

令和 6 年度 茨城県男女共同参画に関する 県民の意識と実態に関する調査 の結果について

(令和 6 年度第 2 回茨城県男女共同参画審議会資料)

令和 7 年 2 月 26 日

茨城県女性活躍・県民協働課

～ はじめに ～

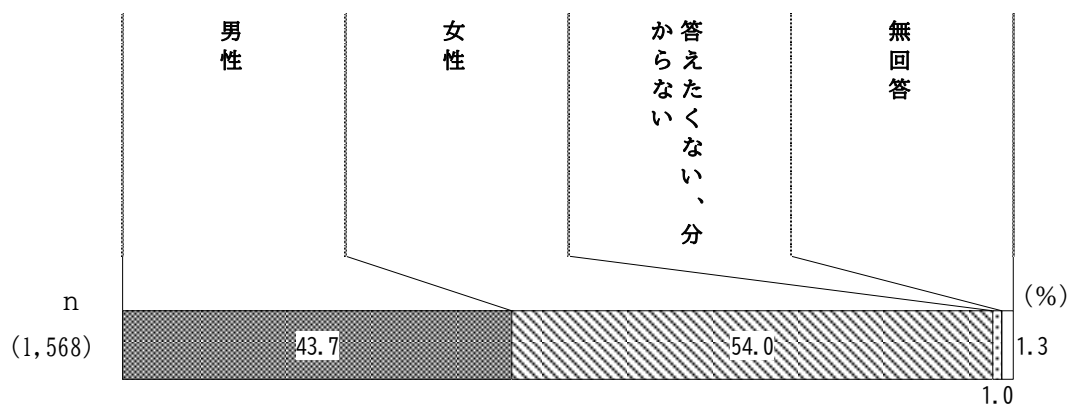
本調査は、女性が活躍できる社会及び男女共同参画社会の実現に向けて、県民の意識と実態等を調査集計・分析し、その結果を広く公表することにより、県民全体の女性活躍・男女共同参画への理解と意識の醸成を図るとともに、課題を把握し、各種施策を効果的に推進するための基礎資料とすることを目的とする。

調査の概要	
調査設計	調査対象：県内在住の満18歳以上の男女 4,000人（男性2,000人、女性2,000人） 抽出方法：市町村の人口規模に応じて対象者数を配分し、各市町村の住民台帳に基づき無作為抽出 調査方法：郵送配布、郵送回収またはオンライン回答 調査期間：令和6（2024）年8月20日（火）～令和6（2024）年9月20日（金） 有効回収数：全体 1,568人（有効回収率：39.2%） 女性 846人、男性 685人、答えたくない・わからない 16人、無回答 21人
調査項目	1. あなたご自身について 2. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について 3. 就業について① 4. 就業について② 5. 地域活動について 6. 男女共同参画社会について
確報資料の見方	・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数となっている。 ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示している。従って、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合がある。 ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合がある。 ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。 ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。

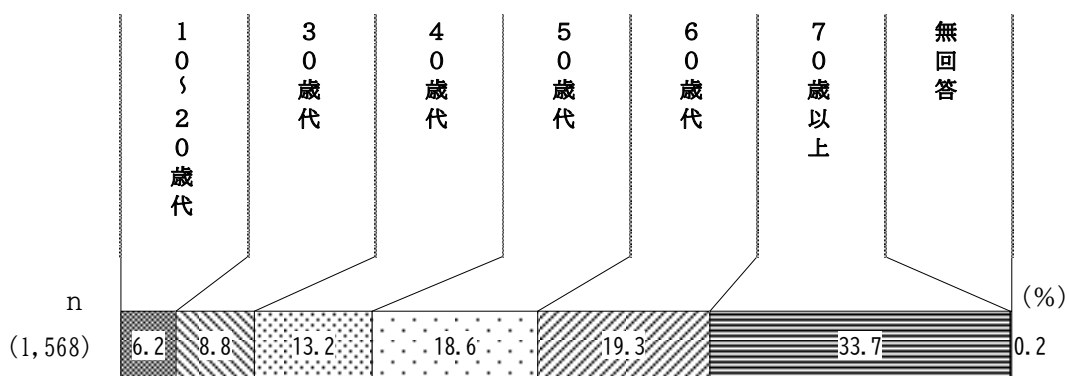
※本資料は実数値に基づき作成しているが、本調査の集計にあたり、性別・年齢ごとの回答結果に、実際の茨城県の人口比（母集団）に応じたウェイトをつけたウェイトバック集計を実施し、調査分析に影響を与える程の大きな偏りは生じていないことを確認した。ウェイトバック集計結果は、別途発行予定の報告書を参照。

1 基本属性

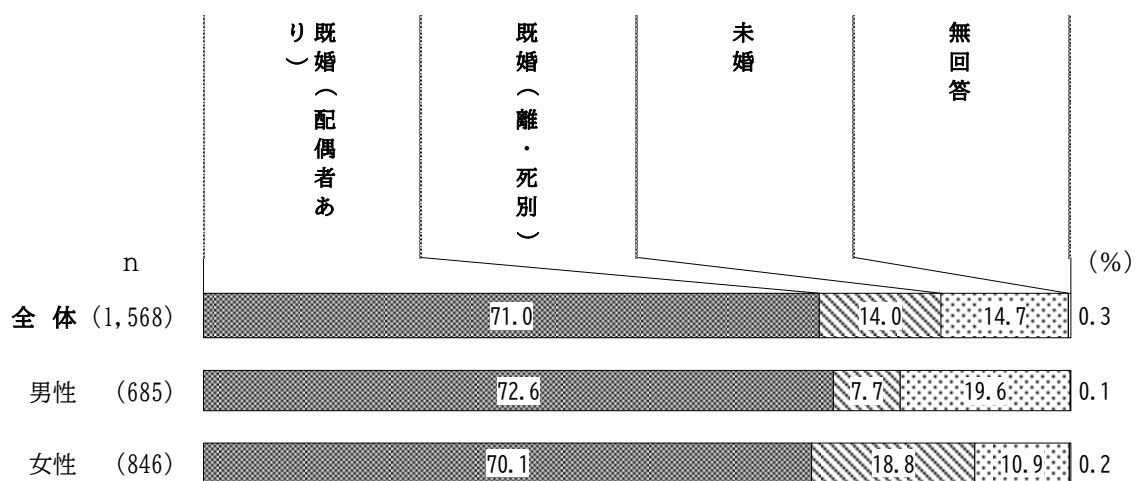
(1) 性別



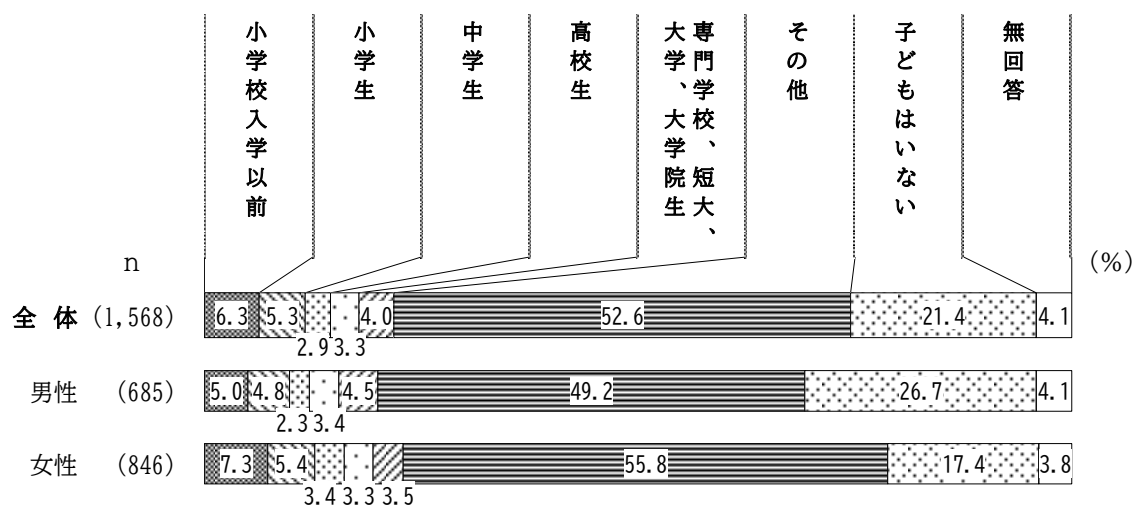
(2) 年齢



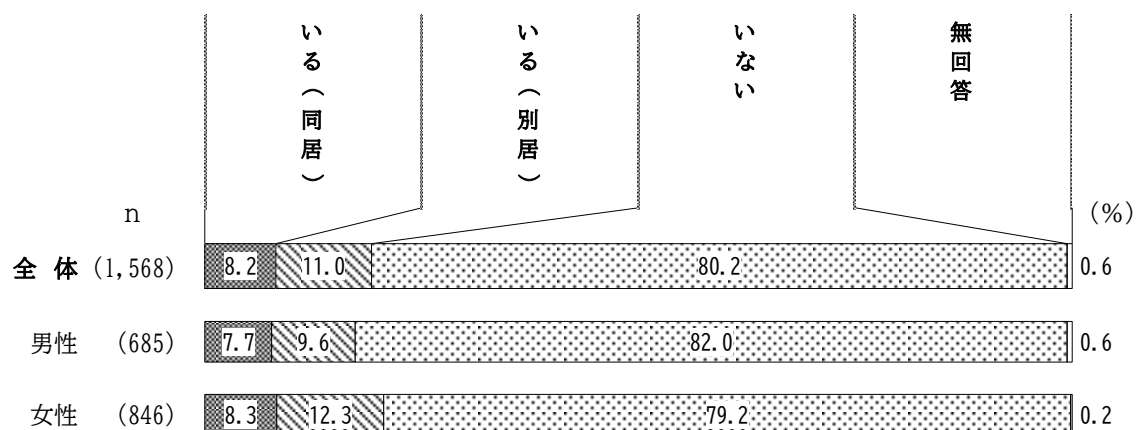
(3) 婚姻状況



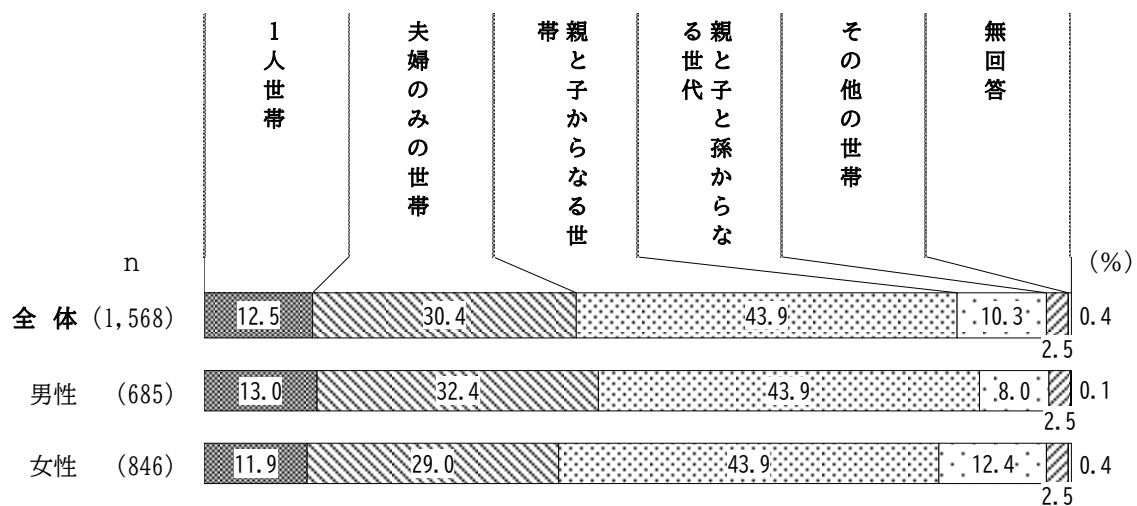
(4) 子どもの状況



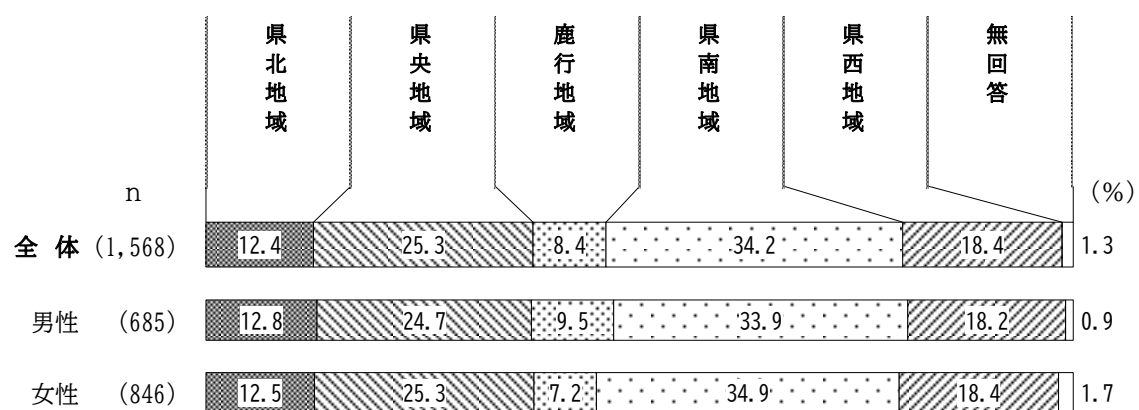
(5) 介護の有無



(6) 家族構成



(7) 居住地域

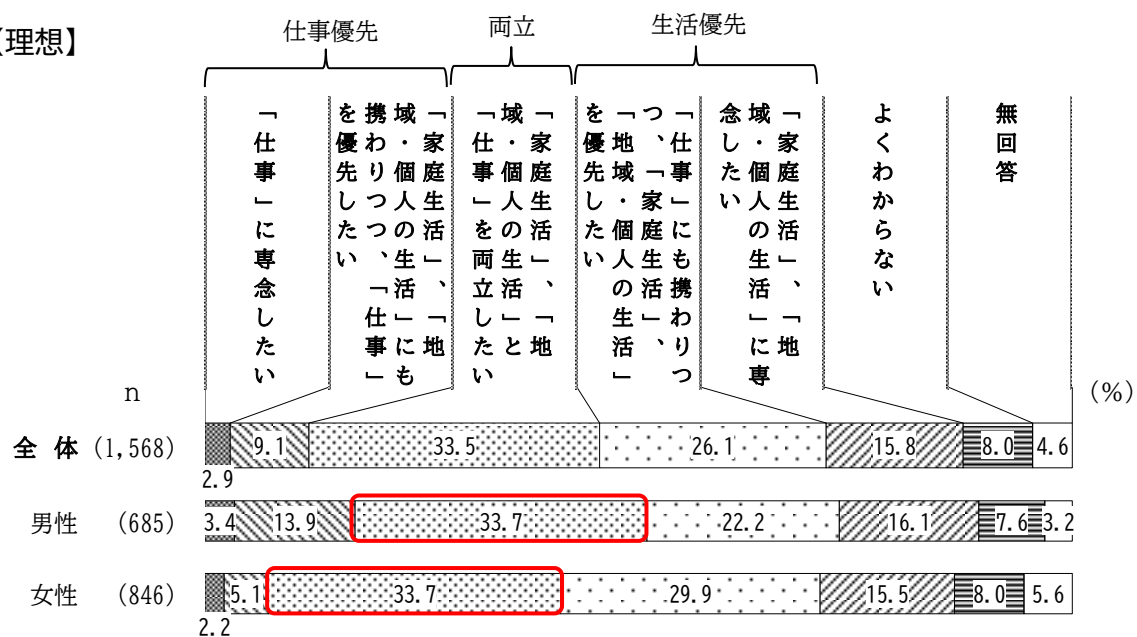


2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

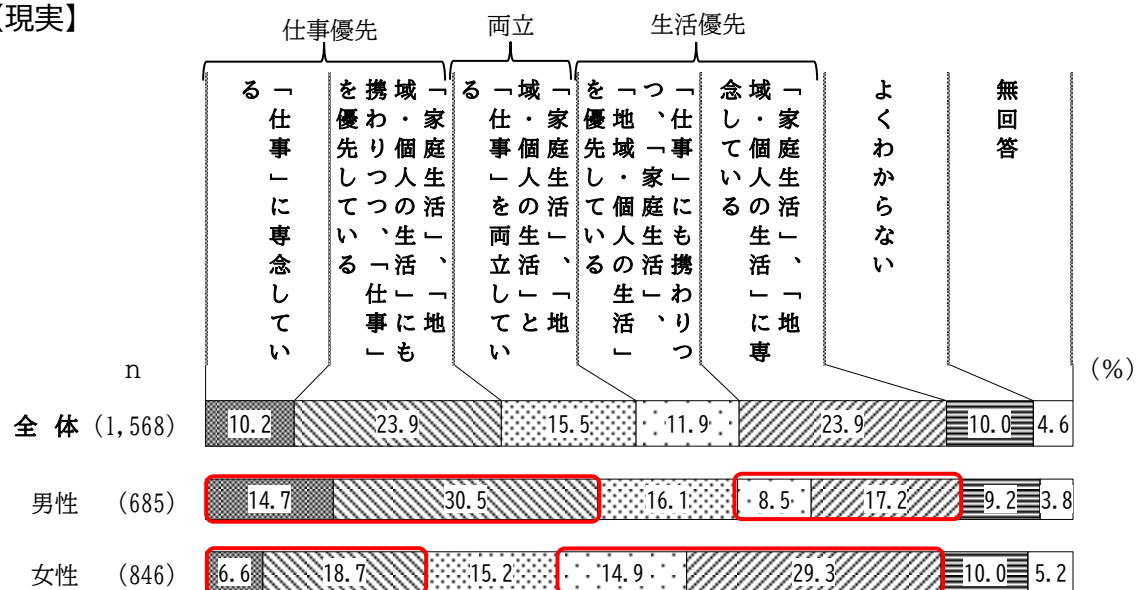
（１）仕事，家庭生活，地域・個人の生活の理想と現実

性別でみると、理想では、男女ともに「両立」が33.7%と最も高くなっているものの、現実では、男性は「仕事優先」（45.2%）が、女性の同項目（25.3%）より20ポイント近く高い。また、女性では「生活優先」（44.2%）が、男性の同項目（25.7%）より20ポイント近く高く、理想と現実で乖離が見られる。

【理想】



【現実】

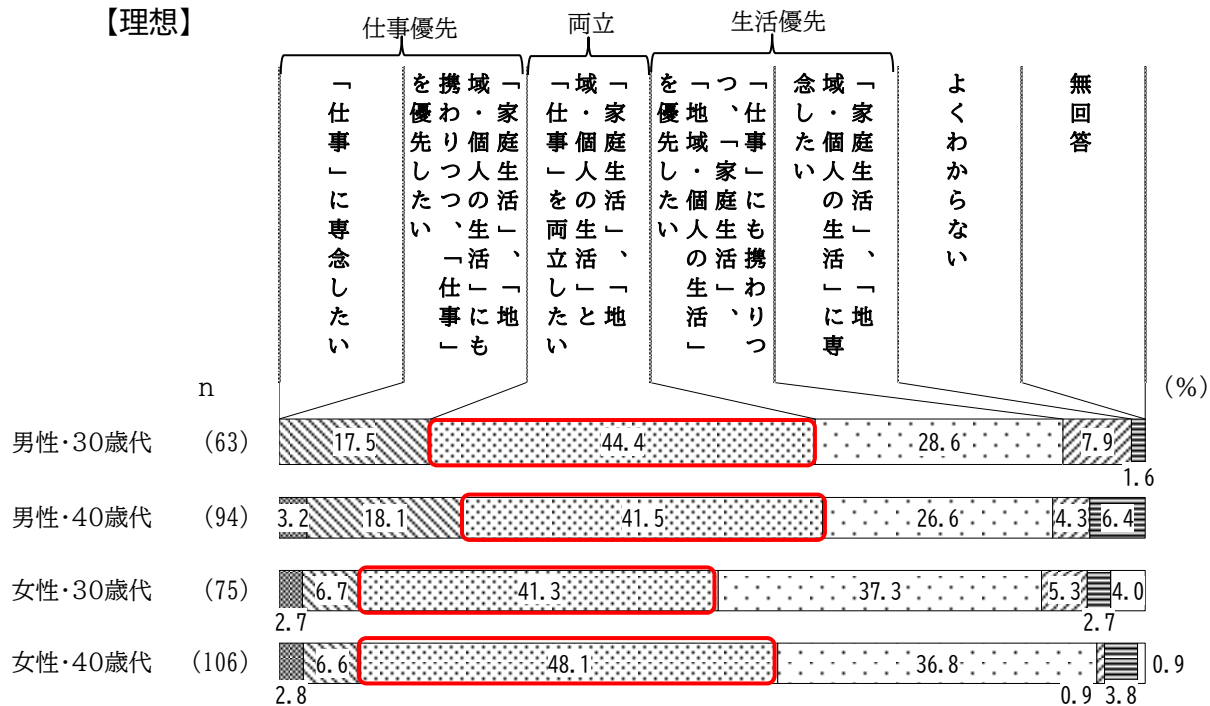


<性・年代別>

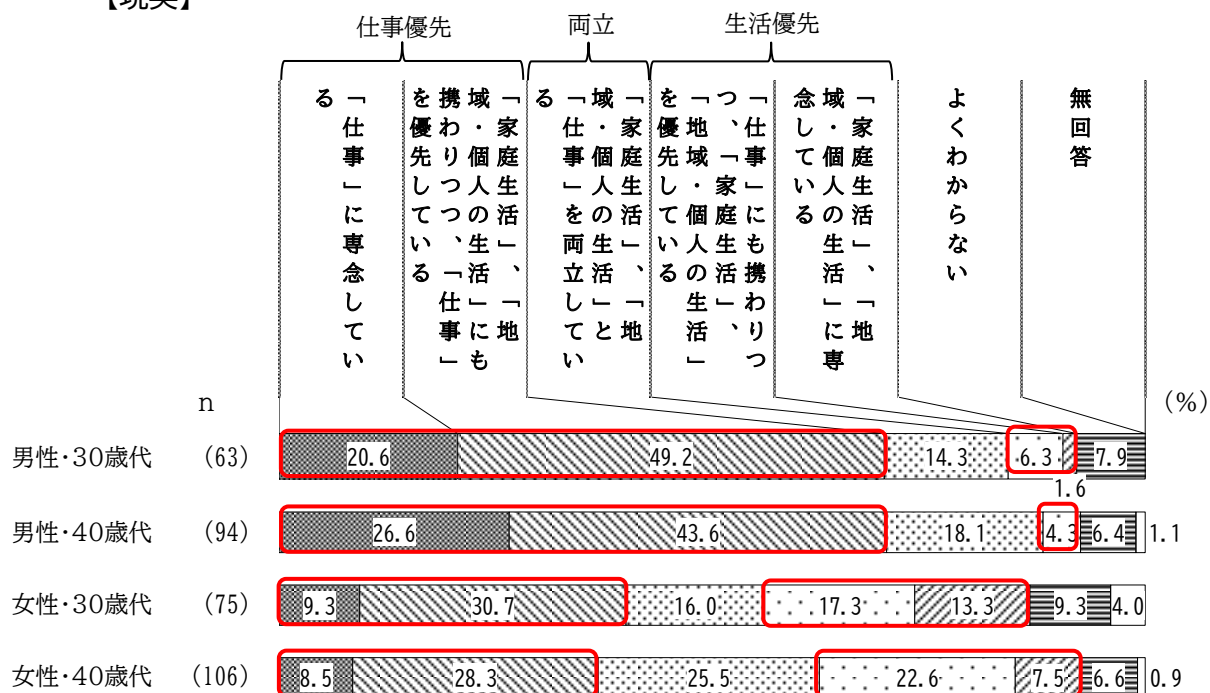
30歳代、40歳代の理想をみると、男女ともに「両立」が最も高くなっている。

また、現実をみると、男性の両年代とも「仕事優先」の各項目は、女性の両年代よりも10ポイント以上上回っている。また、男性の両年代のいずれも、「仕事優先」は約7割を占める。一方、女性の両年代における「生活優先」は約3割を占めるが、男性の両年代の同項目の合計は1割未満となっている。

【理想】

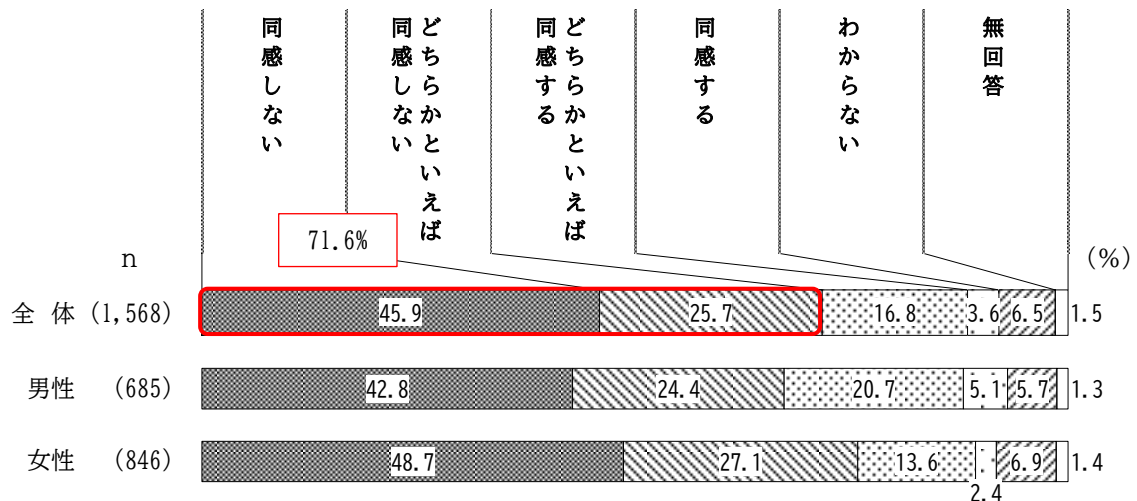


【現実】



(2) 性別役割分担意識についての考え方

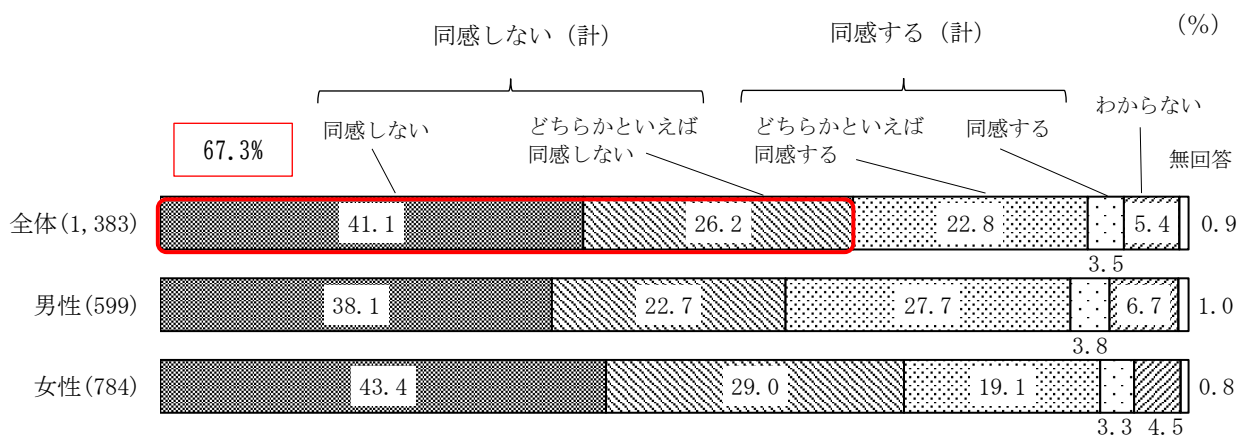
性別役割分担意識についての考え方（「男性は仕事、女性は家庭」という考え方）について、「同感しない」が45.9%で最も高く、「どちらかといえば同感しない」（25.7%）を合わせた《同感しない（計）》は71.6%となっている。「同感する」（3.6%）と「どちらかといえば同感する」（16.8%）を合わせた《同感する（計）》は20.4%となっている。



前回調査と比較すると、全体で「どちらかといえば同感する」は前回調査の22.8%より6.0ポイント減少し16.8%となっている。《同感しない（計）》は前回調査の67.3%より4.3ポイント高い71.6%となっている。一方、《同感する（計）》は前回調査の26.3%より5.9ポイント低い20.4%となっている。

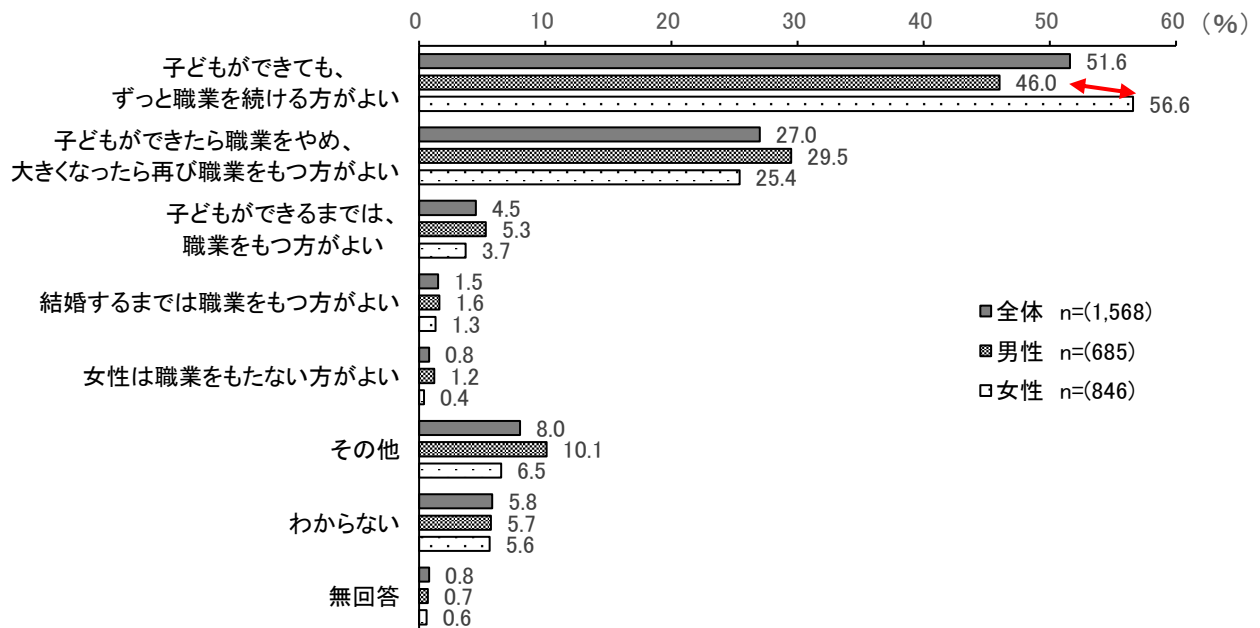
性別で見ると、男女ともに《同感しない（計）》が前回調査から増加しており、男性で前回調査の60.8%より6.4ポイント高い67.2%、女性で前回調査の72.4%より3.4ポイント高い75.8%となっている。

■令和元年度茨城県調査



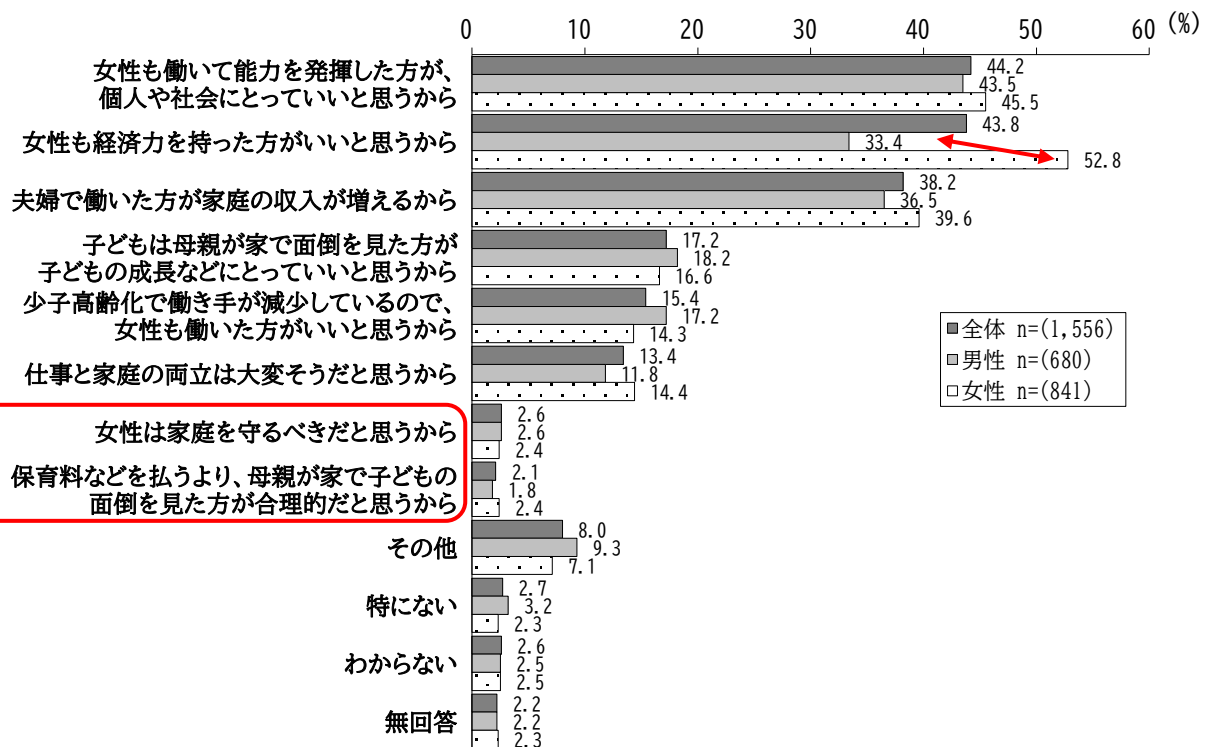
(3) 女性が職業を持つことについての考え方

女性が職業を持つことについての考え方は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が51.6%で最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が27.0%となっている。



(4) 女性が職業を持つことに対する考え方の理由

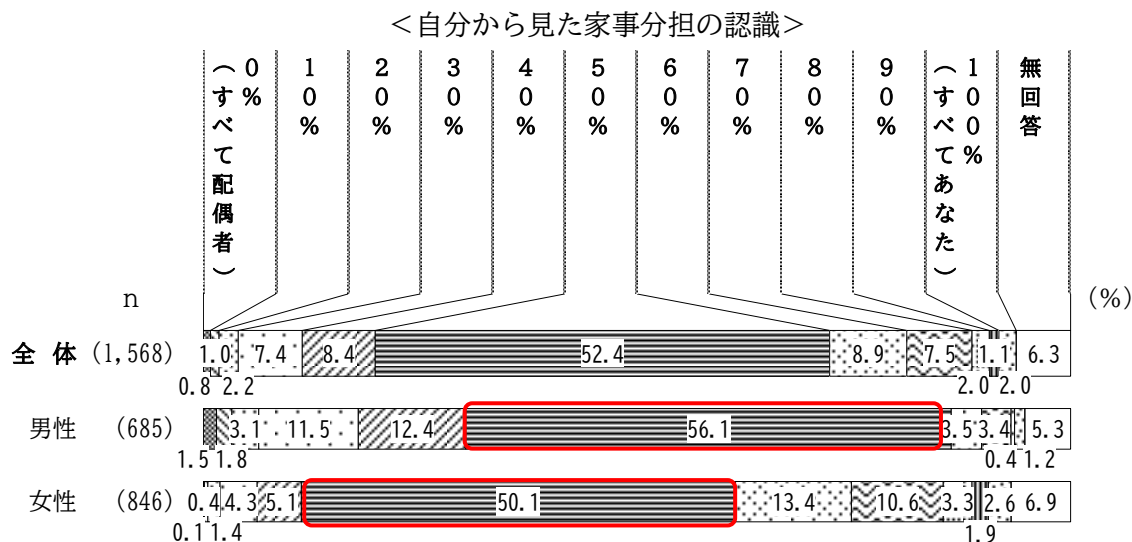
女性が職業を持つことに対する考え方の理由は、「女性も働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとっていいと思うから」が44.2%で最も高く、次いで「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が43.8%、「夫婦で働いた方が家庭の収入が増えるから」が38.2%となっている。



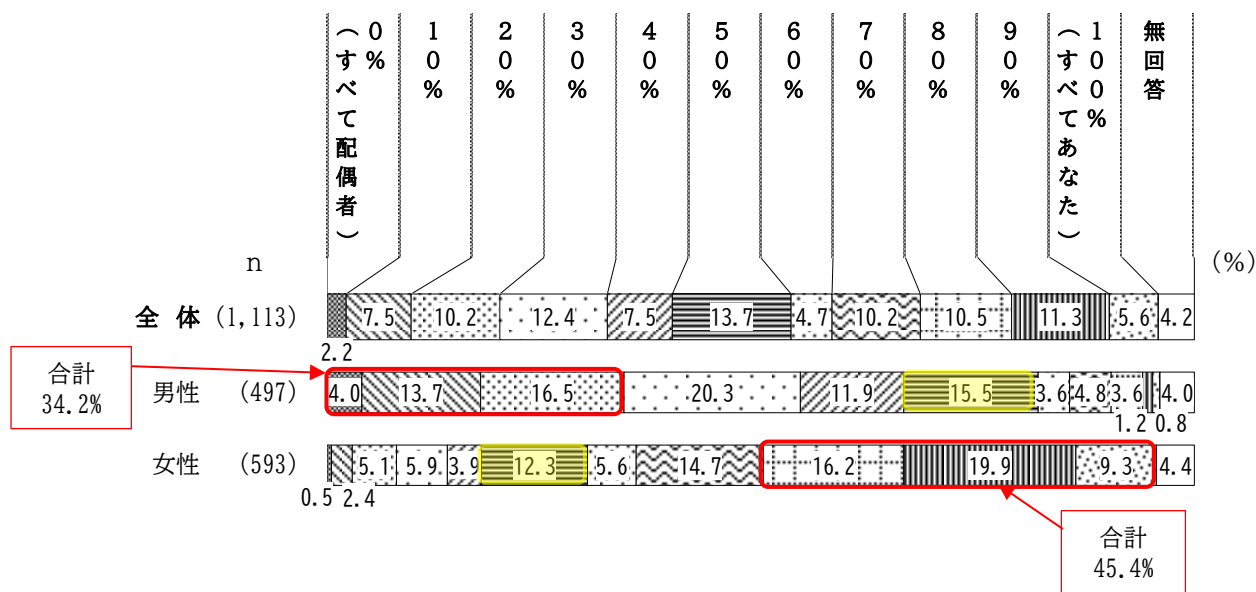
(5) 夫婦の家事分担割合の「理想」と「現実」について

理想では男女ともに「50%」が最も高くなっている。一方現実では、男性では配偶者に分担が寄っている0%~40%の割合が高くなっており、0%~30%の合計は約3割半ばとなっている。また、女性では自分自身に分担が寄っている60%~100%の割合が高くなっており、80%~100%の合計は約4割半ばとなっており、男女による差が顕著に表れている。

【理想】



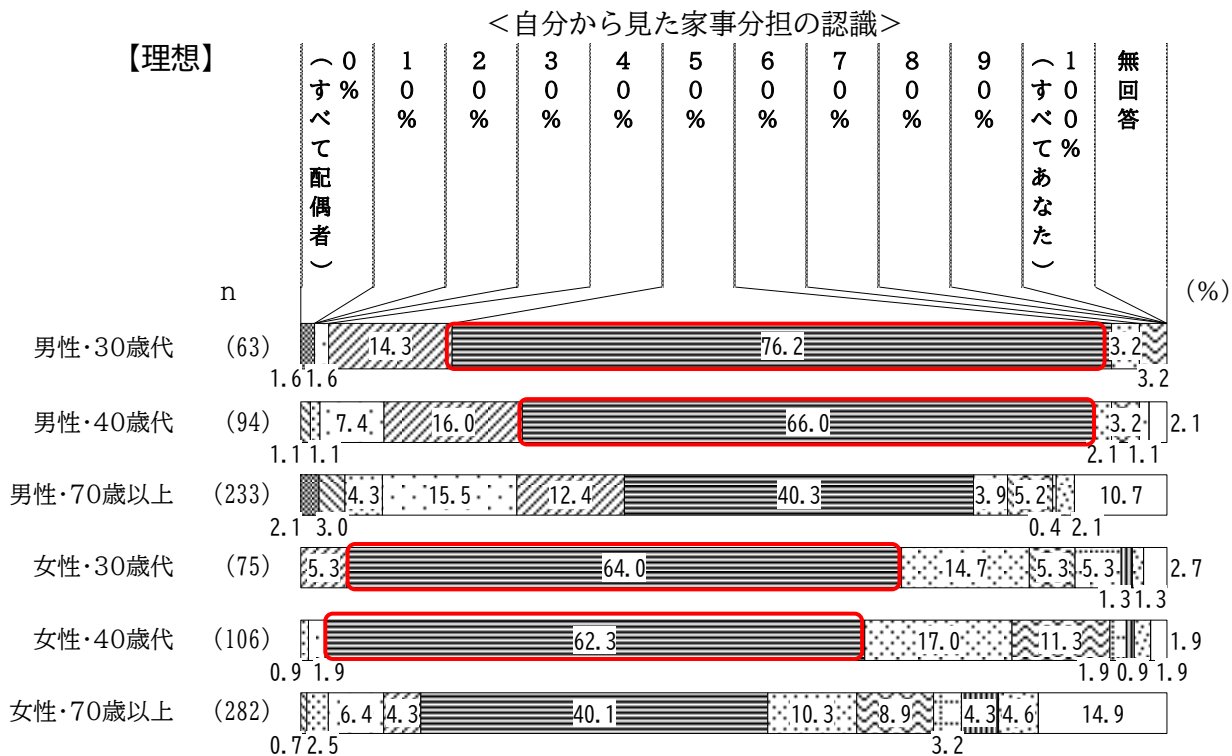
【現実】 ※ 黄色ハイライトは50%



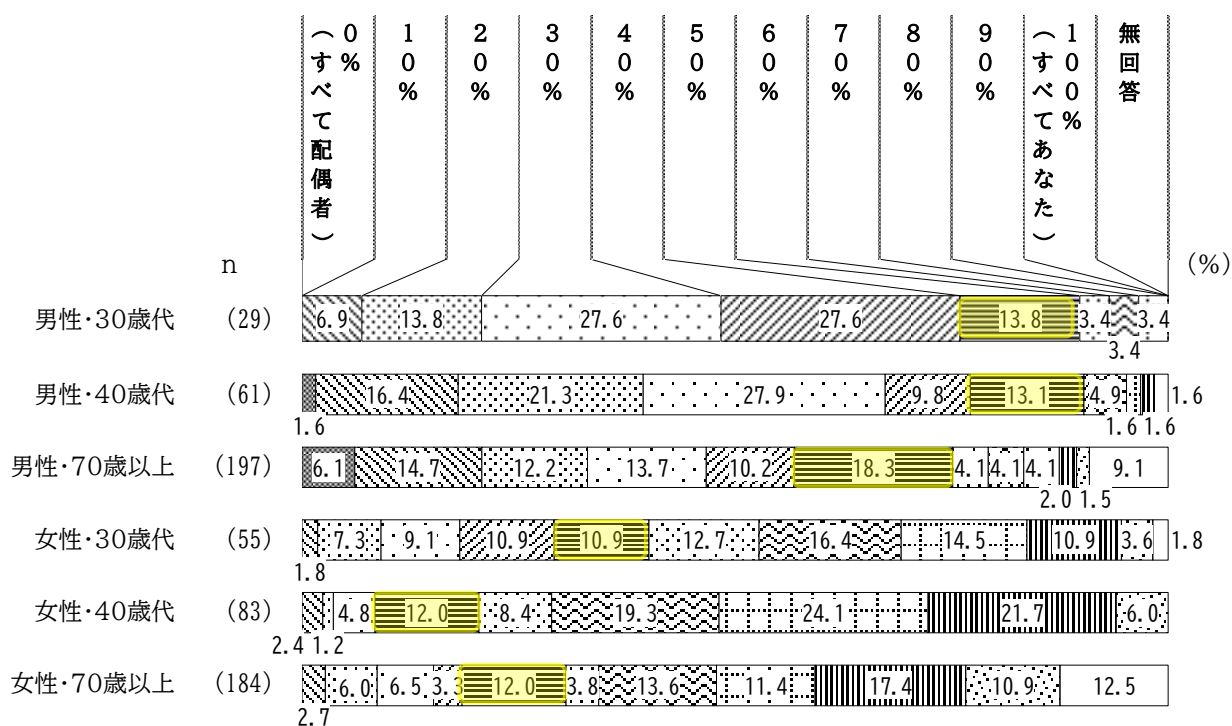
<性・年代別>

30歳代、40歳代、70歳以上の理想をみると、男女ともにすべての年代で「50%」が最も高くなっているが、男性30歳代で7割台と他の年代に比べて高くなっており、男性40歳代、女性30歳代、40歳代で6割台、男女ともに70歳以上で4割台となっている。

現実をみると、男性40歳代で配偶者に寄っている割合がより高くなっている。また、女性30歳代、40歳代では自分自身に寄っている割合が高くなっているが、30歳代と比べ、40歳代の方がその傾向が強い。



【現実】 ※ ・・・黄色ハイライトは50%



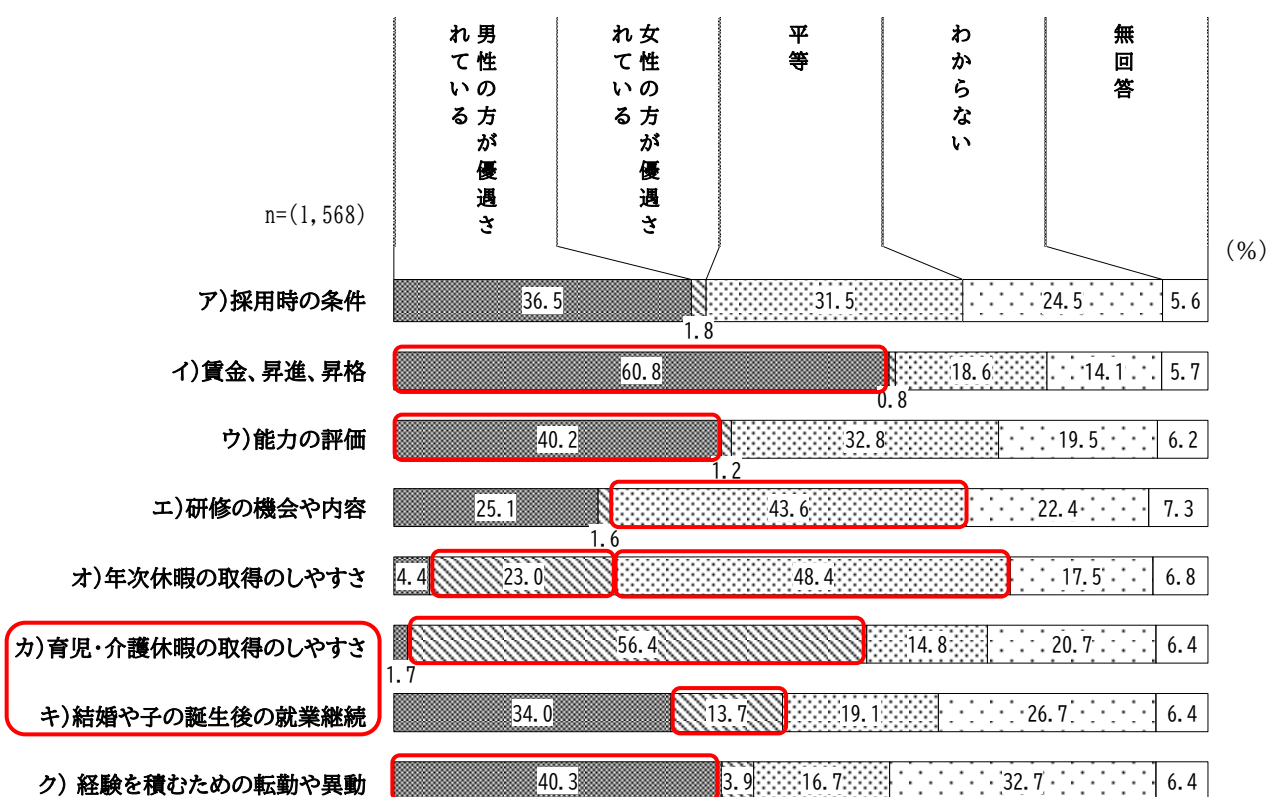
3 就業について①

(1) 職場における男女の地位

「平等」は、『オ) 年次休暇の取得のしやすさ』が48.4%で最も高く、次いで『エ) 研修の機会や内容』が43.6%、『ウ) 能力の評価』が32.8%となっている。

「男性の方が優遇されている」は、『イ) 賃金、昇進、昇格』が60.8%で最も高く、次いで『ク) 経験を積むための転勤や異動』が40.3%、『ウ) 能力の評価』が40.2%となっている。

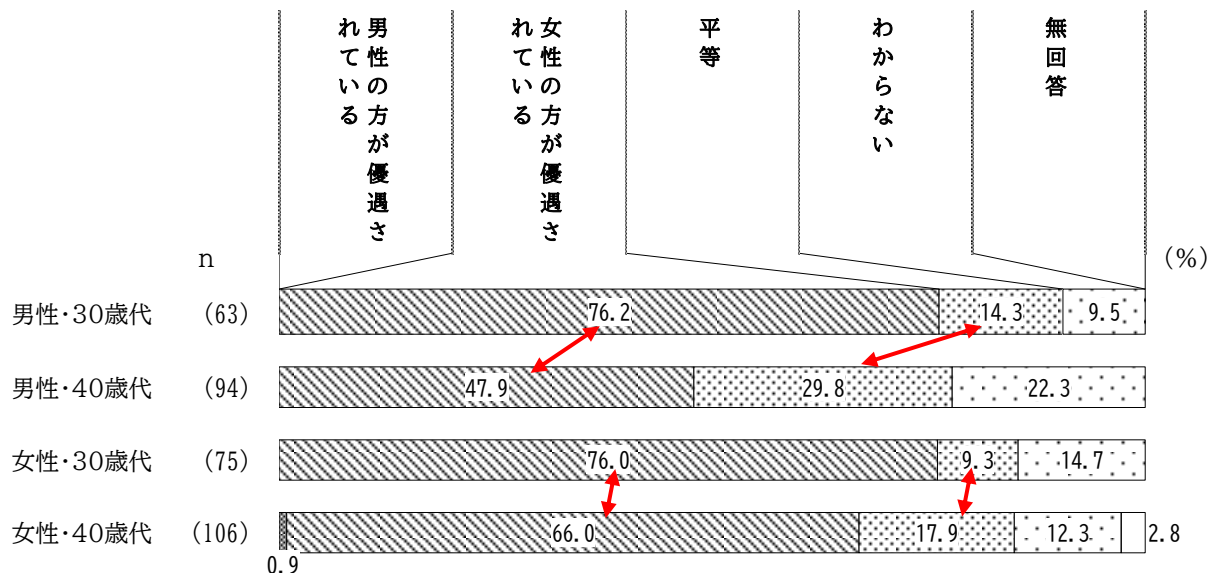
「女性の方が優遇されている」では、『カ) 育児・介護休暇の取得のしやすさ』が56.4%で最も高く、次いで『オ) 年次休暇の取得のしやすさ』が23.0%、『キ) 結婚や子の誕生後の就業継続』が13.7%となっている。



<性・年代別>

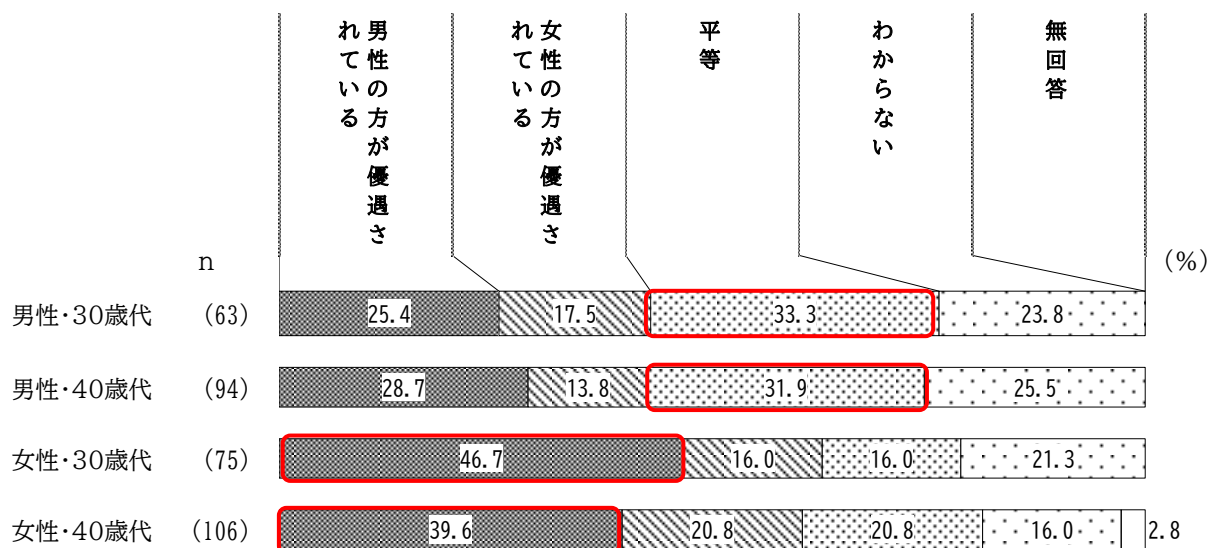
カ) 育児・介護休暇の取得のしやすさ

男女とも両年代で「女性の方が優遇されている」が最も高くなっているが、男性で28.3ポイント、女性で10.0ポイント、30歳代が40歳代を上回っている。また、「平等」は男性で15.5ポイント、女性で8.6ポイント、40歳代が30歳代を上回っている。



キ) 結婚や子の誕生後の就業継続

男性では両年代とも「平等」が3割で最も高くなっており、女性の両年代よりも10ポイント以上上回っている。一方、女性では両年代とも「男性の方が優遇されている」が最も高くなっており、男性の両年代よりも10ポイント以上上回っている。

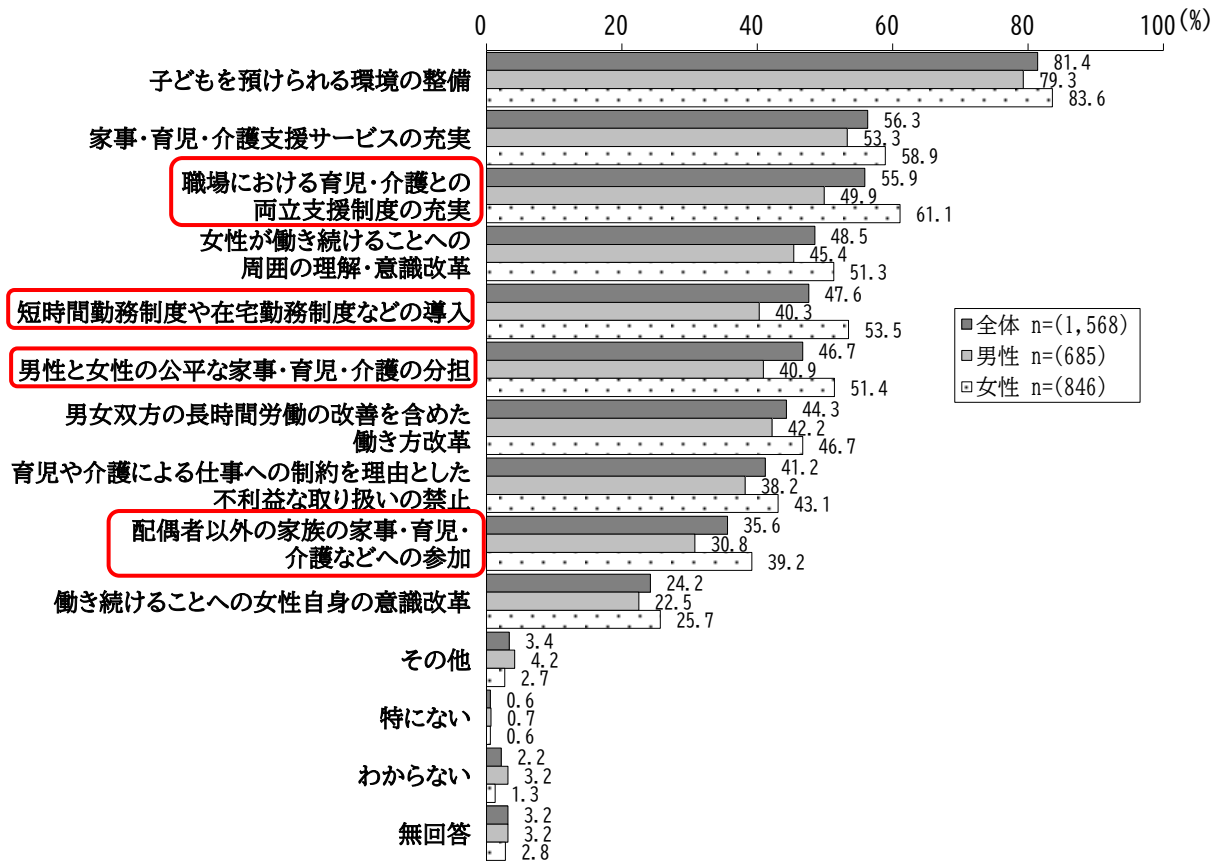


(2) 女性が出産後も退職せずに関き続けるために重要なこと

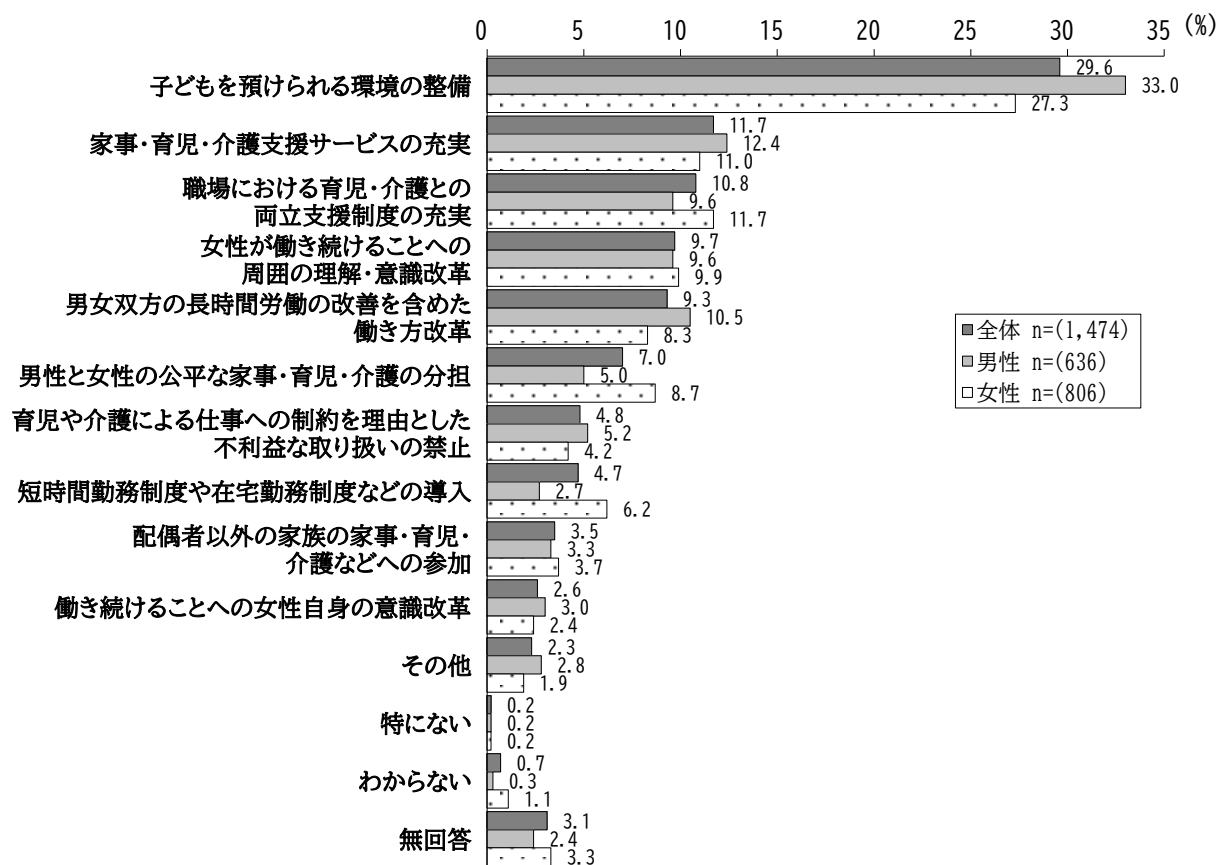
重要だと思うことは、「子どもを預けられる環境の整備」が81.4%で最も高く、次いで「家事・育児・介護支援サービスの充実」が56.3%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が55.9%となっている。

最も重要だと思うことは、「子どもを預けられる環境の整備」が29.6%で最も高く、次いで「家事・育児・介護支援サービスの充実」が11.7%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が10.8%となっている。

【重要だと思うこと】



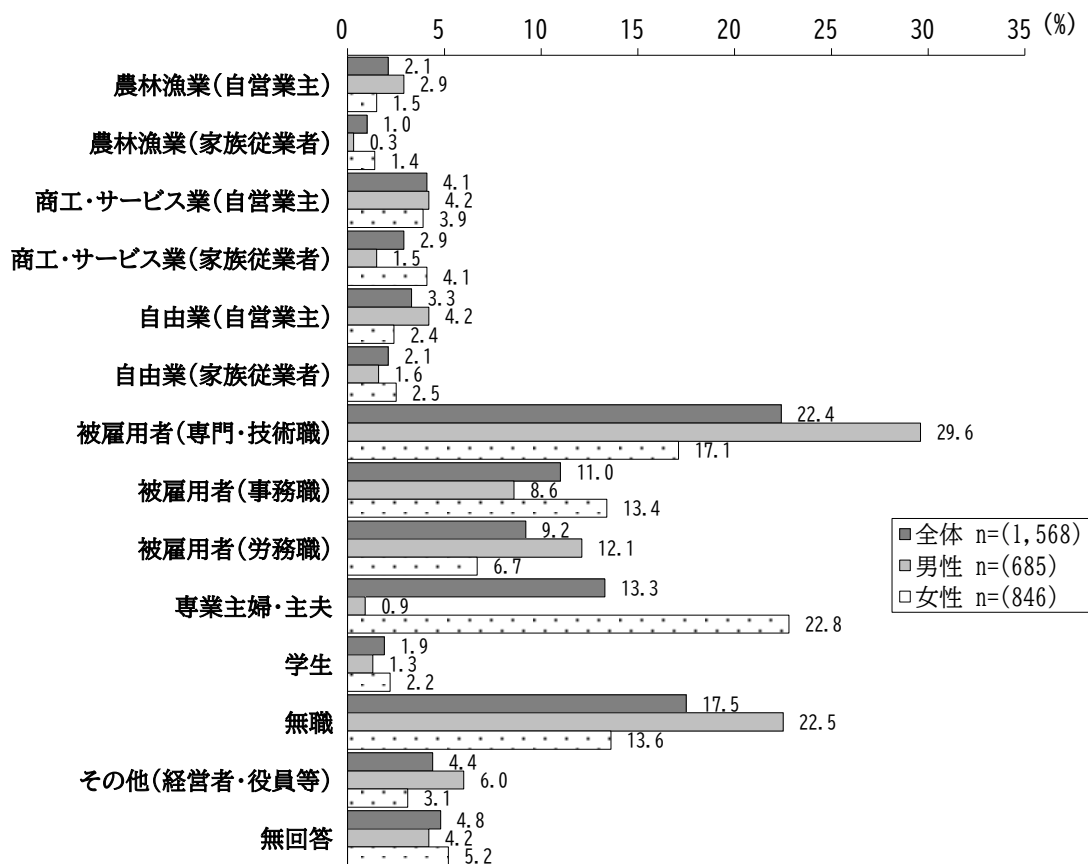
【最も重要だと思うこと】



4 就業について②

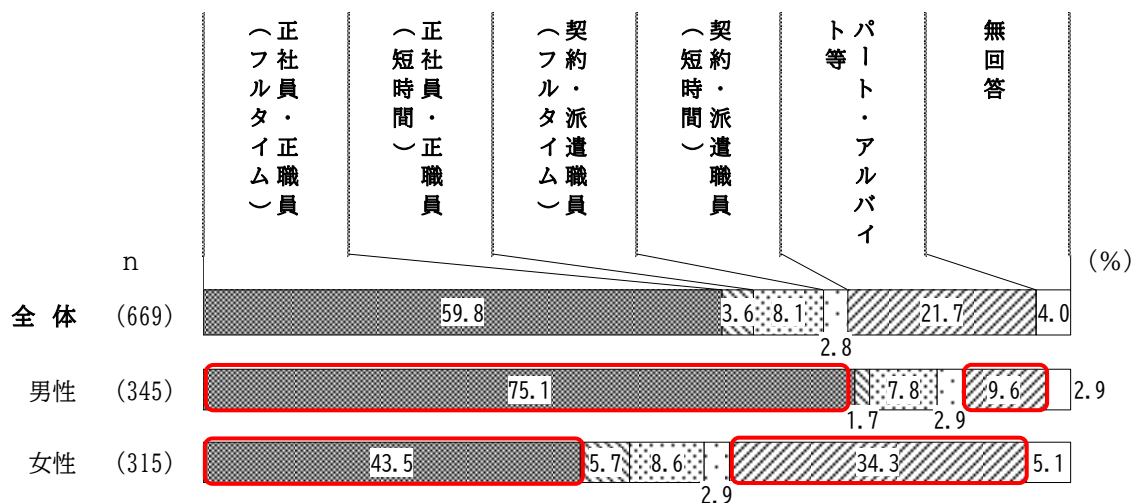
(1) 職業

職業は、「被雇用者（専門・技術職）」が22.4%で最も高く、次いで「無職」が17.5%、「専業主婦・主夫」が13.3%、「被雇用者（事務職）」は11.0%となっている。



(2) 主な職業の就労形態

性別でみると、男女ともに「正社員・正職員（フルタイム）」が最も高くなっているが、男性（75.1%）が女性（43.5%）より31.6ポイント高くなっている。一方、「パート・アルバイト等」は女性（34.3%）が男性（9.6%）より24.7ポイント高くなっている。

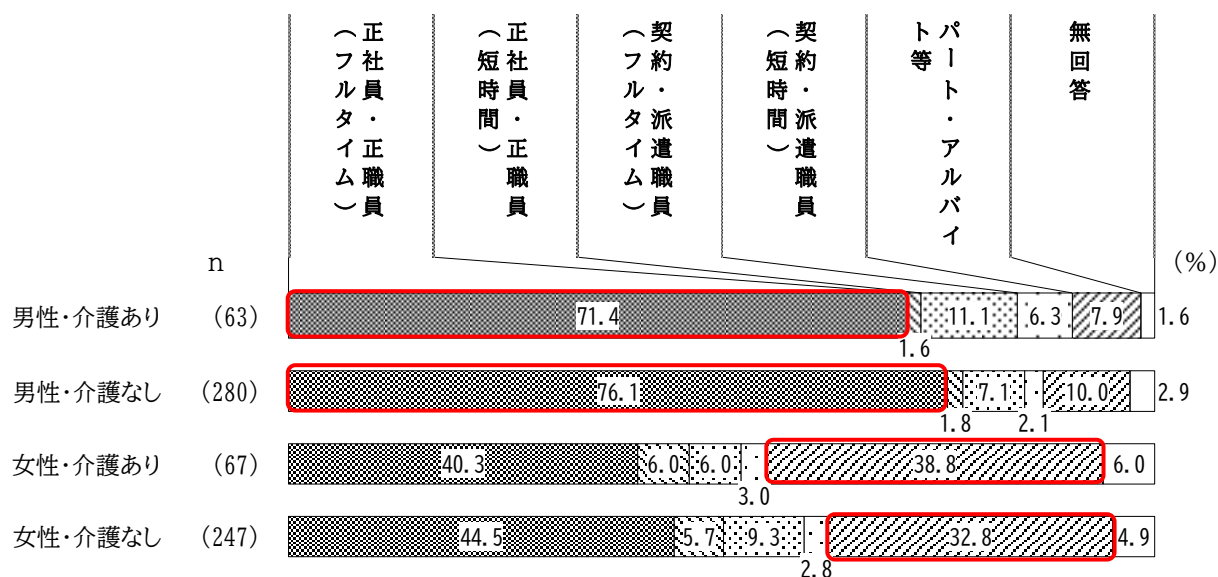


<介護・子どもの有無別>

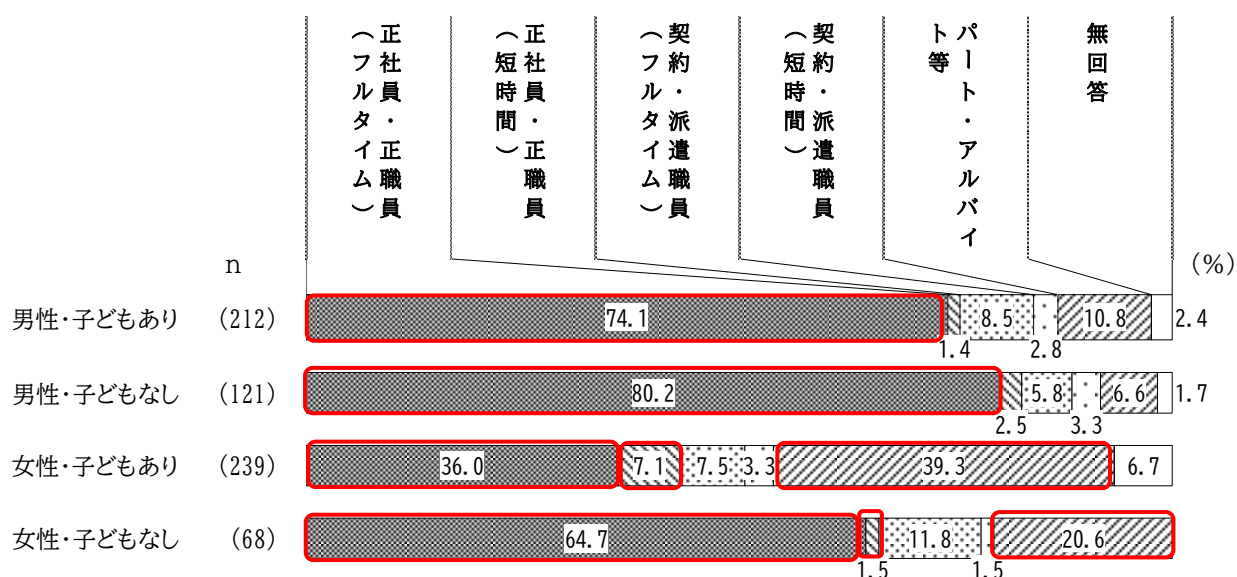
性・介護の有無別でみると、男性では大きな違いはみられない。女性では「パート・アルバイト等」は介護あり（38.8%）が介護なし（32.8%）を6.0ポイント上回っている。

性・子どもの有無別でみると、男性で「正社員・正職員（フルタイム）」は子どもなし（80.2%）が子どもあり（74.1%）を6.1ポイント上回っている。女性でも「正社員・正職員（フルタイム）」は子どもなし（64.7%）が子どもあり（36.0%）を28.7ポイントと大きく上回っている。また、「パート・アルバイト等」は子どもあり（39.3%）が子どもなし（20.6%）を18.7ポイント、「正社員・正職員（短時間）」は子どもあり（7.1%）が子どもなし（1.5%）を5.6ポイント上回っている。

【介護の有無別】



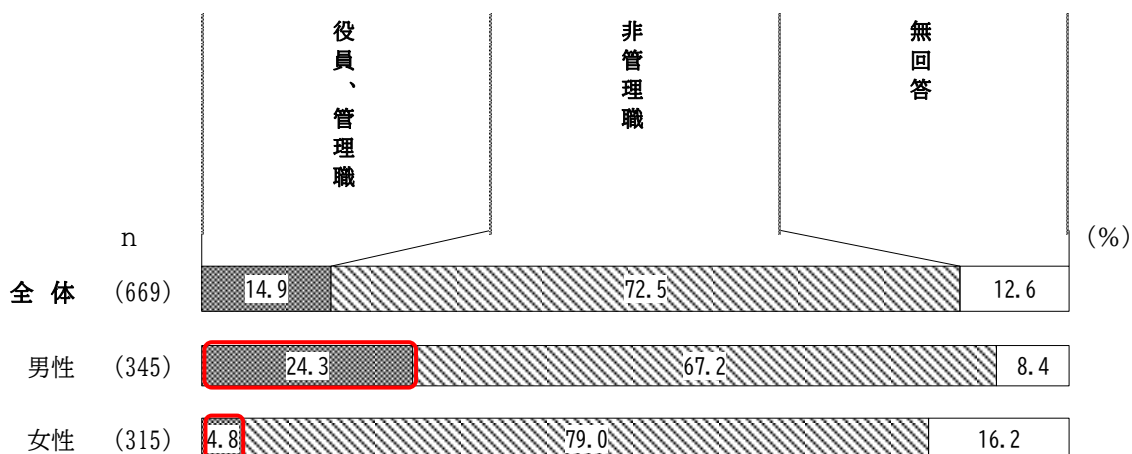
【子どもの有無別】



(3) 役職

役職は、「非管理職」が72.5%、「役員、管理職」が14.9%となっている。

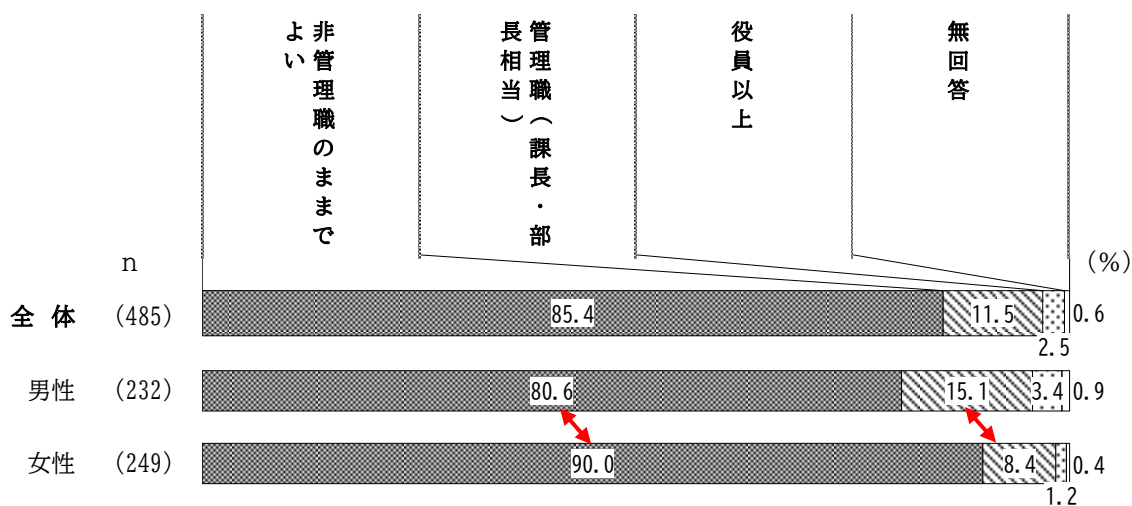
性別でみると、「役員、管理職」は男性（24.3%）が女性（4.8%）より19.5ポイント高くなっている。



(4) これから先、どの役職まで目指したいか

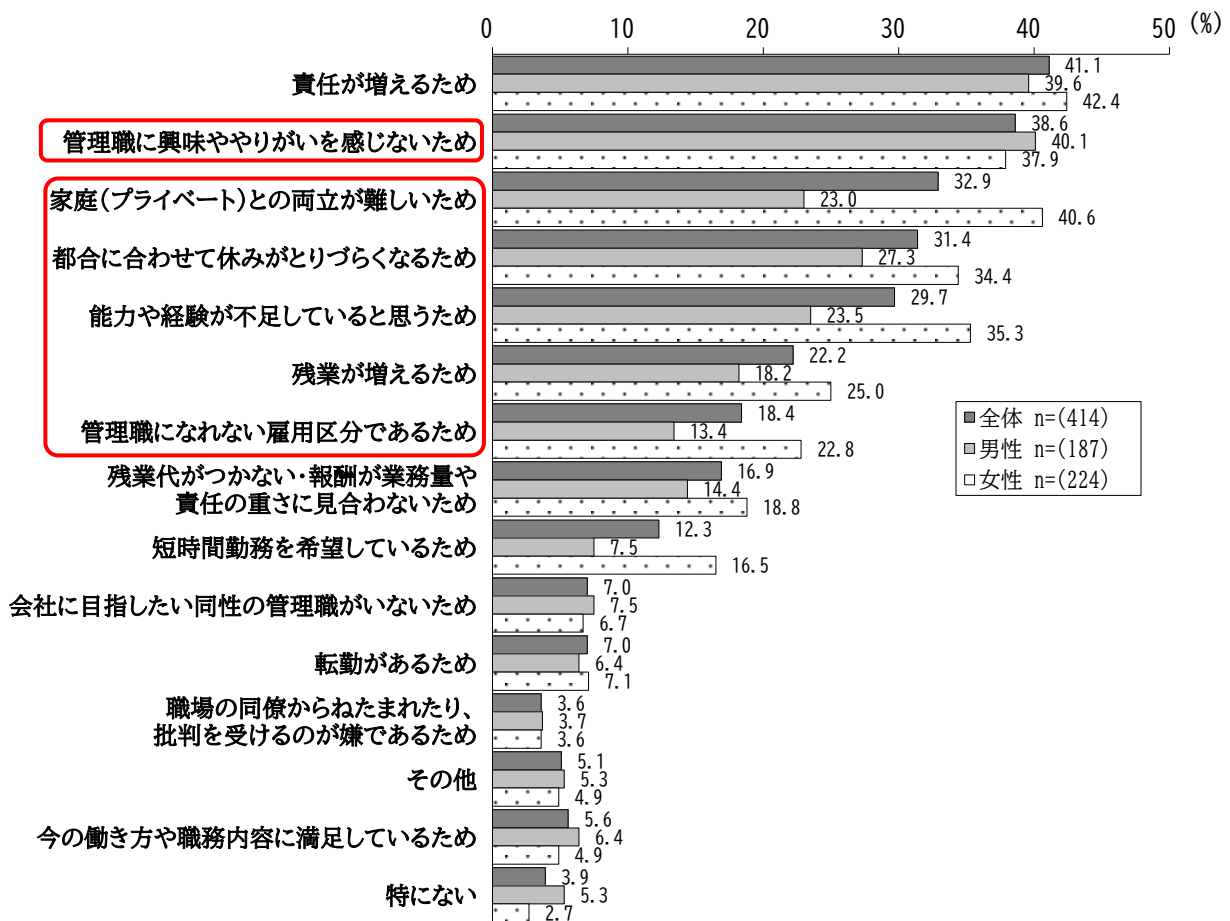
将来目指したい役職は、「非管理職のままでよい」が85.4%で最も高く、次いで「管理職（課長・部長相当）」が11.5%、「役員以上」が2.5%となっている。

性別でみると、男女ともに「非管理職のままでよい」が最も高くなっているが、女性（90.0%）が男性（80.6%）より9.4ポイント高くなっている。「管理職（課長・部長相当）」は男性（15.1%）が女性（8.4%）より6.7ポイント高くなっている。



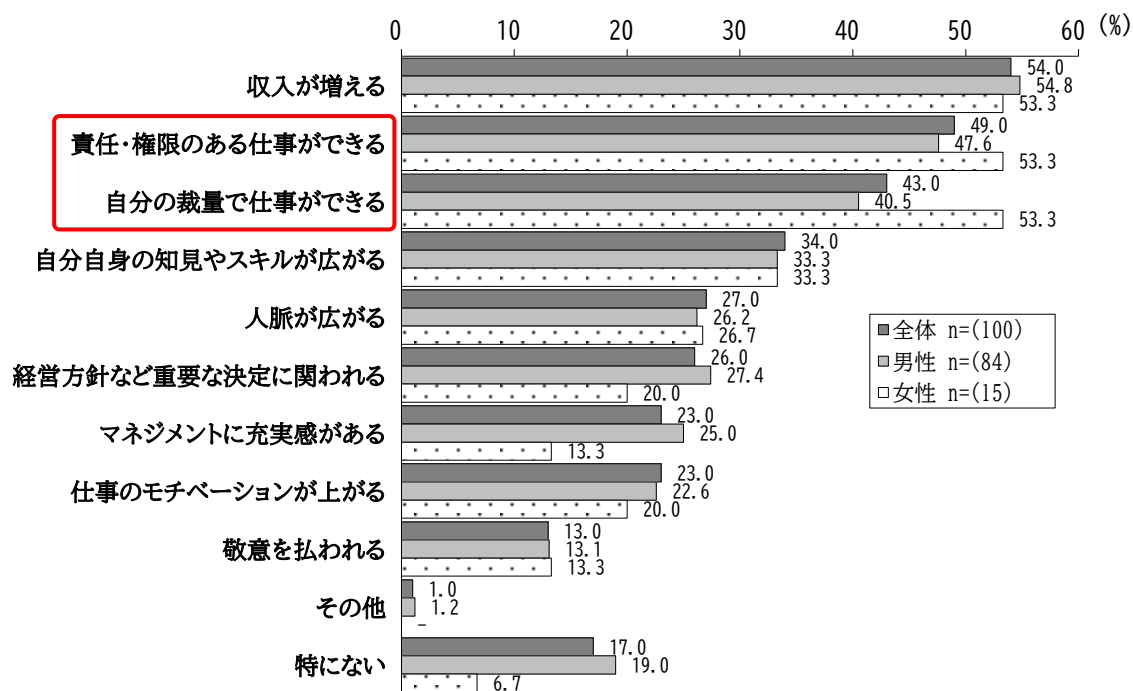
(5) 管理職・役員を目指さない理由

管理職・役員を目指さない理由は、「責任が増えるため」が41.1%で最も高く、次いで「管理職に興味ややりがいを感じないため」が38.6%、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」が32.9%、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」が31.4%となっている。



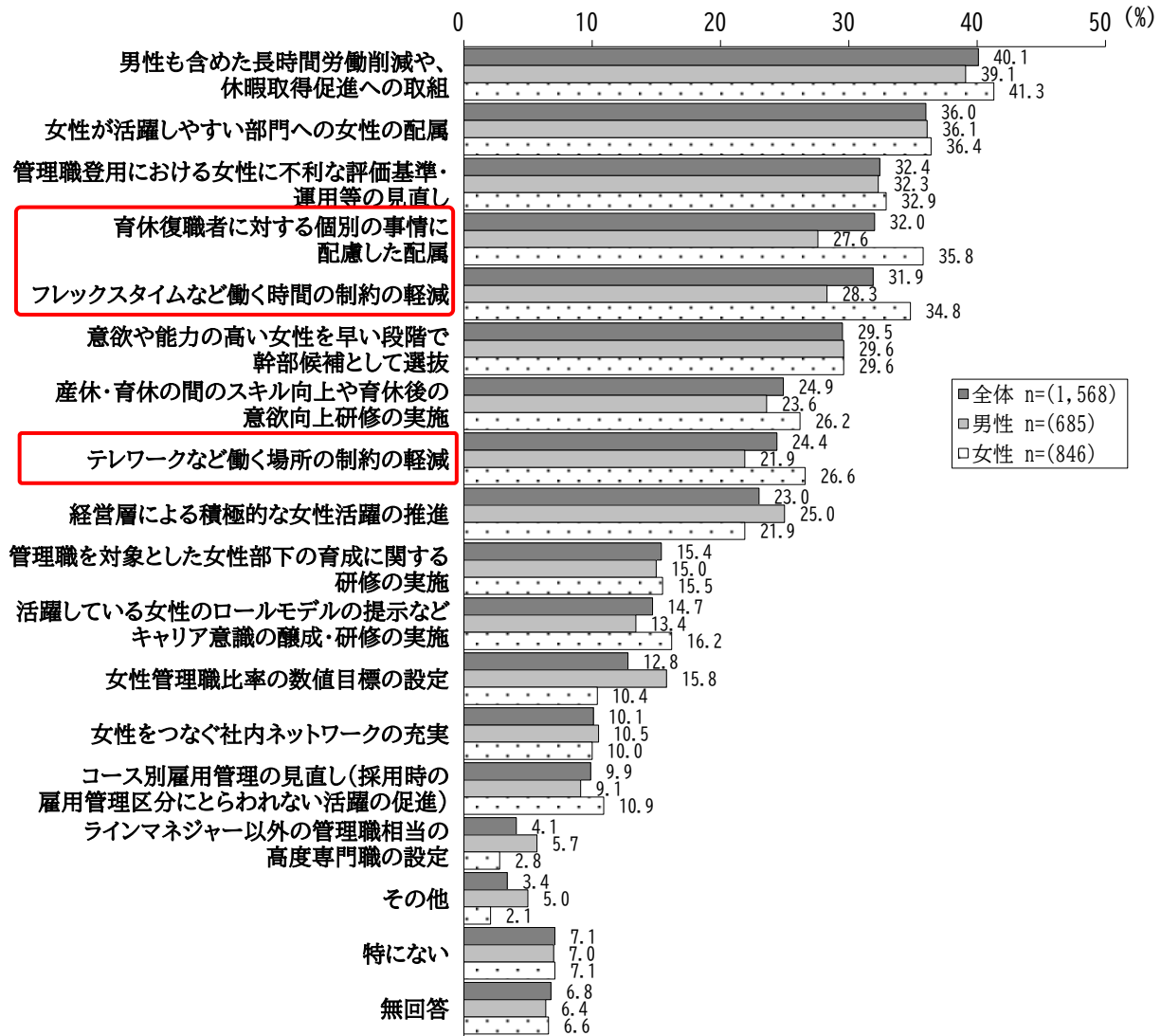
(6) あなた自身が、管理職になって良かったと感じること

管理職になって良かったと感じることは、「収入が増える」が54.0%で最も高く、次いで「責任・権限のある仕事ができる」が49.0%、「自分の裁量で仕事ができる」が43.0%、「自分自身の知見やスキルが広がる」が34.0%となっている。



(7) 女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援

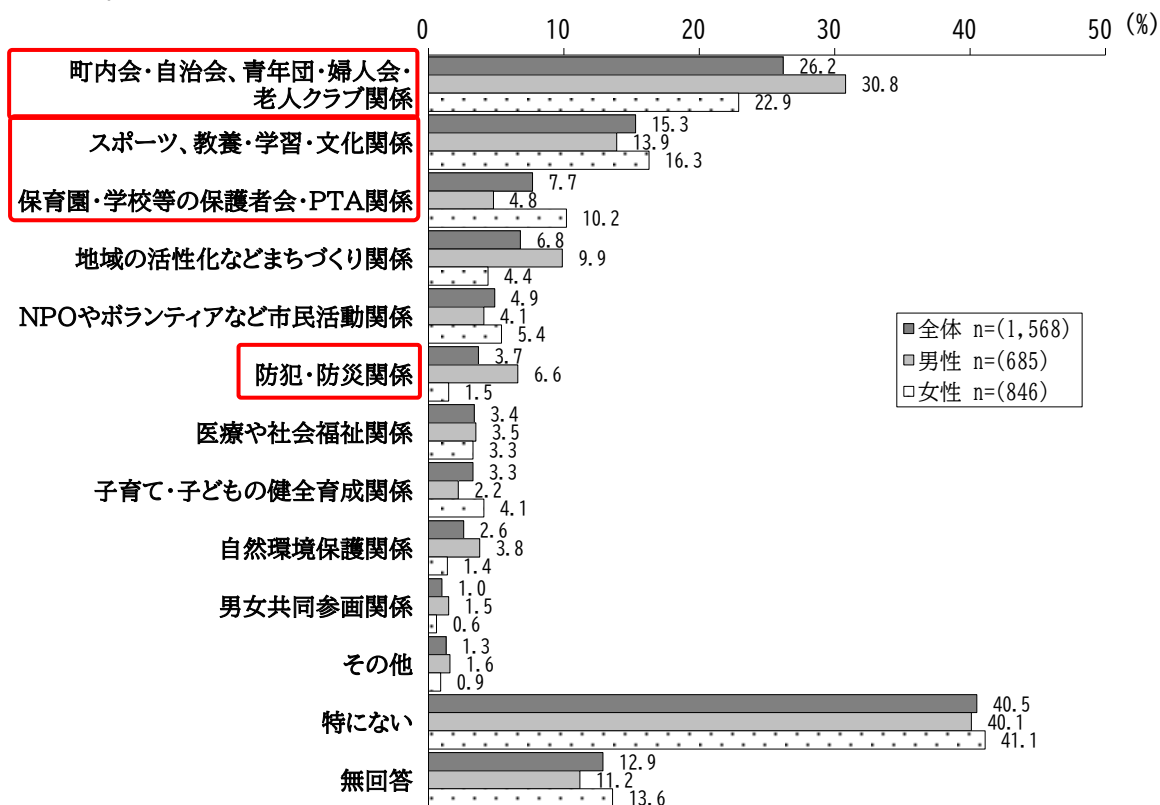
女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援は、「男性も含めた長時間労働削減や、休暇取得促進への取組」が40.1%で最も高く、次いで「女性が活躍しやすい部門への女性の配属」が36.0%、「管理職登用における女性に不利な評価基準・運用等の見直し」が32.4%、「育休復職者に対する個別の事情に配慮した配属」が32.0%となっている。



5 地域活動について

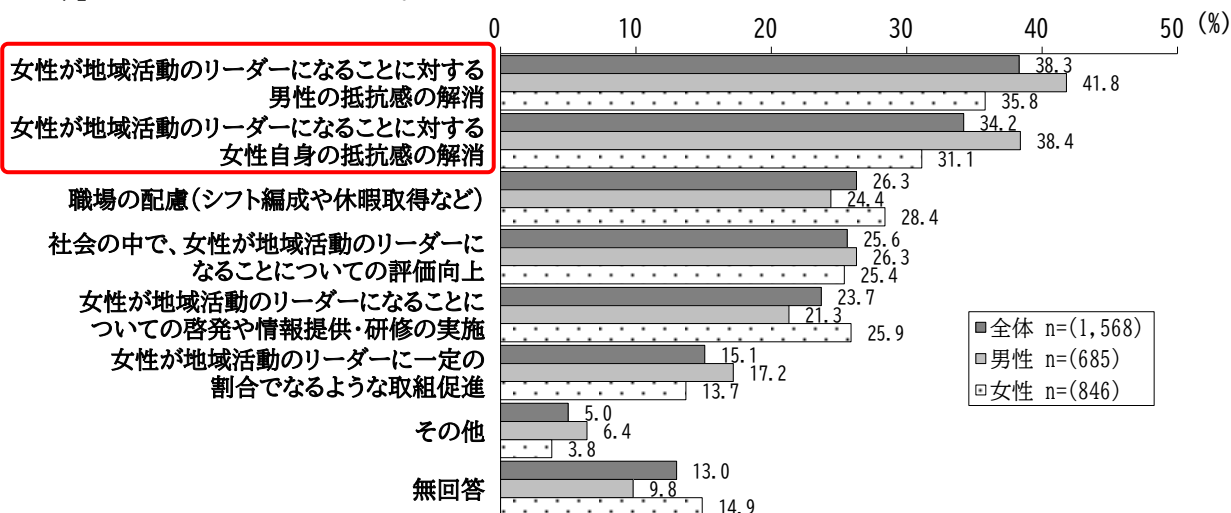
(1) 地域活動の参加状況（現在参加している活動）

現在参加している活動は、「町内会・自治会、青年団・婦人会・老人クラブ関係」が26.2%、「スポーツ、教養・学習・文化関係」が15.3%となっている。一方で、「特にない」が40.5%となっている。



(2) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

女性が地域活動のリーダーになるために必要なことは、「女性が地域活動のリーダーになることに対する男性の抵抗感の解消」が38.3%で最も高く、次いで「女性が地域活動のリーダーになることに対する女性自身の抵抗感の解消」が34.2%、「職場の配慮（シフト編成や休暇取得など）」が26.3%となっている。



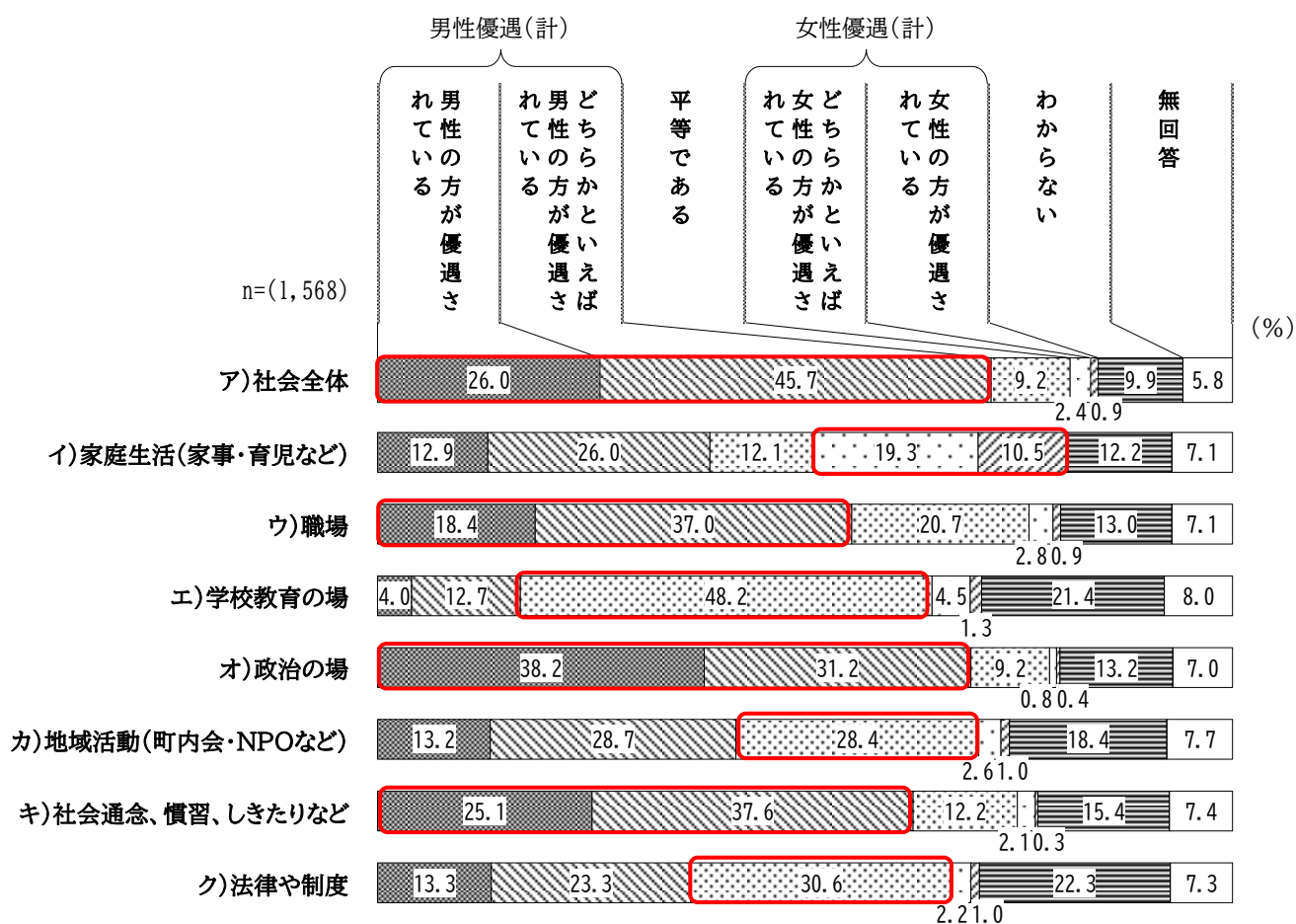
6 男女共同参画社会について

(1) 各分野の男女の地位

「平等である」は、『エ) 学校教育の場』が48.2%で最も高く、次いで『ク) 法律や制度』、が30.6%『カ) 地域活動(町内会・NPOなど)』が28.4%となっている。

≪男性優遇(計)≫(「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」の合計)は、『ア) 社会全体』が71.7%で最も高く、次いで『オ) 政治の場』が69.4%、『キ) 社会通念、慣習、しきたり』が62.7%、『ウ) 職場』が55.4%などとなっている。

≪女性優遇(計)≫(「どちらかといえば女性の方が優遇されている」と「女性の方が優遇されている」の合計)は、『イ) 家庭生活(家事・育児など)』が29.8%となっている。



(2) 男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容

男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容は、「保育や介護サービスの充実など仕事と家庭生活の両立支援」が47.7%で最も高く、次いで「子どものころからの男女共同参画教育」は46.9%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女が共に働きやすい就業環境の整備」が44.4%、「職場や地域等における女性に不利な慣習の見直しに向けた働きかけ」が42.7%となっている。

