



男女共同参画 ジェンダーギャップ

三重県民意識調査 2024

男女共同参画とジェンダーギャップ
に関する県民意識調査報告書 概要版

三重県



調査概要

調査の目的と概要

この調査は、第3次三重県男女共同参画基本計画に基づく実施計画の改定等にかかる基礎資料とするとともに、三重県における経済分野等のジェンダーギャップ（男女間の格差）の解消に向けた取組課題を把握するため、男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民の意識や生活状況を調査、把握するとともに、県民の意識の推移と生活状況の変化を明らかにすることを目的としています。

調査対象	県内在住の満18歳以上の方3,000人
抽出方法	県内全市町の選挙人名簿登録者から等間隔無作為抽出
調査方法	郵送配付・郵送及びインターネット回収・督促はがき1回配付
調査期間	令和6年8月9日～9月13日
回収結果	有効回収数1,160件（有効回収率38.7%）

キーワード

▶ジェンダーギャップ

男らしさや女らしさなど、社会的・文化的に作り出された性差によって生まれる不平等や格差のことをいいます。

▶固定的な性別役割分担意識

性別にかかわらず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

調査結果のまとめ

男女共同参画の推進とジェンダーギャップの解消にむけて、固定的な性別役割分担意識の解消は必要不可欠です。

今回の調査結果では、令和元年度の調査に比べて、「男は仕事、女は家庭」というような固定的な性別役割分担意識に同感する割合は減少しています（p3）。

一方で、家庭・職場・政治の分野では6割以上が「性別による役割分担」を感じており（p5）、家事などの役割分担の多くを女性が担い（p9）、社会の様々な分野で「男性優遇感」が高くなっています（p11）。また、キャリアアップ、離職、非正規従業員等の就業形態の選択について、「結婚・出産・育児」や「仕事と家庭の両立」が影響を与える割合は、男性よりも女性の方が高くなっています（p13～16）。

固定的な性別役割分担意識は低くなりつつあるものの、社会の様々な分野で性別による固定的な役割分担は依然として根強く残っているといえます。

このため、男女共同参画の推進とジェンダーギャップの解消に向け、固定的な性別役割分担に関する意識や慣行の解消、男性の家事や育児などへの参画、性別にかかわらず誰もが活躍できる環境づくり等を、家庭・地域・企業をはじめ社会全体で進めていく必要があります。

調査結果の表示方法

- (1) 比率はすべて百分率で表し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合があります。
- (2) 複数回答の質問の比率は、回答数の合計をサンプル数 (n) で割った比率となっており、比率の合計は通常100%を超えます。
- (3) サンプル数 (n) が10未満の属性項目、ならびに「その他」の属性項目については、原則として記述を省略します。
- (4) 「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査 (令和元年実施：三重県)」を「令和元年度調査」、「男女共同参画社会に関する世論調査 (令和4年実施：内閣府)」を「国 (内閣府・令和4年度調査)」として表記します。
- (5) 分析の中で比較している国調査では「無回答」を含んでいない場合や選択肢の内容が違う場合があるため、数値による比較は注意が必要です。

回答者の属性



調査結果の公表

調査結果の詳細は、以下の三重県ホームページに掲載しています。

<https://www.pref.mie.lg.jp/IRIS/HP/0002368620001.htm>



二次元コード

性別による固定的な役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方に同感する割合は、令和元年度調査より減少しています。

POINT

- 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感」と「どちらかといえば同感」を合わせた割合は、全体では16.2%（令和元年度調査から7.1ポイント減少）
- 男性は、女性よりも「同感、どちらかといえば同感」の割合が11.1ポイント高い

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、全体では「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた「同感・どちらかといえば同感」の割合が16.2%となっています。

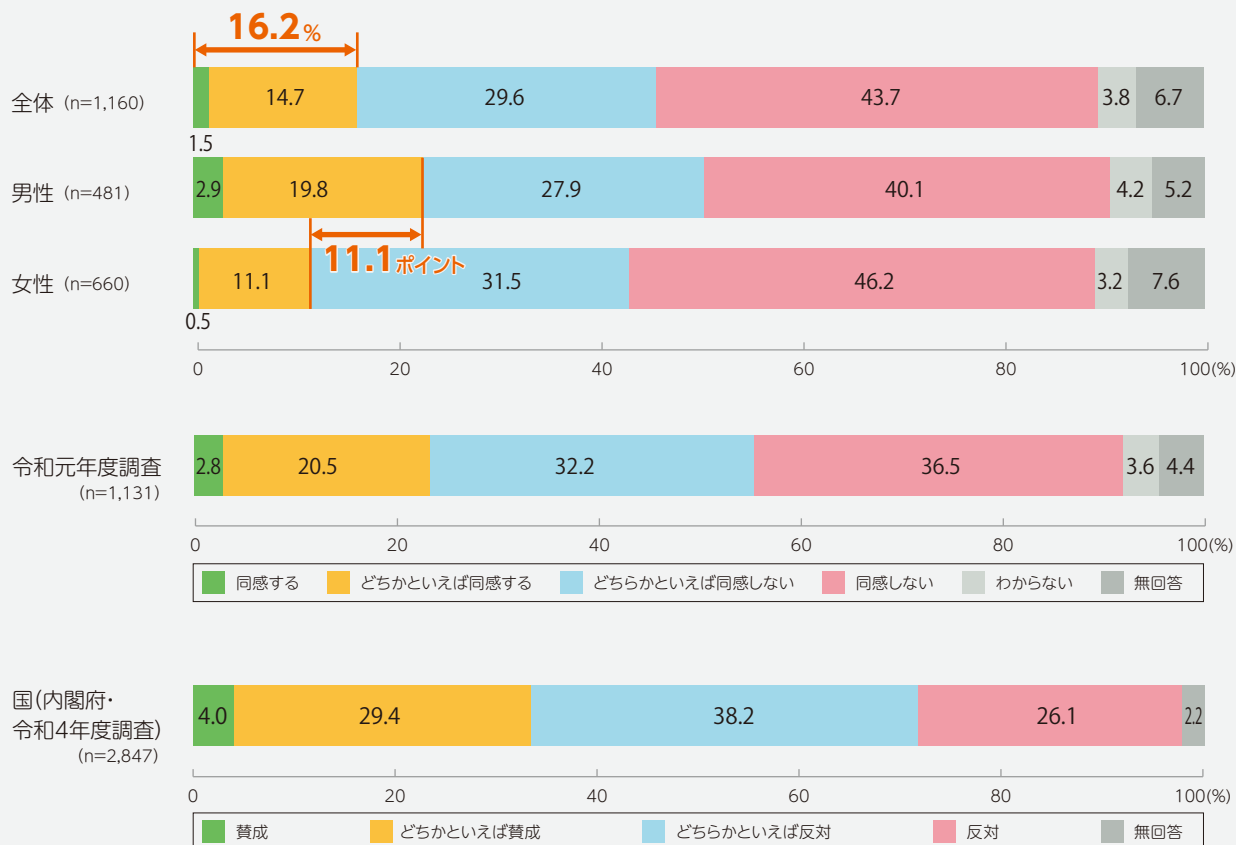
令和元年度調査と比較すると7.1ポイント低くなっており、性別による固定的な役割分担意識は改善されてきていることがうかがえます。

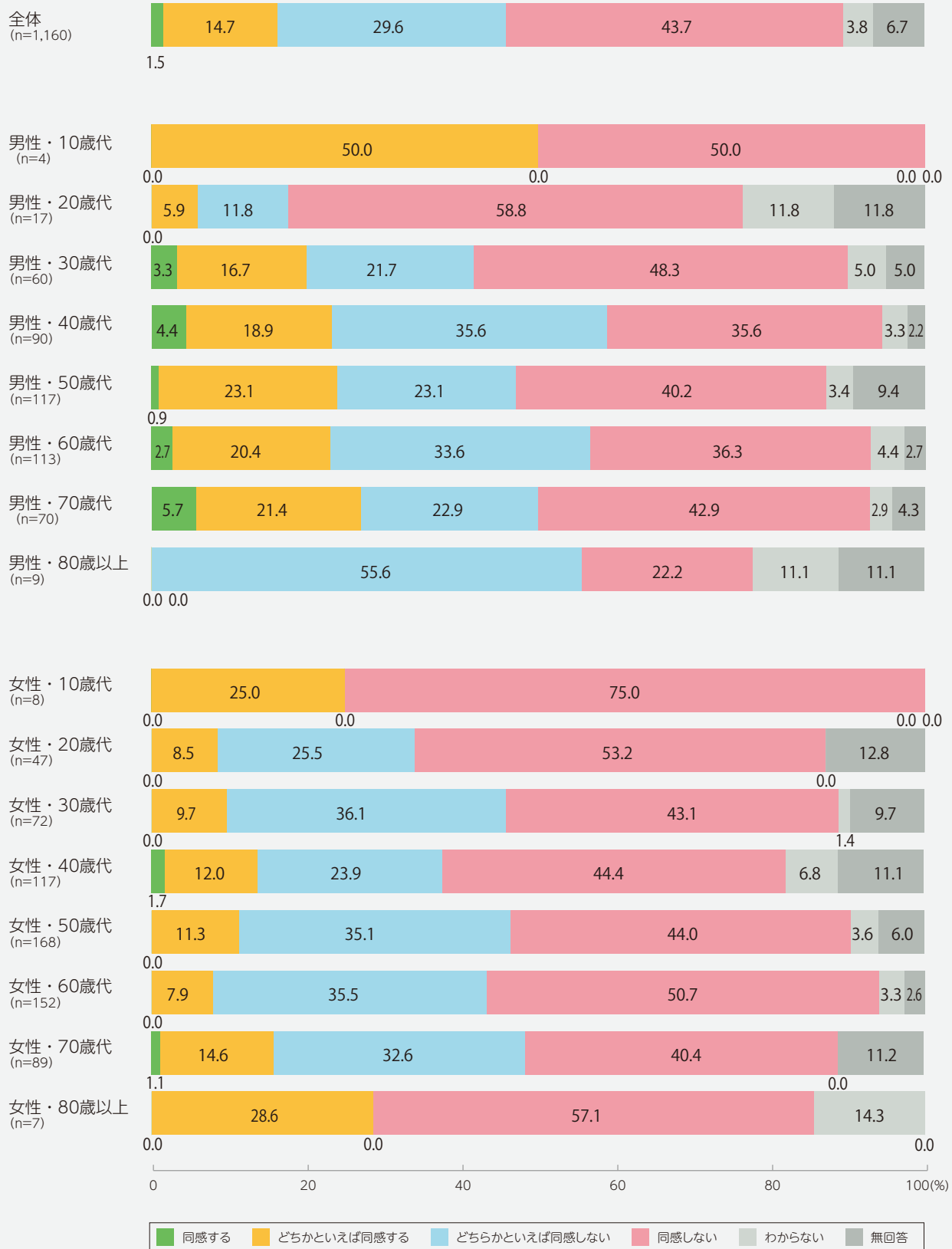
国（内閣府・令和4年度調査）では、「賛成する」と「どちらかといえば賛成する」を合わせた割合が33.4%となり、三重県の方が17ポイント程度低くなっています。

男女で比較すると、「同感・どちらかといえば同感」の割合は、男性は22.7%、女性は11.6%となり、男性は女性よりも11.1ポイント高くなっています。

また、性別年代別でみると、20歳代以外のすべての年代において、「同感・どちらかといえば同感」の割合は、男性は女性より高くなっています。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について





性別による役割分担について

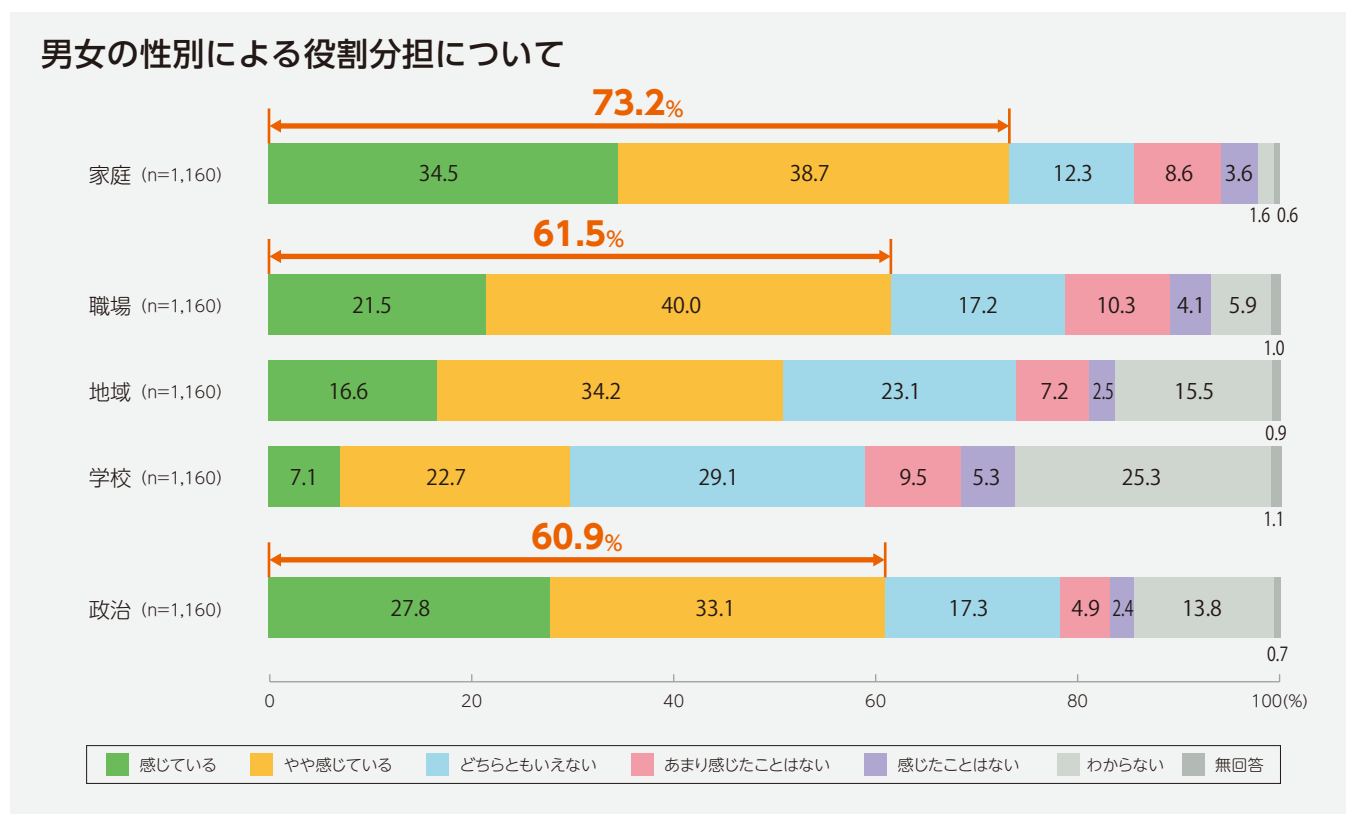
家庭、職場、政治について、性別による役割分担を感じている割合が6割を超えています。

POINT

- 性別による役割分担を「感じている」と「やや感じている」を合わせた割合は、「家庭」が73.2%と最も高く、次いで「職場」が61.5%、「政治」が60.9%、「学校」が29.8%と最も低い

家庭や職場などにおける「男女の性別による役割分担」について、「感じている」と「やや感じている」を合わせた割合は、「家庭」が73.2%と最も高く、次いで「職場」が61.5%、「政治」が60.9%となっており、いずれも6割を超えています。

また、「学校」では、「感じている」と「やや感じている」を合わせた割合が29.8%と最も低くなっています。



このページでは、家庭や職場などにおける「男女の性別による役割分担」を感じているかについての調査結果を記載しています。

次のページでは、「男女の性別による役割分担」への納得感に関する調査結果を記載しています。

性別による役割分担への納得感

性別による役割分担について、家庭では納得感が高く、政治では納得感が低くなっています。

POINT

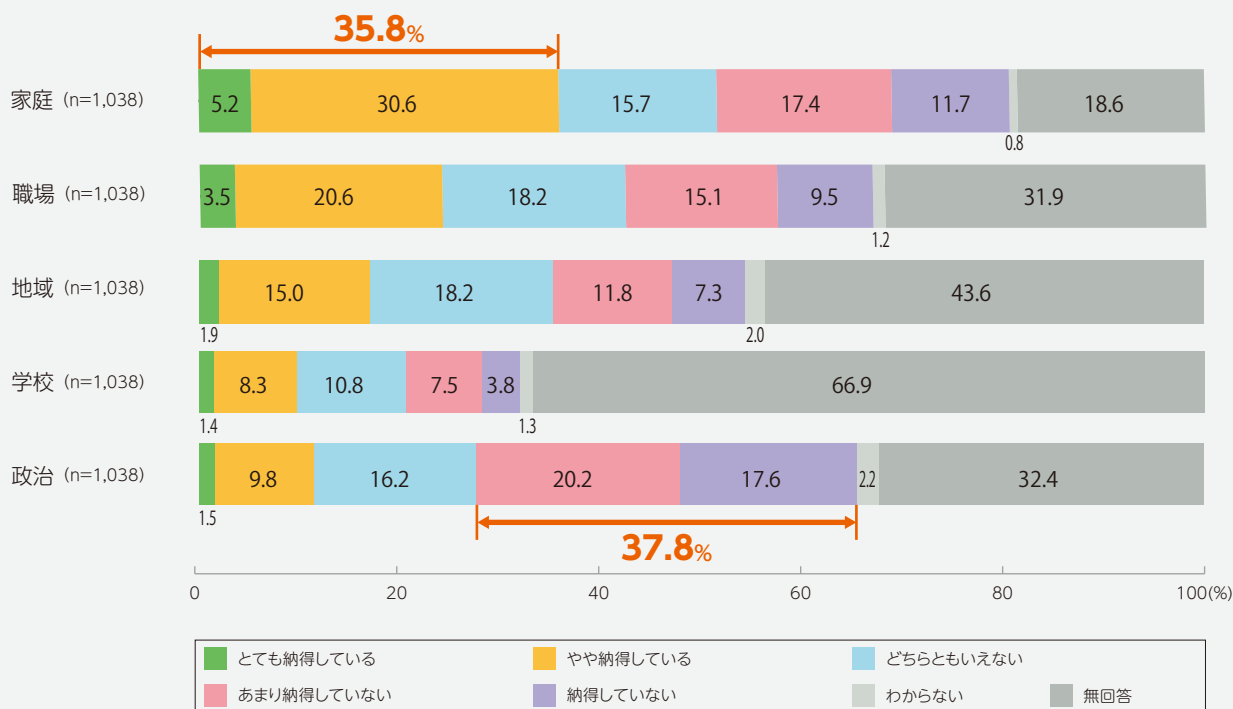
- 性別による役割分担について、
「とても納得」と「やや納得」を合わせた割合は、「家庭」が35.8%と最も高い
「納得していない」と「あまり納得していない」を合わせた割合は、「政治」が37.8%と最も高い

「男女の性別による役割分担への納得感」について、「とても納得している」と「やや納得している」を合わせた割合は、「家庭」が35.8%と最も高く、次いで「職場」が24.1%、「地域」が16.9%となっています。また、「政治」では11.3%となっています。

一方、「納得していない」と「あまり納得していない」を合わせた割合は、「政治」が37.8%と最も高く、次いで「家庭」が29.1%、「職場」が24.6%となっています。

前ページでみた「男女の性別による役割分担」を感じている割合が高い分野で比較すると、「とても納得している」と「やや納得している」を合わせた割合は、「家庭」と「職場」では「政治」の倍以上となっており、分野によって「男女の性別による役割分担」への納得感に違いがみられます。

男女の性別による役割分担への納得感



※無回答には、男女の性別による役割分担を「感じていない」の回答も含まれています。

役員や議員への就任等（自分が打診された場合）

役員や議員への就任等を打診された場合、
女性は男性よりも「就任等を断る」割合が高くなっています。

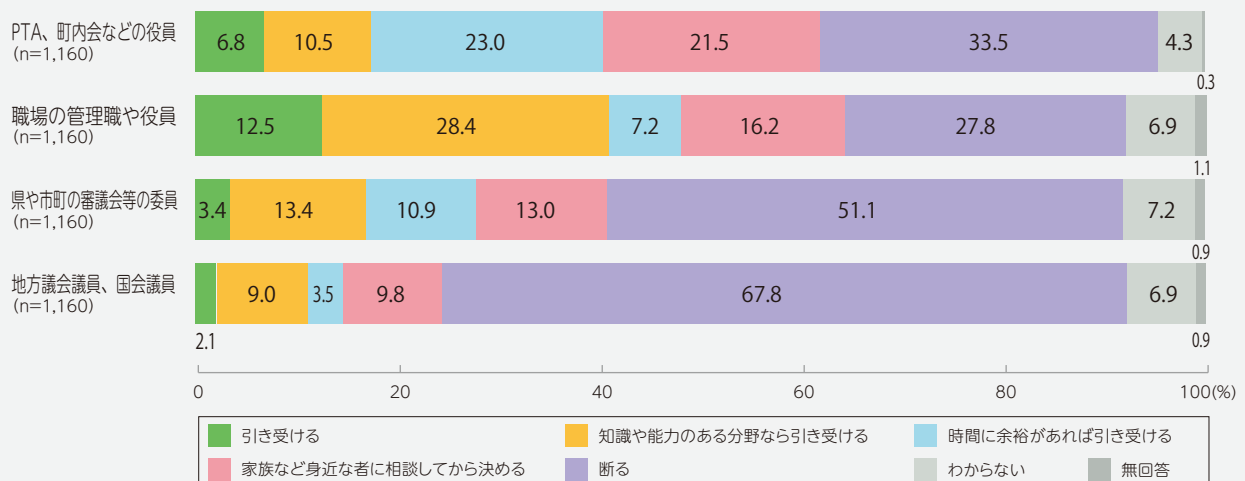
POINT

- 役員や議員への就任等について自分が打診された場合、
「就任等を断る」割合は、男性より女性の方が高い
「地方議会議員、国会議員」では、「就任等を断る」割合が67.8%と最も高い

役員や議員への就任や立候補を、自分が打診された場合の考え方について男女で比較すると、すべての項目で「断る」の割合は男性より女性の方が高くなっています。

また、全体では「地方議会議員、国会議員」の項目では「断る」の割合が67.8%となり、他の項目に比べて「断る」の割合が高くなっています。

役職就任への考え方：自分が打診された場合



男女別

			引き受ける	引き受ける 知識や能力の ある分野なら	引き受ける 時間に余裕が あれば	引き受ける 相談してから	断る	わからない	無回答
性別	PTA、町内会などの役員	男性(n=481)	7.7	10.8	24.9	20.2	31.2	4.8	0.4
		女性(n=660)	6.4	10.5	21.5	22.7	35.3	3.5	0.2
	職場の管理職や役員	男性(n=481)	20.4	32.8	5.8	12.9	21.0	6.0	1.0
		女性(n=660)	7.0	25.2	8.0	18.8	32.9	7.3	0.9
	県や市町の審議会等の委員	男性(n=481)	5.6	16.6	12.5	13.9	43.9	6.9	0.6
		女性(n=660)	2.0	11.2	9.8	12.6	57.0	6.8	0.6
	地方議会議員、国会議員	男性(n=481)	4.0	12.3	3.7	12.9	59.3	7.1	0.8
		女性(n=660)	0.8	6.7	3.3	7.7	74.7	6.1	0.8

役員や議員への就任等（身近な女性が打診された場合）

役員や議員への就任等を身近な女性が打診された場合、男性は女性よりも「就任等を断るよう勧める」割合が高くなっています。

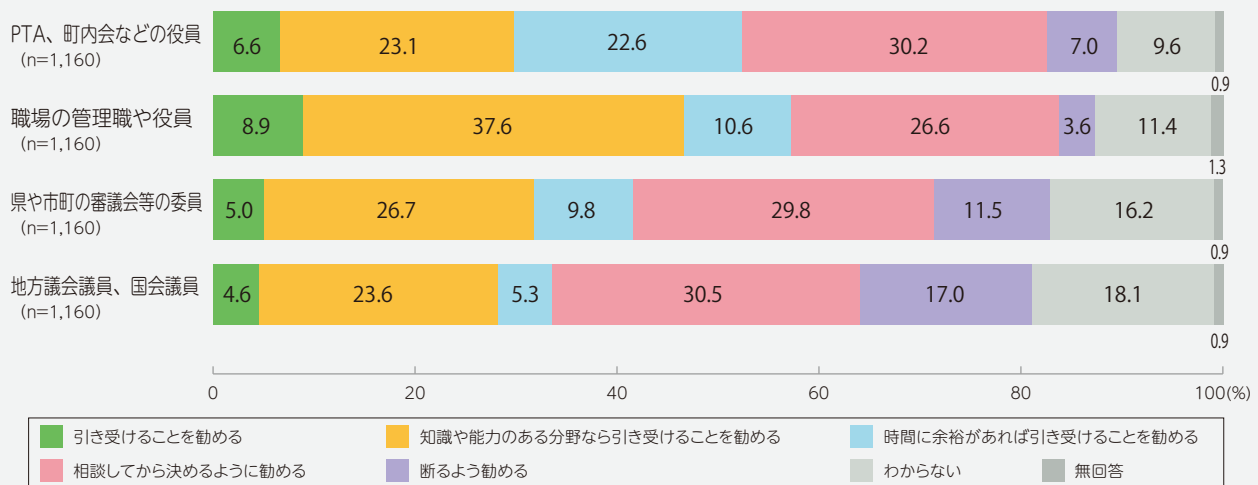
POINT

- 役員や議員への就任等について、身近な女性が打診された場合、「断るよう勧める」の割合は、女性より男性の方が高い

役員や議員への就任や立候補を、身近な女性が打診された場合の考え方について男女で比較すると、すべての項目で「断るよう勧める」の割合は女性より男性の方が高くなっています。

また、全体では「地方議会議員、国会議員」の項目で、「断るよう勧める」の割合が17.0%となり、他の項目に比べて「断るよう勧める」の割合が高くなっています。

役職就任への考え方：身近な女性が打診された場合



男女別

		引き受けることを勧める	知識や能力のある分野なら引き受けることを勧める	時間に余裕があれば引き受けることを勧める	相談してから決めるように勧める	断るよう勧める	わからない	無回答	
性別	PTA、町内会などの役員	男性(n=481)	7.7	21.6	23.1	29.9	9.1	7.9	0.6
		女性(n=660)	5.9	24.5	22.7	30.3	5.2	10.6	0.8
	職場の管理職や役員	男性(n=481)	11.9	37.8	11.0	24.5	4.6	8.9	1.2
		女性(n=660)	6.8	38.2	10.5	27.7	2.9	13.0	0.9
	県や市町の審議会等の委員	男性(n=481)	6.2	25.4	11.6	27.7	14.8	13.7	0.6
		女性(n=660)	4.2	28.3	8.8	31.2	8.9	17.7	0.8
	地方議会議員、国会議員	男性(n=481)	5.4	21.2	6.2	28.1	22.7	15.8	0.6
		女性(n=660)	4.1	26.1	4.7	31.8	12.9	19.7	0.8

家事などの役割分担の状況

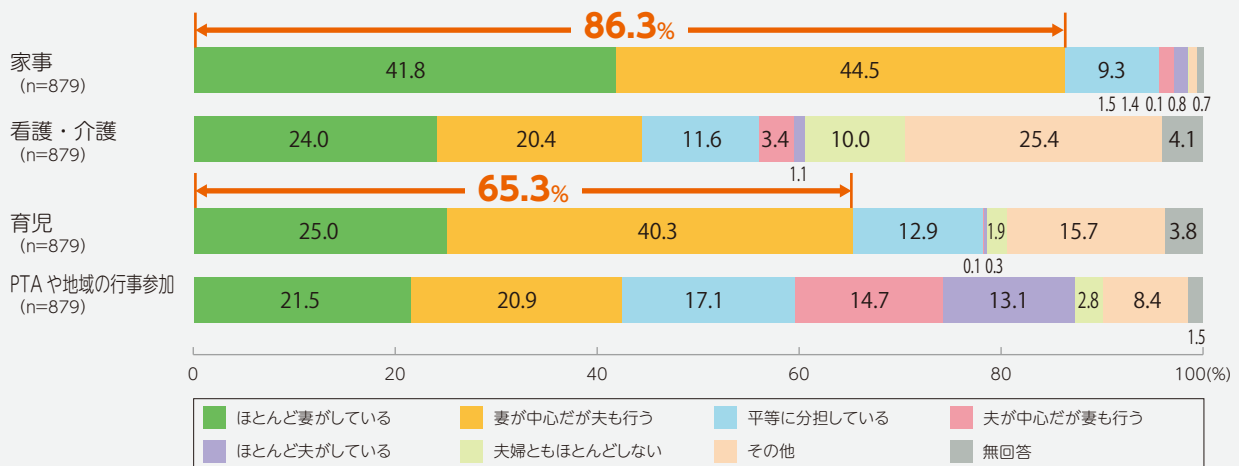
家庭での役割分担について、妻が主に担っている割合は、家事が8割以上、育児が6割以上となっています。

POINT

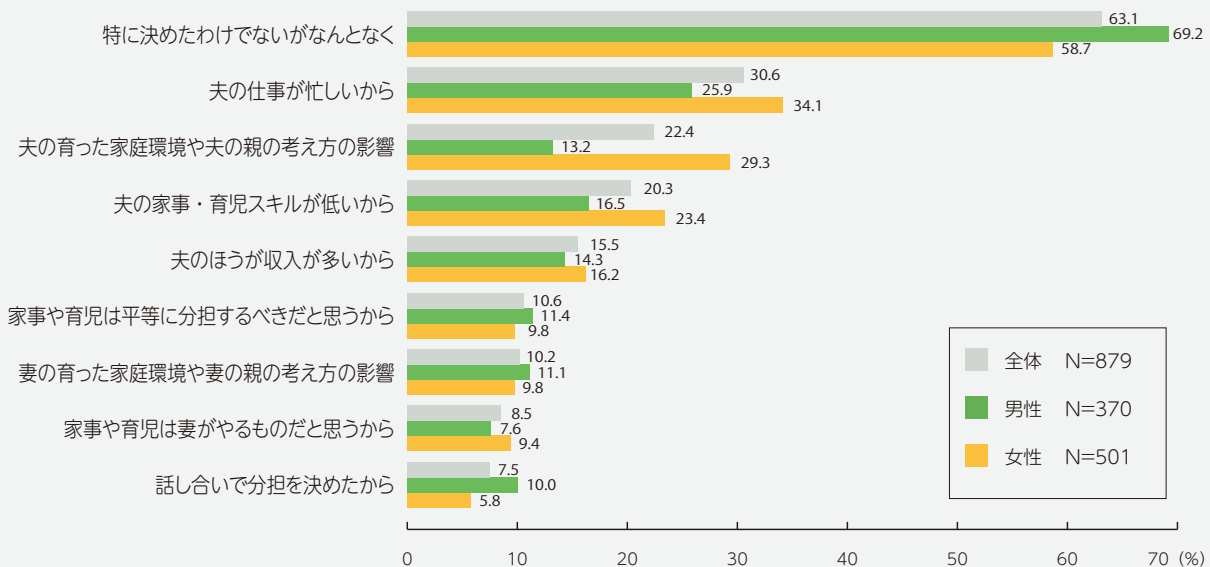
- 家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」と「妻が中心だが夫も行う」を合わせた割合は、「家事」が86.3%、「育児」が65.3%
- 家事などの役割分担が決まった理由は、「なんとなく」の割合が63.1%と最も高い

家庭における家事などの役割分担について、「ほとんど妻がしている」と「妻が中心だが夫も行う」を合わせた割合は、「家事」が86.3%と最も高く、次いで「育児」が65.3%となっています。また、家庭における家事などの役割分担が決まった理由について、「特に決めただけではないがなんとなく」の割合が63.1%と最も高くなっています。

家庭における家事などの役割分担



家庭における家事等の役割分担の決まった理由（複数回答）



※ 回答割合の多い上位9項目を抜粋して掲載

男性の家事や育児等への参画に必要なこと

男性の家事や育児等への参画にむけて、「育児・介護休暇等の利用のしやすさ」、「社会通念・慣習・しきたりの変革」、「夫婦間の家事分担の話し合い」が必要です。

POINT

- 男性が家事や育児等へ積極的に参画するために必要なことは、
「育児介護の休暇・休業や短時間勤務制度を利用しやすくする」の割合が44.9%
「社会通念・慣習・しきたりの変革」の割合が35.9%
「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」の割合が34.1%

男性が女性とともに家事や育児などに積極的に参画していくために必要なことについて、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」が44.9%と最も高く、次いで「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」が35.9%、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」が34.1%となっています。

性別年代別でみると、20歳代の男性は、「夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う」の割合が41.2%と、他の回答項目に比べて割合が高くなっています。

男性が女性とともに家事や育児などに積極的に参画していくために必要なこと(複数回答)

(調査数:実数、横%)

	調査数	社会通念、慣習、しきたりを改める	男女の役割分担についての社会全体の風潮を改める	男性は仕事中心という考え方を改める	男性の仕事中心の生き方、考え方を改める	妻が夫に経済力や出世を求めない	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	男性の男女共同参画に対する関心を高める	夫婦の間で家事などの分担をするように十分に話し合う	男性が家事などに参加することに対する女性の抵抗感をなくす	男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくす	仕事と家庭の両立などの問題について相談できる窓口を設ける	家事などを男女で分担するようないしつけや育て方をする	わからない	その他	無回答
全体	1,160	35.9	29.9	19.4	9.3	44.9	9.1	34.1	5.2	19.5	6.9	29.7	3.1	5.5	0.8	
性・年代別	男性・10歳代	4	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	男性・20歳代	17	23.5	23.5	17.6	11.8	17.6	17.6	41.2	0.0	23.5	5.9	11.8	11.8	11.8	0.0
	男性・30歳代	60	20.0	35.0	20.0	20.0	43.3	10.0	41.7	5.0	11.7	11.7	16.7	1.7	18.3	0.0
	男性・40歳代	90	35.6	30.0	25.6	12.2	37.8	5.6	26.7	4.4	13.3	8.9	20.0	5.6	11.1	0.0
	男性・50歳代	117	32.5	37.6	22.2	13.7	35.9	13.7	32.5	2.6	9.4	1.7	23.1	6.0	7.7	0.0
	男性・60歳代	113	41.6	27.4	23.0	13.3	46.9	9.7	33.6	5.3	18.6	8.0	20.4	1.8	3.5	0.0
	男性・70歳代	70	41.4	30.0	18.6	7.1	42.9	12.9	25.7	1.4	20.0	8.6	27.1	2.9	2.9	1.4
	男性・80歳以上	9	0.0	11.1	33.3	11.1	55.6	22.2	22.2	22.2	11.1	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1
	女性・10歳代	8	37.5	50.0	25.0	12.5	75.0	0.0	12.5	12.5	12.5	25.0	37.5	0.0	0.0	0.0
	女性・20歳代	47	25.5	31.9	14.9	14.9	55.3	10.6	38.3	4.3	25.5	8.5	31.9	0.0	4.3	0.0
	女性・30歳代	72	27.8	31.9	20.8	5.6	58.3	4.2	31.9	2.8	29.2	1.4	40.3	2.8	4.2	1.4
	女性・40歳代	117	37.6	29.9	19.7	8.5	35.9	6.0	35.0	7.7	21.4	7.7	30.8	2.6	5.1	1.7
	女性・50歳代	168	43.5	31.5	18.5	4.8	47.6	6.5	32.7	6.0	20.2	4.8	40.5	1.8	5.4	0.0
	女性・60歳代	152	40.8	24.3	14.5	4.6	52.0	9.9	35.5	5.3	26.3	7.2	37.5	2.6	2.0	0.7
女性・70歳代	89	32.6	25.8	18.0	4.5	50.6	11.2	49.4	10.1	21.3	3.4	32.6	1.1	2.2	1.1	
女性・80歳以上	7	71.4	14.3	14.3	14.3	57.1	0.0	14.3	0.0	14.3	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	

男女の地位の平等感

社会全体、社会通念や風潮、政治、職場など、
様々な分野で男性優遇感が高くなっています。

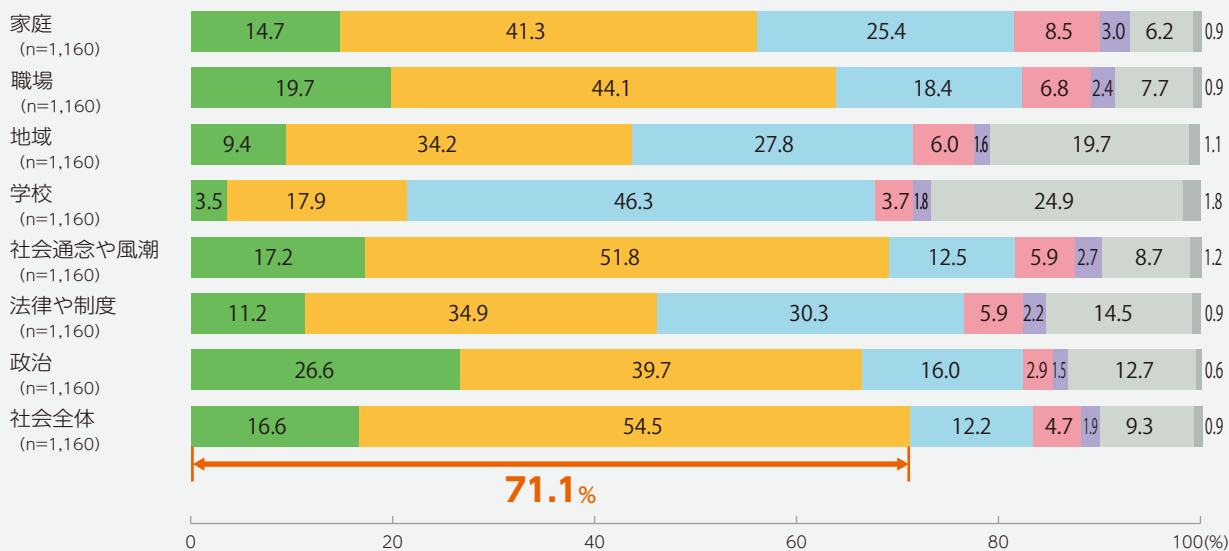
POINT

- 男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性の方が優遇」を合わせた割合は、「社会全体」が71.1%と最も高い
- 「社会通念や風潮」、「政治」、「職場」の分野でも、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性の方が優遇」を合わせた割合が6割以上

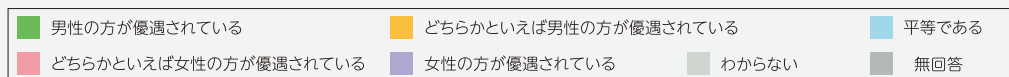
男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇」と「どちらかといえば男性の方が優遇」（以下「男性優遇」と記載）を合わせた割合は、「社会全体」が71.1%と最も高く、次いで「社会通念や風潮」が69.0%となっています。また、「政治」と「職場」の分野では、「男性優遇」の割合が6割を超えています。

国（内閣府・令和4年度調査）の調査では、「社会全体」の分野における「男性優遇」が78.7%となり、三重県の方が7ポイント程度低くなっています。

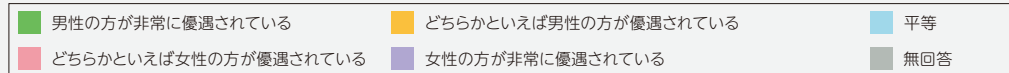
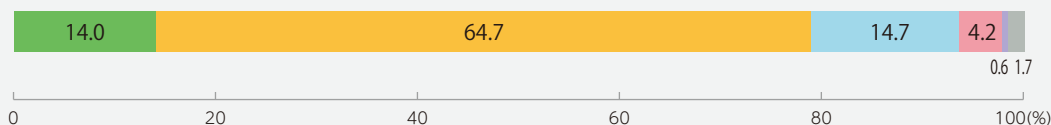
男女の地位の平等感



71.1%



社会全体
【内閣府・令和4年度調査】
(n=2,847)



職場における男女の不平等感

昇進・昇格、賃金、能力評価などで男女の不平等感が高くなっています。20歳代女性は、「結婚・出産後も働き続ける風土」への不平等感が高くなっています。

POINT

- 職場で男女が平等だと思わないことについて、
 全体では「昇進、昇格」の割合が42.7%と最も高い
 20歳代の女性は「結婚・出産後も働き続ける風土」の割合が46.2%と最も高い
 30歳代の男性は「能力評価」の割合が50.0%と最も高い

職場で男女が平等だと思わないことについて、全体では「昇進、昇格」の割合が42.7%と最も高く、次いで「賃金」が38.3%、「能力評価」が36.1%となっています。

性別年代別でみると、20歳代の女性は「結婚後や出産後も仕事を続けることについての風土」の割合が最も高く46.2%であるのに対して20歳代の男性は0.0%、30歳代の男性は「能力評価」の割合が最も高く50.0%であるのに対して30歳代の女性は31.3%となるなど、性別や年齢により違いがみられます。

職場で男女が平等だと思わないこと（複数回答）

(調査数：実数、横%)

		調査数	採用時の条件	賃金	昇進、昇格	能力評価	希望の職種につく機会	結婚後や出産後も仕事を続けることについての風土	定年まで勤めることに 対する風土	教育・訓練を受ける機会	その他	わからない	無回答
全 体		363	14.3	38.3	42.7	36.1	14.3	21.8	8.0	7.4	12.4	5.5	1.1
性・年代別	男性・10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性・20歳代	3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	男性・30歳代	24	12.5	29.2	20.8	50.0	16.7	16.7	8.3	8.3	29.2	0.0	0.0
	男性・40歳代	46	13.0	23.9	28.3	32.6	13.0	21.7	8.7	2.2	15.2	6.5	0.0
	男性・50歳代	56	10.7	32.1	39.3	28.6	16.1	23.2	5.4	7.1	17.9	8.9	0.0
	男性・60歳代	39	10.3	48.7	51.3	38.5	5.1	17.9	10.3	5.1	12.8	0.0	0.0
	男性・70歳代	6	33.3	83.3	66.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	男性・80歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性・10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	女性・20歳代	13	7.7	23.1	38.5	23.1	15.4	46.2	7.7	0.0	15.4	7.7	0.0
	女性・30歳代	32	12.5	37.5	53.1	31.3	6.3	25.0	12.5	9.4	12.5	6.3	3.1
	女性・40歳代	48	20.8	37.5	52.1	41.7	16.7	29.2	2.1	10.4	10.4	4.2	2.1
	女性・50歳代	49	10.2	51.0	51.0	49.0	12.2	18.4	6.1	8.2	2.0	4.1	2.0
	女性・60歳代	31	29.0	54.8	38.7	35.5	29.0	22.6	16.1	16.1	3.2	3.2	0.0
	女性・70歳代	8	0.0	25.0	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	37.5	0.0
女性・80歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

昇進やキャリアアップへの考え方

女性は男性よりも、「仕事と家庭の両立が困難なため、昇進やキャリアアップを望まない」割合が高くなっています。

POINT

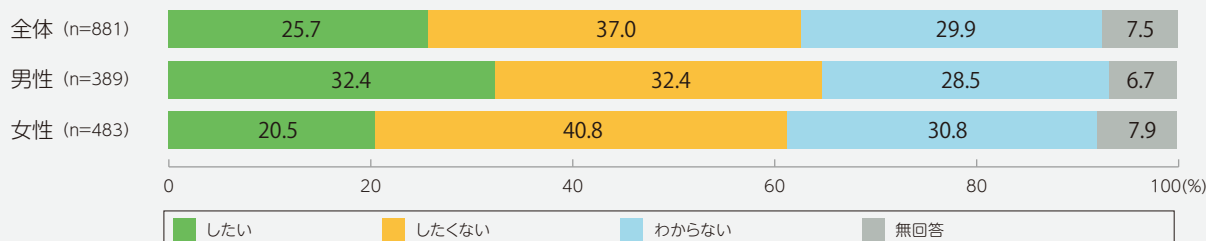
- 昇進やキャリアアップを「したくない」割合は、男性が32.4%、女性は40.8%
- その理由として、「責任が重くなるのが嫌」の割合が男女ともに最も高い
- 女性は「仕事と家庭の両立が困難」の割合が39.6%と、男性より10.2ポイント高い

現在の職場での昇進やキャリアアップを「したくない」と答えた割合は、全体では37.0%となっており、男女別でみると男性は32.4%、女性は40.8%となっています。

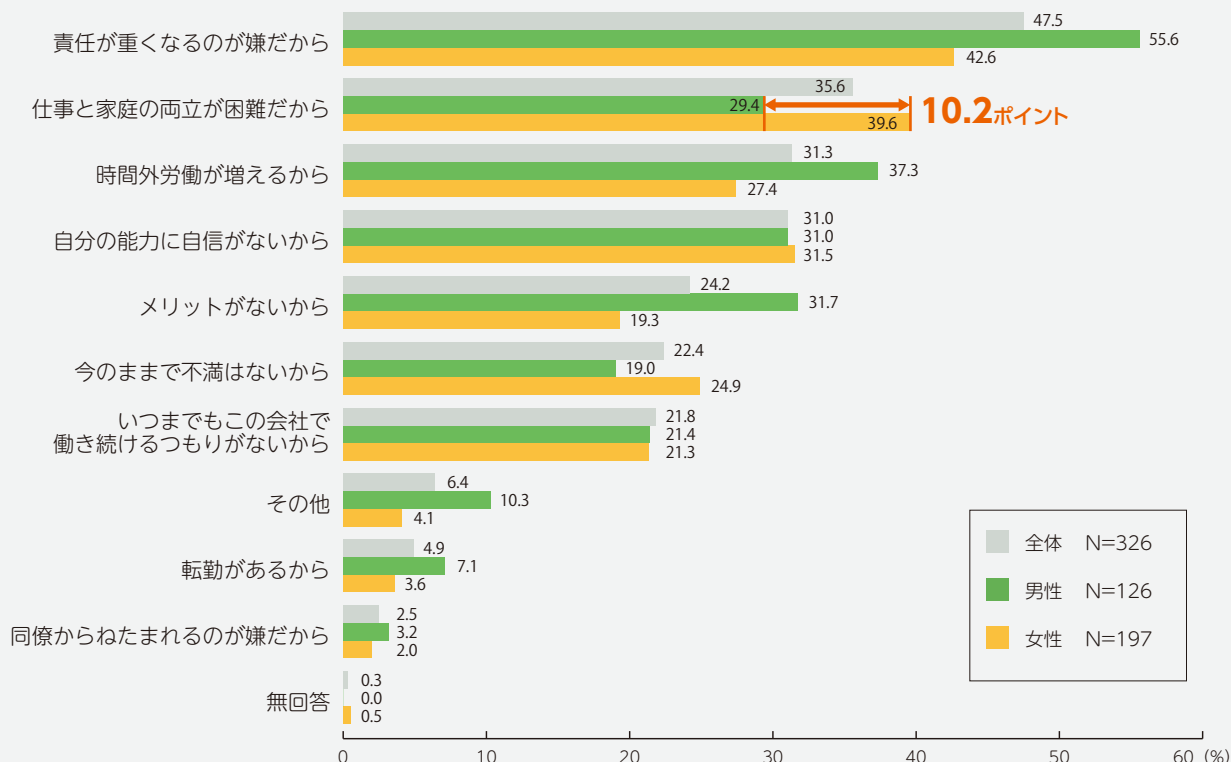
現在の職場での昇進やキャリアアップをしたくない理由について、全体では「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が47.5%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立が困難だから」の割合が35.6%となっています。

男女で比較すると、「責任が重くなるのが嫌だから」の割合は男性が55.6%と女性より13.0ポイント高い一方で、「仕事と家庭の両立が困難だから」の割合は女性が39.6%と男性より10.2ポイント高くなっています。

現在の職場で昇進やキャリアアップの希望



現在の職場で昇進やキャリアアップをしたくない理由（複数回答）



非正規従業員等の就業形態を選んだ理由

30～50歳代の女性は「家庭の事情や他の活動との両立」を理由として、非正規従業員等の就業形態を選択した割合が高くなっています。

POINT

- 非正規従業員等の就業形態を選択した理由は、「自分の都合の良い時間に働ける」の割合が36.5%と最も高い
- 30歳代～50歳代の女性は、他の年代に比べて「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味等)と両立しやすい」が高い

非正規従業員、派遣社員・契約社員の就業形態を選択した理由について、全体では「自分の都合の良い時間に働ける」の割合が36.5%と最も高く、次いで「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味等)と両立しやすい」の割合が28.7%、「勤務時間や労働日数が短い」が17.9%となっています。

性別年代別でみると、「家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味等)と両立しやすい」の割合は、30歳代女性が37.9%、40歳代女性が47.1%、50歳代女性が43.2%となっており、ほかの年代に比べて高くなっています。

非正規従業員、派遣社員・契約社員の就業形態を選択した理由(複数回答)

(調査数:実数、横%)

		調査数	正規従業員として働ける会社が無かった	体力的に正規従業員として働けなかった	専門的な資格・技術を活かせる	より収入の多い仕事に従事したかった	自分の都合の良い時間に働ける	勤務時間や労働日数が短い	簡単な仕事で責任も少ない	年収調整や労働時間の調整をしたい	家計の補助、学費等を得たい	自分で自由に使えるお金を得たい	通勤時間が短い	組織に縛られたくなかった	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味等)と両立しやすい	その他	無回答
全体		296	10.5	8.1	9.1	2.0	36.5	17.9	11.5	10.1	13.9	10.8	23.3	2.7	28.7	6.8	9.1
性・年代別	男性・10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性・20歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	男性・30歳代	5	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	80.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	男性・40歳代	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	男性・50歳代	4	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	男性・60歳代	35	11.4	5.7	11.4	5.7	25.7	22.9	14.3	5.7	5.7	8.6	11.4	0.0	2.9	11.4	28.6
	男性・70歳代	8	25.0	0.0	12.5	0.0	50.0	50.0	25.0	25.0	12.5	0.0	37.5	0.0	12.5	0.0	0.0
	男性・80歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性・10歳代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	女性・20歳代	8	12.5	37.5	0.0	0.0	50.0	25.0	12.5	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0
	女性・30歳代	29	10.3	3.4	13.8	3.4	44.8	10.3	13.8	0.0	17.2	6.9	27.6	6.9	37.9	6.9	10.3
	女性・40歳代	51	11.8	9.8	7.8	0.0	35.3	17.6	2.0	9.8	15.7	5.9	19.6	2.0	47.1	3.9	9.8
	女性・50歳代	74	9.5	9.5	5.4	2.7	29.7	13.5	10.8	18.9	20.3	14.9	23.0	4.1	43.2	6.8	4.1
	女性・60歳代	65	6.2	7.7	13.8	1.5	46.2	20.0	9.2	7.7	13.8	15.4	36.9	0.0	12.3	6.2	4.6
女性・70歳代	12	0.0	8.3	8.3	0.0	41.7	25.0	16.7	0.0	8.3	0.0	16.7	8.3	25.0	0.0	8.3	
女性・80歳以上	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

過去に離職をした理由

30～70歳代の女性の半数以上が、
「結婚・出産・育児」を理由として離職しています。

POINT

- 過去に離職をした理由について、全体では「結婚」の割合が18.2%と最も高い
- 30～70歳代の女性は、「結婚・出産・育児」の割合が半数以上
- 60～80歳代以上の男性は、「定年退職」の割合が最も高い

過去に離職をした理由について、全体では「結婚」の割合が18.2%と最も高く、次いで「職場の人間関係」が16.3%、「出産」が12.7%となっています。

性別年代別でみると、30～70歳代の女性では、「結婚」、「出産」または「育児」により離職した割合が半数を超えています。

一方、60～80歳代以上の男性では、「定年退職」の割合が最も高くなっています。

過去に離職した理由（複数回答）

(調査数：実数、横%)

		調査数	結婚	出産	育児	介護	職場の人間関係	配偶者の転勤	自分、家族の健康上の理由	家族の理解や協力が得られない	雇用整理、会社の倒産	定年退職	その他	無回答
全 体		1,160	18.2	12.7	5.9	3.9	16.3	3.4	9.8	1.2	7.0	7.6	9.1	38.5
性・年代別	男性・10歳代	4	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0
	男性・20歳代	17	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	88.2
	男性・30歳代	60	0.0	0.0	1.7	1.7	20.0	1.7	10.0	1.7	6.7	0.0	11.7	56.7
	男性・40歳代	90	5.6	2.2	0.0	0.0	18.9	0.0	8.9	0.0	7.8	0.0	20.0	52.2
	男性・50歳代	117	3.4	0.9	0.0	1.7	17.9	0.0	5.1	0.0	10.3	0.9	17.9	56.4
	男性・60歳代	113	0.9	0.0	0.0	3.5	12.4	0.0	5.3	0.9	10.6	31.0	7.1	44.2
	男性・70歳代	70	4.3	0.0	0.0	2.9	14.3	1.4	8.6	1.4	8.6	32.9	2.9	42.9
	男性・80歳以上	9	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	44.4
	女性・10歳代	8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	女性・20歳代	47	2.1	2.1	0.0	0.0	21.3	2.1	8.5	0.0	2.1	0.0	8.5	66.0
	女性・30歳代	72	27.8	23.6	11.1	0.0	22.2	5.6	16.7	0.0	5.6	0.0	12.5	36.1
	女性・40歳代	117	32.5	34.2	15.4	2.6	17.9	6.0	12.0	1.7	4.3	0.9	11.1	18.8
	女性・50歳代	168	33.3	26.2	10.1	4.8	20.2	8.9	13.1	1.2	8.3	0.0	6.5	20.8
	女性・60歳代	152	34.9	19.1	9.2	12.5	12.5	4.6	11.8	2.0	8.6	8.6	5.3	22.4
	女性・70歳代	89	27.0	14.6	11.2	4.5	9.0	3.4	11.2	3.4	3.4	11.2	1.1	32.6
	女性・80歳以上	7	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	57.1

※無回答には、過去に離職をしたことがない人も含まれています。

女性が出産等で離職せず働き続けるために必要なこと

女性が出産等を理由に離職せず働き続けるため、「保育サービス等の環境整備」が求められています。

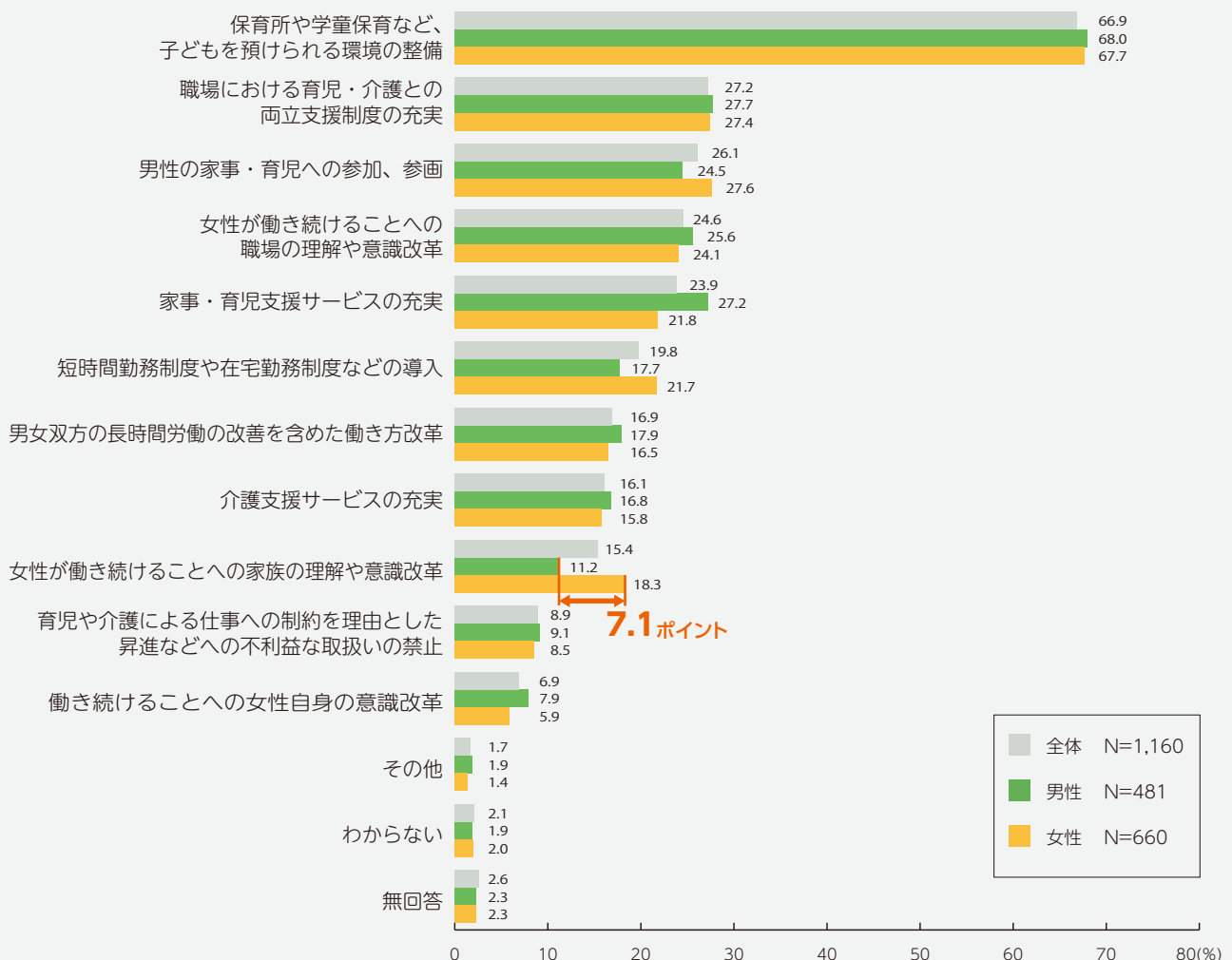
POINT

- 女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために必要なことは、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が66.9%と最も高い。
- 「女性が働き続けることへの家族の理解や意識改革」の割合は、女性が18.3%と男性よりも7.1ポイント高い

女性が出産等を理由に離職せず同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことについて、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が66.9%と最も高く、次いで「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」の割合が27.2%、「男性の家事・育児への参加、参画」の割合が26.1%となっています。

男女別でみると、男性は「家事・育児支援サービスの充実」の割合が27.2%と、女性よりも5.4ポイント高くなっています。一方で、女性は「女性が働き続けることへの家族の理解や意識改革」の割合が18.3%と、男性よりも7.1ポイント高くなっており、男女で違いがみられます。

女性が出産等を理由に離職せず働き続けるために必要なこと（複数回答）



女性の働き方への考え方

女性の働き方について

「子どもができて退職せず、ずっと働き続ける方がよい」と考える人が令和元年度調査より増加しています。

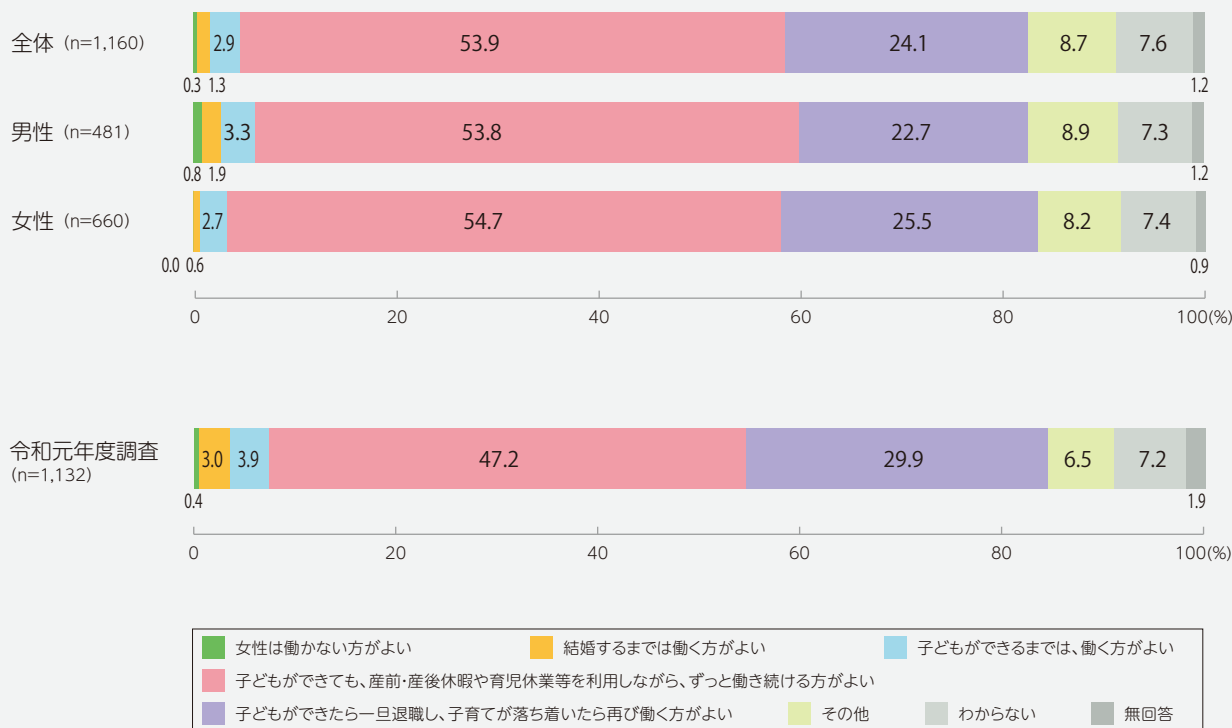
POINT

- 「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53.9%(令和元年度調査から6.7ポイント増加)
- 「子どもができたら一旦退職し、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24.1%(令和元年度調査から5.8ポイント減少)

女性が働くことへの考え方について、「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53.9%と最も高く、次いで「子どもができたら一旦退職し、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24.1%となっています。

令和元年度調査と比較すると、「継続型」の割合が6.7ポイント高くなったのに対し、「中断型」の割合は5.8ポイント減少しており、女性が結婚や出産に関わらず、キャリアを継続して働き続ける方がよいと考える人が増加していることがうかがえます。

女性が働くことについて



男女共同参画の推進

男女共同参画の推進に向けて、保育・介護の施設やサービスの充実を求める割合が高くなっています。

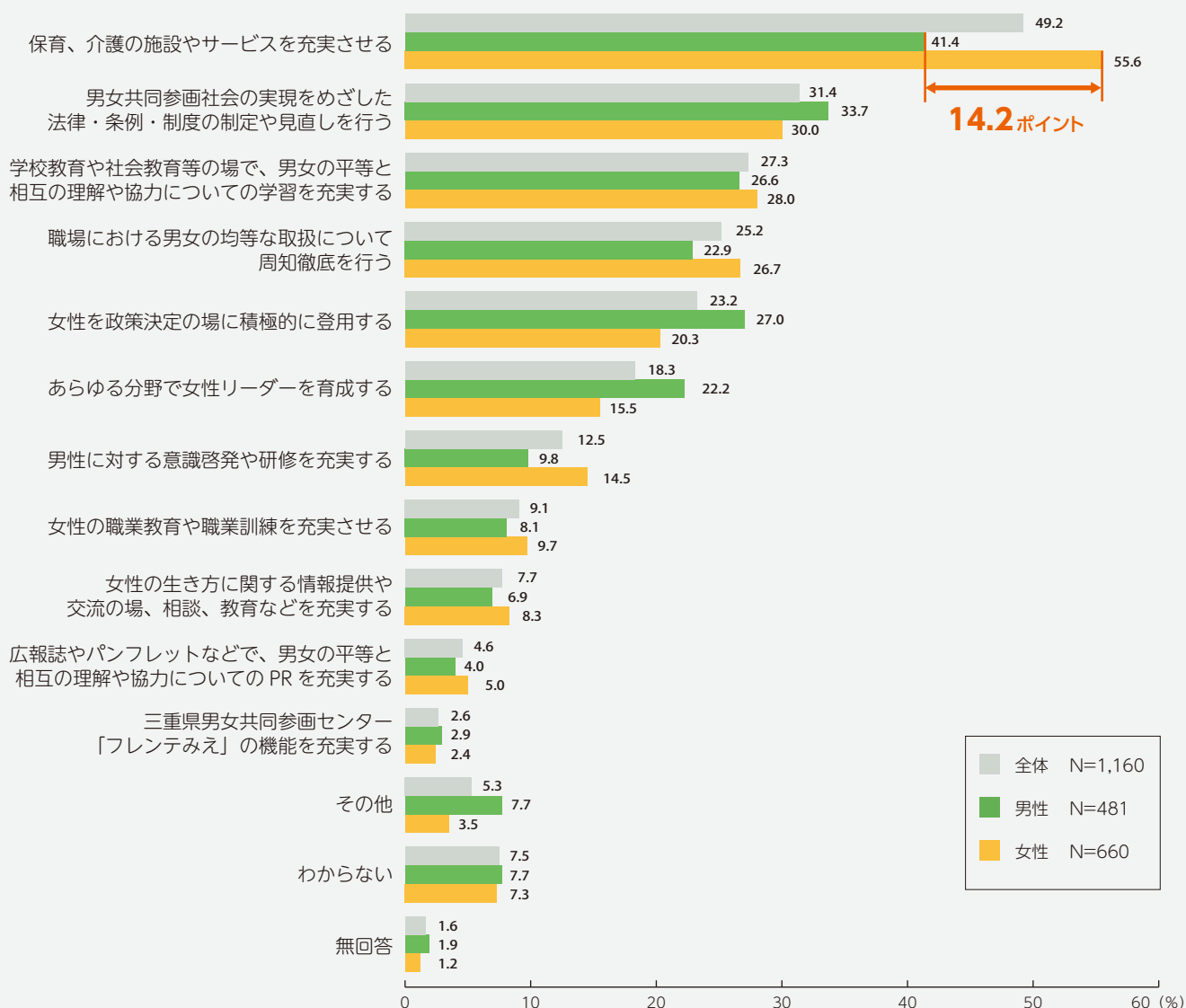
POINT

- 男女共同参画の推進に向けて県が力を入れるべきことについて、
全体では「保育、介護の施設やサービスの充実」の割合が49.2%と最も高い
女性は「保育、介護の施設やサービスの充実」の割合が男性より14.2ポイント高い

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について、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49.2%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31.4%となっています。

男女別でみると、「保育、介護の施設やサービスを充実させる」の割合は、女性が55.6%と男性の41.4%よりも14.2ポイント高くなっています。

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）





男女共同参画ジェンダーギャップ三重県民意識調査2024

男女共同参画とジェンダーギャップに関する県民意識調査報告書 概要版

発行：三重県

監修：四日市大学教授 三田泰雅

三重県環境生活部ダイバーシティ社会推進課

〒514-8570 津市広明町13番地

TEL 059-224-2225 FAX 059-224-3069

E-mail iris@pref.mie.lg.jp

HP <https://www.pref.mie.lg.jp/IRIS/HP/>