

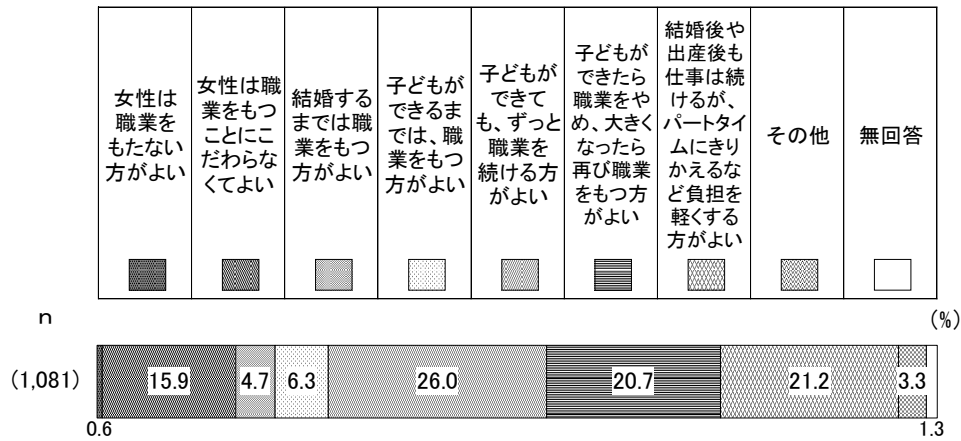
4. 女性と仕事について

(1) 女性が職業をもつことについての考え

◇「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が 26.0%

問 10. あなたは、女性が職業をもつことについて、どうお考えですか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。(1つだけに○)

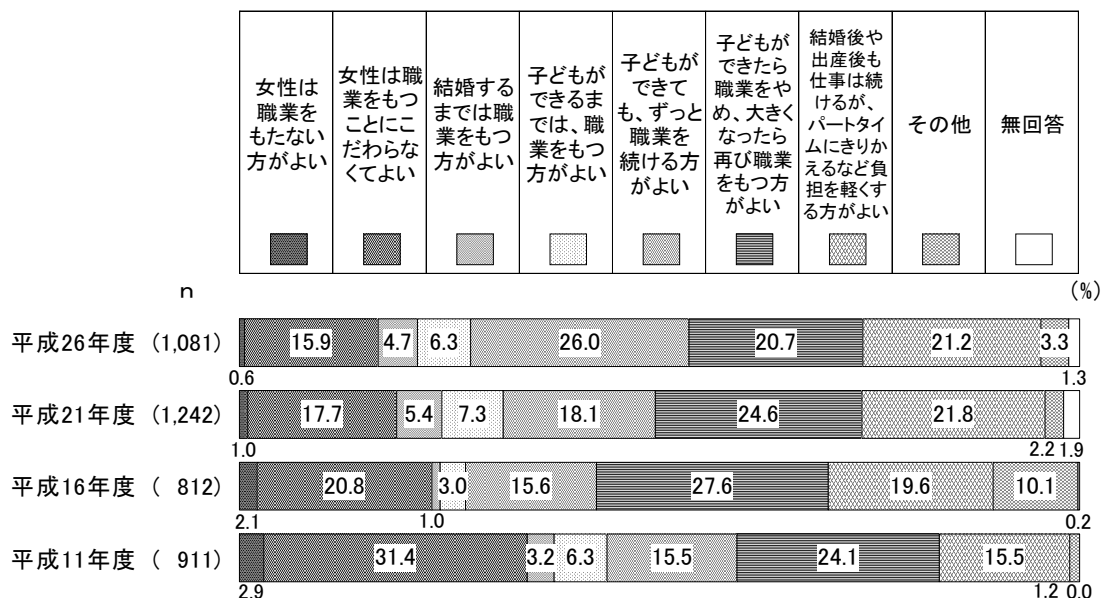
図 4-1



女性が職業をもつことについての考えを聞いたところ、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が 26.0%で最も高く、次いで、「結婚後や出産後も仕事は続けるが、パートタイムにきりかえるなど負担を軽くする方がよい」(21.2%)、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(20.7%)、「女性は職業をもつことにこだわらなくてよい」(15.9%)などの順となっている。(図 4-1)

経年比較をみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は平成11年度調査以降増加傾向にあり、今回調査では平成21年度調査より7.9ポイント増加している。一方、「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」は平成16年度調査以降減少傾向にあり、平成21年度調査より3.9ポイント減少している。また、「女性は職業をもつことにこだわらなくてよい」は平成11年度調査以降減少傾向にある。(図4-2)

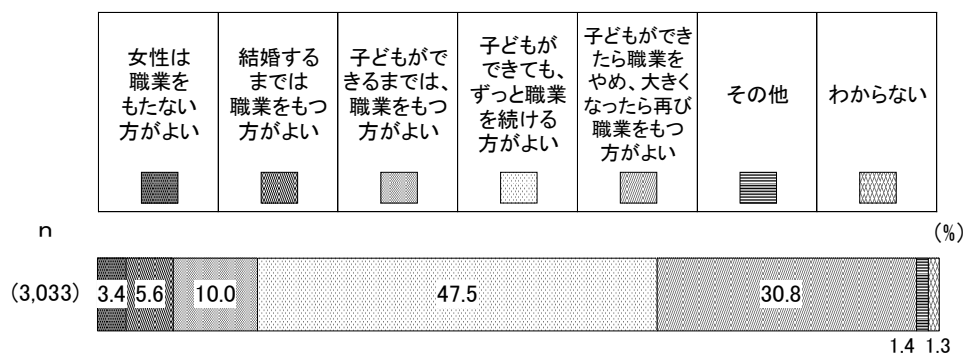
図4-2 女性が職業をもつことについての考え(経年比較)



※平成21年度調査までは、「わからない」の選択肢があったが、今回調査ではないため、平成21年度調査までの「わからない」の数値は、上記の図中では「その他」に含めて表記している。

内閣府調査との比較は、選択肢が異なるため内閣府調査の結果を参考までに図示する。(図4-3)

図4-3 女性が職業をもつことについての考え(内閣府調査との比較)



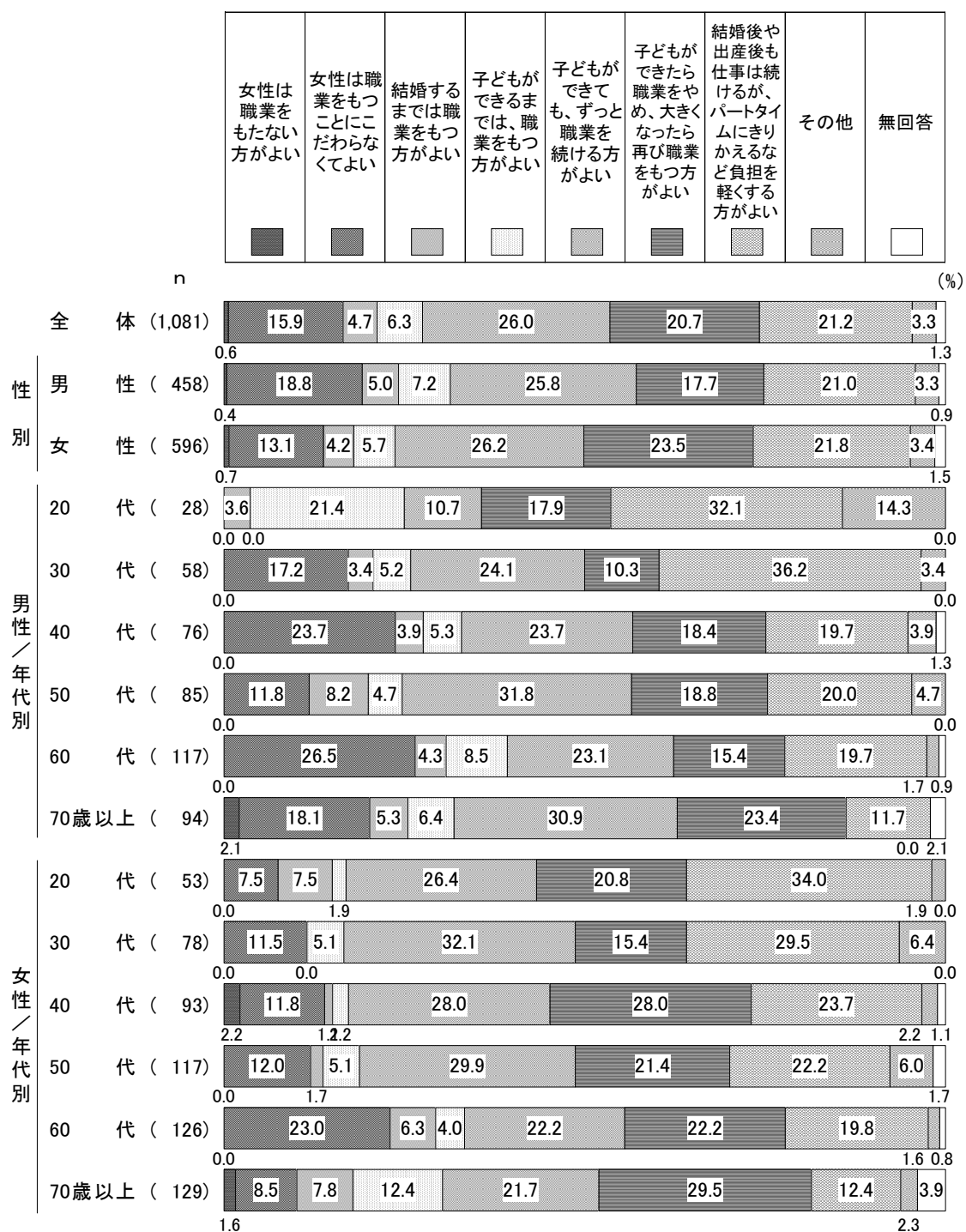
※内閣府調査は、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月)

性別でみると、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は女性（23.5%）が男性（17.7%）より 5.8 ポイント高くなっている。一方、「女性は職業をもつことにこだわらなくてよい」は男性（18.8%）が女性（13.1%）より 5.7 ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、「結婚後や出産後も仕事は続けるが、パートタイムにきりかえるなど負担を軽くする方がよい」は男性 30 代（36.2%）で高く、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は女性 30 代（32.1%）、男性の 50 代（31.8%）と 70 歳以上（30.9%）で高くなっている。

（図 4-4）

図 4-4 女性が職業をもつことについての考え（性・年代別）



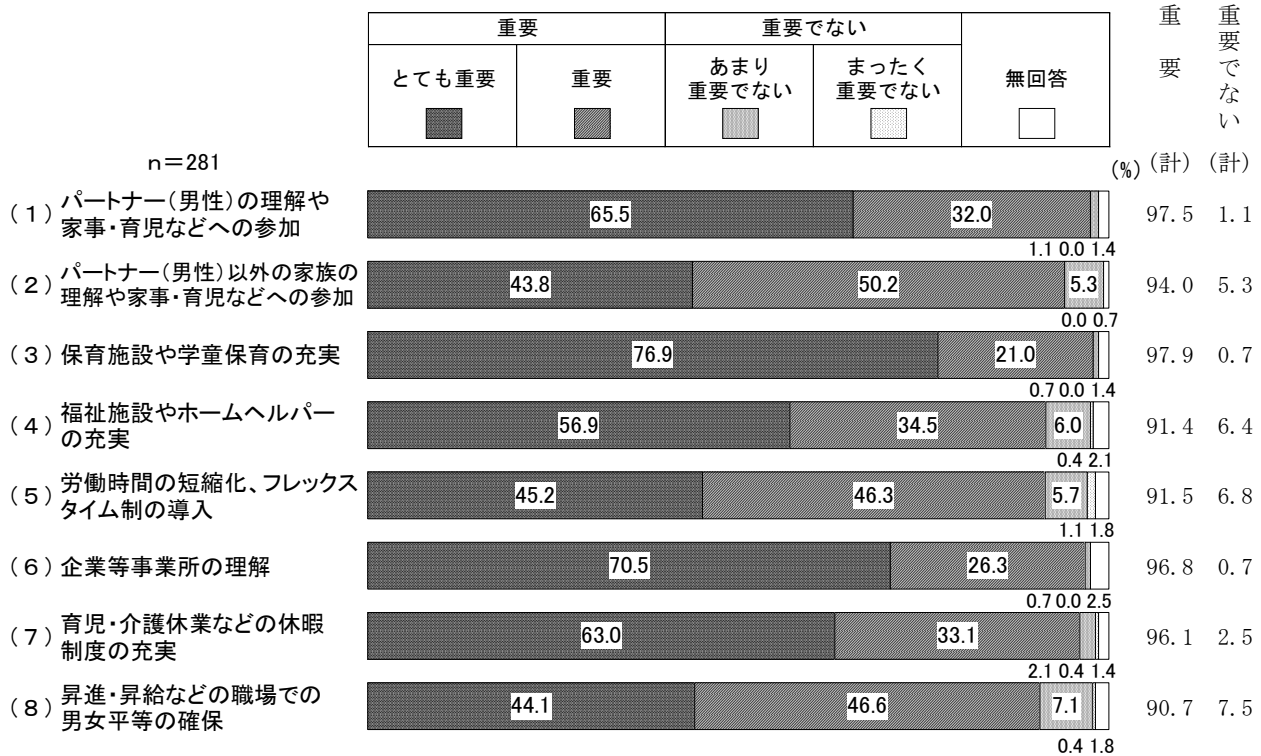
(1-1) 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと

◇「とても重要」と「重要」を合わせた『重要(計)』は“保育施設や学童保育の充実”で97.9%

(問10.で、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した方に)

問10-1. あなたは、女性が結婚後、出産後も退職せずに働き続けるためには、どのようなことが重要だと思いますか。次の(1)～(8)のそれぞれについて、あなたの考えに近いものを選んでください。(それぞれ1つずつに○)

図4-5

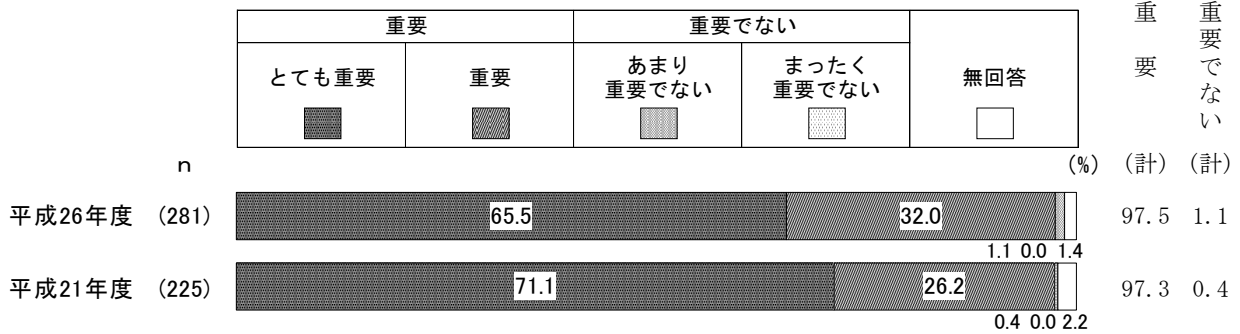


女性が職業をもつことについて、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した方(281人)に、女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なことを聞いたところ、「とても重要」は“保育施設や学童保育の充実”で76.9%と最も高く、次いで、“企業等事業所の理解”(70.5%)、“パートナー(男性)の理解や家事・育児などへの参加”(65.5%)などの順となっている。また、「とても重要」と「重要」を合わせた『重要(計)』は“保育施設や学童保育の充実”で97.9%と最も高く、次いで、“パートナー(男性)の理解や家事・育児などへの参加”(97.5%)、“企業等事業所の理解”(96.8%)などの順となっている。一方、「あまり重要でない」と「まったく重要でない」を合わせた『重要でない(計)』はすべての項目で1割未満となっている。

(図4-5)

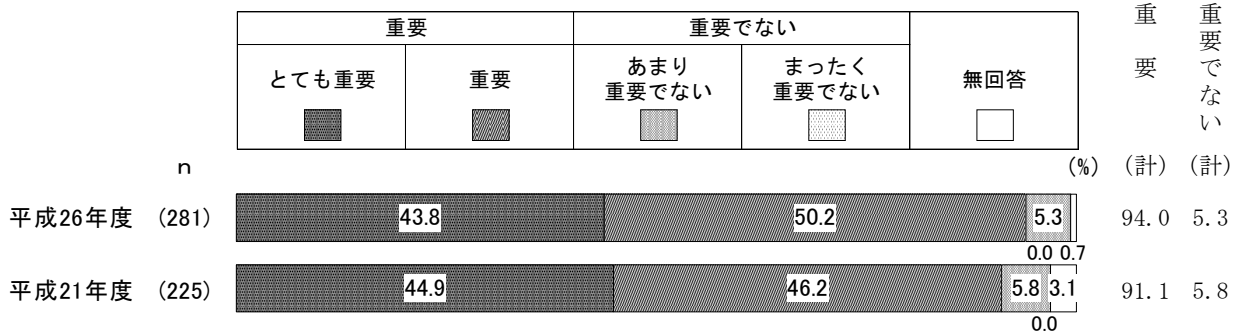
“パートナー（男性）の理解や家事・育児などへの参加”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より5.6ポイント減少している。（図4-6）

図4-6 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【（1）パートナー（男性）の理解や家事・育児などへの参加】



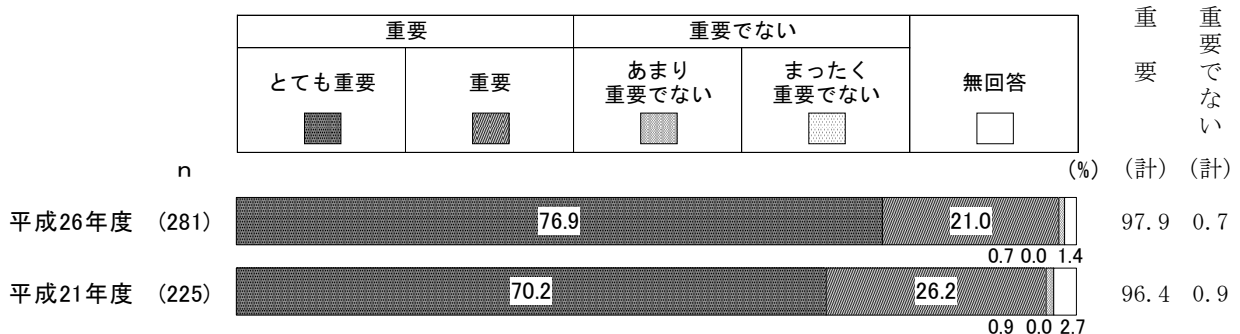
“パートナー（男性）以外の家族の理解や家事・育児などへの参加”について経年比較をみると、平成21年度調査とほぼ同様の傾向となっている。（図4-7）

図4-7 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【（2）パートナー（男性）以外の家族の理解や家事・育児などへの参加】



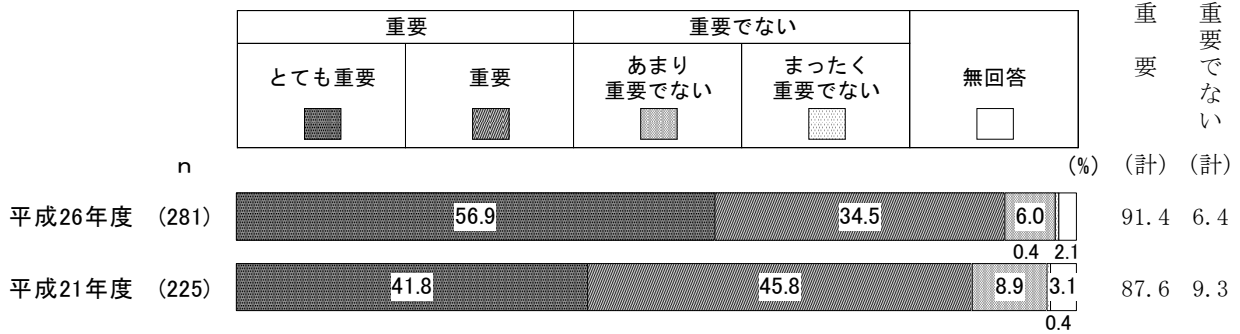
“保育施設や学童保育の充実”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より6.7ポイント増加している。（図4-8）

図4-8 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【（3）保育施設や学童保育の充実】



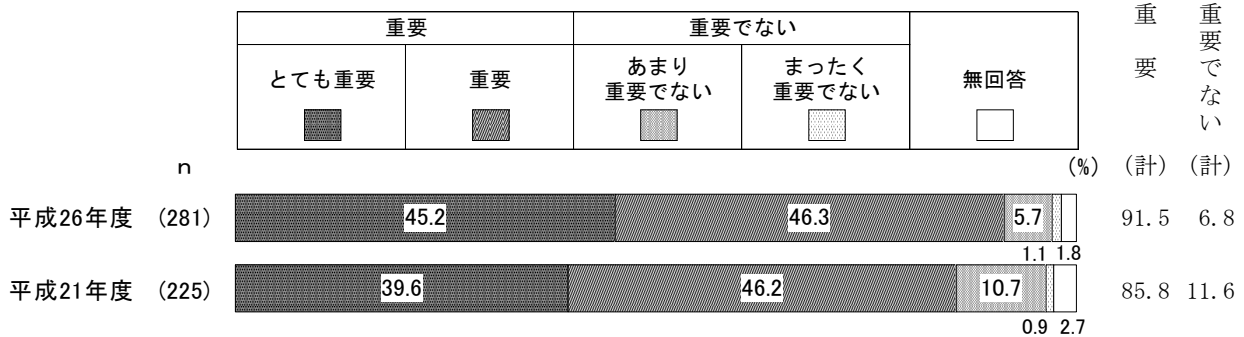
“福祉施設やホームヘルパーの充実”について経年比較をみると、『重要（計）』は平成21年度調査より3.8ポイント増加している。（図4-9）

図4-9 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【(4) 福祉施設やホームヘルパーの充実】



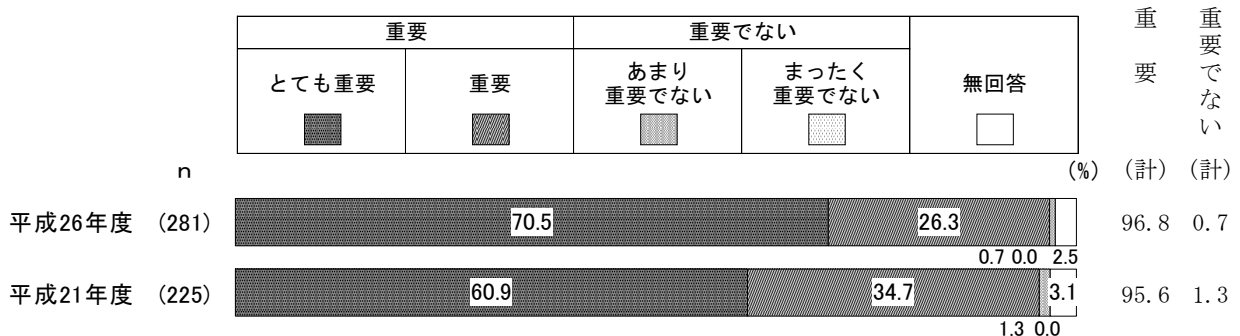
“労働時間の短縮化、フレックスタイム制の導入”について経年比較をみると、『重要（計）』は平成21年度調査より5.7ポイント増加、『重要でない（計）』は平成21年度調査より4.8ポイント減少している。（図4-10）

図4-10 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【(5) 労働時間の短縮化、フレックスタイム制の導入】



“企業等事業所の理解”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より9.6ポイント増加している。（図4-11）

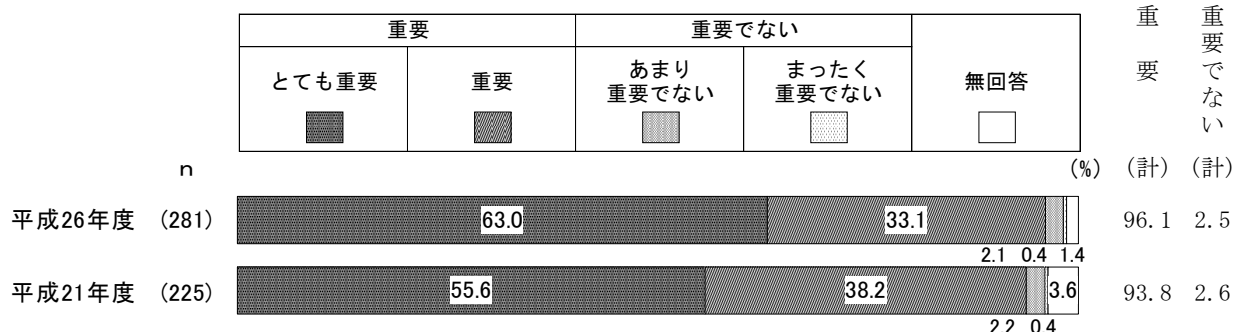
図4-11 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（経年比較）
【(6) 企業等事業所の理解】



“育児・介護休業などの休暇制度の充実”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より7.4ポイント増加している。(図4-12)

図4-12 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと(経年比較)

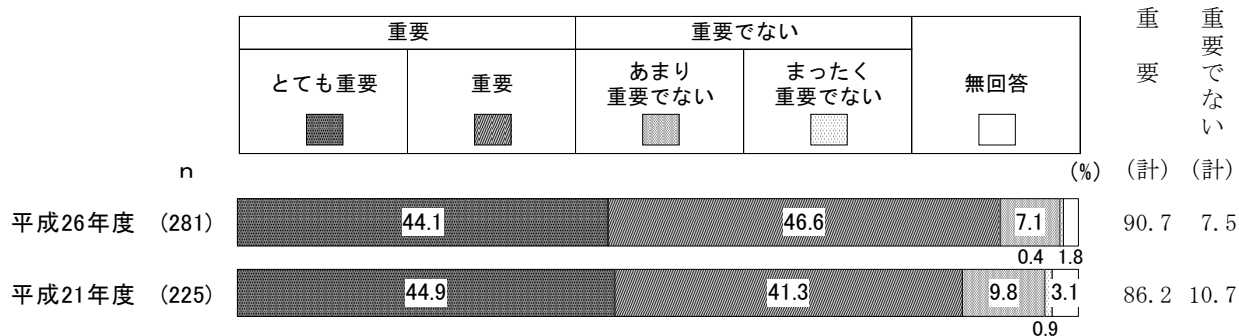
【(7) 育児・介護休業などの休暇制度の充実】



“昇進・昇給などの職場での男女平等の確保”について経年比較をみると、『重要(計)』は平成21年度調査より4.5ポイント増加、『重要でない(計)』は平成21年度調査より3.2ポイント減少している。(図4-13)

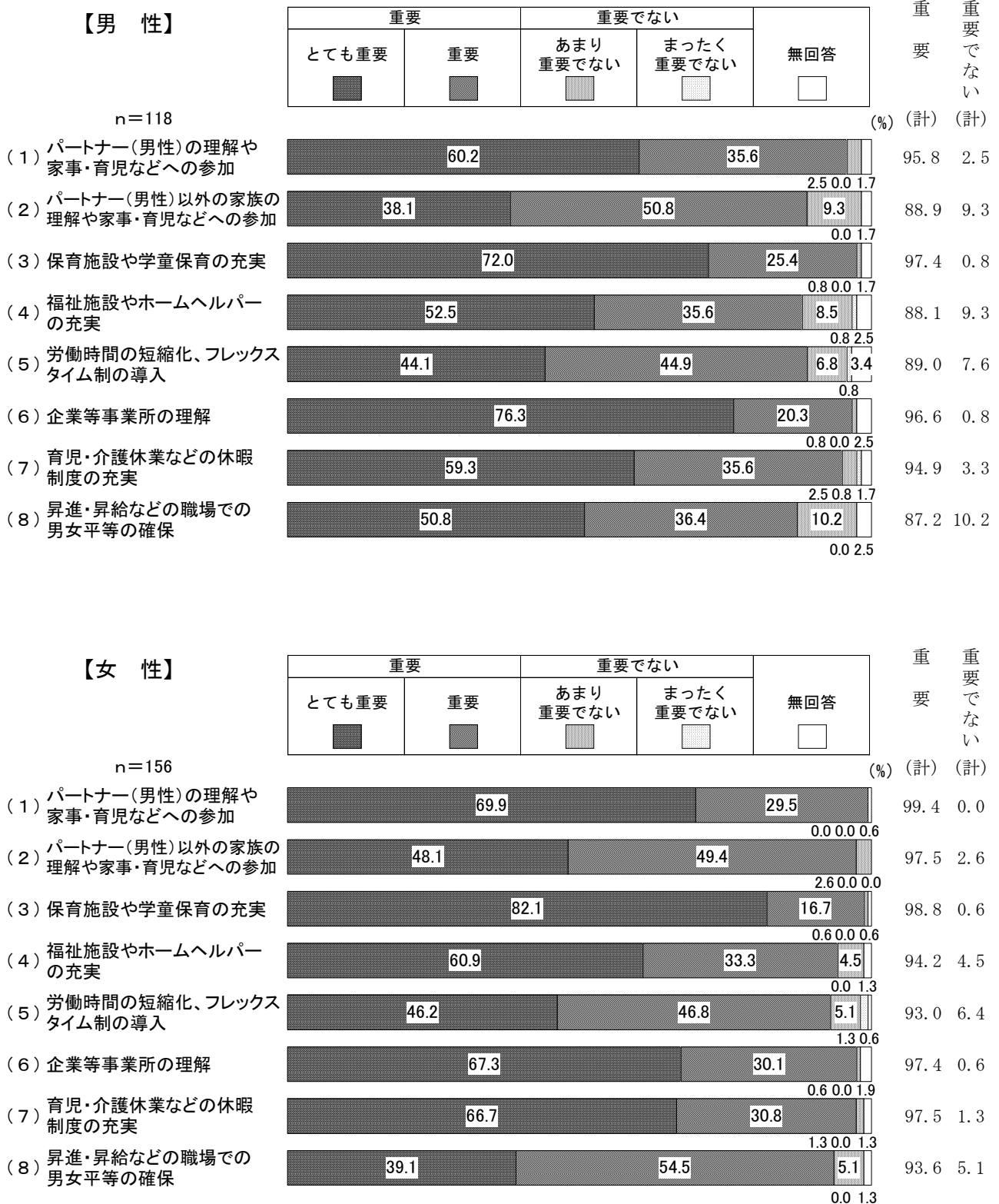
図4-13 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと(経年比較)

【(8) 昇進・昇給などの職場での男女平等の確保】



性別でみると、『重要（計）』はすべての項目で女性が男性より高く、“パートナー（男性）以外の家族の理解や家事・育児などへの参加”では女性（97.5%）が男性（88.9%）より8.6ポイント、“昇進・昇給などの職場での男女平等の確保”では女性（93.6%）が男性（87.2%）より6.4ポイント、それぞれ高くなっている。（図4-14）

図4-14 女性が結婚後や出産後も退職せずに働き続けるために重要なこと（性別）



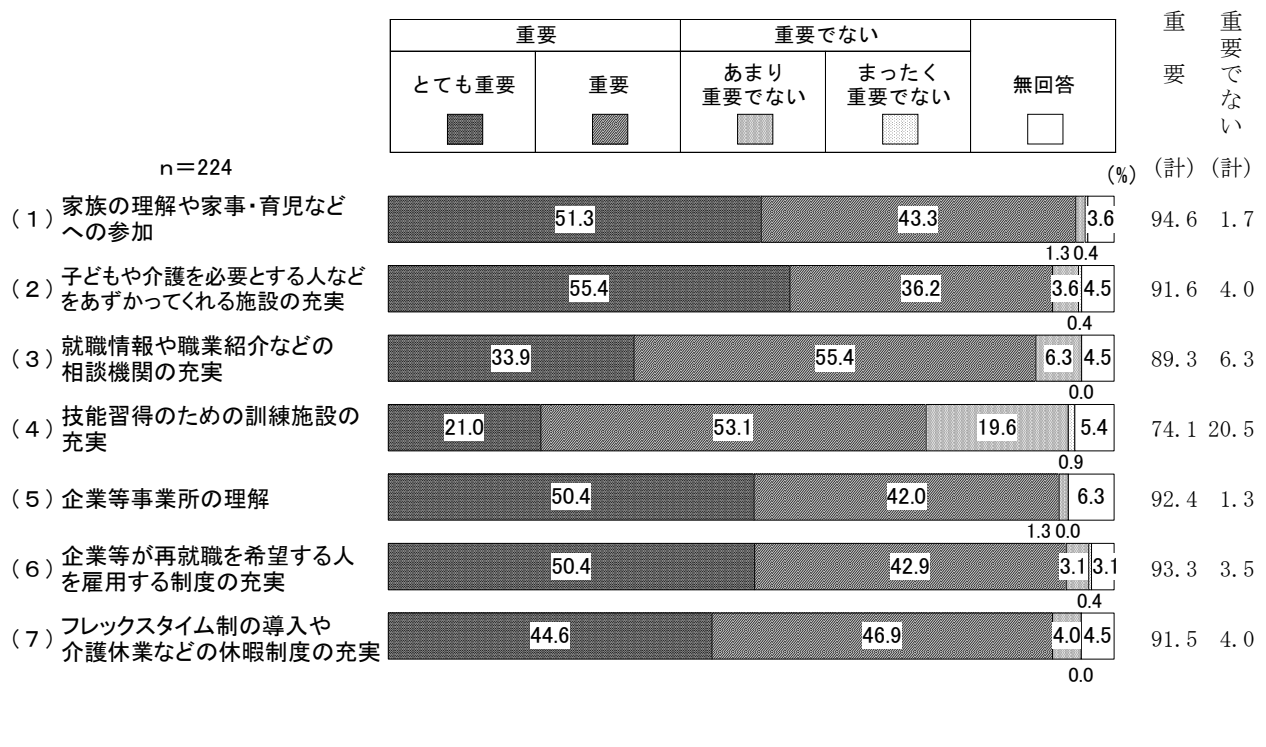
(1-2) 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと

◇「とても重要」と「重要」を合わせた『重要(計)』は“家族の理解や家事・育児などへの参加”で94.6%

(問10.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」と回答した方に)

問10-2. あなたは、女性が結婚や出産のために退職し、その後再就職するためには、どのようなことが重要だと思いますか。次の(1)～(7)のそれぞれについて、あなたの考えに近いものを選んでください。(それぞれ1つずつに○)

図4-15



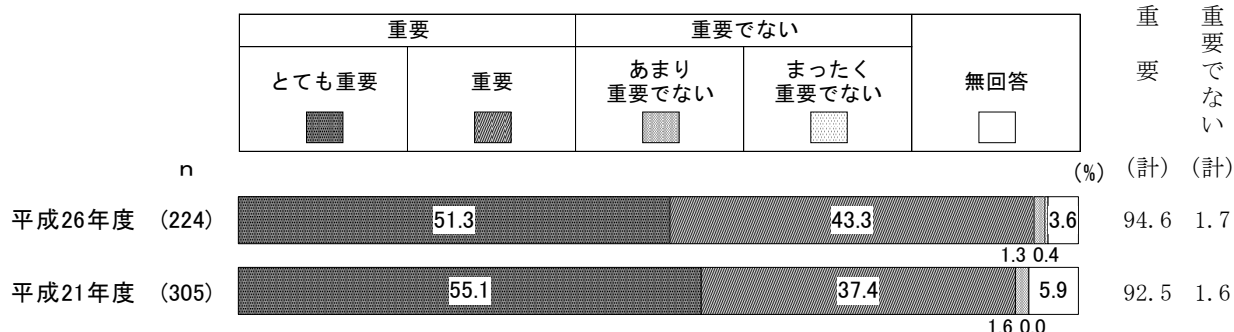
女性が職業をもつことについて、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答した方(224人)に、結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なことを聞いたところ、「とても重要」は“子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実”で55.4%と最も高く、次いで、“企業等事業所の理解”と“企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実”(ともに50.4%)などの順となっている。また、「とても重要」と「重要」を合わせた『重要(計)』は“家族の理解や家事・育児などへの参加”で94.6%と最も高く、次いで、“企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実”(93.3%)、“企業等事業所の理解”(92.4%)などの順となっている。一方、「あまり重要でない」と「まったく重要でない」を合わせた『重要でない(計)』は“技能習得のための訓練施設の充実”で20.5%と最も高くなっている。

(図4-15)

“家族の理解や家事・育児などへの参加”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より3.8ポイント減少している。(図4-16)

図4-16 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)

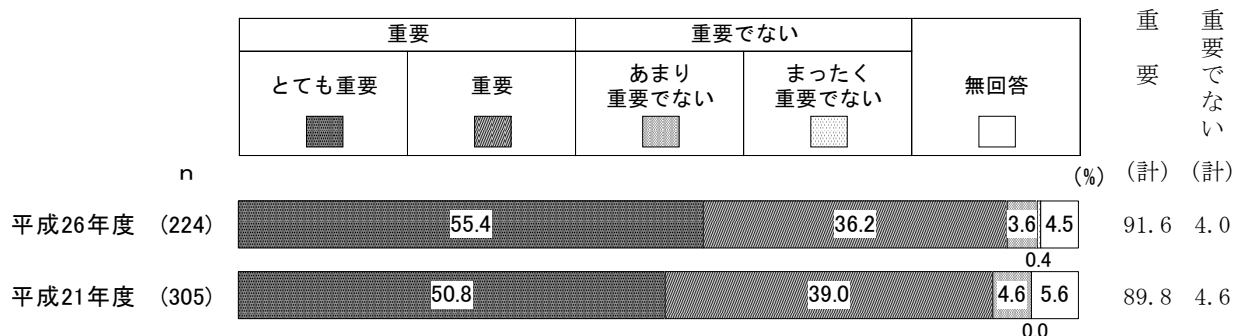
【(1) 家族の理解や家事・育児などへの参加】



“子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実”について経年比較をみると、「とても重要」は平成21年度調査より4.6ポイント増加している。(図4-17)

図4-17 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)

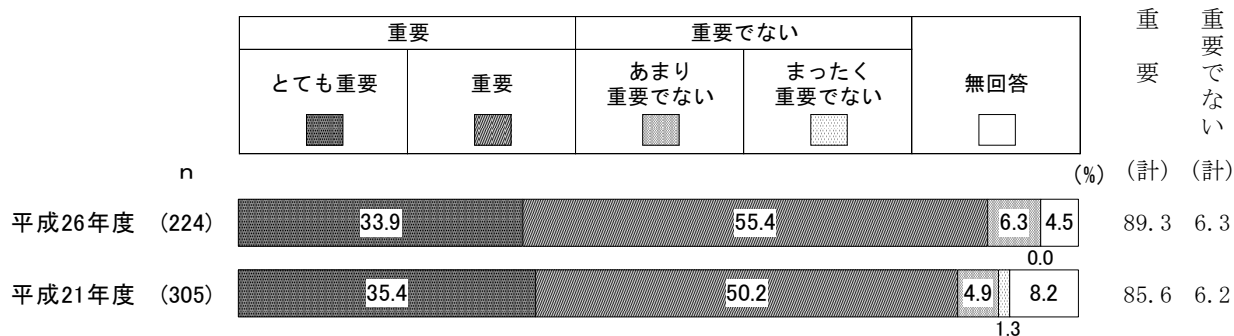
【(2) 子どもや介護を必要とする人などをあずかってくれる施設の充実】



“就職情報や職業紹介などの相談機関の充実”について経年比較をみると、『重要(計)』は平成21年度調査より3.7ポイント増加している。(図4-18)

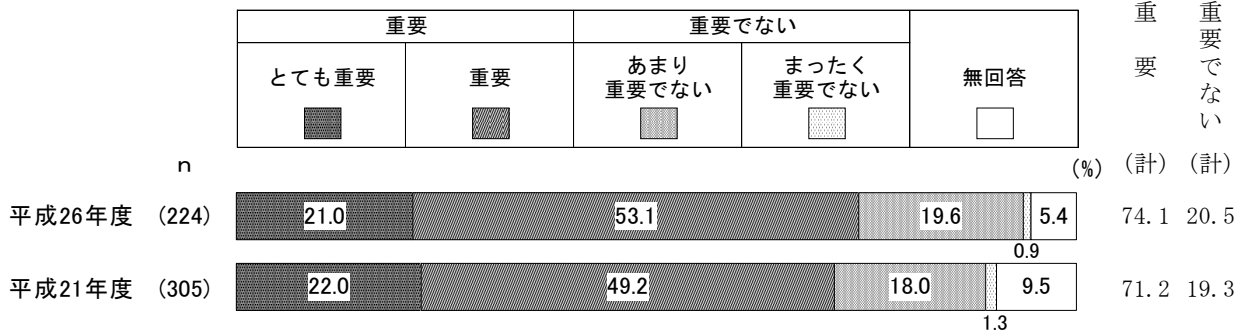
図4-18 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)

【(3) 就職情報や職業紹介などの相談機関の充実】



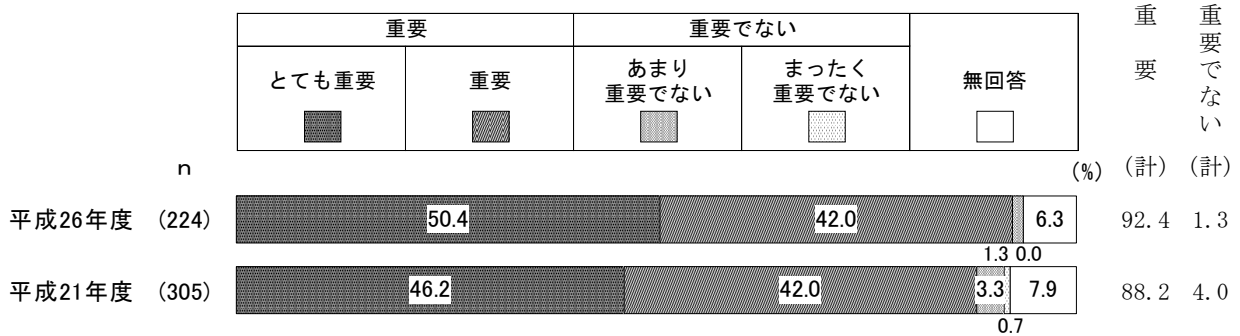
“技能習得のための訓練施設の充実”について経年比較をみると、「重要」は平成21年度調査より3.9ポイント増加している。(図4-19)

図4-19 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)
【(4) 技能習得のための訓練施設の充実】



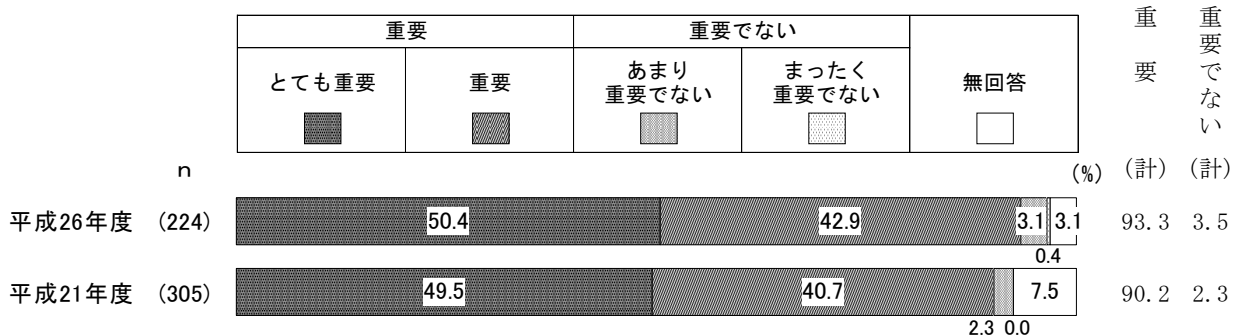
“企業等事業所の理解”について経年比較をみると、『重要(計)』は平成21年度調査より4.2ポイント増加している。(図4-20)

図4-20 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)
【(5) 企業等事業所の理解】



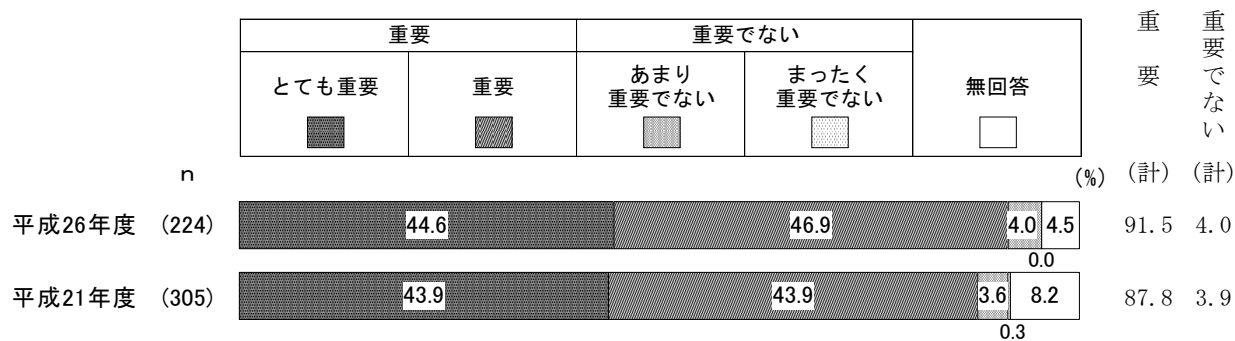
“企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実”について経年比較をみると、『重要(計)』は平成21年度調査より3.1ポイント増加している。(図4-21)

図4-21 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと(経年比較)
【(6) 企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実】



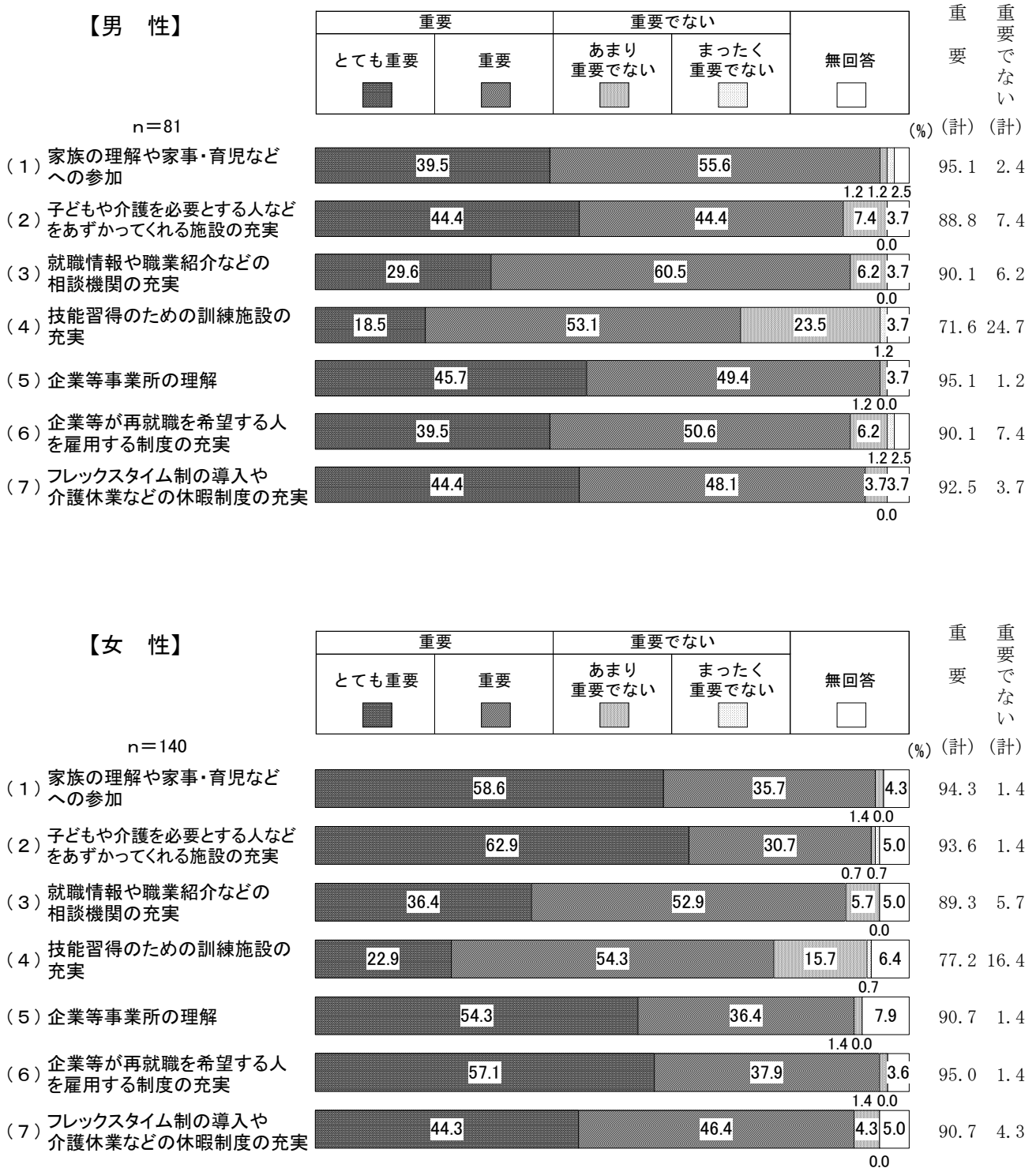
“フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実”について経年比較をみると、『重要（計）』は平成21年度調査より3.7ポイント増加している。（図4-22）

図4-22 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと（経年比較）
【（7）フレックスタイム制の導入や介護休業などの休暇制度の充実】



性別でみると、『重要（計）』は“技能習得のための訓練施設の充実”では女性（77.2%）が男性（71.6%）より 5.6 ポイント、“企業等が再就職を希望する人を雇用する制度の充実”では女性（95.0%）が男性（90.1%）より 4.9 ポイント、それぞれ高くなっている。一方、“企業等事業所の理解”では男性（95.1%）が女性（90.7%）より 4.4 ポイント高くなっている。（図 4-23）

図 4-23 結婚や出産のために退職した女性が再就職するために重要なこと（性別）

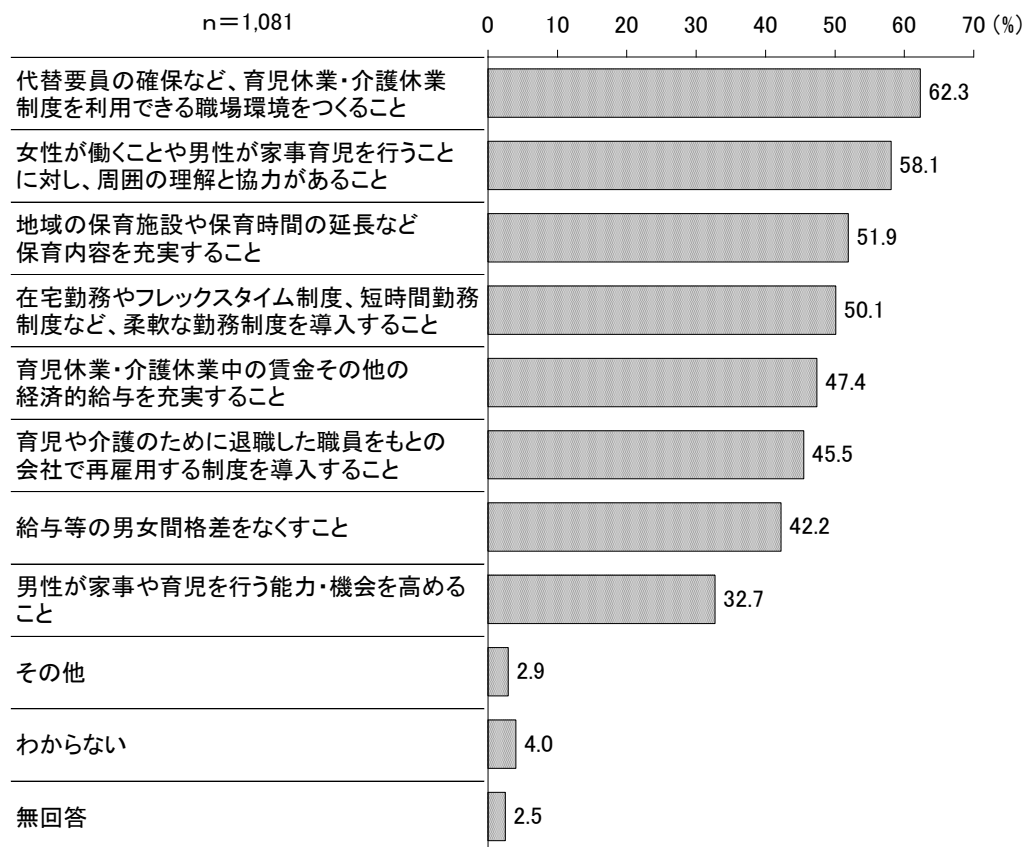


(2) 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件

◇「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」が 62.3%

問 11. あなたは、男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために、どのような条件が必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

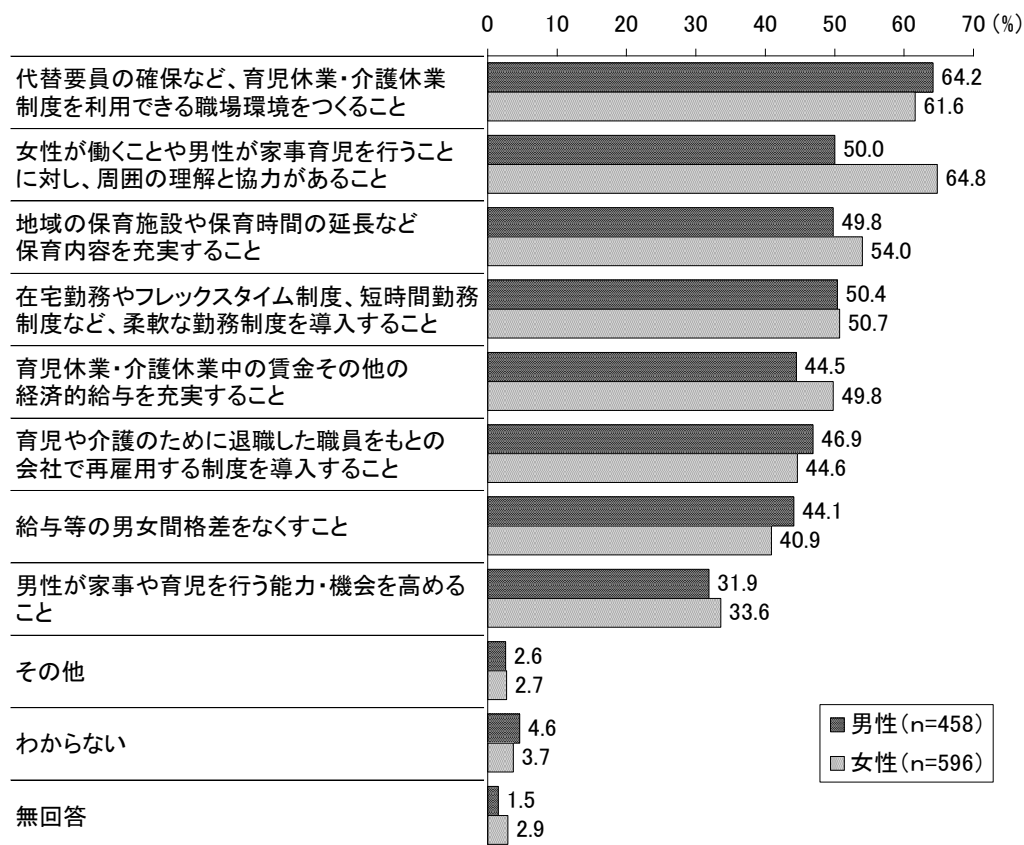
図 4-24



男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件を聞いたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」が 62.3%で最も高く、次いで、「女性が働くことや男性が家事育児を行うことに対し、周囲の理解と協力があること」(58.1%)、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」(51.9%)、「在宅勤務やフレックスタイム制度、短時間勤務制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」(50.1%)などの順となっている。(図 4-24)

性別でみると、「女性が働くことや男性が家事育児を行うことに対し、周囲の理解と協力があること」は女性（64.8%）が男性（50.0%）より14.8ポイント、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」は女性（49.8%）が男性（44.5%）より5.3ポイント、それぞれ高くなっている。一方、「給与等の男女間格差をなくすこと」は男性（44.1%）が女性（40.9%）より3.2ポイント高くなっている。（図4-25）

図4-25 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくために必要な条件（性別）



(3) 職場での男女の平等観

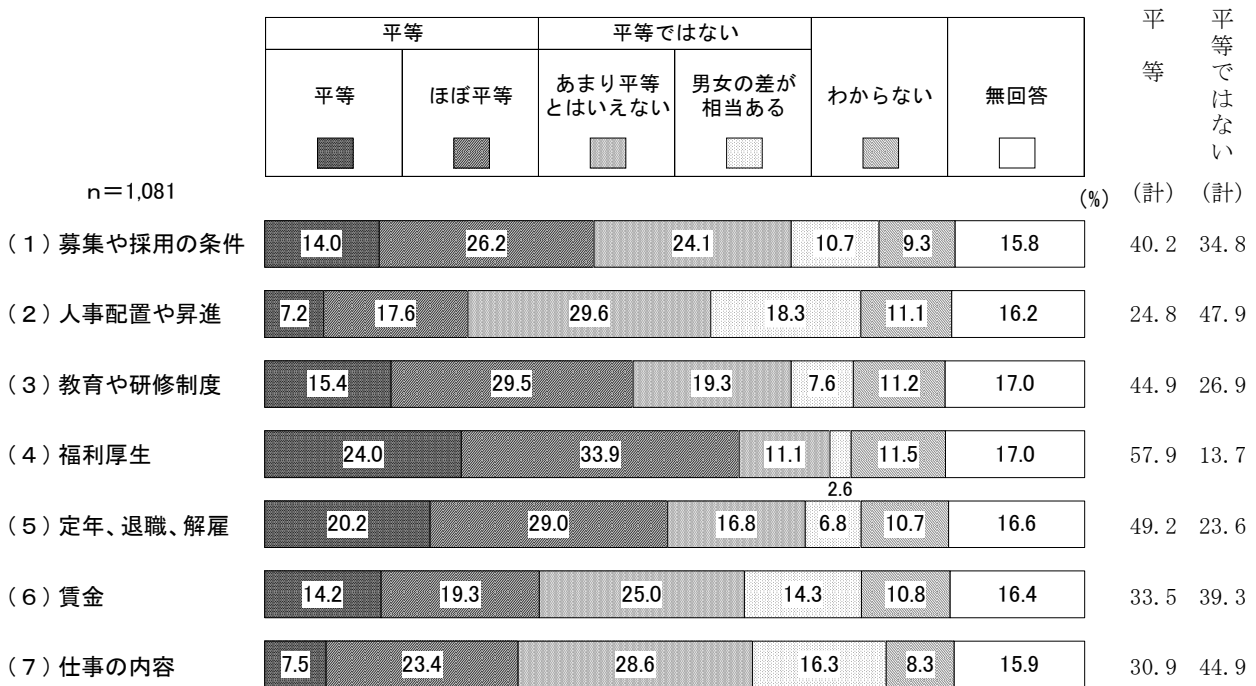
◇「平等」と「ほぼ平等」を合わせた『平等(計)』は“福利厚生”で57.9%

◇「あまり平等とはいえない」と「男女の差が相当ある」を合わせた『平等ではない(計)』は“人事配置や昇進”で47.9%

(お勤めの方(経験のある方)に)

問12. あなたの職場では、次の(1)～(7)のことがらについて、男女平等になっている(なっていた)と思いますか。(それぞれ1つずつに○)

図4-26



職場では男女平等になっている(なっていた)か聞いたところ、「平等」と「ほぼ平等」を合わせた『平等(計)』は“福利厚生”で57.9%と最も高く、次いで、“定年、退職、解雇”(49.2%)、“教育や研修制度”(44.9%)などの順となっている。一方、「あまり平等とはいえない」と「男女の差が相当ある」を合わせた『平等ではない(計)』は“人事配置や昇進”で47.9%と最も高く、次いで、“仕事の内容”(44.9%)、“賃金”(39.3%)などの順となっている。(図4-26)

経年比較は、回答対象が異なるため参考までに図示する。(図 4-27~33)

図 4-27 職場での男女の平等観 (経年比較) 【(1) 募集や採用の条件】

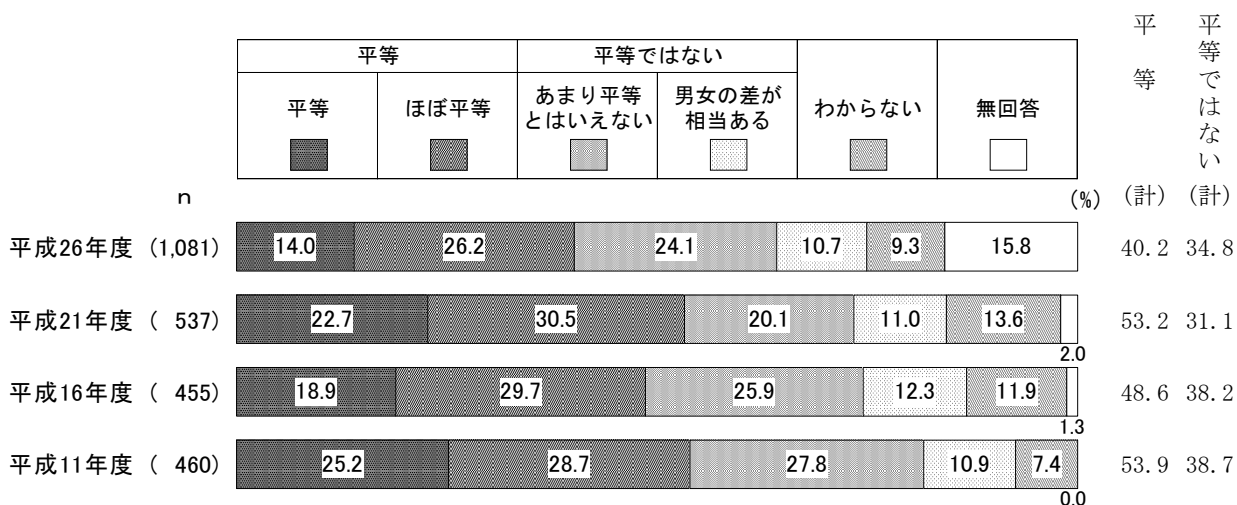


図 4-28 職場での男女の平等観 (経年比較) 【(2) 人事配置や昇進】

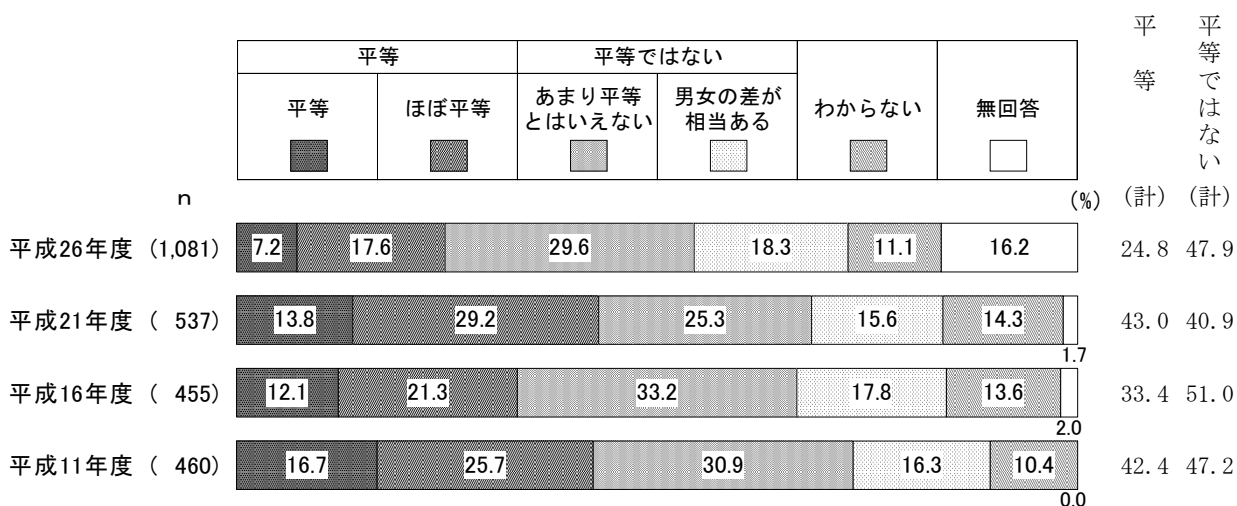
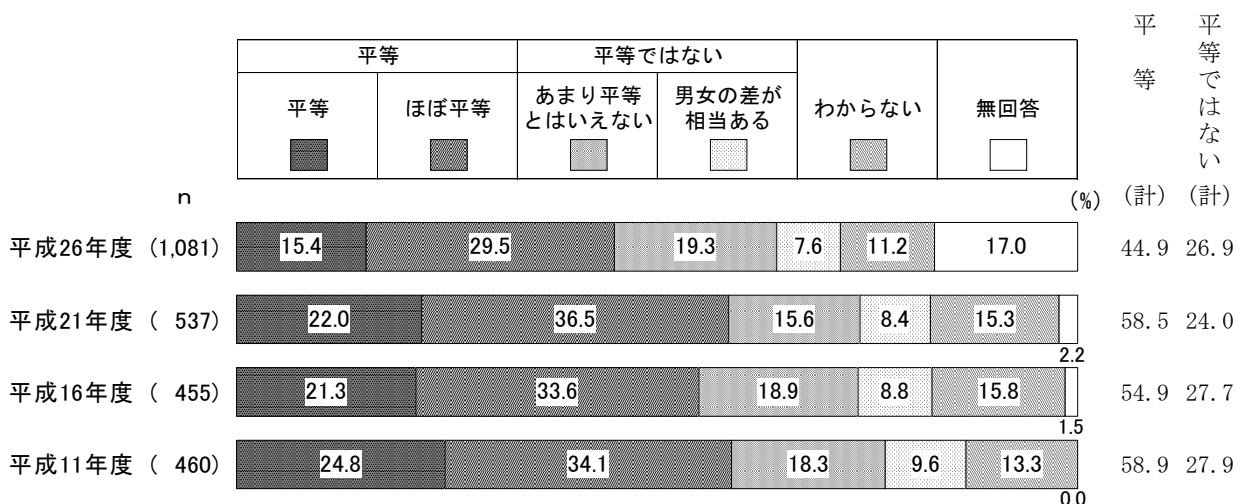


図 4-29 職場での男女の平等観 (経年比較) 【(3) 教育や研修制度】



※平成21年度調査までは、現在の職業で「勤め(フルタイム・常勤)」または「勤め(パート・アルバイト)」と回答した方のみ対象とする設問だったが、今回調査では現在の職業を聞く設問がなく、現在の職業の判断がつかないため、全員を基数としている。

図 4-30 職場での男女の平等観（経年比較）【(4) 福利厚生】

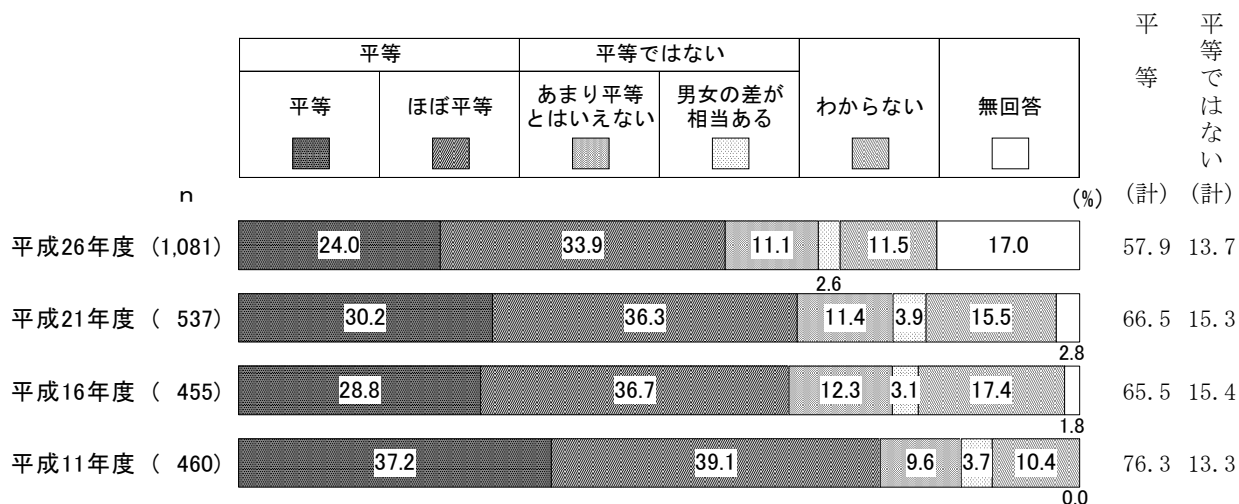


図 4-31 職場での男女の平等観（経年比較）【(5) 定年、退職、解雇】

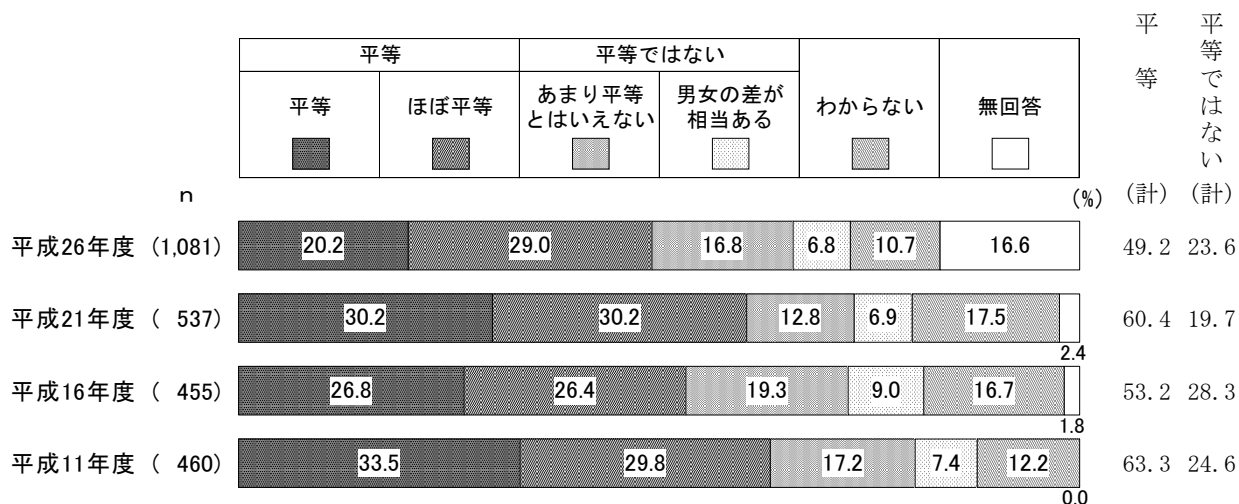
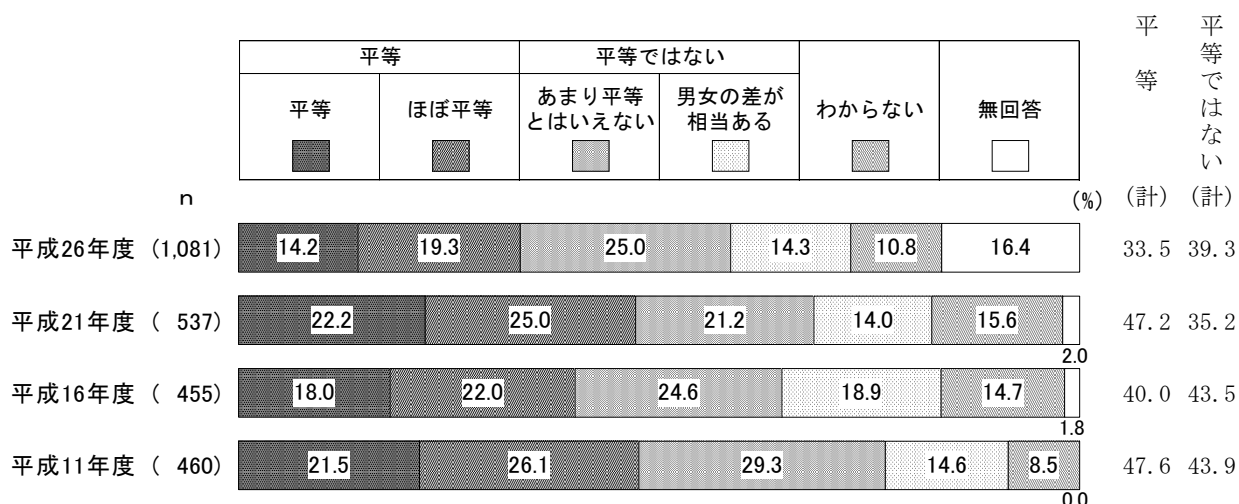
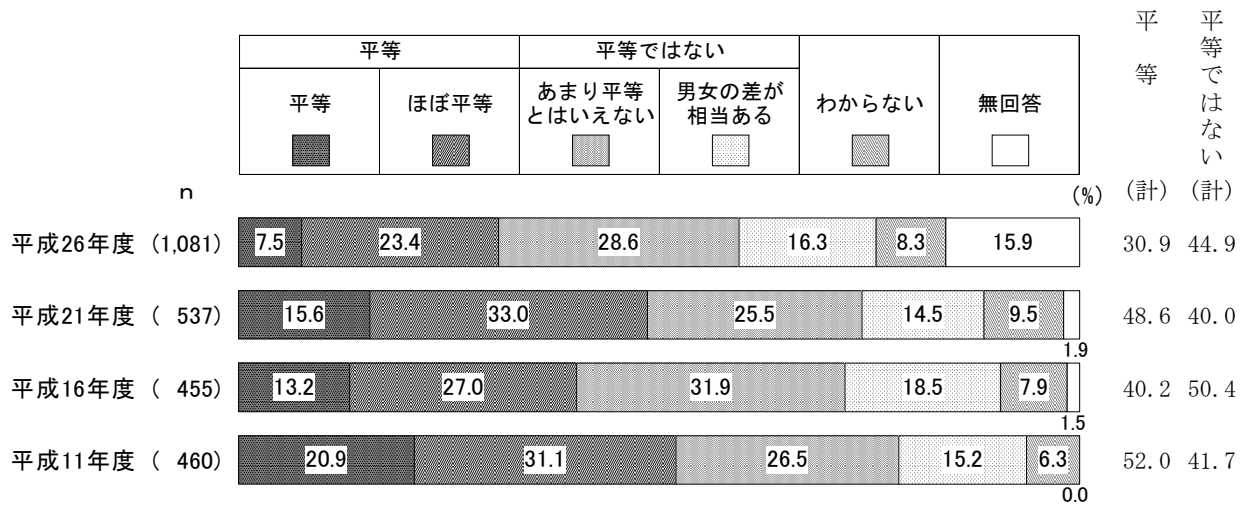


図 4-32 職場での男女の平等観（経年比較）【(6) 賃金】



※平成21年度調査までは、現在の職業で「勤め（フルタイム・常勤）」または「勤め（パート・アルバイト）」と回答した方のみ対象とする設問だったが、今回調査では現在の職業を聞く設問がなく、現在の職業の判断がつかないため、全員を基数としている。

図 4-33 職場での男女の平等観（経年比較）【(7) 仕事の内容】

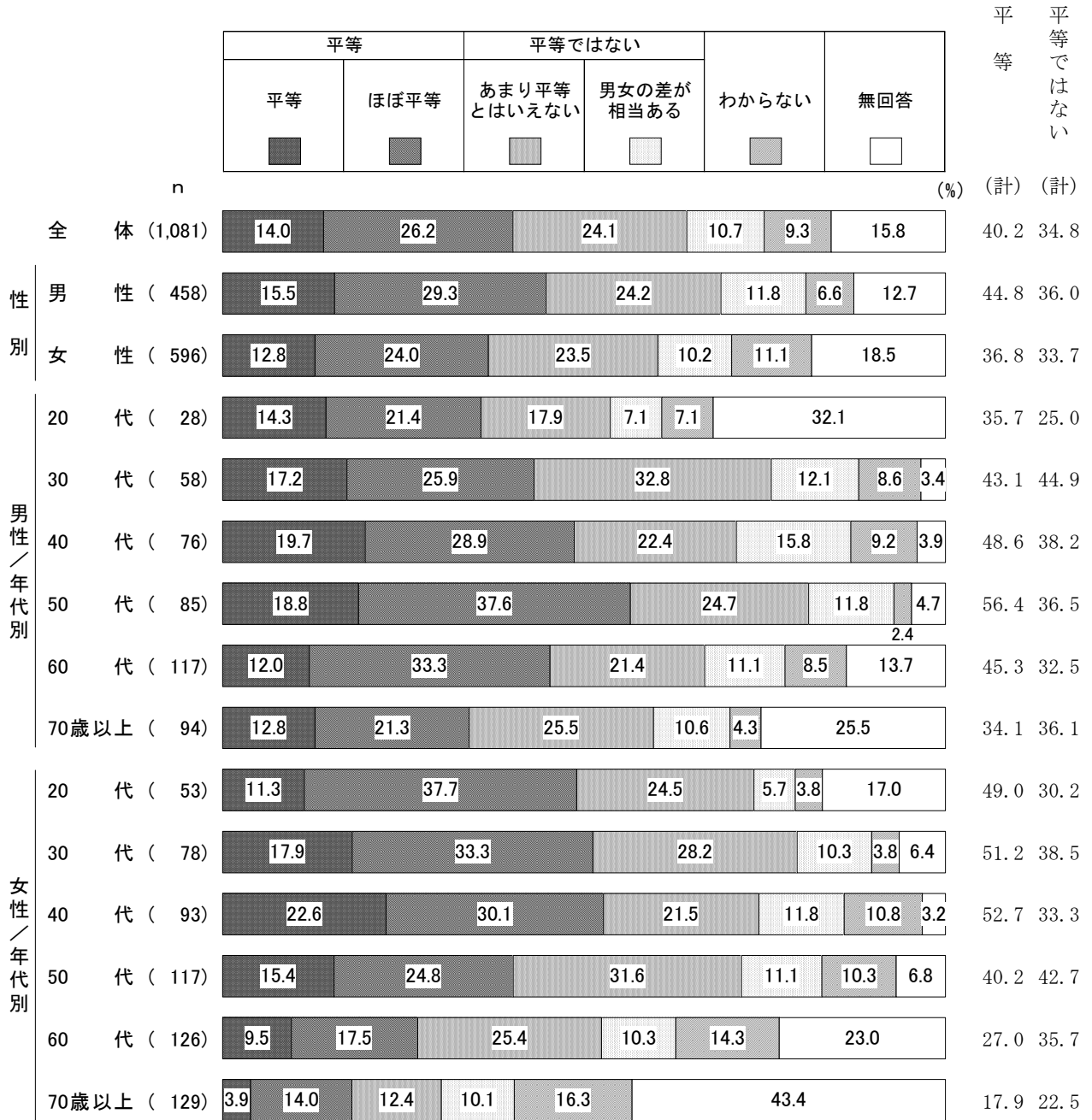


※平成 21 年度調査までは、現在の職業で「勤め（フルタイム・常勤）」または「勤め（パート・アルバイト）」と回答した方のみ対象とする設問だったが、今回調査では現在の職業を聞く設問がなく、現在の職業の判断がつかないため、全員を基数としている。

“募集や採用の条件”について性別でみると、『平等（計）』は男性（44.8%）が女性（36.8%）より8.0ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、『平等（計）』は男性50代（56.4%）、女性の30代（51.2%）と40代（52.7%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は男性30代（44.9%）と女性50代（42.7%）で高くなっている。（図4-34）

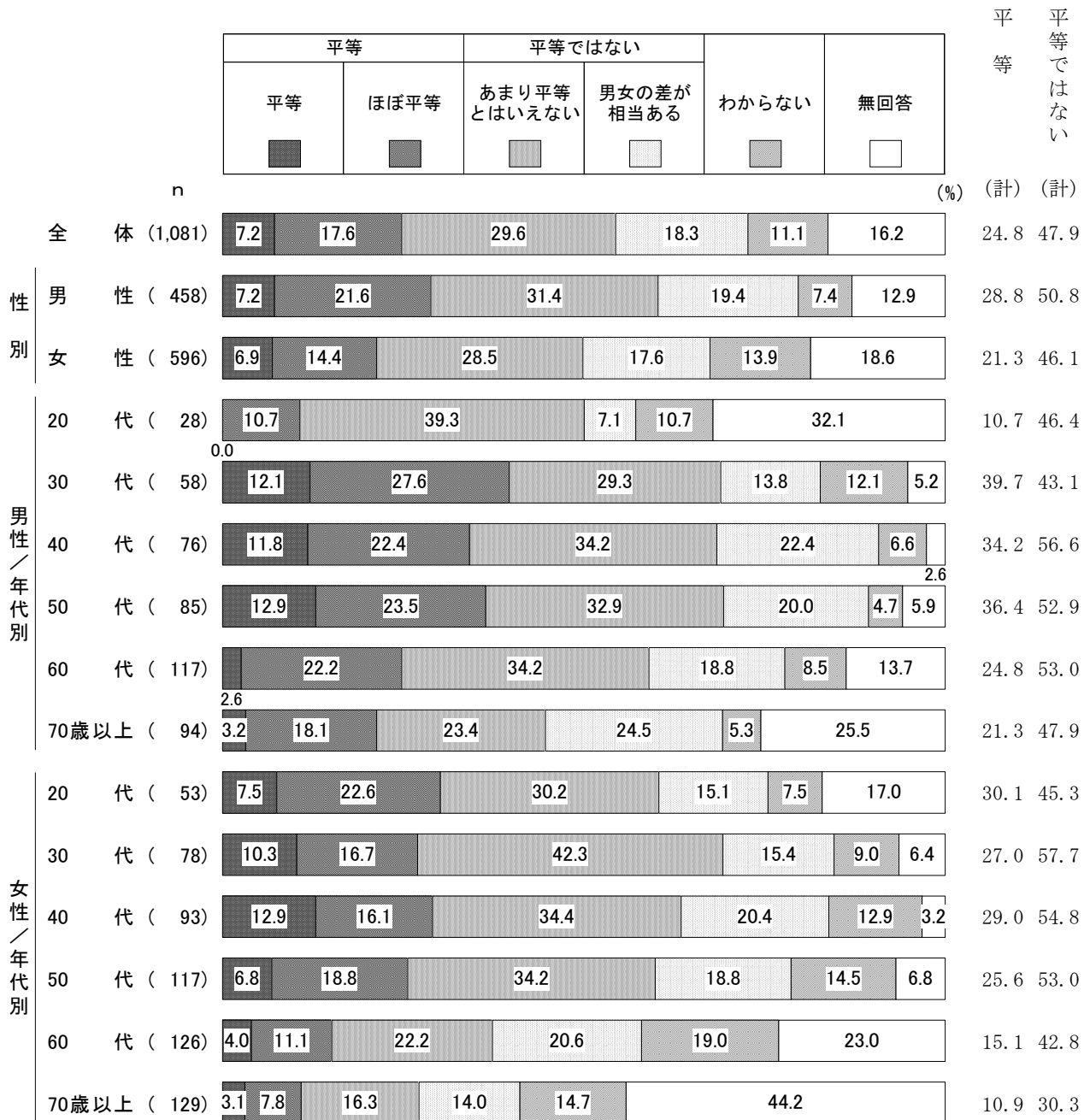
図4-34 職場での男女の平等観（性・年代別）【（1）募集や採用の条件】



“人事配置や昇進”について性別でみると、『平等（計）』は男性（28.8%）が女性（21.3%）より7.5ポイント高く、『平等ではない（計）』でも男性（50.8%）が女性（46.1%）より4.7ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、『平等（計）』は男性30代（39.7%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は女性30代（57.7%）と男性40代（56.6%）で高くなっている。（図4-35）

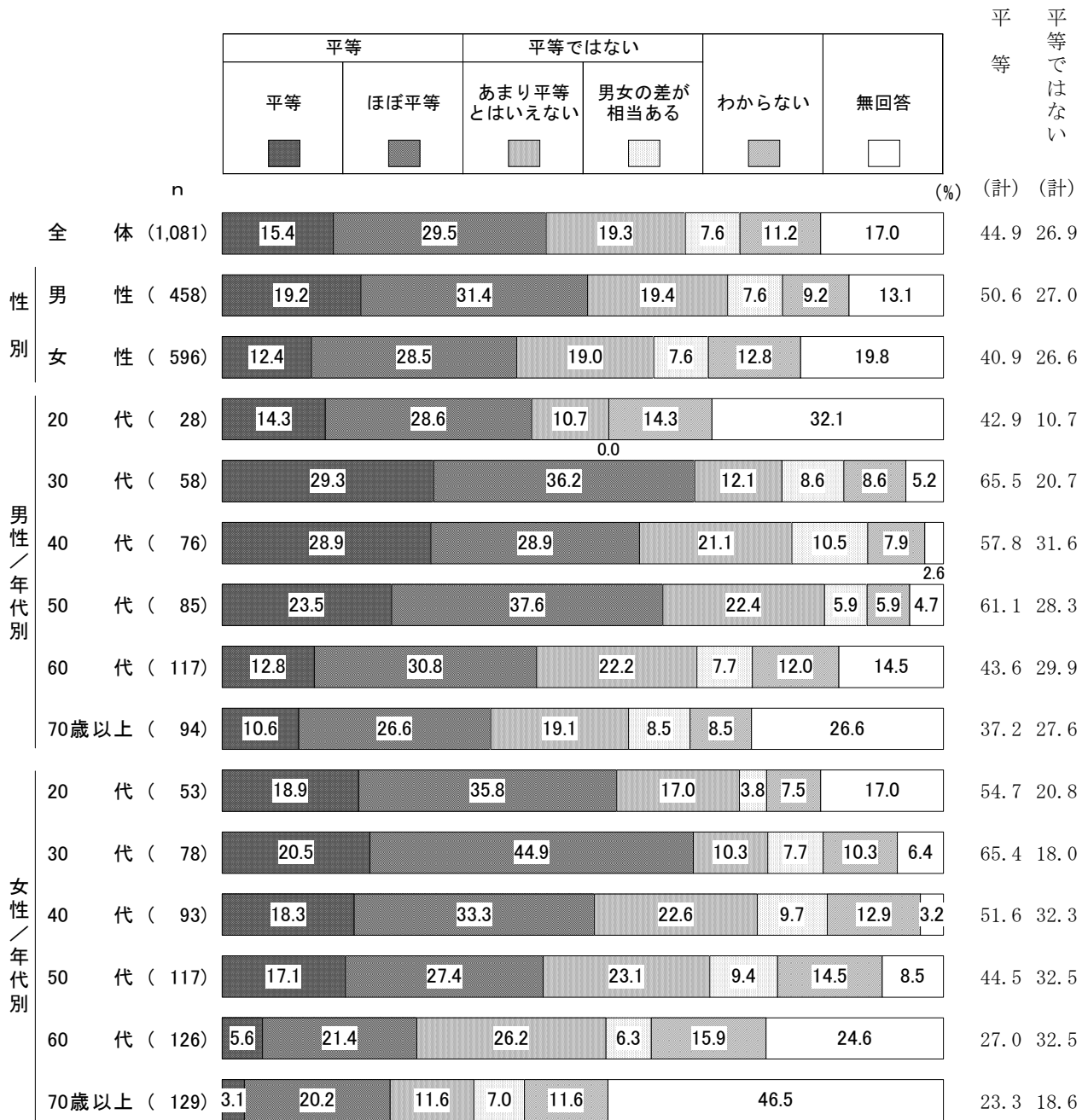
図4-35 職場での男女の平等観（性・年代別）【（2）人事配置や昇進】



“教育や研修制度”について性別でみると、『平等（計）』は男性（50.6%）が女性（40.9%）より9.7ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、『平等（計）』は男性の30代（65.5%）と50代（61.1%）、女性30代（65.4%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は女性の40代（32.3%）、50代と60代（ともに32.5%）、男性40代（31.6%）で高くなっている。（図4-36）

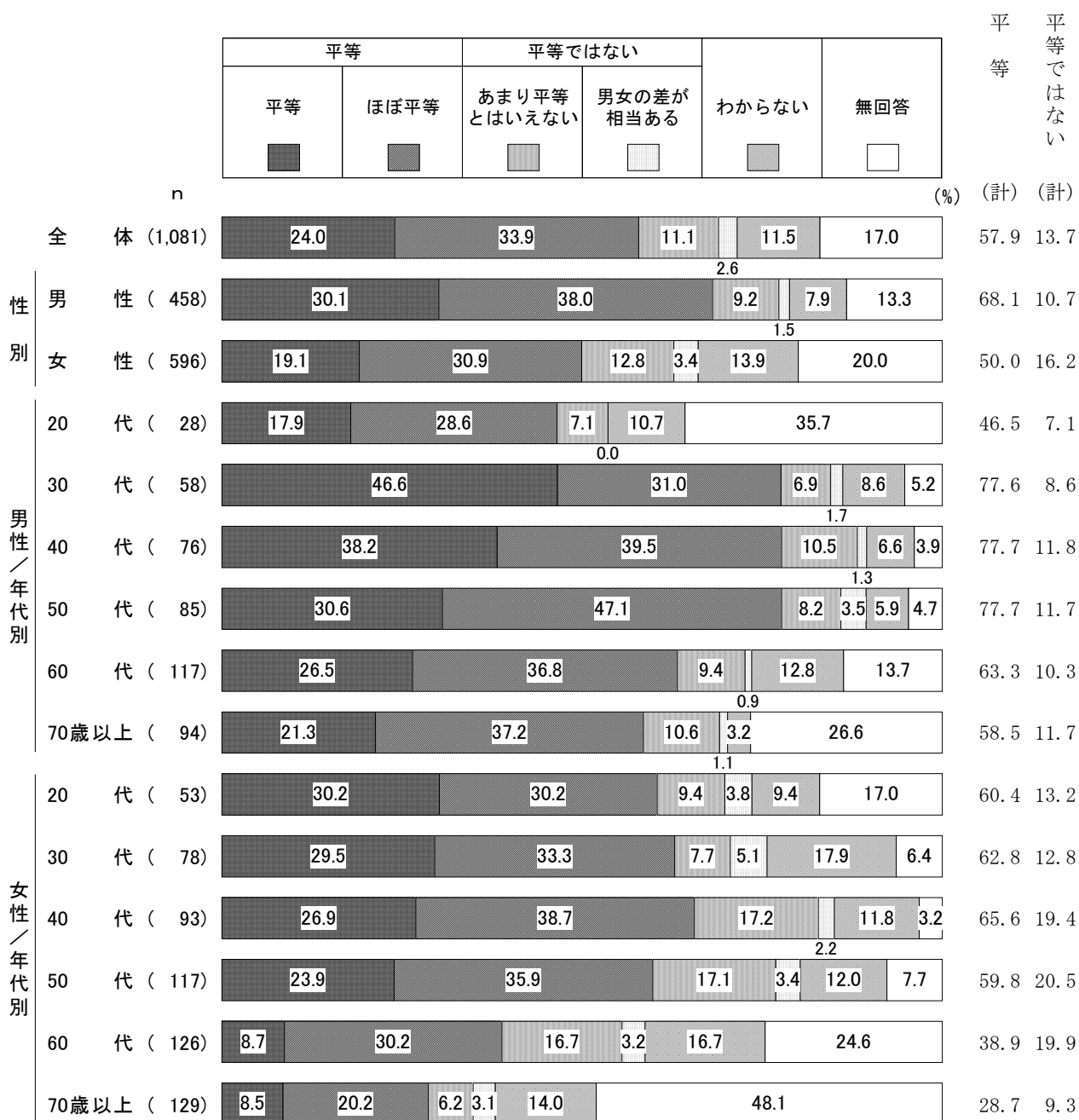
図4-36 職場での男女の平等観（性・年代別）【（3）教育や研修制度】



“福利厚生”について性別で見ると、『平等（計）』は男性（68.1%）が女性（50.0%）より18.1ポイント高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は女性（16.2%）が男性（10.7%）より5.5ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、『平等（計）』は男性の30代（77.6%）、40代と50代（ともに77.7%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は女性の40代（19.4%）、50代（20.5%）、60代（19.9%）で高くなっている。（図4-37）

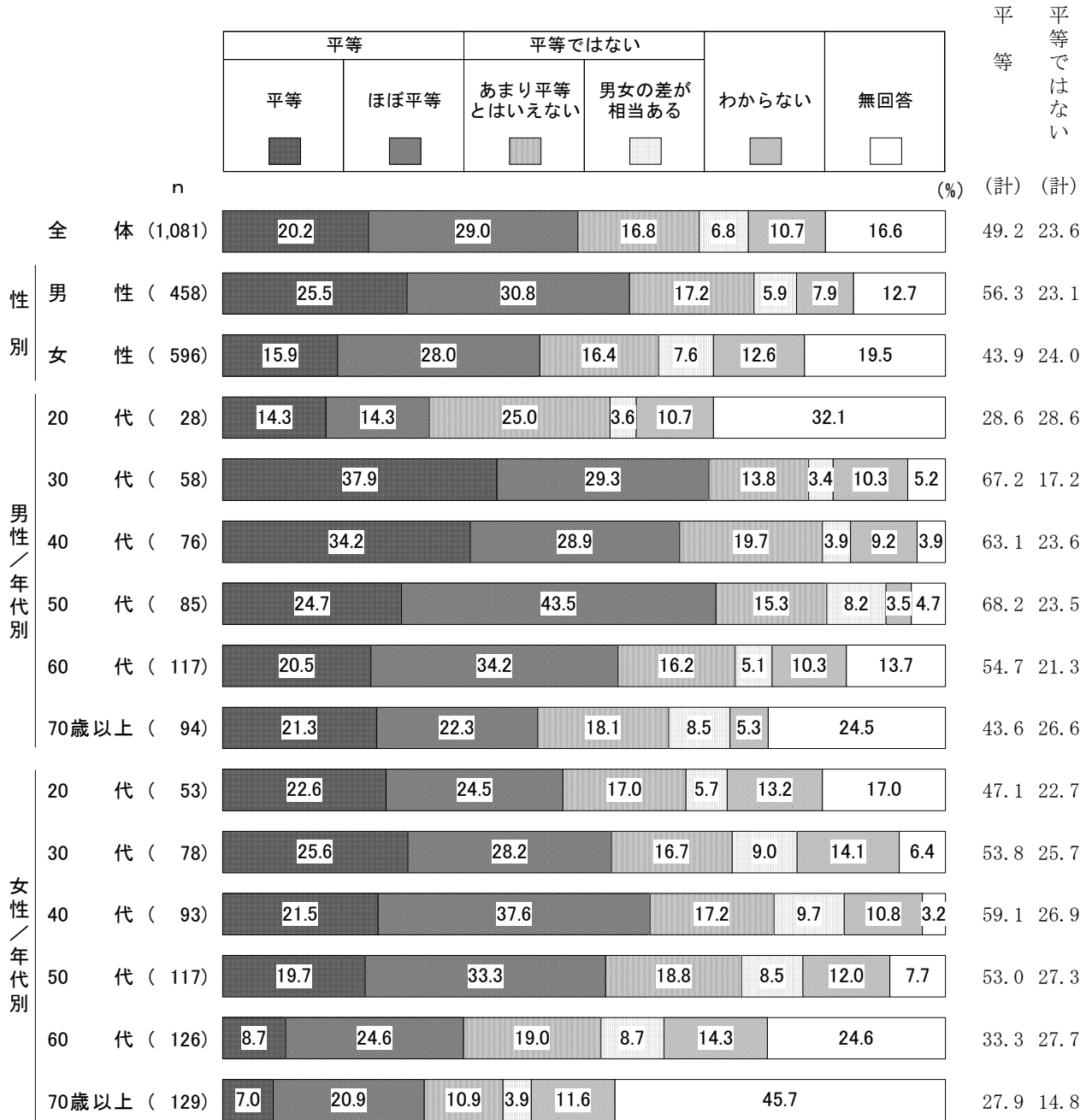
図4-37 職場での男女の平等観（性・年代別）【(4) 福利厚生】



“定年、退職、解雇”について性別でみると、『平等（計）』は男性（56.3%）が女性（43.9%）より12.4ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、『平等（計）』は男性の30代（67.2%）、40代（63.1%）、50代（68.2%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は男性20代（28.6%）、女性の50代（27.3%）と60代（27.7%）で高くなっている。（図4-38）

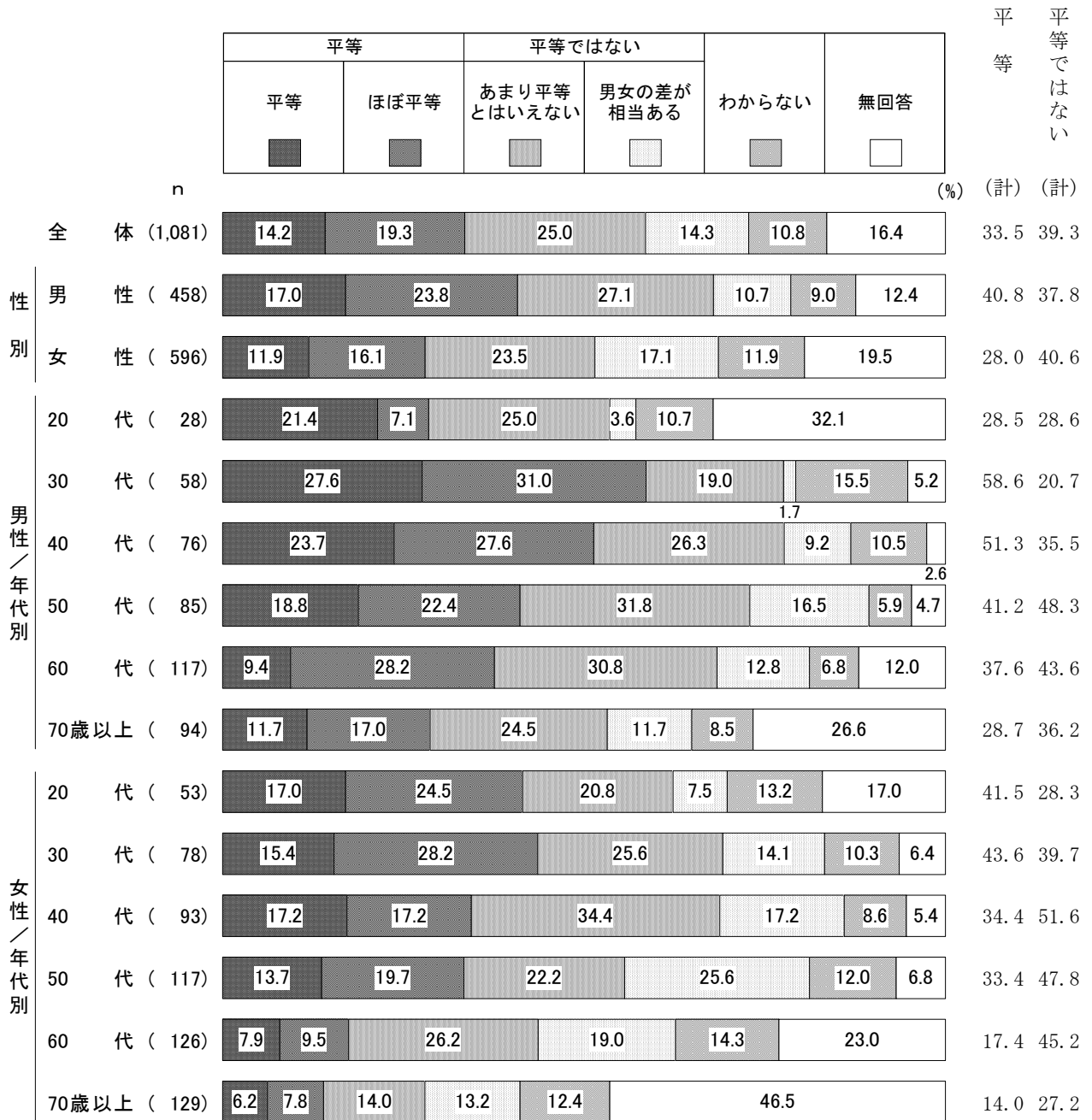
図4-38 職場での男女の平等観（性・年代別）【(5) 定年、退職、解雇】



“賃金”について性別でみると、『平等（計）』は男性（40.8%）が女性（28.0%）より12.8ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、『平等（計）』は男性の30代（58.6%）と40代（51.3%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は女性40代（51.6%）で高くなっている。（図4-39）

図4-39 職場での男女の平等観（性・年代別）【(6) 賃金】



“仕事の内容”について性別で見ると、『平等（計）』は男性（33.2%）が女性（29.2%）より4.0ポイント高く、『平等ではない（計）』でも男性（48.2%）が女性（42.3%）より5.9ポイント高くなっている。

性・年代別で見ると、『平等（計）』は男性30代（41.4%）で高くなっている。一方、『平等ではない（計）』は男性の40代と50代（ともに55.3%）、女性の30代（50.0%）と40代（52.7%）で高くなっている。（図4-40）

図4-40 職場での男女の平等観（性・年代別）【(7) 仕事の内容】

