

岡山県男女共同参画社会に関する
県民意識調査
報告書(概要版)

令和 7 年 3 月
岡山県

目 次

I 調査概要	1
1 調査目的	1
2 調査内容	1
3 調査設計	1
4 回収結果	1
5 報告書の見方	1
6 回答者属性について	2
II 調査結果	3
1 男女の役割分担意識や家庭観について	3
(1) 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識	3
(2) 結婚・離婚・夫婦別姓等についての考え方	4
(3) 家庭での役割についての考え方	5
2 男女の地位の平等などについて	6
(1) 各分野・社会全体における男女の地位の平等意識	6
(2) 男性の方が優遇されていると思う原因	7
3 男女の社会参画について	8
(1) 政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由	8
(2) 役職への就任や公職への立候補の依頼に対する考え方	9
(3) 依頼を断る(断った)理由	11
4 就労について	14
(1) 管理職になってよかったと感じる(感じた)こと【新規】	14
(2) 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援【新規】	15
(3) 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素【新規】	17
5 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について	19
(1) 就労している人の日常生活の優先度<希望と現実・現状>	19
(2) 男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために必要なこと	20
(3) 育児休業取得への考え方・影響【新規】	22
(4) 働く上で健康課題に関して困ったこと【新規】	24
6 男女平等教育について	25
(1) 男女平等を推進していくために学校で行うとよいこと	25
7 人権について	26
(1) 配偶者から受けたことのある暴力	26
(2) 配偶者や交際相手からの暴力についての相談先	28
(3) 相談しなかった理由	30
(4) 男女間の暴力を防止するために必要なこと	31
8 防災について	33
(1) 性別の違いに気を配った防災・災害対策に必要なこと	33

9 男女共同参画の推進について	34
（1）男女共同参画社会の実現のために県や市町村が力を入れていくべきこと	34

I 調査概要

1 調査目的

男女の役割分担意識や家庭観、男女の地位の平等、ワーク・ライフ・バランスなど、男女共同参画に関する県民の意識と生活実態を把握し、次期(第6次)岡山県男女共同参画基本計画(ウィズプラン)策定の基礎資料とするとともに、今後の男女共同参画施策推進のための参考資料とすることを目的とする。

2 調査内容

- (1)男女の役割分担意識や家庭観について
- (2)男女の地位の平等などについて
- (3)男女の社会参画について
- (4)就労について
- (5)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- (6)男女平等教育について
- (7)人権について
- (8)防災について
- (9)男女共同参画の推進について

3 調査設計

- (1)調査地域 :岡山県全域
- (2)調査対象 :岡山県内全市町村から無作為に抽出した満 18 歳以上の男女 3,000 名
- (3)サンプリング方法 :県内市町村に依頼して、住民基本台帳から抽出
- (4)調査方法 :郵送配付/郵送・web回収
- (5)調査期間 :令和6年 10 月9日～令和6年 10 月 31 日
- (6)調査機関 :株式会社サーベイリサーチセンター

4 回収結果

- (1)回収数 :1,537 件(回収率 51.2%)
- (2)有効回収数 :1,534※件(有効回収率 51.1%)
 - うち 女性 :888 件(57.9%)
 - うち 男性 :623 件(40.6%)
 - うち 答えたくない :15 件(1.0%)
 - うち 無回答 :8件(0.5%)

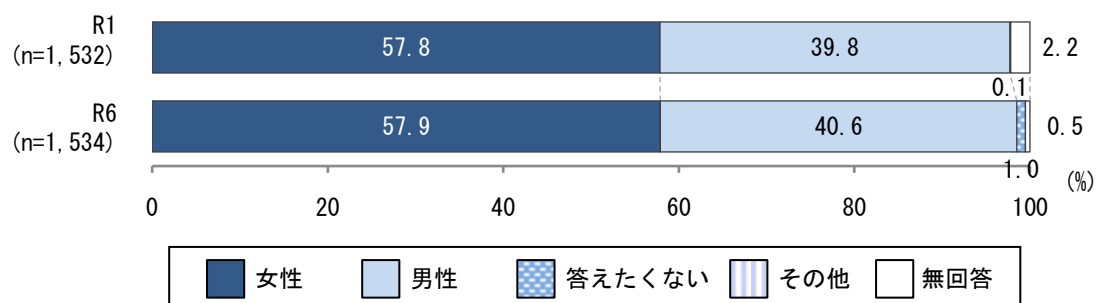
※郵送回収(1,310 人/85.4%)、WEB回収(224 人/14.6%)

5 報告書の見方

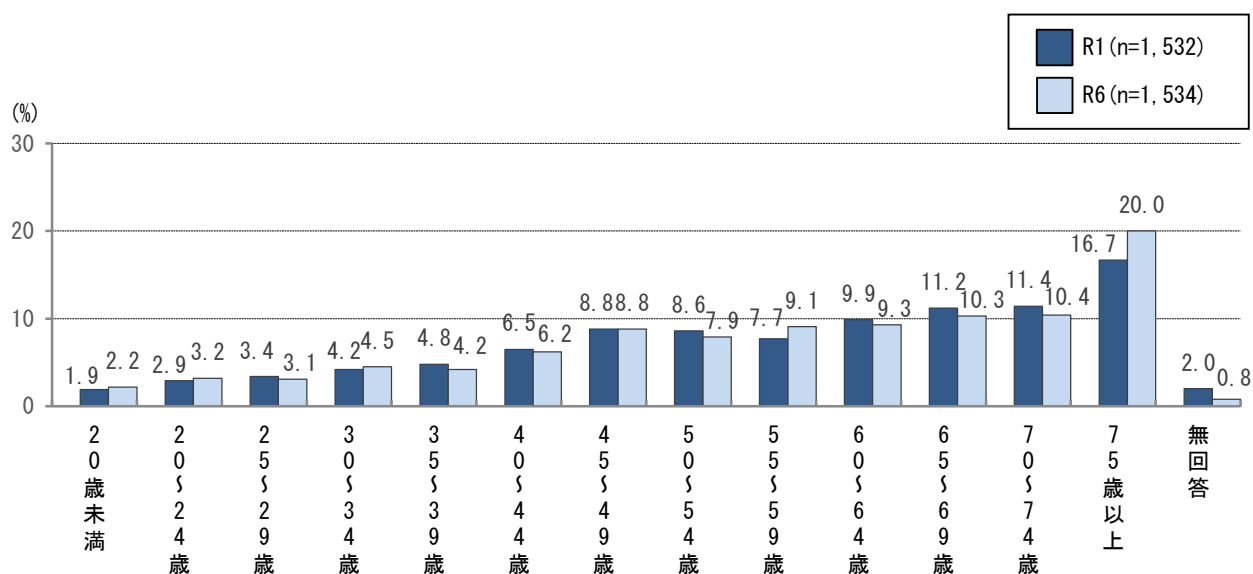
- (1)比率はすべて百分率で表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。そのために、百分率の合計が100%にならないことがある。
- (2)設問に応じ、単数回答、複数回答、数量回答、自由回答の別を示している。
- (3)複数回答は回答の合計が調査数を上回ることがある。
- (4)図表中の選択肢表記は、場合によっては語句を短縮・簡略化している場合がある。
- (5)数表、図表、文中に示す n は、回答総数を表している。

6 回答者属性について

(1) 性別



(2) 年代



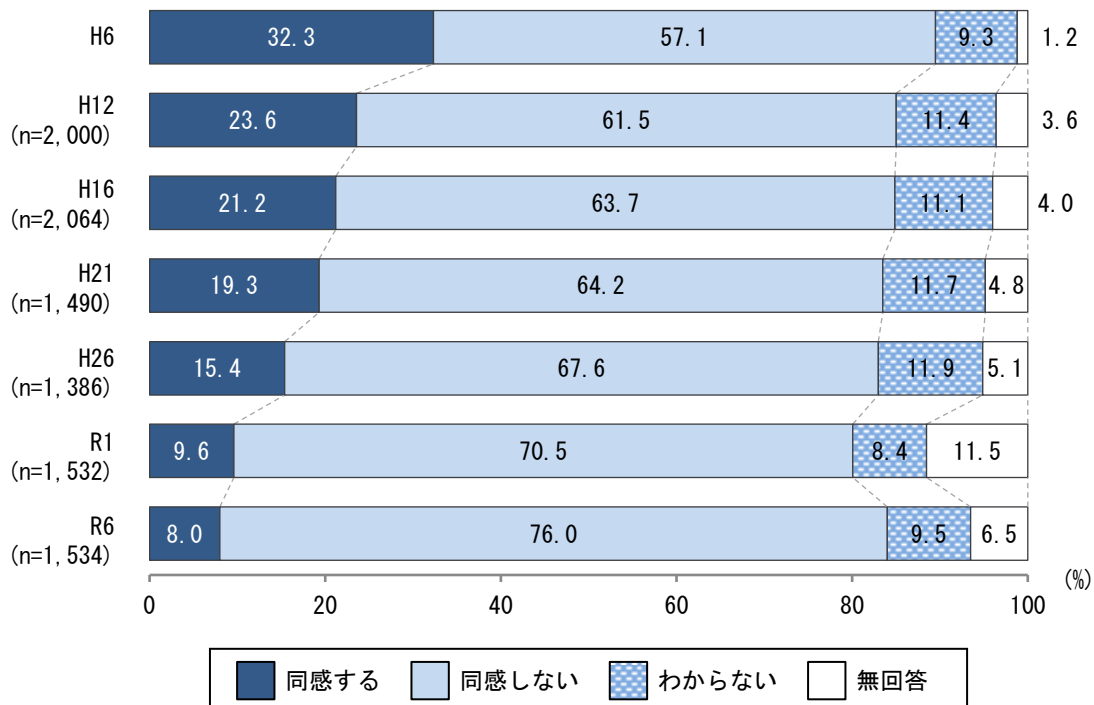
Ⅱ 調査結果

1 男女の役割分担意識や家庭観について

(1) 「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識

問 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。(✓は1つ)

【図表 「男は仕事、女は家庭」という考え方】

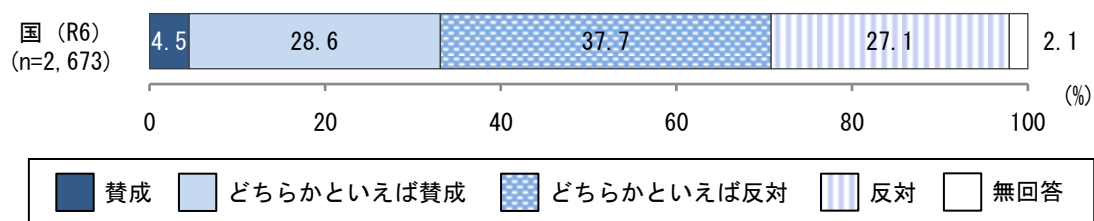


「同意しない」が7割台半ばとなっており、前回よりも増加

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同意しない」が 76.0%と最も高く、次いで「わからない」(9.5%)、「同意する」(8.0%)などの順となっている。

経年比較でみると、「同意しない」は増加傾向、「同意する」は減少傾向にある。

【図表1-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方(国調査)】



※国調査「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6年9月調査)

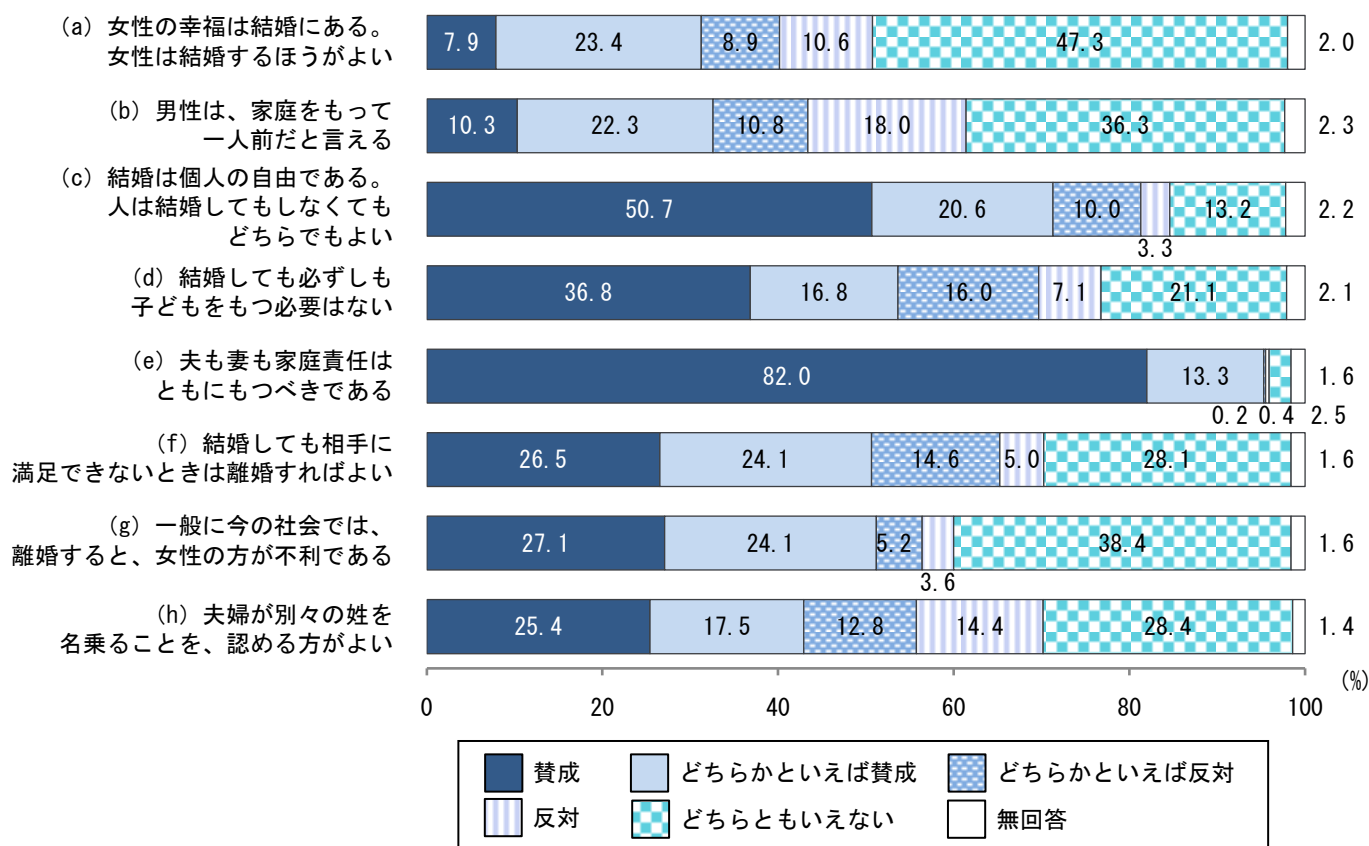
(2) 結婚・離婚・夫婦別姓等についての考え方

問 結婚や離婚、夫婦別姓等について、あなたのお考えに最も近いものをお答えください。

((a)～(h)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 結婚・離婚・夫婦別姓等についての考え方】

(n=1,534)



「夫も妻も家庭責任はともにもつべきである」は9割台半ばが『賛成』

結婚・離婚・夫婦別姓等についての考え方について、「夫も妻も家庭責任はともにもつべきである」は『賛成』（「賛成」+「どちらかといえば賛成」）が 95.3%と高くなっている。また、「結婚は個人の自由である。人は結婚してもしなくてもどちらでもよい」も 71.3%と高くなっている。

「男性は、家庭をもって一人前だと言える」、「夫婦が別々の姓を名乗ることを、認める方がよい」は『賛成』、『反対』、『どちらともいえない』に意見が分かれている。

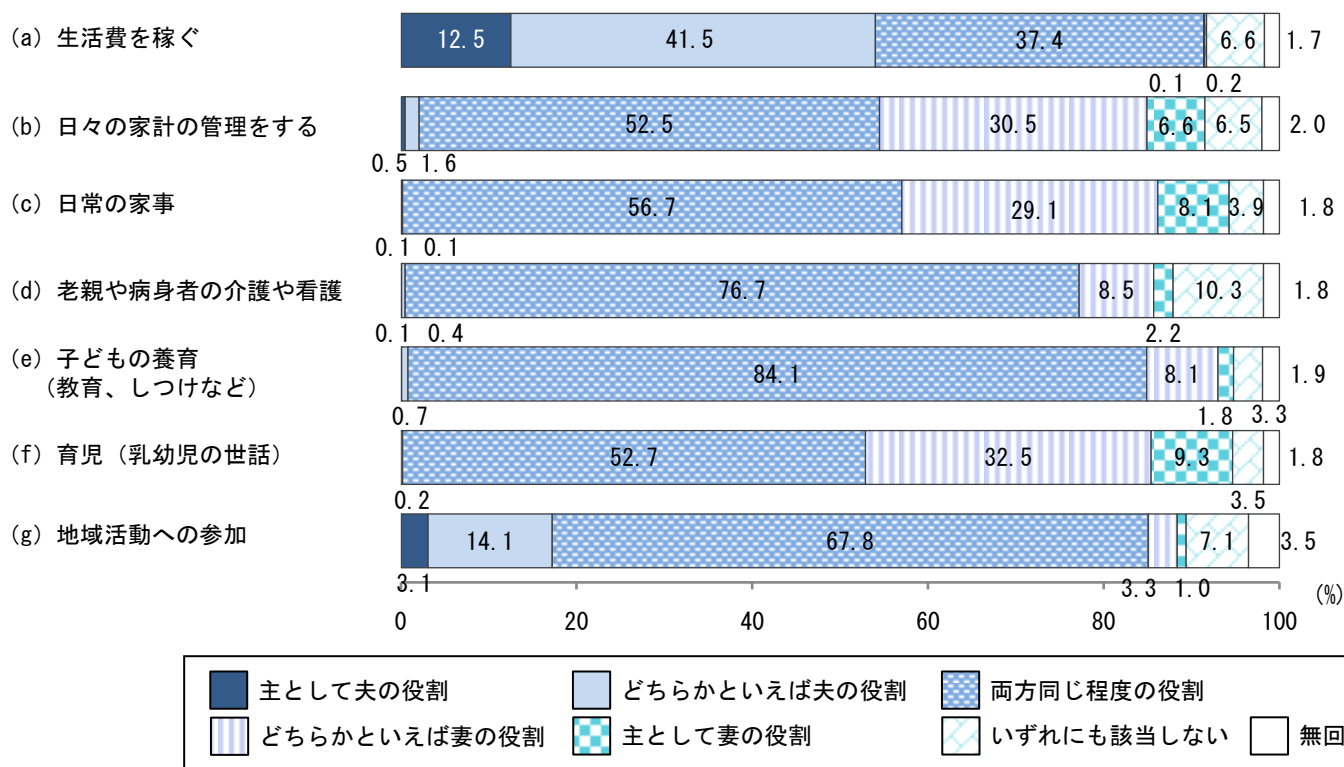
「女性の幸福は結婚にある。女性は結婚するほうがよい」は、「どちらともいえない」が約5割となっている。

(3) 家庭での役割についての考え方

問 家庭での役割について、あなたはどのようにお考えですか。配偶者のいない方についても、次のような日常的なことが、どなたの役割だとお考えになるかお答えください。
 ((a)～(g)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 家庭での役割についての考え方】

(n=1,534)



「日々の家計の管理」、「日常の家事」、「育児（乳幼児の世話）」は妻の役割、「生活費を稼ぐ」は夫の役割との認識が強い

家庭での役割についての考え方について、「生活費を稼ぐ」は『夫の役割』（「主として夫の役割」＋「どちらかといえば夫の役割」）が54.0%と高くなっている。

一方、「日々の家計の管理をする」、「日常の家事」、「育児（乳幼児の世話）」は『妻の役割』（「主として妻の役割」＋「どちらかといえば妻の役割」）が4割程度となっている。

また、「子どもの養育（教育、しつけなど）」は、「両方同じ程度の役割」が8割台半ばとなっている。

※「家庭での役割について、あなたはどのようにお考えですか。」について、H12、H16、H21、H26 調査では「家庭の仕事の役割について、あなたはどのようにお考えですか。」と聞いている。

2 男女の地位の平等などについて

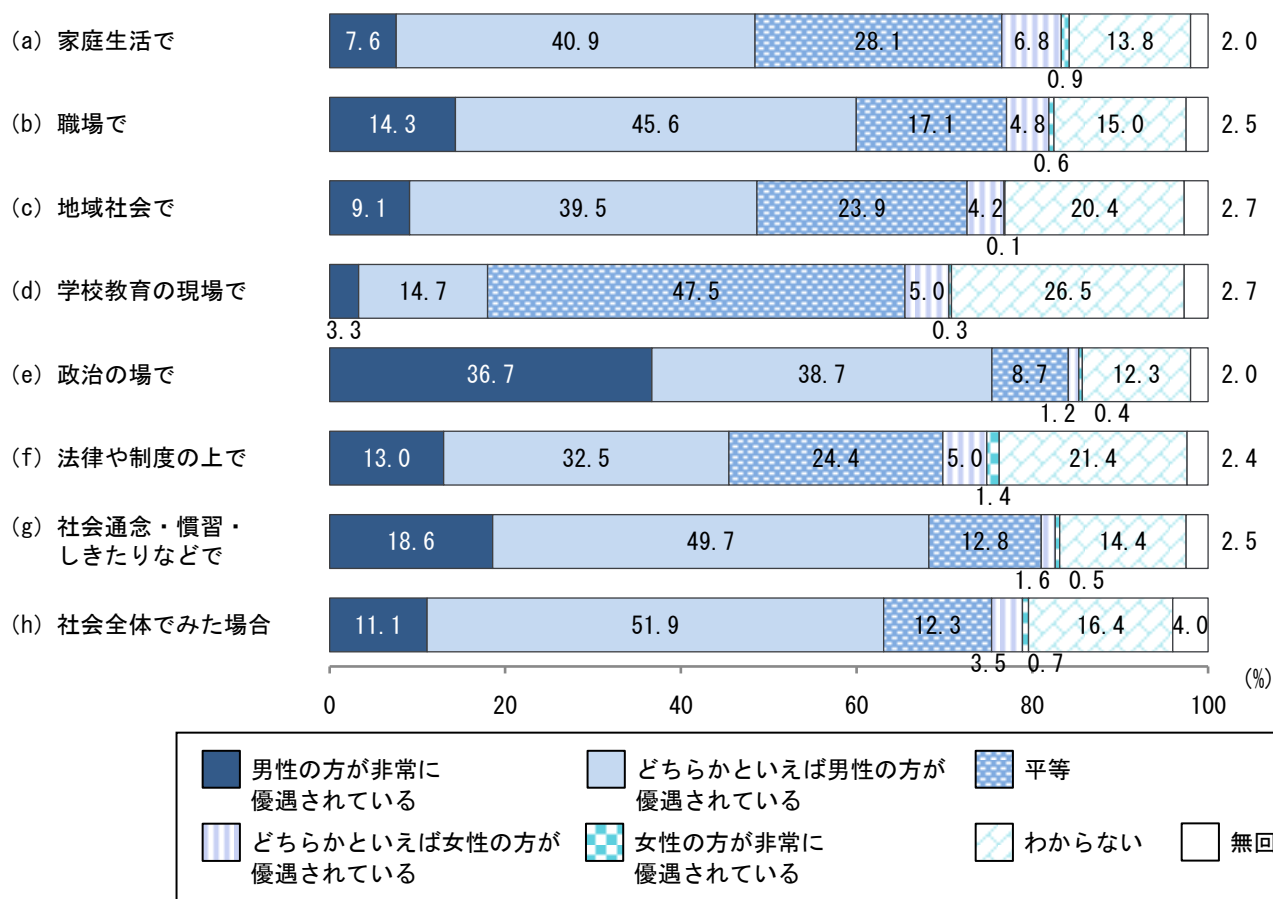
(1) 各分野・社会全体における男女の地位の平等意識

問 あなたは次にあげる分野で男女の地位は平等になっているとお考えですか。

((a)～(h)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 各分野・社会全体における男女の地位の平等意識】

(n=1,534)



「学校教育の現場で」以外では『男性が優遇』されていると強く感じられている

各分野・社会全体における男女の地位の平等意識について、「政治の場で」は『男性が優遇』（「男性の方が非常に優遇されている」＋「どちらかといえば男性の方が優遇されている」）が75.4%と高くなっている。また、「職場で」、「社会通念・慣習・しきたりなどで」、「社会全体でみた場合」も約6～7割と高くなっている。

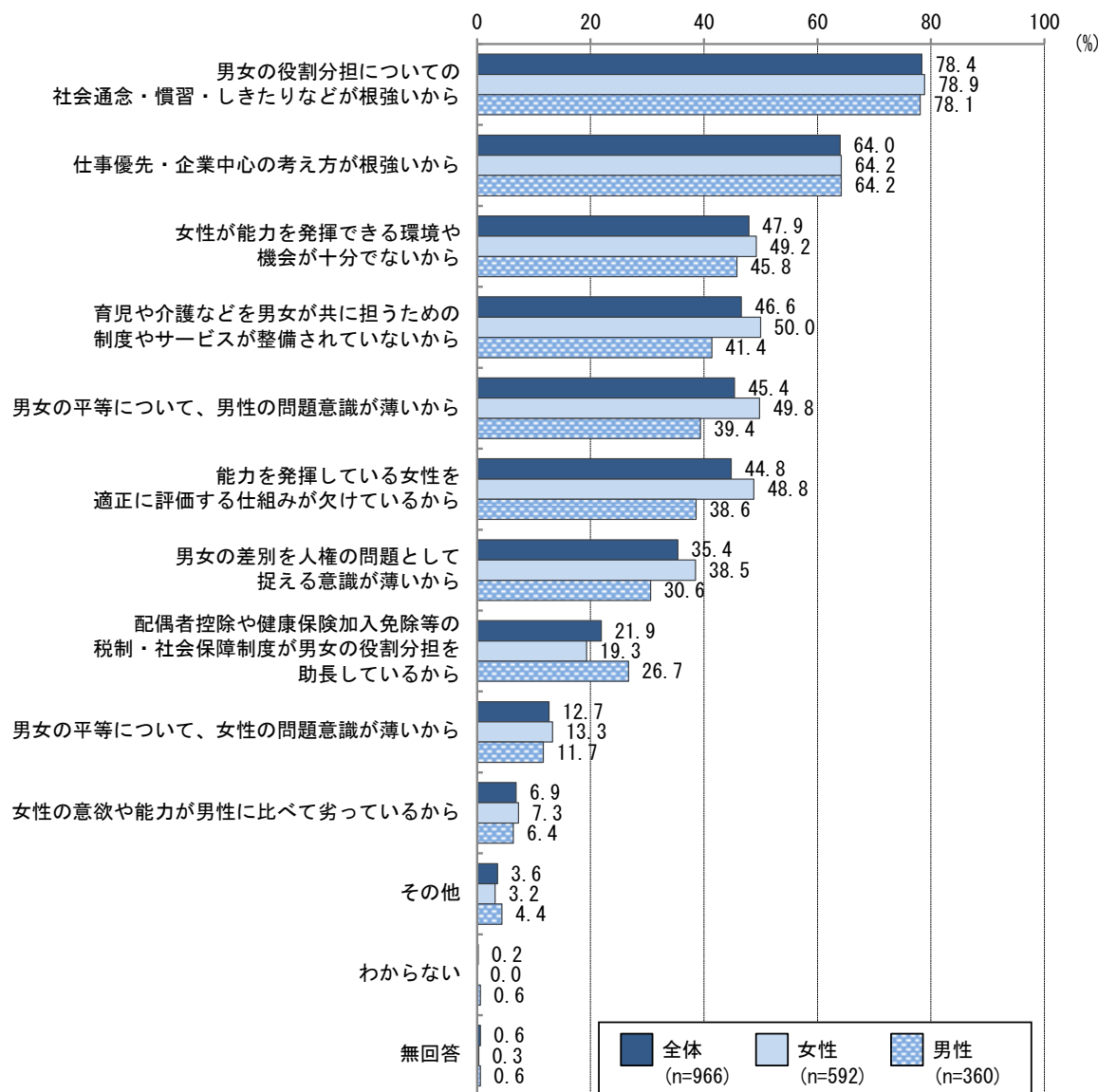
一方、「学校教育の現場で」は『平等』が高くなっている。

(2) 男性の方が優遇されていると思う原因

(1)各分野・社会全体における男女の地位の平等意識について、「(h)社会全体でみた場合」で、「男性の方が非常に優遇されている」または「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を選択した方のみ

問 社会全体でみて男性の方が優遇されている原因は何だとお考えですか。(✓はいくつでも)

【図表 社会全体で男性の方が優遇されている原因(性別)】



「男女の役割分担についての社会通念・慣習・しきたりなどが根強いから」が最も高い

社会全体で男性の方が優遇されている原因について、「男女の役割分担についての社会通念・慣習・しきたりなどが根強いから」が 78.4%と最も高く、次いで「仕事優先・企業中心の考え方が根強いから」(64.0%)、「女性が能力を発揮できる環境や機会が十分でないから」(47.9%)などの順となっている。

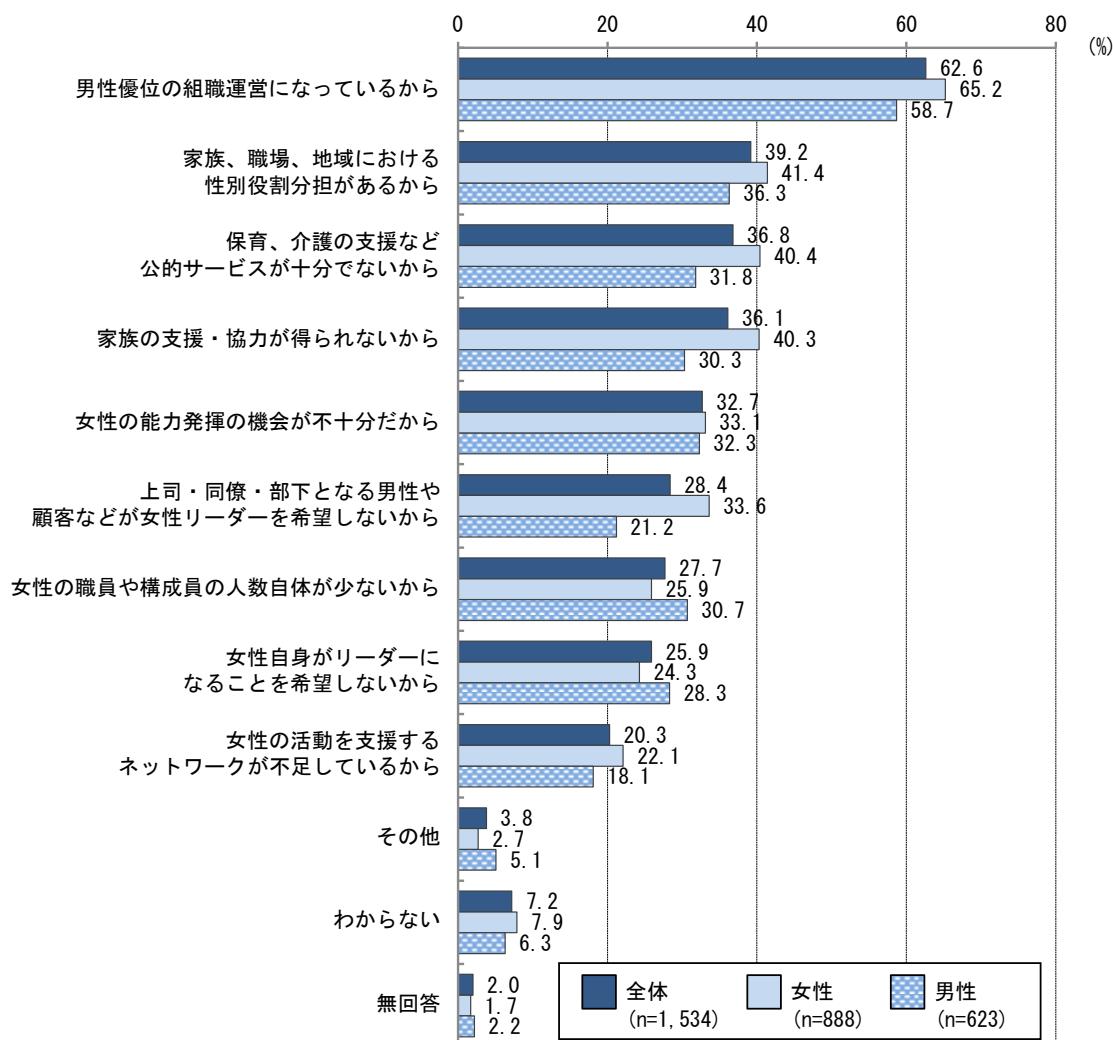
性別にみると、「男女の平等について、男性の問題意識が薄いから」は女性(49.8%)が男性(39.4%)を 10.4 ポイント、「能力を発揮している女性を適正に評価する仕組みが欠けているから」は女性(48.8%)が男性(38.6%)を 10.2 ポイント上回っている。一方、「配偶者控除や健康保険加入免除等の税制・社会保障制度が男女の役割分担を助長しているから」は男性(26.7%)が女性(19.3%)を 7.4 ポイント上回っている。

3 男女の社会参画について

(1) 政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由

問 あなたは、政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由は何だとお考えですか。(✓はいくつでも)

【図表 政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由(性別)】



「男性優位の組織運営になっているから」が最も高い

政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」が62.6%と最も高く、次いで「家族、職場、地域における性別役割分担があるから」(39.2%)、「保育、介護の支援など公的サービスが十分でないから」(36.8%)などの順となっている。

性別にみると、「上司・同僚・部下となる男性や顧客などが女性リーダーを希望しないから」は女性(33.6%)が男性(21.2%)を12.4ポイント上回っている。

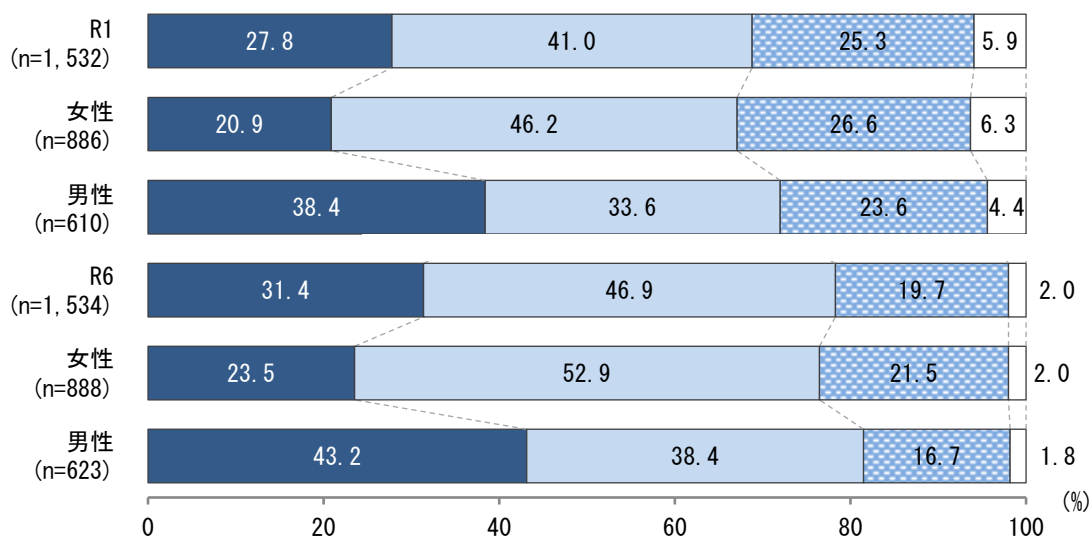
※H16 調査では、「あなたは、地方自治体など行政において、政策の企画や方針決定の過程に女性があまり進出していない理由はなんだと思いますか。」と聞いている。

(2) 役職への就任や公職への立候補の依頼に対する考え方

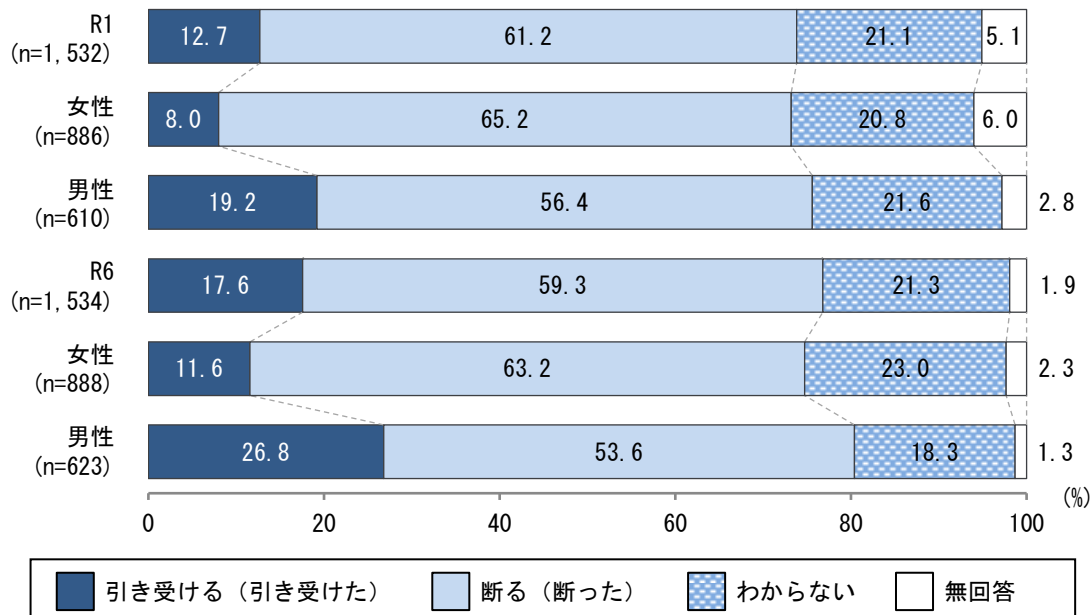
問 あなたは、仮に次の役職への就任や公職への立候補を依頼されたらどうしますか(どうしましたか)。
 ((a)～(c)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 役職への就任や公職への立候補の依頼に対する考え方】

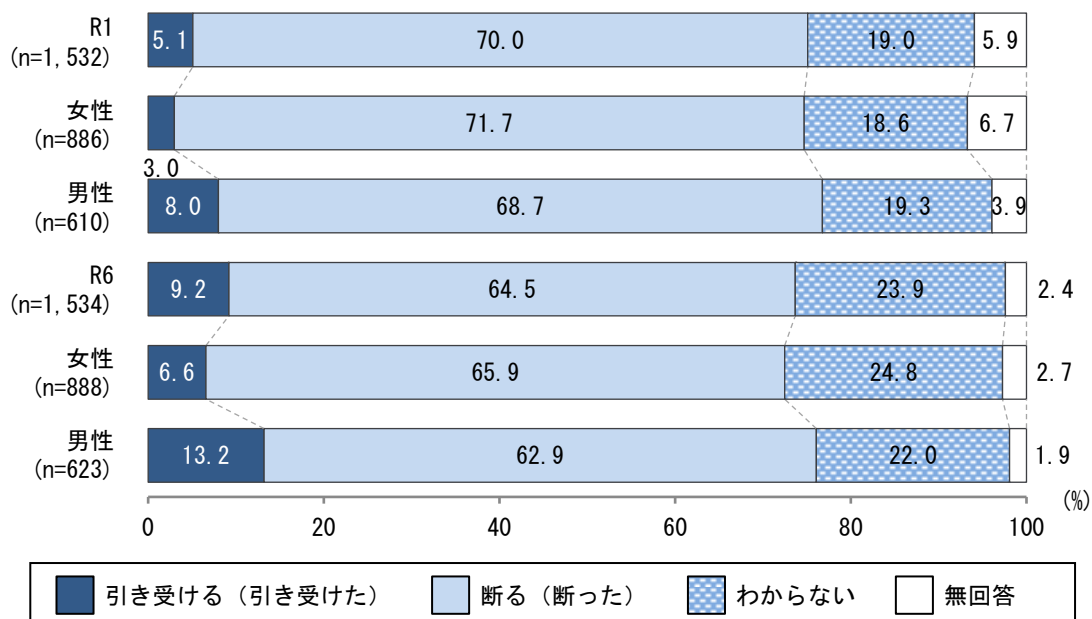
(a) 職場の管理職や役員



(b) 自治会長、町内会長



(c) 知事・市町村長や県・市町村議会の議員



「職場の管理職や役員」は3割が「引き受ける (引き受けた)」が、「自治会長、町内会長」、「知事・市町村長や県・市町村議会の議員」は約6割が「断る (断った)」

役職への就任や公職への立候補の依頼に対する考え方について、すべての役職において依頼を「断る (断った)」が最も高くなっている。また、「職場の管理職や役員」については、「引き受ける (引き受けた)」が 31.4% となっているが、「自治会長、町内会長」では 17.6%、「知事・市町村長や県・市町村議会の議員」では 9.2% と低くなっている。

経年比較でみると、すべての役職において依頼を「引き受ける (引き受けた)」は増加傾向にある。また、男女ともにどの項目も「引き受ける (引き受けた)」との割合は令和元年調査と比べて増加しており、「自治会長、町内会長」で「引き受ける (引き受けた)」と回答した男性では、令和6年調査(26.8%)が令和元年調査(19.2%)を 7.6 ポイント上回っている。

※R1調査では「あなたは、仮に次の役職への就任や公職への立候補を依頼されたらどうしますか。」と聞いている。また、「引き受ける (引き受けた)」は「引き受ける」、「断る (断った)」は「断る」となっている。

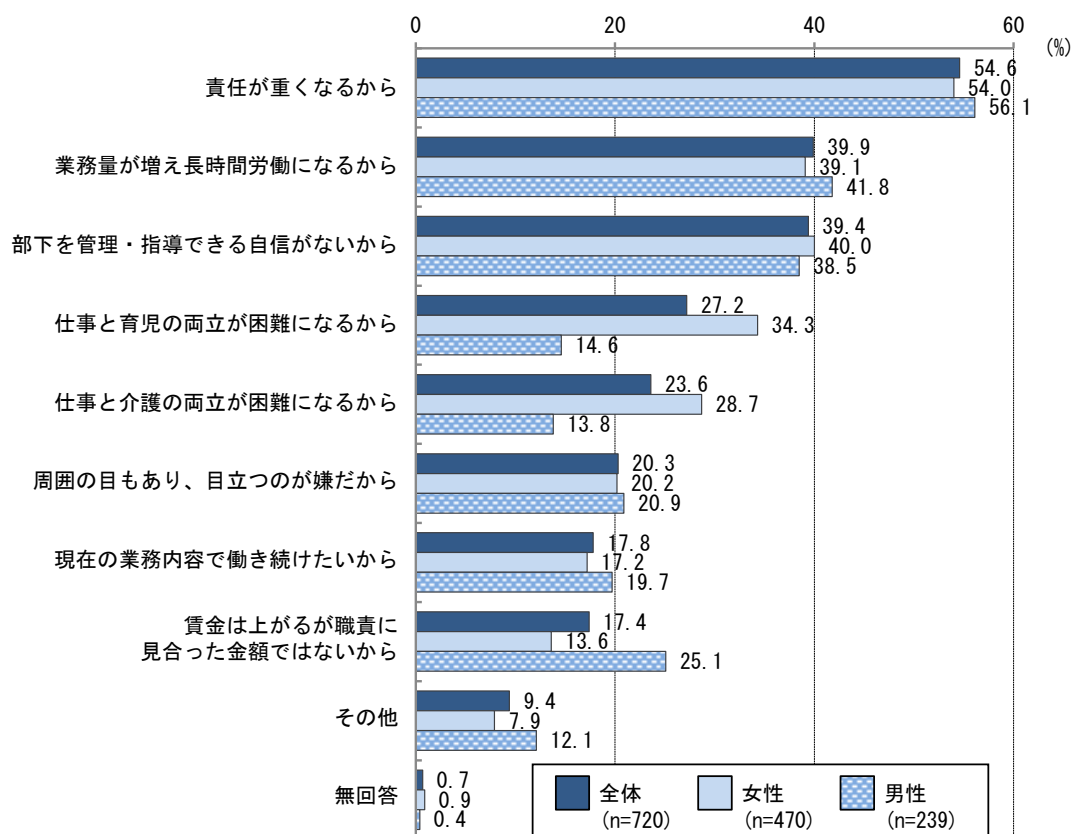
(3) 依頼を断る(断った)理由

(2)役職への就任や公職への立候補の依頼に対する考え方について、「断る(断った)」を選択した方のみ

(a)職場の管理職や役員への就任を断る(断った)理由

問 その理由は、何ですか。(✓はいくつでも)

【図表 職場の管理職や役員への就任を断る(断った)理由(性別)】



「仕事と育児・介護の両立が困難になるから」、「賃金は上がるが職責に見合った金額ではないから」で男女に大きな差がでている

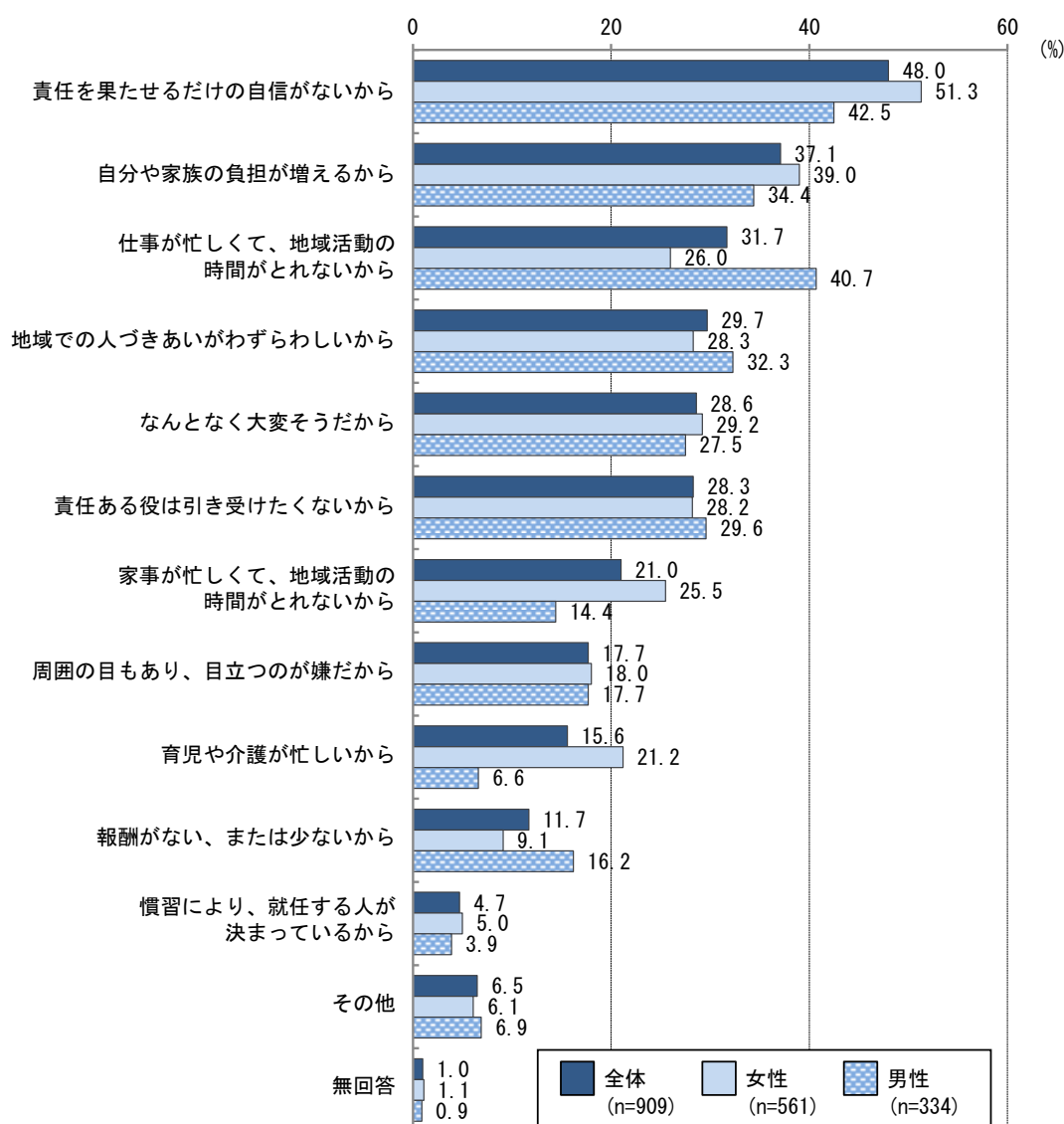
職場の管理職や役員への就任を断る(断った)理由について、「責任が重くなるから」が 54.6%と最も高く、次いで「業務量が増え長時間労働になるから」(39.9%)、「部下を管理・指導できる自信がないから」(39.4%)などの順となっている。

性別にみると、「仕事と育児の両立が困難になるから」は女性(34.3%)が男性(14.6%)を 19.7 ポイント、「仕事と介護の両立が困難になるから」は女性(28.7%)が男性(13.8%)を 14.9 ポイント上回っており、「賃金は上がるが職責に見合った金額ではないから」は男性(25.1%)が女性(13.6%)を 11.5 ポイント上回っている。

(b)自治会長、町内会長への就任を断る(断った)理由

問 その理由は、何ですか。(✓はいくつでも)

【図表 自治会長、町内会長への就任を断る(断った)理由(性別)】



「育児や介護が忙しいから」、「仕事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから」で男女に大きな差がでている

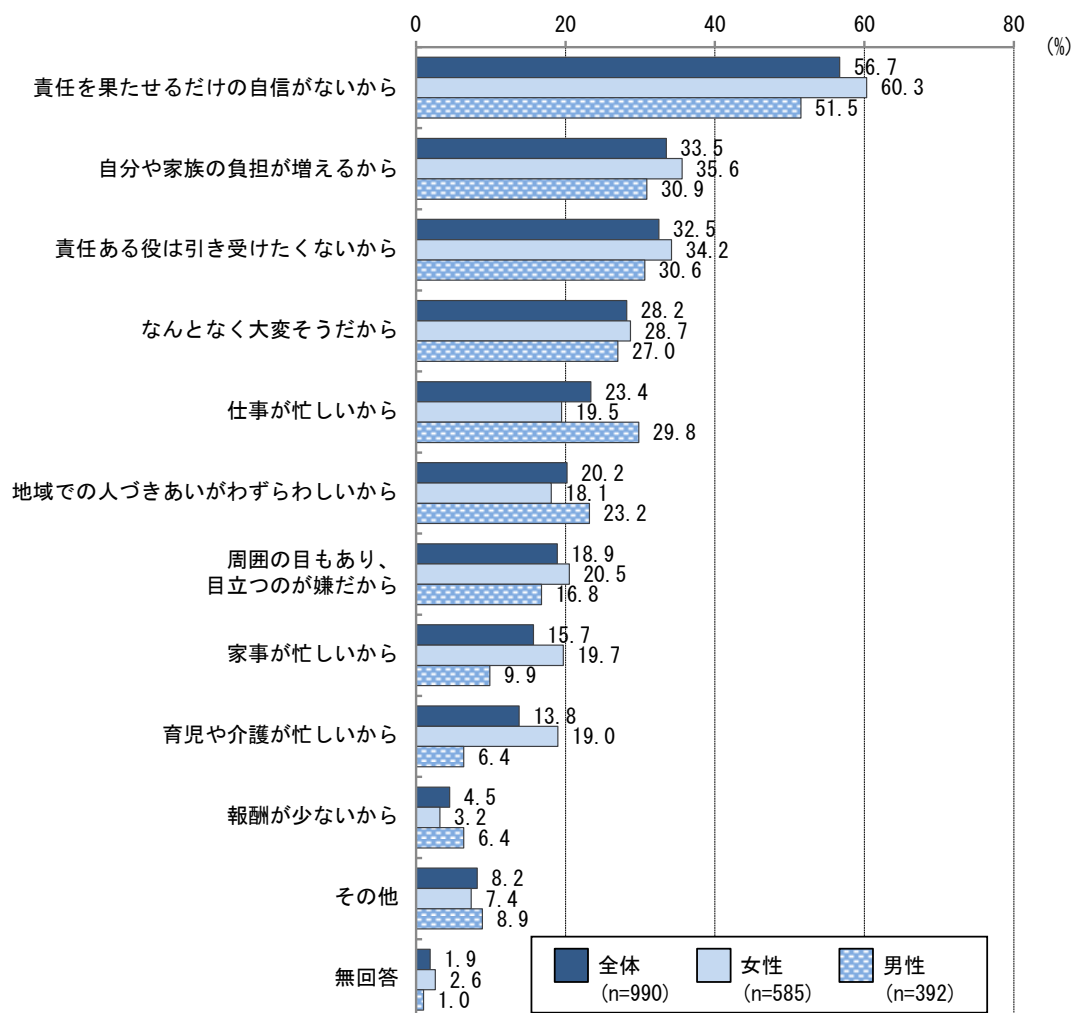
自治会長、町内会長への就任を断る(断った)理由について、「責任を果たせるだけの自信がないから」が48.0%と最も高く、次いで「自分や家族の負担が増えるから」(37.1%)、「仕事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから」(31.7%)などの順となっている。

性別にみると、「育児や介護が忙しいから」は女性(21.2%)が男性(6.6%)を14.6ポイント上回っており、「仕事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから」は男性(40.7%)が女性(26.0%)を14.7ポイント上回っている。

(c)知事・市町村長や県・市町村議会の議員への立候補を断る(断った)理由

問 その理由は、何ですか。(✓はいくつでも)

【図表 知事・市町村長や県・市町村議会の議員への立候補を断る(断った)理由(性別)】



「育児や介護が忙しいから」、「仕事が忙しいから」で男女に大きな差がでている

知事・市町村長や県・市町村議会の議員への立候補を断る(断った)理由について、「責任を果たせるだけの自信がないから」が 56.7%と最も高く、次いで「自分や家族の負担が増えるから」(33.5%)、「責任ある役は引き受けたくないから」(32.5%)などの順となっている。

性別にみると、「育児や介護が忙しいから」は女性(19.0%)が男性(6.4%)を 12.6 ポイント、「家事が忙しいから」は女性(19.7%)が男性(9.9%)を 9.8 ポイント上回っており、「仕事が忙しいから」は男性(29.8%)が女性(19.5%)を 10.3 ポイント上回っている。

4 就労について

【新規】

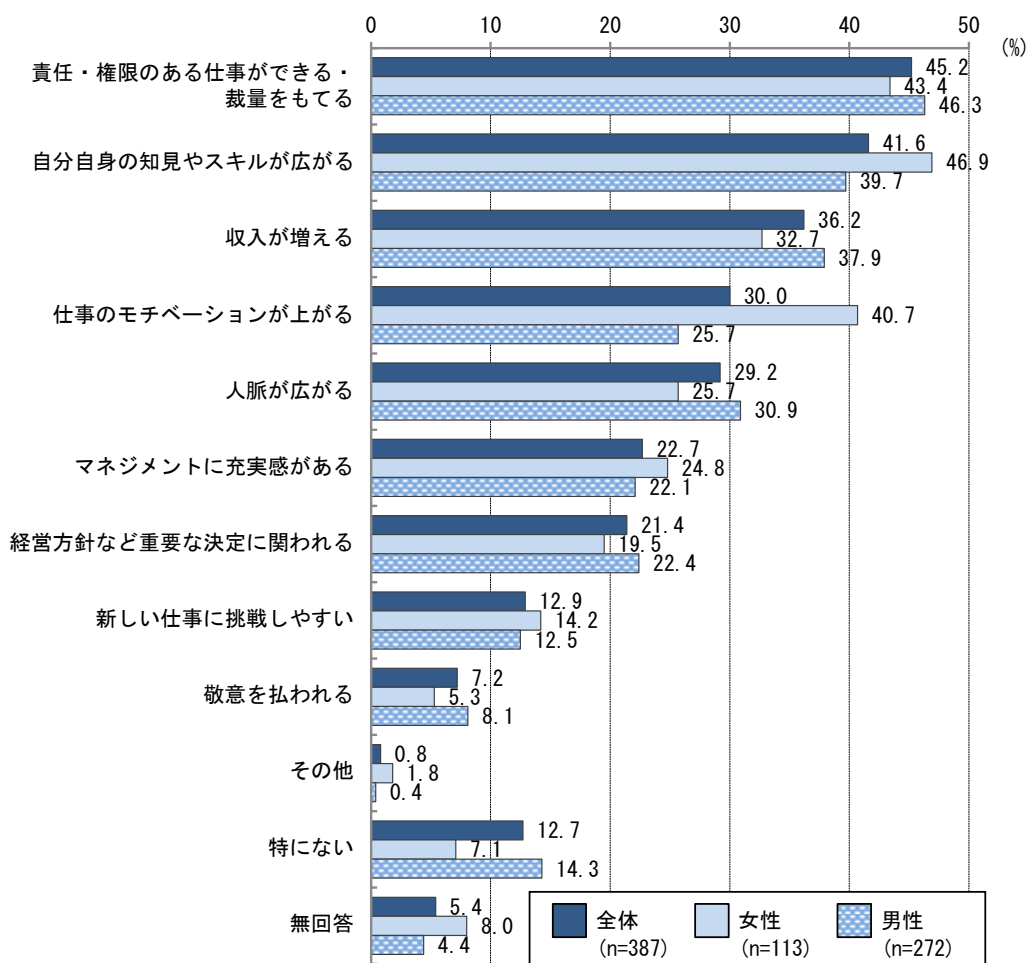
(1)管理職になってよかったと感じる(感じた)こと

管理職の経験の有無について、「現在、管理職をしている」または「管理職の経験がある」を選択した方のみ

問 あなたご自身が、管理職になってよかったと感じる(感じた)ことをお答えください。

(✓はいくつでも)

【図表 管理職になってよかったと感じる(感じた)こと(性別)】



「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が最も高い

管理職になってよかったと感じる(感じた)ことについて、「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が45.2%と最も高く、次いで「自分自身の知見やスキルが広がる」(41.6%)、「収入が増える」(36.2%)などの順となっている。

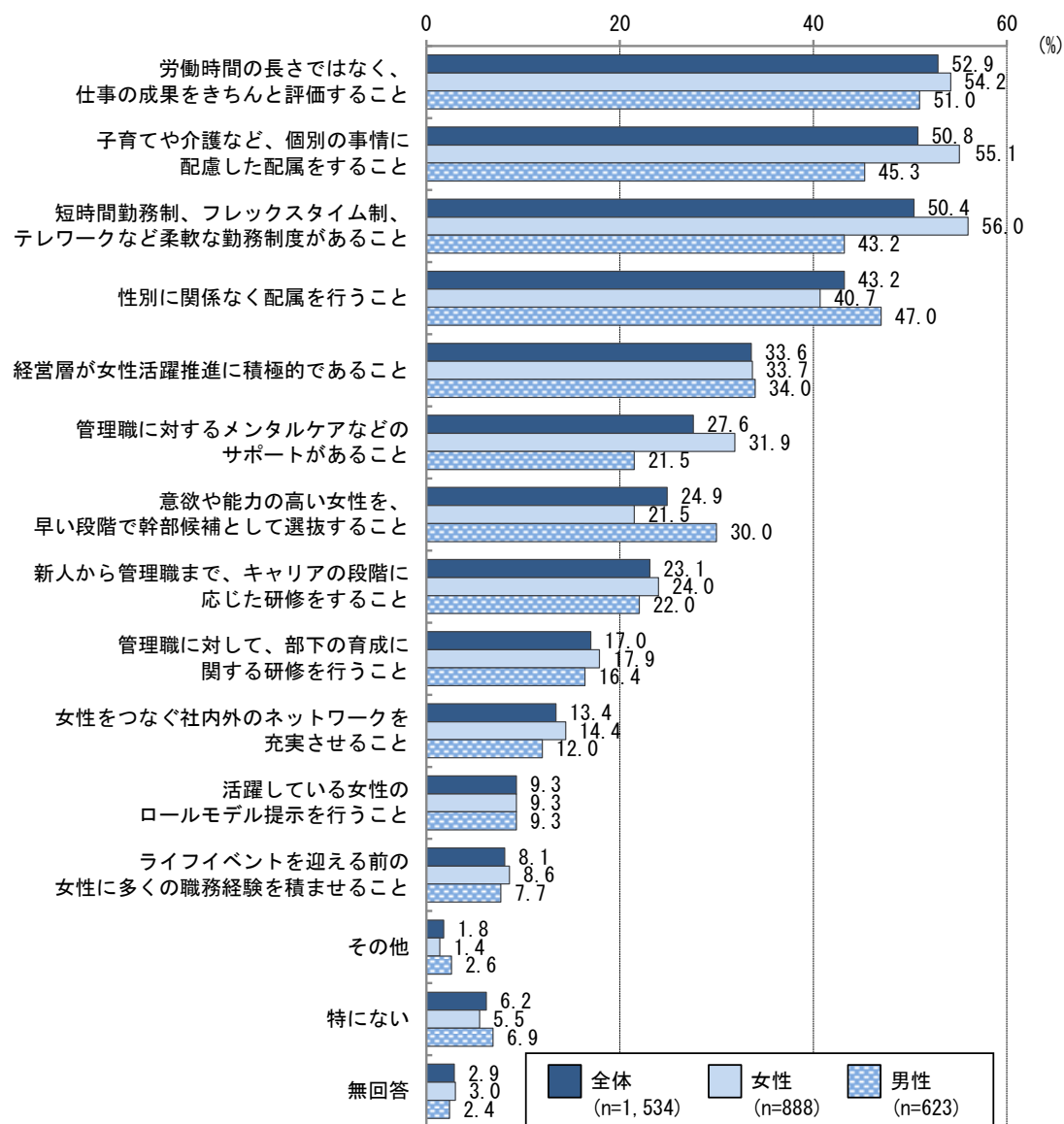
性別にみると、「仕事のモチベーションが上がる」は女性(40.7%)が男性(25.7%)を 15.0 ポイント上回っており、「特にない」は男性(14.3%)が女性(7.1%)を 7.2 ポイント上回っている。

【新規】

(2) 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援

問 現在、社会全般では女性活躍推進の取組がされていますが、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。(✓はいくつでも)

【図表 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援(性別)】



「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」が最も高い

女性の管理職が増えるために必要な制度や支援について、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」が 52.9%と最も高く、次いで「子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること」(50.8%)、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること」(50.4%)などの順となっている。

性別にみると、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること」は女性(56.0%)が男性(43.2%)を 12.8 ポイント、「管理職に対するメンタルケアなどのサポートがあること」は女性(31.9%)が男性(21.5%)を 10.4 ポイント、「子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること」は女性(55.1%)が男性(45.3%)を 9.8 ポイント上回っている。一方、「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すること」は男性(30.0%)が女性(21.5%)を 8.5 ポイント、「性別に関係なく配属を行うこと」は男性(47.0%)が女性(40.7%)を 6.3 ポイント上回っている。

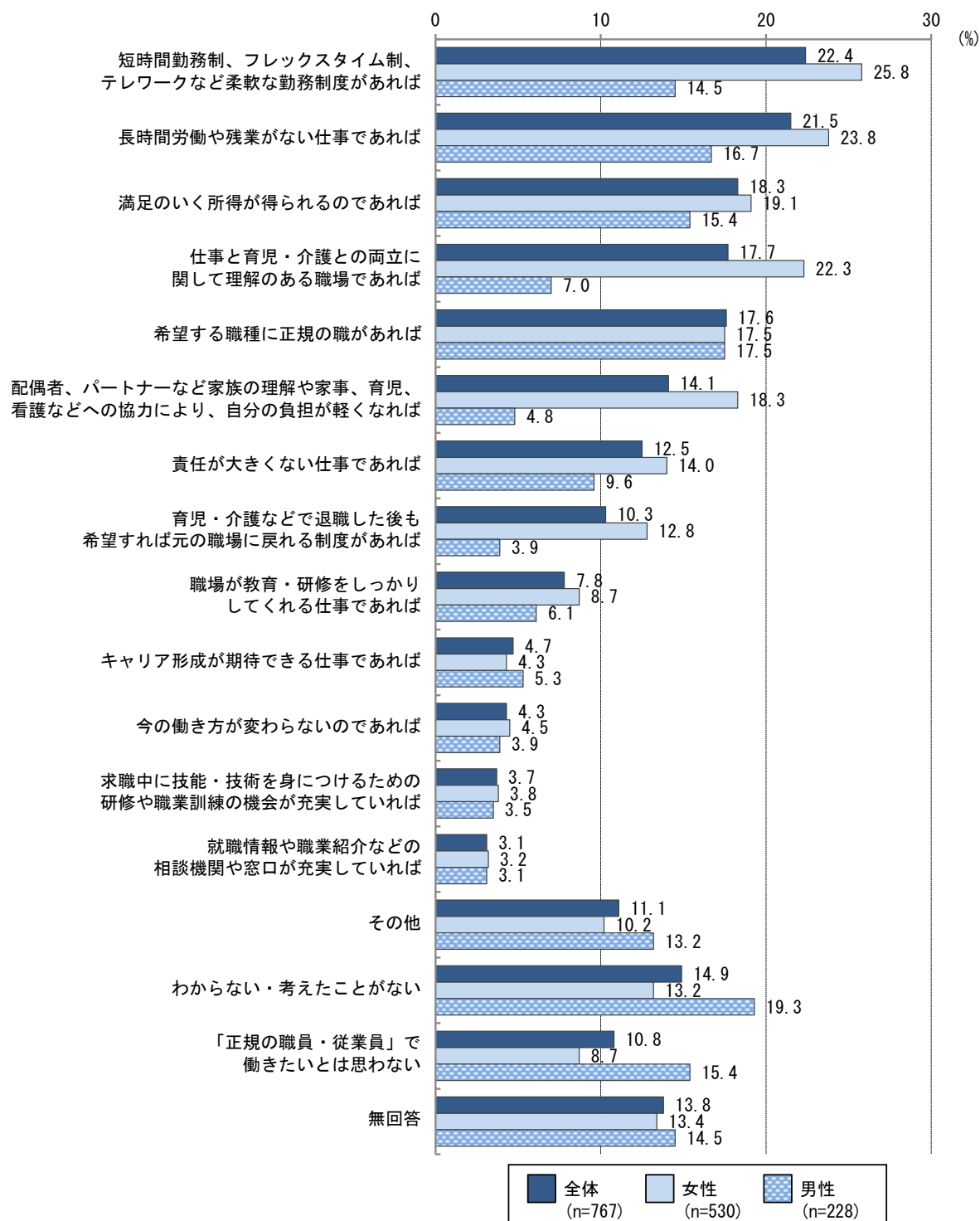
【新規】

(3) 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素

現在、正規の職員・従業員以外の形で雇用されている方、または仕事をしていない方のみ

問 どのような条件があれば「正規の職員・従業員」として働きたいと思いますか。(✓はいくつでも)

【図表 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(性別)】



「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が最も高い

正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素について、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が 22.4%と最も高く、次いで「長時間労働や残業がない仕事であれば」(21.5%)、「満足のいく所得が得られるのであれば」(18.3%)などの順となっている。

性別にみると、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」は女性(22.3%)が男性(7.0%)を 15.3 ポイント、「配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば」は女性(18.3%)が男性(4.8%)を 13.5 ポイント、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」は女性(25.8%)が男性(14.5%)を 11.3 ポイント上回っている。

5 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

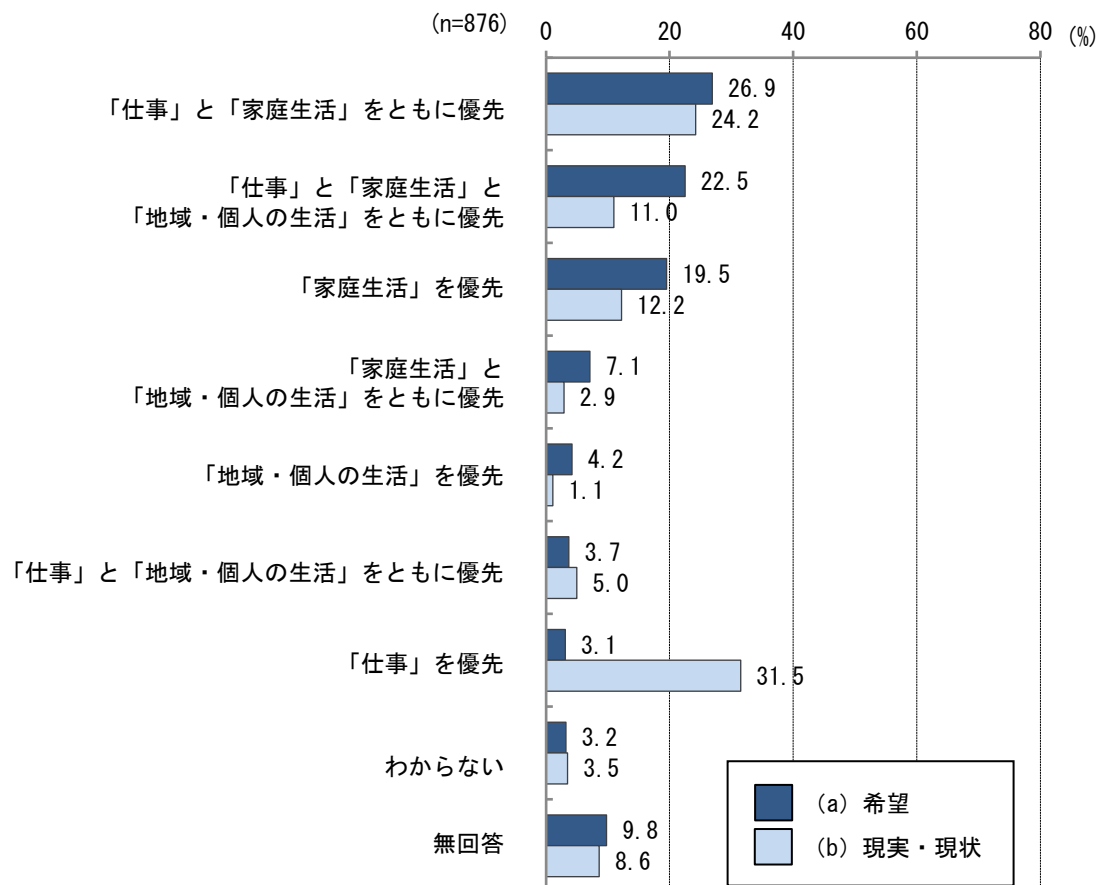
(1) 就労している人の日常生活の優先度＜希望と現実・現状＞

現在、仕事をしている方のみ

問 日頃の生活における「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、あなたの希望と現実・現状に最も近いものをお答えください。(✓は1つ)

※「地域・個人の生活」…地域活動・近所づきあい・スポーツ・趣味の活動・社会貢献活動など

【図表 就労している人の日常生活の優先度＜希望と現実・現状＞】



就労している人の日常の優先度の希望は「仕事」と「家庭生活」をともに優先だが、現実・現状では「仕事」を優先

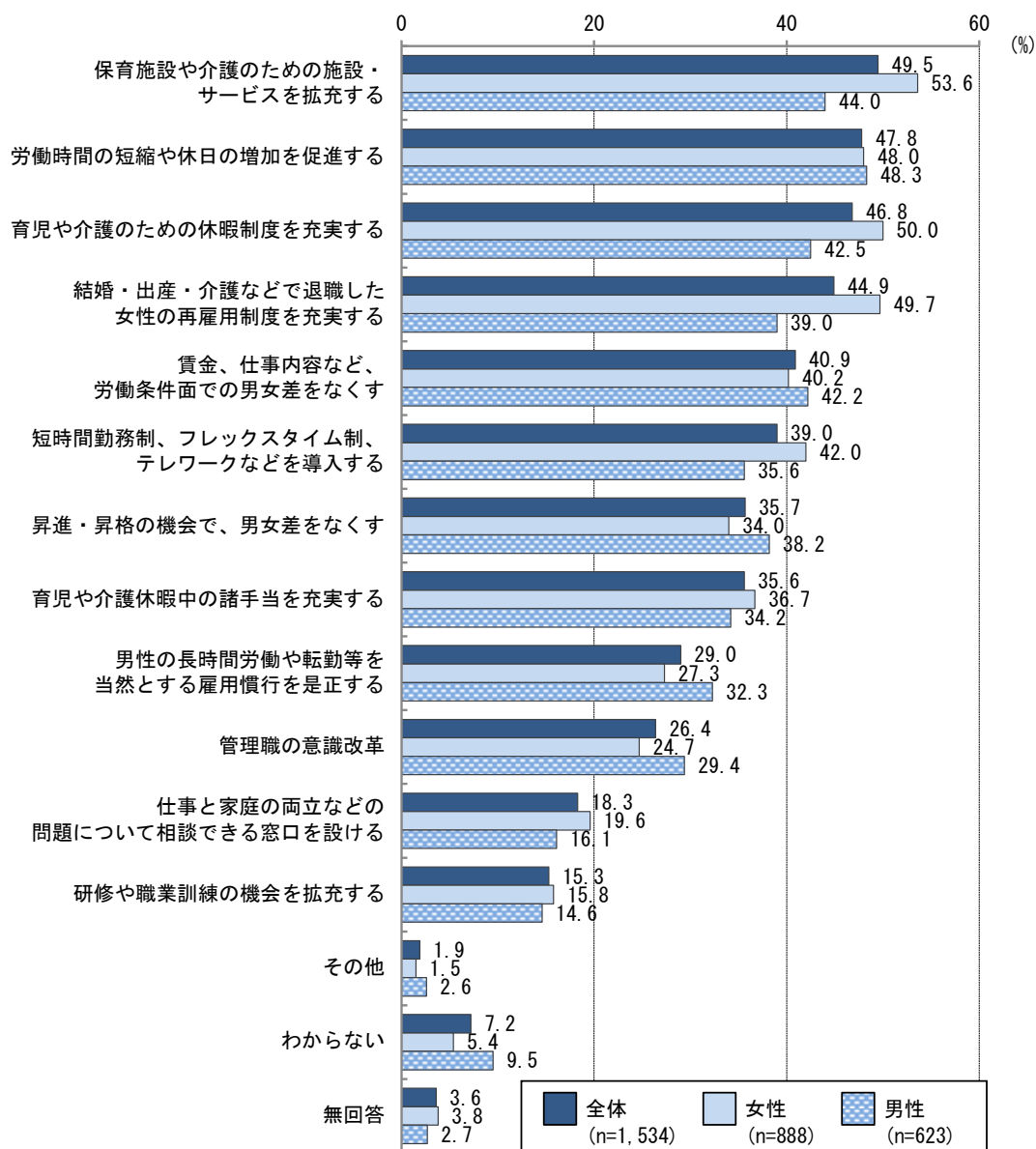
就労している人の日常生活の優先度の希望について、「仕事」と「家庭生活」をともに優先が 26.9%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先(22.5%)、「家庭生活」を優先(19.5%)などの順となっている。

また、就労している人の日常の優先度の現実・現状について、「仕事」を優先が 31.5%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」をともに優先(24.2%)、「家庭生活」を優先(12.2%)などの順となっている。

(2) 男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために必要なこと

問 男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するためには、どのようなことが必要であるとお考えですか。(✓はいくつでも)

【図表 男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために必要なこと(性別)】



「保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する」が最も高い

男女が共にワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を実現するために必要なことについて、「保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する」が 49.5%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を促進する」(47.8%)、「育児や介護のための休暇制度を充実する」(46.8%)などの順となっている。

性別にみると、「結婚・出産・介護などで退職した女性の再雇用制度を充実する」は女性(49.7%)が男性(39.0%)を 10.7 ポイント上回っており、「男性の長時間労働や転勤等を当然とする雇用慣行を是正する」は男性(32.3%)が女性(27.3%)を 5.0 ポイント上回っている。

※H21 調査では「男女がともに「仕事と生活の調和」を図るためには、どのような条件の整備が必要であると思いますか。」、
H26 調査では「男女が共に「仕事と生活の調和」を図るためには、どのような条件の整備が必要であるとお考えですか。」と聞いている。

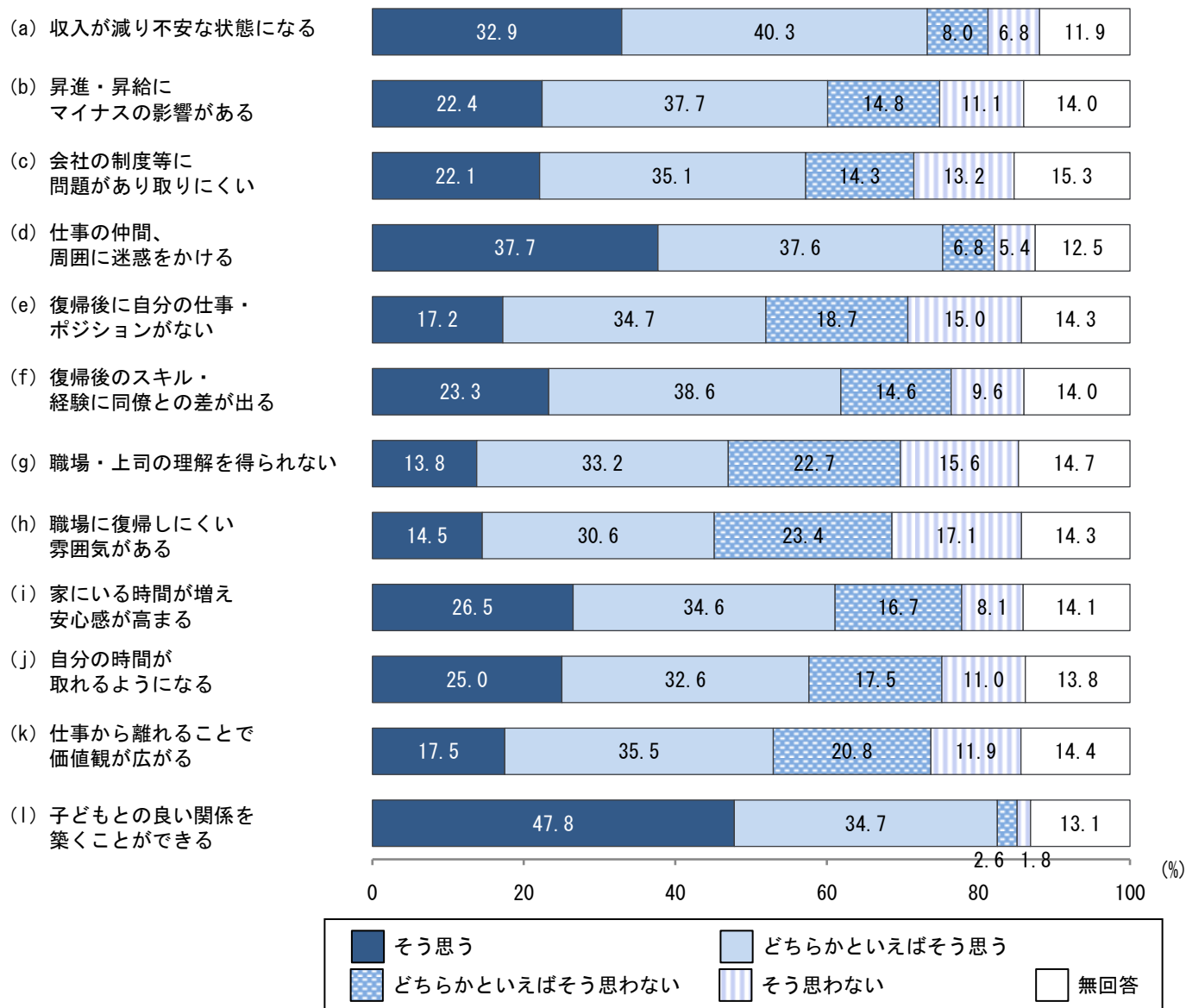
【新規】

(3) 育児休業取得への考え方・影響

問 「育児休業」を取得することや取得した後について、あなたはどのようにお考えですか。
((a)～(l)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 育児休業取得への考え方・影響】

(n=1,534)



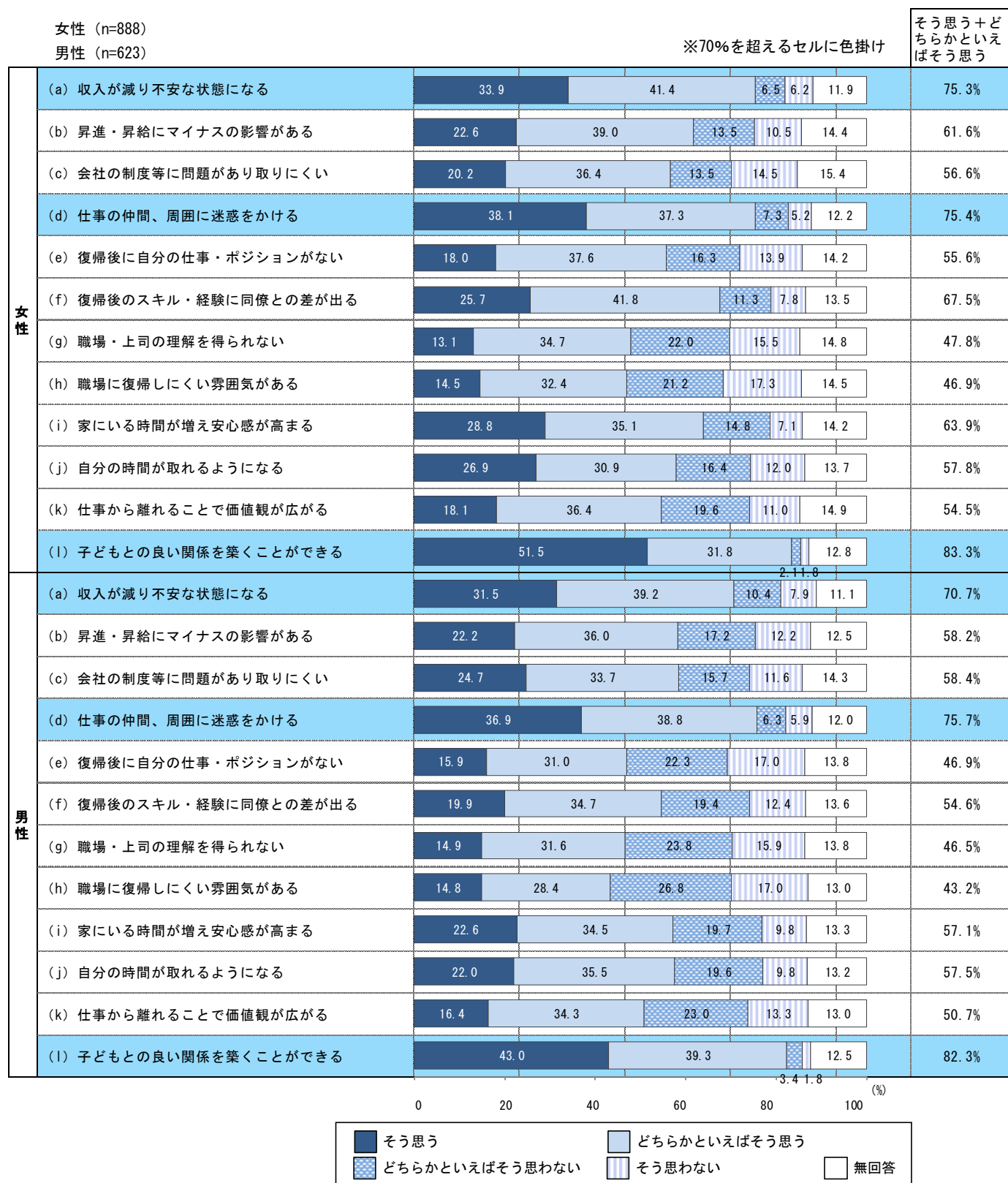
「子どもとの良い関係を築くことができる」は82.5%が『そう思う』

育児休業取得への考え方・影響について、ポジティブ要素では「子どもとの良い関係を築くことができる」は『そう思う』(「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」)が 82.5%と高くなっている。ネガティブ要素では「仕事の仲間、周囲に迷惑をかける」は『そう思う』が 75.3%、「収入が減り不安な状態になる」も 73.2%と高くなっている。

一方、「職場に復帰しにくい雰囲気がある」は『そう思う』と『そう思わない』(「そう思わない」+「どちらかといえばそう思わない」)がどちらも4割台となっている。

育児休業取得への考え方・影響

- ・「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」の累計値でみると、男女ともに7割を超える項目は、ポジティブ要素では「子どもとの良い関係を築くことができる」、ネガティブ要素では「収入が減り不安な状態になる」、「仕事の仲間、周囲に迷惑をかける」となっている。
- ・男女で比較すると、「復帰後のスキル・経験に同僚との差が出る」は女性の方が10ポイント以上高くなっている。



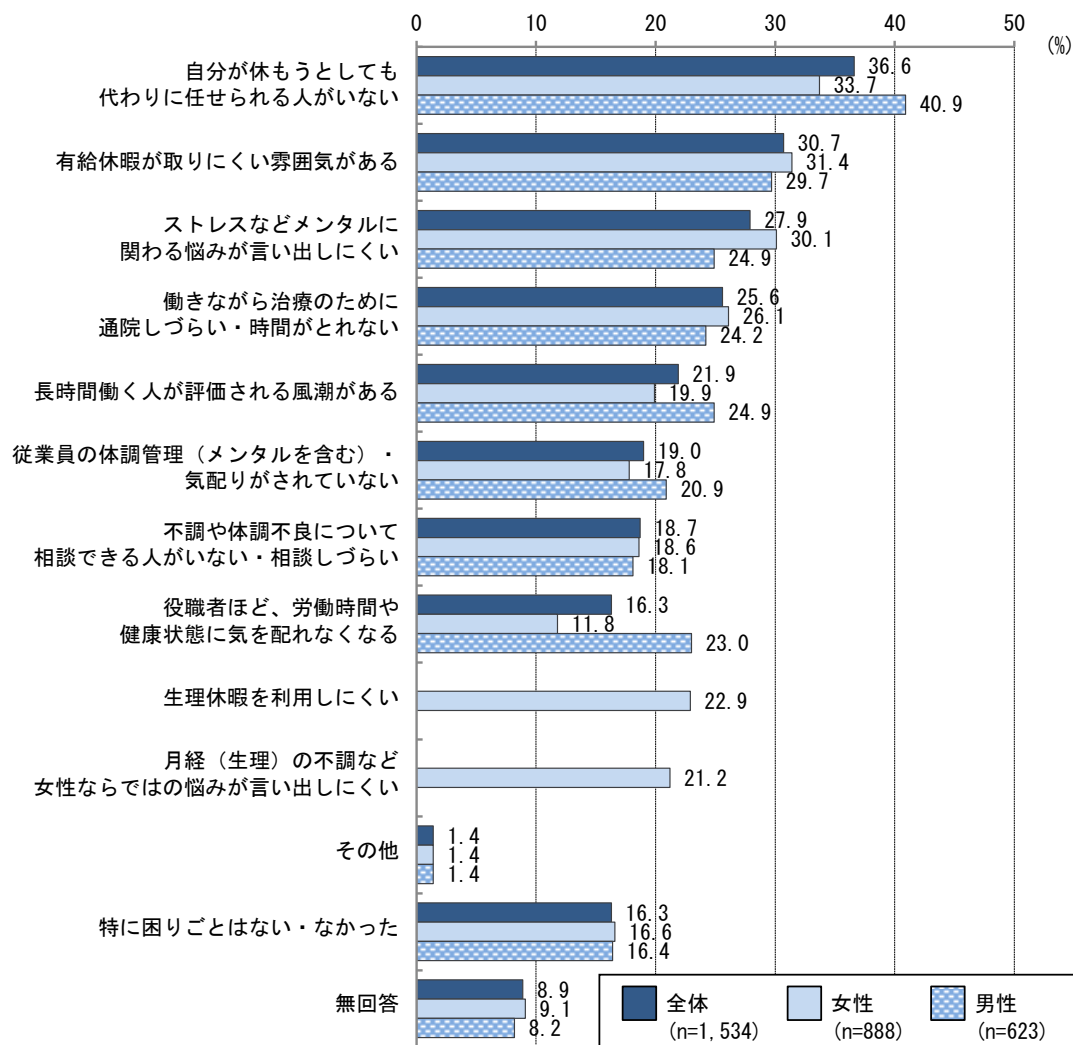
【新規】

(4) 働く上で健康課題に関して困ったこと

働いている方、もしくは働いたことがある方のみ

問 過去～現在を含めて、働く上で身体や心の不調、健康問題に関して、どんな困りごとがありましたか。
(✓はいくつでも)

【図表 働く上で健康課題に関して困ったこと(性別)】



「自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない」が最も高い

働く上で健康課題に関して困ったことについて、「自分が休もうとしても代わりに任せられる人がいない」が36.6%と最も高く、次いで「有給休暇が取りにくい雰囲気がある」(30.7%)、「ストレスなどメンタルに関わる悩みが言い出しにくい」(27.9%)などの順となっている。

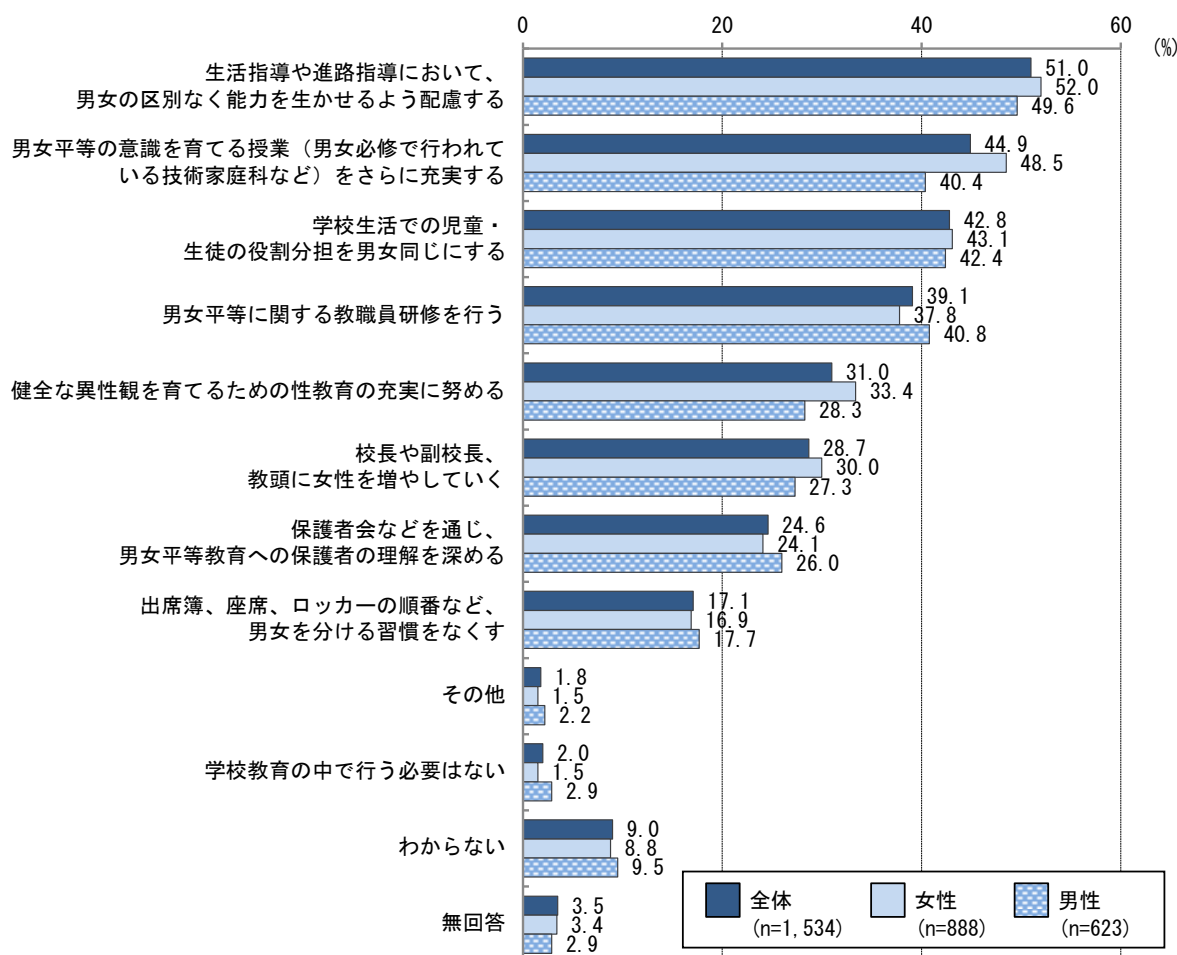
性別にみると、「ストレスなどメンタルに関わる悩みが言い出しにくい」は女性(30.1%)が男性(24.9%)を5.2ポイント上回っており、「役職者ほど、労働時間や健康状態に気を配れなくなる」は男性(23.0%)が女性(11.8%)を11.2ポイント上回っている。

6 男女平等教育について

(1) 男女平等を推進していくために学校で行うとよいこと

問 男女平等を推進していくために、学校、特に小・中・高等学校等で行うとよいと思うものはどれですか。
(✓はいくつでも)

【図表 男女平等を推進していくために学校で行うとよいこと(性別)】



「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する」が最も高い

男女平等を推進していくために学校で行うとよいことについて、「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を生かせるよう配慮する」が 51.0%と最も高く、次いで「男女平等の意識を育てる授業(男女必修で行われている技術家庭科など)をさらに充実する」(44.9%)、「学校生活での児童・生徒の役割分担を男女同じにする」(42.8%)などの順となっている。

性別にみると、「男女平等の意識を育てる授業(男女必修で行われている技術家庭科など)をさらに充実する」は女性(48.5%)が男性(40.4%)を 8.1 ポイント上回っている。

※H16、H21、H26 調査では「男女平等を推進していくために、学校、特に小・中・高等学校で行うとよいと思うものはどれですか。」と聞いている。

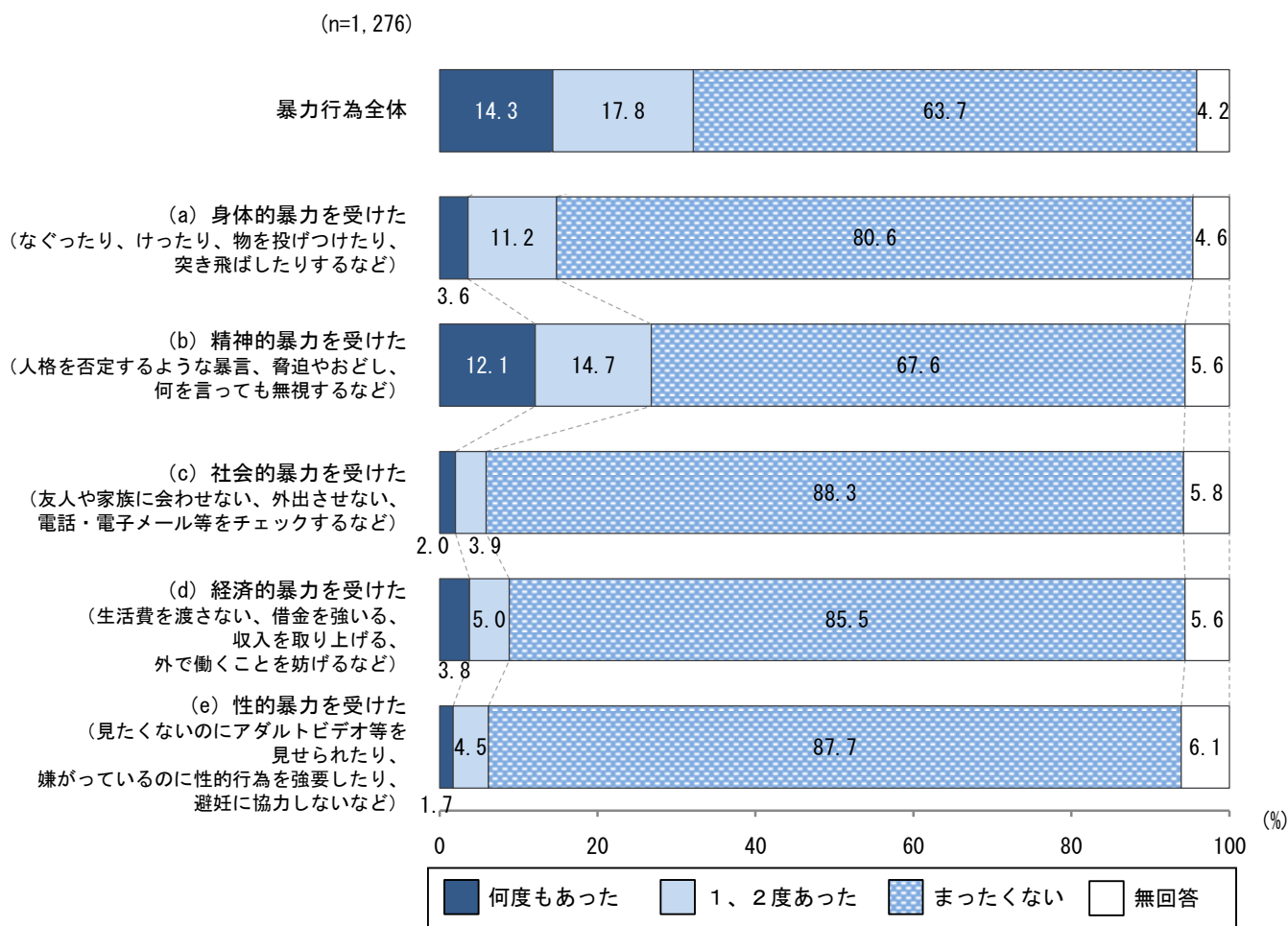
7 人権について

(1) 配偶者から受けたことのある暴力

これまでに結婚(事実婚を含む)したことのある方のみ

問 あなたはこれまでに、あなたの配偶者から次のようなことをされたことがありますか。ここでの「配偶者」には、婚姻届を出していない事実婚や生活の本拠をともにする交際相手(同棲相手)、別居中の夫婦、元配偶者も含まれます。((a)～(e)でそれぞれ1つだけ✓)

【図表 配偶者から受けたことのある暴力】

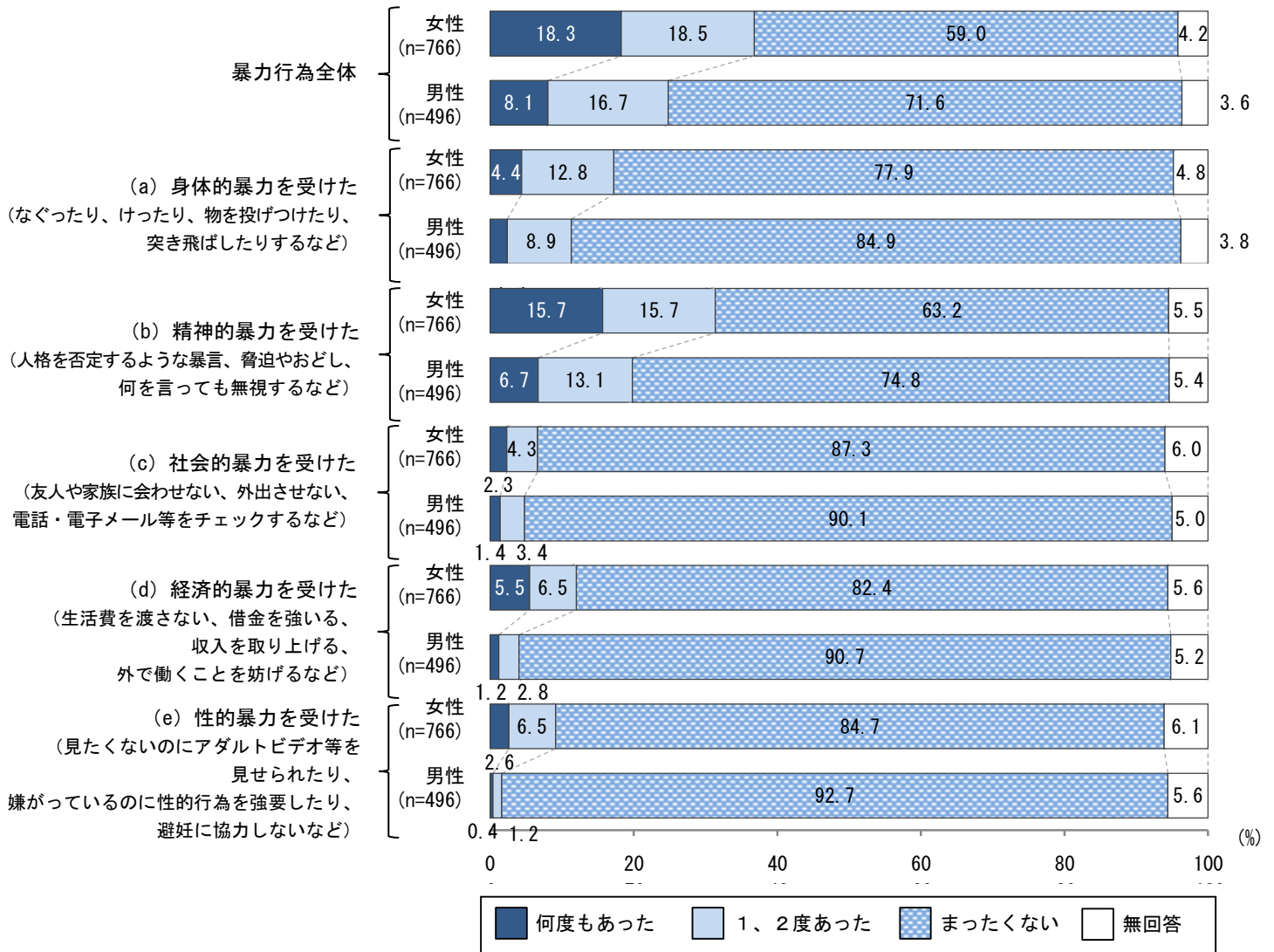


3割超の回答者が配偶者から暴力を受けた経験がある

配偶者から受けたことのある暴力について、暴力行為全体(いずれかの暴力を受けたことがある人)では『あった』(「何度もあった」+「1、2度あった」)が32.1%となっている。

また、それぞれの暴力について、「精神的暴力を受けた」は26.8%と最も高くなっている。

【図表 配偶者から受けたことのある暴力(性別)】



配偶者から受けたことのある暴力について、女性は、「精神的暴力を受けた」が 31.4%と最も高く、次いで「身体的暴力を受けた」(17.2%)、「経済的暴力を受けた」(12.0%)などの順となっている。

男性は、「精神的暴力を受けた」が 19.8%と最も高く、次いで「身体的暴力を受けた」(11.3%)、「社会的暴力を受けた」(4.8%)などの順となっている。

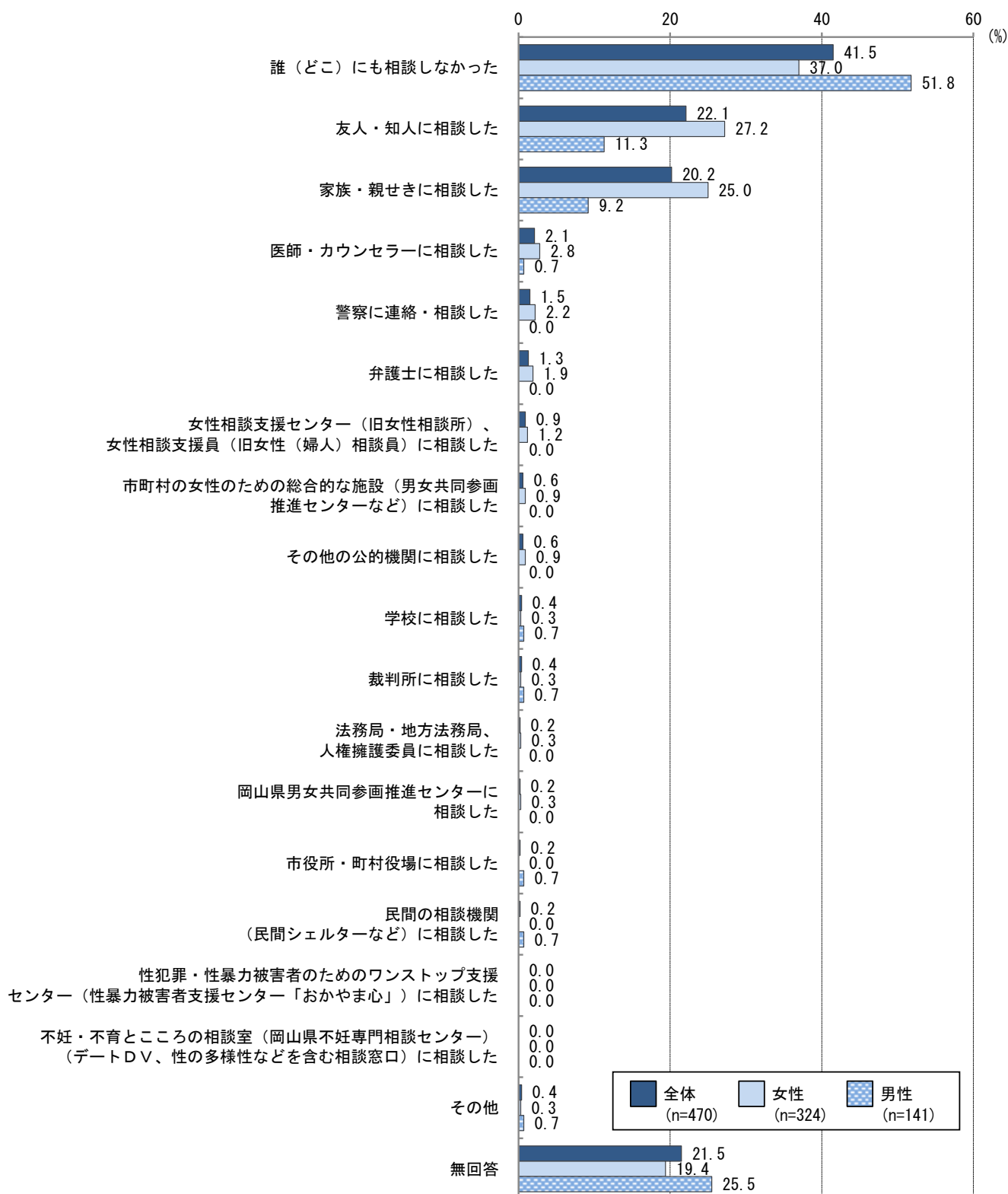
(2) 配偶者や交際相手からの暴力についての相談先

配偶者や交際相手からの暴力について、「まったくない」以外を選択した方のみ

問 あなたは、そ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。

(✓はいいくつでも)

【図表 配偶者や交際相手からの暴力についての相談先(性別)】暴力行為経験者ベース



「誰（どこ）にも相談しなかった」は4割超。相談先では家族や友人の割合が高い。

配偶者や交際相手から暴力を受けたことを誰（どこ）かに相談したかについて、「誰（どこ）にも相談しなかった」が 41.5%と最も高く、次いで、「友人・知人に相談した」(22.1%)、「家族・親せきに相談した」(20.2%)、「医師・カウンセラーに相談した」(2.1%)などの順となっている。

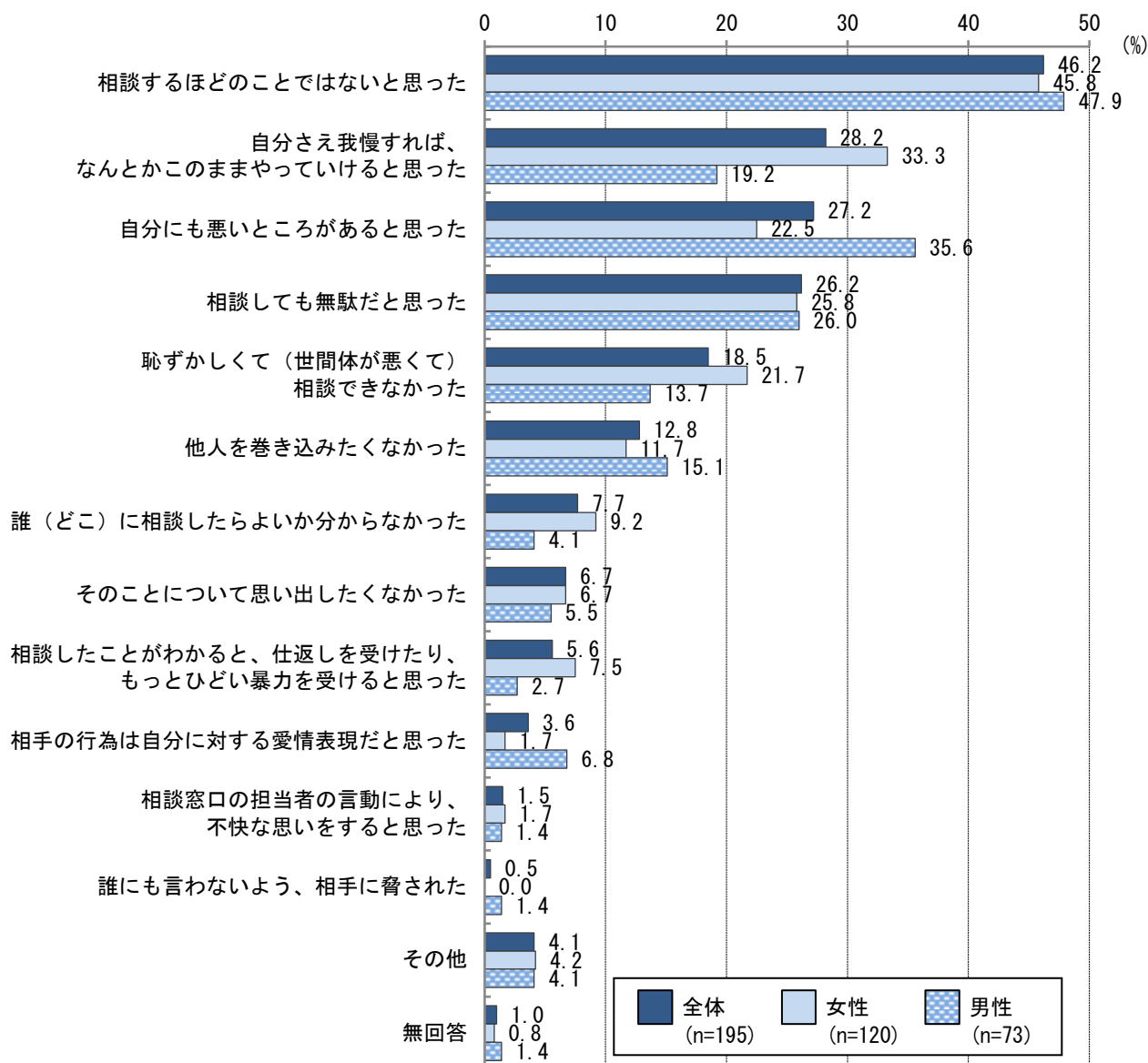
性別にみると、「誰（どこ）にも相談しなかった」は男性(51.8%)が女性(37.0%)を 14.8 ポイント上回っている。「友人・知人に相談した」は女性(27.2%)が男性(11.3%)を 15.9 ポイント、「家族・親せきに相談した」は女性(25.0%)が男性(9.2%)を 15.8 ポイント上回っている。

(3) 相談しなかった理由

(2)配偶者や交際相手からの暴力についての相談先について、「1.誰(どこ)にも相談しなかった」を選択した方のみ

問 誰(どこ)にも相談しなかったのはなぜですか。(✓はいくつでも)

【図表 相談しなかった理由(性別)】



「相談するほどのことではないと思った」が最も高い

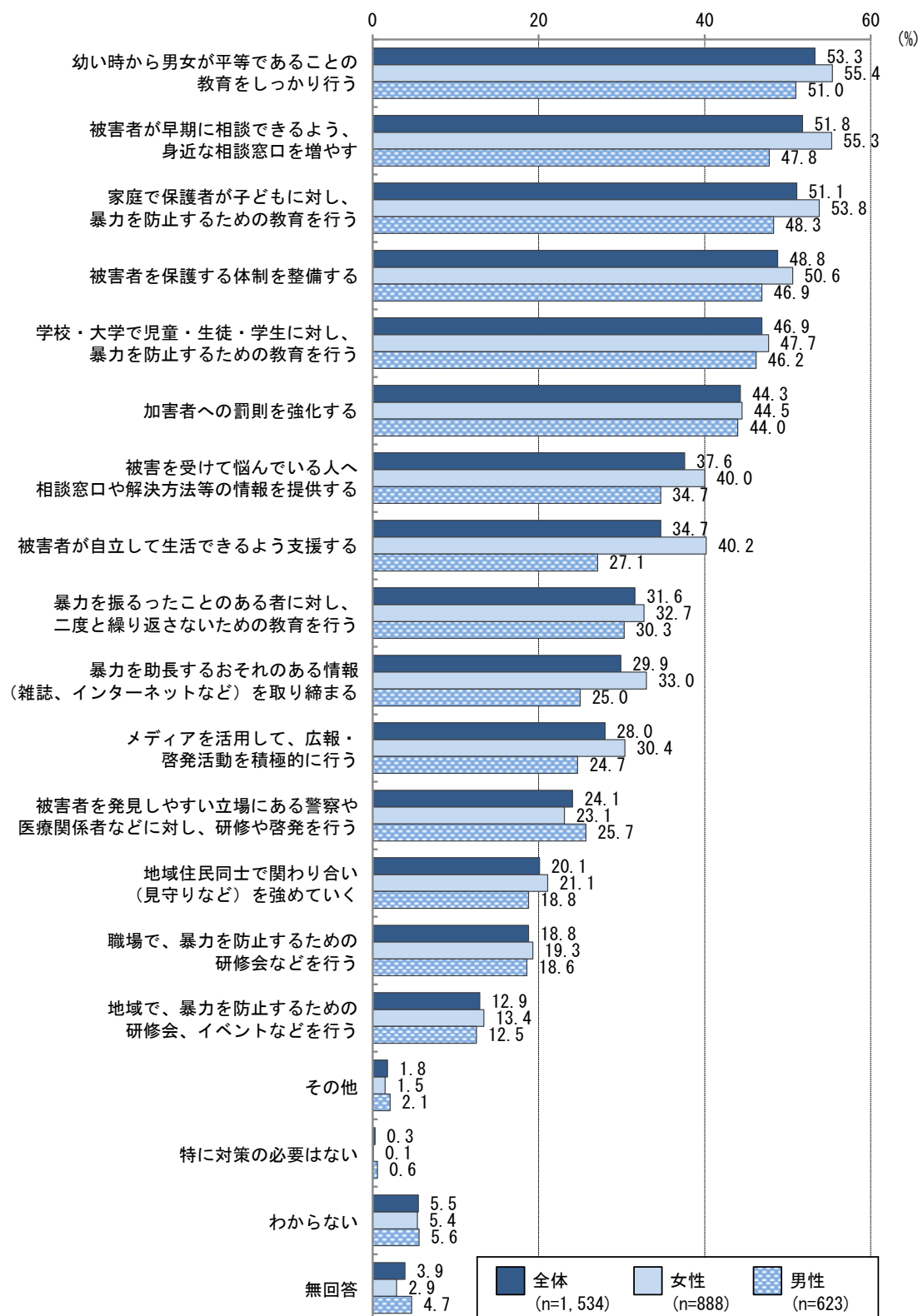
相談しなかった理由について、「相談するほどのことではないと思った」が46.2%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」(28.2%)、「自分にも悪いところがあると思った」(27.2%)などの順となっている。

性別にみると、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思った」は女性(33.3%)が男性(19.2%)を14.1ポイント、「自分にも悪いところがあると思った」は男性(35.6%)が女性(22.5%)を13.1ポイント、「恥ずかしくて(世間体が悪くて)相談できなかった」は女性(21.7%)が男性(13.7%)を8.0ポイント上回っている。

(4) 男女間の暴力を防止するために必要なこと

問 男女間における暴力(配偶者や交際相手からの暴力、性犯罪、セクシュアルハラスメントなど)への取組として必要なことはどんなことだと思いますか。(✓はいくつでも)

【図表 男女間の暴力を防止するために必要なこと(性別)】



「幼い時から男女が平等であることの教育をしっかり行う」が最も高い

男女間の暴力を防止するために必要なことについて、「幼い時から男女が平等であることの教育をしっかり行う」が 53.3%と最も高く、次いで「被害者が早期に相談できるよう、身近な相談窓口を増やす」(51.8%)、「家庭で保護者が子どもに対し、暴力を防止するための教育を行う」(51.1%)などの順となっている。

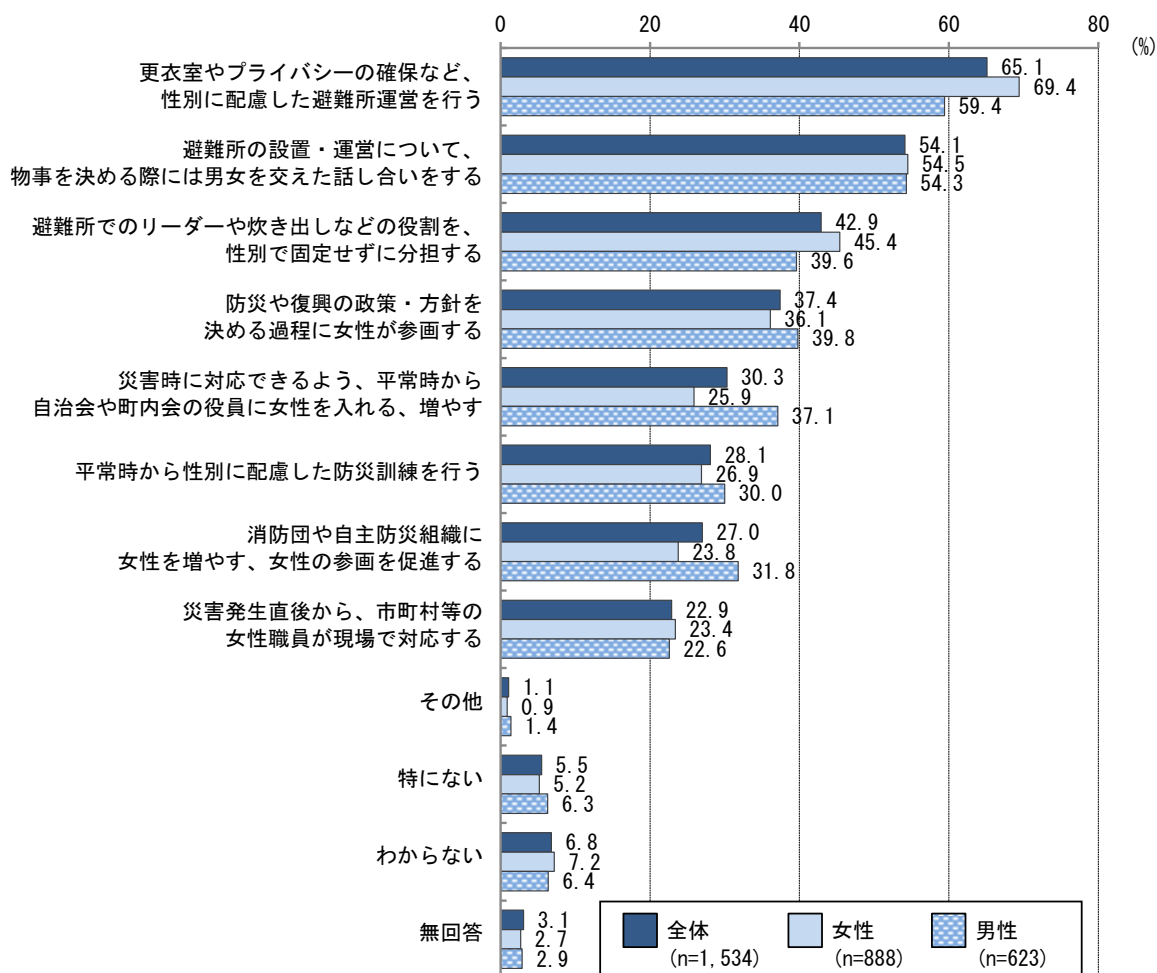
性別にみると、「被害者が自立して生活できるよう支援する」は女性(40.2%)が男性(27.1%)を 13.1 ポイント上回っている。

8 防災について

(1) 性別の違いに気を配った防災・災害対策に必要なこと

問 あなたは、性別の違いに気を配った防災・災害対応のためにはどのようなことが必要だと思いますか。
(✓はいくつでも)

【図表 性別の違いに気を配った防災・災害対策に必要なこと(性別)】



「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」が最も高い

性別の違いに気を配った防災・災害対策に必要なことについて、「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」が65.1%と最も高く、次いで「避難所の設置・運営について、物事を決める際には男女を交えた話し合いをする」(54.1%)、「避難所でのリーダーや炊き出しなどの役割を、性別で固定せずに分担する」(42.9%)などの順となっている。

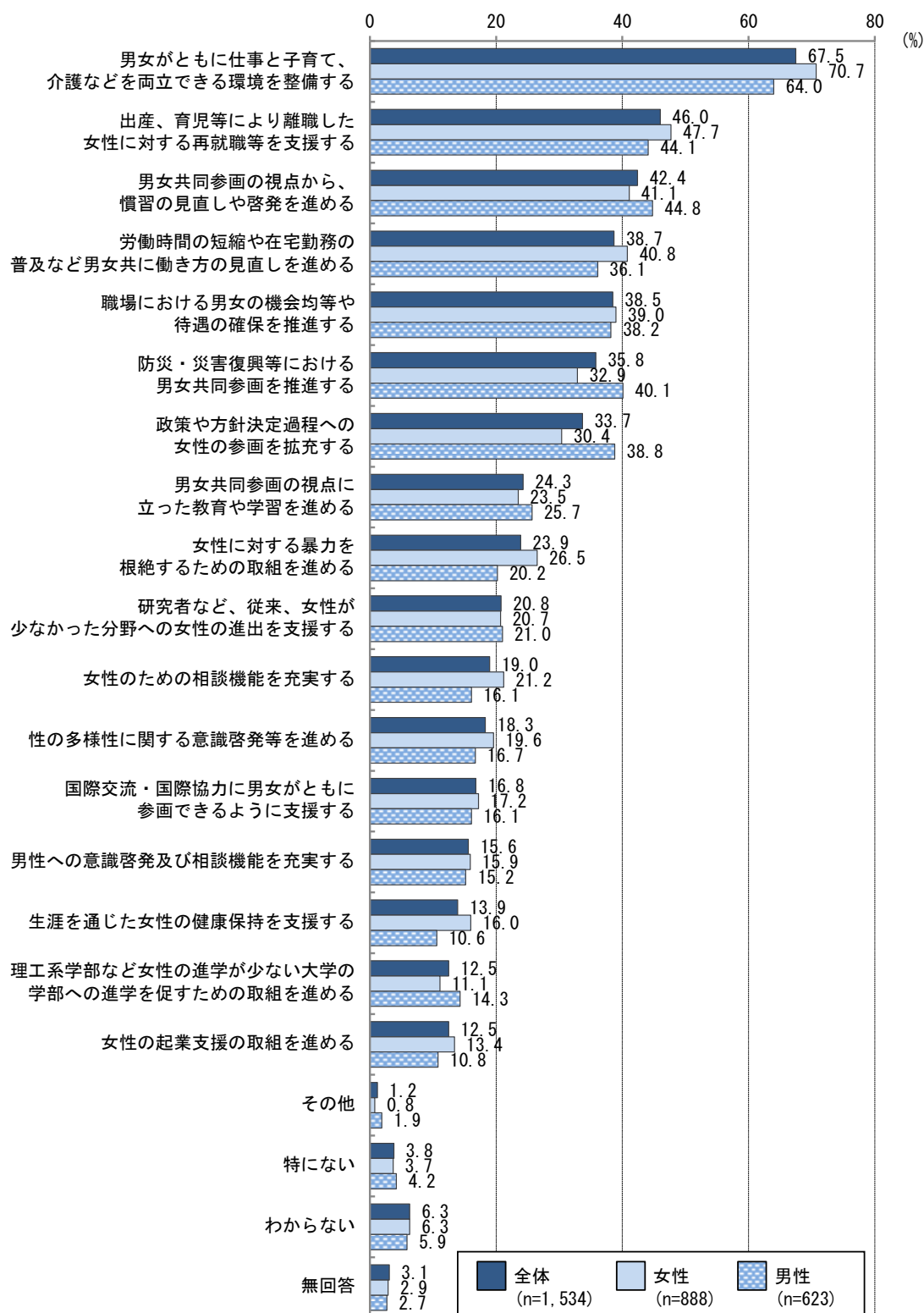
性別にみると、「更衣室やプライバシーの確保など、性別に配慮した避難所運営を行う」は女性(69.4%)が男性(59.4%)を10.0ポイント上回っており、「災害時に対応できるよう、平常時から自治会や町内会の役員に女性を入れる、増やす」は男性(37.1%)が女性(25.9%)を11.2ポイント、「消防団や自主防災組織に女性を増やす、女性の参画を促進する」は男性(31.8%)が女性(23.8%)を8.0ポイント上回っている。

9 男女共同参画の推進について

(1) 男女共同参画社会の実現のために県や市町村が力を入れていくべきこと

問 男女共同参画社会の実現を目指し、今後、県や市町村がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(✓はいくつでも)

【図表 男女共同参画社会の実現のために県や市町村が力を入れていくべきこと(性別)】



「男女がともに仕事と子育て、介護などを両立できる環境を整備する」が最も高い

男女共同参画社会の実現のために県や市町村が力を入れていくべきことについて、「男女がともに仕事と子育て、介護などを両立できる環境を整備する」が 67.5%と最も高く、次いで「出産、育児等により離職した女性に対する再就職等を支援する」(46.0%)、「男女共同参画の視点から、慣習の見直しや啓発を進める」(42.4%)などの順となっている。

性別にみると、「男女がともに仕事と子育て、介護などを両立できる環境を整備する」は女性(70.7%)が男性(64.0%)を 6.7 ポイント上回っており、「政策や方針決定過程への女性の参画を拡充する」は男性(38.8%)が女性(30.4%)を 8.4 ポイント上回っている。

※H16、H21、H26、R1 調査では、「県では男女共同参画社会の実現を目指し、様々な施策を実施しています。今後、県や市町村がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。」と聞いている。