



三重県が
取り組むべき

基本的な
3つの課題

1

女性のキャリア継続の壁等
キャリア形成の男女差
共働きの割合が増えている一方で、
依然として存在する女性のキャリア形成の壁

近年、共働き世帯が増加傾向にあり、それまでと逆転して専業主婦世帯を上回っています。

一方で、三重県における平均勤続年数は男性より女性の方が短く、この差は全国と比較しても大きいです。

出産後も働き続ける女性が増加傾向にあるものの、依然として出産や育児を契機に退職を選択する女性は少なくなく、女性がキャリアを形成するにはいまだ課題が残されています。

女性のキャリア形成に
おける課題

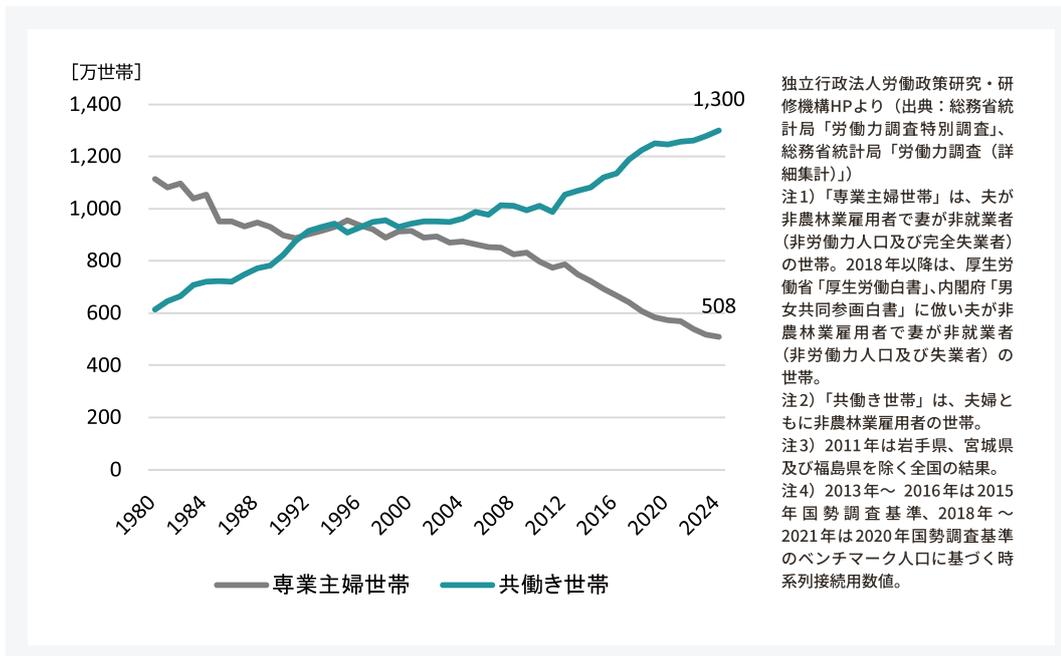
雇用の共働き世帯数は増加傾向にあり、平成9（1997）年以降、専業主婦世帯数を上回っています（図12）。

三重県においても、「女性は子どもができて働き続ける方がよい」と考える人の割合は男女とも半数を超え、増加している傾向にあります

（図13）

一方で、三重県における女性の平均勤続年数は、男性よりも4・2年短く、この差は全国の男女差（3・9年）より大きくなっています（図14）。加えて、三重県における管理職に占める女性の割合についても、増加傾向ですが全国平均と比較すると低い状況です（図15）。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、第1子を生んだ妻

図12 専業主婦世帯と共働き世帯 平成27（2015）年～令和6（2024）年



独立行政法人労働政策研究・研修機構HPより（出典：総務省統計局「労働力調査特別調査」、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」）

注1）「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」に倣い夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。

注2）「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

注3）2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

注4）2013年～2016年は2015年国勢調査基準、2018年～2021年は2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値。



(妊娠前から無職の妻を含む)のうち、就業継続者の割合は上昇傾向にあるものの、平成27(2015)年〜平成31(2019)年において2割強が出産前後で退職しています(図16)。

女性が出産や育児を契機にキャリアの中断を余儀なくされ、勤続年数が短くなること、管理職への昇進を妨げる一因となっていると推察されます。この背景には、出産後、女性は育児に専念するべきという意識が潜在的に根付いていることが考えられ、このことが、若者世代の共働き志向に反したアンバランスな現状を招いていると考えられます。

図13 女性が働くことへの考え方

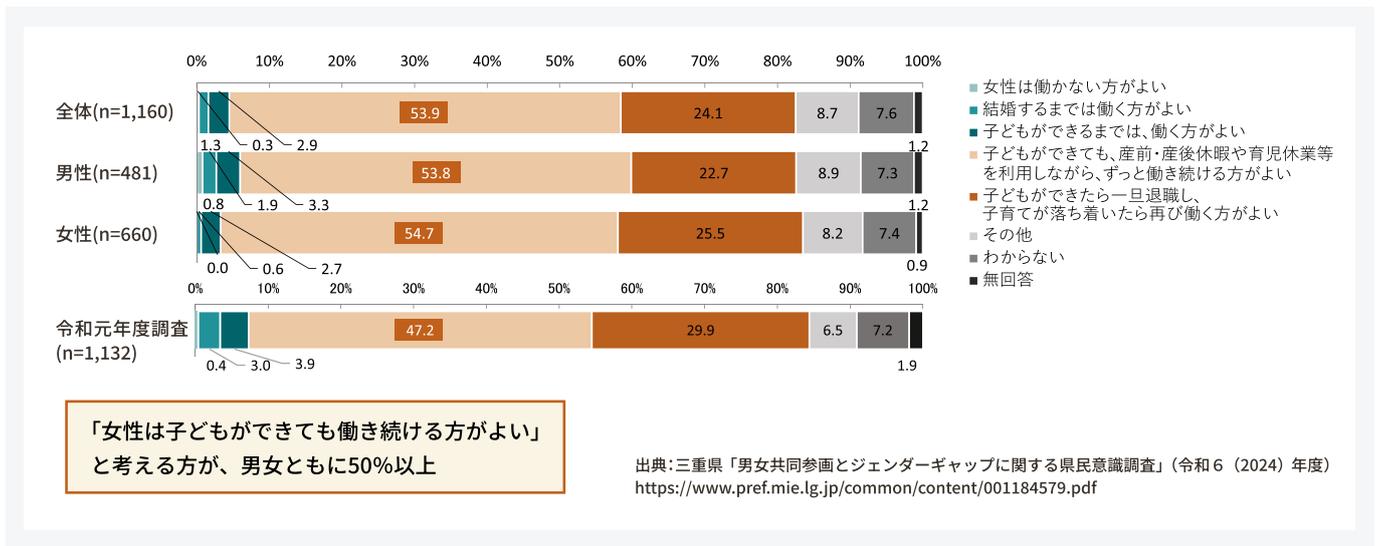


図15 管理職に占める女性の割合

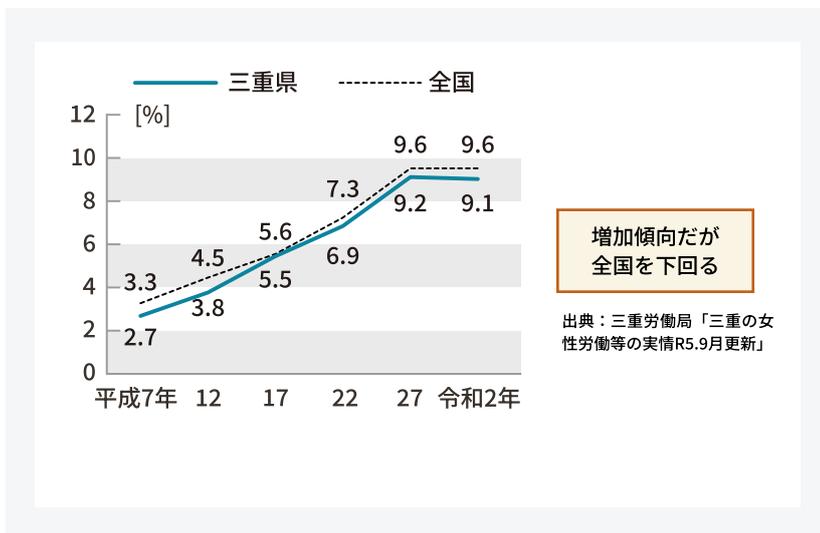


図14 平均勤続年数の比較(令和6(2024)年)

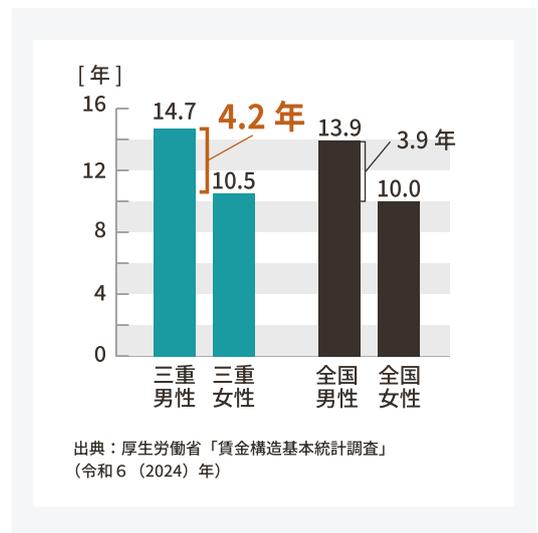
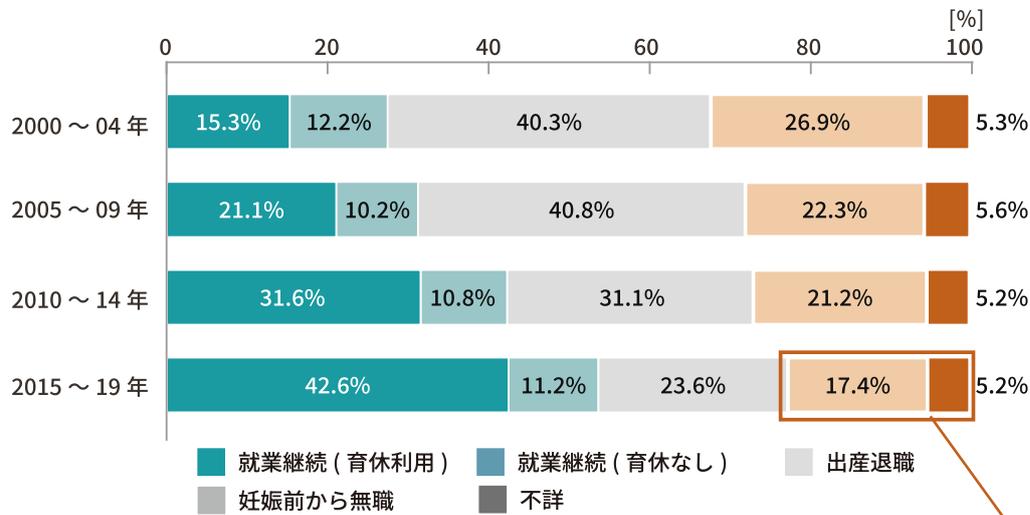




図16 出生年別にみた、出産前後の妻の就業変化（第1子）



2015～2019年でも
2割強が出産前後で退職

出典：国立社会保障・人口研究所「出生動向基本調査」

※第1子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義

- ・就業継続（育休利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
- ・就業継続（育休なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
- ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

注：対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子は第12～16回調査、第2子・第3子は第13～16回調査について、子どもがそれぞれ1歳以上、15歳未満の夫婦を合わせて集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの（仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる）。「妊娠前から無職」には、子ども1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは「育児休業利用なし」に含めている。育児休業制度の利用有無を問わず就業継続した割合の合計値は、子どもの出生年が2010～14年で第1子42.5%、第2子37.3%、第3子40.9%、2015～19年で第1子53.8%、第2子52.2%、第3子57.5%。客体数は2010～14年（第1子1,729、第2子1,375、第3子472）、2015～19年（第1子751、第2子671、第3子252）。

WORKSHEETS



企業の声

性別にかかわらず、誰もが活躍できる職場にしたいと思っています。でも、何から手をつけたらいいかわかりません。

特に管理職や人事の担当者へ、行動への一歩を。
アンコンシャス・バイアスを学ぼう動画・
チェックシート…P52～53



県民の声

結婚や出産を考えると、このまま働き続けられるのか、どう自分が活躍できるのかも、イメージが湧きません。

まずは自分自身の大事にしたいことについて、
考えてみませんか？
人生のポートフォリオ…P48～49