

男女共同参画にかかるアンケートの結果について

平成30年6月に奈良県男女共同参画県民会議委員45名を対象に「男女共同参画変わったこと変わらなかったこと」のアンケートを実施し、その結果を下記のとおりとりまとめました。

質問（1）あなたの所属する団体等において、男女共同参画の視点から、取組または環境等で変わったことは何でしょうか。

<p>1 【カーリヌカト奈良県連盟】</p> <p>・Stop the Violenceの中のVoices Against Violenceキャンペーンに2016年4月から取り組み、昨年は奈良県連盟においても指導者向け研修会が行われ、ようやくこれからスカウトも本格的に取り組み態勢が整ってきた。 趣旨のとおり、十分な配慮が求められるテーマゆえに伝えることのむずかしさを感じる。</p>	<p>9 【奈良県生活協同組合連合会】</p> <p>・自らロールモデルとなり、定期的に女子会を開き、ざくばらんに交流する機会を作っている。 ・今年度から、無店舗の副支店長に1名、店舗の副店長に2名女性を登用。 ・無店舗や店舗の現場で働く職員が圧倒的に多い組織なので、女性職員が働き続けるには、非常にハードルが高い。妊娠・出産・育児などで長期休暇を取り、復職する際に配慮する。 ・協賛先に配慮する。</p>
<p>2 【国際リポジット奈良】</p> <p>・継続プログラムとして毎年実施している奉仕事業の中でも特に、奈良県下高等学校の女子学生の奨学金を支援する、「希望の架け橋奨学金」では過去12年間で26名に進学の入学金として奨学金を支援した。 ・経済的困難を乗り越えて将来の夢の実現にチャレンジする有望な女性を応援する事業として「夢を生きる賞」も、継続して応募者を募っている。</p>	<p>10 【奈良県地域婦人団体連絡協議会】</p> <p>・役員選出等「世間体」にとられることが多いが、活動を通じ、お互いが尊重し、認め合って生き生きとした組織づくりこそ住みよい地域社会づくりであることを確認させられた。 ・地元の市町村で色々な活躍をしている会員が多い。 ・総会・講演会で外部講師を依頼してきたが会員の中で色々な活躍、活動している人が担当できるようになった。</p>
<p>3 【大学女性協会奈良支部】</p> <p>・10年前の「女性の社会進出に関する意識調査（国際比較）」（女子大学生、大学院生（共に留学生を含む）計500名）によると①かなりの学生がイクスパートとして定年まで働きたいが、育児への負担から将来への展望が具体的に開けない。②留学生は管理職希望が多い等の結果を得た。現在もこの結果に変化はないのではないか。少子高齢化が進む現在、必然的に制度改革が進まなくてはならない。また女性自身の意識の改革が必要。</p>	<p>11 【奈良県中小企業団体中央会】</p> <p>・各種委員会等への女性委員の就任が進んでいる。</p>
<p>4 【奈良いのちの電話協会】</p> <p>・関連する悩みを持ち、訴えてこられる方々の思いを少しずつでも理解・共有できる方向に近づけた。</p>	<p>12 【奈良県農村生活研究グループ協議会】</p> <p>・各地域に広がる農村料理の掘り起しをおこない、レシピ集などとりまとめできた。それらを一般の方にイベントで振る舞うことで、各グループ員が各地域における農村料理の重要性を再認識し、地域農業における女性としての役割を果たしていると自負している。 ・協議会の役員会などで各地域の女性同士で話すことで、視野が広がり、自分の参加する会議などでそれぞれが意見を言えるようになっていく。 ・協議会には若手のグループ員がほとんどいない。</p>
<p>5 【奈良NPOセンター】</p> <p>・2001年設立当初より当センターでは、男女の性差の問題はあく個人個人の能力と生き方・考え方で、それぞれが気付いた社会的課題の解決に取り組んできたが、NPO団体や市民活動団体のこの10年間の変化といえは、活動に関わる男女の割合が、比較的女性の多い時代から男性の参加が徐々に増した。いままさに、男女共同参画社会を牽引しているジャンルと言えると思う。</p>	<p>13 【奈良県病院協会】</p> <p>・年2回開催する研修会に年々女性の参加者が増えている傾向にある。</p>
<p>6 【奈良県経済産業協会】</p> <p>・平成22年から実施している女性リーダー研修、平成23年から実施している女性リーダー懇話会では、主任・係長・課長等の役職の参加が増えている。 ・企業の女性活躍推進の取組が進んでいることが伺える。</p>	<p>14 【奈良県婦人教育推進会】</p> <p>・地元の市町村で色々な活躍をしている役員が多い。 ・総会・講演会で外部講師を依頼していたが会員の中で色々な活躍、活動している人が担当できるようになった。</p>
<p>7 【奈良県医師会】</p> <p>・女性会員が、年々増加している。</p>	<p>15 【奈良県保育協議会】</p> <p>・核家族の増加に伴い子育てに悩む保護者が年々増えている。 ・周りに相談する相手がいらない保護者が多い。保育士は身近に相談できる存在として必要であり、保護者支援の研修会を取り入れている。 ・一人親や虐待、貧困家庭も増加しているため、関係機関と連絡を密に取らながら子どもを見守っている。</p>
<p>8 【奈良県看護協会】</p> <p>・看護現場では、まだまだ少数の男性看護職の交流を図り、男性看護師としての特性を活かし、やりがいを持って職務に取り組めるよう「男性看護師交流会」を開催し就業促進を図っている。</p>	<p>16 【奈良県ボランティア連絡協議会】</p> <p>・定年退職後の男性ボランティアによる活動団体が増えた。 （おもちや病院、里山保全、環境教育、歴史、観光ガイド、自主防災などは男性が多い。）</p>

<p>17 【奈良県銀行協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、金融機関でも女性の支店長が誕生しており、徐々にではあるが、共同参画社会が実現していると考える。 	<p>25 【奈良県民生児童委員連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県内民生児童委員の男女比については平成25年より更に女性委員の占める割合が増え、各単位民思協での役職者の女性が増えつつあるものの、各市郡役職者の理事は、男性理事が4分の3を占めている。
<p>18 【奈良県建設業協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度の報告時に女性管理職の設置を目標に掲げているが、平成28年度に女性管理職（課長）の発令を行っている。 ・女子職員の採用を積極的にを行っている。 	<p>26 【奈良県立医科大学女性研究者支援センター】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学医学科の女性教員が増加。（本センター設立(H23)前、医学科の女性教員割合11.2%→H30 16.9%） ・本学医学科教員の女性上位職（講師以上）が増加。（本センター設立前医学科の女性上位職割合6.2%→H30 12.4%） ・本学における女性の学位(医学博士)取得者が増加。（本センター設立前学位取得者における女性の割合9.4%→H30 31.3%）
<p>19 【奈良県歯科医師会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・歯科衛生士専門学校の校長兼奈良県歯科医師会理事におそらく初めて、女性の歯科医師が就任した。 ・女性の視点で今まで男性理事が気付かなかった事に対して、アドバイスしてもらっている。 	<p>27 【奈良県老人福祉施設協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各施設内での女性の役職者が増えたように感じる。 ・当協議会内での女性役員が増えた。 ・会議での女性の発言力が大きくなったと感じる。
<p>20 【奈良県社会福祉協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当会においては、出産後も働き続ける環境が整えられるとともに、女性管理職も増加傾向。 ・研修制度の充実や育児・介護休暇等法定休暇の取得促進、復職・継続勤務支援に取り組み事業所が増加し、福祉分野では、男女ともに働き続けられる環境が整いつつある。 	<p>28 【奈良弁護士会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・奈良弁護士会では役員・執行部にもと女性が多く参加しており、その状況に変わりはない。一方、養育費の算定について裁判所の運用が変わらず、養育費が低廉な状況にも変わりが無い。 ・そもそも弁護士になる女性が減少していることは少々気がかり。
<p>21 【奈良県食生活改善推進員連絡協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食生活推進員になるための養成講座に男性が受講、男性会員として日本食生活協会より認められた。 	<p>29 【奈良労働局雇用環境・均等室】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度に、管理職が「イクボス宣言」を行い、職員にワーク・ライフ・バランスや部下の育児・介護を応援することを呼びかける取組みを行った。
<p>22 【奈良県身体障害者福祉協会連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・以前と比べて、女性の役員が少し増えた。 	<p>30 【21世紀職業財団関西事務所】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護に限定しない短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入。 ・男女とも役職名をつけず「さん」付けで呼び合うようになった。（会長以下全員）
<p>23 【奈良県信用金庫協会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・融資業務については男性がほとんどであったが、女性の融資役席も増えてきており、研修への参加も増えてきている。 	<p>31 【日本労働組合総連合会奈良県連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会長職が女性になった。 ・機関会議役員に女性を選出するようになった。議決権のない特別枠ではなく選出している。 ・関連組合（大企業）の例だが、2008年ワークライフバランスに取り組んでいたが、2015年からはLGBTの問題をとりあげ、ダイバーシティ推進室ができた。
<p>24 【奈良県退職女教師の会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年1回男女共同参画の講演会を定期的に行っている。 ・各支部への深まりは少ないようであるが、全員が個々の家庭で実践している。 	<p>32 【部落解放同盟奈良県連合会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に学習する体制をつくらせてきた。2017.3月 男女平等社会推進本部の設置。2017.6月 幹部研修「男女平等社会実現にむけたとりくみ」2017.9月 全体会議と学習会「ジェンダーって何」2017.11月 相談窓口設置のための学習会「性による人権侵害のない組織づくりのために」2018.2月 連合奈良の会長から、組織のトピックに立つ事の意義と重要性を講演。本年も4回の学習会実施。 ・決定できる場所に女性が1/3 参画できるように近付いてきた。・全体会議の中で発言できる女性が少しずつ増えてきた。 ・ジェンダーって何か、ハラスメントって何か気付けられた人もできた。

質問（２） 地域社会全体において男女共同参画の視点から、進んだこと、また進まなかったことは何ですか。また、これからさらに男女共同参画を進めるためには何が必要だと思いますか。

カテゴリー分類	進んだこと	あまり進まなかったこと
地域等での変化	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会全体では、女性活躍について昔に比べれば理解がすすんだ ・組織が活性化した ・シニア男性のボランティア参加が増えていること ・NPO活動や自治会活動に、女性が少数ながら積極的に参加・活動している 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性中心のボランティア団体は少しずつ増えているが、全体的にみると各グループでの男性の数は少ない ・PTAを除いた地域活動や職場において、女性が指導的立場や役割を担うことに関しては、進展のスピードが遅いと感じる
女性の企業・社会での活躍	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が活躍している企業を紹介したりリーフレット等が見受けられる ・女性の社会進出が徐々に進んできている ・女性の参画が見受けられる職種が増えた ・イキイキと動く女性が増えた ・女性の就業率が高くなり、子育て世代の共働き世帯が増えた ・電車、バス、運転手等、男性の仕事と言われていた分野への女性の進出 ・政府の方針、女性活躍推進法の施行等を背景に、女性活躍推進に積極的に取り組む企業が増えた 	<ul style="list-style-type: none"> ・働く女性を応援する子供を預ける施設の費用、保育所の整備、子育て中の家庭を支援する社会のシステムが整っていない ・公的機関、一般企業の役員、管理職に三分の一程度の女性がいるべきではないでしょうか ・男性に比較して処遇が低いように感じられる ・産休の復職時などの周囲の理解や協力 ・助けてくれる人が周りにいないと働き続けること事態が難しいことは、何も変わっていない
女性の管理職登用	<ul style="list-style-type: none"> ・社会や職場での女性の管理職登用が増えている（３人複数回答） ・教職員も女性の校長・教頭は以前よりも増えた ・無理やりでも女性の管理職を増やしたこと ・市役所に女性の管理職者が少数で見受けられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員が増えること ・女性の敵は女性であるように思う。女性が管理職に登用される事で、色々いわれる事も多く、希望する人もなかなか増えていかないので、会社に対する女性役員や女性管理職の占める割合が諸外国に比べ低い
働き方の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・男性保育士が働きやすい環境づくり ・よりよい生活の為、社会進出や困難に負けない意欲と勇気のある女性が増えていると感じる ・ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革の必要性について、社会が認識した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き続けられる職場環境づくり
男性の育児家事参画	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員についても帰宅時間が早くなっており、家事・育児への男性の参加も見られるようになってきている ・親子の料理教室・男性料理教室・高齢期の料理教室等での“お隣さんからお向かいさん！”地域に広げる活動 ・男女がともに子供を育て、仕事をするというのが一般的になりつつある ・特に若い層において育児・家事を分担する男性、いわゆる「イクメン」が増えた 	<ul style="list-style-type: none"> ・家事・育児への参加機会は増えているものの、実施主体は女性のままで、あまり変わっていない ・男性の育児・介護等への参画（複数回答） ・男性の育児取得
固定的性別役割分担等の意識	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもや若い人たちは、「おとこ」「おんな」という（固定的な）意識がない ・男性が外で働き、女性が家を守るという固定観念も無くなりはしていないが、若い人の中では薄れている ・何事も順番制でこなされ主義で、共に協力する姿勢が大に変わった ・ハラスメントについての認知度の向上等を背景に、ハラスメントの問題が顕在化してきた 	<ul style="list-style-type: none"> ・まだまだ男性優位の意識が強く感じられる ・「神事であること」を理由として女性の参加を認めない ・固定的な性別役割分担意識の払拭 ・年齢的、地域性で、考え方に多少の差異がある ・奈良県においては、真の意識改革ができなかったし、文化的に難しいと感じる

カテゴリ分類	これからさらに男女共同参画を進めるために必要なこと
男女共同参画の意識改革	<ul style="list-style-type: none"> ・あまり進んでは感じていない ・いつも意識を持ち続けること ・男女格差や性差別の問題に向き合い取り組んでいる団体がまだある。社会がその現状を知り理解するための情報提供など必要 ・家庭や職場等、身近なところからの理解や協力、意識の改革が必要ではないか ・男女共に理解を深め、実践していく事 ・地域社会の動向に目を向けて、「井の中の蛙」にならない事。世間を支え、構成しているのは私たちひとりひとりであることを自覚する。 ・固定観念の払拭のためには、講座やセミナーを実施し、「学べる環境」の大切 ・地域全体での地道な取り組みが必要 ・人権に関する意識を高めるため人権感覚の育成を生涯教育に取り込み、学校、地域社会、職場で啓蒙活動を続けることが重要 ・今私は何が出来るか考える ・女性が被害者、男性が加害者となる場合が高いセクハラや家庭内暴力に関しては、社会全体で防止に取り組むこと ・相談できる場があること。発言できる場や周囲の雰囲気を整えることが必要
女性の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のロールモデルの紹介等あれば、職域拡大につながると思われる ・管理者を含め、周囲の理解や協力がさらに必要になってきている ・看護職離職と県内への定着 ・女性管理職員の登用に当たっては、職員の何パーセントなどと数値（割合）に拘るのではなく、純粋に能力主義とする ・女性が理事になるためには、女性に各種委員になってもらう必要がある ・顧客、家庭・家族、上司・部下を含めた周囲環境の理解度（複数回答） ・男性だけではなく、女性の意識改革も重要 ・女性が働きやすい職場は男性も働きやすい職場であることは言うまでもなく、就職活動の学生が企業を選ぶ際の判断基準も女性活躍支援が充実している企業だが、一番重要なのは、組織トップの意識と発信 ・国や社会で役職者枠を作るのではなく、女性の特性を活かせる風土づくり ・子育て支援 ・女性の能力開発と能力向上 ・多様な分野において、女性管理職やリーダー等、身近なロールモデルを増やす ・女性社員に重要な仕事を与え、育成する役割を担う男性管理職の意識改革
男性の育児家事等参画	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児・介護等への参画の意識を変える取り組み（2件 複数回答） ・多様な分野において、女性管理職やリーダー等、身近なロールモデルを増やす ・男性をボランティア活動に誘う環境づくり ・共働きでWLBをうまく両立させるために工夫されていることの紹介 ・職場での男性の長時間労働解消 ・何でも話し合える体制（トップ）になると男女共同参画の取組が進む
働き方・生き方	<ul style="list-style-type: none"> ・女性、男性という意識より一人の社会人として如何に役割を果たせるかを考える機構作りが重要 ・女性自身が生き方への意識を高める ・男女を超えた一人の人として、社会の一員としての生き方、考え方 ・厳しい競争社会の中で、少し視点を変えて、スローライフが中心的な生き方になっていくよう意識改革が必要ではないかと思う ・管理職の意識改革や男性中心社会からの脱却 ・視野を外にむけ世界の事も知る ・保護者が安心して就労できる環境づくり ・男女だけに限らず、個性や個々の価値観を活かし、その能力に応じた形で進められること ・公的機関がまず制度改革を進める ・晩婚化等は、子どもを産み育てることの難しい労働現場・社会状況に起因していると思う ・両立支援の方向転換（仕事免除型支援から仕事支援へ）