

## はじめに

クレオ大阪中央研究室においては、男女共同参画社会の実現をめざし、大阪市の男女共同参画施策とクレオ大阪の各種事業に資するため調査研究を行っています。

大阪市においては、平成18年4月から大阪市男女共同参画推進条例に基づく「大阪市男女共同参画基本計画－大阪市男女きらめき計画－」に沿って、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進・実施することとしています。また、平成26年11月には、女性はその能力を十分に発揮し活躍できる環境を整備すべく、女性が直面する様々なライフステージに対応した総合的な施策を展開し、大阪市の活性化をめざすため、「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」が策定されました。

このたび、男女就業者4,800名を対象にした女性の活躍推進や就労に対する意識と現状を把握する「女性の活躍推進に対する男女就業者の意識調査」を実施しました。

この調査は、女性の継続就労や管理職登用をはじめ女性活躍を推進するための課題を把握し、就業の場における女性の活躍の効果的な促進に資することを目的としております。

本報告書が幅広く活用され、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの一助になれば幸いです。

最後に、本調査研究の実施にあたり、ご尽力いただきました皆様に厚くお礼申し上げます。

平成27年3月

大阪市立男女共同参画センター中央館（クレオ大阪中央）  
研究室長 榎村 久子

# 目次

<b>I. 調査の概要</b> .....	1	
1. 調査の概要と回収結果		
2. 回答者の属性		
(1) 性別、年齢	(2) 勤続年数	(3) 役職
(4) 業種・従業員規模	(5) 婚姻関係	(6) 配偶者の職業
(7) 子どもの有無		
<b>II. 結果の概要</b> .....	8	
1. 結果のまとめ		
2. 結果の考察		
<b>III. 調査結果の個別分析</b> .....	26	
1. 働くことについての考え方 .....	26	
(1) 働いている主な理由		
(2) 今の仕事を選んだ理由		
(3) 今後の働き方		
(4) 転勤を伴う転居		
2. 働き続けることについての考え方 .....	47	
(1) 今の仕事を辞めたいと思ったことがあるか		
(2) 仕事を続けてこられた理由		
(3) 男女が共に働き続けるために効果的な企業の制度・取組み		
3. 管理職になることについて .....	60	
(1) 管理職になると実現できるもの（メリット）		
(2) 管理職になると支障が生じそうなもの（デメリット）		
(3) 管理職になること		
(4) 管理職に必要なスキル・能力		
4. 女性の管理職登用のための取組み .....	82	
(1) 女性の管理職を育成するために効果的な企業の制度・取組		
5. 企業内の女性の活躍推進について .....	86	
(1) 女性の活躍が推進されていると思う状態		
6. 女性の活躍促進のために地域・行政に望むこと .....	90	
(1) 男女が共に働き続けることや女性の活躍促進のために効果的な地域・行政の制度・取組み		
(2) 企業における女性の活躍推進に関して、日頃感じていることや、企業・行政に対する要望		
<b>資料編</b> .....	112	
1. 調査票		
2. クロス集計表（性別、年代別）		