

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2年3月
群 馬 県

目次

I	群馬県男女共同参画基本計画（第4次）成果目標達成状況.....	3
II	県民意識調査結果.....	4
1	回答者の属性.....	4
2	男女の平等感について.....	8
3	結婚に関する考え方や家庭内での役割について.....	11
4	男性の参画について.....	17
5	職場や働き方について.....	21
6	ドメスティック・バイオレンス(DV)等について.....	27
7	男女共同参画社会づくりのための施策について.....	31

調査概要	
■調査対象	県内在住の18歳以上の男女個人2,000人
■抽出方法	インターネットモニター
■調査方法	インターネットを利用した調査
■調査期間	令和元年11月20日(水)～12月4日(水)
■有効回収数	2,000人
■調査項目	1 回答者の属性 2 男女の平等感について 3 結婚に関する考え方や家庭内での役割について 4 男性の参画について 5 職場や働き方について 6 ドメスティック・バイオレンス(DV)等について 7 男女共同参画社会づくりのための施策について

概要版の見方

- ・回答比率(%)は、小数点第二位を四捨五入し、小数点第一位までを表示しているため、表示された回答比率の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・グラフに表記される「N=※」(※は数字)は、該当質問の回答者数を表します。
- ・グラフにおいて、選択肢の文章が長い場合は簡略化して表示しているため、調査票の文章とは一致しない場合があります。また、グラフの値表示について、0の場合は非表示としています。
- ・グラフは、質問によって全体結果のみを示したものと男女別の結果を示したものとがあります。

I 群馬県男女共同参画基本計画（第4次）成果目標達成状況

基本目標	項目	目標値		基準値		今回調査	
		年度	数値(単位)	年度	数値(単位)	年度	数値(単位)
2	夫婦が同じくらい育児を分担する家庭の割合(問15)	R2	44.5%	H26	23.5%	R1	25.4%
	「ワーク・ライフ・バランス」の認知度(問28)	R2	50.0%以上	H26	19.8%	R1	31.3%
5	DV等の被害者支援相談窓口を「いずれも知らない」人の割合(問27)	R2	0.0%	H26	20.5%	R1	37.2%
8	「男女共同参画社会」の認知度(基本目標8、問28)	R2	100.0%	H26	41.3%	R1	47.5%
	男女の地位の平等感(社会全体)(問10)	R2	50.0%	H26	14.1%	R1	17.4%
	「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛同しない県民の割合(問12)	R2	80.0%	H26	65.7%	R1	67.1%
10	ぐんま男女共同参画センターの認知度(問34)	R2	40.0%	H26	16.7%	R1	23.0%

●基本目標2、家庭内の役割分担の現状(問15)

男女が共に分担している割合は、「家事」、「家計の管理」で特に高まっており、「育児」でもわずかに上昇しています。一方で、「看護・介護」、「学校行事などへの参加」、「自治会などの地域活動」、「主たる収入」では平成26年度より低くなっています。

	家事	育児	看護・介護	学校行事などへの参加	自治会などの地域活動	家計の管理	主たる収入
H26	20.0%	23.5%	28.2%	27.4%	37.8%	20.4%	32.3%
R1	28.2%	25.4%	25.8%	25.1%	35.2%	27.2%	28.5%

●基本目標1～11の重要度や今後の方向性について(問36)

「育児・介護休業が取得できる職場環境整備」、「子育て・介護による離職者の再就職支援」で3割以上と高くなっていますが、再就職支援は、平成26年度では4割以上となっています。政策決定の場・企業等の管理職への女性登用支援は、平成26年度よりやや上昇していますが、男女共同参画の学校、地域活動における推進(学校7.2%、地域活動12.8%)は、平成26年度(学校15.4%、地域活動16.6%)より低下しています。

	育児・介護休業が取得できる職場環境整備	子育て・介護による離職者の再就職支援	県の政策決定の場への積極的な女性登用	民間企業・団体等の女性管理職登用支援
H26	—	42.9%	22.2%	14.2%
R1	35.7%	33.4%	26.7%	17.8%

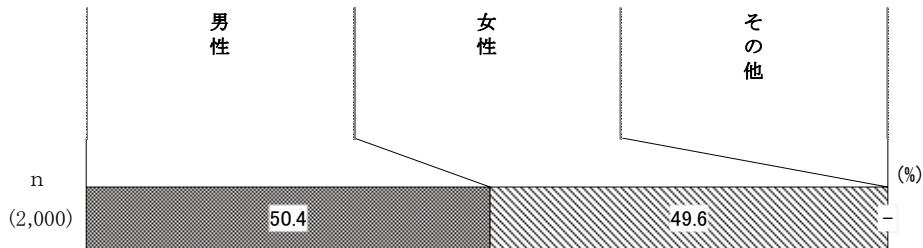
※今回調査の上位4項目を抜粋

Ⅱ 県民意識調査結果

1 回答者の属性

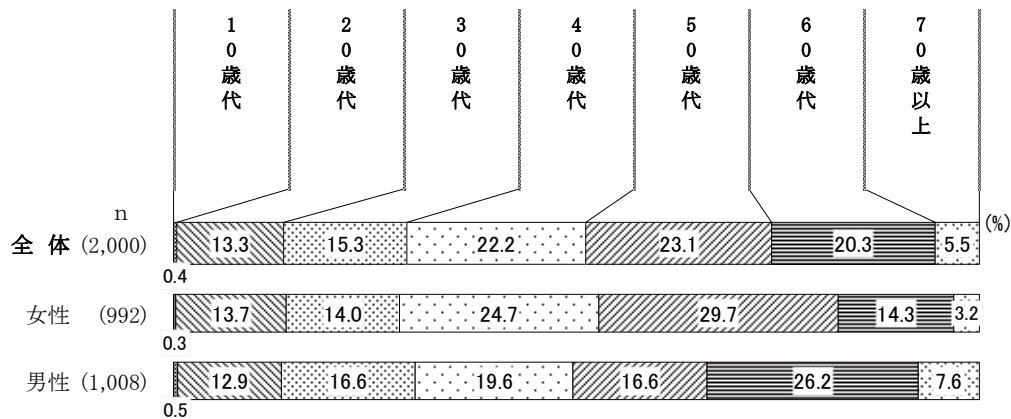
(1) 性別

- 女性（49.6%）、男性（50.4%）ともに約5割となっています。



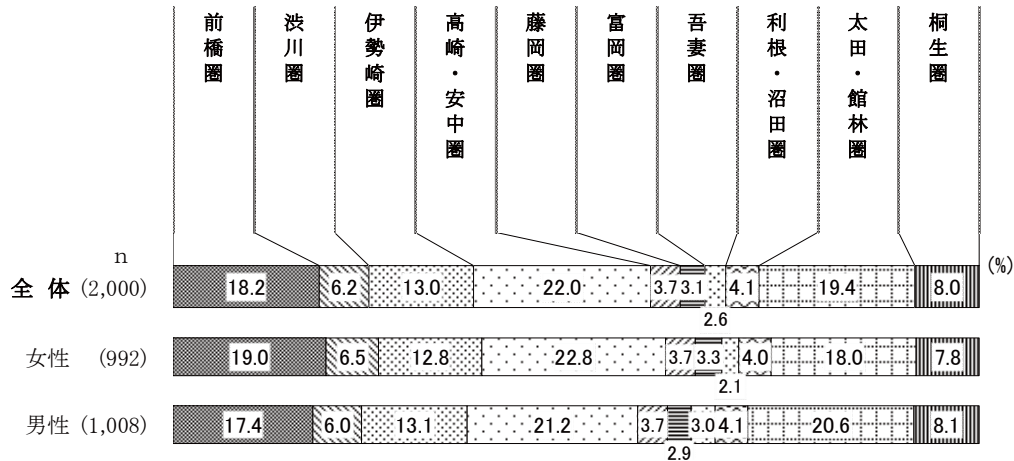
(2) 年代

- 女性は50代（29.7%）、男性は60代（26.2%）が最も多くなっています。
- 平成26年度と比べて、年代ごとに増減が見られ、特に女性50代（令和元年度29.7%、平成26年度19.7%）、70歳以上（令和元年度3.2%、平成26年度13.7%）でそれぞれ10.0ポイント、10.5ポイントの差が見られます。



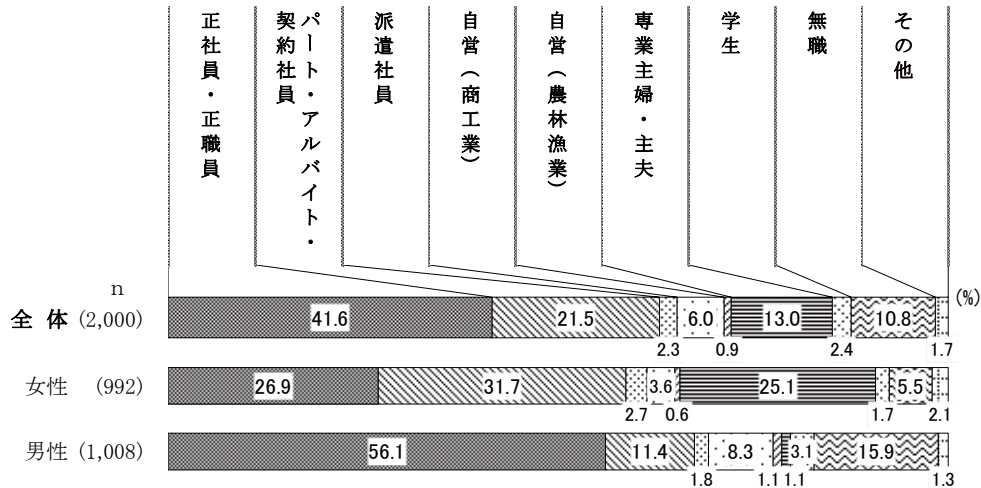
(3) 居住地域

- 男女とも高崎・安中圏（女性22.8%、男性21.2%）が最も多くなっています。次いで女性では前橋圏（19.0%）、男性では太田・館林圏（20.6%）が多くなっています。



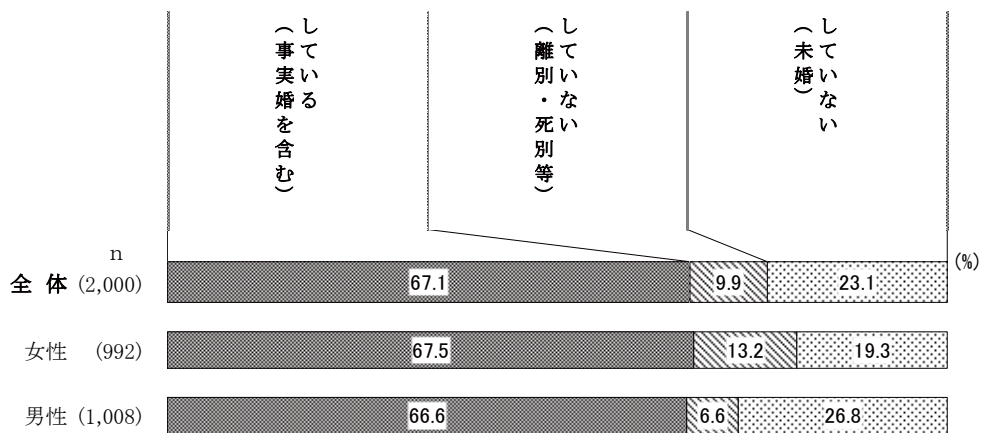
(4) 職業

- 「正社員・正職員」は男性（56.1%）が女性（26.9%）を、「パート・アルバイト・契約社員」は女性（31.7%）が男性（11.4%）を大きく上回っています。
- 女性は「パート・アルバイト・契約社員」（31.7%）が3割以上、男性は「正社員・正職員」（56.1%）が約6割でそれぞれ最も多くなっています。



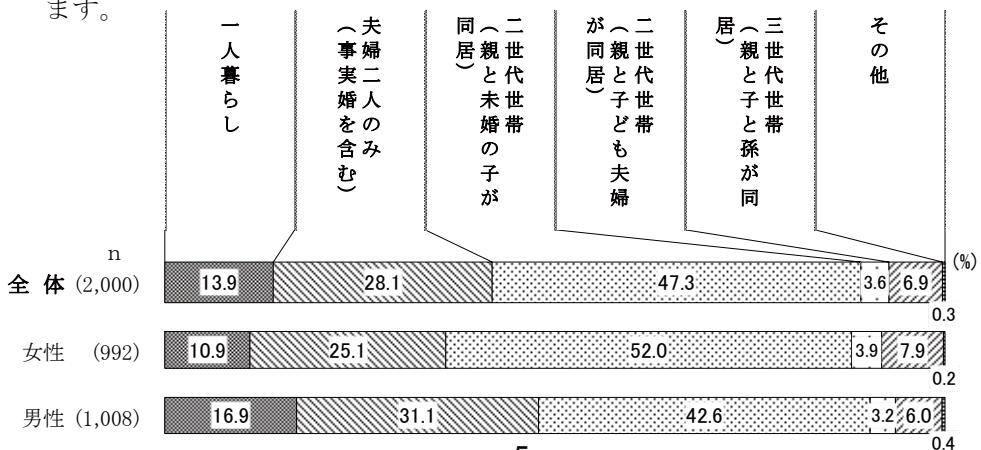
(5) 結婚

- 男女とも「している（事実婚を含む）」（女性 67.5%、男性 66.6%）が約7割で特に多く、次いで「していない（未婚）」（女性 19.3%、男性 26.8%）となっています。



(6) 世帯構成

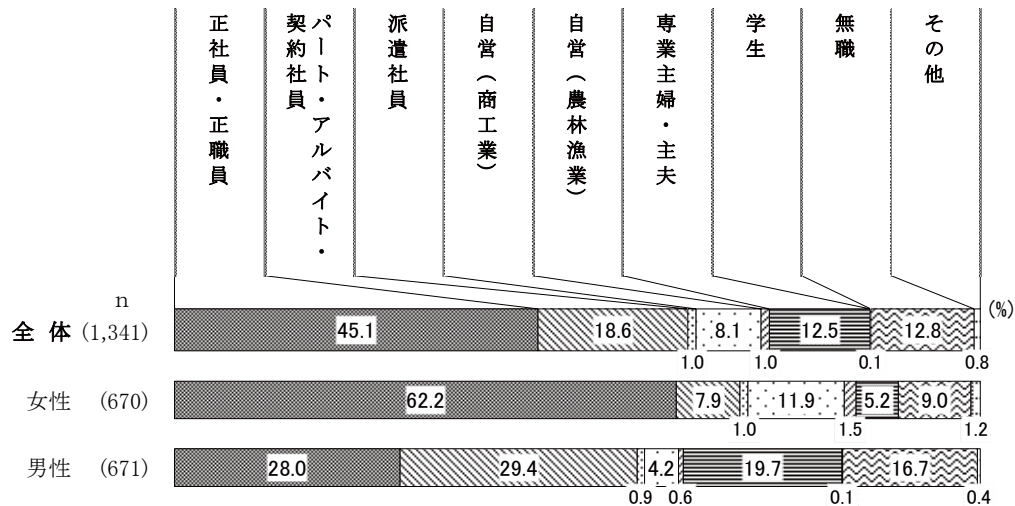
- 男女とも「二世帯世帯（親と未婚の子が同居）」（女性 52.0%、男性 42.6%）が最も多く、次いで「夫婦二人のみ（事実婚を含む）」（女性 25.1%、男性 31.1%）となっています。



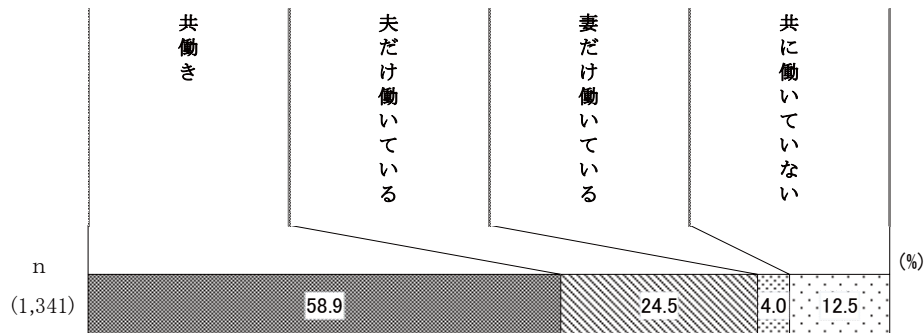
(7) 配偶者の職業・夫婦の働き方

- 回答者が女性の場合の配偶者は「正社員・正職員」(62.2%)が6割以上で最も多く、回答者が男性の場合よりも大きく上回っています。一方で男性の場合には、「パート・アルバイト・契約社員」(29.4%)が約3割で、女性の場合よりも大きく上回っています。
- 「(5) 結婚」で「している(事実婚を含む)」と回答した1,341人の夫婦の働き方を見ると、「共働き」(58.9%)が約6割で最も多く、次いで「夫だけが働いている」(24.5%)、「共に働いていない」(12.5%)が多くなっています。

【配偶者の職業】

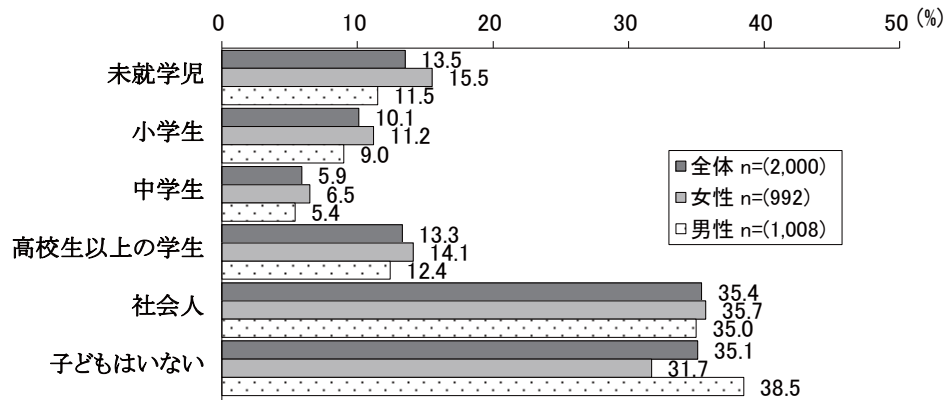


【夫婦の働き方】

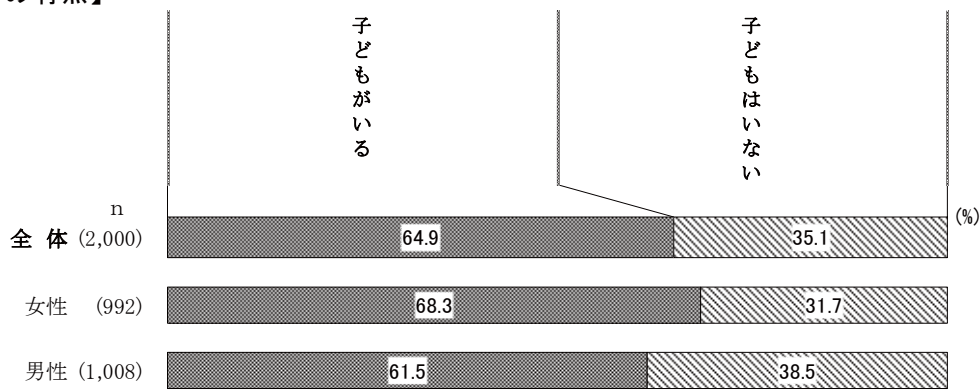


(8) 子どもについて

- 女性で「社会人」(35.7%)、男性では「子どもはいない」(38.5%)がそれぞれ約4割で最も多くなっています。
- 「子どもがいる」(女性 68.3%、男性 61.5%)が女性で約7割、男性で6割以上となっています。

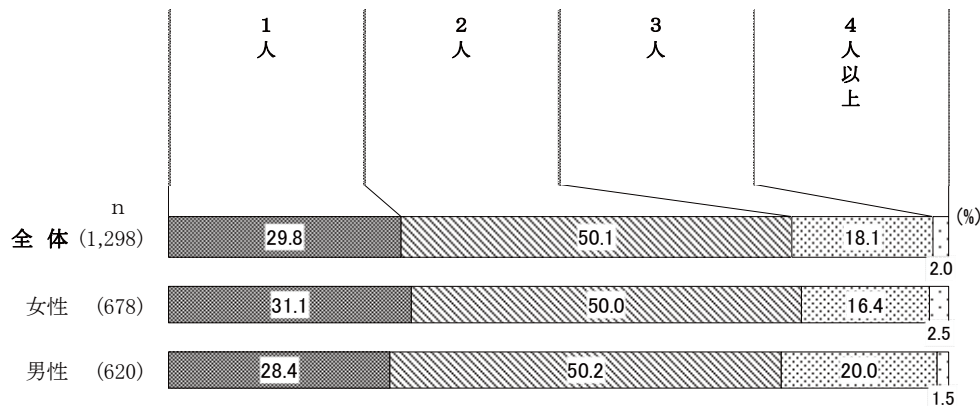


【子どもの有無】



(9) 子どもについて

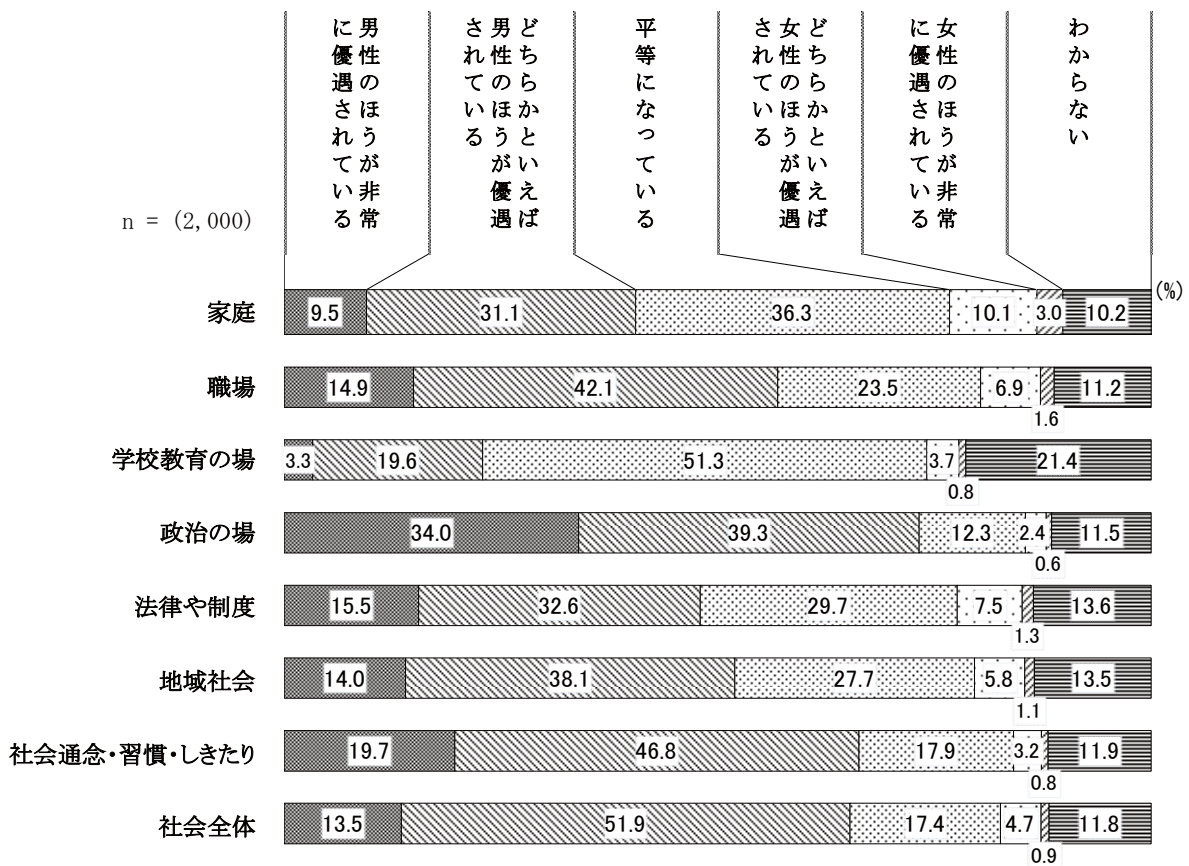
- 「(8) 子どもについて」で「子どもがいる」と回答した 1,298 人の子どもの人数を見ると、男女とも「2人」(全体 50.1%、女性 50.0%、男性 50.2%)が最も多く、半数以上を占めています。



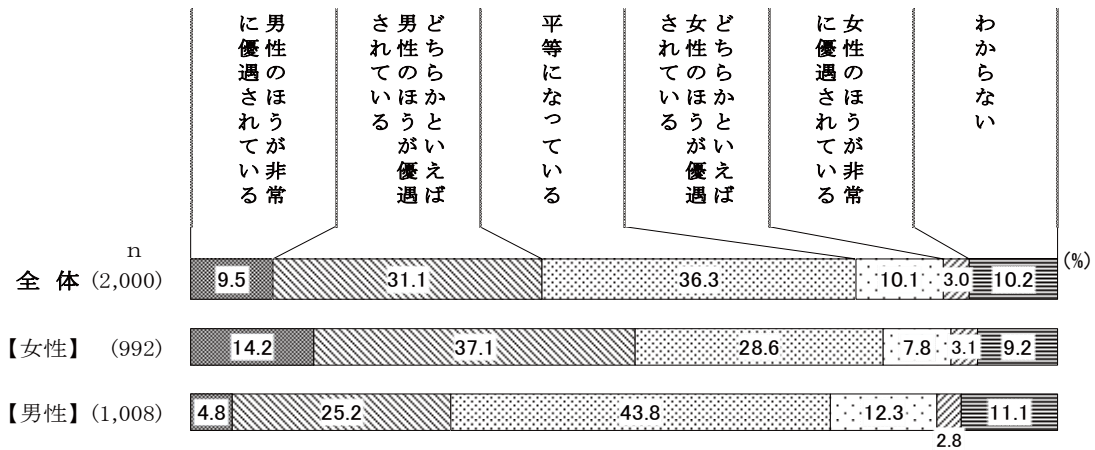
2 男女の平等感について

男女の地位の平等感（問 10）

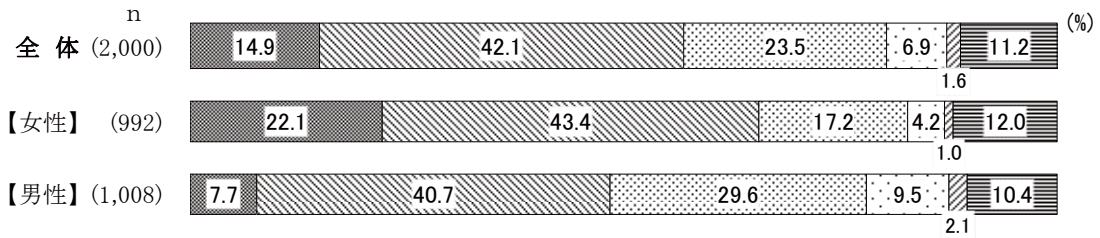
- 各分野の男女の地位について、経年変化を見ると、「平等になっている」は『職場』（23.5%）で平成 26 年度（16.6%）より 6.9 ポイント上回っており、上昇傾向が見られます。
- 「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の合計は、『家庭』（40.6%）で平成 26 年度（50.0%）より 9.4 ポイント下回り、特に低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「平等になっている」は『学校教育の場』（51.3%）で最も高く、唯一過半数を占めている一方、最も低くなっているのは『政治の場』（12.3%）となっています。
- すべての項目で、「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性のほうが優遇されている」の合計は、女性が男性より高くなっており、特に『地域社会』で女性（64.0%）が男性（40.2%）より 23.8 ポイント上回っており、男女差が大きくなっています。



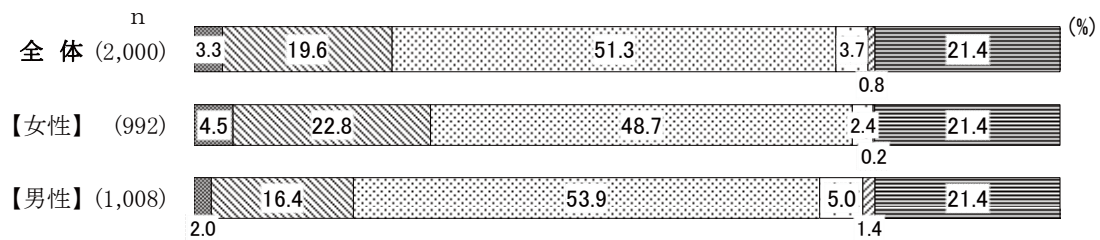
① 家庭での男女の平等



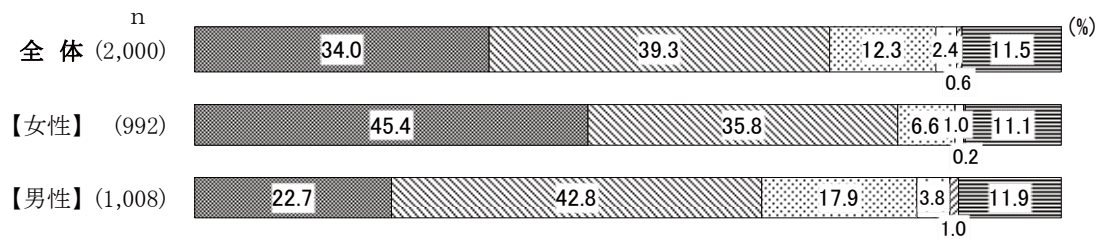
② 職場での男女の平等



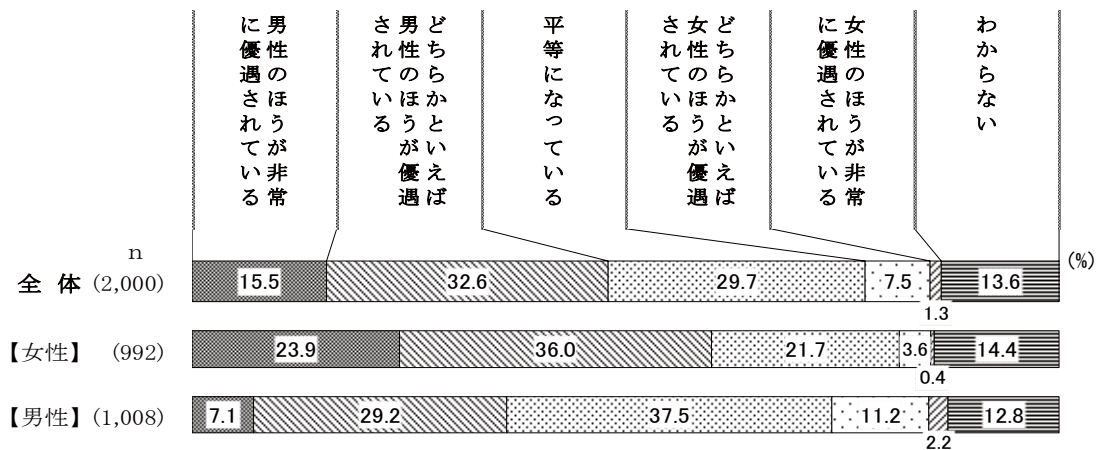
③ 学校教育の場での男女の平等



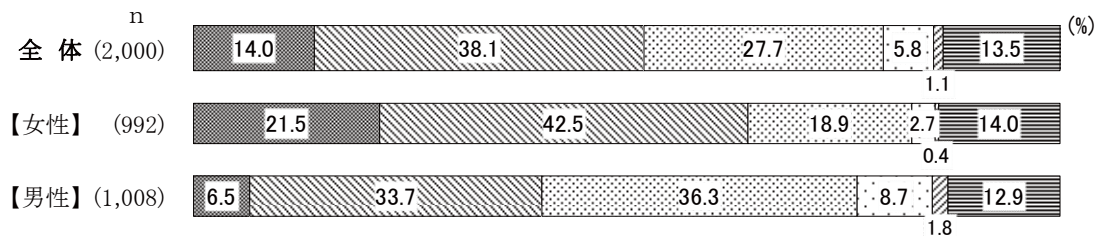
④ 政治の場での男女の平等



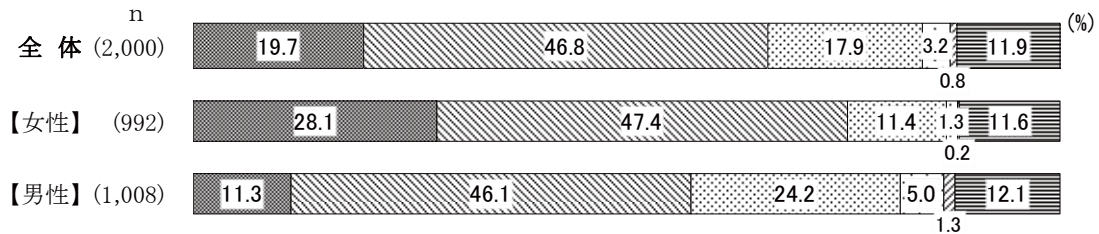
⑤ 法律や制度での男女の平等



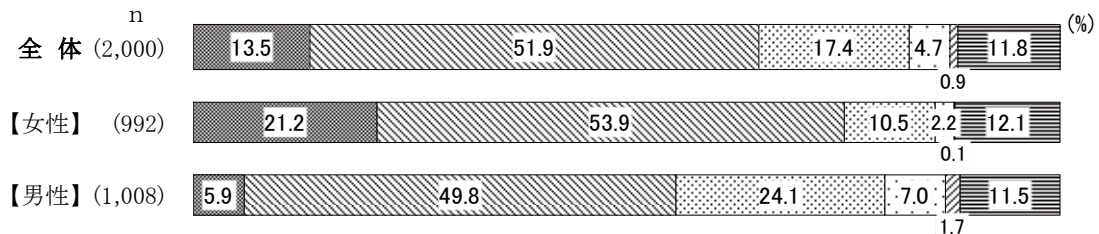
⑥ 地域社会での男女の平等



⑦ 社会通念・習慣・しきたりにおける男女の平等



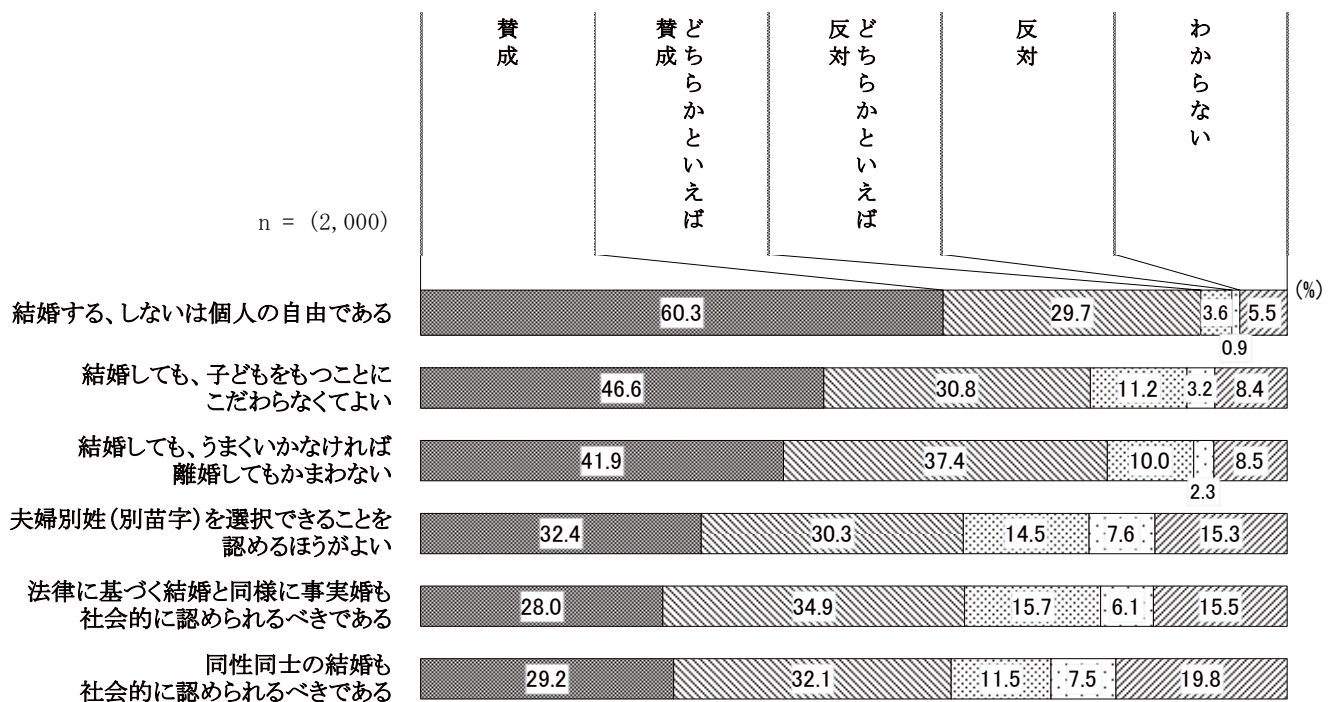
⑧ 社会全体での男女の平等



3 結婚に関する考え方や家庭内での役割について

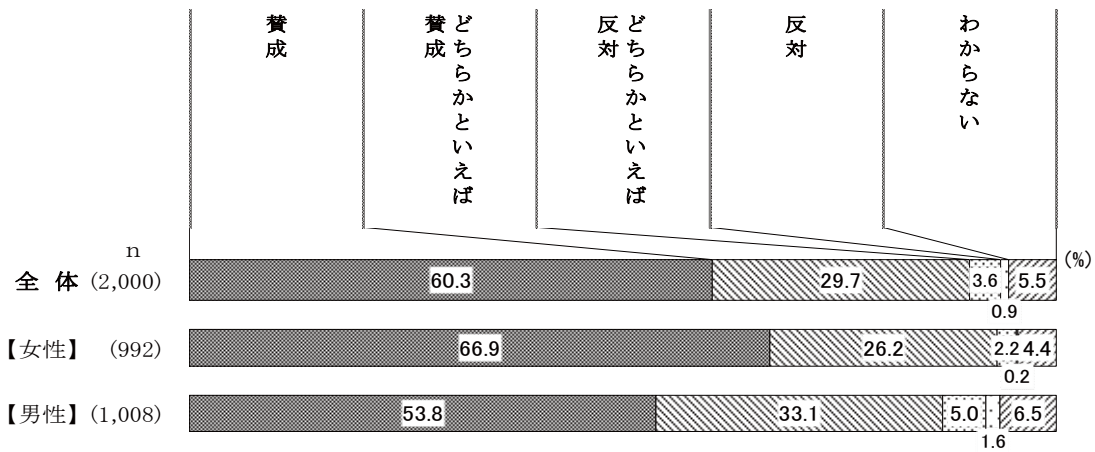
結婚に関する考え方（問 11）

- 経年変化を見ると、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計は、『夫婦別姓（別苗字）を選択できることを認めるほうがよい』（62.7%）が平成 26 年度（43.5%）より 19.2 ポイント上回り、特に高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、すべての項目で、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計は過半数を占めており、女性が男性より高くなっています。特に、『同性同士の結婚も社会的に認められるべきである』で女性（69.5%）が男性（53.1%）より 16.4 ポイント上回っており、男女差が大きくなっています。
- 「賛成」は『結婚する、しないは個人の自由である』（60.3%）で最も高く、唯一過半数を占めています。一方、最も低くなっているのは『法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認められるべきである』（28.0%）となっています。
- 『夫婦別姓（別苗字）を選択できることを認めるほうがよい』、『法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認められるべきである』、『同性同士の結婚も社会的に認められるべきである』といった法制や社会システムに関することについては、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計（62.7%、62.9%、61.3%）がそれぞれ過半数を占めているものの、「反対」と「どちらかといえば反対」の合計（22.1%、21.8%、19.0%）も 2 割前後と比較的高くなっています。

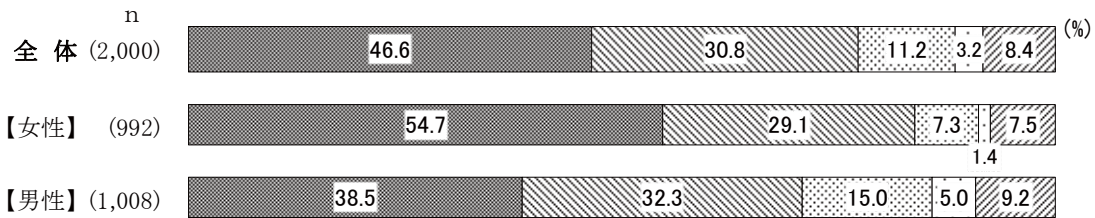


※新規調査項目：「同性同士の結婚も社会的に認められるべきである」

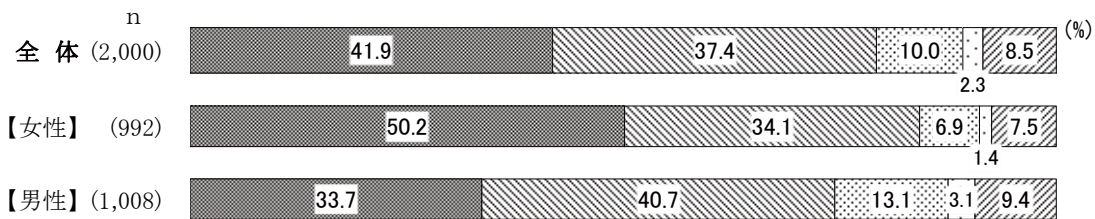
① 結婚する、しないは個人の自由である



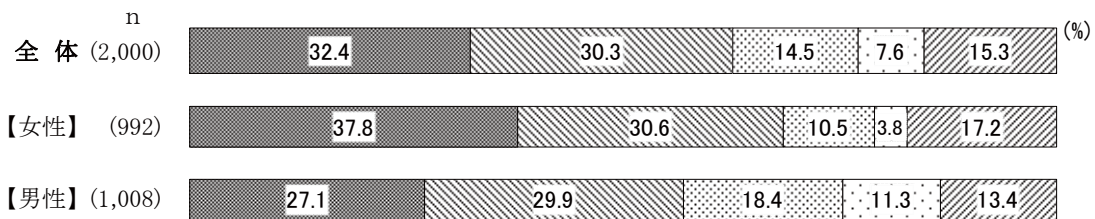
② 結婚しても、子どもをもつことにこだわらなくてよい



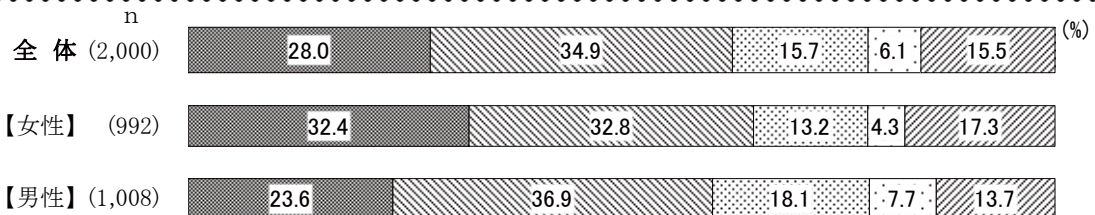
③ 結婚しても、うまくいかなければ離婚してもかまわない



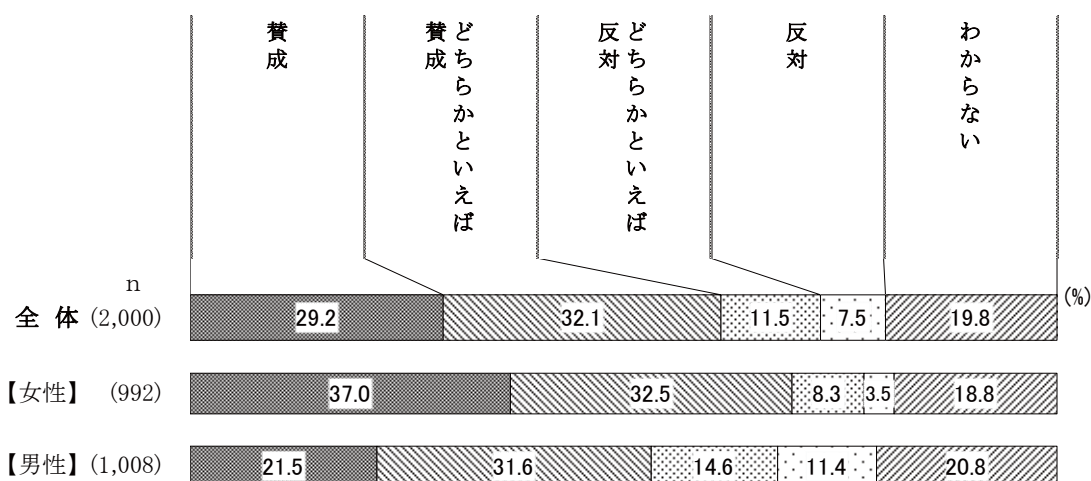
④ 夫婦別姓（別苗字）を選択できることを認めるほうがよい



⑤ 法律に基づく結婚と同様に事実婚も社会的に認められるべきである

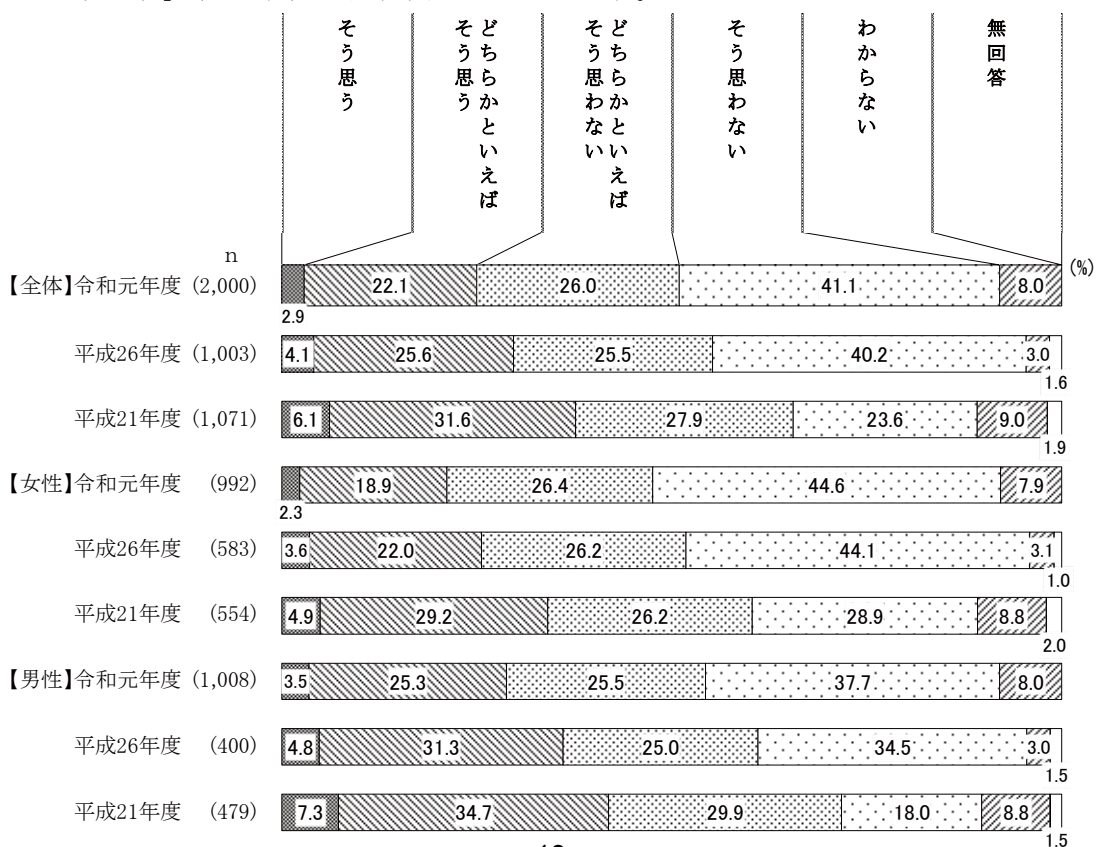


⑥ 同性同士の結婚も社会的に認められるべきである



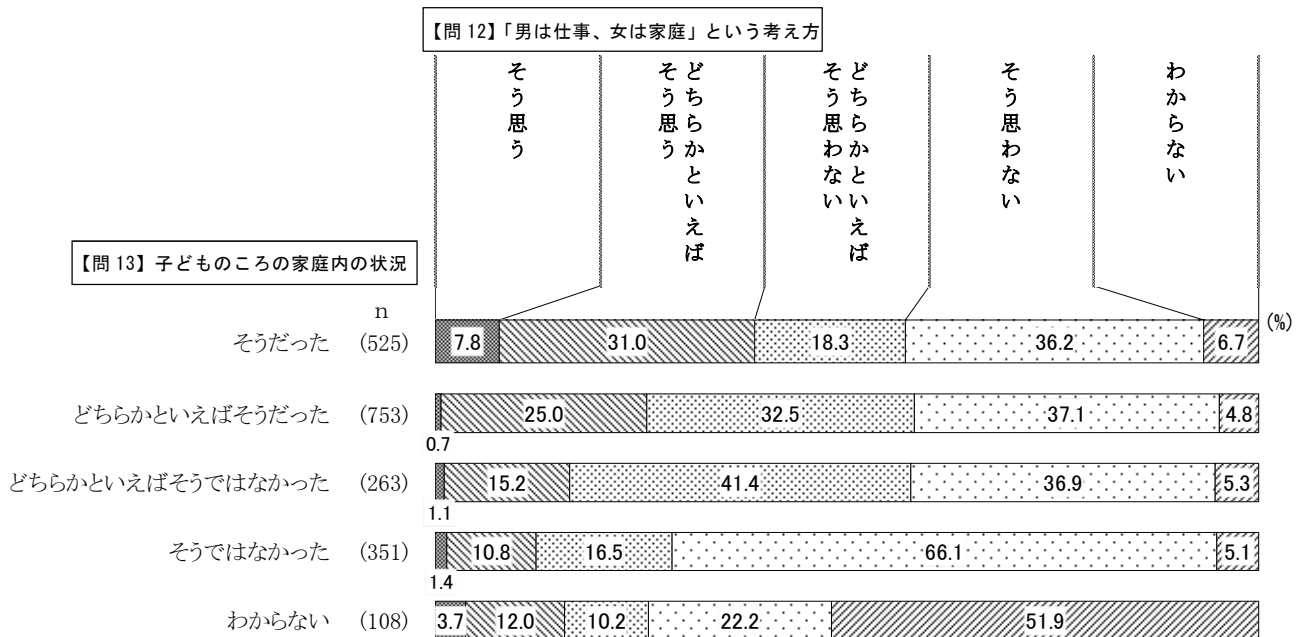
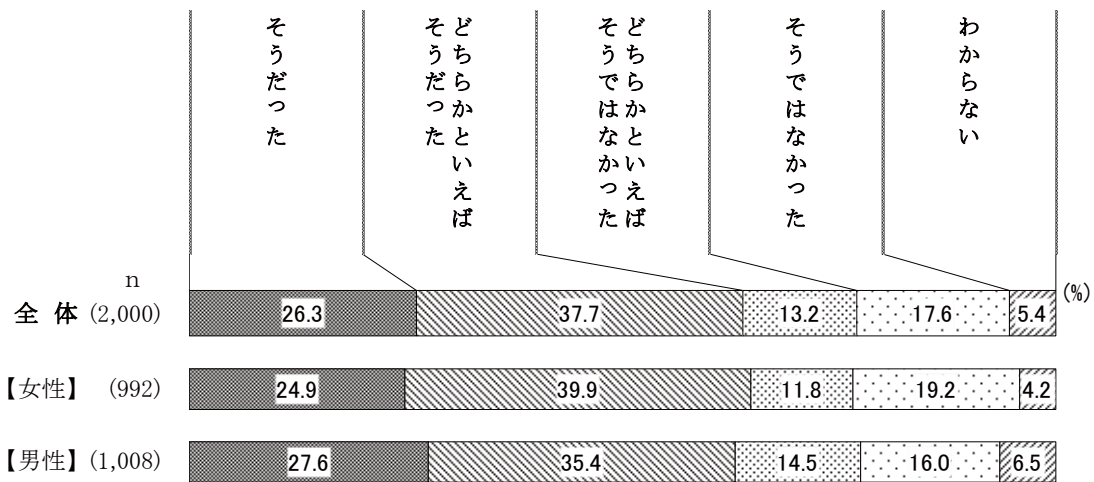
「男は仕事、女は家庭」という考え方 (問 12)

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、過去2回の調査と比較すると、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計は増加傾向ですが、落ち着きつつあります。(平成21年度 51.5%、平成26年度 65.7%、令和元年度 67.1%)
- 今回の結果の傾向を見ると、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計は、女性で7割以上(71.0%)、男性で6割以上(63.2%)となっており、女性が男性より7.8ポイント上回っています。
- 女性は「そう思わない」(44.6%)が最も高く、4割以上を占めており、次いで「どちらかといえばそう思わない」(26.4%)、「どちらかといえばそう思う」(18.9%)となっています。男性は女性と同様に「そう思わない」(37.7%)が最も高くなっていますが、「どちらかといえばそう思わない」(25.5%)と「どちらかといえばそう思う」(25.3%)が同程度となっています。



子どものころの家庭内の状況（問 13）

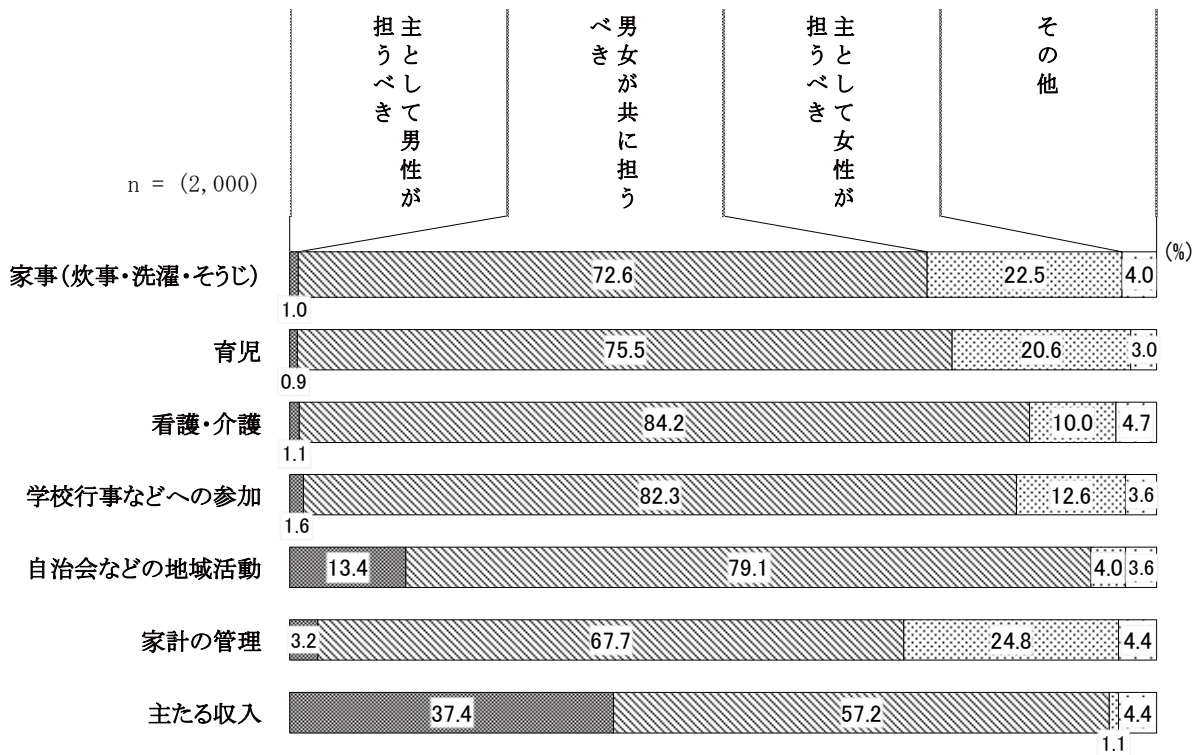
- 子どものころの家庭が「男は仕事、女は家庭」という考え方であったかについて、経年変化を見ると、「そうだった」は平成 26 年度（全体 33.6%、女性 32.1%、男性 36.0%）より全体は 7.3 ポイント、女性は 7.2 ポイント、男性は 8.4 ポイント低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「そうだった」と「どちらかといえばそうだった」の合計が、男女とも 6 割以上（女性 64.8%、男性 63.0%）となっています。
- 子どものころの状況（問 13）と現在の考え方（問 12）の関係を見ると、子どものころ「男は仕事、女は家庭」という考え方であった場合のほうが、「男は仕事、女は家庭」という考え方を肯定する傾向が強く、子どものころの身近な男女の役割分担の状況が成長後の考え方に影響していることがうかがえます。



家庭内の役割分担の理想と現状（問 14・問 15）

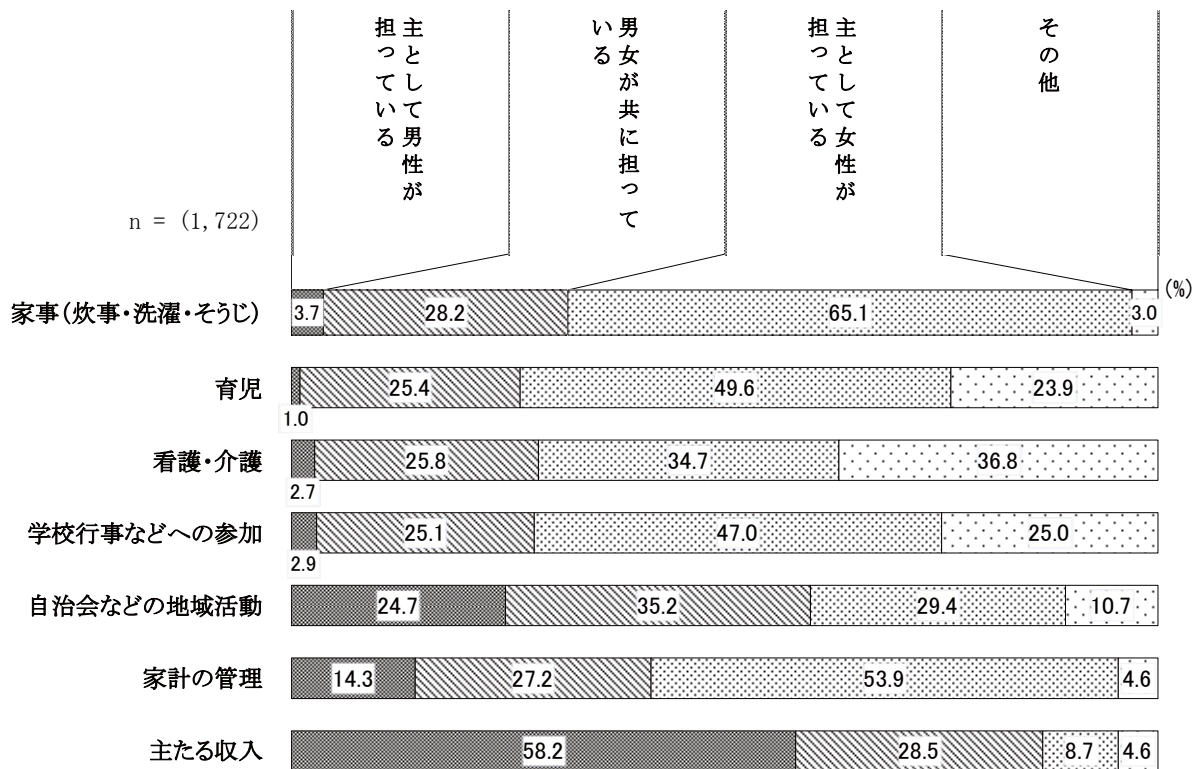
【問 14 理想】

- 家庭内の役割分担の理想について、経年変化を見ると、「男女が共に担うべき」は『家計の管理』（67.7%）、『主たる収入』（57.2%）で平成 26 年度（51.9%、44.7%）よりそれぞれ 15.8 ポイント、12.5 ポイント上回り、特に高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、すべての項目で、「男女が共に担うべき」が最も高く、特に『看護・介護』（84.2%）、『学校行事などへの参加』（82.3%）では 8 割以上と大半を占めています。
- 『主たる収入』で「主として男性が担うべき」（37.4%）が約 4 割と他の項目に比べて高くなっています。また、『家事』、『育児』、『家計の管理』では「主として女性が担うべき」（それぞれ 22.5%、20.6%、24.8%）が 2 割台と比較的高くなっています。



【問 15 現状】

- 実際の役割分担について、経年変化を見ると、「男女が共に担っている」が、『家事』（28.2%）、『家計の管理』（27.2%）で平成 26 年度（18.9%、19.3%）よりそれぞれ 9.3 ポイント、7.9 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、『自治会などの地域活動』、『主たる収入』を除くすべての項目で、「主として女性が担っている」が最も高く、特に『家事』（65.1%）、『家計の管理』（53.9%）で過半数を占めています。
- 『自治会などの地域活動』では「男女が共に担っている」（35.2%）、『主たる収入』では「主として男性が担っている」（58.2%）が最も高くなっています。

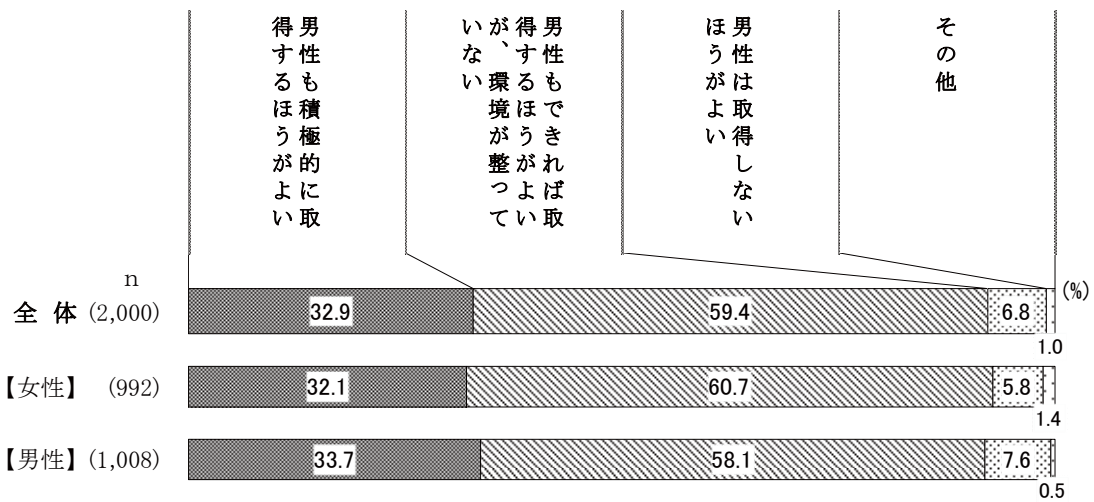


4 男性の参画について

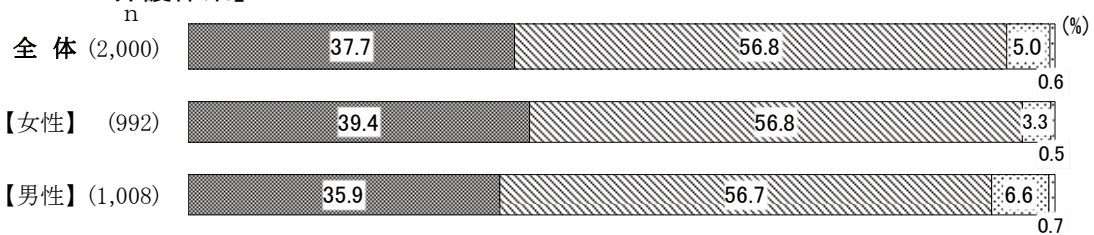
男性の育児・介護休業取得への意識（問 16-1・問 16-3）

- 育児休業の取得について、経年変化を見ると、「男性も積極的に取得するほうがよい」（女性 32.1%、男性 33.7%）が、平成 26 年度（女性 19.0%、男性 18.0%）より女性は 13.1 ポイント、男性は 15.7 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女とも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」（女性 60.7%、男性 58.1%）が 6 割前後、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」（女性 32.1%、男性 33.7%）が 3 割以上となっており、男女差は見られません。
- 介護休業の取得については、経年変化を見ると、「男性も積極的に取得するほうがよい」（女性 39.4%、男性 35.9%）が、平成 26 年度（女性 26.6%、男性 22.0%）より女性は 12.8 ポイント、男性は 13.9 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女とも「男性もできれば取得するほうがよいが、環境が整っていない」（女性 56.8%、男性 56.7%）が約 6 割、次いで「男性も積極的に取得するほうがよい」（女性 39.4%、男性 35.9%）が約 4 割となっており、それぞれ男女差は見られません。

【問 16-1 育児休業】



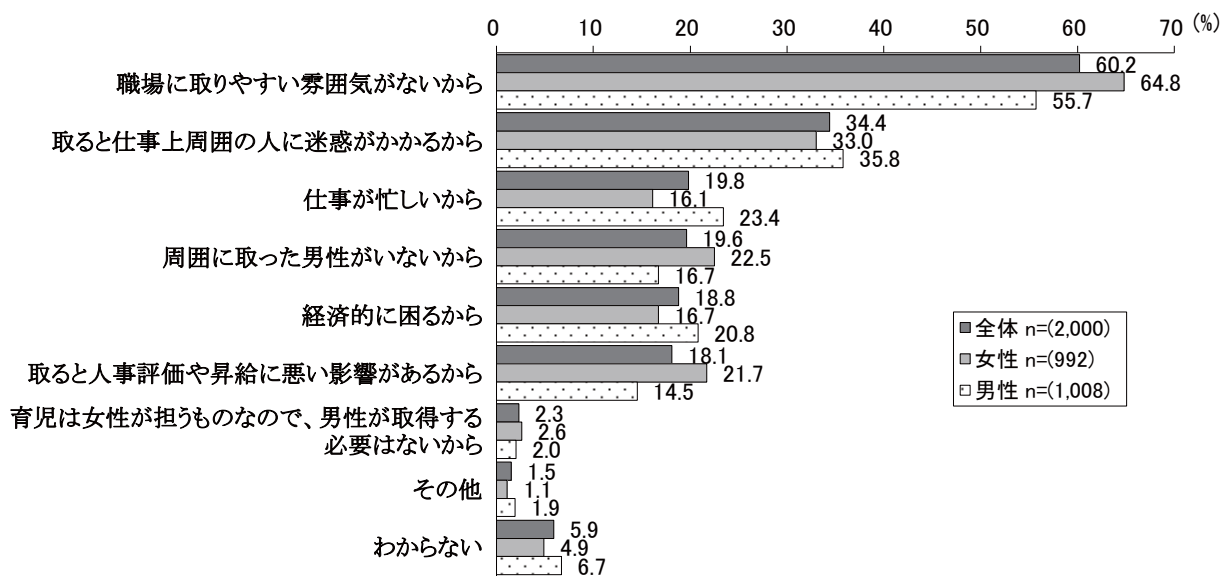
【問 16-3 介護休業】



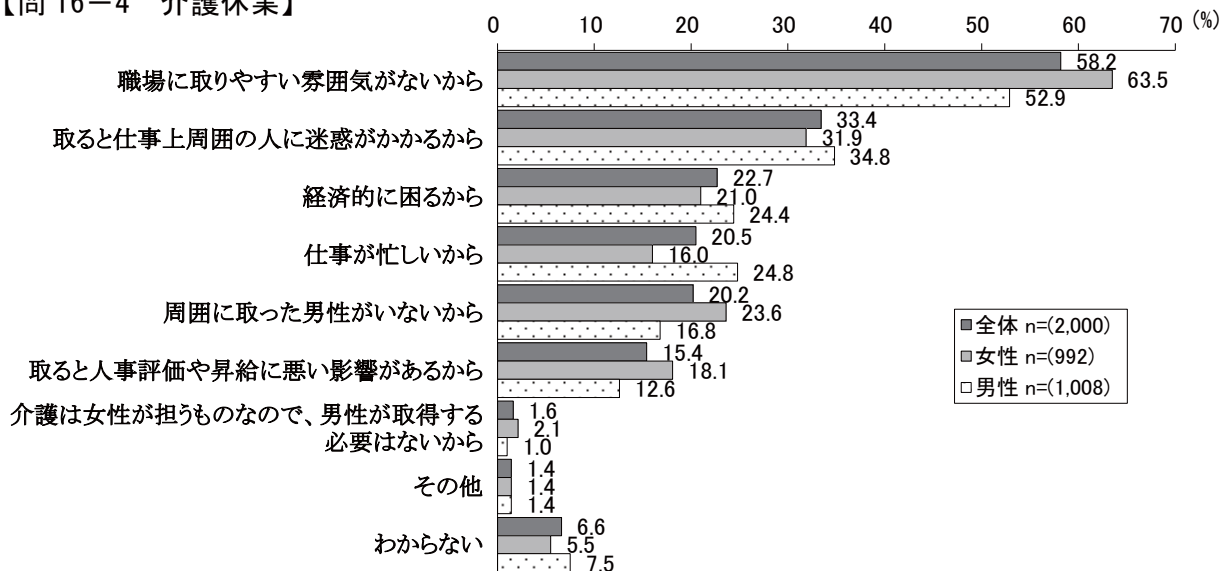
新規 男性が育児・介護休業を取得しない理由（問 16-2・問 16-4 / 2 つまで選択可）

- 育児休業・介護休業を取得しない理由について、男女とも「職場に取りやすい雰囲気がないから」（育児休業：女性 64.8%、男性 55.7% 介護休業：女性 63.5%、男性 52.9%）が最も高くなっていますが、いずれも女性のほうが顕著に高率になっています。
- 次いで「取ると仕事上周围の人に迷惑がかかるから」（育児休業：女性 33.0%、男性 35.8% 介護休業：女性 31.9%、男性 34.8%）が 3 割以上となっています。
- 上位 2 項目に次いで女性では「周囲に取った男性がいないから」（育児休業：22.5% 介護休業：23.6%）が高くなっていますが、男性では「仕事が忙しいから」（育児休業：23.4% 介護休業：24.8%）が高くなっています。

【問 16-2 育児休業】

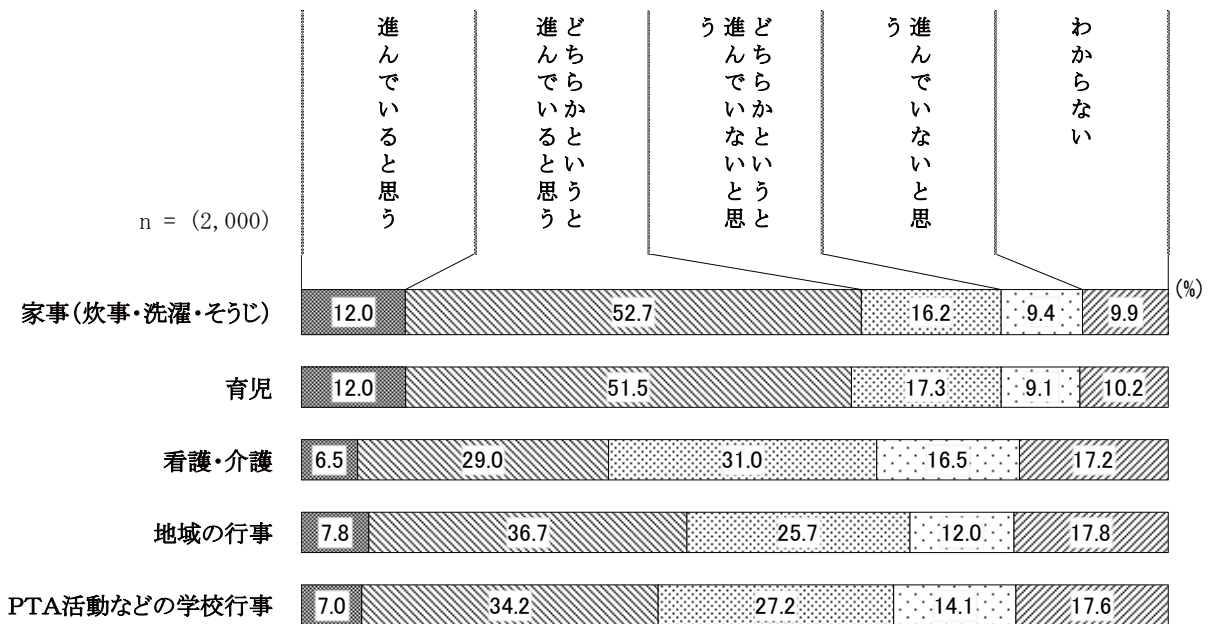


【問 16-4 介護休業】



新規 男性の参画が進んだ分野（問 17）

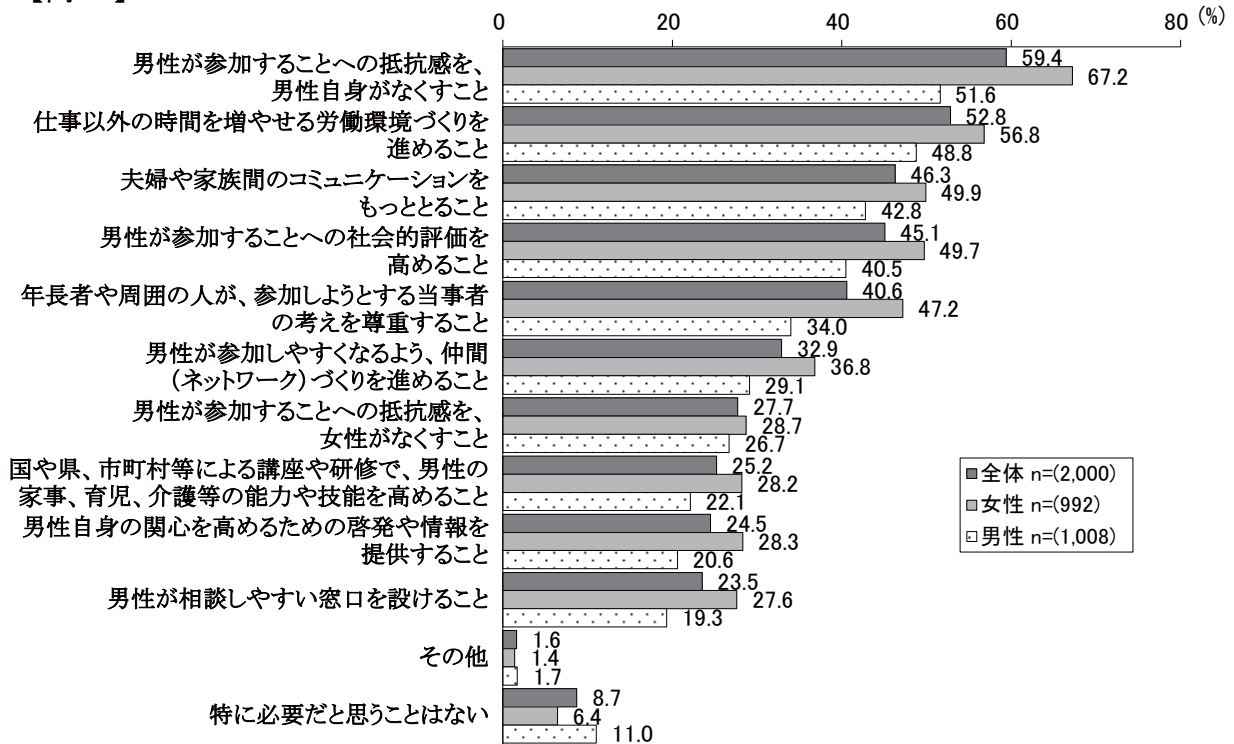
- 男性の参画が進んだ分野について、『看護・介護』を除くすべての項目で「どちらかというに進んでいると思う」が最も高く、特に『家事』（52.7%）、『育児』（51.5%）では過半数を占めています。
- 「進んでいないと思う」と「どちらかというに進んでいないと思う」の合計は、『看護・介護』（47.5%）で約 5 割、『PTA活動などの学校行事』（41.3%）で 4 割以上と高くなっています。



男性の参画に必要なこと（問 18 / 複数選択可）

- 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動に積極的にかかわるために必要なことについて、経年変化を見ると、「男性が参加しやすくなるよう、仲間（ネットワーク）づくりを進めること」（32.9%）と「男性が参加することへの抵抗感を、女性がなくすこと」（27.7%）が平成 26 年度（24.1%、17.3%）より大幅に上昇しています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女ともに「男性が参加することへの抵抗感を、男性自身がなくすこと」が最も高く、女性（67.2%）で約 7 割、男性（51.6%）では 5 割以上で、女性が男性より高くなっています。
- 「その他」、「特に必要だと思うことはない」を除くすべての項目で、女性が男性より高くなっています。

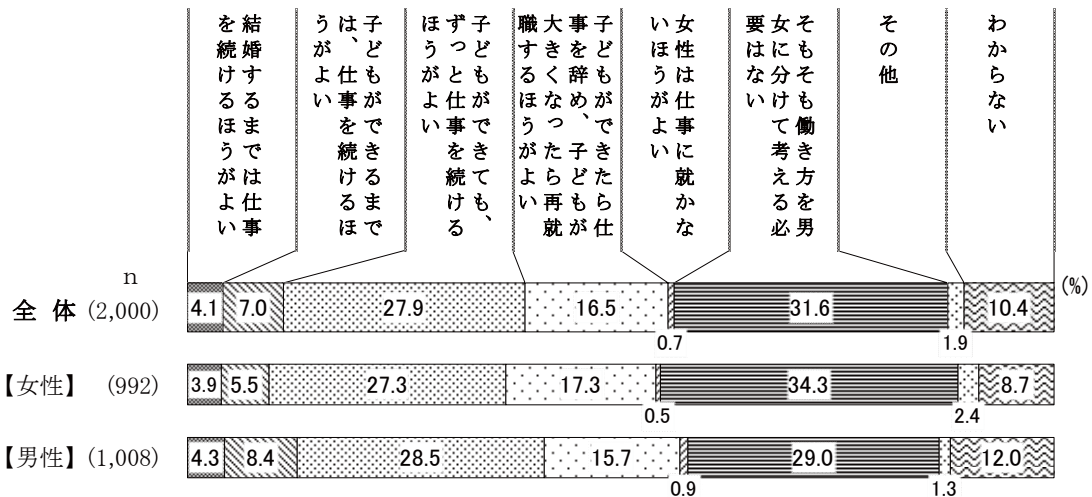
【問 18】



5 職場や働き方について

「女性の働き方」への意識（問 19）

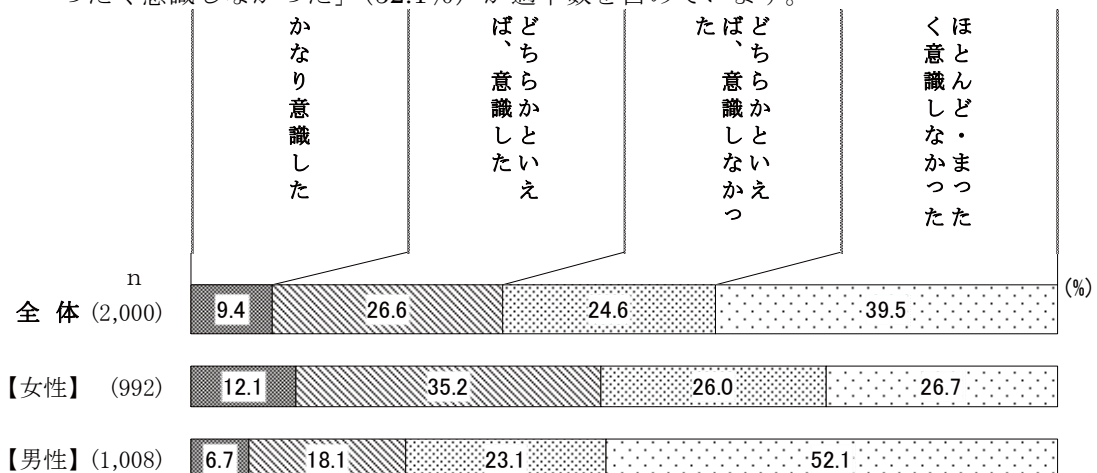
- 「女性の働き方」への意識について、男女とも「そもそも働き方を男女に分けて考える必要はない」（女性 34.3%、男性 29.0%）と、「子どもができて、ずっと仕事を続けるほうがよい」（女性 27.3%、男性 28.5%）の 2 項目が 3 割前後と高くなっています。



※新規調査項目：「そもそも働き方を男女に分けて考える必要はない」

進路・職業選択の際の性別意識（問 20）

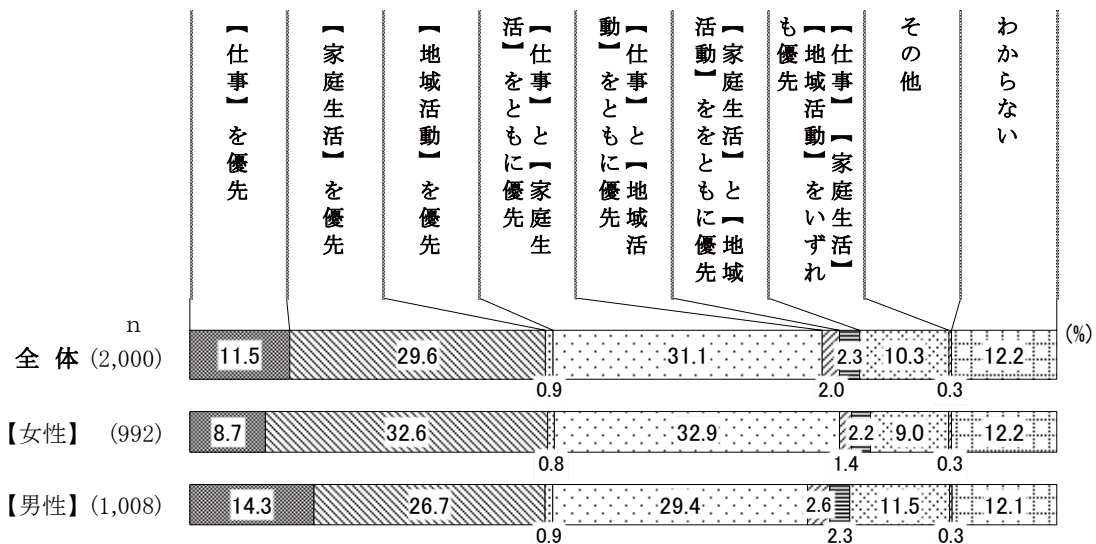
- 進路や職業を選択する際の自分の性別意識について、経年変化を見ると、女性で大きな変化は見られないが、男性で「どちらかといえば、意識しなかった」が平成 26 年度（17.3%）より 5.8 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「かなり意識した」と「どちらかといえば、意識した」の合計は、女性（47.3%）で約 5 割、男性（24.8%）で 2 割以上となっており、女性が男性を大きく上回っています。
- 女性は「どちらかといえば、意識した」（35.2%）が最も高く、男性は「ほとんど・まったく意識しなかった」（52.1%）が過半数を占めています。



仕事・家庭生活・地域活動の優先度－希望と現状（問 21）

【希望】

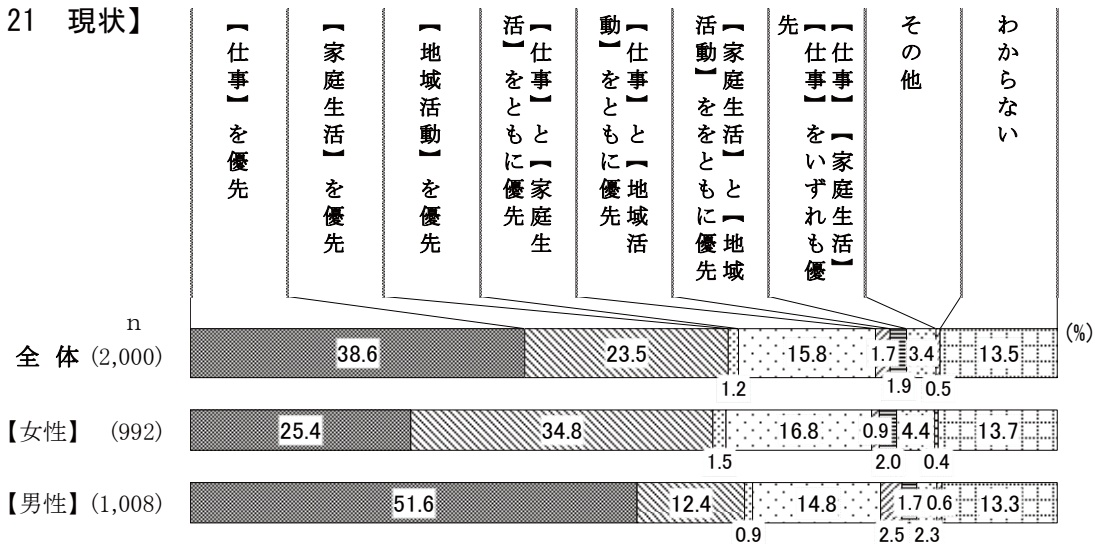
- 「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度の希望（理想）について、経年変化を見ると、「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」が、平成 26 年度（全体 39.0%、女性 37.6%、男性 41.8%）より全体は 7.9 ポイント、女性は 4.7 ポイント、男性は 12.4 ポイント低くなっている一方で、「【家庭生活】を優先」は、平成 26 年度（全体 23.0%、女性 26.8%、男性 18.3%）より全体は 6.6 ポイント、女性は 5.8 ポイント、男性は 8.4 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女とも「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」（女性 32.9%、男性 29.4%）が約 3 割で最も高く、「【家庭生活】を優先」（女性 32.6%、男性 26.7%）がそれぞれ僅差で続いています。
- 「【仕事】を優先」は、女性（8.7%）で 1 割未満、男性（14.3%）では 1 割以上となっており、男性が女性より 5.6 ポイント高くなっています。



【現状】

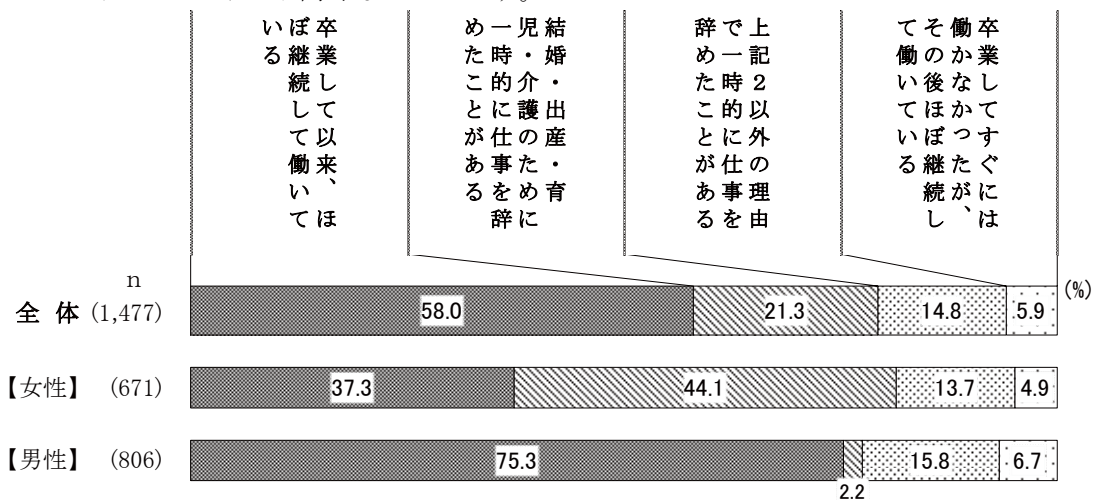
- 「仕事」「家庭生活」「地域活動」の優先度の現状（現実）について、経年変化を見ると、「【家庭生活】を優先」は男女とも平成 26 年度（女性 29.0%、男性 7.0%）より女性は 5.8 ポイント、男性は 5.4 ポイント高くなっている一方で、「【仕事】と【家庭生活】をともに優先」は男女とも平成 26 年度（女性 22.3%、男性 19.0%）より女性は 5.5 ポイント、男性は 4.2 ポイント低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女いずれも、希望する優先度との差が大きい傾向が見られます。
- 「【仕事】を優先」は、女性 25.4%、男性は 51.6%となっており、男性が女性より 26.2 ポイント高く、男女差が特に大きくなっています。
- 女性は「【家庭生活】を優先」（34.8%）、男性は「【仕事】を優先」（51.6%）が最も高くなっています。

【問 21 現状】



現在働いている人のこれまでの働き方（問 22-1）

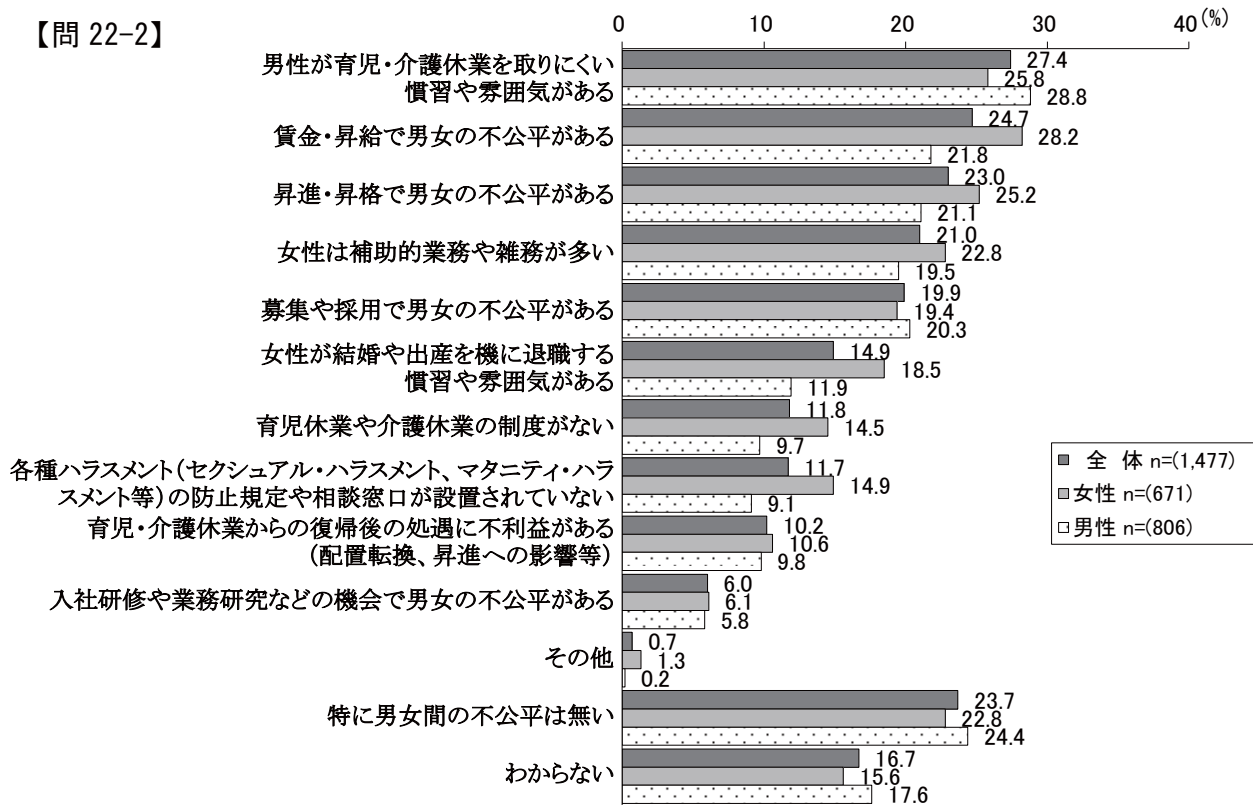
- 現在働いている場合のこれまでの働き方について、経年変化を見ると、女性で大きな変化は見られないが、男性で「卒業して以来、ほぼ継続して働いている」が平成 26 年度（81.4%）より 6.1 ポイント低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「結婚・出産・育児・介護のため一時的に仕事を辞めたことがある」は女性（44.1%）で 4 割以上と最も高い一方で、男性（2.2%）ではほとんど見られません。
- 「卒業して以来、ほぼ継続して働いている」は男性（75.3%）で最も高く、女性（37.3%）より 38.0 ポイント高くなっています。



職場における男女間の不公平・未整備の制度（問 22-2 / 複数選択可）

- 現在の職場について、経年変化を見ると、「募集や採用で男女の不公平がある」が平成 26 年度（全体 11.0%、女性 10.1%、男性 12.1%）より全体は 8.9 ポイント、女性は 9.3 ポイント、男性は 8.2 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「賃金・昇給で男女の不公平がある」（女性 28.2%、男性 21.8%）と「女性が結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある」（女性 18.5%、男性 11.9%）で、女性が男性よりそれぞれ 6.4 ポイント、6.6 ポイント高くなっています。

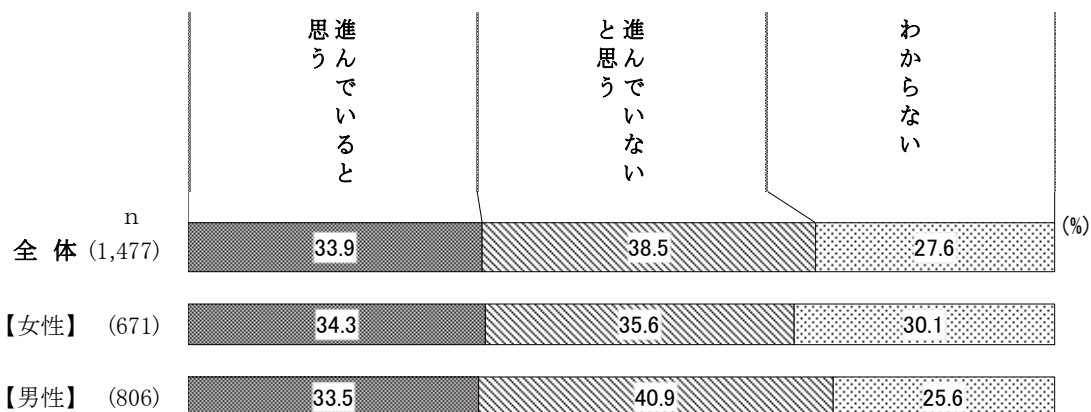
【問 22-2】



※新規調査項目：「育児・介護休業からの復帰後の処遇に不利益がある(配置転換、昇進への影響等)」、「各種ハラスメント(セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)の防止規定や相談窓口が設置されていない」

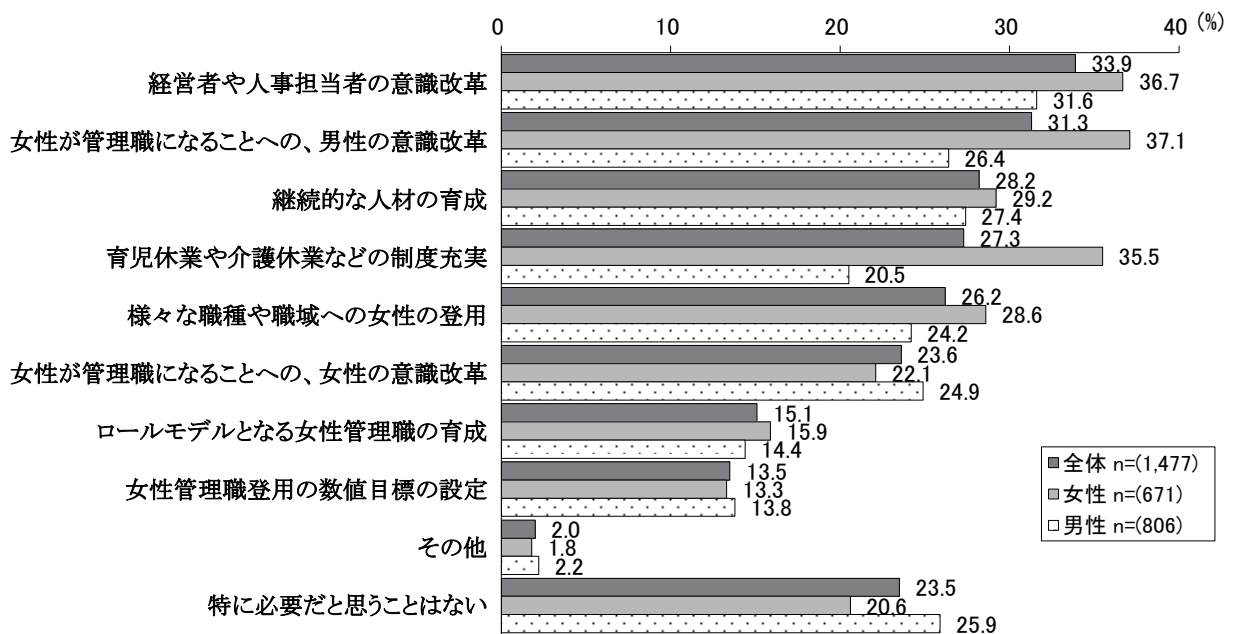
職場における女性の採用・管理職への登用状況 (問 22-3)

- 現在の職場での女性の採用や管理職登用について、経年変化を見ると、「進んでいると思う」は、平成 26 年度（全体 28.3%、女性 28.5%、男性 28.1%）より全体は 5.6 ポイント、女性は 5.8 ポイント、男性は 5.4 ポイント高くなっています。
- 一方で、女性は「進んでいないと思う」も平成 26 年度（28.5%）より 7.1 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、女性は「進んでいないと思う」（35.6%）と「進んでいると思う」（34.3%）が同程度となっています。
- 一方で男性は「進んでいないと思う」（40.9%）が 4 割以上で最も高く、次いで「進んでいると思う」（33.5%）が 3 割以上となっています。



職場で女性の管理職への登用に必要なこと（問 22-4 / 複数選択可）

- 現在の職場で女性の管理職が登用されるために必要だと思うことについて、「育児休業や介護休業などの制度充実」（女性 35.5%、男性 20.5%）と、「女性が管理職になることへの、男性の意識改革」（女性 37.1%、男性 26.4%）で、女性が男性を大きく上回っています。
- 女性は「女性が管理職になることへの、男性の意識改革」（37.1%）、男性は「経営者や人事担当者の意識改革」（31.6%）が最も高く、女性は「経営者や人事担当者の意識改革」（36.7%）、「育児休業や介護休業などの制度充実」（35.5%）も 3 割台半ばとなっています。
- 「特に必要だと思うことはない」（女性 20.6%、男性 25.9%）は男女ともに 2 割以上となっています。

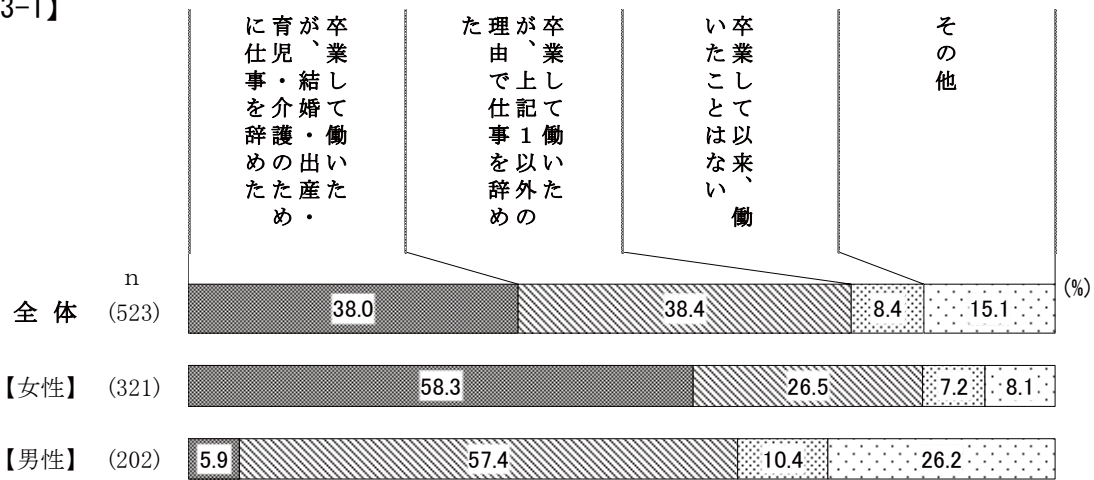


※新規調査項目：「ロールモデルとなる女性管理職の育成」、「女性が管理職になることへの、男性の意識改革」、「女性が管理職になることへの、女性の意識改革」

現在働いていない人のこれまでの働き方（問 23-1）

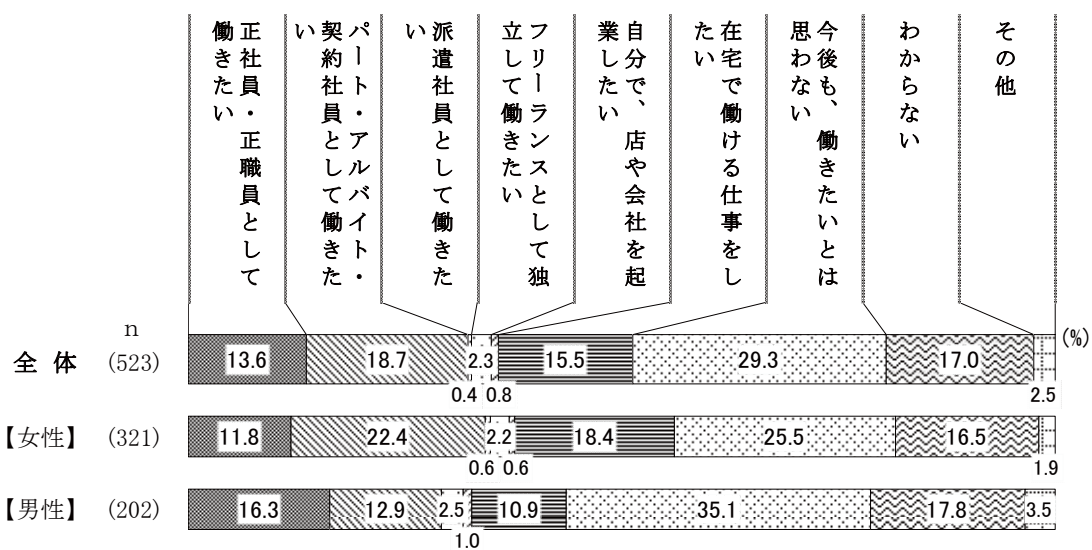
- 現在働いていない場合のこれまでの働き方について、経年変化を見ると、「卒業して働いたが、上記 1 以外の理由で仕事を辞めた」は平成 26 年度（全体 22.1%、女性 14.3%、男性 41.1%）より全体は 16.3 ポイント、女性は 12.2 ポイント、男性は 16.3 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、女性は「卒業して働いたが、結婚・出産・育児・介護のために仕事を辞めた」（58.3%）が過半数を占めています。
- 男性は「卒業して働いたが、上記 1 以外の理由で仕事を辞めた」（57.4%）が最も高く、過半数を占めています。該当者の多くが 60 代以上であり、「その他」の理由の記述などから、定年による離職が多いことがうかがえます。「卒業して働いていたが、結婚・出産・育児・介護のため仕事を辞めた」はほとんど見られません。

【問 23-1】



現在働いていない人の今後の働く意向 (問 23-2)

- 現在働いていない場合の今後の働く意向について、経年変化を見ると、働きたい・起業したいという回答は、平成 26 年度 (全体 38.8%、女性 41.5%、男性 32.2%) より全体は 12.5 ポイント、女性は 14.5 ポイント、男性は 11.4 ポイントそれぞれ高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「今後も、働きたいとは思わない」は、男性 (35.1%) が女性 (25.5%) より高くなっています。
- 女性は「今後も、働きたいとは思わない」(25.5%) が最も高くなっており、次いで「パート・アルバイト・契約社員として働きたい」(22.4%) となっています。
- 男性も女性と同様に「今後も、働きたいとは思わない」(35.1%) が最も高くなっており、次いで「正社員・正職員として働きたい」(16.3%) となっています。



※新規調査項目：「フリーランスとして独立して働きたい」

6

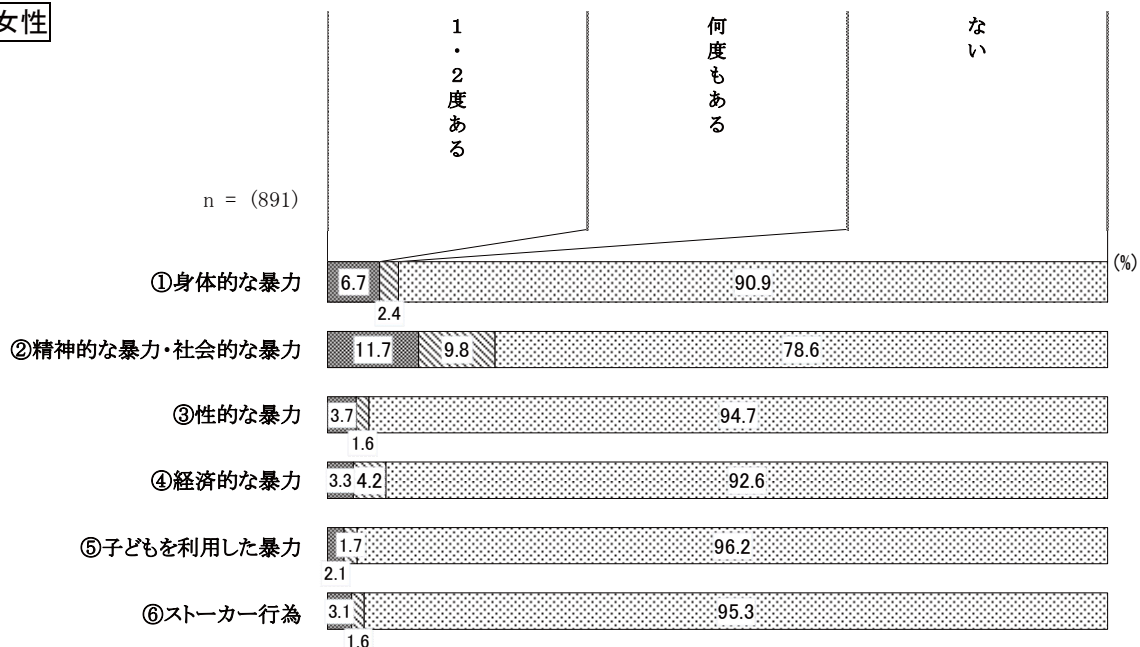
ドメスティック・バイオレンス (DV) 等について

DV被害・加害経験 (問 24-1、24-2)

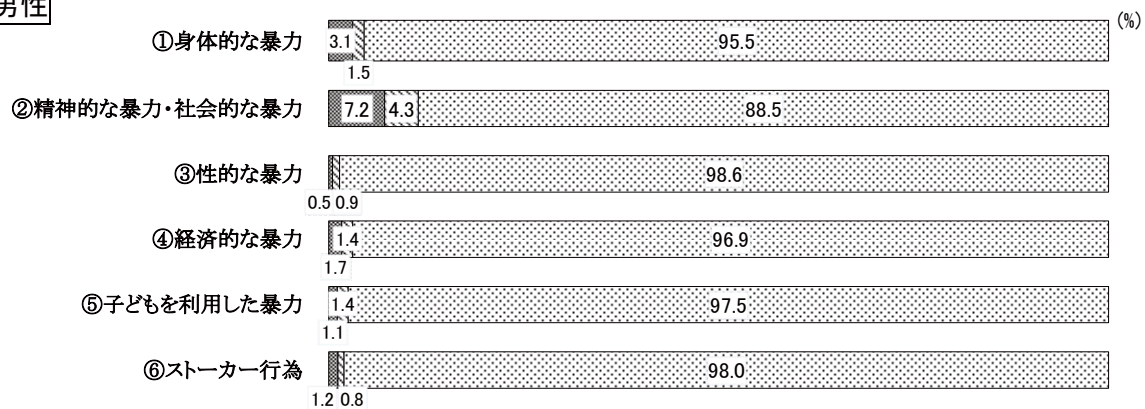
【問 24-1 被害経験】

- この5年間におけるDV被害経験について、経年変化を見ると、いずれの項目も平成26年度からの大きな変化は見られません。
- 今回の結果の傾向を見ると、『精神的な暴力・社会的な暴力』(女性 21.5%、男性 11.5%)は女性で2割以上、男性で1割以上被害経験があります。また、女性では『身体的な暴力』(9.1%)、『性的な暴力』(5.3%)、『経済的な暴力』(7.5%)の被害経験が約1割となっています。
- すべての項目で女性が男性より被害経験が多くなっています。

女性



男性

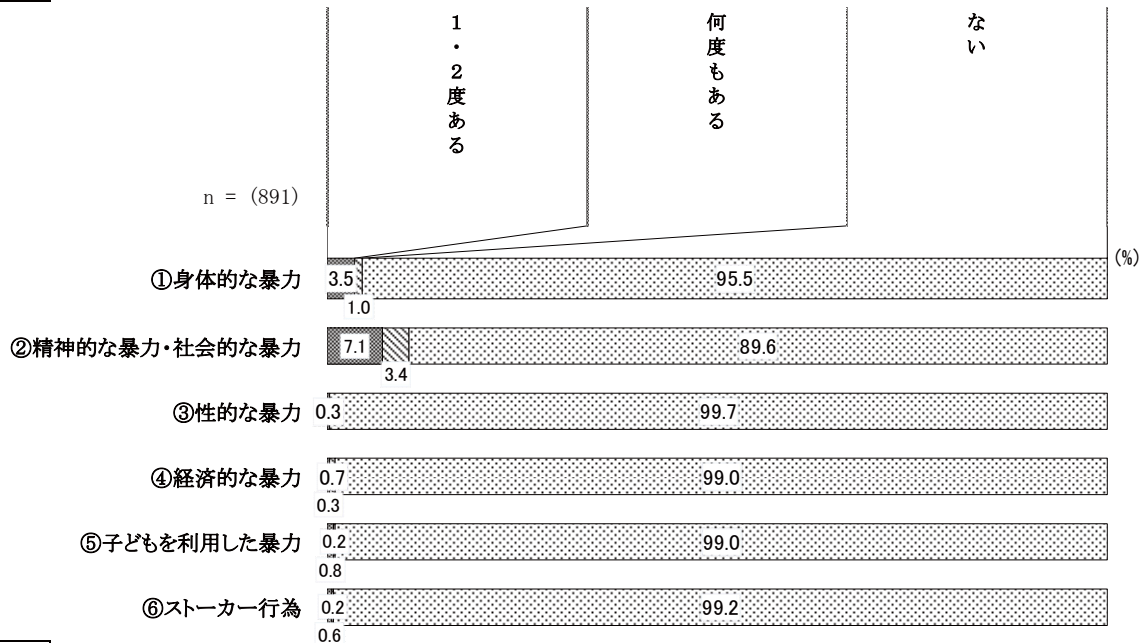


※新規調査項目：「子どもを利用した暴力」

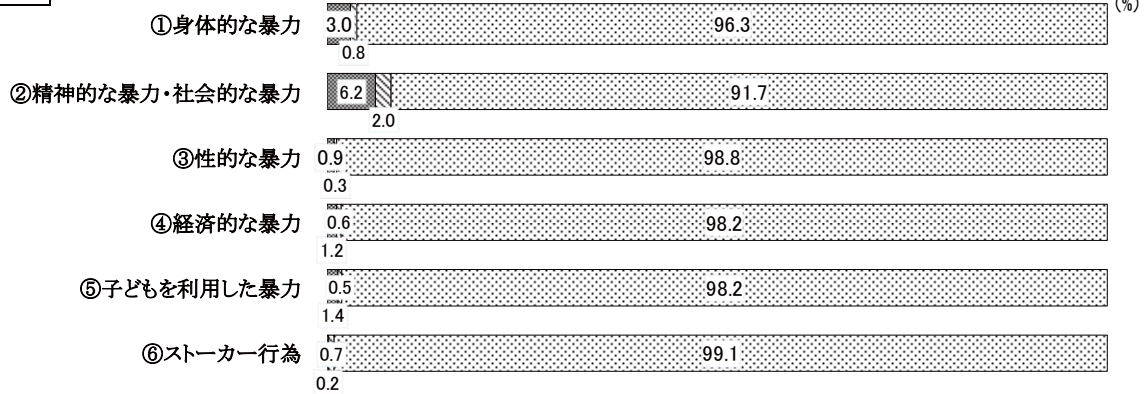
【問 24-2 加害経験】

- この 5 年間における DV 加害経験について、経年変化を見ると、いずれの項目も平成 26 年度からの大きな変化は見られません。
- 今回の結果の傾向を見ると、『精神的な暴力』（女性 10.5%、男性 8.2%）は「1・2 度ある」と「何度もある」の合計が、男女ともに 1 割前後と最も高くなっています。

女性



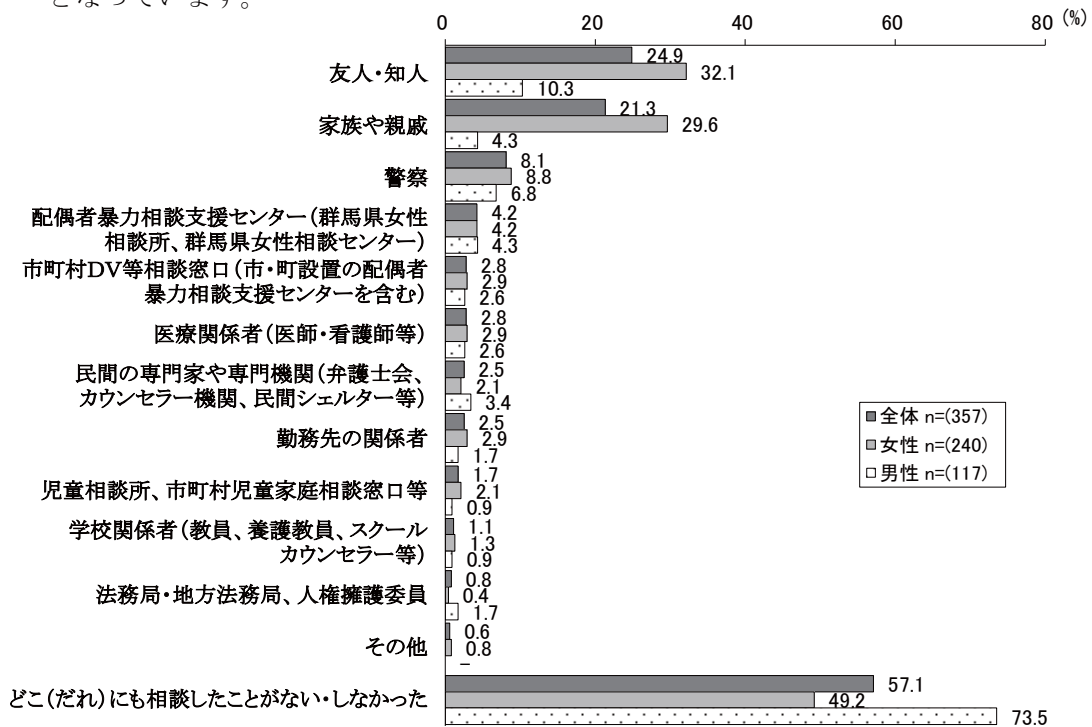
男性



※新規調査項目：「子どもを利用した暴力」

被害経験についての相談相手（問 25／複数選択可）

- 被害経験時の相談について、経年変化を見ると、「どこ（だれ）にも相談したことがない・しなかった」は平成 26 年度の被害・加害経験「あり」（53.6%）においても最も高く、また、相談先としても同様に、「家族や親戚」（21.9%）、「友人・知人」（21.4%）が高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「どこ（だれ）にも相談したことがない・しなかった」が女性約 5 割（49.2%）、男性 7 割以上（73.5%）で、男性が女性より 24.3 ポイント高くなっています。
- 女性は「友人・知人」（32.1%）、「家族や親戚」（29.6%）がそれぞれ 3 割前後となっていますが、男性は「友人・知人」（10.3%）が約 1 割で最も高く、次いで「警察」（6.8%）となっています。

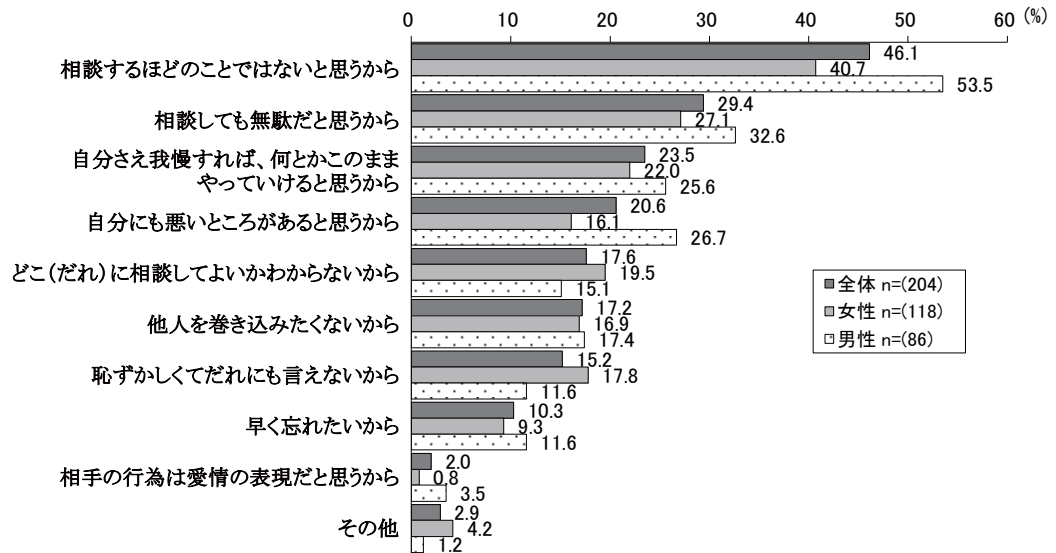


※平成 26 年度調査時は、被害・加害経験時の相談に関する設問となっている。
 ※新規調査項目：「市町村DV等相談窓口（市・町設置の配偶者暴力相談支援センターを含む）」、「児童相談所、市町村児童家庭相談窓口等」

相談をしない・しなかった理由（問 26／複数選択可）

- どこ（だれ）にも被害について相談したことがない・しなかった理由について、経年変化を見ると、「相談するほどのことではないと思うから」は平成 26 年度の被害・加害経験「あり」（52.4%）においても最も高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「相談するほどのことではないと思うから」（女性 40.7%、男性 53.5%）、「自分にも悪いところがあると思うから」（女性 16.1%、男性 26.7%）で男性が女性を特に大きく上回っています。
- 男女とも「相談するほどのことではないと思うから」が最も高くなっていますが、男性が女性を 12.8 ポイント上回っています。次いで「相談しても無駄だと思うから」（女性 27.1%、男性 32.6%）が 3 割前後となっています。

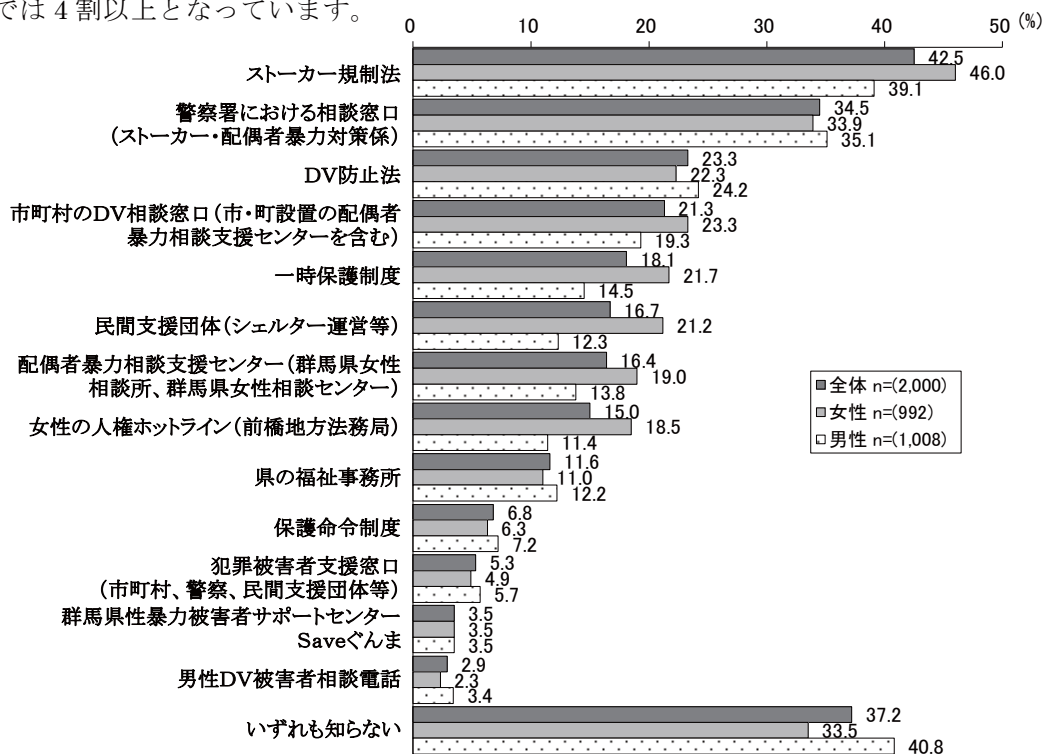
【問 26】



※平成 26 年度調査時は、被害・加害経験時の相談をしなかった理由についての設問となっている。

DV等の被害者支援制度・相談窓口の認知度 (問 27 / 複数選択可)

- DV等の被害者支援のための制度や相談窓口の認知について、経年変化を見ると、平成 26 年度と上位 5 項目は変わりませんが、「配偶者暴力相談支援センター」(10.3%)と「女性の人権ホットライン」(11.6%)、「県の福祉事務所」(9.1%)、「保護命令制度」(6.8%)を除くすべての項目で平成 26 年度より低くなっています。
- 「いずれも知らない」は平成 26 年度 (20.5%) より 16.7 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、女性のほうが男性より制度や窓口を広く知っている傾向が見られます。
- 「いずれも知らない」(女性 33.5%、男性 40.8%) が男女とも 3 割以上みられ、男性では 4 割以上となっています。



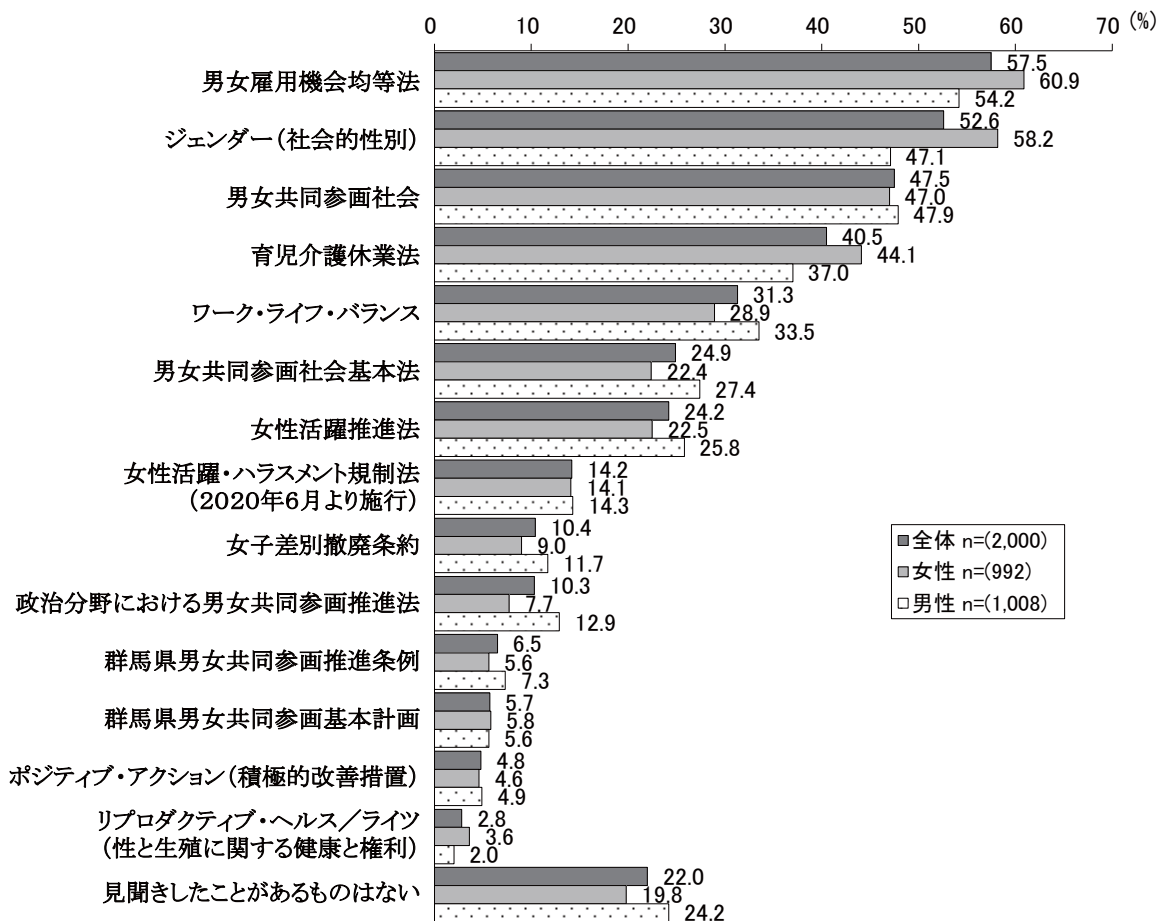
※相談窓口の周知を目的に、「配偶者暴力相談支援センター」、「市町村のDV相談窓口」、「警察署におけるDV相談窓口」に具体的な相談窓口名を記載した。

※新規調査項目：「民間支援団体 (シェルター運営等)」、「男性DV被害者相談電話」、「群馬県性暴力被害者サポートセンター Saveぐんま」、「犯罪被害者支援窓口 (市町村、警察、民間支援団体等)」

7 男女共同参画社会づくりのための施策について

男女共同参画に関連する事項の認知度（問 28 / 複数選択可）

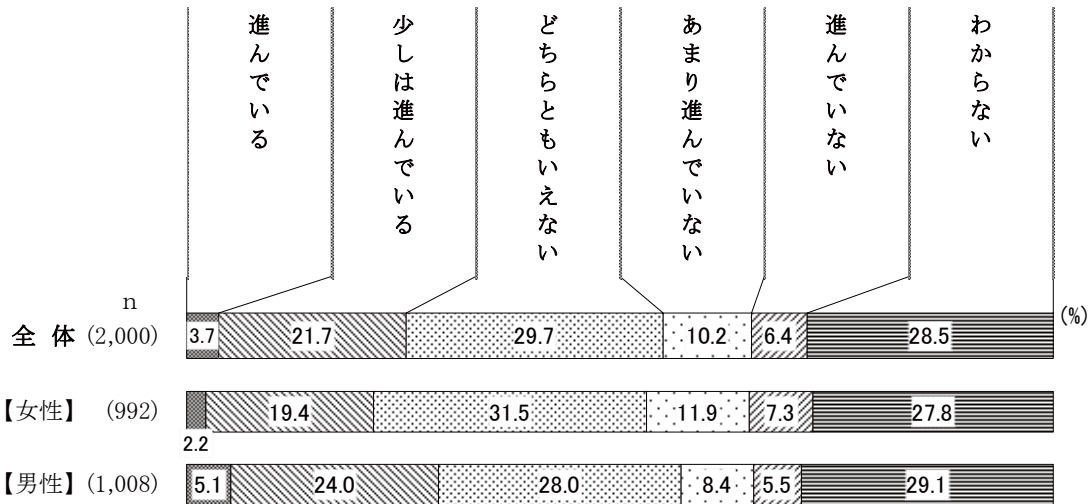
- 男女共同参画に関連する事項で見聞きしたことがあるものについて、経年変化を見ると、「男女雇用機会均等法」は平成 26 年度（70.5%）より 13.0 ポイント低くなっています。一方で、「ジェンダー（社会的性別）」は平成 26 年度（22.4%）より 30.2 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「ジェンダー」（女性 58.2%、男性 47.1%）は、女性が男性より 11.1 ポイント高くなっています。
- 男女ともに「男女雇用機会均等法」（女性 60.9%、男性 54.2%）が最も高くなっており、次いで、女性は「ジェンダー」（58.2%）、男性は「男女共同参画社会」（47.9%）となっています。
- 「見聞きしたことがあるものはない」（女性 19.8%、男性 24.2%）は男女とも 2 割前後となっています。



※新規調査項目：「女性活躍推進法」、「政治分野における男女共同参画推進法」、「女性活躍・ハラスメント規制法(2020年6月より施行)」、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」

男女共同参画社会づくりの実感（問 29）

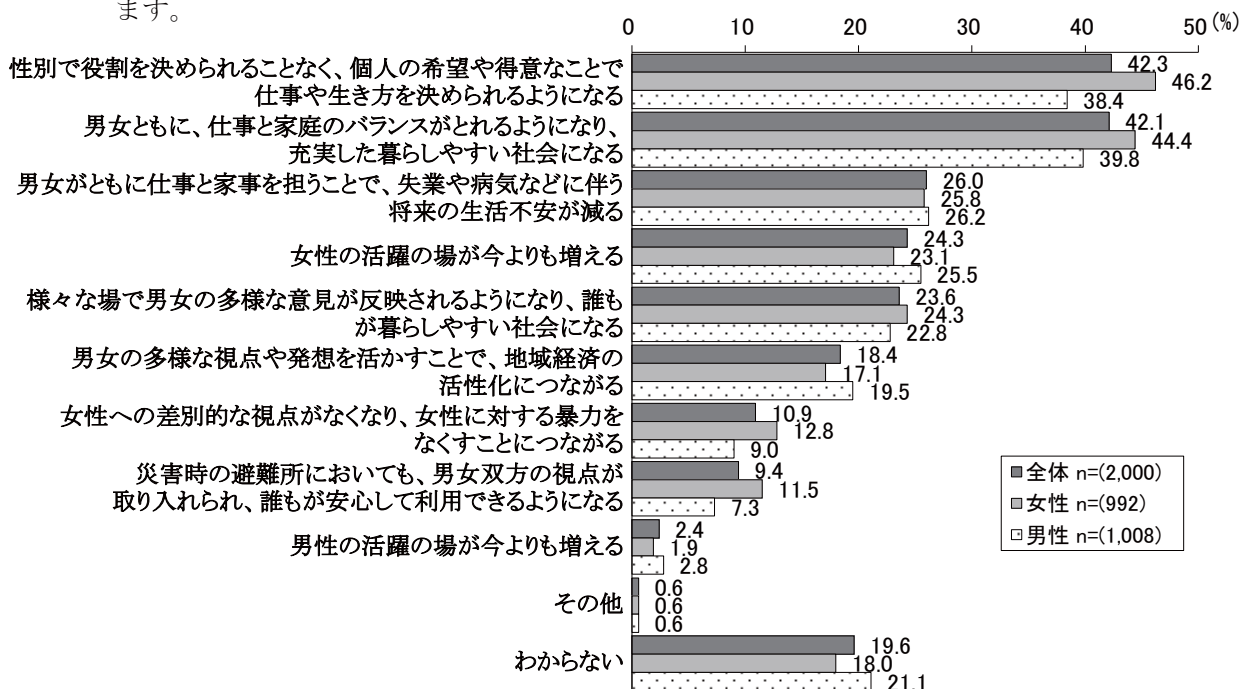
- 数年前と比べて群馬県の男女共同参画の社会づくりが進んでいると感じるかについて、経年変化を見ると、「進んでいる」と「少しは進んでいる」の合計は、平成 26 年度（全体 36.0%、女性 32.5%、男性 42.1%）より全体は 10.6 ポイント、女性は 10.9 ポイント、男性は 13.0 ポイントそれぞれ低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「進んでいる」と「少しは進んでいる」の合計は、女性は約 2 割（21.6%）、男性は約 3 割（29.1%）と男性が女性を上回っています。



※「群馬県の男女共同参画の社会づくり」であることを明記するように設問文を変更している。

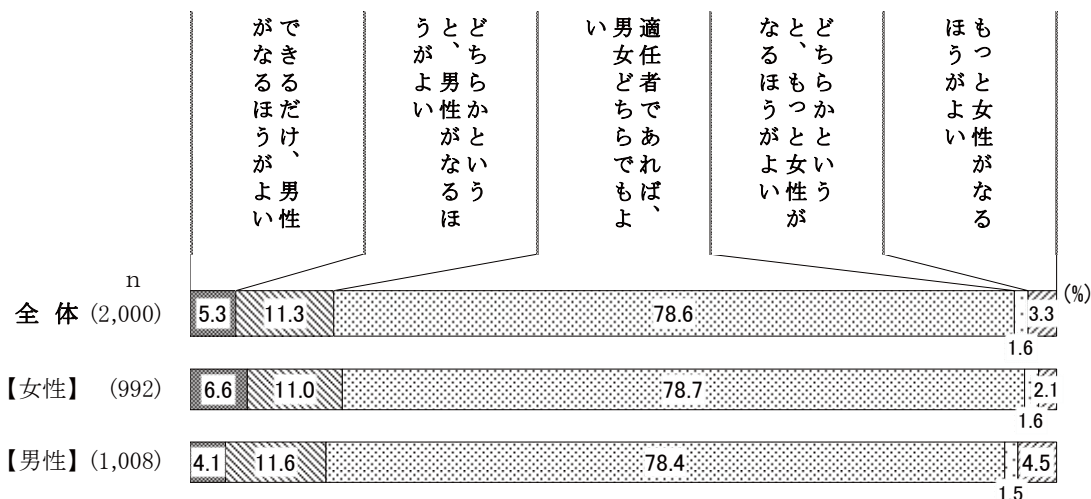
新規 男女共同参画の社会づくりによって生じる変化や効果（問 30 / 複数選択可）

- 女性は「性別で役割を決められることなく、個人の希望や得意なことで仕事や生き方を決められるようになる」（46.2%）、男性は「男女ともに、仕事と家庭のバランスがとれるようになり、充実した暮らしやすい社会になる」（39.8%）が最も高くなっています。



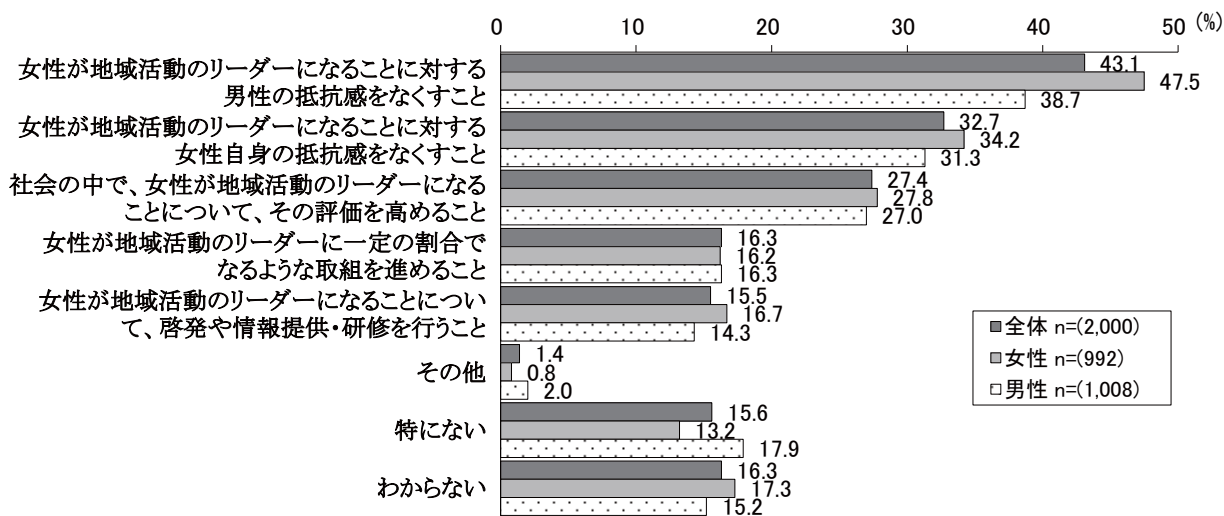
地域活動にかかわるリーダーの性別意識（問 31）

- 自治会や町内会長、地域の防災組織のリーダーなど、地域活動にかかわる役職の性別について、経年変化を見ると、女性は「適任者であれば、男女どちらでもよい」が平成 26 度（72.7%）より 6.0 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「適任者であれば、男女どちらでもよい」（女性 78.7%、男性 78.4%）が男女ともに最も高く、約 8 割と大半を占めています。



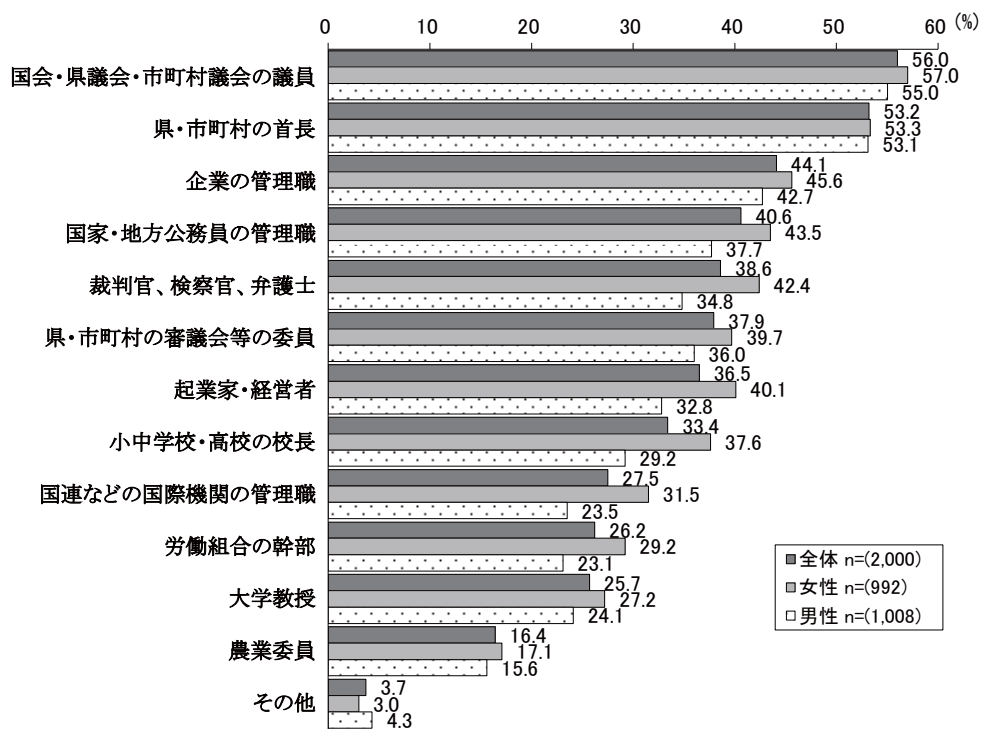
新規 女性が地域活動のリーダーに登用されるために必要なこと（問 32 / 複数選択可）

- 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、「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をなくすこと」は、女性（47.5%）が男性（38.7%）より 8.8 ポイント高くなっています。
- 男女ともに「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をなくすこと」が最も高く、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をなくすこと」（女性 34.2%、男性 31.3%）が 3 割以上となっています。



女性が増えるとよいと思う役職・職業（問 33 / 複数選択可）

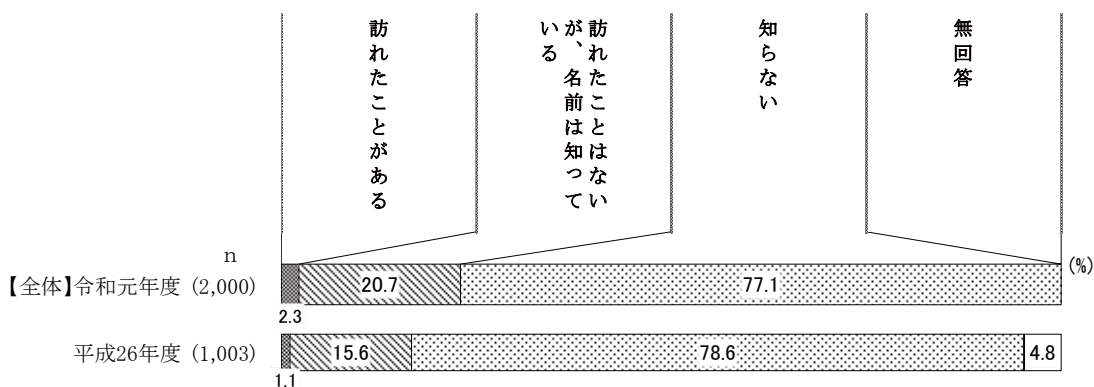
- 政策・方針の決定にかかわる役職において、今後女性が増えるとよいと思うものについて、経年変化を見ると、女性は「その他」を除くすべての項目で平成 26 年度より高くなっている一方で、男性は「県・市町村の首長」、「裁判官、検察官、弁護士」、「大学教授」を除くすべての項目で平成 26 年度（46.8%、34.3%、22.5%）より低くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、男女とも「国会・県議会・市町村議会の議員」（女性 57.0%、男性 55.0%）が最も高く、次いで「県・市町村の首長」（女性 53.3%、男性 53.1%）となっており、2 項目で 5 割以上となっています。
- 「その他」を除くすべての項目で女性が男性より高くなっています。



※新規調査項目：「県・市町村の審議会等の委員」、「小中学校・高校の校長」、「農業委員」

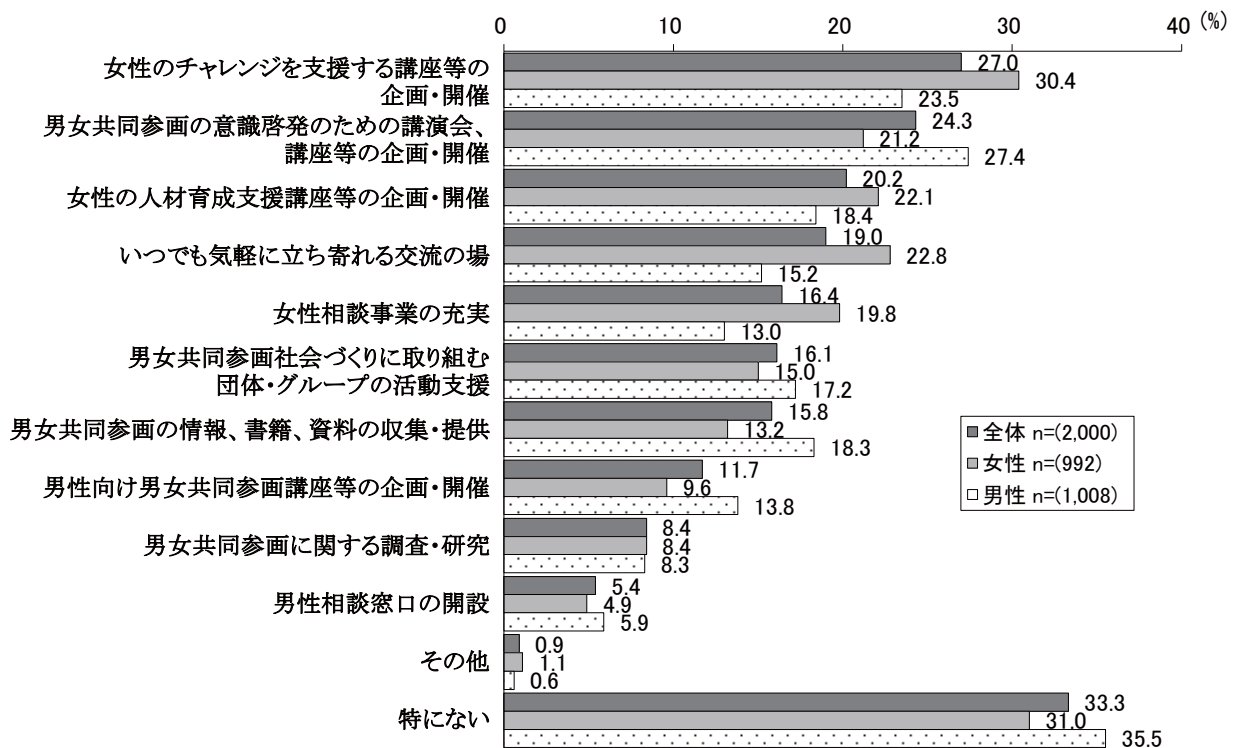
「ぐんま男女共同参画センター」の認知度（問 34）

- 男女共同参画社会づくりを推進するための拠点施設「ぐんま男女共同参画センター」の認知について、「訪れたことがある」と「訪れたことはないが、名前は知っている」の合計は、平成 26 年度より 6.3 ポイント高くなっています。



「ぐんま男女共同参画センター」が担うべき役割（問 35／3 つまで選択可）

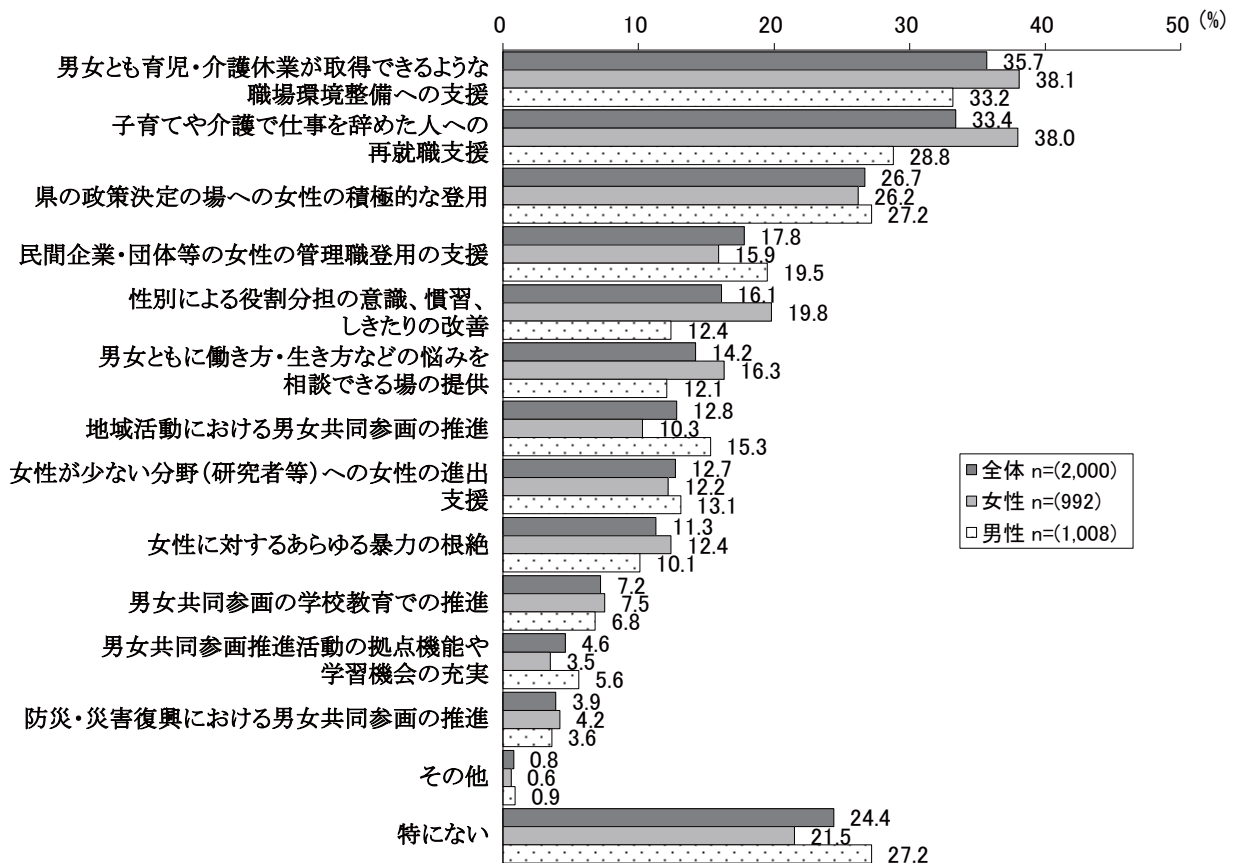
- 経年変化を見ると、「女性の人材育成支援講座等の企画・開催」、「女性相談事業の充実」が平成 26 年度（14.5%、10.5%）よりそれぞれ 5.7 ポイント、5.9 ポイント高くなっています。また、「特にない」は平成 26 年度（14.3%）より 19.0 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「いつでも気軽に立ち寄れる交流の場」（女性 22.8%、男性 15.2%）は女性が男性より 7.6 ポイント、「男女共同参画の意識啓発のための講演会、講座等の企画・開催」（女性 21.2%、男性 27.4%）は男性が女性より 6.2 ポイント上回っています。
- 男女とも「特にない」（女性 31.0%、男性 35.5%）が最も多くなっています。



※新規調査項目：「女性のチャレンジを支援する講座等の企画・開催」、「男性向け男女共同参画講座等の企画・開催」

男女共同参画社会実現のために群馬県が力を入れるべきこと(問 36/3 つまで選択可)

- 経年変化を見ると、「子育てや介護で仕事を辞めた人への再就職支援」、「男女共同参画の学校教育での推進」が平成 26 年度 (42.9%、15.4%) よりそれぞれ 9.5 ポイント、8.2 ポイント低くなっています。一方で、「特にない」は平成 26 年度 (8.7%) より 15.7 ポイント高くなっています。
- 今回の結果の傾向を見ると、「子育てや介護で仕事を辞めた人への再就職支援」は女性 (38.0%) が男性 (28.8%) より 9.2 ポイント、「性別による役割分担の意識、慣習、しきたりの改善」は女性 (19.8%) が男性 (12.4%) より 7.4 ポイント高くなっています。
- 男女とも「男女とも育児・介護休業が取得できるような職場環境整備への支援」(女性 38.1%、男性 33.2%) が最も高くなっています。次いで「子育てや介護で仕事を辞めた人への再就職支援」が女性約 4 割、男性約 3 割となっており、「県の政策決定の場への女性の積極的な登用」(女性 26.2%、男性 27.2%) が男女ともに約 3 割となっています。



※新規調査項目：「男女とも育児・介護休業が取得できるような職場環境整備への支援」、「性別による役割分担の意識、慣習、しきたりの改善」、「男女共同参画推進活動の拠点機能や学習機会の充実」、「防災・災害復興における男女共同参画の推進」

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2年3月
群馬県
(生活文化スポーツ部 人権男女共同参画室)