

2021

次代の女性リーダー応援事業 アンケート調査報告書



秋 田 県

【目次】

1 調査の目的	…2
2 調査の内容	…2
3 調査の設計	…2
4 回収方法・回収結果	…2
[基本項目]	
Q1 年齢	…3
Q2 居住地域	…4
Q3 職業	…5
Q4 共働きの有無	…6
[女性の意識について]	
Q5 秋田県における女性の参画度合いについて	
《政治分野》	…7～8
《経済分野》	…9～10
《自治会（町内会）分野》	…11～12
《防災分野》	…13～14
《農業分野》	…15～16
Q6 企業や地域においてリーダー(管理職、役員等)になりたいと思いますか	…17～18
Q7 企業や地域等において、リーダーになることにどのようなイメージを持つか	…19～20
Q8 リーダーになるにあたって必要だと思う能力は何か	…21～22
Q9 機会があれば、公選による公職の議員になりたいか	…23
Q10 女性議員が少ない理由について	…24～26
[課題について]	
Q11 秋田県は女性リーダーが活躍できる環境となっていると思うか	…27
Q12 女性リーダーが活躍できる環境となっていない理由について	…28～29
Q13 政治・経済・地域などのあらゆる分野において女性リーダーを増やすうえで 障害となるものは何だと思うか	…30～32
[支援・ニーズについて]	
Q14 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するために 何が必要だと思うか	…33～34
Q15 女性が職場や地域で活躍するためには何か必要だと思うか	…35～36
Q16 次代の女性リーダーを育成するために必要なことはこういったことだと思うか	…37～39
Q17 県内に若い女性が定着し、活躍するために何が必要だと思いますか	…40～41
Q18 県が今年度開催する「次代の女性リーダー応援事業」啓発イベントへの 参加を希望するか	…43～44
Q19 啓発イベントにおいて、ご意見等	…45～47

1 調査の目的

政治・経済・行政分野のほか、農業や防災などあらゆる分野における男女共同参画の推進に向けて、「次代の女性リーダー応援事業」として、様々な課題やニーズを把握し、その結果を踏まえて、県民の関心と理解を深めるための啓発イベントを開催するとともに、今後の男女共同参画行政の施策立案等の基礎資料とする。

2 調査の内容

- (1) 基本的項目
- (2) 現状・女性の意識
- (3) 課題
- (4) 支援・ニーズ
- (5) 「次代の女性リーダー応援事業」啓発イベントについて

3 調査の設計

(1) 調査対象・標本数（※女性のみ）

調査対象	標本数（人）
あきたF・F推進員	84
男女共同参画センター登録団体の代表者等	194
女性人材登録者	55
女性自治会長	23
女性農業委員・農地利用最適化推進委員	54
女性農業士	42
秋田県建築士会女性委員会会員	67
地域の女性リーダー養成事業参加者	29
県内女性経営者	122
あきたF・F推進員研修生	15
国際教養大学(女子学生 562 人、教員 33 名)	595
県立大学教職員（女性）	76
計	1,356

(2) 調査方法

郵送によるアンケート調査依頼

(3) 調査期間（回答期間）

令和3年7月15日～8月25日

4 回収方法・回収結果

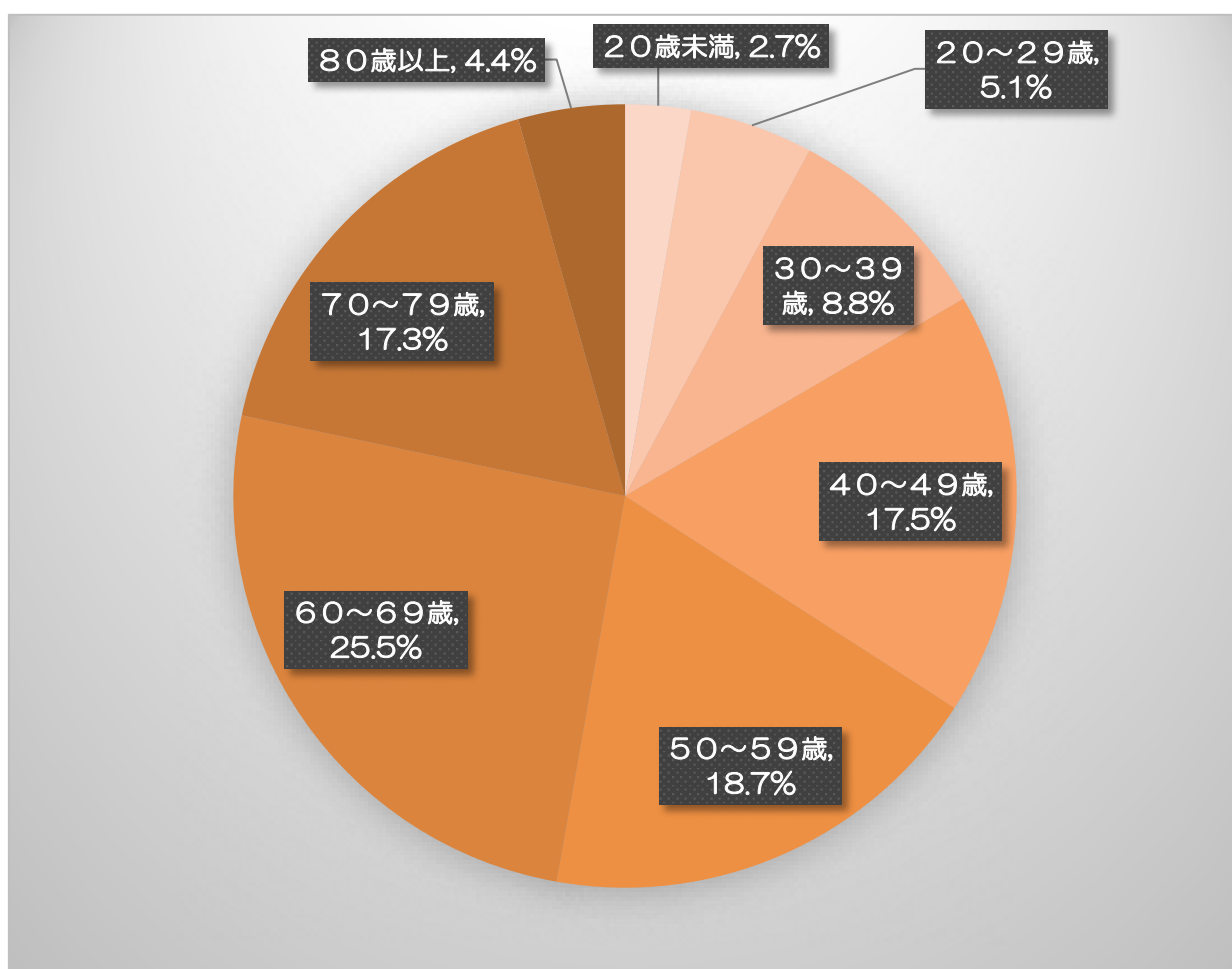
回収方法	回収結果（件）
郵送による返信	269
Web アンケートによる回答	142
計	411 (内訳 学生以外 390 人、学生 21 人)
回収率（％）	30.3％

※回答率は、各項目で小数点第2位以下を四捨五入するため、数値の合計が100.0%にならない場合がある

〔基本的項目 ※令和3年7月1日時点〕

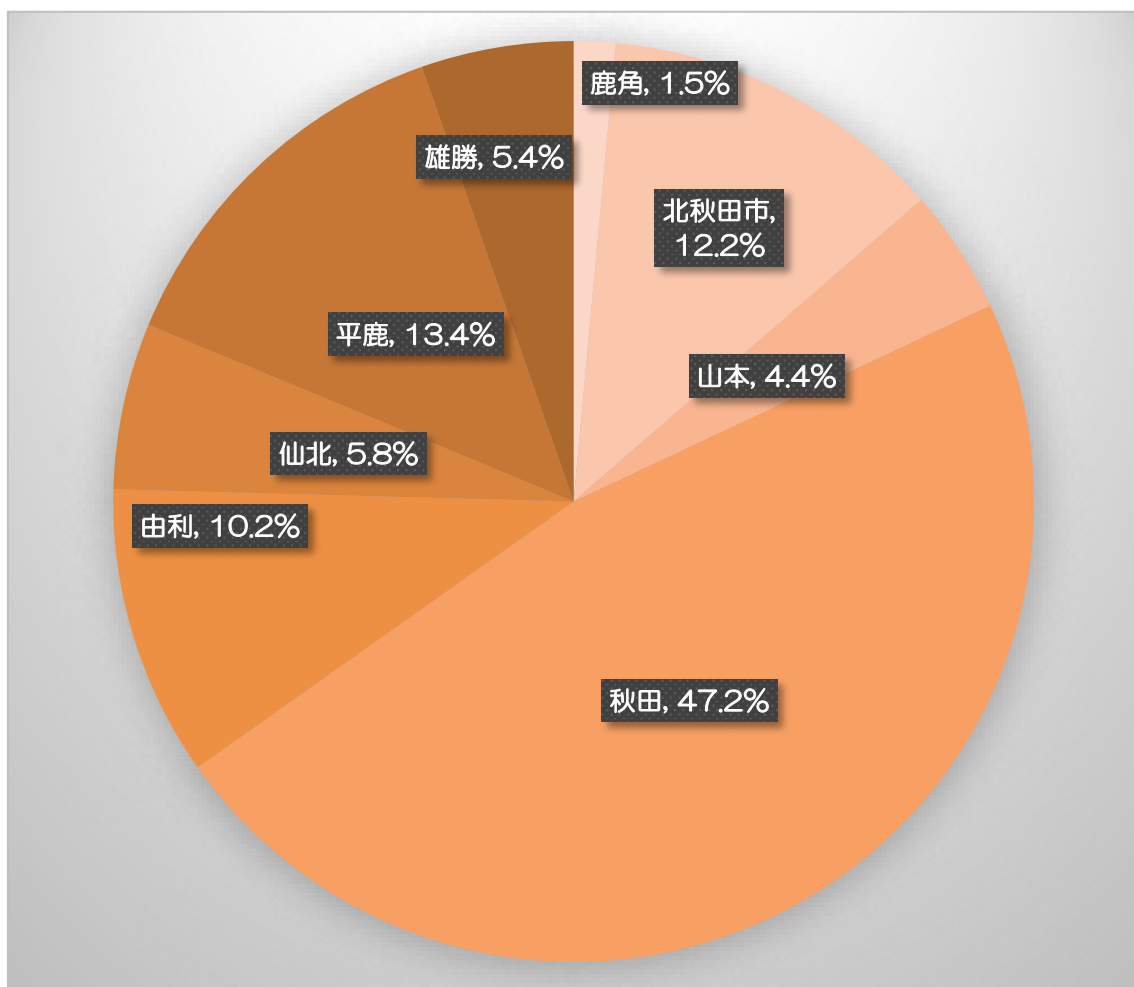
Q1 年齢

年齢区分	回答人数	回答率
20歳未満	11	2.7%
20～29歳	21	5.1%
30～39歳	36	8.8%
40～49歳	72	17.5%
50～59歳	77	18.7%
60～69歳	105	25.5%
70～79歳	71	17.3%
80歳以上	18	4.4%



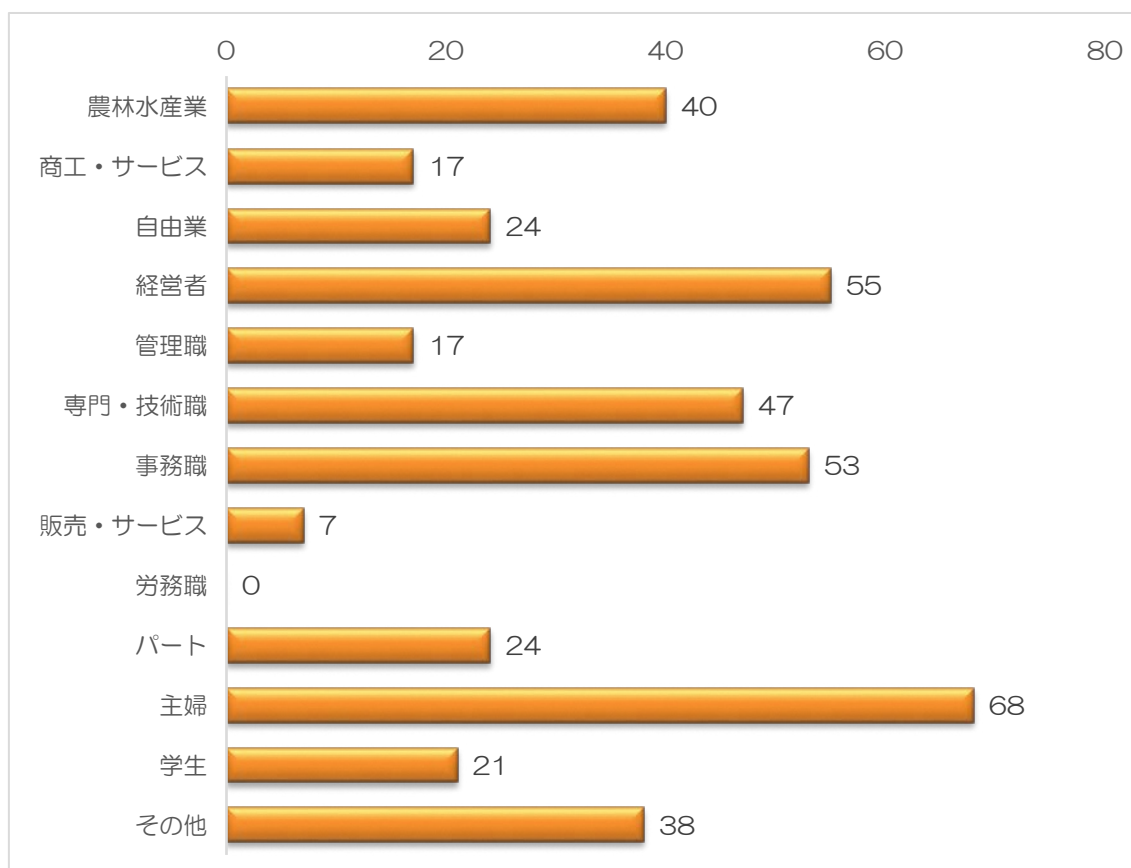
Q2 居住地域

居住地域	回答人数	回答率
鹿角	6	1.5%
北秋田	50	12.2%
山本	18	4.4%
秋田	194	47.2%
由利	42	10.2%
仙北	24	5.8%
平鹿	55	13.4%
雄勝	22	5.4%



Q3 職業

職業	回答人数	回答率
農林水産業	40	9.7%
商工・サービス	17	4.1%
自由業	24	5.8%
経営者	55	13.4%
管理職	17	4.1%
専門・技術職	47	11.4%
事務職	53	12.9%
販売・サービス	7	1.7%
労務職	0	0.0%
パート	24	5.8%
主婦	68	16.5%
学生	21	5.1%
その他	38	9.2%



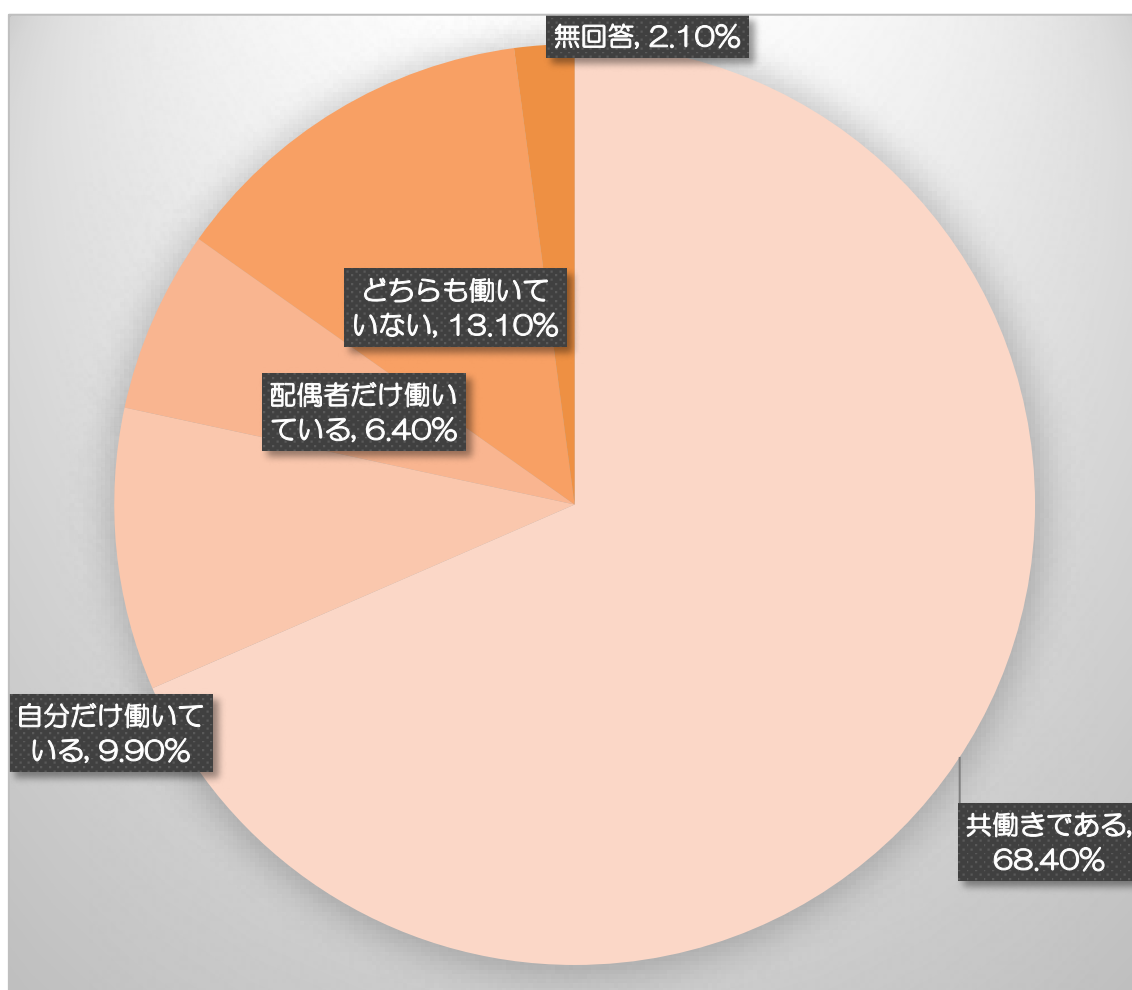
(その他)

- 手芸講師
- 年金生活で無職
- 団体役員

Q4 共働きの有無（共働きには自営、パート、内職も含む）

※ この質問は、既婚者のみ回答（事実婚を含む）。 （n=282）

居住地域	回答人数	回答率
共働きである	193	68.4%
自分だけ働いている	28	9.9%
配偶者だけ働いている	18	6.4%
どちらも働いていない	37	13.1%
無回答	6	2.1%



〔現状・女性の意識について〕

Q5 秋田県における女性の参画の度合いについて

秋田県における政治・経済・地域などのあらゆる分野において、女性の参画は進んでいると思いますか。【回答は1つだけ】

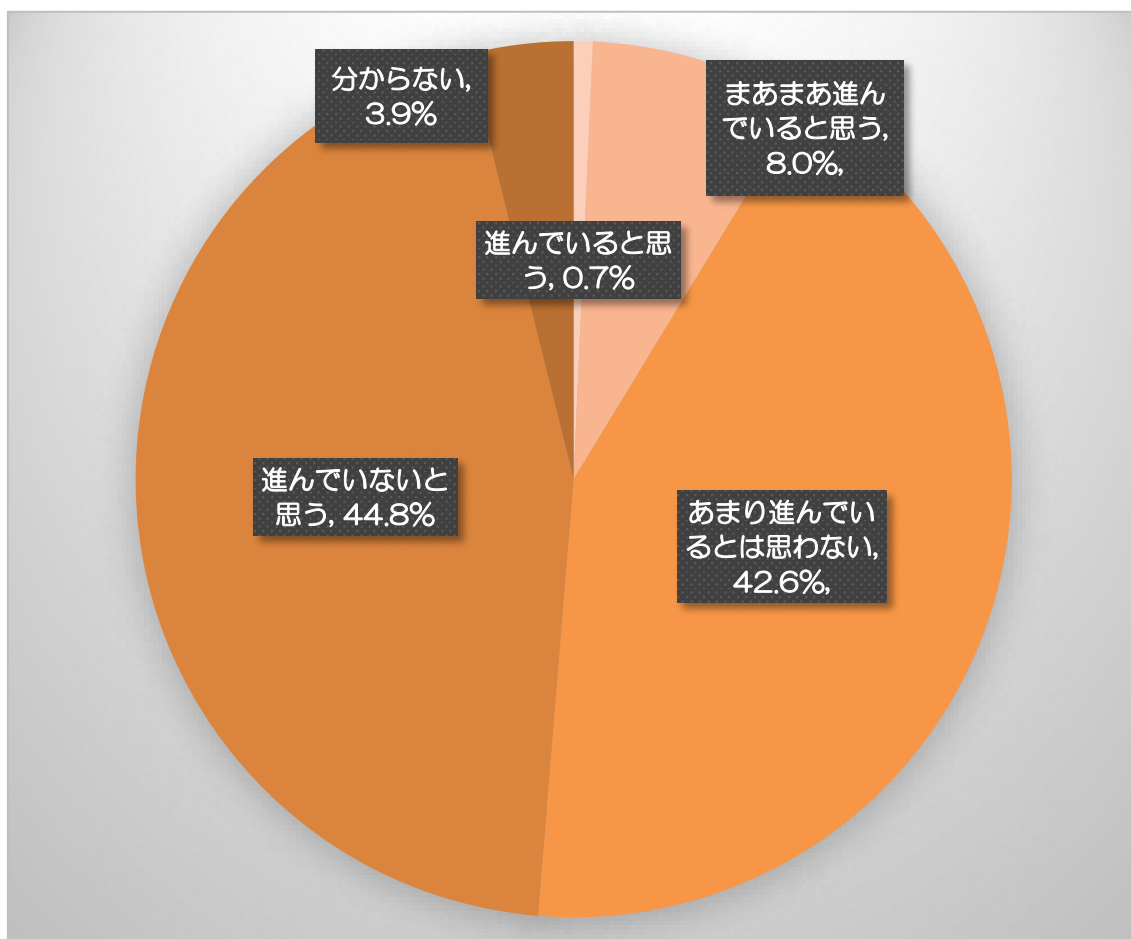
《政治分野》

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	3	0.7%
まあまあ進んでいると思う	33	8.0%
あまり進んでいると思わない	175	42.6%
進んでいないと思う	184	44.8%
分からない	16	3.9%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：8.7%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：87.4%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	3	0.8%
まあまあ進んでいると思う	33	8.5%
あまり進んでいると思わない	167	42.8%
進んでいないと思う	177	45.4%
分からない	10	2.6%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：9.3%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：88.2%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	0	0.0%
まあまあ進んでいると思う	0	0.0%
あまり進んでいると思わない	8	38.1%
進んでいないと思う	7	33.3%
分からない	6	28.6%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：0.0%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：71.4%

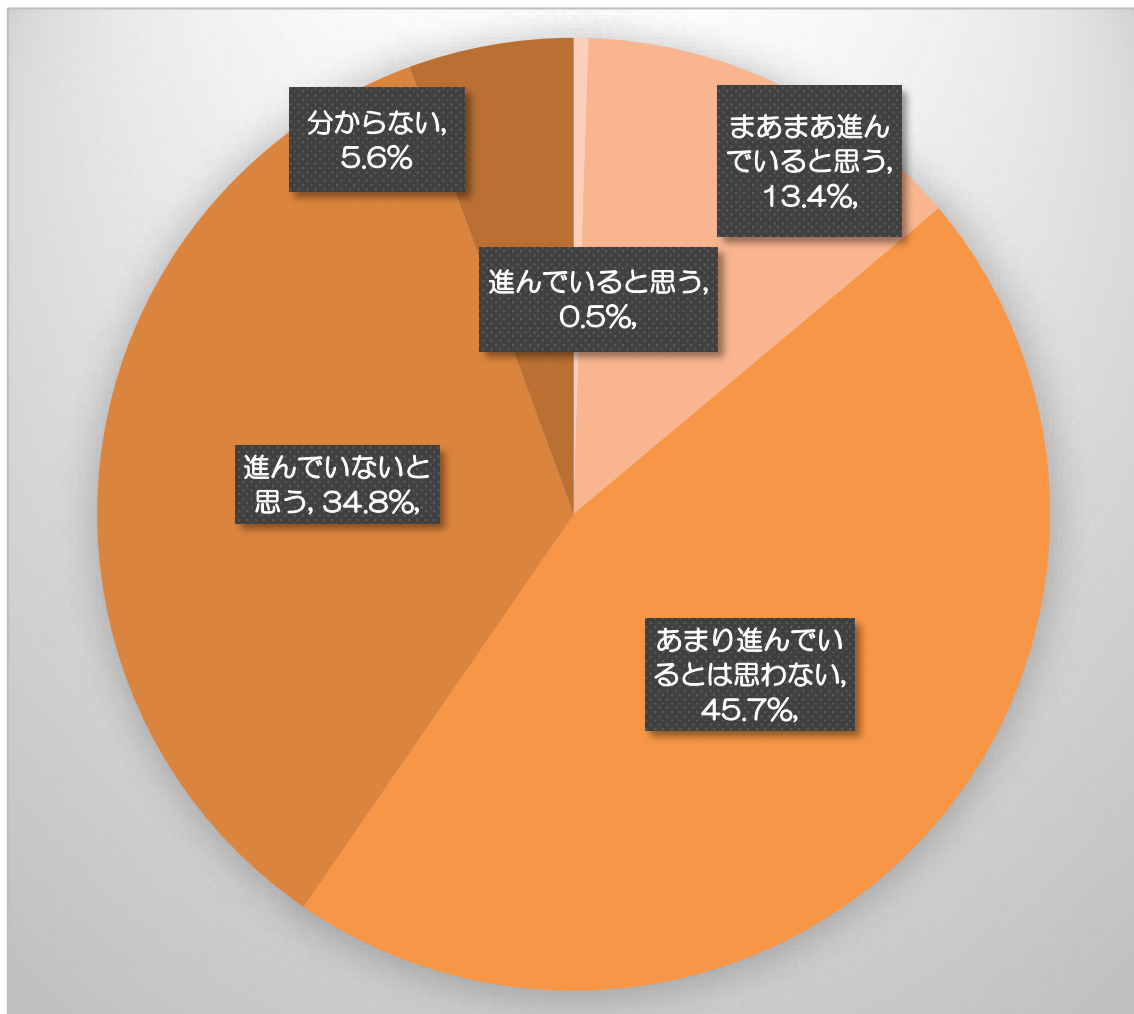
《経済分野》

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	2	0.5%
まあまあ進んでいると思う	55	13.4%
あまり進んでいると思わない	188	45.7%
進んでいないと思う	143	34.8%
分からない	23	5.6%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：13.9%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：80.5%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	2	0.5%
まあまあ進んでいると思う	55	14.1%
あまり進んでいると思わない	180	46.2%
進んでいないと思う	137	35.1%
分からない	16	4.1%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：14.6%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：81.3%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	0	0.0%
まあまあ進んでいると思う	0	0.0%
あまり進んでいると思わない	8	38.1%
進んでいないと思う	6	28.6%
分からない	7	33.3%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：0.0%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：66.7%

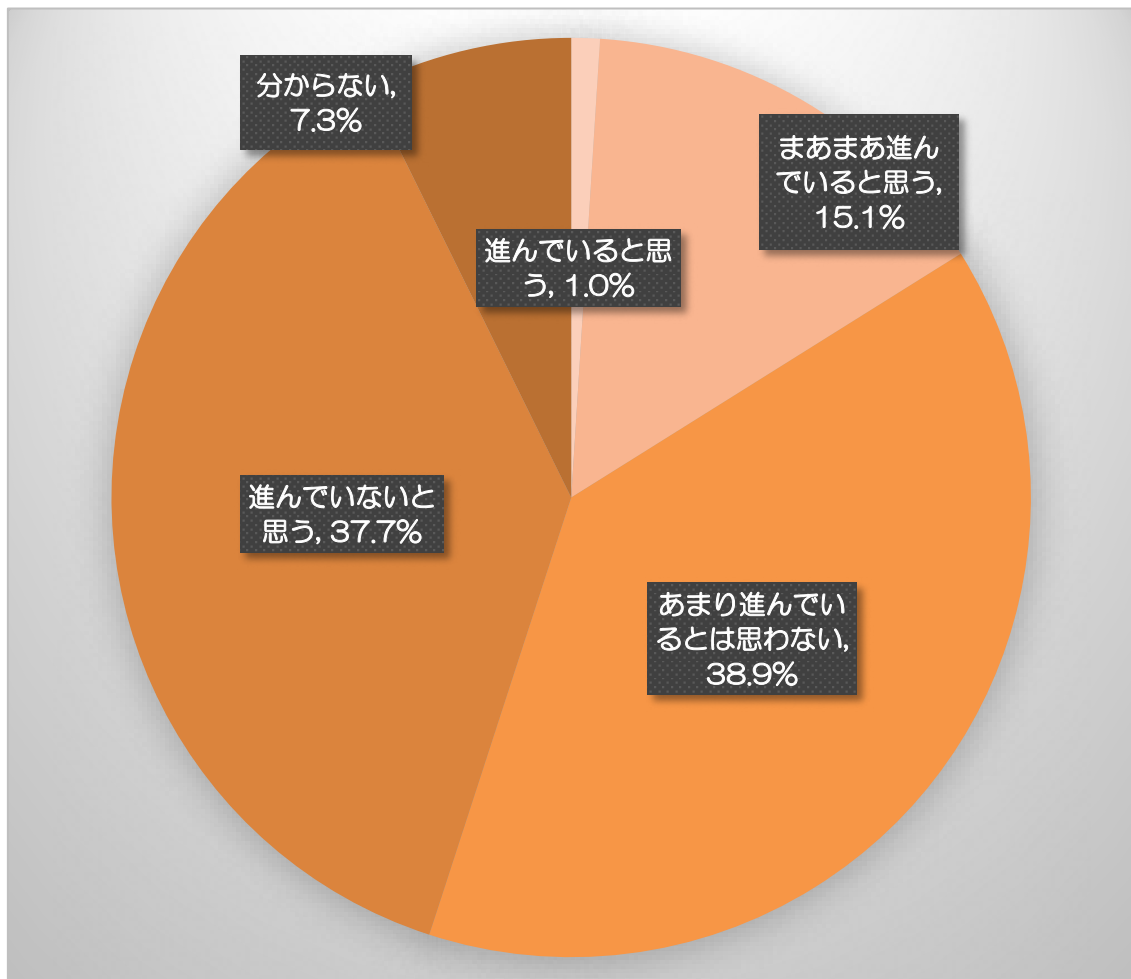
《自治会（町内会）分野》

○全体（n=411）

回答	人数	率
進んでいると思う	4	1.0%
まあまあ進んでいると思う	62	15.1%
あまり進んでいると思わない	160	38.9%
進んでいないと思う	155	37.7%
分からない	30	7.3%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：16.1%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：76.6%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	4	1.0%
まあまあ進んでいると思う	60	15.4%
あまり進んでいると思わない	154	39.6%
進んでいないと思う	152	39.1%
分からない	20	5.1%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：16.4%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：78.2%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	0	0.0%
まあまあ進んでいると思う	2	9.5%
あまり進んでいると思わない	6	28.6%
進んでいないと思う	3	14.3%
分からない	10	47.6%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：9.5%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：42.9%

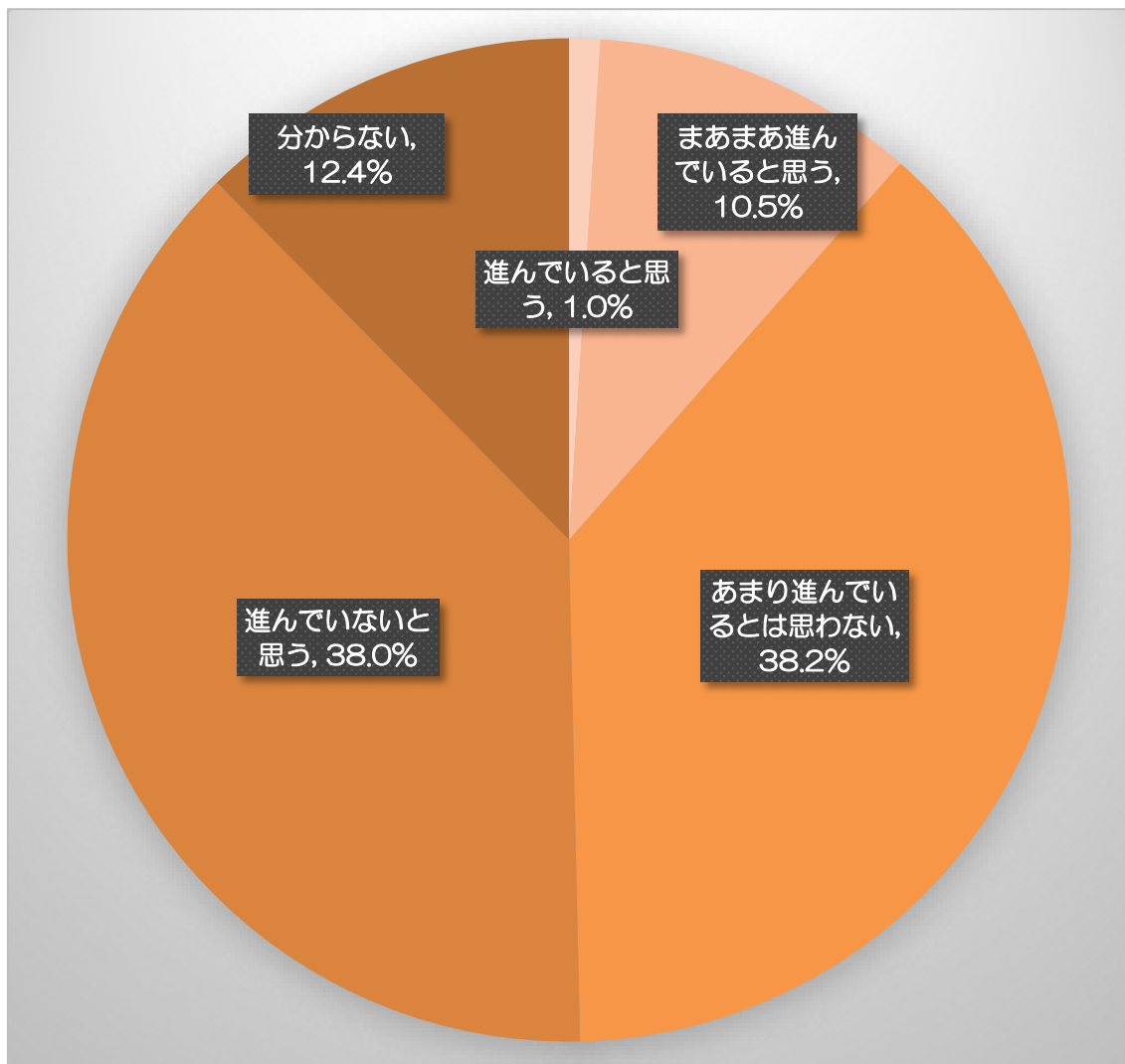
《防災分野》

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	4	1.0%
まあまあ進んでいると思う	43	10.5%
あまり進んでいると思わない	157	38.2%
進んでいないと思う	156	38.0%
分からない	51	12.4%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：11.5%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：76.2%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	4	1.0%
まあまあ進んでいると思う	42	10.8%
あまり進んでいると思わない	151	38.7%
進んでいないと思う	154	39.5%
分からない	39	10.0%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：11.8%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：78.2%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	0	0.0%
まあまあ進んでいると思う	1	4.8%
あまり進んでいると思わない	6	28.6%
進んでいないと思う	2	9.5%
分からない	12	57.1%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：4.8%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：38.1%

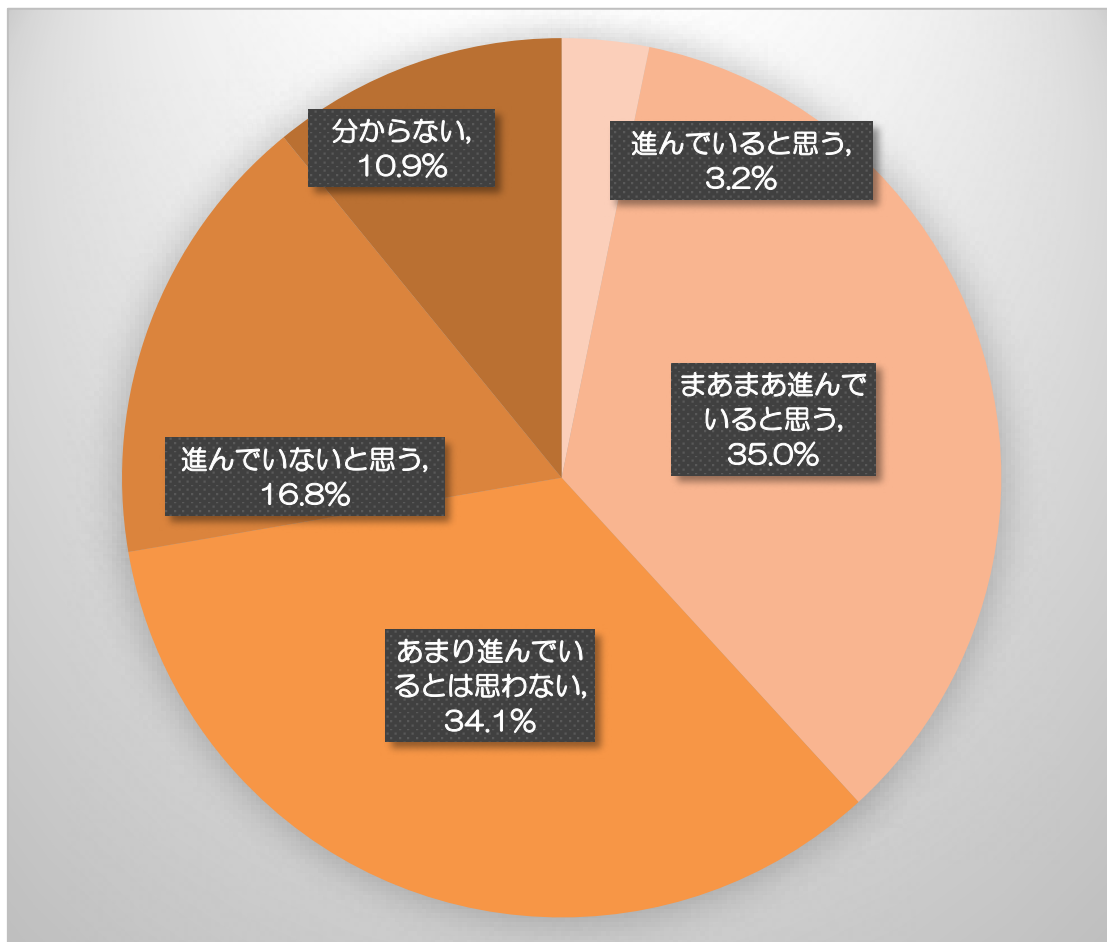
《農業分野》

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	13	3.2%
まあまあ進んでいると思う	144	35.0%
あまり進んでいると思わない	140	34.1%
進んでいないと思う	69	16.8%
分からない	45	10.9%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：38.2%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：50.9%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	13	3.3%
まあまあ進んでいると思う	142	36.4%
あまり進んでいると思わない	135	34.6%
進んでいないと思う	66	16.9%
分からない	34	8.7%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：39.7%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：51.5%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
進んでいると思う	0	0.0%
まあまあ進んでいると思う	2	9.5%
あまり進んでいると思わない	5	23.8%
進んでいないと思う	3	14.3%
分からない	11	52.4%

「進んでいると思う」と「まあまあ進んでいると思う」と回答した率：9.5%

「あまり進んでいると思わない」と「進んでいないと思う」と回答した率：38.1%

Q6 あなたは、企業や地域等において、リーダー（管理職・役員等）になりたいと思いますか。【回答は1つだけ】

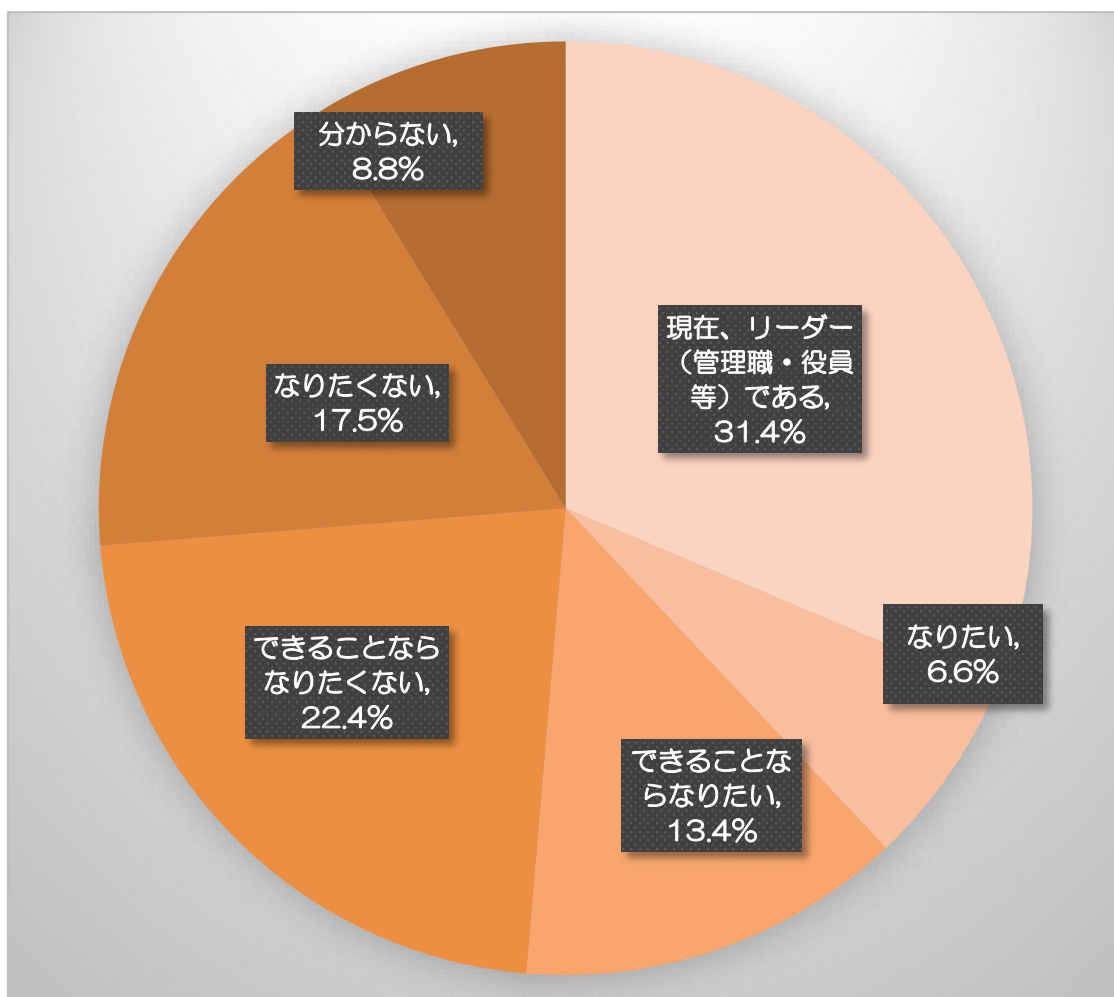
○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
現在、リーダー（管理職・役員等）である	129	31.4%
なりたい	27	6.6%
できることならなりたい	55	13.4%
できることならなりたくない	92	22.4%
なりたくない	72	17.5%
分からない	36	8.8%

「現在、リーダー（管理職・役員等）である」と回答した率：31.4%

「なりたい」と「できることならなりたい」と回答した率：20.0%

「できることならなりたくない」と「なりたくない」と回答した率：39.9%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
現在、リーダー（管理職・役員等）である	129	33.1%
なりたい	19	4.9%
できることならなりたい	46	11.8%
できることならなりたくない	90	23.1%
なりたくない	71	18.2%
分からない	35	9.0%

「現在、リーダー（管理職・役員等）である」と回答した率：33.1%

「なりたい」と「できることならなりたい」と回答した率：16.7%

「できることならなりたくない」と「なりたくない」と回答した率：41.3%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
現在、リーダー（管理職・役員等）である	0	0.0%
なりたい	8	38.1%
できることならなりたい	9	42.9%
できることならなりたくない	2	9.5%
なりたくない	1	4.8%
分からない	1	4.8%

「現在、リーダー（管理職・役員等）である」と回答した率：0.0%

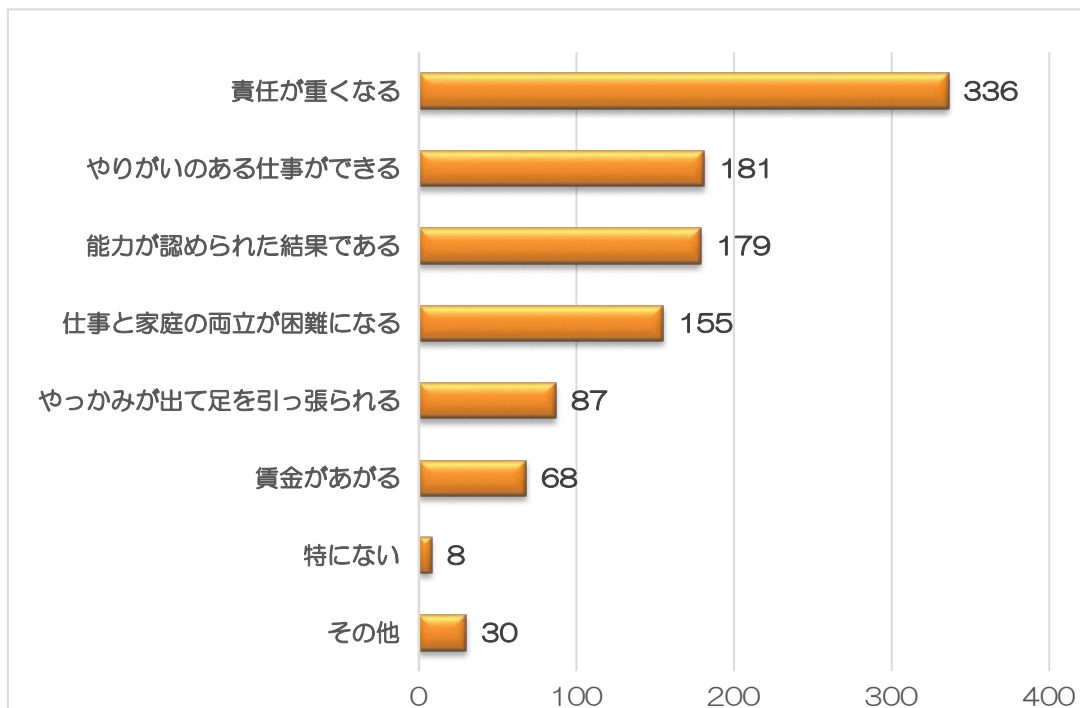
「なりたい」と「できることならなりたい」と回答した率：81.0%

「できることならなりたくない」と「なりたくない」と回答した率：14.3%

Q7 あなたは、企業や地域等において、リーダー（管理職・役員等）になることについて、どのようなイメージを持っていますか。【回答は3つまで】

○全体

回答	回答人数	回答率
責任が重くなる	336	32.2%
賃金が上がる	68	6.5%
能力が認められた結果である	179	17.1%
仕事と家庭の両立が困難になる	155	14.8%
やりがいのある仕事ができる	181	17.3%
やっかみが出て足を引っ張られる	87	8.3%
特にない	8	0.8%
その他	30	2.9%



○学生を除く

回答	回答人数	回答率
責任が重くなる	320	32.4%
賃金が上がる	60	6.1%
能力が認められた結果である	167	16.9%
仕事と家庭の両立が困難になる	147	14.9%
やりがいのある仕事ができる	170	17.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	86	8.7%
特にない	8	0.8%
その他	29	2.9%

○学生

回答	回答人数	回答率
責任が重くなる	16	28.1%
賃金が上がる	8	14.0%
能力が認められた結果である	12	21.1%
仕事と家庭の両立が困難になる	8	14.0%
やりがいのある仕事ができる	11	19.3%
やっかみが出て足を引っ張られる	1	1.8%
特にない	0	0.0%
その他	1	1.8%

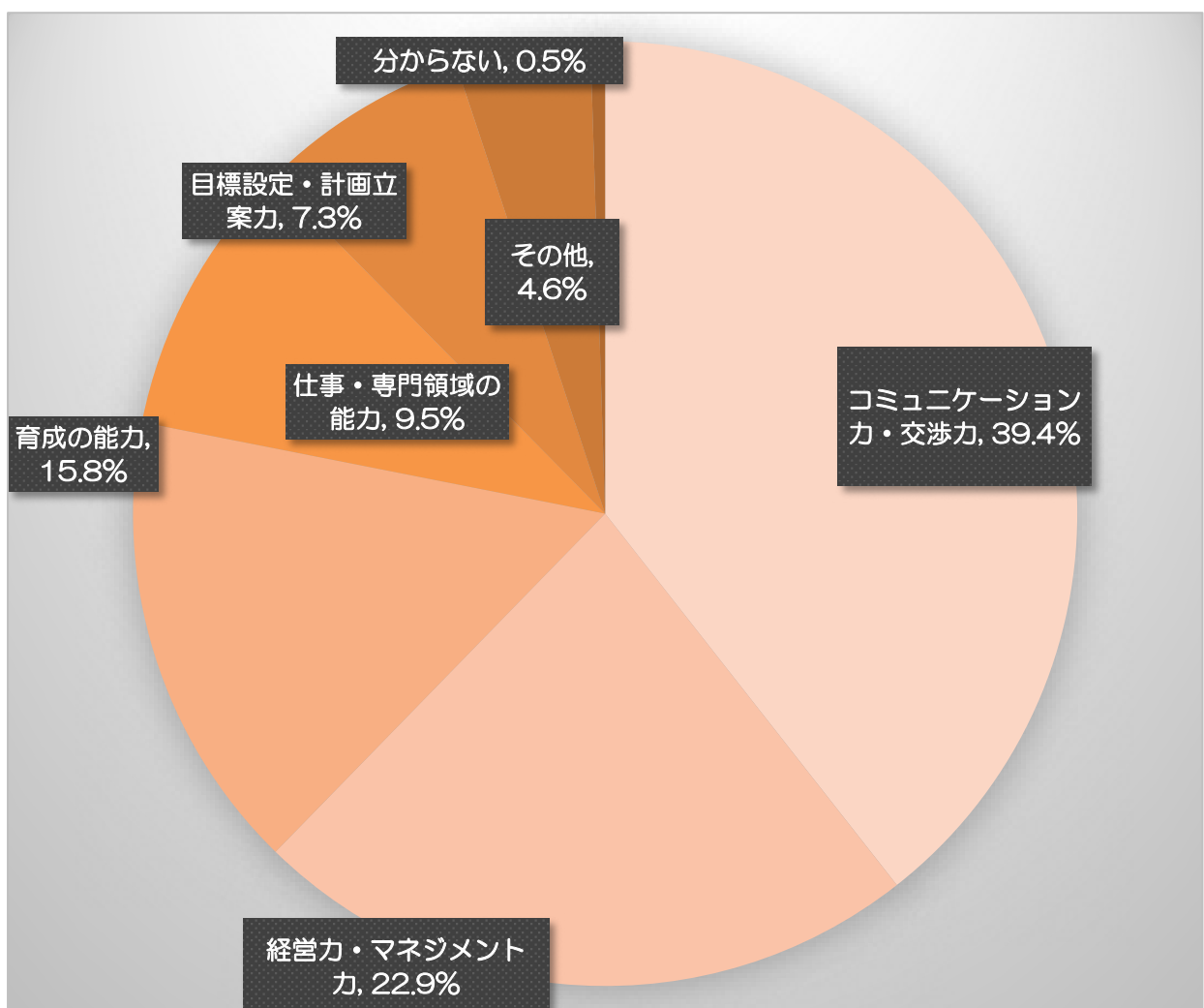
(その他)

- ・地域に貢献することは、自分自身のためでもある
- ・責任を持つ事で、問題意識が高まり、考え方の視点が変わる
- ・総合的に考え、行動する
- ・高齢になったので責任のある仕事は重荷になる
- ・女性がリーダーになる場合と男性がリーダーになる場合でイメージが異なる
- ・やればやるほど自分の心身の負担が大きくなる
- ・今のところ女性リーダー的立場の人が必要で管理職・役員になっている風潮があると思う
- ・自身の経験やアイデアが具現化できる
- ・古い体質の改善につながる
- ・男性優位の伝統で培われた壁の堅固さ
- ・部下の育成に注力できる
- ・世渡り上手や上司に気に入られる人になる
- ・年齢が50代迄で良いと思う
- ・後進の育成が困難
- ・パートナー、家族の協力があってのこと
- ・責任が重く、雑務までやらされて、時間が取られ、その割に対価が低い
- ・出しゃばりにみられる。
- ・やるべき仕事（研究）に割く時間がなくなる
- ・すでに管理職・役員である高齢の男性世界で時代遅れの世襲に自分をあてはめなくては
いけなくなる
- ・学べる
- ・東京などの首都圏であれば可能なことも秋田では理解が得にくい傾向にある
- ・性別、年齢などで気を遣うことが多く面倒
- ・忙しくなり時間がなくなる

Q8 リーダーになるにあたって必要だと思う能力はなんだと思いますか。【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
仕事・専門領域の能力	39	9.5%
育成の能力	65	15.8%
経営力・マネジメント力	94	22.9%
コミュニケーション力・交渉力	162	39.4%
目標設定・計画立案力	30	7.3%
その他	19	4.6%
分からない	2	0.5%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
仕事・専門領域の能力	37	9.5%
育成の能力	63	16.2%
経営力・マネジメント力	88	22.6%
コミュニケーション力・交渉力	155	39.7%
目標設定・計画立案力	28	7.2%
その他	17	4.4%
分からない	2	0.5%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
仕事・専門領域の能力	2	9.5%
育成の能力	2	9.5%
経営力・マネジメント力	6	28.6%
コミュニケーション力・交渉力	7	33.3%
目標設定・計画立案力	2	9.5%
その他	2	9.5%
分からない	0	0.0%

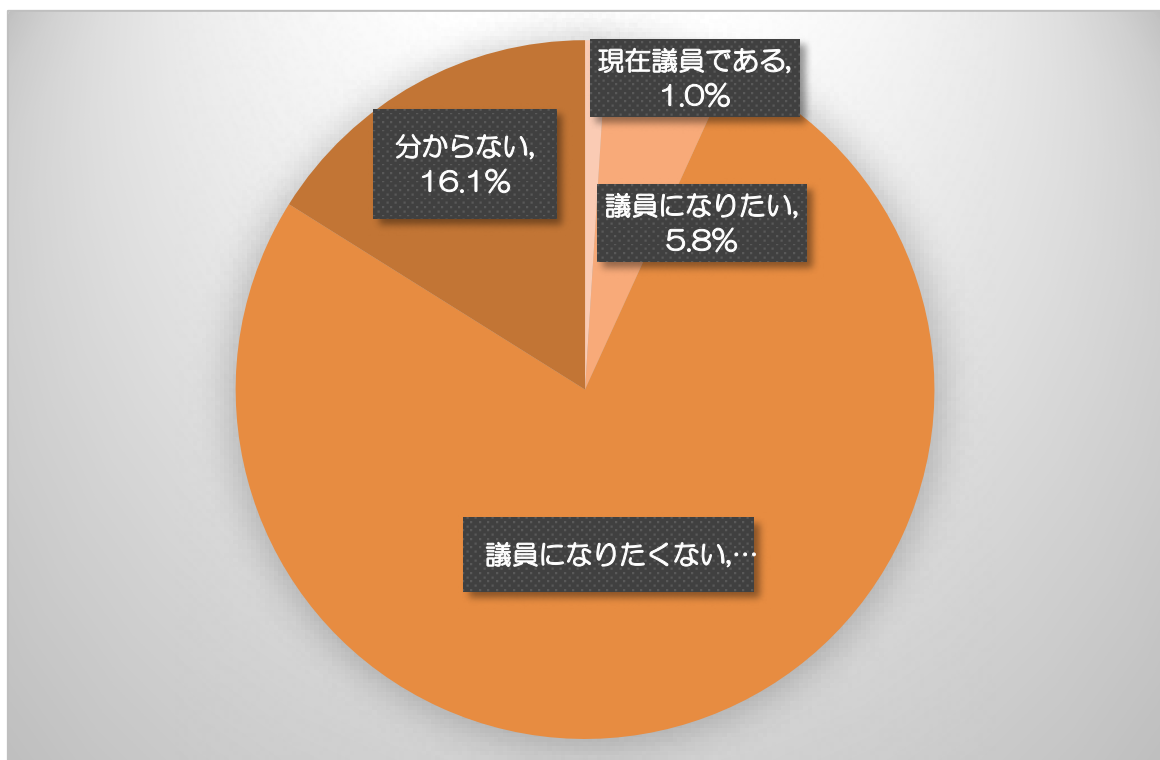
（その他）

- ・自己肯定感
- ・公平性
- ・責任感と包容力
- ・話をよく聞いて相手方の意図を察する力
- ・経済活動分野なら経験値と交渉力、その他の分野なら明確な目標と親切心
- ・人柄、バランス感覚、統合力
- ・リスクマネジメント力
- ・情熱
- ・人柄 ジャッジが平等にできる人
- ・能力の他に精神性
- ・大局観
- ・リーダーシップとヒューマン・リソース・マネジメント力
- ・決断力
- ・他者の気持ちを汲み取ったり、理解する能力

Q9 あなたは、機会があれば、公選による公職の議員（国会議員、県・市町村議会議員）になりたいと思いますか。【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
現在議員である	4	1.0%
議員になりたい	24	5.8%
議員になりたくない	317	77.1%
分からない	66	16.1%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
現在議員である	4	1.0%
議員になりたい	24	6.2%
議員になりたくない	300	76.9%
分からない	62	15.9%

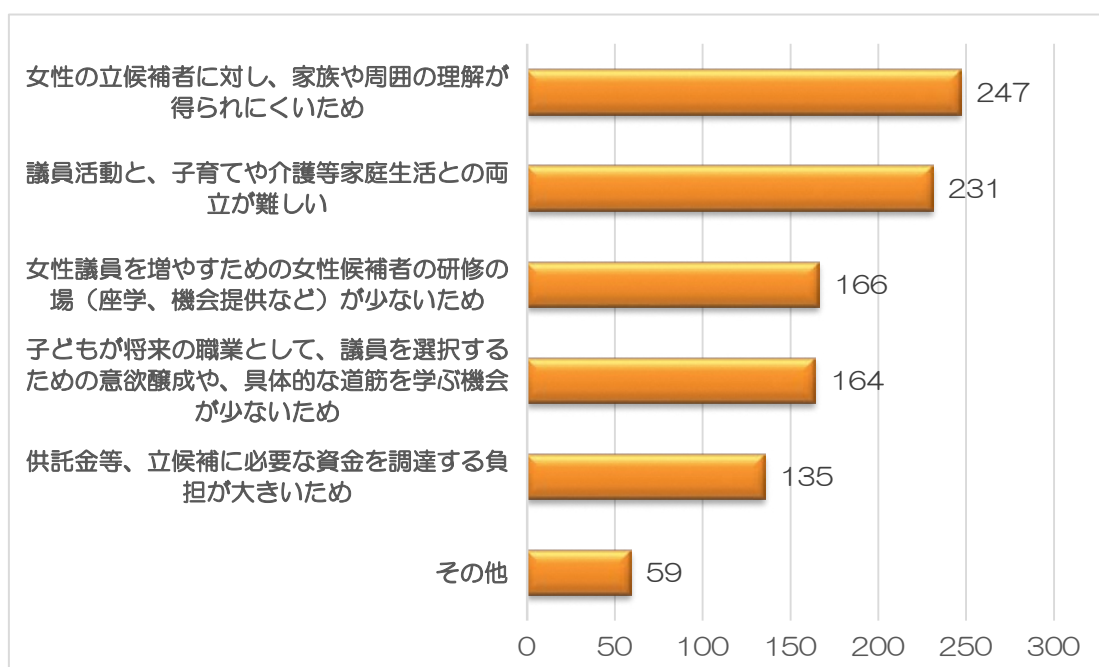
○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
現在議員である	0	0.0%
議員になりたい	0	0.0%
議員になりたくない	17	81.0%
分からない	4	19.0%

Q10 女性議員が少ない理由について【回答は3つまで】

○全体（複数回答）

回答	回答人数	回答率
議員活動と、子育てや介護等家庭生活との両立が難しい	231	23.1%
女性の候補者に対し、家庭や周囲の理解が得られにくい	247	24.7%
子どもが将来の職業として、議員を選択するために意欲醸成や、具体的な道筋を学ぶ機会が少ない	164	16.4%
女性議員を増やすための女性候補者の研修の場（座学、機会提供など）が少ない	166	16.6%
供託金等、立候補に必要な資金を調達する負担が大きい	135	13.5%
その他	59	5.9%



○学生を除く（複数回答）

回答	回答人数	回答率
議員活動と、子育てや介護等家庭生活との両立が難しい	216	22.7%
女性の候補者に対し、家庭や周囲の理解が得られにくい	238	25.0%
子どもが将来の職業として、議員を選択するために意欲醸成や、具体的な道筋を学ぶ機会が少ない	153	16.1%
女性議員を増やすための女性候補者の研修の場（座学、機会提供など）が少ない	157	16.5%
供託金等、立候補に必要な資金を調達する負担が大きい	133	14.0%
その他	55	5.8%

○学生（複数回答）

回答	回答人数	回答率
議員活動と、子育てや介護等家庭生活との両立が難しい	15	30.0%
女性の候補者に対し、家庭や周囲の理解が得られにくい	9	18.0%
子どもが将来の職業として、議員を選択するために意欲醸成や、具体的な道筋を学ぶ機会が少ない	11	22.0%
女性議員を増やすための女性候補者の研修の場（座学、機会提供など）が少ない	9	18.0%
供託金等、立候補に必要な資金を調達する負担が大きい	2	4.0%
その他	4	8.0%

（その他）

- ・ 一歩踏み出す勇氣
- ・ 選挙が厳しいため
- ・ 女性の考えは深さ浅い、口先だけで行動力に真剣さがない
- ・ 現在の議会が女性の意見を尊重する組織ではないから
- ・ 議員が職業なのか何なのかわからないこと、身近にモデルがいらないこと
- ・ まだまだ男尊女卑の風潮があるため
- ・ ただでさえ不安定なキャリアを議員後につなげられる確信が全くない。女性だけ、議員が無職かの2択になっている
- ・ 専門知識、技術を持ち、社会のためにと仕事（会社）を持つものが、議員になるために一方を諦め、議員活動が仕事のようにすることは避けるべき。
- ・ 選挙制度（明るい選挙）に希望が持てない
- ・ 二世議員の増大にみられるように保身に躍起となっている現政治家の中では、クオーター制などの法的支援の導入なしでは果てしない時間がかかる
- ・ 男性社会であり困難が明白
- ・ 利害関係を持つ団体とのつながりが無い
- ・ 女性がやりにくそうな感じがする
- ・ 能力、努力がたりない
- ・ 政党などのバックボーンなしで選挙に臨むのは厳しい現実
- ・ 議員に夢が持てない。議員と市民の断絶感は女性が強く感じていると思う
- ・ いろいろなしがらみが多く自由にできないため
- ・ 女性議員を発想する環境や組織活動の関わりが少ない
- ・ 選挙協力が得にくい。現職の協力者とだぶる
- ・ まだまだ男性優位の環境であり、またそれを押すエネルギーのある方が少ないのでは？
- ・ やっかみ等足を引っ張られると思う
- ・ 女性は政治に耳を傾けない
- ・ 男性の意識が女性議員の存在を認めないため
- ・ 二世議員の増大にみられるよう保身に躍起となっている現政治家の中ではクオーター制などの法的支援の導入

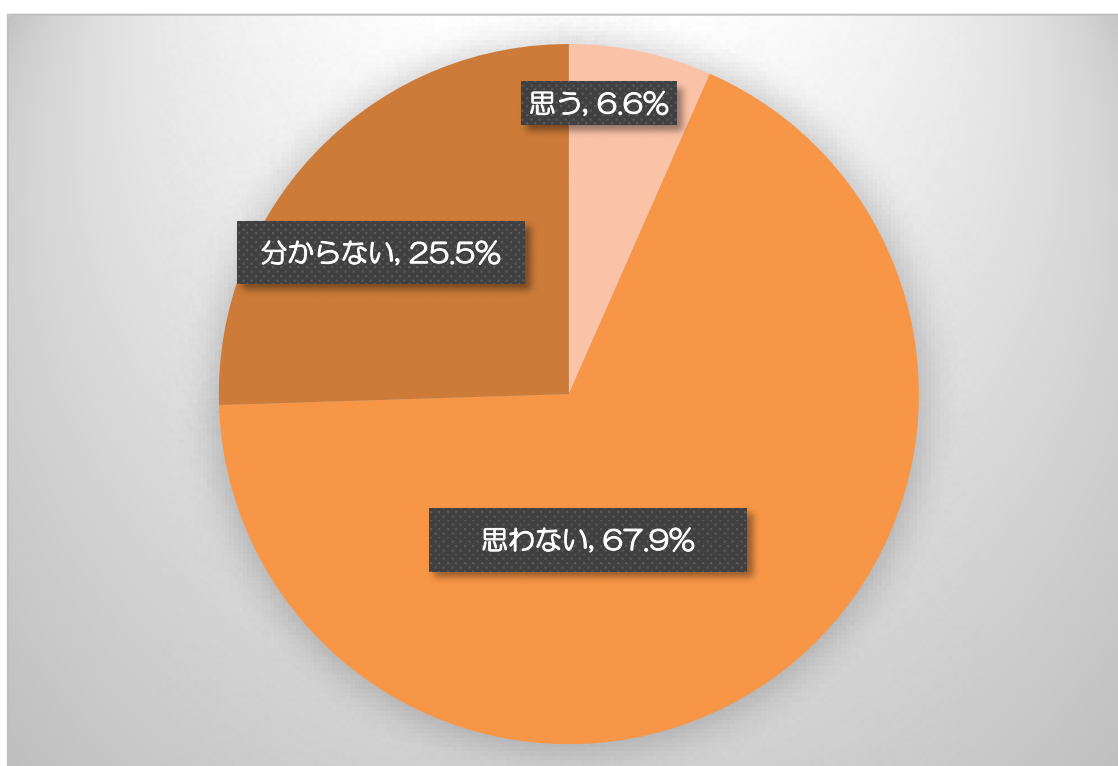
- 学校教育における三権に関わる具体的（体験）教育がなされていない
- 男性議員の圧に初めからあきらめの気持ちがある
- 現状は男性議員が多くロールモデルが少ない
- 男性議員たちによるしがらみが強そう
- 面倒なことが多そうで魅力的に感じない
- 選挙の仕組みそのものが困難
- 供託金という言葉や役割を知らない。まなばなかった
- 仕事が大事、落選が怖い、金銭的な事など、男性と同じ
- 選挙に立候補する方法、男女雇用機会均等法、出産と育児、投資など義務教育教わらないけど大切なことが多々あるため、わからないことがあるし、男性に先輩はいるだろうが女性にはあまり身近に先輩がいない
- 一般的な議員増を継承することは女性として難しい。議員のあり方そのものを問い直す必要があると思う
- 日常の様々な業務に加え、飲み会や週末、祝日の会合や祭りへの出席、スピーチも「当たり前」の仕事である、それが政治家の仕事だという認識だと思います。私は、それは政治家の休む権利を奪う、権利侵害だと思っています。子育て、介護世代には到底可能ではないし魅力的に映りません。
- 女性になったとしてもそれをサポートする環境がないから。他の議員から平等に扱われるかわからない
- 年配の古株男性にいじめられそう、差別やハラスメントが横行していて、議員になってもいいことがないから
- 女性議員が活躍するというイメージが浸透していない
- 秋田県が、女性が安心して活躍する体制を整えているようには思えないから
- 自由がなくなるイメージ
- 議員は男性であるという文化が都心よりも根強いと思う
- そもそも年配の男性中心の組織なので、加わったら余計な苦勞が多そう
- 議員となるメリット（魅力）が感じられない
- 有権者が政治に関心を持つ、主体性
- 依然として男性社会なので困難が多い印象
- 社会が権力のある女性を求めているため
- 興味や能力があっても人前にさらされる（目立つ）ことが嫌いな女性が多いと思う
- 議員は人付き合いが大切になるかと思います。会合などに顔をだす時間は葉はという立場だと限りがある。また、議員だからと近所付き合いがしにくくなる可能性もある。いろんなハードルを乗り越える位の志と強さ、そして周囲のサポートがなければなかなか立候補しようとは思わないと思う

〔課題について〕

Q11 秋田県は女性リーダーが活躍できる環境となっていると思いますか。
【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
思う	27	6.6%
思わない	279	67.9%
分からない	105	25.5%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
思う	27	6.9%
思わない	266	68.2%
分からない	97	24.9%

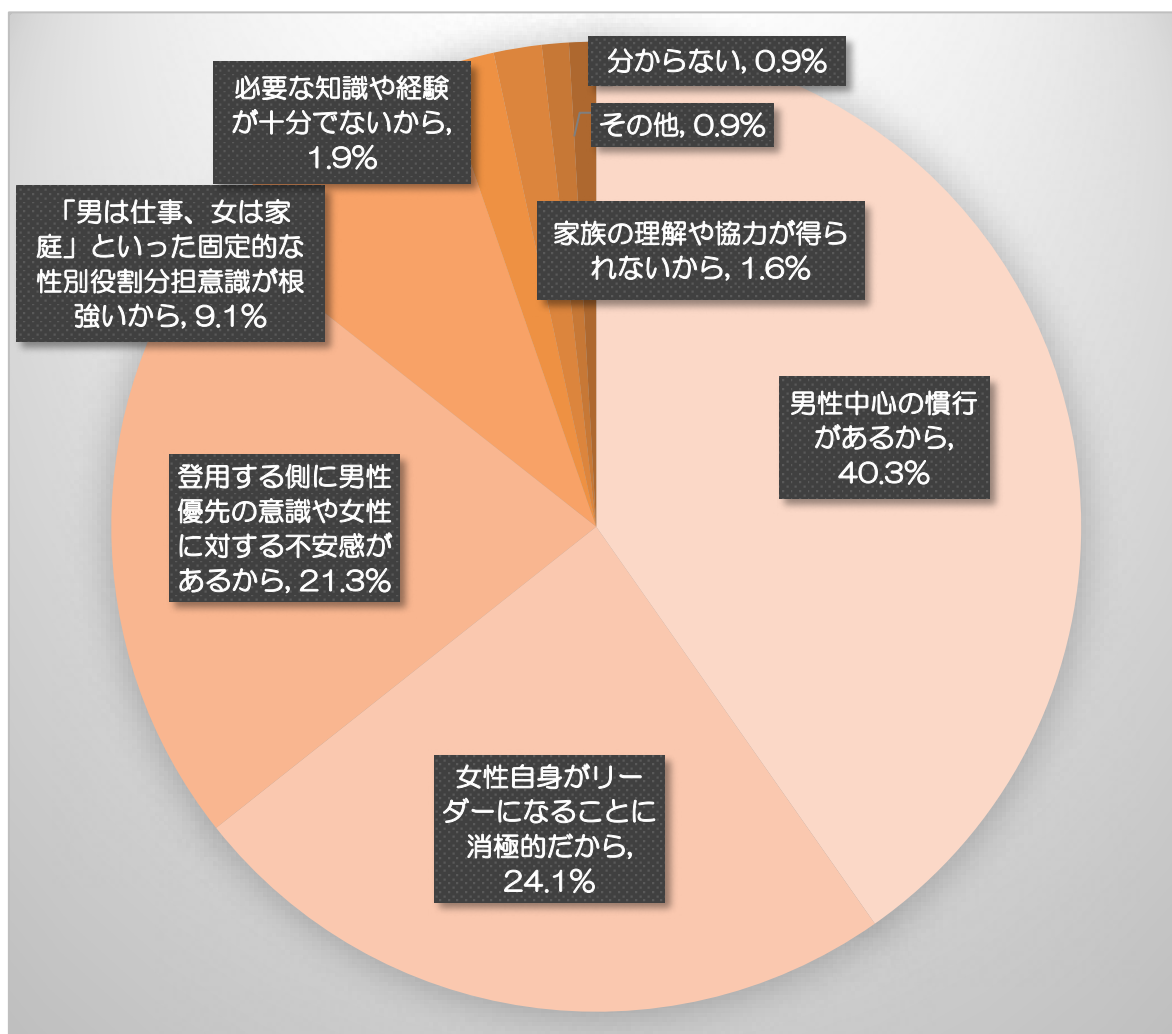
○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
思う	0	0.0%
思わない	13	61.9%
分からない	8	38.1%

Q12 Q11において、「思わない」に ☑した方に伺います。
 秋田県は女性リーダーが活躍できる環境となっていないと思う理由
 【回答は1つだけ】

○全体（n=320）

回答	回答人数	回答率
男性中心の慣行があるから	129	40.3%
登用する側に男性優先の意識や女性に対する不安感があるから	68	21.3%
女性自身がリーダーになることに消極的だから	77	24.1%
必要な知識や経験が十分でないから	6	1.9%
家族の理解や協力が得られないから	5	1.6%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強いから	29	9.1%
その他	3	0.9%
分からない	3	0.9%



○学生を除く（n=301）

回答	回答人数	回答率
男性中心の慣行があるから	123	40.9%
登用する側に男性優先の意識や女性に対する不安感があるから	65	21.6%
女性自身がリーダーになることに消極的だから	70	23.3%
必要な知識や経験が十分でないから	5	1.7%
家族の理解や協力が得られないから	5	1.7%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強いから	27	9.0%
その他	3	1.0%
分からない	3	1.0%

○学生（n=19）

回答	回答人数	回答率
男性中心の慣行があるから	6	31.6%
登用する側に男性優先の意識や女性に対する不安感があるから	3	15.8%
女性自身がリーダーになることに消極的だから	7	36.8%
必要な知識や経験が十分でないから	1	5.3%
家族の理解や協力が得られないから	0	0.0%
「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識が根強いから	2	10.5%
その他	0	0.0%
分からない	0	0.0%

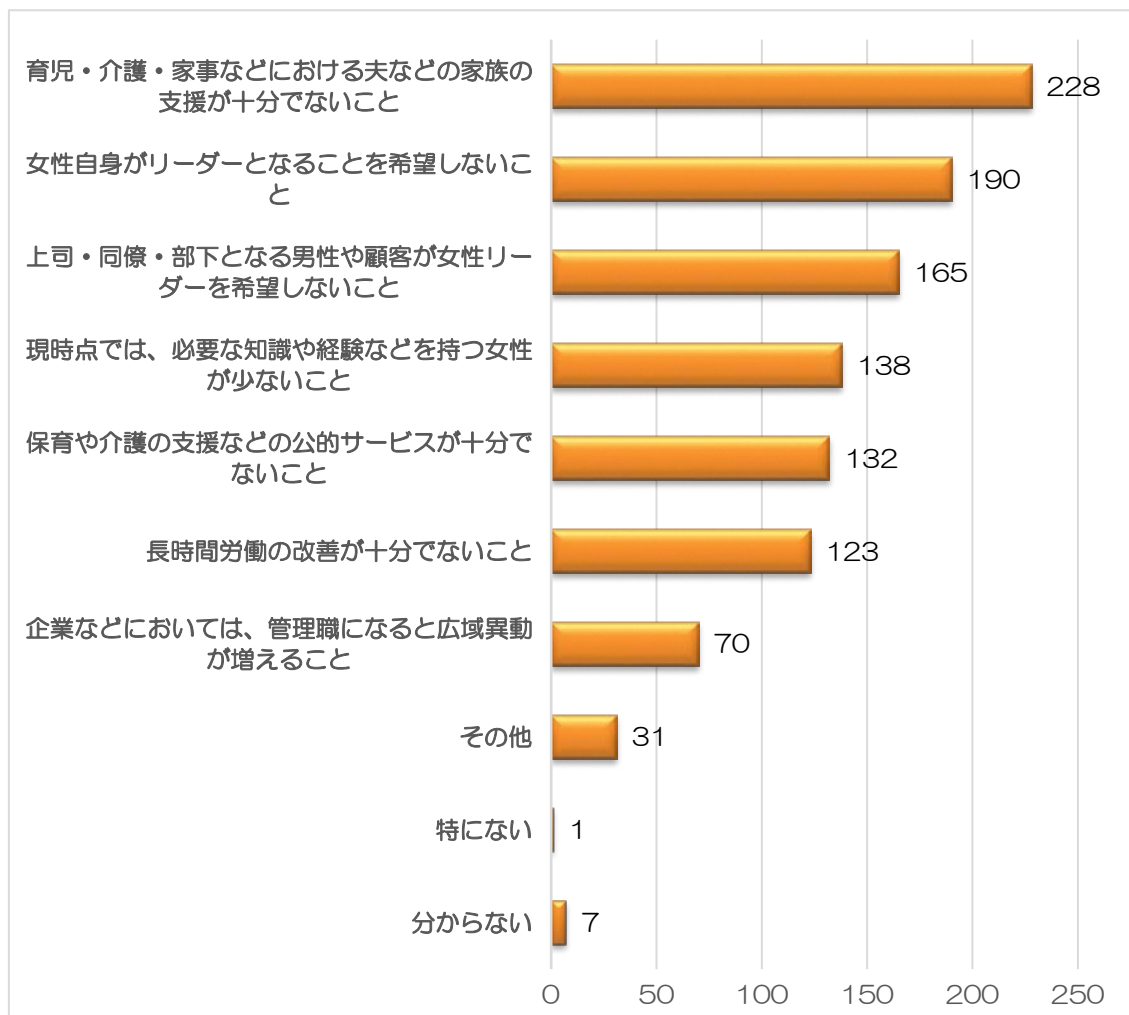
（その他）

- ・県外出身者への差別があるから
- ・男性中心社会である政府・行政の考え方が変わらないため
- ・家族の世話と仕事の両立だけで忙しい

Q13 あなたは、政治・経済・地域などあらゆる分野において女性のリーダーを増やすうえで障害となるものはなんだと思いますか。
【回答は3つまで】

○全体（複数回答）

回答	回答人数	回答率
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	138	12.7%
女性自身がリーダーになることを希望しないこと	190	17.5%
上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	165	15.2%
長時間労働の改善が十分でないこと	123	11.3%
企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	70	6.5%
育児・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分でないこと	228	21.0%
保育や介護の支援などの公的サービスが十分でないこと	132	12.2%
その他	31	2.9%
特にない	1	0.1%
分からない	7	0.6%



○学生以外（複数回答）

回答	回答人数	回答率
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	134	13.0%
女性自身がリーダーになることを希望しないこと	181	17.6%
上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	153	14.9%
長時間労働の改善が十分でないこと	118	11.5%
企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	69	6.7%
育児・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分でないこと	214	20.8%
保育や介護の支援などの公的サービスが十分でないこと	125	12.1%
その他	28	2.7%
特になし	1	0.1%
分からない	6	0.6%

○学生（複数回答）

回答	回答人数	回答率
現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	4	7.1%
女性自身がリーダーになることを希望しないこと	9	16.1%
上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと	12	21.4%
長時間労働の改善が十分でないこと	5	8.9%
企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること	1	1.8%
育児・介護・家事などにおける夫などの家庭の支援が十分でないこと	14	25.0%
保育や介護の支援などの公的サービスが十分でないこと	7	12.5%
その他	3	5.4%
特になし	0	0.0%
分からない	1	1.8%

（その他）

- ・男性と女性からの圧力
- ・小さい時から教えとして「わきまえる」ことが大事と言われ、まじめな性格の人ほど自制しようとすると思う。一歩下がって男性をたてる、女性同士でも自分より年長者など他の人に譲るとか、いろいろ行動規範があると思う
- ・介護ヘルパーさん、託児サービス、圧倒的に女性ばかり、たまにはサポートが男性というものがあってもいいのでは
- ・中央政府、地方自治体の長による明確な女性参画支援へのスタンス
- ・安易な女性登用により職務職責の質が下がる現状が見られる。好ましくないロールモデルが存在していることは大きな障害となり得ます
- ・女性自身の積極性のなさ
- ・制度、政策自体が女性の負担を軽減するようなものではないため
- ・男尊女卑の意識がお互いになくならないこと
- ・性別役割分担が根強い

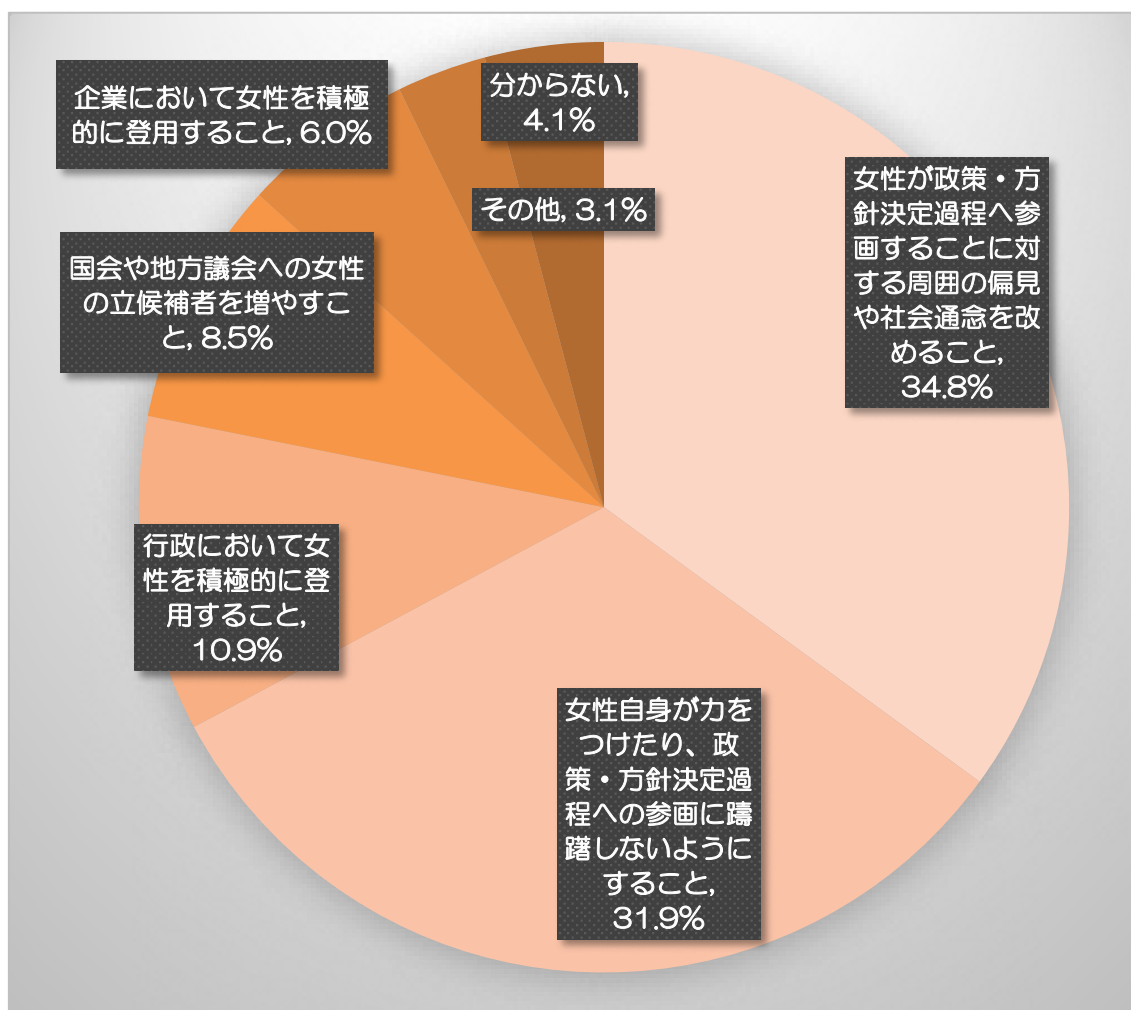
- 男性の嫉妬や嫌がらせ
- 女性は体力的な事で男性と同等にできない。負担が大きい。それに家事がプラスされて長くはできない
- 女性を認め男性と同等に思わない
- 男尊女卑の思想と習慣
- 中央政府、地方自治体の長による明確な女性参画支援へのスタンス
- 偏見、羨望、やっかみ、横並び主義、男性優先、男性寄りの評価、減点主義
- 女性の意欲や自己肯定感をつぶすような社会
- 社会の認識、現リーダーが女性を排除・軽視する発言が目立つ
- 体力や体調に不安
- 威厳を持ちたい、名誉職が好き。そんな年配の男性が老害として存在するし女性もその老害をたてていたりするから
- フルタイムで介護や育児を気にせず働ける男性を念頭においた従来の働き方、習慣が抜本的に改善されないこと
- 会社側が提供する、男性の育休の取得サポートの不足
- 高齢化社会のため、男尊女卑のような古い考えを持つ年配者が多く、そもそも投票者の母数がほぼ古い考えを持つ年配者だから。いじめをする年配者がいるから
- 男性の閉鎖的な態度
- 女性の地位に関する社会的な理解の遅れ
- 秋田の排他性
- 女性自身の、仕事と家庭を両立させなければいけないという固定観念
- 小さい頃から男性優位、男性中心の組織運営の文化、慣習が染み込んでいるため女の子や女性が「自分が自立性を持って組織を動かしたり、目標に向かう」といったビジョンが描けないと思う。しかし、最近は女性の経営者や起業家、活動家も目立ってきている上に学校などでも性別による区別や差別が薄くなってきていることもあり、昔よりは女性が目標に向かって進みやすい環境になってきている
- 女性を取り巻く環境に体力的な負荷や精神的なストレスが多い。男性のように帰宅後リラックスしてくつろぐ余裕があれば仕事もがんばれると思う
- 女性同士の横の連携や仕事における上からの引き上げが不足している

〔支援・ニーズについて〕

Q14 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するために何が必要だと思いますか。【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
国会や地方議会への女性の立候補者を増やすこと	35	8.5%
行政において女性を積極的に登用すること	45	10.9%
企業において女性を積極的に登用すること	25	6.1%
女性が政策・方針決定過程へ参画することに対する周囲の偏見や社会通念を改めること	144	35.0%
女性自身が力をつけたり、政策・方針決定過程への参画を躊躇しないようにすること	132	32.1%
その他	13	3.2%
分からない	17	4.1%



○学生除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
国会や地方議会への女性の立候補者を増やすこと	35	9.0%
行政において女性を積極的に登用すること	43	11.0%
企業において女性を積極的に登用すること	23	5.9%
女性が政策・方針決定過程へ参画することに対する周囲の偏見や社会通念を改めること	135	34.6%
女性自身が力をつけたり、政策・方針決定過程への参画を躊躇しないようにしたりすること	125	32.1%
その他	12	3.1%
分からない	17	4.4%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
国会や地方議会への女性の立候補者を増やすこと	0	0.0%
行政において女性を積極的に登用すること	2	9.5%
企業において女性を積極的に登用すること	2	9.5%
女性が政策・方針決定過程へ参画することに対する周囲の偏見や社会通念を改めること	9	42.9%
女性自身が力をつけたり、政策・方針決定過程への参画を躊躇しないようにしたりすること	7	33.3%
その他	1	4.8%
分からない	0	0.0%

（その他）

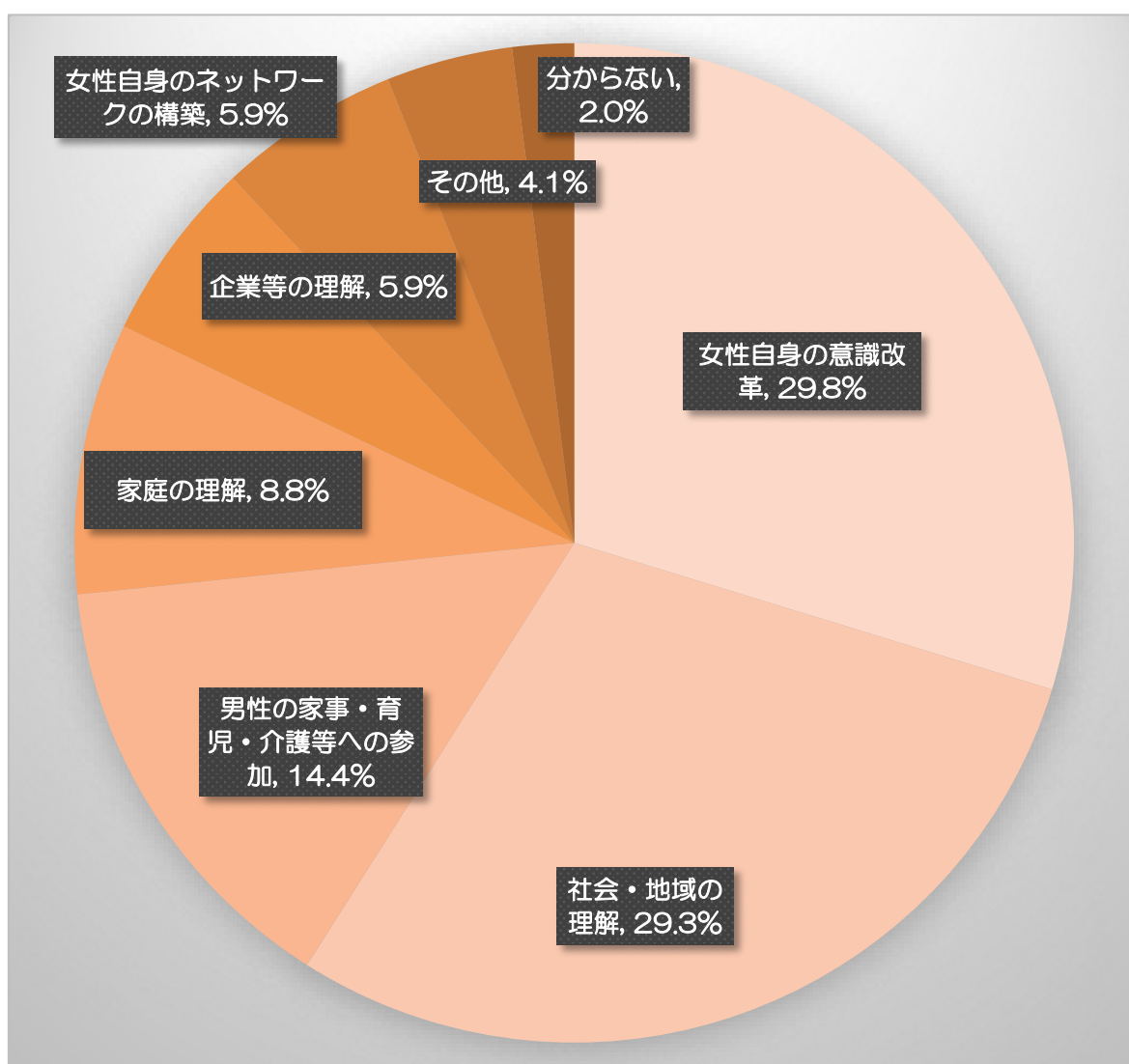
- ・能力の向上、広い視野、他県の情報等の知識が必要
- ・男性が女性の能力を評価する事
- ・女性が力をつける。自分の意見を言えるようになる。老害の方々など、女性の意見を笑わないで聞く世の中になる
- ・人選など様々な決定権のあるポストに古い考え方の男性が居座らないこと
- ・男が変わること。共働きなら、体力から考えて半分は当然担う。むしろ半分以上家事介護を担う可能性を男性も周囲も当然と受け入れること
- ・仕事や家庭の負担にならない程度に参画できる環境をつくること
- ・男女両方が家庭を持っても働きやすい社会の仕組みづくり
- ・男女双方が職業人（プロ）としてのキャリア開発を真剣に考え続けること
- ・男性、高齢者の意識改革
- ・仕事の負担が軽くなればよい
- ・妊娠、出産後の仕事がしやすいような会社作り
- ・女性が発言しやすい雰囲気づくり

Q15 女性が職場や地域で活躍するために何が必要だと思いますか。

【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
社会・地域の理解	120	29.2%
家庭の理解	36	8.8%
企業等の理解	24	5.8%
女性自身の意識改革	122	29.7%
男性の家事・育児・介護等への参加	59	14.4%
女性自身のネットワークの構築	24	5.8%
その他	17	4.1%
分からない	9	2.2%



○学生除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
社会・地域の理解	112	28.7%
家庭の理解	35	9.0%
企業等の理解	21	5.4%
女性自身の意識改革	118	30.3%
男性の家事・育児・介護等への参加	57	14.6%
女性自身のネットワークの構築	23	5.9%
その他	15	3.8%
分からない	9	2.3%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
社会・地域の理解	8	38.1%
家庭の理解	1	4.8%
企業等の理解	3	14.3%
女性自身の意識改革	4	19.0%
男性の家事・育児・介護等への参加	2	9.5%
女性自身のネットワークの構築	1	4.8%
その他	2	9.5%
分からない	0	0.0%

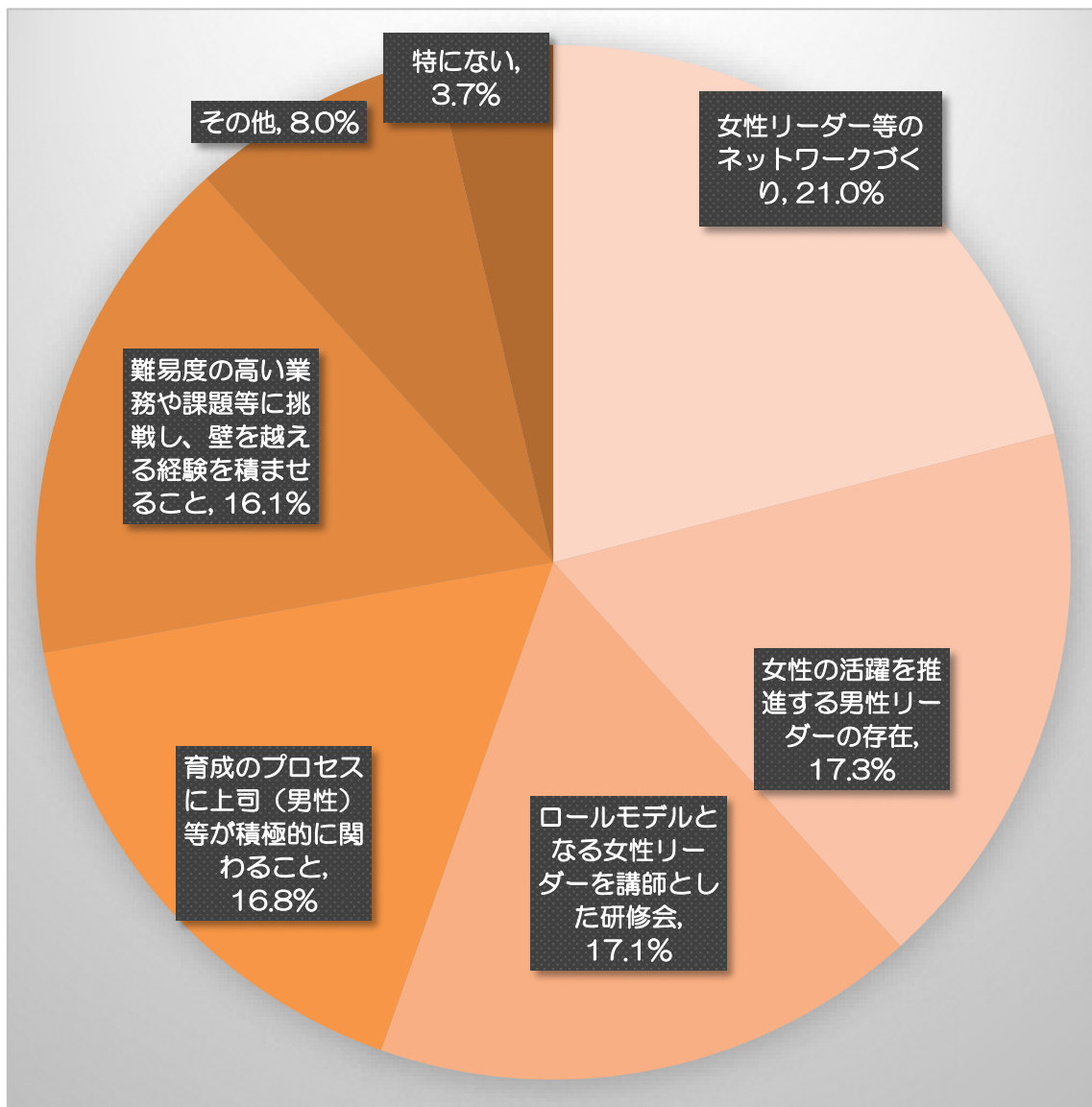
（その他）

- ・女性が家事をしなくても良い食堂、保育園などすべてを備えた住宅施設など家庭の問題を解決できる環境づくり
- ・個々の考え方を変える
- ・女性の忙しさをどうにかしてあげたい
- ・女性自身が力をつけること
- ・すべての面において女性を認めること
- ・男性自身の意識改革。昭和生まれの男性の意識改革
- ・女性のもの言う力とその勇氣
- ・社会、地域全体の教育
- ・育児や介護の負担を減らすこと
- ・女性の高学歴化と女性雇用比率の法令化
- ・理解ではなく社会の体質の見直し、女性自身の意識改革ではなく、男女どちらも意識改革が必要なのではないでしょうか
- ・女性自身の意識も、幼少期からの周囲の考え方に大きく影響されているため、まずは社会全体として男女の役割の区別を薄くしていくべき

Q16 次代の女性リーダーを育成するために必要なことはこういったことだと思いますか。【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
難易度の高い業務や課題等に挑戦し、壁を越える経験を積ませること	66	16.1%
育成のプロセスに上司（男性）等が積極的に関わること	69	16.8%
女性リーダー等のネットワークづくり	86	20.9%
ロールモデルとなる女性リーダーを講師とした研修会	70	17.0%
女性の活躍を推進する男性リーダーの存在	71	17.3%
その他	33	8.0%
特にない	16	3.9%



○学生除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
難易度の高い業務や課題等に挑戦し、壁を越える経験を積ませること	62	15.9%
育成のプロセスに上司（男性）等が積極的に関わること	68	17.5%
女性リーダー等のネットワークづくり	80	20.6%
ロールモデルとなる女性リーダーを講師とした研修会	67	17.2%
女性の活躍を推進する男性リーダーの存在	68	17.5%
その他	29	7.5%
特になし	16	4.1%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
難易度の高い業務や課題等に挑戦し、壁を越える経験を積ませること	4	19.0%
育成のプロセスに上司（男性）等が積極的に関わること	1	4.8%
女性リーダー等のネットワークづくり	6	28.6%
ロールモデルとなる女性リーダーを講師とした研修会	3	14.3%
女性の活躍を推進する男性リーダーの存在	3	14.3%
その他	4	19.0%
特になし	0	0.0%

（その他）

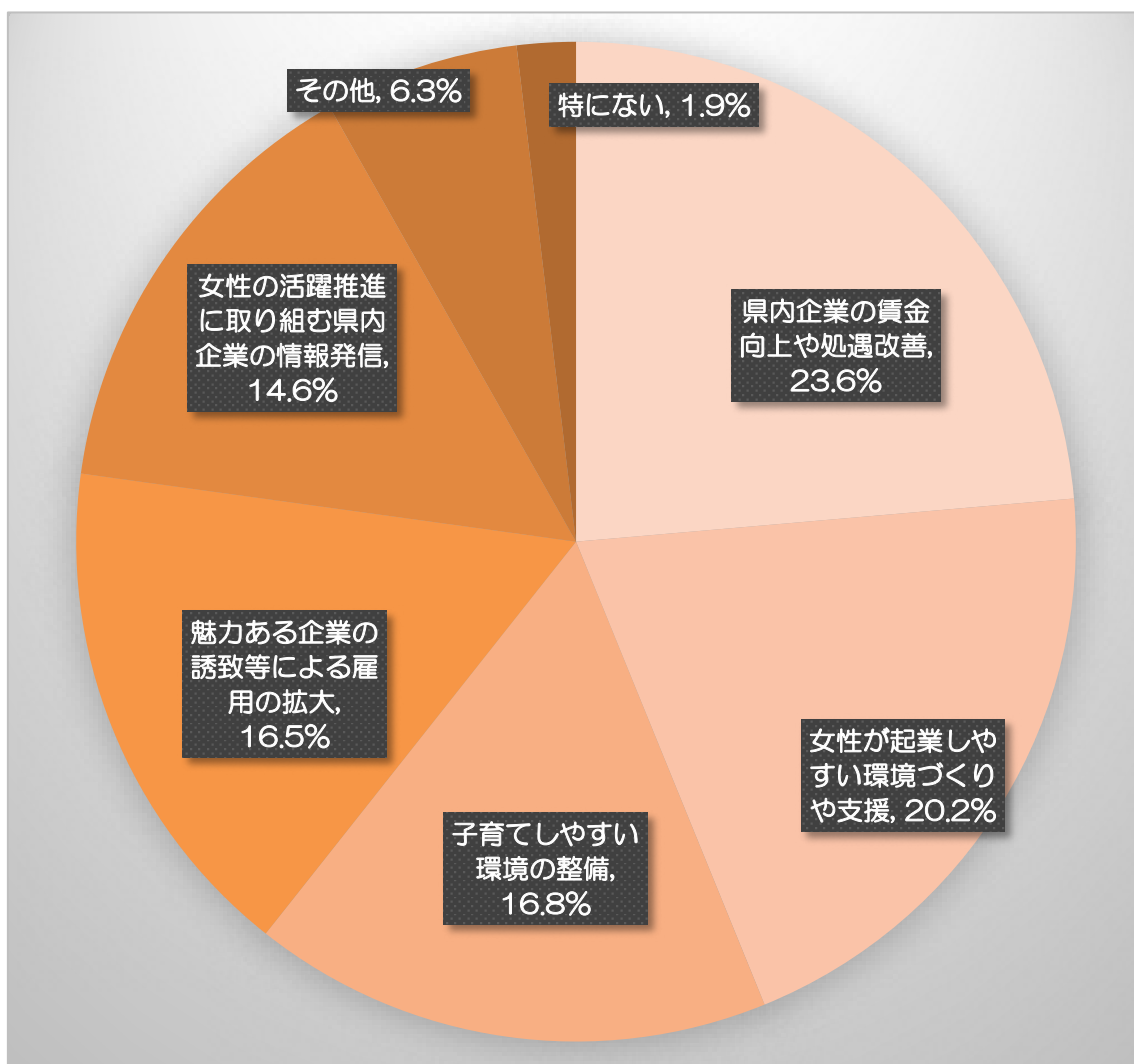
- ・リーダーになることが大変なことであるというイメージをなくす。全ての男性のリーダーが理想的なリーダーではない。リーダーになってから育てられていくことを伝える
- ・持って生まれた資質によるところが大きいので育成という考え方が変。邪魔しない環境を作るのが先
- ・ごく当たり前に能力による評価を実施すること
- ・本人が問題意識を持ち、どうしても解決するために周りを巻き込んで行動すること
- ・老人クラブ、公民館活動等で訴える
- ・発信力を高める教育
- ・男女差別をなくすこと
- ・堂々めぐりですが、身近にたくさんいればどんどん育つでしょう
- ・女性がリーダーとして活躍できる環境を整えること（もっとフレックスで働けるように）
- ・リーダーは男性になるものという考えが多いことの解消
- ・男性の上司にも良きリーダーが最初からいるとは思えない。女性リーダーだって経験によって良きリーダーになれると思う。応援してやる気持ちが必要
- ・男性上司への教育、啓発
- ・平等な実績評価と promotion の機会
- ・小さい時からの教育（学校の教科の中で）

- 女性の能力開発を推進し、得意の分野に積極的登用と処遇改善をし、教育する
- 女性の活躍を推進するリーダーの存在（リーダーは性別に拘らない）
- 幼い頃からの教育
- 目標を定め、自分自身で切り拓く力をつける
- リーダーになれる女性はすでに多い。この人たちをリーダーにすれば自然に育つ
- いろいろやってみて どの分野で熱烈に自分の力を発揮したいかを女性自身が見つけるためのチャンスを与えること
- 聞く、理解しようとするきっかけ
- 風土文化の醸成。幼少期からの自立支援
- 幼少期～青年期までの教育。特に秋田県はジェンダーロールの固定観念が強い。
- 行政が管理職の中に占める女性の割合を決めそれを求める
- 平等な機会と権利と報酬
- 英語でのコミュニケーション能力。これにより、海外企業の制度を学び県内での制度化を促進する
- 女性を軽視する事に疑問を持たない世代の男性へ、今の社会を勉強してもらう事。女性もまた、精神的に自立し、現代社会を学ぶ事
- 話し合いの場において男女比を考慮し、役職についていなくとも女性が積極的に意見を述べられる機会作り
- 活躍する女性を特別に強調するよりは、メディアや学校教育の現場において、女性活躍者も男性活躍者も区別なく同等に扱うこと。「女性起業家」「女社長」「女政治家」などの表記は、「女性の活躍は珍しいものだ」と強調することになりかねない
- 子育ては、両親や祖父母だけで行うのではなく、ファミリーサポートなど外部の支援を得ながら仕事と家庭、子育てを両立できることが普通だという世の中になること
- 仕事の負担を減らす
- 全てのリーダーのネットワークを作っても仕方ないので、リーダー候補のネットワークの構築をしてロールモデルを作っていくことが望ましいのではないか

Q17 県内に若い女性が定着し、活躍するために何が必要だと思いますか。
【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
県内企業の賃金向上や処遇改善	97	23.6%
魅力ある企業の誘致等による雇用の拡大	68	16.5%
女性の活躍推進に取り組む県内企業の情報発信	60	14.6%
女性が起業しやすい環境づくりや支援	83	20.2%
子育てしやすい環境の整備	69	16.8%
その他	26	6.3%
分からない	8	1.9%



○学生除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
県内企業の賃金向上や処遇改善	91	15.1%
魅力ある企業の誘致等による雇用の拡大	65	20.3%
女性の活躍推進に取り組む県内企業の情報発信	59	16.2%
女性が起業しやすい環境づくりや支援	79	6.4%
子育てしやすい環境の整備	63	2.1%
その他	25	15.1%
分からない	8	20.3%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
県内企業の賃金向上や処遇改善	6	28.6%
魅力ある企業の誘致等による雇用の拡大	3	14.3%
女性の活躍推進に取り組む県内企業の情報発信	1	4.8%
女性が起業しやすい環境づくりや支援	4	19.0%
子育てしやすい環境の整備	6	28.6%
その他	1	4.8%
分からない	0	0.0%

（その他）

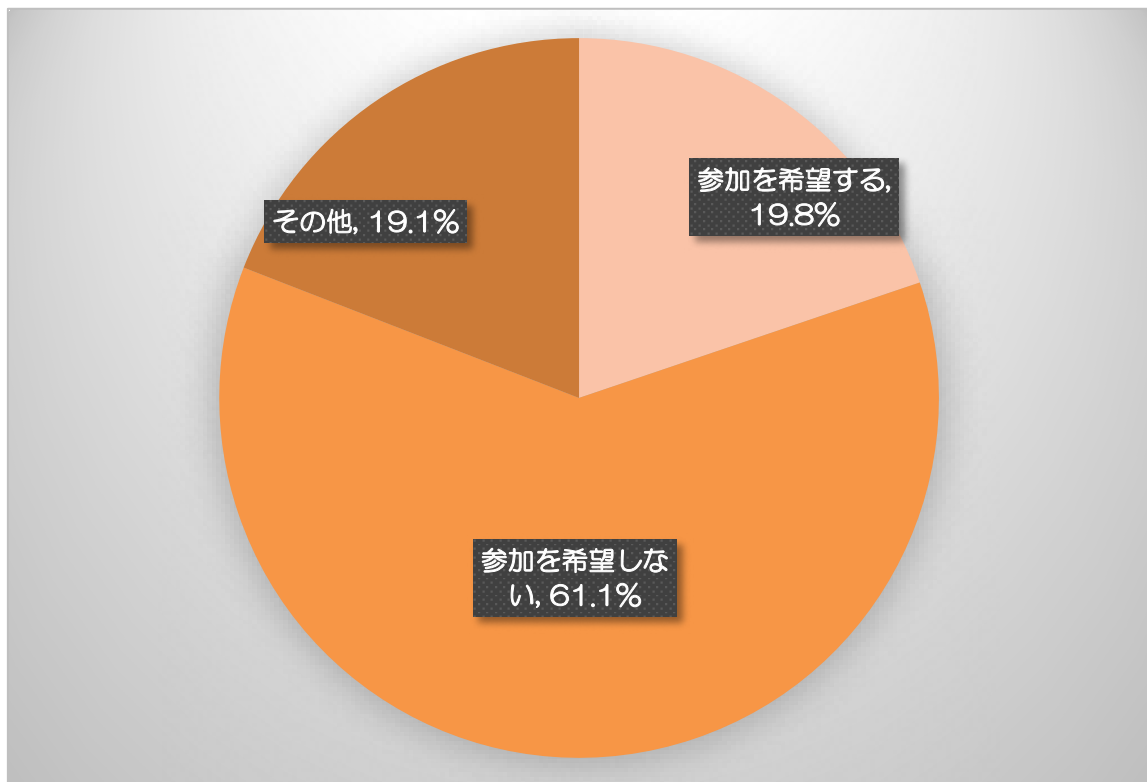
- ・ 地域の理解と援助
- ・ 県外出身者への支援、ネットワークづくりなど
- ・ 女性自身が自分を認めること
- ・ その活躍を認める環境（意識）の改革。老若も男性女性も人間であるという原点。
他者の総和において抱いた欠如を互いに満たし合う社会の構築（男性同士も女性同士もまた、男性と女性も性を超えて）
- ・ 最低賃金の増。実家で働いていることが評価されないのは現金収入がないからパートなどに出て収入が少ないため発言力がないとみなされている。経済的な後ろ盾がないと外で活動することができない
- ・ 魅力ある県内企業の情報発信
- ・ 学校（教育者）による地元見直しの指導
- ・ 魅力ある企業が県内にサテライト拠点をつくることで県内に居ながら就職して地域ならではの良さを生かした仕事ができるようになること
- ・ 地元で大学があること
- ・ 責任ある仕事を任せる勇気を企業が持つこと
- ・ 就労、起業だけではなく、家事育児など家庭の仕事も仕事として認められるようになる仕組みづくり
- ・ 女性起業家がしっかり収入を得て起業できるようなサポートを
- ・ 魅力的なライフスタイルの提案と実現

- 正規、非正規問わず（能力に見合った）賃金アップ
- 女性の活躍推進ではなく男女平等に真剣に取り組むこと
- 育児等から復帰しても活躍できる場所
- 大企業および大手研究機関や有名大学大学院の誘致
- 女性に特化した助成金
- 本当に働きたい女性は環境を選ばず置かれた場所で咲くと思う。1 番のネックは田舎のムラ社会特有の男尊女卑、出る釘は打たれる風潮
- 「若い女性」が定着し、活躍することだけが良いと思わない
- まずは秋田に住みたいと思わせる街づくり。働き、お金を稼ぎ、買い物をしたい、食事をしたいと思うお店が少ない。

Q18 県が今年度開催する「次代の女性リーダー応援事業」啓発イベントへの参加を希望しますか。【回答は1つだけ】

○全体（n=411）

回答	回答人数	回答率
参加を希望する	81	19.8%
参加を希望しない	250	61.1%
その他	80	19.6%



○学生を除く（n=390）

回答	回答人数	回答率
参加を希望する	79	20.3%
参加を希望しない	232	59.5%
その他	79	20.3%

○学生（n=21）

回答	回答人数	回答率
参加を希望する	2	9.5%
参加を希望しない	18	85.7%
その他	1	4.8%

（その他）

- 学会参加の為都合がつかません。女性が活躍できる社会（秋田）にするために 女性議員の方のお力で皆の意識（女性だけでなく）を変えていって頂きたいです。他県から私は参りましたが、とても閉鎖的で息苦しいです
- 日程の調整ができれば一部のみでも参加できるかもしれない
- 介護等で先の予定が立てにくいので、現時点ではどちらとも
- 興味はあるが、日程が調整できれば参加検討
- オンラインでの参加を希望したいです
- 自営業ですので仕事優先になります。もし仕事が入っていなければ参加してみたいです
- 参加したいが、平日は仕事があるため参加が難しい。土日開催のイベントをお願いします
- 仕事の都合が合えば行きたい。冬に備えた片付けが忙しいかも
- 参加したいが、コロナ対応をきちんとした形ならと思っています
- コロナ感染状況次第では参加しないこともある
- コロナの流行具合による
- zoom があれば参加したい
- 以前に類似の企画に参加したことがありますが、明確に身につけられるものがほしいと思いました
- もっと若い人たちに参加できるサポートをお願いしたい。秋田市まで往復する時間と経費を考えるとコロナ禍で進んだオンラインでの集まりが可能かと思う
- 日程調整できれば参加したい
- 生き生きとした女性をテーマにした講演会は「もっとがんばれ」と言われているようで、見ていて疲れます
- 幅広い分野の方のお話しが聞きたい。政治などは敷居が高く感じるが、身近に感じやすい物販やサービスなどの自営業されている方の話も聞いてみたい
- 現状では難しいことなので興味が無い
- 仕事などの状況に応じて可能であれば参加
- 授業がなければ参加したい

Q19 Q18において、「参加を希望する」に ☒ した方に伺います。

上記啓発イベントにおいて、御意見等がありましたら御記入ください。

- 女性だけでなく講師、コーディネーター、パネリストの中に男性がいても良いかなあと
思う
- ご案内を早めをお願いします
- いつも感じておりますが、このような啓発イベントを秋田市だけではなく県北県南と少
なくとも三か所でやってほしいと思います。県南は別として県北は高速もいまだ完全に繋
がっていないため不便を感じています
- NPO を始めて約 27 年になります。当初からイベントやセミナーには数多く参加して来
ましたが、講師の方のお話やディスカッションでは実際の現場ではあまり役には立たな
いし進展しないように思います。それよりは多くの方と具体的に動きその体験を積んだ
うえでそれぞれの方々の本当の生のお話なら必要だと思います。私は現在フルに動いて
いるところです。そのため行事と重なる可能性があります
- 気取ることなく和やかな時間になるようにしてほしい
- 男性側の意見を聞く機会があれば良いと思う。(女性の社会参画を進めるための男性側の
意見)
- 鈴木県議員氏の話を知りたいと思います
- 基調講演者である講師は、本当に適当な人でしょうか
- 基調講演のタイトルはわかりやすいので興味関心を持つ事が出来るが、特別講演の方が大
学教授であることもあるが、堅苦しく分かりにくいので聴いてみたいという気持ちが今
一つだと思う。タイトルに工夫があれば印象は変わると思う。パネルディスカッションの
方ではパネリストに産業界等などの分野からの意見もあればより広がりの中で話し合
いが出来ると感じる
- 時間が合わない
- とても大事なテーマだと思い学びたいと思っておりますが、すぐれた講師の方々がそろっ
ておいでなので、できればその方のまわりで生活している女性たちの困ったことや希
望などに基づいたお話を入れてくだされば、身近で背伸びせず前を向けるコツコツと
がんばろうと聴く人が勇気の出る内容にしていただけるとありがたいです
- コロナの感染状況により参加を決めたい
- 男性の働き方を再考することで(残業なく定時の退社、年功序列、新卒一括採用をやめる
、正規から非正規への移動を柔軟に進める、これまでの働き方のルールを変更する)男
性もすいぶん意識の上で楽になり、家庭においても女性に寄り添う子育てが出来てくる。
今の子育て世代はだいぶこれに近い形で仕事と子育てを両立させていると思うが、ただ
経済力の安定、子育てに対する認識(子どもの教育・自立のための促し)をきちんと向き
合って話ができるような個人の確立をいかに女性側が持っているか、その努力をしてい
るか。女性自身の状況認識ができていなくて現実と認識のずれを思う
- 参加希望はしませんが、伸びていこうとする女性を快く思わない男性が多いのが現実で、
手をあげて言葉を発する女性をこわい、おそろしい、きかぬ女性と言う男は多すぎて残念
- 社会の中に「女性」の能力が必要不可欠であることを、女性自身が自覚する機会にしたい
- パネルディスカッションのパネリストには男性も入れてはどうでしょうか

- ・男性が参加しやすい告知を
- ・質問です。申し込まなければ参加できないのでしょうか（勤務上、都合がつかないかもしれない） 男性の参加も可能ですか
- ・本音の部分を書いてほしい。課題解決のための具体的な方策について
- ・啓発イベントに県内の経営者（男性）に積極的に参加していただき、今後の社会情勢から、企業の増収や存続には女性の視点が重要で、女性リーダーの育成が必須であることを認識していただきたい。経営者が変わらないと若年女性の県外流出は止まらないと思います
- ・希望も確定しないのにすみません。パネリストに女性が多いようですが、せめてこういう時こそ男性が現状をどう考えているか知りたいと思います。数の問題ではありませんが、男性が少数すぎるとその方が男性代表みたいでお気の毒なので、男女同数が理想かもしれません。女性はかなり努力しています。男性にももっと水面下のバタ足の必死さを見ていただかないと・・・と思います。聞き手も男女同数位になるといいですね
- ・地方在住で平日、それも日中は社会参画したいと思う人、また参画してもらいたい若い人たちは仕事等休みをとって出かけられない現状がある。オンライン配信であれば、後からでも視聴できるのに。地方こそ女性の社会参画が望まれる）
- ・県内在住講師でも適任者はいるのではないかと。Ex:教養大学長
- ・このような設定のパネルディスカッションは、ともすれば各パネリストが問題を提起するだけの一巡で終わりがち。時間の配分を工夫し、是非問題点をすり合わせて何らかの方向性がみえるような進行を期待したい
- ・今まさに多くの人に聞いてほしいテーマだと思います。能力ややる気はあるのに、表に出ることができない女性がたくさんいると思います。社会資源を無駄にしていることに等しいものと思います。今まさにチェンジが必要だと思います
- ”・68歳、今実行しているボランティア活動で余力がありません。若い方を応援しています。行動できる人が限られている現状だと思います。皆忙しいから？どんな工夫をしたら人が動けるのかかたい頭から知恵が出ません
- ・やりたい仕事がない。あっても給料が低くて自立できない……などの理由で若い女性が秋田から離れていくのがとてももったいないと思います
- ・リモート参加が可能なこと
- ・当日参加の予定調整が難しいので数日間見られるような配信があれば助かります
- ・美しい講演内容でなく現実的内容でありたい。よく沢山の有名な人たちを知っていると話される方がおりますが、それが現実とつながるとはならないことがあります
- ・もちろん直接会場で参加したいと思いますが、オンラインでの参加もあるとよい
- ・このような設定のパネルディスカッションはともすれば各パネリストが問題を提起するだけの一巡で終わりがち。時間の配分を工夫し、是非問題点をすり合わせて何らかの方向性が見えるような進行を期待したい
- ・男女共同参画に関する事業で行政関係から出席する方は仕事だから、担当者だから任命されて来るという感じで今いち生きた体験というか温度が、熱が伝わってこない感じがする。現場での体験などもっと伝えてほしい。当たり障りのない事なかれ主義的印象があり、県や市、行政関係で働く女性の生の経験や考え、実状を知りたい。
- ・調整中の行政分野パネリスト、どんな方の話が聴けるのか期待します。行政サービスを

しっかり理解しつつ活躍している女性職員から、具体的で率直な意見を聴きたいです。

- ～女性の選択で未来は変わる～麓さんの演題に共感です。条件がどうであろうと、周りが変わらなないと諦めないで、自身で一歩前へ向いて進まないと自分は変わらない！とても楽しみにしています。
- 平日ならば、企業から参加の後押しがあった方がいいと思います。堅いイメージが強く、参加へのハードルが高いかもしれません。機会があれば、一般企業の女性リーダーから、すぐに仕事に役立つような実例を聞いてみたいです。
- 昔から男尊女卑や男性優位の組織運営が根深い地域では、男性(特に中高年齢層)の考え方(セクハラをしない、女性を特別扱いしない、など)を変える必要がある。最近、男女平等やジェンダー問題に理解のある男性も増えているので、そのような男性の声も紹介することで、多くの男性にロールモデル像と新たな視点を届けられると思う
- ワークショップがたくさんあればいいと思う
- 下の問い合わせ先に、メールアドレスを追加するか、こちらの情報を入力して参加申込フォームに誘導するようにしていただきたいです

以上

次代の女性リーダー応援事業

アンケート調査報告書

受託者 NPO法人いきいきFネット秋田

令和3年8月31日