

# 平成21年度 男女共同参画に関する意識・実態調査(概要版)

この概要版は、「男女共同参画に関する意識・実態調査」の結果をとりまとめたものです。調査は、男女平等の視点から、県民の男女共同参画に対する意識や家庭生活の役割分担の実施等を把握することを通じて、基本計画の見直しや今後の県の施策を検討するための基礎資料とすることを目的として実施しました。

## 調査の実施概要

### 1 調査の設計

- ◆ 調査対象 埼玉県在住の満20歳以上の男女
- ◆ 標本数 3,000人（女性：1,497人 男性：1,503人）
- ◆ 抽出方法 地点設置による住民基本台帳に基づく層化二段無作為抽出法
- ◆ 調査方法 郵送配布－郵送回収
- ◆ 調査期間 平成21年8月17日（月）～平成21年9月4日（金）
- ◆ 調査機関 株式会社サーベイリサーチセンター

### 2 回収結果

	標本数	有効回収数	有効回収率
女性	1,497人	818人	54.6%
男性	1,503人	640人	42.6%
総数	3,000人	1,458人	48.6%

### 3 回答者のプロフィール

<性別> (%)

	n	女性	男性
全体	1,458	56.1	43.9

<年齢別> (%)

	n	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳以上	無回答
全体	1,458	9.7	14.8	18.2	19.4	23.6	14.4	0.1
女性	818	10.1	15.6	17.7	20.5	22.5	13.6	-
男性	640	9.1	13.7	18.8	17.8	25.0	15.5	0.2

<職業別> (%)

	n	会社員・ 団体職員	自由業・ 自営業・ 家業	パート・ アルバイト	公務員・ 教員	専業主婦・ 専業主夫	学生	無職	その他	無回答
全体	1,458	27.0	9.8	16.7	4.1	18.2	2.3	19.0	2.0	1.0
女性	818	12.5	6.5	26.0	3.5	31.9	1.6	14.1	2.6	1.3
男性	640	45.5	14.1	4.7	4.8	0.8	3.1	25.3	1.3	0.5

### <この概要版を読むにあたって>

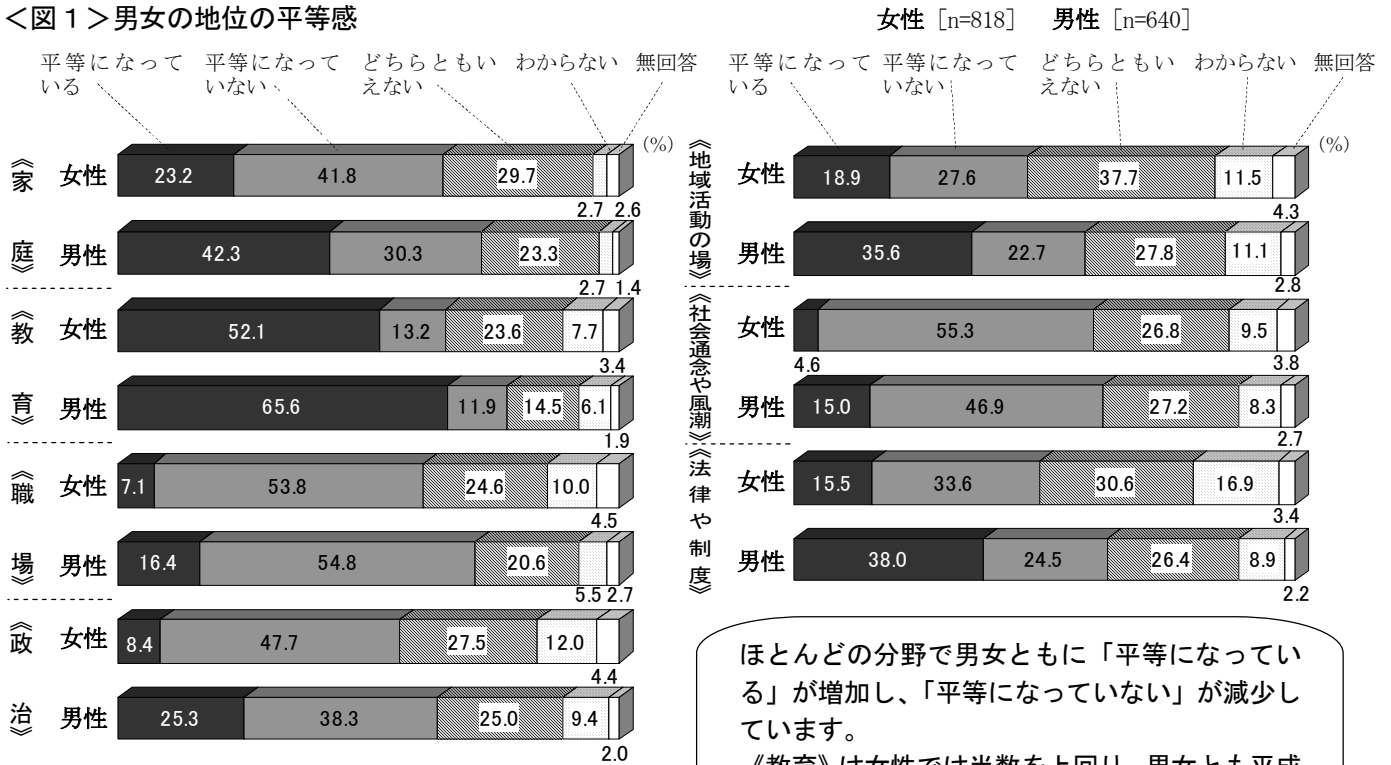
- ・ グラフ中の数値は、その質問項目に該当する回答者の数（nと表示）を100.0%として計算した比率です。
- ・ 計算の都合上、四捨五入しているため、比率の合計は100.0%にならない場合もあります。
- ・ 複数回答の質問は回答の合計が100.0%を超えることがあります。
- ・ 調査は昭和52年度からほぼ3年ごとに実施しています。前回の調査は、平成18年度に実施したものです。
- ・ **新規調査**とあるものは今回新しく調査した項目です。

# 1 男女平等に関する意識

## ◎ 男女の地位の平等感

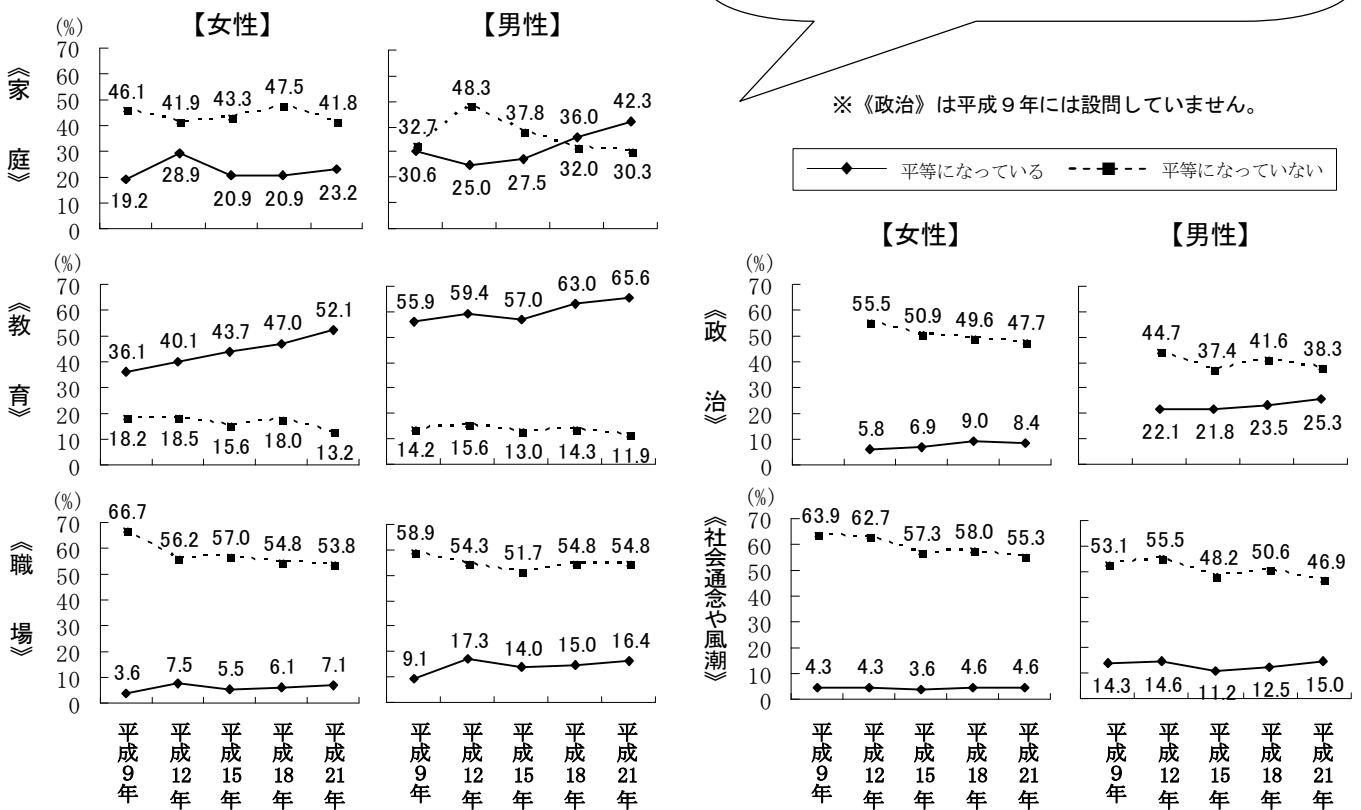
7つの分野について、男女の地位の平等感をたずねたところ、男女ともに《教育》は比較的平等感が高くなっていますが、《職場》、《社会通念や風潮》、《政治》では不平等感が強いようです。また、すべての分野で「平等になっている」は男性が女性を上回っていて、逆に、「平等になっていない」は女性が男性を上回る分野が多くなっています。(図1)

＜図1＞男女の地位の平等感



ほとんどの分野で男女ともに「平等になっている」が増加し、「平等になっていない」が減少しています。  
《教育》は女性では半数を上回り、男女とも平成9年の調査以降で最も高くなっています。(図2)

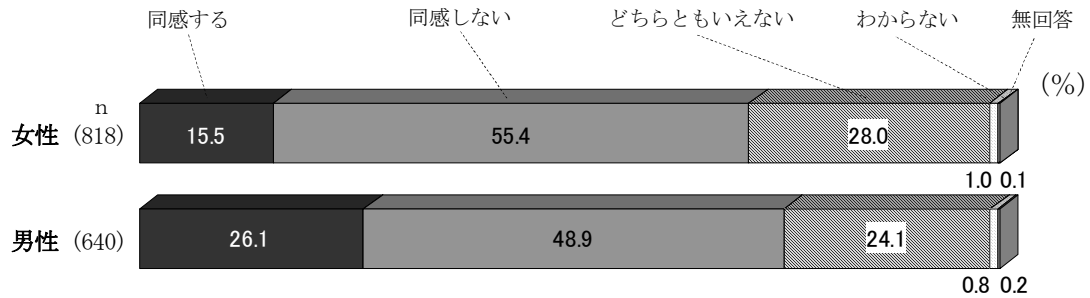
＜図2＞時系列比較 (抜粋)



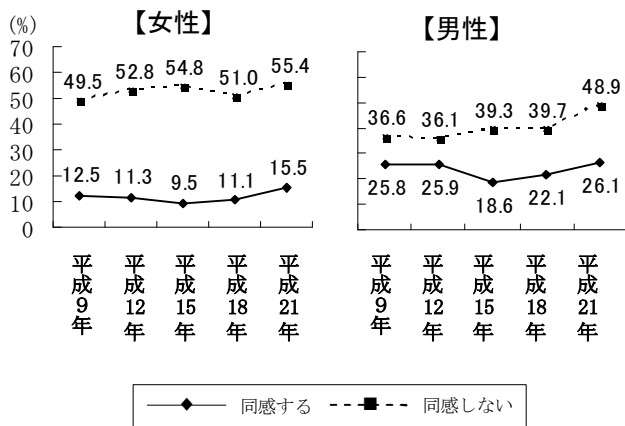
## ◎ 性別役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感するかたずねたところ、「同感しない」が女性で半数を超え、男性でも半数近くを占めています。(図3)

<図3> 性別役割分担意識



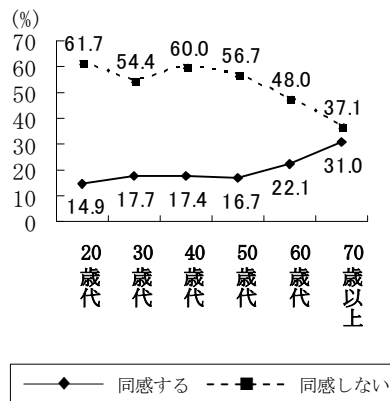
<図4> 時系列比較



男女ともに「同意しない」が増加し、特に、男性が大きく増加しています。一方、「同意する」も男女ともに増加しています。(図4)

年代別でみると、「同意しない」は20～50歳代で半数を超えています。一方、「同意する」は70歳以上で3割、60歳代で2割と多くなっています。(図5)

<図5> 年代別

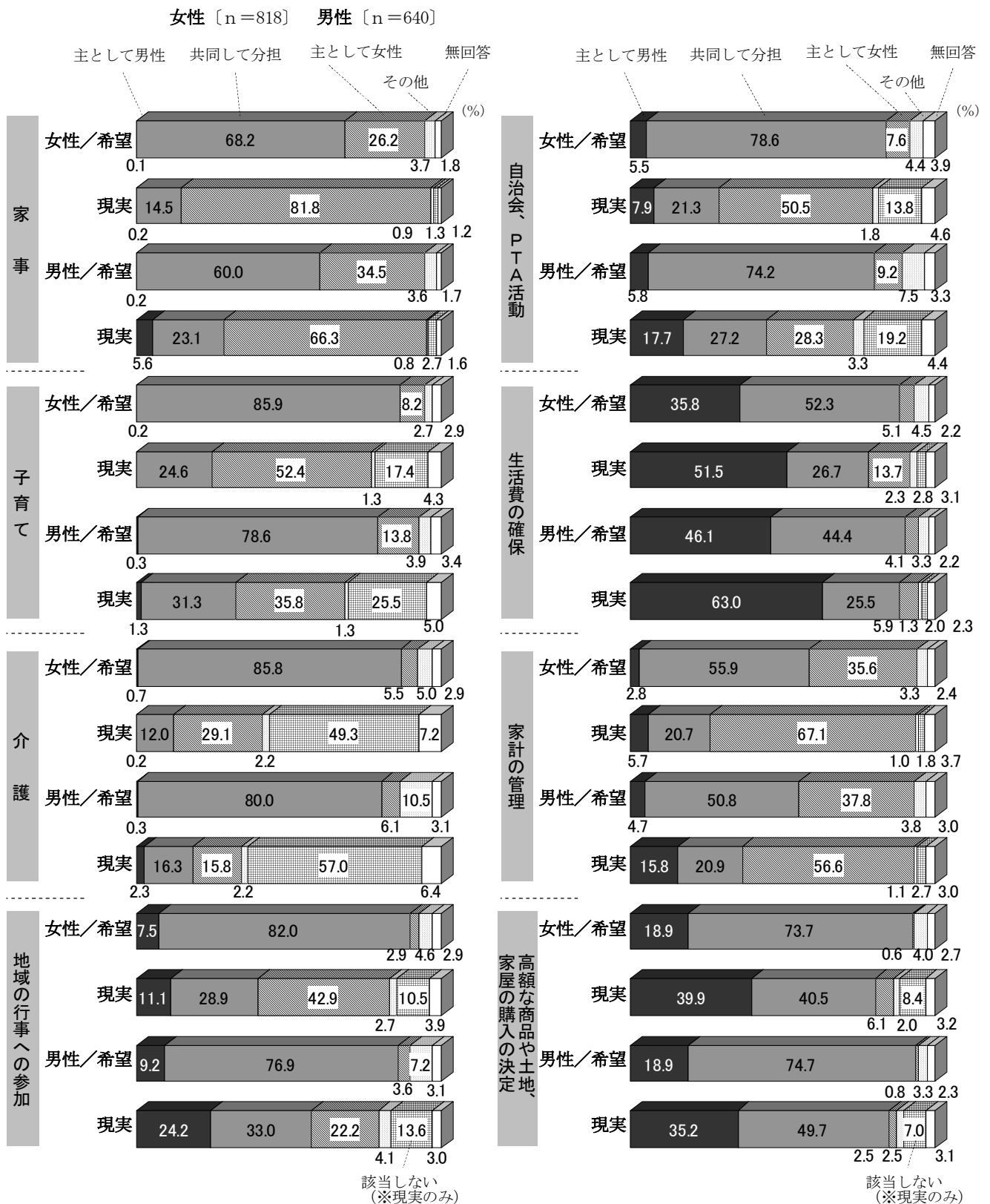


## 2 家庭生活

### ◎ 家庭生活での役割分担

8つの分野について家庭における役割分担の希望と現実を比較しました。【家事】、【子育て】、【介護】、【地域の行事への参加】、【自治会、PTA活動】、【家計の管理】は、希望では「共同して分担」が男女ともに多いものの、現実では「主として女性」が女性で最も多くなっています。また、【生活費の確保】は、現実では「主として男性」が男女ともに多くなっています。(図6)

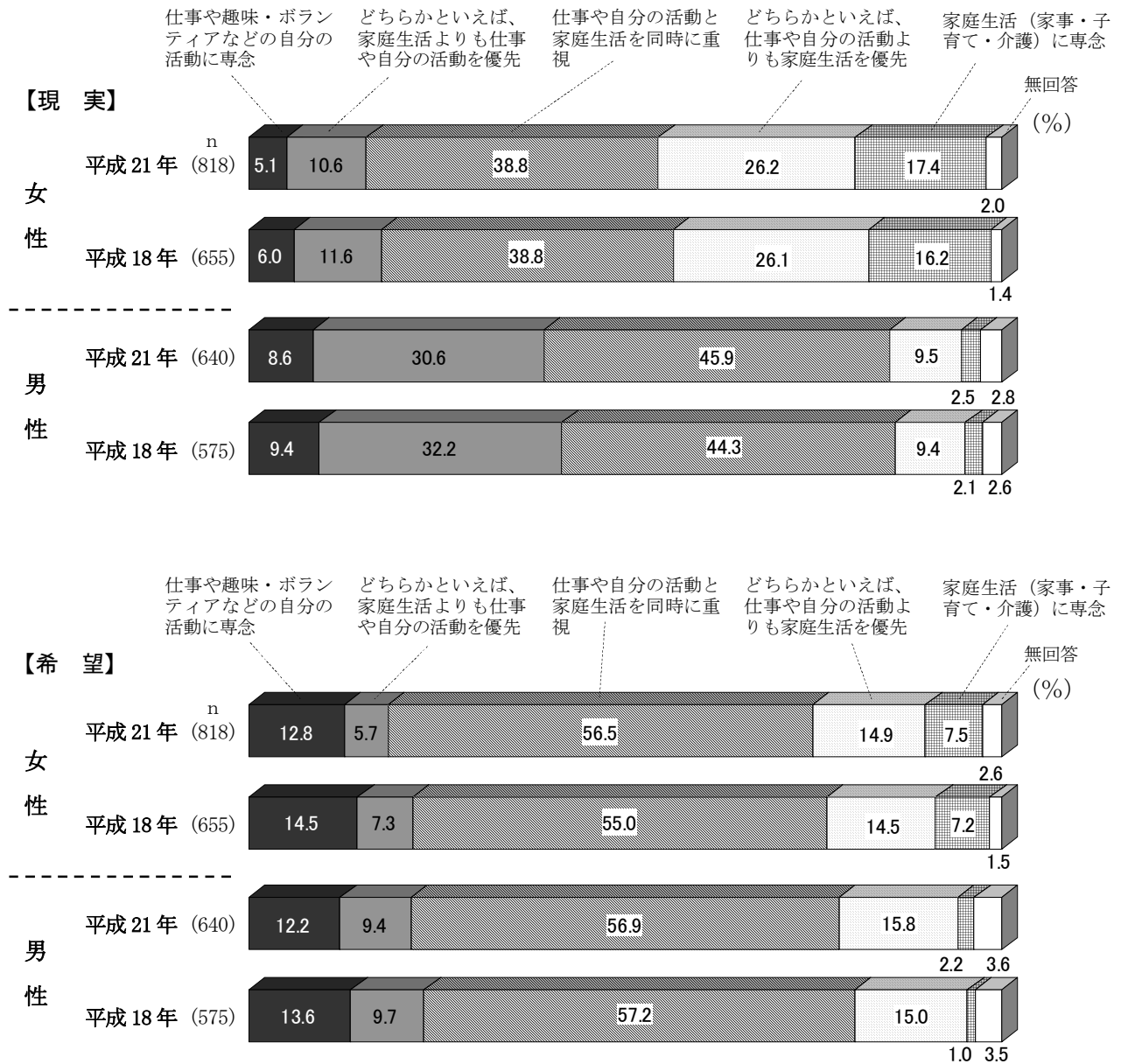
＜図6＞家庭生活での役割分担



## ◎ 家庭生活の優先度

家庭生活の現実と希望についてたずねました。平成18年と比較すると、大きな変化はみられませんが、【現実】と【希望】で男女ともに「仕事や趣味・ボランティアなどの自分の活動に専念」と「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事や自分の活動を優先」がわずかに減少しています。(図7)

<図7>家庭生活の優先度 (平成18年調査との比較)

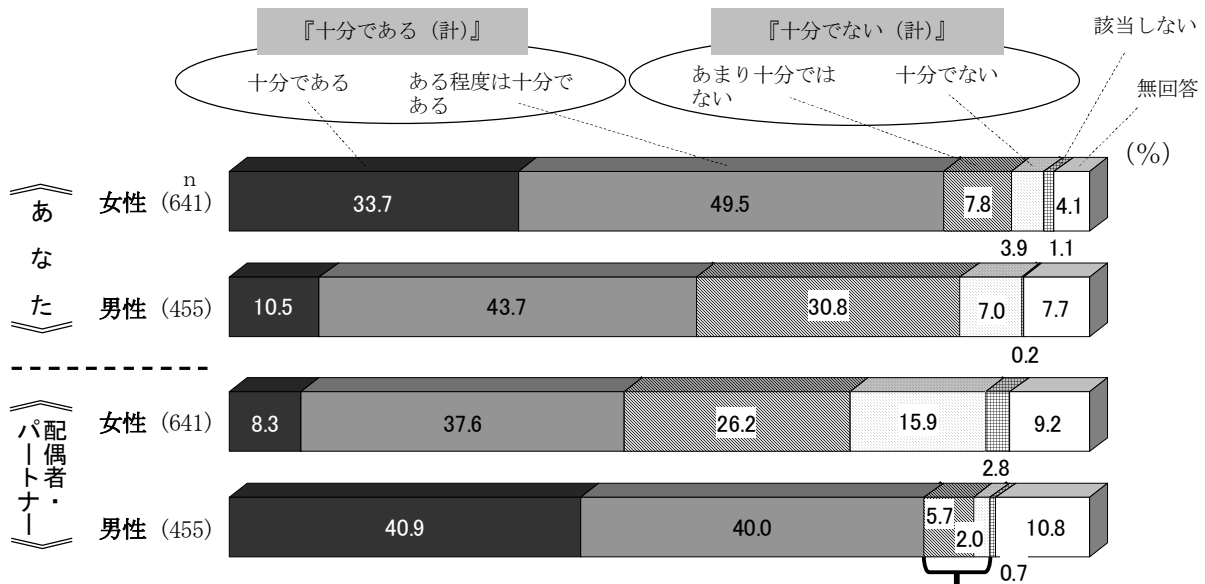


◎ 子育てへのかかわり

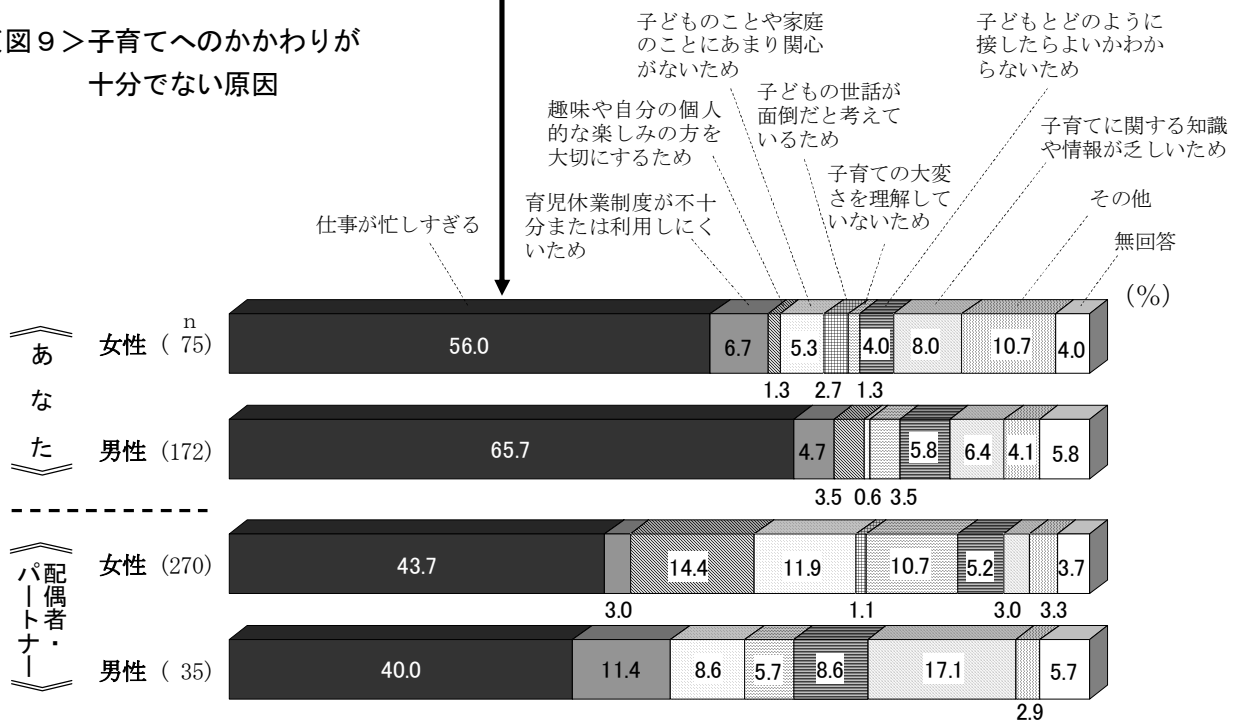
子育てのかかわり方についてたずねたところ、《あなた》で『十分である（計）』は、女性の方が男性を大きく上回っています。一方、『十分でない（計）』は、男性の方が女性を大きく上回っています。同様に、《配偶者・パートナー》について、女性では『十分でない（計）』とする方が多く、男性では『十分である（計）』が多くなっています。（図8）

かかわりが十分でない理由は男女ともに仕事の忙しさが大きく影響しています。（図9）

<図8>子育てへのかかわり



<図9>子育てへのかかわりが十分でない原因

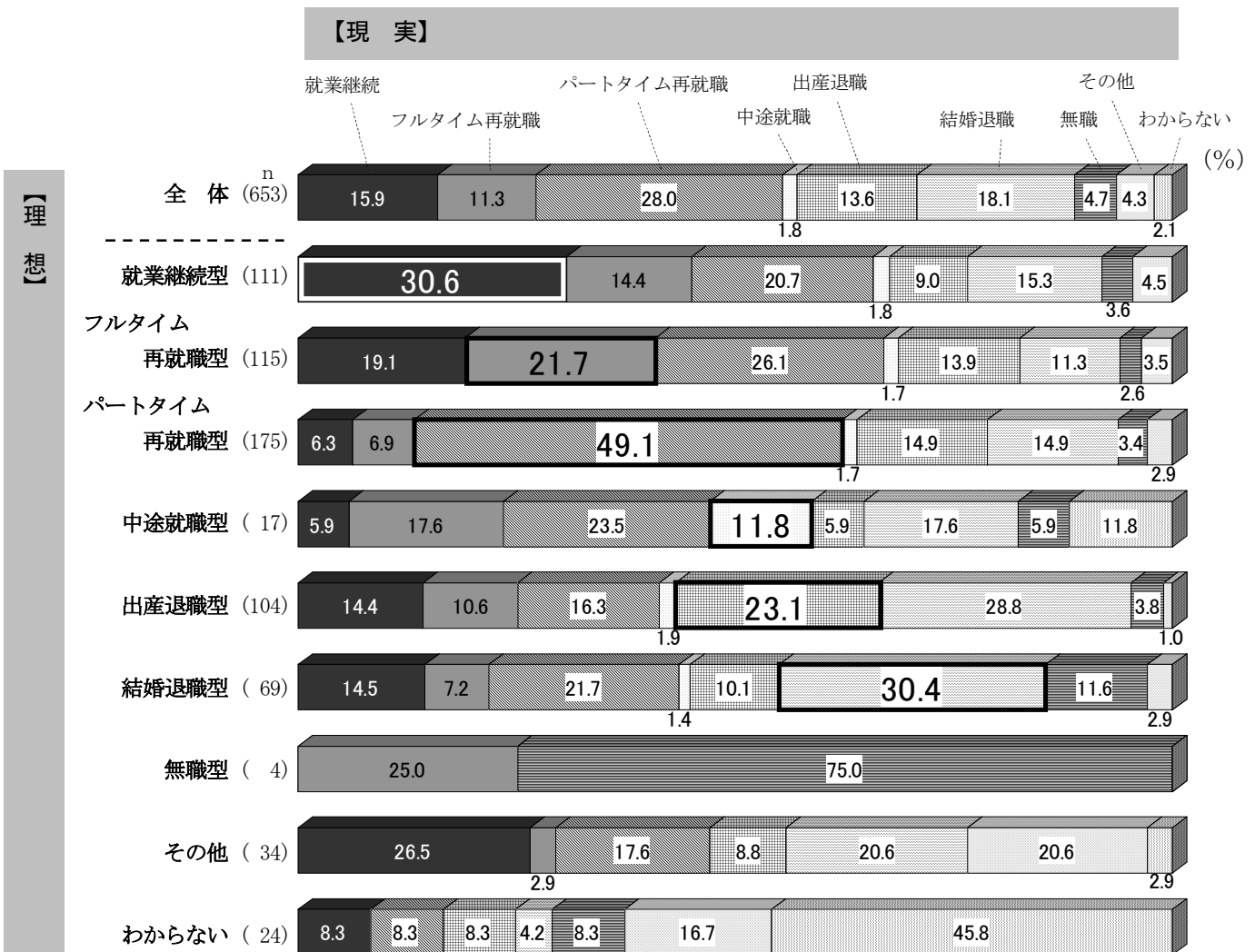


### 3 就業

#### ◎ 女性の働き方の理想と現実

女性の働き方について【理想】と【現実】をたずねることで、女性がどのような働き方を希望し、現実ではどのような働き方をしているかを分析しました。「就業継続型」を希望する女性の3割は、希望どおり働いていますが、「パートタイム再就職」で働いている人も多くなっています。「フルタイム再就職型」は、希望どおり働いている人よりも「パートタイム再就職」の人の方が多く、「就業継続」の人もやや多くなっています。「パートタイム再就職型」は、希望通りの場合が多くなっています。(図10)

<図10>女性の働き方の理想と現実（理想と現実のマッチング）



- ※1 結婚経験のある女性、かつ理想と現実をどちらも回答している方のみで集計。
- ※2 基数が不足しているため、中途就職型、無職型、その他、わからないは参考扱いとする。
- ※3 説明を簡略化するため、以下のように選択肢を再定義しています。

本来の選択肢	再定義した選択肢
結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける	就業継続 (型)
子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける	フルタイム再就職 (型)
子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける	パートタイム再就職 (型)
学校卒業時は仕事を持たず、結婚後または子育て終了後から仕事を持つ	中途就職 (型)
子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら家事や子育てに専念する	出産退職 (型)
結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する	結婚退職 (型)
仕事はもたない	無職 (型)

◎ 仕事と家庭の両立に必要なこと

仕事と家庭の両立をしていくための条件をたずねました。順位表（上位6項目まで）を平成18年と比較してみると、上位2項目は女性と男性ともにほとんど変化がありません。「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」は女性で3位、男性でも4位と順位が上昇しています。（図11）

<図11>仕事と家庭の両立に必要なこと（順位表、上位6項目まで）

括弧内の数値は構成比（%）

【女性】		平成21年（n=818）	平成18年（n=655）
第1位	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	(45.0)	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること (42.9)
第2位	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること	(40.3)	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること (37.6)
第3位	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	(32.5)	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること (31.6)
第4位	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	(29.1)	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること (29.5)
第5位	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること	(25.4)	給与等の男女間格差をなくすこと (27.0)
第6位	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	(25.3)	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること (26.6)

【男性】		平成21年（n=640）	平成18年（n=575）
第1位	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること	(41.7)	代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること (42.4)
第2位	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること	(36.6)	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること (32.5)
第3位	年間労働時間を短縮すること	(30.6)	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること (29.6)
第4位	地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること	(27.7)	年間労働時間を短縮すること (28.0)
第5位	給与等の男女間格差をなくすこと	(24.7)	育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること (27.1)
	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること	(24.7)	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること (26.8)

※ 網掛けをした項目は、前回と比較して順位が上昇しています。

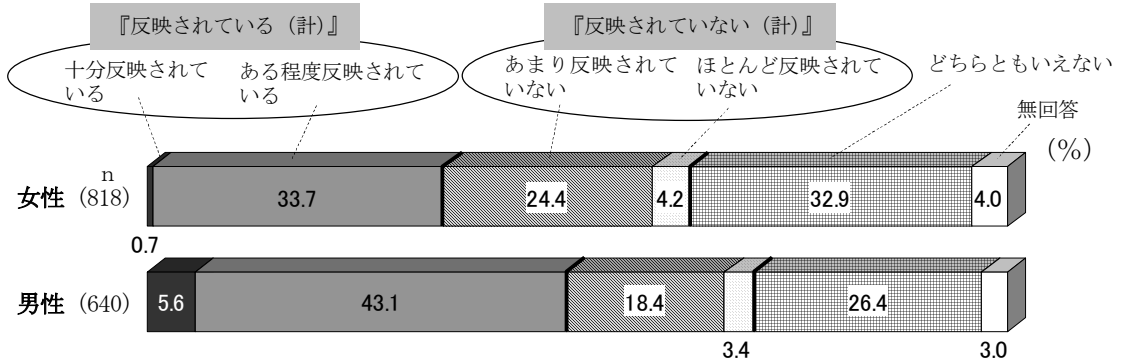


## 4 社会参加

### ◎ 地方自治体などの施策への女性の意見・考え方の反映度

地方自治体などの施策への女性の意見・考え方の反映度をたずねたところ、『反映されている（計）』は男性が女性を上回っています。一方、『反映されていない（計）』は女性が男性を上回っています。（図12）

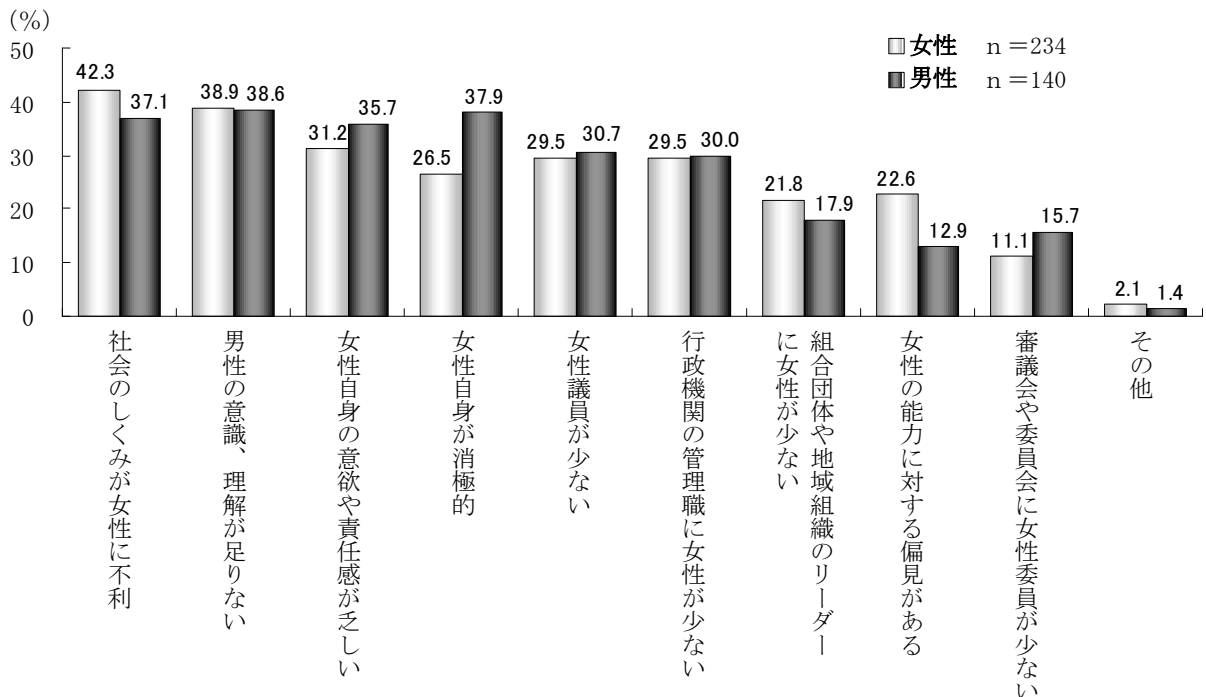
<図12> 地方自治体などの施策への女性の意見・考え方の反映度



### ◎ 反映されていない理由

反映されていない理由としては、「社会のしくみが女性に不利」と「男性の意識、理解が足りない」が4割前後と多くなっています。性別で見ると、「女性の能力に対する偏見がある」で女性が男性を上回っています。一方、「女性自身が消極的」で男性が女性を上回っています。（図13）

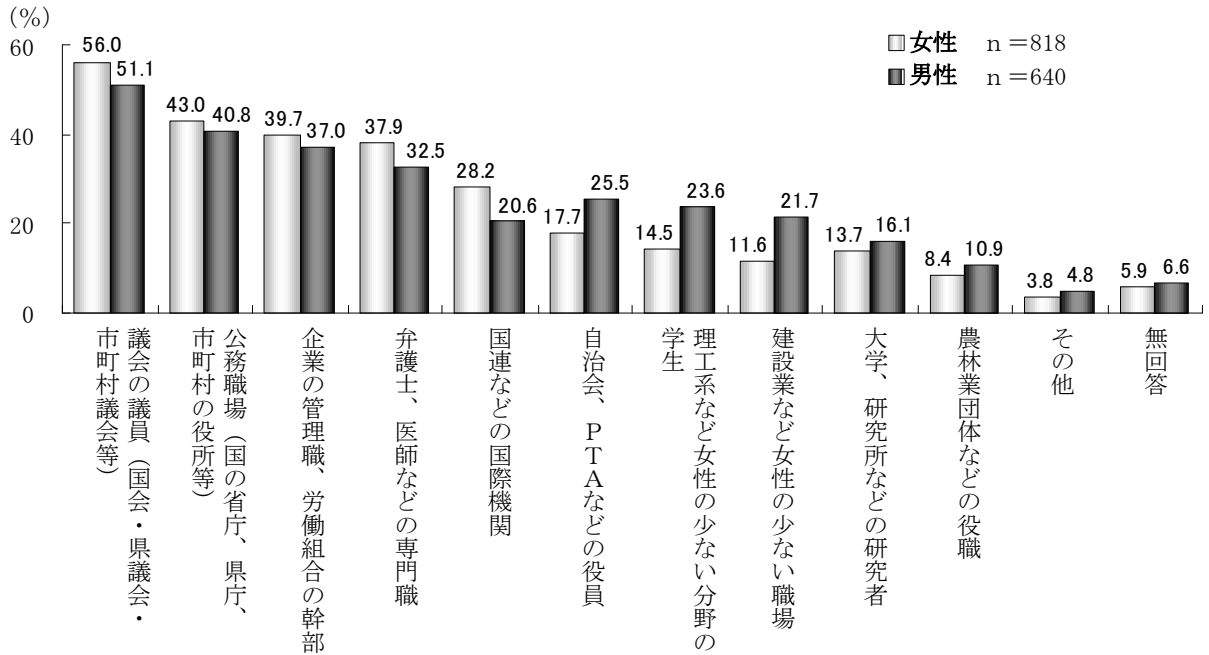
<図13> 反映されていない理由（3つまで複数回答）



◎ 特に女性の参画が進むべき分野

今後特に女性の参画が進むべき分野としては、「国連などの国際機関」で女性が上回るなど、上位5項目では女性が男性を上回っています。一方、「自治会、PTAなどの役員」、「理工系など女性の少ない分野の学生」などで男性が女性を上回っています。(図14)

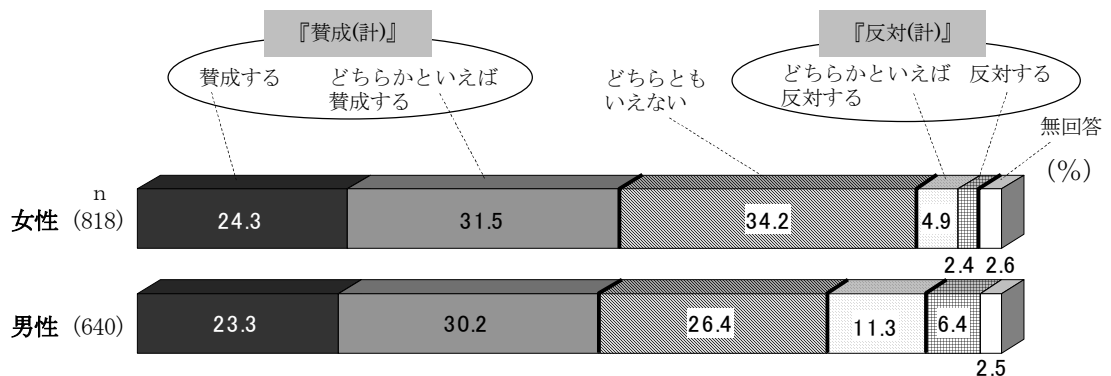
<図14> 特に女性の参画が進むべき分野 (いくつでも複数回答)



◎ ポジティブアクションに対する考え方

積極的格差是正措置といわれるポジティブアクション(※)についての考えをたずねたところ、男女ともに『賛成(計)』が半数以上となっています。一方、『反対(計)』は男性が女性を上回っています。(図15)

<図15> ポジティブアクションに対する考え方



※ポジティブアクションとは

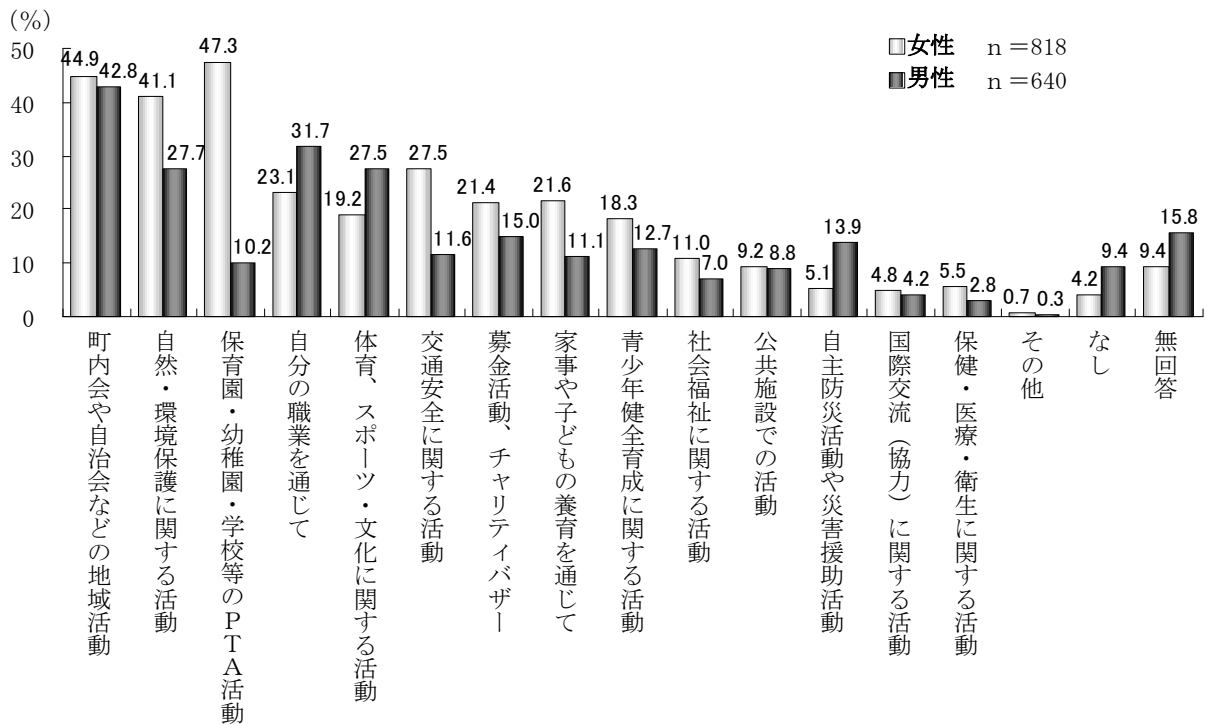
積極的格差是正措置といわれ、男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野で一時的に女性の優先枠を設けるなどして、男女の実質的な機会の均等を確保することです。

## ◎ 社会活動参加の経験と今後の希望

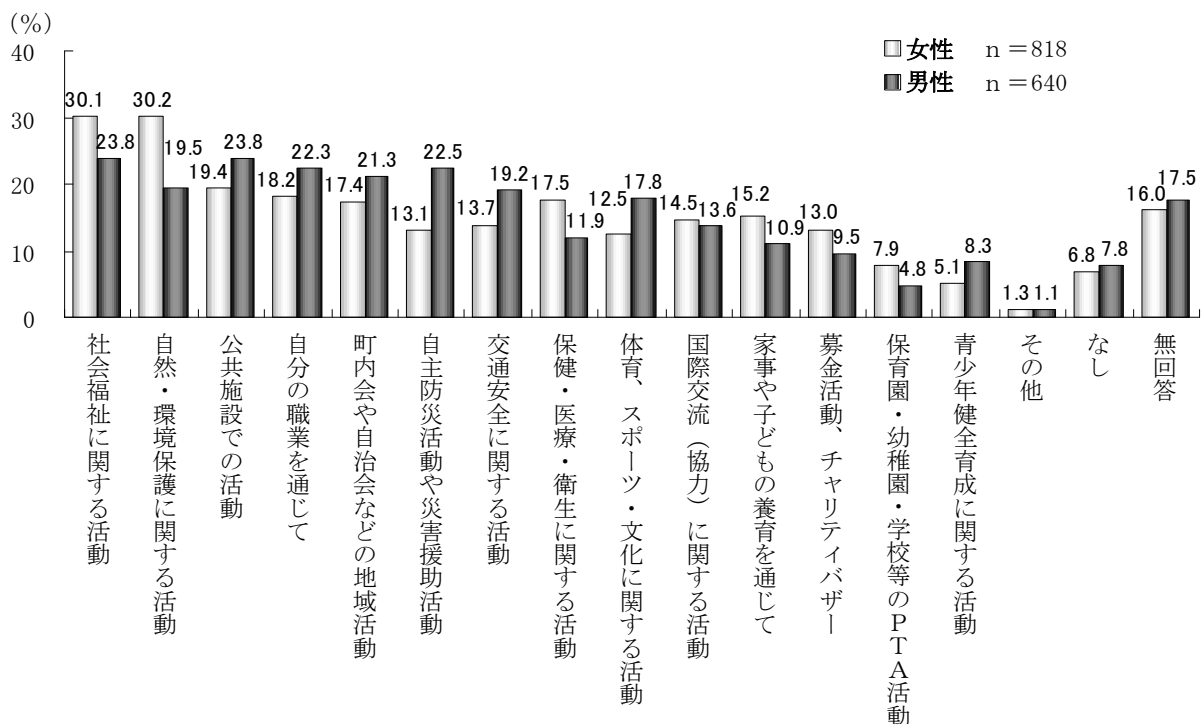
どのような活動を通じて社会に役立ちたいかをたずねたところ、【これまで行ったことのある活動】では「自然・環境保護に関する活動」、「保育園・学校等のPTA活動」、「交通安全に関する活動」などで男女間の差が大きくなっています。(図16)

【今後行いたい活動】については「自然・環境保護に関する活動」や「自主防災活動や災害援助活動」などで男女間の差が大きく見られます。(図17)

<図16> これまでに行ったことのある活動 (5つまで複数回答)



<図17> 今後行いたい活動 (5つまで複数回答)

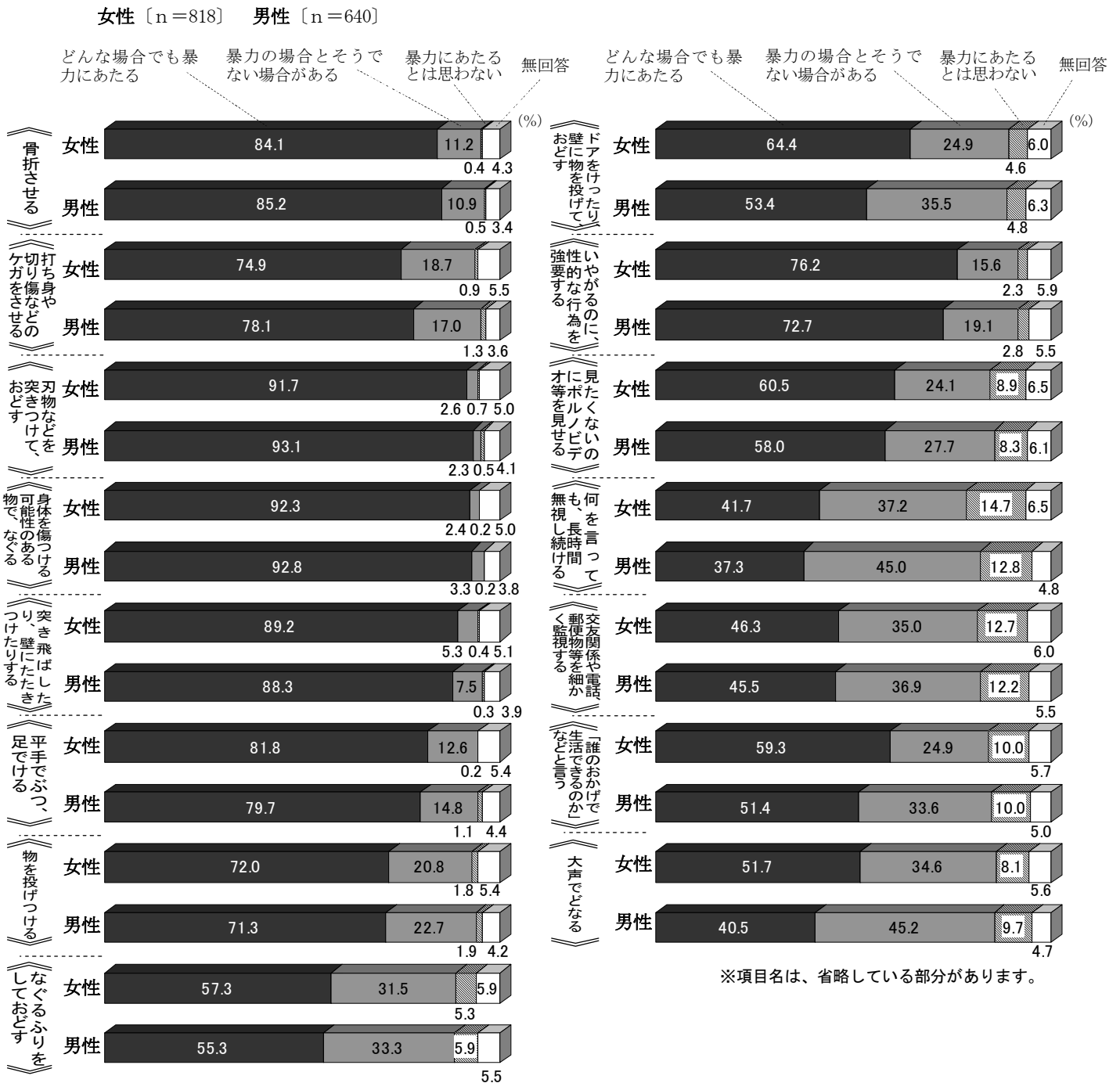


## 5 女性に対する暴力

### ◎ 事実婚や別居中を含む夫婦間の暴力と認識される行為

15 項目の行為が夫婦間で行われた場合、それを暴力だと思うかたずねたところ、【身体を傷つける可能性のある物で、なぐる】、【刃物などを突きつけて、おどす】、【突き飛ばしたり、壁にたたきつけたりする】、【骨折させる】、【平手でぶつ、足でける】で、男女ともに大多数が「暴力にあたる」と認識しています。(図 18)

<図18> 夫婦間の暴力と認識される行為

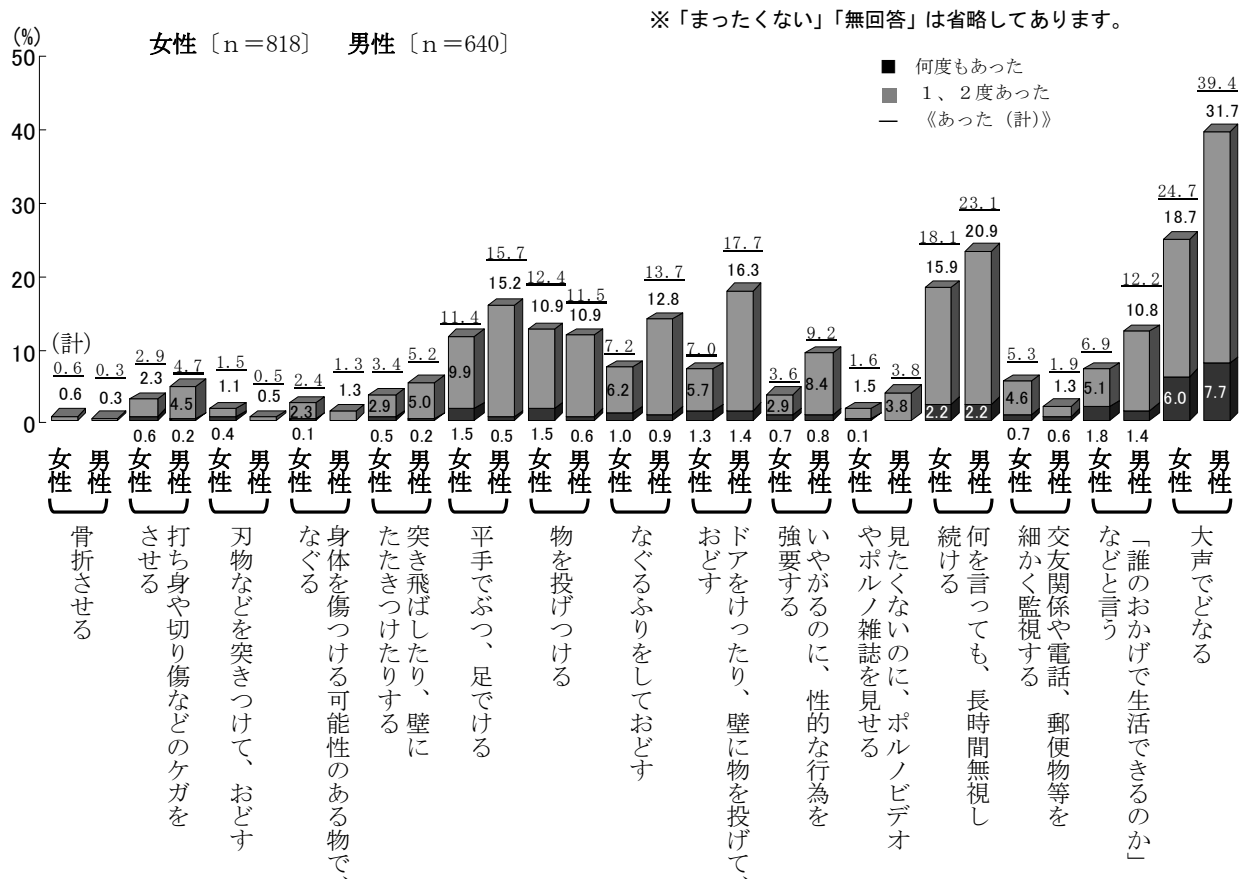


◎ 配偶者等への加害経験の有無

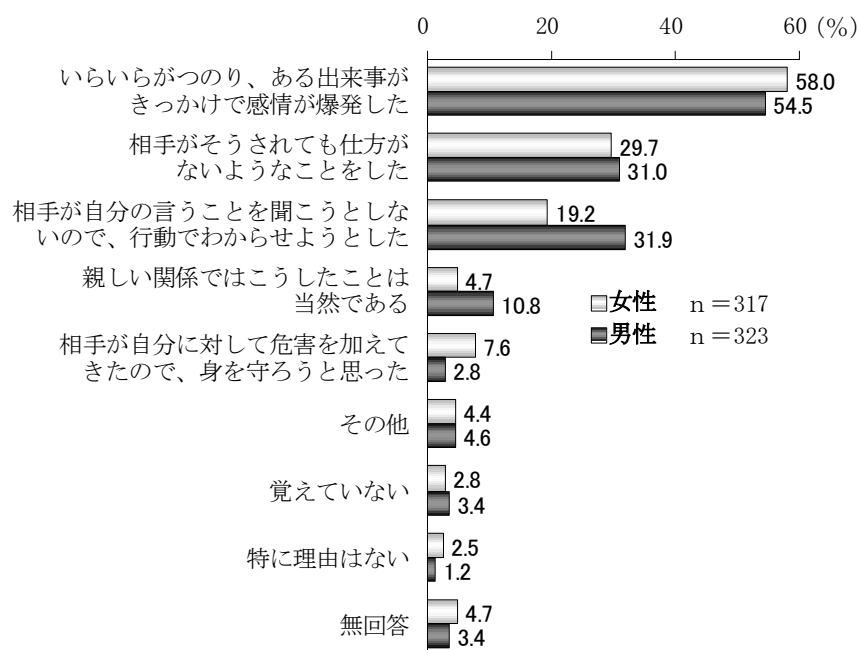
配偶者・パートナーがいる（いた）方に、15 項目の行為の加害経験有無をたずねたところ、「何度もあった」、「1、2度あった」を合わせた《あった（計）》は、【大声でどなる】、【何を言っても、長時間無視し続ける】が多く、またほとんどの項目で男性が女性を上回っています。（図 19）

加害行為のきっかけは、男女とも「いらいらがつのり、ある出来事がきっかけで感情が爆発した」が半数以上で最も多くなっています。（図 20）

<図19> 配偶者等への加害経験の有無



<図20> 加害行為に至ったきっかけ（いくつでも複数回答）

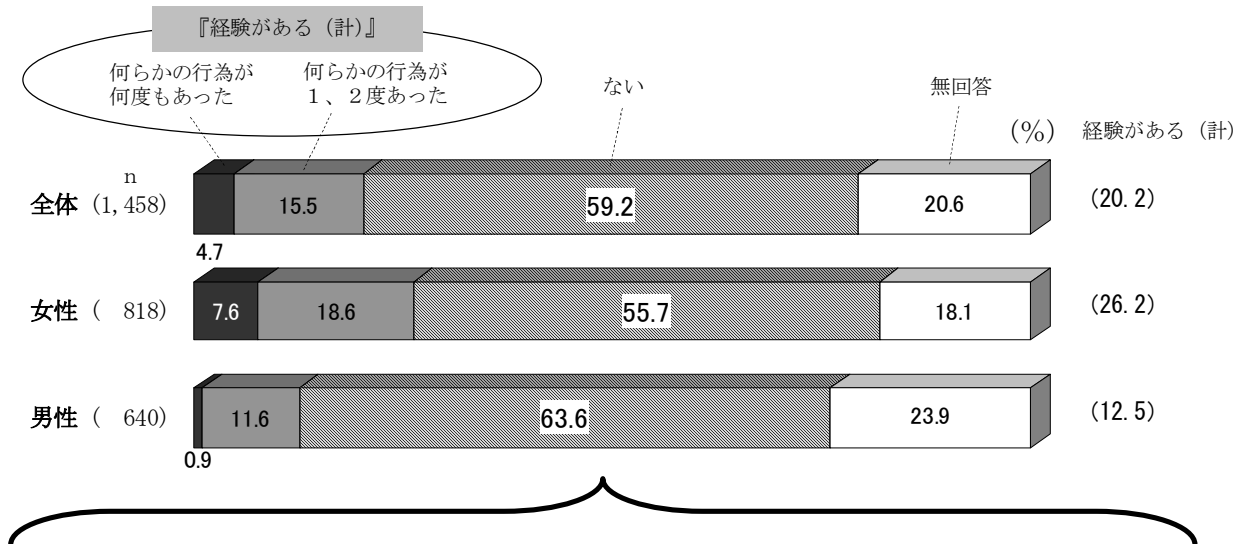


◎ 配偶者等からの被害経験の有無

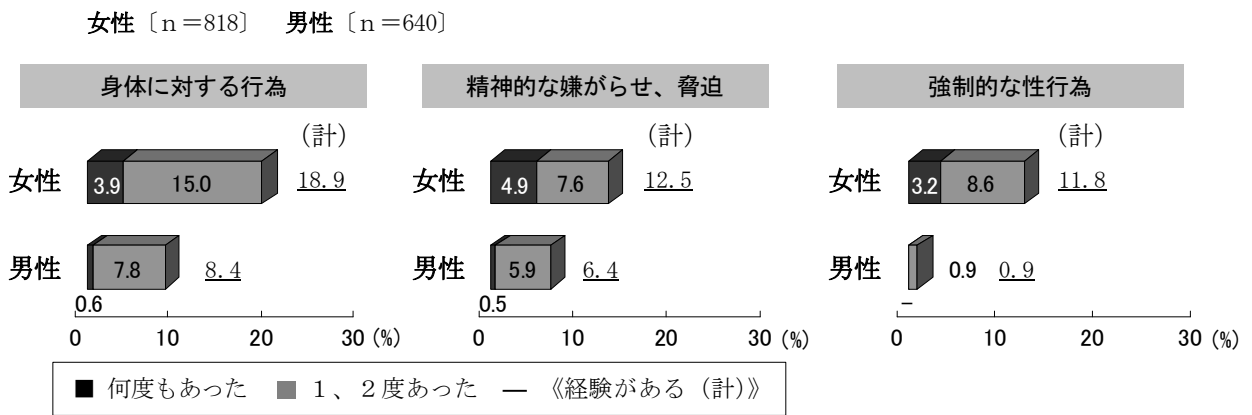
3つの行為の被害経験についてたずねたところ、『経験がある(計)』(「何らかの行為が何度もあった」と「何らかの行為が1、2度あった」の合計)は全体で2割、女性で4人に1人の割合です。また、『経験がある(計)』は【身体に対する行為】で男女ともに最も多く、3つの行為でそれぞれ女性が男性を上回っています。(図21・22)

相手の行為により、女性のうち、5人に1人が命の危険を「感じたことがある」としています。(図23)

<図21>何らかの被害経験の有無

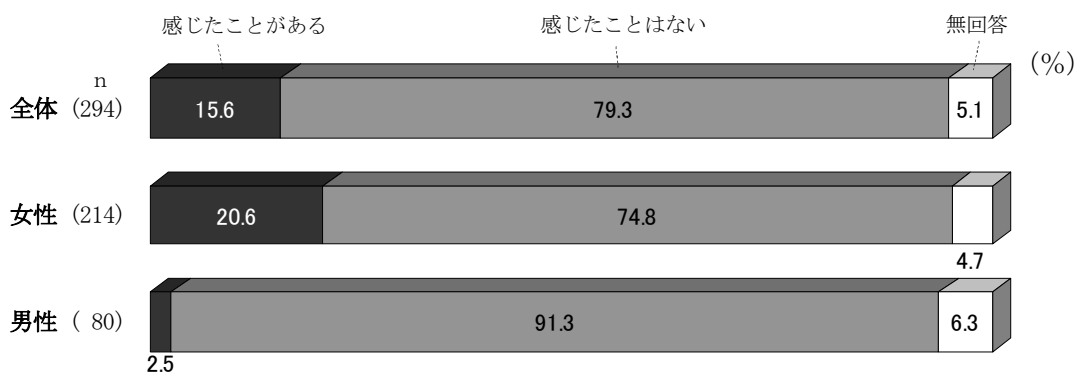


<図22>配偶者等からの被害経験の有無



※「まったくない」「無回答」は省略してあります。

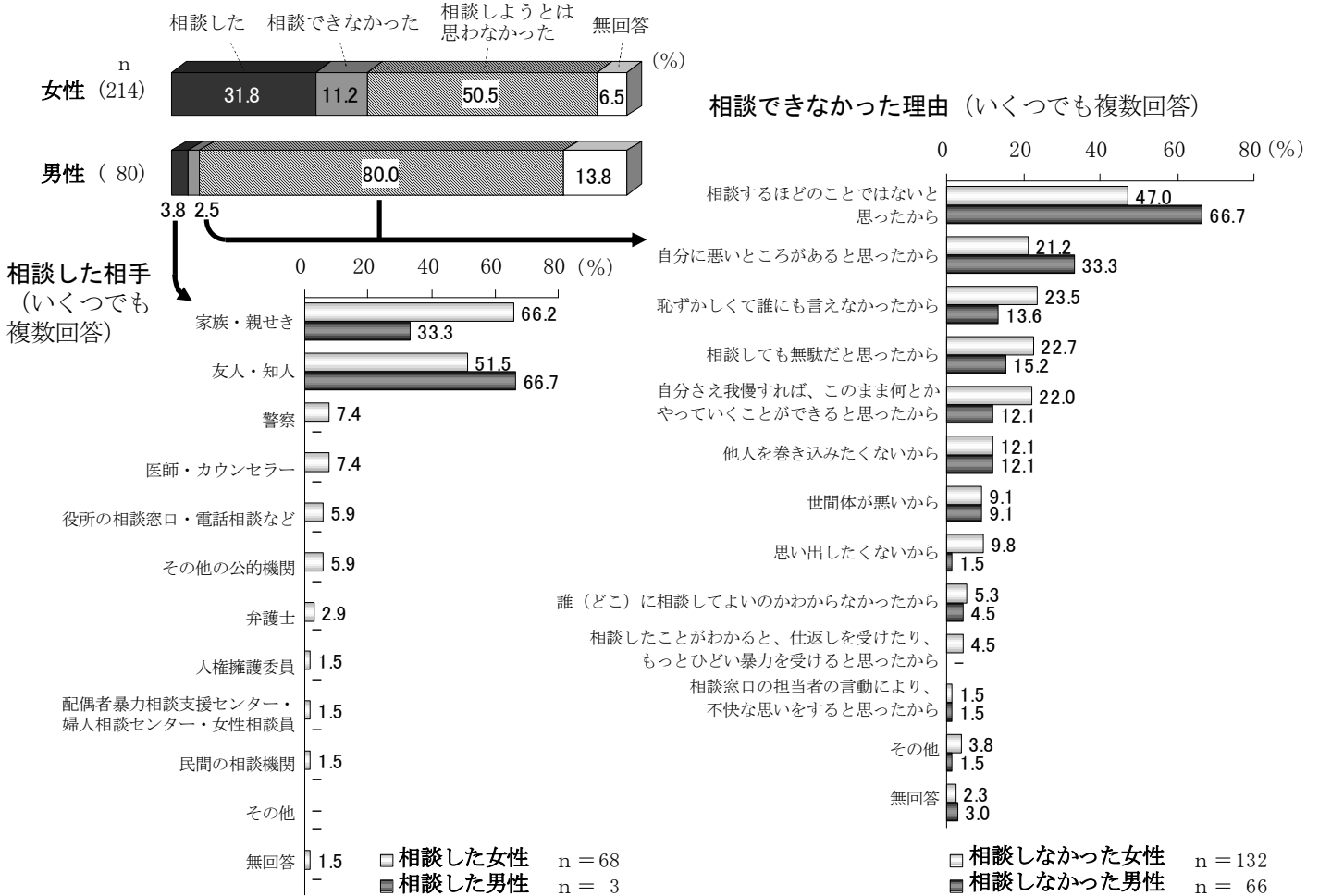
<図23>命の危険を感じたこと



◎ 暴力に関する相談

相手から受けた行為について「相談しようとは思わなかった」人が男女とも多数を占め、“相談しなかった”理由は、「相談するほどのことではないと思ったから」が男女ともに最も多くなっています。(図24)

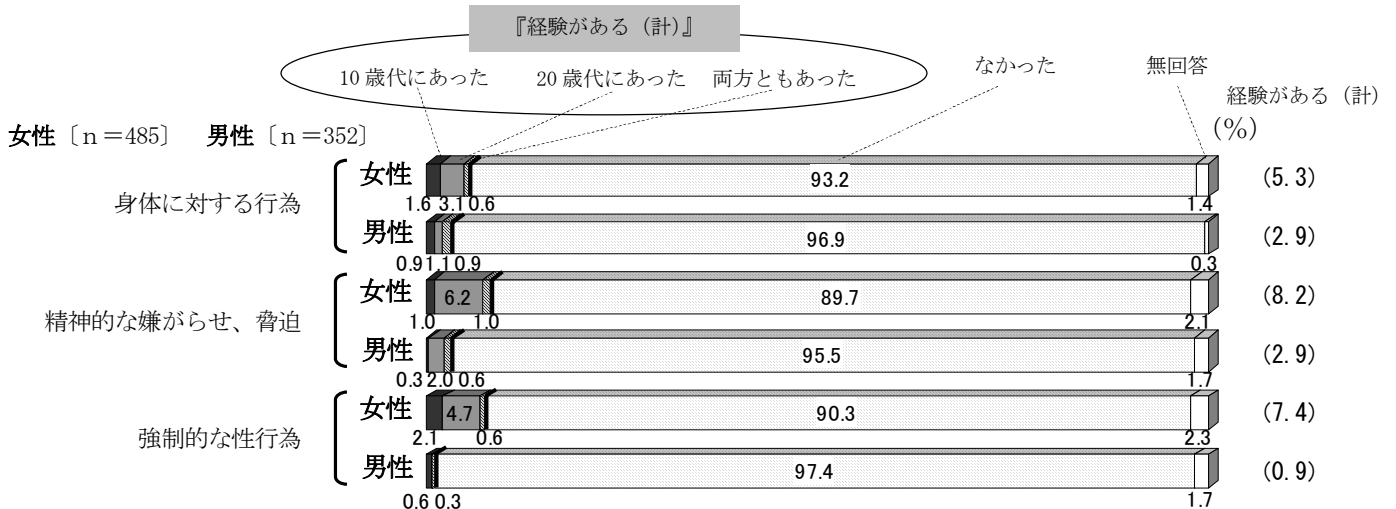
<図24>暴力に関する相談



◎ 交際相手からの被害経験

10~20歳代のときの交際相手からの被害経験をたずねたところ、「10歳代にあった」、「20歳代にあった」、「両方ともあった」を合わせた『経験がある(計)』は、女性では【精神的な嫌がらせ、脅迫】、【強制的な性行為】、【身体に対する行為】の順に多く、3つの行為でそれぞれ女性が男性を上回っています。(図25)

<図25>交際相手からの被害経験

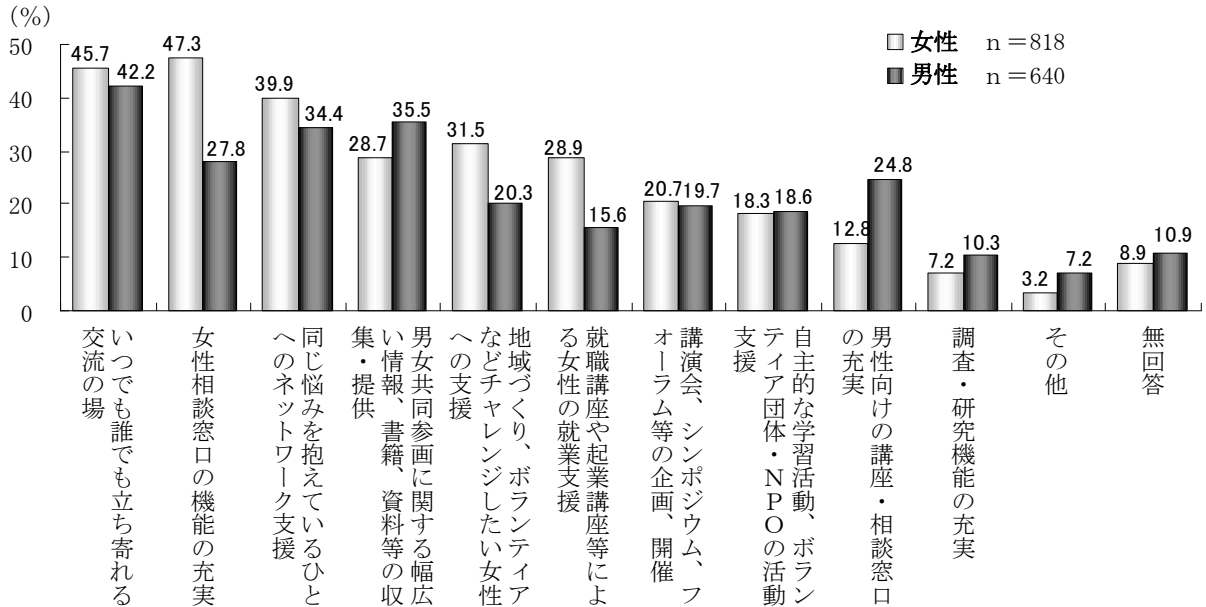


## 6 男女共同参画の推進に対する施策

### ◎ 「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」に期待する役割 一部新規調査

「With You さいたま」に期待する役割をたずねたところ、女性では「女性相談窓口の機能の充実」が最も多く、男性を大きく上回っています。また、「いつでも誰でも立ち寄れる交流の場」も男女ともに多くなっています。（図26）

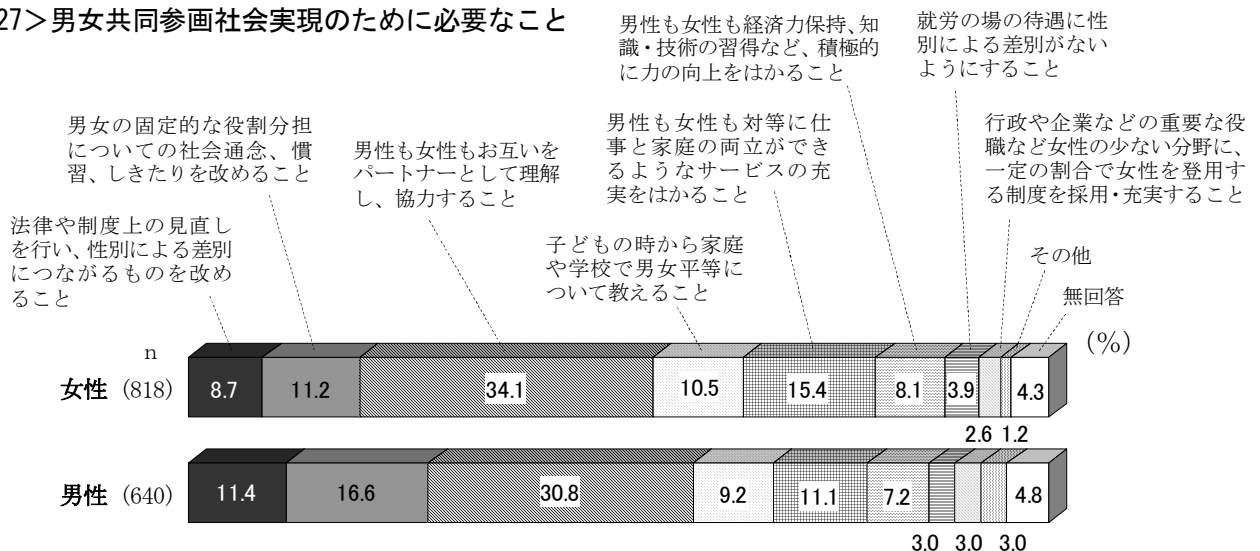
＜図26＞「埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）」に期待する役割（いくつでも複数回答）



### ◎ 男女共同参画社会実現のために必要なこと

社会のあらゆる分野で、男女がバランスよく積極的に参加していくためにはどのようなことが必要だと思うかたずねたところ、男女とも「男性も女性もお互いをパートナーとして理解し、協力すること」が必要だとしています。（図27）

＜図27＞男女共同参画社会実現のために必要なこと



### 平成21年度 男女共同参画に関する意識・実態調査 概要版

平成22年2月

調査主体 埼玉県県民生活部男女共同参画課  
〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3丁目15番1号  
電話 048(830)2927 FAX 048(830)4755  
URL <http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/d08>  
調査機関 株式会社 サーベイリサーチセンター



この概要版は再生紙を使用しています