

## 総括



## ■ 県民意識調査

〈男女平等社会と家事・育児〉

**社会的には男女平等であるべきだという考え方が共通認識になっており、男性も同様に考えている。ただ、家庭は女性が守るという意識も依然としてある。**

- 全体的にみると家庭における家事や育児、また社会においても男女は平等であるべきという考え方が多数を占める。ただ女性が家事、育児をすべきという回答も一定の割合で存在する。
- 「男女平等の社会が望ましいと思っている」については肯定意見は男性が84.6%、女性は86.7%となり、男女とも総論としては男女平等が望ましいという考え方が多数を占める。
- 「家庭を守る」のは男女どちらかという点については、「家庭の理想は「夫が外で働き、妻が家を守ること」だ」、については肯定意見は男性36.0%、女性38.6%であり、3人に一人は女性が家庭を守るべきという考え方である。
- 「家事は男女の区別なく同じように行った方がよい」との意見は男性が73.3%、女性が76.0%と男女とも約7割が肯定意見である。
- 育児については、「育児は女性が主に行ったほうがよい」が男性41.4%、女性32.0%、「育児は男女の区別なく同じように行ったほうがよい」では、男性64.7%、女性76.7%と、男性は女性に比べ、「育児は女性」という意識が見られる。
- また女性が働くことについては、「子どもが小さいうちは、母親は外で働かないほうが良い」という意見が男女とも5割程度存在するものの、「子どもの有無に関わらず、女性も外で働いたほうが良い」が男性71.3%、女性74.6%で、男女ともほぼ同率で高い割合となった。
- 仕事と家事・育児については、「仕事より家事を優先したい」は男性47.3%、女性72.0%と男女差が大きいが、「仕事より子育てを優先したい」は男性67.4%、女性83.4%ともに高い割合となった。

〈家事の実施状況〉

**家事の分担については男女の区分無く同じように行った方がよいと思っているが、実際には女性が主に行っている。**

- 「食事の準備」については「よくしている」は女性94.0%に対して男性は27.3%、「食事の後片付け」については「よくしている」は女性が92.7%に対して、男性40.7%である。
- 「洗濯」も女性が9割程度「よくしている」と回答しているのに対して、男性は「洗濯」が44.0%、「洗濯を干す」47.3%、「洗濯物をたたむ」は38.0%である。
- 「掃除」についても男性の実施率は低く、「部屋の掃除」は男性32.0%、女性74.7%、「風呂の掃除」は男性31.3%、女性59.3%、「トイレの掃除」は男性30.0%、女性62.7%と、男性は女性の半分程度に留まっている。

〈配偶者の家事・育児の満足度〉

**女性の「配偶者の家事・育児」に対する満足度は66%、男性自身が配偶者から「満足されている」と考えている割合は63%で、いずれも6割を越える満足度となった。**

- 女性に対して、配偶者への満足度を尋ねたところ、「満足している」が22.0%、「やや満足している」が44.0%で合わせて66.0%と6割強が満足と回答。
- 女性の満足度が高いのは、配偶者に要求する水準があまり高くないということも推測される。

〈育児の実施状況〉

**育児については男性が「夫婦同じくらい」やっているとと思うほど、女性は実感しておらず、「妻」のウェイトが大きい。**

- 男性の回答と女性の回答では、「夫婦どちらも同じくらい」のスコアに差がでた。
- 「オムツ替え」について「夫婦同じくらい」は男性が50.4%、に対し女性23.7%、「ミルク、離乳食を食べさせる」男性29.9%、女性14.9%、「寝かし付ける（夜泣きの対応など）」男性25.6%、女性13.2%、「子どもが急病になった時の対応」男性48.7%、女性25.4%など、多くの項目で男性が夫婦同じくらい対応していると考えている割合に対して、女性はその割合が低い結果となった。
- 項目別では「ミルク、離乳食を食べさせる」「寝かしつける」「オムツ替え」「急病になった時の対応」の項目において、女性が主に対応している割合が高い。

〈育児関連制度の利用意向〉

**出産・育児の制度については、女性はほぼ利用したいと考えている。男性も女性ほどではないが、利用意向を示しており、「子どもの看護休暇」「育児休業制度」などは6割以上である。**

- 女性で最も利用意向が高いのは「育児休業制度」で76.0%、次いで「産前産後休暇制度」が75.3%、「短時間勤務制度」74.0%、「子供の看護休暇制度」71.0%と、それぞれ7割を超える。
- 男性では「子供の看護休暇制度」が64.7%、「育児休業制度」で60.7%への利用意向が高くなっている。

〈男性が家事・育児に関わるために〉

**男性が家事・育児に関わるためには、「休暇の取りやすさ」が重要で、職場の理解が不可欠である。**

- 男性が家事・育児に関わるために重要なこととしては、男女とも同じ上位は同じで、トップが「休暇が取りやすくなること」、次いで「上司の理解」、「職場の産休、育休制度の整備」が続いている。
- 上司や周囲の環境が男性の家事、育児に関わりやすい環境、雰囲気作りが重要だと言える。また「上司の理解」は30代男女が40代男女に比べると高く、管理職の役割が男性の家事・育児への参加に及ぼす影響は大きい。

〈女性が仕事と家庭を両立するために必要な事〉

**女性が仕事と家庭を両立させるためには「休暇の取りやすさ」が重要である。**

- 女性では「職場が休暇を取りやすい雰囲気である」について84.0%が重要と回答。前問の「男性が家事・育児に関わる」ためにでも「休暇が取りやすいこと」が1位であり、休暇の取りやすさは重要である。
- 次いで多いのは「子どもを安心して預けられる場所があること」（80.0%）、「子どものための看護休暇制度の充実」（79.3%）であり、子どもに配慮しながら安心して働ける環境を望んでいる。

〈女性と仕事に対する意識〉

**総論としては女性も結婚、出産しても仕事をしたほうが良いと考えられており、女性管理職も積極的に登用すべきという意見が多い。**

- 「女性」と「仕事」についての考え方では、全体的に男性も女性も「女性も社会で仕事をしていくべき」という考え方が大多数であり、「女性は結婚、出産後も仕事を続けたほうがよい」が男性84.0%、女性77.3%と、男性も女性が働くことに8割以上が賛成している。
- また「企業は女性が結婚や出産後も仕事を続けられるような環境を整備すべき」については男女とも約95%とほとんどが肯定意見である。
- 女性管理職についても男女とも8割前後が「登用すべき」「もっと増えたほうがよい」と回答。「仕事の能力において、男女差はない」と考えられている。一方で「女性は家庭もあるので、管理職などの責任のある仕事は向かない」と考える意見が男性44.0%、女性34.0%存在する。
- 「管理職になることを希望しない女性が多い」については、男性が66.6%、女性が68.7%が肯定している点も留意すべき点である。

〈女性のキャリアアップ〉

**女性でキャリアアップを望んでいるのは全体の4割だが、男性側が「配偶者のキャリアアップを応援したい」と考える割合は9割に達する。**

**一方女性がキャリアアップを「望まない」理由は、「家庭と仕事の両立が難しい」「過度な責任を負いたくない」が上位を占めている。**

- 女性に対しキャリアアップの意向を尋ねたところ、「キャリアアップをしたい（+やや）」との回答は43.4%で約4割である。
- 「キャリアアップをしたい」との回答は若干30代女性が多い。
- 男性の配偶者やパートナーのキャリアアップに対する考えとしては「積極的に応援したい」が57.3%、「やや応援したい」が35.3%とかなり肯定的に捉えていることがわかる。

〈女性が企業や組織に望むこと〉

**「子育てにかかる費用負担」「男女間の賃金格差」といった経済的な要望が多い。**

- 女性が企業に対して望むことは「子育てにかかる費用の助成」が最も多く61.3%、次いで「男女間の賃金格差の解消」「人事管理制度の整備（育休、時短勤務など）」56.7%と続き、経済的な要望が上位にある。

〈女性が活躍するために〉

**女性が活躍するためには、「保育や介護支援」などの公的サービスの充実が望まれている。**

- 女性が活躍するために必要なこととして、女性が必要だと考えていることは「保育や介護支援の公的サービスの充実」。74.0%が「必要」と回答しており、直接的な人的サービスが望まれている。特に30代女性が多い。
- 次いで職場環境についての項目が多く「出産・育児休暇後でも、キャリア形成に影響がないこと」（63.3%）、「長時間労働の是正」（62.0%）、「性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備」（61.3%）などが続く。

## ■ 県内企業調査

〈人材の過不足の状況〉

**全体の3/4が「人材不足」の状況にあり、「賃金、待遇などの労働条件の改善」で人材確保を図っている。「女性、シニアの活用」で対応しているのは2割に留まる。**

- 人材の過不足状況については、4社中3社にあたる75.3%が「不足している」と回答しており、大多数の企業が人手不足になっていると回答している。
- 人材不足への対応としては「賃金、待遇などの労働条件の改善」を行っている企業が72.1%で最も多く、労働環境をより良くすることで人材の確保を図ろうとしている。次いで多いのが「従業員の職務の兼任化、育成」の44.3%、「作業工程の改善、工夫」の27.9%で、業務の効率化によって人手不足を補おうとしている。「女性、シニアの活用」については19.7%と2割程度に留まっており、優先順位はそれほど高くない。

〈就労状況〉

**女性は正社員に占める割合より非正規社員に占める割合が多く、女性管理職の割合も6割の企業が「10%未満」である。**

- 正社員に占める女性の割合は「10%台」が全体の23.5%で最も多く、次いで「20%台」の16.0%。「50%以上」が女性の割合は30.8%と約3割。非正規社員に占める女性の割合は「10%以下」が19.8%、「70%台」が13.6%。「50%以上」が女性の割合は43.2%であり、女性は非正規社員の割合が多い。
- 管理職に占める女性の割合を聞くと、「10%以下」が58.0%と約6割を占めている。次いで「10%台」が16.0%、「20%台」が13.6%となり、87.6%とほぼ9割の企業は女性管理職が「30%以下」の割合となっている。

〈勤務体系〉

**多様性のある働き方として各種制度が検討されており、「変形労働時間制」は42.0%、「時差出勤制度」は35.8%であるが、「在宅勤務制度」は7.4%となっている。**

- 適用できる勤務体系としては正社員は「変形労働時間制」と「交代勤務制度（シフト勤務）」が42.0%、「時差出勤制度」が35.8%と比較的多くの会社で利用でき、「フレックス制度」17.3%、「みなし労働制」14.8%、「裁量労働制」7.4%、「在宅勤務制度」7.4%などはまだそれほど多くの企業は採用していない。非正規社員では「交代勤務制度（シフト勤務）」が33.3%、「変形労働時間制」が29.6%、「時差出勤制度」25.9%の順で多い。

〈出産・育児関連休暇制度の整備〉

**正社員に対しては「産前産後休暇制度」「育児休業制度」をほぼ全企業が整備しているが、非正規社員では74%にとどまる。**

- 産休・育児関連の休暇については、多くの企業で整備されており、正社員では「産前産後休暇制度」が98.8%、「育児休業制度」が97.5%とこのふたつの制度はほぼ全ての企業で利用できる。
- 他の制度においても「介護休暇制度」が92.6%、「短時間勤務制」が86.4%、「子の看護休暇制度」が86.4%、「所定外労働制限制度」が77.8%と高い割合で利用できる状況である。
- 非正規社員でも各種制度が利用できる割合は多いが、「産前産後休暇制度」、「育児休業制度」でいずれも74.1%で正社員より20ポイント以上少ない状況である。

〈男性社員の育児参加を促進するための取組〉

**県内企業の約8割は男性の育児参加を促す取り組みを特に実施していない。**

- 男性社員が休暇を取得しやすい環境を作るために実施している取り組みを聞いたところ、「実施していない」が61.7%と6割を超え、多くの企業が何もしていないことが分かった。実施している取り組みとしては「全社員に対して男性の育児休業の取得について、理解を促進するための情報提供をしている」がもっとも多いが、割合としては11.1%と1割程度である。
- また男性が「育児参加」をするための会社の取り組みとしても、81.5%が「特に実施していない」と回答しており、「休暇」を取りやすくする環境整備とともに、会社として男性が育児に参加することを促進する取り組みがほとんど行われていない。

〈男性社員の仕事と育児の両立〉

**「育児休業制度」「子どもの看護休暇制度」などの制度は導入されているが、「休業中の所得の減少」の経済的な理由や「育児休業制度を取得しづらい雰囲気がある」といった理由から、男性社員が各種制度を十分活用できていない。**

- 男性社員が仕事と育児の両立を支援を促進する上での障壁・課題を聞くと「職種・仕事内容・部署によって仕事と育児の両立のしやすさが異なる」が56.8%と突出して多く、次点の「男性の仕事と育児の両立について、職場の理解・賛同・協力を得ることが難しい」の23.5%の2倍以上となった。いずれにしても男性は「仕事」が「家事・育児」より優先されるべきとの意識が垣間見られる。
- 休暇制度の導入状況で多いのは「育児休業制度」が82.7%、「介護休暇制度」が82.7%、「子どもの看護休暇制度」が80.2%などで8割が導入している。
- 各制度について80%程度が導入されているものの、実際に利用している割合は、「育児休業制度」で「1割」が12.3%、「2割」が3.7%であり、また8割が「無回答」となっていることから、取得率は高いとは言えない。導入率の高い「子供の看護休暇制度」も2割程度、「介護休暇制度」については1割程度の取得率である。

- 休暇制度、休業制度を利用しにくい理由は「休業期間中の所得が減るから」が最も多く、54.3%と過半数を超え、経済的なマイナス要因が大きいと考えていることが分かる。次いで「育児休業制度を取得しづらい雰囲気があるから」が34.6%、「制度について十分理解されていないから」が33.3%と続いており、周辺の意識の醸成が不十分であるようだ。
- また男性が家事・育児に関わるために重要なこととしては、「職場の人員配置に余裕ができること」との回答が55.6%で最も多く、僅差で「男性本人の意識改革」が54.3%で並んでいる。人材の過不足状況についても75%が「不足している」と回答していることもあり、社員ひとりあたりの業務負担の低減が大きな課題であると言える。また、男性の「家事・育児に対する意識、関心が低い」ことが要因と考えられており、それが職場の雰囲気となり、休暇が取りにくい状況になるという結果につながっている。

#### 〈女性の社会的活躍〉

**企業側のほとんどが「出産後継続して仕事が続けられる環境」を提供できていると考えており、女性が仕事を続けるためには、休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりや環境の整備が重要である。**

- 女性が子どもができた場合、「継続して仕事ができる」のは96.3%でほぼ全ての企業で、仕事が続けられる状況である。
- 女性が仕事と家庭の両立をするために必要な事としては「産休、育時休暇の充実」「職場が休暇を取りやすい雰囲気であること」「子供を安心して預けられる場所があること」の重要度が高い。「産休、育時休業制度」については、かなり導入が進んでいるため、その制度を取得しやすい雰囲気、環境の整備が重要となる。
- 「女性の仕事」については、「女性も結婚、出産後も仕事を続けたほうがよく、企業もそのように環境を整備すべき」という考え方が多数を占めている。また、「性別による仕事の能力差はなく、その適正により管理職にすべき」との考え方も大多数を占めている。一方、「管理職になることを希望しない女性が多い」と感じている割合も8割と多い。

#### 〈女性の活躍を支援するために行っていること〉

**企業側としては女性の活躍支援のため、「人事管理制度の整備」「男女間の賃金格差の解消」を行っており、女性に対しては「仕事に対する意識の高さ」を求めている。**

- 企業側が女性の活躍支援のために行っていることは「人事管理制度の整備（育休、時短勤務など）」が最も多く54.3%、次いで「男女間の賃金格差の解消」51.9%、「意欲や能力のある女性の、管理職への積極登用」40.7%である。
- 逆に女性がステップアップするために必要とされる(又は不足している)点として、「仕事に対する意識の高さ」を72.8%が挙げている。先の質問でも「管理職を希望しない女性が多い」との結果が8割という点も合わせると、企業側から見ると、女性の積極性も足りないと思われるようだ。

- 今後女性がかっと活躍するために必要な事は「保育や介護支援の公的サービスの充実」が97.5%とほとんどの方が肯定意見である。次いで「性別を問わない公正な人事管理、評価制度の整備」92.6%、「長時間労働の是正」91.4%、「出産・育児休業後でも、性別を問わないキャリア形成の仕組みがあること」91.4%、「男性の家事・子育ての分担の拡大」90.1%と続き、ここまでは9割を超え、高い割合で必要とされている。

## ■ 総括

社会の在り方についての考え方は、男女とも「男女平等の社会」であるべきと考えており、また「理想の家庭は、夫が仕事、妻は家庭」という従来の考え方についても、男女とも6割以上が「そう思わない」と考えている。ただ家事や育児に関しては男女で微妙な意識の差があり、4割の男性は「育児は女性」と考えており、女性より約1割多い。一方、「子どもの有無に関わらず、女性も外で働いたほうが良い」との考え方については男女とも7割以上が肯定的な回答をしている。

女性の社会的な活躍のためには、男性側の協力が不可欠であり、家事、育児への積極的な参加が求められている。これについて女性からの男性に対する「配偶者の家事・育児への満足度」を見ると66%と6割以上が「満足」と回答。男性も「配偶者の自分への満足度」は63%と自己評価も高い。しかしながら家事の実施状況が女性は「食事」「掃除」「洗濯」など多くの項目でほぼ実施しているのに対し、男性は比較的实施率の多い「ゴミ出し」でも「よくやる」と回答しているのは6割程度であり、他の家事の実施率が少ないことから、女性からの満足度の高さは、そもそも配偶者への「要求水準があまり高くないから」ではないかと推察できる。また、育児、子育てについても男性が「夫婦どちらも同じくらいやっている」と回答した割合に対して、女性はその割合が低く、「妻が主に対応していた」の割合が高いことから、男女間の意識のギャップが明らかになっている。配偶者の満足度について男性側も「配偶者は自分の家事育児に満足している」と考えている割合が多いが、自分がどの程度、家事、育児の役割を担っているかを客観的に見直したほうが良さそうだ。

男性がかっと家事・育児に関わるためには、男女ともに「休暇が取りやすくなること」、「上司の理解」が重要であると考えており、職場全体が男性の家事・育児参加に対する理解を深め、「休暇を取りやすい雰囲気」の醸成が重要である。

女性自身は「家庭との両立が難しいから」「過度な責任を負いたくないから」という理由で、6割が「キャリアアップしたくない」と考えている。一方、男性は配偶者のキャリアアップについて9割は「応援したい」と回答し、応援の方法として「自分が家事の負担を増やす」「育児や介護、子どもの学校行事などの積極的に関わる」としている。女性が考える「家庭との両立が難しい」という部分については、男性側もその改善への意識は高いため、女性の負担低減を進めることは可能である。ただ、男性側も考えているだけでなく、具体的に行動することが求められている。

企業視点での女性の活躍支援は、少子高齢社会において重要な課題となると考えられているが、現状における人手不足の対策としての「女性、シニアの活用」は2割に留まっていることから、企業側の意識も啓発していく必要がある。

女性は正社員の割合より非正規社員の割合が多い。女性が企業や組織に対して望むこととして「子育てにかかる費用の助成」が最も多く、次点も「男女間の賃金格差」が挙げられており、経済的支援への要望が高い。

企業調査における女性のキャリアアップについては、「女性社員が現在の職場で子どもができた場合、継続して働ける環境にある」と回答した企業は96%に達しており、また「性別に関わらず、適任者を管理職にすべき」との考え方が86.4%と多数を占めている状況である。一方で、「管理職を望まない女性が多い」との回答も多く、女性自身も積極性が足りないと見られていることから、女性に対しても社会で活躍することについての意識啓発が必要である。

男性社員の育児参加を促進する取組については、現状として取り組んでる企業は少ない。男性が育児をするための休暇制度はいくつか用意されているものの、取得しづらい雰囲気が存在しており、上司に限らず社員全員の意識の醸成、社内の雰囲気づくりが肝要となる。

