

Ⅲ 考 察

「令和 7 年度男女共同参画に関する
意識調査」結果について

青森公立大学経営経済学部

教授 大矢 奈美

「令和7年度男女共同参画に関する意識調査」結果について

「令和7年度男女共同参画に関する意識調査」は、標本設計の変更、ウェブ回答方式の導入により、前回の令和2年度調査に比べ、若い世代からの回答が増えた。内閣府「令和6年度男女共同参画社会に関する世論調査」（以下、内閣府調査）との比較でも回答者に占める若い世代の割合が大きく、幅広い世代の意識を調査したものとなっている。一方、調査方法や設問の選択肢の変更により、過去の調査結果と単純に比較できないことに留意する必要がある。

以下では、「男女の各分野における地位の平等に関する意識」「性別役割分担意識」「女性の活躍推進・就業継続」「ワーク・ライフ・バランス」について考える。なお、回答選択肢などは調査票のものを省略して記す場合がある。

1. 男女の各分野における地位の平等に関する意識（問1）

前回同様、全体的に男性優位とする回答の割合が多く、「社会全体」については4分の3近くが男性優位であると回答している。女性よりも男性の方が女性優位と答える傾向が強いこと、若い世代の方が相対的に平等認識が高いことも、前回同様である。全8分野の中で「平等」の割合が大きいのは「学校教育」「自治会・NPO等」だが、全ての分野で「平等」と考える割合が前回よりも増えている。特に「職場」では3.7ポイント増で、職場に関する様々な施策の効果が表れてきている可能性がある。ただし、問10の育児休業（以下、育休）の取得に関する項目とクロス集計したところ、特に女性は育休取得経験がある人に比べ、育休取得を断念もしくは最初から希望しなかった人や、出産を機に仕事を辞めた人の方が、職場において男性優位と回答する割合が多くなっている。取得できなかったから男性優位と感じているのか、男性優位だから自身のキャリアを考えて取得しなかったのか、因果関係は不明だが、女性の就業継続、ワーク・ライフ・バランスという視点で見れば、施策の効果は十分であるとは言いがたい。

一方、内閣府調査¹、つまり全国に比べて「平等」とする割合が低いのは、「法律や制度」「社会通念」「社会全体」などで、特に注意すべきなのは、「学校教育の場」の平等認識の低さである。8分野の中では「平等」の割合が多いとはいえ、内閣府調査では7割ほどが「平等」としているのに対し、青森では4割程度にとどまる。30歳未満の男性と女性で認識が大きく異なっていることも特徴である。この層の女性の約5割が「平等」とするのに対し、男性は約6割。女性優位という回答割合も20ポイント弱の差で男性の方が多し。女性に「わからない」とする回答が多いことを考慮しても、男女の認識の差は無視できない。人を育てる場

¹ 内閣府調査では「優位」ではなく「優遇」という言葉が用いられている。

で既に平等でないのであれば、平等意識を育むことが難しくなる。このような認識の差を生みだしているものが何か、引き続き探っていく必要がある。

2. 性別役割分担意識

(1) 家庭における役割（問 2～問 4）

「妻は家庭を守り、夫は外で働く」という考えに対して、女性は反対であるとする割合が多く、前回よりも大きく増えている。これは回答者に若年層が増えたことにもよると考えられる。男性も前回より反対とする意見が増えてはいるものの、男女で意見が大きく異なる結果となった。

内閣府調査の結果に対し、青森の方が男女ともに、やや「賛成」とする割合が小さかった。回答者の年齢構成の差異によるものかもしれないが、参考として、中学入学以降の県外居住経験の有無により意見が異なるのかを男女別に確認したところ、県外居住経験の有無により回答の構成比が有意に異なっていた。女性は県外経験がある方が反対とする意見の割合が多く、男性は県外経験がない人で「賛成」「わからない」がやや多くなるなど、男女で傾向が分かれた。ただし、県外居住経験以外の要素の影響による可能性もあり、安易な解釈はできない。

家庭内の役割分担のうち「家事」については、「夫婦で同程度」を理想とする割合が女性 7 割弱、男性 6 割弱を占める。しかし現実には「主に妻」という回答が女性で 8 割弱、男性で 6 割強と最も多く、理想と現実のギャップが明確になった。現在結婚している人を対象に、理想と現実をクロス集計した。女性の場合、理想と現実が一致しているのは約 3 割なのに対し、男性は約 4 割である。この数値は、子どもがいる人に限ると女性は 3 割強、男性は 6 割弱になるが、いずれも女性よりも男性の方が理想と現実が一致している割合が大きい。「夫婦で同程度」という理想を持つ人のうち、現実もそうだという割合は、女性で 1 割強、男性で 2 割弱と、ここにもギャップがある。また、理想は「夫婦で同程度」とする人のうち、現実には「主に妻」とする割合は女性で約 5 割、子どもがいる場合は 7 割弱で、子どもがいる場合には更に理想と現実とのギャップが大きくなる。

「育児」についても同様で、理想は「夫婦で同程度」が最も多くなるものの（女性約 8 割、男性約 7 割）、現実には「主に妻」が最も多くなり、また「夫婦で同程度」の割合は男女で異なって男性の方が 11 ポイント程度多い。理想と現実のクロス集計では、理想と現実が一致している女性は 3 割強なのに対し、男性は 5 割を超える。また「夫婦で同程度」を理想とする人のうち、現実には「主に妻」と回答しているのは、女性で 5 割強、男性で 4 割弱である。ここでも大きなギャップがみられる。

(2) 社会における性別役割分担意識（問 5、問 12）

問 12 の結果から、「女性は（男性は）こうすべき」ということに対しては、否

定的な意識が大半を占めることが明らかになった。ただし、「男性は仕事をして家計を支える」については逆転しており、女性よりも男性の方が肯定的である。女性の中では40代に肯定的な意見が多い。この層が特別に「専業主婦」や「パートタイム就労者」の比率が高いわけではないので、子どもの教育費用などライフステージに関わるものが影響しているのかもしれない。「共働きでも男性は仕事を優先すべき」は7割が否定的であり、特に30歳未満の女性は9割近くが否定的な意見となっている。

肯定的な見方が相対的に多かったのは、「育児期間中の女性は重要な仕事を担当しない」である。肯定する割合は、男性よりも女性の方がやや多く、実際に子育て中と推測される30代、40代で増加する。男性は30歳未満で特に肯定する割合が大きく、いわゆる現役世代の中では40代が最も少ない。男性は、若い層ほど「育児」の理想を「夫婦で同程度」とする割合が大きかった。しかし、その若い層が、育児期間中の女性（多くは「妻」である女性だろう）には重要な仕事を任せないことを肯定しているという状況が浮かび上がってくる。ここにも表れた「理想と現実のギャップ」を生んでいるのは何であろうか。

問5では、今後、男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なことを尋ねている。「夫婦・家族内でのコミュニケーション」に次いで、「時短・在宅勤務などの多様な働き方」「男性による家事などへの上司や周囲の理解」といった職場や働き方の問題が続く。また、女性で2番目に多いのは、「男性自身の抵抗感をなくす」であった。「周囲の人が夫婦の役割分担等についての当事者の意見を尊重する」も多く、男性にとっては職場の事情が、女性は、それに加えて、男性および周囲の理解や意識が重要と認識していることが分かる。

3. 女性の活躍推進・就業継続（問6、問7）

これまで見てきたように、理想がどうであれ、現実として「家事」「育児」等は主に妻が担っている。一方で労働力不足や賃金の伸び悩みなど、労働市場での活躍も求められており、結果として正規雇用を諦めて非正規雇用での就業を選択せざるを得ないといった状況も白書などで報告されている。

問7では女性が出産後も同じ職場で働き続けるために必要なことを質問している。「わからない」を除く12の選択肢のうち、女性の5割以上が「必要である」と答えているのは、「こどもを預けられる環境の整備」「男性の家事・育児参加」「女性が働き続けることへの職場の管理職や上司の理解・意識改革」「家事・育児支援サービスの充実」「職場における育児・介護との両立支援」「職場の同僚の理解」「家族の理解」の7項目で、残りのうち「育児などを理由とする不利益取り扱いをなくす」など4項目も4割を超える。一方で、男性は全体的に各項目を選択した人の割合が女性よりも低く、女性が2番目に多く挙げた「男性の家事・

育児参加」については、女性との差が約 13 ポイントある。「職場や同僚の理解」、「家族の理解」も差が大きい。男性は女性よりも、職場や家族の理解はある程度進んできているという認識が強いのかもしれない。

女性の活躍推進の妨げとなるものについて尋ねた問 6 では、「家事・育児・介護などを支援するサービスが十分ではないこと」が最も多く挙げられた。また、女性では「家族の理解・支援が得られないこと」も多く、男性の回答との差も大きい。問 19 の自由回答記述に関するワードクラウドによると、女性の回答には「自分」に次いで「理解」が 2 番目で、かつ「周囲」と結びついて出現しており、性別にとらわれず自分らしく生きることができる社会にするために、周囲の理解を強く求めている姿が浮かび上がる。また「職場環境づくり」も同様に重要だと考えられていることが読み取れた。男性の自由回答記述でも「周囲の理解」が挙がり、また「個性の尊重・能力の尊重」が重要であると考えていることが読み取れる。周囲の理解、個の尊重、それを支える職場環境づくりが、自分らしく生きるために必要とされていると考えられる。

4. ワーク・ライフ・バランス（問 8～問 10）

最後に、職場環境づくりにも関連するワーク・ライフ・バランスの視点で調査結果を見る。その施策の 1 つである育休の取得状況を確認した問 10 を職業とクロス集計したところ、正規の職に就いている女性で育休を取得したのは 6 割なのに対し、男性は 1 割強にとどまり、「取得を断念」（約 5 割）「取得希望無し」（4 割弱）となった。一方、現在パートタイムなどの職にある女性の約 3 割が育休を取らずに仕事を辞めていた。昨今は男性の育休取得率も向上しているが、今回調査から明らかになった家事や育児の分担状況、理想と現実のギャップを考えれば、さらに取得しやすい環境を整えていく必要がある。

問 8 により「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」の優先度について、現在仕事をしている人を対象に、理想と現実をクロス集計した。女性に関しては、「仕事を優先」を理想とする人の 8 割以上が現実でも「仕事を優先」しているが、「家庭生活優先」を理想とする人のうち現実もそうであるのは 4 割強にとどまり、「仕事を優先」も 2 割以上である。しかし、「仕事と家庭生活ともに優先」では 5 割強が理想どおりであり、仕事を中心としながらも、家庭生活もある程度は優先できている状況にあることが分かる。男性もほぼ同様の傾向が観察された。子育て期にあると思われる女性の場合、現実として「家庭生活優先」の割合が高いが、男性は同年代において理想を上回って「仕事を優先」が選択されている。子育て期においても、男性には家庭も優先できるような支援、女性には仕事も優先できるような支援を考えていく必要があるかもしれない。ワーク・ライフ・バランスが実現された社会に近づくための企業の取組として、第一に挙がるのは、「給

料を上げる」である。その他、男女ともに「育児・介護休業を取得しやすくする」「柔軟性のある勤務時間」「意識改革」などが多く挙げられている。

今回の調査によって、我々が自分らしく生きるために必要とされているものは何か、その一部が明らかになったのではないだろうか。