

令和元年度  
茨城県 男女の働き方と生活に関する調査  
調査結果報告書

令和2年2月

茨 城 県



# ■ □ ■ 目次 ■ □ ■

<b>I 調査の目的・方法等</b> .....	1
1 調査目的.....	1
2 調査対象.....	1
3 調査方法.....	1
4 調査の役割分担 .....	1
5 調査項目 .....	2
6 回収状況.....	5
7 集計方法.....	6
8 本報告書を読む際の留意点 .....	7
<b>II 調査結果概要</b> .....	8
<b>III 調査結果</b> .....	15
1 回答者属性.....	15
2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について .....	19
(1) 仕事, 家庭生活, 地域・個人の生活の理想と現実 .....	19
(2) 性別役割分担意識についての考え方 .....	24
(3) 男性が家事・育児を行うことへのイメージ .....	27
(4) 夫婦の家事分担割合の理想と現実.....	30
(5) 男性が家事,子育て等に参加するために必要なこと .....	36
(6) 子どもについての考え .....	39
3 就業について（1） .....	46
(1) 職場における男女の地位 .....	46
(2) 中途退職の経験 .....	56
(3) 女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと .....	64
4 就業について（2） .....	68
(1) あなたとあなたの配偶者の主な職業 .....	68
(2) 勤務先の従業員規模.....	71
(3) 主な職業の就労形態及びパート等についた理由 .....	73
(4) あなたの役職.....	78
(5) 普段の働き方について .....	80
(6) 将来目指したい役職.....	86

(7) 管理職になって良かったと感じること.....	93
(8) 女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援.....	95
5 地域活動について .....	102
(1) 地域活動の参加状況.....	102
(2) 地域活動のリーダーを務めた経験.....	107
(3) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと.....	109
6 ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）,セクシュアル・ハラスメント （性的嫌がらせ）等について .....	112
(1) ドメスティック・バイオレンスの経験.....	112
(2) セクシュアル・ハラスメントの経験 .....	120
(3) マタニティ・ハラスメント,パタニティ・ハラスメントの経験 .....	129
7 男女共同参画社会について .....	131
(1) 各分野の男女の地位.....	131
(2) 男女共同参画に関する用語等の認知度.....	142
(3) 男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容.....	145
(4) 自由意見 .....	149
<b>IV 資料</b> .....	<b>151</b>
調査票 .....	151

# I 調査の目的・方法等

## 1 調査目的

本調査は、女性が活躍できる社会及び男女共同参画社会の実現に向けて、県民の意識と実態等を調査集計・分析し、その結果を広く公表することにより、県民全体の女性活躍・男女共同参画への理解と意識の醸成を図るとともに、課題を把握し、各種施策を効果的に推進するための基礎資料とすることを目的とする。

## 2 調査対象

本調査の対象者は、茨城県在住の20歳以上の男女である。県内全市町村から、市町村の人口規模に応じて対象者数を配分し、各市町村の住民基本台帳に基づき、対象者数を無作為に抽出した。抽出数は4,000（男性2,000、女性2,000）である。

## 3 調査方法

調査方法は、郵送調査法（郵送配布・郵送回収）を用いた。

調査期間については、令和元年8月26日から9月19日を第一次締め切りとした。

さらに、9月20日に、調査対象者に向けお礼状兼催促状を郵送し、10月7日を最終締め切りとし、集計は10月21日到着分まで行った。

## 4 調査の役割分担

- ・調査主体：茨城県女性活躍・県民協働課
- ・調査実施機関：株式会社ニチイ学館

## 5 調査項目

■ あなたご自身について	
F 1	性別はどちらですか。
F 2	年齢（2019年4月1日現在）をお答えください。
F 3	あなたは結婚されていますか。
F 4-1	あなたには下記F 4-2の項目に該当するお子さんがいますか。
F 4-2	一番下のお子さんは、現在次のどれに該当しますか。
F 5	あなたのご家族に、現在介護を必要とする方はいますか。
F 6	現在生活しているご家庭の家族構成は、次のどれに該当しますか。
F 7	あなたが現在お住まいの市町村を選んでください。
■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	
問 1	「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の状況について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、「現実」はどうですか。
問 2	「男性は仕事、女性は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えに同感しますか。
問 3	あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。
問 4	あなたは、夫婦の家事分担割合について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、あなたの家庭では「現実」にはどうですか。（「現実」については、配偶者のいる方のみお答えください。）
問 5	男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。
問 6	近年、少子化が急速に進んでいますが、子どもの出生数のことでうかがえます。
(1)	あなたの理想とする子どもの数は何人ですか。
(2)	実際の子どもの数（又は実際に持つつもりの子どもの数）は何人ですか。
(3)	(2)の実際の数、(1)の理想の数よりも少ない方にうかがいます。その理由はなんですか。
■ 就業について（1）	
問 7	職場における以下の項目について、一般的には男性と女性のどちらが優遇されていると思いますか。
問 8-1	あなたは途中で仕事を辞めた経験がありますか
問 8-2	問 8-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたが最後に仕事を辞めたのはいつですか？
問 8-3	問 8-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたが最後に仕事を辞めた際の主な理由は何ですか。
問 9	あなたは、女性が出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。

■ 就業について (2)	
問10-1	あなたとあなたの配偶者の主な職業はどのような内容ですか。 ※配偶者欄はF3で、「既婚(配偶者あり)」とお答えいただいた方のみお答えください。
問10-2	問10-1で、あなたの職業が7, 8, 9(被雇用者)とお答えいただいた方にうかがいます。 ※あなたの職業が7, 8, 9(被雇用者)以外の方は、問14からお答えください。
(1)	あなたのおつとめ先の従業員規模はどのくらいですか。
(2)	主な職業の就労形態は正社員等ですか。パート等ですか。
(3)	問10-2(2)で、「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」とお答えいただいた方にうかがいます。その就労形態についての理由は何ですか。
(4)	あなたの役職は何ですか。
問11	あなたの普段の働き方について、おたずねします。
(1)	あなたは、収入を得る仕事を、1年間のうち平均して何か月しますか。 毎月働く場合は12か月、1か月未満は1か月としてください。
(2)	あなたは、1か月のうち平均して何日、休日(収入を得る仕事をしない日)がありますか。
(3)	あなたは、収入を得る仕事をする日に、1日に平均してどのくらい働きますか。 残業時間も含めてお答えください。
問12	問10-2(4)で「非管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。 ※問10-2(4)で「役員・管理職」とお答えいただいた方は、問13からお答えください。
(1)	あなたご自身は、これから先、どの役職まで目指したいと考えていますか。 あなたが目指したい最も高い役職をお答えください。
(2)	問12(1)で、「非管理職のままでもいい」とお答えいただいた方にうかがいます。 管理職・役員を目指さない理由として当てはまるものを次の中からお答えください。
(3)	問12(1)で「管理職(課長・部長相当)」、「役員以上」とお答えいただいた方にうかがいます。その理由として当てはまるものを次の中からお答えください。
問13	問10-2(4)で、「役員・管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。 次の中で、あなたご自身が、管理職になって良かったと感じることをすべてお答えください。
問14	どのような制度や支援があれば、女性の管理職が増えると思いますか。子育て中の女性に限らず、女性全体を想定して、重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。
■ 地域活動について	
問15-1	現在、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動をしていますか。
問15-2	問15-1で「している」「していないが、今後はしたいと思っている」とお答えいただいた方にうかがいます。それはどのような活動内容(分野)ですか。
問16	あなたは、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動のリーダーになったことがありますか。
問17	あなたは、町内会やボランティア、NPOなど、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。

<b>■ ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）等について</b>	
問18-1	配偶者（元配偶者を含む。）や恋人からの暴力（下記問18-2の「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のようなこと）を受けた経験はありますか。
問18-2	問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。 それはどのようなことですか。
問18-3	問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたが受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。
問18-4	問18-3で、「相談した」とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたが相談した人（場所）を教えてください。
問19-1	あなたの身近なところで次のようなセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を経験したり、見聞きしたことはありますか。
問19-2	問19-1で ア、イ、ウ、エ、オ、カ とお答えいただいた方にうかがいます。 そのセクシュアル・ハラスメントはどこで行われましたか。
問19-3	問19-1で ア、イ、ウ、エ、オ、カ とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたの受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。
問19-4	問19-3で「相談した」とお答えいただいた方にうかがいます。 あなたが相談した人（場所）を教えてください。
問20	あなたは、職場や地域等においてマタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対する嫌がらせ）又はパタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ）を受けたことがありますか。
<b>■ 男女共同参画社会について</b>	
問21	次にあげる分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。
問22	次にあげる言葉を見たり聞いたりしたことがありますか。
問23	男女共同参画社会を実現するためには、県や市町村は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。
	最後に、男女共同参画や女性活躍などについて普段感じていること、県へのご意見、ご要望等がございましたら、自由にご記入下さい。



## 6 回収状況

対象 4,000 票に対し、回収された調査票は 1,394 票である。ウェイトバック集計(次頁参照)に伴い、性別または年齢が無回答の調査票は無効票としたため、1,383 票(男性 599, 女性 784)を有効回答票とした。回収率は 34.6% (男性 30.0%, 女性 39.2%) となっている。

### ■有効回収率

項目		票・%	備考
A	発送	4,000	男女各 2,000
B	調査不能(未着)	5	
C	回収数	1,394	
D	無効(データ欠損)	11	
E	有効回答数	1,383	c-d
F	男性	599	
G	女性	784	
H	有効回収率	34.6%	
I	男性	30.0%	
J	女性	39.2%	

## 7 集計方法

本調査の集計に当たり、回答者の性別・年齢による偏りを補正するため、性別・年齢ごとの回答結果に、実際の茨城県の人口比（母集団）に応じたウェイトをつけたウェイトバック集計を実施した。茨城県の人口は、「茨城県常住人口調査」四半期報（平成31年4月1日時点）を基としている。

ウェイトバック値は、

$$\left( \frac{\text{有効回答数}}{\text{各年齢・性別の回収数}} \times \frac{\text{各性別・年齢の人口}}{\text{20歳以上の茨城県全人口}} \right)$$

により算出し、小数点第7位まで設定。集計結果は、小数点第1位までを表示している。

性別・年齢	有効回収数		茨城県人口 (平成31年4月1日時点)		ウェイトバック値※	ウェイトバック 集計結果	
	件数	比率	人数	比率		件数	比率
男性・20～24	16	1.2%	71,324	3.0%	2.6174955	41.9	3.0%
男性・25～29	24	1.7%	67,331	2.9%	1.6473051	39.5	2.9%
男性・30～34	27	2.0%	77,670	3.3%	1.6891172	45.6	3.3%
男性・35～39	28	2.0%	87,501	3.7%	1.8349541	51.4	3.7%
男性・40～44	42	3.0%	102,408	4.3%	1.4317092	60.1	4.3%
男性・45～49	57	4.1%	111,203	4.7%	1.1455443	65.3	4.7%
男性・50～54	41	3.0%	94,861	4.0%	1.3585451	55.7	4.0%
男性・55～59	48	3.5%	87,028	3.7%	1.0646038	51.1	3.7%
男性・60～64	65	4.7%	93,094	4.0%	0.8409662	54.7	4.0%
男性・65～69	74	5.4%	110,145	4.7%	0.8739836	64.7	4.7%
男性・70以上	177	12.8%	263,652	11.2%	0.8746374	154.8	11.2%
女性・20～24	26	1.9%	60,480	2.6%	1.3658678	35.5	2.6%
女性・25～29	38	2.7%	57,231	2.4%	0.8843374	33.6	2.4%
女性・30～34	48	3.5%	69,368	2.9%	0.8485710	40.7	2.9%
女性・35～39	46	3.3%	80,246	3.4%	1.0243203	47.1	3.4%
女性・40～44	74	5.4%	94,412	4.0%	0.7491447	55.4	4.0%
女性・45～49	73	5.3%	103,208	4.4%	0.8301580	60.6	4.4%
女性・50～54	79	5.7%	90,045	3.8%	0.6692721	52.9	3.8%
女性・55～59	66	4.8%	85,893	3.6%	0.7641596	50.4	3.6%
女性・60～64	81	5.9%	93,426	4.0%	0.6772562	54.9	4.0%
女性・65～69	93	6.7%	114,088	4.8%	0.7203229	67.0	4.8%
女性・70以上	160	11.6%	340,717	14.5%	1.2503859	200.1	14.5%
合計	1,383	100.0%	2,355,331	100.0%		1,383.0	100.0%

※比率は、小数点第2位を四捨五入しているため、各項目の合計が100%にならない場合がある。

※本文中の数値については、ウェイトバック集計なしの結果を記載している。

※クロス集計については、ウェイトバック集計は行っていない。

## 8 本報告書を読む際の留意点

○単純集計結果は比較設問があるものについて「男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年9月内閣府大臣官房政府広報室）」と全国・地域の比較、「茨城県男女共同参画社会県民意識調査（平成27年3月）」と時系列比較を行っている。

○グラフ中の「SA」は単数回答の、「MA」は複数回答の集計結果を表し「n=〇〇」はサンプル数を表す。グラフ内数値や表の単位は、特に断りのない限り「%」である。

○本文グラフ及び表では「無回答」を含んで集計した。

○単数回答の単純集計結果を表す本文グラフの中で、百分率の内訳数値は、四捨五入の結果、合計が100.0にならない場合もある。

○クロス集計の結果、回答者数（n）が少ない場合、回答結果に偏りが発生する場合がある。

○複数回答の集計結果を表すグラフまたは集計表の場合、「%」は選択肢の構成比を表すものではなく、回答のあったサンプル数に対する割合を示している。

○本文中コメントでは、およその傾向を概括するために「〇割」と「〇%」という表現を併用している。設問の選択肢を引用する場合は、省略して表現している場合もある。

○その他の選択肢のある設問については代表的回答を掲載した。

○自由回答式の設問については原則として回答者の記入したとおりに引用・掲載しているが、明らかな誤字・脱字等については修正してある。

## Ⅱ 調査結果概要

### 1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

#### ●仕事、家庭生活、地域・個人の生活の理想と現実

理想では、『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が男女ともに約3割（男性：31.1%、女性：32.9%）で最も高くなっている。

現実では、男性は『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が32.7%で最も高く、女性は『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念している」が29.1%で最も高くなっている。

#### ●性別役割分担意識についての考え方

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方については、「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせた『同感しない』が67.3%、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた『同感する』が26.3%で、『同感しない』が41.0ポイント上回っている。

性別にみると、『同感する』は男性の回答割合が高くなっており（男性：31.5%、女性：22.4%）、『同感しない』は女性の回答割合が高くなっている（男性：60.8%、女性：72.4%）。

年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて『同感する』の割合が高くなる傾向となっている。

#### ●男性が家事・育児を行うことへのイメージ

男性が家事・育児を行うことに関するイメージについては、「男性も家事・育児を行うことは当然である」が57.3%で最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」が47.6%、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」が31.3%となっている。

性別にみると、「子どもにいい影響を与える」（男性：37.9%、女性：55.0%）、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」（男性：24.2%、女性：36.7%）は、女性の回答割合が高く、「家事・育児は女性の方が向いている」（男性：21.9%、女性：11.4%）は、男性の回答割合が高くなっている。

年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて「家事・育児は女性の方が向いている」の割合が高くなる傾向にあり、「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合が低くなる傾向にある。

### ●夫婦の家事分担割合の理想と現実

夫婦の家事分担割合については、理想は夫の分担割合が「50～59%」が37.4%で最も高く、次いで「40～49%」が22.7%、「30～39%」が20.4%となっている。

一方で、現実には妻の分担割合が「90～99%」が28.6%で最も高く、次いで「80～89%」が21.6%、「70～79%」が18.7%となっている。

性別にみると、男女とも理想は夫の分担割合が「50～59%」が最も高く「0%」は1%にも満たないが、現実における夫の分担割合が「0%」と回答した割合は、女性（9.8%）が男性（4.6%）より高くなっている。

### ●男性が家事、子育て等に参加するために必要なこと

男性が家事、子育て等に参加するために必要なことについては、「夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力」が61.4%で最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度の普及」が38.2%、「男性の仕事中心の考え方に対する改革」が34.3%となっている。

年齢別にみると若い年齢層で「労働時間短縮や休暇制度の普及」が高くなっている。

### ●子どもについての考え

理想とする子どもの数と実際の子どもの数を比較すると、50.2%が理想より実際の子どもの数が少ないと回答しており、理由としては、「子どもの教育等経済的負担が増えるため」が43.7%、「出産・子育ての身体的・心理的負担が大きい」が34.9%、「欲しいけどできない」が25.0%となっている。

## 2 就業について（1）

### ●職場における男女の地位

「研修の機会や内容」（45.0%）、「年次休暇の取得のしやすさ」（42.2%）では平等感が高いものの「育児・介護休暇の取得のしやすさ」（10.3%）「経験を積むための転勤や異動」（14.2%）「賃金、昇進、昇格」（15.5%）では不平等感が強くなっている。

全ての項目において、「平等である」は、男性が女性を上回っている。また、「育児・介護休暇の取得のしやすさ」を除き、「男性の方が優遇されている」は、女性が男性を上回っている。

### ●中途退職の経験

途中で仕事を辞めた経験については、女性の69.1%、男性の41.7%が「ある」と回答しており、女性は男性と比較すると27.4ポイント高くなっている。途中で仕事を辞めた理由については、男性では「賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった」が47.2%で最も高い。一方、女性では「結婚（自主的）」が24.5%、「その他」が20.3%となっている。

### ●女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと

女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なことについては、「子どもを預けられる環境の整備」が76.6%で最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が55.5%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が52.1%となっている。

また、最も重要なことについても、「子どもを預けられる環境の整備」が30.7%で最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が10.1%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が8.9%と、同様の傾向となっている。

## 3 就業について（2）

### ●主な職業の就労形態及びパート等について

就労形態については、「正社員・正職員」が64.3%となっている。

性別にみると、「正社員・正職員」は男性（83.4%）が女性（46.3%）より高くなっている。

一方で、「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」は34.7%となっているが、男性（16.3%）に比べ女性（52.1%）の割合が高い。その就労形態についての理由については、「専門的な知識や経験をいかせるため」（男性：43.8%、女性：20.2%）は男性の回答割合が高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいため」（男性：2.1%、女性：53.4%）、「自分の都合のよい時間に働きたかったため」（男性：22.9%、女性：47.2%）は女性の回答割合が高くなっている。

### ●普段の働き方について

1年間のうち平均勤務月数については、「12か月」が52.9%となっている。

1か月のうち平均休日日数については、「7～9日」が40.7%で最も高く、次いで「10～12日」が26.9%、「4～6日」が10.4%となっている。

1日の平均勤務時間については、「7時間超8時間以内」が31.1%で最も高く、次いで「8時間超9時間以内」が15.8%、「9時間超10時間以内」が14.9%となっている。

性別にみると、平均勤務月数は大きな差は見られないものの、平均休日日数については「4～6日」（男性：13.7%、女性：7.5%）は男性の回答割合が高く、「13～15日」（男性：4.9%、女性：8.2%）は女性の回答割合が高くなっている。また、平均勤務時間については、勤務時間が8時間超では男性の回答割合が高く、8時間以内では女性の回答割合が高くなる傾向となっている。

## ●将来目指したい役職

現在非管理職であると回答した人が、将来目指したい役職については、「非管理職のままでよい」が81.0%で最も高く、次いで「管理職（課長・部長相当）」が12.0%、「役員以上」が1.2%となっている。管理職・役員を目指さない理由については、「責任が増えるため」が40.7%で最も高く、次いで「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が37.3%、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」が32.2%となっている。

性別にみると、「非管理職のままでよい」と回答した割合は、女性（87.6%）が男性（72.2%）より15.4ポイント高くなっており、管理職・役員を目指さない理由については、「責任が増えるため」は、男女ともに高くなっているが（男性：33.8%、女性：45.0%）、男性は「管理職に興味ややりがいを感じないため」（33.1%）、「特に無い、又は、今の働き方や職務内容に満足しているため」（29.8%）が高くなっており、女性は「家庭（プライベート）との両立が難しいため」（49.2%）、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」（37.9%）が高くなっている。

## ●管理職になって良かったと感じること

総回答数は少ないが、現在の役職が役員・管理職であると回答した人が、管理職になって良かったと感じることについては、「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が51.6%で最も高く、次いで「収入が増える」が49.5%、「自分自身の知見やスキルが広がる」が41.9%となっている。

性別にみると、男性では「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」（53.2%）、「収入が増える」（48.1%）が高く、女性では「自分自身の知見やスキルが広がる」（62.5%）、「収入が増える」（56.3%）が高くなっている。

## ●女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援

女性管理職の増加に向けて重要だと考える制度・支援については、「利用しやすい多様な勤務形態の普及」が46.1%で最も高く、次いで「男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組」が42.7%、「性別に関係ない配属」が38.5%となっている。

また、最も重要だと考えられる制度・支援については、「利用しやすい多様な勤務形態の普及」が13.1%で最も高く、次いで「管理職登用における女性に不利な評価基準・運用等の見直し」が8.9%、「男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組」が7.8%となっている。

## 4 地域活動について

### ●地域活動の参加状況

地域活動の参加状況については、「していない」が62.8%で最も高く、次いで「している」が24.3%、「していないが、今後はしたいと思っている」が9.3%となっている。

現在活動している内容、又は今後活動したい内容については、「町内会関係」が42.2%で最も高く、次いで「子ども関係」が28.0%、「まちづくり関係」、「高齢者関係」が17.5%となっている。

### ●地域活動のリーダーを務めた経験

地域活動のリーダーを務めた経験については、78.9%が「ない」と回答しており、17.3%が「ある」と回答している。

性別にみると、「ある」と回答した割合は、男性（24.2%）が女性（12.0%）より高くなっている。

### ●女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについては、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消」が41.4%で最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消」が39.4%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上」が30.8%となっている。

## 5 ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人からの暴力）、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）等について

### ●ドメスティック・バイオレンスの経験

配偶者や恋人から暴力を受けた経験については、「ある」が10.3%となっている。暴力の内容については、「心理的攻撃」が77.6%で最も高く、次いで「身体的暴力」が58.7%、「経済的圧迫」が28.0%となっており、相手から受けた行為について49.7%が「相談した」と回答している。相手から受けた行為の相談先については、「周囲の人」が83.1%で最も高く、次いで「警察」が21.1%、「公的機関」が14.1%となっている。

性別にみると、配偶者や恋人から暴力を受けた経験が「ある」と回答した割合は、女性（15.6%）が男性（3.5%）より高くなっている。暴力の内容については、男性では「心理的攻撃」（95.2%）、「身体的暴力」（38.1%）が高く、女性では「心理的攻撃」（74.6%）、「身体的暴力」（62.3%）、「経済的圧迫」（31.1%）、「性的強要」（19.7%）が高くなっている。相手から受けた行為について、「相談した」と回答した割合は、女性（51.6%）が男性（38.1%）より高くなっており、相談先については、男性では「周囲の人」（75.0%）、「民間の専門機関」（25.0%）が高く、女性では「周囲の人」（84.1%）、「警察」（22.2%）が高くなっている。



## ●セクシュアル・ハラスメントの経験

セクハラを受けた経験、見聞きしたことについては、59.4%が「ない」と回答しており、約4割(42.8%)が経験、見聞きしたことがある。セクハラが行われた場所については、「職場で」が71.7%で最も高く、次いで「その他」が19.2%、「地域活動で」が9.3%となっており、相手から受けた行為については、「相談できなかった」と「相談しようとは思わなかった」の合計が約5割(51.3%)で最も高く、「相談した」は約4割(39.6%)となっている。相談先については、「周囲の人」が84.7%で最も高く、次いで「職場の相談窓口」が12.7%、「警察」が7.0%となっている。

性別にみると、セクハラを受けた経験、見聞きしたことが「ない」と回答した割合は、男性(67.4%)が女性(53.2%)より高くなっている。男性では「上記の行為を受けたことがある人を知っている」(12.9%)、「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」(8.7%)が高く、女性では「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」(20.9%)、「上記の行為を受けたことがある人を知っている」(14.0%)が高くなっている。セクハラが行われた場所については、男性では「職場で」(77.0%)、「地域活動で」(13.9%)が高くなっており、女性では「職場で」(69.3%)、「その他」(23.4%)が高くなっている。相手から受けた行為については、男性では「相談しようとは思わなかった」(42.6%)、「相談した」(29.5%)が高くなっており、女性では「相談した」(44.2%)、「相談しようとは思わなかった」(31.0%)が高くなっている。また、相談先としては、男性は「周囲の人」(66.7%)「職場の相談窓口」(30.6%)が高くなっており、女性は「周囲の人」(90.1%)、「警察」(8.3%)が高くなっている。

## ●マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの経験

マタハラ・パタハラを受けたことの有無については、「ない」の回答割合が75.9%となっている。性別にみると、「ある」と回答した割合は、女性(4.7%)が男性(0.7%)より高くなっている。

## 6 男女共同参画社会について

### ●各分野の男女の地位

学校教育の場(47.9%)では平等感が高いものの、社会全体(8.2%)、政治の場(8.8%)、家庭生活(家事・育児など)(9.5%)では依然として不平等感が強くなっている。

性別にみると、すべての分野において「平等である」と回答した割合は、男性が女性を上回っている。また、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている』は、「法律や制度」(男性：29.2%、女性：44.5%)「政治の場」(男性：63.3%、女性：73.8%)で、女性が男性を10ポイント以上上回っている。

## ●男女共同参画に関する用語の認知度

男女共同参画に関する用語等の認知度については、「働き方改革」が85.2%で最も高く、次いで「DV」が83.3%、「マタニティ・ハラスメント」が76.1%となっている。

男女別にみると、認知度に大きな差はないが、「ダイバーシティ」（男性：44.7%、女性：38.9%）「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（男性：20.4%、女性：12.9%）は男性の認知度がやや高く、「ジェンダー」（男性：46.9%、女性：52.3%）、「茨城県男女共同参画推進条例」（男性：31.1%、女性：38.4%）は女性の認知度がやや高くなっている。

## ●男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容

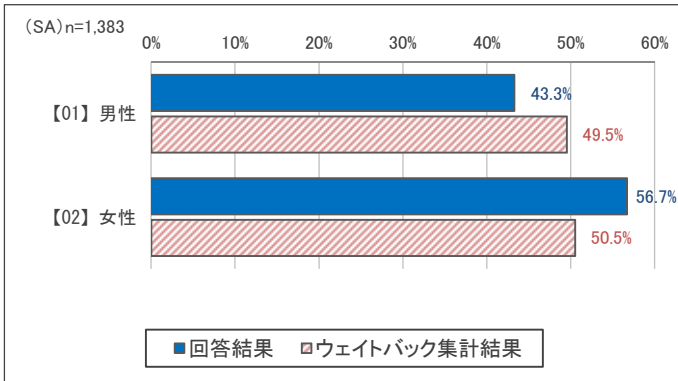
男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容については、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」が64.6%で最も高く、次いで「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」が47.8%、「子どものころからの男女共同参画教育」が46.3%となっている。

性別にみると、「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」（男性：39.7%、女性：54.0%）、「女性の再就職や起業を支援する相談や情報提供などの施策の充実」（男性：28.5%、女性：39.4%）、「男性の家事・育児能力向上のための支援」（男性：27.5%、女性：37.4%）は女性の回答割合が10ポイント程度上回っている。

## Ⅲ 調査結果

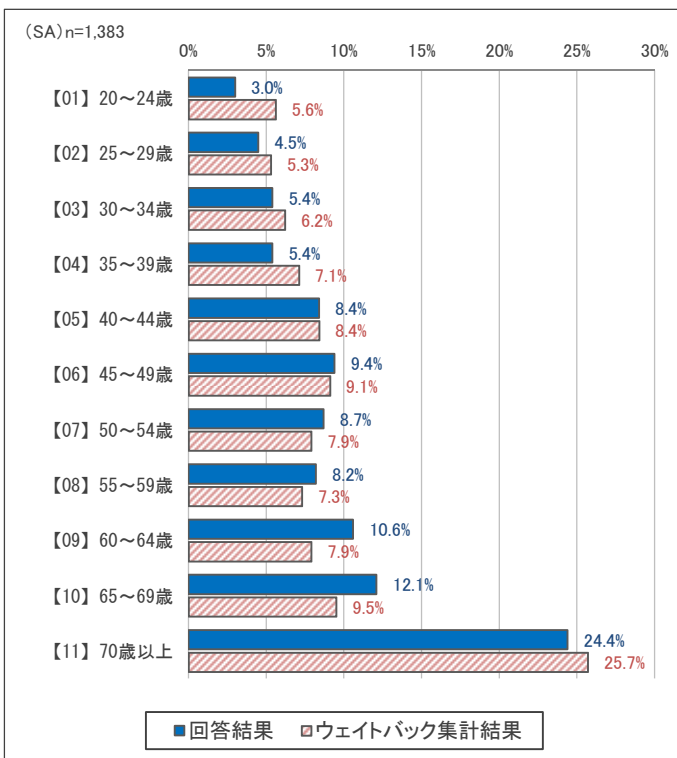
### 1 回答者属性

F 1 性別はどちらですか。(ひとつだけ)



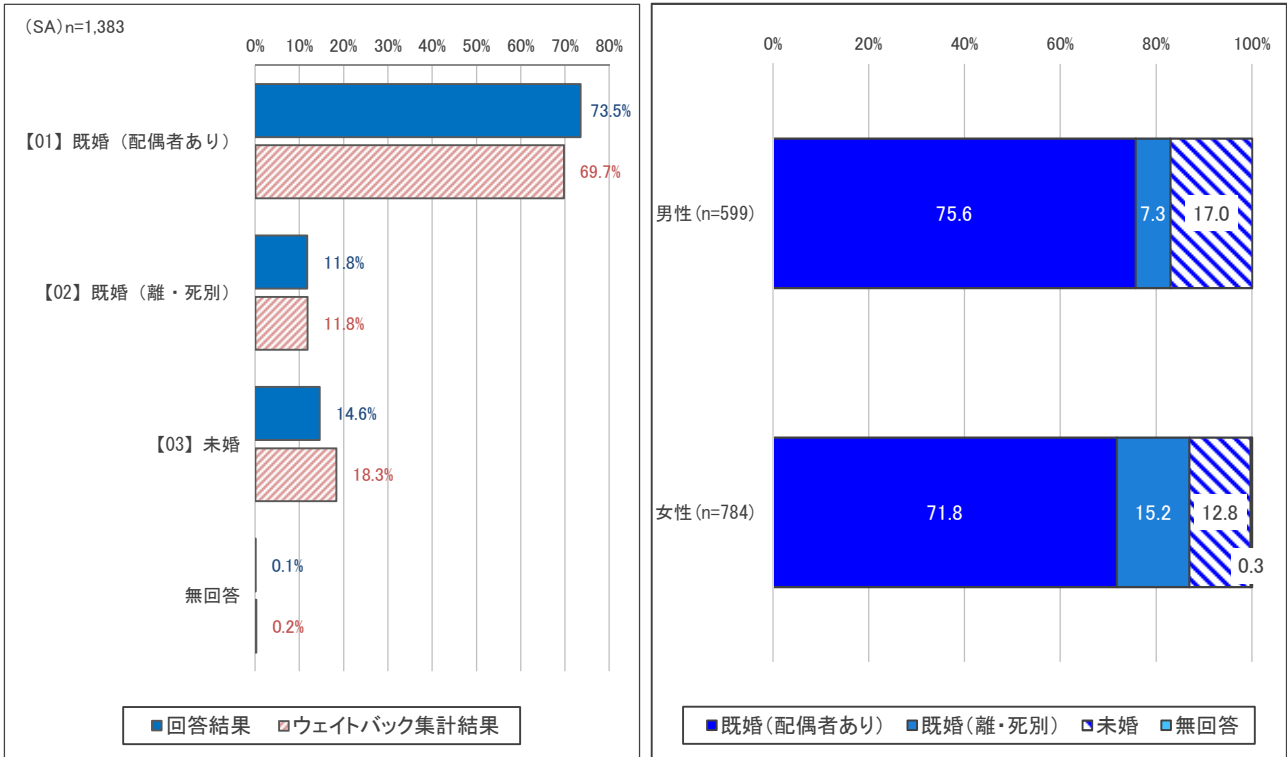
回答者の性別は、「男性」が 43.3% 「女性」が 56.7% となっており、「女性」の割合が高くなっている。

F 2 年齢（2019年4月1日現在）をお答えください。(ひとつだけ)



回答者の年齢層は、各層からの回答が得られているが、「70歳以上」が 24.4% で最も高く、「65～69歳」「60～64歳」がやや高くなっている。

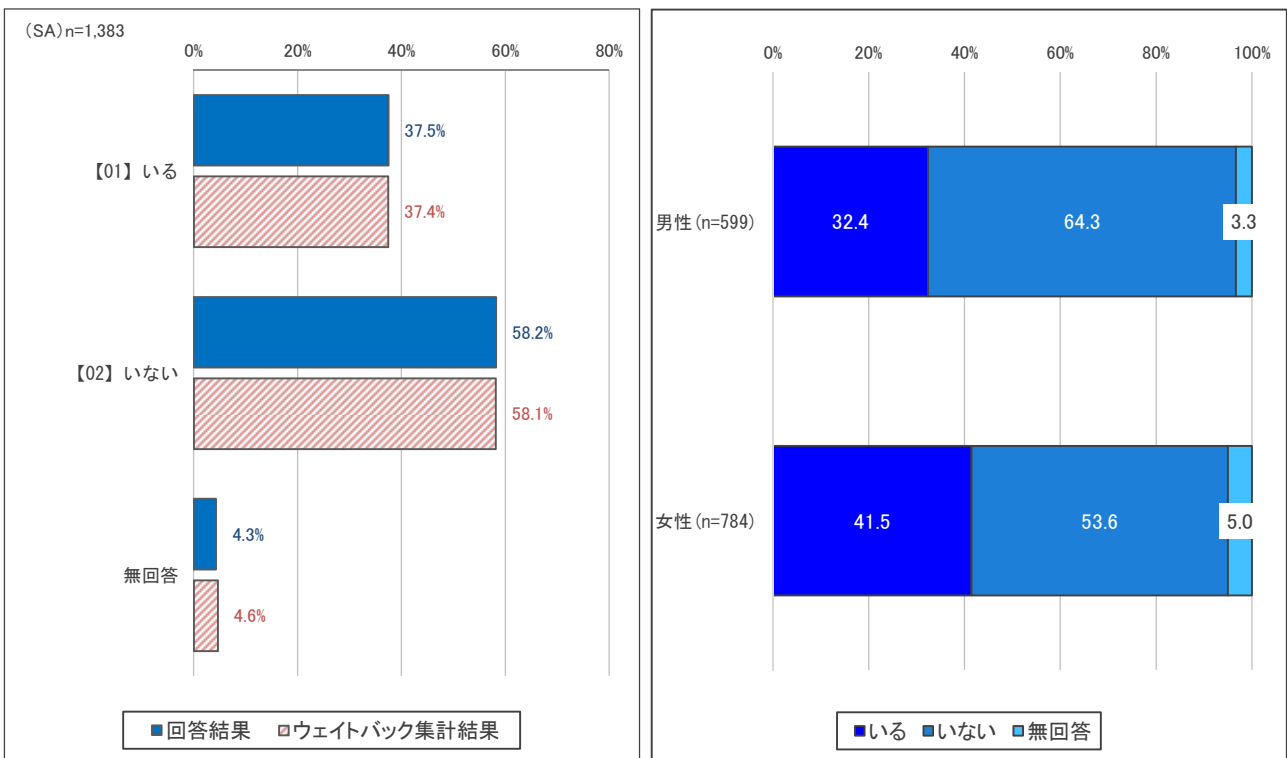
F 3 あなたは結婚されていますか。(ひとつだけ)



結婚については、「既婚 (配偶者あり)」が 73.5%を占めている。

性別にみると、女性は「既婚 (離・死別)」が 15.2%と、男性に比べて高くなっている。

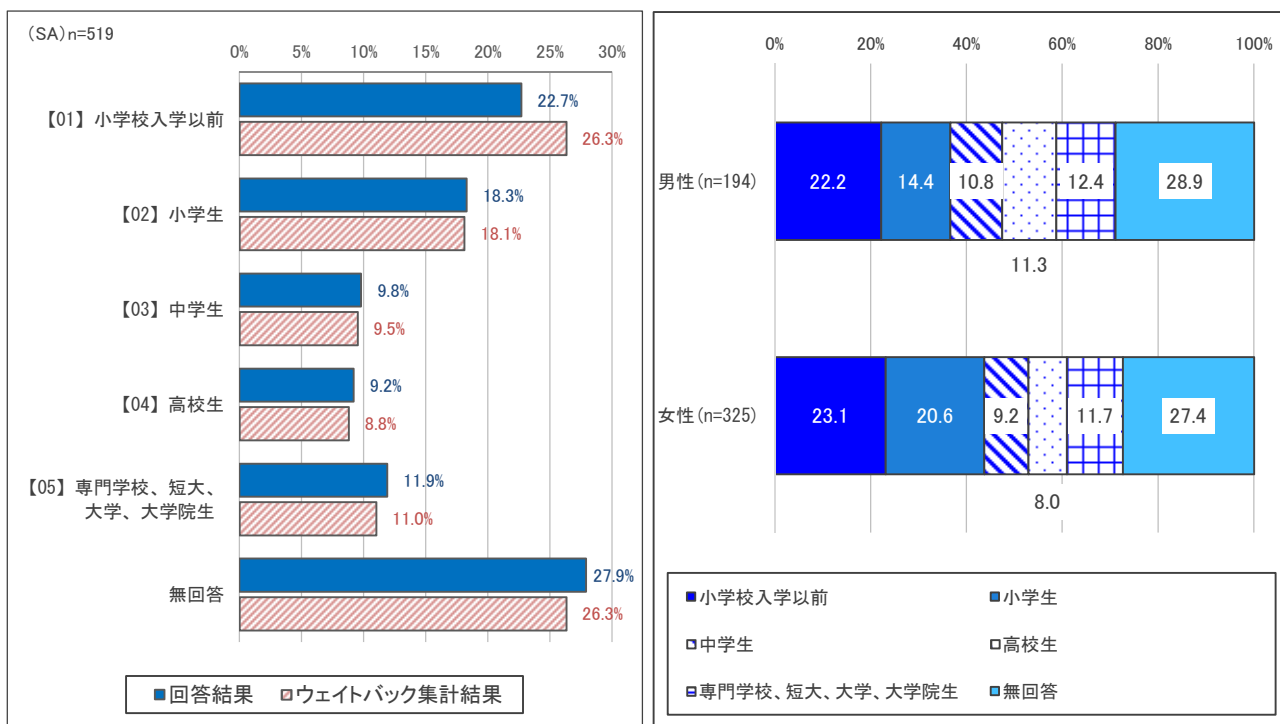
F 4-1 あなたには下記 F 4-2 の項目に該当するお子さんがいますか。(ひとつだけ)



子どもが「いる」方は、約 4 割 (37.5%) となっている。

F 4-2 F 4-1で、「いる」とお答えいただいた方にかがいます。

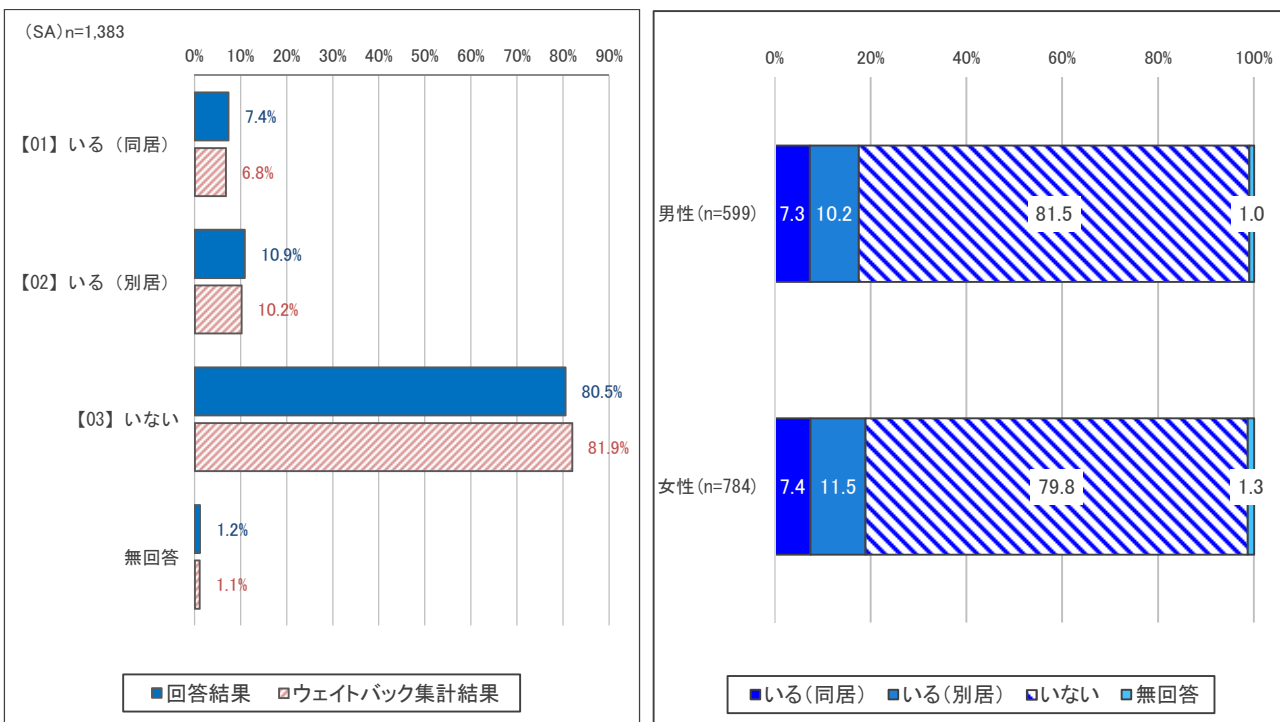
一番下のお子さんは、現在次のどれに該当しますか。(ひとつだけ)



回答者のうち、一番下の子どもの状況については、「小学校入学以前」が22.7%で最も高く、次いで「小学生」が18.3%、「専門学校、短大、大学、大学院生」が11.9%となっている。

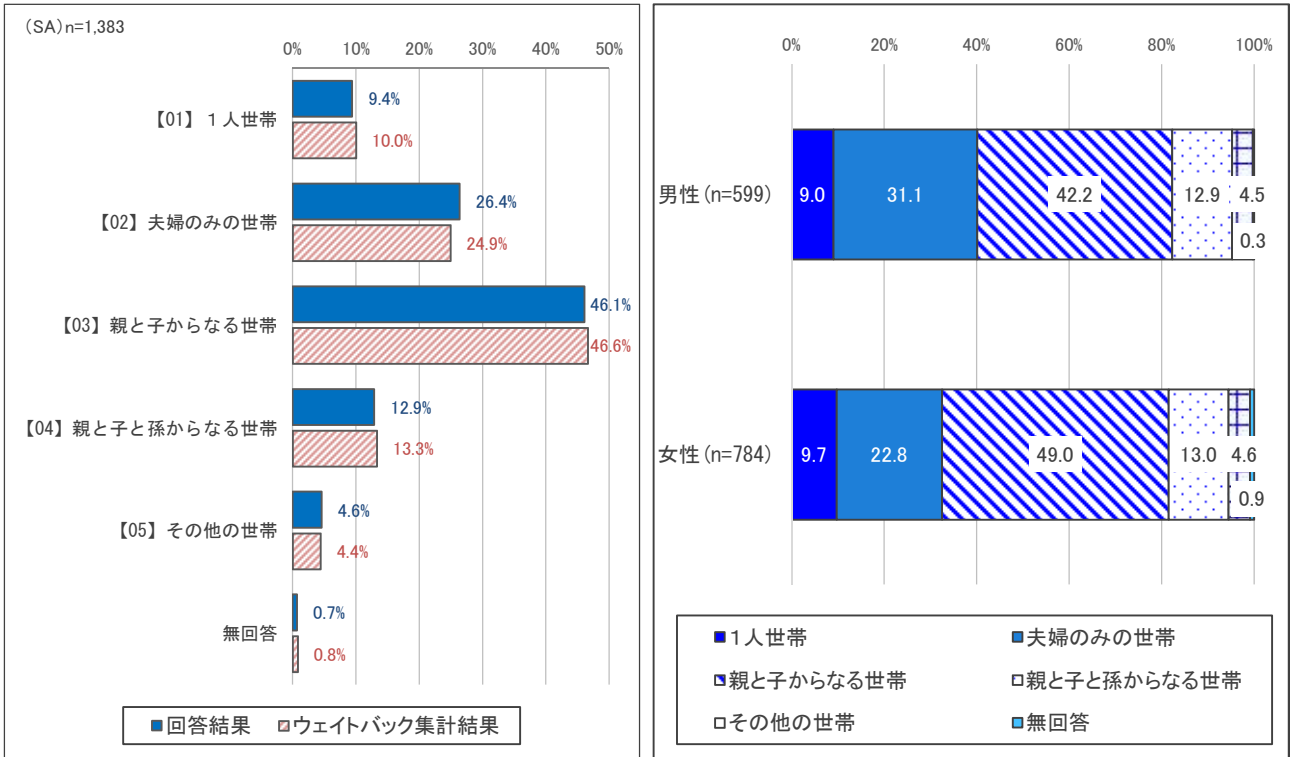
性別にみると、女性は「小学校入学以前」及び「小学生」の回答割合がやや高くなっている。

F 5 あなたのご家族に、現在介護を必要とする方はいますか。(ひとつだけ)



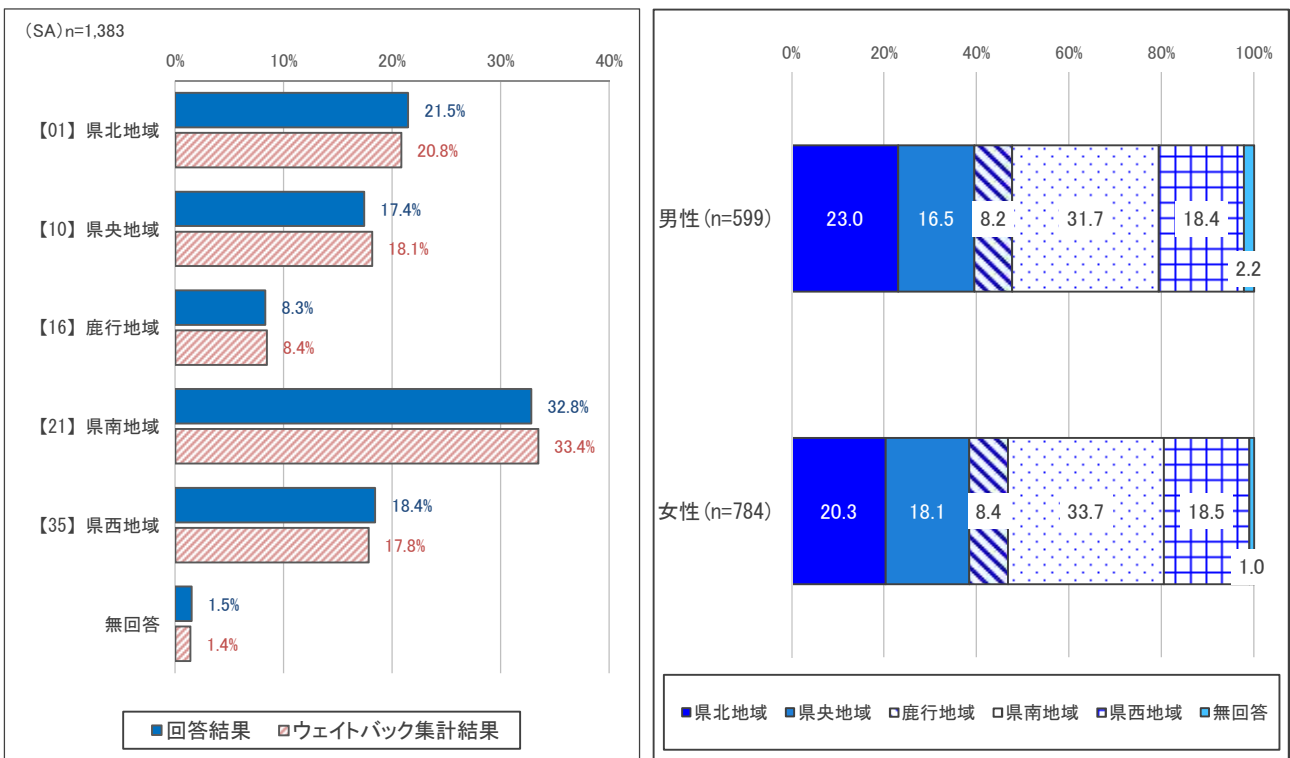
回答者のうち、現在介護を必要とするご家族が「いる(同居)」「いる(別居)」を合わせた『いる』が、18.3%となっている。

F 6 現在生活しているご家庭の家族構成は、次のどれに該当しますか。(ひとつだけ)



回答者の家族構成は、「親と子からなる世帯」が46.1%で最も高く、次いで「夫婦のみの世帯」が26.4%、「親と子と孫からなる世帯」が12.9%となっている。

F 7 あなたが現在お住まいの市町村を選んでください。(ひとつだけ)



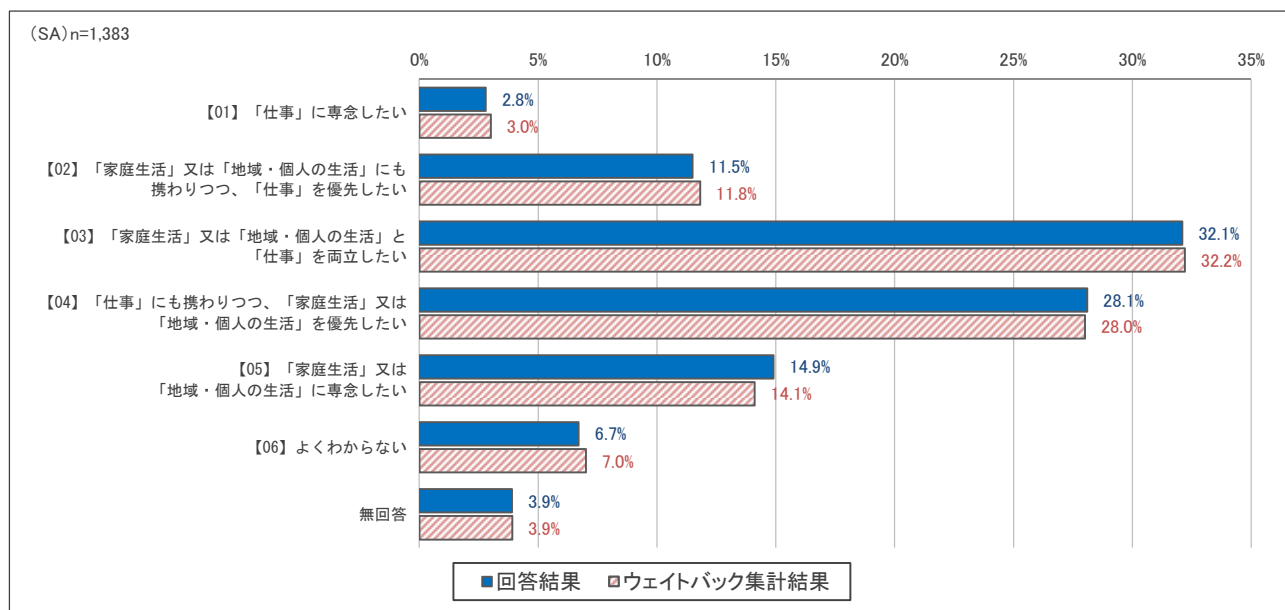
回答者の居住地域は、「県南地域」が32.8%で最も高く、次いで「県北地域」が21.5%、「県西地域」が18.4%となっている。

## 2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

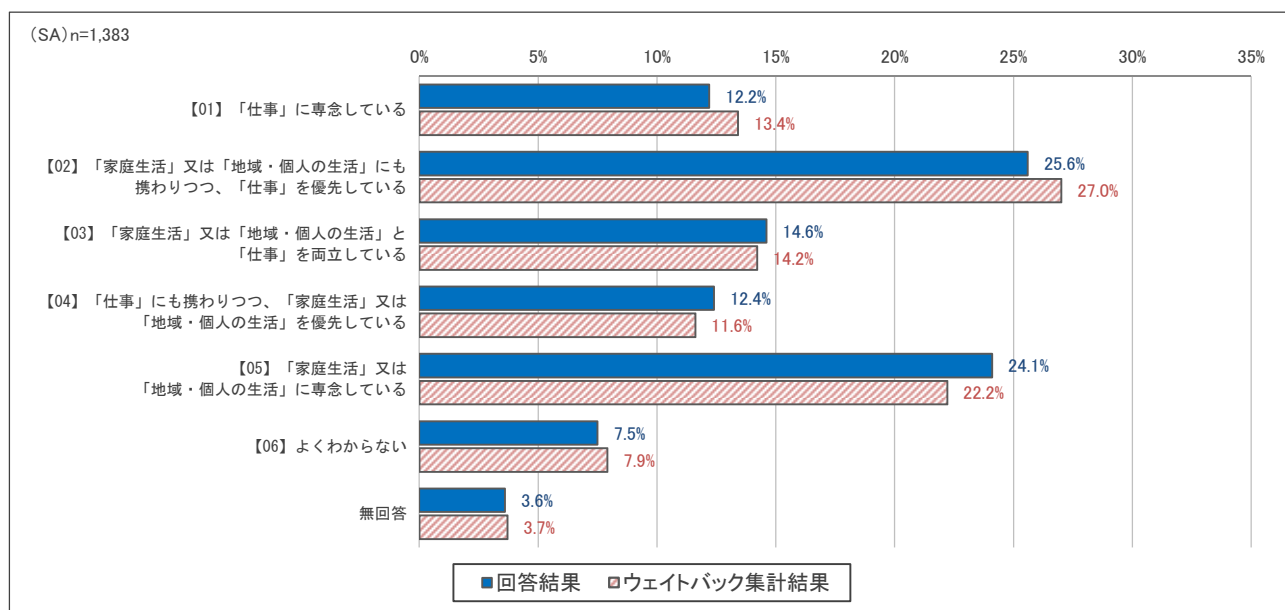
### (1) 仕事, 家庭生活, 地域・個人の生活の理想と現実

問1 「仕事」, 「家庭生活」, 「地域・個人の生活」の状況について, 「理想」はどうあるべきだと思いますか。また, 「現実」はどうですか。(それぞれひとつずつ)

#### 《理想》

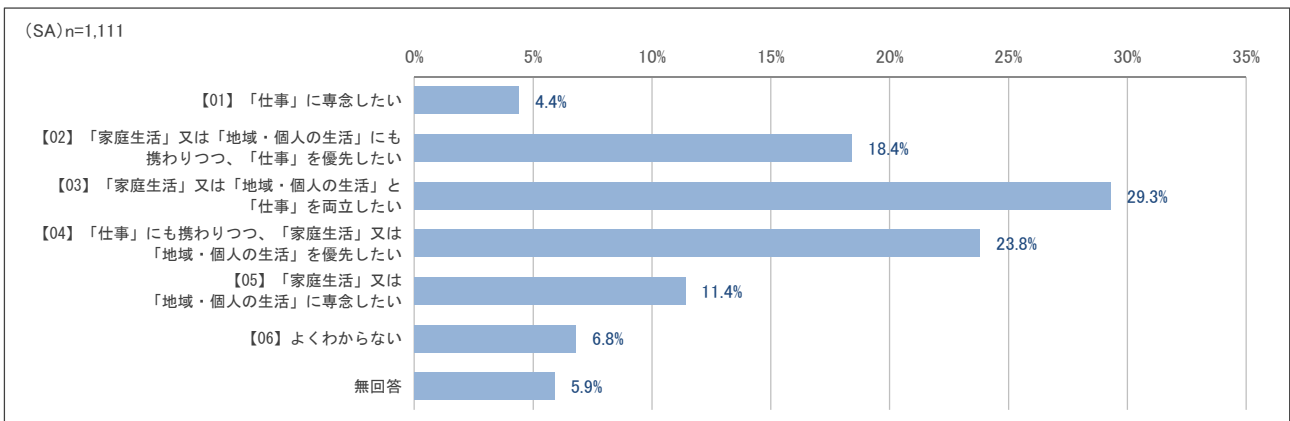


#### 《現実》

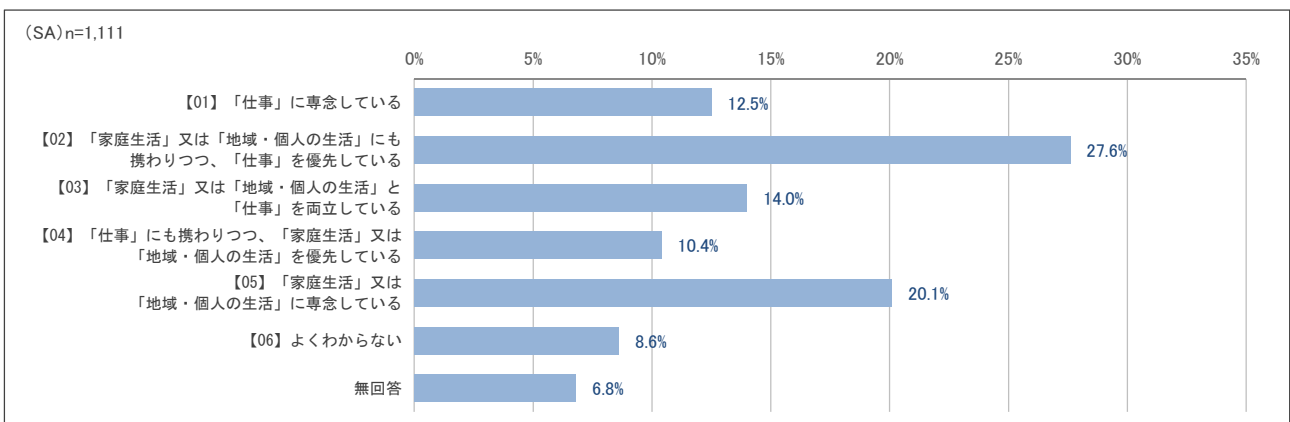


■平成 27 年茨城県

《理想》



《現実》



■理想では、「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」と考えているが、現実では、仕事を優先している割合が高い

仕事、家庭生活、地域・個人の生活の理想と現実については、理想は「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が 32.1%で最も高く、次いで「『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』又は『地域・個人の生活』を優先したい」が 28.1%、「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念したい」が 14.9%となっている。

しかし、現実には「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が 25.6%で最も高く、次いで「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念している」が 24.1%、「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立している」が 14.6%となっている。

性別にみると、男性は、理想では「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が 31.1%で最も高くなっているが、現実では「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が 32.7%で最も高くなっている。女性は、理想では「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が 32.9%で最も高くなっているが、現実では「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』に専念している」が 29.1%で最も高くなっている。

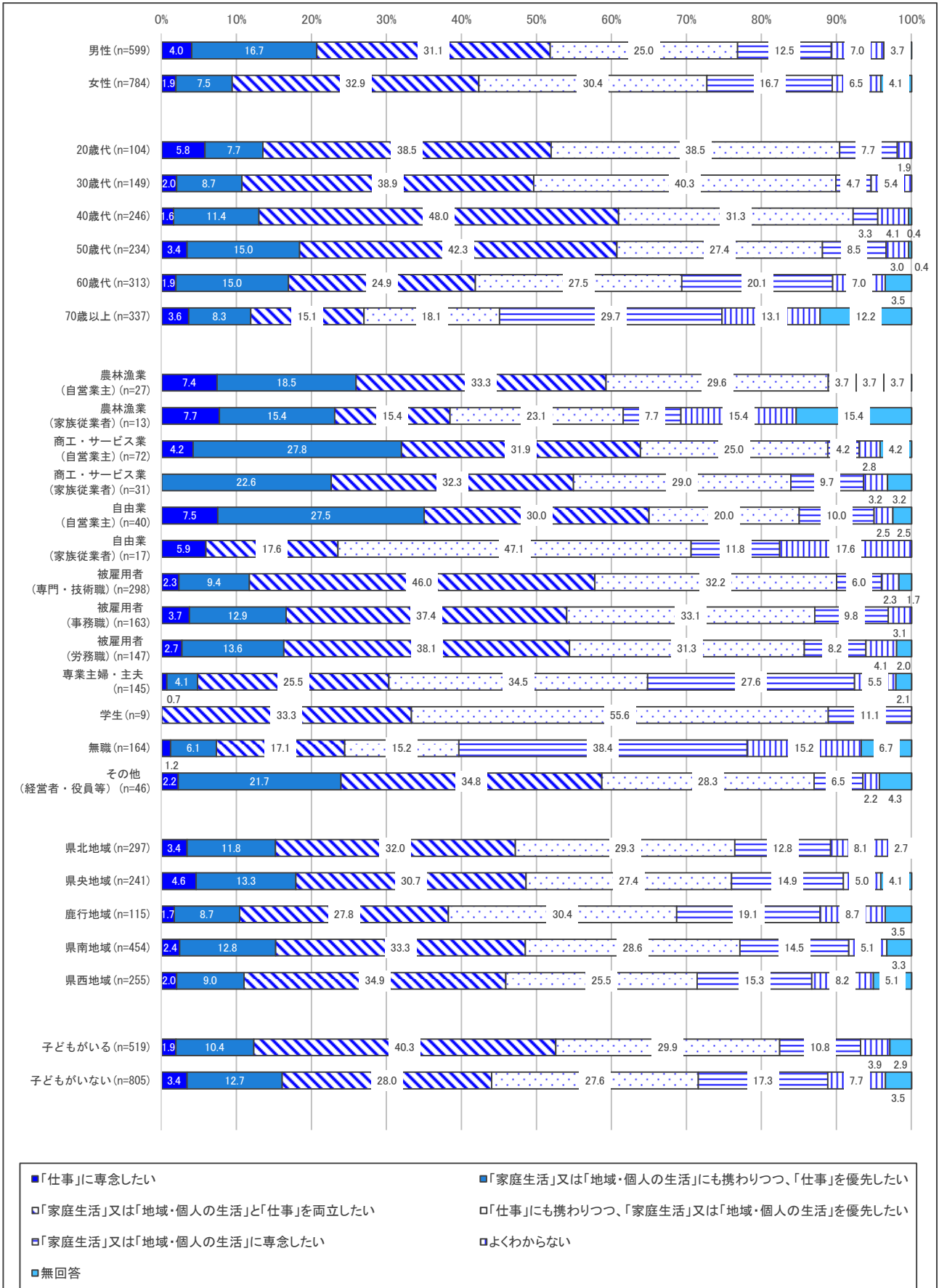


る。

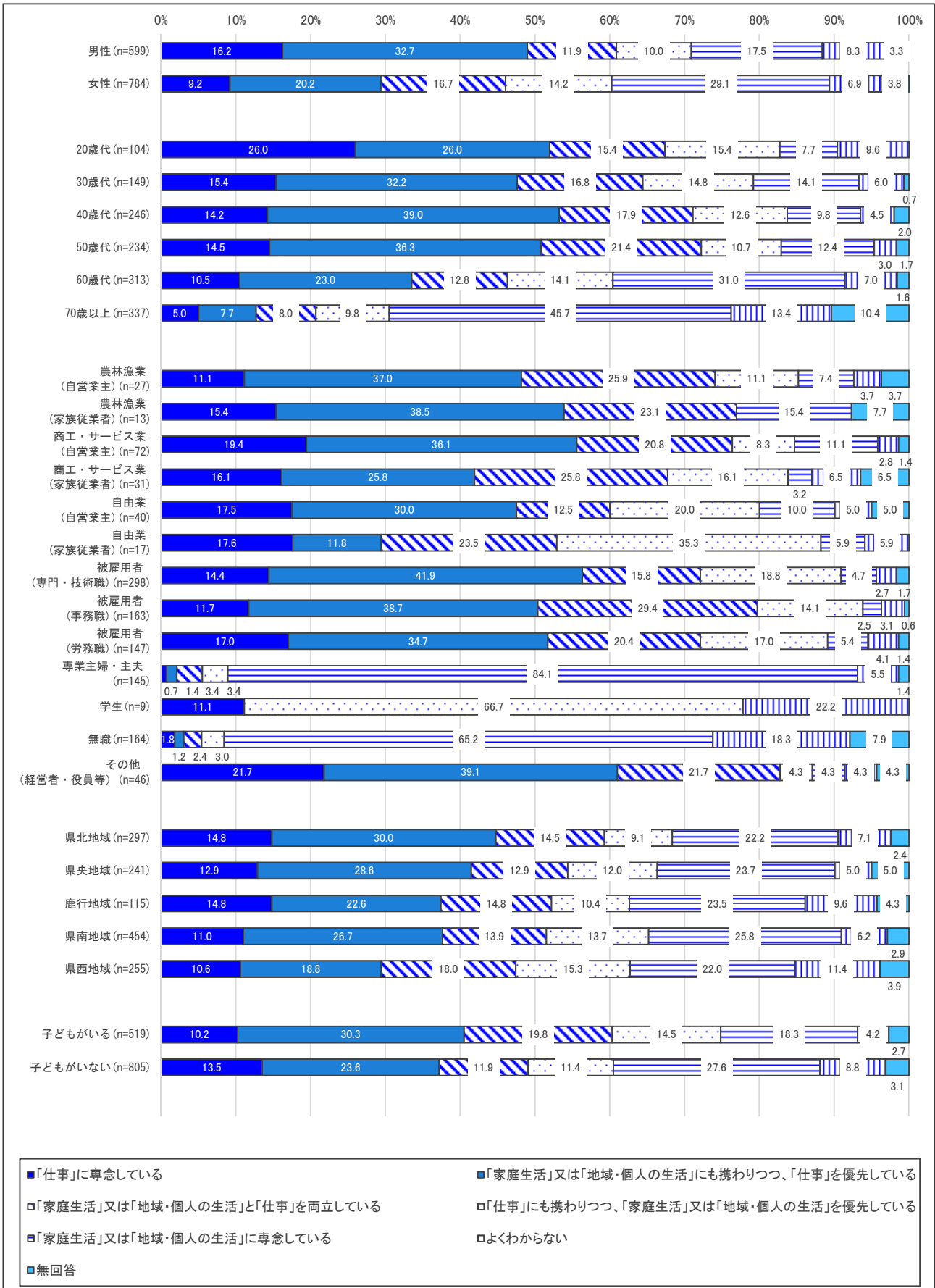
前回調査と比較すると、理想では「『仕事』に専念したい」が 1.6 ポイント、「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先したい」が 6.9 ポイント減少している。一方、現実には、「『仕事』に専念している」が 0.3 ポイント、「『家庭生活』又は『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」が 2.0 ポイント減少に留まっている。

■ 仕事, 家庭生活, 地域・個人の生活の理想と現実 (各属性別)

《理想》

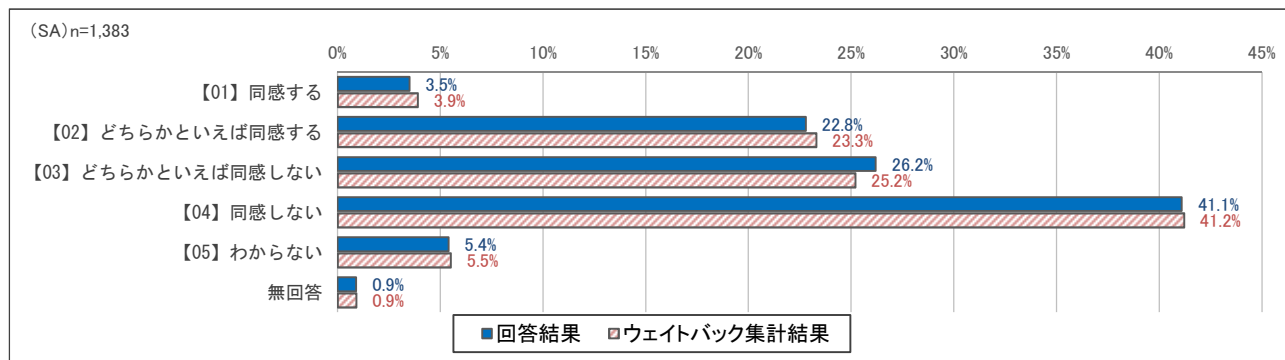


《 現実 》

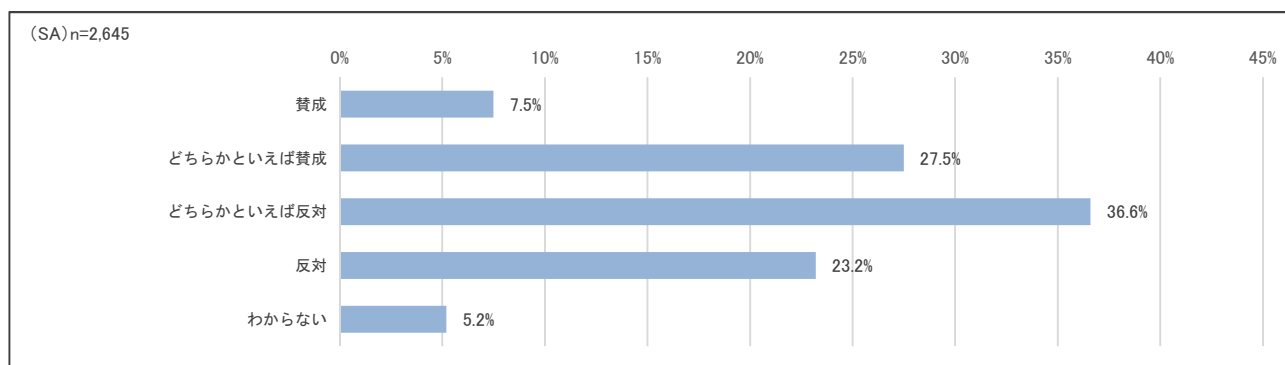


## (2) 性別役割分担意識についての考え方

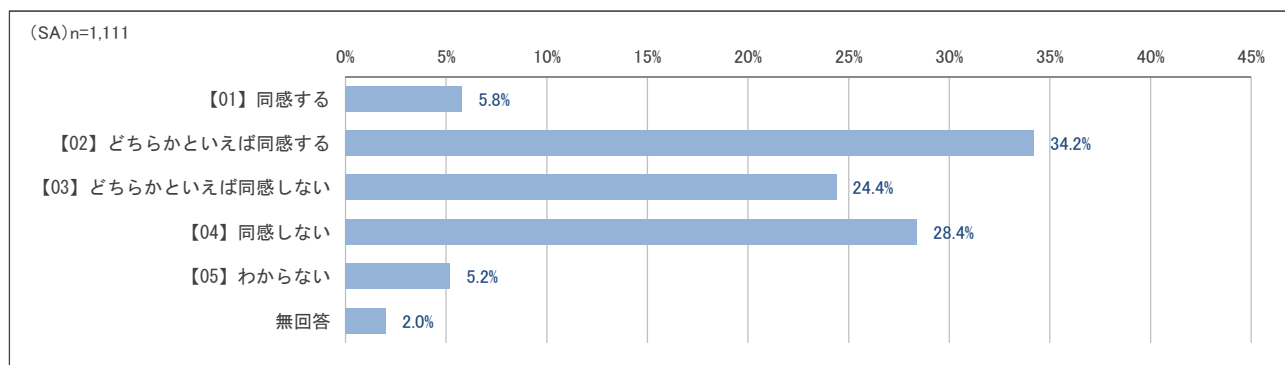
問2 「男性は仕事, 女性は家庭」という考えがありますが, あなたはこの考えに同感しますか。



### 令和元年全国



### 平成 27 年茨城県



「男性は仕事, 女性は家庭」という考え方については、『同感しない』が『同感する』を上回っている

「男性は仕事, 女性は家庭」という考え方については, 「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせた『同感しない』が 67.3%, 「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた『同感する』が 26.3%で, 『同感しない』が 41.0ポイント上回っている。

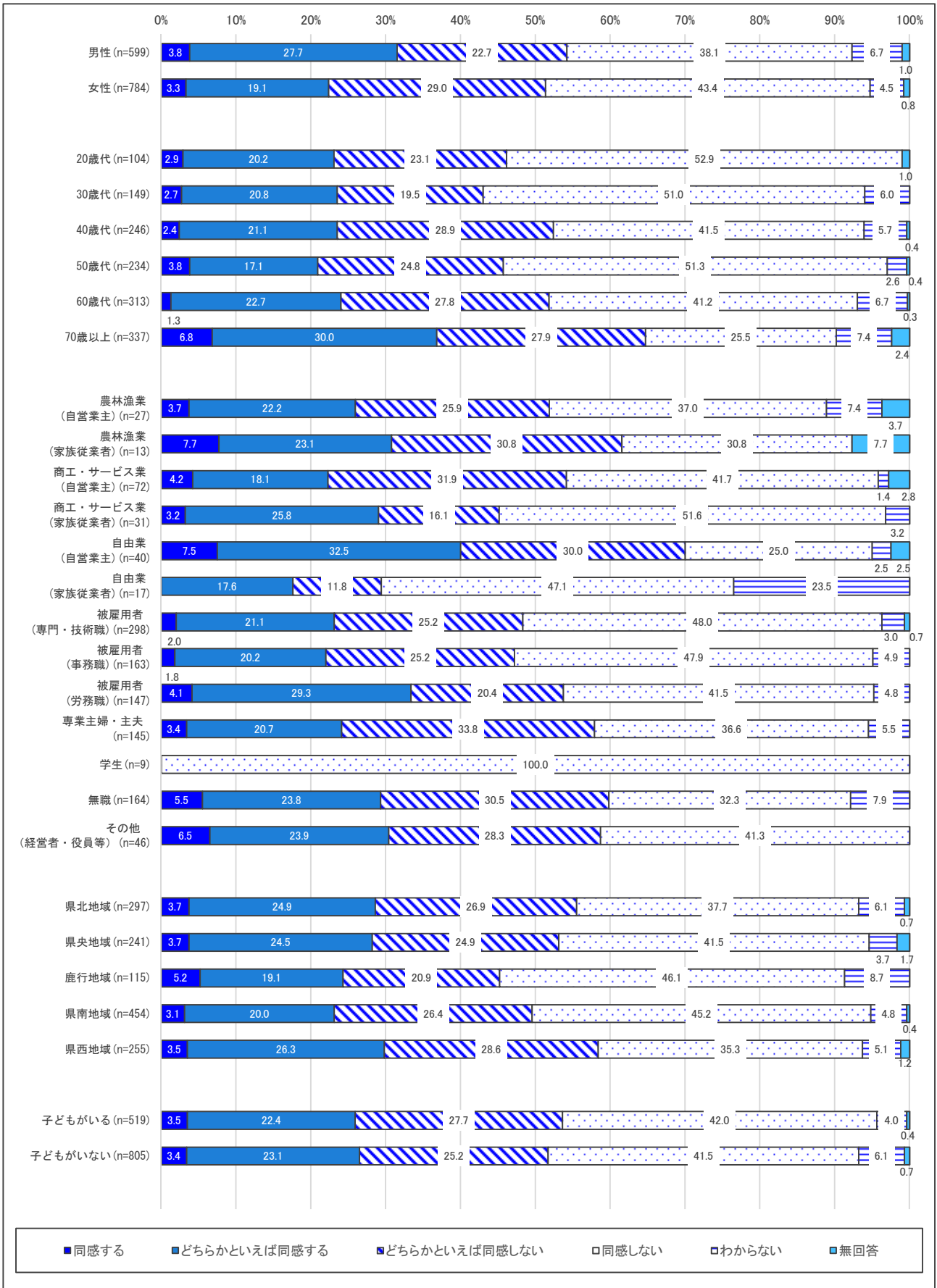
性別にみると, 『同感する』は男性の回答割合が高くなっており(男性: 31.5%, 女性: 22.4%), 『同感しない』は女性の回答割合が高くなっている(男性: 60.8%, 女性: 72.4%)。

年齢別にみると, 年齢が高くなるにつれて『同感する』の割合が高くなる傾向となっている。

前回調査と比較すると、『同感する』が 13.7 ポイント減少し、『同感しない』が 14.5 ポイント増加している。

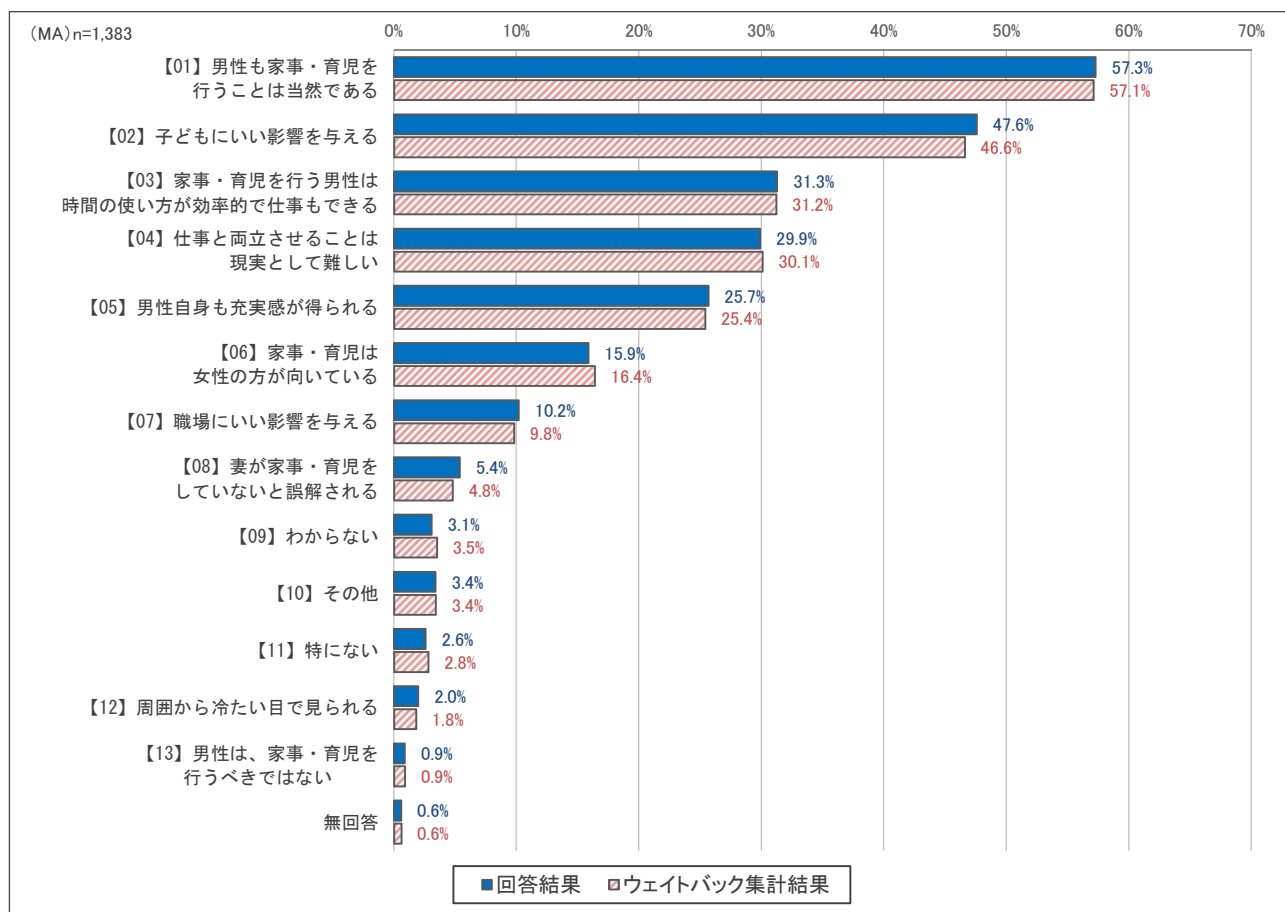
全国調査と比較すると、「賛成」「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』は 35.0%となっており、本県の『同感する』(26.3%)が 8.7 ポイント低く、「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた『反対』は 59.8%となっており、本県の『同感しない』(67.3%)が 7.5 ポイント高くなっている。

■ 性別役割分担意識についての考え方（各属性性別）



### (3) 男性が家事・育児を行うことへのイメージ

問3 あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。  
(いくつでも)



■「男性が家事・育児を行うことに関するイメージ」については、約6割が「男性も家事・育児を行うことは当然である」

男性が家事・育児を行うことに関するイメージについては、「男性も家事・育児を行うことは当然である」が57.3%で最も高く、次いで「子どもにいい影響を与える」が47.6%、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」が31.3%となっている。

性別にみると、「子どもにいい影響を与える」(男性：37.9%、女性：55.0%)、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる」(男性：24.2%、女性：36.7%)は、女性の回答割合が高く、「家事・育児は女性の方が向いている」(男性：21.9%、女性：11.4%)は、男性の回答割合が高くなっている。

年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて「家事・育児は女性の方が向いている」の回答割合が高くなり、「男性も家事・育児を行うことは当然である」の回答割合が低くなる傾向となっている。

■ 男性が家事・育児を行うことに関するイメージ（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
・ 「当然」とは思わないが,家事・育児は夫婦で協力すべき。	女性	60～64 歳
・ 当然ではなく自然な事だと思う。	女性	60～64 歳
・ 夫婦で仕事を持っていれば,お互いにできる事はやるべき。	女性	55～59 歳
・ 夫婦関係にも良い影響を与える。	女性	45～49 歳
・ 男性にもいい影響を与える。	女性	45～49 歳
・ 女性だけでやるのは大変だと理解してくれていて,有難いと思える。	女性	45～49 歳
・ 家事・育児を行う（両立する）女性の気持ち・大変さについて,身をもって理解できる。	女性	35～39 歳
・ 育児をする男性の親世代によく思われないと,嫁として辛い。	女性	55～59 歳
・ 男性の両親の理解が大切なのではないかと思う。	女性	60～64 歳
・ 妻の機嫌が良くなる。	男性	50～54 歳
・ 職業により異なる。	男性	70 歳以上
・ 職場での理解が必要と思う。	女性	65～69 歳
・ 育児の期間は過ぎ,現実に育児する相手（孫など）がいないのであまり考えていない。	男性	70 歳以上



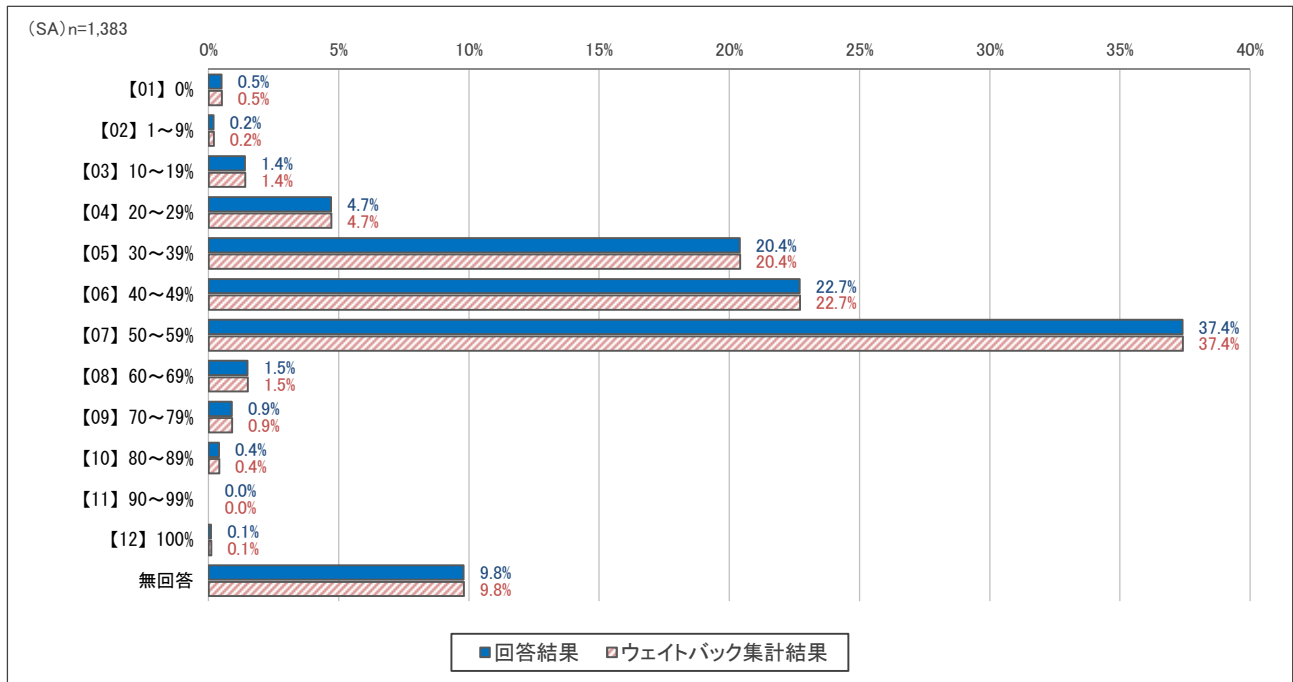
■男性が家事・育児を行うことに関するイメージ（各属性別）

単位：%		回答対象者数(n)	男性も家事・育児を行うことは当然である	子どもにいい影響を与える	家事・育児を行う男性は時間の使い方が効率的で仕事もできる	仕事と両立させることは現実として難しい	男性自身も充実感が得られる	女性の方が向いている	家事・育児は職場にいい影響を与える	妻が家事・育児をしないと誤解される	わからない	その他	特にない	周囲から冷たい目で見られる	男性は家事・育児を行うべきではない	無回答
性別	男性	599	55.3	37.9	24.2	28.9	23.4	21.9	5.8	2.2	3.7	2.5	4.3	1.7	0.5	0.7
	女性	784	58.8	55.0	36.7	30.6	27.4	11.4	13.5	7.9	2.7	4.1	1.3	2.2	1.1	0.5
年齢別	20歳代	104	60.6	62.5	47.1	27.9	24.0	7.7	11.5	3.8	1.9	4.8	3.8	2.9	1.0	-
	30歳代	149	76.5	59.1	27.5	33.6	21.5	8.1	13.4	7.4	1.3	3.4	0.7	2.0	-	-
	40歳代	246	61.8	54.1	38.6	35.8	30.5	13.8	13.0	8.9	3.3	2.8	0.8	1.6	1.2	-
	50歳代	234	61.5	49.6	32.5	32.9	23.1	12.4	11.5	6.0	0.9	3.8	0.9	3.0	-	-
	60歳代	313	53.7	41.5	24.0	28.8	26.8	16.9	8.9	4.2	1.9	3.5	2.6	2.6	1.0	0.6
	70歳以上	337	44.8	37.4	28.8	23.4	25.2	24.9	6.5	3.3	6.8	3.0	5.6	0.6	1.5	1.8
職業別	農林漁業（自営業主）	27	40.7	44.4	29.6	18.5	29.6	14.8	3.7	3.7	-	7.4	3.7	-	-	-
	農林漁業（家族従業者）	13	46.2	23.1	23.1	38.5	15.4	30.8	-	-	15.4	-	7.7	-	-	-
	商工・サービス業（自営業主）	72	56.9	38.9	40.3	22.2	27.8	13.9	9.7	2.8	1.4	-	2.8	-	-	2.8
	商工・サービス業（家族従業者）	31	38.7	58.1	32.3	16.1	19.4	12.9	9.7	3.2	-	6.5	6.5	-	-	-
	自由業（自営業主）	40	45.0	35.0	15.0	15.0	22.5	27.5	12.5	7.5	2.5	5.0	7.5	2.5	2.5	-
	自由業（家族従業者）	17	70.6	52.9	35.3	17.6	23.5	17.6	5.9	5.9	-	-	-	-	5.9	-
	被雇用者（専門・技術職）	298	66.1	54.0	34.2	36.9	28.5	12.4	11.4	5.7	1.3	3.4	0.7	3.7	0.7	-
	被雇用者（事務職）	163	68.7	54.6	33.1	31.3	25.2	11.7	12.9	7.4	-	2.5	0.6	1.8	0.6	-
	被雇用者（労務職）	147	55.8	44.2	32.7	27.9	19.7	17.0	9.5	3.4	2.7	2.0	1.4	1.4	-	0.7
	専業主婦・主夫	145	55.9	58.6	35.2	38.6	35.2	13.1	11.0	7.6	1.4	6.9	1.4	3.4	-	-
	学生	9	55.6	77.8	55.6	44.4	22.2	11.1	11.1	-	-	-	-	-	-	-
	無職	164	51.2	39.6	23.2	23.2	26.2	23.8	9.1	2.4	4.3	3.0	6.1	-	1.8	0.6
	その他（経営者・役員等）	46	47.8	39.1	21.7	26.1	19.6	26.1	-	2.2	2.2	4.3	2.2	-	-	2.2
地域別	県北地域	297	58.2	48.8	30.0	32.7	26.9	17.2	9.8	7.1	2.4	4.4	2.4	3.0	0.3	0.3
	県央地域	241	56.4	47.7	30.3	32.0	26.6	19.9	11.6	4.6	1.2	2.5	2.1	0.8	1.7	0.8
	鹿行地域	115	53.0	41.7	34.8	30.4	21.7	18.3	8.7	8.7	4.3	7.0	5.2	3.5	1.7	0.9
	県南地域	454	60.6	49.3	30.2	28.6	27.5	11.5	10.6	4.8	3.5	4.0	2.4	0.9	0.7	0.2
	県西地域	255	52.9	46.7	33.7	27.1	21.6	17.6	9.8	3.9	4.3	0.8	2.4	2.7	0.4	0.8
子どもの有無	いる	519	63.0	54.1	32.9	29.9	26.4	14.1	12.1	5.8	1.9	3.5	1.5	1.7	0.8	0.4
	いない	805	54.4	44.7	30.8	30.8	25.7	16.9	9.4	5.3	3.7	3.6	3.1	2.1	1.0	0.2

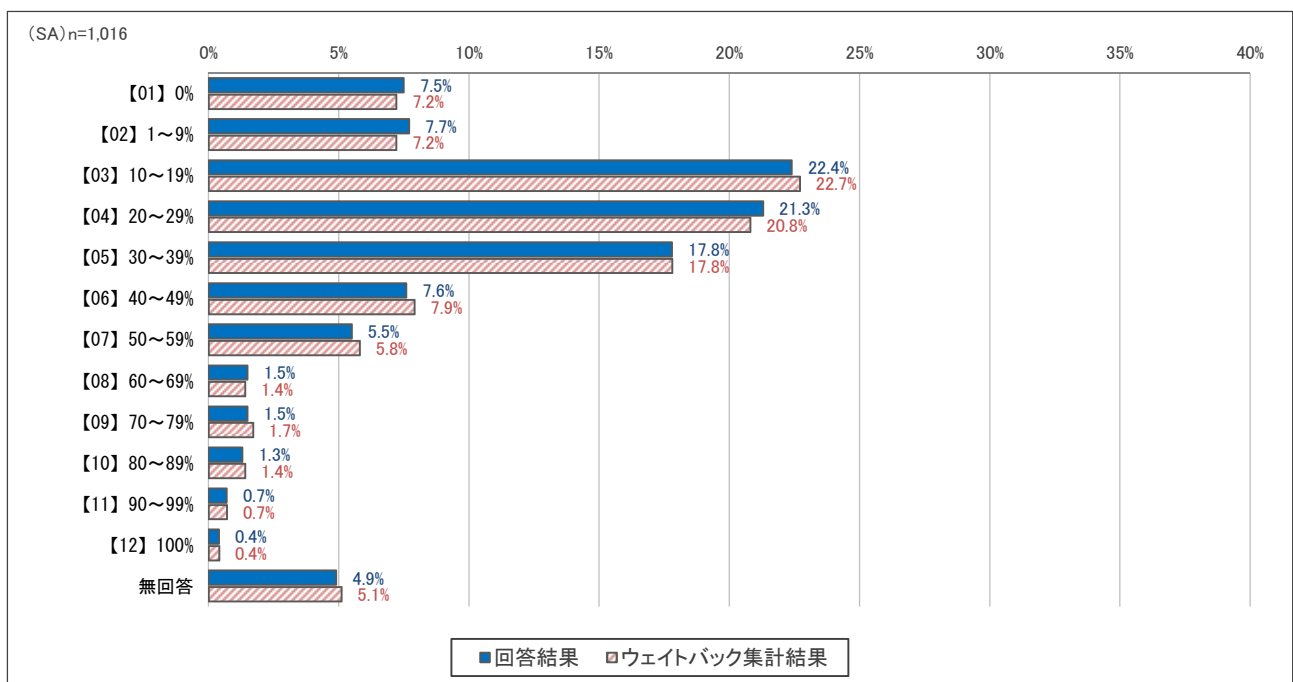
## (4) 夫婦の家事分担割合の理想と現実

問4 あなたは、夫婦の家事分担割合について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、あなたの家庭では「現実」にはどうですか。（「現実」については、配偶者のいる方のみお答えください。）

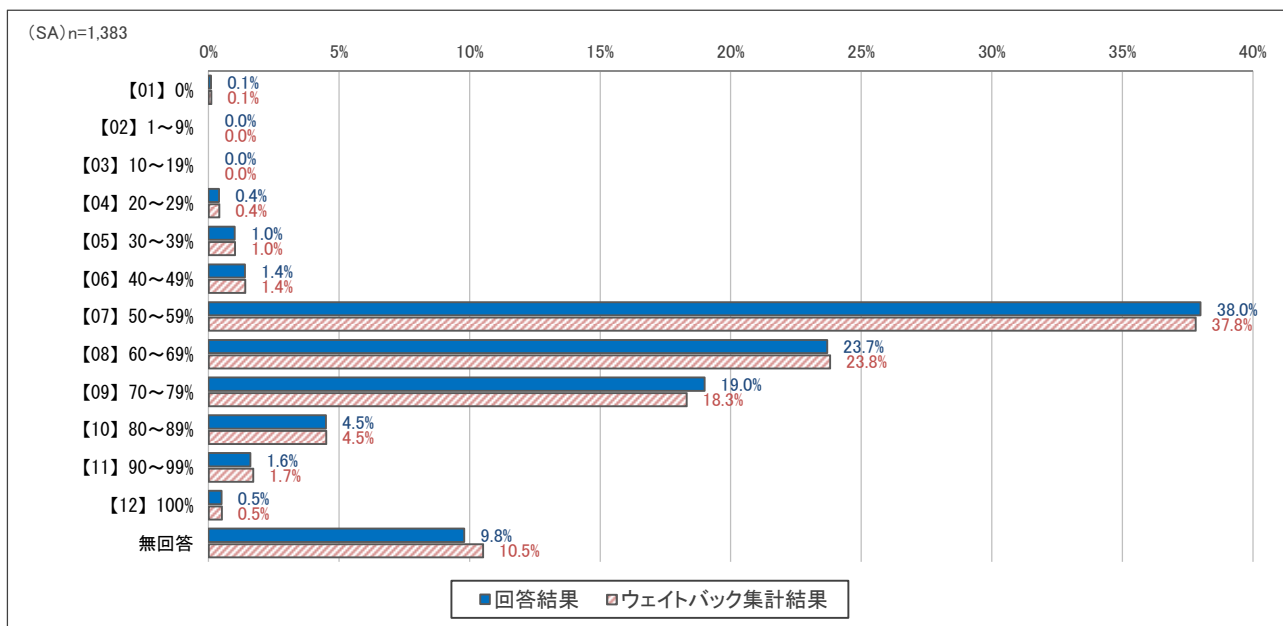
### 《夫の分担割合\_理想》



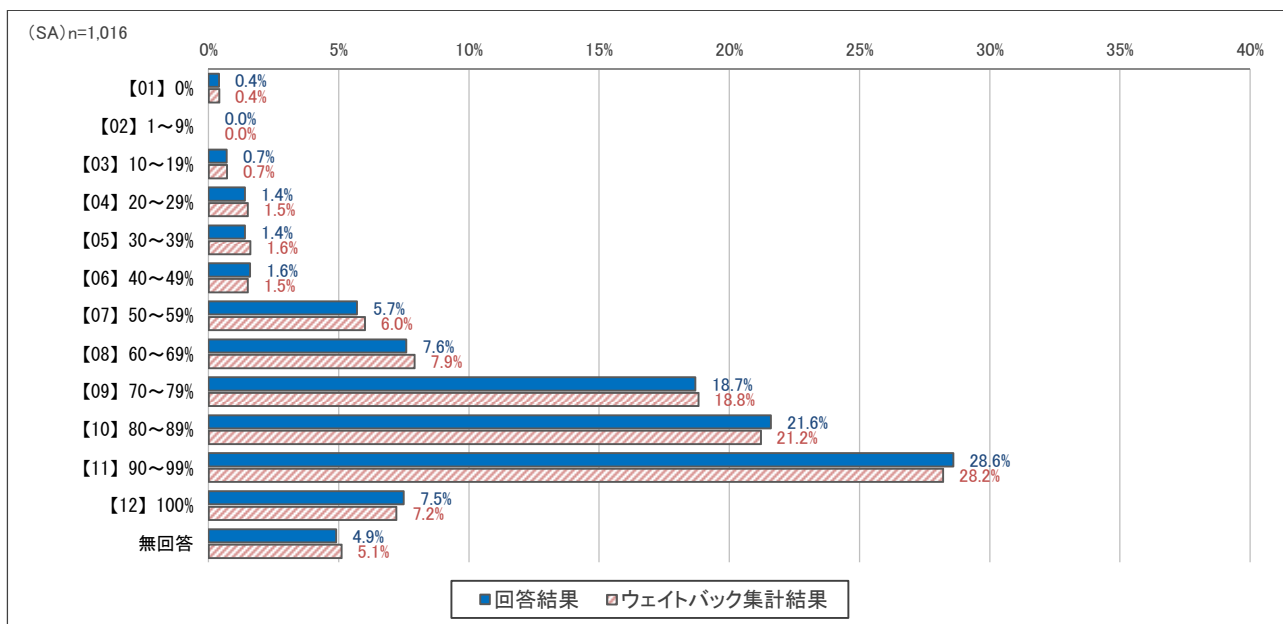
### 《夫の分担割合\_現実》



### 《妻の分担割合\_理想》



### 《妻の分担割合\_現実》



■ 夫婦の家事分担割合は、「50%～59%」が約4割と平等な負担が理想と考えているが、現実では、妻の家事分担割合が高くなっている

夫婦の家事分担割合については、理想は夫の分担割合が「50～59%」が37.4%で最も高く、次いで「40～49%」が22.7%、「30～39%」が20.4%となっている。

一方で、現実には妻の分担割合が「90～99%」が28.6%で最も高く、次いで「80～89%」が21.6%、「70～79%」が18.7%となっている。

性別にみると、男女とも理想は夫の分担割合が「50～59%」が最も高く、「0%」は1%にも満たないが、現実における夫の分担割合が「0%」と回答した割合は、女性（9.8%）が男性（4.6%）より高くなっている。

■ 夫婦の家事分担割合の理想と現実（各属性別）

《 夫の分担割合\_理想 》

単位：%		合計 (n)	0%	1 ～9%	10～ 19%	20～ 29%	30～ 39%	40～ 49%	50～ 59%	60～ 69%	70～ 79%	80～ 89%	90～ 99%	100%	無 回 答
性別	男性	599	0.8	0.3	2.5	5.5	19.2	20.2	38.4	1.2	1.0	0.5	-	-	10.4
	女性	784	0.3	0.1	0.5	4.1	21.3	24.6	36.6	1.8	0.9	0.3	-	0.1	9.4
年齢別	20歳代	104	-	-	-	2.9	15.4	38.5	38.5	1.9	-	-	-	-	2.9
	30歳代	149	-	-	0.7	2.7	14.1	28.2	47.0	1.3	-	-	-	-	6.0
	40歳代	246	0.8	-	1.2	2.8	26.4	22.4	39.4	1.6	-	0.4	-	0.4	4.5
	50歳代	234	-	0.9	1.3	7.7	20.9	24.4	37.2	0.9	1.3	-	-	-	5.6
	60歳代	313	0.3	-	1.6	4.8	19.8	20.4	40.9	1.3	1.3	0.3	-	-	9.3
	70歳以上	337	1.2	0.3	2.1	5.3	20.5	16.6	28.2	2.1	1.8	0.9	-	-	21.1
職業別	農林漁業(自営業主)	27	-	-	7.4	3.7	18.5	18.5	37.0	-	-	-	-	-	14.8
	農林漁業(家族従業者)	13	-	-	-	7.7	23.1	23.1	38.5	-	-	-	-	-	7.7
	商工・サービス業(自営業主)	72	1.4	-	1.4	6.9	23.6	22.2	33.3	2.8	1.4	-	-	-	6.9
	商工・サービス業(家族従業者)	31	3.2	-	-	6.5	29.0	16.1	45.2	-	-	-	-	-	-
	自由業(自営業主)	40	2.5	-	5.0	7.5	15.0	15.0	40.0	2.5	2.5	-	-	-	10.0
	自由業(家族従業者)	17	-	-	-	11.8	29.4	5.9	35.3	-	-	-	-	-	17.6
	被雇用者(専門・技術職)	298	0.3	-	1.7	3.4	17.1	26.2	47.0	0.7	-	-	-	-	3.7
	被雇用者(事務職)	163	-	0.6	1.8	2.5	21.5	27.6	41.1	1.2	-	-	-	-	3.7
	被雇用者(労務職)	147	-	-	-	4.8	22.4	19.0	44.9	1.4	3.4	0.7	-	-	3.4
	専業主婦・主夫	145	-	-	-	7.6	26.2	29.0	31.7	0.7	0.7	0.7	-	-	3.4
	学生	9	-	-	-	-	11.1	55.6	22.2	-	-	-	-	-	11.1
	無職	164	1.2	-	2.4	5.5	17.1	22.6	36.0	1.8	1.2	-	-	0.6	11.6
その他(経営者・役員等)	46	2.2	2.2	2.2	13.0	13.0	21.7	37.0	2.2	-	-	-	-	6.5	
地域別	県北地域	297	0.7	-	1.7	7.1	22.6	19.9	36.7	1.0	-	0.3	-	-	10.1
	県央地域	241	0.4	0.8	0.8	3.3	22.0	24.5	38.2	0.4	-	1.2	-	0.4	7.9
	鹿行地域	115	0.9	-	3.5	2.6	21.7	22.6	34.8	3.5	0.9	-	-	-	9.6
	県南地域	454	0.4	0.2	1.1	3.3	18.3	24.7	40.1	2.0	1.8	0.2	-	-	7.9
	県西地域	255	0.4	-	1.2	7.1	20.8	22.0	34.1	1.6	1.6	-	-	-	11.4

《夫の分担割合\_現実》

単位：%		合計 (n)	0%	1 ~ 9%	10~ 19%	20~ 29%	30~ 39%	40~ 49%	50~ 59%	60~ 69%	70~ 79%	80~ 89%	90~ 99%	100%	無 回 答
性別	男性	453	4.6	6.4	20.5	19.0	21.4	9.1	6.8	1.5	2.4	0.9	1.1	0.7	5.5
	女性	563	9.8	8.7	24.0	23.1	14.9	6.4	4.4	1.4	0.7	1.6	0.4	0.2	4.4
年齢別	20歳代	27	3.7	7.4	22.2	29.6	22.2	7.4	7.4	-	-	-	-	-	-
	30歳代	105	5.7	7.6	22.9	24.8	17.1	11.4	3.8	1.0	1.0	1.0	-	1.0	2.9
	40歳代	183	7.7	8.7	27.3	23.0	16.9	7.7	3.8	0.5	1.6	1.6	-	-	1.1
	50歳代	194	6.2	11.9	20.6	22.7	18.0	4.6	7.7	1.0	2.1	1.5	1.5	-	2.1
	60歳代	258	7.8	7.8	24.0	20.2	19.4	7.8	5.4	1.6	0.4	0.8	0.8	-	4.3
	70歳以上	249	9.2	3.6	18.5	17.7	16.5	8.0	5.6	2.8	2.4	1.6	0.8	1.2	12.0
職業別	農林漁業(自営業主)	25	-	12.0	28.0	20.0	4.0	8.0	4.0	-	-	4.0	-	4.0	16.0
	農林漁業(家族従業者)	12	16.7	16.7	41.7	8.3	8.3	8.3	-	-	-	-	-	-	-
	商工・サービス業(自営業主)	58	8.6	3.4	29.3	13.8	13.8	13.8	6.9	3.4	3.4	-	-	-	3.4
	商工・サービス業(家族従業者)	26	7.7	15.4	26.9	23.1	15.4	7.7	-	-	3.8	-	-	-	-
	自由業(自営業主)	34	11.8	8.8	26.5	26.5	2.9	-	5.9	-	2.9	-	-	2.9	11.8
	自由業(家族従業者)	15	6.7	6.7	20.0	33.3	-	6.7	20.0	-	-	-	-	-	6.7
	被雇用者(専門・技術職)	244	7.0	7.0	21.3	24.6	21.3	9.8	4.5	0.8	1.2	0.8	0.8	-	0.8
	被雇用者(事務職)	111	5.4	7.2	27.9	22.5	23.4	3.6	6.3	1.8	0.9	-	-	-	0.9
	被雇用者(労務職)	120	7.5	9.2	16.7	20.8	22.5	6.7	6.7	-	2.5	5.0	1.7	-	0.8
	専業主婦・主夫	143	8.4	10.5	30.1	19.6	13.3	9.1	2.8	-	0.7	0.7	-	0.7	4.2
	学生	0													
	無職	117	7.7	2.6	15.4	22.2	17.9	10.3	6.0	4.3	1.7	0.9	1.7	-	9.4
	その他(経営者・役員等)	38	5.3	15.8	15.8	10.5	28.9	5.3	10.5	-	2.6	-	-	-	5.3
地域別	県北地域	220	9.5	8.6	25.0	19.1	20.9	5.5	5.5	0.5	0.9	0.9	0.5	-	3.2
	県央地域	173	7.5	8.7	20.2	23.7	18.5	6.9	5.2	1.2	2.3	0.6	0.6	0.6	4.0
	鹿行地域	76	6.6	7.9	11.8	31.6	15.8	11.8	3.9	1.3	2.6	1.3	1.3	-	3.9
	県南地域	343	6.4	6.4	24.8	20.7	16.3	9.0	6.1	1.5	1.7	1.2	0.9	0.3	4.7
	県西地域	187	7.5	8.0	23.0	19.8	17.6	5.9	4.8	3.2	0.5	2.7	0.5	1.1	5.3

《妻の分担割合\_理想》

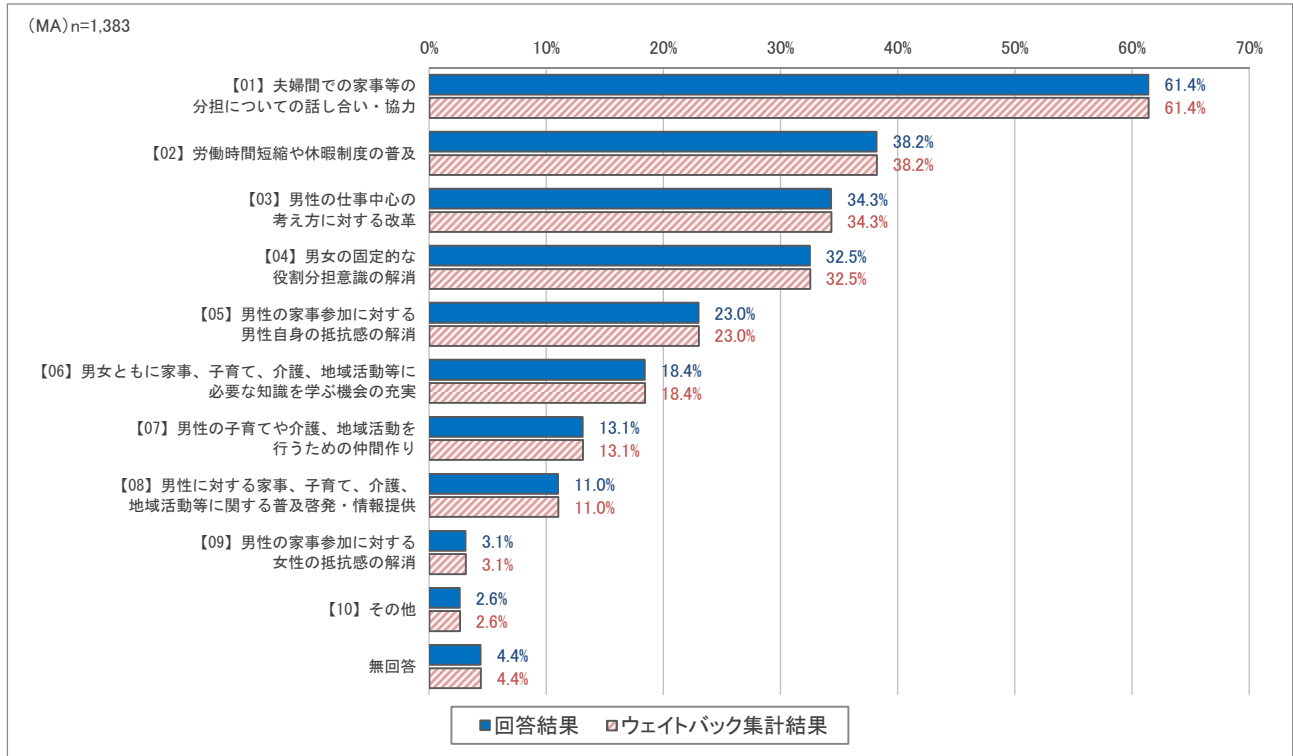
単位：%		合計 (n)	0%	1 ~ 9%	10~ 19%	20~ 29%	30~ 39%	40~ 49%	50~ 59%	60~ 69%	70~ 79%	80~ 89%	90~ 99%	100%	無回 答
性別	男性	599	-	-	-	0.5	1.2	1.0	38.7	21.4	18.0	5.2	2.8	0.8	10.4
	女性	784	0.1	-	-	0.3	0.9	1.8	37.4	25.5	19.8	4.0	0.6	0.3	9.4
年齢別	20歳代	104	-	-	-	-	-	1.9	38.5	41.3	12.5	2.9	-	-	2.9
	30歳代	149	-	-	-	-	0.7	0.7	47.0	28.9	13.4	2.7	0.7	-	6.0
	40歳代	246	0.4	-	-	0.4	-	1.6	41.5	22.8	24.4	2.4	1.2	0.8	4.5
	50歳代	234	-	-	-	-	1.3	0.9	38.0	26.5	18.4	7.3	2.1	-	5.6
	60歳代	313	-	-	-	0.3	1.3	1.3	40.9	21.1	19.5	4.5	1.6	0.3	9.3
	70歳以上	337	-	-	-	0.9	1.8	2.1	28.5	17.2	19.6	5.3	2.4	1.2	21.1
職業別	農林漁業(自営業主)	27	-	-	-	-	-	-	37.0	22.2	14.8	3.7	7.4	-	14.8
	農林漁業(家族従業者)	13	-	-	-	-	-	-	38.5	23.1	23.1	7.7	-	-	7.7
	商工・サービス業(自営業主)	72	-	-	-	-	1.4	2.8	34.7	20.8	23.6	6.9	1.4	1.4	6.9
	商工・サービス業(家族従業者)	31	-	-	-	-	-	-	45.2	19.4	25.8	6.5	-	3.2	-
	自由業(自営業主)	40	-	-	-	-	2.5	2.5	40.0	15.0	15.0	7.5	5.0	2.5	10.0
	自由業(家族従業者)	17	-	-	-	-	-	-	35.3	5.9	35.3	5.9	-	-	17.6
	被雇用者(専門・技術職)	298	-	-	-	-	-	0.7	47.3	26.8	16.4	3.0	1.7	0.3	3.7
	被雇用者(事務職)	163	-	-	-	-	-	1.2	42.9	27.6	19.6	2.5	2.5	-	3.7
	被雇用者(労務職)	147	-	-	-	0.7	3.4	1.4	45.6	21.1	20.4	4.1	-	-	3.4
	専業主婦・主夫	145	-	-	-	0.7	0.7	0.7	32.4	30.3	24.1	7.6	-	-	3.4
	学生	9	-	-	-	-	-	-	22.2	55.6	11.1	-	-	-	11.1
	無職	164	0.6	-	-	-	1.8	1.2	36.6	22.0	17.1	5.5	2.4	1.2	11.6
	その他(経営者・役員等)	46	-	-	-	-	-	2.2	37.0	23.9	10.9	13.0	4.3	2.2	6.5
地域別	県北地域	297	-	-	-	0.3	-	1.0	37.7	21.5	20.2	6.7	1.7	0.7	10.1
	県央地域	241	0.4	-	-	1.2	-	0.4	39.0	25.3	20.3	3.3	1.7	0.4	7.9
	鹿行地域	115	-	-	-	-	0.9	3.5	34.8	23.5	20.9	2.6	3.5	0.9	9.6
	県南地域	454	-	-	-	0.2	2.0	1.8	40.5	26.0	16.5	3.3	1.3	0.4	7.9
	県西地域	255	-	-	-	-	1.6	1.6	34.5	22.0	21.2	6.3	1.2	0.4	11.4

《妻の分担割合\_現実》

単位：%		合計 (n)	0%	1 ~ 9%	10~ 19%	20~ 29%	30~ 39%	40~ 49%	50~ 59%	60~ 69%	70~ 79%	80~ 89%	90~ 99%	100%	無 回 答
性別	男性	453	0.7	-	1.1	1.1	2.2	1.5	7.1	9.3	22.7	18.8	25.4	4.6	5.5
	女性	563	0.2	-	0.4	1.6	0.7	1.6	4.6	6.2	15.5	23.8	31.3	9.8	4.4
年齢別	20歳代	27	-	-	-	-	-	-	7.4	7.4	22.2	37.0	22.2	3.7	-
	30歳代	105	1.0	-	-	1.0	1.0	1.0	4.8	10.5	19.0	23.8	29.5	5.7	2.9
	40歳代	183	-	-	-	1.6	1.6	0.5	4.4	7.7	17.5	25.1	32.8	7.7	1.1
	50歳代	194	-	-	1.5	1.5	2.1	1.5	7.2	5.2	18.6	22.7	31.4	6.2	2.1
	60歳代	258	-	-	0.8	0.8	0.4	1.6	5.8	7.4	20.9	19.4	31.0	7.8	4.3
	70歳以上	249	1.2	-	0.8	2.0	2.0	2.8	5.6	8.4	16.9	17.7	21.3	9.2	12.0
職業別	農林漁業(自営業主)	25	4.0	-	-	4.0	-	-	4.0	8.0	8.0	16.0	40.0	-	16.0
	農林漁業(家族従業者)	12	-	-	-	-	-	-	-	8.3	8.3	8.3	58.3	16.7	-
	商工・サービス業(自営業主)	58	-	-	-	-	3.4	3.4	6.9	13.8	15.5	13.8	31.0	8.6	3.4
	商工・サービス業(家族従業者)	26	-	-	-	-	3.8	-	-	7.7	19.2	19.2	42.3	7.7	-
	自由業(自営業主)	34	2.9	-	-	-	2.9	-	5.9	-	2.9	29.4	32.4	11.8	11.8
	自由業(家族従業者)	15	-	-	-	-	-	-	20.0	6.7	-	33.3	26.7	6.7	6.7
	被雇用者(専門・技術職)	244	-	-	0.8	0.8	1.2	1.2	4.5	9.8	23.4	23.0	27.5	7.0	0.8
	被雇用者(事務職)	111	-	-	-	-	0.9	1.8	6.3	3.6	23.4	27.9	29.7	5.4	0.9
	被雇用者(労務職)	120	-	-	1.7	5.0	2.5	-	7.5	5.8	22.5	22.5	24.2	7.5	0.8
	専業主婦・主夫	143	0.7	-	-	0.7	0.7	-	2.8	9.8	12.6	21.0	39.2	8.4	4.2
	学生	0													
	無職	117	-	-	1.7	1.7	0.9	4.3	6.8	9.4	18.8	21.4	17.9	7.7	9.4
	その他(経営者・役員等)	38	-	-	-	-	2.6	-	10.5	7.9	26.3	10.5	31.6	5.3	5.3
地域別	県北地域	220	-	-	0.5	0.9	0.9	0.5	5.9	5.5	22.3	18.6	32.3	9.5	3.2
	県央地域	173	0.6	-	0.6	0.6	2.3	1.2	5.2	6.9	20.2	23.7	27.2	7.5	4.0
	鹿行地域	76	-	-	1.3	1.3	2.6	1.3	3.9	11.8	15.8	32.9	18.4	6.6	3.9
	県南地域	343	0.3	-	0.9	1.5	1.5	1.7	6.1	9.0	17.2	21.3	29.4	6.4	4.7
	県西地域	187	1.1	-	0.5	2.7	0.5	3.2	5.3	5.9	17.6	20.3	29.9	7.5	5.3

## (5) 男性が家事,子育て等に参加するために必要なこと

問5 男性が女性とともに家事,子育て,介護,地域活動に積極的に参加していくためには,特になんのようなことが必要だと思いますか。(3つまで)



■ 男性が家事,子育て等に参加するために必要なことについては,約6割が「夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力」

男性が家事,子育て等に参加するために必要なことについては,「夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力」が61.4%で最も高く,次いで「労働時間短縮や休暇制度の普及」が38.2%,「男性の仕事中心の考え方に対する改革」が34.3%となっている。

年齢別にみると,若い年齢層で「労働時間短縮や休暇制度の普及」が高くなっている。



■男性が家事, 子育て等に参加する為に必要なこと (その他回答) (一部抜粋)

内容	性別	年齢
<b>●会社の理解・協力について</b>		
・ 会社の理解。	女性	35～39 歳
・ 職場の雰囲気の改善。	女性	30～34 歳
・ 勤務先が特定個人に業務を集中させない体制作り。業務負荷軽減。	男性	45～49 歳
・ 職場の理解と社会全体の意識の変革。	女性	50～54 歳
<b>●金銭面について</b>		
・ お金に余裕があれば,男も参加しやすくなる。	男性	55～59 歳
・ 給与改善。	男性	45～49 歳
・ 所得保障。	男性	50～54 歳
<b>●その他</b>		
・ 社会全体の意識改革。	女性	40～44 歳
・ 義務化する (社会的)。	女性	45～49 歳
・ そもそも「男性が」「女性が」と言っていることが間違い。本人達次第。	男性	35～39 歳
・ 男女の固定観念を無くす。	男性	30～34 歳
・ 掃除,洗濯等のスキルアップ,親世代への理解。	女性	35～39 歳
・ 夫婦各人の努力と思いやり。	男性	70 歳以上
・ 小さい頃からの家庭環境ではないでしょうか。	女性	60～64 歳

■男性が家事、子育て等に参加するために必要なこと（各属性別）

単位：%		回答対象者数(n)	夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力	労働時間短縮や休暇制度の普及	男性の仕事中心の考え方に対する改革	男女の固定的な役割分担意識の解消	男性の家事参加に対する男性自身の抵抗感の解消	男女ともに家事子育て介護地域活動等に必要な知識を学ぶ機会の充実	男性の子育てや介護地域活動を行うための仲間作り	男性に対する家事子育て介護地域活動等に関する普及啓発・情報提供	男性の家事参加に対する女性の抵抗感の解消	その他	無回答
性別	男性	599	57.6	38.9	35.4	29.5	19.2	15.7	11.5	11.2	2.5	3.8	5.3
	女性	784	64.3	37.6	33.5	34.8	25.9	20.4	14.3	10.8	3.6	1.7	3.7
年齢別	20歳代	104	65.4	51.0	27.9	38.5	23.1	18.3	10.6	7.7	2.9	1.9	1.9
	30歳代	149	65.8	55.7	32.2	37.6	20.1	12.1	8.7	8.7	4.0	4.0	1.3
	40歳代	246	57.7	46.3	42.7	39.8	24.4	11.4	11.0	11.4	1.6	2.8	2.4
	50歳代	234	65.4	46.6	34.6	32.1	22.2	14.5	12.8	9.8	3.8	3.4	3.0
	60歳代	313	61.3	34.2	36.1	28.4	26.8	21.1	13.4	12.5	2.9	2.2	2.6
	70歳以上	337	58.2	18.4	29.4	27.3	20.2	26.4	17.2	12.2	3.6	1.8	10.7
職業別	農林漁業(自営業主)	27	59.3	22.2	40.7	37.0	37.0	11.1	11.1	3.7	-	7.4	7.4
	農林漁業(家族従業者)	13	30.8	23.1	30.8	46.2	38.5	30.8	15.4	15.4	-	-	-
	商工・サービス業(自営業主)	72	73.6	38.9	29.2	29.2	22.2	20.8	9.7	11.1	-	4.2	4.2
	商工・サービス業(家族従業者)	31	74.2	29.0	22.6	35.5	32.3	19.4	6.5	12.9	3.2	-	-
	自由業(自営業主)	40	52.5	25.0	40.0	35.0	25.0	17.5	10.0	7.5	2.5	7.5	5.0
	自由業(家族従業者)	17	76.5	11.8	47.1	11.8	11.8	23.5	11.8	11.8	-	-	5.9
	被雇用者(専門・技術職)	298	60.4	48.0	40.3	33.2	23.2	12.4	15.4	11.1	2.7	4.4	1.7
	被雇用者(事務職)	163	62.0	46.6	32.5	42.9	22.7	13.5	11.0	11.0	3.7	3.1	1.8
	被雇用者(労務職)	147	60.5	42.2	42.2	36.7	27.9	15.6	13.6	11.6	2.7	2.0	-
	専業主婦・主夫	145	64.8	45.5	31.7	36.6	23.4	24.1	7.6	9.7	2.8	0.7	2.8
	学生	9	55.6	33.3	55.6	88.9	22.2	11.1	-	-	-	-	-
	無職	164	57.9	27.4	28.7	30.5	20.7	22.6	14.6	15.9	4.9	1.8	7.3
その他(経営者・役員等)	46	67.4	32.6	39.1	23.9	15.2	17.4	13.0	6.5	4.3	-	4.3	
地域別	県北地域	297	60.6	42.1	30.0	34.7	25.3	16.8	11.8	11.1	4.0	3.7	3.4
	県央地域	241	60.6	39.4	38.2	34.0	22.4	20.7	15.8	9.5	2.1	1.7	2.1
	鹿行地域	115	66.1	37.4	33.0	33.9	20.9	18.3	10.4	12.2	2.6	2.6	4.3
	県南地域	454	63.0	40.3	36.6	32.8	22.9	17.2	13.0	12.3	2.4	2.4	3.7
	県西地域	255	60.8	31.0	33.3	27.8	22.4	21.2	14.1	9.4	4.7	2.4	5.9
子どもの有無	いる	519	59.9	44.9	37.8	31.0	23.9	14.3	13.3	9.8	2.3	2.9	3.5
	いない	805	62.6	35.7	32.7	34.0	23.0	19.9	12.2	12.0	3.9	2.6	4.5

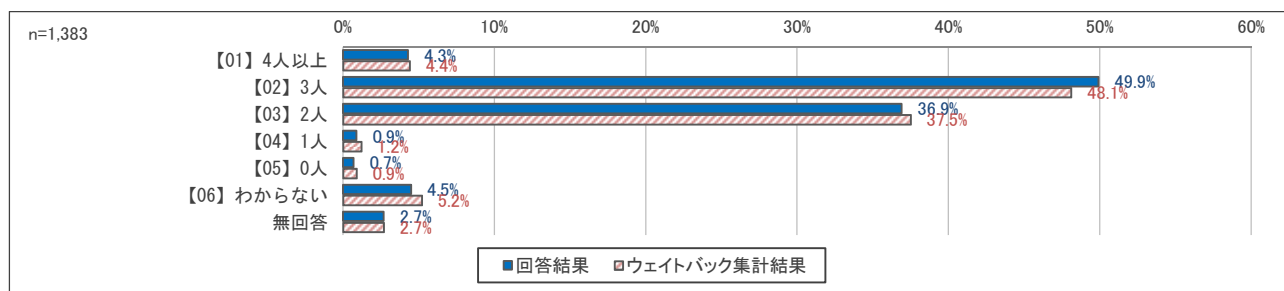
## (6) 子どもについての考え

問6 近年、少子化が急速に進んでいますが、子どもの出生数のことでしょうかいます。

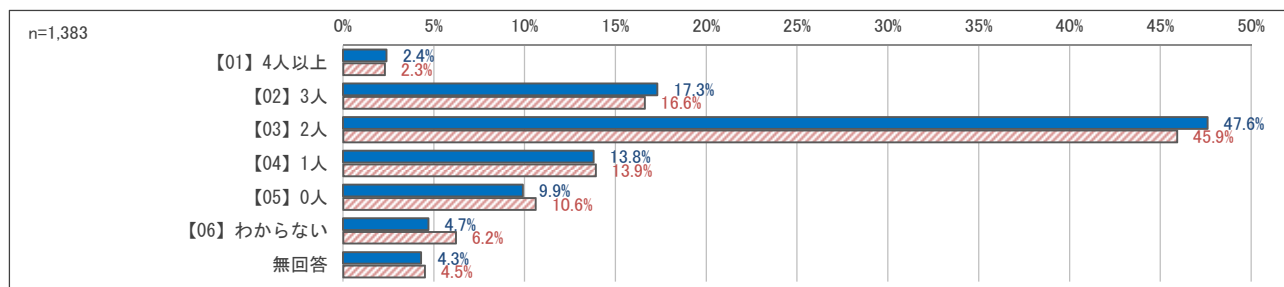
(1) あなたの理想とする子どもの数は何人ですか。(ひとつだけ)

(2) 実際の子どもの数(又は実際に持つつもりの子どもの数)は何人ですか。(ひとつだけ)

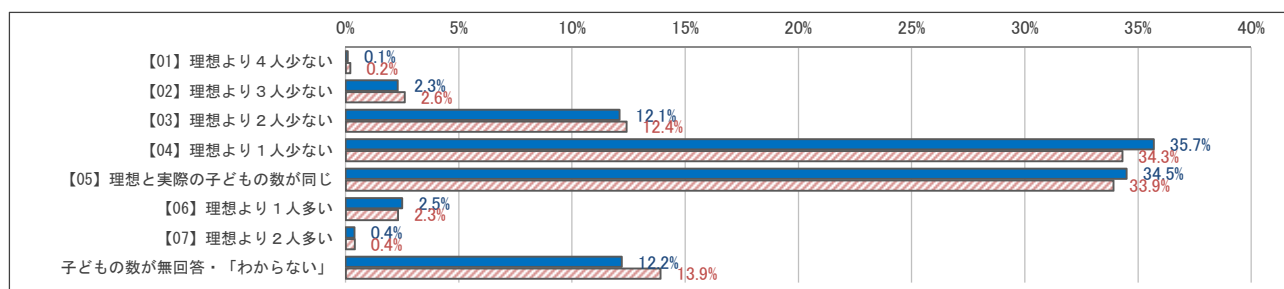
子どもの人数\_理想



子どもの人数\_実際



理想と実際の差異



■ 回答者の約5割は、理想とする子どもの数より実際の子どもの数が少ない

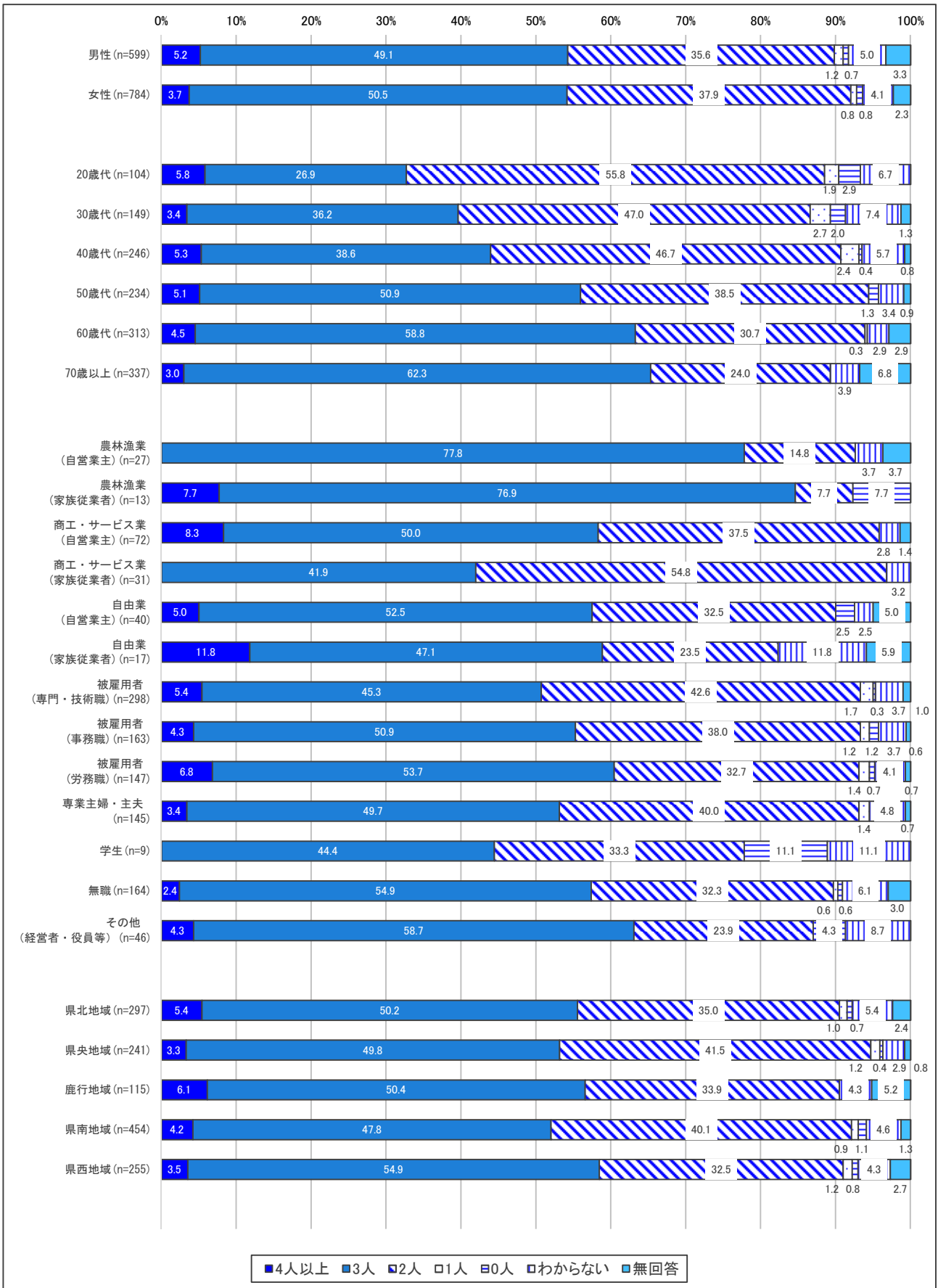
理想とする子どもの数は、「3人」が49.9%で最も高く、次いで「2人」が36.9%となっている。実際の子どもの数は、「2人」が47.6%で最も高く、次いで「3人」が17.3%となっている。理想と現実を比較すると、50.2%が理想より実際の子どもの数が少ないと回答している。

年齢別にみると、理想では年齢が高くなるにつれて、「3人」の割合が増え「2人」の割合が減っており、現実では「3人」「2人」の割合が増え、「0人」「わからない」の割合が減る傾向にある。

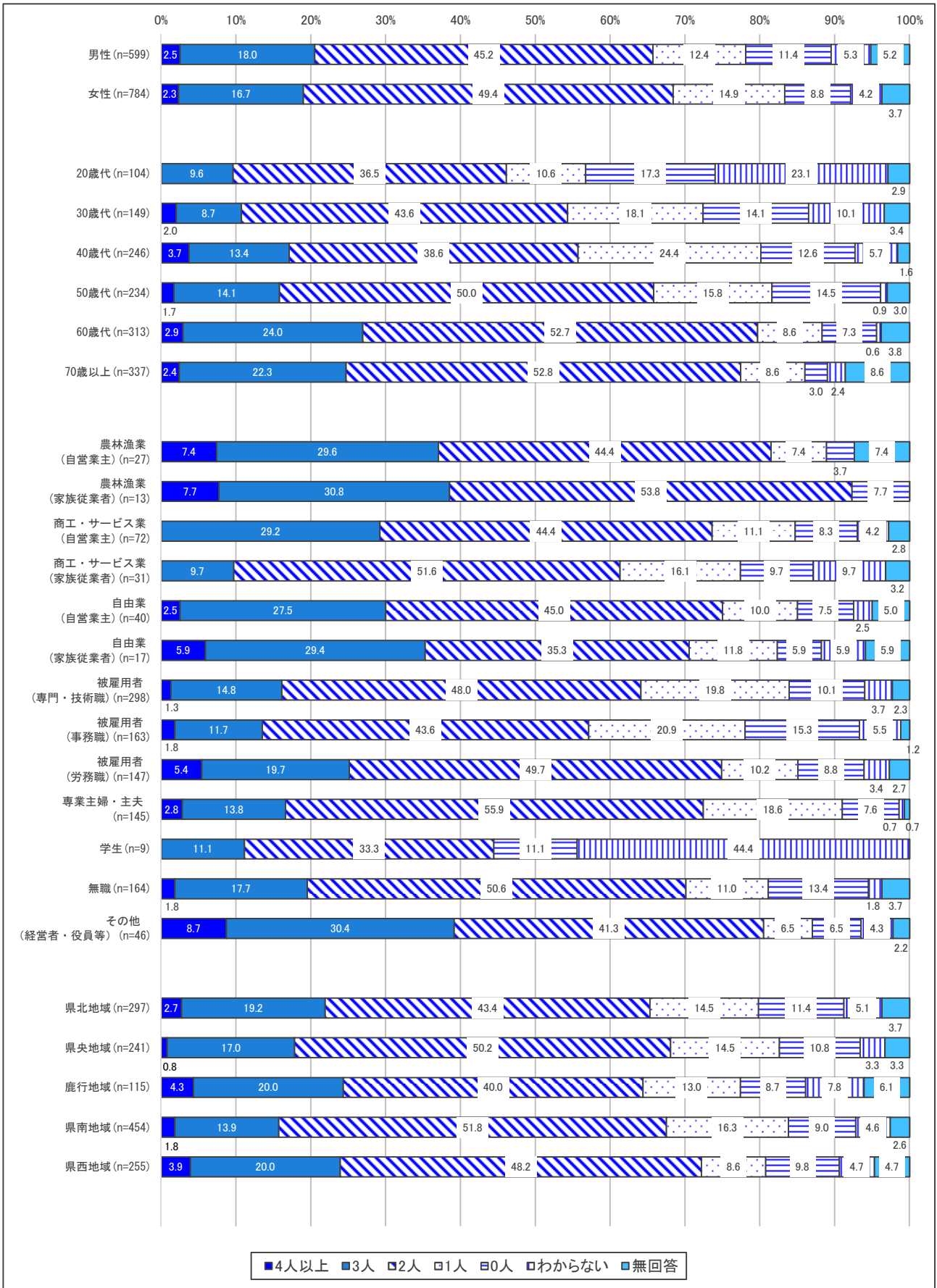
また、20歳代では実際の子どもの数(又は実際に持つつもりの子どもの数)は「わからない」との回答が23.1%と他の年齢層に比べて高くなっている。

■子どもについての考え：理想と現実の子どもの数（各属性別）

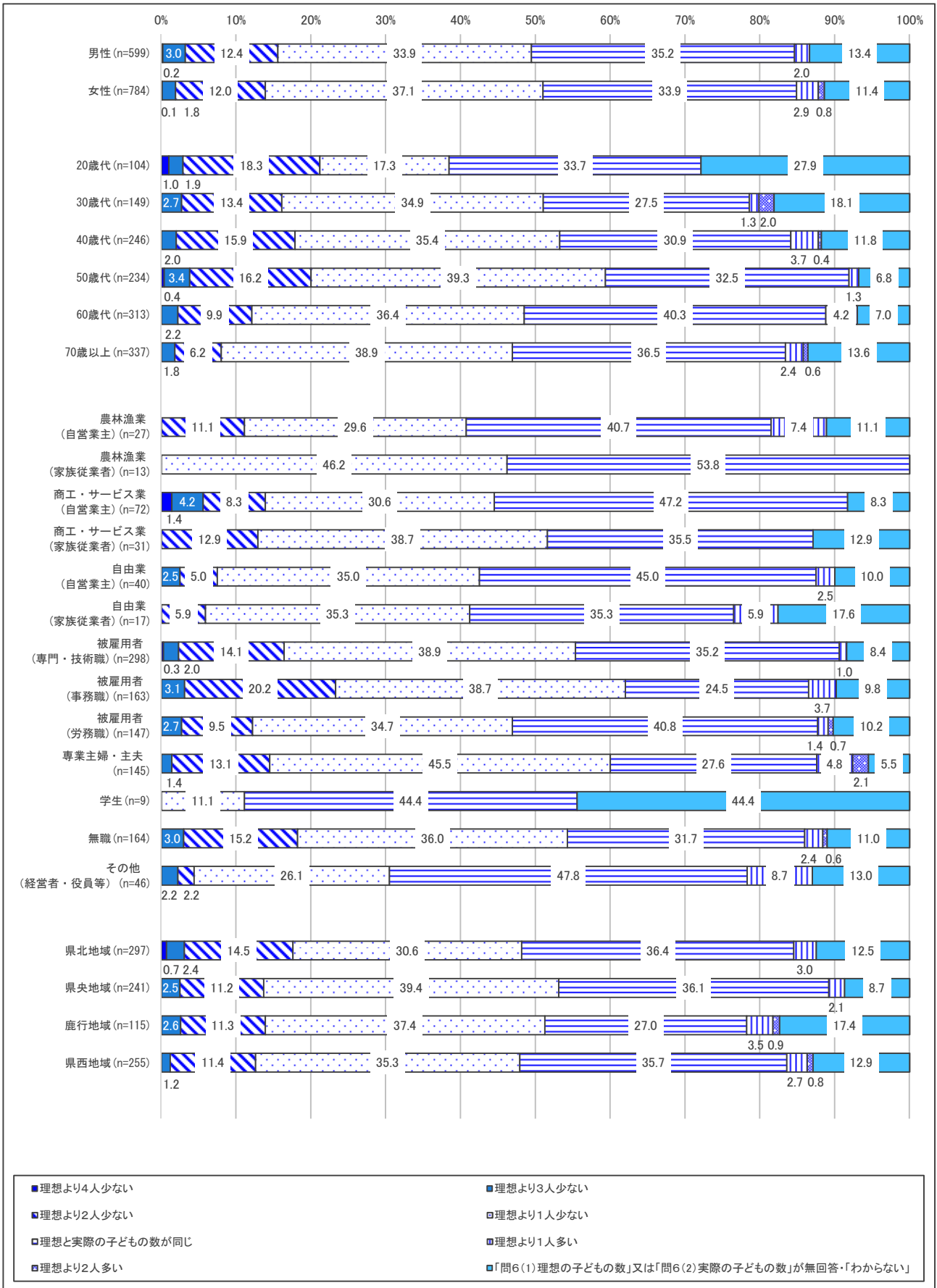
《理想とする子どもの数》



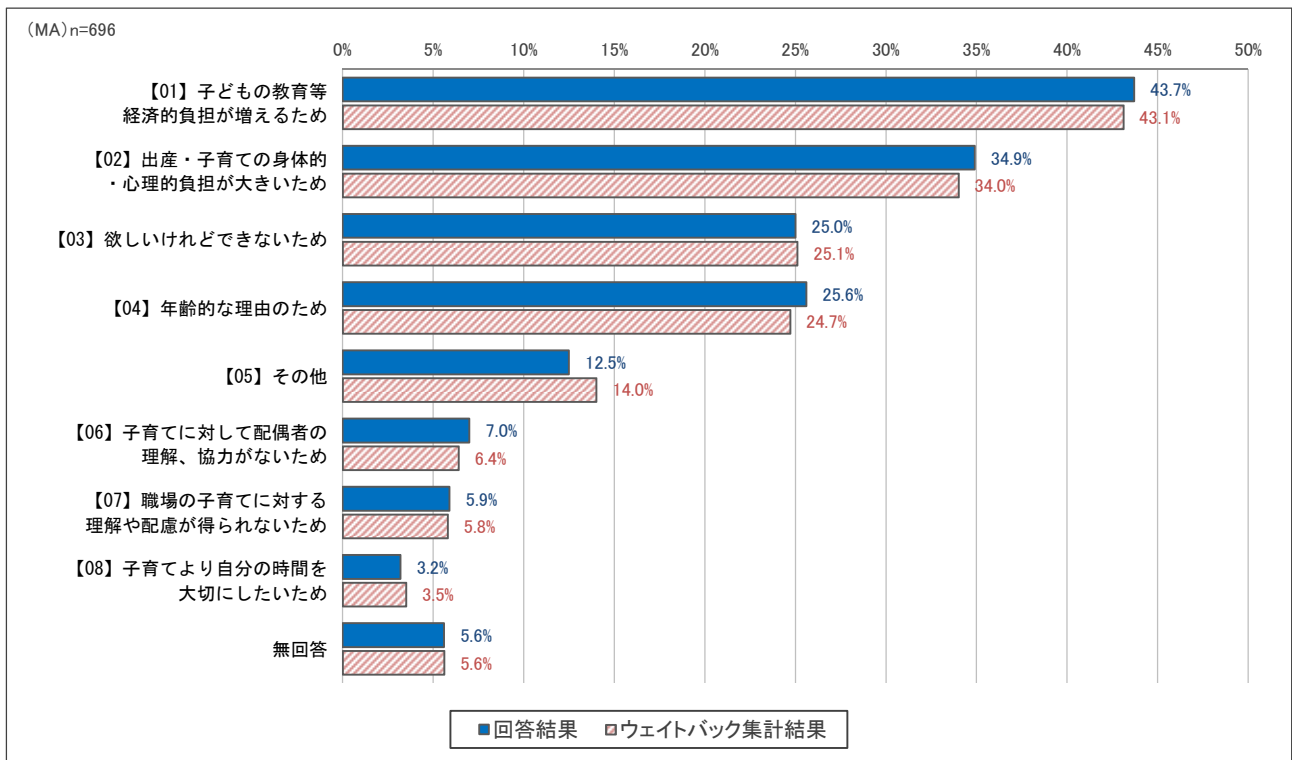
《実際の子ども数》



《理想と実際の差異》



(3) (2) の実際の数が, (1) の理想の数よりも少ない方にうかがえます。その理由は何ですか。(3つまで)



■理想よりも実際の子どもの数が少ない理由について, 約4割が「子どもの教育等経済的負担が増えるため」

理想よりも実際の子どもの数が少ない理由については, 「子どもの教育等経済的負担が増えるため」が43.7%で最も高く, 次いで「出産・子育ての身体的・心理的負担が大きい」が34.9%, 「欲しいけれどできない」が25.0%となっている。

性別にみると, 「子どもの教育等経済的負担が増えるため」(男性: 43.9%, 女性: 43.5%)は男女共ほぼ同じ割合となっているが, 「出産・子育ての身体的・心理的負担が大きい」(男性: 28.7%, 女性: 39.5%), 「子育てに対して配偶者の理解, 協力がいないため」(男性: 2.7%, 女性: 10.3%)については, 女性が男性を上回っている。

■理想より実際の子どもの数が少ない理由（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
・ 未婚のため。	女性	30～34 歳
・ 結婚する気が無いため。	男性	25～29 歳
・ 離婚したため。	女性	30～34 歳
・ DV で離婚してしまったため。	女性	40～44 歳
・ 子供ができる前に離婚したため。	男性	60～64 歳
・ 欲しいと思った時には遅かった。（年齢的に）	女性	40～44 歳
・ 介護の必要な家族がいて負担が大きいため。	女性	50～54 歳
・ パートナーが 1 人で充分という考えのため。	女性	40～44 歳
・ 収入,経済面点に余裕がない	男性	30～34 歳
・ 今の職業では,子ども 2 人以上を育てるのは厳しいと感じるため。	男性	40～44 歳
・ 産んだばかりなので,もう少し時間をあけたい。	女性	30～34 歳
・ 帝王切開での出産のため。	男性	70 歳以上
・ 子どもが欲しいと考えたことがなかった。	女性	45～49 歳
・ 理想がわからないので何とも言えない。	男性	30～34 歳



■理想より実際の子どもの数が少ない理由（各属性別）

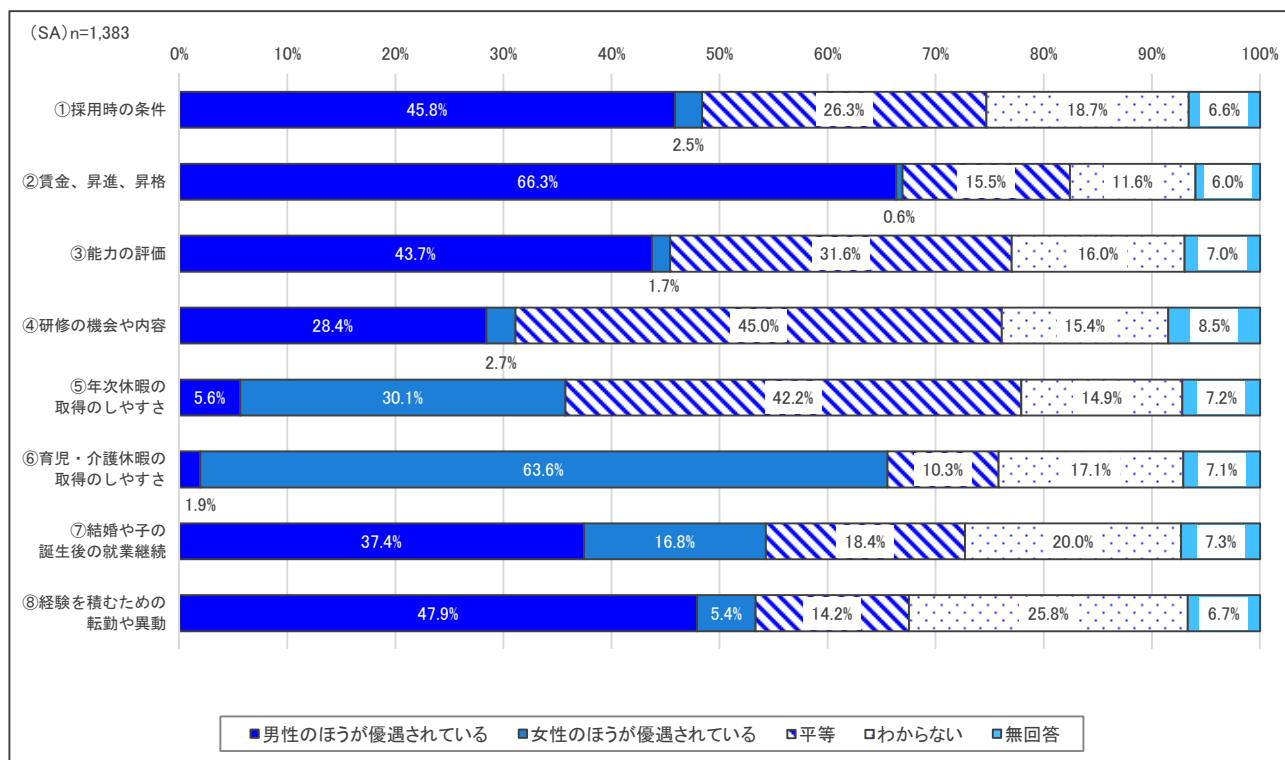
単位：%		回答対象者数(n)	子どもの教育等経済的負担が増えるため	出産・子育ての身体的・心理的負担が大きいため	欲しいけれどもできないため	年齢的な理由のため	その他	子育てに対して配偶者の理解協力がないため	職場の子育てに対する理解や配慮が得られないため	子育てより自分の時間を大切にしたいため	無回答
性別	男性	296	43.9	28.7	26.4	27.7	13.9	2.7	5.1	3.4	5.1
	女性	400	43.5	39.5	24.0	24.0	11.5	10.3	6.5	3.0	6.0
年齢別	20歳代	40	42.5	37.5	20.0	12.5	30.0	-	7.5	10.0	5.0
	30歳代	76	50.0	35.5	30.3	17.1	23.7	5.3	7.9	5.3	-
	40歳代	131	45.8	38.2	25.2	45.0	13.7	8.4	4.6	2.3	0.8
	50歳代	139	46.0	35.3	26.6	30.9	8.6	5.8	7.2	2.2	2.9
	60歳代	152	40.1	34.9	24.3	19.1	8.6	7.9	7.2	1.3	7.2
	70歳以上	158	40.5	31.0	22.8	18.4	8.9	8.9	3.2	3.8	13.3
職業別	農林漁業(自営業主)	11	36.4	45.5	36.4	27.3	-	-	9.1	-	18.2
	農林漁業(家族従業者)	6	33.3	33.3	16.7	-	-	16.7	16.7	-	-
	商工・サービス業(自営業主)	32	37.5	28.1	37.5	21.9	15.6	3.1	6.3	-	3.1
	商工・サービス業(家族従業者)	16	37.5	56.3	-	25.0	6.3	12.5	-	6.3	18.8
	自由業(自営業主)	17	47.1	23.5	35.3	23.5	17.6	-	-	-	5.9
	自由業(家族従業者)	7	42.9	42.9	28.6	14.3	28.6	14.3	-	-	-
	被雇用者(専門・技術職)	165	42.4	38.8	29.7	27.9	12.7	4.2	6.1	3.6	2.4
	被雇用者(事務職)	101	50.5	34.7	21.8	27.7	18.8	5.0	7.9	6.9	1.0
	被雇用者(労務職)	69	56.5	36.2	24.6	27.5	8.7	13.0	4.3	2.9	5.8
	専業主婦・主夫	87	42.5	39.1	21.8	29.9	10.3	9.2	8.0	1.1	4.6
	学生	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
	無職	89	32.6	25.8	30.3	24.7	10.1	5.6	1.1	1.1	9.0
その他(経営者・役員等)	14	35.7	14.3	21.4	14.3	14.3	-	7.1	-	21.4	
地域別	県北地域	143	42.0	33.6	30.1	21.0	14.0	4.9	3.5	2.1	8.4
	県央地域	128	43.8	35.9	21.9	25.0	14.1	6.3	7.0	2.3	6.3
	鹿行地域	59	52.5	32.2	28.8	23.7	10.2	6.8	8.5	1.7	6.8
	県南地域	240	42.5	35.4	24.6	28.3	13.3	9.2	6.7	3.8	3.8
	県西地域	122	43.4	36.9	20.5	26.2	9.0	6.6	4.9	4.9	4.9

### 3 就業について(1)

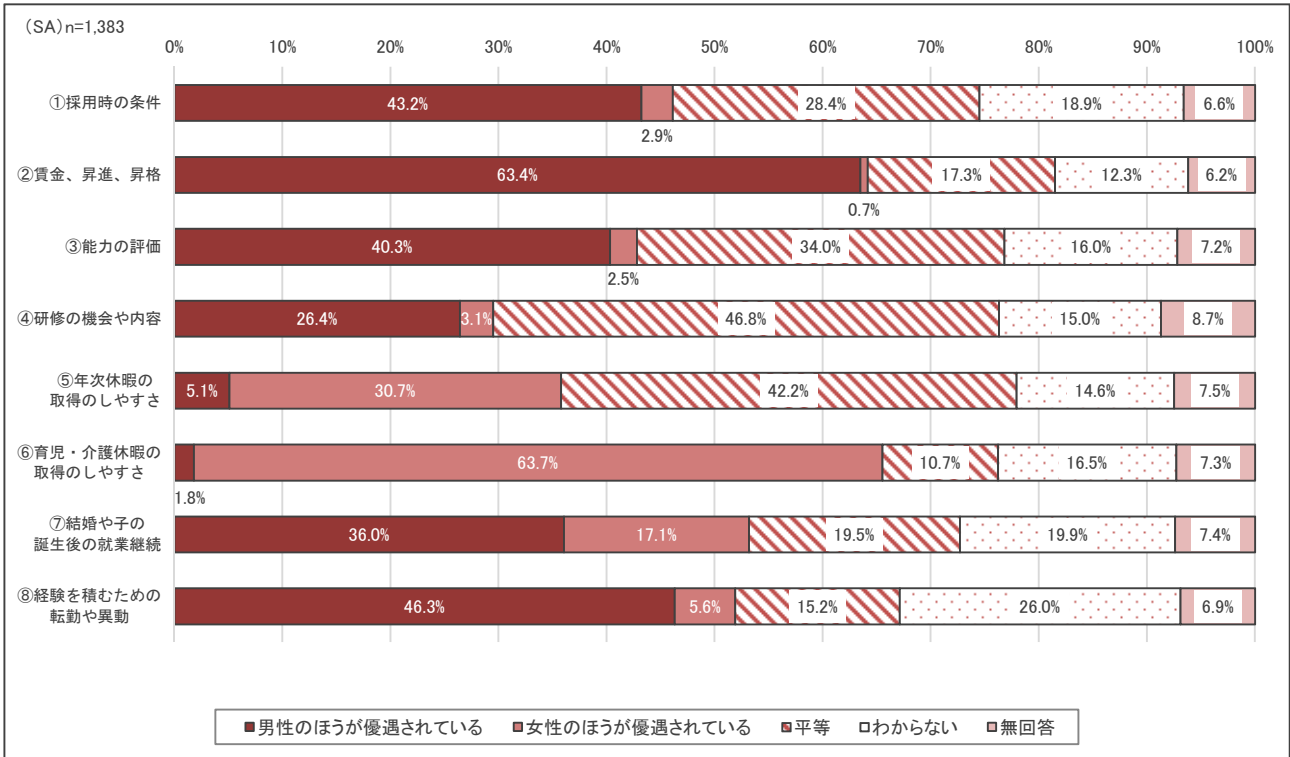
#### (1) 職場における男女の地位

問7 職場における以下の項目について、一般的には男性と女性のどちらが優遇されていると思いますか。(それぞれひとつずつ)

《ウエイトバック無し》



《ウェイトバック有り》

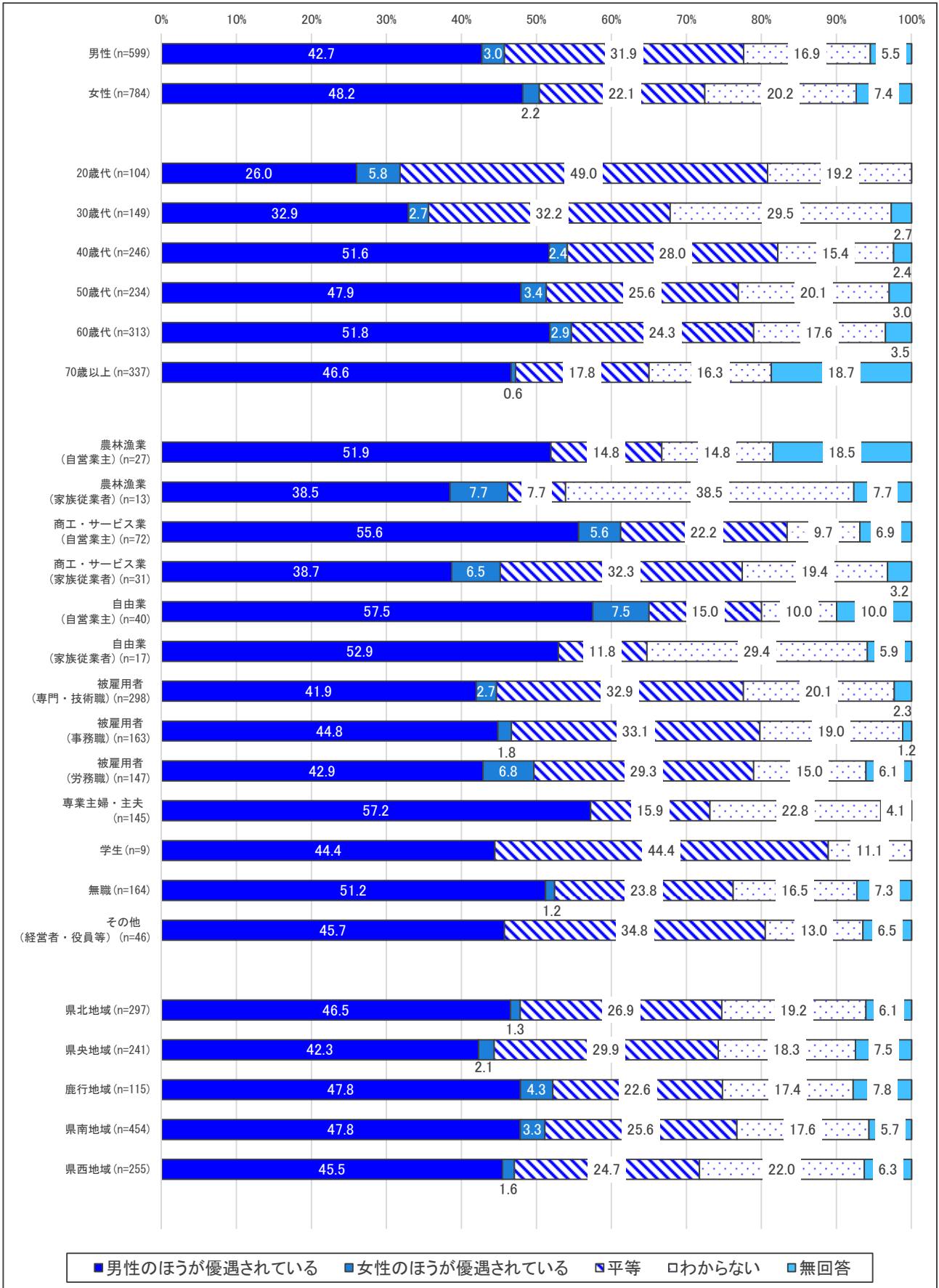


■「研修の機会や内容」については平等感が高いものの、「賃金、昇進、昇格」は66.3%が「男性の方が優遇されている」と感じている

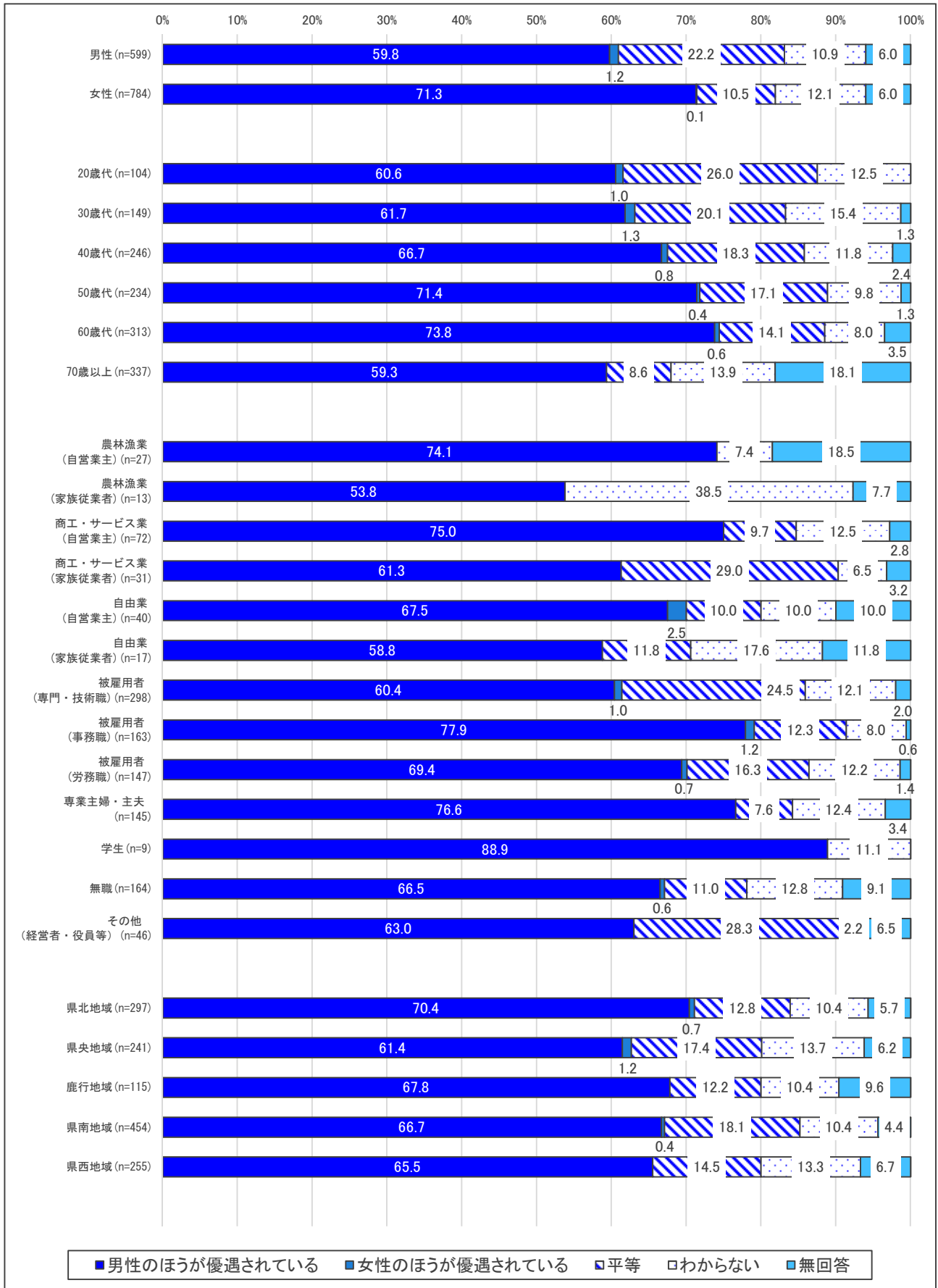
男女の地位については、「男性の方が優遇されている」と感じている項目が多くなっている。「平等」の回答割合が高くなっている項目は、研修の機会や内容（45.0%）、年次休暇の取得のしやすさ（42.2%）があり、また「女性のほうが優遇されている」の回答割合が高くなっている項目は、「育児・介護休暇の取得のしやすさ」（63.6%）がある。

■ 職場における男女の地位（各属性別）

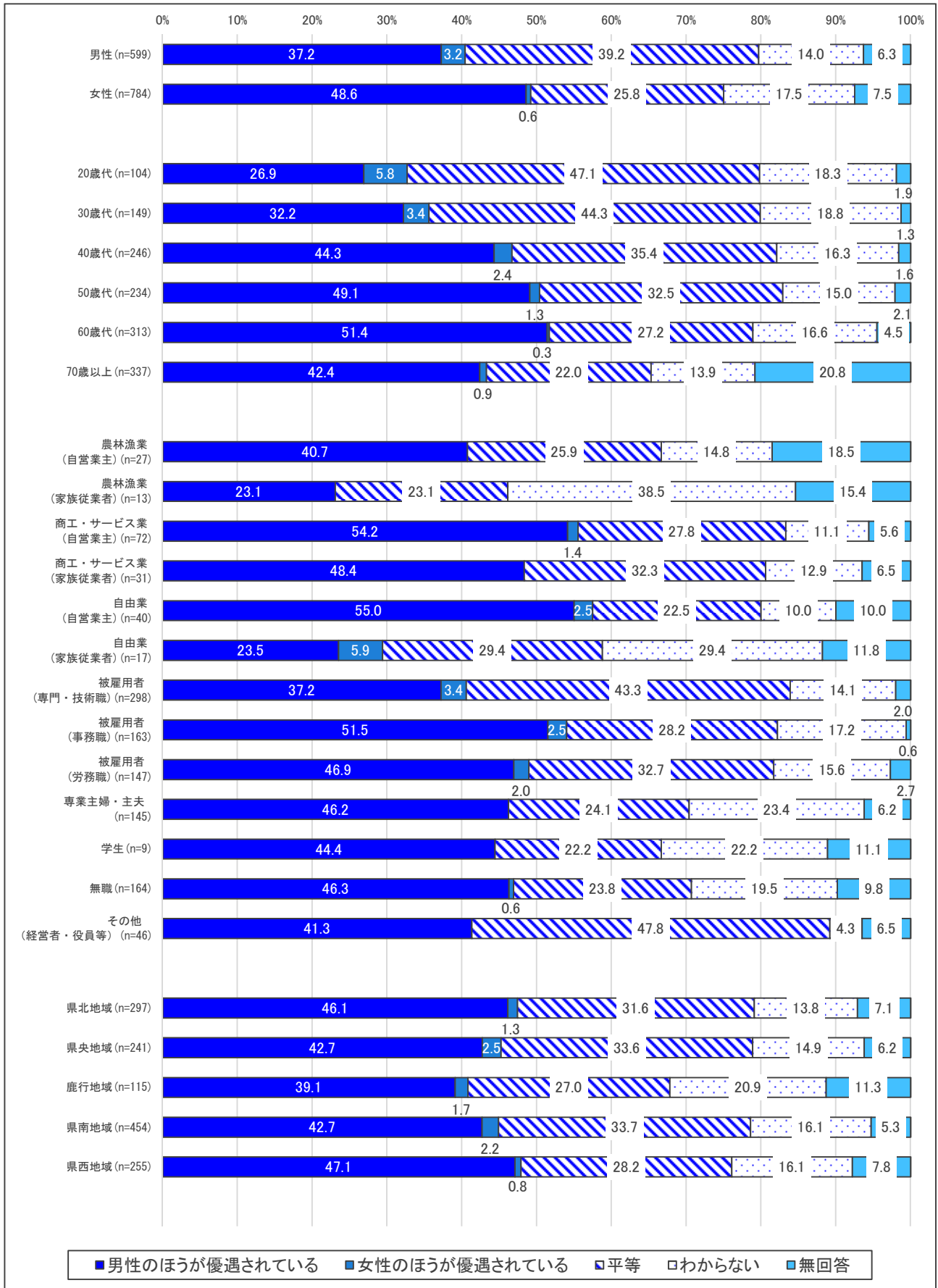
1. 採用時の条件



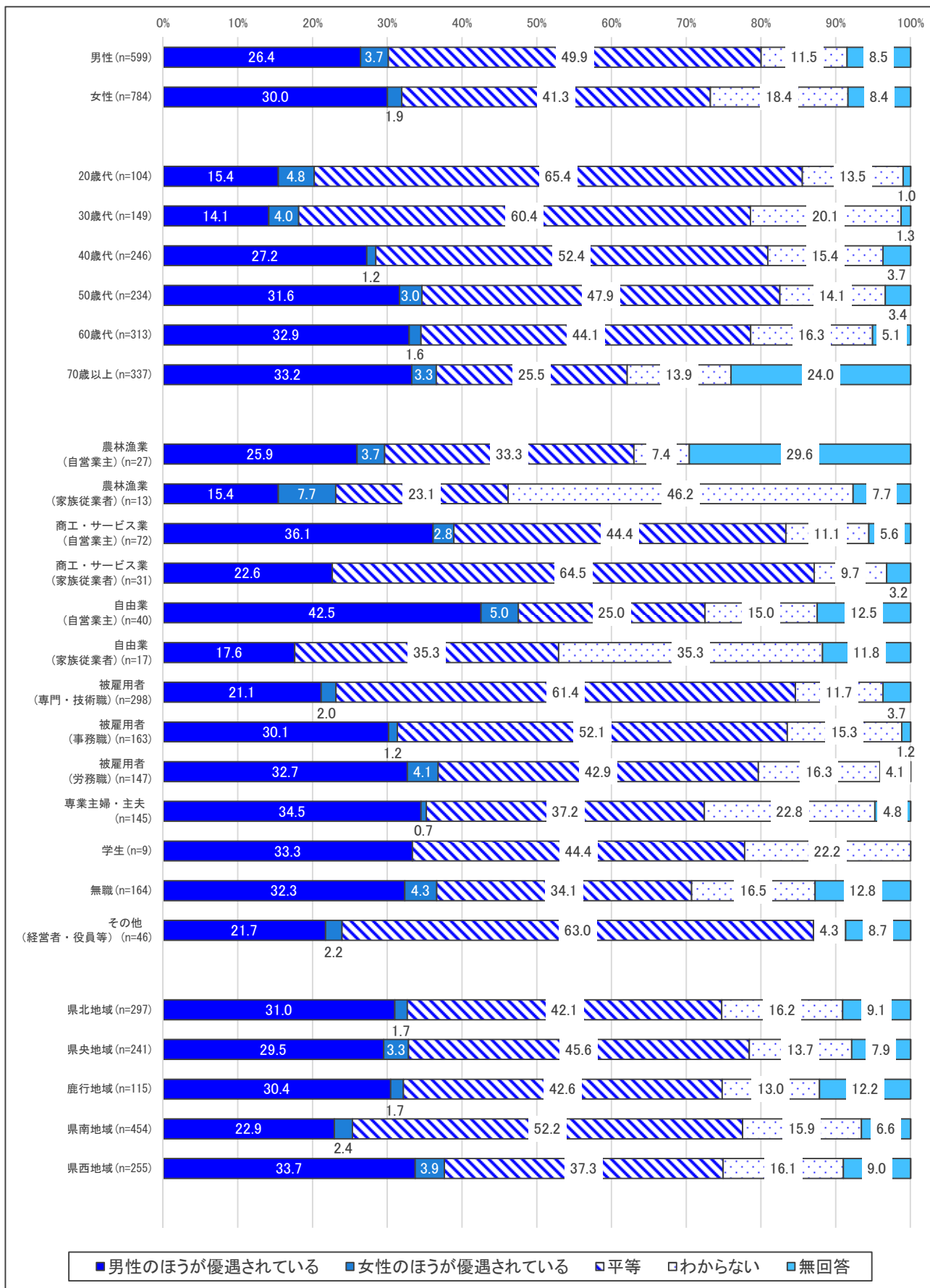
## 2. 賃金, 昇進, 昇格



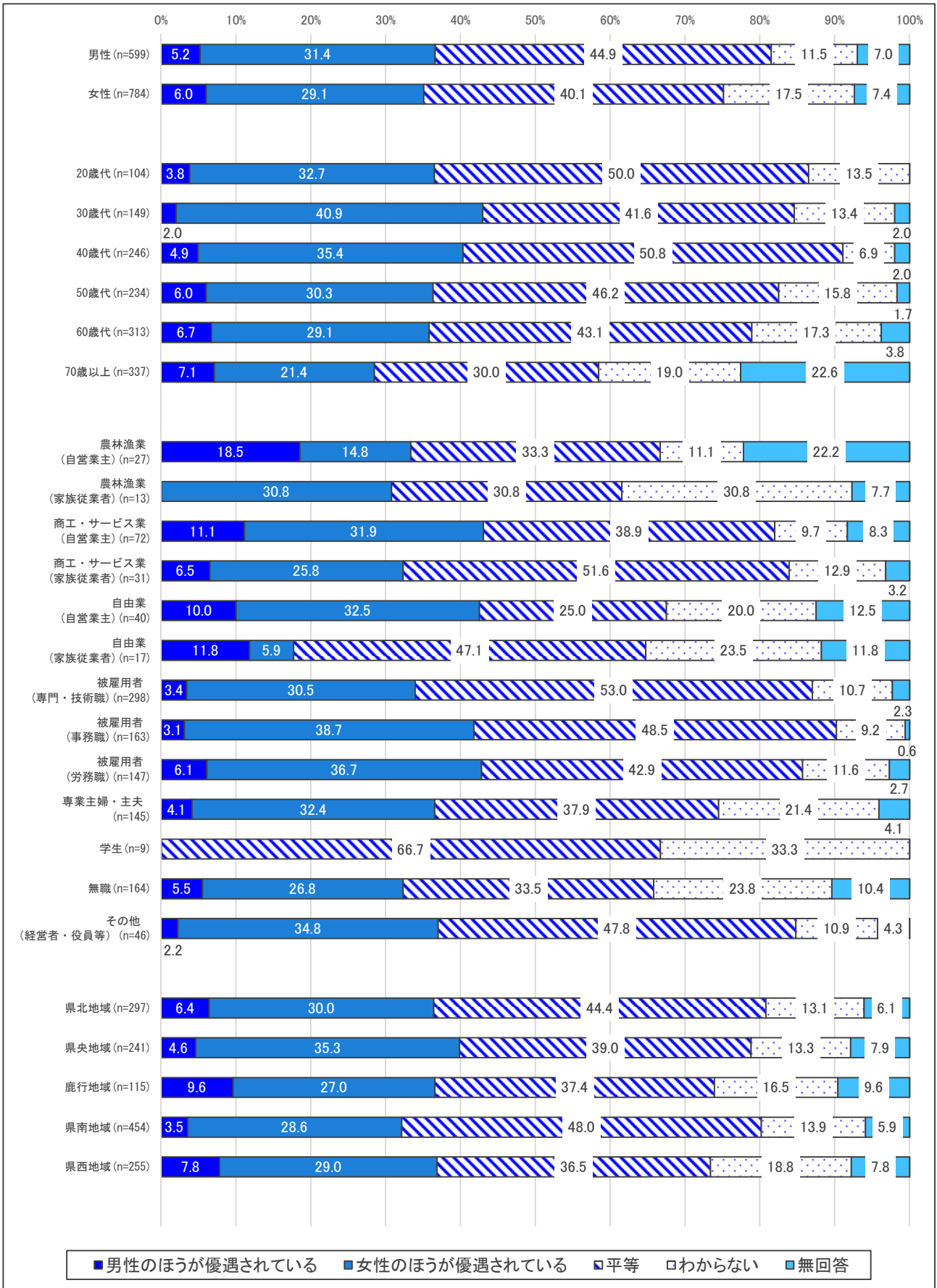
### 3. 能力の評価



#### 4. 研修の機会や内容

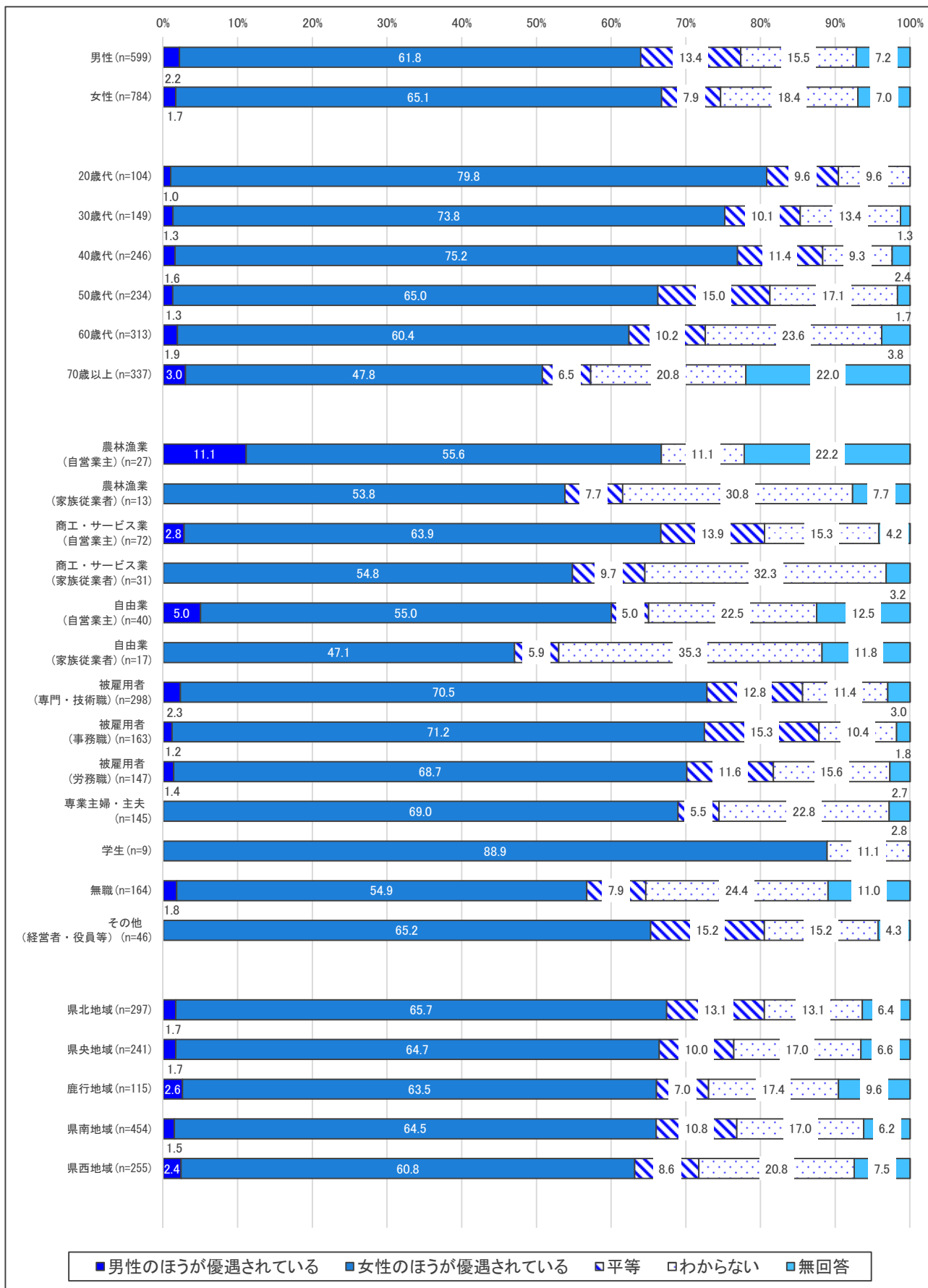


## 5. 年次休暇の取得のしやすさ

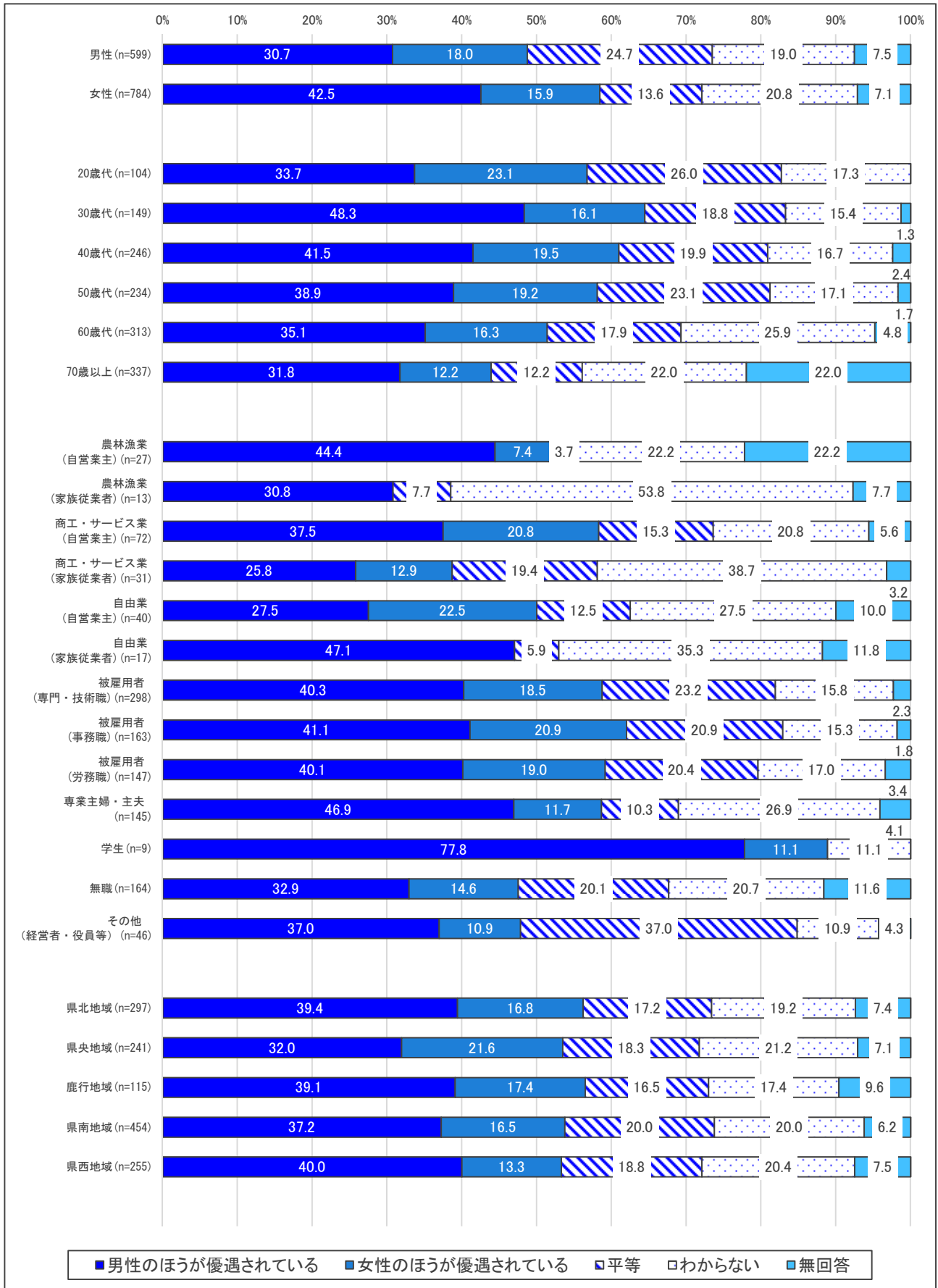




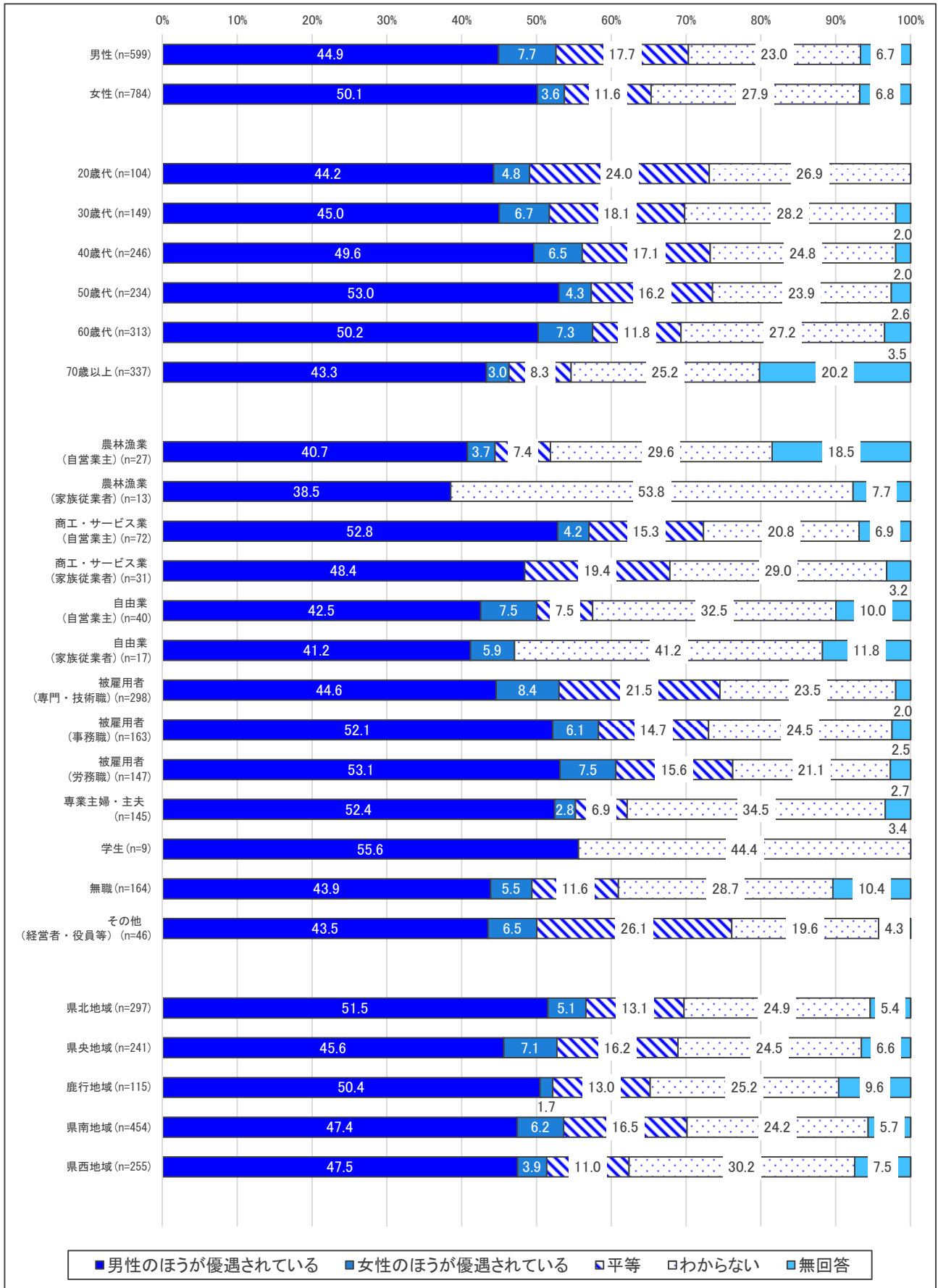
## 6. 育児・介護休暇の取得のしやすさ



## 7. 結婚や子の誕生後の就業継続

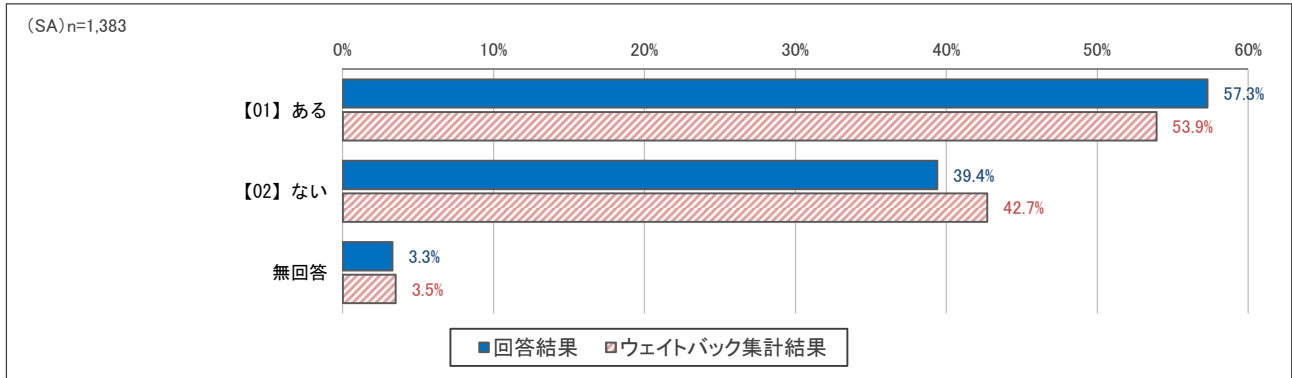


## 8. 経験を積むための転勤や異動

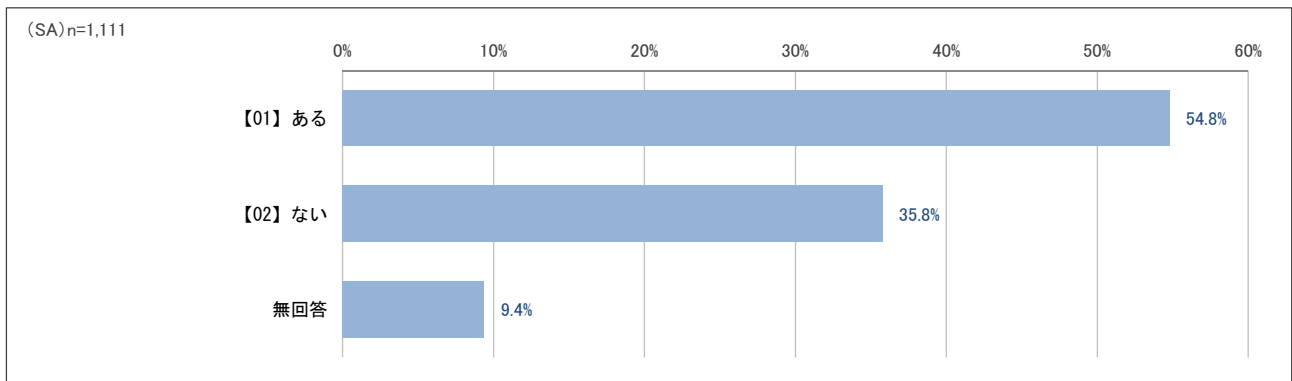


## (2) 中途退職の経験

問8-1 あなたは途中で仕事を辞めた経験がありますか。(ひとつだけ)



### ■平成27年茨城県



### ■回答者の約6割が、途中で仕事を辞めた経験がある

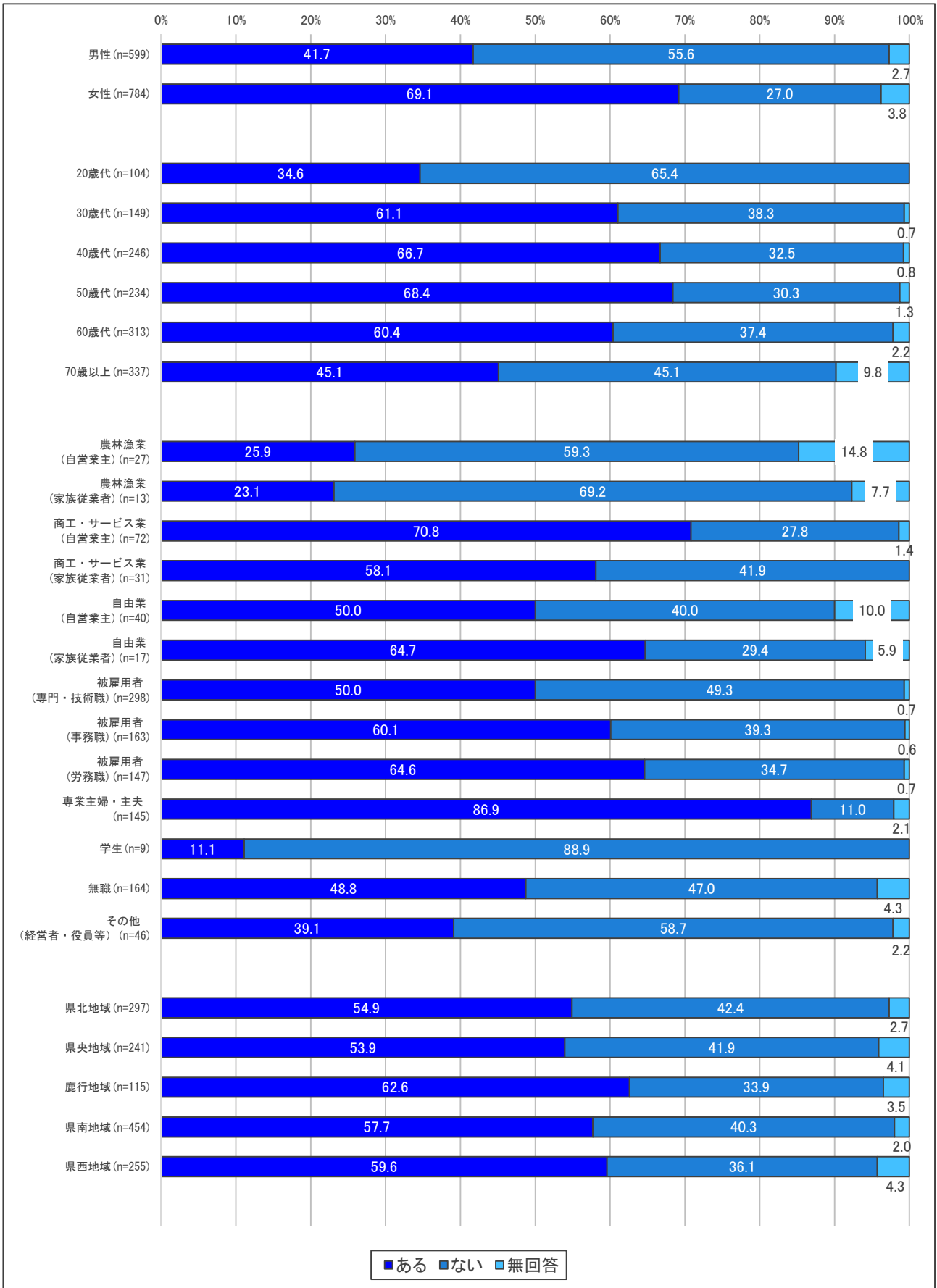
途中で仕事を辞めた経験については、「ある」が57.3%、「ない」が39.4%となっている。

前回調査と比較すると、「ある」が若干増加している。

性別にみると、「ある」と回答した割合は、女性(69.1%)が男性(41.7%)より高くなっている。

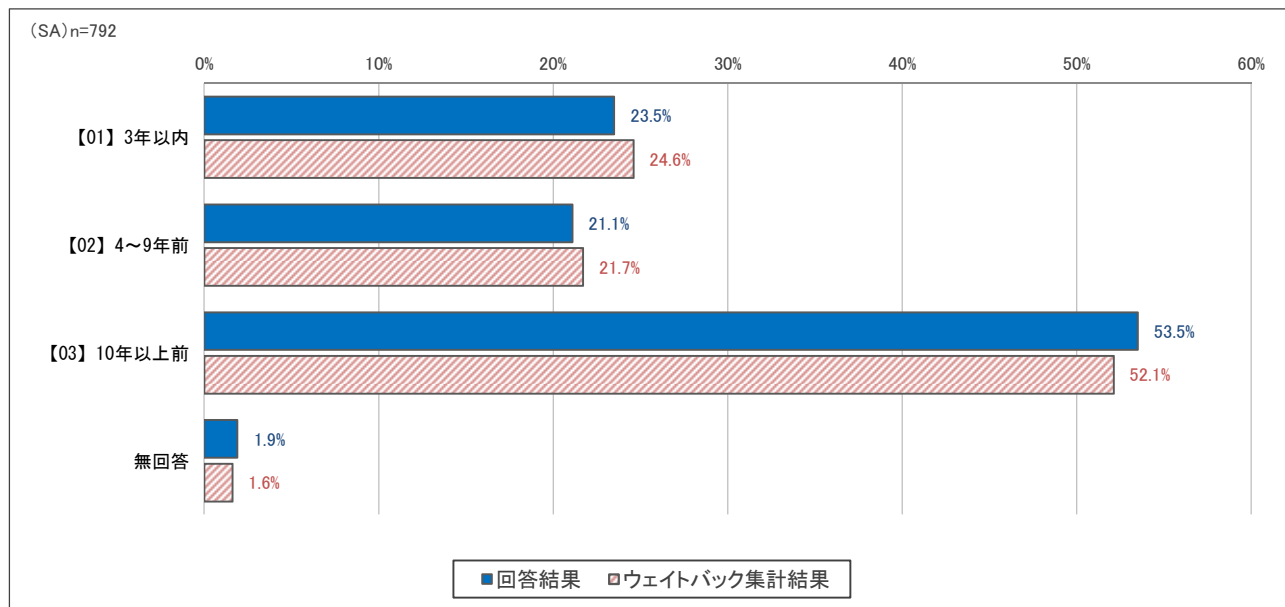
年齢別にみると、30～60歳代で「ある」が6割(30歳代:61.1%、40歳代:66.7%、50歳代:68.4%、60歳代:60.4%)を超えている。

■ 途中で仕事を辞めた経験（各属性別）



問 8 - 2 問 8 - 1 で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。

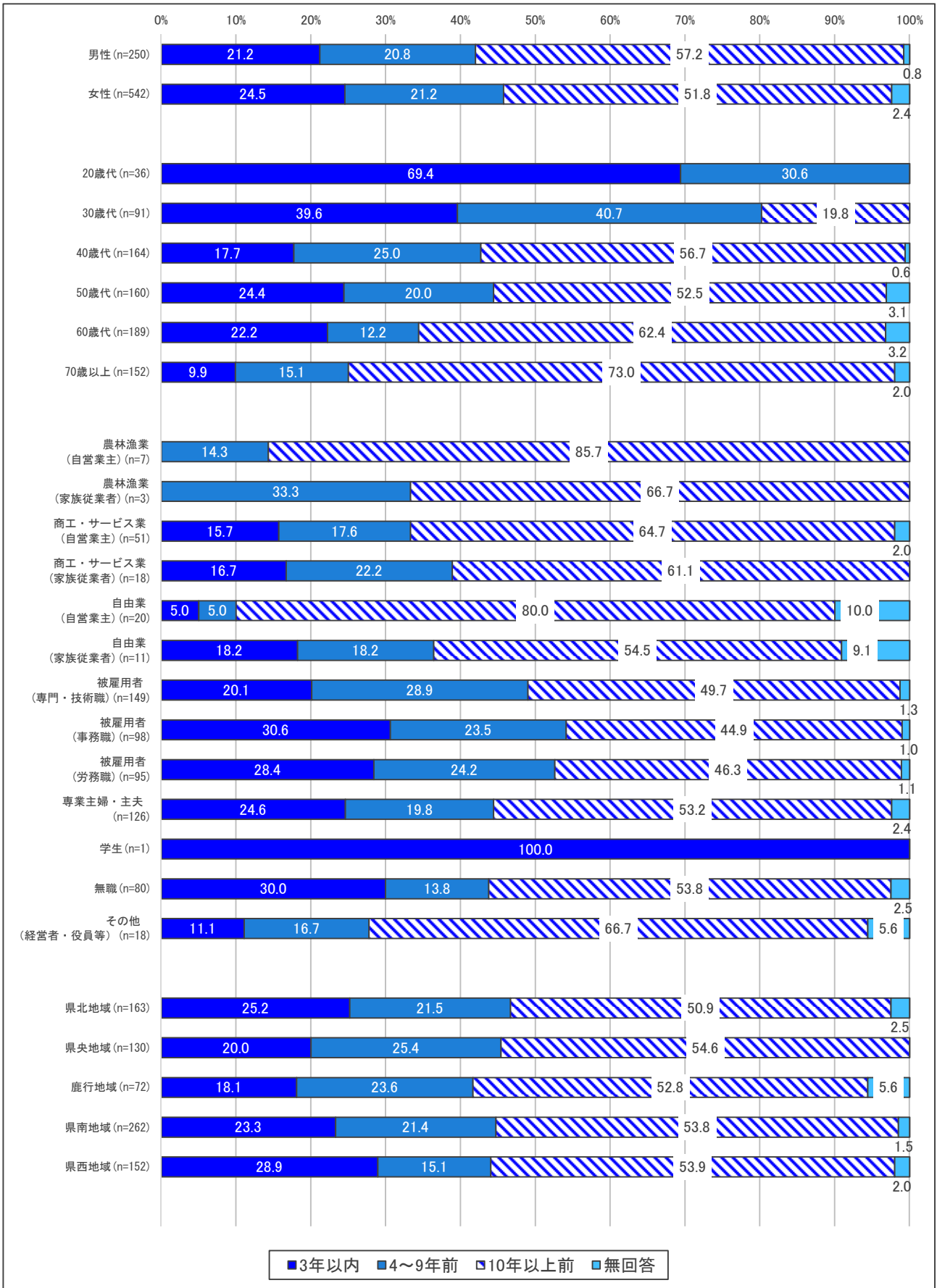
あなたが最後に仕事を辞めたのはいつですか？（ひとつだけ）



■最後に仕事を辞めたのは「10年以上前」が5割を超え、最多

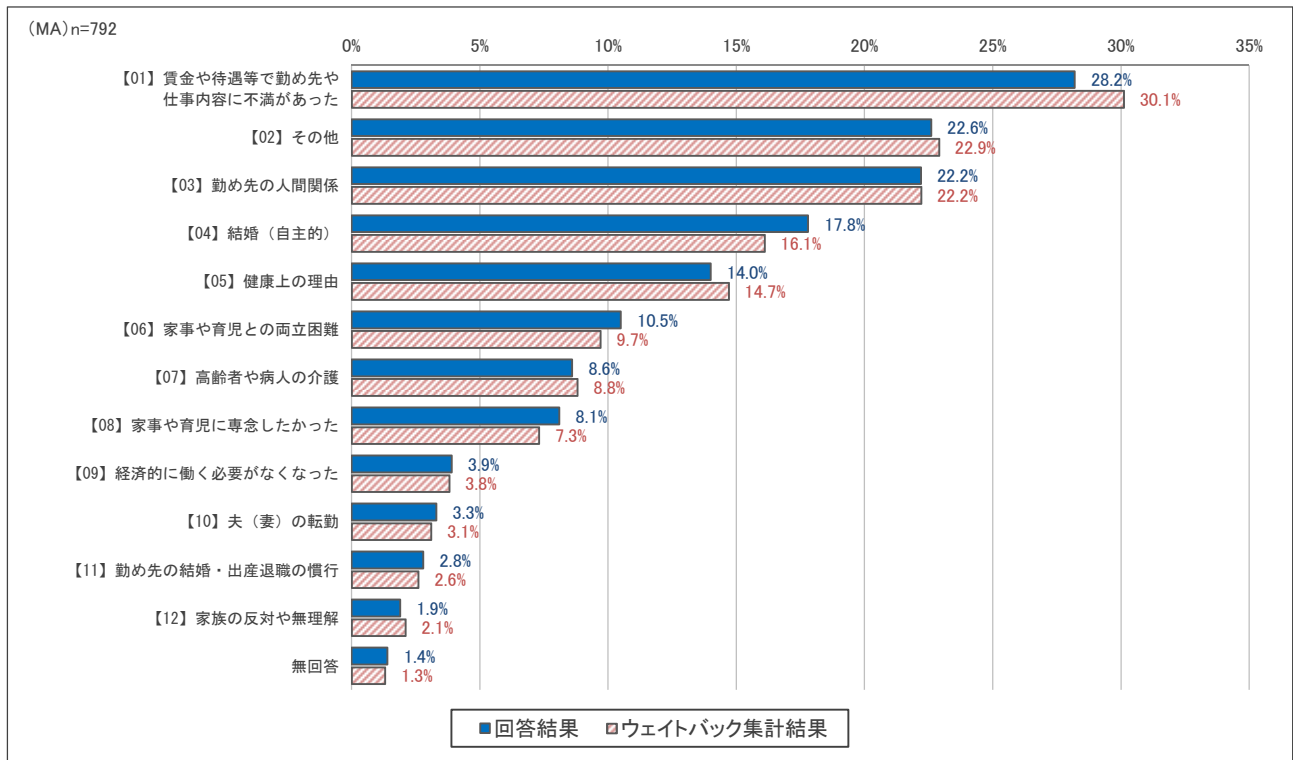
最後に仕事を辞めたのは、「10年以上前」が53.5%で最も高く、次いで「3年以内」が23.5%、「4～9年前」が21.1%となっている。

■最後に仕事を辞めた時期（各属性別）

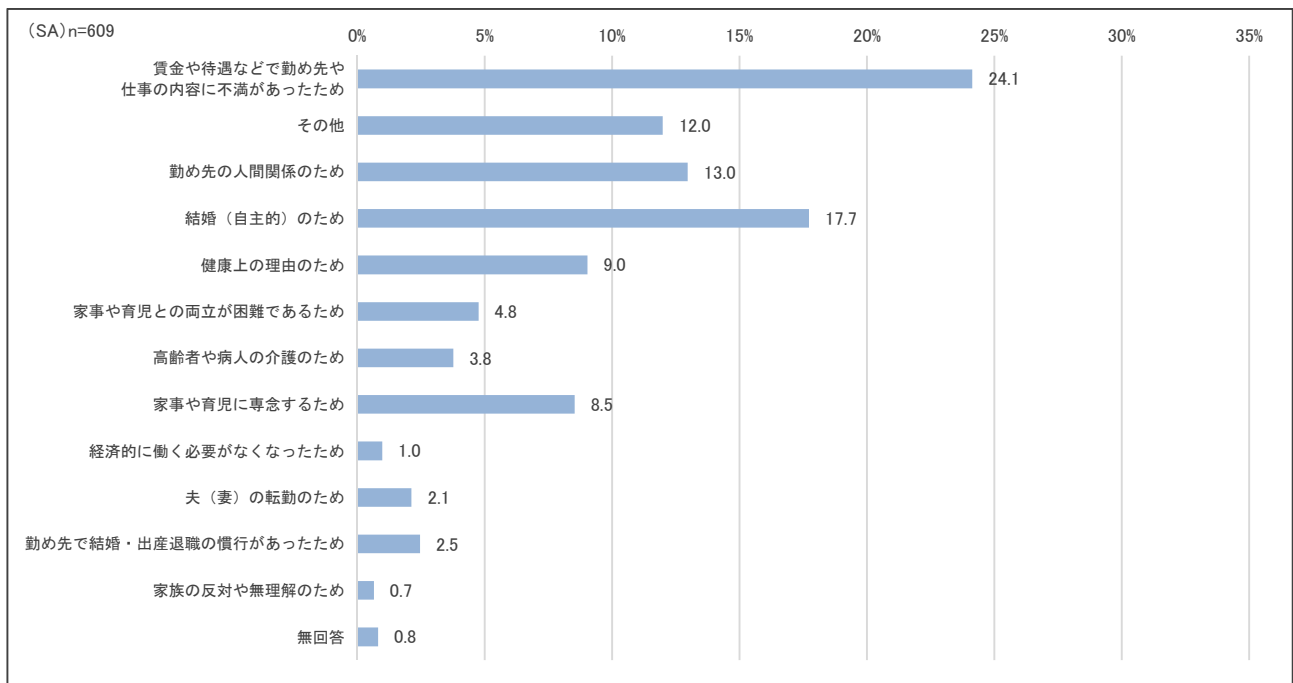


問 8 - 3 問 8 - 1 で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。

あなたが最後に仕事を辞めた際の主な理由は何ですか。(3 つまで)



■ 平成 27 年茨城県





■仕事を辞めた主な理由については、「賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった」や「その他」が高くなっている

仕事を辞めた主な理由については「賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった」が28.2%で最も高く、次いで「その他」が22.6%、「勤め先の人間関係」が22.2%となっている。

性別にみると男性では「賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった」が47.2%で、女性の19.4%より27.8ポイント高くなっている。一方、女性では「結婚（自主的）」が24.5%で最も高く、次いで「その他」が20.3%となっている。

前回調査と比較すると、「賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった」が4.1ポイント、「その他」が10.6ポイント高くなっている。

### ■仕事を辞めた主な理由について（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<b>●家業継承について</b>		
・ 親の会社を継ぐため。	男性	55～59歳
・ 家業を継いだ。	男性	50～54歳
・ 結婚して、遠く、夫の自営手伝いのため。	女性	65～69歳
・ 父が経営する事業に入った。	男性	45～49歳
・ 父の会社の手伝いをするため。	女性	35～39歳
<b>●転職・キャリアアップ等について</b>		
・ 自営をするため。	男性	70歳以上
・ 他にやりたい仕事があったから。	女性	35～39歳
・ 資格を取ったので転職した。	女性	45～49歳
・ キャリアアップによる転職。	男性	70歳以上
・ 独立起業。	男性	35～39歳
<b>●勤め先の現状について</b>		
・ サービス残業が多かった。	女性	60～64歳
・ 残業が多かった。	女性	50～54歳
・ 上司主導のパワーハラスメント。	男性	50～54歳
・ 任期满了	女性	40～44歳
・ パートなので、産休、育休がもらえなかったため。	女性	35～39歳
・ 勤め先の転勤	女性	60～64歳

●妊娠・出産等について		
・ 妊娠・出産のため。	女性	30～34 歳
・ つわりがひどく、続けることが難しくなった。	女性	35～39 歳
・ 職場の環境が子づくりには適さないため。子供を望んでいたため。	女性	35～39 歳
●倒産・リストラ等について		
・ リストラ	男性	35～39 歳
・ 会社倒産。	女性	50～54 歳
・ 会社の業務縮小。	女性	25～29 歳
●その他		
・ 定年退職	女性	65～69 歳
・ 地元に戻るため。	男性	55～59 歳
・ 通勤に時間がかかる。	女性	40～44 歳
・ 仕事中にケガをして、仕事に支障が出るようになったため。	男性	30～34 歳
・ 結婚により転居したため。	女性	45～49 歳
・ 専門学校に行くため。	男性	65～69 歳
・ 子供への仕送りの終了。	女性	70 歳以上
・ 孫の子守り。	女性	60～64 歳
・ 体力のあるうちに旅行するため。	女性	65～69 歳
・ 夫の親が高齢だった為	女性	65～69 歳
・ 派遣社員の為	女性	60～64 歳
・ 習い事をするため。	女性	70 歳以上

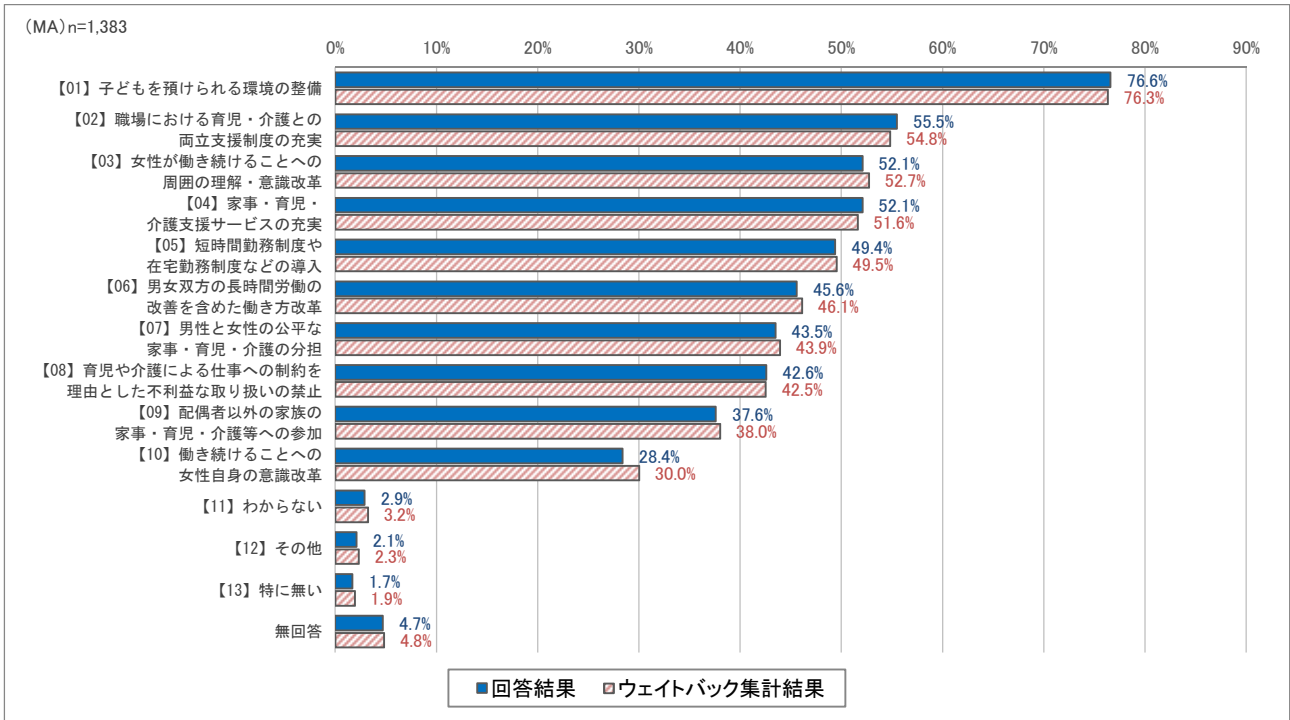
■仕事を辞めた主な理由（各属性別）

単位：%		回答対象者数(n)	賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった	その他	勤め先の人間関係	結婚(自主的)	健康上の理由	家事や育児との両立困難	高齢者や病人の介護	家事や育児に専念したかった	経済的に働く必要がなくなった	夫妻の転勤	出産退職の慣行	勤め先の結婚・家族の反対や無理解	無回答
性別	男性	250	47.2	27.6	28.8	3.2	17.6	1.6	6.4	0.4	4.4	0.4	-	0.8	0.8
	女性	542	19.4	20.3	19.2	24.5	12.4	14.6	9.6	11.6	3.7	4.6	4.1	2.4	1.7
年齢別	20歳代	36	47.2	22.2	38.9	16.7	16.7	2.8	2.8	5.6	-	5.6	2.8	8.3	-
	30歳代	91	34.1	25.3	22.0	17.6	13.2	16.5	2.2	9.9	3.3	2.2	5.5	3.3	-
	40歳代	164	32.9	24.4	20.1	15.9	12.2	15.9	4.9	10.4	-	3.0	4.9	1.8	1.2
	50歳代	160	30.6	18.8	25.6	19.4	13.8	10.6	9.4	7.5	2.5	4.4	1.9	0.6	-
	60歳代	189	24.3	21.7	21.7	21.7	15.9	6.3	8.5	7.4	7.4	2.1	1.1	1.1	2.6
	70歳以上	152	17.1	24.3	17.8	13.8	13.8	7.9	17.1	6.6	6.6	3.9	2.0	2.0	2.6
職業別	農林漁業(自営業主)	7	57.1	14.3	28.6	28.6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	農林漁業(家族従業者)	3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	商工・サービス業(自営業主)	51	35.3	27.5	27.5	7.8	17.6	11.8	5.9	5.9	5.9	2.0	5.9	2.0	-
	商工・サービス業(家族従業者)	18	22.2	11.1	11.1	33.3	5.6	16.7	16.7	5.6	-	-	5.6	-	5.6
	自由業(自営業主)	20	15.0	25.0	20.0	40.0	-	10.0	5.0	10.0	-	-	-	5.0	5.0
	自由業(家族従業者)	11	-	27.3	18.2	18.2	18.2	9.1	18.2	18.2	-	-	9.1	9.1	-
	被雇用者(専門・技術職)	149	42.3	22.1	22.1	15.4	11.4	9.4	4.7	9.4	4.0	4.0	2.0	1.3	0.7
	被雇用者(事務職)	98	31.6	22.4	25.5	13.3	11.2	13.3	5.1	6.1	-	4.1	7.1	4.1	-
	被雇用者(労務職)	95	27.4	20.0	22.1	17.9	15.8	6.3	4.2	13.7	3.2	2.1	2.1	2.1	2.1
	専業主婦・主夫	126	11.9	18.3	13.5	30.2	14.3	19.8	15.9	10.3	7.1	7.9	2.4	3.2	0.8
	学生	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無職	80	31.3	20.0	21.3	12.5	20.0	10.0	6.3	3.8	5.0	2.5	-	-	2.5
	その他(経営者・役員等)	18	33.3	38.9	27.8	11.1	-	-	5.6	-	-	-	-	-	5.6
地域別	県北地域	163	25.8	24.5	24.5	18.4	12.9	11.0	6.1	6.7	4.9	2.5	2.5	1.8	1.8
	県央地域	130	33.1	18.5	22.3	20.8	14.6	13.1	9.2	12.3	2.3	4.6	1.5	1.5	-
	鹿行地域	72	29.2	25.0	25.0	19.4	16.7	11.1	5.6	4.2	5.6	2.8	-	2.8	4.2
	県南地域	262	24.4	24.4	19.1	17.9	11.1	9.9	8.4	8.0	4.2	4.6	4.2	2.3	0.8
	県西地域	152	32.2	19.1	23.7	15.1	18.4	9.2	13.2	8.6	2.6	1.3	3.3	1.3	1.3

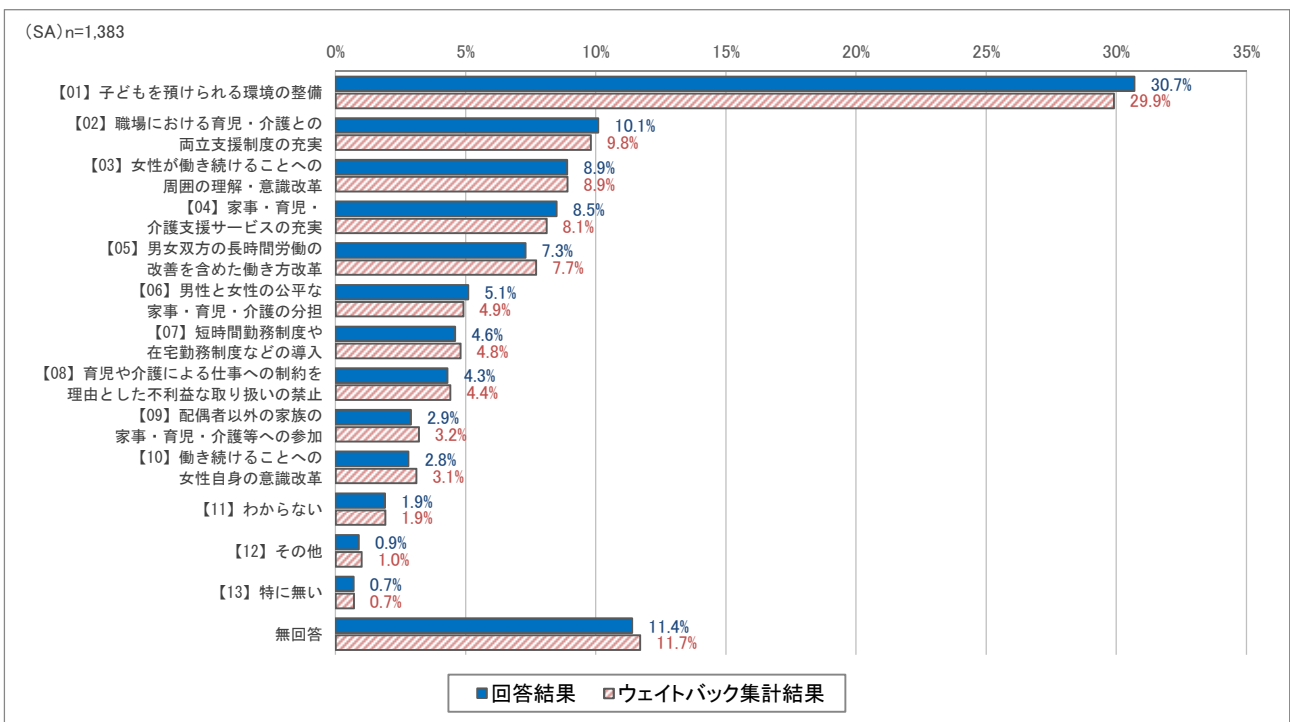
### (3) 女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと

問9 あなたは、女性が出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。

#### 《重要だと思うこと》



#### 《最も重要だと思うこと》



■女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なことは、「子どもを預けられる環境の整備」が最多

女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なことについては、「子どもを預けられる環境の整備」が76.6%で最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が55.5%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が52.1%となっている。

また、最も重要なことについては、「子どもを預けられる環境の整備」が30.7%で最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が10.1%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が8.9%と、同様の傾向となっている。

■女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<b>●金銭面について</b>		
・ 低賃金の問題	女性	20～24 歳
・ 賃金の上昇。	男性	25～29 歳
・ 子どもを預けてまで働く必要のないようにする。	男性	35～39 歳
・ 給与体系	男性	60～64 歳
・ 賃金の昇給。	男性	65～69 歳
・ 労働賃金の上昇	男性	65～69 歳
<b>●企業について</b>		
・ 休暇を取りやすい環境づくり。	女性	20～24 歳
・ 職場の育児に対する理解。	女性	25～29 歳
・ 雇用側の意識改革。	女性	40～44 歳
・ 職場の人の理解。子どもの急な体調不良などでも、快く早退などさせてくれると働きやすい。 支援制度があっても使いにくかったら使えない。	女性	40～44 歳
・ フレックスタイム制の導入。	女性	40～44 歳
・ 60才定年（現在は65才？）で減給は不必要、意欲もなくなる。	女性	65～69 歳
・ 人材をうまく活かす、勤務先の対策。	女性	65～69 歳
<b>●その他</b>		
・ 夫の家事、育児、介護等の協力。	女性	50～54 歳
・ 家族（特に配偶者）の協力	女性	70 歳以上
・ 子どもを預けられる環境と、家事・育児・介護サービスの充実および家族の協力。	女性	40～44 歳
・ 私が育児をしていた頃には、病気の子どもを預かってくれる保育園等のサービスがなかった。	女性	50～54 歳
・ 両親がいない人たちのための援助。	女性	40～44 歳
・ 扶養最高金額 130 万円の壁（上限）をなくす。	男性	65～69 歳
・ 小学校等の役員強制をなくした方が良い。	女性	30～34 歳
・ 社会的偏見の撤廃。	男性	35～39 歳

■女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（各属性別）

《重要だと思うこと》

単位：%		回答対象者数(n)	子どもを預けられる環境の整備	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	女性が働き続けることへの周囲の理解意識改革	家事・育児・介護支援サービスの充実	在宅勤務制度などの導入	短時間勤務制度や含めた働き方改革	男女双方の長時間労働の改善を	男性と女性の公平な家事・育児・介護の分担	育児や介護による仕事への制約を理由とした不利益な取り扱いの禁止	家事・育児・介護等への参加	配偶者以外の家族の働き続けることへの女性自身の意識改革	わからない	その他	特に無い	無回答
性別	男性	599	78.3	51.4	50.8	50.4	47.9	45.9	38.6	42.9	37.6	29.4	2.5	2.2	1.7	4.7	
	女性	784	75.3	58.5	53.2	53.3	50.5	45.3	47.2	42.3	37.6	27.7	3.2	2.0	1.7	4.7	
年齢別	20歳代	104	88.5	68.3	63.5	63.5	70.2	62.5	62.5	46.2	48.1	33.7	-	3.8	1.0	-	
	30歳代	149	77.9	57.7	60.4	51.7	60.4	51.7	53.7	42.3	46.3	30.2	3.4	4.0	1.3	2.7	
	40歳代	246	79.7	57.7	52.4	55.7	58.9	53.3	52.8	48.8	44.7	32.9	2.4	1.6	0.8	2.0	
	50歳代	234	80.8	65.0	56.8	59.8	53.8	48.7	47.0	49.6	43.2	27.4	1.3	1.3	0.9	1.3	
	60歳代	313	79.2	55.6	49.2	50.2	41.5	39.3	36.4	38.7	30.7	25.6	1.9	2.2	0.6	2.9	
	70歳以上	337	64.7	42.1	44.2	42.4	35.3	35.6	30.3	35.9	27.9	26.1	5.9	1.5	4.2	13.1	
職業別	農林漁業(自営業主)	27	77.8	55.6	48.1	48.1	37.0	37.0	40.7	51.9	37.0	18.5	3.7	-	-	11.1	
	農林漁業(家族従業者)	13	53.8	61.5	46.2	30.8	15.4	23.1	15.4	30.8	15.4	15.4	23.1	7.7	-	-	
	商工・サービス業(自営業主)	72	75.0	54.2	38.9	59.7	50.0	41.7	41.7	41.7	38.9	25.0	-	-	2.8	-	
	商工・サービス業(家族従業)	31	80.6	51.6	51.6	48.4	41.9	22.6	38.7	22.6	25.8	22.6	-	6.5	-	-	
	自由業(自営業主)	40	57.5	45.0	45.0	32.5	52.5	40.0	40.0	37.5	40.0	30.0	-	2.5	5.0	7.5	
	自由業(家族従業者)	17	76.5	52.9	58.8	47.1	52.9	41.2	58.8	52.9	41.2	35.3	5.9	-	-	-	
	被雇用者(専門・技術職)	298	84.2	60.7	60.7	59.4	60.1	60.7	50.7	49.7	44.3	35.9	1.0	2.3	0.7	2.0	
	被雇用者(事務職)	163	82.8	68.1	58.9	58.3	57.7	49.1	56.4	47.9	44.8	31.3	0.6	4.3	1.2	1.2	
	被雇用者(労務職)	147	82.3	53.1	47.6	56.5	46.9	43.5	46.9	47.6	40.8	26.5	3.4	-	1.4	4.1	
	専業主婦・主夫	145	78.6	63.4	53.1	53.8	55.9	51.0	38.6	47.6	37.2	29.0	2.8	1.4	2.1	2.8	
	学生	9	100.	66.7	77.8	66.7	55.6	55.6	55.6	44.4	55.6	44.4	-	11.1	-	-	
	無職	164	72.0	50.0	50.6	46.3	43.9	36.6	37.2	36.0	32.3	25.0	4.3	1.8	2.4	5.5	
	その他(経営者・役員等)	46	78.3	37.0	43.5	54.3	50.0	41.3	28.3	37.0	21.7	19.6	2.2	2.2	2.2	2.2	
地域別	県北地域	297	80.1	57.6	55.2	54.5	51.9	44.4	41.4	41.8	38.4	31.3	2.7	0.3	1.3	3.4	
	県央地域	241	75.5	59.3	54.8	49.0	49.4	48.5	42.7	43.6	36.1	27.0	2.1	2.9	2.1	4.1	
	鹿行地域	115	71.3	53.0	49.6	44.3	48.7	43.5	41.7	44.3	38.3	24.3	4.3	4.3	2.6	9.6	
	県南地域	454	80.2	58.1	52.4	58.8	51.5	48.5	50.0	44.1	38.8	29.7	2.6	2.6	1.8	2.0	
	県西地域	255	72.2	48.6	48.6	45.9	45.1	40.8	36.9	41.2	36.9	26.7	3.1	1.6	1.2	7.1	
子どもの有無	いる	519	78.4	56.6	52.8	54.7	53.2	48.4	46.8	43.2	43.0	29.3	2.7	1.9	0.4	4.6	
	いない	805	77.4	56.3	52.4	51.7	49.4	45.5	42.7	43.7	34.8	28.2	3.0	2.4	2.2	4.0	

《最も重要だと思うこと》

単位：%		合計(n)	子どもを預けられる環境の整備	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	家事・育児・介護支援サービスの充実	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	男性と女性の公平な家事・育児・介護の分担	在宅勤務制度などの導入	短時間勤務制度や	育児や介護による仕事への制約を理由とした不利益な取り扱いの禁止	家事・育児・介護等への参加	配偶者以外の家族の働き続けることへの女性自身の意識改革	わからない	その他	特に無い	無回答
性別	男性	599	33.4	8.3	7.8	9.7	7.7	4.8	3.2	5.7	2.5	3.0	1.7	1.0	0.8	10.4	
	女性	784	28.6	11.4	9.7	7.5	7.0	5.2	5.6	3.3	3.2	2.7	2.0	0.9	0.6	12.2	
年齢別	20歳代	104	24.0	11.5	9.6	2.9	15.4	8.7	10.6	5.8	4.8	2.9	-	-	1.0	2.9	
	30歳代	149	34.2	10.1	12.1	6.0	9.4	3.4	9.4	2.7	2.0	2.7	-	2.0	-	6.0	
	40歳代	246	35.0	9.3	8.5	5.7	8.5	6.9	5.3	4.5	2.4	2.8	2.0	1.2	0.4	7.3	
	50歳代	234	33.8	9.0	10.3	12.8	7.7	4.3	4.7	4.3	2.1	2.6	0.9	1.3	0.4	6.0	
	60歳代	313	31.3	14.4	8.3	9.6	5.8	5.1	1.6	4.8	3.5	3.2	2.2	0.6	0.6	8.9	
	70歳以上	337	25.2	6.8	7.1	9.2	4.2	3.9	2.7	4.2	3.0	2.7	3.6	0.6	1.5	25.5	
職業別	農林漁業(自営業主)	27	37.0	3.7	-	11.1	7.4	7.4	-	14.8	-	3.7	-	-	-	14.8	
	農林漁業(家族従業者)	13	-	7.7	23.1	-	-	7.7	15.4	7.7	-	-	15.4	-	-	23.1	
	商工・サービス業(自営業主)	72	38.9	8.3	9.7	6.9	4.2	1.4	8.3	8.3	2.8	4.2	-	-	-	6.9	
	商工・サービス業(家族従業者)	31	25.8	12.9	3.2	16.1	6.5	3.2	3.2	3.2	3.2	3.2	-	-	-	19.4	
	自由業(自営業主)	40	25.0	7.5	10.0	2.5	7.5	2.5	-	2.5	2.5	2.5	2.5	-	5.0	30.0	
	自由業(家族従業者)	17	17.6	11.8	5.9	-	11.8	11.8	-	-	5.9	5.9	5.9	-	5.9	17.6	
	被雇用者(専門・技術職)	298	33.6	11.1	10.1	8.7	10.4	5.0	4.0	5.4	2.3	3.0	0.3	1.7	0.3	4.0	
	被雇用者(事務職)	163	40.5	10.4	5.5	8.6	8.0	6.7	7.4	2.5	1.8	2.5	0.6	1.2	0.6	3.7	
	被雇用者(労務職)	147	29.3	14.3	10.9	8.8	7.5	8.2	3.4	4.1	2.0	1.4	1.4	-	2.0	6.8	
	専業主婦・主夫	145	33.8	13.1	4.8	8.3	9.0	3.4	6.9	3.4	2.8	1.4	1.4	2.1	-	9.7	
	学生	9	11.1	11.1	22.2	11.1	11.1	11.1	-	-	22.2	-	-	-	-	-	
	無職	164	28.7	8.5	10.4	12.2	3.7	4.9	3.0	3.7	4.9	2.4	3.0	1.2	-	13.4	
	その他(経営者・役員等)	46	30.4	2.2	6.5	10.9	15.2	2.2	2.2	4.3	-	8.7	4.3	2.2	-	10.9	
地域別	県北地域	297	31.3	11.1	10.4	10.8	3.7	5.4	3.7	4.7	3.4	3.7	2.4	0.3	0.7	8.4	
	県央地域	241	27.0	10.4	8.7	8.3	7.9	7.1	5.4	5.4	1.2	3.3	1.2	1.7	1.2	11.2	
	鹿行地域	115	28.7	10.4	7.0	8.7	5.2	4.3	1.7	6.1	1.7	4.3	0.9	1.7	2.6	16.5	
	県南地域	454	36.1	9.7	8.8	7.9	8.4	4.0	6.2	3.3	3.1	0.9	1.5	1.1	0.2	8.8	
	県西地域	255	25.5	9.4	8.6	6.7	10.2	5.5	3.5	4.3	3.5	4.3	2.4	0.4	0.4	15.3	
子どもの有無	いる	519	31.2	8.9	7.7	7.5	7.5	5.8	6.2	3.3	3.3	3.7	1.0	1.3	0.4	12.3	
	いない	805	31.4	11.2	9.7	8.8	7.5	4.6	3.5	4.7	2.7	2.2	2.5	0.7	0.7	9.7	

## 4 就業について(2)

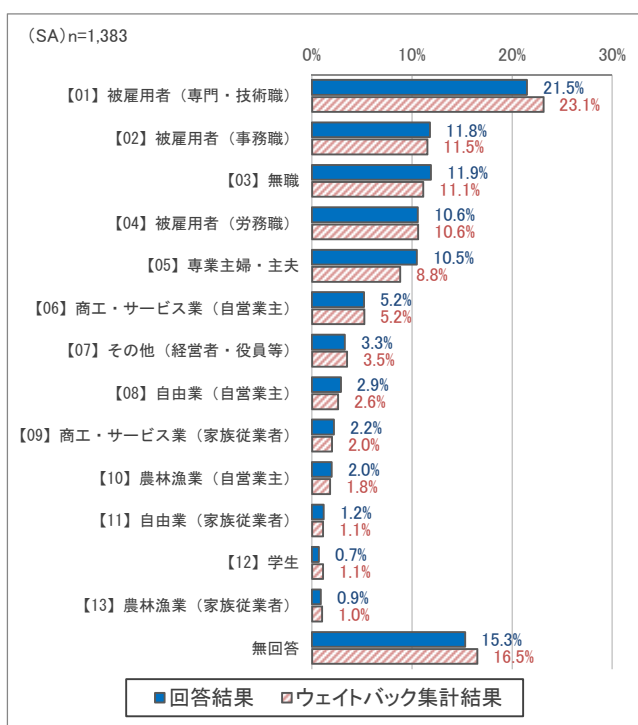
### (1) あなたとあなたの配偶者の主な職業

問10-1 あなたとあなたの配偶者の主な職業はどのような内容ですか。

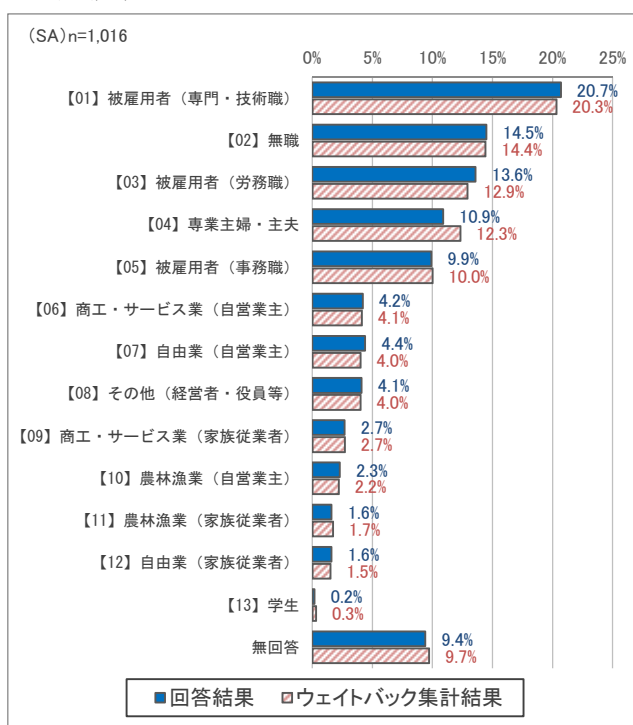
※配偶者欄はF3で、「既婚（配偶者あり）」とお答えいただいた方のみお答えください。

（それぞれひとつずつ）

#### 《あなた》



#### 《配偶者》



■回答者の職業は、回答者自身も、配偶者も「被雇用者（専門・技術職）」が最も高い

回答者の職業は、「被雇用者（専門・技術職）」が21.5%で最も高く、次いで「被雇用者（事務職）」が11.8%、「無職」が11.9%、「被雇用者（労務職）」が10.6%、「専業主婦・主夫」が10.5%となっている。

性別にみると、男性では「被雇用者（専門・技術職）」(28.5%)、女性では「専業主婦・主夫」(18.1%)がそれぞれ最も高くなっている。

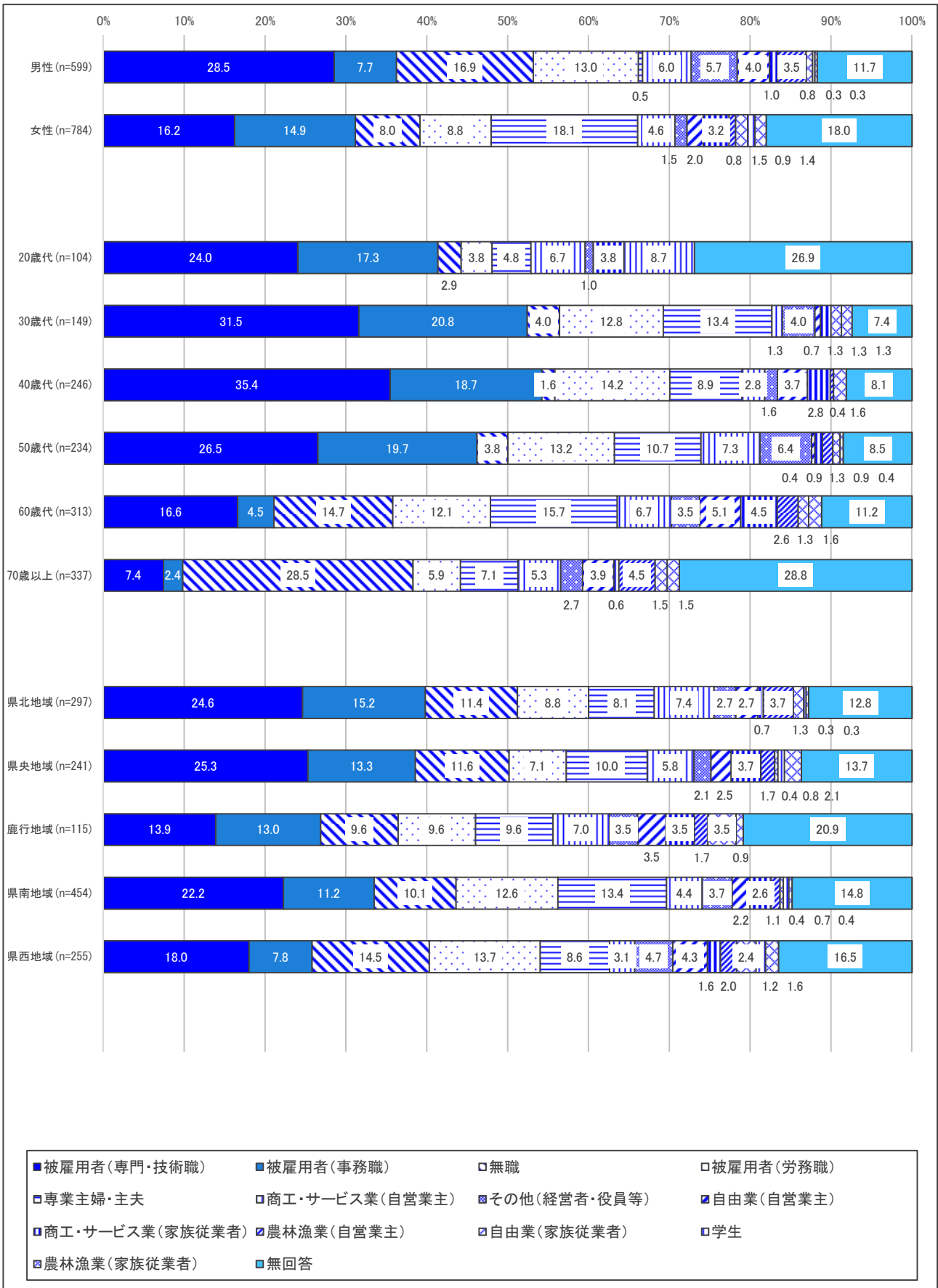
配偶者の職業は、「被雇用者（専門・技術職）」が20.7%で最も高く、次いで「無職」が14.5%、「被雇用者（労務職）」が13.6%、「専業主婦・主夫」が10.9%となっている。

性別にみると、男性では「専業主婦・主夫」(23.6%)、女性では「被雇用者（専門・技術職）」(27.4%)がそれぞれ最も高くなっている。

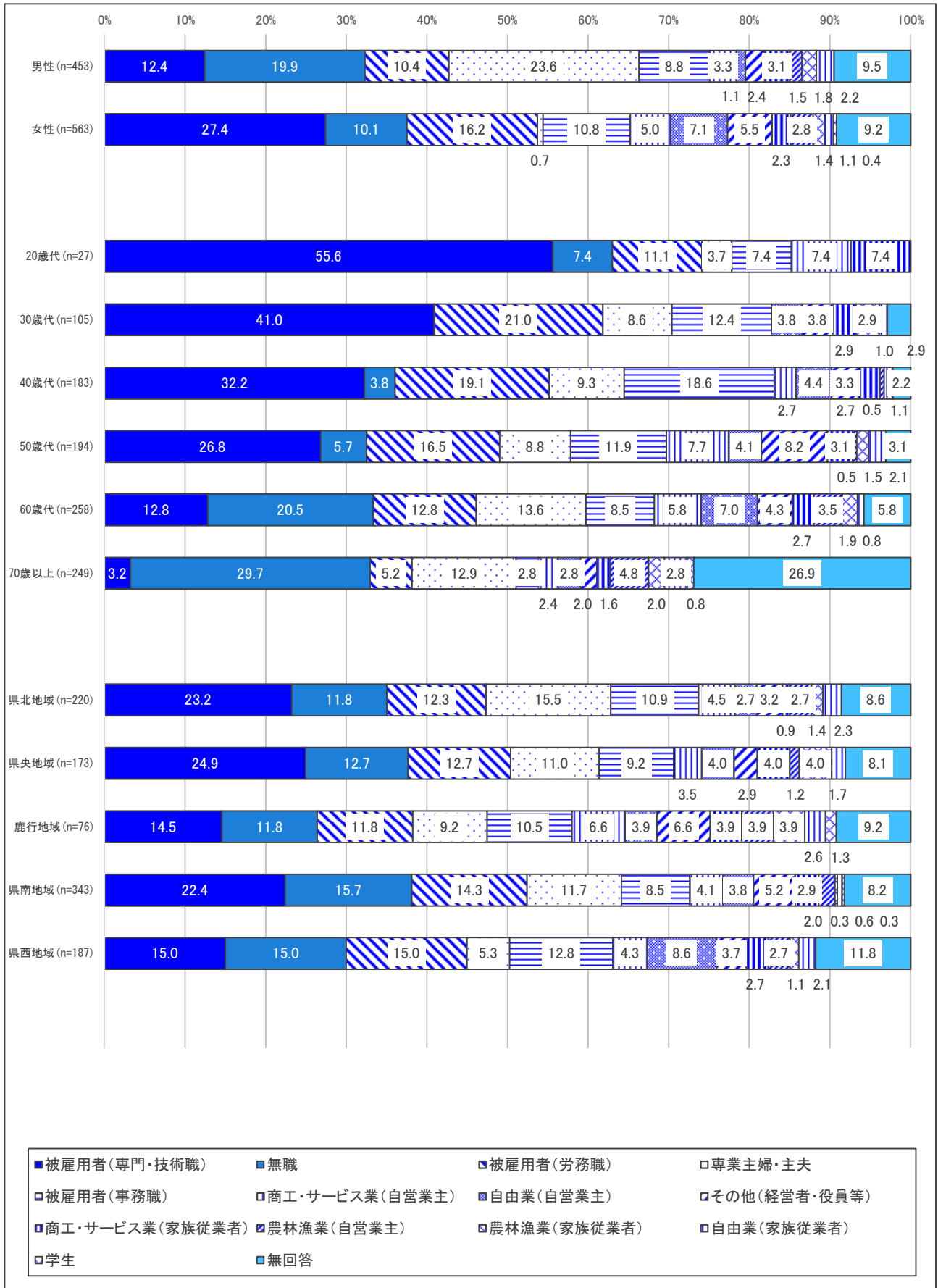


■あなたとあなたの配偶者の主な職業（各属性別）

【あなた】



【配偶者】

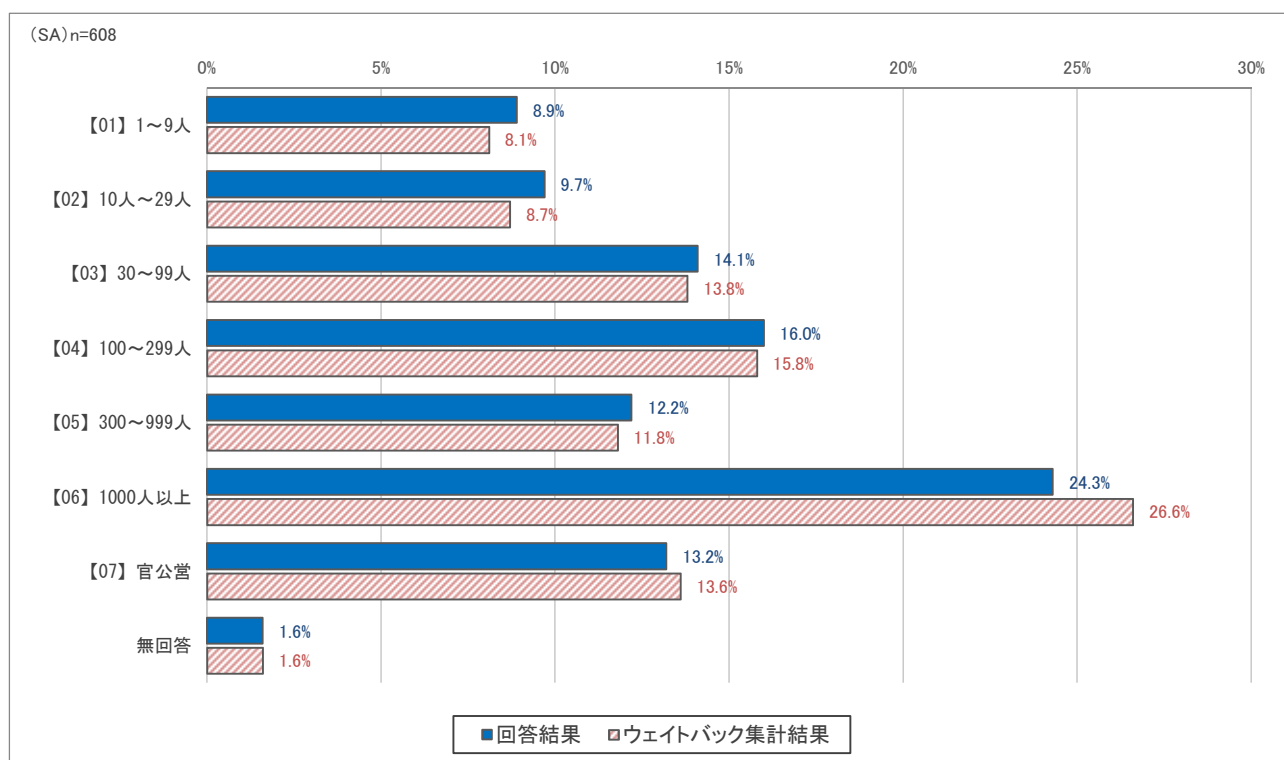


## (2) 勤務先の従業員規模

問10-2 問10-1で、あなたの職業が7, 8, 9 (被雇用者) とお答えいただいた方にうかがいます。※あなたの職業が7, 8, 9 (被雇用者) 以外の方は、問14からお答えください。

(1) あなたのおつとめ先の従業員規模はどのくらいですか。

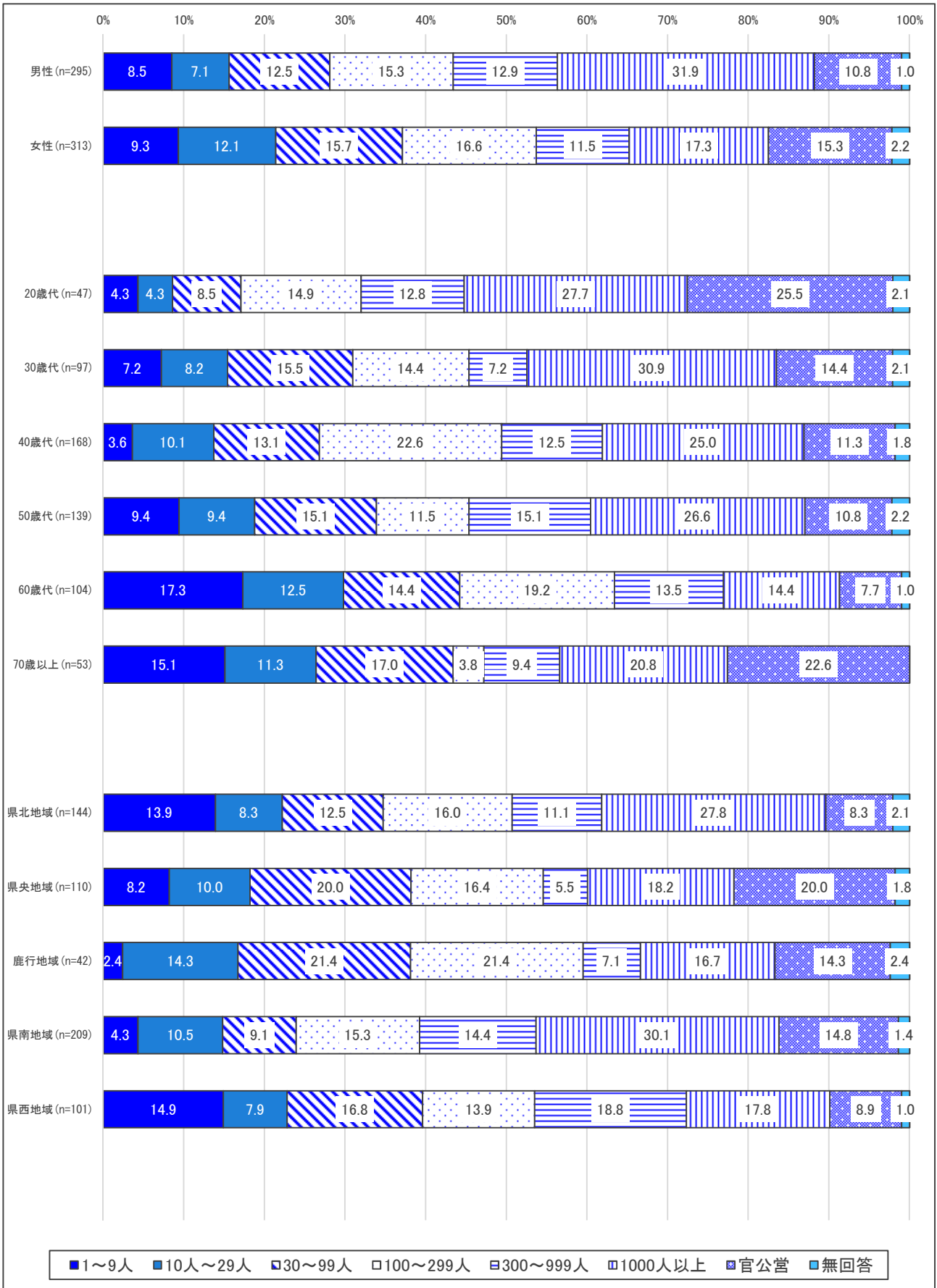
(ひとつだけ、本社・支社を含む、公務員の方は「官公営」を選択してください。)



■ 勤務先の従業員規模は、「1000人以上」が最も高い

勤務先の従業員規模は、「1000人以上」が24.3%で最も高く、次いで「100～299人」が16.0%、「30～99人」が14.1%となっている。

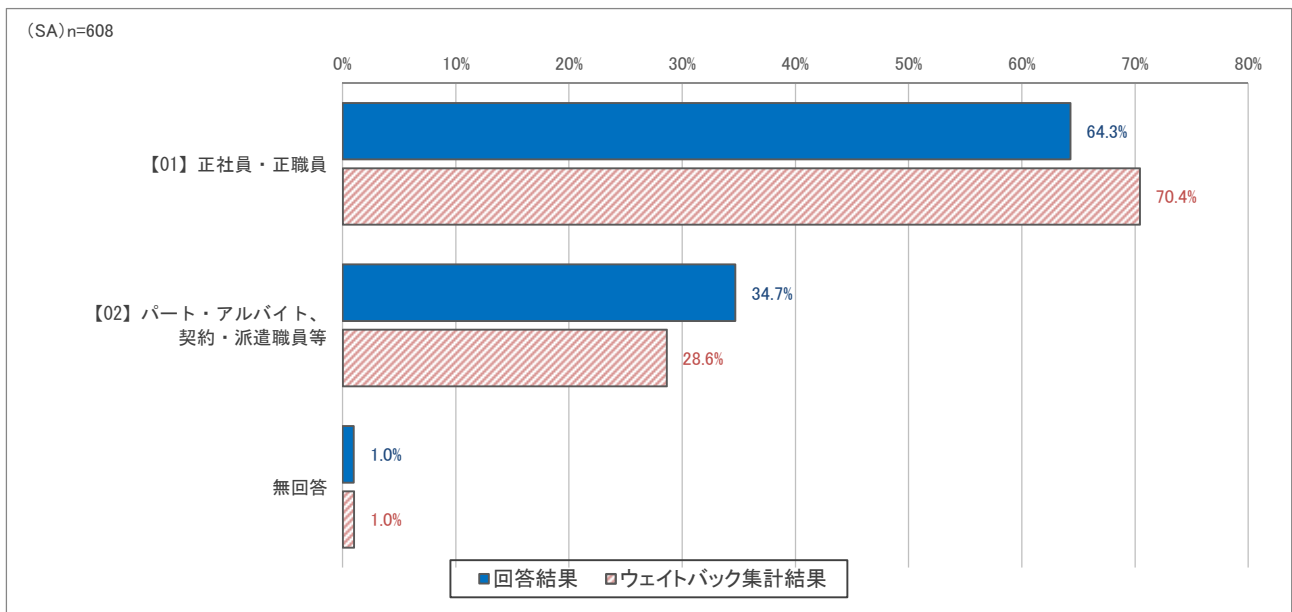
■勤務先の従業員規模（各属性別）



### (3) 主な職業の就労形態及びパート等について理由

問10-2 問10-1で、あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）とお答えいただいた方にうかがいます。※あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）以外の方は、問14からお答えください。

(2) 主な職業の就労形態は正社員等ですか。パート等ですか。(ひとつだけ)



■男性は「正社員・正職員」が約8割を占めるが、女性は「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」が約5割を占める

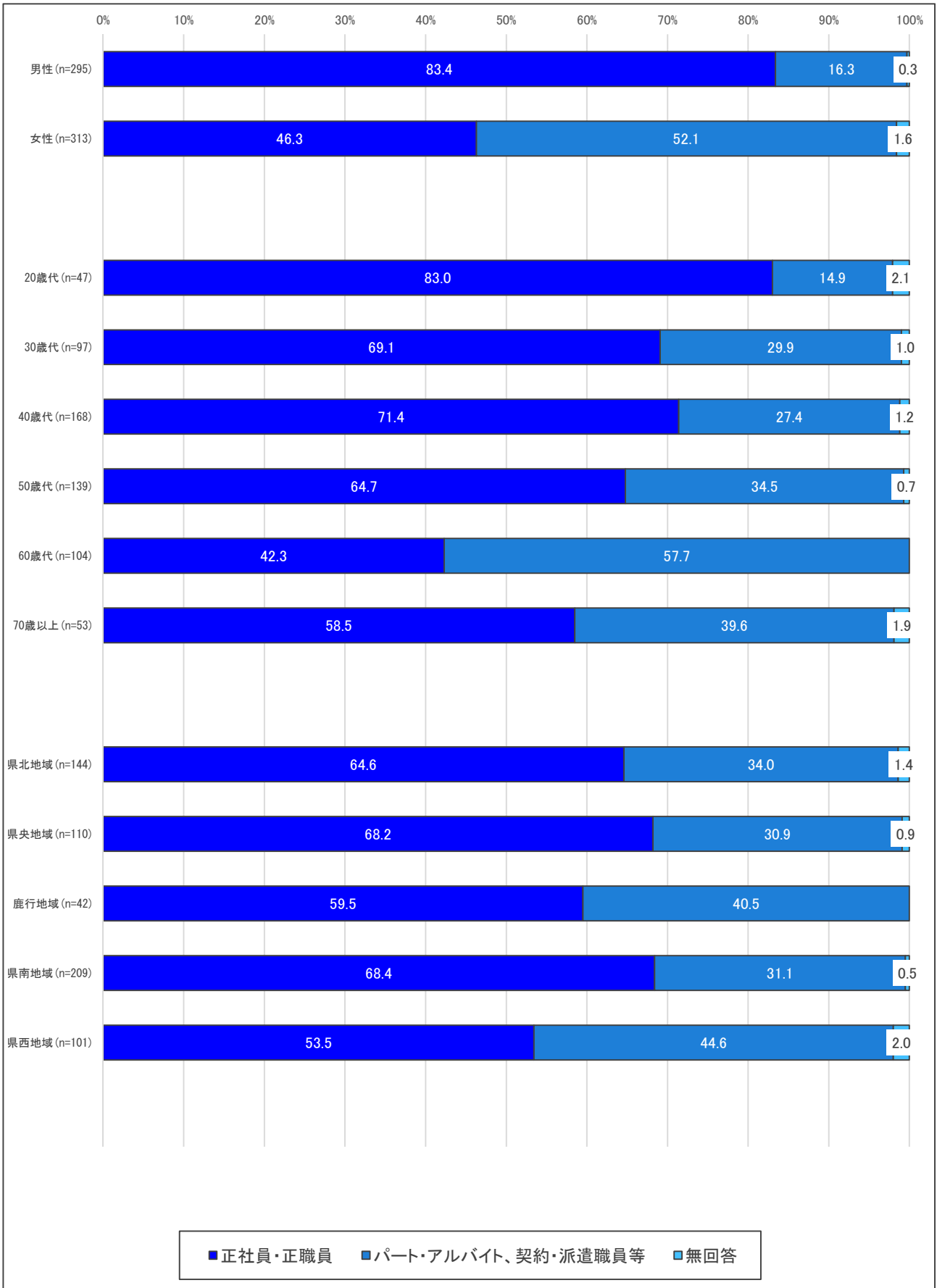
就労形態については、「正社員・正職員」が64.3%となっている。

性別にみると、「正社員・正職員」は男性（83.4%）が女性（46.3%）より高くなっている。

一方で、「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」は34.7%となっている。

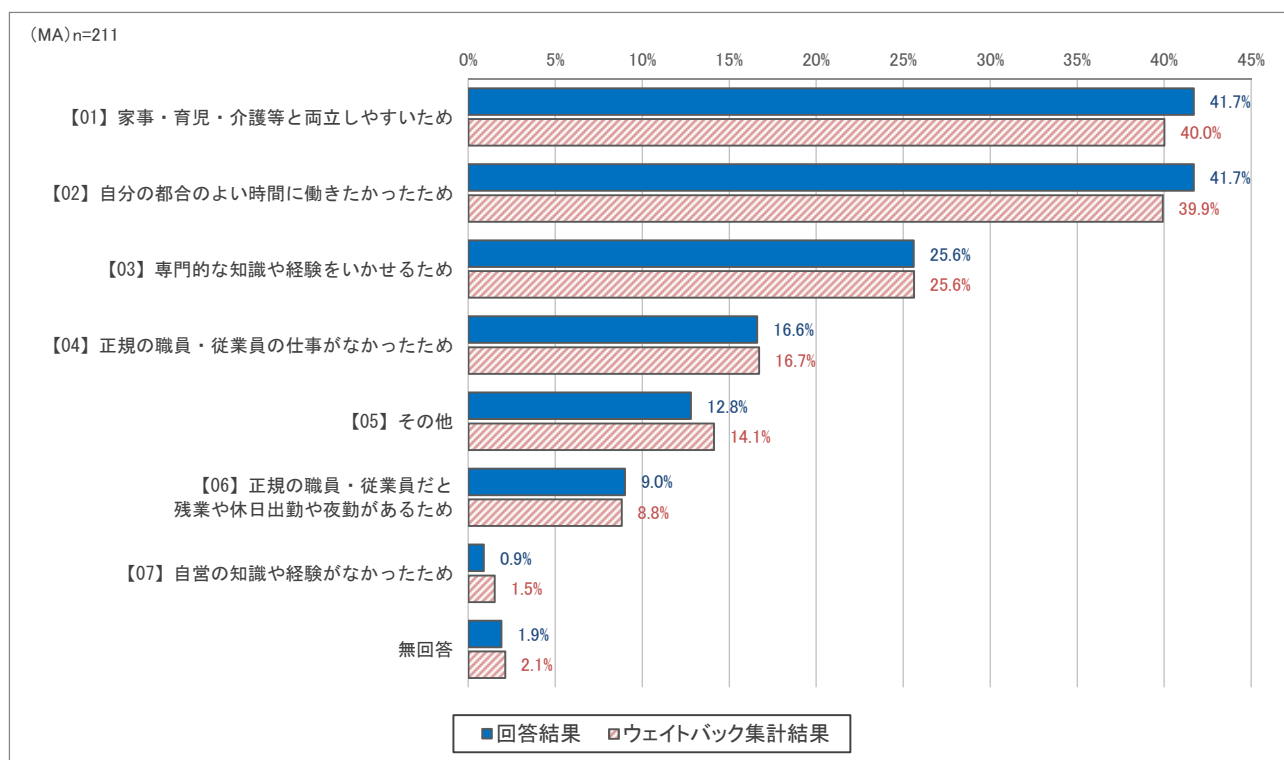
性別にみると、男性（16.3%）に比べ女性（52.1%）の割合が高い。

■ 主な職業の就労形態（各属性別）



問10-2 問10-1で、あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）とお答えいただいた方にうかがいます。※あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）以外の方は、問14からお答えください。

（3）問10-2（2）で、「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」とお答えいただいた方にうかがいます。その就労形態についての理由は何ですか。（いくつでも）



■パート・アルバイト、契約・派遣職員等の就労形態についての理由について、約4割は「家事・育児・介護等と両立しやすいため」、「自分の都合のよい時間に働きたかったため」

パート・アルバイト、契約・派遣職員等の就労形態についての理由については、「家事・育児・介護等と両立しやすいため」「自分の都合のよい時間に働きたかったため」が共に41.7%で最も高く、次いで「専門的な知識や経験をいかせるため」が25.6%となっている。

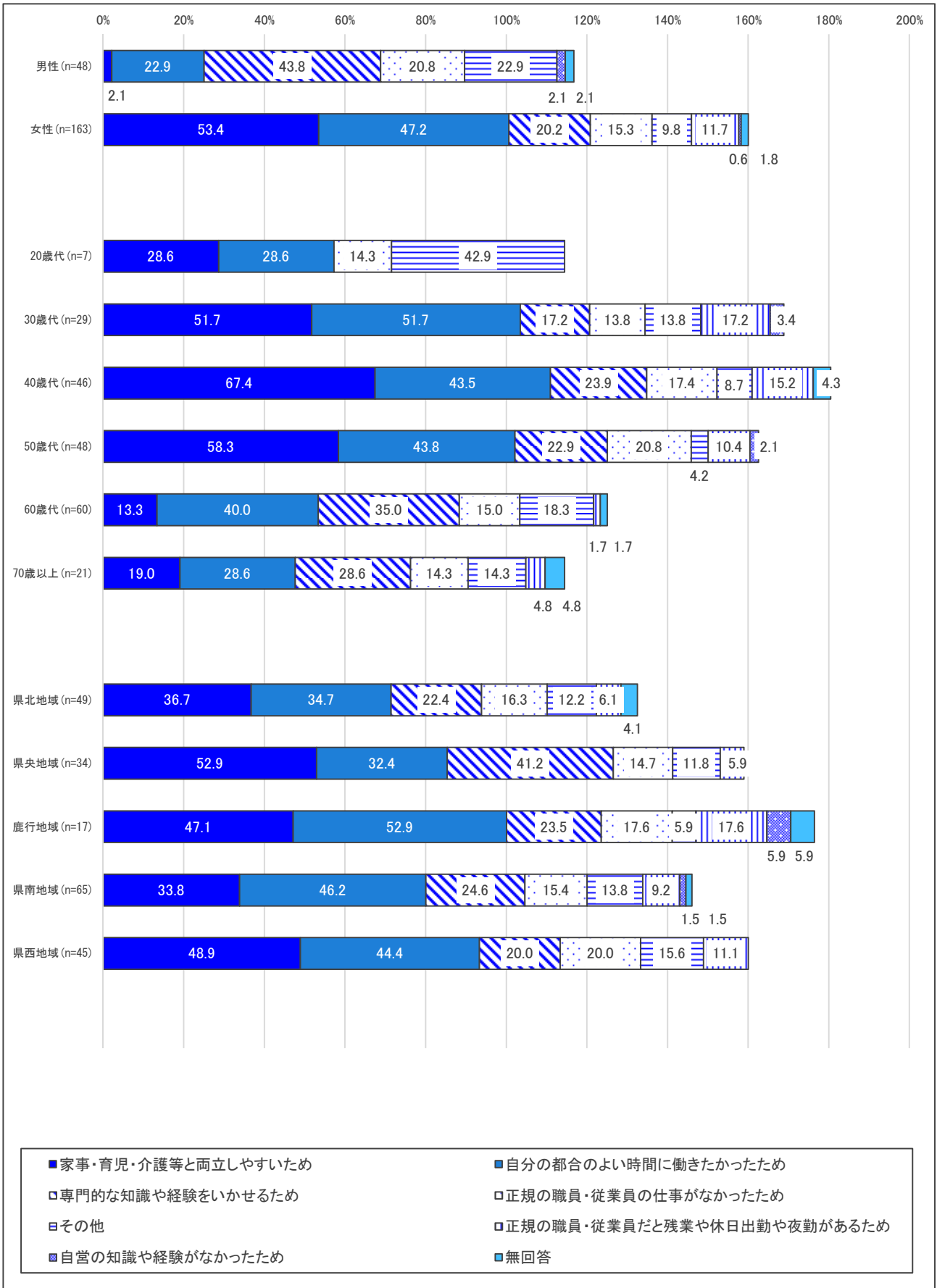
性別にみると、「専門的な知識や経験をいかせるため」（男性：43.8%、女性：20.2%）は男性の回答割合が高く、「家事・育児・介護等と両立しやすいため」（男性：2.1%、女性：53.4%）、「自分の都合のよい時間に働きたかったため」（男性：22.9%、女性：47.2%）は女性の回答割合が高くなっている。

■パート・アルバイト、契約・派遣職員等の就労形態についての理由（その他記載）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<b>●定年後の再雇用</b>		
・ 65歳で退職し、契約社員として継続しています。	女性	65～69歳
・ 退職後継続してもらっている。	男性	70歳以上
・ 定年退職後、家庭生活、個人生活と仕事を両立させたかった。	男性	65～69歳
・ 定年退職後の仕事のため	男性	60～64歳
<b>●会社都合</b>		
・ 会社の仕組み	女性	25～29歳
・ 会社の都合	女性	60～64歳
・ 会社の都合でパートになった。	女性	60～64歳
<b>●その他</b>		
・ 現在の仕事に正規がなく、パートのみの為。	女性	45～49歳
・ 自宅の近くに条件の合う職場がパートしかなかった。	女性	45～49歳
・ パートのみの募集	女性	65～69歳
・ 子供がいるため正社員になれない（乳児、幼児）	女性	35～39歳
・ 子供の具合が悪く、突発の休みが多い為	女性	35～39歳
・ 正社員登用制度はあるが中途採用時には契約社員のため。	男性	30～34歳
・ その仕事がしたかったため。	男性	30～34歳
・ 健康上の理由	男性	50～54歳
・ 時給が良い為。	女性	40～44歳
・ 年齢	男性	60～64歳 ほか



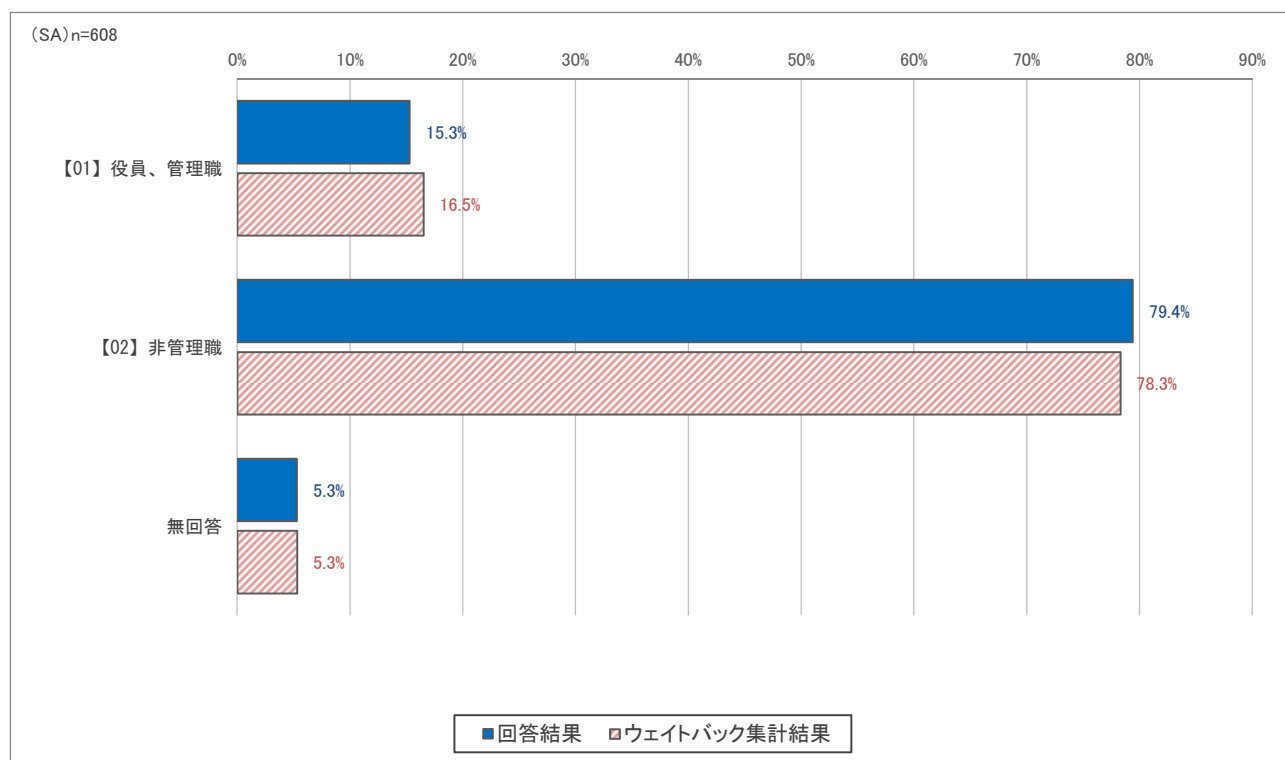
■パート・アルバイト, 契約・派遣職員等の就労形態についての理由 (各属性別)



## (4) あなたの役職

問10-2 問10-1で、あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）とお答えいただいた方にうかがいます。※あなたの職業が7, 8, 9（被雇用者）以外の方は、問14からお答えください。

(4) あなたの役職は何ですか。(ひとつだけ)

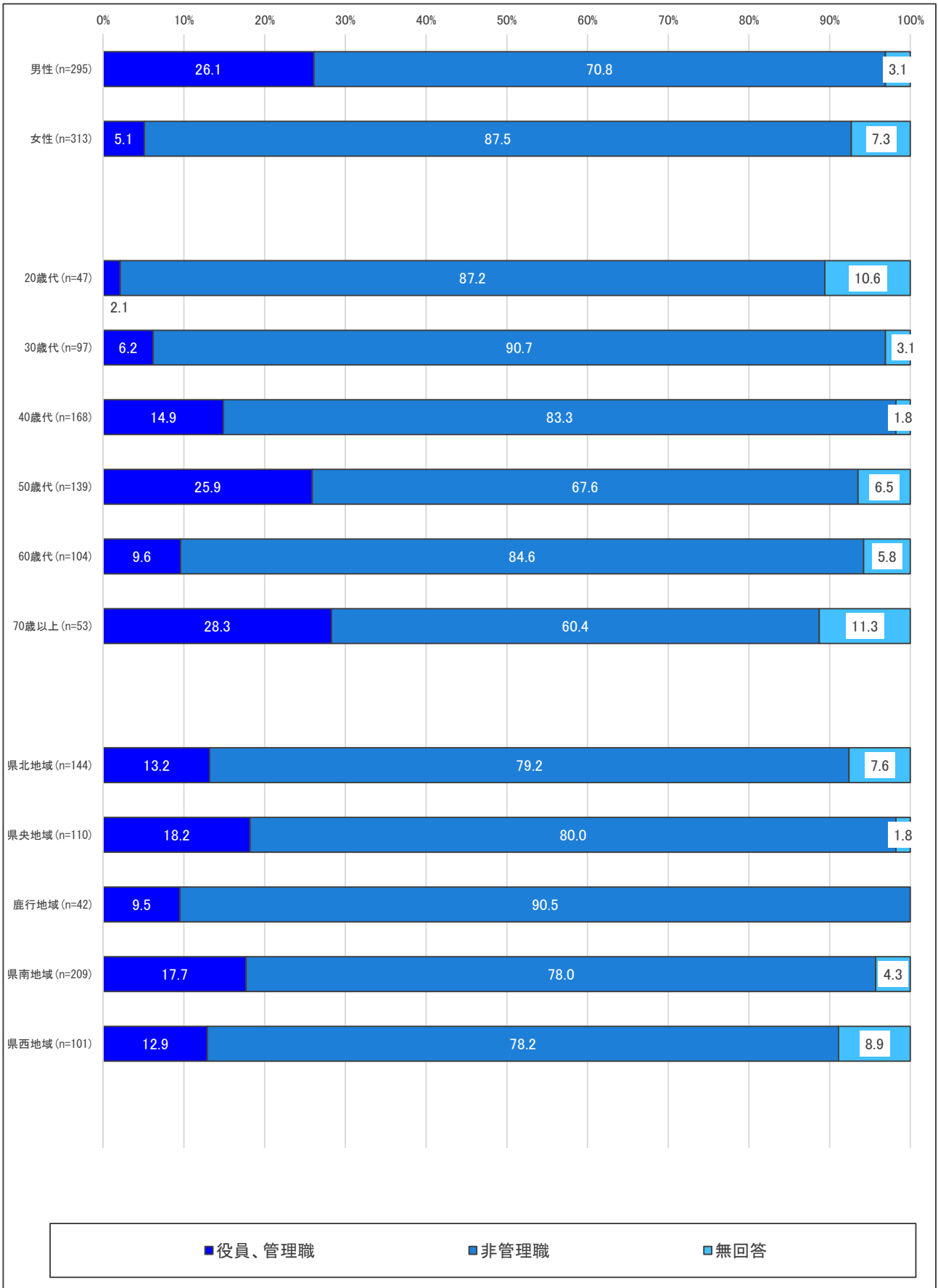


■ 回答者の役職は、男性の方が「役員、管理職」と回答した割合が高い

役職については、「非管理職」が79.4%、「役員、管理職」が15.3%となっている。

性別にみると、「役員、管理職」と回答した割合は、男性（26.1%）が女性（5.1%）より高くなっており、女性の「役員、管理職」は1割に満たない割合となっている。

■ 役職（各属性別）

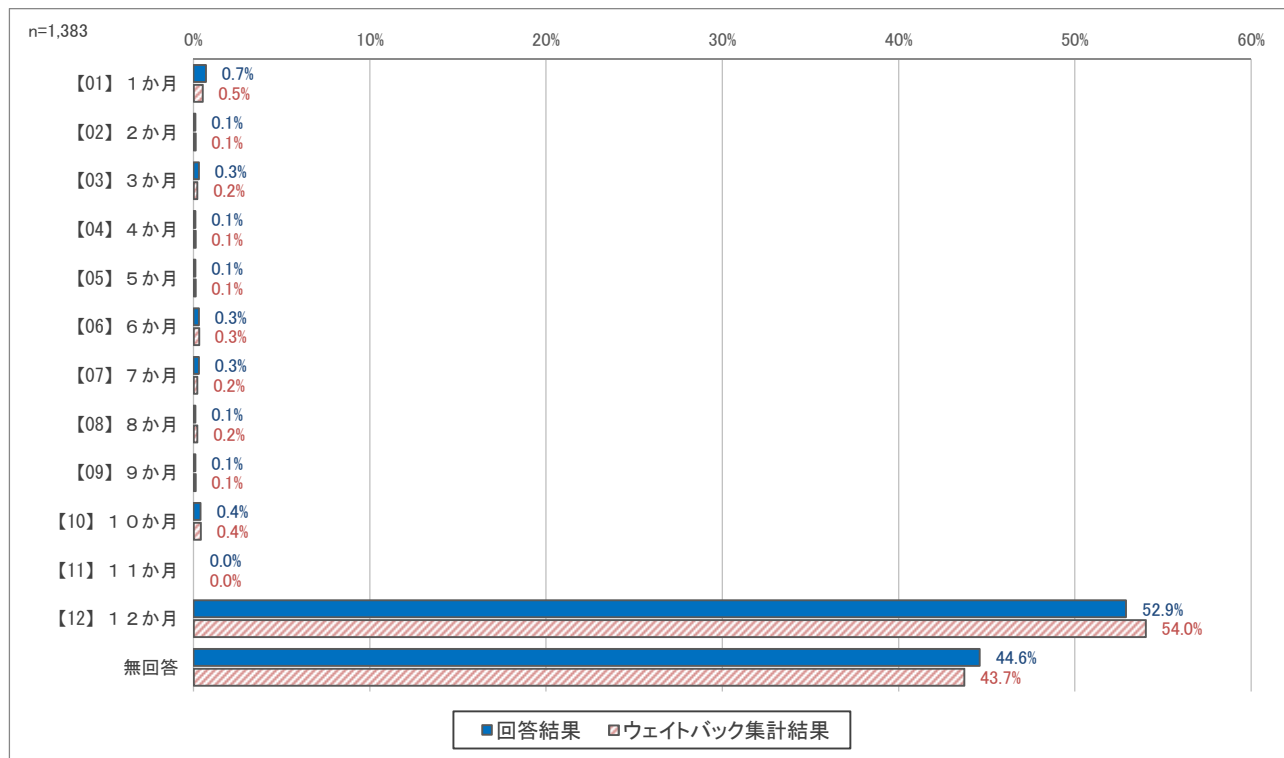


## (5) 普段の働き方について

問 1 1 あなたの普段の働き方について、おたずねします。

(1) あなたは、収入を得る仕事を、1年間のうち平均して何か月しますか。

毎月働く場合は12か月、1か月未満は1か月としてください。



■ 回答者の約5割が、1年間のうち12か月収入を得る仕事に従事している

1年間のうち平均勤務月数については、「12か月」が52.9%となっている。

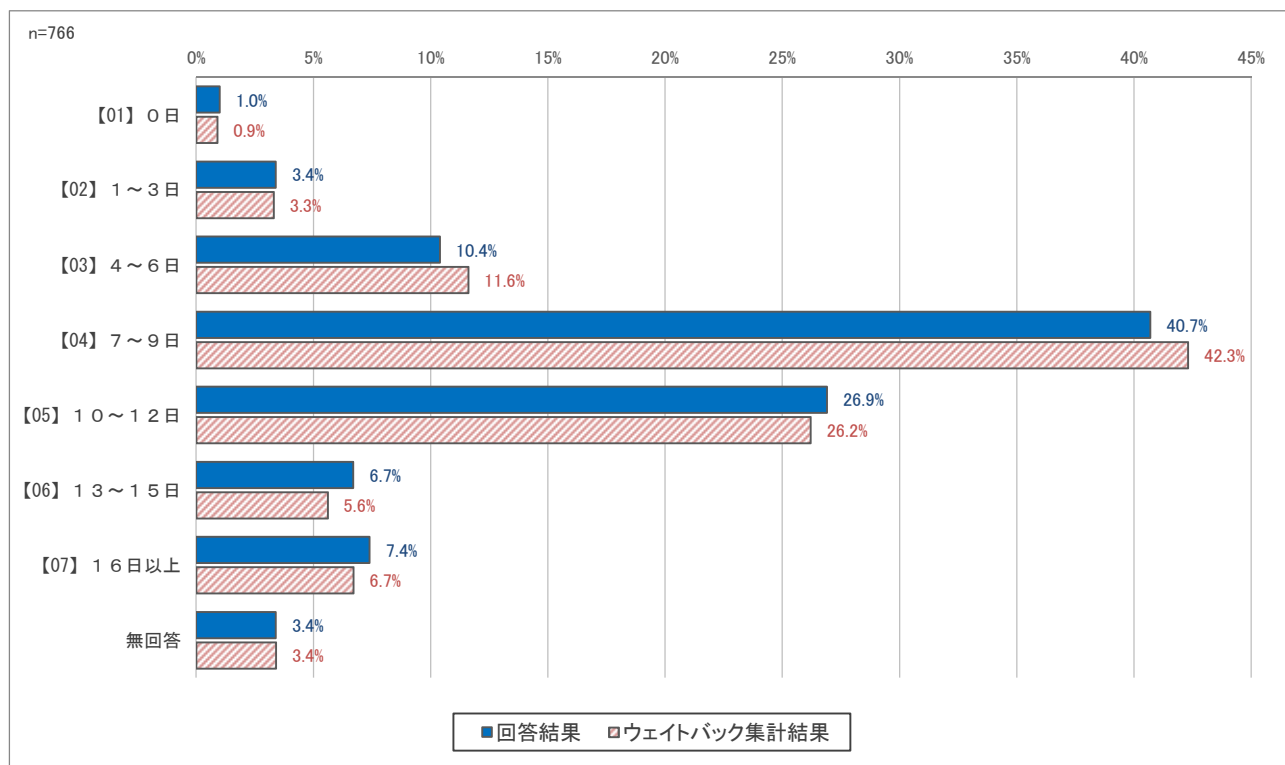
性別にみると、大きな差は見られないものの、年齢別にみると、年齢が高くなるにつれて平均勤務月数が減少する傾向となっている。

■1年間のうち平均勤務月数（各属性別）

単位：%		合計 (n)	1 か月	2 か月	3 か月	4 か月	5 か月	6 か月	7 か月	8 か月	9 か月	1 0 か月	1 1 か月	1 2 か月	無 回 答
性別	男性	599	1.2	0.2	0.5	0.2	0.2	0.3	0.5	-	-	0.7	-	57.1	39.2
	女性	784	0.3	0.1	0.1	-	-	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	-	49.6	48.7
年齢別	20歳代	104	-	-	-	-	-	-	-	-	1.0	-	-	62.5	36.5
	30歳代	149	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73.8	26.2
	40歳代	246	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78.5	21.5
	50歳代	234	-	-	-	-	-	0.4	-	-	0.4	-	-	69.7	29.5
	60歳代	313	1.3	0.3	0.6	-	0.3	-	0.6	-	-	0.6	-	45.7	50.5
	70歳以上	337	1.5	0.3	0.6	0.3	-	0.9	0.6	0.6	-	1.2	-	16.9	77.2
地域別	県北地域	297	1.0	0.3	0.3	-	-	-	0.7	-	-	0.7	-	54.9	42.1
	県央地域	241	-	0.4	-	-	-	1.2	-	-	0.4	-	-	55.6	42.3
	鹿行地域	115	0.9	-	0.9	-	-	-	-	0.9	0.9	0.9	-	49.6	46.1
	県南地域	454	0.4	-	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	-	0.4	-	53.3	44.5
	県西地域	255	1.2	-	0.4	-	-	-	0.4	-	-	-	-	52.5	45.5
	無回答	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.8	-	4.8	90.5

問 1 1 あなたの普段の働き方について、おたずねします。

(2) あなたは、1か月のうち平均して何日、休日（収入を得る仕事をしない日）がありますか。



■ 回答者の約4割が、1か月のうち「7～9日」休日を取得している

1か月のうち平均休日日数については、「7～9日」が40.7%で最も高く、次いで「10～12日」が26.9%、「4～6日」が10.4%となっている。

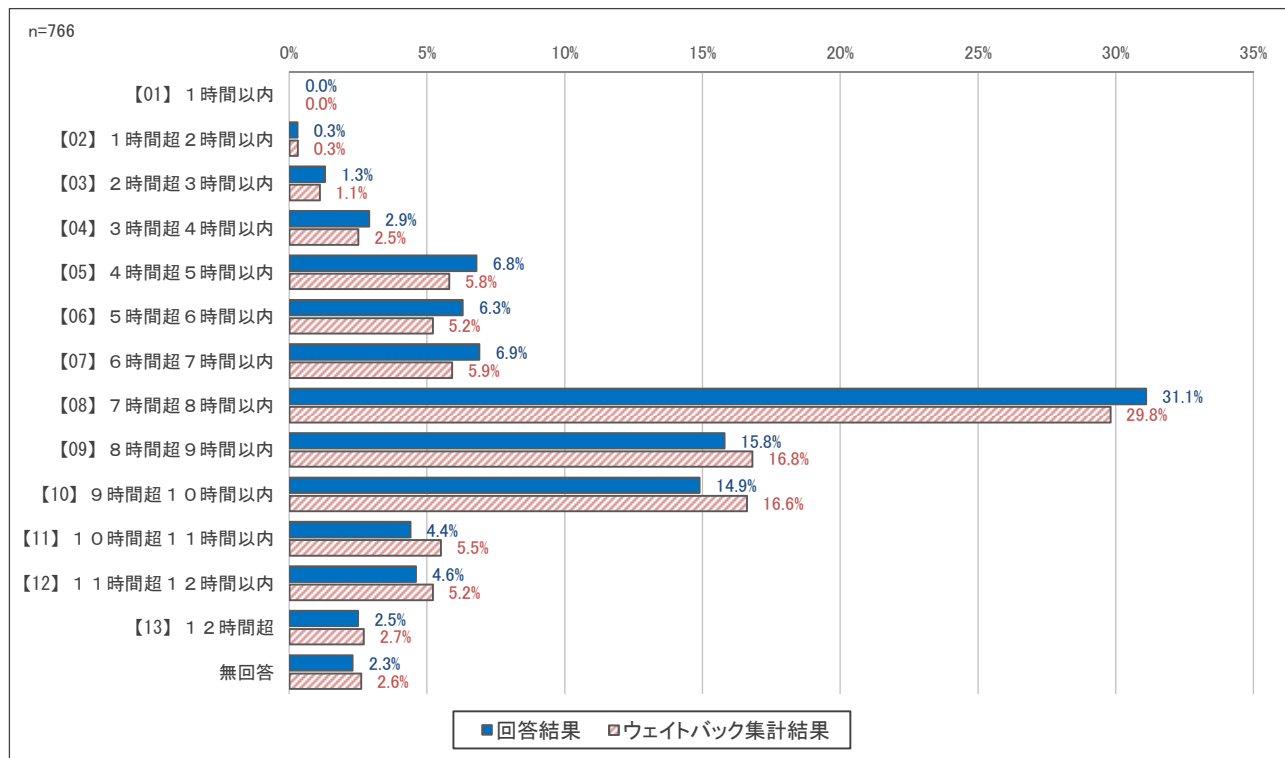
性別にみると、「4～6日」の回答割合は、男性（13.7%）が女性（7.5%）より高くなっており、「13～15日」の回答割合は、女性（8.2%）が男性（4.9%）より高くなっている。

■1か月のうち平均休日日数（各属性別）

単位:%		合計 (n)	0日	1 ~ 3日	4 ~ 6日	7 ~ 9日	10 ~ 12日	13 ~ 15日	16日 以上	無回答
性別	男性	364	1.4	3.3	13.7	39.3	27.2	4.9	6.0	4.1
	女性	402	0.7	3.5	7.5	42.0	26.6	8.2	8.7	2.7
年齢別	20歳代	66	-	-	13.6	62.1	18.2	1.5	4.5	-
	30歳代	110	-	4.5	7.3	50.0	31.8	1.8	4.5	-
	40歳代	193	-	1.6	9.3	47.2	26.9	5.2	7.8	2.1
	50歳代	165	0.6	4.2	10.9	41.2	29.7	7.3	3.6	2.4
	60歳代	155	2.6	5.2	9.7	29.0	27.7	11.0	11.6	3.2
	70歳以上	77	3.9	3.9	15.6	15.6	19.5	11.7	13.0	16.9
地域別	県北地域	172	0.6	2.9	11.0	43.0	27.3	8.1	5.2	1.7
	県央地域	139	0.7	5.0	13.7	30.9	30.9	7.9	5.0	5.8
	鹿行地域	62	1.6	3.2	14.5	43.5	19.4	9.7	4.8	3.2
	県南地域	252	0.4	4.0	7.5	46.8	25.0	5.6	7.5	3.2
	県西地域	139	2.9	1.4	10.1	35.3	29.5	3.6	13.7	3.6

問 1 1 あなたの普段の働き方について、おたずねします。

(3) あなたは、収入を得る仕事をする日に、1日に平均してどのくらい働きますか。  
残業時間も含めてお答えください。



■ 回答者の約3割が、1日平均で「7時間超 8時間以内」の勤務時間である

1日の平均勤務時間については、「7時間超 8時間以内」が31.1%で最も高く、次いで「8時間超 9時間以内」が15.8%、「9時間超 10時間以内」が14.9%となっている。

性別にみると、勤務時間が8時間超では男性の回答割合が高く、8時間以下では女性の回答割合が高くなる傾向となっている。



■ 1日の平均勤務時間（各属性別）

単位：%		合計 (n)	1時間以内	1時間超 2時間以内	2時間超 3時間以内	3時間超 4時間以内	4時間超 5時間以内	5時間超 6時間以内	6時間超 7時間以内	7時間超 8時間以内	8時間超 9時間以内	9時間超 10時間以内	10時間超 11時間以内	11時間超 12時間以内	12時間超	無回答
性別	男性	364	-	0.3	1.4	1.9	2.5	1.9	3.6	29.9	18.1	20.9	6.0	6.0	3.8	3.6
	女性	402	-	0.2	1.2	3.7	10.7	10.2	10.0	32.1	13.7	9.5	3.0	3.2	1.2	1.2
年齢別	20歳代	66	-	-	-	1.5	3.0	3.0	4.5	27.3	22.7	16.7	7.6	7.6	3.0	3.0
	30歳代	110	-	-	-	1.8	6.4	9.1	5.5	29.1	20.9	13.6	10.0	2.7	-	0.9
	40歳代	193	-	-	1.6	2.1	3.6	7.3	4.7	26.9	19.7	17.1	5.2	5.7	4.7	1.6
	50歳代	165	-	0.6	1.2	1.2	9.1	4.2	7.9	31.5	13.3	17.6	3.6	6.1	1.8	1.8
	60歳代	155	-	-	1.9	4.5	7.1	7.7	11.6	39.4	11.6	9.7	0.6	2.6	2.6	0.6
	70歳以上	77	-	1.3	2.6	7.8	13.0	3.9	5.2	29.9	6.5	14.3	1.3	2.6	1.3	10.4
地域別	県北地域	172	-	0.6	1.7	1.2	9.3	5.2	7.0	35.5	14.5	13.4	2.9	4.1	2.3	2.3
	県央地域	139	-	-	0.7	1.4	4.3	7.9	7.2	30.2	13.7	18.0	5.8	5.8	1.4	3.6
	鹿行地域	62	-	-	1.6	3.2	8.1	6.5	1.6	38.7	16.1	11.3	4.8	1.6	4.8	1.6
	県南地域	252	-	-	0.4	3.6	6.0	4.8	4.4	31.0	18.3	17.5	5.6	5.2	2.4	1.2
	県西地域	139	-	0.7	2.9	5.0	7.2	7.9	12.9	23.7	15.1	10.8	2.9	4.3	2.9	3.6

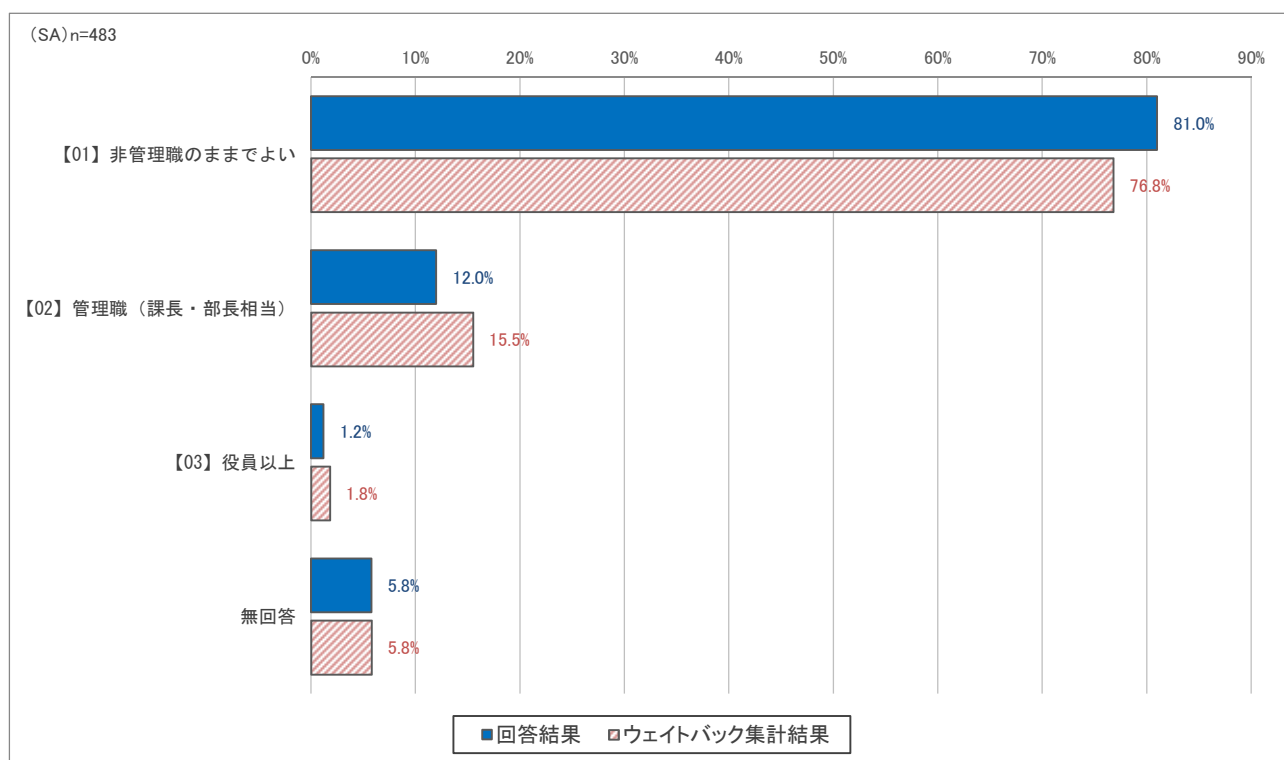
## (6) 将来目指したい役職

問10-2(4)で「非管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。

※問10-2(4)で「役員・管理職」とお答えいただいた方は、問13からお答えください。

問12(1) あなたご自身は、これから先、どの役職まで目指したいと考えていますか。

あなたが目指したい最も高い役職をお答えください。(ひとつだけ)

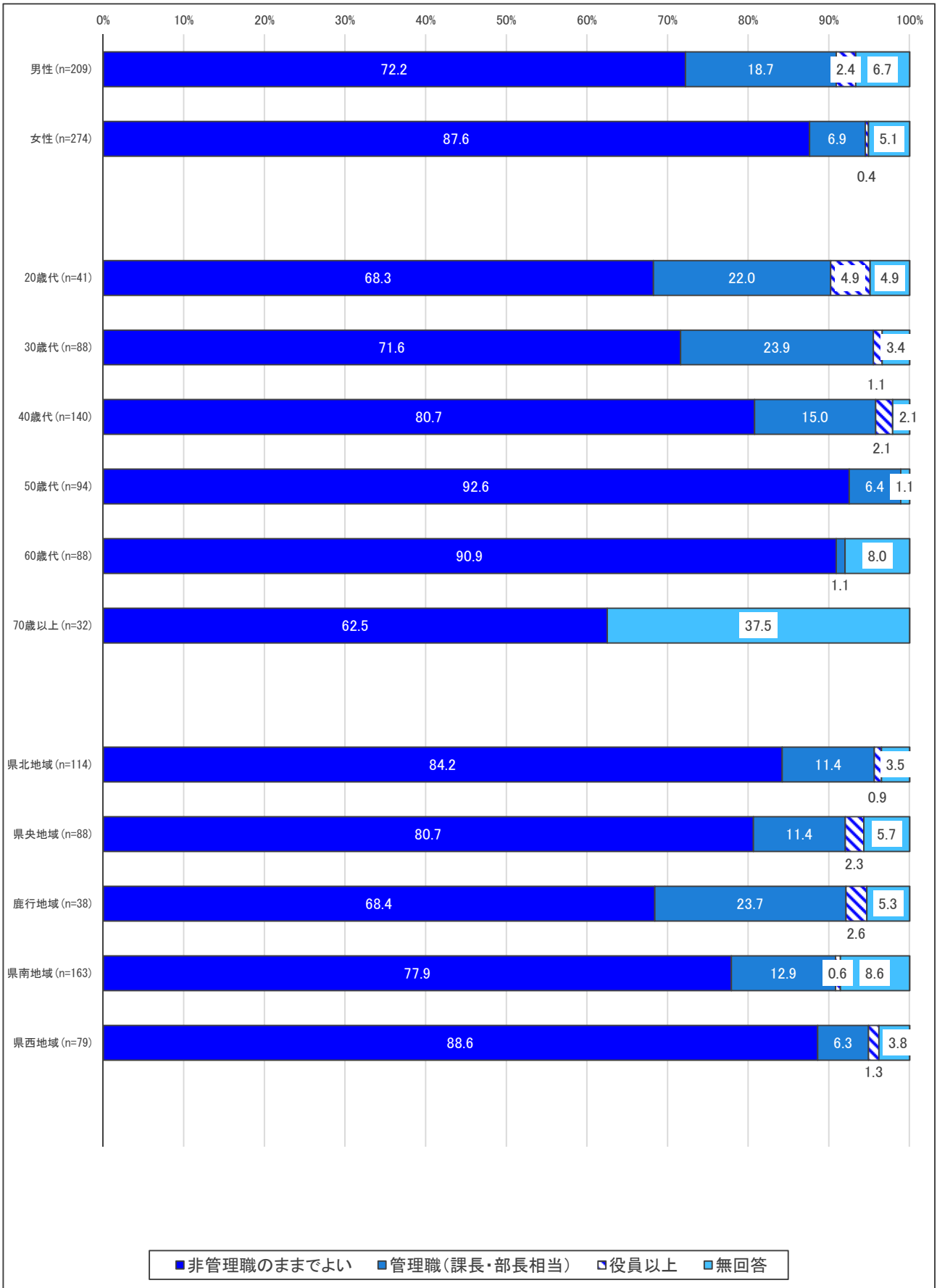


■現在の役職が非管理職であると回答した方のうち、約8割は「非管理職のままでよい」

将来目指したい役職については、「非管理職のままでよい」が81.0%で最も高く、次いで「管理職(課長・部長相当)」が12.0%、「役員以上」が1.2%となっている。

性別にみると、「非管理職のままでよい」と回答した割合は、女性(87.6%)が男性(72.2%)より15.4ポイント高くなっている。

■ 将来目指したい役職（各属性別）

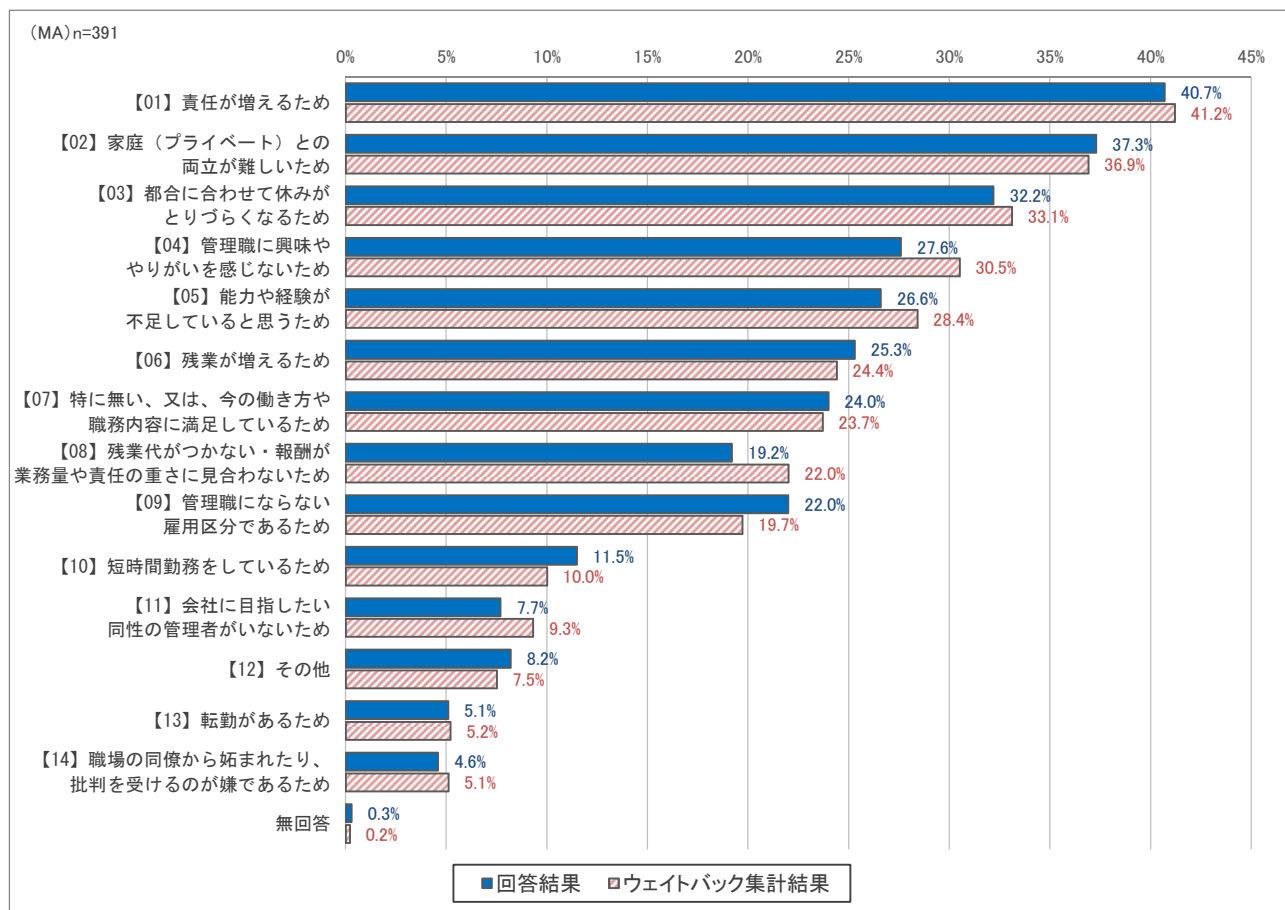


問10-2(4)で「非管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。

※問10-2(4)で「役員・管理職」とお答えいただいた方は、問13からお答えください。

問12(2)問12(1)で、「非管理職のままでよい」とお答えいただいた方にうかがいます。

管理職・役員を目指さない理由として当てはまるものを次の中からお答えください。(いくつでも)



### ■管理職・役員を目指さない理由として、約4割は「責任が増えるため」

管理職・役員を目指さない理由については、「責任が増えるため」が40.7%で最も高く、次いで「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が37.3%、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」が32.2%となっている。

性別にみると、「責任が増えるため」と回答した割合は、男女ともに高くなっているが（男性：33.8%、女性：45.0%）、男性は「管理職に興味ややりがいを感じないため」（33.1%）、「特に無い、又は、今の働き方や職務内容に満足しているため」（29.8%）が高くなっており、女性は「家庭（プライベート）との両立が難しいため」（49.2%）、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」（37.9%）が高くなっている。

■管理職・役員を目指さない理由（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<b>●年齢について</b>		
・ 高齢の為,年齢制限がある。	女性	65～69 歳
・ 高齢者就業のため	男性	70 歳以上
・ もう退職を考える年齢だから。	女性	65～69 歳
<b>●定年後の再雇用について</b>		
・ 定年後再雇用の為,管理職からはずれる。	男性	60～64 歳
・ 定年退職後の就業の為。(現役の時は管理職)	男性	65～69 歳
・ 定年退職後のため	男性	60～64 歳
<b>●健康・体力面について</b>		
・ 健康上の理由	男性	50～54 歳
・ 体力的な問題。	女性	50～54 歳
<b>●その他</b>		
・ パートなので管理職がない。	女性	65～69 歳
・ 管理職がない	女性	60～64 歳
・ 経営者以外は非管理職なので。	女性	50～54 歳
・ 前の職場で管理職だったので,疲れてしまった。	女性	45～49 歳
・ ストレスが増えるから。	男性	50～54 歳
・ 転職するつもりの為	女性	45～49 歳
・ 2つの所で働いているため	女性	50～54 歳

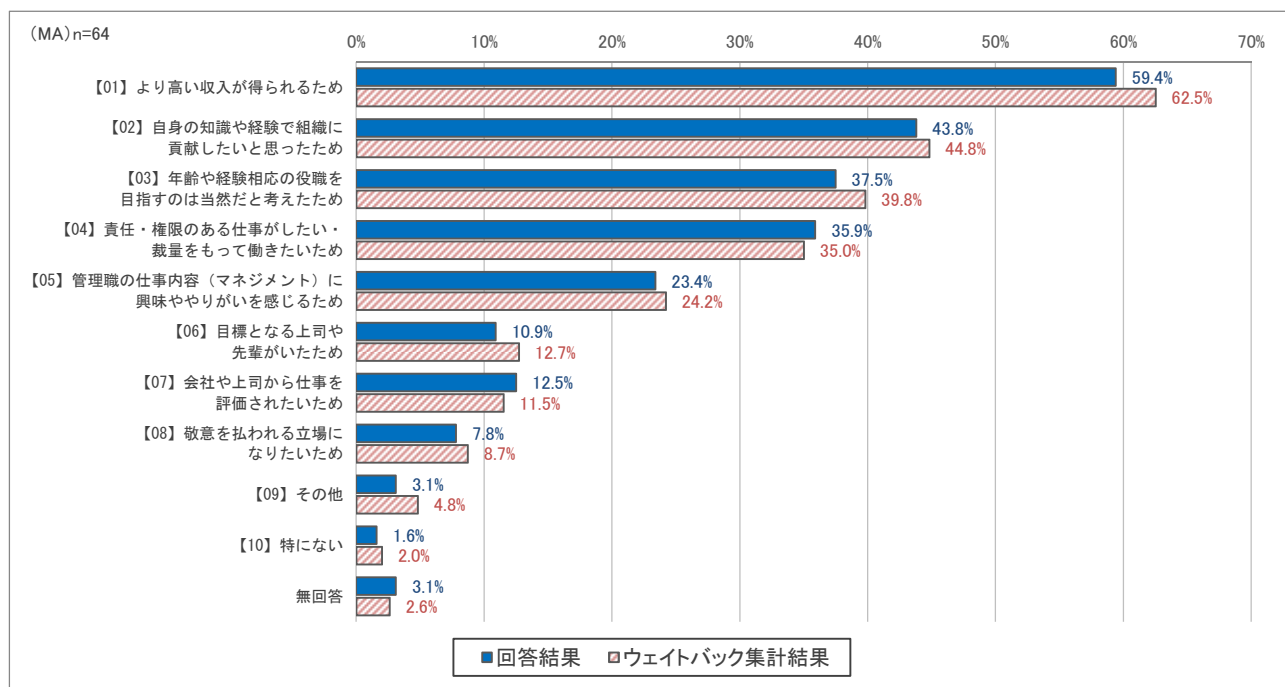
■管理職・役員を目指さない理由（各属性別）

単位：%		回答対象者数 (n)	責任が増えるため	家庭（プライベート）との両立が難しいため	都合に合わせて休みがとりづらくなるため	管理職に興味ややりがいを感じないため	能力や経験が不足していると思つたため	残業が増えるため	特に無い又は今の働き方や職務内容に満足しているため	残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため	雇用区分であるため	短時間勤務をしているため	同性の管理者がいないため	会社に目指したい	転勤があるため	職場の同僚から妬まれたり批判を受けるのが嫌であるため	無回答
性別	男性	151	33.8	18.5	23.2	33.1	24.5	14.6	29.8	23.8	21.9	5.3	10.6	11.9	3.3	4.0	0.7
	女性	240	45.0	49.2	37.9	24.2	27.9	32.1	20.4	16.3	22.1	15.4	5.8	5.8	6.3	5.0	-
年齢別	20 歳代	28	53.6	53.6	50.0	35.7	32.1	39.3	14.3	35.7	10.7	14.3	17.9	-	7.1	14.3	-
	30 歳代	63	42.9	52.4	39.7	33.3	34.9	34.9	25.4	25.4	12.7	7.9	12.7	3.2	1.6	6.3	-
	40 歳代	113	56.6	51.3	40.7	34.5	37.2	31.0	17.7	26.5	12.4	9.7	8.8	2.7	8.0	6.2	-
	50 歳代	87	40.2	35.6	27.6	29.9	27.6	24.1	18.4	12.6	25.3	11.5	6.9	8.0	8.0	1.1	-
	60 歳代	80	16.3	6.3	15.0	11.3	5.0	10.0	38.8	6.3	40.0	13.8	1.3	21.3	-	-	1.3
	70 歳以上	20	25.0	20.0	25.0	15.0	15.0	10.0	35.0	15.0	35.0	20.0	-	15.0	5.0	10.0	-
地域別	県北地域	96	38.5	35.4	25.0	34.4	29.2	27.1	17.7	20.8	24.0	4.2	10.4	4.2	7.3	3.1	-
	県央地域	71	43.7	42.3	33.8	32.4	23.9	26.8	31.0	12.7	23.9	16.9	4.2	2.8	5.6	5.6	-
	鹿行地域	26	69.2	34.6	42.3	42.3	30.8	34.6	23.1	11.5	23.1	23.1	15.4	7.7	3.8	7.7	-
	県南地域	127	39.4	35.4	34.6	22.8	26.0	19.7	25.2	22.0	19.7	9.4	6.3	10.2	3.1	3.9	0.8
	県西地域	70	32.9	40.0	32.9	17.1	25.7	28.6	22.9	21.4	21.4	14.3	7.1	15.7	5.7	5.7	-

問10-2(4)で「非管理職」とお答えいただいた方にかがいます。

※問10-2(4)で「役員・管理職」とお答えいただいた方は、問13からお答えください。

問12(3) 問12(1)で「管理職(課長・部長相当)」、「役員以上」とお答えいただいた方にかがいます。その理由として当てはまるものを次の中からお答えください。(いくつでも)



■管理職・役員を目指す理由として、約6割は「より高い収入が得られるため」

管理職・役員を目指す理由については、「より高い収入が得られるため」が59.4%で最も高く、次いで「自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため」が43.8%、「年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えたため」が37.5%となっている。

性別にみると、男性は「より高い収入が得られるため」(65.9%)、「自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため」(45.5%)が高くなっており、女性は「より高い収入が得られるため」(45.0%)、「自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため」(40.0%)が高くなっている。

■管理職・役員を目指す理由(その他回答)(一部抜粋)

内容	性別	年齢
・ 辞令が出たため。いわゆる「名ばかり管理職」です。	男性	50~54歳
・ マネジメントの経験をしたいため。	男性	40~44歳
・ 仕事内容が変わるため	男性	20~24歳

■管理職・役員を目指す理由（各属性別）

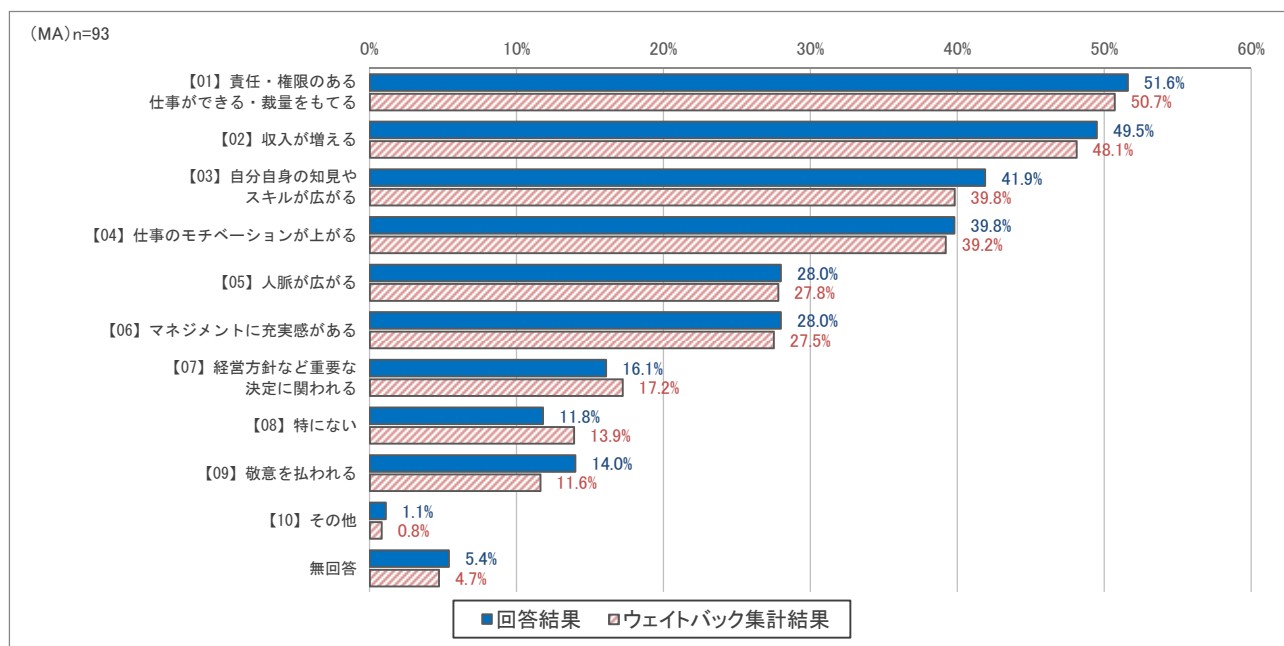
単位：%		回答対象者数 (n)	より高い収入が得られるため	自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため	年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えたため	責任・権限のある仕事をしたい・裁量をもって働きたいため	管理職の仕事内容(マネジメント)に興味ややりがいを感じるため	目標となる上司や先輩がいたため	仕事を評価されたいため 会社や上司から	敬意を払われる立場になりたいため	その他	特になし	無回答
性別	男性	44	65.9	45.5	43.2	36.4	25.0	13.6	9.1	9.1	4.5	2.3	2.3
	女性	20	45.0	40.0	25.0	35.0	20.0	5.0	20.0	5.0	-	-	5.0
年齢別	20歳代	11	81.8	45.5	27.3	9.1	18.2	-	-	9.1	9.1	-	-
	30歳代	22	59.1	45.5	50.0	40.9	36.4	22.7	22.7	9.1	-	4.5	-
	40歳代	24	58.3	41.7	37.5	37.5	12.5	8.3	12.5	8.3	4.2	-	4.2
	50歳代	6	16.7	33.3	-	50.0	16.7	-	-	-	-	-	16.7
	60歳代	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
	70歳以上	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
地域別	県北地域	14	50.0	42.9	42.9	50.0	21.4	21.4	14.3	7.1	-	7.1	-
	県央地域	12	75.0	50.0	33.3	50.0	25.0	8.3	25.0	25.0	-	-	8.3
	鹿行地域	10	30.0	50.0	40.0	30.0	40.0	-	10.0	10.0	10.0	-	-
	県南地域	22	68.2	36.4	31.8	22.7	13.6	13.6	9.1	-	4.5	-	4.5
	県西地域	6	66.7	50.0	50.0	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-



## (7) 管理職になって良かったと感じること

問13 問10-2(4)で、「役員・管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。  
次の中で、あなたご自身が、管理職になって良かったと感じることをすべてお答えください。  
(いくつでも)

※問10-2(4)で、「非管理職」とお答えいただいた方は、問14からお答えください。



■管理職になって良かったと感じることとして、約5割は「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」

管理職になって良かったと感じることについては、「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が51.6%で最も高く、次いで「収入が増える」が49.5%、「自分自身の知見やスキルが広がる」が41.9%となっている。

性別にみると、男性では「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」(53.2%)、「収入が増える」(48.1%)が高く、女性では「自分自身の知見やスキルが広がる」(62.5%)、「収入が増える」(56.3%)が高くなっている。

■管理職になって良かったと感じること (その他回答) (一部抜粋)

内容	性別	年齢
・ 自分自身以外に人がいない。	男性	70歳以上
・ 言いたいことが言えなくなる。上と下にはさまれる。	女性	45～49歳

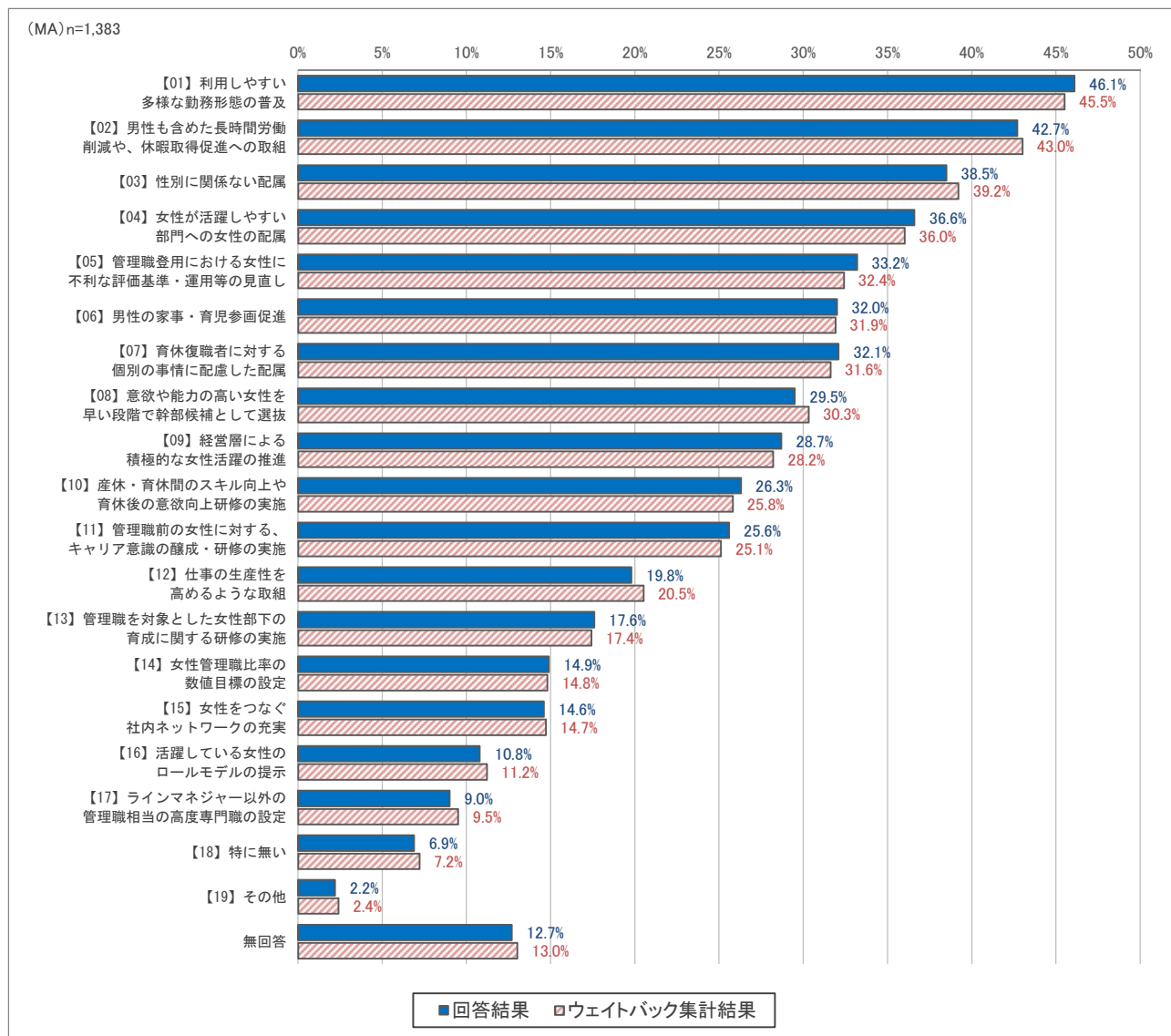
■管理職になって良かったと感じること（各属性別）

単位：%		回答対象者数 (n)	責任・権限のある仕事ができる・ 裁量をもてる	収入が増える	自分自身の知見やスキルが広がる	仕事のモチベーションが上がる	人脈が広がる	マネジメントに充実感がある	重要な決定に関われる	経営方針など	特にない	敬意を払われる	その他	無回答
性別	男性	77	53.2	48.1	37.7	41.6	28.6	29.9	18.2	13.0	13.0	-	3.9	
	女性	16	43.8	56.3	62.5	31.3	25.0	18.8	6.3	6.3	18.8	6.3	12.5	
年齢別	20歳代	1	100.0	-	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
	30歳代	6	33.3	66.7	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-	16.7	
	40歳代	25	56.0	60.0	52.0	28.0	20.0	32.0	8.0	8.0	8.0	4.0	-	
	50歳代	36	44.4	41.7	33.3	41.7	27.8	27.8	11.1	19.4	13.9	-	5.6	
	60歳代	10	50.0	40.0	40.0	40.0	40.0	20.0	30.0	-	-	-	10.0	
	70歳以上	15	66.7	53.3	53.3	53.3	33.3	33.3	26.7	6.7	40.0	-	6.7	
地域別	県北地域	19	68.4	63.2	52.6	36.8	31.6	15.8	15.8	5.3	15.8	5.3	5.3	
	県央地域	20	55.0	30.0	40.0	45.0	25.0	25.0	10.0	25.0	20.0	-	5.0	
	鹿行地域	4	50.0	75.0	50.0	-	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	25.0	
	県南地域	37	48.6	54.1	43.2	40.5	27.0	37.8	18.9	10.8	13.5	-	5.4	
	県西地域	13	30.8	38.5	23.1	46.2	30.8	23.1	15.4	7.7	-	-	-	

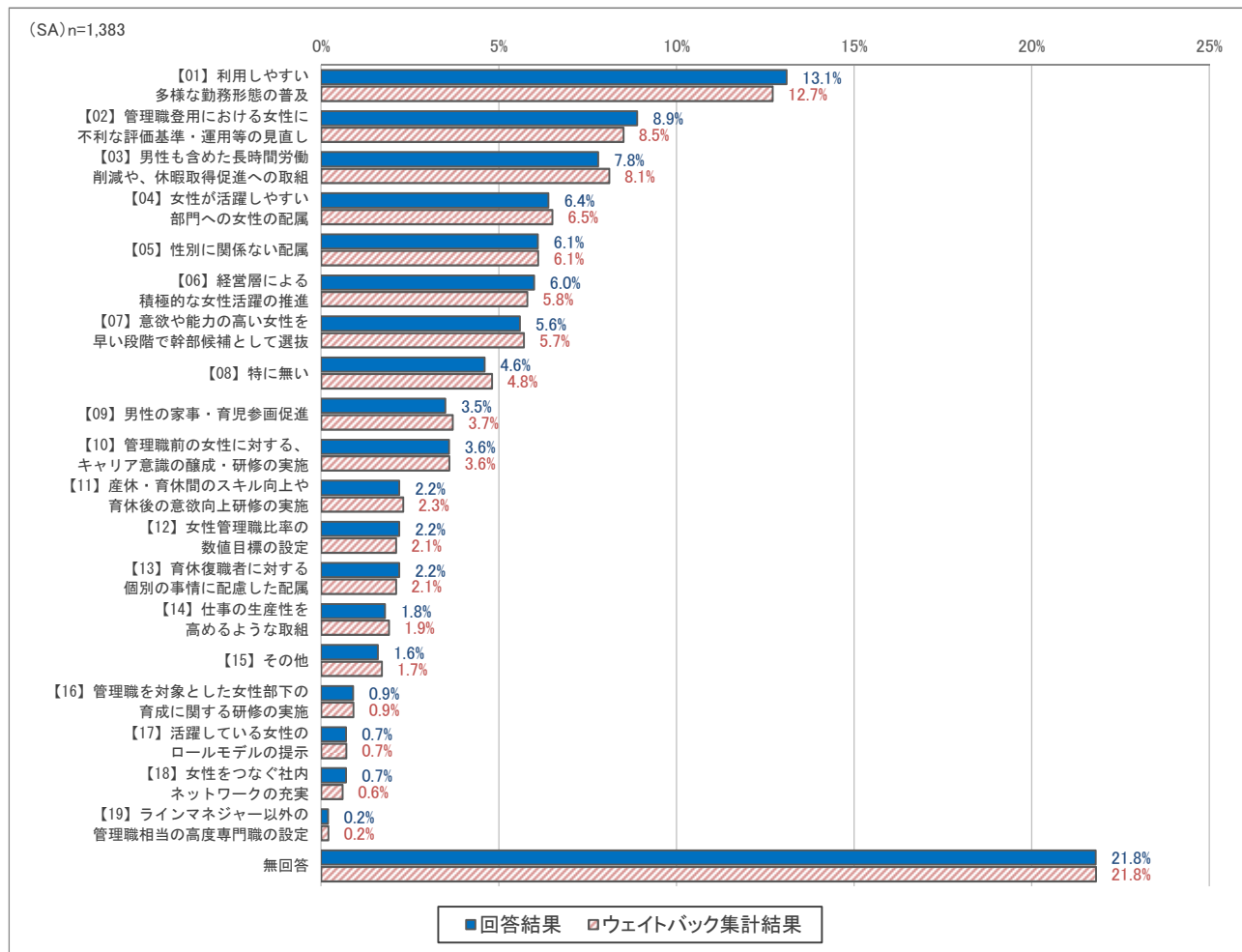
## (8) 女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援

問14 どのような制度や支援があれば、女性の管理職が増えると思いますか。子育て中の女性に限らず、女性全体を想定して、重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。

《重要だと思うこと》



《最も重要だと思うこと》



■ 女性管理職の増加に向けて重要だと考える制度・支援は、「利用しやすい多様な勤務形態の普及」という回答が最多

女性管理職の増加に向けて重要だと考える制度・支援については、「利用しやすい多様な勤務形態の普及」が46.1%で最も高く、次いで「男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組」が42.7%、「性別に関係ない配属」が38.5%となっている。

また、最も重要だと考えられる制度・支援については、「利用しやすい多様な勤務形態の普及」が13.1%で最も高く、次いで「管理職登用における女性に不利な評価基準・運用等の見直し」が8.9%、「男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組」が7.8%となっている。

性別にみると、重要だと考える制度・支援については、概ね同様の傾向であるが、最も重要と考える制度・支援について、男性は女性と比較して、「経営層による積極的な女性活躍の推進」（男性：8.2%、女性：4.3%）、「女性が活躍しやすい部門への女性の配属」（男性：8.0%、女性：5.1%）の回答割合が高くなっている。

■女性管理職の増加に向けて重要だと考える制度・支援（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<b>●女性の意識について</b>		
・ 「女性だから」のような女性自身の意識改革	男性	30～34 歳
・ 自身の仕事に対する責任感。	男性	50～54 歳
・ 女性の意識改革	男性	40～44 歳
・ 当人の意欲	男性	65～69 歳
<b>●子育ての環境について</b>		
・ 育児をサポートしてくれる機関の充実	女性	40～44 歳
・ 子育て環境が整っていない。女性の産休明けの仕事環境が整っていない。	男性	65～69 歳
・ 子を預かってくれるバックアップが保育園のみだと子育ては難しい。	女性	50～54 歳
<b>●評価制度について</b>		
・ 具体的な成果にもとづく評価	男性	65～69 歳
・ 能力のある人物の採用	男性	25～29 歳
<b>●その他</b>		
・ 社会全体の理解とそれに伴う周りの働きかけ。	女性	50～54 歳
・ 完全実力主義。他力を期待すること自体甘えであるという考え	男性	40～44 歳
・ 男性が育休を取る事を義務付ける。	男性	40～44 歳
・ 男性の女性に対する見方の改革	女性	60～64 歳
・ 人に対する優しさ,人に対する許容な考え方。	男性	50～54 歳
・ 女性の管理職を無理に増やそうという考え方がナンセンスだと思う。というのも,能力のある人が認められる社会ならば,女性の,男性の・・・という議論自体が無効化されてしまう。能力のある人を確実に見出せる,能力のある管理職自体が育成されない限り,難しいかと・・・。	女性	25～29 歳

■女性管理職の増加に向けて重要だと考える制度・支援（各属性別）

《重要だと思うこと》

単位：%		回答対象者数 (n)	利用しやすい多様な 勤務形態の普及	男性も含めた長時間労働削減や 休暇取得促進への取組	性別に関係ない配属	女性が活躍しやすい部門への 女性の配属	管理職登用における女性に不利な 評価基準・運用等の見直し	男性の家事・育児参画促進	個別の事情に配慮した配属 育休復職者に対する	早い段階で幹部候補として選抜 意欲や能力の高い女性を	経営層による積極的な 女性活躍の推進	産休・育休間のスキル向上や 育休後の意欲向上研修の実施
性別	男性	599	41.2	39.2	37.7	36.4	33.9	30.2	27.4	33.9	30.6	23.2
	女性	784	49.9	45.4	39.2	36.7	32.7	33.3	35.7	26.1	27.3	28.7
年齢別	20歳代	104	55.8	66.3	56.7	39.4	39.4	45.2	42.3	32.7	28.8	36.5
	30歳代	149	61.7	55.7	48.3	37.6	38.3	39.6	51.7	31.5	27.5	33.6
	40歳代	246	52.8	45.5	48.4	37.0	37.0	40.2	33.7	32.9	27.2	29.7
	50歳代	234	52.6	52.6	42.3	42.3	38.0	38.5	37.6	31.2	33.8	29.1
	60歳代	313	40.9	37.4	30.4	38.0	34.2	26.8	28.4	28.4	31.6	24.0
	70歳以上	337	31.8	25.8	26.4	29.7	22.0	18.7	18.7	24.9	24.0	17.8
職業別	農林漁業(自営業主)	27	44.4	33.3	29.6	37.0	29.6	22.2	33.3	29.6	33.3	29.6
	農林漁業(家族従業者)	13	30.8	38.5	23.1	30.8	23.1	30.8	53.8	30.8	15.4	7.7
	商工・サービス業(自営業主)	72	56.9	55.6	40.3	41.7	33.3	27.8	29.2	30.6	36.1	25.0
	商工・サービス業(家族従業者)	31	51.6	29.0	38.7	32.3	32.3	22.6	29.0	22.6	22.6	29.0
	自由業(自営業主)	40	47.5	32.5	42.5	45.0	25.0	25.0	25.0	27.5	27.5	22.5
	自由業(家族従業者)	17	41.2	35.3	52.9	35.3	17.6	35.3	17.6	17.6	23.5	23.5
	被雇用者(専門・技術職)	298	56.7	53.4	40.9	40.9	36.2	46.0	41.6	31.5	31.2	35.6
	被雇用者(事務職)	163	52.1	47.2	44.8	35.6	39.9	42.9	35.6	38.7	29.4	29.4
	被雇用者(労務職)	147	39.5	44.9	44.2	34.0	40.8	32.0	37.4	33.3	30.6	25.9
	専業主婦・主夫	145	53.1	54.5	41.4	44.1	37.2	30.3	38.6	26.2	34.5	26.2
	学生	9	33.3	44.4	55.6	66.7	77.8	33.3	33.3	66.7	66.7	22.2
	無職	164	36.0	28.0	25.6	34.1	29.3	22.0	25.0	27.4	27.4	20.7
その他(経営者・役員等)	46	37.0	41.3	45.7	28.3	30.4	13.0	21.7	30.4	30.4	13.0	
地域別	県北地域	297	48.8	43.4	36.7	36.4	36.4	32.0	32.3	30.0	29.6	31.0
	県央地域	241	44.0	42.7	34.4	34.9	34.4	32.4	34.9	30.3	28.2	27.8
	鹿行地域	115	52.2	41.7	38.3	46.1	29.6	37.4	31.3	30.4	28.7	27.8
	県南地域	454	47.8	44.7	41.6	35.7	36.1	32.4	35.2	29.1	29.1	26.2
	県西地域	255	41.6	40.4	40.4	36.9	25.5	30.2	25.5	28.2	27.5	20.0

《重要だと思うこと（続き）》

単位：%		キャリア意識の醸成・研修の実施	仕事の生産性を高めるような取組	管理職を対象とした女性部下の育成に関する研修の実施	女性管理職比率の数値目標の設定	社内ネットワークの充実 女性をつなぐ	活躍している女性のロールモデルの提示	ラインマネジャー以外の管理職相当の高度専門職の設定	特に無い	その他	無回答
性別	男性	27.2	20.7	19.0	17.9	12.9	11.0	12.5	6.3	3.2	12.0
	女性	24.4	19.1	16.6	12.6	15.9	10.6	6.3	7.4	1.5	13.1
年齢別	20歳代	29.8	28.8	26.0	19.2	21.2	20.2	13.5	4.8	3.8	7.7
	30歳代	22.8	24.8	22.8	14.1	18.8	13.4	11.4	4.0	2.0	6.7
	40歳代	28.9	21.5	18.3	15.9	14.6	14.6	6.9	6.9	2.4	3.7
	50歳代	31.2	22.2	18.4	23.5	13.2	11.1	11.1	4.3	3.0	3.8
	60歳代	29.1	16.6	16.6	12.1	15.3	9.9	9.9	6.4	2.9	11.2
	70歳以上	16.0	14.8	12.8	9.8	11.0	4.5	5.6	11.3	0.6	30.9
職業別	農林漁業（自営業主）	11.1	14.8	18.5	14.8	11.1	7.4	7.4	7.4	-	29.6
	農林漁業（家族従業者）	30.8	7.7	15.4	7.7	23.1	7.7	7.7	7.7	7.7	23.1
	商工・サービス業（自営業主）	16.7	30.6	19.4	13.9	13.9	4.2	9.7	2.8	-	5.6
	商工・サービス業（家族従業者）	16.1	9.7	22.6	9.7	3.2	-	6.5	6.5	3.2	16.1
	自由業（自営業主）	20.0	35.0	17.5	15.0	17.5	20.0	10.0	2.5	2.5	12.5
	自由業（家族従業者）	17.6	11.8	5.9	11.8	23.5	11.8	5.9	-	11.8	11.8
	被雇用者（専門・技術職）	29.9	23.8	21.8	16.1	14.1	16.1	11.1	4.4	2.7	3.7
	被雇用者（事務職）	28.2	23.3	15.3	21.5	12.9	9.2	10.4	6.1	4.9	3.1
	被雇用者（労務職）	30.6	15.0	17.0	17.7	11.6	8.2	8.8	9.5	1.4	4.8
	専業主婦・主夫	27.6	20.0	19.3	11.7	21.4	15.9	9.7	6.9	-	11.7
	学生	44.4	55.6	44.4	22.2	44.4	33.3	22.2	-	-	-
	無職	24.4	10.4	18.3	12.8	9.1	7.3	6.7	12.2	2.4	19.5
その他（経営者・役員等）	26.1	26.1	13.0	10.9	13.0	10.9	10.9	6.5	2.2	8.7	
地域別	県北地域	26.6	19.5	16.5	10.4	16.2	12.5	9.1	6.7	2.7	12.1
	県央地域	25.7	20.7	18.3	17.8	11.6	11.6	10.0	9.1	1.2	9.1
	鹿行地域	28.7	20.0	19.1	15.7	9.6	8.7	9.6	6.1	2.6	15.7
	県南地域	26.7	20.0	18.9	18.9	16.5	11.0	9.5	5.5	2.4	11.7
	県西地域	21.6	19.2	16.1	9.8	15.3	9.4	7.1	7.8	2.0	14.5

《最も重要だと思うこと》

単位：%		合計 (n)	利用しやすい多様な勤務形態の普及	管理職登用における女性に不利な評価基準・運用等の見直し	男性も含めた長時間労働削減や休暇取得促進への取組	女性が活躍しやすい部門への女性の配属	性別に関係ない配属	経営層による積極的な女性活躍の推進	早い段階で幹部候補として選抜	意欲や能力の高い女性を特に無い	男性の家事・育児参画促進
性別	男性	599	11.9	8.8	7.0	8.0	5.7	8.2	5.7	4.0	3.5
	女性	784	14.0	8.9	8.4	5.1	6.5	4.3	5.6	5.0	3.4
年齢別	20歳代	104	8.7	11.5	16.3	7.7	5.8	2.9	2.9	4.8	5.8
	30歳代	149	14.1	6.0	16.8	5.4	6.7	4.0	5.4	3.4	8.1
	40歳代	246	17.1	10.6	8.5	4.5	11.0	5.3	6.1	5.7	5.7
	50歳代	234	17.9	9.8	8.5	6.4	4.7	6.0	7.3	3.0	0.9
	60歳代	313	10.5	8.9	5.1	7.7	6.4	10.2	5.8	3.2	3.5
	70歳以上	337	10.1	7.4	2.7	6.5	3.3	4.5	5.0	6.5	0.9
職業別	農林漁業(自営業主)	27	7.4	-	-	3.7	11.1	14.8	3.7	-	3.7
	農林漁業(家族従業者)	13	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	-	15.4	7.7	7.7
	商工・サービス業(自営業主)	72	20.8	8.3	8.3	6.9	5.6	5.6	5.6	-	4.2
	商工・サービス業(家族従業者)	31	12.9	9.7	3.2	6.5	12.9	3.2	-	-	3.2
	自由業(自営業主)	40	15.0	5.0	7.5	15.0	7.5	2.5	-	2.5	2.5
	自由業(家族従業者)	17	5.9	5.9	-	11.8	11.8	5.9	-	-	5.9
	被雇用者(専門・技術職)	298	20.1	8.1	13.4	6.4	5.0	8.4	6.0	2.7	3.0
	被雇用者(事務職)	163	14.7	12.3	9.2	4.9	4.9	7.4	6.7	4.9	3.7
	被雇用者(労務職)	147	10.2	12.9	2.0	2.7	10.2	6.8	6.8	4.8	6.1
	専業主婦・主夫	145	10.3	8.3	10.3	10.3	7.6	4.8	6.2	4.1	2.1
	学生	9	-	22.2	22.2	11.1	-	11.1	-	-	11.1
	無職	164	7.9	9.8	4.9	6.7	4.3	6.1	8.5	9.1	0.6
	その他(経営者・役員等)	46	13.0	4.3	10.9	8.7	8.7	8.7	6.5	6.5	4.3
地域別	県北地域	297	15.5	7.4	7.7	4.7	6.1	6.7	5.4	4.7	2.4
	県央地域	241	14.1	9.5	9.1	7.5	4.1	7.5	6.2	6.6	2.5
	鹿行地域	115	13.0	7.0	4.3	5.2	4.3	6.1	7.0	3.5	6.1
	県南地域	454	11.9	10.1	7.9	7.5	8.4	5.1	4.6	3.7	4.4
	県西地域	255	12.5	9.0	8.6	5.5	5.5	5.9	5.9	4.3	3.1



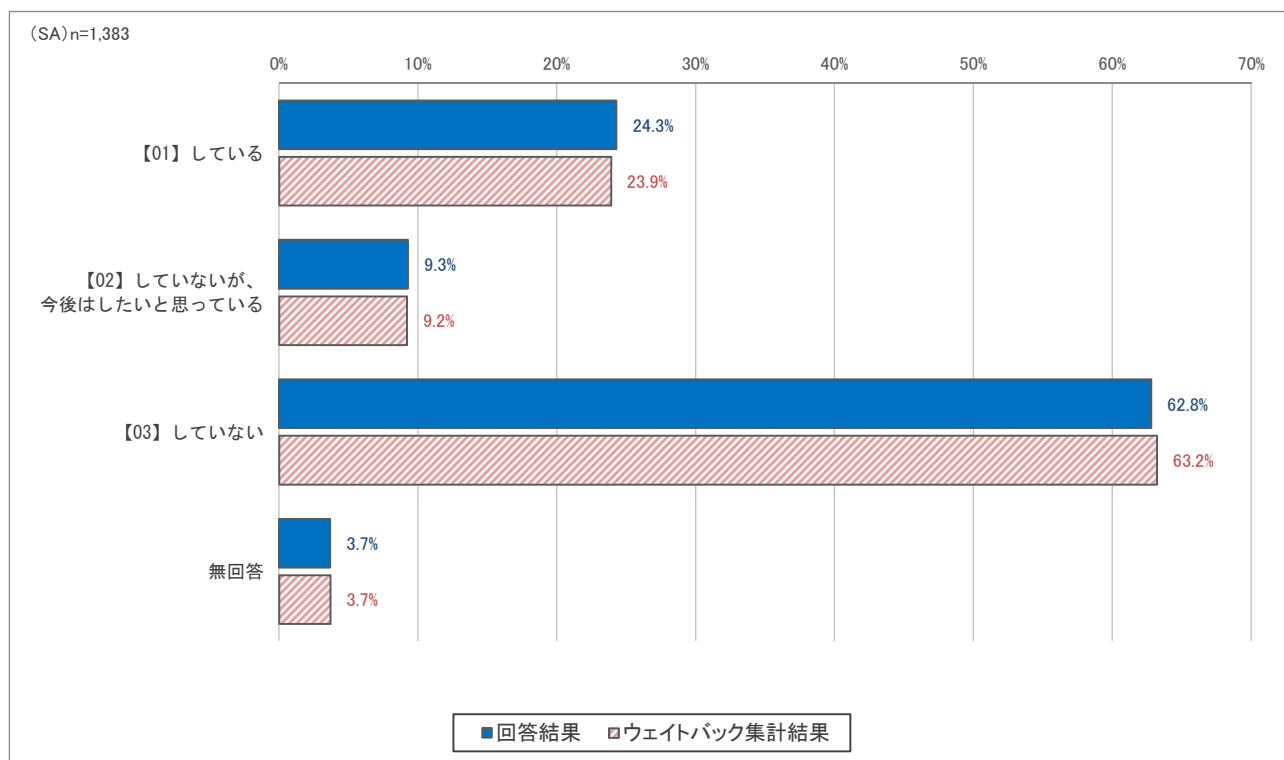
《最も重要だと思うこと（続き）》

		キャリア意識の醸成・研修の実施 管理職前の女性に対する	産休・育休間のスキル向上や 育休後の意欲向上研修の実施	女性管理職比率の数値目標の設定	育休復職者に対する 個別の事情に配慮した配属	仕事の生産性を高めるような取組	その他	管理職を対象とした女性部下の 育成に関する研修の実施	女性のロールモデルの提示 活躍している	社内ネットワークの充実 女性をつなぐ	管理職相当の高度専門職の設定 ラインマネジャー以外の	無回答
単位：%												
性別	男性	4.2	2.0	2.8	1.7	2.3	2.2	0.8	0.5	0.3	0.5	19.9
	女性	3.2	2.4	1.8	2.7	1.4	1.1	0.9	0.9	1.0	-	23.2
年齢別	20歳代	2.9	1.9	3.8	3.8	1.9	2.9	1.9	1.0	1.9	-	11.5
	30歳代	3.4	2.7	2.0	3.4	0.7	2.0	0.7	2.7	2.0	-	10.7
	40歳代	4.1	1.6	1.6	2.0	3.7	1.2	0.8	0.8	0.8	-	8.9
	50歳代	3.4	3.8	3.4	3.4	2.6	3.0	1.3	1.3	0.4	0.9	12.0
	60歳代	6.4	2.6	2.2	1.6	1.0	1.6	0.6	-	-	-	22.7
	70歳以上	1.2	1.2	1.5	1.2	1.2	0.3	0.6	-	0.6	0.3	45.1
職業別	農林漁業（自営業主）	-	-	3.7	-	3.7	-	-	-	-	-	48.1
	農林漁業（家族従業者）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.8
	商工・サービス業（自営業主）	2.8	2.8	-	-	4.2	-	-	-	1.4	-	23.6
	商工・サービス業（家族従業者）	6.5	-	-	3.2	-	3.2	3.2	-	-	-	32.3
	自由業（自営業主）	-	7.5	2.5	-	-	2.5	-	-	-	-	30.0
	自由業（家族従業者）	-	11.8	-	-	-	11.8	-	-	-	-	29.4
	被雇用者（専門・技術職）	4.0	1.0	4.0	2.3	2.7	1.3	1.3	1.3	0.3	0.7	7.7
	被雇用者（事務職）	4.9	1.8	1.8	4.3	1.8	4.9	-	1.2	0.6	-	9.8
	被雇用者（労務職）	4.8	2.7	4.8	3.4	2.7	1.4	1.4	1.4	-	-	15.0
	専業主婦・主夫	4.1	2.8	1.4	4.1	-	-	0.7	-	3.4	-	19.3
	学生	11.1	11.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	無職	3.7	1.2	1.2	1.8	1.2	0.6	0.6	0.6	-	-	31.1
その他（経営者・役員等）	4.3	-	2.2	-	4.3	2.2	-	-	-	-	15.2	
地域別	県北地域	3.0	2.7	1.3	4.0	3.0	2.0	0.7	1.0	1.0	-	20.5
	県央地域	3.3	1.2	1.7	0.8	0.8	1.2	0.4	1.2	-	-	22.0
	鹿行地域	7.0	5.2	0.9	1.7	0.9	2.6	1.7	0.9	-	-	22.6
	県南地域	2.4	1.5	4.2	2.4	2.0	1.5	0.9	0.7	1.1	0.7	18.9
	県西地域	5.1	2.4	1.2	1.6	1.6	1.2	1.2	-	0.4	-	25.1

## 5 地域活動について

### (1) 地域活動の参加状況

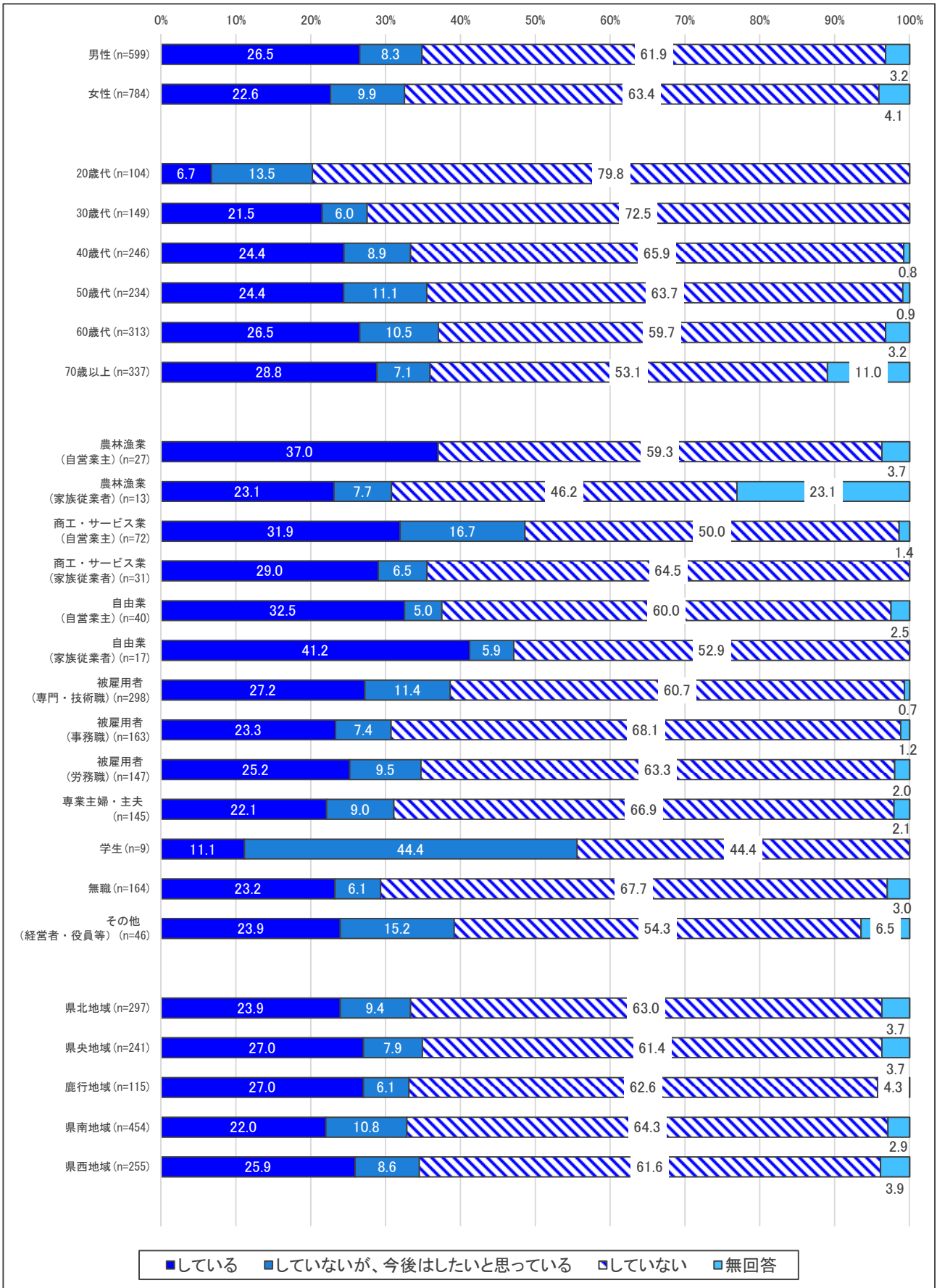
問15-1 現在、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動をしていますか。(ひとつだけ)



■ 回答者の24.3%は、地域活動に参加「している」

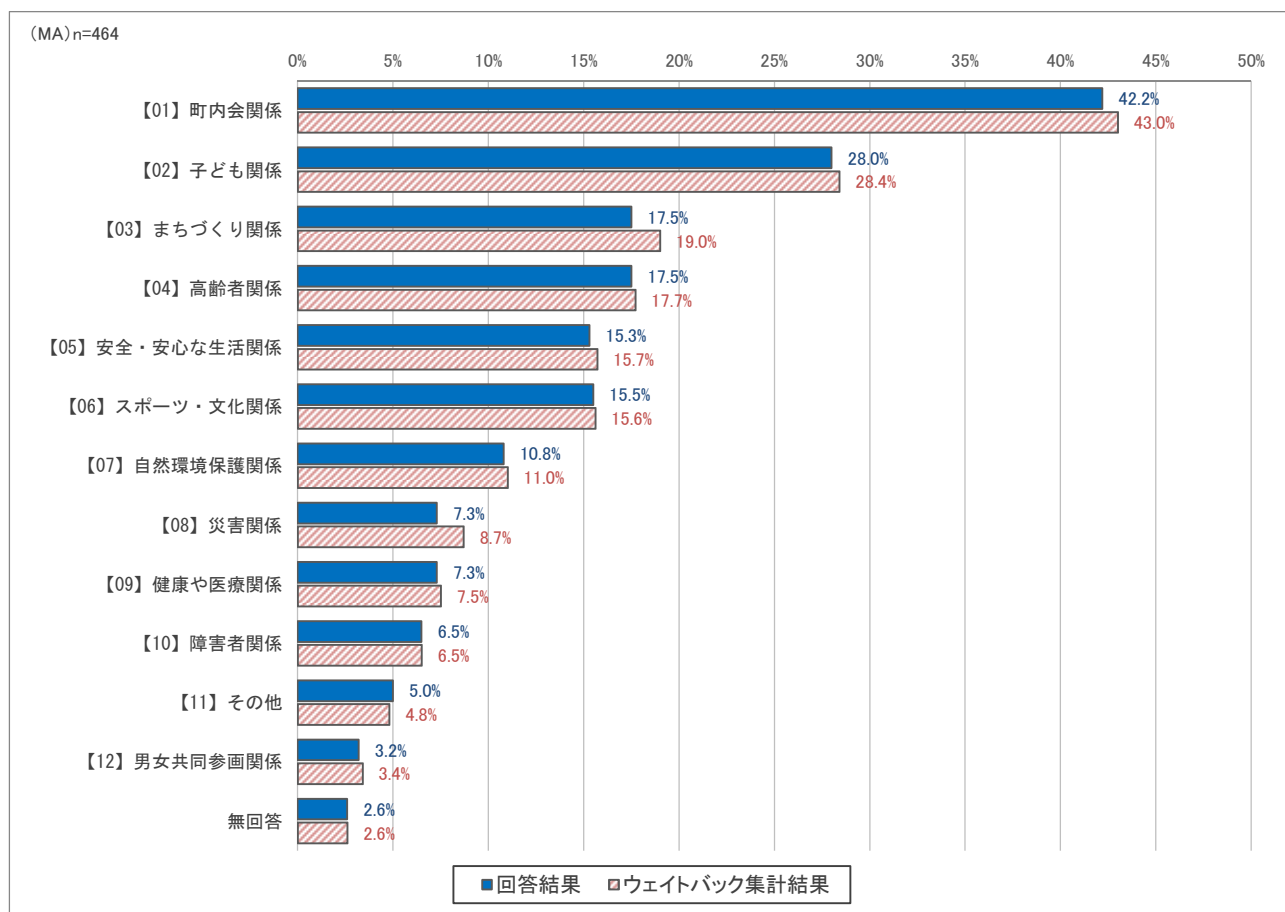
地域活動の参加状況については、「していない」が62.8%で最も高く、次いで「している」が24.3%、「していないが、今後はしたいと思っている」が9.3%となっている。

■ 地域活動の参加状況（各属性別）



問15-2 問15-1で「している」「していないが、今後はしたいと思っている」とお答えいただいた方にうかがいます。

それはどのような活動内容（分野）ですか。（いくつでも）



■ 地域活動内容の約4割は「町内会関係」

現在活動している内容,又は今後活動したい内容については,「町内会関係」が42.2%で最も高く,次いで「子ども関係」が28.0%,「まちづくり関係」,「高齢者関係」が17.5%となっている。

■ 地域活動の内容（その他回答）（一部抜粋）

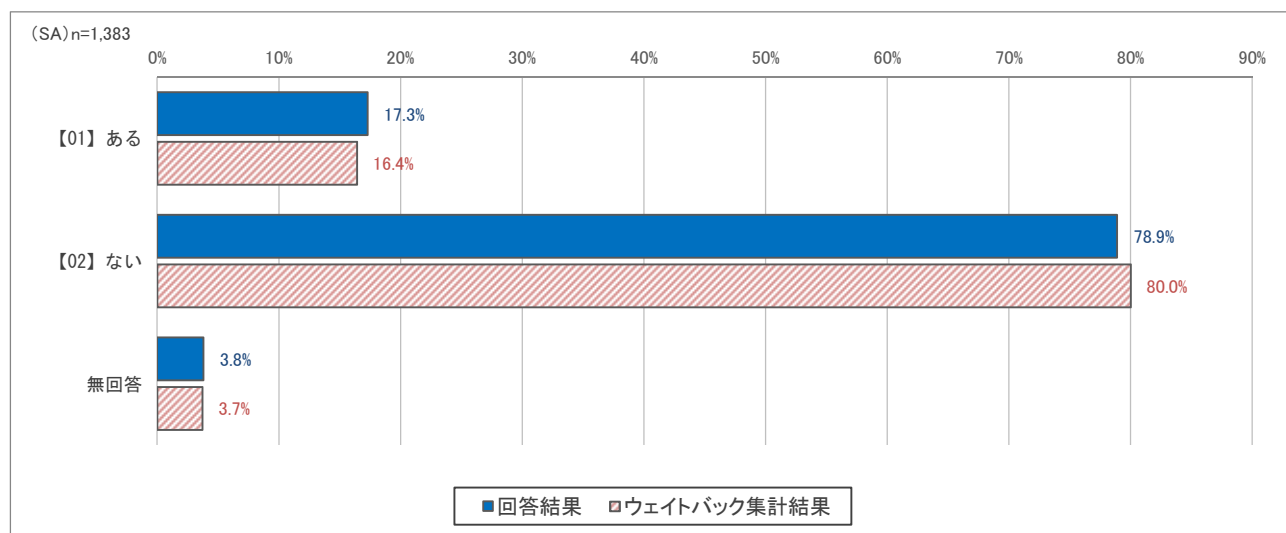
内容	性別	年齢
・ 犬や猫の保護活動	女性	45～49歳 ほか
・ 消防団活動（地区）	男性	25～29歳
・ 外国人留学生の受け入れ	女性	35～39歳
・ 学童保育	男性	65～69歳
・ 果樹園の手伝い	男性	65～69歳
・ 学校 PTA	女性	35～39歳
・ 結婚支援活動	女性	70歳以上
・ 高齢者が多い為（土地所有者が）,道路わきの草刈り,除草剤まきをしている。	男性	60～64歳
・ 子供の理科離れに対応した子供教育支援	男性	70歳以上
・ 食育改善推進	女性	70歳以上
・ 女性安全関係	女性	50～54歳
・ 書道師範を目指しているので,取得後はそれを活かしたい。	男性	70歳以上
・ 捨て犬猫のえさ保護 50年もやっている。助けてください。	女性	70歳以上
・ 月に1回同年に近い人達へ,安産の祈願筆の行事	女性	70歳以上
・ 特定非営利活動法人	女性	55～59歳
・ 図書館（貸出）ボランティア	男性	70歳以上
・ バイブルインストラクター（道徳教育）	女性	45～49歳
・ 平和関係	女性	70歳以上
・ ライオンズクラブ	男性	60～64歳

■地域活動の内容（各属性別）

単位：%		回答対象者数 (n)	町内会関係	子ども関係	まちづくり関係	高齢者関係	安全・安心な生活関係	スポーツ・文化関係	自然環境保護関係	災害関係	健康や医療関係	障害者関係	その他	男女共同参画関係	無回答
性別	男性	209	46.9	23.0	24.4	15.3	16.7	18.7	12.0	11.0	5.7	4.3	4.8	3.8	2.4
	女性	255	38.4	32.2	11.8	19.2	14.1	12.9	9.8	4.3	8.6	8.2	5.1	2.7	2.7
年齢別	20歳代	21	14.3	42.9	23.8	19.0	14.3	14.3	23.8	19.0	14.3	19.0	9.5	-	-
	30歳代	41	46.3	43.9	14.6	-	12.2	14.6	14.6	9.8	2.4	4.9	4.9	-	2.4
	40歳代	82	42.7	61.0	19.5	6.1	12.2	9.8	4.9	9.8	4.9	6.1	3.7	3.7	-
	50歳代	83	47.0	20.5	16.9	12.0	14.5	18.1	9.6	6.0	10.8	6.0	3.6	3.6	1.2
	60歳代	116	40.5	15.5	19.8	16.4	21.6	12.9	12.9	4.3	7.8	2.6	6.0	2.6	2.6
	70歳以上	121	43.8	14.9	14.0	35.5	13.2	20.7	9.9	6.6	6.6	9.1	5.0	5.0	5.8
職業別	農林漁業(自営業主)	10	80.0	20.0	30.0	10.0	20.0	10.0	20.0	-	-	-	10.0	10.0	-
	農林漁業(家族従業者)	4	50.0	-	-	-	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-
	商工・サービス業(自営業主)	35	48.6	17.1	22.9	25.7	20.0	25.7	14.3	14.3	8.6	2.9	2.9	5.7	5.7
	商工・サービス業(家族従業者)	11	45.5	18.2	9.1	27.3	-	-	9.1	9.1	-	9.1	-	-	9.1
	自由業(自営業主)	15	20.0	33.3	26.7	6.7	13.3	13.3	6.7	-	-	-	26.7	-	-
	自由業(家族従業者)	8	-	25.0	25.0	37.5	-	25.0	-	-	12.5	-	12.5	-	-
	被雇用者(専門・技術職)	115	36.5	34.8	25.2	11.3	19.1	18.3	8.7	8.7	4.3	7.8	5.2	3.5	1.7
	被雇用者(事務職)	50	38.0	44.0	10.0	6.0	12.0	16.0	2.0	4.0	8.0	4.0	4.0	4.0	4.0
	被雇用者(労務職)	51	60.8	25.5	15.7	9.8	21.6	9.8	15.7	5.9	3.9	3.9	-	2.0	-
	専業主婦・主夫	45	40.0	28.9	6.7	20.0	6.7	13.3	6.7	2.2	11.1	11.1	-	-	4.4
	学生	5	-	40.0	20.0	-	-	40.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-
	無職	48	45.8	22.9	16.7	29.2	14.6	14.6	10.4	10.4	10.4	8.3	8.3	2.1	2.1
その他(経営者・役員等)	18	44.4	22.2	11.1	22.2	22.2	11.1	16.7	11.1	5.6	5.6	-	-	5.6	
地域別	県北地域	99	38.4	31.3	22.2	19.2	19.2	15.2	8.1	6.1	9.1	7.1	7.1	2.0	-
	県央地域	84	44.0	26.2	15.5	20.2	10.7	20.2	20.2	10.7	7.1	4.8	3.6	1.2	3.6
	鹿行地域	38	52.6	21.1	18.4	18.4	15.8	21.1	5.3	7.9	2.6	13.2	10.5	5.3	2.6
	県南地域	149	41.6	29.5	18.1	14.8	14.8	16.1	9.4	6.0	9.4	6.0	4.7	3.4	2.7
	県西地域	88	42.0	26.1	12.5	15.9	17.0	8.0	9.1	8.0	4.5	5.7	2.3	5.7	3.4

## (2) 地域活動のリーダーを務めた経験

問16 あなたは、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動のリーダーになったことがありますか。(ひとつだけ)

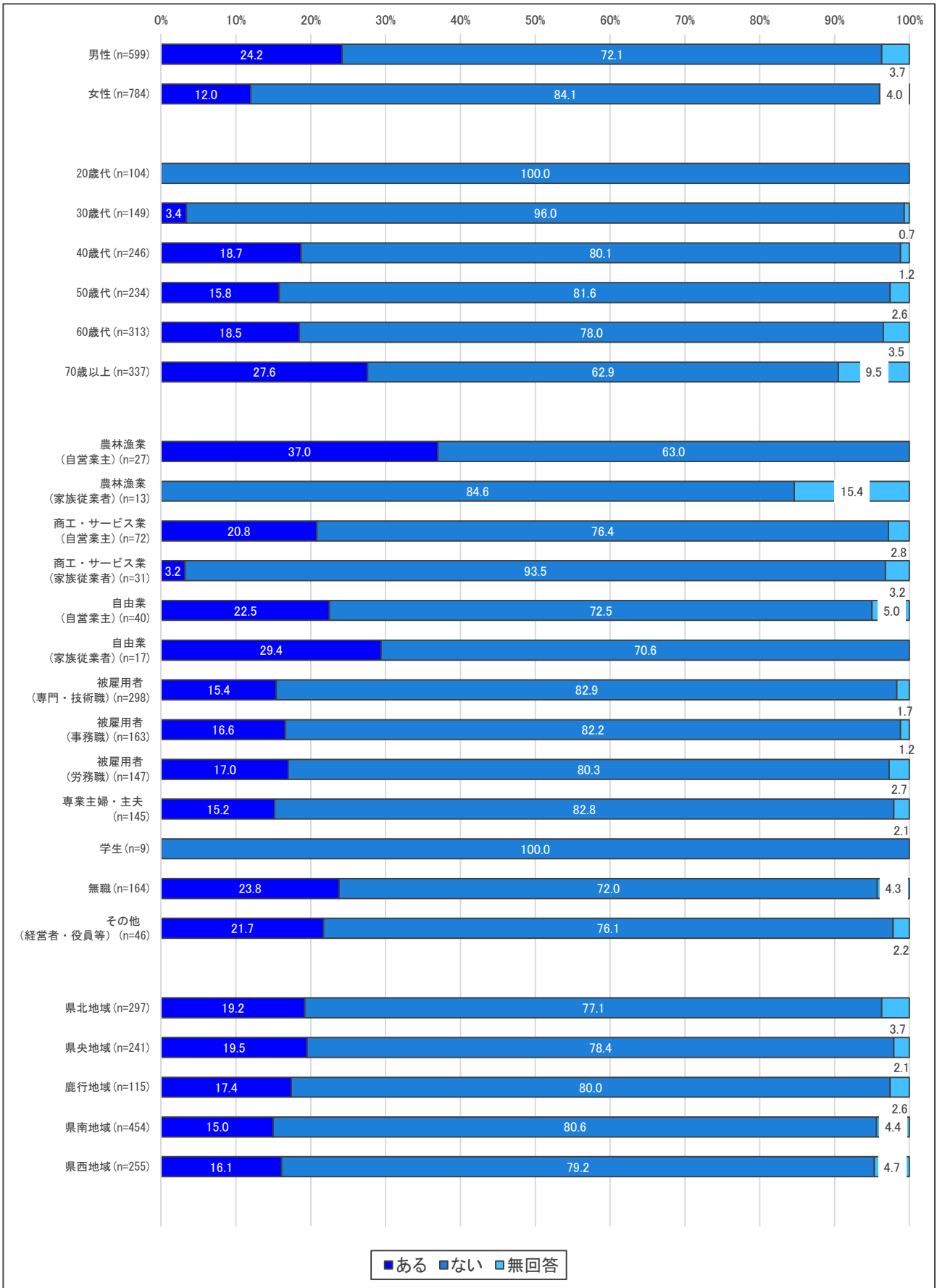


■ 地域活動のリーダーを務めた経験は、約8割が「ない」

地域活動のリーダーを務めた経験については、78.9%が「ない」と回答しており、17.3%が「ある」と回答している。

性別にみると、「ある」と回答した割合は、男性(24.2%)が女性(12.0%)より高くなっている。

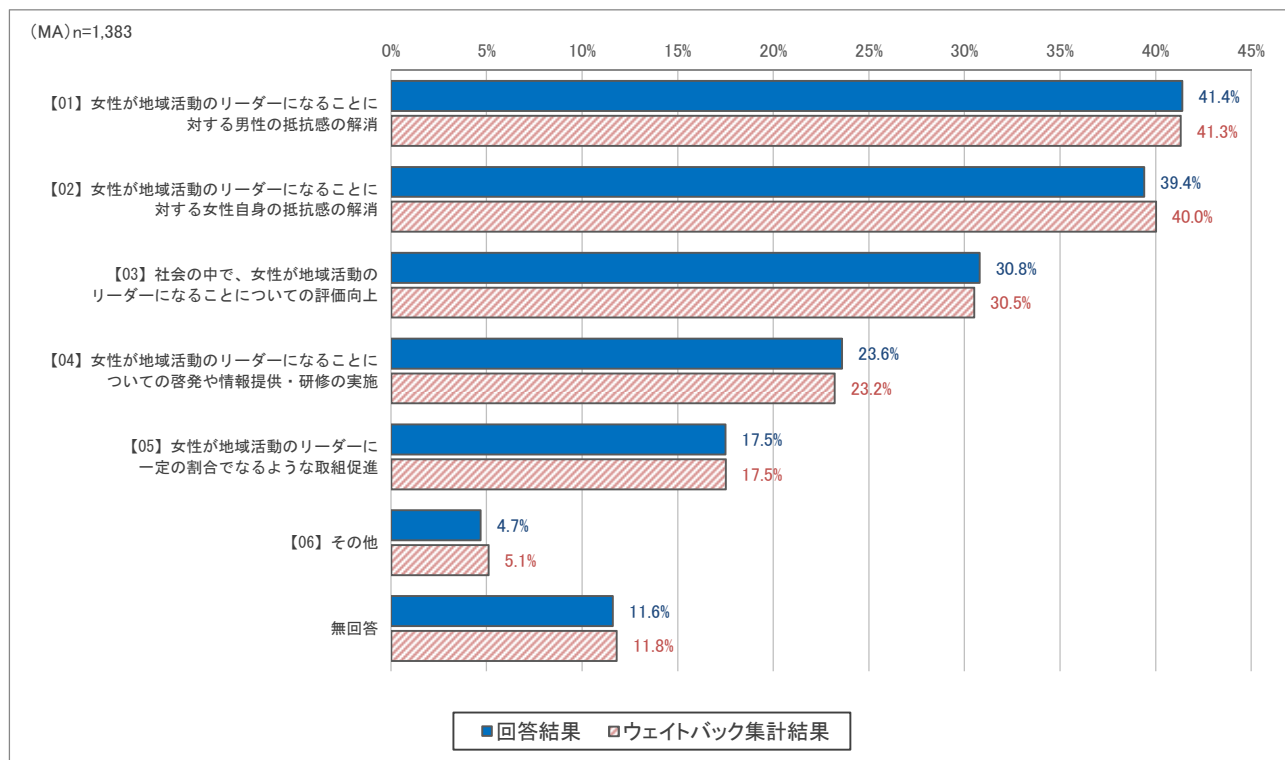
■ 地域活動のリーダーを務めた経験（各属性別）





### (3) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

問17 あなたは、町内会やボランティア、NPOなど、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)



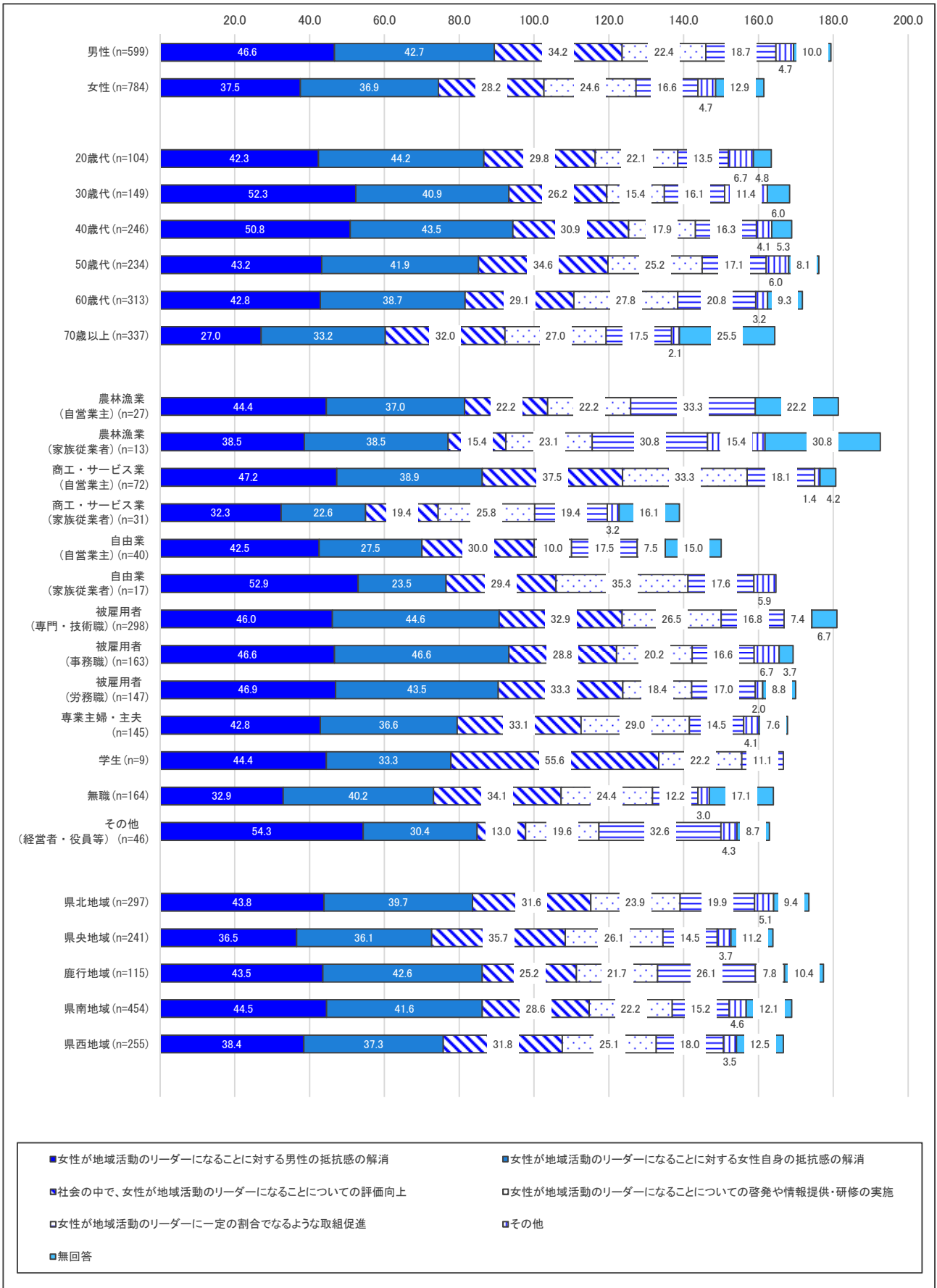
■ 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消」が約4割

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことについては、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消」が41.4%で最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消」が39.4%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上」が30.8%となっている。

■女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
・ 本人の実力	男性	40～44 歳
・ 本人の強い意思	男性	30～34 歳
・ 本人次第	女性	45～49 歳
・ 男性だから女性だからと考えていることが問題なのでは？	女性	60～64 歳
・ 「女性が～」とこだわるのが間違い。	男性	35～39 歳
・ リーダーになるのではなく、リーダーになれるのであって、男女は関係ない。「なるため」であれば男も女も同じ学習が必要。	男性	50～54 歳
・ 性別に関係なく、活動内容が評価されるべき	女性	45～49 歳
・ リーダーの資格がある方が（資質）やればいい。	男性	35～39 歳
・ 女性自身になりたいと思う意識改革と醸成	男性	40～44 歳
・ 女性が地域活動のリーダーになりやすくする周囲のサポート体制の向上！	女性	30～34 歳
・ 協力してくれる仲間がいること	女性	50～54 歳
・ 特に女性がリーダーに適している活動であれば推進するべき。ダイバーシティ化における数値目標があるのなら、何らかの形で介入が必要と思う。	女性	30～34 歳
・ なぜ女性をリーダーにさせたいのか？	女性	35～39 歳
・ 考えたことがない	男性	55～59 歳

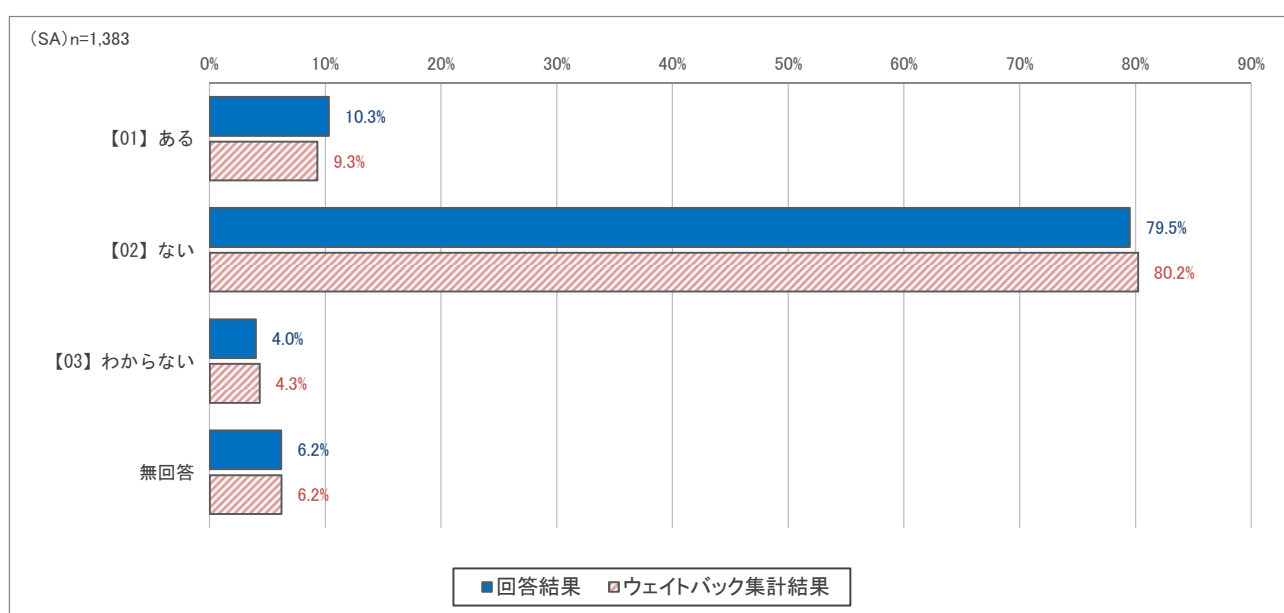
■ 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと（各属性別）



## 6 ドメスティック・バイオレンス(配偶者・恋人等からの暴力),セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)等について

### (1) ドメスティック・バイオレンスの経験

問18-1 配偶者(元配偶者を含む。)や恋人からの暴力(下記問18-2の「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のようなこと)を受けた経験はありますか。(ひとつだけ)

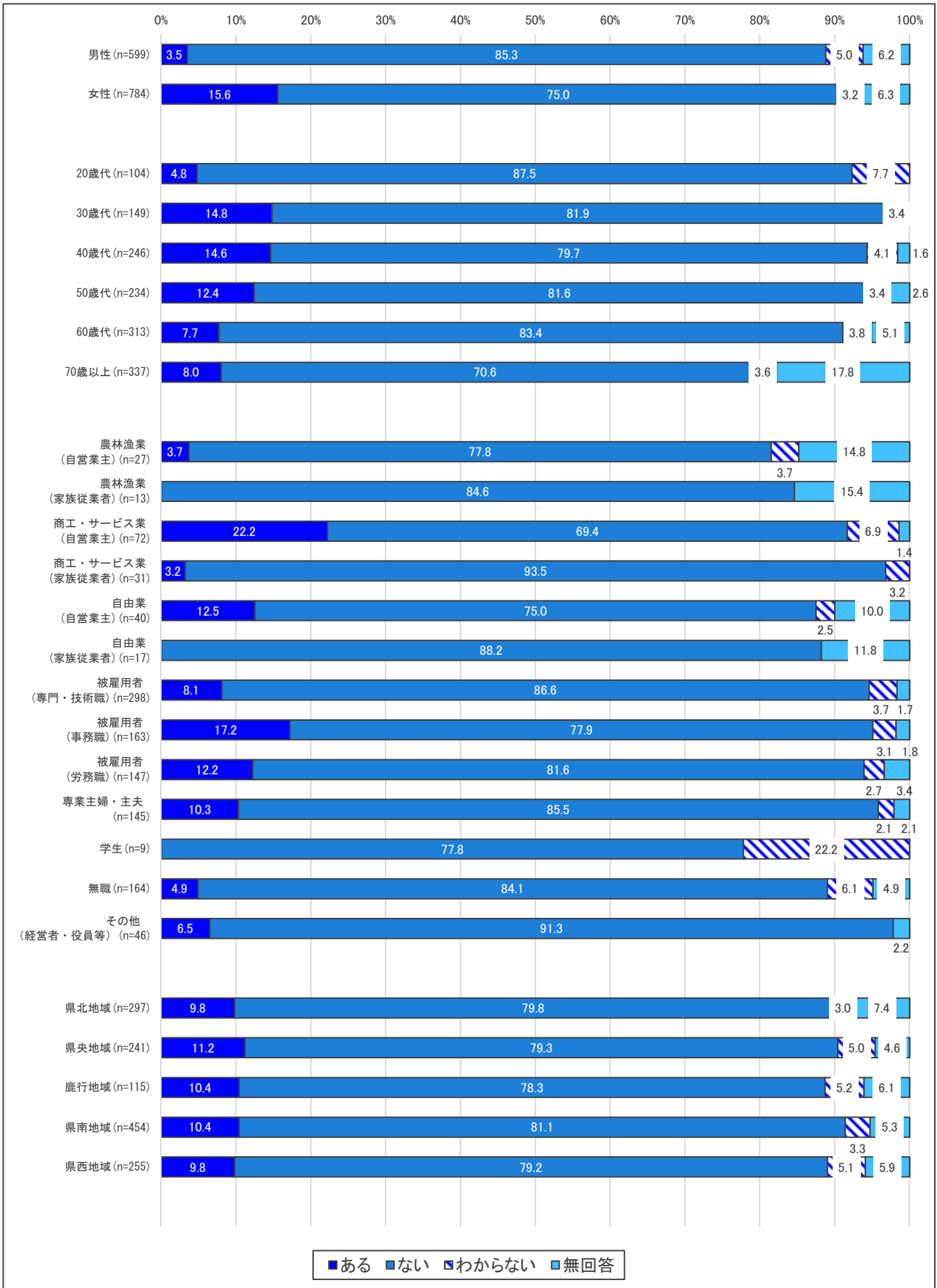


■回答者の約1割は、配偶者や恋人から暴力を受けた経験が「ある」

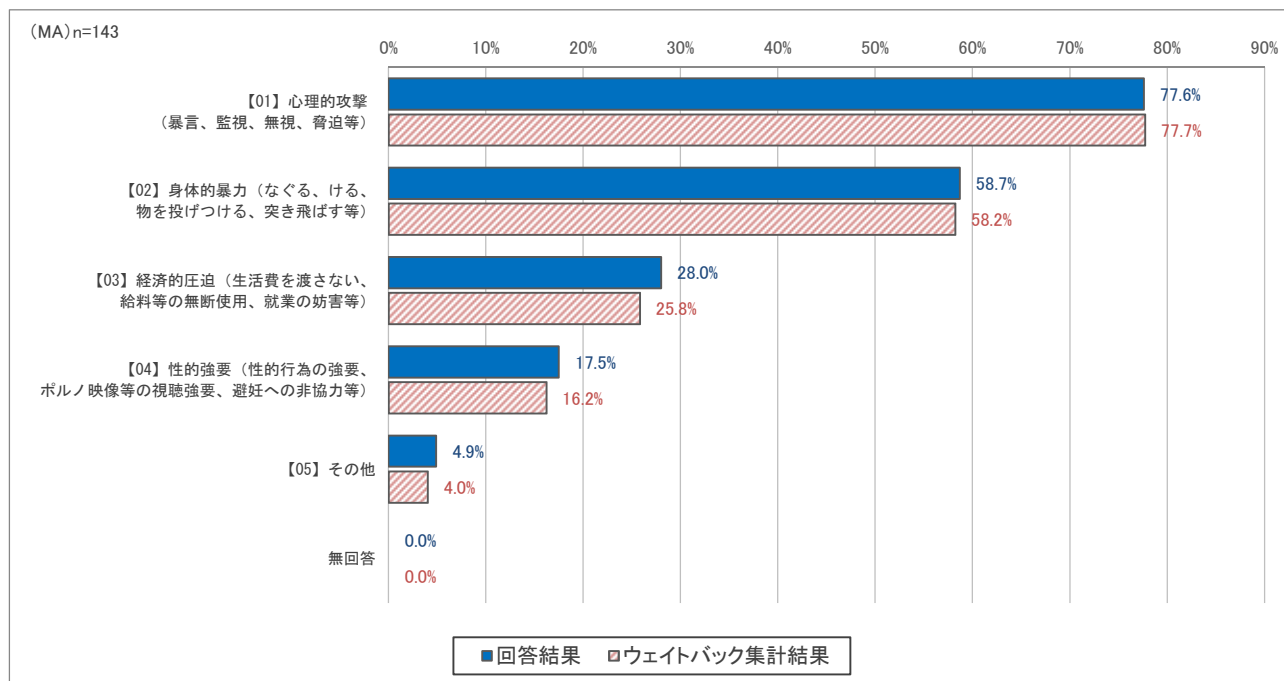
配偶者や恋人から暴力を受けた経験については、「ある」が10.3%となっている。

性別にみると、「ある」と回答した割合は、女性(15.6%)が男性(3.5%)より高くなっている。

■ 配偶者や恋人からの暴力を受けた経験（各属性別）



問18-2 問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。  
 それはどのようなことですか。(いくつでも)



■ 暴力の内容は、「心理的攻撃」が約8割で最多

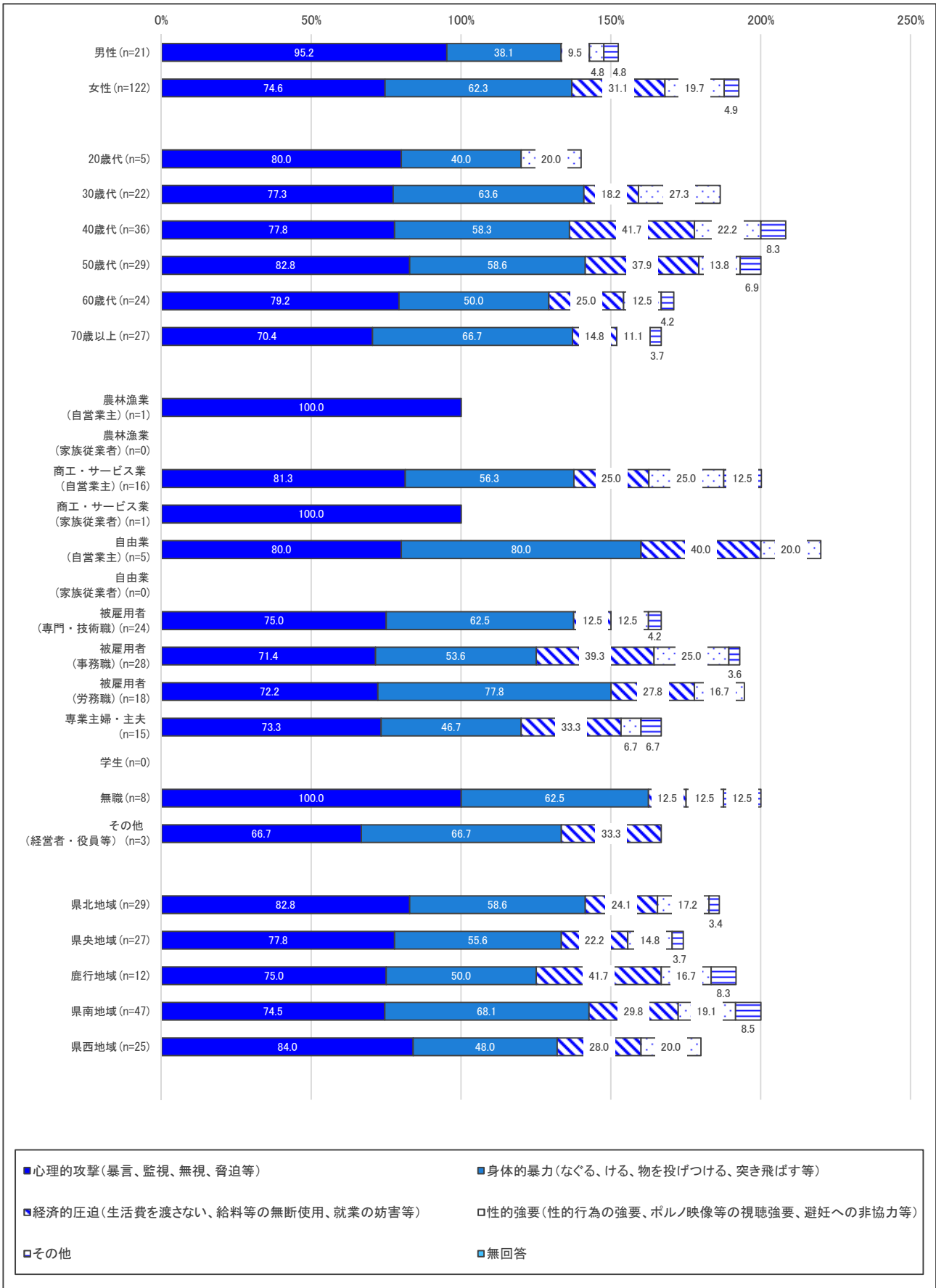
暴力の内容については、「心理的攻撃」が77.6%で最も高く、次いで「身体的暴力」が58.7%、「経済的圧迫」が28.0%となっている。

性別にみると、男性では「心理的攻撃」(95.2%)、「身体的暴力」(38.1%)が高く、女性では「心理的攻撃」(74.6%)、「身体的暴力」(62.3%)、「経済的圧迫」(31.1%)、「性的強要」(19.7%)が高くなっている。

■ 配偶者や恋人からの暴力を受けた内容 (その他回答) (一部抜粋)

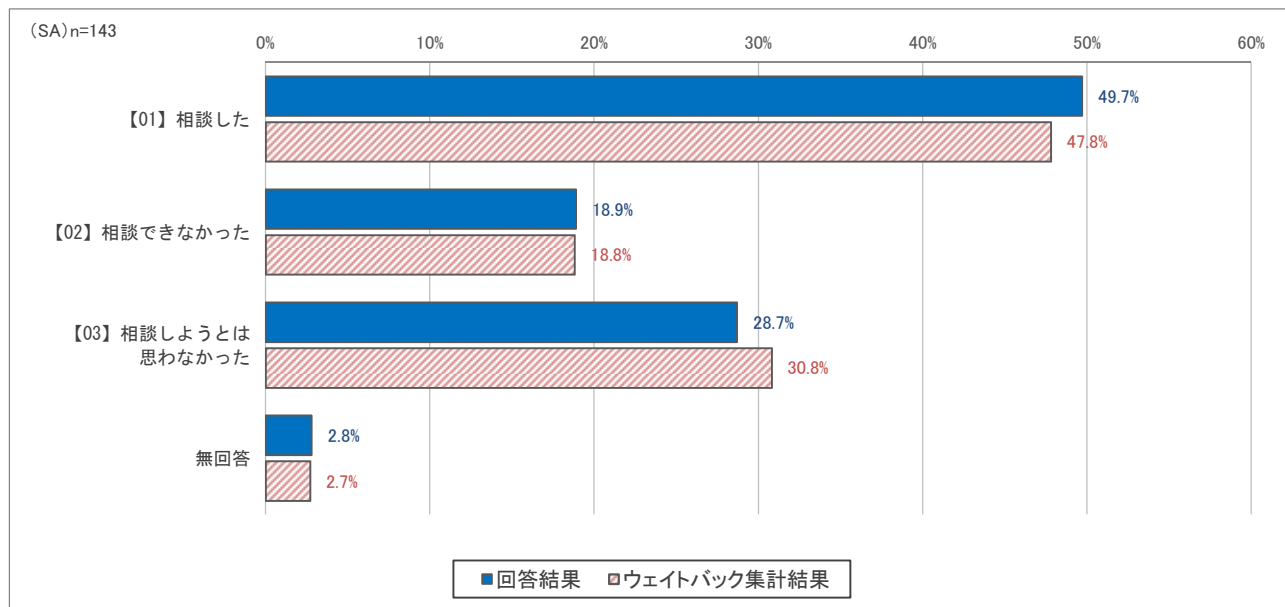
内容	性別	年齢
・ 子供への暴力。見せつけるようにやられた。	女性	50～54歳
・ 比較,非難	男性	70歳以上
・ 娘への暴力	女性	40～44歳
・ 離婚に応じない	女性	40～44歳
・ とくに年金を自分がもらい始めてからひどくなりました。	女性	65～69歳
・ 子供達の前で,ワザと意味の分からない叱責や暴言。	女性	50～54歳

■ 配偶者や恋人からの暴力を受けた内容（各属性別）



問18-3 問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。

あなたが受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(ひとつだけ)



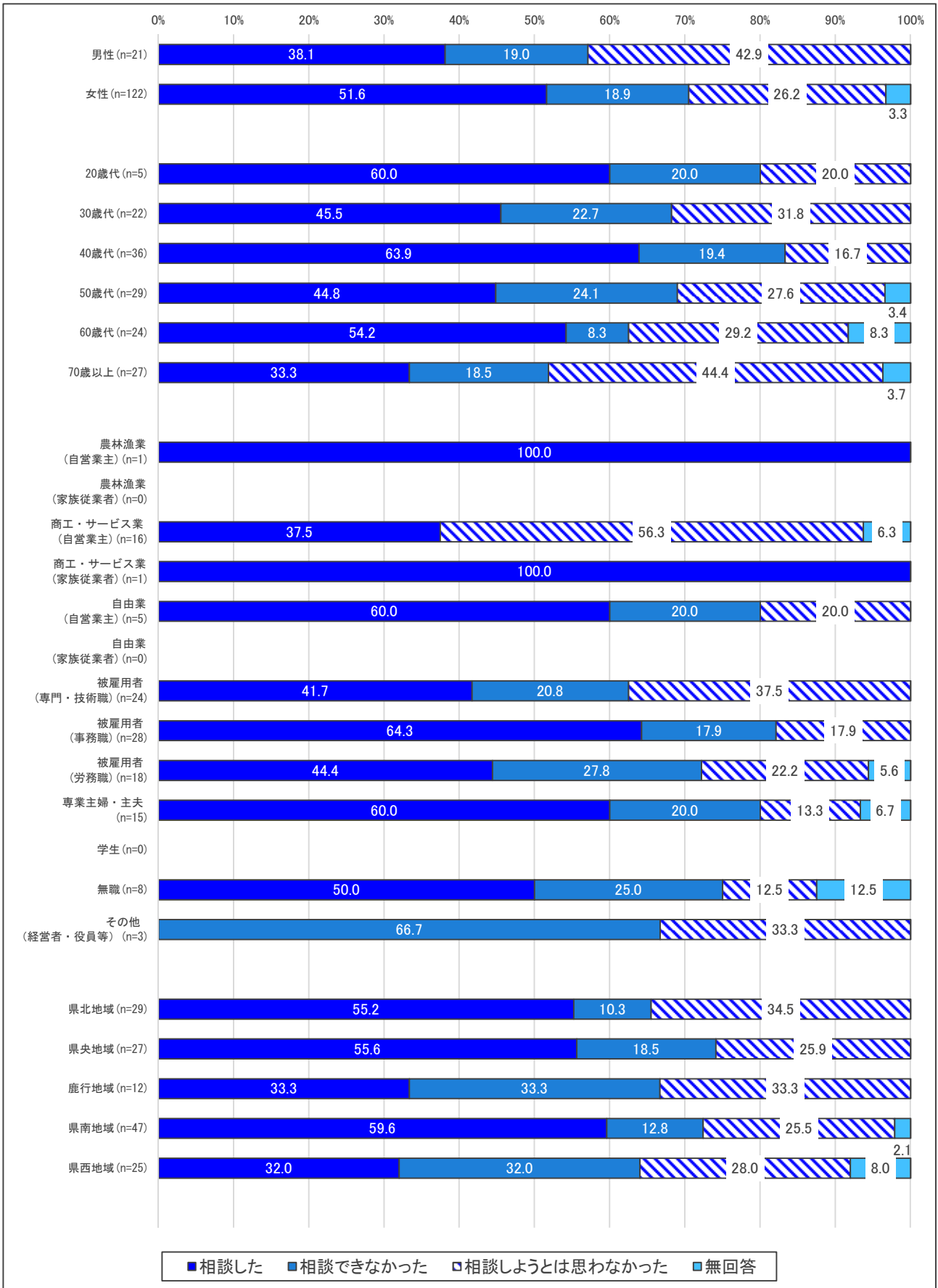
■相手から受けた行為について、約5割が「相談した」

相手から受けた行為について、「相談した」が49.7%で最も高く、次いで「相談しようと思わなかった」が28.7%、「相談できなかった」が18.9%となっている。

性別にみると、「相談した」(男性：38.1%、女性：51.6%)は女性の回答割合が高く、「相談しようと思わなかった」(男性：42.9%、女性：26.2%)は男性の回答割合が高くなっている。

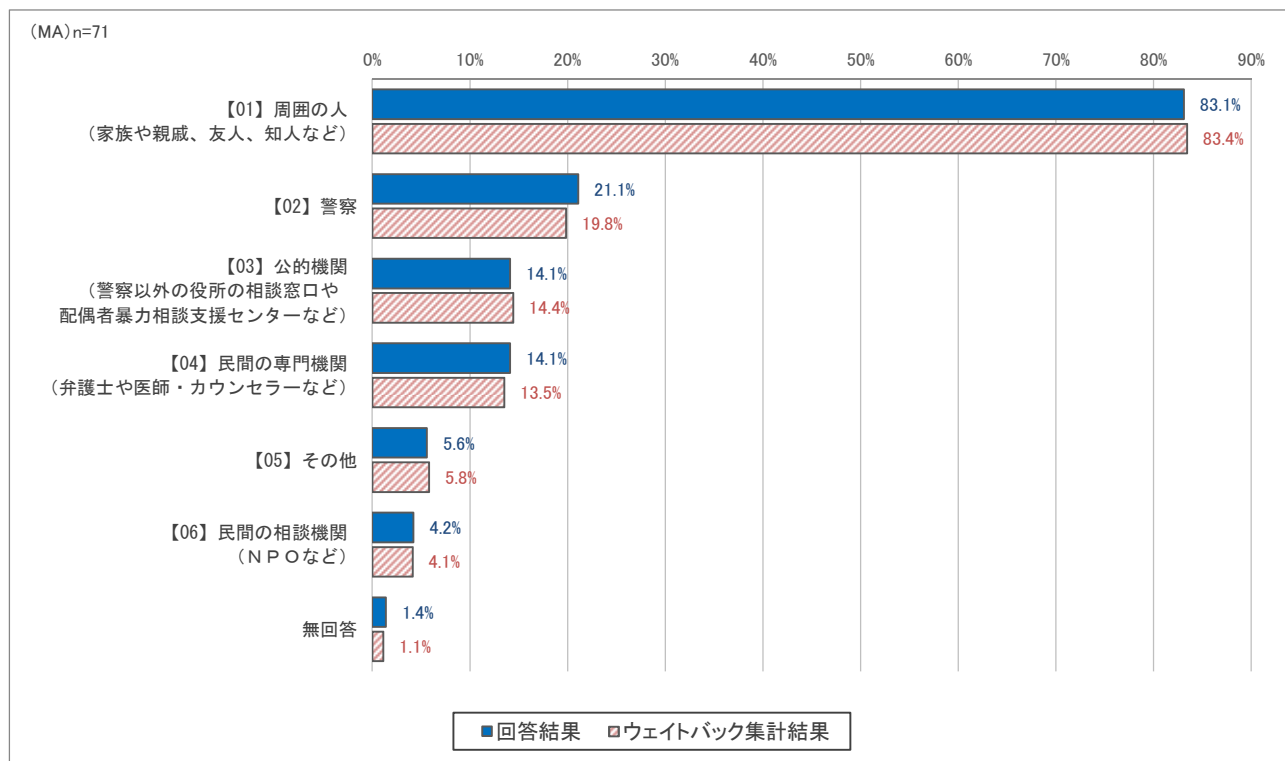


■ 受けた行為に関する相談の実施状況（各属性別）



問18-4 問18-3で、「相談した」とお答えいただいた方にかがいます。

あなたが相談した人（場所）を教えてください。（いくつでも）



■ 相手から受けた行為の相談先は、約8割が「周囲の人」

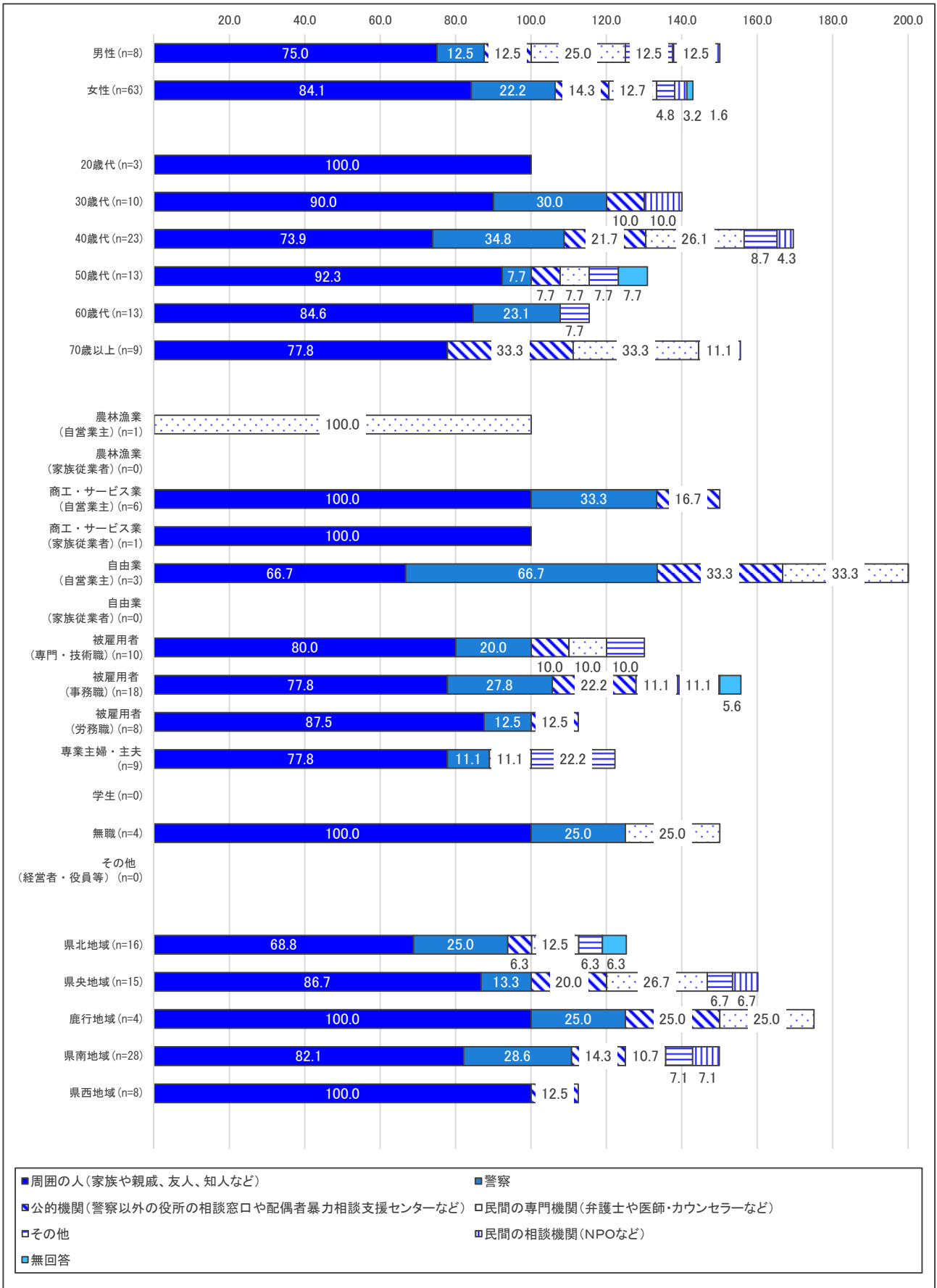
相手から受けた行為の相談先については、「周囲の人」が83.1%で最も高く、次いで「警察」が21.1%、「公的機関」が14.1%となっている。

性別にみると、男性では「周囲の人」(75.0%)、「民間の専門機関」(25.0%)が高く、女性では「周囲の人」(84.1%)、「警察」(22.2%)が高くなっている。

■ 相手から受けた行為の相談先（その他回答）（一部抜粋）

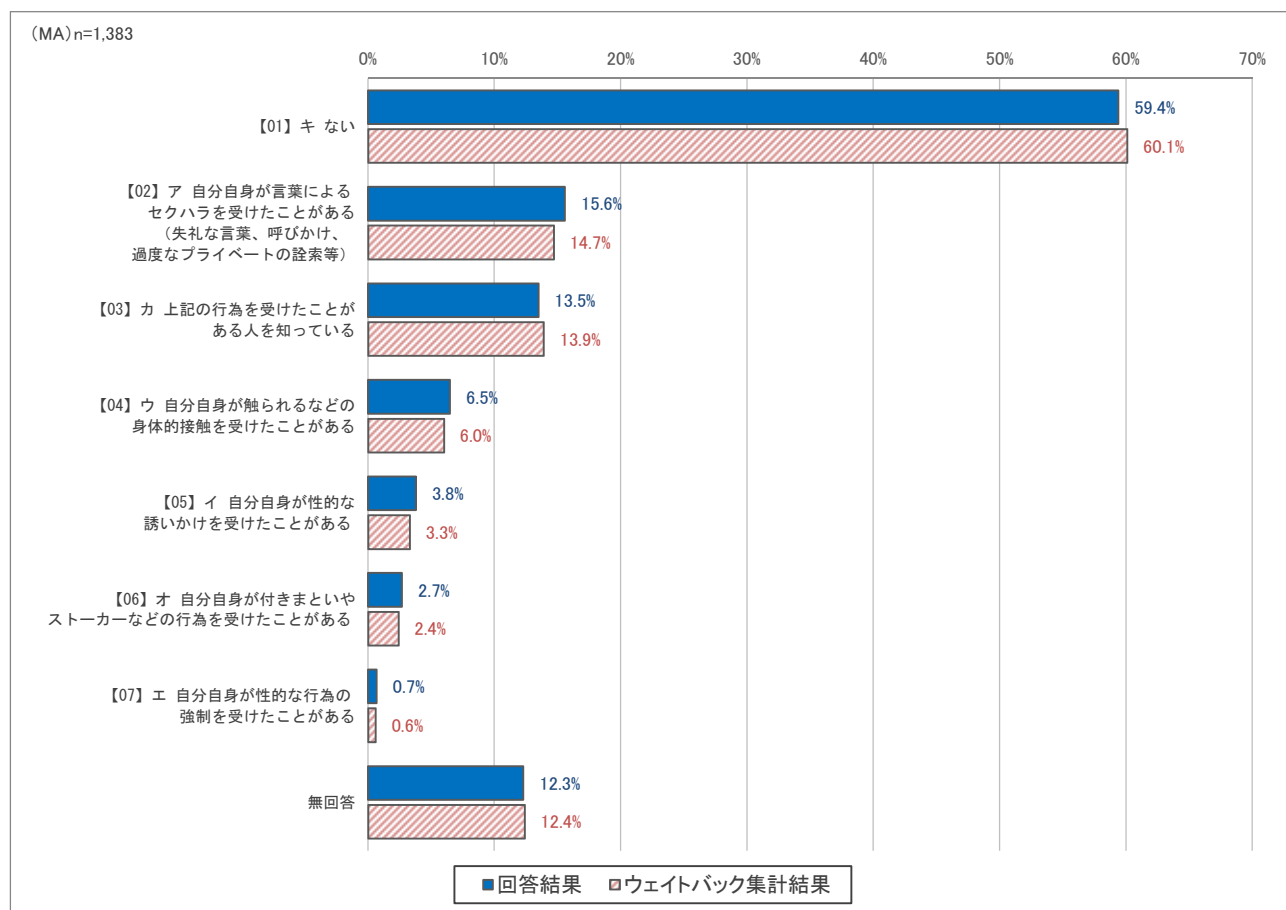
内容	性別	年齢
・ 友人	女性	65～69歳
・ 職場で不満のはけ口として	男性	40～44歳
・ 北茨城市役所の女性の方、弁護士の方（北茨城市役所無料相談）	女性	50～54歳
・ 配偶者本人	女性	40～44歳

■ 相手から受けた行為の相談先（各属性性別）



## (2) セクシュアル・ハラスメントの経験

問19-1 あなたの身近なところで次のようなセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を経験したり、見聞きしたことはありますか。（いくつでも）

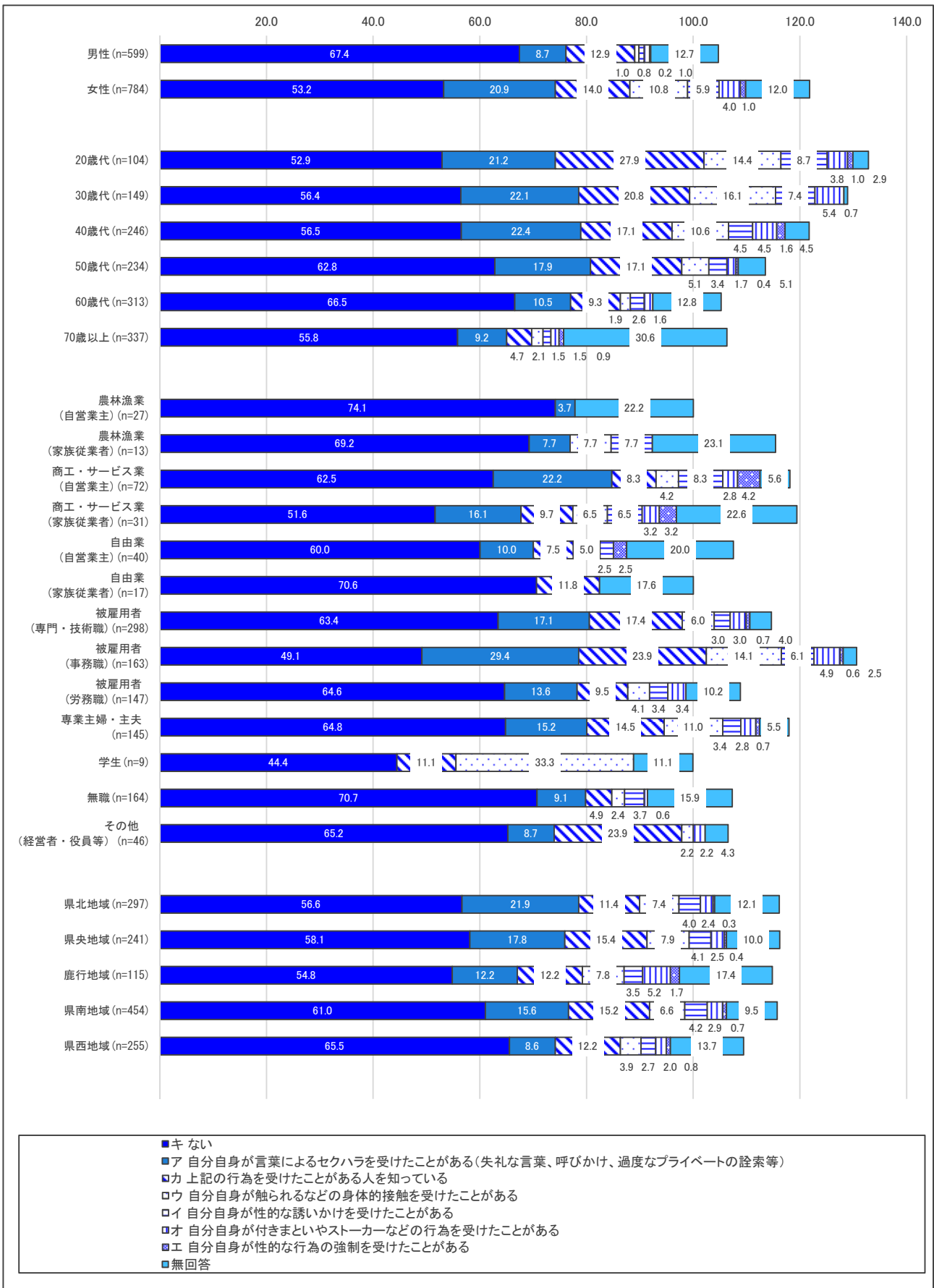


■ セクハラについては、約4割が経験または見聞きしている

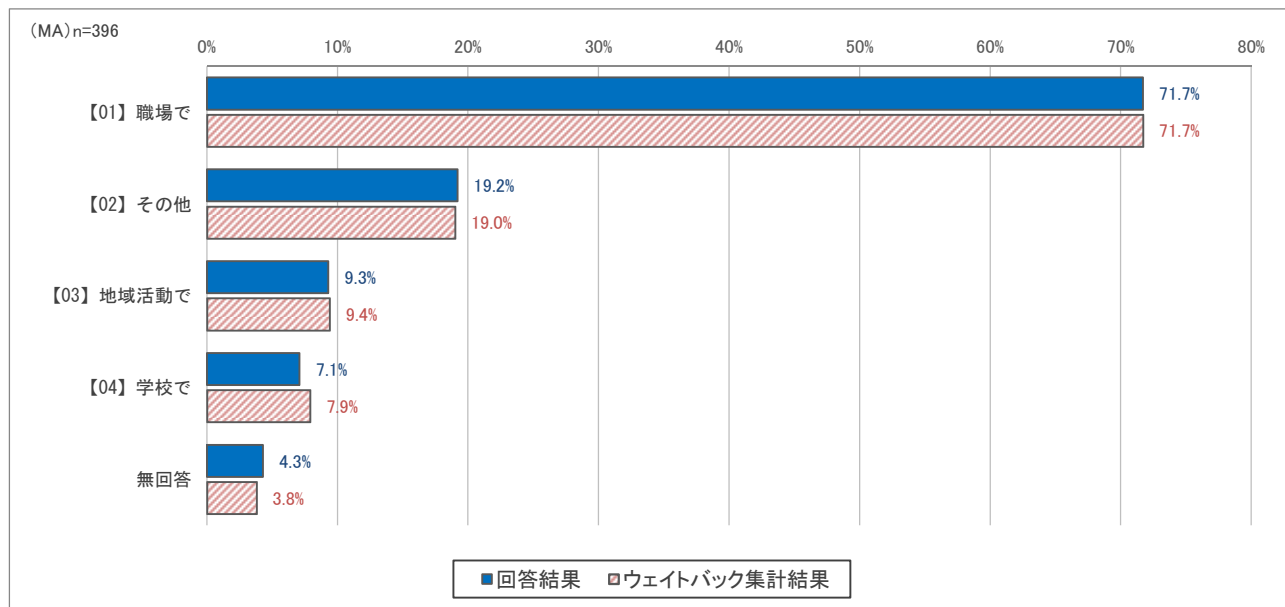
セクハラについては、経験したり見聞きしたことが「ない」が59.4%で最も高く、次いで「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」が15.6%、「上記の行為を受けたことがある人を知っている」が13.5%となっている。

性別にみると、セクハラを受けた経験、見聞きしたことが「ない」と回答した割合は、男性（67.4%）が女性（53.2%）より高くなっている。男性では「上記の行為を受けたことがある人を知っている」（12.9%）、「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」（8.7%）が高く、女性では「自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある」（20.9%）、「上記の行為を受けたことがある人を知っている」（14.0%）が高くなっている。

■セクハラの実験（各属性別）



問19-2 問19-1で ア,イ,ウ,エ,オ,カ とお答えいただいた方にうかがいます。  
そのセクシュアル・ハラスメントはどこで行われましたか。(いくつでも)



■セクハラが行われた場所について、約7割は「職場で」と回答

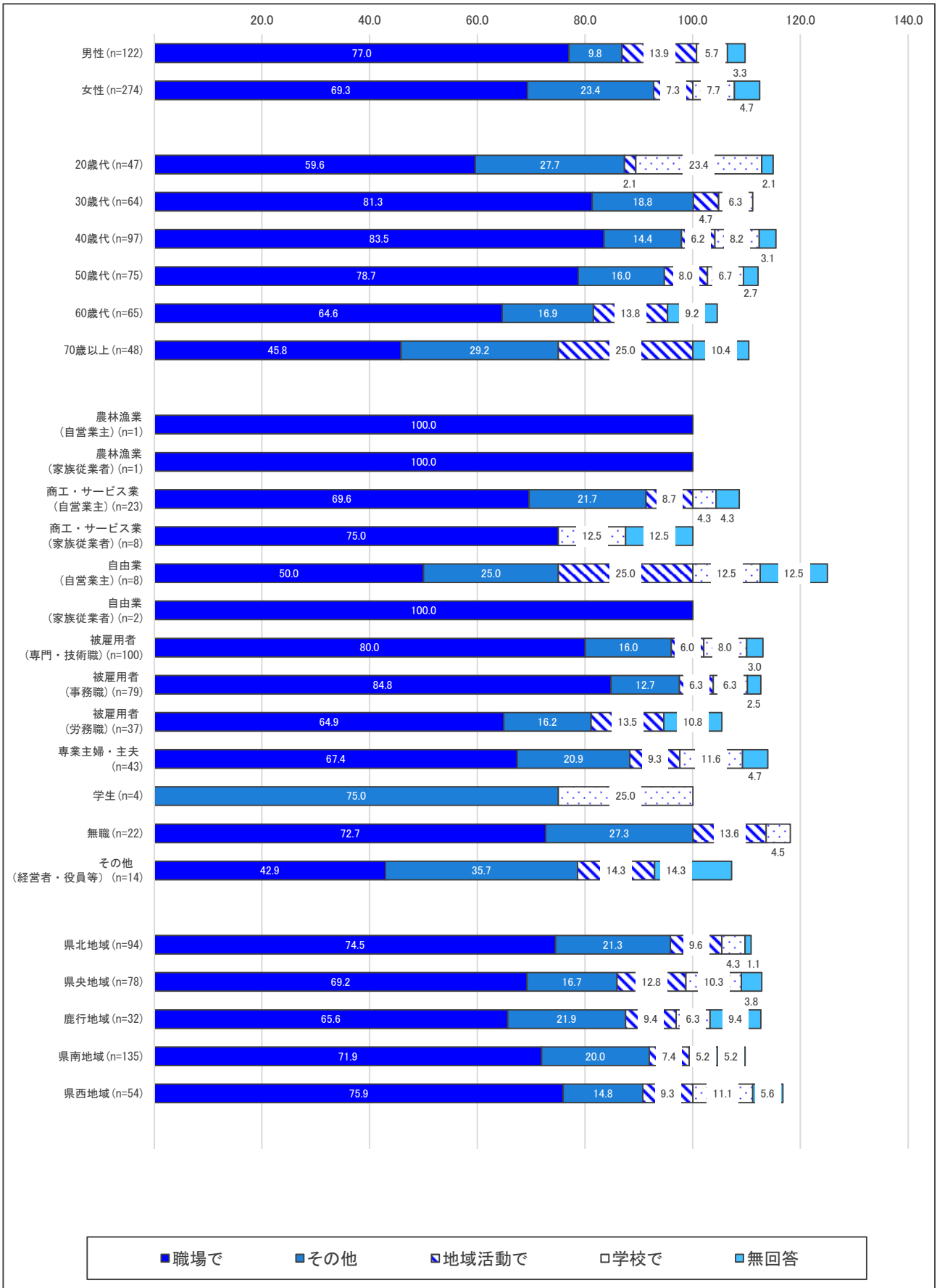
セクハラが行われた場所については、「職場で」が71.7%で最も高く、次いで「その他」が19.2%、「地域活動で」が9.3%となっている。

性別にみると、男性では「職場で」(77.0%)、「地域活動で」(13.9%)が高くなっており、女性では「職場で」(69.3%)、「その他」(23.4%)が高くなっている。

■セクハラが行われた場所（その他回答）（一部抜粋）

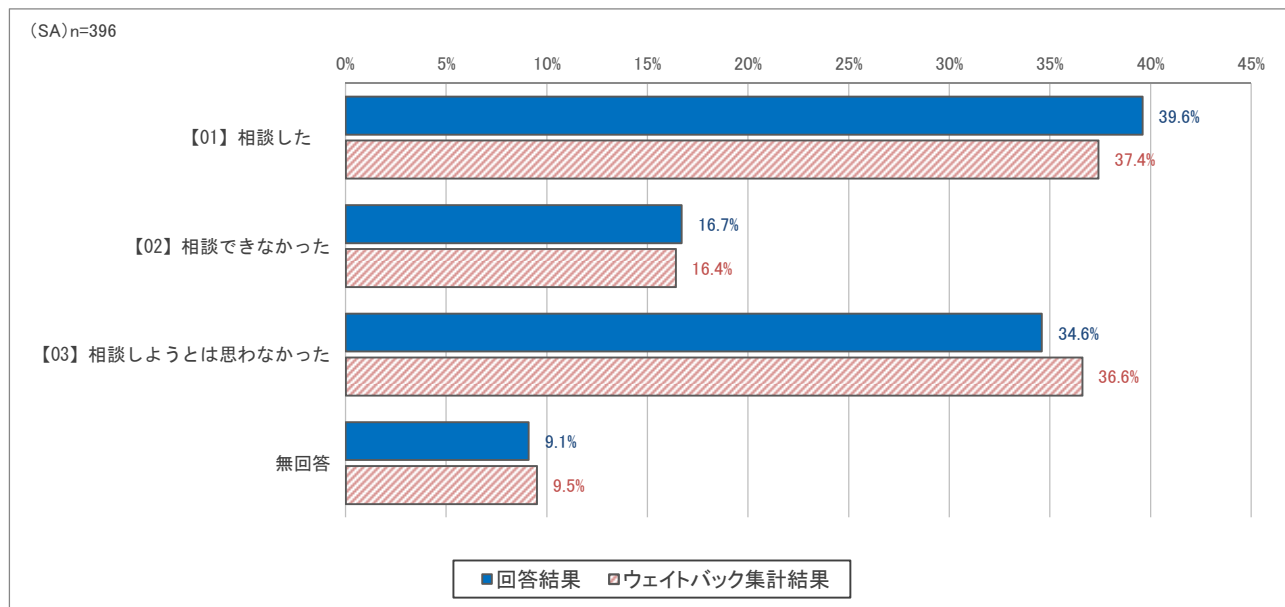
内容	性別	年齢
・ 家庭内	女性	45～49 歳
・ 自宅で	女性	30～34 歳
・ 公共交通機関	女性	30～34 歳
・ 電車	女性	25～29 歳
・ 職場の飲み会の席で	女性	35～39 歳
・ 終業後の飲み会,二次会等で。	女性	70 歳以上
・ 集金時の客から	女性	45～49 歳
・ 家に手紙できた。	女性	70 歳以上
・ 関連会社や取り引き先。	女性	40～44 歳
・ 帰宅途中	女性	70 歳以上
・ プライベート	男性	25～29 歳
・ 元配偶者の付きまとい。	男性	60～64 歳
・ 毎日のように電話。	女性	35～39 歳

■セクハラが行われた場所（各属性別）





問19-3 問19-1で ア,イ,ウ,エ,オ,カ とお答えいただいた方にうかがいます。  
 あなたの受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(ひとつだけ)

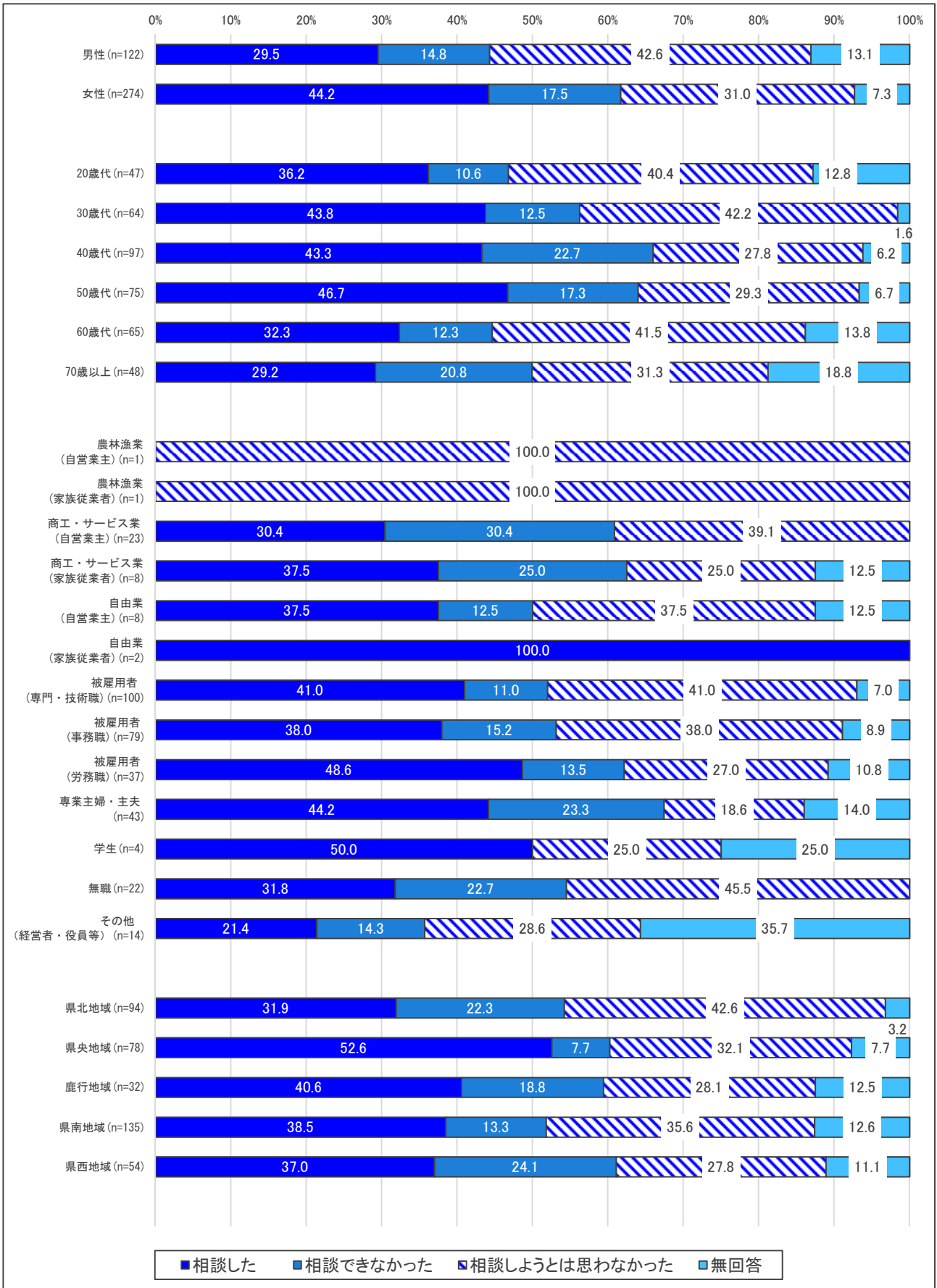


■ 相手から受けた行為について、約5割は「相談できなかった・相談しようとは思わなかった」

相手から受けた行為については、「相談できなかった」と「相談しようとは思わなかった」の合計が51.3%で最も高く、「相談した」は39.6%となっている。

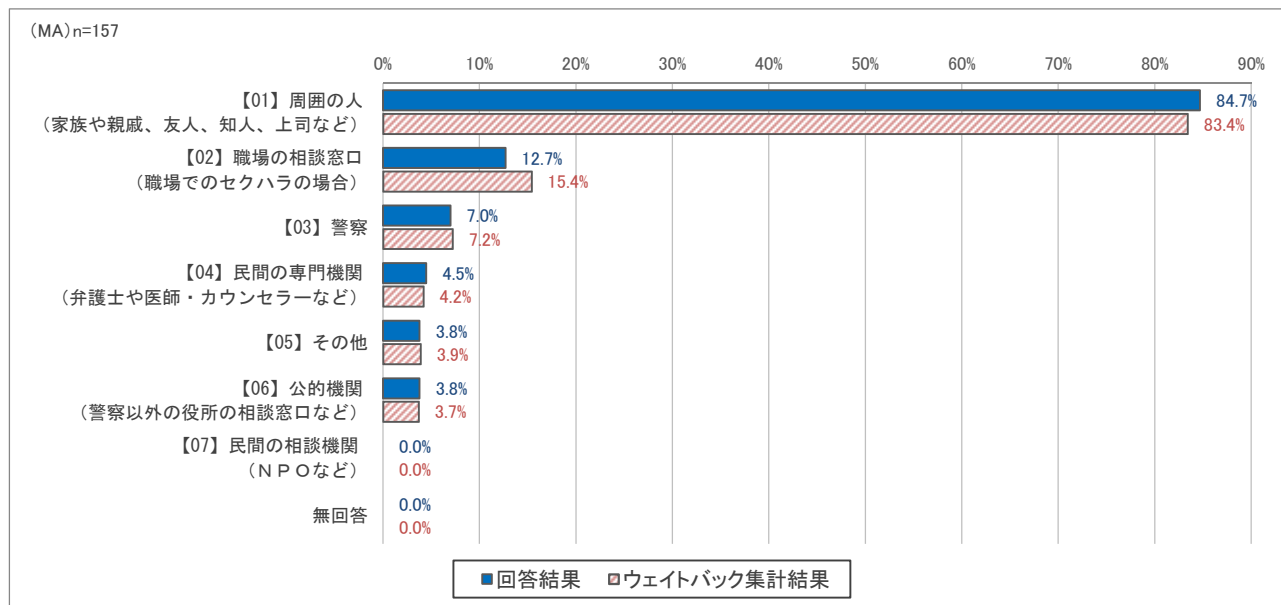
性別にみると、「相談した」と回答した割合は、女性(44.2%)が男性(29.5%)より高くなっている。

■ 受けた行為に関する相談の実施状況（各属性別）



問19-4 問19-3で「相談した」とお答えいただいた方にかがいます。

あなたが相談した人（場所）を教えてください。（いくつでも）



■ 相手から受けた行為の相談先は、84.7%が「周囲の人」

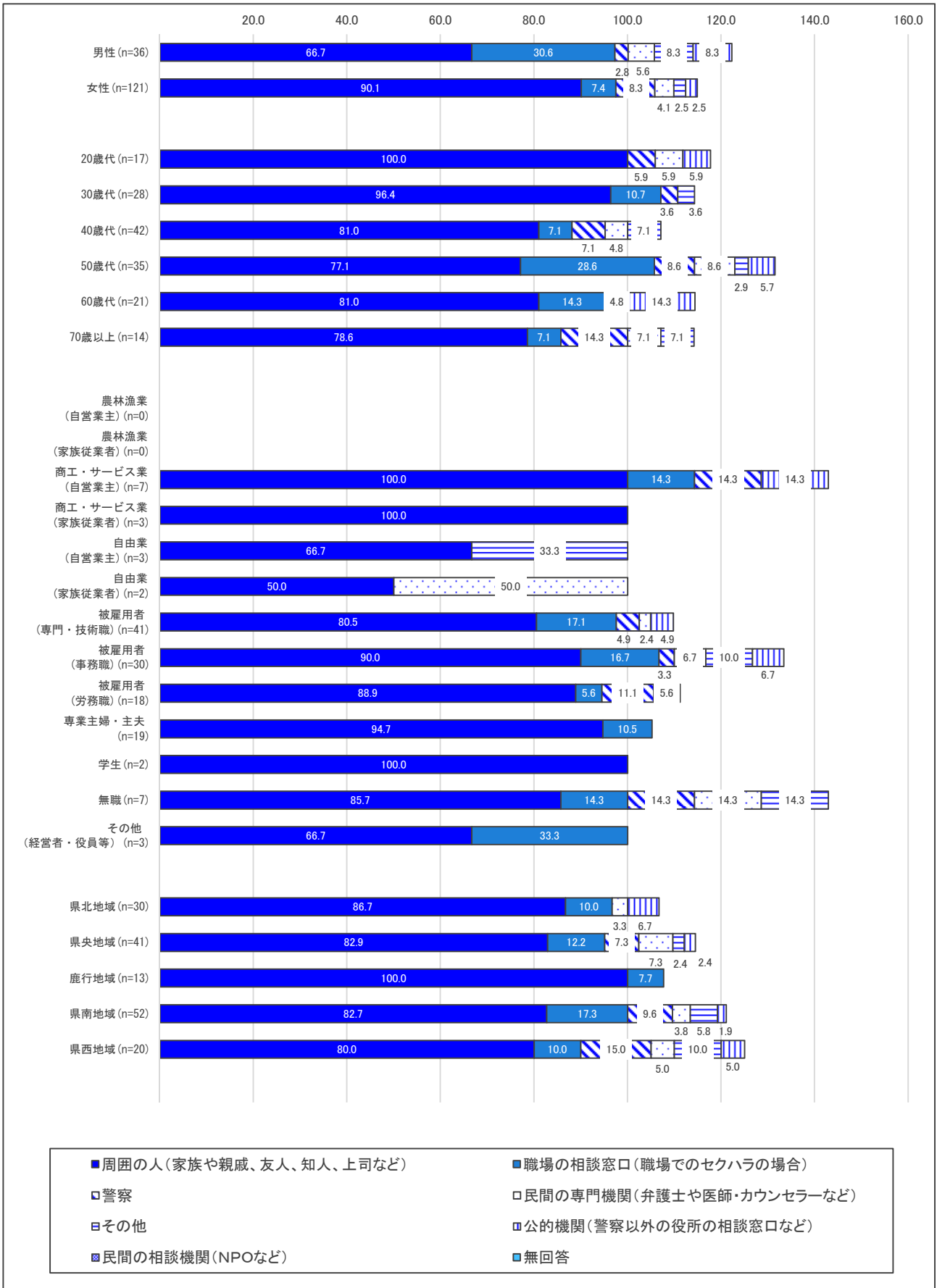
相手から受けた行為の相談先については、「周囲の人」が84.7%で最も高く、次いで「職場の相談窓口」が12.7%、「警察」が7.0%となっている。

性別にみると、男性は「周囲の人」(66.7%)「職場の相談窓口」(30.6%)が高くなっており、女性は「周囲の人」(90.1%)、「警察」(8.3%)が高くなっている。

■ 相手から受けた行為の相談先（その他回答）（一部抜粋）

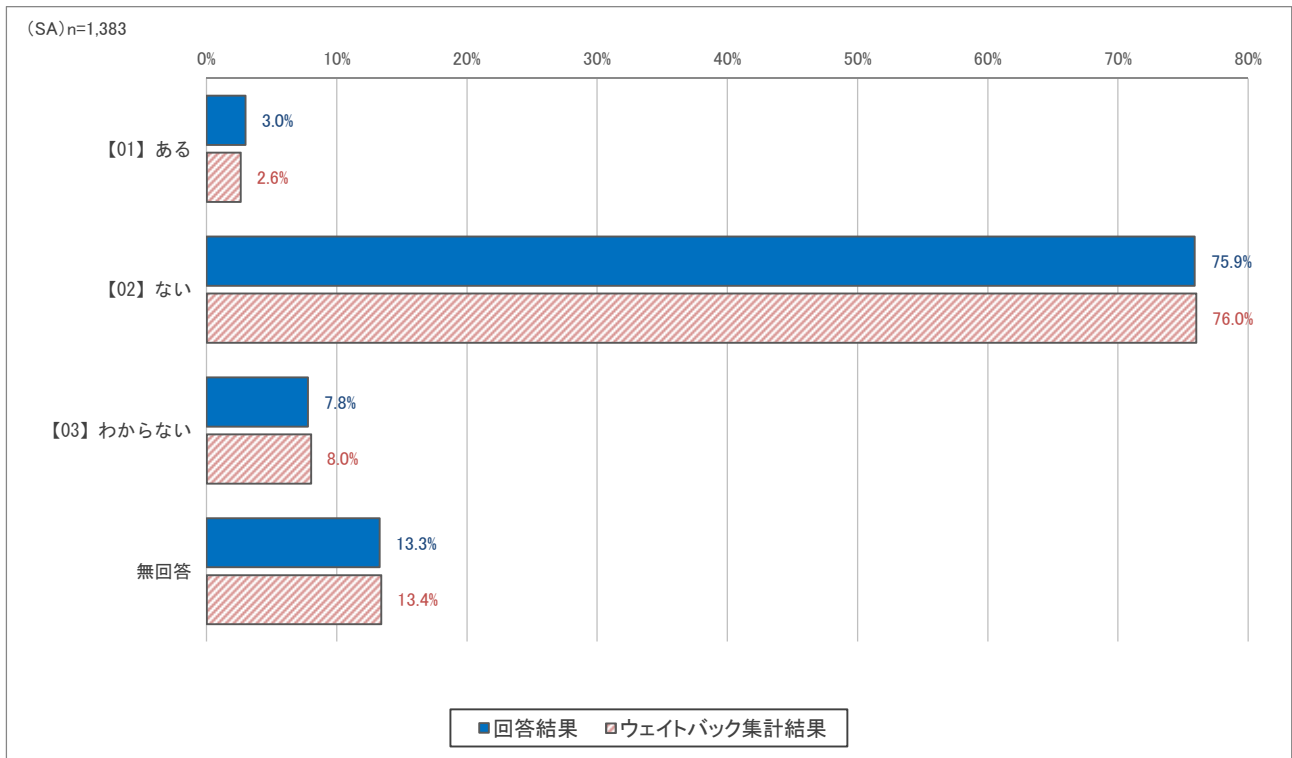
内容	性別	年齢
・ 職場の人に行ってもらったことになった（男性に）	女性	45～49歳
・ 本人と話し合いした。	男性	70歳以上
・ 職場の上司に相談したがもみけされた。	女性	35～39歳
・ 相談というより、同僚等にグチ程度。	女性	40～44歳

■ 相手から受けた行為の相談先 (各属性別)



### (3) マタニティ・ハラスメント,パタニティ・ハラスメントの経験

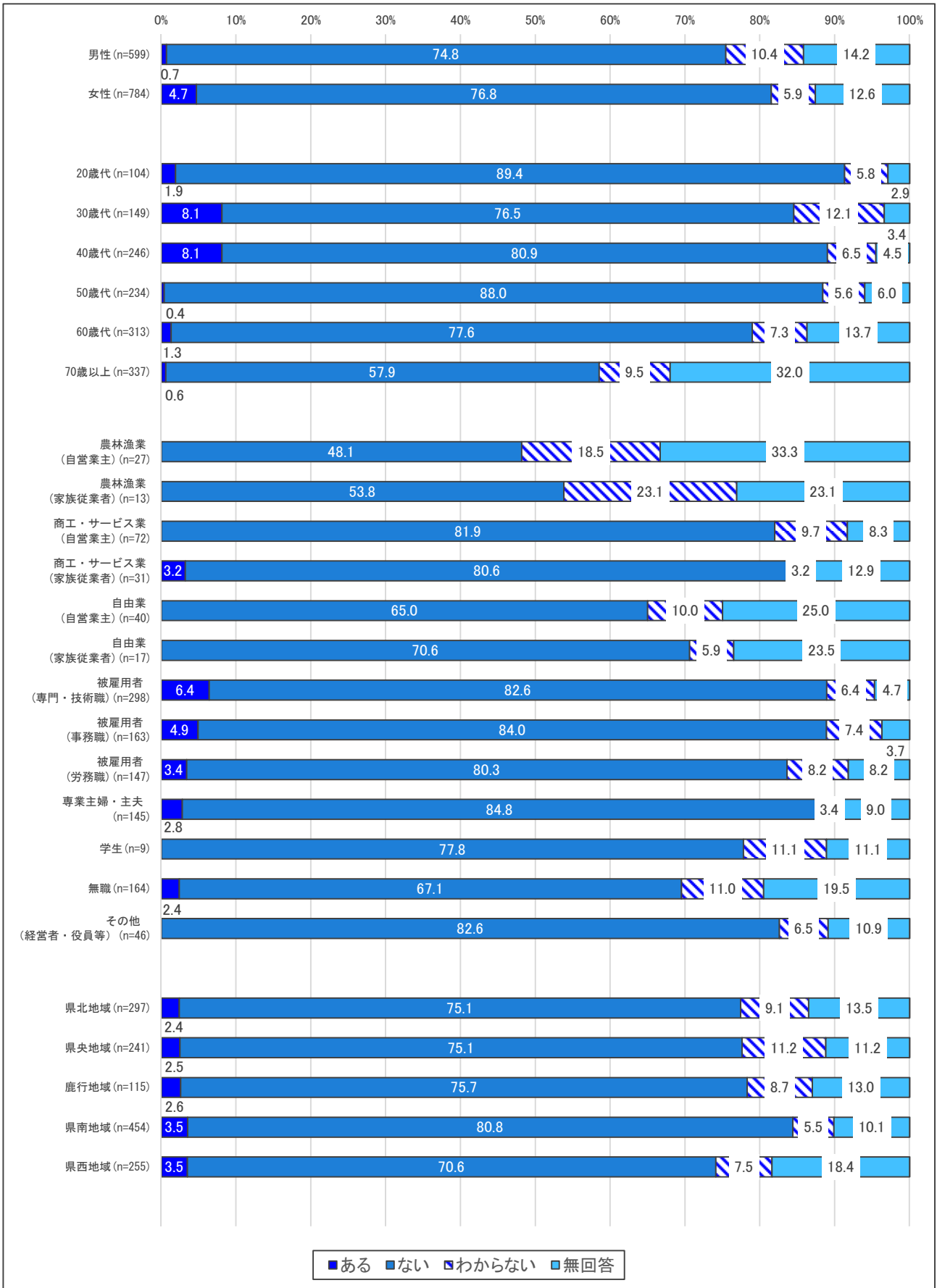
問20 あなたは、職場や地域等においてマタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対する嫌がらせ）又はパタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ）を受けたことがありますか。（ひとつだけ）



■回答者の75.9%は、マタハラ・パタハラを受けたことが「ない」と回答

マタハラ・パタハラを受けたことの有無については、「ない」の回答割合が75.9%となっている。性別にみると、「ある」と回答した割合は、女性（4.7%）が男性（0.7%）より高くなっている。

■ マタハラ、パタハラの経験（各属性別）

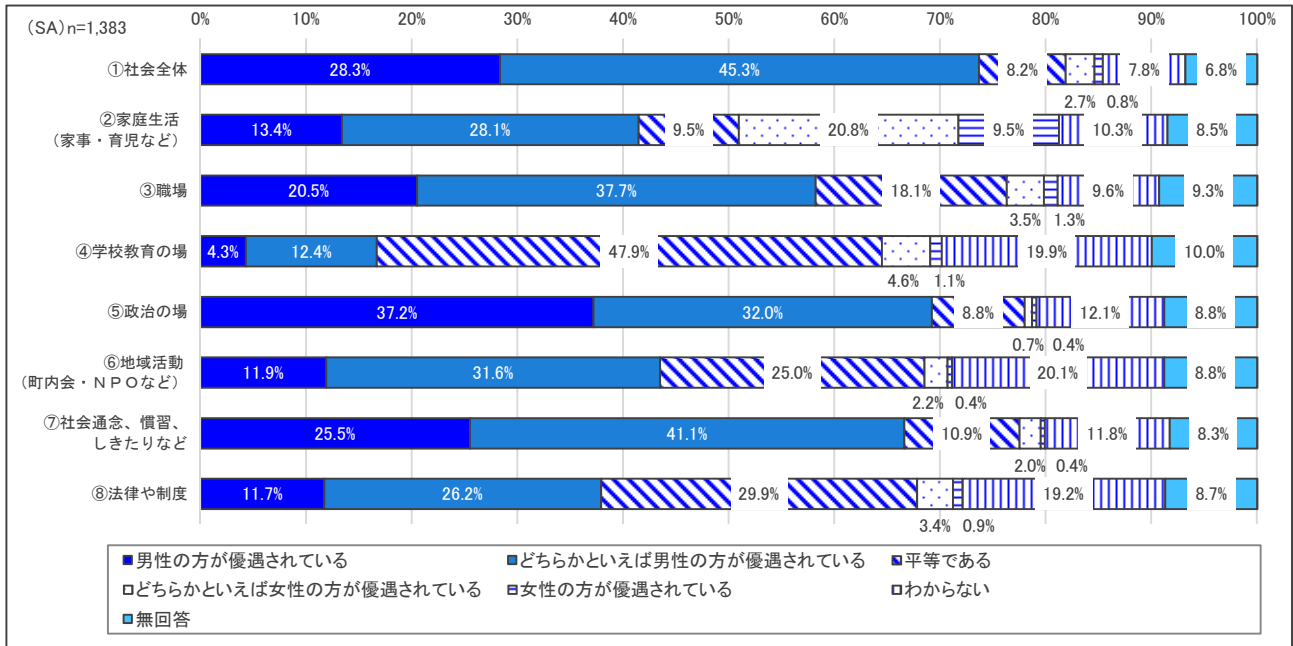


## 7 男女共同参画社会について

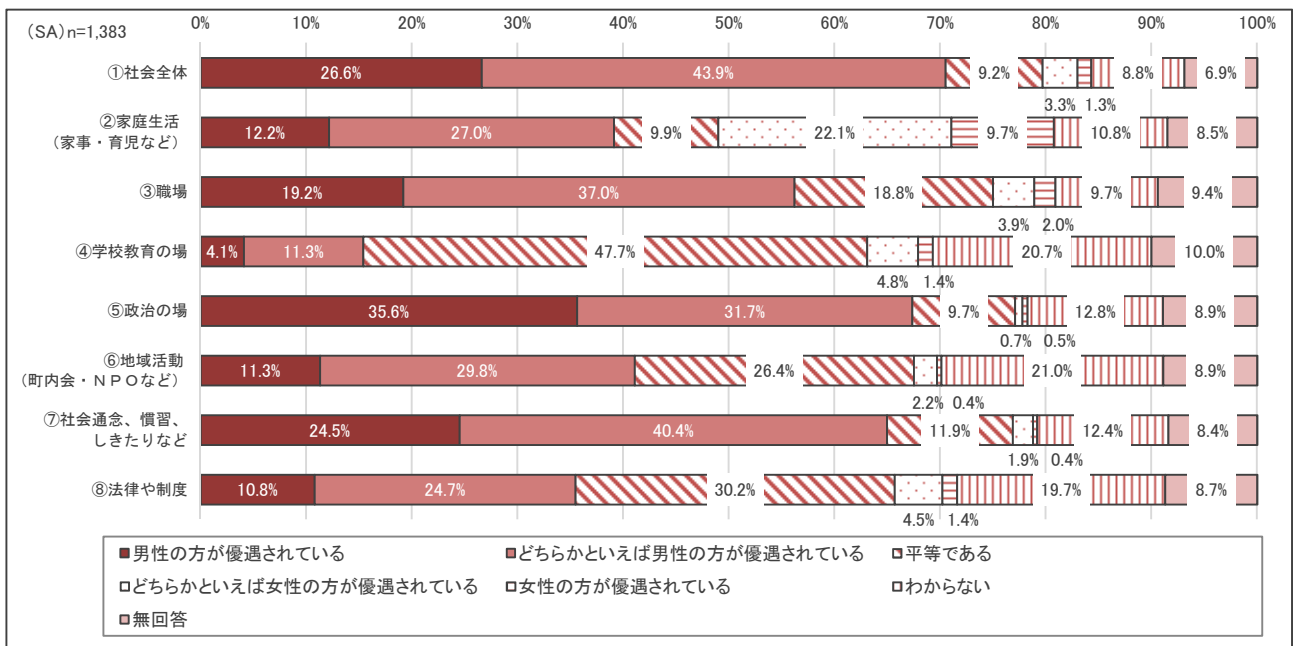
### (1) 各分野の男女の地位

問 2 1 次にあげる分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。(それぞれの項目でひとつだけ)

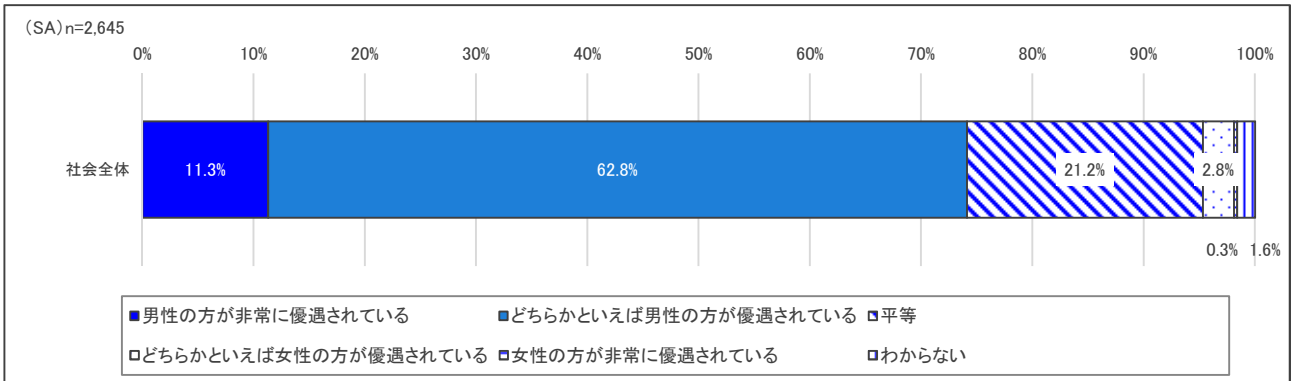
《ウェイトバック無し》



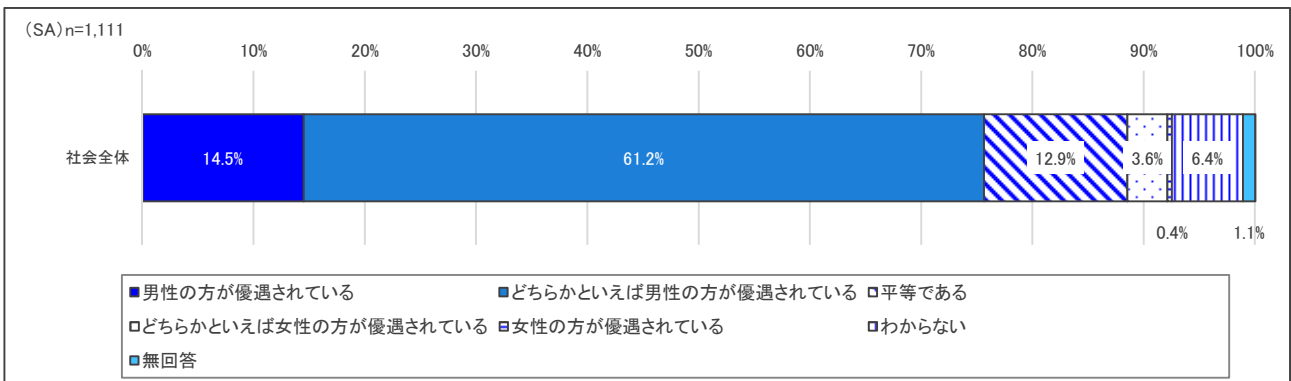
《ウェイトバック有り》



■ 令和元年全国



■ 平成 27 年茨城県



■ 学校教育の場については、平等感が高いものの、社会全体、政治の場、社会通念、慣習、しきたりなどでは、『男性の方が優遇されている』と感じている割合が高い

男女の地位は、学校教育の場を除く全ての分野で「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性の方が優遇されている』と感じている回答者の割合が高くなっている。学校教育の場では「平等である」と感じている割合が最も高く 47.9%となっている。

社会全体については、73.6%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」(8.2%)の回答は、前回調査の 12.9%より 4.7ポイント減少し、全国の 21.2%よりも低くなっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が 68.8%、女性が 77.3%と女性が 8.5ポイント高くなっている。

家庭生活（家事・育児など）については、41.5%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は 9.5%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が 38.0%、女性が 44.0%と女性が 6.0ポイント高くなっている。



職場については、58.2%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は18.1%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が55.3%、女性が60.5%と女性が5.2ポイント高くなっている。

学校教育の場については、16.7%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は47.9%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が13.5%、女性が19.0%と女性が5.5ポイント高くなっている。

政治の場については、69.2%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は8.8%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が63.3%、女性が73.8%と女性が10.5ポイント高くなっている。

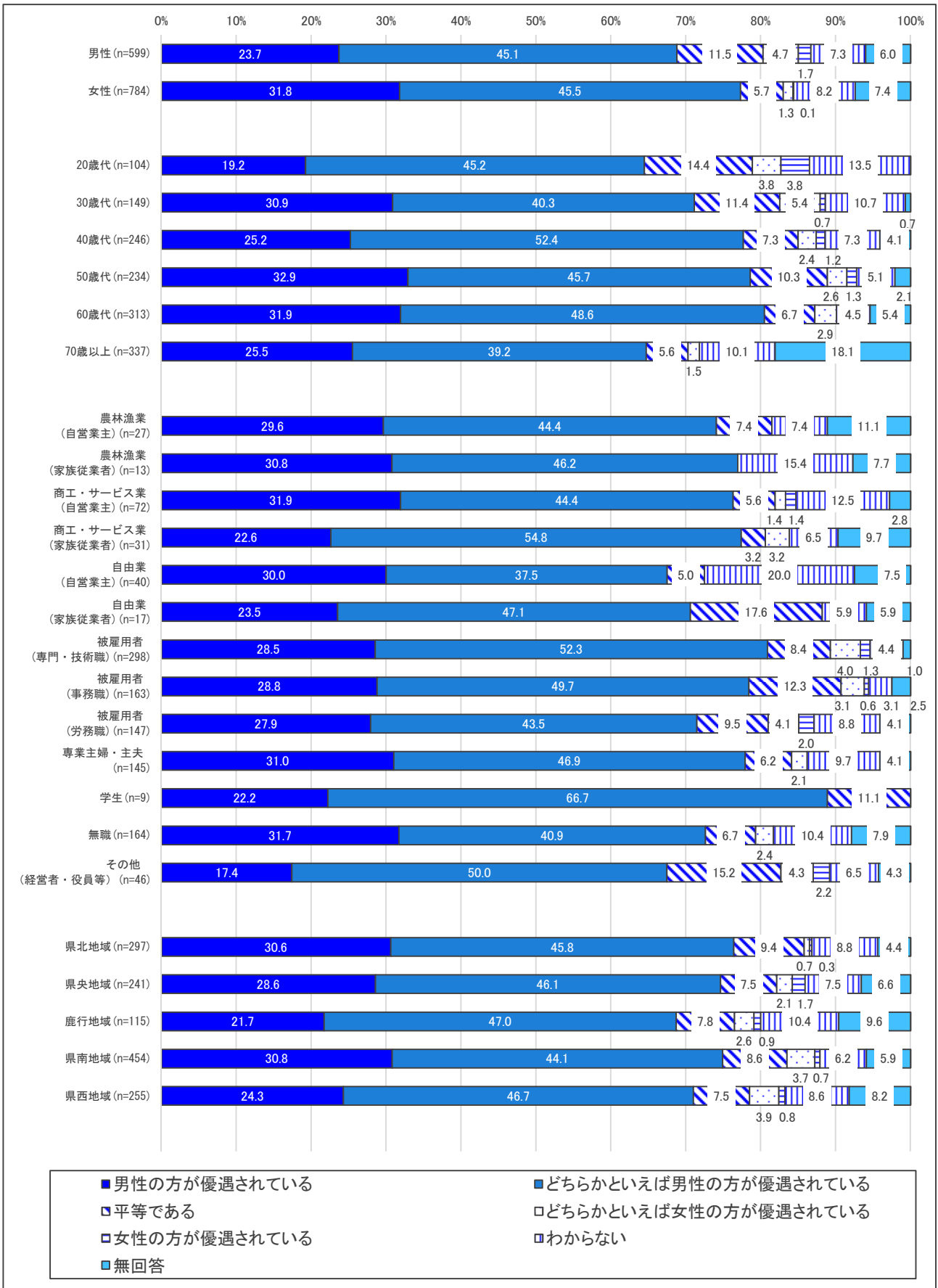
地域活動（町内会・NPOなど）については、43.5%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は25.0%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が40.6%、女性が45.8%と女性が5.2ポイント高くなっている。

社会通念、慣習、しきたりなどについては、66.6%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は10.9%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が64.3%、女性が68.5%と女性が4.2ポイント高くなっている。

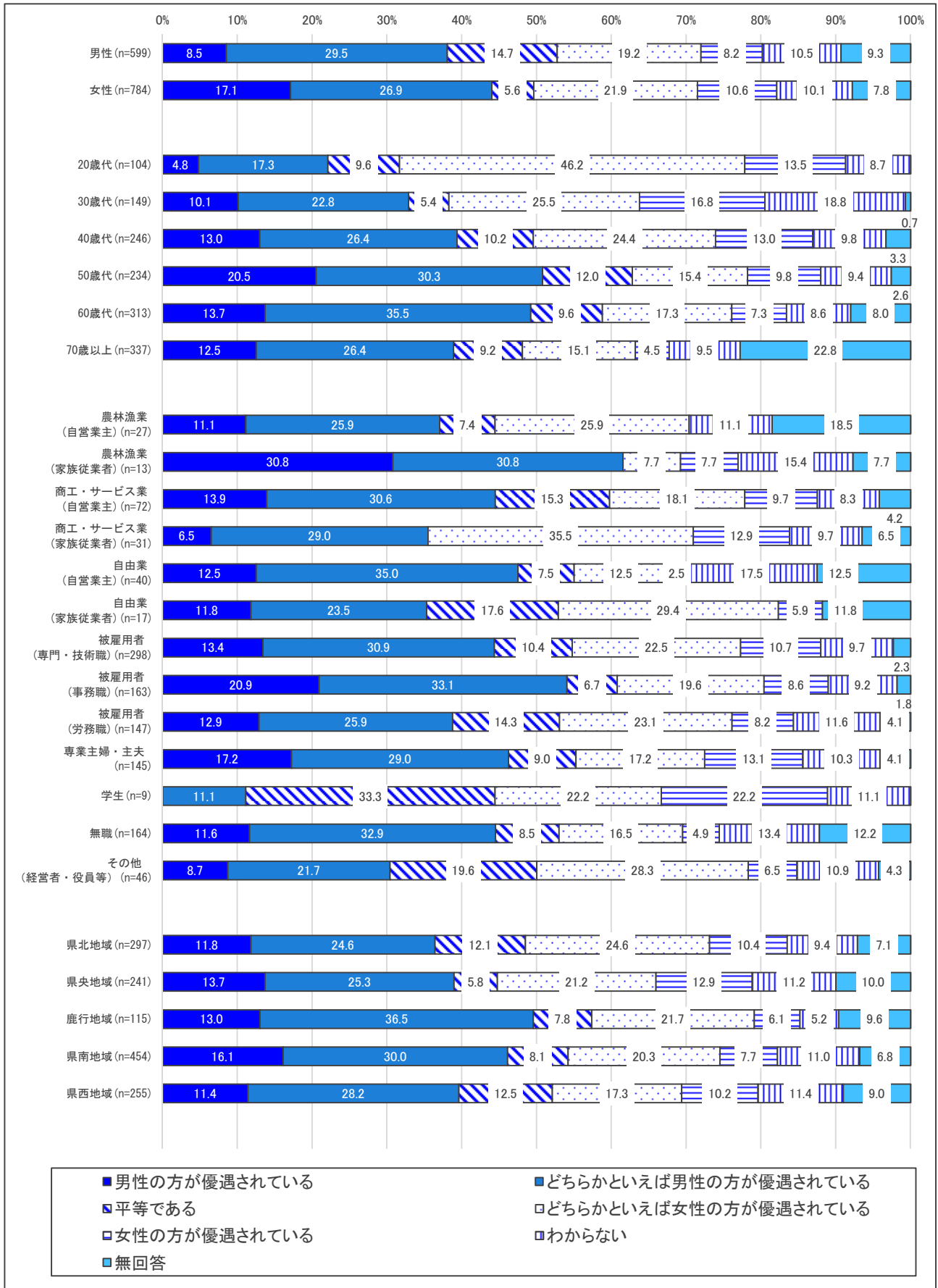
法律や制度については、37.9%が『男性の方が優遇されている』と感じており、「平等である」は29.9%となっている。男女別にみると、『男性の方が優遇されている』は男性が29.2%、女性が44.5%と女性が15.3ポイント高くなっている。

■ 各分野の男女の地位

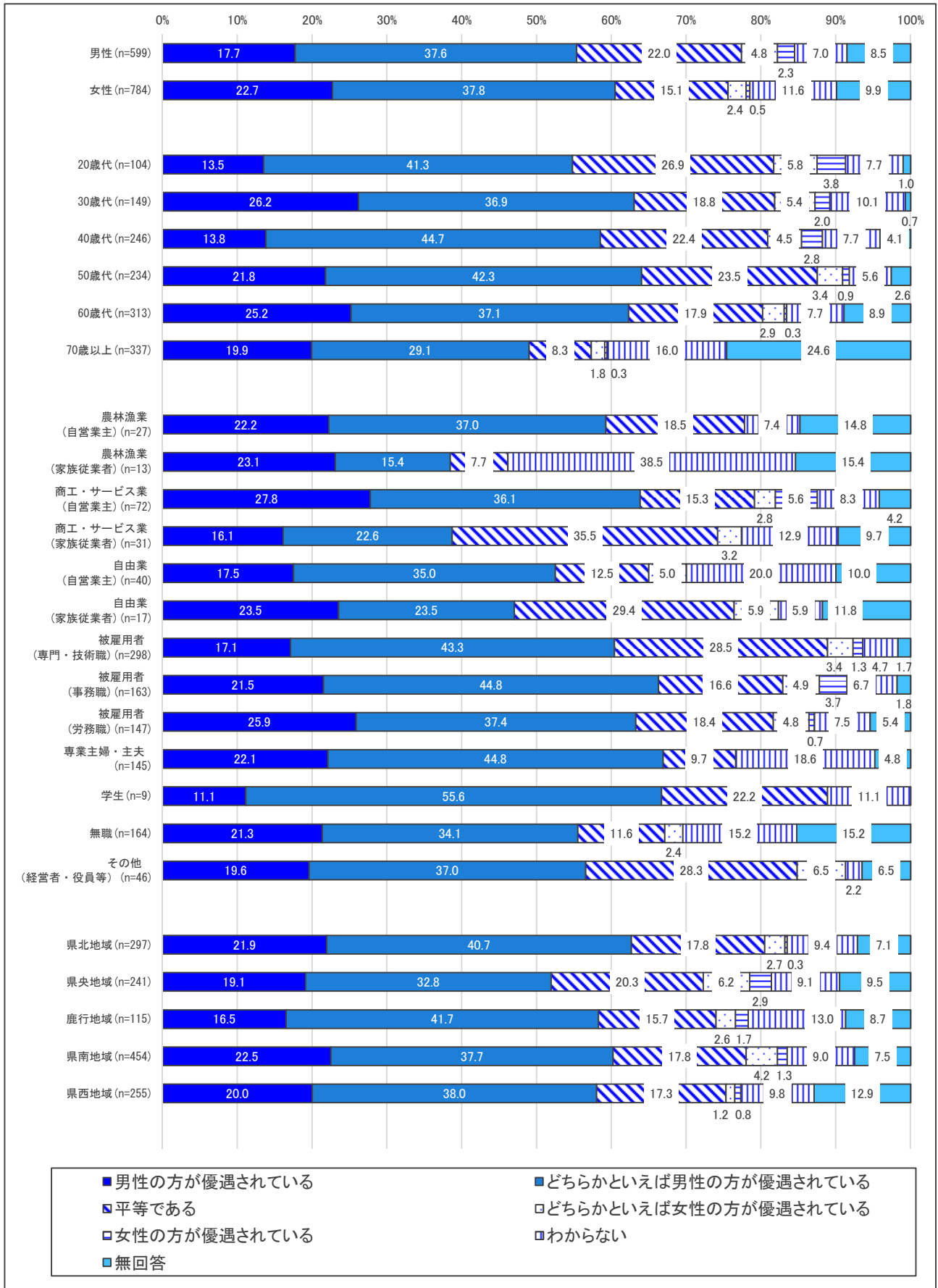
1. 社会全体



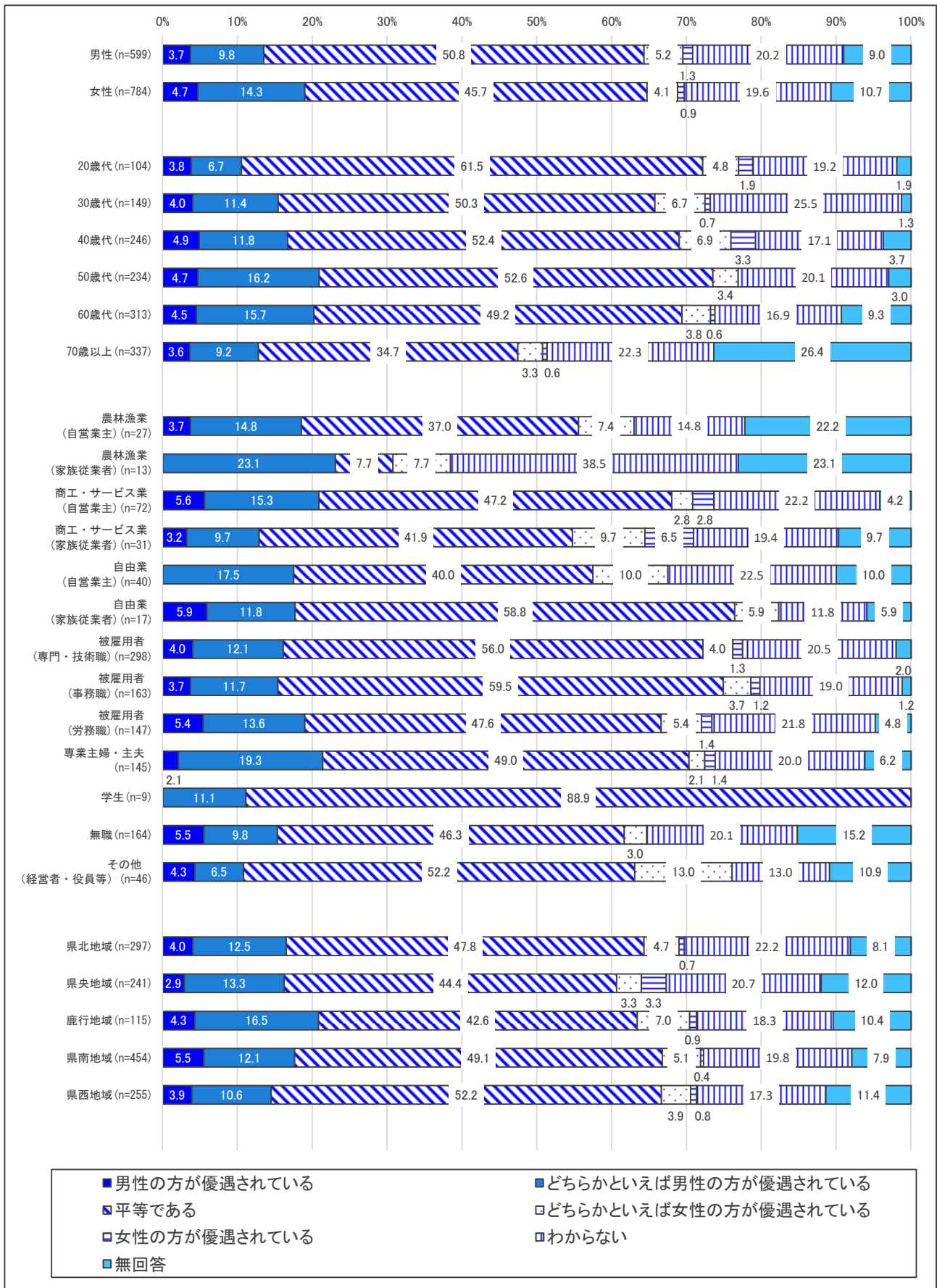
## 2. 家庭生活（家事・育児など）



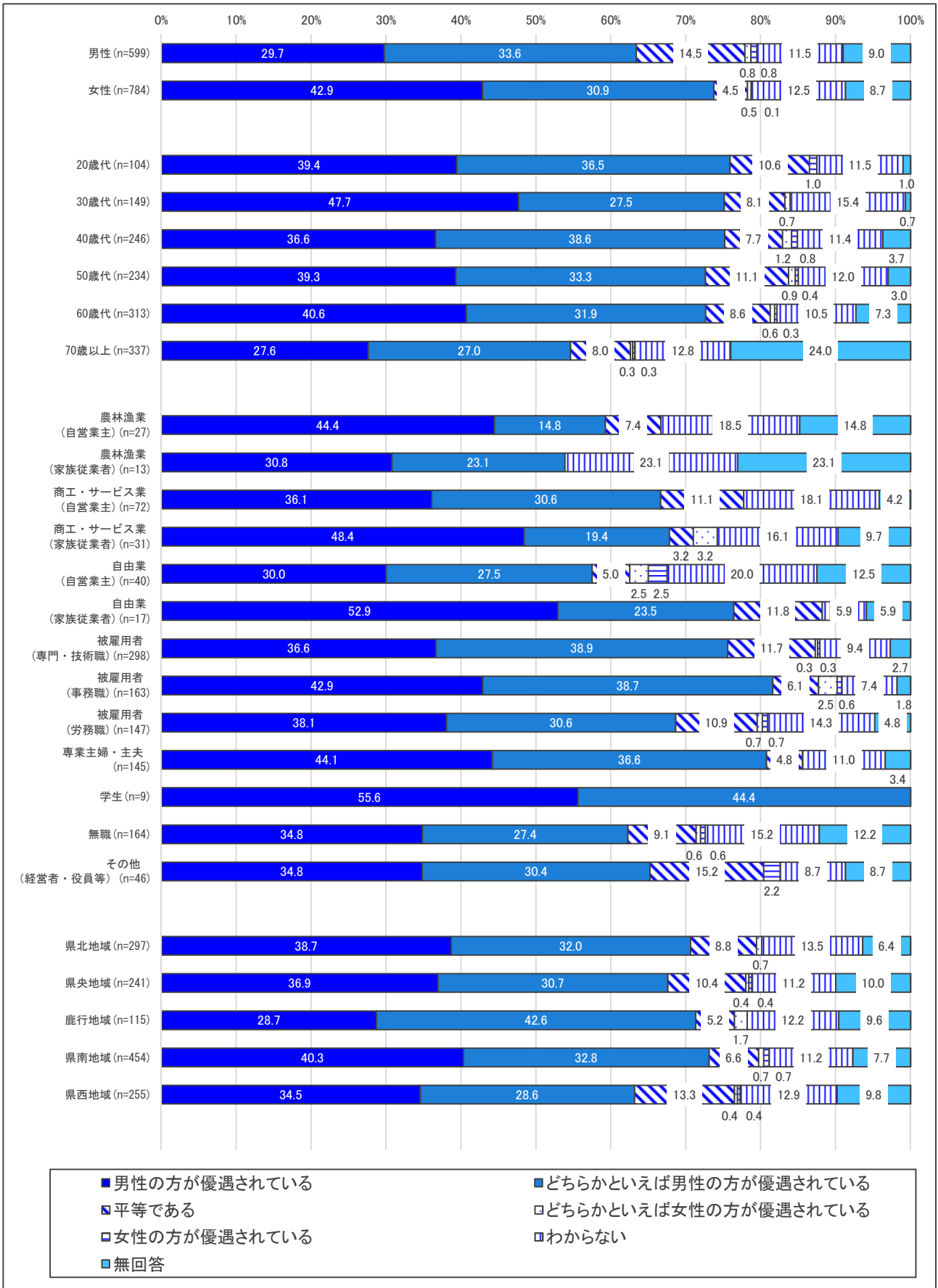
### 3. 職場



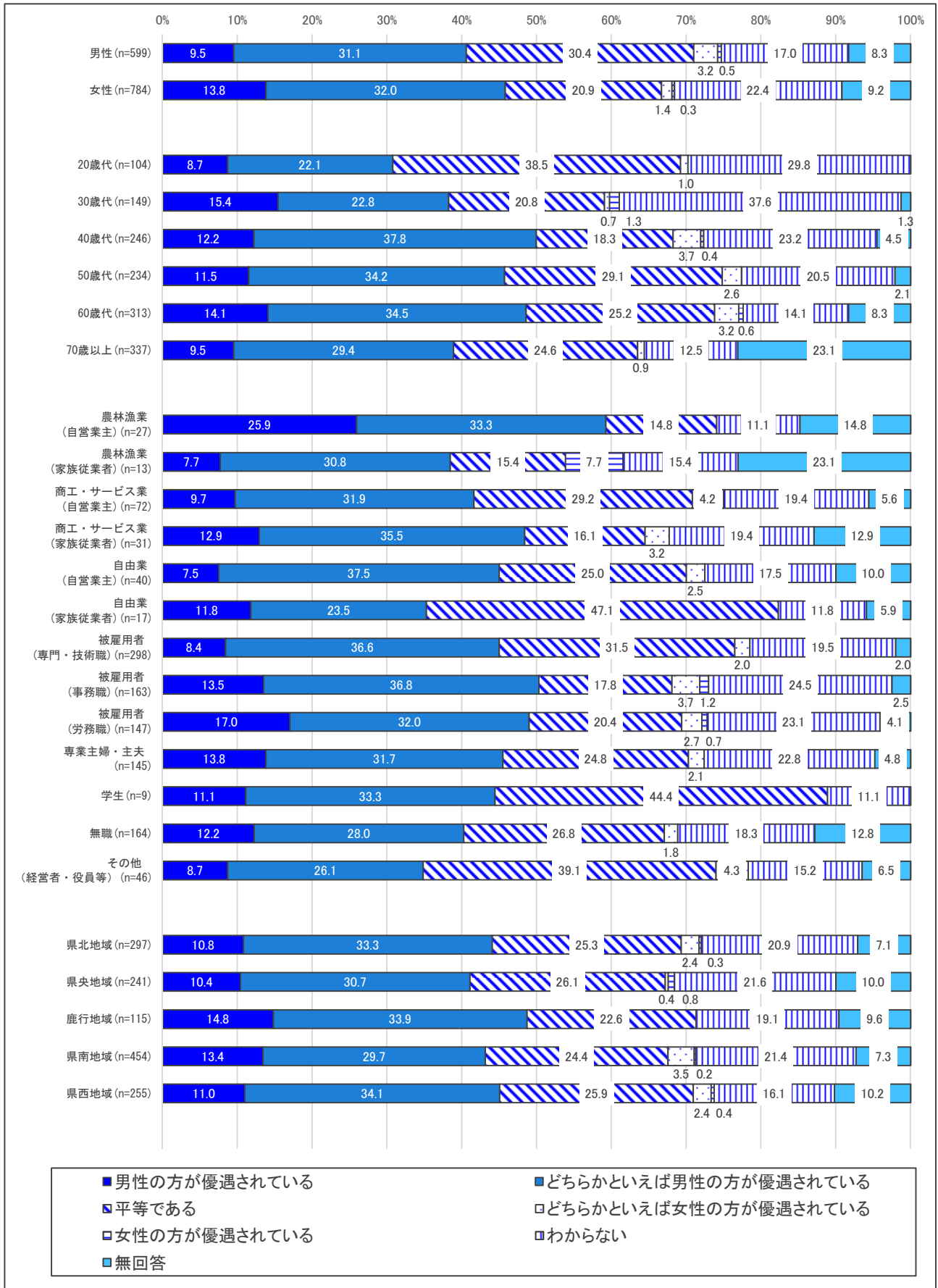
#### 4. 学校教育の場



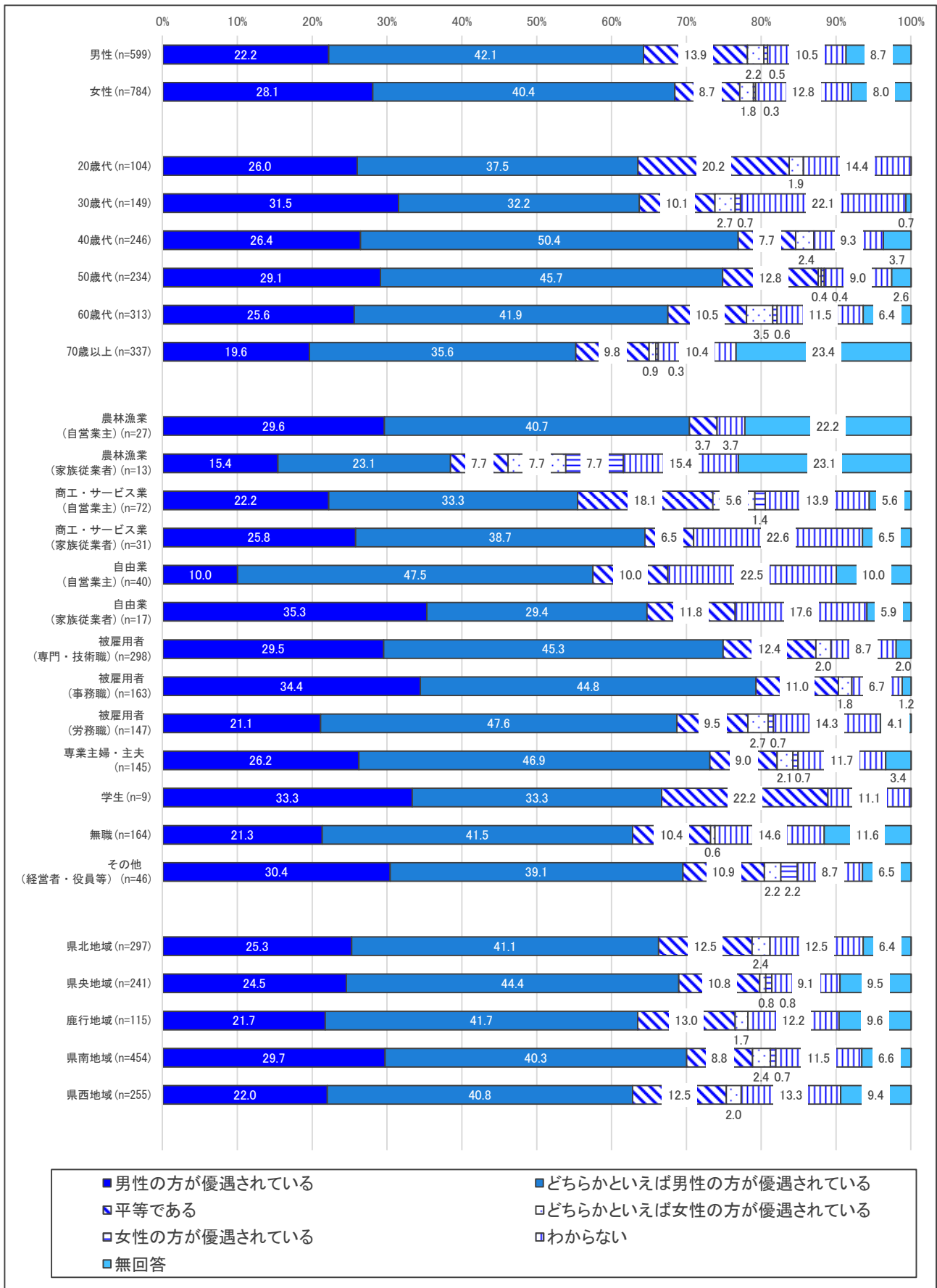
## 5. 政治の場



## 6. 地域活動（町内会・NPOなど）

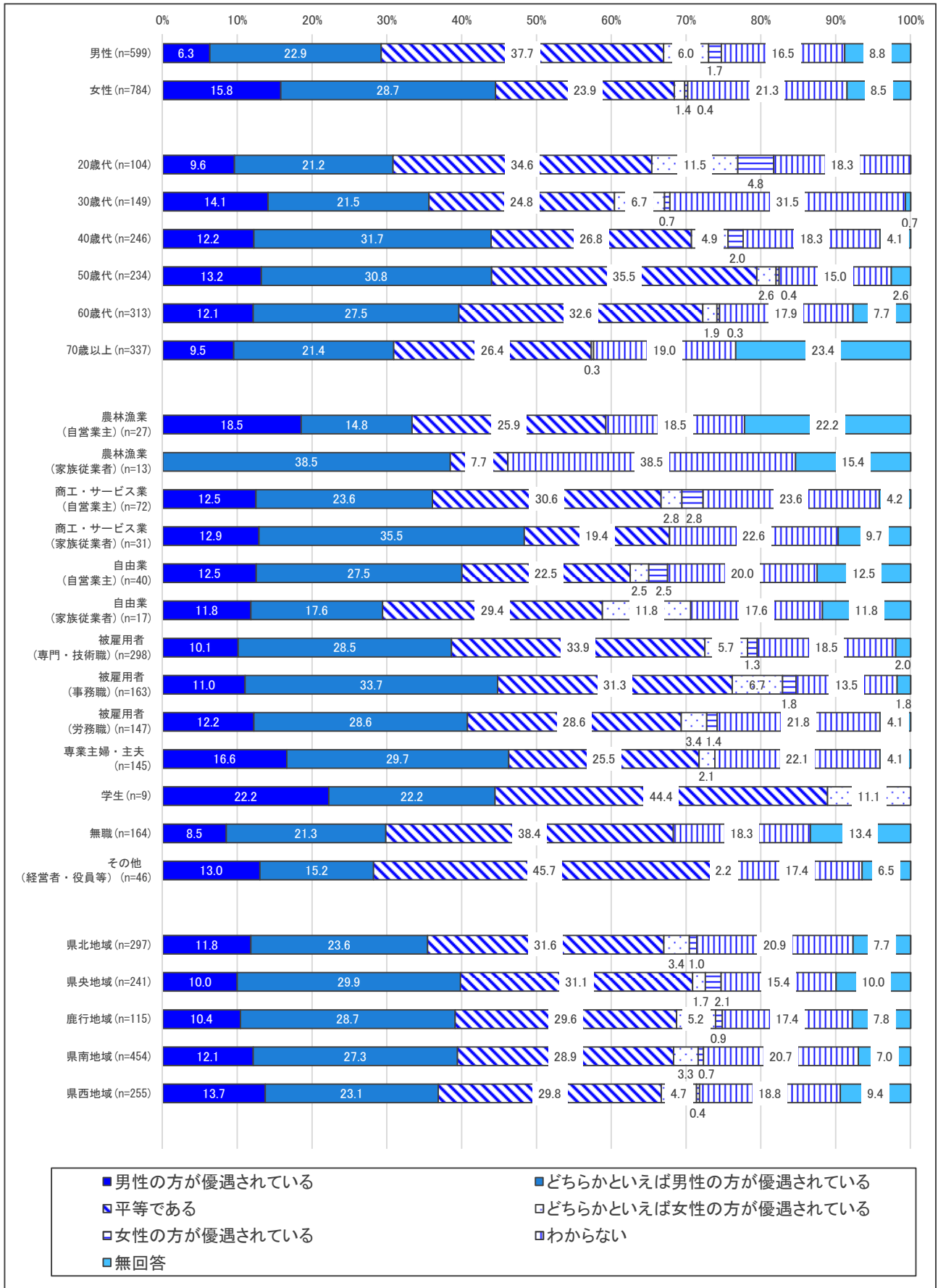


## 7. 社会通念, 慣習, しきたりなど



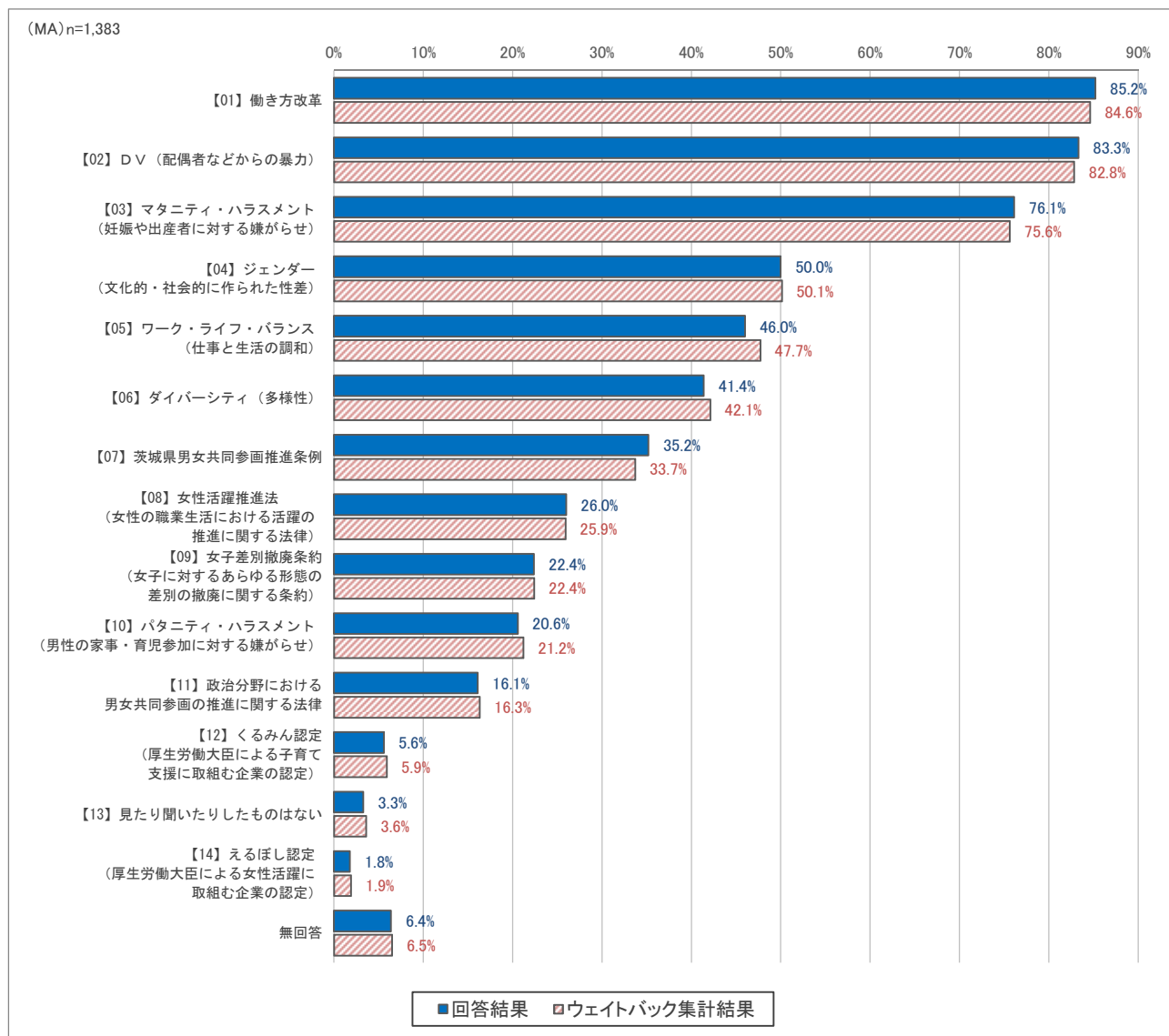


## 8. 法律や制度



## (2) 男女共同参画に関する用語等の認知度

問 2 2 次にあげる言葉を見たり聞いたりしたことがありますか。(いくつでも)



■回答者の8割以上が、「働き方改革」「DV」を知っていると回答しているが、「えるぼし認定」「くるみん認定」などは認知度が低い状況となっている

男女共同参画に関する用語等の認知度については、「働き方改革」が85.2%で最も高く、次いで「DV」が83.3%、「マタニティ・ハラスメント」が76.1%となっている。

男女別にみると、認知度に大きな差はないが、「ダイバーシティ」(男性：44.7%、女性：38.9%)「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」(男性：20.4%、女性：12.9%)は男性の認知度がやや高く、「ジェンダー」(男性：46.9%、女性：52.3%)、「茨城県男女共同参画推進条例」(男性：31.1%、女性：38.4%)は女性の認知度がやや高くなっている。

■男女共同参画に関する用語等の認知度（各属性別）

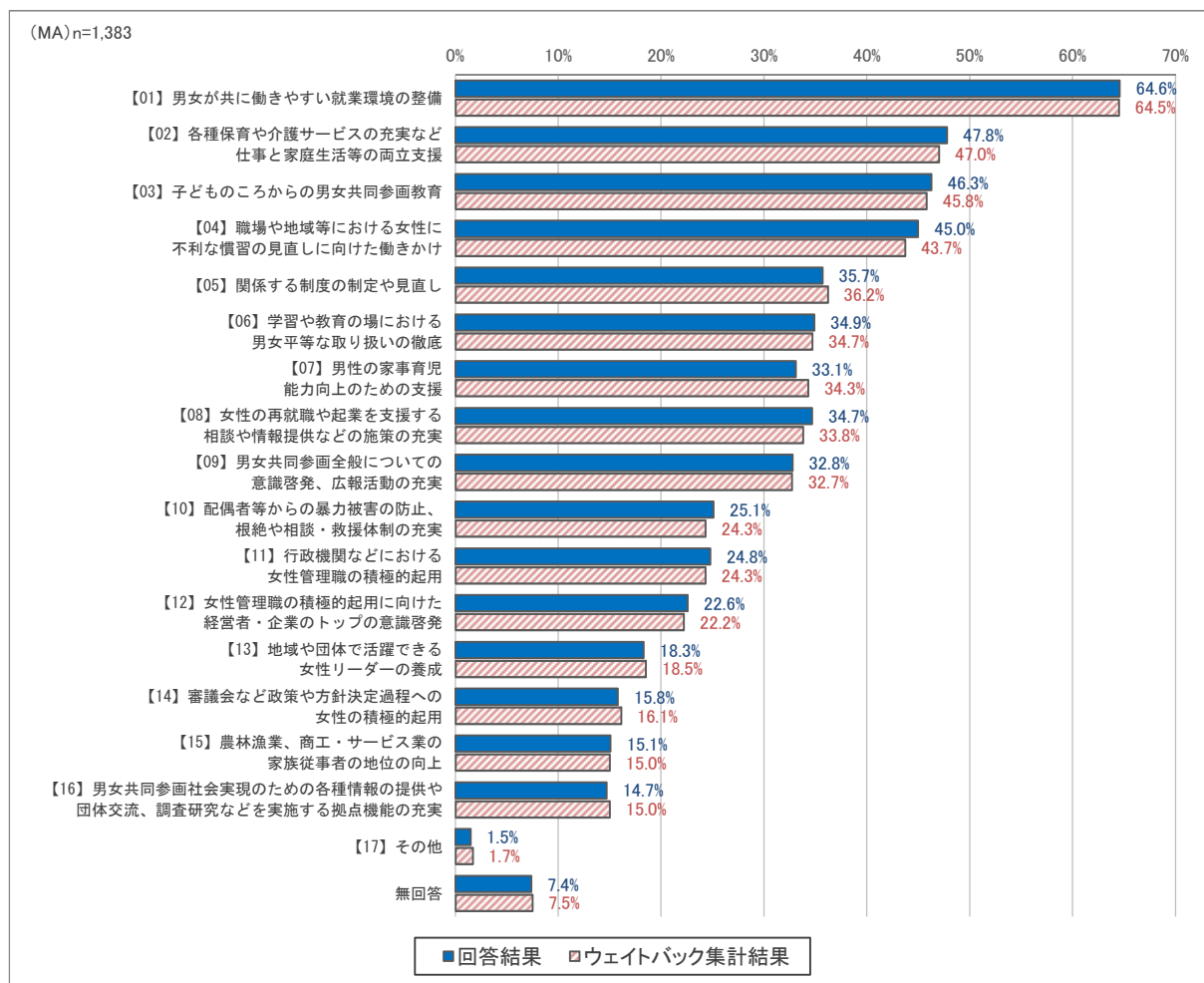
単位：%		回答対象者数 (n)	働き方改革	DV (配偶者などからの暴力)	マタニティ・ハラスメント (妊娠や出産者に対する嫌がらせ)	ジェンダー (文化的・社会的に作られた性差)	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	ダイバーシティ(多様性)	茨城県男女共同参画推進条例
性別	男性	599	83.8	81.1	73.6	46.9	48.2	44.7	31.1
	女性	784	86.2	84.9	77.9	52.3	44.3	38.9	38.4
年齢別	20歳代	104	89.4	89.4	83.7	70.2	69.2	47.1	30.8
	30歳代	149	95.3	94.0	89.3	71.8	62.4	54.4	30.2
	40歳代	246	92.7	92.7	85.8	64.2	60.6	53.3	34.1
	50歳代	234	91.9	92.7	86.3	59.8	52.6	57.3	31.6
	60歳代	313	85.6	82.7	73.5	42.2	39.6	38.0	39.6
	70歳以上	337	68.8	63.8	56.1	24.0	22.3	17.5	38.0
職業別	農林漁業(自営業主)	27	77.8	81.5	66.7	22.2	22.2	11.1	29.6
	農林漁業(家族従業者)	13	84.6	69.2	61.5	38.5	30.8	38.5	46.2
	商工・サービス業(自営業主)	72	87.5	87.5	79.2	44.4	45.8	40.3	33.3
	商工・サービス業(家族従業者)	31	90.3	87.1	74.2	45.2	38.7	38.7	35.5
	自由業(自営業主)	40	77.5	67.5	65.0	32.5	35.0	27.5	40.0
	自由業(家族従業者)	17	88.2	100.0	64.7	58.8	23.5	35.3	35.3
	被雇用者(専門・技術職)	298	94.6	93.6	83.2	70.5	60.4	54.7	38.6
	被雇用者(事務職)	163	96.3	95.7	92.6	68.7	68.7	64.4	44.8
	被雇用者(労務職)	147	85.7	83.7	75.5	41.5	40.1	37.4	31.3
	専業主婦・主夫	145	89.0	91.7	87.6	55.9	42.8	45.5	39.3
	学生	9	88.9	100.0	88.9	77.8	77.8	55.6	11.1
	無職	164	76.8	72.6	69.5	33.5	30.5	27.4	31.7
その他(経営者・役員等)	46	91.3	84.8	73.9	43.5	50.0	47.8	28.3	
地域別	県北地域	297	87.5	84.5	78.1	48.5	47.8	41.8	32.3
	県央地域	241	85.9	81.7	76.3	52.3	51.5	39.0	46.5
	鹿行地域	115	78.3	79.1	70.4	38.3	43.5	36.5	33.9
	県南地域	454	87.7	87.4	80.4	56.8	49.8	49.3	31.5
	県西地域	255	83.1	80.4	70.2	43.5	35.7	33.3	35.7

■男女共同参画に関する用語等の認知度（各属性別）（続き）

単位：%		女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	パタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ）	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	くるみん認定（厚生労働大臣による子育て支援に取組む企業の認定）	見たり聞いたりしたものはない	えるぼし認定（厚生労働大臣による女性活躍に取組む企業の認定）	無回答
性別	男性	27.0	25.2	22.4	20.4	4.8	3.3	2.2	7.0
	女性	25.3	20.3	19.3	12.9	6.1	3.3	1.5	6.0
年齢別	20歳代	33.7	27.9	23.1	15.4	12.5	1.9	2.9	1.9
	30歳代	32.9	31.5	32.2	14.8	8.7	-	1.3	1.3
	40歳代	24.4	19.1	26.0	13.4	6.5	0.8	4.1	2.8
	50歳代	25.6	19.7	20.5	13.7	4.3	1.3	1.3	2.1
	60歳代	24.9	20.4	16.9	17.9	3.5	2.9	1.0	4.8
	70歳以上	23.1	22.8	14.2	19.0	4.2	8.9	1.2	17.2
職業別	農林漁業（自営業主）	22.2	11.1	22.2	18.5	3.7	-	3.7	11.1
	農林漁業（家族従業者）	23.1	7.7	23.1	23.1	23.1	7.7	-	-
	商工・サービス業（自営業主）	27.8	16.7	29.2	15.3	5.6	5.6	4.2	1.4
	商工・サービス業（家族従業者）	19.4	16.1	6.5	6.5	-	3.2	-	3.2
	自由業（自営業主）	20.0	22.5	20.0	15.0	2.5	5.0	-	12.5
	自由業（家族従業者）	35.3	23.5	11.8	23.5	-	-	-	-
	被雇用者（専門・技術職）	28.9	23.2	25.8	17.4	6.7	-	2.0	1.7
	被雇用者（事務職）	38.0	30.1	33.1	22.1	11.0	-	5.5	1.8
	被雇用者（労務職）	23.1	25.2	13.6	8.8	3.4	6.8	-	2.0
	専業主婦・主夫	22.8	18.6	14.5	13.1	0.7	2.1	-	3.4
	学生	55.6	44.4	44.4	44.4	33.3	-	11.1	-
	無職	27.4	26.2	20.1	18.9	4.3	4.9	1.2	9.8
その他（経営者・役員等）	37.0	30.4	15.2	19.6	6.5	2.2	2.2	4.3	
地域別	県北地域	23.2	24.6	20.5	15.2	2.7	4.0	0.7	4.7
	県央地域	27.4	19.9	23.2	20.3	8.3	2.9	2.1	5.4
	鹿行地域	24.3	27.0	22.6	9.6	5.2	2.6	1.7	9.6
	県南地域	31.1	24.0	22.0	15.9	6.6	2.9	2.6	4.2
	県西地域	20.4	16.5	15.7	15.7	5.1	4.3	1.6	9.8

### (3) 男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容

問 2 3 男女共同参画社会を実現するためには、県や市町村は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。(いくつでも)



■ 男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容として、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」が 64.6%

男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容については、「男女が共に働きやすい就業環境の整備」が 64.6%で最も高く、次いで「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」が 47.8%、「子どものころからの男女共同参画教育」が 46.3%となっている。

性別にみると、「各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援」(男性: 39.7%, 女性: 54.0%)、「女性の再就職や起業を支援する相談や情報提供などの施策の充実」(男性: 28.5%, 女性: 39.4%)、「男性の家事・育児能力向上のための支援」(男性: 27.5%, 女性: 37.4%)は女性の回答割合が男性を 10 ポイント程度上回っている。

■男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容（その他回答）（一部抜粋）

内容	性別	年齢
・ 行政自体男女の別なく職場内での能力・人間性を見極めた登用が可能となる就業環境の整備や制度の推進を図ること。	男性	65～69歳
・ 経営者・公的機関のトップの意識変更と実行が一番大きく関係すると思われます。	男性	65～69歳
・ 県の機関等が実践して広げる。	女性	45～49歳
・ 行政指導ですすめる考えでなく、行政は地域社会に職員としてでなく、社会人として活動すべき。	男性	50～54歳
・ 育児で男性が退職した場合の再就職支援など。こういうのも平等に。	男性	45～49歳
・ 男に子供、家事ができるよう、国が考えて欲しい。	男性	65～69歳
・ 誰も無理をしないようにする。	男性	40～44歳
・ 上記の事、全部大事と思う。	女性	55～59歳
・ 女性は育児、家事に専念する事を望みます。	男性	70歳以上
・ なぜ実現したいのかわからない。	女性	40～44歳
・ 判りません	男性	70歳以上

■男女共同参画社会の実現に当たって行政に要望すること（各属性別）

		回答対象者数 (n)	男女が共に働きやすい 就業環境の整備	各種保育や介護サービスの充実など 仕事と家庭生活等の両立支援	子どものころからの 男女共同参画教育	職場や地域等における女性に不利な 慣習の見直しに向けた働きかけ	関係する制度の制定や見直し	学習や教育の場における 男女平等な取り扱いの徹底	男性の家事・育児能力向上のための 支援	女性の再就職や起業を支援する 相談や情報提供などの施策の充実
単位：%										
性別	男性	599	61.3	39.7	45.2	43.1	37.2	35.7	27.5	28.5
	女性	784	67.2	54.0	47.2	46.4	34.6	34.2	37.4	39.4
年齢別	20歳代	104	75.0	53.8	39.4	48.1	45.2	34.6	56.7	41.3
	30歳代	149	72.5	53.7	58.4	47.0	43.0	36.9	47.7	40.9
	40歳代	246	67.5	46.3	50.8	48.0	41.9	37.8	37.8	36.6
	50歳代	234	66.7	54.3	45.7	53.0	35.5	33.3	31.6	39.3
	60歳代	313	64.2	47.9	45.0	45.4	34.5	36.4	24.0	31.6
	70歳以上	337	54.9	39.8	41.5	35.0	26.4	31.5	25.5	28.2
職業別	農林漁業(自営業主)	27	44.4	40.7	66.7	51.9	22.2	40.7	18.5	37.0
	農林漁業(家族従業者)	13	46.2	38.5	38.5	23.1	15.4	23.1	38.5	46.2
	商工・サービス業(自営業主)	72	66.7	47.2	45.8	45.8	40.3	31.9	48.6	44.4
	商工・サービス業(家族従業者)	31	71.0	51.6	54.8	38.7	19.4	35.5	19.4	19.4
	自由業(自営業主)	40	52.5	25.0	42.5	42.5	42.5	32.5	22.5	30.0
	自由業(家族従業者)	17	64.7	41.2	70.6	35.3	17.6	35.3	47.1	35.3
	被雇用者(専門・技術職)	298	72.8	57.0	47.0	48.3	40.9	37.9	38.9	32.9
	被雇用者(事務職)	163	71.2	46.6	50.9	46.6	35.0	35.6	39.3	35.6
	被雇用者(労務職)	147	59.2	42.9	49.7	50.3	34.7	38.1	31.3	31.3
	専業主婦・主夫	145	69.7	57.9	49.0	51.0	36.6	28.3	35.2	47.6
	学生	9	77.8	88.9	44.4	55.6	44.4	22.2	44.4	55.6
	無職	164	59.1	42.7	40.2	39.0	33.5	36.6	22.0	31.7
その他(経営者・役員等)	46	56.5	45.7	41.3	37.0	43.5	39.1	10.9	28.3	
地域別	県北地域	297	64.6	43.8	46.1	44.1	36.4	33.3	32.7	37.7
	県央地域	241	65.1	47.3	47.3	47.7	38.6	33.2	35.3	32.0
	鹿行地域	115	64.3	46.1	49.6	48.7	33.9	40.9	34.8	33.9
	県南地域	454	65.0	53.3	49.3	46.0	38.1	35.7	33.0	38.3
	県西地域	255	64.7	45.9	41.2	41.2	30.2	35.7	32.5	28.2

■男女共同参画社会の実現に当たって行政に要望すること（各属性別）（続き）

単位：%		男女共同参画全般についての意識啓発・広報活動の充実	配偶者等からの暴力被害の防止根絶や相談・救援体制の充実	行政機関などにおける女性管理職の積極的起用	女性管理職の積極的起用にに向けた経営者・企業のトップの意識啓発	地域や団体で活躍できる女性リーダーの養成	審議会など政策や方針決定過程への女性の積極的起用	農林漁業・商工・サービス業の家族従事者の地位の向上	男女共同参画社会実現のための各種情報の提供や団体交流調査研究などを実施する拠点機能の充実	その他	無回答
性別	男性	36.2	20.7	27.5	24.9	19.5	19.0	16.4	18.0	2.5	7.0
	女性	30.1	28.4	22.7	20.8	17.3	13.4	14.2	12.1	0.8	7.7
年齢別	20歳代	24.0	35.6	20.2	19.2	15.4	14.4	9.6	11.5	-	3.8
	30歳代	32.9	27.5	20.1	21.5	13.4	16.1	14.1	11.4	0.7	1.3
	40歳代	28.0	27.6	22.8	21.1	17.1	14.2	11.0	11.4	2.0	4.1
	50歳代	35.0	30.8	28.2	27.4	18.8	16.2	18.8	16.2	3.0	3.4
	60歳代	34.8	23.0	26.5	22.4	15.0	15.7	16.0	14.1	1.3	5.1
	70歳以上	35.3	16.9	25.8	22.0	24.9	17.2	16.9	19.0	1.2	18.4
職業別	農林漁業(自営業主)	40.7	18.5	25.9	18.5	18.5	22.2	51.9	14.8	-	14.8
	農林漁業(家族従業者)	15.4	15.4	15.4	7.7	46.2	23.1	38.5	15.4	-	15.4
	商工・サービス業(自営業主)	40.3	29.2	34.7	27.8	16.7	18.1	25.0	18.1	4.2	2.8
	商工・サービス業(家族従業者)	29.0	22.6	22.6	16.1	16.1	6.5	12.9	12.9	3.2	6.5
	自由業(自営業主)	25.0	17.5	20.0	12.5	17.5	20.0	22.5	15.0	5.0	5.0
	自由業(家族従業者)	29.4	35.3	29.4	5.9	11.8	17.6	23.5	11.8	5.9	5.9
	被雇用者(専門・技術職)	36.9	25.2	23.2	22.1	16.1	15.8	13.1	14.4	2.7	2.0
	被雇用者(事務職)	25.8	28.2	28.2	30.7	18.4	20.2	14.7	14.7	1.8	2.5
	被雇用者(労務職)	33.3	27.9	24.5	24.5	22.4	11.6	9.5	11.6	0.7	5.4
	専業主婦・主夫	35.9	26.9	29.7	21.4	16.6	17.2	13.8	13.8	-	4.1
	学生	44.4	22.2	22.2	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	-	-
	無職	36.0	19.5	24.4	24.4	22.0	17.1	11.0	17.7	-	12.2
その他(経営者・役員等)	23.9	21.7	23.9	28.3	19.6	13.0	19.6	15.2	2.2	6.5	
地域別	県北地域	32.7	23.6	24.9	23.2	19.9	16.2	17.2	17.5	1.7	7.1
	県央地域	36.1	22.4	24.5	21.6	21.2	15.8	17.0	17.0	0.4	3.7
	鹿行地域	29.6	26.1	24.3	21.7	20.0	13.0	18.3	12.2	3.5	7.0
	県南地域	32.4	26.9	26.4	23.3	16.7	16.1	13.9	13.7	2.0	6.8
	県西地域	32.9	27.1	22.7	23.1	15.7	17.3	12.9	12.2	0.8	9.8



## (4) 自由意見

最後に、男女共同参画や女性活躍などについて普段感じていること、県へのご意見、ご要望等がございましたら、自由にご記入下さい。

### ■男女共同参画や女性活躍などについて普段感じていること、県へのご意見、ご要望等（一部抜粋）

内容	性別	年齢
<p>・ &lt;目的と結果が逆になっているような気がする&gt;</p> <p>女性の社会進出への理解や、管理職としての能力が向上した結果、男女の管理職の比率に差がなくなってくるのであって、最初から、女性の管理職の目標数を定めて、無理矢理それに当てはめていくのでは、理想からはかけ離れていくのではないかと思います。</p> <p>制度・会社組織・地域において、男女平等は当然の事で目指すべきだと思いますが、役割は 50:50 である必要はないのではないかと思います。</p>	男性	30～34 歳
<p>・ アンケートに記入していて、改めて女性の活躍のためにはどうしたら良いのか、考えさせられました。男女共同参画の広報活動の充実を願います。</p>	女性	50～54 歳
<p>・ 現社会の大人たちに、男性が優遇されてきた社会で育った人たちに、女性活躍や男女共同参画を訴えても効果は少ないでしょう。おそらく子供たちへ、これからの社会は男女共に社会で活躍するべきことを教育することこそ、近道なのではないかと思います。若い人々へ意識啓蒙から始めて行って、理想の社会へつなげて欲しいです。</p>	男性	20～24 歳
<p>・ 今後県として、どのような政策を取って行くのかが知りたい！</p>	女性	70 歳以上
<p>・ 仕事をしていない主婦の方が 1 番働く女性に対する理解がないと感じています。</p> <p>地域全体として、働く女性への理解を求めた方が良いと思います。</p>	女性	30～34 歳
<p>・ 社会に於ける男性の役割、責任への意識が変る事で、自ずと女性参画、活躍は増すのではないのでしょうか。</p>	女性	60～64 歳
<p>・ 女性が働けない理由はそれぞれあると思うので、一律（全員）に男女共同参画と言っても抵抗がある人も居ると思う。実情に応じた制度が望ましい。</p>	男性	65～69 歳
<p>・ 女性の中にも様々な考え方の人がいて、家事・育児に専念したいと思う人もあれば、仕事が生きがいを感じる人もいる訳で、その比率は、やはり男性に比べれば、女性の方が家事・育児に重きを置きたいと考える人が多いというのは自然な事だと思う。</p> <p>だから、社会で活躍したいと思う女性が生きやすい世の中をつくる事はもちろん大切な事だけれど、男性・女性は心も身体も違う訳で、すべてを平等にする事なんて無理だと思うし、必要のない努力だと思います。</p>	女性	35～39 歳
<p>・ 男女差は勿論、子供のいる女性と子供のいない女性でも働く上では差別があると感じます。子供のいない女性は、「子供のいる女性のせいで」と思う事があり、子供のいる女性は、子供のいない女性に「引け目」を感じて働いています。今後、その差に関しての知識や教育、考え方を整理し、啓発していく必要性があるのではないのでしょうか。</p>	女性	35～39 歳

<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女という言葉で分ける事なく、全てにおいて平等に能力を発揮出来る世の中になってほしいと思います。</li> </ul>	女性	65～69 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・トイレなどで、女性トイレにだけオムツがスペースがあるなど、あたり前のように、女性だけが子育てをするような環境が出来あがっている。男性が子育てをしている家庭では、お父さんと赤ちゃんで出歩くことも難しいのではと思う。</li> </ul>	女性	25～29 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本は、やはり男性社会だと思う。まず政治の場面から変えていくべき。</li> </ul>	男性	70 歳以上
<ul style="list-style-type: none"> <li>・私は子供の頃、母が弱かった為、父が積極的に家事をし、子供達に関してくれました。だから 2 人の兄も、家事をし子育てをしています。あの時代、男性が家事をするのは、世の中では考えられない時だったと思います。しかし、父はいつも楽しそうに、私達家族の為の食事を作ってくれていました。2 人の兄もそんな父の姿に、自然に女性が家事をするものから解放されて育った気がします。幼い時からの家庭のあり方と、子供達が教育の中で男女の違いを学び、その中で支え合う家庭と寄り添う社会の楽しさを教えるべきだと思います。</li> </ul>	女性	60～64 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・私の年齢が 70 才以上である為、今現在は随分と働きやすくなっていると思いますが、男・女に対する考え方の差はまだまだ大きいと思う。女性の能力の高さをもっと取り入れられたらと、今現在、地域の中で活動していて、年齢の高い人達の中では、なかなか認められる事が少ないと感じています。男性の意識が変わらないかぎり、変化は難しいかと思う。</li> </ul>	女性	70 歳以上
<ul style="list-style-type: none"> <li>・私の場合は、比較的大きな組織で働いてきたので、育休も取得し、職場復帰したのですが、周囲には、育休もとれず（家事・育児両立、勤務場所の問題もあり）、離職していく方が多いように感じます。せっかく有能な人がいても、活かされてないのではないかと思います。又、これからの時代、リモートワーク、テレワークがあたり前のものとなっていくと思うのですが、土地柄でしょうか・・・後ろ向き（インフラ、会社の制度がない）な企業がほとんどです。女性の社会復帰、働き続ける為の施策の検討をお願いしたいです。又、LGBT の方々の働く場、社会の理解が促進されていくことを願っています。</li> </ul>	女性	40～44 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・最も重要な事は、女性自身の意識改革が必要であると思う。</li> </ul>	男性	70 歳以上
<ul style="list-style-type: none"> <li>・まだ学生の私ですが、女性の社会的地位の認識の低さを感じます。国際的に見ても、世界中の女性達の能力を発揮できる場の少なさ、機会が不十分です。女性をもっと活躍できる環境に、世界規模で発信できる国づくりに期待したいです。私達一人一人の声に耳を傾けて下さい！！</li> </ul>	女性	20～24 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性は仕事、女性は家庭という考え方は少しずつ減ってきているかなと思いますが、まだまだ残っていると感じる。性別関係なく、その人がやりたい事や優先したいと思うことを、仕事・家庭両立しながら生活できるようにしてほしい。</li> </ul>	女性	25～29 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の性差、得手不得手をわきまえる事が出来ていないと思います。お互いの苦手な事を補助しあえる社会であってほしいし、働き方も同じだと思います。女性の管理職や議員等は人物、能力的にふさわしい人なら異論は持ちませんが、登用ありきの施策は反対です。残念ですが、男性の女性軽視は確かにありますが、キャリアアップを含めて働きたい女性の足を同じ女性が引っ張っています。</li> </ul>	男性	50～54 歳
<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女共同参画という言葉は口になじみ易い言葉であるが、結局は何を意味し、何をやるか分からない。この事が PR 活動を阻害している。包括的表現すぎるので、何をやるかアクションの言葉にすべきだ。標語に始めて標語に終わっている感あり。（委員会など何%の女性とか、強制も必要ではないか。）</li> </ul>	男性	70 歳以上

## IV 資料

### 調査票

#### 茨城県 男女の働き方と生活に関する調査のお願い

県民の皆様へ

県政の推進につきまして、平素からご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、県では、この度「茨城県 男女の働き方と生活に関する調査」を実施することいたしました。この調査は、皆様の貴重なご意見を県の施策に反映させるために行うものです。

また、調査対象者の方につきましては、県内に居住する満 20 歳以上の男女 4,000 人を無作為に抽出させていただきました。

期間が短い中でのお願いになり、お忙しいところ大変恐縮に存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、回答にご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和元年8月26日

茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課

#### 回答の期限：令和元年9月19日（木）

ご記入いただいた調査票は、無記名のまま、同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、回答の期限までにポストへ投函してください。

#### 【ご記入にあたってのお願い】

- ◆ この調査には、あなたのお名前やご住所を書いていただく必要はありません。
- ◆ 封筒のあて名のご本人自身のことについてお答えください。
- ◆ 日常のありのままのご様子やご意見をお聞かせください。
- ◆ ご記入には、ボールペン又は鉛筆を使用し、消せるボールペン（フリクションボール等）は使用しないでください。
- ◆ お答えは、あてはまる答えにチェックを付けてください。  
「その他」にあてはまる場合は、お手数ですが、（ ）内になるべく具体的にその内容をご記入ください。
- ◆ お答えは、設問ごとに（ひとつだけ）（いくつでも）など指定されていますので、お間違えのないようお気をつけください。
- ◆ 設問によっては、回答していただく方が限られるものや、時間数やご意見などご記入いただくものがありますので、注意書きをよくお読みください。

※ 調査票に記載いただいた個人的な回答や意見は、すべて統計的な処理をするため、調査以外の目的に使用されることは一切ありません。

※ 調査票1ページ目右上の帳票番号は、集計作業の際、他の調査と区別をするためのものであり、個人を特定するものではありません。

※ 本調査についてのご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

なお、本調査は、株式会社ニチイ学館に業務を委託しています。

(1)調査票の記入に関するお問い合わせ	茨城県庁県民生活環境部女性活躍・県民協働課女性活躍グループ【調査主体】 住所:茨城県水戸市笠原町978番6 電話:029-301-2178(直通) FAX:029-301-2190 E-mail: josei-kenmin2@pref.ibaraki.lg.jp
(2)調査票の返送先	株式会社ニチイ学館 水戸支店【調査実施機関】 住所:水戸市桜川1丁目1番25号 大同生命水戸ビル1F 電話:029-227-3147 FAX:029-224-0291

＜茨城県 男女の働き方と生活に関する調査＞

様式  
番号 011

該当する項目の口内にチェックをお願いします。（記入例：☑）

※ご記入には鉛筆またはボールペンを使用し、消せるボールペン（フリクションボール等）を使用しないでください。  
※右上の2桁の数字はアンケートのOCR読取時に使用する共通番号であり、個人を特定するものではありません。

■ あなたご自身について

F 1 性別はどちらですか。（ひとつだけ）

- 男性  女性

F 2 年齢（2019年4月1日現在）をお答えください。（ひとつだけ）

- 20～24歳  25～29歳  30～34歳  
 35～39歳  40～44歳  45～49歳  
 50～54歳  55～59歳  60～64歳  
 65～69歳  70歳以上

F 3 あなたは結婚されていますか。（ひとつだけ）

- 既婚（配偶者あり）  既婚（離・死別）  未婚

F 4-1 あなたには下記F4-2の項目に該当するお子さんがいますか。（ひとつだけ）

- いる  いない → F5へ

F 4-2 F4-1で、「いる」とお答えいただいた方にうかがいます。  
一番下のお子さんは、現在次のどれに該当しますか。（ひとつだけ）

- 小学校入学以前  小学生  中学生  
 高校生  専門学校、短大、大学、大学院生

F 5 あなたのご家族に、現在介護を必要とする方はいますか。（ひとつだけ）

- いる（同居）  いる（別居）  いない

F 6 現在生活しているご家庭の家族構成は、次のどれに該当しますか。（ひとつだけ）

- 1人世帯  夫婦のみの世帯  親と子からなる世帯  
 親と子と孫からなる世帯  その他の世帯（具体的に： )

F 7 あなたが現在お住まいの市町村を選んでください。（ひとつだけ）

県北地域	<input type="checkbox"/> 日立市	<input type="checkbox"/> 常陸太田市	<input type="checkbox"/> 高萩市	<input type="checkbox"/> 北茨城市	<input type="checkbox"/> ひたちなか市
	<input type="checkbox"/> 常陸大宮市	<input type="checkbox"/> 那珂市	<input type="checkbox"/> 東海村	<input type="checkbox"/> 大子町	
県央地域	<input type="checkbox"/> 水戸市	<input type="checkbox"/> 笠間市	<input type="checkbox"/> 小美玉市	<input type="checkbox"/> 茨城町	<input type="checkbox"/> 大洗町
	<input type="checkbox"/> 城里町				
鹿行地域	<input type="checkbox"/> 鹿嶋市	<input type="checkbox"/> 潮来市	<input type="checkbox"/> 神栖市	<input type="checkbox"/> 行方市	<input type="checkbox"/> 鉾田市
県南地域	<input type="checkbox"/> 土浦市	<input type="checkbox"/> 石岡市	<input type="checkbox"/> 龍ヶ崎市	<input type="checkbox"/> 取手市	<input type="checkbox"/> 牛久市
	<input type="checkbox"/> つくば市	<input type="checkbox"/> 守谷市	<input type="checkbox"/> 稲敷市	<input type="checkbox"/> かすみがうら市	<input type="checkbox"/> つくばみらい市
	<input type="checkbox"/> 美浦村	<input type="checkbox"/> 阿見町	<input type="checkbox"/> 河内町	<input type="checkbox"/> 利根町	
県西地域	<input type="checkbox"/> 古河市	<input type="checkbox"/> 結城市	<input type="checkbox"/> 下妻市	<input type="checkbox"/> 常総市	<input type="checkbox"/> 筑西市
	<input type="checkbox"/> 坂東市	<input type="checkbox"/> 桜川市	<input type="checkbox"/> 八千代町	<input type="checkbox"/> 五霞町	<input type="checkbox"/> 境町

## ■ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 1 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の状況について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、「現実」はどうですか。（それぞれひとつずつ）

用語の  
意味

- ・「仕事」… 自営業主（農林漁業を含む）、家族従業、雇用者として週1時間以上働いていること。正社員、パートなどを問いません。
- ・「家庭生活」… 家族と過ごすこと、家事、育児、介護・看護など。
- ・「地域・個人の生活」… 地域活動（ボランティア活動、交際・つきあいなど）、学習・研究（学業も含む）、趣味・娯楽、スポーツなど。

【理想】

- 「**仕事**」に専念したい
- 「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わりつつ、「**仕事**」を優先したい
- 「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を**両立**したい
- 「仕事」にも携わりつつ、「**家庭生活**」又は「**地域・個人の生活**」を優先したい
- 「**家庭生活**」又は「**地域・個人の生活**」に専念したい
- よくわからない

【現実】

- 「**仕事**」に専念している
- 「家庭生活」又は「地域・個人の生活」にも携わりつつ、「**仕事**」を優先している
- 「家庭生活」又は「地域・個人の生活」と「仕事」を**両立**している
- 「仕事」にも携わりつつ、「**家庭生活**」又は「**地域・個人の生活**」を優先している
- 「**家庭生活**」又は「**地域・個人の生活**」に専念している
- よくわからない

問 2 「男性は仕事、女性は家庭」という考えがありますが、あなたはこの考えに同感しますか。（ひとつだけ）

- 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

問 3 あなたは、男性が家事・育児を行うことについて、どのようなイメージをお持ちですか。（いくつでも）

- 男性も家事・育児を行うことは当然である
- 家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で仕事もできる
- 男性自身も充実感が得られる
- 子どもにいい影響を与える
- 職場にいい影響を与える
- 仕事と両立させることは現実として難しい
- 家事・育児は女性の方が向いている
- 妻が家事・育児をしていないと誤解される
- 周囲から冷たい目で見られる
- 男性は、家事・育児を行うべきではない
- その他（具体的に： \_\_\_\_\_）
- 特にない
- わからない

問 4 あなたは、夫婦の家事分担割合について、「理想」はどうあるべきだと思いますか。また、あなたの家庭では「現実」にはどうですか。（「現実」については、配偶者のいる方のみお答えください。）

合計が100%になるようにお答えください。

【理想】 夫    %  
妻    %

【現実】 夫    %  
妻    %

問 5 男性が女性とともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。（3つまで）

- 夫婦間での家事等の分担についての話し合い・協力
- 男女の固定的な役割分担意識の解消
- 男性の家事参加に対する男性自身の抵抗感の解消
- 男性の家事参加に対する女性の抵抗感の解消
- 男性の仕事中心の考え方に対する改革
- 男性の子育てや介護、地域活動を行うための仲間作り
- 男性に対する家事、子育て、介護、地域活動等に関する普及啓発・情報提供
- 男女ともに家事、子育て、介護、地域活動等に必要な知識を学ぶ機会の充実
- 労働時間短縮や休暇制度の普及
- その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

問 6 近年、少子化が急速に進んでいますが、子どもの出生数のことはいかがでしょうか。

(1) あなたの理想とする子どもの数は何人ですか。（ひとつだけ）

- 4人以上    3人    2人    1人    0人    わからない

(2) 実際の子どもの数（又は実際に持つつもりの子どもの数）は何人ですか。（ひとつだけ）

- 4人以上    3人    2人    1人    0人    わからない

(3) (2) の実際の方が、(1) の理想の数よりも少ない方がいます。その理由はなんですか。（3つまで）

- 出産・子育ての身体的・心理的負担が大きいため
- 子どもの教育等経済的負担が増えるため
- 年齢的な理由のため
- 職場の子育てに対する理解や配慮が得られないため
- 子育てに対して配偶者の理解、協力がいないため
- 子育てより自分の時間を大切にしたいため
- 欲しいけれどできないため
- その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

■ 就業について (1)

問 7 職場における以下の項目について、一般的には男性と女性のどちらが優遇されていると思いますか。  
(それぞれひとつずつ)

	男性のほうが 優遇されている	女性のほうが 優遇されている	平等	わからない
1. 採用時の条件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 賃金、昇進、昇格	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 能力の評価	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 研修の機会や内容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 年次休暇の取得のしやすさ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 育児・介護休暇の取得のしやすさ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 結婚や子の誕生後の就業継続	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 経験を積むための転勤や異動	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 8-1 あなたは途中で仕事を辞めた経験がありますか。(ひとつだけ)

ある →  ない → 問9へ

問 8-2 問8-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。  
あなたが最後に仕事を辞めたのはいつですか？(ひとつだけ)

3年以内       4～9年前       10年以上前

問 8-3 問8-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。  
あなたが最後に仕事を辞めた際の主な理由は何ですか。(3つまで)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 健康上の理由                 | <input type="checkbox"/> 勤め先の人間関係       |
| <input type="checkbox"/> 家事や育児に専念したかった          | <input type="checkbox"/> 結婚(自主的)        |
| <input type="checkbox"/> 家事や育児との両立困難            | <input type="checkbox"/> 勤め先の結婚・出産退職の慣行 |
| <input type="checkbox"/> 高齢者や病人の介護              | <input type="checkbox"/> 夫(妻)の転勤        |
| <input type="checkbox"/> 経済的に働く必要がなくなった         | <input type="checkbox"/> 家族の反対や無理解      |
| <input type="checkbox"/> 賃金や待遇等で勤め先や仕事内容に不満があった |   |
| <input type="checkbox"/> その他(具体的に： _____ )      |   |



問 9 あなたは、女性が出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。

	重要だと思うこと (はい/いいえ/わからない)	うち最も重要だと思うこと (ひとつだけ)
1. 子どもを預けられる環境の整備	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 家事・育児・介護支援サービスの充実	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 配偶者以外の家族の家事・育児・介護等への参加	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 男性と女性の公平な家事・育児・介護の分担	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 働き続けることへの女性自身の意識改革	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした不利益な取り扱いの禁止	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. その他（具体的に： _____）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 特に無い	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. わからない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ■ 就業について (2)

問 10-1 あなたとあなたの配偶者の主な職業はどのような内容ですか。  
※配偶者欄はF3で、「既婚（配偶者あり）」とお答えいただいた方のみお答えください。  
(それぞれひとつずつ)

	あなた	配偶者		あなた	配偶者
1. 農林漁業（自営業主）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. 農林漁業（家族従業者）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 商工・サービス業（自営業主）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. 商工・サービス業（家族従業者）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 自由業（自営業主）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. 自由業（家族従業者）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 被雇用者（専門・技術職）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. 被雇用者（事務職）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 被雇用者（労務職）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. 専業主婦・主夫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 学生	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12. 無職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. その他（経営者・役員等）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

問 10-2 問10-1で、あなたの職業が7、8、9（被雇用者）とお答えいただいた方にうかがいます。  
※あなたの職業が7、8、9（被雇用者）**以外**の方は、問14からお答えください。

(1) あなたのおつとめ先の従業員規模はどのくらいですか。  
(ひとつだけ、本社・支社を含む、公務員の方は「官公営」を選択してください。)

- 1～9人       10人～29人       30～99人       100～299人  
 300～999人       1000人以上       官公営

(2) 主な職業の就労形態は正社員等ですか。パート等ですか。(ひとつだけ)

- 正社員・正職員       パート・アルバイト、契約・派遣職員等

(3) 問10-2(2)で、「パート・アルバイト、契約・派遣職員等」とお答えいただいた方にうかがいます。  
その就労形態についた理由は何ですか。(いくつでも)

- 専門的な知識や経験をいかせるため  
 自営の知識や経験がなかったため  
 正規の職員・従業員の仕事がなかったため  
 家事・育児・介護等と両立しやすいため  
 自分の都合のよい時間に働きたかったため  
 正規の職員・従業員だと残業や休日出勤や夜勤があるため  
 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

(4) あなたの役職は何ですか。(ひとつだけ)

- 役員、管理職       非管理職

問 11 あなたの普段の働き方について、おたずねします。

- (1) あなたは、収入を得る仕事を、1年間のうち平均して何か月しますか。  
毎月働く場合は12か月、1か月未満は1か月としてください。 約  /  か月
- (2) あなたは、1か月のうち平均して何日、休日（収入を得る仕事をしない日）がありますか。 約  /  日
- (3) あなたは、収入を得る仕事をする日に、1日に平均してどのくらい働きますか。  
残業時間も含めてお答えください。 約  /  .  時間

問 12 問10-2(4)で「非管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。  
※問10-2(4)で「役員・管理職」とお答えいただいた方は、問13からお答えください。

- (1) あなたご自身は、これから先、どの役職まで目指したいと考えていますか。  
あなたが目指したい最も高い役職をお答えください。（ひとつだけ）
- 非管理職のままでよい     管理職（課長・部長相当）     役員以上    問12(3)へ
- (2) 問12(1)で、「非管理職のままでよい」とお答えいただいた方にうかがいます。  
管理職・役員を目指さない理由として当てはまるものを次の中からお答えください。（いくつでも）
- 責任が増えるため
  - 残業が増えるため
  - 都合に合わせて休みがとりづらくなるため
  - 家庭（プライベート）との両立が難しいため
  - 能力や経験が不足していると思うため
  - 管理職に興味ややりがいを感じないため
  - 会社を目指したい同性の管理者がいないため
  - 残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため
  - 管理職にならない雇用区分であるため
  - 短時間勤務をしているため
  - 転勤があるため
  - 職場の同僚から妬まれたり、批判を受けるのが嫌であるため
  - 特に無い、又は、今の働き方や職務内容に満足しているため
  - その他（具体的に：）

(3) 問12(1)で「管理職(課長・部長相当)」、「役員以上」とお答えいただいた方にうかがいます。その理由として当てはまるものを次の中からお答えください。(いくつでも)

- 管理職の仕事内容(マネジメント)に興味ややりがいを感じるため
- 責任・権限のある仕事がしたい・裁量をもって働きたいため
- 自身の知識や経験で組織に貢献したいと思ったため
- 敬意を払われる立場になりたいため
- 年齢や経験相応の役職を目指すのは当然だと考えたため
- より高い収入が得られるため
- 会社や上司から仕事を評価されたいため
- 目標となる上司や先輩がいたため
- その他(具体的に： )
- 特にない

問 13

問10-2(4)で、「役員・管理職」とお答えいただいた方にうかがいます。次の中で、あなたご自身が、管理職になって良かったと感じることをすべてお答えください。(いくつでも)  
※問10-2(4)で、「非管理職」とお答えいただいた方は、問14からお答えください。

- マネジメントに充実感がある
- 責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる
- 敬意を払われる
- 収入が増える
- 経営方針など重要な決定に関われる
- 人脈が広がる
- 自分自身の知見やスキルが広がる
- 仕事のモチベーションが上がる
- その他(具体的に： )
- 特にない

問 14

どのような制度や支援があれば、女性の管理職が増えると思いますか。子育て中の女性に限らず、女性全体を想定して、重要だと思うこと、そのうち最も重要だと思うことをお答えください。

	重要だと思うこと ( )	うち最も重要だと思うこと ( )
1. 利用しやすい多様な勤務形態の普及	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 男性の家事・育児参画促進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 産休・育休間のスキル向上や育休後の意欲向上研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 女性管理職比率の数値目標の設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 管理職登用における女性に不利な評価基準・運用等の見直し	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ラインマネジャー以外の管理職相当の高度専門職の設定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 経営層による積極的な女性活躍の推進	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 性別に関係ない配属	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 女性が活躍しやすい部門への女性の配属	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 育休復職者に対する個別の事情に配慮した配属	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 管理職前の女性に対する、キャリア意識の醸成・研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 意欲や能力の高い女性を早い段階で幹部候補として選抜	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 管理職を対象とした女性部下の育成に関する研修の実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 活躍している女性のロールモデルの提示	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 女性をつなぐ社内ネットワークの充実	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 仕事の生産性を高めるような取組	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. その他（具体的に： )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 特に無い	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ■ 地域活動について

問 15-1 現在、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動をしていますか。(ひとつだけ)

- している
  していないが、今後はしたいと思っている
  していない → 問16へ

問 15-2 問15-1で「している」「していないが、今後はしたいと思っている」とお答えいただいた方にうかがいます。それはどのような活動内容(分野)ですか。(いくつでも)

- まちづくり関係
  自然環境保護関係
  男女共同参画関係  
 子ども関係
  高齢者関係
  障害者関係  
 安全・安心な生活関係
  健康や医療関係
  スポーツ・文化関係  
 災害関係
  町内会関係  
 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問 16 あなたは、町内会やボランティア、NPOなどの地域活動のリーダーになったことがありますか。(ひとつだけ)

- ある
  ない

問 17 あなたは、町内会やボランティア、NPOなど、女性が地域活動のリーダーになるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも)

- 女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消  
 女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消  
 社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上  
 女性が地域活動のリーダーになることについての啓発や情報提供・研修の実施  
 女性が地域活動のリーダーに一定の割合でなるような取組促進  
 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

■ **ドメスティック・バイオレンス（配偶者・恋人等からの暴力）、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）等について**

問 18-1 配偶者（元配偶者を含む。）や恋人からの暴力（下記問18-2の「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」のようなこと）を受けた経験はありますか。（ひとつだけ）

- ある       ない       わからない       問19-1へ

問 18-2 問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。それはどのようなことですか。（いくつでも）

- 身体的暴力（なぐる、ける、物を投げつける、突き飛ばす等）  
 心理的攻撃（暴言、監視、無視、脅迫等）  
 経済的圧迫（生活費を渡さない、給料等の無断使用、就業の妨害等）  
 性的強要（性的行為の強要、ポルノ映像等の視聴強要、避妊への非協力等）  
 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 18-3 問18-1で、「ある」とお答えいただいた方にうかがいます。あなたが受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（ひとつだけ）

- 相談した       相談できなかった       相談しようとは思わなかった       問19-1へ

問 18-4 問18-3で、「相談した」とお答えいただいた方にうかがいます。あなたが相談した人（場所）を教えてください。（いくつでも）

- 周囲の人（家族や親戚、友人、知人など）  
 公的機関（警察以外の役所の相談窓口や配偶者暴力相談支援センターなど）  
 警察  
 民間の相談機関（NPOなど）  
 民間の専門機関（弁護士や医師・カウンセラーなど）  
 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 19-1 あなたの身近なところで次のようなセクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）を経験したり、見聞きしたことはありますか。（いくつでも）

- ア 自分自身が言葉によるセクハラを受けたことがある（失礼な言葉、呼びかけ、過度なプライベートの詮索等）  
 イ 自分自身が性的な誘いかけを受けたことがある  
 ウ 自分自身が触られるなどの身体的接触を受けたことがある  
 エ 自分自身が性的な行為の強制を受けたことがある  
 オ 自分自身が付きまといやストーカーなどの行為を受けたことがある  
 カ 上記の行為を受けたことがある人を知っている      (→ア～カの方は 13ページ 質問19-2へ)  
 キ ない      (→キの方は 13ページ 質問20へ)

問 19-2 問19-1でア、イ、ウ、エ、オ、カとお答えいただいた方にうかがいます。  
そのセクシュアル・ハラスメントはどこで行われましたか。(いくつでも)

- 職場で                       学校で                       地域活動で  
 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 19-3 問19-1でア、イ、ウ、エ、オ、カとお答えいただいた方にうかがいます。  
あなたの受けた行為について、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。(ひとつだけ)

- 相談した                       相談できなかった                       相談しようとは思わなかった

問 19-4 問19-3で「相談した」とお答えいただいた方にうかがいます。  
あなたが相談した人（場所）を教えてください。(いくつでも)

- 周囲の人（家族や親戚、友人、知人、上司など）  
 公的機関（警察以外の役所の相談窓口など）  
 警察  
 民間の相談機関（NPOなど）  
 民間の専門機関（弁護士や医師・カウンセラーなど）  
 職場の相談窓口（職場でのセクハラの場合）  
 その他（具体的に： \_\_\_\_\_ )

問 20 あなたは、職場や地域等においてマタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対する嫌がらせ）又はパタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ）を受けたことがありますか。(ひとつだけ)

- ある                       ない                       わからない



## ■ 男女共同参画社会について

問 21 次にあげる分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。（それぞれの項目でひとつだけ）

	男性 れの方が 優遇さ る	男ど 性ち れら の方 か が と い 優 遇 さ ば	平 等 で あ る	女ど 性ち れら の方 か が と い 優 遇 さ ば	女 性 の 方 が 優 遇 さ る	わ か ら な い
1. 社会全体	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 家庭生活（家事・育児など）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 職場	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 学校教育の場	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 政治の場	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 地域活動（町内会・NPOなど）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 社会通念、慣習、しきたりなど	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 法律や制度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 22 次にあげる言葉を見たり聞いたりしたことがありますか。（いくつでも）

- 女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）
- 茨城県男女共同参画推進条例
- 女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）
- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律
- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）
- 働き方改革
- くるみん認定（厚生労働大臣による子育て支援に取り組む企業の認定）
- えるぼし認定（厚生労働大臣による女性活躍に取り組む企業の認定）
- ダイバーシティ（多様性）
- ジェンダー（文化的・社会的に作られた性差）
- マタニティ・ハラスメント（妊娠や出産者に対する嫌がらせ）
- パタニティ・ハラスメント（男性の家事・育児参加に対する嫌がらせ）
- DV（配偶者などからの暴力）
- 見たり聞いたりしたものはない

問 23 男女共同参画社会を実現するためには、県や市町村は今後どのようなことに力をいれていくべきだと思いますか。（いくつでも）

- 関係する制度の制定や見直し
- 職場や地域等における女性に不利な慣習の見直しに向けた働きかけ
- 男女共同参画全般についての意識啓発、広報活動の充実
- 学習や教育の場における男女平等な取り扱いの徹底
- 子どものころからの男女共同参画教育
- 男女が共に働きやすい就業環境の整備
- 各種保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活等の両立支援
- 審議会など政策や方針決定過程への女性の積極的起用
- 行政機関などにおける女性管理職の積極的起用
- 女性管理職の積極的起用にに向けた経営者・企業のトップの意識啓発
- 男性の家事・育児能力向上のための支援
- 地域や団体で活躍できる女性リーダーの養成
- 女性の再就職や起業を支援する相談や情報提供などの施策の充実
- 配偶者等からの暴力被害の防止、根絶や相談・救援体制の充実
- 農林漁業、商工・サービス業の家族従事者の地位の向上
- 男女共同参画社会実現のための各種情報の提供や団体交流、調査研究などを実施する拠点機能の充実
- その他（具体的に： \_\_\_\_\_）

最後に、男女共同参画や女性活躍などについて普段感じていること、県へのご意見、ご要望等がございましたら、自由にご記入下さい。

これですべての調査は終了です。ご協力ありがとうございました。

## 謝辞

調査にご協力いただいた多くの県民の皆様へ深く感謝申し上げます。

また、本調査に関しては、茨城大学人文社会科学部 清山 玲 教授に調査設計や分析等の様々な場面で貴重なご助言、ご協力を賜りました。調査の設計の際には、「水戸市男女平等参画に関する市民調査（「男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート」）報告書」（平成 31 年 2 月 執筆者 茨城大学人文社会科学部 後藤 玲子 教授、発行者 水戸市男女平等参画課）を参考とさせていただきました。

清山教授、後藤教授、水戸市男女平等参画課をはじめ、本調査の実施にご協力いただいた皆様に、心から感謝申し上げます。

令和元年度

茨城県 男女の働き方と生活に関する調査 調査結果報告書

令和 2 年 2 月

---

発行 茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課  
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978-6  
TEL 029 (301) 2178

調査実施機関 株式会社ニチイ学館 水戸支店  
〒310-0801 茨城県水戸市桜川 1-1-25 大同生命水戸ビル 1F  
TEL 029 (227) 3147

---

