

## 〈女性の活躍について〉

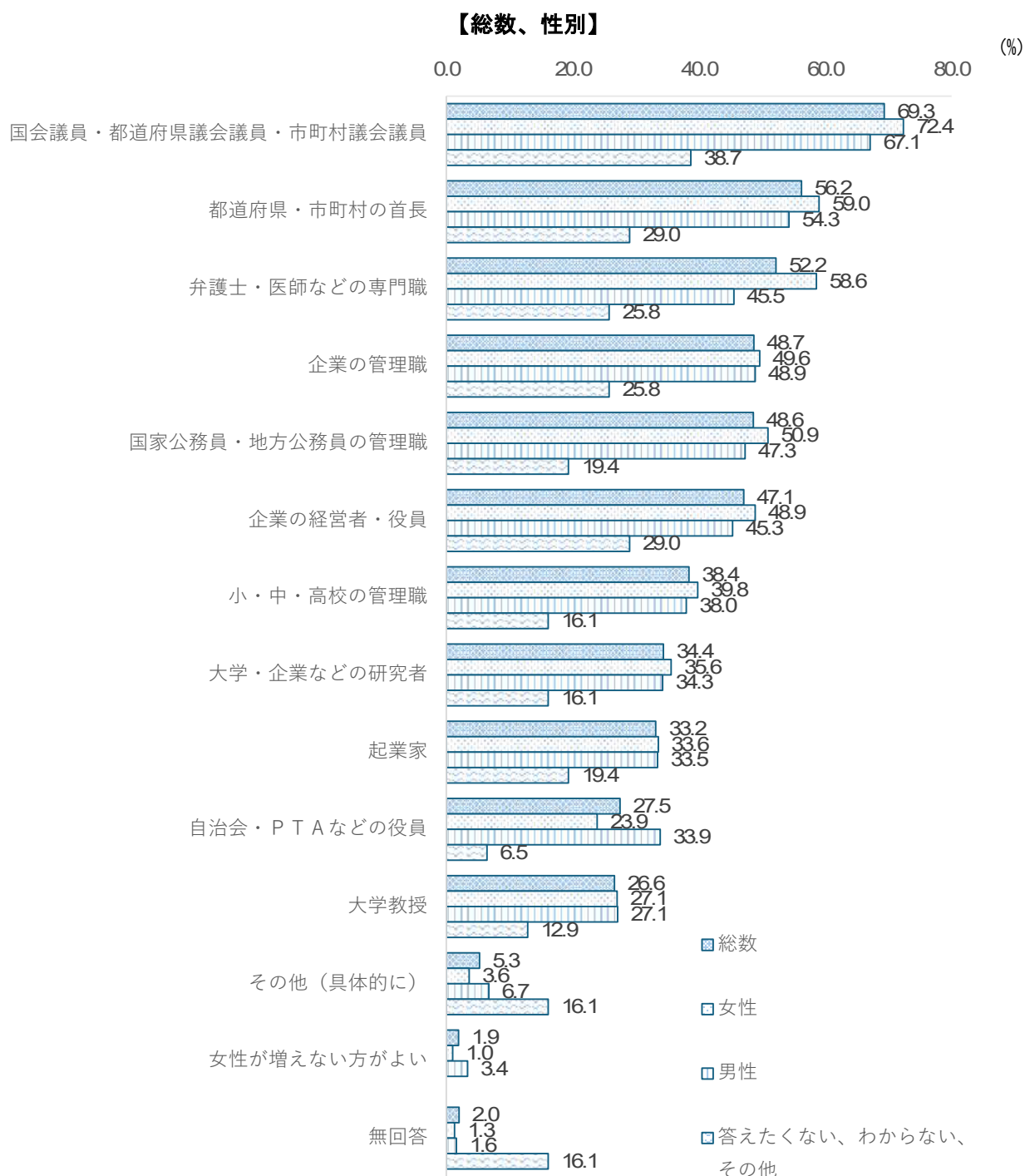
### 4 女性が増える方がよいと思う職業や役職

「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」と回答した人の割合が69.3%と最も高く、次いで「都道府県・市町村の首長」(56.2%)、「弁護士・医師などの専門職」(52.2%)の順となっている。

#### 【性別】

性別に見ると、「弁護士・医師などの専門職」と回答した人の割合は男性より女性の方が高く、「自治会・PTAなどの役員」と回答した人の割合は女性より男性の方が高くなっている。

図4-1 女性が増える方がよいと思う職業や役職



## 5 女性が職業を持つことについて

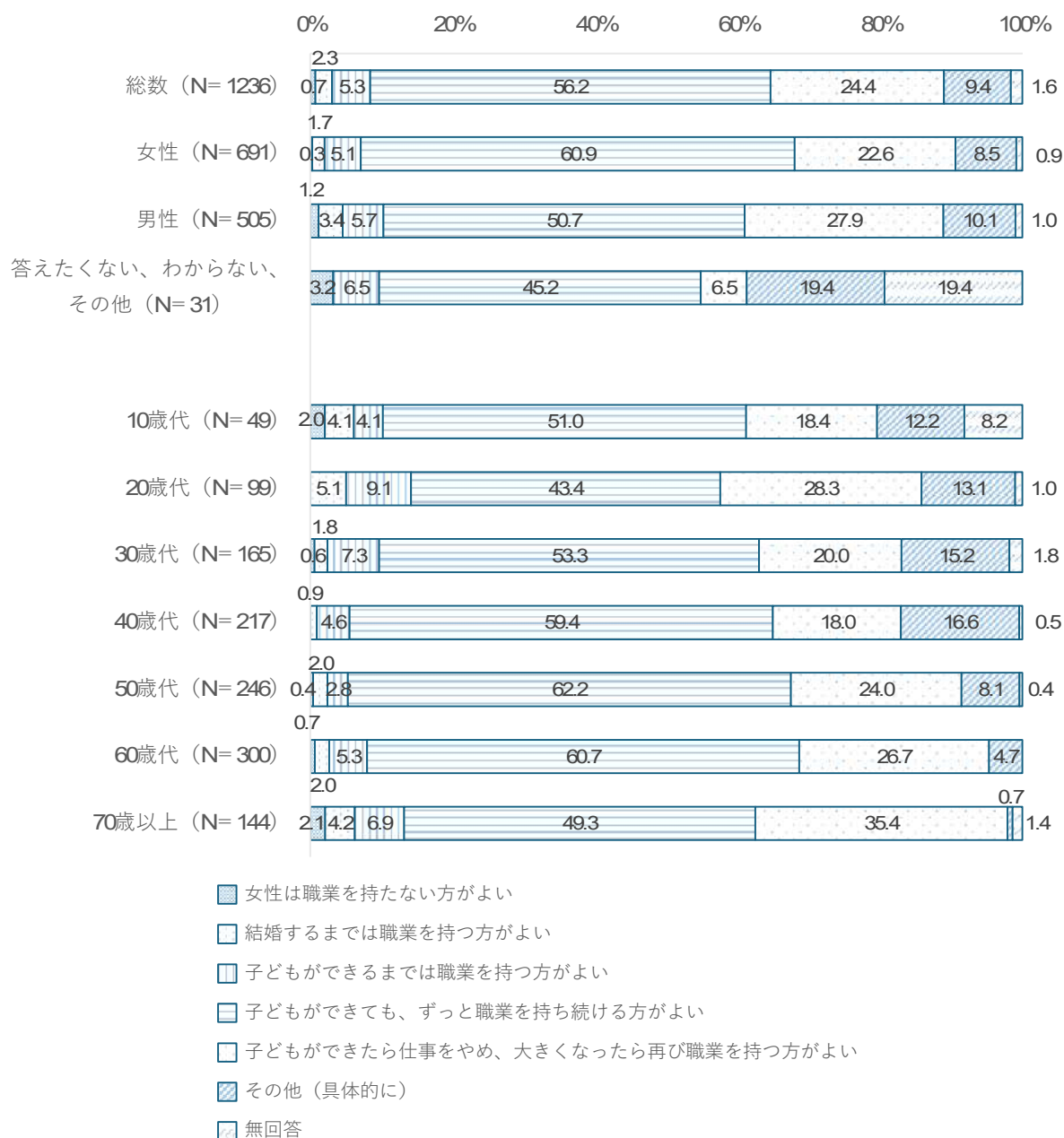
「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合が56.2%と最も高く、次いで「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」(24.4%)、「子どもができるまでは職業を持つ方がよい」(5.3%)の順となっている。

### 【性・年齢別】

性別に見ると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は男性より女性の方が高く、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人の割合は女性より男性の方が高くなっている。

年齢別に見ると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は、50歳代が62.2%と他の年齢層と比べ最も高くなっている。

図5-1 女性が職業を持つことについて  
【総数、性別、年齢別】

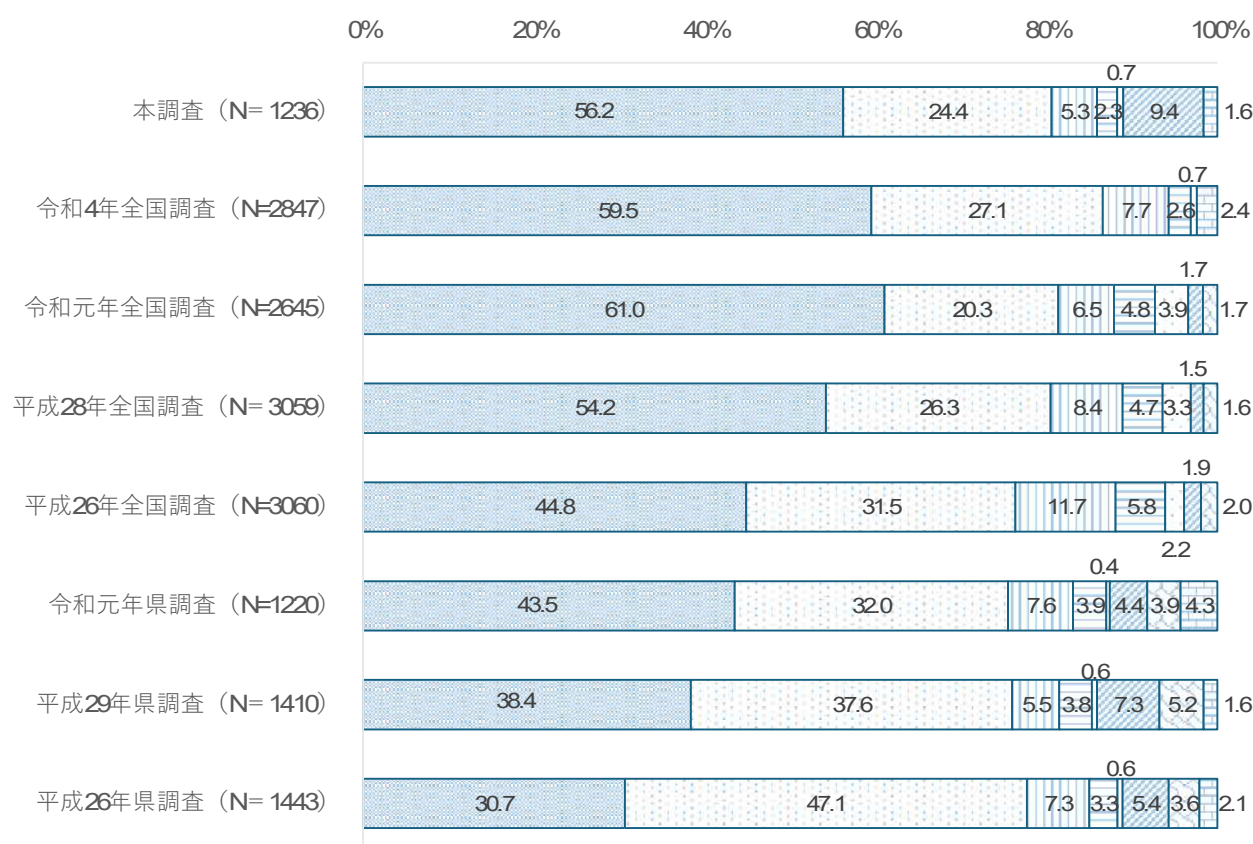


【他調査との比較】

令和4年全国調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」、「子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と回答した人の割合はいずれも低くなっている。また、過去の県調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は高くなっている。

なお、「わからない」については、本調査・令和4年全国調査では項目がなかった。

図5-2 女性が職業を持つことについて  
【他調査との比較】



- 子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい
- 子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
- 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- 女性は職業を持たない方がよい
- その他（具体的に）
- わからない
- 無回答

## 6 男性が職業を持つことについて

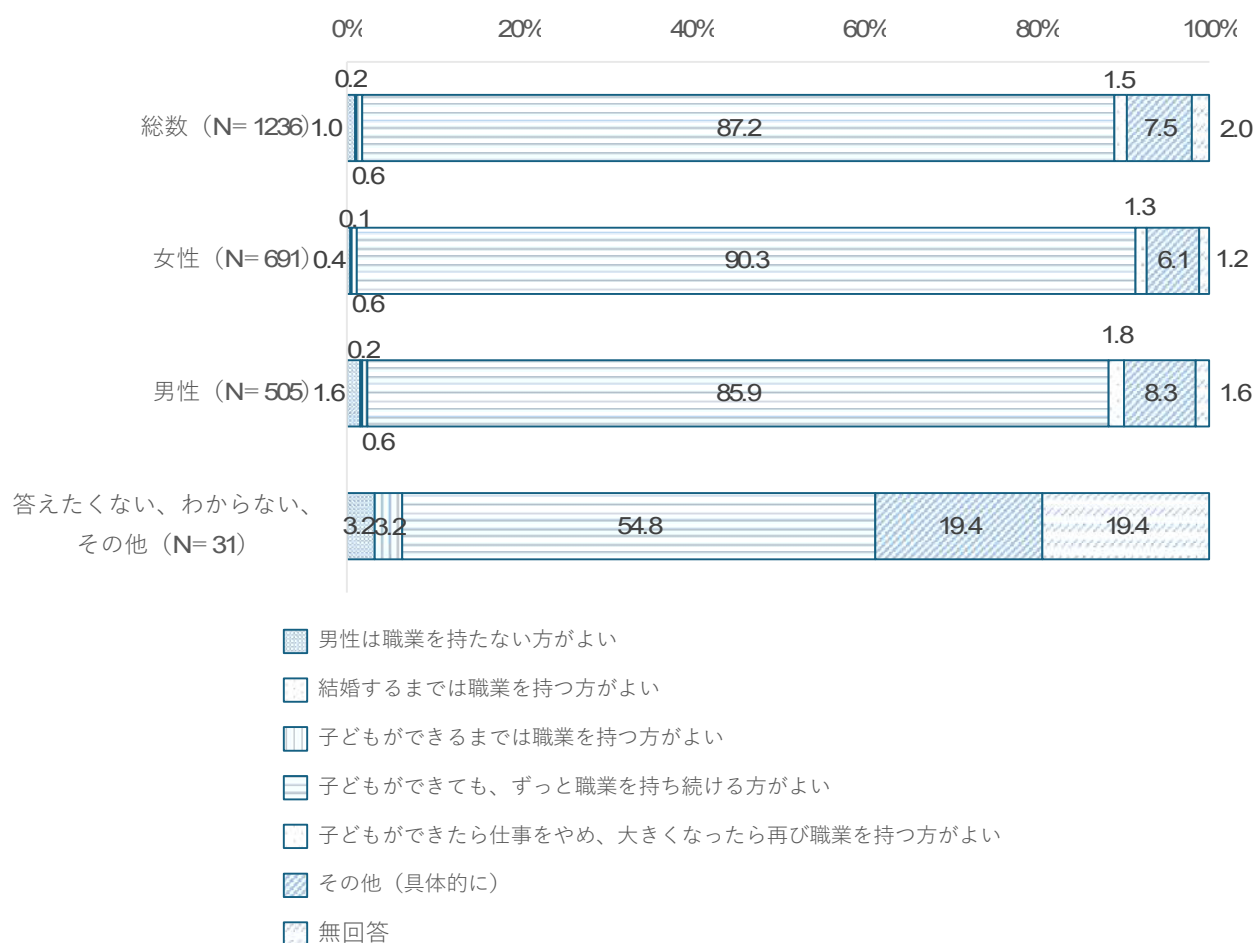
「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は、87.2%となっている。

### 【性別】

性別に見ると、「子どもができて、ずっと職業を持ち続ける方がよい」と回答した人の割合は、男性より女性の方が高くなっている。

図6-1 男性が職業を持つことについて

【総数、性別】



## 7 管理職以上に昇進することについて

「責任が重くなる」と回答した人の割合が74.5%と最も高く、次いで「賃金が上がる」が61.8%、「能力が認められた結果である」が51.5%の順となっている。

### 【性・年齢別】

性別に見ると、「能力が認められた結果である」、「仕事と家庭の両立が困難になる」、「やりがいのある仕事ができる」と回答した人の割合は、男性より女性の方が高くなっている。一方、「やるべき仕事が増える」、「自分自身で決められる事柄が多くなる」と回答した人の割合は、女性より男性の方が高くなっている。

年齢別に見ると、すべての年代で「責任が重くなる」と回答した人の割合が最も高くなっている。

図7-1 管理職以上に昇進することについて

【総数、性別】

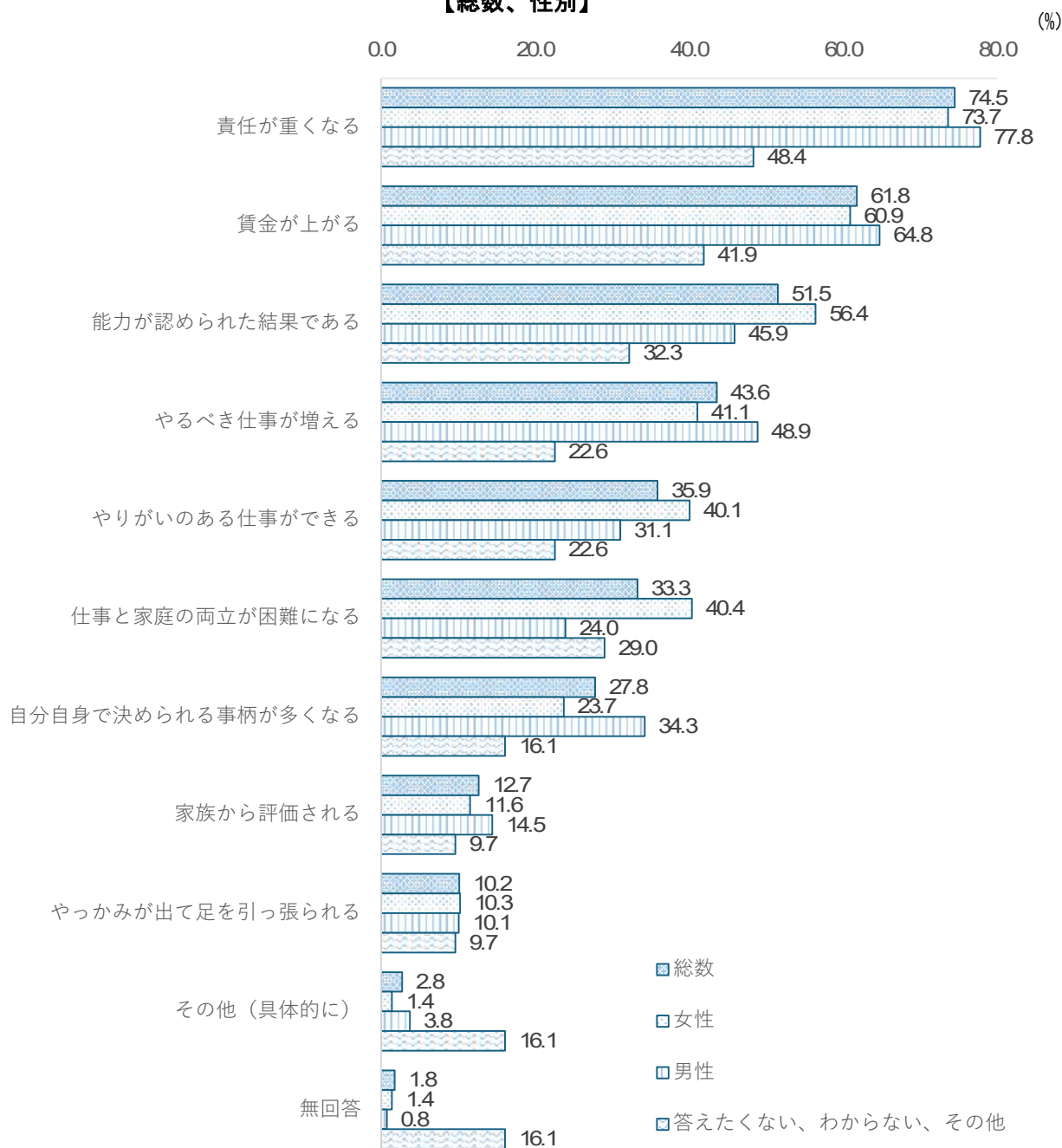
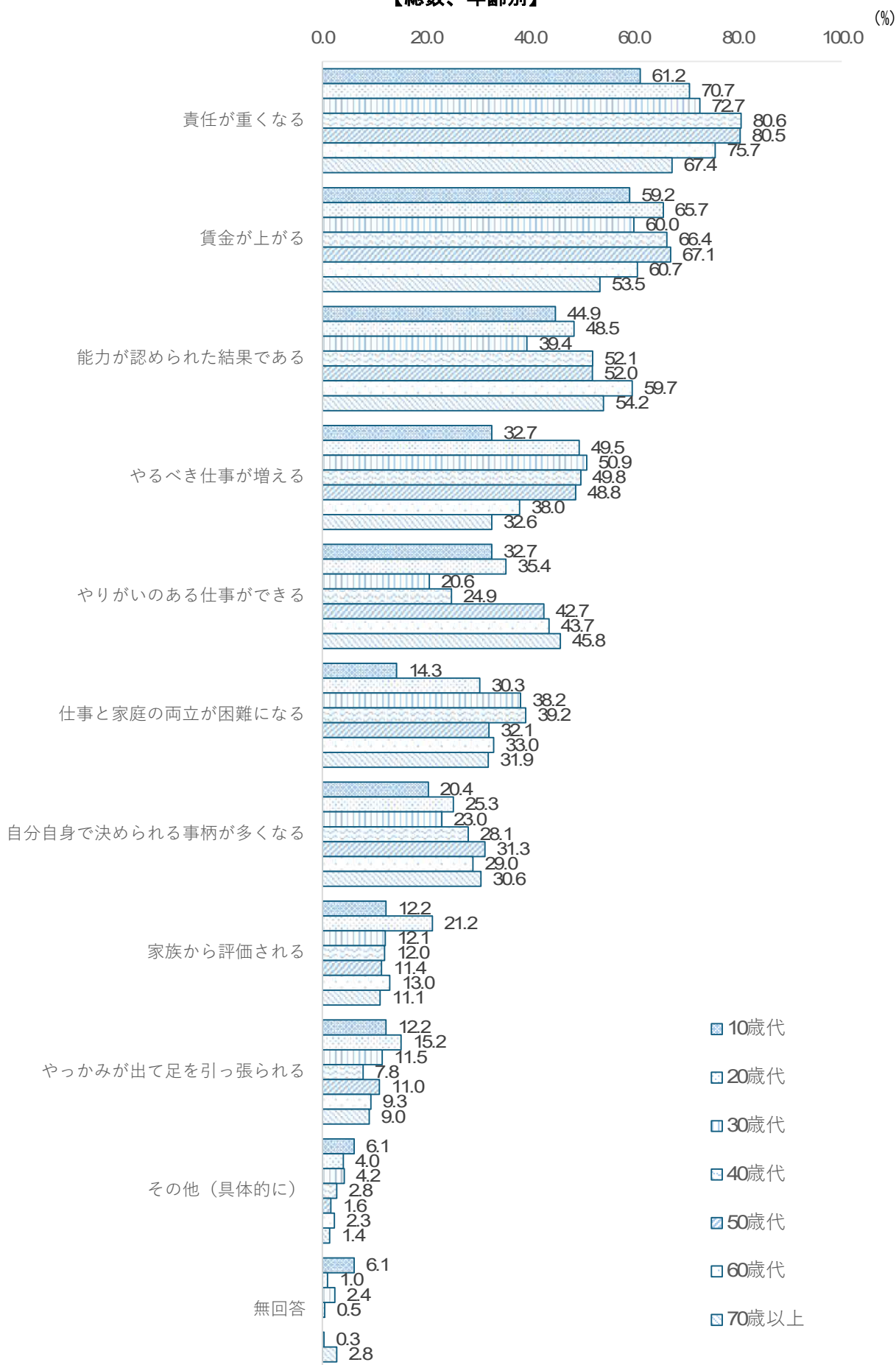




図7-1 管理職以上に昇進することについて

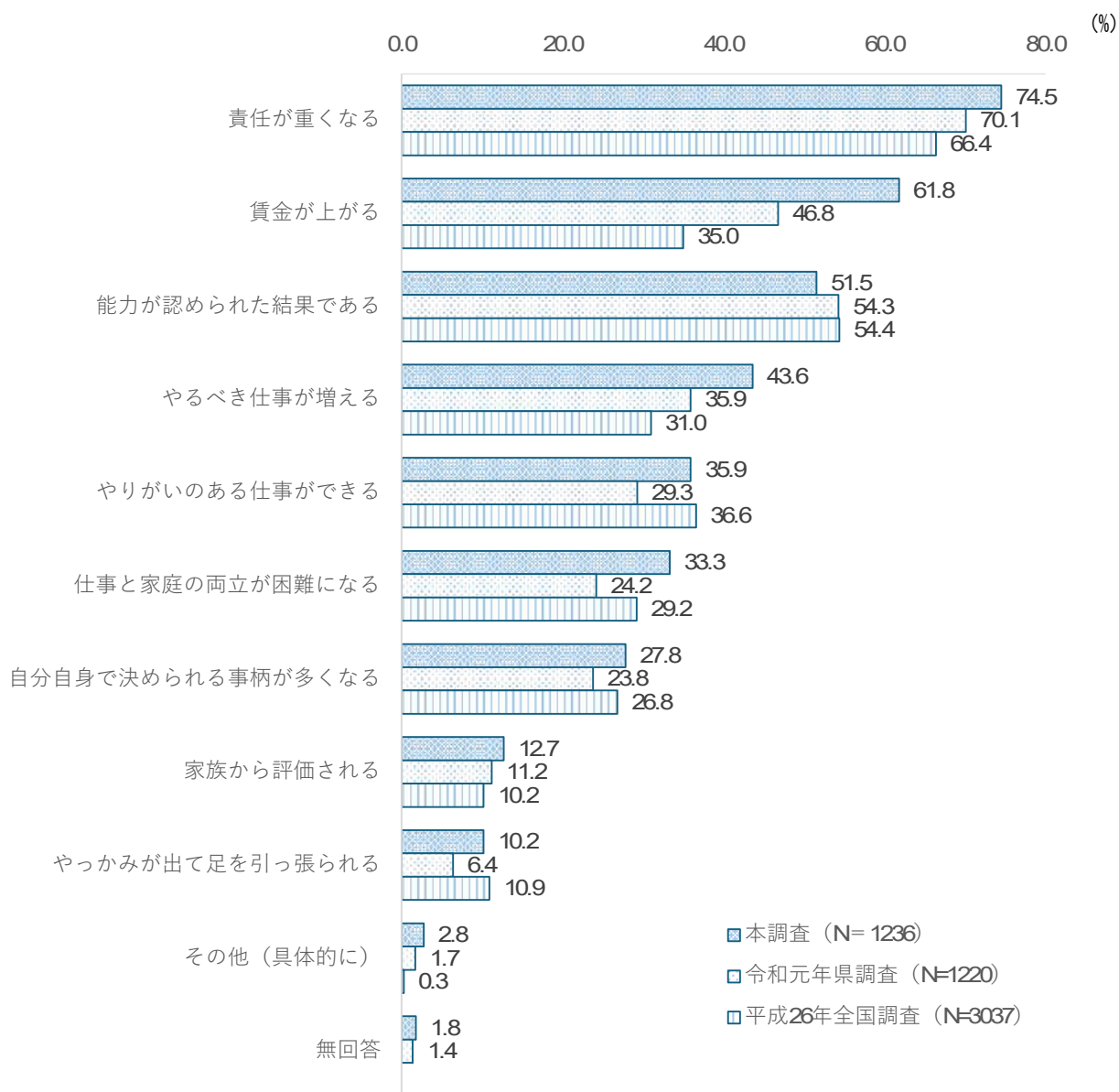
【総数、年齢別】



## 【他調査との比較】

令和元年県調査と比較すると、「賃金が上がる」、「やるべき仕事が増える」、「やりがいのある仕事ができる」、「仕事と家庭の両立が困難になる」と回答した人の割合は増えている。

図7-3 管理職以上に昇進することについて  
【他調査との比較】



## 8 育児や介護、家事などにより女性の活躍が進まない要因

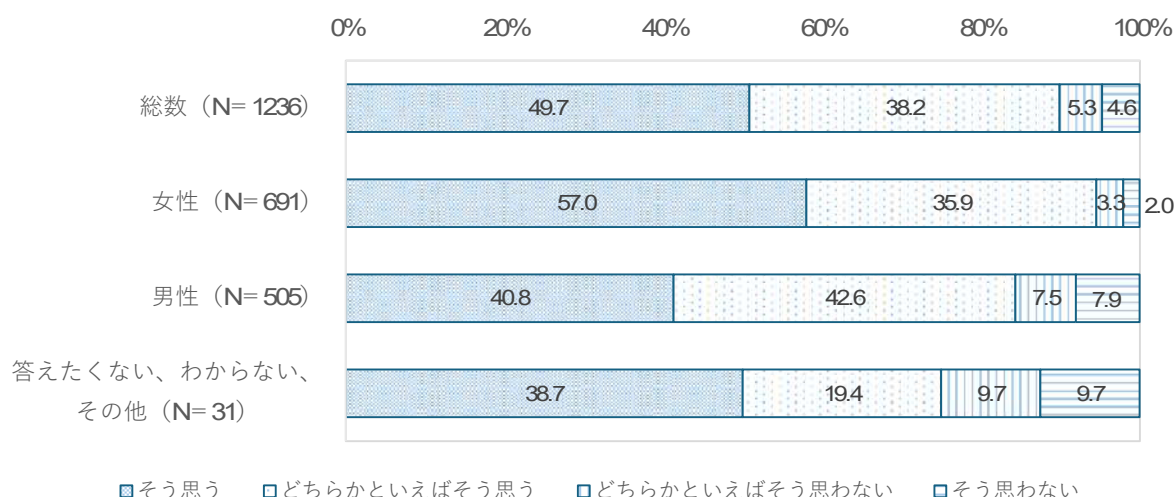
「育児や介護、家事などに女性の方が多くの時間を費やしていることが、働く場における女性の活躍が進まない要因の一つ」という意見について尋ねたところ、「そう思う」と回答した人の割合が49.7%と最も高くなっている。また、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合算した人の割合は87.9%となっている。

### 【性別】

性別に見ると、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」を合算した割合は、男性より女性の方が高くなっている。

図8 育児や介護、家事などにより女性の活躍が進まない要因

【総数、性別】





## 9 女性活躍推進の取組に関する情報

### 「特に必要な情報」

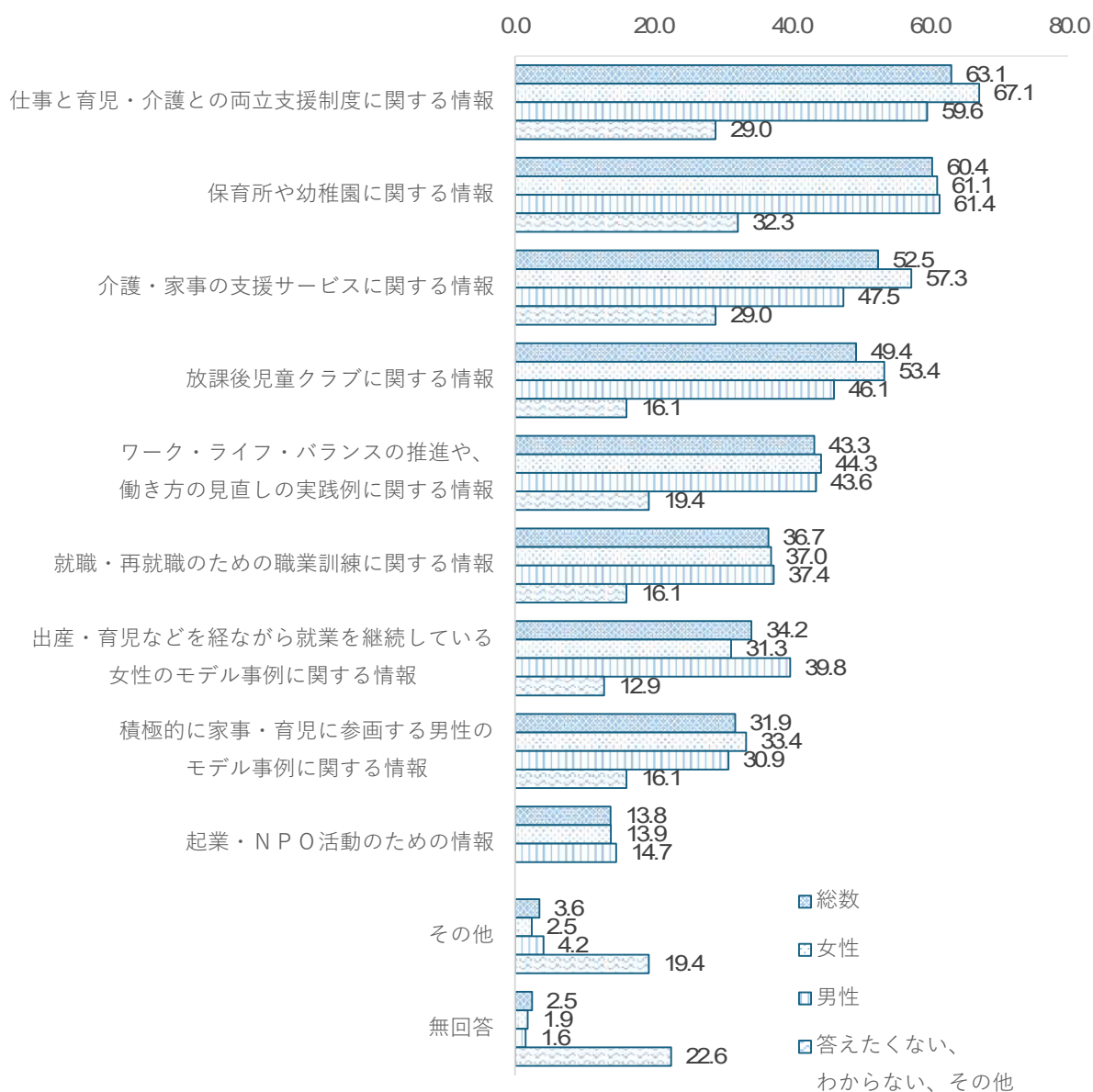
「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」と回答した人の割合が63.1%と最も高く、次いで「保育所や幼稚園に関する情報」(60.4%)、「介護、家事の支援サービスに関する情報」(52.5%)、の順となっている。

### 【性別】

性別に見ると、「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報」、「介護、家事の支援サービスに関する情報」、「放課後児童クラブに関する情報」と回答した人の割合は、男性より女性の方が高くなっている。一方で、「出産・育児などを経ながら就業を継続している女性のモデル事例に関する情報」と回答した人の割合は、女性より男性が高くなっている。

図9-1 女性活躍推進の取組に関する情報

【総数、性別】



### 「情報入手の際に利用する媒体」

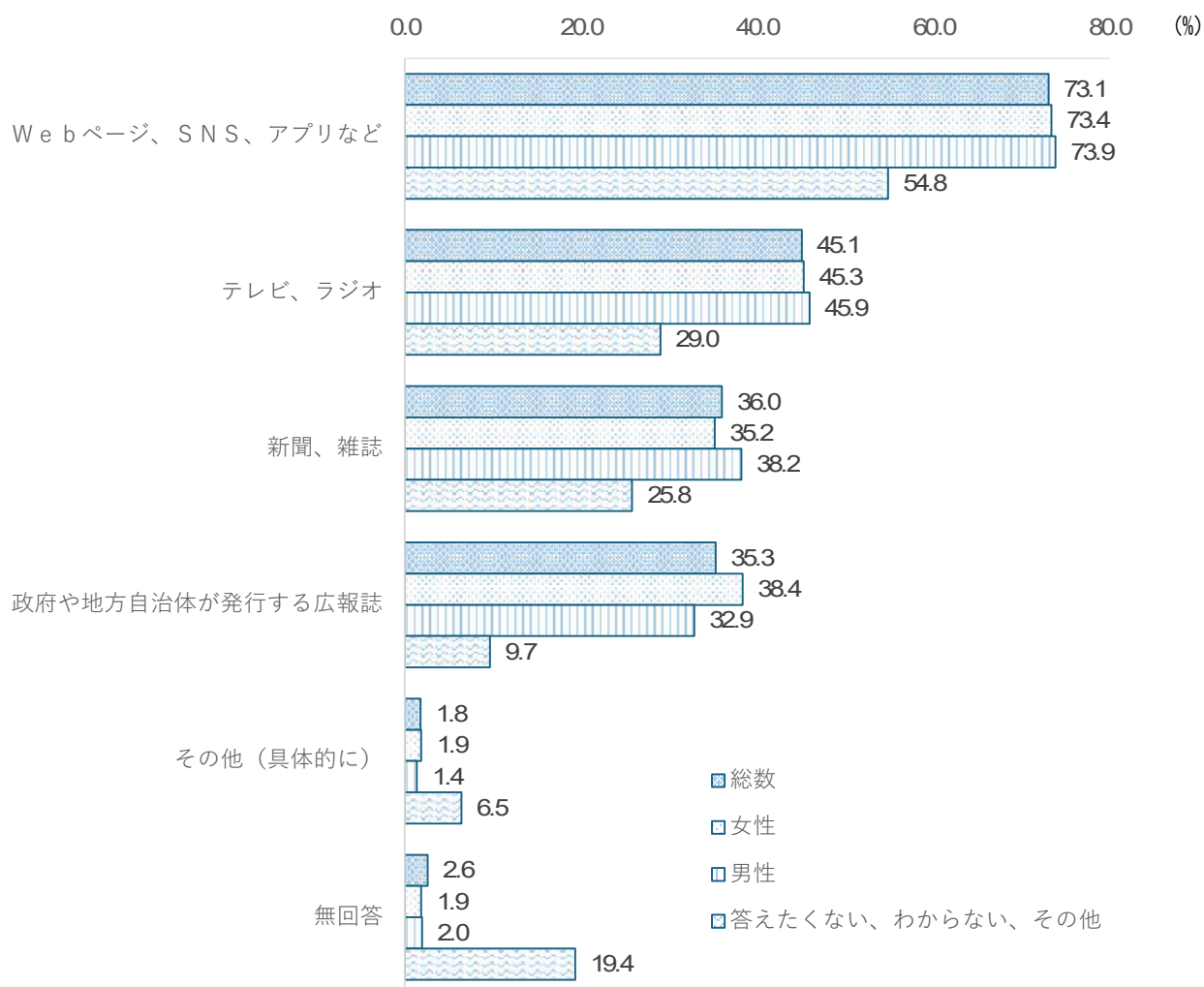
「Web ページ、SNS、アプリなど」と回答した人の割合は73.1%と最も高く、次いで「テレビ、ラジオ」(45.1%)、「新聞、雑誌」(36.0%) の順となっている。

#### 【性別】

性別に見ると、「政府や地方自治体が発行する広報誌」と回答した人の割合は男性より女性の方が高く、「新聞、雑誌」と回答した人の割合は女性より男性の方が高くなっている。

図9-2 女性活躍推進の取組に関する情報（情報入手の際に利用する媒体）

【総数、性別】



## 10 働く女性が更に活躍するために必要な取組

### A 愛知県

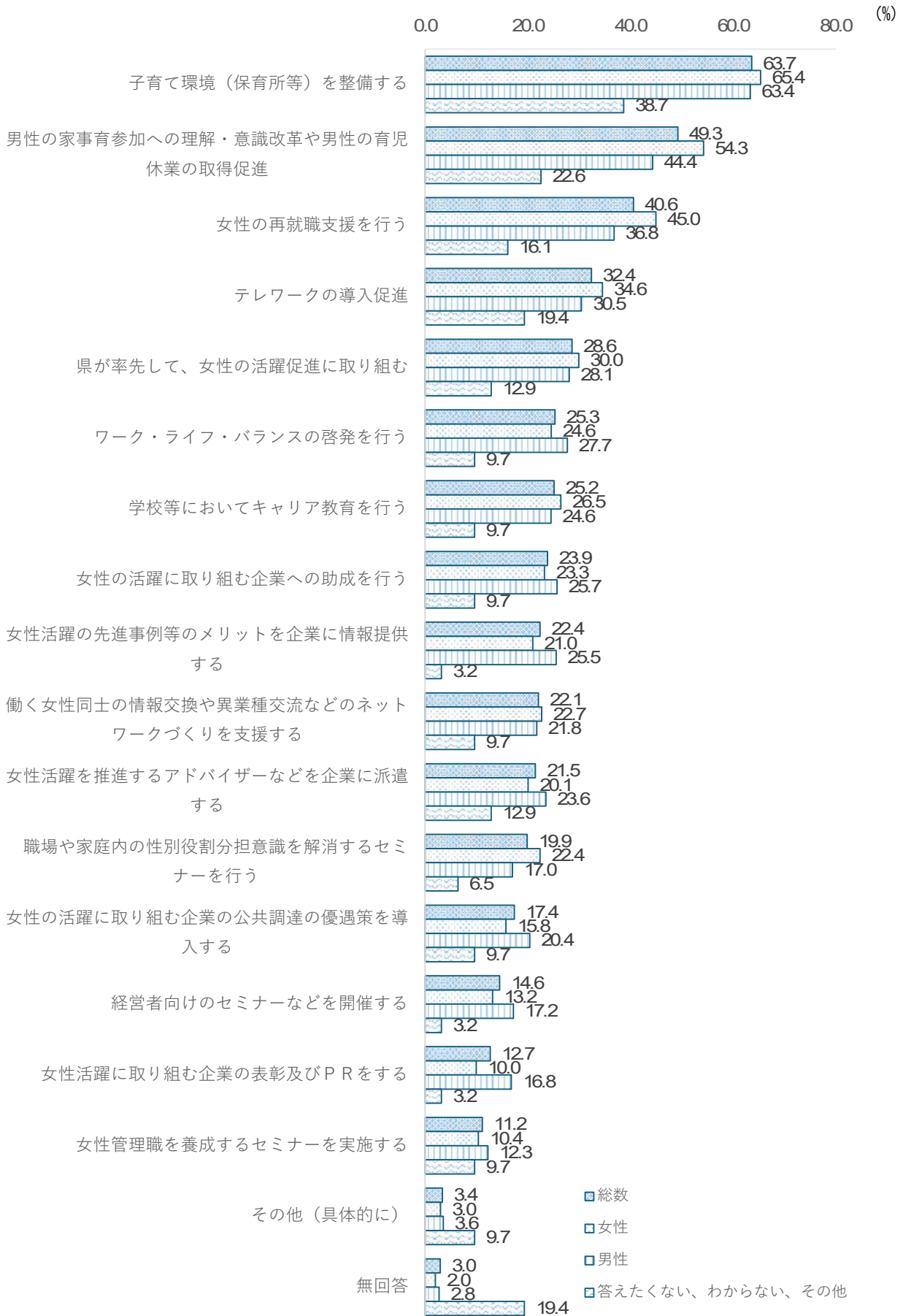
「子育て環境（保育所等）を整備する」と回答した人の割合が63.7%と最も高く、次いで「男性の家事・育児参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進」（49.3%）、「女性の再就職支援を行う」（40.6%）の順となっている。

#### 【性別】

性別に見ると、「男性の家事・育児参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進」、「女性の再就職支援を行う」と回答した人の割合は男性よりも女性の方が高くなっている。一方で、「ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う」、「女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする」と回答した人の割合は女性よりも男性の方が高くなっている。

図10-1 働く女性が更に活躍するために必要な取組 (A 愛知県)

【総数、性別】



## B 企業

「女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援」と回答した人の割合が65.8%と最も高く、次いで「短時間勤務制度や在宅勤務、テレワークなど柔軟な働き方を促進する取組」(59.5%)。「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」(45.0%)、の順となっている。

### 【性別】

性別に見ると、「短時間勤務制度や在宅勤務、テレワークなど柔軟な働き方を促進する取組」、「男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進」と回答した人の割合は、男性よりも女性の方が高くなっている。一方で、「女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与」と回答した人の割合は、女性よりも男性の方が高くなっている。

図10-2 働く女性が更に活躍するために必要な取組（B 企業）

【総数、性別】

