

## 2. 職場における男女共同参画について

### (3) 一般的に女性が職業をもつことについて

問3 あなたは、一般的に女性が職業をもつことについて、どのように思いますか。

○は1つだけ

『家事優先型』 33.2%, 『再就職型』 29.3%, 『職業継続型』 19.9%

- ※『専業主婦型 (家事専念型)』 女性は職業をもたない方がよい
- 『結婚退職型』 結婚するまでは、職業をもつ方がよい
- 『出産退職型』 子どもができるまでは職業をもち、子どもができたら辞める方がよい
- 『職業継続型』 結婚・出産に関わらず、ずっとフルタイムで職業を続ける方がよい
- 『再就職型』 子どもができたら辞め、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- 『家事優先型』 家事・育児に影響がない程度で、パートタイマーやアルバイトをする方がよい

#### 【全体】

『家事優先型』が33.2%で最も高く、『再就職型』が29.3%、『職業継続型』が19.9%、『出産退職型』が4.9%と続いている。

#### 【性別】

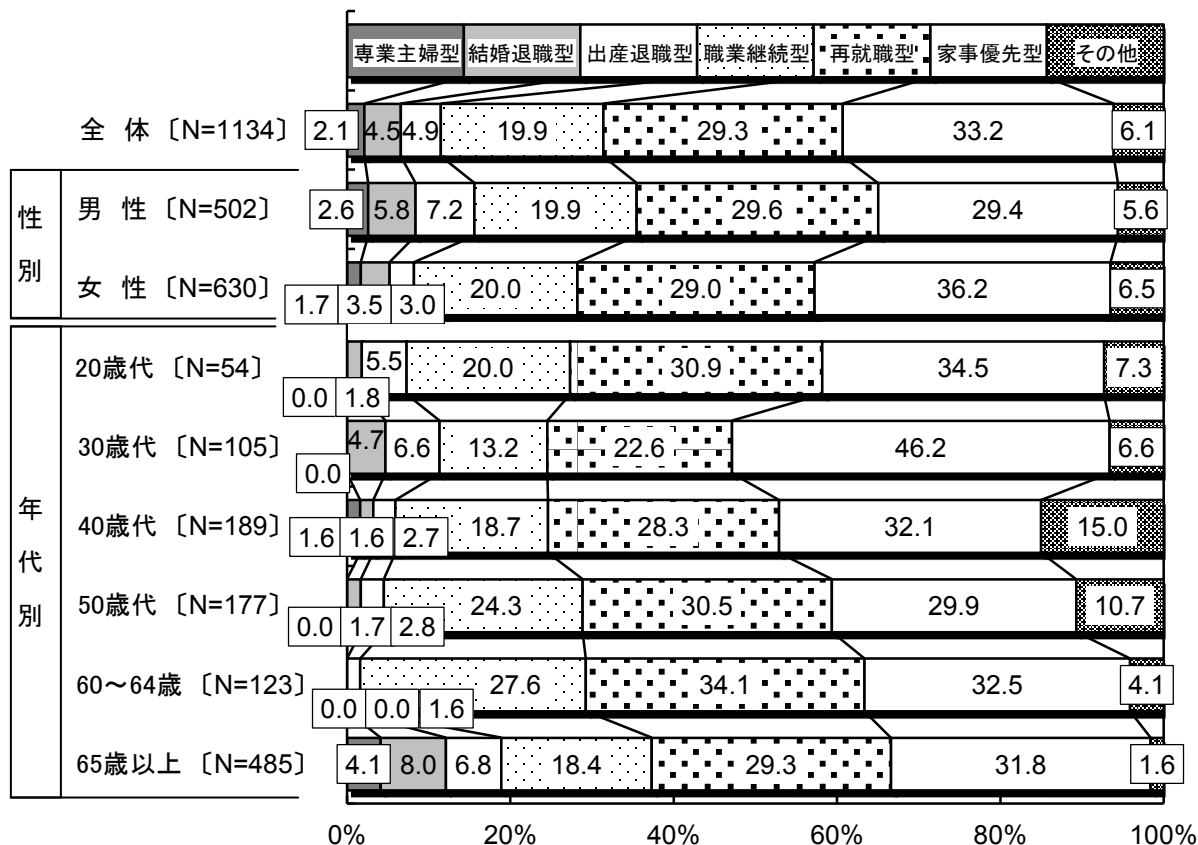
男性は、『出産退職型』が7.2%で、女性の3.0%より4.2ポイント高い。

女性は、『家事優先型』が36.2%で男性の29.4%より6.8ポイント高い。

#### 【年代別】

30歳代は『家事優先型』が46.2%と他の年代に比べて高い。また、60～64歳は『職業継続型』が27.6%と他の年代に比べて高い。

3-1図 女性が職業をもつことについて〔全体・性別・年代別〕

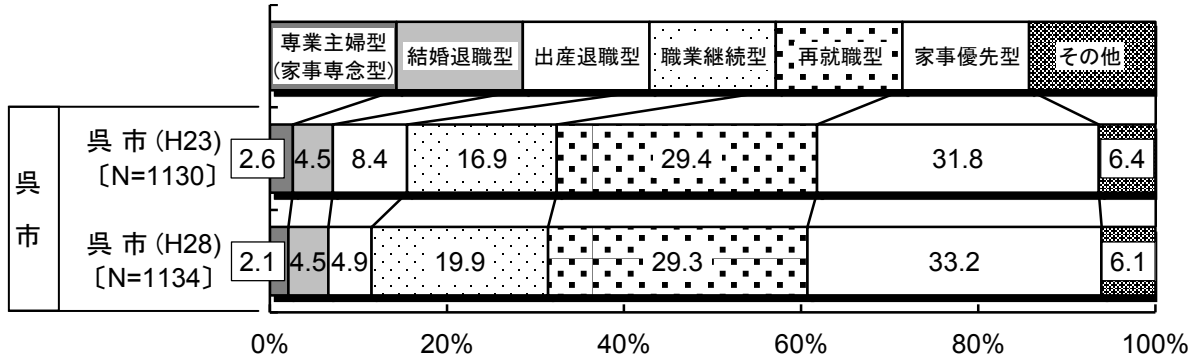


## <参考> 全国調査結果，呉市の過去の調査結果との比較

### 【全体・呉市の過去調査結果との比較】

平成23年実施の呉市調査結果と比較すると顕著な変化はないが、『出産退職型』が3.5ポイント減少し、『職業継続型』が3.0ポイント増加している。

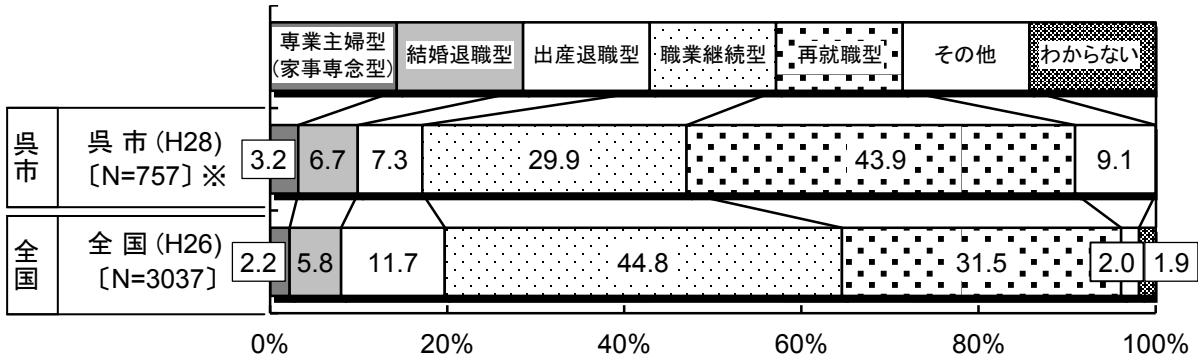
#### ◆女性が職業をもつことについて 呉市過去調査との比較〔全体〕



### 【全体・全国調査結果との比較】

全国調査には『家事優先型』の意の選択肢がないため、『家事優先型』を含まず集計した結果と今回の調査を比較すると，全国調査と比較して『職業継続型』は低く，『再就職型』は高い。

#### ◆女性が職業をもつことについて 全国との比較〔全体〕

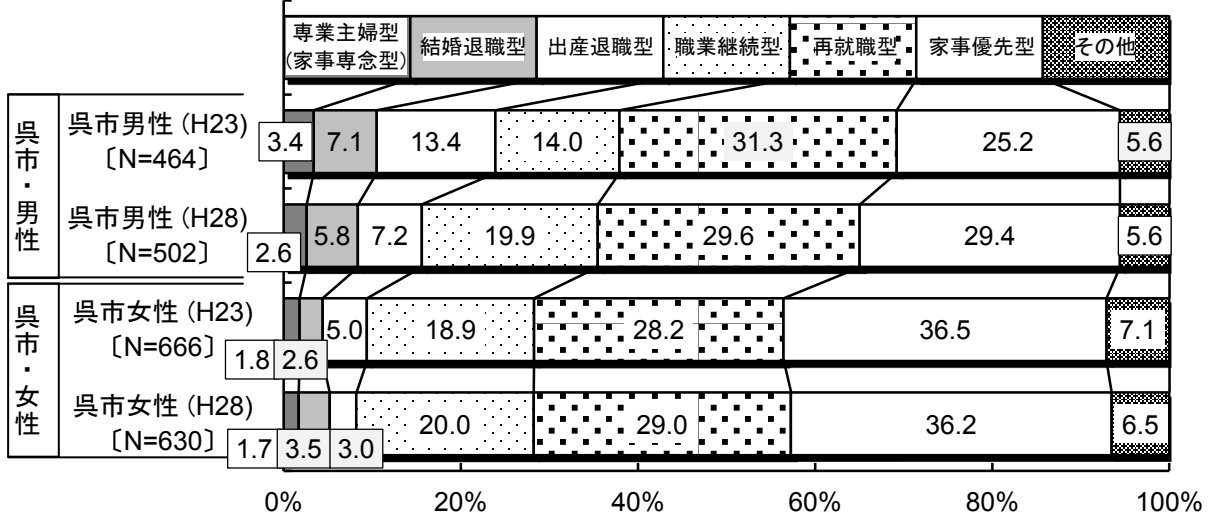


※全国調査には『家事優先型』の意の選択肢がないため、『家事優先型』を含まずに，平成28年の呉市調査を集計した。

【性別・呉市の過去調査結果との比較】

平成23年実施の呉市調査結果と比較すると、男性は『職業継続型』、『家事優先型』が増加し、『出産退職型』が減少している。女性については平成23年と平成28年で特に大きな差異はない。

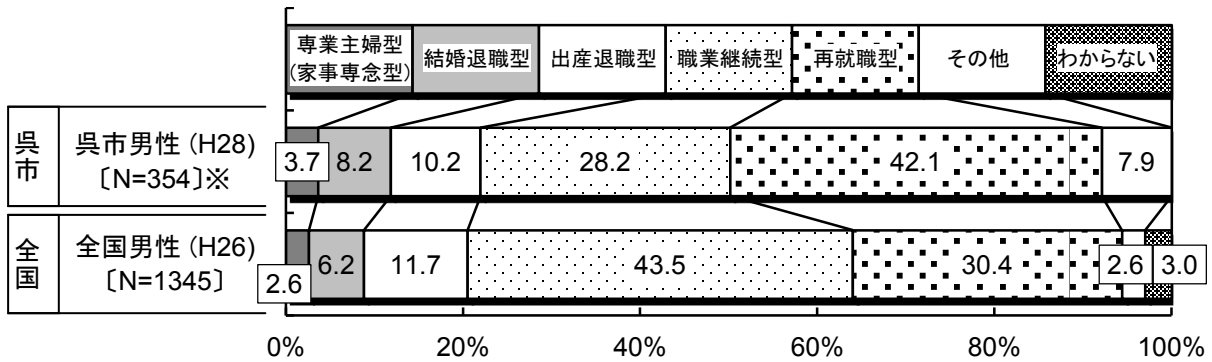
◆女性が職業をもつことについて 呉市過去調査との比較〔性別〕



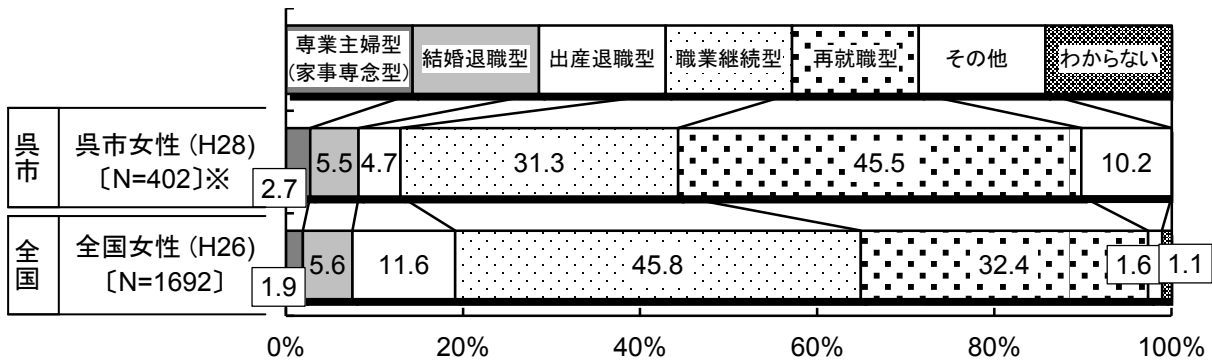
【性別・全国調査結果との比較】

男性，女性とも全国調査と比較して『職業継続型』は低く、『再就職型』は高い。

◆女性が職業をもつことについて 全国との比較〔性別・男性〕



◆女性が職業をもつことについて 全国との比較〔性別・女性〕



※全国調査には『家事優先型』の意の選択肢がないため、『家事優先型』を含まずに、平成28年の呉市調査を集計した。

(4) 雇用者の職場の現状について〔複数回答〕

問4 あなたの職場の現状にあてはまることは、次のうちどれですか。○はいくつでも

「あてはまるものはない」	62.2%
「仕事の内容・分担に男女差がある」	21.8%
「募集・採用・配属に男女差がある」	16.9%

【全体】

「あてはまるものはない」が62.2%と最も高く、「仕事の内容・分担に男女差がある」が21.8%、「募集・採用・配属に男女差がある」が16.9%、「能力・成果の評価に男女差がある」が9.8%で続いている。

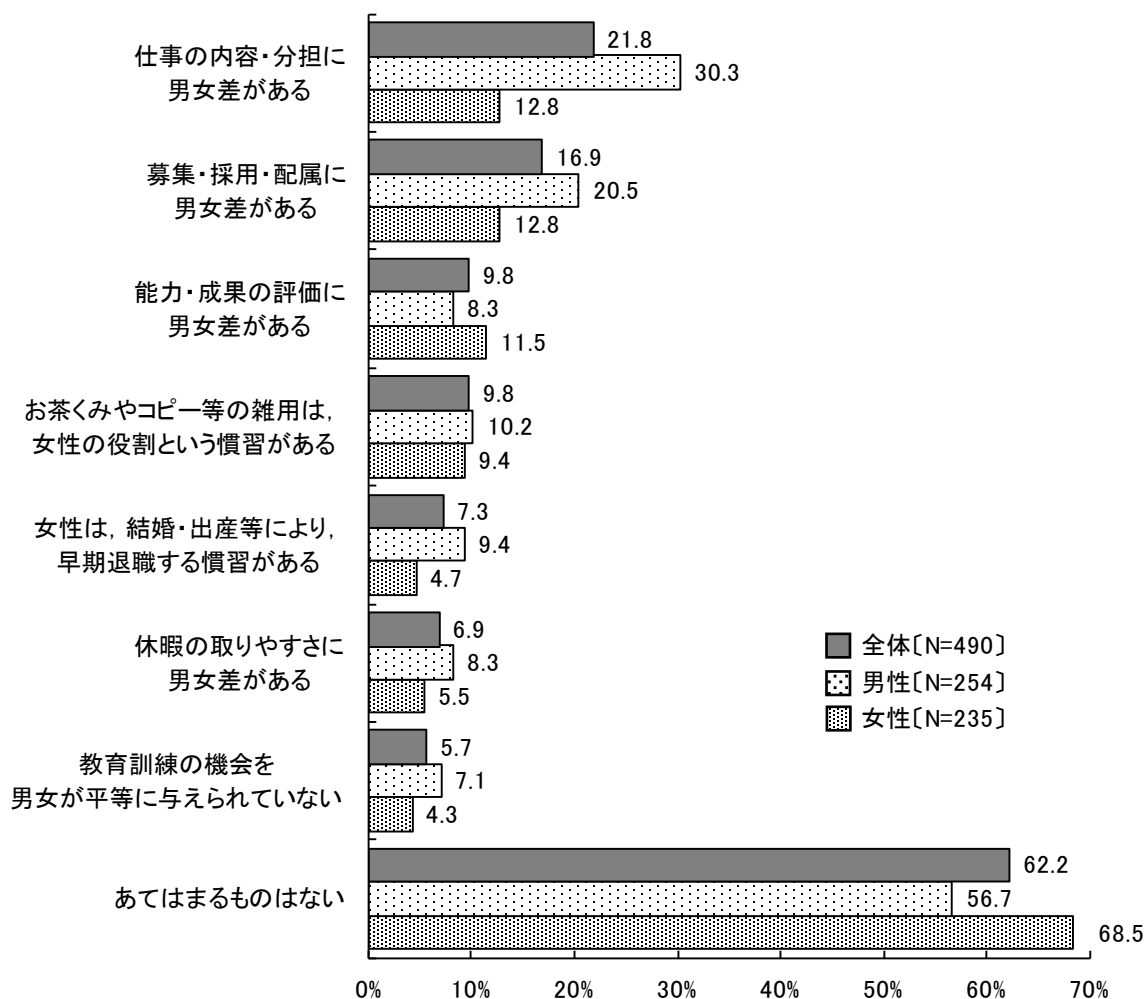
【性別】

男性は、「仕事の内容・分担に男女差がある」が30.3%、「募集・採用・配属に男女差がある」が20.5%で女性に比べて高い。

女性は、「あてはまるものはない」が68.5%で男性の56.7%に比べて11.8ポイント高い。

お勤めしている方のみ

4-1図 雇用者の職場の現状について〔全体・性別〕



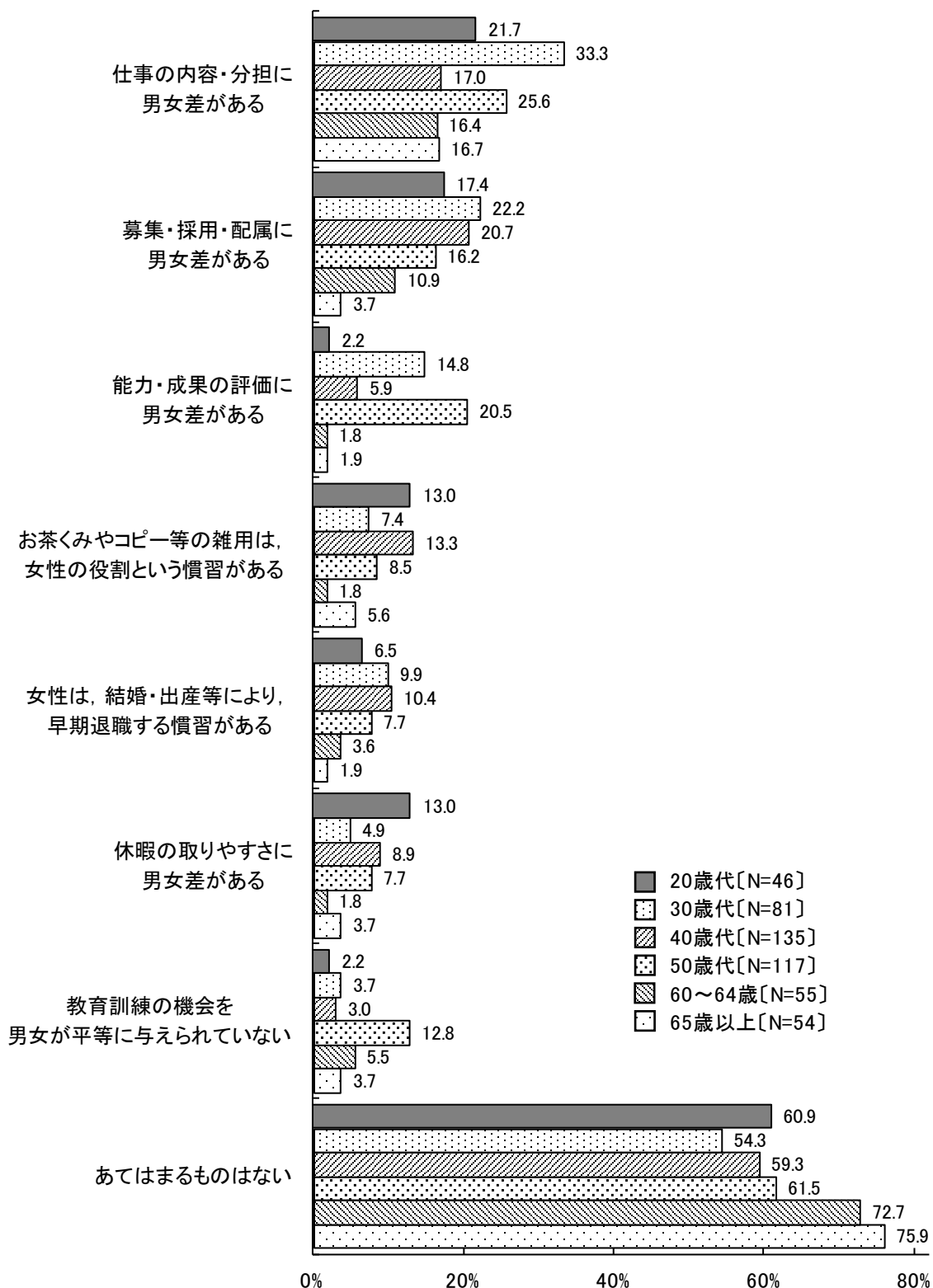
## 【年代別】

30歳代は「仕事の内容・分担に男女差がある」が33.3%、「募集・採用・配属に男女差がある」が22.2%で他の年代より高い。

50歳代は「能力・成果の評価に男女差がある」が20.5%、「教育訓練の機会を男女が平等に与えられていない」が12.8%で、他の年代より高い。

### お勤めしている方のみ

4-2図 雇用者の職場の現状について〔年代別〕



(5-1) 管理職への昇進意向について

問5-1 あなたは、管理職に昇進できるのであれば、昇進したいと思いますか。○は1つだけ

『昇進意向あり』 全体 34.3% 男性 45.2% 女性 22.8% ⇒ 男性の方が高い  
 『昇進意向なし』 全体 65.7% 男性 54.8% 女性 77.2% ⇒ 女性の方が高い

※「昇進したい」と「どちらかといえば昇進したい」を合わせて『昇進意向あり』, 「昇進したくない」と「どちらかといえば昇進したくない」を合わせて『昇進意向なし』とする。

【全体】

「どちらかといえば昇進したくない」が34.3%で最も高く, 「昇進したくない」の31.4%と合わせた『昇進意向なし』が65.7%を占める。「どちらかといえば昇進したい」, 「昇進したい」を合わせた『昇進意向あり』は34.3%で, 『昇進意向なし』が『昇進意向あり』を31.4ポイント上回っている。

【性別】

男性は『昇進意向あり』が45.2%, 『昇進意向なし』が54.8%と昇進意向の差が9.6ポイントとなっているが, 女性は『昇進意向あり』が22.8%と男性より22.4ポイント低く, 『昇進意向なし』が77.2%で, 男性の54.8%より22.4ポイント高くなっている。

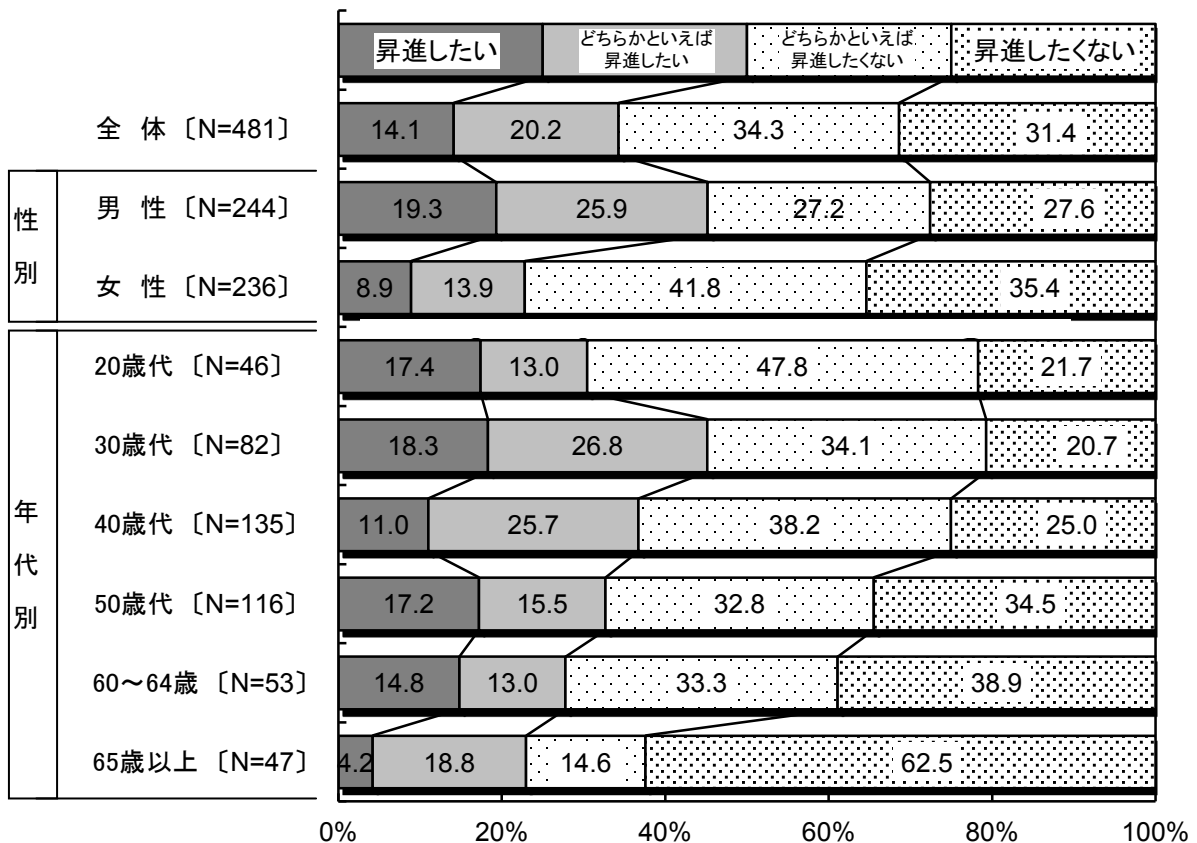
【年代別】

30歳代は, 『昇進意向あり』が45.1%で他の年代より高い。

20歳代は, 「どちらかといえば昇進したくない」が47.8%で他の年代より高く, 65歳以上は, 「昇進したくない」が62.5%で他の年代より高い。

お勤めしている方のみ

5(1)-1図 管理職への昇進意向について〔全体・性別・年代別〕



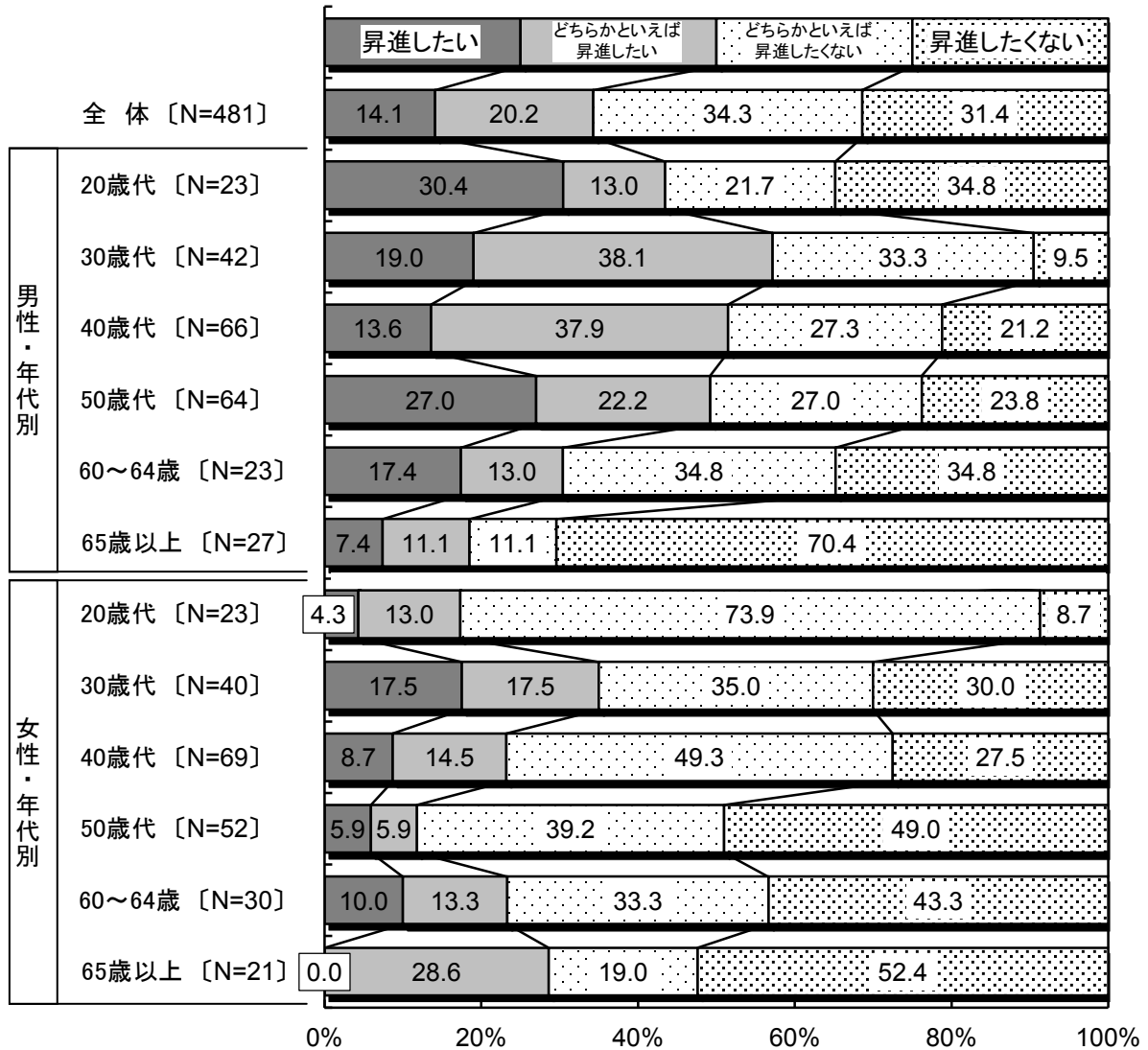
【性・年代別】

男性20歳代では、「昇進したい」が30.4%で最も高く、男性30歳代、男性40歳代は『昇進意向あり』が50%を上回っているが、他の年代では『昇進意向なし』が50%を上回っている。

女性20歳代は「どちらかといえば昇進したくない」が73.9%と最も高い。女性30歳代は『昇進意向なし』が65.0%と低く、女性50歳代は『昇進意向なし』が88.2%と高くなっている。

お勤めしている方のみ

5(1)-2図 管理職への昇進意向について〔性・年代別〕



(5-2) 管理職への昇進意向に必要な状況について

問5-2 どのような状況が整えられたら昇進したいと思いますか。○は1つだけ

「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」	42.8%
「長時間労働がなければ」	34.5%
「休業・休暇がとりやすければ」	30.9%

【全体】

「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が42.8%で最も高く、「長時間労働がなければ」が34.5%、「休業・休暇がとりやすければ」が30.9%、「給与額が自分の希望に合うなら」が26.0%、「どのような状況でも昇進したいと思わない」が21.1%で続いている。

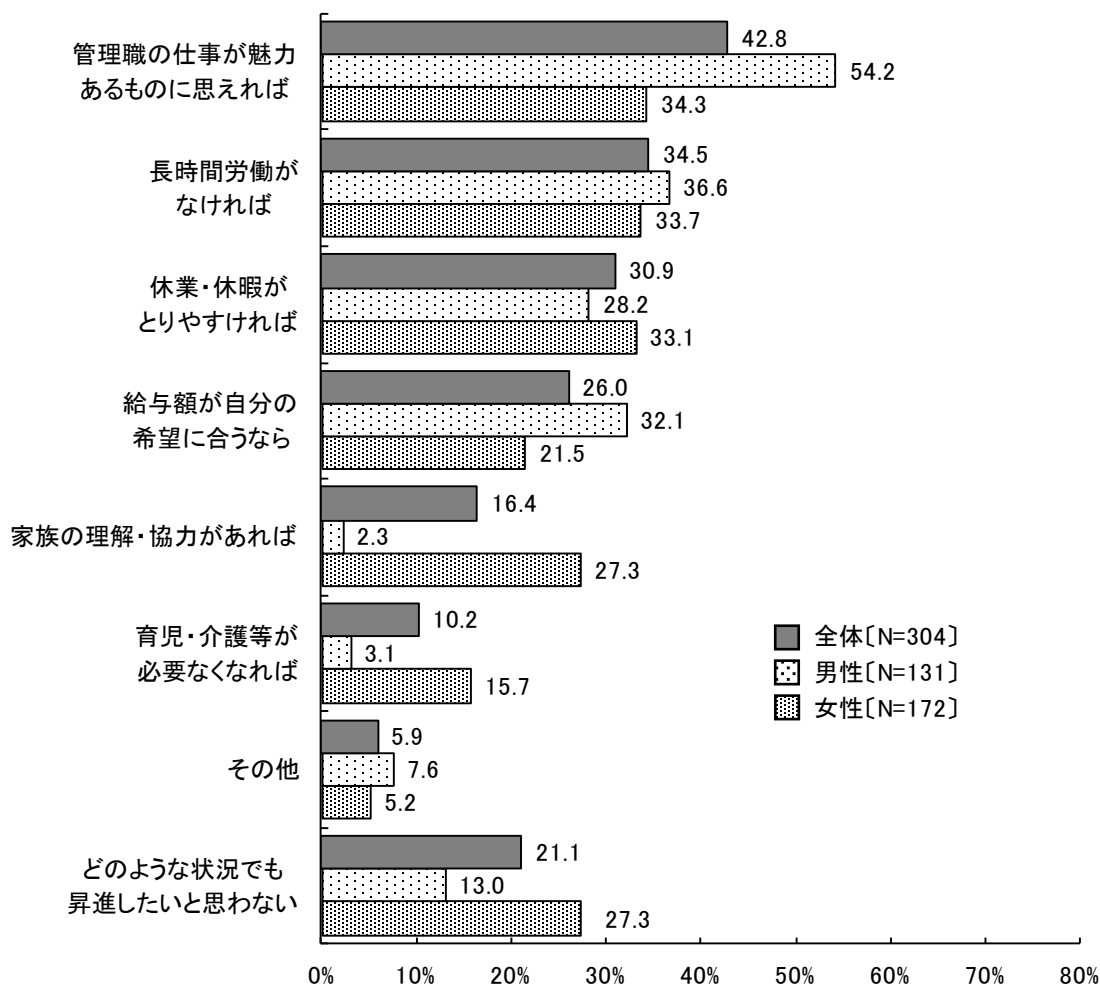
【性別】

男性は、「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が54.2%で女性の34.3%より19.9ポイント高い。

女性は「家族の理解・協力があれば」が27.3%で男性の2.3%に比べて25.0ポイント高く、「育児・介護等が必要なくなれば」が15.7%で男性の3.1%に比べて12.6ポイント高い。

問5-1で「どちらかといえば昇進したくない」「昇進したくない」を選択した方のみ

5(2)-1図 管理職への昇進意向に必要な状況について〔全体・性別〕





【性・年代別】

男性20歳代は、「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」と「長時間労働がなければ」が共に53.8%で最も高く、「長時間労働がなければ」については他の年代に比べて高い。また、男性のすべての年代、女性20歳代、女性40歳代、50歳代についても「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が最も高い。

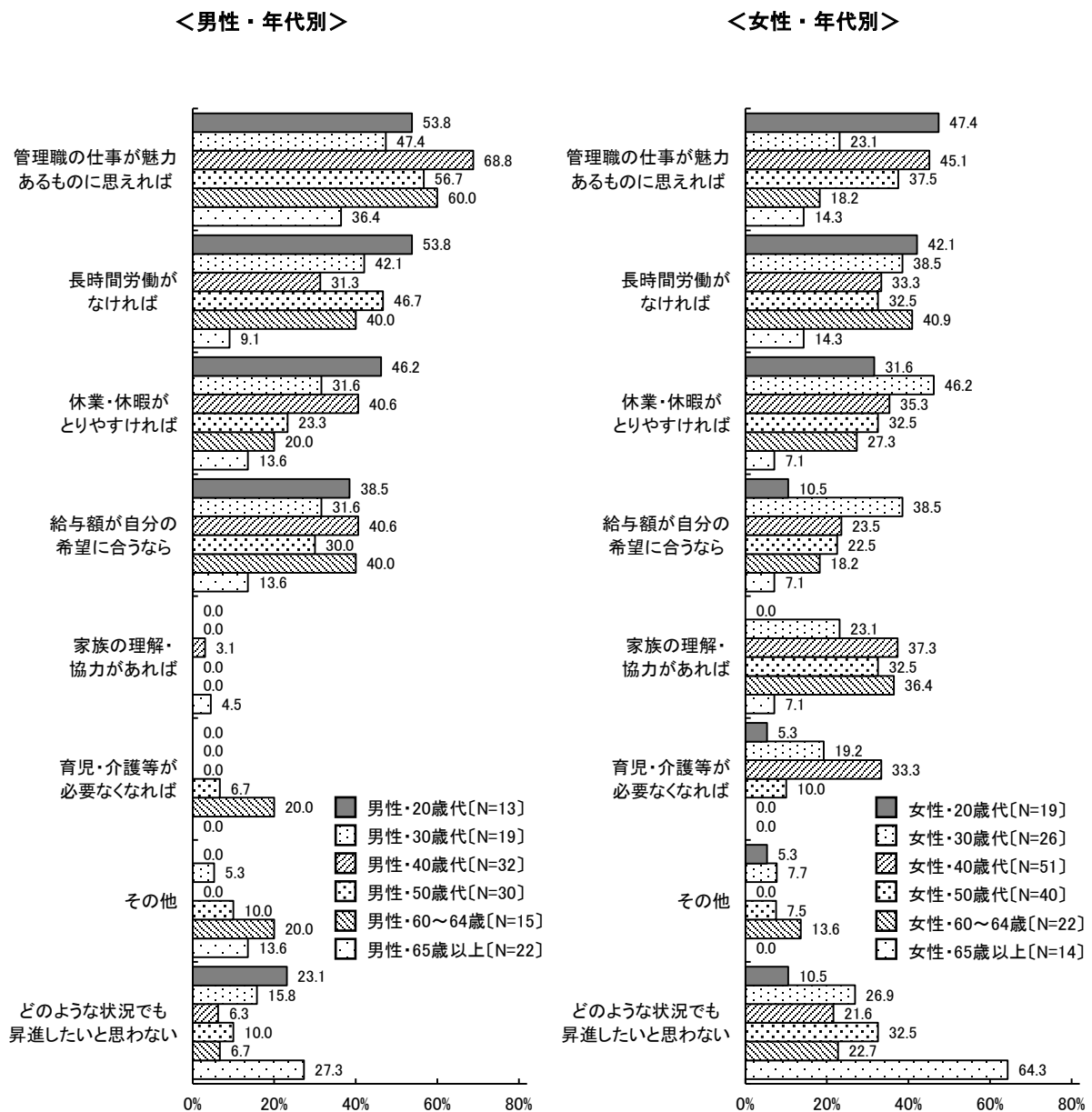
男性20歳代、男性40歳代、女性30歳代は「休業・休暇がとりやすければ」がそれぞれ46.2%、40.6%、46.2%で他の年代に比べて高い。

女性65歳以上は、「どのような状況でも昇進したいと思わない」が64.3%と他の年代に比べて著しく高い。

「家族の理解・協力があれば」は30歳代から60～64歳代の各年代で女性が男性より23.1から36.4ポイント高く差が大きい。

問 5-1 で「どちらかといえば昇進したくない」「昇進したくない」を選択した方のみ

5(2)-2図 どのような状況が整えられたら昇進したいと思うか〔性・年代別〕



(6) 女性が出産後も同じ職場で働き続けるために必要なことについて〔複数回答〕

問6 あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。○はいくつでも

「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」	78.6%
「男性の家事参加への理解・意識改革」	53.7%
「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」	52.7%

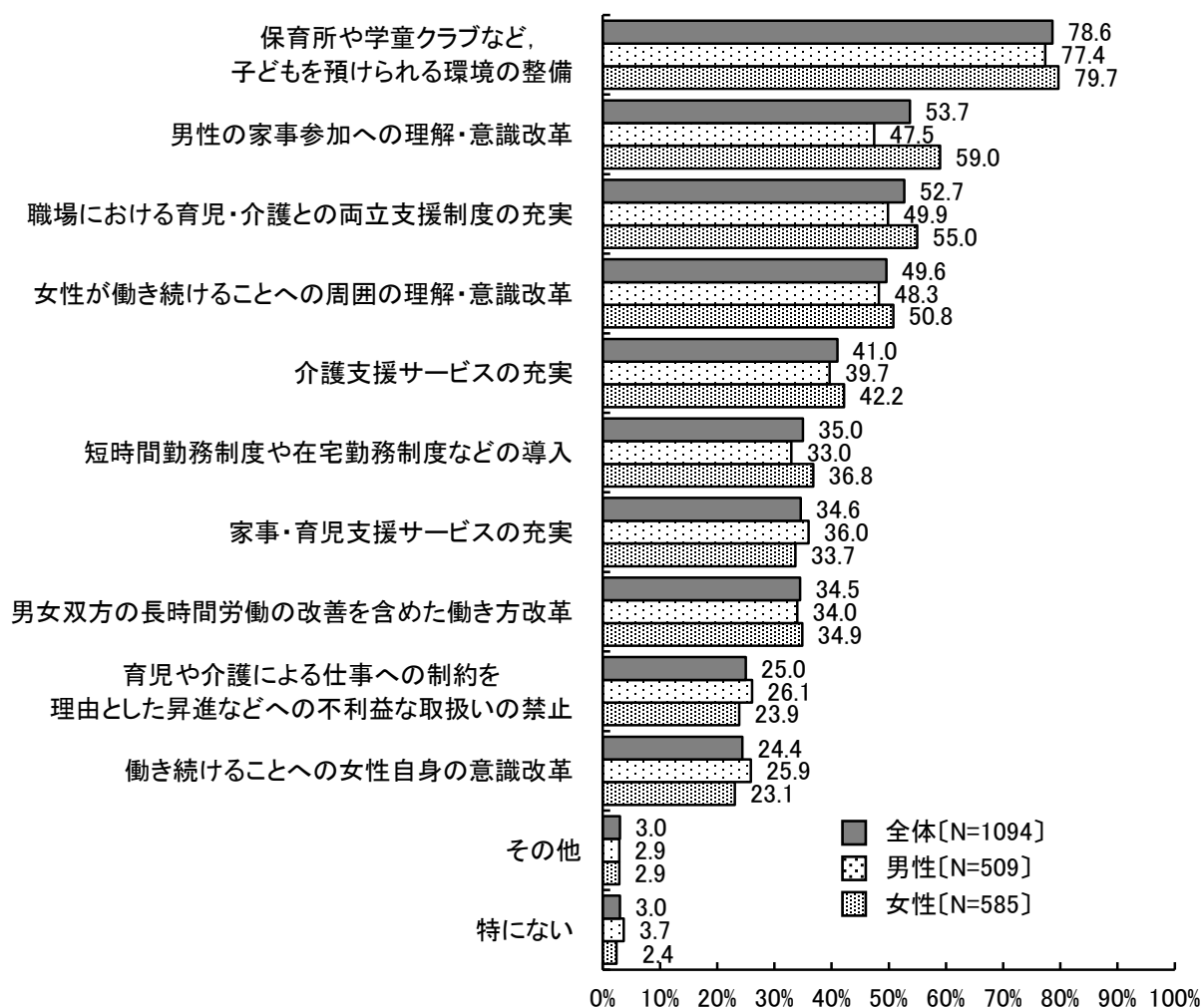
【全体】

「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が78.6%と最も高く、「男性の家事参加への理解・意識改革」が53.7%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が52.7%で続いている。

【性別】

女性は「男性の家事参加への理解・意識改革」が59.0%で、男性の47.5%に比べて11.5ポイント高い。また、女性は「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が55.0%と、男性の49.9%に比べて5.1ポイント高い。

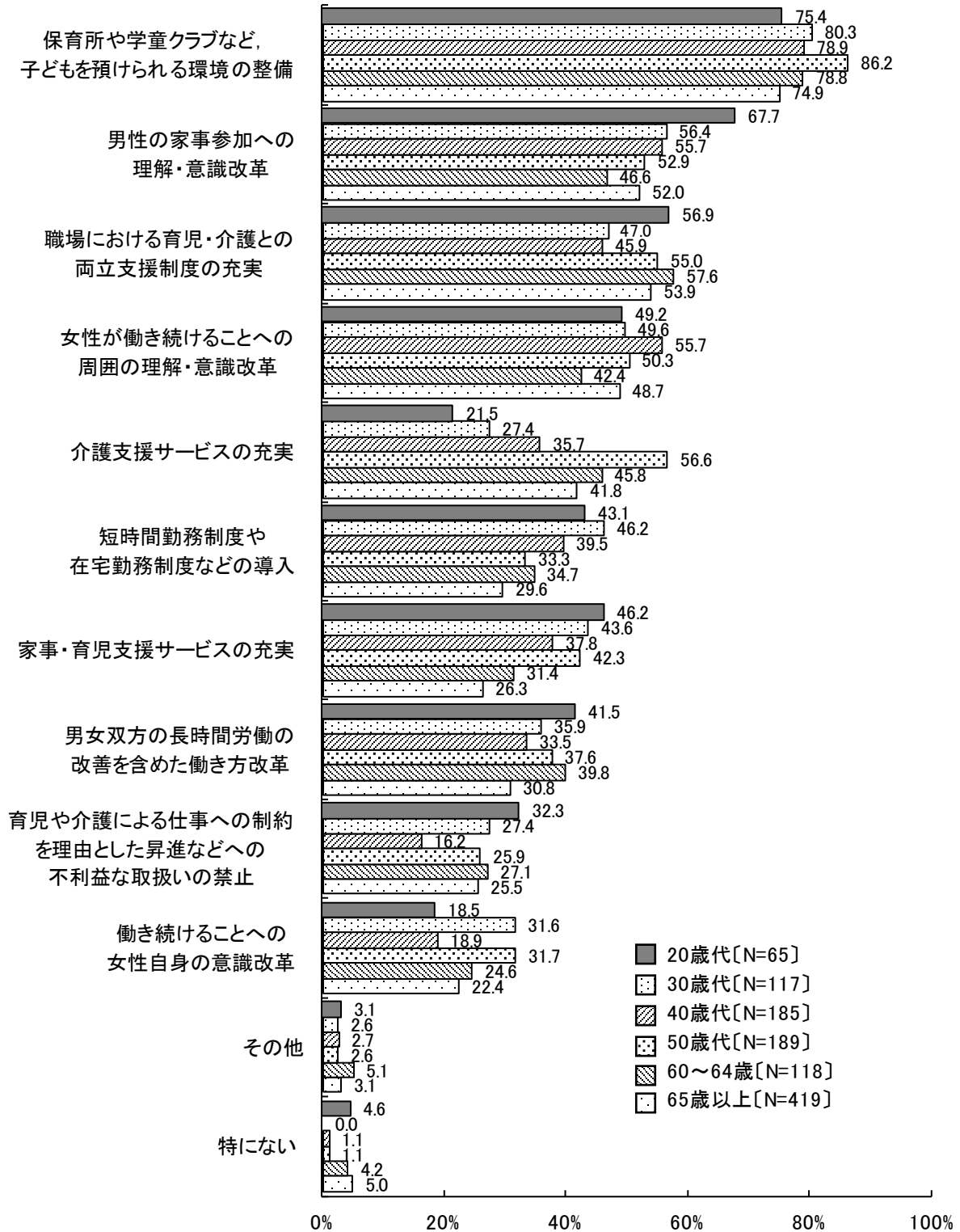
6-1図 女性が出産後も働き続けるために必要なこと〔全体・性別〕



## 【年代別】

すべての年代で「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も高い。  
 20歳代は「男性の家事参加への理解・意識改革」が67.7%で、他の年代に比べて高い。  
 50歳代は「介護支援サービスの充実」が56.6%で、他の年代に比べて高い。

6-2図 女性が出産後も働き続けるために必要なこと〔年代別〕



(7) 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由について〔複数回答〕

問7 育児・介護休業制度は、男女がともに取得できる制度ですが、男性の利用者が少ないのが現状です。その理由は何だと思えますか。○はいくつでも

「職場に迷惑がかかると思うから」	65.8%
「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」	50.6%
「収入減になるから」	45.6%
「制度利用後の待遇面が心配だから」	44.0%
「仕事が忙しくて利用できない」	40.7%

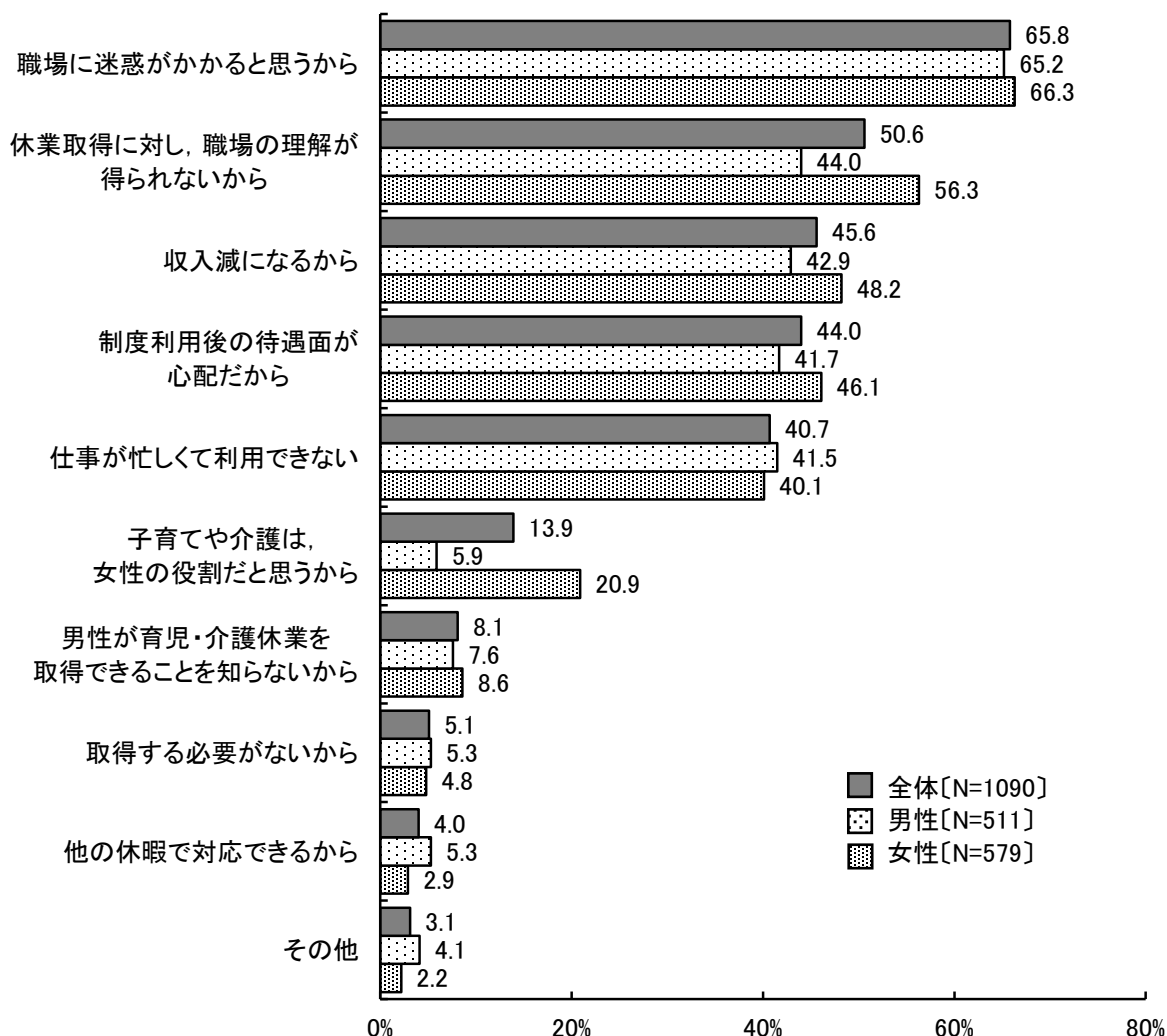
【全体】

「職場に迷惑がかかると思うから」が65.8%と最も高く、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が50.6%、「収入減になるから」が45.6%、「制度利用後の待遇面が心配だから」が44.0%、「仕事が忙しくて利用できない」が40.7%と続いている。

【性別】

女性は、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が56.3%、「収入減になるから」が48.2%、「制度利用後の待遇面が心配だから」が46.1%、「子育てや介護は、女性の役割だと思ふから」が20.9%で男性に比べて高い。

7-1図 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由について〔全体・性別〕

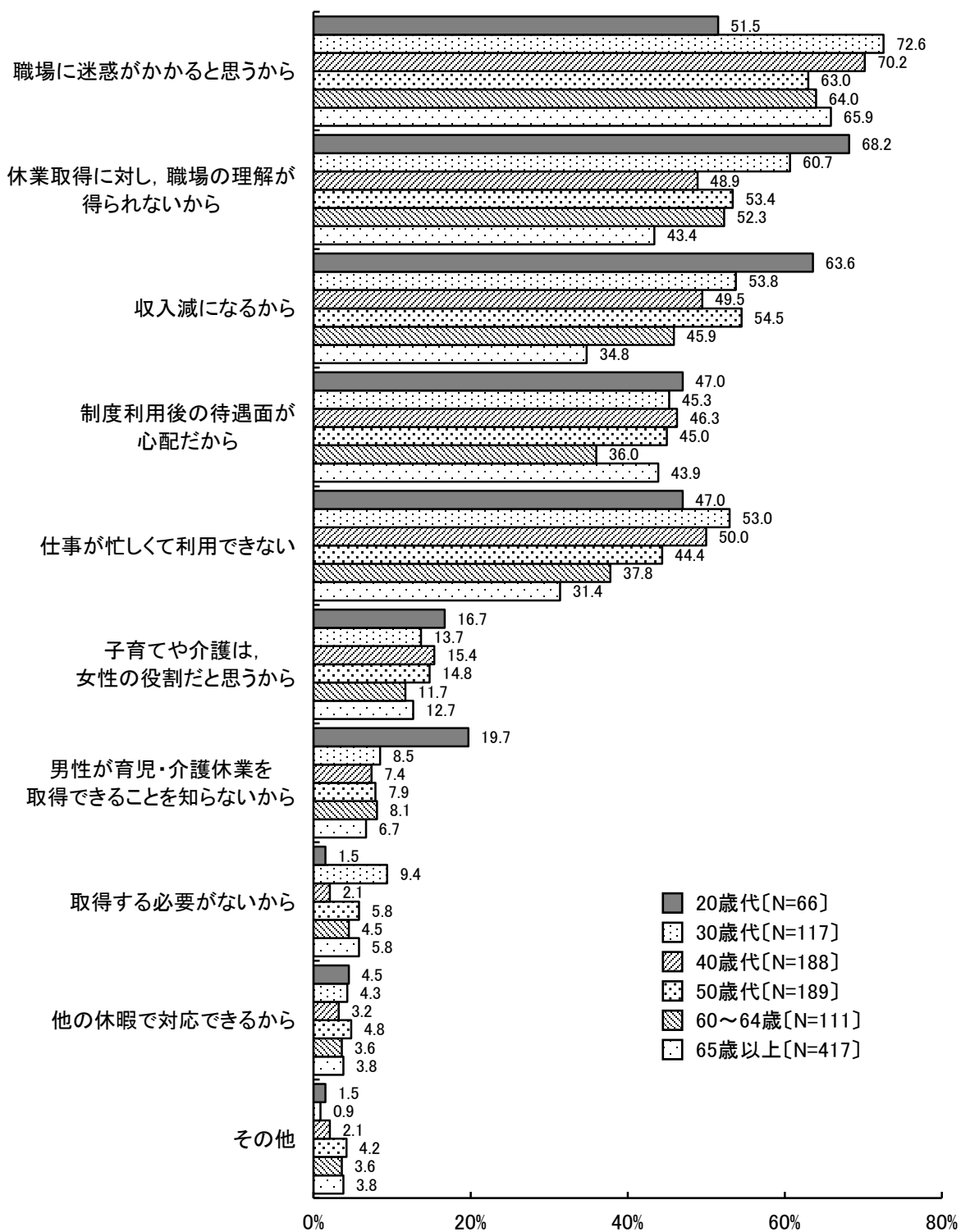


## 【年代別】

30歳代、40歳代は、「職場に迷惑がかかると思うから」が70%以上で他の年代に比べて高い。

20歳代は、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が68.2%、「収入減になるから」が63.6%、「男性が育児・介護休業を取得できることを知らないから」が19.7%で他の年代に比べて高い。30歳代は、「仕事が忙しくて利用できない」が53.0%で他の年代に比べて高い。

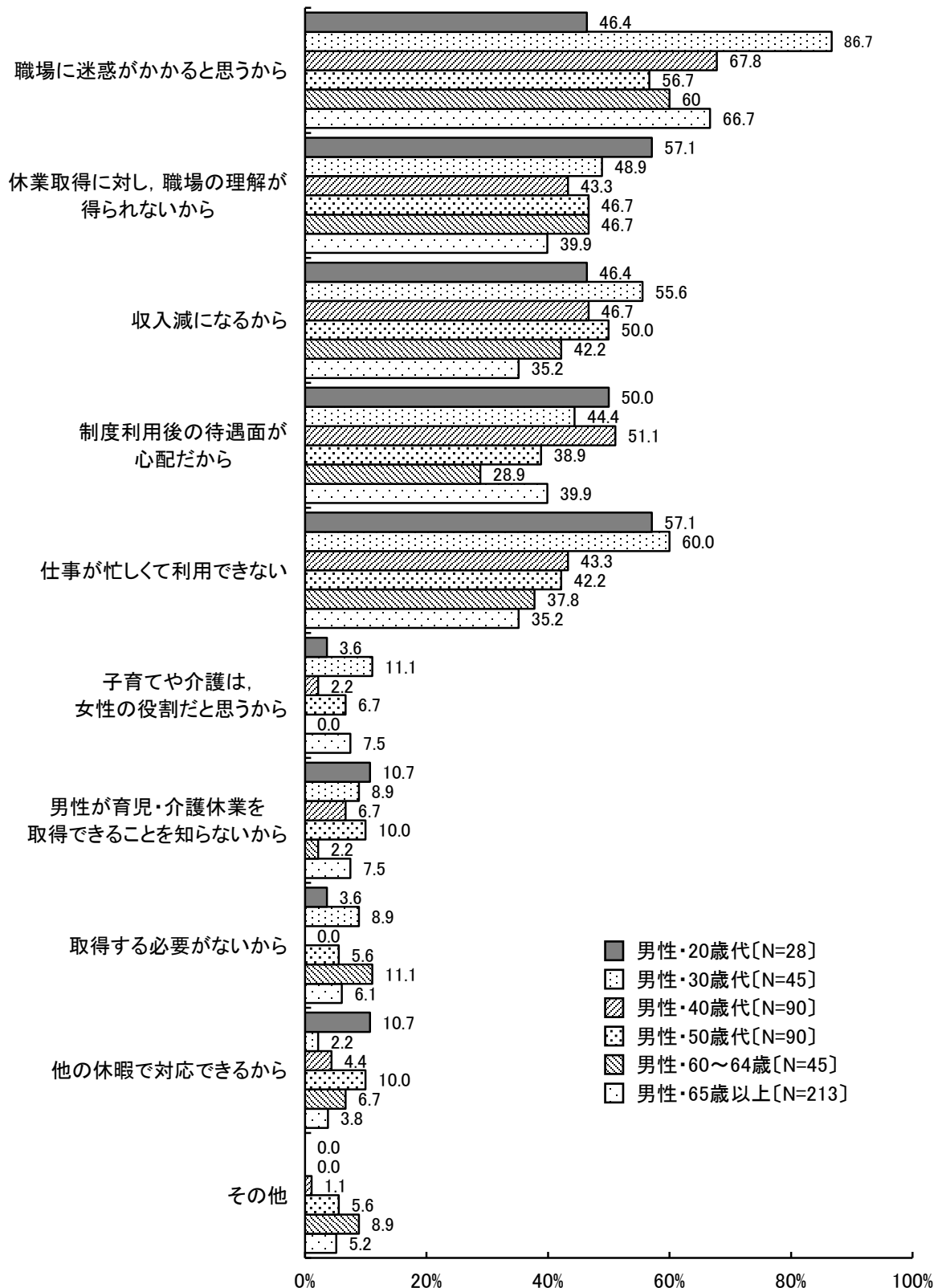
7-2図 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由について〔年代別〕



### 【男性・年代別】

男性30歳代は、「職場に迷惑がかかると思うから」が86.7%で他の年代に比べ目立って高い。  
 男性20歳代は、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が57.1%で他の年代に比べ高い。  
 また、男性20歳代、男性30歳代は「仕事が忙しくて利用できない」がそれぞれ57.1%、60.0%と他の年代に比べ高くなっている。

7-3図 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由について〔男性・年代別〕

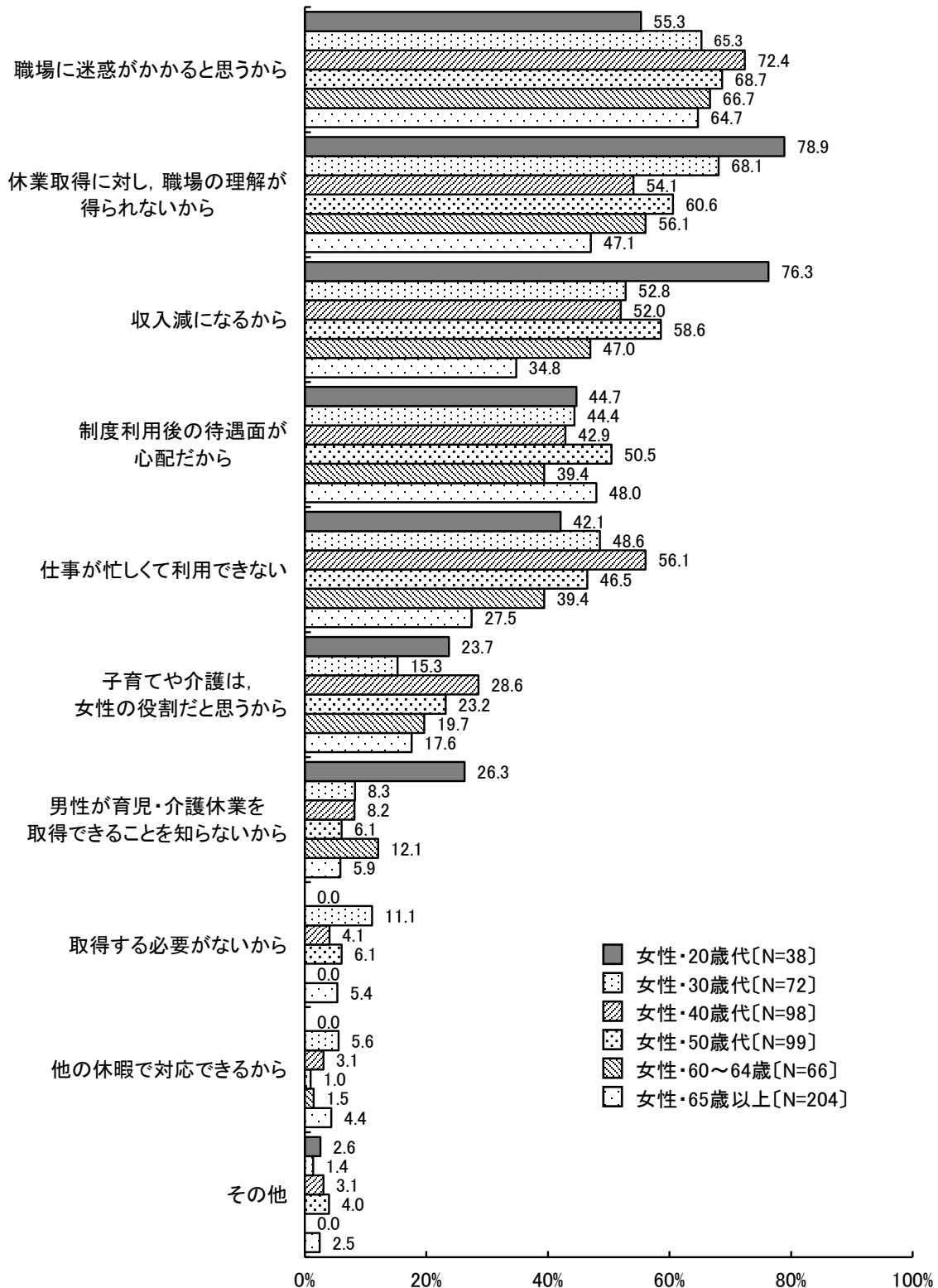


【女性・年代別】

女性20歳代は、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が78.9%、「収入減になるから」が76.3%、「男性が育児・介護休業を取得できることを知らないから」が26.3%で他の年代より高い。

女性40歳代は、「職場に迷惑がかかると思うから」が72.4%、「仕事が忙しくて利用できない」が56.1%と他の年代に比べて高い。

7-4図 育児・介護休業制度を利用する男性が少ない理由について〔女性・年代別〕



(8) 仕事と家庭を両立できる職場環境をつくるために必要なことについて〔複数回答〕

問8 男女がともに仕事と家庭を両立できる職場環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。○は3つまで

「有給休暇等を取得しやすい企業風土をつくること」	51.0%
「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」	43.2%
「社内託児所の設置等、子育て支援を充実すること」	34.9%
「経営者や管理職の意識を改革すること」	32.0%

【全体】

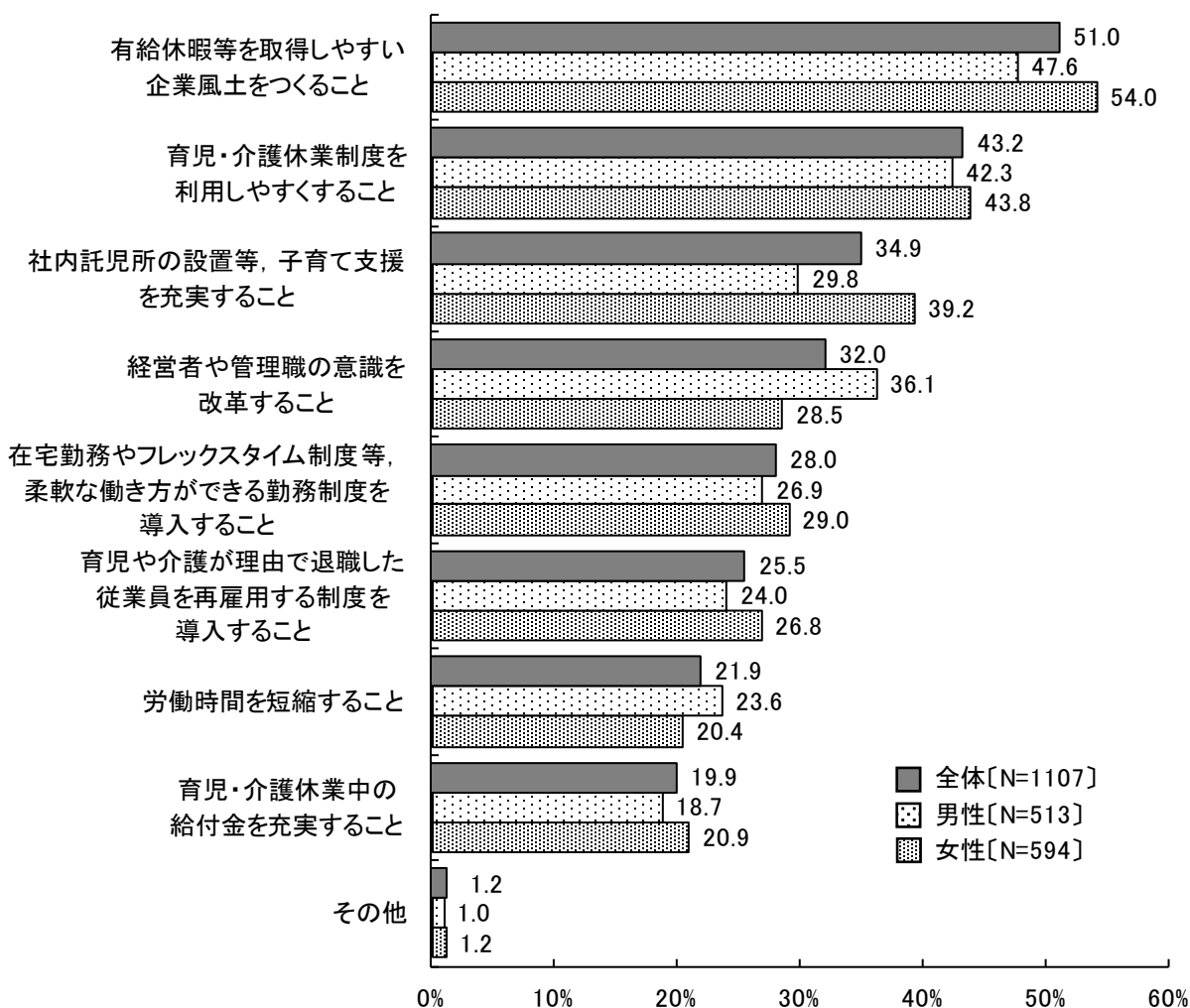
「有給休暇等を取得しやすい企業風土をつくること」が51.0%と最も高く、「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」が43.2%、「社内託児所の設置等、子育て支援を充実すること」が34.9%、「経営者や管理職の意識を改革すること」が32.0%で続いている。

【性別】

男性は、「経営者や管理職の意識を改革すること」が36.1%で女性の28.5%より7.6ポイント高い。

女性は、「社内託児所の設置等、子育て支援を充実すること」が39.2%で男性の29.8%より9.4ポイント高い。

8-1図 仕事と家庭を両立できる職場環境をつくるために必要なことについて〔全体・性別〕





## 【年代別】

40歳代は、「在宅勤務やフレックスタイム制度等、柔軟な働き方ができる勤務制度を導入すること」が42.8%で他の年代に比べて高い。

20歳代は、「労働時間を短縮すること」が33.3%、「育児・介護休業中の給付金を充実すること」が30.3%と他の年代に比べて高く、「経営者や管理職の意識を改革すること」が16.7%で他の年代に比べて低い。

8-2図 仕事と家庭を両立できる職場環境をつくるために必要なことについて〔年代別〕

