

I. 調査の概要

1. 調査の概要と回収結果

(1) 調査の目的

女性の活躍推進や就労に対する大阪市における現役世代の意識について調査をすることにより、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を効果的に促進することを目的とする。

(2) 調査対象

大阪市在勤の20代から50代の男女就業者 4,800名（400社×12名）
（女性正規社員：1,200名、男性正規社員：1,200名、女性非正規社員：1,200名）

(3) 抽出方法

大阪商工会議所会員企業より、従業員規模により400社を層化無作為抽出した。

(4) 調査方法

郵送による配布・回収（郵送による督促1回）

*会社宛に12通の調査票を送付し、該当者に配布いただき、該当者より直接返送。

(5) 調査期間

平成26年10月30日～11月30日

（調査表の発送：10月30日、督促状送付：11月20日、調査票締切：11月30日）

(6) 調査項目

- ・働くことについて
- ・働き続けることについて
- ・管理職になることについて
- ・女性の管理職登用のための取組みについて
- ・企業内の女性の活躍推進について
- ・女性の活躍推進のために地域・行政に望むことについて

(7) 回収結果：有効回収数・有効回収率 583通（12.1%）

	調査数	有効回収数（率）
全体	4,800	583（12.1%）
女性正規社員	1,600	298（18.6%）
男性正規社員	1,600	233（14.6%）
女性非正規社員	1,600	52（3.3%）

（内訳）	20代	30代	40代	50代
女性正規社員	73（18.2%）	90（22.5%）	87（21.8%）	48（12.0%）
男性正規社員	50（12.5%）	65（16.3%）	45（11.3%）	73（18.3%）
女性非正規社員	11（2.8%）	14（3.5%）	17（4.3%）	11（2.8%）

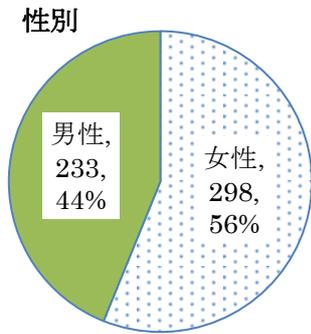
*女性非正規社員の回収数が少なかったため、男女の正規社員の有効回収数のみにて分析を行う。

【本資料の見方】

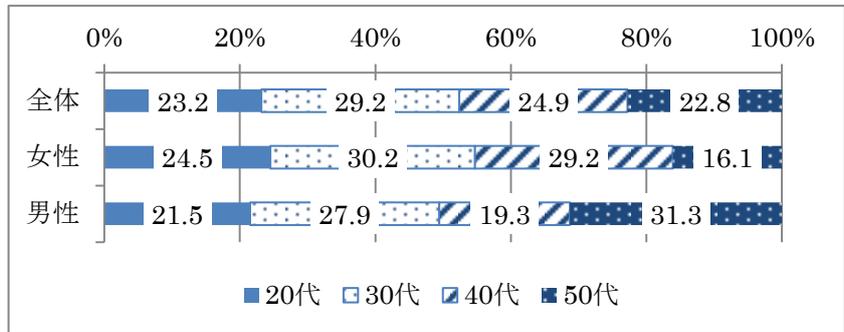
- ・グラフ内の数字は特記のない限り、百分率（%）であり、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。このため、百分率の合計値が100.0にならないことがある。複数回答の場合は、百分率の合計が100を超えることがある。
- ・「SA」は1つ選択する設問、「MA」はあてはまるものすべてを選択する設問、「ML3」などはあてはまるもの3つ以内を選択する設問である。

2. 回答者の属性

(1) 性別、年齢



年齢

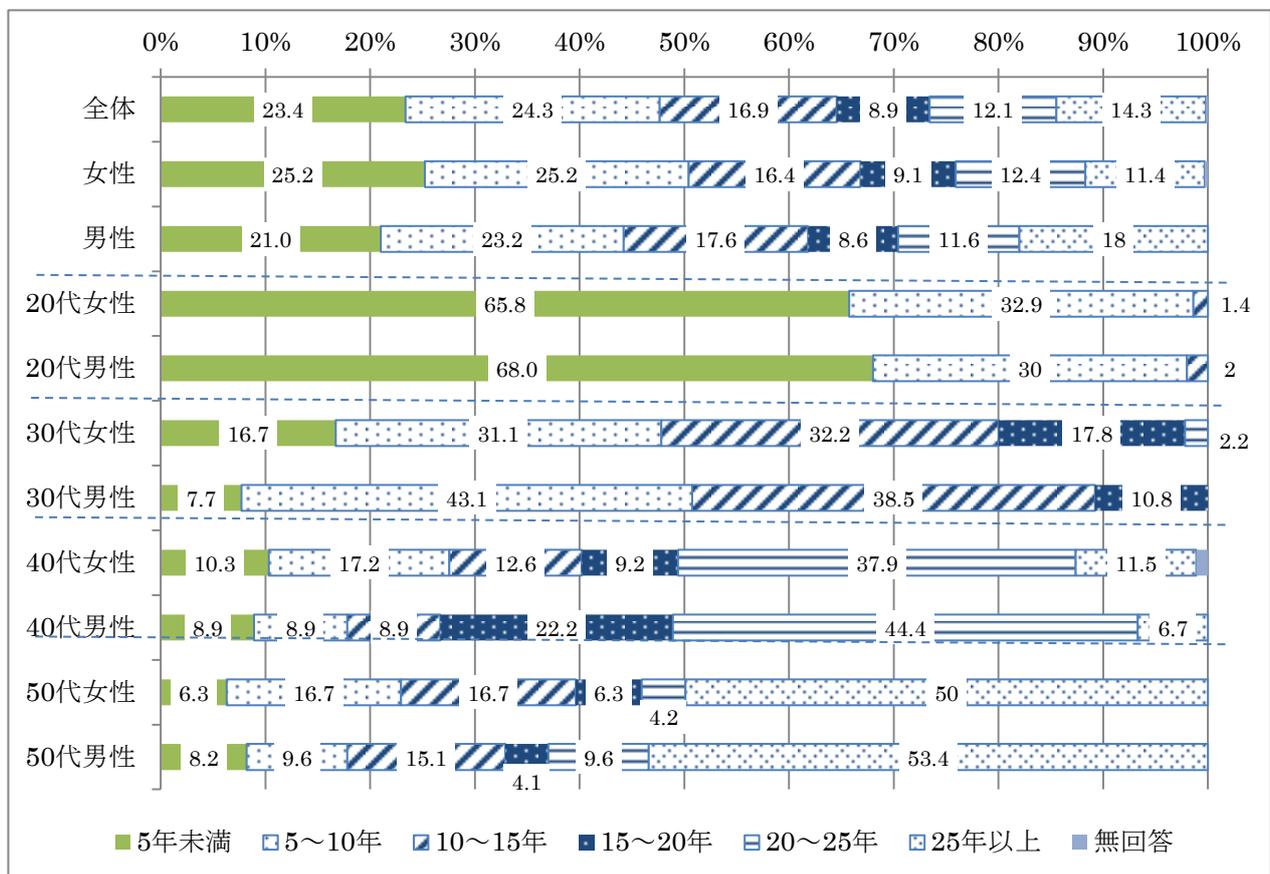


■女性は30代、男性は50代が3割を占める。

(概要)

女性では、20代が24.5%、30代が30.2%、40代が29.2%、50代が16.1%となっており、30代が最も高くなっている。男性では、20代が21.5%、30代が27.9%、40代が19.3%、50代が31.3%となっており、50代が最も高くなっている。

(2) 勤続年数

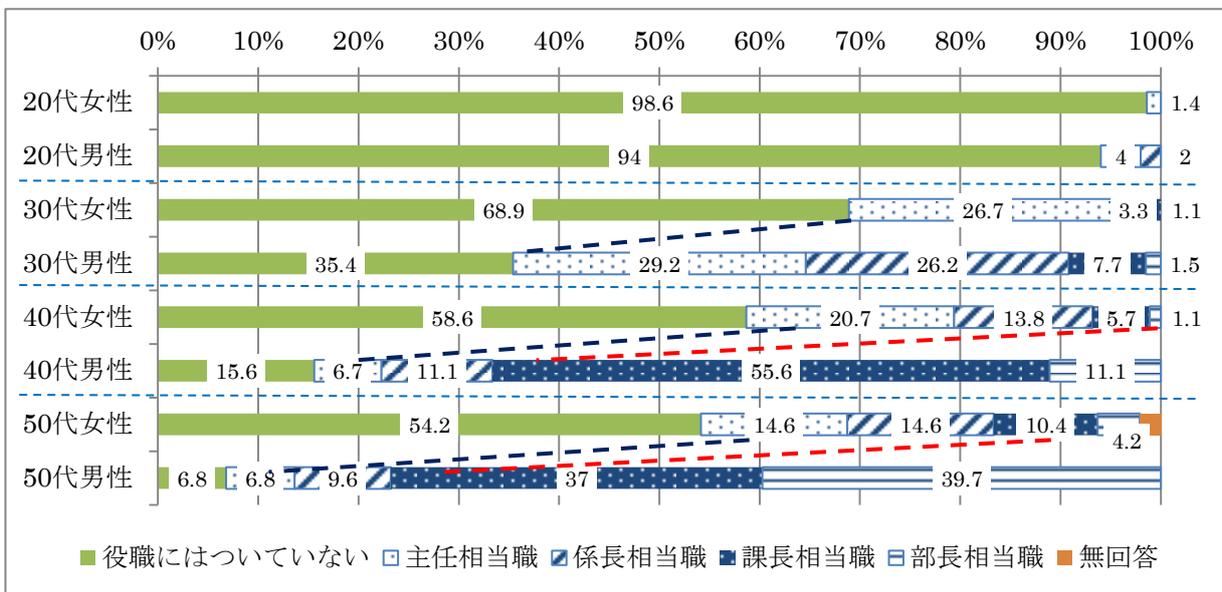
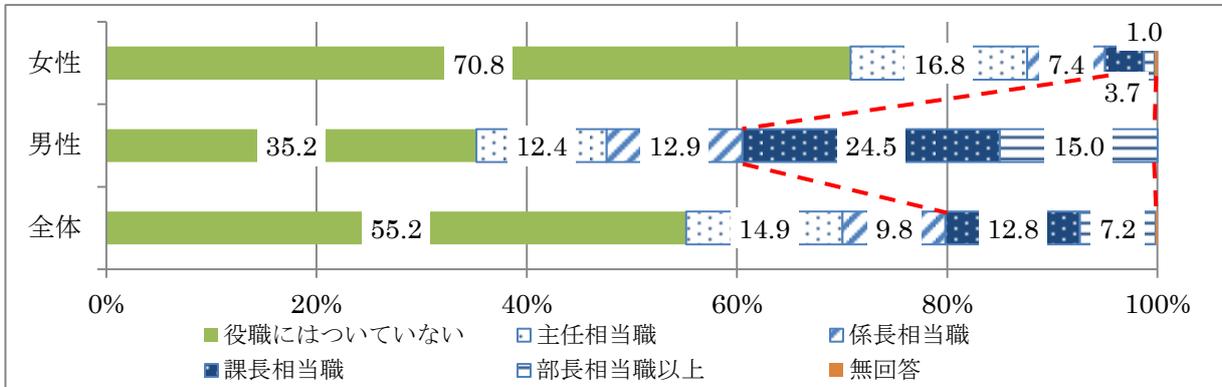


■30代・40代・50代では、男女により勤続年数に違いがある。

(概要)

男女ともに全体でみると、勤続年数が10年までは、女性（50.4%）が男性（44.2%）よりも割合が高いが、25年以上になると男性（18.0%）が女性（11.4%）よりも高くなっている。

(3) 役職



	役職にはついていない	主任相当職	係長相当職	課長相当職	部長相当職以上	無回答
女性 (n=298)	211 (70.8%)	50 (16.8%)	22 (7.4%)	11 (3.7%)	3 (1.0%)	1 (0.3%)
男性 (n=233)	82 (35.2%)	29 (12.4%)	30 (12.9%)	57 (24.5%)	35 (15.0%)	0 (0.0%)

管理職

■女性の70.8%が役職にはついておらず、女性の管理職は4.7%、男性の管理職は39.5%

主任相当職は女性の割合が高く、係長相当職以上は男性の割合が多い。

※本調査では、管理職を「課長ないし課長相当職以上」と考える。

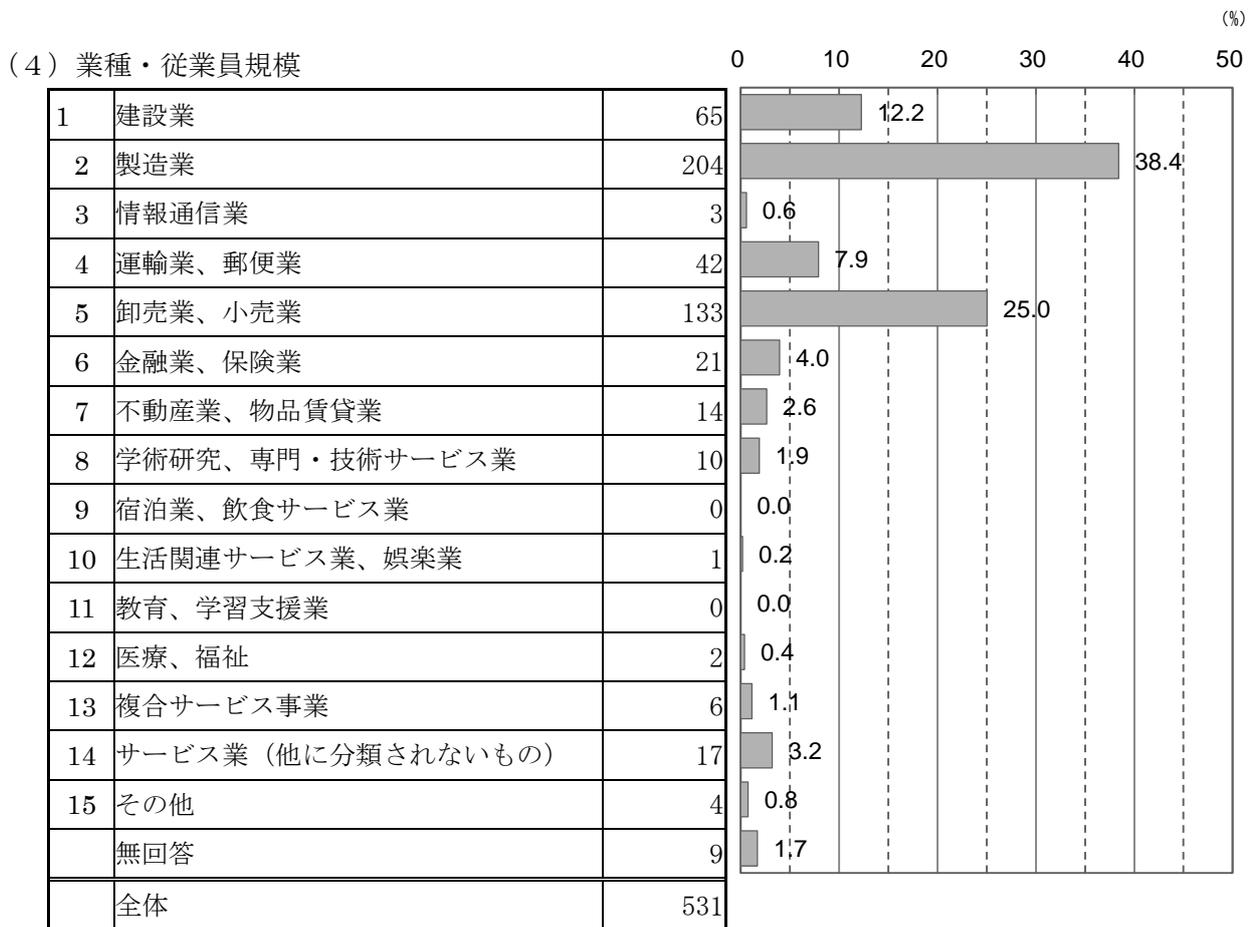
(概要)

管理職の割合は女性が4.7%に対して、男性は39.5%であり、主任相当職については、女性の割合が16.8%に対して、男性は12.4%となった。

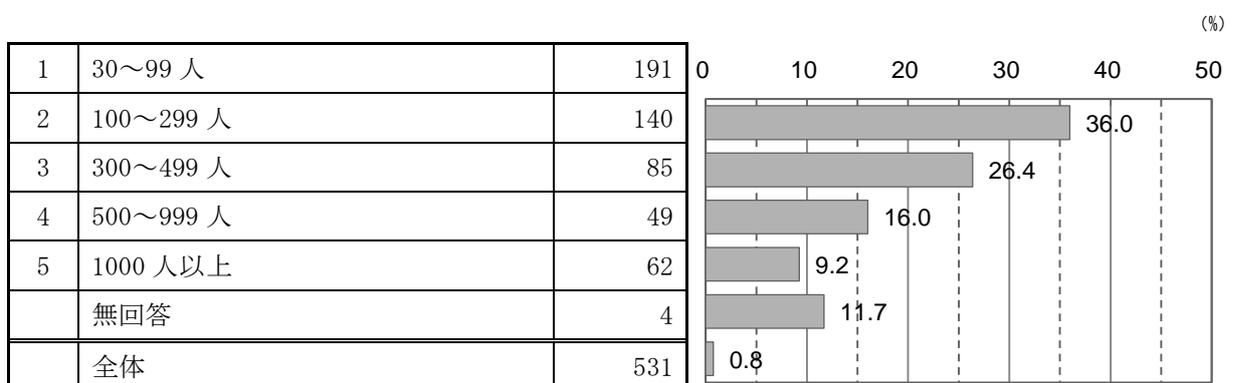
役職についていない割合は、男性が35.2%に対して、女性は70.8%であった。

(年代別)

20代の男女の差はほとんどないが、30代・40代・50代では、役職についていない男性の割合は女性の半分以下となっている。その差は、年代が高くなるにつれて広がっている。40代・50代では、管理職の占める割合が圧倒的に女性より男性が高くなっている。

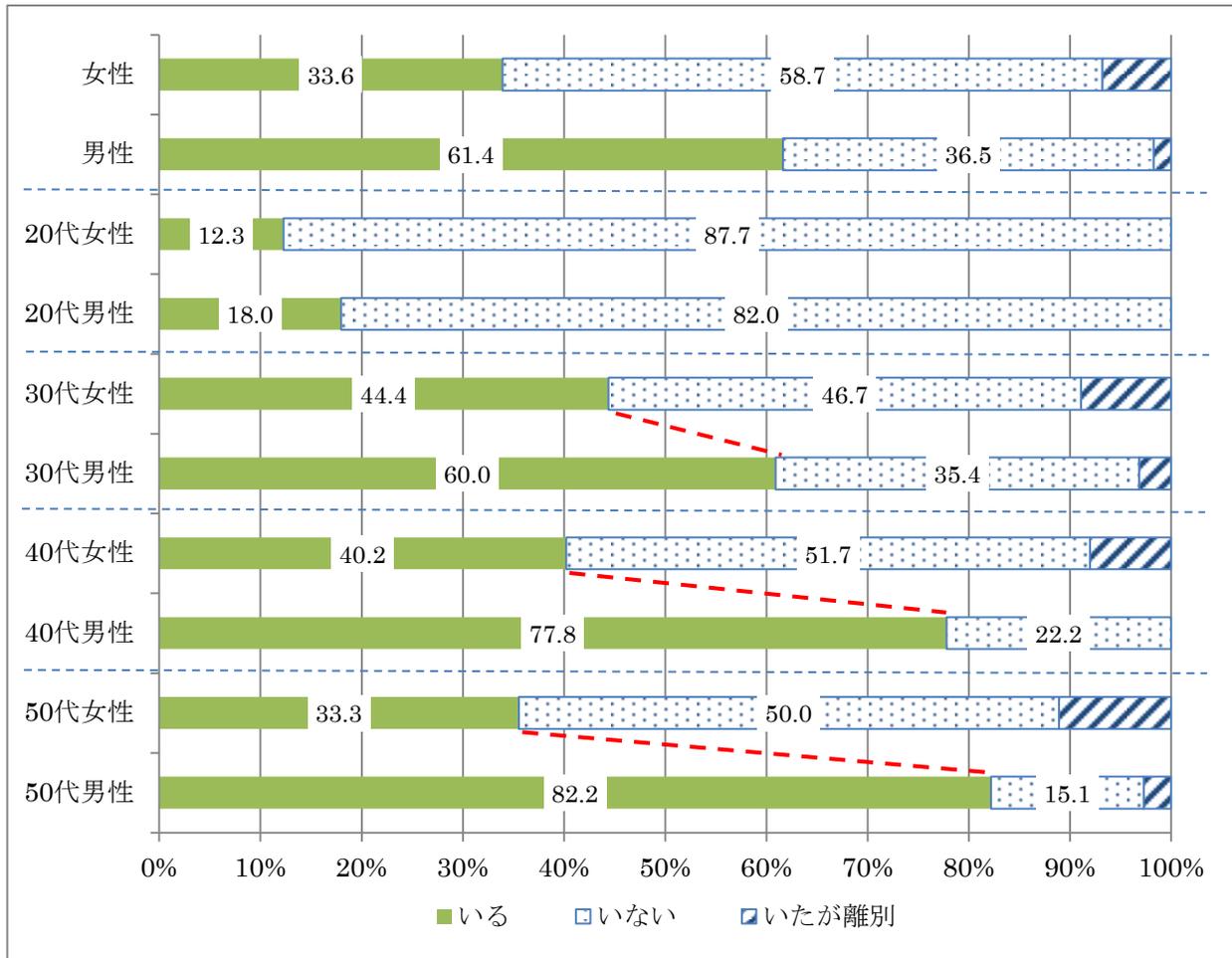


■製造業（38.4%）が最も多く、次いで、卸売業・小売業（25.0%）が続き、製造業と卸売・小売業が全体の5割を占める。



■従業員規模は、30～99人の規模（36.0%）が最も多く、次いで100～299人の規模（26.4%）が続き、300人以下の中小企業が6割（62.4%）を占める

(5) 婚姻関係



	いる	いない	いたが離別	いたが死別	無回答
女性	100 (33.6%)	175 (58.7%)	20 (6.7%)	3 (1.0%)	0 (0.0%)
男性	143 (61.4%)	85 (36.5%)	4 (1.7%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)

■配偶者がいる割合は、女性が33.6%に対して、男性は61.4%と倍近い割合となっている。

年代別でみると、30代以降より、男女の割合の差が大きくなっていく。

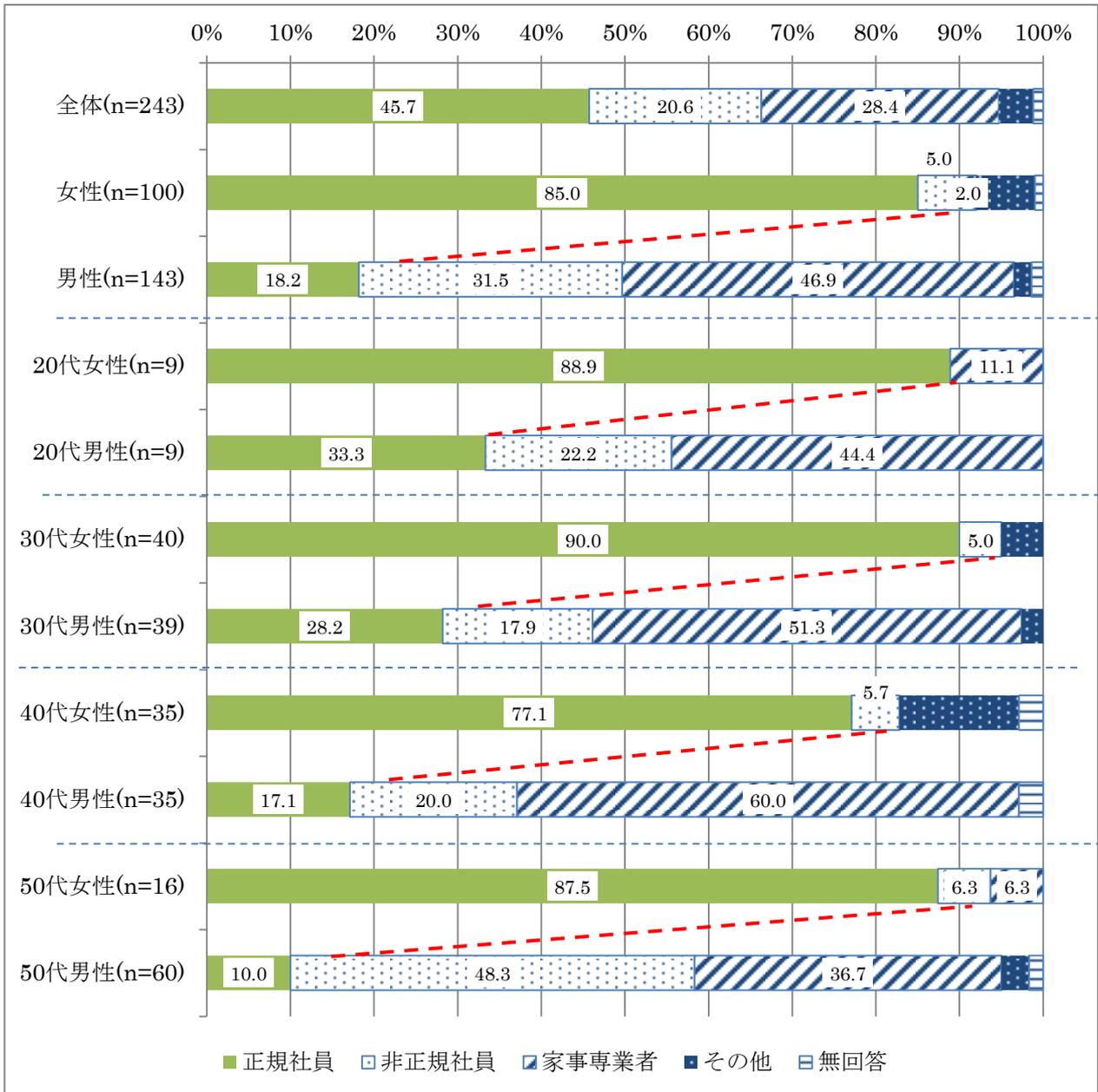
(概要)

配偶者がいる女性は33.6%に対し、配偶者のいる男性が61.4%であり、女性の2倍近くとなっている。配偶者がいない女性が58.7%に対して、男性は36.5%で、男性と比べると女性の未婚率が高くなっている。また、大きな差はないが、配偶者と離別した女性が6.7%に対して、男性は半分以下の1.7%となっている。

(年代別)

20代では男女に大きな差はないが、30代より上の年代では、配偶者のいる女性の割合が男性より少なくなっており、年代が高くなるほど差が大きくなっている。その反面、配偶者がいない女性の割合は男性より多く、40代・50代の女性の5割を占めている。

(6) 配偶者の職業



■女性の配偶者は正規社員（85.0%）が最も多く、男性の配偶者は家事専業者（46.9%）が最も多く、次いで非正規社員（31.5%）が続く。

(概要)

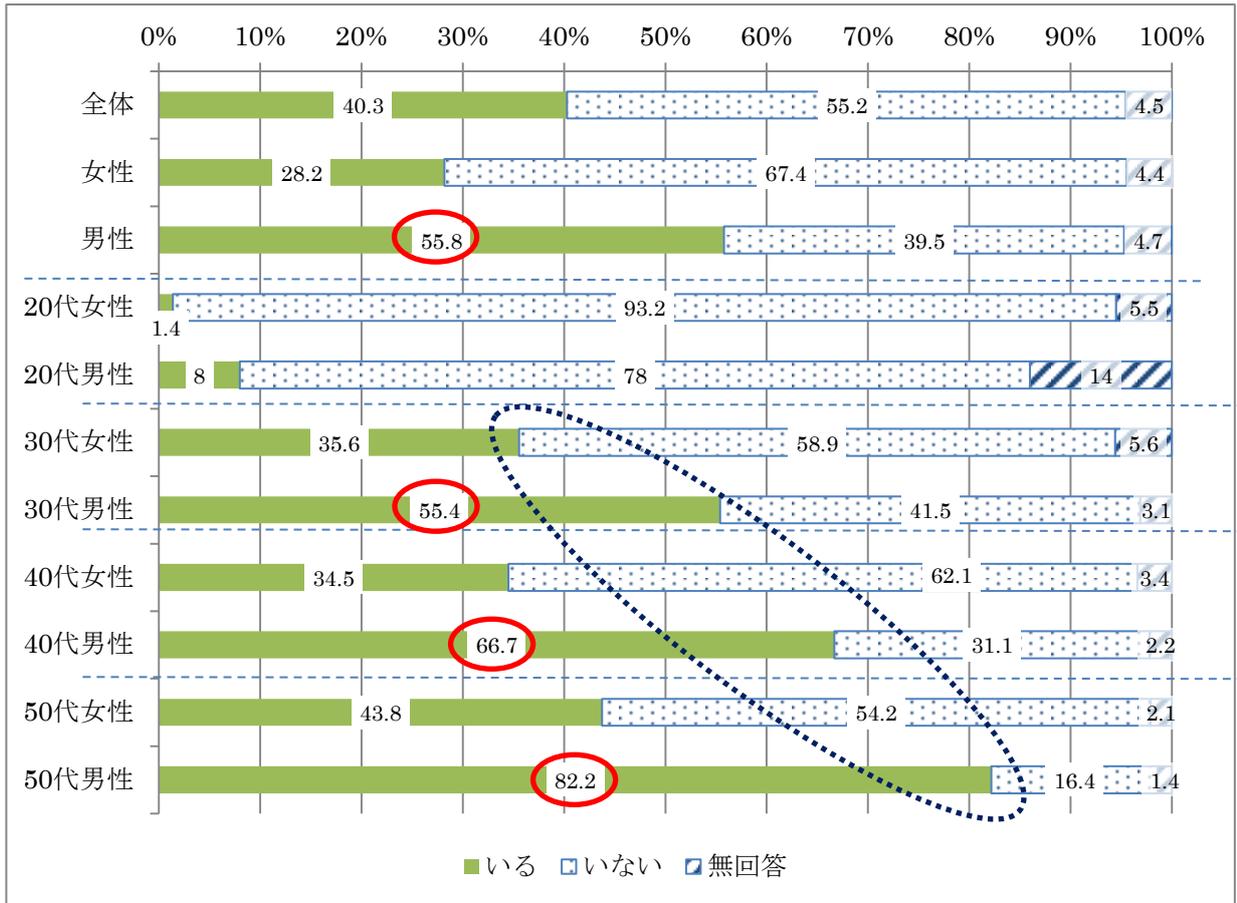
女性の配偶者(夫)の85.0%が正規社員であることに対して、正規社員である男性の配偶者(妻)は18.2%にとどまっている。配偶者が非正規社員である割合は、女性が5.0%に対して、男性は31.5%、家事専業者である割合は、女性が2.0%に対して、男性は46.9%を占めている。

正規社員の女性は、正規社員の夫とダブルインカムの家庭が最も多く、正規社員の男性は専業主婦とシングルインカム、または非正規社員の妻との家庭が多い。

(年代別)

年代別にみると、女性の配偶者の正社員の割合はどの年代でも7割から9割を占めるのに対し、男性の配偶者の正規社員の割合は、年代が高くなるにつれて低くなり、非正規社員の割合が増えている。

(7) 子どもの有無



	いる	いない	無回答
女性	84 (28.2%)	201 (67.4%)	13 (4.4%)
男性	130 (55.8%)	92 (39.5%)	11 (4.7%)

■子どもがいる（妊娠中の方も含む）の割合は、全体で 40.3%だが、女性の割合が 28.2%に対して、男性の割合は 55.8%であり、女性の約 2 倍となっている。

(概要)

妊娠中の方も含め子どもがいる女性は 28.2%であることに對し、子どものいる男性は 55.8%で正規社員として働いている女性は、男性と比べて子どもがいない割合が大きい。

(年代別)

年代別にみると、年代が高くなるにつれて、子どもがいる割合も高くなるが、どの年代でも男性の割合のほうが女性より高く、女性は男性の過半数となっている。

Ⅱ. 結果の概要

1. 結果のまとめ

(1) 働くことについての考え方

問1. 働いている主な理由

現在働いている主な理由は、全体で「主たる生計を支えているため」が57・1%と最も高く、次いで「生計を助けるため」が12・1%と続いている。

性別でみると、「主たる生計を支えているため」の割合は男性が76.4%、女性が41.9%と最も高いが、34.5ポイントの差があり、男女で大きな差がみられる。次いで、女性は「生計を助けるため」の割合が19.5%、男性は「働くのは当然だから」の割合が8.6%と続いている。女性が男性より割合の高かった項目は、「生計を助けるため」（女性：19.5%、男性：2.6%）、「自分の自由になるお金を得るため」（女性：16.8%、男性：5.2%）、「社会とのつながりを持ちたいから」（女性：6.0%、男性：1.3%）、「働くのは当然だから」（女性：11.1%、男性：8.6%）の4項目だった。男性が女性より割合の高かった項目は、「主たる生計を支えているため」（男性：76.4%、女性：41.9%）、「能力を活かし可能性を広げたいから」（男性：5.2%、女性：4.0%）の2項目だった。

年代別にみると、「主たる生計を支えているため」の割合がすべての年代で最も高いが、50代で86.8%、40代で59.1%、30代で51.6%、20代で32.5%と年代が高くなるほど割合も高くなっており、年代により大きな差がある。「自分の自由になるお金を得るため」の割合は、20代で26.8%、30代で12.9%、40代で6.1%、50代で0.8%と年代が低いほど割合が高くなっており、年代によって差がみられた。「働くのは当然だから」の割合についても、20代で15.4%、30代で11.0%、40代で9.1%、50代で4.1%と年代が低いほど割合が高くなっており、年代によって差がみられた。

性別・年代別でみると、「主たる生計を支えているため」の項目は、50代男性が95.9%と最も高く、次いで40代男性が82.2%、50代女性が72.9%、30代男性が72.3%と続いている。

「自分の自由になるお金を得るため」の項目は20代女性が34.2%と最も割合が高くなっており、「働くのは当然だから」の項目も20代女性が17.8%と最も割合が高かった。

問2. 今の仕事を選んだ主な理由

今の仕事を選んだ理由は、全体で「自分の能力や性格にあっているから」が53.1%と最も高く、次いで「安定した職業（職場）だから」が46.5%、「通勤に便利だから」が33.7%と続いている。

男女ともに「自分の能力や性格にあっているから」は、男性が57.1%、女性が50.0%と最も高かった。女性は「安定した職業（職場）だから」も50.0%で同率1位となった。男性は、次いで「安定した職業（職場）だから」が42.1%となっている。女性が男性より割合の高かった主な項目は、「通勤に便利だから」（17.3ポイント差）、「職場環境、福利厚生などの条件がよいから」（11.2ポイント差）「安定した職業（職場）だから」（7.9ポイント差）だった。特に、「通勤に便利だから」は男女で大きな差があった。男性が女性より割合の高かった主な項目は、社会的に意義のある仕事だから」（13.6ポイント差）、「今後、技術・技能を身につけることができそうだから」（13.0ポイント）、「自分の技術・技能を活かせるから」（9.5ポイント）だった。とくに、「社会的に意義のある仕事だから」、「今後、技術・技能を身につけることができそうだから」は男女で大きな差があった。

性別年代別にみると、50代女性と20代男性は「安定した職場だから」の割合が最も高く、

その他の性別年代は「自分の能力や性格にあっているから」の割合が最も高かった。50代女性は、男女雇用機会均等法の第1世代を含む年代であり、働き続ける女性や女性管理職のロールモデルがほとんどない時代を働きぬくことができた背景に、安定した職場であること、通勤に便利なのが一つの要因として考えられる。20代男性は、男性の非正規雇用やブラック企業などの社会問題が提起されはじめた世代でもあることから、安定した職場を選んだことが考えられる。

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1	自分の能力や性格にあっているから (52.1) (56.7) (48.3)			安定した職場だから (60.4)	安定した職場だから (48.0)	自分の能力や性格にあっているから (55.4) (55.6) (68.5)		
2	安定した職場だから (45.2) (52.2) (46.0)			通勤に便利だから (45.8)	自分の能力や性格にあっているから (44.0)	安定した職場だから (40.0) (42.2) (39.7)		
3	通勤に便利だから (37.0) (36.7) (47.1)			自分の能力や性格にあっているから (37.5)	通勤に便利だから (30.0)	今後、技術・技能を身につけることができそうだから (30.8)	自分の技能・技術を活かせるから (26.7)	自分の技能・技術を活かせるから (38.4)
					今後、技術・技能を身につけることができそうだから (30.0)		通勤に便利だから (26.7)	

問3. 今後の働き方

今後の働き方として、全体の81.4%が「働き続けたい」と考えている。

性別で見ると、女性も男性も「働き続けたい」が、男性が88.0%、女性が76.2%と最も高くなっている。性別年代別で見ると、男女ともすべての年代で「働き続けたい」の割合が最も高いが、20代女性は「適当な時期に働くことを辞める」の割合が41.1%で、他の性別年代と比べると2倍以上の割合となっている。

問4. 今後の働き続け方

今後の働き続け方として、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が全体の33.6%と最も高く、次いで「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が28.0%、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が19.9%と続いている。

性別で見ると、女性は「同じ企業で同じ条件・待遇で慣れた仕事を続けたい」が44.9%、男性は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が44.9%と最も高くなっている。次いで、女性は「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が24.7%、「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が12.8%と続いている。男性は「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が21.0%、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が14.6%と続いている。

女性が男性より割合の高かった項目は、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」の2項目で、男性の約2倍の割合となっており、大きな差がみられる。女性が同じ企業での「上昇志向」ではなく、

同じ条件で同じ待遇での仕事の継続や、少しでもよい条件の職場への転職を考えていることの背景には男性との賃金格差や待遇の差が考えられる。男性が女性より割合の高かった項目は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」で、女性の約3.5倍の割合となっており、大きな差がみられる。男女であまり差がなかったのは、「同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい」（女性：10.1%、男性：9.3%）、「同じ企業で職種転換などしながら経験を広げたい」（女性：5.3%、男性：4.4%）の2項目だった。

性別年代別でみると、女性ほどの年代も「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が最も高かったが、20代が46.3%、30代が41.9%、40代が36.1%、50代が65.0%と、20代から40代にかけて割合が低くなるが50代で最も高い割合となり、年代による差がみられた。次いで、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が続き、20代が16.8%、30代が28.4%、40代が25.0%、50代が15.0%と、30代をピークに減少傾向がみられた。「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」の割合は、20代が9.8%、30代が10.8%、40代が19.4%、50代が7.5%で、40代までは増加傾向があり、50代で低くなっている。

男性は、20代から40代は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が最も高く、20代で41.9%、30代で52.5%、40代で56.1%と年代が高くなるほど割合も高くなっている。50代男性は、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が41.7%と最も高かった。

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい (46.3%) (41.9%) (36.1%) (65.0%)				同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (41.9%) (52.5%) (56.1%)			同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい(41.7%)
2位	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい (26.8%) (28.4%) (25.0%) (15.0%)				同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい (20.9%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい (40.0%)	同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい (17.1%)	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (31.7%)
3位	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (9.8%)	同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい (13.5%)	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (19.4%)	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (7.5%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい (16.3%)	同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい (13.1%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい (9.8%) (15.0%)	
	同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい (9.8%)		同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい (7.5%)					

問5. 辞めることを考えている時期

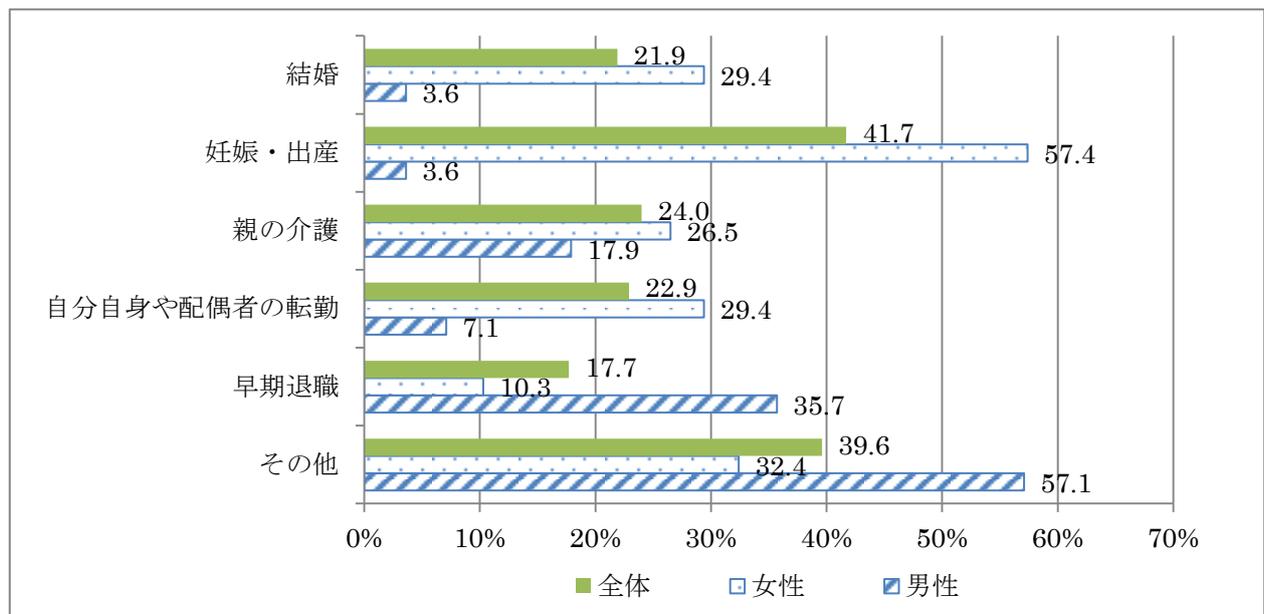
辞めることを考えている時期は、全体では「妊娠・出産」が41.7%と最も高く、次いで「その他」が39.6%、「親の介護」が24.0%と続いている。「その他」の項目の自由記述からは、起業や転職などポジティブな理由と、仕事や会社に対する魅力の低減や能力や体力の限界といったネガティブな理由がみられた。

性別でみると、辞めることを考えている時期として、女性は「妊娠・出産」が 57.4%と最も高く、次いで「結婚」と「自分自身や配偶者の転勤」が 29.4%と続いている。男性は、「その他」が 57.1%と最も高く、次いで「早期退職」が 35.7%、「親の介護」が 17.9%と続いている。女性が男性より割合の高かった項目は、「妊娠・出産」(女性:57.4%、男性:3.6%)、「結婚」(女性:29.4%、男性:3.6%)、「自分自身や配偶者の転勤」(女性:29.4%、男性:7.1%)、「親の介護」(女性:26.5%、男性:17.9%)の4項目だった。特に、「妊娠・出産」「結婚」「自分自身や配偶者の転勤」の3項目は男女で大きな差がみられた。女性自身が家庭責任をふまえたキャリアを考えていることがうかがえる。男性が女性より割合の高かった項目は、「早期退職」(男性:35.7%、女性:10.3%)で大きな差がみられた。

年代別でみると、20代は「妊娠・出産」が 70.3%と最も高く、次いで「自分自身や配偶者の転勤」が 35.1%、「結婚」が 32.4%と続いている。30代は「妊娠・出産」が 55.0%と最も高く、次いで「結婚」が 30.0%、「親の介護」「自分自身や配偶者の転勤」が 20.0%と続いている。40代は、「親の介護」が 36.8%と最も高く、次いで「早期退職」21.1%と続いている。

50代は「親の介護」が 35.0%と最も高く、「早期退職」が 30.0%と続いている。

自由記述からは、起業や転職などポジティブな理由と、仕事や会社に対する魅力の低減や能力や体力の限界といったネガティブな理由がみられた。



問6. 転居を伴う転勤の打診

転居を伴う転勤を打診されたら、全体の 37.9%は「現時点ではわからない」の割合が最も高く、次いで、「引き受けない(引き受けなかった)」が 34.8%と続いている。

性別でみると、「引き受ける(引き受けた)」は、男性では 41.6%と最も高い割合だったが、女性では 11.4%と最も低い割合で、男女で大きな差がみられた。「引き受けない(引き受けなかった)」は、女性では 47.0%と最も高い割合だったが、男性では 19.3%と最も低く、男女で 27.7ポイントの大きな差がみられた。「現時点ではわからない」は、女性は 38.3%、男性は 37.3%と差はみられなかった。

年代別でみると、「現時点ではわからない」が、20代で 43.1%、30代で 38.1%、40代で 40.9%と各年代にて最も高い割合となっており、50代では 28.9%と最も低い割合となっている。次いで、20代では「引き受ける(引き受けた)」が 29.3%、30代では「引き受けない(引き受けなかった)」

が 36.1%、40 代では「引き受けない (引き受けなかった)」が 37.9%、50 代では「引き受ける (引き受けた)」が 29.8%と続いている。「引き受ける (引き受けた)」は 20 代から 40 代にかけて割合が減少し、50 代で増加している。「引き受けない (引き受けなかった)」は 20 代から 50 代にかけて高くなっている。

問 7. 転職を引き受ける (引き受けた) 理由

転職を引き受ける (引き受けた) 理由は、全体では「自分が成長できるから」の割合が 66.4%と最も高く、次いで「新しい仕事ができるから」が 52.7%、「引き受けないという選択肢がないから」が 47.3%と続いている。

性別でみると、「自分が成長できるから」の割合は、男性が 69.1%、女性が 58.8%で最も高い割合となっているが、男女で 10.3 ポイントの差がみられた。次いで、男女とも「新しい仕事ができるから」が続き、女性が 52.9%、男性が 52.6%で男女の差はほとんどなかった。続いて、「引き受けないという選択肢がないから」の割合が、男性は 49.5%、女性は 41.2%と続き、上位 3 項目は男女ともに同じであった。女性が男性より割合の高い項目は、「面白そうな仕事ができるから」で、女性は 29.4%、男性は 25.8%となっている。男性が女性より割合の高い主な項目は、「自分が成長できるから」(10.3 ポイント差)、「引き受けないという選択肢がないから」(8.3 ポイント差)、「より大きな責任のある仕事ができるから」(7.2 ポイント差) だった。

年代別でみると、「自分が成長できるから」の割合は、20 代が 69.4%、40 代が 66.7%、30 代が 65.7%、50 代が 63.9%で各年代において最も高い割合となっており、年代による差はほとんどみられない。40 代では「新しい仕事ができるから」が同じく 66.7%となっている。次いで、20 代では「新しい仕事ができるから」が 61.1%、30 代では「引き受けないという選択肢がないから」が 57.1%、40 代では「引き受けないという選択肢がないから」が 41.7%、50 代では「引き受けないという選択肢がないから」が 52.8%と続いている。「新しい仕事ができるから」の割合は、40 代は 66.7%、20 代は 61.1%、50 代は 50.0%、30 代は 37.1%となっている、40 代と 20 代は高く、30 代は低い傾向がみられた。「引き受けないという選択肢がないから」の割合は、30 代は 57.1%、50 代は 52.8%、40 代は 41.7%、20 代は 36.1%と、30 代と 50 代は高く、20 代は低く、「面白そうな仕事ができるから」は 20 代が 33.3%、30 代が 28.6%、40 代が 25.0%、50 代が 19.4%と年代が上がるにつれて割合が低くなる傾向がみられた。

問 8. 転居を伴い転職を引き受けない (引き受けなかった)、または現時点ではわからない理由

転居を伴う転職の打診を引き受けない (引き受けなかった)、または現時点ではわからない理由は、「生活環境を変えたくないから」が、全体の 50.0%で最も高く、次いで「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が 42.7%、「家族に負担をかけるから」が 42.2%と続いている。

性別でみると、女性は「生活環境を変えたくないから」が 50.0%と最も高く、次いで「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が 45.3%、「家族に負担をかけるから」が 40.6%と続いている。男性は、「生活環境をかえたくないから」が 50.0%と最も高く、次いで「家族に負担をかけるから」が 45.5%、「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が 37.9%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は、「仕事と子育てとの両立が困難になるから」(9.2 ポイント差)「家族・友人と離れて暮らしたくないから」(7.4 ポイント差) で、男性が女性より割合の高い項目は、「給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから」(10.0 ポイント差)、「家族に負担をかけるから」(4.9 ポイント差)、「仕事と介護の両立が困難になるから」(3.7 ポイント差) だった。

年代で差がみられた項目は、「仕事と子育てとの両立が困難になるから」は30代が31.3%、40代が23.1%で20代や40代の2倍以上の割合となっている。「仕事と介護との両立が困難になるから」は50代が39.5%で、他の年代の2倍以上の割合となっており、大きな差がみられた。「家族・友人と離れて暮らしたくないから」は20代が他の年代より10ポイント以上高い割合となっており、「住み慣れた場所を離れたくないから」は20代が他の年代より20ポイント近く高い割合となっており大きな差がみられた。「生活環境を変えたくないから」は20代が59.3%で最も割合が高く、次いで50代が51.9%と続いている。性別年代別でみると、30代から50代の女性では「引き受けない（引き受けなかった）」の割合が、30代男性・40代男性では「現時点ではわからない」の割合が最も高く、子育て・介護を担う世代である30代から50代では、転居を伴う転勤が家族に与える影響が大きくなることがみうけられる。しかし、引き受けない理由として選ばれた項目は、子育てや介護との両立の困難より、家族や友人と離れたくない・家族に負担をかけたくないという理由であり、若い世代ほど「住み慣れた場所を離れたくないから」という理由も多く、地元への愛着などが考えられる。

(2)働き続けることについての考え方

問9. 今の仕事を辞めたいと思ったことの有無

今の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうかについて、「辞めたいと思ったことがある」が65.7%で最も高く、「辞めたいと思ったことがない」のは34.1%だった。

性別でみると、「辞めたいと思ったことがある」のは、女性が69.8%で、男性が60.5%で、女性のほうが男性より9.3ポイント高かった。

年代別でみると、「辞めたいと思ったことがある」のは30代が71.6%と最も高く、20代が56.1%と最も低く、30代をピークに50代にかけて減少している。性別年代別でみると、30代女性が76.7%と最も高く、40代女性が75.9%、50代女性が64.6%と続いている。「辞めたいとおもったことがない」のは、20代男性が46.0%、20代女性が42.5%、40代男性が42.2%と続いている。

問10. 今の仕事を辞めたいと思った理由

今の仕事を辞めたいと思った理由は、「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が45.0%と最も高く、次いで「給与・待遇などに不満があるから」が37.8%、「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」が29.8%と続いている。

性別でみると、女性は「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が50.5%と最も高く、「給与・待遇などに不満があるから」が33.2%、「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」が26.9%と続いている。男性は、「給与・待遇などに不満があるから」が44.7%と最も高く、「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が36.9%、「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」が34.0%と続いている。女性が男性よりも高い割合だった項目は「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」、「仕事と子育ての両立が困難になる（なった）から」、「結婚するから（した）から」、「妊娠・出産する（した）から」で、男性が女性よりも高い割合だった項目は、「給与・待遇などに不満があるから」、「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」、「業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから」、「過重な責任を負って苦痛だったから」、「現在の自分の能力では自信がないから」だった。最も性別による差が大きかったのは、「給与・待遇などに不満があるから」で、男性が女性より11.5ポイント高かった。「仕事と子育ての両立が困難になる（な

った) から」は女性が男性より 10.1 ポイント高く、男女で差がみられた。男性は、給与や待遇、過重な責任、自信の無さなど仕事に関して直接的なものが原因となり、女性は職場の人間関係や家庭の状況など仕事に関する環境的なものが原因となり、仕事を辞めたいと思うと考えられる。

年代で差がみられた項目は、「業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから」は 20 代が 37.7%で他の年代より 10 ポイント以上高い割合となっており、30 代が 26.1%、40 代が 25.0%、50 代が 19.5%と年代が若いほど高い割合となっている。「現在の自分の能力では自信がないから」は 20 代が 21.7%と他の年代より 10 ポイント以上高い割合となっている。「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」は 50 代が 48.1%、40 代が 45.7%、30 代が 44.1%、20 代が 42.0%、「過重な責任を負って苦痛だったから」50 代が 16.9%、40 代が 14.4%、30 代が 14.1%、20 代が 11.6%と年代が高いほど高くなっている傾向がみられた。「能力・実績を正当に評価されない(されなかった)から」は 50 代が 42.9%で最も高く、20 代・40 代よりも 20 ポイント、30 代よりも 10 ポイント高い割合となっている。「精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから」と「身体的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから」は 40 代の割合が高く、「仕事と子育ての両立が困難になる(なった)から」は 30 代の割合が高かった。

	1 位	2 位	3 位	4 位
女性 (n=298)	職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから (50.5%)	給与・待遇などに不満があるから (33.2%)	(26.9%) 能力・実績を正当に評価されない(されなかった)から	(23.6%) 業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから
男性 (n=233)	給与・待遇などに不満があるから (44.7%)	職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから (36.9%)	(34.0%)	(31.2%)

問 1 1. 仕事を続けてこられた理由 (問 1 1)

辞めたいと思っても仕事を続けてこられた理由は、「生計を支えるため」が 69.6%で最も高く、次いで「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が 26.6%、「自分の成長のため」が 24.6%、「家族を養うため」が 24.4%と続いている。

性別でみると、女性は「生計を支えるため」が 67.8%と最も高く、次いで「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が 32.2%、「家族の支えがあったから」が 26.4%と続いている。男性は「生計を支えるため」が 72.3%と最も高く、次いで「家族を養うため」が 41.8%、「自分の成長のため」が 33.3%と続いている。女性が男性より割合の高かった項目は、「社会とのつながりを持ち続けたいから」が 14.6 ポイント、「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が 13.8 ポイント、「職場外で友人など信頼して相談できる相手がいたから」が 11.4 ポイント、「家族の支えがあったから」が 9.4 ポイント高く、男女差がみられた。差は少ないが「子育てや介護についての会社の制度を利用できたから」も女性が 3.6 ポイント高かった。反対に、男性が女性より割合の高かった項目は、「家族を養うため」が 29.3 ポイントの大きな差があり、「自分の成長のため」は 14.5 ポイント、「自分の能力や可能性をためしたいから」が 5.1 ポイント高く、男女差がみられた。「生計を支えるため」はあまり男女差がみられず、男女とも高い割合となっている。男性は、給与や待遇などの不満により仕事を辞めたいと思っても、「生計を支え、家族を養う」という経済的責任が、女性は職場の人間関係の不満により仕事を辞めたいと思うが、「生計を支え、職場内の信頼できる人間関係や家族の支え」といったまわりのサポートが仕事を続けるこ

とができた要因であると考えられる。女性にとって、メンター制度などにより、職場内に信頼できる上司（メンター）ができることは継続就労に有効な取組みと考えられる。

問12. 男女が共に働き続けるための効果的な企業の制度・取組み

男女が共に働き続けようと思うとき、効果があると思う企業の制度・取組みは、「出産・育児・介護のための休暇制度」が72.1%で最も高く、次いで「出産・育児・介護のための短時間勤務」が70.6%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が54.2%とワーク・ライフ・バランス支援の制度・取組みが続いている。人事制度・人事評価・登用・育成の制度・取組みの中では、「再雇用制度」が42.7%で最も高く、「評価基準の明確化」が41.4%と続いている。

性別でみると、女性では「出産・育児・介護のための短時間勤務」が74.5%で最も高く、「出産・育児・介護のための休暇制度」が72.5%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が55.0%と続いている。男性も、出産・育児・介護のための短時間勤務」が71.7%で最も高く、「出産・育児・介護のための休暇制度」が65.7%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が53.2%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は、「出産・育児・介護のための休暇制度」（8.8ポイント差）、「評価基準の明確化」（5.8ポイント差）、「正規社員登用制度」（5.3ポイント差）、「再雇用制度」（5.1ポイント差）、「両立支援のための福利厚生制度の充実」（5.1ポイント差）、「配偶者の転勤に配慮した異動」（5.1ポイント差）、「知識・技術取得のための援助や人材育成制度」（4.4ポイント差）だった。男性が女性より割合の高い項目は、「地域限定勤務制度」（12.8ポイント差）、「雇用形態転換制度」（6.7ポイント差）、「男性育児・介護休業取得の奨励」（3.6ポイント差）だった。男女の差が大きかったのは、12.8ポイントの差がみられた「地域限定勤務制度」で、あまり差がみられなかったのは「出産・育児・介護のための休暇制度」と「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」の2項目だった。

年代別でみると、20代では、「出産・育児・介護のための休暇制度」が85.4%、「両立のための福利厚生制度の充実」が65.0%、「男性育児・介護休業取得の奨励」が62.6%と他の世代より10ポイント以上高く、大きな差がみられた。また、大きな差ではないが、「再雇用制度」、「評価基準の明確化」「知識・技術取得のための援助や人材育成制度」は20代が最も高い割合だった。30代では、「在宅勤務制度」が45.2%で他の年代よりも高い割合だった。

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	出産・育児・介護のための休暇制度 89.0%	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 81.1% 65.5% 68.8%			出産・育児・介護のための休暇制度 80.0% 70.8% 73.3% 65.8%			
2位	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 80.8%	出産・育児・介護のための休暇制度 75.6% 60.9% 62.5%			出産・育児・介護のための短時間勤務制度 68.0%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 56.9%	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 62.2% 61.6%	
3位	両立支援のための福利厚生制度の充実 68.5%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 57.8%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 52.9% 52.1%		長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 66.0%	男性の育児・介護休業取得の奨励 47.7%	両立支援のための福利厚生制度の充実 51.1%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 47.9%

(3) 管理職になることについて

問 1 3. 管理職になることに伴って実現できると思うもの (問 1 3)

管理職になることに伴って実現できると思うものは、「報酬が上がる」が 65.5%と最も高く、「責任ある仕事を任される」が 62.9%、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」が 56.3%と続いている。

性別でみると、女性は「報酬が上がる」が最も高く (65.4%)、次いで「責任ある仕事を任される」(56.7%)、「自分自身のスキル・経験が上がる」(55.0%)と続いている。男性は、「責任ある仕事をまかされる」(70.8%)が最も高く、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(70.0%)の項目が高く、次いで「報酬が上がる」(65.7%)と続いている。男性が女性よりも高い割合の主な項目は「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(24.4 ポイント差)、「責任ある仕事を任される」(14.1 ポイント差)、「得ることができる情報量が増える」(11.2 ポイント差)、「人脈が広がる」(10.6 ポイント差)、「部下の成長を実感できる」(10.1 ポイント差)、「チームを率いる楽しさを感じる」(8.1 ポイント差)、「社会的地位があがる」(6.5 ポイント差)だった。女性が男性よりも高い割合の項目は、わずかな差ではあるが「自分のために自由に使えるお金が増える」(3.2 ポイント差)、「仕事のモチベーションが上がる」(2.5 ポイント差)であった。男女差がみられなかったのは「報酬があがる」、「自分自身のスキル・経験が上がる」の2項目だった。

全体的に、多くの項目について男性の方が割合が高く、女性に比べると男性の方が管理職になることに対してポジティブに捉えていると考えられる。女性は管理職に対して、「報酬が上がり、責任ある仕事を任せ、自分自身のスキル・経験があがる」というイメージで捉え、男性は「責任ある仕事を任せ、裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる、報酬があがる」というイメージで捉えていることから、性別により管理職になることのイメージが異なることが伺える。

役職別でみると、管理職の人が役職についていない人より高い割合の項目は「得ることができる情報量が増える」(13.0 ポイント差)、「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(12.7 ポイント差)、「仕事のモチベーションが上がる」(10.4 ポイント差)、「新しい仕事に挑戦しやすくなる」(9.7 ポイント差)、「チームを率いる楽しさを感じる」(8.2 ポイント差)、「部下の成長を実感できる」(8.1 ポイント差)で、「得ることができる情報量が増える」「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」の2項目では大きな差がみられた。役職についていない人が管理職の人より高い割合の項目は「自分のために自由に使えるお金が増える」(5.7 ポイント差)だった。管理職になることに伴って実現できると思うものは、役職についていない人や主任相当職・係長相当職よりも、管理職の人のほうが、全体的に割合が高い傾向がみられた。比較的、多くの項目において管理職の人の割合が、管理職ではない人のポイントより高くなっており、管理職ではない人が持つイメージより、管理職になったことで実現できることは多いといえる。

問 1 4. 管理職になると支障が生じる可能性があると思うもの

管理職になると支障が生じる可能性があると思うものは、「自分のために費やす時間」が 56.5%で最も高く、「家族(配偶者・子ども・親)と過ごす時間」が 55.6%と続いている。

性別でみると、女性は「家族と過ごす時間」が 61.1%と最も高く、「自分のために費やす時間」が 59.4%、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が 34.9%、「家族との関係」が 26.2%と続いて

いる。男性は、「自分のために費やす時間」が 52.8%と最も高く、「家族と過ごす時間」が 48.5%、「健康の維持、健康づくり」が 27.5%、「自分らしさ」が 26.6%と続いている。女性が男性よりも割合の高い項目は「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」(24.6 ポイント差)、「家族と過ごす時間」(12.6 ポイント差)、「家族との関係」(10.7 ポイント差)で、特に「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」で大きな差がみられた。男性が女性よりも割合の高い項目は、「自分らしさ」(8.1 ポイント差)、「お金(交際費の増大など)」(5.5 ポイント差)、「健康の維持、健康づくり」(4.0 ポイント差)の3項目だった。全体的に、多くの項目について女性が男性より割合が高く、男性に比べると女性の方が管理職になることに対してネガティブに捉えていると考えられる。女性は管理職になると、自分のための時間、家族と過ごす時間が少なくなり、妊娠・出産に支障が生じ、家族との関係への影響を懸念しており、男性は自分のための時間、家族と過ごす時間が少なくなり、健康に支障が生じ、自分らしさがなくなると捉えていることから、性別により管理職になることに対するデメリットのイメージが異なることが伺える。

年代により差がみられたのは、20代では「家族(配偶者・子ども・親)と過ごす時間」、「自分のために費やす時間」、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」で他の年代よりも割合が高く、30代では「家族(配偶者・子ども・親)との関係」、「自分らしさ」で他の年代よりわずかだが割合が高かった。50代では、「健康の維持、健康づくり」で他の年代より割合が10ポイント前後高く大きな差がみられた。

役職別でみると、役職についていない人が管理職の人より割合が高い項目は「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」(23.2 ポイント差)、「家族(配偶者・子ども・親)と過ごす時間」(21.2 ポイント差)、「家族(配偶者・子ども・親)との関係」(13.0 ポイント差)、「自分のために費やす時間」(10.6 ポイント差)で大きな差がみられた。管理職の人が役職についていない人より割合が高い項目は「自分らしさ」(6.9 ポイント差)だった。全体的に、役職についていない人の割合が管理職の人より高い傾向があり、管理職になっても、役職についていない人が思うほど、家族と過ごす時間や家族との関係などに支障はでていないのではないかと思われる。

問15. 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうか

上司から管理職になることを薦められたら、「引き受ける(引き受けた)」が 46.9%と最も高く、「現時点ではわからない」が 28.1%、「引き受けない(引き受けなかった)」が 23.2%と続いている。

性別でみると、女性は「現時点ではわからない」が 37.6%で最も高く、次いで「引き受けない(引き受けなかった)」が 34.9%、「引き受ける(引き受けた)」が 24.5%と続いている。男性は、「引き受ける(引き受けた)」が 75.5%で最も高く、「現時点ではわからない」が 15.9%、「引き受けない(引き受けなかった)」が 8.2%と続いている。男性の 75.5%が管理職になることを薦められたら引き受けるのに対して、女性は 24.5%と 51.0 ポイントの差があり、性別による大きな違いがみられる。「引き受けない(引き受けなかった)」は、女性の 34.9%に対し、男性は 8.2%で 26.7 ポイントの差がみられた。

年代別でみると、「引き受ける(引き受けた)」の中では 50代が 65.3%で最も高く、「引き受けない(引き受けなかった)」の中では 40代が 25.8%で最も高く、「現時点ではわからない」の中では 20代が 43.9%で最も高かった。

問16. 管理職になることを薦められて引き受ける（引き受けた）理由

管理職になることを薦められて引き受ける（引き受けた）理由は、「自分が成長できるから」が63.5%と最も高く、次いで「より大きな責任のある仕事ができるから」が40.6%、「より多くの報酬を得られるから」が39.8%と続いている。

性別でみると、男女ともに「自分が成長できるから」（女性：63.0%/男性：63.6%）が最も高く、次いで、女性は「より多くの報酬を得られるから」（38.4%）、「より責任のある仕事ができるから」（34.2%）と続いている。次いで男性は、「より責任のある仕事ができるから」（43.2%）、「より多くの報酬を得られるから」（40.3%）と続いている。男性が女性より割合の高い項目は、「より大きな責任のある仕事ができるから」が9.0ポイント、「引き受けないという選択肢がないから」が4.0ポイントとで男女差がみられた。女性が男性よりも割合の高い項目は、「社会的地位が向上するから」が3.3ポイントとわずかな差がみられた。男女であまり差がなかったのは、「自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから」（0.5ポイント差）、「自分が成長できるから」（0.6ポイント差）、「面白そうな仕事ができるから」（1.8ポイント差）、「より多くの報酬がえられるから」（1.9ポイント差）、「新しい仕事ができるから」（2.1ポイント差）だった。

年代別でみると、20代、30代、40代は、「自分が成長できるから」が最も高く、次いで「より多くの報酬をえられるから」、「より大きな責任のある仕事ができるから」と続いている。50代は「自分が成長できるから」が54.4%と最も高く、次いで「引き受けないという選択肢がないから」、「より大きな責任のある仕事ができるから」と続いている。「引き受けないという選択肢がないから」で50代が他の年代よりも27ポイント以上高い割合で、20代が他の年代よりも10ポイント以上低い割合となり、年代による大きな差がみられた。「より大きな責任のある仕事ができるから」は、50代が他の年代より10ポイント以上高い割合となっている。「より多くの報酬を得られるから」は20代が48.7%、30代が41.1%、40代が39.7%、50代が34.2%と年代が若いほど割合が高い傾向がみられた。

上位項目（年代別）

	1位	2位	3位
20代	(66.7%)	(48.7%)	(33.3%)
30代	(72.6%)	(41.1%)	(39.7%)
40代	(62.1%)	(39.7%)	(36.2%)
50代	(54.4%)	引き受けないという選択肢がないから(53.2%)	(48.1%)

注：20代、30代、40代、50代は「自分が成長できるから」が1位、「より多くの報酬を得られるから」が2位、「より大きな責任のある仕事ができるから」が3位。

問17. 管理職になることを薦められて引き受けない（引き受けなかった）または現時点ではわからない理由

管理職になることを薦められて引き受けない（引き受けなかった）または現時点ではわからない理由は、「現在の自分の能力では自信がないから」が64.7%と最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が44.1%、「仕事と家庭の両立が困難だから」が32.0%と続いている。

性別でみると、女性は「現在の自分の能力では自信がないから」が63.0%と最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が44.4%、「仕事と家庭の両立が困難だから」が39.4%と続いている。男性は「現在の自分の能力では自信がないから」が71.4%と最も高く、過重な責任を負

いたくないから」が 42.9%、「給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから」が 30.4%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は「仕事と家庭の両立が困難だから」(35.8 ポイント差)、「モデルとなる管理職がおらず、自信がないから」(8.4 ポイント差)、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」(5.5 ポイント差)で、とくに「仕事と家庭の両立が困難だから」で大きな差がみられた。男性が女性より割合の高い項目は「給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから」(8.6 ポイント差)、「現在の自分の能力では自信がないから」(5.5 ポイント差)で性別による差がみられた。

年代別でみると、20代は「現在の自分の能力では自信がないから」が 63.8%で最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が 38.8%、「給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから」「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が 26.3%と続いている。30代・40代・50代は「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」、「仕事と家庭の両立が困難だから」と続いている。年代により差がみられたのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」は 20代が 17.5%で他の年代よりも 10 ポイント以上低い割合、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」は 50代で他の年代より 10 ポイント以上低い割合となり、年代による差がみられた。「過重な責任を負いたくないから」は 50代が 55.0%、30代が 48.1%で 20代・40代よりも 10 ポイント前後高い割合で、「モデルとなる管理職がおらず、自信がないから」は 40代が 27.4%、30代が 13.9%となり、30代と 40代で 13.4 ポイントの差がみられた。

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代 (N=58)	30代 (N=63)	40代 (N=65)	50代 (N=30)	20代 (N=22)	30代 (N=16)	40代 (N=8)	50代 (N=10)
1位	現在の自分の能力では自信がないから				現在の自分の能力では自信がないから			過重な責任を負いたくないから
	60.3%	63.5%	60.0%	73.3%	72.7%	75.0%	75.0%	70.0%
2位	過重な責任を負いたくないから	仕事と家庭の両立が困難だから		過重な責任を負いたくないから	モデルとなる管理職がおらず、自信がないから	過重な責任を負いたくないから	給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから	現在の自分の能力では自信がないから
	46.6%	50.8%	41.5%	50.0%	27.3%	62.5%	62.5%	60.0%
3位	給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから	過重な責任を負いたくないから		仕事と家庭の両立が困難だから				
	仕事より、自分の時間を充実させたいから							
	27.6%	44.4%	40.0%	40.0%				

問 18. 管理職に必要なスキル・能力

管理職に必要なと思うスキル・能力は、「リーダーシップ・指導力」が 60.5%と最も高く、「管理統率力」が 47.3%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が 46.1%と続いている。

性別でみると、女性は「リーダーシップ・指導力」が 61.1%で最も高く、次いで「状況を見極めて判断する力」49.7%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が 47.0%、「管理統率力」が 43.0%と続いている。男性は「リーダーシップ・指導力」が 59.7%と最も高く、次いで「管理統率力」が 52.8%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が 45.1%、「状況を見極めて判断する力」が 36.5%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は、「状況を見極めて

判断する力」が 13.2 ポイント差で大きな差がみられた。男性が女性より割合の高い項目は「管理統率力」が 9.8 ポイント差、「目標を設定し実現する行動力・変革力」が 8.5 ポイント差で性別による差がみられた。男女で差がみられなかったのは「リーダーシップ・指導力」、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」、「論理的に物事を考える力・説明力」、「内部および外部に対する交渉力」であった。性別による上位項目は同じであり、管理職に必要なと思うスキル・能力は男女ともに違いはないが、必要だと思う順位と割合に違いがあることより、性別により管理職として求められるマネジメントスタイルに違いがあることがうかがえる。

上位項目（性別）

	第 1 位	第 2 位	第 3 位	第 4 位
全体	(60.5%)	管理統率力(47.3%)	(46.1%)	状況・情勢を見極めて判断する力(43.9%)
女性	(61.1%) リーダーシップ・指導力	状況を見極めて判断する力 (49.7%)	(47.0%) 仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力	管理統率力 (43.0%)
男性	(59.8%)	管理統率力(52.8%)	(45.1%)	状況・情勢を見極めて判断する力 (36.5%)

(4)女性の管理職登用のための取組み

問 19. 女性の管理職を育成するために効果があるとおもわれる企業の制度・取組み

女性の管理職を育成するために、効果的な企業の制度・取組は、「公平な評価のための評価基準の明確化」が 65.2%と最も高く、「両立支援のための福利厚生制度の充実」が 64.2%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が 50.7%と続いている。

性別でみると女性は「両立支援のための福利厚生制度の充実」が 64.1%で最も高く、次いで「公平な評価のための評価基準の明確化」が 63.8%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が 54.0%と続いている。男性は「公平な評価のための評価基準の明確化」が 67.0%で最も高く、次いで「両立支援のための福利厚生制度の充実」が 64.4%、「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」が 50.2%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」(7.6 ポイント差)、「女性従業員同士のネットワーク構築」(5.3 ポイント差)で、性別による差がみられる。男性が女性よりも高い割合の項目は「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」(14.9 ポイント差)、「女性の少ない職種に積極的な採用・配置」(10.6 ポイント差)と大きな差がみられた。男女で差がみられなかった主な項目は、「両立支援のための福利厚生制度の充実」、「公平な評価のための評価基準の明確化」、「評価制度の納得の確保(結果のフィードバック)」、「管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」、「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」だった。

年代別でみると、「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」は、20代が 58.5%で他の年代と比べると 15 ポイント以上の差が、「年功的な処遇から能力・成果に応じた処遇へのシフト」は 20代が 49.6%で他の年代と比べると 10 ポイント以上の差があり、年代による大きな差がみられた。また、若い年代ほど割合の高い主な項目は「年功的な処遇から能力・成果に応じた処遇へのシフト」、「評価制度の納得の確保(結果のフィードバック)」、「モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知」で、反対に高い年代ほど割合の高い項目は「公平な評価のための評価基準の明確化」であった。

(5) 女性の活躍推進について

問 20. 女性の活躍が推進されていると思う状態

女性の活躍が推進されていると思う状態は、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が54.8%と最も高く、次いで「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が43.1%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が34.1%と続いている。

性別でみると、女性は「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が62.4%と最も高く、次いで「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が39.6%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が37.2%と続いている。男性は「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が47.6%と最も高く、次いで「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が45.1%、「課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること」が30.9%と続いている。女性が男性より割合の高い主な項目は、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」(17.3ポイント差)、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」(7.2ポイント差)、「部長以上の職位につく女性社員が増えること」(6.8ポイント差)だった。

男性が女性より割合の高い項目は、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」(8.0ポイント差)、「女性社員が従事する職種・職域が増えること」(7.8ポイント差)、「女性社員の割合が増えること」(7.4ポイント差)だった。

年代による差がみられたのは、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」は年代が若いほど割合が高くなり、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」は年代が高いほど割合も高くなる傾向がみられた。

上位項目（性別）

	第1位	第2位	第3位	第4位
全体	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること (54.8%)	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること (43.1%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること (34.1%)	課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること (30.3%)
女性	(62.4%)	(39.6%)	(37.2%)	(29.9%)
男性	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること(47.6%)	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること(45.1%)	課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること(30.9%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること(30.0%)

上位項目（年代別）

	第1位	第2位	第3位	第4位
20代	(64.2%) 出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること(36.6%)	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること(35.0%)	仕事に男女の固定的な役割分担がないこと(29.3%)
30代	(58.1%)	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること(41.3%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること(32.9%)	(30.3%)
40代	(50.8%)	(44.7%)	(32.6%)	(30.3%) 課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること
50代	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること(52.1%)	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること(45.5%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること(34.7%)	(31.4%)

(6)女性の活躍促進のための地域・行政に望むこと

問21. 女性の活躍促進のために効果的だと思う地域・行政の制度取組

男女が共に働き続けることや女性の活躍推進のために、効果的な地域や行政の制度・取組みは、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が65.9%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が52.7%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が49.3%と続いている。

性別でみると、女性は、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が68.5%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が56.7%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が56.4%と続いている。男性は、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が62.7%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が47.6%、「子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談」が46.8%と続いている。女性が男性より高い割合の項目は「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が16.1ポイントの差、「キャリアを中断した女性が学び直すことができるキャリアアップ講座」が14.1ポイントの差、「介護について相談できる包括支援センターの周知」が12.9ポイントの差があり、性別による大きな差がみられた

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 79.5%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 75.6%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 62.1%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 54.2%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談 58.0%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 70.8%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 62.2%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 61.6%
2位	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 61.6%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 73.3%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 51.7%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談 52.1%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 56.0%	日曜・祝日などに家庭で保育ができない場合に子どもを預かる制 49.2%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 60.0%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談 49.3%
3位	キャリアを中断した女性が学び直すことができるキャリアアップ講座 50.7%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 61.1%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 50.6%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 介護について相談できる包括支援センターの周知 47.9%	日曜・祝日などに家庭で保育ができない場合に子どもを預かる制度の充実 小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 42.0%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 47.7%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 42.2%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 42.5%

2. 結果の考察

■はじめに

女性の活躍を促進することは、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化させる力となるといわれている。国は、女性の力の活用や社会参画の促進が日本の強い経済を取り戻すために不可欠との認識に基づき、全ての女性が生き方に自信と誇りを持ち、輝けるような国づくりをめざし、女性の活躍促進は国の成長戦略に盛り込んでいる。

大阪市では、少子高齢化が進展し労働人口が減少する中、現役世代の活力の底上げと経済活性化のためにも、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、平成 26 年 11 月に「大阪市女性の活躍促進アクションプラン」（以下「アクションプラン」という）を策定された。平成 27 年 2 月には、アクションプランに基づく取組みを総合的かつ集中的に推進するため、女性の活躍促進統括本部が置かれた。

■女性が働きつづけられるまち

アクションプランでは、「女性が働き続けられるまち」をめざした施策の展開が示されている。

勤続年数や役職、配偶者・子どもの有無など回答者の属性の集計からは、正社員として働き続ける女性のモデルとして、「未婚で、半数が役職につかないまま働き続ける女性」や「結婚し、正社員で働く夫との共働き世帯の女性」といったプロフィールがうかがえる。正社員として働き続ける男性のモデルは、「結婚し、専業主婦または非正規社員で働く妻がおり、半数が管理職として働き続ける男性」というプロフィールがうかがえる。

結婚や子育てなどで一度離職する女性の割合が今なお高いことや、子育てや介護との両立が困難になるという理由から転居を伴う転勤や管理職への打診を引き受けない男性が 3.6%であることにに対し女性は 39.4%で男性の 10 倍以上の割合であることより、既婚女性は、働きながら家庭責任も引き受けている状況といえる。

働き続けることができたとしても、男女が同じように働き続けることができているとは言いにくい状況であり、今後も、両立支援や昇進のための評価の公平性などへの取組みが求められる。

■長期の視点でのキャリア形成支援と、多様な継続就労モデルの提示

働くことについての考え方をみると、現在働いている主な理由（問 1）として、男女とも「主たる生計を支えている」が最も高く、今後の働き方（問 3）として「働き続けたい」と考えている割合が最も高いが、望んでいる今後の働き方（問 4）は、男性は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」という回答が 44.9%で最も高く、女性は「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」という回答が 44.9%で最も高くなっており、男性は上昇志向で、女性は安定志向であることがうかがえる。

20 代女性は結婚や出産で仕事を辞める可能性を考えている割合が高いことや、30 代・40 代女性の仕事を辞めたいと思ったことがある割合が高いこと、現実の課題として結婚や出産、子育てによる離職が多いことから、継続就労支援が重要となってくる。仕事と子育ての両立は大きな課題であるが、子どもの成長に伴い状況は変化していく。家事や子育てに専念することも一つの生き方ではあるが、採用 5 年目までの若手社員の時期に、5 年後、10 年後、20 年後に自分がどのような生き方・働き方をしたいのかといった長期のキャリアプランを考えることで、後悔するような離職の予防が期待できる。また、正社員として就職して、結婚・出産などで離職しても、再度、正社員として職場復帰や、正社員のままライフステージにより働き方を調整できる仕組みを作るなど、正社員

として働き続ける女性の母数を増やすことで、女性管理職候補者となりうる母数を増やす取組みが必要である。

■仕事を続けていくためのリソース

今の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうか（問9）について、65.7%が「辞めたいと思ったことがある」現状の中、辞めたいと思った理由（問10）は、女性では「職場の人間関係への不満」が50.5%と最も高く、男性では「給与・待遇などへの不満」が44.7%と最も高かった。辞めたいと思ったけれど仕事を続けてこられた理由（問11）は、性別年代を問わず「生計を支えるため」が最も高くなっており、年代が高いほど割合も高くなっている。女性は「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が32.2%と続き、男性は「家族を養うため」が41.8%と続いていることより、男性は給与や待遇などの不満により仕事を辞めたいと思っても、“生計を支え、家族を養う”といった経済的責任や性別役割分担意識が、女性は職場の人間関係の不満により仕事を辞めたいと思うが、“生計を支えること”に加え、“職場内の信頼できる人間関係や家族といったまわりのサポート”が仕事を続けることができた要因であると考えられる。女性にとって、職場内に信頼できる上司や同僚の存在は継続就労の大きな要因と考えられる。

■女性の昇進意欲を向上するための新しい管理職モデル

現在の日本は、正社員として働く以上、長時間労働は避けられない状況であること、また、現代の管理職は、管理業務を実施しながら、現場の社員としての業務量を抱えていることも多く、部下指導をする余裕もない状況は数年前から課題といわれている。そのような現状において、上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうか（問14）では、男性の75.5%が「引き受ける（引き受けた）」と回答していることに対して、女性は24.5%にとどまり、性別により51.0ポイントの大きな差がみられた。管理職を引き受ける理由（問15）をみると、男女ともに「自分が成長できるから」が最も高く、次いで「より多くの報酬を得られるから」が続いている。これは、管理職になることに伴って実現できると思うもの（問13）で、男女ともに割合の高かった「報酬があがる」、「自分自身のスキル・経験が上がる」という期待につながっていると考えられる。また、男性で割合の高かった、管理職になると実現できるものは「責任ある仕事を任される」、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」は、裁量権の拡大、組織の方針決定過程等に参画できることから管理職を引き受けるという意識につながっていると考えられる。

反対に、引き受けない（引き受けなかった）理由（問17）をみると「現在の自分の能力では自信がないから」が男女ともに最も高く、「過重な責任を負いたくない」と続くが、男女で大きな差がみられたのは「仕事と家庭の両立が困難だから」で、女性は男性の10倍近い割合となっている。これは、管理職になると支障が生じる可能性があると思うもの（問14）で、女性が男性より割合の高かった「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」（12.6ポイント差）、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」（24.6ポイント差）、「家族（配偶者・子ども・親）との関係」（10.7ポイント差）と関連していると考えられる。以上のことより、女性は、管理職に対して過重な責任を負いながら長時間労働をしているといったネガティブなイメージが先行し、「自分はある風にはできない」あるいは「ある風にはなりたくない」という思いとなり、管理職への昇進意欲の阻害要因となっていることが考えられる。

女性の管理職を増やしていこうと思うと、過重な責任、長時間労働といったワーク・ライフ・バランスがとれないような働き方といった従来の管理職モデル（イメージ）から、時間内に成果をだ

し、仕事と家庭を両立しながらリーダーシップを発揮できるような新しい管理職イメージを提案・紹介していくことなどにより阻害要因を払拭していけないのではないかと考えられる。管理職に対するイメージは、現在管理職である層と管理職ではない層において差があることから、効率的なタイムマネジメントの方法により公私ともに充実している管理職の紹介などにより、現実と想像のズレを修正し、管理職に対するイメージの更新が必要である。

女性の管理職を育成するために効果があるとおもわれる企業の制度・取組み（問19）や、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（問22）の自由記述の回答をみると女性の管理職を育成するために、効果的な企業の制度・取組は、「公平な評価のための評価基準の明確化」が65.2%と最も高く、「両立支援のための福利厚生制度の充実」が64.2%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が50.7%と続き、女性は男性と比べると管理職への昇進意欲が低い背景には、管理職に対するイメージだけではなく、担当業務や評価、待遇における男女の不平等・不公平などが要因となっていることがうかがえる。

女性は、管理職への打診を「引き受けない」わけではなく、「現時点ではわからない」層が多いことより、とくに30代・40代女性を対象に管理職登用に向けたサポートの充実などで、「現時点ではわからない」層を「引き受ける」層に変えていくことは、女性の管理職の増加につながると考える。

■人生の質の向上につながる女性の活躍促進

企業における女性の活躍を促進するには、対象とする層を絞りこみ、適切な働きかけを行い、男性中心の会社文化を見直し、性別を問わず能力を発揮できる社会にしていくことが必要であるといわれている。女性の活躍が促進されていると思う状態（問21）について、「出産しても、子育て期間でも仕事を続けられる女性が増えること」は20代女性、30代女性、40代女性、20代男性で最も高く、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」は50代女性、30代男性、40代男性、50代男性で最も高くなっている。女性の継続就労は企業における女性の活躍促進における大きな課題であるが、女性が従来の長時間労働モデルで仕事に対するモチベーションを保ちながら働き続けるには、女性が今まで担ってきた家庭や地域での役割などを削減して、仕事の時間に充てざるを得なくなることが想定される。女性が出産しても、子育て期間でも、仕事に対するモチベーションを高く持ち続けながら働き続けるためには、職場や家庭における男女の役割分担を見直し、男女がそれぞれ職場や家庭で果たす役割と費やす時間の再配分が必要となる。

女性の活躍促進は女性だけの問題ではなく、男性にも関わる問題である。長時間労働を減らすなど、男性も女性も働き方を抜本的に改革していくことで、男女がともに仕事にも私生活にも十分に関わることができ、人生の質の向上につながる女性の活躍促進をめざしたい。

Ⅲ. 調査結果の個別分析

1. 働くことについての考え方

(1) 現在働いている主な理由 (問1)

【SA】



■現在働いている主な理由は、全体で「主たる生計を支えているため」が57・1%と最も高く、次いで「生計を助けるため」が12・1%と続いている。

(性別)

性別でみると、「主たる生計を支えているため」の割合が男性は76.4%、女性は41.9%と最も高いが、男女で大きな差がある。次いで、女性は「生計を助けるため」の割合が19.5%、男性は「働くのは当然だから」の割合が8.6%と続いている。

男性より女性のほうが割合の高かった項目は、「生計を助けるため」(女性：19.5%、男性：2.6%)、「自分の自由になるお金を得るため」(女性：16.8%、男性：5.2%)、「社会とのつながりを持ちたいから」(女性：6.0%、男性：1.3%)、「働くのは当然だから」(女性：11.1%、男性：8.6%)の4項目だった。反対に、女性より男性のほうが割合の高かった項目は、「主たる生計を支えているため」(男性：76.4%、女性：41.9%)、「能力を活かし可能性を広げたいから」(男性：5.2%、女性：4.0%)の2項目だった。

(年代別)

年代別にみると、「主たる生計を支えているため」の割合がどの年代においても最も高いが、50代で86.8%、40代で59.1%、30代で51.6%、20代で32.5%と年代が高くなるほど割合も高くなっており、年代により大きな差がある。

反対に「自分の自由になるお金を得るため」の割合は、20代で26.8%、30代で12.9%、40代で6.1%、50代で0.8%と年代が低いほど割合が高くなっており、年代によって差がみられた。

「働くのは当然だから」の割合についても、20代で15.4%、30代で11.0%、40代で9.1%、50代で4.1%と年代が低いほど割合が高くなっており、年代によって差がみられた。

(性別年代別)

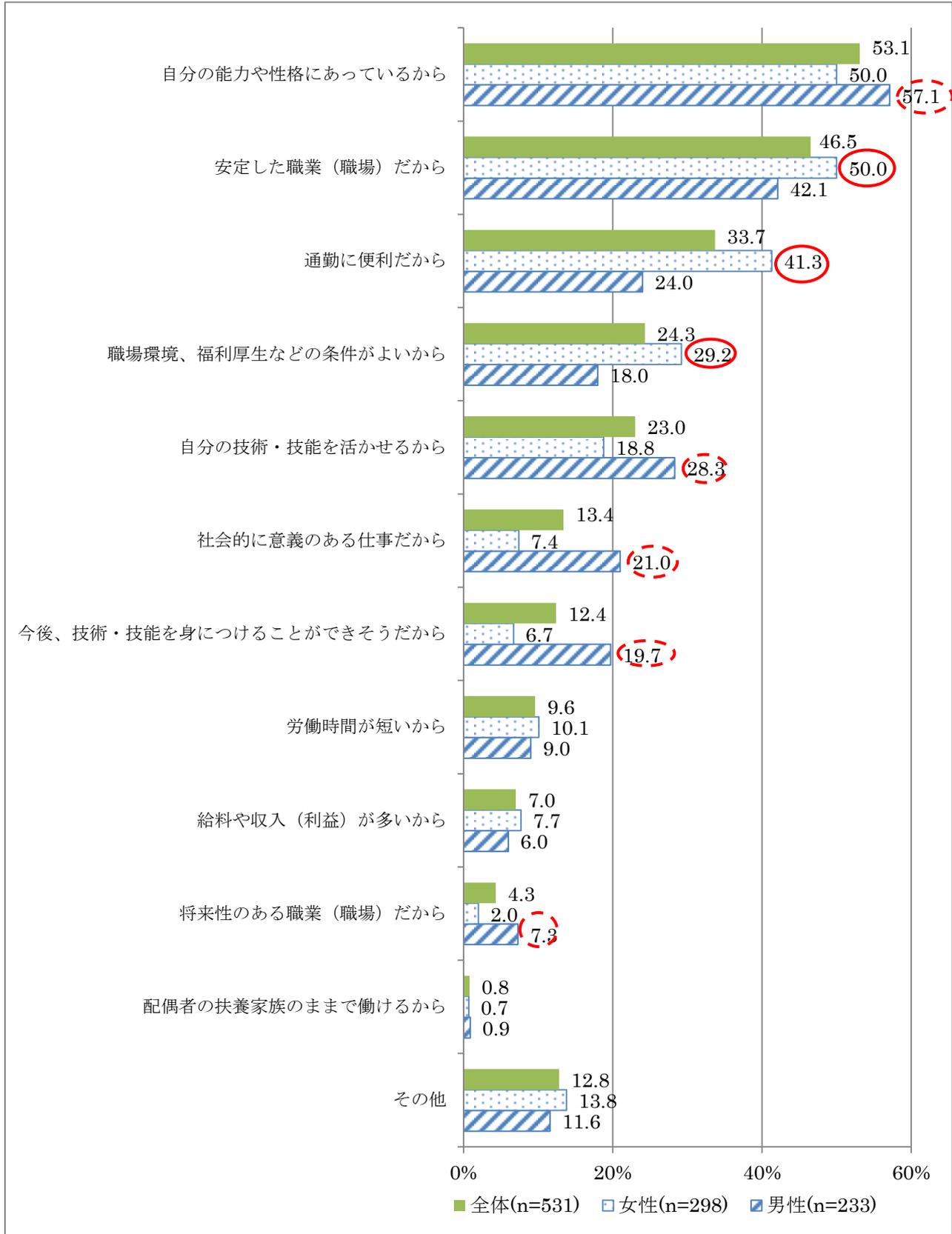
性別年代別でみると、「主たる生計を支えているため」の項目は、50代男性が95.9%と最も高く、次いで40代男性が82.2%、50代女性が72.9%、30代男性が72.3%と続いている。20代女性では「自分の自由になるお金を得るため」が34.2%と最も割合が高くなっており、「働くのは当然だから」の項目も20代女性が17.8%と最も割合が高かった。

上位項目 (性別)

	全体 (n=531)	女性 (n=298)	男性 (n=233)
1位	主たる生計を支えているため (57.1%)	主たる生計を支えているため (41.9%)	主たる生計を支えているため(76.4%)
2位	生計を助けるため(12.1%)	生計を助けるため(19.5%)	働くのは当然だから(8.6%)
3位	自分の自由になるお金を得るため (11.7%)	自分の自由になるお金を得るため (16.8%)	自分の自由になるお金を得るため (5.2%)
			能力を活かし可能性を広げたいから (5.2%)

上位項目 (年代別)

	20代 (n=123)	30代 (n=155)	40代 (n=132)	50代 (n=121)
1位	主たる生計を支えているため (32.5%)	主たる生計を支えているため (51.6%)	主たる生計を支えているため (59.1%)	主たる生計を支えているため (86.8%)
2位	自分の自由になるお金を得るため (26.8%)	自分の自由になるお金を得るため (12.9%)	生計を助けるため (17.4%)	生計を助けるため (5.8%)
3位	働くのは当然だから (15.4%)	生計を助けるために (12.3%)	働くのは当然だから (9.1%)	働くのは当然だから (4.1%)



■今の仕事を選んだ理由は、全体で「自分の能力や性格にあっているから」が53.1%と最も高く、次いで「安定した職業（職場）だから」が46.5%、「通勤に便利だから」が33.7%と続いている。

(性別)

男女ともに「自分の能力や性格にあっているから」は、男性が 57.1%、女性が 50.0%と最も高かった。女性は「安定した職業（職場）だから」も 50.0%で同率 1 位となった。男性は、次いで「安定した職業（職場）だから」が 42.1%となっている。

女性が男性より割合の高い項目は、「通勤に便利だから」（17.3 ポイント差）、「職場環境、福利厚生などの条件がよいから」（11.2 ポイント差）、「安定した職業（職場）だから」（7.9 ポイント差）の 3 項目だった。特に、「通勤に便利だから」は男女で大きな差があった。

反対に、男性が女性より割合の高い項目は、「社会的に意義のある仕事だから」（13.6 ポイント）、「今後、技術・技能を身につけることができそうだから」（13.0 ポイント差）、「自分の技術・技能を活かせるから」（9.5 ポイント差）、「自分の能力や性格にあっているから」（7.1 ポイント差）だった。とくに、「今後、技術・技能を身につけることができそうだから」、「社会的に意義のある仕事だから」は男女で 10 ポイント以上の差がみられた。

(性別年代別)

性別年代別にみると、50代女性と20代男性では「安定した職場だから」の割合がそれぞれ 60.4%、48.0%と最も高く、その他の性別年代は「自分の能力や性格にあっているから」の割合が最も高く、20代女性が 52.1%、30代女性が 56.7%、40代女性が 48.3%、30代男性が 55.4%、40代男性が 55.6%、50代男性が 68.5%で、50代男性が他の年代と比べて最も高い割合となっている。

上位項目（性別）

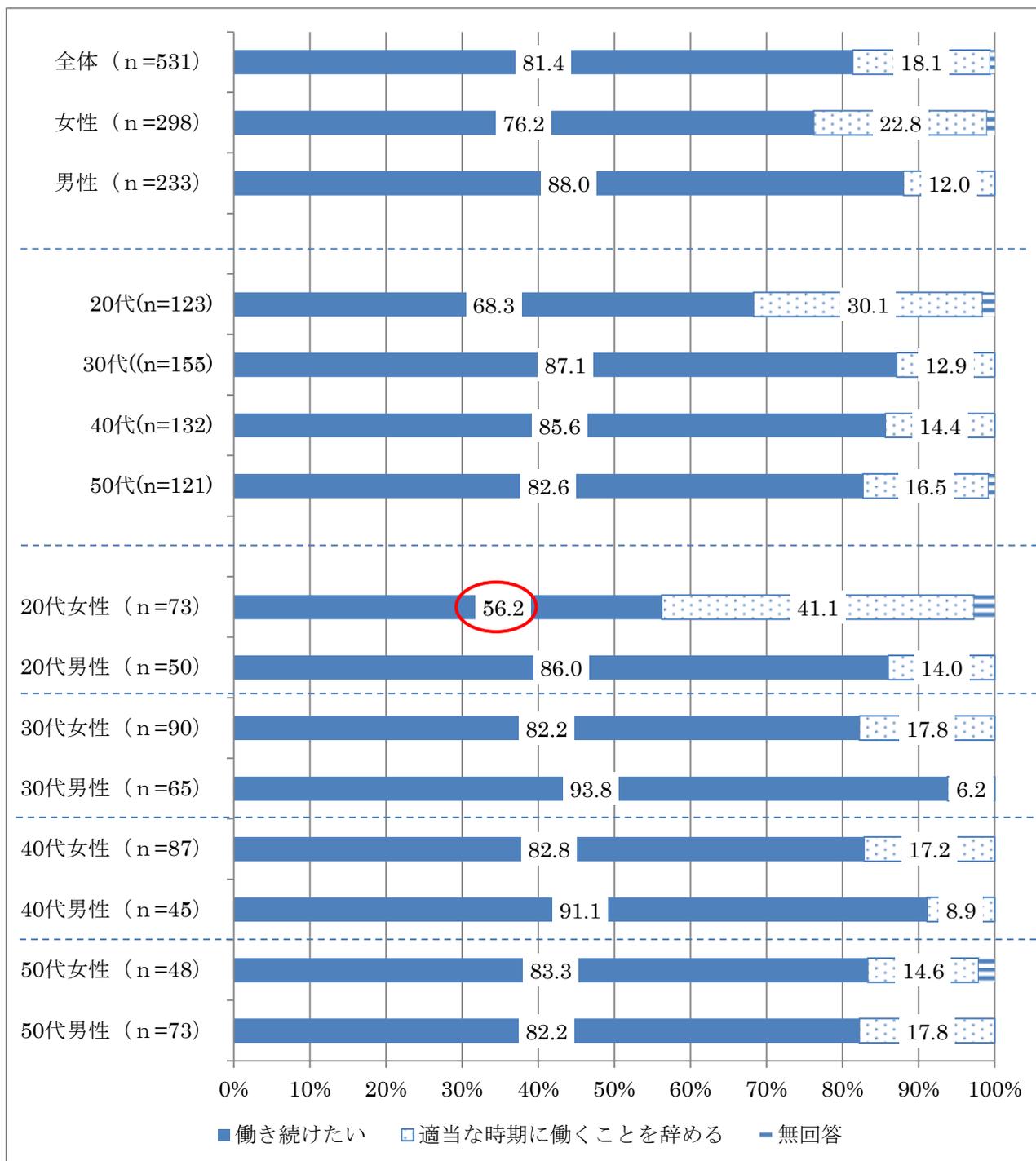
	女性	男性
1 位	「自分の能力や性格にあっているから」(50.0%) 「安定した職業（職場）だから」(50.0%)	「自分の能力や性格にあっているから」(57.1%)
2 位	—	「安定した職業（職場）だから」(42.1%)
3 位	「通勤に便利だから」(41.3%)	「自分の技術・技能を活かせるから」(28.3%)

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1 位	自分の能力や性格にあっているから (52.1%) (56.7%) (48.3%)			安定した職場だから (60.4%)	安定した職場だから (48.0%)	自分の能力や性格にあっているから (55.4%) (55.6%) (68.5%)		
2 位	安定した職場だから (45.2%) (52.2%) (46.0%)			通勤に便利だから (45.8%)	自分の能力や性格にあっているから (44.0%)	安定した職場だから (40.0%) (42.2%) (39.7%)		
3 位	通勤に便利だから (37.0%) (36.7%) (47.1%)			自分の能力や性格にあっているから (37.5%)	通勤に便利だから (30.0%)	今後、技術・技能を身につけることができそうだから (30.8%)	自分の技術・技能を活かせるから (26.7%)	自分の技術・技能を活かせるから (38.4%)
							通勤に便利だから (26.7%)	

(3) 今後の働き方 (問3)

【SA】



■今後の働き方として、全体の81.4%が「働き続けたい」と考えている。

(性別)

男女とも「働き続けたい」の割合が、男性が88.0%、女性が76.2%と最も高くなっている。

(性別年代別)

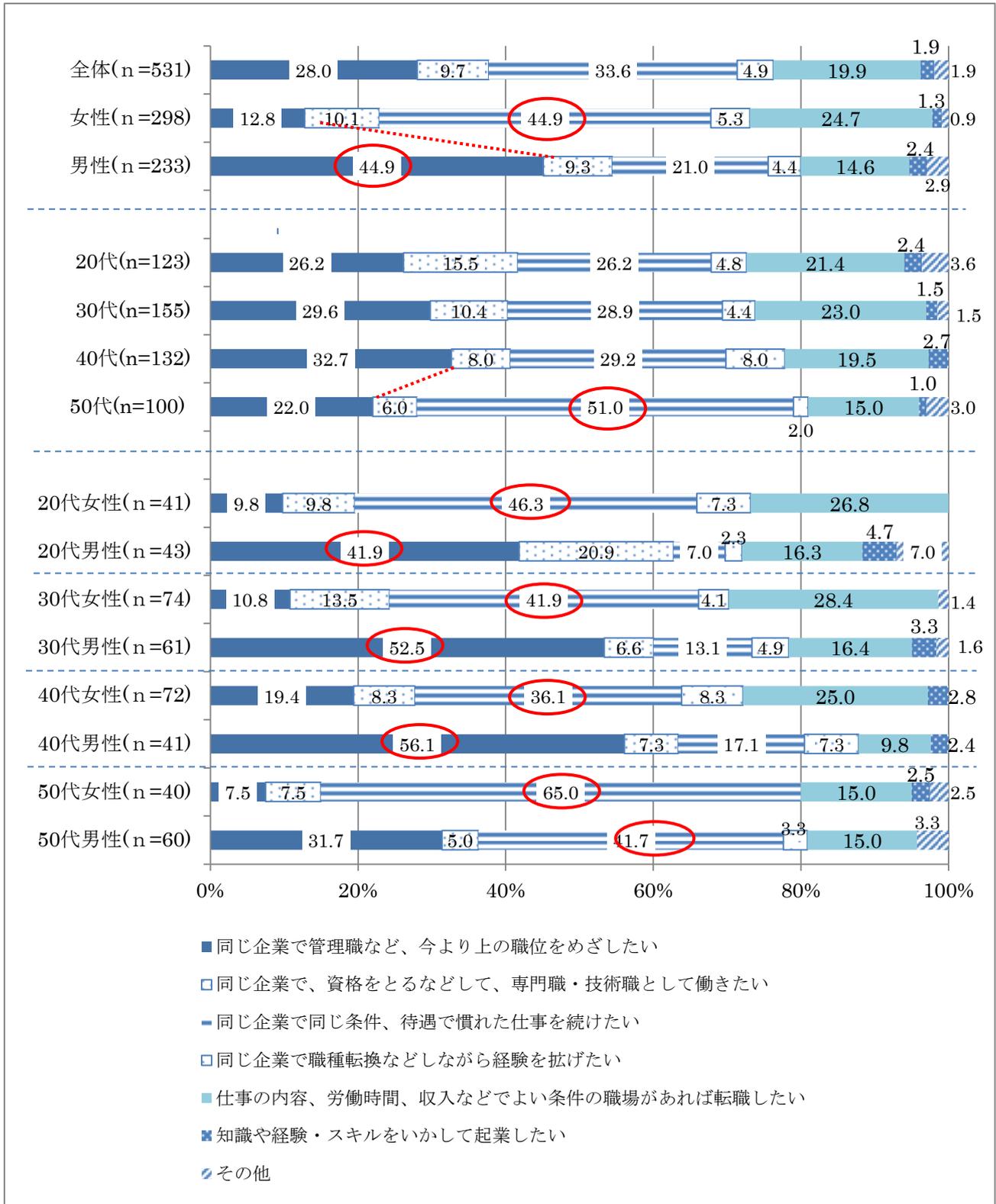
性別年代を問わず、「働き続けたい」の割合が最も高く、20代女性を除き、8割を超えている。

20代女性は「適当な時期に働くことを辞める」の割合が41.1%で、他の性別年代と比べると2倍以上の割合となっている。

(4) 今後の働き続け方

※問3にて【①働き続けたい】を選んだ人

【SA】



■今後の働き続け方として、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が全体の33.6%と最も高く、次いで「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が28.0%、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が19.9%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「同じ企業で同じ条件・待遇で慣れた仕事を続けたい」が44.9%、男性は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が44.9%と最も高くなっている。次いで、女性は「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が24.7%、「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が12.8%と続いている。男性は「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が21.0%、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が14.6%と続いている。

男性より女性のほうが割合の高かった項目は、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」の2項目で、男性の約2倍の割合となっており、大きな差がみられる。

反対に、女性より男性のほうが割合の高かった項目は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」で、女性の約3.5倍の割合となっており、大きな差がみられる。

男女であまり差がなかったのは、「同じ企業で資格を取るなどして、専門職・技術職として働きたい」(女性:10.1%、男性:9.3%)、「同じ企業で職種転換などしながら経験を上げたい」(女性:5.3%、男性:4.4%)の2項目だった。

(性別年代別)

女性はどの年代も「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が最も高かったが、20代が46.3%、30代が41.9%、40代が36.1%、50代が65.0%と、20代から40代にかけて割合が低くなるが50代で最も高い割合となり、年代による差がみられた。次いで、「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」が続き、20代が26.8%、30代が28.4%、40代が25.0%、50代が15.0%と、30代をピークに減少傾向がみられた。「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」の割合は、20代が9.8%、30代が10.8%、40代が19.4%、50代が7.5%で、40代までは増加傾向があり、50代で低くなっている。

男性は、20代から40代は「同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい」が最も高く、20代で41.9%、30代で52.5%、40代で56.1%と年代が高くなるほど割合も高くなっている。50代男性は、「同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい」が41.7%と最も高かった。

上位項目 (性別)

	女性 (n=298)	男性 (n=233)
1位	同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい (44.9%)	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (44.9%)
2位	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい(24.7%)	同じ企業で同じ条件、待遇で慣れた仕事を続けたい (21.0%)
3位	同じ企業で管理職など、今より上の職位をめざしたい (12.8%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい(14.6%)

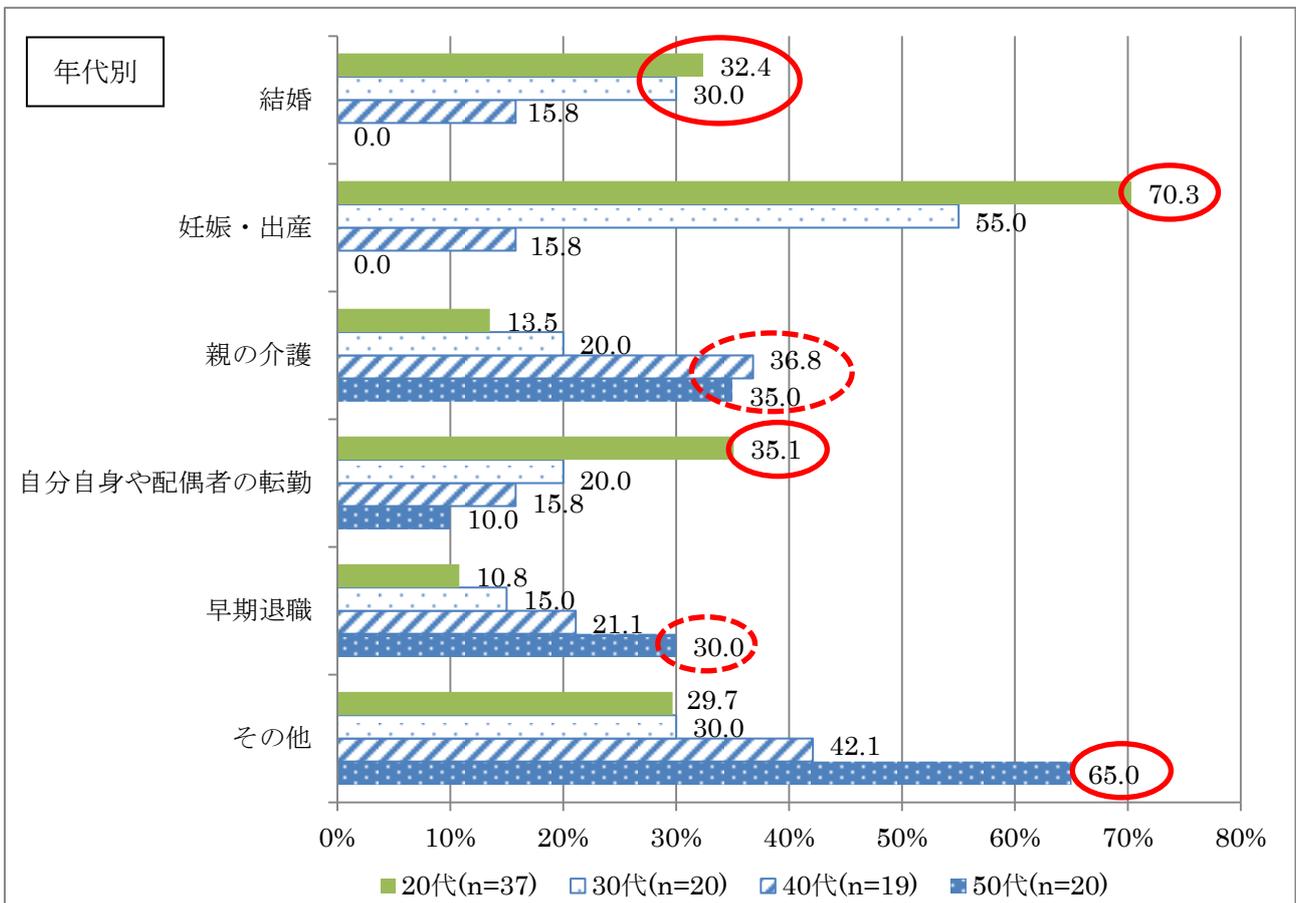
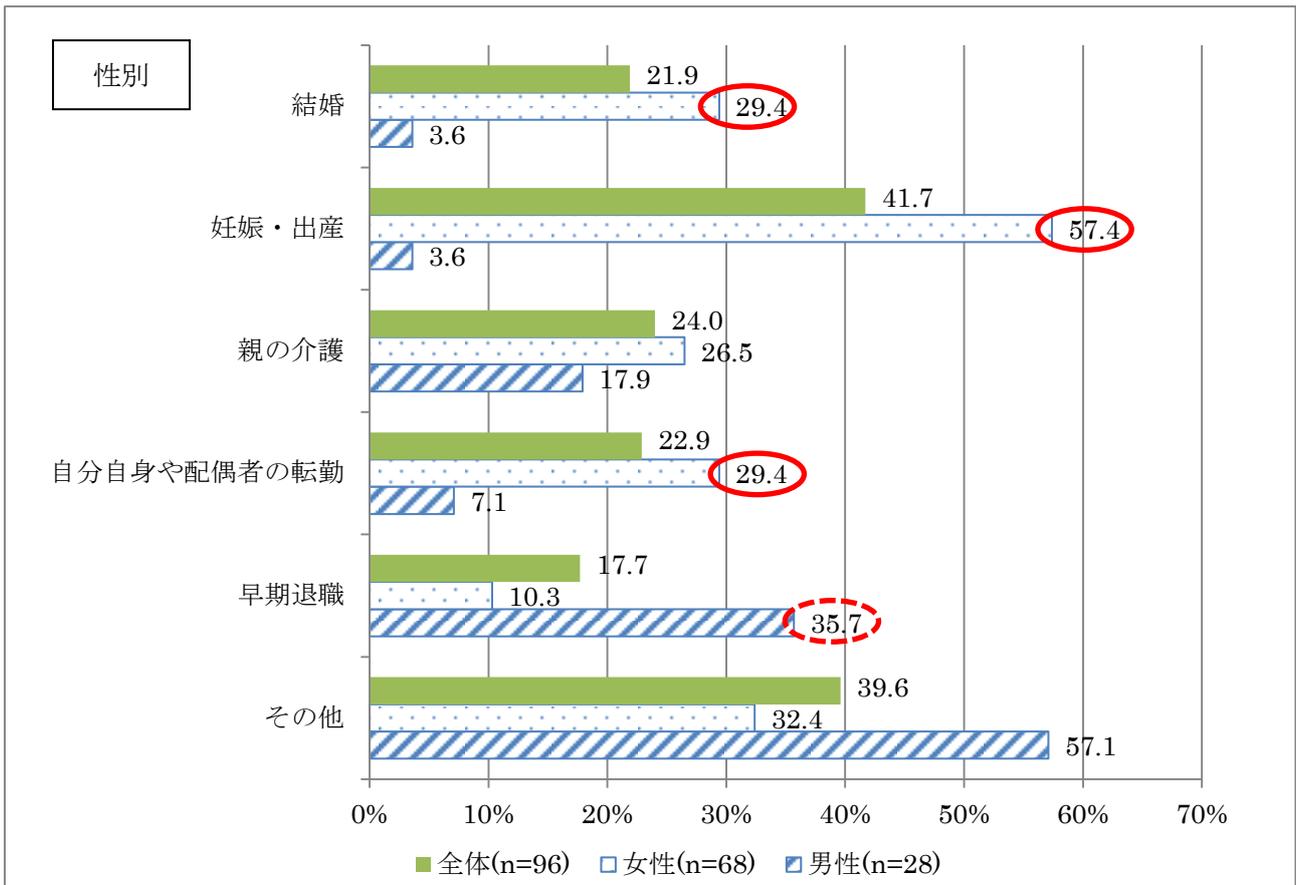
上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	同じ企業で同じ条件、待遇で 慣れた仕事 を続けたい (46.3%) (41.9%) (36.1%) (65.0%)				同じ企業で管理職など、 今より上の職位 をめざしたい (41.9%) (52.5%) (56.1%)			同じ企業で同じ条件、待遇で 慣れた仕事 を続けたい (41.7%)
2位	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば 転職 したい (26.8%) (28.4%) (25.0%) (15.0%)				同じ企業で資格を取るとして、 専門職・技術職 として働きたい (20.9%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば 転職 したい (40.0%)	同じ企業で同じ条件、待遇で 慣れた仕事 を続けたい (17.1%)	同じ企業で管理職など、 今より上の職位 をめざしたい (31.7%)
3位	同じ企業で管理職など、 今より上の職位 をめざしたい (9.8%)	同じ企業で資格を取るとして、 専門職・技術職 として働きたい (13.5%)	同じ企業で管理職など、 今より上の職位 をめざしたい (19.4%)	同じ企業で管理職など、 今より上の職位 をめざしたい (7.5%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば 転職 したい (16.3%)	同じ企業で同じ条件、待遇で 慣れた仕事 を続けたい (13.1%)	仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば 転職 したい (9.8%)	(15.0%)
	同じ企業で資格を取るとして、 専門職・技術職 として働きたい (9.8%)			同じ企業で資格を取るとして、 専門職・技術職 として働きたい (7.5%)				

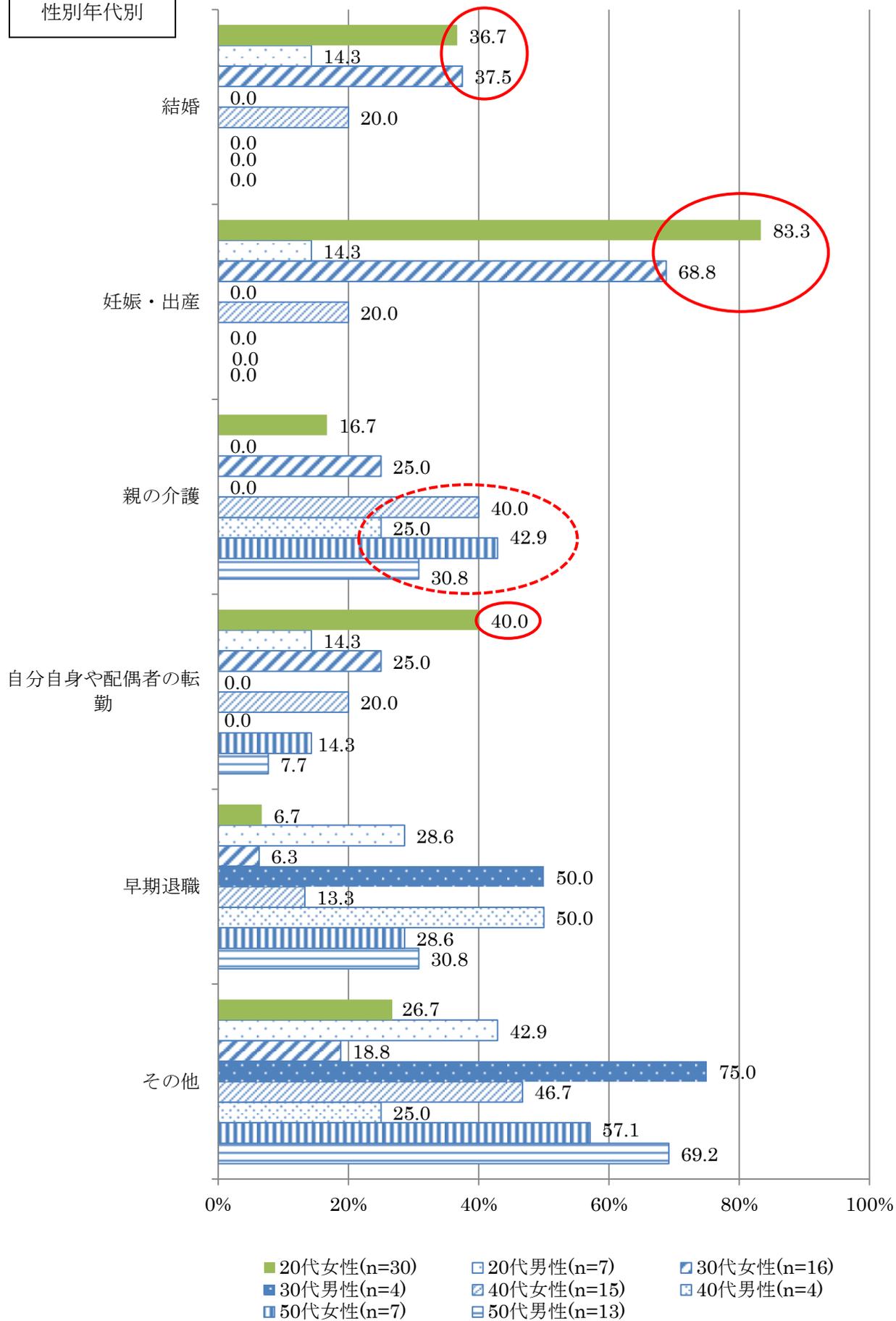
(5) 辞めることを考えている時期（問5）

*問3で【②適当な時期に働くことを辞める】を選んだ人

【MA】



性別年代別



その他：自由記述

- ・定年
- ・新しい職につくため、起業、自営、海外生活
- ・挑戦したいことへの準備が整ったら、今の仕事ではなく自分がやりたいことをしたいため、資格取得のあと
自分の能力に合った職場を技能が身につけるところを探す
- ・上司との関係
会社のお荷物（寝てる人）を養うことにうんざりしたから、仕事に魅力が無くなった時
- ・年齢と能力、体力的・精神的に限界が近づいてきた、老齡
家庭と仕事の両立がしんどくなってパートのほうが良いと思ったとき
- ・お金の余裕ができれば、働く必要がなくなったらすぐにでも
子どもがなかなか出来ず現状の環境を変えたいため

■辞めることを考えている時期は、全体では「妊娠・出産」が41.7%と最も高く、次いで「その他」が39.6%、「親の介護」が24.0%と続いている。「その他」の項目の自由記述からは、起業や転職などポジティブな理由と、仕事や会社に対する魅力の低減や能力や体力の限界といったネガティブな理由がみられた。

(性別)

性別でみると、辞めることを考えている時期として、女性は「妊娠・出産」が57.4%と最も高く、次いで「結婚」と「自分自身や配偶者の転勤」が29.4%と続いている。男性は、「その他」が57.1%と最も高く、次いで「早期退職」が35.7%、「親の介護」が17.9%と続いている。女性が男性より割合の高かった項目は、「妊娠・出産」（女性：57.4%、男性：3.6%）、「結婚」（女性：29.4%、男性：3.6%）、「自分自身や配偶者の転勤」（女性：29.4%、男性：7.1%）、「親の介護」（女性：26.5%、男性：17.9%）の4項目だった。特に、「妊娠・出産」「結婚」「自分自身や配偶者の転勤」の3項目は男女で大きな差がみられた。

男性が女性より割合の高かった項目は、「早期退職」（男性：35.7%、女性：10.3%）で大きな差がみられた。

(年代別)

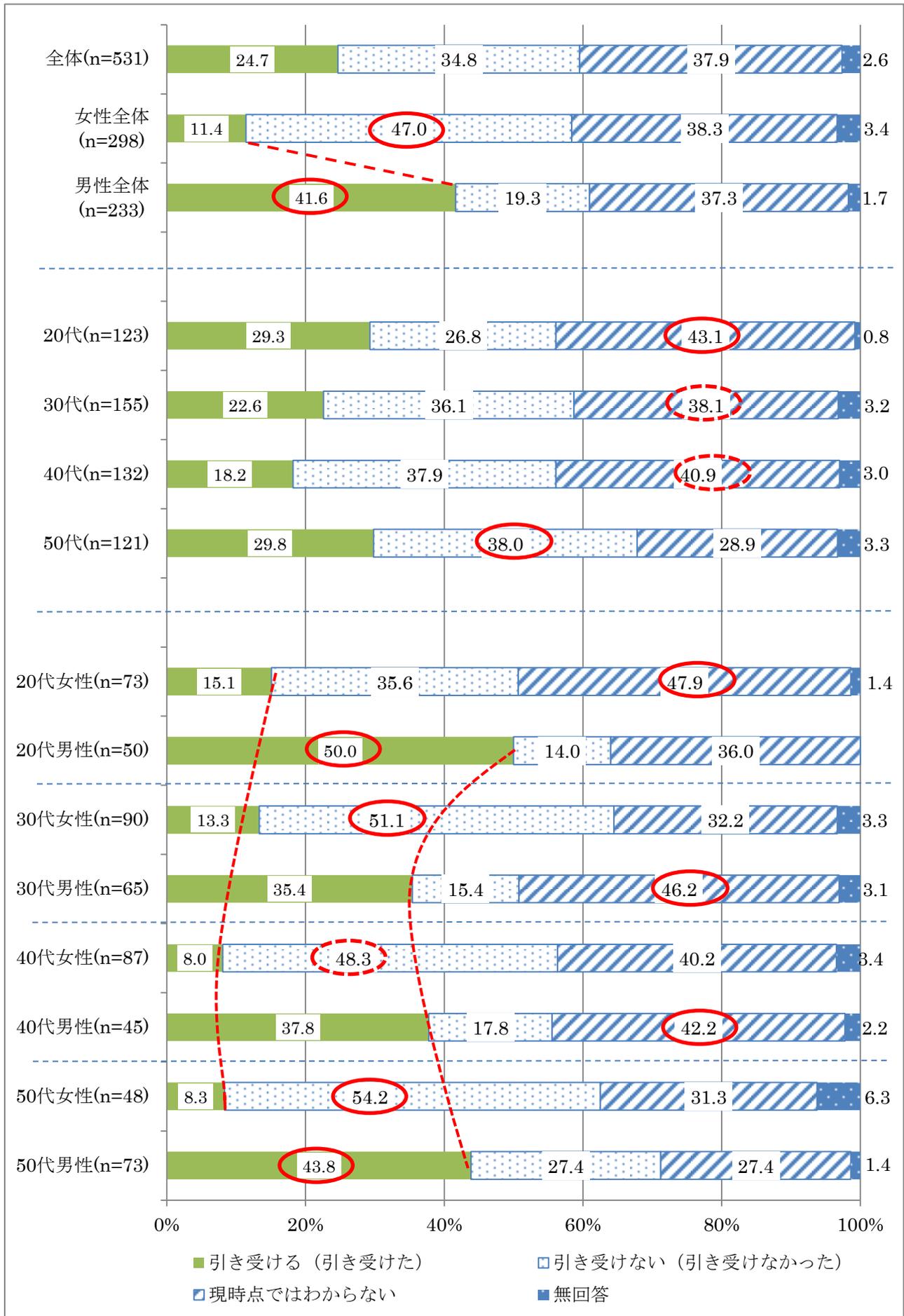
年代別でみると、20代は「妊娠・出産」が70.3%と最も高く、次いで「自分自身や配偶者の転勤」が35.1%、「結婚」が32.4%と続いている。30代は「妊娠・出産」が55.0%と最も高く、次いで「結婚」が30.0%、「親の介護」「自分自身や配偶者の転勤」が20.0%と続いている。40代は、「親の介護」が36.8%と最も高く、次いで「早期退職」21.1%と続いている。50代は「親の介護」が35.0%と最も高く、「早期退職」が30.0%と続いている。

(性別年代別)

性別年代別でみると、「妊娠・出産」は20代女性で83.3%、30代女性で68.8%と最も高い割合となり、また、非常に高い割合になっている。「結婚」は30代女性が37.5%、20代女性が36.7%と高い割合となっている。「親の介護」は、50代女性が42.9%、40代女性が40.0%と高い割合になっているが、50代男性が30.8%と続いている。

(6) 転居を伴う転勤の打診 (問6)

【SA】



■転居を伴う転勤を打診されたら、全体の37.9%は「現時点ではわからない」の割合が最も高く、次いで、「引き受けない（引き受けなかった）」が34.8%と続いている。

(性別)

性別でみると、「引き受ける（引き受けた）」は、男性では41.6%と最も高い割合だったが、女性では11.4%と最も低い割合で、男女で大きな差がみられた。反対に、「引き受けない（引き受けなかった）」は、女性では47.0%と最も高い割合だったが、男性では19.3%と最も低く、男女で大きな差がみられた。「現時点ではわからない」は、女性は38.3%、男性は37.3%と差はみられなかった。

(年代)

年代別でみると、「現時点ではわからない」が、20代で43.1%、30代で38.1%、40代で40.9%と各年代にて最も高い割合となっており、50代では28.9%と最も低い割合となっている。次いで、20代では「引き受ける（引き受けた）」が29.3%、30代では「引き受けない（引き受けなかった）」が36.1%、40代では「引き受けない（引き受けなかった）」が37.9%、50代では「引き受ける（引き受けた）」が29.8%と続いている。

「引き受ける（引き受けた）」は20代から40代にかけて割合が減少し、50代で増加している。「引き受けない（引き受けなかった）」は20代から50代にかけて増加傾向がみられる。

(性別年代別)

性別年代別でみると、転居を伴う転勤の打診を「引き受ける（引き受けた）」割合は、20代男性が50.0%と最も高く、50代男性が43.8%、40代男性が37.8%、30代男性が35.4%と続いている。女性では、20代女性が15.1%と女性の中では最も高く、30代女性が13.3%、50代女性が8.3%、40代女性が8.0%と続いている。また、各世代にて、男性のほうが女性より割合が高くなっているが、50代の男女の差が35.5ポイント、20代の男女の差が34.9ポイント、40代で男女の差が29.8ポイント、30代の男女の差が22.1%と、50代の男女の差が最も大きかった。

「引き受けない(引き受けなかった)」割合は、50代女性が54.2%と最も高く、30代女性が51.1%、40代女性が48.3%、20代女性が35.6%、50代男性が27.4%と続いている。各世代にて、女性のほうが男性より割合が高くなっているが、30代の男女の差が35.7%、40代の男女の差が30.5%、50代の男女の差が26.8%、20代の男女の差が21.6%と、30代の男女の差が最も大きかった。

「現時点ではわからない」割合は、20代女性が47.9%、30代男性が46.2%、40代男性が42.2%で、各性別年代の中では最も高い割合となっている。

「引き受ける（引き受けた）」割合の性別年代別の順位

1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位
20代男性 (50.0%)	50代男性 (43.8%)	40代男性 (37.8%)	30代男性 (35.4%)	20代女性 (15.1%)	30代女性 (13.3%)	50代女性 (8.3%)	40代女性 (8.0%)

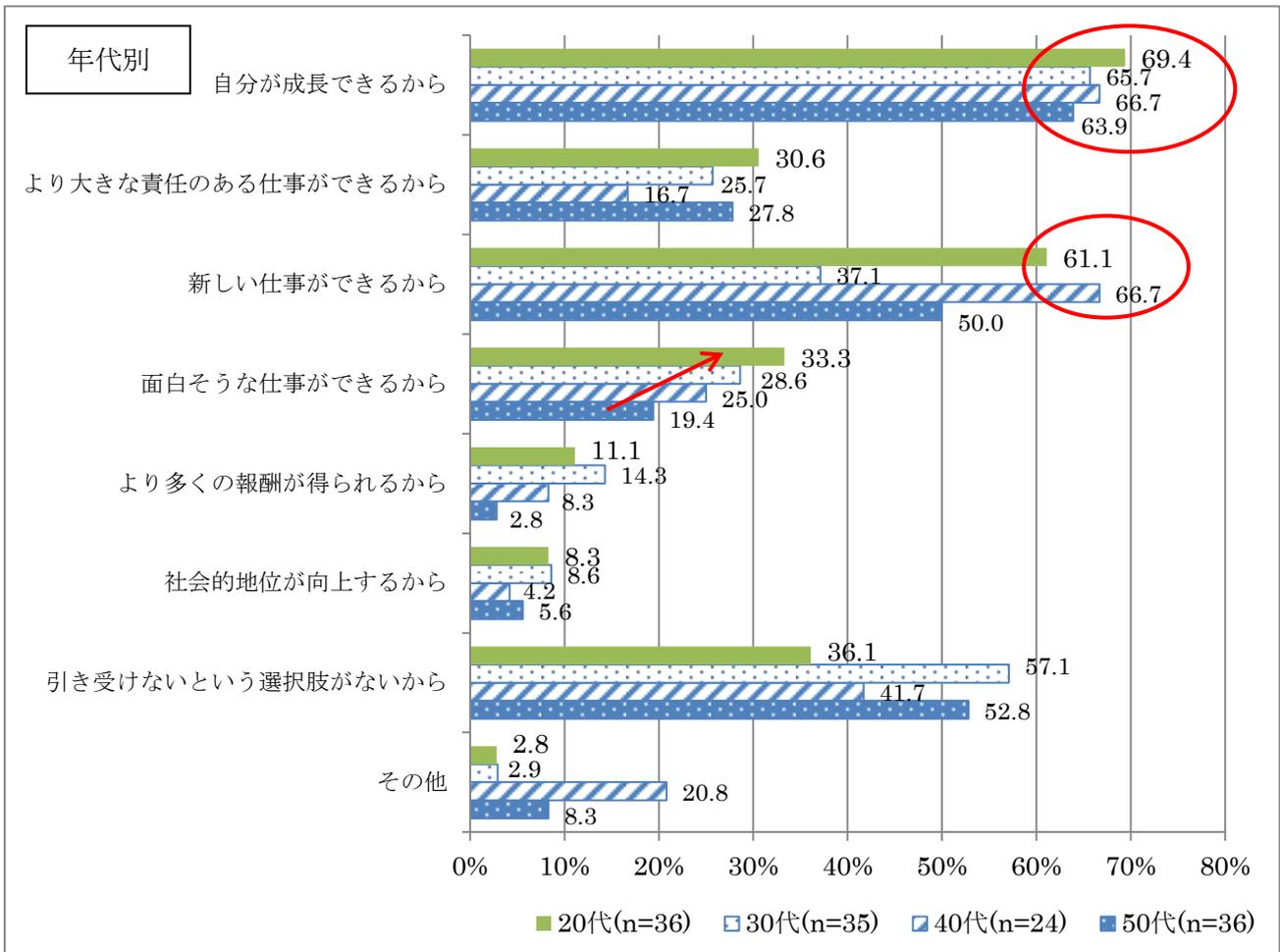
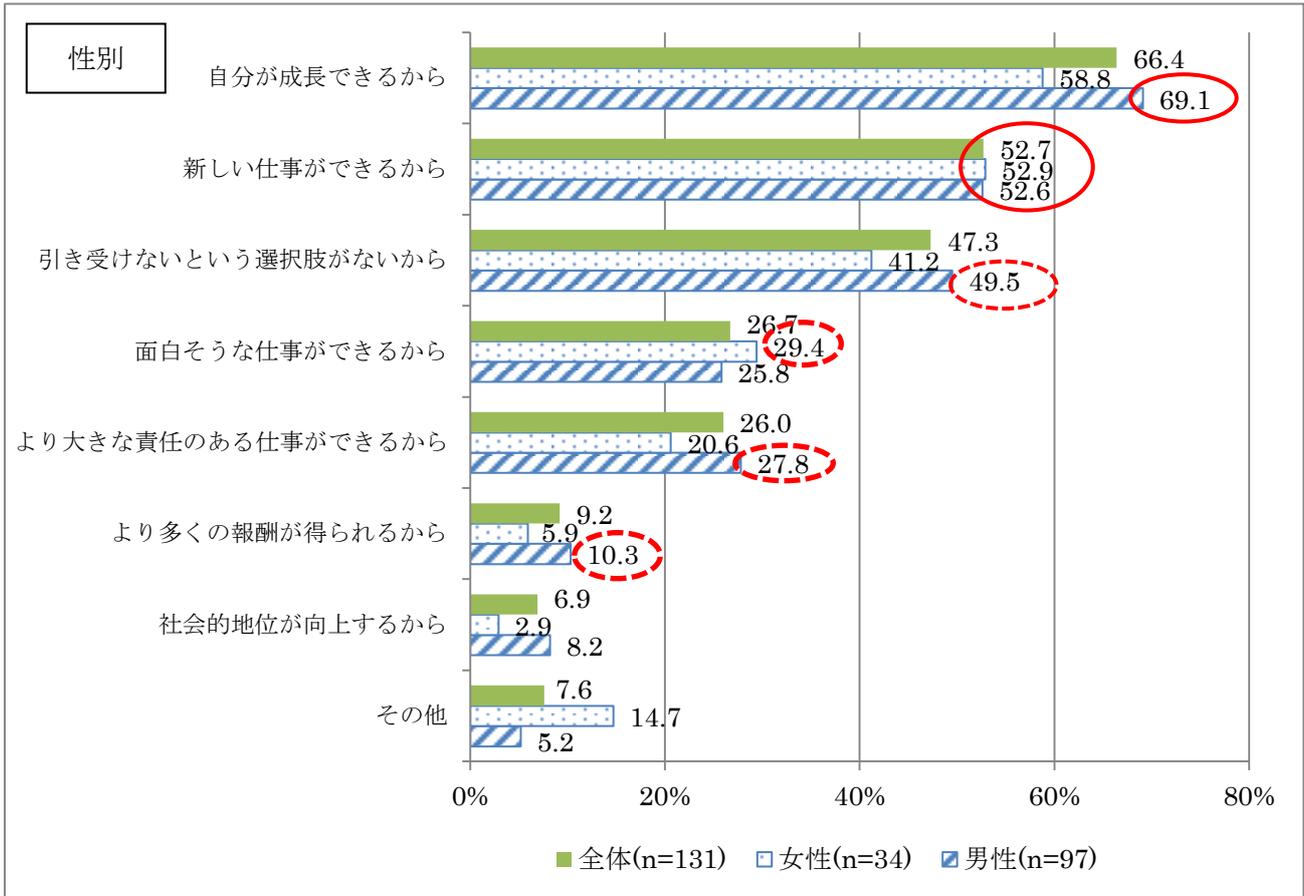
「引き受けない（引き受けなかった）」割合の性別年代別の順位

1位	2位	3位	4位	5位	6位	7位	8位
50代女性 (54.2%)	30代女性 (51.1%)	40代女性 (48.3%)	20代女性 (35.6%)	50代男性 (27.4%)	40代男性 (17.8%)	30代男性 (15.4%)	20代男性 (14.0%)

(7) 転勤を引き受ける（引き受けた）理由（問7）

*問6にて、引き受ける（引き受けた）を選んだ人

【ML 3】



■転勤を引き受ける（引き受けた）理由は、全体では「自分が成長できるから」の割合が66.4%と最も高く、次いで「新しい仕事ができるから」が52.7%、「引き受けないという選択肢がないから」が47.3%と続いている。

(性別)

性別でみると、「自分が成長できるから」の割合は、男性が69.1%、女性が58.8%で最も高い割合となっているが、男女で10.3ポイントの差がみられた。次いで、男女とも「新しい仕事ができるから」が続き、女性が52.9%、男性が52.6%で男女の差はほとんどなかった。続いて、「引き受けないという選択肢がないから」の割合が、男性は49.5%、女性は41.2%と続き、上位3項目は男女ともに同じであった。

女性が男性より高い割合の項目は、「面白そうな仕事ができるから」で、女性は29.4%、男性は25.8%となっている。男性が女性より高い割合の項目は、「引き受けないという選択肢がないから」（男性：49.5%、女性：41.2%）、「より大きな責任のある仕事ができるから」（男性：27.8%、女性：20.6%）、「より多くの報酬が得られるから」（男性：10.3%、女性：5.9%）、「社会的地位が向上するから」（男性：8.2%、女性：2.9%）の4項目だった。

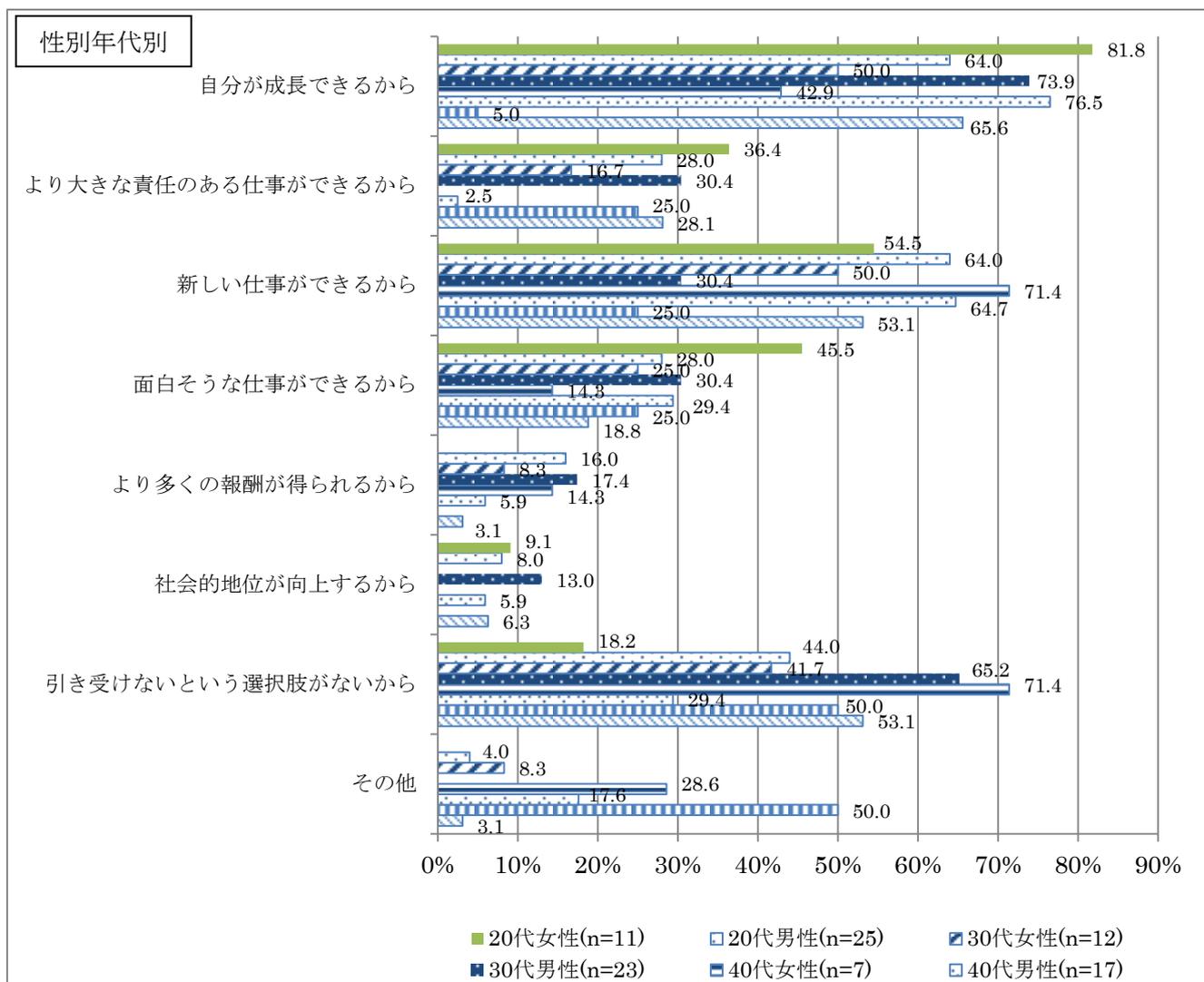
(年代別)

年代別でみると、「自分が成長できるから」の割合は、20代が69.4%、40代が66.7%、30代が65.7%、50代が63.9%で各年代において最も高い割合となっており、年代による差はほとんどみられない。40代では「新しい仕事ができるから」が同じく66.7%となっている。次いで、20代では「新しい仕事ができるから」が61.1%、30代では「引き受けないという選択肢がないから」が57.1%、40代では「引き受けないという選択肢がないから」が41.7%、50代では「引き受けないという選択肢がないから」が52.8%と続いている。

「新しい仕事ができるから」の割合は、40代は66.7%、20代は61.1%、50代は50.0%、30代は37.1%となっている、40代と20代は高く、30代は低い傾向がみられた。「引き受けないという選択肢がないから」の割合は、30代は57.1%、50代は52.8%、40代は41.7%、20代は36.1%と、30代と50代は高く、20代は低く、「面白そうな仕事ができるから」は20代は33.3%、30代は28.6%、40代は25.0%、50代は19.4%と年代が上がるにつれて割合が低くなる傾向がみられた。

(性別年代別)

性別年代別にみると、40代女性は「引き受けないという選択肢がないから」が71.4%と最も高かった。その他の性別年代は「自分が成長できるから」の割合が最も高く、20代女性が81.8%、40代男性が76.5%、30代男性が73.9%、50代男性が65.6%、20代男性が64.0%、30代女性が50.0%となっており、「新しい仕事ができるから」の割合も20代男性が64.0%、30代女性が50.0%、40代女性が71.4%と各性別年代において同率1位となっている。

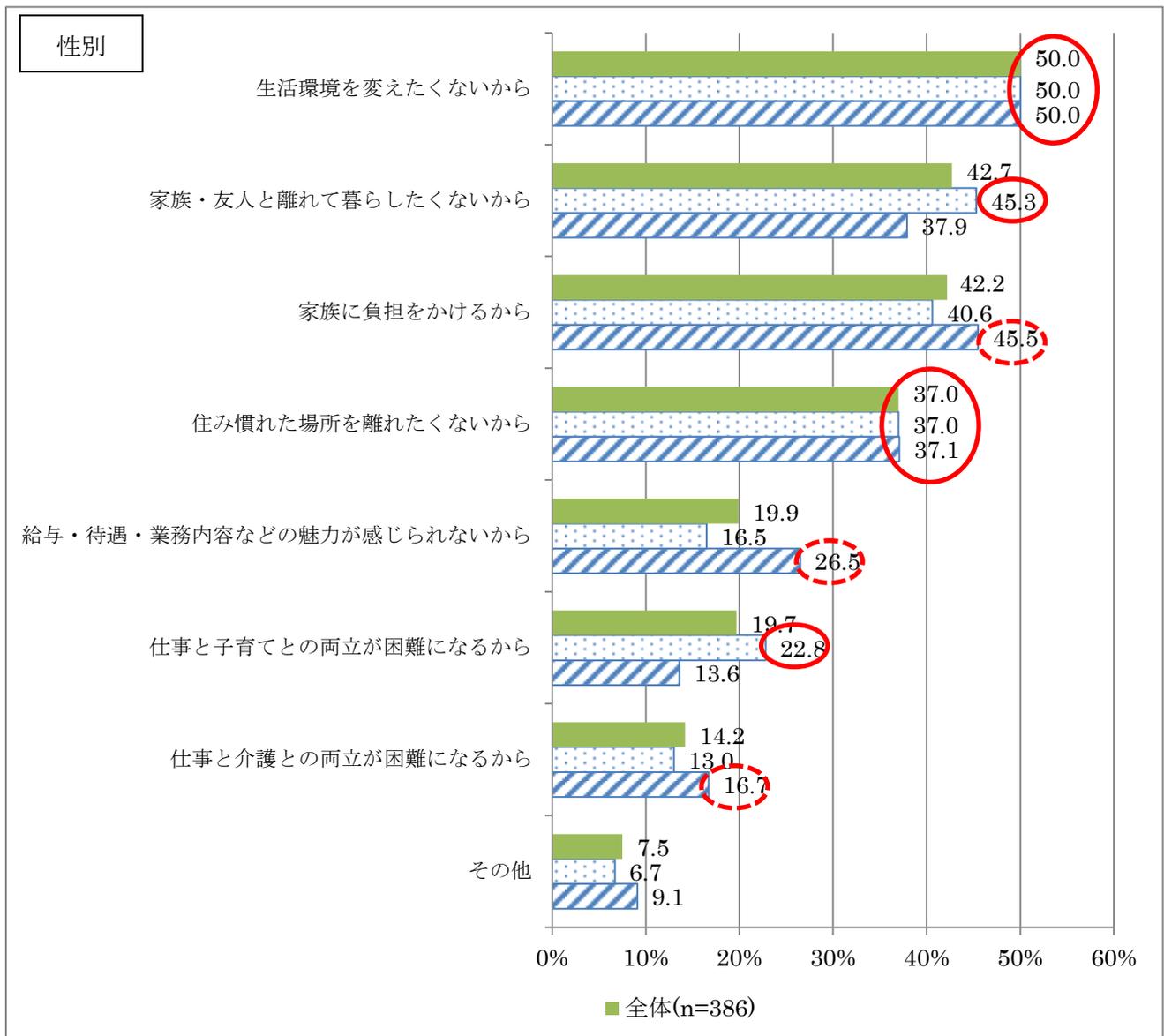


上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代 (n=11)	30代 (n=12)	40代 (n=7)	50代 (n=4)	20代 (n=25)	30代 (n=23)	40代 (n=17)	50代 (n=32)
1位	自分が成長できるから (81.8%) (50.0%)		引き受けないという選 択肢がない から (71.4%)	(母数が 少数のため省略)	自分が成長できるから (64.0%) (73.9%) (76.5%)			(65.6%)
	新しい仕事ができるから (50.0%) (71.4%)				新しい仕事 ができるか ら (64.0%)			
2位	新しい仕事 ができるか ら (54.5%)	引き受けないという選 択肢がない から (41.7%)	自分が成長 できるから (42.9%)	(母数が 少数のため省略)	引き受けないという選 択肢がないから (44.0%) (65.2%)		新しい仕事ができるから (64.7%) (53.1%)	
								引き受けない という選 択肢がない から (53.1%)

(8) 転居を伴う転勤を引き受けない、または現時点ではわからない理由 (問8)

*問6にて、引き受けない(引き受けなかった)又は現時点ではわからないを選んだ人 【ML3】

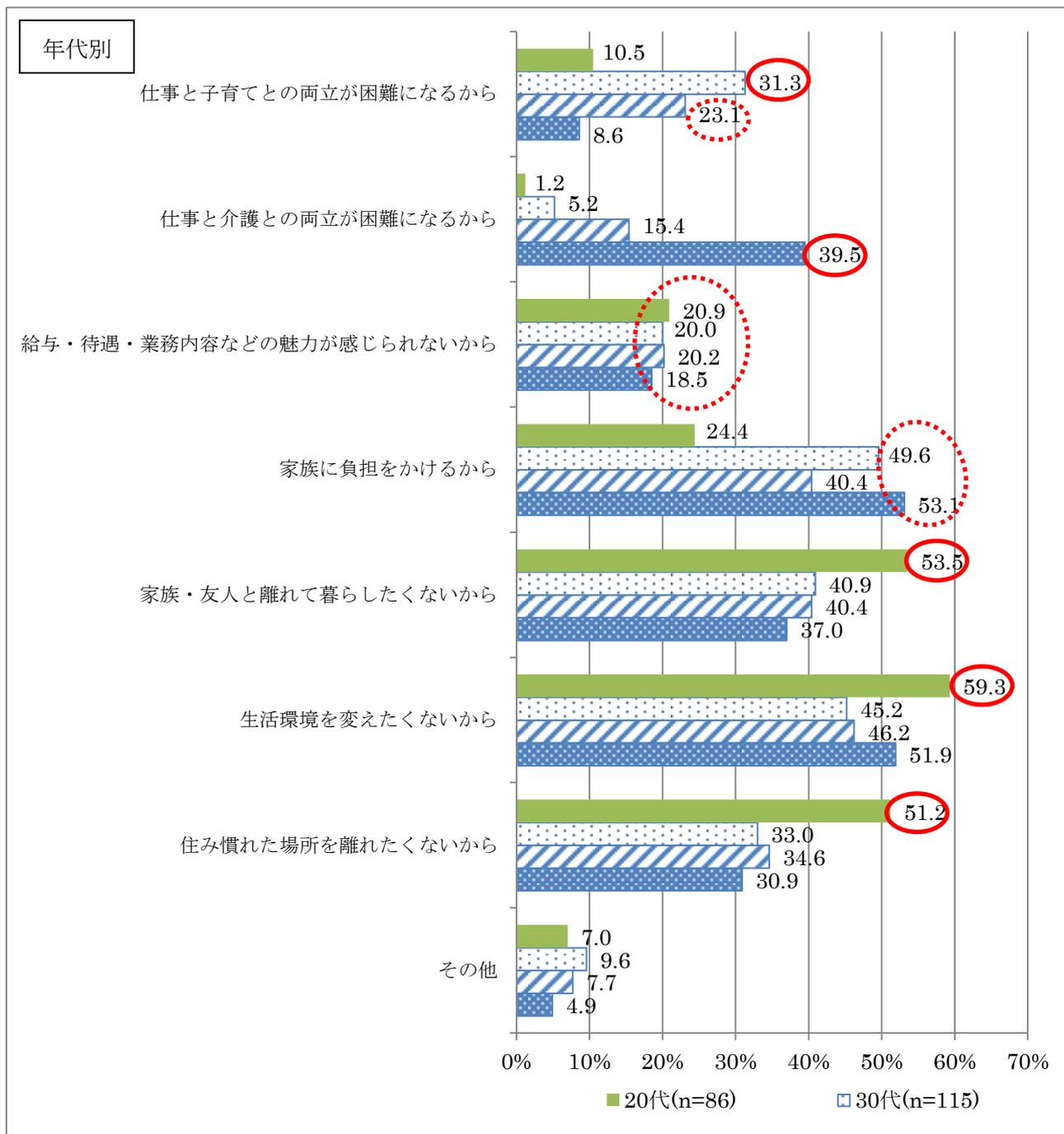


■転居を伴う転勤の打診を引き受けない(引き受けなかった)、または現時点ではわからない理由として、「生活環境を変えたくないから」が、全体の50.0%で最も高く、次いで「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が42.7%、「家族に負担をかけるから」が42.2%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「生活環境を変えたくないから」が50.0%と最も高く、次いで「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が45.3%、「家族に負担をかけるから」が40.6%と続いている。男性も、「生活環境をかえたくないから」が50.0%と最も高く、次いで「家族に負担をかけるから」が45.5%、「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が37.9%と続いている。

女性が男性より割合の高い項目は、「仕事と子育てとの両立が困難になるから」(9.2ポイント差)、「家族・友人と離れて暮らしたくないから」(7.4ポイント差)の2項目だった。男性が女性より割合の高い項目は、「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」(10.0ポイント差)、「家族に負担をかけるから」(4.9ポイント差)、「仕事と介護の両立が困難になるから」(3.7ポイント差)の3項目だった。



(年代別)

年代別でみると、20代は「生活環境を変えたくない」が59.3%と最も高く、「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が53.5%、「住み慣れた場所を離れたくないから」が51.2%と続いている。30代は「家族に負担をかけるから」が49.6%と最も高く、「生活環境を変えたくないから」が45.2%、「家族・友人と離れて暮らしたくないから」が40.9%と続いている。40代は「生活環境を変えたくない」が46.2%と最も高く、「家族に負担をかけるから」「家族・友人と離れて暮らしたくないから」がともに40.4%で続いている。50代は「家族に負担をかけるから」が53.1%と最も高く、「生活環境を変えたくないから」が51.9%、「仕事と介護との両立が困難になるから」が39.5%と続いている。

年代で差がみられた項目は、「仕事と子育てとの両立が困難になるから」は30代が31.3%、40代が23.1%で20代や40代の2倍以上の割合となっている。「仕事と介護との両立が困難になるから」は50代が39.5%で、他の年代の2倍以上の割合となっており、大きな差がみられた。「家族・友人と離れて暮らしたくないから」は20代が他の年代より10ポイント以上高い割合となっており、「住み慣れた場

所を離れたくないから」は 20 代が他の年代より 20 ポイント近く高い割合となっており大きな差がみられた。「生活環境を変えたくないから」は 20 代が 59.3%で最も割合が高く、次いで 50 代が 51.9%と続いている。「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」は年代による差はみられなかった。

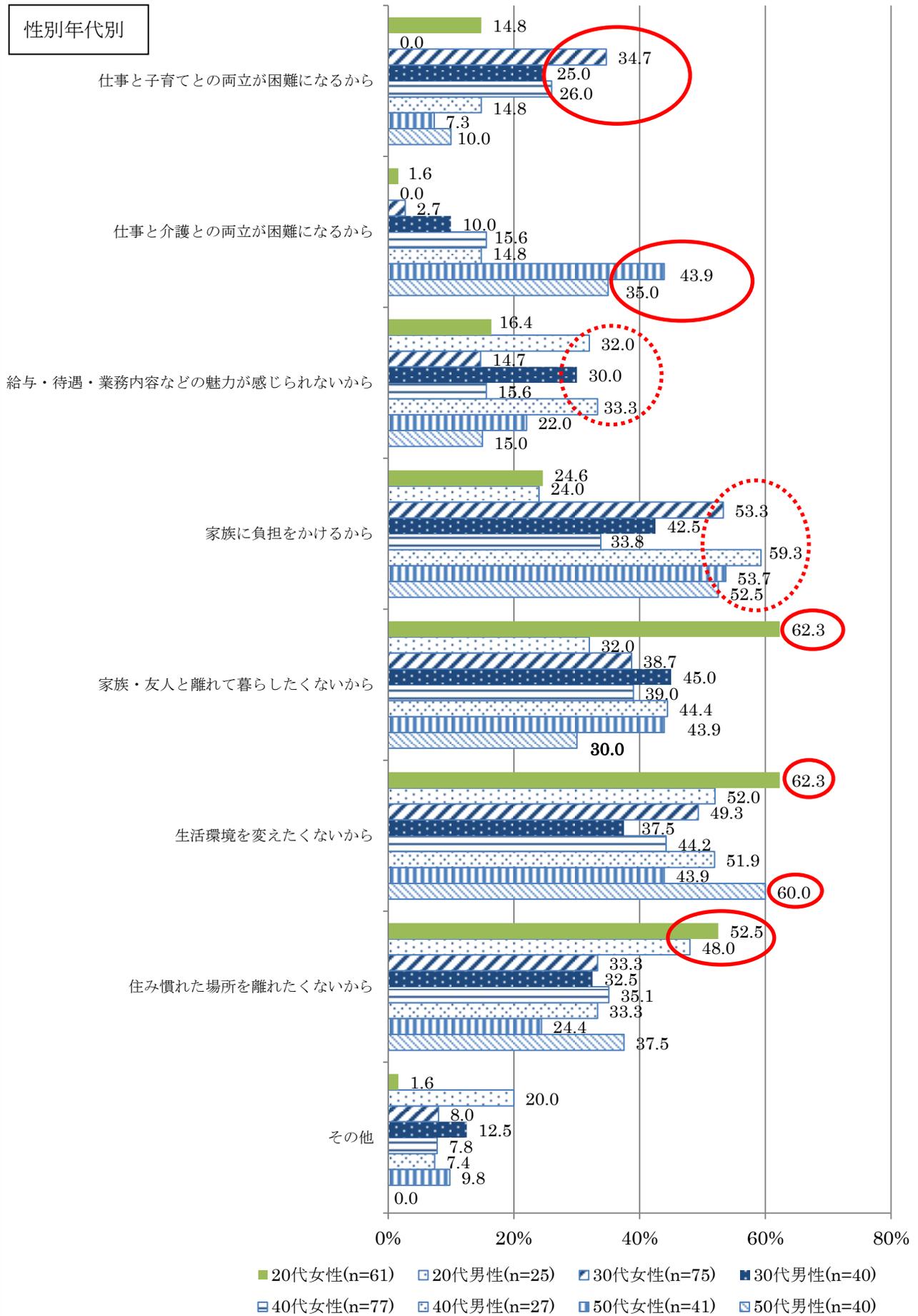
上位項目（性別）

	女性	男性
1 位	生活環境を変えたくないから (50.0%) (50.0%)	
2 位	家族・友人と離れて暮らしたくないから (45.3%)	家族に負担をかけるから (40.6%)
3 位	家族に負担をかけるから (40.6%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから (45.3%)

上位項目（年代別）

	20 代	30 代	40 代	50 代
1 位	生活環境を変えたくないから (59.3%)	家族に負担をかけるから (49.6%)	生活環境を変えたくないから (46.2%)	家族に負担をかけるから (53.1%)
2 位	家族・友人と離れて暮らしたくないから (53.5%)	生活環境を変えたくないから (45.2%)	家族に負担をかけるから (40.4%) 家族・友人と離れて暮らしたくないから (40.4%)	生活環境を変えたくないから (51.9%)
3 位	住み慣れた場所を離れたくないから (51.2%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから (40.9%)	—	仕事と介護との両立が困難になるから (39.5%)
4 位	家族に負担をかけるから (24.4%)	仕事と子育てとの両立が困難になるから (31.3%)	住み慣れた場所を離れたくないから (34.6%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから (37.0%)
5 位	給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから (20.9%)	住み慣れた場所を離れたくないから (33.0%)	仕事と子育てとの両立が困難になるから (23.1%)	住み慣れた場所を離れたくないから (30.9%)

性別年代別



(性別年代別)

性別年代別にみると20代女性、40代女性、20代男性、50代男性では「生活環境を変えたくないから」が最も高い割合となっており、なかでも20代女性が62.3%、50代男性が60.0%で他の性別年代よりも割合が高く、30代男性が37.5%と割合が低く、差がみられた。

「家族・友人と離れて暮らしたくないから」は20代女性で62.3%と最も割合が高く、20代男性が32.0%、50代男性が30.0%で割合が低く、20代女性と大きな差がみられた。

「家族に負担をかけるから」は40代男性が59.3%とも最も高く、50代女性が53.7%、30代女性が53.3%、50代男性が52.5%と続いており、20代男性が24.0%、20代女性が24.6%と低い割合となっている。

「住み慣れた場所を離れたくないから」は、20代女性が52.5%、20代男性が48.0%と高い割合となり、50代女性が24.4%と低い割合となっている。

「仕事と子育てとの両立が困難になるから」は、30代女性が34.7%と最も高く、40代女性が26.0%、30代男性が25.0%と続き、20代男性は0.0%と最も低かった。

「仕事と介護との両立が困難になるから」は50代女性が43.9%で最も高く、50代男性が35.0%と続き、20代女性が1.6%、20代男性が0.0%と低い割合となっている。

「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」は40代男性が33.3%、20代男性が32.0%、30代男性が30.0%であることにに対し、20代女性で16.4%、40代女性が15.6%、50代男性が15.0%、30代女性が14.7%と低い割合となっている。

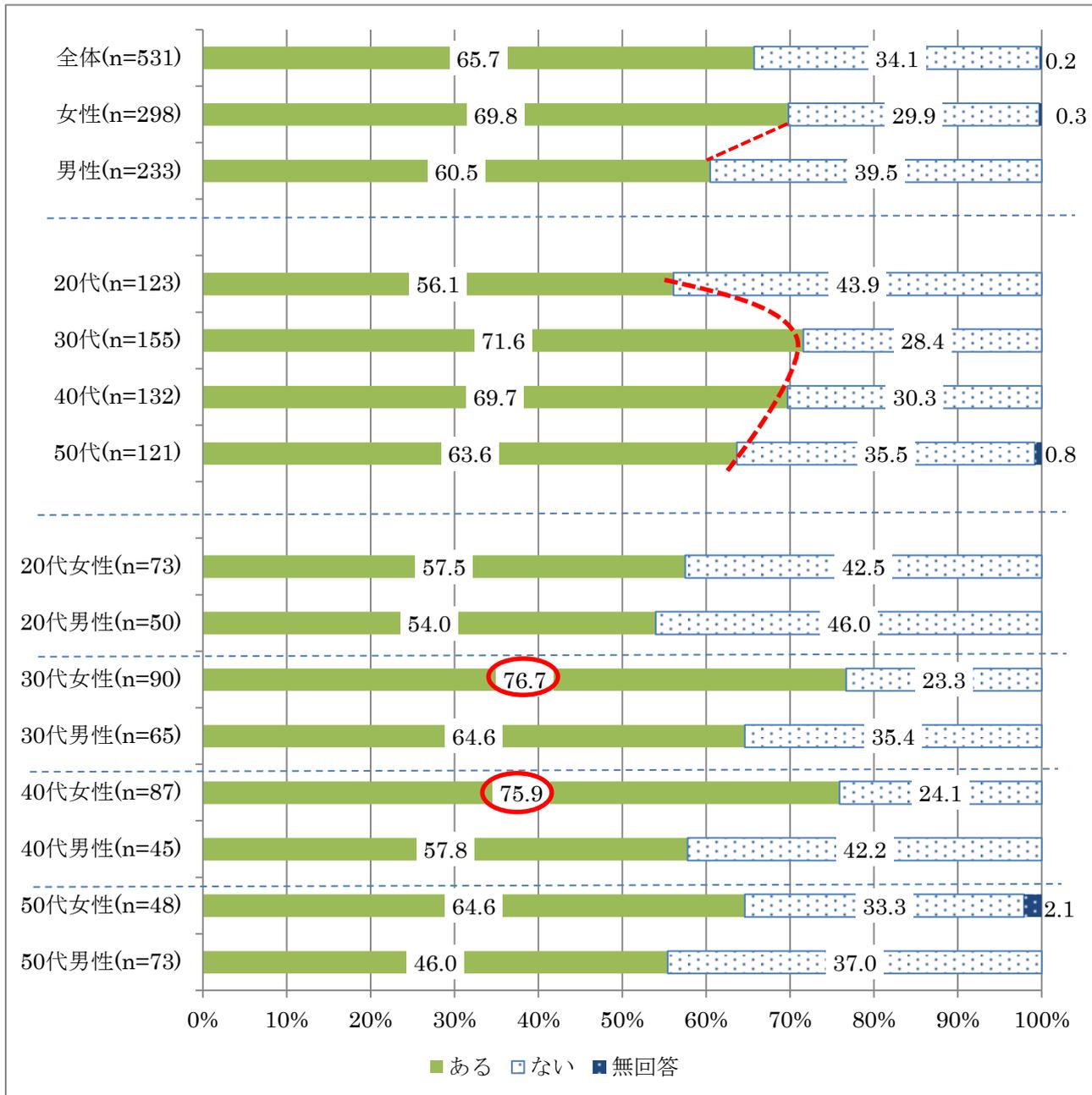
上位項目 (性別年代別)

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	生活環境を変えたくないから(62.3%) 家族・友人と離れて暮らしたくないから(62.3%)	家族に負担をかけるから(53.3%)	生活環境を変えたくないから(44.2%)	家族に負担をかけるから(53.7%)	生活環境を変えたくないから(52.0%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから(45.0%)	家族に負担をかけるから(59.3%)	生活環境を変えたくないから(60.0%)
2位	住み慣れた場所を離れたくないから(52.5%)	生活環境を変えたくないから(49.3%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから(39.0%)	仕事と介護との両立が困難になるから(43.9%) 家族・友人と離れて暮らしたくないから(43.9%) 生活環境を変えたくないから(43.9%)	住み慣れた場所を離れたくないから(48.0%)	家族に負担をかけるから(42.5%)	生活環境を変えたくないから(51.9%)	家族に負担をかけるから(52.5%)
3位	家族に負担をかけるから(24.6%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから(32.0%)	住み慣れた場所を離れたくないから(35.1%)	住み慣れた場所を離れたくないから(24.4%)	給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから(32.0%) 家族・友人と離れて暮らしたくないから(32.0%)	生活環境を変えたくないから(37.5%)	家族・友人と離れて暮らしたくないから(44.4%)	住み慣れた場所を離れたくないから(37.5%)

2. 働き続けることについて

(9) 今の仕事を辞めたいと思ったことの有無 (問9)

【SA】



■今の仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうかについて、「辞めたいと思ったことがある」のは全体の65.7%で、「辞めたいと思ったことがない」のは34.1%で、31.6ポイントの差がみられた。

(性別)

性別で見ると、「辞めたいと思ったことがある」のは、女性が69.8%で、男性が60.5%で、女性のほうが男性より9.3ポイント高かった。

(年代別) (性別年代別)

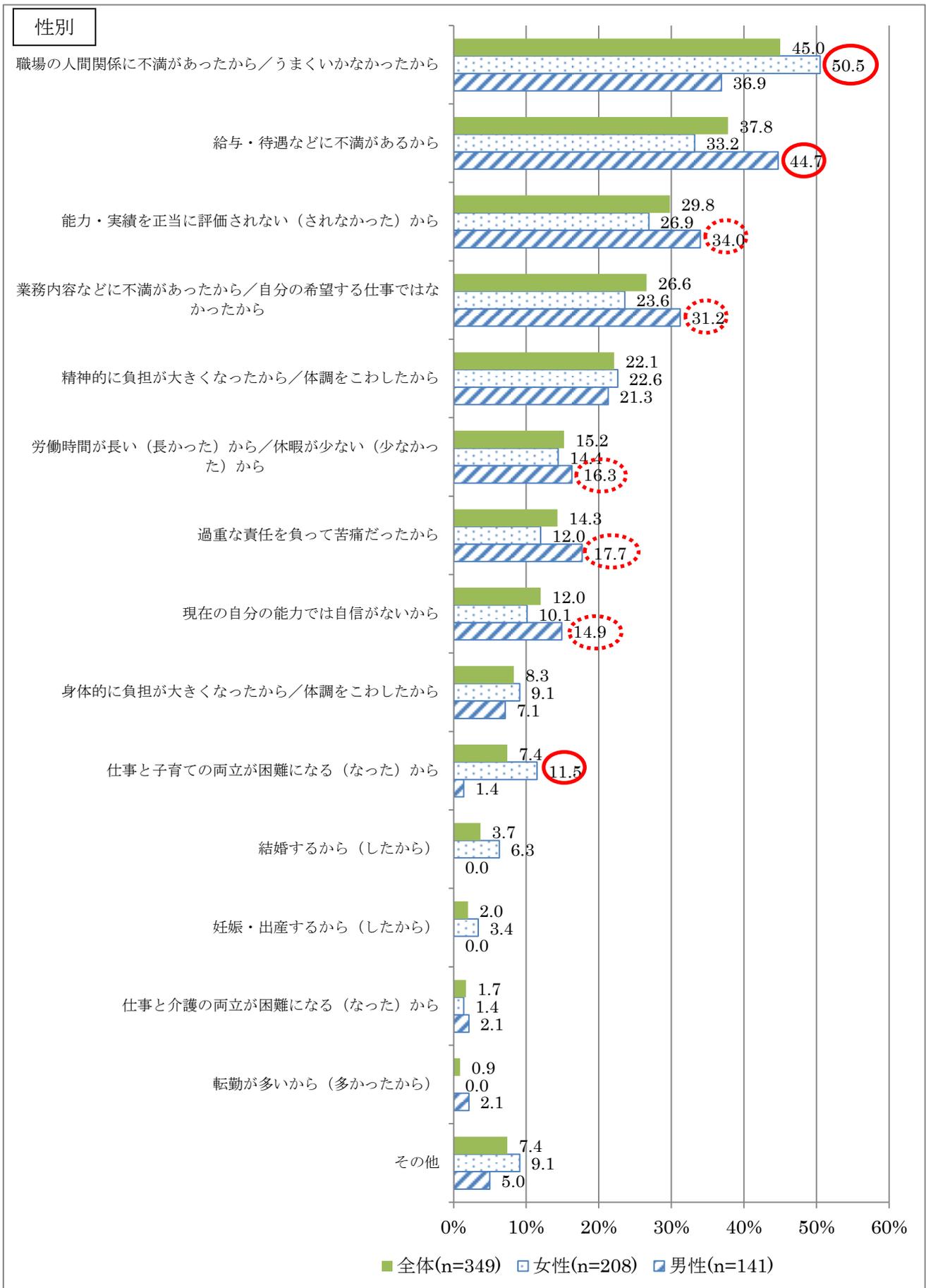
年代別で見ると、「辞めたいと思ったことがある」のは30代が71.6%と最も高く、20代が56.1%と最も低く、30代をピークに50代にかけて減少している。

性別年代別で見ると、30代女性が76.7%と最も高く、40代女性が75.9%、50代女性が64.6%と続いている。「辞めたいとおもったことがない」のは、20代男性が46.0%、20代女性が42.5%、40代男性が42.2%と続いている。

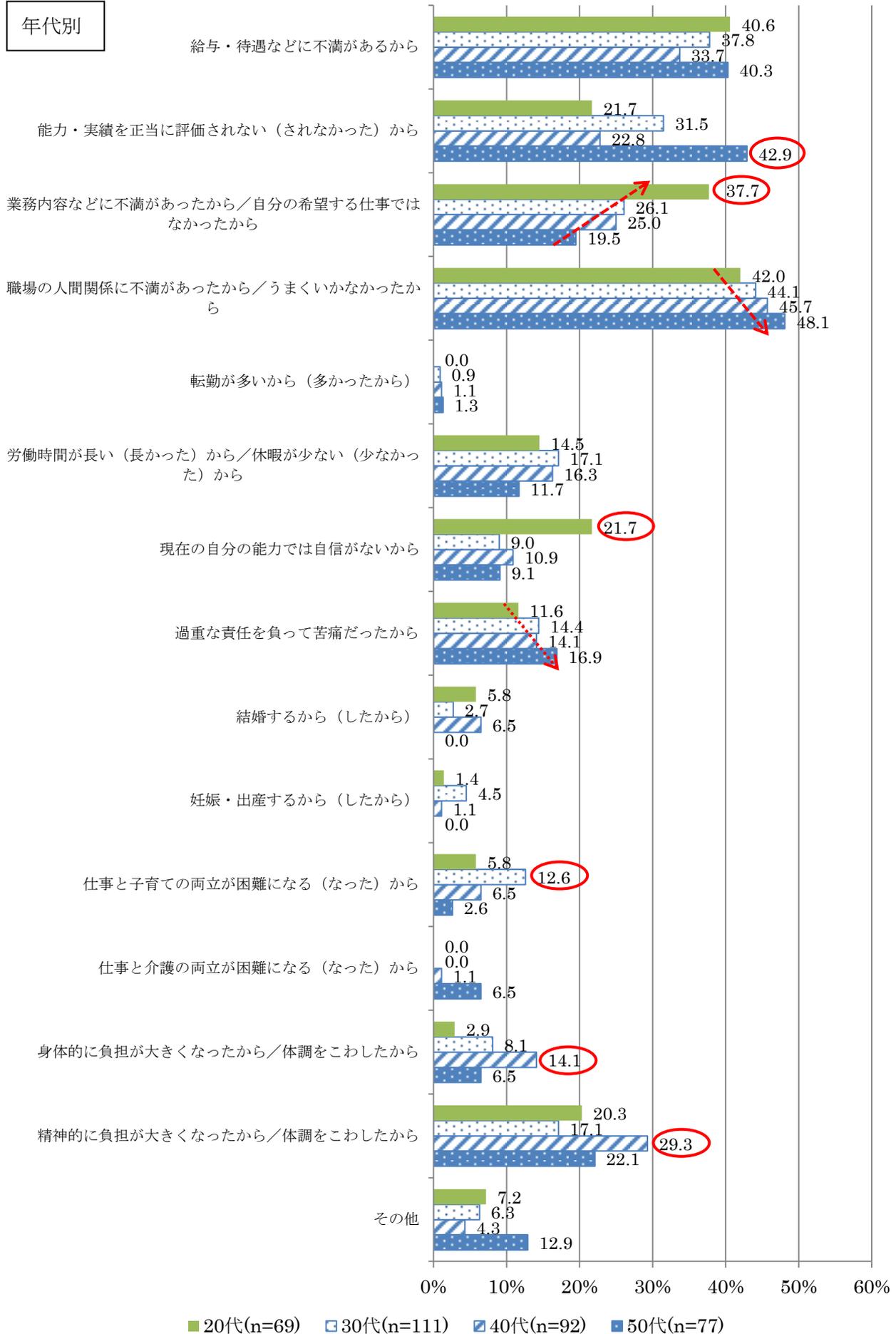
(10) 今の仕事を辞めたいと思った理由 (問10)

*問9で「ある」を選んだ人

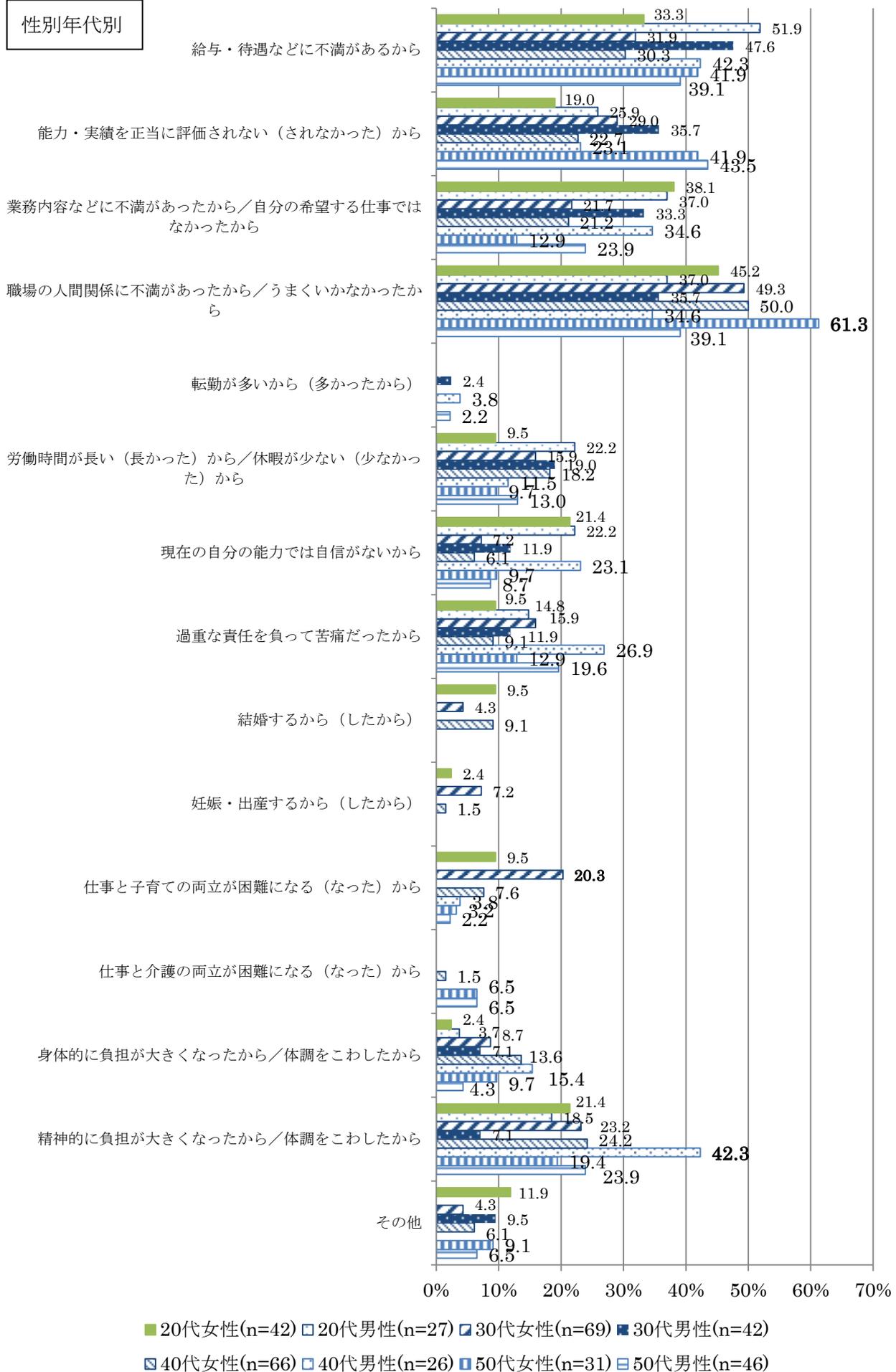
【ML3】



年代別



性別年代別



■今の仕事を辞めたいと思った理由は、「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が45.0%と最も高く、次いで「給与・待遇などに不満があるから」が37.8%、「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」が29.8%と続いている。

（性別）

性別でみると、女性は「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が50.5%と最も高く、「給与・待遇などに不満があるから」が33.2%、「能力・実績を正當に評価されないから」が26.9%と続いている。男性は、「給与・待遇などに不満があるから」が44.7%と最も高く、「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が36.9%、「能力・実績を正當に評価されないから」が34.0%と続いている。

女性が男性よりも高い割合だった項目は「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」（女性：50.5%、男性：36.9%）、「仕事と子育ての両立が困難になる（なった）から」（女性：11.5%、男性：1.4%）、「結婚するから（した）から」（女性：6.3%、男性：0.0%）、「妊娠・出産する（した）から」（女性：3.4%、男性：0.0%）で、男性が女性よりも高い割合だった項目は、「給与・待遇などに不満があるから」（男性：44.7%、女性：33.2%）、「能力・実績を正當に評価されないから」（男性：34.0%、女性：26.9%）、「業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから」（男性：34.0%、女性：26.9%）、「過重な責任を負って苦痛だったから」（男性：17.7%、女性：12.0%）、「現在の自分の能力では自信がないから」（男性：14.9%、女性：10.1%）だった。最も性別による差が大きかったのは、「給与・待遇などに不満があるから」で、男性が女性より11.5ポイント高く、次いで「仕事と子育ての両立が困難になる（なった）から」で女性が男性より10.1ポイント高くなっている。

（年代別）

年代別でみると、その年代も「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」が最も高いが、50代が48.1%、40代が45.7%、30代が44.1%、20代が42.0%と年代が高いほど割合も高くなっている。次いで、20代、30代、40代は「給与・待遇などに不満があるから」（20代：40.6%、30代：37.8%、40代：33.7%）と続き、50代は「能力・実績を正當に評価されないから」が42.9%と続いている。年代で差がみられた項目は、「業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから」は20代が37.7%で他の年代より10ポイント以上高い割合となっており、30代が26.1%、40代が25.0%、50代が19.5%と年代が若いほど高い割合となっている。「現在の自分の能力では自信がないから」は20代が21.7%と他の年代より10ポイント以上高い割合となっている。「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」は50代が48.1%、40代が45.7%、30代が44.1%、20代が42.0%、「過重な責任を負って苦痛だったから」50代が16.9%、40代が14.1%、30代が14.4%、20代が11.6%と年代が高いほど高くなっている傾向がみられた。「能力・実績を正當に評価されない（されなかった）から」は50代が42.9%で最も高く、20代・40代よりも20ポイント、30代よりも10ポイント高い割合となっている。「精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから」と「身体的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから」は40代の割合が高く、「仕事と子育ての両立が困難になる（なった）から」は30代の割合が高かった。

（性別年代別）

性別年代別でみると、「職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから」は50代女性が61.3%で他の性別年代よりも10ポイント以上高くなっている。「精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから」は40代男性が42.3%と他の性別年代よりも20ポイント以上高く、大きな差がみられた。

上位項目（性別）

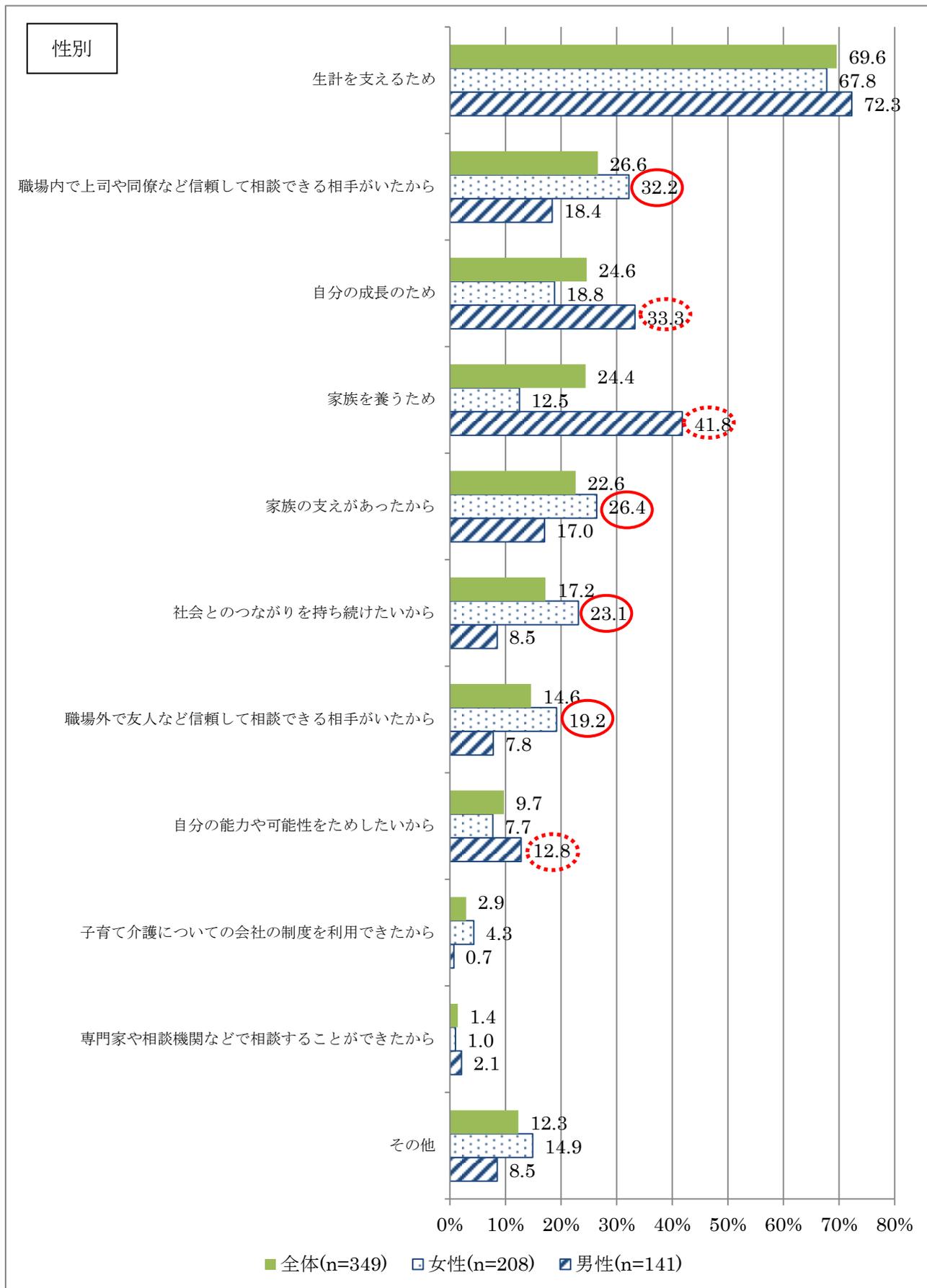
	1位	2位	3位	4位
女性 (n=298)	職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから (50.5%)	給与・待遇などに不満があるから (33.2%)	(26.9%) 能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から	(23.6%) 業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから
男性 (n=233)	給与・待遇などに不満があるから (44.7%)	職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから (36.9%)	(34.0%)	(31.2%)

上位項目（年代別）

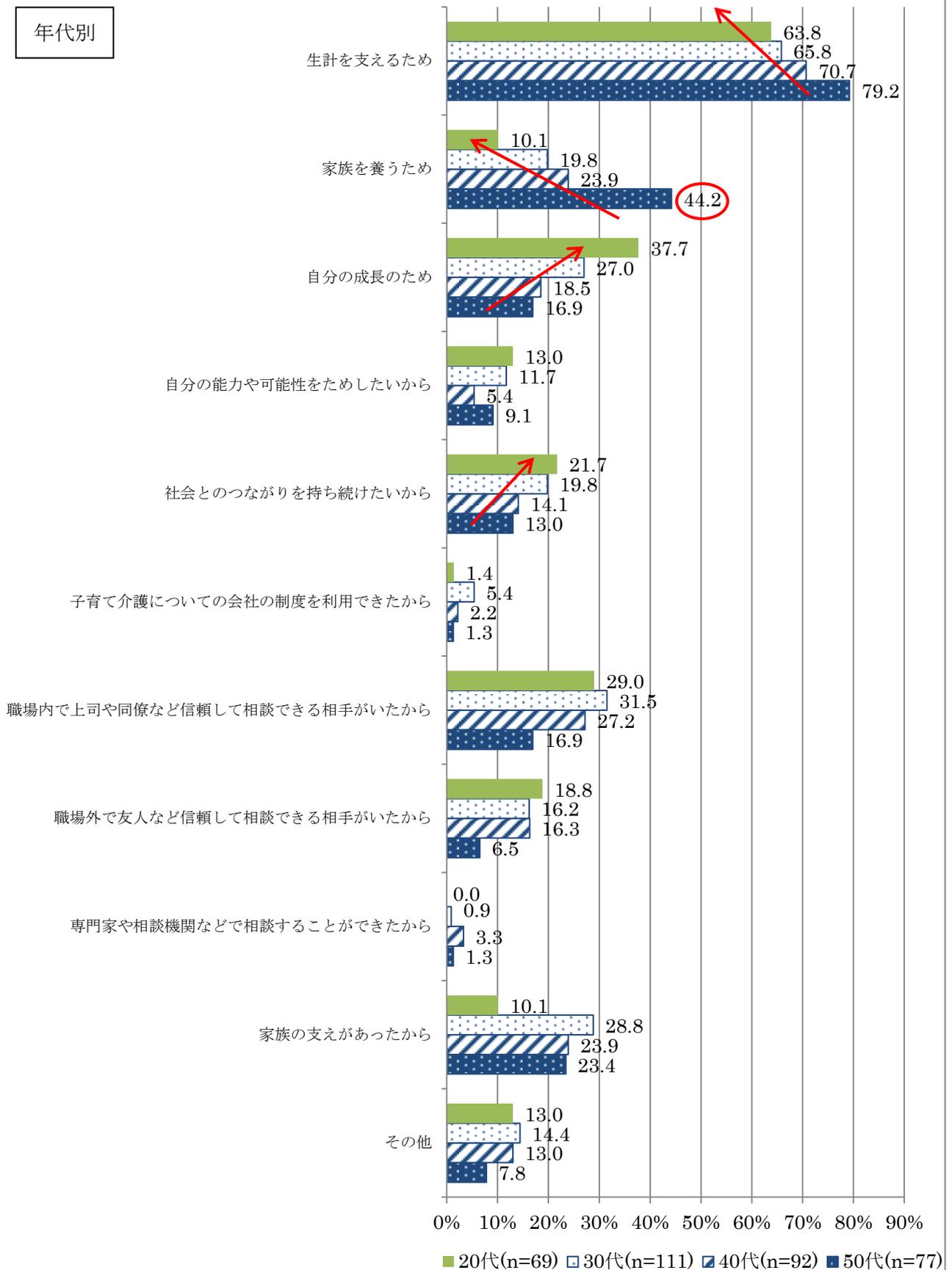
	1位	2位	3位	4位
20代 (n=69)	(42.0%) 職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから	(40.6%) 給与・待遇などに不満があるから	業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから (37.7%)	現在の自分の能力では自信がないから (21.7%) 能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (21.7%)
30代 (n=111)	(44.1%)	(37.8%)	能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (31.5%)	(26.1%) 業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから
40代 (n=92)	(45.7%)	(33.7%)	精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから (29.3%)	(25.0%)
50代 (n=77)	(48.1%)	能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (42.9%)	給与・待遇などに不満があるから (40.3%)	精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから (22.1%)

上位項目（性別年代別）

		1位	2位	3位
女性	20代	(45.2%)	業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから (37.7%)	給与・待遇などに不満があるから (33.3%)
	30代	(49.3%)	(31.9%) 給与・待遇などに不満があるから	能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (29.0%)
	40代	(50.0%)	(30.3%)	(24.2%) 精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから
	50代	(61.3%)	(41.9%) 能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (41.9%)	(19.6%)
男性	20代	(51.9%) 給与・待遇などに不満があるから	(37.0%)	業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから (37.0%) 能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (25.9%)
	30代	(47.6%)	(35.7%) 職場の人間関係に不満があったから/うまくいかなかったから	能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (35.7%) 業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから (33.3%)
	40代	(42.3%) 精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから(42.3%)	(34.6%)	業務内容などに不満があったから/自分の希望する仕事ではなかったから (34.6%) 過度な責任を負って苦痛だから(26.7%)
	50代	能力・実績を正当に評価されない (されなかった) から (43.5%)	(39.1%)	給与・待遇などに不満があるから (39.1%) 精神的に負担が大きくなったから/体調をこわしたから (23.6%)



年代別



■辞めたいと思っても仕事を続けてこられた理由は、「生計を支えるため」が69.6%で最も高く、次いで「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が26.6%、「自分の成長のため」が24.6%、「家族を養うため」が24.4%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「生計を支えるため」が67.8%と最も高く、次いで「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が32.2%、「家族の支えがあったから」が26.4%と続いている。男性は「生計を支えるため」が72.3%と最も高く、次いで「家族を養うため」が41.8%、「自分の成長のため」が33.3%と続いている。

女性が男性より割合の高かった項目は、「社会とのつながりを持ち続けたいから」が14.6ポイント、「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が13.8ポイント、「職場外で友人など信頼して相談できる相手がいたから」が11.4ポイント、「家族の支えがあったから」が9.4ポイント高く、男女差がみられた。差は少ないが「子育てや介護についての会社の制度を利用できたから」も女性が3.6ポイント高かった。反対に、男性が女性より割合の高かった項目は、「家族を養うため」が29.3ポイントの大きな差があり、「自分の成長のため」は14.5ポイント、「自分の能力や可能性をためたいから」が5.1ポイント高く、男女差がみられた。「生計を支えるため」はあまり男女差がみられず、男女とも高い割合となっている。

(年代別)

年代別でみると、「生計を支えるため」は50代が79.2%、40代が70.7%、30代が65.8%、20代が63.8%と年代が高いほど割合が高くなっている。「家族を養うため」は50代が44.2%と他の年代よりも20ポイント以上高く、年代が高いほど高くなっている。「自分の成長のため」は20代が37.7%、30代が27.0%、40代が18.5%、50代が16.9%と年代が低いほど割合が高くなっている。「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」「職場外で友人など信頼して相談できる相手がいたから」の2項目は、他の年代に比べると50代の割合が低く、「家族の支えがあったから」は20代の割合が低かった。

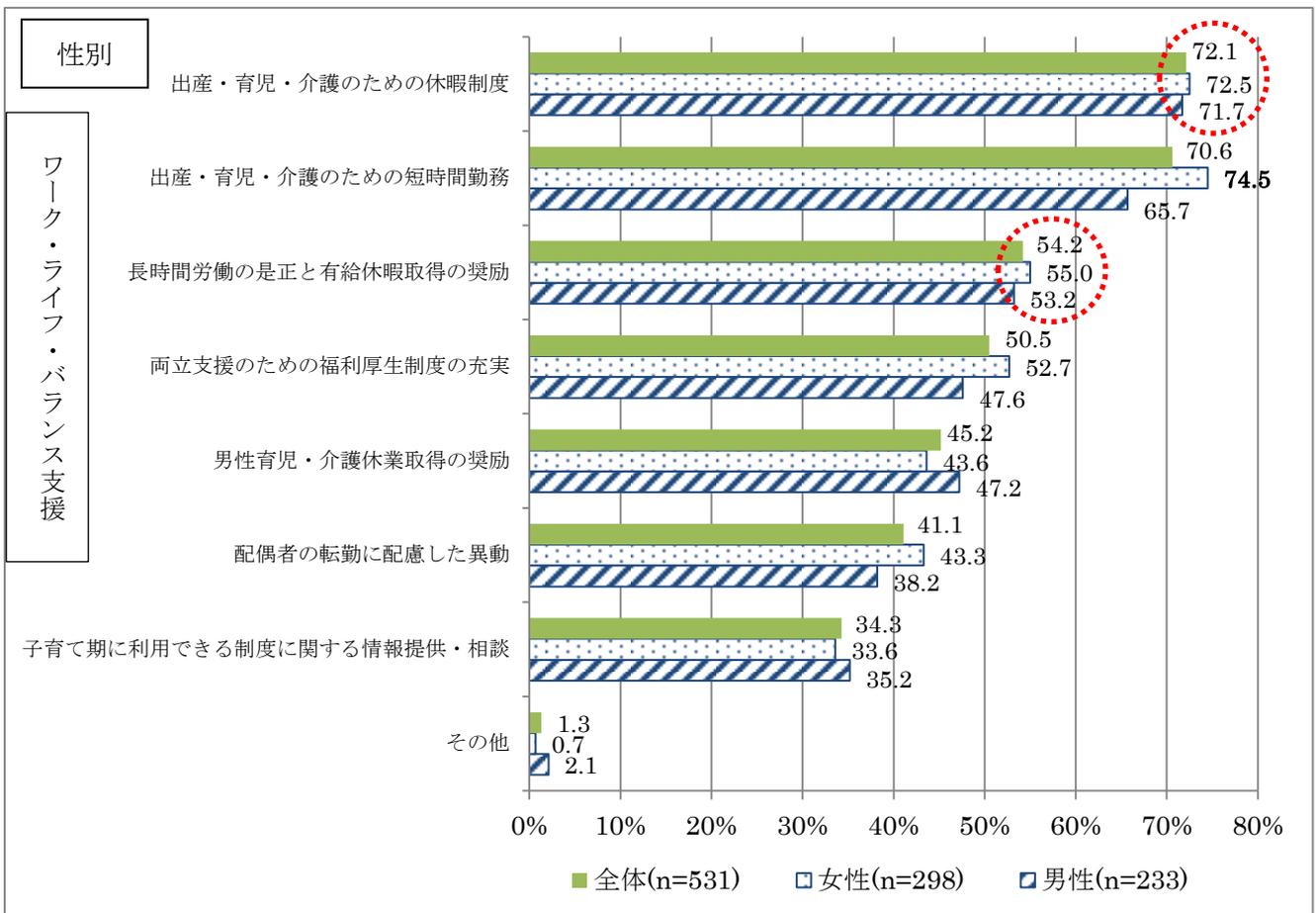
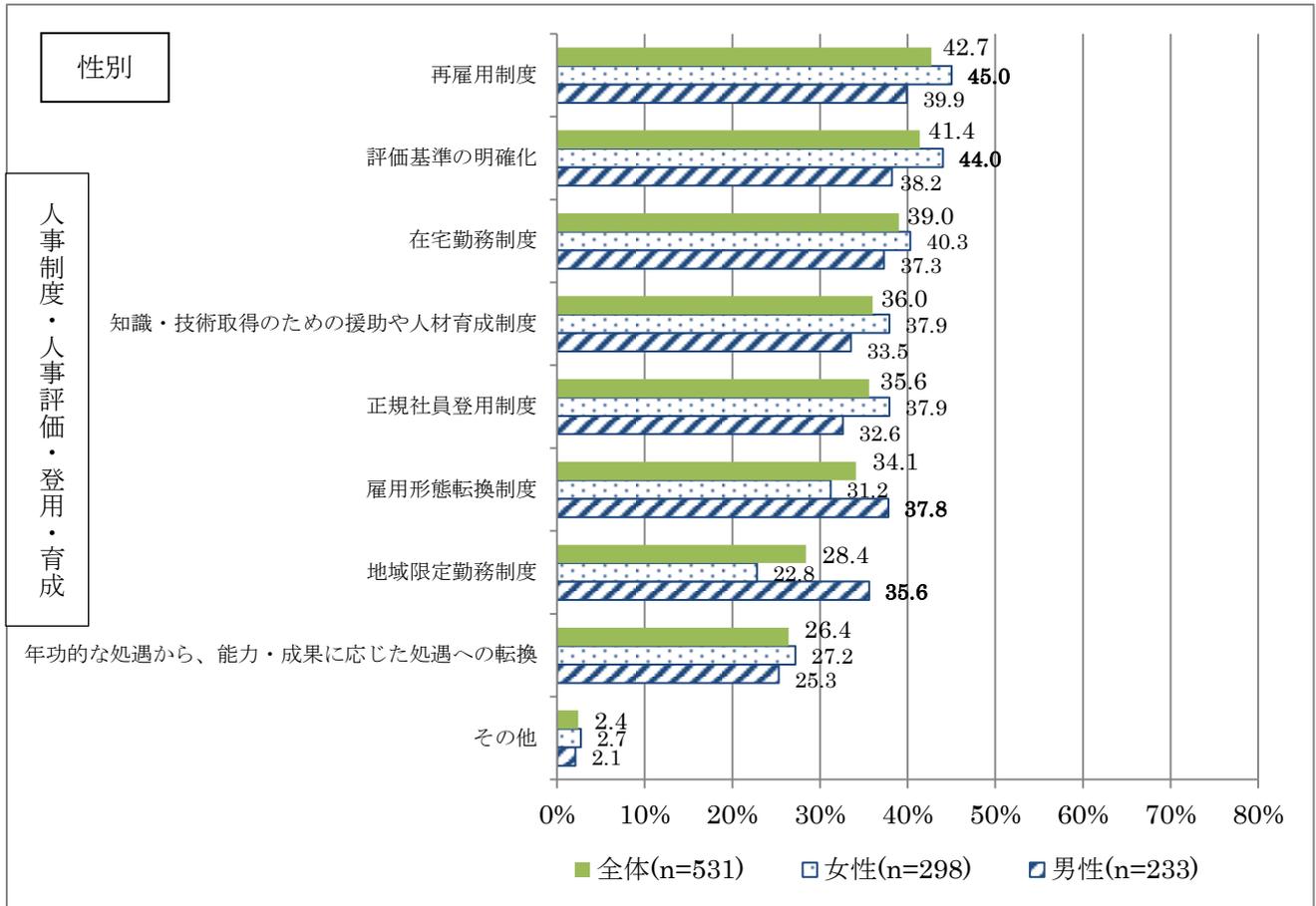
(性別年代別)

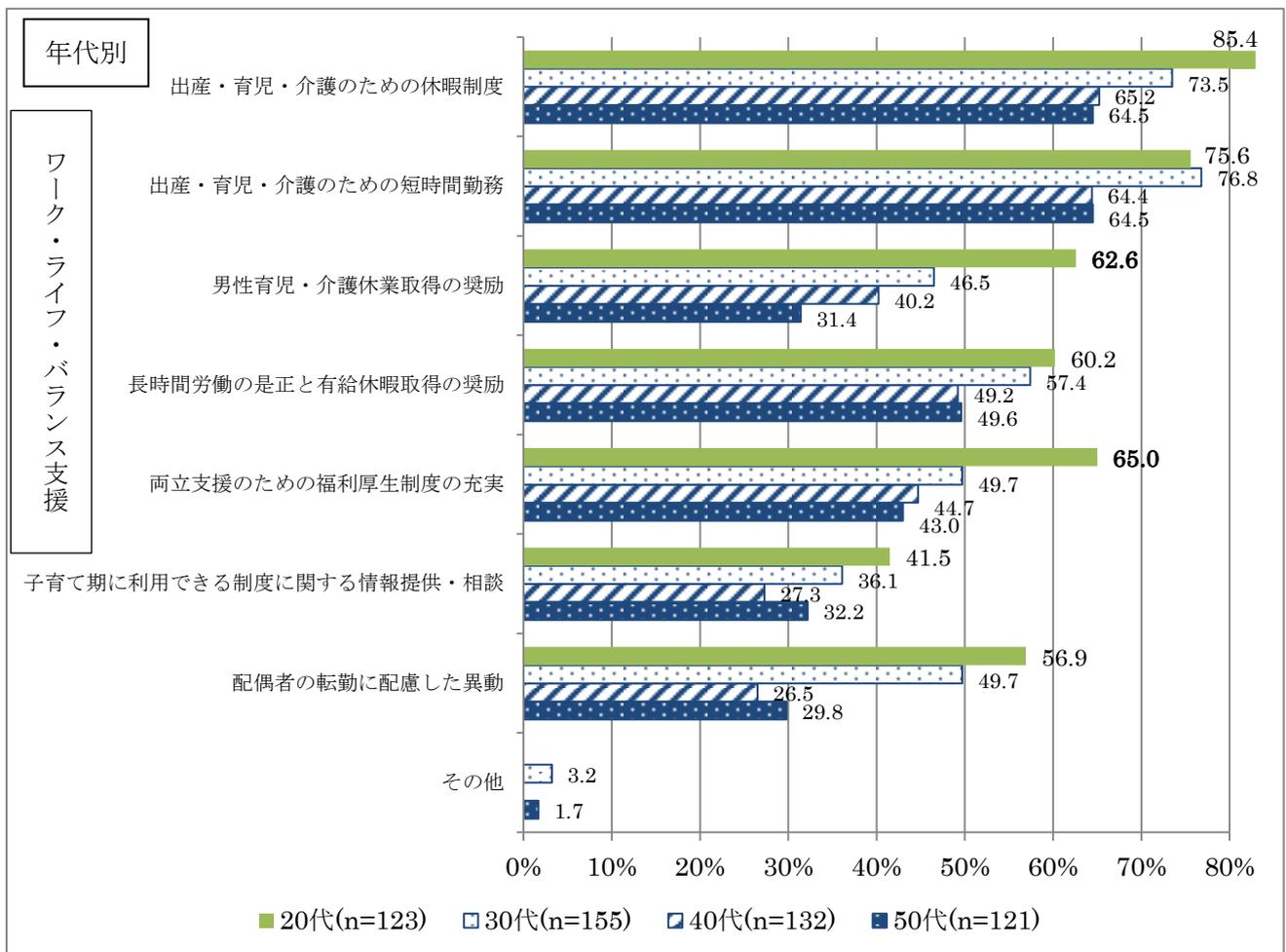
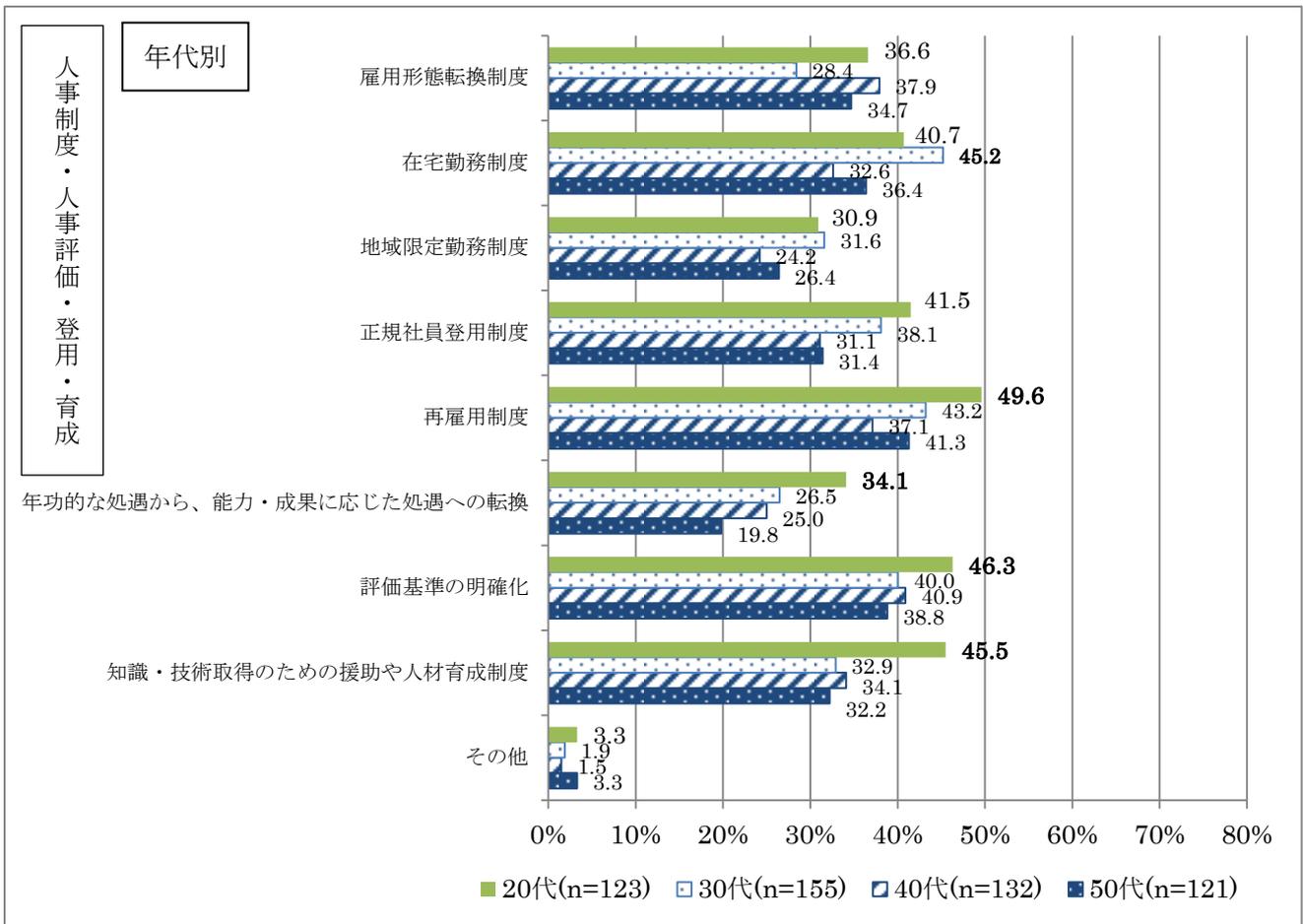
性別年代別でみると、すべての性別年代で「生計を支えるため」の割合が最も高く、男女ともに年代が高くなるほど割合も高くなり、50代男性が80.4%と最も高い割合だった。20代女性、30代女性、40代女性では、次いで「職場内で上司や同僚など信頼して相談できる相手がいたから」が20代女性が35.7%、30代女性が37.7%、40代女性が31.8%と続いている。50代女性は、「家族を養うため」、「社会とのつながりを持ち続けたいから」、「自分の能力や可能性をためたいから」の3項目が18.5%で続いている。20代男性は、「自分の成長のため」が55.6%と続いており、30代男性、40代男性、50代男性は「家族を養うため」が30代男性が33.3%、40代男性が53.8%、50代男性が56.5%と続いている。女性の中では50代女性、男性の中では20代男性に、他の年代を異なる傾向がみられた。

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	生計を支えるため (61.9%) (65.2%) (69.7%) (77.4%)				生計を支えるため (66.7%) (66.7%) (73.1%) (80.4%)			
2位	職場内で上司や同僚など信頼して 相談できる相手がいたから (35.7%) (37.7%) (31.8%)			家族を養うため (25.8%)	自分の成長のため (55.6%)	家族を養うため (33.3%) (53.8%) (56.5%)		
				社会とのつながりを持ち続けた いから(25.8%)				
				家族の支えがあっ たから(25.8%)				
3位	自分の成長 のため (26.2%)	家族の支えがあっ たから (36.2%) (24.2%)		職場内で上司や 同僚など信頼し て相談できる相 手がいたから (16.1%)	職場内で上司や同僚など 信頼して相談できる相手 がいたから(18.5%)	自分の成長のため (31.0%) (30.8%) (23.9%)		
					社会とのつながりを持ち 続けたから(18.5%)			
					自分の能力や可能性をた めしたいから(18.5%)			

(12) 男女が共に働き続けようと思うとき、効果があると思う企業の制度・取組み (問12)





■男女が共に働き続けようと思うとき、効果があると思う企業の制度・取組みは、「出産・育児・介護のための休暇制度」が72.1%で最も高く、次いで「出産・育児・介護のための短時間勤務」が70.6%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が54.2%とワーク・ライフ・バランス支援の制度・取組みが続いている。人事制度・人事評価・登用・育成の制度・取組みの中では、「再雇用制度」が42.7%で最も高く、「評価基準の明確化」が41.4%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性では「出産・育児・介護のための短時間勤務」が74.5%で最も高く、「出産・育児・介護のための休暇制度」が72.5%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が55.0%と続いている。男性は、「出産・育児・介護のための休暇制度」が71.7%で最も高く、「出産・育児・介護のための短時間勤務」が65.7%、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」が53.2%と続いている。

女性が男性より割合の高い項目は、「出産・育児・介護のための休暇制度」(8.8ポイント差)、「評価基準の明確化」(5.8ポイント差)、「正規社員登用制度」(5.3ポイント差)、「再雇用制度」(5.1ポイント差)、「両立支援のための福利厚生制度の充実」(5.1ポイント差)、「配偶者の転勤に配慮した異動」(5.1ポイント差)、「知識・技術取得のための援助や人材育成制度」(4.4ポイント差)だった。男性が女性より割合の高い項目は、「地域限定勤務制度」(12.8ポイント差)、「雇用形態転換制度」(6.6ポイント差)、「男性育児・介護休業取得の奨励」(3.6ポイント差)だった。

男女の差が大きかったのは、12.8ポイントの差がみられた「地域限定勤務制度」で、あまり差がみられなかったのは「出産・育児・介護のための休暇制度」(0.8ポイント)と「子育て期に利用できる制度に関する情報提供・相談」(1.6ポイント)、「長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励」(1.8ポイント)の3項目だった。

(年代別)

年代別でみると、20代では、「出産・育児・介護のための休暇制度」が85.4%、「両立のための福利厚生制度の充実」が65.0%、「男性育児・介護休業取得の奨励」が62.6%と他の世代より10ポイント以上高く、大きな差がみられた。また、大きな差ではないが、「再雇用制度」、「評価基準の明確化」「知識・技術取得のための援助や人材育成制度」は20代が最も高い割合だった。30代では、「在宅勤務制度」が45.2%で他の年代よりも高い割合だった。「雇用形態転換制度」を除いた項目において、20代、30代が他の年代と比べて割合が高く、とくに20代では高い割合を示している。

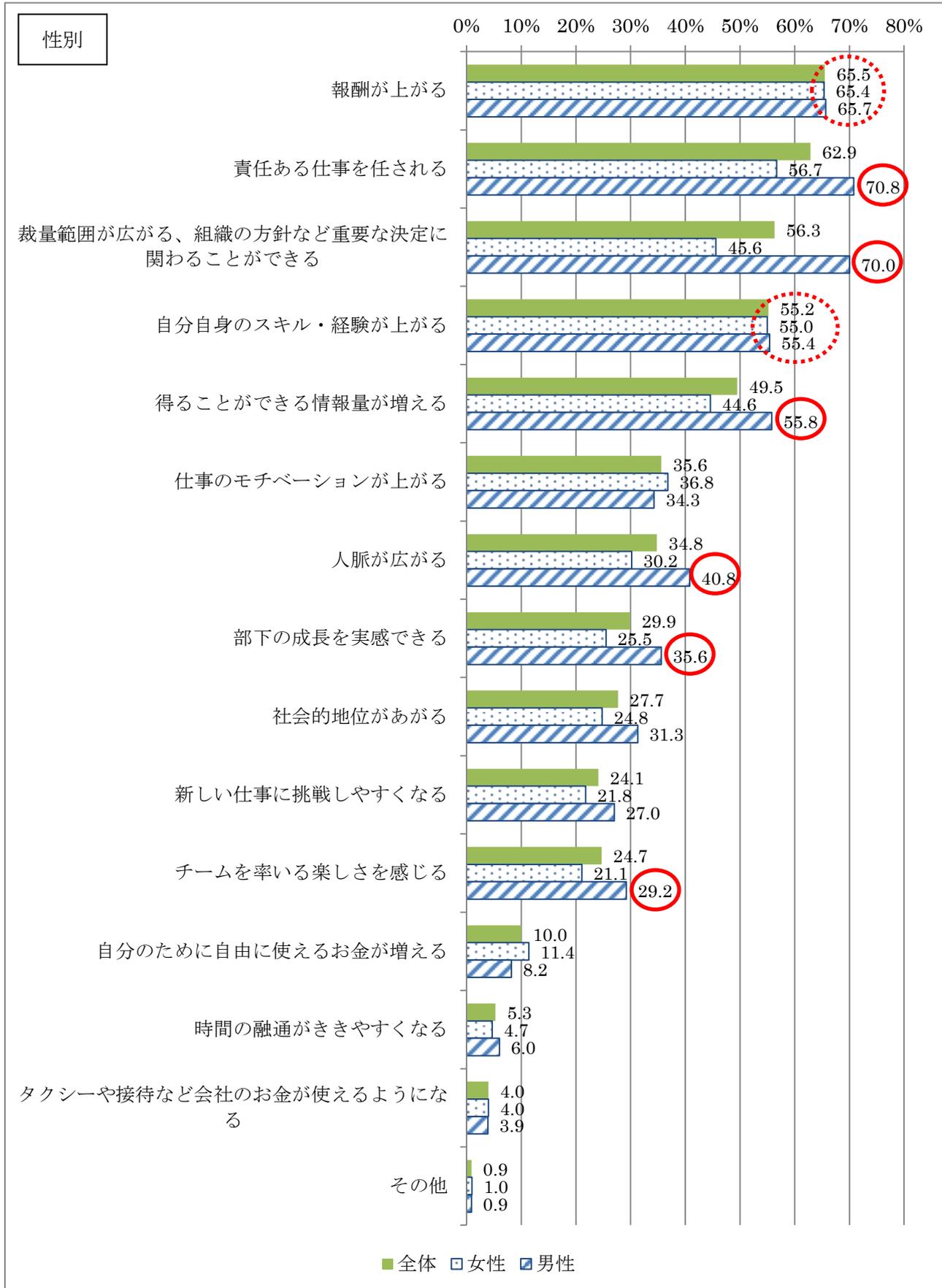
上位項目 (性別年代別)

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	出産・育児・介護のための休暇制度 89.0%	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 81.1% 65.5% 68.8%			出産・育児・介護のための休暇制度 80.0% 70.8% 73.3% 65.8%			
2位	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 80.8%	出産・育児・介護のための休暇制度 75.6% 60.9% 62.5%			出産・育児・介護のための短時間勤務制度 68.0%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 56.9%	出産・育児・介護のための短時間勤務制度 62.2% 61.6%	
3位	両立支援のための福利厚生制度の充実 68.5%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 57.8%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 52.9% 52.1%		長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 66.0%	男性の育児・介護休業取得の奨励 47.7%	両立支援のための福利厚生制度の充実 51.1%	長時間労働の是正と有給休暇取得の奨励 47.9%

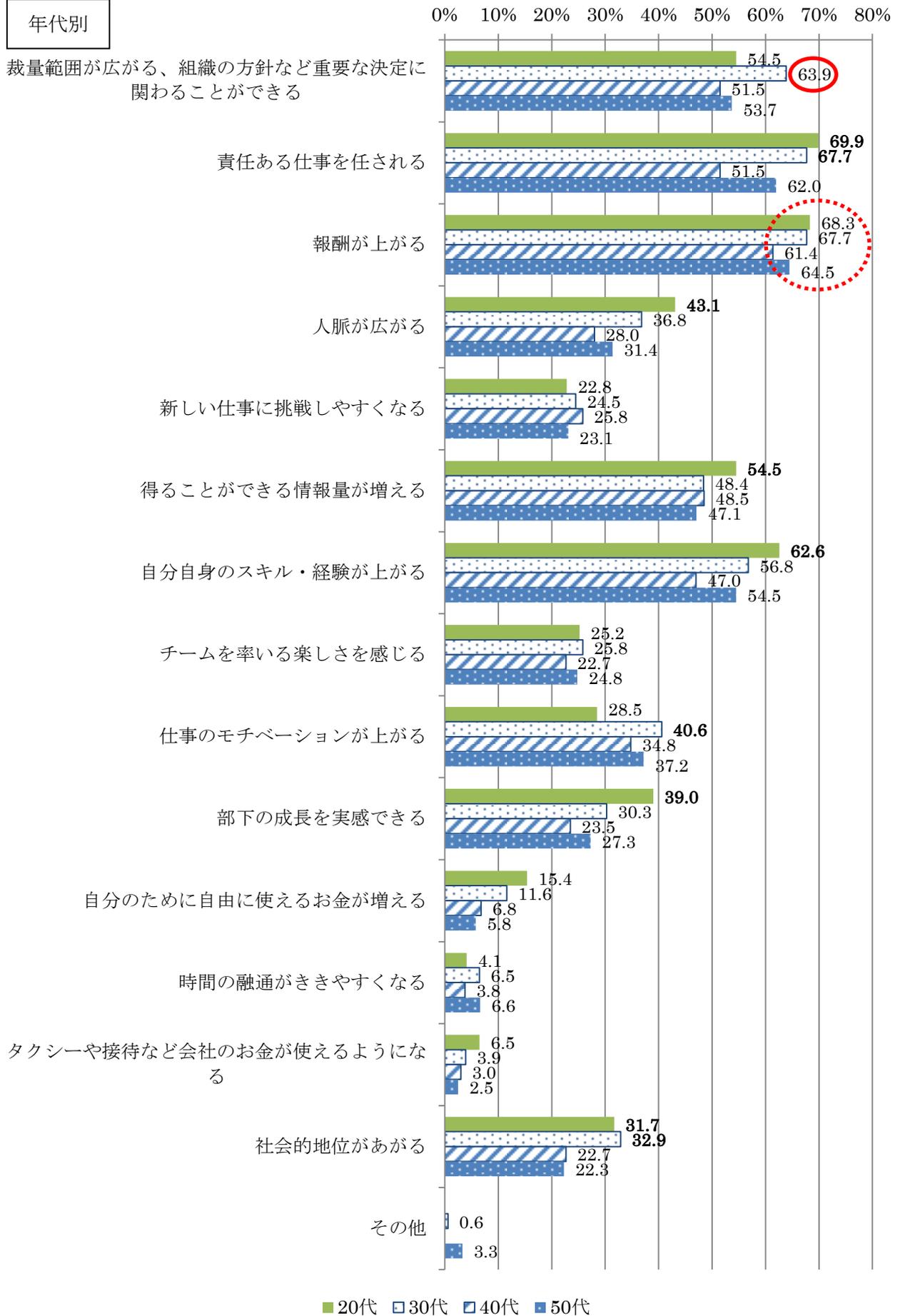
3. 管理職になることについて

(1) 管理職になることに伴って実現できると思うもの (問13)

【ML】



年代別



■管理職になることに伴って実現できると思うものは、「報酬が上がる」が65.5%と最も高く、「責任ある仕事を任される」が62.9%、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」が56.3%と続いている。

(性別)

性別で見ると、女性は「報酬が上がる」が65.4%と最も高く、次いで「責任ある仕事を任される」が56.7%、「自分自身のスキル・経験が上がる」が55.0%、と続いている。男性は、「責任ある仕事をまかされる」が70.8%と最も高く、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」も70.0%と差はなく、次いで「報酬が上がる」が65.7%と続いている。

男性が女性よりも高い割合の項目は「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(24.4ポイント差)、「責任ある仕事を任される」(14.1ポイント差)、「得ることができる情報量が増える」(11.2ポイント差)、「人脈が広がる」(10.6ポイント差)、「部下の成長を実感できる」(10.1ポイント差)、「チームを率いる楽しさを感じる」(8.1ポイント差)、「社会的地位があがる」(6.5ポイント差)、「新しい仕事に挑戦しやすくなる」(5.2ポイント差)の8項目だった。女性が男性よりも高い割合の項目は、わずかな差ではあるが「自分のために自由に使えるお金が増える」(3.2ポイント差)、「仕事のモチベーションが上がる」(2.5ポイント差)であった。

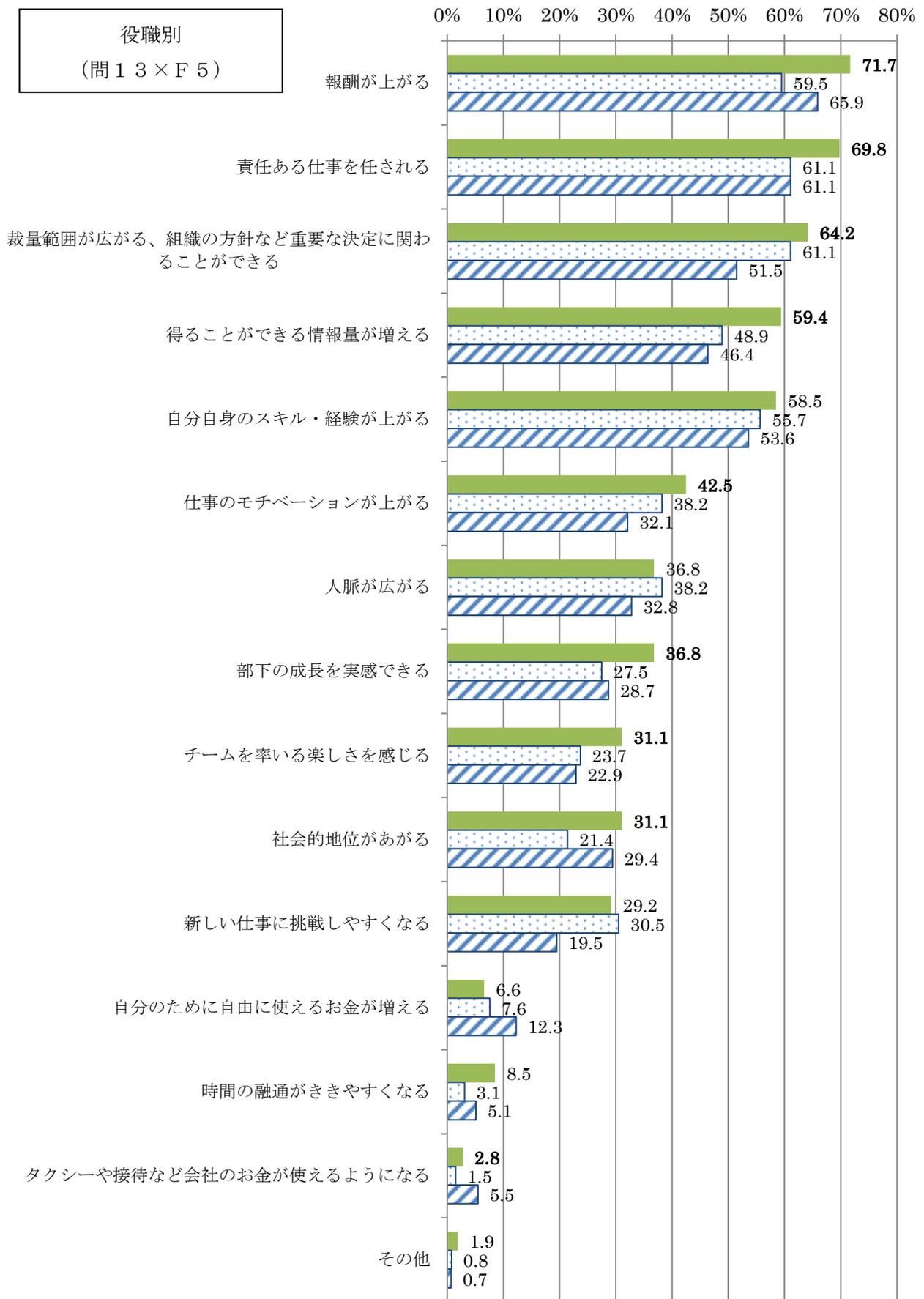
男女差がみられなかったのは「報酬があがる」、「自分自身のスキル・経験が上がる」だった。

(年代別)

年代別にみると、20代と30代は「責任ある仕事を任される」が20代が69.9%、30代が67.7%で最も高く、30代は「報酬が上がる」も同率となり、40代と50代は「報酬が上がる」が最も高くなっている。20代では、「自分自身のスキル・経験が上がる」、「得ることができる情報量が増える」「部下の成長を実感できる」「社会的地位があがる」の項目で他の年代と比べると高い割合となっている。30代では、「裁量範囲が広がる、組織の方針など重要な決定に関わることができる」「社会的地位があがる」で他の年代と比べると高い割合となっている。

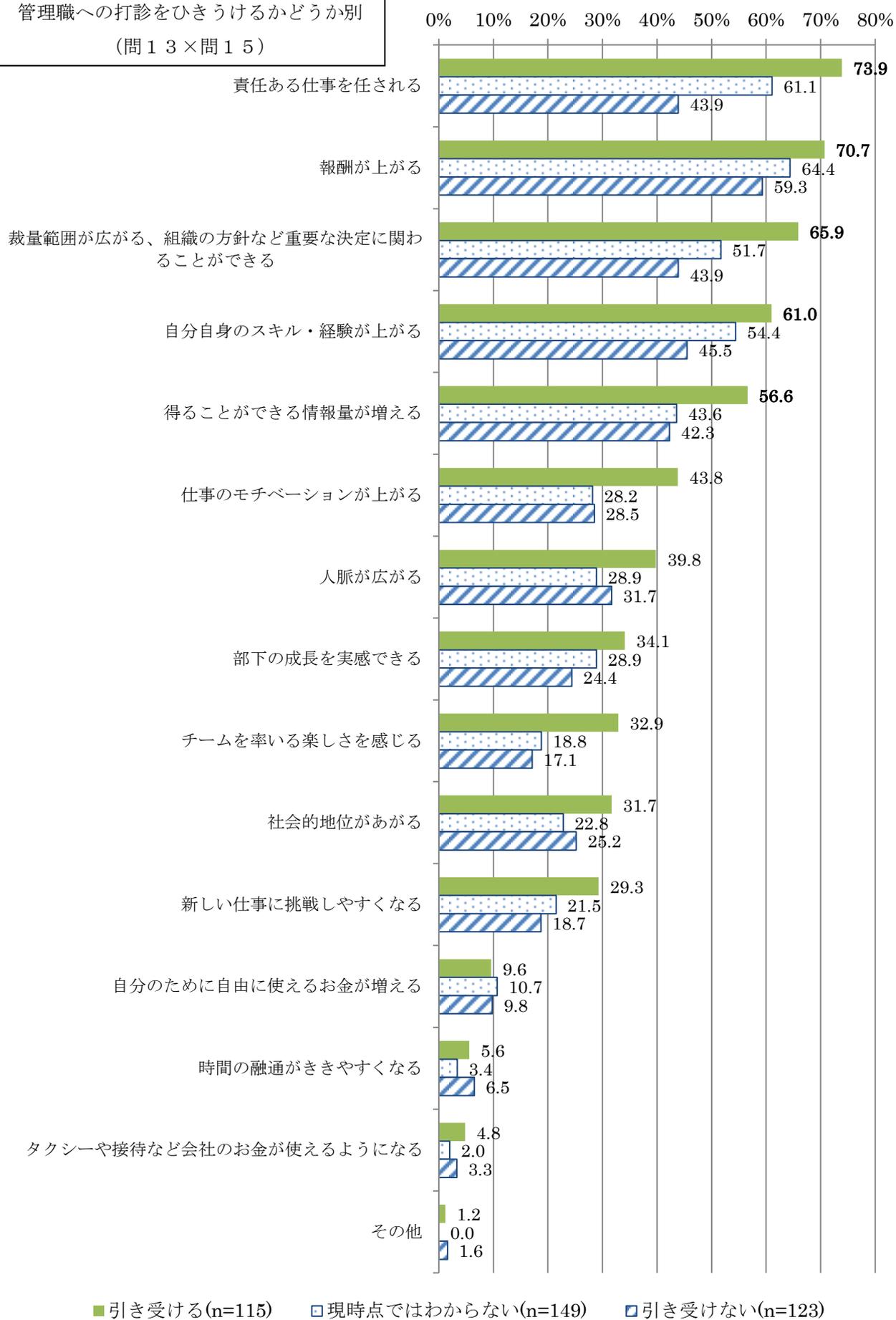
	20代	30代	40代	50代
1位	責任ある仕事を任される (69.9%)	責任ある仕事を任される (67.7%) 報酬が上がる (67.7%)	(61.4%)	報酬が上がる (64.5%)
2位	報酬が上がる (68.3%)	裁量範囲が広がる、組織の方針など必要な決定に関わることができる (63.9%)	(51.5%)	責任ある仕事を任される (62.0%)
3位	(62.6%)	自分自身のスキル・経験が上がる (56.8%)	(47.0%)	(54.5%)

役職別
(問 1 3 × F 5)



■ 管理職 (課長・部長) (n=106) ■ 主任・係長 (n=131) ■ 役職にはついていない (n=293)

管理職への打診をひきうけるかどうか別
(問13×問15)



(役職別)

役職別にみると、管理職は「報酬が上がる」が71.7%と最も高く、「責任ある仕事を任される」が69.8%、「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」が64.2%と続いている。主任相当職・係長相当職は、「責任ある仕事を任される」「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」がともに61.1%で最も高く、「報酬が上がる」が59.5%と続いている。役職についていない人は、「報酬が上がる」が65.9%で最も高く、「責任ある仕事を任される」が61.1%、「自分自身のスキル・経験が上がる」が53.6%と続いている。

管理職が役職についていない人より高い割合の項目は「得ることができる情報量が増える」(13.0ポイント差)、「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(12.7ポイント差)、「仕事のモチベーションが上がる」(10.4ポイント差)、「新しい仕事に挑戦しやすくなる」(9.7ポイント差)、「責任ある仕事を任される」(8.7ポイント差)、「チームを率いる楽しさを感じる」(8.2ポイント差)、「部下の成長を実感できる」(8.1ポイント差)で、「得ることができる情報量が増える」「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」の2項目では大きな差がみられた。役職についていない人が管理職より高い割合の項目は「自分のために自由に使えるお金が増える」(5.7ポイント差)だった。

管理職になることに伴って実現できると思うものは、役職についていない人や主任相当職・係長相当職よりも、管理職の人のほうが、全体的に割合が高い傾向がみられた。

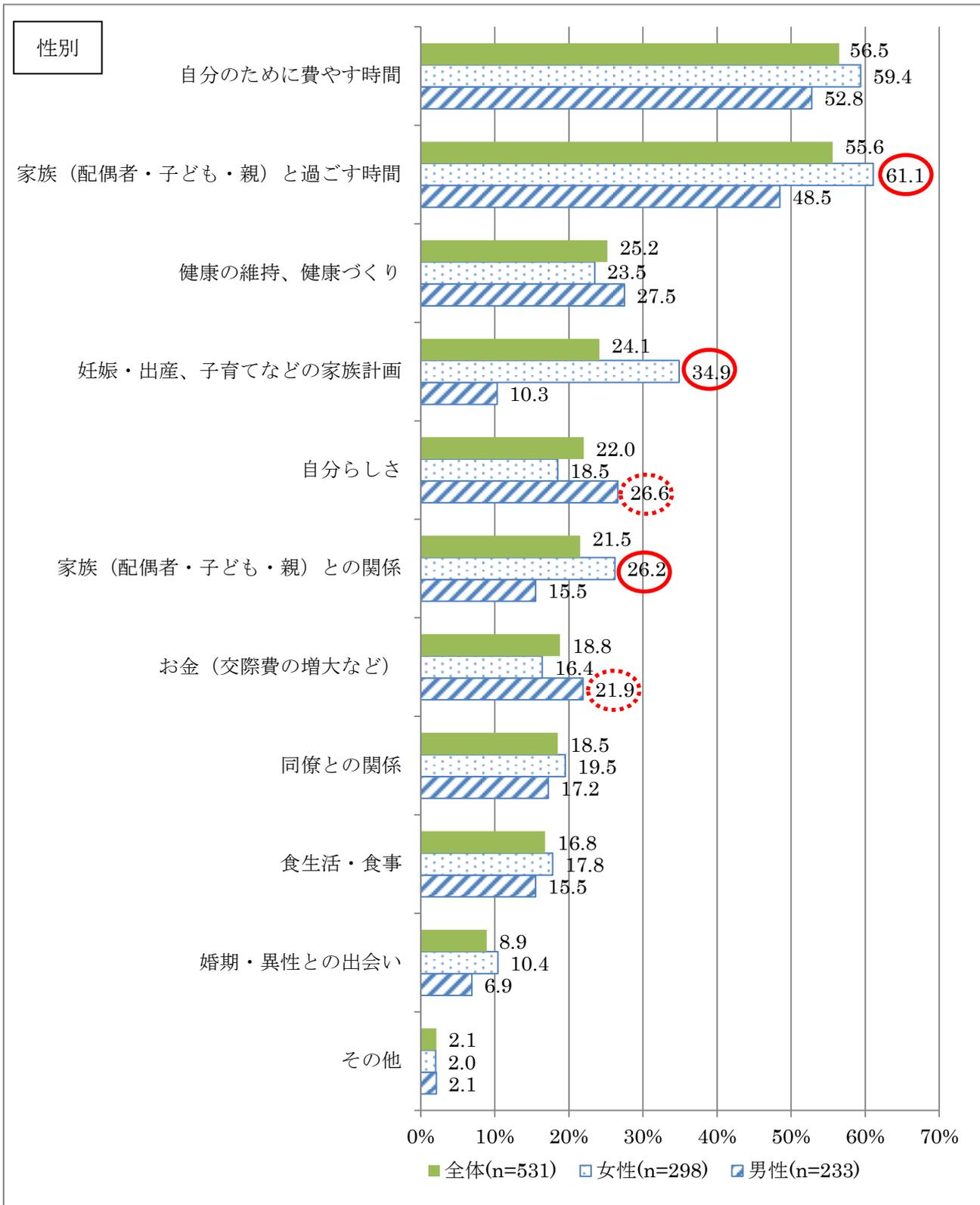
(管理職への打診をひきうけるかどうか別)

管理職になることを薦められたらどうするかの回答別でみると、引き受けるを選んだ人は「責任ある仕事をまかされる」が73.9%と最も高く、「報酬が上がる」が70.7%、「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」が65.9%、「自分自身のスキル・経験が上がる」が61.0%と続いている。引き受けないを選んだ人は「報酬が上がる」が59.3%と最も高く、「自分自身のスキル・経験が上がる」が45.5%、「責任ある仕事をまかされる」「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」が43.9%と続いている。

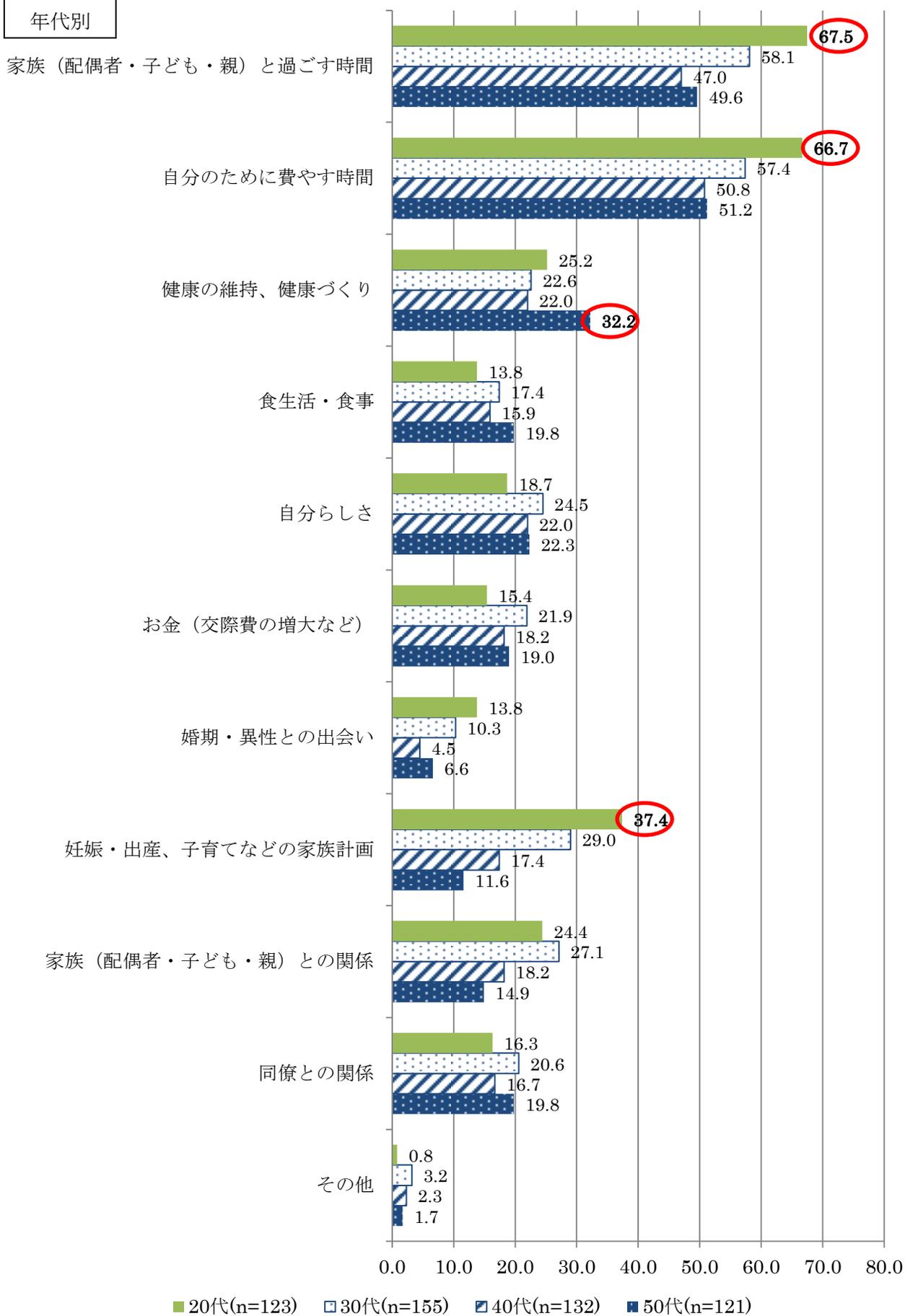
引き受けるを選んだ人が引き受けないを選んだ人より割合の高い項目は、「責任ある仕事を任される」(30.0ポイント差)、「裁量範囲が広がり、組織の方針など重要な決定に関わることができる」(22.0ポイント差)、「チームを率いる楽しさを感じる」(15.8ポイント差)、「自分自身のスキル・経験が上がる」(15.5ポイント差)、「仕事のモチベーションが上がる」(15.3ポイント差)、「得ることができる情報量が増える」(14.3ポイント差)で大きな差がみられた。

管理職になることに伴って実現できると思うものは、管理職への打診を引き受けるを選んだ層のほうが引き受けないまたは現時点ではわからないを選んだ層よりも、全体的に割合が高い傾向がみられた。

(2) 管理職になると支障が生じる可能性があると思うもの (問14)



年代別



■管理職になると支障が生じる可能性のあるものは、「自分のために費やす時間」が**56.5%**で最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**55.6%**と続いている。

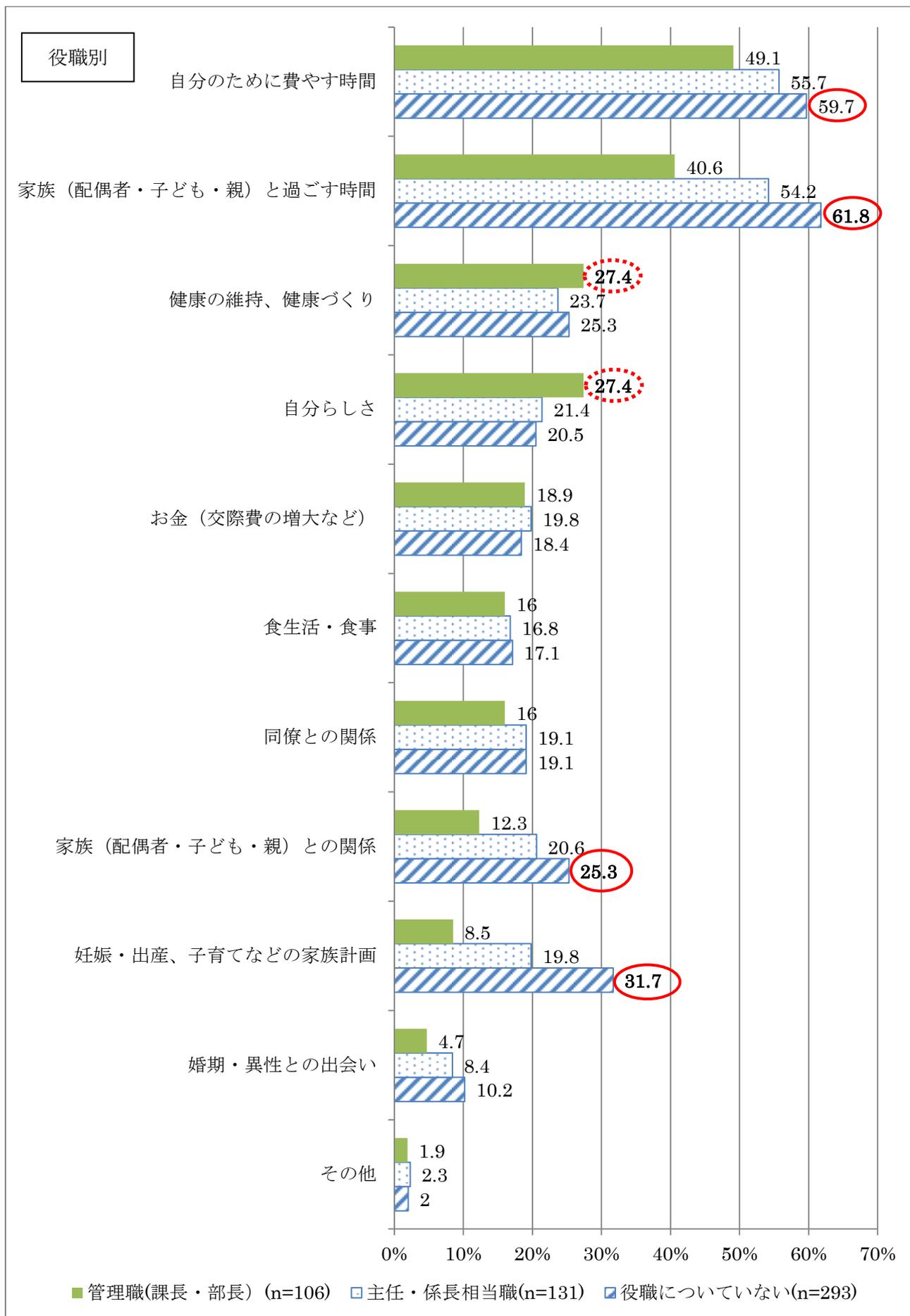
(性別)

性別でみると、女性は「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**61.1%**と最も高く、次いで「自分のために費やす時間」が**59.4%**、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が**34.9%**、「家族（配偶者・子ども・親）との関係」が**26.2%**と続いている。男性は、「自分のために費やす時間」が**52.8%**と最も高く、次いで「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**48.5%**、「健康の維持、健康づくり」が**27.5%**、「自分らしさ」が**26.6%**と続いている。女性が男性よりも割合の高い項目は「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」（24.6ポイント差）、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」（12.6ポイント差）、「家族（配偶者・子ども・親）との関係」（10.7ポイント差）で、特に「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」で大きな差がみられた。男性が女性よりも割合の高い項目は、「自分らしさ」（8.1ポイント差）、「お金（交際費の増大など）」（5.5ポイント差）、「健康の維持、健康づくり」（4.0ポイント差）の3項目で、わずかではあるが差がみられた。

(年代別)

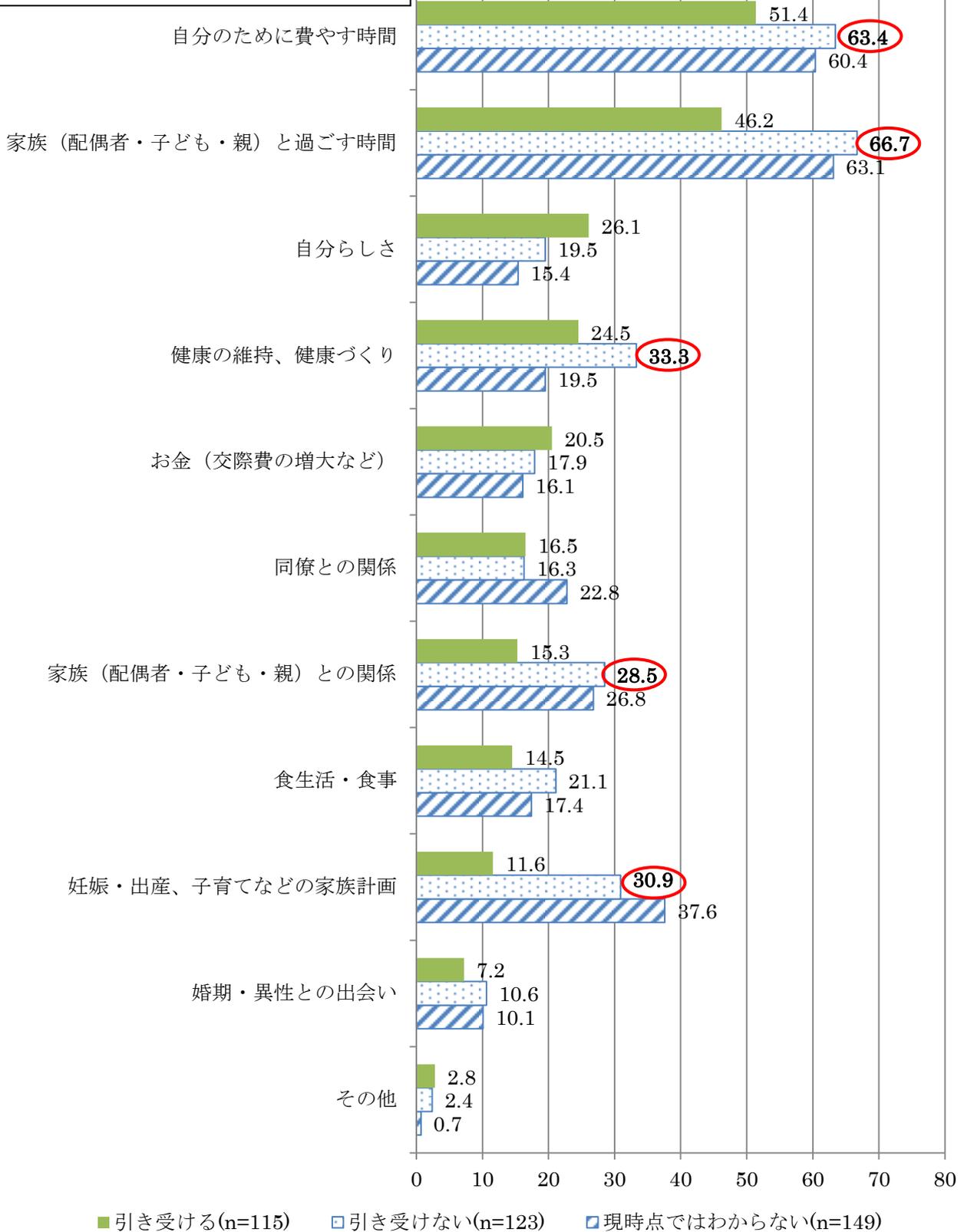
年代別でみると、20代は「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**67.5%**と最も高く、「自分のために費やす時間」が**66.7%**、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が**37.4%**と続いている。30代も20代と同様に「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**58.1%**と最も高く、「自分のために費やす時間」が**57.4%**、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が**29.0%**と続いている。40代は「自分のために費やす時間」が**50.8%**で最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**47.0%**、「健康の維持・健康づくり」「自分らしさ」が**22.0%**と続いている。50代は「自分のために費やす時間」が**51.2%**で最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が**49.6%**、「健康の維持・健康づくり」が**32.2%**と続いている。

年代で差がみられたのは、20代では「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」、「自分のために費やす時間」、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」で他の年代よりも割合が高く、30代では「家族（配偶者・子ども・親）との関係」、「自分らしさ」で他の年代よりわずかだが割合が高かった。50代では、「健康の維持、健康づくり」で他の年代より割合が10ポイント前後高く大きな差がみられた。



管理職への打診をひきうけるかどうか別

(問13×問15)



(役職別)

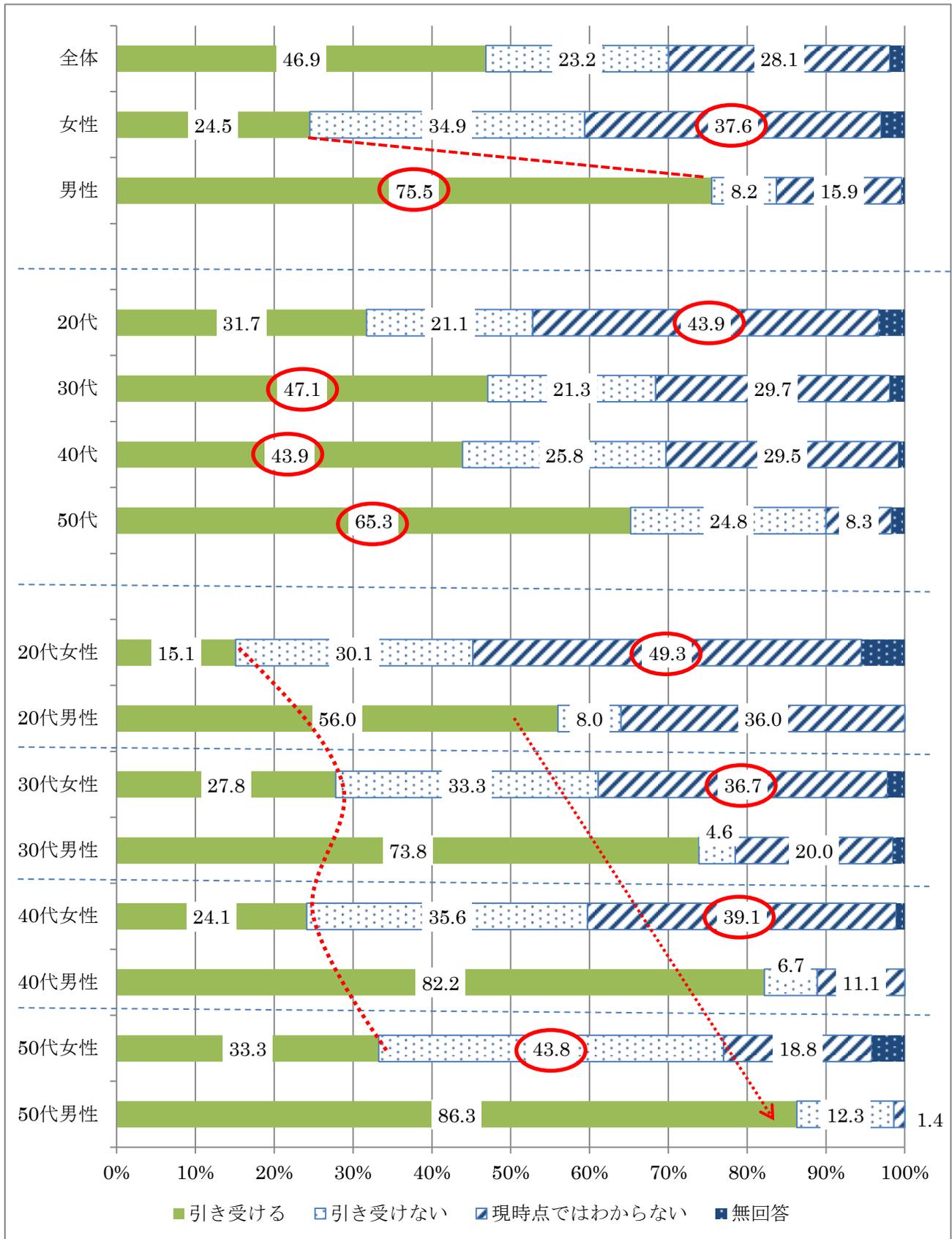
役職別でみると、管理職になると支障が生じる可能性のあるものは、管理職では「自分のために費やす時間」が49.1%で最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が40.6%、「健康の維持・健康づくり」「自分らしさ」が27.4%と続いている。主任・係長相当職でも「自分のために費やす時間」が55.7%で最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が54.2%、「健康の維持・健康づくり」が23.7%と続いている。役職についていない人では「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が61.8%と最も高く、「自分のために費やす時間」が59.7%、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が31.7%と続いている。役職についていない人が管理職より割合が高い項目は「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」（23.2ポイント差）、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」（21.2ポイント差）、「家族（配偶者・子ども・親）との関係」（13.0ポイント差）、「自分のために費やす時間」（10.6ポイント差）で大きな差がみられた。管理職が役職についていない人より割合が高い項目は「自分らしさ」（6.9ポイント差）、「健康の維持、健康づくり」（2.1ポイント差）だった。全体的に、項目ごとの管理職の割合より、役職についていない人の割合の方が高い傾向があることより、管理職になっても、役職についていない人が思うほど、家族と過ごす時間や家族との関係などに支障はでていないのではないかと思われる。

(管理職への打診をひきうけるかどうか別)

管理職になることを薦められたらどうするか回答別でみると、引き受けるを選んだ層は「自分のために費やす時間」が51.4%と最も高く、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が46.2%、「自分らしさ」が26.1%と続いている。引き受けないを選んだ人は「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が66.7%と最も高く、「自分のために費やす時間」が63.4%、「健康の維持、健康づくり」が33.3%、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が30.9%と続いている。引き受けないを選んだ人が引き受けるを選んだ人より割合の高い項目は、「家族（配偶者・子ども・親）と過ごす時間」が20.5ポイントの差、「妊娠・出産、子育てなどの家族計画」が19.3ポイントの差と、大きな差がみられた。また、「家族（配偶者・子ども・親）との関係」が13.2ポイント、「自分のために費やす時間」が12.0ポイント、「健康の維持、健康づくり」が8.8ポイントと差がみられた。引き受けるを選んだ人が引き受けないを選んだ人より割合の高い項目は、「自分らしさ」で6.6ポイントの差がみられた。

(3) 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうか (問15)

【SA】



■上司から管理職にあることを薦められたら、「引き受ける（引き受けた）」が46.9%と最も高く、「現時点ではわからない」が28.1%、「引き受けない（引き受けなかった）」が23.2%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「現時点ではわからない」が37.6%で最も高く、次いで「引き受けない（引き受けなかった）」が34.9%、「引き受ける（引き受けた）」が24.5%と続いている。男性は、「引き受ける（引き受けた）」が75.5%で最も高く、「現時点ではわからない」が15.9%、「引き受けない（引き受けなかった）」が8.2%と続いている。

男性の75.5%が管理職になることを薦められたら引き受けるのに対して、女性は24.5%と51.0ポイントの差があり、性別による大きな違いがみられる。「引き受けない（引き受けなかった）」は、女性の34.9%に対し、男性は8.2%で26.7ポイントの差がみられた。「現時点ではわからない」は女性が37.6%、男性が15.9%で11.7ポイントの差があった。

(年代)

年代でみると、20代は「現時点ではわからない」が43.9%と最も高く、「引き受ける（引き受けた）」が31.7%、「引き受けない（引き受けなかった）」が21.1%と続いている。30代は「引き受ける（引き受けた）」が47.1%で最も高く、「現時点ではわからない」が29.7%、「引き受けない（引き受けなかった）」が21.3%と続いている。40代も30代と同様で「引き受ける（引き受けた）」が43.9%で最も高く、「現時点ではわからない」が29.5%、「引き受けない（引き受けなかった）」が25.8%と続いている。50代では「引き受ける（引き受けた）」が65.3%で最も高く、「引き受けない（引き受けなかった）」が24.8%、「現時点ではわからない」が8.3%と続いている。

「引き受ける（引き受けた）」の中では50代が65.3%で最も高く、「引き受けない（引き受けなかった）」の中では40代が25.8%で最も高く、「現時点ではわからない」の中では20代が43.9%で最も高かった。

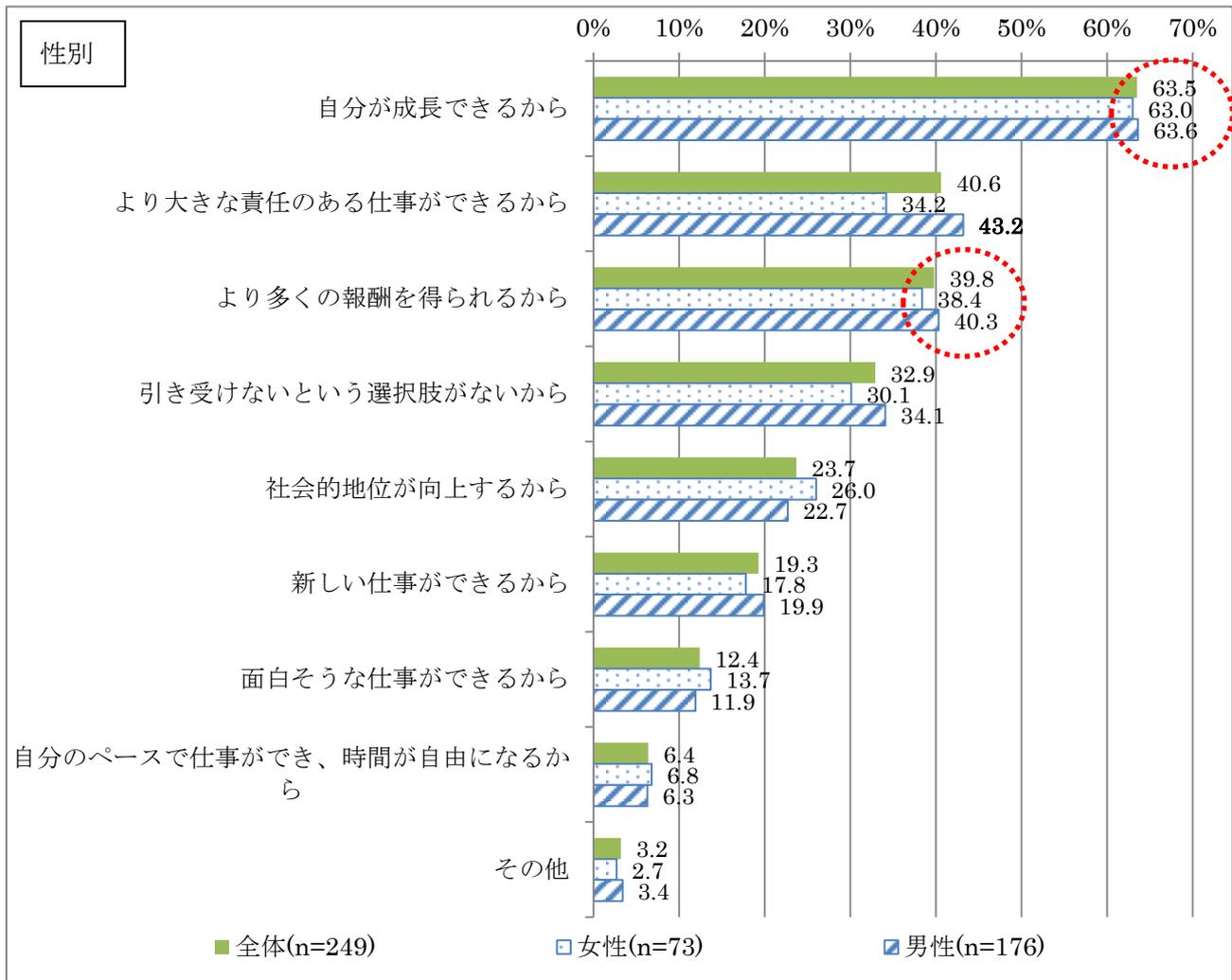
(性別年代別)

性別年代別にみると、「引き受ける（引き受けた）」は50代男性が86.3%で最も高く、20代女性が15.1%で最も低い割合となっている。「引き受けない（引き受けなかった）」は50代女性が43.8%で最も高く、30代男性が4.6%で最も低い割合となっている。「現時点ではわからない」は20代女性が49.3%で最も高く、50代男性が1.4%と最も低い割合となっている。

男性はどの世代も「引き受ける（引き受けた）」の割合が最も高いが、50代男性が86.3%、40代男性が82.2%、30代男性が73.8%、20代男性が56.0%と、年代が高いほど割合も高くなっている。

女性は、20代女性が49.3%、30代女性が36.7%、40代女性が39.1%と「現時点ではわからない」が最も高いが、50代女性は「引き受けない（引き受けなかった）」が43.8%と最も高くなっている。

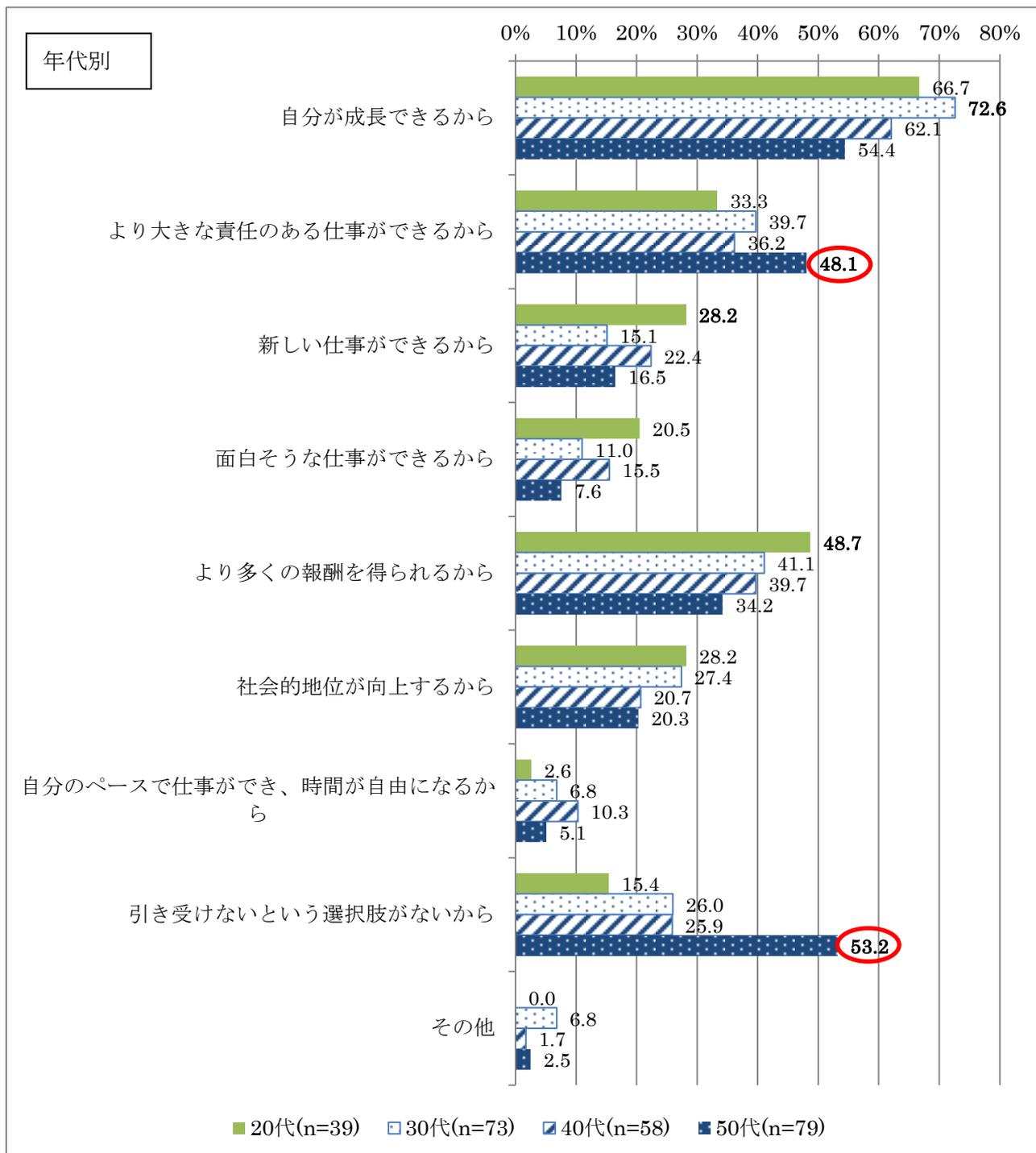
どの世代も男性が女性より「引き受ける（引き受けた）」の割合が高いが、同年代の男女の割合の差は、40代で58.1ポイント、50代で53.0ポイント、30代で46.0ポイント、20代で40.9ポイントとなり、40代男女差が最も大きく、20代男女の差が最も小さかった。



■管理職になることを薦められて引き受ける(引き受けた)理由は、「自分が成長できるから」が63.5%と最も高く、次いで「より大きな責任のある仕事ができるから」が40.6%、「より多くの報酬を得られるから」が39.8%と続いている。

(性別)

性別で見ると、男女ともに「自分が成長できるから」(女性:63.0%/男性:63.6%)が最も高く、次いで、女性は「より多くの報酬を得られるから」(38.4%)、「より大きな責任のある仕事ができるから」(34.2%)と続いている。次いで男性は、「より責任のある仕事ができるから」(43.2%)、「より多くの報酬を得られるから」(40.3%)と続いている。男性が女性より割合の高い項目は、「より大きな責任のある仕事ができるから」が9.0ポイント、「引き受けないという選択肢がないから」が4.0ポイントとで男女差がみられた。女性が男性よりも割合の高い項目は、「社会的地位が向上するから」が3.3ポイントとわずかな差がみられた。男女であまり差がなかったのは、「自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから」(0.5ポイント差)、「自分が成長できるから」(0.6ポイント差)、「面白そうな仕事ができるから」(1.8ポイント差)、「より多くの報酬がえられるから」(1.9ポイント差)、「新しい仕事ができるから」(2.1ポイント差)だった。



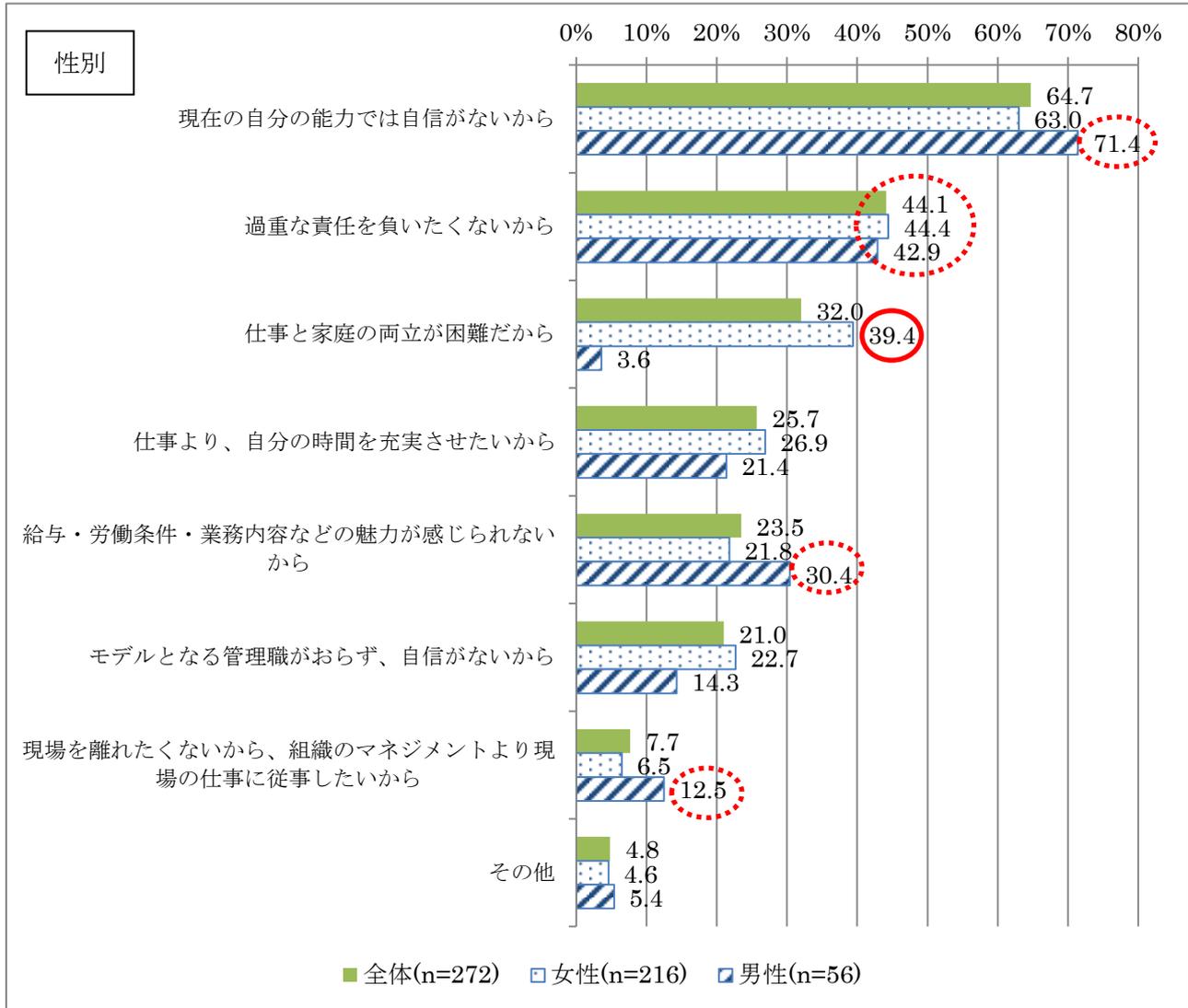
(年代)

年代別でみると、20代、30代、40代は、「自分が成長できるから」(20代:66.7%、30代:72.6%、40代:62.1%)が最も高く、次いで「より多くの報酬をえられるから」(20代:48.7%、30代:41.1%、40代:39.7%)、「より大きな責任のある仕事ができるから」(20代:33.3%、30代:39.7%、40代:36.2%)が続いている。50代は「自分が成長できるから」が54.4%と最も高く、次いで「引き受けないという選択肢がないから」が53.2%、「より大きな責任のある仕事ができるから」が48.1%と続いている。「引き受けないという選択肢がないから」で50代が他の年代よりも27ポイント以上高い割合で、20代が他の年代よりも10ポイント以上低い割合となり、年代による大きな差がみられた。

「より大きな責任のある仕事ができるから」は、50代が他の年代より8.4ポイント以上高い割合となっている。「より多くの報酬を得られるから」は20代が48.7%、30代が41.1%、40代が39.7%、50代が34.2%と年代が若いほど割合が高い傾向がみられた。

(5) 管理職を引き受けない（引き受けなかった）、また現時点ではわからない理由（問17）

【ML3】



■管理職になることを薦められて引き受けない（引き受けなかった）または現時点ではわからない理由は、「現在の自分の能力では自信がないから」が64.7%と最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が44.1%、「仕事と家庭の両立が困難だから」が32.0%と続いている。

(性別)

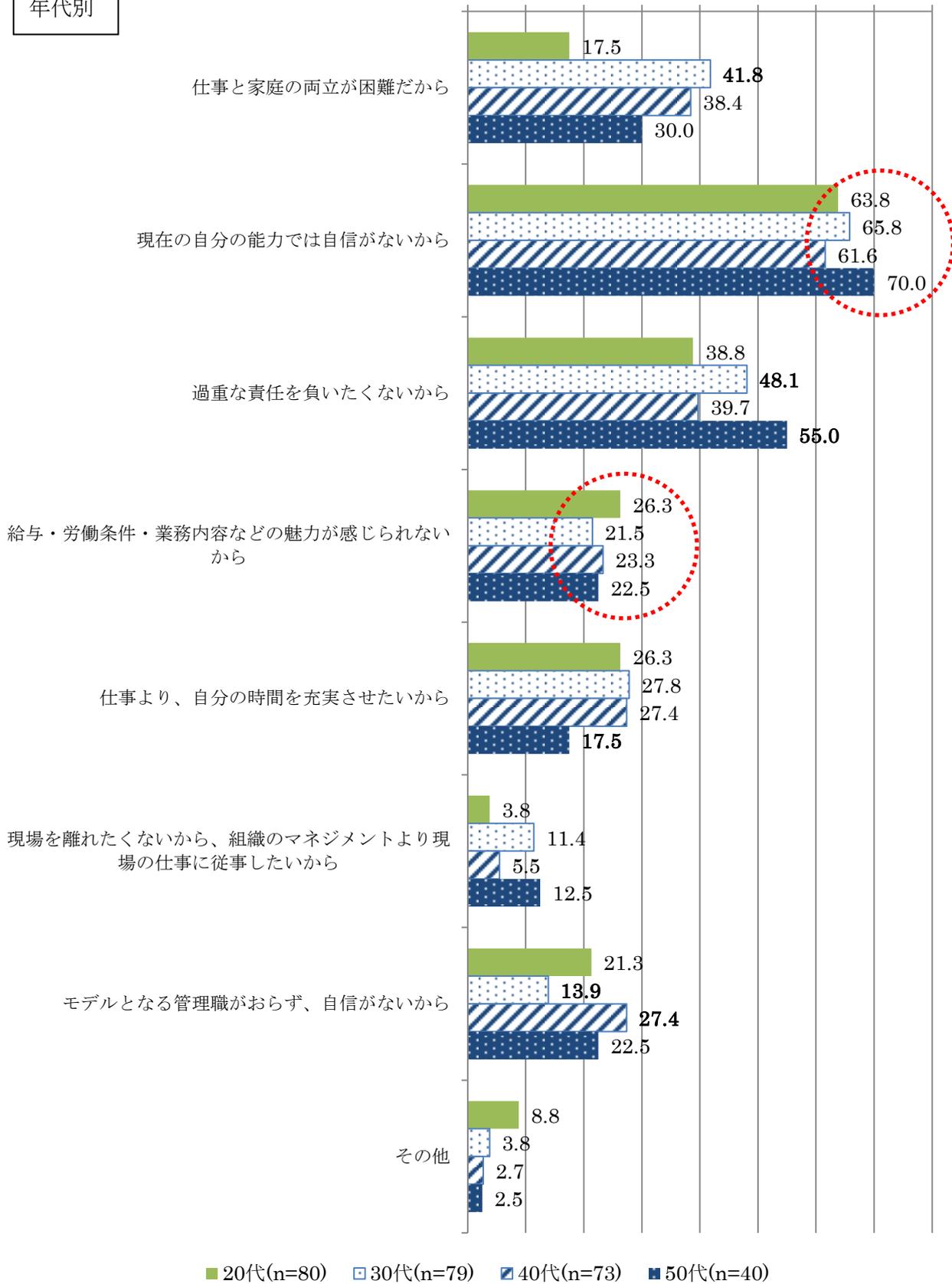
性別でみると、女性は「現在の自分の能力では自信がないから」が63.0%と最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が44.4%、「仕事と家庭の両立が困難だから」が39.4%と続いている。男性は「現在の自分の能力では自信がないから」が71.4%と最も高く、過重な責任を負いたくないから」が42.9%、「給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから」が30.4%と続いている。

女性が男性より割合の高い項目は「仕事と家庭の両立が困難だから」（35.8ポイント差）、「モデルとなる管理職がおらず、自信がないから」（8.4ポイント差）、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」（5.5ポイント差）で、とくに「仕事と家庭の両立が困難だから」で大きな差がみられた。

男性が女性より割合の高い項目は「給与・労働条件・業務内容などの魅力が感じられないから」（8.6ポイント差）、「現在の自分の能力では自信がないから」（8.4ポイント差）、「現場を離れたくないから、組織のマネジメントより現場の仕事に従事したいから」（6.0ポイント差）で性別による差がみられた。

年代別

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



(年代別)

年代別でみると、20代は「現在の自分の能力では自信がないから」が63.8%で最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」が38.8%、「給与・労働条件・業務内容などの魅力を感じられないから」「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が26.3%と続いている。30代・40代・50代は「現在の自分の能力では自信がないから」(30代：65.8%、40代：61.6%、50代：70.0%)が最も高く、次いで「過重な責任を負いたくないから」(30代：48.1%、40代：39.7%、50代：55.0%)、「仕事と家庭の両立が困難だから」(30代：41.8、40代：38.4%、50代：30.0%)と続いている。

年代により差がみられたのは、「仕事と家庭の両立が困難だから」は20代が17.5%で他の年代よりも10ポイント以上低い割合、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」は50代で他の年代よりも8.8ポイント以上低い割合となり、年代による差がみられた。「過重な責任を負いたくないから」は50代が55.0%、30代が48.1%で20代・40代よりも10ポイント前後高い割合で、「モデルとなる管理職がおらず、自信がないから」は40代が27.4%、30代が13.9%となり、30代と40代で13.4ポイントの差がみられた。

(性別年代別)

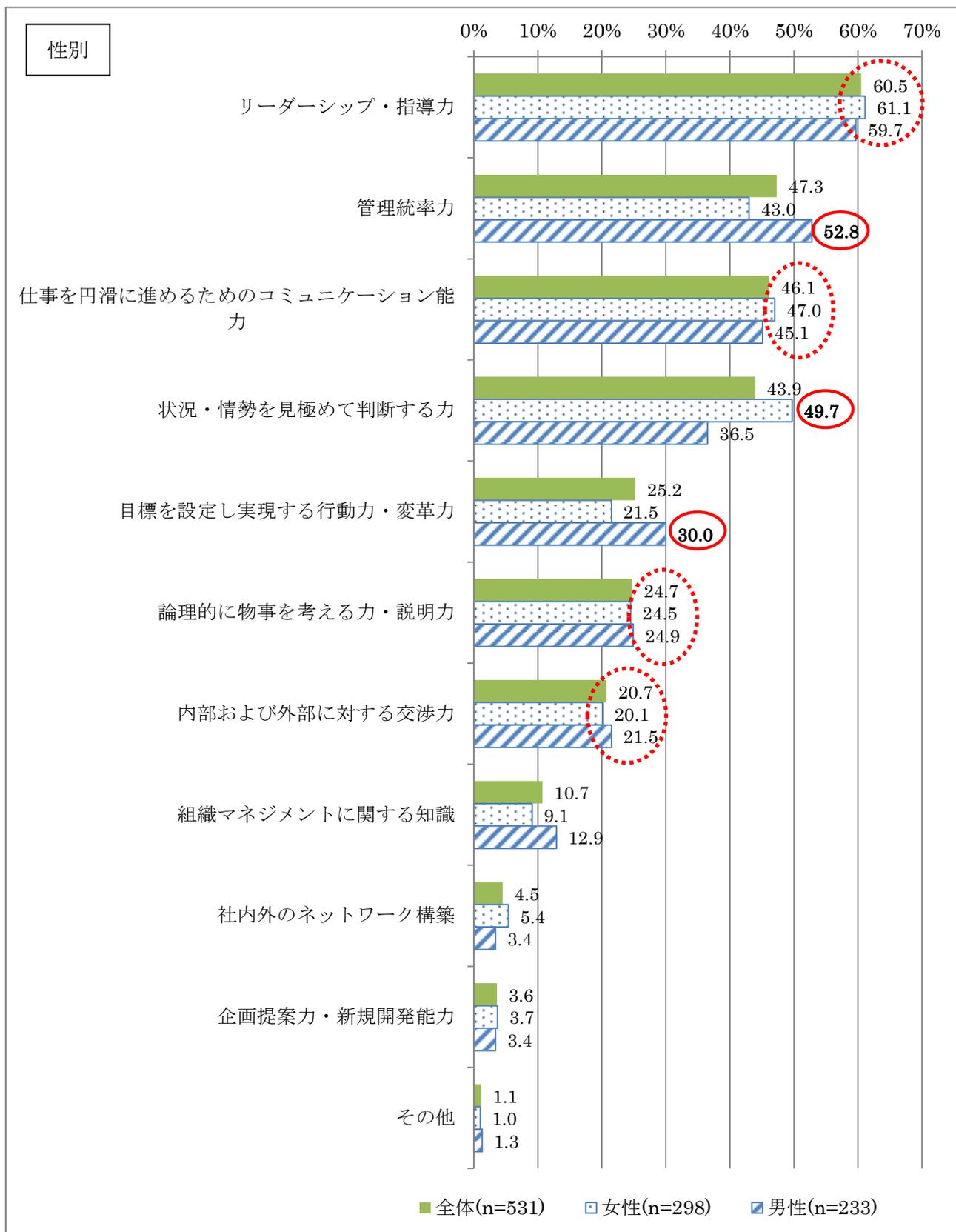
性別年代別でみると、すべての年代の女性、20代・30代・40代の男性は「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高い項目となっているが、50代男性のみ「過重な責任を負いたくないから」が最も高く、次いで「現在の自分の能力では自信がないから」となっている。30代女性40代女性、50代女性は他の性別年代とくらべると「仕事と家庭の両立が困難だから」の割合が大きくなっている。20代男性は「モデルとなる管理職がおらず、自信がないから」が2位となっている。

上位項目【性別年代別】

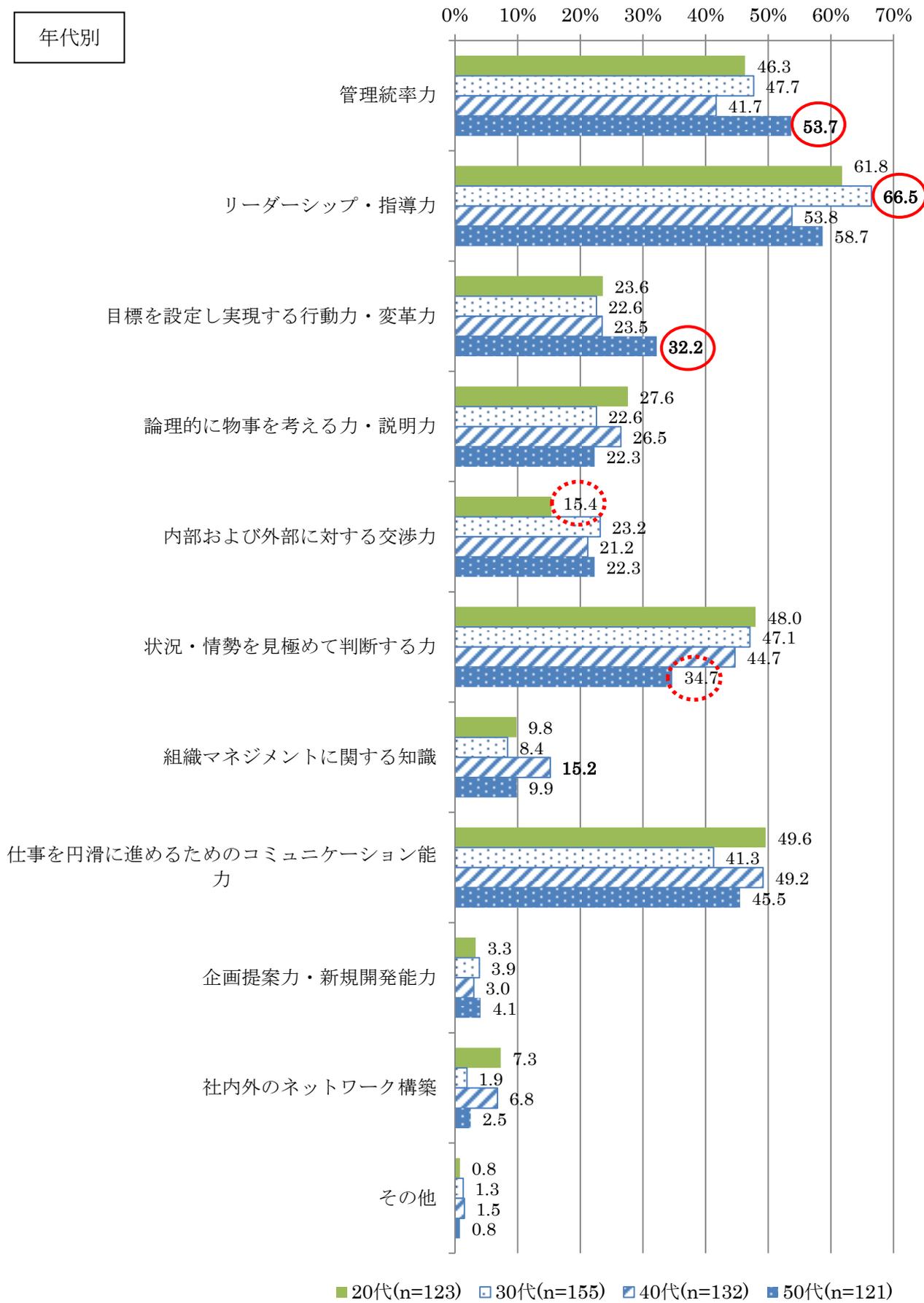
	女性				男性			
	20代 (N=58)	30代 (N=63)	40代 (N=65)	50代 (N=30)	20代 (N=22)	30代 (N=16)	40代 (N=8)	50代 (N=10)
1位	現在の自分の能力では自信がないから				現在の自分の能力では自信がないから			過重な責任を負いたくないから
	60.3%	63.5%	60.0%	73.3%	72.7%	75.0%	75.0%	70.0%
2位	過重な責任を負いたくないから	仕事と家庭の両立が困難だから	過重な責任を負いたくないから	モデルとなる管理職がおらず、自信がないから	過重な責任を負いたくないから	給与・労働条件・業務内容などの魅力を感じられないから	現在の自分の能力では自信がないから	
	46.6%	50.8%	41.5%	50.0%	27.3%	62.5%	60.0%	
3位	給与・労働条件・業務内容などの魅力を感じられないから	過重な責任を負いたくないから		仕事と家庭の両立が困難だから				
	仕事より、自分の時間を充実させたいから	44.4%	40.0%	40.0%				
	27.6%							

(6) 管理職に必要なスキル・能力 (問18)

【ML3】



年代別



■管理職に必要だと思うスキル・能力は、「リーダーシップ・指導力」が60.5%と最も高く、「管理統率力」が47.3%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が46.1%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「リーダーシップ・指導力」が61.1%で最も高く、次いで「状況を見極めて判断する力」49.7%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が47.0%、「管理統率力」が43.0%と続いている。男性は「リーダーシップ・指導力」が59.7%と最も高く、次いで「管理統率力」が52.8%、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」が45.1%、「状況を見極めて判断する力」が36.5%と続いている。女性が男性より割合の高い項目は、「状況を見極めて判断する力」が13.2ポイント差で大きな差がみられた。男性が女性より割合の高い項目は「管理統率力」が9.8ポイント差、「目標を設定し実現する行動力・変革力」が8.5ポイント差で性別による差がみられた。男女で差がみられなかったのは「リーダーシップ・指導力」、「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」、「論理的に物事を考える力・説明力」、「内部および外部に対する交渉力」であった。

(年代別)

年代別でみると、どの年代も「リーダーシップ・指導力」が1位で、2位、3位、4位は「仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力」「管理統率力」「状況を見極めて判断する力」と年代により順位は異なるが同じ項目となっている。項目ごとにみると、20代は「内部および外部にたいする交渉力」の割合が他の年代と比べると低く、30代は「リーダーシップ・指導力」の割合が他の年代と比べると高く、40代は「組織マネジメントに関する知識」が他の年代と比べると高くなっている。50代は「管理統率力」「目標を設定し実現する行動力・変革力」が他の年代と比べると高く、「状況を見極めて判断する力」が低くなっている。

上位項目【性別】

	第1位	第2位	第3位	第4位
全体	(60.5%)	管理統率力(47.3%)	(46.1%)	状況・情勢を見極めて判断する力(43.9%)
女性	(61.1%) リーダーシップ・指導力	状況を見極めて判断する力(49.7%)	(47.0%) 仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力	管理統率力(43.0%)
男性	(59.8%)	管理統率力(52.8%)	(45.1%)	状況・情勢を見極めて判断する力(36.5%)

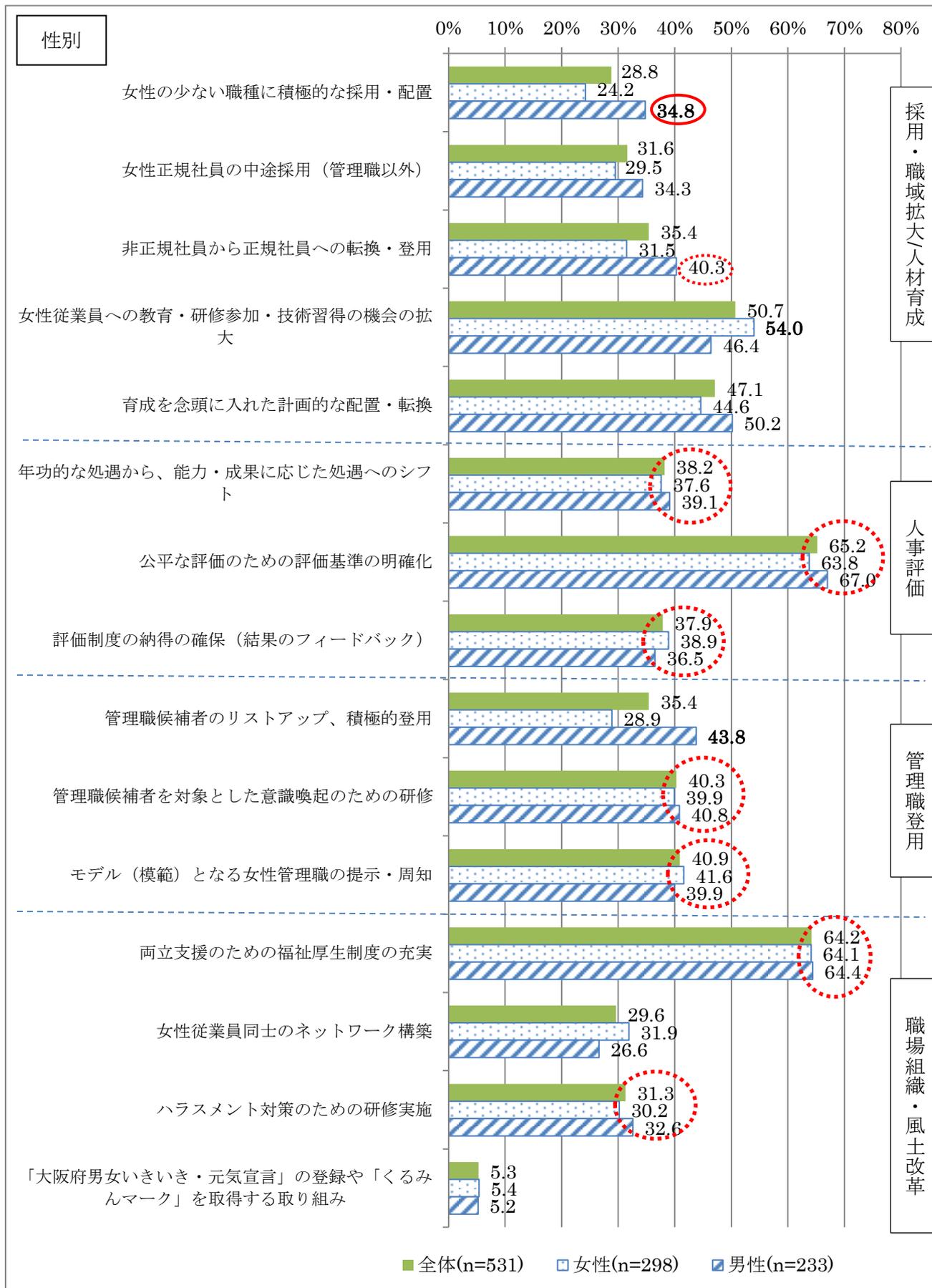
上位項目【年代別】

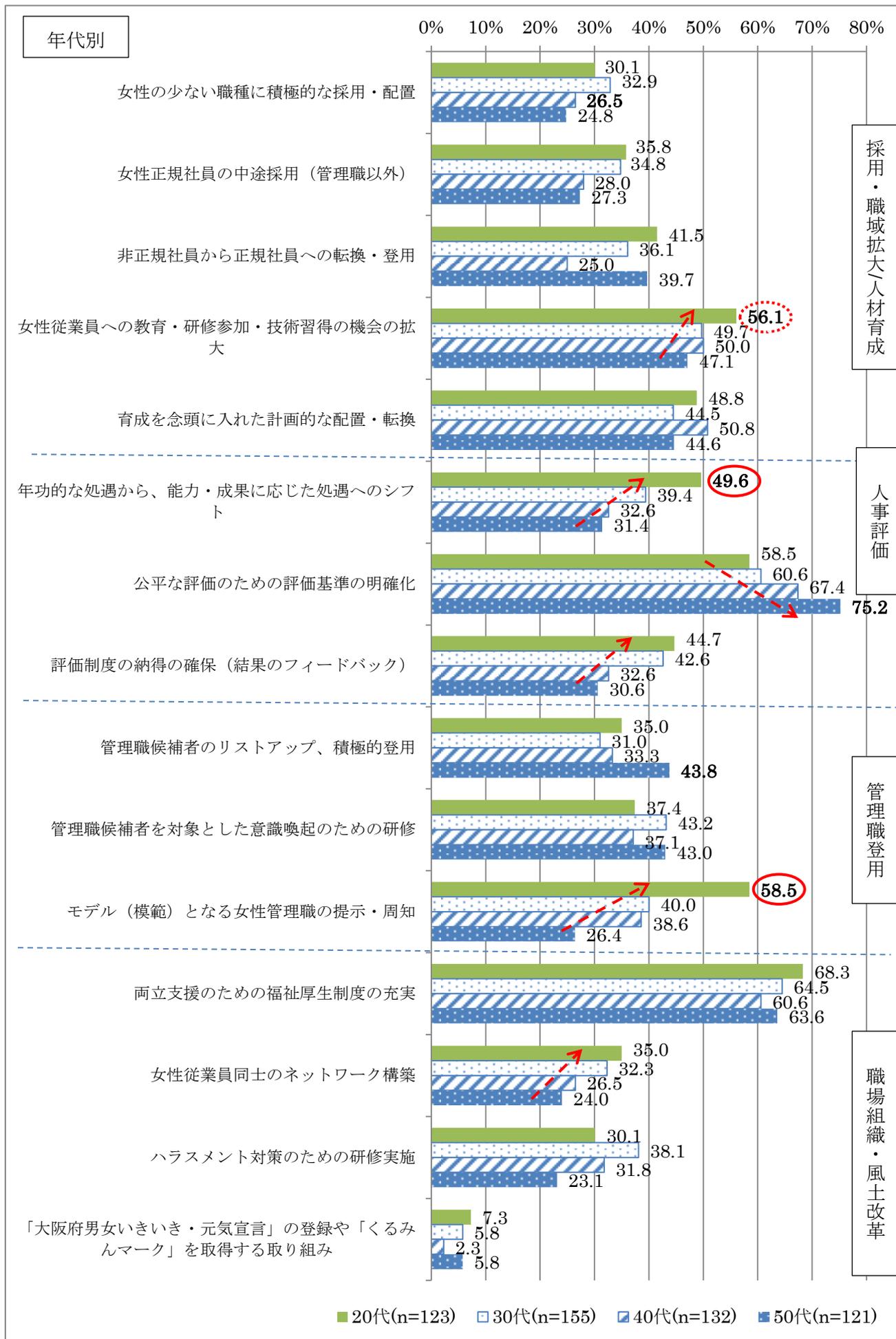
	第1位	第2位	第3位	第4位
20代	(61.8%)	仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力(49.6%)	(48.0%)	管理統率力(43.0%)
30代	(66.5%) リーダーシップ・指導力	管理統率力(47.7%)	状況・情勢を見極めて判断する力(47.1%)	仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力(41.3%)
40代	(53.8%)	仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力(49.2%)	(44.7%)	管理統率力(41.7%)
50代	(58.7%)	管理統率力(53.7%)	仕事を円滑に進めるためのコミュニケーション能力(45.5%)	状況・情勢を見極めて判断する力(34.7%)

4. 女性の管理職登用のための取組みについて

女性の管理職を育成するために、効果的な企業の制度・取組み（問19）

【ML】





■女性の管理職を育成するために、効果的な企業の制度・取組は、「公平な評価のための評価基準の明確化」が65.2%と最も高く、「両立支援のための福利厚生制度の充実」が64.2%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が50.7%と続いている。

(性別)

性別で見ると女性は「両立支援のための福利厚生制度の充実」が64.1%で最も高く、次いで「公平な評価のための評価基準の明確化」が63.8%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が54.0%と続いている。男性は「公平な評価のための評価基準の明確化」が67.0%で最も高く、次いで「両立支援のための福利厚生制度の充実」が64.4%、「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」が50.2%と続いている。女性が男性よりの割合の高い項目は「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が7.6ポイントの差、「女性従業員同士のネットワーク構築」が5.3ポイント差で性別による差がみられる。男性が女性よりも高い割合の項目は「管理職候補者のリストアップ、積極的登用」が14.9ポイントの差、「女性の少ない職種に積極的な採用・配置」が10.6ポイントの差と大きな差がみられた。

男女で差がみられなかった項目は、「両立支援のための福利厚生制度の充実」、「公平な評価のための評価基準の明確化」、「評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）」、「管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修」、「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」、「両立支援のための福利厚生制度の充実」、「ハラスメント対策のための研修実施」、「大阪府男女いきいき・元気宣言」の登録や「くるみんマーク」を取得する取組み」だった。

(年代別)

年代別で見ると、20代は「両立支援のための福利厚生制度の充実」が68.3%と最も高く、「公平な評価のための評価基準の明確化」と「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」が58.5%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が56.1%と続いている。30代も「両立支援のための福利厚生制度の充実」が64.5%と最も高く、「公平な評価のための評価基準の明確化」が60.6%、「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が49.7%と続いている。40代と50代は上位2項目が同じで、「公平な評価のための評価基準の明確化」（40代：67.4%、50代：75.2%）が最も高く、「両立支援のための福利厚生制度の充実」（40代：60.6%、50代：63.6%）と続き、40代は次いで「育成を念頭に入れた計画的な配置・転換」が50.8%、50代は「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」が47.1%と続いている。「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」は、20代が58.5%で他の年代と比べると15ポイント以上の差が、「年功的な処遇から能力・成果に応じた処遇へのシフト」は20代が49.6%で他の年代と比べると10ポイント以上の差があり、年代による大きな差がみられた。また、若い年代ほど割合の高い項目は「女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大」、「年功的な処遇から能力・成果に応じた処遇へのシフト」、「評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）」、「モデル（模範）となる女性管理職の提示・周知」、「女性従業員同士のネットワーク構築」で、反対に高い年代ほど割合の高い項目は「公平な評価のための評価基準の明確化」であった。

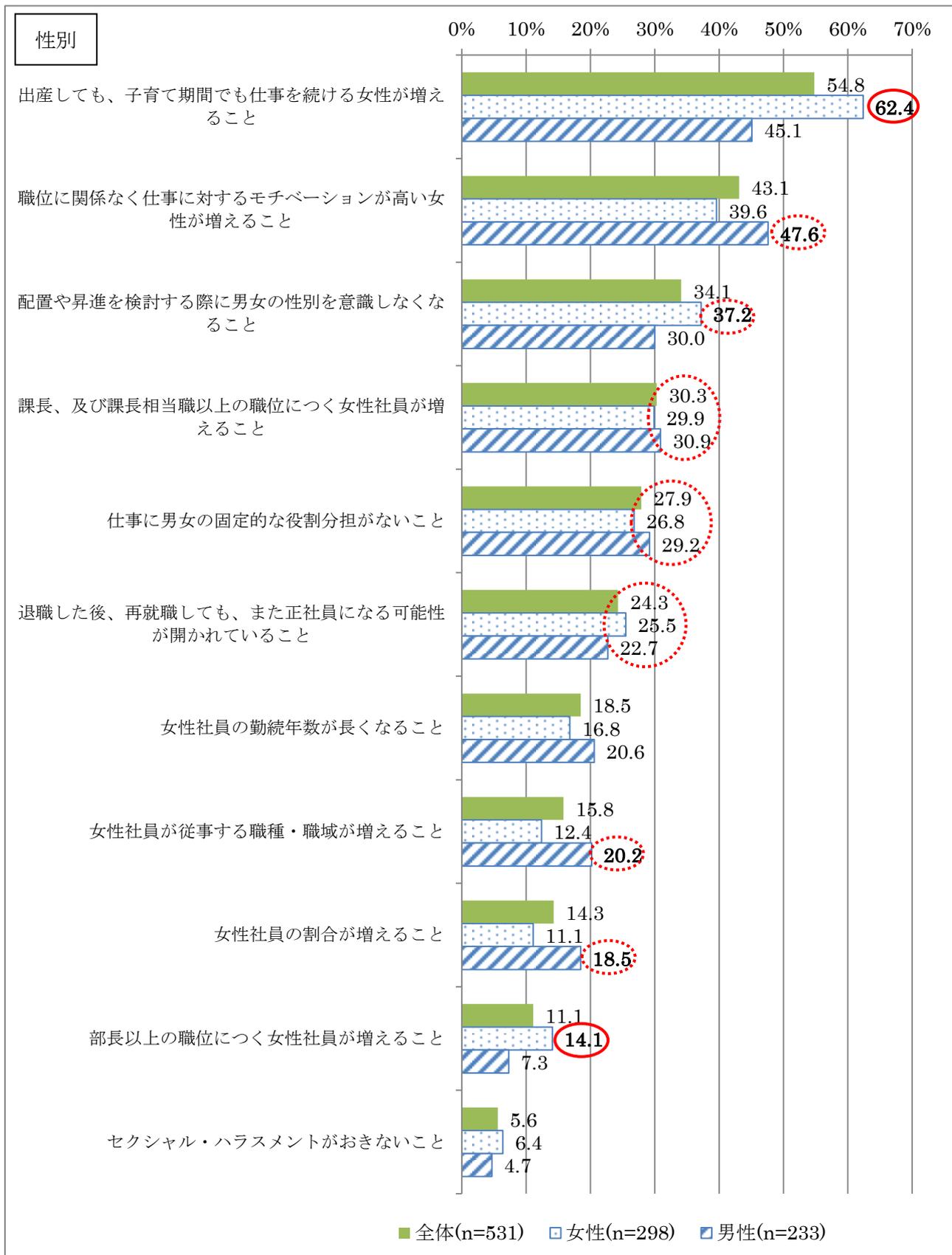
上位項目（性別年代別）

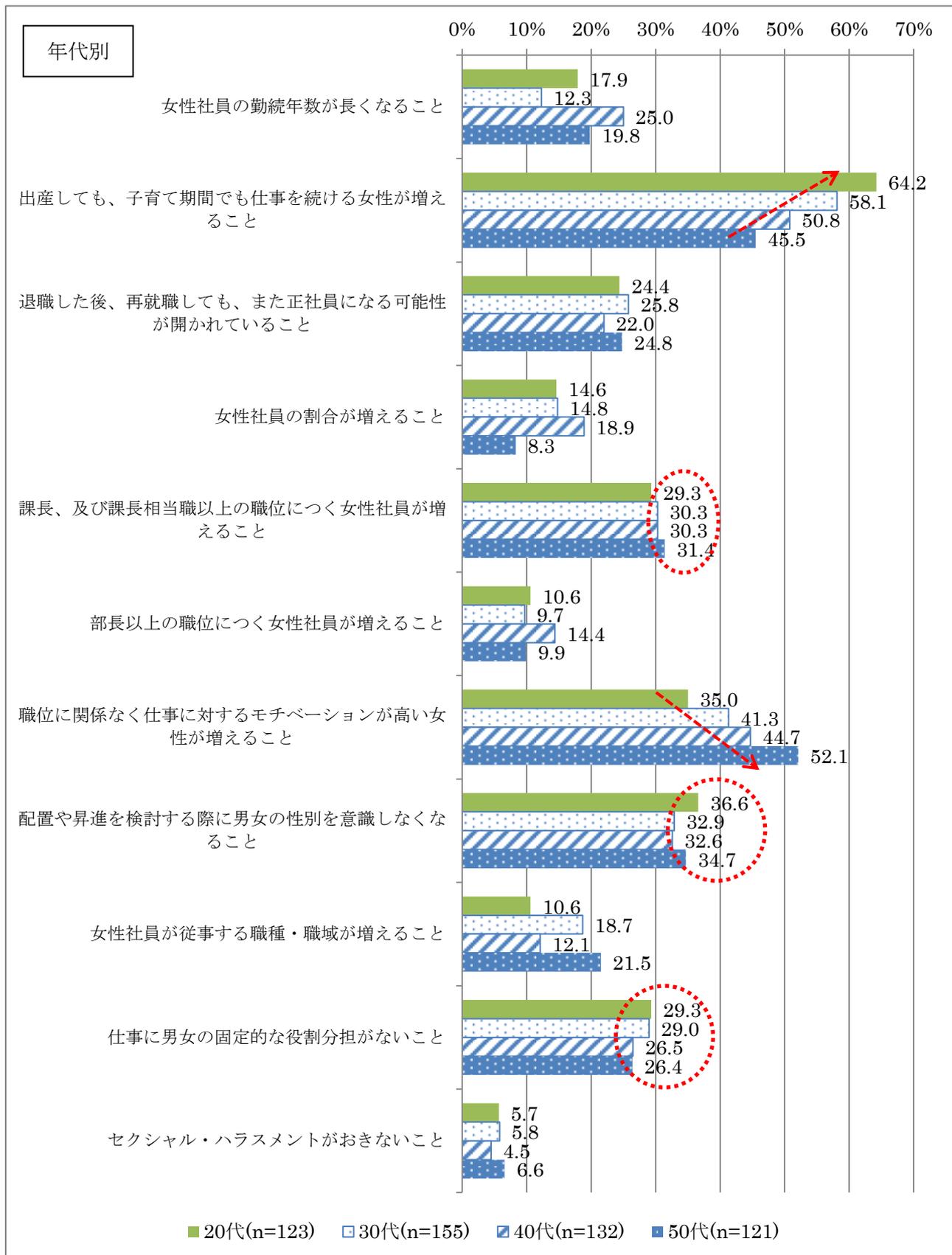
	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	両立支援のための福利厚生制度の充実		公平な評価のための評価基準の明確化		両立支援のための福利厚生制度の充実		公平な評価のための評価基準の明確化	
	67.1%	72.2%	66.7%	75.0%	70.0%	58.5%	71.1%	75.3%
2位	モデル(規範)となる女性管理職の提示・周知	公平な評価のための評価基準の明確化	両立支援のための福利厚生制度の充実		公平な評価のための評価基準の明確化	両立支援のための福利厚生制度の充実	公平な評価のための評価基準の明確化	両立支援のための福利厚生制度の充実
	61.6%	62.2%	55.2%	60.4%	64.0%	53.8%	68.9%	65.8%
3位	女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大				女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会の拡大		育成を念頭に入れた計画的な配置・転換	管理職候補者のリストアップ、積極的登用
	56.2%	52.2%	54.0%	54.2%	56.0%	46.2%	55.6%	54.8%
4位	公平な評価のための評価基準の明確化	管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	育成を念頭に入れた計画的な配置・転換	管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	非正規社員から正規社員への転換・登用 育成を念頭に入れた計画的な配置・転換 モデル(規範)となる女性管理職の提示・周知	育成を念頭に入れた計画的な配置・転換	管理職候補者のリストアップ、積極的登用	育成を念頭に入れた計画的な配置・転換
	54.8%	46.7%	48.3%	41.7%	54.0%	44.6%	44.4%	49.3%

5. 企業内の女性の活躍推進について

女性の活躍が推進されていると思う状態（問20）

【ML】





■女性の活躍が推進されていると思う状態は、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が54.8%と最も高く、次いで「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が43.1%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が34.1%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が62.4%と最も高く、次いで「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が39.6%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が37.2%と続いている。男性は「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が47.6%と最も高く、次いで「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が45.1%、「課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること」が30.9%と続いている。

女性が男性より割合の高い項目は、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が17.3ポイントの差があり性別による大きな差がみられ、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が7.2ポイントの差、「部長以上の職位につく女性社員が増えること」が6.8ポイントの差がみられた。男性が女性より割合の高い項目は、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が8.0ポイントの差、「女性社員が従事する職種・職域が増えること」が7.8ポイントの差、「女性社員の割合が増えること」が7.4ポイントの差がみられた。

(年代別)

年代別でみると、20代は「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が64.2%と最も高く、次いで「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が36.6%、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が35.0%と続いている。30代と40代は、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が30代：58.1%、40代：50.8%と最も高く、次いで「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が30代：41.3%、40代：44.7%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が30代：32.9%、40代：32.6%と続いている。50代は「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」が52.1%で最も高く、次いで「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」が45.5%、「配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること」が34.7%と続いている。

年代による差がみられたのは、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」は年代が若いほど割合が高くなり、「職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること」は年代が高いほど割合も高くなる傾向がみられた。

上位項目 (性別)

	1位	2位	3位	4位
全体	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること (54.8%) (62.4%)	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること (43.1%) (39.6%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること (34.1%) (37.2%)	課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること (30.3%) (29.9%)
女性				
男性	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること (47.6%)	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること (45.1%)	課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること (30.9%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること (30.0%)

上位項目（年代）

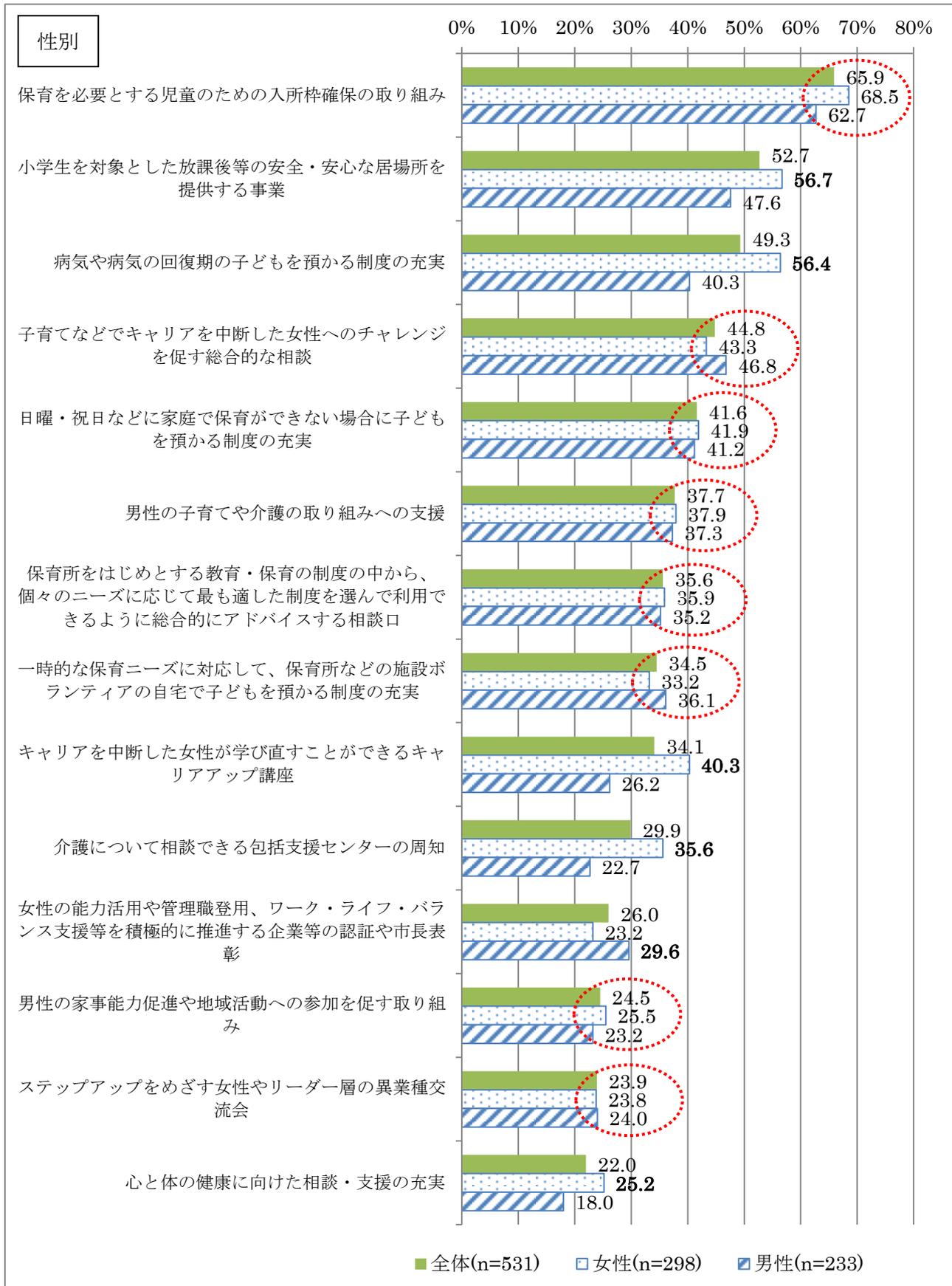
	1位	2位	3位
20代	(64.2%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること (36.6%)	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること(35.0%)
30代	(58.1%)	(41.3%) (44.7%)	(32.9%) (32.6%)
40代	(50.8%)		
50代	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること (52.1%)	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること (45.5%)	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること (34.7%)

上位項目（性別年代別）

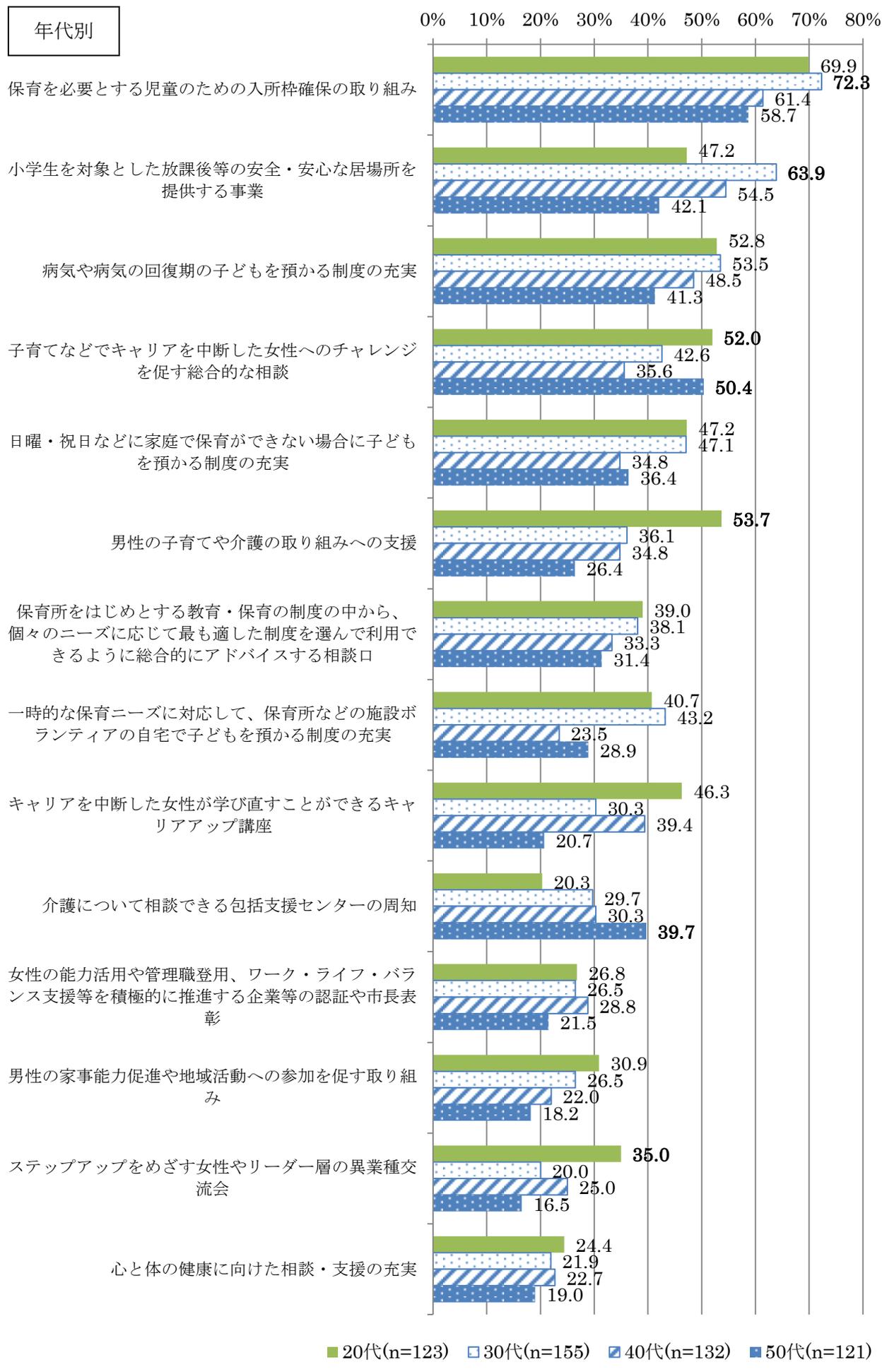
	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること				職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること			
	79.5%	70.0%	50.6%	45.8%	42.0%	43.1%	56.6%	56.2%
2位	職位に関係なく仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること				配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること			
	35.6%	40.0%	39.1%	43.8%	40.0%	41.5%	51.1%	46.6%
3位	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること				課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること			
	34.2%	36.7%	37.9%	41.7%	34.0%	30.8%	28.9%	35.6%
4位	課長、及び課長相当職以上の職位につく女性社員が増えること				退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性があるが開かれていること			
	31.5%	30.0%	31.0%	29.2%	仕事に男女の固定的役割分担がないこと			
					30.0%	女性社員が従事する職種・職域が増えること 29.2%	女性の勤続年数が長くなること 26.7%	配置や昇進を検討する際に男女の性別を意識しなくなること 30.1%

6. 女性の活躍推進のために地域・行政に望むことについて

(1) 男女が共に働き続けることや女性の活躍推進のために、効果的な地域や行政の制度・取組み（問21）



年代別



- 男女が共に働き続けることや女性の活躍推進のために、効果的な地域や行政の制度・取組みは、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 65.9%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が 52.7%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が 49.3%と続いている。

(性別)

性別でみると、女性は、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 68.5%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が 56.7%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が 56.4%と続いている。男性は、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 62.7%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が 47.6%、「子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談」が 46.8%と続いている。

女性が男性より高い割合の項目は「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が 16.1 ポイントの差、「キャリアを中断した女性が学び直すことができるキャリアアップ講座」が 14.1 ポイントの差、「介護について相談できる包括支援センターの周知」が 12.9 ポイントの差があり、性別による大きな差がみられた。「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」も女性が男性より 9.1 ポイント高い割合だった。

男性が女性より割合の高い項目は「女性の総力活用や管理職登用、ワーク・ライフ・バランス支援などを積極的に推進する企業等の認証や市長表彰」が 6.4 ポイントの差があった。

(年代別)

年代別でみると、20代は「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 69.9%で最も高く、次いで「男性の子育てや介護の取組への支援」が 53.7%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が 52.8%と続いている。30代と40代は、「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 30代：72.3%、40代：61.4%で最も高く、次いで「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が 30代：63.9%、40代：54.5%、「病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実」が 30代：53.5%、40代：48.5%と続いている。50代は「保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組」が 58.7%で最も高く、次いで「子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総合的な相談」が 50.4%、「小学生を対象として放課後などの安全・安心な居場所を提供する事業」が 42.1%と続いている。

上位項目（性別年代別）

	女性				男性			
	20代	30代	40代	50代	20代	30代	40代	50代
1位	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 79.5%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 75.6%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 62.1%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総 54.2%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総 58.0%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 70.8%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 62.2%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 61.6%
2位	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 61.6%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 73.3%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 51.7%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総 52.1%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 56.0%	日曜・祝日などに家庭で保育ができない場合に子どもを預かる制 49.2%	保育を必要とする児童のための入所枠確保の取組 60.0%	子育てなどでキャリアを中断した女性へのチャレンジを促す総 49.3%
3位	キャリアを中断した女性が学び直すことができるキャリアアップ講座 50.7%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 61.1%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 50.6%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 介護について相談できる包括支援センターの周知 47.9%	日曜・祝日などに家庭で保育ができない場合に子どもを預かる制度の充実 小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する 42.0%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 47.7%	病気や病気の回復期の子どもを預かる制度の充実 42.2%	小学生を対象とした放課後等の安全・安心な居場所を提供する事業 42.5%

(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 (問2 2)

【自由記述】

女性が働くことについて…男性の考え

【男尊女卑の社会】

- ・男尊女卑 (男性-40代-課長相当職-配偶者無-子ども無)
- ・まだまだ行政がめざす女性の社会への活躍には暗雲が立ちこめていると思います。国会での女性議員への色々なハラスメントが、今の「日本丸」の現状だと感じます。そういうところの清浄と革命こそが必要だと思います。改革とは一つ一つやっつけていかなければならぬことにはなかなか効果が現れないと感じます。(男性-50代-課長相当職-配偶者有-子ども有)
- ・民営には男女差別が少なからず見られる。この原因を、分析・改善しなければ活躍推進は難しい。
(男性-30代-係長相当職-配偶者有-子ども有)

【女性が辞めることを前提としている先入観がある】

- ・結婚・出産時のリタイア及びその事を想定して「女性≠長く活躍」という先入観が根本的に女性の社会的地位向上の足枷となっていると思う。(男性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)

【(仕事と家庭を) 両方望むのは贅沢・できる範囲の仕事をすればよい】

- ・女性が社会進出するには良い面もあるが、マイナス面の方が非常に大きい。そもそも男女は全く違うように作られているので、持って生まれた特性を活かすべき。西洋の国では女性の社会進出が進んでいるが、その反面離婚率は非常に高い(40~50%)。なぜなら女性は男性を必要としなくなり、一人でも生きていけるからだ。男女はお互いに足りない部分を補って生活していくべきだと思う。表(外)があれば裏(内)で支える人も必要。男女がお互いに表に出てはうまくいかない。(男性-30代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・産休後に職場復帰して働く女性について。2人目、3人目を直ぐに産休にしてしまう。ようやく新しい仕事に慣れたかと思いきや、すぐ産休してしまう。職場業務に支障があるため、女性については独身の方が仕事がやりやすい。また子育てのため、時短制度を利用している女性についても、子どもが病気にすぐなりやすいために早退や遅刻、月休が多いため、やはり子どもがいる女性は「働く」というのは検討した方がよいと思う。
(男性-50代-課長相当職-配偶者有-子ども無)
- ・ここ数年で営業の現場にも女性が増えたとは感じるが、個人的には結婚・出産等を含む日常と、仕事の両立を女性が望むのは少し贅沢ではないかと思っている。できる範囲内での仕事を選択すればよい。(男性-30代-課長相当職-配偶者いたが離別-子ども無)

【女性の意識が問題】

- ・女性が活躍する場が活性化につながると思っている。行政も推進していくことを希望するが懸念もある。他社の女性社員の個々の認識は不明だが、弊社で一部の女性は男女平等を口にしながらも都合が悪い時は「私は女性だから」等と話しているのを耳にする。男性から見ると平等に扱ってほしいのかどうか分からない時がある。(男性-40代-課長相当職-配偶者有-子ども有)
- ・そもそもキャリアを積み上げたいと考えている女性がどれほどいるのか。日本では20~30%位ではないか。男性の70~80%に比べて低い。女性自身の意識が変わらなければ掛け声倒れになる。そのために、教育の現場や親の世代が変わらなければならない。

(男性-50代-部長相当職以上-配偶者有-子ども有)

- ・マスコミ報道に便乗し権利を主張することは構わないが、その前に義務の履行がなされている方がよい。(男性-30代-係長相当職-配偶者有-子ども有)
- ・どの会社においても、もっと活躍する気のある女性が出て来ればよいと思います。そうすれば会社の考えも変わってくると思います。(男性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども有)

【女性優遇は男性差別】

- ・企業側も個人側も、女性というものを特別扱いしないことが必要だと思います。
(男性-50代-主任相当職-配偶者有-子ども有)
- ・女性の活躍推進についてはかまわないが、逆に女性を優遇しすぎると若い男性のモチベーション低下など、従来とは逆の差別要因になりえるので、バランスは考えてほしい。
(男性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・女性の活躍という言葉に「女性優遇」と混同されがちなニュアンスがある。男女平等とどう違うのか疑問だ。(男性-30代-主任相当職-配偶者無-子ども無)
- ・無理に女性の管理職を奨励する必要無し。能力があれば自然と管理職になると思う。
(男性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・若い男性も就職難で苦労されています。女性のみに注力されていることに違和感があります。
(男性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)

【女性問題＝男性問題】

- ・ジェンダー論的な視野から両性の社会参画を考える姿勢が求められる。「女性問題」は同時に「男性問題」でもあるという認識が必要。(男性-50代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・全てにおいてではないが、一部女性の活躍推進を促すあまり、求めるばかりで共に考える意識が低いところがあるのではないか。男性女性共に。女性の問題と捉えている物でも、少し視点を交えれば、男性にも、ひいては社会一般に当てはまる問題であり、根幹をはき違えていることはないだろうか。(男性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)

女性が働くことについて…女性の考え

【男尊女卑の社会】

- ・男尊女卑が根強い。評価も低く報酬も低すぎる。管理職は男性のみだがその基準に疑問を感じている。(女性-50代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・男尊女卑の傾向がまだまだ残っている。鍵の開閉の当番やタバコの吸殻の処理を女性だけにさせるのはおかしいと思う。(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・日本はまだまだ男尊女卑が根強い。女性の活躍も所詮大企業の中での一握りの話だと思う。
(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・まだまだ女性よりも男性のほうが出世している。男女差別は給料においても仕事の内容によってもぜんぜん違うこと。男性のほうが有休が取りにくいこと。
(女性-30代-役職なし-配偶者いたが離別-子ども有)
- ・雑用は女性がやって当たり前という考えを持っている方が多いので、それに従うしかない。どう頑張っても男性より評価されることはないので生きるために働くしかない。
(女性-40代-係長相当職-配偶者無-子ども無)
- ・無言で女性に対する扱いが地位的な意味で下に見ているように感じられる。
(女性-20代-役職なし-配偶者有-子ども無)

- ・女性は男性より能力が低い等、下に思う男性は多く、活躍を推進しようとするなら男性の考え方を変えるべきである。(女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無記入)
- ・大手企業や官公庁などは女性の活躍を推進していると思うが、中小企業などはずっと古い男尊女卑の体制のままで、仕事も雑用しかもらず、昇進などもってのほかだ。罰則規定を設けるなどして不当な差別撤回にもっと国が力を入れてほしい。相談や解決するところもなく女性は泣き寝入りするしかない。(女性－40代－役職なし－配偶者有－子ども有)
- ・女性だからお茶くみをするなど、女性はこうだと思っている人たちがいる限り、女性と男性が平等に働ける社会を作るのは難しいのではないかと思う。

(女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・男性より仕事ができると居づらくなる。パワハラされないためにおとなしくするのが一番長く勤められる、これが現状。(女性－40代－係長相当職－配偶者有－子ども有)
- ・会社に入る初っ端から女性は役職につけないというネガティブな現状を知らされる。よほど向上心のある人でない限り、その程度を考えて人は働くと思う。つまりそこそこ働こうということだ。活躍するには企業が「そんなことはない、頑張れば」といわないと、女性の向上心を摘むと思う。いまだに男性は24時間働くことに自慢というか快感を覚えているので、夜の接待など女性に参加しろというのには身体的にきつい。そういう個々の性質が許されないのなら永久に女性は一部の死ぬ気でやっている人以外は活躍できないのだと思う。

(女性－40代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・もっと女性に優しい社会 (女性－30代－主任相当職－配偶者無－子ども無)

【女性自身の意識が問題】

- ・誰でもよいというわけではなく、女性を理由にさぼるものは優遇すべきではない。能力を優先してほしい。(女性－40代－係長相当職－配偶者無－子ども無)
- ・小さい会社であればあるほど男性優位。でも、女性は女性で働きたいという意識が薄い。だから男性も女性に対してずるいという感情を持っている。女性自身の意識の改革も必要。働きたい私としては育児の面をもっと整えてほしい。全ての会社に保育所を作ってほしい。なかなか子どもを産む気にならない。キャリアに影響するので。(女性－20代－役職なし－配偶者有－子ども無)
- ・業種によってはどうしても女性が男性と全く同じ作業ができないことがある。女性だからということで享受できるメリット、デメリットを天秤にかけている自分に気付くとき、女性が性差別をしているのだと痛感する。女性が少ない業界では男性だけではなく、女性自身も女性躍進をどう考えるのかに戸惑う。例えば建設業界におけるキャリア女性のロールモデルを行政から提示してもらえたらよいと思う。(女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・やる気のある人が様々な形態でその人に合った雇用が開かれていくのはとてもよいことだと思う。ただどの人にとっても仕事は大変だということをしっかり認識してほしい。やる気のない女性が女性の活躍推進というだけで条件を揃えて雇用しても、かえって周りの迷惑となり生産性が下がると思う。(女性－40代－係長相当職－配偶者無－子ども無)
- ・会社内の女性の意識が低いと、会社側の見解からすれば活躍推進にはあまり積極的でないように思う。女性側にもそれなりの意欲がなければ、中小企業では人数的にも少ない中、育児対応等どううまく乗り切れるかが重要な課題になっていると思う。待機児童なども大きく影響してくるので早急な対策は行政のほうにもしていただかなければならない。

(女性－40代－主任相当職－配偶者無－子ども有)

- ・女性自身の意識が問題だ。女性の活躍と言っても日本での女性自身の意識は他の先進国から比べれば低いと思う。パートで十分と思う既婚女性は多いはずだが、配偶者控除は103万円のまま、最低賃金が上がっても103万。そうするとパートの実働時間が減るだけだ。なんとか税金を取ろうという政府の考えなのか。合点がいかない。

(女性-40代-役職なし-配偶者-子ども無)

- ・私達の世代(1980年代入社)は、25歳になると結婚、結婚と急き立てられ、公務員でもなければ結婚後の在職、ましてや出産なんてとんでもありませんでした。それでもあえて在職するならば「男以上に働け、男以上の女であれ」を求められ、同権だの参画だのと号令がかかるたびに実態とかけ離れた制度の迷惑を被ってきました。現在は、私達の子どもの世代との価値観のギャップでとまどっています。ずっと、男女同権で当然に生きてきた(どうしても権利の主張が勝ちますが)はずが、結婚、出産を機に女性としての権利?が、なぜか二階、三階建ての上乗せになってしまうのです。行政に携わる方々はよくよくおわかりでしょうが、現場では「働きたい」「働き続けたい」という意思は感じません。介護については期間も少なく、なにより生計問題が大きいので「働かざるを得ないし、なんとか働かせてください」という本人と、「なんとか働いてくれ」という企業側の思惑は一致するので、相互に努力することができます。出産、育児休暇については、どれだけいろいろな給付金をもらうか、いかに働かないですますか、を考えるので、出産育児休暇中も本人の価値観や主張がコロコロ変わります。中小企業の現場では、実際のところ、本人は「どうしても戻りたい職場でもなし、制度を利用する間は在籍しとかなないと損」。企業側でも「そんなに働きたいとは思えないのだが…」と振り回され、「必要な人材でもないのに、なんのかのと休みを伸ばして、なお配慮が必要なのか」という話になるわけです。また、ワーク・ライフ・バランスという美しい言葉も現実的には一部の方にしか許されない、企業と本人の能力と努力の結果生まれるものではないか、と私は考えています。

(もちろんほどよく力を抜いて、生きられる社会であるべしと願っています)特に問題なのは、私達のような中高年、シングルの人々が、自分自身、安心感を持てるような政策がずっとないことです。ずっと同じ会社で勤勉に働き、納税し、社会保険を納めても、そういう人々への給付や援助は、ずっと削減され続けています。人生の歩き方、主張の仕方で、社会保障の収支が大きく異なること(単身では著しく不利、家族で回収できる仕組み?)、一方的に搾取される側と、給付のみ受ける側との偏りが甚だしいことがいろんなところでモラル破壊につながっています。この問題を、たとえば、勤続10年で誰もが定年までに介護や病氣療養にも使える休暇を1年付与する、育児休暇を介護にも転用できる、などとできれば、かなり違ってくるはずで、何のかのといっても、時代は進んだのだから、子どもたちは少しはましな生活をしているはず、と思えば、連日の虐待や貧困、とんでもないニュースばかり。少なくとも、或る程度のはことは判って結婚し、妊娠する大人と違って、子どもたちへの政策は喫緊の問題であるはずで、政策の入り口が「男女/女性の活躍」でなく、「人として/子ども」という切り口である方が、より多くの人々が協力でき、少しは早く負の連鎖を断ち切ることにつながるのではないかと、思います。企業に金銭、労力面で負担をさせてでも、子どもたちの教育や生活を守ってあげるような政策が必要ではないかと思えます。ご一考をお願いします。

(女性-50代-部長相当職以上-配偶者無-子ども無)

【努力結果でこそ意味がある】

- ・12年前に入社したとき、結婚を機に退職する女性が大多数だったが、現在は二度目の育休からでも戻って働き続けるスタイルが定着し、社内の常識になりつつある。また管理職に女性がつ

くのも時間の問題のように思える。これは女性の意識やニーズの変化で自然とこう変わってきた結果であり、これからも変わり続けると思う。努力の結果、評価されて管理職になるのが自然であり、まず量的目標を官から示されて仕方なく登用する状況は女性の地位向上には逆効果である。自分が管理職になった時に枠があるからなつたとは絶対に言われたくない。ただ育児、介護がキャリアアップ、継続の足かせとなっているのは事実なので、制度が充実すればおのずと女性の活躍は多くなると思う。(女性-30代-役職なし-配偶者無-子ども無)

【活躍＝管理職ではない】

- ・女性の活躍＝女性管理職の数ではないと強く思う。有能な女性が評価されにくい社会は貴重な労力、活力を無駄にしているで大変もったいないが、男性に比べて出世や社会的地位を望む野心的な女性はとても少ない。家庭を持ち、子どもを育てながら働くことが出来る社会を目指すことが一番大切で、教育制度の見直しと働き方の多様化が重要だと考える。

(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)

【女性に甘い】

- ・このままでよい。女性に甘すぎるくらいだ。(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)

【高齢者の意識改革】

- ・多くの企業、行政で要職についているのは団塊の世代だと思うが、セクハラ、パワハラ、差別表現を本当に理解していないから次々とテレビをにぎわしているほどの問題が起こり、先進国のわりに女性の活躍が少ないと思う。そのような人たちを対象に、具体的な昭和の単語、実例を挙げて指導しなければならないと思う。(女性-30代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・女性の活躍を望んでいるようだが、具体的な方針が無い。年配の方は時に女性の仕事に固定観念が強く、事務や総合職に関係なく女性というだけで仕事が決められている。

(女性-20代-主任相当職-配偶者無-子ども無)

管理職登用について

【女性活躍促進施策現状への疑問】

- ・女性に活躍してもらわないと云ってはいるが、実際は責任ある仕事や役職を任せてもらえる企業は非常に少ないのでは。現在勤務している会社もそうだ。やはり、女性＝結婚・出産が付いて回る。仕事と家庭の両立できる制度が整っていない中では女性の躍進は口だけになってしまうのではないか。(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・「女性の、女性の」と言っている時点で違和感がある。正當に評価できる仕組みや地盤が無い状態が問題。その状態で必要以上に積極的に登用すると、今の大臣のように能力が疑問視される人間が無駄に上に行くことになり、下が迷惑。逆に「女は使えない」となる。自然と上に立てる人材が出て来ない以上、無理に行ったり押しつけるものではない。

(男性-30代-主任相当職-配偶者無-子ども無)

- ・支援体制が確立しない中での登用は、歪みも生まれるし、本人にも過大な負担がかかる。その辺りのフォロー体制を十分する必要(それは男性若手の登用も同じ)

(男性-40代-課長相当職-配偶者有-子ども有)

- ・未婚だが結婚後は仕事をやめるべきという風潮を感じることもある。配偶者の転勤があれば女性は仕事をやめざるを得ない。新しい地で正社員になることが困難なのが現状。同じ職種でキャリアを積むのは難しい。子どもを預けることが出来る場所が少なく、働くことへの不安を既婚者から

よく聞く。本人の意識（働かないと家計を維持できない）や意欲があっても働く場所や働くことが出来る環境がない。管理職になるならならぬを選ぶ以前の問題。

（女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無）

- ・推進制度で最近女性の役職者が増えているが、男性の昇進より明らかに早い。評価方法で甘さを感じることもある。誰もが納得する基準は何なのか、どうするのが最良か、と思う。

（男性－40代－課長相当職－配偶者有－子ども有）

- ・管理職は男性が良い。女性より男性のほうがやっぱり上に立つほうが良いと思う。

（女性－50代－役職なし－配偶者無－子ども無記入）

- ・女性は管理職に向かない。女は感情の生き物ですぐ私情に流される。仕事と人を分けてみるができない。全体像を見ることが苦手で咄嗟の判断も下手。上司に向かない人が多い。

（女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無記入）

- ・女性が働き続けやすい管理職になりやすい会社もあれば、そうでない会社もあると感じる。

（女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無）

- ・男女平等、女性躍進、あまりありがたくない言葉だ。なりたくもない主任職に就き、出てもほぼ時間の無駄でしかない会議に呼び出され、自分の仕事をこなすには残業するしかない日々もあった。年齢を経てそれでも良い経験だったかと思えるようになったが、特に望まない人もいることを理解していただきたい。（女性－40代－主任相当職－配偶者無－子ども無記入）

企業の取り組み…人事制度・人事評価・登用・育成

【意識改革】

- ・トップの意識変革（男性－40代－係長相当職－配偶者有－子ども有）
- ・女性はこうあるべきといった考えが企業の内に入り、その考えを変えることが難しいと思う。まずは会社全体の意識を変えていくことが大切だ。

（女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無記入）

- ・今問題になっているマタハラについて、難しい問題だと感じている。企業において産休、育休を取り、一人抜けることは痛手になると感じる。しかし今後、女性が活躍できる環境づくりに努めるのならば女性が家庭と仕事を両立できるように、企業側と話し合い、理解しあえる職場が増えてほしいと願う。（女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無）
- ・セクハラ、モラハラの企業への案内、社内教育は必須にして定期的に調査すべき。うちの会社は他所は厳しいけどうちはいいねん、と言って笑っている。文句を言いたいけれど小さい会社で仕事のことを考えるといいにくい。（女性－30代－主任相当職－配偶者無－子ども無）

【職域拡大】

- ・女性の能力を見極めて、適材適所への配置を行う。（男性－50代－課長相当職－配偶者無－子ども無）
- ・シングルマザー等女性が主となって生計を立てないといけな場合の社会的な受け入れ態勢が整っていないと思われる。出産、子育てをする女性が働くには、どうしても正社員よりも時間を調整しやすいパートでしかできない。業務の幅が限られるような現状になっていると思う。

（女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無）

【正規雇用の拡大】

- ・女性が活躍するためには、それなりの能力や知識がないと難しいと思う。しかも中小企業ではただの事務員として位置づけされているところも少なくはないと思う。今も正しく評価されてないしこれからもそうだと思う。派遣社員のときも感じたことだが、正社員よりずっと能力のある人も多かったし、ずっとよく働いている。まずは使い捨ての労働者がいなくなることを願いたい。

(女性－50代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・女性管理職を増やすのは現状では無理があると思う。正社員で働き続ける女性を増やすことが大事だと思う。正社員の女性の数が少なすぎる。(女性－40代－係長相当職－配偶者無－子ども無)

【人事制度、再雇用、在宅勤務の普及】

- ・社会に出てやっと一人で仕事ができるころに結婚や出産をし優先順位が変わってしまい、キャリアが一時的に途切れる方はたくさんいると思う。子どもができたなら子育てを100%の力でやりたいが、長い将来を考えると仕事もやめたくはない。結局どちらも中途半端な状態になりそうだ。企業の再雇用や在宅勤務などがもっと普及すれば、たくさん女性の心が置きなく出産や子育てに力を入れると思う。(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども無)
- ・企業に対しては妊娠出産に伴うキャリア中断について不利にならない、モチベーションの低下にならないような人事制度へのシフトを。(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)

【男女格差是正・能力・成果に応じた処遇への転換など】

- ・男女間での格差が解消しない限り女性の活躍は無理。少なくとも弊社では男が上、女が下、給与だけでなくボーナスにも男女で差がある。行政に期待していない。

(女性－30代－役職なし－配偶者いたが離別－子ども有)

- ・在職している会社は女性が少なく子どもができたなら辞職される方が多く、私は子どもが出来ても働きたいと思っているので、これからは男女関係なく働ける環境を望む。

(女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・経営者側の偏見は根強いと思います。しかし男性だから・女性だからという支援・制度・採用は、活躍につながるとは思えません。性別ではなく、その人の持つ能力があつてこそであり、それを偏見無く見極めるコミュニケーションを推進することが重要と感じます。

(男性－30代－係長相当職－配偶者有－子ども有)

- ・スキルアップのためにバックアップをしてほしいと思うことが多い。まだまだ女性の管理職を容れていない男性も多く感じる。(女性－40代－係長相当職－配偶者無－子ども無)
- ・技術系の仕事についている女性同士が交流できる場があればいいと思う。

(女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)

企業取り組み…ワーク・ライフ・バランス支援

【特性に配慮した役割分担・環境整備】

- ・そもそも性別が違う以上、平等にするのではなく、本当に適した環境を整備することの方が私は大事ではないかと思います。(男性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・男女平等、同等から問題に取り組むと軋轢が生まれる。女性・男性それぞれの特性に配慮しながら役割分担を考え、その役割に価値を負荷していけば、互いに無理をせず尊重しあえるのではないか。(男性－40代－課長相当職－配偶者無－子ども無)

- ・男性と女性は根本的に体質が違う所を常に忘れてはいけない。その上で女性の職業への環境を限りなく男性に近づけていく。場合によっては、男性以上に期待する部分は無限にあると思っている。(男性－50代－部長相当職以上－配偶者有－子ども有)
- ・男女平等は聞えはよいが、実質無理がある。性別に合った役割分担の次に個の能力に応じて配置するのがベストだと思う。(女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無)

【個々の働き方ができる制度や風土】

- ・企業で活躍したいと考える女性もいるし、結婚して子育てをしたいと思う女性もいるので、企業が本人に希望を聞いてくれると良いと思う。入社してから数年たては状況も変化するので、その状況に合わせて雇用形態や勤務時間などを変えて対応してほしい。

(女性－30代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・働きたい女性もいれば家庭を守るに徹したい女性もいると思う。どちらの生き方も差別なく、それぞれの人生だと理解しあえる社会になればよいと思う。自分の働いている会社では女性が多い分、子育て、結婚に対して理解が進んでおり働きやすいとは感じている。

(女性－20代－役職なし－配偶者有－子ども無)

- ・仕事を続けたいからと言っても管理職に就きたいわけではない。結婚、出産、子育て、介護を意識しているし、その最中の場合、正規の雇用形態を続けられる安定した収入が得られていればよいという考えの女性もいる。(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)

- ・個々の働き方への思いを尊重した制度と風土づくり

(男性－30代－係長相当職－配偶者有－子ども有)

- ・女性の働き方が自由に選べる制度や働きながら大学院で学べる制度を充実させてほしい。

(女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)

【職場復帰への環境づくり】

- ・産休、育休をとっても安心して戻れる環境をつくってほしい。

(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)

- ・結婚退職をする人は少ないが、出産後も復職して働く人はまだ少数だ。表向きでは復職を快諾しているようだが、実際には出産後も以前と仕事量が変わらなかったり時短があっても早く帰宅できなかったりする。周囲への理解と仕事内容の見直しが必要だ。

(女性－20代－役職なし－配偶者有－子ども無)

- ・子育ては女親への負担が大きい。企業側との理解を求めたい。

(女性－30代－主任相当職－配偶者無－子ども無)

- ・出産、育児休暇後、復職した際に遠慮して仕事をしている女性が多い。子育ては仕事の妨げにはならないはずなので、そのような風潮をなくせないものかと思う。

(女性－40代－課長相当職－配偶者無－子ども無)

【長時間労働の是正】

- ・残業有りきで業務が回っている。これを解決しないと女性もいまどきの若者もついてこれないと思う。(女性－40代－役職なし－配偶者いたが離別－子ども有)

【介護・育児休業や時短の奨励】

- ・家庭の都合で女性が休みやすくする会社の制度が必要だと思う。
(男性－30代－課長相当職－配偶者有－子ども有)
- ・日本の企業の業務は、「長期休暇＝ドロップアウト」になっているため、男女共に育児のための長期休暇が取れない仕組みになっている。それを改善してほしい。
(男性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)
- ・中小企業でも有休を取りやすく育児出産休暇を公務員と同じにしてほしい。既婚者だけが子どもを育てられる環境に相応しくないで、なかなか踏み出せない。女性だけでなく男性もだが他国のように週1から2回でよいので、ノー残業デーで社内の電気を定時刻に強制消灯し、帰りやすい雰囲気にしてほしい。一昔は働いた分稼げたので残業が当たり前と思っている上司が多すぎる。
(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども無)
- ・育児休業や産休等の制度があっても、上司が良い顔をせず、その制度を使わずに退職するということが聞かれています。どの企業でも平等に制度を利用できるように行政からの指示を徹底してもらいたい。(男性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・介護のための短時間勤務の推奨や介護休業中の報酬のバックアップ、スキルアップ支援等が充実されると、女性の活躍できる機会が増えるのではないだろうか。
(女性－50代－係長相当職－配偶者有－子ども有)
- ・保育園は働く女性のためにあるので仕事に差し支えない行事があるが、小学校以上の学校については参観、懇談等、行事があると仕事を休んで出席するため不便を感じる。
(女性－40代－係長相当職－配偶者有－子ども有)
- ・育児短時間制度が小学校卒業まで使えるように法律で決まっていたらよいと思う。特に小学校1年生になった時、学童保育の終了が17時までだったので困った。保育所はまだ定時で終われば大半の方は迎えに行ける。近所に親族がいない場合、1年生が鍵を持って一人で留守番をさせないといけない。(女性－30代－主任相当職－配偶者いたが離別－子ども有)

【両性の育児・介護休暇取得奨励】

- ・働きたいと思っても育児や家事で手が回らない女性への活躍推進については、男性(夫)が休みと取りやすい働きがけを、行政だけでなく企業が積極的に取り組むべきだと思う。また働き甲斐のある魅力的な企業がたくさん増えたら働いても無駄と考える女性が職を手にする可能性もあると思う。充実した福利厚生、明確な評価基準。(女性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・介護の賃金をアップして魅力ある仕事にしなければならないのでは。題目については少子化問題を促進させると思うが、育児・介護等の制度を男性が利用しやすい風潮にしなければ子育てしたい女性・働きたい女性を応援できる男は増えないと思います。
(男性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)
- ・男性、女性に関係なく時短勤務や育児休業が取れるようにしてほしい。
(女性－30代－主任相当職－配偶者有－子ども有)
- ・女性が活躍推進するためには、男性に対する支援(配偶者等)が必要だと思う。女性が家事等の縛りが無く仕事に従事するためには、男性でも家事、介護等を負担できるような企業等の支援が必要であると強く思う。(女性－50代－役職なし－配偶者無－子ども無)

- ・女性が活躍できる環境はまだ難しいと思う。出産後、復帰した女性が時短勤務を取得する状況が非常に多い。また子どもが体調不良となった場合も女性社員が休むことが多く、子育てはやはり主に女性がしている。周りの考え等もあると思うが、そういった事情で女性の昇進は難しい。仕事と家庭を両立、また女性だけに負担がかからないような支援をする制度があればよいと思う。(女性-30代-主任相当職-配偶者-子ども無)

- ・出産や子育てなど女性の負担は多く、能力があっても難しい場合がある。休業中に回りに負担がいかないよう企業に配慮してほしい。(女性-50代-役職なし-配偶者有-子ども有)

- ・男性の育児休暇、家事参加も推奨されるような制度をつくってほしい。

(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)

- ・今いる企業は育休制度はあるが、実際使用したものがおらず、使用したとしても育休がほとんど使いにくい状況だ。子育てを考えるに当たって突発的な発熱などよくある話だが、休めないと言う現実を考えると辞めざるをえないかと思う。有休等の使用の充実または法的に義務化してもらえると今後について幅が広がる気がする。

(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども無)

- ・弊社では人事評価などで男女による差は無く、平等な評価を行っているので性別にかかわらず活躍しているように感じる。しかし女性には結婚や出産(特に出産)があるので、その時の会社の雇用環境は全然整っていないと感じる。他社でも同じような実態が多いのではないかと感じる。女性社員が今は活躍できていても、ずっと第一線で活躍することはできないのではと考えている人が多いのではないだろうか。企業や行政の出産・子育てに関する支援は色々あるかもしれないが、まだまだ認知度は低いと感じる。制度を拡充するとともに認知度を上げることが重要だと感じる。(男性-30代-役職なし-配偶者無-子ども無)

【その他】

- ・子どもを持つ女性に対してまだまだ制限されることが多い。

(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)

- ・有休の日数をはっきりさせてほしい。(女性-40代-役職なし-配偶者有-子ども有)

政治・行政に望むこと

【保育所、学童保育等の整備・充実、待機児童の解消】

- ・育休の期間、1年5ヶ月延長ではなかなか職場復帰が難しいと思う。認可保育園を増やすしか今はないだろうか。(女性-40代-役職なし-配偶者いたが死別-子ども有)

- ・女性を差別することは殆ど無くなってきているが、やはり出産・子育ては女性特有の問題。仕事を出産で中断してしまう。また子どもを持つ女性が安心して働ける環境は現在の社会には少ない。企業側よりも、保育・預ける場所・イレギュラーな保育(時間外)が求められる。

(男性-30代-係長相当職-配偶者有-子ども有)

- ・女性の活躍推進において、働き方の柔軟性を持たせるなどの工夫で企業には限界がある。行政が子育て世代の状況をよく知る努力をし、保育の充実なくしては女性が働く環境にならないと思う。

(女性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども無)

- ・行政には保育所関係の充実を要望する。働きたくても働けない人が多いと思う。

(女性-40代-係長相当職-配偶者無-子ども無)

- ・保育所入所枠が少なすぎる。(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)

- ・ 保育所や幼稚園の役割、学童保育の充実など
(女性-50代-役職なし-配偶者いたが死別-子ども有)
- ・ 保育所と施設及び子育ての中で、会社を休めない時のサービス事業等があればよい。
(男性-50代-課長相当職-配偶者有-子ども有)
- ・ 保育所に入所待ちが恒常化していることについて改善を図ってほしい。
(男性-50代-部長相当職以上-配偶者有-子ども有)
- ・ 保育園の待機児童問題で正規雇用の会社を辞めることになり、今は小1、小4の壁を少なからず感じている。子どもが安心して公園で遊べる平和な時代を取り戻してほしい。
(女性-40代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・ 小学校の学童保育は行政で運営すべきでは。親たちが自主運営するのは大変。
(女性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども有)
- ・ 「いきいき放課後事業」と「学童保育」をきっちり分けて、学童保育の充実を図ってほしい。共働き家庭が安心して働けるようにきっちり預かってもらえる施設をつくってほしい。女性でもきっちり昇進、昇給させてモチベーションが少しでも上がるようにしてほしい。
(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・ 海外のようにベビーシッターやハウスキーパーが一般的になればと思う。働く人がこれらを利用することで新たな雇用を生むことにもなると思う。現状シッターや家事代行のサービスは高額で気軽に利用できるものではない。安価で利用できる仕組みがあるとよい。
(女性-40代-係長相当職-配偶者有-子ども有)

配偶者控除の見直し

【配偶者控除廃止】

- ・ 扶養控除等の制度も見直してもらいたい。消費税増税などで出費は増えるが収入は変わらないという家庭も多いはず。103万の壁は低すぎる。(男性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・ 配偶者控除廃止など増税で締め付けても働ける環境無くしては外に出られない。増税になったら保育料が払えず益々家にこもるのではないか。(女性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども無)
- ・ 成人で病気でない人に扶養控除は必要ないと思う。(女性-40代-係長相当職-配偶者無-子ども無)

【社会保障制度の充実】

- ・ 国として女性の活躍推進を目標に掲げている割に制度が追いついていない。保育所の整備も不十分。費用も高額では不安で子どもを産む気にはなれない。安心して子育て、介護をしつつ、仕事も続けられる社会制度作りを期待する。(女性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども無)
- ・ 子どもを育てるにあたって両親が遠方にいる女性は、仕事との両立が困難で退職している。私の周囲では全員。子どもの病気の際、お迎えなど代行してくれるような制度があればと思う。私ももうすぐ結婚するが、子供ができたなら辞めざるを得ないのかも今から不安。サポート制度をお願いしたい。(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・ 育児休暇明けの時短制度があっても給料が減額になるのが現実だ。育児と仕事の両立がもっと保障される制度をつくってほしい。(女性-40代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・ 本当に困っている人のためになることを考えてほしい。
(女性-40代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・ 行政に対しては子育て支援の充実を求める。今子どもを産んで育てていこうと思ったとき、仕事を続けていけるのか不安になり、出産、子育てを考えることができない。社内にも子育てを頑張っ

ている同僚はいるが、保育所探し、待機児童の話を知ると、職場復帰が産休、育休明けにできるのか心配になる。(女性-30代-役職なし-配偶者有-子ども無)

- ・経営に対して行政は干渉されないが、社会保障の仕組みの充実には尽力してほしい。働き方、ニーズは様々なので、固定観念にとらわれない仕組み。(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・男女関係なく余裕のある働き方の確保と人材育成をすることが必要だと思う。出産、育児についてはそのサポートを企業の努力と同僚の好意に任せず自治体によってシステム化してほしい。

(女性-40代-役職なし-配偶者無-子ども無)

- ・産休、育休、の際の賃金をもっと手厚くなればと思う。女性だけ賃金が減るとするのはとても不利だと思う。(女性-20代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・企業における女性雇用率の目標を設定し義務化も含めて検討する。

(男性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども有)

施策の推進

【女性活躍促進施策現状への疑問】

- ・女性に働いてもらいたいのか、子育てに専念してもらいたいのか、どっちなのか疑問と思う政策が多々あると感じる。(男性-30代-役職なし-配偶者有-子ども有)
- ・企業、行政の推進している制度等は全般的に外れだと思う。現場の意見や現状を理解する必要があると思う。公務員の女性と一般企業の女性はかけ離れた待遇だ。今のままでは何一つ解決しないだろう。(女性-50代-役職なし-配偶者無-子ども無)
- ・地方公共団体とハローワーク、労働局との縦割り行政の弊害を感じる。統一した見解で組織で取り組むことが必要と思われる。(男性-50代-部長相当職以上-配偶者有-子ども有)
- ・少子化対策の方が重要だ。相容れない関係にある。

(男性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども無)

- ・まず子ども達が普通に育つ環境づくりが必要です。

(男性-40代-部長相当職以上-配偶者有-子ども有)

- ・キャリアを積むことも大切かもしれないが、子育ても立派な仕事だと思う。子育てを大切にできる制度を求む。(男性-30代-係長相当職-配偶者有-子ども有)

【労働力不足の解消】

- ・今後の労働不足の中で、女性の活躍推進は日本にとってプラスになると思います。行政として取組を期待しています。(男性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども有)
- ・少子高齢化と言われて久しく、日本の社会を支えていくには、男女、既婚未婚関係なく、青年・成人が働かないといけないと思う。やらなければならぬことは減らないのに、働き手が減っていることを考えれば一人でも多くの方が働かないといけないし効率化を進めないといけない。

(女性-30代-主任相当職-配偶者無-子ども無)

- ・企業における女性雇用率の目標を設定し義務化も含めて検討する。

(男性-30代-主任相当職-配偶者有-子ども有)

【経済の活性化】

- ・昨今の経済・景気的情勢が悪く、学校を卒業しても正規雇用で企業が採ってくれない所がまだまだ多く、これでは先行き(将来性)が全く見えない現状なので、何とかこれをたてなおしてほしいと安倍内閣に期待している。(男性-40代-役職なし-配偶者無-子ども無記入)

- ・会社での女性が働くことへの意識と制度の進んでいる国と比べ遅れすぎていると強く思う。能力のある女性が家庭に入ってしまう諦めている現実がある。日本の経済は女性がいきいきと生かされ働けたならとても良くなると信じている。(女性－40代－役職なし－配偶者無－子ども無)

企業への働きかけ

【企業への啓発】

- ・出産、育児、介護休暇、時短等、もっと行政が動いて企業に呼びかけ等
(女性－50代－役職なし－配偶者いたが離別－子ども有)
- ・行政がいろいろと取り組んでバックアップするような策を制定してくれるのは有り難いことですが、大企業も取組は宣伝するものの、裏ではハラスメント的な言動で女性を退職に追い込むことが当たり前のようにされています。これまでにそのような被害にあった女性の声を集めて、企業を取り締まるようにしないと、総花的なことでは解決しないと思います。愚娘も大企業の総合職でしたが、妊娠と共に退職せざるをえない状況になりました。
(男性－50代－部長相当職以上－配偶者有－子ども有)
- ・介護・出産・子育て等で休暇利用した場合の不当評価の禁止を推進。
(男性－30代－主任相当職－配偶者有－子ども有)
- ・行政についてはそのような企業などを支援、認定するような働きかけをしてほしい。
(女性－30代－役職なし－配偶者有－子ども有)
- ・体力の無い中小企業への助成金配布 (男性－50代－部長相当職以上－配偶者有－子ども有)

【その他】

- ・役所の開いている時間が短いので困る。(男性－20代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・行政が支援している取組内容が企業サイドに伝わっているものが多い。
(男性－50代－部長相当職以上－配偶者有－子ども有)
- ・私の子どもたちが小さかった頃に比べて、現在はとても恵まれていると思う。これからももっと女性が働き続けやすい世の中になるように望んでいる。
(女性－50代－主任相当職－配偶者有－子ども有)
- ・人を見て仕事をしない。(女性－40代－役職なし－配偶者無－子ども無)
- ・暇をもてあまして60代の女性を子育てに活用すべきだ。
(女性－50代－部長相当職以上－配偶者有－子ども有)

その他 自由記述

問1. あなたが現在働いている主な理由は何ですか。

- ・無職では生きていけないから（女性－20代－役職なし）
- ・将来の家族のため、親の老後のため（男性－30代－係長相当職）
- ・自己実現のため（男性－30代－係長相当職）
- ・短大を卒業してから働いている（女性－40代－役職なし）

問2. あなたが今の仕事を選んだ主な理由は何ですか。

- ・先輩社員の人柄、社風
(女性-30代-役職なし、男性-40代-課長相当職、男性-50代-部長相当職以上)
- ・学校おすすめの会社だったため（女性－20代－役職なし、女性－50代－係長相当職）
- ・扱っている商品に興味があったため（女性－30代－役職なし）
- ・親族会社（男性－30代－係長相当職、男性－40代－課長相当職）
- ・お世話になった方の紹介で入社（女性－40代－主任相当職）
- ・縁故（男性－30代－役職なし）
- ・祖父のコネで入社したから（女性－30代－役職なし）
- ・知人の紹介（男性－30代－係長相当職）
- ・一人親となり子どもの環境（子育て）を考えて職場が近いこと（女性－50代－役職なし）
- ・吸収合併により（男性－40代－課長相当職）
- ・生活の知識に役立つため（男性－50代－課長相当職）
- ・楽だから（女性－50代－役職なし）
- ・たまたま採用されたから（女性－20代－役職なし、女性－40代－係長相当職）
- ・偶然（男性－30代－主任相当職）
- ・父親が同業だから（男性－30代－役職なし）
- ・選んだ条件は後から（男性－40代－役職なし）
- ・他に選択肢が無かったから

(男性-30代-係長相当職、女性-40代-役職なし、男性-50代-部長相当職以上)

- ・就職難の時代だったので働ける場所ならどこでもよかった。
(女性-30代-役職なし、女性-50代-課長相当職)
- ・選べる状況ではなかった。求められること、必要とされる（解雇されない>ことを考えて働いた延長線上にいるのが現在だ。（女性－50代－部長相当職以上）
- ・長年大手企業の派遣社員として働いてきたが正社員にはなれず、生活のために現職場に就職した。
(女性－50代－役職なし)
- ・倒産後、この会社を紹介してくれたから（女性－50代－主任相当職）
- ・旧勤務先が経営破綻したため（男性－50代－部長相当職以上）
- ・高校卒業後入社して特にやめる理由も無く長々と働いている。（女性－30代－役職なし）

問4. 今後どのように働きたいと考えていますか。（問3で「働き続けたい」と答えた方）

- ・家業の継承（男性－20代－役職なし）
- ・今まで以上に人様のためになる働きをしたい。食べる心配が無くなればボランティアでも。

(男性－50代－部長相当職以上)

問5. どのような時期に辞めることを考えているか。(問3で「適当な時期に働くことを辞める」と答えた人)

- ・定年(女性-50代-役職なし、男性-50代-課長相当職、男性-50代-部長相当職以上)
- ・新しい職につくため(男性-40代-課長相当職)
- ・転職(男性-20代-役職なし)
- ・起業(男性-50代-部長相当職以上)
- ・自営、海外生活(男性-30代-主任相当職)
- ・挑戦したいことへの準備が整ったら。(男性-20代-役職なし)
- ・今の仕事ではなく、自分がやりたいことをしたいため。(女性-40代-主任相当職)
- ・資格取得のあと(男性-30代-役職なし)
- ・自分の能力に合った職場を技能が身につけるところを探す。(女性-40代-役職なし)
- ・上司との関係(男性-50代-主任相当職)
- ・仕事に魅力が無くなった時。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・年齢と能力、体力的、精神的に限界が近づいてきた。(女性-50代-課長相当職)
- ・老齢。(男性-50代-係長相当職)
- ・家庭と仕事の両立がしんどくなってパートのほうが良いと思ったとき。(女性-20代-役職なし)
- ・お金の余裕ができれば。(女性-20代-役職なし、男性-50代-部長相当職以上)
- ・働く必要がなくなったらすぐにでも。(女性-20代-役職なし)
- ・子どもがなかなか出来ず現状の環境を変えたいため。(女性-20代-役職なし)

問7. 転職を引き受ける(引き受けた)理由は?(問6で「引き受ける」と答えた人)

- ・引き受けない理由が無かった。(男性-40代-係長相当職)
- ・会社命令に従うのみ。(女性-40代-役職なし)
- ・引き受けなければ職を失う可能性大だから。とりあえずは受ける、後はその時考える。
(女性-50代-役職なし)
- ・既に単身赴任しているため。(男性-50代-課長相当職)
- ・前部署でのトラブルのため。(男性-20代-役職なし)

問8. 転職を引き受けない(引き受けなかった)、現時点でわからない」理由は何ですか。

(問6で「引き受けない(引き受けなかった)、現時点でわからない」と答えた人)

- ・条件による。(女性-40代-役職なし、女性 -40代-係長相当職、女性-40代-係長相当職)
- ・転職先での仕事や求められる役割の内容が自分の成長につながるのかと、その時に発生する困難(家庭事情)とのバランスで検討したい。(男性-30代-係長相当職)
- ・待遇、職種次第で検討したいから。(男性-30代-役職なし)
- ・その時点にならないとわからない。(男性-20代-役職なし)
- ・人生設計が未確定のためわからない。(女性-30代-役職なし)
- ・現在勤務している会社では転職は無い。(男性-30代-係長相当職)
- ・今の勤務先では転職してまで働きたい企業ではないため。(男性-30代-係長相当職)
- ・マイホーム購入済のため。(女性-30代-役職なし、男性-40代-課長相当職)
- ・現在と同じ内容で働けるかわからない。(女性-30代-主任相当職)
- ・現在の勤務先では転職がないが、転職が生じればよほどの障害がない限りうけざるを得ないと思わない。(女性-50代-部長相当職以上)

- ・主人の職場の場所にもよる。(女性-30代-役職なし)
- ・定年が近いから。(女性-50代-係長相当職)
- ・孫育ての両立が困難。(女性-50代-役職なし)
- ・転勤に伴い家業継承に支障がでるから。(男性-20代-役職なし)

問 10. 今の仕事を辞めたいと思った理由は何ですか。(問9で「ある」と答えた人)

- ・独立したいから。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・他にやりたいことがあるため。(女性-20代-役職なし)
- ・将来性のある企業とは思えないため。(男性-30代-係長相当職)
- ・会社の将来性に不安を感じているから。(男性-30代-係長相当職)
- ・現在は安定していますが、15年ほど前に経営危機を迎えた時。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・差別される。(女性-40代-係長相当職)
- ・全てにおいて男性優位。同じ仕事内容でも給与待遇に大きな差がある。(女性-30代-役職なし)
- ・やりがいを見つけれなかった。(男性-30代-主任相当職)
- ・精神的・身体的な負担を重ねて負った。その時の上司があまりにも理不尽だったから。
(女性-50代-係長相当職)
- ・担当している仕事に向いてないと思っており、最後までこの仕事をするのはつらいと思っている。
やりたい仕事があるが今後の老親介護などを考えると現在の立場でも苦しいので。
(女性-50代-部長相当職以上)
- ・仕事量が多い、職場が遠い。(女性-40代-役職なし)

問 11. 辞めたいと思ったが仕事を続けてこられた理由は何ですか。(問9で「ある」と答えた人)

- ・就業規定が見直され少し環境が改善されたから。(女性-30代-役職なし)
- ・結婚を機に引越しをし通勤時間が長くなり仕事を続けるのが難しくなったが、会社側が時短対応をしてくれて続けることができている。(女性-30代-役職なし)
- ・やりがいのある部署に異動になったから。(女性-30代-主任相当職)
- ・就業しなからの起業の承諾を得られた。(男性-30代-係長相当職)
- ・事務員が増え負担が減り、多すぎる残業が少なくなった。やり方を改善した。(女性-40代-役職なし)
- ・それでも良い会社だと思えたから。(男性-20代-役職なし)
- ・労働条件等に大きな不満が無かったから。(男性-30代-係長相当職)
- ・慣れ親しんだ環境が居心地よい。(女性-50代-係長相当職)
- ・上司に恩義があったから。(男性-30代-部長相当職以上)
- ・辞める前に自分で道を切り開こうと思い、そして切り開くことができたから。(女性-30代-役職なし)
- ・不満の自己消化(切り換え)。(男性-40代-係長相当職)
- ・嫌なこともすれば達成感も感じられたので。(女性-40代-係長相当職)
- ・自分自身が選らんだ会社なので逃げたくなかったためです。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・転職間もないので今やめると無責任だと思った。(女性-40代-役職なし)
- ・生計を支えては居ないが将来自分が自活するため。(女性-50代-役職なし)
- ・子どもたちに負担と迷惑をかけたくないから。(女性-50代-役職なし)
- ・趣味のためのお金が必要だから。(男性-20代-役職なし)
- ・義母に働いておきなさいといわれたので将来一人でも生きていけるので。(女性-40代-役職なし)

- ・今の業務を他にやれる人が少なく辞めるきっかけもない。(女性-30代-主任相当職)
- ・辞めるタイミングがなかっただけ。(女性-20代-役職なし)
- ・起業の準備ができていないから。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・次の職を見つけるまでのつなぎの期間。(女性-20代-役職なし)
- ・良い転職先が見つからなかったため。(女性-30代-役職なし)
- ・転職活動がうまくいかなかった(男性-30代-係長相当職)
- ・年齢的に転職は難しいと思うから。(女性-30代-役職なし、女性-40代-役職なし)
- ・仕事が忙しくて転職活動する時間がなかなかない。(女性-40代-係長相当職)
- ・辞めても他で働く勇気がない、また一から始める自信もない。しんどくても慣れたところから離れづらい。(女性-30代-役職なし)
- ・他にしたい仕事も無く、転職も面倒に思ったのと、辞める勇気も無かったため。(女性-20代-役職なし)
- ・環境をあまり変えたくなかった。(女性-30代-役職なし)

問 12. 男女が共に働き続けようと思うとき、企業にどのような制度・取組みが進めば効果があると思いますか。

【人事制度・人事評価・登用・育成】

- ・給与と条件を同じに。(女性-30代-主任相当職)
- ・男女同一賃金。(男性-20代-役職なし)
- ・出産・育児・介護で休暇制度を利用した場合に評価を下げることを禁止する。
(男性-30代-主任相当職)
- ・定年の延長、給与減額の廃止、見直し。(女性-50代-課長相当職)
- ・円滑なワークシェア。(男性-20代-役職なし)
- ・会社全体・全員が理解しあえる社風づくり。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・条件先行をやめる。型にはめすぎない。(女性-20代-役職なし)
- ・性別による職務の棲み分けの明文化、法務化。(男性-20代-主任相当職)
- ・ある程度までの勤労義務を全員が果たすことで社会保障のレベルをアップすること。
(女性-50代-部長相当職以上)

【ワーク・ライフ・バランス支援】

- ・差別的な考えの社風。(男性-30代-係長相当職)
- ・保育所との連携。(女性-30代-役職なし)
- ・生計中心者への福利厚生。(男性-30代-主任相当職)
- ・制度を利用しやすい環境づくり。(男性-30代-役職なし)
- ・出産も育児も介護も誰かを支えてからの権利。全ての年代が本当に使える制度なら誰もが協力してくれる筈。育児出産休暇の発生しない人は介護休暇の日数UPなど。(女性-50代-部長相当職以上)
- ・託児施設の設置義務化。(男性-30代-主任相当職)
- ・介護のための制度に関する情報提供、相談。(女性-50代-課長相当職)

問 13. 管理職になることに伴って実現できると思うもの。

- ・経営者の意向を肌で感じることができる。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・思慮深くバランス感覚も身につく。(男性-50代-部長相当職以上)
- ・次世代の若者と共に働ける。(女性-50代-係長相当職)
- ・よくわからない。(女性-50代-役職なし)

問 14. 管理職になると支障が生じる可能性があると思うものについて。

- ・現場から遠ざかる、会議や書類作成が多くなる。(女性－30代－役職なし)
- ・会議が増え実務が減るのでつまらない。(女性－30代－役職なし)
- ・うつになりそう。(女性－50代－役職なし)

問 16. 管理職を引き受ける(引き受けた)理由は何ですか。

(問 15 で「引き受ける(引き受けた)」と答えた人)

- ・意見を発信しやすくなる。自分だけでも改善を行いやすい。(男性－30代－主任相当職)
- ・自分の考えでより仕事をすることが出来るから。(男性－30代－係長相当職)
- ・会社で女性管理職が少ないので今後の登用が増えるよう。(女性－30代－主任相当職)
- ・自分を評価してくれたと思った。(男性－50代－主任相当職)
- ・若い社員と互いに高まりあえるから。(女性－50代－係長相当職)
- ・断る理由もない。(男性－40代－課長相当職)

問 17. 管理職を「引き受けない(引き受けなかった)、現時点ではわからない」理由は何ですか。

(問 15 で「引き受けない(引き受けなかった)、現時点ではわからない」と答えた人)

- ・前例がないことへのチャレンジなので、家庭との両立等、女性ならではの都合が少しでも取り入れられていくなら頑張りたい。(女性－40代－役職なし)
- ・想像できない。その時の職場環境による。(女性－20代－役職なし)
- ・早く結婚したい→出産したい。(女性－30代－主任相当職)
- ・現時点では能力が足りないから。(男性－20代－役職なし)
- ・就職して日が浅いため。(女性－20代－役職なし)
- ・体力的に自信がない。4,5年前なら OK。(女性－50代－係長相当職)
- ・現状が気楽なので言いたいことが好きなだけ言えなくなるのは辛いかも。(女性－40代－役職なし)
- ・将来自分がする仕事とは違うから。(男性－20代－役職なし)
- ・生え抜きの女性の管理職がない職場。中途採用はいるが評価基準はあるものの実際見合っていない様子(女性－30代－役職なし)
- ・現段階で女性管理職が一人もいないため、管理職にすすめられることすらないと思われる。

(女性－20代－役職なし)

問 18. 管理職には、どのようなスキル・能力が必要だと思いますか。

- ・全て(男性－30代－課長相当職)
- ・誠実さ(女性－40代－役職なし)
- ・責任感(女性－20代－役職なし)
- ・偏見無く判断する。自己管理能力。(男性－30代－主任相当職)

問 19. 女性の管理職を育成するために、起業のどのような制度・取組があれば効果があると思いますか。

【採用・職域拡大／人材育成】

- ・雇用の流動性を高める努力。(男性－30代－主任相当職)
- ・短時間など柔軟な働き方が出来る体制。(女性－30代－主任相当職)
- ・管理職を目指す志のある女性の採用。(女性－40代－役職なし)
- ・男女均等な職場環境であること。(男性－50代－課長相当職)

- ・男性の意識変化。(男性－50代－課長相当職)
- ・女性の管理職が増えればよいとは思わない。管理職を目指すためには結婚生活や子育てに支障をきたすのは当然。制度で対処しようとするのは間違い。それより子育て・内助の功などの日本の古き良き生活の良さを広めていくことだ。(男性－30代－役職なし)

【職場組織・風土改革】

- ・長時間労働の削減・是正(女性－40代－役職なし)
- ・労働時間よりも成果を評価する社風。(女性－20代－役職なし)
- ・差別的な社風や意識の改善。(男性－30代－係長相当職)
- ・女性も変わるべきだが一番変わるべきは男性。(女性－40代－役職なし)
- ・会社全体でそのような秋風にもっていくこと。(男性－50代－部長相当職以上)
- ・男性向けの育児制度等の奨励。(男性－30代－役職なし)
- ・やる気がある女性が増えること。(男性－50代－部長相当職以上)

問 20. あなたは「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態だと思いますか。

- ・「女性が活躍」という御旗を立てると違和感ありありになってしまう。もはや「女性が活躍」でなく、「全員が活躍」できる社会をめざすべき。年齢より能力、性差より実績、働きたいかも～?より、まず働きますという必要とされる人にはみんな協力し納得する。女性管理職何%達成とか何とかマークとか、数字合わせが大企業のPRでしかないものに税金が使われるのは理解できない。

(女性－50代－部長相当職以上)

問 21. 男女が共に働き続けることや女性の活躍推進のために、地域や行政のどのような制度・取組が進めば効果があると思いますか。

- ・乳幼児は3歳までは親が育てるべき。社会的に3歳までは安心して子育て、3歳以後に復帰できるようにする。(女性－40代－係長相当職)
- ・時短勤務を3歳までではなく小学校入学までにする。(女性－30代－主任相当職)
- ・育児、介護の休業時の給付額の増額。(男性－40代－課長相当職)
- ・全ての会社で育児休暇制度。(女性－20代－役職なし)
- ・法律制度で目標、実施しない時の罰則を設けること。(男性－50代－部長相当職以上)
- ・労働時間削減の強制。(女性－40代－役職なし)
- ・保育所やNPO法人などの表彰や認証の方が良いのではないか。多くの母子が良い影響を受けるためには、企業表彰の必要があるか？(女性－50代－部長相当職以上)
- ・行政には期待できない。(女性－50代－課長相当職)