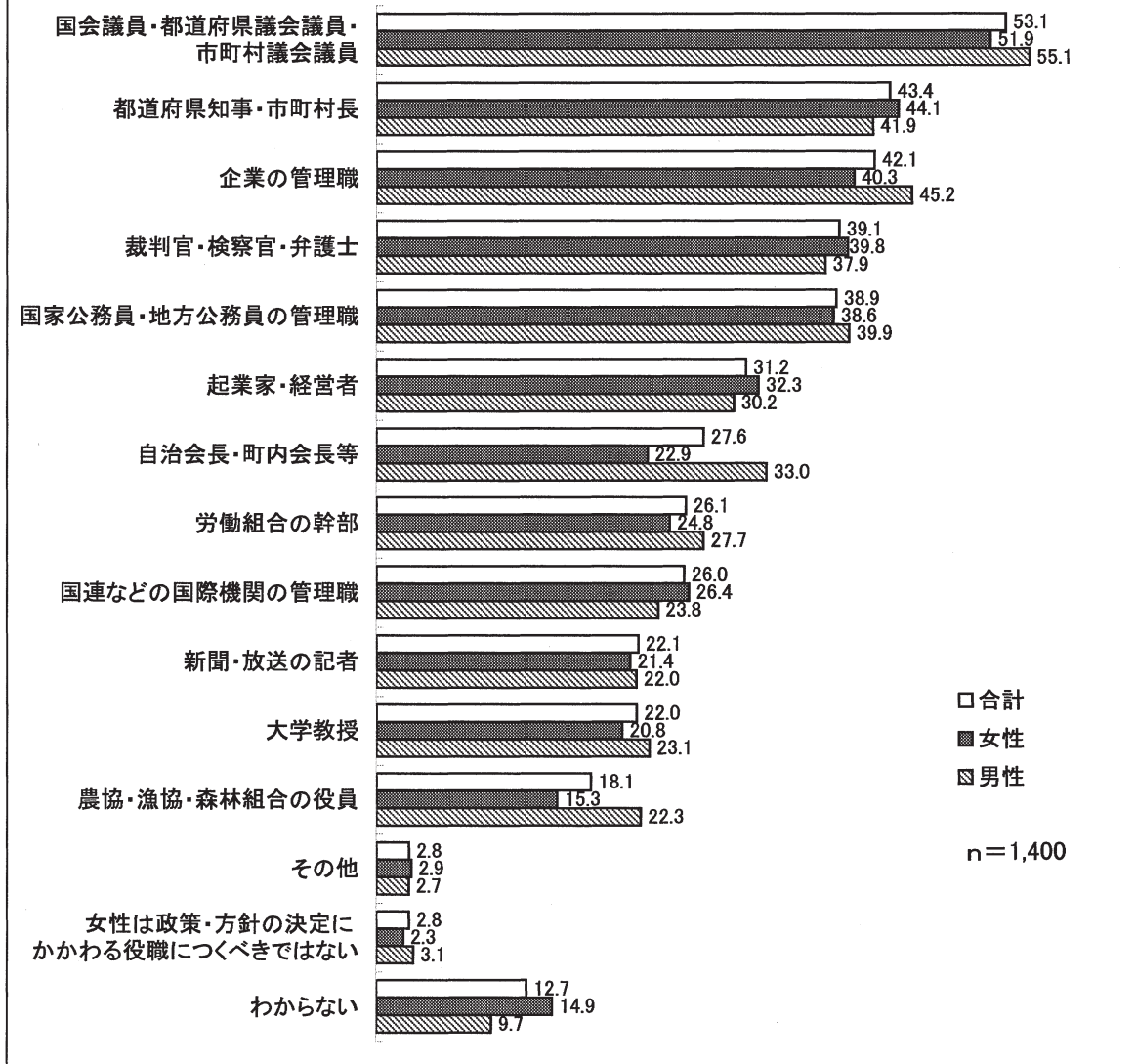


3. 女性の参画について

(1) 今後女性が増える方がよいと思う役職

問7 次にあげるような政策・方針の決定にかかわる役職において、今後女性が増える方がよいとあなたが思うものをすべてお答えください。(○印はいくつでも)

【図表7-1 今後女性が増える方がよいと思う役職】



◆女性が増える方がよいと思う役職は議員が最も多い

今後女性が増える方がよいと思う役職について、「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が53.1%と最も多く、次いで「都道府県知事・市町村長」（43.4%）、「企業の管理職」（42.1%）、「裁判官・検察官・弁護士」（39.1%）、「国家公務員・地方公務員の管理職」（38.9%）の順となっている。

性別にみると、男女とも「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が最も多くなっている。

<性・年齢別>

男女ともすべての年齢層で「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が最も多くなっている。また、男女の40代と男性60歳以上で「企業の管理職」が続いている。

【図表7-2 今後女性が増える方がよいと思う役職(性・年齢別)】

(単位:%)

		1位		2位		3位	
女性	20代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	52.2	都道府県知事・市町村長	40.2	国家公務員・地方公務員の管理職・/裁判官・検察官・弁護士	38.0
	30代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	59.4	都道府県知事・市町村長	53.1	企業の管理職	52.3
	40代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	57.1	企業の管理職	51.3	都道府県知事・市町村長	47.1
	50代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	58.7	都道府県知事・市町村長	49.7	企業の管理職	48.3
	60歳以上	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	42.2	都道府県知事・市町村長	36.9	国家公務員・地方公務員の管理職	35.7
男性	20代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	52.8	都道府県知事・市町村長	47.2	裁判官・検察官・弁護士	45.3
	30代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	53.8	裁判官・検察官・弁護士 都道府県知事・市町村長			50.0
	40代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	58.7	企業の管理職	42.4	都道府県知事・市町村長	41.3
	50代	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	51.9	国家公務員・地方公務員の管理職	46.3	企業の管理職	41.7
	60歳以上	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員	56.1	企業の管理職	46.7	国家公務員・地方公務員の管理職	43.0

<地域別>

すべての県民局管内で「国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員」が5割以上で最も多くなっている。

【図表7-3 今後女性が増える方がよいと思う役職(地域別)】

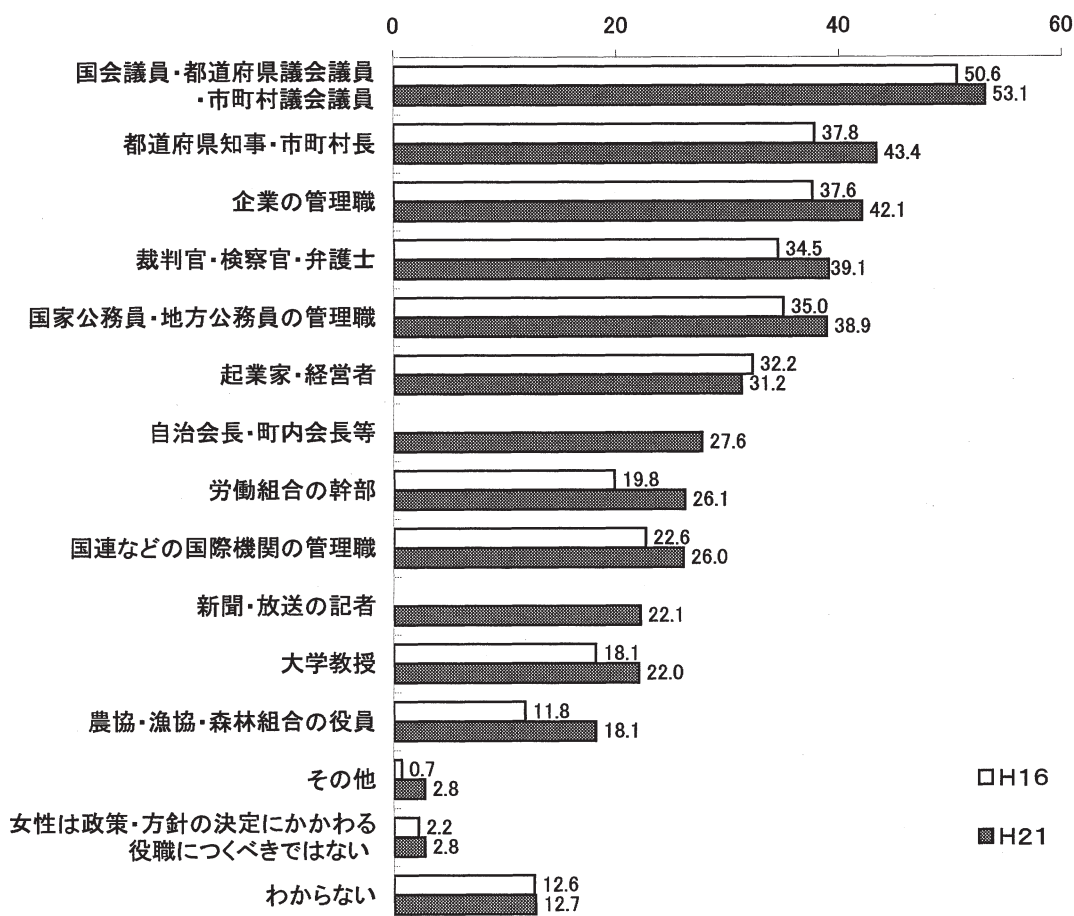
(単位: %)

	備前県民局管内	備中県民局管内	美作県民局管内
1位	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員 51.6	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員 52.9	国会議員・都道府県議会議員・市町村議会議員 60.8
2位	都道府県知事・市町村長 43.8	都道府県知事・市町村長 43.3	企業の管理職 46.4
3位	企業の管理職 43.1	企業の管理職 40.3	国家公務員・地方公務員の管理職 45.3

<前回調査との比較>

「起業家、経営者」を除く役職で、H16年調査より増加している。

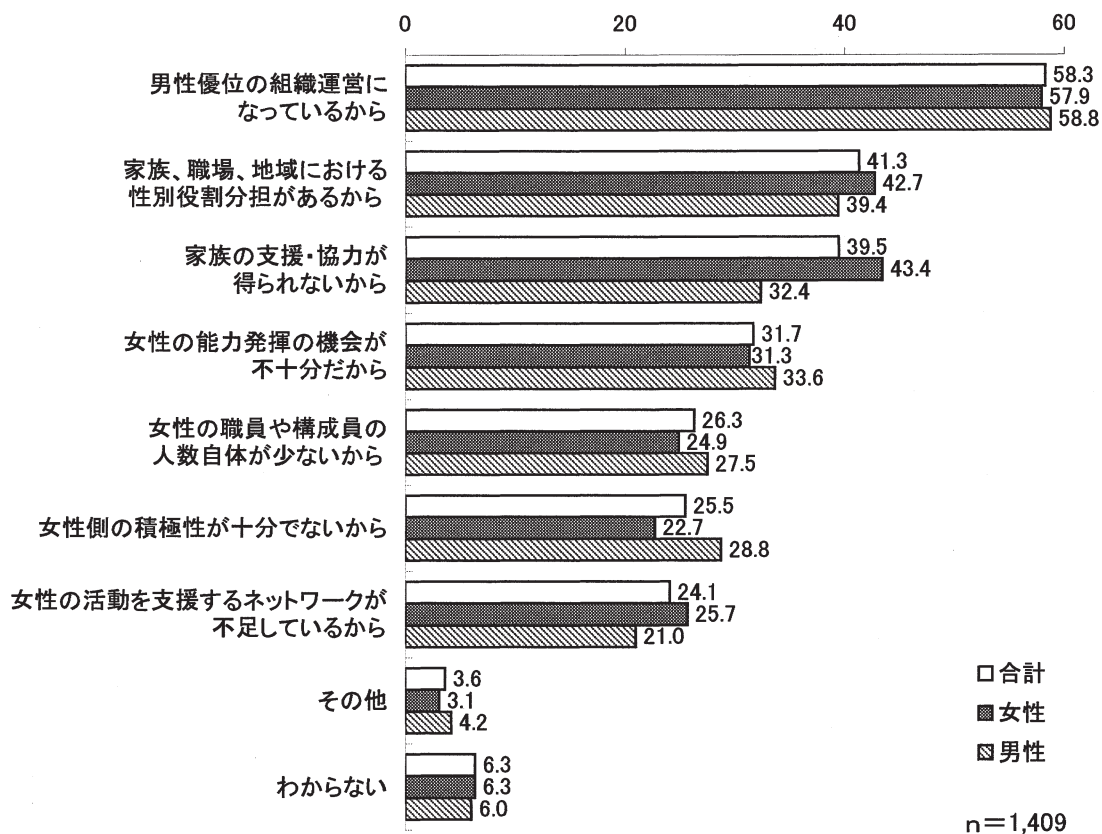
【図表7-4 今後女性が増える方がよいと思う役職(前回調査との比較)】



(2) 政策・方針の決定にかかわる役職に女性の進出が少ない理由

問8 あなたは、問7にあげたような政策・方針の決定にかかわる役職に女性があまり進出していない理由は何だと思いますか。(○印はいくつでも)

【図表8-1 政策・方針の決定にかかわる役職に女性の進出が少ない理由】



◆「男性優位の組織運営になっているから」が5割を超え最多

女性が政策・方針の決定にかかわる役職にあまり進出していない理由について、「男性優位の組織運営になっているから」が58.3%と最も多く、次いで「家族、職場、地域における性別役割分担があるから」(41.3%)、「家族の支援・協力が得られないから」(39.5%)、「女性の能力発揮の機会が不十分だから」(31.7%)、「女性の職員や構成員の人数自体が少ないから」(26.3%)の順となっている。

性別にみると、男女ともに「男性優位の組織運営になっているから」が最も多くなっている。女性では、「家族の支援・協力が得られないから」が43.4%となり、男性(32.4%)を11ポイント上回っている。

<性・年齢別>

すべての年齢層で「男性優位の組織運営になっているから」が最多となっている。次いで、女性の20代、30代、男性の30代以上が「家族、職場、地域における性別役割分担があるから」をあげている。40代以上の女性では、「家族の支援・協力が得られないから」が続いている。

【図表8-2 政策・方針の決定にかかわる役職に女性の進出が少ない理由(性・年齢別)】
(単位:%)

		1位		2位		3位	
女性	20代	男性優位の組織運営 になっているから	57.6	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	35.9	女性の能力発揮の機 会が不十分だから	29.3
	30代	男性優位の組織運営 になっているから	66.4	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	50.0	家族の支援・協力が得 られないから	47.7
	40代	男性優位の組織運営 になっているから	58.8	家族の支援・協力が得 られないから	47.1	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	44.5
	50代	男性優位の組織運営 になっているから	67.4	家族の支援・協力が得 られないから	51.1	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	46.1
	60歳以上	男性優位の組織運営 になっているから	48.7	家族の支援・協力が得 られないから	41.4	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	39.2
男性	20代	男性優位の組織運営 になっているから	47.2	女性の職員や構成員 の人数自体が少ない から	34.0	女性の能力発揮の機 会が不十分だから	24.5
	30代	男性優位の組織運営 になっているから	57.0	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	41.8	家族の支援・協力が得 られないから	35.4
	40代	男性優位の組織運営 になっているから	61.1	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	35.6	女性の能力発揮の機 会が不十分だから	32.2
	50代	男性優位の組織運営 になっているから	59.3	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	46.0	女性の能力発揮の機 会が不十分だから	33.6
	60歳以上	男性優位の組織運営 になっているから	60.8	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	41.0	女性の能力発揮の機 会が不十分だから/女 性側の積極性が十分 でないから	37.8

＜地域別＞

すべての県民局管内で「男性優位の組織運営になっているから」が最多となっている。備前県民局管内は「家族の支援・協力が得られないから」が続いており、「家族、職場、地域における性別役割分担があるから」が続いた備中、美作県民局管内と2番目3番目が入れ替わっている。

【図表8-3 政策・方針の決定にかかわる役職に女性の進出が少ない理由(地域別)】

(単位:%)

	備前県民局管内		備中県民局管内		美作県民局管内	
1位	男性優位の組織運営 になっているから	58.3	男性優位の組織運営 になっているから	60.1	男性優位の組織運営 になっているから	54.6
2位	家族の支援・協力が得 られないから	41.4	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	41.9	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	44.3
3位	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	40.6	家族の支援・協力が 得られないから	37.1	家族の支援・協力が得 られないから	42.7

＜前回調査との比較＞

H16年調査と比較すると、どちらも「男性優位の組織運営になっているから」が最も多く、次いで「家族、職場、地域における性別役割分担があるから」、「家族の支援・協力が得られないから」の順となっている。

【図表8-4 政策・方針の決定にかかわる役職に女性の進出が少ない理由(前回調査との比較)】

(単位:%)

	H21年		H16年	
1位	男性優位の組織運営 になっているから	58.3	男性優位の組織運営 になっているから	56.4
2位	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	41.3	家族、職場、地域にお ける性別役割分担が あるから	38.7
3位	家族の支援・協力が得 られないから	39.5	家族の支援・協力が 得られないから	35.6