

IV 職 業

1 職場での男女平等について

(現在、仕事【収入を得る仕事】をしている方にお聞きします。)

問9 あなたの職場では、次にあげる(a)～(g)それぞれの面で男女平等になっていると思いますか。
(○はそれぞれ1つつ)

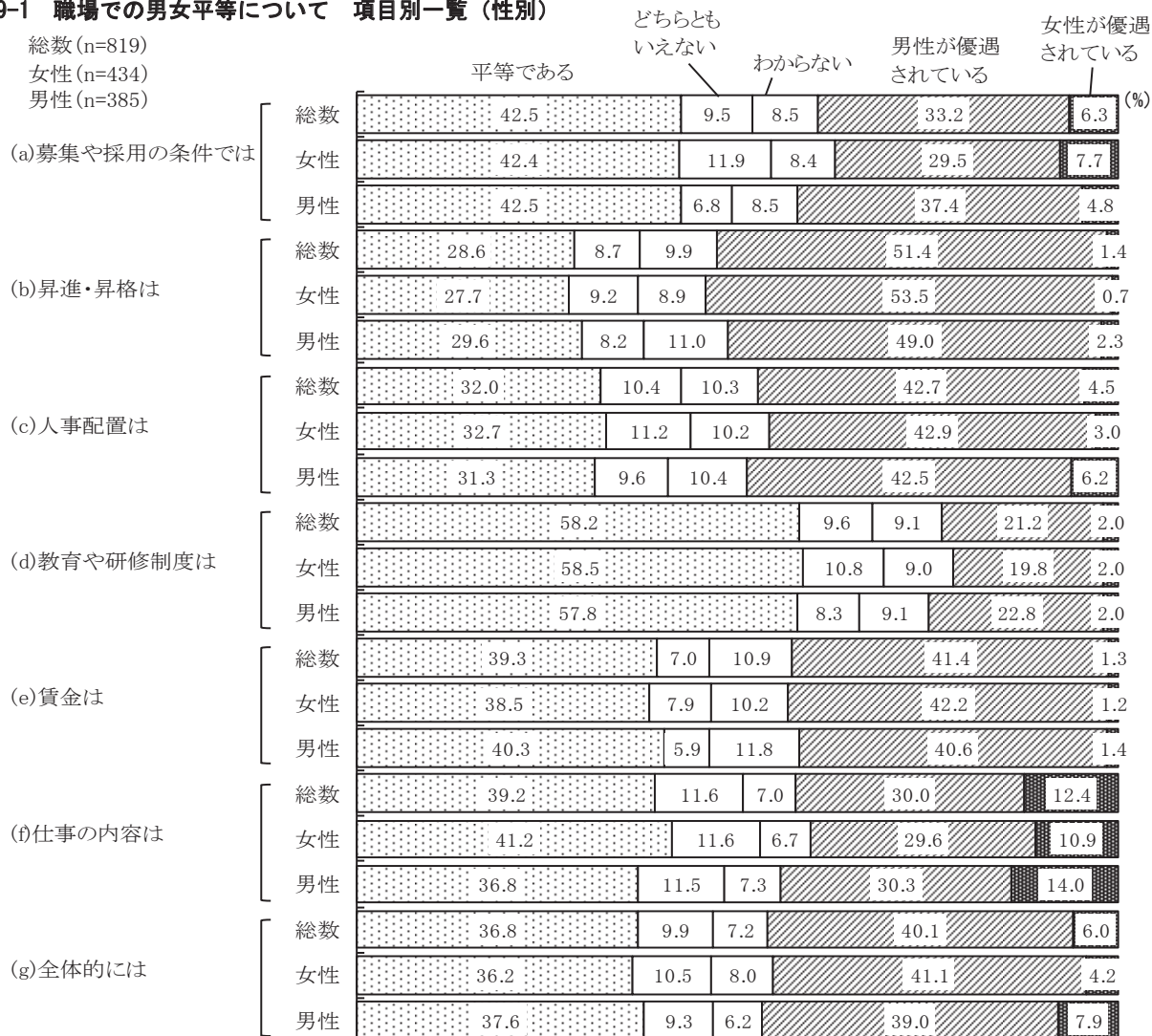
男女とも「平等である」と回答した人が最も多いのは、“(d) 教育や研修制度は” (女性58.5%、男性57.8%) で、次いで“(a) 募集や採用の条件では” (女性42.4%、男性42.5%) となっている。

一方、最も少ないのは、“(b) 昇進・昇格は” (女性27.7%、男性29.6%) で、次いで“(c) 人事配置は” (女性32.7%、男性31.3%) となっている。

『男性が優遇されている』については、男女とも“(b) 昇進・昇格は” (女性53.5%、男性49.0%) が最も多く、次いで“(c) 人事配置は” (女性42.9%、男性42.5%) となっている。

『女性が優遇されている』については、男女とも“(f) 仕事の内容は” (女性10.9%、男性14.0%) が最も多く、女性では“(a) 募集や採用の条件では” が、男性では“(g) 全体的には” が続いている。

図9-1 職場での男女平等について 項目別一覧 (性別)



※『男性が優遇されている』は調査票選択肢の「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合計したもの。
『女性が優遇されている』は調査票選択肢の「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合計したもの。以降の頁も同様。

職場での男女平等について

【平成22年度調査との比較】

平成22年度の調査結果と比較すると、『男性が優遇されている』は、女性では「(f) 仕事の内容は」が同率であることを除き全ての項目で、また男性では全ての項目が減少した。「平等である」は、女性では「(e) 賃金は」を除いた全ての項目で減少し、男性では「(c) 人事配置」、「(d) 教育や研修制度」以外の項目で増加している。

図9-2 職場での男女平等について (a) 募集や採用の条件では

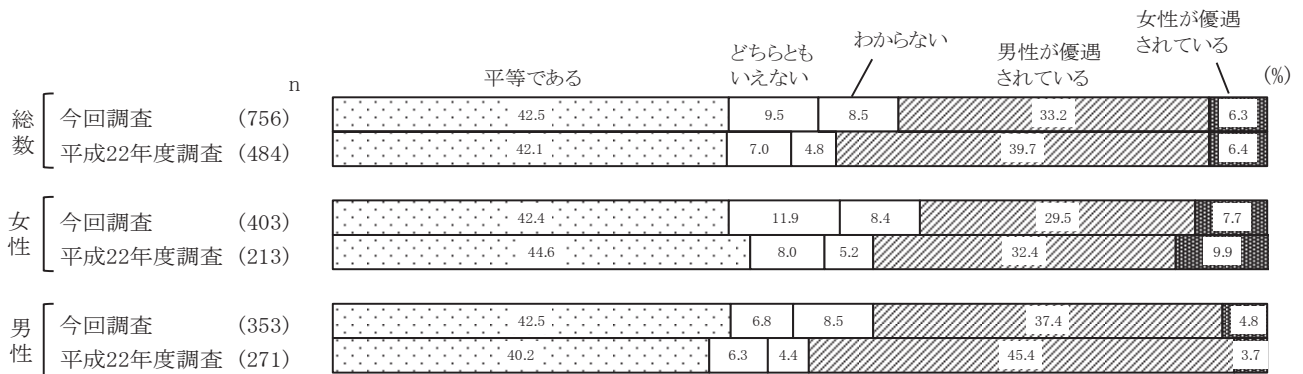


図9-3 職場での男女平等について (b) 昇進・昇格は

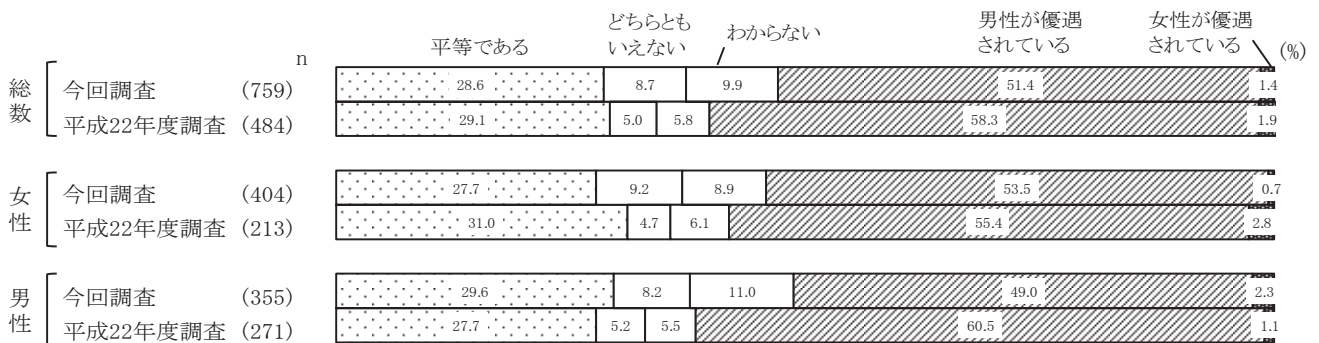


図9-4 職場での男女平等について (c) 人事配置は

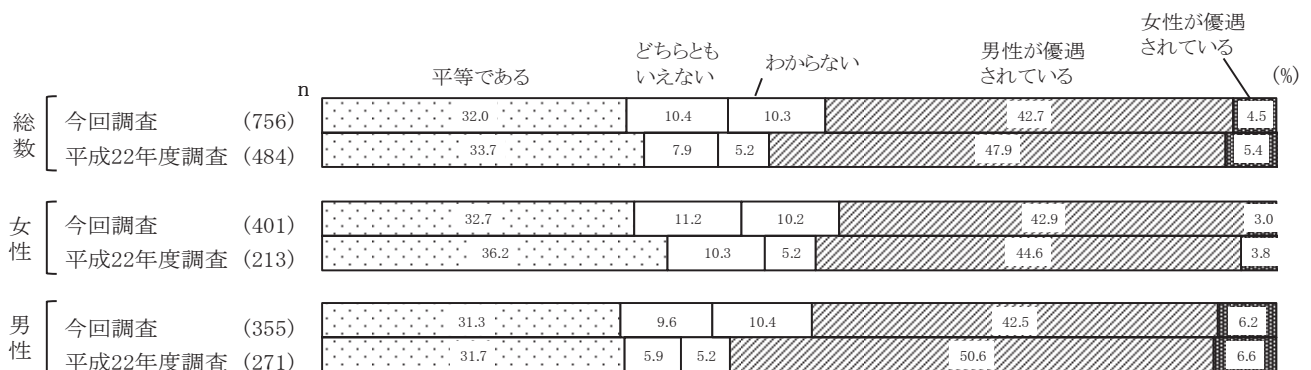


図9-5 職場での男女平等について (d) 教育や研修制度は

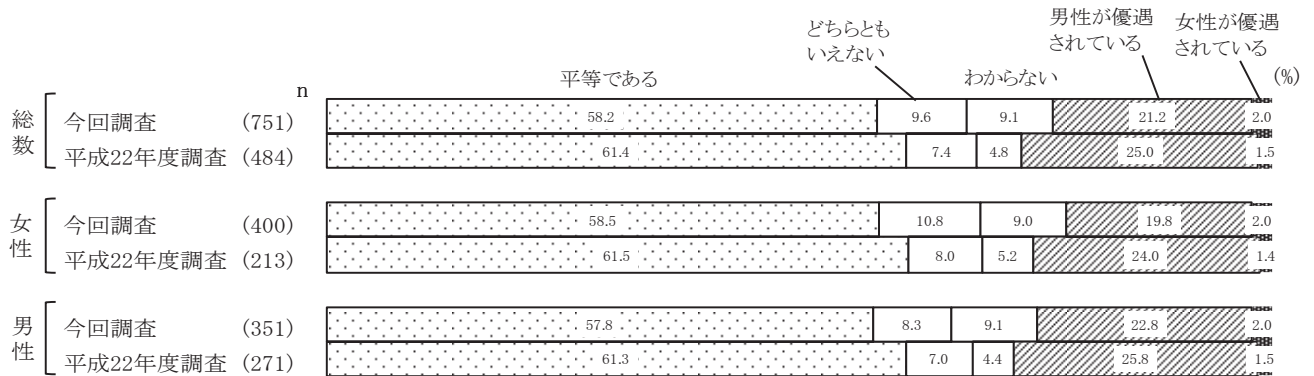


図9-6 職場での男女平等について (e) 賃金は

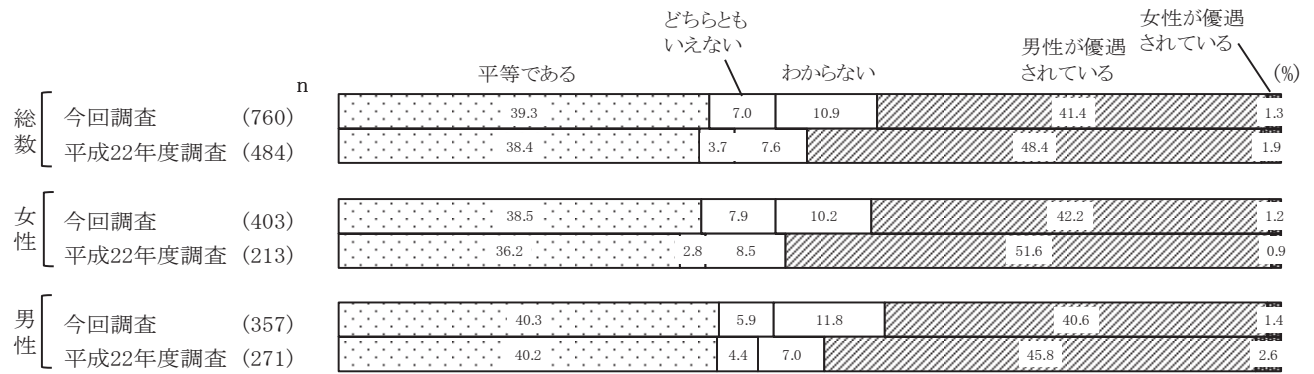


図9-7 職場での男女平等について (f) 仕事の内容は

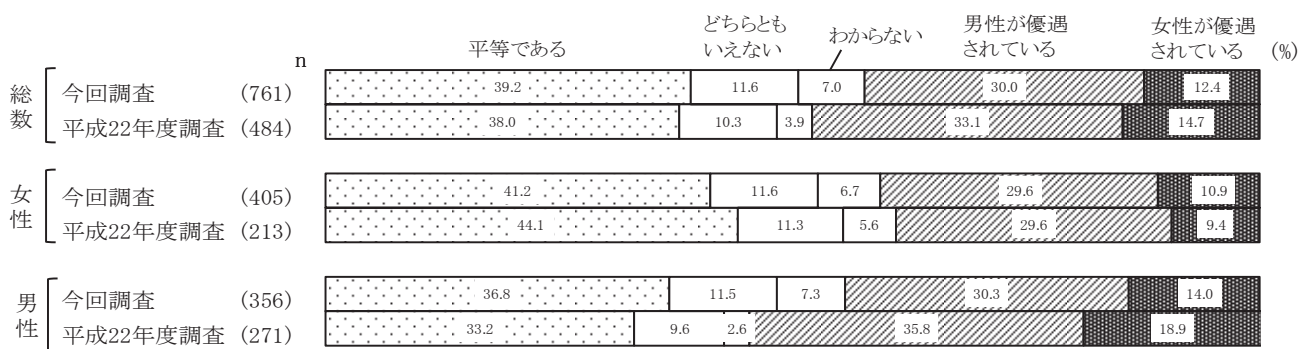
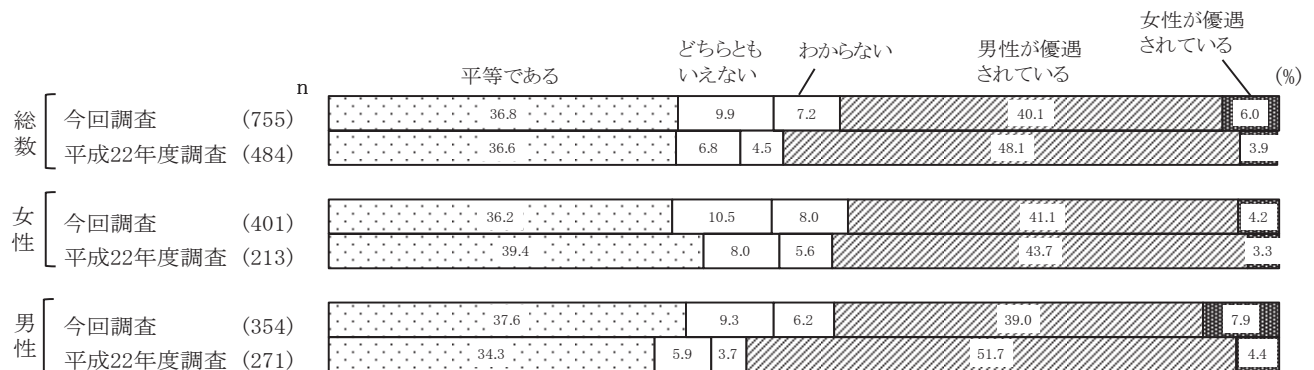


図9-8 職場での男女平等について (g) 全体的には



2 女性が管理職に昇進することについて

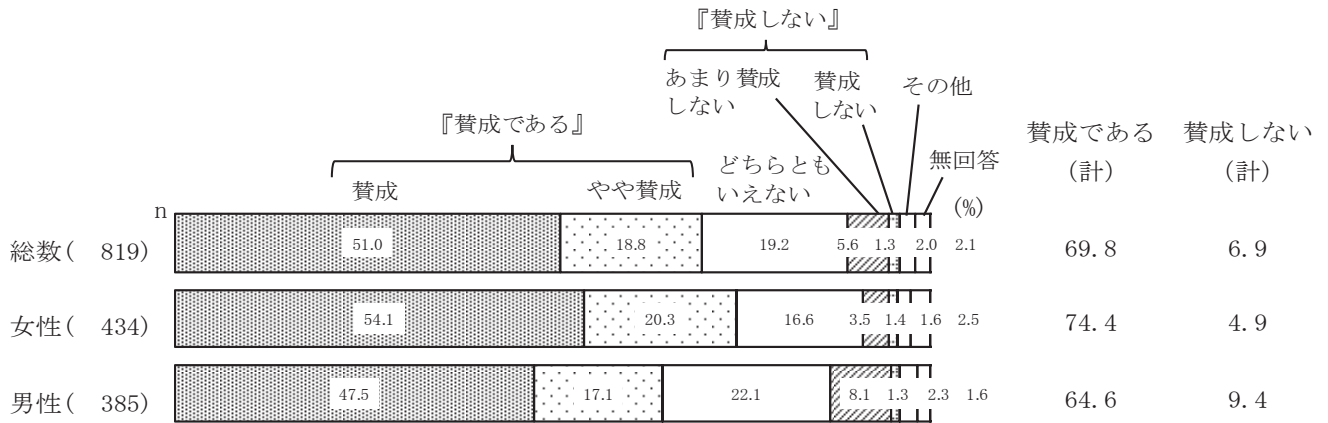
(現在、仕事【収入を得る仕事】をしている方にお聞きします。)

問10 女性が管理職に昇進することについて、どう思いますか。(○は1つだけ)

男女とも『賛成である(計)』(女性74.4%、男性64.6%)が『賛成しない(計)』(女性4.9%、男性9.4%)を上回っている。

『賛成である(計)』は女性の方が男性より9.8ポイント多く、『賛成しない(計)』は男性の方が女性より4.5ポイント多くなっている。

図10-1 女性が管理職に昇進することについて (性別)



※『賛成である(計)』は調査票選択肢の「賛成」と「やや賛成」を合計したものの。
『賛成しない(計)』は調査票選択肢の「賛成しない」と「あまり賛成しない」を合計したものの。
以降の頁も同様。

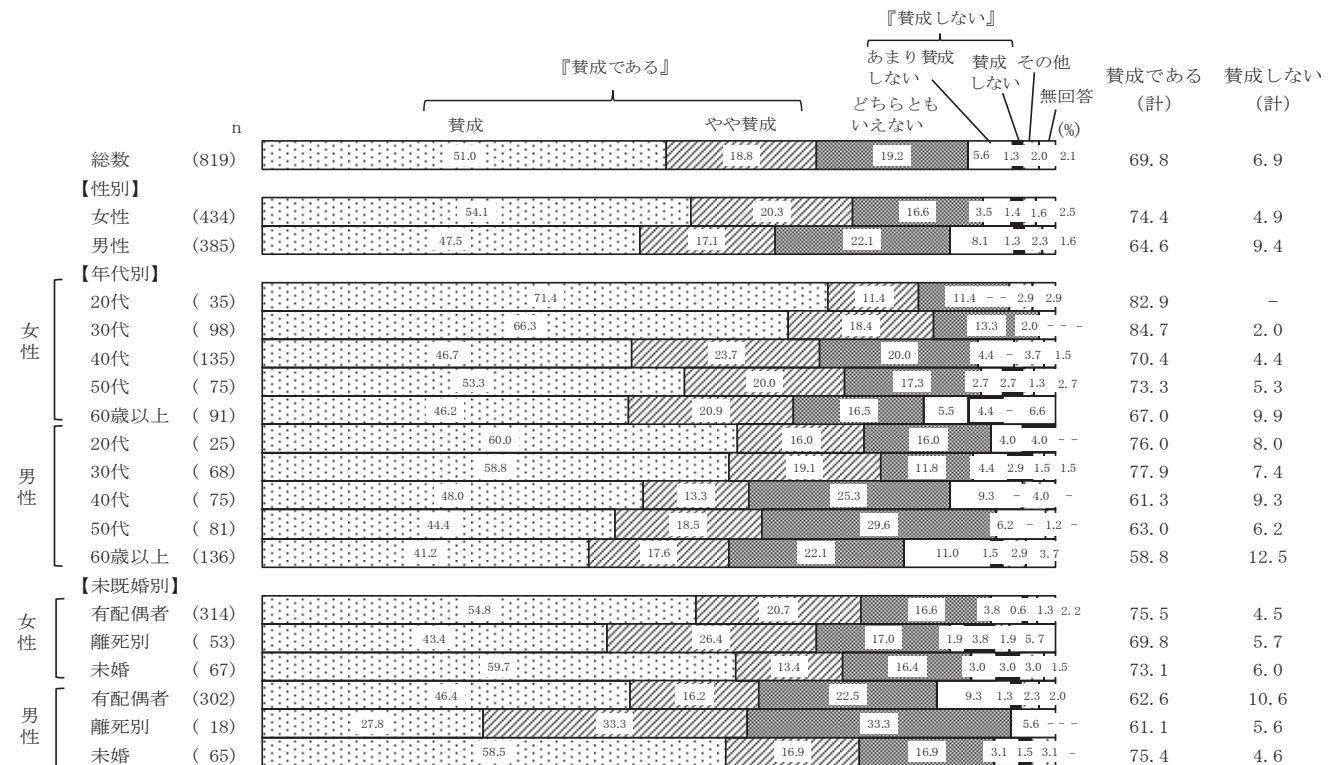
女性が管理職に昇進することについて

【性別】
前頁参照。

【年代別】
男女とも全ての年代で『賛成である（計）』が『賛成しない（計）』を上回っている。
女性では『賛成である（計）』は20代（82.9%）と30代（84.7%）で8割を超えており、『賛成しない（計）』は60歳以上（9.9%）で最も多くなっている。
男性では『賛成である（計）』は20代（76.0%）と30代（77.9%）で7割を超えており、『賛成しない（計）』は60歳以上（12.5%）で最も多くなっている。

【未既婚別】
男女とも全ての層で『賛成である（計）』が『賛成しない（計）』を上回っている。
女性では『賛成である（計）』は有配偶者（75.5%）と未婚（73.1%）で7割を超えており、『賛成しない（計）』は未婚（6.0%）で最も多くなっている。
男性では『賛成である（計）』は未婚（75.4%）で7割を超えており、『賛成しない（計）』は有配偶者（10.6%）で最も多くなっている。

図10-2 女性が管理職に昇進することについて（性別、年代別、未既婚別）



3 管理職に昇進することについてのイメージ

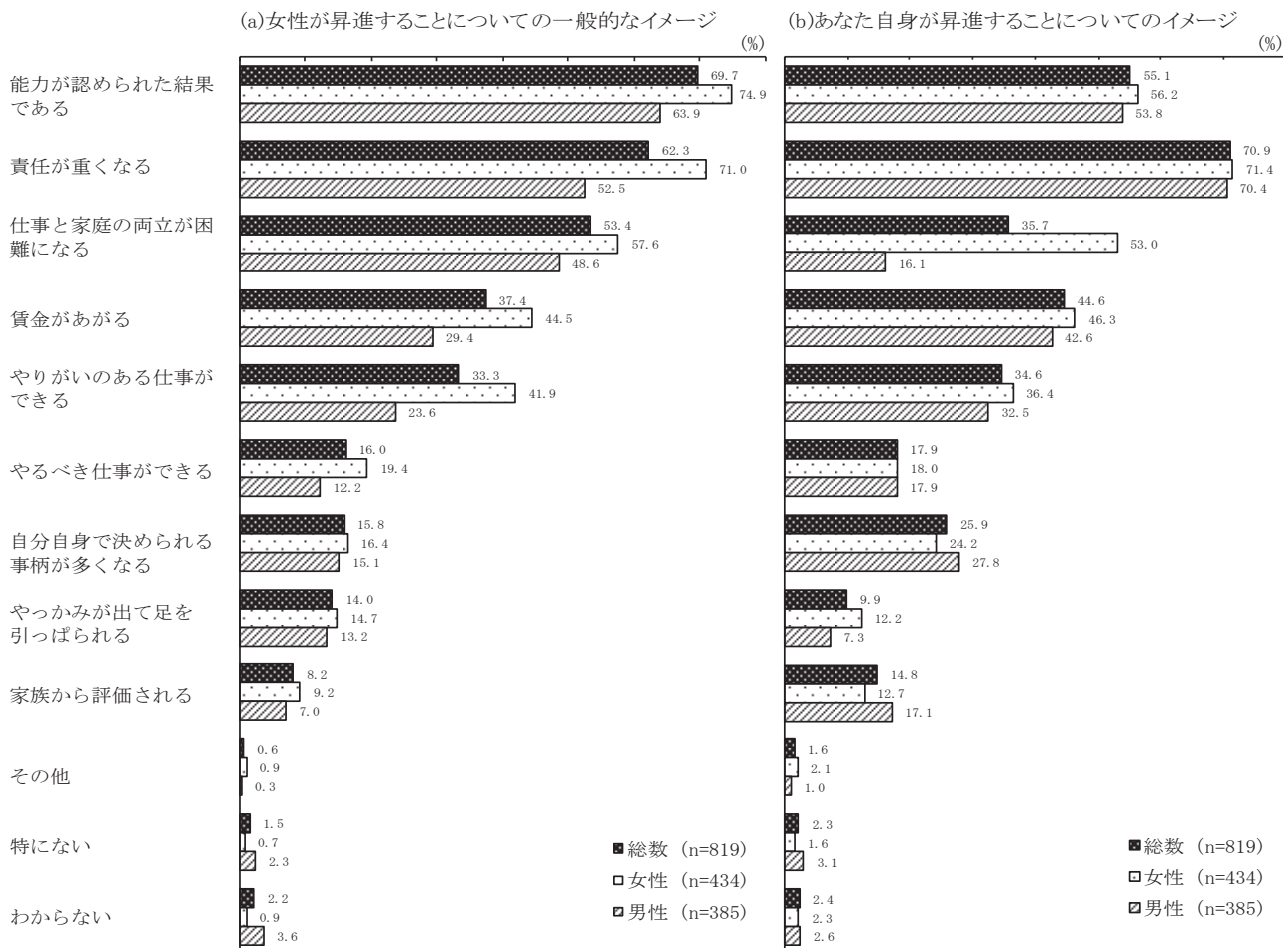
(現在、仕事【収入を得る仕事】をしている方にお聞きします。)

問11 あなたは、職場において管理職に昇進することについてどのようなイメージをもっていますか。

「(a) 女性が昇進することについての一般的なイメージ」と「(b) あなた自身が昇進することについてのイメージ」を比較すると、「(a) 女性が昇進することについての一般的なイメージ」では男女とも「能力が認められた結果である」が最も多く、「(b) あなた自身が昇進することについてのイメージ」では男女とも「責任が重くなる」が最も多くなっている。

男女差は「(a) 女性が昇進することについての一般的なイメージ」では「責任が重くなる」(18.5ポイント)が、「(b) あなた自身が昇進することについてのイメージ」では「仕事と家庭の両立が困難になる」(36.9ポイント)が最も大きく、いずれも女性の方が多くなっている。

図11-1 管理職に昇進することについてのイメージ 項目別一覧 (性別)



管理職に昇進することについてのイメージ

(a) 女性が昇進することについての一般的なイメージ

【性別】

男女とも、「能力が認められた結果である」（女性74.9%、男性63.9%）が最も多く、次いで「責任が重くなる」（女性71.0%、男性52.5%）となっている。

【年代別】

女性では、50代を除く全ての年代で「能力が認められた結果である」が最も多くなっているが、20代では「仕事と家庭の両立が困難になる」も同率（65.7%）で最も多くなっている。

男性では、全ての年代で「能力が認められた結果である」が最も多くなっている。

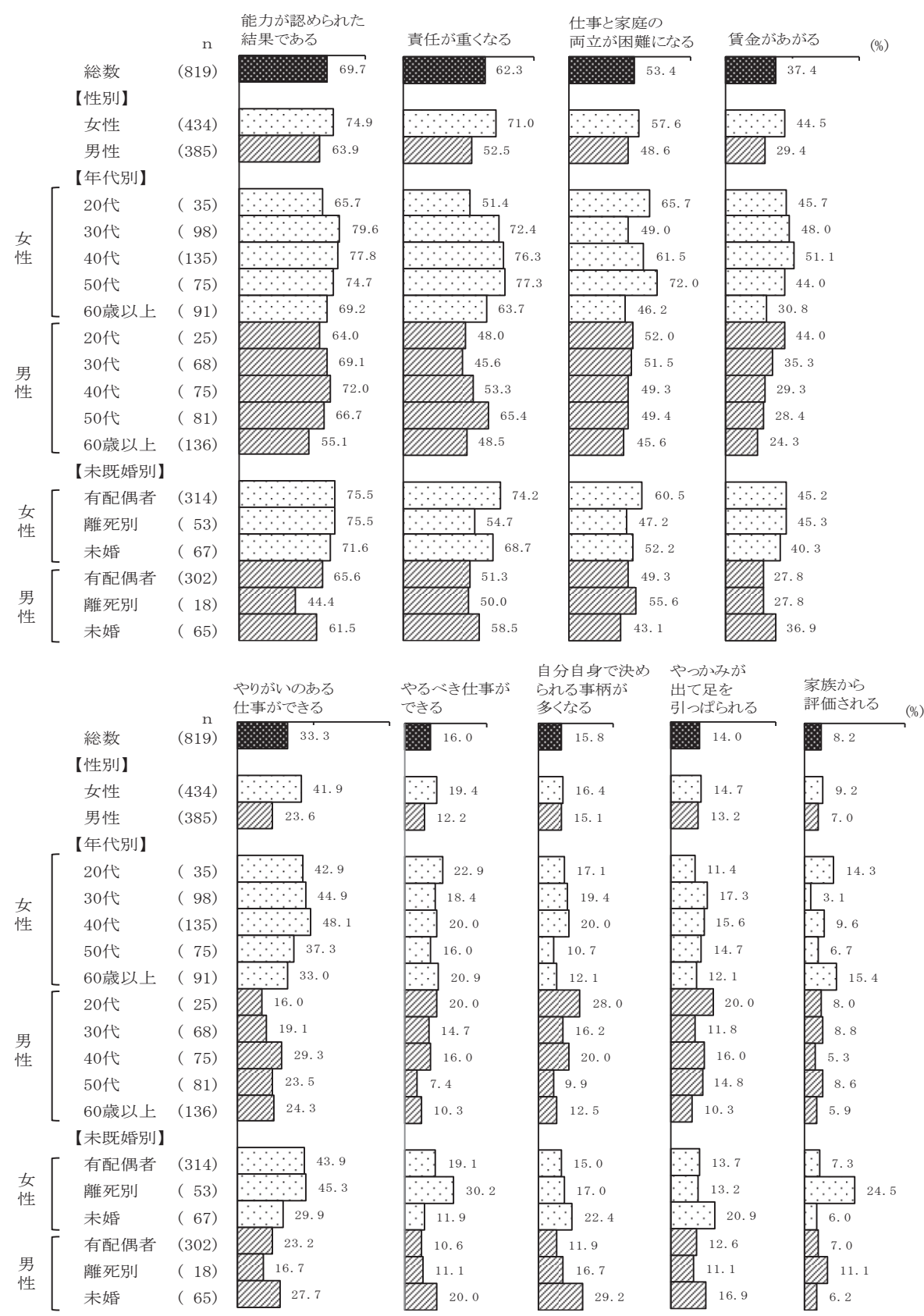
【未既婚別】

女性では、全ての層で「能力が認められた結果である」が最も多くなっている。

男性では、有配偶者と離死別では「能力が認められた結果である」が最も多く、未婚では「仕事と家庭の両立が困難になる」が最も多くなっている。

管理職に昇進することについてのイメージ

図11-2 (a) 女性が昇進することについての一般的なイメージ (性別、年代別、未既婚別)



管理職に昇進することについてのイメージ

(b) あなた自身が昇進することについてのイメージ

【性別】

男女とも、「責任が重くなる」(女性71.4%、男性70.4%)が最も多く、次いで「能力が認められた結果である」(女性56.2%、男性53.8%)となっている。

「仕事と家庭の両立が困難になる」は女性の方が男性より36.9ポイント多くなっている。

【年代別】

女性では、「責任が重くなる」は30代(78.6%) 40代(72.6%) 50代(77.3%)で7割を超えて多くなっている。「能力が認められた結果である」は30代(67.3%)で最も多い。

男性では、「責任が重くなる」が40代(78.7%) 50代(82.7%)で7割を超えている。

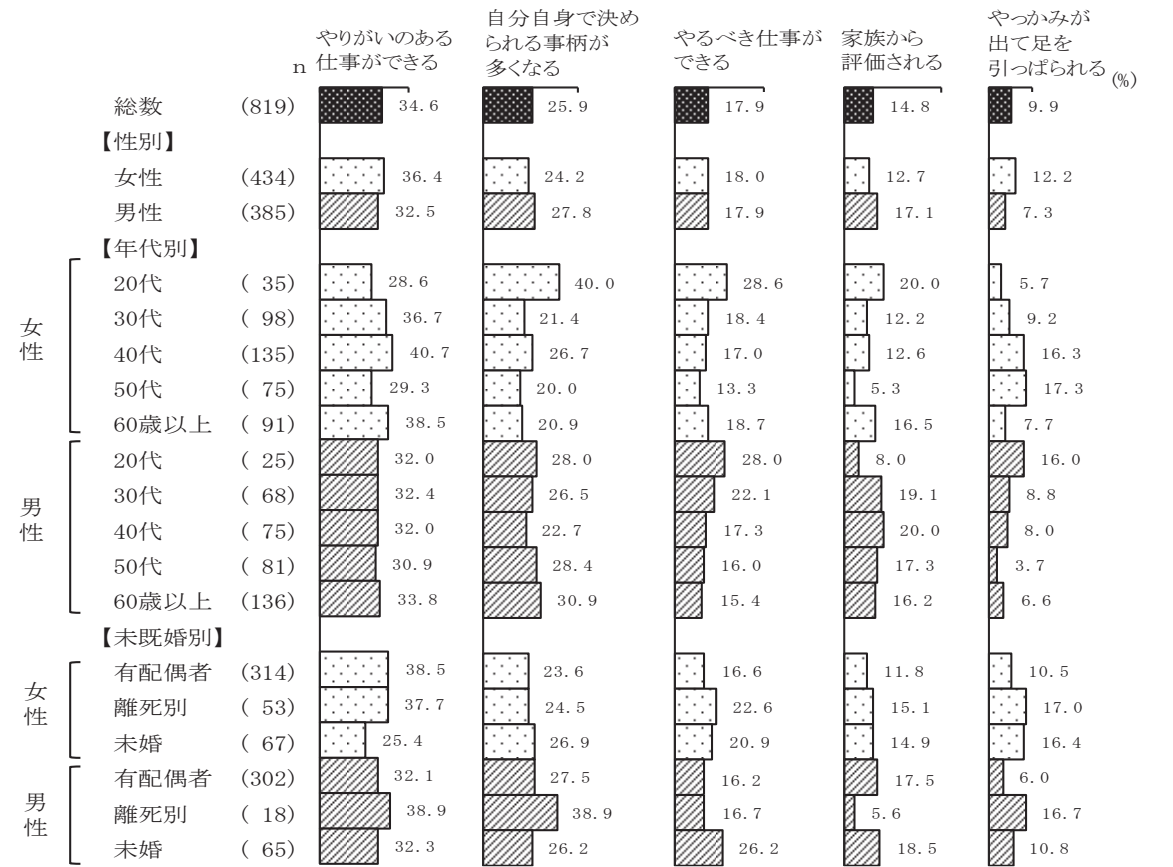
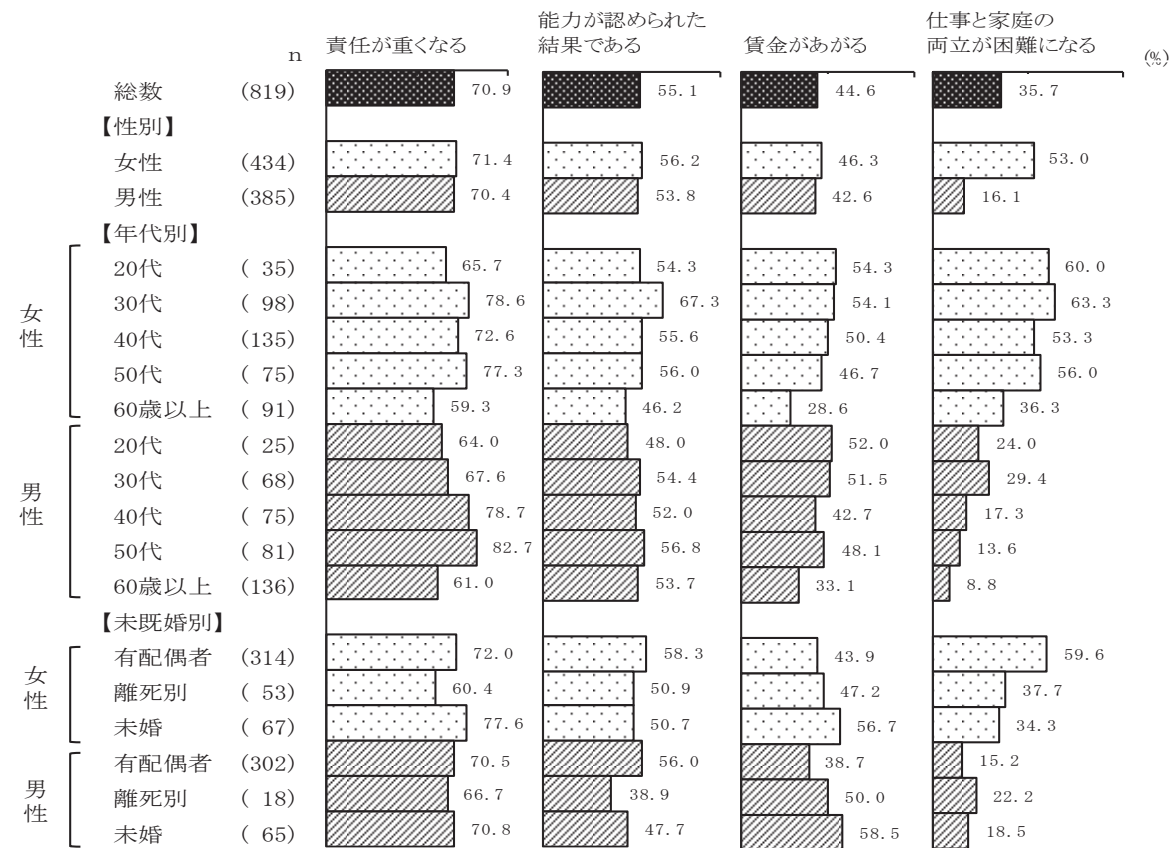
【未既婚別】

女性では、「責任が重くなる」は未婚(77.6%)で最も多く、「仕事と家庭の両立が困難になる」は有配偶者(59.6%)で最も多くなった。

男性では、「賃金が上がる」は未婚(58.5%)で最も多く、「仕事と家庭の両立が困難になる」は離死別(22.2%)で最も多くなった。

管理職に昇進することについてのイメージ

図11-3 (b) あなた自身が昇進することについてのイメージ (性別、年代別、未既婚別)



4 女性のリーダーを増やす上での障害

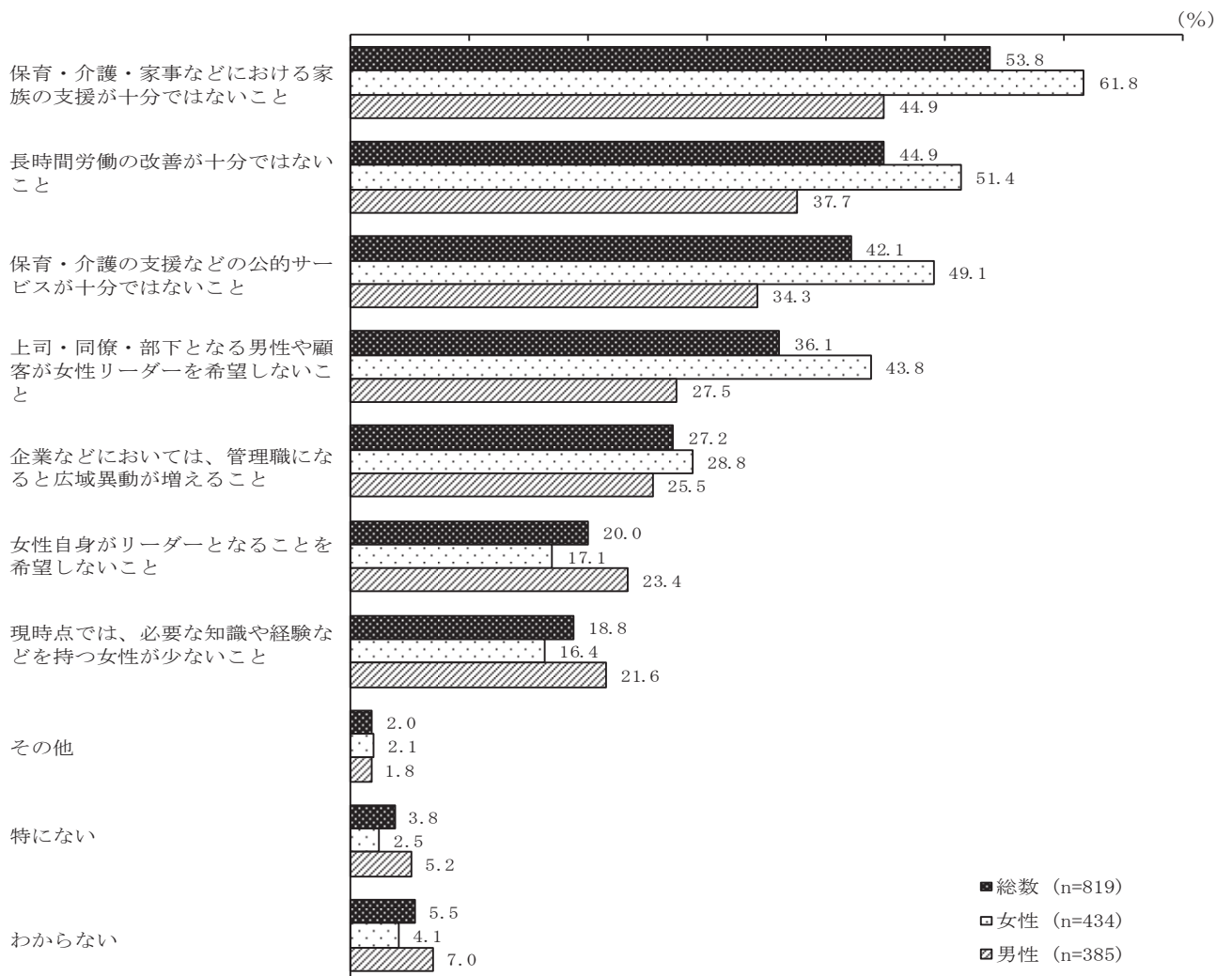
(現在、仕事【収入を得る仕事】をしている方にお聞きします。)

問12 あなたは、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーを増やすときに障害となるものは何だと思いませんか。(〇はいくつでも)

男女とも、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではないこと」(女性61.8%、男性44.9%)が最も多く、「長時間労働の改善が十分ではないこと」(女性51.4%、男性37.7%)、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」(女性49.1%、男性34.3%)、「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」(女性43.8%、男性27.5%)、「企業などにおいては、管理職になると広域異動が増えること」(女性28.8%、男性25.5%)が続く。

「女性自身がリーダーとなることを希望しないこと」(女性17.1%、男性23.4%)と「現時点では、必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと」(女性16.4%、男性21.6%)では男性の方が多くなっている。

図12-1 女性のリーダーを増やす上での障害 項目別一覧 (性別)



女性のリーダーを増やす上での障害

【性別】

前頁参照。

【年代別】

女性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではないこと」は30代（71.4%）40代（63.0%）50代（69.3%）で6～7割と多くなっている。「長時間労働の改善が十分ではないこと」は30代（58.2%）が多く、「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」は50代（57.3%）で多くなっている。

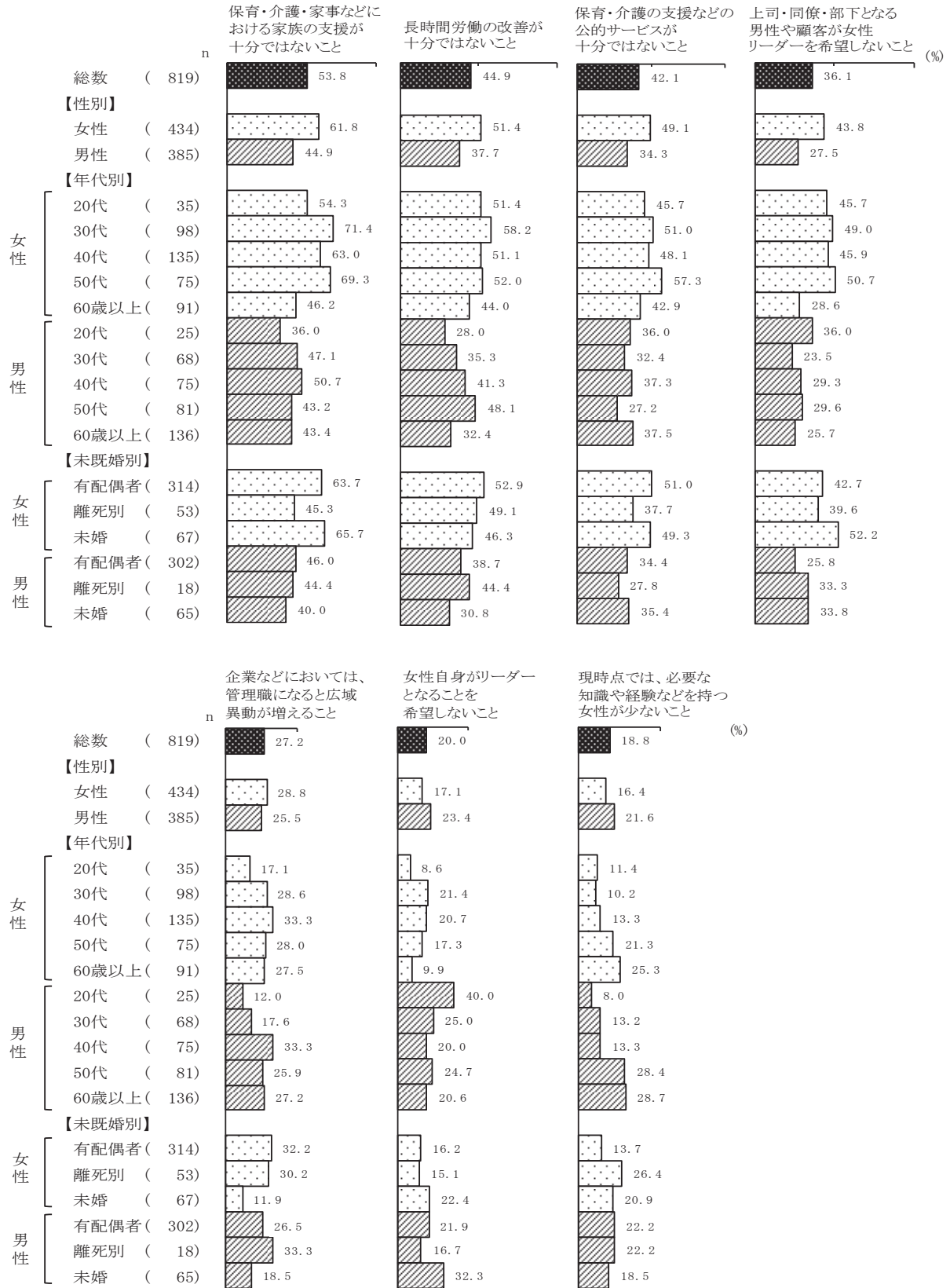
男性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではないこと」は40代（50.7%）で5割を超えており、「長時間労働の改善が十分ではないこと」は50代（48.1%）で最も多くなっている。「女性自身がリーダーとなることを希望しないこと」は20代（40%）で最も多くなっている。

【未既婚別】

女性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではないこと」は未婚（65.7%）と有配偶者（63.7%）で6割を超えている。

男性では、「女性自身がリーダーとなることを希望しないこと」は未婚（32.3%）が最も多くなっている。

図12-2 女性のリーダーを増やす上での障害 (性別、年代別、未既婚別)



5 女性が働き続ける上での障害

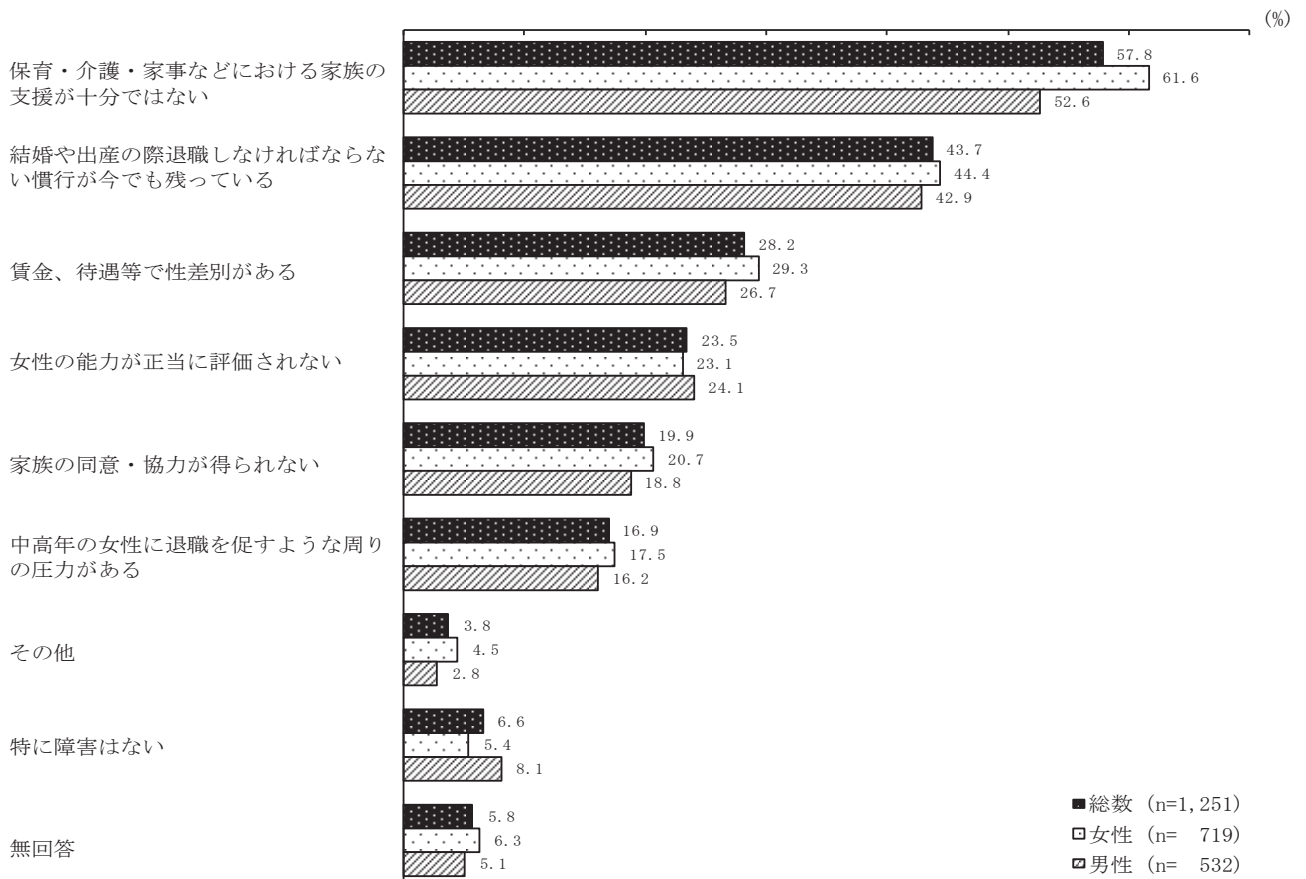
問13 女性が職業を続けていく上では、どんな障害があると思いますか。(〇は3つまで)

男女とも、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」(女性61.6%、男性52.6%)が最も多く、次いで「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」(女性44.4%、男性42.9%)となっている。

男女差は「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」(女性61.6%、男性52.6%)で最も大きく、女性の方が9ポイント多くなっている。

「女性の能力が正当に評価されない」(女性23.1%、男性24.1%)と「特に障害はない」(女性5.4%、男性8.1%)では男性の方が多くなっている。

図13-1 女性が働き続ける上での障害 項目別一覧 (性別)



女性が働き続ける上での障害

【性別】

前頁参照。

【年代別】

女性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」は30代（72.0%）と50代（71.4%）で7割を超えた。「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は20代（50.0%）と30代（53.6%）で5割を超えている。

男性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」は20代（46.2%）を除き5割を超えている。「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は20代（59.0%）が最も多くなっている。

【未既婚別】

女性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」は有配偶者（63.9%）が最も多く、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は未婚（50.0%）が最も多くなっている。

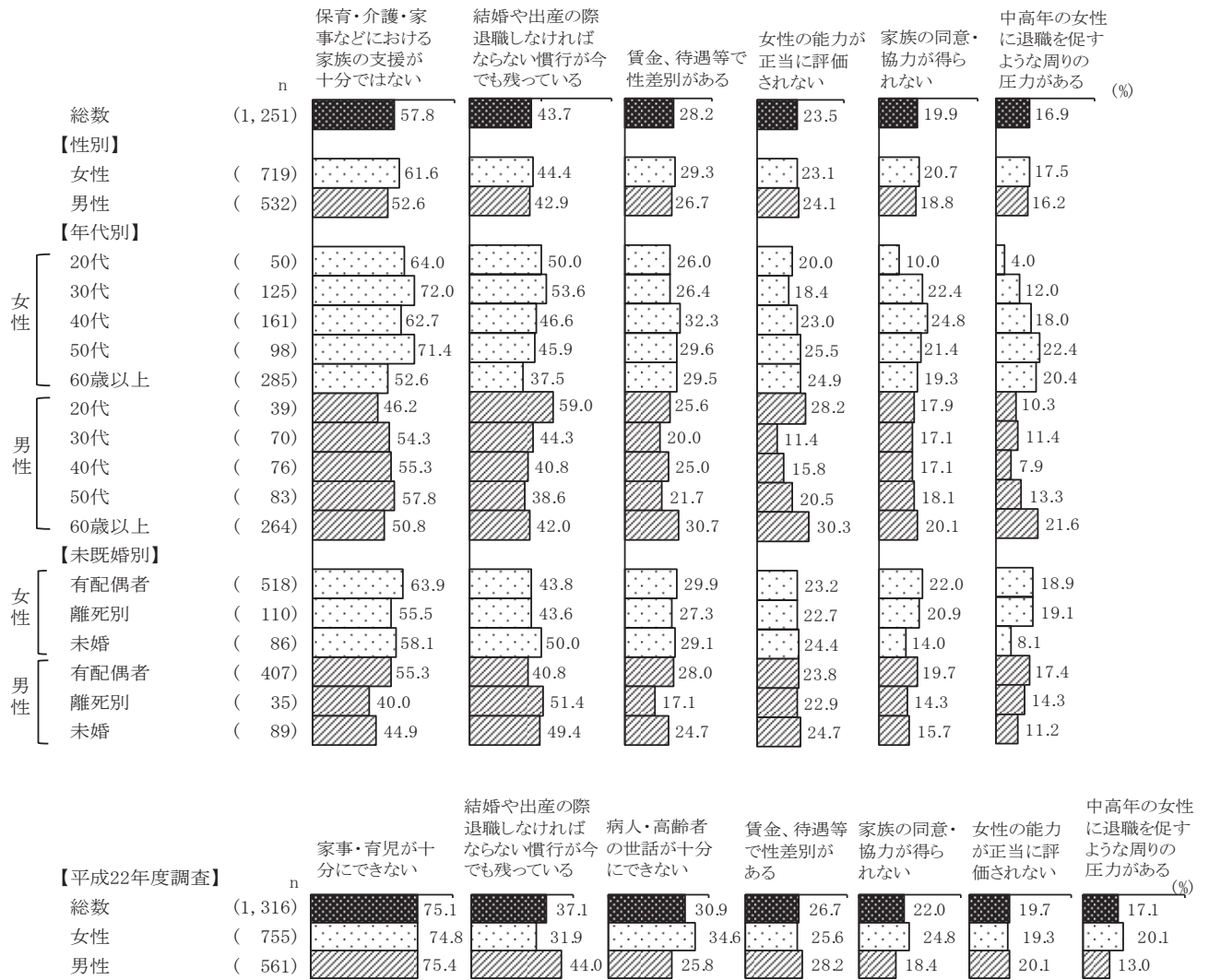
男性では、「保育・介護・家事などにおける家族の支援が十分ではない」は有配偶者（55.3%）が最も多く、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は離死別（51.4%）が最も多くなっている。

【平成22年度調査との比較】

「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は女性では12.5ポイント増加し、男性では1.1ポイント減少している。

（平成22年度調査は回答選択肢が異なるものがあること等から厳密な比較はできない。）

図13-2 女性が働き続ける上での障害 (性別、年代別、未既婚別、平成22年度調査結果)

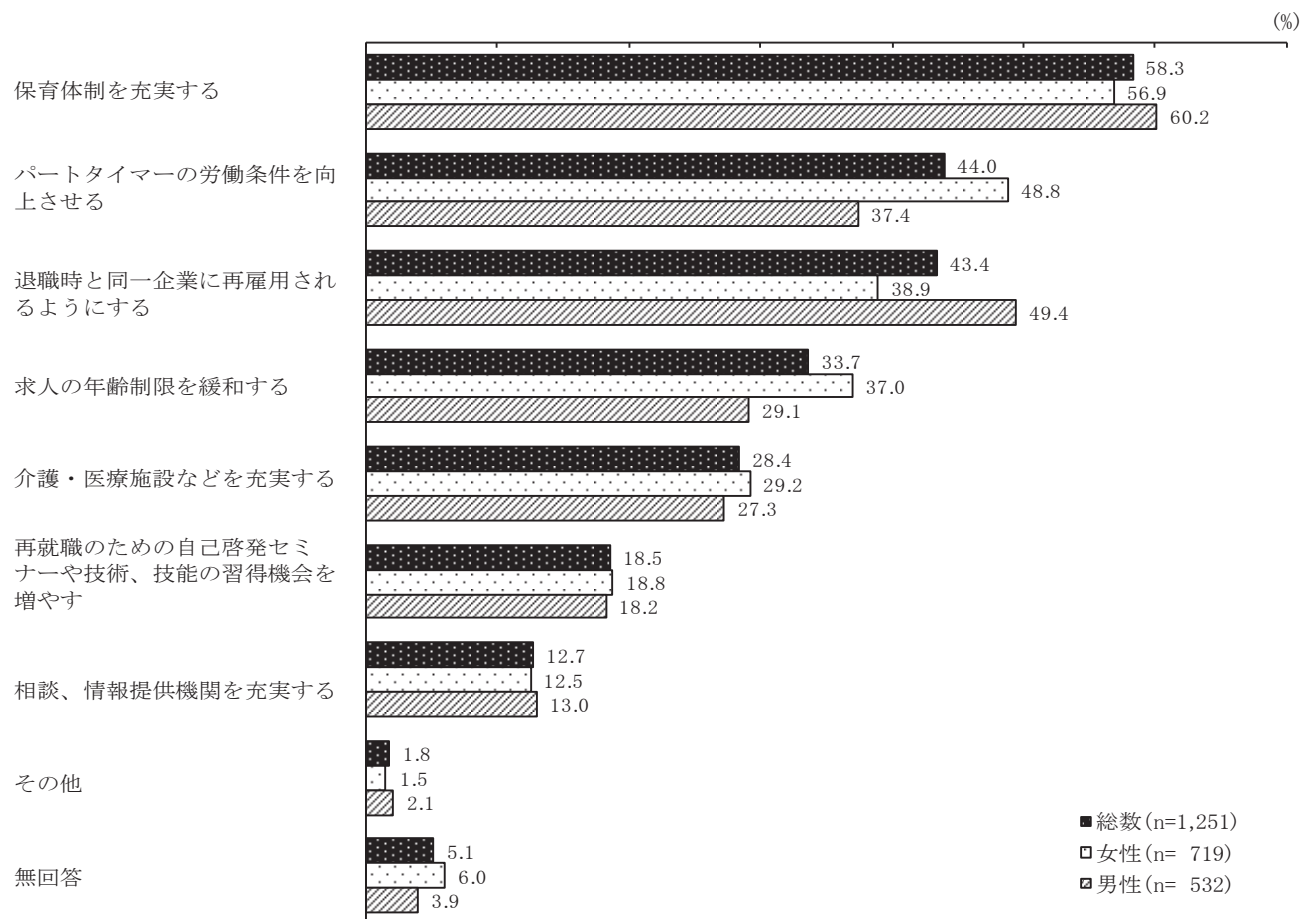


6 女性の再就職に必要なこと

問14 出産や育児、介護などで仕事から遠ざかっていた女性が再就職しやすくするには、どのような援助が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

男女ともに「保育体制を充実する」(女性56.9%、男性60.2%)が最も多くなっている。
 女性では「パートタイマーの労働条件を向上させる」(48.8%)、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」(38.9%)が続いている。
 男性では、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」(49.4%)「パートタイマーの労働条件を向上させる」(37.4%)が続いている。

図14-1 女性の再就職に必要なこと 項目別一覧 (性別)



女性の再就職に必要なこと（性別、年代別、未既婚別、本人の職業別、平成22年度調査結果）

【性別】

「パートタイマーの労働条件を向上させる」は、女性の方が11.4ポイント多く、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は、男性の方が10.5ポイント多くなっている。

【年代別】

女性では、「保育体制を充実する」は、20代（76.0%）が最も多くなっている。「パートタイマーの労働条件を向上させる」は30代（60.8%）で最も多く、40代（50.3%）、50代（52.0%）でも5割を超えた。

男性では、「保育体制を充実する」は50代（66.3%）が最も多く、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は40代（64.5%）が最も多くなっている。

【未既婚別】

女性では、「保育体制を充実する」は未婚（64.0%）が最も多く、「パートタイマーの労働条件を向上させる」は有配偶者（52.5%）が最も多くなっている。

男性では、「保育体制を充実する」は有配偶者（61.9%）が最も多く、「パートタイマーの労働条件を向上させる」は離死別（48.6%）が最も多くなっている。

【本人の職業別】

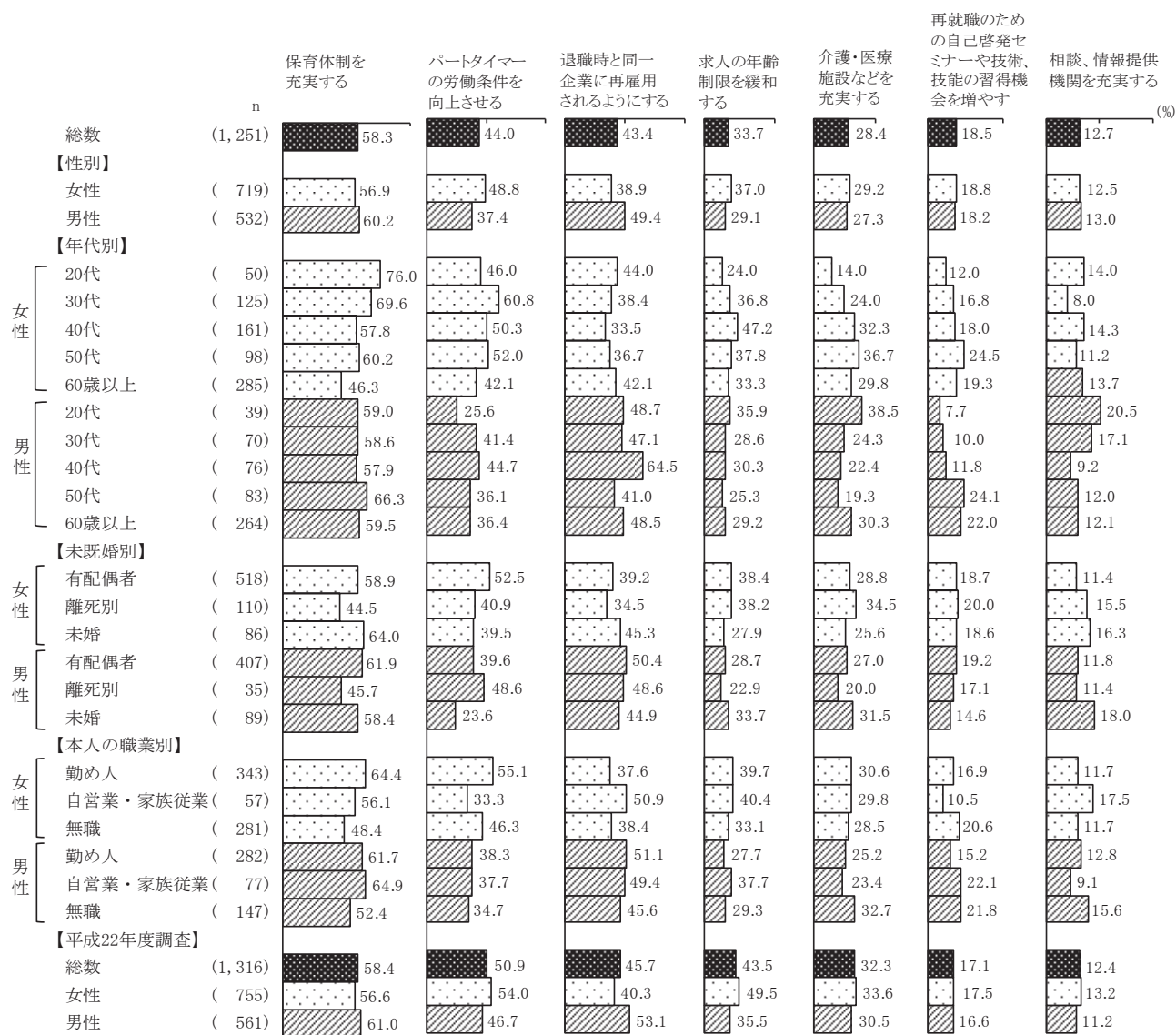
女性では、「保育体制を充実する」は勤め人（64.4%）が最も多く、「パートタイマーの労働条件を向上させる」でも勤め人（55.1%）が最も多くなっている。

男性では、「保育体制を充実する」は自営業・家族従業（64.9%）が最も多く、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は勤め人（51.1%）が最も多くなっている。

【平成22年度調査との比較】

「保育体制を充実する」は女性では0.3ポイント増加し、男性では0.8ポイント減少した。「パートタイマーの労働条件を向上させる」は、女性では5.2ポイント、男性では9.3ポイント減少した。「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は、女性では1.4ポイント、男性では3.7ポイント減少した。

図14-2 女性の再就職に必要なこと (性別、年代別、未既婚別、本人の職業別、平成22年度調査結果)



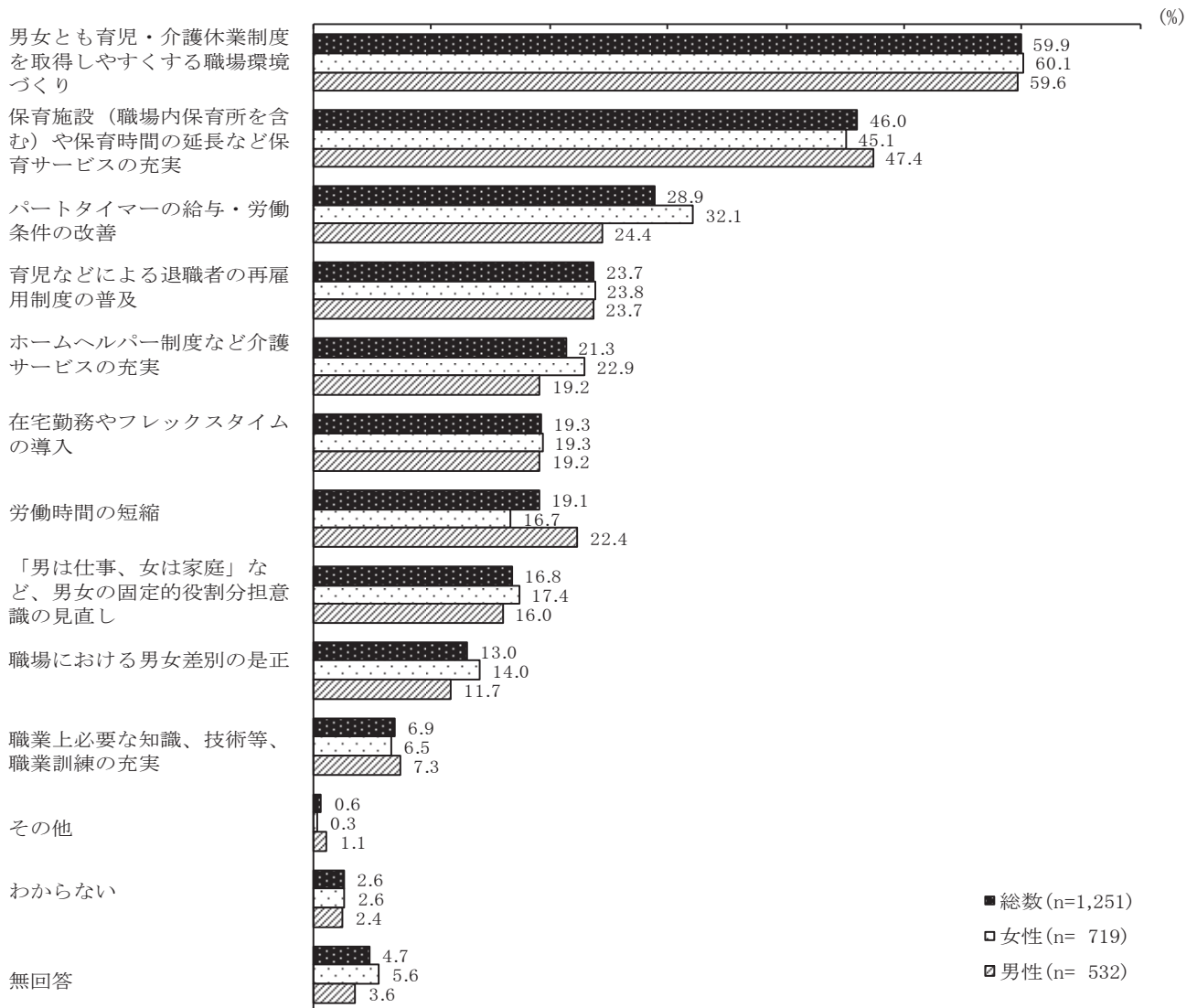
7 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

問15 男性も女性も共に仕事と家庭の両立をしていくためには、今後、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

男女とも「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」(女性60.1%、男性59.6%)が最も多く、続いて「保育施設(職場内保育所を含む)や保育時間の延長など保育サービスの充実」(女性45.1%、男性47.4%)、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」(女性32.1%、男性24.4%)、「育児などによる退職者の再雇用制度の普及」(女性23.8%、男性23.7%)の順となっている。

男女で比較すると、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」は7.7ポイント、「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」は3.7ポイント女性の方が多く、「労働時間の短縮」は5.7ポイント、「保育施設(職場内保育所を含む)や保育時間の延長など保育サービスの充実」は2.3ポイント男性の方が多くなっている。

図15-1 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと 項目別一覧 (性別)



男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

【性別】

前頁参照。

【年代別】

女性では、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」は20代（68.0%）と30代（64.8%）で6割を超えている。「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」は20代（62.0%）が最も多くなっている。

男性では、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」は20代（74.4%）で7割を超えている。「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」は60歳以上（49.6%）が最も多くなっている。

【未既婚別】

女性では、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」は有配偶者（34.6%）が最も多くなっている。

男性では、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」は有配偶者（49.6%）が最も多くなっている。

【本人の職業別】

女性では、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」は勤め人（64.1%）が最も多くなっている。「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」は自営業・家族従業（56.1%）が最も多くなっている。

男性では、「男女とも育児・介護休業制度を取得しやすくする職場環境づくり」は自営業・家族従業（68.8%）が最も多く、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」でも自営業・家族従業（50.6%）が最も多くなっている。

【「男は仕事、女は家庭」への賛否別】

女性では、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」や「労働時間の短縮」は『賛成である（計）』が多くなった。「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」や「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」は『賛成しない（計）』が多くなっている。

男性では、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」や「労働時間の短縮」は『賛成である（計）』が、「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」や「在宅勤務やフレックスタイムの導入」は『賛成しない（計）』が多くなっている。

【平成22年度調査との比較】

「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」は女性では5.5ポイント、男性では4.8ポイント減少した。「パートタイマーの給与・労働条件の改善」は女性では1.4ポイント、男性では6.3ポイント減少した。「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」は女性では4.1ポイント、男性では4.9ポイント増加した。「労働時間の短縮」は女性では3ポイント減少し、男性では6.4ポイント増加した。「男は仕事、女は家庭」など、男女の固定的役割分担意識の見直しは女性では3.1ポイント、男性では6.6ポイント減少した。

図15-2 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

(性別、年代別、未既婚別、本人の職業別、「男は仕事、女は家庭」への賛否別、平成22年度調査結果)

