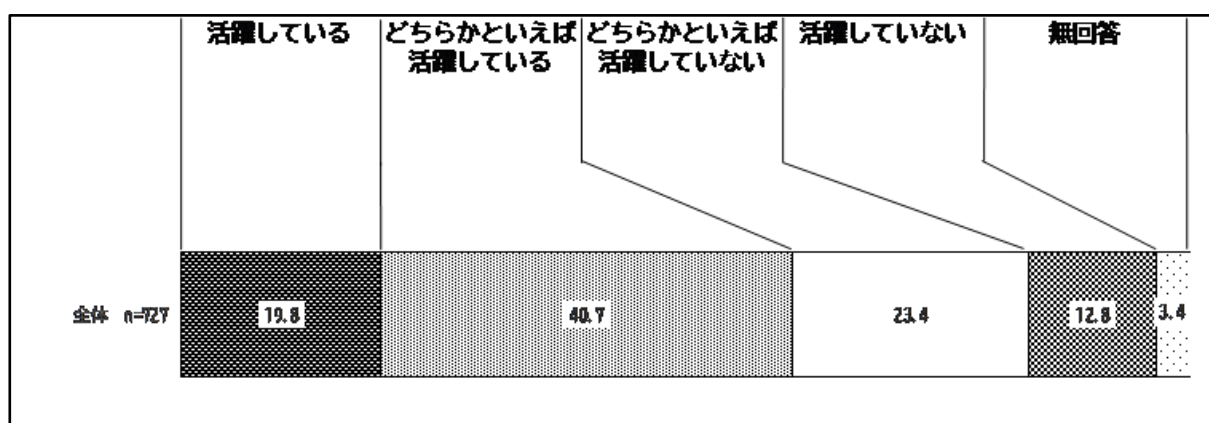


3 女性活躍の推進について

(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



- “どちらかといえば活躍している” (40.7%) が最も高く、以下、“どちらかといえば活躍していない” (23.4%)、“活躍している” (19.8%)、“活躍していない” (12.8%) の順である。
- “活躍派” (60.5%) が “活躍していない派” (36.2%) を 24.3 ポイント上回る。

※ “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

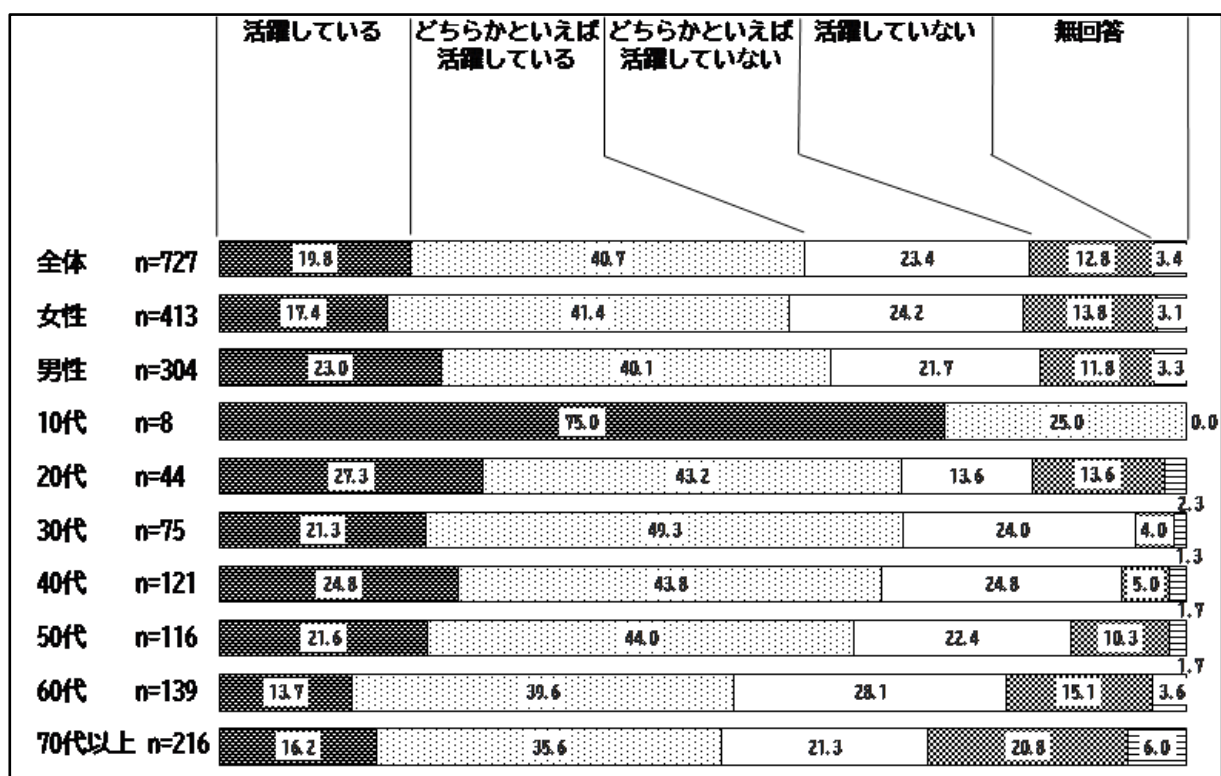
“活躍派” の割合は、男性 (63.1%) が女性 (58.8%) を 4.3 ポイント上回り、“活躍していない派” は、女性 (38.0%) が男性 (33.5%) を 4.5 ポイント上回る。

◇年代別

どの年代も、“活躍派” の割合が “活躍していない派” を上回る。

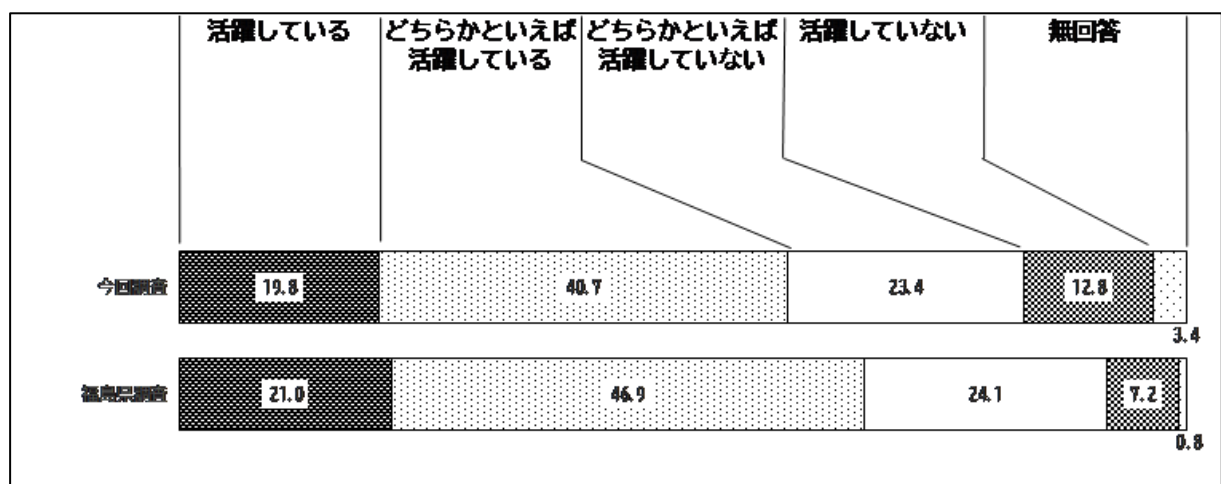
“活躍派” は、10 代 (100.0%) を中心に、30 代 (70.6%)、20 代 (70.5%)、40 代 (68.6%) の年代で割合が高く、70 代以上 (51.8%) が最も低い。

一方、“活躍していない派” は、60 代 (43.2%) や 70 代以上 (42.1%) の高年代の割合が高い。



◆福島県調査との比較

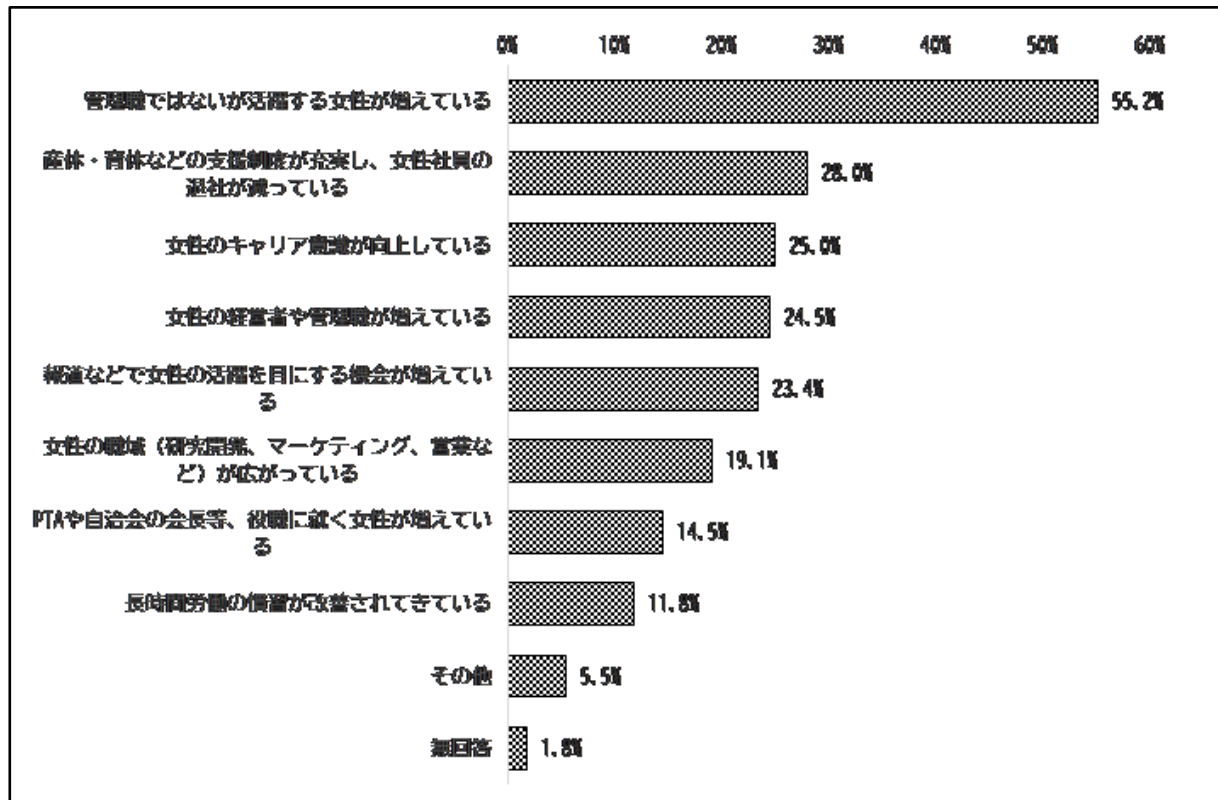
“活躍派”の割合は、福島市（60.5%）が福島県（67.9%）を7.4ポイント下回り、“活躍していない派”は、福島市（36.2%）が福島県（31.3%）より4.9ポイント上回る。



(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

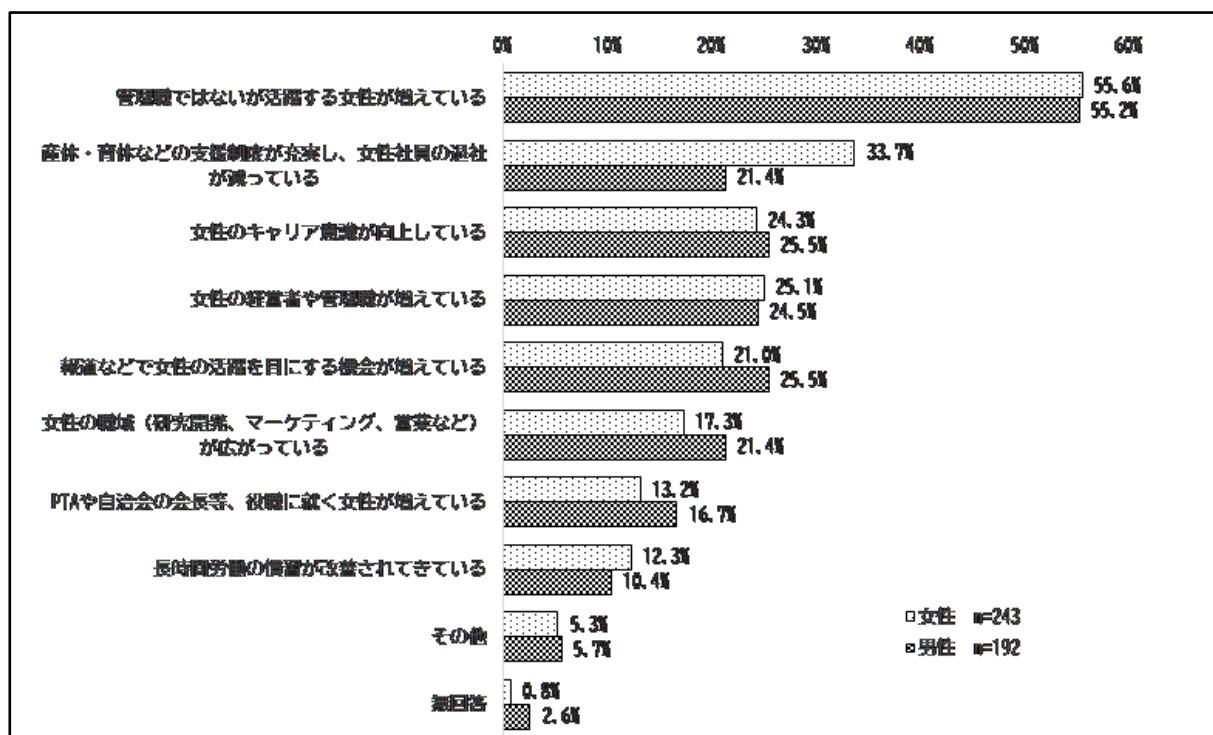


- 「管理職ではないが活躍する女性が増えている」(55.2%) が過半数を占め、以下、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」(28.0%)、「女性のキャリア意識が向上している」(25.0%)、「女性の経営者や管理職が増えている」(24.5%)、「報道などで女性の活躍を目にする機会が増えている」(23.4%) が 2 割台で続く。

◇性別

「管理職ではないが活躍する女性が増えている」は、女性(55.6%)と男性(55.2%)の割合がほぼ同じである。「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」では、女性(33.7%)が男性(21.4%)を上回る。「女性のキャリア意識が向上している」と「女性の経営者や管理職が増えている」では、女性と男性の割合はほぼ同じである。

一方、「報道などで女性の活躍を目にする機会が増えている」や「女性の職域(研究開発、マーケティング、営業など)が広がっている」では、男性の割合が女性より高くなっている。



◇年代別

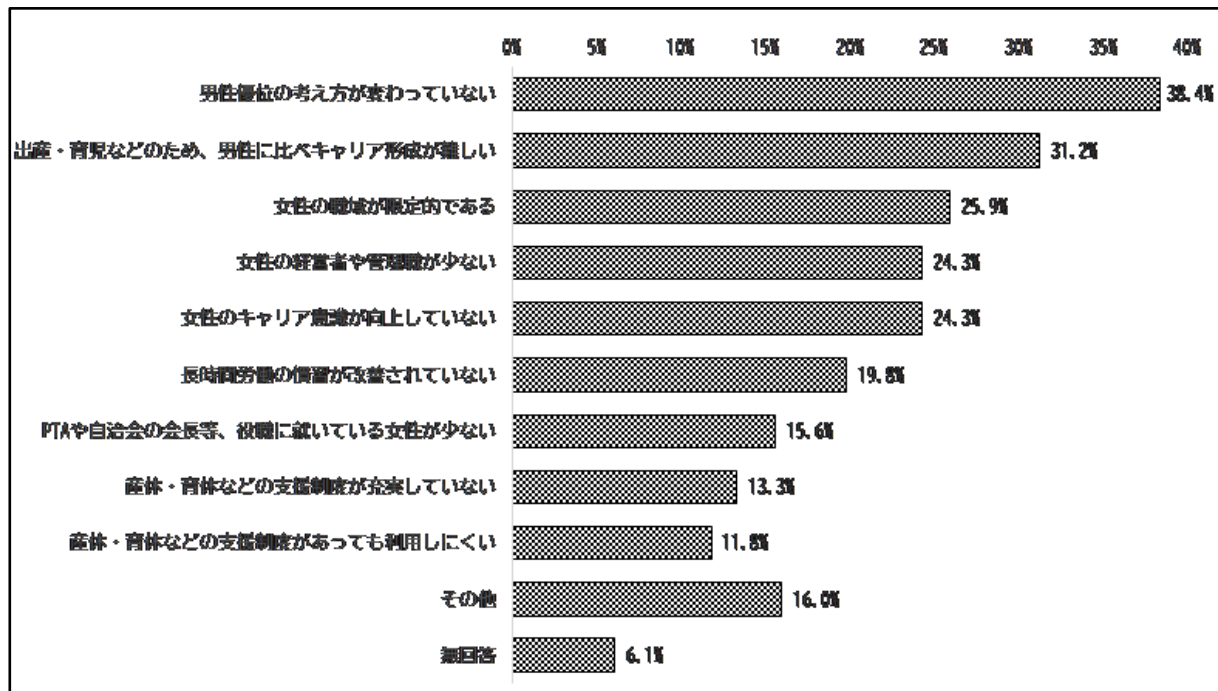
「管理職ではないが活躍する女性が増えている」は、60代(64.9%)をトップに、30代(64.2%)、10代(62.5%)が高く、「産休・育休などの支援制度が充実し、女性社員の退社が減っている」は、20代から50代の年代で高くなっている。また、「女性のキャリア意識が広がっている」は、全ての年代で約2割となっている。

		合計	産休・育休などの支援制度が充実している	女性の経営者や管理職が増えている	管理職ではないが活躍する女性が増えている	女性の職域（研究開発、マーケティング、営業など）が広がっている	報道などで女性の活躍を目にする機会が増えている	女性のキャリア意識が向上している	長時間労働の慣習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		440	28.0	24.5	55.2	19.1	23.4	25.0	11.8	14.5	5.5	1.8
年代別	10代	8	12.5	37.5	62.5	12.5	25.0	25.0	12.5	25.0	12.5	
	20代	31	32.3	16.1	51.6	32.3	29.0	22.6	19.4	3.2		3.2
	30代	53	30.2	32.1	64.2	17.0	17.0	24.5	7.5	7.5	5.7	1.9
	40代	83	36.1	27.7	59.0	10.8	12.0	19.3	15.7	13.3	4.8	1.2
	50代	76	31.6	42.1	50.0	26.3	19.7	27.6	13.2	9.2	2.6	1.3
	60代	74	28.4	17.6	64.9	13.5	20.3	28.4	9.5	10.8	6.8	1.4
	70代以上	112	18.8	13.4	46.4	22.3	36.6	25.9	8.9	27.7	8.0	2.7

(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

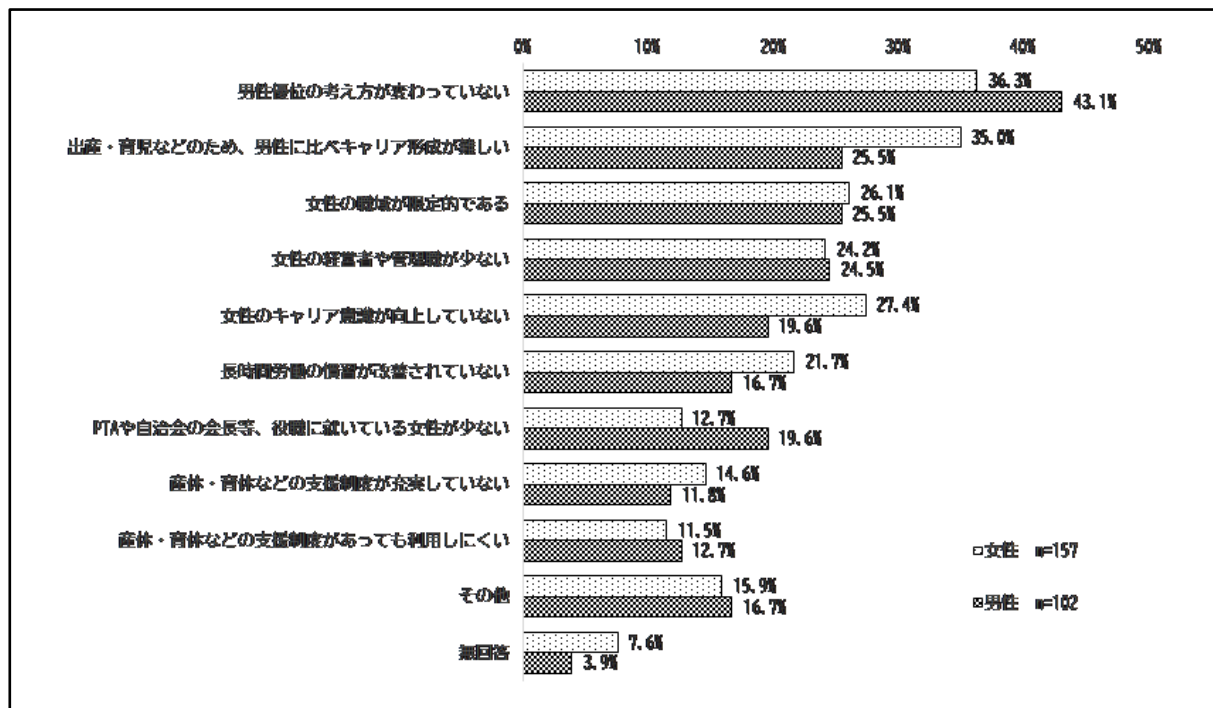


- 「男性優位の考え方が変わっていない」(38.4%)をトップに、「出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい」(31.2%)が3割を超え上位を占める。
- 一方、「女性の職域が限定的である」(25.9%)、「女性の経営者や管理職が少ない」(24.3%)、「女性のキャリア意識が向上していない」(24.3%)、「長時間労働の慣習が改善されていない」(19.8%)が近い割合で並ぶ。

◇性別

「男性優位の考え方が変わっていない」では、男性(43.1%)が女性(36.3%)を6.8ポイント上回るが、「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(35.0%)が男性(25.5%)を9.5ポイント上回る。

「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」は、女性と男性の割合がほぼ同じである。



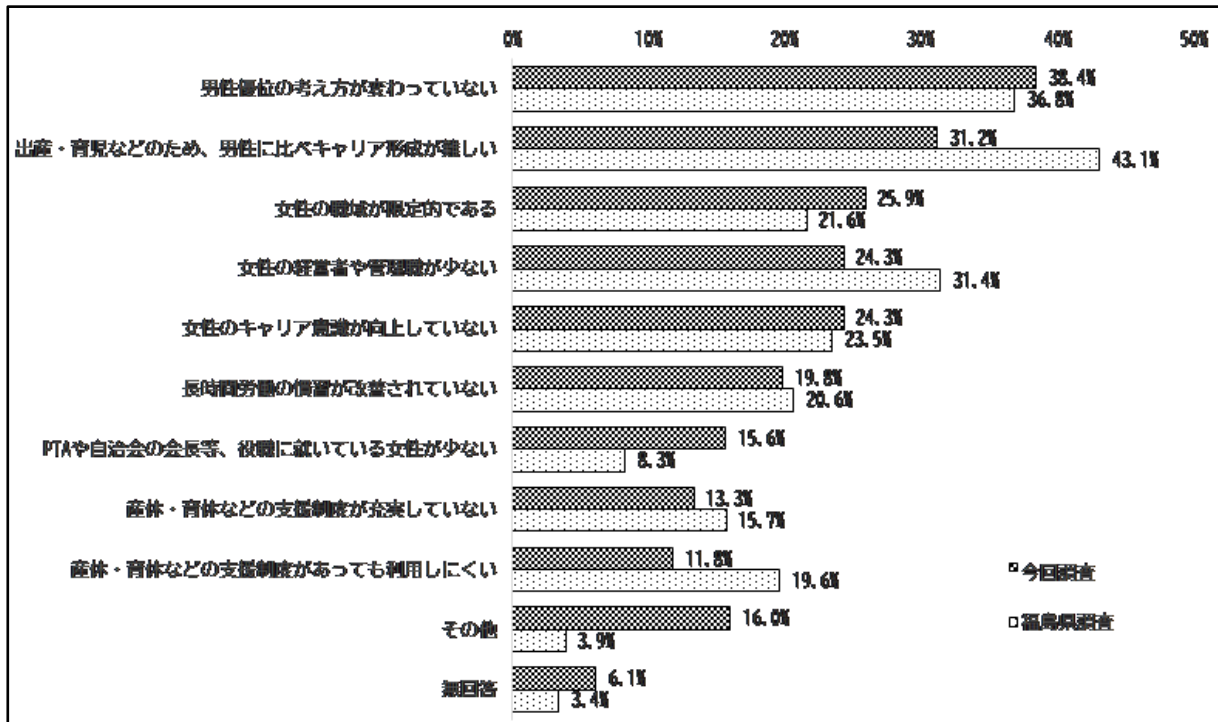
◇年代別

「男性優位の考え方が変わっていない」は、60代（53.3%）が最も高く、20代（50.0%）、50代（47.4%）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、30代（52.4%）、40代（50.0%）で高く、「女性の職域が限定的である」は、40代（36.1%）と20代（33.3%）、60代（30.0%）で高くなっている。

		合計	産休・育休などの支援制度が充実していない	産休・育休などの支援制度があっても利用しにくい	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	長時間労働の慣習が改善されていない	PTAや自治会の会長等、役職に就いている女性が少ない	その他	無回答
全体		263	13.3	11.8	24.3	25.9	24.3	31.2	38.4	19.8	15.6	16.0	6.1
年代別	10代	0											
	20代	12	16.7	8.3	41.7	33.3	16.7	41.7	50.0	25.0	16.7		8.3
	30代	21	23.8	19.0	28.6	19.0	28.6	52.4	28.6	28.6	9.5	4.8	4.8
	40代	36	16.7	27.8	41.7	36.1	50.0	50.0	30.6	16.7	11.1		8.3
	50代	38	13.2	15.8	36.8	13.2	26.3	28.9	47.4	26.3	13.2	18.4	
	60代	60	16.7	10.0	18.3	30.0	18.3	28.3	53.3	13.3	11.7	16.7	3.3
70代以上		91	7.7	4.4	13.2	25.3	18.7	19.8	30.8	18.7	22.0	26.4	9.9

◆福島県調査との比較

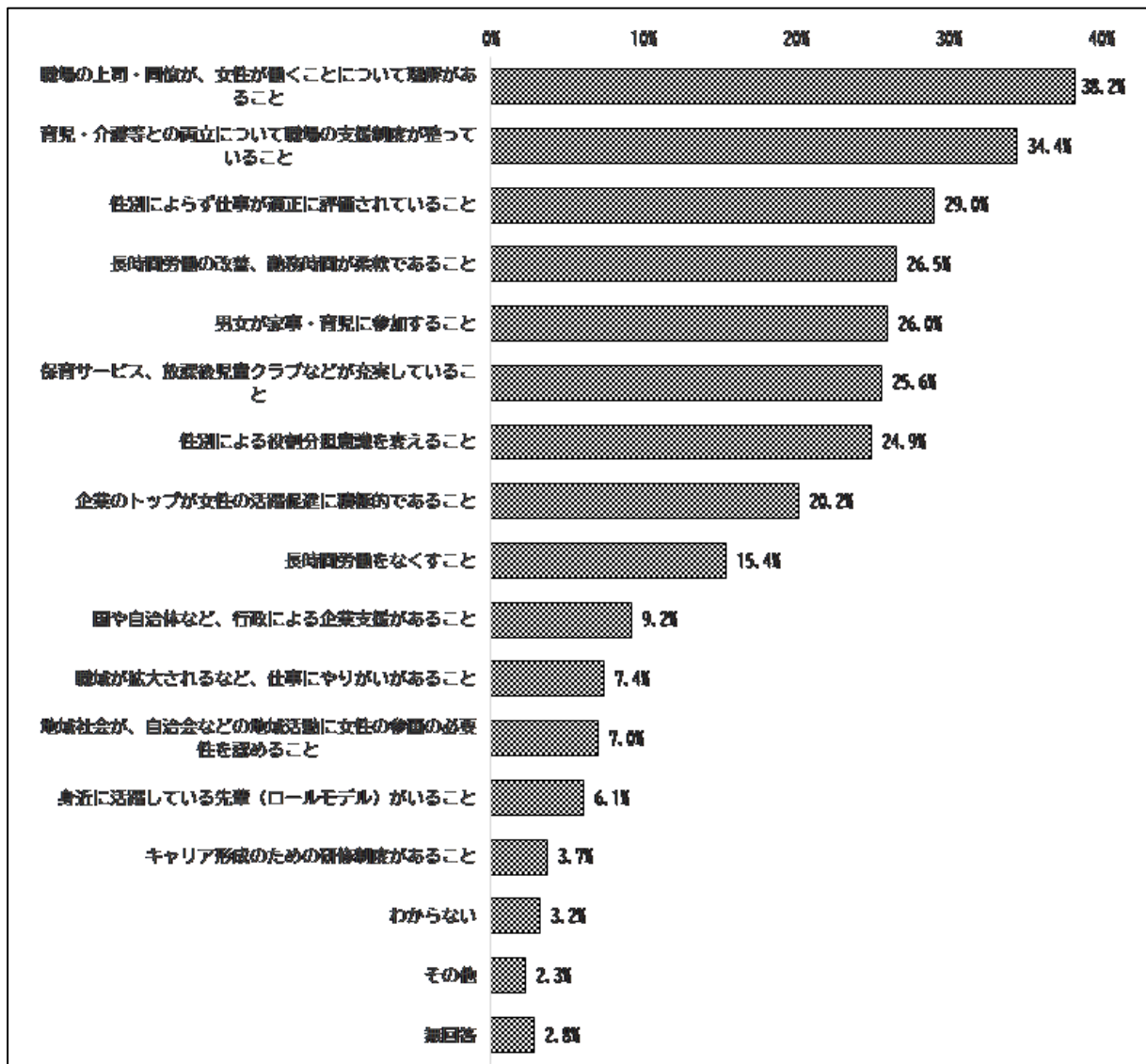
「男性優位の考え方が変わっていない」と「女性の職域が限定的である」は、福島市の割合が福島県を上回るが、「出産・育児などのため、男性に比べキャリア形成が難しい」や「女性の経営者や管理職が少ない」では、福島県の割合の方が高くなっている。



(4) 女性の活躍に必要なこと

問 16	女性が仕事や地域活動で活躍するには何が必要だと思いますか。(複数回答)
------	-------------------------------------

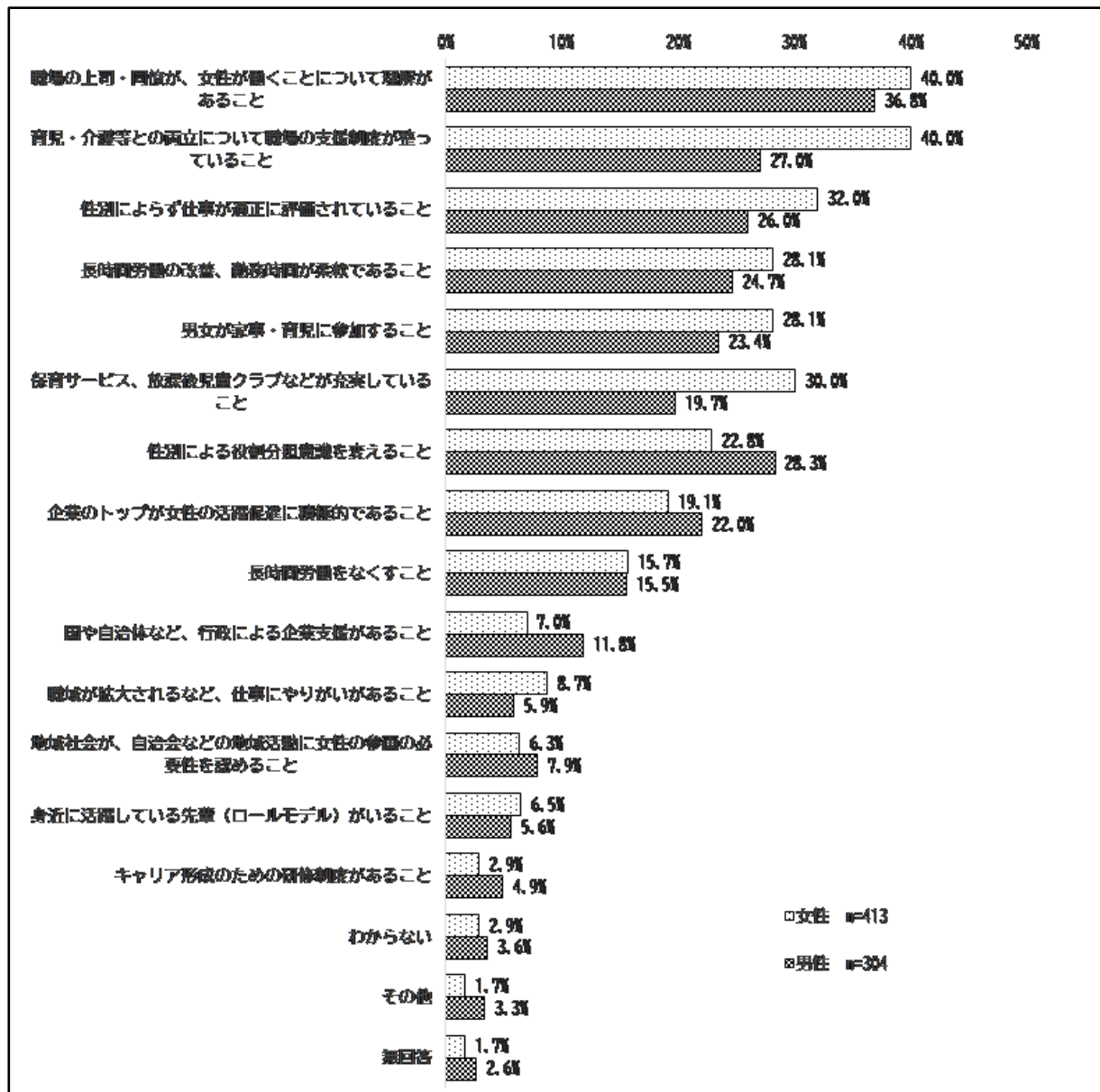
◇全体



- 「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」(38.2%) が最も高く、「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」(34.4%) が続き、上位を占める。
- 次いで、「性別によらず仕事が適正に評価されていること」(29.0%)、「長時間労働の改善、勤務時間が柔軟であること」(26.5%)、「男女が家事・育児に参加すること」(26.0%) が続く。

◇性別

「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、女性（40.0％）が男性（36.8％）を3.2ポイント上回る。また、「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」では、女性（40.0％）が男性（27.0％）を13.0ポイント上回る。「性別によらず仕事が適正に評価されていること」や「保育サービス、放課後児童クラブなどが充実していること」なども、女性の割合が男性より高い。



◇年代別

「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、20代（45.5%）、40代と70代以上（42.1%）、30代（40.0%）が4割以上で高くなっている。また、「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、30代（42.7%）をはじめ、20代（40.9%）、10代（37.5%）と若い年代で高い割合となっている。

		合計	企業 のトップが女性 の活躍促進に積 極的であること	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	と性別による役割分担意識を変えるこ と	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	男女が家事・育児に参加すること	長時間労働の改善、勤務時間が柔軟 であること	長時間労働をなくすこと	身近に活躍している先輩（ロールモ デル）がいること	性別によらず仕事に適正に評価され ていること	が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	保育サービス、放課後児童クラブな どが充実していること	県国や自治体など、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	わからない	その他	無回 答
全体		727	20.2	38.2	24.9	34.4	26.0	26.5	15.4	6.1	29.0	7.4	3.7	25.6	9.2	7.0	3.2	2.3	2.8
年代別	10代	8	12.5	25.0		37.5	12.5	12.5	37.5		25.0	12.5		25.0	25.0	12.5	12.5		
	20代	44	20.5	45.5	22.7	40.9	36.4	20.5	22.7	13.6	29.5	4.5	4.5	31.8	20.5	9.1			
	30代	75	18.7	40.0	21.3	42.7	26.7	34.7	21.3	6.7	22.7	4.0	2.7	36.0	4.0	4.0		1.3	
	40代	121	25.6	42.1	31.4	36.4	34.7	33.9	14.0	9.1	32.2	12.4	5.8	23.1	8.3	4.1	2.5	2.5	
	50代	116	19.0	29.3	25.9	31.0	27.6	32.8	25.0	4.3	32.8	8.6	4.3	24.1	10.3	3.4	2.6	3.4	1.7
	60代	139	15.8	35.3	30.2	36.7	23.7	22.3	8.6	5.8	30.9	7.2	2.9	28.1	7.9	6.5	3.6	1.4	2.9
70代以上		216	21.8	42.1	20.8	29.6	20.8	20.8	12.0	4.2	27.3	6.0	3.2	21.3	8.8	11.1	5.1	3.2	4.2