

Ⅱ 調査結果の概要・課題分析

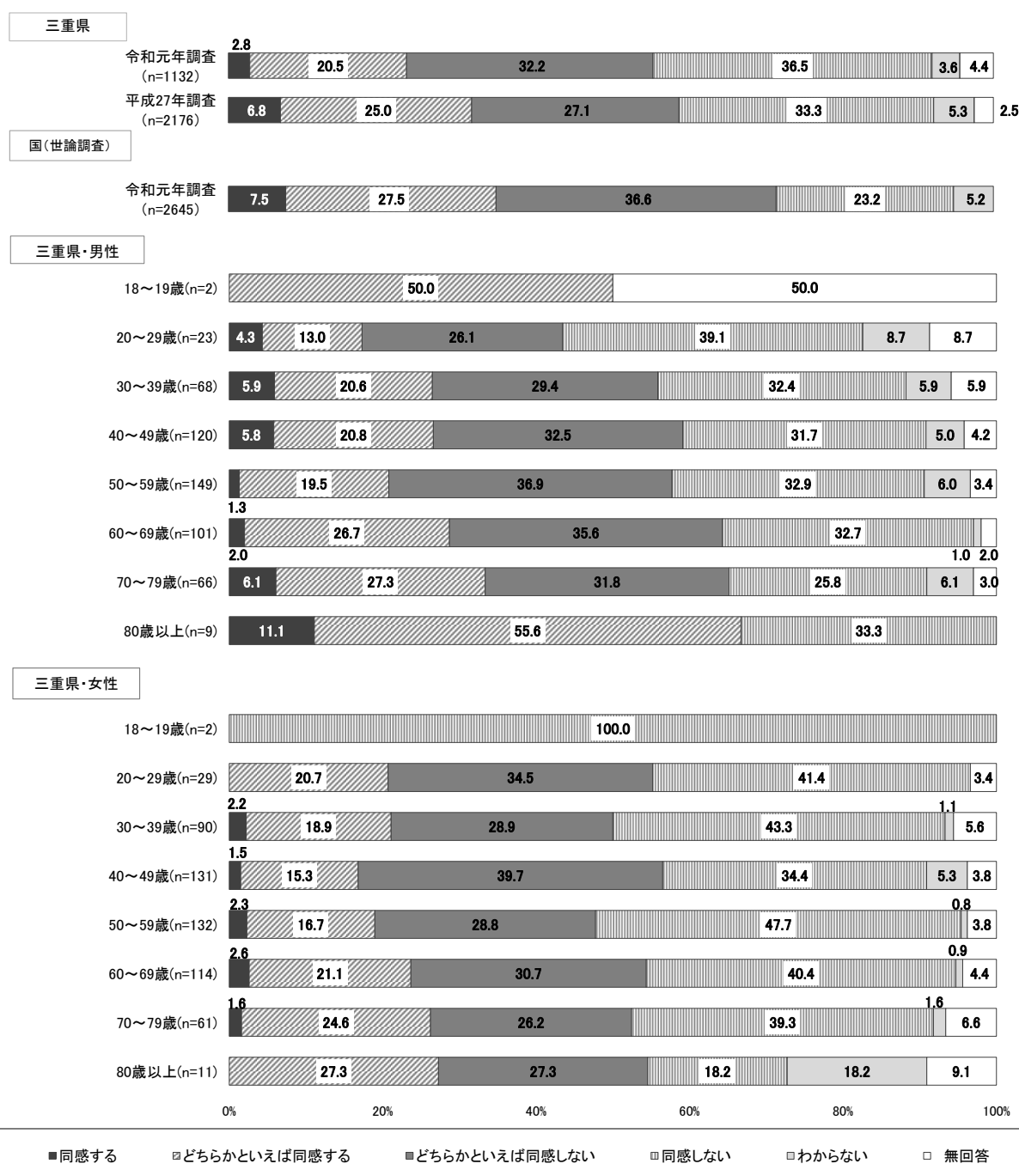
1. 固定的な性別役割分担意識について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた割合は 23.3%と、前回の県調査（平成 27 年実施）と比較すると 8.5 ポイント低くなっており、性別による固定的な役割分担意識は改善されてきていることがうかがえます。

性別年代別でみると、すべての年代において女性は男性よりも「同感しない」と「どちらかといえば同感しない」を合わせた割合が高くなっています。

国（令和元年実施 世論調査）では、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた割合が 35.0%となり、三重県の方が 10 ポイント程度低くなっています。

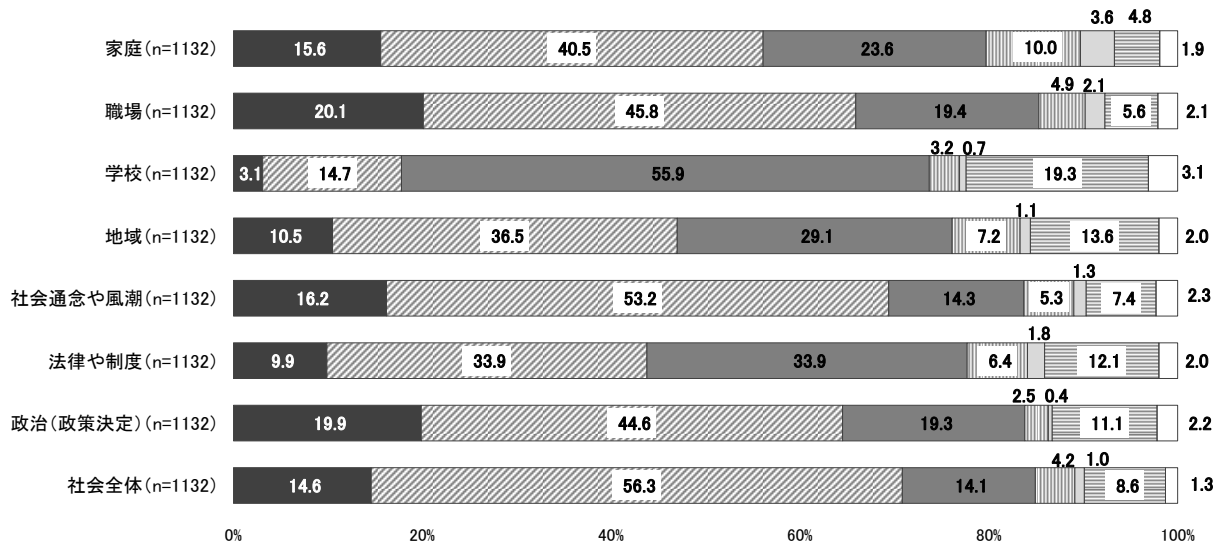
「男は仕事、女は家庭」という考え方について



2. 男女の地位の平等について

男女の地位の平等感については、「学校」では、「平等である」の割合が 55.9%と最も高くなっています。一方で、「家庭」、「職場」、「社会通念や風潮」、「政治（政策決定）」、「社会全体」では、「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた割合が半数を超えています。特に「社会通念や風潮」、「社会全体」ではその割合がそれぞれ 69.4%、70.9%となっており、男性優遇感が高くなっています。

男女の地位の平等



■ 男性の方が優遇されている ▨ どちらかといえば男性の方が優遇されている ■ 平等である ▨ どちらかといえば女性の方が優遇されている ■ 女性の方が優遇されている ▨ わからない □ 無回答

3. 家庭における役割分担について

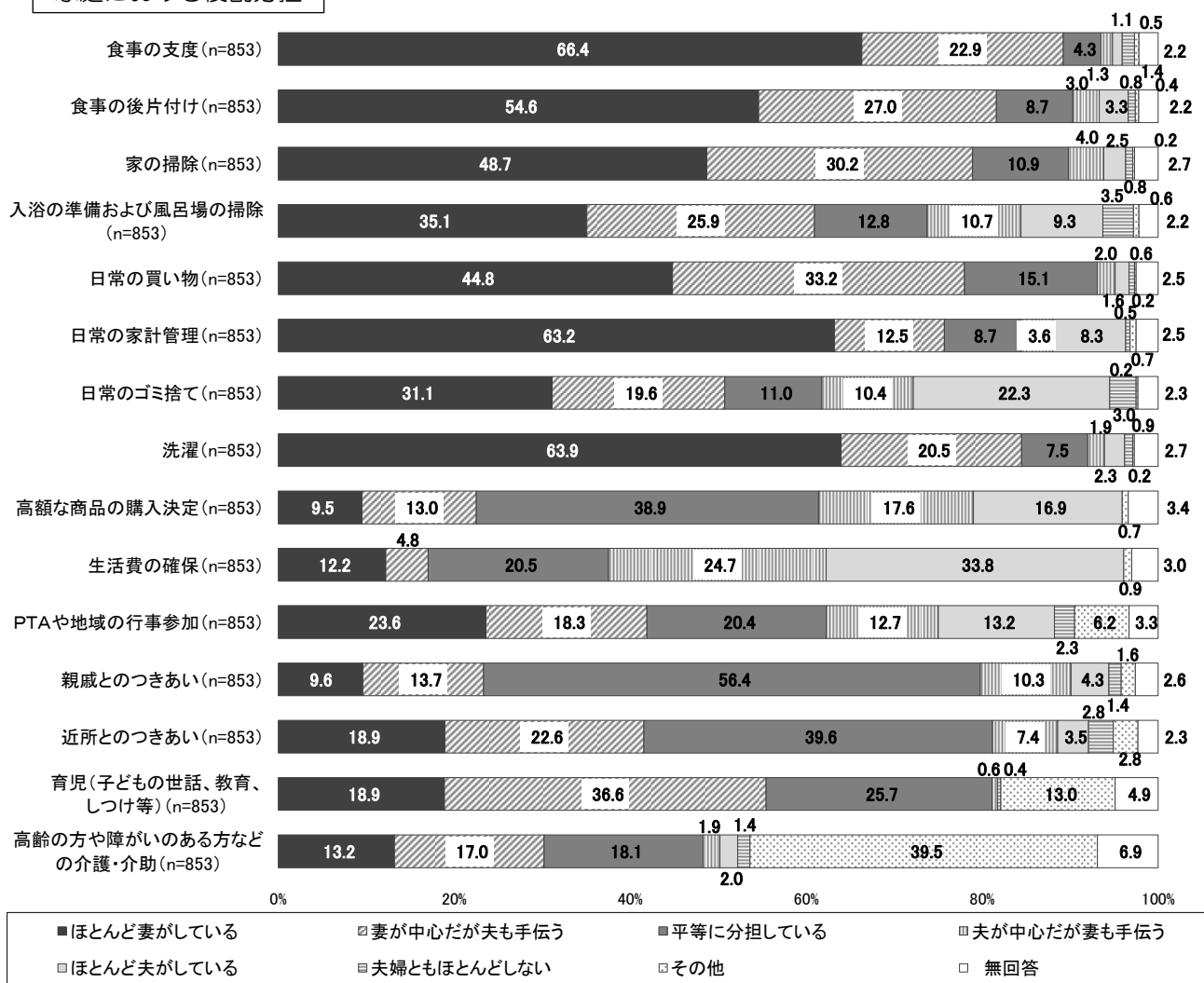
(1) 家庭における役割分担

家庭における役割分担について、「平等に分担している」の割合が高い分野は、「高額な商品の購入決定」（38.9％）、「親戚とのつきあい」（56.4％）、「近所とのつきあい」（39.6％）となっています。

また、「ほとんど夫がしている」と「夫が中心だが妻も手伝う」を合わせた割合が高い分野は、「生活費の確保」（58.5％）となっています。

一方で、「ほとんど妻がしている」と「妻が中心だが夫も手伝う」を合わせた割合が高い分野は、「食事の支度」（89.3％）、「食事の後片付け」（81.6％）、「家の掃除」（78.9％）、「日常の買い物」（78.0％）、「日常の家計管理」（75.7％）、「洗濯」（84.4％）となっており、実際の家庭生活での役割分担は妻に偏っていることがうかがえます。

家庭における役割分担



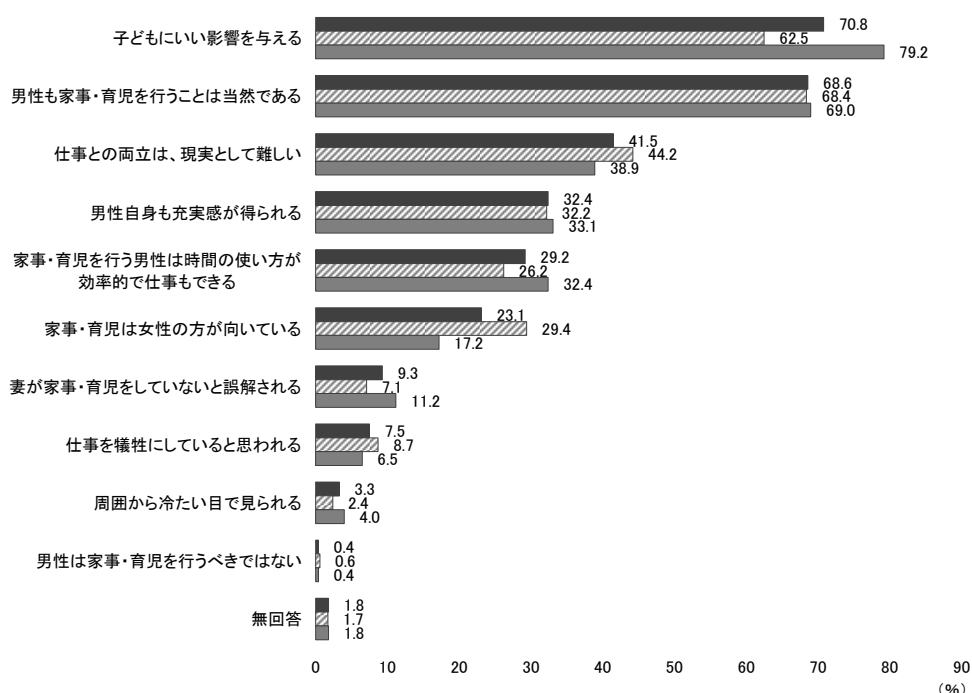
（２）男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことに対するイメージは、全体では「子どもにいい影響を与える」の割合が 70.8%と最も高く、次いで「男性も家事・育児を行うことは当然である」（68.6%）、「仕事との両立は、現実として難しい」（41.5%）と続いています。

男女で比較すると、男性では「家事・育児は女性の方が向いている」の割合が女性より 12.2 ポイント高く、女性では「子どもにいい影響を与える」の割合が男性より 16.7 ポイント高くなっており、男女の違いがみられます。

しかし、20 歳代の男性では「子どもにいい影響を与える」、「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合がいずれも 78.3%と同性の他の年代と比べて高く、また「家事・育児は女性の方が向いている」の割合は 13.0%と同性の他の年代よりも低くなっていることから、家事・育児への参画を前向きにとらえていることがうかがえます。

男性が家事・育児を行うことについて（複数回答）



■ 全体 (n=1132)

■ 男性 (n=538)

■ 女性 (n=571)

(%)

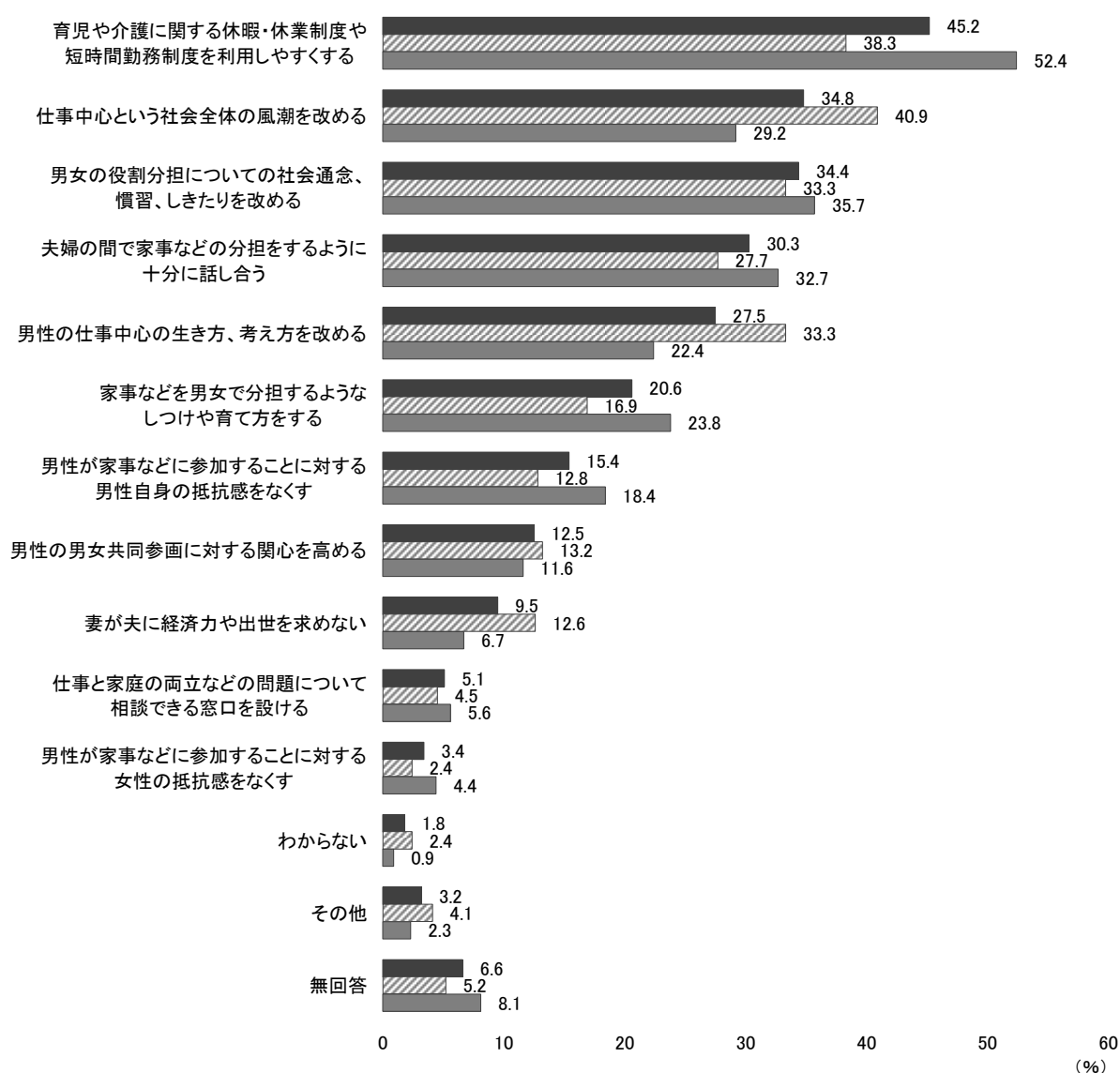
		子どもにいい影響を与える	男性も当然である・育児を行うこと	仕事との両立は、現実として	男性自身も充実感が得られる	きる使・方・育・効・率・的・う・で・男・性・は・時・間	家事・育児は女性の方が向いている	と誤解される・家事・育児をしていない	仕事を犠牲にしていると思われる	周囲から冷たい目で見られる	男性は家事・育児を行うべきではない	無回答
男性	18～19歳 (n=2)	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-
	20～29歳 (n=23)	78.3	78.3	39.1	30.4	26.1	13.0	8.7	-	-	-	-
	30～39歳 (n=68)	69.1	75.0	54.4	33.8	30.9	25.0	8.8	11.8	4.4	-	2.9
	40～49歳 (n=120)	61.7	75.0	38.3	39.2	25.8	27.5	11.7	9.2	2.5	0.8	0.8
	50～59歳 (n=149)	61.7	66.4	47.0	34.2	30.2	31.5	6.7	8.1	1.3	-	0.7
	60～69歳 (n=101)	58.4	65.3	43.6	22.8	13.9	27.7	4.0	10.9	4.0	1.0	5.0
	70～79歳 (n=66)	60.6	54.5	42.4	28.8	31.8	40.9	1.5	3.0	-	-	-
	80歳以上 (n=9)	55.6	77.8	33.3	33.3	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	11.1	-

（３）男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと

男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なことについては、全体では「育児や介護に関する休暇・休業制度や短時間勤務制度を利用しやすくする」の割合が 45.2%と最も高く、次いで「仕事中心という社会全体の風潮を改める」（34.8%）、「男女の役割分担についての社会通念、慣習、しきたりを改める」（34.4%）と続いています。

男女で比較すると、男性では「仕事中心という社会全体の風潮を改める」の割合が 40.9%と、女性より 11.7 ポイント高くなっている一方、女性では「育児や介護に関する休暇・休業制度や短時間勤務制度を利用しやすくする」の割合が男性より 14.1 ポイント高くなっており、男女の違いがみられます。

男性が女性とともに家事や子育てなどに参画していくために必要なこと（複数回答）



■ 全体 (n=1132)

▨ 男性 (n=538)

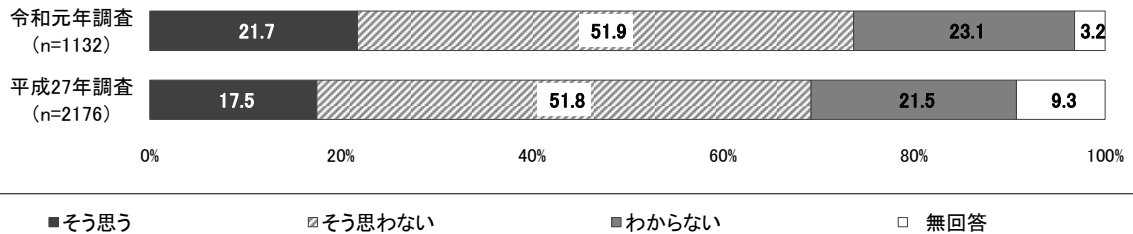
■ 女性 (n=571)

4. 職業生活・女性の活躍について

(1) 社会における女性の働きやすさ

女性が働きやすい状況にあると思うかについては、「そう思わない」の割合が 51.9%となっていますが、前回の県調査（平成 27 年実施）と比較すると、「そう思う」の割合が 4.2 ポイント高くなっています。

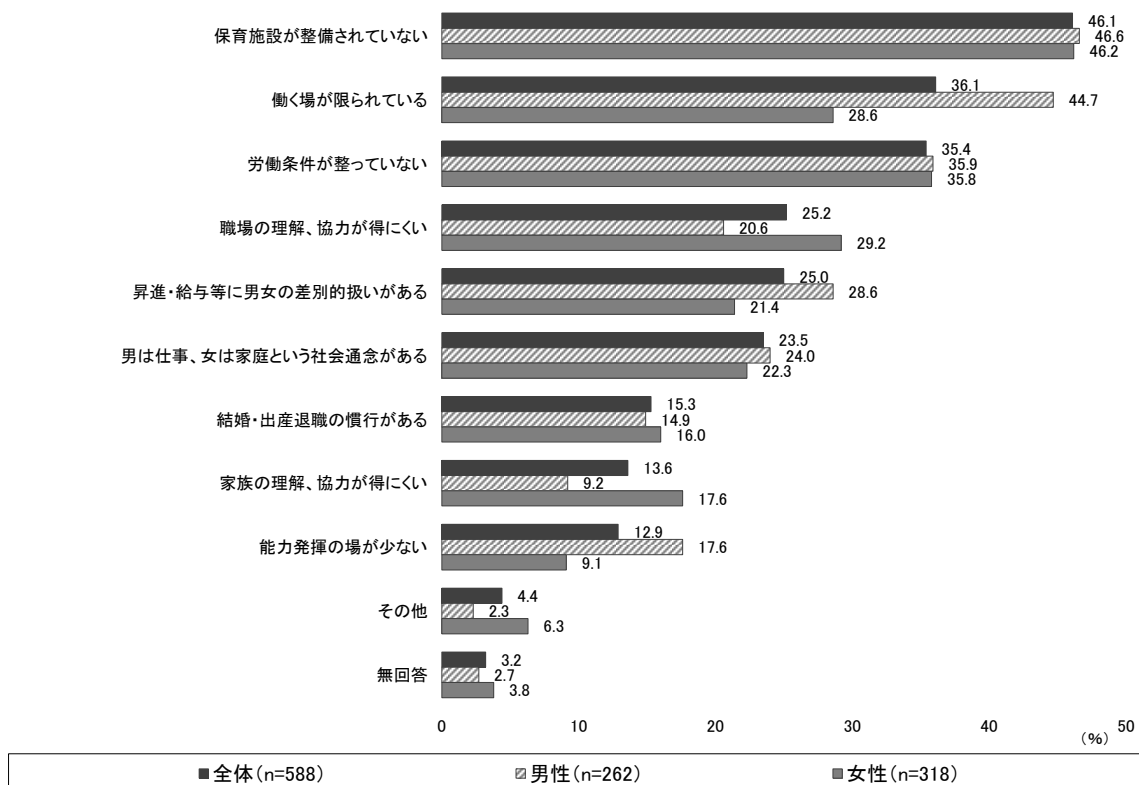
女性は働きやすい状況にあるか



女性が働きやすい状況にあると思わない理由については、「保育施設が整備されていない」（46.1%）の割合が最も高く、次いで「働く場が限られている」（36.1%）、「労働条件が整っていない」（35.4%）と続いており、保育施設や労働条件などといった子育ての環境が十分に整備されていないことや、女性の就業機会が限られていることが課題になっています。

男女で比較すると、男性では「働く場が限られている」の割合が女性より 16.1 ポイント高くなっている一方、女性では「職場の理解、協力が得にくい」の割合が 8.6 ポイント、「家族の理解、協力が得にくい」の割合が 8.4 ポイントそれぞれ男性より高くなっており、男女の違いがみられます。

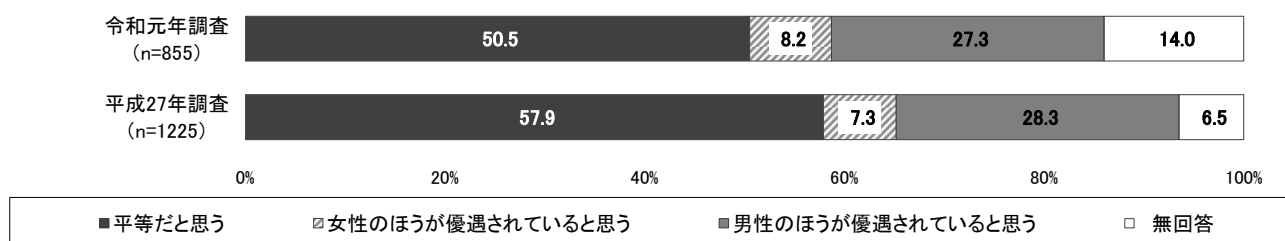
女性が働きやすい状況にあると思わない理由（複数回答）



（２）職場における男女平等

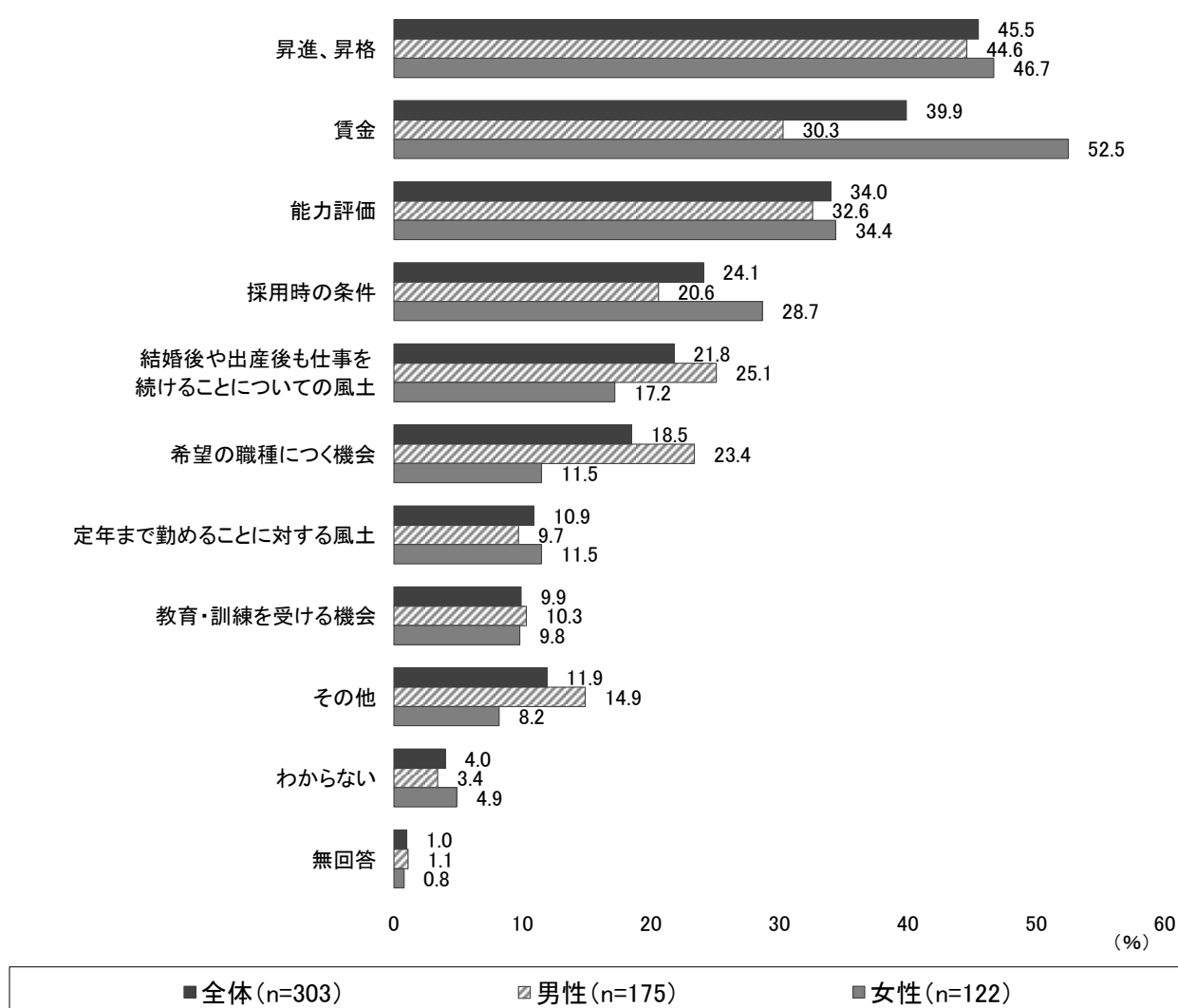
職場での女性と男性の平等感については、「平等だと思う」の割合が 50.5%と最も高くなっていますが、前回の県調査（平成 27 年実施）と比較すると、7.4 ポイント低くなっています。

職場での女性と男性の平等感



職場で男女が平等だと思わないことは、「昇進、昇格」の割合が 45.5%と最も高く、次いで「賃金」（39.9%）、「能力評価」（34.0%）と続いています。特に女性では、男性よりも「賃金」の割合が 22.2 ポイント、「採用時の条件」の割合が 8.1 ポイントそれぞれ高くなっており、男女の違いがみられます。

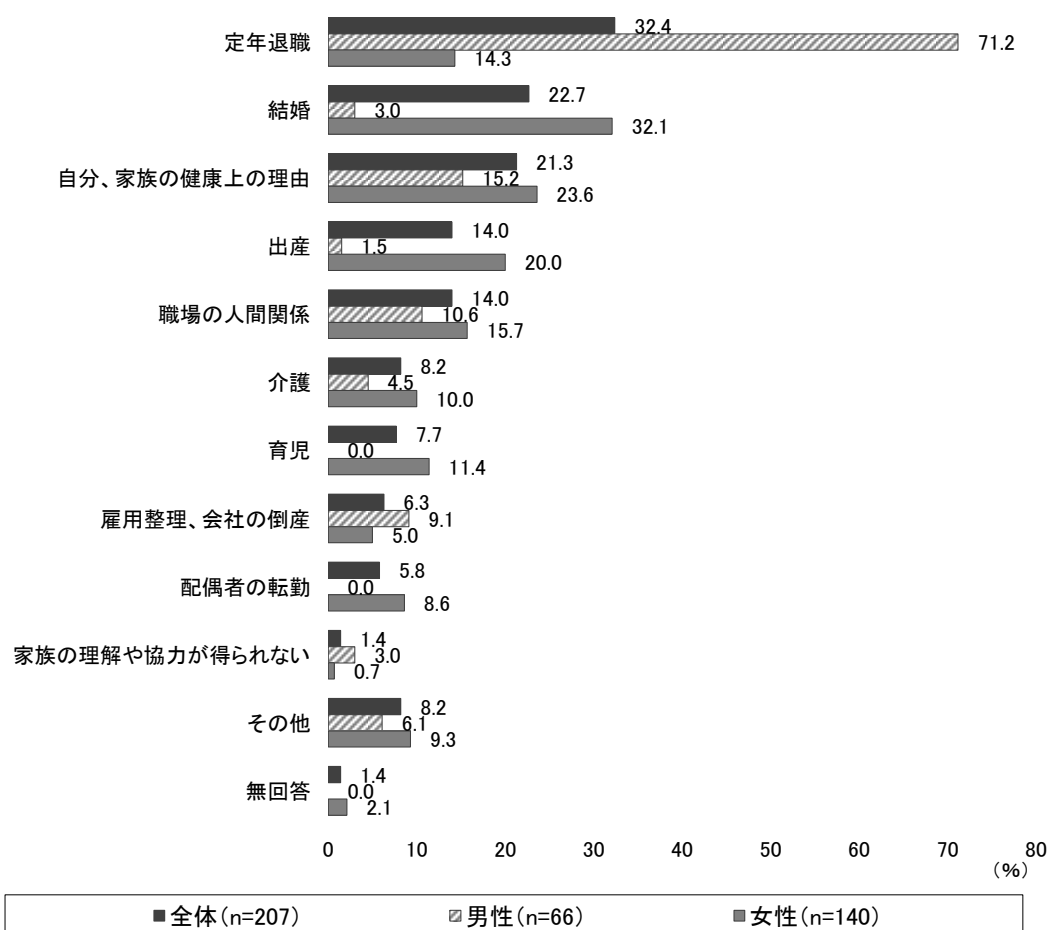
職場で男女が平等だと思わないこと（複数回答）



(3) 過去に離職した理由

現在職業をお持ちでない人の過去の離職理由については、男性では「定年退職」の割合が 71.2%と女性よりも 56.9 ポイント高いのに対し、女性では「結婚」の割合が 29.1 ポイント、「出産」の割合が 18.5 ポイント、「育児」の割合が 11.4 ポイントそれぞれ男性よりも高くなっており、ライフイベントを理由とした離職が多いことがうかがえます。

離職した理由（複数回答）

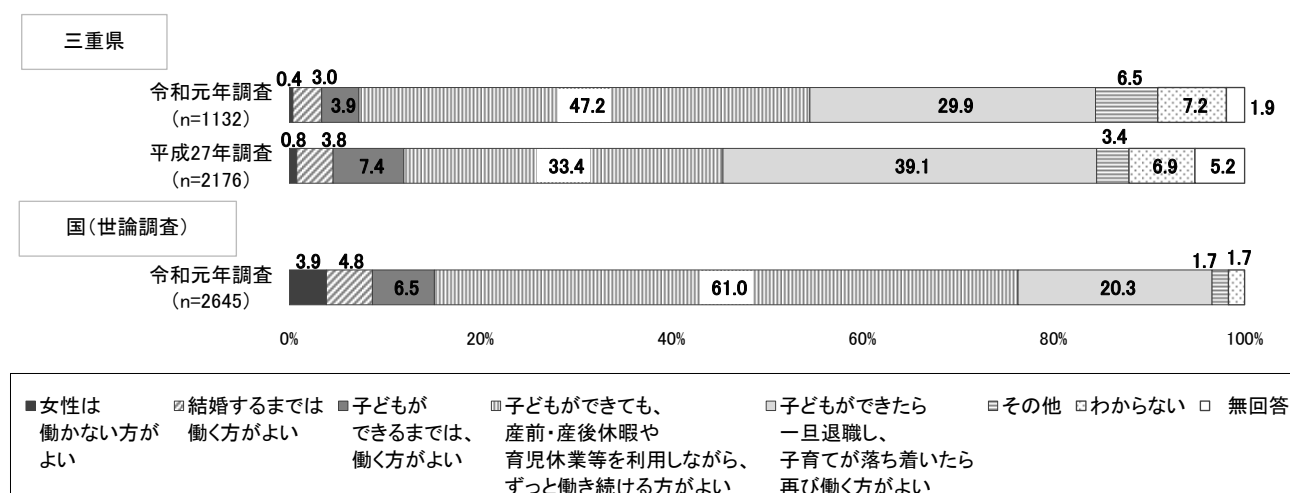


(4) 女性が働くことについて

女性が働くことについては、全体では「子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」(継続型)の割合が47.2%と最も高く、次いで「子どもができたらず一旦退職し、子育てが落ち着いたたら再び働く方がよい」(中断型)の割合が29.9%となっています。

前回の県調査(平成27年実施)と比較すると、「継続型」は13.8ポイント高くなっており、国(令和元年実施世論調査)の水準には至らないものの、女性が結婚や出産に関わらず働き続ける方がよいと考える人が増加していると考えられます。

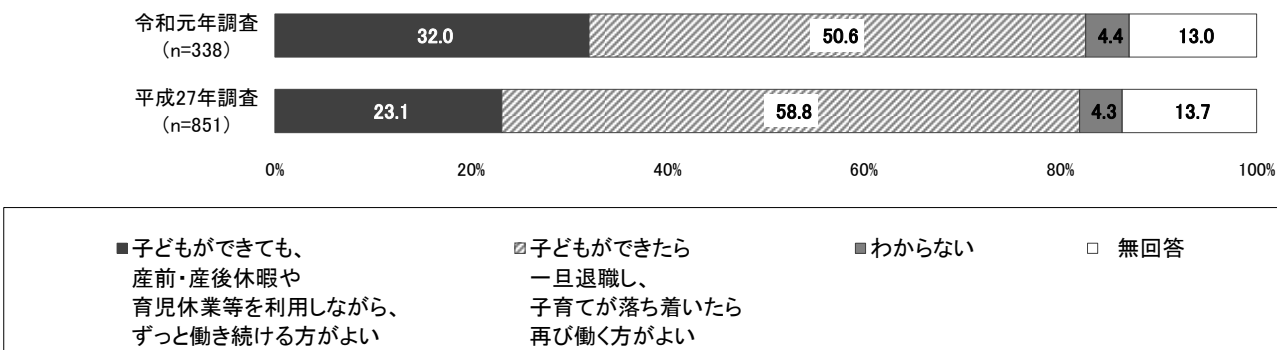
女性が働くことについて



(5) 現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方

女性が働くことについて、「中断型」を選択した人に、もし現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方を伺ったところ、50.6%の人は変わらず「中断型」を選択しています。一方で、32.0%の人は「継続型」に変更していることから、仕事と子育ての両立支援の一層の充実により、出産後も継続して働く女性が増えることが期待できます。

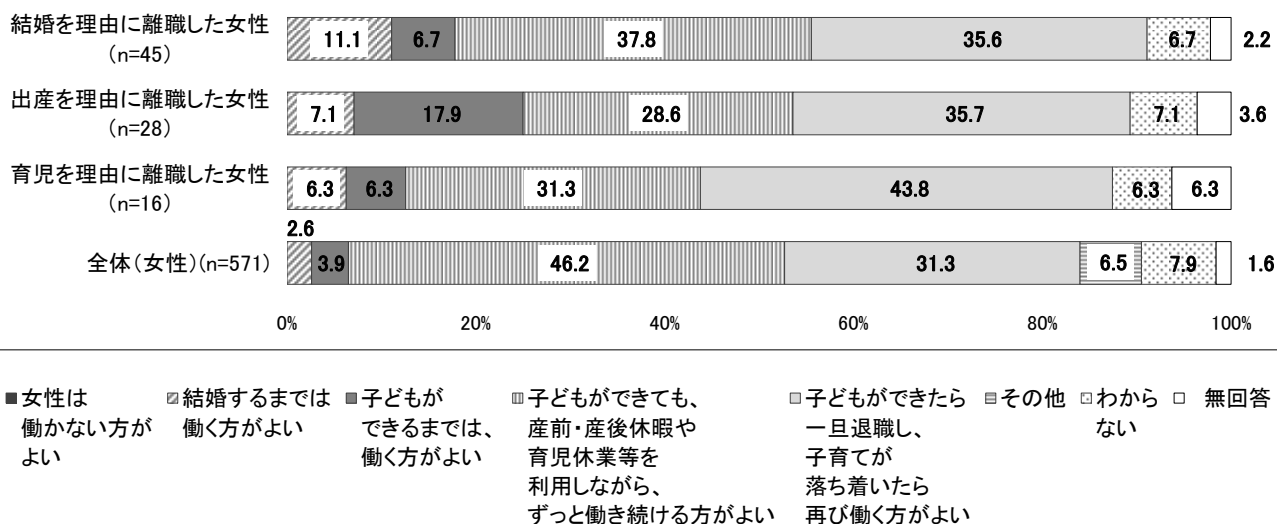
両立しやすい環境にあった場合の考え方



（６）結婚・出産・育児で離職した女性の「女性が働くこと」に対する考え方

結婚・出産・育児で離職した女性の「女性が働くこと」に対する考え方をみると、いずれの離職理由においても「結婚するまでは働く方がよい」、「子どもができるまでは、働く方がよい」、「子どもができたらず一旦退職し、子育てが落ち着いたらず働く方がよい」の割合が全体（女性）よりも高くなっています。また、「子どもができて、産前・産後休暇や育児休業等を利用しながら、ずっと働き続ける方がよい」（継続型）の割合は全体（女性）よりも低いものの、3割程度の女性は「継続型」がよいと考えています。

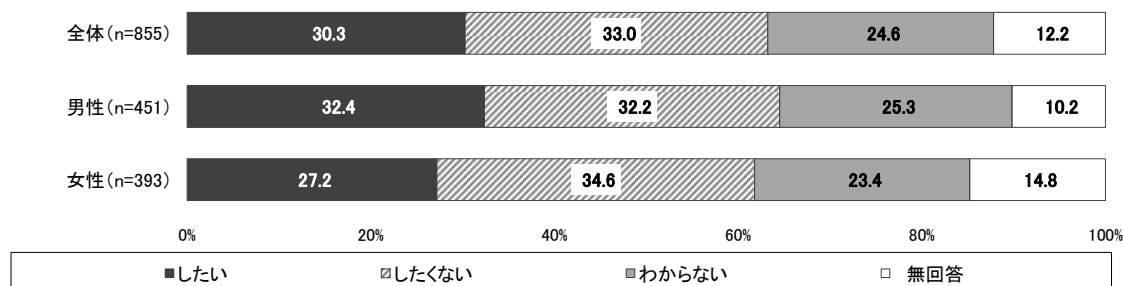
女性が働くことについて



(7) 職場での昇進・キャリアアップについて

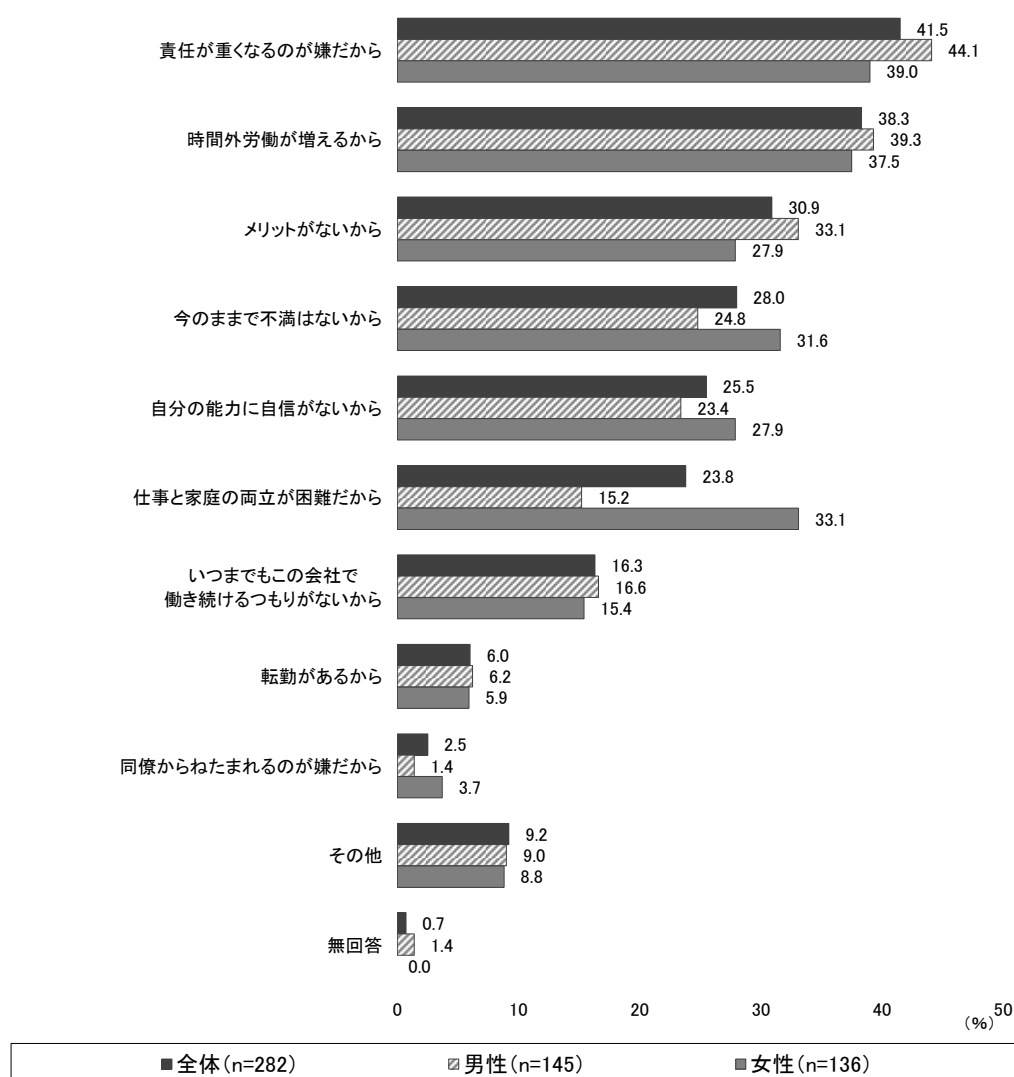
現在の職場での昇進やキャリアアップについて、男性では「したい」の割合が 32.4%であるのに対して、女性では 27.2%と、男性よりも 5.2 ポイント低くなっています。

現在の職場での昇進やキャリアアップについて



現在の職場で昇進やキャリアアップを望まない理由は、男女ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が約 4 割で最も高くなっています。また女性では、「仕事と家庭の両立が困難だから」の割合が男性よりも 17.9 ポイント高くなっており、男女の違いがみられます。

現在の職場で昇進やキャリアアップを望まない理由（複数回答）

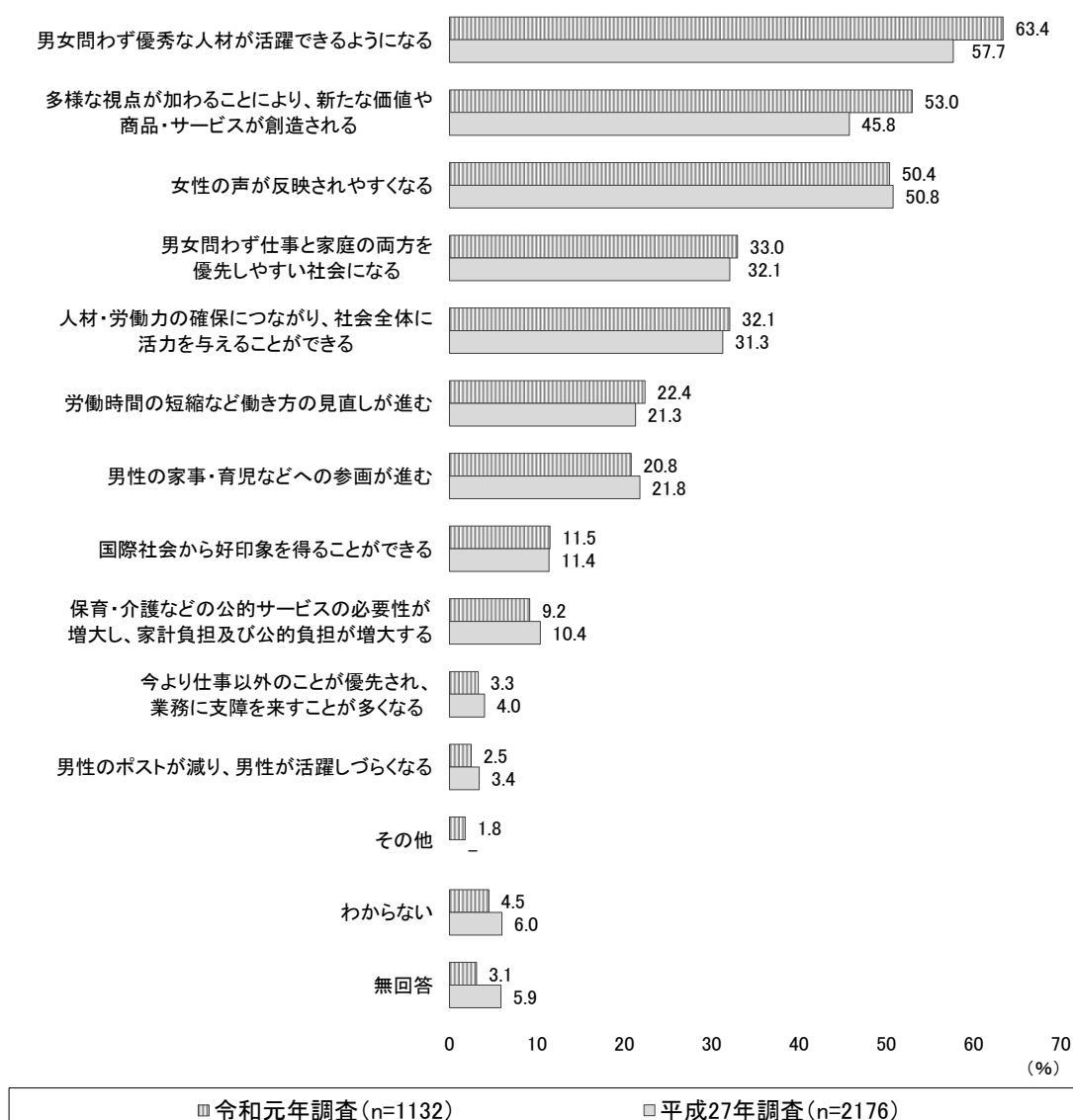


（８）女性のリーダーが増えることによる社会への影響

政治・経済・地域社会などの各分野で女性の参画が進み、女性のリーダーが増えることで見込まれる影響は、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 63.4%と最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」（53.0%）、「女性の声が反映されやすくなる」（50.4%）と続いています。

前回の県調査（平成 27 年実施）と比較すると、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が 5.7 ポイント、「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」の割合は 7.2 ポイントそれぞれ前回よりも高くなっており、女性のリーダーが増えることで社会へ前向きな影響をもたらすことが期待されています。

女性のリーダーが増えることによる社会への影響（複数回答）

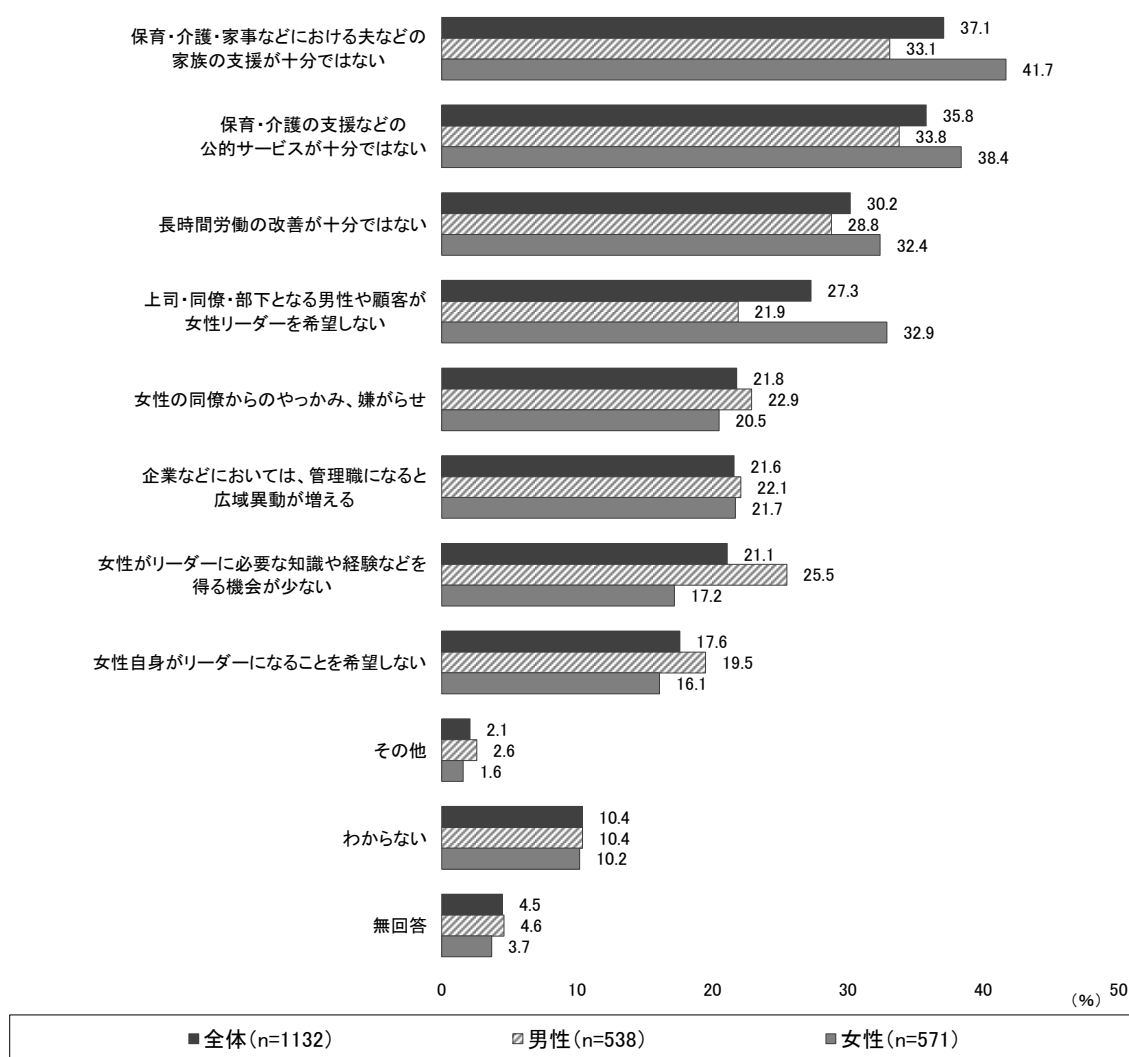


(9) 女性のリーダーを増やすときに障害となるもの

政治・経済・地域社会などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものについて、全体では「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が 37.1%と最も高く、次いで「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」(35.8%)、「長時間労働の改善が十分ではない」(30.2%)と続いています。

男女で比較すると、男性では「女性がリーダーに必要な知識や経験などを得る機会が少ない」の割合が女性より 8.3 ポイント高くなっている一方、女性では「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」の割合が 8.6 ポイント、「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」の割合が 11.0 ポイントそれぞれ男性よりも高くなっており、男女の違いがみられます。

女性のリーダーを増やすときに障害となるもの（複数回答）

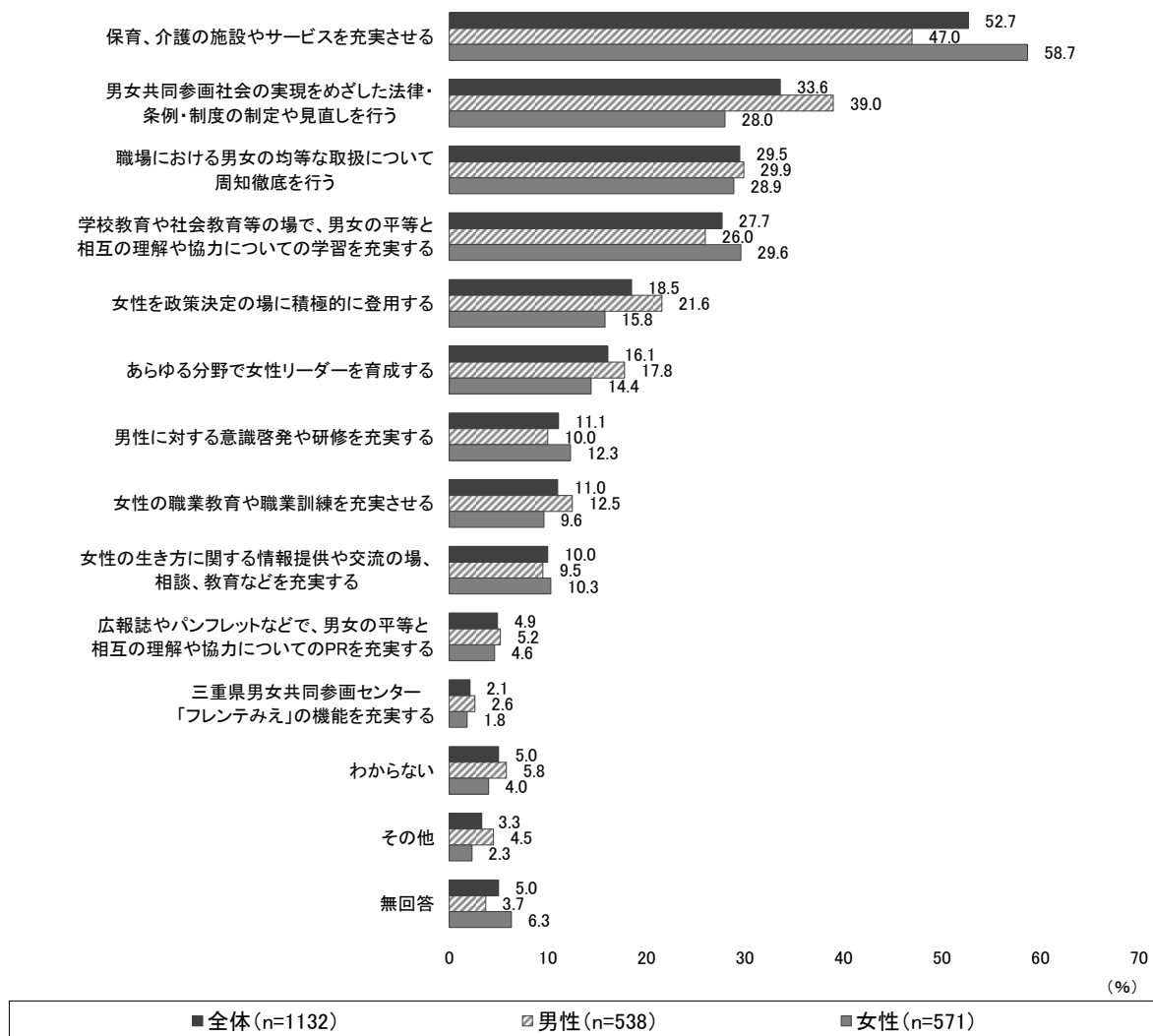


5. 男女共同参画の推進について

男女共同参画を推進していくために必要なことは、全体では「保育、介護の施設やサービスを充実させる」の割合が52.7%と最も高く、次いで「男女共同参画社会の実現をめざした法律・条例・制度の制定や見直しを行う」の割合が33.6%となっています。

男女で比較すると、男性では「男女共同参画社会の実現をめざした法律・条例・制度の制定や見直しを行う」の割合が女性よりも11.0ポイント高くなっている一方、女性では「保育、介護の施設やサービスを充実させる」の割合が男性よりも11.7ポイント高くなっており、男女の違いがみられます。

男女共同参画を推進していくために県に力を入れてほしいこと（複数回答）



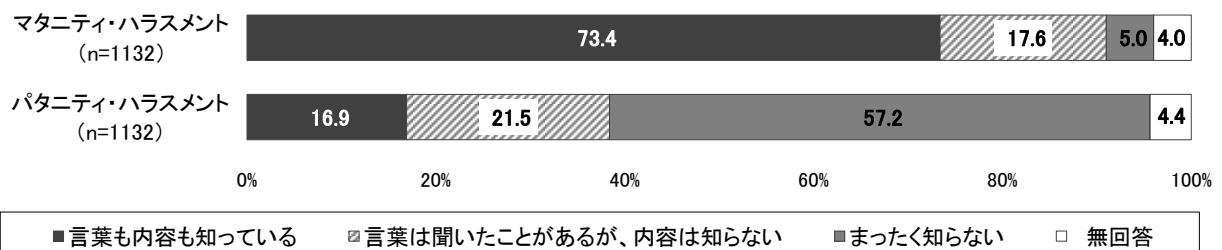
6. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて

(1) マタハラ、パタハラの認知度

「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」の認知度については、「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」を合わせた割合が 91.0%となっています。

「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」の認知度については、「まったく知らない」の割合が 57.2%となっており、認知度はまだまだ低い状況にあります。

マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの認知度



・ マタニティ・ハラスメント

働く女性が、妊娠・出産を理由に事業主から解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのこと。略して「マタハラ」と称される。

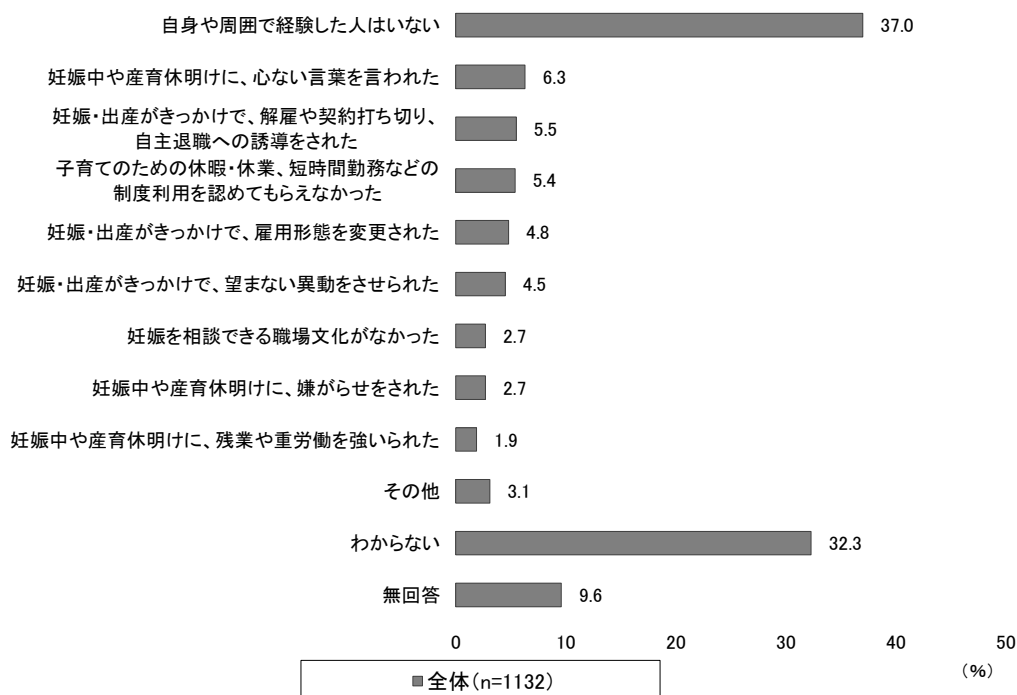
・ パタニティ・ハラスメント

働く男性が、育児休暇や育児支援目的の短時間勤務制度等を利用し育児参画することに対する職場の上司や同僚の妨害ならびに精神的・肉体的な嫌がらせのこと。略して「パタハラ」と称される。

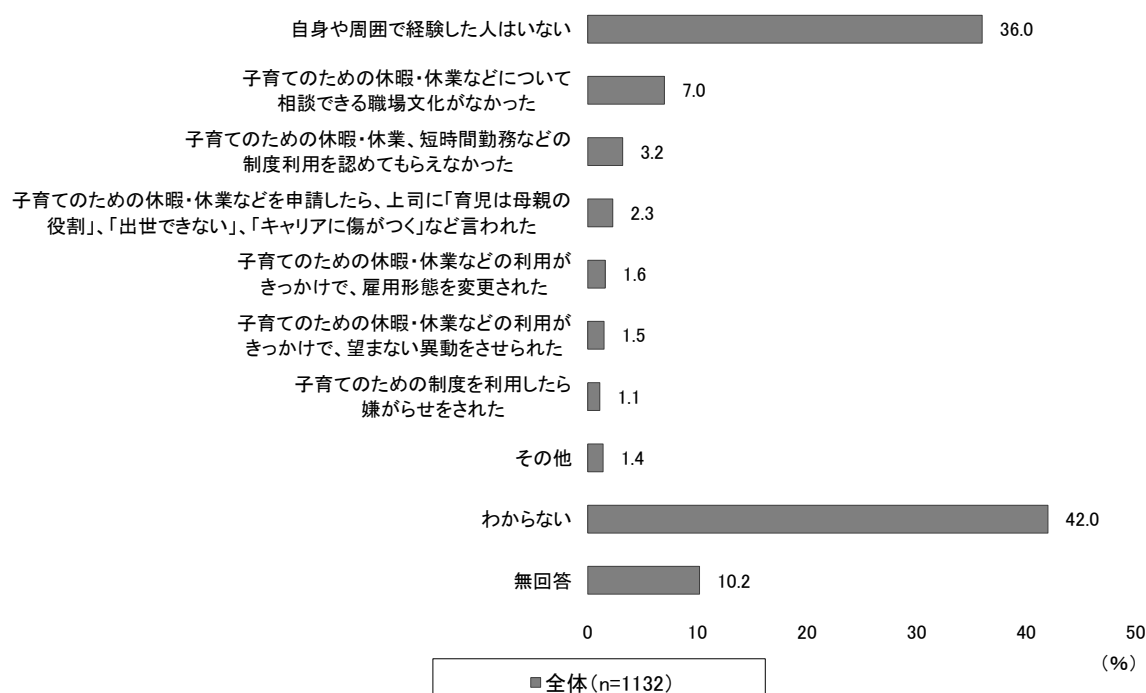
(2) マタハラ、パタハラの実態

自身や周囲での、マタハラやパタハラの経験の有無および具体的な内容については、マタハラ、パタハラともに、「自身や周囲で経験した人はいない」、「わからない」割合が高くなっています。しかし、マタハラでは「妊娠中や産育休明けに、心ない言葉を言われた」（6.3%）、「妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた」（5.5%）、パタハラでは「子育てのための休暇・休業などについて相談できる職場文化がなかった」（7.0%）、「子育てのための休暇・休業、短時間勤務などの制度利用を認めてもらえなかった」（3.2%）などの回答がみられます。

自身や周囲で、職場におけるマタニティ・ハラスメントを経験した人の有無（複数回答）



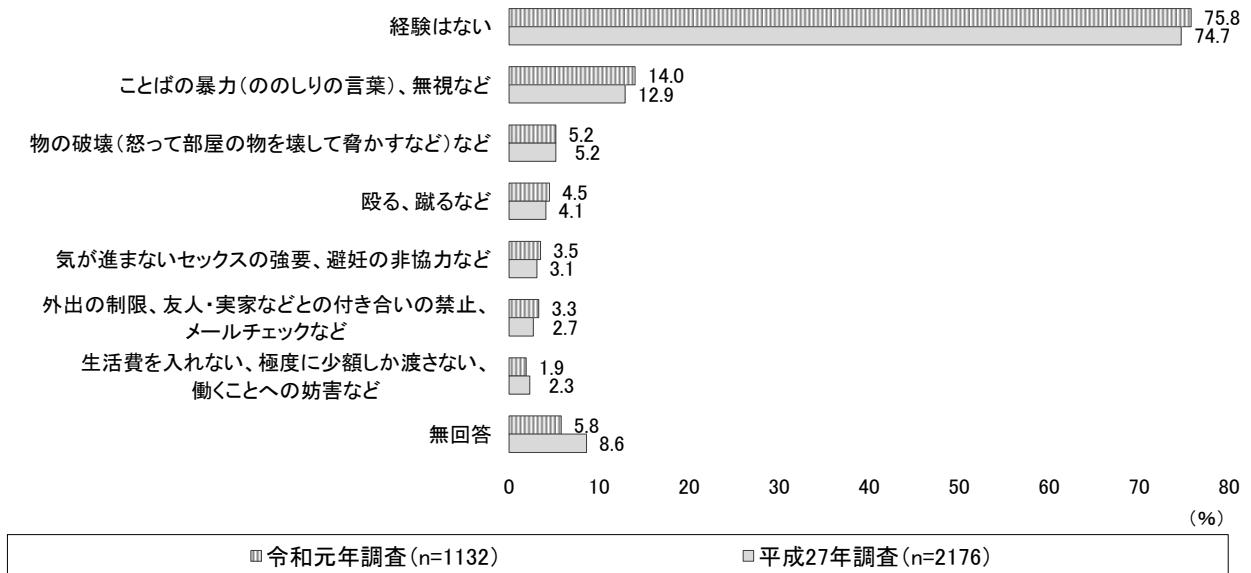
自身や周囲で、職場におけるパタニティ・ハラスメントを経験した人の有無（複数回答）



7. DV（配偶者や恋人などからの暴力）について

DV（配偶者や恋人などからの暴力）を受けた経験については、「経験はない」の割合が 75.8%と最も高く、次いで「ことばの暴力（ののしりの言葉）、無視など」の割合が 14.0%となっています。

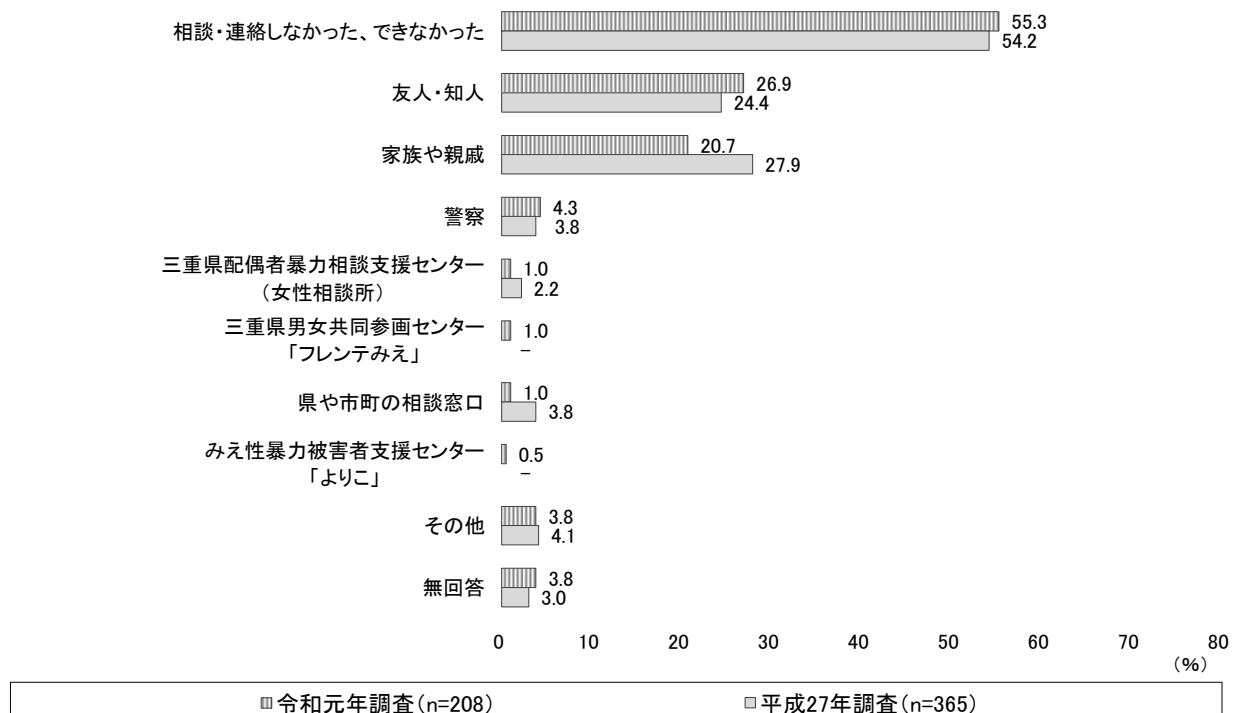
配偶者や恋人からの DV の有無（複数回答）



実際にDVを受けた時に相談・連絡した相手については、「相談・連絡しなかった、できなかった」の割合が 55.3%と最も高くなっています。

前回の県調査（平成 27 年実施）と比較すると、「家族や親戚」の割合が 7.2 ポイント低くなっています。

DV を受けた時に相談・連絡した相手・機関（複数回答）



8. ダイバーシティ（多様性）推進について

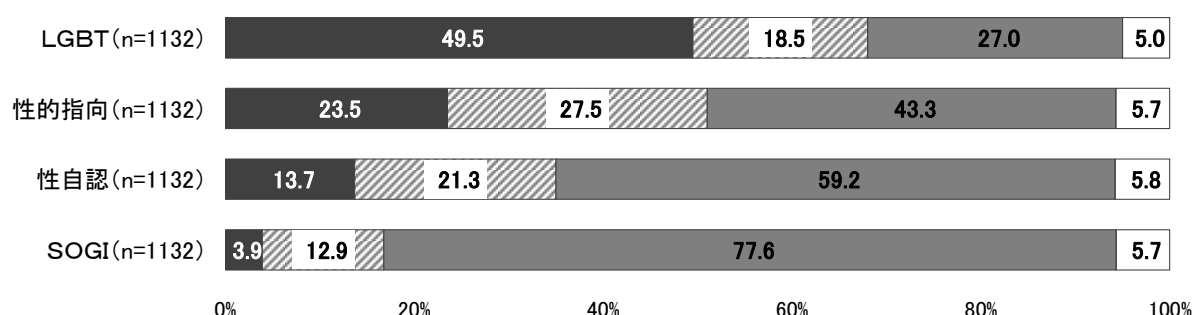
「ダイバーシティ」の認知度については、「言葉も内容も知っている」（20.4%）と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」（32.7%）を合わせた割合が 53.1%で、言葉を聞いたことがある人は 5 割を超えていますが、内容も知っている人は 2 割となっています。

「LGBT」の認知度については、「言葉も内容も知っている」の割合が 49.5%となっていますが、「SOGI」は「まったく知らない」の割合が 77.6%であり、認知度は低くなっています。

ダイバーシティの認知度



性の多様性に関する用語の認知度



■ 言葉も内容も知っている ▨ 言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない ■ まったく知らない □ 無回答

・ダイバーシティ

「多様性」という意味。三重県では、違った個性や能力を持つ一人ひとりが尊重され、多様性が受け入れられることで、良い意味でお互いに影響し合い、個々人では成し得なかった相乗効果を社会に生み出すという「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味でとらえています。

・LGBT

レズビアン（女性の同性愛者）・ゲイ（男性の同性愛者）・バイセクシュアル（両性愛者）・トランスジェンダー（出生届・戸籍上の性別とは違う性別で生きる人、生きたい人）の頭文字をとって組み合わせた総称語。

・性的指向（Sexual Orientation）

好きになる相手、性的対象が誰（同性・異性・両性）であるか。

・性自認（Gender Identity）

自分の性別をどう認識するか。

・SOGI

性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった総称。性のあり方は、性的指向や性自認などさまざまな要素の組み合わせにより形作られ、一人ひとり違い、多様です。そのため、多様な性をより包含できる言葉として全ての人に当てはまる「SOGI」（ソジ、ソギとも言う）という言葉が使われるようになってきています。