

平成23年度
地域での女性登用に関する意識調査
報告書

平成24年1月

山形県

は し が き

県では、平成23年3月に策定した「山形県男女共同参画計画」に基づき、“一人ひとりが持てる力を発揮し、みんなが思いやり、支え合う山形県”の実現をめざして取組みを推進しているところです。

このたび、上記計画の重点分野の一つである「地域における身近な男女共同参画の促進」を更に推進するため、地域や企業等における女性登用に関する県民の皆様の意識や考え方について、県内の満20歳以上の男女2,000人を対象に、平成23年8月から9月にかけて、「平成23年度地域での女性登用に関する意識調査」を実施し、報告書を取りまとめました。

この調査結果により把握いたしました新たな課題などについては、地域や企業等における男女共同参画を推進するための取組みなどにおいて十分活用し、県民の視点に立った行政運営の推進に役立ててまいりたいと考えております。

結びに、調査の実施にご協力をいただきました県民の皆様に、厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも、男女共同参画社会の実現に向けて、一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成24年1月

山形県子育て推進部長 鏡 京子

目 次

I. 調査の概要	
1. 調査の目的	1
2. 調査の項目	1
3. 調査の設計	1
4. 回収結果	1
5. 調査結果の集計表示法	2
6. 標本抽出法	2
7. 報告書の見方	4
8. 調査対象の属性	5
II. 調査結果のあらまし	11
III. 調査結果	
1. 自治会やPTAでの女性登用について	15
(1) 自治会・町内会での女性登用について	15
1) 自治会・町内会の会長・役職の就任状況	15
2) 自治会・町内会の会長・役職を引き受けての意識	18
3) 自治会・町内会の会長・役職を引き受けてよかった理由	21
4) 自治会・町内会の会長・役職を引き受けて後悔した理由	24
5) 自治会・町内会の会長・役職の就任意向	27
6) 自治会・町内会の会長・役職の就任を断る理由	33
7) 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	36
(2) PTA・父母会等での女性登用について	39
1) PTA・父母会等の会長・役職の就任状況	39
2) PTA・父母会等の会長・役職を引き受けての意識	42
3) PTA・父母会等の会長・役職を引き受けてよかった理由	45
4) PTA・父母会等の会長・役職を引き受けて後悔した理由	48
5) PTA・父母会等の会長・役職の就任意向	51
6) PTA・父母会等の会長・役職の就任を断る理由	57
7) PTA・父母会等の会長・役職の就任のために必要な環境整備	60
(3) 女性が会長・役職を引き受けやすくするために必要なこと	63
(4) 女性の役職登用を進めるために必要な行政施策（自由記述）	67

2. 企業での女性登用について	69
(1) 現在または過去に働いていた業種	69
(2) 管理職や役職の就任の有無及び種類	72
(3) 管理職や役職に就任しての感想	76
(4) 管理職や役職に就任してよかった理由	80
(5) 管理職や役職に就任して後悔した理由	84
(6) 管理職や役職の就任意向	88
(7) 管理職や役職へ就任したくない理由	92
(8) 女性管理職の登用状況	96
(9) 女性管理職登用の阻害要因	100
(10) 女性管理職登用のために女性本人に必要なこと	105
(11) 女性管理職登用のために企業に必要なこと	109
(12) 女性管理職登用の促進のために必要な行政施策	113

IV. 参考資料

調査票（単純集計つき）	117
-------------	-----

I 調査の概要

I 調査の概要

1. 調査の目的

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. 調査の項目

- (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. 調査の設計

- (1) 調査地域 : 山形県全域
- (2) 調査対象 : 県内在住の満20歳以上の男女個人
- (3) 標本数 : 2,000
- (4) 抽出方法 : 層化二段階無作為抽出法
- (5) 調査方法 : 郵送によるアンケート調査
- (6) 調査期間 : 平成23年8月下旬～9月上旬
- (7) 調査実施機関 : 株式会社東北情報センター

4. 回収結果

- (1) 回収数(率) : 1,115件(55.8%)
- (2) 無効数 : 白紙2件、居住地域不明25件

5. 調査結果の集計表示法

(1) 地域別に統計的信頼度が確保される標本数となるよう、次のとおりの標本数と抽出ウエイト、集計ウエイトとしている。

地 域	抽出ウエイト	標本数	回収数	集計ウエイト	規正標本数
村山地域	1 / 2	881	495	2	990
最上地域	1	277	147	1	147
置賜地域	1 / 2	366	205	2	410
庄内地域	1 / 2	476	255	2	510
不 明	—	—	13	1	13
計		2,000	1,115		2,070

(2) 地域別の抽出率が異なるため、回収数に集計ウエイトを加重し規正した。調査結果はこの規正標本数を 100.0%として算出した。ただし、端数処理の関係で各項目の合計が必ずしも 100.0%とならないことがある。

6. 標本抽出法

母 集 団：山形県内に居住する満20歳以上の男女個人

標 本 数：2,000

地 点 数：130地点

抽 出 法：層化二段階無作為抽出法

〔層 化〕

県内の各市町村を以下の4地域に区分した。

村山地域	山形市	山形市
	その他の市	寒河江市、上山市、村山市、天童市、東根市、尾花沢市
	町村部	山辺町、中山町、河北町、西川町、朝日町、大江町、大石田町
最上地域	市 部	新庄市
	町村部	金山町、最上町、舟形町、真室川町、大蔵村、鮭川村、戸沢村
置賜地域	市 部	米沢市、長井市、南陽市
	町村部	高島町、川西町、小国町、白鷹町、飯豊町
庄内地域	市 部	鶴岡市、酒田市（合併前）
	町村部	三川町、庄内町、遊佐町、旧八幡町、旧松山町、旧平田町

※ 今年度調査については、平成17年国勢調査のデータを利用するものとする。よって、酒田市（合併前）、旧八幡町、旧松山町、旧平田町は合併前市町村での標本抽出とする。

〔標本数の配分〕

各地域及び市・町村部別の層における20歳以上の人口（平成17年10月1日現在）に対し、ウエイトをつけ、2,000の標本数を比例配分した。（最上地域の抽出率を他地域の2倍とし、集計の際に他地域のウエイトを2倍とする。）

〔抽出〕

- (1) 平成17年国勢調査時に指定された調査区を、第一次抽出単位となる調査地点として使用した。
- (2) 調査地点の抽出数については、1調査地点当たりの標本数が14～16程度となるように、各層に割り当てられた標本数より算出し、調査地点を決定した。
- (3) 調査地点の抽出は、調査地点数が2点以上割り当てられた層については、「抽出間隔」（層における調査区数の合計÷層で算出された調査地点数）を算出し、等間隔抽出法によって抽出した。
また、層内での調査地点数が1点の場合には、乱数表により無作為に抽出した。
- (4) 抽出に際しての各層内における市町村の配列順序は、平成17年国勢調査時における「市区町村コード一覧」に従った。
- (5) 調査時点における対象者の抽出は、調査地点の範囲内（町・丁目・番地・字等を指定）で、選挙人名簿から等間隔抽出法によって抽出した。

各地域及び市・町村部別の母集団数及び標本数・調査地点数は次の通りである。

地域名	山形市	その他の市部	町村部	計
村山地域	206,287	192,701	67,923	466,911
	389(25)	364(24)	128(8)	881(57)
最上地域		32,530	40,849	73,379
		123(8)	154(10)	277(18)
置賜地域		128,865	64,939	193,804
		243(16)	123(8)	366(24)
庄内地域		195,535	56,600	252,135
		369(24)	107(7)	476(31)
計	206,287	549,631	230,311	986,229
	389(25)	1,099(72)	512(33)	2,000(130)

(注) 上段：平成17年10月1日現在の母集団数

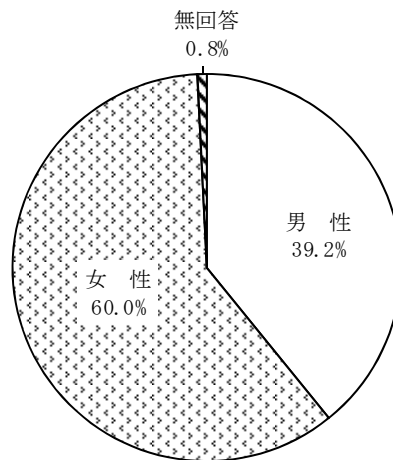
下段：調査標本数、()内は地点数

7. 報告書の見方

- (1) 図表の中の調査数とは、回答者総数あるいは分類別の回答者数のことである。
- (2) 百分比は回答者総数全体（該当質問においては該当者数）に占める質問の選択者数の比率として算出している。なお、図表では小数点第2位をそれぞれ四捨五入しているため、百分比の合計が100%にならない場合がある。
- (3) 1つの質問において2つ以上の回答を求めたものもあり、従ってその場合の百分比の合計は100%を超える。
- (4) 各層別の分析において、回答者総数が僅少なものについては誤差が大きくなるため、本文での分析からはずすなど、参考として傾向をみるにとどめている。
- (5) 『 』は、2つ以上の選択肢を合わせて分析する場合に用いる。（例：「自治会・町内会の会長・役職を引き受けての意識」については、「たいへんよかつと思う」、「まあまあよかつと思う」を合わせて、『よかつと思う』と表現している。）
- (6) 図表で、●—●は割合が最も高い箇所、—→は割合の推移を表している。
- (7) 図表で、「無回答」を一部省略して表しているために、合計が合致しない場合がある。
- (8) 図表等で、「0.0%」を表示していない場合がある。

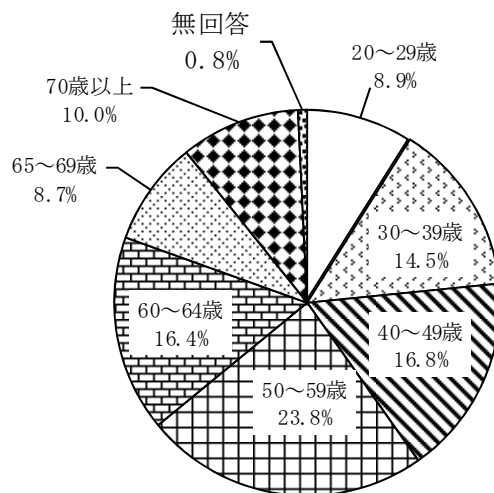
8. 調査対象の属性

(1) 性別



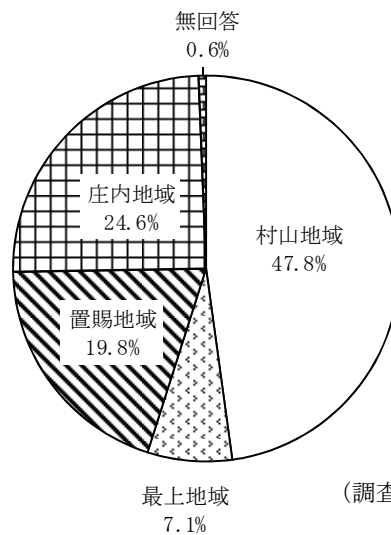
(調査数：2,070)

(2) 年齢



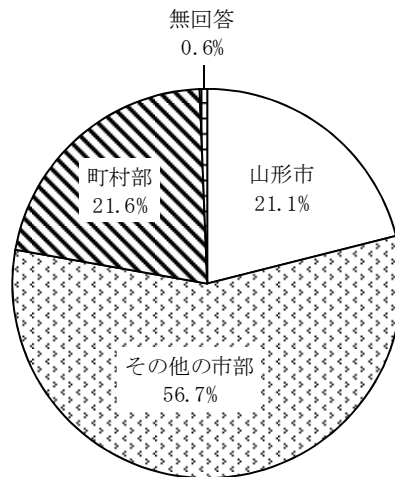
(調査数：2,070)

(3) 居住地域



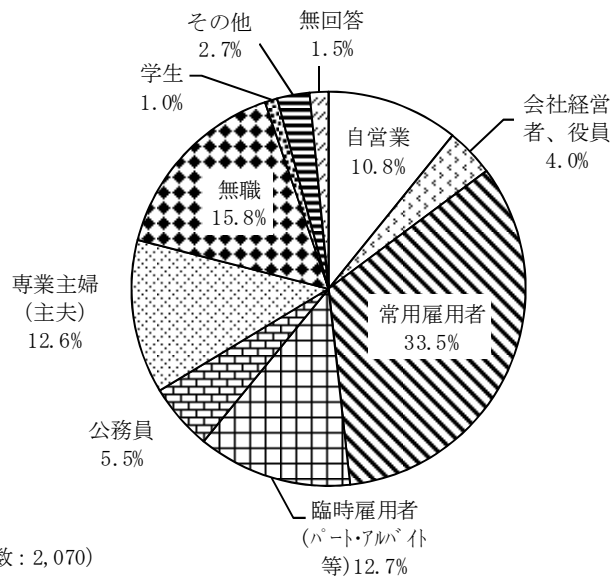
(調査数：2,070)

(4) 市郡部



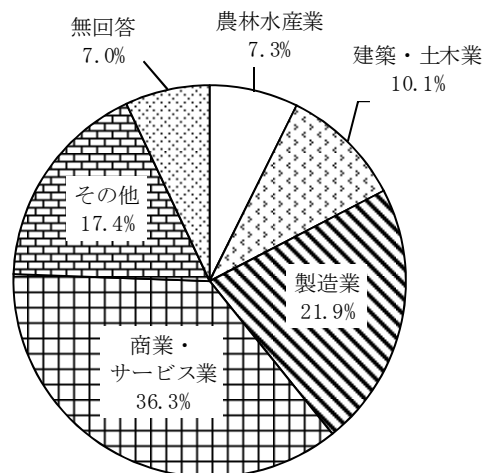
(調査数 : 2,070)

(5) 職業



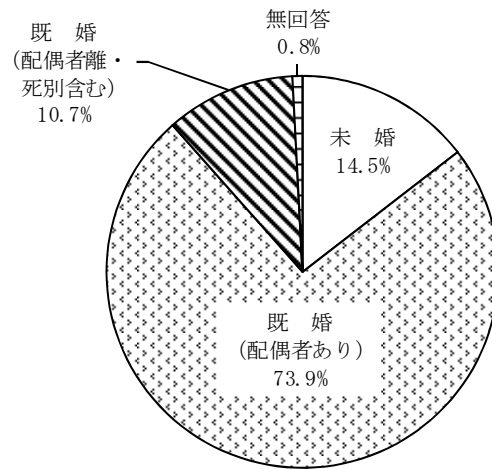
(調査数 : 2,070)

(6) 職業の分野



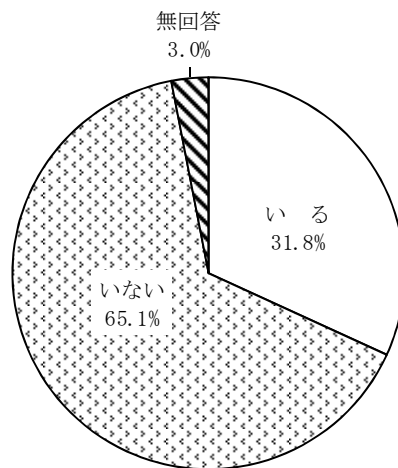
(調査数 : 1,261)

(7) 未既婚



(調査数 : 1,261)

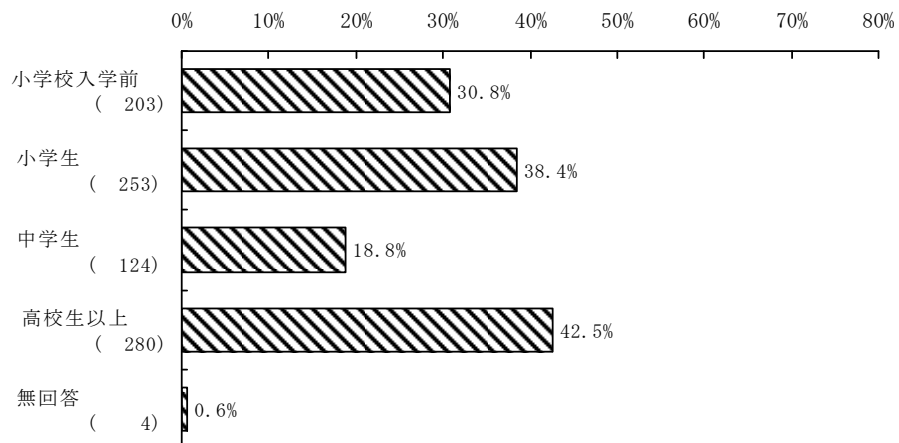
(8) 子どもの有無 (乳幼児または就学中)



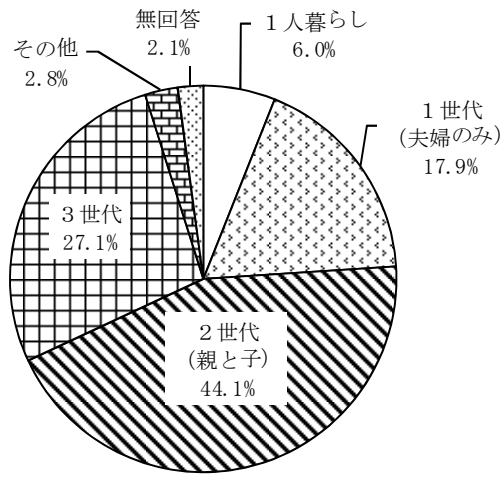
(調査数 : 1,261)

(9) 子どもの就学段階

(調査数 : 659)



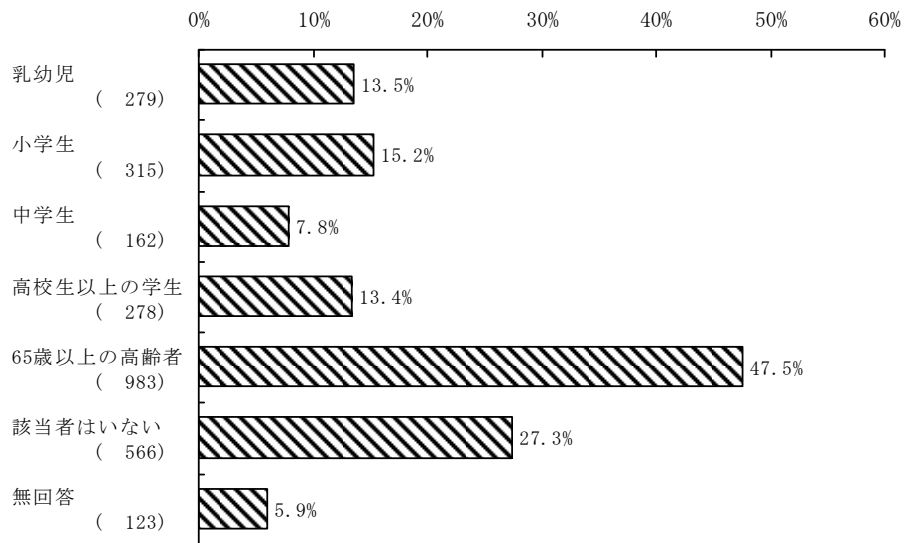
(10) 家族構成



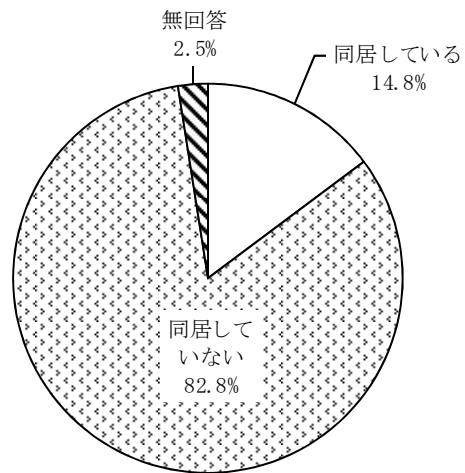
(調査数 : 2,070)

(11) 同居家族

(調査数 : 2,070)

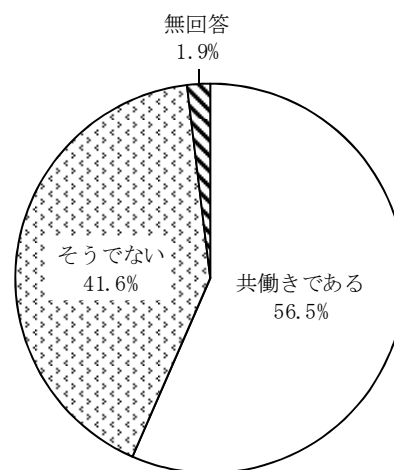


(12) 要介護者との同居



(調査数：2,070)

(13) 共働きの有無



(調査数：1,530)

Ⅱ 調査結果のあらまし

Ⅱ 調査結果のあらまし

1. 自治会やPTAでの女性登用について

(1) 自治会・町内会での女性登用について

現在または過去の、自治会・町内会の会長や役職の就任状況については、「どちらにもついていない」が8割を超えている。また、会長または役職に『ついている (ついていた)』と答えた割合は約1割となっている。性別では、『ついている (ついていた)』と答えた割合は、男性の方が女性より15ポイント高くなっている。

『ついている (ついていた)』と回答した人で、会長や役職を引き受けて『よかったと思う』と答えた割合は7割を超えており、その理由としては、「人脈が広がった」が55.1%、「リーダーとしての経験が自分自身の成長につながった」が47.9%となっている。一方、『後悔している』と答えた割合は15.9%で、理由としては、「仕事や家庭と、地域等の役職の両立に苦労した」が83.3%となっている。

今後、自治会・町内会の会長や役職への就任依頼があった場合、引き受けるかについては、「断る」と答えた割合が、会長では61.4%、役職では47.1%となっており、「引き受ける」とした割合は、会長・役職共に1割に満たない。性別では、男女共に「断る」割合が最も高くなっているが、女性の「断る」割合が約20ポイント男性より高くなっている。また、「断る」理由としては、「責任を果たせるだけの自信がないから」が56.1%、「仕事が忙しくて、地域活動の時間がとれないから」が41.7%となっている。一方、「環境を整えば引き受ける」の場合、必要な環境整備として、「家族の協力」、「会合等の時間の配慮」が挙げられている。また、「保育や介護のサービス」、「女性や若い人が就任することに対する地域の意識改革」は、いずれも女性の割合が男性より高くなっている。

(2) PTA・父母会等での女性登用について

現在または過去の、PTA・父母会等の会長や役職の就任状況については、「どちらにもついていない」が7割を超えている。また、会長または役職に『ついている (ついていた)』と答えた割合は約14%となっている。

『ついている (ついていた)』と回答した人で、会長や役職を引き受けて『よかったと思う』と答えた割合は8割を超えており、その理由としては、「人脈が広がった」が54.0%、「学校や教員との関係が良好になった」が48.0%となっている。一方、『後悔している』と答えた割合は1割に満たないが、その理由としては、「仕事や家庭と、PTA等の役職の両立に苦労した」が57.1%となっている。また、性別では、『よかったと思う』と答えた割合は、男性より女性がわずかに高くなっている。

今後、PTA・父母会等の会長や役職への就任依頼があった場合、引き受けるかについては、「断る」と答えた割合が、会長では52.8%、役職では39.8%となっており、「引き受ける」割合は、会長・役職共に1割に満たない。「断る」理由としては、「責任を果たせるだけの自信がないから」、「仕事が忙しくて、PTA活動の時間がとれないから」等が挙げられ、「責任を果たせるだけの自信がないから」では、女性の割合が男性より高く、「仕事が忙しくて、PTA活動の時間がとれないから」では、男性の割合が女性より高くなっている。また、全ての年齢層で「責任を果たせるだけの自信がないから」の割合が最も高い。一方、「環境を整えば引き受ける」場合、必要な環境整備として、「会合等の時間の配慮」が70.3%と最も高くなっており、次に「家族の協力」となっている。年齢別では、『20～64歳』までは、「会合等の時間の配慮」の割合が最も高く、『65歳以上』では、「家族の協力」の割合が最も高くなっている。

(3) 女性が会長・役職を引き受けやすくするために必要なこと

女性が自治会やPTAなど地域の団体の役職を引き受けやすくするために必要なことは、「活動を参加しやすい時間帯に変更する」の割合が最も高く4割を超えているが、「会長や役職には男性が就任するという慣習・意識を改革する」、「保育の施設・サービスや、高齢者や病人の施設・介護サービスを充実する」、「家事・育児・介護等の負担を家族で分担する」などの意見も約4割となっていることから、女性が役職を引き受けやすくするためには、環境整備と意識改革が必要とされている。

(4) 女性の役職登用を進めるために必要な行政施策

女性が自治会やPTA等地域の団体の女性の役職登用を進めるために行政が行う施策は、「女性が役職登用（参加）しやすい環境整備」とする意見が多く、次に「家事・介護・育児等のサービスの充実」、「会社や家族の協力」など環境の改善を求める意見が挙げられた。また、その他には「慣習・意識の改革」、「現役女性のPR」、「人材育成」など女性自身や周りの人々の意識改革を求める施策の必要性も挙げられている。一方、特に性別を意識しなくても良いのではないかという自由意見もあった。

2. 企業での女性登用について

(1) 現在または過去の管理職や役職の就任状況

現在または過去に働いていた職業の業種は、「製造業」が最も高く、次いで「医療、福祉」、

「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業・小売業」の順となっている。

管理職や役職の就任状況については、「ついていた」は30.7%で、「ついでなかった」は62.2%となっている。「ついていた」管理職や役職については、「経営者あるいは役員相当職」が約3割、「係長相当職」、「課長相当職」が約2割となっている。性別では、役職についていた割合は、男性が46.7%、女性が19.1%と約28ポイントの差がある。

管理職や役職に就任して感じているまたは感じたことは、就任して『よかったと思う』が7割を超えており、その理由としては、「やりがいが増えた」が50.8%、「人間的に成長した」が44.7%となっている。一方、『後悔している』は2割に満たないが、その理由として「責任が増え、精神的負担が増した」が83.5%と高く、「仕事量が増し長時間労働になった」が42.9%と続いている。

企業等の管理職や役職への就任意向については、「役職につかなくてよい（つかなくてよかった）」が約5割、「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）」と合わせた『つかなくてよい（つかなくてよかった）』は61.3%となっている。一方、「管理職以上につきたい（つきたかった）」は19.1%となっている。性別では、「管理職以上につきたい（つきたかった）」は男性が36.0%、女性が6.5%で、企業等の管理職や役職への就任意向は男女間で大きく差がある。また、管理職や役職へ就任したくない理由として、「責任が増え、精神的負担が増えるから」が約6割、「家庭との両立が難しくなるから」が約4割となっており、性別では、「家庭との両立が難しくなるから」は、女性が46.8%に対して、男性が13.9%と男女間で差が大きい。

（2）女性管理職の登用状況

働いている（働いていた）企業等で女性を積極的に管理職に登用しているかについては、「登用している」が44.9%、「登用していない」が40.9%とほぼ同じ割合となっている。性別では、「登用している」との回答は、女性が49.6%に対して男性は38.3%と約10ポイント差がある。また、女性の「20～29歳」では、登用していると回答した割合が63.6%と高く、年齢層が高くなるにつれ割合が低くなっている。現在または過去に働いていた業種では、「医療、福祉」で78.5%が登用していると回答している。

女性を積極的に管理職に登用するにあたり、阻害しているものについては、「女性がつく職種が限定されているから」が約3割となっており、また「女性を正當に評価する風土に欠けているから」、「経営層が女性の登用に積極的でないから」、「企業に占める女性の割合が少ないから」などもそれぞれ約2割程度となっている。性別では、男性は「女性がつく職種が限定されているから」とした割合が最も高く、女性は「女性を正當に評価する風土に欠けているから」の割合が最も高く、男女間で相違が見られる。

(3) 女性管理職登用のために必要なこと

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については、「判断力・決断力・折衝力等」が47.1%と割合が最も高く、「女性の職業意識や責任感」、「部下を育成・指導する力」、「職種に関する専門的知識」が3割台と続く。また、性別、年齢別でも「判断力・決断力・折衝力等」が必要だとする割合が最も高くなっている。

企業側に必要なことについては、「育児や介護等の理由により退職しなくて済む環境整備」が約6割を占め、「会社全体の意識改革」、「昇進・昇格・人事評価の明確化」が3割台と続いている。また、性別、年齢別、職業別にみても「育児や介護等の理由により退職しなくて済む環境整備」の割合が最も高いことから、企業側に一番必要なことであるとうかがえる。

女性管理職登用の促進のために必要な行政施策については、「企業経営者の意識改革」が58.4%と割合が最も高く、「女性の意識改革」、「女性リーダーの養成」が3割台、「女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発」、「女性を積極的に登用している会社を評価するしくみの制度化」が2割台と続いている。性別、年齢別にみても、「企業経営者の意識改革」の割合が最も高く、職業別でも、「会社経営者、役員」、「学生」を除き、「企業経営者の意識改革」の割合が最も高い。また、企業側と言える「会社経営者、役員」では、わずかに「女性の意識改革」の割合が最も高く46.3%であるが、「企業経営者の意識改革」の割合も45.1%と高いことから、必要な行政施策として「企業経営者の意識改革」が求められている。