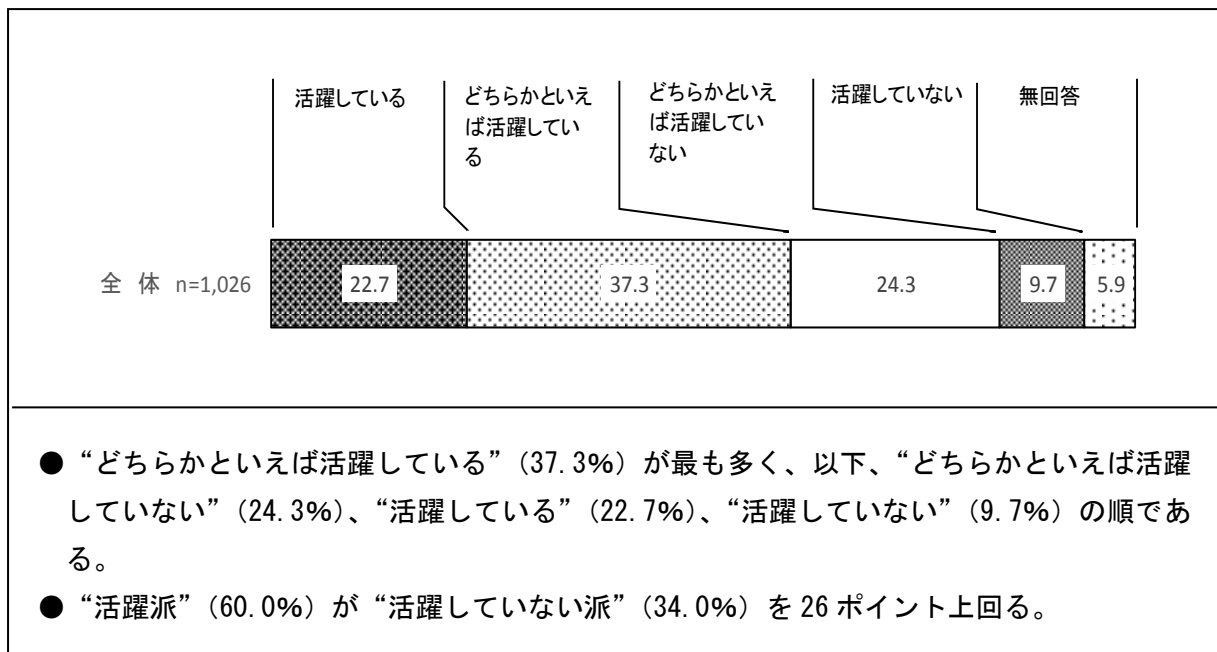


3 女性活躍の推進について

(1) 女性の活躍状況

問13	あなた自身あるいはあなたの身近にいる女性は、仕事や地域活動で活躍していると思いますか。
-----	---

◇全体



※ “活躍派” とは、「活躍している」と「どちらかといえば活躍している」の割合の合計、“活躍していない派” とは、「活躍していない」と「どちらかといえば活躍していない」の割合の合計。

◇性別

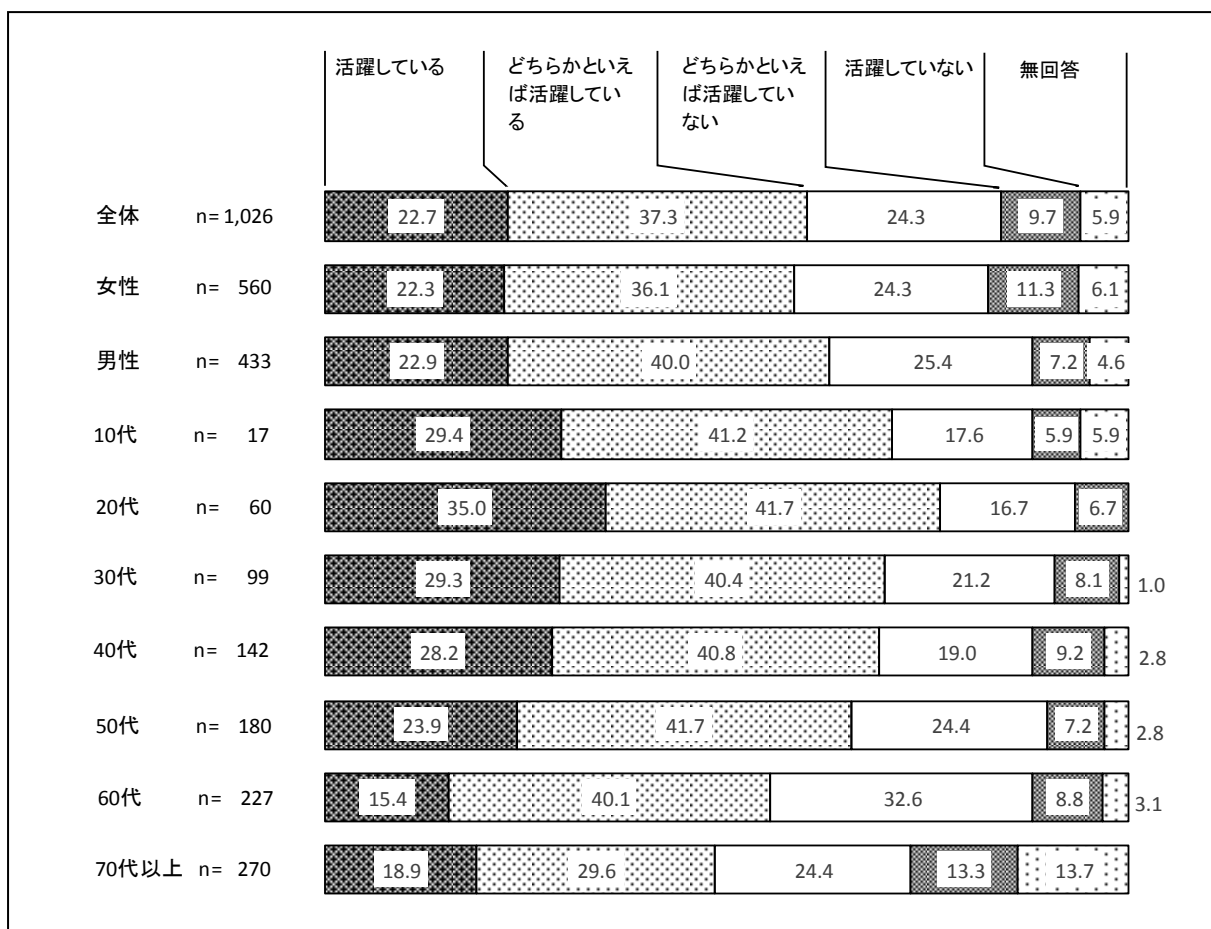
“活躍派” の割合は、男性 (62.9%) が女性 (58.4%) を 4.56 ポイント上回り、“活躍していない派” は、女性 (35.6%) が男性 (32.6%) を 3.0 ポイントとわずかに上回る。

◇年齢別

どの年代も、“活躍派” の割合が “活躍していない派” を上回る。

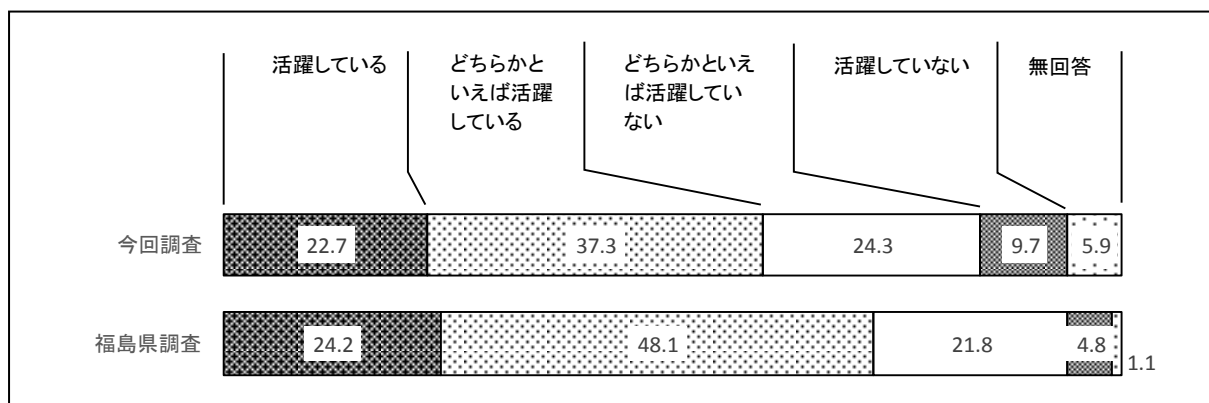
また、“活躍派” は、20代 (76.7%) を中心に、10代 (70.6%)、30代 (69.7%)、40代 (69.0%) の若い年代の割合が高く、70代以上 (48.5%) が最も低い。

一方、“活躍していない派” は、60代 (41.4%) や70代以上 (37.7%) の高年代の割合が大きい。



◆福島県調査との比較

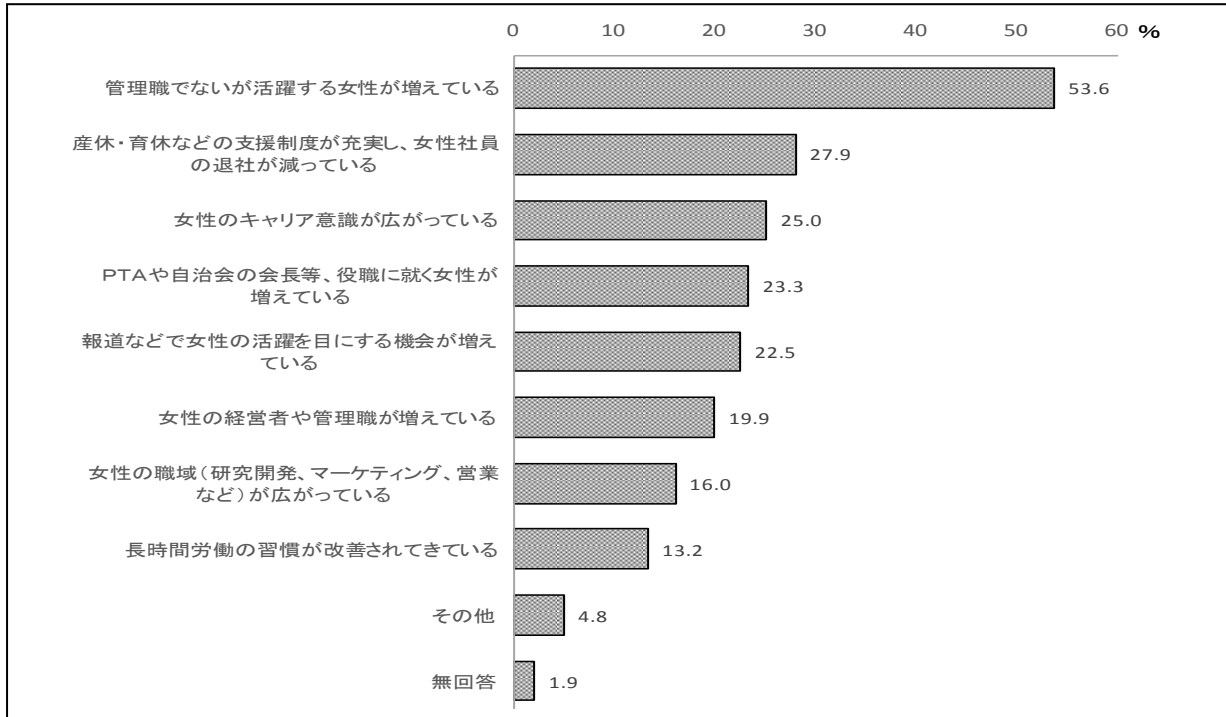
“活躍派”の割合は、福島県（72.3%）が福島市（今回調査）（60.0%）を12.3ポイント上回り、“活躍していない派”は、福島市（今回調査）が福島県より7.4ポイント多い。



(2) 活躍していると感じる理由

問14 問13で1または2と回答した方にお聞きします。活躍していると感じる理由は何ですか。(複数回答)

◇全体

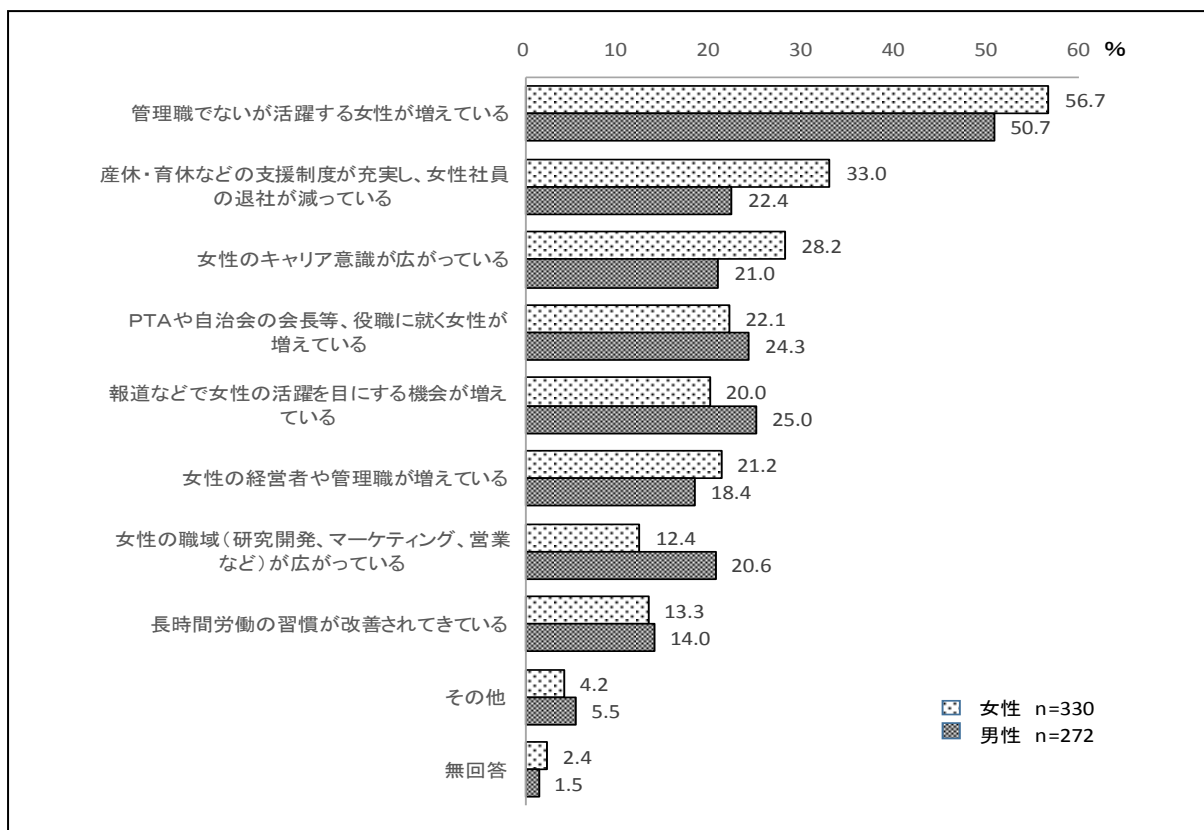


●「管理職でないが活躍する女性が増えている」(53.6%)が過半数を占め圧倒的に多く、以下、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」(27.9%)、「女性のキャリア意識が広がっている」(25.0%)、「PTAや自治会の会長等、役職に就く女性が増えている」(23.3%)、「報道などで女性の活躍を目にする機会が増えている」(22.5%)が2割台で続く。

◇性別

「管理職でないが活躍する女性が増えている」は、女性(56.7%)が男性(50.7%)を上回り、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」と「女性のキャリア意識が広がっている」も、女性の割合が男性より多くなっている。

一方、「PTAや自治会の会長等、役職に就く女性が増えている」や「報道などで女性の活躍を目にする機会が増えている」では、男性の割合の方が女性より多い。



◇年齢別

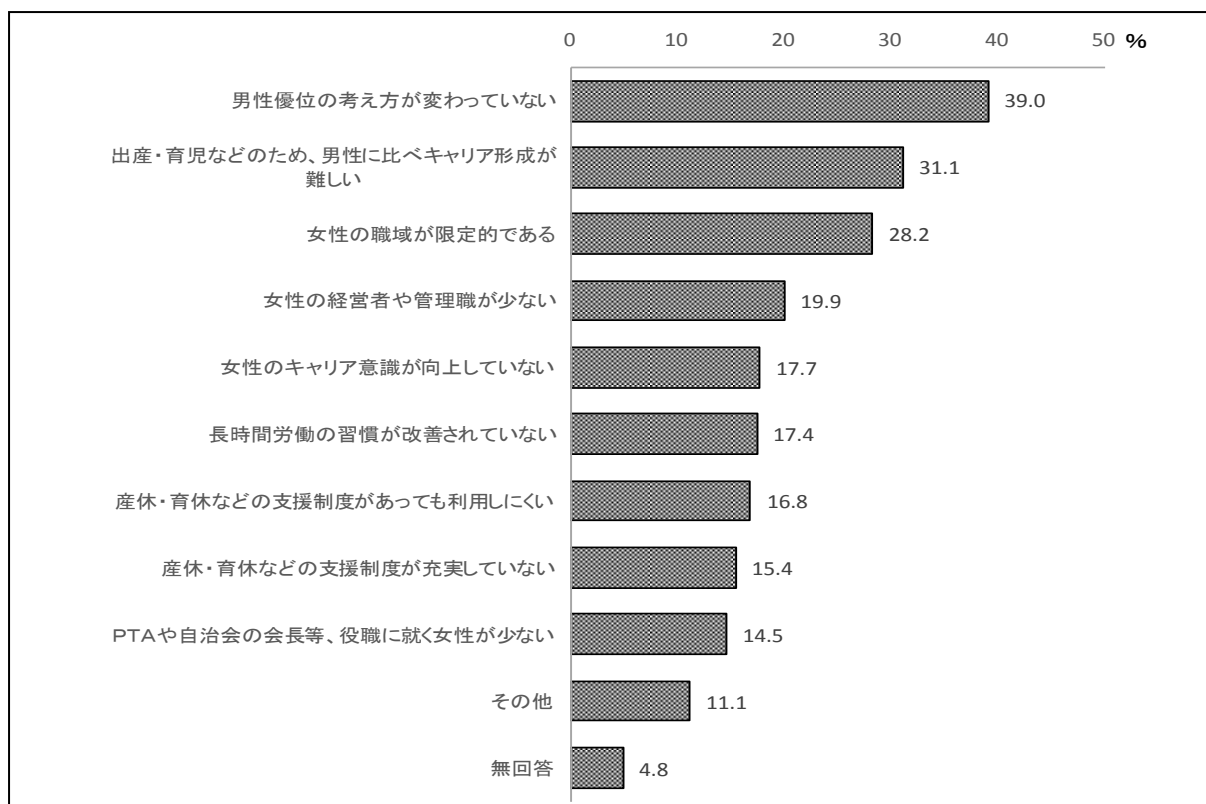
「管理職でないが活躍する女性が増えている」は、40代(63.6%)をトップに、20代(60.9%)、10代(58.3%)、50代(56.8%)が特に多く、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」は、30代～50代の子育て世代に多い。また、「女性のキャリア意識が広がっている」は、30代(33.3%)が最も多い。

	合計	減つた産休・育休など女性の経営者や管理職が増える	女性活躍の機会が増える	管理職でないが活躍する女性が増える	女性の職域(研究開発、マーケティング、営業など)が広がる	報道などで女性の活躍を目にする機会が増える	女性のキャリア意識が広がる	長時間労働の習慣が改善されてきている	PTAや自治会の会長等、役職に就く女性が増えている	その他	無回答	
全体	619	27.9	19.9	53.6	16.0	22.5	25.0	13.2	23.3	4.8	1.9	
年齢別	10代	12	16.7	8.3	58.3	16.7	25.0	8.3		8.3		
	20代	46	26.1	21.7	60.9	26.1	17.4	28.3	4.3			
	30代	69	37.7	30.4	42.0	10.1	15.9	33.3	20.3	7.2	7.2	
	40代	99	32.3	22.2	63.6	16.2	14.1	18.2	14.1	24.2	3.0	2.0
	50代	118	38.1	28.8	56.8	19.5	16.9	28.0	11.9	18.6	4.2	0.8
	60代	126	24.6	15.9	48.4	11.9	22.2	19.8	12.7	32.5	4.0	3.2
	70代以上	133	16.5	9.8	52.6	16.5	38.3	26.3	12.0	33.8	7.5	3.8

(3) 活躍していないと感じる理由

問15 問13で3または4と回答した方にお聞きします。活躍していないと感じる理由は何ですか。(複数回答)

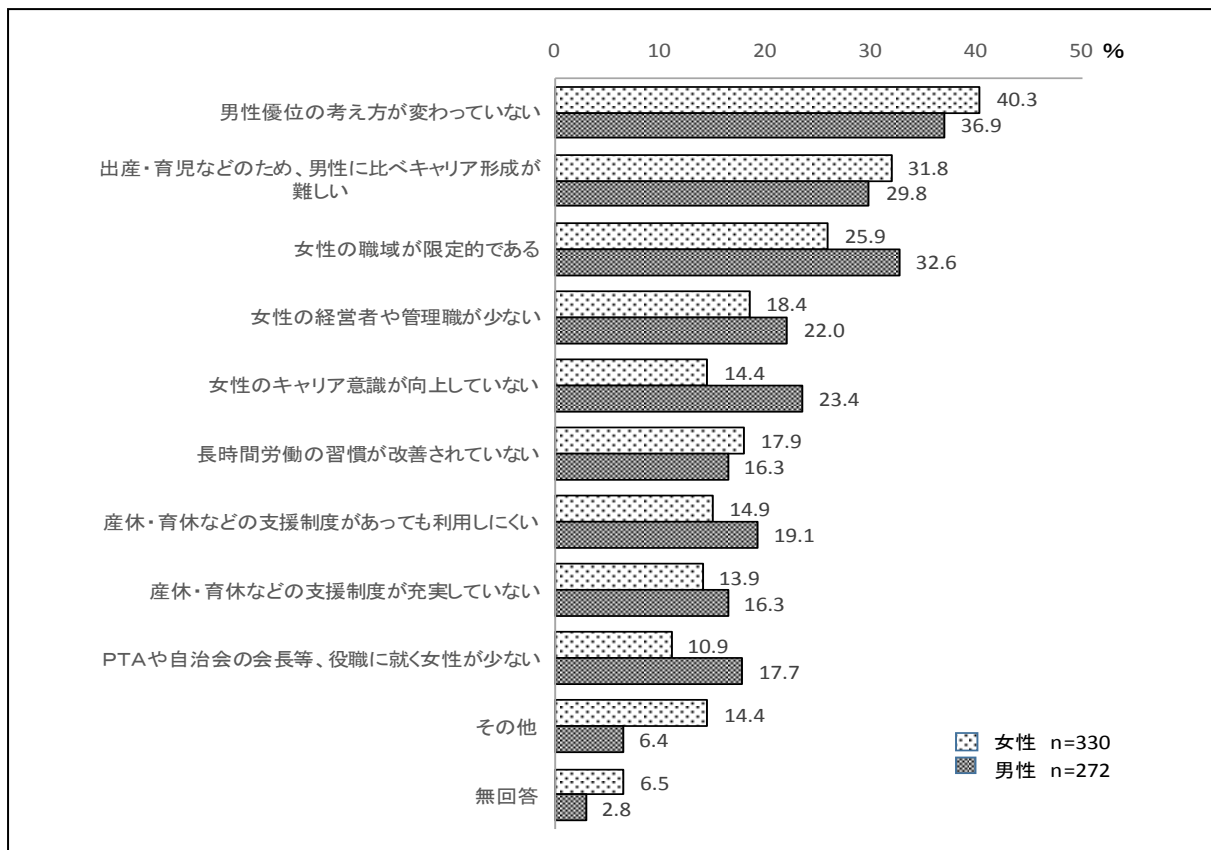
◇全体



- 「男性優位の考え方が変わっていない」(39.0%)をトップに、「出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい」(31.1%)、「女性の職域が限定的である」(28.2%)と続き上位を占める。
- 一方、「女性の経営者や管理職が少ない」(19.9%)や「女性のキャリア意識が向上していない」(17.7%)、「長時間労働の習慣が改善されていない」(17.4%)が2割近くで並ぶ。

◇性別

「男性優位の考え方が変わっていない」と「出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい」では、女性の割合が男性よりやや多いが、「女性の職域が限定的である」と「女性の経営者や管理職が少ない」や「女性のキャリア意識が向上していない」では、男性が女性を大きく上回る。



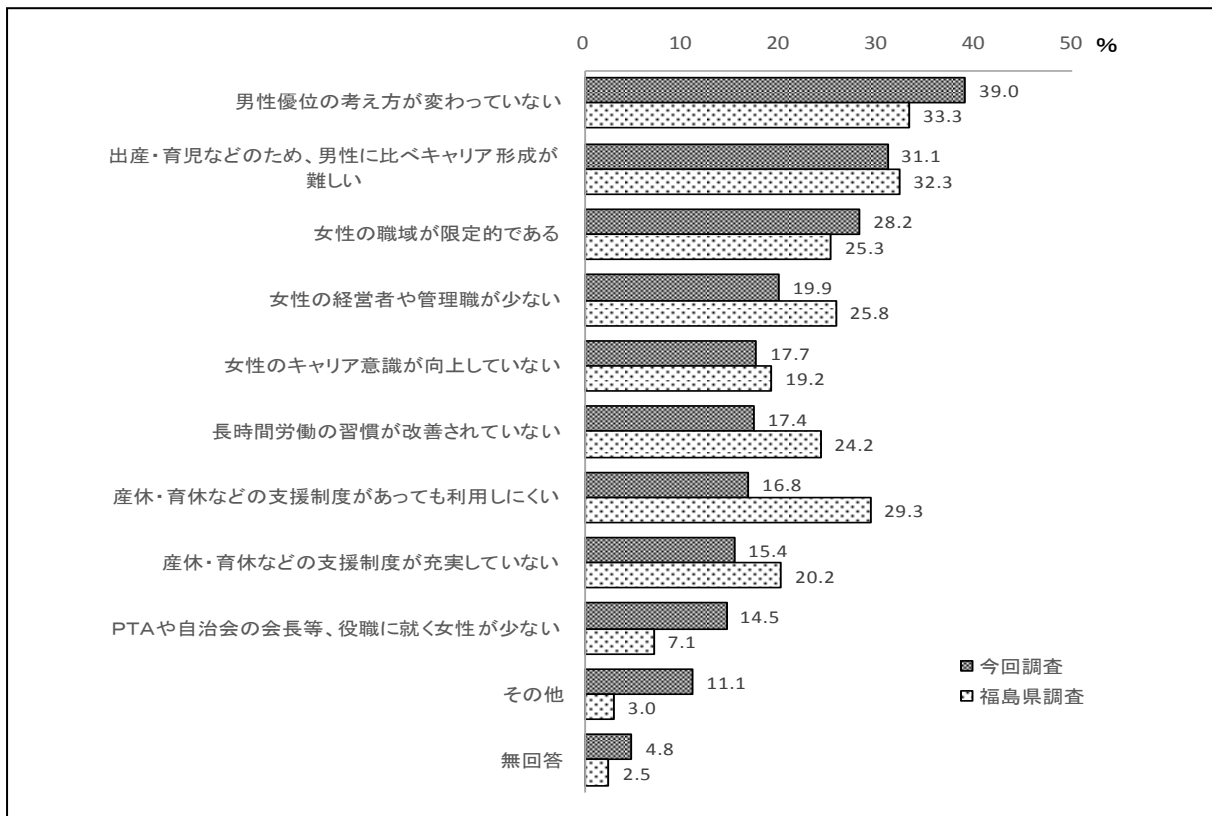
◇年齢別

「男性優位の考え方が変わっていない」は、20代（50.0%）が最も多く、50代（42.1%）、60代（43.2%）がこれに続く。また、「出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい」は、10代（50.0%）、20代（57.1%）の若い年代で特に高く、「女性の職域が限定的である」は、20代（35.7%）と60代（37.9%）、70代以上（32.0%）の高年代が多い。

	合計	が産休・育休などの支援制度が充実・している	が産休・育休などの支援制度が充実していない	女性の経営者や管理職が少ない	女性の職域が限定的である	女性のキャリア意識が向上していない	出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい	男性優位の考え方が変わっていない	長時間労働の習慣が改善されていない	PTAや自治会の会長等、役職に就く女性が少ない	その他	無回答	
全体	351	15.4	16.8	19.9	28.2	17.7	31.1	39.0	17.4	14.5	11.1	4.8	
年齢別	10代	4	25.0	25.0	50.0		50.0				50.0		
	20代	14	21.4	35.7	14.3	35.7	7.1	57.1	50.0				
	30代	29	24.1	20.7	24.1	10.3	17.2	44.8	37.9	24.1	10.3	10.3	
	40代	40	30.0	25.0	30.0	15.0	32.5	35.0	30.0	17.5	7.5	10.0	
	50代	57	14.0	15.8	21.1	26.3	12.3	42.1	42.1	17.5	8.8	7.0	5.3
	60代	95	9.5	14.7	18.9	37.9	20.0	26.3	43.2	15.8	13.7	12.6	4.2
70代以上	103	12.6	12.6	15.5	32.0	16.5	20.4	37.9	14.6	21.4	12.6	8.7	

◆福島県調査との比較

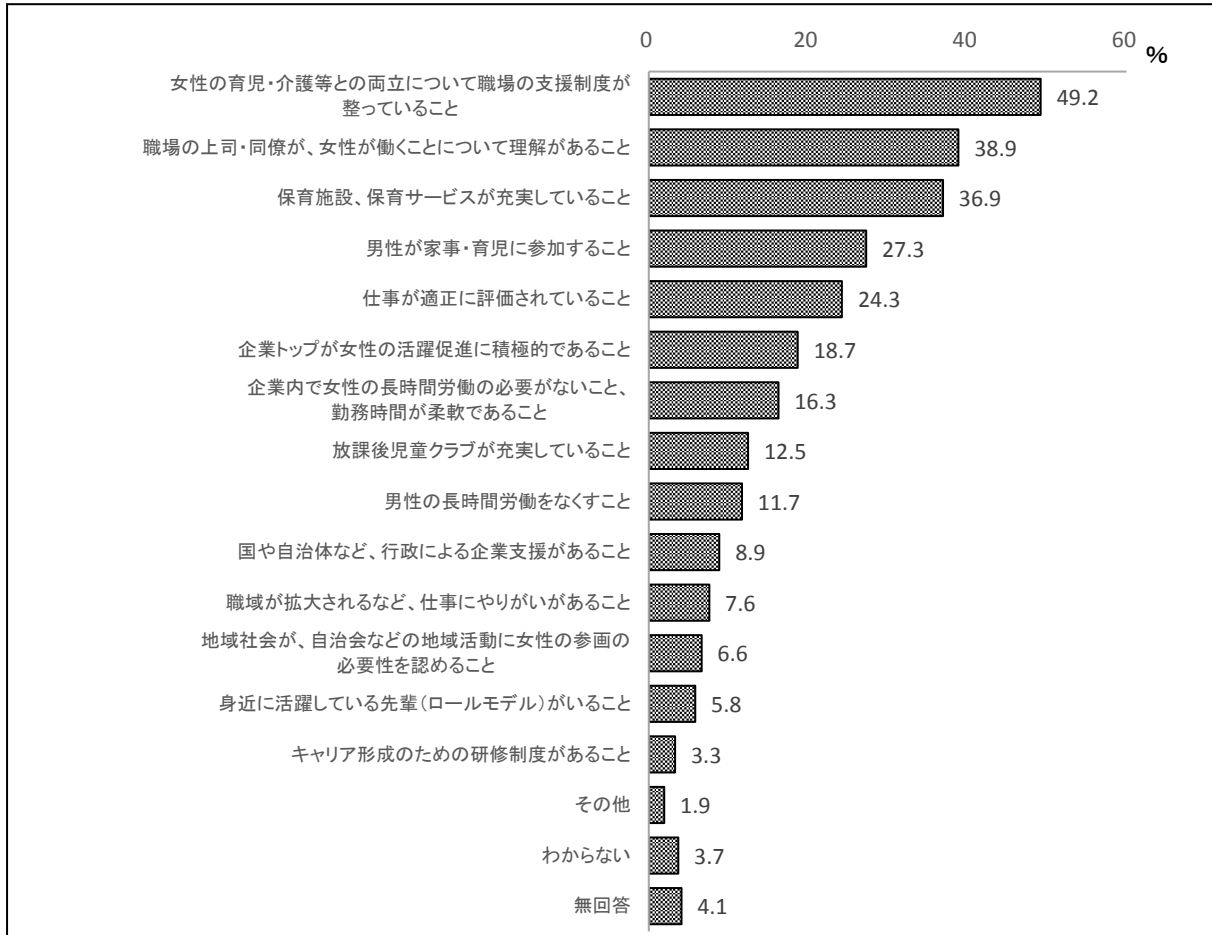
「男性優位の考え方が変わっていない」と「女性の職域が限定的である」は、福島市（今回調査）の割合が福島県を上回るが、「女性の経営者や管理職が少ない」や「長時間労働の習慣が改善されていない」、「産休・育休などの支援体制があっても利用しにくい」では、福島県の割合の方が大きい。



(4) 女性の活躍に必要なこと

問16 女性が活躍するには何が重要だと思いますか。(複数回答)

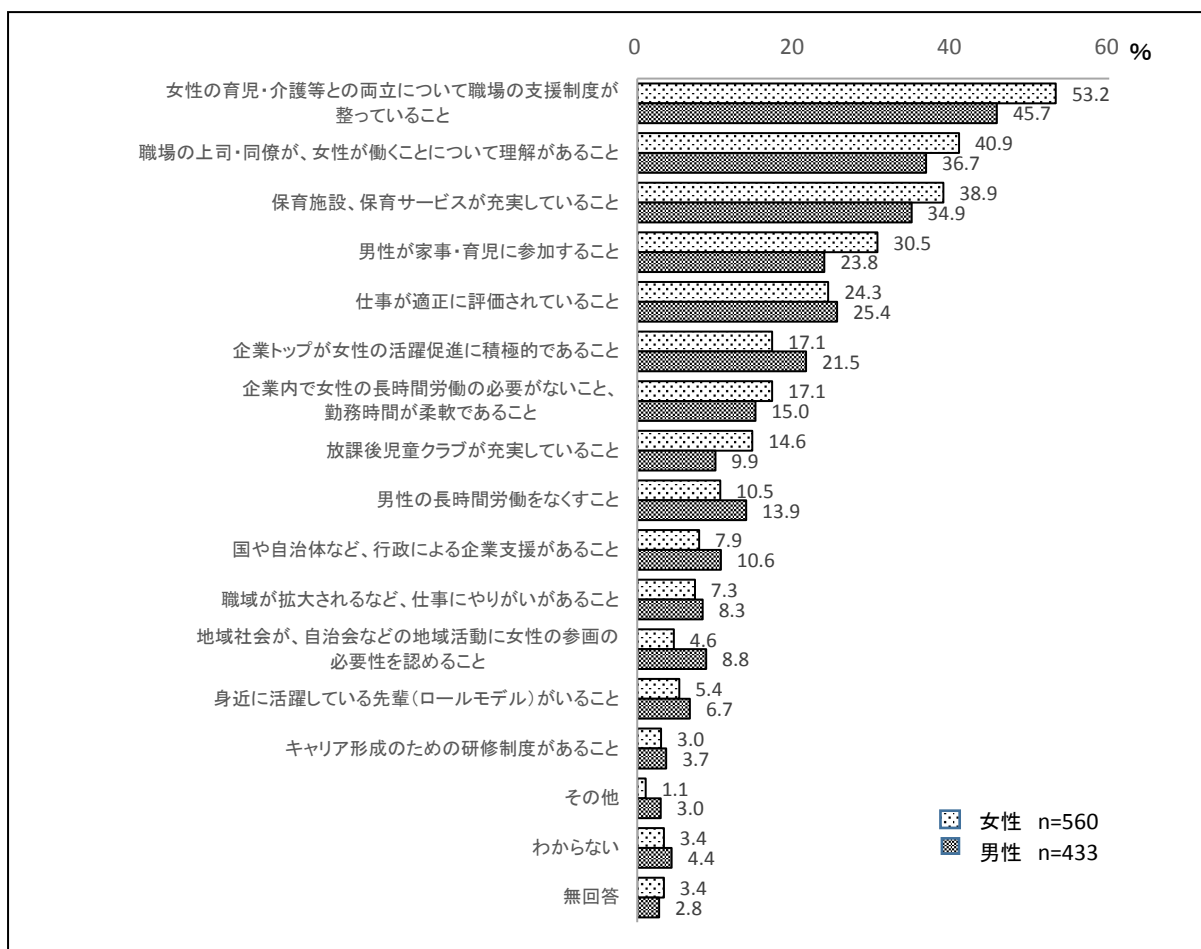
◇全体



- 「女性の育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」(49.2%) が最も多く、以下、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」(38.9%)、「保育施設、保育サービスが充実していること」(36.9%) が続き上位を占める。
- 次いで、「男性が家事・育児に参加すること」(27.3%)、「仕事が適正に評価されていること」(24.3%) が、2割台で続く。

◇性別

「女性の育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」は、女性(53.2%)が男性(45.7%)を7.5ポイント上回るとともに、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」や「保育施設、保育サービスが充実していること」、「男性が家事・育児に参加すること」のいずれも、女性の割合が男性より多い。



◇年齢別

「女性の育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること」は、20代(60.0%)をはじめ、70代以上を除く全ての年代で5割台と高い。また、「職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること」は、10代と70代以上が4割台、20代～60代でそれぞれ3割台とどの世代の割合も多い。

	合計	進企業に積極的である女性の活躍促進	職場の上司・同僚が、女性が働くことについて理解があること	女性の育児・介護等との両立について職場の支援制度が整っていること	男性が家事・育児に参加すること	企業内で女性の長時間労働の必要がないこと、勤務時間が柔軟であること、時間労働をなくすこと	男性の長時間労働をなくすこと	とへロールモデルしている先輩	身近に活躍している先輩	仕事が適正に評価されていること	職域が拡大されるなど、仕事にやりがいがあること	キャリア形成のための研修制度があること	保育施設、保育サービスが充実していること	放課後児童クラブが充実していること	国や自治体など、行政による企業支援があること	地域社会が、自治会などの地域活動に女性の参画の必要性を認めること	その他	わからない	無回答
全体	1,026	18.7	38.9	49.2	27.3	16.3	11.7	5.8	24.3	7.6	3.3	36.9	12.5	8.9	6.6	1.9	3.7	4.1	
年代別	10代	17	11.8	47.1	52.9	23.5	11.8	17.6	5.9	29.4	5.9	5.8	11.8	11.8				5.9	
	20代	60	18.3	36.7	60.0	40.0	25.0	13.3	11.7	33.3	1.7	3.3	38.3	5.0	8.3	3.3	1.7		
	30代	99	11.1	37.4	51.5	28.3	23.2	14.1	10.1	17.2	6.1	4.0	44.4	16.2	12.1	1.0	4.0	1.0	1.0
	40代	142	22.5	37.3	50.0	29.6	19.7	19.7	8.5	22.5	7.0	0.7	38.7	16.9	8.5	1.4	3.5	2.8	0.7
	50代	180	16.1	38.9	54.4	33.9	15.0	13.9	6.7	32.8	7.8	1.1	36.1	10.0	8.3	3.9	2.8	1.1	0.6
	60代	227	21.1	35.7	52.4	26.4	14.1	9.3	3.1	25.6	8.4	4.0	39.2	14.1	8.8	7.0	0.4	5.7	2.2
	70代以上	270	20.7	43.0	42.2	20.7	12.6	7.4	3.7	20.4	9.6	5.2	31.5	11.5	8.9	13.0	1.1	6.3	8.9