

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
報告書
－ 概要版 －

令和7年2月

茨 城 県

～ はじめに ～

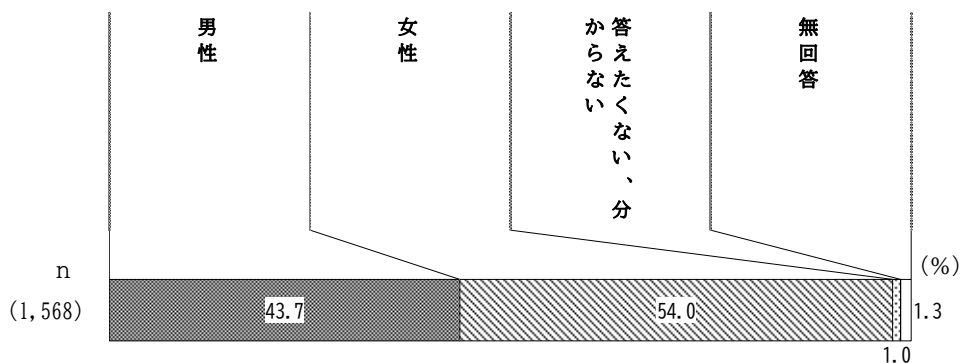
本調査は、女性が活躍できる社会及び男女共同参画社会の実現に向けて、県民の意識と実態等を調査集計・分析し、その結果を広く公表することにより、県民全体の女性活躍・男女共同参画への理解と意識の醸成を図るとともに、課題を把握し、各種施策を効果的に推進するための基礎資料とすることを目的とする。

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・インターネット併用回収 調査期間：令和6(2024)年8月20日～9月20日（期間中、礼状兼督促はがき1回配布） 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
概要版の見方	・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。

1 基本属性

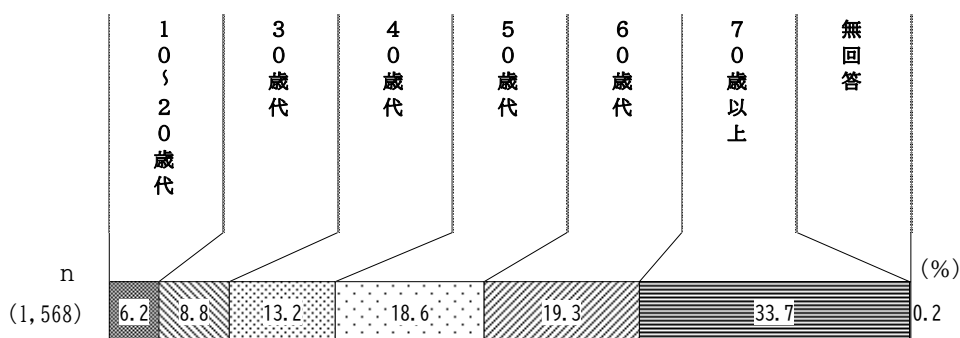
(1) 性別

性別は、「女性」が54.0%、「男性」が43.7%となっている。



(2) 年齢 (2024 年 4 月 1 日現在)

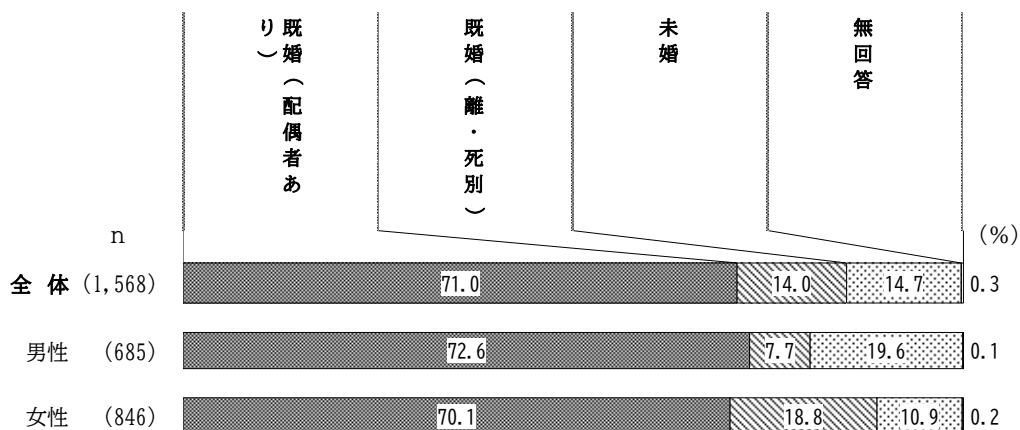
年齢 (6 区分) は、「70 歳以上」が33.7%で最も高く、次いで「60 歳代」が19.3%、「50 歳代」が18.6%、「40 歳代」が13.2%となっている。



(3) 婚姻状況

婚姻状況は、「既婚 (配偶者あり)」が71.0%で最も高く、次いで「未婚」が14.7%、「既婚 (離・死別)」が14.0%となっている。

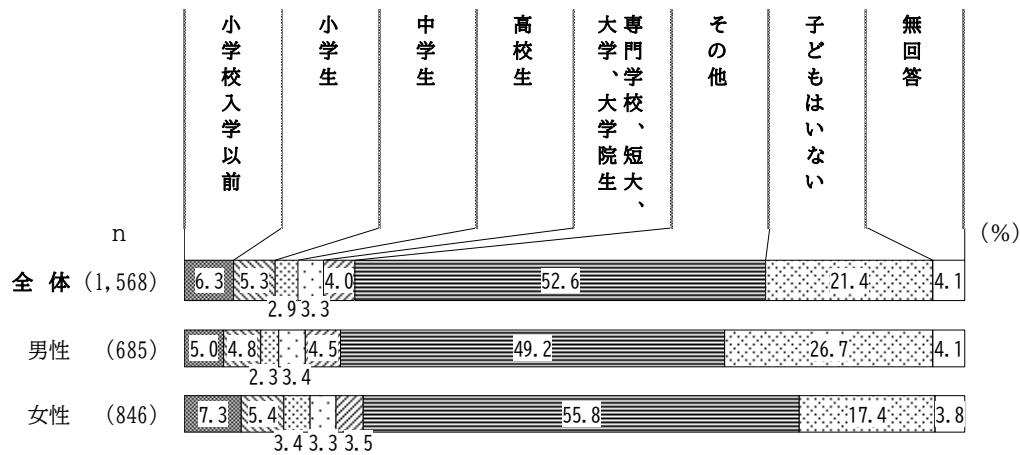
性別でみると、男女ともに「既婚 (配偶者あり)」が最も高くなっている。「未婚」は男性 (19.6%) が女性 (10.9%) より 8.7 ポイント高くなっている。一方、「既婚 (離・死別)」は女性 (18.8%) が男性 (7.7%) より 11.1 ポイント高くなっている。



(4) 子どもの状況

子どもの状況は、「小学校入学以前」が6.3%、「小学生」が5.3%となっている。「その他」が52.6%で最も高く、成人している、社会人といった回答が多く挙げられている。

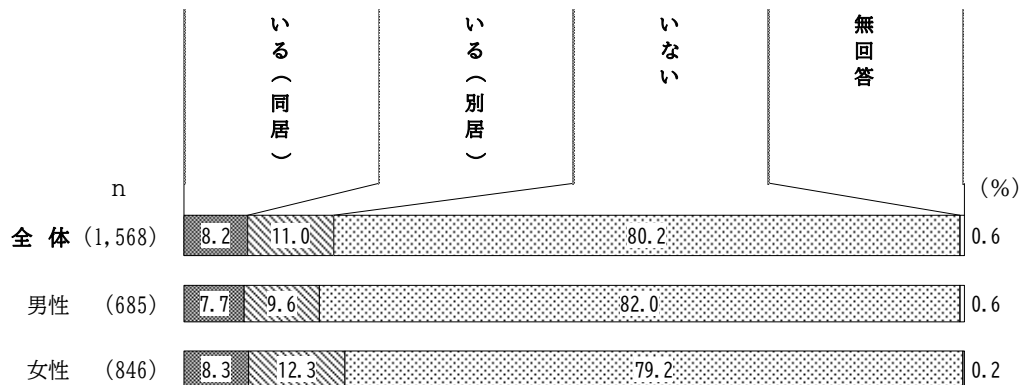
性別でみると、男女ともに「その他」が最も高く、傾向に大きな差は見られなかった。



(5) 介護の有無

介護の有無は、「いない」が80.2%、「いる（別居）」が11.0%、「いる（同居）」が8.2%となっている。

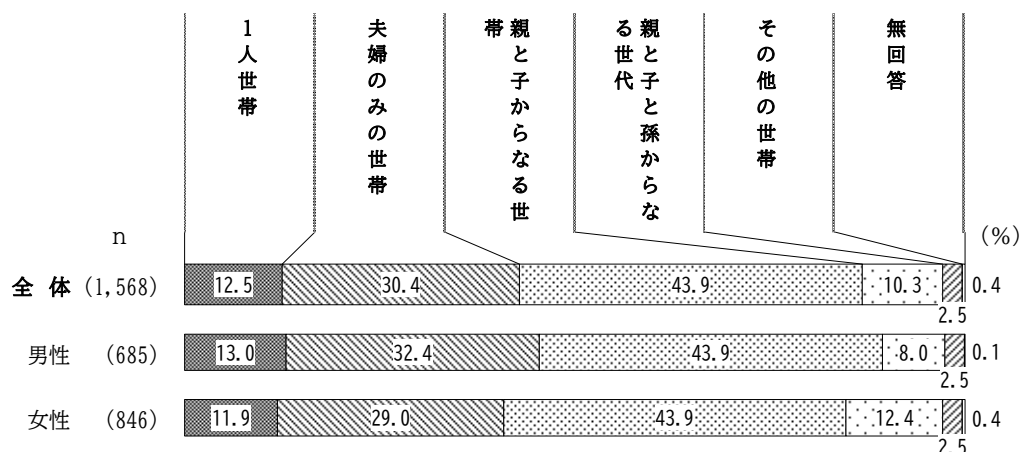
性別でみると、大きな差は見られなかった。



(6) 家族構成

家族構成は、「親と子からなる世帯」が43.9%で最も高く、次いで「夫婦のみの世帯」が30.4%、「1人世帯」が12.5%、「親と子と孫からなる世代」が10.3%となっている。

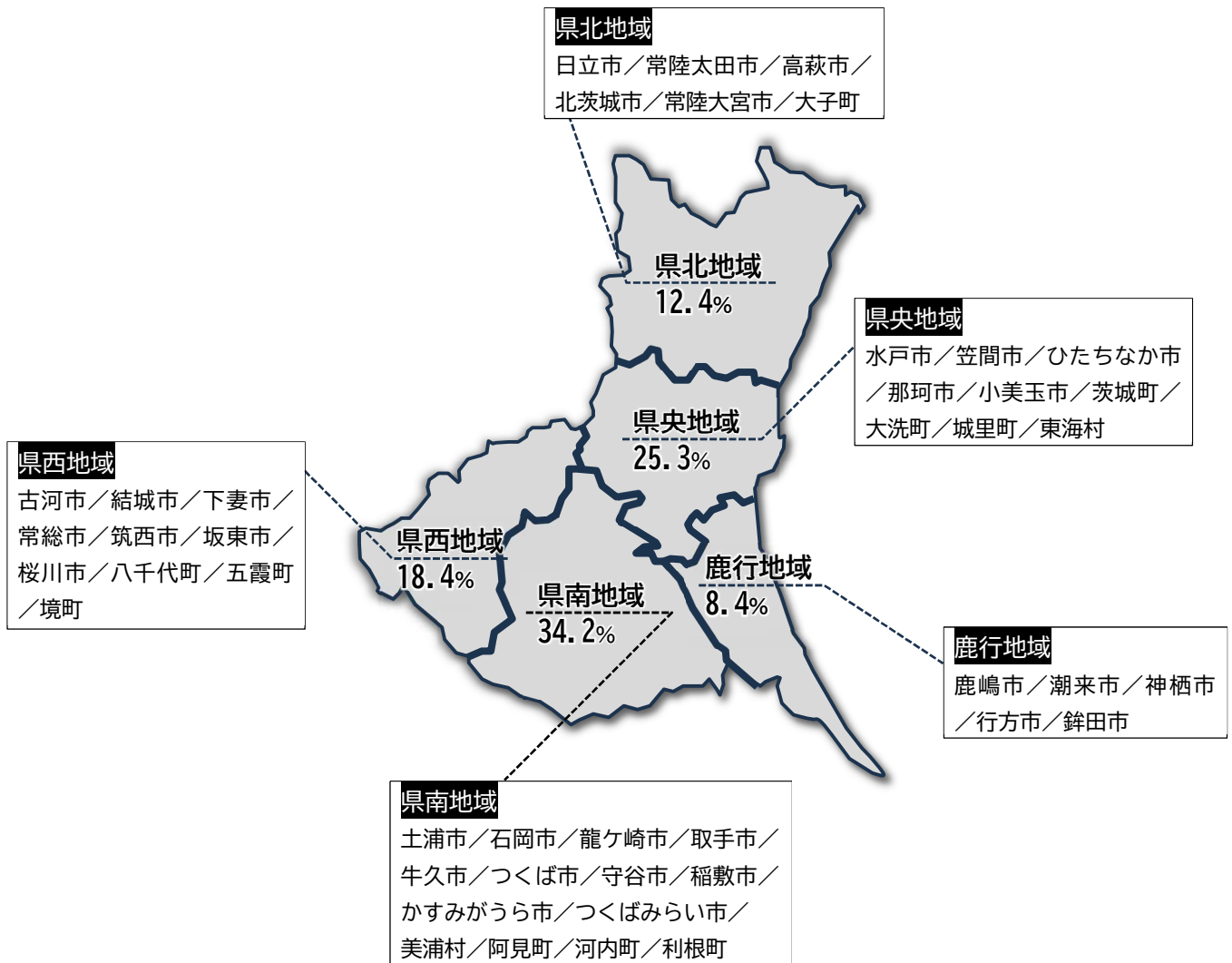
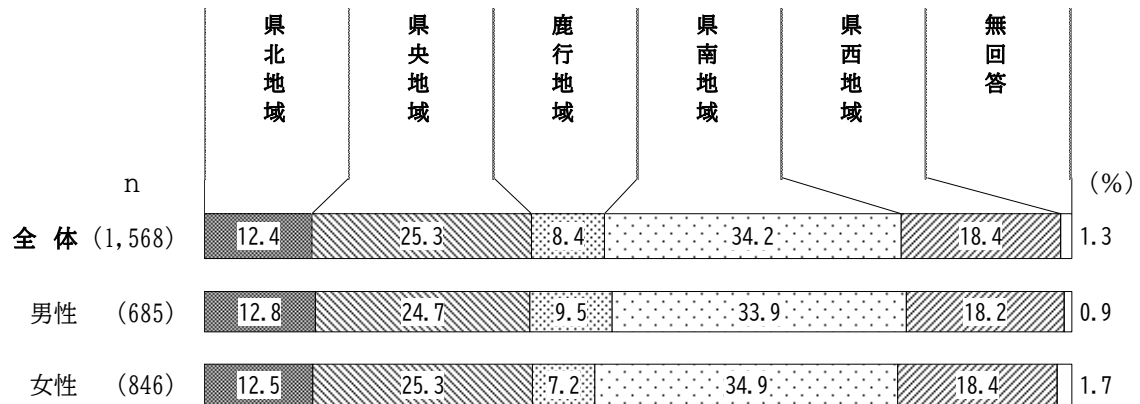
性別でみると、大きな差は見られなかった。



(7) 居住地域

居住地域は、「県南地域」が34.2%で最も高く、次いで「県央地域」が25.3%、「県西地域」が18.4%、「県北地域」が12.4%となっている。

性別でみると、大きな差は見られなかった。



2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

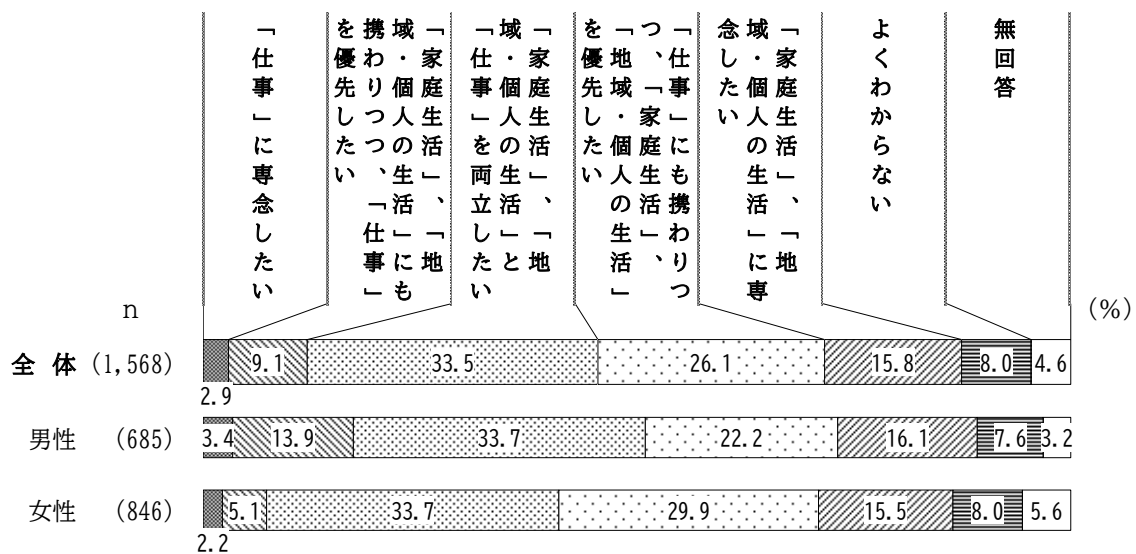
（１）仕事、家庭生活、地域・個人の生活の理想と現実

理想では『家庭生活』、『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」と考えているが、現実では「仕事」を優先、または「家庭生活」、「地域・個人の生活」に専念している傾向が見られる。

【理想】

仕事、家庭生活、地域・個人の生活の理想は、『家庭生活』、『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が33.5%で最も高く、次いで『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』、『地域・個人の生活』を優先したい」が26.1%、「家庭生活』、『地域・個人の生活』に専念したい」が15.8%となっている。

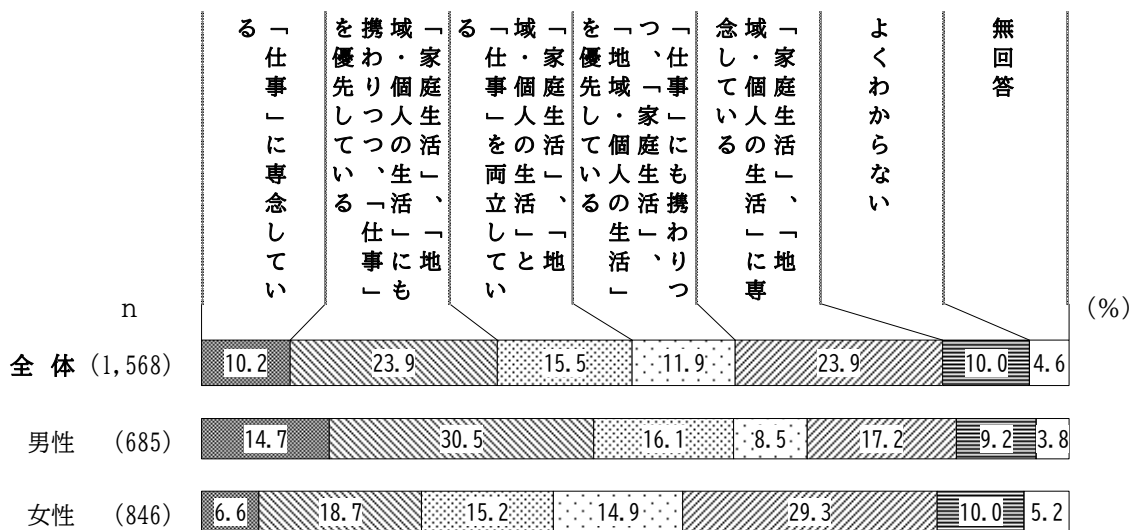
性別でみると、理想について男女ともに『家庭生活』、『地域・個人の生活』と『仕事』を両立したい」が33.7%と最も高くなっている。「家庭生活』、『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先したい」は男性（13.9%）が女性（5.1%）より8.8ポイント高くなっている。一方、『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』、『地域・個人の生活』を優先したい」は女性（29.9%）が男性（22.2%）より7.7ポイント高くなっている。



【現実】

仕事、家庭生活、地域・個人の生活の現実は、『家庭生活』、『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」と『家庭生活』、『地域・個人の生活』に専念している」が23.9%と最も高く、次いで『家庭生活』、『地域・個人の生活』と『仕事』を両立している」が15.5%、『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』、『地域・個人の生活』を優先している」が11.9%となっている。

性別でみると、現実について男性で『家庭生活』、『地域・個人の生活』にも携わりつつ、『仕事』を優先している」（30.5%）が最も高く、女性（18.7%）より11.8ポイント高くなっている。また、『仕事』に専念している」は男性（14.7%）が女性（6.6%）より8.1ポイント高くなっている。一方、女性では『家庭生活』、『地域・個人の生活』に専念している」（29.3%）が最も高く、男性（17.2%）より12.1ポイント高くなっている。また、『仕事』にも携わりつつ、『家庭生活』、『地域・個人の生活』を優先している」は女性（14.9%）が男性（8.5%）より6.4ポイント高くなっている。

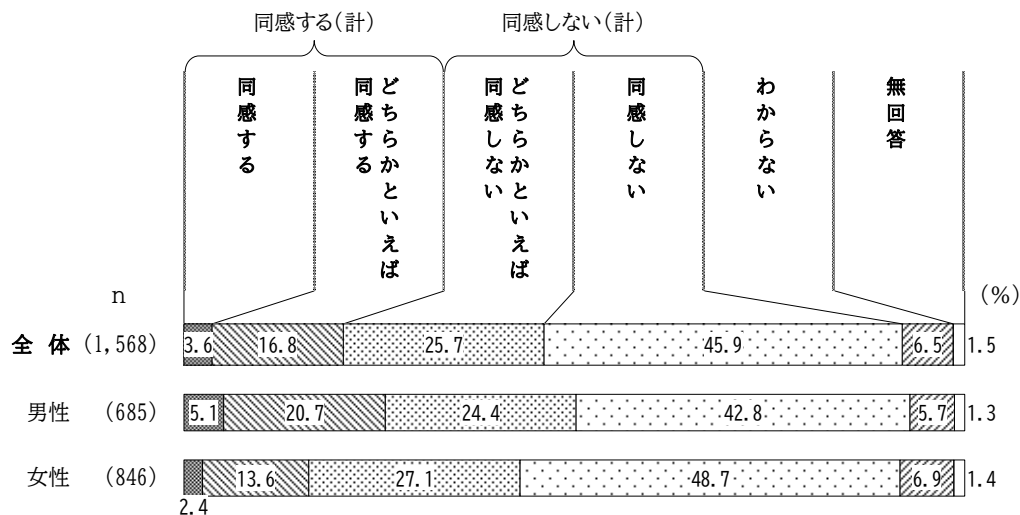


(2) 性別役割分担意識についての考え方

性別役割分担意識について同感しない人が7割以上を占めるも、男女間で意識に差が見られる。

性別役割分担意識についての考え方は、「同感しない」が45.9%で最も高く、次いで「どちらかといえば同感しない」が25.7%となっており、双方を合わせた《同感しない（計）》は71.6%となっている。一方、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた《同感する（計）》は20.4%となっている。

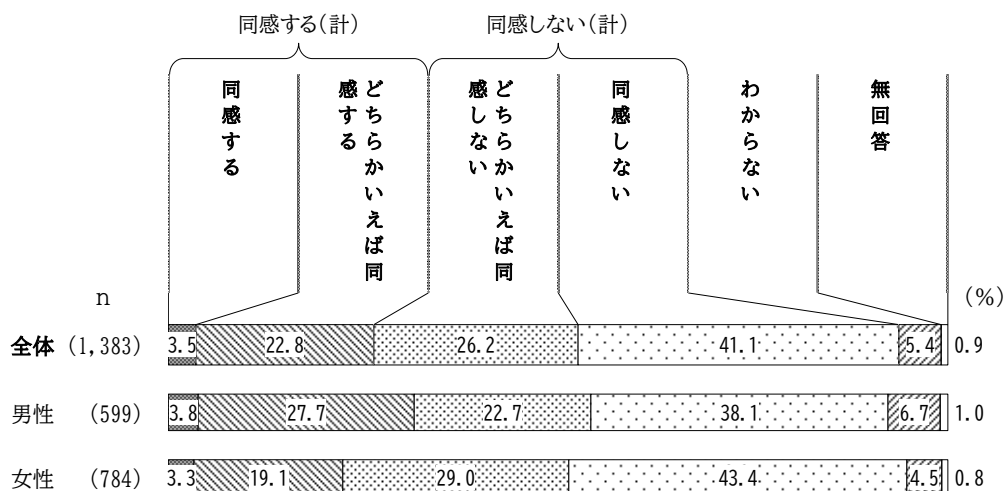
性別でみると、男女ともに「同感しない」が最も高くなっているが、女性（48.7%）が男性（42.8%）より5.9ポイント高くなっている。《同感しない（計）》は女性（75.8%）が男性（67.2%）より8.6ポイント高くなっている。一方、《同感する（計）》は男性（25.8%）が女性（16.0%）より9.8ポイント高くなっている。



■令和元年度茨城県調査

前回調査と比較すると、「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。

性別でみると、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。

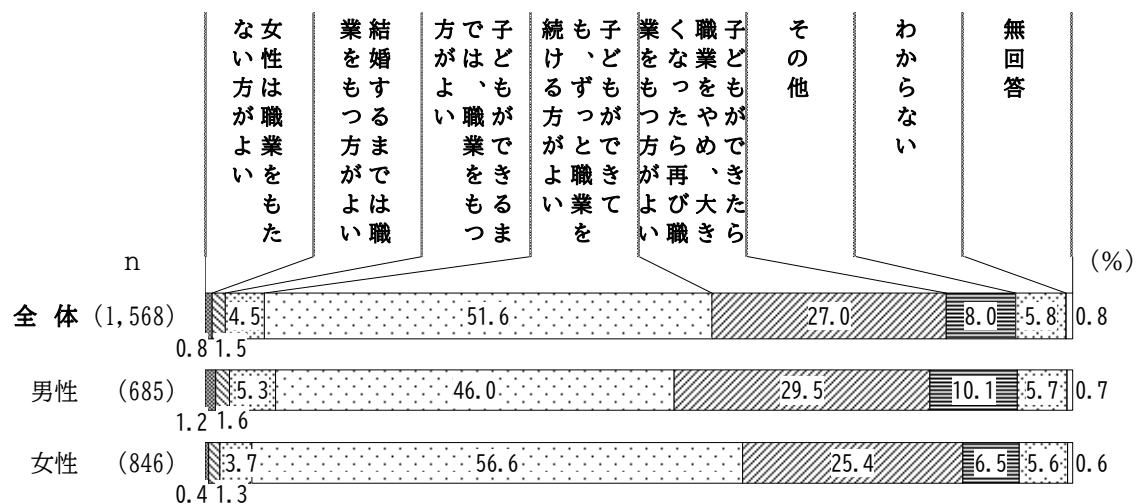


(3) 女性が職業を持つことについての考え方

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考えている人が過半数を占めている。

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。

性別でみると、男女ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も高くなっているが、女性（56.6%）が男性（46.0%）より10.6ポイント高くなっている。

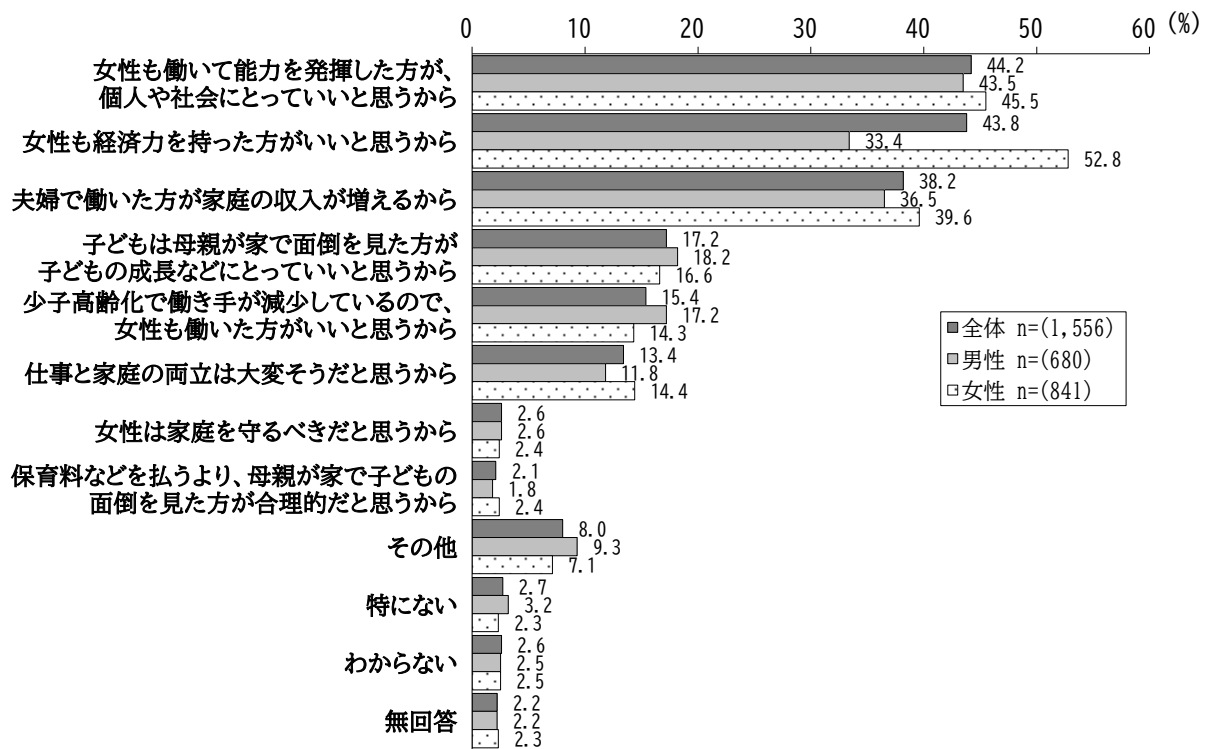


(4) 女性が職業を持つことに対する考え方の理由

女性が職業を持つことについて「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」、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が4割以上見られる。

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%、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が43.8%と4割台で特に高く、次いで「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。

性別でみると、男性で「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」が最も高く、女性でも45.5%と同程度となっている。女性では「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が最も高く、女性（52.8%）が男性（33.4%）より19.4ポイント高くなっている。



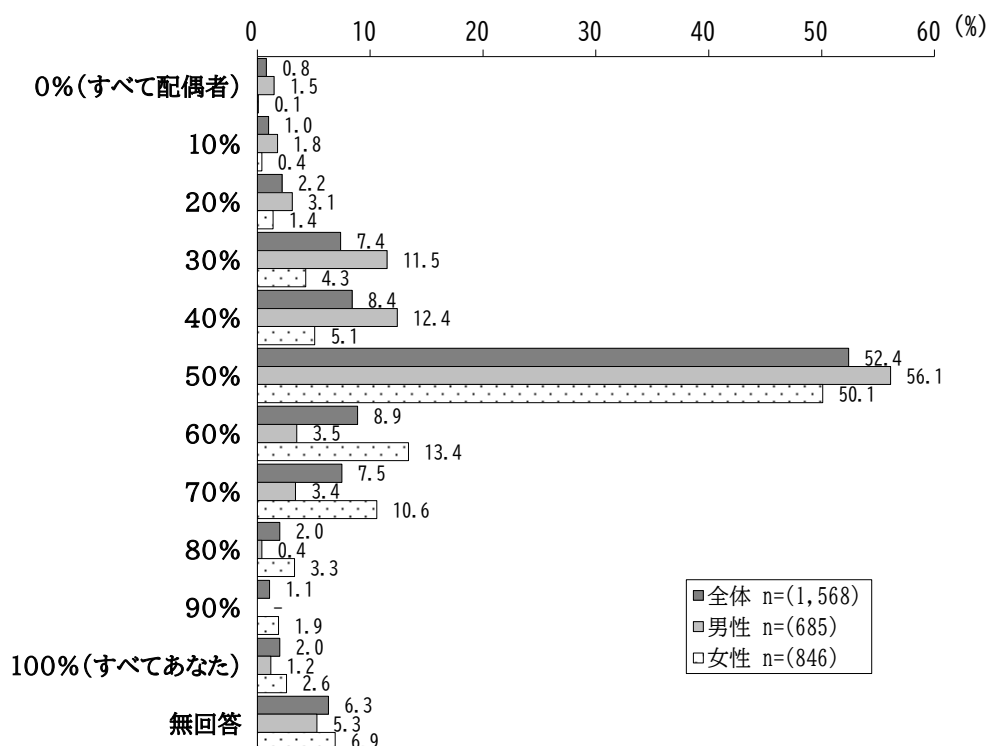
(5) 夫婦の家事分担割合について、「理想」と「現実」について

夫婦の家事分担は50%が理想的であると考える人が過半数を占めるものの、現実の家庭においては1割程度にとどまっており理想と現実乖離が見られる。

【理想】

理想は、「50%」が52.4%で最も高くなっている。《10～40%》（19.0%）、《60～90%》（19.5%）がともに約2割となっている。

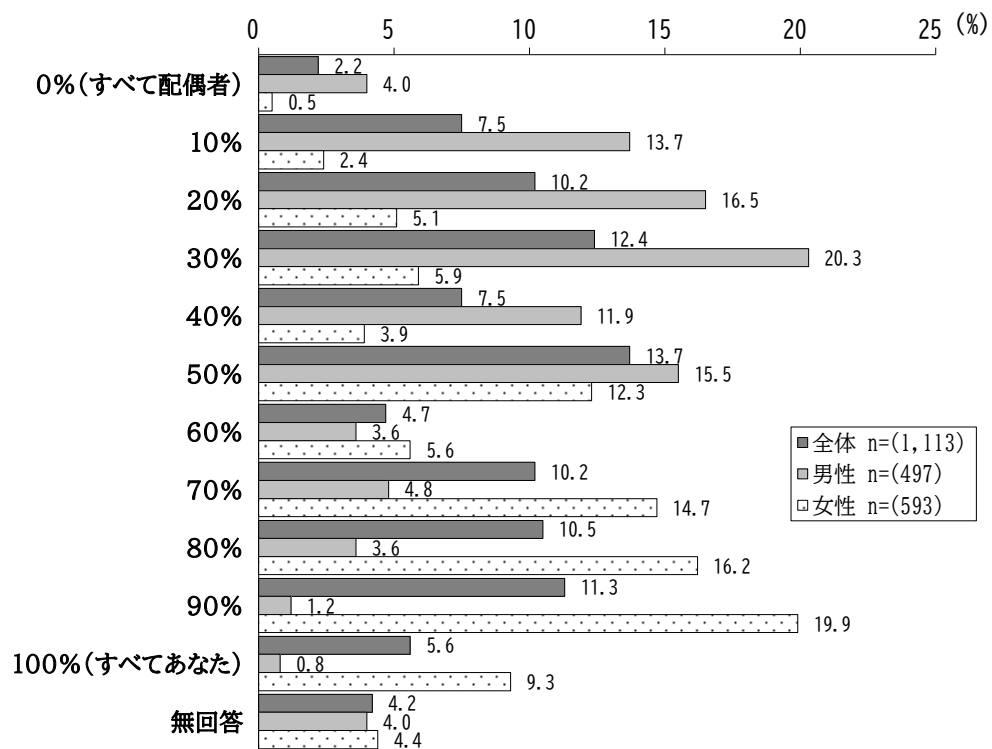
性別でみると、男女ともに「50%」が最も高くなっているが、男性（56.1%）が女性（50.1%）より6.0ポイント高くなっている。0%～50%のいずれの割合でも男性が女性を上回っている一方、60～100%はいずれの割合でも女性が男性を上回っている。また、《60～90%》は女性（29.2%）が男性（7.3%）より21.9ポイント高くなっている。



【現実】

現実には、「50%」が13.7%で最も高くなっているが、次いで「30%」（12.4%）、「90%」（11.3%）、「80%」（10.5%）、「20%」（10.2%）、「70%」（10.2%）が一割台で続いている。《10～40%》（37.6%）、《60～90%》（36.7%）がともに3割台半ばとなっている。

性別でみると、男性で「30%」が20.3%、女性で「90%」が19.9%と最も高くなっている。0～50%のいずれの割合でも男性が女性を上回っており、特に「30%」（男性：20.3%、女性：5.9%）、「20%」（男性：16.5%、女性：5.1%）、「10%」（男性：13.7%、女性：2.4%）で10ポイント以上の差が見られる。一方、60～100%のいずれの割合でも女性が男性を上回っており、特に「90%」（男性：1.2%、女性：19.9%）、「80%」（男性：3.6%、女性：16.2%）で10ポイント以上の差が見られる。また、「100%（すべてあなた）」は女性（9.3%）が男性（0.8%）より8.5ポイント高くなっている。

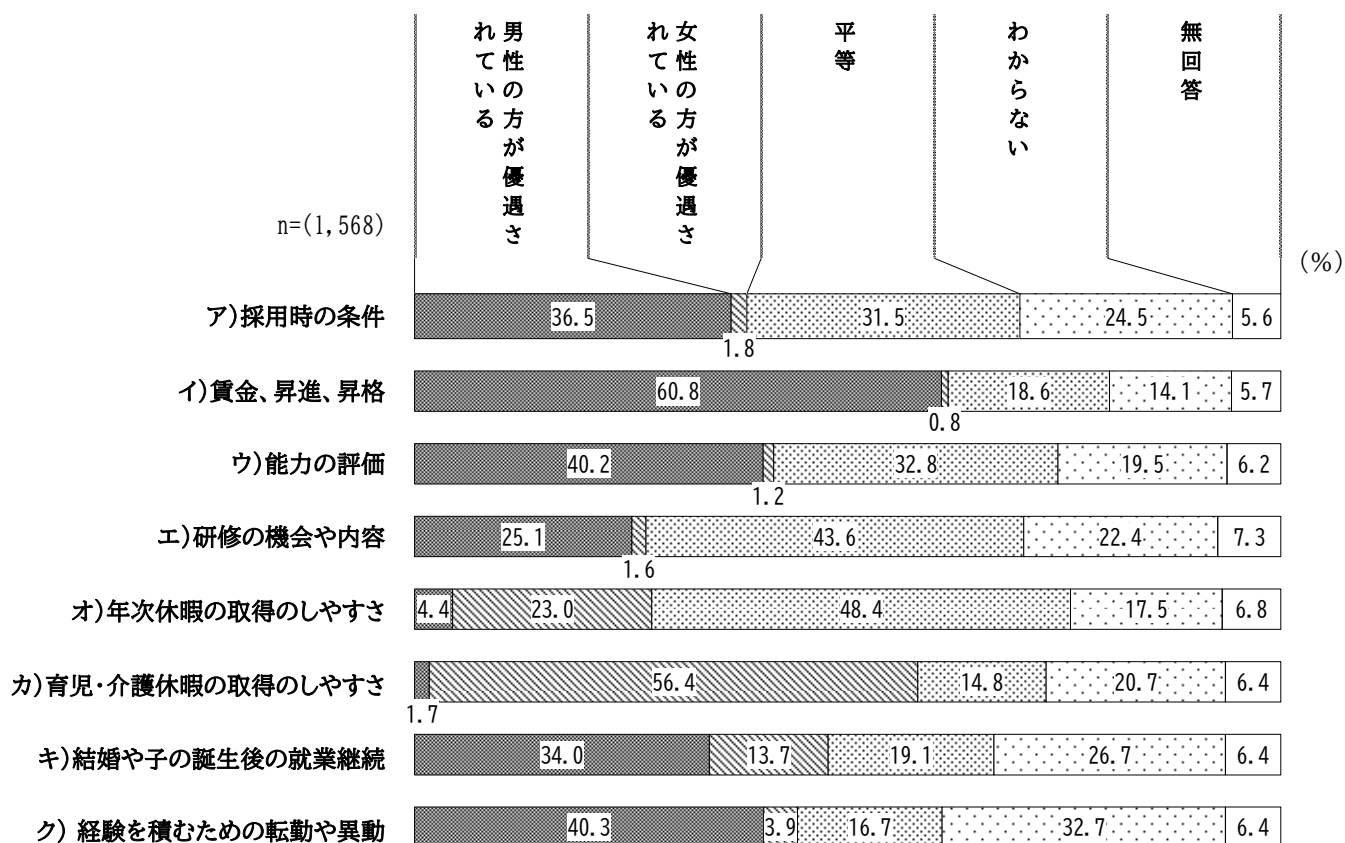


3 就業について①

(1) 職場における男女の地位

『研修の機会や内容』、『年次休暇の取得のしやすさ』では「平等」が4割台と比較的高くなっているものの、『賃金、昇進、昇格』で「男性の方が優遇されている」が6割以上を占めるなど依然として職場において男性優遇と感じている傾向が見られる。

職場における男女の地位は、『オ) 年次休暇の取得のしやすさ』(48.4%)、『エ) 研修の機会や内容』(43.6%)で「平等」が4割台と最も高くなっている。一方、『ア) 採用時の条件』(36.5%)、『イ) 賃金、昇進、昇格』(60.8%)、『ウ) 能力の評価』(40.2%)、『キ) 結婚や子の誕生後の就業継続』(34.0%)、『ク) 経験を積むための転勤や異動』(40.3%)で「男性の方が優遇されている」が最も高くなっている。また、『カ) 育児・介護休暇の取得のしやすさ』では「女性の方が優遇されている」が56.4%と最も高くなっている。



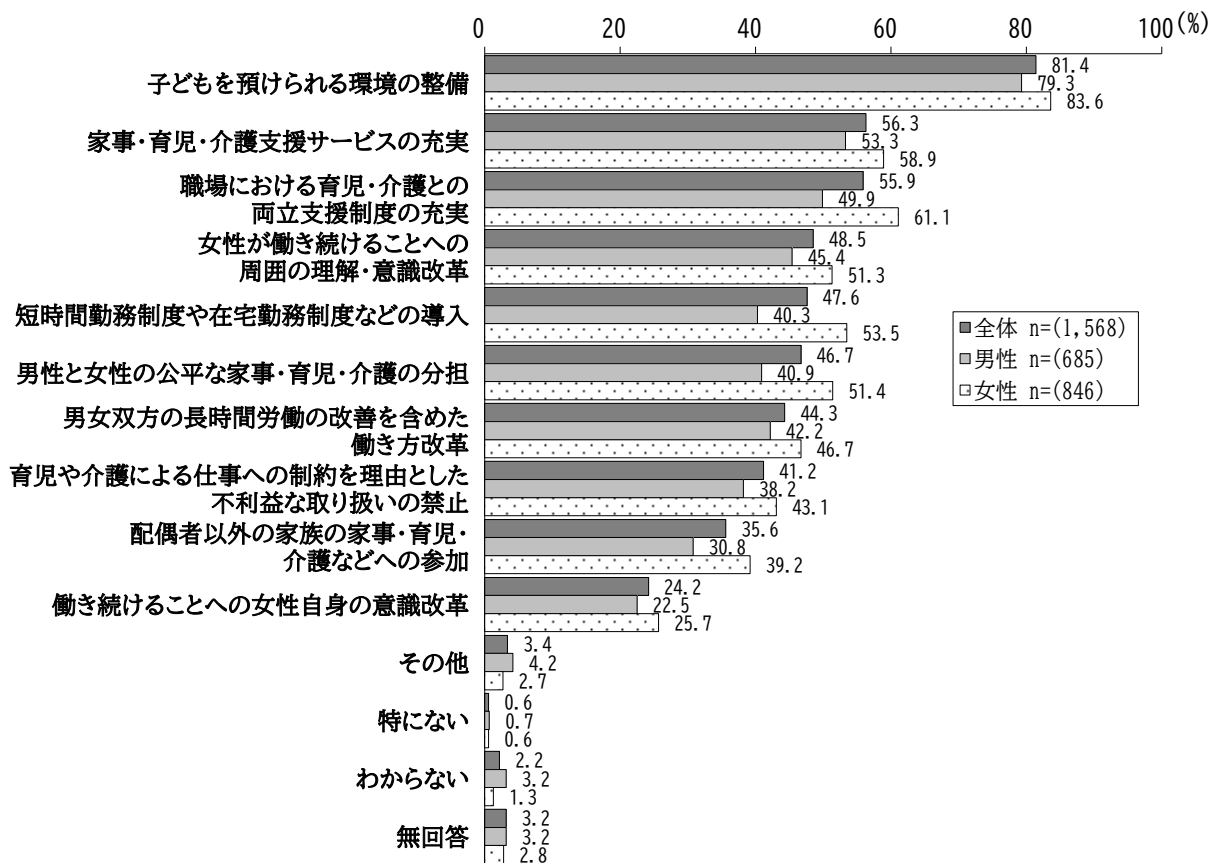
(2) 女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと

「子どもを預けられる環境の整備」が女性が出産後も退職せずに働き続けるために最も重要なこととして考えられている。

【重要だと思うこと】

女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なことは、「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%、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が48.5%となっている。

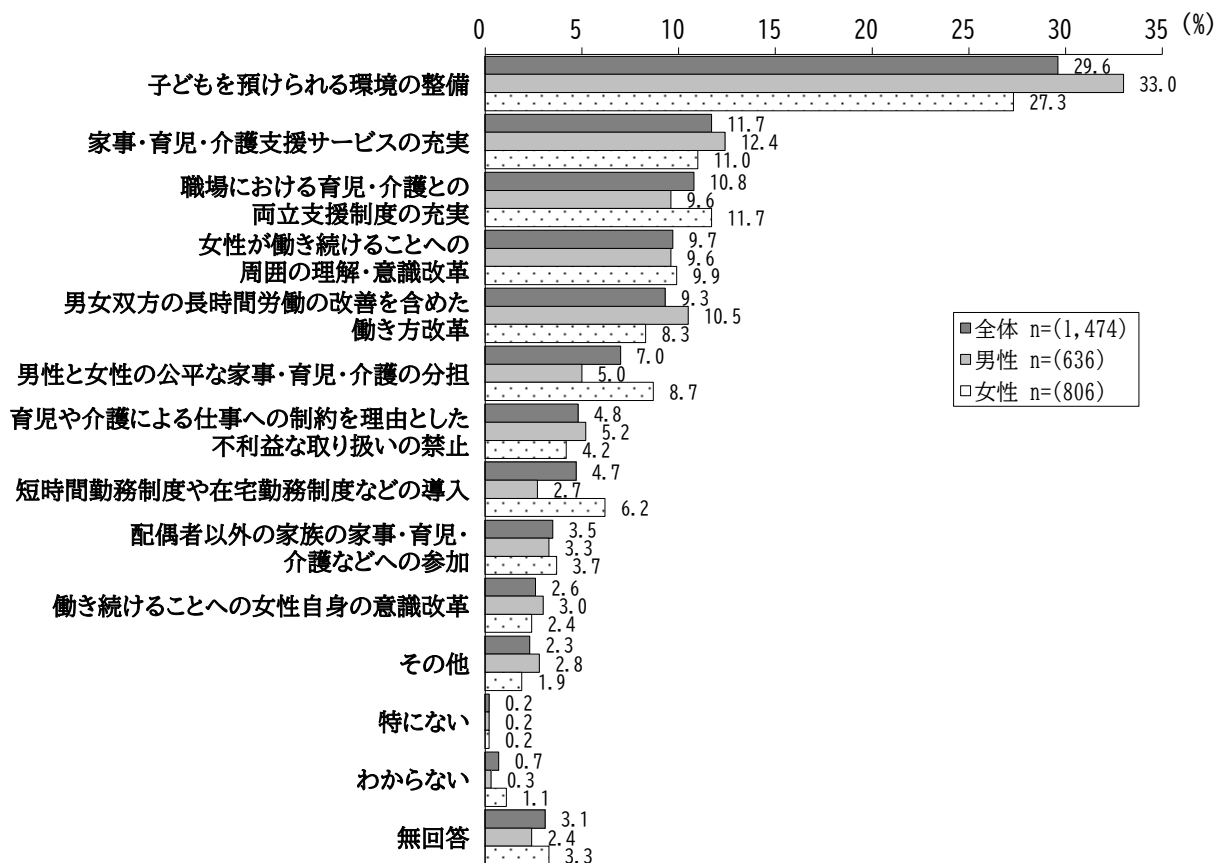
性別でみると、「特にない」、「わからない」を除くすべての項目で女性が男性を上回っており、特に「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」は女性（53.5%）が男性（40.3%）より13.2ポイント、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」は女性（61.1%）が男性（49.9%）より11.2ポイント、「男性と女性の公平な家事・育児・介護の分担」は女性（51.4%）が男性（40.9%）より10.5ポイントと10ポイント以上高くなっている。



【最も重要だと思うこと】

そのうち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。

性別でみると、「子どもを預けられる環境の整備」は男性（33.0%）が女性（27.3%）より5.7ポイント高くなっている。



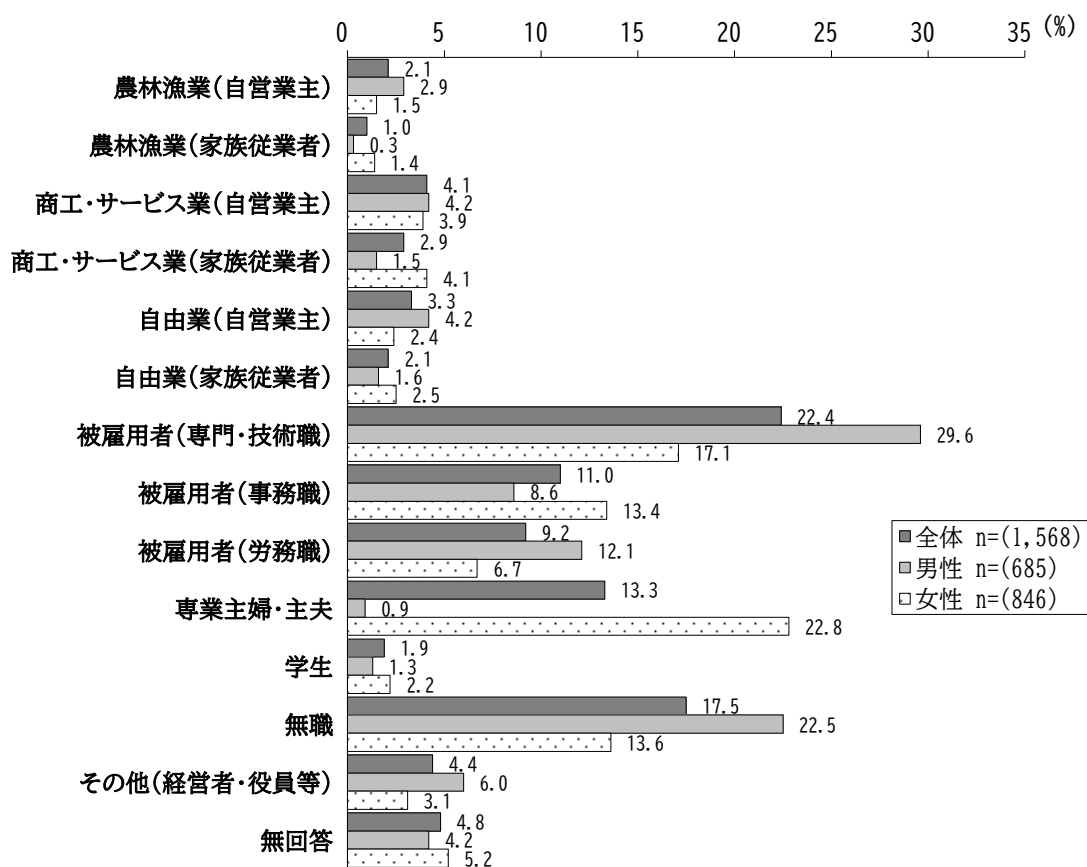
4 就業について②

(1) 職業

「被雇用者」は男性が5割以上、女性が約4割となっており、女性で「専業主婦・主夫」が2割以上を占めている。

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）」が11.0%となっている。「被雇用者（専門・技術職）」、「被雇用者（事務職）」、「被雇用者（労務職）」を合わせた「被雇用者（計）」は42.6%となっている。

性別でみると、男性で「被雇用者（専門・技術職）」（29.6%）が最も高く、女性（17.1%）より12.5ポイント高くなっている。また、「無職」は男性（22.5%）が女性（13.6%）より8.9ポイント、「被雇用者（労務職）」は男性（12.1%）が女性（6.7%）より5.4ポイント高くなっている。一方、女性で「専業主婦・主夫」（22.8%）が最も高く、男性（0.9%）より21.9ポイント高くなっている。「被雇用者（計）」は男性（50.3%）が女性（37.2%）より13.1ポイント高くなっている。

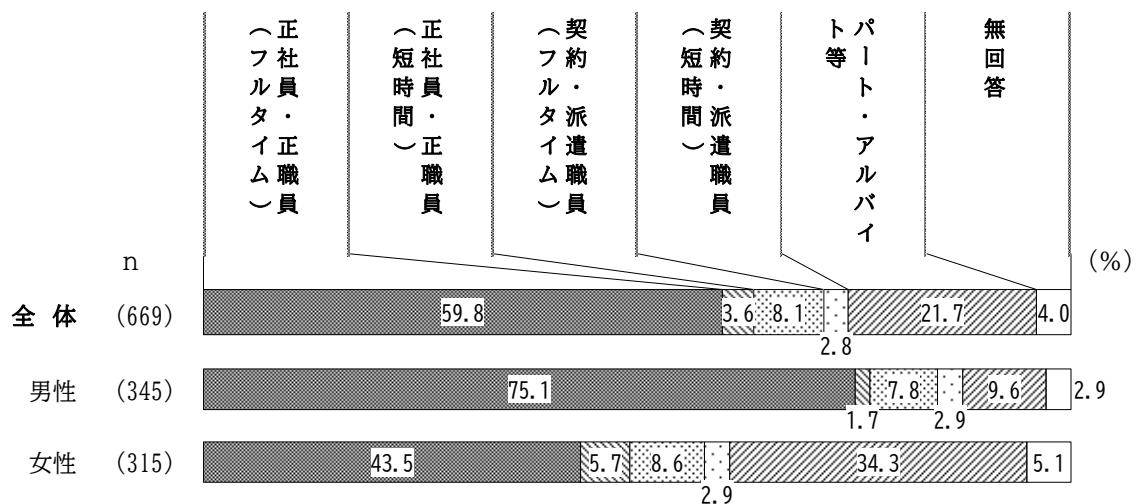


(2) 主な職業の就労形態

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、女性で「パート・アルバイト等」が3割台半ば程度と男性に比べて高くなっている。

主な職業の就労形態は、「正社員・正職員（フルタイム）」が59.8%で最も高く、次いで「パート・アルバイト等」が21.7%、「契約・派遣職員（フルタイム）」が8.1%となっている。

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。

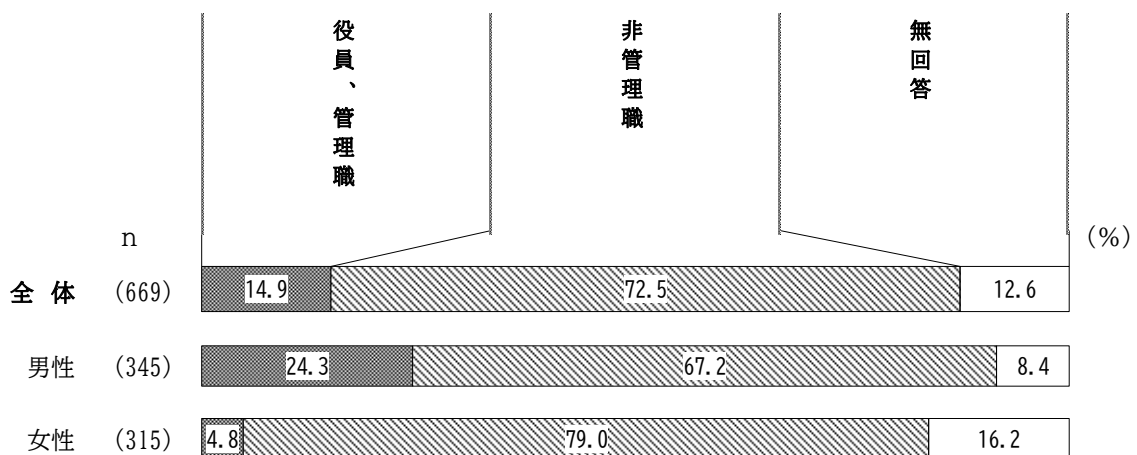


(3) 役職

現在「役員、管理職」である人は全体の1割台半ば程度で、男性が女性を上回っている。

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。

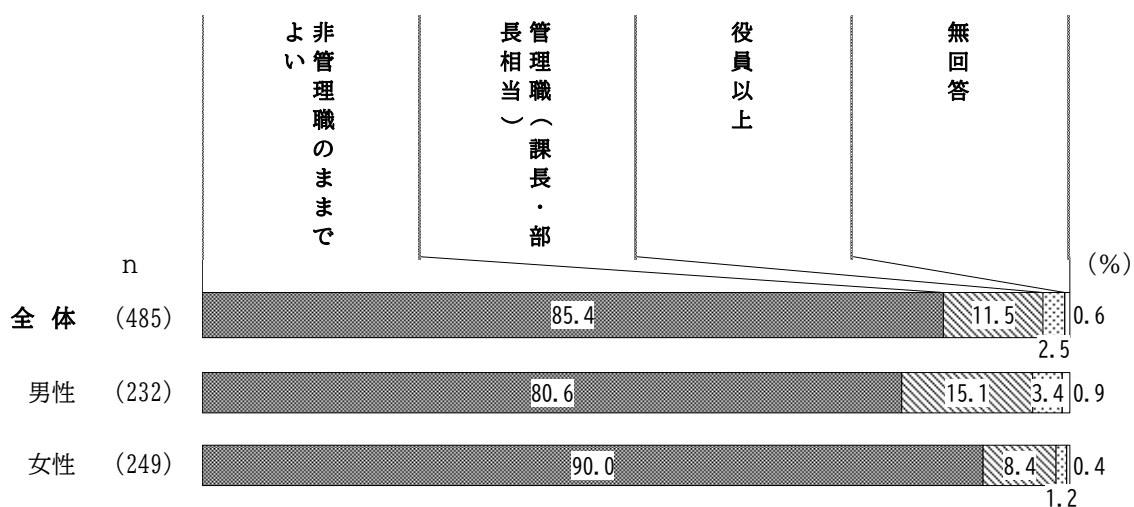


(4) 将来目指したい役職

全体の1割程度が「管理職（課長・部長相当）」を目指したいとしており、男性が女性を上回っている。

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。

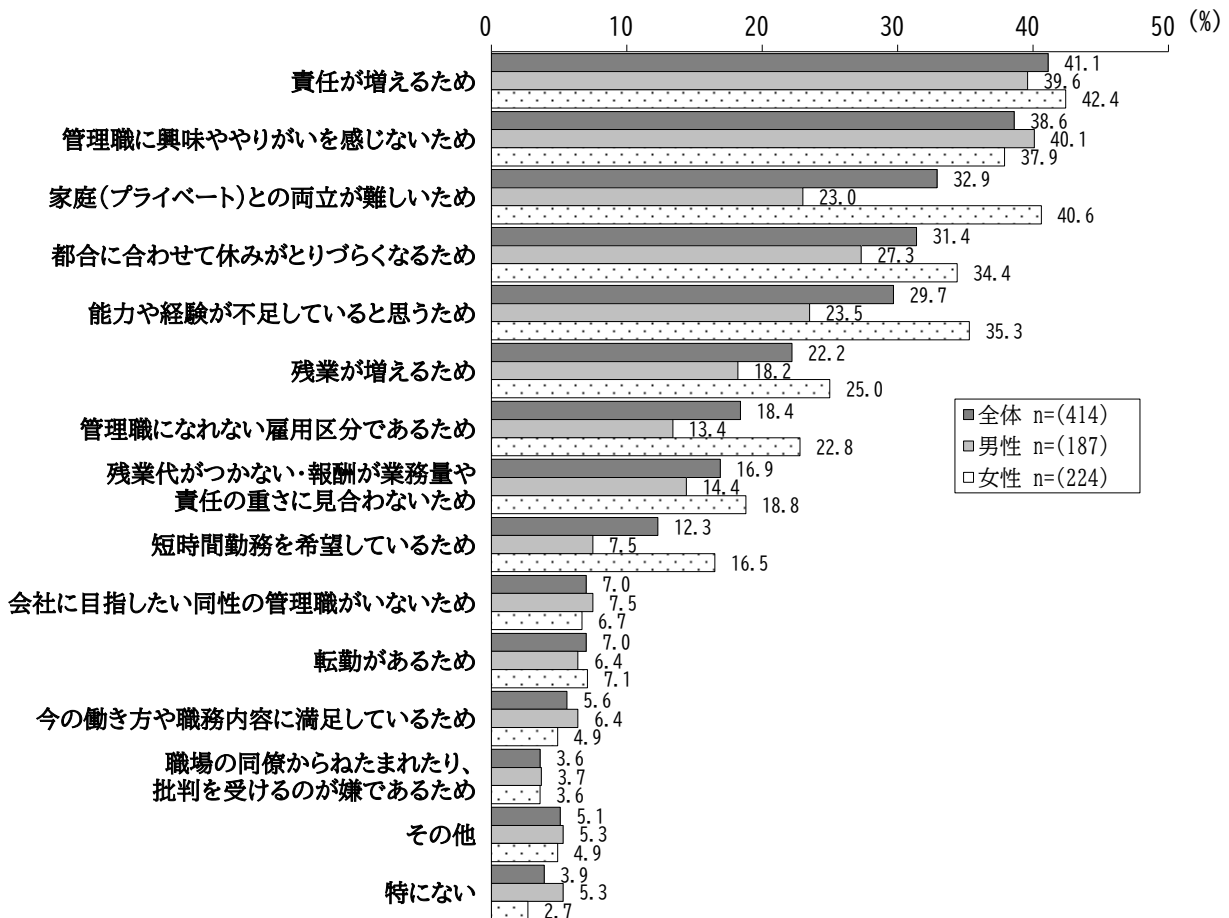


(5) 管理職・役員を目指さない理由

責任が増えることや興味ややりがいを感じないこと、家庭（プライベート）との両立が難しいことや、都合に合わせて休みが取りづらくなることが管理職を目指さない理由として多くなっている。

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。

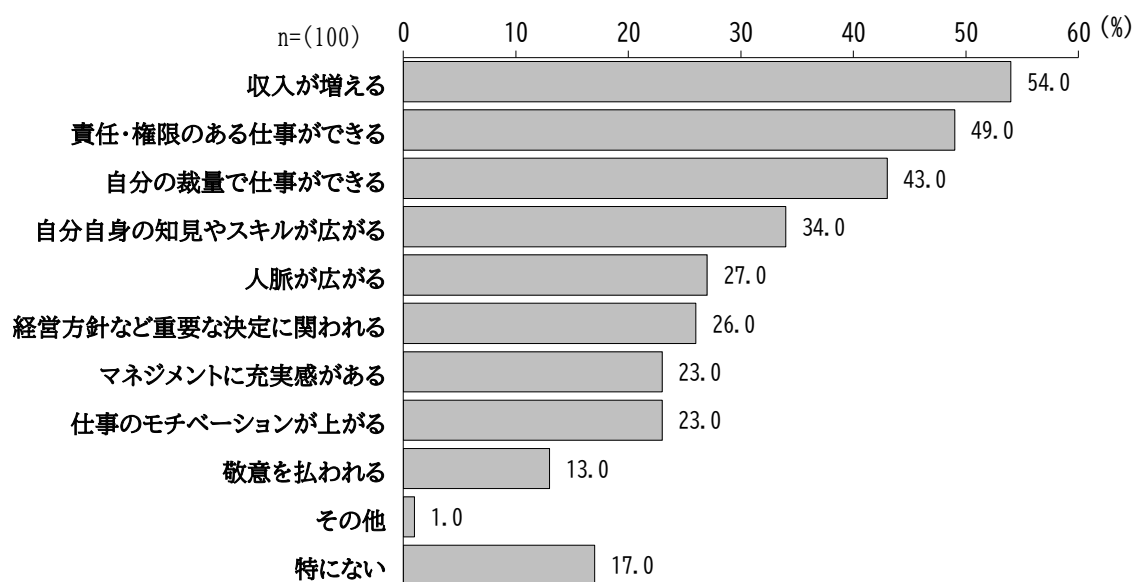
性別でみると、男性で「管理職に興味ややりがいを感じないため」（40.1%）、「責任が増えるため」（39.6%）が4割前後と特に高くなっている。女性では「責任が増えるため」（42.4%）、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」（40.6%）が4割以上と特に高く、「家庭（プライベート）との両立が難しいため」は男性（23.0%）より17.6ポイント高くなっている。また、「能力や経験が不足していると思うため」で女性（35.3%）が男性（23.5%）より11.8ポイント高くなっており、「管理職になれない雇用区分であるため」、「短時間勤務を希望しているため」、「都合に合わせて休みがとりづらくなるため」、「残業が増えるため」で6ポイント以上女性が男性より高くなっている。



(6) 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として、「収入が増える」ことが最も高くなっている。

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。

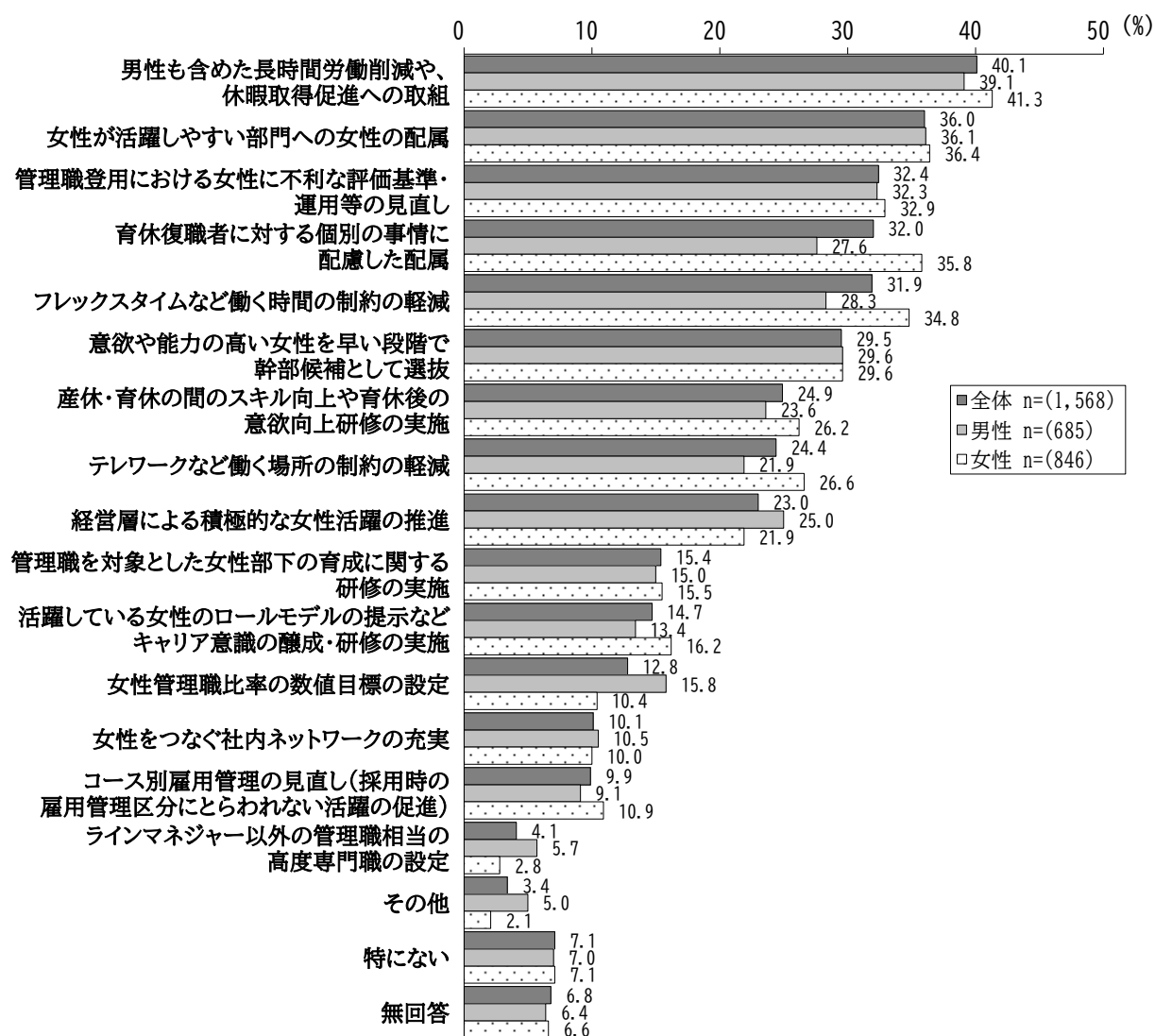


(7) 女性管理職の増加に向けて必要な制度や支援

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」が最も求められている。

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%、「フレックスタイムなど働く時間の制約の軽減」が31.9%となっている。

性別でみると、「女性管理職比率の数値目標の設定」は男性（15.8%）が女性（10.4%）より5.4ポイント高くなっている。一方、「育休復職者に対する個別の事情に配慮した配属」は女性（35.8%）が男性（27.6%）より8.2ポイント、「フレックスタイムなど働く時間の制約の軽減」は女性（34.8%）が男性（28.3%）より6.5ポイント高くなっている。



5 地域活動について

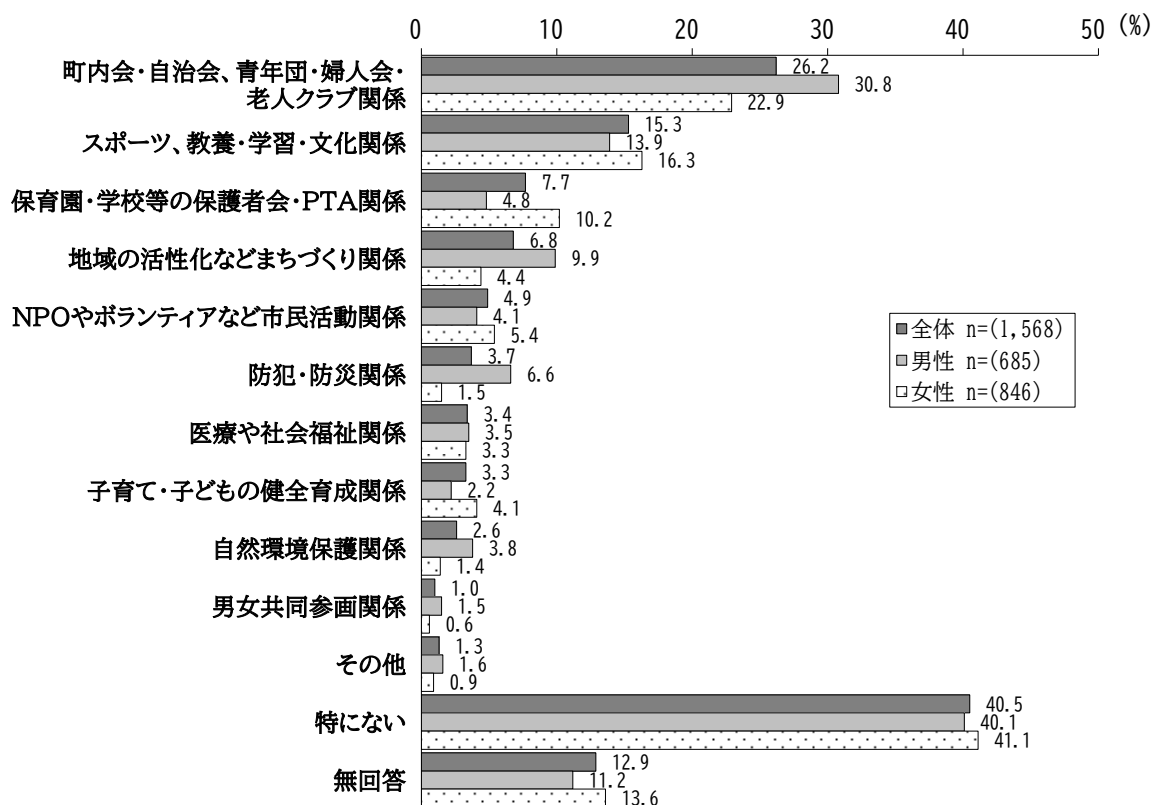
(1) 地域活動の参加状況（現在参加している活動）

現在参加している活動としては「町内会・自治会、青年団・婦人会・老人クラブ関係」が多くなっているものの、4割が現在参加している活動はない。

【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、「特にない」が40.5%を占めている。

性別でみると、男女ともに「町内会・自治会、青年団・婦人会・老人クラブ関係」が最も高くなっているが、男性（30.8%）が女性（22.9%）より7.9ポイント高くなっている。また、「地域の活性化などまちづくり関係」は男性（9.9%）が女性（4.4%）より5.5ポイント、「防犯・防災関係」は男性（6.6%）が女性（1.5%）より5.1ポイント高くなっている。一方、「保育園・学校等の保護者会・PTA関係」は女性（10.2%）が男性（4.8%）より5.4ポイント高くなっている。

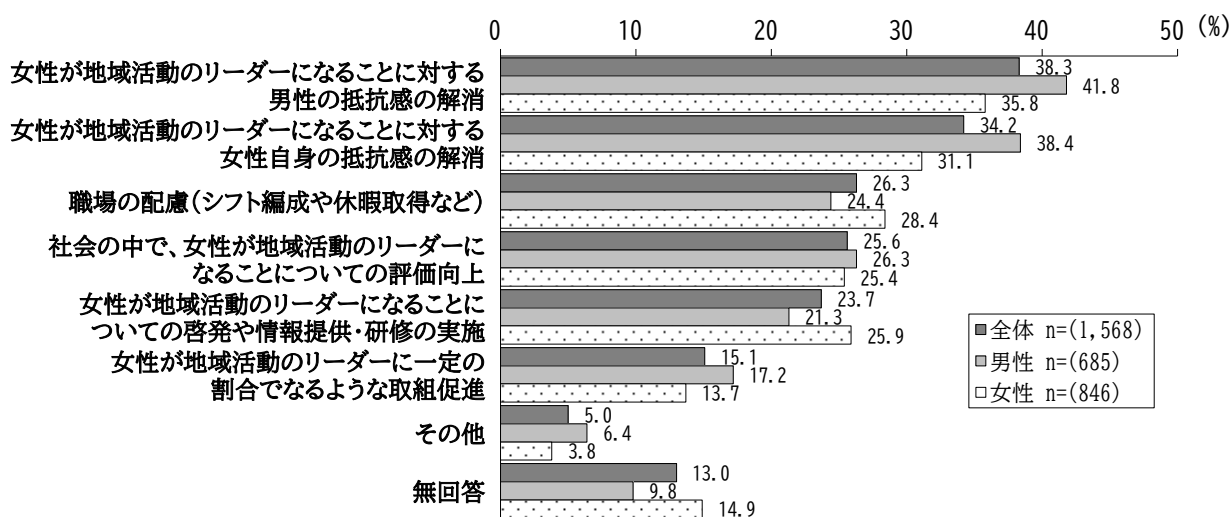


(2) 女性が地域活動のリーダーになるために必要なこと

女性が地域活動のリーダーになるために必要なこととして、女性が地域活動のリーダーになることに対する男性及び女性の抵抗感の解消がともに3割台と高くなっている。

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%、「社会の中で、女性が地域活動のリーダーになることについての評価向上」が25.6%となっている。

性別でみると、男女ともに「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」が最も高くなっているが、男性（41.8%）が女性（35.8%）より6.0ポイント高くなっている。また、「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」は男性（38.4%）が女性（31.1%）より7.3ポイント高くなっている。

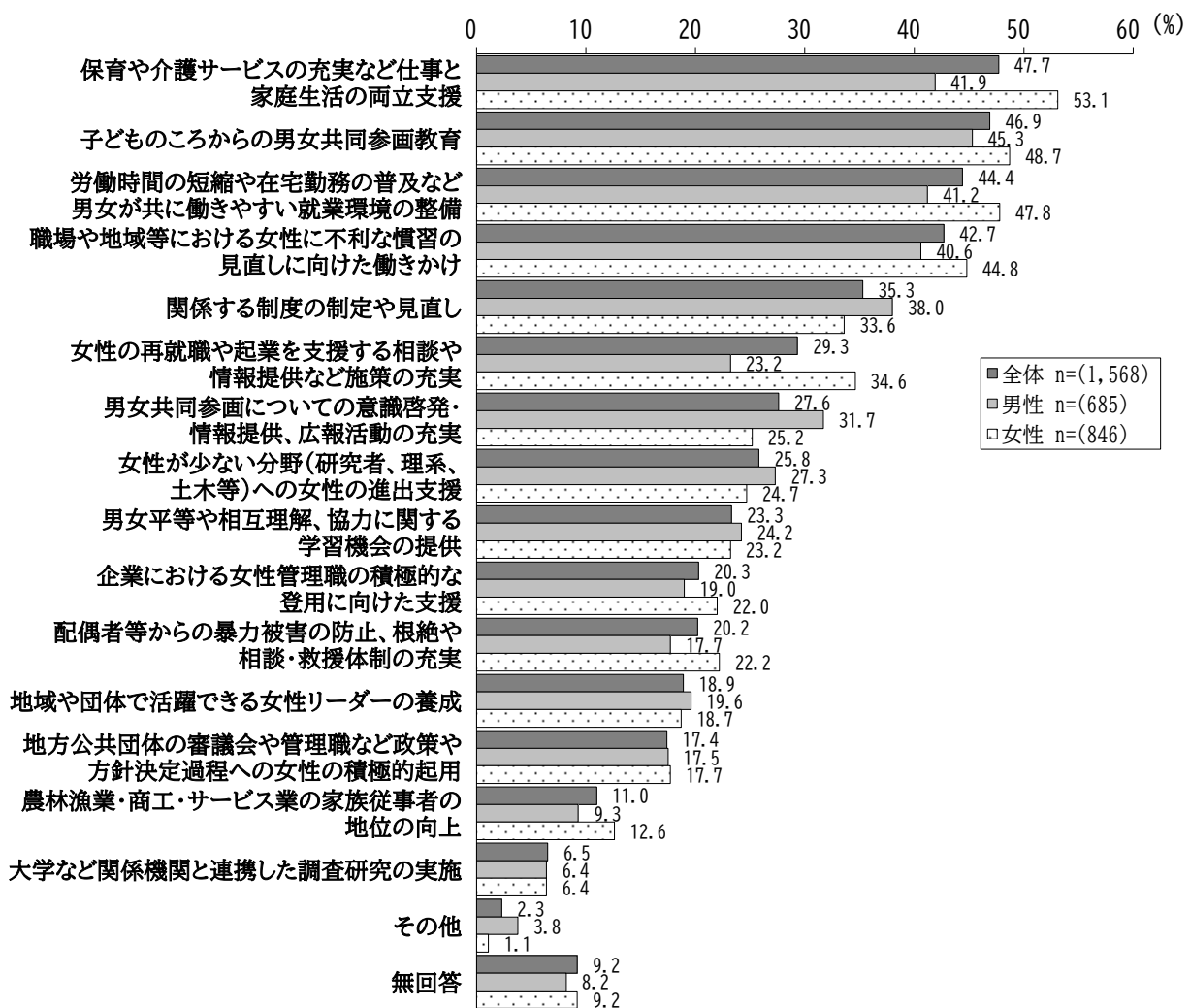


(2) 男女共同参画社会の実現に向けて行政が取り組むべき内容

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として、「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」や「子どものころからの男女共同参画教育」などが多くなっている。

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。

性別でみると、男性で「子どものころからの男女共同参画教育」が45.3%と最も高くなっており、女性でも48.7%と約5割となっている。女性では「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」が最も高く、女性（53.1%）が男性（41.9%）より11.2ポイント高くなっている。また、「女性の再就職や起業を支援する相談や情報提供など施策の充実」も女性（34.6%）が男性（23.2%）より11.4ポイント高くなっている。



謝辞

調査にご協力いただいた多くの県民の皆様へ深く感謝申し上げます。

また、本調査に関しては、茨城大学人文社会科学部 清山 玲 教授に調査設計や分析等の様々な場面で貴重なご助言、ご協力を賜りました。

清山教授をはじめ、本調査の実施にご協力いただいた皆様に、心から感謝申し上げます。

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

－ 概要版 －

令和7年2月

発 行 茨城県県民生活環境部女性活躍・県民協働課
〒310-8555 茨城県水戸市笠原町 978 番 6
TEL 029(301)2178

調査実施機関 株式会社サーベイリサーチセンター
〒116-8581
東京都荒川区西日暮里 2 丁目 40 番 10 号
TEL 03 (5990) 9011 (代表)
