

# 調査結果の概要・課題分析

## 1 男女共同参画社会について

### (1) 「男は仕事、女は家庭」という考え方

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、『同感する』の割合が31.8%、『同感しない』の割合が60.4%となっています。(p.31)

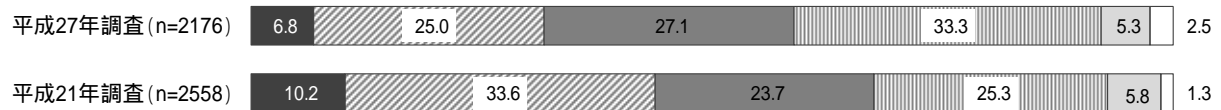
前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、『同感する』の割合が43.8%、『同感しない』の割合が49.0%となっており、固定的な性別役割分担意識は薄くなっています。(p.34)

高年世代ほど『同感する』の割合が高く、『同感しない』の割合が低くなっており、性別による役割分担意識が強く、特に男性ほどその傾向が顕著に見られます。

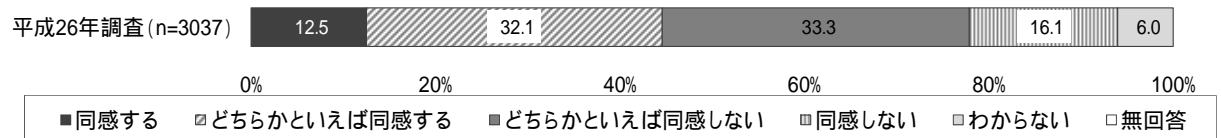
同年代の男女間でみると、30歳代を除く全ての年代で、男性の方が女性よりも性別による役割分担の意識が強い傾向にありますが、30歳代のみ女性の方が男性よりも『同感する』の割合が高くなっており、意識の差が見られます。(p.31)

問1.「男は仕事、女は家庭」という考え方について

三重県



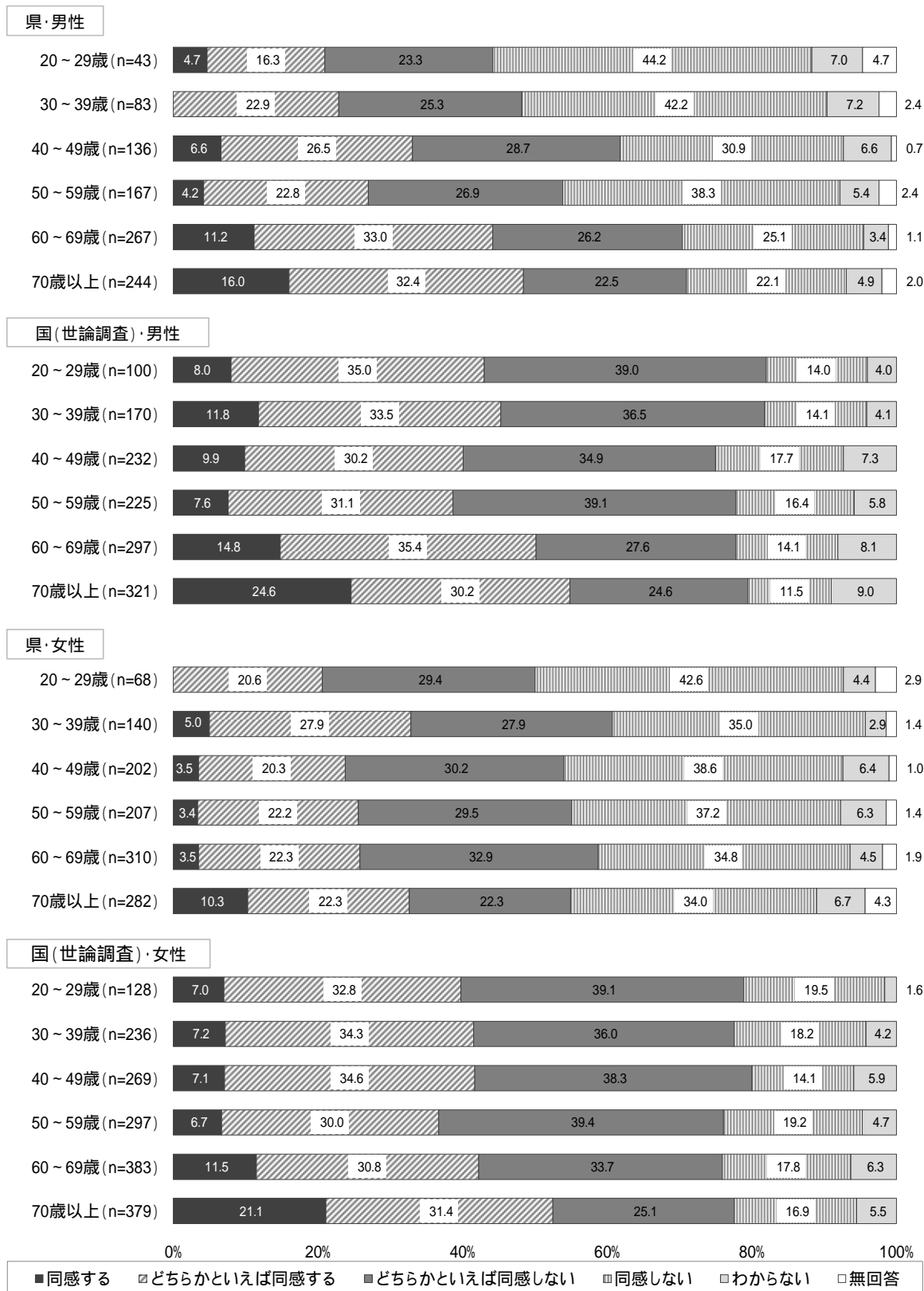
国(世論調査)



国（平成26年実施 世論調査）との比較では、「同感しない」の割合が県では33.3%と、国の16.1%よりも大幅に高くなっています。また、国では『同感しない』から『同感する』の割合を引いた値が4.8ポイントとなっているのに対し、県では28.6ポイントと『同感しない』が大きく上回っており、固定的な役割分担意識は国に比べて薄いと言えます。（p.34）

いずれの性別年代別においても、県は国に比べて『同感する』の割合が低く、『同感しない』の割合が高くなっており、特に女性と30歳代以下の若い世代の男性において、この傾向が強くと見られることが県の特徴となっています。

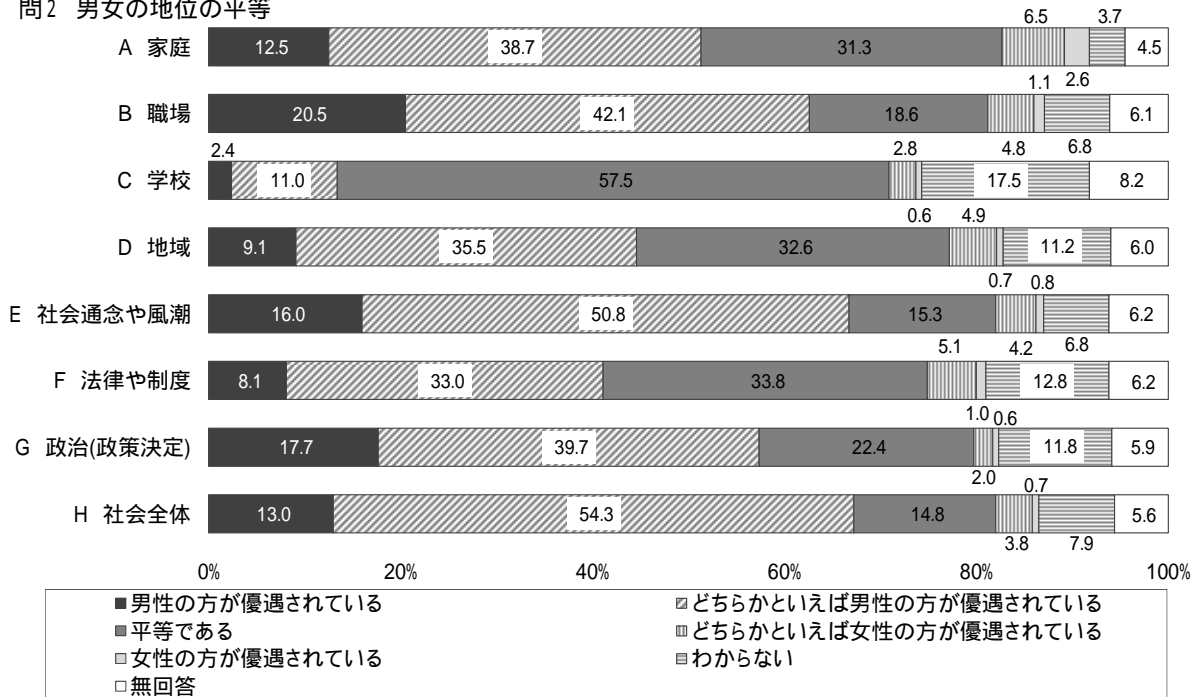
問1.「男は仕事、女は家庭」という考え方について



## (2) 男女の地位の平等

男女の地位の平等感として、「C 学校」については、「平等である」割合が57.5%と最も高くなっているものの、「A 家庭」(51.2%)と「B 職場」(62.6%)、「D 地域」(44.6%)、「E 社会通念や風潮」(66.8%)、「F 法律や制度」(41.1%)、「G 政治(政策決定)」(57.4%)、「H 社会全体」(67.3%)については、『男性の方が優遇されている』と感じる人の割合が最も高く、社会における男性優遇感は根強いと言えます。

問2 男女の地位の平等



また、性別でみると全ての分野で、女性よりも男性の方が平等と感じている人が多くなっている一方、男性よりも女性の方が男性優遇感を強く感じており、男女の違いが見られます。前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、「B 職場」、「F 法律や制度」、「H 社会全体」については、「平等である」と『女性の方が優遇されている』の割合が低くなり、『男性の方が優遇されている』の割合が高くなっており、男性優遇感が強くなっています。

(p.42,58,66)

国(平成24年実施 世論調査)と比較すると、「A 家庭」と「B 職場」、「C 学校」、「D 地域」、「E 社会通念や風潮」、「F 法律や制度」については、「平等である」の割合が国よりも県の方が低くなっています。(p.38,42,46,50,54,58)

また、「A 家庭」と「B 職場」、「D 地域」、「F 法律や制度」については『男性の方が優遇されている』の割合が国よりも県の方が高くなっており、男女の地位の平等感は国よりも低いと言えます。(p. 38,42,50,58)

## (3) 10年前との比較

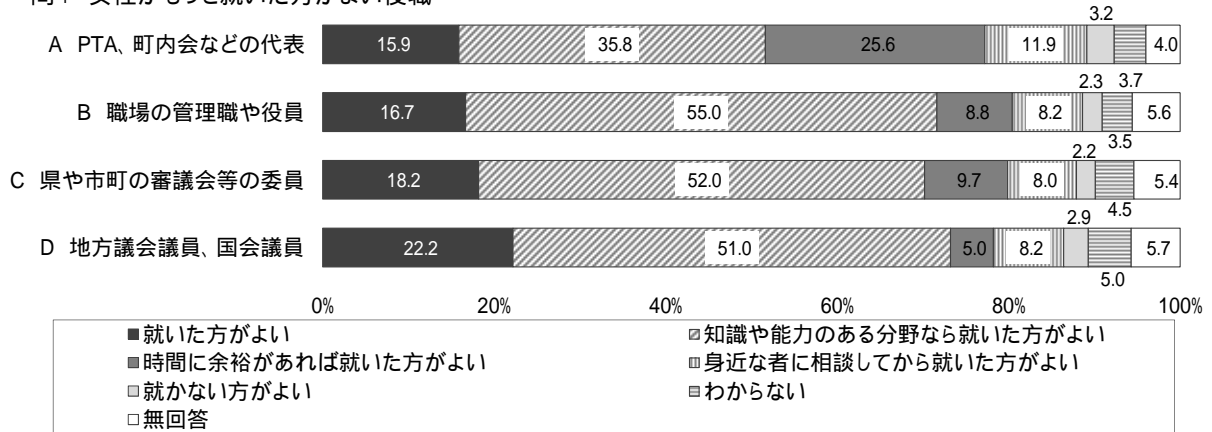
男女共同参画社会を実現するための基本理念(「A 男女の人権がともに尊重されている」(72.7%)と「B 男女とも、さまざまな活動ができる社会の制度や慣行となっている」(68.2%)、「C 男女とも、政策等の立案や決定に関わる機会が確保されている」(55.5%)、「D 男女がともに協力し、家庭生活と仕事や地域活動を両立している」(67.0%))について、10年前からの進捗状況を見ると、全ての分野について『前進した』と『後退した』、「10年前と変わらない」、「わからない」のうち、『前進した』の割合が最も高くなっています。

一方で、上記のように、男性優遇感は根強く残っており、前進したとは言え、課題も残っています。(p.70,74,78,82)

(4) 女性が役職に就くこと

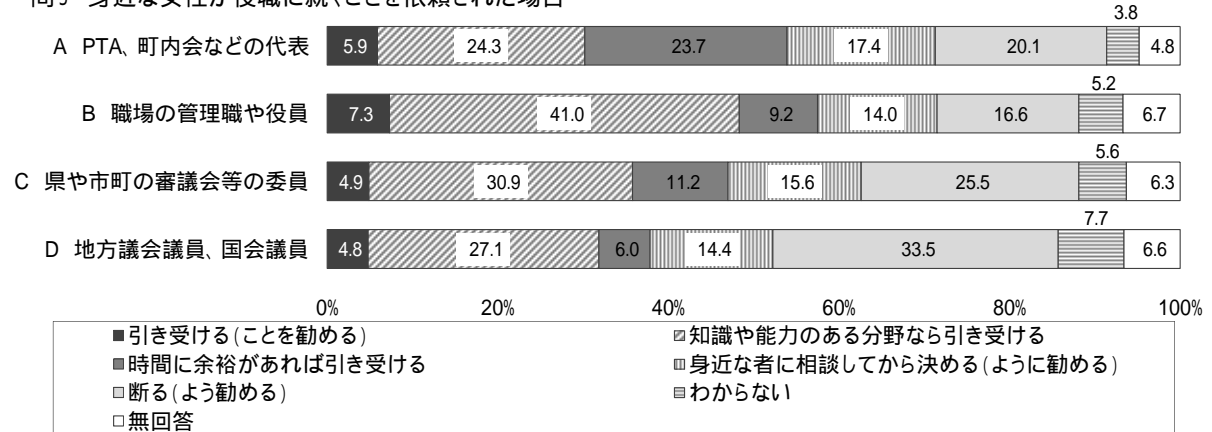
女性がもっと就いた方がよいと思う役職として、「B 職場の管理職や役員」(55.0%)と「C 県や市町の審議会等の委員」(52.0%)、「D 地方議会議員、国会議員」(51.0%)、「A PTA、町内会などの代表」(35.8%)の順に「知識や能力のある分野なら就いた方がよい」の割合が高くなっています。

問4 女性がもっと就いた方がよい役職



女性なら自分自身、男性なら身近な女性が役職に立候補することを依頼された場合と比較すると、A～Dの全ての分野について「知識や能力のある分野なら引き受ける」の割合が「知識や能力のある分野なら就いた方がよい」の割合より10ポイント以上低くなり、「断る(よう勧める)」の割合が「就かない方がよい」の割合より10ポイント以上高くなっています。

問5 身近な女性が役職に就くことを依頼された場合



性別でみると、男性ではA～Dの全ての分野について「知識や能力のある分野なら引き受ける」の割合が最も高くなっています。(p.83,86,89,92)一方、女性では「B 職場の管理職や役員」を除く全ての分野について、「断る(よう勧める)」の割合が最も高くなっています。(p.95,99,103,107)

女性が男性と対等に社会で活躍し、女性の意見が政策・方針決定過程に反映できるよう、さらなる啓発や仕組みづくりが必要であると言えます。

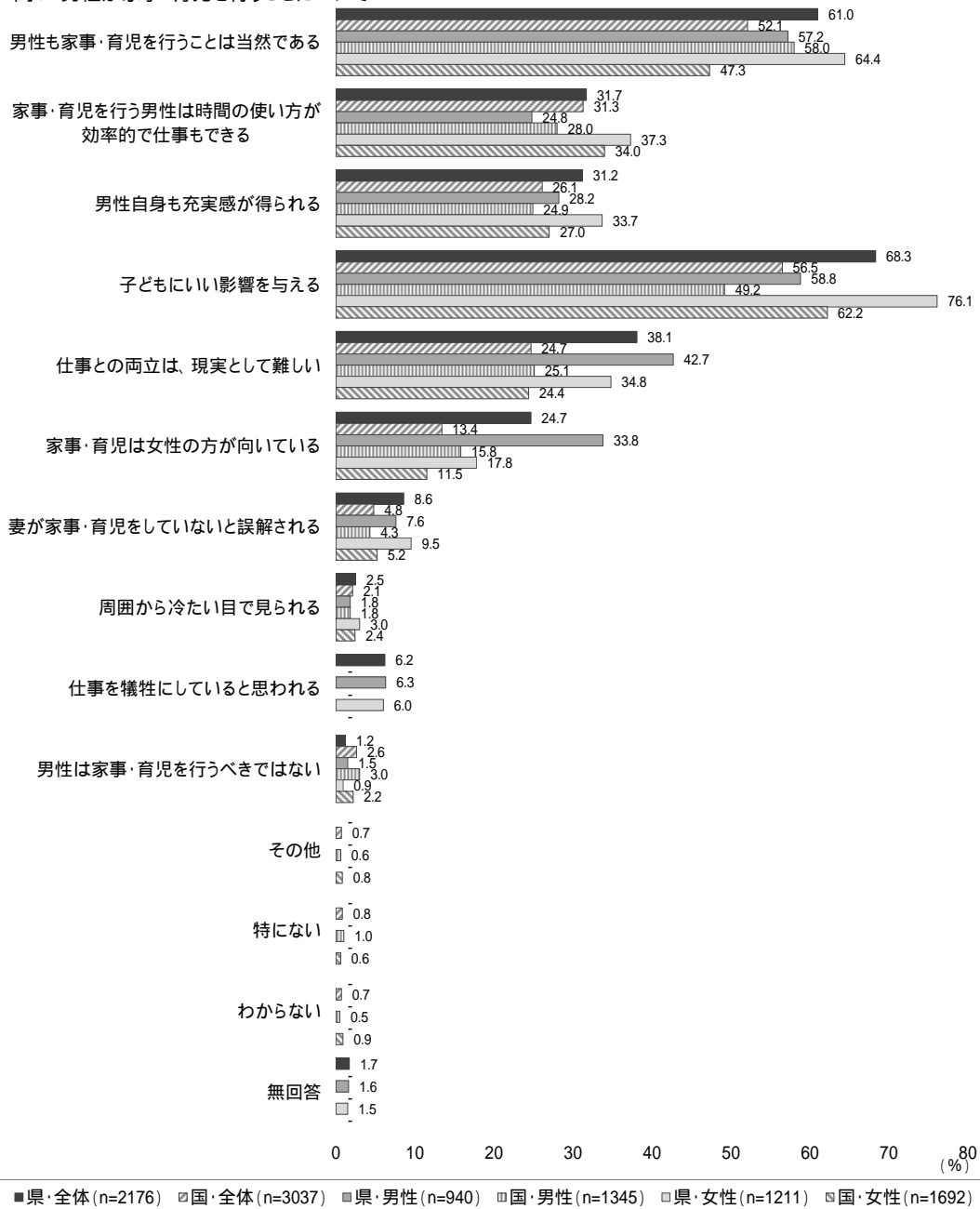
(5) 男性が家事・育児を行うことについてのイメージ

男性が家事・育児を行うことに対するイメージについては、男女ともに、「子どもにいい影響を与える」の割合が最も高く（男性：58.8%、女性：76.1%）、特に子育て世代である30歳～40歳代の女性では8割以上となっています（30歳代：85.0%、40歳代：84.7%）（p.113）

男性では中高年世代で「家事・育児は女性の方が向いている」の割合が高くなっており、固定的な役割分担意識が強い傾向にあります。一方で、年代が下がるほど「男性も家事・育児を行うことは当然である」の割合が高くなっていることや、20歳代で「男性自身も充実感を得られる」の割合が46.5%と、同性の他の世代よりも10ポイント以上高くなっていることなどから、若い世代では家事・育児への参画を前向きにとらえています。（p.113）

国（平成26年実施 世論調査）との比較では、男女ともに、「子どもにいい影響を与える」と「仕事との両立は、現実として難しい」、「家事・育児は女性の方が向いている」等の割合が国よりも高い傾向にあります。また、性別で見ると男性では「仕事との両立は、現実として難しい」（42.7%）、「家事・育児は女性の方が向いている」（33.8%）などの割合が国よりも高い傾向にあり、女性では「男性も家事・育児を行うことは当然である」（64.4%）、「子どもにいい影響を与える」（76.1%）などが国よりも高い傾向にあります。

問6 男性が家事・育児を行うことについて



(6) 男性が女性と共に家事、子育てや教育、介護、地域活動などに積極的に参画していくために必要なこと

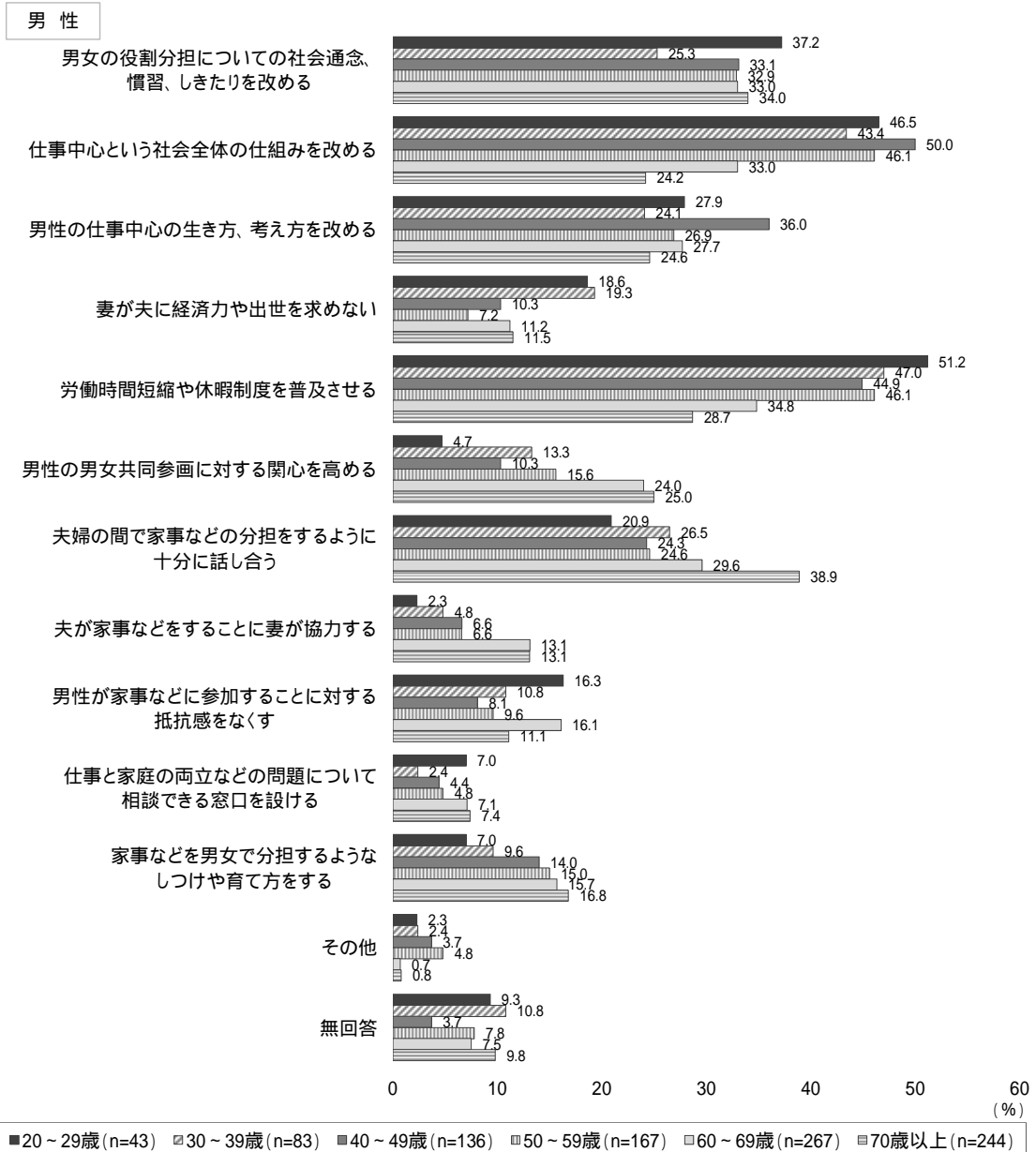
男性が女性と共に家事、子育てや教育、介護、地域活動などに積極的に参画していくために必要なことについては、全体では「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が37.1%と最も高く、次いで「男女の役割分担についての社会通念、習慣、しきたりを改める」の割合が35.7%となっています。(p.114)

性別でみると、男性では「仕事中心という社会全体の仕組みを改める」の割合が37.0%と、女性よりも12.4ポイント高くなっている一方、女性では「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」(24.4%)と「夫婦の間で家事などを分担するように十分話し合う」(38.0%)の割合が男性よりも8ポイント以上高くなっており、男女の違いが見られます。(p.114)

性別年代別でみると、男性では若年層は「労働時間短縮や休暇制度を普及させる」の割合が高くなる傾向にあり、特に20歳代の男性では51.2%となっています。

男女がともに家事、子育てや教育、介護、地域活動等へ積極的に参画していくためには、弾力的な労働時間制度、家事分担における男女・夫婦間の協力体制のほか、社会全体の仕組みの改革が必要です。

問7 男女が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



(7) 男女共同参画を推進していくために必要なこと

男女共同参画を推進していくために必要なことについては、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57.5%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30.3%となっています。

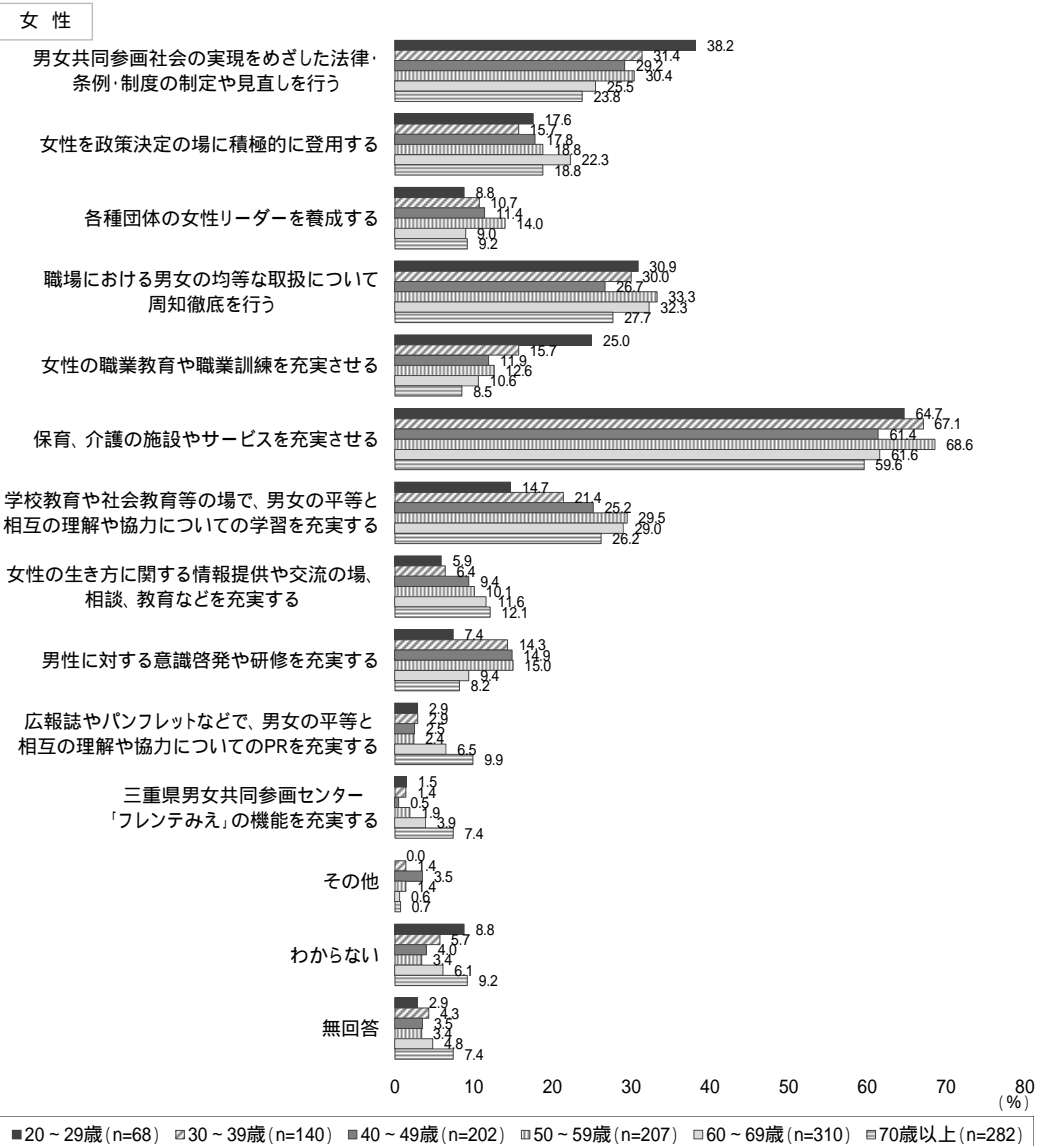
性別でみると、男性では「女性が政策決定の場に積極的に参画する」の割合が26.5%と、女性よりも7.3ポイント高くなっている一方、女性では「保育、介護の施設やサービスを充実させる」の割合が63.1%と、男性よりも13.0ポイント高くなっており、男女の違いが見られます。(p.117)

性別年代別でみると、女性では若年層は「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」と「女性の職業教育や職業訓練を充実させる」の割合が高くなる傾向にあり、社会制度の見直しや女性自身の能力開発が必要であるという意見が多くなっています。

前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、「保育、介護の施設やサービスを充実させる」(57.5%)と「職場における男女の均等な取扱いについて周知徹底を行う」(29.5%)の割合が10ポイント以上高くなっています。(p.118)

女性の職業教育や職業訓練を充実させるなど、女性の能力発揮に向けた支援が求められています。また、男女がともに仕事と家庭を両立できる社会の実現に向けて、育児や介護の社会的支援の拡充が必要です。

問8 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



## 2 家庭生活について

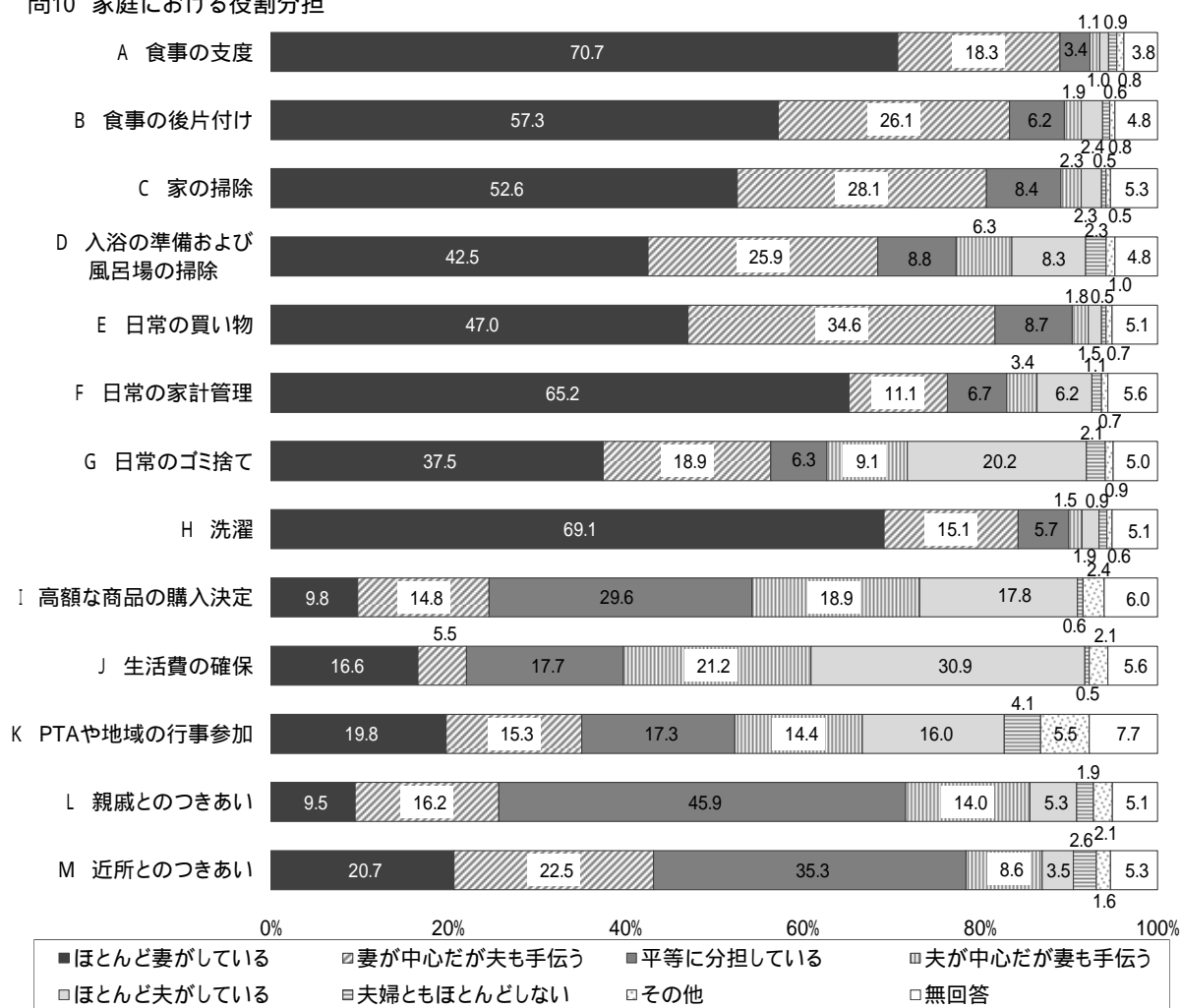
### (1) 家庭における役割分担

家庭における役割分担として、「平等に分担している」の割合が高い分野は、「I 高額な商品の購入決定」(29.6%)、「L 親戚とのつきあい」(45.9%)、「M 近所とのつきあい」(35.3%)となっています。

男女で分担に偏りがある分野は、「J 生活費の確保」については「ほとんど夫がしている」の割合が30.9%と最も高く、「夫が中心だが妻も手伝う」の割合と合わせると52.1%となっています。

一方で、「A 食事の支度」(89.0%)と「B 食事の後片付け」(83.4%)、「C 家の掃除」(80.7%)、「E 日常の買い物」(81.6%)、「F 日常の家計管理」(76.3%)、「H 洗濯」(84.2%)については、「妻がしている」の割合が高くなっています。

問10 家庭における役割分担



性別でみると、「平等に分担している」の割合は、女性よりも男性の方が高い傾向にあり、男性の家事に参加しているという認識は、女性の認識よりも強いと言えますが、実際の家庭生活での役割分担をみると、食事の支度や後片付け、掃除などの家事は主に女性が担っており、偏りのある現状が見られます。

( p.122,126,130,134,138,142,146,150,154,158,162,166,170 )

前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、全ての分野について「ほとんど妻がしている」の割合が前回調査よりも低く、「妻が中心だが夫も手伝う」の割合が高くなっており、わずかながら女性の負担軽減が進んでいると考えられます。

( p.125,129,133,137,141,145,149,153,157,161,165,169,173 )

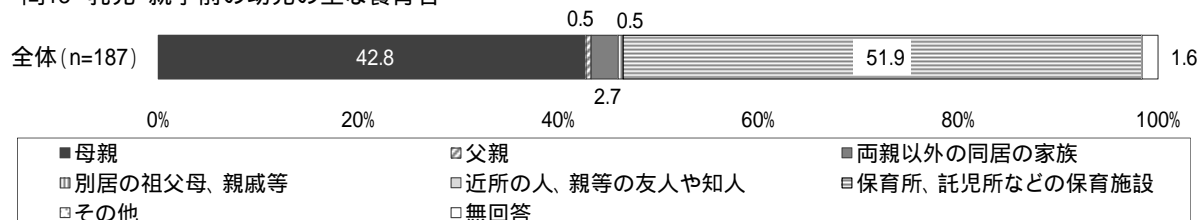


## (2) 育児・介護の役割分担

乳児・就学前の幼児の養育者については、全体では「保育所、託児所などの保育施設」の割合が51.9%と最も高く、次いで「母親」の割合が42.8%となっています。

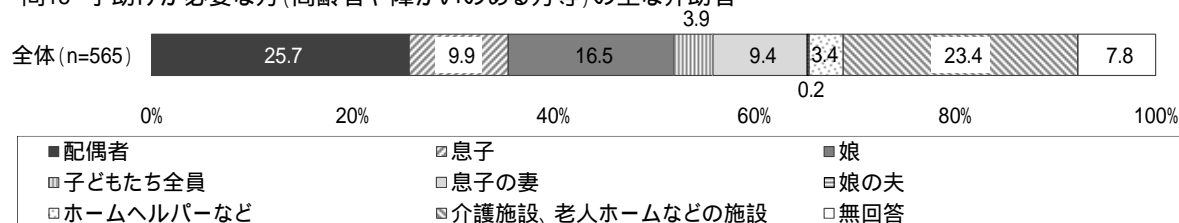
前回の県調査（平成21年実施）と比較すると、「母親」の割合が10.0ポイント低く、「保育所、託児所などの保育施設」の割合が19.0ポイント高くなっています。特に、就労している女性では「保育所、託児所などの保育施設」の割合が58.1%と高くなっています。（p.179）

問13 乳児・就学前の幼児の主な養育者



高齢者や障がいのある方の手助けを行う人については、全体では「配偶者」の割合が25.7%と最も高く、次いで「介護施設、老人ホームなどの施設」の割合が23.4%となっています。ただ、『男性（「息子」、「娘の夫」の合算）』の割合は10.1%である一方、『女性（「娘」と「息子の妻」の合算）』の割合は25.9%となっています。

問15 手助けが必要な方(高齢者や障がいのある方等)の主な介助者



これらのことから、乳児・就学前の幼児の養育については、前回調査よりも女性の負担は軽減しているものの、家庭における家事をはじめ、高齢者・障がいのある方の看護・介護については、男性に比べて女性が負担している現状がうかがえます。

### 3 職業生活について

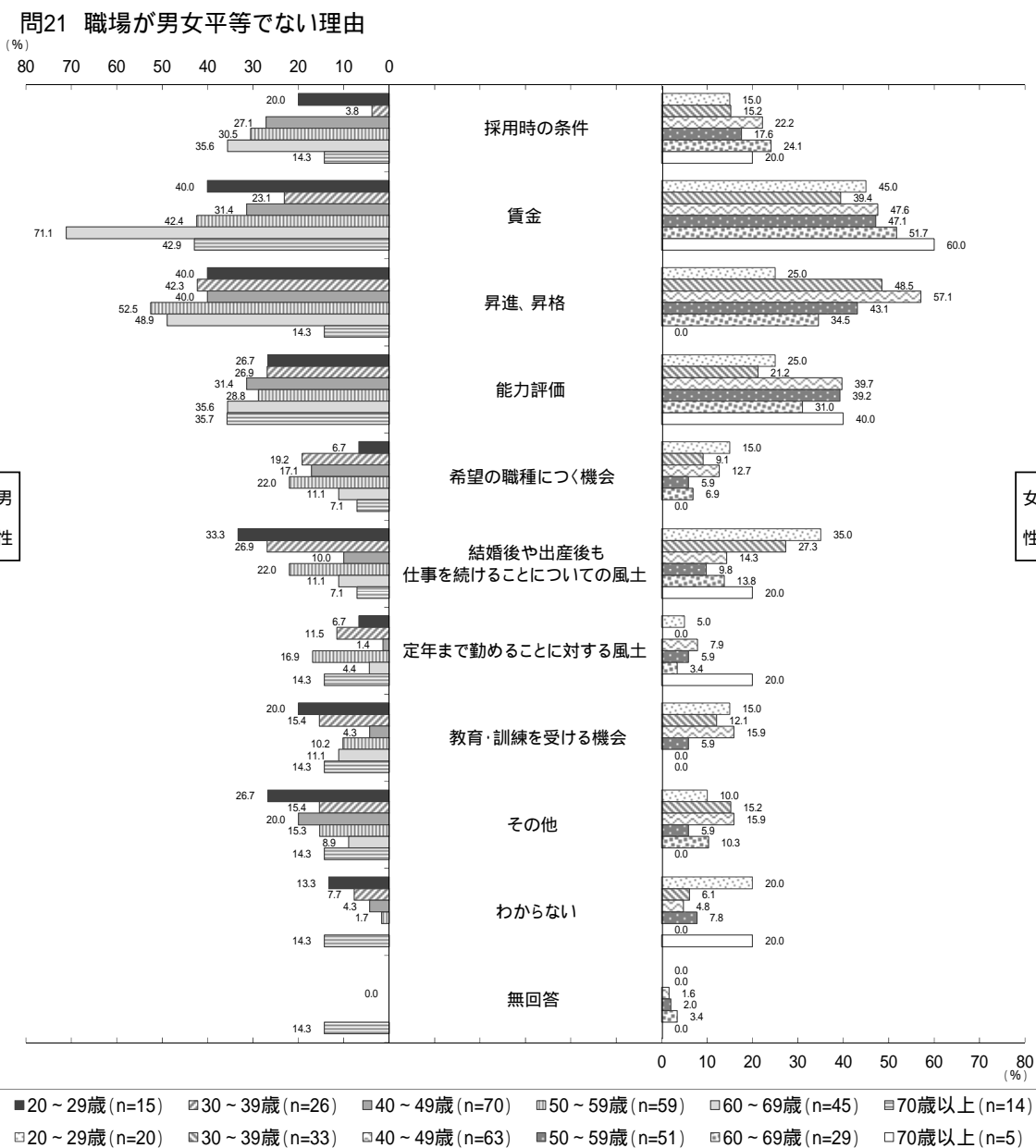
#### (1) 職場における男女平等

現在働いている人にとっての職場における男女平等については、全体では「平等だと思う」の割合が57.9%と最も高く、次いで「男性の方が優遇されていると思う」の割合が28.3%となっており、男女間で特に大きな差は見られません。(p.195)

職場において男女平等でないと思う理由については、全体では「賃金」の割合が45.0%と最も高く、次いで「昇進、昇格」の割合が44.5%となっており、男女間で特に大きな差は見られません。(p.199)

しかし、男女平等でないと思う理由として性別年代別でみると、60歳代の男性と60歳代以上の女性では「賃金」の面で平等でないと感じる人の割合が半数以上を占めています(60歳代男性：71.1%、60歳代女性：51.7%、70歳代以上の女性：60.0%)。また、40歳代の女性では「昇進、昇格」の割合が57.1%と、同性の他の年代より8ポイント以上高くなっています。さらに、20歳代～30歳代の男女では「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3割前後と、同性の他の年代よりも4ポイント以上高くなっています(20歳代男性：33.3%、30歳代男性：26.9%、20歳代女性：35.0%、30歳代女性：27.3%)。

これらのことから、男女が対等にいきいきと働き続けられる職場の風土づくりが必要です。



(2) 非正規従業員（フルタイム、短時間）、派遣社員・契約社員が現在の就業形態を選択した理由

非正規従業員（フルタイム、短時間）、派遣社員・契約社員の人々が現在の勤務形態を選択した理由については、「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」の割合が35.3%と最も高く、次いで「自分の都合の良い時間に働ける」の割合が26.8%となっています。(p.190)

性別でみると、女性では「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」(42.8%)と「自分の都合の良い時間に働ける」(32.1%)、「家計の補助、学費等を得たい」(29.2%)の割合が男性よりも15ポイント以上高くなっています。(p.190)

勤務形態別でみると、非正規従業員（フルタイム）と派遣社員・契約社員では「正規従業員として働ける会社が無かった」の割合が最も高くなっています（非正規従業員（フルタイム）: 37.1%、派遣社員・契約社員: 38.1%）。一方、非正規従業員（短時間）では「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」の割合が46.6%と最も高く、次いで「自分の都合の良い時間に働ける」の割合が34.0%となっています。(p.192)

国（平成22年実施 就業形態の多様化に関する総合実態調査）と比較すると、「家庭の事情や他の活動と両立しやすい」や「勤務時間や労働日数が短い」等の割合が国よりも高くなっています。(p.191)

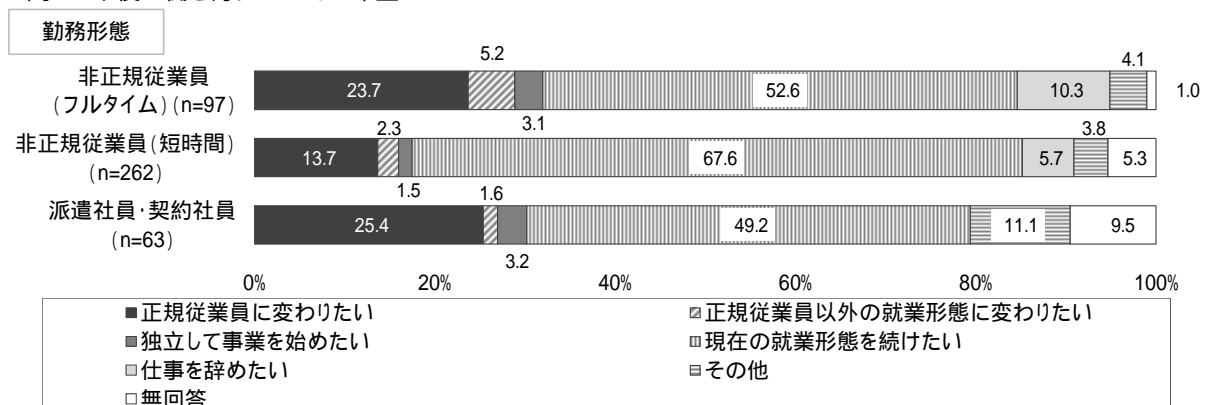
(3) 非正規従業員（フルタイム、短時間）、派遣社員・契約社員が今後希望する働き方

非正規従業員（フルタイム、短時間）、派遣社員・契約社員の人々が今後希望する働き方については、「現在の就業形態を続けたい」の割合が61.4%と最も高く、非正規雇用の勤務形態を継続したいという意向が強くなっています。(p.193)

特に、非正規従業員（短時間）では「現在の就業形態を続けたい」の割合が67.6%と、他の勤務形態よりも15ポイント以上高くなっており、将来的にも現在と同じ働き方を希望する人が多くなっています。(p.194)

一方で、非正規従業員（フルタイム）と派遣社員・契約社員では「正規従業員に変わりたい」の割合が2割以上となっており（非正規従業員（フルタイム）: 23.7%、派遣社員・契約社員: 25.4%）、特に若い世代にこの傾向が見られることから、正規従業員を希望する人に対しては、正規雇用への移行に向けた雇用支援策を講じることが必要だと言えます。

問19 今後の働き方についての希望



(4) 現在就労していない人が過去に離職した理由

現在就労していない人が過去に離職した理由として、男性では「定年退職」の割合が77.2%と最も高くなっている一方、女性では「結婚」の割合が30.2%と最も高くなっており、男女間で大きな差が見られます。(p.206) 20歳代～50歳代の女性では「結婚」の割合が4割を超えており(20歳代：46.7%、30歳代：46.7%、40歳代：53.3%、50歳代：44.0%) 20歳代～30歳代の女性では「出産」の割合が3割を超えて高くなっています(20歳代：33.3%、30歳代：33.3%) (p.207)

(5) 今後の就労意向

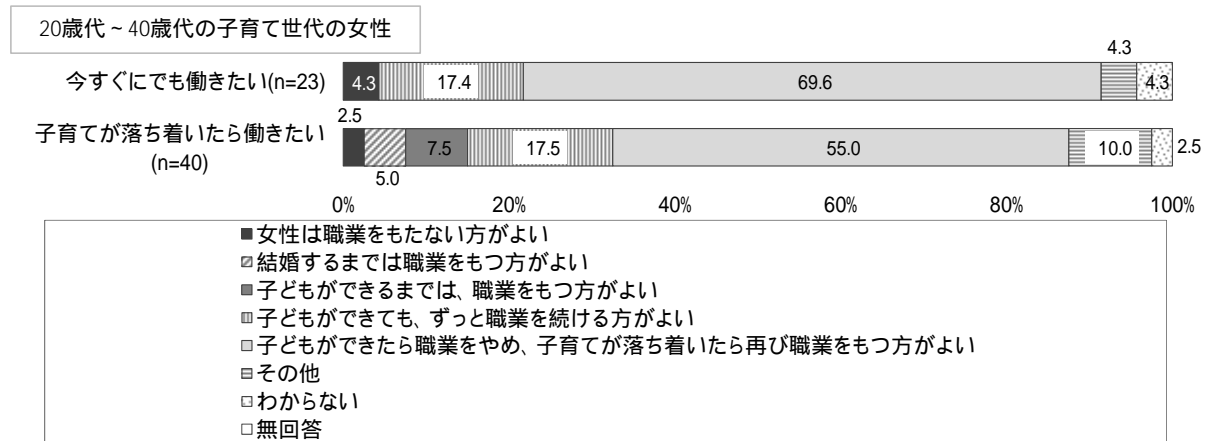
現在就労していない人が今後働きたいと思うかについては、全体では「働きたいと思わない」の割合が66.5%と最も高く、次いで「今すぐにでも働きたい」の割合が11.4%となっています。

性別で見ると、男女ともに、「働きたいと思わない」の割合が6割以上と最も高くなっており、男女間で特に大きな差は見られません(男性：71.8%、女性：63.5%)

性別年代別で見ると、20歳代～40歳代の女性では「子育てが落ち着いたら働きたい」の割合が3割以上となっており(20歳代：33.3%、30歳代：52.2%、40歳代：31.3%) 中でも30歳代の女性ではその割合が半数以上を占めています。(p.208)

子育て世代である20歳代～40歳代で就労していない女性のうち、今後の就労意向として「今すぐにでも働きたい」と「子育てが落ち着いたら働きたい」と回答した人では、女性が職業を持つことについて(問31)みると、「子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」(再就職型)の割合が半数以上を占めています(「今すぐにでも働きたい」と回答した人：69.6%、「子育てが落ち着いたら働きたい」と回答した人：55.0%)

問31. 女性が職業をもつことについて



( 6 ) 現在就労していない人が希望する勤務形態

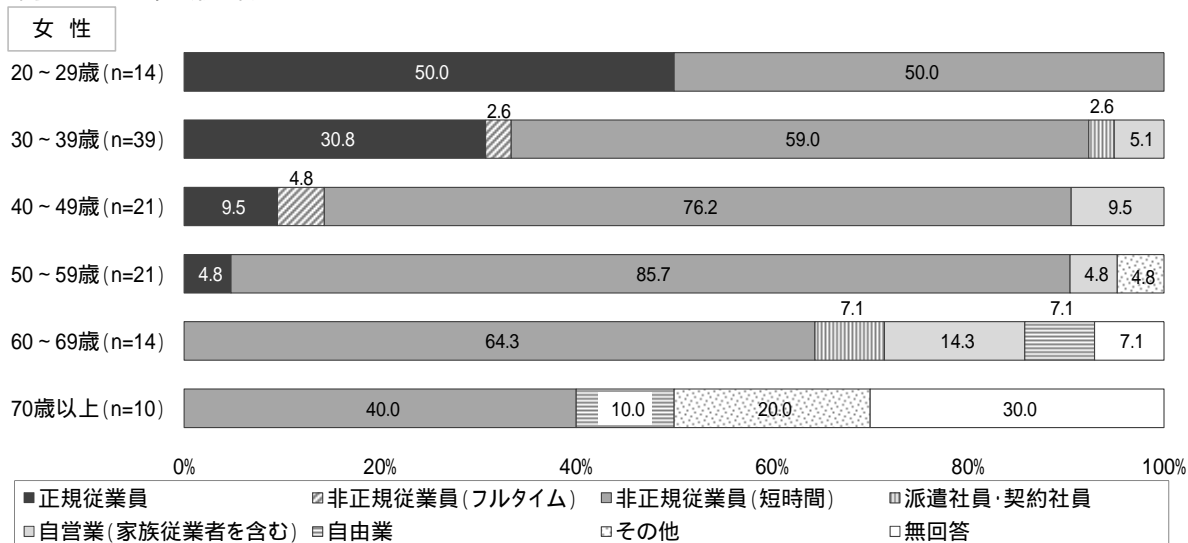
現在就労していない人が希望する勤務形態については、全体では「非正規従業員(短時間)」の割合が60.9%と最も高く、次いで「正規従業員」の割合が20.1%となっています。

性別で見ると、「非正規従業員(短時間)」を希望する割合は男性で50.9%、女性で64.7%となっています。(p.210)

性別年代別で見ると、20歳代～50歳代の女性では年代が上がるほど「正規従業員」の割合が低くなっている一方、「非正規従業員(短時間)」の割合が高くなっています。特に、40歳代～50歳代の女性ではその割合が7割を超えています(40歳代：76.2%、50歳代：85.7%)。また、30歳代～60歳代の女性では『非正規従業員』の割合が6割を超えています(30歳代：64.2%、40歳代：81.0%、50歳代：85.7%、60歳代：71.4%)。

これらのことから、男女ともに、『非正規従業員』を希望する意向が強く、特に中年世代の女性でその意向が強いと言えます。

問26 どのような形で働きたいか



( 7 ) 女性が非正規従業員(短時間)を希望する理由

現在就労していない人が働きたいと思う理由については、全体では「従たる収入として家計の足しにするため」の割合が43.7%と最も高く、次いで「生きがいを得るため」の割合が26.4%となっています。

性別で見ると、男性では「主たる収入として生計を維持するため」の割合が34.0%と最も高くなっている一方、女性では「従たる収入として家計の足しにするため」の割合が50.4%と最も高く、次いで「将来に備えて貯蓄するため」の割合が33.6%となっており、男女の違いが見られます。(p.212)

性別年代別で見ると、20歳代～30歳代の女性では「従たる収入として家計の足しにするため」の割合が6割弱となっています(20歳代：57.1%、30歳代：59.0%)。(p.213)

これらのことから、女性では家計の補助として働きたいという意識が男性よりも強く、特に若い女性でその意識が強いと言えます。

## 4 DV（配偶者や恋人などからの暴力）について

### （１） 配偶者や恋人などからの暴力

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、全体では「経験はない」の割合が74.7%と最も高く、次いで「ことばの暴力(ののしり言葉)無視など」の割合が12.9%となっています。

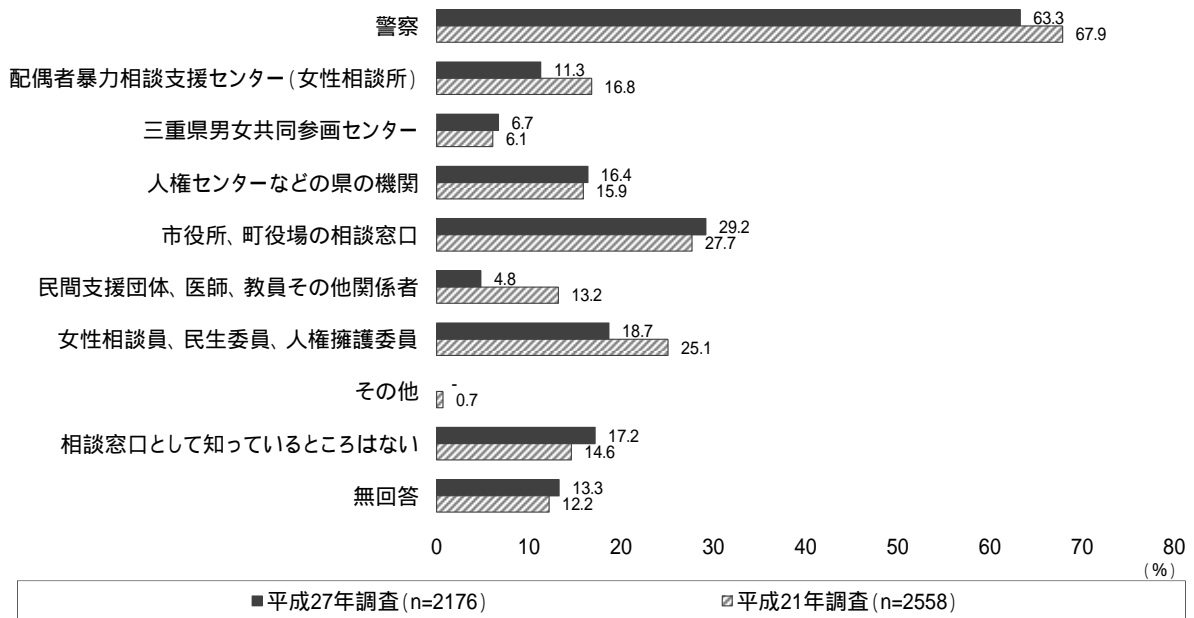
性別でみると、女性では「ことばの暴力(ののしり言葉)無視など」の割合が17.3%と、男性よりも10.1ポイント高くなっているものの、他の暴力の種類では男女間で特に大きな差は見られません。(p.214)

### （２） DVを受けた時に相談・連絡できる機関・関係者

DVを受けた時に相談・連絡できる機関・関係者の認知度については、全体では、「警察」の割合が63.3%と最も高く、次いで「市役所、町役場の相談窓口」の割合が29.2%となっています。

前回の県調査（平成21年実施）と比較すると、特に大きな差は見られませんが、前回調査よりも「配偶者暴力相談支援センター（女性相談所）」（11.3%）「女性相談員、民生委員、人権擁護委員」（18.7%）の割合が5.5ポイント以上低くなっています。

問30 配偶者や恋人から暴力を受けた時に、相談相談できる機関・関係者

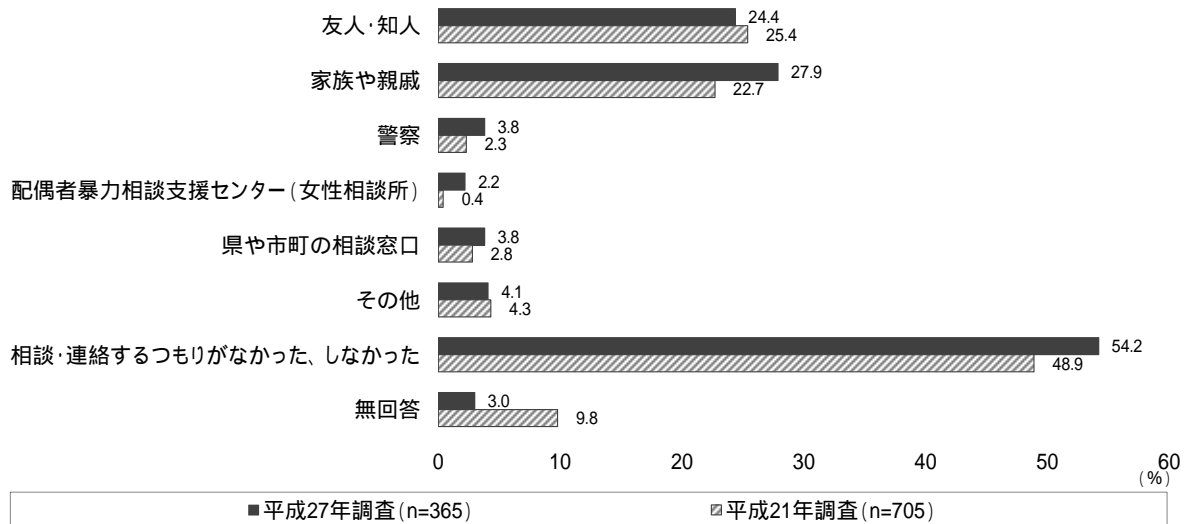


(3) DVを受けた時に相談・連絡した相手

実際にDVを受けた時に相談・連絡した相手については、全体では「相談・連絡するつもりがなかった、しなかった」の割合が54.2%と最も高く、特に男性ではその割合が77.2%と高くなっています。(p.218)

前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、特に大きな差は見られませんが、前回調査よりも「相談・連絡するつもりがなかった、しなかった」の割合が5.3ポイント高くなっています。

問29 配偶者や恋人から暴力を受けた時に、相談した相手・機関



## 5 女性の活躍について

### (1) 女性が職業を持つこと

女性が職業を持つことについては、全体では「子どもができたら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい」(再就職型)の割合が39.1%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(継続型)の割合が33.4%となっており、男女ともに子育てを重視した働き方がよいとしています。(p.222)

前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、継続型の割合が13.8ポイント高まり、再就職型の割合は19.6ポイント低くなっており、県では女性が結婚や出産に関わらず職業をもち続ける方がよいと考える人が増加していると言えます。

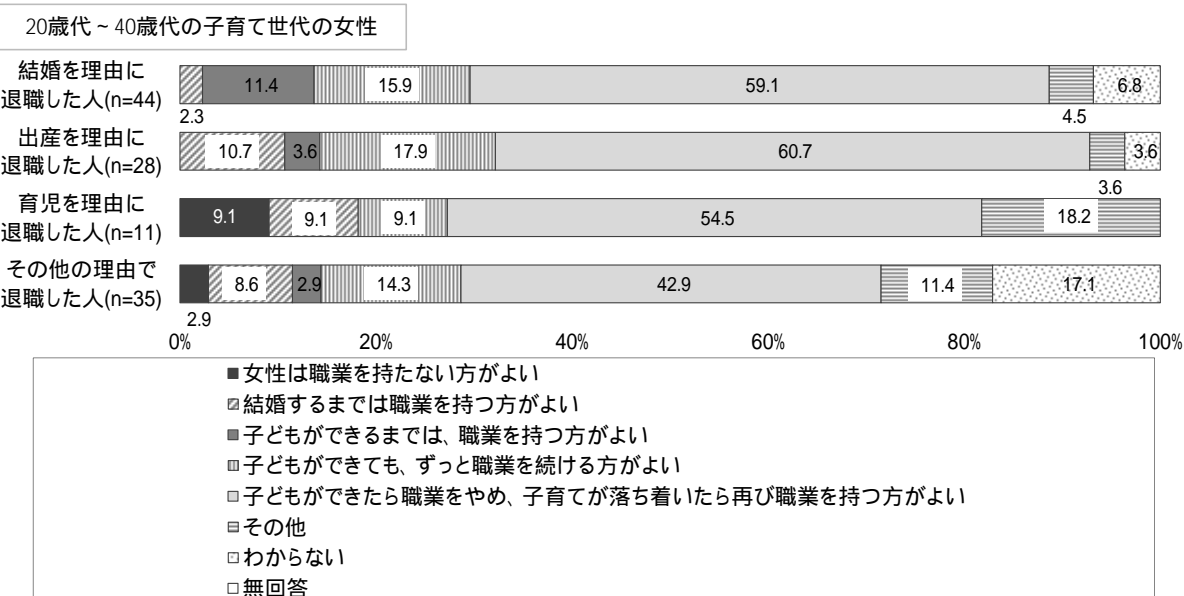
また、国(平成26年実施 世論調査)と比較すると、国では継続型の割合が44.8%と最も高くなっている一方、県では再就職型の割合が39.1%と最も高くなっています。(p.225)

20歳代の女性では「結婚するまでは職業を持つ方がよい」(結婚退職型)(5.9%)と「子どもができるまでは、職業を持つ方がよい」(出産退職型)(13.2%)の割合が、年代別で見ると最も高くなっている一方、継続型の割合は29.4%と低くなっており、結婚や出産に関わらず職業を持ち続けることに対する意識が弱くなっています。(p.222)

一方で、子育て世代である20歳代～40歳代で現在収入を得る仕事をしていない女性のうち、自身の離職理由(問24)別に女性が職業を持つことについて(問31)の考え方をみると、結婚を理由に離職した人のうち、86.4%の人が自身の離職時期よりも長く働き続ける方(出産退職型、継続型、再就職型)がよいと考えています。

また、「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」(平成25年実施：三重県)結果によると、学校卒業時と現在で理想のライフコースをそれぞれ問う設問において「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」の割合は、学校卒業時の20.6%から、現在の1.9%に大幅に低下しており、女性が結婚後に働き続けることに対する意欲は高まりつつあることがわかります。

問31. 女性が職業を持つことについて

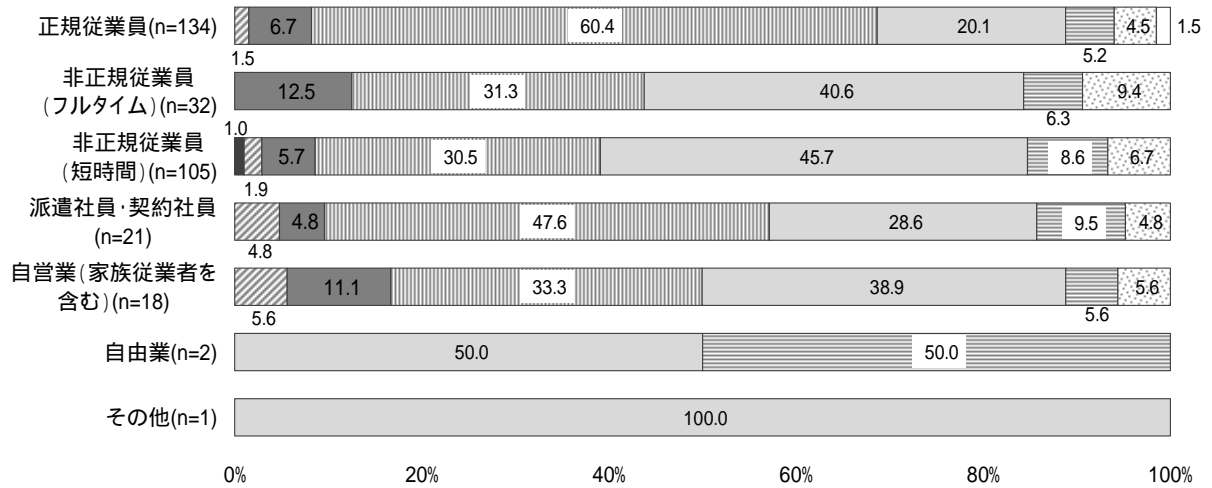




また、子育て世代である20歳代～40歳代の女性を勤務形態別で見ると、正規従業員や派遣社員・契約社員では継続型の割合が最も高く（正規従業員：60.4%、派遣社員・契約社員：47.6%）、非正規従業員（フルタイム、短時間）と自営業では再就職型の割合が最も高くなっています（非正規従業員（フルタイム）：40.6%、非正規従業員（短時間）：45.7%、自営業：38.9%）。

問31. 女性が職業を持つことについて

20歳代～40歳代の子育て世代の女性



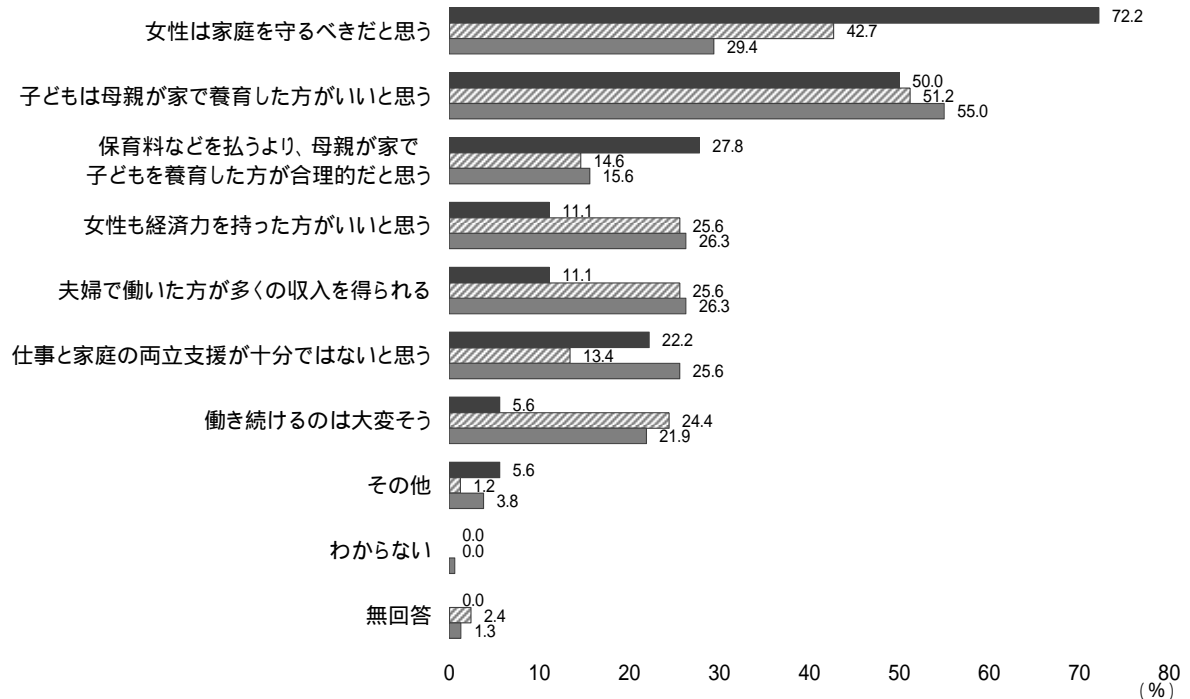
- 女性には職業を持たない方がよい
- 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- 子どもができるまでは、職業を持つ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業を持つ方がよい
- その他
- わからない
- 無回答

(2) 専業主婦型、結婚退職型、出産退職型を選択した理由

「女性は職業をもたない方がよい」(専業主婦型)、結婚退職型、出産退職型を選択した理由としては、男女ともに「子どもは母親が家で養育した方がよいと思う」の割合が半数以上となっています(専業主婦型:50.0%、結婚退職型:51.2%、出産退職型:55.0%)。

また、「女性は家庭を守るべきだと思う」の割合が専業主婦型を選択した人で72.2%、結婚退職型を選択した人で42.7%となっており、子育てや家庭を守ることを重視していることがわかります。

問32. 問31で1(専業主婦型). 2(結婚退職型). 3(出産退職型)を選択した理由

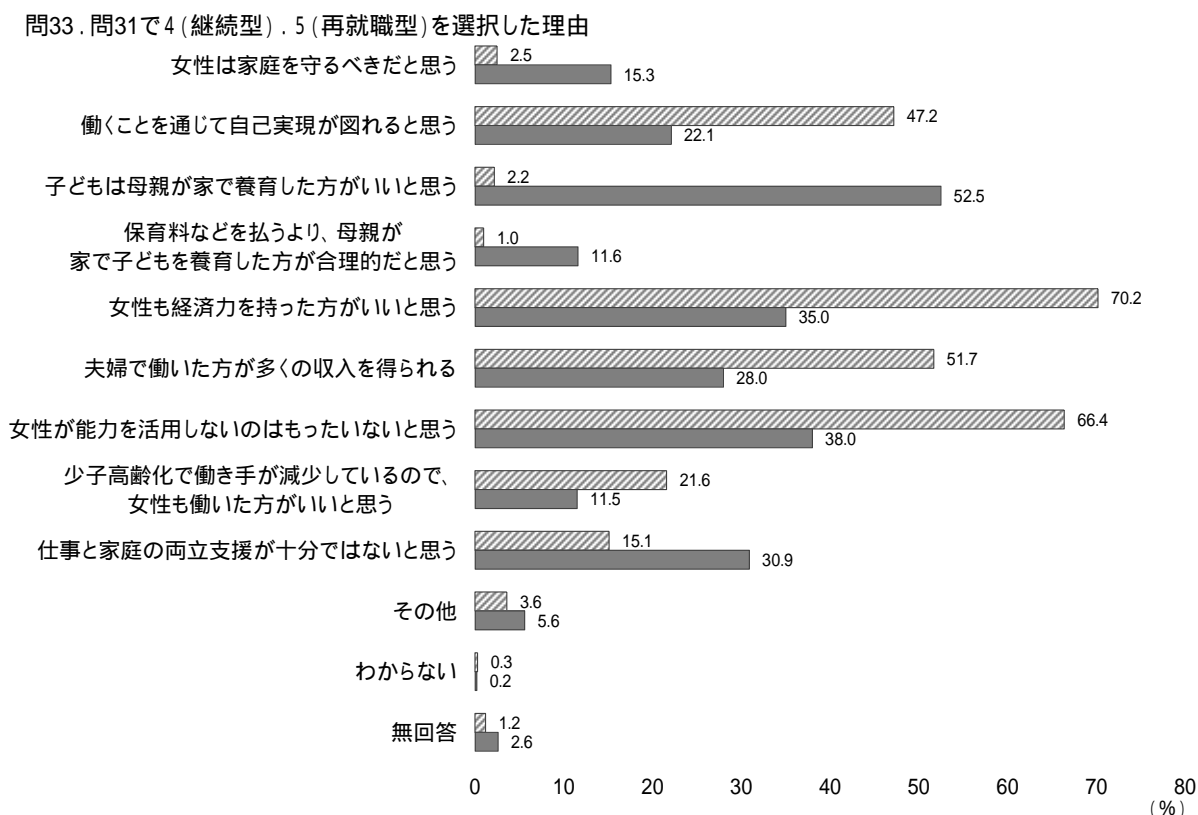


■ [問31] 女性は職業をもたない方がよい (n=18)      □ [問31] 結婚するまでは職業をもつ方がよい (n=82)  
 ■ [問31] 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい (n=160)

### (3) 再就職型、継続型を選択した理由

再就職型を選択した人においても、「子どもは母親が家で養育した方がいいと思う」の割合が52.5%となっていますが、専業主婦型や結婚退職型、出産退職型に比べると「女性は家庭を守るべきだと思う」の割合は10ポイント以上低くなり、「女性も経済力を持った方がいいと思う」の割合が8ポイント以上高くなっています。

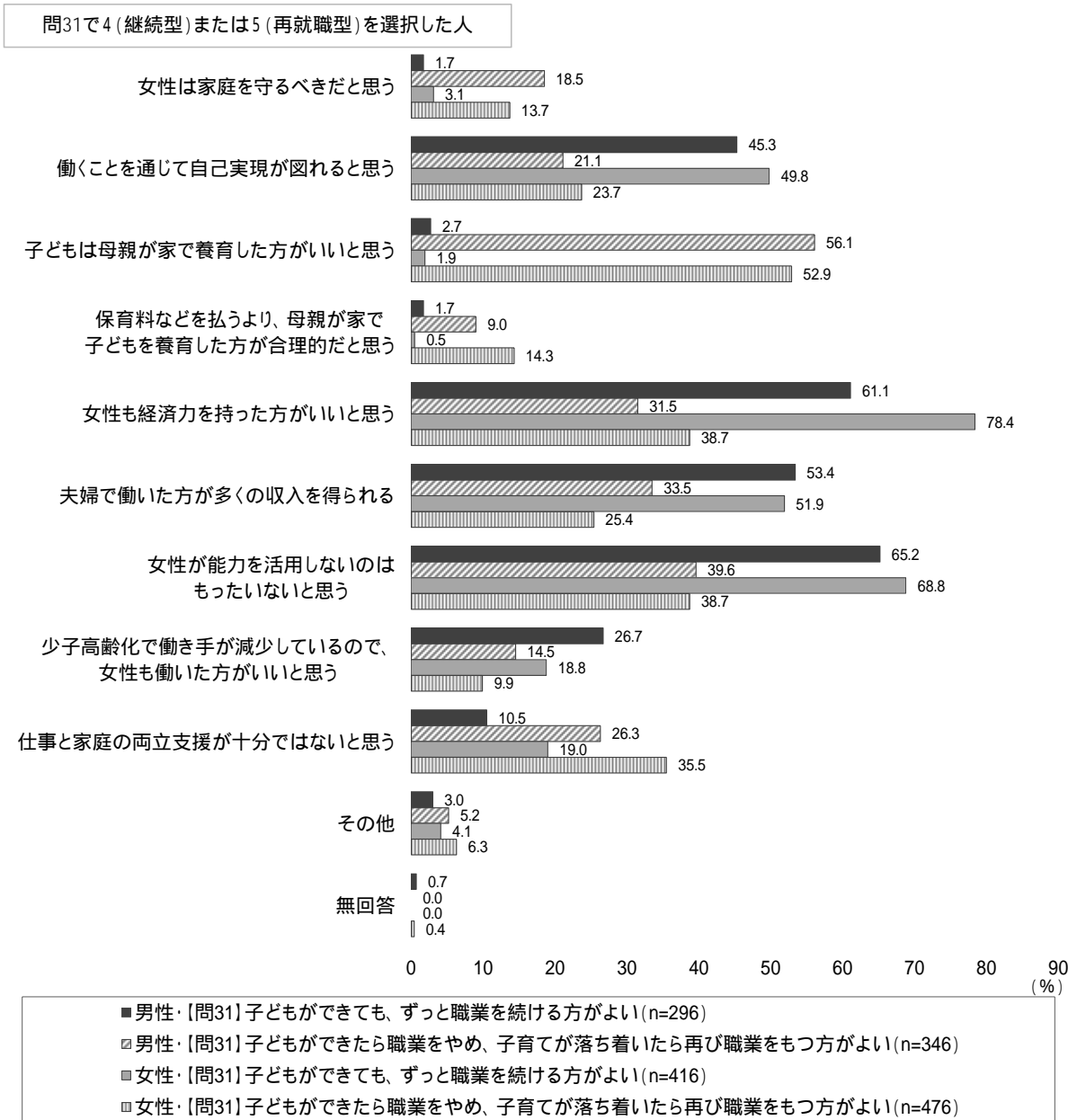
一方、継続型を選択した人では「女性も経済力を持った方がいいと思う」(70.2%)と「女性が能力を活用しないのはもったいないと思う」(66.4%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られる」(51.7%)の割合が半数を超えており、女性が経済力を持つことや女性の能力を活用することを重視する傾向が強いと言えます。特に、「女性も経済力を持った方がいいと思う」との意見は男性よりも女性で多くなっています。



□ 問31 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい(n=727)

■ 問31 子どもができたなら職業をやめ、子育てが落ち着いたら再び職業をもつ方がよい(n=851)

問33. 問31で4(継続型)・5(再就職型)を選択した理由



(4) 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

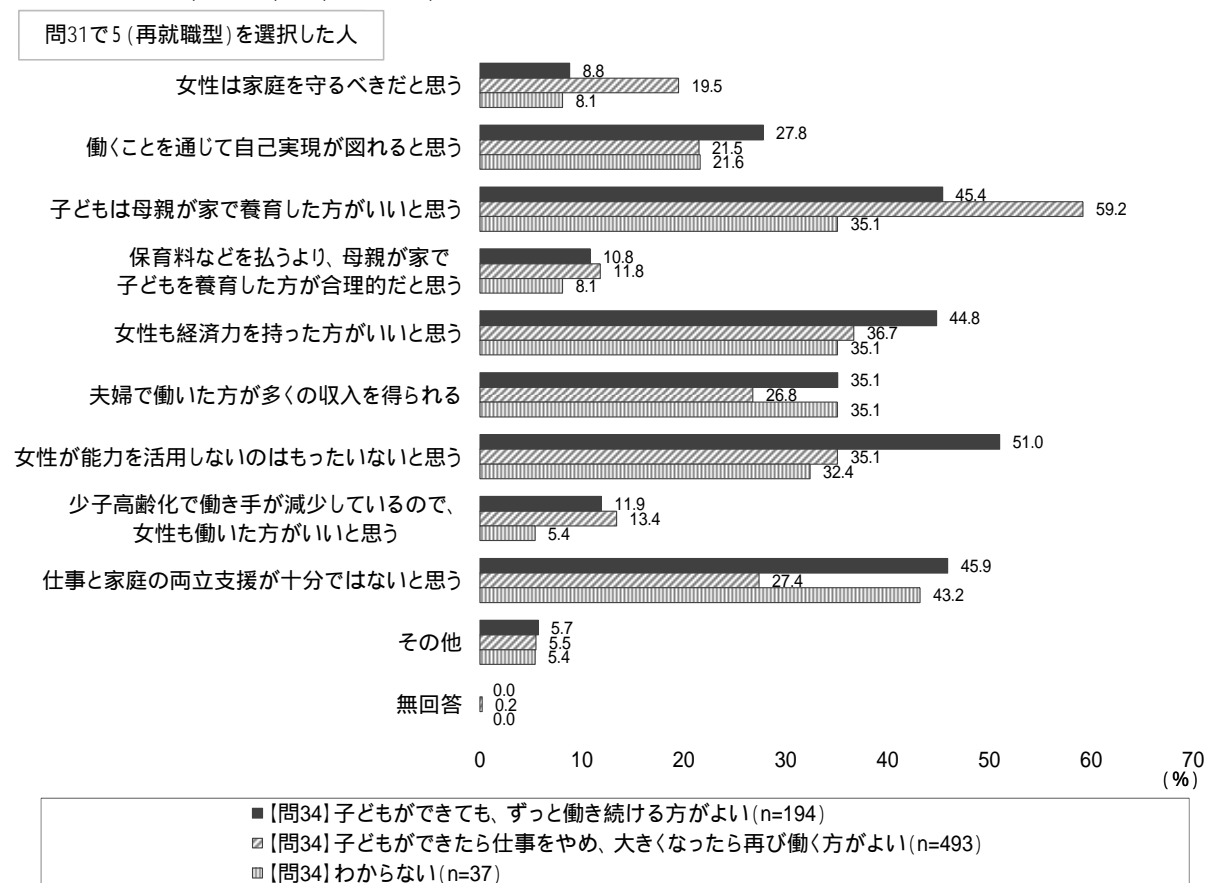
再就職型を選択した人のうち、現在よりも仕事と子育ての両立がしやすい環境にあった場合の考え方として、58.8%の人は変わらず再就職型を選択しています。(p.232)

その理由として、両立しやすい環境の如何に関わらず、「子どもは母親が家庭で養育した方がいいと思う」の割合が59.2%と高くなっていることから、子育てを重視する結果、一定の割合で一旦離職することを選択する女性がいることがうかがえます。

一方で、23.1%の人は継続型に選択を変更しており、特に子育て経験世代の女性でその割合が高くなっているなど、仕事と家庭の両立支援の一層の充実によって、出産後も継続して働く女性が増えると期待できます。(p.232)

これらのことから、働くことを希望する女性が働き続けることができるよう、両立支援策の充実とワーク・ライフ・バランスの推進を図っていくことが必要だと言えます。

問33. 問31で4(継続型)・5(再就職型)を選択した理由



(5) 社会における女性の働きやすさ

女性が働きやすい環境にあると思うかについては、「そう思わない」の割合が51.8%となっています。男性よりも女性自身の方が、働きやすい環境にあると思わない割合が高くなっており、特に30歳代の男女間で差が大きく見られます。(p.236)

また、前回の県調査(平成21年実施)と比較すると、「そう思う」の割合は前回調査よりも6.9ポイント低く、「そう思わない」の割合は5.6ポイント高くなっており、働く女性を取り巻く環境は厳しくなっていると考える人が増えていることがうかがえます。(p.239)

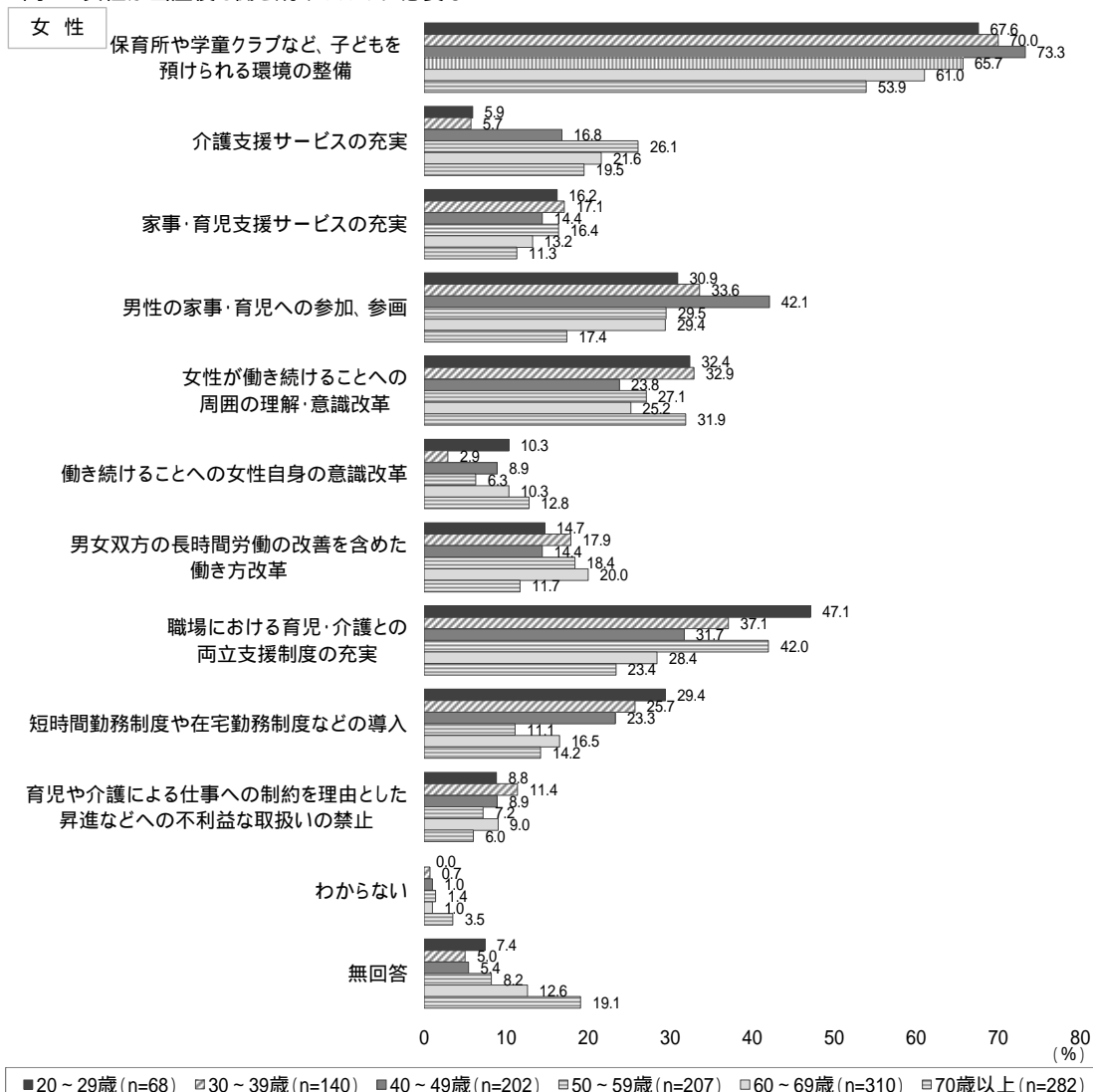
女性が働きやすい環境にあると思わない理由については、「労働条件が整っていない」(51.2%)と「保育施設が整備されていない」(50.0%)、「働く場が限られている」(49.2%)の割合が高く、労働条件や保育施設などといった子育て環境が十分整備されていないことや、女性の就業機会が限られていることなどを課題ととらえる意識が強くなっています。(p.240)

前回の県調査(平成21年実施)と比較しても、「労働条件が整っていない」の割合が6.7ポイント高くなっており、女性が子育てしながら働きやすい環境の整備や就業機会の拡充が求められています。(p.241)

(6) 女性が出産後も働き続けるために必要なこと

女性が出産後も離職せずに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は、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(62.4%)を求める意見が特に多く、子育て世代である30歳代~40歳代の女性では7割以上となっています(30歳代:70.0%、40歳代:73.3%)。(p.243)

問37 女性が出産後も働き続けるために必要なこと



(7) 出産などでいったん離職した女性の再就職について

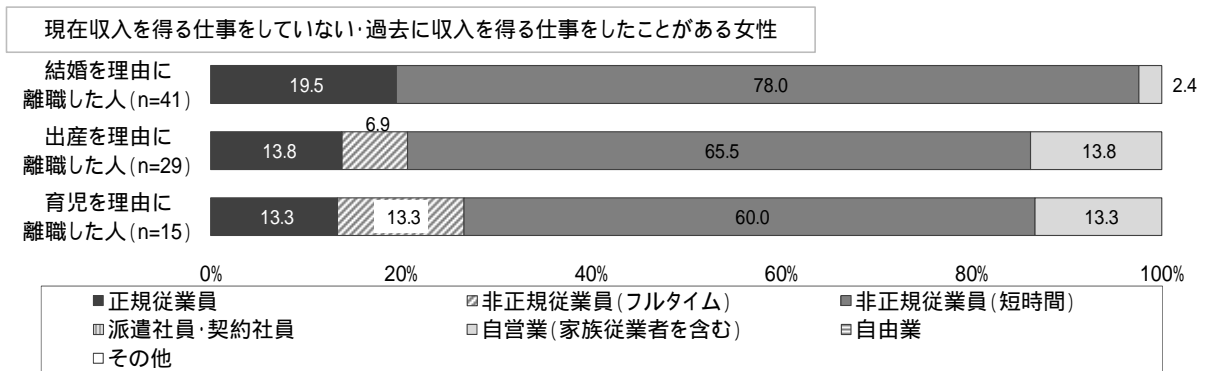
出産などでいったん離職した女性が、再び社会で活動する仕方としてよいと思う働き方については、「仕事と家事・育児・介護の両立しやすさなどを重視し、正社員として再就職する」が52.3%と最も高くなっています。

男性では「知識・経験を生かして働けることを重視し、正社員として再就職する」の割合が54.1%と最も高く、女性では「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正社員として再就職する」の割合が51.4%と最も高くなっています。(p.246) 一方で、実際に出産などで離職した人は、非正規従業員での就職を望んでおり、意識の差が見られます。

(8) 出産などでいったん離職した女性の再就職に向けて必要なこと

結婚や出産、育児で現在離職している女性が、今後働く際の就労形態(問24.25.26)として、6割以上の人々が「非正規従業員(短時間)」を希望しています(結婚を理由に離職した人:78.0%、出産を理由に退職した人:65.5%、育児を理由に退職した人:60.0%)

問26. どのような形で働きたいか



「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査(平成25年実施)」結果においても、現在離職している園児や児童を持つ子育て中の女性では、77.4%の人が今後働くことを考えていると回答していますが、そのうち69.0%の人が就労形態として「短時間パート」を希望しており、今回の調査と同様の結果が出ています。

また、ライフステージに対応した多様な働き方の実現に向けて、男女がともに仕事と家庭の責任を担うことができるよう、各種制度や慣行を見直すとともに、育児や介護の支援基盤の整備の一層の充実が必要です。

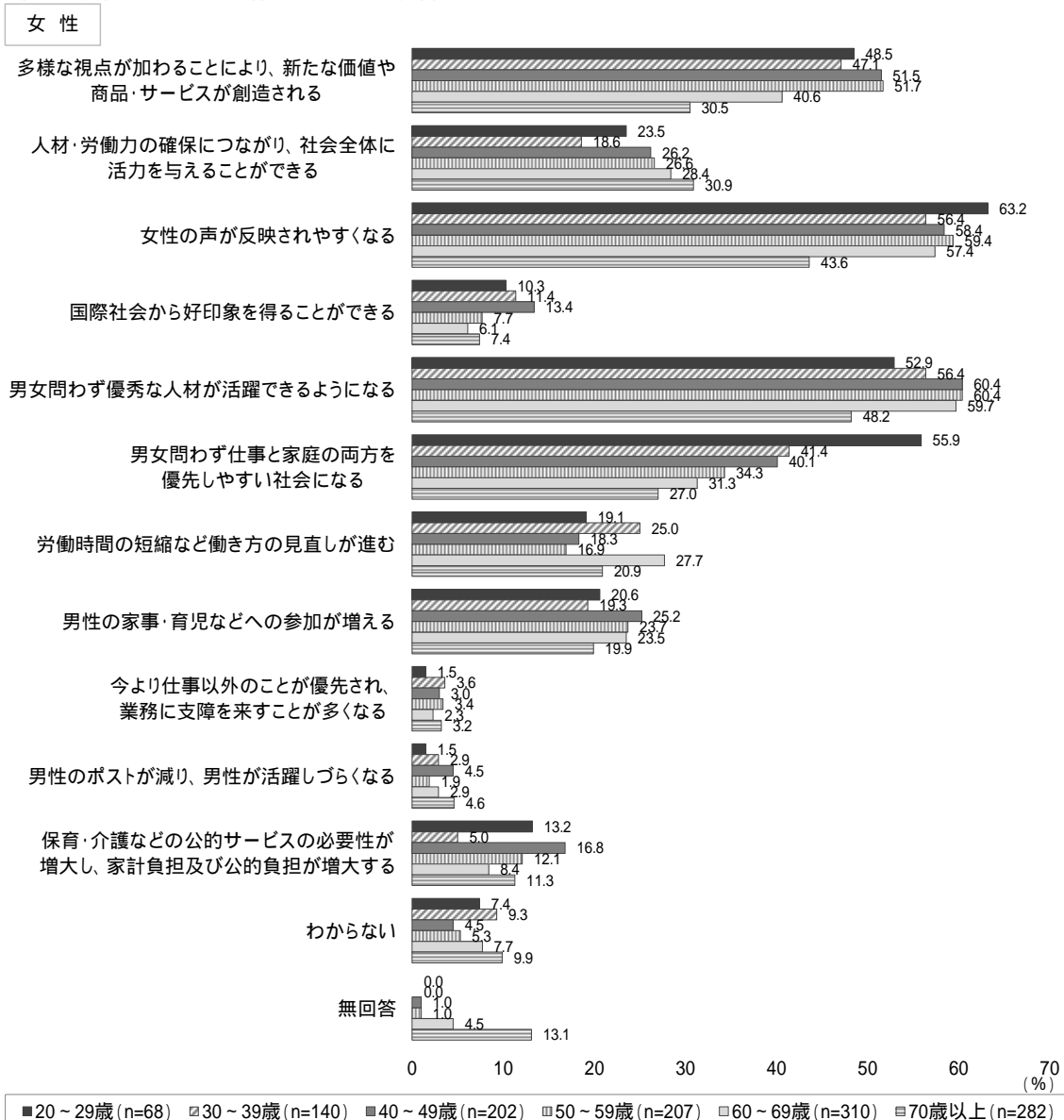
( 9 ) 女性の活躍に対する意識

政治・経済・地域などの各分野で女性の参加が進み、女性のリーダーが増えるとどのような影響があると思うかについては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(57.7%)や「女性の声が反映されやすくなる」(50.8%)、「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」(45.8%)の割合が高くなっているなど、多様な人材の活用や女性の視点が加わることによる経済の活性化に期待する意見が多くなっており、県でも国と同様に前向きな傾向が見られます。(p.249)

これらのことから、女性の活躍推進と能力開発・能力発揮に向けた取組の促進が必要であると言えます。

また、子育て世代である20歳代～40歳代の女性では、「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」の割合が4割以上となっており(20歳代：55.9%、30歳代：41.4%、40歳代：40.1%)、仕事と家庭の両立しやすい社会環境の変化に期待する意見が多くなっているほか、20歳代を中心とする若い世代の女性では、「女性の声が反映されやすくなる」の割合が63.2%と高くなっており、女性の意見を社会へ積極的に反映していくことに対する前向きな期待感がうかがえます。

問39 女性のリーダーが増えることによる影響





(10) 女性の活躍推進に向けて求められる取組

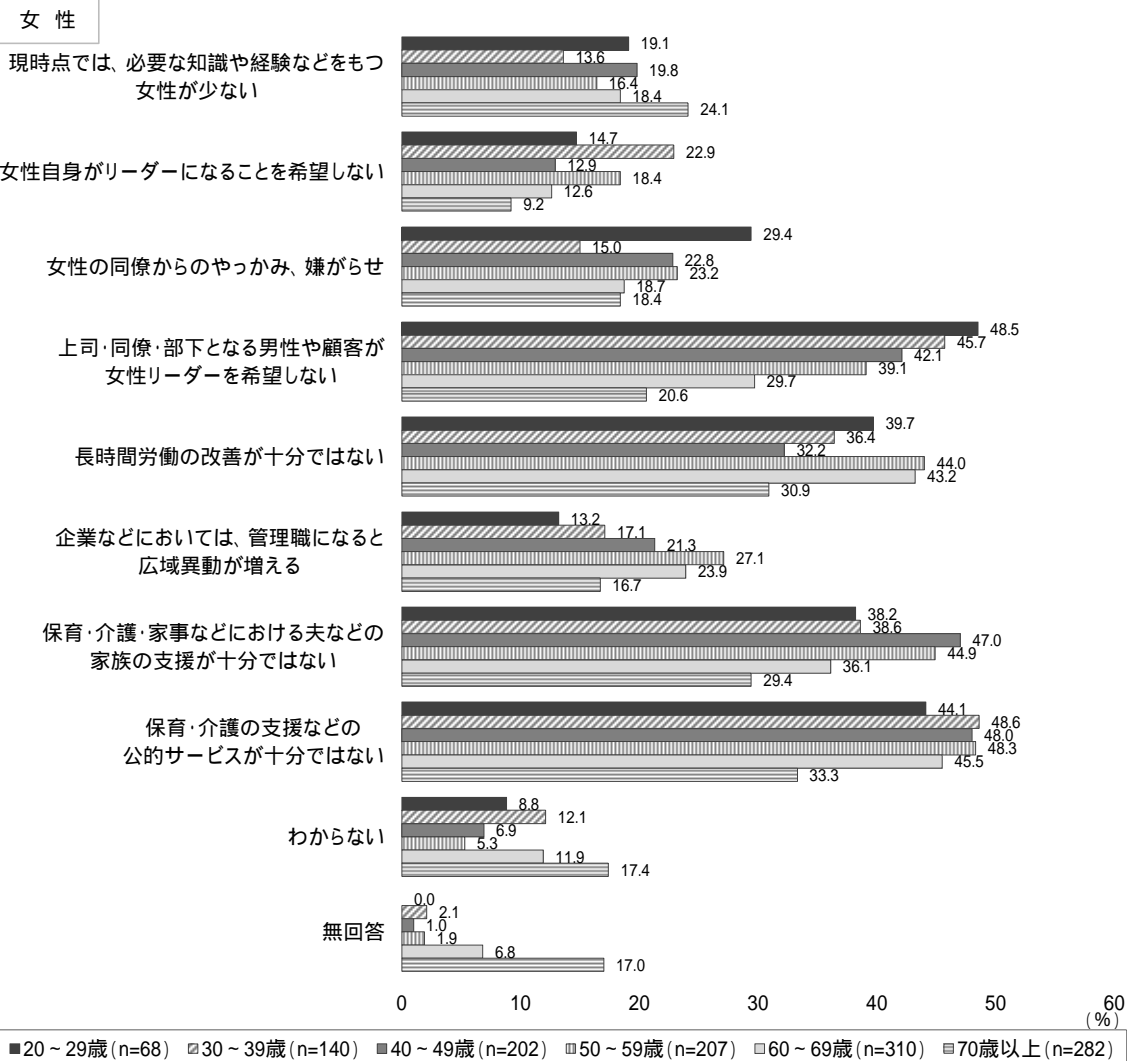
政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーはまだまだ少ない現状にあります。その阻害要因としては、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」(41.9%)と「長時間労働の改善が十分ではない」(36.2%)、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではない」(35.5%)ことを課題と捉える意見が多く見られます。(p.252)

国(平成26年実施 世論調査)と比較すると、国ではまず「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ない」と家族の協力体制を課題とするのに対し、県ではまず「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではない」と保育・介護の支援サービスを課題と捉えており、保育・介護等の公的サービスの充実に対するニーズが高いことがうかがえます。(p.253)長時間労働の削減をはじめとした働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進する必要があります。

40歳代～50歳代の女性では、「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4割以上となっており(40歳代:47.0%、50歳代:44.9%)家族の協力体制を不十分とする意見が同年代男性よりも特に多くなっています。また、若い世代の女性ほど「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」の割合が高く、女性のリーダーに対する職場や社会の認識が十分浸透していないことも大きな要因となっている現状があることから、職場や社員の意識変革が課題であると言えます。

「女性自身がリーダーになることを希望しない」の割合は全体では16.2%に留まっています。(p.253)そのため、女性のロールモデルを育成することや女性自身の意識啓発、キャリア教育などを積極的に推進していくことが重要と考えられます。

問40 女性のリーダーを増やすときに障害となるもの



## 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、『知っている(「よく知っている」と「少し知っている」の合算)』の割合が65.3%となっているものの、20歳代~50歳代の男性では「よく知っている」の割合が同年代の女性よりも10ポイント以上低くなっており、同年代の男女間で認知度の差が見られます。(p.255)

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)の認知度については、「知らない」の割合が52.1%となっており、その認知度はまだまだ低い状態であると言えます。(p.258)

マタハラ、パタハラに対する認知と理解を高めていくためには、わかりやすい啓発や情報提供を行っていくことが必要です。

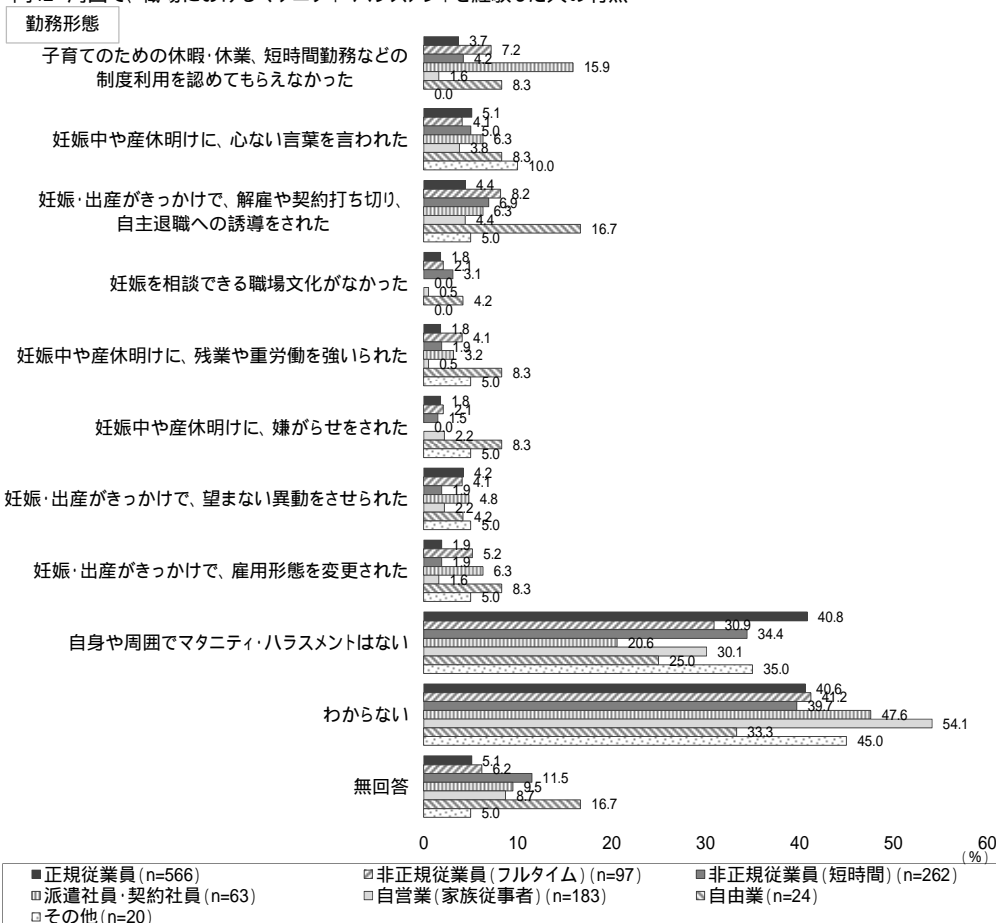
### (2) マタハラ、パタハラの実態

自身や周囲で、職場におけるマタハラやパタハラの実態の有無とその内容については、マタハラ、パタハラともに、「わからない」や「自身や周囲ではない」の割合が高くなっています。しかし、一部では、自主退職への誘導(マタハラで5.1%(110人))や子育てのための制度利用を認めてもらえない(マタハラで4.1%(90人)、パタハラで2.3%(49人))などのハラスメントを受けた意見も見られ、県内でもマタハラ、パタハラの実態が生じていることがうかがえます。(p.261,263)

特に、派遣社員・契約社員ではマタハラを受けた経験として「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」の割合が15.9%と、他の勤務形態よりも7ポイント以上高くなっており、派遣社員・契約社員に対する処遇改善が求められています。

これらのことから、男女がともに子育てしながら仕事も続けることができる職場環境づくりと、マタハラとパタハラの実態の防止・啓発活動が必要だと言えます。

問42 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



### (3) マタハラ、パタハラの原因

職場でマタハラ、パタハラが起こる原因については、「男性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」(39.8%)や「会社の支援制度設計や運営の徹底不足」(35.7%)、「フォローする周囲の社員への会社からの制度整備などのケア不足」(33.4%)などを課題と捉える意見が多く見られました。(p.265)

また、子育て世代である20歳代～30歳代の女性では男性だけでなく、「女性社員の妊娠・出産への理解不足、協力不足」も課題と捉える意識が見られます(20歳代：36.8%、30歳代：31.4%)。

これらのことから、マタハラ、パタハラの防止に向けた意識啓発、企業の理解促進等が必要です。

問44 職場でマタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントが起こる原因

