

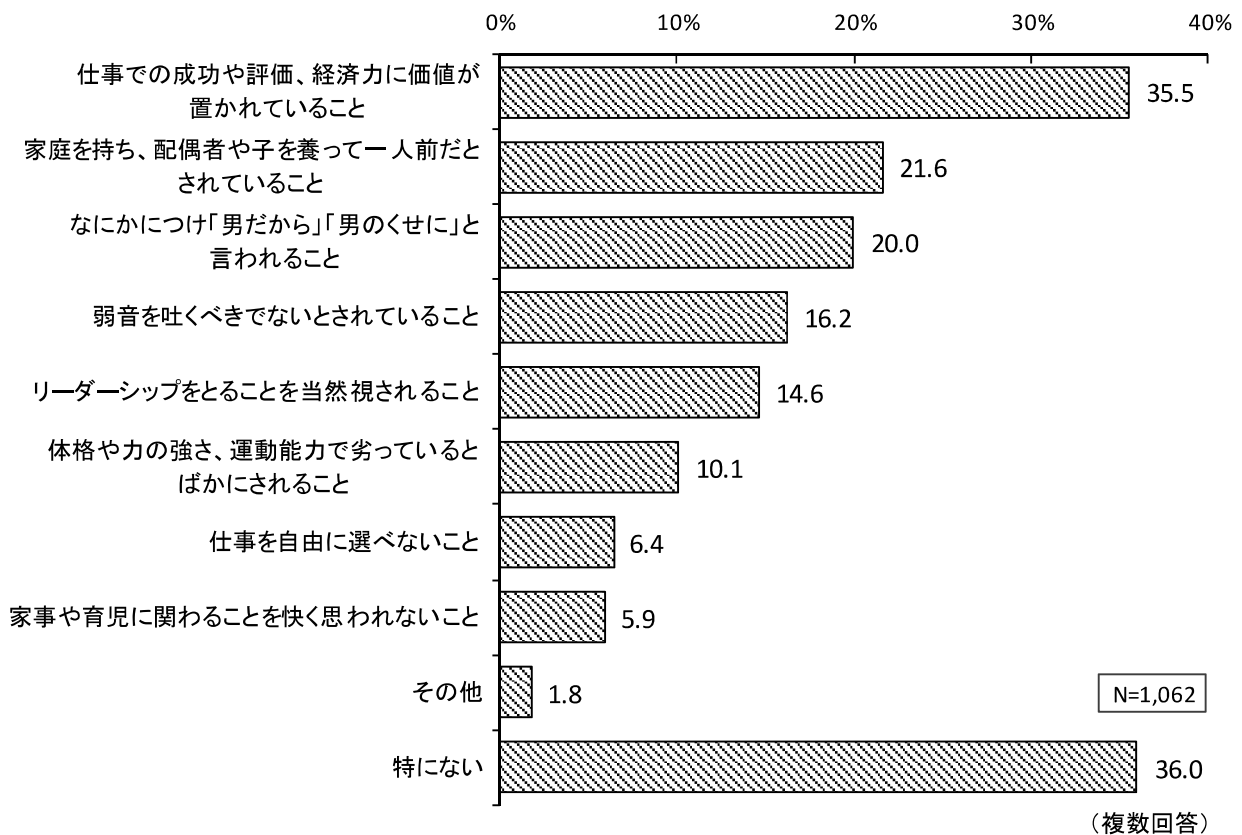
## 2 男性の参画について

### (1) 男性として生きづらさを感じる事(男性の方のみ)

問10 あなたが、男性として生きづらさを感じるのはどのようなことですか。当てはまるものの番号を、すべて選んでください。

#### ●「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が35.5%で多い

男性として生きづらさを感じることは、「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が35.5%で最も多く、以下、「家庭を持ち、配偶者や子を養って一人前だとされていること」が21.6%、「なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われること」が20.0%と続いている。なお、「特にない」は36.0%である。



## 【年代別】

18～29歳では「なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われること」、30歳以上では「仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること」が最も多くなっている。

なお、「特にない」は20～39歳と70歳以上では35%以上を占め、特に70歳以上では41.3%と多くなっている。

単位: %

※太字は上位3つ(「その他」・「特にない」を除く)、下線は最上位

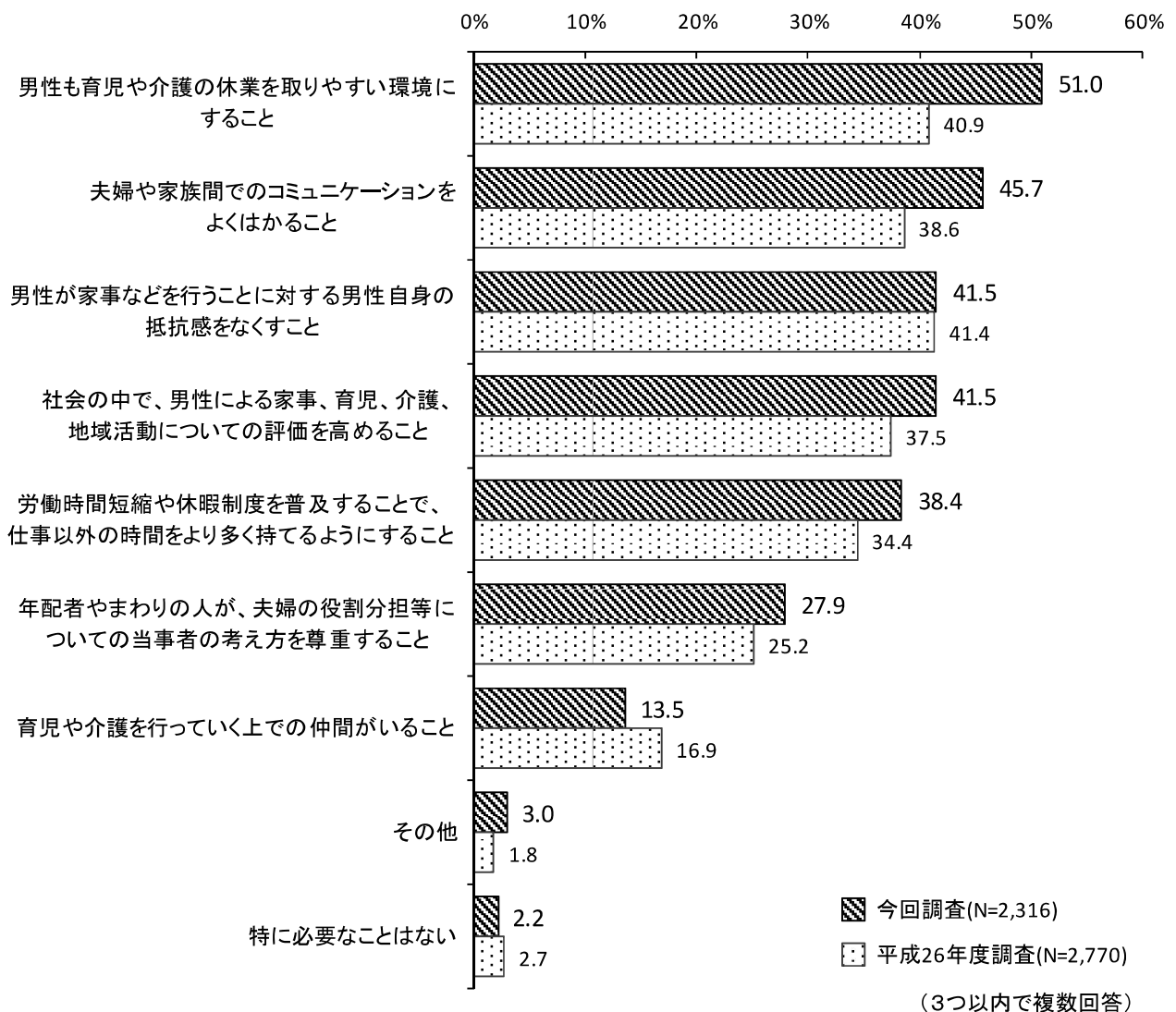
(複数回答)	県全体 (N=1,062)	18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=111)	40～49歳 (N=128)	50～59歳 (N=187)	60～69歳 (N=244)	70歳以上 (N=298)
仕事での成功や評価、経済力に価値が置かれていること	35.5	33.3	30.0	30.6	40.6	43.3	35.2	32.2
家庭を持ち、配偶者や子を養って一人前だとされていること	21.6	16.7	26.3	28.8	18.0	17.6	26.6	17.8
なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われること	20.0	50.0	36.3	20.7	21.1	22.5	17.2	14.4
弱音を吐くべきでないとされていること	16.2	16.7	13.8	18.0	12.5	17.6	20.9	13.1
リーダーシップをとることを当然視されること	14.6	0.0	11.3	21.6	20.3	21.4	11.5	9.4
体格や力の強さ、運動能力で劣っているとばかにされること	10.1	33.3	28.8	16.2	5.5	7.5	8.2	7.0
仕事を自由に選べないこと	6.4	0.0	2.5	7.2	8.6	5.9	7.8	5.7
家事や育児に関わることを快く思われないこと	5.9	0.0	3.8	7.2	5.5	3.2	10.7	4.4
その他	1.8	0.0	5.0	5.4	3.1	0.0	0.8	1.0
特にない	36.0	16.7	35.0	37.8	34.4	34.2	31.6	41.3

**(2) 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なこと**

問11 あなたは、今後男性が女性とともに家事、育児、介護等の家庭生活に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思われますか。必要だと思うものの番号を、3つまで選んでください。

●「育児や介護休業を取得しやすい環境」や「夫婦や家族間でのコミュニケーション」が多い

男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なことは、「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が 51.0%で最も多く、次いで「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が 45.7%となっている。平成 26 年度調査と比較して、「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が 10.1 ポイント上昇、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」も 7.1 ポイント上昇している。



注) H26 とは選択肢が異なるため比較は注意

H26 では「育児休業中や介護休業中の所得補償を充実させること」(32.3%)の選択肢あり

【性別】

男性・女性とも「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が最も多く、男性が47.6%、女性が53.9%となっている。以下、男性では「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(46.3%)、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(41.0%)、女性では「男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」(48.3%)、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」(45.3%)と続いている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」・「特に必要なことはない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,316)	男性 (N=1,061)	女性 (N=1,246)
男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること	<u>51.0</u>	<u>47.6</u>	<u>53.9</u>
夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	45.7	46.3	45.3
男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	41.5	33.8	48.3
社会の中で、男性による家事、育児、介護、地域活動についての評価を高めること	41.5	40.6	42.1
労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	38.4	41.0	36.1
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	27.9	23.5	31.9
育児や介護を行っていく上での仲間がいること	13.5	11.9	15.0
その他	3.0	2.7	3.3
特に必要なことはない	2.2	3.8	0.8

## 【性・年代別】

男性では、20～49歳で「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」、50～59歳で「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」、60歳以上で「夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること」が最も多くなっている。

女性では、18～39歳、60～69歳で「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」、40～59歳で「男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」、70歳以上で「夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること」が最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」・「特に必要なことはない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,316)	男性							女性						
		18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=111)	40～49歳 (N=128)	50～59歳 (N=187)	60～69歳 (N=238)	70歳以上 (N=303)	18～19歳 (N=20)	20～29歳 (N=79)	30～39歳 (N=170)	40～49歳 (N=223)	50～59歳 (N=201)	60～69歳 (N=259)	70歳以上 (N=294)
男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること	51.0	33.3	56.3	58.6	50.0	53.5	40.8	42.2	60.0	64.6	65.3	45.7	54.2	56.0	48.0
夫婦や家族間でコミュニケーションをよくはかること	45.7	66.7	25.0	36.0	45.3	42.8	57.6	48.8	50.0	45.6	31.2	46.6	45.3	46.3	51.0
男性が家事などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	41.5	0.0	21.3	19.8	22.7	30.5	39.5	46.2	40.0	34.2	50.6	47.1	55.7	51.4	44.6
社会の中で、男性による家事、育児、介護、地域活動についての評価を高めること	41.5	33.3	41.3	44.1	28.1	49.2	42.4	38.3	40.0	25.3	48.2	42.6	46.8	40.2	41.2
労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	38.4	66.7	67.5	58.6	54.7	41.2	36.1	24.1	20.0	57.0	44.1	39.5	31.3	34.7	28.9
年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること	27.9	33.3	20.0	21.6	15.6	23.0	29.4	23.1	30.0	22.8	35.3	35.4	30.3	27.4	34.7
育児や介護を行っていく上での仲間がいること	13.5	33.3	13.8	12.6	10.9	14.4	11.8	9.2	0.0	32.9	7.1	13.0	13.4	18.9	15.0
その他	3.0	0.0	2.5	3.6	3.1	1.6	4.2	2.0	20.0	2.5	7.1	3.6	3.5	2.3	0.7
特に必要なことはない	2.2	0.0	2.5	0.0	6.3	3.2	1.7	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	2.0

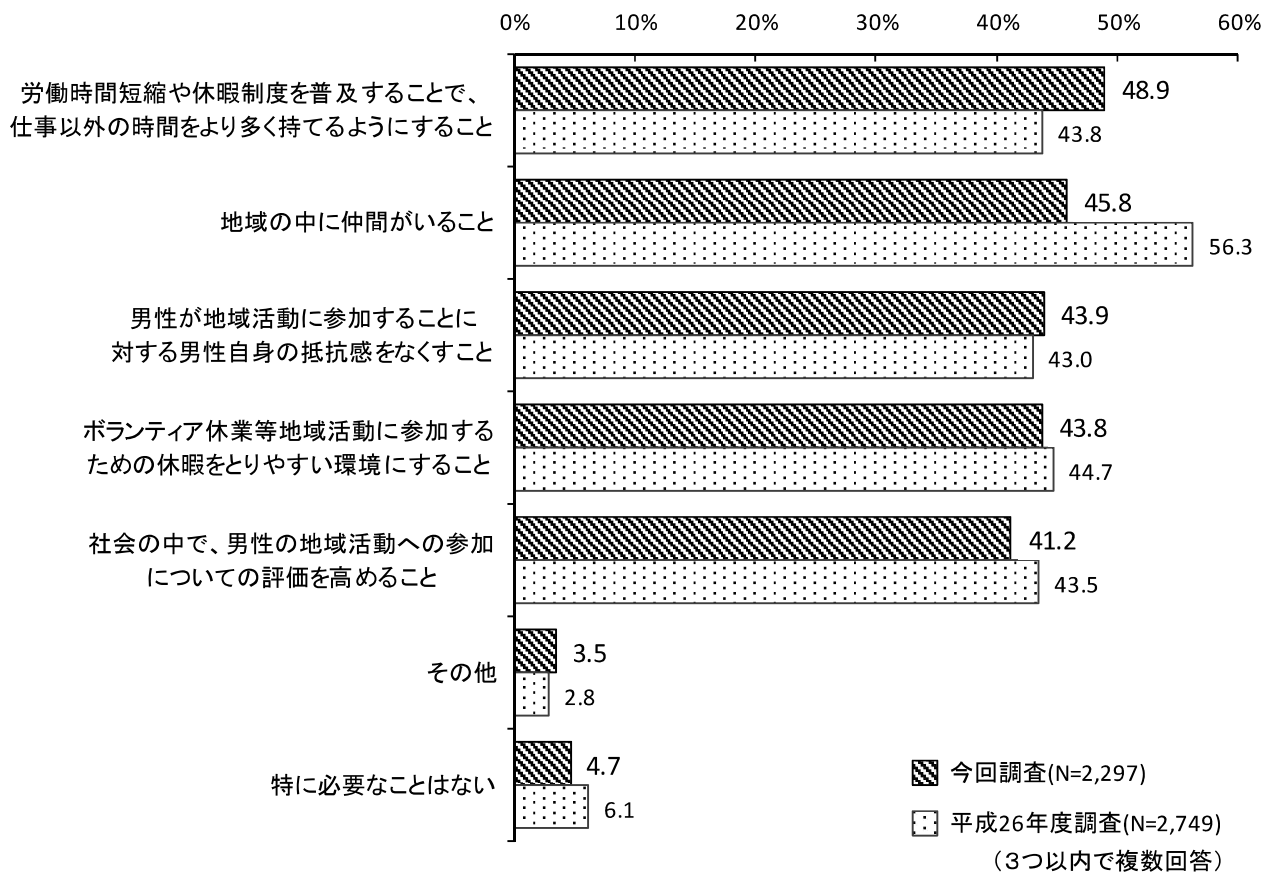
### (3) 男性が地域活動に積極的に参加するために必要なこと

問12 男性の積極的な地域活動への参加が求められていますが、あなたは男性が地域活動により積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思われますか。必要だと思うものの番号を、3つまで選んでください。

#### ●「仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が多い

男性が地域活動に積極的に参加するために必要なことは、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が48.9%で最も多く、以下「地域の中に仲間がいること」が45.8%、「男性が地域活動に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が43.9%と続いている。

平成26年度調査との比較では、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が5.1ポイント上昇している。一方、「地域の中に仲間がいること」は10.5ポイント低下している。



【性別】

男性では、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が47.4%で最も多く、女性では、「男性が地域活動に参加することに対する抵抗感をなくすこと」が51.7%で最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」・「特に必要なことはない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,297)	男性 (N=1,059)	女性 (N=1,229)
労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	48.9	47.4	50.2
地域の中に仲間がいること	45.8	43.0	48.0
男性が地域活動に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	43.9	35.1	51.7
ボランティア休業等地域活動に参加するための休暇をとりやすい環境にすること	43.8	45.0	42.7
社会の中で、男性の地域活動への参加についての評価を高めること	41.2	38.3	43.6
その他	3.5	4.0	3.2
特に必要なことはない	4.7	7.1	2.6

## 【性・年代別】

男性では、18～59歳の幅広い年代において「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が最も多くなっているが、60～69歳では「地域の中に仲間がいること」、70歳以上では「男性が地域活動に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が最も多くなっている。

女性では、20～49歳では「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」、50歳以上では「男性が地域活動に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」「特に必要なことはない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,297)	男性							女性						
		18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=109)	40～49歳 (N=130)	50～59歳 (N=189)	60～69歳 (N=238)	70歳以上 (N=299)	18～19歳 (N=20)	20～29歳 (N=79)	30～39歳 (N=168)	40～49歳 (N=221)	50～59歳 (N=201)	60～69歳 (N=261)	70歳以上 (N=279)
労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	48.9	66.7	63.8	58.7	59.2	51.9	45.4	32.1	20.0	64.6	58.3	50.2	47.8	50.6	44.8
地域の中に仲間がいること	45.8	33.3	41.3	41.3	43.1	37.0	46.2	45.2	40.0	43.0	50.6	44.8	39.3	51.0	54.5
男性が地域活動に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	43.9	33.3	28.8	19.3	23.8	26.5	42.0	47.8	40.0	46.8	36.9	48.9	58.7	57.1	54.8
ボランティア休業等地域活動に参加するための休暇をとりやすい環境にすること	43.8	66.7	50.0	52.3	51.5	41.8	45.4	38.8	20.0	44.3	44.0	38.9	46.8	42.1	43.7
社会の中で、男性の地域活動への参加についての評価を高めること	41.2	0.0	31.3	18.3	26.2	40.2	45.4	47.2	40.0	40.5	37.5	47.1	49.3	40.6	44.4
その他	3.5	0.0	5.0	9.2	3.1	4.8	3.8	2.0	20.0	2.5	2.4	2.7	4.5	2.3	2.9
特に必要なことはない	4.7	16.7	5.0	5.5	4.6	8.5	5.5	9.4	20.0	2.5	0.0	2.7	2.0	2.3	3.6

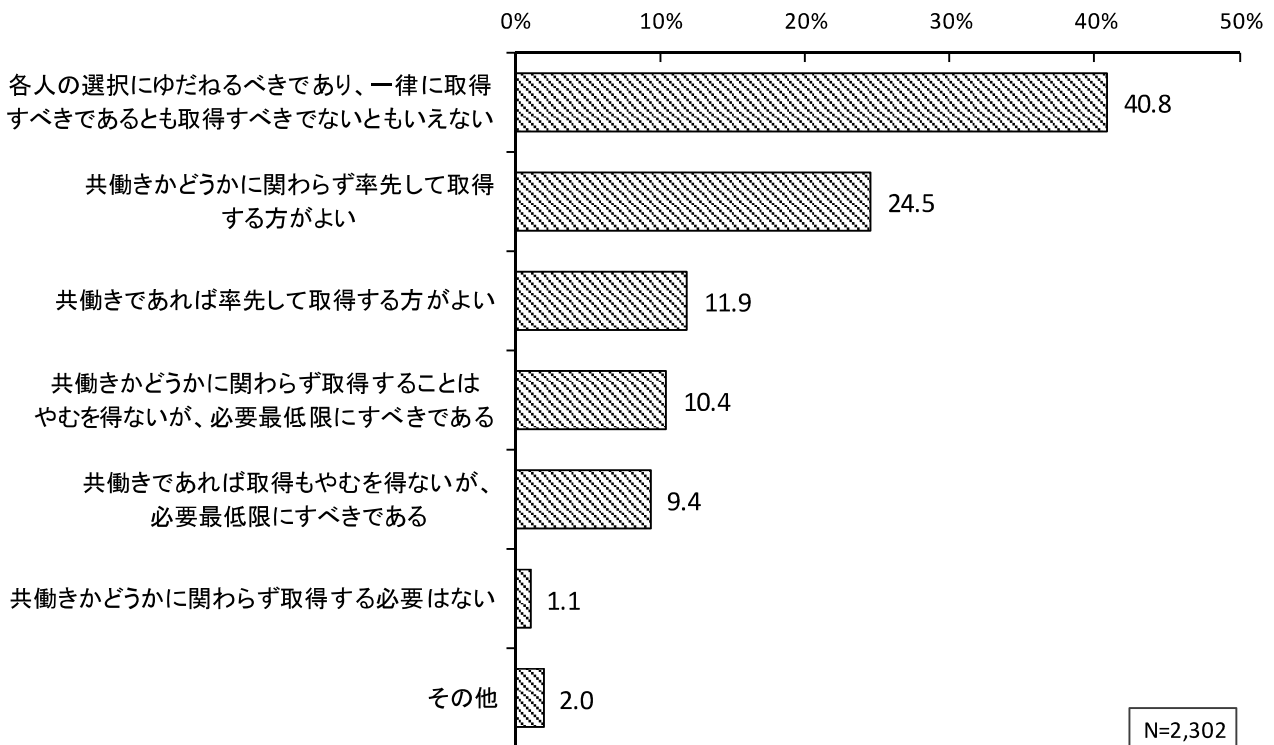


#### (4) 男性が育児休業や介護休業を取得すること

問13 男性が育児休業や介護休業を取得することをどのように感じられますか。あなたの考えに近いもの番号を、1つだけ選んでください。

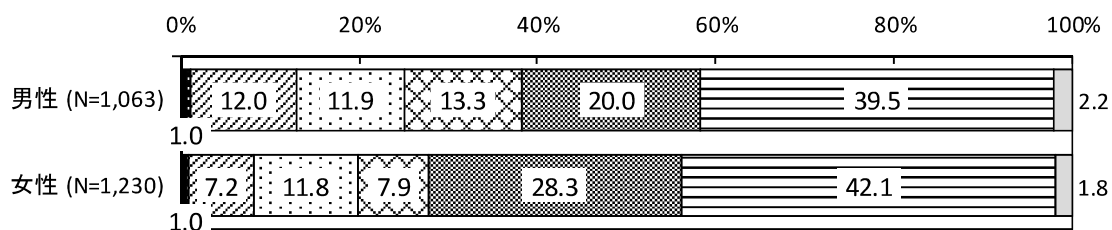
##### ●「各人の選択にゆだねるべき」が40.8%で最多

男性が育児休業や介護休業を取得することは、「各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない」が40.8%で最も多く、次いで「共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい」が24.5%となっている。



## 【性別】

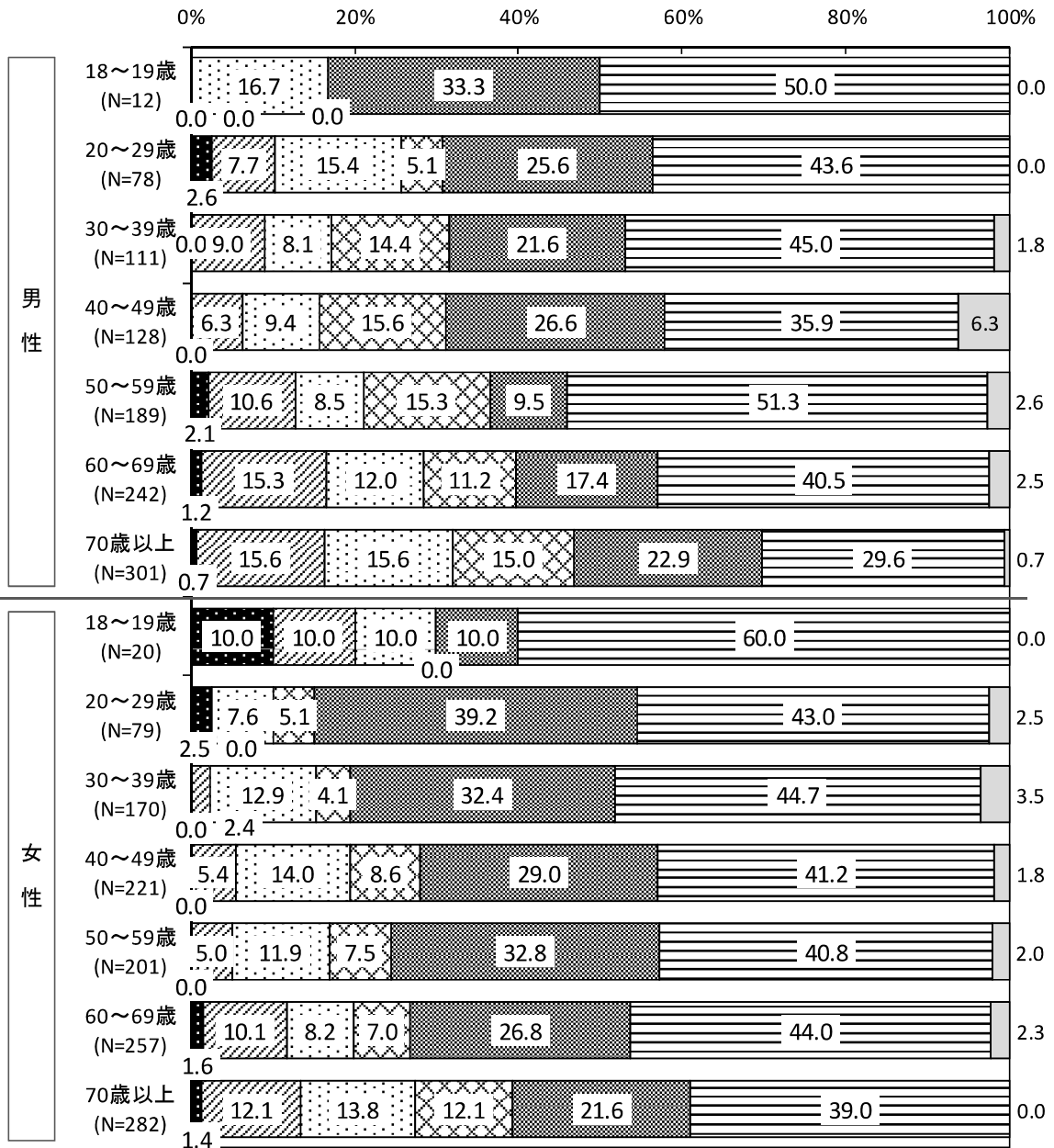
男性・女性とも「各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない」が最も多く、男性が39.5%、女性が42.1%となっている。



- 共働きかどうかに関わらず取得する必要はない
- ▨ 共働きであれば取得もやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- 共働きであれば率先して取得する方がよい
- ▩ 共働きかどうかに関わらず取得することはやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- ▤ 共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい
- ▧ 各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない
- その他

【性・年代別】

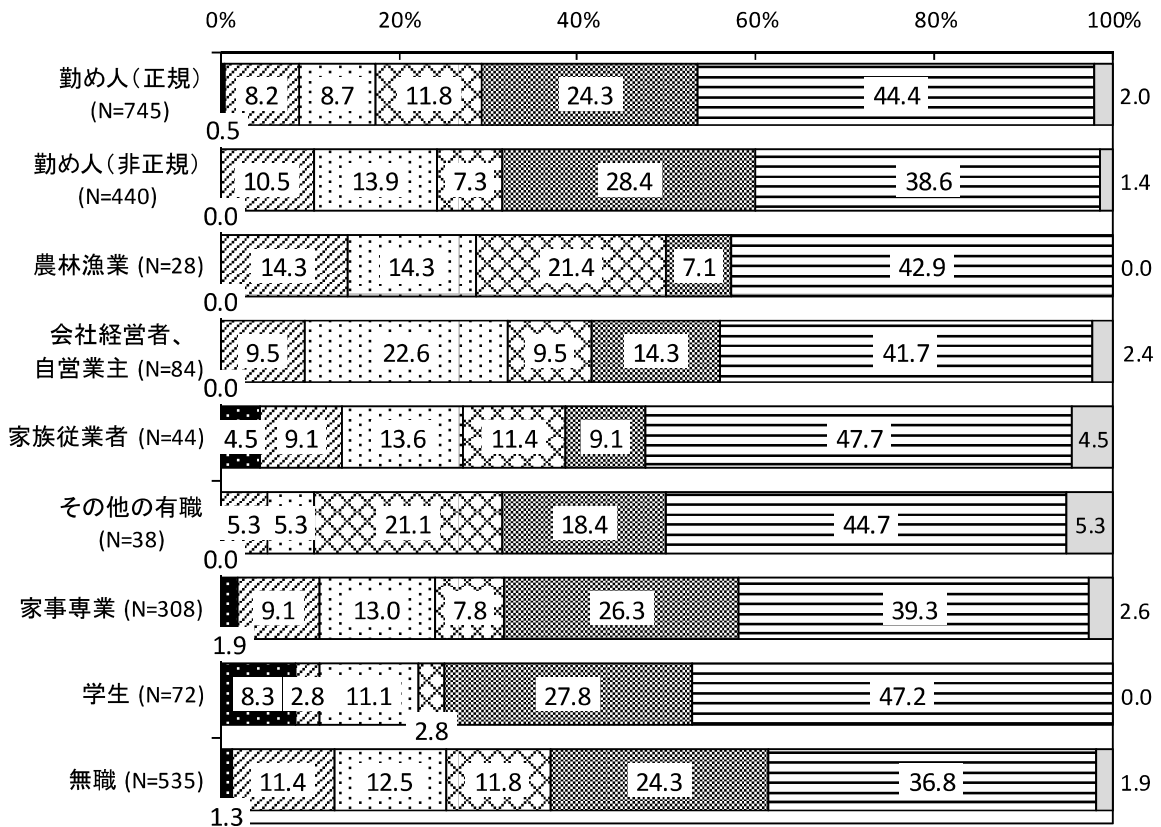
男性・女性とも、どの年代においても「各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない」が最も多くなっている。



- 共働きかどうかに関わらず取得する必要はない
- ▨ 共働きであれば取得もやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- ▩ 共働きであれば率先して取得する方がよい
- ▧ 共働きかどうかに関わらず取得することはやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- 共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい
- ▨ 各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない
- その他

【職業別】

職業別では、どの職業においても「各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない」が最も多くなっている



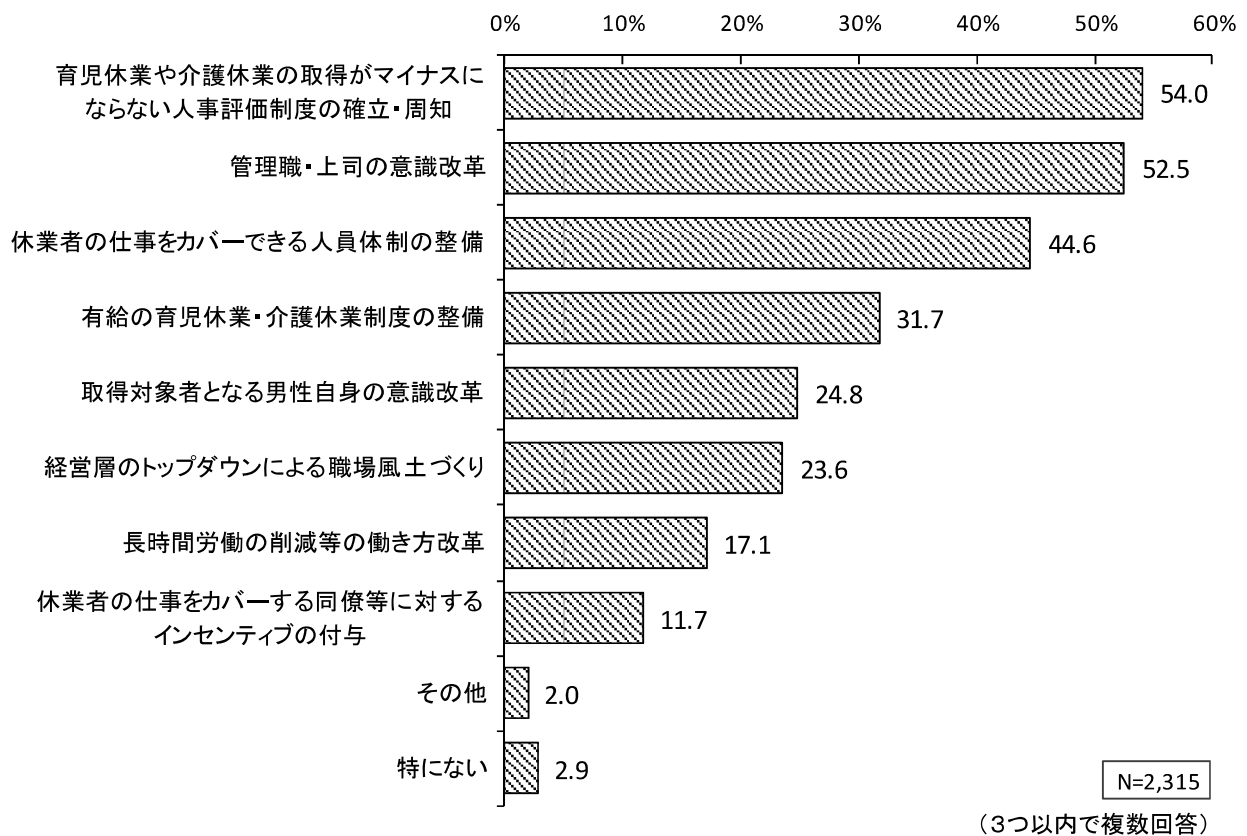
- 共働きかどうかに関わらず取得する必要はない
- ▨ 共働きであれば取得もやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- ▩ 共働きであれば率先して取得する方がよい
- ▧ 共働きかどうかに関わらず取得することはやむを得ないが、必要最低限にすべきである
- ▦ 共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい
- ▤ 各人の選択にゆだねるべきであり、一律に取得すべきであるとも取得すべきでないともいえない
- その他

## (5) 男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために職場に必要な取組

問14 男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために、職場においてどのような取組が必要だと思いますか。あなたの考えに近いものの番号を、3つまで選んでください。

### ●「休業取得がマイナスにならない人事評価制度の確立・周知」が54.0%で最多

男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために職場に必要な取組は、「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならない人事評価制度の確立・周知」が54.0%で最も多く、以下「管理職・上司の意識改革」が52.5%、「休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備」が44.6%と続いている。



【性別】

男性では、「管理職・上司の意識改革」が49.3%と最も多く、次いで「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知」が46.7%となっている。

女性では、「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知」が60.6%で最も多く、次いで「管理職・上司の意識改革」が55.4%となっている。

単位：%

※太字は上位3つ（「その他」「特にない」を除く）、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,315)	男性 (N=1,065)	女性 (N=1,241)
育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知	54.0	46.7	60.6
管理職・上司の意識改革	52.5	49.3	55.4
休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備	44.6	44.0	45.0
有給の育児休業・介護休業制度の整備	31.7	31.9	31.3
取得対象者となる男性自身の意識改革	24.8	21.8	27.6
経営層のトップダウンによる職場風土づくり	23.6	29.4	18.6
長時間労働の削減等の働き方改革	17.1	15.5	18.5
休業者の仕事をカバーする同僚等に対するインセンティブの付与	11.7	11.1	12.3
その他	2.0	2.0	2.1
特にない	2.9	4.6	1.5

## 【性・年代別】

男性では、18～29歳、60～69歳で「管理職・上司の意識改革」、30～59歳で「休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備」が最も多く、70歳以上では「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知」と「管理職・上司の意識改革」が同率で多くなっている。

女性では、18～19歳、30～69歳で「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知」、20～29歳、70歳以上で「管理職・上司の意識改革」が最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」「特にない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,315)	男性							女性						
		18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=111)	40～49歳 (N=126)	50～59歳 (N=189)	60～69歳 (N=242)	70歳以上 (N=303)	18～19歳 (N=20)	20～29歳 (N=79)	30～39歳 (N=170)	40～49歳 (N=223)	50～59歳 (N=201)	60～69歳 (N=259)	70歳以上 (N=289)
育児休業や介護休業の取得がマイナスにならない人事評価制度の確立・周知	54.0	33.3	45.0	50.5	38.9	43.4	50.8	47.9	80.0	59.5	66.5	66.8	58.7	59.8	53.3
管理職・上司の意識改革	52.5	83.3	65.0	45.0	47.6	37.6	56.6	47.9	70.0	70.9	54.7	55.6	43.8	57.5	56.4
休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備	44.6	0.0	55.0	55.9	50.8	46.6	36.0	40.9	20.0	34.2	46.5	46.6	52.7	46.7	40.8
有給の育児休業・介護休業制度の整備	31.7	33.3	25.0	29.7	23.8	30.7	36.4	34.7	40.0	35.4	24.7	17.0	37.8	28.6	42.6
取得対象者となる男性自身の意識改革	24.8	16.7	13.8	14.4	15.1	22.2	21.5	29.7	30.0	17.7	14.7	29.6	26.9	32.4	32.5
経営層のトップダウンによる職場風土づくり	23.6	16.7	22.5	23.4	26.2	31.7	41.7	23.4	10.0	13.9	27.1	23.8	18.9	17.0	12.8
長時間労働の削減等の働き方改革	17.1	0.0	28.8	28.8	18.3	10.6	9.9	14.2	20.0	25.3	22.4	15.2	16.9	15.8	20.1
休業者の仕事をカバーする同僚等に対するインセンティブの付与	11.7	33.3	12.5	9.0	12.7	16.4	12.4	5.6	0.0	10.1	15.3	18.4	12.9	9.3	9.7
その他	2.0	0.0	2.5	1.8	0.0	1.6	3.3	2.0	0.0	5.1	1.2	1.8	6.5	0.0	1.0
特にない	2.9	16.7	0.0	3.6	3.2	5.3	2.9	7.3	10.0	2.5	1.2	1.8	0.0	2.3	0.7

【職業別】

勤め人（正規）、農林漁業、会社経営者・自営業主では「休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備」、勤め人（非正規）、その他有職、家事専業、無職では「育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知」、家族従業者では「有給の育児休業・介護休業制度の整備」が最も多くなっている。

単位:% ※太字は上位3つ(「その他」「特にない」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,315)	正規 勤め人 (N=745)	非正規 勤め人 (N=448)	農林 漁業 (N=26)	経営者、 自営業 (N=84)	家族 従業者 (N=44)	他有職 (N=38)	家事 専業 (N=306)	学生 (N=72)	無職 (N=544)
育児休業や介護休業の取得がマイナスにならないような人事評価制度の確立・周知	54.0	50.6	59.4	46.2	41.7	43.2	63.2	59.5	58.3	53.1
管理職・上司の意識改革	52.5	47.1	57.1	57.7	40.5	34.1	47.4	58.8	75.0	52.9
休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備	44.6	50.9	45.1	57.7	54.8	27.3	57.9	43.5	19.4	37.9
有給の育児休業・介護休業制度の整備	31.7	27.9	30.6	19.2	27.4	45.5	21.1	34.0	44.4	36.0
取得対象者となる男性自身の意識改革	24.8	21.7	21.9	23.1	20.2	36.4	47.4	25.2	13.9	31.1
経営層のトップダウンによる職場風土づくり	23.6	27.4	21.4	34.6	23.8	25.0	5.3	18.3	13.9	25.4
長時間労働の削減等の働き方改革	17.1	19.2	15.4	23.1	16.7	9.1	23.7	17.0	22.2	14.9
休業者の仕事をカバーする同僚等に対するインセンティブの付与	11.7	13.4	15.0	0.0	15.5	9.1	18.4	10.5	11.1	7.0
その他	2.0	2.0	2.0	0.0	4.8	6.8	0.0	0.7	2.8	1.8
特にない	2.9	2.3	2.2	0.0	7.1	4.5	0.0	3.3	5.6	3.3