

## 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』28.8%、『職業継続型』27.7%、『再就職型』22.4%、

- ※『専業主婦型』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
- 『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
- 『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

#### 【全体】

『家事優先型』が28.8%、『職業継続型』が27.7%と高く、『再就職型』が22.4%と続く。

#### 【性別】

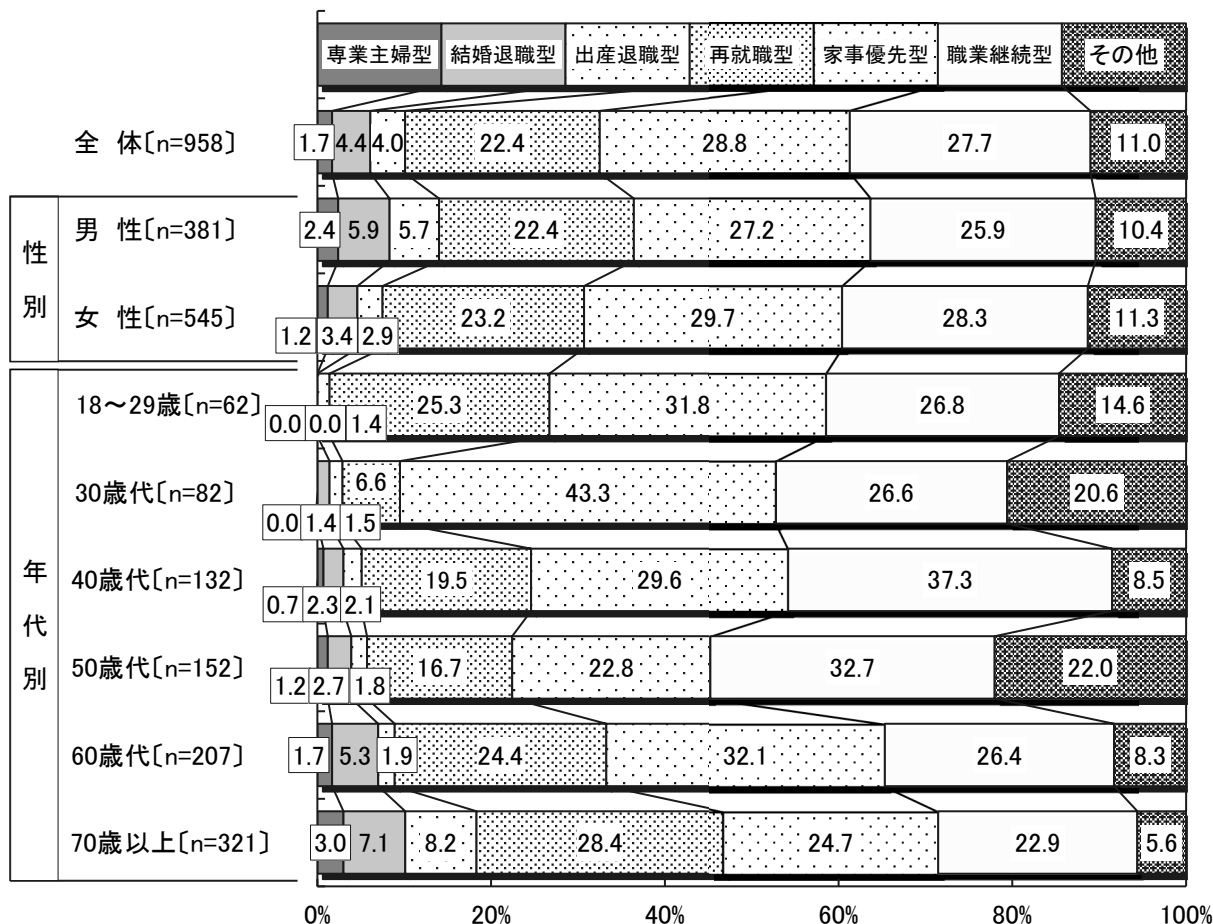
特に大きな差異はない。

#### 【年代別】

30歳代は、『家事優先型』が43.3%と他の年代より高く、『再就職型』が6.6%と低い。

40歳代と50歳代は、『職業継続型』がそれぞれ37.3%、32.7%と他の年代より高い。

3-1図 女性が職業をもつことについて〔全体・性別・年代別〕

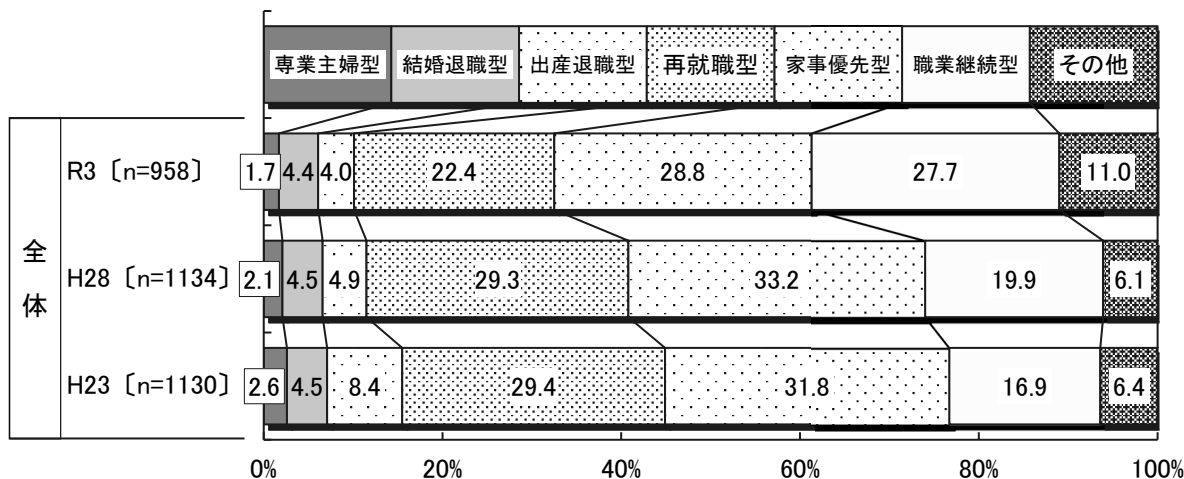


## <参考> 過去の調査結果との比較

### 【全体・過去調査結果との比較】

平成28年実施の調査結果と比較すると、『職業継続型』は7.8ポイント増加し、『再就職型』が6.9ポイント減少している。『職業継続型』は平成23年実施調査結果との比較では10.8ポイント高く、平成23年実施結果との差が最も大きい。

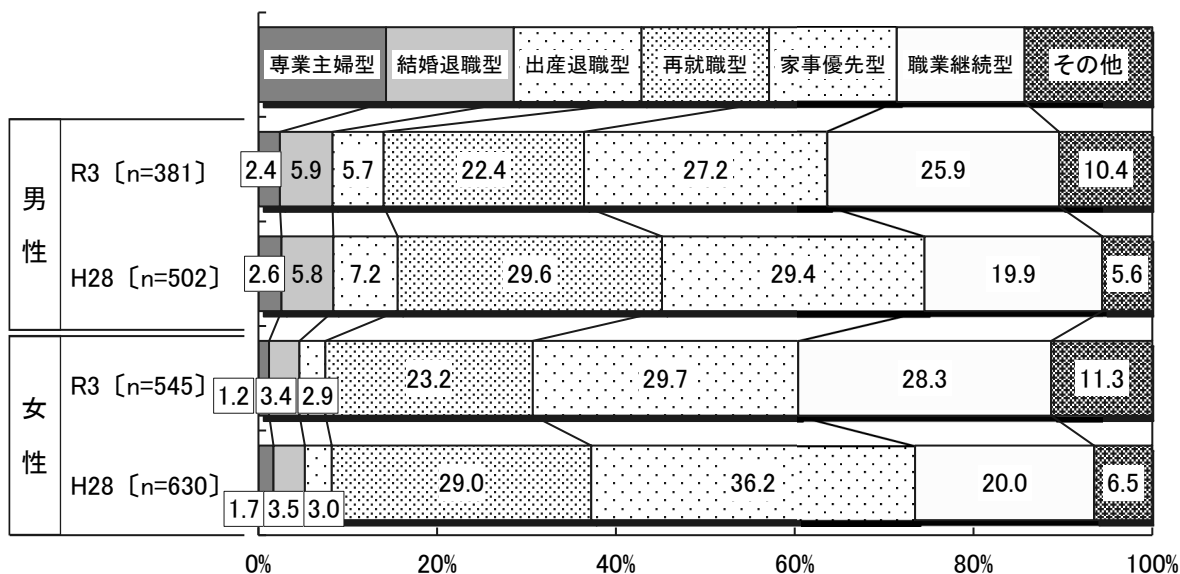
### ◆女性が職業をもつことについて 呉市過去調査との比較〔全体〕



### 【性別・過去調査結果との比較】

平成28年実施の調査結果と比較すると、男性、女性とも『職業継続型』が増加し、『再就職型』が減少している。

### ◆女性が職業をもつことについて 呉市過去調査との比較〔性別〕



(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」	60.1%
「仕事の内容・分担に男女差がある」	24.3%
「募集・採用・配属に男女差がある」	18.5%

【全体】

「あてはまるものはない」が60.1%と最も高く、「仕事の内容・分担に男女差がある」が24.3%、「募集・採用・配属に男女差がある」が18.5%、「能力・成果の評価に男女差がある」が9.9%と続く。

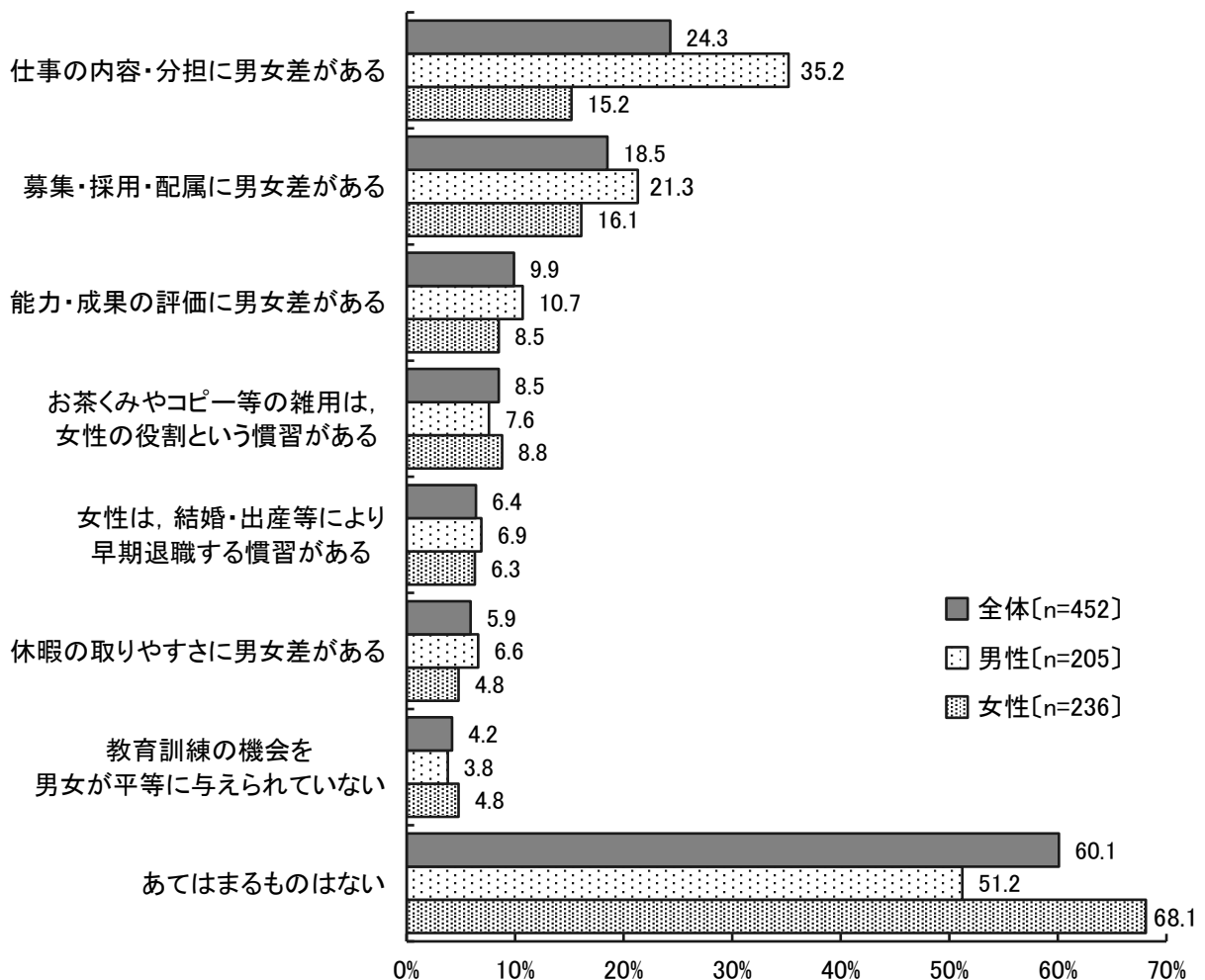
【性別】

男性は、「仕事の内容・分担に男女差がある」が35.2%と20.0ポイント、「募集・採用・配属に男女差がある」が21.3%と5.2ポイント、それぞれ女性より高い。

女性は、「あてはまるものはない」が68.1%と男性の51.2%より16.9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〕



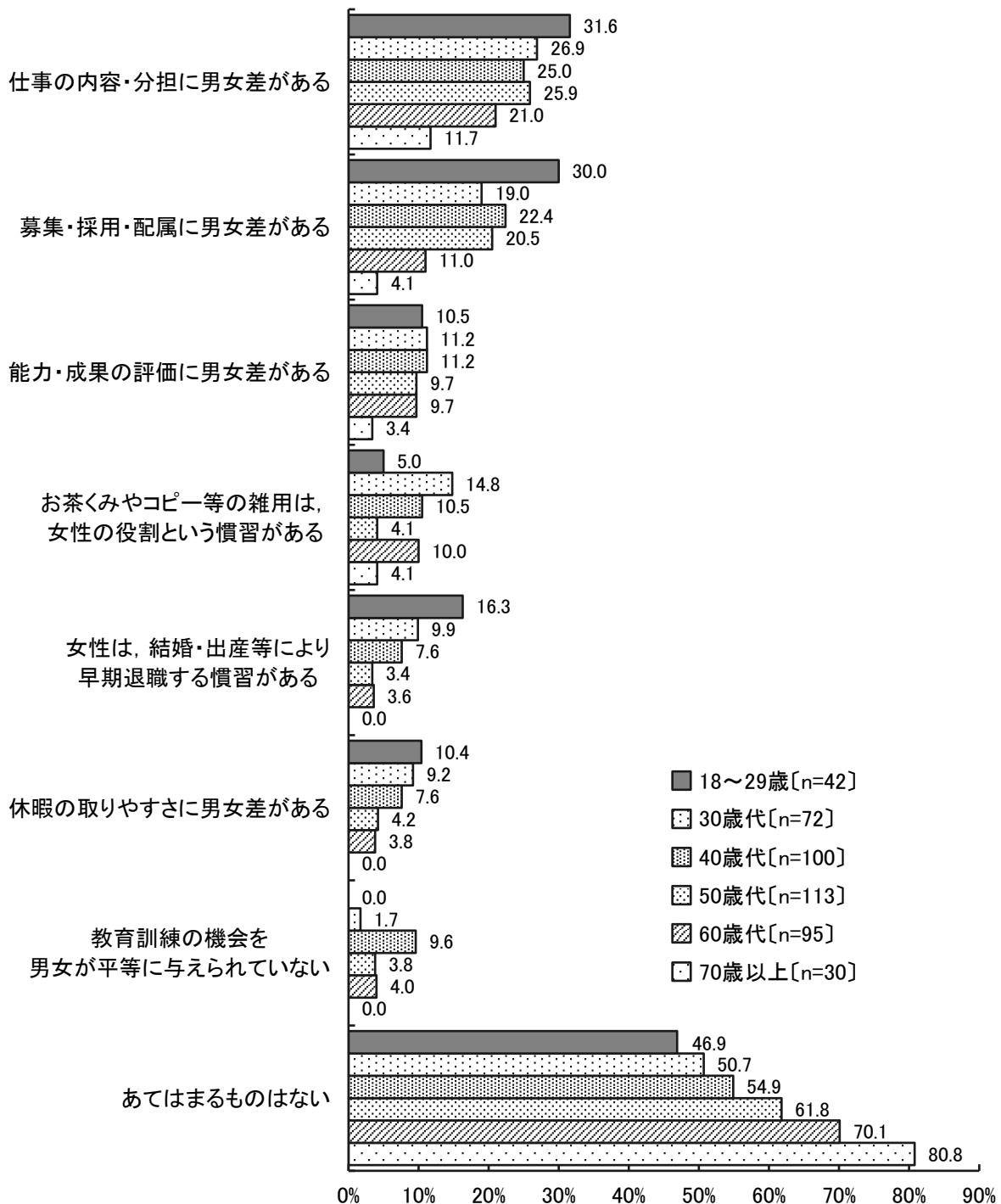
## 【年代別】

18～29歳では、「仕事の内容・分担に男女差がある」が31.6%、「募集・採用・配属に男女差がある」が30.0%、「女性は、結婚・出産等により早期退職する慣習がある」が16.3%と、それぞれ他の年代より高い。

30歳代では、「お茶くみやコピー等の雑用は、女性の役割という慣習がある」が14.8%、40歳代では、「教育訓練の機会を男女が平等に与えられていない」が9.6%と、それぞれ他の年代より高い。

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 35.8% 男性 48.6% 女性 24.7% ⇒ 男性の方が高い  
 『昇進意向なし』 全体 64.1% 男性 51.5% 女性 75.2% ⇒ 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33.7%と最も高く, 「昇進したくない」の30.4%と合わせた『昇進意向なし』が64.1%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35.8%で, 『昇進意向なし』が『昇進意向あり』を28.3ポイント上回っている。

【性別】

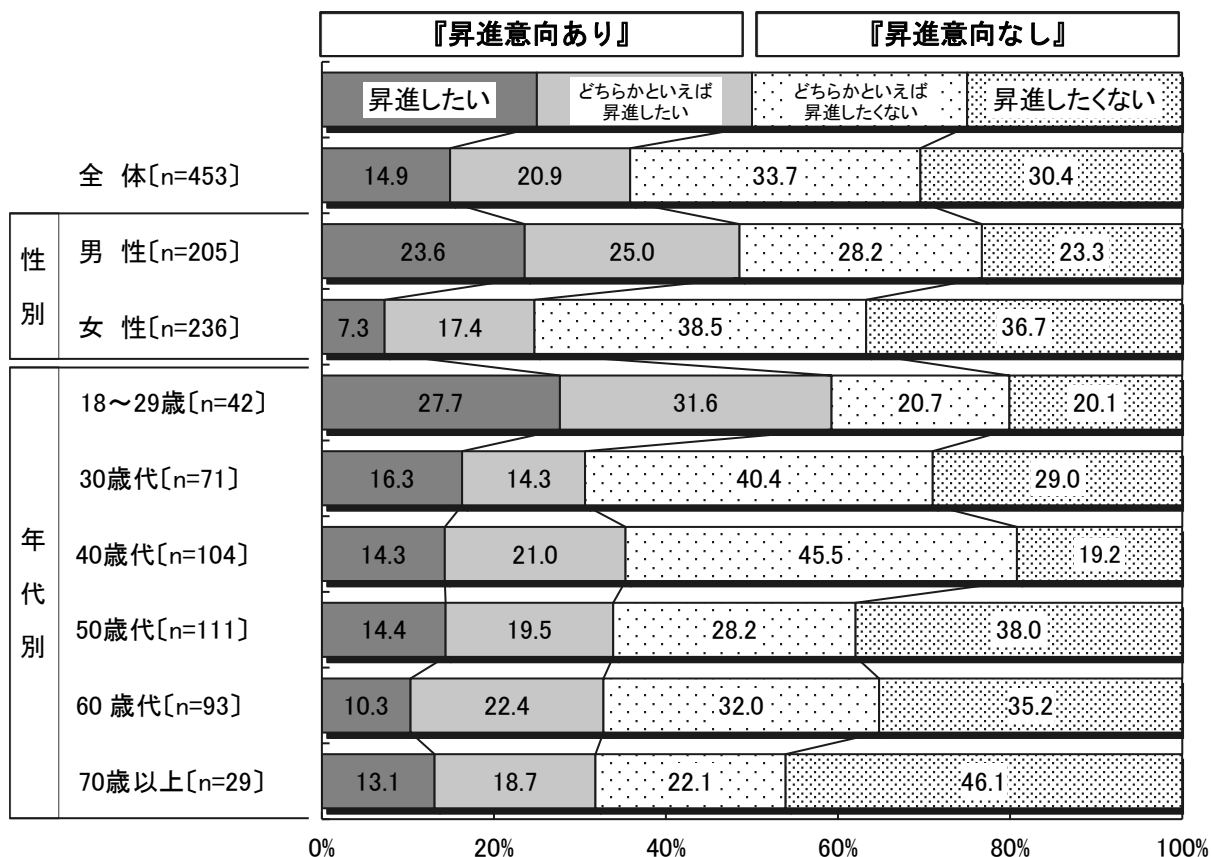
男性は『昇進意向あり』が48.6%, 『昇進意向なし』が51.5%と意見が2つに分かれている。一方, 女性は『昇進意向あり』が24.7%, 『昇進意向なし』が75.2%と, 『昇進意向なし』が『昇進意向あり』を50.5ポイントと大きく上回る。また, 『昇進意向なし』は男性より23.7ポイント高い。

【年代別】

18~29歳では, 『昇進意向あり』が59.3%と他の年代より高い。

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】

どの年代においても、男性の方が女性より『昇進意向あり』が高い。

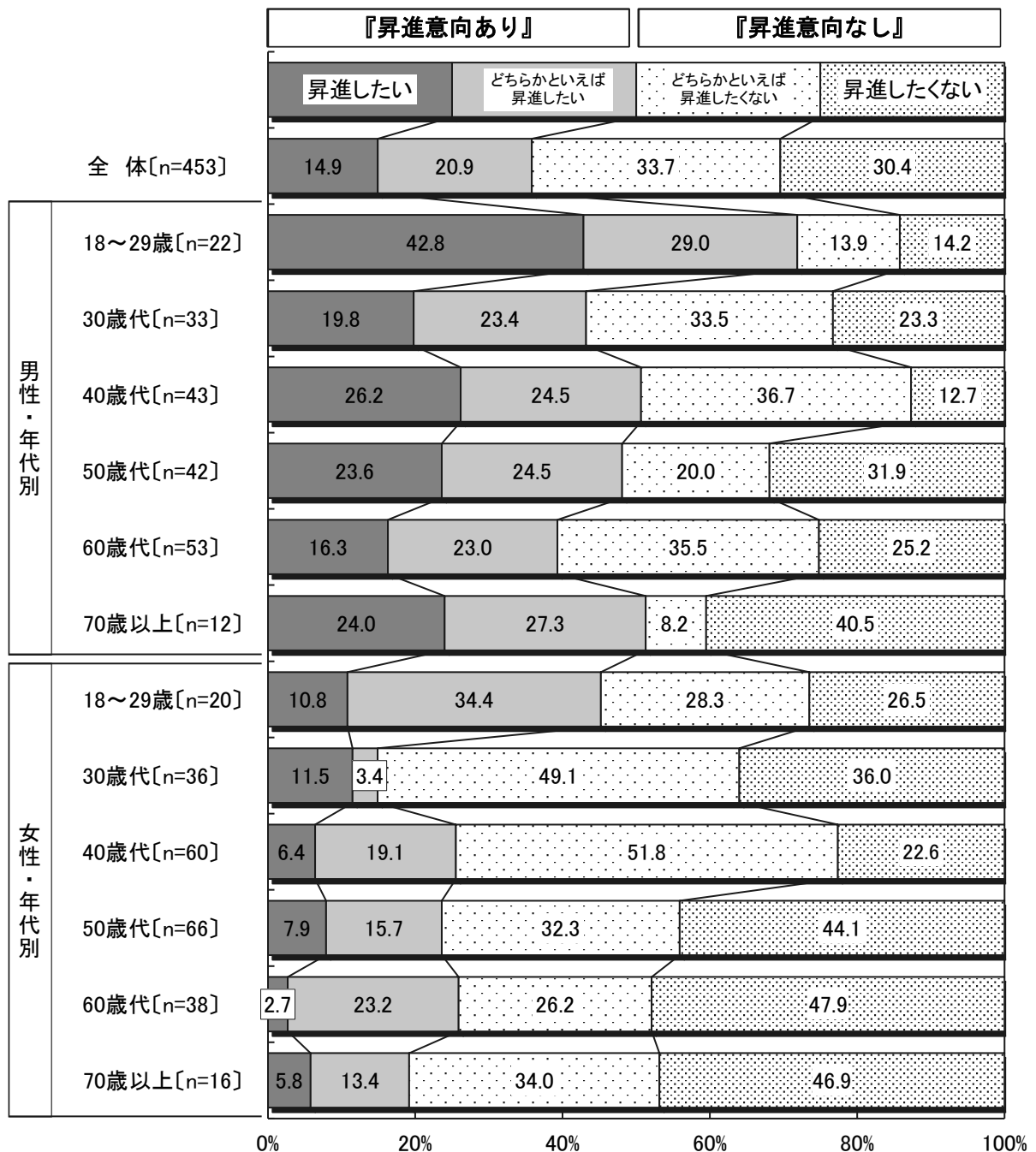
男性18～29歳は、「昇進したい」が42.8%と各年代の中で最も高く、『昇進意向あり』についても71.8%と最も高い。

女性18～29歳は、「どちらかといえば昇進したい」が34.4%と各年代の中で最も高く、『昇進意向あり』についても45.2%と女性の各年代の中で最も高い。

※男性70歳以上、女性70歳以上は、標本数が少ないので参考掲載、分析対象からは除外。

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〔複数回答〕

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。○はいくつでも

「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」	39.0%
「休業・休暇がとりやすければ」	33.2%
「長時間労働がなければ」	30.7%

【全体】

「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が39.0%と最も高く、「休業・休暇がとりやすければ」が33.2%、「長時間労働がなければ」が30.7%、「給与額が自分の希望に合うなら」が28.4%、「どのような状況でも昇進したいと思わない」が28.3%と続く。

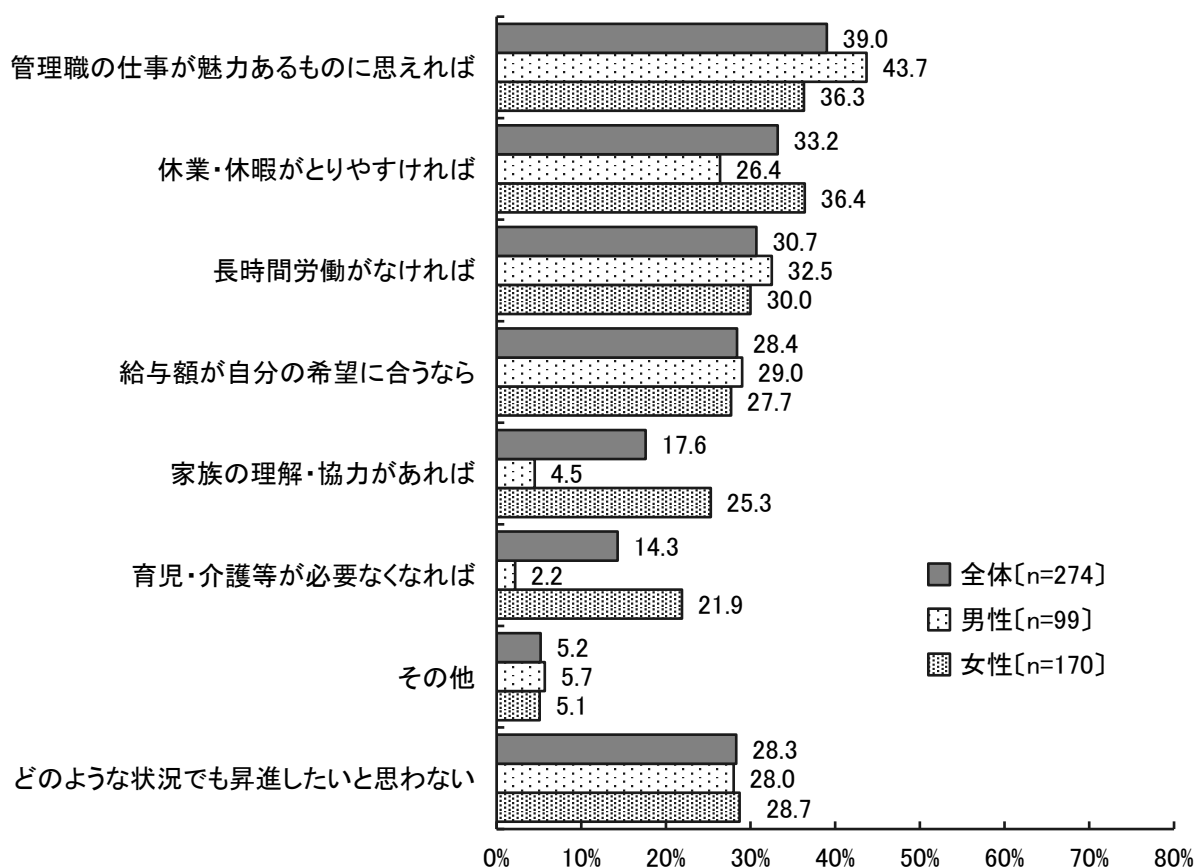
【性別】

男性は、「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が43.7%と女性の36.3%より7.4ポイント高い。

女性は、「家族の理解・協力があれば」が25.3%と男性の4.5%より20.8ポイント、「育児・介護などが必要なくなれば」が21.9%と男性の2.2%より19.7ポイント、「休業・休暇がとりやすければ」が36.4%と男性の26.4%より10.0ポイント、それぞれ高い。

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30歳代は、「管理職の仕事が魅力あるものに思えれば」が69.3%と他の年代より高い。

女性40歳代, 男性30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44.8%, 43.2%, 41.8%と他の年代より高い。男女とも40代以下の各年代で「長時間労働がなければ」が高くなっており, 「給与額が自分の希望に合うなら」についても, 男女とも若年層ほどが高い。

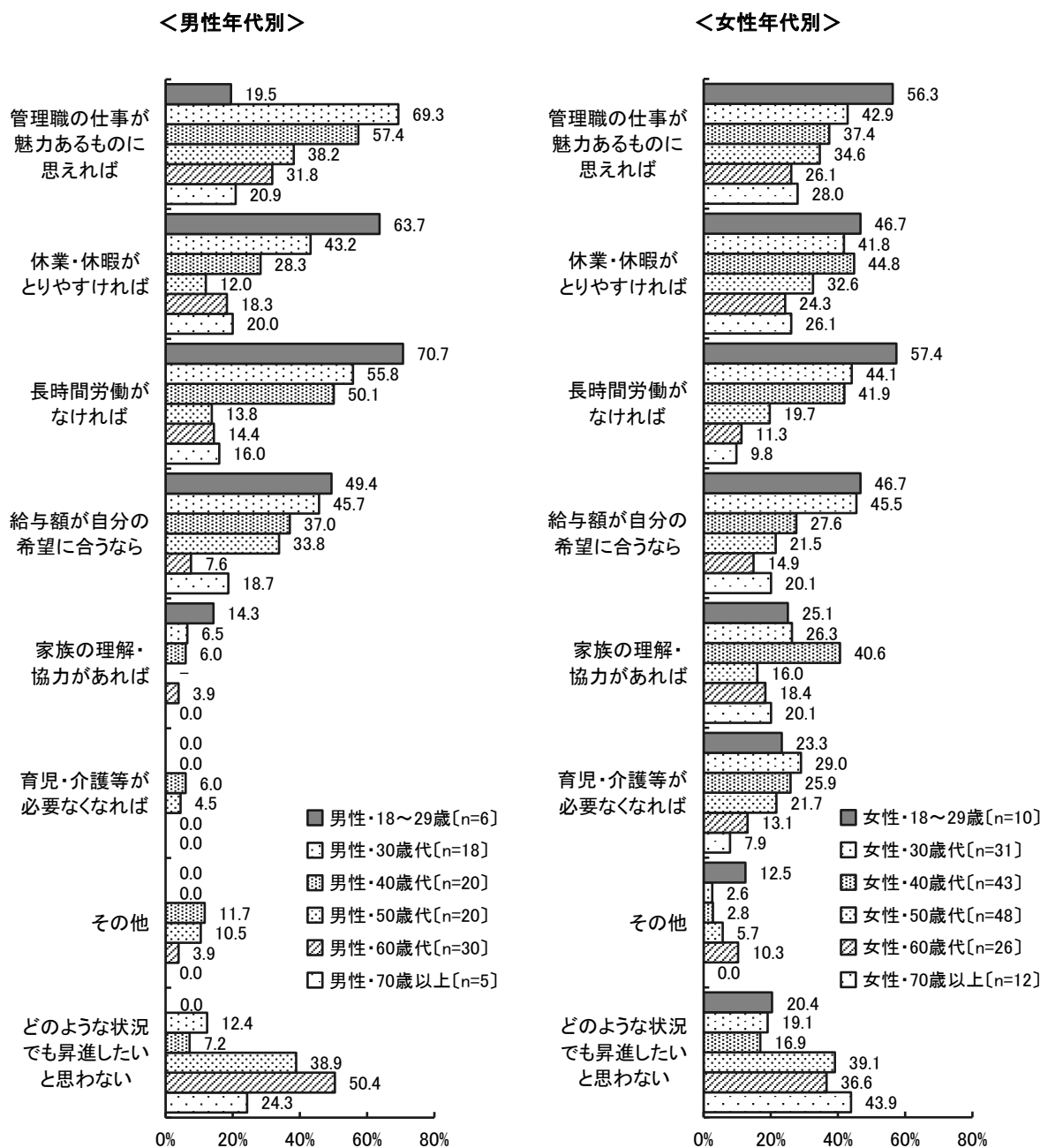
女性40歳代は, 「家族の理解・協力があれば」が40.6%と他の年代より高い。

男性60歳代は, 「どのような状況でも昇進したいと思わない」が50.4%と他の年代より高い。

※男性18~29歳, 男性70歳以上, 女性18~29歳, 女性70歳以上は, 標本数が少ないので参考掲載, 分析対象からは除外。

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と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，認定こども園，幼稚園，放課後児童会など，子どもを預けられる環境整備」	84.6%
「男性の家事参加への理解・意識改革」	58.8%
「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」	58.0%

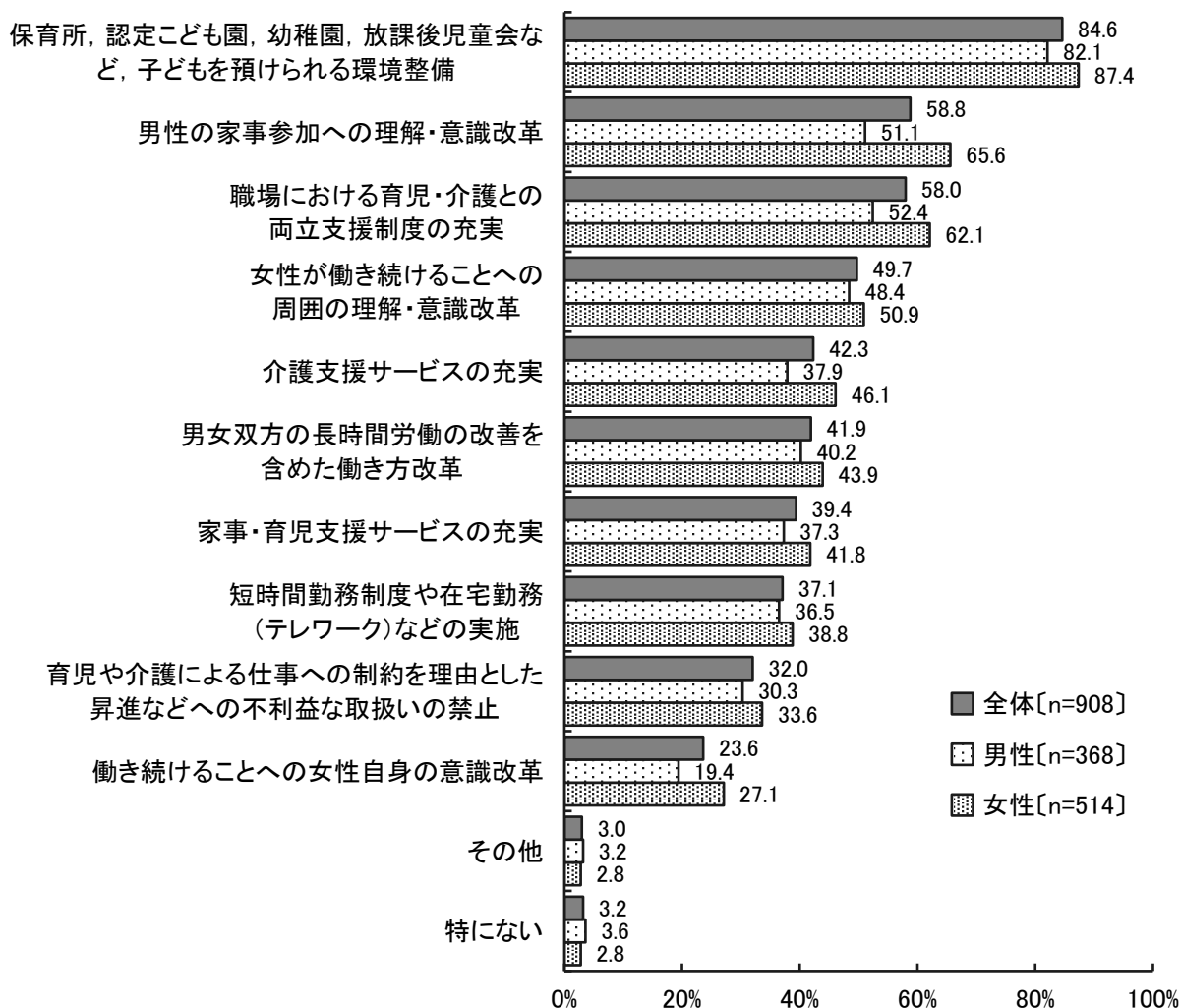
【全体】

「保育所，認定こども園，幼稚園，放課後児童会など，子どもを預けられる環境整備」が84.6%と最も高く、「男性の家事参加への理解・意識改革」が58.8%，「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が58.0%と続く。

【性別】

女性が男性より特に高い項目としては、「男性の家事参加への理解・意識改革」が65.6%と男性の51.1%より14.5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」が62.1%と男性の52.4%より9.7ポイント、「介護支援サービスの充実」が46.1%と男性の37.9%より8.2ポイント，それぞれ高くなっている。

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】

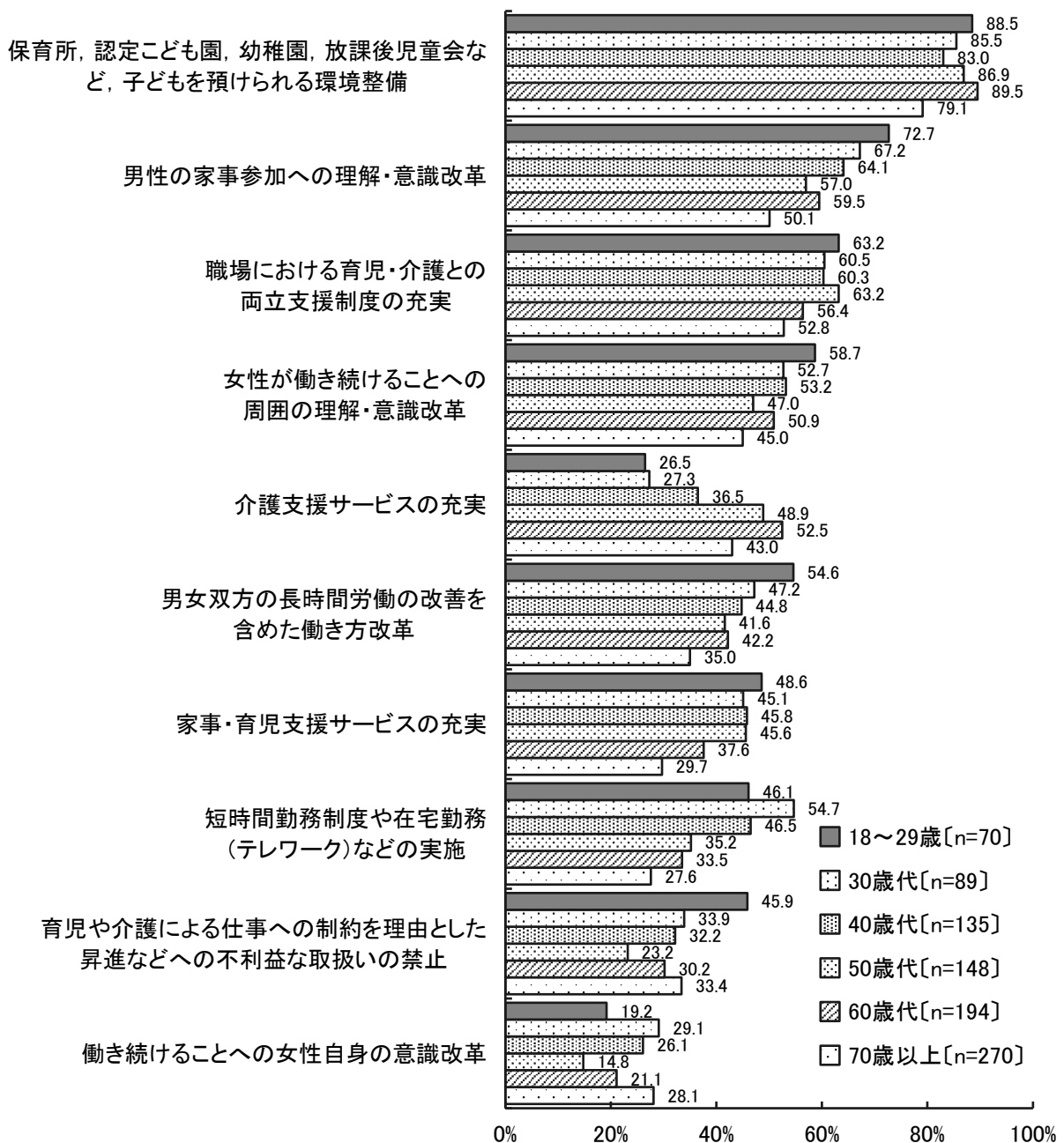
全ての年代で「保育所，認定こども園，幼稚園，放課後児童会など，子どもを預けられる環境整備」が最も高い。

18～29歳は、「男性の家事参加への理解・意識改革」が72.7%，「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」が58.7%，「男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革」が54.6%，「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」が45.9%と，それぞれ他の年代より高い。

30歳代は、「短時間勤務制度や在宅勤務（テレワーク）などの実施」が54.7%と他の年代より高い。

60歳未満の各年代は、「家事・育児支援サービスの充実」がそれぞれ4割強と高く，60歳代と50歳代は、「介護支援サービスの充実」がそれぞれ52.5%，48.9%と他の年代より高い。

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いますか。○はいくつでも

「職場に迷惑がかかると思うから」	65.7%
「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」	51.5%
「収入減になるから」	44.7%
「仕事が忙しくて利用できないから」	43.3%
「制度利用後の待遇面が心配だから」	41.7%

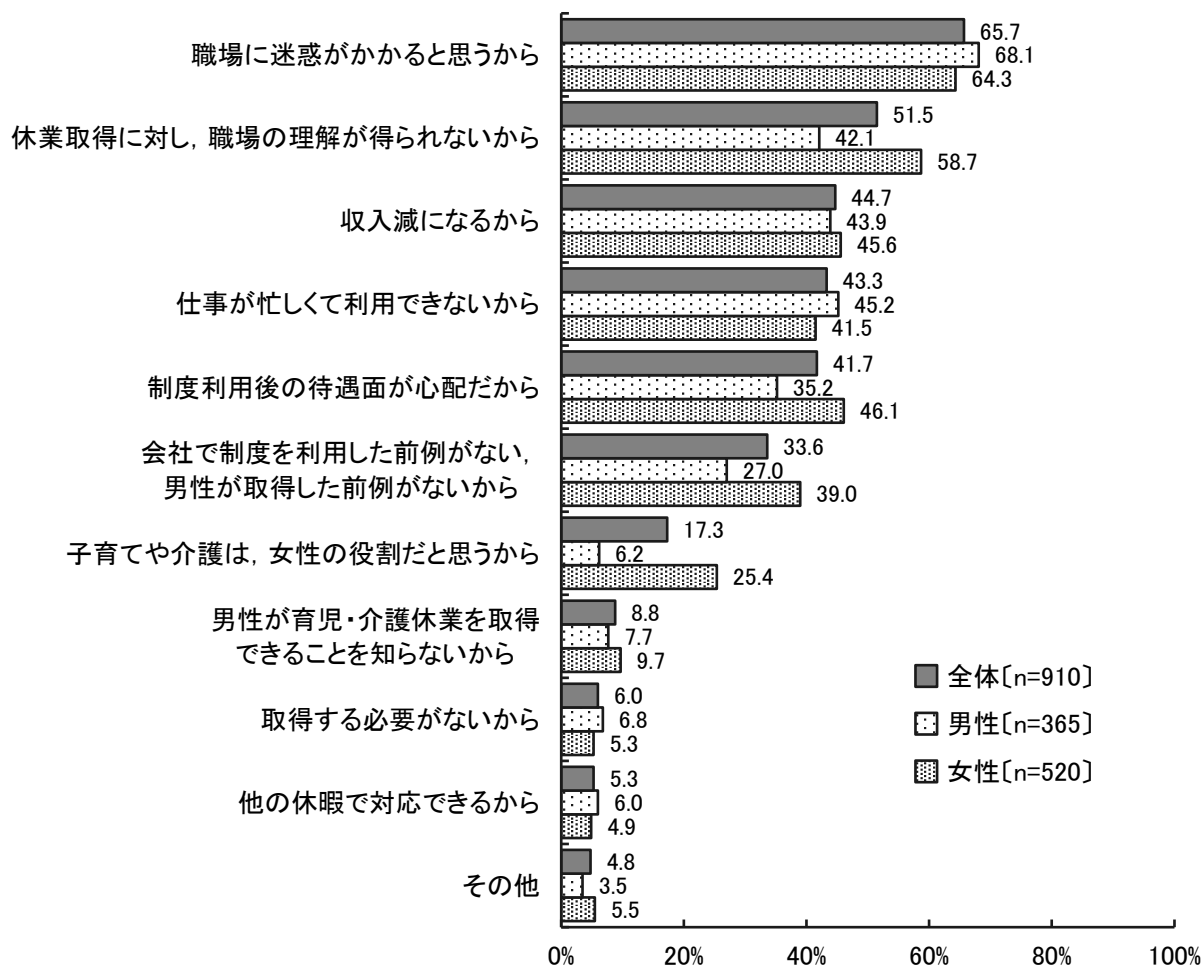
【全体】

「職場に迷惑がかかると思うから」が65.7%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51.5%、「収入減になるから」が44.7%、「仕事が忙しくて利用できないから」が43.3%、「制度利用後の待遇面が心配だから」が41.7%と続く。

【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58.7%と16.6ポイント、「制度利用後の待遇面が心配だから」が46.1%と10.9ポイント、「会社で制度を利用した前例がない、男性が取得した前例がないから」が39.0%と12.0ポイント、「子育てや介護は、女性の役割だと思うから」が25.4%と19.2ポイント、それぞれ男性より目立って高い。

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〕



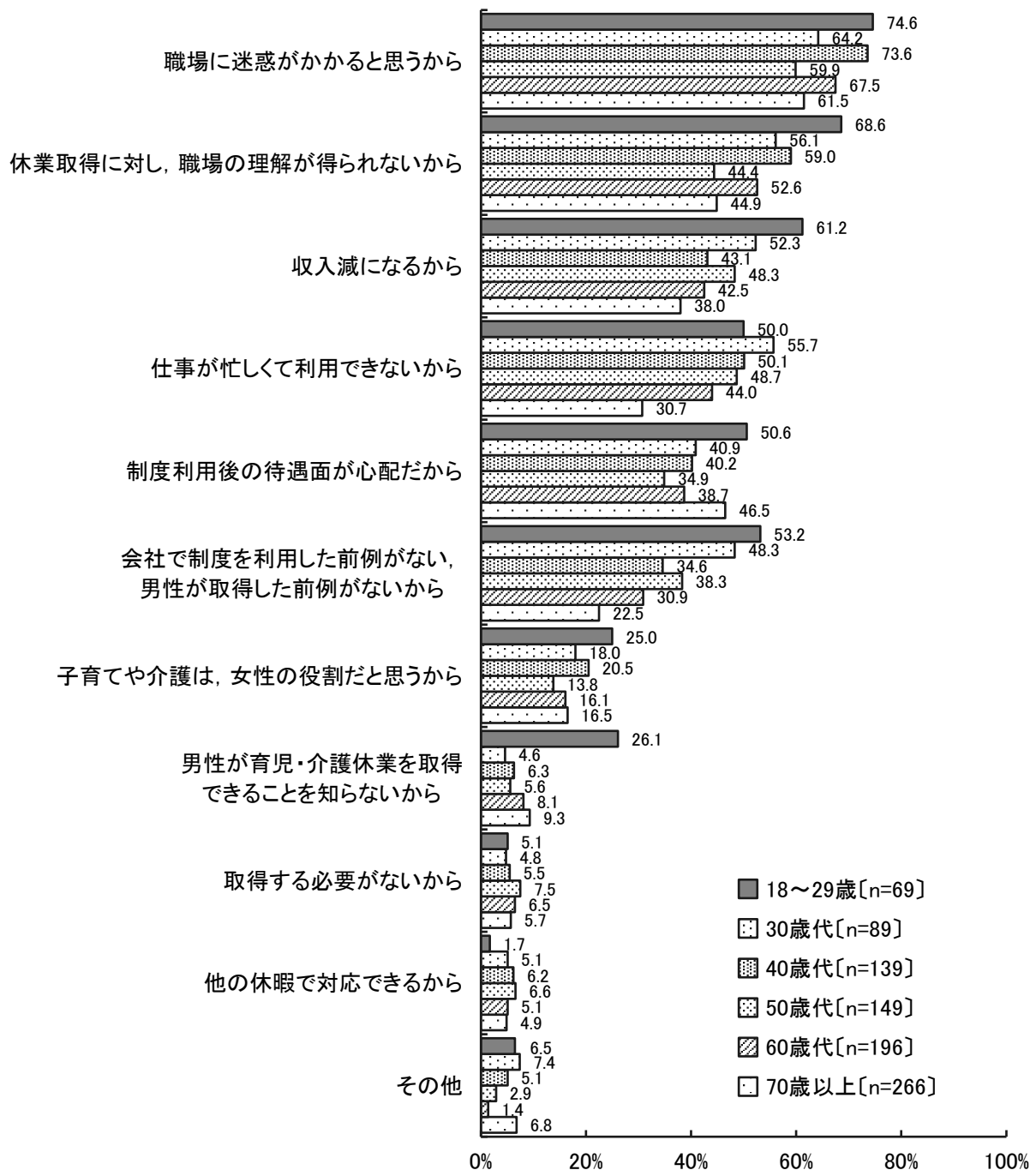
【年代別】

18～29歳と40歳代は、「職場に迷惑がかかると思うから」がそれぞれ74.6%、73.6%と他の年代より高く、18～29歳と30歳代は、「会社で制度を利用した前例がない、男性が取得した前例がないから」がそれぞれ53.2%、48.3%と他の年代より高い。

また、18～29歳は、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が68.6%、「収入減になるから」が61.2%、「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26.1%と、他の年代より高くなっている。

30歳代は、「仕事が忙しくて利用できないから」が55.7%と他の年代より高い。

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〕

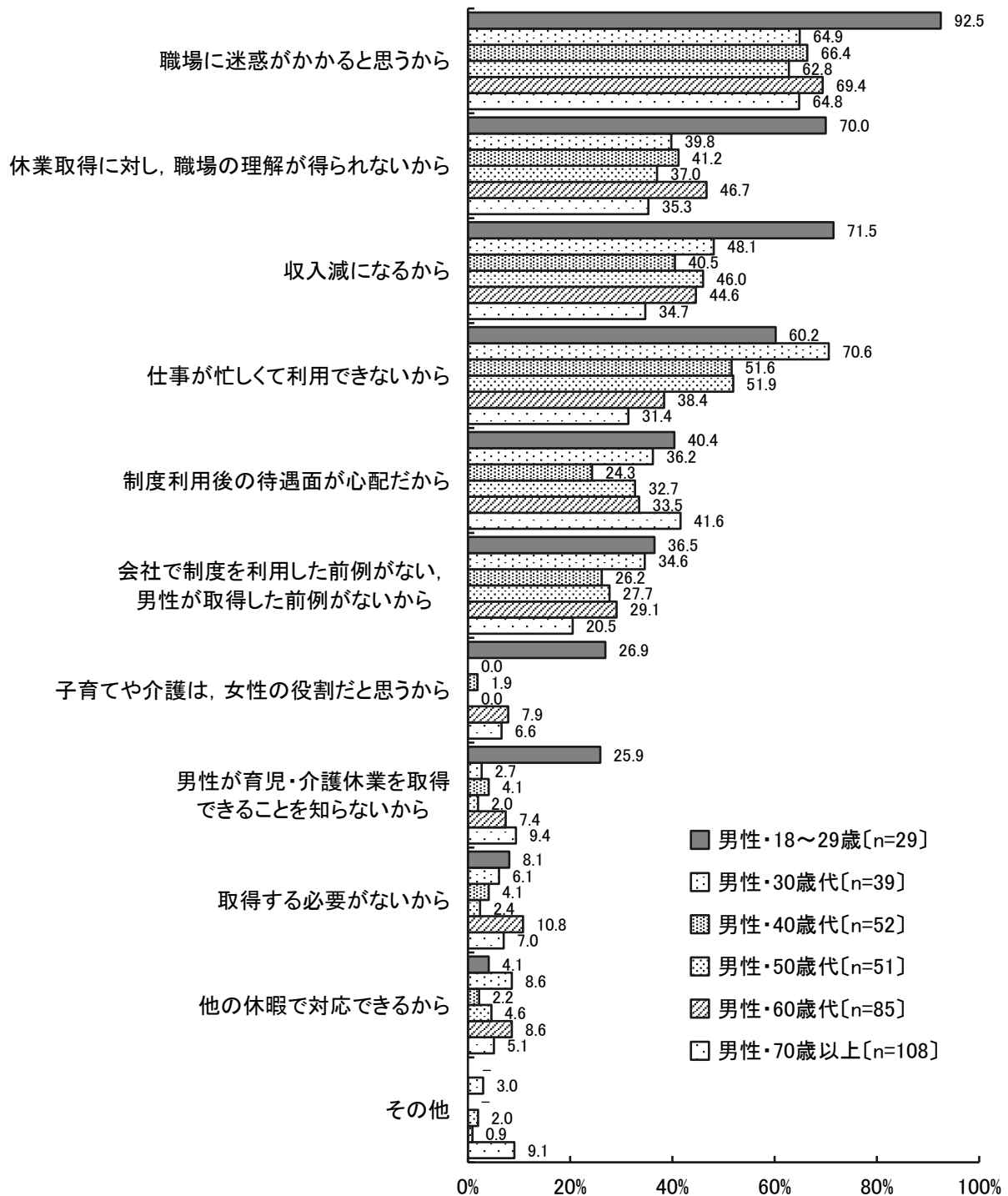


## 【男性年代別】

男性18～29歳は、「職場に迷惑がかかると思うから」が92.5%、「休業取得に対し、職場の理解が得られないから」が70.0%、「収入減になるから」が71.5%、「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25.9%と、他の年代より高い。

男性30歳代と男性18～29歳は、「仕事が忙しくて利用できないから」がそれぞれ70.6%、60.2%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〕



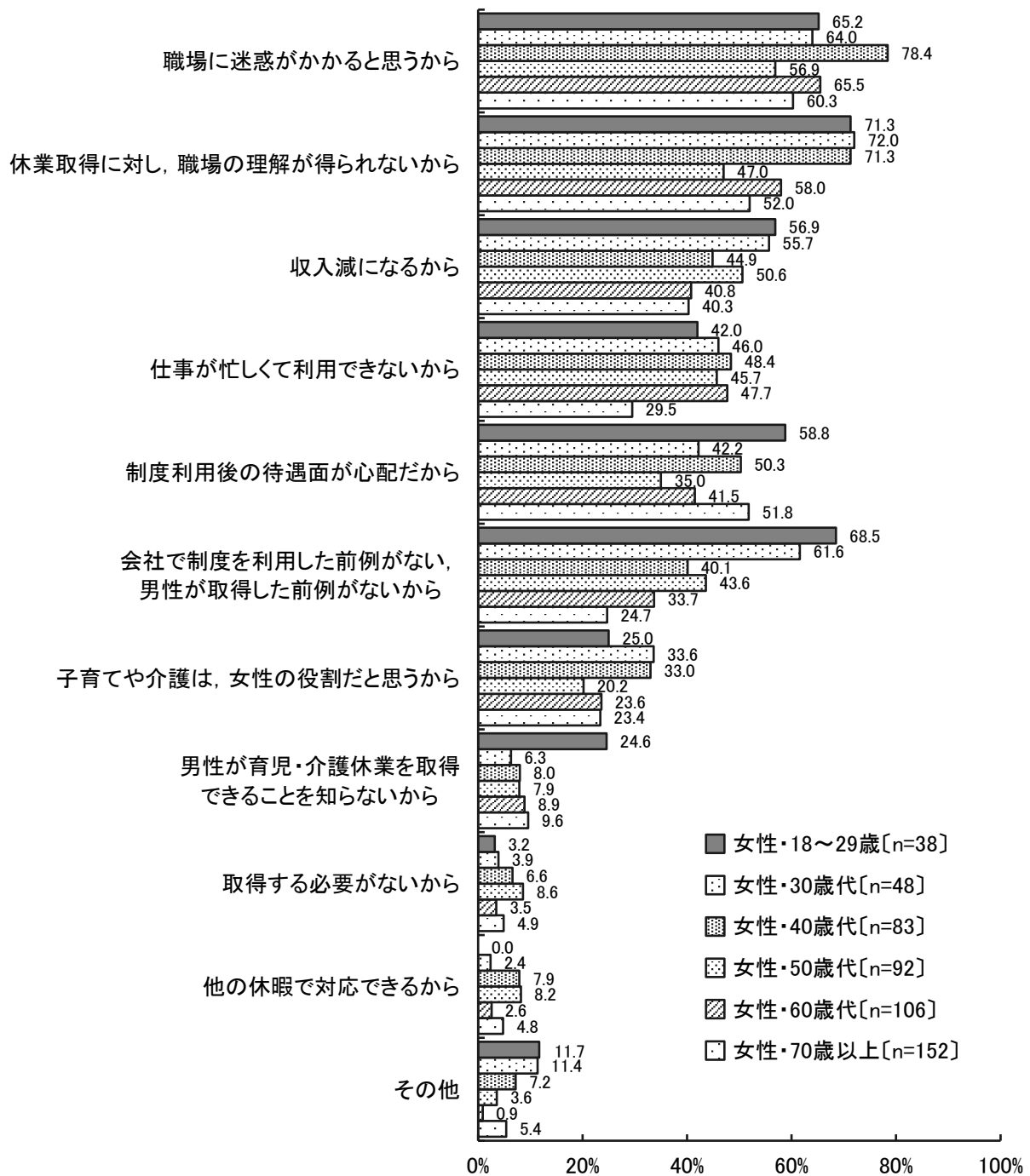
## 【女性年代別】

女性18～29歳，女性30歳代，女性40歳代は，「休業取得に対し，職場の理解が得られないから」がそれぞれ約7割と他の年代より高い。

女性18～29歳，女性30歳代は，「収入減になるから」がそれぞれ56.9%，55.7%と他の年代より高く，また，「会社で制度を利用した前例がない，男性が取得した前例がないから」についても，女性18～29歳が68.5%，女性30歳代が61.6%と他の年代より高い。

女性40歳代は，「職場に迷惑がかかると思うから」が78.4%と他の年代より高い。

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。〇は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」	48.3%
「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」	43.2%
「経営者や管理職の意識を改革すること」	34.8%
「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」	29.8%

【全体】

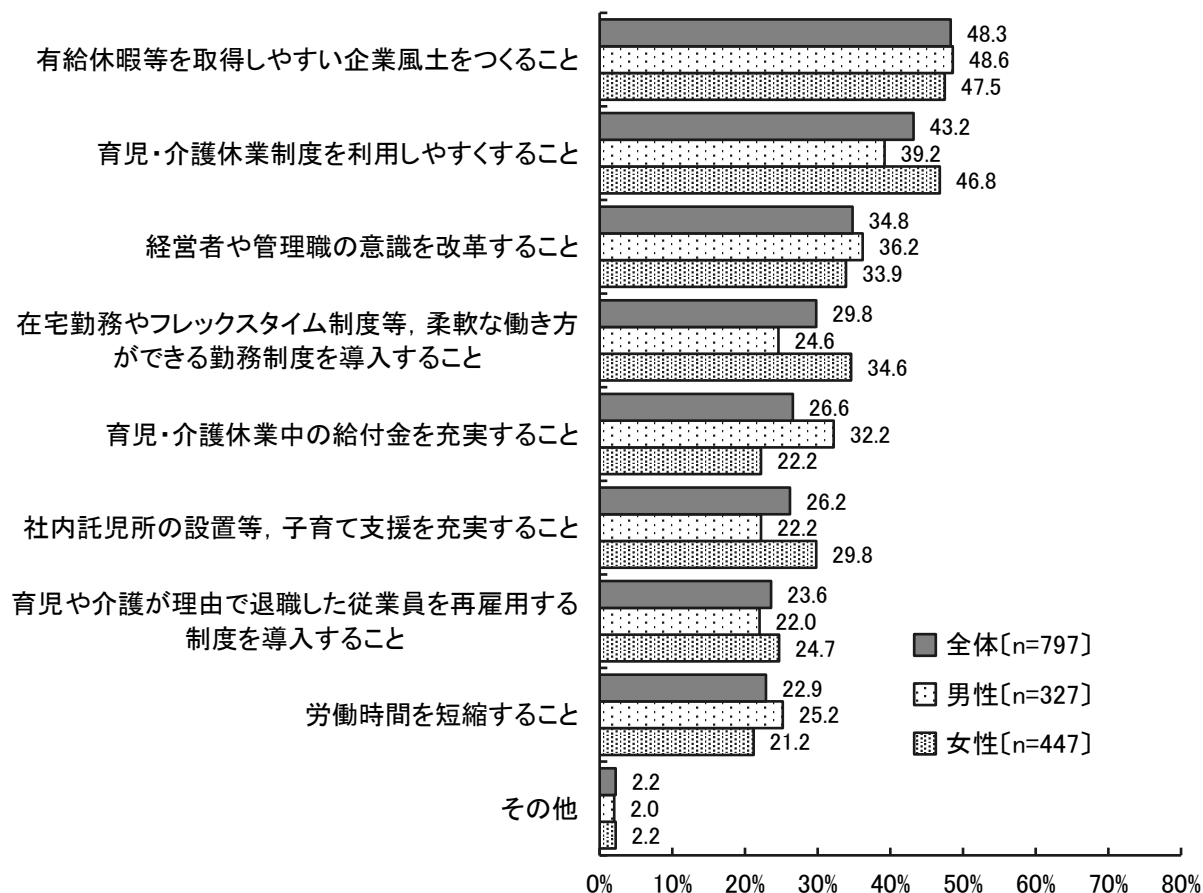
「有給休暇等を取得しやすい企業風土をつくること」が48.3%と最も高く、「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」が43.2%、「経営者や管理職の意識を改革すること」が34.8%、「在宅勤務やフレックスタイム制度等、柔軟な働き方ができる勤務制度を導入すること」が29.8%と続く。

【性別】

男性は、「育児・介護休業中の給付金を充実すること」が32.2%と女性の22.2%より10.0ポイント高い。

女性は、「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34.6%と男性の24.6%より10.0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】

18～29歳と60歳代は、「育児・介護休業制度を利用しやすくすること」がそれぞれ51.4%、50.3%と他の年代より高く、18～29歳は、「育児・介護休業中の給付金を充実すること」についても39.0%と他の年代より高い。

30歳代は、「有給休暇等を取得しやすい企業風土をつくること」が63.5%と他の年代より高く、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42.9%と高い。

50歳代と60歳代は、「経営者や管理職の意識を改革すること」がそれぞれ40.6%、41.8%と他の年代より高くなっている。

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〕

