

# 平成23年度 地域での女性登用に関する意識調査の概要について

山形県子育て推進部青少年・男女共同参画課

## 1 目的

みんなが住みよい地域社会にするためには、身近な地域での男女共同参画の推進が必要であるため、地域活動や企業などで女性を方針決定過程へ登用しない理由・背景や女性自身が就任しない・できない理由・背景を把握・分析し、地域における身近な男女共同参画を促進する具体的な施策を展開する資料とすることを目的とする。

## 2 調査項目

- (1) 地域（自治会やPTA）の役職就任に対する意識に関するもの
- (2) 企業等の管理職・役職就任に対する意識に関するもの
- (3) その他、本県特有の課題や、特に必要と思われる事項について

## 3 調査設計

- (1) 調査期間：平成23年8月下旬～9月上旬
- (2) 対象地域：山形県全域
- (3) 調査対象：県内在住の満20歳以上の男女2,000人
- (4) 調査方法：郵送によるアンケート調査

## 4 回収結果

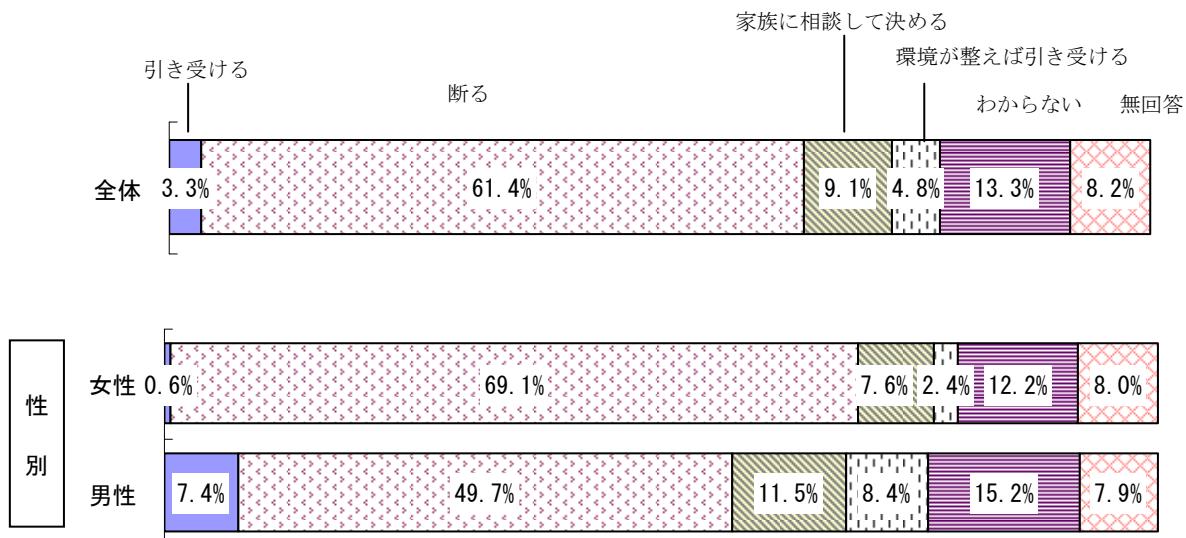
- (1) 回収数(率) : 1,115件(55.8%)

## 5 調査結果の概要

### 1 自治会・町内会の会長・役職等について

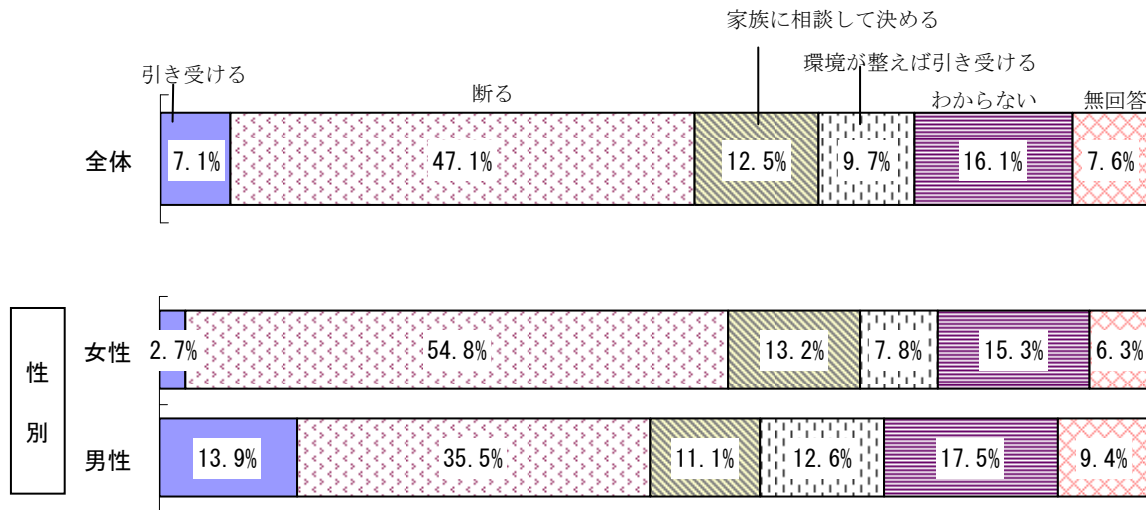
#### (1) 自治会・町内会の会長の就任意向

自治会・町内会の会長の就任依頼があった場合の意向について、男女ともに「断る」割合が最も高くなっているが、その割合を男女別にみると、女性は69.1%と、男性の49.7%を大きく上回っている。



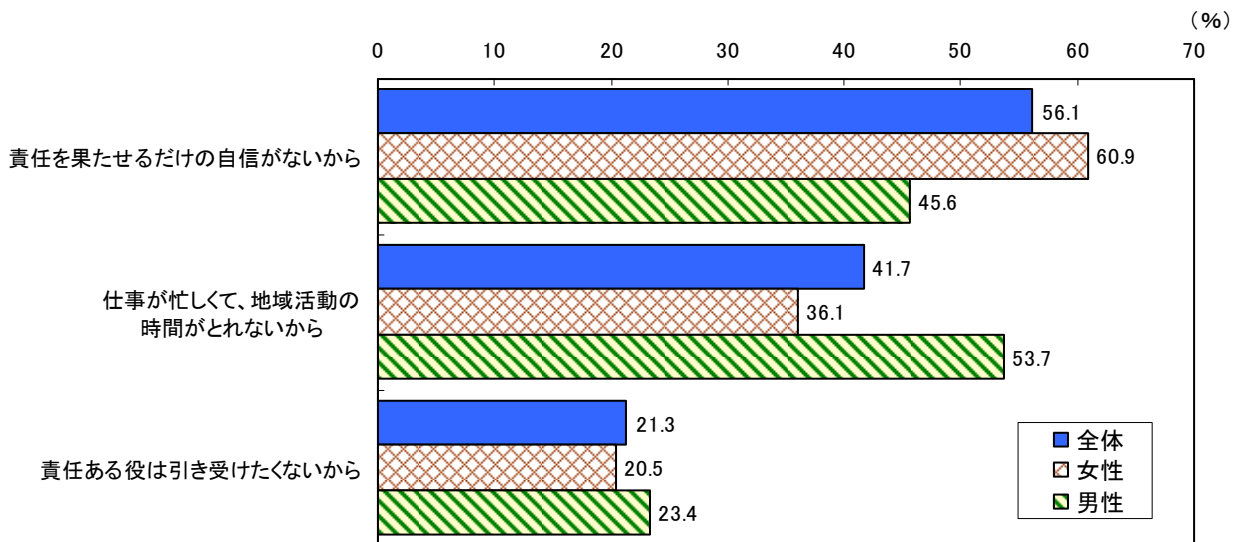
## (2) 自治会・町内会の役職（会長以外）の就任意向

自治会・町内会の役職（会長以外）の就任依頼があった場合の意向について、男女ともに「断る」割合が最も高くなっているが、その割合を男女別にみると、女性は54.8%と、男性の35.5%を大きく上回っている。



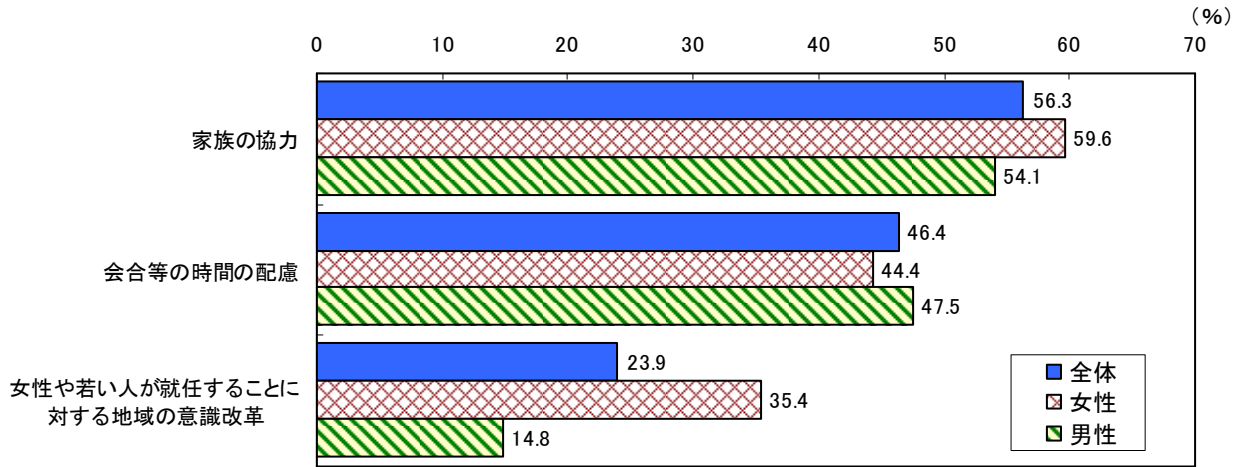
## (3) 自治会・町内会の会長・役職の就任を断る理由

自治会・町内会の会長や役職の就任を断る理由として最も高いものは、女性は「責任を果たせるだけの自信がないから」となっており、男性は「仕事は忙しくて、地域活動の時間が取れないから」となっている。



(4) 自治会・町内会の会長・役職の就任のために必要な環境整備

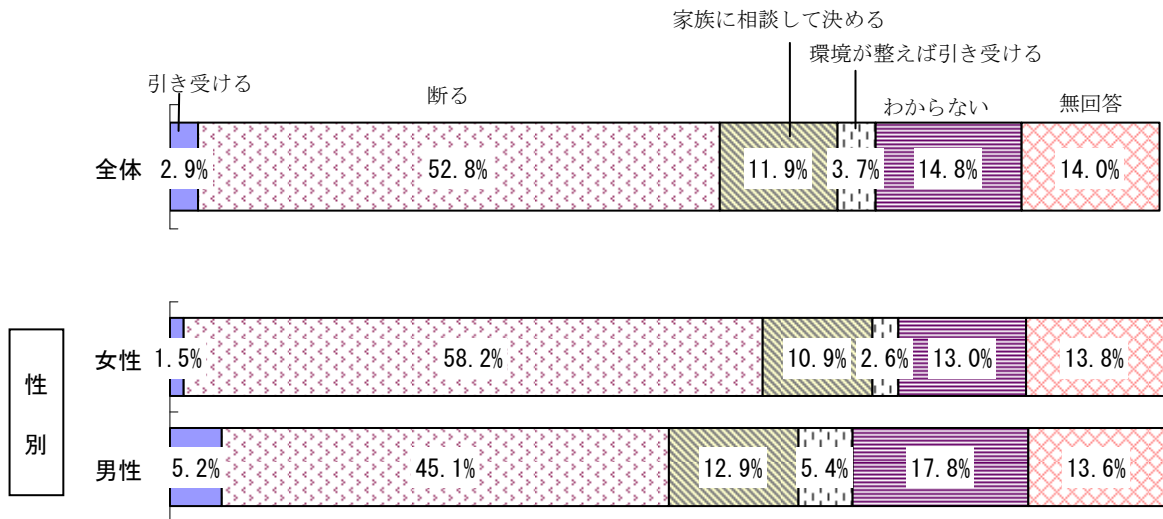
自治会・町内会の会長や役職の就任のために必要な環境整備として、男女ともに「家族の協力」、「会合等の時間の配慮」と考える人が多くなっている。



2 P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 ・ 役 職 に つ い て

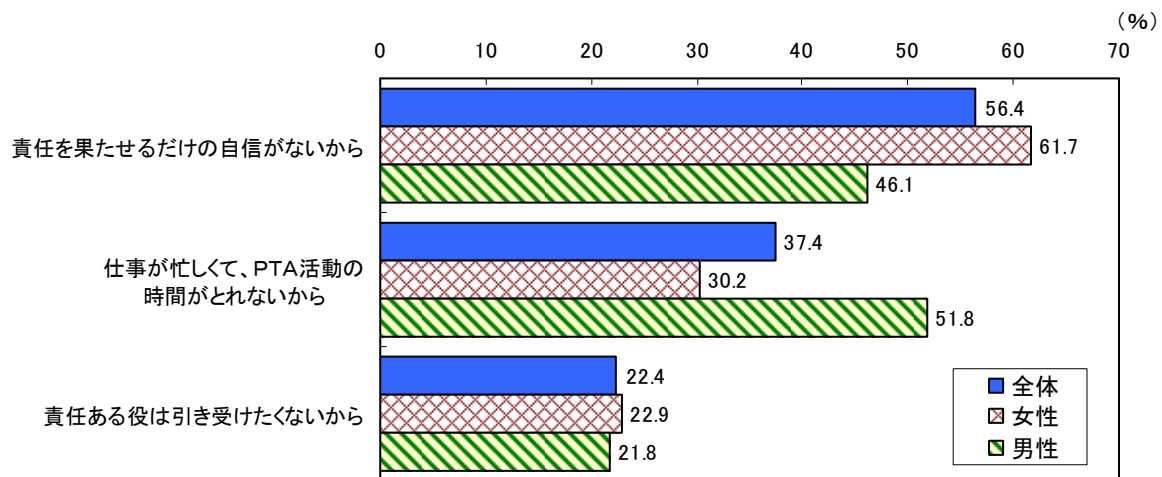
(1) P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 ・ 役 職 の 就 任 意 向

P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 や 役 職 の 就 任 依 頼 が あ っ た 場 合 の 意 向 に つ い て、 男 女 と も に 「 断 る 」 割 合 が 最 も 高 く な っ て い る が、 そ の 割 合 を 男 女 別 に み る と、 女 性 は 58.2% と、 男 性 の 45.1% を 大 き く 上 回 っ て い る。



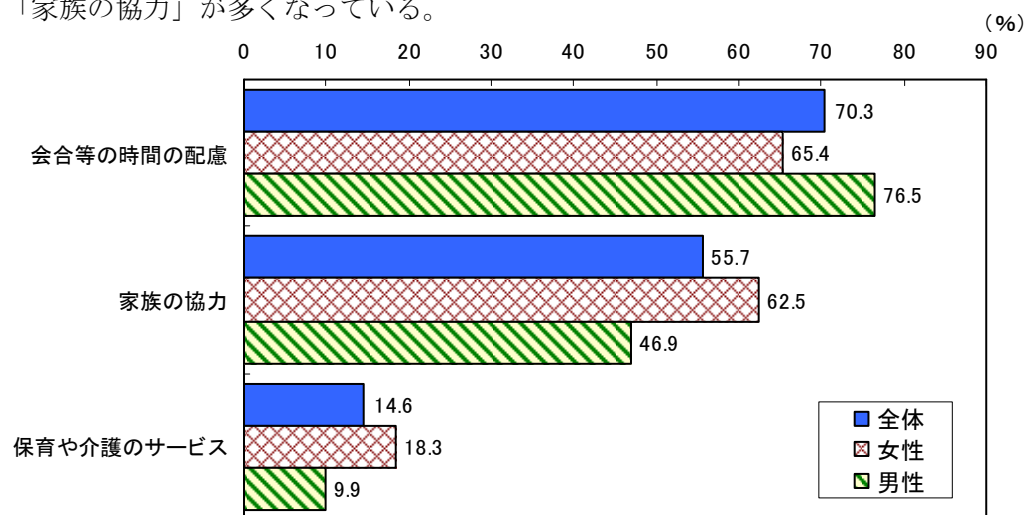
(2) P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 ・ 役 職 へ の 就 任 を 断 る 理 由

P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 や 役 職 の 就 任 を 断 る 理 由 と し て 最 も 高 い も の は、 女 性 は 「 責 任 を 果 た せ る だ け の 自 信 が な い か ら 」 と な っ て お り、 男 性 は 「 仕 事 は 忙 し く て、 P T A 活 動 の 時 間 が と れ な い か ら 」 と な っ て い る。



### (3) P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 ・ 役 職 の 就 任 の た め に 必 要 な 環 境 整 備

P T A ・ 父 母 会 等 の 会 長 や 役 職 の 就 任 の た め に 必 要 な 環 境 の 整 備 と し て 、 男 女 と も に 「 会 合 等 の 時 間 の 配 慮 」、 「 家 族 の 協 力 」 が 多 く な っ て い る。



## 課 題

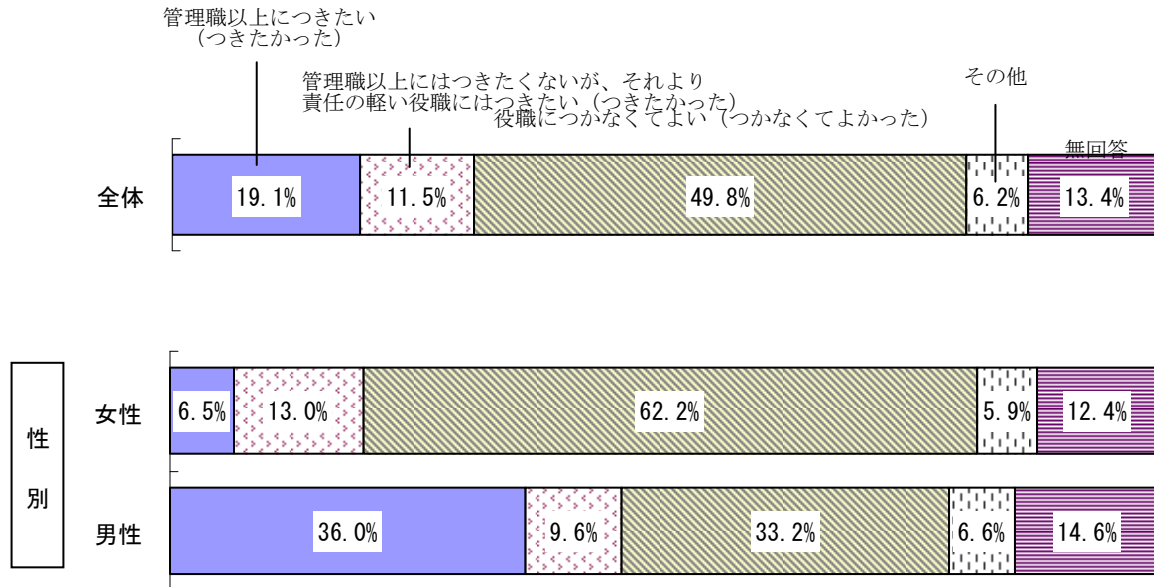
- 人口減少社会の中、今後さらに一人ひとりの力を職場や地域活動などあらゆる分野で発揮できるようにするためには、男女の不平等感を解消し、多様な分野で女性の参画を拡大していくことが必要となっている。
- 自治会長・PTA会長の女性割合が全国と比べて低くなっており、女性の「責任を果たせるだけの自信がない」といった意識面での課題に対応するとともに、女性が参画しやすい仕組みや環境づくりが必要となっている。

## 3 企業の管理職や役職について

### (1) 企業の管理職や役職への就任意向

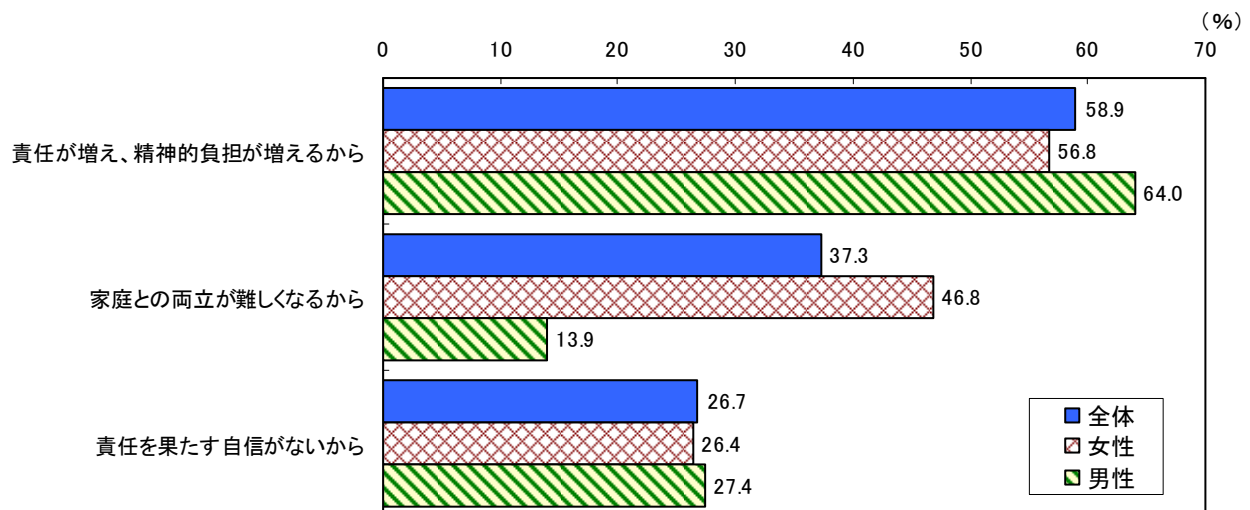
企業等の管理職や役職につきたいかどうかの意向について、「管理職以上につきたい (つきたかった)」と答えた割合は、男性は36.0%と最も高くなっているのに対し、女性は6.5%と、29.5ポイント低くなっている。一方、「役職につかなくてよい (つかなくてよかった)」と「管理職以上にはつきたくないが、それより責任の軽い役職にはつきたい (つきたかった)」も含めた『管理職以上に

『つかなくてよい (つかなくてよかった)』では、女性が75.2%、男性が42.8%と大きな差がある。



## (2) 企業の管理職や役職へ就任したくない理由

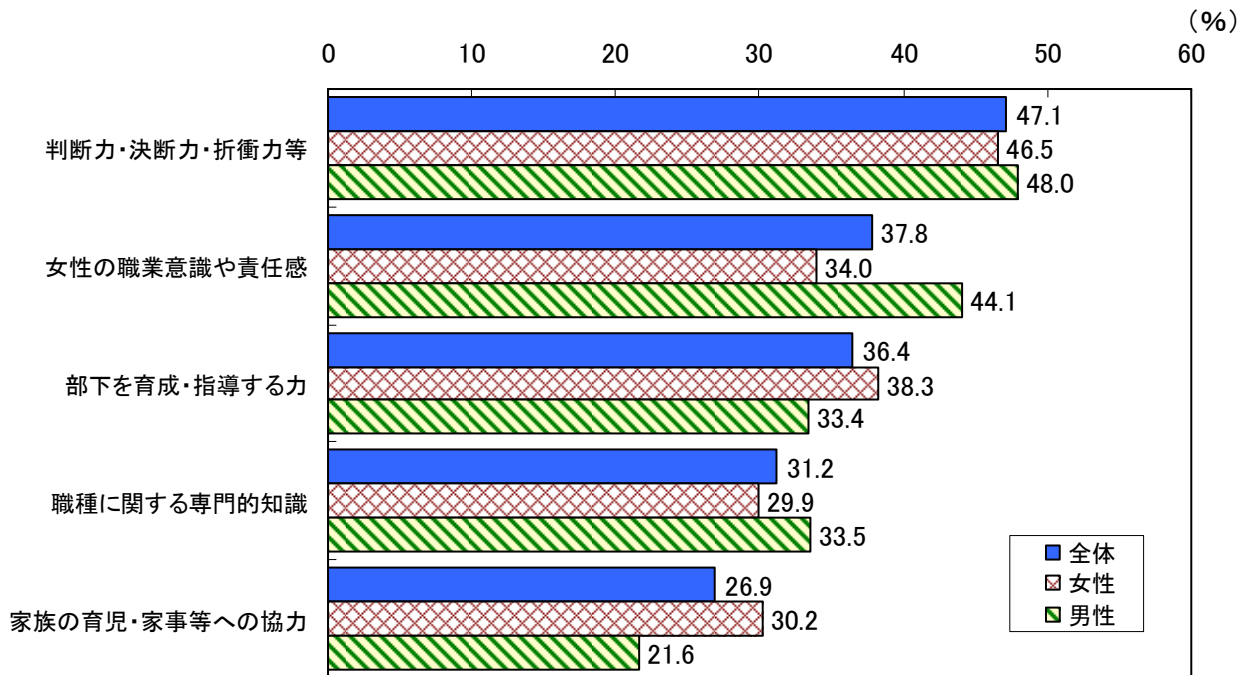
企業等の管理職や役職に就任したくない理由として、男女ともに「責任が増え、精神的負担が増えるから」が最も高くなっています。次いで、女性は「家庭との両立が難しくなるから」が高くなっているのに対し、男性は「責任を果たす自信がないから」が高くなっており、男女間に意識の違いが見られる。



## (3) 企業の女性管理職登用のために必要なこと

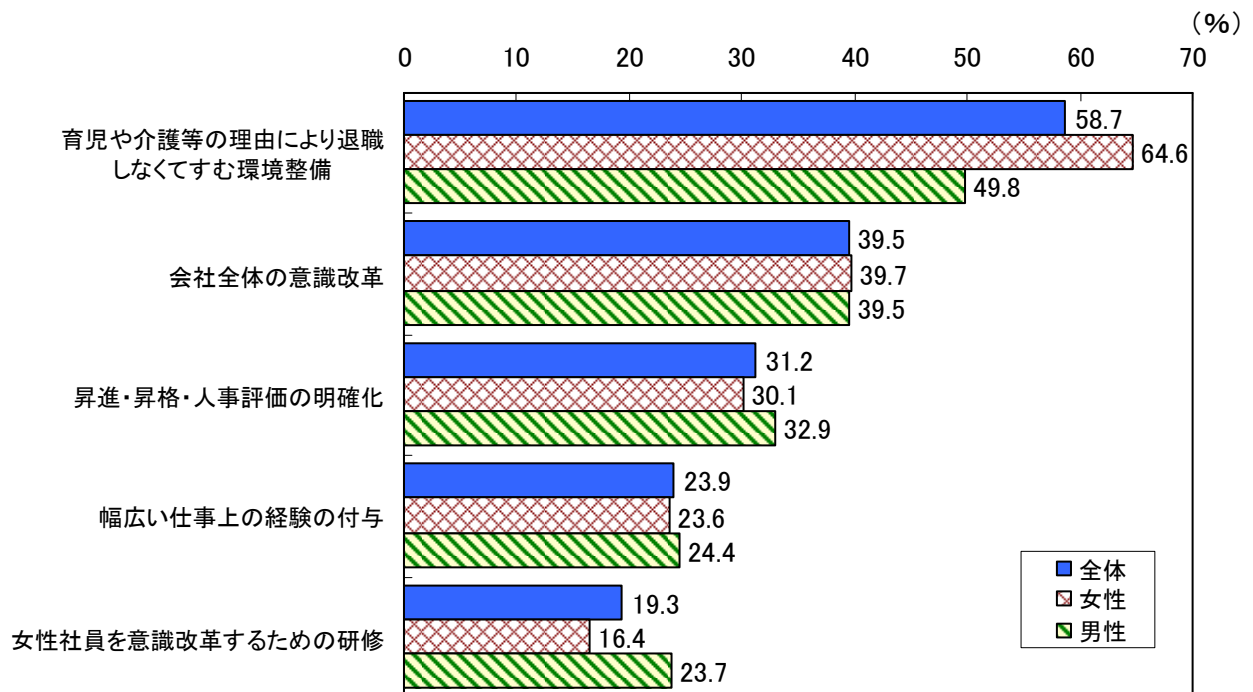
### 【女性本人に必要なこと】

企業等の管理職に女性を登用するために、女性本人側に必要なことをたずねたところ、男女ともに「判断力・決断力・折衝力等」が最も高くなっている。一方、「女性の職業意識や責任感」と「家族の育児・家事等への協力」については、男女間で差がみられる。



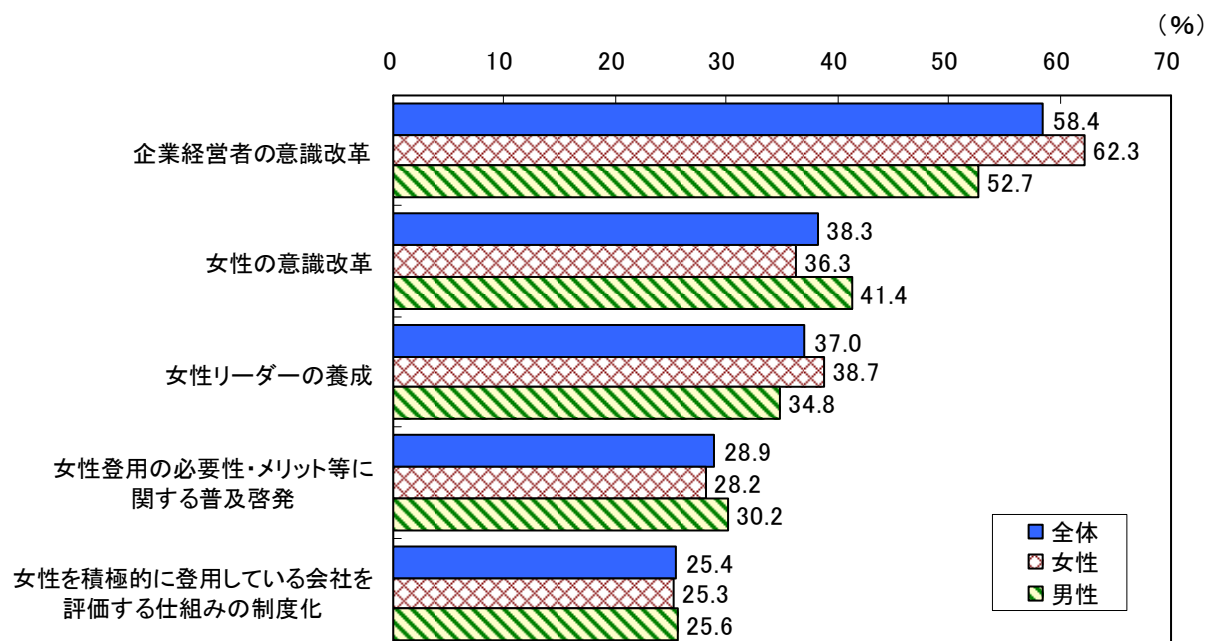
### 【企業に必要なこと】

企業等の管理職に女性を登用するために、企業側に必要なことをたずねたところ、男女ともに「育児や介護等を理由により退職しなくてすむ環境整備」が最も高くなっており、次いで「会社全体の意識改革」となっている。



## 【必要な行政施策】

企業等の管理職に女性を登用するために、行政が実施すべき施策をたずねたところ、男女ともに「企業経営者の意識改革」が最も高くなっており、次いで、女性は「女性リーダーの養成」、男性は「女性の意識改革」となっている。



## 課題

- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、女性の人材育成を図るとともに、積極的な起用が必要となっている。
- 女性が企業で能力を発揮し、女性の登用を促進するためには、家事・育児・介護等との両立支援など女性の働く環境を整備するとともに、企業経営者への働きかけなどによる理解の醸成が必要となっている。
- 企業等の管理職をはじめ、政策方針決定過程への参画に対し、女性自身が意識の面で消極的な傾向にあるので、女性自身の意識の高揚や参画への動機付けを図っていくことが必要となっている。