

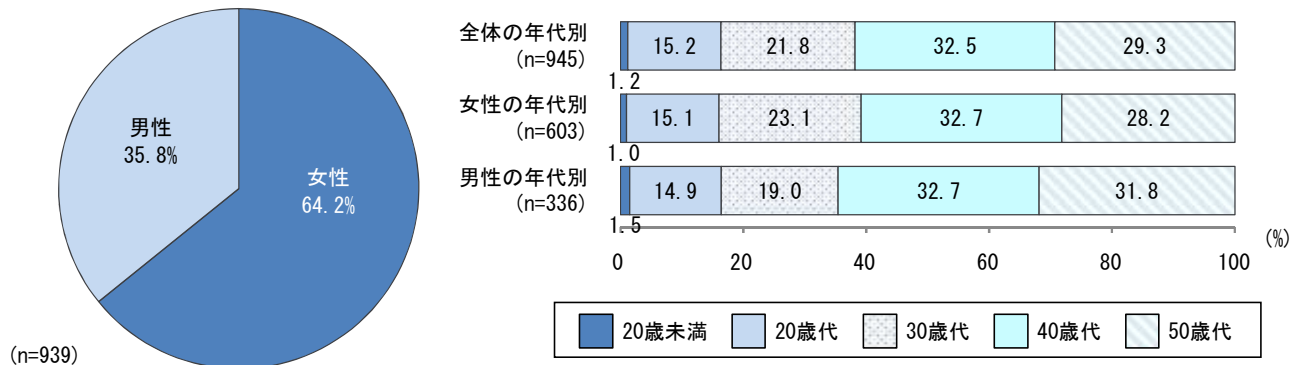
## 第2章 市民アンケート調査



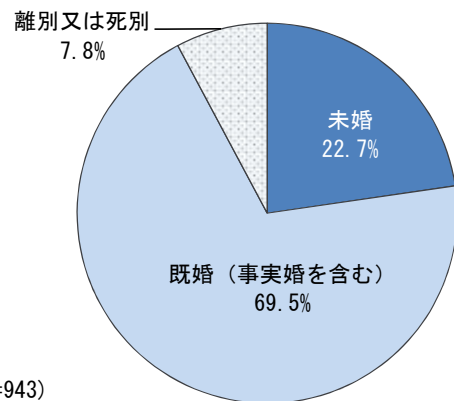
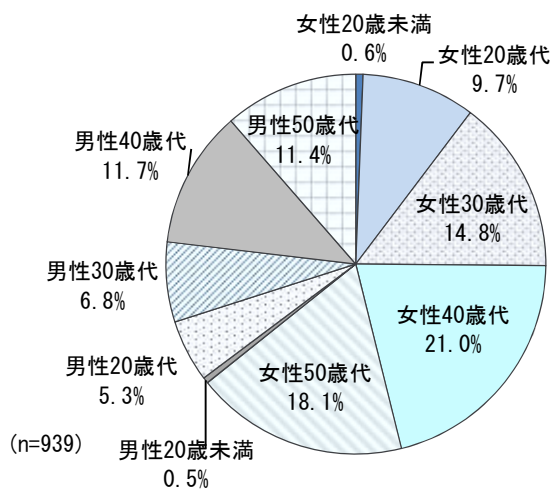
## 第2章 市民アンケート調査

### I 回答者の属性

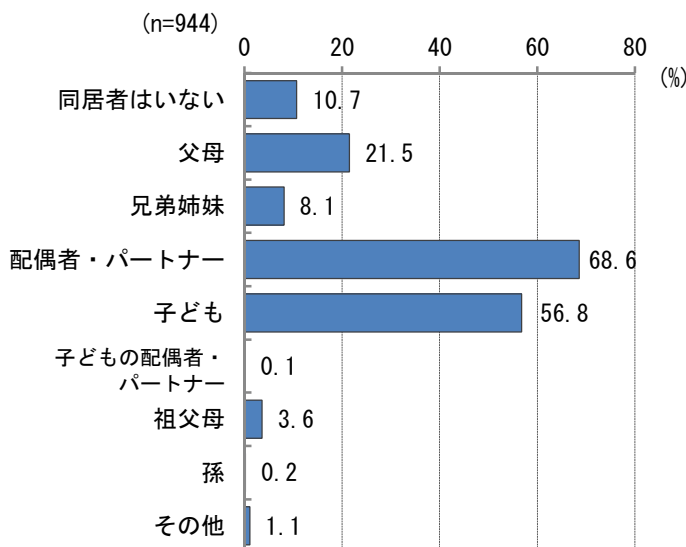
#### (1) 性別・年代



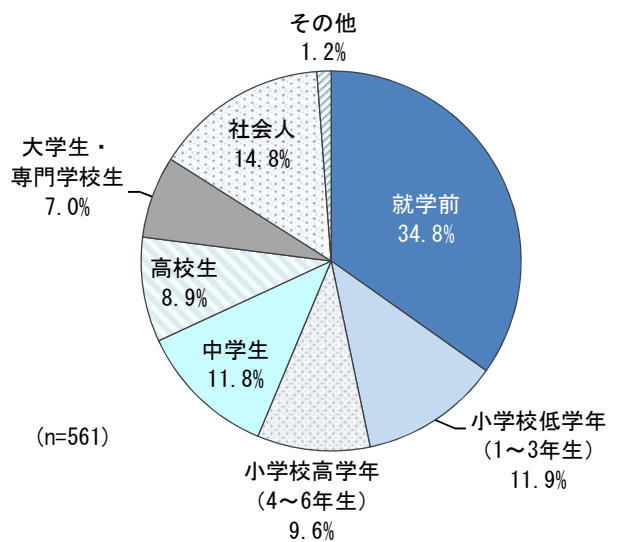
#### (2) 未婚



#### (3) 同居家族

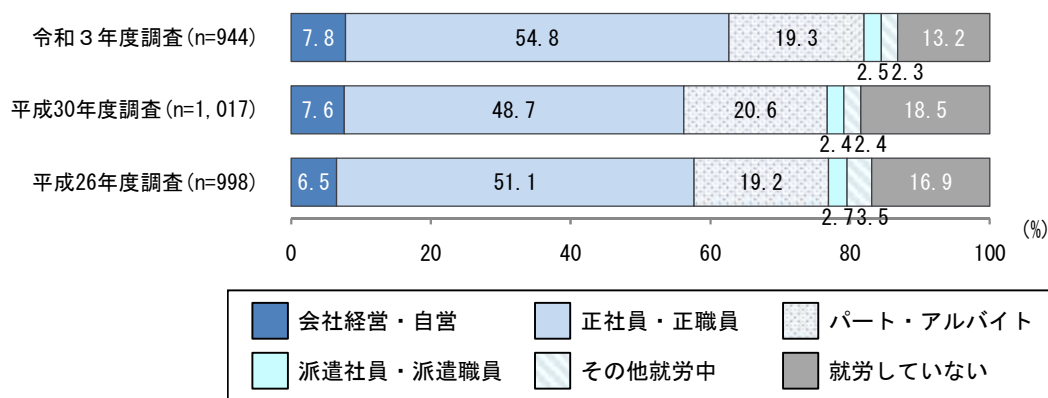


#### (4) 同居の子 (複数の場合は末子)



## II 現在の就労状況

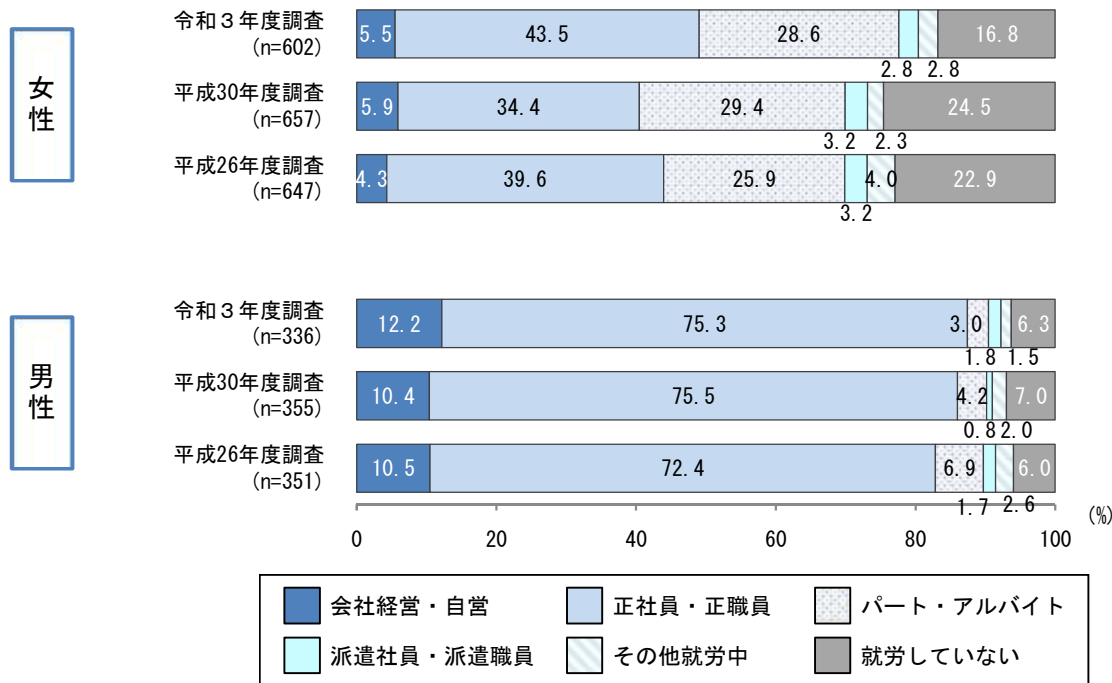
問2 現在の就労状況についてあてはまるものを1つだけお選びください。



現在の就労状況について、「正社員・正職員」との回答が54.8%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」(19.3%)、「就労していない」(13.2%)などの順となっている。

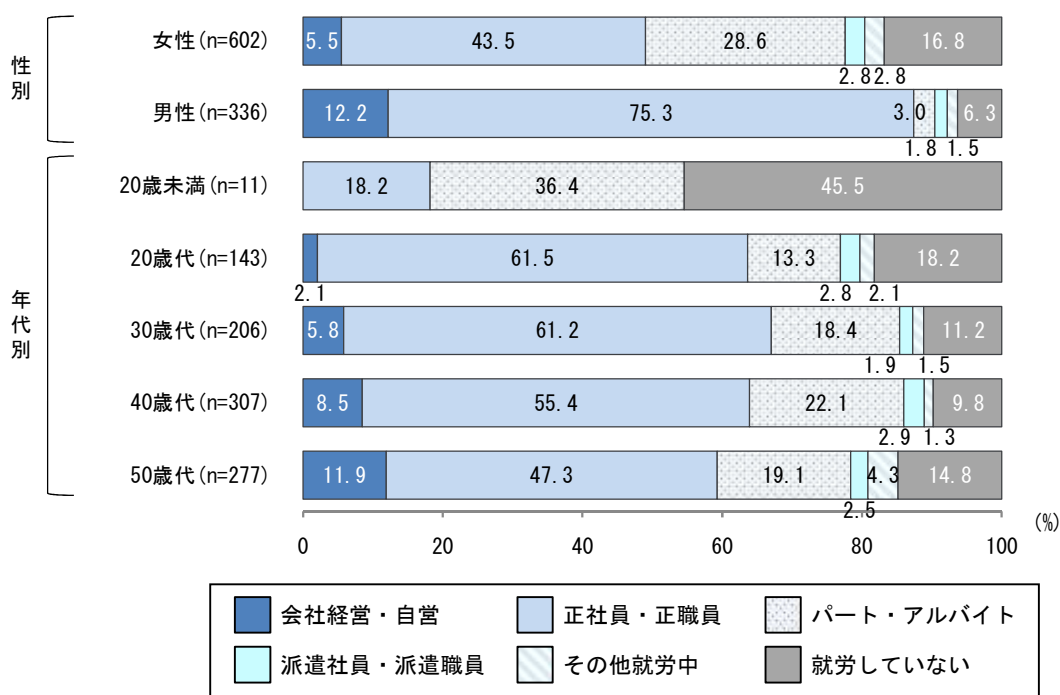
経年比較すると、「正社員・正職員」との回答は今回調査が前回調査を6.1ポイント上回っている。一方、「就労していない」との回答は今回調査が前回調査を5.3ポイント下回っている。

【図表 現在の就労状況（性別・経年比較）】



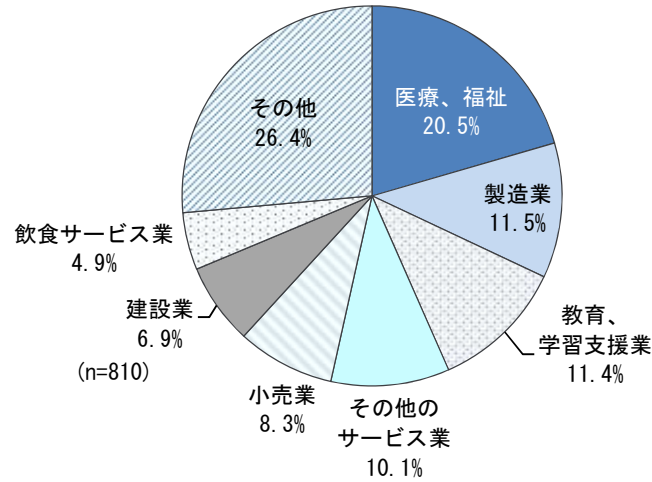
性別に経年比較すると、女性では「正社員・正職員」との回答は今回調査が前回調査を9.1ポイント上回っている。男性では大きな差はみられない。

【図表 現在の就労状況（性別・年代別）】



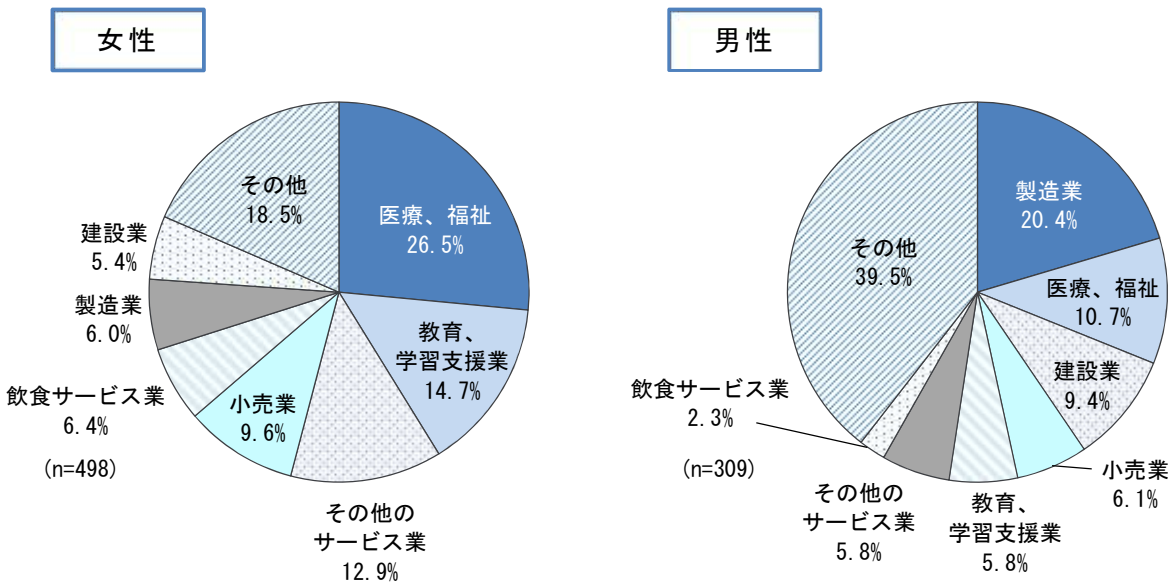
性別にみると、「正社員・正職員」との回答は男性（75.3%）が女性（43.5%）を 31.8 ポイント上回っている。一方、「パート・アルバイト」は女性（28.6%）が男性（3.0%）を 25.6 ポイント、「就労していない」との回答は女性（16.8%）が男性（6.3%）を 10.5 ポイント上回っている。

問 2-1 現在就労している方(問 2 で 1 ~ 5 を選んだ方)におうかがいします。  
 現在就労している会社や組織の主要な業種として、あてはまるものを1つだけお選びください。



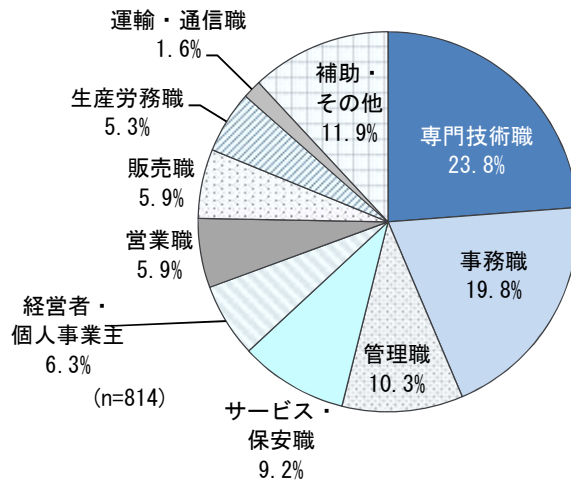
就労先の主要な業種について、「医療、福祉」との回答が 20.5%と高く、次いで「製造業」(11.5%)、「教育、学習支援業」(11.4%)などの順となっている。

【図表 就労先の主要な業種(性別)】



性別にみると、女性では「医療、福祉」(26.5%)、男性では「製造業」(20.4%)が高くなっている。

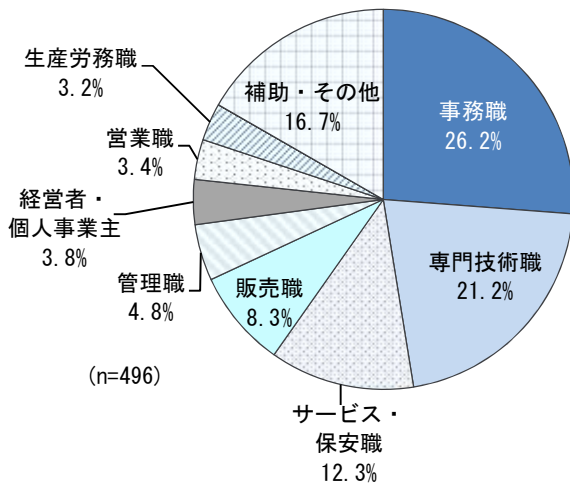
問 2-1-1 現在就労しているあなたの主要な職種として、あてはまるものを1つだけお選びください。



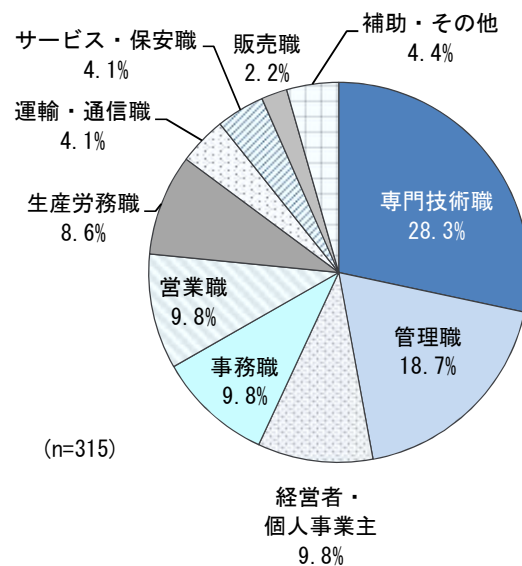
就労先の主要な職種について、「専門技術職」との回答が 23.8%と最も高く、次いで「事務職」(19.8%)、「管理職」(10.3%)などの順となっている。

【図表 就労先の主要な職種（性別）】

女性

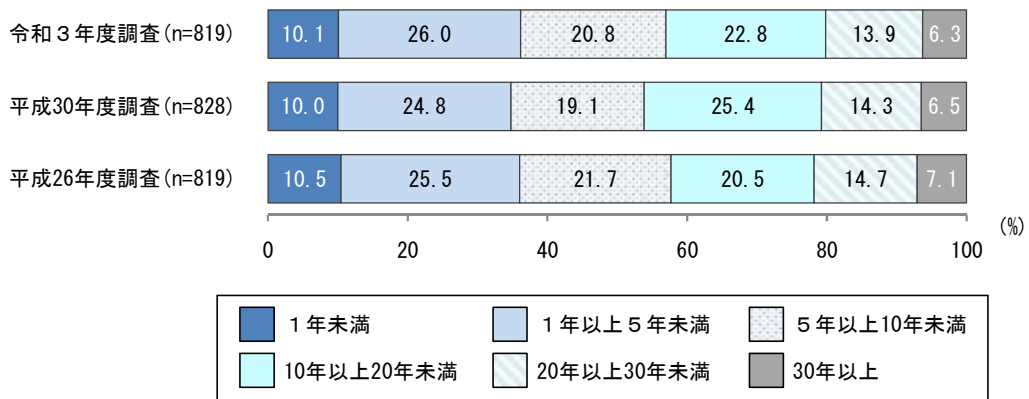


男性



性別にみると、女性では「事務職」との回答が 26.2%と最も高く、次いで「専門技術職」(21.2%)、「サービス・保安職」(12.3%)などの順となっている。男性では「専門技術職」との回答が 28.3%と最も高く、次いで「管理職」(18.7%)、「経営者・個人事業主」(9.8%)などの順となっている。

問 2-1-2 現在就労している会社や組織の勤務年数について、あてはまるものを1つだけお選びください。(経営者・自営業の方は従事年数を教えてください。)

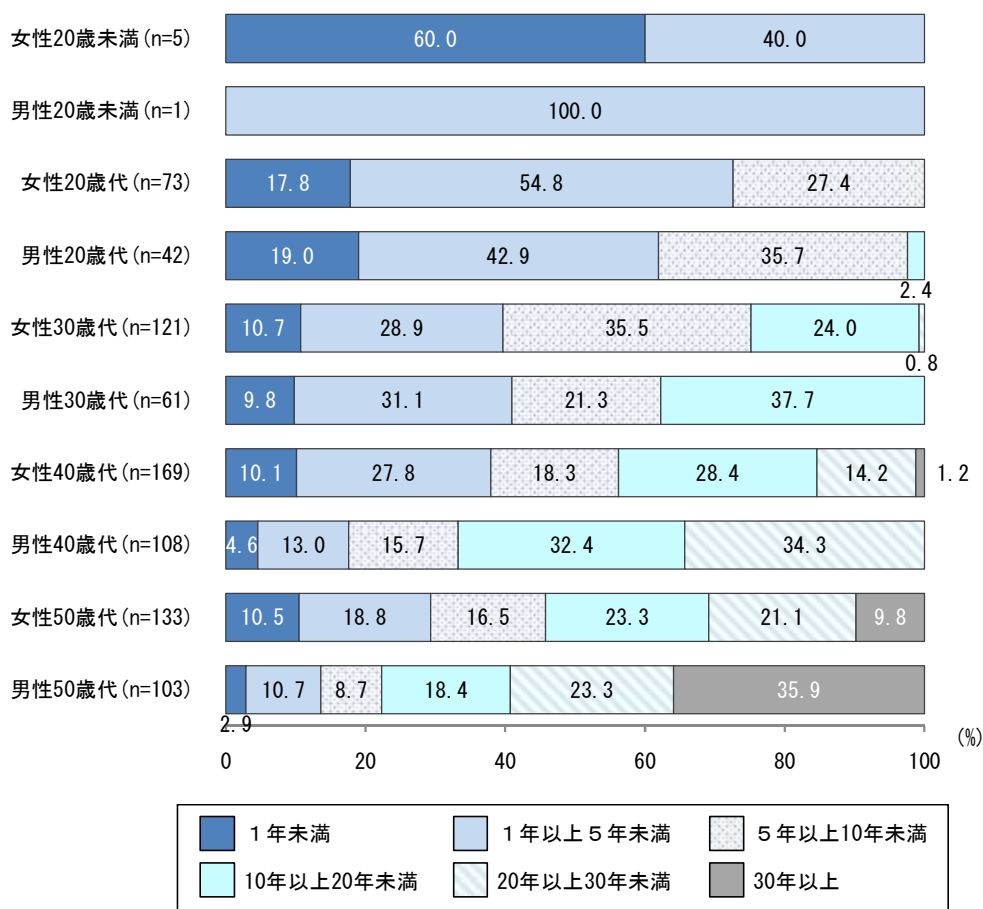


現在の就労先の勤務年数について、「1年以上5年未満」との回答が26.0%と最も高く、次いで「10年以上20年未満」(22.8%)、「5年以上10年未満」(20.8%)などの順となっている。

経年比較すると、大きな差はみられない。



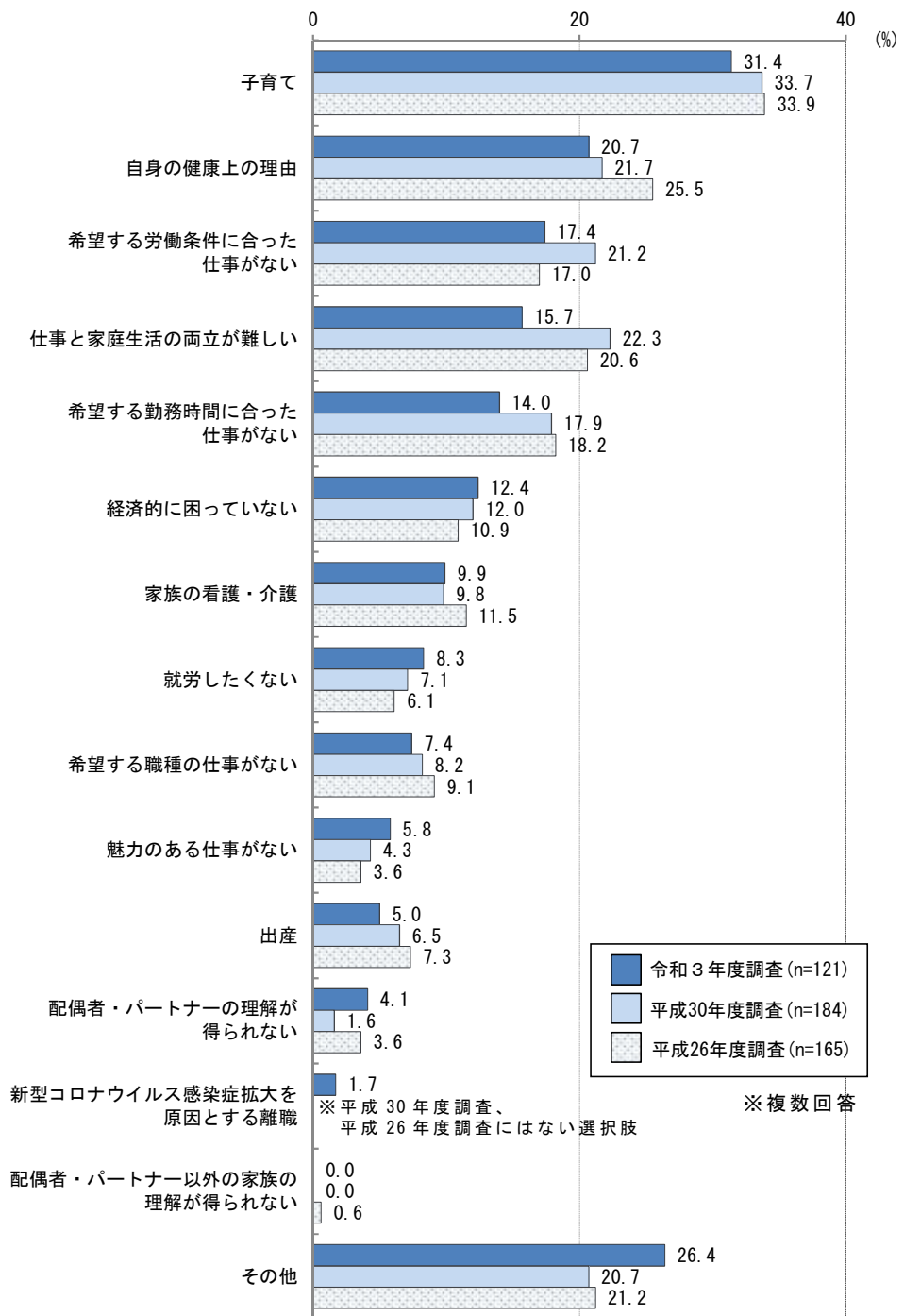
【図表 現在の就労先の勤務年数（性年代別）】



性年代別にみると、年齢が上がるほど勤務年数が長くなっており、いずれの年代も女性に比べ男性で勤務年数が長い人の割合が高くなっている。

勤務年数が『20年以上』（「20年以上30年未満」と「30年以上」を合わせた割合）との回答は40歳代では女性が15.4%、男性が34.3%、50歳代では女性が30.9%、男性が59.2%となっている。

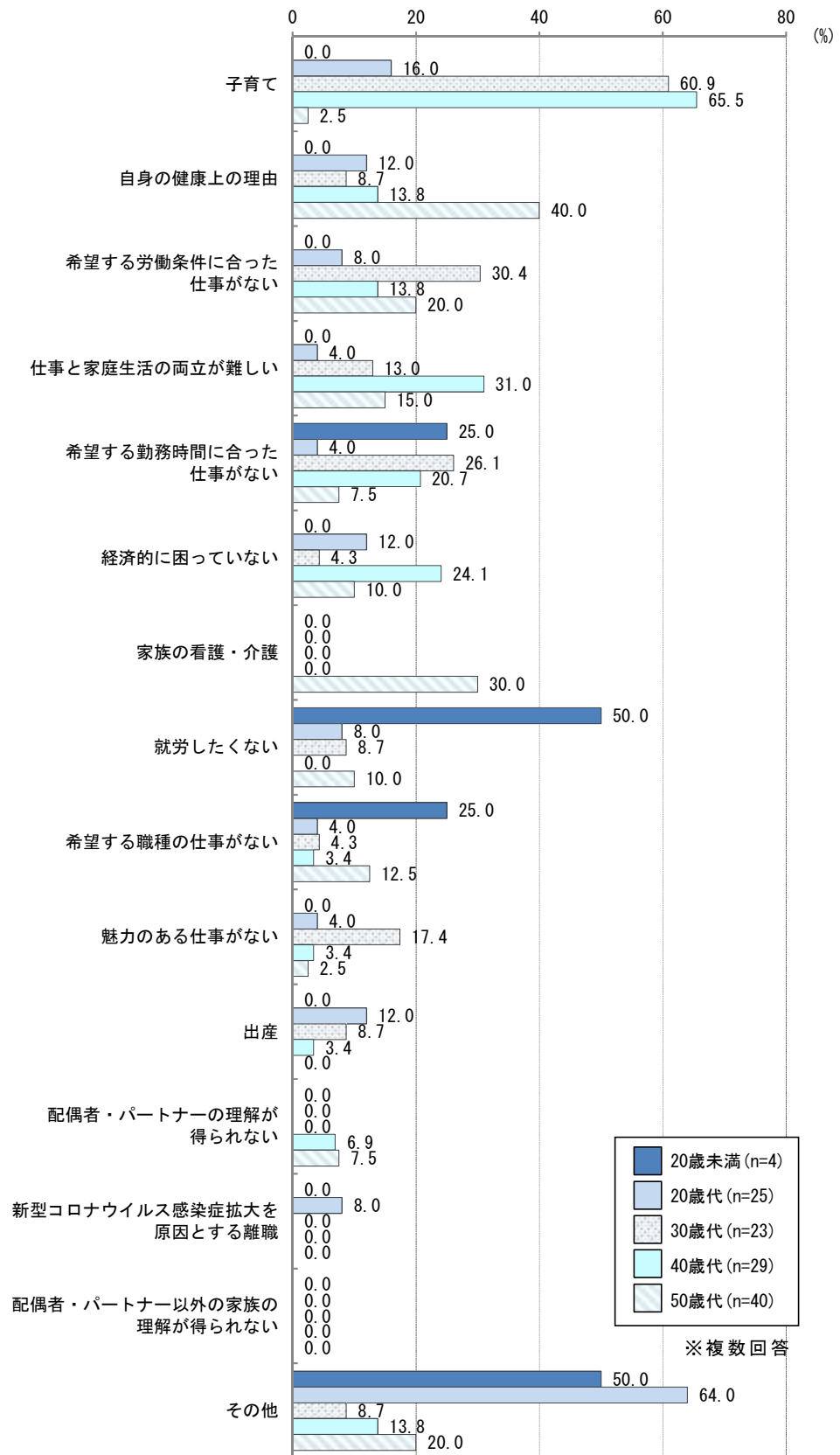
問 2-2 現在就労していない方(問 2 で 6 を選んだ方)におうかがいします。  
 現在就労していない理由は何ですか。あてはまるものを3つまでお選びください。



現在就労していない理由について、「子育て」との回答が 31.4%と最も高く、次いで「自身の健康上の理由」(20.7%)などの順となっている。

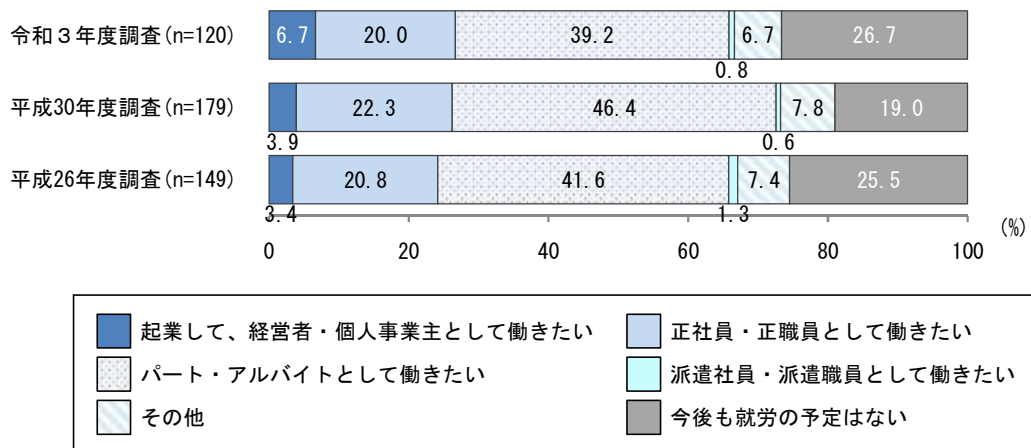
経年比較すると、「仕事と家庭生活の両立が難しい」との回答は今回調査が前回調査を 6.6 ポイント下回っている。

【図表 現在就労していない理由（年代別）】



年代別にみると、「子育て」との回答は 30～40 歳代で 6 割台、「自身の健康上の理由」との回答は 50 歳代で 4 割、「家族の看護・介護」との回答は 50 歳代で 3 割と高くなっている。

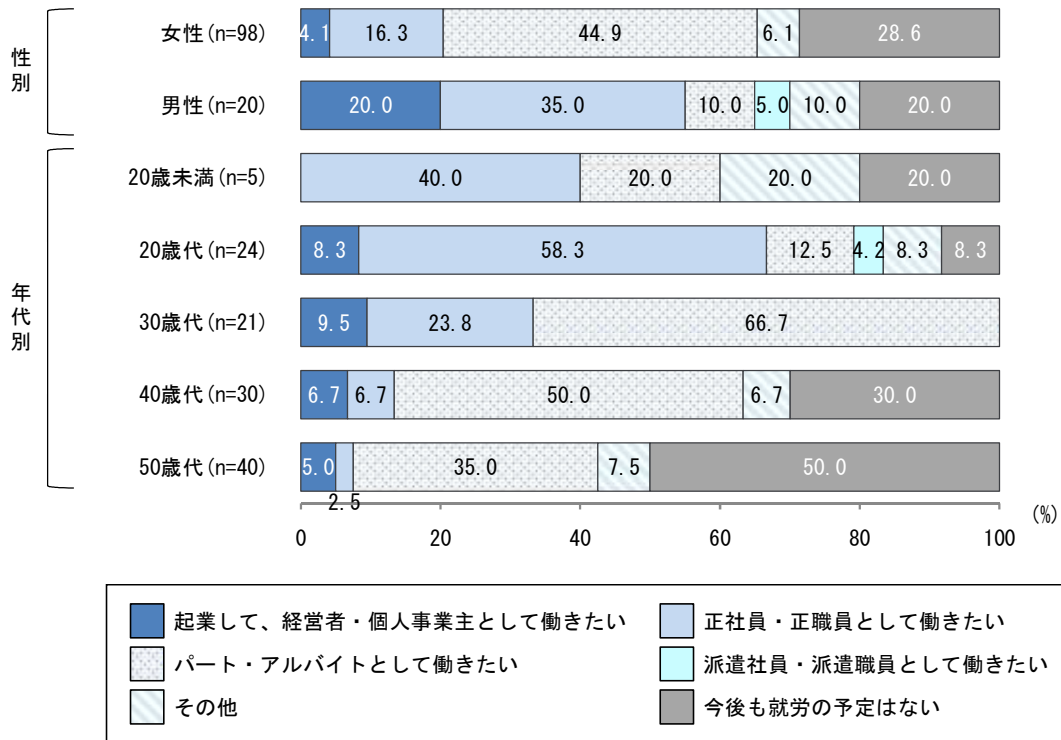
問 2-2-1 今後の就労についてあてはまるものを1つだけお選びください。



今後の就労意向について、「パート・アルバイトとして働きたい」との回答が 39.2%と最も高く、次いで「今後も就労の予定はない」(26.7%)、「正社員・正職員として働きたい」(20.0%)などの順となっている。

経年比較すると、「パート・アルバイトとして働きたい」との回答は今回調査が前回調査を 7.2 ポイント下回っている。

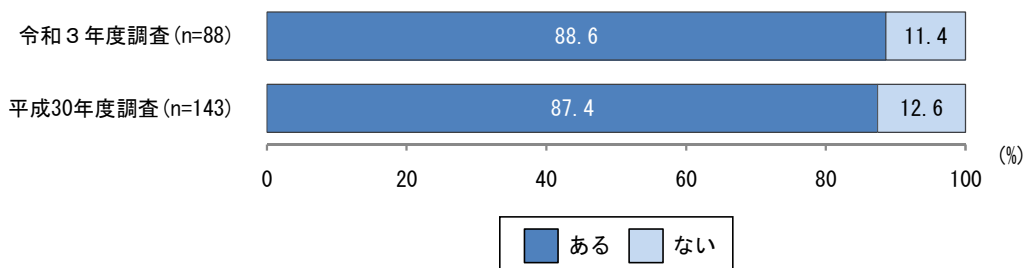
【図表 今後の就労意向（性別・年代別）】



性別にみると、「起業して、経営者・個人事業主として働きたい」との回答は男性（20.0%）が女性（4.1%）を 15.9 ポイント、「正社員・正職員として働きたい」との回答は男性（35.0%）が女性（16.3%）を 18.7 ポイント上回っている。一方、「パート・アルバイトとして働きたい」との回答は女性（44.9%）が男性（10.0%）を 34.9 ポイント、「今後も就労の予定はない」との回答は女性（28.6%）が男性（20.0%）を 8.6 ポイント上回っている。

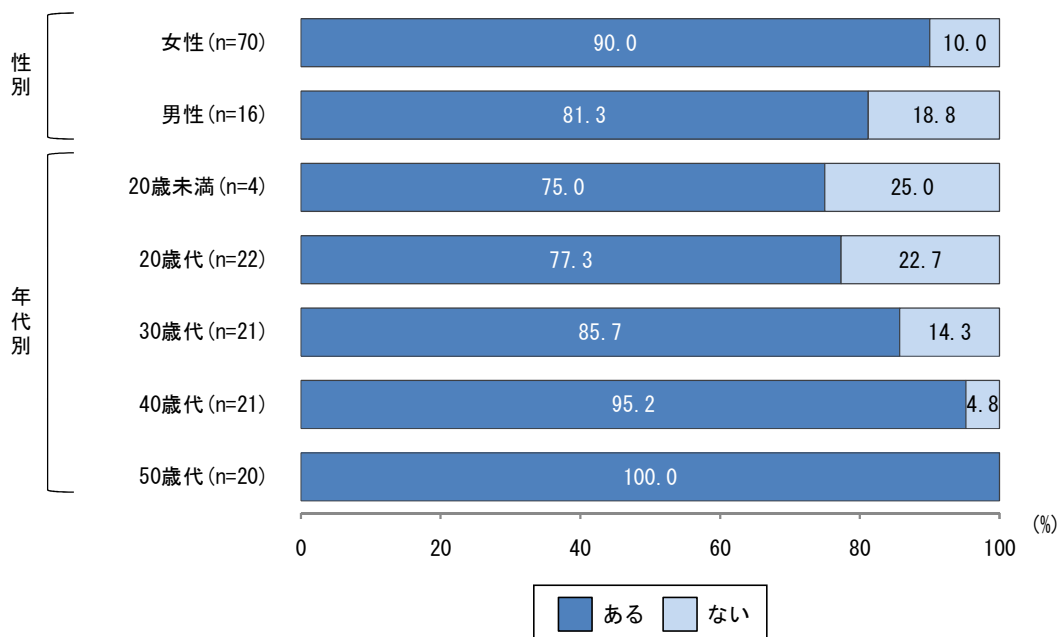
年代別にみると、「正社員・正職員として働きたい」との回答は 20 歳代で 5 割台後半と高く、年代が上がるにつれて低くなっている。「パート・アルバイトとして働きたい」との回答は 30 歳代で 6 割台半ば、40 歳代で 5 割、「今後も就労の予定はない」との回答は 50 歳代で 5 割と高くなっている。

問 2-2-2 今後就労を希望する方（問 2-2-1 で 1～5 を選んだ方）におうかがい  
 します。就労に際し不安なことがありますか。



就労に際し不安なことについて、「ある」との回答が 88.6%、「ない」との回答が 11.4% となっている。

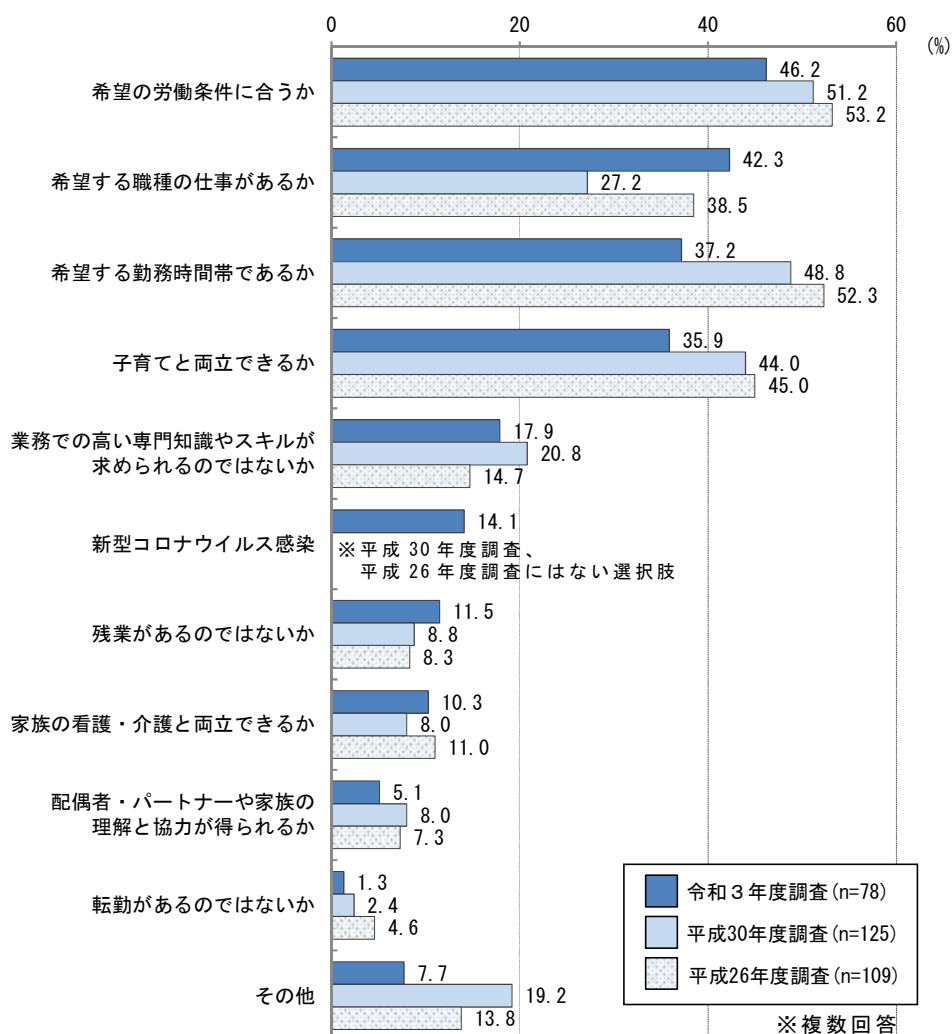
【図表 就労に際し不安なこと（性別・年代別）】



性別にみると、「ある」との回答は女性（90.0%）が男性（81.3%）を 8.7 ポイント上回っている。

年代別にみると、「ある」との回答は 20 歳代以下で 7 割台と低く、年代が上がるにつれて高くなっている。

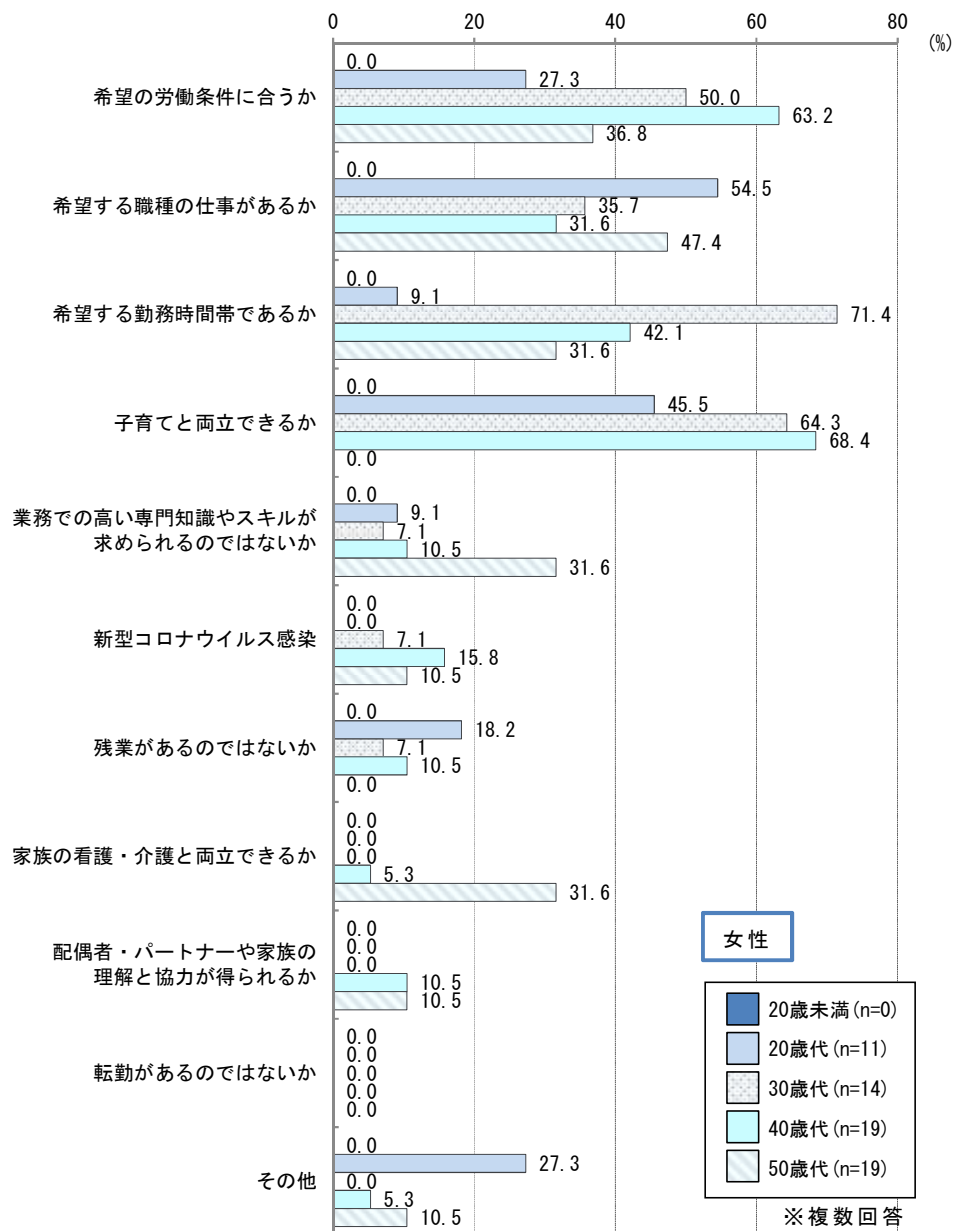
問 2-2-3 就労に際し不安なことがある方（問 2-2-2 で「1 ある」を選んだ方）  
 におうかがいします。  
 不安なことについてあてはまるものを3つまでお選びください。



就労に際し不安なことの内容について、「希望の労働条件に合うか」との回答が46.2%と最も高く、次いで「希望する職種の仕事があるか」（42.3%）、「希望する勤務時間帯であるか」（37.2%）などの順となっている。

経年比較すると、「希望する職種の仕事があるか」との回答は今回調査が前回調査を15.1ポイント上回っている。一方、「希望する勤務時間帯であるか」との回答は今回調査が前回調査を11.6ポイント、「子育てと両立できるか」との回答は今回調査が前回調査を8.1ポイント下回っている。

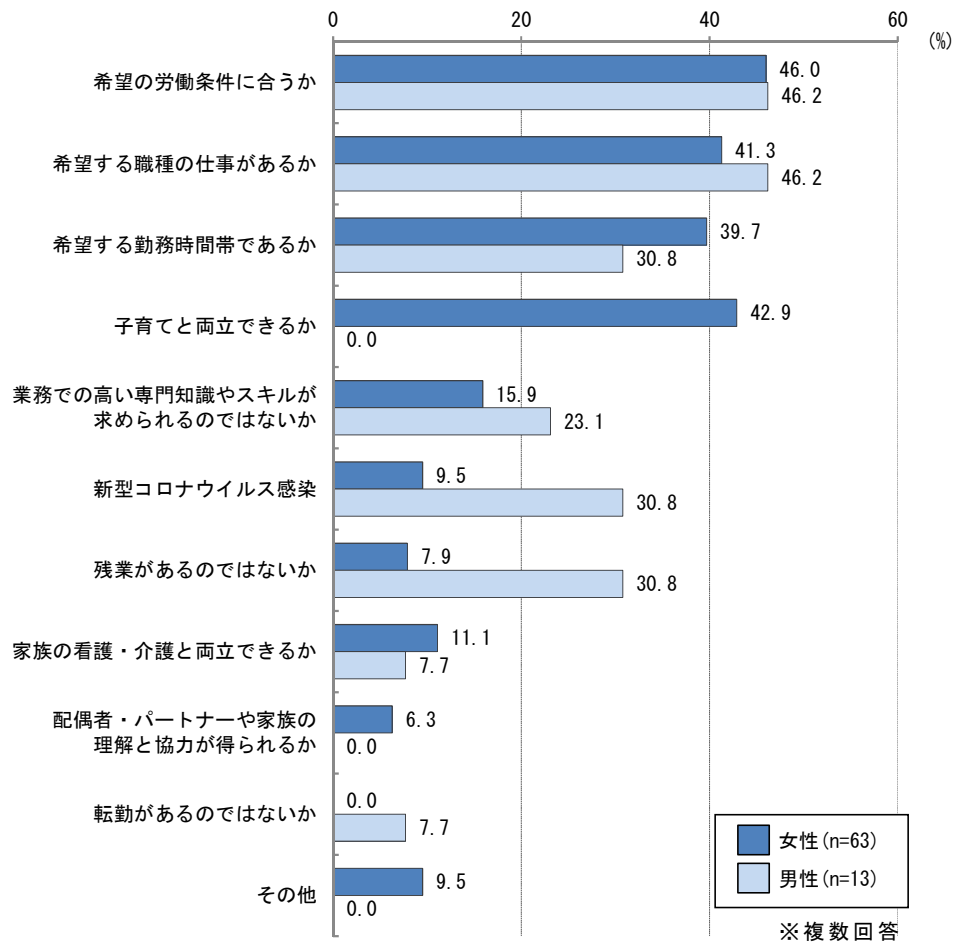
【図表 就労に際し不安なこと（女性・年代別）】



女性を年代別にみると、「希望する労働条件に合うか」との回答は40歳代で6割台半ば、「子育てと両立できるか」との回答は30～40歳代で6割台、「希望する職種の仕事があるか」との回答は20歳代で5割台半ば、「希望する勤務時間帯であるか」との回答は30歳代で7割超と高くなっている。



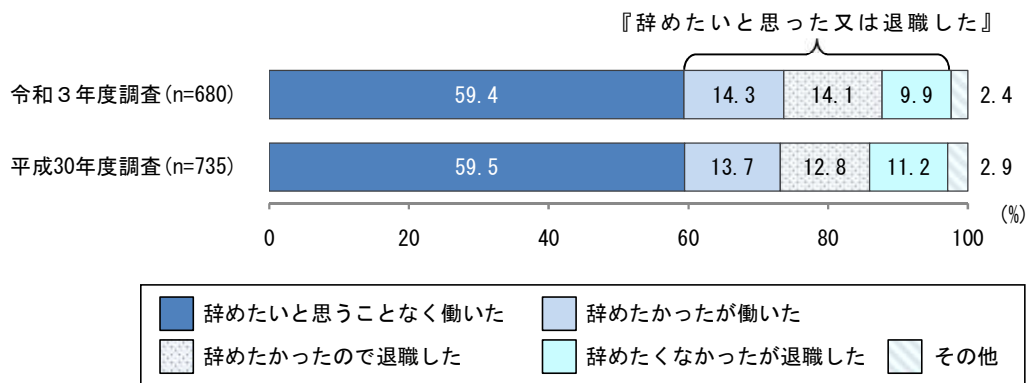
【図表 就労に際し不安なこと（性別）】



性別にみると、「希望する勤務時間帯であるか」との回答は女性（39.7%）が男性（30.8%）を 8.9 ポイント、「子育てと両立できるか」との回答は女性（42.9%）が男性（0.0%）を 42.9 ポイント上回っている。一方、「業務での高い専門知識やスキルが求められるのではないか」との回答は男性（23.1%）が女性（15.9%）を 7.2 ポイント、「新型コロナウイルス感染」との回答は男性（30.8%）が女性（9.5%）を 21.3 ポイント、「残業があるのではないか」との回答は男性（30.8%）が女性（7.9%）を 22.9 ポイント上回っている。

### Ⅲ 結婚・育児の際の就労について

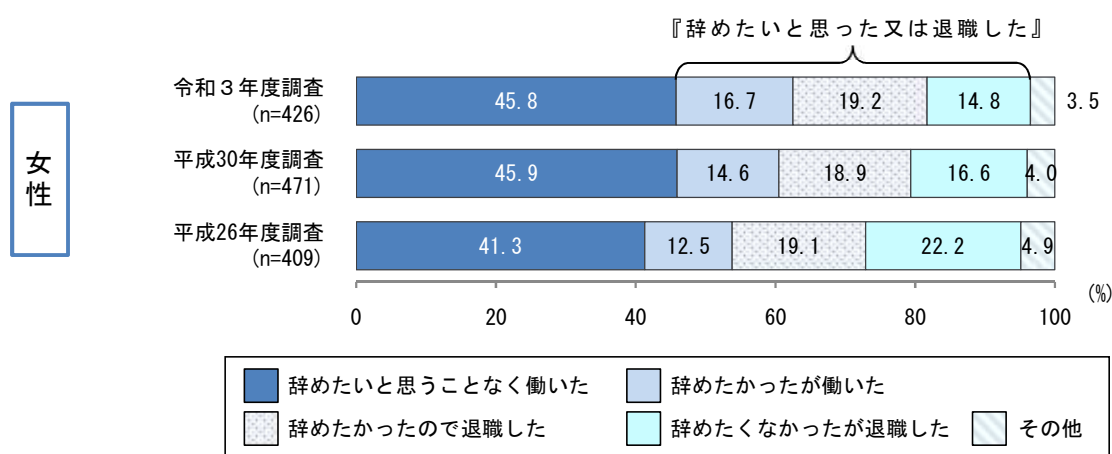
問3 就労している時に結婚のご経験のある方におうかがいします。  
結婚した時の仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定として、あてはまるものを1つだけお選びください。



結婚の際の仕事に対する考えと継続状況について、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答が59.4%と最も高く、次いで「辞めたかったが働いた」(14.3%)、「辞めたかったのに退職した」(14.1%)などの順となっている。また、『辞めたいと思った又は退職した』(「辞めたかったが働いた」と「辞めたかったのに退職した」と「辞めたくなかったが退職した」を合わせた割合)との回答は38.3%となっている。

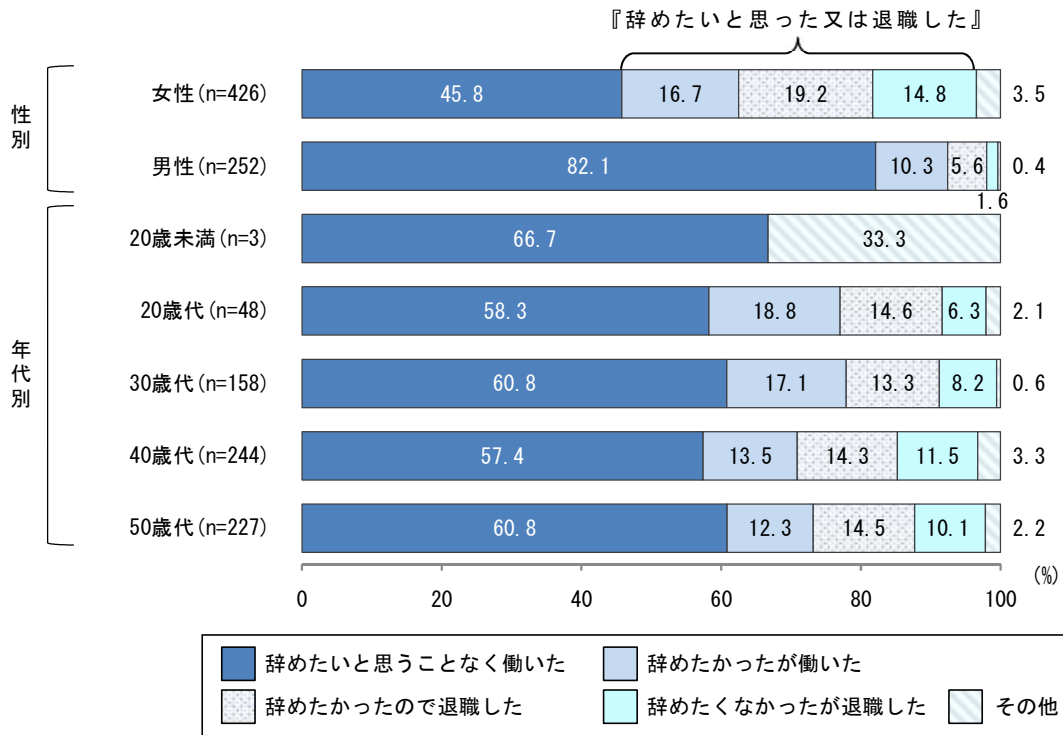
経年比較すると、大きな差はみられない。

【図表 結婚の際の仕事に対する考えと継続状況 (女性・経年比較)】



女性で経年比較すると、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答は今回調査が平成26年度調査を4.5ポイント上回っているものの、前回調査とは大きな差はみられない。

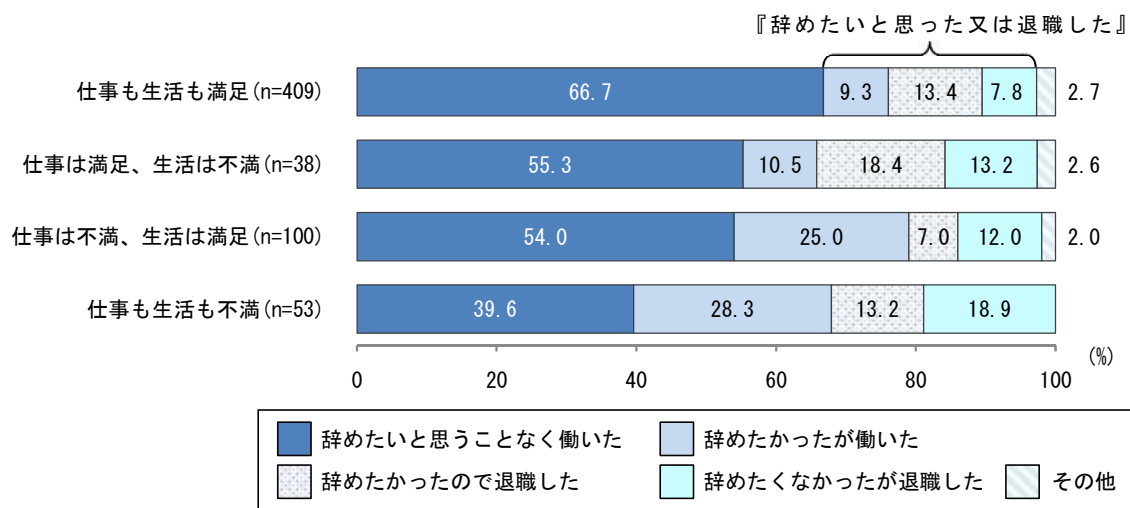
【図表 結婚の際の仕事に対する考えと継続状況（性別・年代別）】



性別にみると、女性の約半数（50.7%）は『辞めたいと思った又は退職した』と回答しており、男性（17.5%）を33.2ポイント上回っている。

年代別にみると、大きな差はみられない。

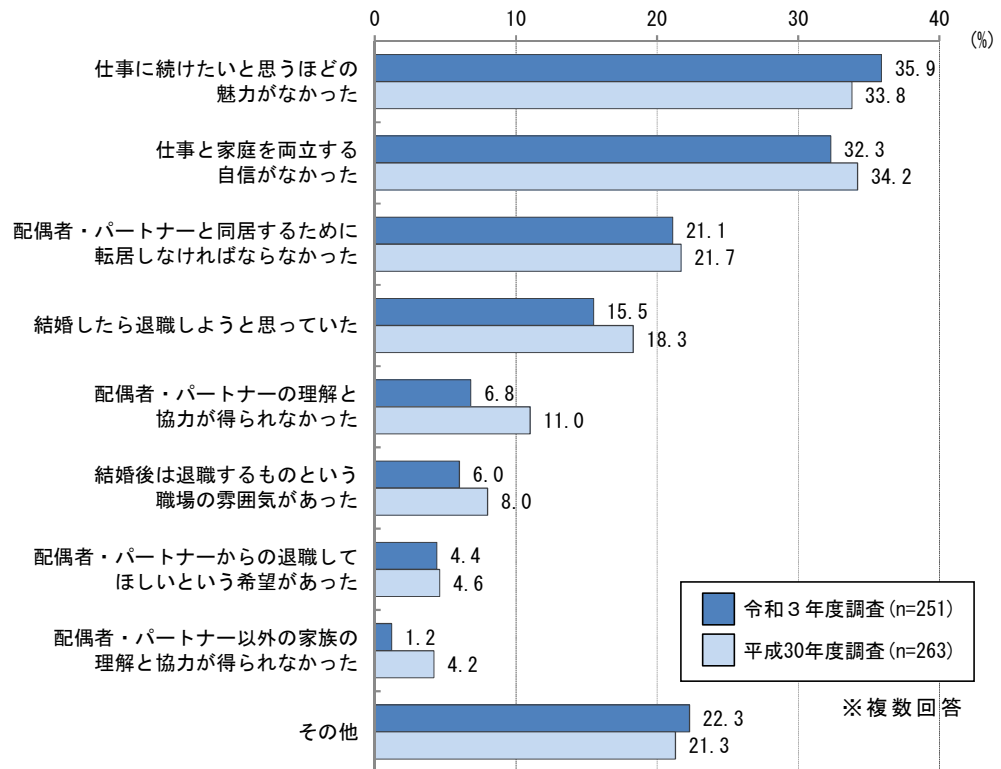
【図表 結婚の際の仕事に対する考えと継続状況（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答は「仕事も生活も満足」層で6割台半ばと高く、「仕事も生活も不満」層で約4割と低くなっている。

問3-1 問3で「2辞めたかったが働いた」「3辞めたかったので退職した」「4辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。  
辞めたいと思った又は退職した理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

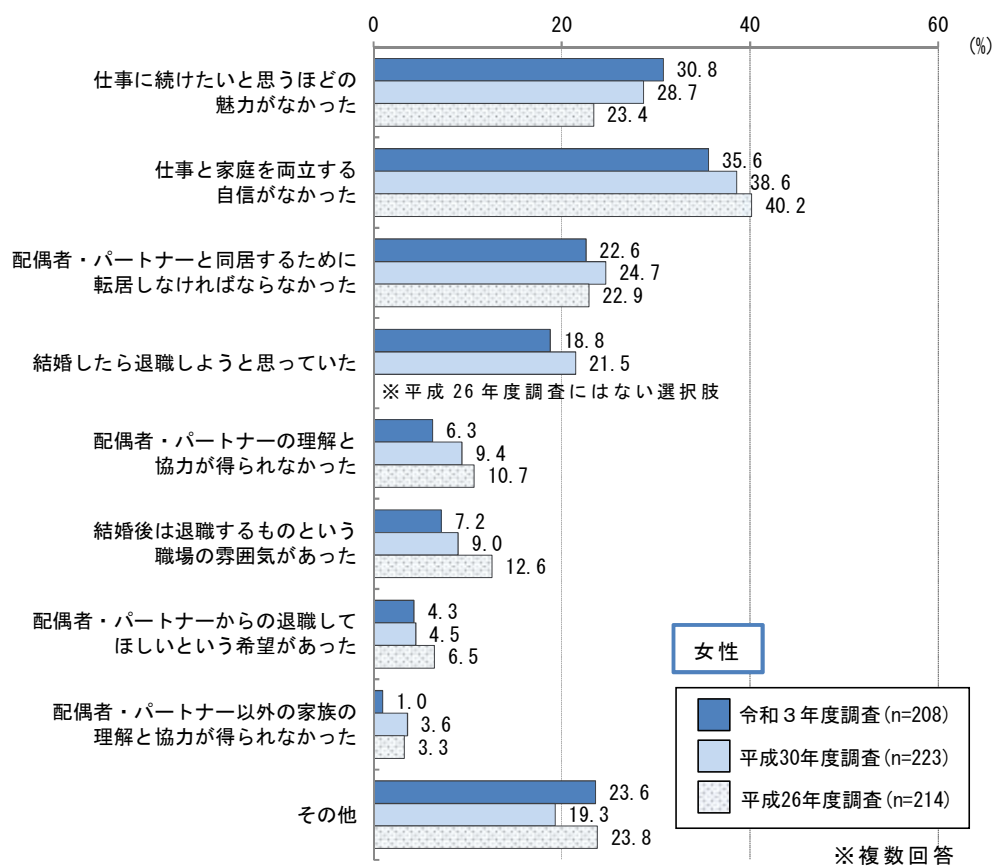
※平成26年度は女性のみが回答する問



結婚の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』理由について、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答が35.9%と最も高く、次いで「仕事と家庭を両立する自信がなかった」(32.3%)、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなかった」(21.1%)などの順となっている。

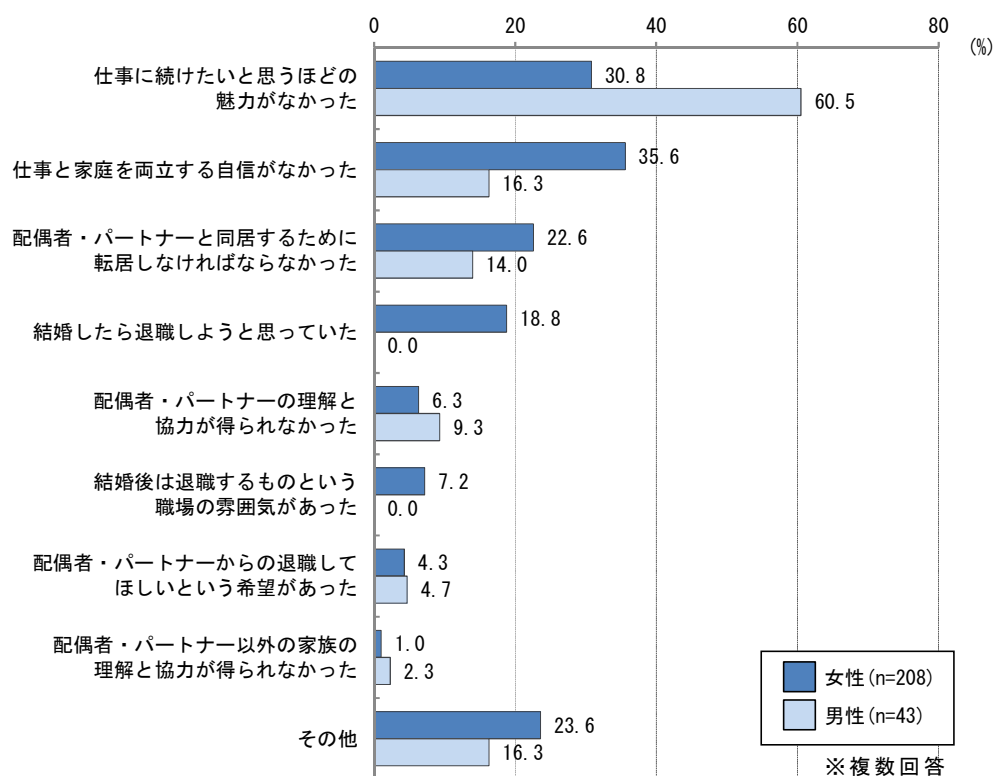
経年比較すると、大きな差はみられない。

【図表 結婚の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由（女性・経年比較）】



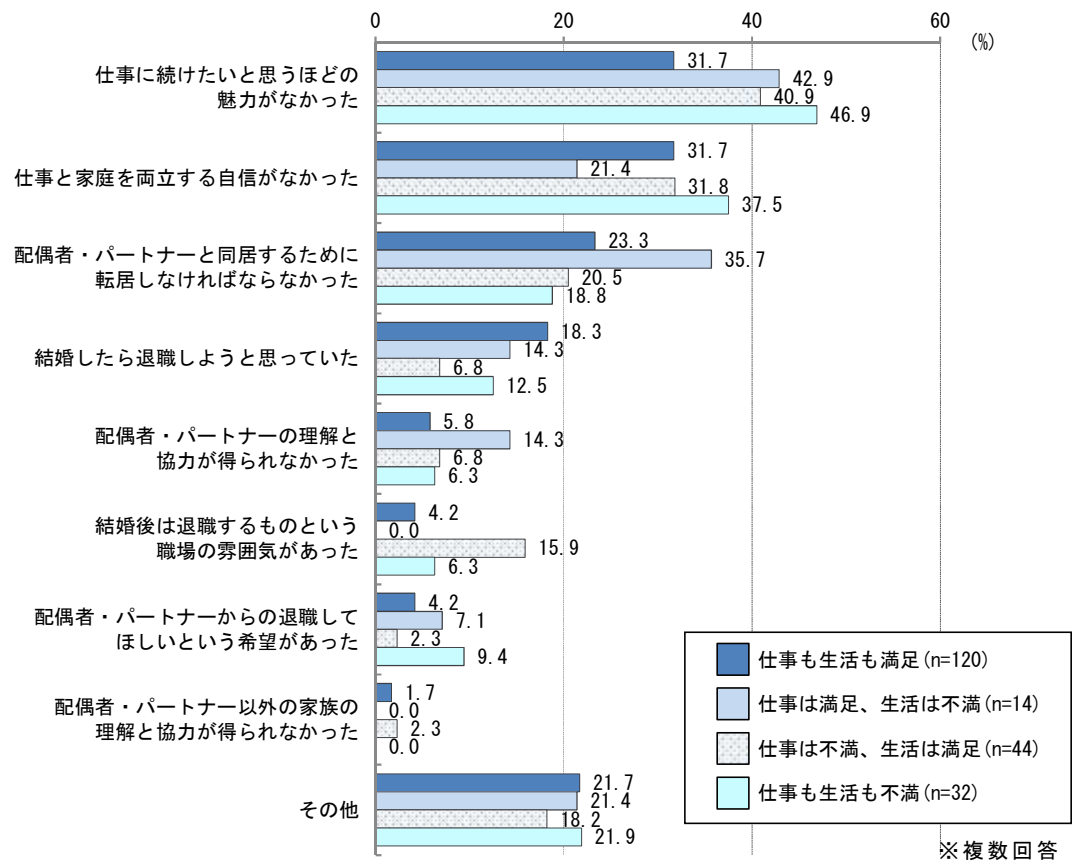
女性で経年比較すると、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は今回調査が平成26年度調査を7.4ポイント上回っており上昇傾向にある。一方、「結婚後は退職するものという職場の雰囲気があった」との回答は今回調査が平成26年度調査を5.4ポイント下回っており低下傾向にある。

【図表 結婚の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由（性別）】



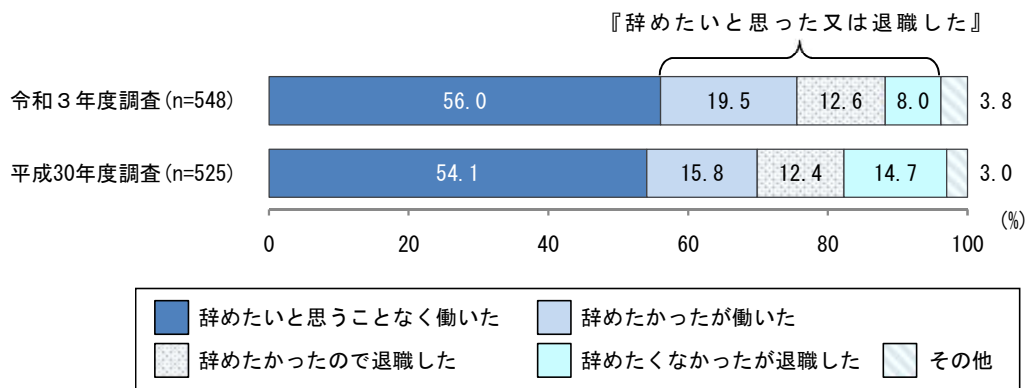
性別にみると、「仕事と家庭を両立する自信がなかった」との回答は女性（35.6%）が男性（16.3%）を 19.3 ポイント、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった」との回答は女性（22.6%）が男性（14.0%）を 8.6 ポイント、「結婚したら退職しようと思っていた」との回答は女性（18.8%）が男性（0.0%）を 18.8 ポイント上回っている。一方、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は男性（60.5%）が女性（30.8%）を 29.7 ポイント上回っている。

【図表 結婚の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由  
（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は「仕事は満足、生活は不満」層で4割超、「仕事も生活も不満」層で4割台半ば、「仕事と家庭を両立する自信がなかった」との回答は「仕事も生活も不満」層で3割台後半、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかった」との回答は「仕事は満足、生活は不満」層で3割台半ばと高くなっている。

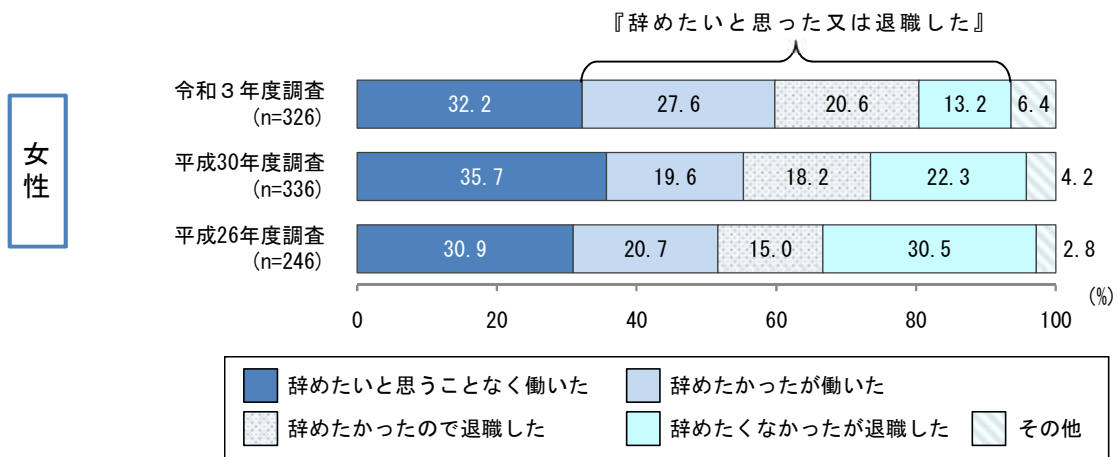
問 4 就労している時に出産又は育児のご経験のある方におうかがいします。  
 出産又は育児に際しての仕事に対する思いと仕事の継続に関する決定について、あてはまるものを1つだけお選びください。



出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況について、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答が56.0%と最も高く、次いで「辞めたかったが働いた」(19.5%)、「辞めたかったのに退職した」(12.6%)などの順となっている。また、『辞めたいと思った又は退職した』との回答は40.1%となっている。

経年比較すると、大きな差はみられない。

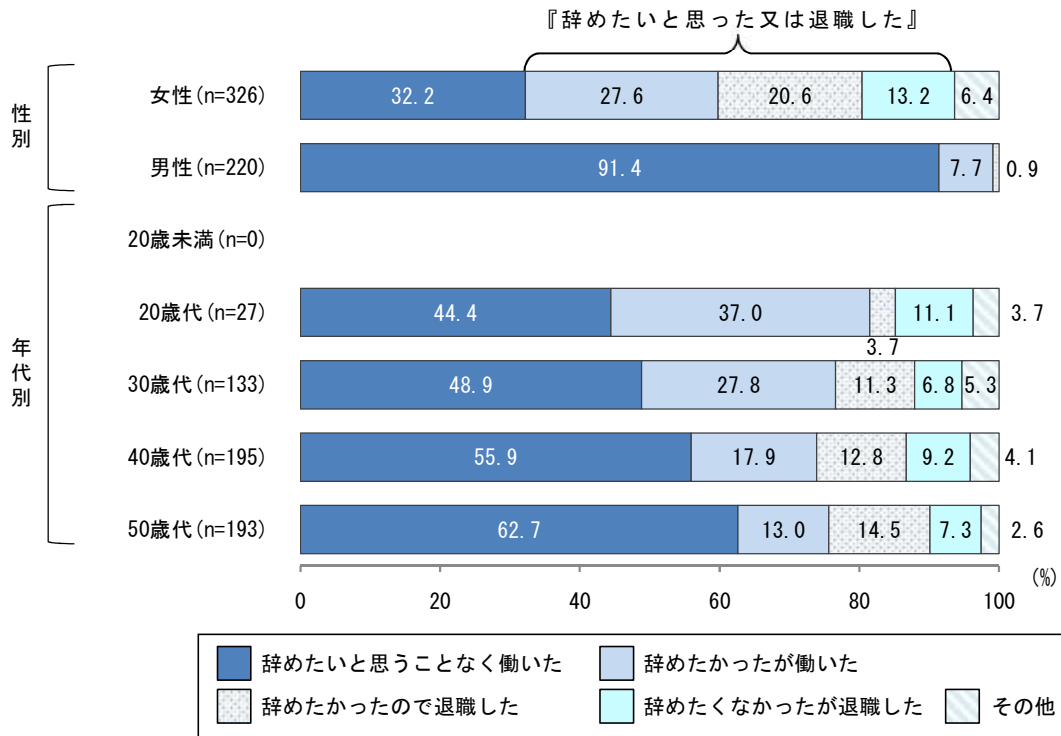
【図表 出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況 (女性・経年比較)】



女性で経年比較すると、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答は今回調査が前回調査を3.5ポイント下回っている。



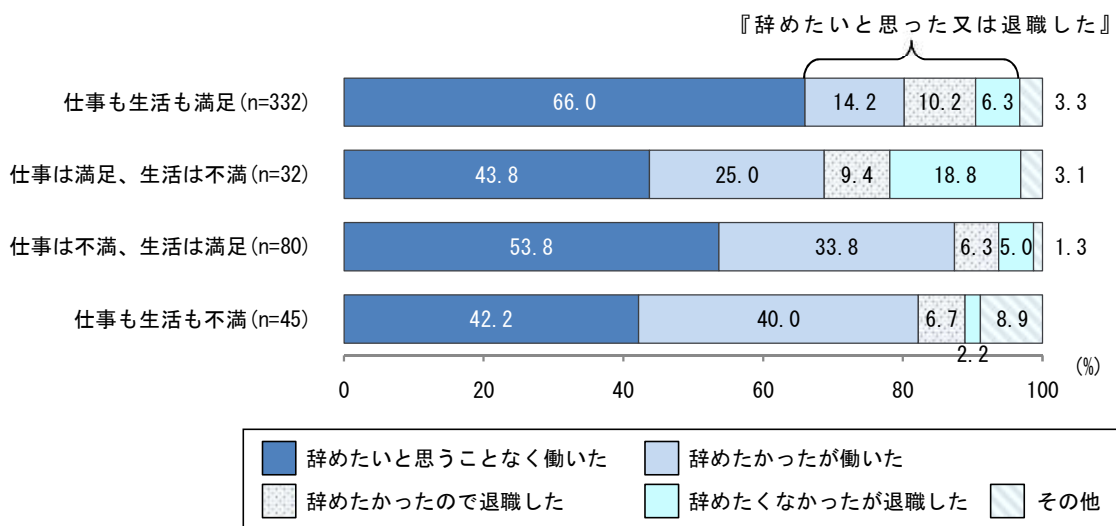
【図表 出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況（性別・年代別）】



性別にみると、『辞めたいと思った又は退職した』との回答は女性（61.4%）が男性（8.6%）を52.8ポイントと大きく上回っている。

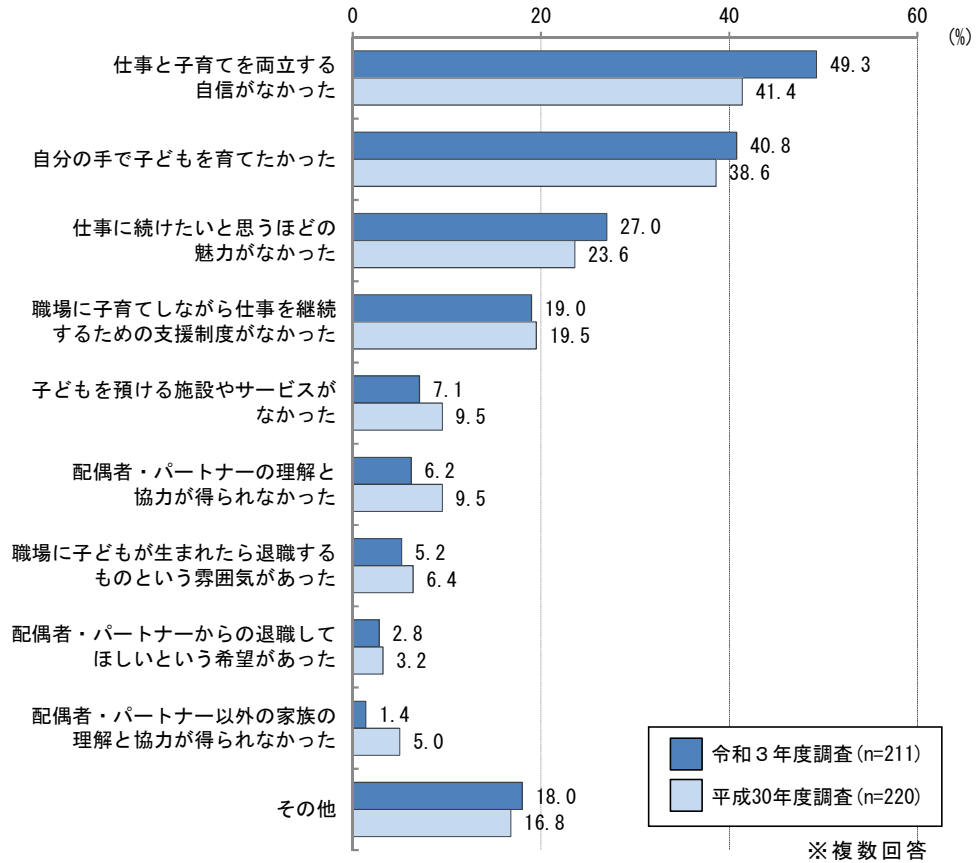
年代別にみると、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答は50歳代で6割超と高く、年代が上がるにつれて高くなっている。

【図表 出産又は育児の際の仕事に対する考えと継続状況（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、「辞めたいと思うことなく働いた」との回答は「仕事も生活も満足」層で6割台半ば、『辞めたいと思った又は退職した』との回答は「仕事は満足、生活は不満」層で5割台半ばと高くなっている。

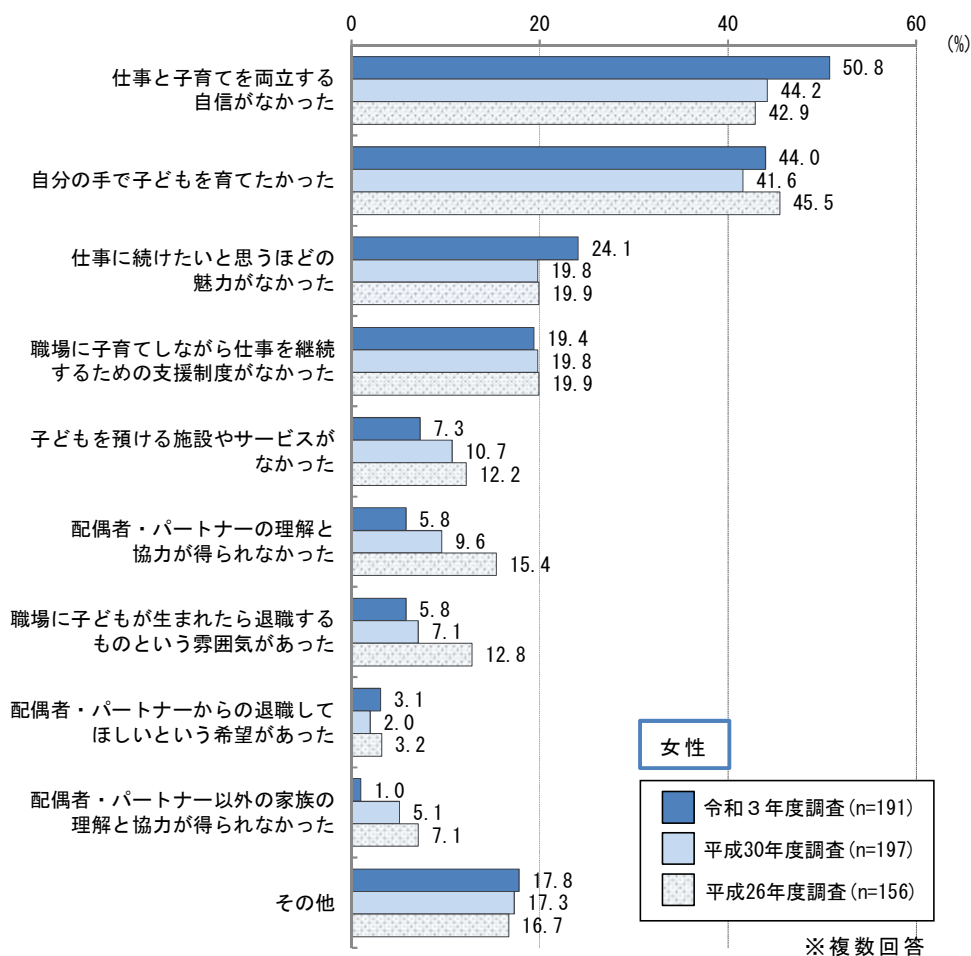
問4-1 問4で「2辞めたかったが働いた」「3辞めたかったので退職した」「4辞めたくなかったが退職した」を選んだ方におうかがいします。  
辞めたいと思った又は退職した理由として、あてはまるものを3つまでお選びください。



出産又は育児の際、仕事を『辞めたいと思った又は退職した』理由について、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答が49.3%と最も高く、次いで「自分の手で子どもを育てたかった」(40.8%)、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」(27.0%)などの順となっている。

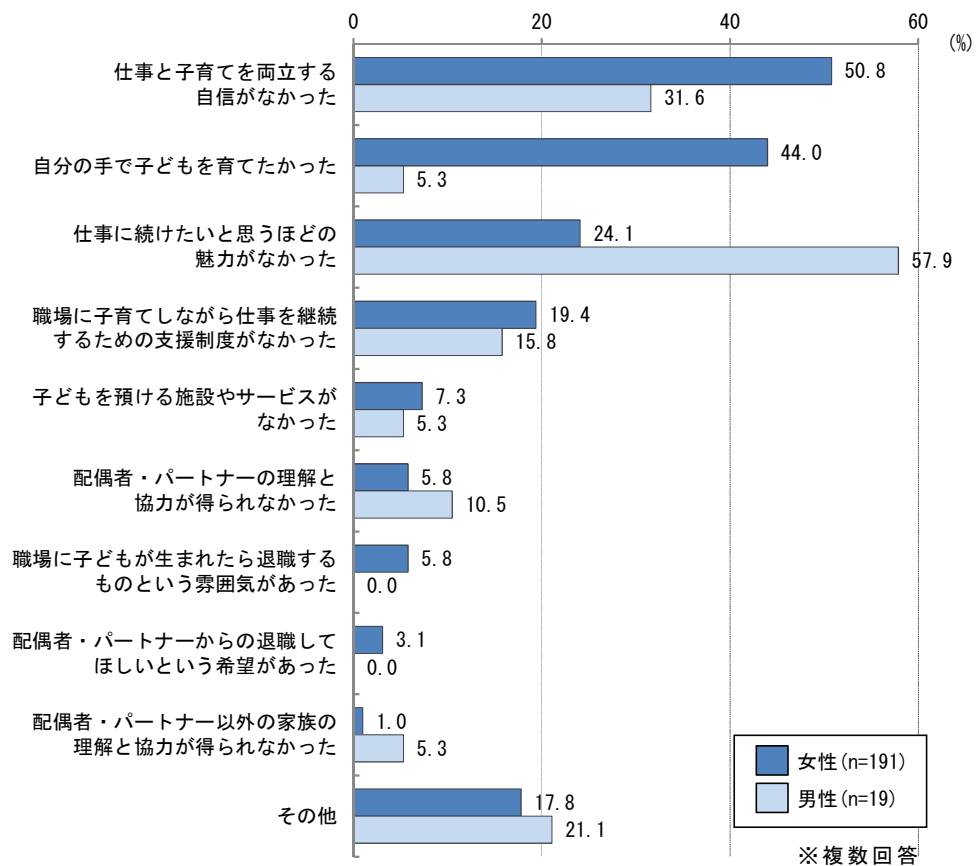
経年比較すると、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答は今回調査が前回調査を7.9ポイント上回っている。

【図表 出産又は育児の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由  
(女性・経年比較)】



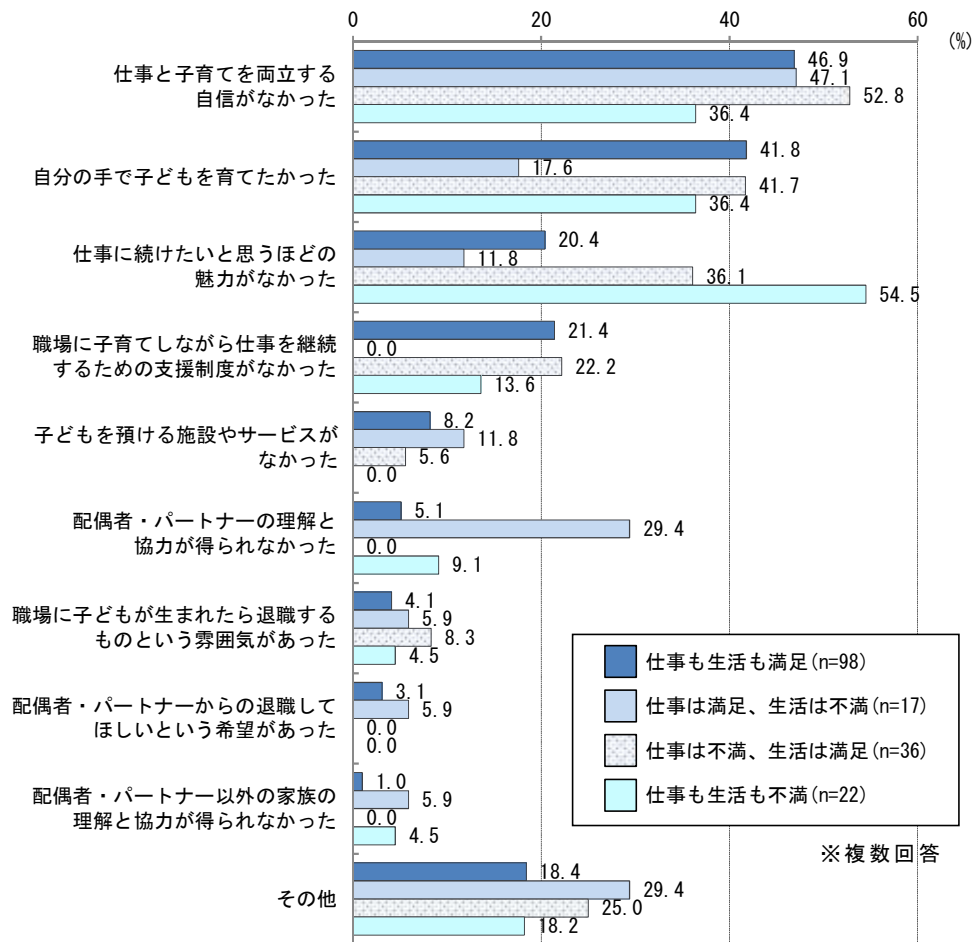
女性で経年比較すると、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答は今回調査が平成26年度調査を7.9ポイント上回っており上昇傾向にある。一方、「配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった」、「職場に子どもが生まれたり退職するものという雰囲気があった」との回答は今回調査が平成26年度調査をいずれも7.0ポイント以上下回っており低下傾向にある。

【図表 出産又は育児の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由（性別）】



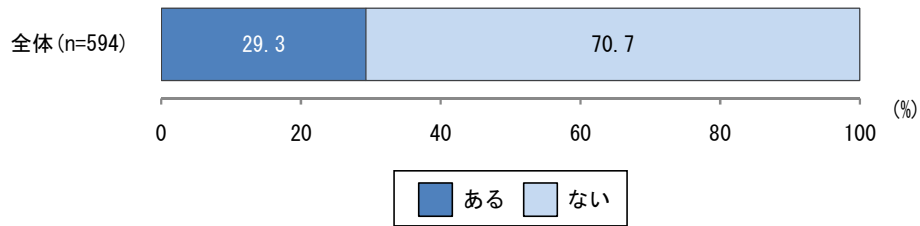
性別にみると、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答は女性（50.8%）が男性を（31.6%）を 19.2 ポイント、「自分の手で子どもを育てたかった」との回答は女性（44.0%）が男性を（5.3%）を 38.7 ポイント上回っている。一方、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は男性（57.9%）が女性（24.1%）を 33.8 ポイント上回っている。

【図表 出産又は育児の際、仕事を辞めたいと思った又は退職した理由  
(ワーク・ライフ・バランスの満足度別)】



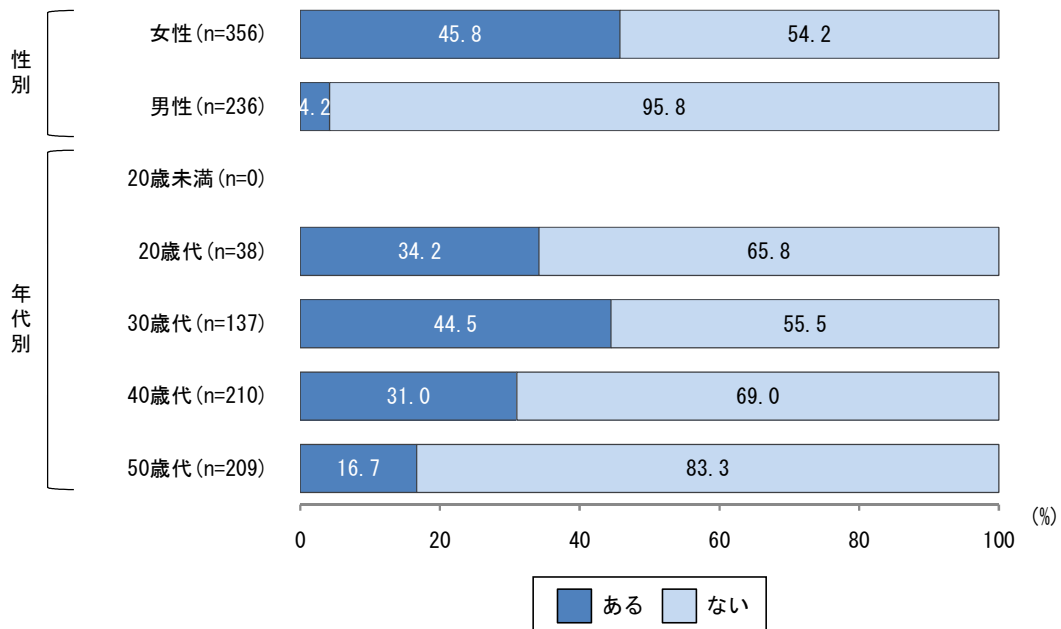
ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、「仕事と子育てを両立する自信がなかった」との回答は「仕事は不満、生活は満足」層で5割超、「自分の手で子どもを育てたかった」との回答は「仕事も生活も満足」、「仕事は不満、生活は満足」層で4割超、「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかった」との回答は「仕事も生活も不満」層で5割台半ば、「配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかった」との回答は「仕事は満足、生活は不満」層で約3割と高くなっている。

問5 現在働いている又は過去に働いていた会社や組織において、育児休業を取得した経験はありますか。



育児休業の取得経験について、「ある」との回答が29.3%、「ない」との回答が70.7%となっている。

【図表 育児休業の取得経験（性別・年代別）】

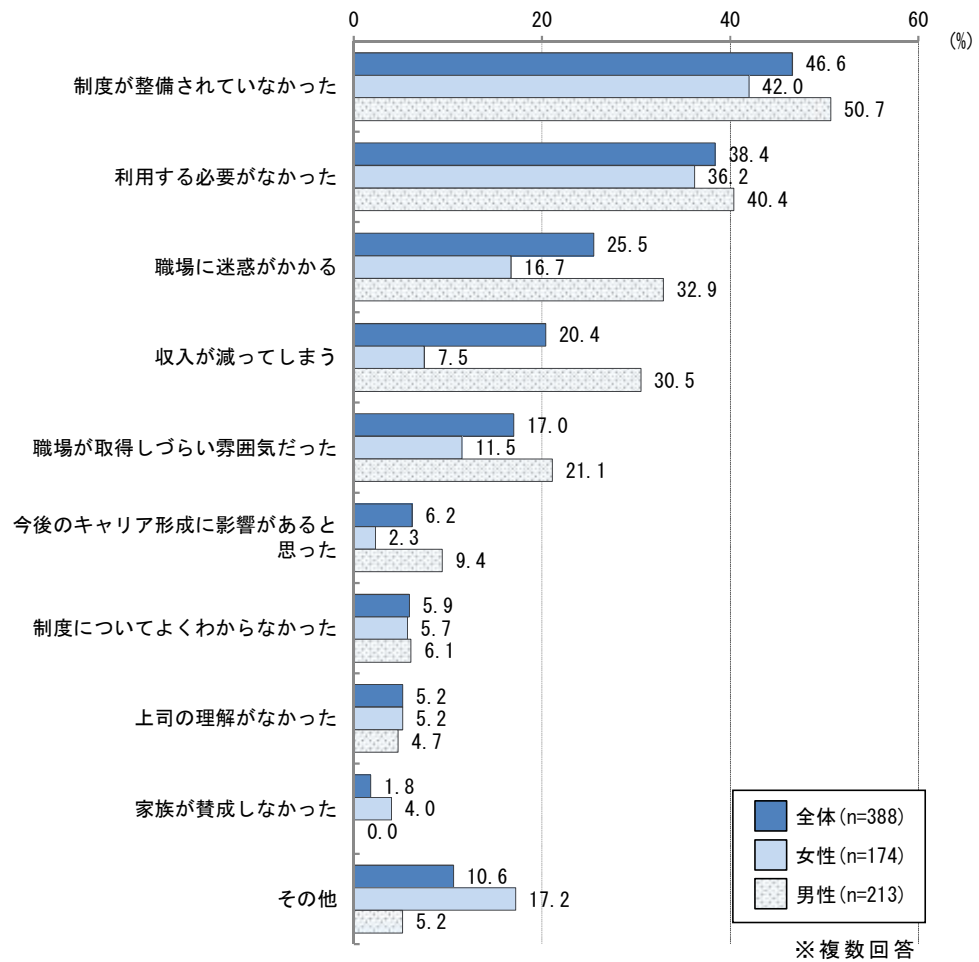


性別にみると、「ある」との回答は女性が4割台半ばと高く、女性(45.8%)が男性(4.2%)を41.6ポイント上回っている。

年代別にみると、「ある」との回答は30歳代で4割台半ばと高くなっている。

問5-1 問5で「2 ない」を選んだ方におうかがいします。

利用しなかった理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。

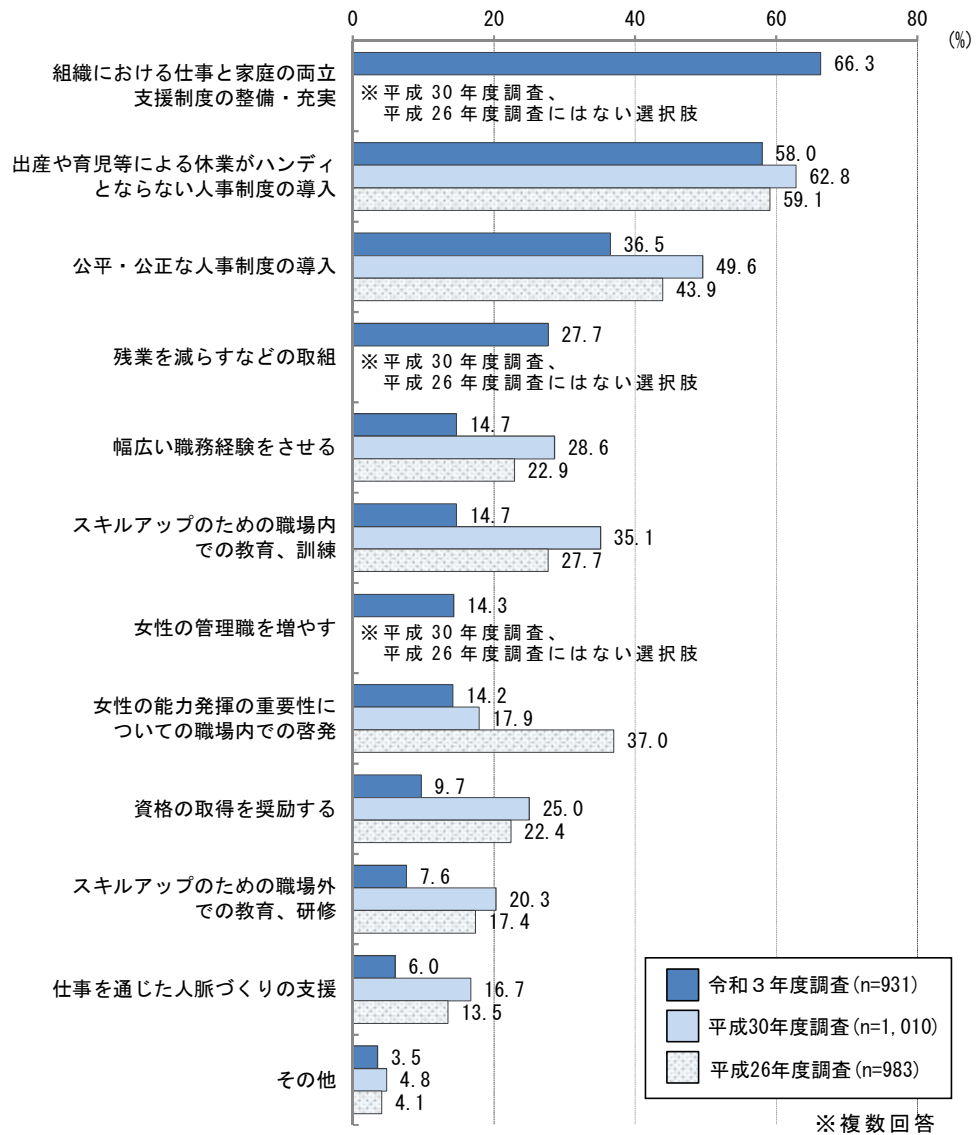


育児休業を利用しなかった理由について、「制度が整備されていなかった」との回答が46.6%と最も高く、次いで「利用する必要がなかった」(38.4%)、「職場に迷惑がかかる」(25.5%)などの順となっている。

性別にみると、「職場に迷惑がかかる」との回答は男性(32.9%)が女性(16.7%)を16.2ポイント、「収入が減ってしまう」との回答は男性(30.5%)が女性(7.5%)を23.0ポイントと大きく上回っている。

## IV 女性の雇用環境について

問6 女性がキャリア形成するために、企業や組織が取り組む必要があると思うものは何ですか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。

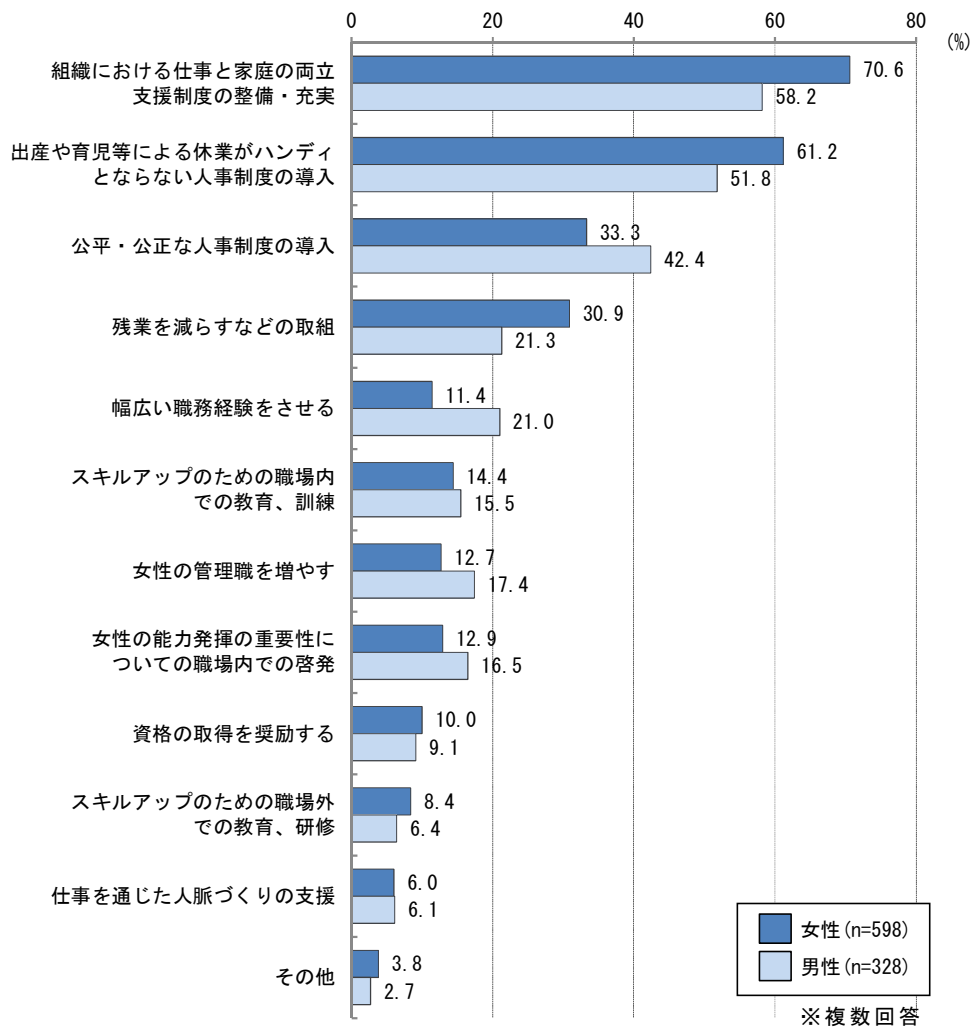


女性がキャリア形成するために必要な取組について、「組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実」との回答が66.3%と最も高く、次いで「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」（58.0%）「公平・公正な人事制度の導入」（36.5%）、「残業を減らすなどの取組」（27.7%）などの順となっている。

経年比較すると、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」、「資格の取得を奨励する」との回答は今回調査が前回調査をいずれも15.0ポイント以上大きく下回っている。

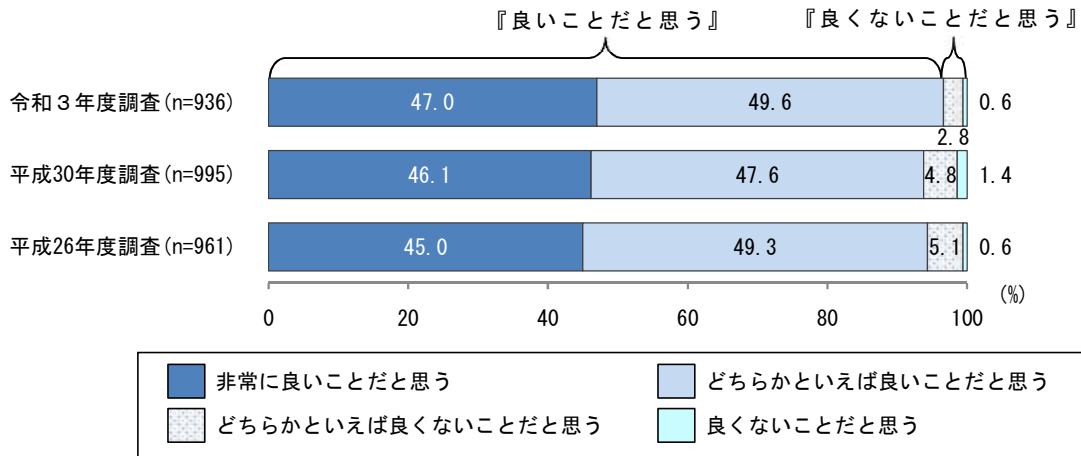


【図表 女性がキャリア形成するために必要な取組（性別）】



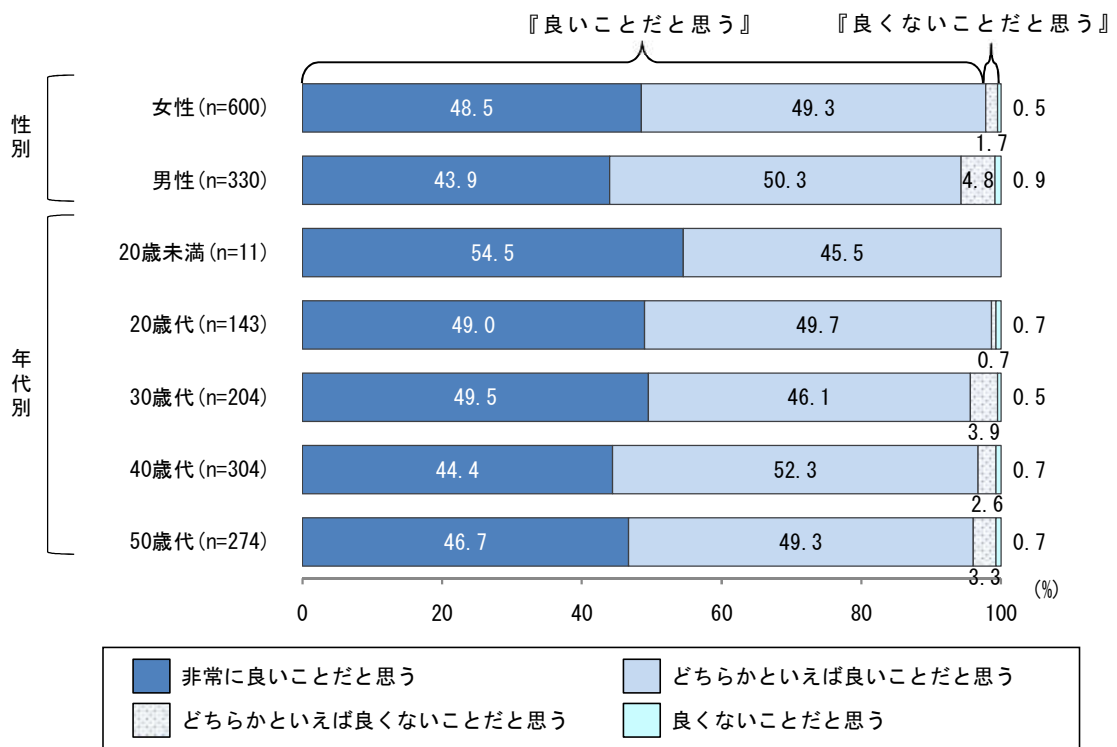
性別にみると、「組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実」との回答は女性（70.6%）が男性（58.2%）を12.4ポイント、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」との回答は女性（61.2%）が男性（51.8%）を9.4ポイント、「残業を減らすなどの取組」との回答は女性（30.9%）が男性（21.3%）を9.6ポイント上回っている。一方、「公平・公正な人事制度の導入」との回答は男性（42.4%）が女性（33.3%）を9.1ポイント、「幅広い職務経験をさせる」との回答は男性（21.0%）が女性（11.4%）を9.6ポイント上回っている。

問7 女性の社会進出が進んでいく中で、女性の管理職が増えていくことに対するあなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



女性管理職が増えていくことに対する考えについて、『良いことだと思う』（「非常に良いことだと思う」と「どちらかといえば良いことだと思う」を合わせた割合）との回答が96.6%となっており、前回調査を2.9ポイント上回っている。

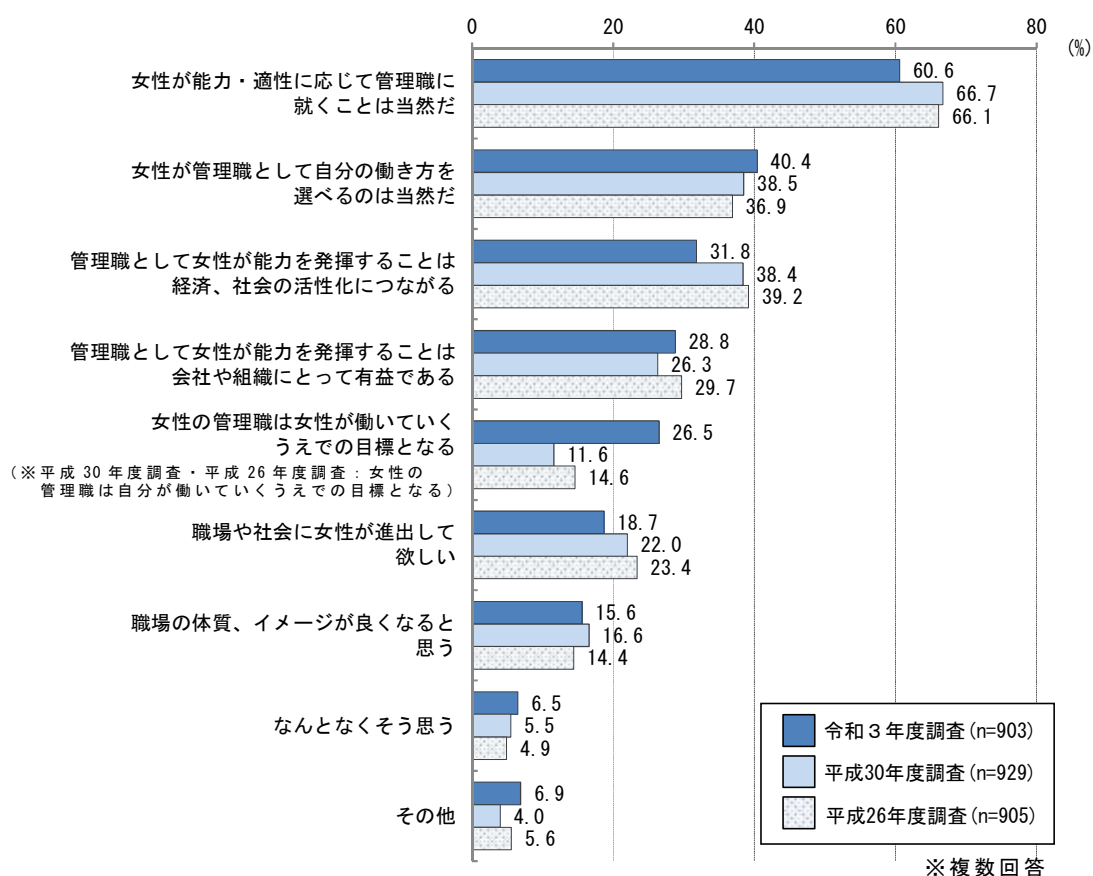
【図表 女性管理職が増えていくことに対する考え（性別・年代別）】



性別にみると、『良いことだと思う』との回答は女性（97.8%）が男性（94.2%）を3.6ポイント上回っている。

年代別にみると、『良くないことだと思う』との回答は30歳代で4.4%、40歳代で3.3%、50歳代で4.0%となっている。

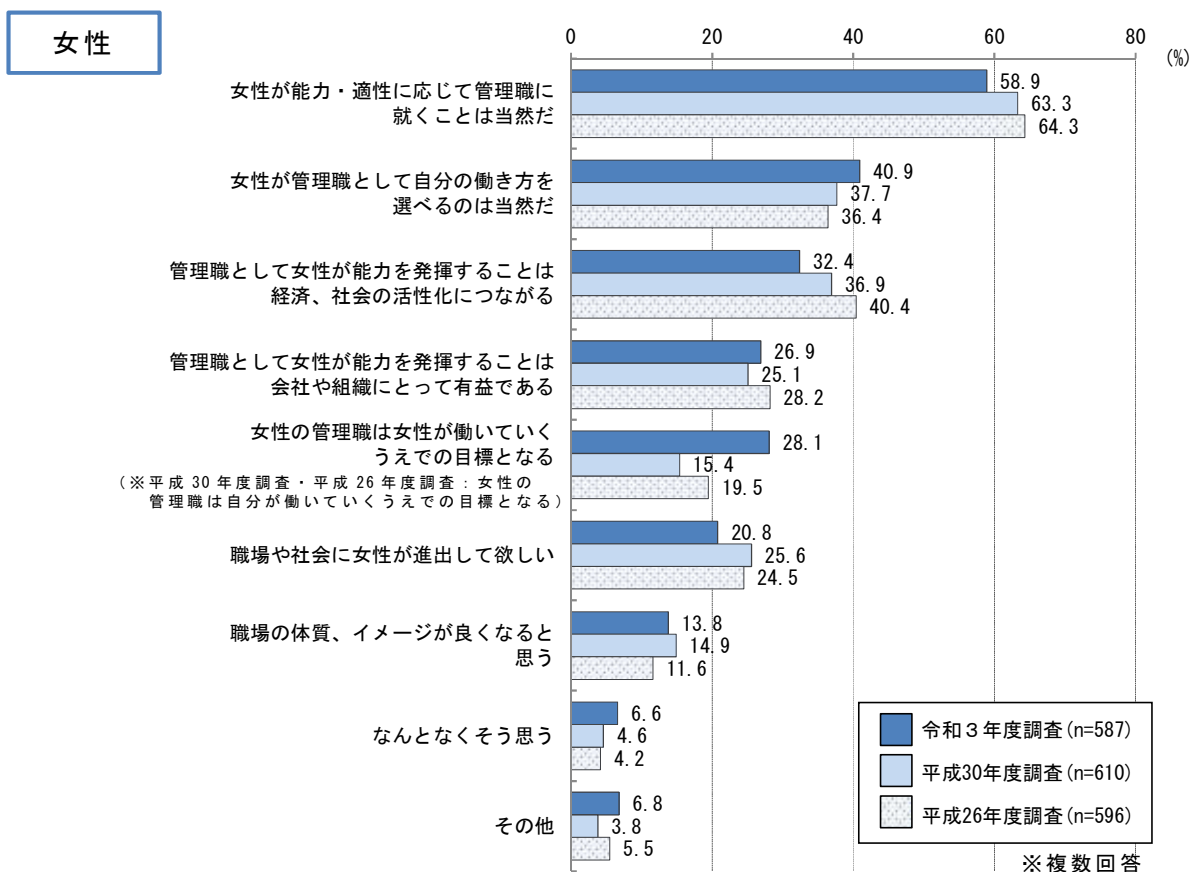
問7-1 問7で「1非常に良いことだと思う」又は「2どちらかといえば良いことだと思う」を選んだ方におうかがいします。  
理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由について、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答が60.6%と最も高く、次いで「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ」(40.4%)、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」(31.8%)などの順となっている。

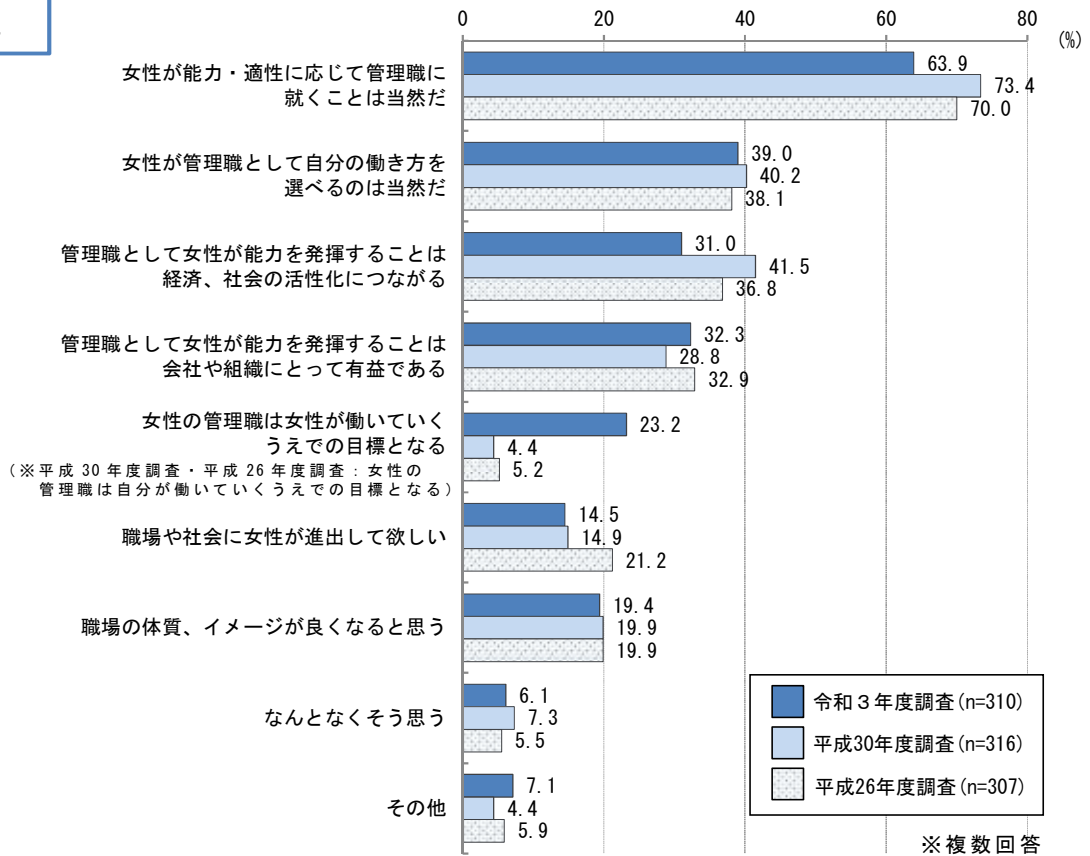
経年比較すると、「女性の管理職は女性が働いていくうえでの目標となる」との回答は今回調査が前回調査を14.9ポイント上回っている。一方、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答は今回調査が前回調査を6.1ポイント、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」との回答は今回調査が前回調査を6.6ポイント下回っている。

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由（性別・経年比較）】



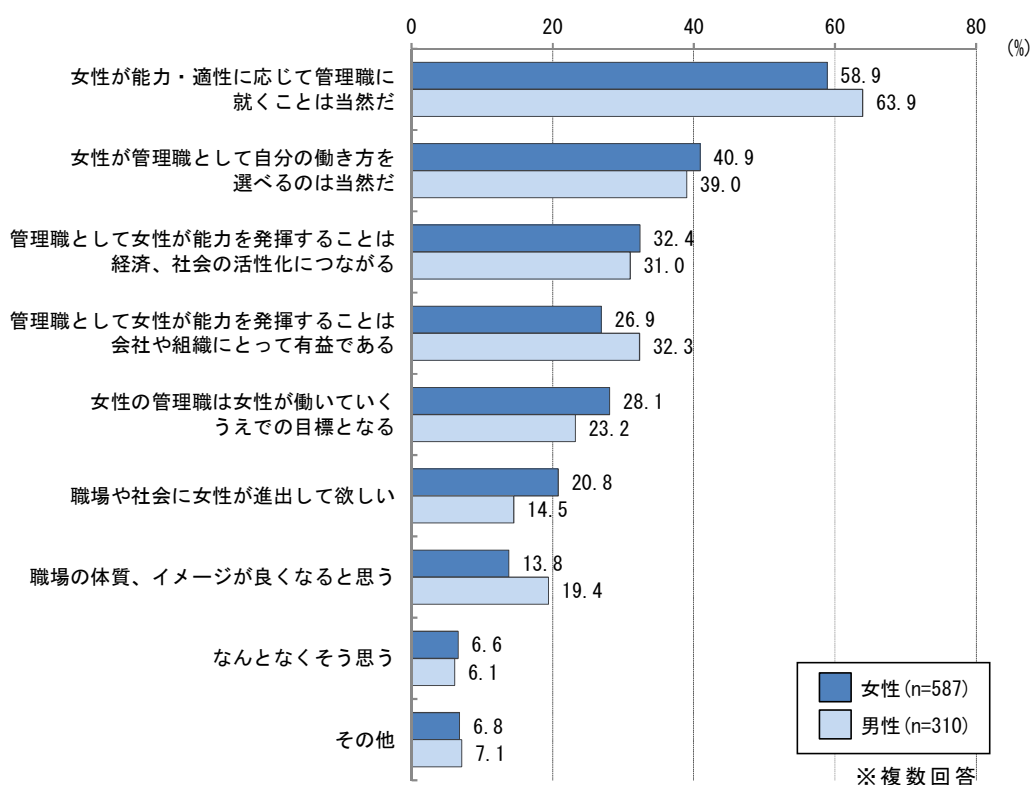
女性で経年比較すると、「女性の管理職は女性が働いていくうえでの目標となる」との回答は今回調査が前回調査を12.7ポイント上回っている。一方、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答は今回調査が平成26年度調査を5.4ポイント、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」との回答は今回調査が平成26年度調査を8.0ポイント下回っておりいずれも低下傾向にある。

男性



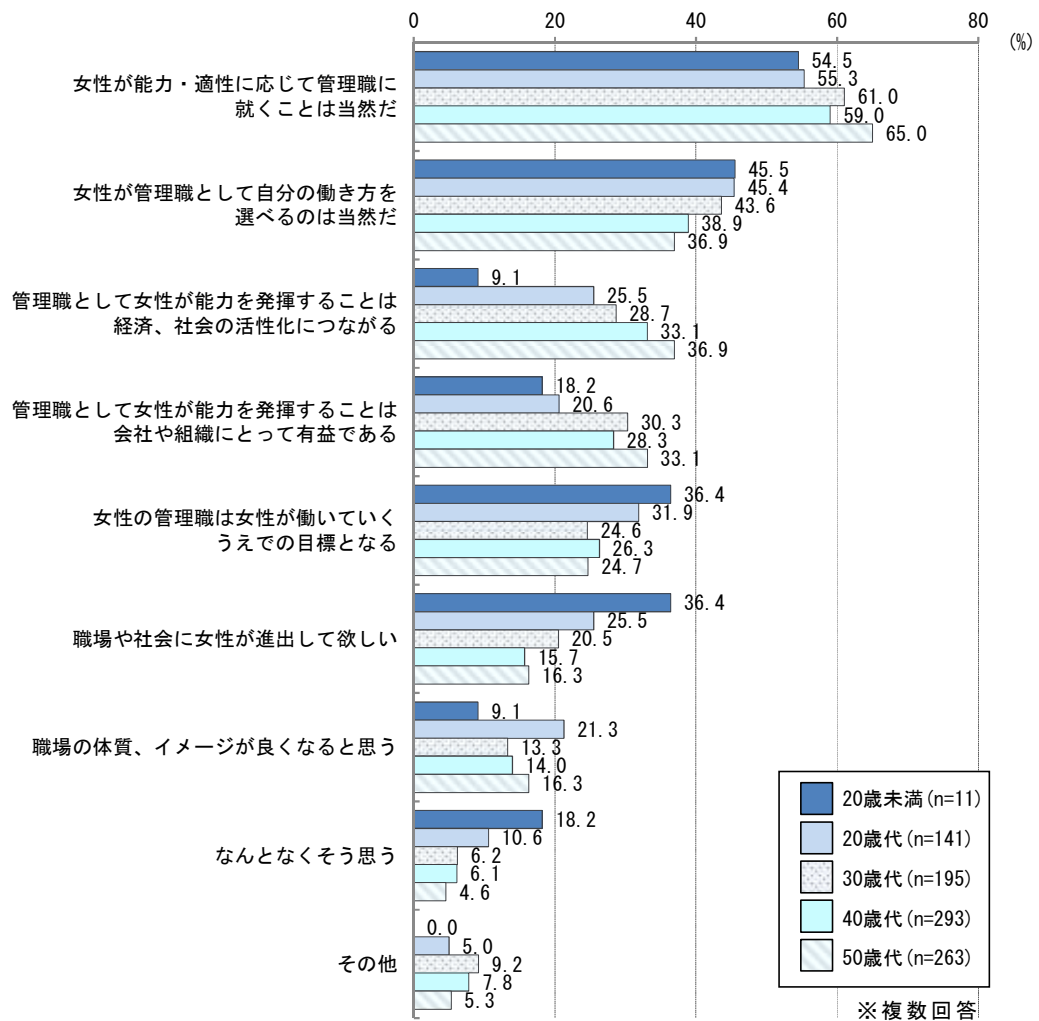
男性で経年比較すると、「女性の管理職は女性が働いていくうえでの目標となる」との回答は今回調査が前回調査を 18.8 ポイント上回っている。一方、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答は今回調査が前回調査を 9.5 ポイント、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」との回答は今回調査が前回調査を 10.5 ポイント下回っている。

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由（性別）】



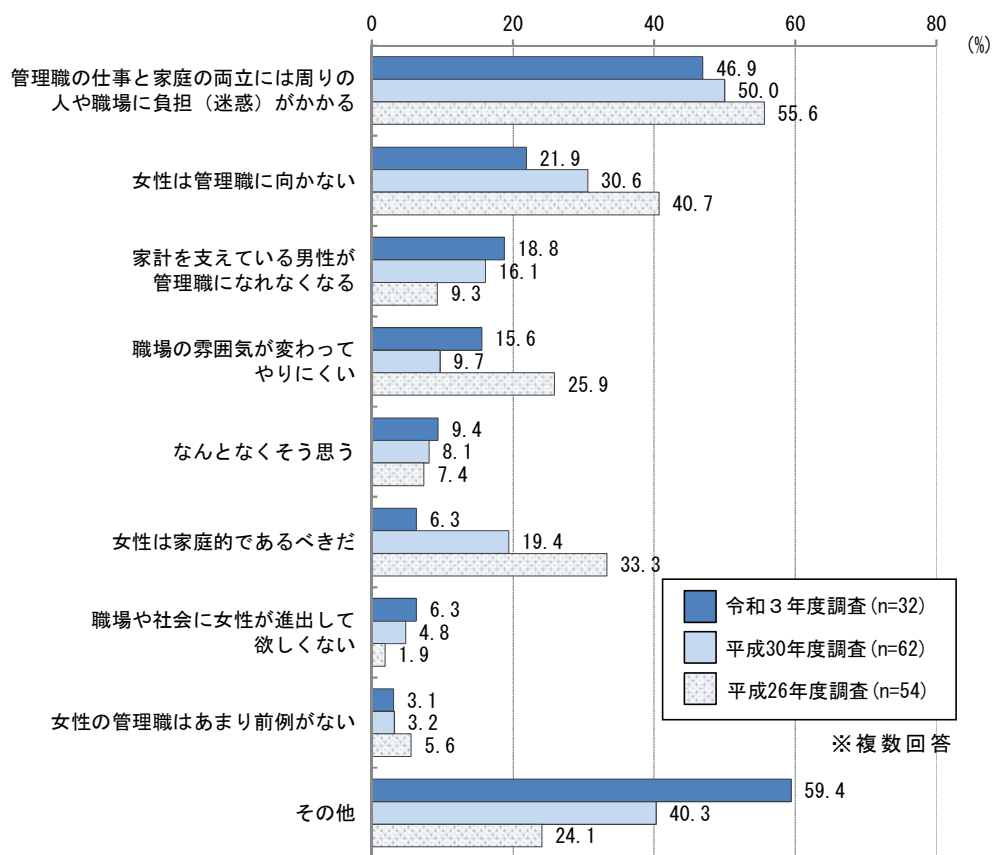
性別にみると、「職場や社会に女性が進出して欲しい」との回答は女性（20.8%）が男性（14.5%）を6.3ポイント上回っている。一方、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答は男性（63.9%）が女性（58.9%）を5.0ポイント、「管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益である」との回答は男性（32.3%）が女性（26.9%）を5.4ポイント、「職場の体質、イメージが良くなると思う」との回答は男性（19.4%）が女性（13.8%）を5.6ポイント上回っている。

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良いことだと思う』理由（年代別）】



年代別にみると、「女性が能力・適性に応じて管理職に就くことは当然だ」との回答は50歳代で6割台半ば、「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だ」との回答は30歳代以下で4割台半ばと高くなっている。また、「管理職として女性が能力を発揮することは経済、社会の活性化につながる」との回答は40～50歳代で3割台半ばと高く、年代が上がるにつれて高くなっている。

問7-2 問7で「3どちらかといえば良くないことだと思う」又は「4良くないことだと思う」を選んだ方におうかがいします。  
理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



女性管理職が増えていくことに対して『良くないことだと思う』理由について、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかる」との回答が46.9%と最も高くなっている。

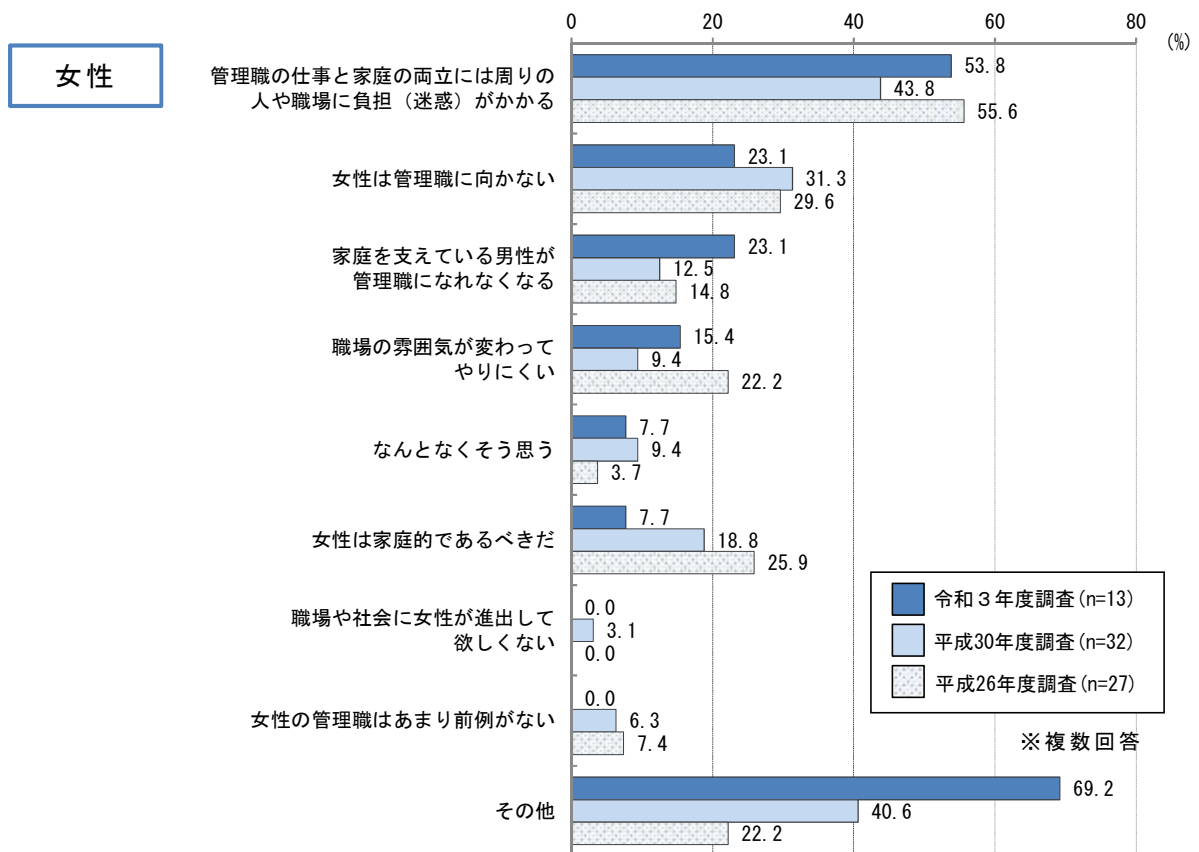
経年比較すると、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかる」、「女性は管理職に向かない」、「女性は家庭的であるべきだ」との回答は今回調査が平成26年度調査をいずれも8.0ポイント以上下回っており低下傾向にある。一方、「家計を支えている男性が管理職になれなくなる」との回答は今回調査が平成26年度調査を9.5ポイント上回っており上昇傾向にある。

#### <「その他」の主な内容>

- ・男女関係なく、資質ある者が管理職になるべきである。
- ・管理職の仕事と家庭の両立には周りの理解が必要である。

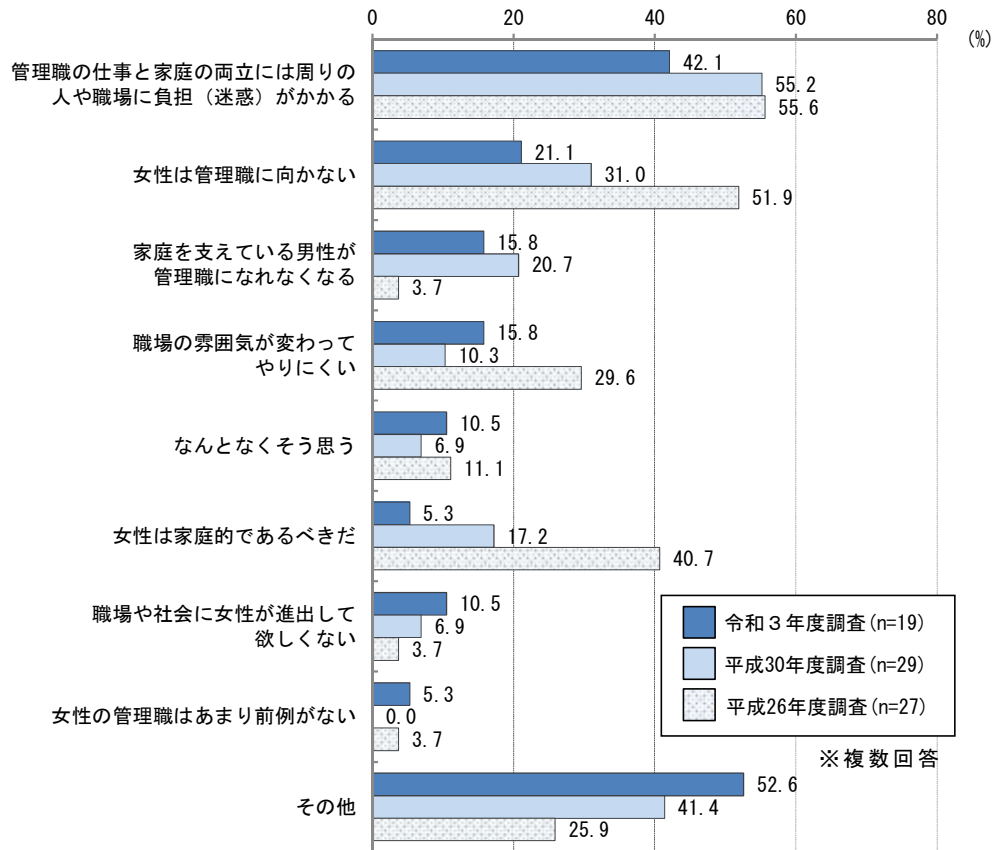


【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良くないことだと思う』理由  
(性別・経年比較)】



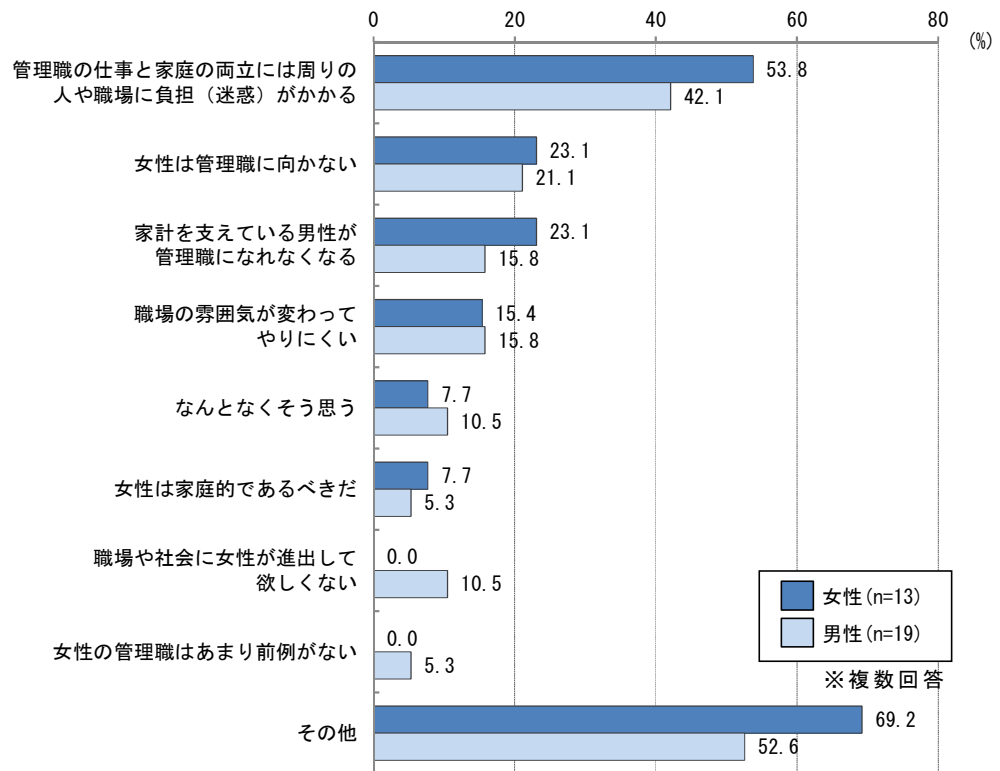
女性で経年比較すると、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかる」、「家庭を支えている男性が管理職になれなくなる」との回答は今回調査が前回調査をいずれも10.0ポイント以上上回っている。一方、「女性は管理職に向かない」との回答は今回調査が前回調査を8.2ポイント下回っている。また「女性は家庭的であるべきだ」との回答は今回調査が平成26年度調査を18.2ポイント下回っており低下傾向にある。

男性



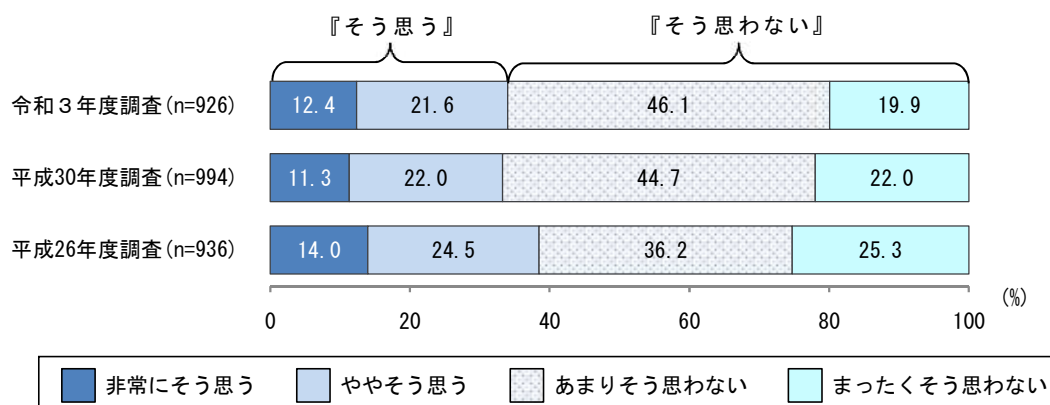
男性で経年比較すると、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかる」、「女性は管理職に向かない」、「女性は家庭的であるべきだ」との回答は今回調査が平成 26 年度調査をいずれも 10.0 ポイント以上下回っており低下傾向にある。

【図表 女性管理職が増えていくことに対して『良くないことだと思う』理由（性別）】



性別にみると、「管理職の仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担（迷惑）がかかる」との回答は女性（53.8%）が男性（42.1%）を 11.7 ポイント、「家計を支えている男性が管理職になれなくなる」との回答は女性（23.1%）が男性（15.8%）を 7.3 ポイント上回っている。一方、「職場や社会に女性が進出して欲しくない」との回答は男性（10.5%）が女性（0.0%）を 10.5 ポイント上回っている。

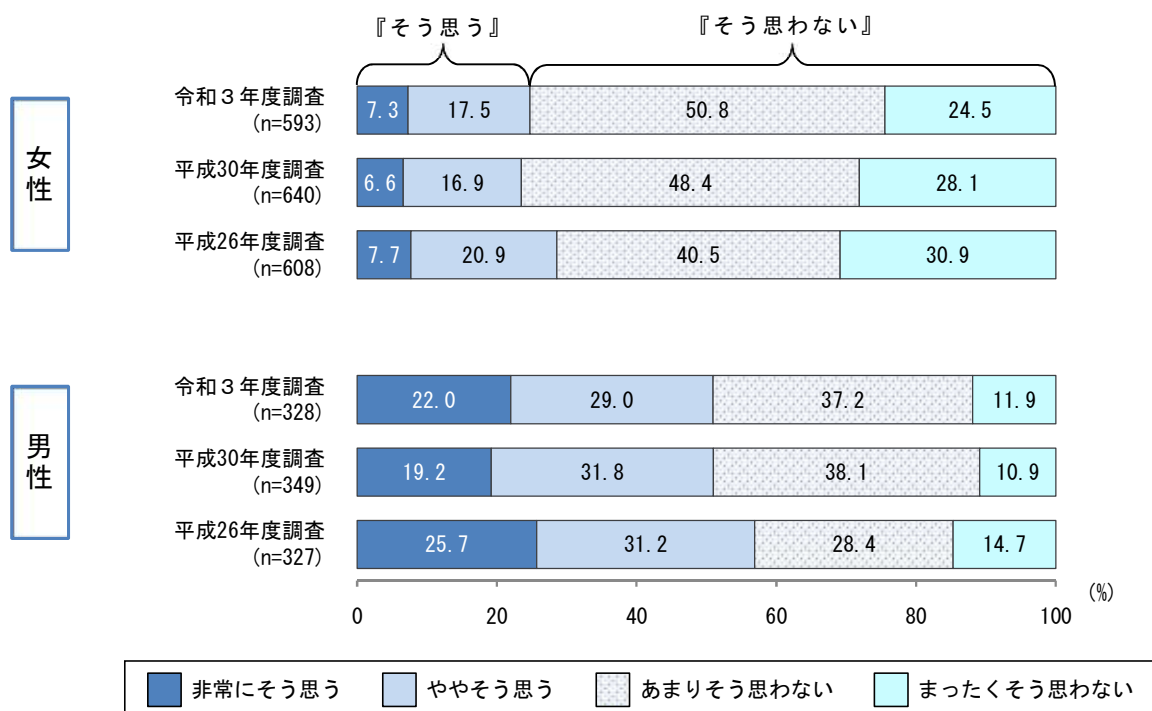
問 8 あなた自身が企業や組織の中で管理職を目指して働きたいかどうか、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



管理職を目指す意向について、『そう思う』（「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合）との回答が 34.0%、『そう思わない』（「まったくそう思わない」と「あまりそう思わない」を合わせた割合）との回答が 66.0%となっている。

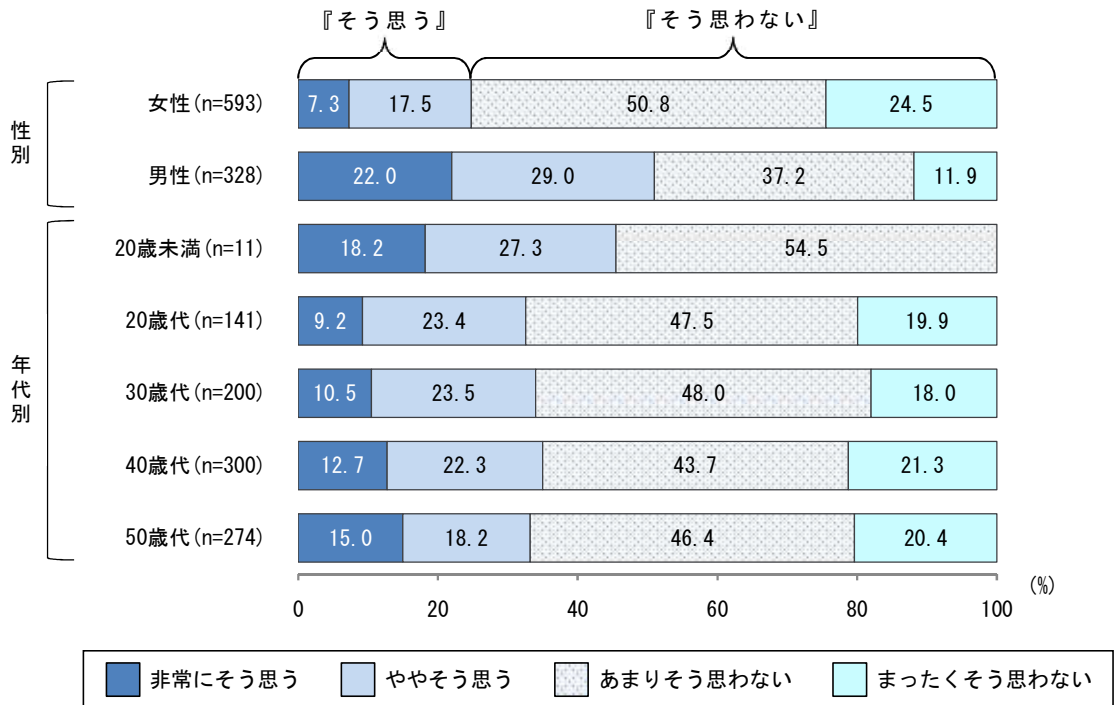
経年比較すると、前回調査と差はみられない。

【図表 管理職を目指す意向（性別・経年比較）】



性別に経年比較すると、女性男性ともに『そう思う』との回答は今回調査が平成 26 年度調査を下回っているものの前回調査と差はみられない。

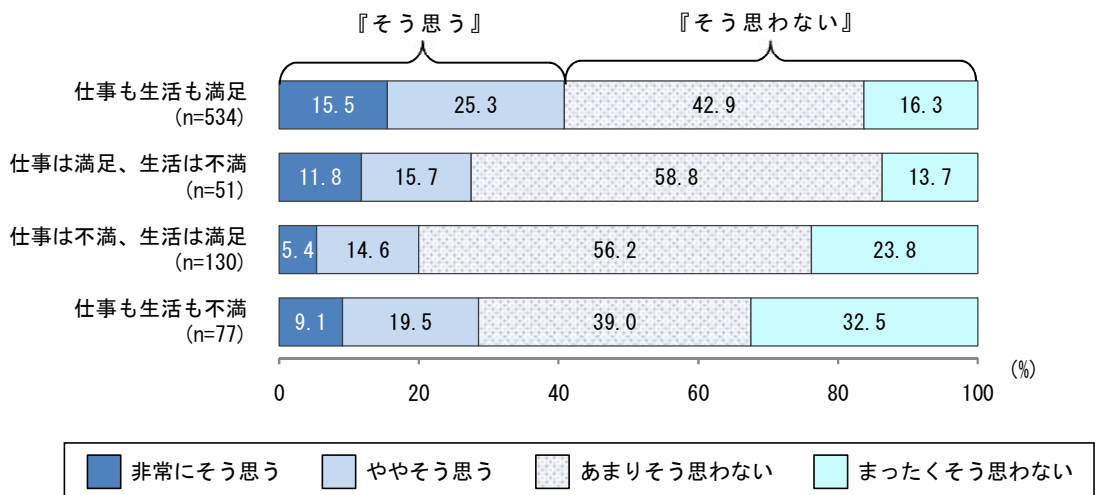
【図表 管理職を目指す意向（性別・年代別）】



性別にみると、『そう思う』との回答は男性（51.0%）が女性（24.8%）を26.2ポイント上回っている。

年代別にみると、大きな差はみられない。

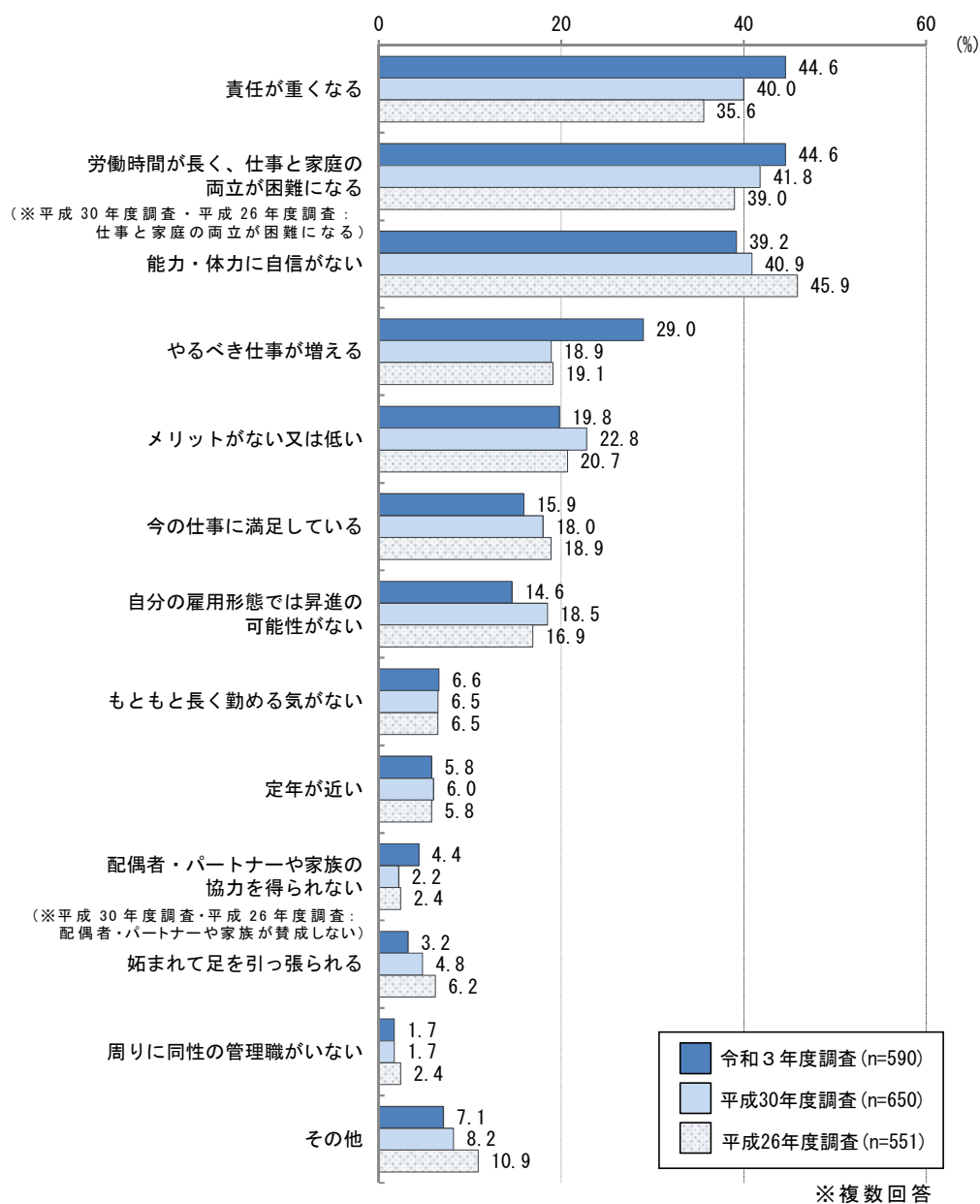
【図表 管理職を目指す意向（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、『そう思う』との回答は「仕事も生活も満足」層で約4割と高くなっている。

問 8-1 問 8 で「3 あまりそう思わない」又は「4 まったくそう思わない」を選んだ方におうかがいします。

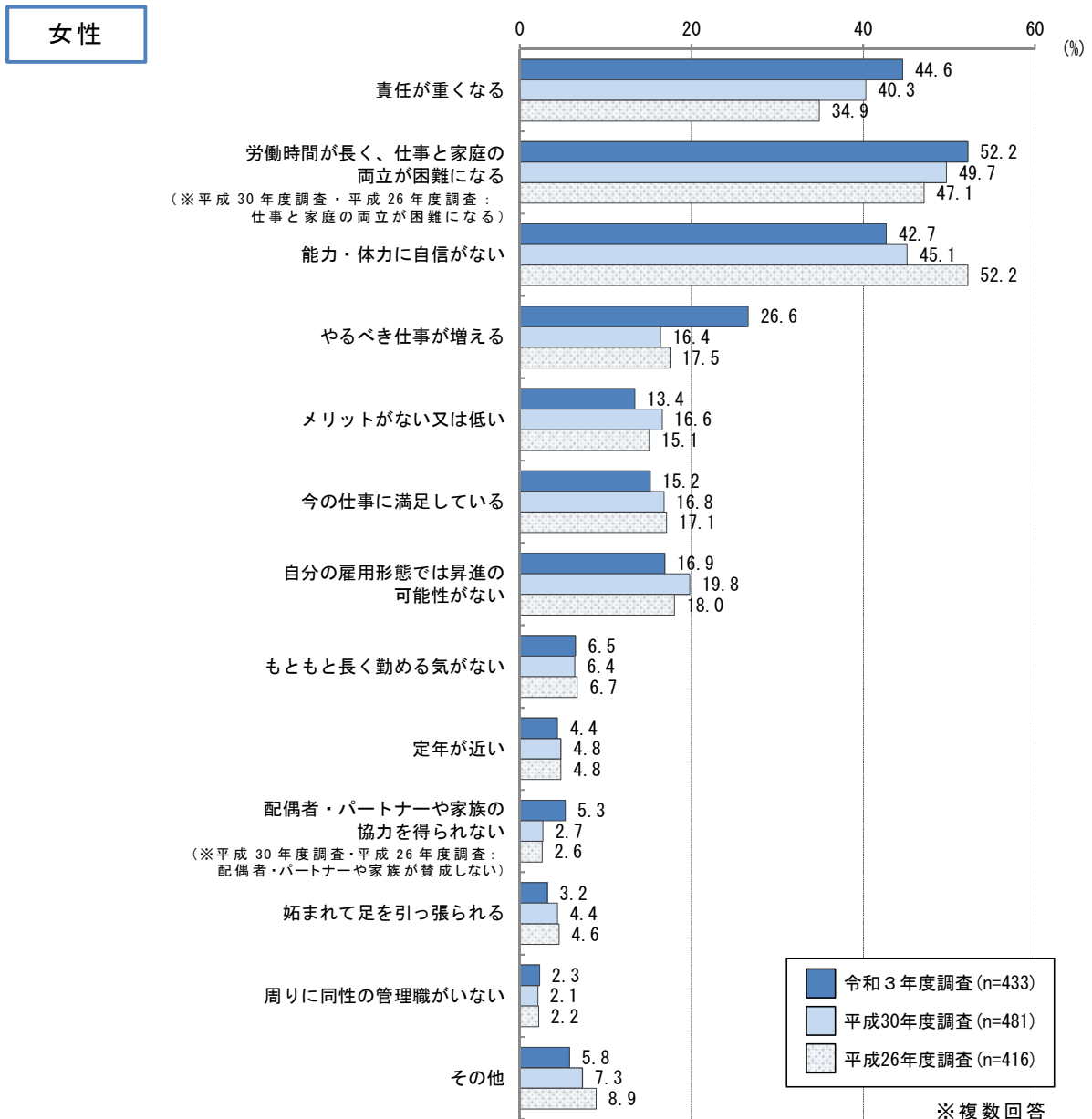
選んだ理由としてあてはまるものを3つまでお選びください。



管理職を目指して働こうと思わない理由について、「責任が重くなる」、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」との回答がともに44.6%と高く、次いで「能力・体力に自信がない」(39.2%)などの順となっている。

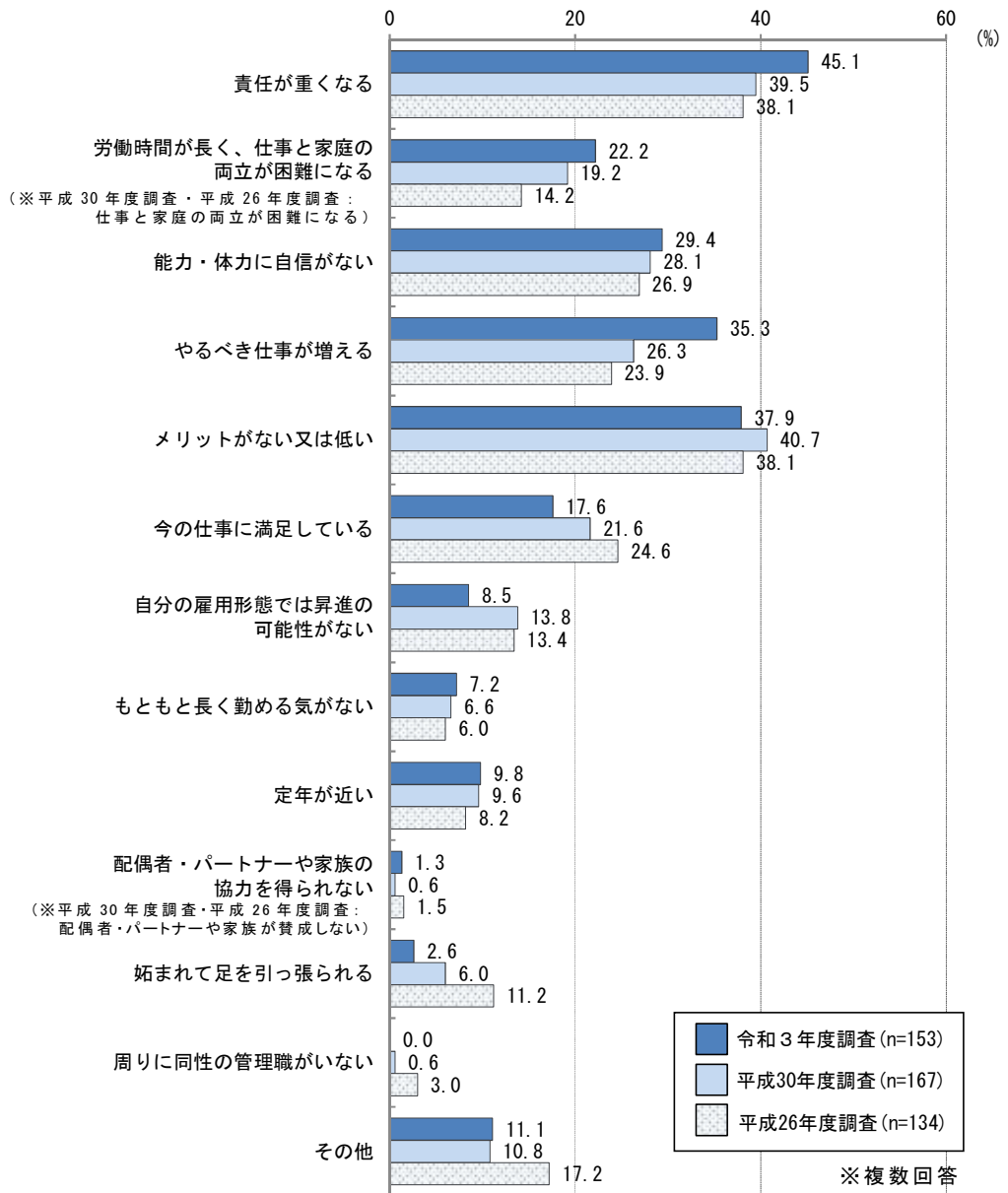
経年比較すると、「やるべき仕事が増える」との回答は今回調査が前回調査を10.1ポイント上回っている。また、「責任が重くなる」、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は平成26年度調査から今回調査にかけて上昇傾向にあり、「能力・体力に自信がない」、「今の仕事に満足している」との回答は低下傾向にある。

【図表 管理職を目指して働こうと思わない理由（性別・経年比較）】



女性で経年比較すると、「やるべき仕事が増える」との回答は今回調査が前回調査を10.2ポイント上回っている。また「責任が重くなる」との回答は今回調査が平成26年度調査9.7ポイント、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は今回調査が平成26年度調査を5.1ポイント上回っておりいずれも上昇傾向にある。一方、「能力・体力に自信がない」との回答は今回調査が平成26年度調査を9.5ポイント下回っており低下傾向にある。

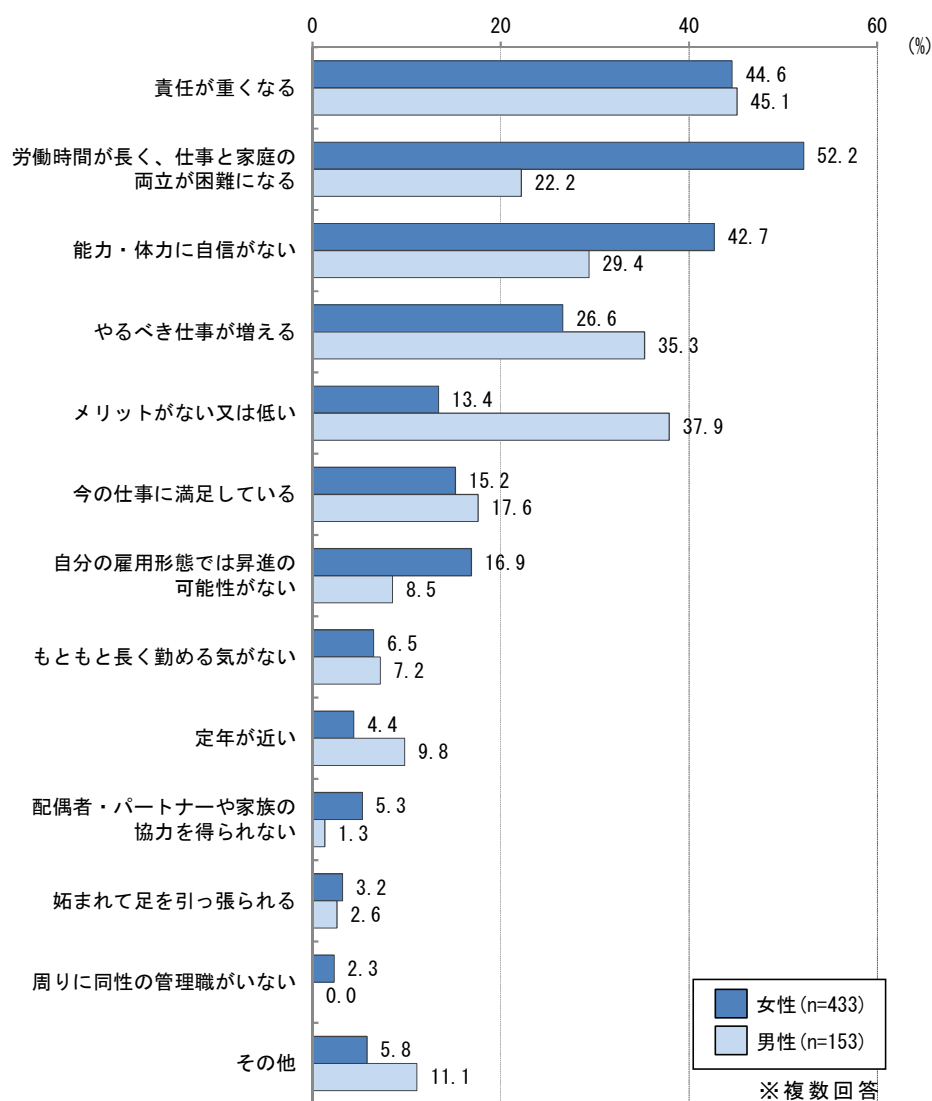
男性



男性で経年比較すると、「責任が重くなる」、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」、「やるべき仕事が増える」との回答は今回調査が平成26年度調査をいずれも5.0ポイント以上上回っており上昇傾向にある。一方、「今の仕事に満足している」、「妬まれて足を引っ張られる」との回答は今回調査が平成26年度調査をいずれも5.0ポイント以上下回っており低下傾向にある。

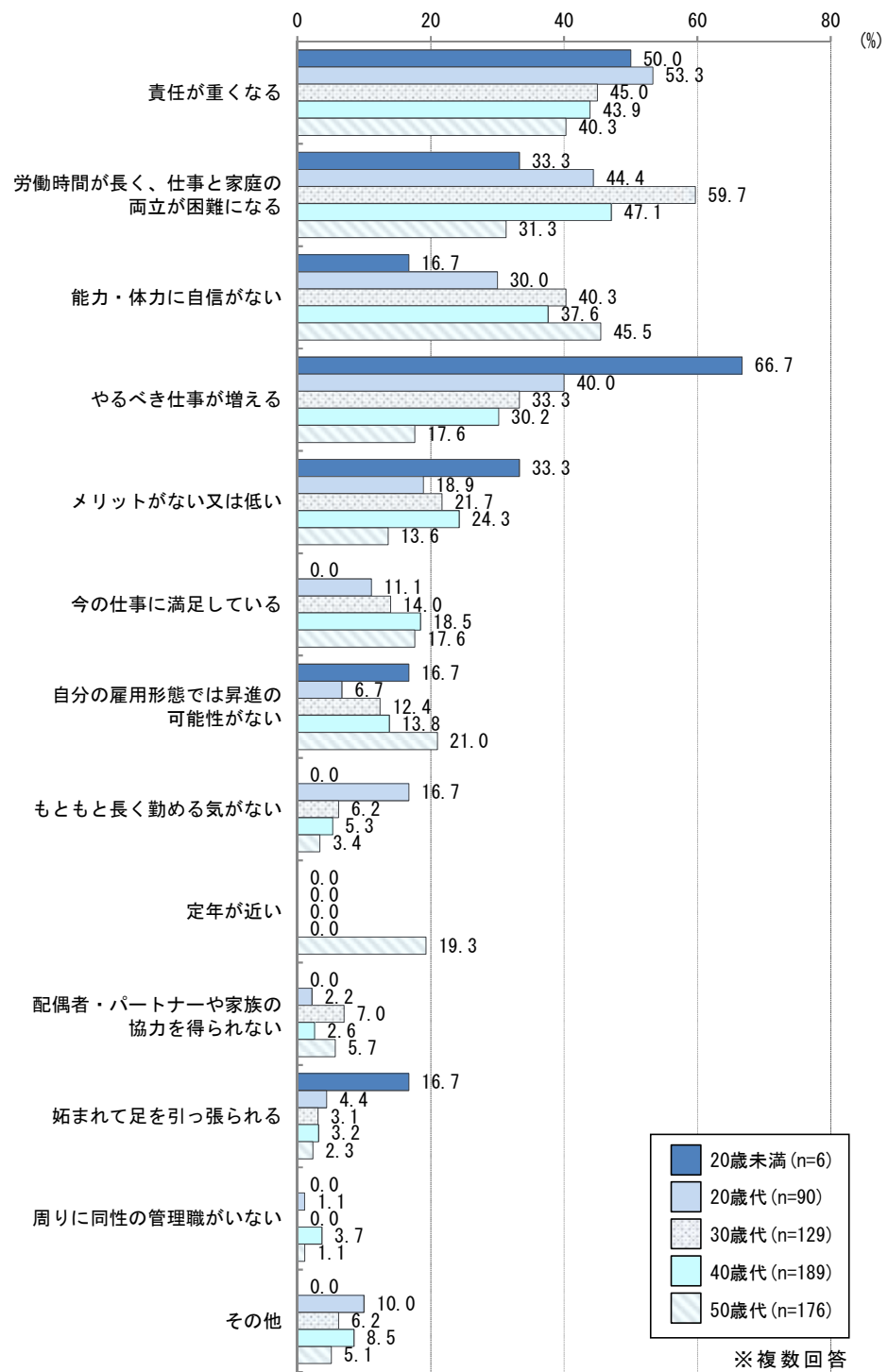


【図表 管理職を目指して働こうと思わない理由（性別）】



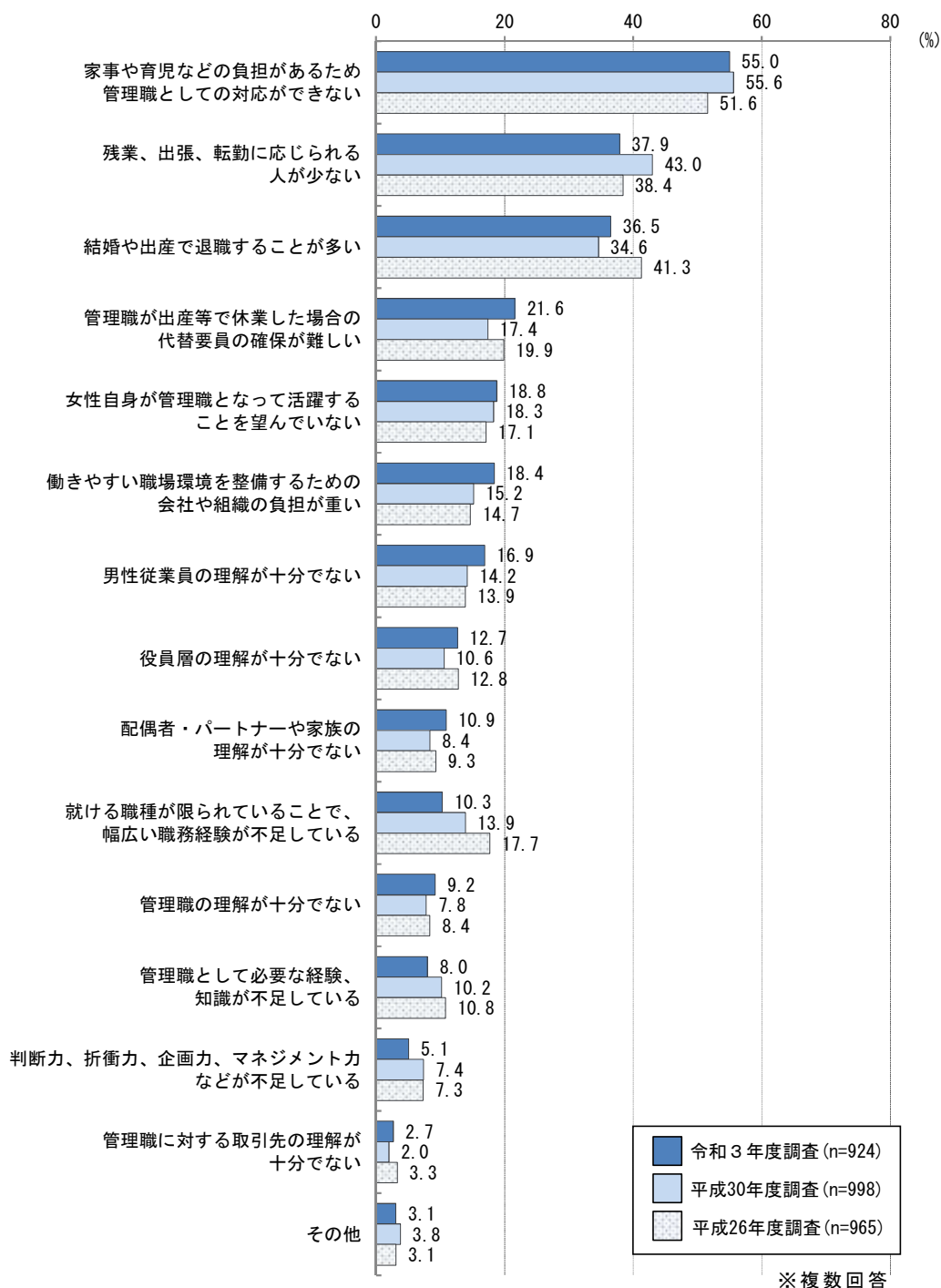
性別にみると、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は女性（52.2%）が男性（22.2%）を30.0ポイント、「能力・体力に自信がない」との回答は女性（42.7%）が男性（29.4%）を13.3ポイント、「自分の雇用形態では昇進の可能性がない」との回答は女性（16.9%）が男性（8.5%）を8.4ポイント上回っている。一方、「やるべき仕事が増える」との回答は男性（35.3%）が女性（26.6%）を8.7ポイント、「メリットがない又は低い」との回答は男性（37.9%）が女性（13.4%）を24.5ポイント、「定年が近い」との回答は男性（9.8%）が女性（4.4%）を5.4ポイント上回っている。

【図表 管理職を目指して働こうと思わない理由（年代別）】



年代別にみると、「責任が重くなる」との回答は20歳代以下で5割台、「労働時間が長く、仕事と家庭の両立が困難になる」との回答は30歳代で約6割、「能力・体力に自信がない」との回答は50歳代で4割台半ばと高くなっている。

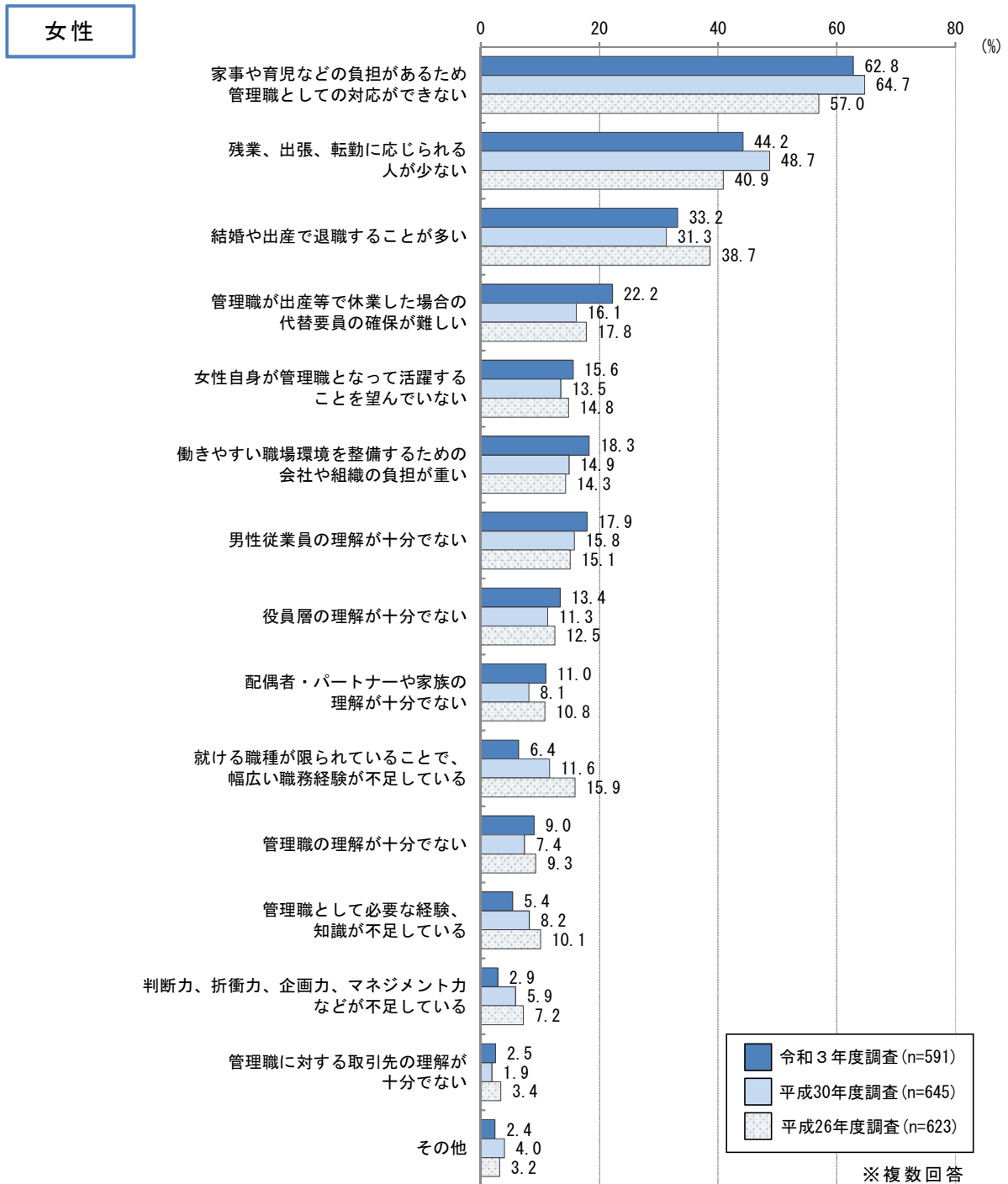
問9 企業や組織における女性の管理職は少ないのが現状ですが、その理由についてどのように思いますか。あてはまるものを3つまでお選びください。



女性管理職が少ない理由について、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答が55.0%と最も高く、次いで「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」(37.9%)、「結婚や出産で退職することが多い」(36.5%)などの順となっている。

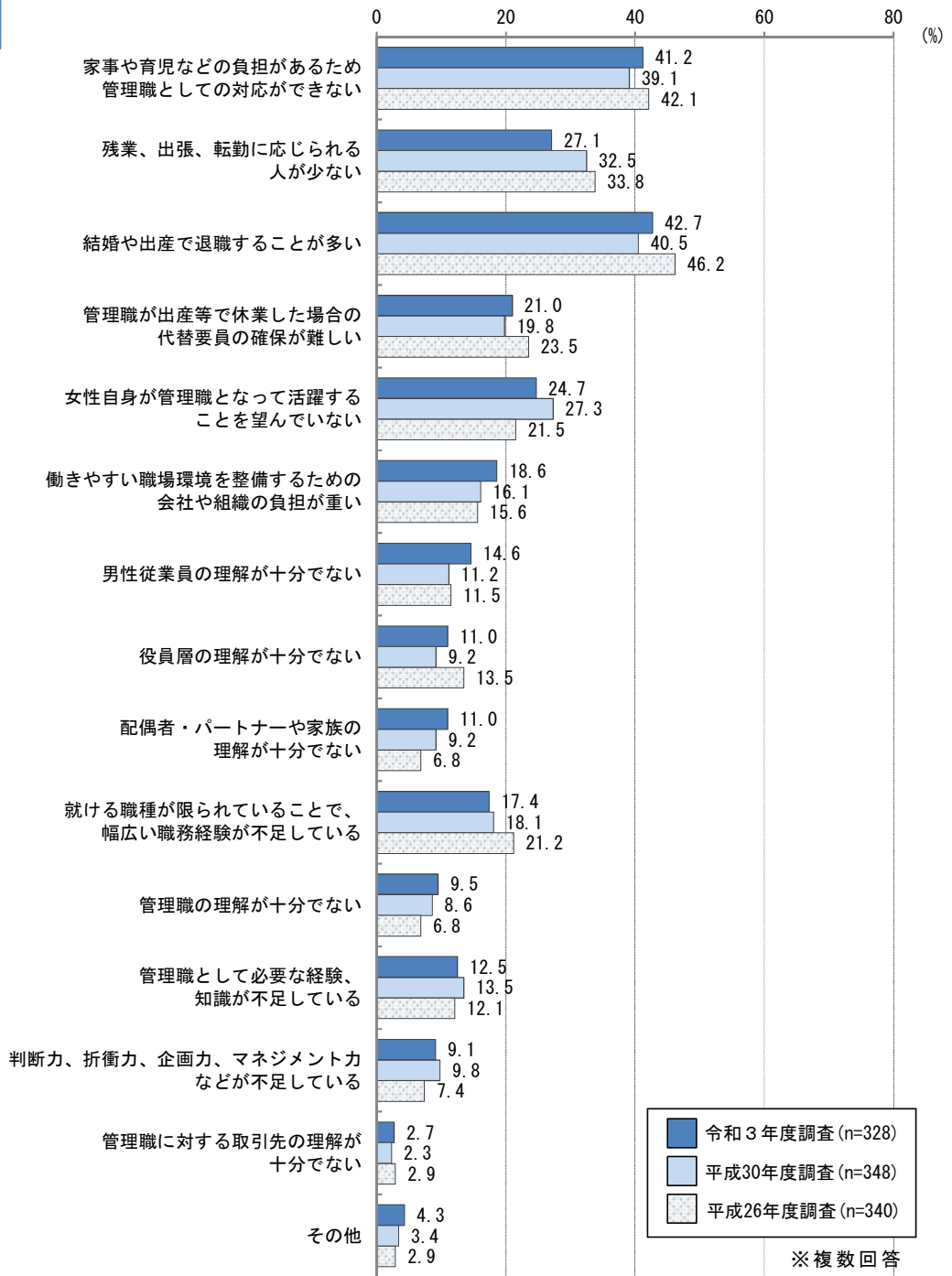
経年比較すると、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」との回答は今回調査が前回調査を5.1ポイント下回っている。

【図表 女性管理職が少ない理由（性別・経年比較）】



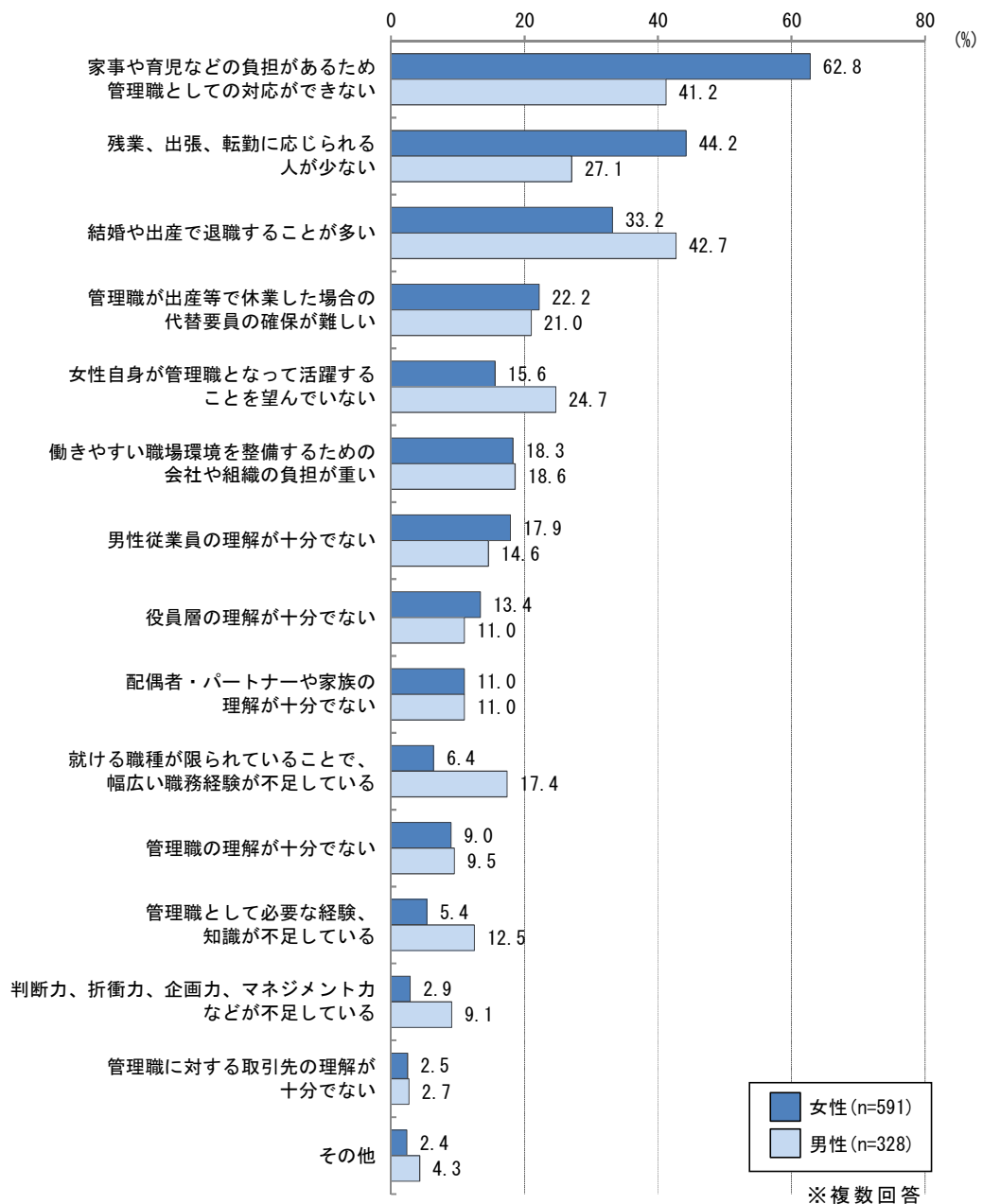
女性で経年比較すると、「管理職が出産等で休業した場合の代替要員の確保が難しい」との回答は今回調査が前回調査を 6.1 ポイント上回っている。一方、「就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足している」との回答は今回調査が前回調査を 5.2 ポイント下回っている。

男性



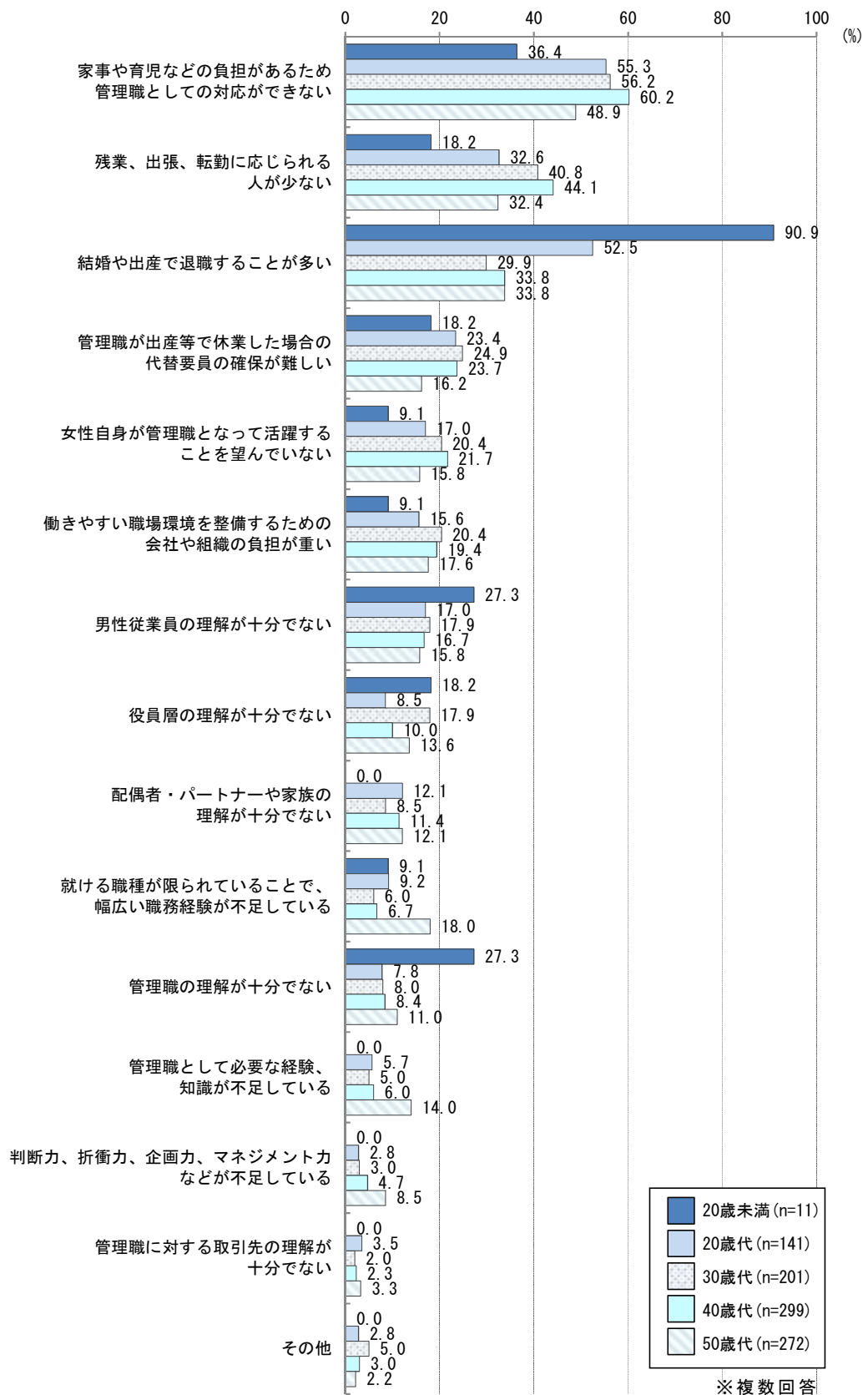
男性で経年比較すると、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」との回答は今回調査が前回調査を 5.4 ポイント下回っている。

【図表 女性管理職が少ない理由（性別）】



性別にみると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答は女性（62.8%）が男性（41.2%）を 21.6 ポイント、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ない」との回答は女性（44.2%）が男性（27.1%）を 17.1 ポイント上回っている。一方、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は男性（42.7%）が女性（33.2%）を 9.5 ポイント、「女性自身が管理職となって活躍することを望んでいない」との回答は男性（24.7%）が女性（15.6%）を 9.1 ポイント、「就ける職種が限られていることで、幅広い職務経験が不足している」との回答は男性（17.4%）が女性（6.4%）を 11.0 ポイント上回っている。

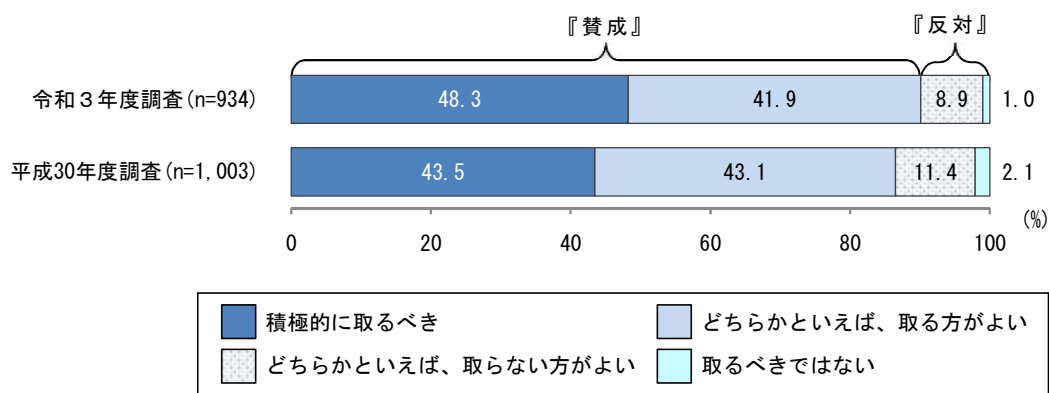
【図表 女性管理職が少ない理由（年代別）】



年代別にみると、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができない」との回答は40歳代で約6割、「結婚や出産で退職することが多い」との回答は20歳代以下で5割を超え高くなっている。

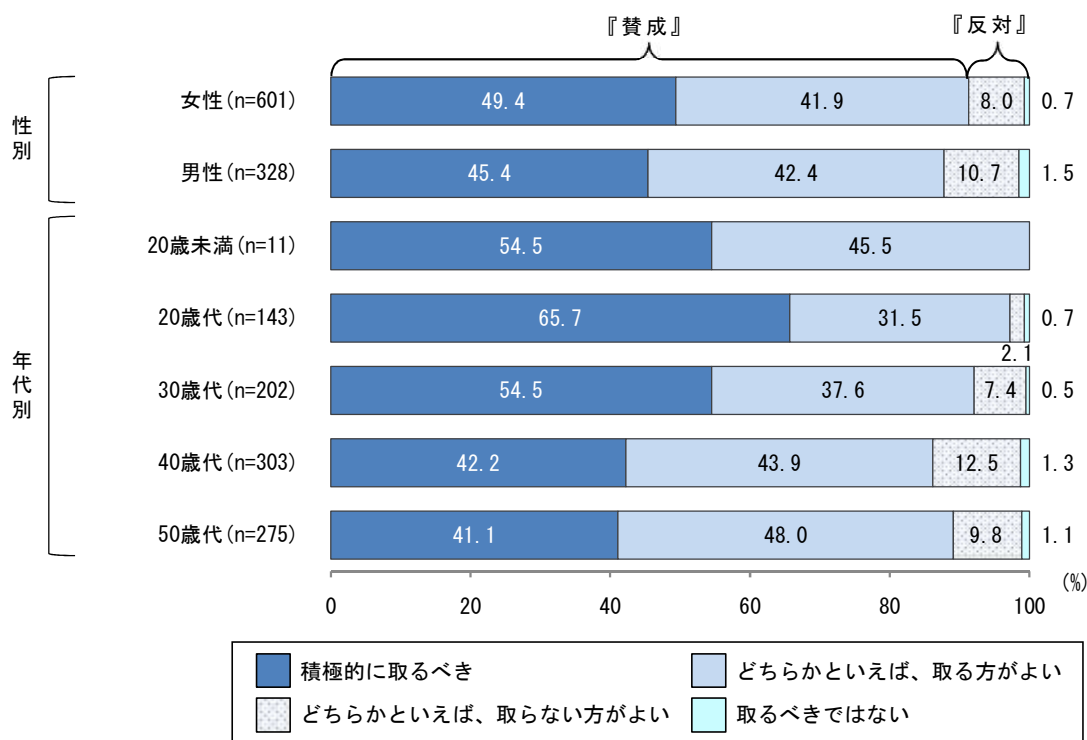
## V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 10 男性が育児休業や介護休業などを取得することについて、あなたの考えに近いものを1つだけお選びください。



男性の育児休業、介護休業取得への考えについて、『賛成』（「積極的に取るべき」と「どちらかといえば、取る方がよい」を合わせた割合）との回答が90.2%となっており、前回調査を3.6ポイント上回っている。

【図表 男性の育児休業、介護休業取得への考え（性別・年代別）】



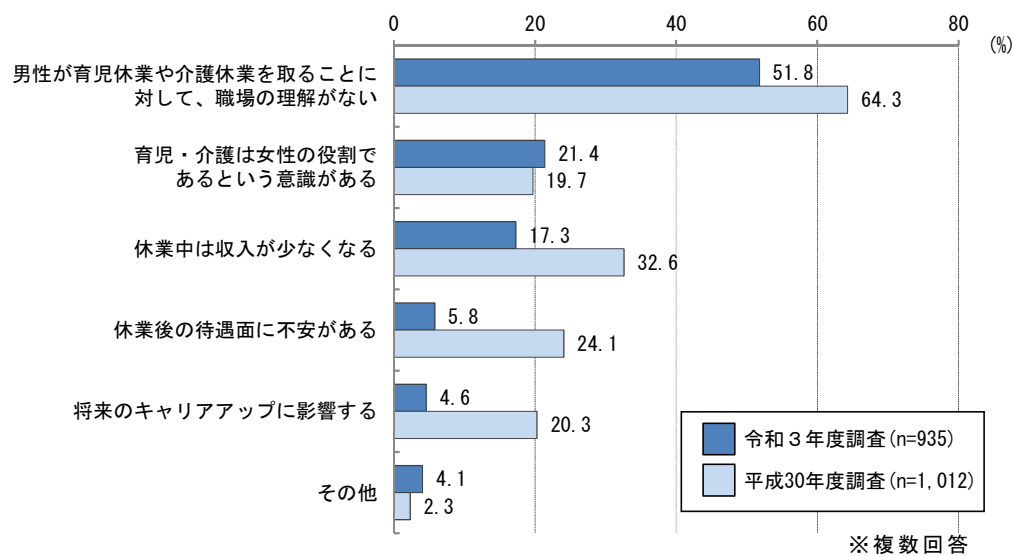
性別にみると、『賛成』との回答は女性（91.3%）が男性（87.8%）を3.5ポイント上回っている。

年代別にみると、『賛成』との回答は40歳代で86.1%とやや低くなっている。



問 11 育児休業や介護休業などを取得する男性は少ないのが現状ですが、その理由について、あなたの考えに最も近いものを1つだけお選びください。

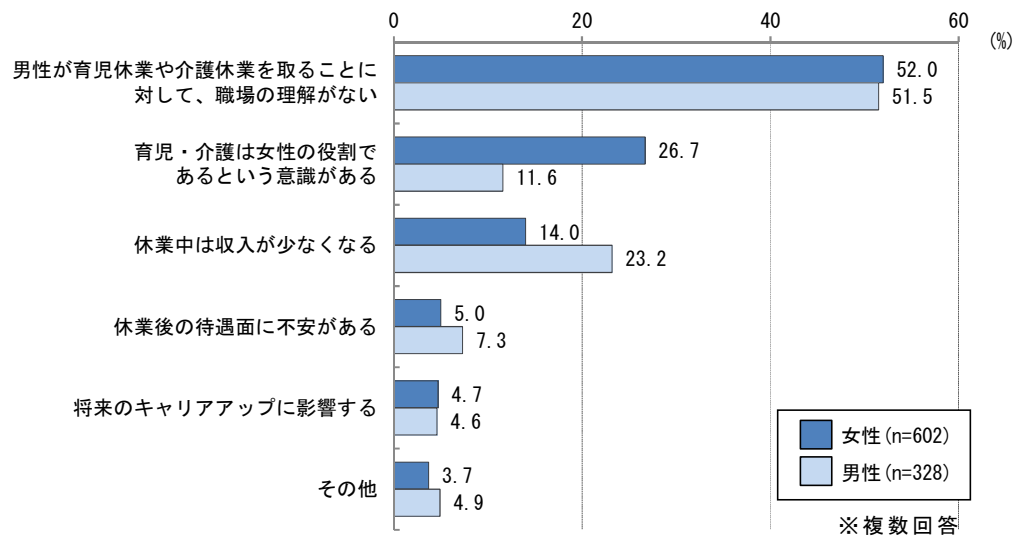
※複数回答で集計



育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由について、「男性が育児休業や介護休業を取ることに對して、職場の理解がない」との回答が51.8%と最も高く、次いで「育児・介護は女性の役割であるという意識がある」(21.4%)、「休業中は収入が少なくなる」(17.3%)などの順となっている。

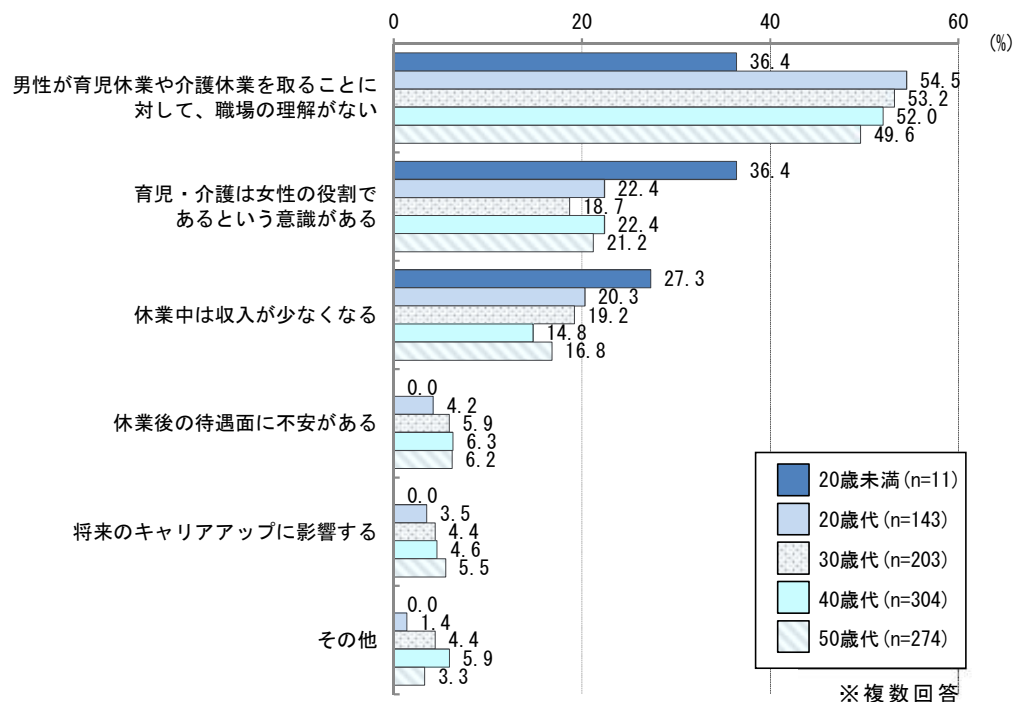
経年比較すると、「育児・介護は女性の役割であるという意識がある」を除く選択肢で今回調査が前回調査をいずれも10.0ポイント以上下回っている。

【図表 育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由（性別）】



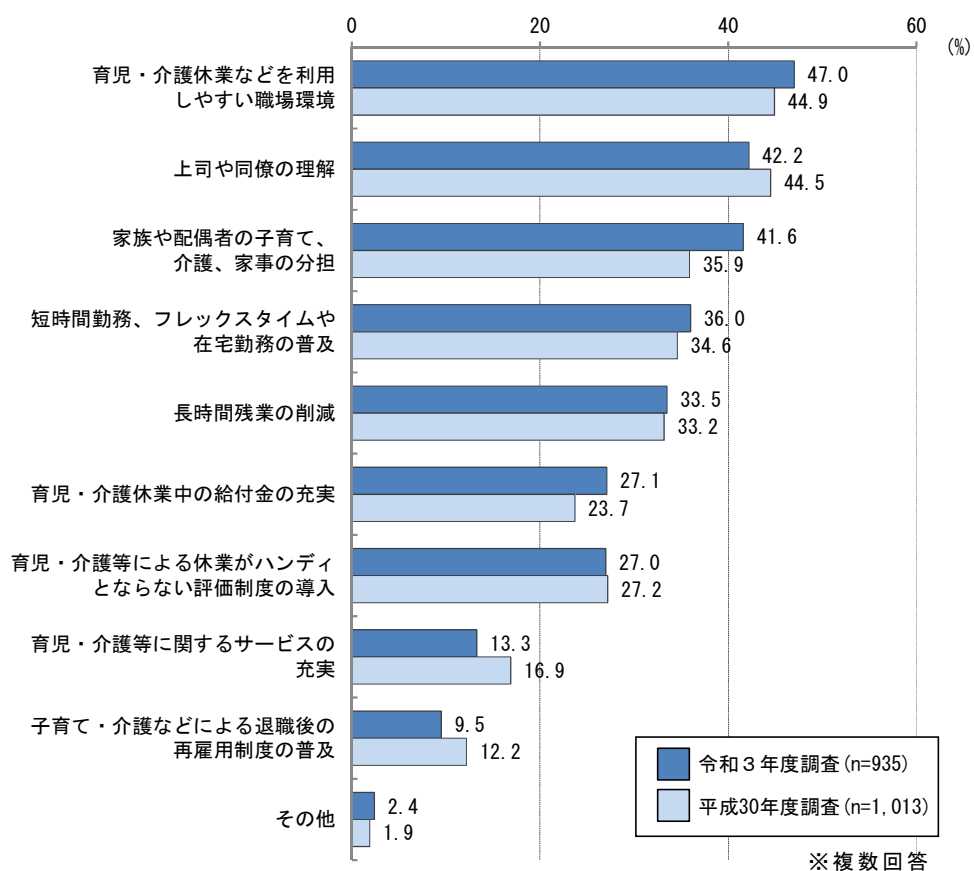
性別にみると、「育児・介護は女性の役割であるという意識がある」との回答は女性（26.7%）が男性（11.6%）を15.1ポイント上回っている。一方、「休業中は収入が少なくなる」との回答は男性（23.2%）が女性（14.0%）を9.2ポイント上回っている。

【図表 育児休業や介護休業を取得する男性が少ない理由（年代別）】



年代別にみると、すべての年代において「男性が育児休業や介護休業を取ることに對して、職場の理解がない」との回答が最も高くなっている。

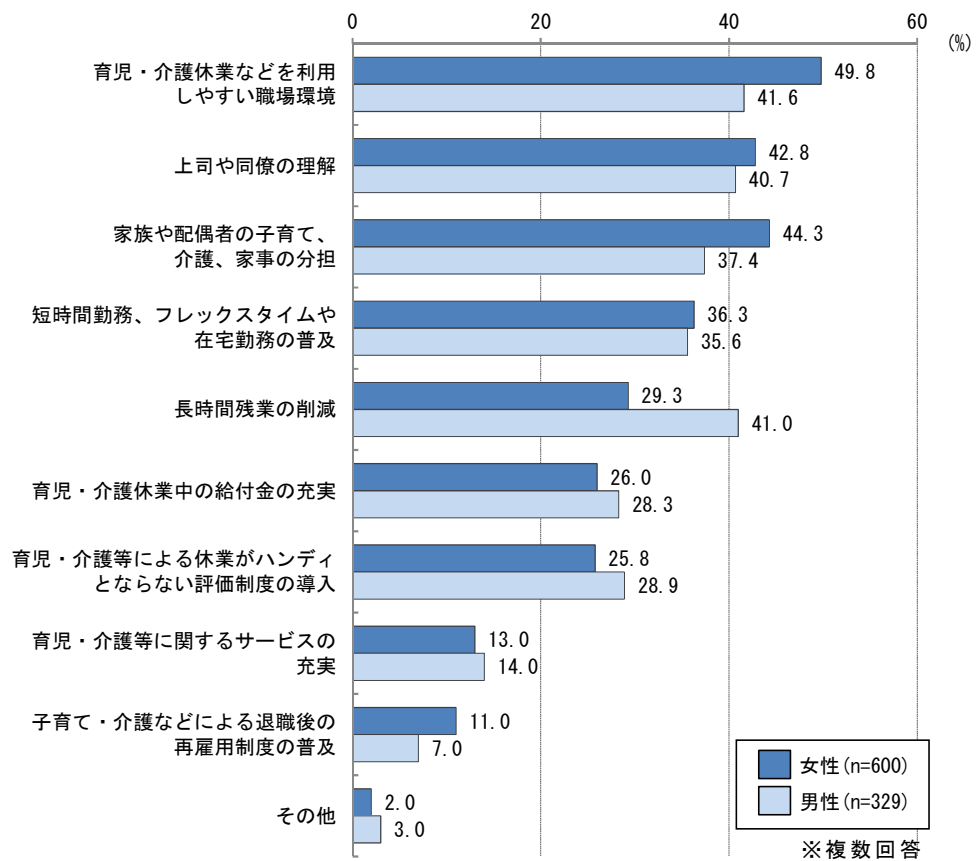
問 12 男性も女性も仕事と家庭を両立するために、何が重要だと思いますか。特に重要と思われるものを3つまでお選びください。



男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なことについて、「育児・介護休業などを利用しやすい職場環境」との回答が 47.0%と最も高く、次いで「上司や同僚の理解」(42.2%)、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」(41.6%)などの順となっている。

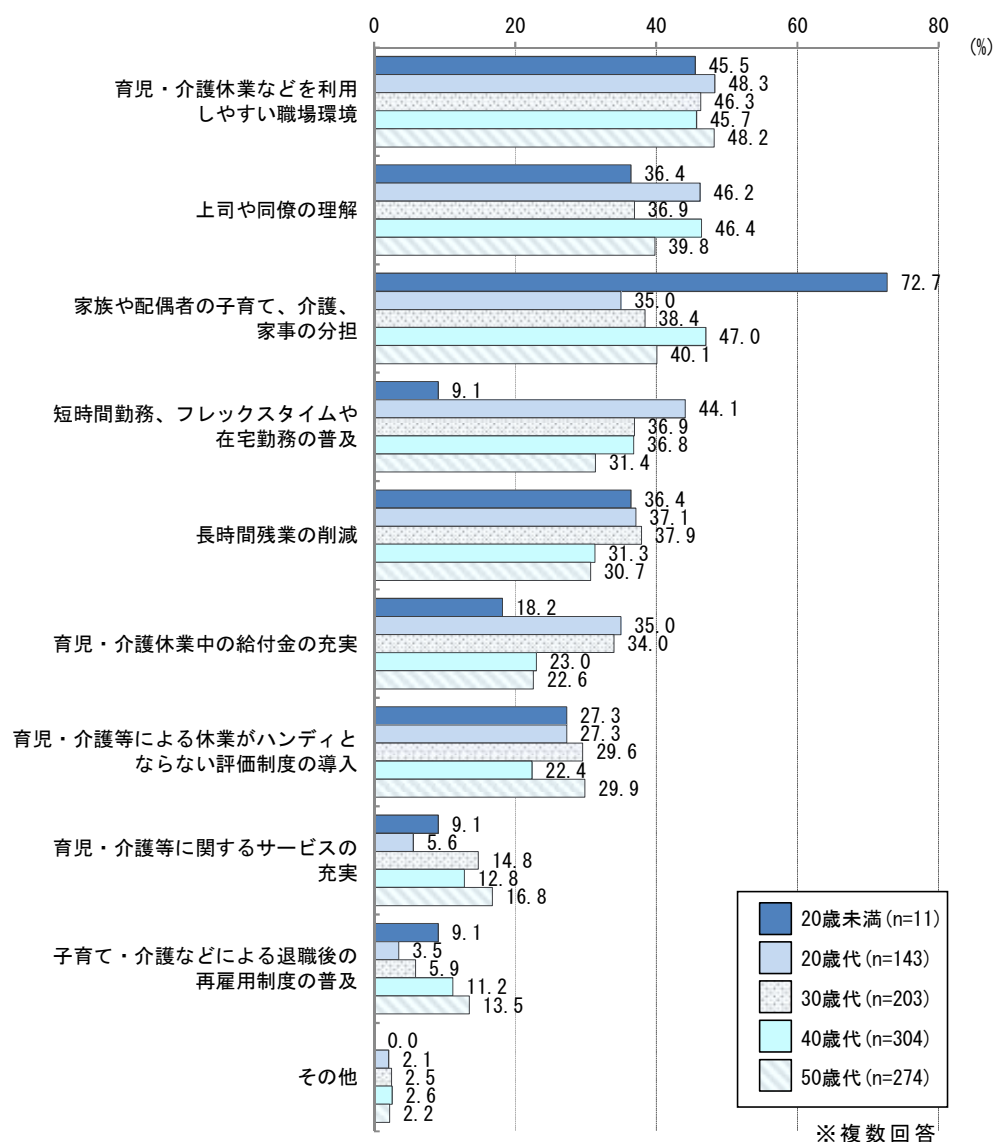
経年比較すると、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は今回調査が前回調査を 5.7 ポイント上回っている。

【図表 男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なこと（性別）】



性別にみると、「育児・介護休業などを利用しやすい職場環境」との回答は女性（49.8%）が男性（41.6%）を8.2ポイント、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は女性（44.3%）が男性（37.4%）を6.9ポイント上回っている。一方、「長時間残業の削減」との回答は男性（41.0%）が女性（29.3%）を11.7ポイント上回っている。

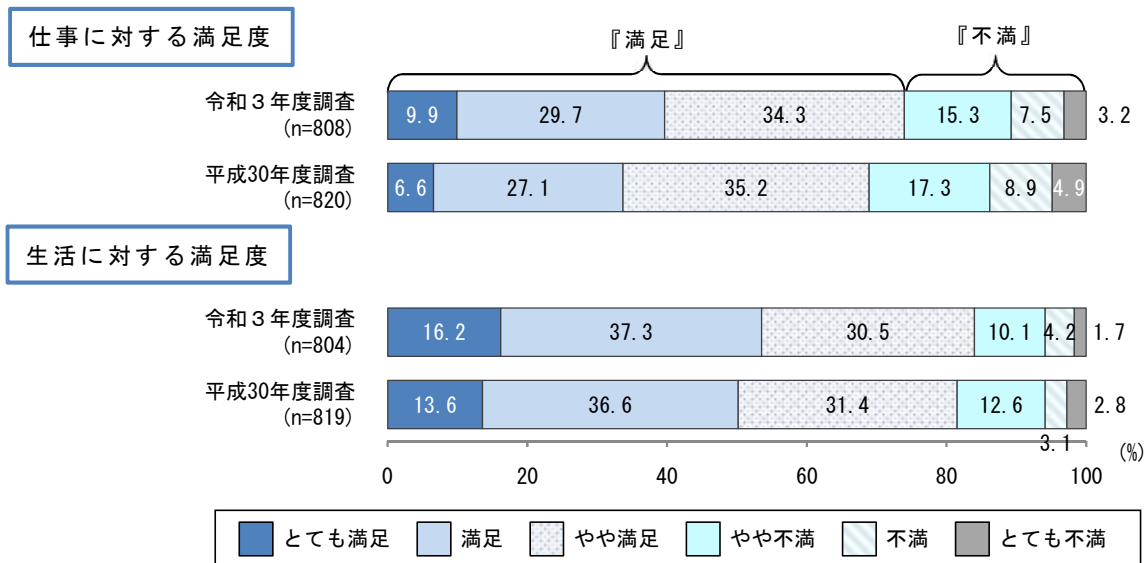
【図表 男女ともに仕事と家庭を両立するために必要なこと（年代別）】



年代別にみると、「家族や配偶者の子育て、介護、家事の分担」との回答は40歳代で4割台後半、「短時間勤務、フレックスタイムや在宅勤務の普及」との回答は20歳代で4割台半ば、「育児・介護休業中の給付金の充実」との回答は20～30歳代で3割台半ばと高くなっている。

問 13 現在就労中の方におうかがいします。

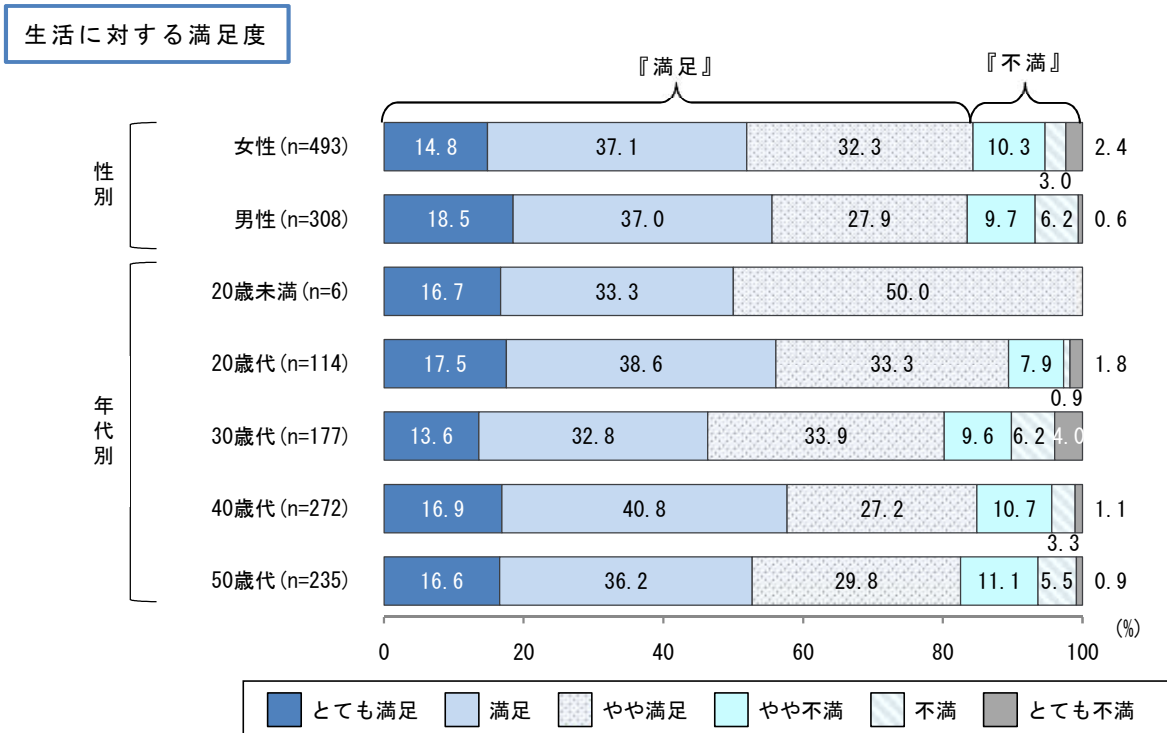
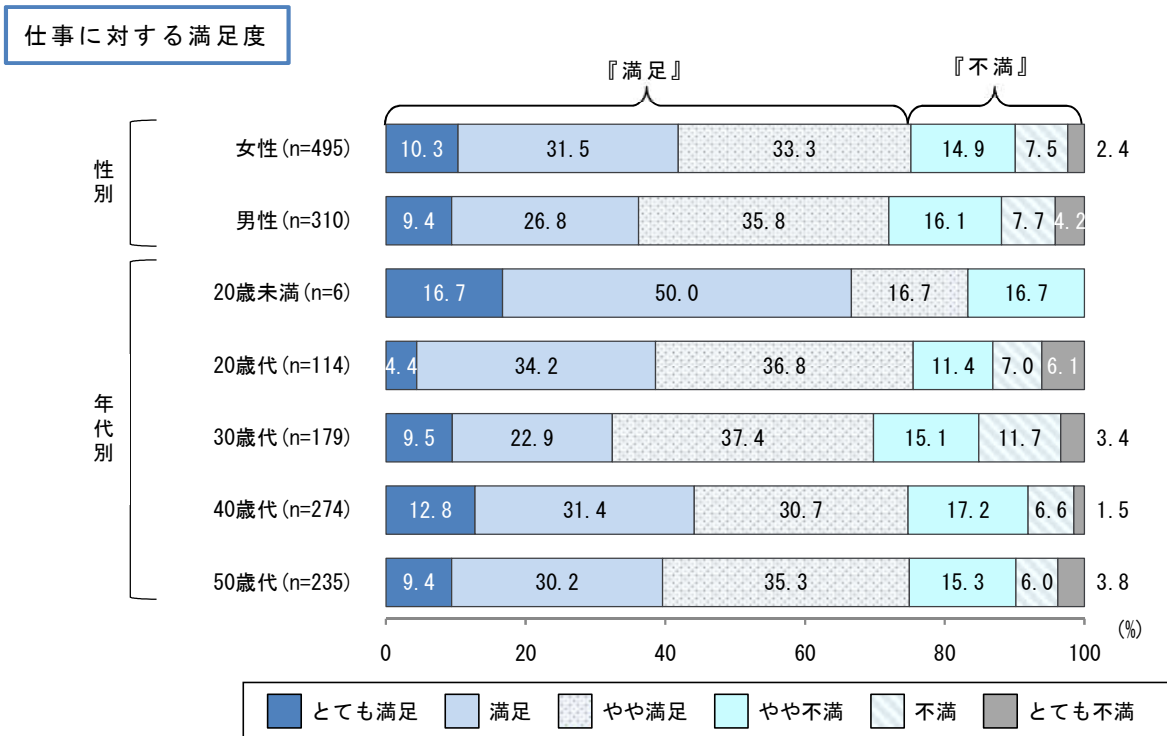
現在の仕事及び生活に対する満足度について、それぞれあてはまる番号に○を付けてください。



現在の仕事及び生活に対する満足度について、仕事に対して『満足』（「とても満足」と「満足」と「やや満足」を合わせた割合）との回答は 73.9%、生活に対して『満足』との回答は 84.0%となっている。

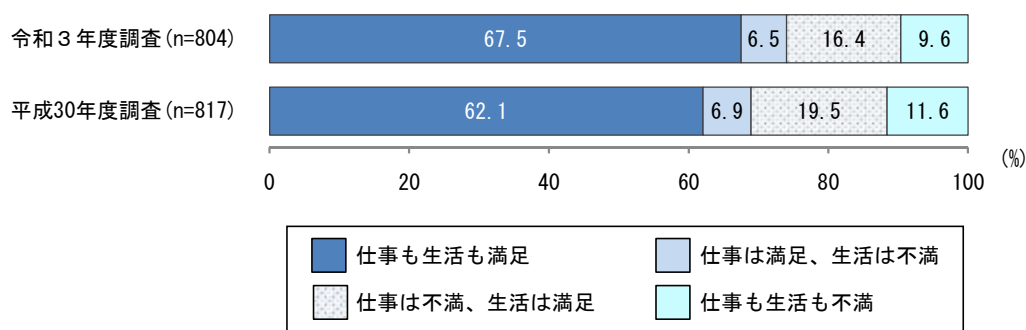
経年比較すると、仕事に対して『満足』との回答は今回調査が前回調査を 5.0 ポイント上回っている。

【図表 現在の仕事及び生活に対する満足度（性別・年代別）】



仕事に対する満足度を性別にみると、大きな差はみられない。  
 年代別にみると、『満足』との回答は 30 歳代で約 7 割と他の年代に比べやや低くなっている。  
 生活に対する満足度を性別にみると、大きな差はみられない。  
 年代別にみると、『満足』との回答は 30 歳代で約 8 割と他の年代に比べやや低くなっている。

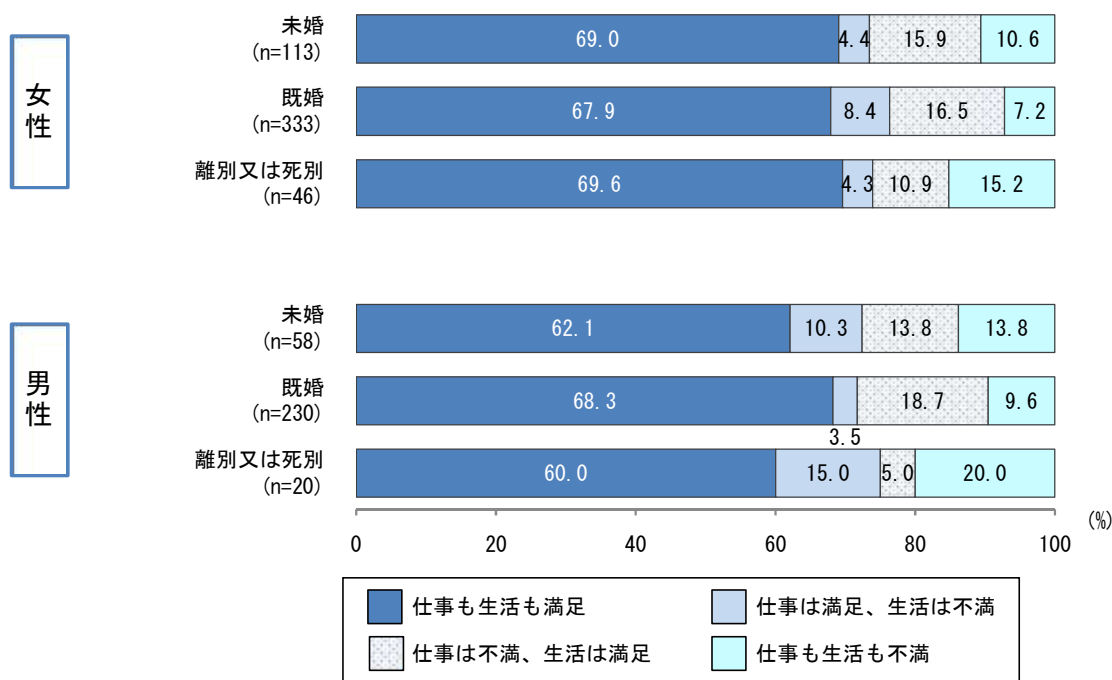
【図表 ワーク・ライフ・バランス 仕事に対する満足度×生活に対する満足度】



ワーク・ライフ・バランスについて、「仕事も生活も満足」との回答が 67.5%と最も高く、次いで「仕事は不満、生活は満足」(16.4%)、「仕事も生活も不満」(9.6%)、「仕事は満足、生活は不満」(6.5%)の順となっている。

経年比較すると、「仕事も生活も満足」との回答は今回調査が前回調査を 5.4 ポイント上回っている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス (性別・未既婚別)】

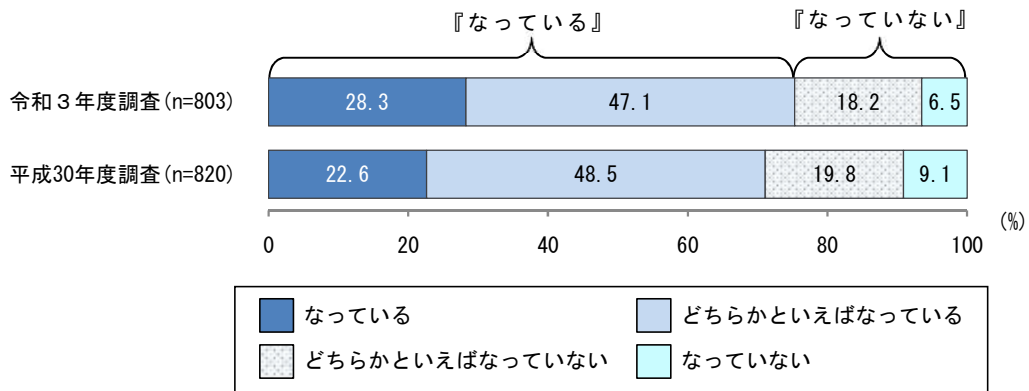


未既婚別にみると、女性では大きな差はみられない。男性では「仕事も生活も満足」との回答は既婚者で6割台後半と高くなっている。



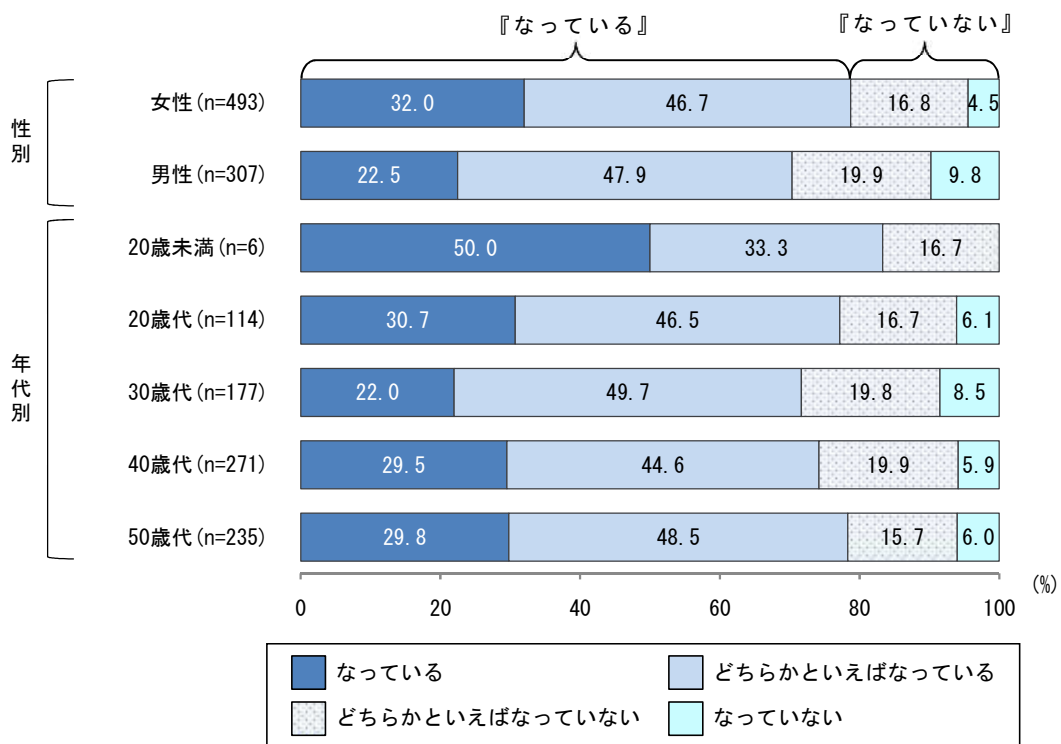
問 14 現在就労中の方におうかがいします。

現在働いている会社や組織では、仕事と家庭が両立しやすい雰囲気になっているか、あてはまるものを1つだけお選びください。



仕事と家庭の両立しやすさについて、現在の職場は両立しやすい雰囲気に『なっている』（「なっている」と「どちらかといえばなっている」を合わせた割合）との回答は、75.4%となっており、前回調査を4.3ポイント上回っている。

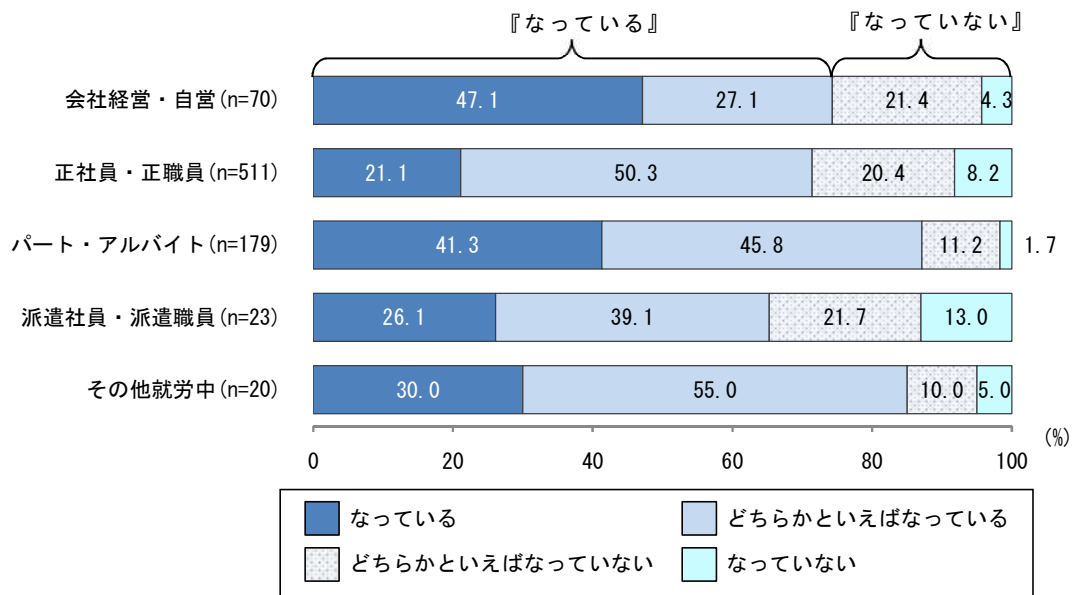
【図表 仕事と家庭の両立しやすさ（性別・年代別）】



性別にみると、現在の職場は両立しやすい雰囲気に『なっている』との回答は、女性（78.7%）が男性（70.4%）を8.3ポイント上回っている。

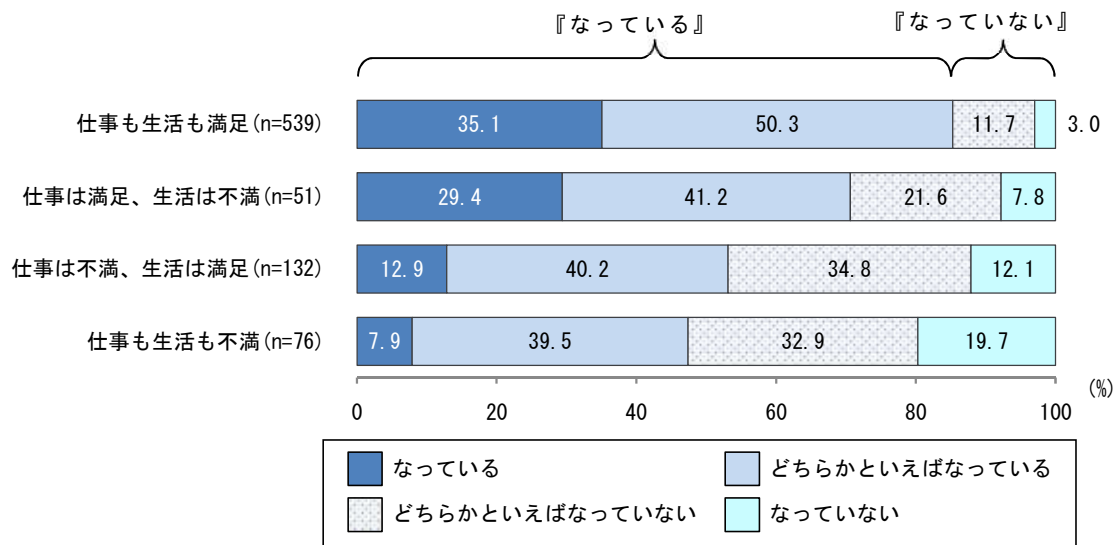
年代別にみると、現在の職場は両立しやすい雰囲気に『なっている』との回答は30歳代で71.7%と他の年代に比べ低くなっている。

【図表 仕事と家庭の両立しやすさ（就労状況別）】



就労状況別にみると、現在の職場は両立しやすい雰囲気『なっている』との回答は、パート・アルバイトで8割台後半と高く、派遣社員・派遣職員で6割台半ばと低くなっている。

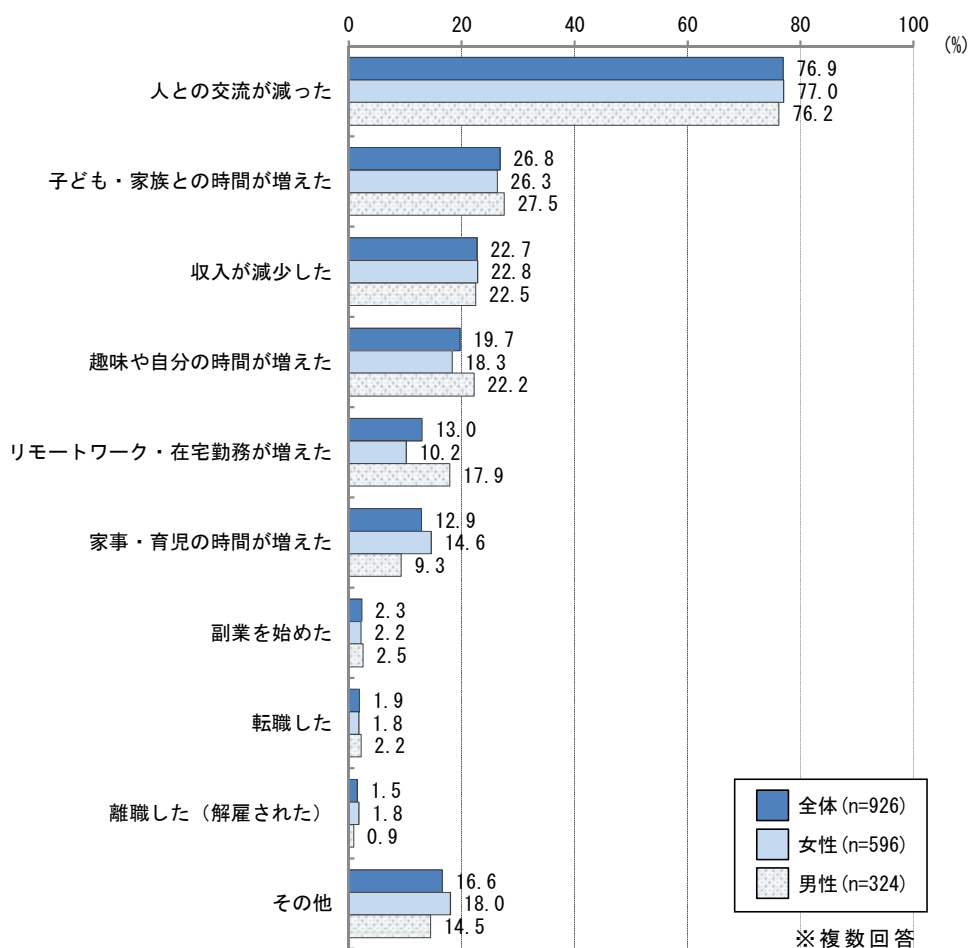
【図表 仕事と家庭の両立しやすさ（ワーク・ライフ・バランスの満足度別）】



ワーク・ライフ・バランスの満足度別にみると、現在の職場は両立しやすい雰囲気『なっている』との回答は、「仕事も生活も満足」層で8割台半ばと高く、「仕事も生活も不満」層で4割台後半と低くなっている。

## VI 新型コロナウイルス感染症拡大にかかわる影響について

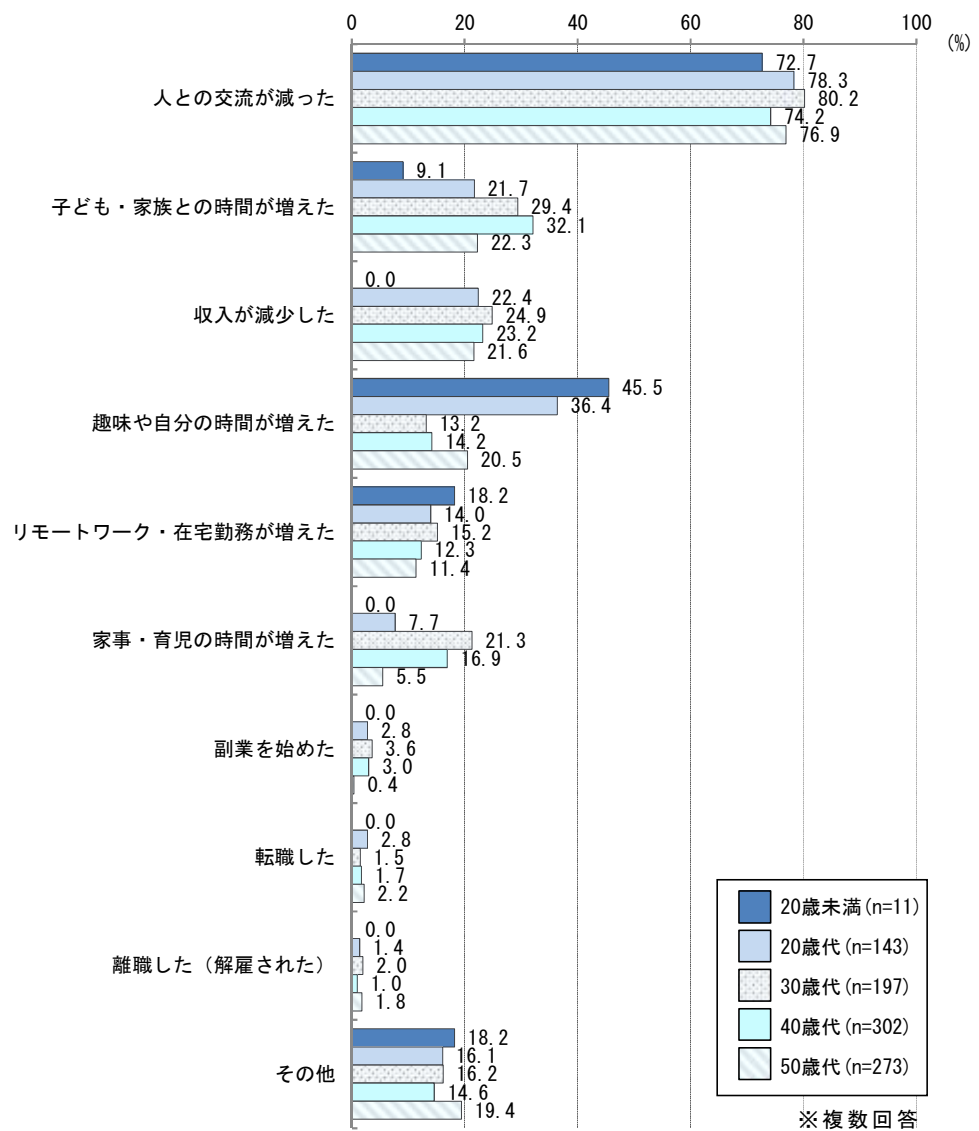
問 15 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い生活にどのような影響がありましたか。あてはまるものをいくつでもお選びください。



新型コロナウイルスによる生活への影響について、「人との交流が減った」との回答が76.9%と最も高く、次いで「子ども・家族との時間が増えた」（26.8%）、「収入が減少した」（22.7%）などの順となっている。

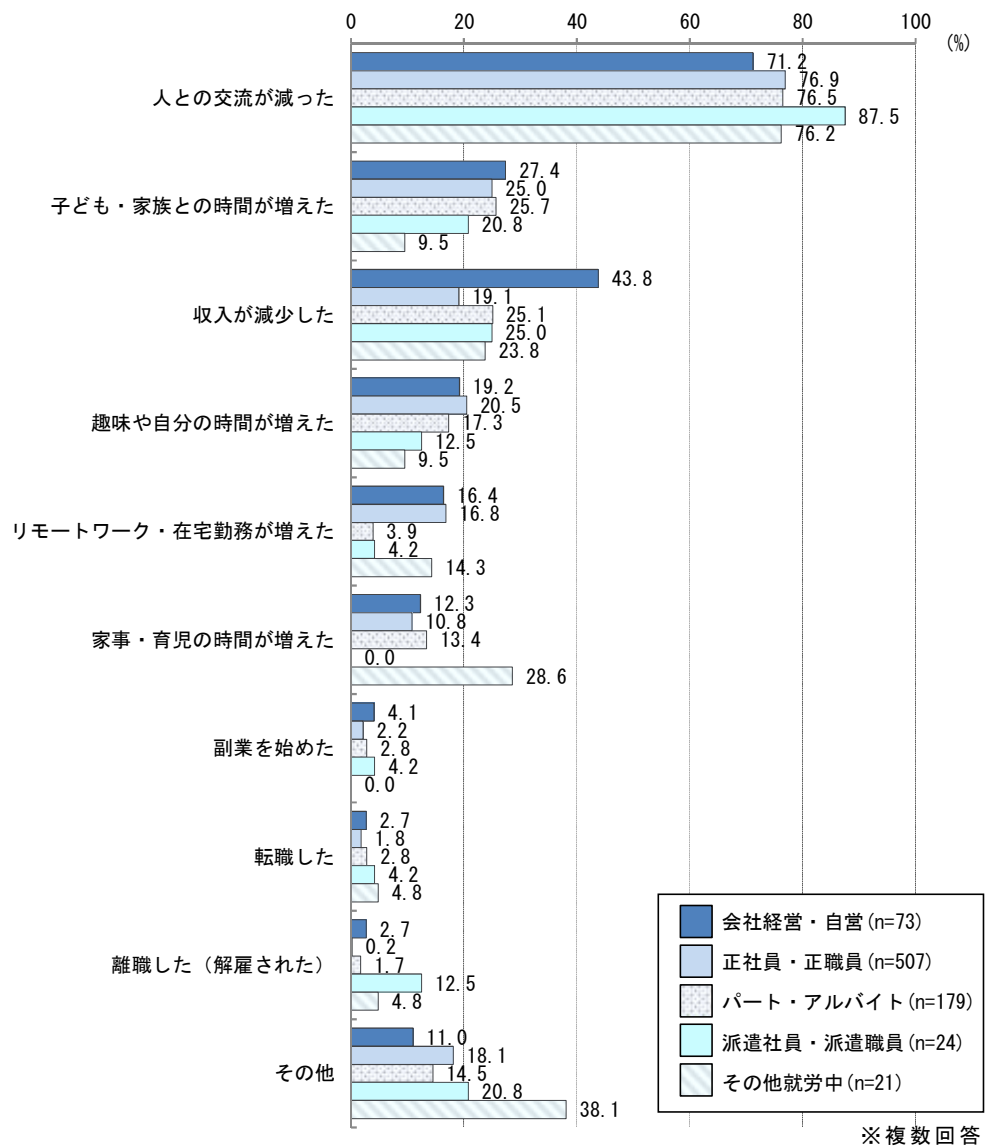
性別にみると、「リモートワーク・在宅勤務が増えた」との回答は男性（17.9%）が女性（10.2%）を7.7ポイント上回っている。一方、「家事・育児の時間が増えた」との回答は女性（14.6%）が男性（9.3%）を5.3ポイント上回っている。

【図表 新型コロナウイルスによる生活への影響（年代別）】



年代別にみると、「人との交流が減った」との回答は20～30歳代で8割前後、「子ども・家族との時間が増えた」との回答は30～40歳代で3割前後、「趣味や自分の時間が増えた」との回答は20歳代以下で3割台半ば～4割台半ばと高くなっている。

【図表 新型コロナウイルスによる生活への影響（就労状況別）】



就労状況別にみると、「人との交流が減った」との回答はすべての就労状況で7割を超えている。「収入が減少した」との回答は会社経営・自営で4割台半ばと高くなっている。

## Ⅶ その他自由意見

問 16 仕事に対する考え、仕事と家庭の両立等について、困っていること、工夫していることその他ご意見がありましたら、自由にご記入ください。

※複数の内容を含む意見があるため、意見総数と内容別件数は一致しない。

### 意見総数 346 件より抜粋

#### ◇職場環境・働き方（105 件）

- ・大学を卒業しているが、新卒一括採用のシステムはおかしいと思う。事実上終身雇用を前提にしているが、仕事と自分の適性が合っておらず、周りの友人・知人は辞める人も多い。一度正社員を辞めた場合、非正規や低条件の仕事で再スタートするばかりで、結婚する準備はおろか、生活をしていくのもままならなくなるのには大きく不満がある。(20 歳代/男性)
- ・自分自身単身者であり、医療機関に勤めているので自由に好きな時に休暇をとれる状態にはない。仕事と家庭を両立しているスタッフのフォローをしていて、対遇が公平ではないと感じる。家庭を持っていても持っていない人も、すべての人が公平にキャリアアップでき評価されるよう多様化した社会にすべきだと思う。(30 歳代/女性)
- ・「残業することが美学」というような職場をなくす。仕事もちろん大事だが、個人の時間、家族での時間を確保することに罪悪感のない社会になってほしい。  
(30 歳代/女性)
- ・育休や時短勤務の制度は、非正規雇用者や子どものいない女性の犠牲の上で成り立っている。これで子どもを産む女性が増えるわけではない。正規雇用を増やしてもらいたい。(30 歳代/女性)
- ・女社長を筆頭に女性のみ事務所なので働きやすい。子どもがいる社員もいるため、子育てに関する理解もある。婚約者も仕事することへの理解もあり出産後も働き続けるつもりである。このような職場や人が増えていけば自然と女性の職場での立場、見方がかわってくると思う。理解していても融通がきかない職場が多い印象を受ける。  
(20 歳代/女性)

#### ◇ワーク・ライフ・バランス（48 件）

- ・何もかも自分一人でしようと思わないようにした。夫にも「自分の時間」というものは必要なので、お互いに自由時間を持つようにしている。相手のすることに文句は言わないようにしている。(30 歳代/女性)
- ・夫の協力や子どもの理解、協力は必要だと思います。いろいろ大変ですが、頑張るところと少し手抜きをするところなどの工夫をしています。(40 歳代/女性)
- ・管理職に就いて、仕事の時間が大幅に増えました。責任も重く、望んでいないままで現状に至っている状況です。家庭との両立は不可能だと感じています。  
(40 歳代/女性)

- ・私は未婚ですが、将来結婚することがあれば、家庭や子育てと仕事の両立に対してとても不安があります。一番は、職場の理解が得られないことです。大企業などは、有給取得やフレックスタイム制導入など積極的に行っていると思いますが、中小企業は有休すら取りづらいです。年間 5 日間の有休も取れていません。仕事内容はやりがいがあり充実していますが、このような環境では結婚することに不安を感じます。また、育休を取ることでキャリアアップが妨げられる不安もあります。一年も仕事を休んで、また感覚を取り戻すのにも時間がかかりそうです。(30 歳代/女性)

#### ◇女性管理職・女性活躍 (20 件)

- ・女性も能力に応じて管理職になれば良いと思うが、増やさないといけないとなると、意図的なものを感じるので、仕事での正しい評価をすべきだと考えます。  
(50 歳代/男性)
- ・1. 女性の正規雇用を増やすべき。非正規で苦しく不安定な生活の女性が多い。特にシングルマザーなど手厚い支援が必要。2. 「3 年は育休が欲しい」と感じた。3. セクハラ、マタハラ、DV など女性の人権を守る方策も大切。(50 歳代/女性)
- ・職場内で女性にも同等の昇進のチャンスを与えるべき。もっと子育てしながら働ける環境を整えないと、少子化はどんどん進むと思う。(40 歳代/女性)

#### ◇保育園・幼稚園 (21 件)

- ・こども園、保育園といった受け皿がないので、女性は仕事を辞めざるを得ない。待機児童問題に真剣に取り組んでいただきたい。そもそも就労できないので、ワーク・ライフ・バランスやキャリアアップなど以前の問題。(30 歳代/男性)
- ・仕事を少しずつしていきたいと思うが、保育園に入れない。幼稚園では夏休み、冬休み等があり働き辛い。臨時保育士も含め保育士の待遇を、もっともっと良くしてあげてほしい。私も以前臨時保育士として働いて、びっくりする程給料が低く、休みもなく、2 年で辞めた。もう臨時保育士として、一生働きたくない。そんな思いをする保育士が少しでも減り、待遇を一刻も早く改善してほしい。(30 歳代/女性)
- ・保育園に入れない。預け先がないと仕事ができない。仕事をしていないと預かってもらえない。(30 歳代/女性)
- ・市立幼稚園に通わせているが、なぜ預かり保育をしていただけないのかずっと疑問。働きたい親が増えているのにサポートがない人は 11:30 や 14:00 のお迎えでは仕事をするのは難しい。仕事と育児の両立は難しい。娘がいるが、結婚も出産もすると言い続けている。結局負担が大きくなるのは母親、つまり女性。いろいろ便利なものが増えていてもそこは変えられないと思う。子どもは機械ではない。辛く、しんどい思いをしてまで子どもを育てなくてもよいと思う。(40 歳代/女性)

### ◇行政支援（10件）

- ・男女という性別で仕事や役割を決めることなく、一人ひとりの能力が正確に評価されるための仕組み作りが行政主導で少しでも早く実現されるべきだと思います。  
(20歳代/男性)
- ・福祉にもう少しお金をまわしてくれないと、ここに書いてあるようなことはできない。  
(30歳代/男性)
- ・子育てはほぼ終了したが親の介護が始まり、そちらの情報やサービス内容などの支援がほぼわからない上にお金がかかる。今後親の介護をする人が増える社会になるので、子育て支援も確かに必要なことだが、いつ終わるか先の見えない親の介護をする人の支援も企業や行政はもっと考えて、多方面から支えられるような社会にしてほしい。  
(40歳代/女性)

### ◇男女平等（47件）

- ・女性だから男性だからという枠組みではなく、一人ひとりが各々にあった働き方で働くための社会環境になればいいなと強く思います。(20歳代/女性)
- ・お父さん＝外でお仕事、お母さん＝家事ではなく、各々ができることをして互いに支えあっていくのが家庭だというように、子どもの頃からの教育が大切だと思う。50代・60代の男性が急に介護休暇をとったところで、妻の立場からしたら邪魔に感じることも大いにあると思う。(50歳代/女性)
- ・出産は女性にしかできませんが子育ては男性でも女性でもできるので、性別に関係なくできる方ができる時にしたらいいと思います。キャリア形成に関しても、性別を意識することなく、能力のある人が評価され活躍できる社会であればいいなと思います。  
(40歳代/女性)
- ・まだまだ家事は女性がするのが当たり前という日本の考え方が変わればいいなと思います。(30歳代/女性)
- ・男女の性別に関わりなく、個人の能力や意欲に応じて社会で活躍できる職場の理解や環境整備がもっと進んで、働きやすい社会が実現してほしいと思います。現在はまだまだ男性中心の社会であり、家事・育児は女性の方が大きな負担となっていてそのために活躍し辛い女性も多くいると思います。社会全体で改革する必要性を強く感じます。(40歳代/女性)
- ・男性が子どものことで仕事を休むときは、「育児を頑張っている」等とほめられる場合も多いが、女性が子どものことで仕事を休んだり遅れて出勤する時には周りの人に謝りながら休まないといけません。どうしてなのかと思います。(40歳代/女性)

### ◇介護（36件）

- ・家族の介護と仕事の両立が難しい。施設入所困難やサービスの金銭面での負担が多く大変で、どうしたらよいか苦勞した。(50歳代/女性)
- ・親の介護、子どもの障害の介護、自分達も間もなく退職なので金銭的にも生活的にもかなりきついです。コロナで施設見学も2年経つがまだできない。親が入院するときなど、すべて当たり前のように主婦が一人で抱えなければならない状況がかなりしんどい。(50歳代/女性)



- ・育児はだいぶ理解されてきたと思うが、親の介護はまだ理解されていないと思う。親の病院への通院や、施設に入っているだけでも専門家会議などがあり仕事を休まないといけなことが多い。若いお母さんは子どもが熱だといって保育園から電話があれば早退することもできるが、親の調子が悪いからといって早退はなかなかできない。

(50 歳代/女性)

- ・子どもに障害があるため、その子が育って大きくなったとしても、一人で家に置いておくこともできず、預ければどうしても迎えの時間など縛られてしまいます。そういった子どもを持つ方々も働きやすい職場があればいいですが、やはりまだまだ障害に対する偏見はがあるので、そういうことを気にしなくて良いところがたくさん増えればいいなと思います。(40 歳代/女性)

