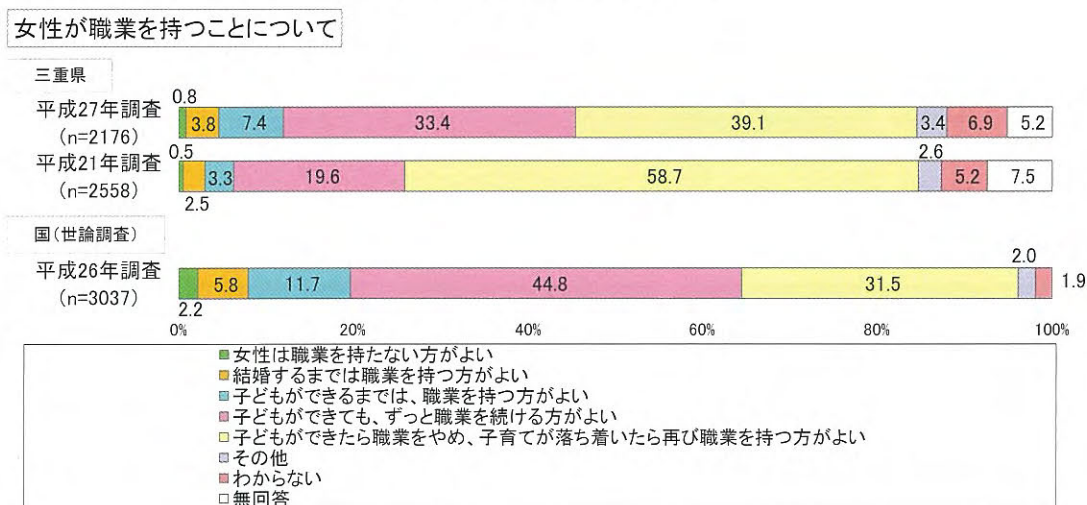


女性が希望する就労形態は、前回調査に比べ再就職型の割合が3割以上減少し、継続型の割合が7割以上増加しています

女性が職業を持つことについては、全体では「子どもができれば職業をやめ、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%となっています。

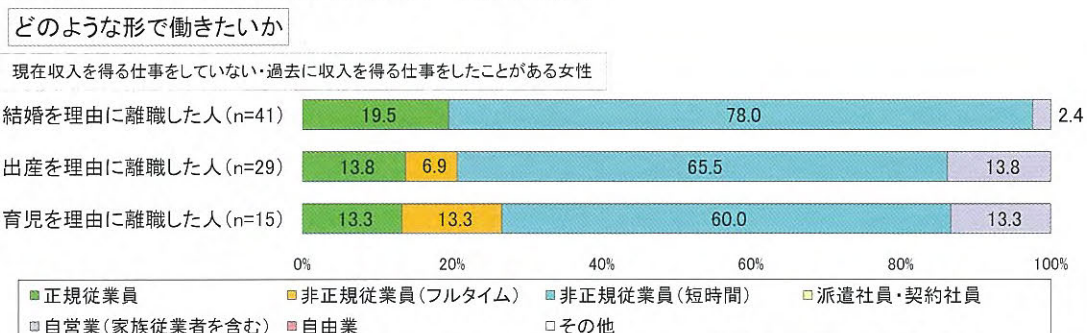
国（平成26年実施 世論調査）と比較すると、国では継続型の割合が44.8%と最も高くなっています。

前回の県調査（平成21年実施）と比較すると、継続型の割合が前回調査よりも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持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。



結婚や出産、育児で現在離職している女性は、非正規従業員（短時間）での就労形態を選択しています

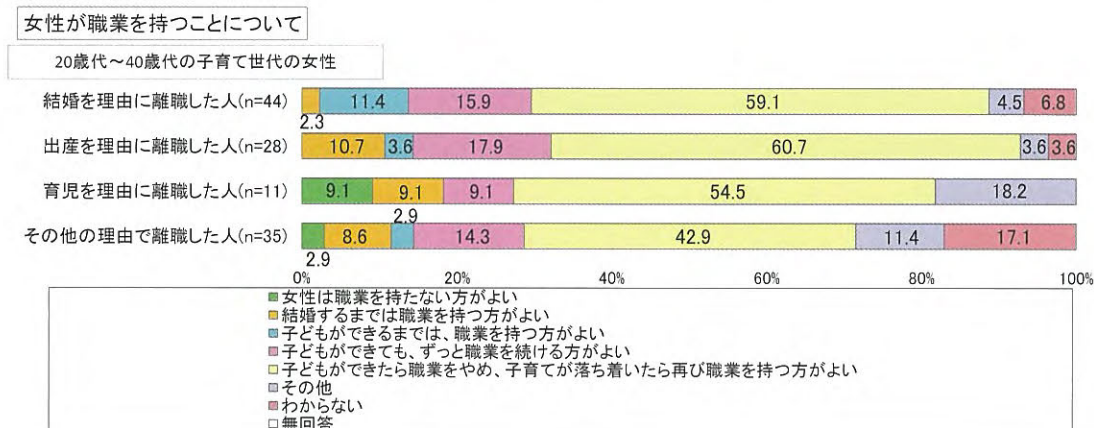
結婚や出産、育児で現在離職している女性が、今後働く際の就労形態として、6割以上の方が「非正規従業員（短時間）」を選んでいきます（結婚を理由に離職した人：78.0%、出産を理由に離職した人：65.5%、育児を理由に離職した人：60.0%）。



「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るうち、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。

離職した女性はもう少し働き続けたかったと考えています

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、自身の離職理由別に「女性が職業を持つことについて」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「子どもができるまでは、職業を持つ方がよい」（出産退職型）、継続型、再就職型のいずれかがよいと考えています。

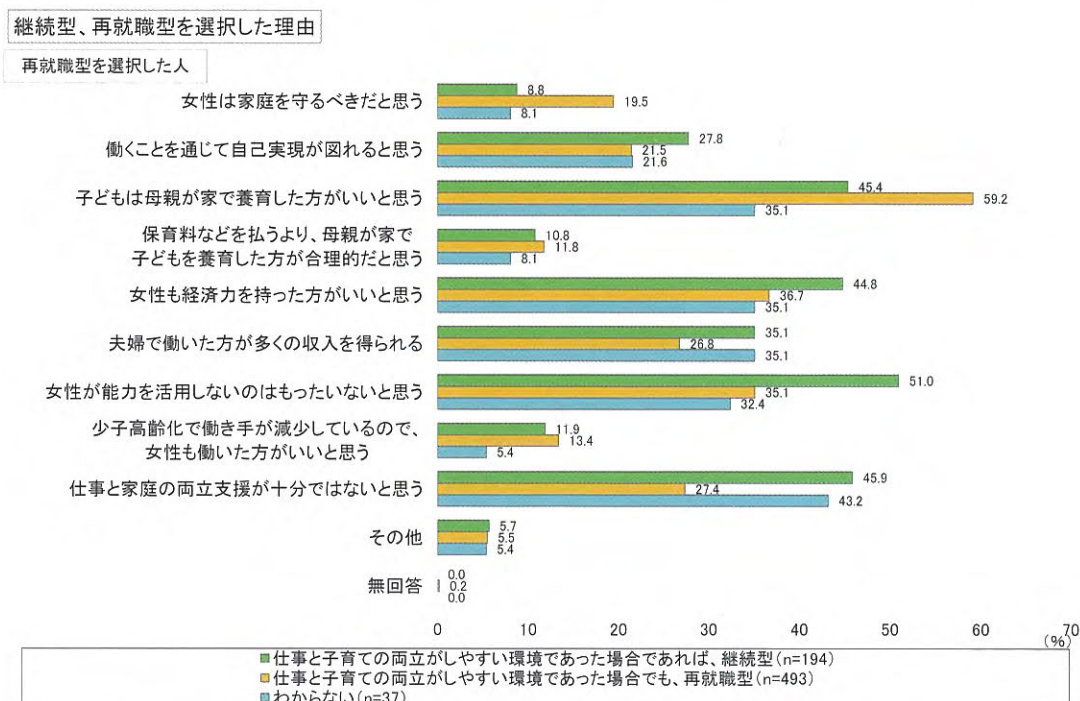


仕事と子育ての両立がしやすい環境であれば、2割以上の人は再就職型から継続型に選択を変更しています

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。

その理由として、両立しやすい環境の如何に関わらず、「子どもは母親が家で養育した方がよいと思う」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思われます。



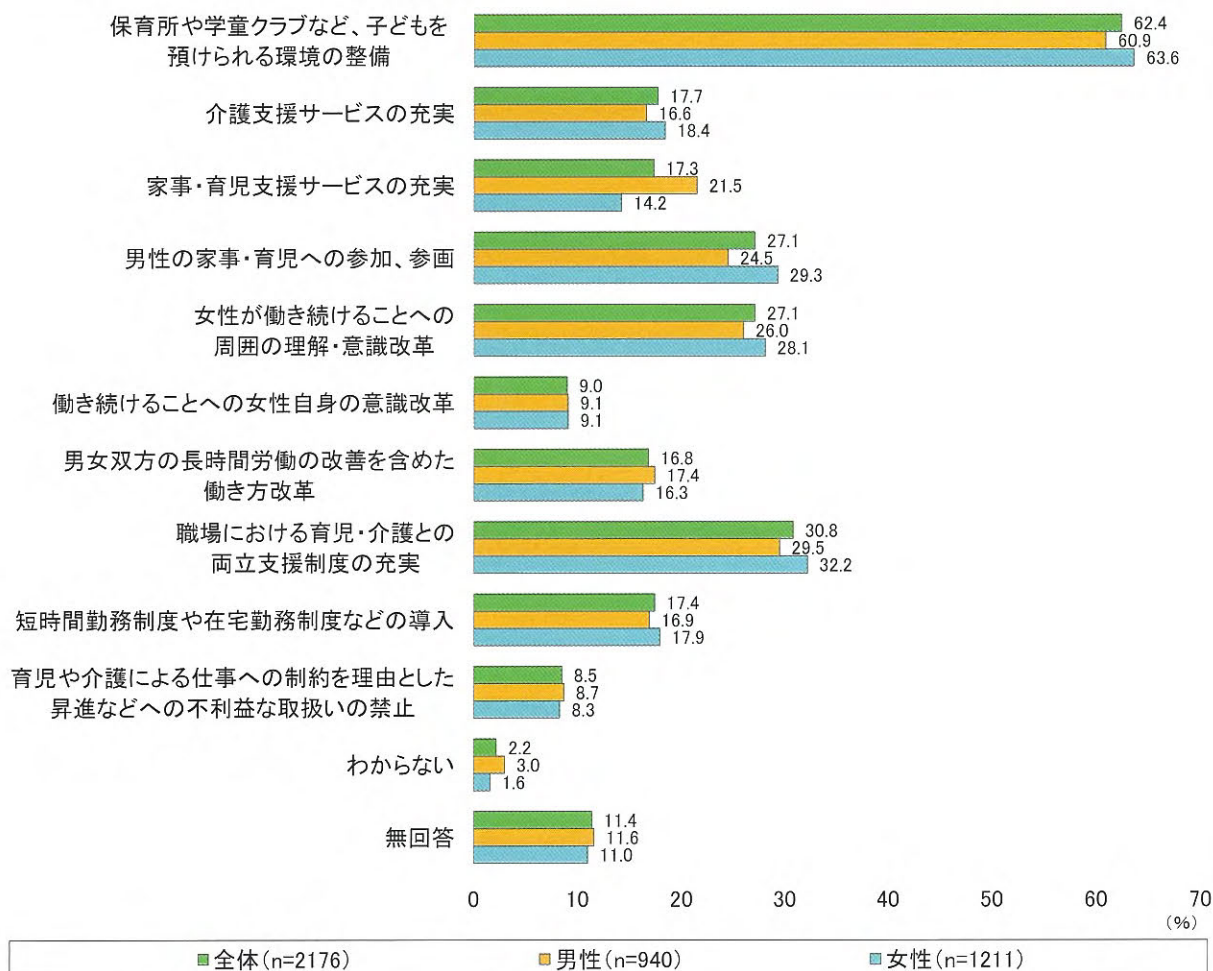
出産や育児で離職した女性が復帰する際には、正社員が望ましいとする割合が高くなっています

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。

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、出産や育児で離職した女性が復帰する際には、保育所などの育児環境の整備が求められています

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%)。

女性が出産後も働き続けるために必要なこと

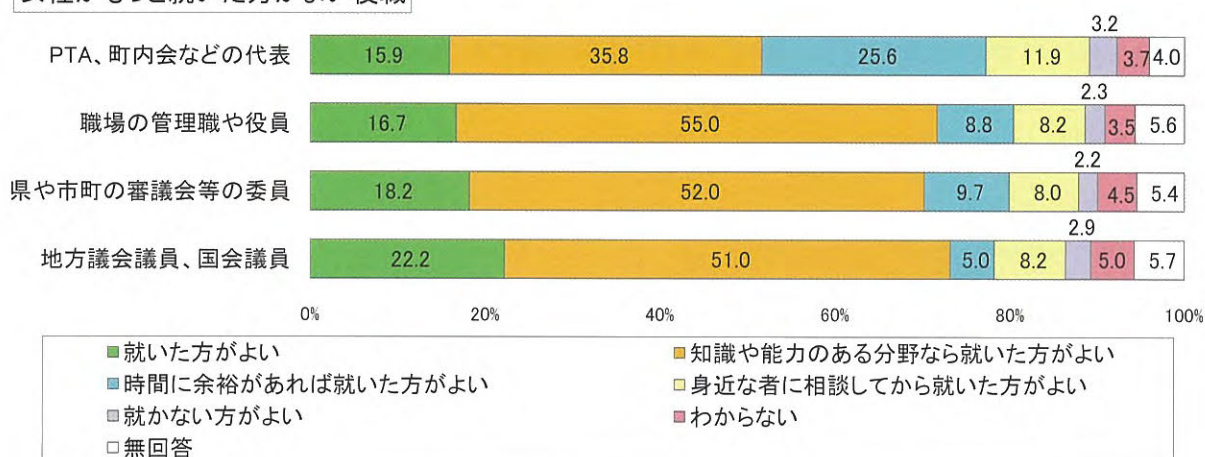


8割以上の人は女性が役職に就いた方がよいと考えています

女性が役職に就くことについて、「就いた方がよい」、「知識や能力のある分野なら就いた方がよい」、「時間に余裕があれば就いた方がよい」、「身近な者に相談してから就いた方がよい」を合わせると、全ての分野で8割以上の人は女性が役職に就いた方がよいと考えています。

また、「知識や能力のある分野なら就いた方がよい」の割合が「職場の管理職や役員」（55.0%）、「県や市町の審議会等の委員」（52.0%）、「地方議会議員、国会議員」（51.0%）、「PTA、町内会などの代表」（35.8%）の順に全ての分野で最も高くなっています。

女性がもっと就いた方がよい役職



前回の県調査（平成 21 年実施）と比較すると、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の対応については、「知識や能力のある分野なら引き受ける」の割合が「PTA、町内会などの代表」では 15.9%から 24.3%へ、「職場の管理職や役員」では、29.5%から 41.0%へ、「県や市町の審議会等の委員」では、16.0%から 30.9%へ、「地方議会議員、国会議員」では市町議会議員 9.5%、県議会議員 8.7%、国会議員 8.3%から地方議会議員、国会議員 27.1%へそれぞれ増加しています。

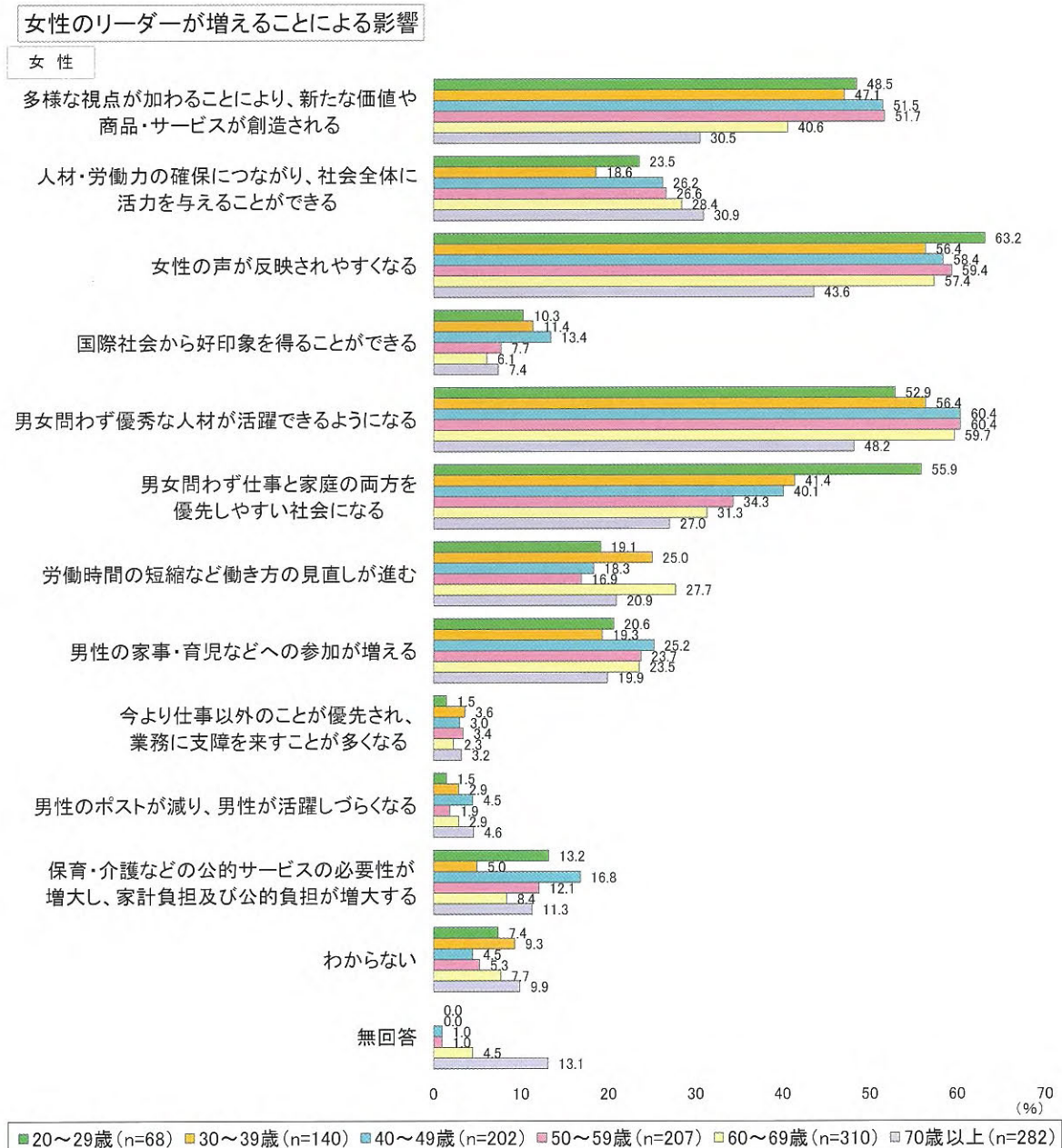
また、「断るよう勧める」の割合は「PTA、町内会などの代表」では 22.4%から 20.1%へ、「職場の管理職や役員」では、20.4%から 16.6%へ、「県や市町の審議会等の委員」では、33.2%から 25.5%へ、「地方議会議員、国会議員」では市町議会議員 49.9%、県議会議員 52.8%、国会議員 54.1%から地方議会議員、国会議員 33.5%へそれぞれ減少しています。



女性の参画や女性リーダーが増えることによる変化に期待する意見が多くあります

政治・経済・地域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による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。

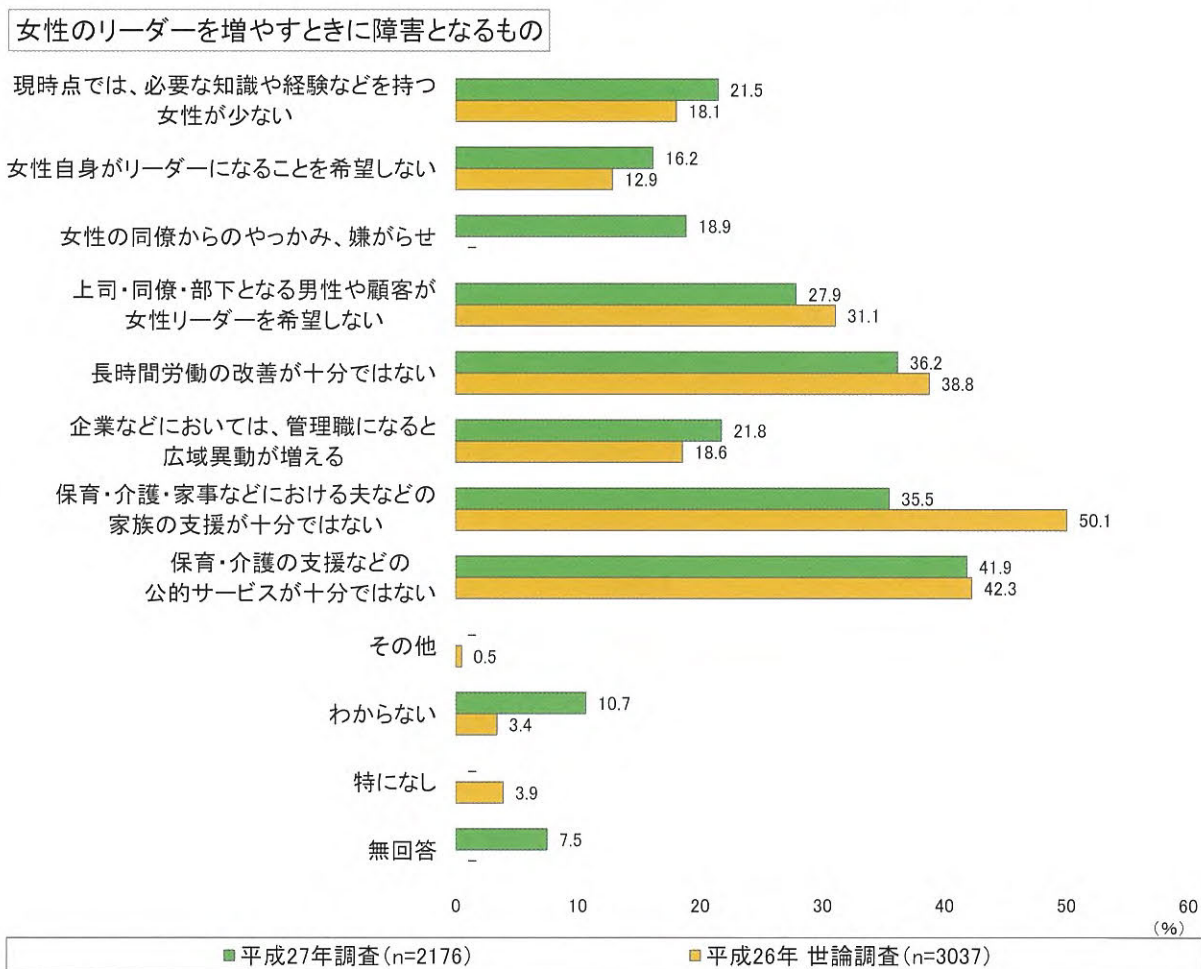
また、子育て世代である20歳代～40歳代の女性では、「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」の割合が4割以上となっており(20歳代:55.9%、30歳代:41.4%、40歳代:40.1%)、仕事と家庭の両立しやすい社会環境の変化に期待する意見が多くなっているほか、20歳代を中心とする若い世代の女性では、「女性の声が反映されやすくなる」の割合が63.2%と高くなっており、女性の意見を社会へ積極的に反映していくことに対する前向きな期待感がうかがえます。



女性の活躍推進に向けて、保育・介護などの支援サービスや長時間労働の改善が求められています

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%）ことを課題ととらえる意見が多く見られます。

国（平成26年実施 世論調査）と比較すると、国では「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ない」（50.1%）で最も割合が高くなっている一方、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」（41.9%）で最も割合が高くなっています。



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がうかがえます。

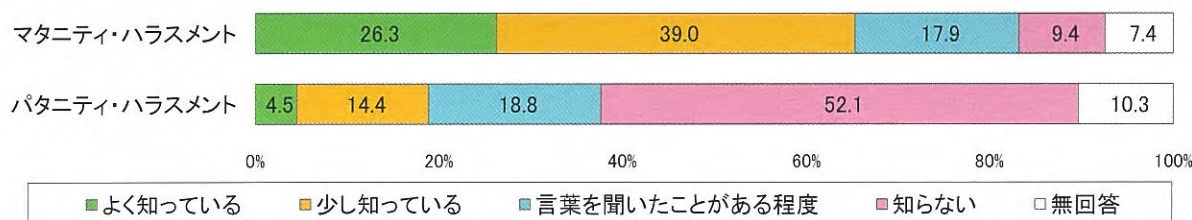
マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて

マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントの認知度は、まだまだ低い現状にあります

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）の認知度については、「知っている」と「よく知っている」を合わせた割合が65.3%となっています。

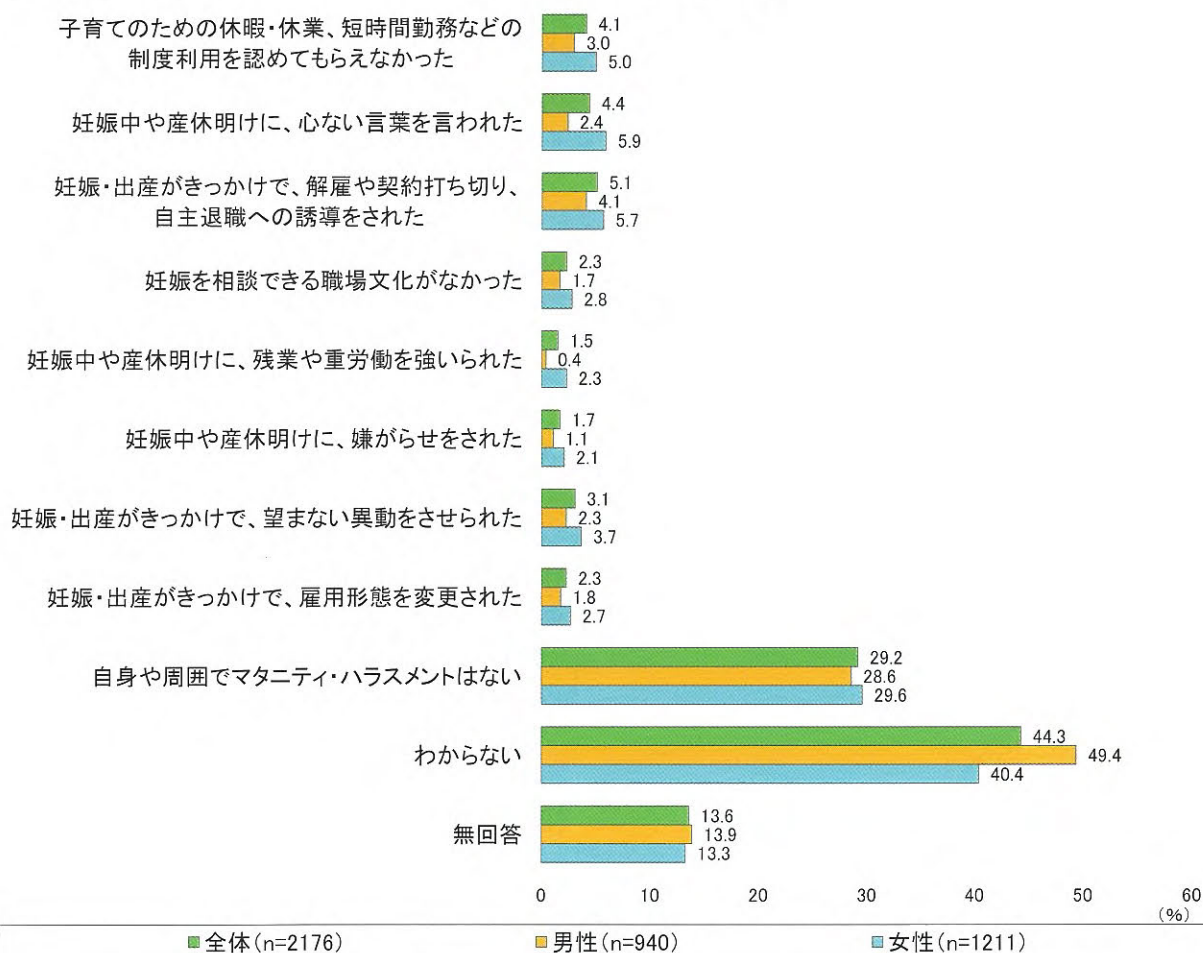
パタニティ・ハラスメント（パタハラ）の認知度については、「知らない」の割合が52.1%となっており、その認知度はまだまだ低い状態であると言えます。

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



自身や周囲での、職場におけるマタハラやパタハラの実験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、自主退職への誘導（マタハラで5.1%）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%、パタハラで2.3%）など、県内でもマタハラやパタハラの被害が発生しています。

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

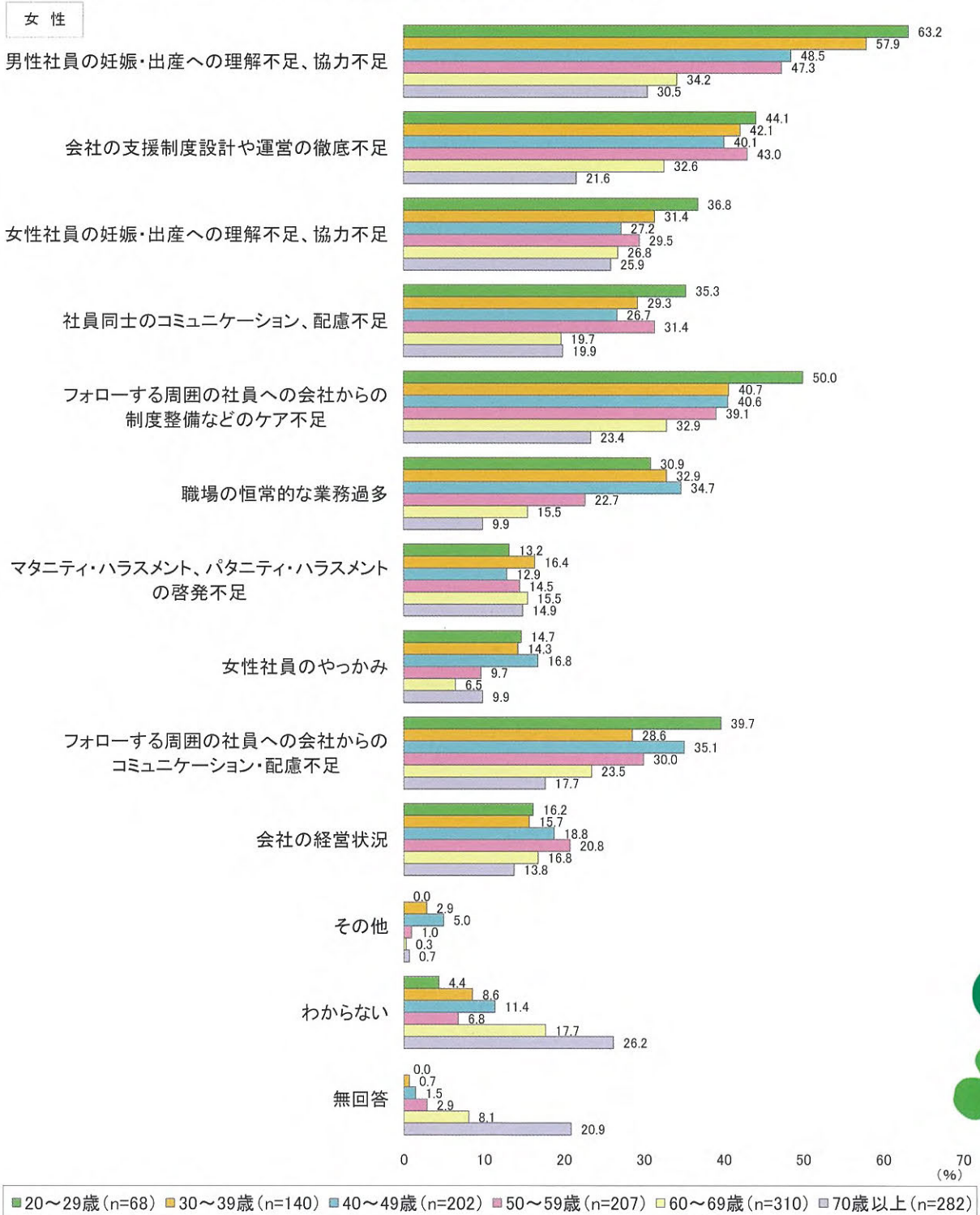


マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについて正しい理解が必要です

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%)などを課題ととらえる意見が多く見られました。

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」も課題ととらえる意識が見られます(20歳代:36.8%、30歳代:31.4%)。

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



DVについて

DVを受けても相談できない人がいます

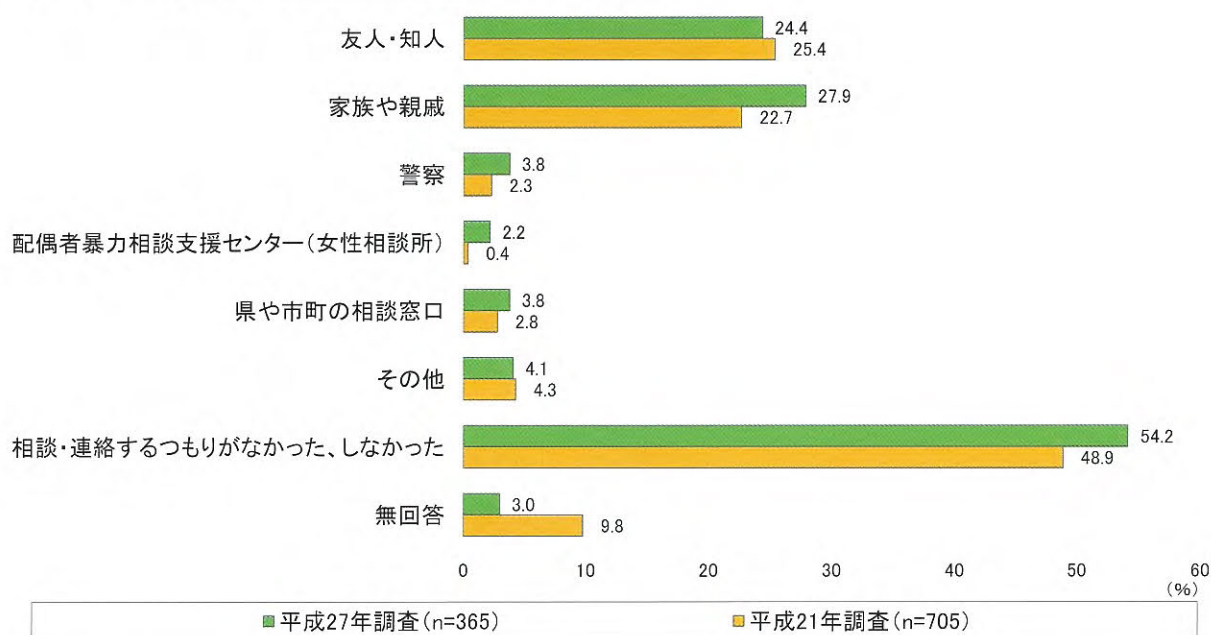
DV（配偶者や恋人などからの暴力）を受けた経験については、全体では「経験はない」の割合が74.7%と最も高く、次いで「ことばの暴力（ののしり言葉）、無視など」の割合が12.9%となっています。

性別で見ると、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、他の分野については男女間で特に大きな差は見られません。

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。

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。

配偶者や恋人から暴力を受けた時に、相談した相手・機関



男女共同参画の推進について

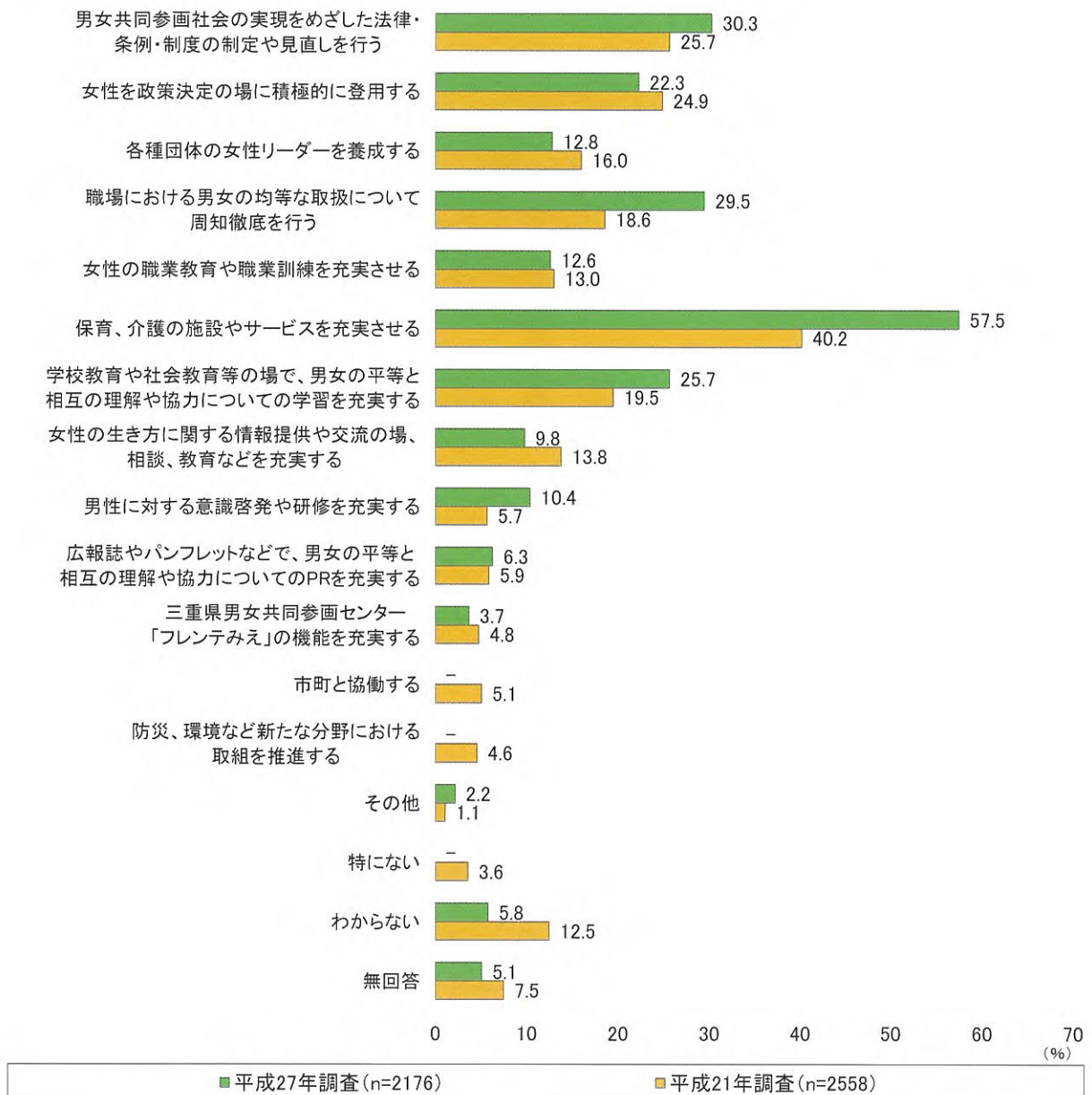
男女共同参画を推進していくために必要なこと

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「女性を政策決定の場に積極的に登用する」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。

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。

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





三重県環境生活部男女共同参画・NPO課
〒514-8570 三重県津市広明町13番地
TEL 059-224-2225
FAX 059-224-3069
E-mail iris@pref.mie.jp
HP <http://www.pref.mie.lg.jp/IRIS/HP/>
