5　意思決定の過程への女性の参画について

1　各分野における女性の意見の反映状況

問 13　あなたは、次のような分野で女性の意見がどの程度反映されていると思いますか。
（それぞれ１つに○）

「ＰＴＡや町内会などの地域」では女性の意見が“反映されている”が５割以上。

■各分野について女性の意見が反映されているかどうかをたずねたところ、“④ＰＴＡや町内会などの地域”については「十分反映されている」が 9.1%、「ある程度反映されている」が 46.0%で、合わせた“反映されている”と回答した人の割合は 55.1%と半数を超えている。

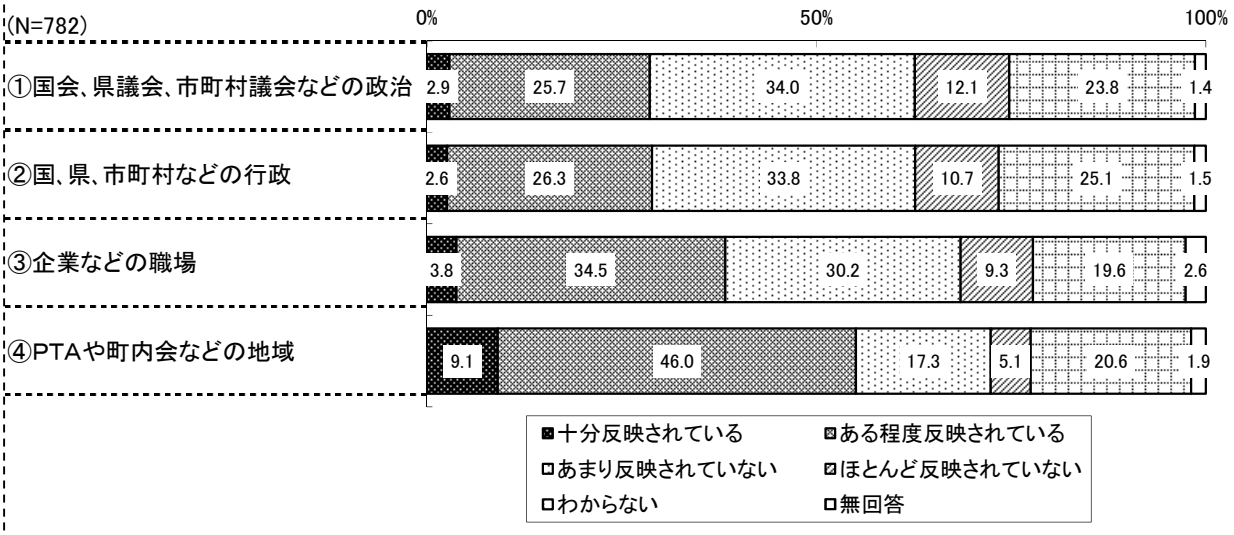
■“③企業などの職場”では、“反映されている”が 38.3%、“反映されていない（「あまり反映されていない」＋「ほとんど反映されていない」）”が 39.5%でわずかな差で“反映されていない”が高くなっている。

■“①国会、県議会、市町議会などの政治”、“②国、県、市町などの行政”では、いずれも“反映されている”と回答した人の割合は３割以下、“反映されていない”と回答した人の割合は４割以上となっており、“反映されていない”が“反映されている”を上回っている。

■性別にみると、すべての分野において、女性の意見が“反映されている”と回答した人の割合は、男性の方が高く、男女間の認識の差がみられる。

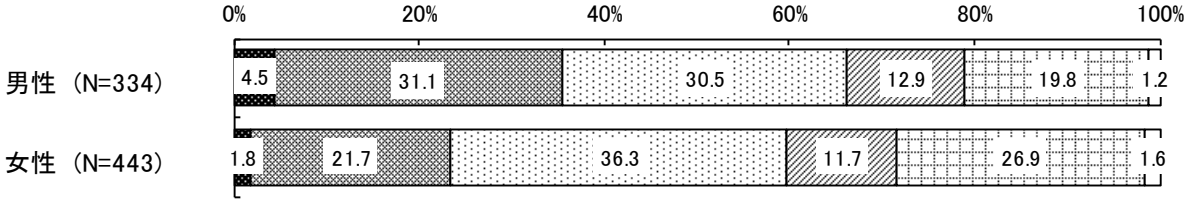
■経年比較をみると、“反映されている”とした人の割合は、“④ＰＴＡや町内会などの地域”で減少傾向にあるが、その他の分野では、平成 27 年度よりもわずかに増加している。“③企業などの職場”では、“反映されている”が 38.3%と、過去最も高い平成 18 年度の 36.2%よりも 2.1 ポイント高くなっている。

【各分野における女性の意見の反映】

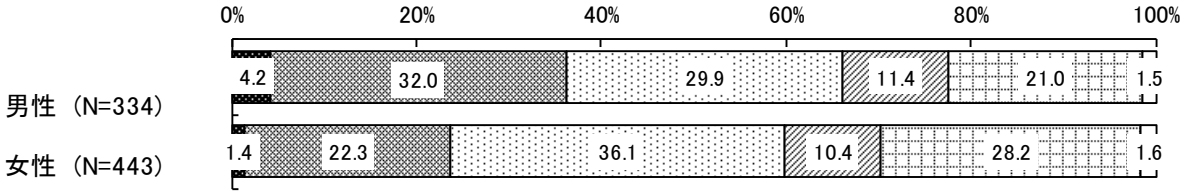


【性別】

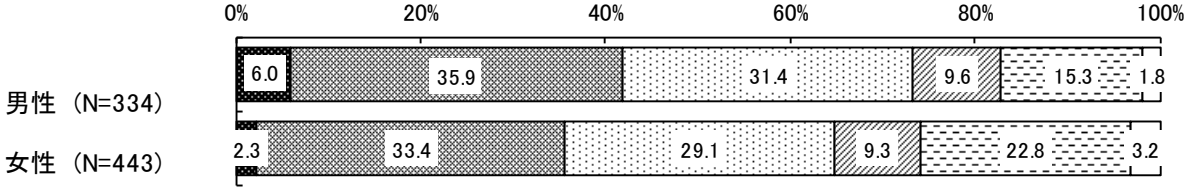
《①国会、県議会、市町村議会などの政治》



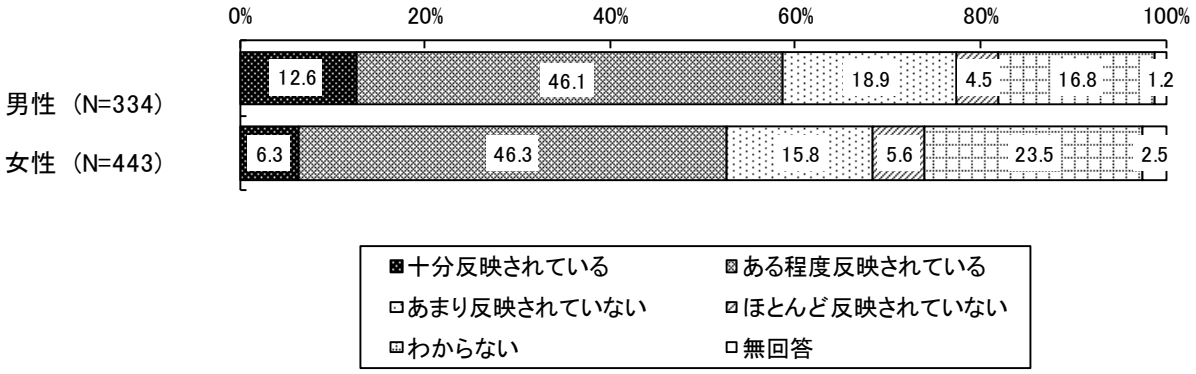
《②国、県、市町村などの行政》



《③企業などの職場》

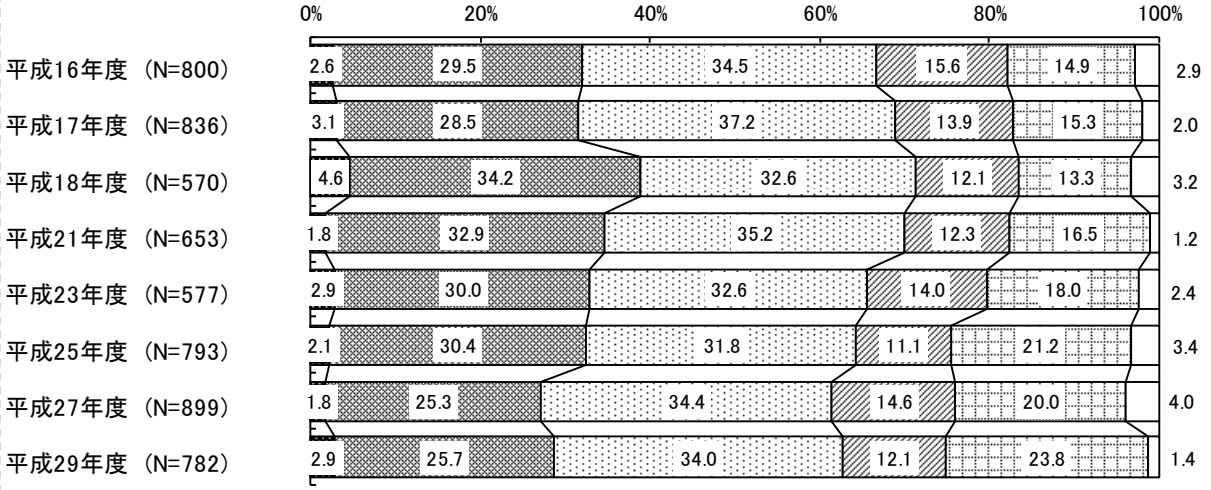


《④PTAや町内会などの地域》

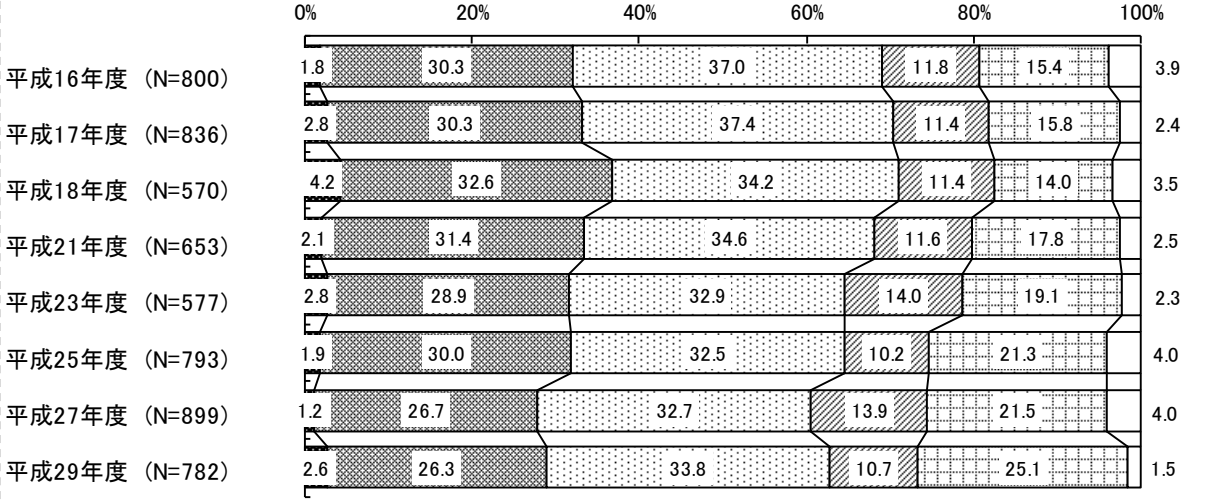


【経年比較】

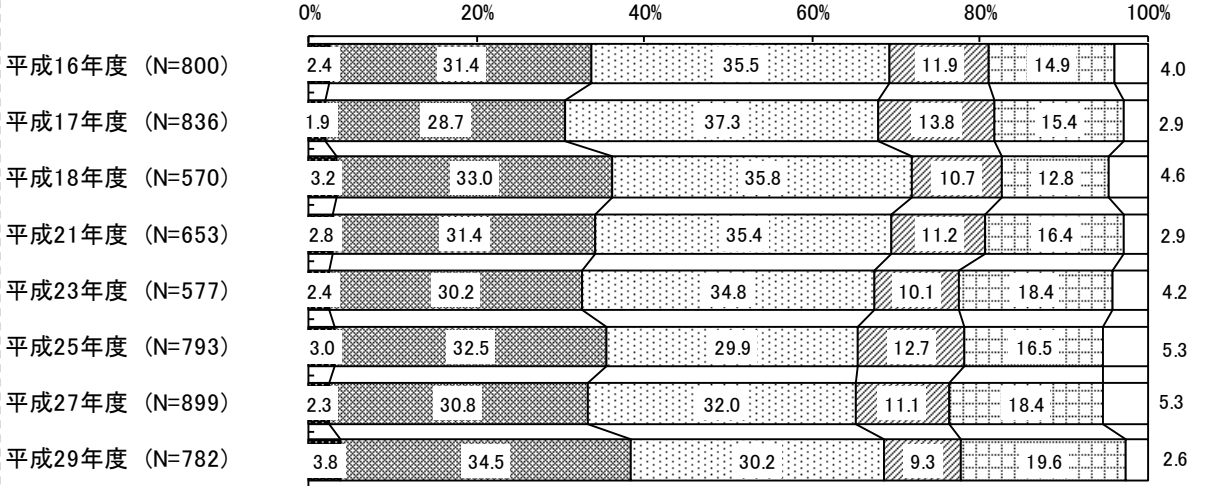
《①国会、県議会、市町村議会などの政治》



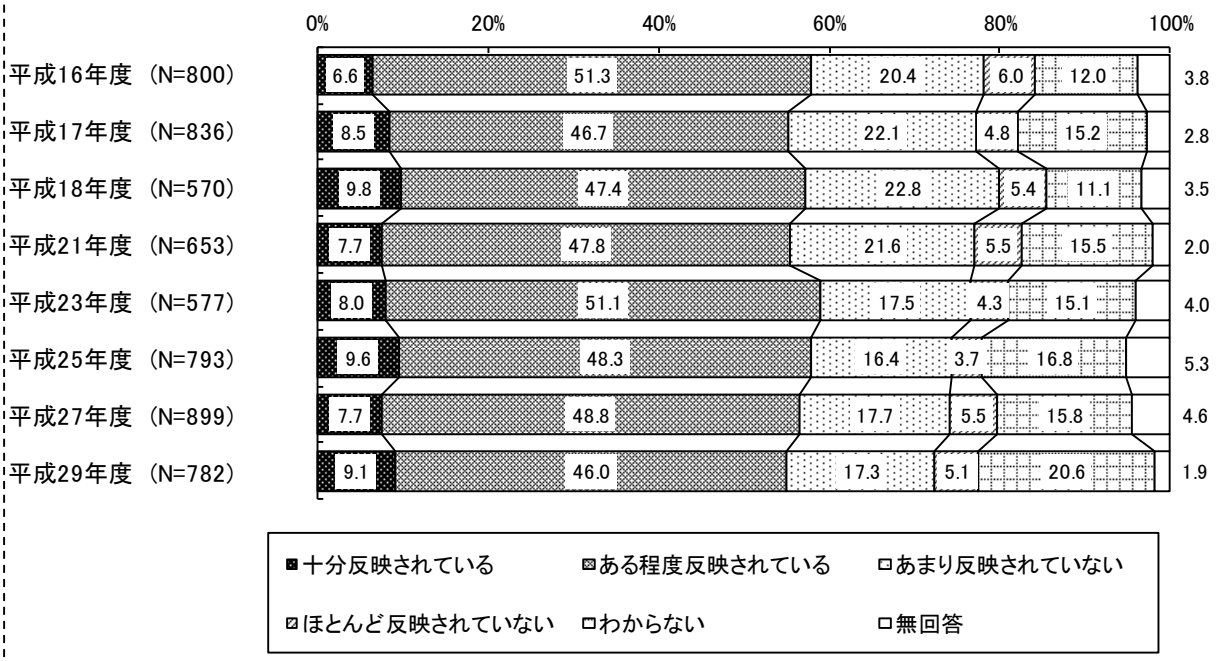
《②国、県、市町村などの行政》



《③企業などの職場》



《④PTAや町内会などの地域》



2　意思決定の場に女性が参画すること

問14　あなたは、意思決定の場に女性が参画することについて、どのように考えますか。
（１つに○）

“女性が増えるほうがよい”が９割弱。

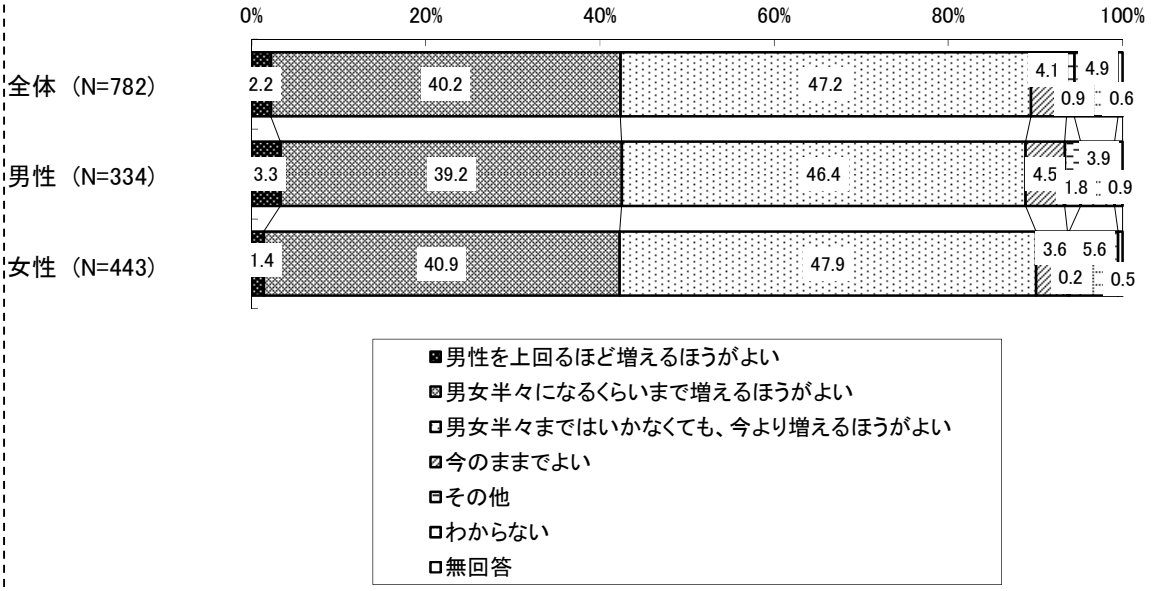
■政策・方針決定の場に女性が参画することについてたずねたところ、「男性を上回るほど増えるほうがよい」(2.2%)、「男女半々になるくらいまで増えるほうがよい」(40.2%)、「男女半々まではいかなくても、今より増えるほうがよい」(47.2%) を合わせた“女性が増えるほうがよい”を望んでいる人は 89.6%と９割近くを占めている。

■性別にみると、「男性を上回るほど増えるほうがよい」では、男性が 3.3%、女性が 1.4%と、男性の方が高くなっている。“女性が増えるほうがよい”の割合は、男女とも９割前後となっている。

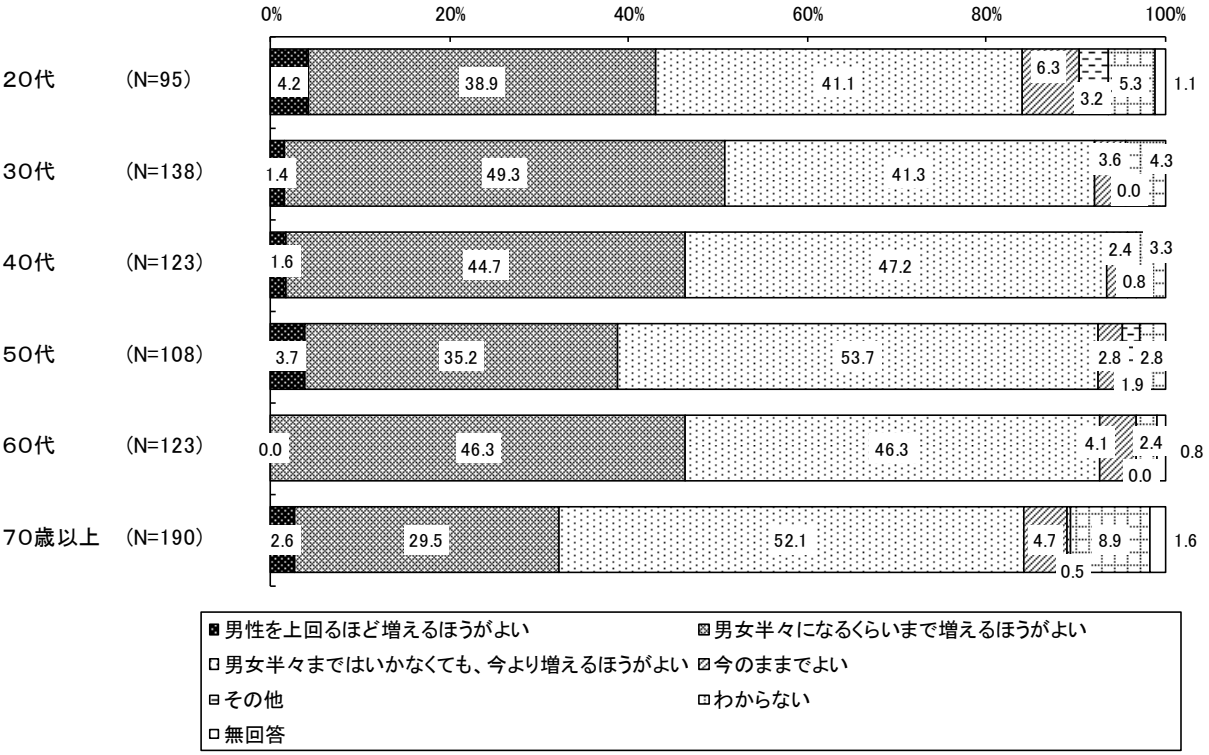
■年代別にみると、30 代から 60 代までは、“女性が増えるほうがよい”を９割以上が望んでいる。20 代では、「男性を上回るほど増えるほうがよい」が 4.2%と最も高くなっている。

■経年比較を見ると、“女性が増えるほうがよい”は、平成 25 年度以降増加傾向にある。

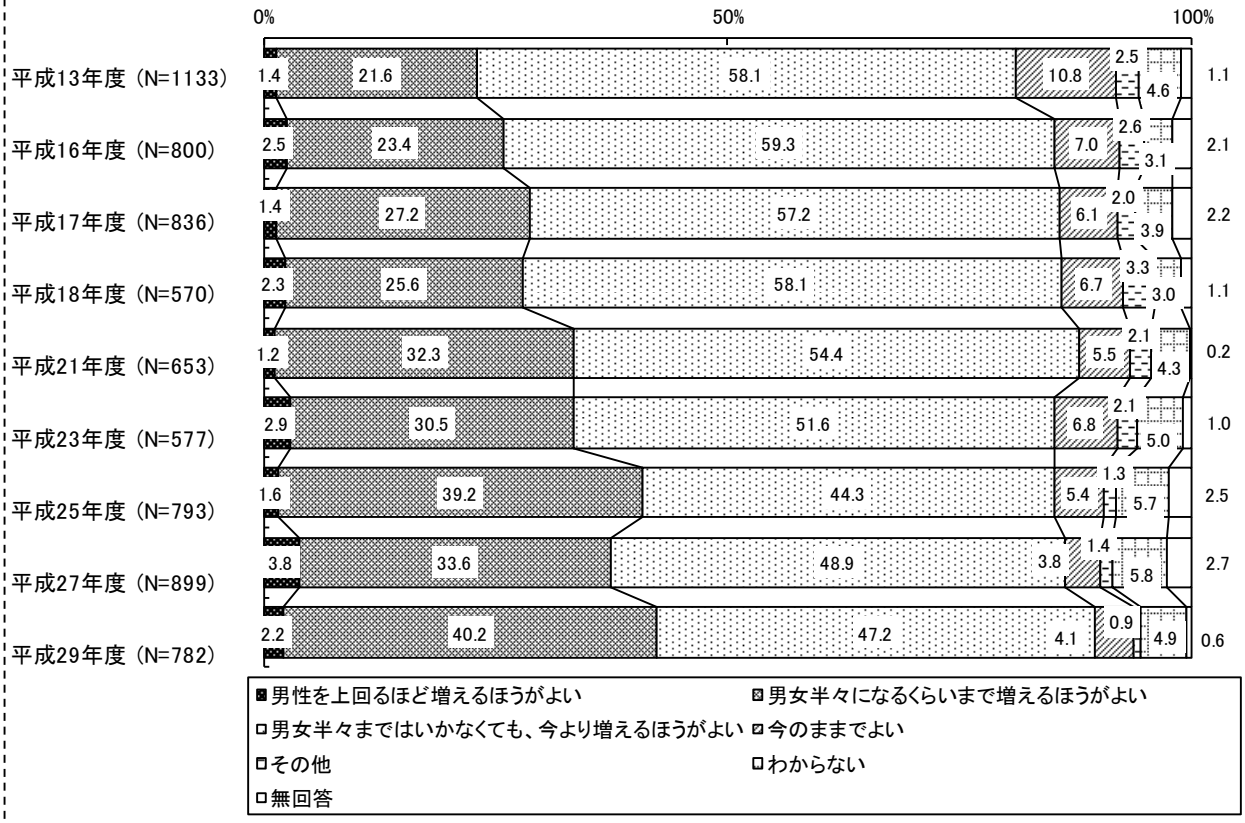
【意思決定の場に女性が参画することについて】



【年代別】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
20代 (N=95)
4.2
38.9
41.1
6.3
3.2
5.3
1.1
30代 (N=138)
1.4
49.3
41.3
3.6
0.0
4.3
40代 (N=123)
1.6
44.7
47.2
2.4
0.8
3.3
50代 (N=108)
3.7
35.2
53.7
2.8
1.9
2.8
60代 (N=123)
0.0
46.3
46.3
4.1
0.0
2.4
0.8
70歳以上 (N=190)
2.6
29.5
52.1
4.7
0.5
8.9
1.6
男性を上回るほど増えるほうがよい
男女半々になるくらいまで増えるほうがよい
男女半々まではいかなくても、今より増えるほうがよい
今のままでよい
その他
わからない
無回答

【経年比較】


0%
50%
100%
平成13年度 (N=1133)
1.4
21.6
58.1
10.8
2.5
4.6
1.1
平成16年度 (N=800)
2.5
23.4
59.3
7.0
2.6
3.1
2.1
平成17年度 (N=836)
1.4
27.2
57.2
6.1
2.0
3.9
2.2
平成18年度 (N=570)
2.3
25.6
58.1
6.7
3.3
3.0
1.1
平成21年度 (N=653)
1.2
32.3
54.4
5.5
2.1
4.3
0.2
平成23年度 (N=577)
2.9
30.5
51.6
6.8
2.1
5.0
1.0
平成25年度 (N=793)
1.6
39.2
44.3
5.4
1.3
5.7
2.5
平成27年度 (N=899)
3.8
33.6
48.9
3.8
1.4
5.8
2.7
平成29年度 (N=782)
2.2
40.2
47.2
4.1
0.9
4.9
0.6
男性を上回るほど増えるほうがよい
男女半々になるくらいまで増えるほうがよい
男女半々まではいかなくても、今より増えるほうがよい
今のままでよい
その他
わからない
無回答

3　管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由

問15　現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位への女性登用が未だ少ない状況にあります。あなたは、その理由としてどのようなものがあると考えますか。（３つまでに○）

「女性は継続して勤務することが困難であるから」が５割を超えている。

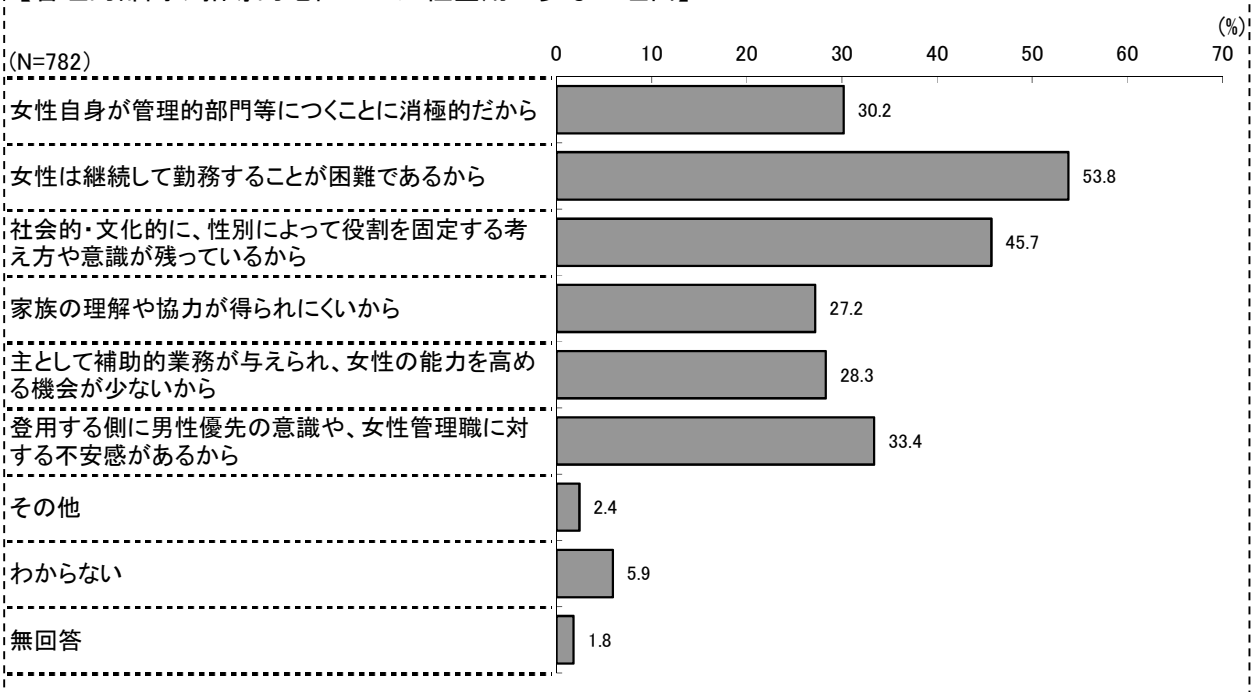
■管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由についてたずねたところ、「女性は継続して勤務することが困難であるから」が 53.8％と最も高く、次いで、「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」が 45.7％、「登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 33.4％と続いている。

■性別にみると、「女性は継続して勤務することが困難であるから」が男女とも最も高く、女性は６割近くを占めている。「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」では、男性が 36.2％、女性が 25.7％と男性の方が高く、男女の意識の差がある。

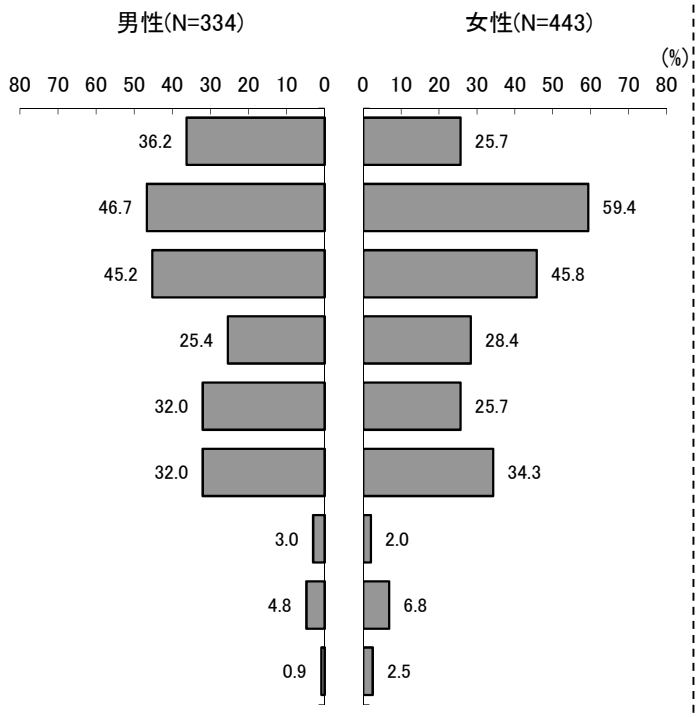
■女性の職業の有無別にみると、「女性は継続して勤務することが困難であるから」では、勤め人・自営業が 63.3％、専業主婦・無職・学生が 56.5％と高くなっている。

■経年比較をみると、平成 23 年度から増加している項目は、「女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから」、逆に減少している項目は、「主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから」、「登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」となっている。

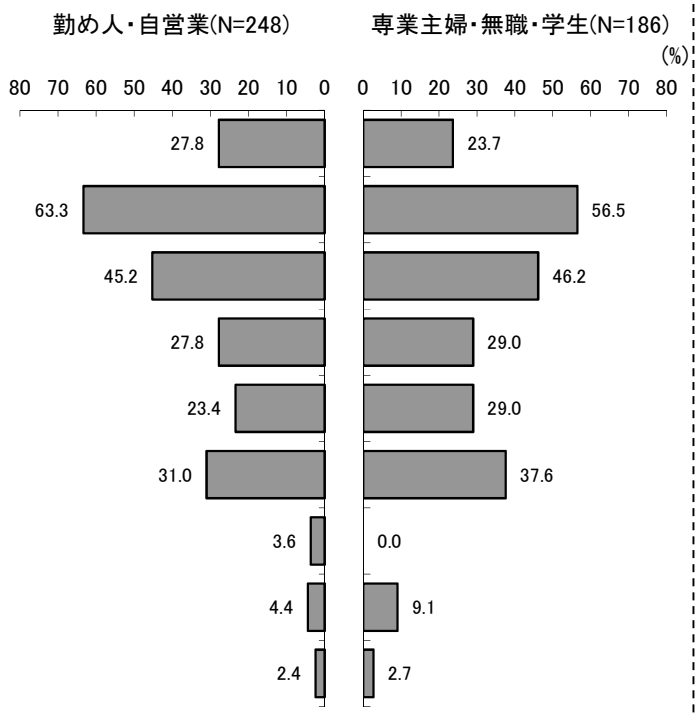
【管理的部門や指導的地位への女性登用が少ない理由】



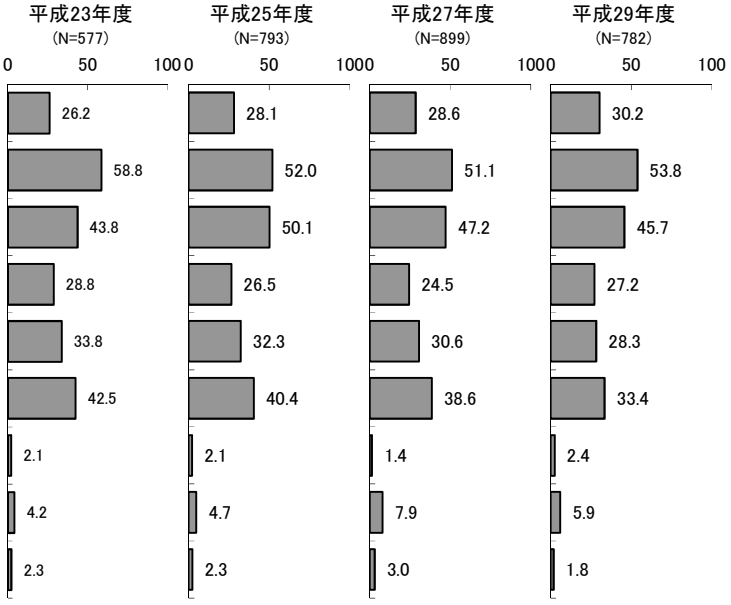
【性別】


男性(N=334)
女性(N=443)
(%)
80 70 60 50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50 60 70 80
女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから
36.2
25.7
女性は継続して勤務することが困難であるから
46.7
59.4
社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから
45.2
45.8
家族の理解や協力が得られにくいから
25.4
28.4
主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから
32.0
25.7
登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
32.0
34.3
その他
3.0
2.0
わからない
4.8
6.8
無回答
0.9
2.5

【女性・職業の有無別】


勤め人・自営業(N=248)
専業主婦・無職・学生(N=186)
(%)
80 70 60 50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50 60 70 80
女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから
27.8
23.7
女性は継続して勤務することが困難であるから
63.3
56.5
社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから
45.2
46.2
家族の理解や協力が得られにくいから
27.8
29.0
主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから
23.4
29.0
登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
31.0
37.6
その他
3.6
0.0
わからない
4.4
9.1
無回答
2.4
2.7

【経年比較】


平成23年度
(N=577)
平成25年度
(N=793)
平成27年度
(N=899)
平成29年度
(N=782)
0
50
100
女性自身が管理的部門等につくことに消極的だから
26.2
28.1
28.6
30.2
女性は継続して勤務することが困難であるから
58.8
52.0
51.1
53.8
社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから
43.8
50.1
47.2
45.7
家族の理解や協力が得られにくいから
28.8
26.5
24.5
27.2
主として補助的業務が与えられ、女性の能力を高める機会が少ないから
33.8
32.3
30.6
28.3
登用する側に男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
42.5
40.4
38.6
33.4
その他
2.1
2.1
1.4
2.4
わからない
4.2
4.7
7.9
5.9
無回答
2.3
2.3
3.0
1.8

6　男女が共に能力を発揮できる就業環境について

1　女性が職業を持つこと

問16　一般的に女性が職業を持つことについて、どう考えますか。（1つに○）

「ずっと職業を続けるほうがよい」が増加傾向にある。

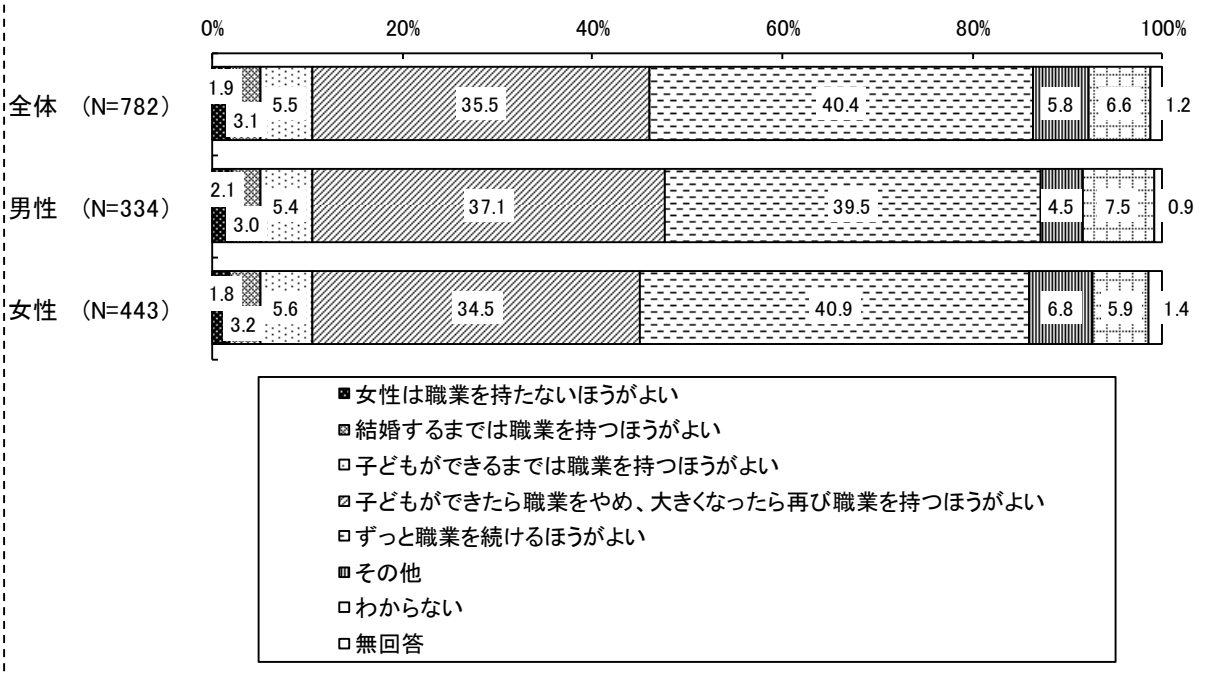
■女性が職業を持つことに対する考えをたずねたところ、「ずっと職業を続けるほうがよい」が40.4%と最も高く、次いで、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」が35.5%となっている。

■性別にみると、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」では、男性が37.1%、女性が34.5%で、男性の方が上回っている。

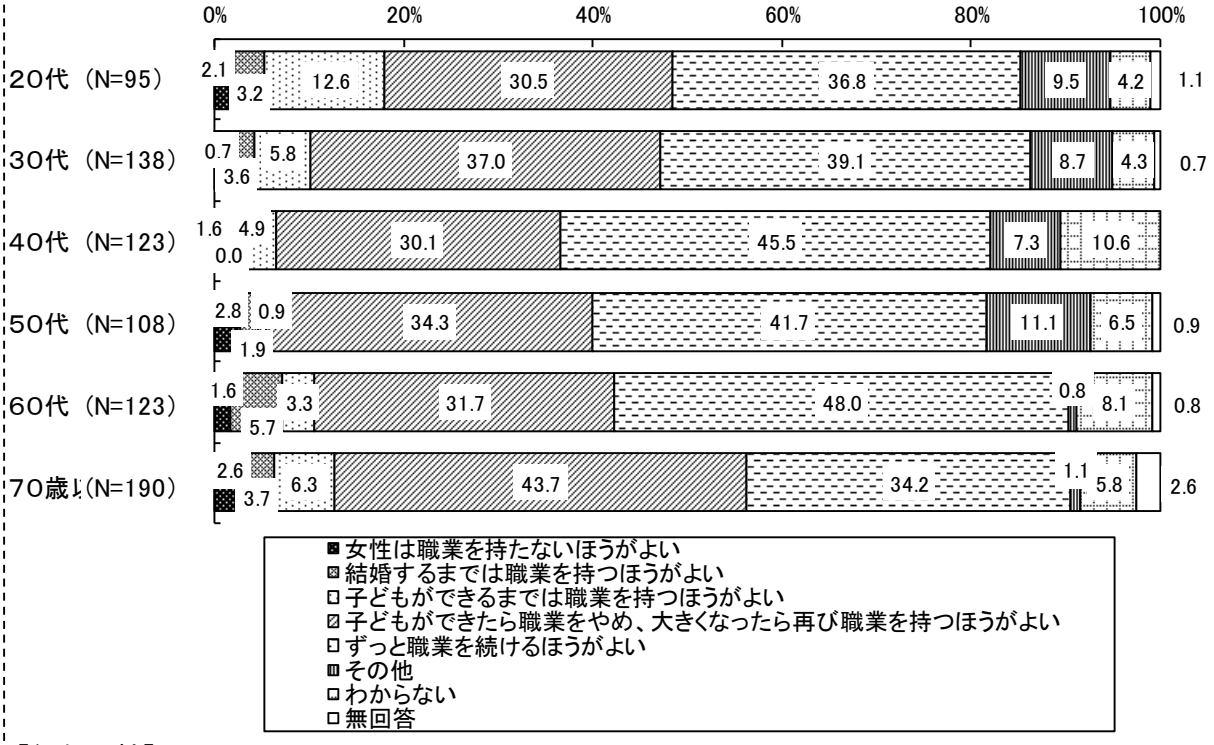
■年代別にみると、「ずっと職業を続けるほうがよい」では、60代が48.0%と最も高く、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」では、70歳以上が43.7%と高くなっている。

■経年比較をみると、「ずっと職業を続けるほうがよい」が増加傾向にあり、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」は減少傾向にある。

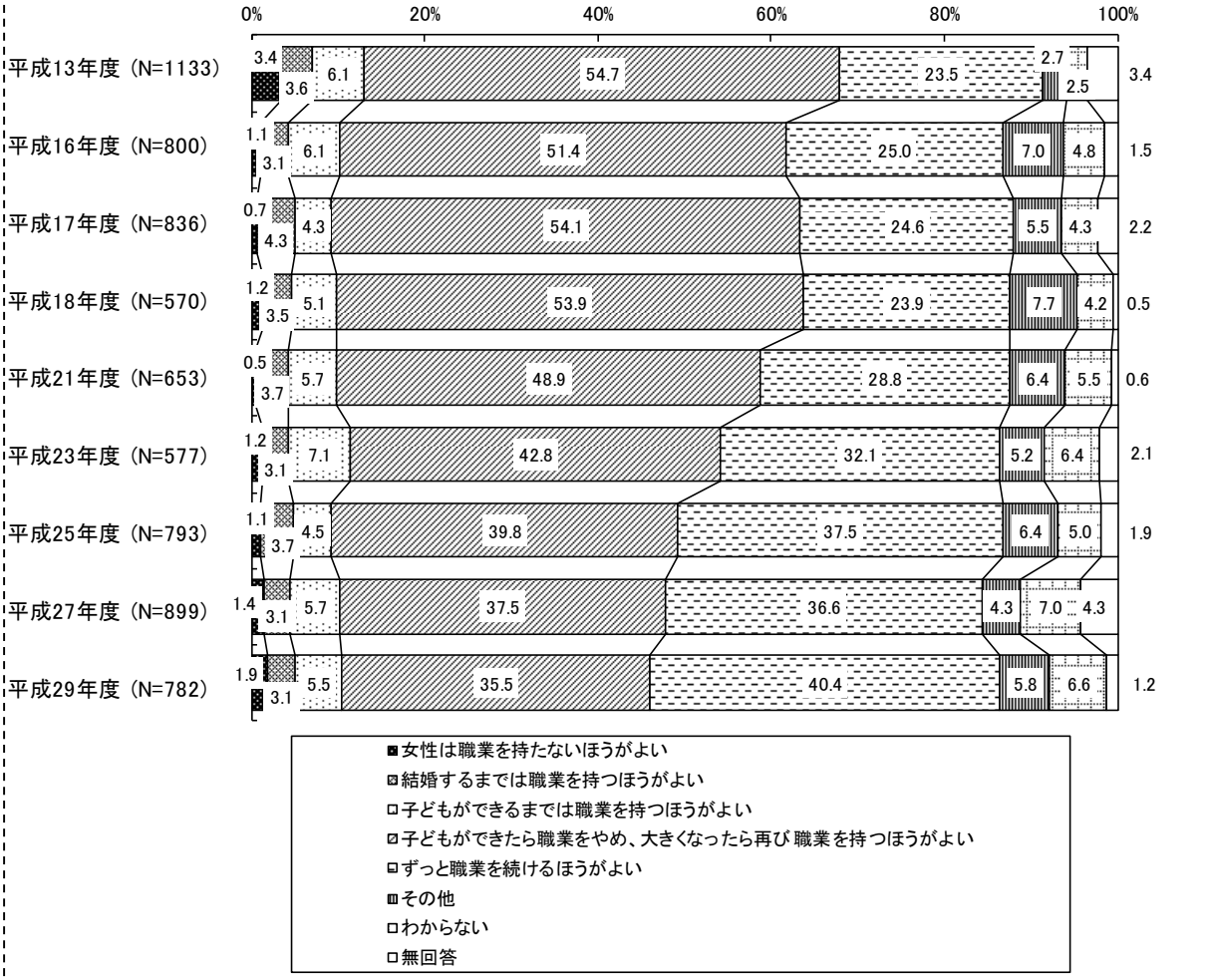
【女性が職業を持つことについて】



【年代別】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
20代（N=95）
2.1 3.2 12.6 30.5 36.8 9.5 4.2 1.1
30代（N=138）
0.7 3.6 5.8 37.0 39.1 8.7 4.3 0.7
40代（N=123）
1.6 0.0 4.9 30.1 45.5 7.3 10.6
50代（N=108）
2.8 1.9 0.9 34.3 41.7 11.1 6.5 0.9
60代（N=123）
1.6 5.7 3.3 31.7 48.0 0.8 8.1 0.8
70歳以（N=190）
2.6 3.7 6.3 43.7 34.2 1.1 5.8 2.6
女性は職業を持たないほうがよい
結婚するまでは職業を持つほうがよい
子どもができるまでは職業を持つほうがよい
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
ずっと職業を続けるほうがよい
その他
わからない
無回答

【経年比較】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
平成13年度（N=1133）
3.4 3.6 6.1 54.7 23.5 2.7 2.5 3.4
平成16年度（N=800）
1.1 3.1 6.1 51.4 25.0 7.0 4.8 1.5
平成17年度（N=836）
0.7 4.3 4.3 54.1 24.6 5.5 4.3 2.2
平成18年度（N=570）
1.2 3.5 5.1 53.9 23.9 7.7 4.2 0.5
平成21年度（N=653）
0.5 3.7 5.7 48.9 28.8 6.4 5.5 0.6
平成23年度（N=577）
1.2 3.1 7.1 42.8 32.1 5.2 6.4 2.1
平成25年度（N=793）
1.1 3.7 4.5 39.8 37.5 6.4 5.0 1.9
平成27年度（N=899）
1.4 3.1 5.7 37.5 36.6 4.3 7.0 4.3
平成29年度（N=782）
1.9 3.1 5.5 35.5 40.4 5.8 6.6 1.2
女性は職業を持たないほうがよい
結婚するまでは職業を持つほうがよい
子どもができるまでは職業を持つほうがよい
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい
ずっと職業を続けるほうがよい
その他
わからない
無回答

2　女性が職業を持つことの現実

問16-2　女性が職業を持つことについて、あなたの現実に当てはまるもの(当てはまると予想されるもの)はどれですか。（１つに○）

「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」が４割以上。

■現実に女性が職業を持つことについてたずねたところ、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」が 40.8%と最も高く、次いで、「ずっと職業を続ける」が 32.5%となっている。

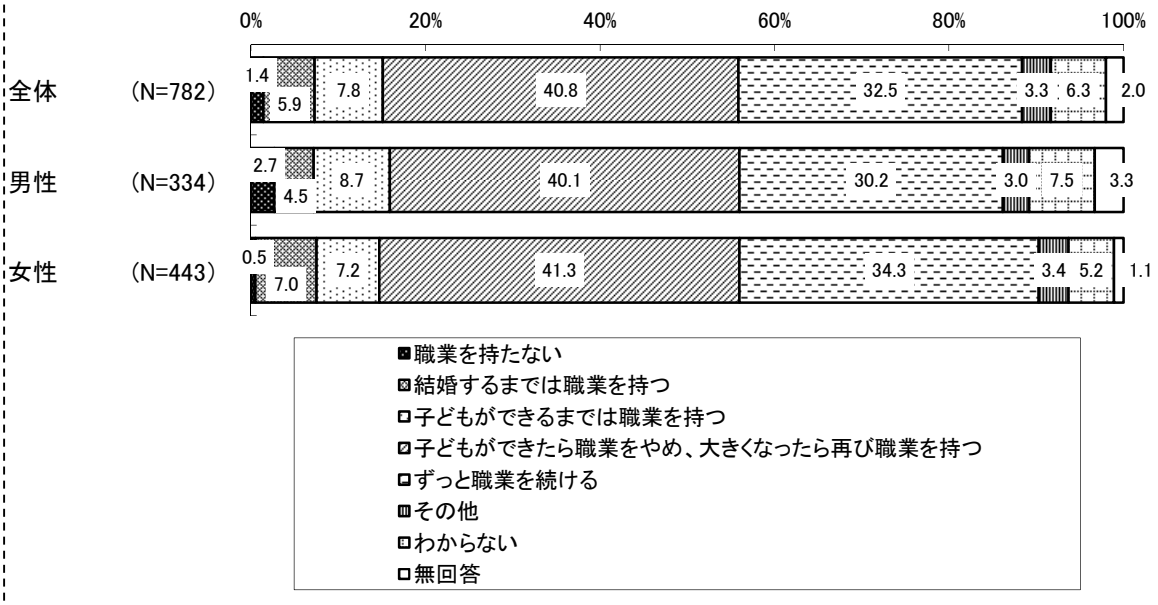
■問 16 の女性が職業を持つことについてと比べると、「ずっと職業を続ける」は、理想より現実が 7.9 ポイント低く、理想と現実に差があることがわかる。

■性別にみると、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」では、男性が 40.1%、女性が 41.3%でともに高くなっている。

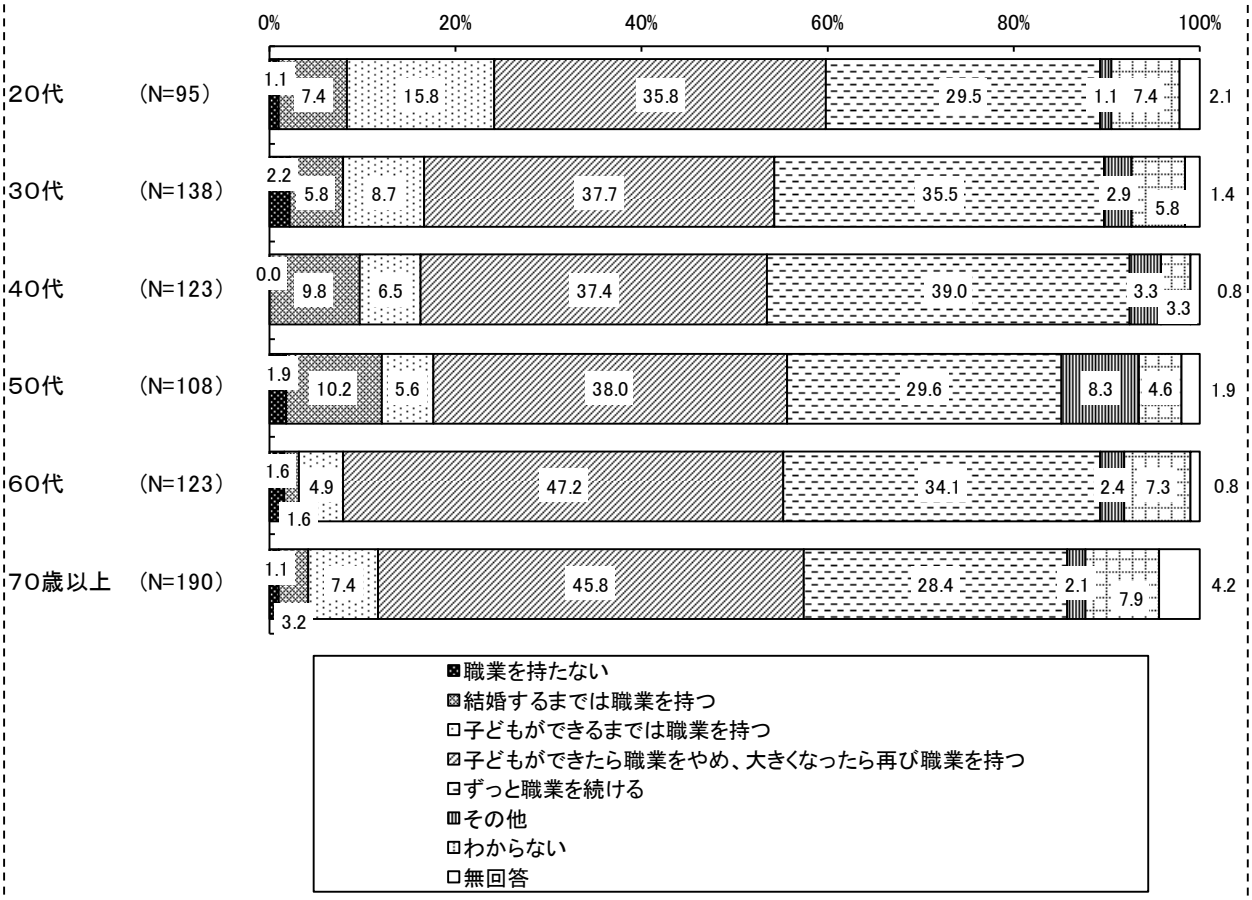
■年代別にみると、60 代で、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」が 47.2%と高くなっている。「ずっと職業を続ける」では、40 代が 39.0%と高い。

■経年比較をみると、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」は減少傾向にあるが、「ずっと職業を続ける」は年々増加している。

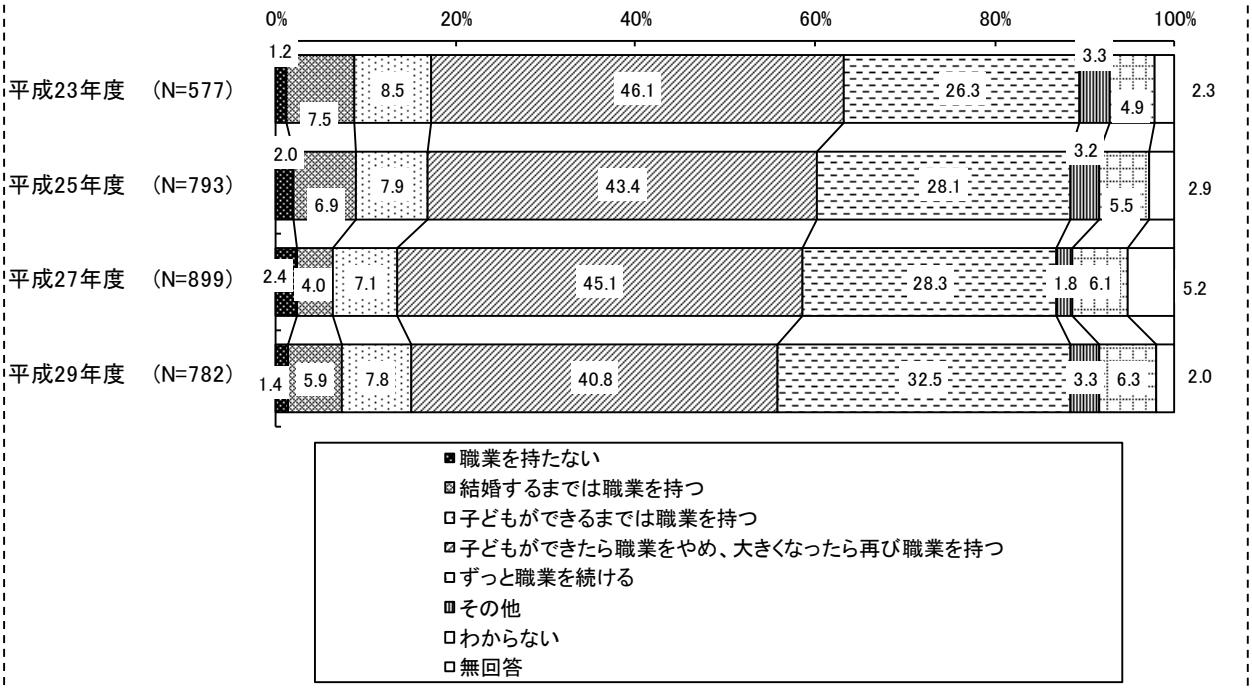
【女性が職業を持つことの現実】



【年代別】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
20代　(N=95)
1.1
7.4
15.8
35.8
29.5
1.1
7.4
2.1
30代　(N=138)
2.2
5.8
8.7
37.7
35.5
2.9
5.8
1.4
40代　(N=123)
0.0
9.8
6.5
37.4
39.0
3.3
3.3
0.8
50代　(N=108)
1.9
10.2
5.6
38.0
29.6
8.3
4.6
1.9
60代　(N=123)
1.6
4.9
1.6
47.2
34.1
2.4
7.3
0.8
70歳以上　(N=190)
1.1
7.4
3.2
45.8
28.4
2.1
7.9
4.2
職業を持たない
結婚するまでは職業を持つ
子どもができるまでは職業を持つ
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ
ずっと職業を続ける
その他
わからない
無回答

【経年比較】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
平成23年度　(N=577)
1.2
7.5
8.5
46.1
26.3
3.3
4.9
2.3
平成25年度　(N=793)
2.0
6.9
7.9
43.4
28.1
3.2
5.5
2.9
平成27年度　(N=899)
2.4
4.0
7.1
45.1
28.3
1.8
6.1
5.2
平成29年度　(N=782)
1.4
5.9
7.8
40.8
32.5
3.3
6.3
2.0
職業を持たない
結婚するまでは職業を持つ
子どもができるまでは職業を持つ
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ
ずっと職業を続ける
その他
わからない
無回答

３　女性が働く上で障害となること

問 16-３　問 16-２で「２」「３」「４」又は「５」と答えた方に伺います。
継続して女性が働く上での障害は何だと思いますか。（あてはまるもの全てに○）

「長時間労働や残業」「育児休暇・介護休業が取得しにくい環境にあること」「育児施設・介護施設の不足」が障害。

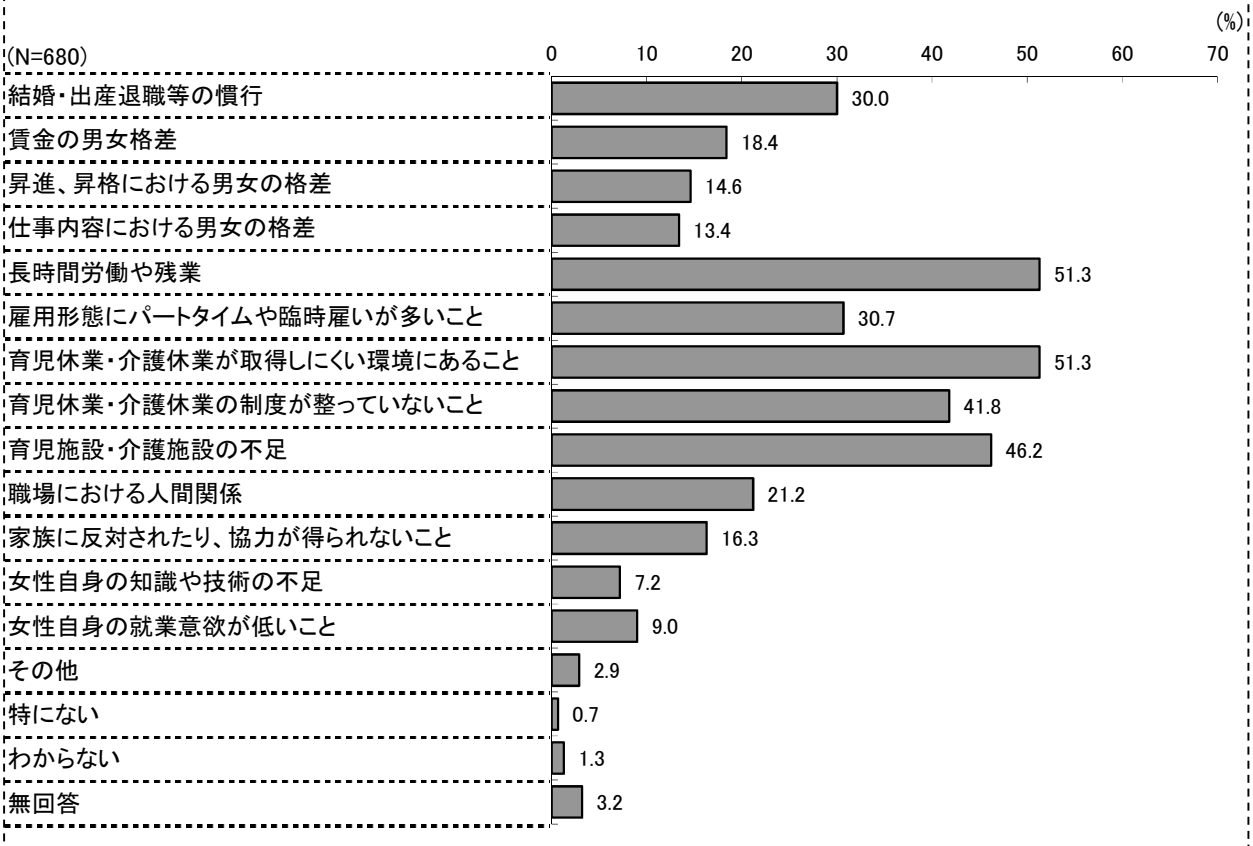
■女性が働く上で障害となることをたずねたところ、「長時間労働や残業」と「育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること」がともに 51.3％と最も高く、次いで、「育児施設・介護施設の不足」が 46.2％、「育児休業・介護休業の制度が整っていないこと」が 41.8％と続いている。

■性別にみると、「長時間労働や残業」では、女性が 57.5％、男性が 42.7％と、女性の方が高く、14.8 ポイントの差がある。「家族に反対されたり、協力が得られないこと」では、女性が 20.4％、男性が 10.4％と、男女間の意識の差が見られる。

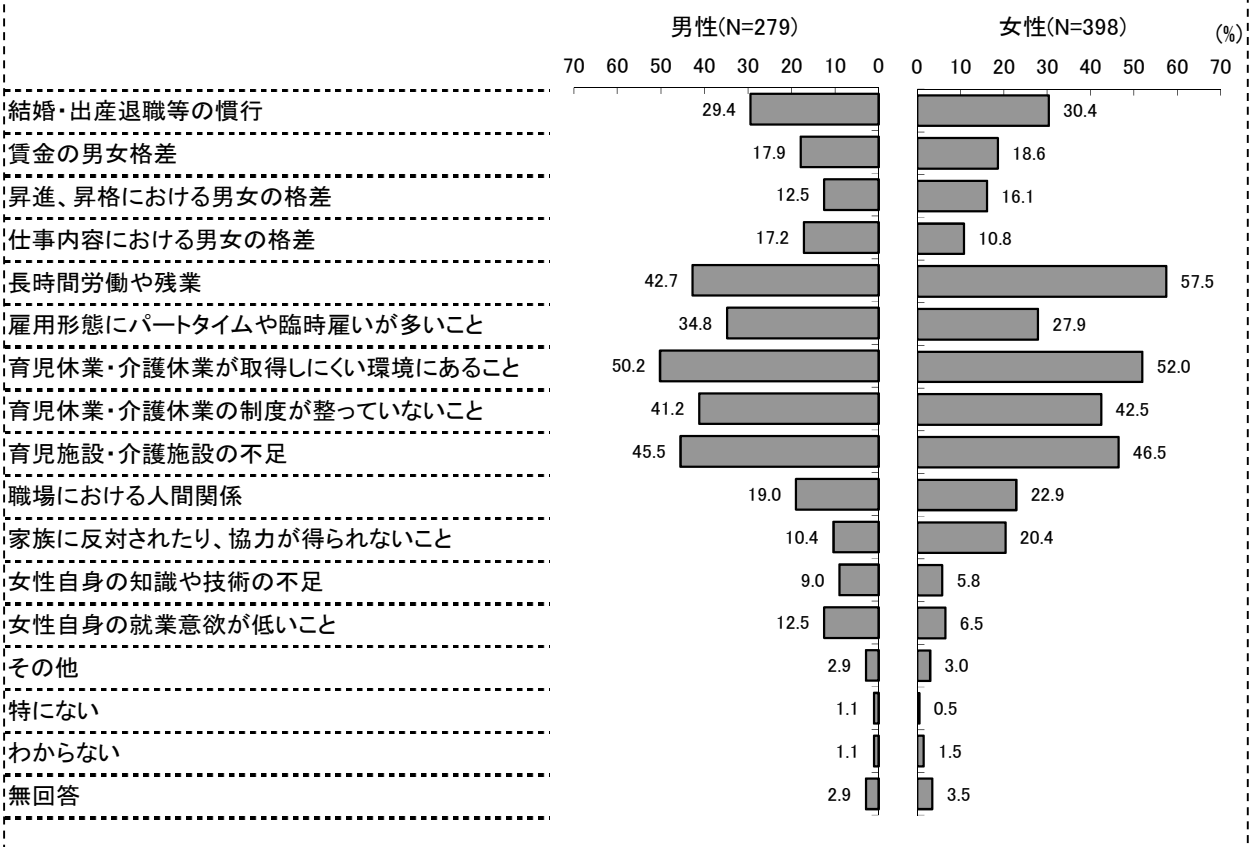
■女性の職業の有無別にみると、勤め人・自営業、専業主婦・無職・学生ともに「長時間労働や残業」が最も高く、それぞれ 57.9％、57.7％と半数以上が回答している。「育児施設・介護施設の不足」では、勤め人・自営業が 41.7％に対し、専業主婦・無職・学生が 54.5％と、職業の有無で差が大きい。

■経年比較をみると、「長時間労働や残業」は、過去最も高い平成 23 年度の次に高くなっている。

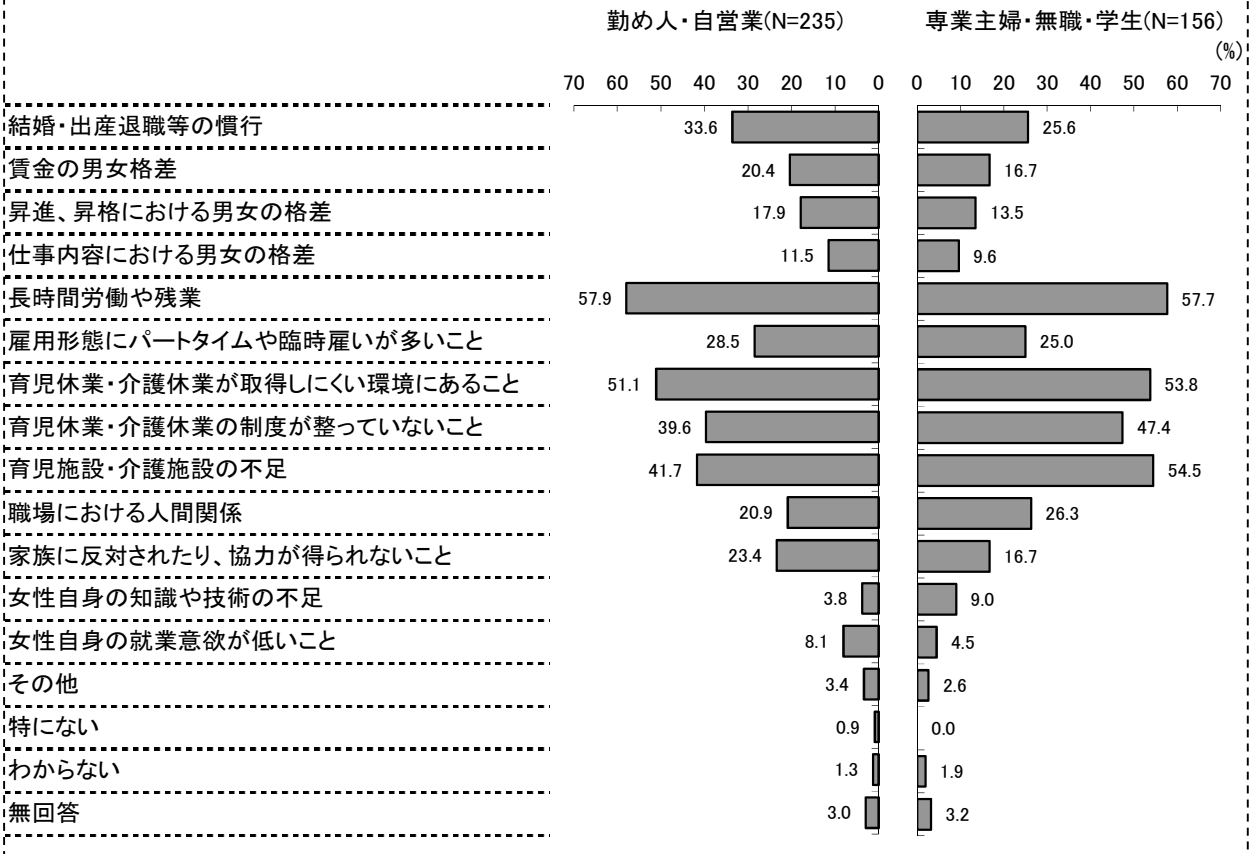
【女性が働く上で障害となること】



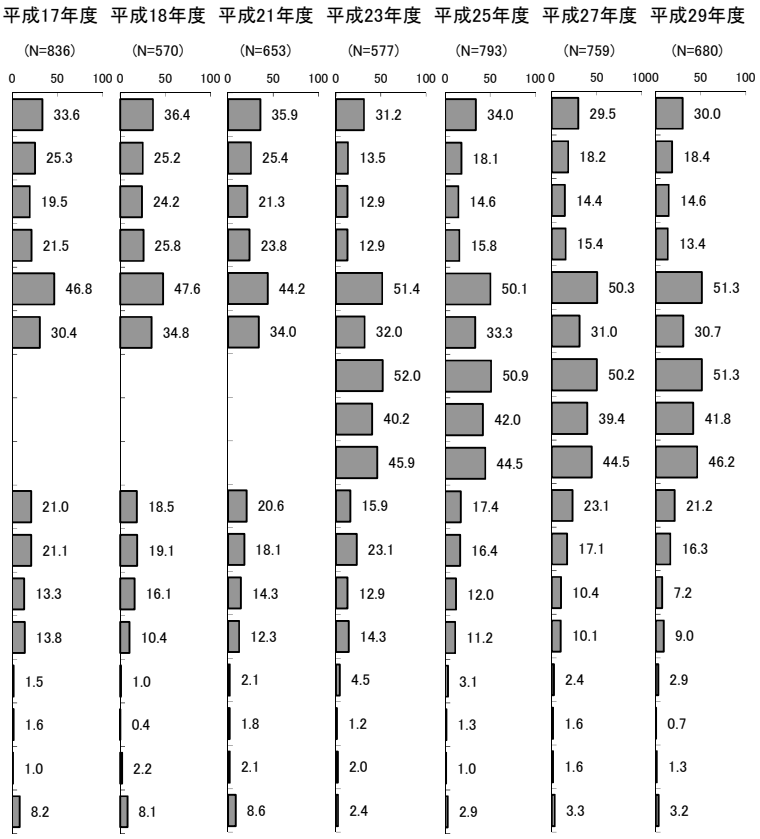
【性別】


男性(N=279)
女性(N=398)
(%)
70 60 50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50 60 70
結婚・出産退職等の慣行 29.4 30.4
賃金の男女格差 17.9 18.6
昇進、昇格における男女の格差 12.5 16.1
仕事内容における男女の格差 17.2 10.8
長時間労働や残業 42.7 57.5
雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと 34.8 27.9
育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること 50.2 52.0
育児休業・介護休業の制度が整っていないこと 41.2 42.5
育児施設・介護施設の不足 45.5 46.5
職場における人間関係 19.0 22.9
家族に反対されたり、協力が得られないこと 10.4 20.4
女性自身の知識や技術の不足 9.0 5.8
女性自身の就業意欲が低いこと 12.5 6.5
その他 2.9 3.0
特にない 1.1 0.5
わからない 1.1 1.5
無回答 2.9 3.5

【女性・職業の有無別】


勤め人・自営業(N=235)
専業主婦・無職・学生(N=156)
(%)
70 60 50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50 60 70
結婚・出産退職等の慣行 33.6 25.6
賃金の男女格差 20.4 16.7
昇進、昇格における男女の格差 17.9 13.5
仕事内容における男女の格差 11.5 9.6
長時間労働や残業 57.9 57.7
雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと 28.5 25.0
育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること 51.1 53.8
育児休業・介護休業の制度が整っていないこと 39.6 47.4
育児施設・介護施設の不足 41.7 54.5
職場における人間関係 20.9 26.3
家族に反対されたり、協力が得られないこと 23.4 16.7
女性自身の知識や技術の不足 3.8 9.0
女性自身の就業意欲が低いこと 8.1 4.5
その他 3.4 2.6
特にない 0.9 0.0
わからない 1.3 1.9
無回答 3.0 3.2

【経年比較】


平成17年度 (N=836)
平成18年度 (N=570)
平成21年度 (N=653)
平成23年度 (N=577)
平成25年度 (N=793)
平成27年度 (N=759)
平成29年度 (N=680)
0 50 100
結婚・出産退職等の慣行 33.6 36.4 35.9 31.2 34.0 29.5 30.0
賃金の男女格差 25.3 25.2 25.4 13.5 18.1 18.2 18.4
昇進、昇格における男女の格差 19.5 24.2 21.3 12.9 14.6 14.4 14.6
仕事内容における男女の格差 21.5 25.8 23.8 12.9 15.8 15.4 13.4
長時間労働や残業 46.8 47.6 44.2 51.4 50.1 50.3 51.3
雇用形態にパートタイムや臨時雇いが多いこと 30.4 34.8 34.0 32.0 33.3 31.0 30.7
育児休業・介護休業が取得しにくい環境にあること 52.0 50.9 50.2 51.3
育児休業・介護休業の制度が整っていないこと 40.2 42.0 39.4 41.8
育児施設・介護施設の不足 45.9 44.5 44.5 46.2
職場における人間関係 21.0 18.5 20.6 15.9 17.4 23.1 21.2
家族に反対されたり、協力が得られないこと 21.1 19.1 18.1 23.1 16.4 17.1 16.3
女性自身の知識や技術の不足 13.3 16.1 14.3 12.9 12.0 10.4 7.2
女性自身の就業意欲が低いこと 13.8 10.4 12.3 14.3 11.2 10.1 9.0
その他 1.5 1.0 2.1 4.5 3.1 2.4 2.9
特にない 1.6 0.4 1.8 1.2 1.3 1.6 0.7
わからない 1.0 2.2 2.1 2.0 1.0 1.6 1.3
無回答 8.2 8.1 8.6 2.4 2.9 3.3 3.2

4　女性の社会参画を進めるために必要な行政の取組み

問17　女性の社会参画を進めるため、行政としてどのような取組が必要だと思いますか。
（あてはまるもの全てに○）

最も必要な取組は「育児・介護の支援」、次いで「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」「企業等への女性参画についての意識啓発」が必要。

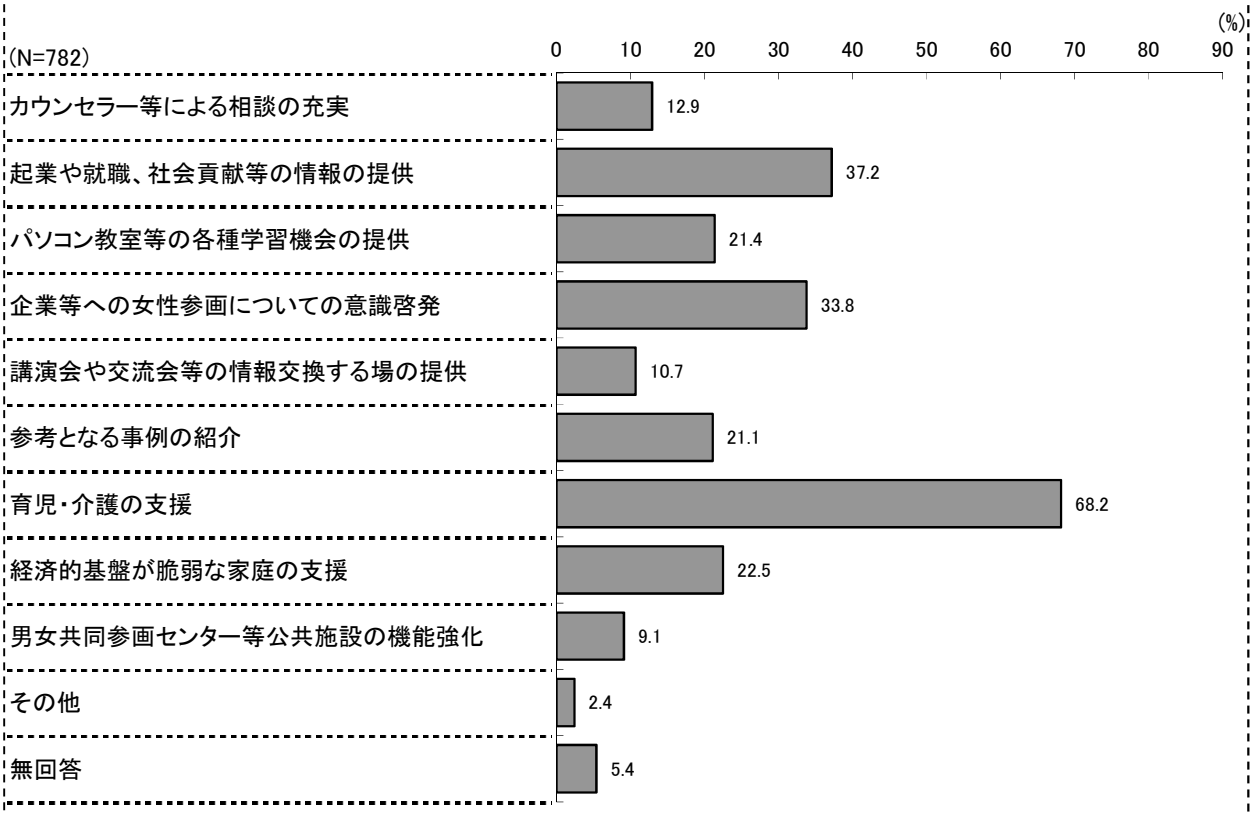
■女性の社会参画を進めるために必要な行政の取組についてたずねたところ、「育児・介護の支援」が 68.2%と最も高く、7割近くを占めている。次いで、「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」が 37.2%、「企業等への女性参画についての意識啓発」が 33.8%と続いている。

■性別にみると、男女とも「育児・介護の支援」が最も高く、男性が 67.4%、女性が 68.8%となっている。以下、男性では、「企業等への女性参画についての意識啓発」が 38.6%（女性 29.8%）、女性では、「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」が 38.1%（男性 35.6%）となっている。

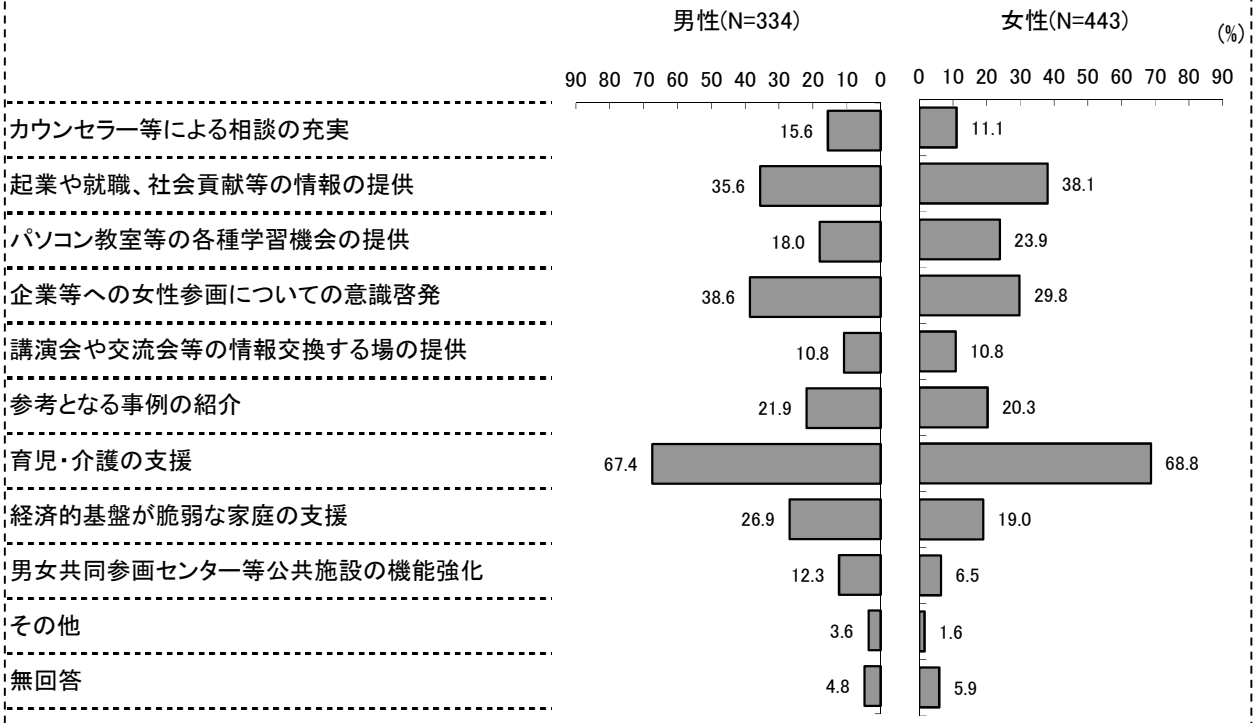
■女性・職業の有無別にみると、専業主婦・無職・学生の「育児・介護の支援」が、女性全体の 65.1%に対し、子育て世代では 77.8%と高く、12.7 ポイントの差がある。

■経年比較をみると、「育児・介護の支援」に次いで、「起業や就職、社会貢献等の情報の提供」・「企業等への女性参画についての意識啓発」が例年多い。

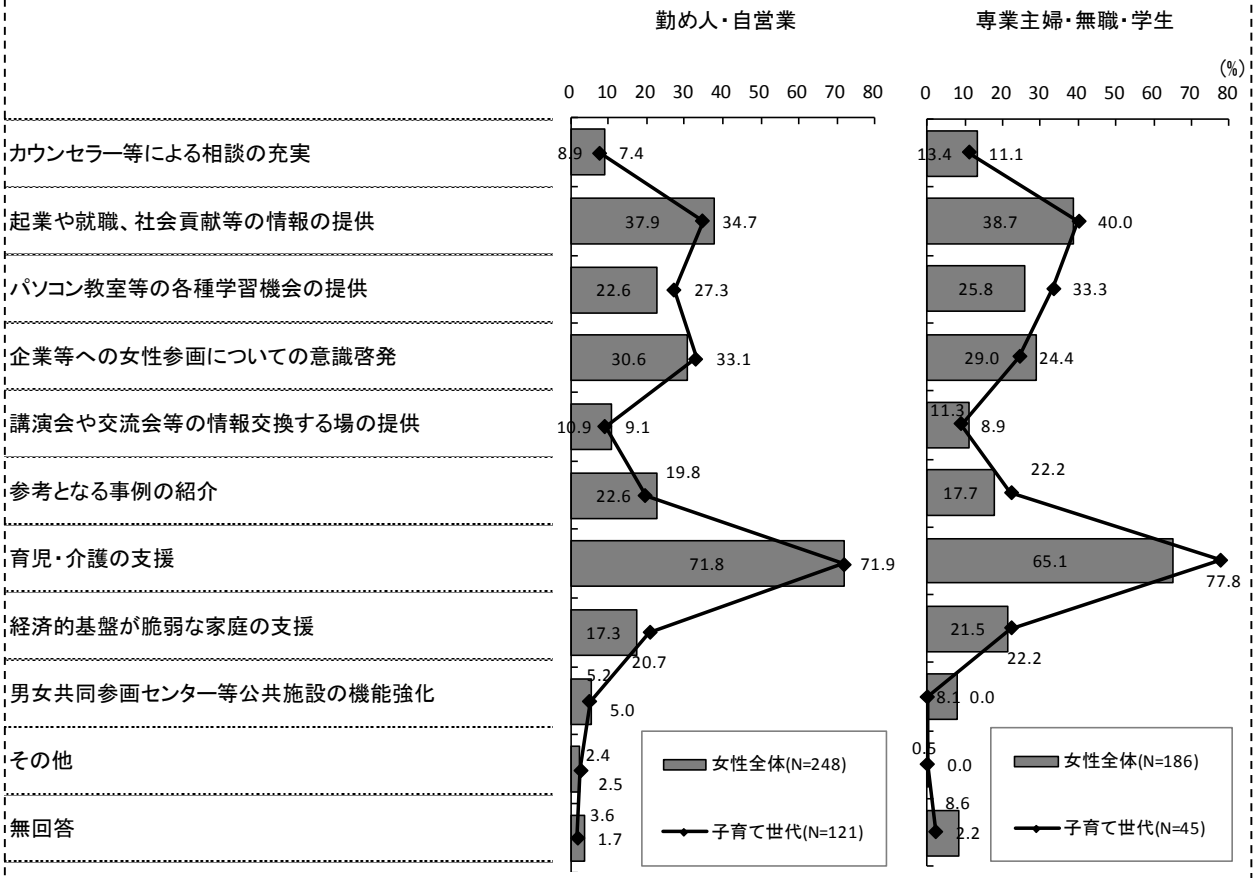
【女性の社会参画を進めるために必要な行政の取組】



【性別】

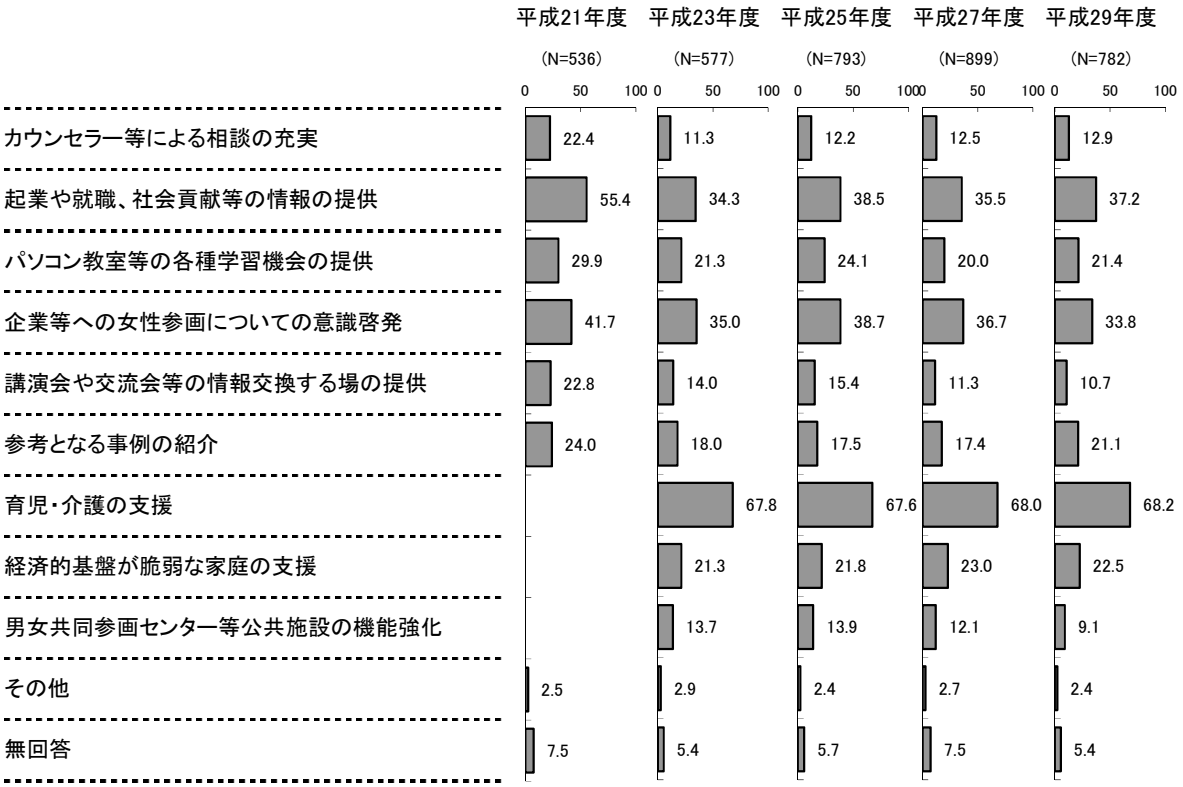


【女性・職業の有無別】



※子育て世代とは、「20～50代」で「子どもがいる」と回答した対象者を指す。

【経年比較】


平成21年度
平成23年度
平成25年度
平成27年度
平成29年度
(N=536)
(N=577)
(N=793)
(N=899)
(N=782)
0
50
100
カウンセラー等による相談の充実
22.4
11.3
12.2
12.5
12.9
起業や就職、社会貢献等の情報の提供
55.4
34.3
38.5
35.5
37.2
パソコン教室等の各種学習機会の提供
29.9
21.3
24.1
20.0
21.4
企業等への女性参画についての意識啓発
41.7
35.0
38.7
36.7
33.8
講演会や交流会等の情報交換する場の提供
22.8
14.0
15.4
11.3
10.7
参考となる事例の紹介
24.0
18.0
17.5
17.4
21.1
育児・介護の支援
67.8
67.6
68.0
68.2
経済的基盤が脆弱な家庭の支援
21.3
21.8
23.0
22.5
男女共同参画センター等公共施設の機能強化
13.7
13.9
12.1
9.1
その他
2.5
2.9
2.4
2.7
2.4
無回答
7.5
5.4
5.7
7.5
5.4

7　地域社会の一員としての活動について

1　仕事と家庭生活・地域活動の希望優先度

問18　生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」（地域活動・学習・趣味・付き合い）の優先度について、あなたの希望に最も近いものはどれですか。（１つに○）

“家庭生活を優先したい”傾向

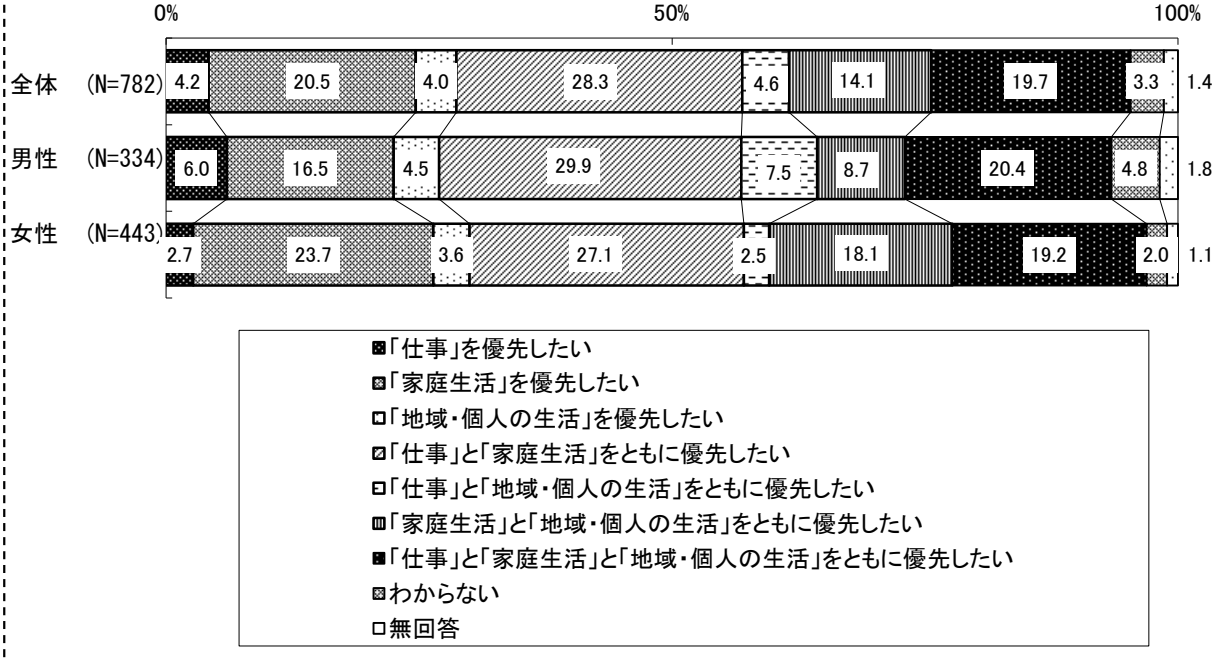
■仕事と家庭生活、地域・個人の生活の希望優先度についてたずねたところ、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 28.3%で最も高い。次いで、『「家庭生活」を優先したい』が 20.5%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」』が 19.7%、『「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」』が 14.1%と続いている。それぞれの回答に“家庭生活”が含まれていることから、“家庭生活”を優先にしたい傾向がうかがえる。

■性別にみると、男女ともに『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」』が最も高く、それぞれ 29.9%、27.1%となっている。『「家庭生活」を優先したい』、『「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」』では、ともに女性の方が高く、男女の意識の差が見られる。

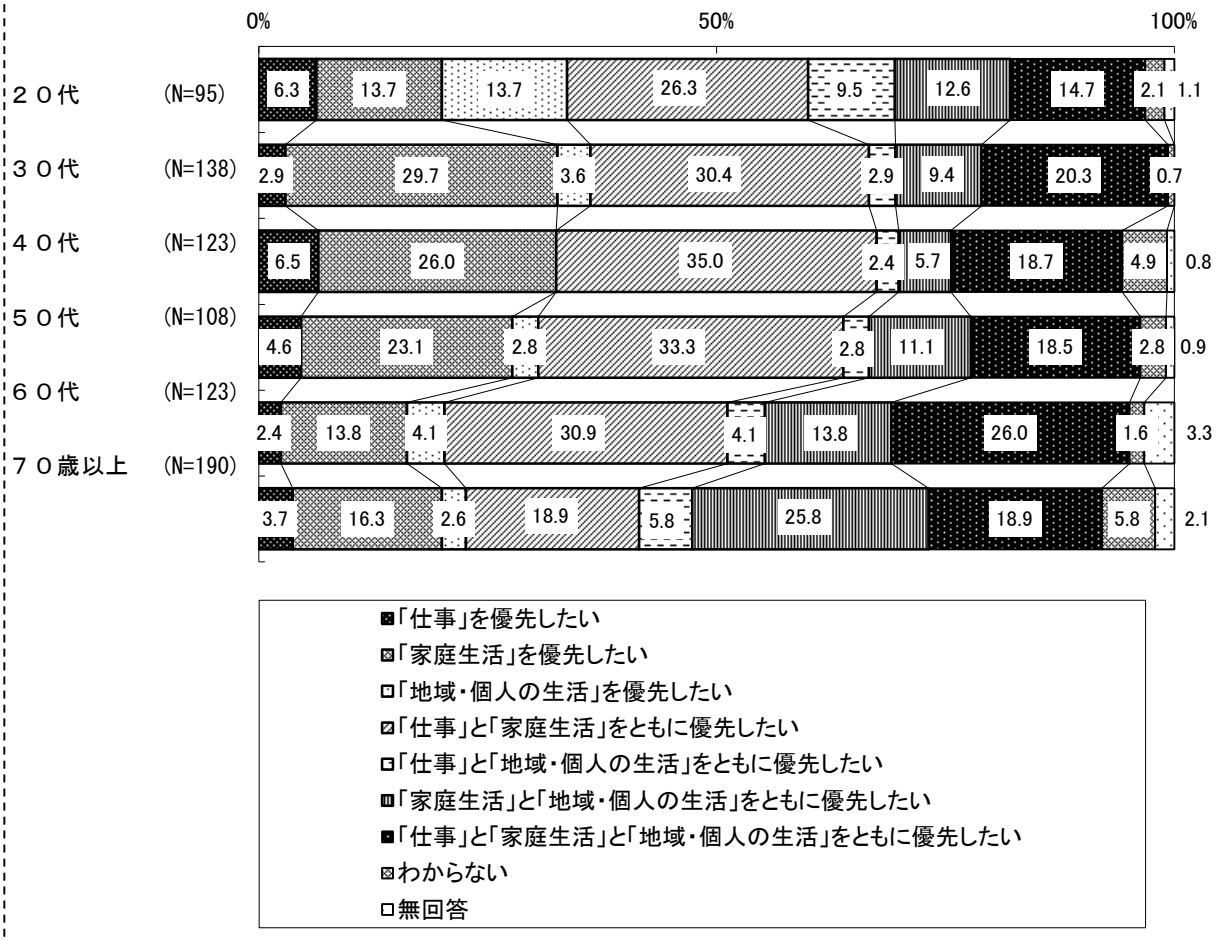
■年代別では、30 代から 70 代までは「家庭生活」が入っている回答が 8 割前後となっており、もっとも高いのは 30 代で 9 割近くを占めている。

■経年比較を見ると、『「家庭生活」を優先したい』は前年度に比べ 5.7 ポイント高くなっている。

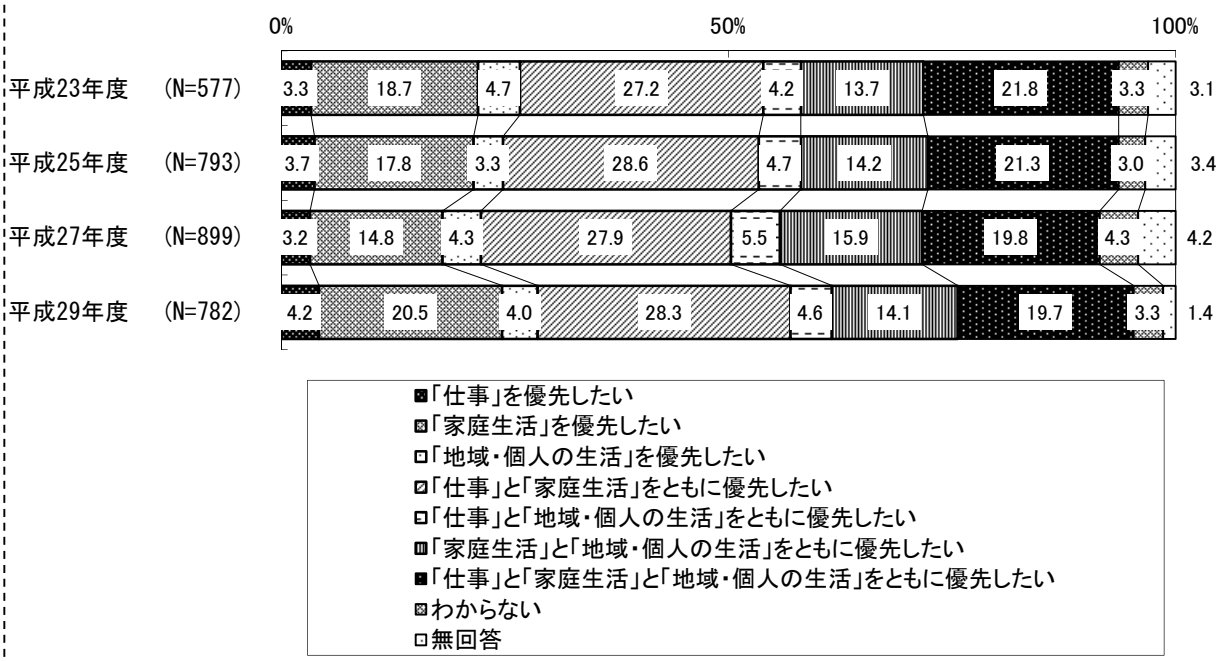
【仕事と家庭生活・地域活動の希望優先度】



【年代別】


0%
50%
100%
２０代 (N=95)
6.3 13.7 13.7 26.3 9.5 12.6 14.7 2.1 1.1
３０代 (N=138)
2.9 29.7 3.6 30.4 2.9 9.4 20.3 0.7
４０代 (N=123)
6.5 26.0 35.0 2.4 5.7 18.7 4.9 0.8
５０代 (N=108)
4.6 23.1 2.8 33.3 2.8 11.1 18.5 2.8 0.9
６０代 (N=123)
2.4 13.8 4.1 30.9 4.1 13.8 26.0 1.6 3.3
７０歳以上 (N=190)
3.7 16.3 2.6 18.9 5.8 25.8 18.9 5.8 2.1
「仕事」を優先したい
「家庭生活」を優先したい
「地域・個人の生活」を優先したい
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
わからない
無回答

【経年比較】


0%
50%
100%
平成23年度 (N=577)
3.3 18.7 4.7 27.2 4.2 13.7 21.8 3.3 3.1
平成25年度 (N=793)
3.7 17.8 3.3 28.6 4.7 14.2 21.3 3.0 3.4
平成27年度 (N=899)
3.2 14.8 4.3 27.9 5.5 15.9 19.8 4.3 4.2
平成29年度 (N=782)
4.2 20.5 4.0 28.3 4.6 14.1 19.7 3.3 1.4
「仕事」を優先したい
「家庭生活」を優先したい
「地域・個人の生活」を優先したい
「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
わからない
無回答

2　仕事と家庭生活・地域活動の現実優先度

問18－2　それでは、あなたの現実（現状）に最も近いものはどれですか。（1つに○）

現実は、男性は“仕事”、女性は“家庭”を優先。

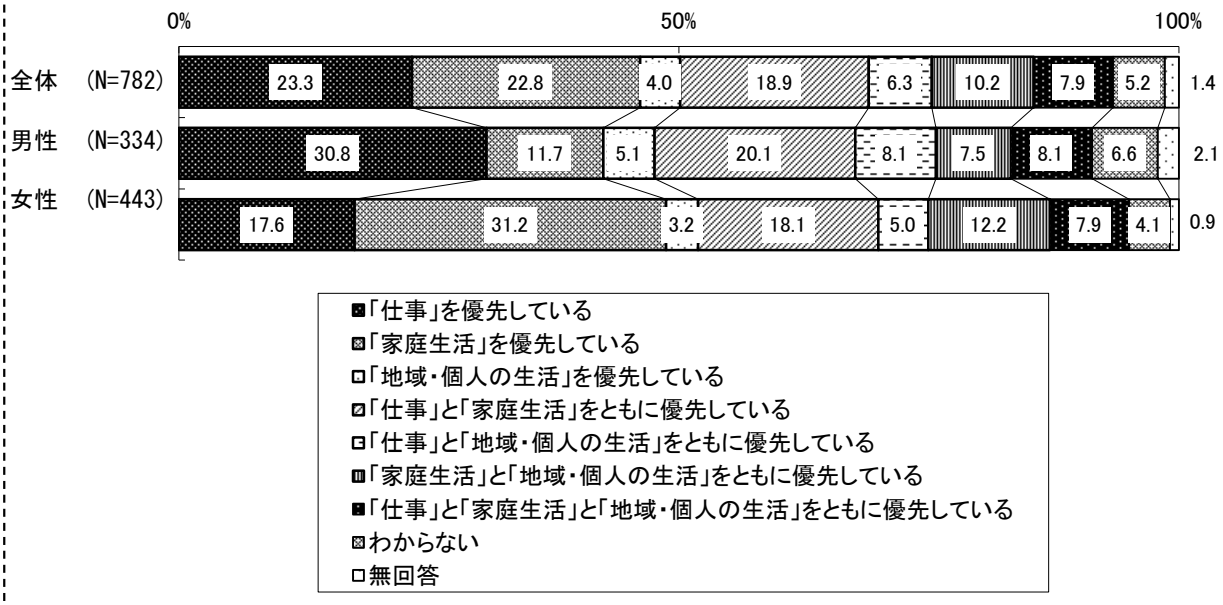
■仕事と家庭生活・地域活動の現実の優先度についてたずねたところ、『「仕事」を優先している』が23.3%と最も高くなっている。次いで、『「家庭生活」を優先している』が22.8%であった。問18の希望優先度と比べると、希望に反して、現実は“仕事”か“家庭生活”のどちらか一方を優先していることがわかる。

■性別にみると、『「仕事」を優先している』では、男性が30.8%、女性が17.6%で、男性のほうが13.2ポイント高く、『「家庭生活」を優先している』では、男性が11.7%、女性が31.2%で、女性のほうが19.5ポイント高くなっている。

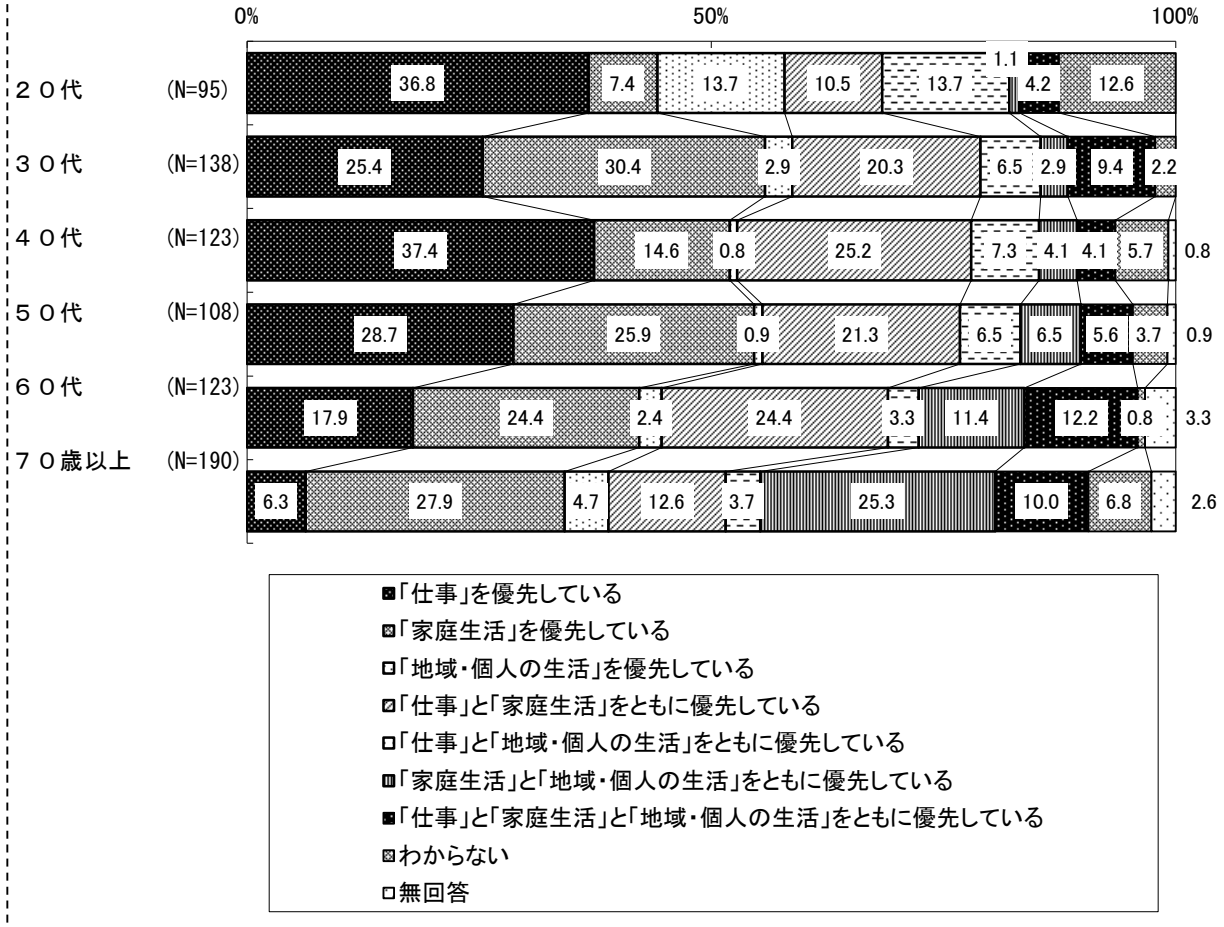
■年代別にみると、『「仕事」を優先している』では、40代が37.4%と高く、『「家庭生活」を優先している』では、30代が30.4%と高くなっている。

■経年比較をみると、『「仕事」を優先している』と『「家庭生活」を優先している』がともに過去最も高くなっている。

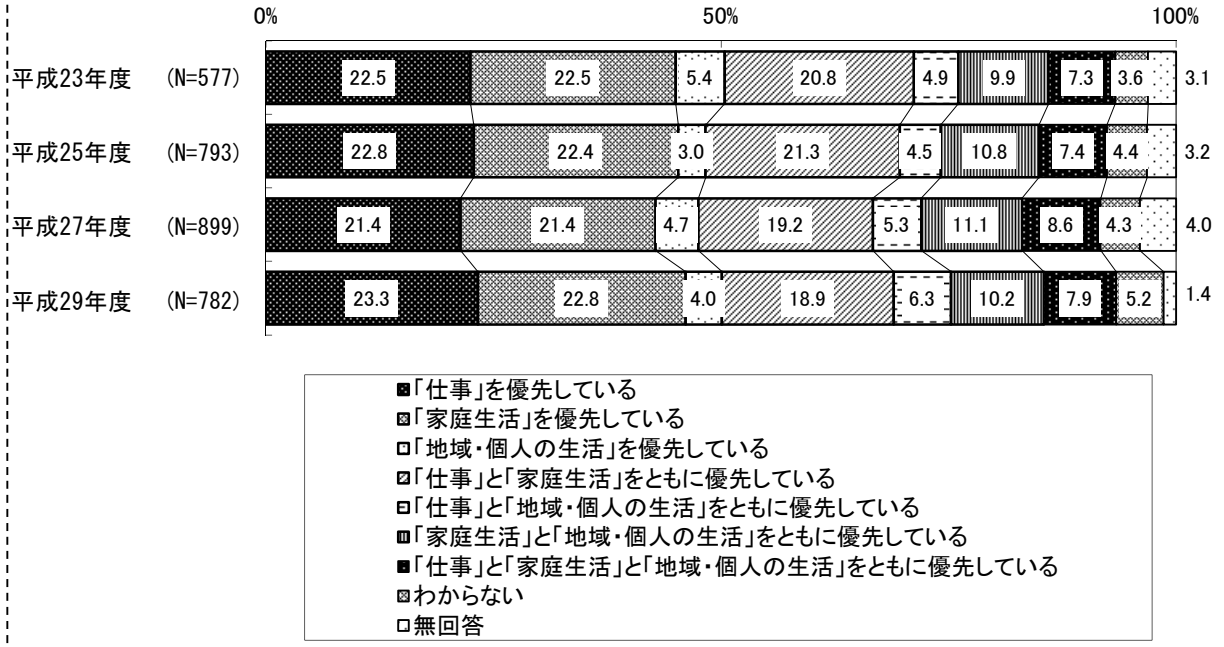
【仕事と家庭生活・地域活動の現実優先度】



【年代別】


0%
50%
100%
２０代 (N=95)
36.8 7.4 13.7 10.5 13.7 1.1 4.2 12.6
３０代 (N=138)
25.4 30.4 2.9 20.3 6.5 2.9 9.4 2.2
４０代 (N=123)
37.4 14.6 0.8 25.2 7.3 4.1 4.1 5.7 0.8
５０代 (N=108)
28.7 25.9 0.9 21.3 6.5 6.5 5.6 3.7 0.9
６０代 (N=123)
17.9 24.4 2.4 24.4 3.3 11.4 12.2 0.8 3.3
７０歳以上 (N=190)
6.3 27.9 4.7 12.6 3.7 25.3 10.0 6.8 2.6
「仕事」を優先している
「家庭生活」を優先している
「地域・個人の生活」を優先している
「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
わからない
無回答

【経年比較】


0%
50%
100%
平成23年度 (N=577)
22.5 22.5 5.4 20.8 4.9 9.9 7.3 3.6 3.1
平成25年度 (N=793)
22.8 22.4 3.0 21.3 4.5 10.8 7.4 4.4 3.2
平成27年度 (N=899)
21.4 21.4 4.7 19.2 5.3 11.1 8.6 4.3 4.0
平成29年度 (N=782)
23.3 22.8 4.0 18.9 6.3 10.2 7.9 5.2 1.4
「仕事」を優先している
「家庭生活」を優先している
「地域・個人の生活」を優先している
「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
わからない
無回答

3　地域活動に参加しようとするとき障害となること

問19　あなたが現在（あるいは今後）、地域活動に参加しようとする時、何か障害になるようなことがありますか。（あてはまるもの全てに○）

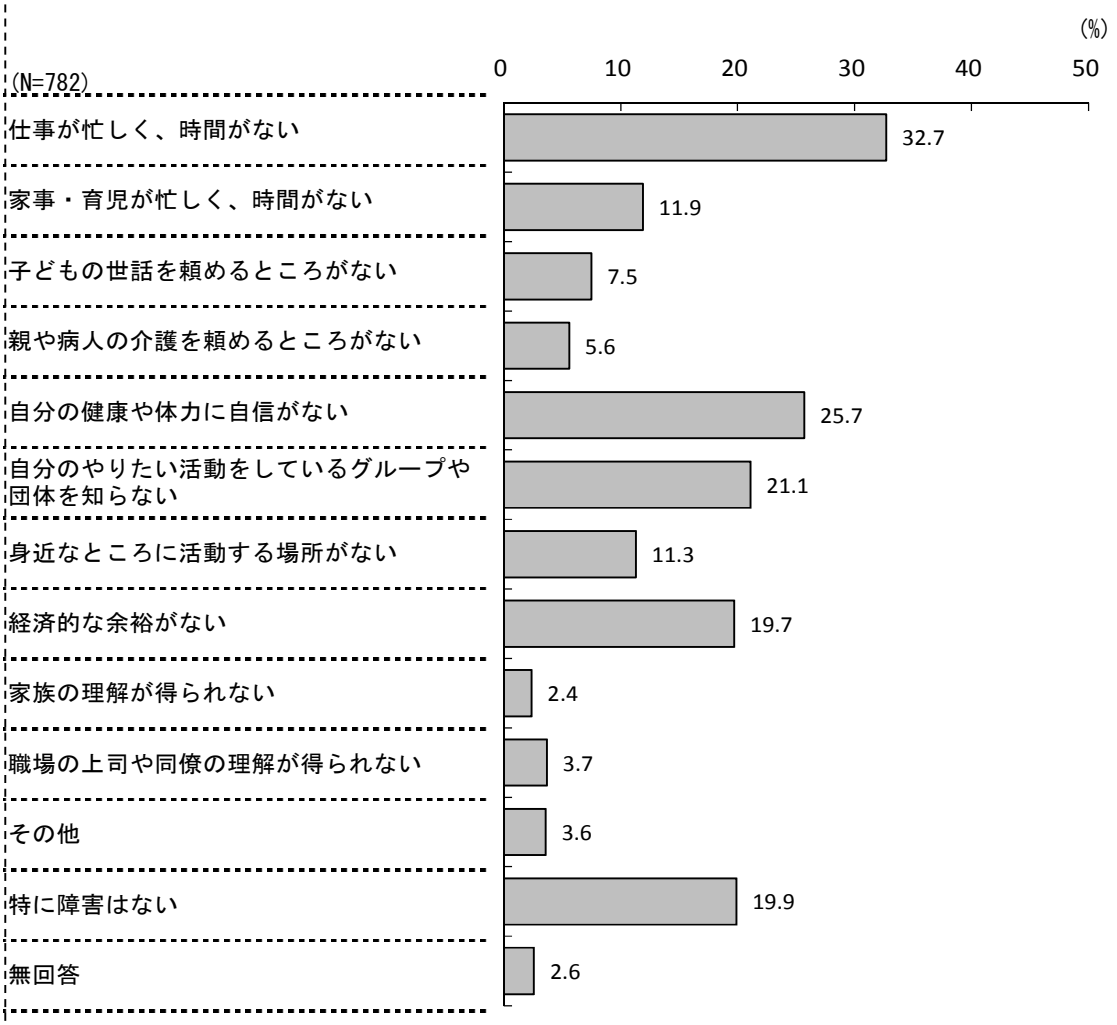
男性は「仕事が忙しく時間がない」、女性は「自分の健康や体力に自信がない」。

■地域活動の参加に障害になることをたずねたところ、「仕事が忙しく、時間がない」が 32.7%と最も高く、次いで、「自分の健康や体力に自信がない」が 25.7%、「自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない」が 21.1%と続いている。「特に障害はない」は 19.9%だった。

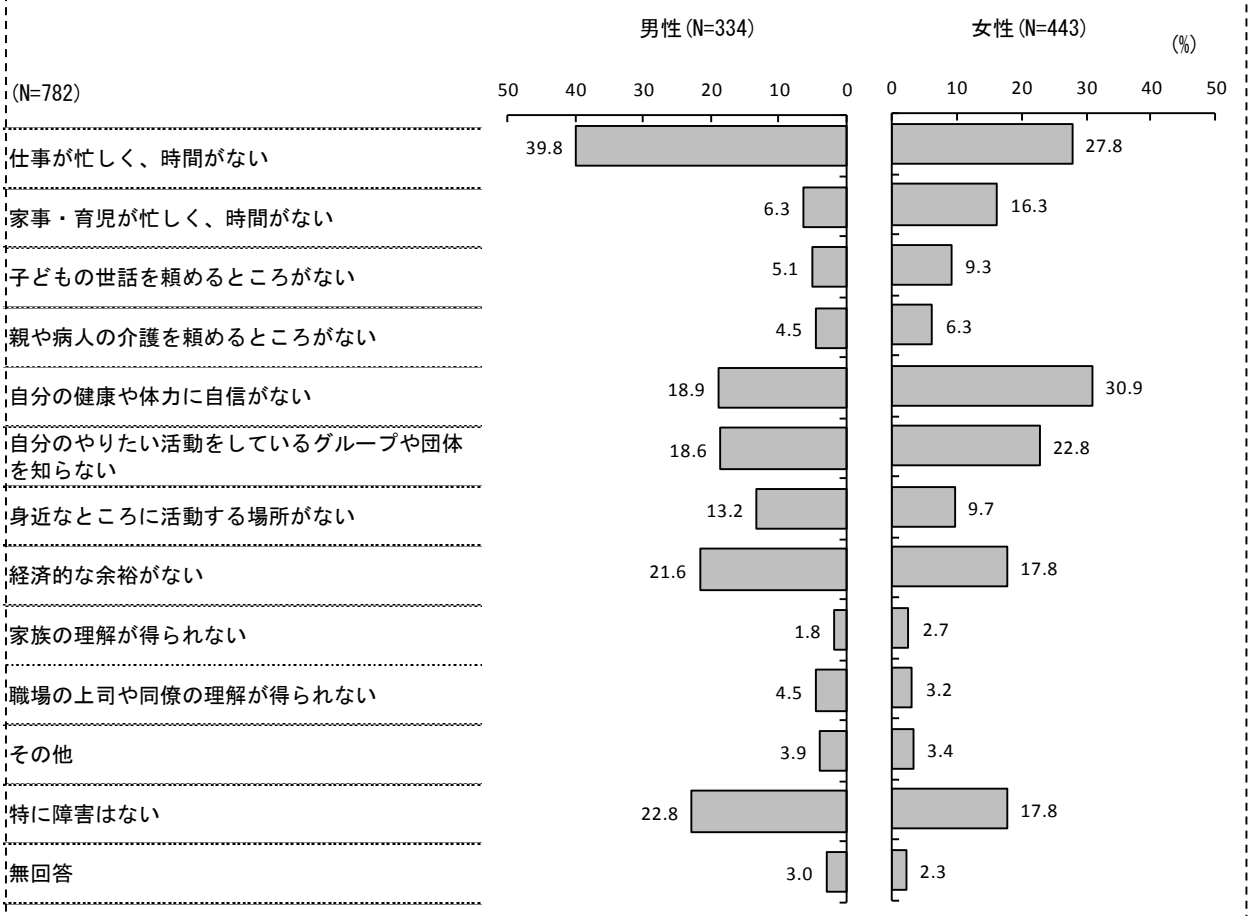
■性別にみると、男性では、「仕事が忙しく、時間がない」が 39.8%と、女性の 27.8%に比べて高くなっている。女性では、「自分の健康や体力に自信がない」が 30.9%で最も高い。「家事・育児が忙しく、時間がない」では、男性が 6.3%、女性が 16.3%と男女の差が大きい。

■経年比較をみると、「家事・育児が忙しく、時間がない」、「子どもの世話を頼めるところがない」、「自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない」で、やや増加している。

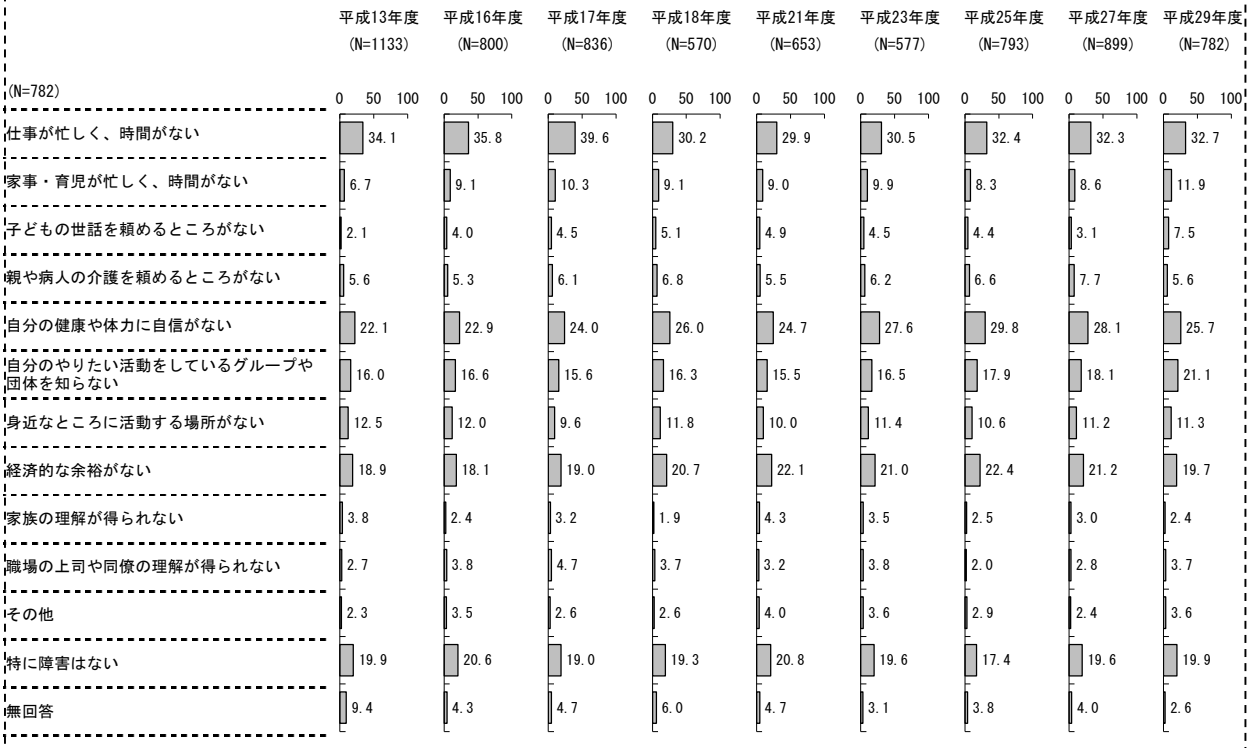
【地域活動に参加しようとするとき障害となること】



【性別】


男性(N=334)
女性(N=443)
(%)
(N=782)
仕事が忙しく、時間がない 39.8 27.8
家事・育児が忙しく、時間がない 6.3 16.3
子どもの世話を頼めるところがない 5.1 9.3
親や病人の介護を頼めるところがない 4.5 6.3
自分の健康や体力に自信がない 18.9 30.9
自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない 18.6 22.8
身近なところに活動する場所がない 13.2 9.7
経済的な余裕がない 21.6 17.8
家族の理解が得られない 1.8 2.7
職場の上司や同僚の理解が得られない 4.5 3.2
その他 3.9 3.4
特に障害はない 22.8 17.8
無回答 3.0 2.3

【経年比較】


平成13年度 (N=1133)
平成16年度 (N=800)
平成17年度 (N=836)
平成18年度 (N=570)
平成21年度 (N=653)
平成23年度 (N=577)
平成25年度 (N=793)
平成27年度 (N=899)
平成29年度 (N=782)
(N=782)
仕事が忙しく、時間がない 34.1 35.8 39.6 30.2 29.9 30.5 32.4 32.3 32.7
家事・育児が忙しく、時間がない 6.7 9.1 10.3 9.1 9.0 9.9 8.3 8.6 11.9
子どもの世話を頼めるところがない 2.1 4.0 4.5 5.1 4.9 4.5 4.4 3.1 7.5
親や病人の介護を頼めるところがない 5.6 5.3 6.1 6.8 5.5 6.2 6.6 7.7 5.6
自分の健康や体力に自信がない 22.1 22.9 24.0 26.0 24.7 27.6 29.8 28.1 25.7
自分のやりたい活動をしているグループや団体を知らない 16.0 16.6 15.6 16.3 15.5 16.5 17.9 18.1 21.1
身近なところに活動する場所がない 12.5 12.0 9.6 11.8 10.0 11.4 10.6 11.2 11.3
経済的な余裕がない 18.9 18.1 19.0 20.7 22.1 21.0 22.4 21.2 19.7
家族の理解が得られない 3.8 2.4 3.2 1.9 4.3 3.5 2.5 3.0 2.4
職場の上司や同僚の理解が得られない 2.7 3.8 4.7 3.7 3.2 3.8 2.0 2.8 3.7
その他 2.3 3.5 2.6 2.6 4.0 3.6 2.9 2.4 3.6
特に障害はない 19.9 20.6 19.0 19.3 20.8 19.6 17.4 19.6 19.9
無回答 9.4 4.3 4.7 6.0 4.7 3.1 3.8 4.0 2.6

4　女性が自治会の長などの役職に就くことが少ない理由

問20　地域活動において、女性が自治会の長などの役職につくことが少ないのが現状です。この主な理由は何だと思いますか。（３つにまで○）

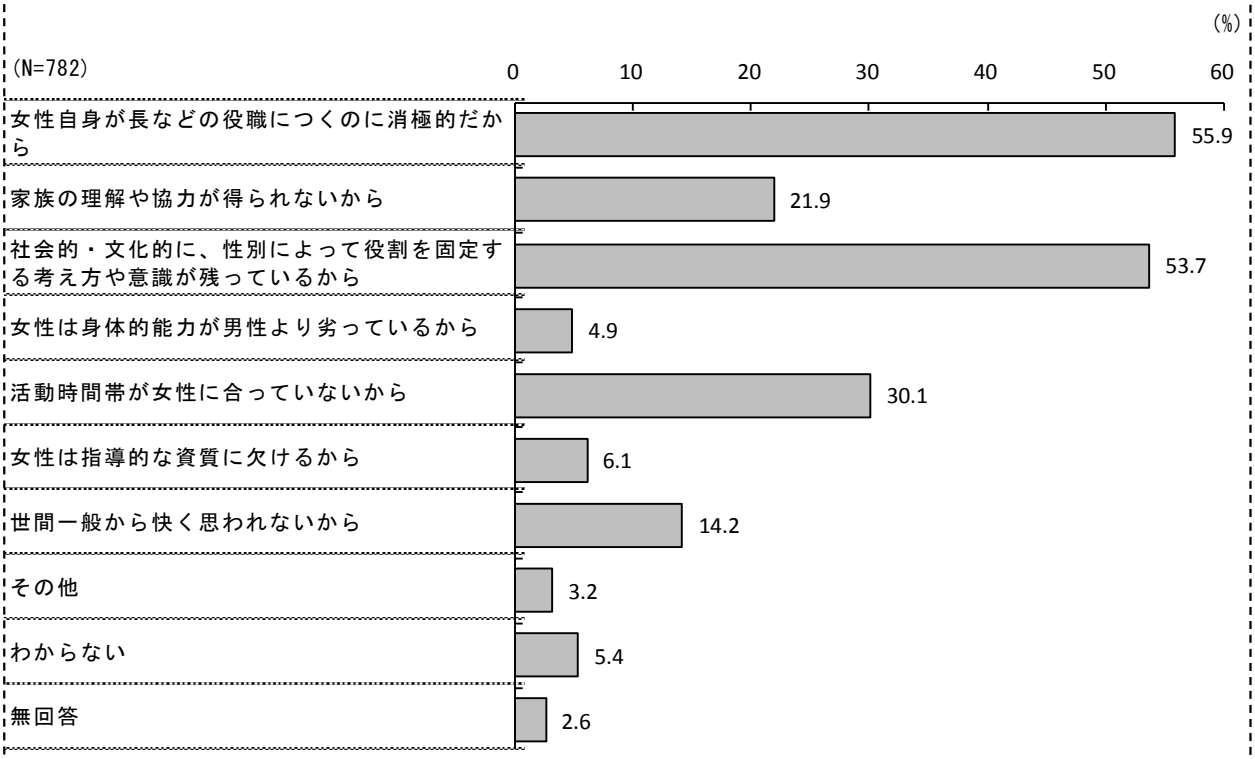
「女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」が 55.9%。

■女性が自治会の長などの役職につくことが少ない理由についてたずねたところ、「女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」が 55.9%と最も高く、次いで、「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」が 53.7%、「活動時間帯が女性に合っていないから」が 30.1%と続いている。

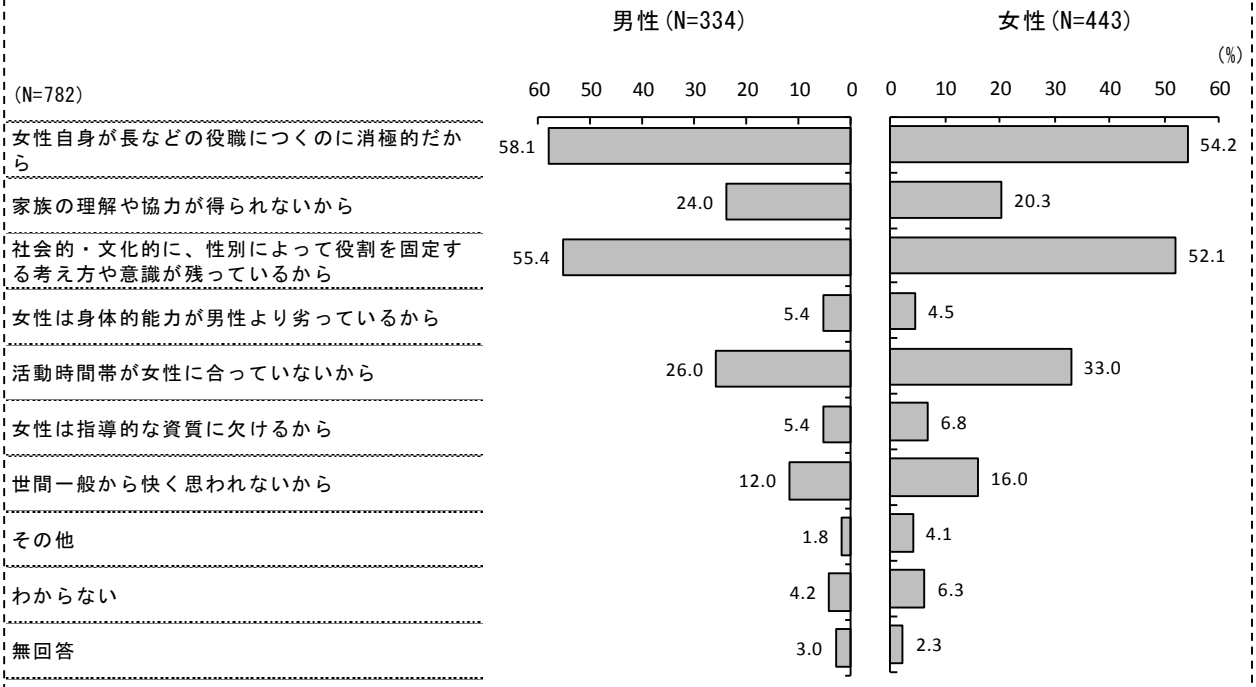
■性別にみると、「女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」では、男性が 58.1%、女性が 54.2%で、男性の方が高くなっている。「活動時間帯が女性に合っていないから」では、女性が 33.0%、男性が 26.0%で比較的差がある。

■経年比較をみると、「女性自身が長などの役職につくのに消極的だから」は過去と比べて高く、「社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから」は過去と比べて低くなっている。

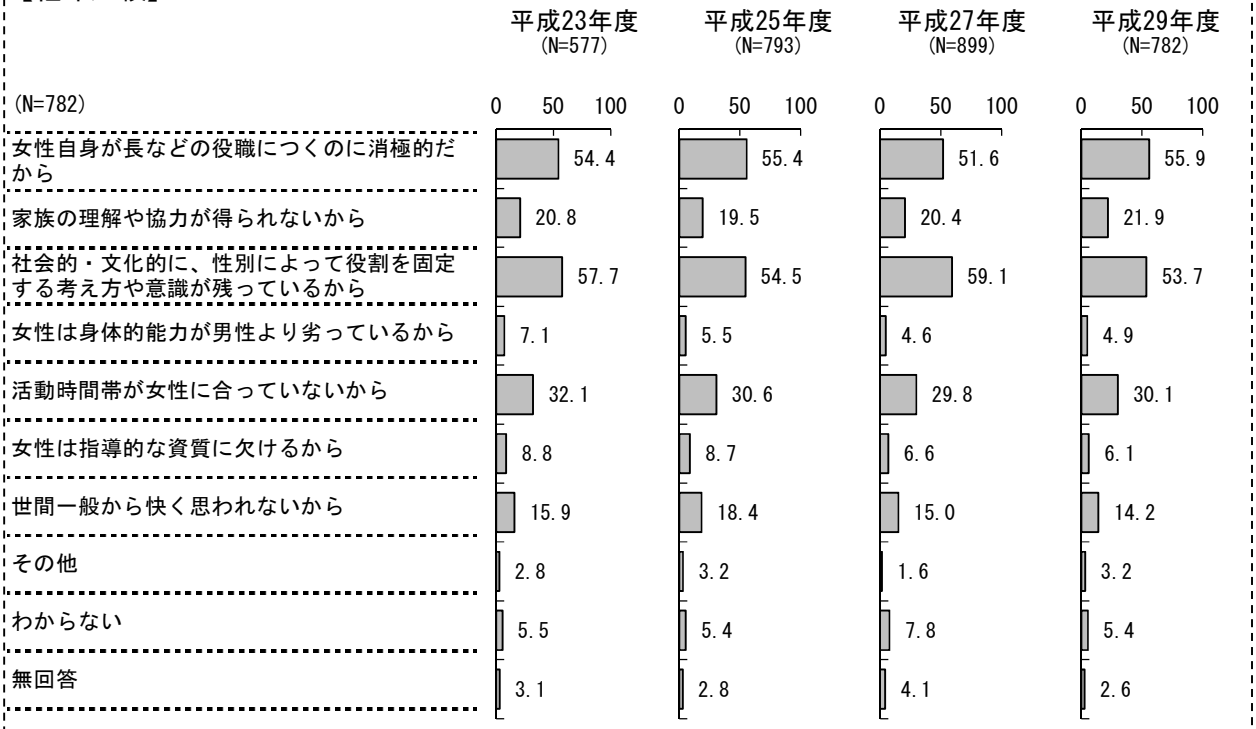
【女性が自治会の長などの役職につくことが少ない理由】



【性別】


男性(N=334)
女性(N=443)
(%)
(N=782)
女性自身が長などの役職につくのに消極的だから
58.1
54.2
家族の理解や協力が得られないから
24.0
20.3
社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから
55.4
52.1
女性は身体的能力が男性より劣っているから
5.4
4.5
活動時間帯が女性に合っていないから
26.0
33.0
女性は指導的な資質に欠けるから
5.4
6.8
世間一般から快く思われないから
12.0
16.0
その他
1.8
4.1
わからない
4.2
6.3
無回答
3.0
2.3

【経年比較】


平成23年度 (N=577)
平成25年度 (N=793)
平成27年度 (N=899)
平成29年度 (N=782)
(N=782)
女性自身が長などの役職につくのに消極的だから
54.4
55.4
51.6
55.9
家族の理解や協力が得られないから
20.8
19.5
20.4
21.9
社会的・文化的に、性別によって役割を固定する考え方や意識が残っているから
57.7
54.5
59.1
53.7
女性は身体的能力が男性より劣っているから
7.1
5.5
4.6
4.9
活動時間帯が女性に合っていないから
32.1
30.6
29.8
30.1
女性は指導的な資質に欠けるから
8.8
8.7
6.6
6.1
世間一般から快く思われないから
15.9
18.4
15.0
14.2
その他
2.8
3.2
1.6
3.2
わからない
5.5
5.4
7.8
5.4
無回答
3.1
2.8
4.1
2.6

８　実践的な取組の推進について

１　「静岡県男女共同参画センターあざれあ」の利用有無

問 21　「静岡県男女共同参画センターあざれあ」を利用したことがありますか。（１つに○）

「利用したことがある」人は 15.6%。「知らない」人は 54.5%。

■「静岡県男女共同参画センターあざれあ」の利用の有無をたずねたところ、「知らない」が 54.5%で半数以上を占めている。「利用したことがある」は 15.6%となっている。

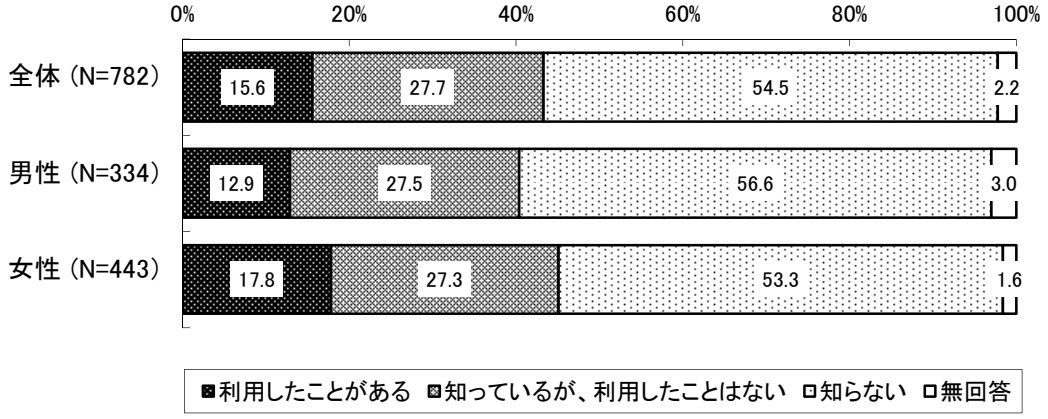
■性別にみると、「利用したことがある」では、男性が 12.9%、女性が 17.8%で、女性のほうが若干利用率は高い。

■年代別にみると、「利用したことがある」では、50 代が 21.3%と最も高くなっている。「知らない」では、20 代が 63.2%、30 代が 63.0%と６割を超えている。

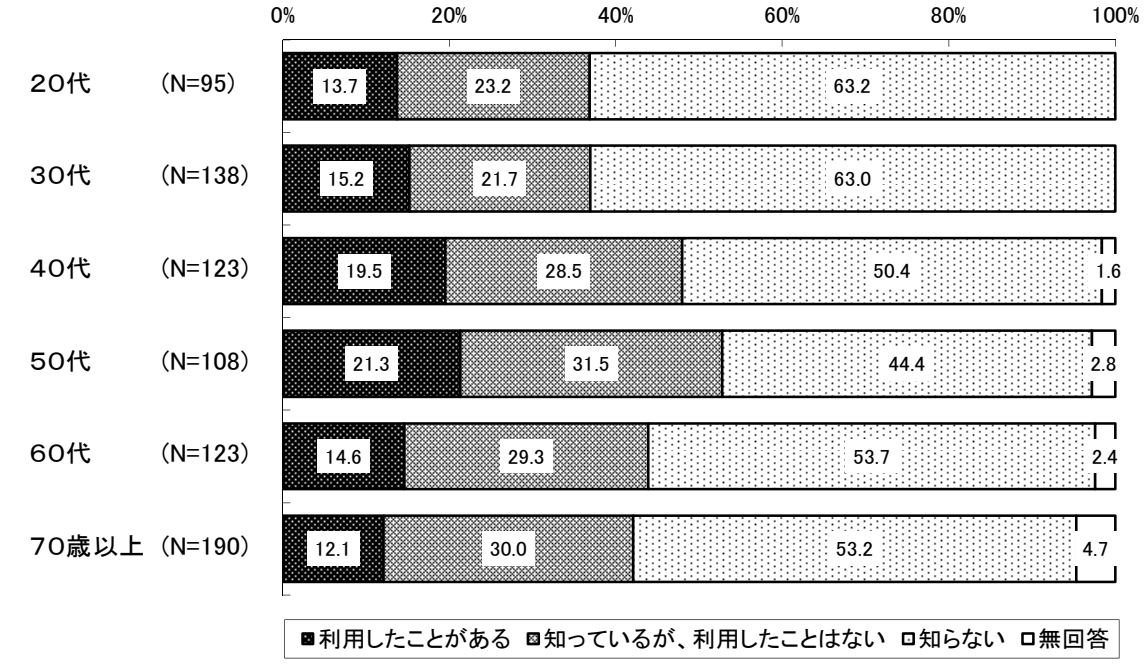
■地区別でみると、「利用したことがある」では、中部で 28.9%と３割近くを占めているものの、東部、西部では１割以下となっている。「知らない」では、東部、西部で６割を超えている。

■経年比較では、「利用したことがある」は、前回調査で割合は下がったが、今回調査では平成 23 年度以降最も高い割合となっている。

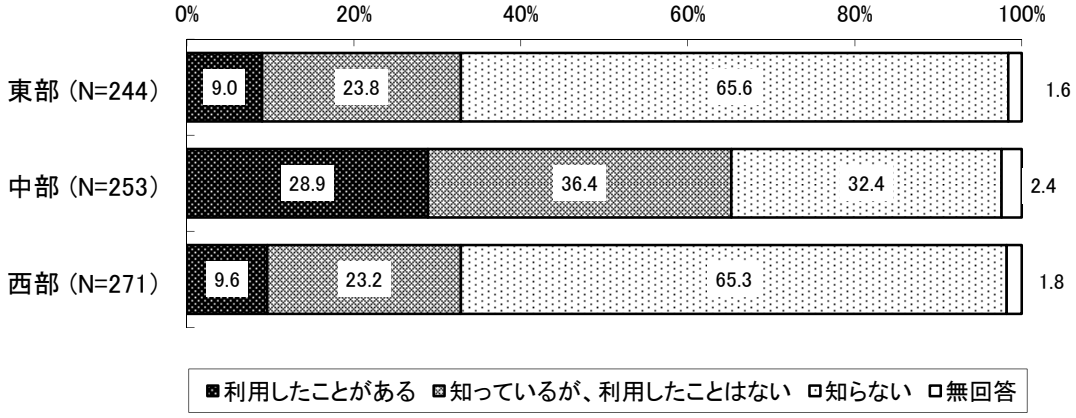
【静岡県男女共同参画センターあざれあの利用有無】



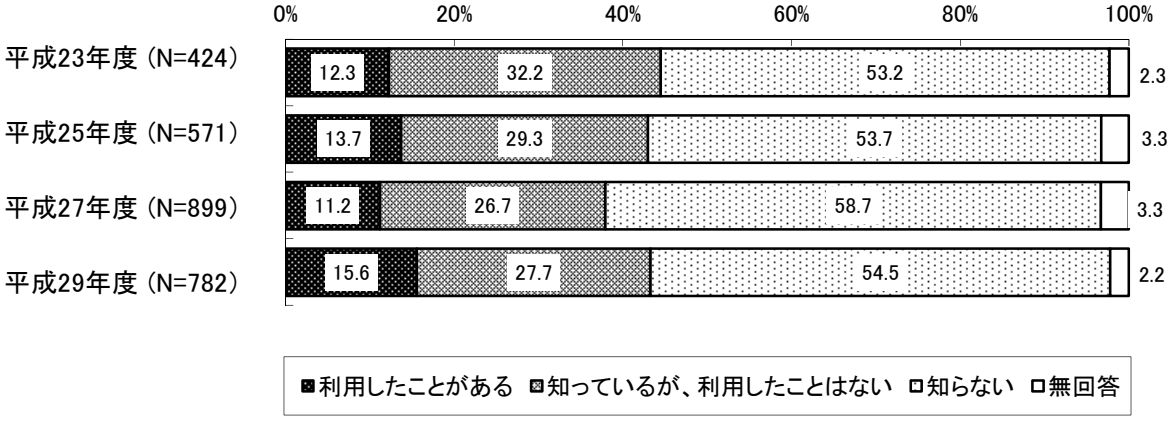
【年代別】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
20代 (N=95)
13.7
23.2
63.2
30代 (N=138)
15.2
21.7
63.0
40代 (N=123)
19.5
28.5
50.4
1.6
50代 (N=108)
21.3
31.5
44.4
2.8
60代 (N=123)
14.6
29.3
53.7
2.4
70歳以上 (N=190)
12.1
30.0
53.2
4.7
利用したことがある
知っているが、利用したことはない
知らない
無回答

【地区別】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
東部 (N=244)
9.0
23.8
65.6
1.6
中部 (N=253)
28.9
36.4
32.4
2.4
西部 (N=271)
9.6
23.2
65.3
1.8
利用したことがある
知っているが、利用したことはない
知らない
無回答

【経年比較】


0%
20%
40%
60%
80%
100%
平成23年度 (N=424)
12.3
32.2
53.2
2.3
平成25年度 (N=571)
13.7
29.3
53.7
3.3
平成27年度 (N=899)
11.2
26.7
58.7
3.3
平成29年度 (N=782)
15.6
27.7
54.5
2.2
利用したことがある
知っているが、利用したことはない
知らない
無回答

２　「静岡県男女共同参画センターあざれあ」に期待している役割

問21-2　問 21 の「静岡県男女共同参画センターあざれあ」について、あなたは、この施設にどのような役割を期待していますか。（あてはまるもの全てに○）

「社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）」を 3 割以上が期待

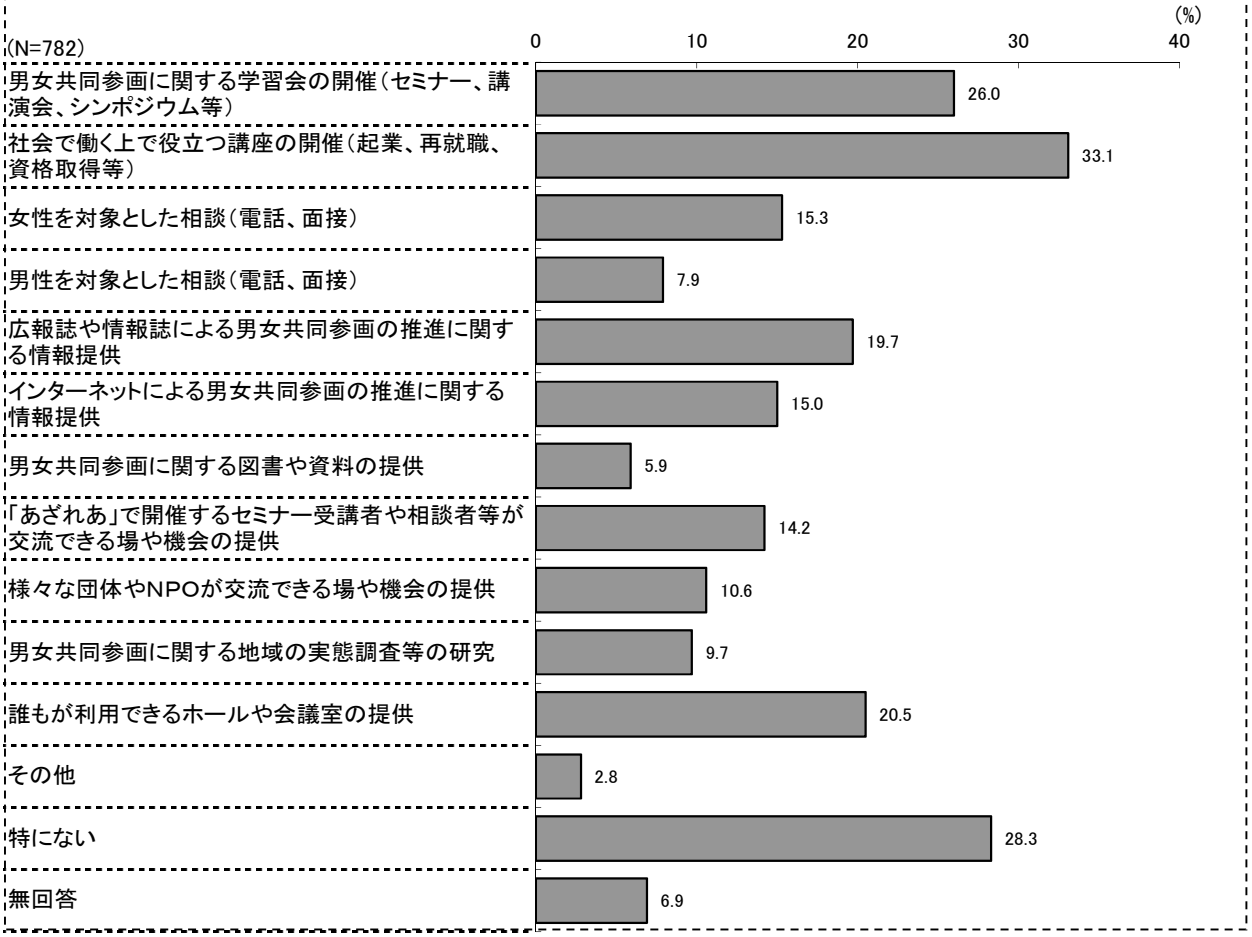
■「静岡県男女共同参画センターあざれあ」に期待している役割をたずねたところ、「社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）」が 33.1％と最も高く、次いで、「特にない」が 28.3％、「男女共同参画に関する学習会の開催（セミナー、講演会、シンポジウム等）」が 26.0％、「誰もが利用できるホールや会議室の提供」が 20.5％と続いている。

■性別にみると、「社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）」では、男性が 31.1％、女性が 34.3％で、女性のほうが高く、「男女共同参画に関する学習会の開催（セミナー、講演会、シンポジウム等）では、男性が 27.5％、女性が 24.6％で男性の方が高い。

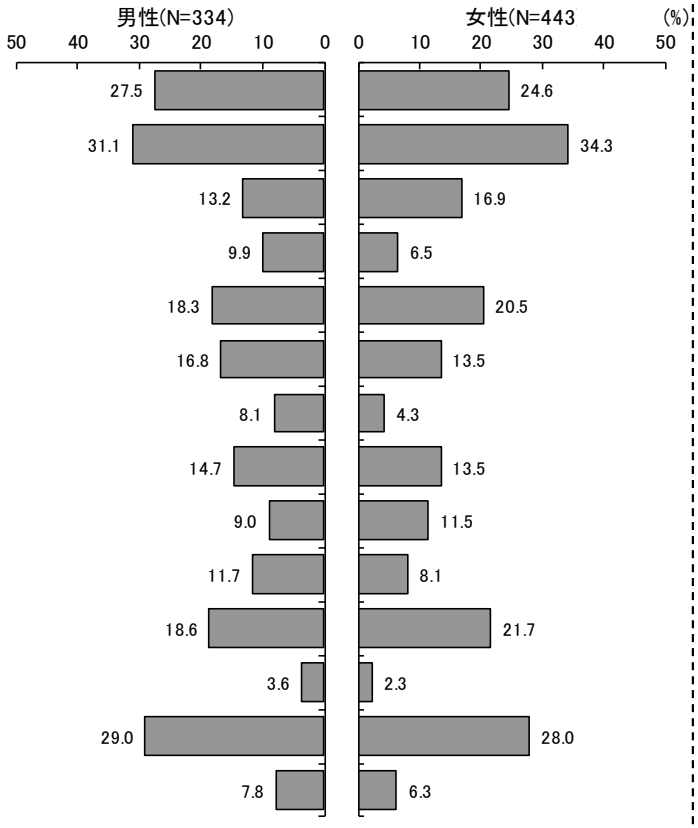
■地区別にみると、各地区とも、「社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）」が最も高くなっている。

■経年比較を見ると、「社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）」は、年々減少している。

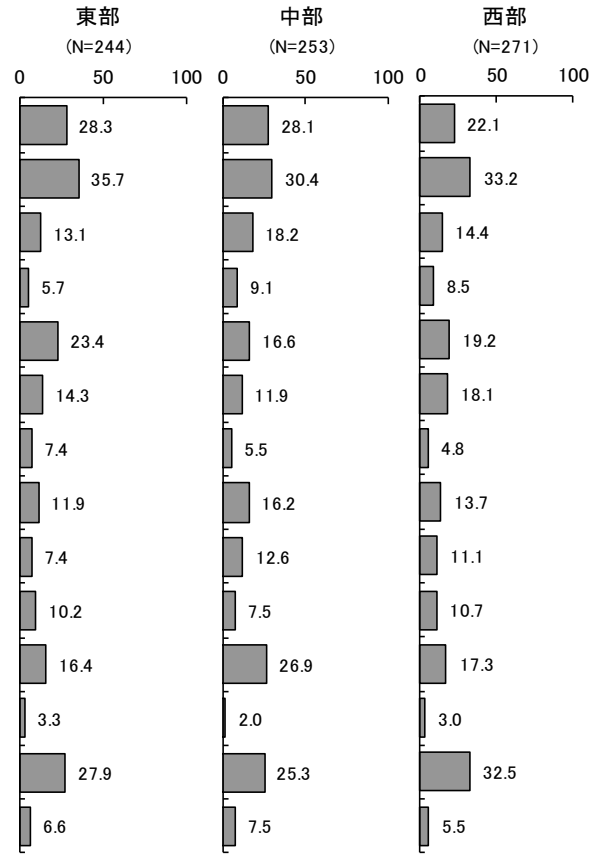
【静岡県男女共同参画センターあざれあに期待している役割】



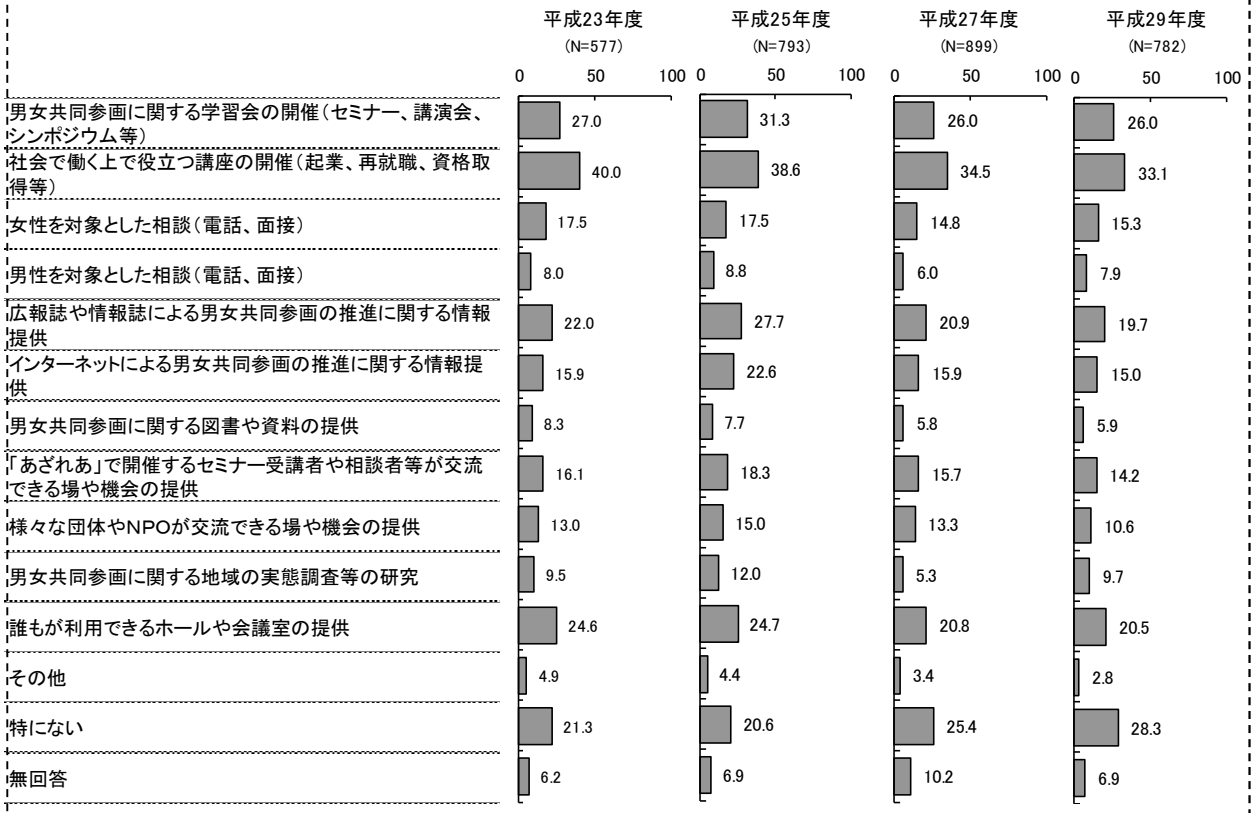
【性別】


男性(N=334)
女性(N=443
(%)
50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50
男女共同参画に関する学習会の開催（セミナー、講演会、シンポジウム等）
27.5
24.6
社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）
31.1
34.3
女性を対象とした相談（電話、面接）
13.2
16.9
男性を対象とした相談（電話、面接）
9.9
6.5
広報誌や情報誌による男女共同参画の推進に関する情報提供
18.3
20.5
インターネットによる男女共同参画の推進に関する情報提供
16.8
13.5
男女共同参画に関する図書や資料の提供
8.1
4.3
「あざれあ」で開催するセミナー受講者や相談者等が交流できる場や機会の提供
14.7
13.5
様々な団体やNPOが交流できる場や機会の提供
9.0
11.5
男女共同参画に関する地域の実態調査等の研究
11.7
8.1
誰もが利用できるホールや会議室の提供
18.6
21.7
その他
3.6
2.3
特にない
29.0
28.0
無回答
7.8
6.3

【地区別】


東部
(N=244)
中部
(N=253)
西部
(N=271)
0 50 100
男女共同参画に関する学習会の開催（セミナー、講演会、シンポジウム等）
28.3
28.1
22.1
社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）
35.7
30.4
33.2
女性を対象とした相談（電話、面接）
13.1
18.2
14.4
男性を対象とした相談（電話、面接）
5.7
9.1
8.5
広報誌や情報誌による男女共同参画の推進に関する情報提供
23.4
16.6
19.2
インターネットによる男女共同参画の推進に関する情報提供
14.3
11.9
18.1
男女共同参画に関する図書や資料の提供
7.4
5.5
4.8
「あざれあ」で開催するセミナー受講者や相談者等が交流できる場や機会の提供
11.9
16.2
13.7
様々な団体やNPOが交流できる場や機会の提供
7.4
12.6
11.1
男女共同参画に関する地域の実態調査等の研究
10.2
7.5
10.7
誰もが利用できるホールや会議室の提供
16.4
26.9
17.3
その他
3.3
2.0
3.0
特にない
27.9
25.3
32.5
無回答
6.6
7.5
5.5

【経年比較】


平成23年度
(N=577)
平成25年度
(N=793)
平成27年度
(N=899)
平成29年度
(N=782)
0
50
100
男女共同参画に関する学習会の開催（セミナー、講演会、シンポジウム等）
27.0
31.3
26.0
26.0
社会で働く上で役立つ講座の開催（起業、再就職、資格取得等）
40.0
38.6
34.5
33.1
女性を対象とした相談（電話、面接）
17.5
17.5
14.8
15.3
男性を対象とした相談（電話、面接）
8.0
8.8
6.0
7.9
広報誌や情報誌による男女共同参画の推進に関する情報提供
22.0
27.7
20.9
19.7
インターネットによる男女共同参画の推進に関する情報提供
15.9
22.6
15.9
15.0
男女共同参画に関する図書や資料の提供
8.3
7.7
5.8
5.9
「あざれあ」で開催するセミナー受講者や相談者等が交流できる場や機会の提供
16.1
18.3
15.7
14.2
様々な団体やNPOが交流できる場や機会の提供
13.0
15.0
13.3
10.6
男女共同参画に関する地域の実態調査等の研究
9.5
12.0
5.3
9.7
誰もが利用できるホールや会議室の提供
24.6
24.7
20.8
20.5
その他
4.9
4.4
3.4
2.8
特にない
21.3
20.6
25.4
28.3
無回答
6.2
6.9
10.2
6.9

９　その他の事項について

１　男女共同参画社会に関する知識

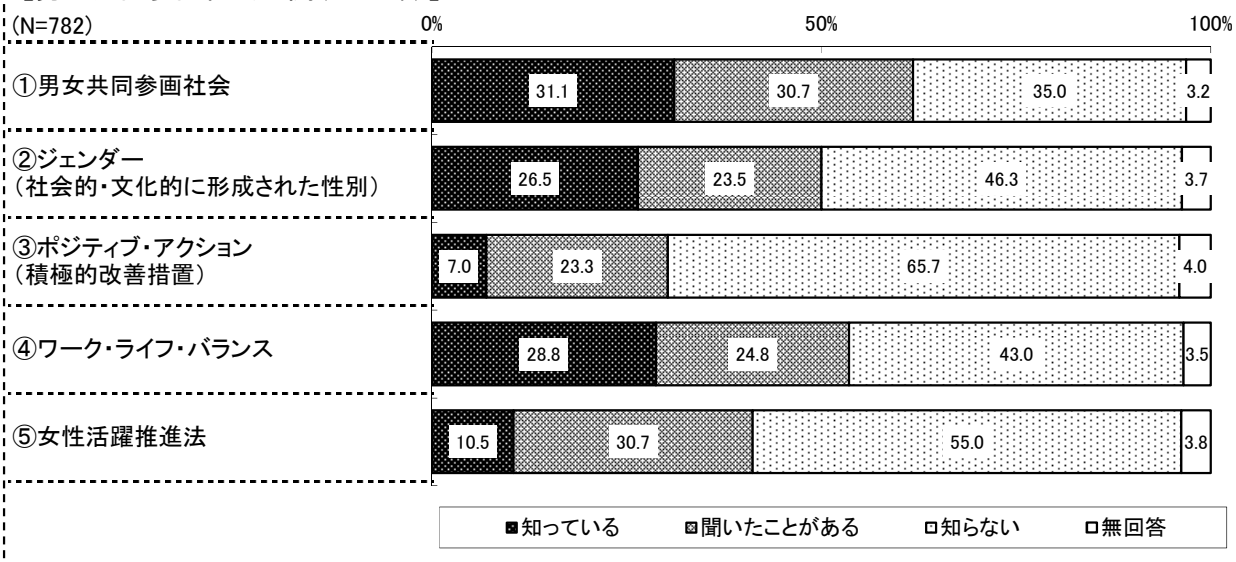
問22　あなたは次のことがらを知っていますか。（それぞれ１つに○）

“男女共同参画社会”を「知っている」人は３割。ジェンダーの認知率は過去最高。

■男女共同参画に関することがらで最も「知っている」との回答率が高かったのは、“男女共同参画社会”で 31.1%だった。“ワーク・ライフ・バランス”は 28.8%、“ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）”は 26.5%、“女性活躍推進法”は 10.5%、“ポジティブ・アクション（積極的改善措置）”は 7.0%となっている。

■「知らない」が最も高かったのは、“ポジティブ・アクション（積極的改善措置）”で、65.7%となっている。

【男女共同参画社会に関する知識】



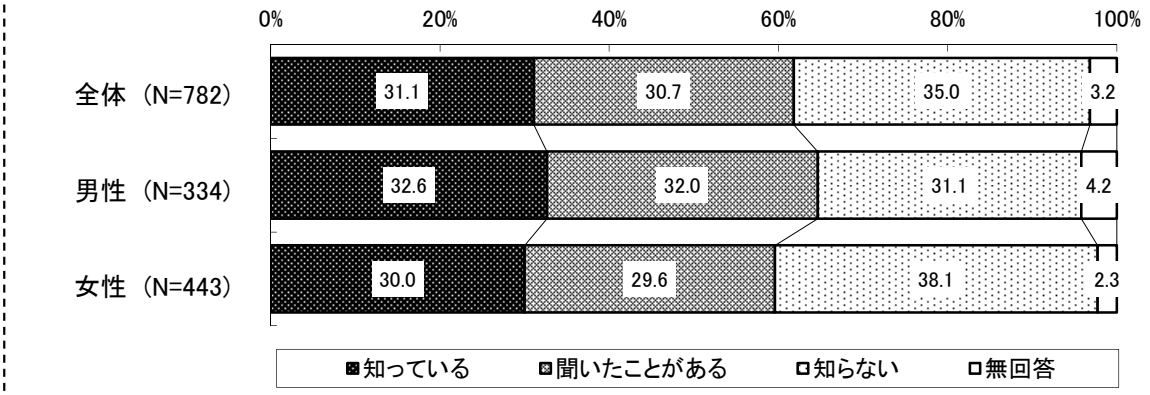
①　男女共同参画社会

女性より男性の方が“認知率”が高い。

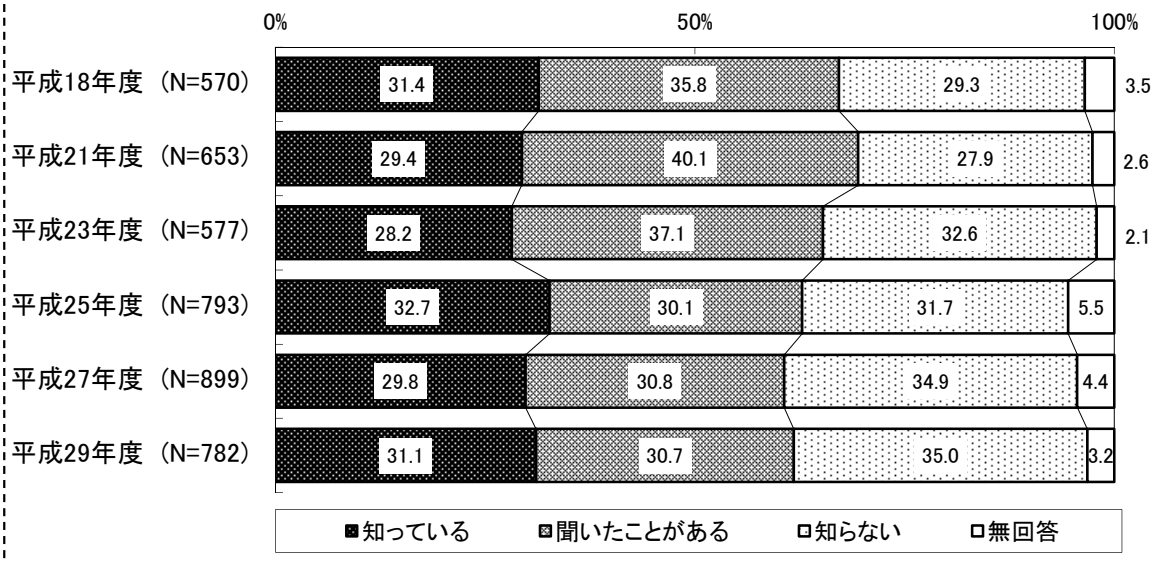
■性別にみると、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は、男性が 64.6%、女性が 59.6%で、男性の方が女性より高くなっている。

■経年比較をみると、「知らない」は増加傾向にある。

【性別】



【経年比較】



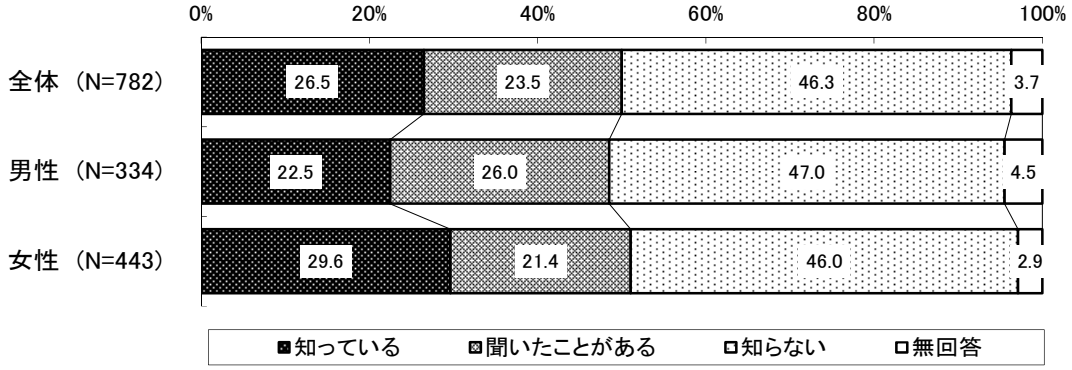
②　ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）

「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は過去最高。

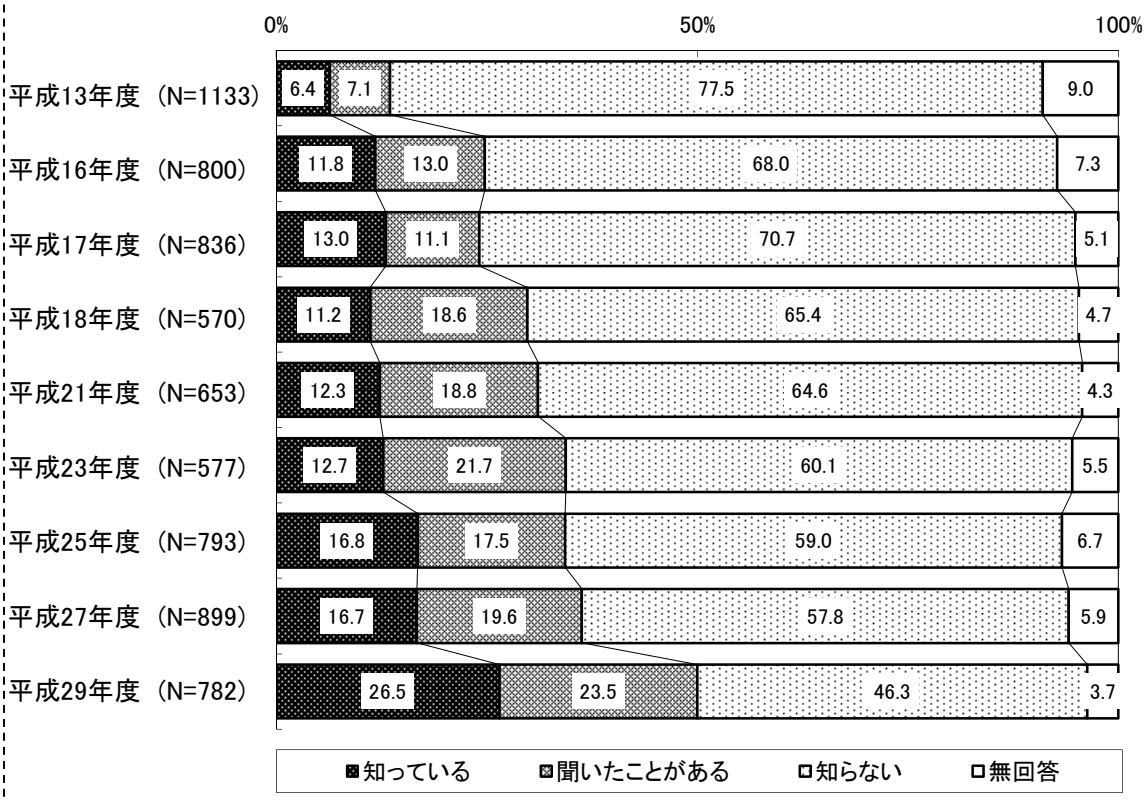
■性別にみると、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は、男性 48.5%、女性 51.0%で、女性は５割を占めている。

■経年比較を見ると、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は年々高くなり、今年度は５割を占め、平成 27 年度と比べると 13.7 ポイント高くなっている。

【性別】



【経年比較】



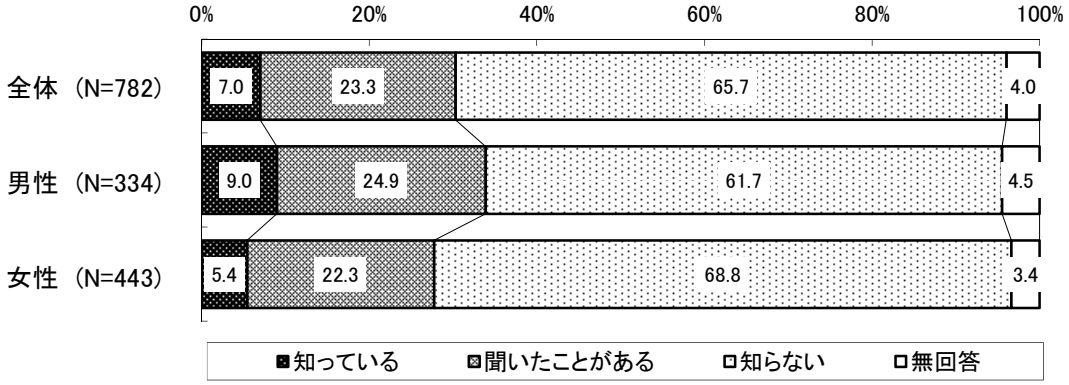
③ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

“認知率”は男性の方が高い。６割以上が「知らない」。

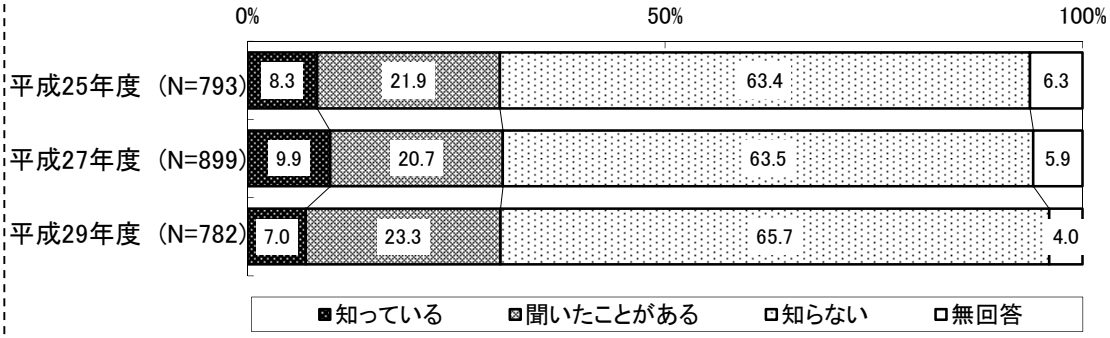
■性別にみると、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は、男性が 33.9%、女性が 27.7%と、男性の方が高い。「知らない」は、女性が 68.8%と高くなっている。

■経年比較をみると、「知らない」は、年々増加している。

【性別】



【経年比較】



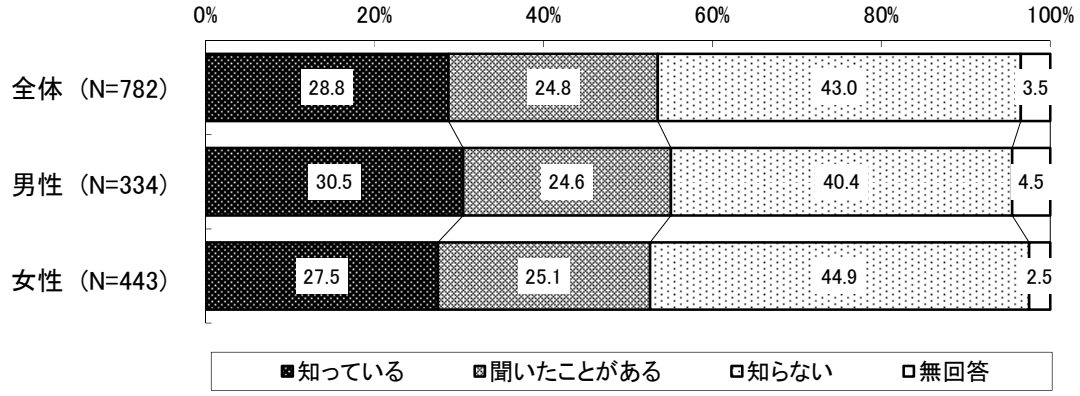
④　ワーク・ライフ・バランス

“認知率”は５割以上。

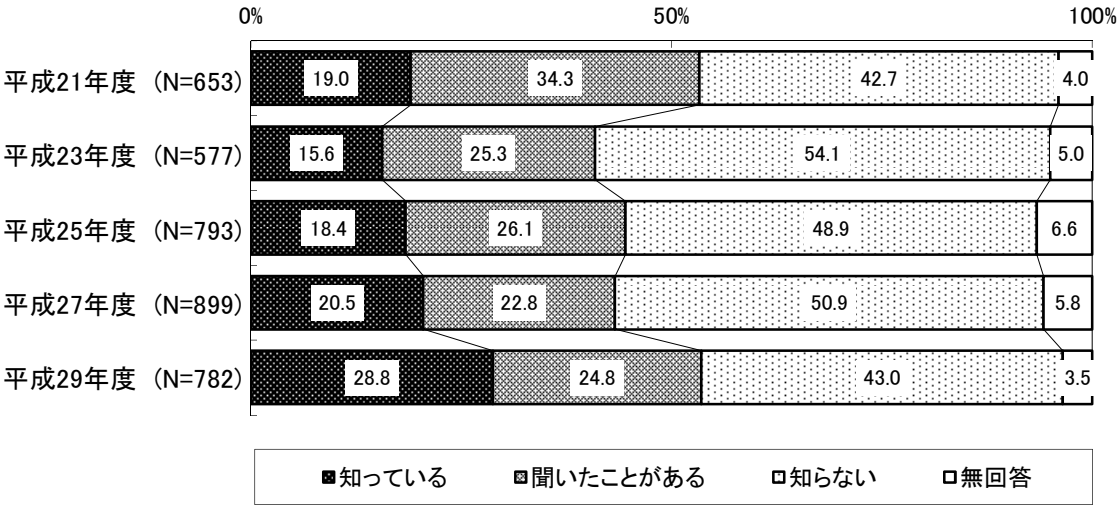
■性別に見ると、「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”は、男性が 55.1%、女性が 52.6%で、ともに５割を超えている。

■経年比較を見ると、「知っている」は平成 29 年度は平成 23 年度以降で最も高い 28.8%となっている。

【性別】



【経年比較】

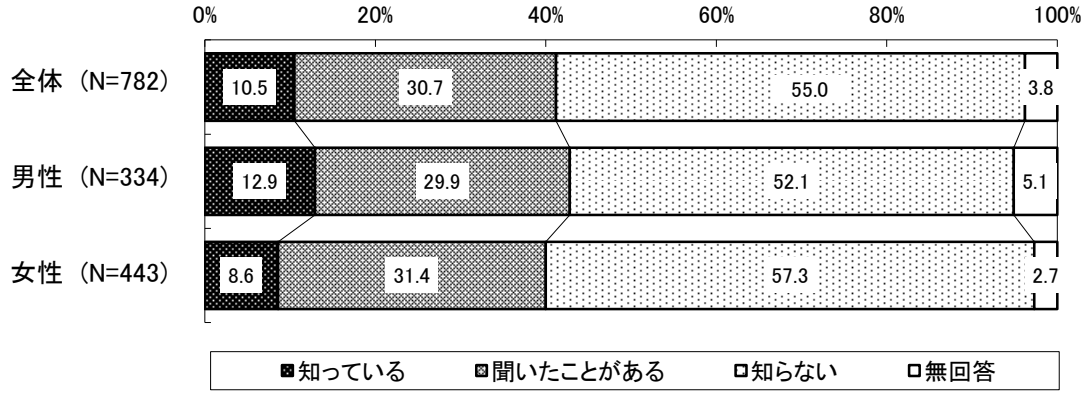


⑤　女性活躍推進法

“認知率”は男性、女性ともに４割。

■性別にみると、「知っている」では、男性が 12.9%、女性が 8.6%と男性が高く、「聞いたことがある」では、男性が 29.9%、女性が 31.4%と女性が高くなっている。「知っている」と「聞いたことがある」を合わせた“認知率”では、男性が 42.8%、女性が 40.0%で、ともに４割を占めている。

【性別】



【経年比較】

※H29 年度からの調査のため、経年比較はございません。

２　女性活躍推進法による今後の女性の活躍について

問 23　国・地方公共団体や民間企業等に数値目標等の策定・公表を義務づけた女性活躍推進法により、今後、女性の活躍が促進すると思いますか。

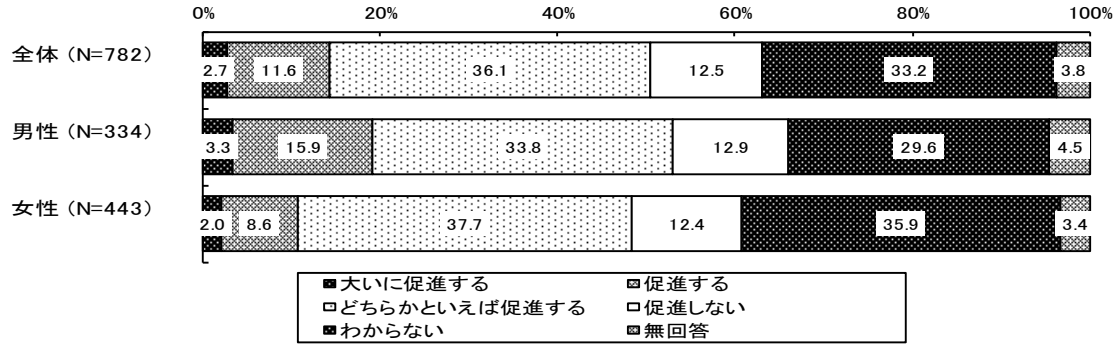
“促進する”が５割を占めている。

■女性活躍推進法により女性の活躍が促進するかをたずねたところ、「どちらかといえば促進する」が 36.1％と最も高く、「わからない」が 33.2％、「促進しない」が 12.5％、「促進する」が 11.6％となっている。「大いに促進する」と「促進する」と「どちらかといえば促進する」を合わせた“促進する”は、50.4％と５割を占めている。

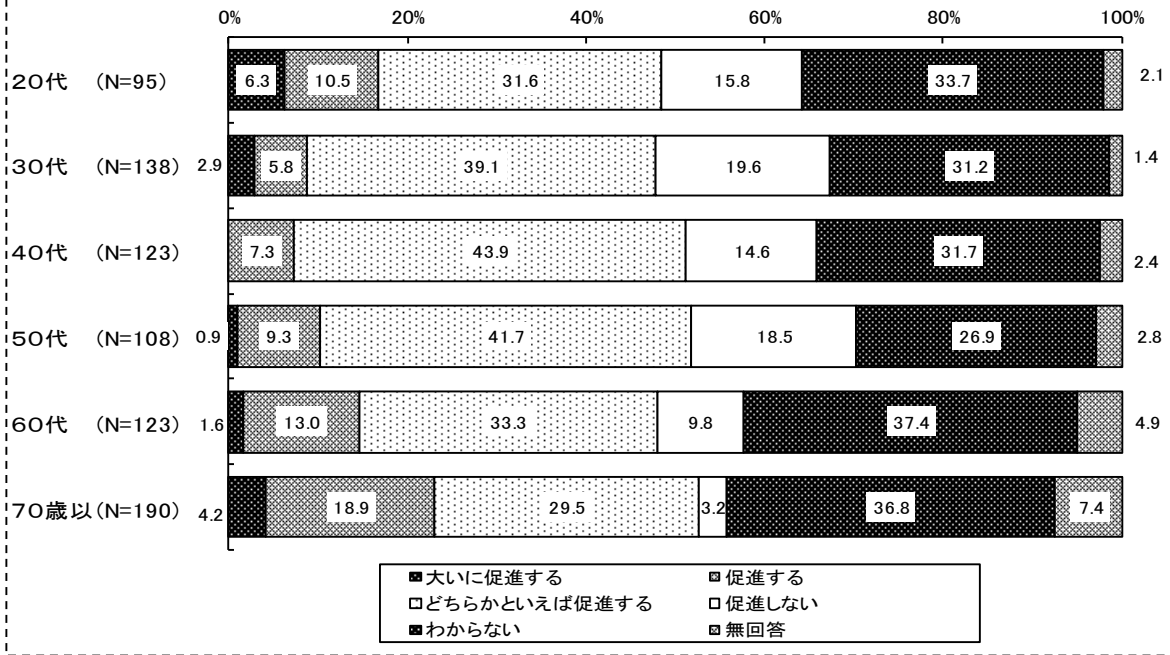
■性別にみると、“促進する”では、男性が 53.0％、女性が 48.3％で、男性の方が高くなっている。

■年代別にみると、「大いに促進する」では、20 代が 6.3％で最も高い。“促進する”では、40 代、50 代、70 歳以上で５割を超えている。

【女性活躍推進法により女性の活躍が促進するか】



【年代別】



３　男女共同参画社会の実現のために重要な取組

問 24　男女共同参画社会の実現に向けて、重要だと思われる取組は何でしょうか。（３つまでに○）

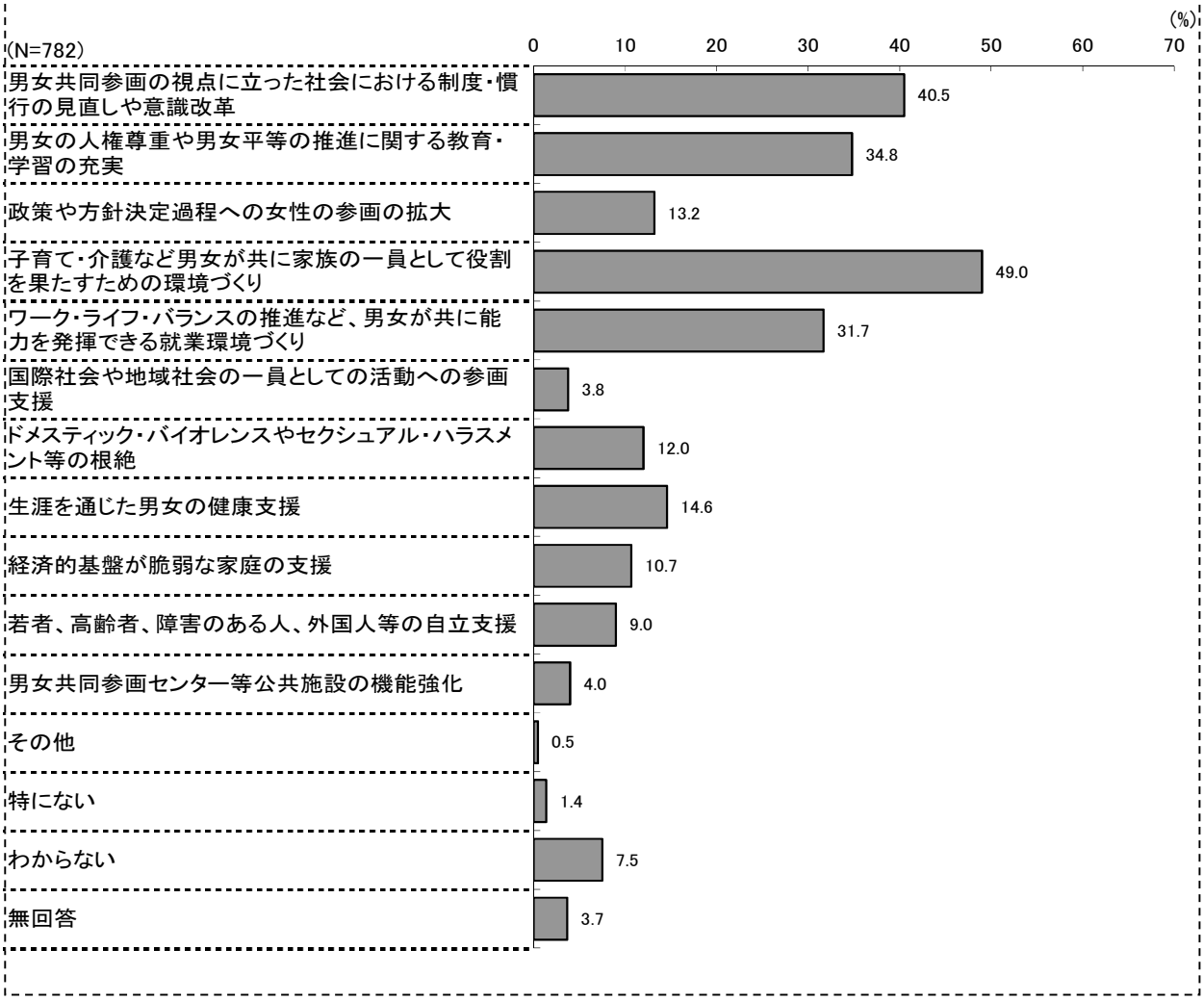
“子育て・介護など男女が共に家族の一員として役割を果たすための環境づくり”が望まれている。

■男女共同参画社会の実現のために重要だと思われる取組をたずねたところ、「子育て・介護など男女が共に家族の一員として役割を果たすための環境づくり」が 49.0％と最も高く、次いで、「男女共同参画の視点に立った社会における制度・慣行の見直しや意識改革」が 40.5％、「男女の人権尊重や男女平等の推進に関する教育・学習の充実」が 34.8％、「ワーク・ライフ・バランスの推進など、男女が共に能力を発揮できる就業環境づくり」が 31.7％となっている。

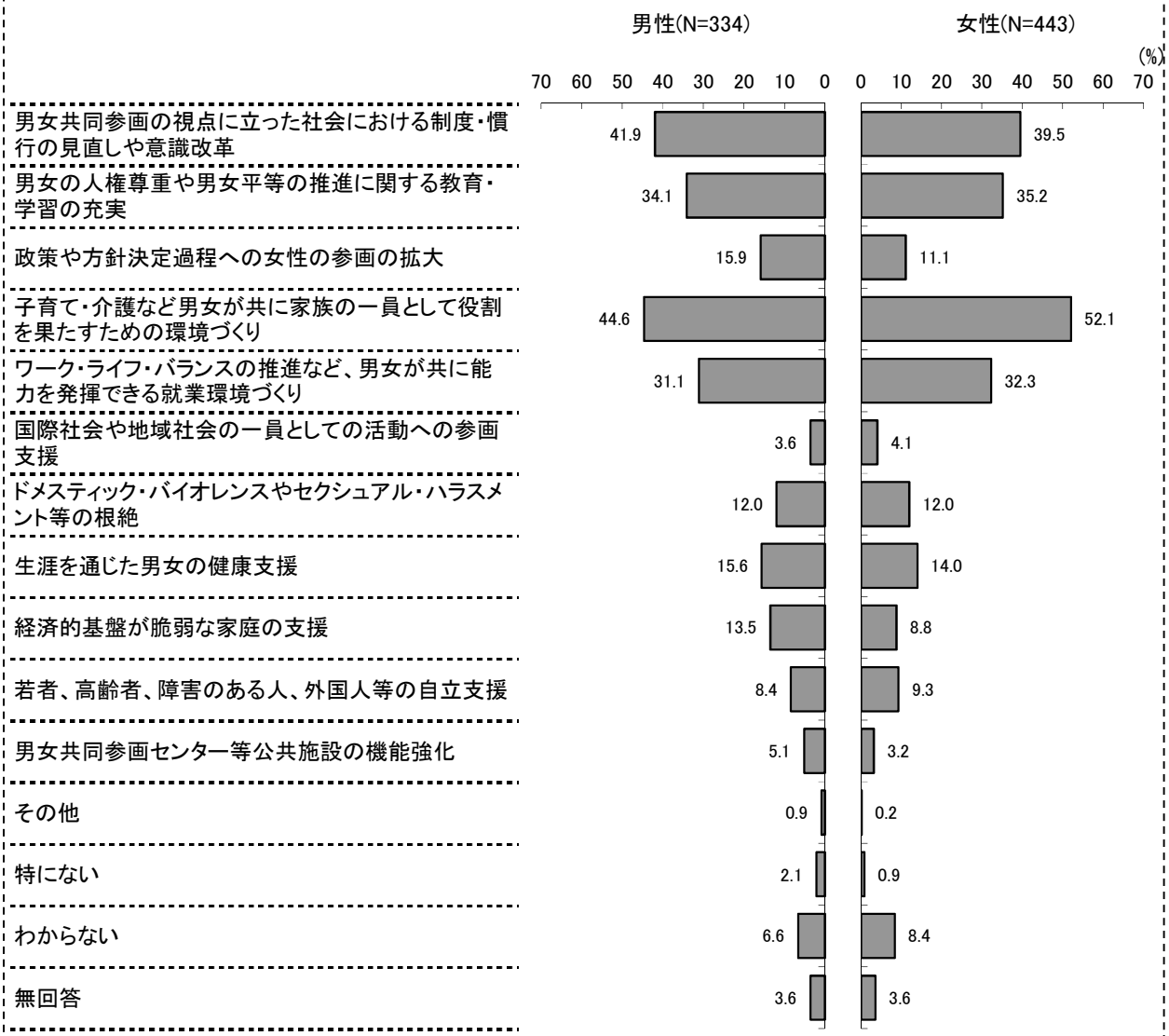
■性別にみると、女性では、「子育て・介護など男女が共に家族の一員として役割を果たすための環境づくり」が女性 52.1％、男性が 44.6％で女性の方が高くなっている。

■経年比較をみると、「男女の人権尊重や男女平等の推進に関する教育・学習の充実」、「政策や方針決定過程への女性の参画の拡大」は、過去最も低い割合となっている。

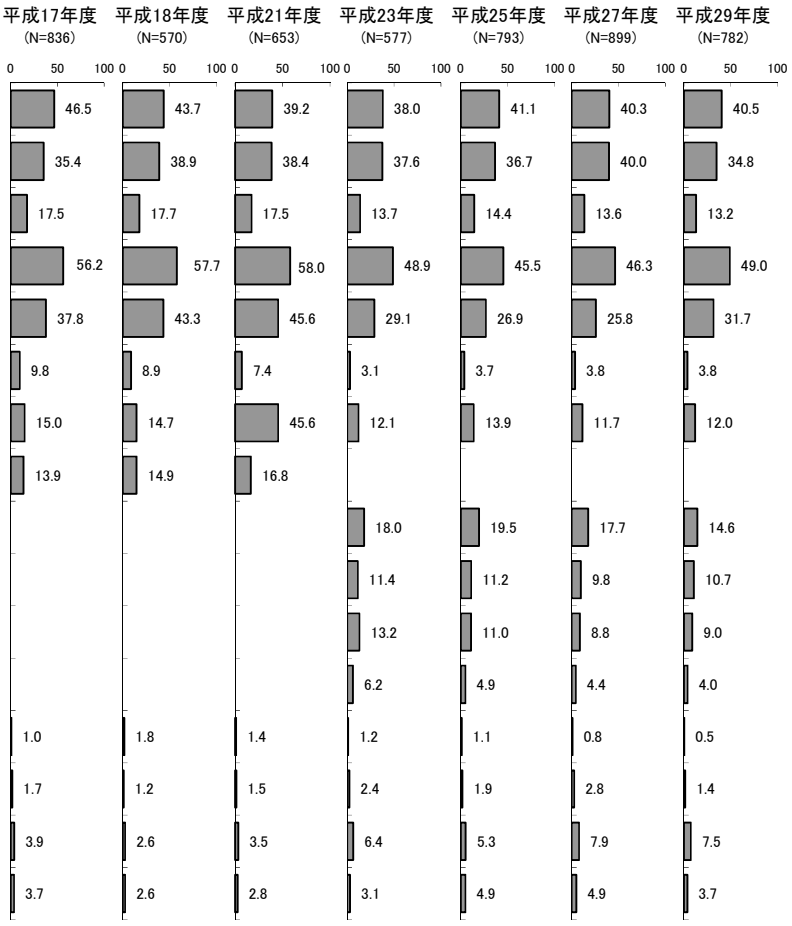
【男女共同参画社会の実現のために重要な取組】



【性別】


男性(N=334)
女性(N=443)
(%)
70 60 50 40 30 20 10 0
0 10 20 30 40 50 60 70
男女共同参画の視点に立った社会における制度・慣行の見直しや意識改革
41.9
39.5
男女の人権尊重や男女平等の推進に関する教育・学習の充実
34.1
35.2
政策や方針決定過程への女性の参画の拡大
15.9
11.1
子育て・介護など男女が共に家族の一員として役割を果たすための環境づくり
44.6
52.1
ワーク・ライフ・バランスの推進など、男女が共に能力を発揮できる就業環境づくり
31.1
32.3
国際社会や地域社会の一員としての活動への参画支援
3.6
4.1
ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の根絶
12.0
12.0
生涯を通じた男女の健康支援
15.6
14.0
経済的基盤が脆弱な家庭の支援
13.5
8.8
若者、高齢者、障害のある人、外国人等の自立支援
8.4
9.3
男女共同参画センター等公共施設の機能強化
5.1
3.2
その他
0.9
0.2
特にない
2.1
0.9
わからない
6.6
8.4
無回答
3.6
3.6

【経年比較】


平成17年度 (N=836)
平成18年度 (N=570)
平成21年度 (N=653)
平成23年度 (N=577)
平成25年度 (N=793)
平成27年度 (N=899)
平成29年度 (N=782)
0 50 100
男女共同参画の視点に立った社会における制度・慣行の見直しや意識改革 46.5 43.7 39.2 38.0 41.1 40.3 40.5
男女の人権尊重や男女平等の推進に関する教育・学習の充実 35.4 38.9 38.4 37.6 36.7 40.0 34.8
政策や方針決定過程への女性の参画の拡大 17.5 17.7 17.5 13.7 14.4 13.6 13.2
子育て・介護など男女が共に家族の一員として役割を果たすための環境づくり 56.2 57.7 58.0 48.9 45.5 46.3 49.0
ワーク・ライフ・バランスの推進など、男女が共に能力を発揮できる就業環境づくり 37.8 43.3 45.6 29.1 26.9 25.8 31.7
国際社会や地域社会の一員としての活動への参画支援 9.8 8.9 7.4 3.1 3.7 3.8 3.8
ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント等の根絶 15.0 14.7 45.6 12.1 13.9 11.7 12.0
生涯を通じた女性の健康支援 13.9 14.9 16.8
生涯を通じた男女の健康支援 18.0 19.5 17.7 14.6
経済的基盤が脆弱な家庭の支援 11.4 11.2 9.8 10.7
若者、高齢者、障害のある人、外国人等の自立支援 13.2 11.0 8.8 9.0
男女共同参画センター等公共施設の機能強化 6.2 4.9 4.4 4.0
その他 1.0 1.8 1.4 1.2 1.1 0.8 0.5
特にない 1.7 1.2 1.5 2.4 1.9 2.8 1.4
わからない 3.9 2.6 3.5 6.4 5.3 7.9 7.5
無回答 3.7 2.6 2.8 3.1 4.9 4.9 3.7