

主な集計結果について

※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正規標本数を基数として集計しました。
 ※四捨五入の関係上、各選択肢の百分率(%)の合計が100%にならない場合があります。

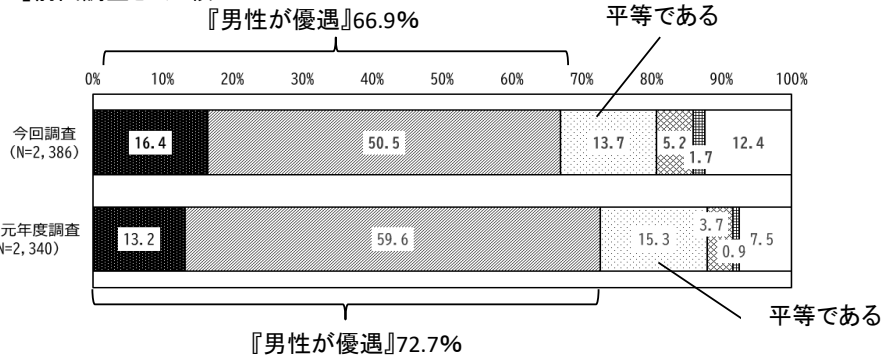
別紙

男女の地位に関する意識

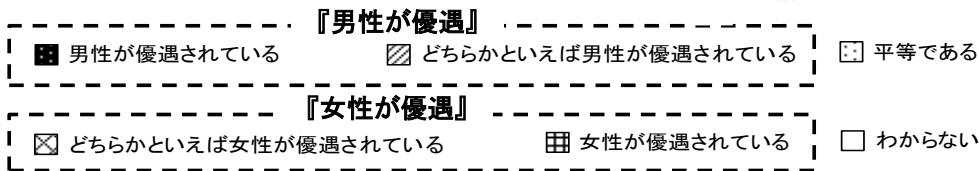
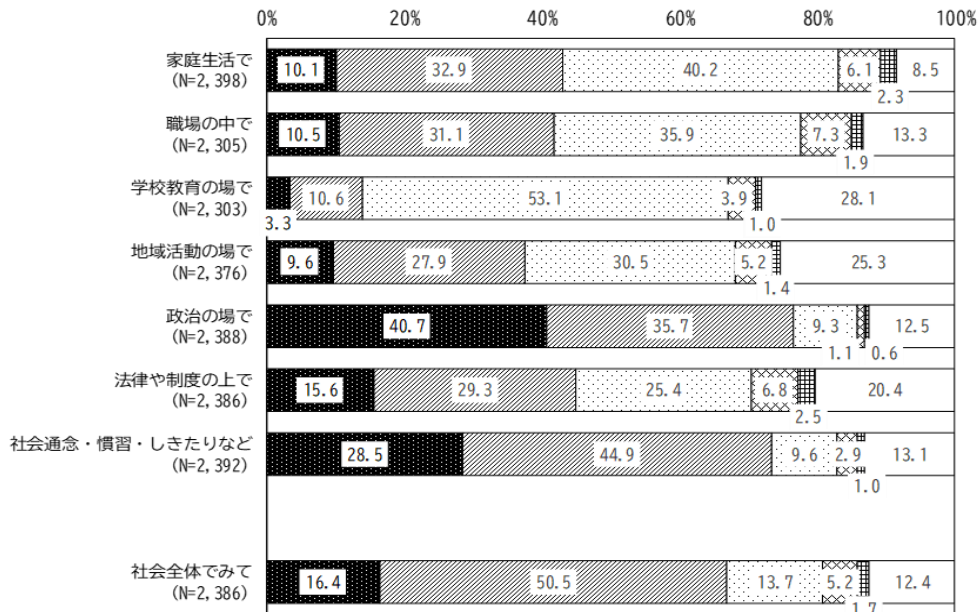
■各分野での男女の地位の平等感(問9)

社会全体でみた男女の地位の平等感は、『男性が優遇』(「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」の合計)は66.9%で、令和元年度調査と比較して5.8ポイント低くなっている一方、「平等である」も1.6ポイント低下している。

「社会全体でみて」前回調査との比較

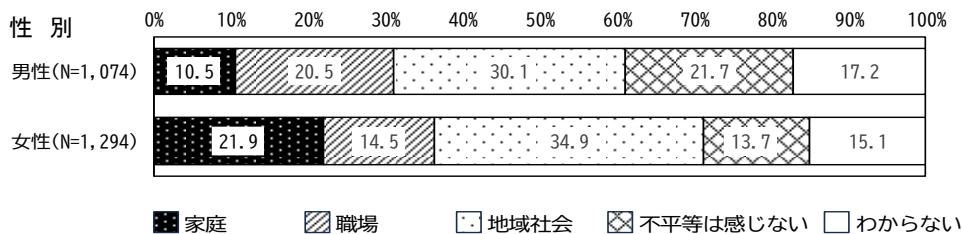


各分野での男女の地位の平等感



■日常生活で男女の不平等を一番感じる場所(問10)

日常生活の中で男女の不平等を一番感じる場所は、男女とも「地域社会」が最も多くなっている(男性30.1%、女性34.9%)。「家庭」については男女差が大きく、女性の方が11.4ポイント高くなっている。

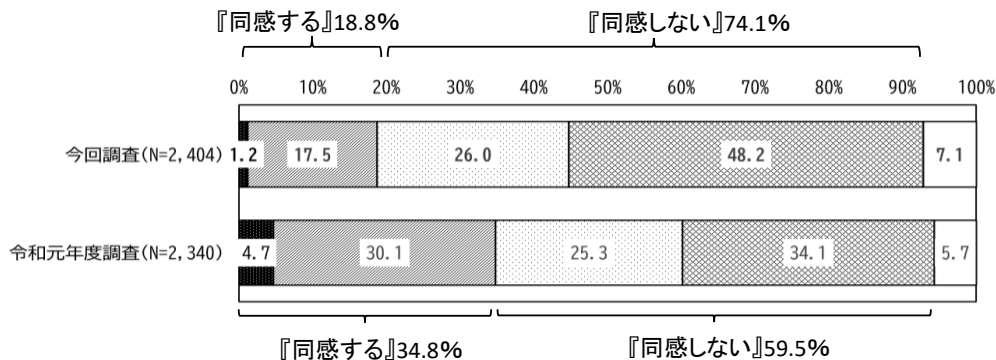


■「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方(問11)

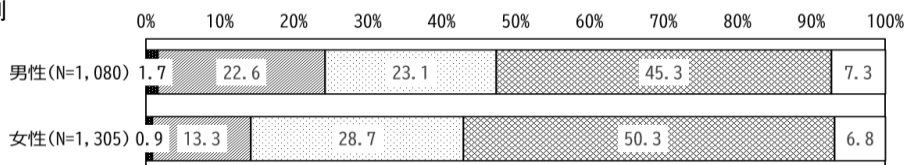
総数では、「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に『同感する』(「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計)が18.8%、『同感しない』(「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計)が74.1%となっている。(令和元年度調査:『同感する』は34.8%、『同感しない』は59.5%)

性別では、『同感する』は男性では24.3%となっており、女性(14.3%)を10ポイント上回っている。男女とも比較的高い年齢層で『同感する』割合が高い。

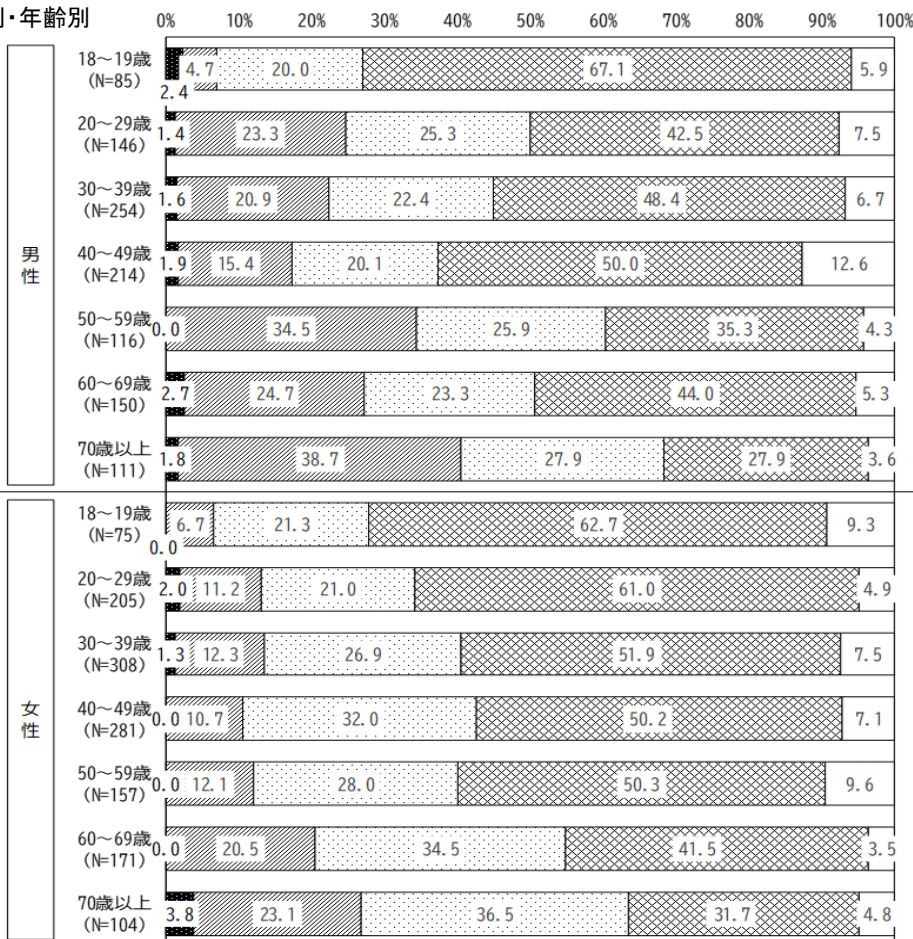
前回調査(令和元年度調査)との比較



性別



性別・年齢別



『同感する』
 『どちらかといえば同感する』
 『どちらかといえば同感しない』
 『同感しない』
 『わからない』

男性の参画について

■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14) (あてはまるものを3つまで選択)

男性、女性とも「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」が最も多く、男性が56.5%、女性が56.4%、次いで「男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること」が多く、男性が45.7%、女性が45.9%となっている。

※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=2,376)	男性(N=1,082)	女性(N=1,273)
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	56.2	56.5	56.4
男性も育児や介護の休業を取りやすい環境にすること	45.6	45.7	45.9
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	35.5	29.9	40.4
社会の中で、男性による家事、育児、介護についての評価を高めること	28.3	30.4	26.7
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	25.5	23.8	27.0
労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること	13.3	13.2	13.5
育児や介護を行っていく上での仲間がいること	10.7	9.1	12.3
その他	2.9	2.6	3.2
特に必要なことはない	2.2	3.3	1.2

単位：%

■男性の育児休業の取得を進めるために職場で必要な取組(問16) (あてはまるものを3つまで選択)

男性では、「管理職・上司の意識改革」が最も多く47.3%、次いで「育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知」が40.0%となっている。女性では、「育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知」が最も多く51.4%、次いで「管理職・上司の意識改革」が49.2%となっている。

※太字は上位3つ(「その他」・「特にない」を除く)、下線は最上位

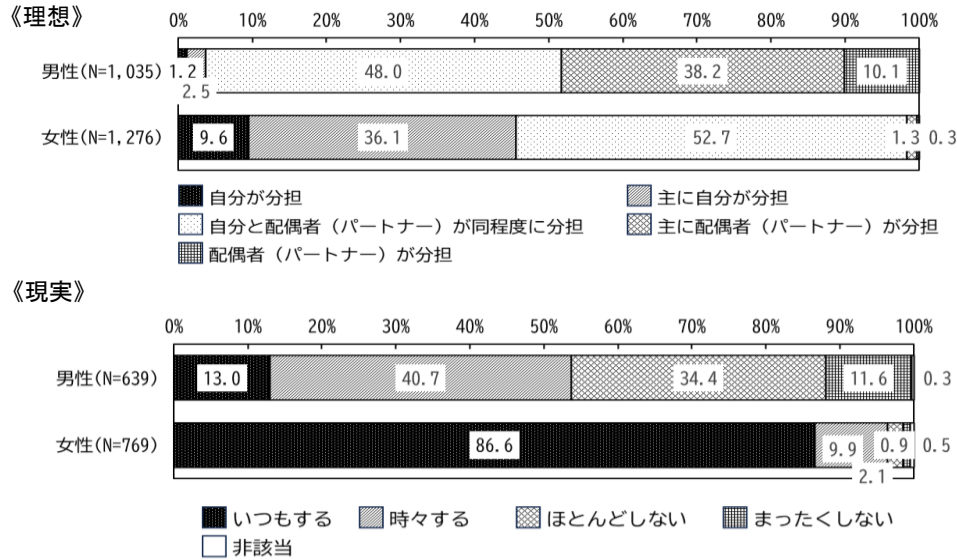
[3つ以内で複数回答]	県全体(N=2,374)	男性(N=1,082)	女性(N=1,271)
管理職・上司の意識改革	48.1	47.3	49.2
育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知	45.9	40.0	51.4
休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備	35.4	33.6	36.9
経営層が先頭に立った職場風土づくり	30.2	37.5	24.2
長時間労働の削減や休みを取得しやすい職場環境づくり	28.4	26.2	30.4
育児休業を取得する男性自身の意識改革	25.4	25.6	25.2
休業者の仕事をカバーする同僚等に対する手当の支給	16.8	14.7	18.6
有給の育児休業制度の整備	15.2	18.0	12.9
テレワークなどICTを利用した多様な働き方の普及	9.2	9.1	9.5
その他	2.0	3.4	0.8
特にない	1.6	2.1	0.9

単位：%

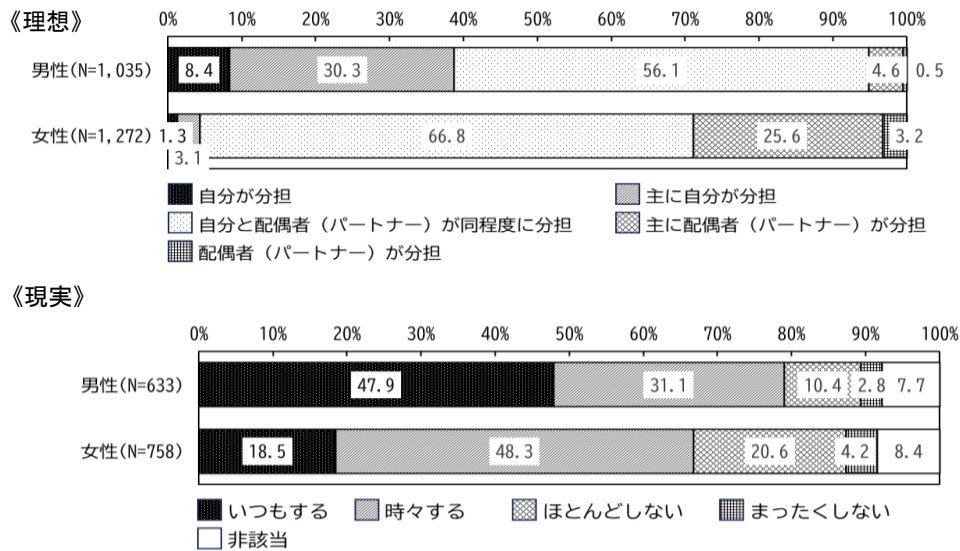
家庭生活や地域活動について

■ 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《理想と現実》（問17・問18）

【食事のしたく】は男性、女性ともに「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」を《理想》とするが最も多いが、《現実》は女性が9割近く「いつもする」となっている。



【自治会等の地域活動への参加】は男性、女性ともに「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」を《理想》とするが最も多いが、《現実》は男性の半数近くが「いつもする」となっている。



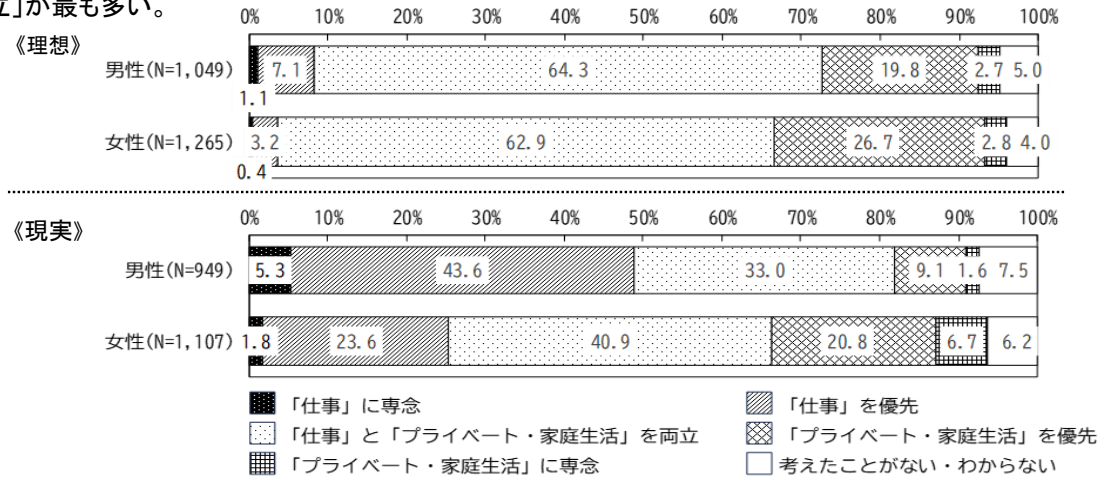
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）について

※ワーク・ライフ・バランスとは

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

■生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランス(問19)

《理想》は、男性、女性ともに「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立が最も多く、《現実》は男性では、「仕事」を優先が最も多く、女性では、「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立が最も多い。



■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(問20)

(あてはまるものを3つまで選択)

男性、女性ともに「無駄な業務・作業・会議をなくし、労働時間を短縮する」が最も多く、次いで、男性は「管理職の意識改革を行う」が、女性は「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」が多くなっている。

※太字は上位3つ（「その他」・「特にない」を除く）、下線は最上位

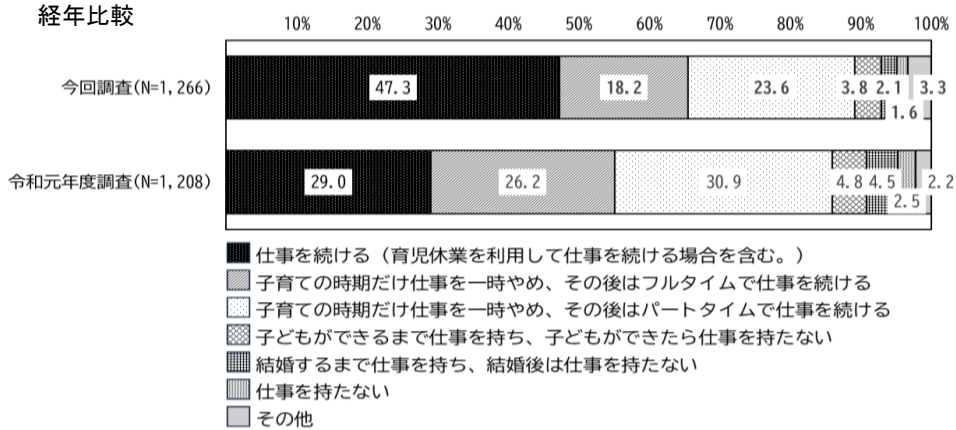
[3つ以内で複数回答]	県全体(N=2,388)	男性(N=1,078)	女性(N=1,290)
無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する	48.5	47.8	49.3
管理職の意識改革を行う	39.7	40.1	39.7
短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする	36.4	29.4	42.2
育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする	35.1	30.4	39.3
社長や取締役などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む	31.4	39.1	25.1
年休の取得計画をつくる	13.9	14.9	13.2
管理職以外の社員の意識改革を行う	13.7	14.7	13.1
組織の中で、ワーク・ライフ・バランスを推進する責任者を定める	11.9	12.9	11.2
ノー残業デーを設ける	8.5	6.7	9.8
その他	4.0	3.7	4.3
特にない	3.1	3.2	2.8

単位：%

働き方について

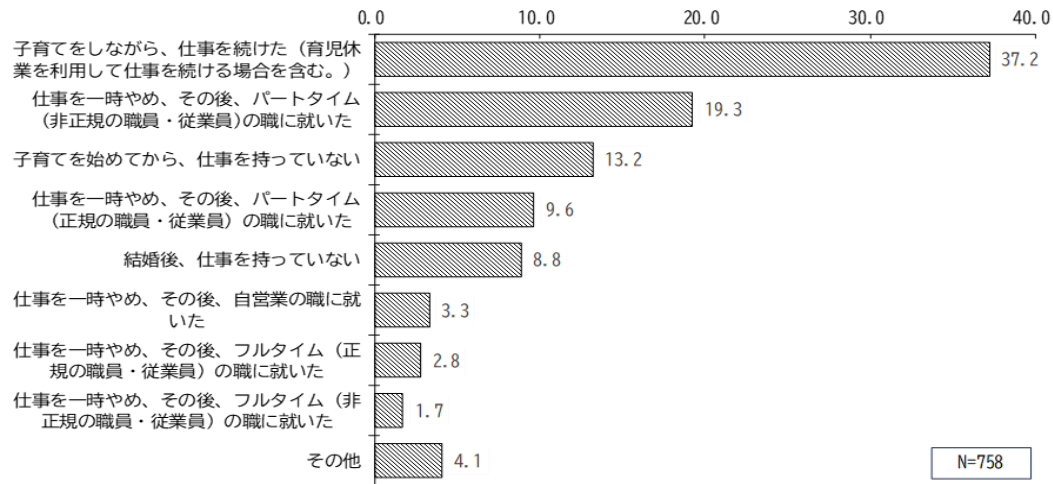
■女性自身が考える理想の働き方(問21)(女性にのみ質問)

女性自身の考える理想の働き方は、「仕事続ける(育児休業を利用して仕事続ける場合を含む。)」が最も多い。令和元年度調査と比較すると、18.3ポイント大きく上昇している。一方で、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイム(パートタイム)で仕事続ける」は低下している。



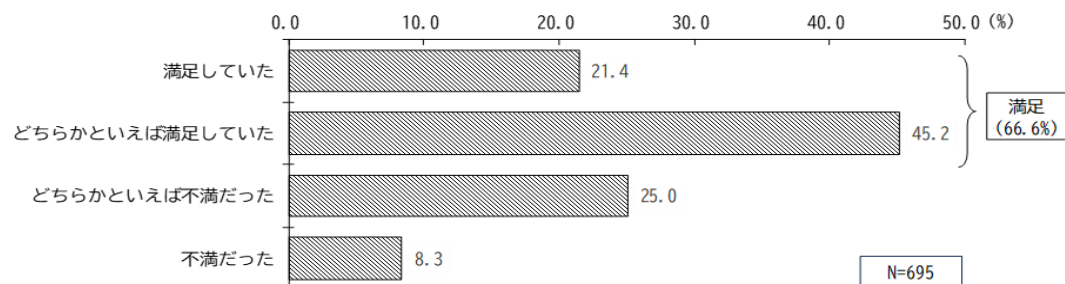
■第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況(問23)(女性にのみ質問)

「子育てをしながら、仕事を続けた(育児休業を利用して仕事続ける場合を含む。)」が最も多く、次いで「仕事を一時やめ、その後、パートタイム(非正規の職員・従業員)の職に就いた」、「子育てを始めてから、仕事を持っていない」と続いている。



■第一子の子育てを始めた当時の子育てと仕事の状況に対する満足度(問23 付問2)(女性にのみ質問)

「どちらかといえば満足していた」が最も多く、次いで「どちらかといえば不満だった」、「満足していた」と続いている。「満足していた」と「どちらかといえば満足していた」をあわせた『満足』は66.6%となっている。



■女性が仕事を続けていくために必要なこと(問26)(あてはまるものを3つまで選択)

男性、女性ともに「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、次いで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が多くなっている。

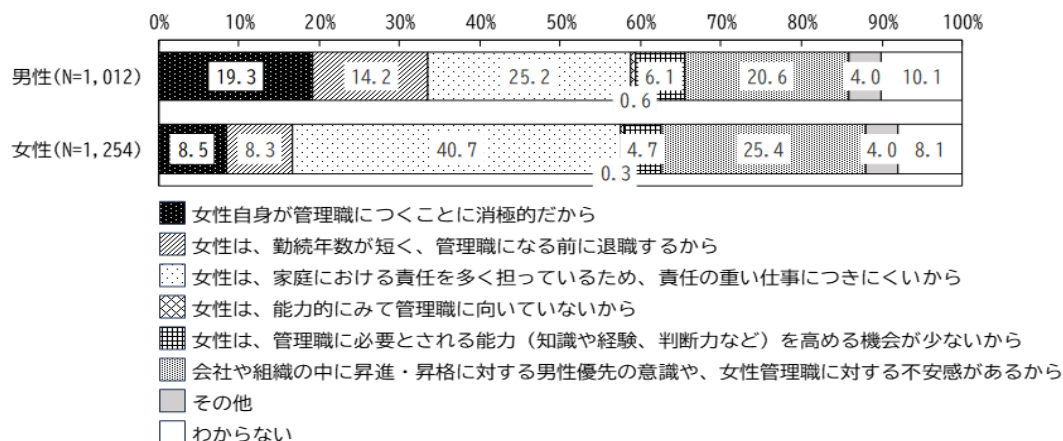
※太字は上位3つ(「その他」・「特に条件整備は必要ない」を除く)、下線は最上位

[3つ以内で複数回答]	県全体(N=2,396)	男性(N=1,072)	女性(N=1,303)
男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること	60.7	55.7	65.0
女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること	42.4	44.7	40.9
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	40.2	41.3	39.7
育児や介護のための施設やサービスを充実させること	30.8	28.8	32.5
男女の賃金格差をなくすこと	17.7	14.8	20.1
育児や介護で退職した社員を再雇用する制度を設けること	14.4	17.7	11.7
長時間労働を是正すること	13.9	13.8	14.3
パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること	11.6	8.0	14.7
在宅勤務やフレックスタイム制(始業と終業時刻を労働者の意思で決定できる勤務体制)を設けること	11.6	10.4	12.6
女性にも責任ややりがいのある仕事を任せること	6.5	9.5	4.1
その他	2.0	3.0	1.2
特に条件整備は必要ない	0.8	1.1	0.3

単位：%

■管理職につく女性が少ない最も大きな理由(問27)

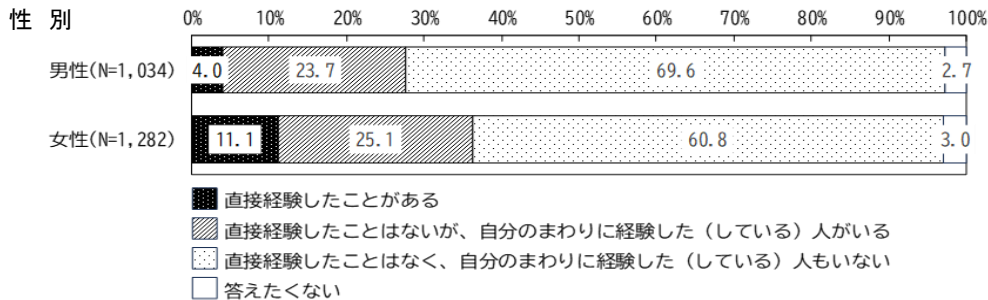
男性、女性ともに「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多く、男性が25.2%、女性が40.7%、女性の方が15.5ポイント高くなっており、男女の差が大きい。



男女間の暴力について

■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(問29)

「直接経験したことがある」は、男性では4.0%、女性では11.1%、女性の方が7.1ポイント高くなっている。また、「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)人がある」は、男性では23.7%、女性では25.1%、女性の方が1.4ポイント高くなっている。



男女共同参画社会について

■理想の男女共同参画社会の姿(問31)(あてはまるものを3つまで選択)

男性、女性ともに「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、男性が62.4%、女性が69.0%、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」が多くなっている。

※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=2,404)	男性(N=1,076)	女性(N=1,308)
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	65.7	62.4	69.0
育児や介護などと仕事が両立できる	40.8	39.8	42.0
労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女ともに多様な働き方を選択できる	35.2	33.4	37.0
幅広い層の男女が地域活動に積極的に参画している	20.7	25.1	17.4
育児や介護等によりいったん退職した場合でも再就職しやすい	19.5	17.3	21.3
DV(ドメスティック・バイオレンス)や性犯罪等の男女間のあらゆる暴力がない	16.3	13.7	18.7
生涯を通じた男女の性と健康が守られている	13.0	14.7	11.6
男女共同参画の視点に立った学校等における教育・学習が充実している	12.8	12.1	13.3
県・市町の議会議員や管理職として、政策決定の場で女性が活躍している	10.2	9.8	10.8
民間企業・団体等の役員や管理職として女性が活躍している	6.6	7.1	6.3
女性の起業に対する支援が充実している	3.4	2.6	4.1
自治会活動等の地域活動のリーダーとして女性が活躍している	2.5	3.8	1.5
その他	1.4	1.9	0.9
特にない	4.5	6.0	3.1

単位：%

■ 県立男女共同参画センター（G-NETしが）に期待する取組（問33）
（あてはまるもの3つまで選択）

男性では、「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」が最も多く、次いで「男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営」、「ワーク・ライフ・バランス等を実践する経済・労働団体等との連携」と続いている。

女性では、「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「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」、「女性の就労をサポートする就職相談や就職講座、就職情報の提供」と続いている。

※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=2,362)	男性(N=1,064)	女性(N=1,278)
男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営	26.8	23.5	29.8
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	24.8	23.6	25.9
ワーク・ライフ・バランス等を実践する経済・労働団体等との連携	19.0	20.2	18.2
女性の就労をサポートする就職相談や就職講座、就職情報の提供	17.8	10.4	23.9
市町への支援（情報提供、人材育成、連携の強化等）	15.2	15.5	15.2
男女共同参画を推進するリーダー、指導者の育成	14.8	17.2	12.9
男女共同参画に関する講演会、シンポジウム、フォーラム等の企画・開催	12.3	15.9	9.4
教育や保育現場に携わる教職員等への講座の企画・開催	12.2	11.4	12.9
男性や若年層など幅広い層への講座の企画・開催	11.4	13.5	9.5
NPO、自主的な活動団体、ボランティア団体等の活動支援・交流の場づくり	8.3	6.9	9.5
男女共同参画に関する情報、資料、書籍等の収集、提供	6.9	7.3	6.5
男女共同参画社会づくりに関する調査研究	5.8	7.6	4.1
起業セミナーなどの女性のチャレンジ支援のための講座の充実	5.3	3.8	6.7
その他	3.3	3.8	2.9
特にない	13.0	15.7	10.8

単位：%