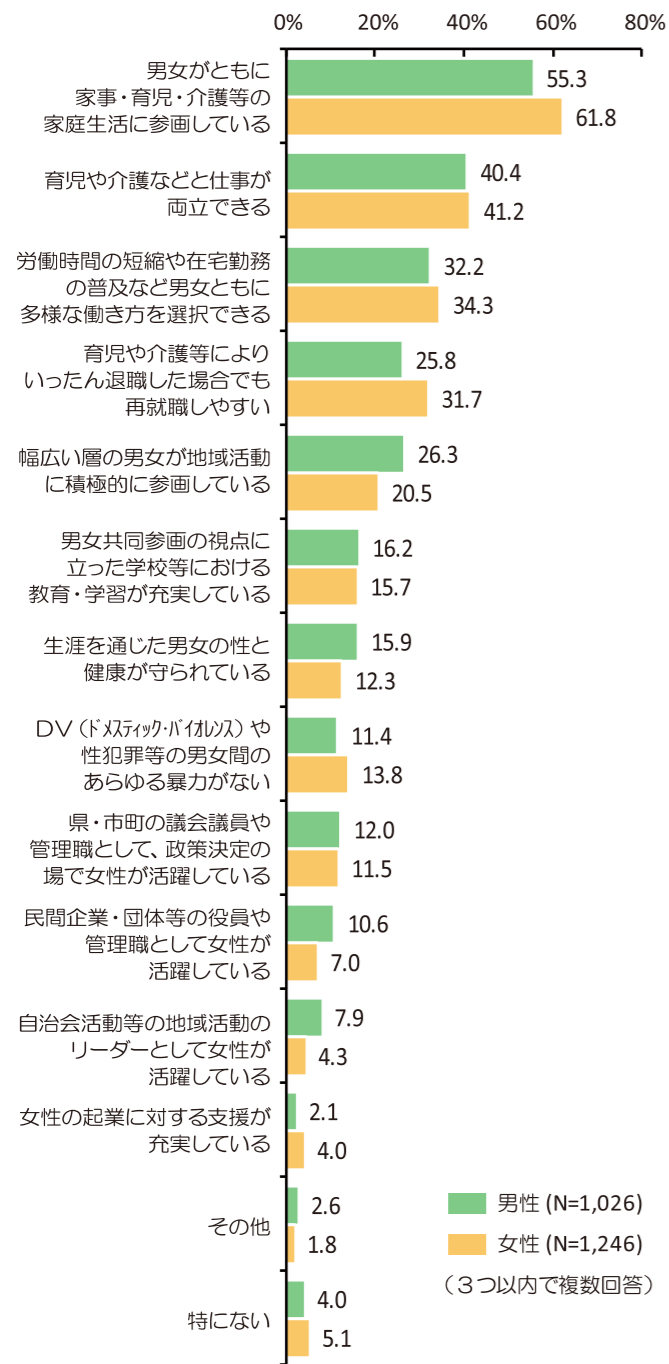


7 男女共同参画社会について

1 理想の男女共同参画社会の姿

男女ともに「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

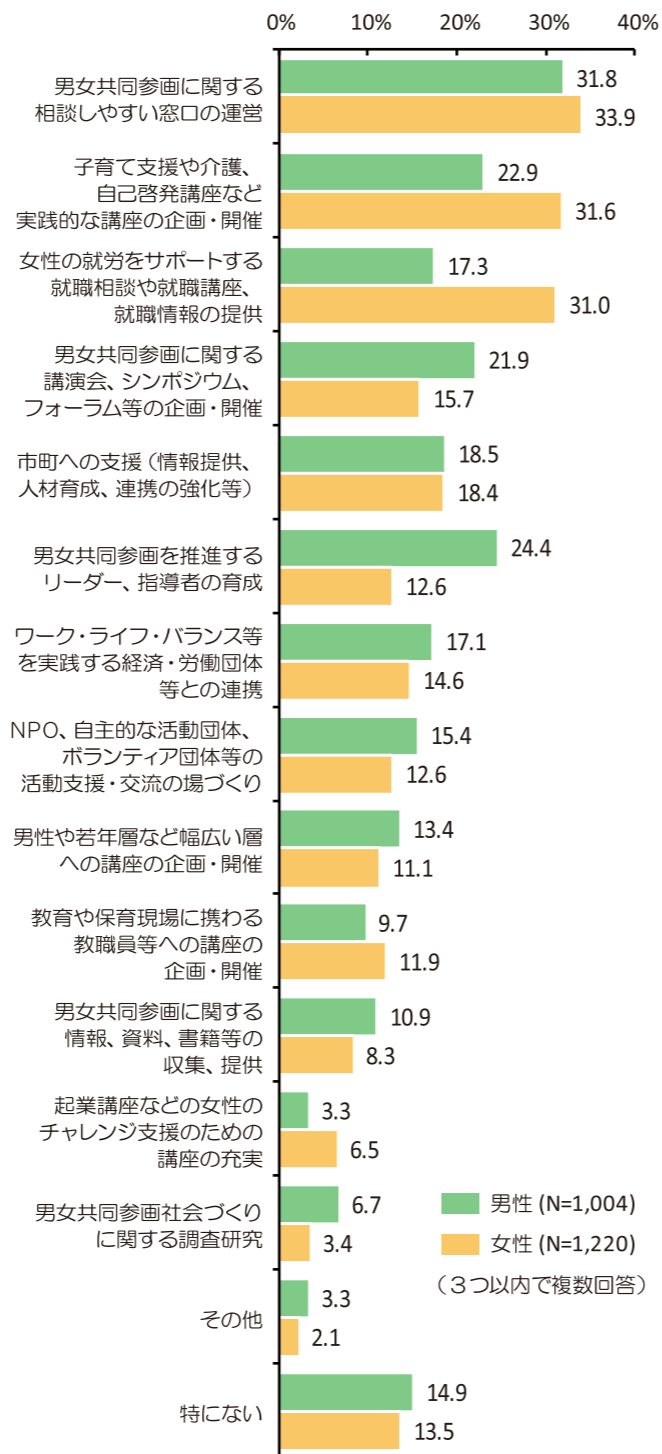
理想の男女共同参画社会の姿は、男女ともに「男女がともに家事・育児・介護等の家庭生活に参画している」が最も多く、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」となっている。



2 県立男女共同参画センター(G-NETしが)に期待する取組

男女ともに「男女共同参画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、男女ともに「男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営」が最も多く、次いで、男性では「男女共同参画を推進するリーダー、指導者の育成」、女性では「実践的な講座の企画・開催」と「女性の就労サポート」が同程度となっている。



男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査

～「令和元年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」結果概要～

滋賀県では、平成13年(2001年)に制定した「男女共同参画推進条例」に基づき、令和2年(2020年)度までの5年間を期間とする「パートナーしがプラン2020(滋賀県男女共同参画計画・滋賀県女性活躍推進計画)」を策定し、県民や事業者の皆様と連携を図りながら男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めているところです。このたび、施策の現状を調査するとともに、今後の施策方針の参考とさせていただくため、県民の皆様にも男女共同参画についてのアンケート調査の協力をお願いしました。

調査対象 満18歳以上の男女3,000人
有効回収数 1,234人(有効回収率41.1%)
調査期間 令和元年9月10日～10月4日
調査方法 郵送法・オンライン調査法の併用

滋賀県女性活躍推進課 TEL 077-528-3771 FAX 077-528-4807

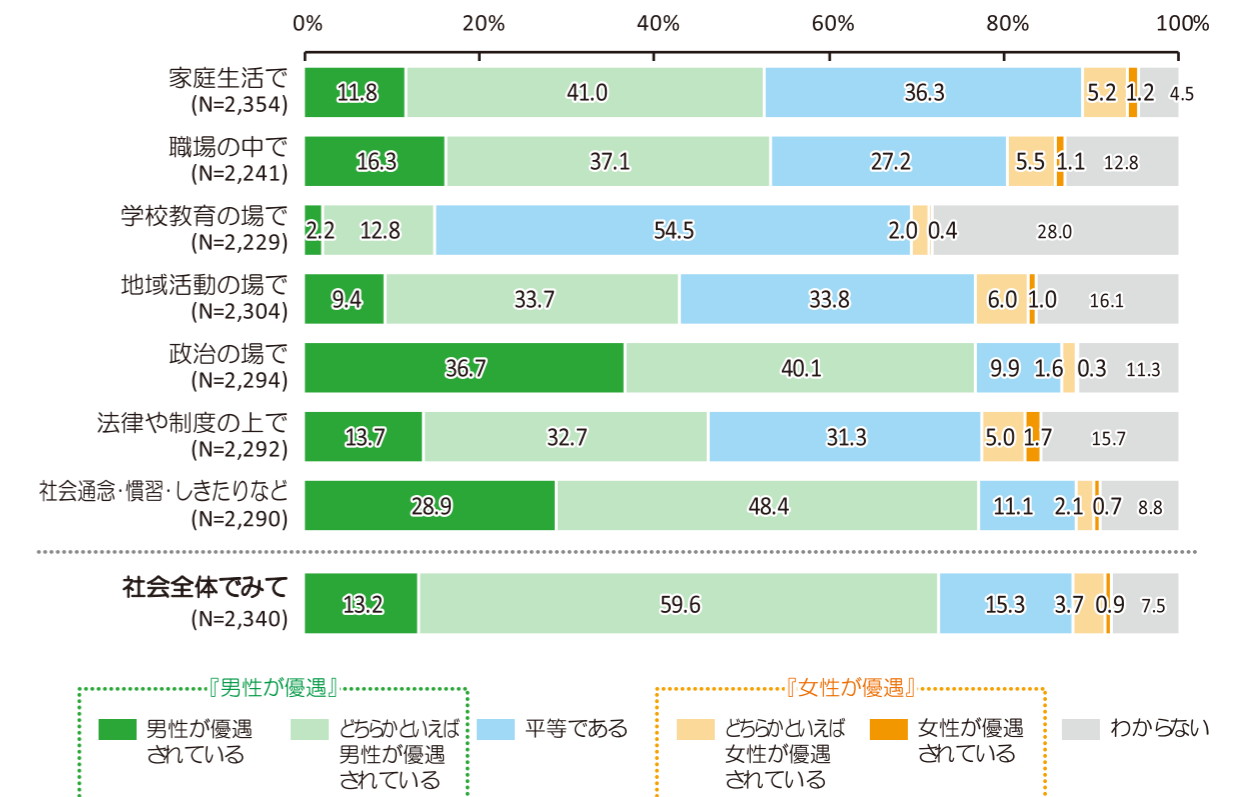
※各地域の抽出率の差を調整するため、回収数にウエイトを加重した規正標本数を基数として集計を行っています。
※Nは各設問の不明・無回答を除く集計対象数(付問は設問該当者数)で、設問により異なります。
※百分比(%)は、小数第2位を四捨五入し、第1位までを表示。その結果、合計は100.0%に一致しない場合があります。
※2つの選択肢を集約した場合(「同感する」と「どちらかといえば同感する方である」を合計した『同感する』など)は、当該選択肢の回答数の合計から割合を算出しているため、選択肢ごとの割合の合計と一致しない場合があります。

1 男女の地位に関する意識

1 各分野での男女の地位の平等感

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

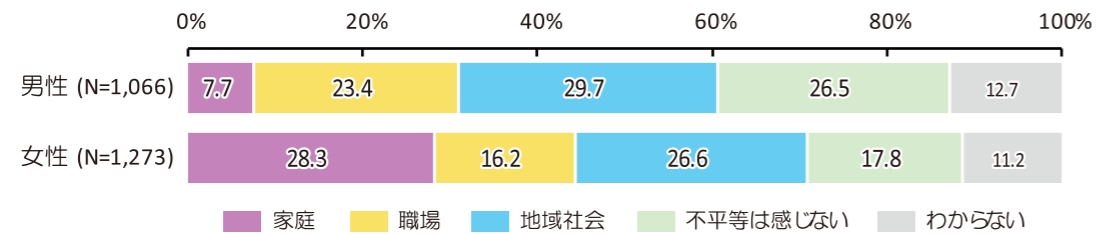
各分野での男女の地位の平等感は、「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」をあわせた『男性が優遇』は、「社会全体でみて」では72.7%である。分野別にみると、『男性が優遇』が大きな割合を占めるのは「社会通念・慣習・しきたりなど」(77.3%)、次いで「政治の場で」(76.9%)である。「平等である」は、「学校教育の場で」が最も多く54.5%となっている。



2 日常生活の中で男女の不平等を一番感じるところ

最も不平等を感じる場所は、男性では「地域社会」、女性では「家庭」

日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所は、男性では「地域社会」（29.7%）、女性では「家庭」（28.3%）となっている。「家庭」については特に男女差が大きく、女性の方が20.6ポイント高くなっている。

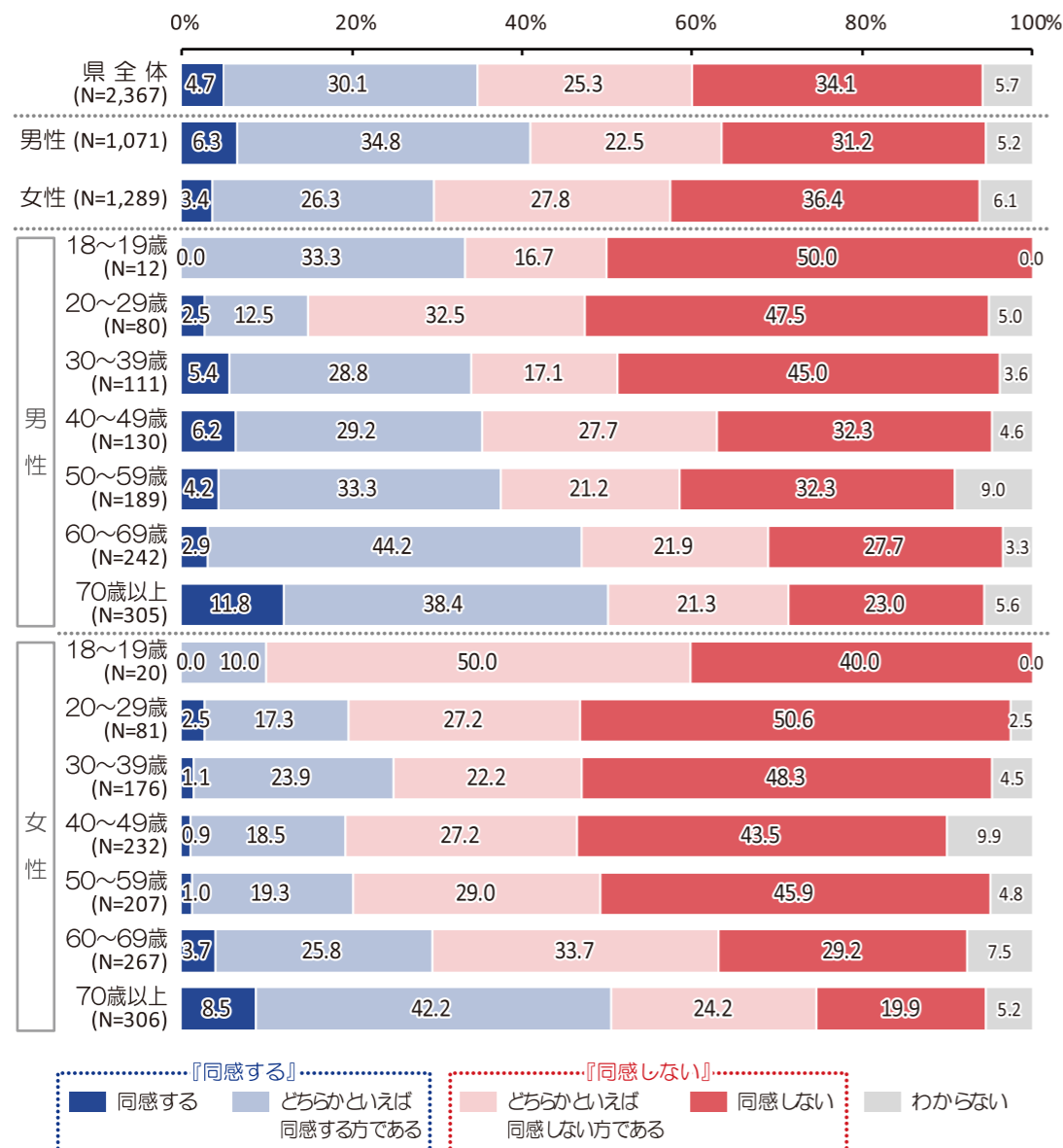


3 「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方

「男性は仕事、女性は家庭」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は、県全体では、『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）が34.8%、『同感しない』（「どちらかといえば同感しない方である」と「同感しない」の合計）が59.5%となっている。

性別では、『同感する』は男性では41.1%となっており、女性（29.7%）を11.4ポイント上回っている。総じて男女とも比較的高い年齢層で『同感する』割合が高い。

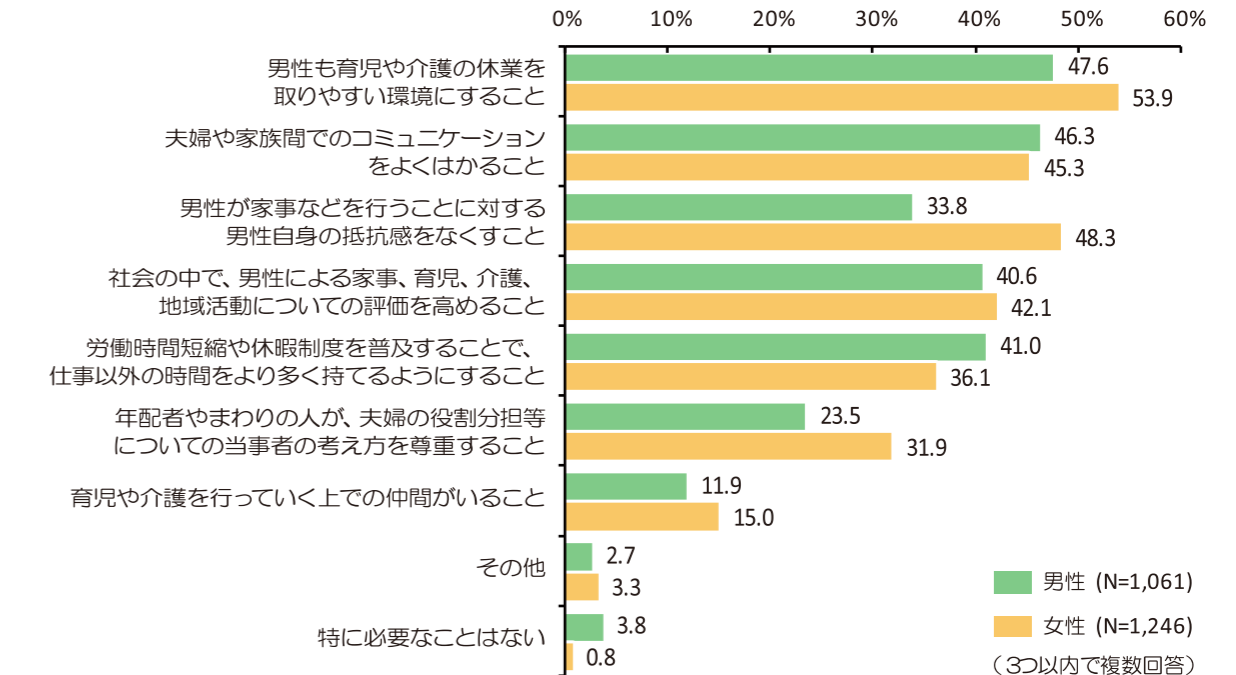


2 男性の参画について

1 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

「育児や介護の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

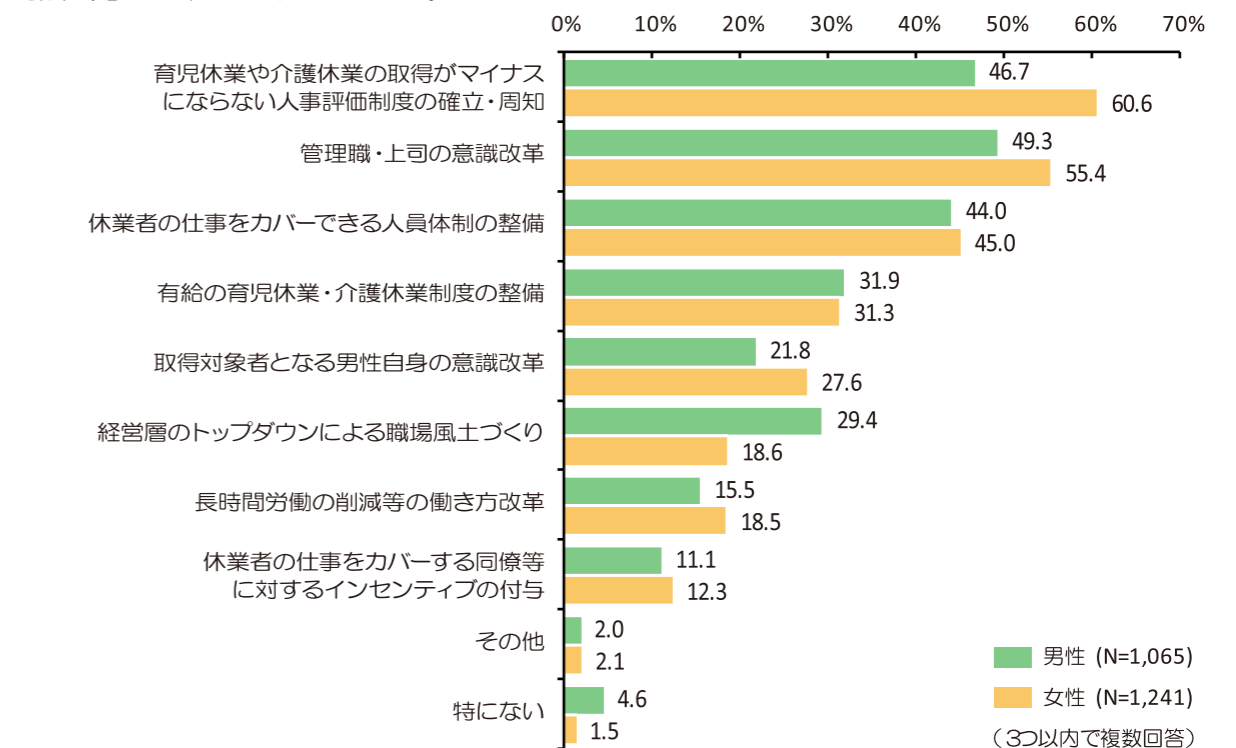
男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なことは、男性・女性ともに「男性も育児や介護の休業をとりやすい環境にすること」が最も多く、次いで、男性では「夫婦や家族間でのコミュニケーション」、女性では「男性自身の抵抗感をなくすこと」と続いている。



2 男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために職場で必要な取組

「取得がマイナスにならない人事評価制度の確立・周知」や「管理職・上司の意識改革」が多い

男性の育児休業や介護休業の取得を進めるために職場で必要な取組は、男性・女性ともに「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」が上位2つを占めている。



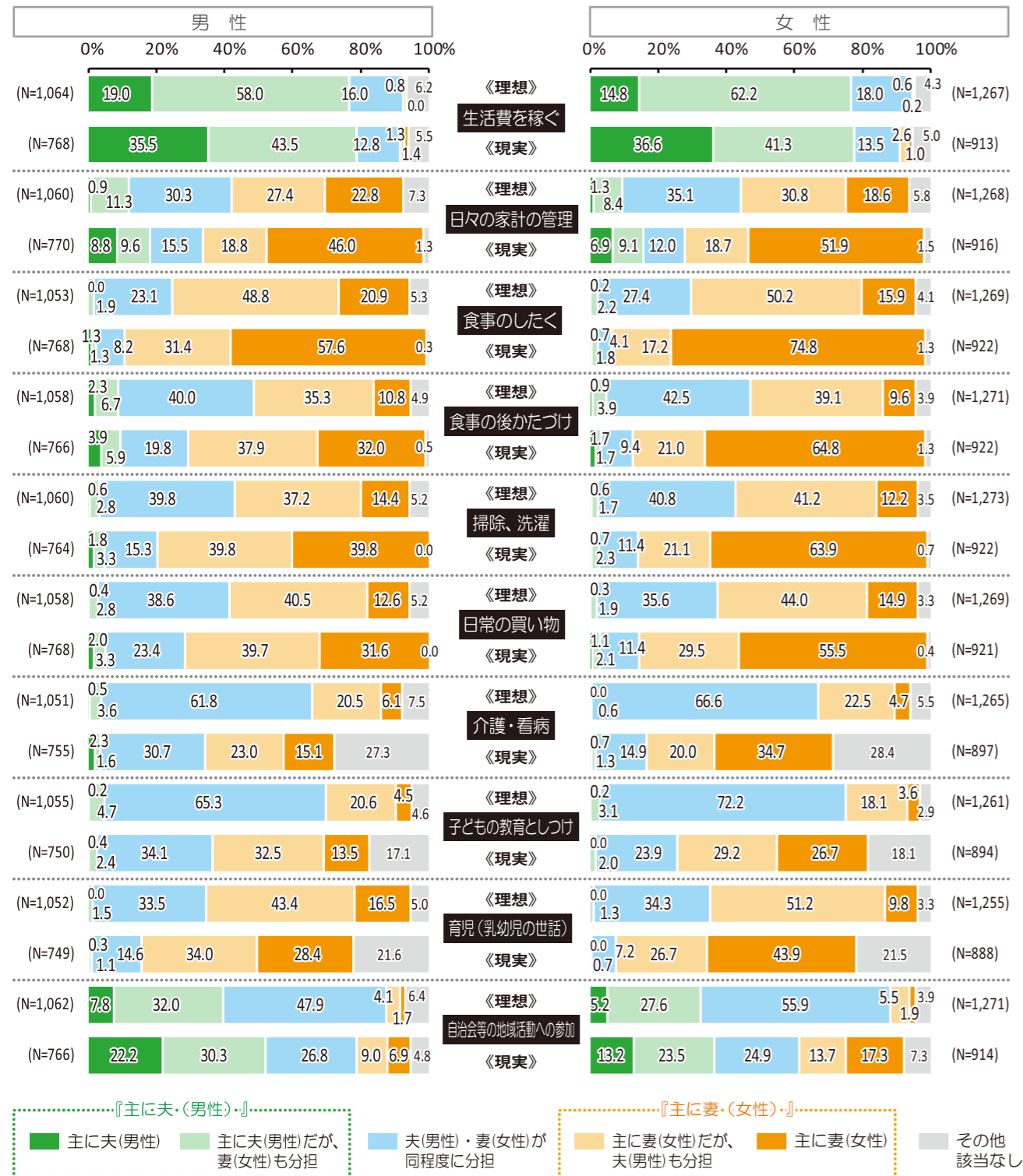
3 家庭生活や地域活動について

1 家庭内での男女の関わり方の理想と現実

現実には【生活費を稼ぐ】は『主に夫(男性)』が多く、家事や育児は『主に妻(女性)』が多い

家庭内のことを夫(男性)と妻(女性)はどのように分担することが理想かについて、【生活費を稼ぐ】は『主に夫(男性)』、【食事のしたく】や【育児】は『主に妻(女性)』の割合が高くなっている。また、【子どもの教育としつけ】や【介護・看病】は「同程度に分担」が多い。

現実(配偶者・パートナーがいる方のみ)では、【生活費を稼ぐ】は『主に夫(男性)』、【食事のしたく】、【掃除・洗濯】、【食事の後かたづけ】、【育児】などの家事や育児は『主に妻(女性)』が担っている割合が高い。



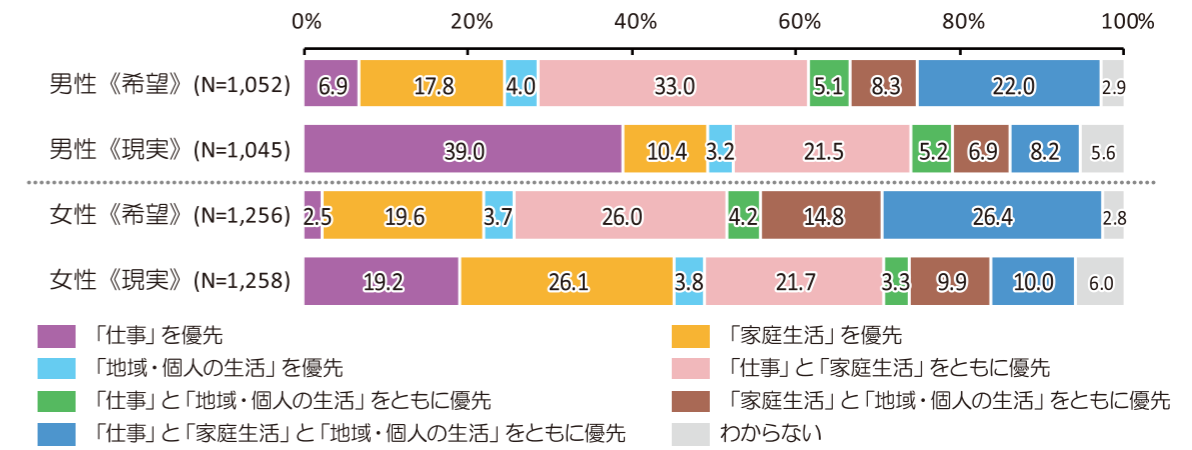
※(現実)は配偶者・パートナーがいる方のみ回答、選択肢「該当なし」は(現実)のみ

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

現実には、男性では「仕事」、女性では「家庭」を優先

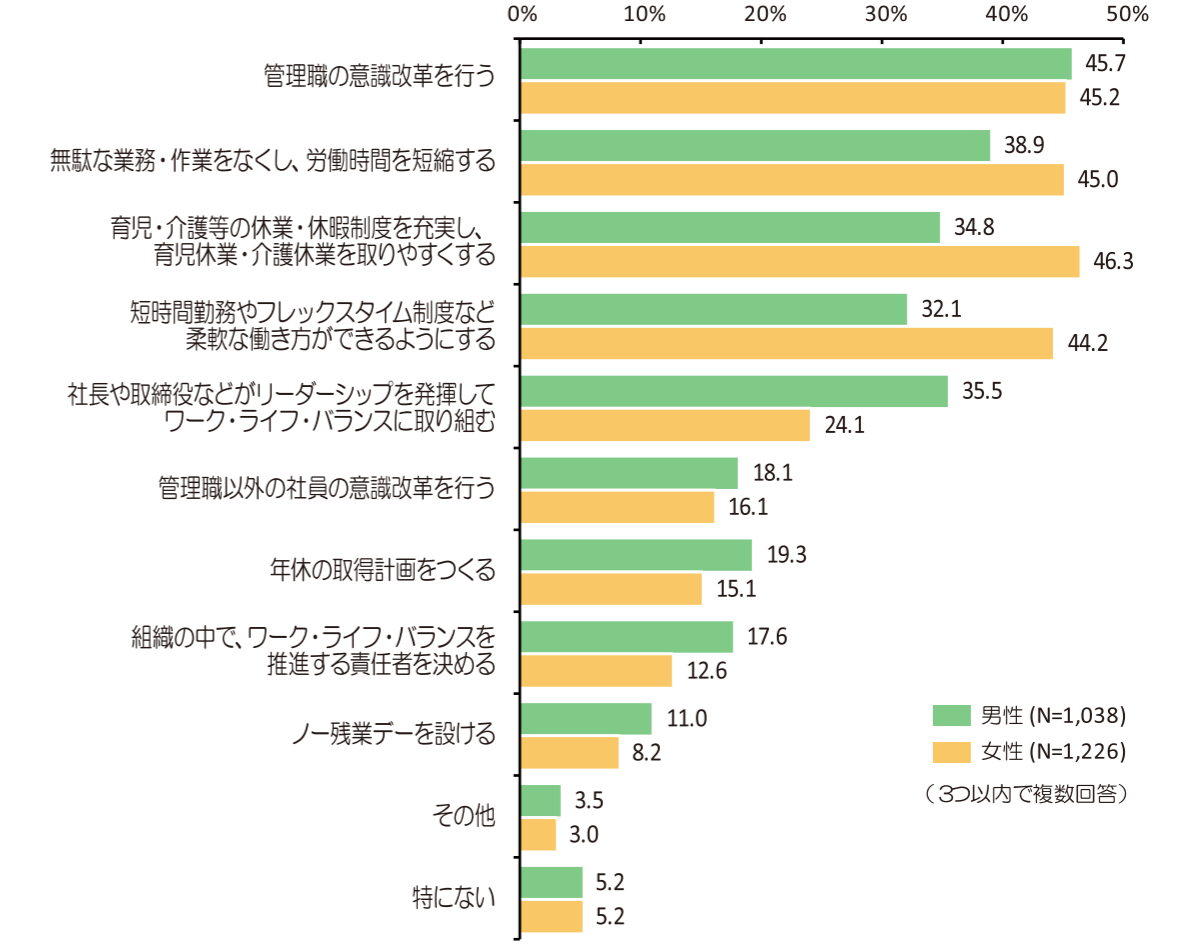
生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度は、《希望》は、男性では「仕事と家庭生活」、女性では「仕事と家庭生活と地域・個人の生活」とともに優先が最も多く、《現実》は、男性では「仕事」、女性では「家庭生活」を優先が最も多くなっている。



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

男性では「管理職の意識改革」、女性では「育児・介護等の休業・休暇制度の充実」が最も多い

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、男性では「管理職の意識改革を行う」が最も多く、女性では「育児休業・介護休業を取りやすくする」「管理職の意識改革を行う」「労働時間を短縮する」「柔軟な働き方ができるようにする」が多くなっている。



5 女性の働き方について

1 女性の働き方についての理想と現実

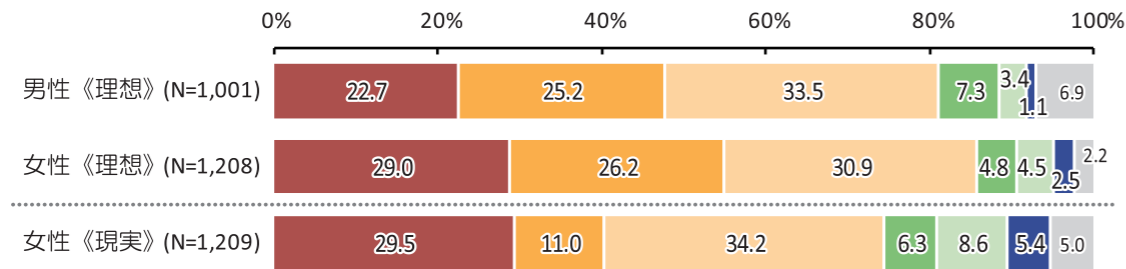
理想・現実ともに「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多い

女性の働き方の《理想》の形は、男女ともに「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」が最も多く、次いで、男性では「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」、女性では「仕事を続ける」と続いている。

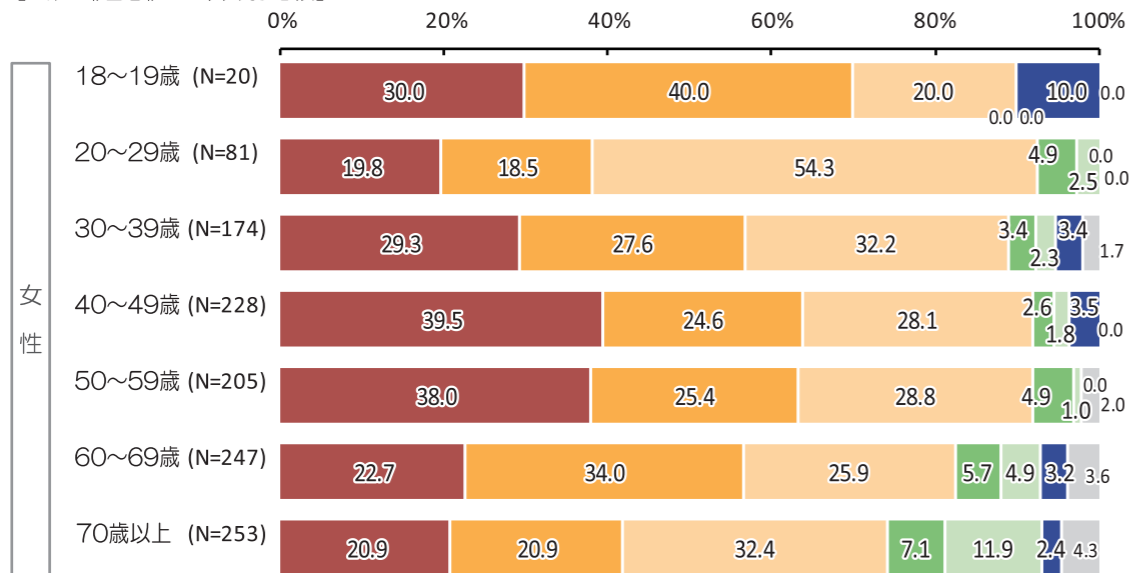
女性のみ質問した働き方の《現実》は、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が34.2%、「仕事を続ける」が29.5%となっている。

女性自身の働き方の《理想》と《現実》の差では、「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15.2ポイントと最も大きくなっている。（《理想》26.2%、《現実》11.0%）。

女性自身の働き方の《理想》を年代別にみると、40～59歳では「仕事を続ける」が4割弱であるのに対し、20～29歳では「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5割以上を占めている。



【女性《理想》の年代別比較】

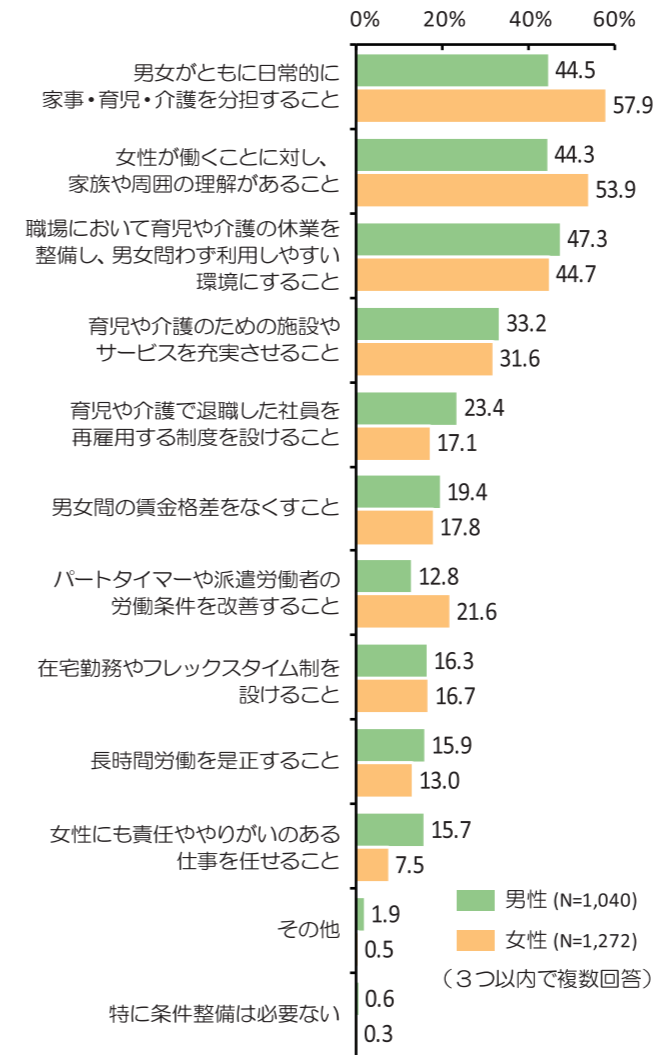


- 仕事を続ける
- 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- 子どもができるまで仕事を持ち、子どもがきたら仕事を持たない
- 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たない
- 仕事を持たない
- その他

2 女性が仕事を続けていくために必要なこと

女性では「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多い

女性が仕事を続けていくために必要なことについては、男性では「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にすること」、女性では「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多くなっている。

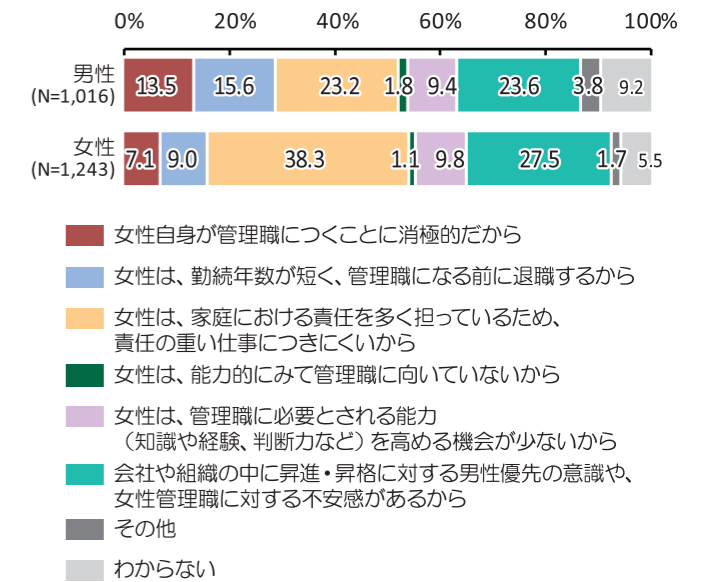


3 管理職につく女性が少ない最も大きな理由

女性では「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」が最も多い

管理職につく女性が少ない最も大きな理由には、男性では「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」（23.6%）と「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」（23.2%）が同程度に多くなっている。女性では、「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」（38.3%）が最も多く、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」（27.5%）となっている。

「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」については、男性（23.2%）と比べて女性（38.3%）の方が15.1ポイント高くなっており、男女差が大きい。



6 男女間の暴力について

1 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

女性では「直接経験したことがある」が約10人に1人

夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力について、「直接経験をしたことがある」が男性では6.3%、女性では10.1%、「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」が男性では23.0%、女性では27.1%となっており、いずれも女性の方が割合が高い。

