

令和6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

報告書のみかた

- (1) 比率はすべて、各設問の不明・無回答を除く集計対象者数（付問では当該設問回答対象者数）に対する百分率（%）を表している。1人の対象者に2つ以上の回答を求める設問（複数回答設問）では、百分率（%）の合計は、100.0%を超える場合がある。
- (2) 百分率（%）は小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表示した。1つだけ回答を求める設問（単数回答設問）では、四捨五入の関係上各選択肢の百分率（%）の合計が100.0%にならない場合がある。
- (3) 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、該当選択肢の回答数の合計から割合を算出しているため、グラフに示した選択肢ごとに算出した割合の合計と一致しない場合がある。また、他の項目との比較（過去調査との差や性差など）におけるポイント差は、小数点第2位以下も有効数字として算出しているため、グラフに示した選択肢ごとに算出した割合の差と一致しない場合がある。
- (4) 本文や図表中の選択肢表記は、語句を簡略化している場合がある。
- (5) 図中の「N」は集計対象者数（あるいは、分類別の該当対象者数）を示し、各選択肢の回答比率は「N」を集計母数として算出した。
- (6) 回答者数は、各地域の抽出率の差を調整するため、回収数にウェイトを加重し規正した。これは標本数の配分にあたり、湖西地域は他の6地域（大津、湖南、甲賀、東近江、湖東、湖北）の2倍のウェイトを加重して抽出したためである。

調査概要

1 調査目的

滋賀県における男女共同参画に関する意識と実態を把握し、今後の男女共同参画社会の実現に向けた施策に役立てるための基礎資料とする。

2 調査概要

- (1) 調査地域 : 滋賀県全域（全市町から対象者抽出）
- (2) 調査対象 : 県内在住の満18歳以上の個人 3,000人
- (3) 抽出方法 : 選挙人名簿を元に層化二段無作為抽出法
- (4) 調査方法 : 郵送法・オンライン調査法の併用、無記名方式、督促1回

- (5) 調査期間 : 令和6年6月25日(火)～7月26日(金)
- (6) 有効回収率 : 42.4% (有効回答件数: 1,271件)
- (7) 調査機関 : 日本情報通信株式会社

3 調査項目

- (1) 男女の地位に関する意識について
- (2) 男性の参画について
- (3) 家庭生活や地域活動について
- (4) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について
- (5) 働き方について
- (6) 男女間の暴力について
- (7) 男女共同参画社会について

4 標本構成

(1) 層化

県内の市町を7地域に層化した。

大津地域	大津市
湖南地域	草津市、守山市、栗東市、野洲市
甲賀地域	湖南市、甲賀市
東近江地域	近江八幡市、東近江市、日野町、竜王町
湖東地域	彦根市、愛荘町、豊郷町、甲良町、多賀町
湖北地域	長浜市、米原市
湖西地域	高島市

(2) 標本数の配分

各地域規模の層における18歳以上の人口構成比を基に、3,000件の標本数を比例配分した。その際、各地域とも統計的な信頼度が確保できるように、以下のとおりの抽出ウェイトを設定した。

地域別の抽出数が異なるため、回収数に集計ウェイトを加重し、補正した。調査結果は、この「規正標本数」を基数として集計を行った。

	18歳以上 人口 (人)	抽出 ウェイト	抽出 地点	標本数 (人)	有効 回収数 (件)	集計 ウェイト	規正 標本数 (件)
大津地域	284,971	1/2	48	719	312	2	624
湖南地域	278,633	1/2	48	704	295	2	590
甲賀地域	114,347	1/2	20	288	125	2	250
東近江地域	183,689	1/2	33	463	180	2	360
湖東地域	124,774	1/2	25	314	125	2	250

湖北地域	124,260	1 / 2	22	313	134	2	268
湖西地域	39,357	1	14	199	87	1	87
不明・無回答					13	—	13
合計	1,150,031	—	210	3,000	1,271	—	2,442

注1) 抽出地点は、令和2年国勢調査時に設定された調査区を使用した。

注2) 人口は、令和6年3月1日現在の「選挙人名簿定時登録者数」から算出した。

(3) 調査票の回収結果

有効回答数は1,271件、有効回収率は全体で42.4%となり、それぞれの地域の回収率は以下のとおりであった。

	標本数 (人)	有効回収数 (件)		有効回収率 (%)	※参考 ネット回答割合
			うちネット回答		
大津地域	719	312	168	43.4	53.8%
湖南地域	704	295	168	41.9	56.9%
甲賀地域	288	125	52	43.4	41.6%
東近江地域	463	180	100	38.9	55.6%
湖東地域	314	125	75	39.8	60.0%
湖北地域	313	134	62	42.8	46.3%
湖西地域	199	87	37	43.7	42.5%
不明・無回答		13	9	—	69.2%
合計	3,000	1,271	671	42.4	52.8%

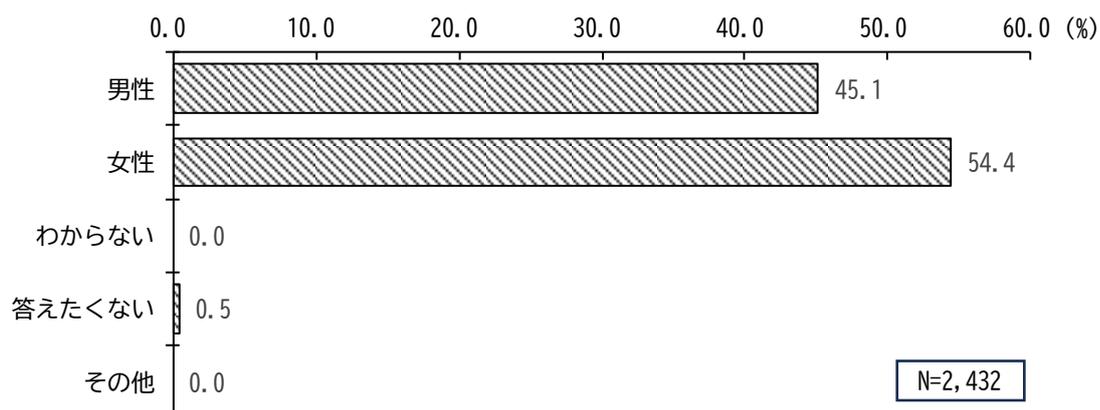
※ネット回答割合は、有効回収数（郵送＋オンライン）に占めるネット回答の割合

5 回答者の属性

ここでは回答者の属性について、性別、年代別、性・年代別、居住地域別、職業別、婚姻状況別、最終学歴別、世帯年収（税込み）別、同居有無別で結果を示す。

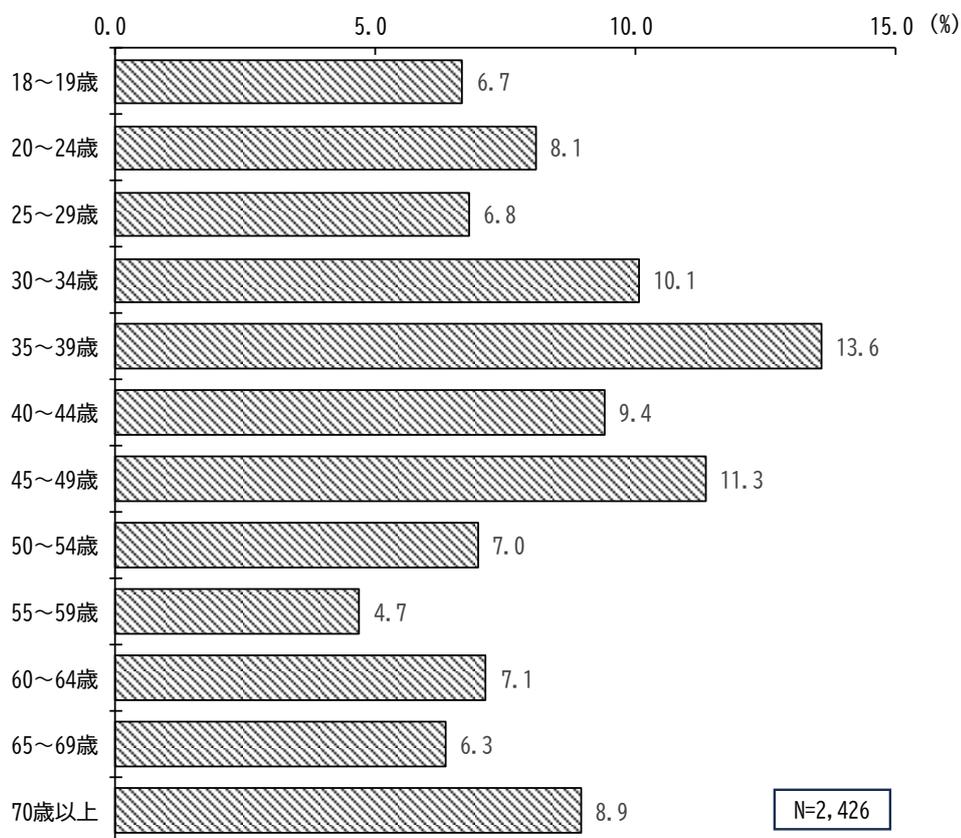
(1) 性別

性別は、「女性」が54.4%、「男性」が45.1%となっている。



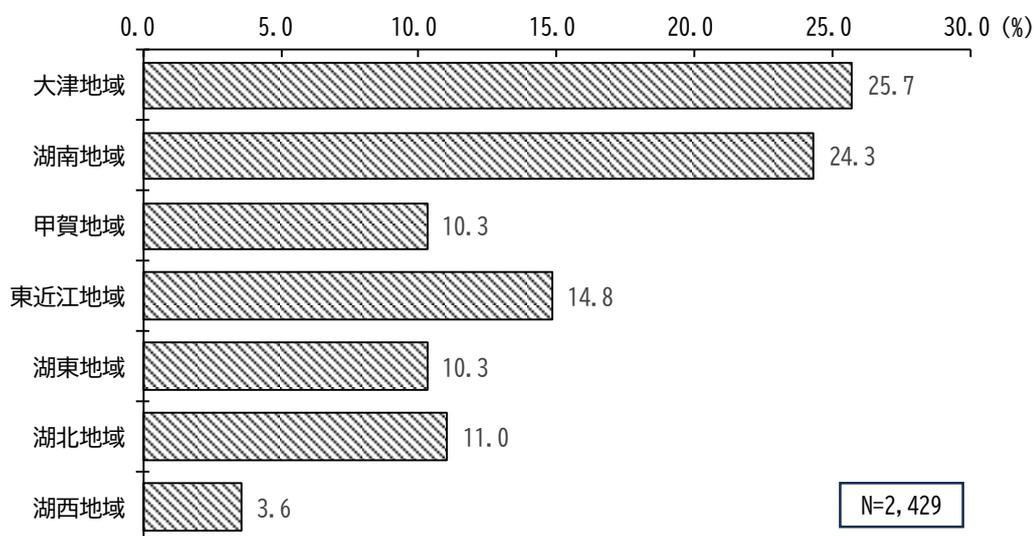
(2) 年代別

年代は、「35～39歳」が最も多く13.6%、次いで「45～49歳」が11.3%、「30～34歳」が10.1%と続いている。



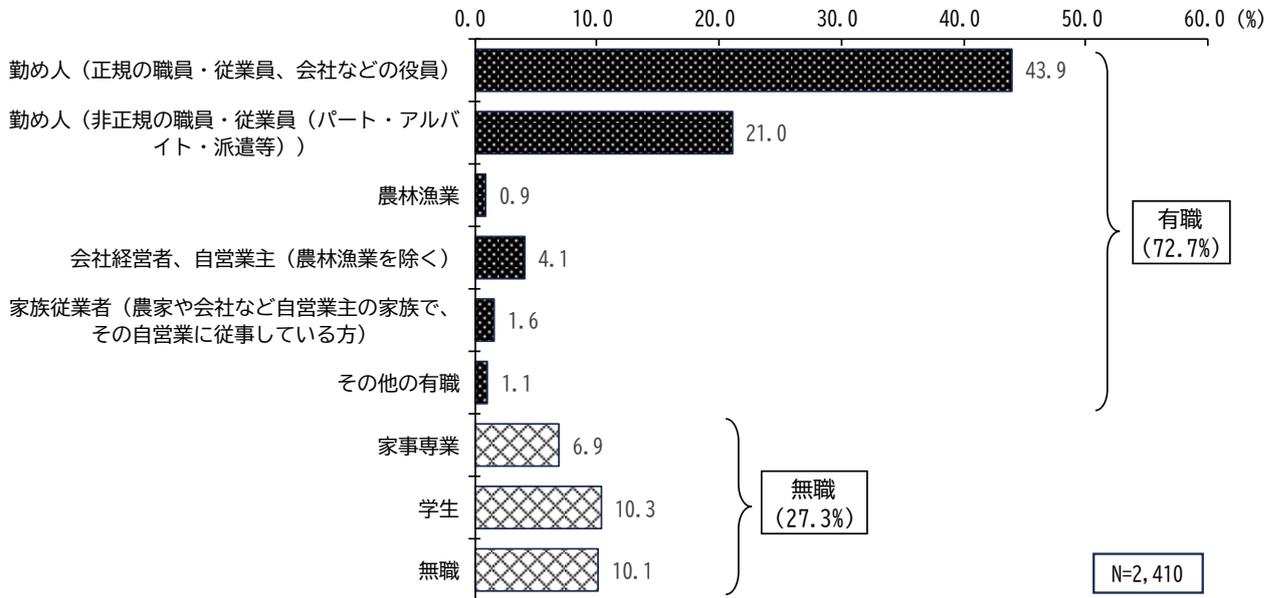
(3) 居住地域別

居住地域は、「大津地域」が最も多く25.7%、次いで「湖南地域」が24.3%、「東近江地域」が14.8%と続いている。



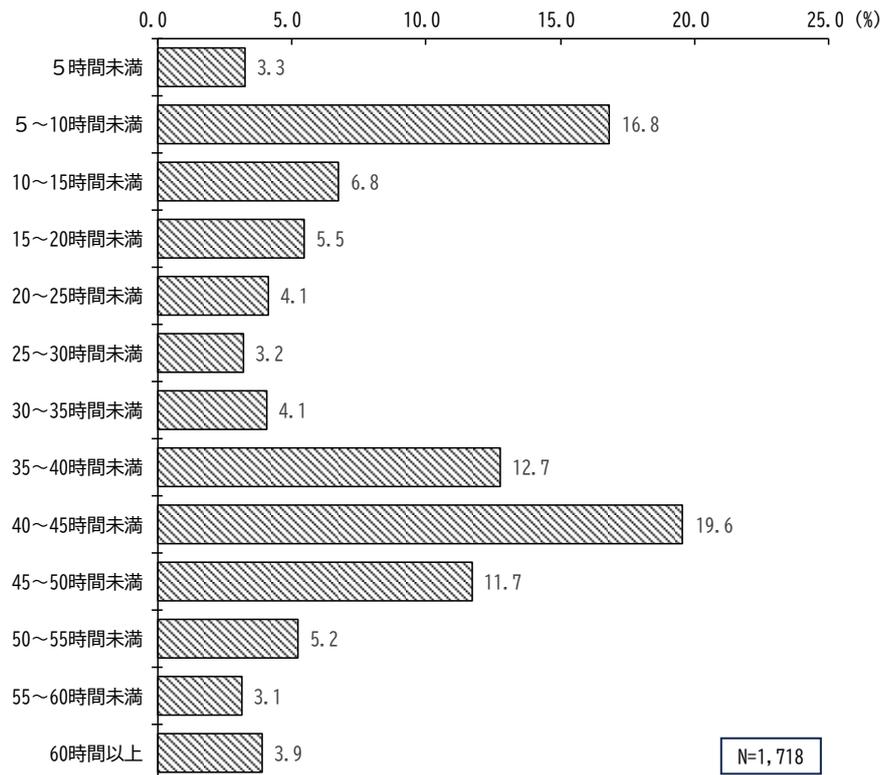
(4) 職業別

職業は、『有職』が72.7%となっており、そのうち「勤め人(正規の職員・従業員、会社などの役員)」が最も多く43.9%、次いで「勤め人(非正規の職員・従業員(パート・アルバイト・派遣等))」が21.0%となっている。これに対して『無職』は全体の27.3%、そのうち「学生」が10.3%、「無職」が10.1%、「家事専業」が6.9%となっている。



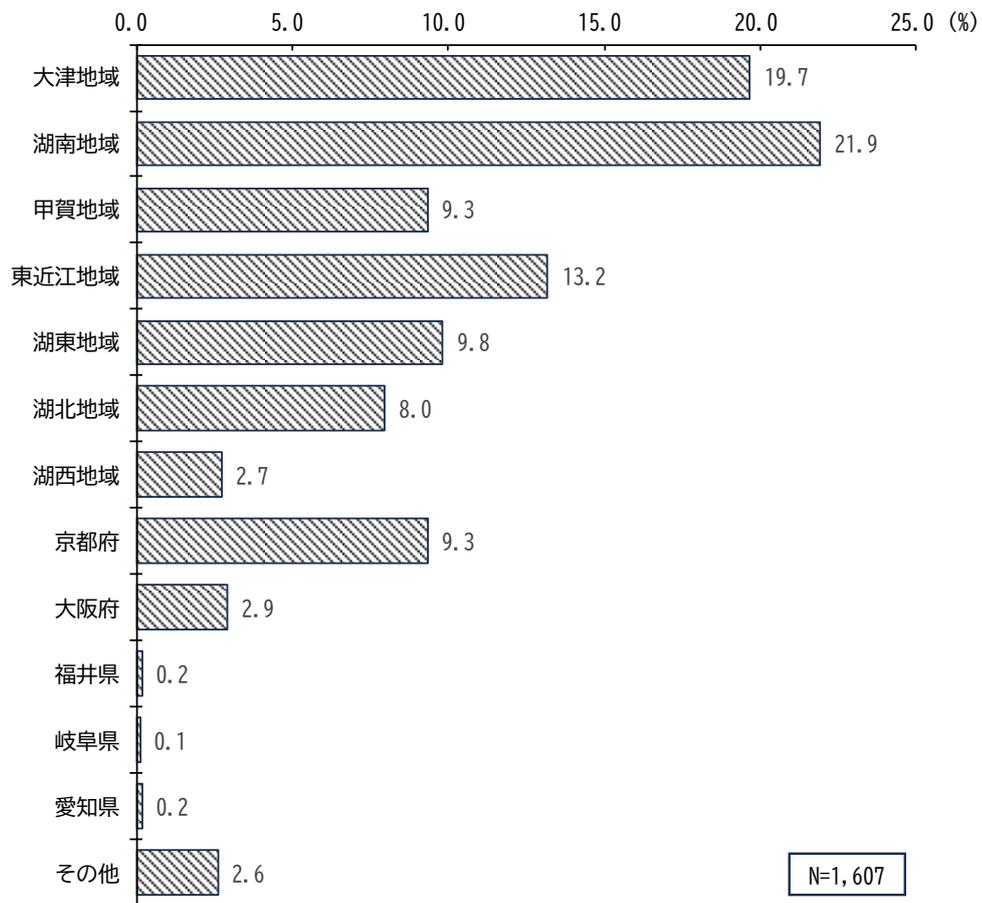
(付問1) 一週間の平均勤務時間

『有職』と回答した人に対して、一週間の平均勤務時間をたずねたところ、「40～45時間未満」が最も多く19.6%、次いで「5～10時間未満」が16.8%、「35～40時間未満」が12.7%と続いている。



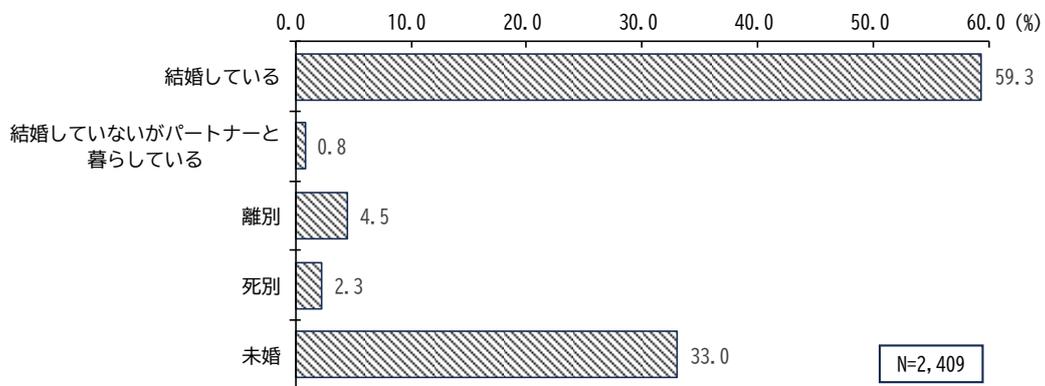
(付問2) 主な勤務地

『有職』と回答した人に対して、主な勤務地をたずねたところ、「湖南地域」が最も多く21.9%、次いで「大津地域」が19.7%、「東近江地域」が13.2%と続いている。



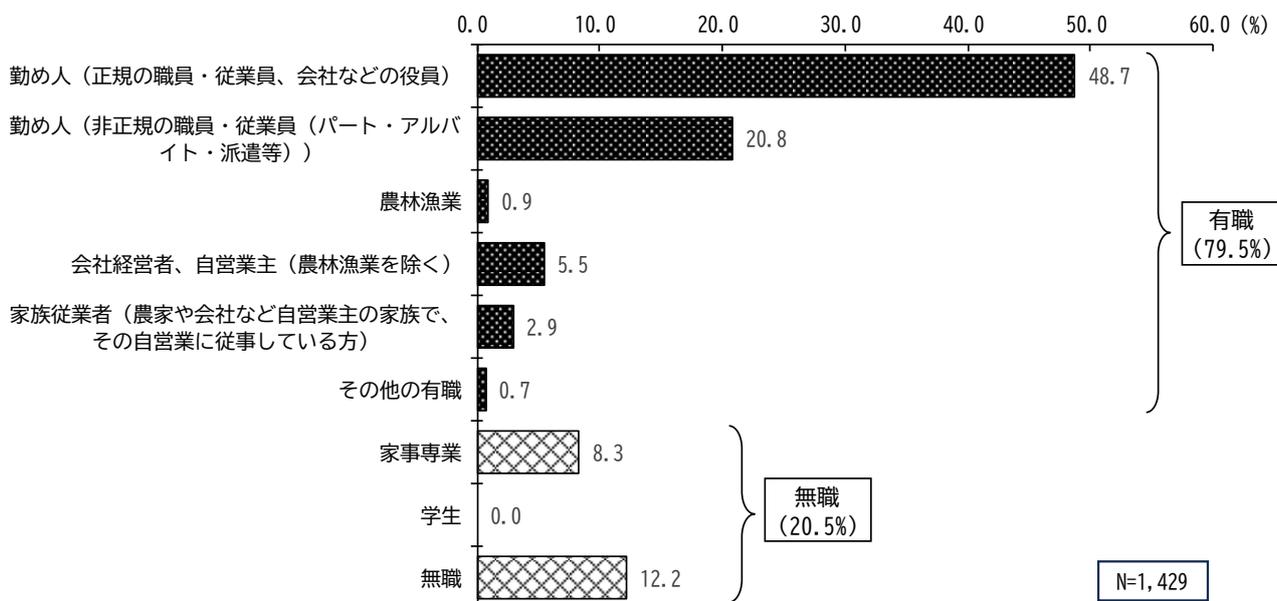
(5) 婚姻状況別

婚姻状況については、「結婚している」が59.3%となっている。



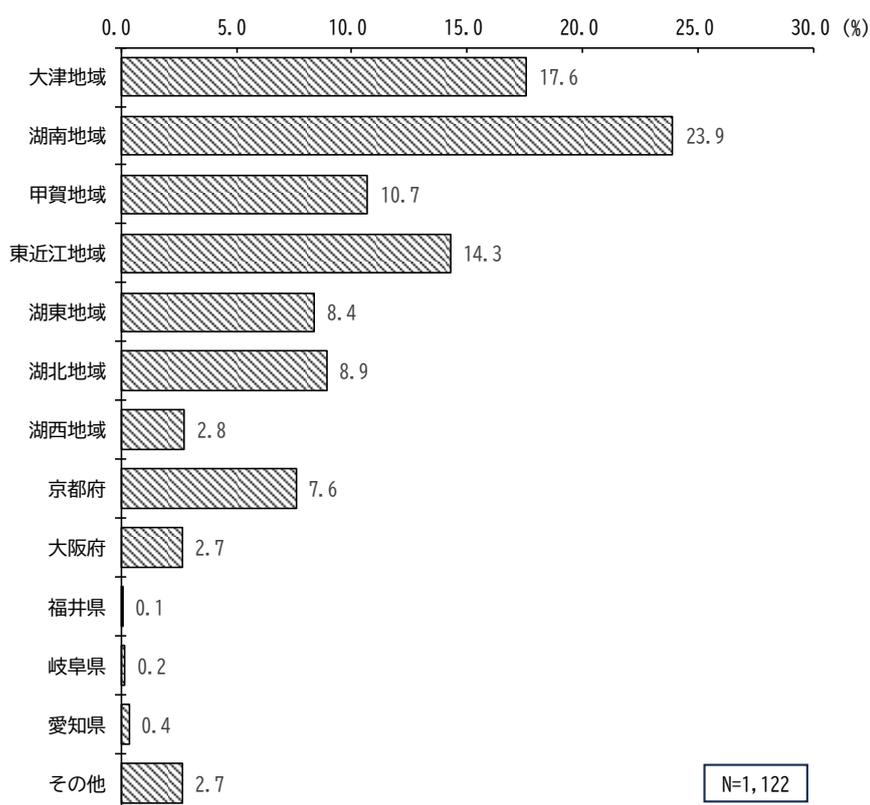
(付問1) 配偶者（パートナー）の職業

「結婚している」「結婚していないがパートナーと暮らしている」と回答した人に対して、配偶者（パートナー）の職業をたずねたところ、『有職』が79.5%となっており、そのうち「勤め人(正規の職員・従業員、会社などの役員)」が最も多く48.7%、次いで「勤め人(非正規の職員・従業員(パート・アルバイト・派遣等))」が20.8%となっている。これに対して『無職』は全体の20.5%、そのうち「無職」が12.2%、「家事専業」が8.3%となっている。



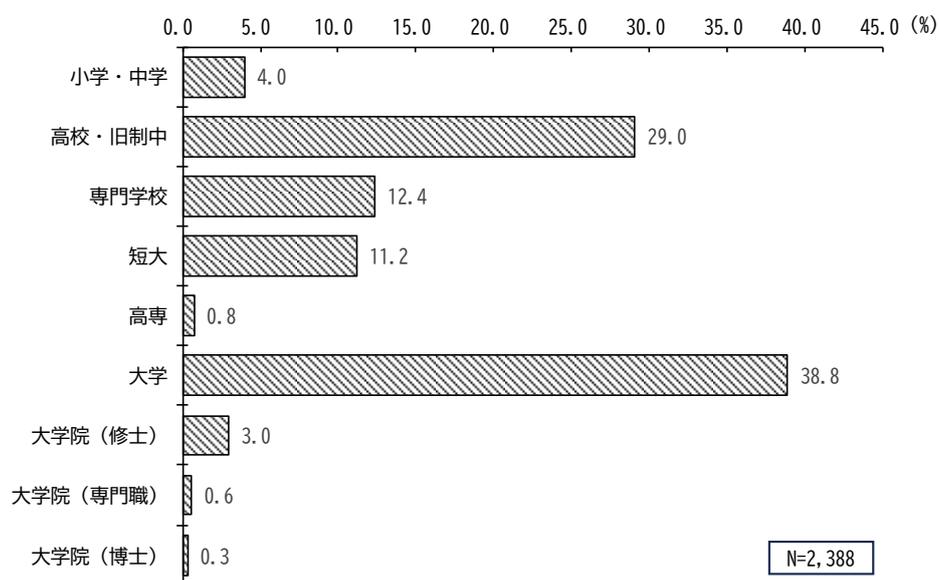
(付問2) 配偶者（パートナー）の主な勤務地

配偶者（パートナー）が『有職』と回答した人に対して、配偶者（パートナー）の主な勤務地をたずねたところ、「湖南地域」が最も多く23.9%、次いで「大津地域」が17.6%、「東近江地域」が14.3%と続いている。



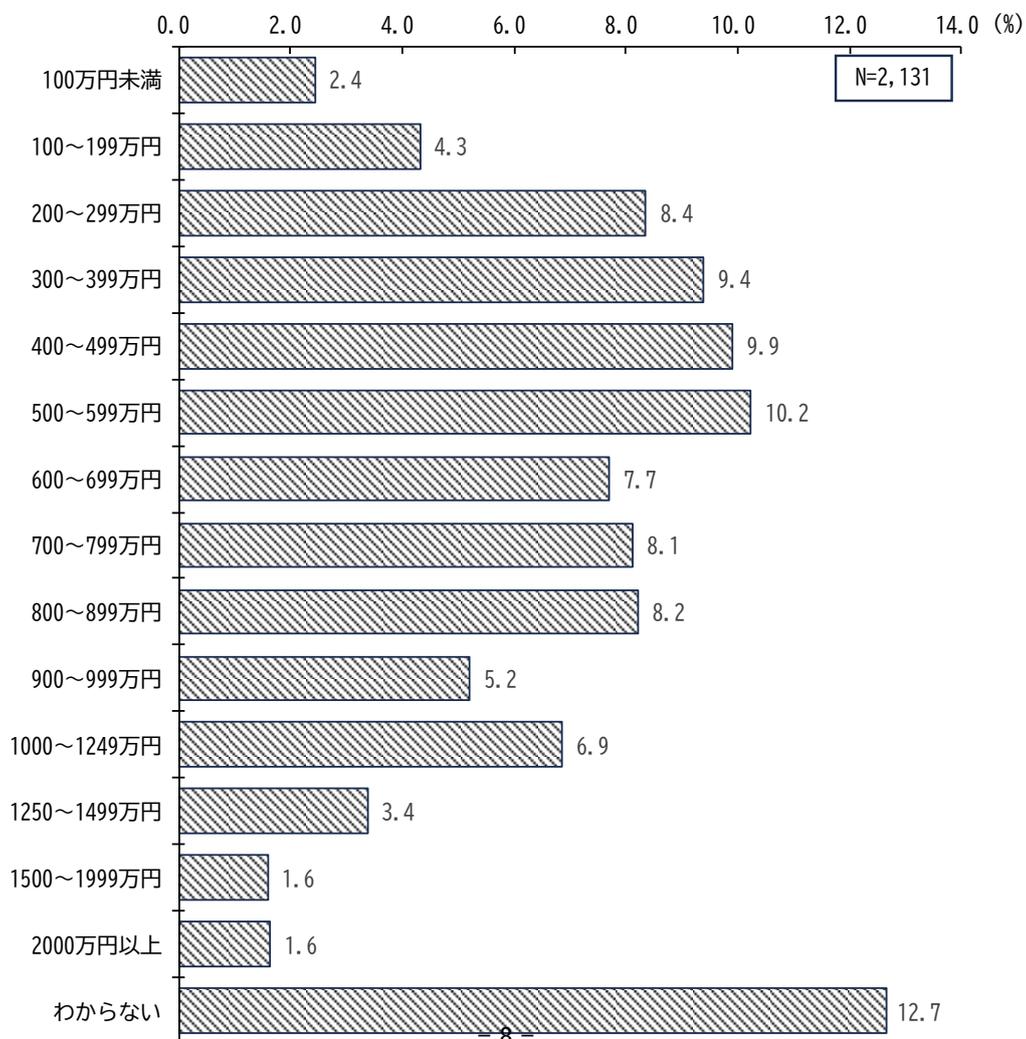
(6) 最終学歴

最終学歴は、「大学」が最も多く38.8%、次いで「高校・旧制中」が29.0%、「専門学校」が12.4%と続いている。



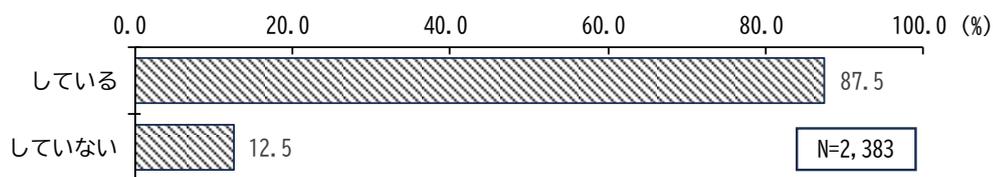
(7) 世帯年収(税込み)

世帯年収は、「わからない」を除いて「500～599万円」が最も多く10.2%、次いで「400～499万円」が9.9%、「300～399万円」と続いている。



(8) 同居有無

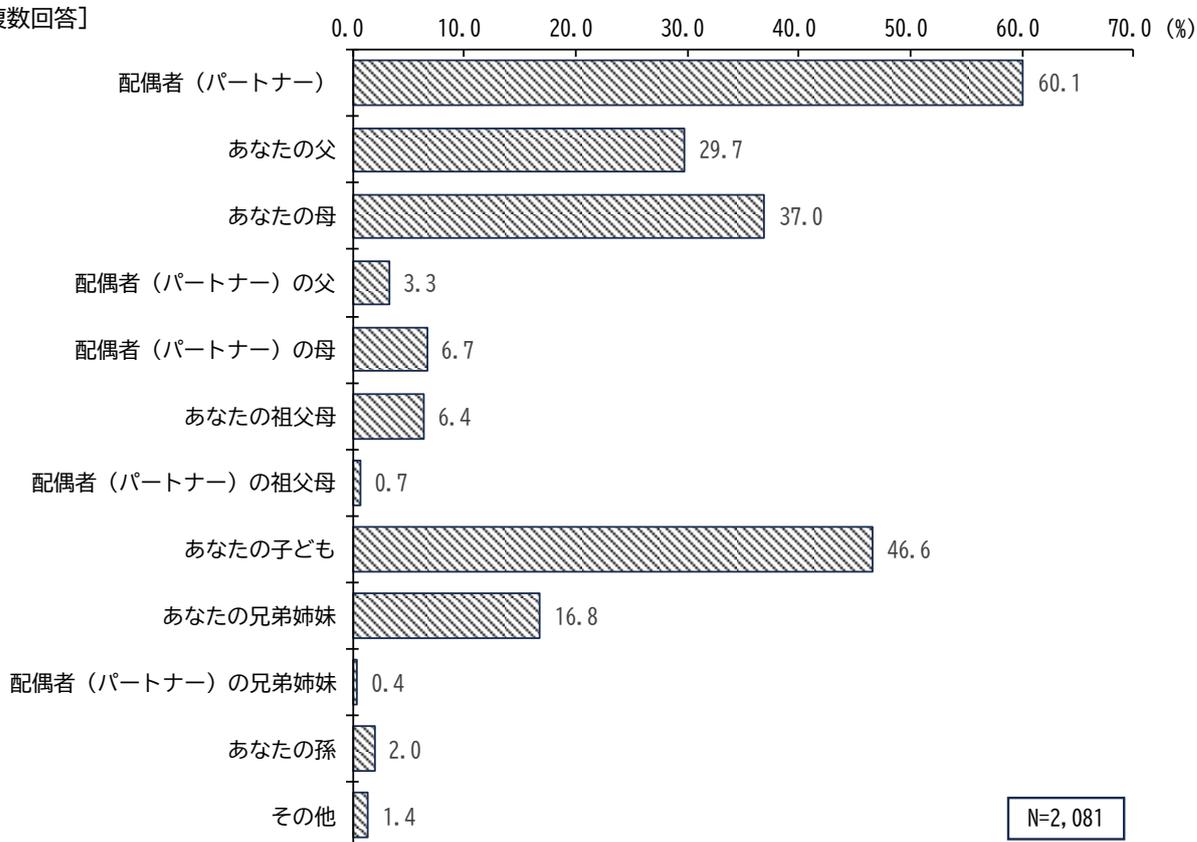
同居は、「している」が87.5%、「していない」が12.5%となっている。



(付問1) 同居者

同居「している」と回答した人に対して、同居者をたずねたところ、「配偶者（パートナー）」が最も多く60.1%、次いで「あなたの子ども」が46.6%となっている。

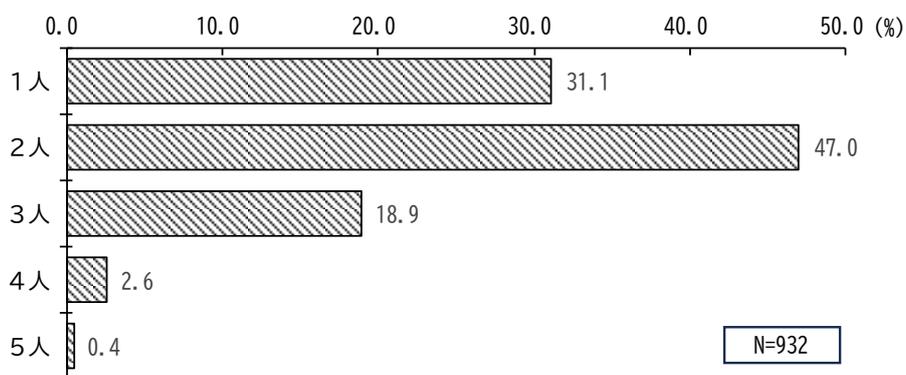
[複数回答]



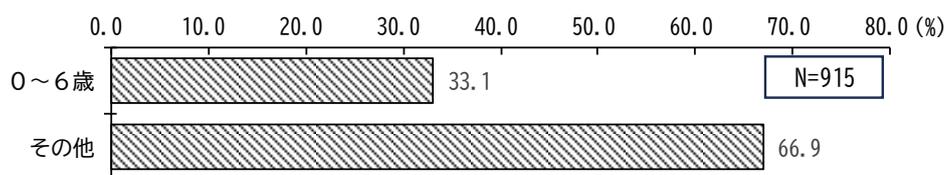
(付問2) 子ども人数と一番下の子どもの年齢

「あなたの子ども」と回答した人に対して、子どもの人数をたずねたところ、「2人」が最も多く47.0%、次いで「1人」が31.1%、「3人」が18.9%と続いている。また、一番下の子ども年齢は、「0～6歳」が33.1%となっている。

(子どもの人数)



(一番下の子どもの年齢)



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13.7%、『男性が優遇』されているが66.9%

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66.9%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「政治の場で」（76.5%）、次いで「社会通念・慣習・しきたりなど」（73.3%）である。

「平等である」は、「学校教育の場で」が最も多く53.1%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32.6%となっており、令和元年度調査と比較して4.6ポイント上昇している。また、「不公平は感じない」は17.4%であり、4.3ポイント低下している。

(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74.1%

「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」と「どちらかといえば同感する方である」をあわせた『同感する』は18.8%、令和元年度調査と比較して16.0ポイント低下している。「同感しない」と「どちらかといえば同感しない方である」をあわせた『同感しない』は74.1%、14.6ポイント上昇している。

全体的にみると『同感する』の比率は低下傾向、『同感しない』の比率は上昇傾向にある。

(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53.5%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」が最も多く53.5%となっている。

(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68.2%

「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」が最も多く 68.2%、次いで「性別によって一律に役割を決めることはおかしいと思うから」が 55.4%と多くなっている。

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こと（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 42.8%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」が最も多く 42.8%、次いで「なにかにつけ「男だから」「男のくせに」と言われること」が 25.0%、「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 24.7%と続いている。なお、「特にない」は 30.8%である。

(2) 男性が家事をすること

- 「男性も積極的に家事をするほうがよい」が 62.0%で最多

男性が家事をすることについては、「男性も積極的に家事をするほうがよい」が最も多く 62.0%、次いで「男性もなるべく家事をするほうがよい」が 33.9%となっている。

(3) 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

- 「夫婦や家族間でのコミュニケーション」や「育児や介護休業を取得しやすい環境」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、「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 56.2%、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 45.6%となっている。

(4) 男性が育児休業を取得すること

- 「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 56.8%で最多

男性が育児休業を取得することは、「共働きかどうかに関わらず率先して取得する方がよい」が最も多く 56.8%、次いで「共働きであれば率先して取得する方がよい」が 16.5%、「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」が 15.3%と続いている。

(5) 男性の育児休業の取得を進めるために職場に必要な取組

- 「管理職・上司の意識改革」が 48.1%で最多

男性の育児休業の取得を進めるために職場に必要な取組は、「管理職・上司の意識改革」が最も多く 48.1%、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 45.9%、「休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備」が 35.4%と続いている。

3 家庭生活や地域活動について

(1) 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《理想》

- 《理想》としては、どの分野も「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」の割合が高く、【介護・看病】【子どもの教育としつけ】が約8割

各分野での家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《理想》は、「自分と配偶者（パートナー）が同程度に分担」の割合が高く、【介護・看病】は82.0%、【子どもの教育としつけ】は84.5%と多くなっている。

「自分が分担」と「主に自分が分担」をあわせた『主に自分』は、【生活費を稼ぐ】が最も多く27.8%となっている。

一方、「主に配偶者（パートナー）が分担」と「配偶者（パートナー）が分担」をあわせた『主に配偶者（パートナー）』は、【生活費を稼ぐ】が最も多く23.6%となっている。

(2) 家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《現実》（配偶者（パートナー）がいる方のみ）

- 《現実》としては、どの分野も『主に自分』の割合が高い

各分野での家庭生活における配偶者（パートナー）との役割分担《現実》は、「いつもする」と「時々する」をあわせた『主に自分』は、【食事の後かたづけ】が最も多く87.6%、次いで【掃除】が86.0%、【日常の買い物】が84.8%と続いている。

男性の役割分担の割合が高い（女性の割合を上回った）項目は、【ごみ出し】【自治会等の地域活動への参加】のみ。一方、女性の役割分担の割合が高い項目は、【掃除】【洗濯】【日常の買い物】【食事のしたく】【食事の後かたづけ】で、『主に自分』の回答が9割を超えている。

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」、「プライベート・家庭生活」のバランス

- 《理想に最も近いもの》《現実の状況に最も近いもの》ともに「「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立」

生活の中での「仕事」、「プライベート・家庭生活」のバランスは、《理想に最も近いもの》《現実の状況に最も近いもの》ともに、「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立が最も多く、《理想に最も近いもの》は63.6%、《現実の状況に最も近いもの》は37.2%となっている。しかし、《現実の状況に最も近いもの》は「仕事」を優先も32.9%と多く、両立できている割合が高いとは言えない。

(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

- 「無駄な業務・作業をなくし、労働時間の短縮する」や「管理職の意識改革」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、「無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する」が最も多く48.5%、次いで「管理職の意識改革を行う」が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」が36.4%

と続いている。

5 働き方について

(1) 女性自身が考える理想の働き方（女性の方のみ）

- 「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が 47.3%で最多

女性自身の考える理想の働き方は、「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が最も多く 47.3%、次いで「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 23.6%、「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 18.2%と続いている。

令和元年度調査と比較して「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」は 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）で仕事を続ける」は低下している。

(2) 第一子出産時の主な職業（女性の方のみ）

- 「勤め人（正規の職員・従業員、会社などの役員）」が 60.7%で最多

第一子出産時の主な職業は、「勤め人（正規の職員・従業員、会社などの役員）」が最も多く 60.7%、次いで「勤め人（非正規の職員・従業員（パート・アルバイト・派遣等）」が 27.5%、「家族従業者（農家や会社など自営業主の家族で、その自営業に従事している方）」が 5.7%と続いている。

(3) 第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況（女性の方のみ）

- 「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を続ける場合を含む。）」が 37.2%で最多

第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況は、「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を続ける場合を含む。）」が最も多く 37.2%、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」が 19.3%、「子育てを始めてから、仕事を持っていない」が 13.2%と続いている。

(4) 第一子の子育てを始めたことで仕事をやめた理由（女性の方のみ）

- 「仕事と家事、育児の両立をこなす自信がなかったため」が 35.2%で最多

第一子の子育てを始めたことで仕事をやめた理由は、「仕事と家事、育児の両立をこなす自信がなかったため」が最も多く 35.2%、次いで「家事・育児に専念したかったため」が 26.1%、「家事、育児について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られなかったため」が 24.1%と続いている。

(5) 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（女性の方のみ）

- 「満足していた」「どちらかといえば満足していた」をあわせた『満足』が 66.6%

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は、「どちらかといえば満足していた」が最も多く 45.2%、次いで「どちらかといえば不満だった」が 25.0%、「満足していた」が 21.4%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。

(6) 正規の会社員・職員・従業員として働く意向

（職業が勤め人（非正規の職員・従業員（パート・アルバイト・派遣等））の方のみ）

- 「条件が合えば希望する」と「希望する」をあわせた『希望する』が 73.2%

正規の会社員・職員・従業員として働く意向は、「条件が合えば希望する」が最も多く 56.6%、次いで「希望しない」が 26.9%、「希望する」が 16.6%となっており、「条件が合えば希望する」と「希望する」をあわせた『希望する』は 73.2%となっている。

(7) 正規の会社員・職員・従業員として働いていない理由

（職業が勤め人（非正規の職員・従業員（パート・アルバイト・派遣等））の方のみ）

- 「妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が 39.6%で最多

正規の会社員・職員・従業員として働いていない理由は、「妊娠・家事・育児・介護等家庭の事情で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が最も多く 39.6%、次いで「家庭の事情以外の理由で、フルタイムや残業、休日出勤などの働き方が難しいため」が 20.1%、「正規の会社員・職員・従業員の仕事に自分でもできる仕事があるか自信がないため」が 15.5%と続いている。

(8) 男性が考える女性の理想の働き方（男性の方のみ）

- 男性が考える女性の理想の働き方は、「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が 49.5%で最多

男性が考える女性の理想の働き方は、「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が最も多く 49.5%、次いで「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 20.3%と続いている。

令和元年度調査と比較して「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」は 26.8 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）で仕事を続ける」は低下している。

(9) 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 60.7%で最多

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」が最も多く 60.7%、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 42.4%、「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 40.2%と続いている。

(10) 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 33.7%で最多

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」が最も多く 33.7%、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 23.3%と続いている。

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認知度

- 「内容まで知っている」の割合は、《DV》が 87.3%、《デートDV》が 47.0%

男女間の暴力に関する言葉や事柄の認知度について、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」が最も多く 87.3%、「聞いたことはあるが内容は知らない」が 11.5%と続いており、あわせた『認知度』は 98.7%となっている。

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 47.0%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が 31.9%と続いており、あわせた『認知度』は 78.9%となっている。

(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 7.8%

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 7.8%、「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 24.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「直接経験したことがある」は 0.7 ポイント、「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 0.8 ポイント低下している。

(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認知度

- 「警察総合相談（県民の声 110 番）」が 24.3%で最多、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認知度は、「いずれの相談機関も知らない」が最も多く 43.8%、知っている機関は「警察総合相談（県民の声 110 番）」が最も多く 24.3%、「市町の福祉・女性・人権相談窓口」が 19.3%、「福祉事務所、保健所」が 17.4%と続いている。

令和元年度調査と比べると、「女性の人権ホットライン（大津地方法務局）」「配偶者暴力相談支

援センター」を除く機関の認知度は低下傾向にある。一方、「いずれの相談機関も知らない」は2.7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65.7%で最多

理想の男女共同参画社会の姿については、「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」が最も多く65.7%、次いで「育児や介護などと仕事が両立できる」が40.8%となっている。

(2) 県立男女共同参画センター（G-NETしが）の認知度

- 『認知度』は約2割、「利用したことがある」は5.9%

県立男女共同参画センター（G-NETしが）の認知度は、「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」をあわせた『認知度』は23.8%、令和元年度調査と比較して5.3ポイント、「利用したことがある」は5.9%で2.3ポイント低下している。

(3) 県立男女共同参画センター（G-NETしが）に期待する取組

- 「男女共同参画に関する相談しやすい窓口の運営」、「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」が多い

県立男女共同参画センター（G-NETしが）に期待する取組については、「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26.8%、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24.8%となっている。

(4) 滋賀マザーズジョブズステーションの認知度

- 「滋賀マザーズジョブズステーション」の『認知度』は10.3%

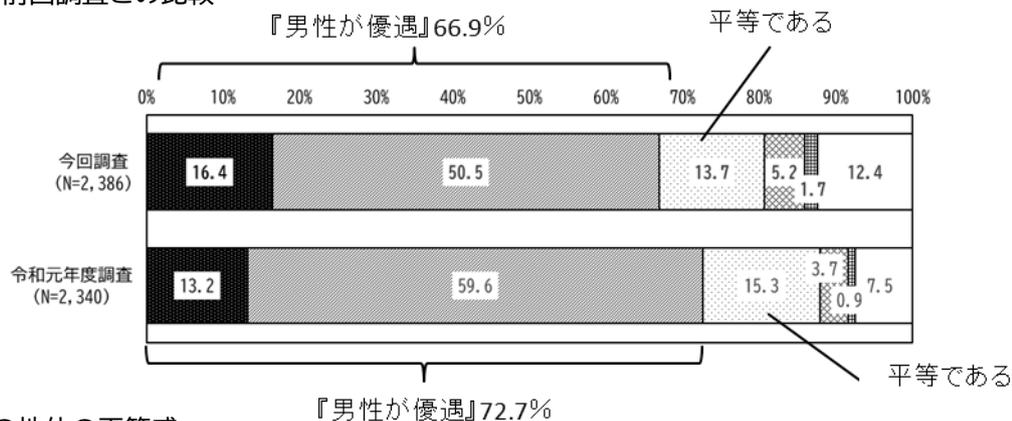
滋賀マザーズジョブズステーションの認知度は、「草津駅前と近江八幡の両方とも知っている」が2.4%、「草津駅前知っているが、近江八幡は知らない」が4.3%、「近江八幡知っているが、草津駅前知らない」が3.6%となっており、両方及び片方のみ知っているをあわせた『認知度』は10.3%となっている。

令和元年度調査と比較して『認知度』は6.2ポイント低下している。

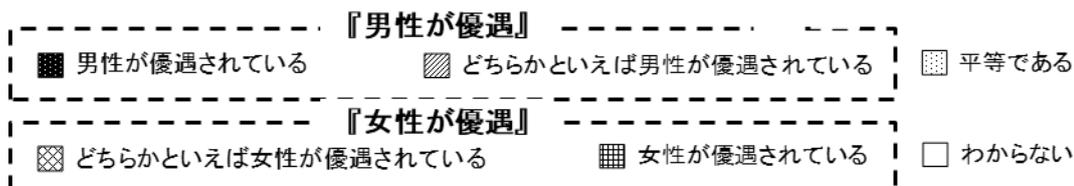
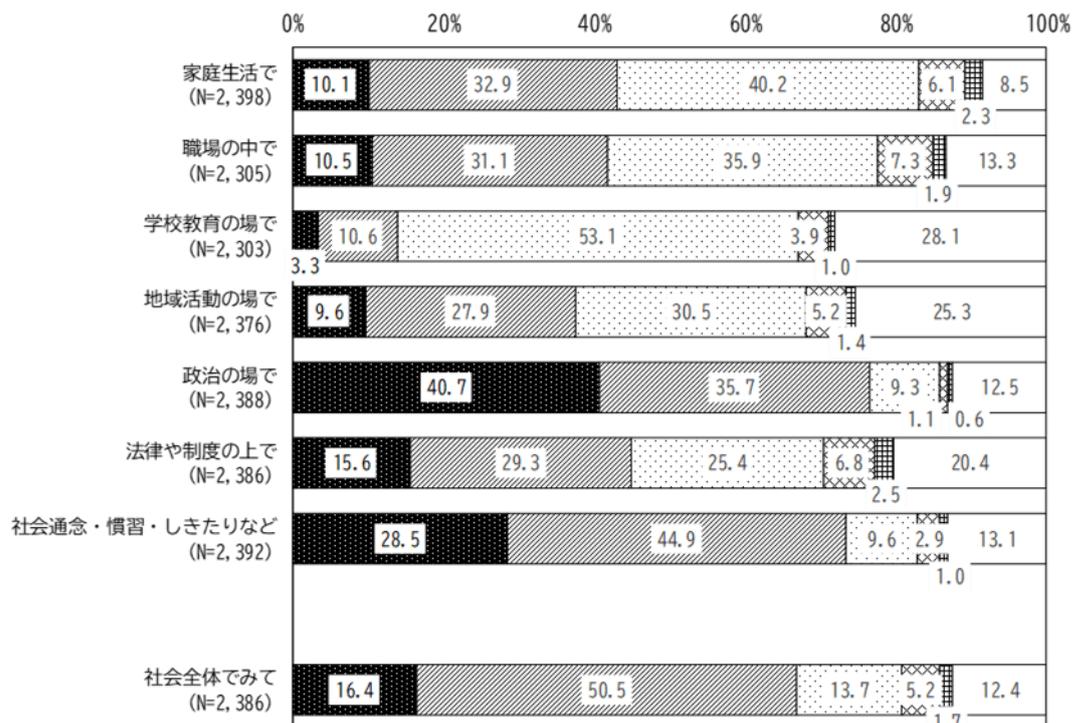
調査結果（主なポイントの抜粋）

- 社会全体でみて、男女の地位は「平等である」は13.7%（令和元年度調査15.3%）分野ごとに差はあるものの、社会全体では、「男性が優遇されている」と感じているのは66.9%（令和元年度調査72.7%）である。

「社会全体でみて」前回調査との比較

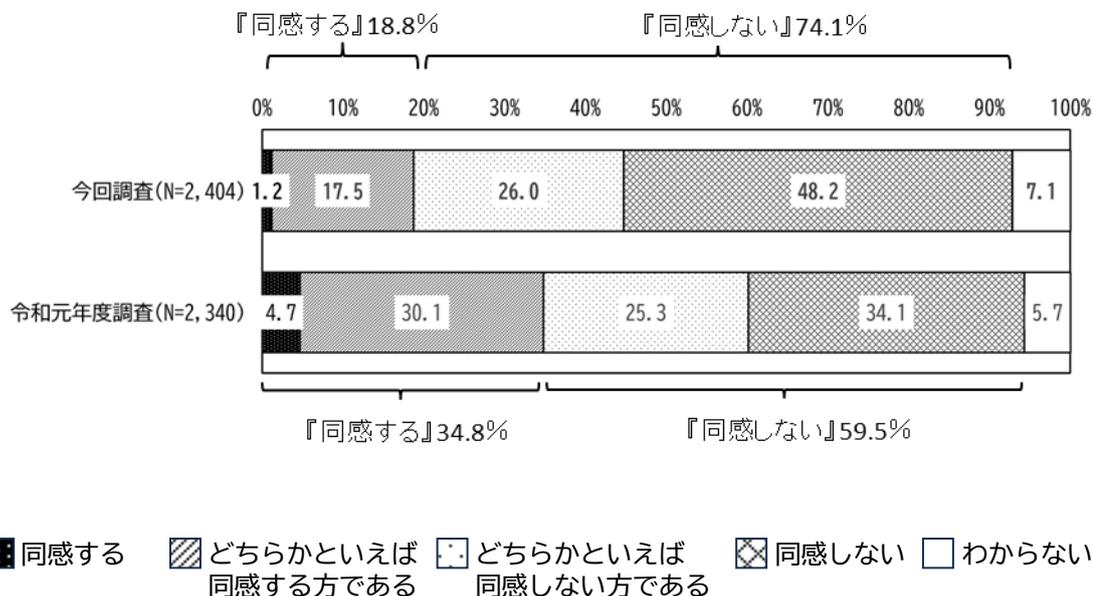


各分野での男女の地位の平等感



- 「『男性は仕事、女性は家庭』という考え方に同感しない」は74.1%
令和元年度調査の59.5%から14.6ポイント増加し、7割以上になっている。

前回調査(令和元年度調査)との比較



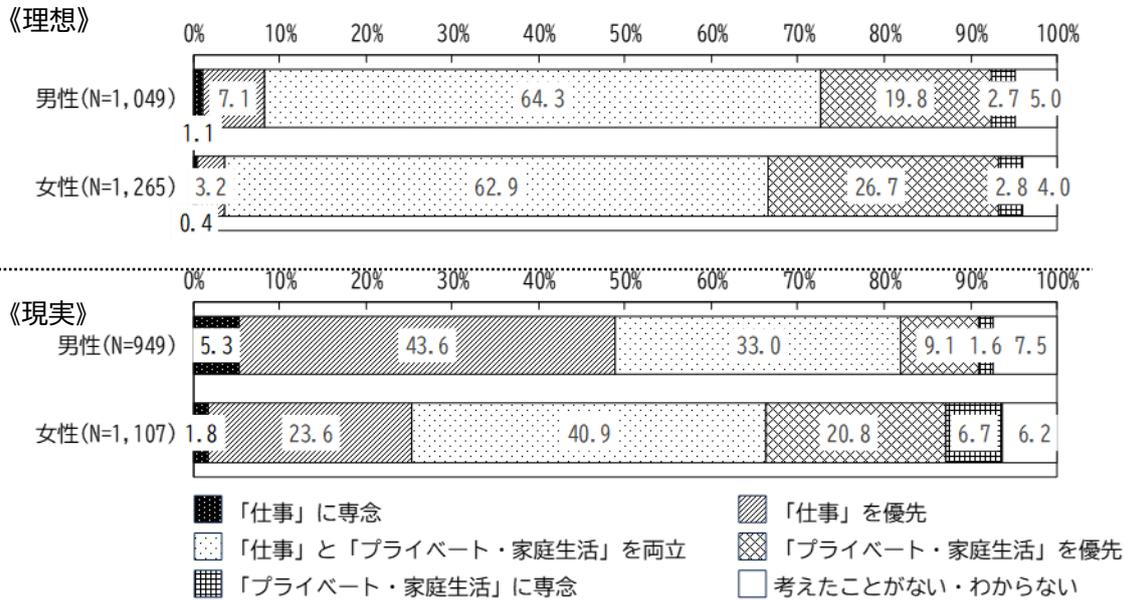
- 男性が家事、育児、介護等に積極的に参加するために必要なことは、男女とも「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多くなっている（男性56.5%、女性56.4%）。

※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

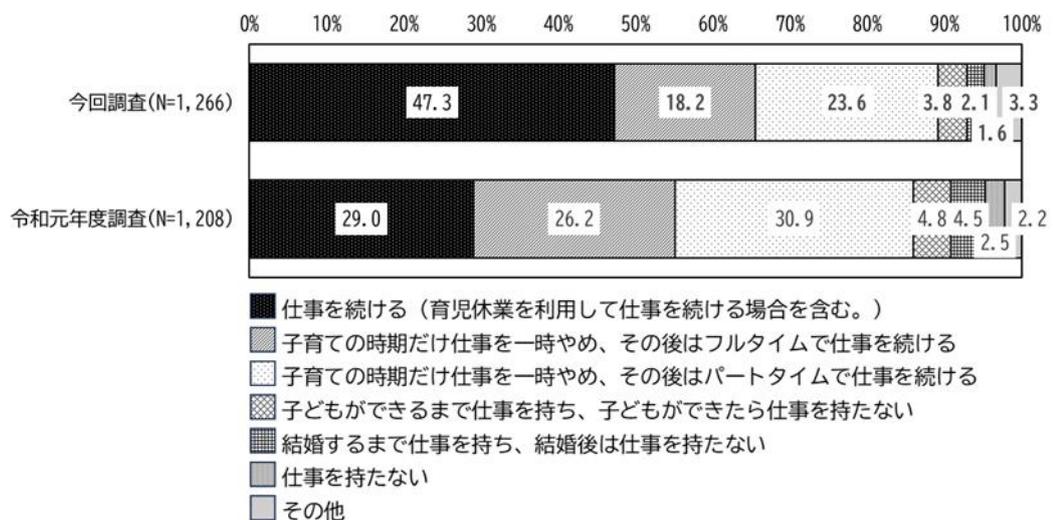
単位：%

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）については、《理想》どおりは難しく、《現実》には、男性では「仕事を優先」（43.6%）が最も多く、女性は 「「仕事」と「プライベート・家庭生活」を両立」（40.9 %）しているものの、《理想》とは22ポイントの差がある。

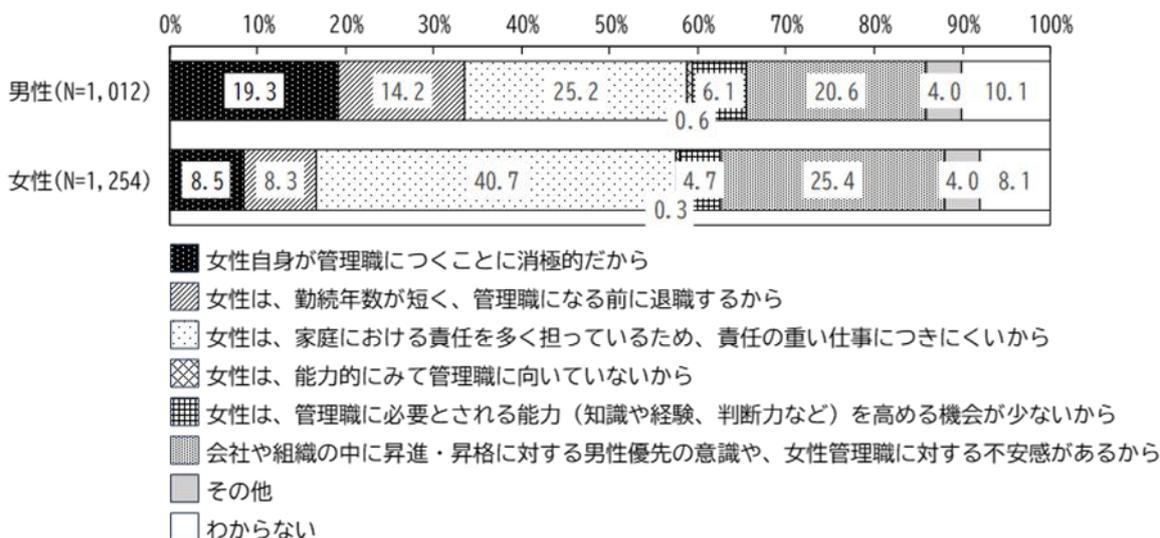


- 女性自身が考える「理想の働き方」は、「仕事を続ける（育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。）」が47.3%で最も高く、令和元年度調査の29.0%から18.3ポイントも大きく上昇している。

経年比較

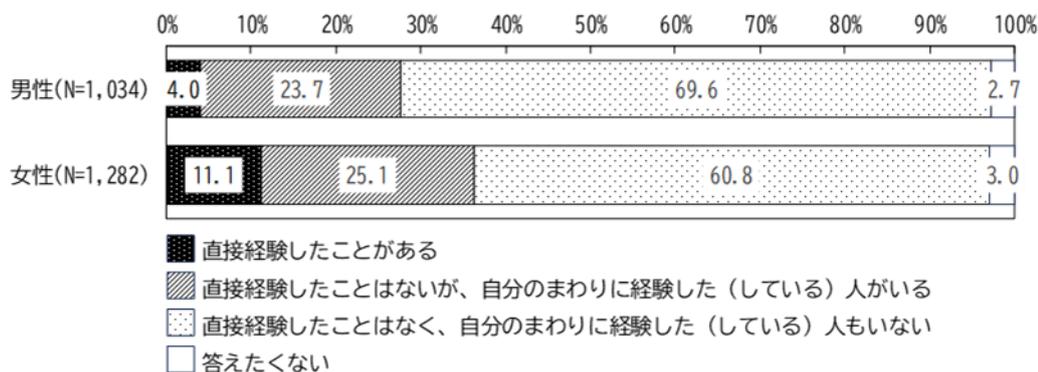


- 女性の管理職が少ない理由は、男女とも「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多くなっている（男性 25.2%、女性 40.7%）



- 女性では、夫婦や恋人など親しい人間関係の中で起こる暴力（DVおよびデートDV）を「直接経験したことがある」が 11.1%（令和元年度調査 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 25.1%（令和元年度調査 27.1%）となっている。

性別



- その他：別紙参照

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。

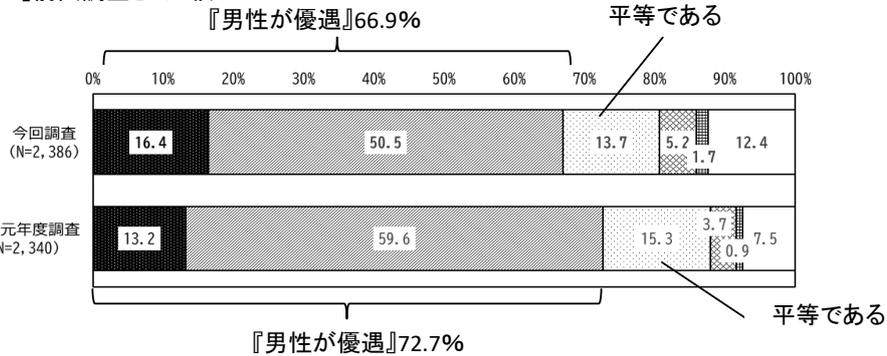
別紙

男女の地位に関する意識

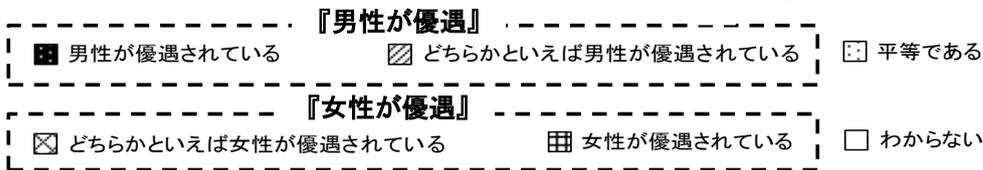
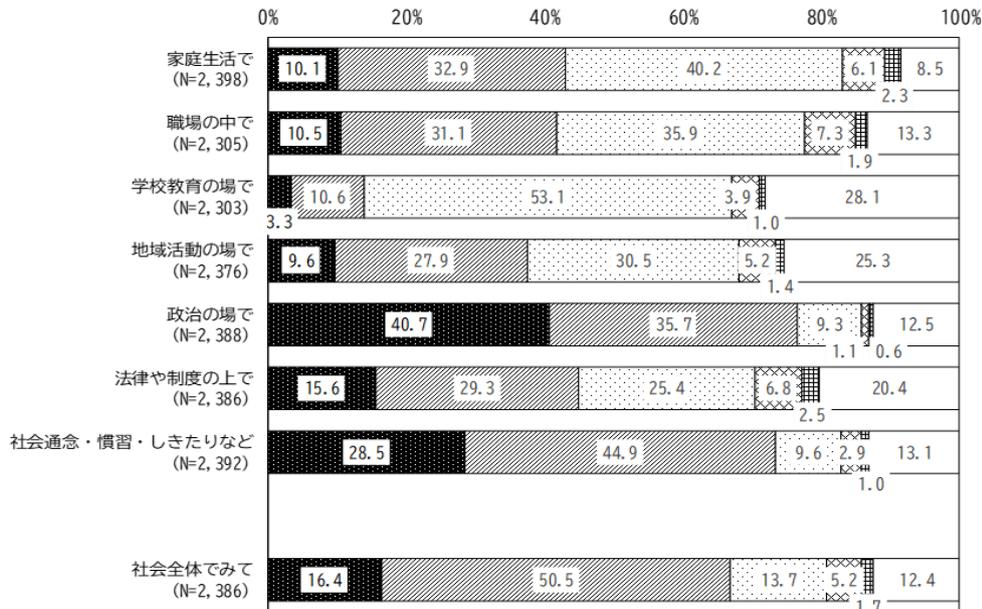
■各分野での男女の地位の平等感(問9)

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

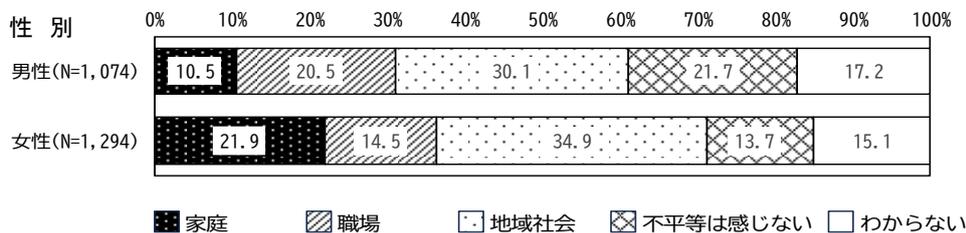


各分野での男女の地位の平等感



■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。

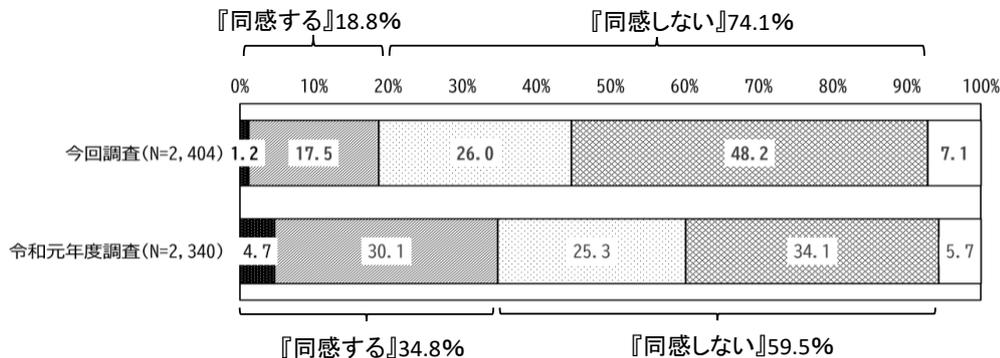


■「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方(問11)

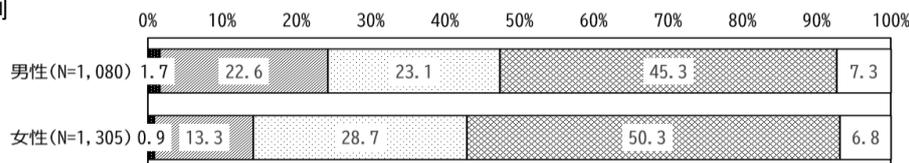
総数では、「男性は仕事をし、女性は家庭を守るべき」という考え方に『同感する』(「同感する」「どちらかといえば同感する」の合計)が18.8%、『同感しない』(「同感しない」「どちらかといえば同感しない」の合計)が74.1%となっている。(令和元年度調査:『同感する』は34.8%、『同感しない』は59.5%)

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。

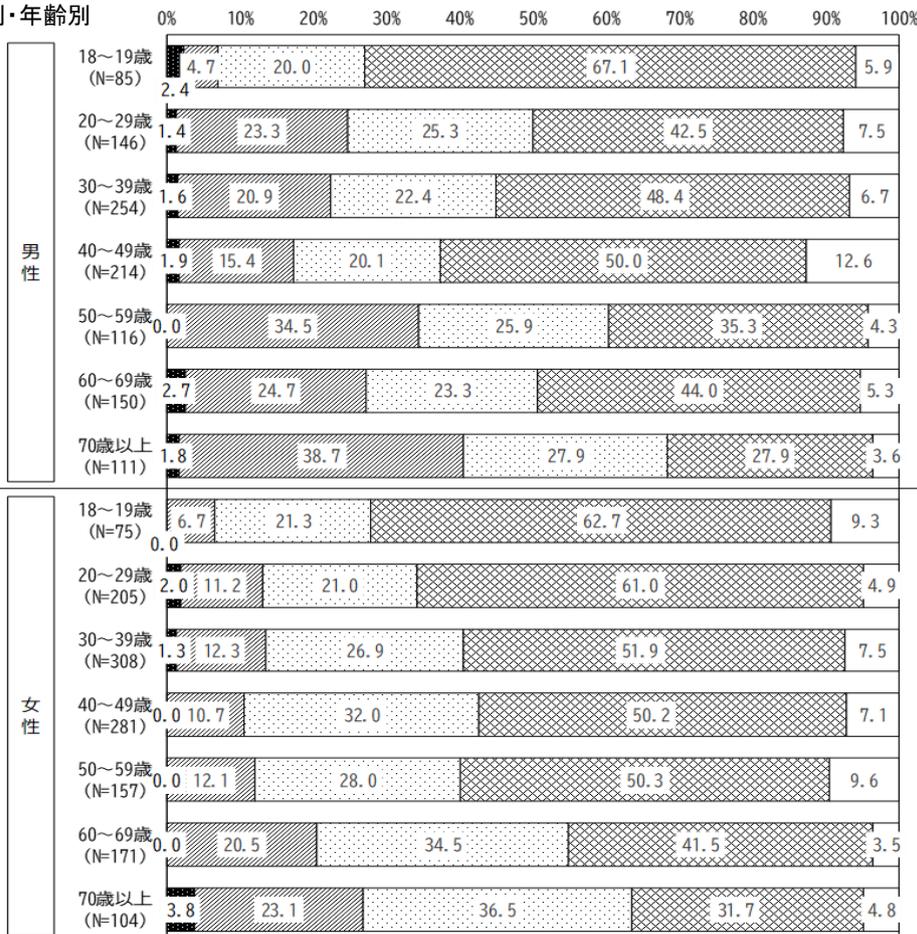
前回調査(令和元年度調査)との比較



性別



性別・年齢別



『同感する』: 同意する (黒), どちらかといえば同意する (斜線)
 『同感しない』: どちらかといえば同意しない (点線), 同意しない (格子)
 わからない (白)

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に必要な取組(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

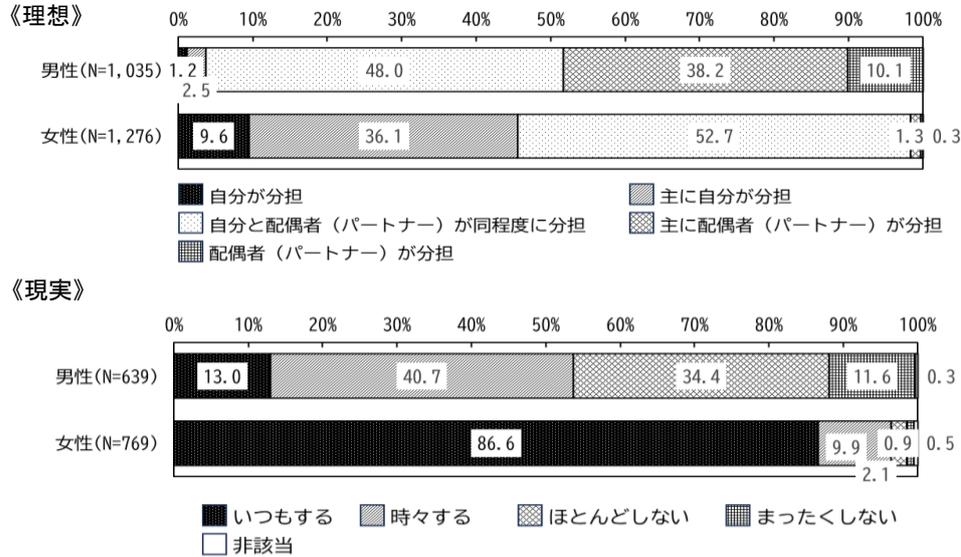
[3つ以内で複数回答]	県全体(N=2,374)	男性(N=1,082)	女性(N=1,271)
管理職・上司の意識改革	48.1	47.3	49.2
育児休業を取得しても不利にならない人事評価制度の確立・周知	45.9	40.0	51.4
休業者の仕事をカバーできる人員体制の整備	35.4	33.6	36.9
経営層が先頭に立った職場風土づくり	30.2	37.5	24.2
長時間労働の削減や休みを取得しやすい職場環境づくり	28.4	26.2	30.4
育児休業を取得する男性自身の意識改革	25.4	25.6	25.2
休業者の仕事をカバーする同僚等に対する手当の支給	16.8	14.7	18.6
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：%

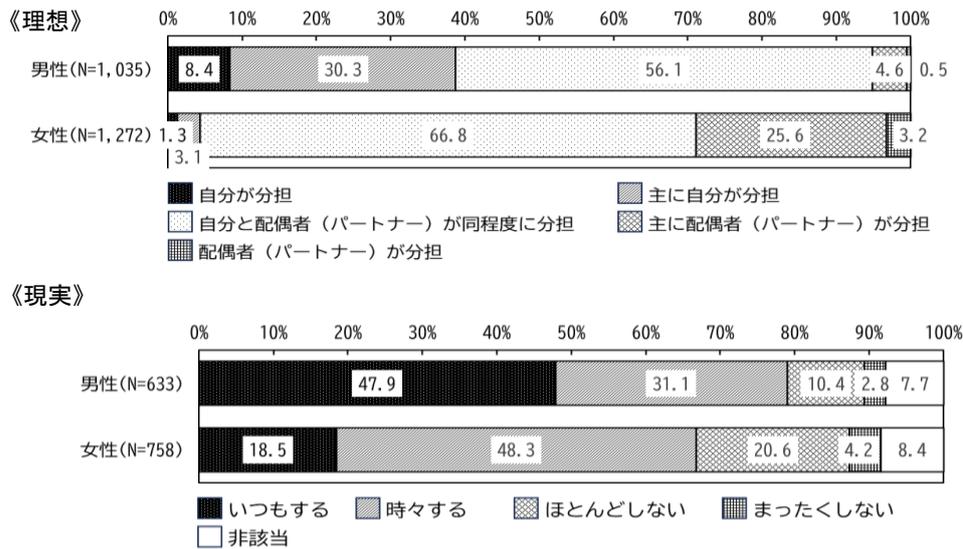
家庭生活や地域活動について

■ 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。



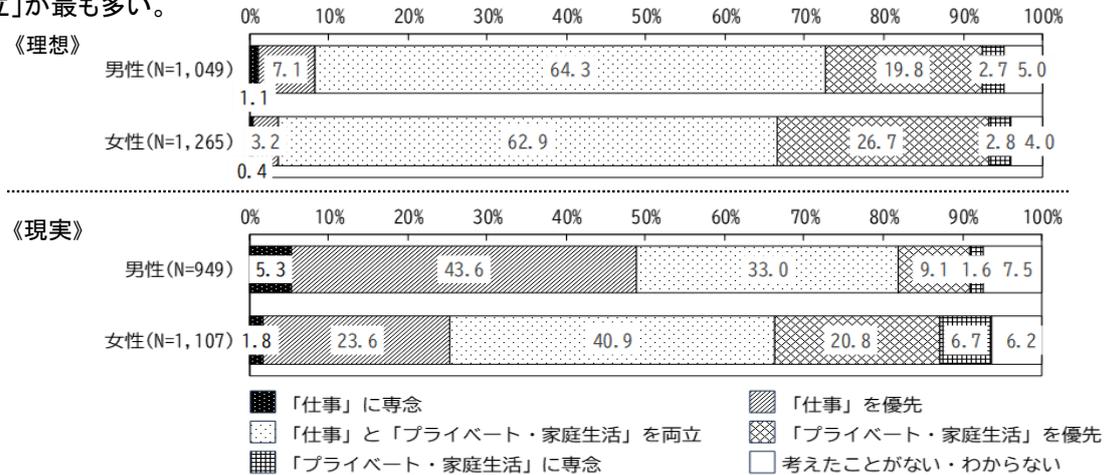
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）について

※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

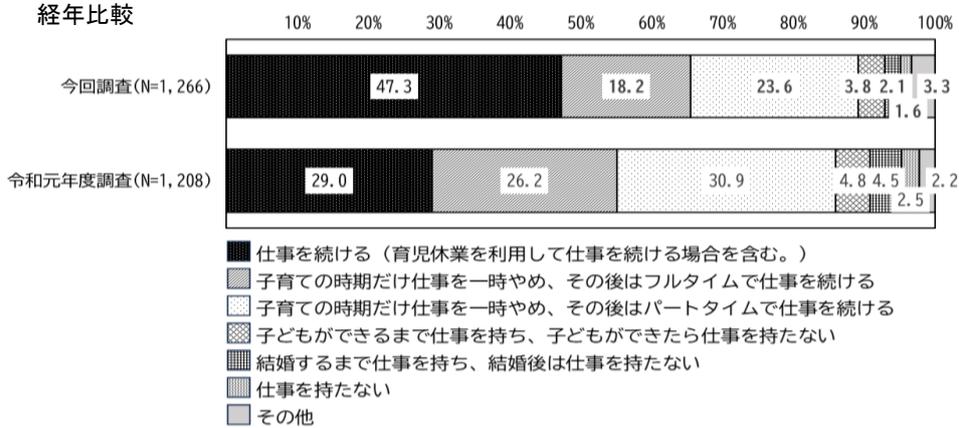
[3つ以内で複数回答]	県全体(N=2,388)	男性(N=1,078)	女性(N=1,290)
無駄な業務・作業をなくし、労働時間を短縮する	48.5	47.8	49.3
管理職の意識改革を行う	39.7	40.1	39.7
短時間勤務やフレックスタイム制度など柔軟な働き方ができるようにする	36.4	29.4	42.2
育児・介護等の休業・休暇制度を充実し、育児休業・介護休業を取りやすくする	35.1	30.4	39.3
社長や取締役などがリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む	31.4	39.1	25.1
年休の取得計画をつくる	13.9	14.9	13.2
管理職以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

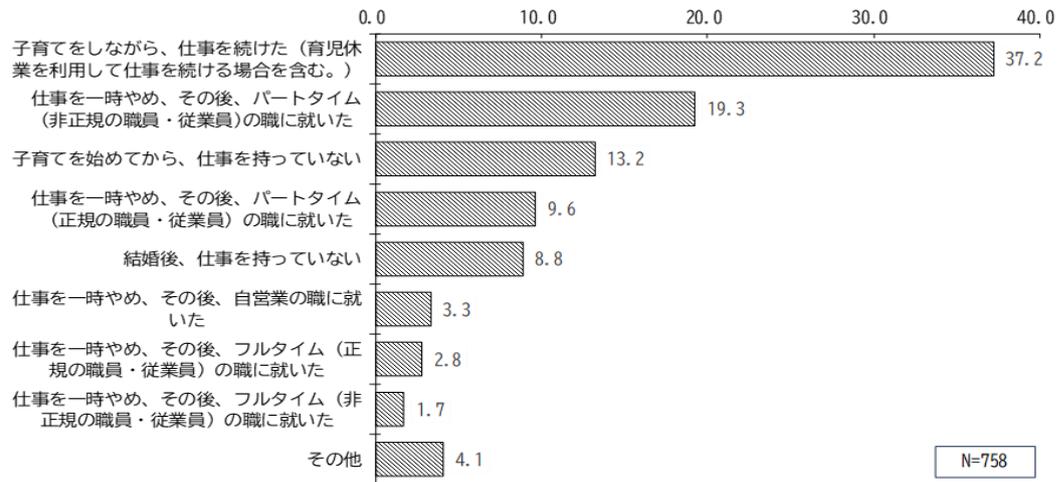
■女性自身が考える理想の働き方(問21)(女性にのみ質問)

女性自身の考える理想の働き方は、「仕事を続ける(育児休業を利用して仕事を続ける場合を含む。)」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)で仕事を続ける」は低下している。



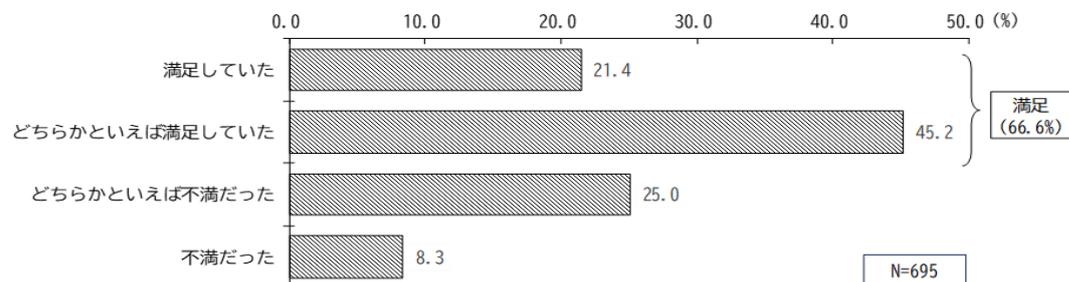
■第一子の子育てを始めたことによる仕事の状況(問23)(女性にのみ質問)

「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を続ける場合を含む。)」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。

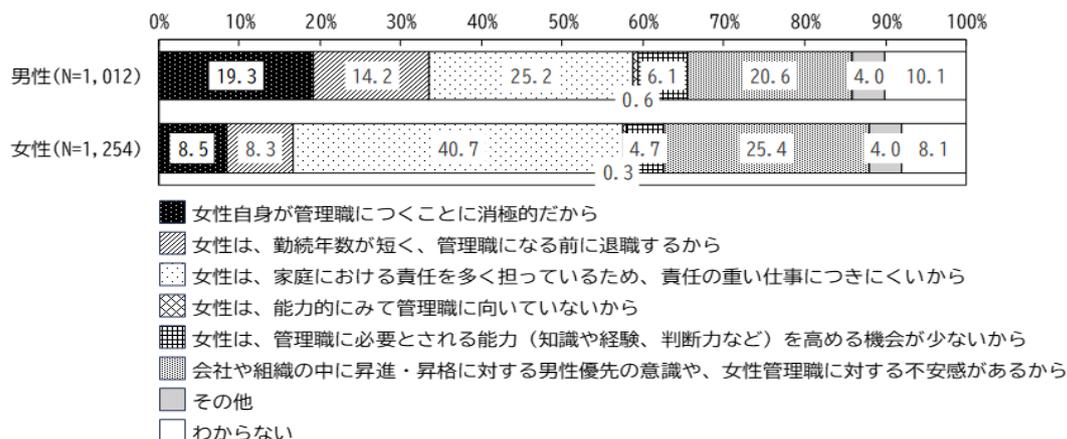
※太字は上位3つ(「その他」・「特に条件整備は必要ない」を除く)、下線は最上位

[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)

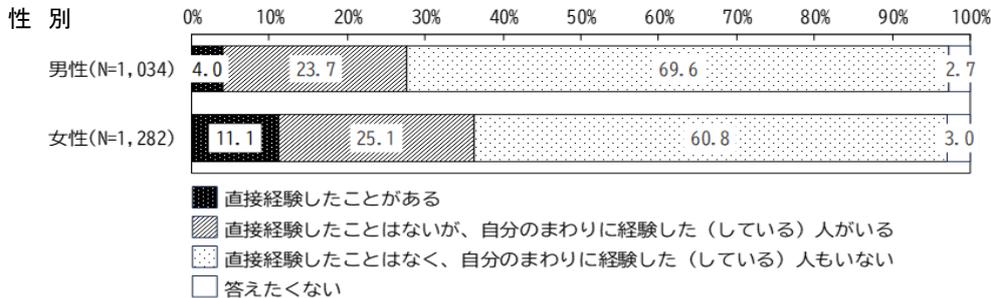
男性、女性ともに「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多く、男性が25.2%、女性が40.7%、女性の方が15.5ポイント高くなっており、男女の差が大きい。



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：%