

5 女性の働き方について

(1) 女性自身が考える理想の働き方と現実の働き方（女性の方のみ）

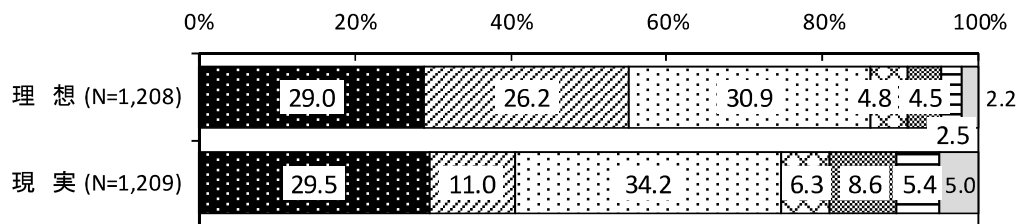
問19 あなた自身の働き方について、理想と現実はどうですか。（1）理想と（2）現実について、それぞれあてはまるものを下の選択肢から1つだけ選び、番号を記入してください。

●《理想》と《現実》ともに「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多い

女性自身の考える《理想》の働き方は、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が30.9%で最も多く、以下「仕事を続ける」が29.0%、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が26.2%と続いている。

《現実》の働き方は、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が34.2%で最も多く、以下「仕事を続ける」が29.5%、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が11.0%と続いている。

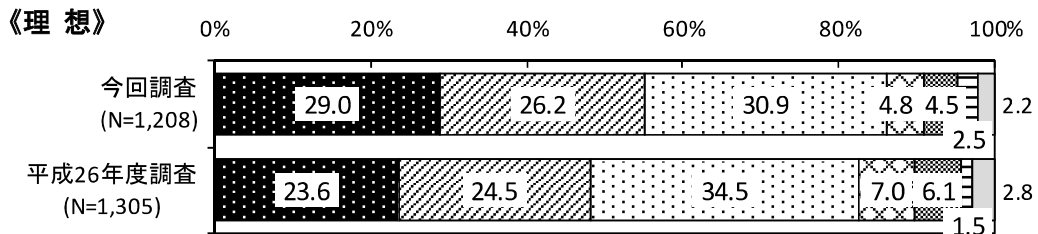
《理想》と《現実》の差をみると、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」は、《理想》では26.2%であるのに対し、《現実》では11.0%となっており、その差が15.2ポイントと最も大きくなっている。



- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▩ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▧ 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら仕事を持たない
- ▦ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たない
- ▤ 仕事を持たない
- その他

【理想の経年比較】

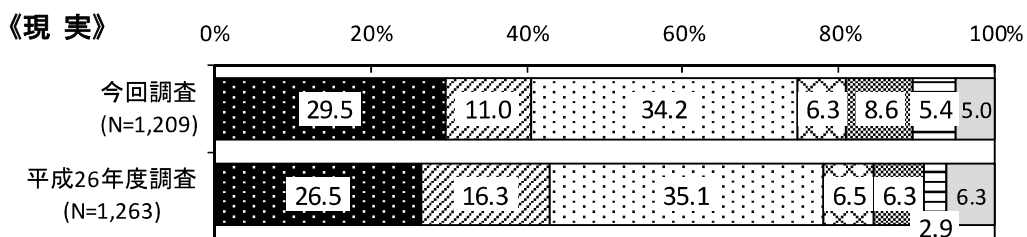
《理想》で最も比率の高い「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」(30.9%)は、平成26年度調査の34.5%と比べて3.6ポイント低下している。一方、「仕事を続ける」(29.0%)は、平成26年度調査の23.6%と比べて5.4ポイント上昇している。



- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▩ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▧ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事をもちたない
- ▦ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちたない
- ▤ 仕事をもちたない
- その他

【現実の経年比較】

《現実》では、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」(11.0%)は、平成26年度調査の16.3%と比べて5.3ポイント低下している。一方、「仕事を続ける」(29.5%)は、平成26年度調査の26.5%と比べて3.0ポイント上昇している。

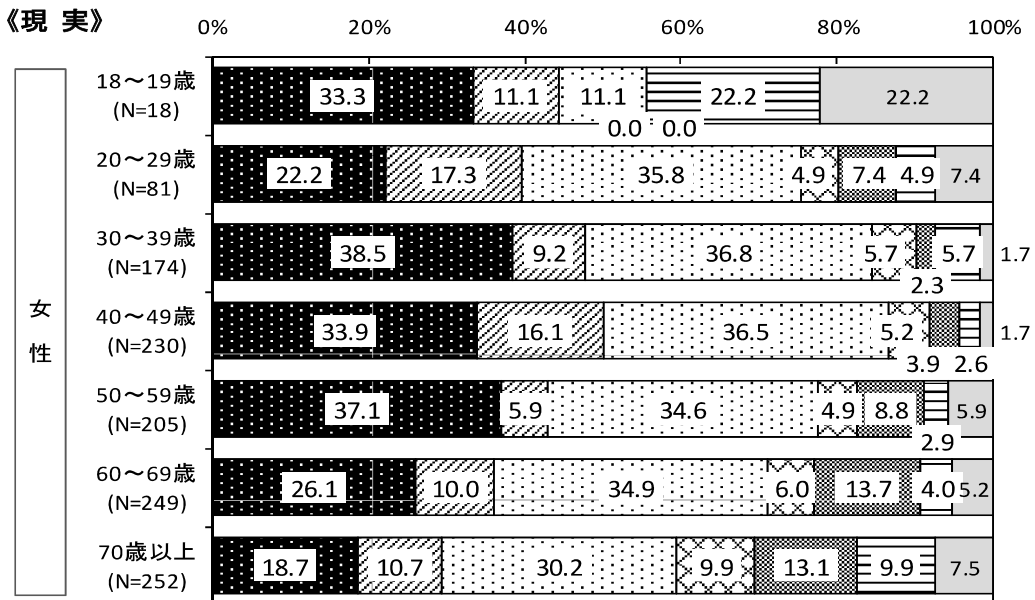
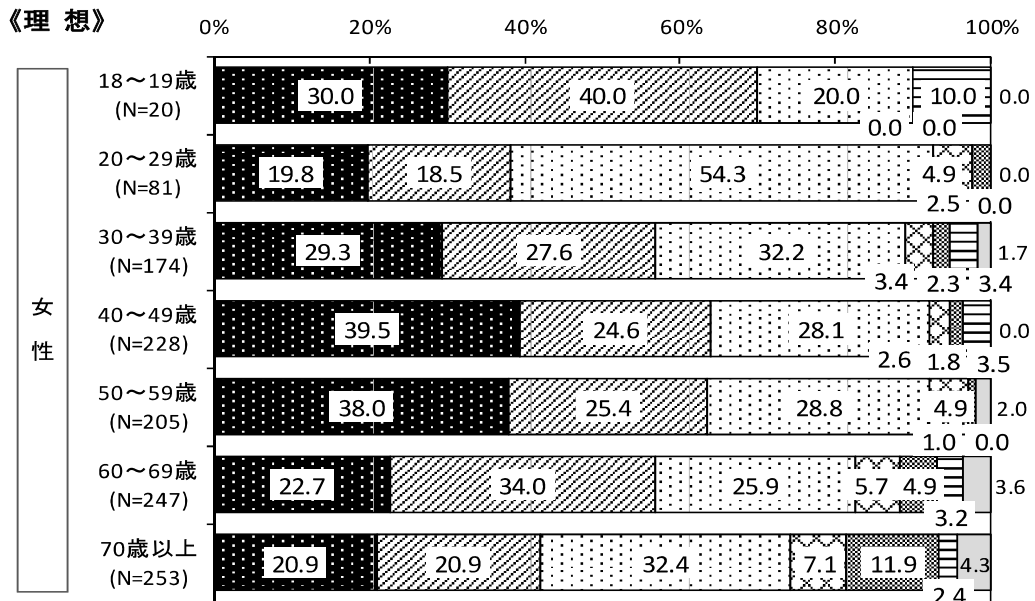


- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▩ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▧ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事をもちたない
- ▦ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちたない
- ▤ 仕事をもちたない
- その他

【年代別】

《理想》では、20～39歳、70歳以上では「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事続ける」、18～19歳、60～69歳では「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事続ける」が最も多くなっている。また、40～59歳では「仕事を続ける」が4割弱を占めているのに対し、20～29歳ではその割合は約2割にとどまっている。

《現実》では、20～29歳、40～49歳、60歳以上では「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事続ける」、18～19歳、30～39歳、50～59歳では「仕事を続ける」が最も多くなっている。

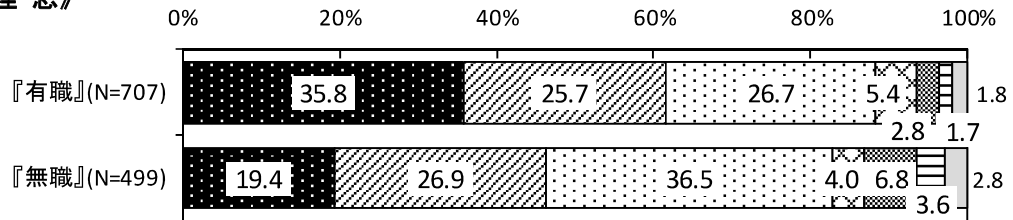


- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事続ける
- ▩ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事続ける
- ▧ 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら仕事を持たない
- ▦ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たない
- ▤ 仕事を持たない
- その他

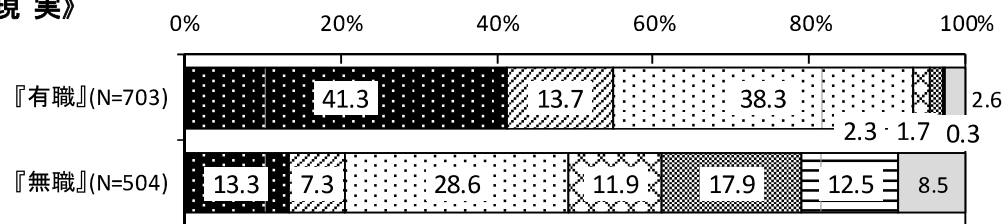
【就労の有無別】

《理想》、《現実》とも『有職』の場合は「仕事を続ける」が最も多く、『無職』の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多くなっている。

《理想》



《現実》



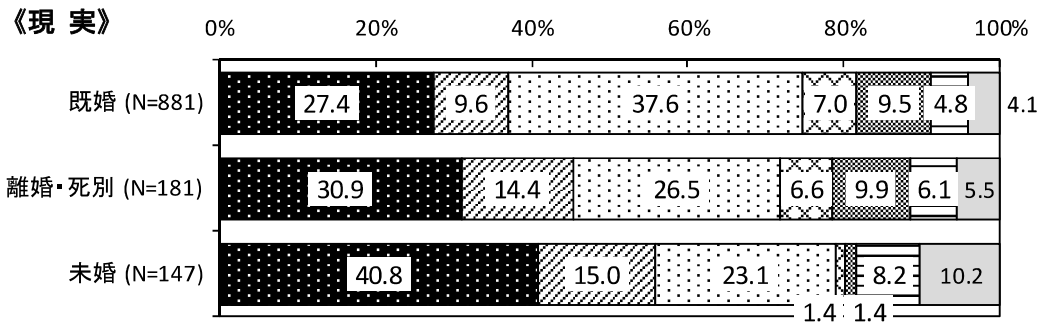
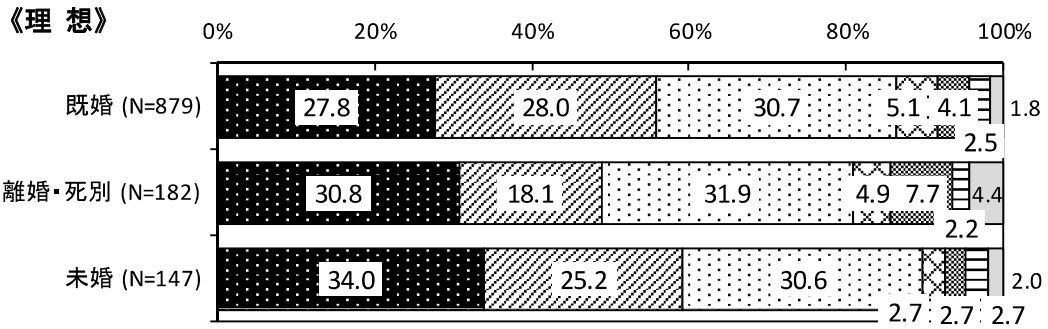
- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▤ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ◊ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事をもちない
- ▩ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちない
- ▮ 仕事をもちない
- その他

※『有職』: 勤め人(正規、非正規)、農林漁業、会社経営者、自営業主、家族従業者、その他有職
 『無職』: 家事専業、学生、無職

【婚姻状況別】

《理想》では、既婚および離婚・死別の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事をする」が最も多くなっている。

《現実》では、既婚の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事をする」、離婚・死別や未婚では、「仕事をする」が最も多くなっている。

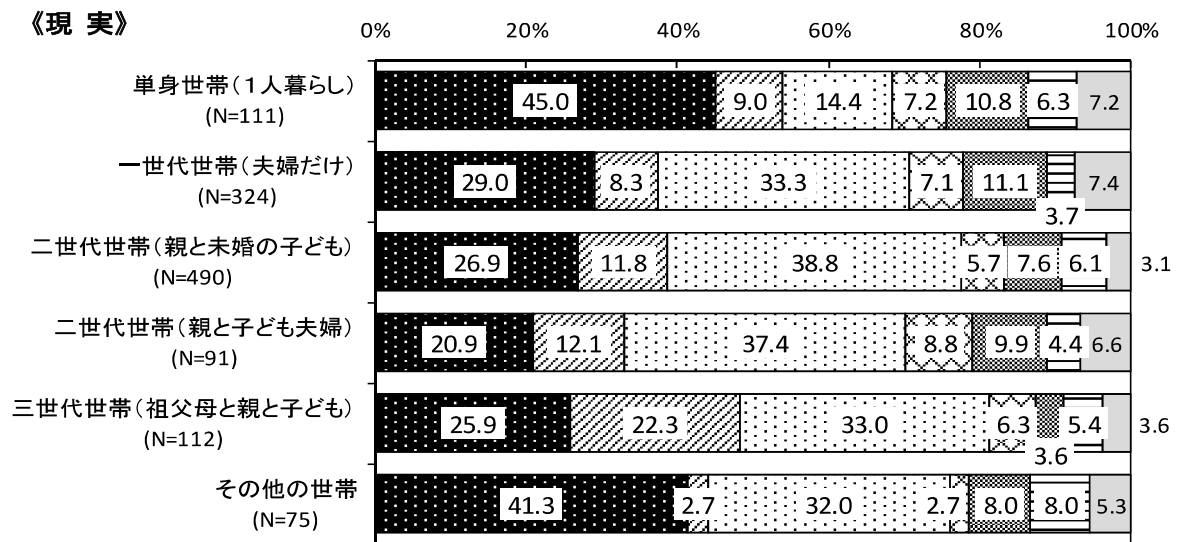
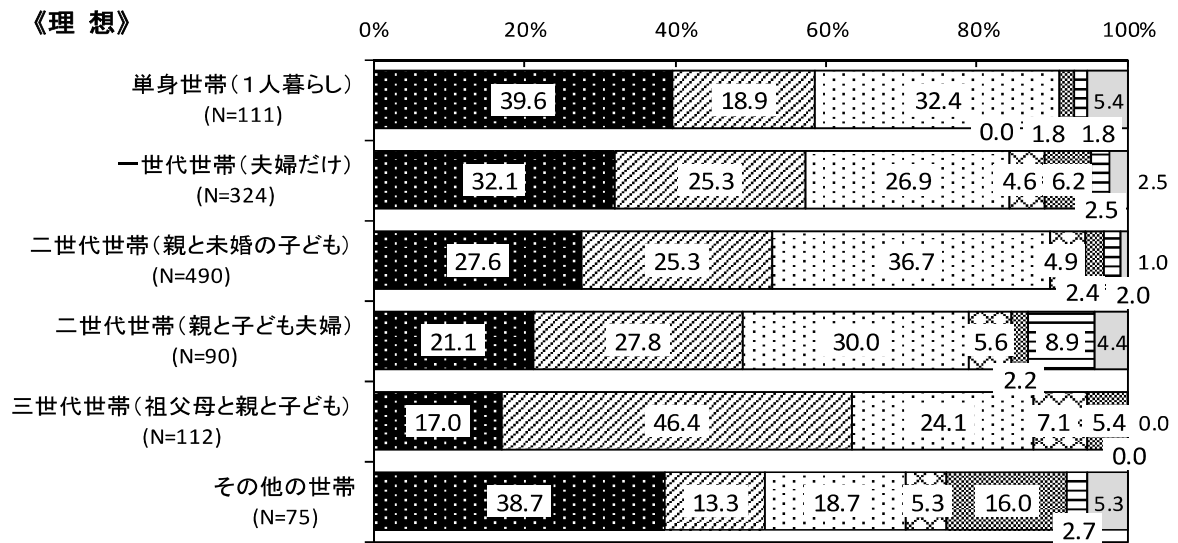


- 仕事をする
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事をする
- ▤ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事をする
- ▩ 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたらず仕事を持たない
- ▧ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たない
- ▦ 仕事を持たない
- その他

【家族構成別】

《理想》では、単身世帯（1人暮らし）、一世代世帯（夫婦だけ）、その他の世帯の場合は「仕事を続ける」、二世帯世帯（親と未婚の子）、二世帯世帯（親と子ども夫婦）の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」、三世帯世帯（祖父母と親と子ども）の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が最も多くなっている。

《現実》では、単身世帯（1人暮らし）とその他の世帯の場合は「仕事を続ける」、それ以外の家族構成の場合は「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多くなっている。



- 仕事を続ける
- ▨ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▤ 子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▩ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたらず仕事をもちたない
- ▧ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちたない
- 仕事をもちたない
- その他

【女性の働き方の《理想》と《現実》の相関関係】

女性の働き方の《理想》と《現実》を比較すると、「仕事を続ける」を理想とする回答者の52.0%が現実と一致しており、また、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」を理想としている回答者の40.6%が現実と一致している。

他方、「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」、「子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事をもちたい」を理想としながらも、現実には「子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」となる傾向が現れている。

※■塗りは50%以上、■塗りは30%以上

理想		現実	現実				
		仕事を続ける	子育ての時期一時やめ、後はフルタイム	子育ての時期一時やめ、後はパートタイム	子どもができたなら仕事をもちたい	結婚後は仕事をもちたい	仕事をもちたい
理想	仕事を続ける	52.0%	8.9%	25.3%	2.3%	4.0%	2.3%
	子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける	22.6%	17.2%	39.2%	6.1%	6.4%	4.8%
	子育ての時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける	16.6%	10.9%	40.6%	9.5%	13.1%	5.4%
	子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事をもちたい	19.6%	7.1%	50.0%	7.1%	7.1%	7.1%
	結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事をもちたい	14.8%	3.7%	33.3%	14.8%	18.5%	11.1%
	仕事をもちたい	40.0%	6.7%	13.3%	0.0%	6.7%	33.3%

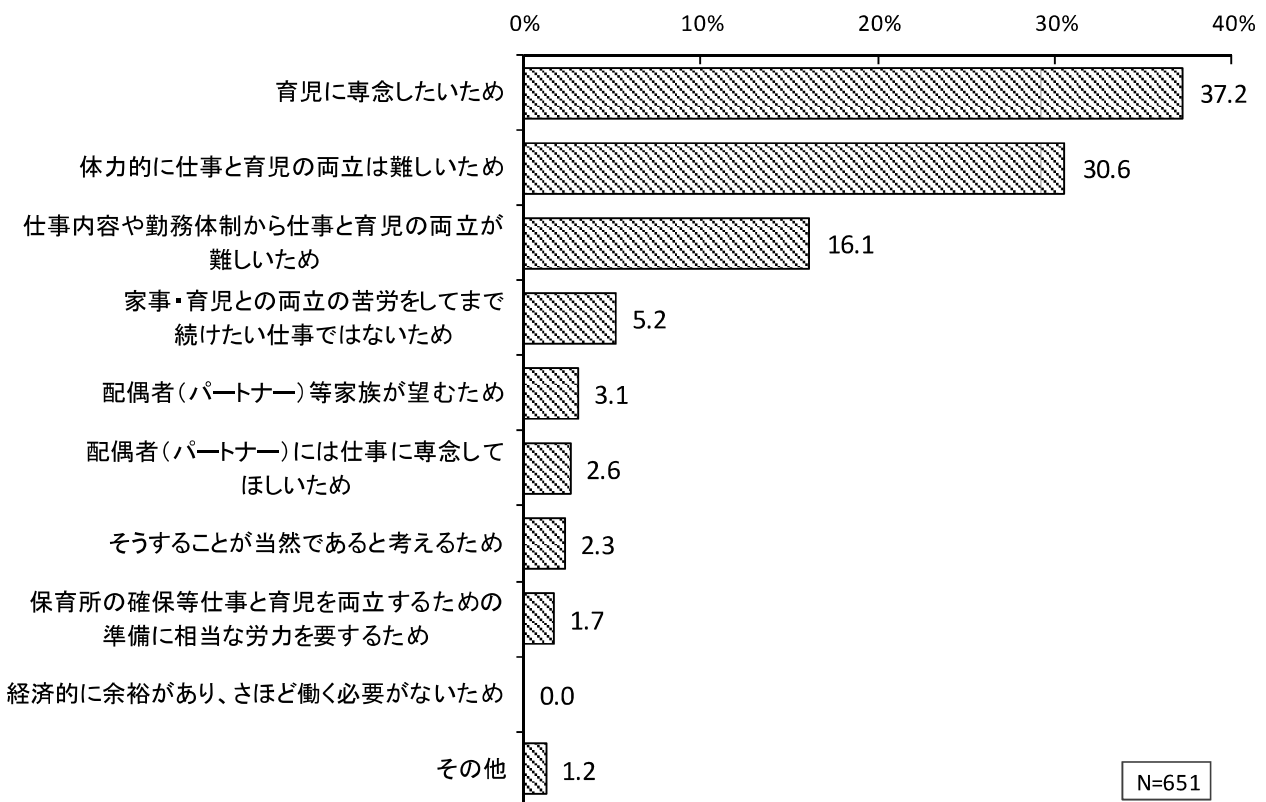
(2) 子育ての時期に一時仕事をやめることを希望する理由（女性の方のみ）

付問1 問19(1)で「2」または「3」と回答をされた方へおたずねします。

子育ての時期に一時仕事をやめることを希望する理由は次のどれに当たりますか。あなたの考え方に最も近いものの番号を、1つだけ選んでください。

●「育児に専念したいため」、「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が多い

子育ての時期に一時仕事をやめることを希望する理由は、「育児に専念したいため」が37.2%で最も多く、以下「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が30.6%、「仕事内容や勤務体制から仕事と育児の両立が難しいため」が16.1%と続いている。



【年代別】

18～19歳、40歳以上では「育児に専念したいため」、20～39歳では「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が最も多くなっている。

単位:%

※太字は上位3つ(「その他」を除く)、下線は最上位

	県全体 (N=651)	18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=55)	30～39歳 (N=92)	40～49歳 (N=118)	50～59歳 (N=107)	60～69歳 (N=136)	70歳以上 (N=131)
育児に専念したいため	37.2	33.3	29.1	25.0	39.8	41.1	46.3	34.4
体力的に仕事と育児の両立は難しいため	30.6	16.7	41.8	31.5	28.0	29.0	27.2	33.6
仕事内容や勤務体制から仕事と育児の両立が難しいため	16.1	16.7	18.2	28.3	20.3	13.1	9.6	12.2
家事・育児との両立の苦勞をしてまで続けたい仕事ではないため	5.2	16.7	7.3	6.5	6.8	5.6	4.4	1.5
配偶者(パートナー)等家族が望むため	3.1	0.0	0.0	4.3	0.0	1.9	8.8	1.5
配偶者(パートナー)には仕事に専念してほしいため	2.6	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.7	9.2
そうすることが当然であると考えため	2.3	0.0	0.0	0.0	1.7	3.7	0.0	6.9
保育所の確保等仕事と育児を両立するための準備に相当な労力を要するため	1.7	0.0	0.0	4.3	0.0	1.9	2.9	0.8
経済的に余裕があり、さほど働く必要がないため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	1.2	16.7	3.6	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0

【職業別】

家事専業を除く職業では「育児に専念したいため」が最も多くなっている。一方、家事専業では「体力的に仕事と育児の両立は難しいため」が最も多い。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」を除く)、下線は最上位

	県全体 (N=651)	勤め人 (正規) (N=125)	勤め人 (非正規) (N=189)	勤め人以外・ その他有職 (N=39)	家事専業 (N=174)	学生 (N=24)	無職 (N=98)
育児に専念したいため	37.2	40.8	39.2	41.0	31.6	41.7	36.7
体力的に仕事と育児の両立は 難しいため	30.6	22.4	30.2	23.1	35.6	25.0	35.7
仕事内容や勤務体制から仕事 と育児の両立が難しいため	16.1	25.6	14.8	25.6	13.8	8.3	9.2
家事・育児との両立の苦勞を してまで続けたい仕事ではな いため	5.2	8.0	7.4	0.0	4.6	8.3	0.0
配偶者(パートナー)等家族が望 むため	3.1	0.0	3.2	0.0	6.9	0.0	2.0
配偶者(パートナー)には仕事 に専念してほしいため	2.6	0.0	1.1	10.3	4.0	0.0	4.1
そうすることが当然であると 考えるため	2.3	1.6	1.1	0.0	1.1	0.0	9.2
保育所の確保等仕事と育児を 両立するための準備に相当な 労力を要するため	1.7	1.6	3.2	0.0	1.1	0.0	1.0
経済的に余裕があり、さほど 働く必要がないため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	1.2	0.0	0.0	0.0	1.1	16.7	2.0

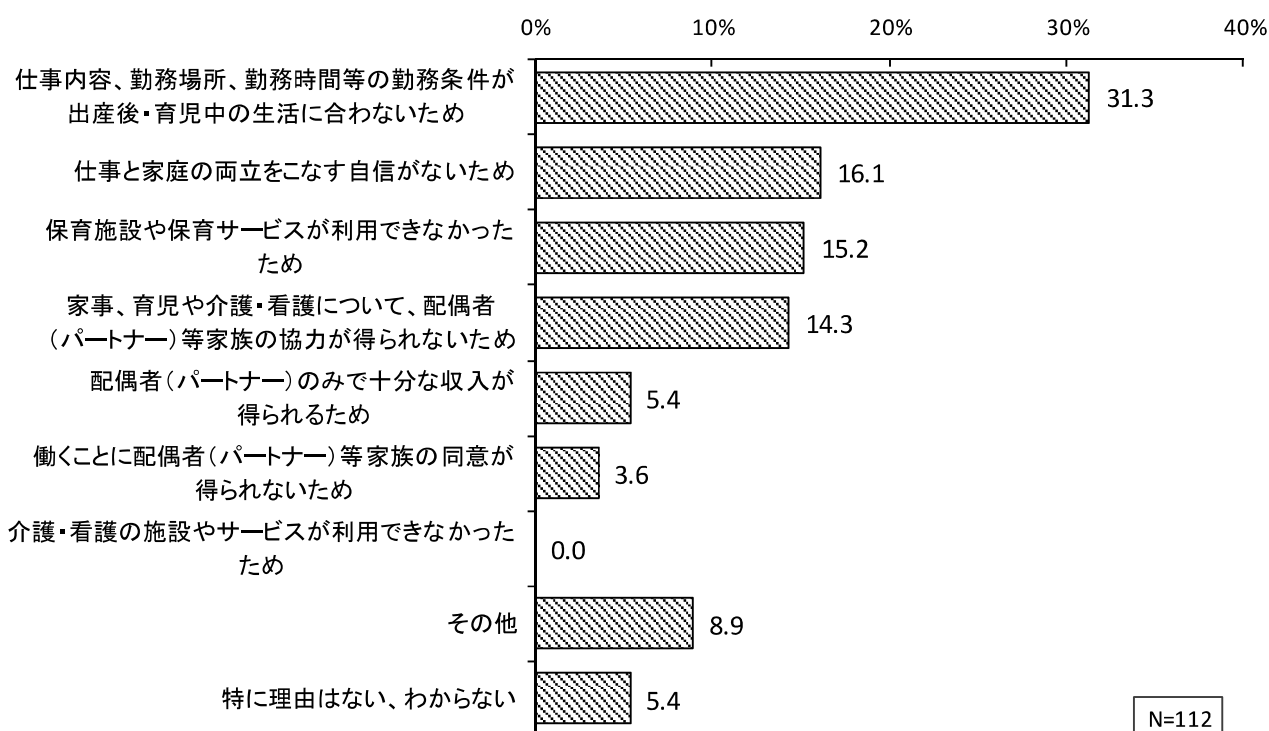
※勤め人以外・その他有職：農林漁業、会社経営、自営業主、家族従業者、その他の有職

**(3) 働くことを希望しながら出産・子育てを機に仕事をやめた（一時やめた）理由
（女性の方のみ）**

付問2 問19（1）で「1」と回答され、かつ問19（2）で「2」～「4」と回答をされた方へおたずねします。
働き続けることを希望しながら出産・子育てを機に仕事をやめた（一時やめた）理由は次のどれに当たりますか。あなたの考え方に最も近いものの番号を、1つだけ選んでください。

●「仕事内容などの勤務条件が出産後・育児中の生活に合わなかったため」が最も多い

働くことを希望しながら出産・子育てを機に仕事をやめた（一時やめた）理由は、「仕事内容、勤務場所、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため」が 31.3%で最も多く、以下「仕事と家庭の両立をこなす自信がないため」が 16.1%、「保育施設や保育サービスが利用できなかったため」が 15.2%と続いている。



【年代別】

20～59歳、70歳以上では「仕事内容、勤務条件、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため」、60～69歳では「家事、育児や介護・看護について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られないため」が最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ（「その他」・「特に理由はない、わからない」を除く）、下線は最上位

	県全体 (N=112)	18～19歳 (N=2)	20～29歳 (N=2)	30～39歳 (N=15)	40～49歳 (N=28)	50～59歳 (N=25)	60～69歳 (N=24)	70歳以上 (N=16)
仕事内容、勤務場所、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため	31.3	0.0	<u>100.0</u>	33.3	42.9	40.0	8.3	25.0
仕事と家庭の両立をこなす自信がないため	16.1	0.0	0.0	13.3	35.7	8.0	16.7	0.0
保育施設や保育サービスが利用できなかったため	15.2	0.0	0.0	26.7	7.1	20.0	16.7	12.5
家事、育児や介護・看護について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られないため	14.3	0.0	0.0	13.3	14.3	0.0	<u>33.3</u>	12.5
配偶者（パートナー）のみで十分な収入が得られるため	5.4	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0	25.0
働くことに配偶者（パートナー）等家族の同意が得られないため	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	8.3	0.0
介護・看護の施設やサービスが利用できなかったため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	8.9	0.0	0.0	13.3	0.0	16.0	16.7	0.0
特に理由はない、わからない	5.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0

【職業別】

勤め人（正規、非正規）、無職では「仕事内容、勤務場所、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため」が最も多くなっている。

単位：%

※太字は上位3つ（「その他」・「特に理由はない、わからない」を除く）、下線は最上位

	県全体 (N=112)	正規 勤め人 (N=12)	非正規 勤め人 (N=62)	勤め人以外・ その他有職 (N=10)	家事専業 (N=13)	学生 (N=2)	無職 (N=13)
仕事内容、勤務場所、勤務時間等の勤務条件が出産後・育児中の生活に合わないため	31.3	50.0	30.6	20.0	23.1	0.0	38.5
仕事と家庭の両立をこなす自信がないため	16.1	16.7	22.6	20.0	0.0	0.0	0.0
保育施設や保育サービスが利用できなかったため	15.2	0.0	14.5	0.0	30.8	0.0	30.8
家事、育児や介護・看護について、配偶者（パートナー）等家族の協力が得られないため	14.3	33.3	9.7	20.0	30.8	0.0	0.0
配偶者（パートナー）のみで十分な収入が得られるため	5.4	0.0	6.5	20.0	0.0	0.0	0.0
働くことに配偶者（パートナー）等家族の同意が得られないため	3.6	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0
介護・看護の施設やサービスが利用できなかったため	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	8.9	0.0	9.7	0.0	15.4	0.0	15.4
特に理由はない、わからない	5.4	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0	15.4

※勤め人以外・その他有職：農林漁業、会社経営、自営業主、家族従業者、その他の有職

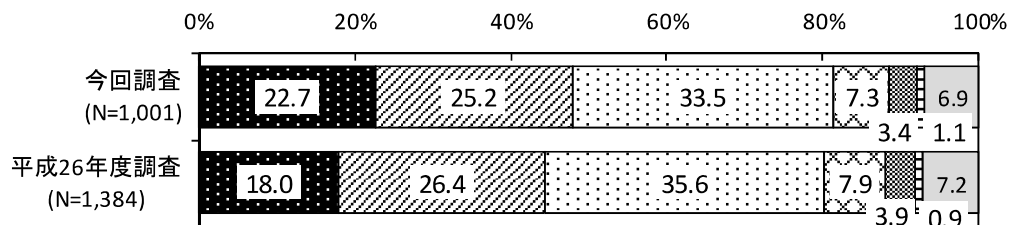
(4) 男性が考える女性の理想の働き方（男性の方のみ）

問20 あなたが理想とする女性の働き方の形はどれですか。あてはまるものの番号を、1つだけ選んでください。

●男性の考える女性の《理想》の働き方は、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多い

男性の考える女性の《理想》の働き方は、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が 33.5%で最も多く、以下「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が 25.2%、「仕事を続ける」が 22.7%と続いている。

平成 26 年度調査と比較すると、「仕事を続ける」が 4.7 ポイント上昇している。一方、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」は 2.1 ポイント低下、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」は 1.2 ポイント低下している。

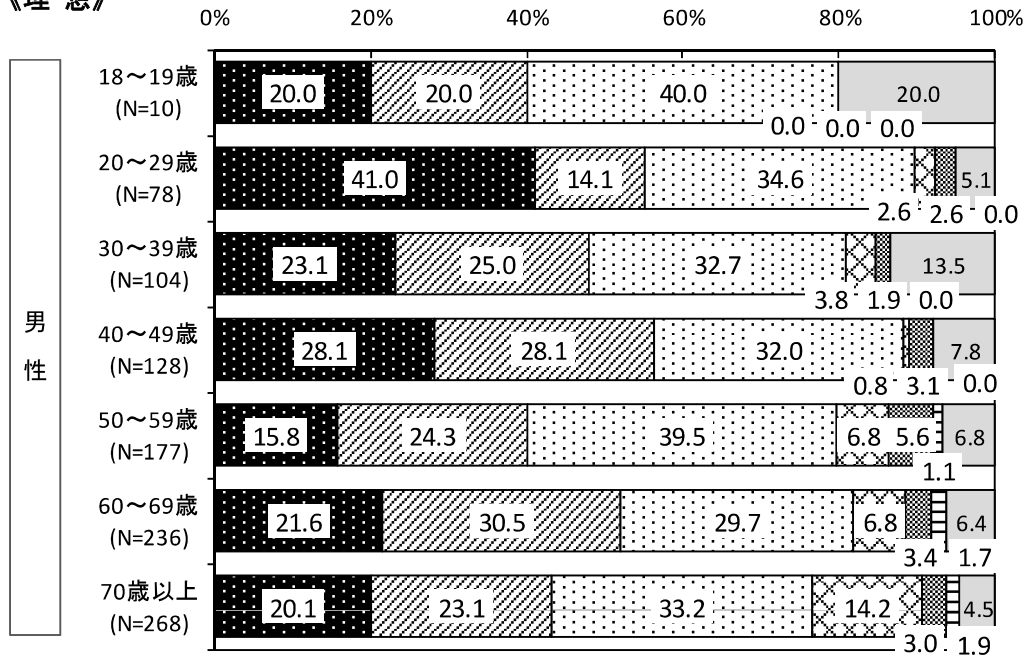


- 仕事を続ける
- ▨ 育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▩ 育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▧ 子どもができるまで仕事をもち、子どもができたなら仕事を持たない
- ▦ 結婚するまで仕事をもち、結婚後は仕事を持たない
- 仕事を持たない
- その他

【年代別】

18～19歳、30～59歳、70歳以上では「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」、20～29歳では「仕事を続ける」、60～69歳では「子育て時期は仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」が最も多い。

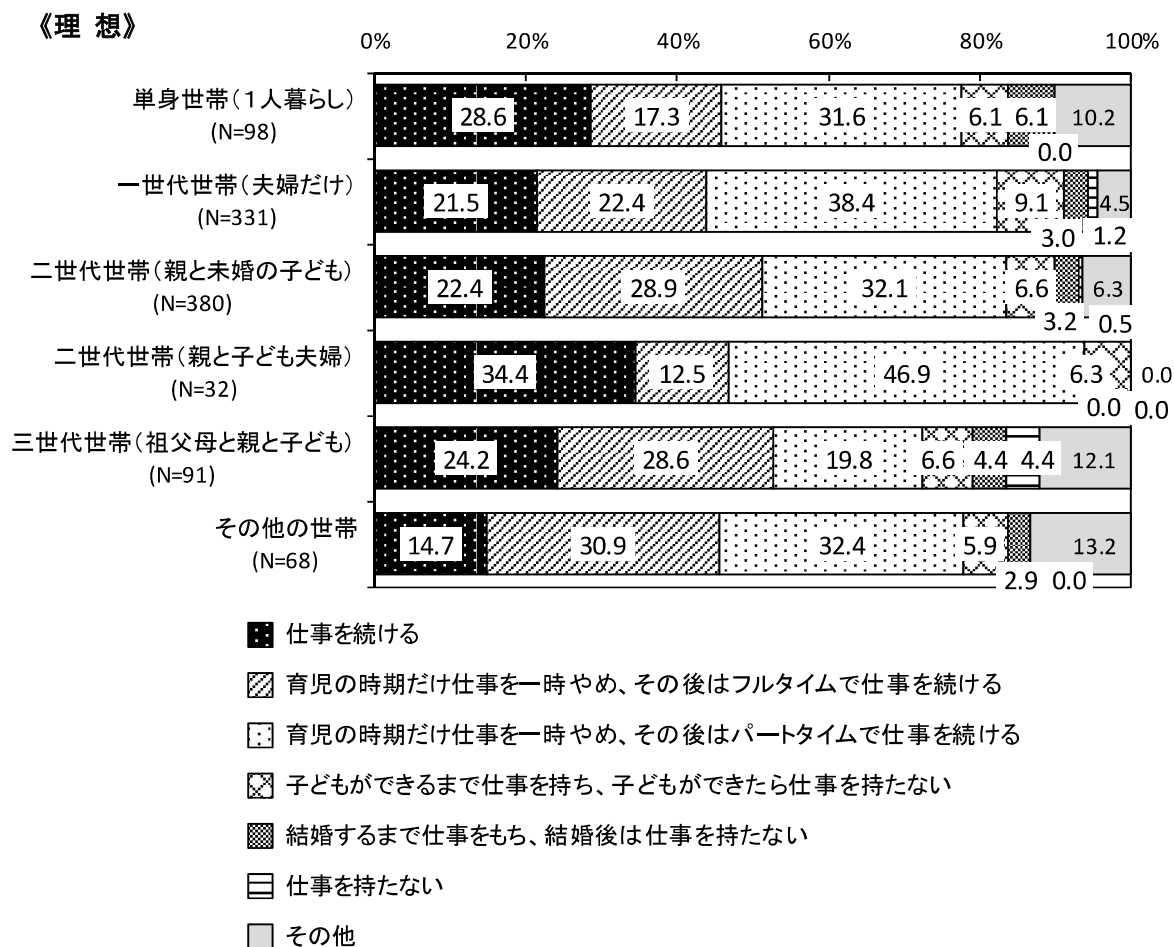
《理想》



- 仕事を続ける
- ▨ 育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける
- ▤ 育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける
- ▩ 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたなら仕事を持たない
- ▧ 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は仕事を持たない
- ▬ 仕事を持たない
- その他

【家族構成別】

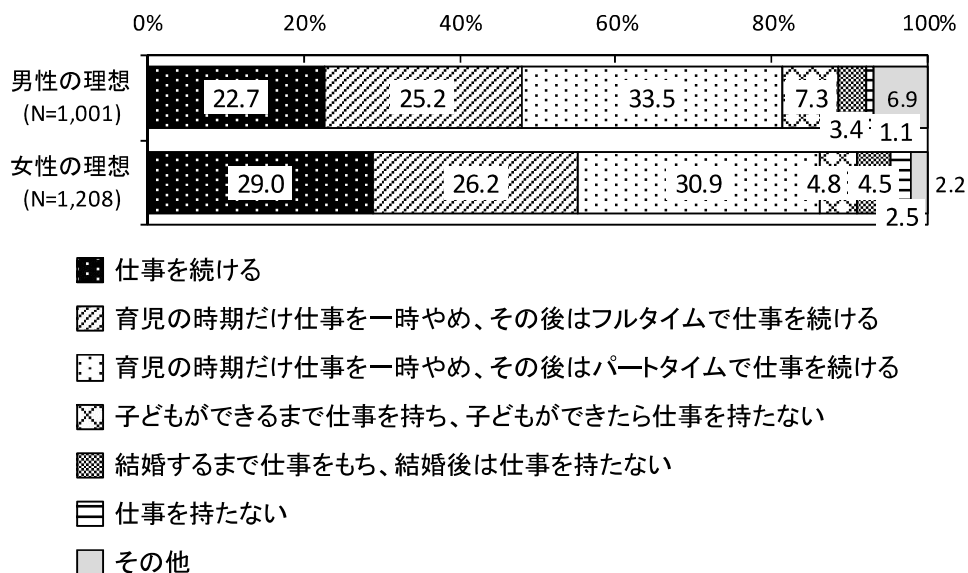
三世代世帯（祖父母と親と子ども）では「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける」、その他の家族構成では、「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多くなっている。



【男性の理想と女性の理想（参照：p.128）】

男性・女性ともに「育児の時期だけ仕事を一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける」が最も多くなっている。

また、「仕事を続ける」については、男性では 22.7%であるのに対し、女性では 29.0%となっており、女性の方が 6.3 ポイント高くなっている。

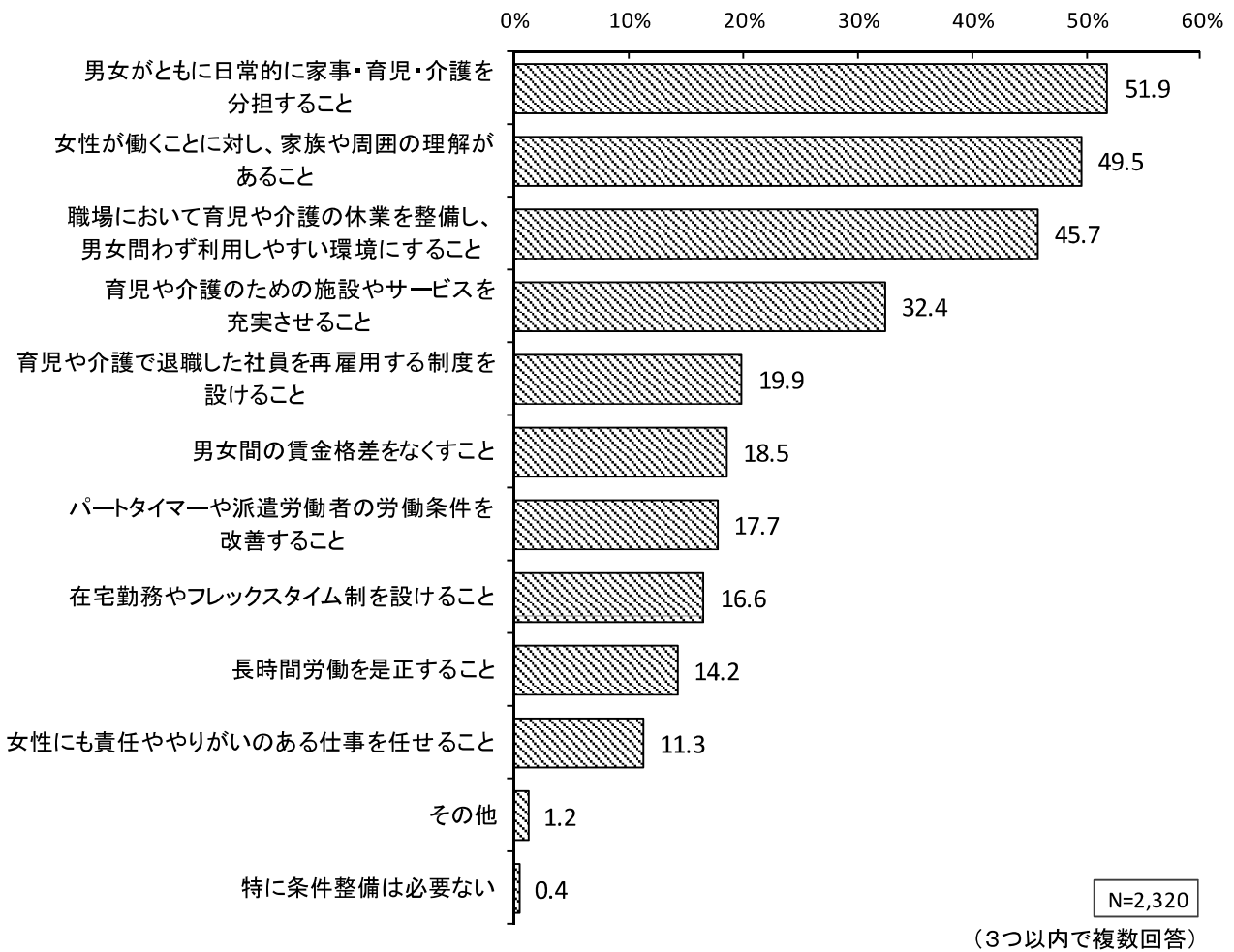


(5) 女性が仕事を続けていくために必要なこと

問21 あなたは女性が仕事を続けていくためには、どのようなことが必要だと思われますか。必要だと思うものの番号を、3つまで選んでください。

●「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多い

女性が仕事を続けていくために必要なことは、「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が 51.9%で最も多く、以下「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が 49.5%、「職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境（人員体制や職場風土等）にすること」が 45.7%と続いている。



【性別】

男性では「職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境にすること」が最も多く、次いで「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」と「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」がほぼ同率となっている。

女性では「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」が最も多く、次いで「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」となっている。

単位：%

※太字は上位3つ(「その他」・「特になし」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,320)	男性 (N=1,040)	女性 (N=1,272)
男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること	51.9	44.5	57.9
女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること	49.5	44.3	53.9
職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境にすること	45.7	47.3	44.7
育児や介護のための施設やサービスを充実させること	32.4	33.2	31.6
育児や介護で退職した社員を再雇用する制度を設けること	19.9	23.4	17.1
男女間の賃金格差をなくすこと	18.5	19.4	17.8
パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること	17.7	12.8	21.6
在宅勤務やフレックスタイム制を設けること	16.6	16.3	16.7
長時間労働を是正すること	14.2	15.9	13.0
女性にも責任ややりがいのある仕事を任せること	11.3	15.7	7.5
その他	1.2	1.9	0.5
特に条件整備は必要ない	0.4	0.6	0.3

【性・年代別】

男性では、18～19歳、30～49歳で「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」、20～29歳、60歳以上で「職場において育児や介護の休業を整備し男女問わず利用しやすい環境にすること」が最も多くなっている。

女性では、18～59歳で「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」、60歳以上で「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること」が最も多くなっている。

単位：％

※太字は上位3つ(「その他」・「特になし」を除く)、下線は最上位

(3つ以内で複数回答)	県全体 (N=2,320)	男性							女性						
		18～19歳 (N=12)	20～29歳 (N=80)	30～39歳 (N=105)	40～49歳 (N=126)	50～59歳 (N=187)	60～69歳 (N=242)	70歳以上 (N=286)	18～19歳 (N=20)	20～29歳 (N=81)	30～39歳 (N=176)	40～49歳 (N=230)	50～59歳 (N=205)	60～69歳 (N=261)	70歳以上 (N=299)
男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること	51.9	66.7	42.5	60.0	52.4	46.0	38.0	39.2	80.0	65.4	75.0	64.8	62.4	51.3	41.5
女性が働くことに対し、家族や周囲の理解があること	49.5	0.0	41.3	33.3	49.2	47.6	43.8	47.6	40.0	32.1	48.9	45.7	49.3	59.4	68.2
職場において育児や介護の休業を整備し、男女問わず利用しやすい環境にすること	45.7	50.0	53.8	46.7	38.9	39.6	50.0	51.7	50.0	53.1	46.0	37.0	50.2	50.6	38.1
育児や介護のための施設やサービスを充実させること	32.4	16.7	33.8	34.3	23.8	39.6	37.6	29.7	20.0	27.2	25.6	31.3	26.8	33.7	38.8
育児や介護で退職した社員を再雇用する制度を設けること	19.9	33.3	20.0	15.2	12.7	26.2	23.6	29.0	20.0	17.3	14.8	14.8	18.5	17.2	18.7
男女間の賃金格差をなくすこと	18.5	0.0	27.5	21.0	15.1	20.9	22.7	15.7	50.0	24.7	12.5	24.8	22.9	16.9	8.7
パートタイマーや派遣労働者の労働条件を改善すること	17.7	0.0	5.0	15.2	10.3	21.4	9.5	12.9	10.0	24.7	18.2	21.3	19.0	25.7	22.1
在宅勤務やフレックスタイム制を設けること	16.6	33.3	11.3	19.0	14.3	13.4	19.4	16.4	0.0	13.6	21.6	20.9	14.6	18.8	12.0
長時間労働を是正すること	14.2	0.0	25.0	28.6	23.0	12.3	10.7	12.9	0.0	17.3	19.3	8.7	11.7	7.7	17.7
女性にも責任ややりがいのある仕事を任せること	11.3	16.7	10.0	11.4	11.1	11.2	17.8	22.0	20.0	9.9	1.7	7.8	9.8	2.3	12.4
その他	1.2	0.0	2.5	3.8	3.2	1.1	1.7	1.4	0.0	0.0	2.3	0.0	1.0	0.0	0.0
特に条件整備は必要ない	0.4	0.0	2.5	0.0	1.6	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.7

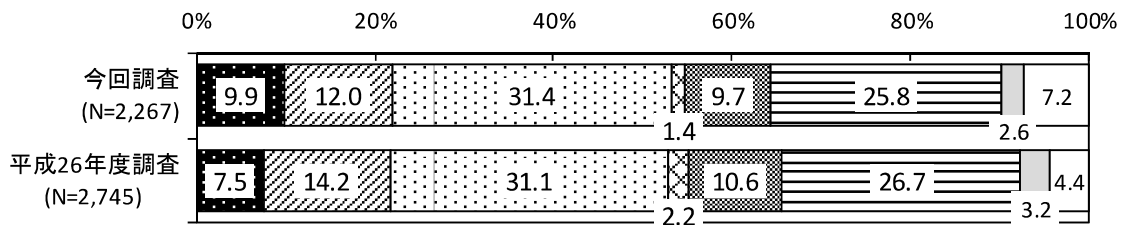
(6) 管理職につく女性が少ない最も大きな理由

問22 現状では、意思決定を行う管理的部門や指導的地位（以下、「管理職」という。）につく女性が少ない状況がありますが、その最も大きな理由としてどのようなものがあると思われますか。あなたの考えに最も近いものの番号を、1つだけ選んでください。

●「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多い

管理職につく女性が少ない最も大きな理由は、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 31.4%で最も多く、次いで「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 25.8%となっている。

平成 26 年度調査と比較すると、上位 2 項目に大きな変動はみられない。



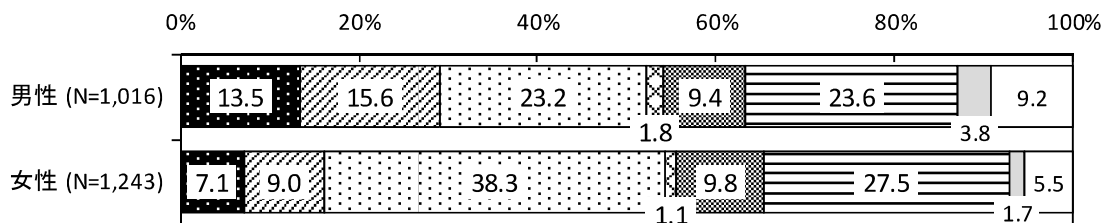
- 女性自身が管理職につくことに消極的だから
- 女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから
- 女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから
- 女性は、能力的にみて管理職に向いていないから
- 女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから
- 会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
- その他
- わからない

【性別】

男性では、「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 23.6%で最も多く、次いで「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 23.2%とほぼ同率となっている。

女性では、「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が 38.3%で最も多く、次いで「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が 27.5%となっている。

「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」については、男性（23.2%）と比べて女性（38.3%）の方が 15.1 ポイント高くなっており、男女差が大きい。

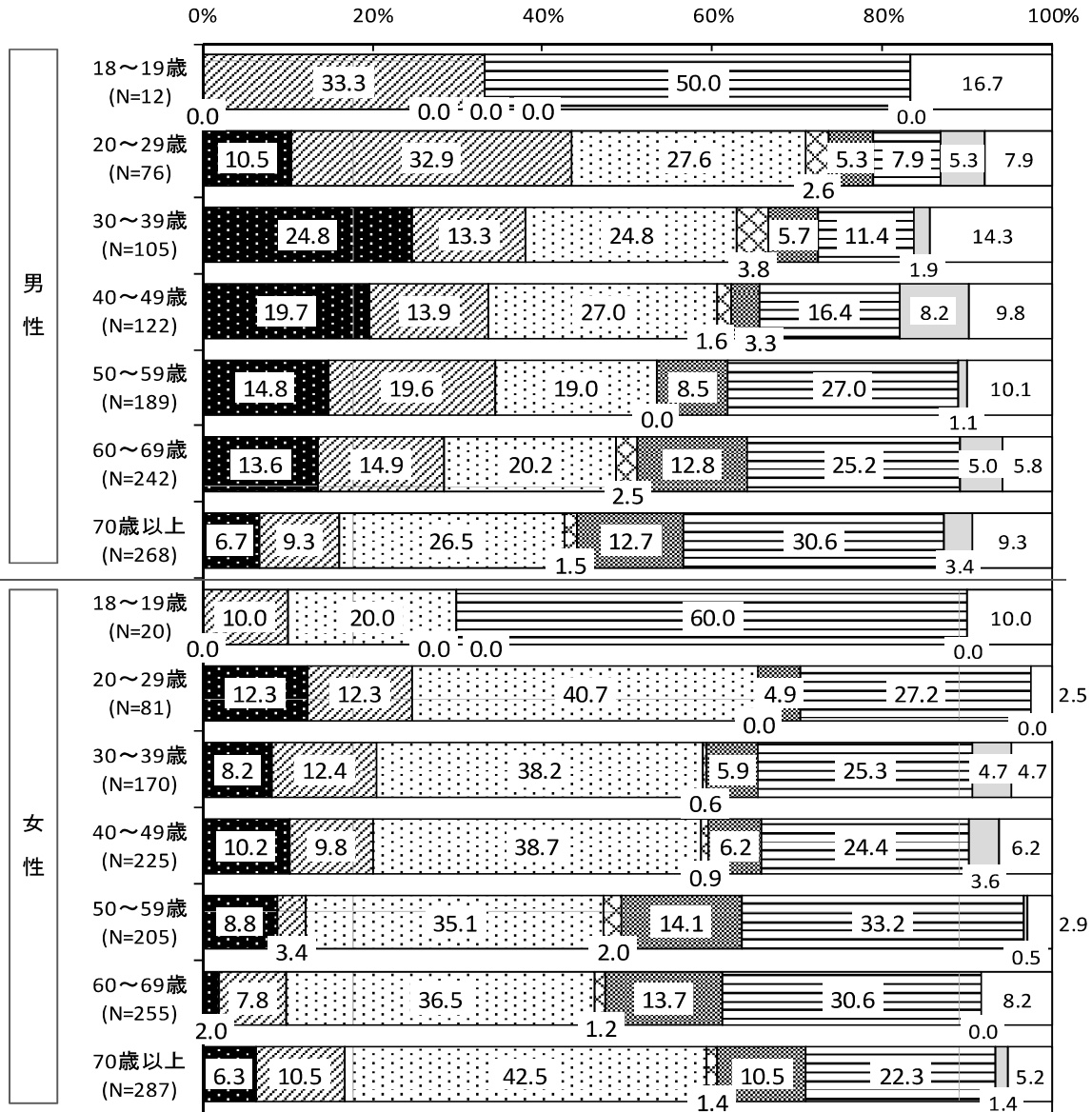


- 女性自身が管理職につくことに消極的だから
- ▨ 女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから
- ▩ 女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから
- ▧ 女性は、能力的にみて管理職に向いていないから
- ▦ 女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから
- ▤ 会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
- その他
- わからない

【性・年代別】

男性では、30歳以上で概ね年齢が高くなるにつれ「女性自身が管理職につくことに消極的だから」の割合が減少している。また、20歳以上で概ね年齢が高くなるにつれ「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」の割合が増加している。

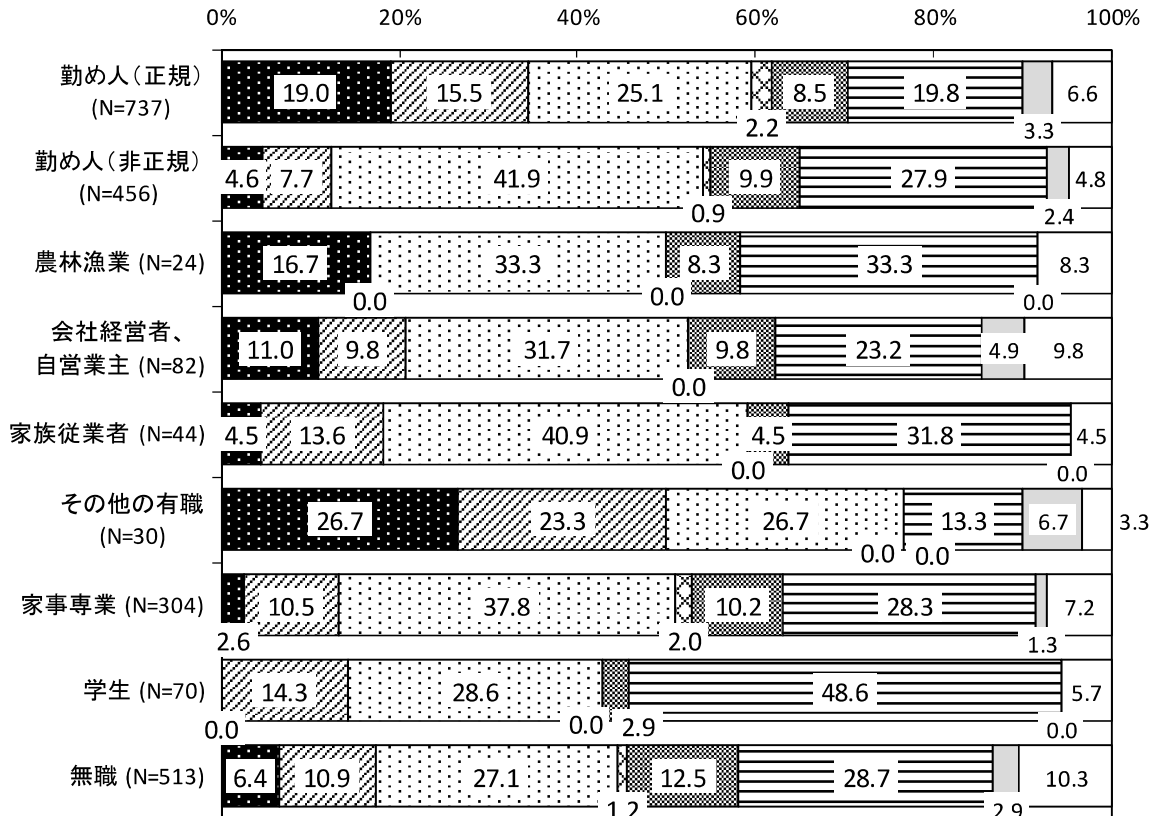
女性では、20歳以上で「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」が最も多い。



- 女性自身が管理職につくことに消極的だから
- ▨ 女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから
- ▤ 女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから
- ▩ 女性は、能力的にみて管理職に向いていないから
- ▧ 女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから
- ▦ 会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
- その他
- わからない

【職業別】

勤め人（非正規）、家族従業者では「女性は、家庭における責任を多くになっているため、責任の重い仕事につきにくいから」、学生では「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」が40%以上を占めている。また、勤め人（正規）では、「女性は、家庭における責任を多くになっているため、責任の重い仕事につきにくいから」が25.1%で最も多いものの、「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」（19.8%）、「女性自身が管理職につくことに消極的だから」（19.0%）も多くなっている。



- 女性自身が管理職につくことに消極的だから
- ▨ 女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから
- ▤ 女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから
- ▧ 女性は、能力的にみて管理職に向いていないから
- ▩ 女性は、管理職に必要な能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから
- 会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから
- その他
- わからない