

## II. 調査結果の概要

---

### 1 男女の地位に関する意識について

---

#### (1) 各分野での男女の地位の平等感

●社会全体でみると「平等である」は 15.3%、『男性が優遇』されているが 72.7%

各分野での男女の地位の平等感は、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」をあわせた『男性が優遇』は、「社会全体でみて」では 72.7%である。

分野別にみると、『男性が優遇』が大きな割合を占めるのは「社会通念・慣習・しきたりなど」(77.3%)、次いで「政治の場で」(76.9%)である。

「平等である」は、「学校教育の場で」が最も多く 54.5%となっている。

#### (2) 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ

●「地域社会」が最も多い

日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところは、「地域社会」が最も多く 28.0%となっており、平成 26 年度調査と比較して 2.9 ポイント低下している。また、「不公平は感じない」は 21.7%であり、4.4 ポイント上昇している。

#### (3) 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方

●「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に『同感しない』は 59.5%

「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方について、『同感する』（「同感する」と「どちらかといえば同感する方である」の合計）は 34.8%で、平成 26 年度調査と比較して 6.4 ポイント低下している。『同感しない』（「同感しない」と「どちらかといえば同感しない方である」の合計）は 59.5%で、6.3 ポイント上昇している。

#### (4) 「同感する」「どちらかといえば同感する方である」と考える理由

●「母親が家庭にいた方が、子どもの成長にとって良いと思うから」が 46.3%で最多

「男性が仕事をし、女性が家庭を守るべき」という考え方に『同感する』理由は、「母親が家庭にいた方が、子どもの成長にとって良いと思うから」が 46.3%で最も多く、平成 26 年度調査と比較して 6.1 ポイント上昇している。

#### (5) 「どちらかといえば同感しない方である」「同感しない」と考える理由

●「男女ともに仕事と家事・育児・介護等の両方に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が 47.9%

「男性が仕事をし、女性が家庭を守るべき」という考え方に『同感しない』理由は、「男女ともに仕事と家事・育児・介護等の両方に関わる方が、各個人、家庭にとって良いと思うから」が 47.9%で最も多く、平成 26 年調査と比較して 4.2 ポイント上昇している。また、「性別によって一律に役割を求めることはおかしいと思うから」は 4.9 ポイント上昇している。

## 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）

#### ●「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。

### (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

#### ●「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。

### (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

#### ●「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。

### (4) 男性が育児休業や介護休業を取得すること

#### ●「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。

### (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

#### ●「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。

### 3 家庭生活や地域活動について

#### (1) 《理想》家庭内での男女の関わり方

- 《理想》としては、【生活費を稼ぐ】は『主に夫（男性）』の役割と考える人が約 8 割、家事や育児は『主に妻（女性）』の役割と考える人が多い

家庭内の男女の関わり方《理想》について、『主に夫（男性）』（「主に夫（男性）」と「主に夫（男性）だが、妻（女性）も分担」の合計）の役割と考える割合が最も高い項目は、【生活費を稼ぐ】で 76.8%となっている。

一方、『主に妻（女性）』（「主に妻（女性）」と「主に妻（女性）だが、夫（男性）も分担」の合計）の役割と考える割合が最も高い項目は、【食事のしたく】で 67.7%となっている。

また、「夫（男性）・妻（女性）が同程度に分担」では、【子どもの教育としつけ】の 69.1%が最も多くなっている。

#### (2) 《現実》家庭内での男女の関わり方（配偶者・パートナーがいる方のみ）

- 《現実》としては、【生活費を稼ぐ】は『主に夫（男性）』が分担、【食事のしたく】や【育児】などの家事・育児は『主に妻（女性）』が分担している人が多い

家庭内の男女の関わり方《現実》について、『主に夫（男性）』が分担している割合が高い項目は、【生活費を稼ぐ】（78.3%）、【自治会等の地域活動】（43.8%）となっている。

一方、『主に妻（女性）』が分担している割合が高い項目は、【食事のしたく】、【掃除・洗濯】、【日常の買い物】、【食事の後かたづけ】、【育児】などの家事や育児であり、特に【食事のしたく】については 90.6%の人が『主に妻（女性）』となっている。

### 4 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

#### (1) 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度

- 《希望》は「仕事と家庭生活」をともに優先、「現実」は「仕事を優先」

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度の《希望》は、「仕事」と「家庭生活」をともに優先が 29.0%で最も多く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先が 24.3%となっている。しかし、《現実》では「仕事」を優先が 28.2%で最も多くなっている。

#### (2) 仕事と生活の調和が実現された社会に近づくために職場において必要な取組

- 「管理職の意識改革」や「労働時間の短縮」が上位

仕事と生活の調和が実現された社会に近づくために職場において必要な取組は、「管理職の意識改革を行う」が 45.5%で最も多く、以下「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」が 42.2%、「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする」が 41.0%と続いている。

平成 26 年度調査との比較では、「短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする」が 8.6 ポイント上昇、「育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする」が 5.0 ポイント上昇、「管理職の意識改革を行う」が 4.8 ポイント上昇などとなっている。

## **5** 女性の働き方について

### (1) 女性自身が考える理想の働き方と現実の働き方（女性の方のみ）

- 《理想》と《現実》ともに「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多い

女性自身の考える《理想》の働き方は、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が30.9%で最も多く、以下「仕事を続ける」が29.0%、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が26.2%と続いている。

《現実》の働き方は、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が34.2%で最も多く、以下「仕事を続ける」が29.5%、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が11.0%と続いている。

### (2) 子育ての時期に一時仕事をやめることを希望する理由（女性の方のみ）

- 「育児に専念したいため」、「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が多い

子育ての時期に一時仕事をやめることを希望する理由は、「育児に専念したいため」が37.2%で最も多く、以下「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が30.6%、「仕事内容や勤務体制から仕事と育児の両立が難しいため」が16.1%と続いている。

### (3) 働くことを希望しながら出産・子育てを機に仕事をやめた（一時やめた）理由（女性の方のみ）

- 「仕事内容などの勤務条件が出産後・育児中の生活に合わなかったため」が最も多い

働くことを希望しながら出産・子育てを機に仕事をやめた（一時やめた）理由は、「仕事内容、勤務場所、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため」が31.3%で最も多く、以下「仕事と家庭の両立をこなす自信がないため」が16.1%、「保育施設や保育サービスが利用できなかったため」が15.2%と続いている。

### (4) 男性が考える女性の理想の働き方（男性の方のみ）

- 男性の考える女性の《理想》の働き方は、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多い

男性の考える女性の《理想》の働き方は、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が33.5%で最も多く、以下「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が25.2%、「仕事を続ける」が22.7%と続いている。

平成26年度調査と比較すると、「仕事を続ける」が4.7ポイント上昇している。一方、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」は2.1ポイント低下、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」は1.2ポイント低下している。

## (5) 女性が仕事を続けていくために必要なこと

### ●「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多い

女性が仕事を続けていくために必要なことは、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が 51.9%で最も多く、以下「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が 49.5%、「職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境（人員体制や職場風土等）にすること」が 45.7%と続いている。

## (6) 管理職につく女性が少ない最も大きな理由

### ●「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多い

管理職につく女性が少ない最も大きな理由は、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 31.4%で最も多く、次いで「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 25.8%となっている。

平成 26 年度調査と比較すると、上位 2 項目に大きな変動はみられない。

---

## **6** 男女間の暴力について

---

### (1) 男女間の暴力に関する言葉や事柄の周知度

#### ●「内容まで知っている」人の割合は、《DV》が 78.4%、《デートDV》が 44.7%

男女間の暴力に関する言葉や事柄の周知度について、DV（ドメスティック・バイオレンス、配偶者・パートナーからの暴力）は、「内容まで知っている」が 78.4%で最も多くなっており、「聞いたことはあるが内容は知らない」（18.1%）を合わせると『周知度』は 96.5%である。

また、デートDV（恋人間で起こるDV）は、「内容まで知っている」が 44.7%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が 32.2%と続いており、『周知度』は 76.9%である。

### (2) 夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験

#### ●「直接経験したことがある」は 1 割弱

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力の経験については、「直接経験したことがある」が 8.5%、「直接経験したことはないが、自分のまわりに経験した（している）人がいる」が 25.2%となっている。

平成 26 年度調査と比較すると、「直接経験したことがある」は 1.5 ポイント低下し、「直接経験したことはないが、自分のまわりに経験した（している）人がいる」はほぼ同率となっている。

### (3) 夫婦や恋人の間で相手から暴力を受けたときに相談できる機関の周知度

- 「警察総合相談（県民の声 110 番）」が約 3 割を占め最多、一方で「いずれの相談機関も知らない」は約 4 割

夫婦や恋人の間で相手から暴力を受けたときに相談できる機関の周知度は、「いずれの相談機関も知らない」が 41.1%で最も多くなっている。知っている機関は、「警察総合相談（県民の声 110 番）」が 29.5%で最も多く、以下「市町の福祉・女性・人権相談窓口」が 27.9%、「福祉事務所、保健所」が 26.2%と続いている。

平成 26 年度調査と比べると、「警察総合相談（県民の声 110 番）」が 3.9 ポイント低下、「市町の福祉・女性・人権相談窓口」が 3.7 ポイント低下、「県立男女共同参画センター（G-NET しが）」が 3.3 ポイント低下、「福祉事務所、保健所」が 3.1 ポイント低下している。一方、「いずれの相談機関も知らない」は 5.1 ポイント上昇している。

---

## **7 男女共同参画社会について**

---

### (1) 理想の男女共同参画社会の姿

- 「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」が最も多い

理想の男女共同参画社会の姿としては、「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」が 58.8%で最も多く、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」が 40.7%となっている。

平成 26 年度調査との比較では、上位 2 位の項目に大きな変化はみられない。

### (2) 県立男女共同参画センターの周知度

- 『周知度』は約 3 割、「利用したことがある」は 8.2%

県立男女共同参画センターの『周知度』（「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている。」の合計）は 29.1%となっており、平成 26 年度調査と比較して 1.8 ポイント低下している。「利用したことがある」は 8.2%で 1.3 ポイント上昇している。

### (3) 県立男女共同参画センターに期待する取組

- 「男女共同に関する相談しやすい窓口の運営」が最も多い

県立男女共同参画センターに期待する取組は、「男女共同に関する相談しやすい窓口の運営」が 32.9%で最も多く、次いで「子育て支援や介護、自己啓発講座など実践的な講座の企画・開催」が 27.7%となっている。

平成 26 年度調査と比較すると、「男女共同に関する相談しやすい窓口の運営」が 15.4 ポイント上昇、「子育て支援や介護、自己啓発講座など実践的な講座の企画・開催」も 9.0 ポイント上昇している。

### (4) 滋賀マザーズジョブズステーションの周知度

- 「滋賀マザーズジョブズステーション」の周知度は 16.5%

滋賀マザーズジョブズステーションの周知度は、「両方知っている」が 3.3%、「草津駅前には知っているが、近江八幡は知らない」が 4.7%、「近江八幡は知っているが、草津駅前には知らない」が 8.6%となっており、全体としての『周知度』は 16.5%となっている。