

女性の継続就業に関するアンケート調査 ～北海道は女性の活躍を応援します～

「地域や職場、家庭などの様々な場面で、すべての女性が多様な選択のもとに、生き生きと活躍し、個性や能力が十分に発揮される社会をめざす北海道」と、「多くの女性社員に支えられ、長年、社内外の女性活躍を応援してきた第一生命」で女性が活躍できる社会実現に向けた道民アンケートを実施いたします。



この調査は、2016年1月22日に第一生命と北海道が包括連携協定を締結したことに基づいて、道民のみなさまを対象に女性の働き方についてお聞きし、女性の仕事と生活の両立がどのように関係しているかを分析するために行うものです。

第一生命が調査票の配布・回収・集計を、第一生命経済研究所が分析をそれぞれ担当します。調査の回答のご協力を賜りますようお願いいたします。



第一生命は、1917年（大正6年）に北海道開設し、今年の9月に100周年を迎えます。これからも北海道と共に次の100年へ歩んで参ります。

2017年7月

「女性の継続就業に関するアンケート調査」

ご協力をお願い

このたび、北海道と第一生命は「女性の継続就業に関するアンケート調査」を実施することになりました。

「地域や職場、家庭などの様々な場面で、すべての女性が多様な選択のもとに、生き生きと活躍し、個性や能力が十分に発揮される社会をめざす北海道」と「多くの女性社員に支えられ、長年、社内外の女性活躍を応援してきた第一生命」で女性が活躍できる社会実現に向けた道民アンケートを実施します。

この調査は、2016年1月22日に第一生命と北海道が包括連携協定を締結したことに基づいて、道民のみなさまを対象に女性の働き方についてお聞きし、女性の仕事と生活の両立がどのように関係しているかを分析するために行うものです。

今回の調査では第一生命社員が、調査票の配布・回収・集計を、第一経済研究所が分析をそれぞれ担当します。

つきましては、調査実施へのご協力を賜りますようお願いいたします。

以上

【問い合わせ先】

第一生命保険株式会社 北海道営業局

奥野(Tel050-3780-8278)

女性の継続就業に関するアンケート調査報告書

2017年10月

第一生命保険株式会社

目次

1. 調査概要	2
2. 回答者の属性	3
3. 調査結果	6
(1) 就労状況	6
(2) 無職女性の就労意識	8
(3) 働いている人の就労意識	11
(4) 転職経験	24
(5) 女性就労に対する意識	29
4. まとめ	33
(1) 調査結果のまとめ	33
(2) 女性が活躍できる社会の実現に向けた課題	35

1. 調査概要

(1) 調査の目的

北海道は地域や職場、家庭などのさまざまな場面で、全ての女性が多様な選択のもとに、生き生きと活躍し、個性や能力が十分に発揮される社会を目指している。

こうした中、就労の実態や意識についてたずねたアンケート調査を実施し、女性の継続就業のためには何が必要か、女性が活躍できる社会の実現に向けた課題を明らかにする。

(2) 調査項目

- ①就労状況
- ②無職女性の就労意識
- ③働いている人の就労意識
- ④転職経験
- ⑤女性就労に対する意識

(3) 調査対象

北海道に居住する男女

(4) 調査時期

2017年6月～7月

(5) 調査方法

訪問調査（第一生命保険職員による訪問）

(6) 調査実施体制

実施 第一生命保険株式会社

分析 株式会社第一生命経済研究所

(7) 回収結果

回収数 7,138 票

2. 回答者の属性

(1) 性別

	全体	男性	女性	無回答
人数(人)	7,138	752	6,144	242
構成比(%)	100.0	10.5	86.1	3.4

(2) 年齢

		合計	F2.年齢						
			10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
全体		7138 100.0	78 1.1	1286 18.0	1975 27.7	2138 30.0	971 13.6	443 6.2	247 3.5
性別	男性	752 100.0	15 2.0	150 19.9	206 27.4	226 30.1	95 12.6	56 7.4	4 0.5
	女性	6144 100.0	62 1.0	1134 18.5	1760 28.6	1905 31.0	873 14.2	387 6.3	23 0.4

注：上段は人数（人）、下段は構成比（%）。以下同様。

(3) 婚姻状況

		合計	F3.婚姻状況			
			既婚(配偶者あり)	既婚(離別・死別)	未婚	無回答
全体		7138 100.0	4010 56.2	854 12.0	2003 28.1	271 3.8
性別	男性	752 100.0	460 61.2	51 6.8	233 31.0	8 1.1
	女性	6144 100.0	3539 57.6	799 13.0	1763 28.7	43 0.7

(4) 子どもの有無

		合計	F4.お子さんの有無		
			いる	いない	無回答
全体		7138 100.0	4169 58.4	2448 34.3	521 7.3
性別	男性	752 100.0	394 52.4	300 39.9	58 7.7
	女性	6144 100.0	3767 61.3	2134 34.7	243 4.0

(5) 子どもの人数 (子どもがいる人)

		合計	F4SQ.お子さんの人数					平均
			1人	2人	3人	4人以上	無回答	
全体		4169 100.0	1241 29.8	1992 47.8	732 17.6	151 3.6	53 1.3	1.96
性別	男性	394 100.0	110 27.9	205 52.0	56 14.2	13 3.3	10 2.5	1.93
	女性	3767 100.0	1127 29.9	1783 47.3	676 17.9	138 3.7	43 1.1	1.96

(6) 子どもの年齢 (子どもがいる人)

		合計	F5.お子さまの年齢						無回答
			0歳～2歳	3歳～6歳 (未就学)	小学1年～ 3年	小学4年～ 6年	中学生	高校生以上	
全体		4169 100.0	657 15.8	589 14.1	472 11.3	416 10.0	450 10.8	1538 36.9	47 1.1
性別	男性	394 100.0	62 15.7	52 13.2	37 9.4	36 9.1	45 11.4	158 40.1	4 1.0
	女性	3767 100.0	594 15.8	536 14.2	434 11.5	377 10.0	405 10.8	1379 36.6	42 1.1

(7) 居住地

	人数(人)	構成比(%)
札幌市	1,985	27.8
函館市	753	10.5
帯広市	447	6.3
旭川市	358	5.0
苫小牧市	261	3.7
北見市	184	2.6
江別市	160	2.2
釧路市	158	2.2
北斗市	143	2.0
室蘭市	141	2.0
小樽市	113	1.6
岩見沢市	106	1.5
その他	1,715	24.0
無回答	614	8.6
合計	7,138	100.0

(8) 回答者の就業形態

		合計	Q1-1.就業形態:本人						
			正社員として働いている	パート・アルバイトとして働いている	派遣社員として働いている	自営業・自由業で働いている	その他	無職である	無回答
全体		7138 100.0	3171 44.4	1889 26.5	167 2.3	344 4.8	165 2.3	1248 17.5	154 2.2
性別	男性	752 100.0	616 81.9	19 2.5	6 0.8	37 4.9	12 1.6	42 5.6	20 2.7
	女性	6144 100.0	2458 40.0	1806 29.4	151 2.5	296 4.8	148 2.4	1162 18.9	123 2.0

(9) 配偶者の就業形態 (配偶者がいる人)

		合計	Q1-2.就業形態:配偶者						
			正社員として働いている	パート・アルバイトとして働いている	派遣社員として働いている	自営業・自由業で働いている	その他	無職である	無回答
全体		4010 100.0	1780 44.4	151 3.8	16 0.4	221 5.5	38 0.9	226 5.6	1578 39.4
性別	男性	460 100.0	105 22.8	96 20.9	4 0.9	8 1.7	3 0.7	117 25.4	127 27.6
	女性	3539 100.0	1673 47.3	53 1.5	12 0.3	213 6.0	35 1.0	106 3.0	1447 40.9

3. 調査結果

(1) 就労状況

回答者本人の就労状況をみると、正社員などとして現在働いている人は全体の 80.4%、現在無職の人は 17.5%である（図表 1－1）。

性別にみると、男性では、現在働いている人が 91.8%、現在無職の人は 5.6%である。女性では、現在働いている人が 79.1%、現在無職の人は 18.9%であった。ただし、女性で現在無職の人でも、過去に働いた経験がある人は 1,089 人であり現在無職である女性の 93.7%を占めており、過去に働いた経験がない女性は 50 人（現在無職である女性の 4.3%）である。

図表 1－1 就労状況（性別）

		全体	現在、 働いている	現在、 無職である	過去に 働いた経験 がある	過去に 働いた経験 がない	無回答	無回答
全体		7,138 100.0	5,736 80.4	1,248 17.5	1,158	61	29	154 2.2
性別	男性	752 100.0	690 91.8	42 5.6	27	10	5	20 2.7
	女性	6,144 100.0	4,859 79.1	1,162 18.9	1,089	50	23	123 2.0

図表 1－2 就業状況（性・年代別）

（単位：%）

	正社員とし て働いてい る	パート・アル バイトとして 働いている	派遣社員と して働いて いる	自営業・自 由業で働い ている	その他	無職である	無回答
男性(n=752)	81.9	2.5	0.8	4.9	1.6	5.6	2.7
10代(n=15)	26.7	13.3	0.0	0.0	0.0	53.3	6.7
20代(n=150)	86.0	4.0	1.3	1.3	0.7	2.7	4.0
30代(n=206)	90.3	1.5	1.5	2.4	0.0	1.5	2.9
40代(n=226)	87.6	1.3	0.0	6.2	0.9	2.2	1.8
50代(n=95)	82.1	1.1	1.1	10.5	1.1	3.2	1.1
60代以上(n=56)	32.1	5.4	0.0	10.7	14.3	33.9	3.6
女性(n=6,144)	40.0	29.4	2.5	4.8	2.4	18.9	2.0
10代(n=62)	41.9	19.4	4.8	1.6	3.2	29.0	0.0
20代(n=1,134)	55.9	19.1	3.8	1.8	1.9	15.7	1.9
30代(n=1,760)	40.7	29.3	2.6	3.4	2.0	20.3	1.7
40代(n=1,905)	36.3	34.1	2.3	5.7	2.3	16.9	2.4
50代(n=873)	35.5	32.9	1.1	8.0	4.0	16.3	2.2
60代以上(n=387)	19.4	28.7	1.3	9.6	2.6	36.4	2.1

注：太字は性・年代別にみて最上位の項目

性・年代別に就業状況を見ると、男性では「正社員として働いている」が 81.9%である（図表 1－2）。女性では「正社員として働いている」は 40.0%であり、「パート・アルバイト」が 29.4%、「無職である」が 18.9%となっている。

20代から50代まで「正社員として働いている」が男性では8割以上であるが、女性では3割から5割であり、「パート・アルバイトとして働いている」が2割から3割を占めている。男女とも60代以上の人は約3割が「無職である」。

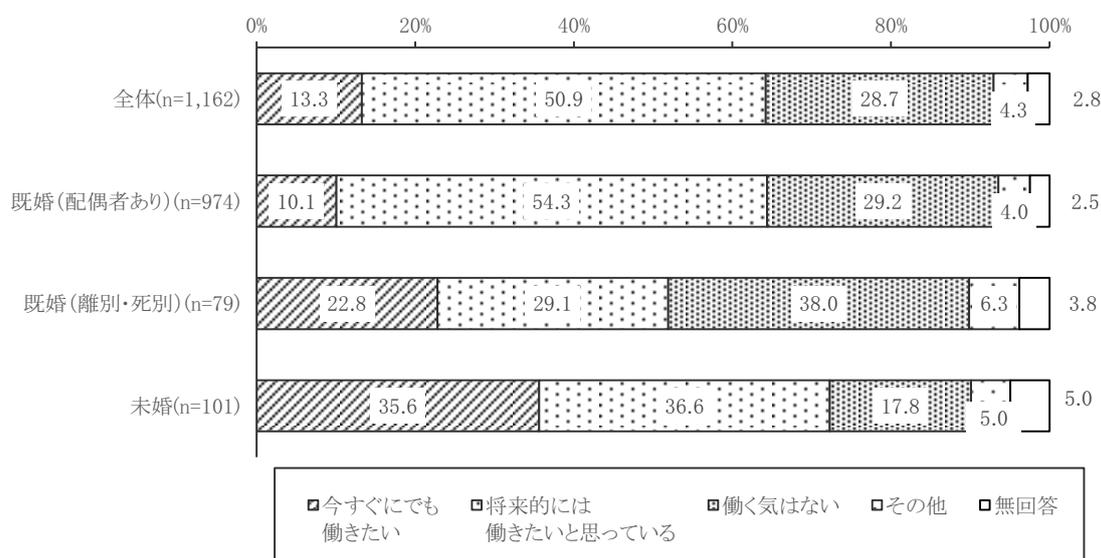
(2) 無職女性の就労意識

①無職女性の働く意向

現在「無職である」と回答した女性（1,162人）について、働く意向をたずねた結果をみると、「今すぐにも働きたい」と答えた人は13.3%、「将来的には働きたいと思っている」は50.9%、「働く気はない」が28.7%であり、今すぐ、あるいは将来的に働く意向のある人が6割以上を占めている（図表2-1）。

婚姻状況別にみると、未婚女性の「今すぐにも働きたい」の回答割合が35.6%と高く、「将来的には働きたいと思っている」を併せると、就労意向のある人が7割以上となっている。

図表2-1 無職女性の働く意向（婚姻状況別）



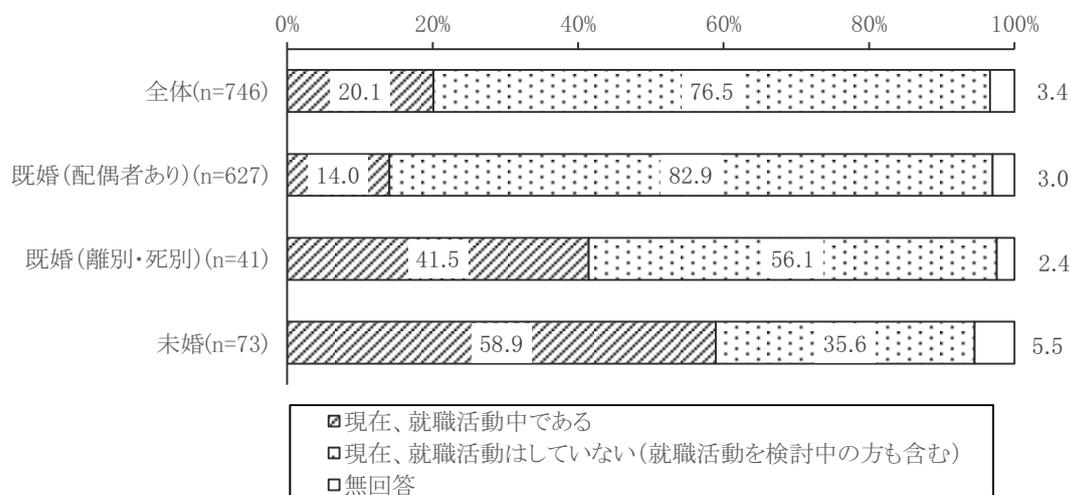
注：無職の女性対象

②無職女性の就職活動状況

無職の女性のうち、図表2-1で「今すぐにも働きたい」と「将来的には働きたいと思っている」を回答した人（746人）に対し、現在、就職活動をしているかどうかをたずねた結果、「現在、就職活動中である」と回答した人は20.1%、「現在、就職活動はしていない（就職活動を検討中の方を含む）」と回答した人は76.5%であった（図表2-2）。就労意向はあっても、実際に就職活動をしている人は2割程度である。

婚姻状況別にみると、「現在、就職活動中である」の回答割合は、既婚（配偶者あり）の人では14.0%であるが、未婚の人では58.9%である。未婚者で就労意向がある人では、実際に就職活動をしている人が約6割を占めている。

図表 2-2 無職女性の就職活動状況（婚姻状況別）



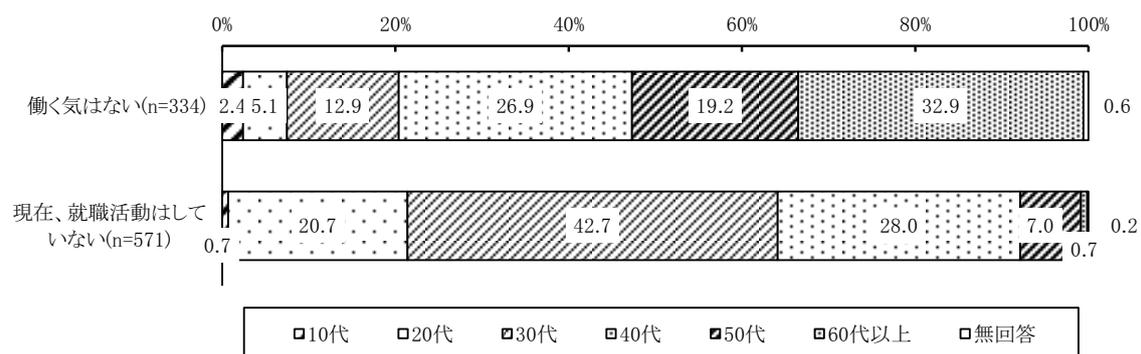
注：無職の女性のうち、図表 2-1 で「今すぐにでも働きたい」と「将来的には働きたいと思っている」の回答者対象

③働く気はない、就職活動をしていない理由

現在無職で働く気はない、及び現在就職活動をしていない女性の年代別割合をみたものが図表 2-3 である。働く気はない女性は 60 代以上が最も多く 32.9%である。次いで 40 代が 26.9%と続いている。

働く気はあっても現在就職活動をしていない女性は、30 代が最も多く 42.7%、次いで 40 代が 28.0%と続いている。

図表 2-3 働く気はない女性・現在就職活動をしていない女性の年代別割合



注：無職の女性のうち、「働く気はない」は図表 2-1 で「働く気はない」と回答した人、「現在、就職活動をしていない」は図表 2-2 で「現在、就職活動をしていない(就職活動を検討中の方も含む)」と回答した人。

無職女性の「働く気はない」理由として、最も多い回答は、その他を除き、「働く自信が持てない」(21.0%)であり、次いで「子どもがまだ小さいから」(15.9%)、「家族が働くことに反対しているから」(15.3%)となっている(図表2-4)。働く自信がないという人がいる一方で、子育てを理由としている人もいる。

働く気はない女性の中で年代別にみると、20代から40代は「子どもがまだ小さいから」、50代と60代以上は「働く自信が持てない」の割合が高い。

働く意向はあっても「現在、就職活動はしていない」人では、「子どもがまだ小さいから」(58.5%)が最も多く、「子育てと両立できるか不安」(23.3%)が続いており、子育てを理由としている人が多い。年代別にみると、20代から40代は「子どもがまだ小さいから」、50代は「自分が何に向いているのかわからない」、60代以上は「職場の人とうまくやっていけるか不安」の割合が高い。

図表2-4 女性が働く気はない、あるいは就職活動をしていない理由
(働く意向・年代別) <複数回答>

(単位:%)

	働く自信が持てない	子どもがまだ小さい	家族が働くことに反対している	自分に向いていない	子育てと両立できない	仕事に不安を感じている	職場の人とうまくやれない	その他
働く気はない(n=334)	21.0	15.9	15.3	9.0	6.9	6.6	3.3	40.1
10代(n=8)	50.0	0.0	25.0	37.5	0.0	12.5	12.5	25.0
20代(n=17)	17.6	29.4	11.8	23.5	11.8	5.9	17.6	11.8
30代(n=43)	16.3	60.5	18.6	9.3	25.6	2.3	2.3	16.3
40代(n=90)	20.0	23.3	24.4	15.6	10.0	11.1	5.6	24.4
50代(n=64)	23.4	0.0	21.9	6.3	0.0	7.8	1.6	43.8
60代以上(n=110)	20.9	0.0	2.7	0.0	0.0	2.7	0.0	66.4
現在、就職活動はしていない(n=571)	7.7	58.5	7.4	6.7	23.3	8.9	4.0	16.6
10代(n=4)	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
20代(n=118)	3.4	72.9	8.5	3.4	23.7	9.3	1.7	12.7
30代(n=244)	6.1	70.5	4.1	3.7	24.6	4.9	4.9	13.5
40代(n=160)	10.6	45.6	11.3	9.4	26.3	13.8	3.8	19.4
50代(n=40)	17.5	0.0	10.0	20.0	7.5	12.5	2.5	37.5
60代以上(n=4)	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0

注1：無職の女性のうち、「働く気はない」は図表2-1で「働く気はない」と回答した人、「現在、就職活動をしていない」は図表2-2で「現在、就職活動をしていない(就職活動を検討中の方も含む)」と回答した人。

注2：太字は働く意向・年代別にみて「その他」を除き、上位2位までの項目(「働く気はない」の60代以上は「その他」が多いため、最上位のみを太字にした)。

注3：「働く気はない」の10代、「現在、就職活動はしていない」の10代と60代以上はサンプル数が少ないため参考値として示す。

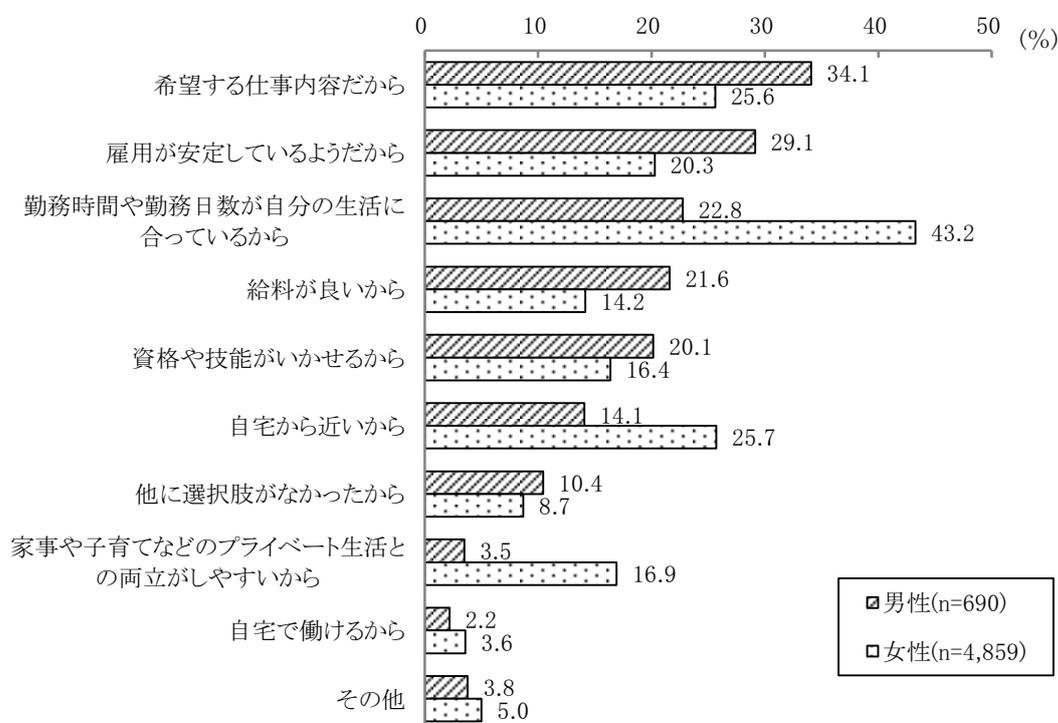
(3) 働いている人の就労意識

①勤め先及び働き方を選んだ理由

1) 性別

現在働いている人について、勤め先及び働き方を選んだ理由をたずねた結果を性別にみると、男性の1位は「希望する仕事内容だから」(34.1%)、2位は「雇用が安定しているようだから」(29.1%)であるが、女性の1位は「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」(43.2%)、2位は「自宅から近いから」(25.7%)であった(図表3-1)。

図表3-1 勤め先及び働き方を選んだ理由(性別)



注：現在働いている人対象

2) 性・就業形態別

現在働いている人について、勤め先及び働き方を選んだ理由をたずねた結果を、性・就業形態別にみたものが図表3-2である。男性の場合、正社員が8割以上を占めており、他の就業形態のサンプル数が少ないため、正社員のみを掲載した。

男性の正社員の1位は「希望する仕事内容だから」(34.7%)、2位は「雇用が安定しているようだから」(31.3%)である。女性も正社員の1位は「雇用が安定しているようだから」(31.7%)であり、2位は「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」(30.9%)であるが「希望する仕事内容だから」(30.0%)も僅差で続いている。

女性のパート・アルバイトと派遣社員は、ともに「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」が1位であり、それぞれ 62.5%、50.3%である。女性の自営業・自由業は「自宅で働けるから」(33.4%)が1位であった(図表4)

図表3-2 勤め先及び働き方を選んだ理由(性・就業形態別) <3つまでの回答>

(単位:%)

		ら希望する仕事内容だから	う雇用が安定しているよ	給料が良いから	る自分の生活や勤務日数に合っている	か資格や技能がいかせる	自宅から近いから	他に選択肢がなかった	立ラ家がイ事や子育てなどの両	自宅で働けるから	その他
男性	正社員(n=616)	34.7	31.3	23.4	22.2	19.5	14.3	10.1	3.1	1.0	3.6
女性	正社員(n=2,458)	30.0	31.7	19.0	30.9	19.9	19.2	9.4	12.0	1.8	5.4
	パート・アルバイト(n=1,806)	19.4	8.4	9.0	62.5	10.7	38.4	6.5	24.1	1.3	3.3
	派遣社員(n=151)	23.8	8.6	16.6	50.3	13.9	22.5	14.6	9.9	2.0	2.6
	自営業・自由業(n=296)	27.4	2.4	5.4	23.3	24.3	5.1	11.8	20.6	33.4	10.5

注1: 現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

注2: 男性のパート・アルバイト(n=19)、派遣社員(n=6)、自営業・自由業(n=37)はサンプル数が少なく、各選択肢への回答数が少ないため省略。

②現在の職場は働きやすいか

1) 性別

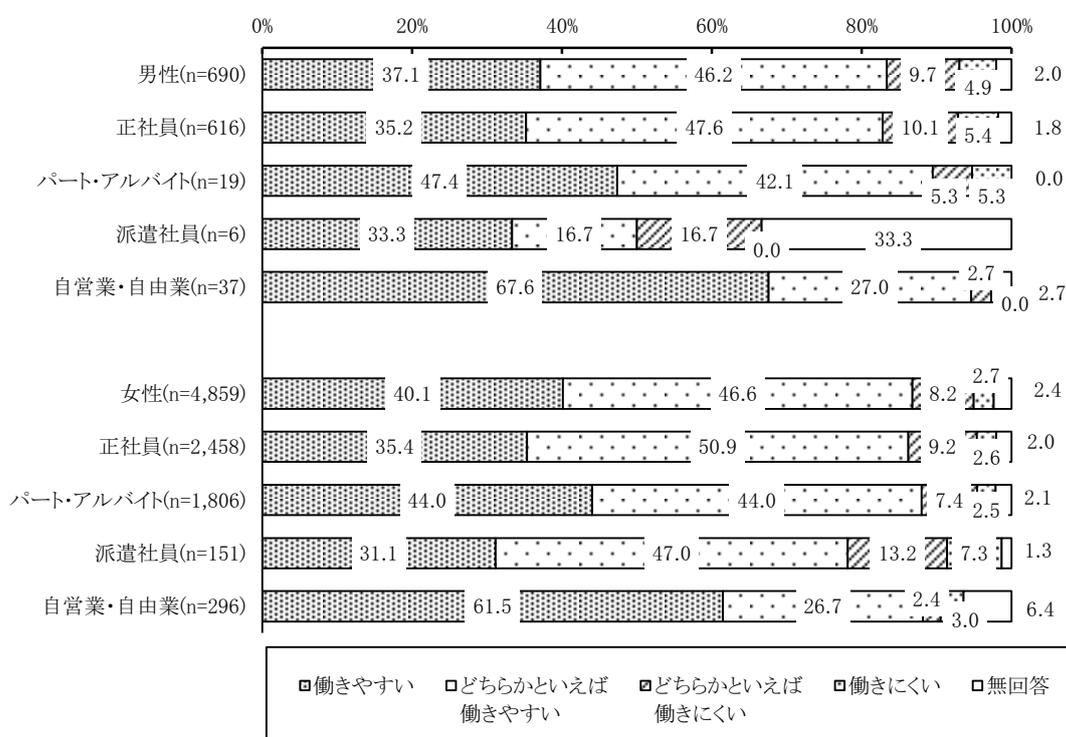
現在働いている人に、現在の職場が働きやすいと感じているかをたずねた結果を性・就業形態別にみたものが図表3-3である。

男性は「働きやすい」(37.1%)と「どちらかといえば働きやすい」(46.2%)を併せると、83.3%が働きやすいと回答している。女性も「働きやすい」(40.1%)と「どちらかといえば働きやすい」(46.6%)を併せて86.7%が働きやすいと回答している。男女ともに8割以上が現在の職場が働きやすいと思っている。

2) 性・就業形態別

男女ごとに就業形態別にみると、「働きやすい」の回答割合が最も高いのは、男性では自営業・自由業の67.6%、次いでパート・アルバイトが47.4%、正社員が35.2%、派遣社員が33.3%である(自営業・自由業、パート・アルバイト、派遣社員はサンプル数が少ないので参考値である)。女性も自営業・自由業が61.5%で最も高く、次いでパート・アルバイト(44.0%)、正社員(35.4%)、派遣社員(31.1%)と、男性と同様の順位となっている。

図表 3-3 現在の職場が働きやすいと感じているか（性・就業形態別）



注：現在働いている人対象

③「働きやすさ」とは何か

1) 性別

現在働いている人について、「働きやすさ」とはどのようなことかをたずねた結果を性別にみると、男女ともに「互いに協力し合える職場である」「仕事内容が自分に合っている」「有給休暇を取得しやすい雰囲気である」が上位3位であった（図表3-4）。

性別にみると、男女で特に差が開いた項目は、「勤務時間でなく、仕事の結果で評価される」は男性のほうが多く、「困っていること等を相談しやすい雰囲気である」は女性のほうが多い。

2) 性・就業形態別

性・就業形態別にみると、男性の正社員、女性の正社員とパート・アルバイトはいずれも、「互いに協力し合える職場である」が1位であり、「仕事内容が自分に合っている」が2位である（図表3-5）。女性の派遣社員と自営業・自由業は、ともに1位が「仕事内容が自分に合っている」であり、2位は派遣社員では「有給休暇を取得しやすい雰囲気である」、自営業・自由業では「ある程度、自分の裁量で働く時間を決められる」となっている。

④「働きにくさ」とは何か

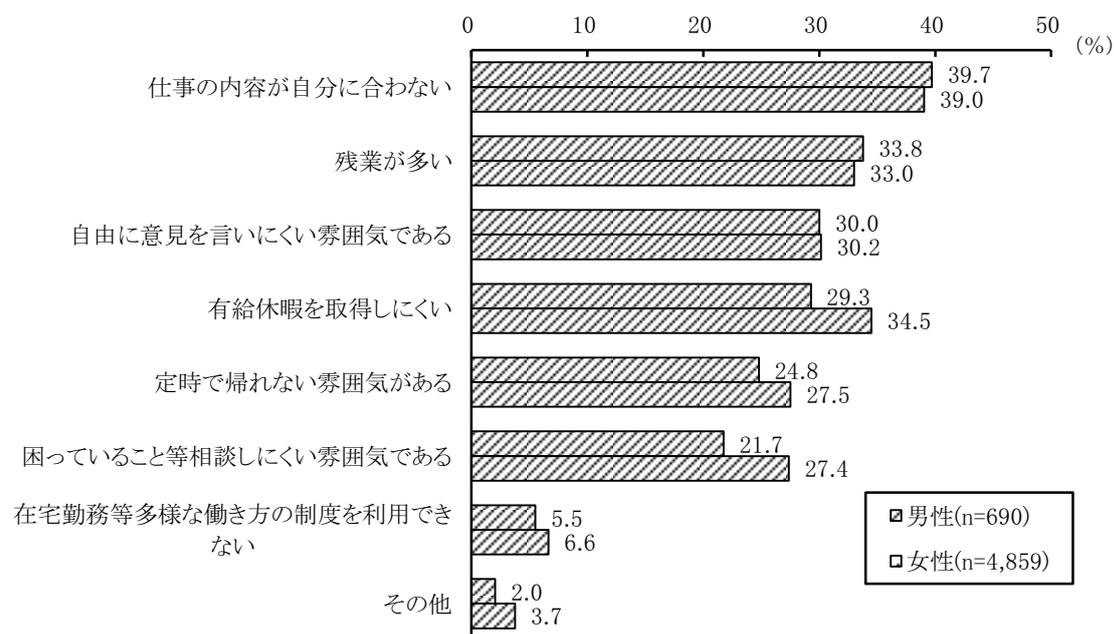
1) 性別

現在働いている人について、「働きにくさ」とはどのようなことかをたずねた結果を性別にみると、男女ともに「仕事の内容が自分に合わない」が最も多いが、第2位は男女で異なり、男性は「残業が多い」、女性は「有給休暇を取得しにくい」となっている（図表3-6）。女性は「残業が多い」にも3割以上が答えているので、男女ともに残業の多さが「働きにくさ」の一つの大きな要素になっている。

2) 性・就業形態別

性・就業形態別にみると、男性の正社員の1位は「仕事の内容が自分に合わない」（39.8%）であるが、女性の正社員の1位は「有給休暇を取得しにくい」（39.0%）となっている（図表3-7）。女性のパート・アルバイトの1位は「仕事の内容が自分に合わない」（39.9%）、派遣社員は「自由に意見を言いにくい」（36.4%）、自営業・自由業は「仕事の内容が自分に合わない」（45.9%）となっている。

図表3-6 あなたにとって「働きにくさ」とは？（性別）＜3つまでの回答＞



注：現在働いている人対象

図表 3-7 あなたにとって「働きにくさ」とは？（性・就業形態別）

< 3つまでの回答 >

(単位:%)

		合仕 わ事 ない 内容 が自 分に	残 業 が 多 い	く自 由に 意 見 を 言 い に	く有 給休 暇を 取 得 し に	気定 時 あ る 帰 れ な い 雰 囲	いみ 困 窮な どを 相 談し に や く 悩	でを 務な 宅勤 務や 短時 間勤 用方 勤	そ の 他
男 性	正社員(n=616)	39.8	33.9	30.4	30.8	26.5	21.9	4.4	1.8
女 性	正社員(n=2,458)	37.9	36.5	31.9	39.0	25.9	30.1	7.1	3.3
	パート・アルバイト (n=1,806)	39.9	30.0	28.0	30.6	31.3	24.9	5.5	3.7
	派遣社員(n=151)	33.8	34.4	36.4	27.2	24.5	26.5	3.3	2.6
	自営業・自由業 (n=296)	45.9	21.6	28.4	18.6	19.6	19.9	11.1	8.1

注1：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

注2：男性のパート・アルバイト(n=19)、派遣社員(n=6)、自営業・自由業(n=37)はサンプル数が少なく、各選択肢への回答数が少ないため省略。

⑤女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと

1) 性別

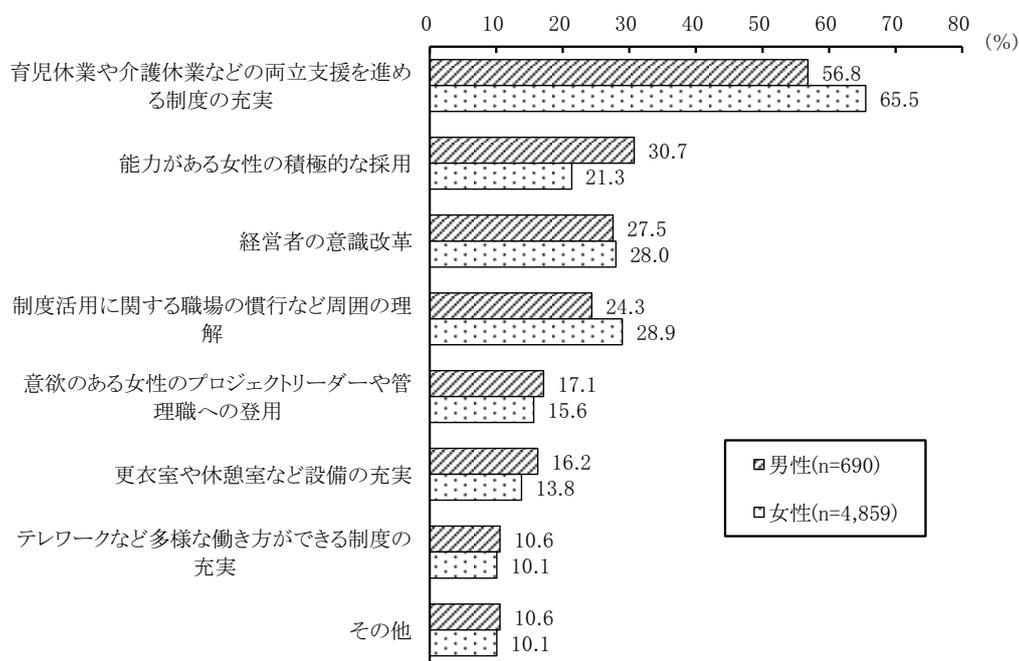
現在、働いている人について、雇用されている女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なことをたずねた結果を性別にみると、男女ともに「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」が1位であった(図表3-8)。2位は、男女によって違いがみられ、男性は「能力がある女性の積極的な採用」、女性は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」となっている。3位は男女ともに「経営者の意識改革」である。

2) 性・就業形態別

性・就業形態別にみると、男性の正社員も、女性のいずれの就業形態も、「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」の回答割合が最も高く、半数以上が回答している(図表3-9)。2位の項目はそれぞれ異なり、男性の正社員は「能力がある女性の積極的な採用」、女性の正社員と派遣社員は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」、女性のパート・アルバイトと自営業・自由業は「経営者の意識改革」であった。

図表3-8 雇用されている女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと（性別）

< 3つまでの回答 >



注：現在働いている人対象

図表3-9 雇用されている女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと

(性・就業形態別) < 3つまでの回答 >

(単位:%)

		めな育 るど児 制の休 度両業 の立や 充支介 実援を 進業	極能 的力 なが 採あ 用る 女 性 の積	経 營 者 の 意 識 改 革	理 場 制 度 慣 活 行 用 な に 関 周 す 困 る の 職	や ロ 管 理 職 へ の 登 用 の プ	設 更 備 衣 室 や 休 憩 室 な ど	度 な テ レ ワ ー ク な ど の 働 き 方 が 多 様 な 制 度	そ の 他
男性	正社員(n=616)	56.5	31.7	27.4	25.2	17.4	16.4	10.6	1.3
女性	正社員(n=2,458)	66.1	21.3	29.4	32.8	18.1	14.5	11.6	1.8
	パート・アルバイト (n=1,806)	68.3	20.1	25.5	24.3	11.7	13.1	8.1	1.4
	派遣社員(n=151)	51.7	22.5	23.8	25.2	12.6	15.2	13.9	1.3
	自営業・自由業 (n=296)	53.0	26.7	32.8	25.0	19.9	9.1	8.4	3.0

注1：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

注2：男性のパート・アルバイト(n=19)、派遣社員(n=6)、自営業・自由業(n=37)はサンプル数が少なく、各選択肢への回答数が少ないため省略。

⑥無料相談窓口で相談したいと思うこと

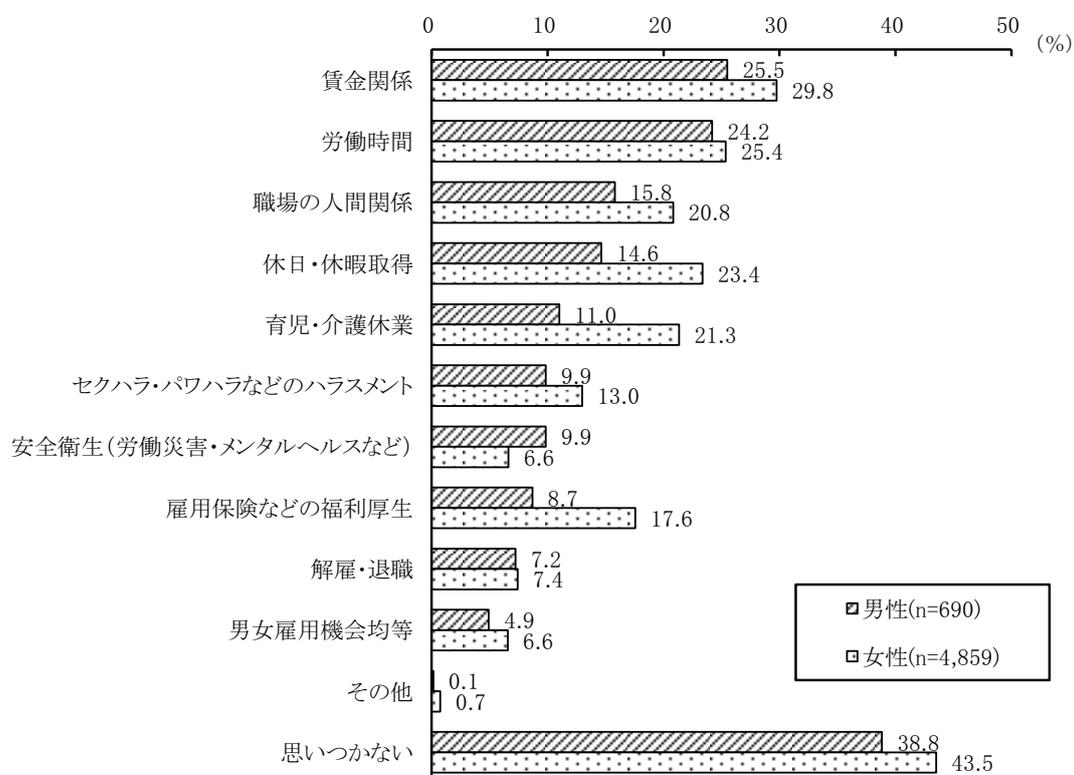
1) 性別

無料の相談窓口で相談するとしたら、どのような問題を相談したいかをたずねたところ、男女ともに「思いつかない」が4割前後を占めていたが、具体的内容としては「賃金関係」と「労働時間」が上位2位を占めていた（図表3-10）。全体的に多くの項目にわたり、男性よりも女性の方が回答割合が高いが、中でも「休日・休暇取得」「育児・介護休業」「雇用保険などの福利厚生」などが、男性の回答を女性の回答が大きく上回っている。

2) 性・就業形態別

性・就業形態別にみると、「思いつかない」の割合が最も高いのは、女性の自営業・自由業の41.2%であり、最も低いのは女性の派遣社員の18.5%であった（図表3-11）。女性の派遣社員が相談したいことがある人が最も多いようだ。具体的な相談内容をみると、男性の正社員も、女性のいずれの就業形態も、「賃金関係」の回答割合が最も高い。2位の項目はそれぞれ異なり、男性の正社員と女性の正社員、パート・アルバイトは「労働時間」、派遣社員は「休日・休暇取得」、自営業・自由業は「育児・介護関係」であった。

図表3-10 無料相談窓口で相談したいと思うこと（性別）＜複数回答＞



注：現在働いている人対象

図表 3-11 無料相談窓口で相談したいと思うこと（性・就業形態別）＜複数回答＞

(単位:%)

		賃金関係	労働時間	職場の人間関係	休日・休暇取得	育児・介護休業	セクハラ・パワハラ・スト	安全衛生（労働災害・メンタルヘルス）	雇用保険などの福利厚生	解雇・退職	男女雇用機会均等	その他	思いつかない
男性	正社員(n=616)	24.8	22.4	16.1	14.6	9.9	9.9	9.7	7.1	5.7	4.7	0.2	37.0
女性	正社員(n=2,458)	25.3	21.4	18.6	18.8	15.4	12.6	5.9	12.4	7.2	6.9	0.5	35.3
	パート・アルバイト(n=1,806)	25.4	17.9	15.8	16.9	16.4	9.0	4.5	16.2	5.0	3.8	0.6	37.4
	派遣社員(n=151)	33.1	18.5	19.2	19.9	7.9	12.6	6.6	19.2	11.3	6.0	1.3	18.5
	自営業・自由業(n=296)	17.2	15.5	9.5	13.2	17.6	5.7	3.7	15.9	3.7	3.4	0.0	41.2

注1：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

注2：男性のパート・アルバイト(n=19)、派遣社員(n=6)、自営業・自由業(n=37)はサンプル数が少なく、各選択肢への回答数が少ないため省略。

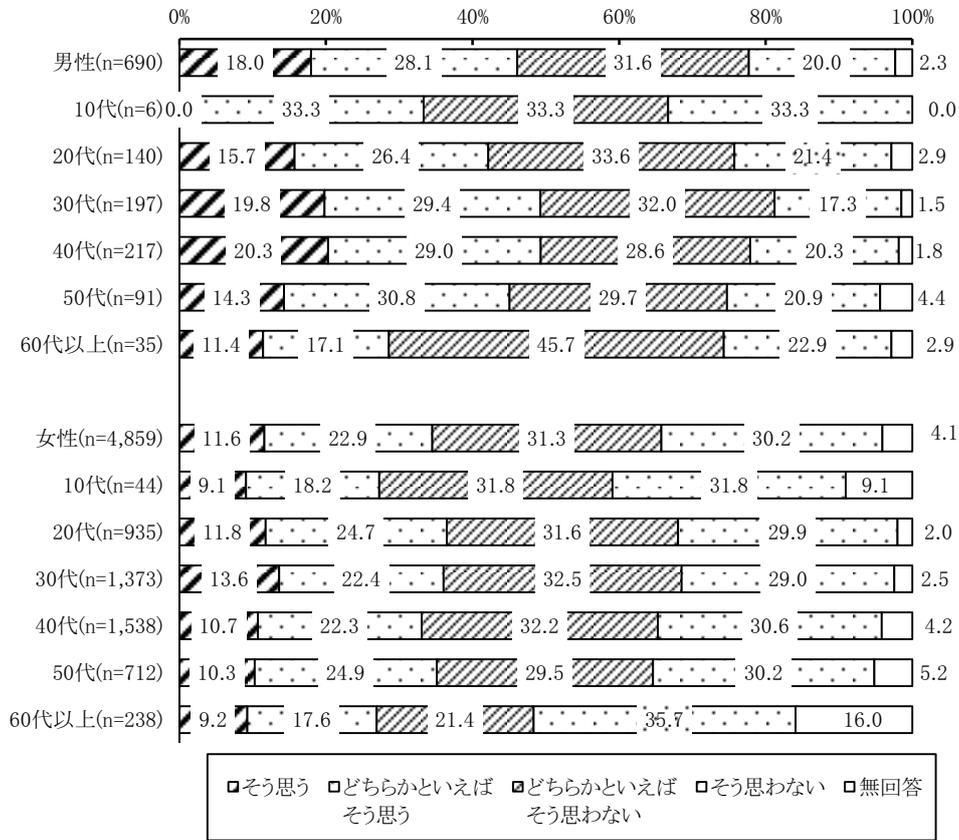
⑦現在の職場に対する評価

1) 現在の勤務先は、男性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である

現在働いている人のうち「現在の勤務先は、男性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である（早く帰れない、有給休暇を取得しにくいなど）」とと思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）の割合は、男性は46.1%、女性は34.5%であり、男性のほうが高い（図表3-12）。

性・年代別にみると、特に男性の30代、40代でそのように思っている人の割合が高く、それぞれ半数近くに及んでいる。

図表 3-12 現在の勤務先は、男性が育児・育児をすることへの理解が得られない職場である（性・年代別）



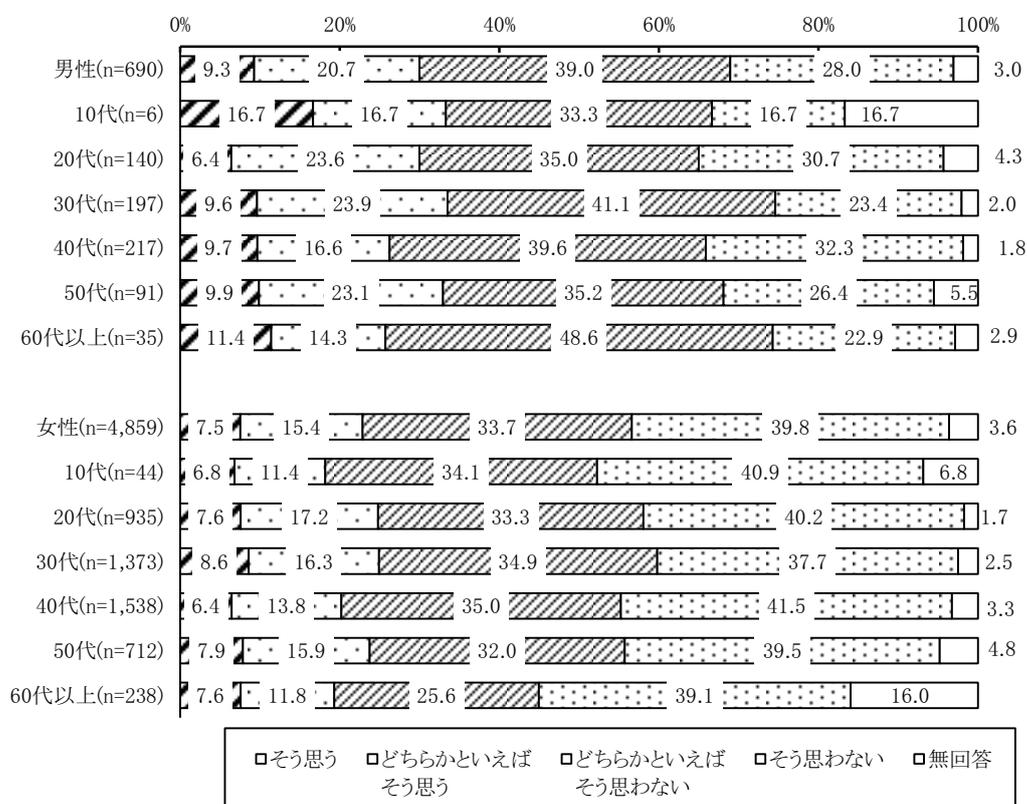
注：現在働いている人対象

2) 現在の勤務先は、女性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である

現在働いている人のうち、「現在の勤務先は、女性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である（早く帰れない、有給休暇を取得しにくいなど）」と思っている人の割合は、男性 30.0%、女性 22.9%であり、男性のほうが高い（図表 3-13）。

性・年代別にみると、「現在の勤務先は、女性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である」と思っている人の割合は、30代が男性 33.5%、女性 24.9%で最も高い。30代は男女ともに育児をしている人が多い年代であるが、女性が育児をすることへの理解が得られない職場であると認識している人が多い。

図表 3-13 現在の勤務先は、女性が育児・家事をすることへの理解が得られない職場である（性・年代別）



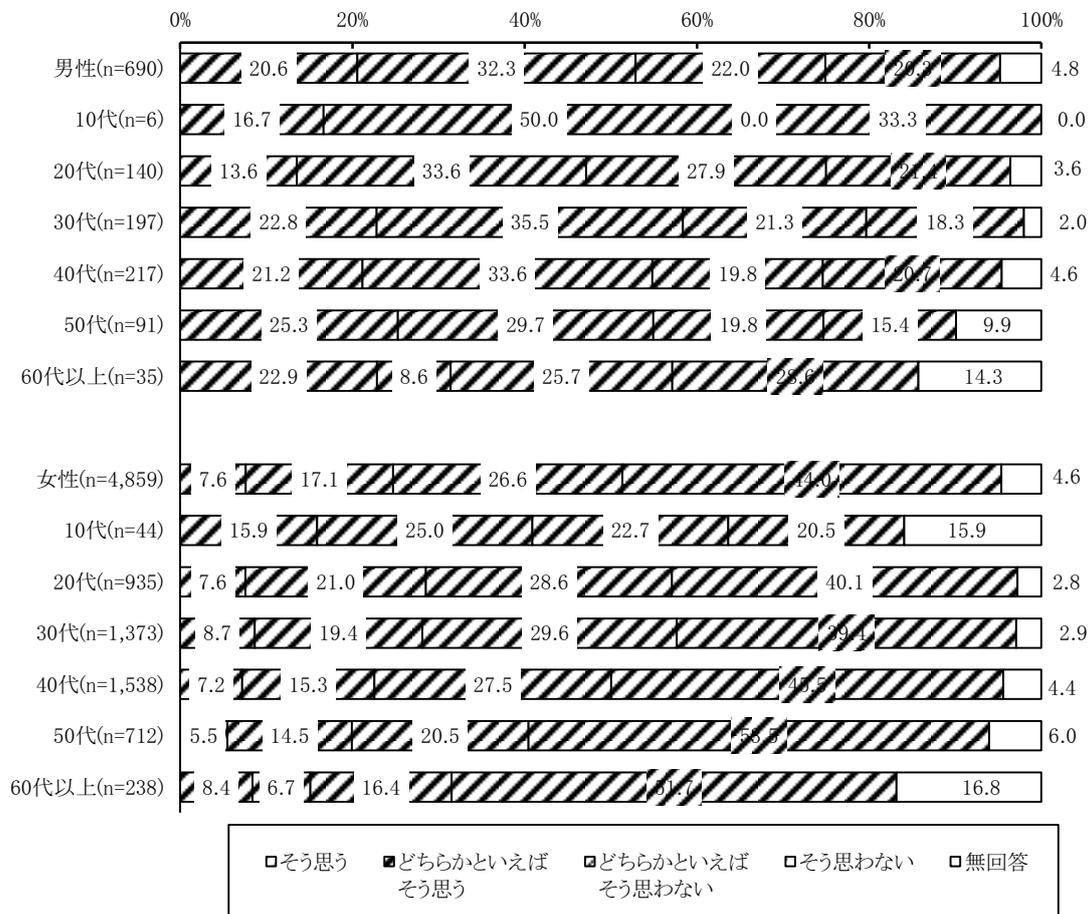
注：現在働いている人対象

3) 管理職の打診があれば受けてみたい

現在働いている人のうち、「管理職の打診があれば受けてみたい」と思っている人の割合は、男性 52.9%、女性 24.7%であり、男性のほうが2倍以上高い（図表 3-14）。

性・年代別にみると、男性は20代から50代まで「管理職の打診があれば受けてみたい」と50%前後が答えており、あまり大きな差はないが、女性は年代が若い人のほうが「管理職の打診があれば受けてみたい」と思っている人の割合が高い。若い女性を中心に管理職にチャレンジしたいと思う人が増えているようだ。

図表 3-14 管理職の打診があれば受けてみたい (性・年代別)



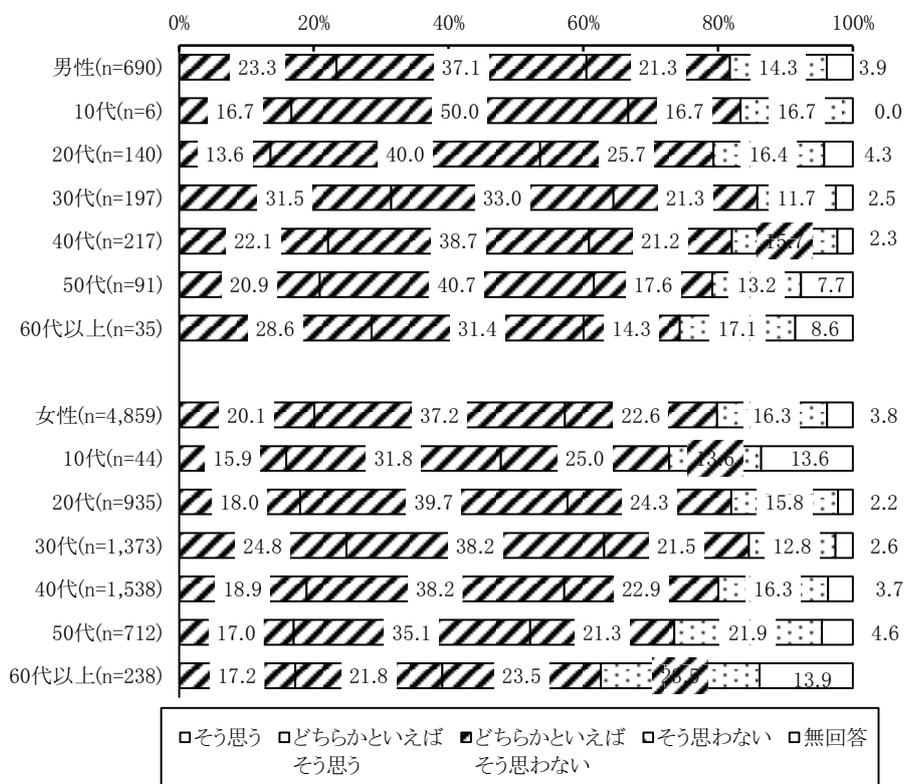
注：現在働いている人対象

4) 子育て後の再就職は難しい

現在働いている人のうち、「子育て後の再就職は難しい」と思っている人の割合は、男性 60.4%、女性 57.3%であり、男女であまり大きな差はみられない (図表 3-15)。男女ともに、半数以上が子育て後の再就職は難しいと思っている。

性・年代別にみると、「子育て後の再就職は難しい」と思っている人の割合は、男性ではサンプル数が少ないので参考値であるが 10代 (66.7%) が最も高く、次いで 30代が 64.5%で続いている。女性の「子育て後の再就職は難しい」と思っている人の割合は 30代が 63.0%と最も高く、男性の 30代と同じ位の数値である。男女ともに、子育て中の人が多い年代で、「子育て後の再就職は難しい」と思っている人が多いようだ。

図表 3-15 子育て後の再就職は難しい (性・年代別)



注：現在働いている人対象

(4) 転職経験

① 転職経験の有無

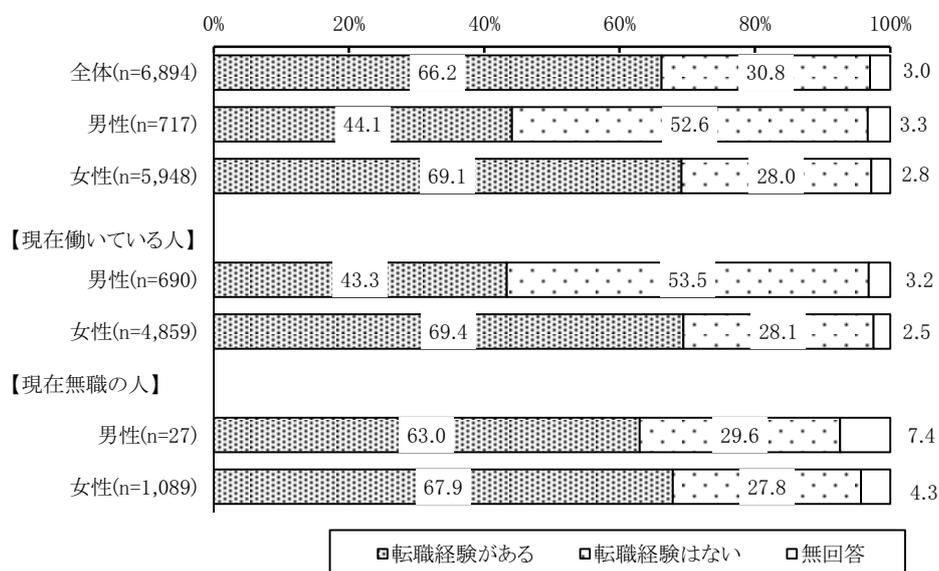
現在働いている人と現在無職であるが過去に働いた経験がある人に、転職経験の有無をたずねたところ、全体では「転職経験がある」が66.2%、「転職経験がない（学校卒業から同じ勤務先で働き続けている）」が30.8%であった（図表4-1）。

現在働いている人について、「転職経験がある」の回答割合を性別にみると、男性は43.3%、女性は69.4%であった。男性は転職せずに学校卒業から同じ勤務先で働き続けている人が半数以上を占めるが、女性は転職経験がある人が7割近くを占めている。

現在無職の人（過去に働いた経験がある人）については、男女ともに6割以上が「転職経験がある」と回答している。

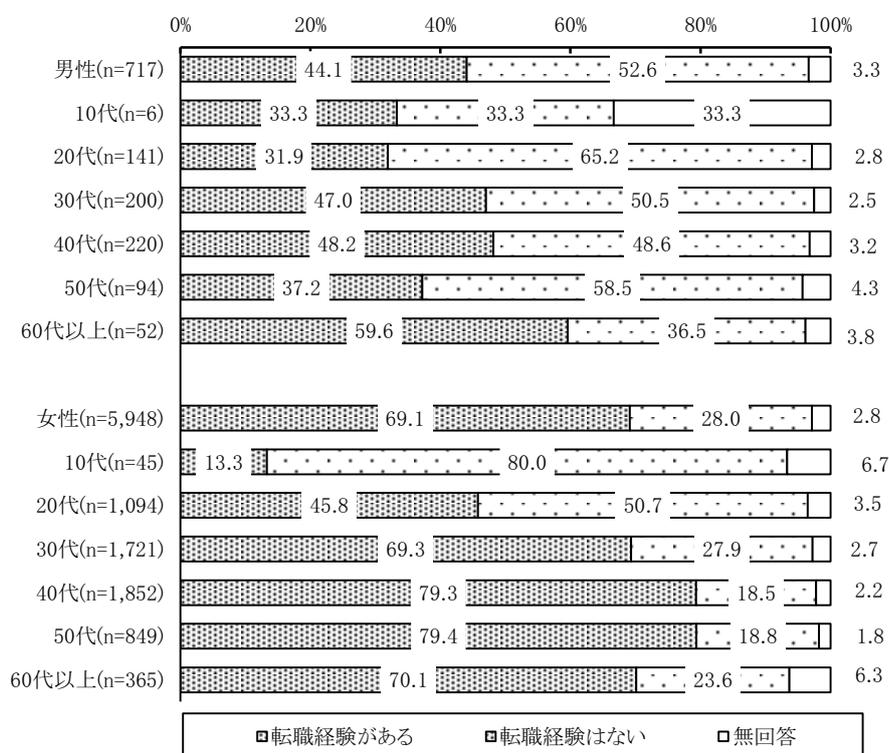
性・年代別にみると、男性では「転職経験がある」の回答割合が最も高いのは60代以上（59.6%）であり、40代（48.2%）、30代（47.0%）が続いている（図表4-2）。女性では「転職経験がある」の回答割合が最も高いのは50代（79.4%）であり、僅差で40代（79.3%）が続いている。

図表4-1 転職経験の有無（全体、性別、性・現在の就労状況別）



注：現在働いている人と現在無職であるが過去に働いた経験がある人対象。

図表 4 - 2 転職経験の有無（性・年代別）



注：現在働いている人と現在無職であるが過去に働いた経験がある人対象。

②前の仕事を辞めた理由

1) 性別

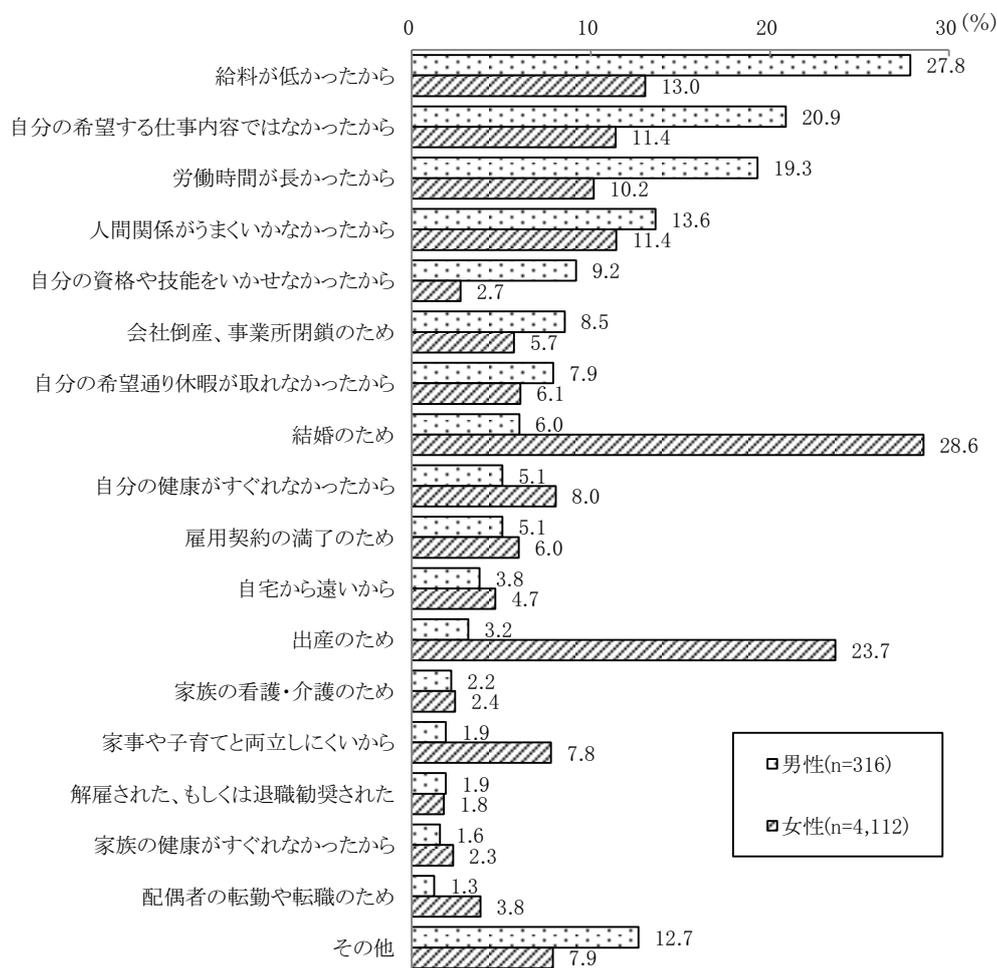
転職経験がある人に、前の仕事を辞めた理由をたずねた結果をみると、男性では「給料が低かったから」(27.8%)、「自分の希望する仕事内容ではなかったから」(20.9%)、「労働時間が長かったから」(19.3%)が上位であった(図表4-3)。女性では「結婚のため」(28.6%)、「出産のため」(23.7%)、「給料が低かったから」(13.0%)が上位である。

2) 性・年代別

性・年代別にみると、男女ともに10代はサンプル数が少ないので参考値であるが、男性の20代から40代では「給料が低かったから」、50代は「自分の希望する仕事内容ではなかったから」、60代以上は「会社倒産、事業所閉鎖のため」が最も多い(図表4-4)。

女性の20代は「人間関係がうまくいかなかったから」が最も多く、「給料が低かったから」が続いている。30代では「出産のため」が最も多く、40代以上では「結婚のため」が最も多い。

図表4-3 前の仕事を辞めた理由（性別）＜3つまでの回答＞



注：図表4-1で「転職経験がある」の回答者

図表4-4 前の仕事を辞めた理由（上位12項目）（性・年代別）＜3つまでの回答＞

（単位：%）

	給料が低かったから	自分の希望する仕事内容がなかったから	労働時間が長かったから	人間関係がうまくいかなかったから	自分の資格や技能をいかせなかったから	会社倒産、事業所閉鎖のため	自分の希望通り休暇が取れなかったから	結婚のため	自分の健康がすぐれなかったから	雇用契約の満了のため	自宅から遠いから	出産のため
男性(n=316)	27.8	20.9	19.3	13.6	9.2	8.5	7.9	6.0	5.1	5.1	3.8	3.2
10代(n=2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代(n=45)	42.2	15.6	28.9	15.6	8.9	0.0	11.1	4.4	6.7	8.9	4.4	2.2
30代(n=94)	33.0	19.1	19.1	18.1	7.4	9.6	6.4	7.4	6.4	1.1	2.1	5.3
40代(n=106)	28.3	22.6	18.9	10.4	9.4	8.5	10.4	6.6	4.7	3.8	4.7	1.9
50代(n=35)	17.1	34.3	11.4	11.4	8.6	8.6	5.7	2.9	5.7	5.7	8.6	0.0
60代以上(n=31)	6.5	6.5	12.9	12.9	16.1	19.4	3.2	3.2	0.0	16.1	0.0	6.5
女性(n=4,112)	13.0	11.4	10.2	11.4	2.7	5.7	6.1	28.6	8.0	6.0	4.7	23.7
10代(n=6)	33.3	0.0	16.7	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
20代(n=501)	21.0	16.6	17.0	23.6	4.0	2.0	10.8	17.0	11.4	4.2	6.6	15.6
30代(n=1,193)	14.8	11.5	11.8	10.1	2.9	4.4	6.1	26.5	6.8	5.2	4.8	31.3
40代(n=1,469)	11.5	11.3	8.6	10.1	2.1	6.2	4.9	31.2	8.0	7.6	4.7	23.8
50代(n=674)	9.2	8.6	6.1	9.1	3.0	9.3	5.5	34.3	8.5	6.5	3.1	19.9
60代以上(n=256)	7.0	9.0	8.6	6.3	2.0	7.4	5.5	32.8	7.0	3.1	4.3	11.7

注：図表4-1で「転職経験がある」と回答した人が対象。太字は性・年代別にみて上位2位までの項目。

③転職や再就職の際に経験したこと

1) 性別

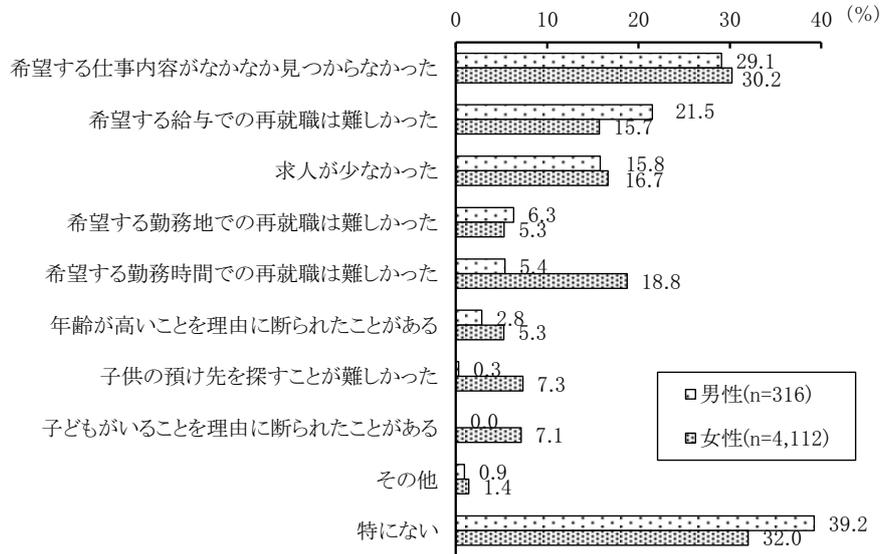
転職経験のある人に、転職や再就職の際に経験したことをたずねた結果を性別にみると、男性では「特にない」が39.2%で最も多いが、経験したことの具体的な内容は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」が29.1%で最も高かった（図表4-5）。次いで「希望する給与での再就職は難しかった」が21.5%、「求人が少なかった」が15.8%となっている。女性も「特にない」が32.0%で最も多いが、経験したことの具体的な内容は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」が30.2%で最も高い。次いで「希望する勤務時間での再就職は難しかった」（18.8%）、「求人が少なかった」（16.7%）が続いている。

2) 性・年代別

性・年代別にみると、男性はいずれの年代も「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」と「希望する給与での再就職は難しかった」が上位2位である（図表4-6）。女性は、いずれの年代も「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」が1位である。2位以下は年代によって異なり、20代と60代以上は「希望する給与での再就職は難しかった」が2位である。30代から50代は「希望する勤務時間での再就職は難しかった」が2位

である（60代以上も同率2位）。

図表4-5 転職や再就職の際に経験したこと（性別）＜3つまでの回答＞



注：図表4-1で「転職経験がある」の回答者

図表4-6 転職や再就職の際に経験したこと（性・年代別）＜3つまでの回答＞

(単位:%)

	たかなか見つからなかった	職希望は難しかった	求人少なかった	就職希望は難しかった	再就職は難しかった	年齢が高かった	子供が預け先を探し難しかった	子ども断られた	その他	特にない
男性(n=316)	29.1	21.5	15.8	6.3	5.4	2.8	0.3	0.0	0.9	39.2
20代(n=45)	20.0	17.8	15.6	6.7	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
30代(n=94)	37.2	22.3	17.0	5.3	6.4	0.0	0.0	0.0	1.1	39.4
40代(n=106)	28.3	24.5	18.9	8.5	7.5	4.7	0.0	0.0	0.9	39.6
50代(n=35)	22.9	14.3	11.4	5.7	0.0	5.7	0.0	0.0	2.9	37.1
60代以上(n=31)	22.6	25.8	6.5	0.0	6.5	6.5	3.2	0.0	0.0	51.6
女性(n=4,112)	30.2	15.7	16.7	5.3	18.8	5.3	7.3	7.1	1.4	32.0
20代(n=501)	33.1	21.0	18.4	6.8	15.8	0.6	7.0	4.4	2.0	30.7
30代(n=1,193)	31.1	16.1	18.8	4.6	20.5	1.0	9.6	9.0	1.0	30.7
40代(n=1,469)	29.7	15.4	17.2	6.2	19.5	7.2	6.8	8.0	1.2	32.1
50代(n=674)	32.3	13.4	14.1	3.3	19.3	10.7	6.4	5.6	2.2	31.2
60代以上(n=256)	18.0	11.3	7.4	5.9	11.3	9.4	3.1	3.5	2.0	43.0

注：図表4-1で「転職経験がある」の回答者。年代別における10代は男女ともにサンプル数が少ないため省略。太字は年代別にて上位2位までの項目。

(5) 女性就労に対する意識

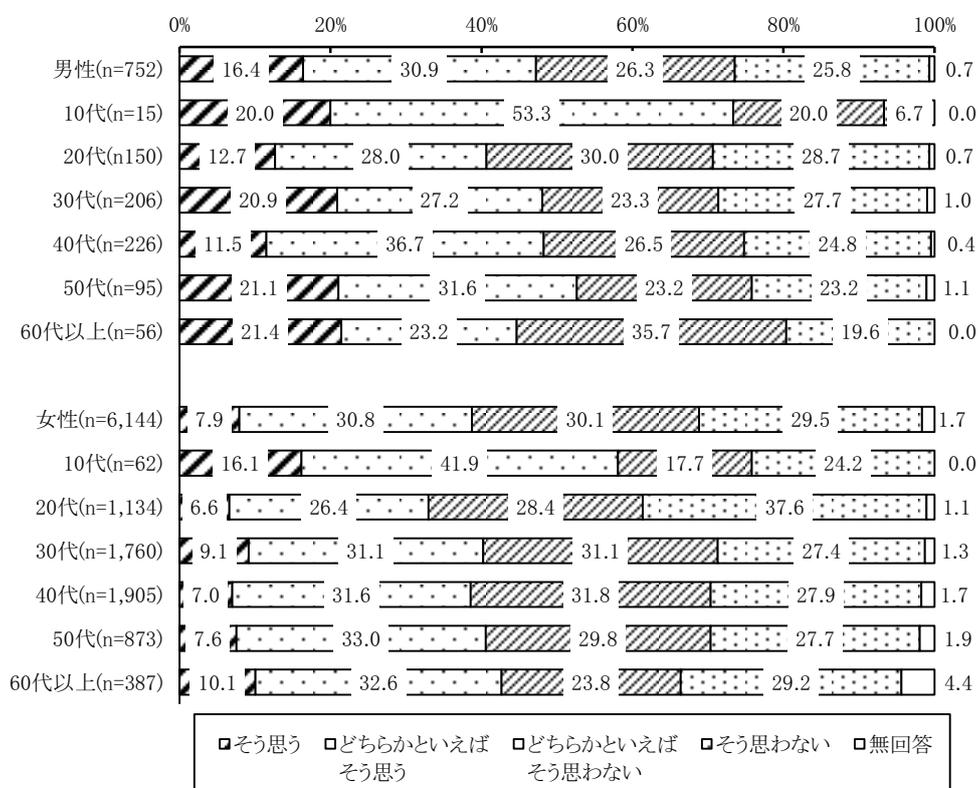
①子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす

「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）は、男性 47.3%、女性 38.7%であり、男性のほうが多い（図表 5-1）。男性は半数近いが、女性でも 4 割近くが業務に支障をきたすと思っている。

性・年代別にみると、「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている人は男女ともに 10 代が最も多く、男性はサンプル数が少ないので参考値であるが 73.3%、女性は 58.0%である。次いで、男性では 50 代、女性では 60 代以上が多く、それぞれ 52.7%、42.7%が業務に支障をきたすと思っている。

男女ともに 10 代では、まだ子育てと仕事との両立ができるというイメージが描けない人が多いためか、子育てをしていると仕事ができないと多くの人が思っているようだ。子どもがいてもワークライフバランスをとって仕事ができることを、入職前の若い世代から認識できるレベルまでさらなる両立のための環境づくりが求められる。

図表 5-1 子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす（性・年代別）

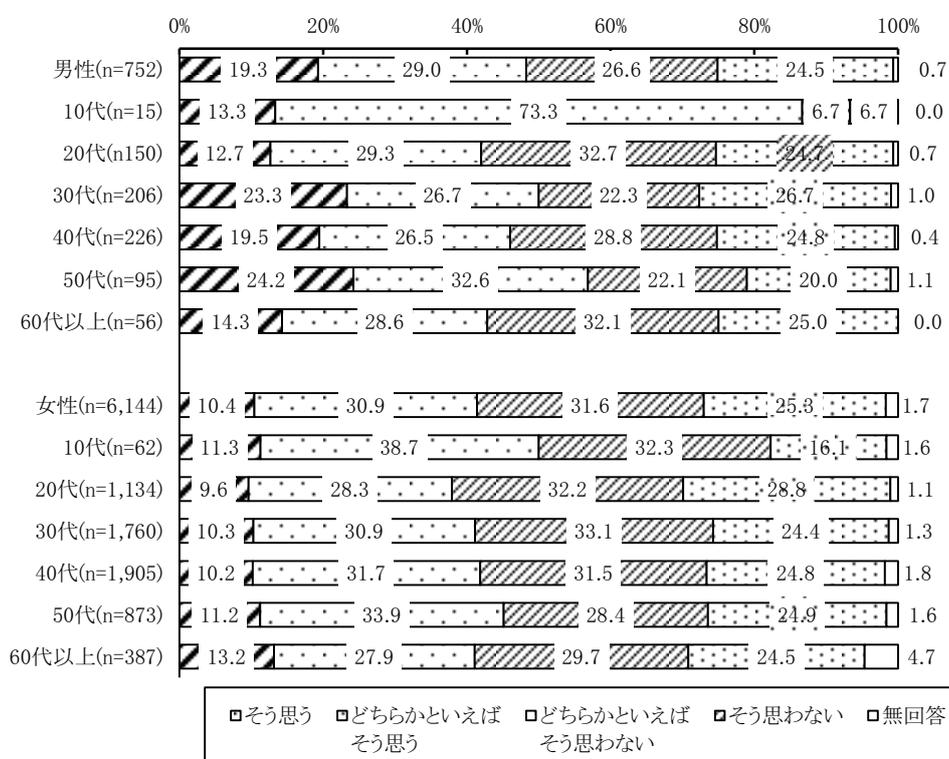


②勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない

「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている人の割合は男性は48.3%、女性は41.3%である（図表5-2）。女性でも約4割であるが、男性の約半数は時間制約のある女性は管理職に適さないと思っている。

年代別にみると、「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている人は10代を除き、50代が最も多く、男性56.8%、女性45.1%である。ちょうど管理職に就いている人が多い年代で、このような意識を持っている人が男女とも多くなっている。

図表5-2 勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない（性・年代別）

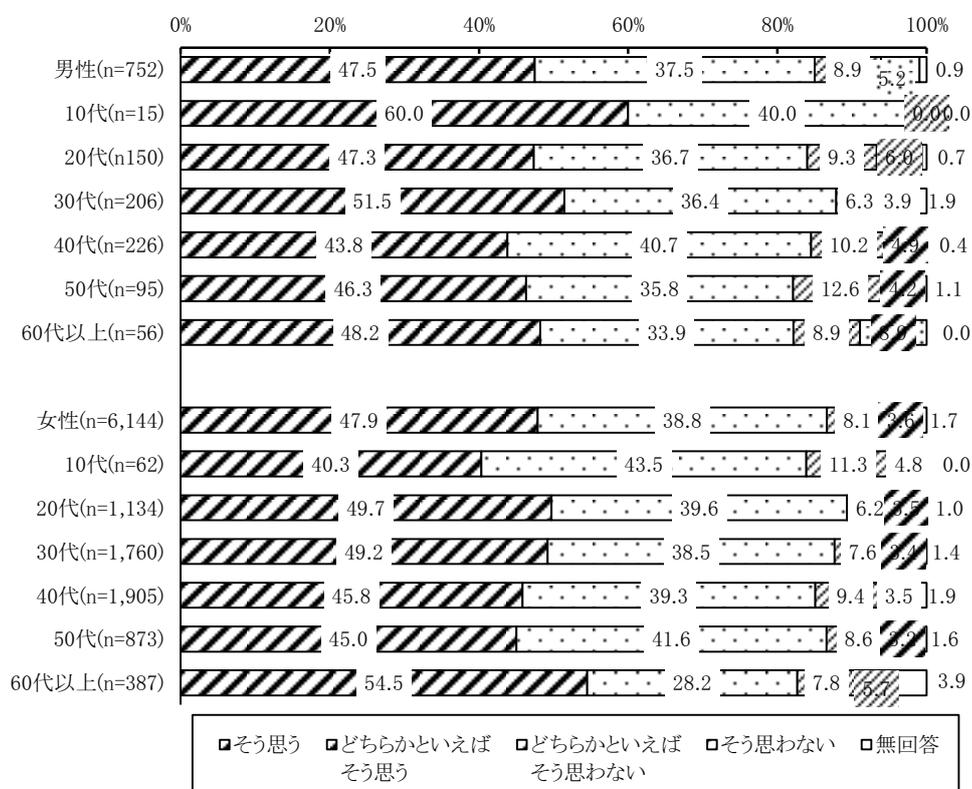


③夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい

「夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合は、男性85.0%、女性86.7%である（図表5-3）。男女とも8割以上が、女性の就業継続の前提には、夫婦間で育児や家事の分担が必要と思っている。

性・年代別にみると、サンプル数が少ない10代を除き、「夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合が最も高いのは、男性では30代（87.9%）、女性では20代（89.3%）であるが、性や年代によって大差はあまりない。男女ともに、いずれの年代においても多くの人が、共働きのためには夫婦で家事や育児を協力することが必要と思っている。

図表 5 - 3 夫婦間で育児や家事の分担しないと、女性の継続就業は難しい (性・年代別)

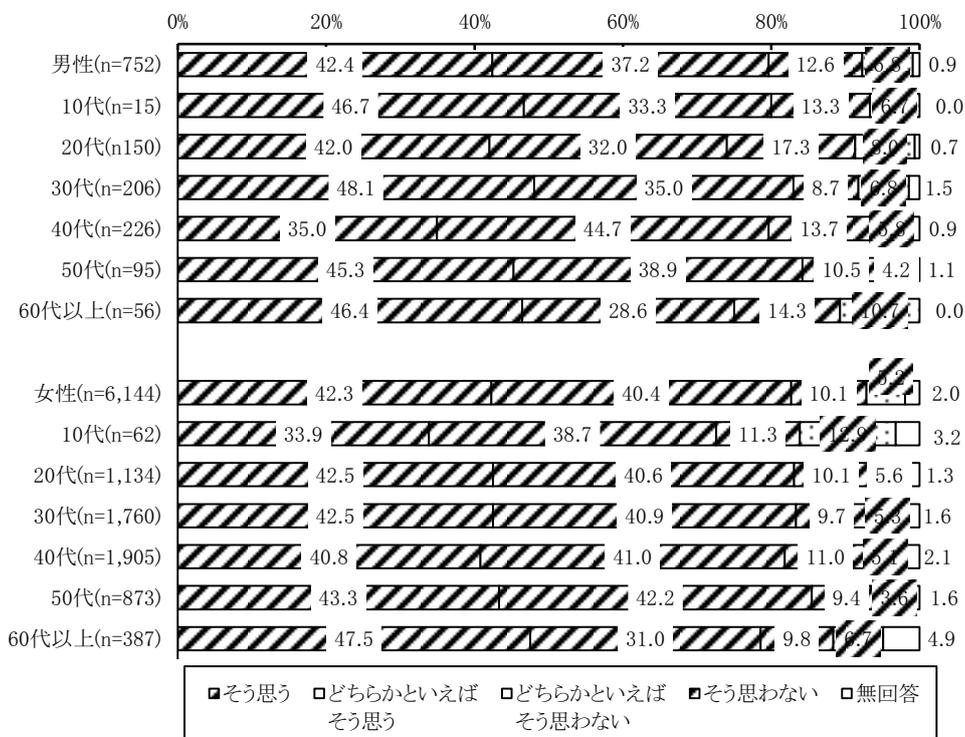


④男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい

「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合は、男性 79.6%、女性 82.7%である (図表 5 - 4)。共働き夫婦では、男性の家事や育児協力が必要であるが、職場が理解してくれなければ、男性が家事や育児のために早く帰宅したり休んだりすることができない。そのように思っている人が男女ともに約 8 割となっている。

性・年代別にみると、「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合は男女ともに 50 代が男性 84.2%。女性 85.5%で最も高い。

図表5-4 男性が家事等することに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい
(性・年代別)



4. まとめ

(1) 調査結果のまとめ

①無職女性の就労意識

現在無職の女性に、働く意向をたずねた結果、今すぐ、あるいは将来的に働く意向のある人が6割以上であった。働く意向のある人が、就職活動をしているかをたずねたところ、「現在、就職活動中である」人が20.1%であり、就職活動をしていない人が8割近くを占めていた。働く意向はあっても、就職活動をしている人は少ないようだ。

ただし、婚姻状況別にみたところ、未婚の無職女性は「今すぐ働きたい」と思っている人が既婚女性よりも多く、実際に就職活動をしている人の割合も高い。無職女性の中でも、未婚者では積極的に働きたいと思っている人が多い。

他方、女性の約3割が「働く気はない」と回答した。「働く気はない」女性は50代以上が多く、その年代の女性では「働く自信が持てない」といった理由が多い。20代から40代の女性では「子どもがまだ小さいから」といった理由が多い。働く気はあっても「現在、就職活動をしていない」女性は30代から40代が多く、その年代の女性では「子どもがまだ小さいから」といった理由が多い。こうした人々は、働く意向はあるので、子育てが一段落したら、就職活動を始める可能性があると思われる。

②働いている人の就労意識

現在働いている女性の多くは、「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っている」ことを勤務先や働き方選択の理由として答えている。男性は「希望する仕事内容」を理由にしている人が多いが、女性は「仕事内容」よりも「勤務時間や日数」を理由にしている人が多い。しかも、パート・アルバイトや派遣社員として働いている女性のみでなく、正社員として働いている女性も「勤務時間や日数」を勤務先や働き方選択の理由として重視している。

現在の職場が働きやすいかをたずねたところ、男女ともに「働きやすい」と回答した人が約4割であり、「どちらかといえば働きやすい」を含めると8割以上が現在の職場の働きやすさに満足している。

「働きやすい」とはどのようなことかをたずねたところ、男女ともに「互いに協力し合える職場である」と「仕事内容が自分に合っている」ことを挙げた人が多かった。

他方、「働きにくさ」とはどのようなことかをたずねたところ、男女ともに「仕事の内容が自分に合わない」「残業が多い」「自由に意見を言いにくい雰囲気である」ことを挙げた人が多い。多くの人にとって「仕事の内容」や「自由に意見を言えて協力し合える職場の雰囲気」が、職業生活の満足度を左右するものであることがわかる。

また、女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なことは何か、ということについては、男女ともに「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」が最も多く

60%前後を占めていた。次いで男性は「能力がある女性の積極的な採用」が多いが、女性は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」や「経営者の意識改革」を挙げている人が多い。制度を充実させても、これを利用できるような職場の雰囲気にする、そのためには経営者の意識改革が必要であると、多くの女性が思っていることがわかる。

無料相談窓口で相談したいと思うことをたずねたところ、男女ともに約4割が「思いつかない」と回答した。相談したい内容で回答割合が最も高かったのは、男女ともに「賃金関係」であった。次いで「労働時間」「職場の人間関係」「休日・休暇取得」などが上位に挙げられた。

次に、現在の職場に対する評価についてさまざまな観点でたずねた。

まず、「現在の勤務先は従業員が育児や家事をすることに理解がある」と、どれくらいの人か思っているのだろうか。というのも、職場に理解があれば、子どもの急な病気などのために休んだり早く帰ったりすることもできるが、職場の理解が得られなければそのようなことは難しいため、育児との両立生活も難しい。また、共働きの場合、夫婦で協力して育児や家事を担うことが必要であり、子どもを理由に休んだり早く帰ったりするのは女性ばかりではなく、男性も同様である。そこで、現在の勤務先では「男性が育児や家事をすることに」対し、職場理解が得られるかどうか」をたずねたところ、自分の職場は「男性が育児をすることに理解が得られない」と思っている人は3～4割であった。「女性が育児をすることに理解が得られない」と思っている人でさえ2～3割いる中で、男性の育児に対する職場の理解がないとしている割合は、女性の場合をさらに上回った。女性のみならず、男性が育児をすることに對して職場の理解が広がることを望まれる。

続いて、管理職の打診があれば受けてみたいかどうかをたずねたところ、「そう思う」などの前向きな回答は男性は半数以上であるが、女性は3割にも満たない。ただし、女性の場合、年代によって差があり、年代が若いほど管理職になることに前向きである。

さらに、女性は結婚や出産を機に仕事を辞め、子育てに一段落した後、再び働く人が多い。こうした状況の中、子育て後の再就職に対して、どのように思っているかをたずねたところ、「子育て後の再就職は難しい」と思っている人が男女ともに約6割であった。多くの人が子育て後の再就職の難しさを感じていることがわかる。

③ 転職経験

就労経験がある人（現在働いている人と現在無職であるが過去に働いた経験がある人）に、転職経験の有無をたずねたところ、男女差が大きく、転職経験がある人は男性では44.1%、女性では69.1%であった。特に女性の30代以上では転職経験率が高く、中でも40代、50代では8割近くにのぼっている。

では、なぜ前の仕事を辞めたのか。転職の理由をたずねたところ、男性では「給料が低かったから」「自分の希望する仕事内容ではなかったから」などが多いが、女性は「結婚のため」「出産のため」が多い。ただし、年代別にみると、30代以上では結婚や出産を理由に

辞めた人が多いが、20代では女性でも「人間関係がうまくいかなかったから」や「給料が低かったから」といった理由が多い。

また、転職や再就職に際して、男女とも約3割が「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」と答えている。次いで男性では給料面、女性では勤務時間面について自分の望むような再就職が難しかったとしている。

④女性就労に対する意識

「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている人は男性47.3%、女性38.7%、「勤務時間に制約のある女性は管理職に適さない」と思っている人は、男性48.3%、女性41.3%であった。女性も約4割であるが、男性の半数近くが、育児等と両立して働いている人に対してあまり理解がないようだ。

また、「夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人は男性85.0%、女性86.7%、「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人は男性79.6%、女性82.7%であった。女性の継続就業のためには、夫婦間での育児等の分担、及び男性が育児等をするに対する職場の理解が必要であるとほとんどの人が思っている。

(2) 女性が活躍できる社会の実現に向けた課題

①無職女性に対する就労支援

女性活躍推進のためには、現在無職でも働きたいと思っている女性に対する就労支援も必要である。実際、現在未婚で無職の女性の中には就労意欲の高い人もいる。就職相談などにより、きめ細かく求職者のニーズに対応できるよう、求人と求職のマッチング機能を高めるなどの工夫が求められる。

また、働く気はあっても、子どもが小さいために就職活動をしていない女性も多い。子育て後の再就職は難しいと思っている人も多いが、子どもがいても求職活動ができるよう、保育所の一時預かりの認知度向上のほか、子どもが小さくても働ける会社の求人情報など、働く意向のある女性の就労ニーズに対応したきめ細かな情報発信の工夫も必要である。

②男性の育児協力に対する職場の理解

また、女性の継続就業のためには、夫婦間での育児等の分担と、男性が育児等をするに対する職場の理解が必要であると、男女ともにほとんどの人が思っている。しかし、自分の勤務先は男性が育児等をするに理解があると思っている人は、女性は約6割なのに対して、男性は約半数である。このことから、女性の間では、男性の育児に対する職場理解が広がりつつあるが、男性の間ではまだ十分とはいえないということがわかる。特

に現時点では管理職など、指導的な地位にあるのは男性が多いことを考えると、男性の間でさらに男性の育児に対する理解が職場に広がることが望ましい。

③働きやすい職場づくり

「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」や「勤務時間に制約のある女性は管理職に適さない」というように、子育てと両立して働いている人に対してあまり理解がない人が男性は約半数、女性でも約4割であった。女性の活躍推進が求められている中で、いまだ子育てと両立して継続就業することに十分に理解が得られない状況が続いている。こうした状況を反映してか、女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこととして多くの人が「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」を挙げている。多くの人が制度の充実を求めているということは、いまだ制度も十分ではないと思っているということの証左である。そこで、まずは制度の充実が急務である。その上で、女性の多くが答えているように「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」「経営者の意識改革」が必要である。制度はあっても、これを実際に利用できるには、育児等をしている社員に対する理解が必要であり、こうした職場理解の浸透のためは経営トップによる上からの意識改革も必要であることを多くの女性が感じているということだ。

働きやすい職場とは何か。男女ともに「互いに協力し合える職場」と回答した人が最も多かった。これからは育児に限らず、家族の介護や自分の病気などさまざまな理由で時間制約のある働き方をする人も増えると思われる。そうした中で、働く個人が業務に支障がないように意識して働くことは当然のことである。その上で、全社員がお互いの境遇に理解を示し、突発的に休んでも仕事が回るような仕事の分担や流れなどの工夫をすることで、お互いに協力し合える職場づくりを行うことが必要である。