

令和元年度

男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査

概要版

令和2年3月

三重県

調査概要

1. 調査目的

本調査は、第3次三重県男女共同参画基本計画の策定等にかかる基礎資料とするため、男女共同参画や女性の活躍等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：令和元年9月11日～10月2日

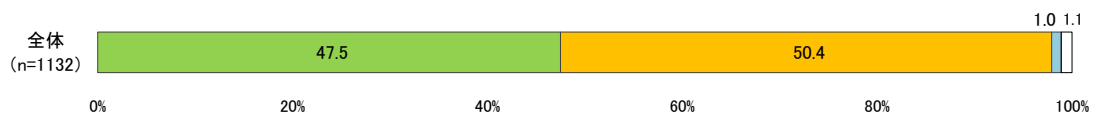
回収結果：有効回収数1,132通（有効回収率37.7%）

2. 調査結果の表示方法

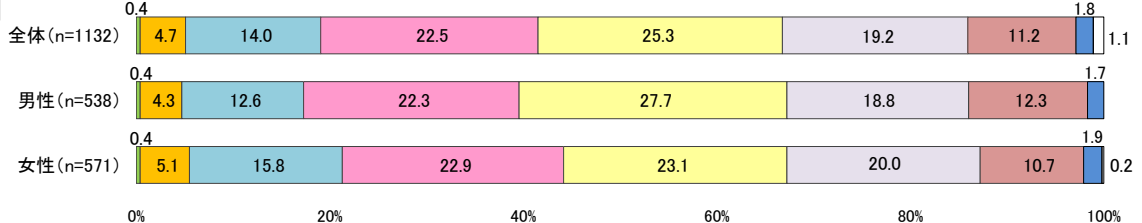
- (1) 比率は全て百分率で表し、小数点第2位を四捨五入しているため、百分率の合計が100%にならない場合があります。
- (2) 複数回答の質問の比率は、回答数の合計をサンプル数（n）で割った比率となっており、比率の合計は通常100%を超えます。
- (3) サンプル数（n）が10未満の属性項目、ならびに「その他」の属性項目については、原則として記述を省略します。
- (4) 「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査（平成27年実施：三重県）」を「前回の県調査（平成27年実施）」、「男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年実施：内閣府）」を「国（令和元年実施 世論調査）」として表記します。
- (5) 分析の中で比較している国調査では「無回答」を含んでいないため、数値による比較は注意が必要です。

3. 回答者の属性

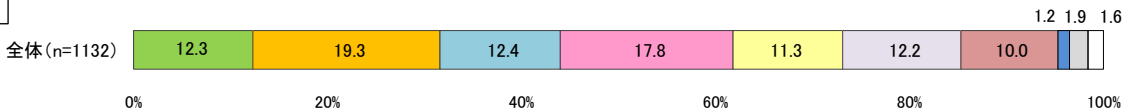
性別



年齢



地域



1. 固定的な性別役割分担意識について

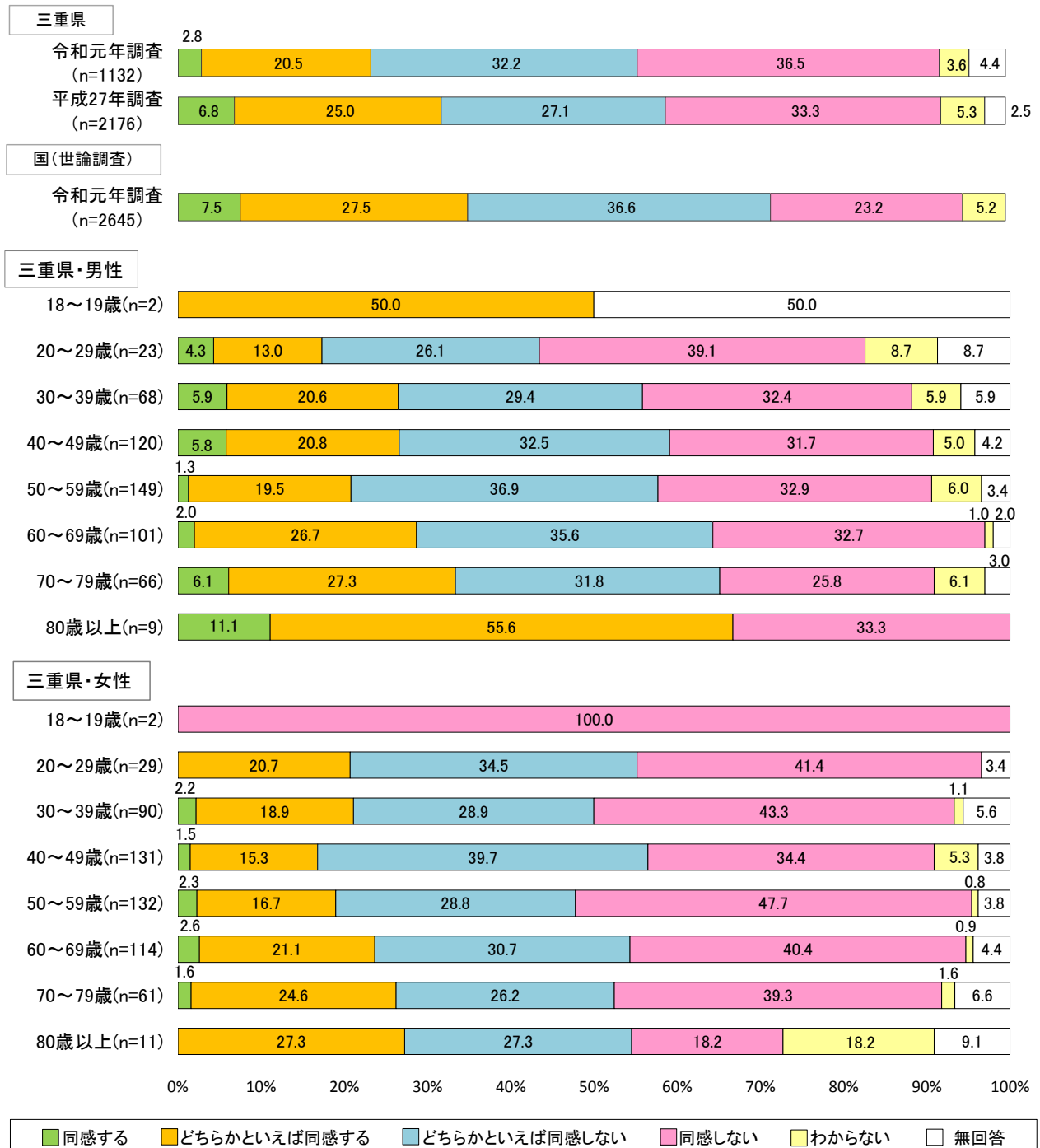
◆「男は仕事、女は家庭」という性別による固定的な役割分担意識は低くなっています。

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「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

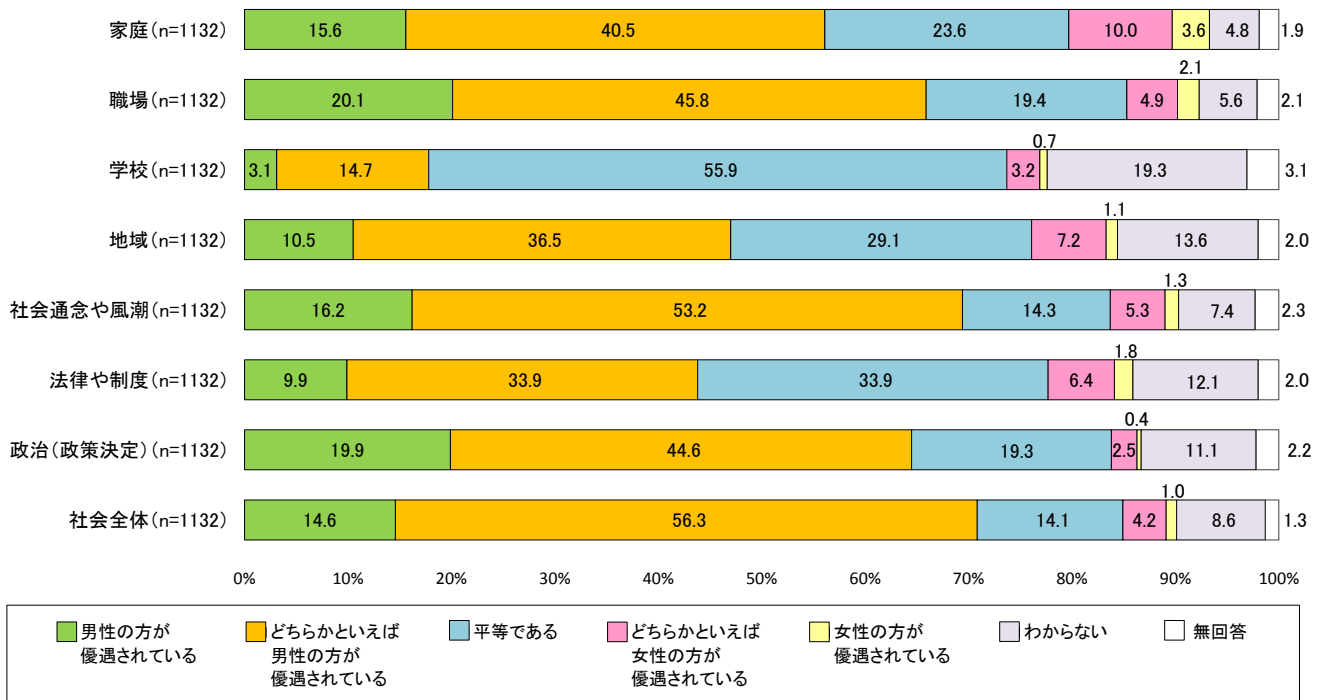


II. 男女の地位の平等について

◆学校以外の社会における男女の地位は、男性優遇感が高くなっています。

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



Ⅲ. 家庭における役割分担について

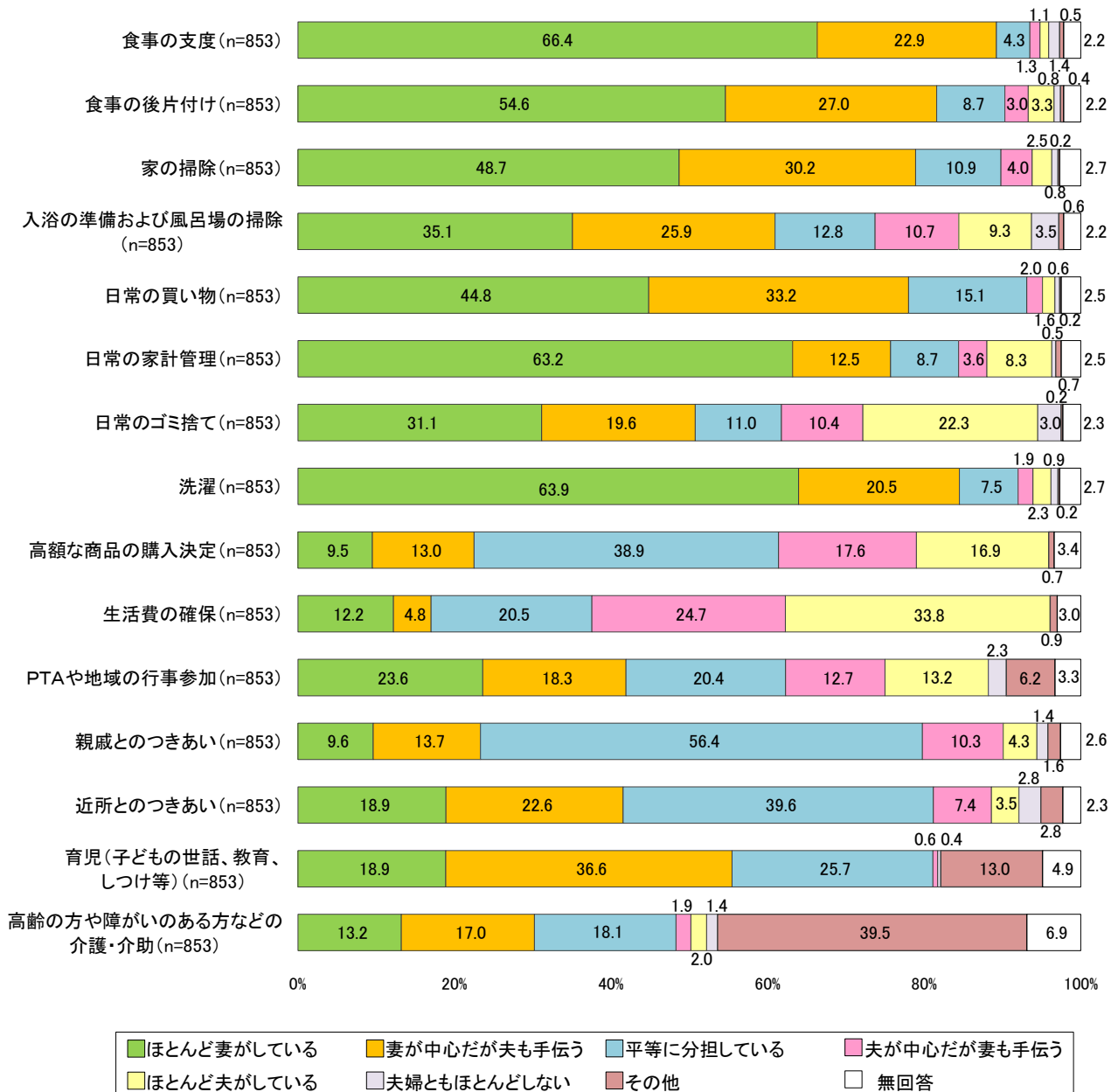
◆家庭における役割分担の多くを妻が担っています。

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



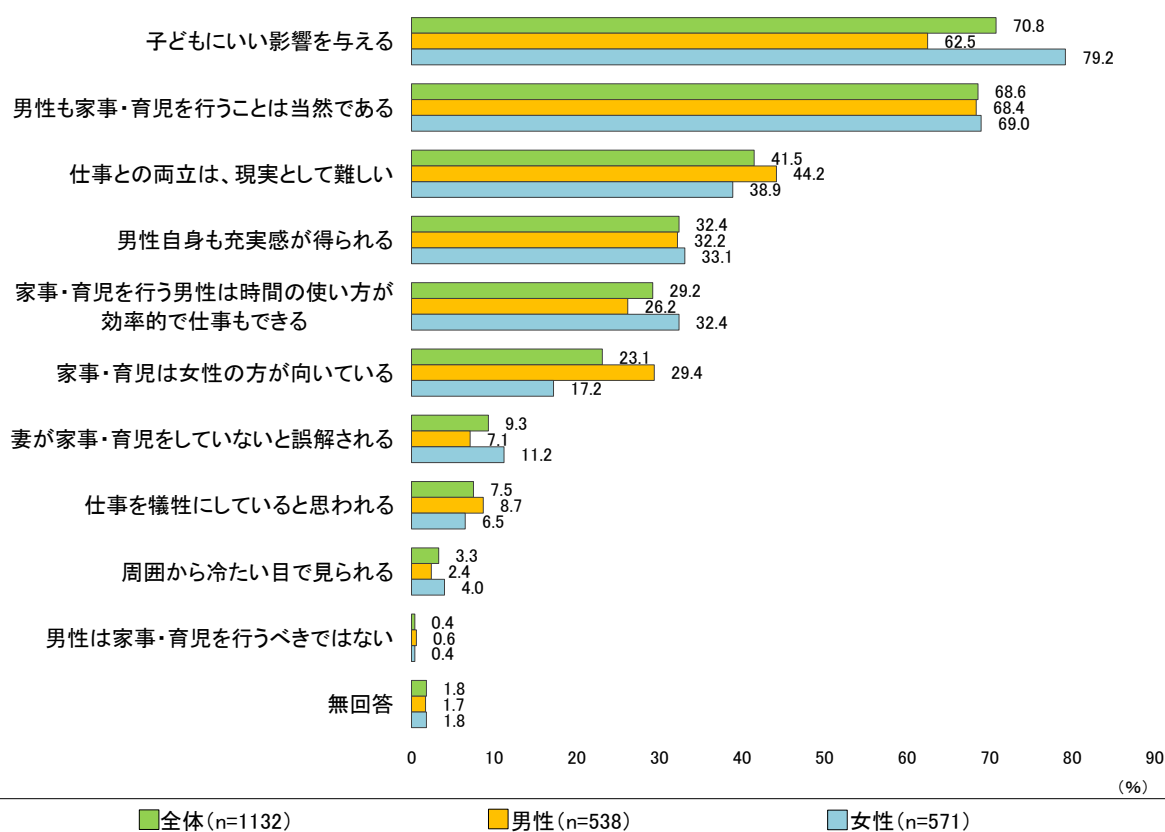
◆若い世代（20歳代）の男性は家事・育児への参画を前向きにとらえています。

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）



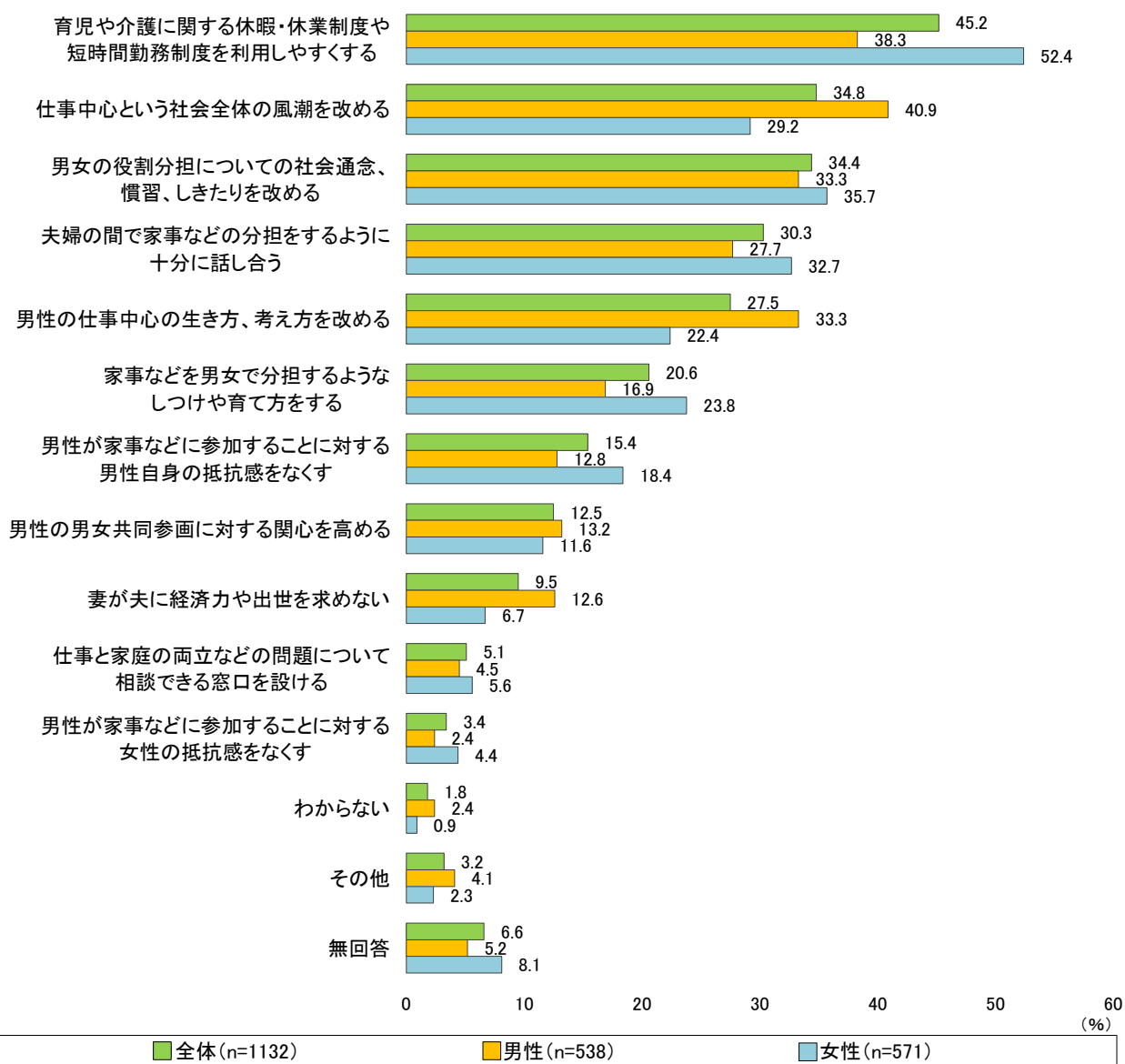
	年齢	子どもにいい影響を与える	男性も家事・育児を行うことは当然である	仕事との両立は、現実として難しい	男性自身も充実感が得られる	家事・育児を行う男性は時間の使い方が効率的で仕事もできる	家事・育児は女性の方が向いている	妻が家事・育児をしていないと誤解される	仕事を犠牲にしていると思われる	周囲から冷たい目で見られる	男性は家事・育児を行うべきではない	無回答
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
男性	18～19歳 (n=2)	50.0	50.0	50.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-
	20～29歳 (n=23)	78.3	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	-

◆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は、休暇制度などを利用しやすくすることや、仕事中心という社会全体の風潮を改める必要があります。

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）

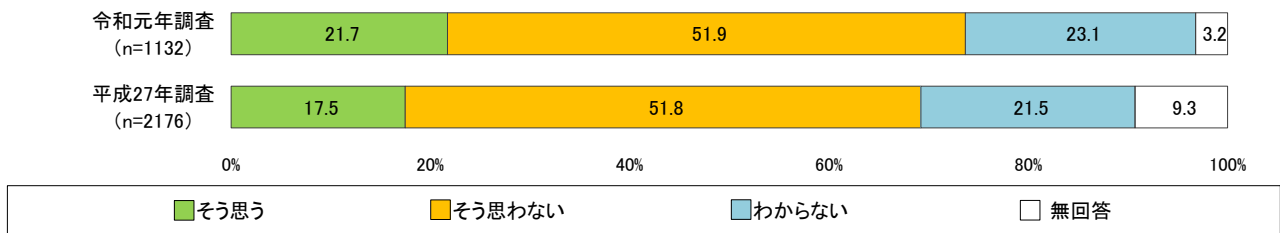


IV. 職業生活・女性の活躍について

◆保育施設の整備や就業機会の拡充など、女性が働きやすい環境の整備が求められています。

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。

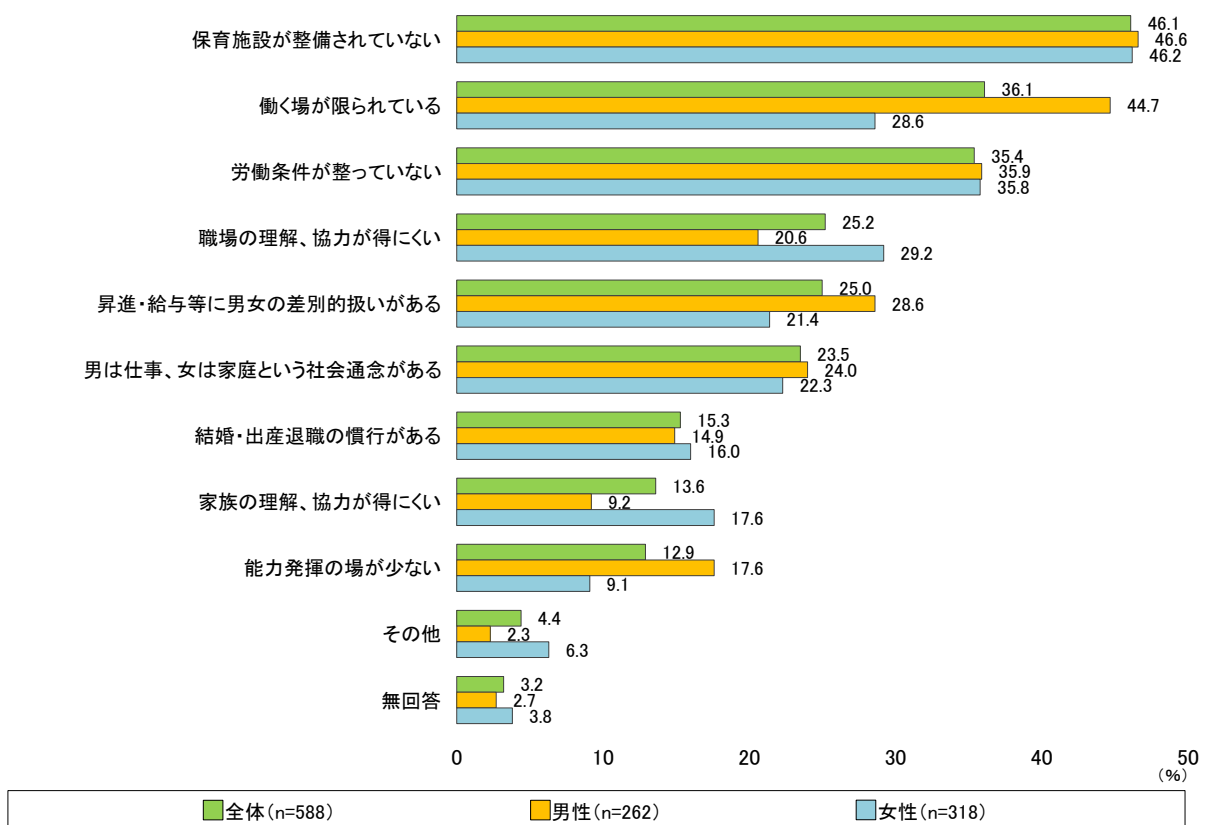
女性は働きやすい状況にあるか



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。

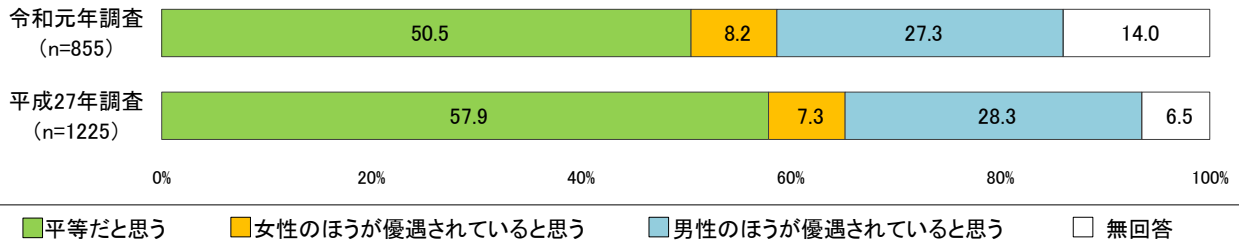
女性が働きやすい状況にあると思わない理由（複数回答）



◆職場では「昇進・昇格」、「賃金」、「能力評価」に対して男女の不平等感が高くなっています。

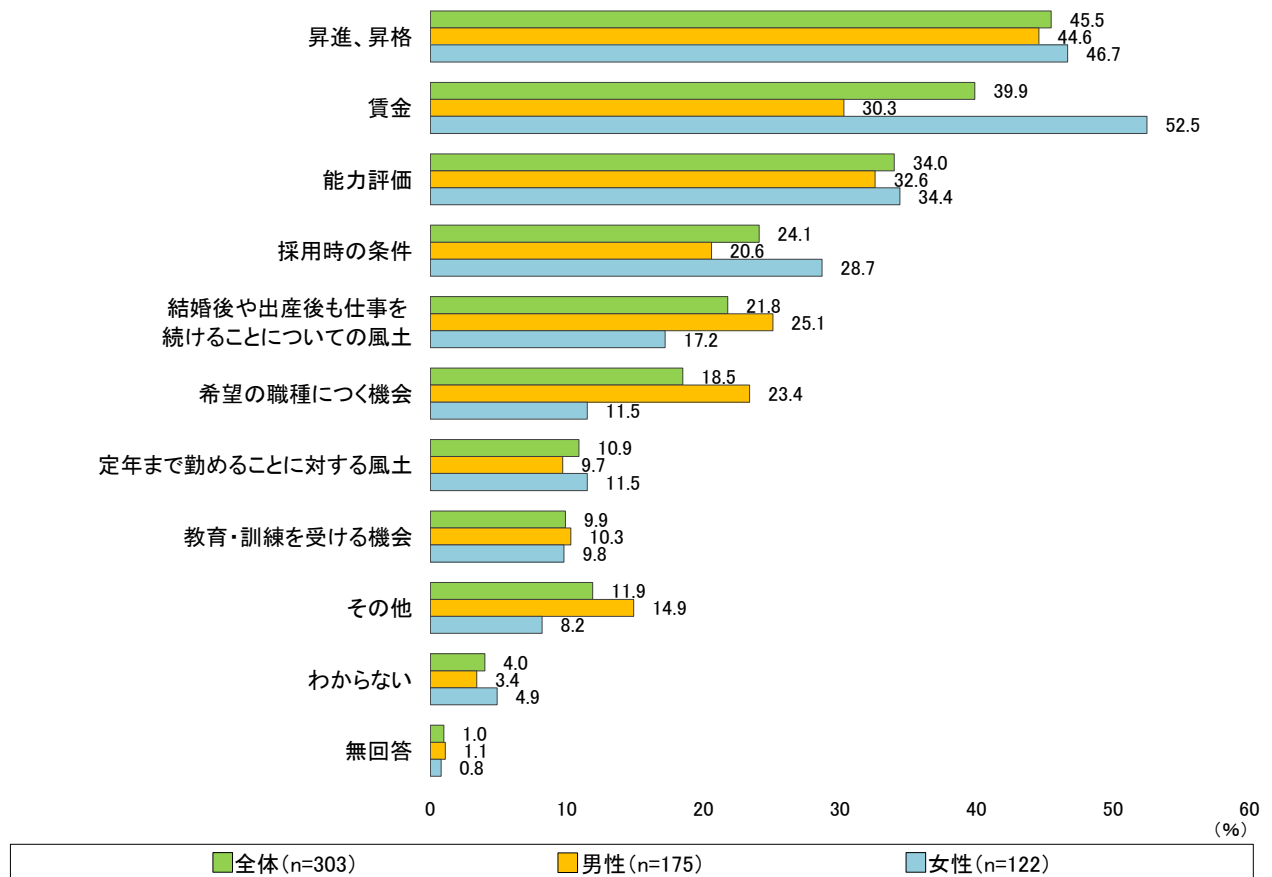
職場での女性と男性の平等感については、「平等だと思う」の割合が50.5%と最も高くなっていますが、前回の県調査（平成27年実施）と比較すると、7.4ポイント低くなっています。

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。

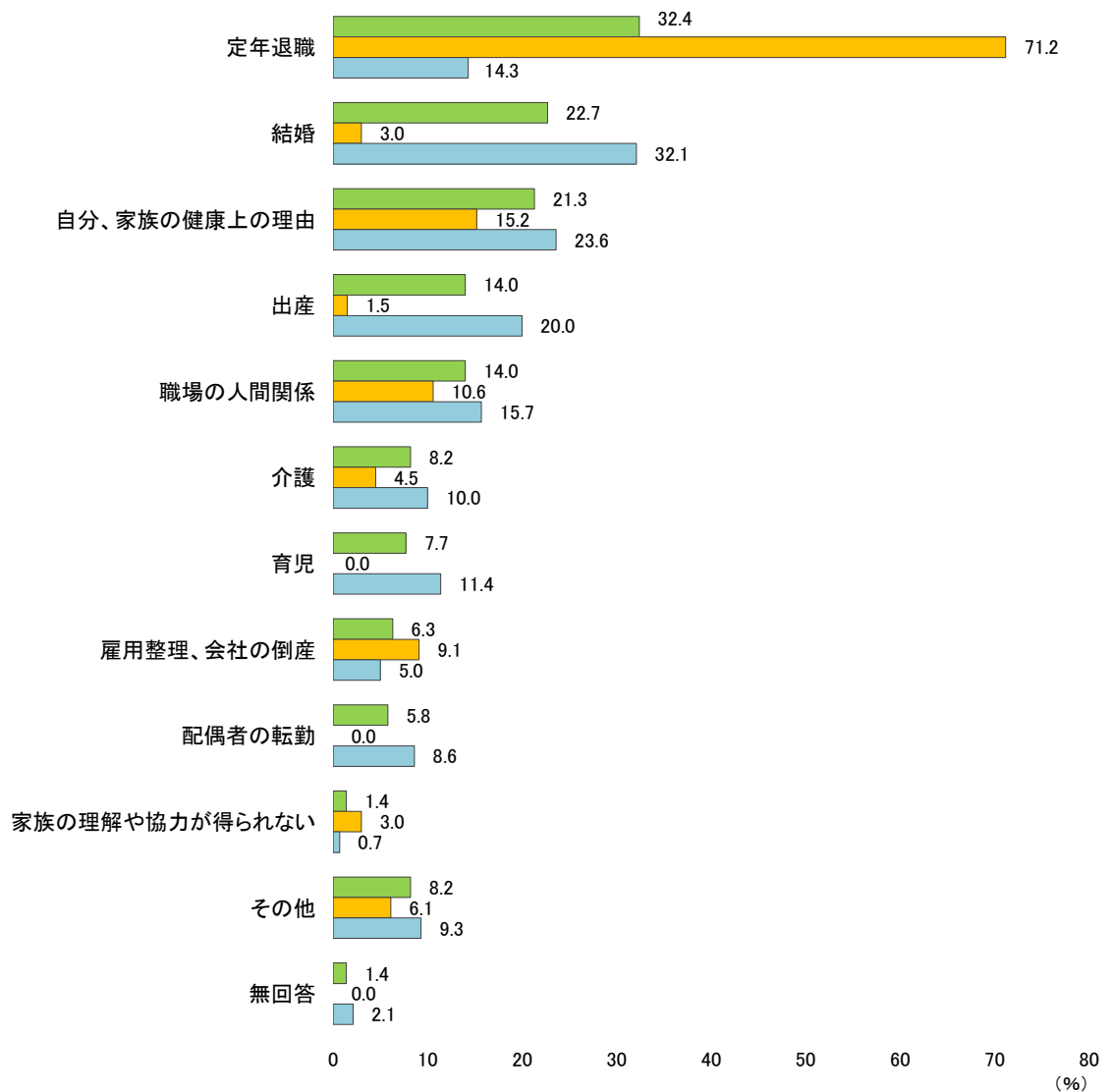
職場で男女が平等だと思わないこと（複数回答）



◆ 離職した理由は、男性では「定年退職」、女性では「結婚」の割合が高くなっています。

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）



■ 全体 (n=207)

■ 男性 (n=66)

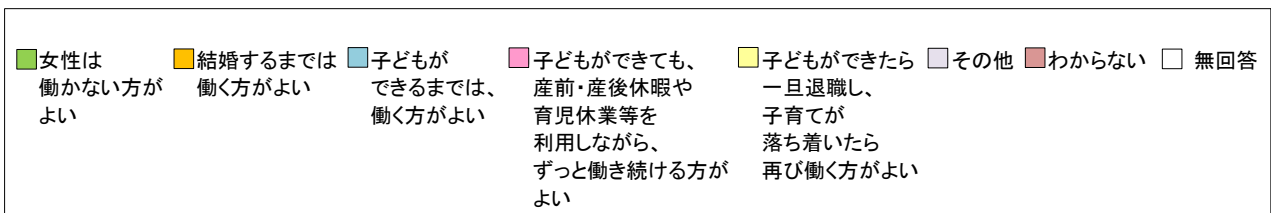
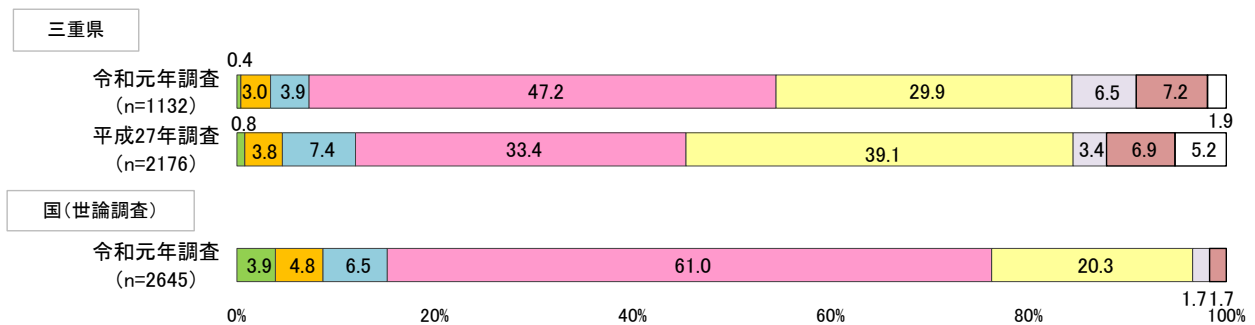
■ 女性 (n=140)

◆女性の働き方に関する考え方については、「子どもができてもしっかりと働き続ける方がよい」（継続型）の割合が最も高くなりました。

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、しっかり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「子どもができれば一旦退職し、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。

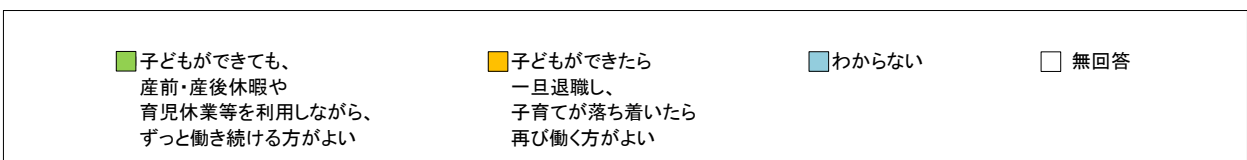
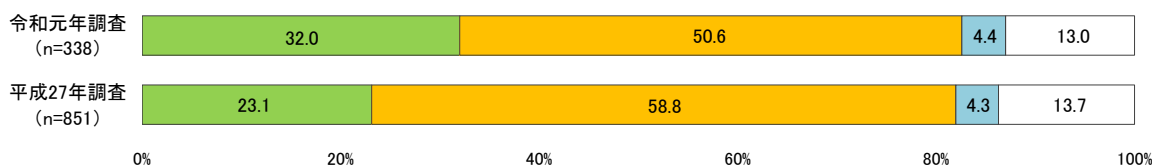
女性が働くことについて



◆「中断型」を選択した人のうち3割の人は、仕事と子育てが両立しやすい環境であれば、「継続型」がよいと考えています。

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」に選択を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。

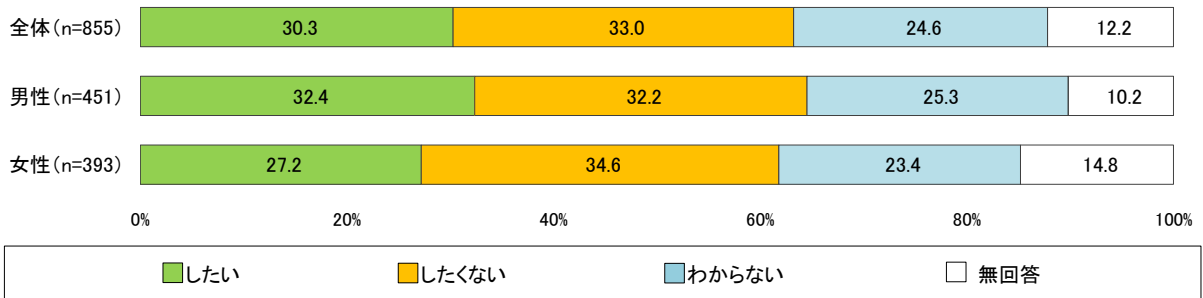
両立しやすい環境にあった場合の考え方



◆女性では「仕事と家庭の両立が困難」という理由から昇進やキャリアアップを望まない割合が、男性よりも高くなっています。

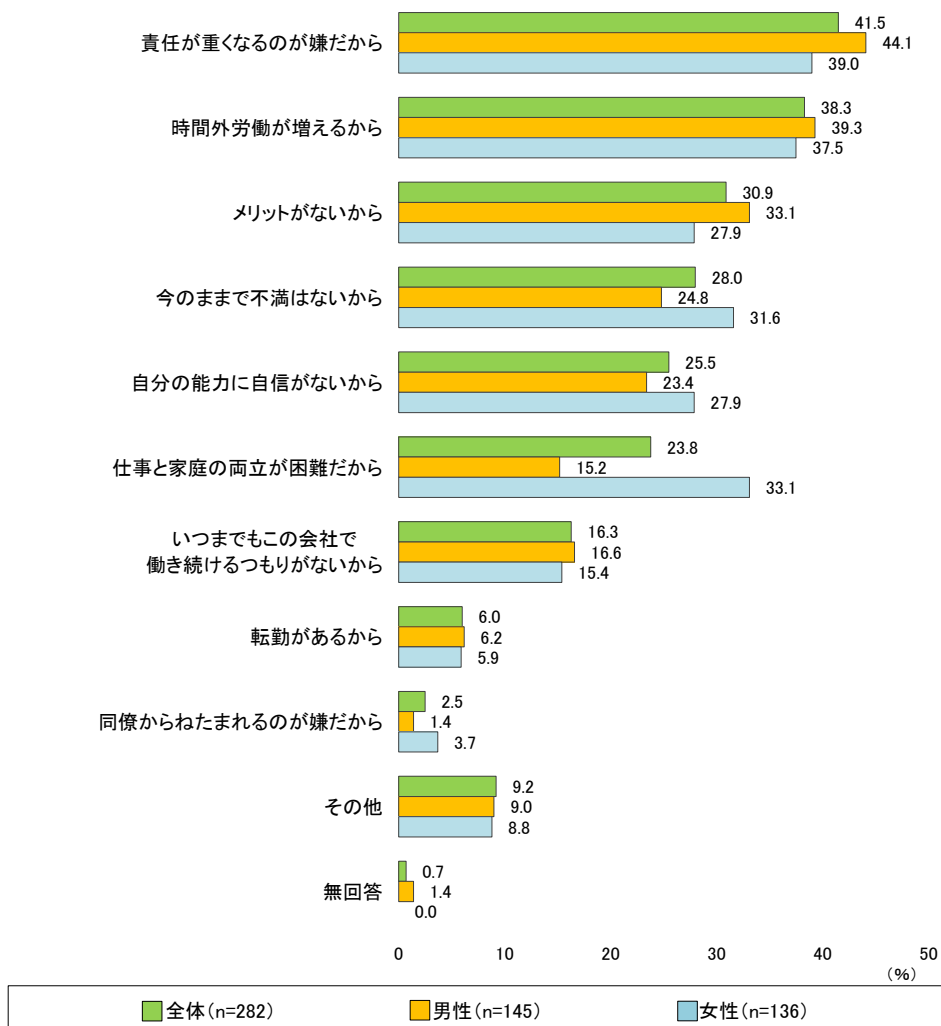
現在の職場での昇進やキャリアアップについて、男性では「したい」の割合が 32.4%であるのに対して、女性では 27.2%と、男性よりも 5.2 ポイント低くなっています。

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）

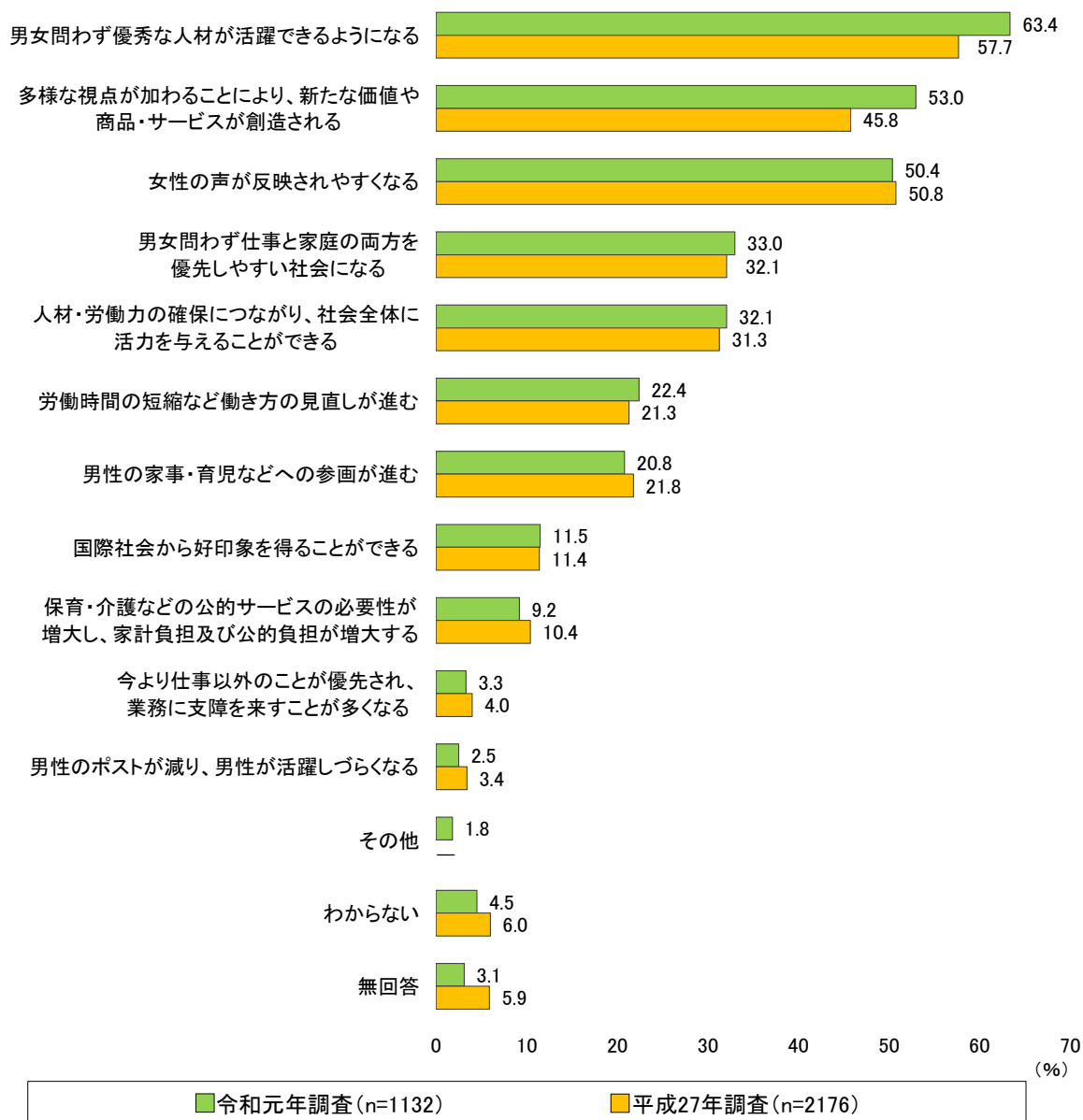


◆女性のリーダーが増えることで、男女を問わず優秀な人材が活躍できる社会となることが期待されています。

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)

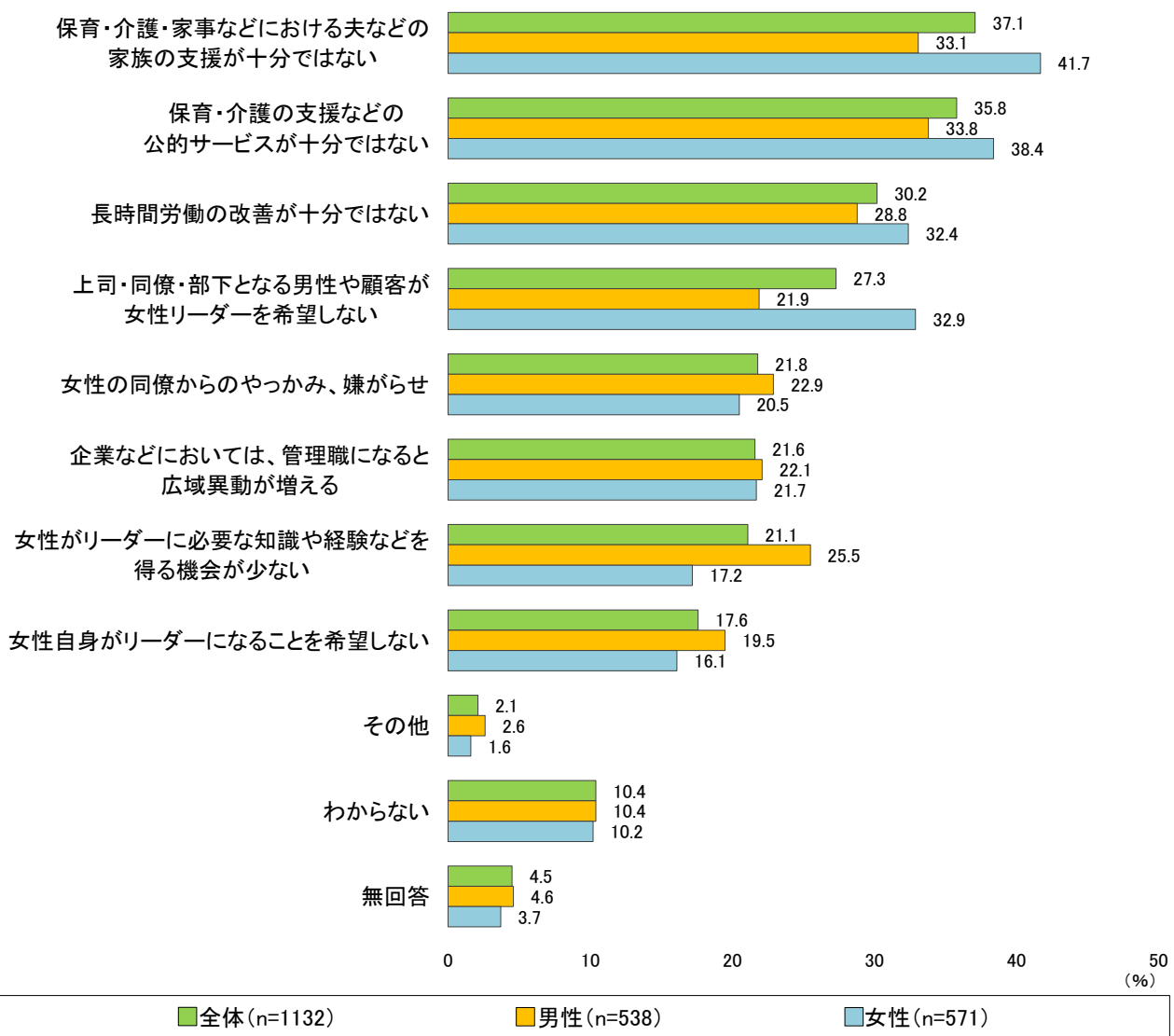


◆女性の活躍推進に向けて、保育・介護等における家族の支援や公的サービスの充実、長時間労働の改善、周囲（職場・顧客）の意識の醸成等が求められています。

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）



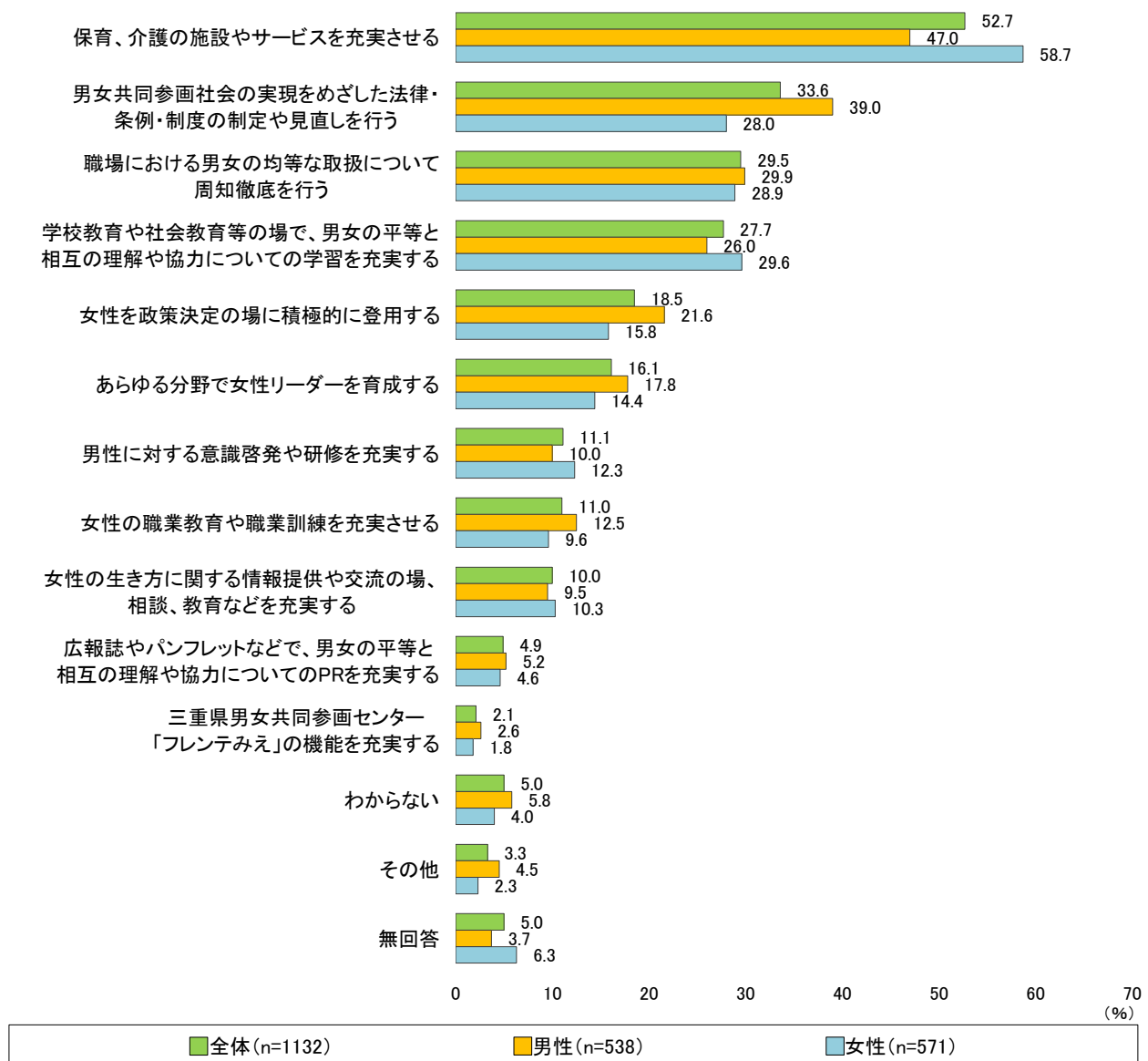
V. 男女共同参画の推進について

◆男女共同参画を推進していくために、保育・介護の施設やサービスの充実、法律・条例・制度の制定や見直し等が求められています。

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）



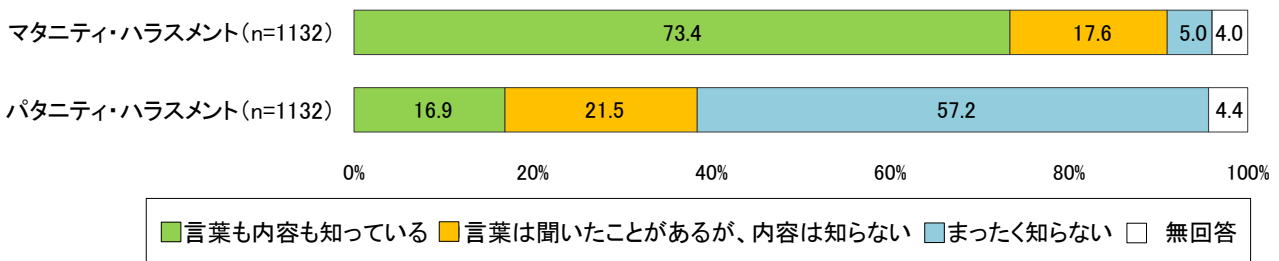
VI. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて

◆「マタニティ・ハラスメント」の認知度が高い一方で、「パタニティ・ハラスメント」の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（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

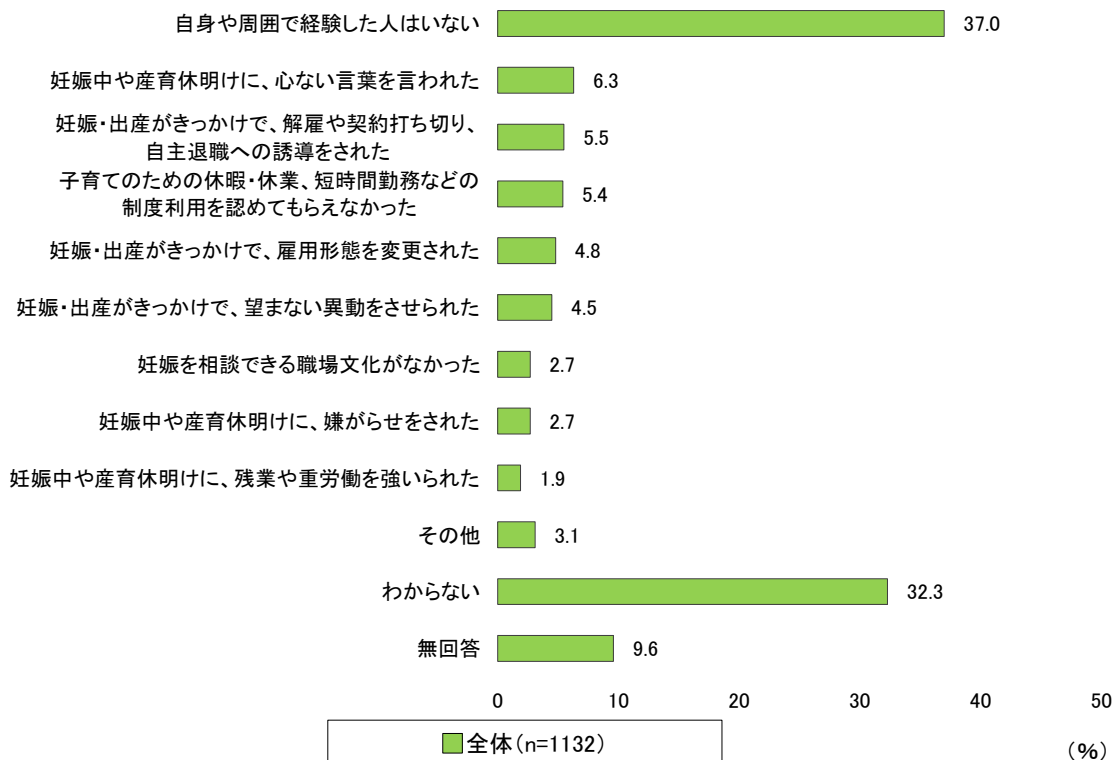
働く女性が、妊娠・出産を理由に事業主から解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産・育児に関して職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせのこと。略して「マタハラ」と称される。

・パタニティ・ハラスメント

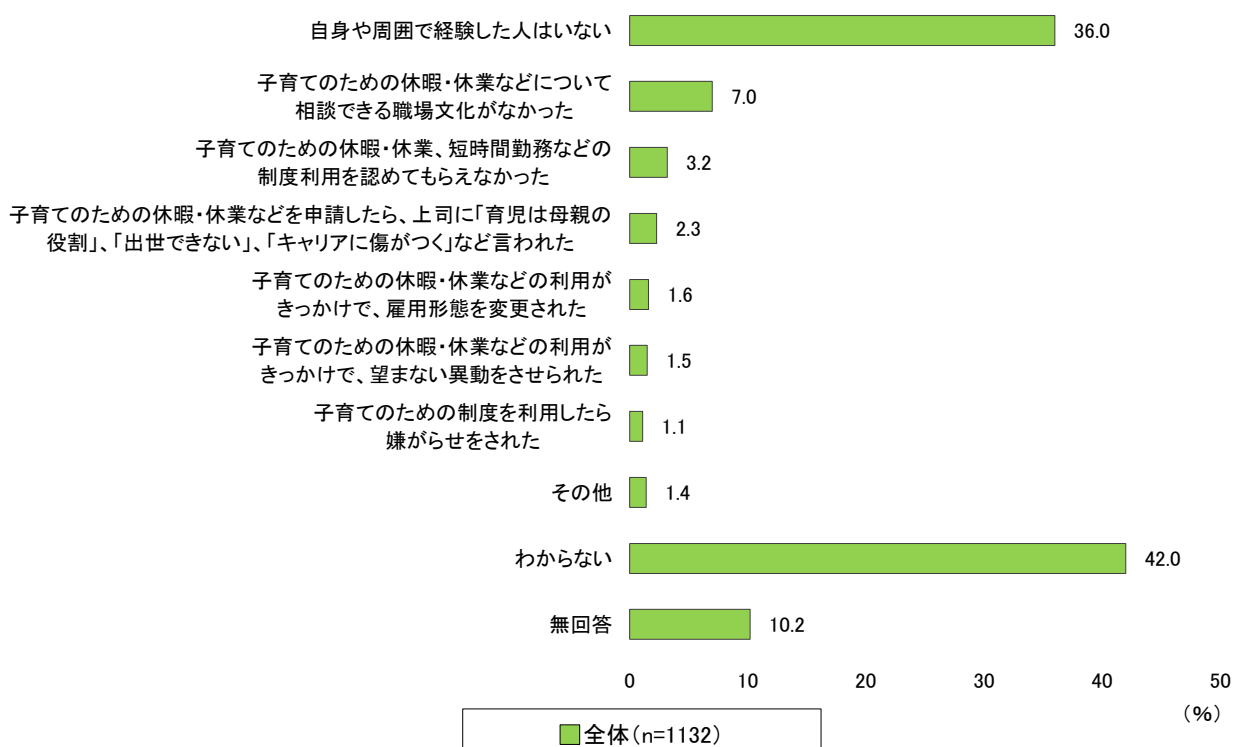
働く男性が、育児休暇や育児支援目的の短時間勤務制度等を利用し育児参画することに対する職場の上司や同僚の妨害ならびに精神的・肉体的な嫌がらせのこと。略して「パタハラ」と称される。

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」の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）

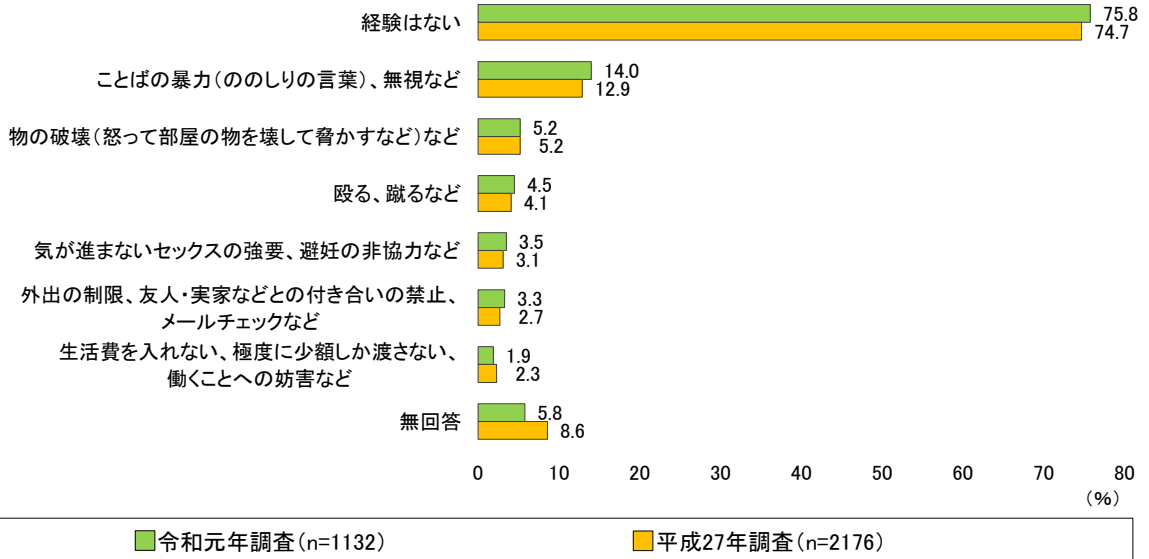


VII. DV（配偶者や恋人などからの暴力）について

◆DVを受けても相談できない人がいます。

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。

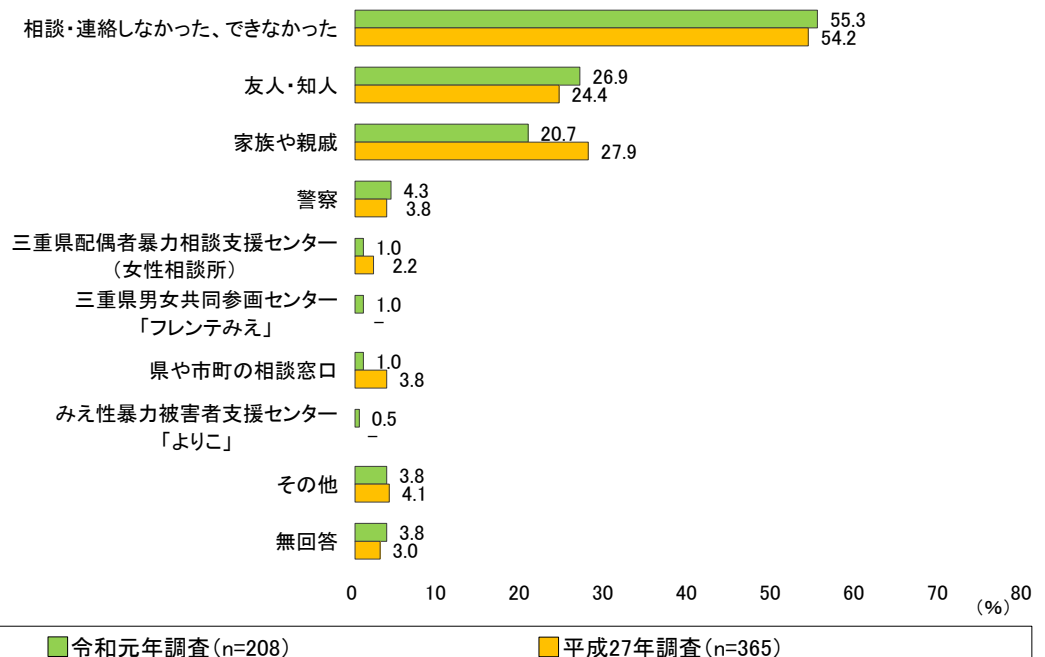
配偶者や恋人からのDVの有無（複数回答）



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）



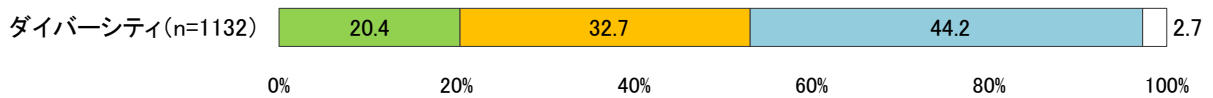
VIII. ダイバーシティ（多様性）推進について

◆「ダイバーシティ」という言葉を聞いたことがある人は5割を超えていますが、内容まで理解している人の割合は低い状況です。

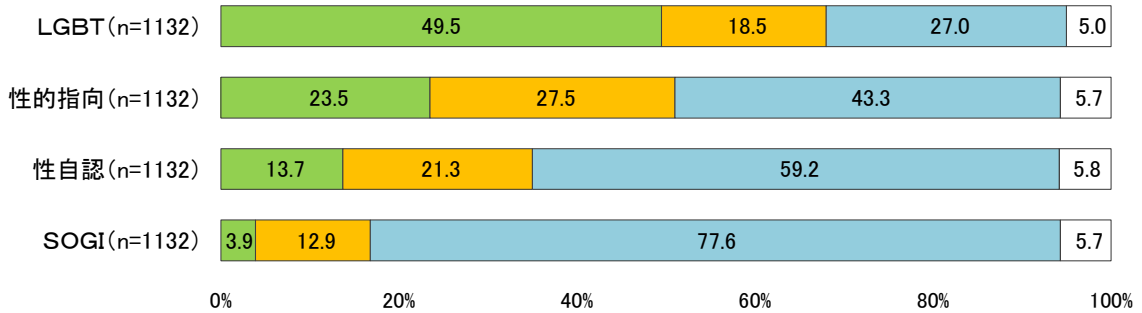
「ダイバーシティ」の認知度については、「言葉も内容も知っている」（20.4%）と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」（32.7%）を合わせた割合が53.1%で、言葉を聞いたことがある人は5割を超えていますが、内容も知っている人は2割となっています。

「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。

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

T E L 059-224-2225

F A X 059-224-3069

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

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