

# 岡山市女性が輝くまちづくり調査 中間報告

## 目次

I 企業アンケート調査……………	1
II 市民アンケート調査……………	36

市民局女性が輝くまちづくり推進課

## 1 調査の目的

企業アンケート	市民アンケート
岡山市内各企業に対し女性の登用も含めた雇用に関する意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり関連施策の基礎資料とすることを目的に行った。	企業・組織で働くことに関する意識を把握し、本市の女性が輝くまちづくり関連施策の基礎資料とすることを目的に行った。

## 2 調査の項目

企業アンケート	市民アンケート
<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の雇用についての意識</li> <li>・今後の女性の雇用方針</li> <li>・女性が働き続けるための課題</li> <li>・仕事と家庭の両立支援の取組について</li> <li>・その他自由意見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の就労状況</li> <li>・結婚・育児時の際の就労について</li> <li>・女性の雇用環境について</li> <li>・就労全般について</li> <li>・その他自由意見</li> </ul>

1

## 3 調査対象者・調査方法等

	企業アンケート	市民アンケート
調査地域	岡山市全域	岡山市全域
調査対象	岡山市内に事務所を有する社員10人以上の企業	20歳代から50歳代の男女
標本数	1,265社	3,000人
抽出方法	岡山県企業年報2013より抽出	単純無作為抽出法（住民基本台帳から抽出）
調査方法	郵送による調査・回収（返送確認1回）	郵送による調査・回収（返送確認1回）
調査時期	平成26年7月	平成26年7月

## 4 回収結果

	企業アンケート	市民アンケート
返信数	556社	1,006人
回収率	44.0%	33.5%

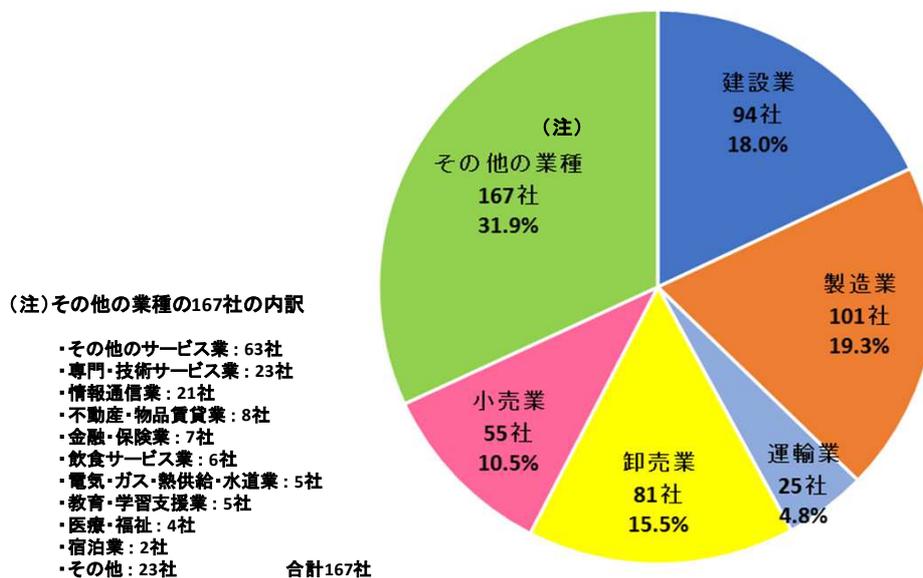
2

# I 企業アンケート調査

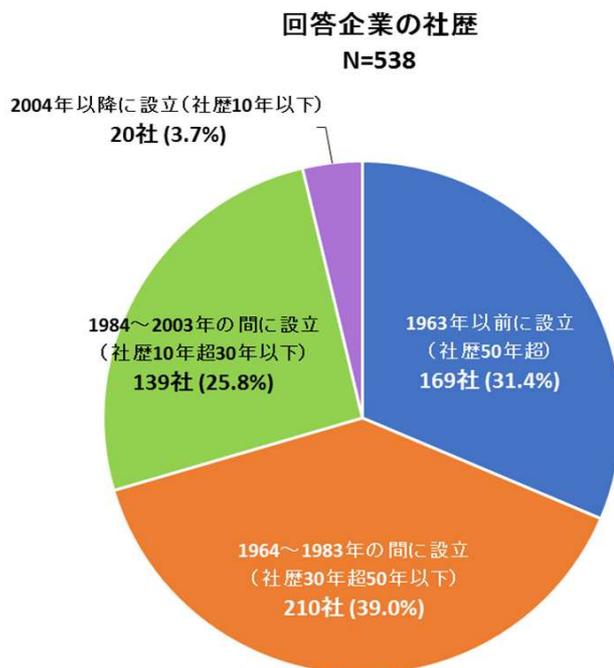
## 1 回答企業の属性

回答企業の業種は、製造業が最も多く19.3%、これに建設業18.0%、卸売業15.5%、小売業10.5%が続いている。

回答企業の業種構成  
N=523

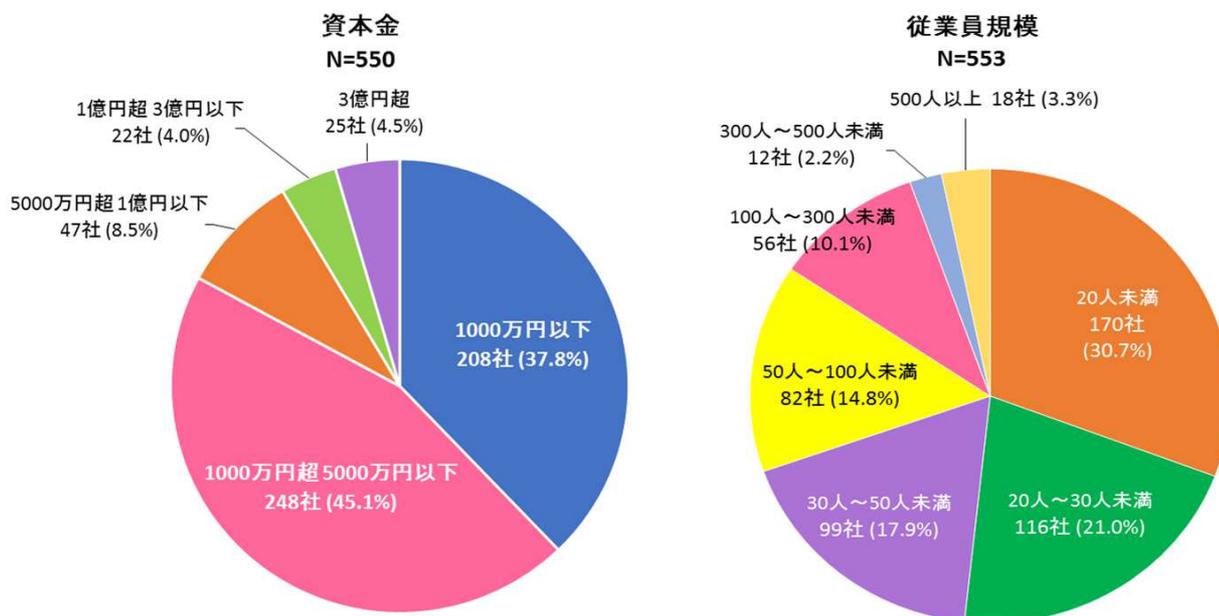


社歴は、30年超50年以下の企業が最も多く39.0%。これに50年を超える企業が31.4%、10年超30年以下の企業が25.8%で続く。社歴10年以下の企業は3.7%である。



5

資本金は1000万円超5000万円以下の企業が最も多く45.1%。これに1000万円以下の企業が37.8%で続き、5000万円を超える企業は17.0%である。  
従業員は30人未満の企業が全体の51.7%を占め、100人以上の企業は15.6%である。



6

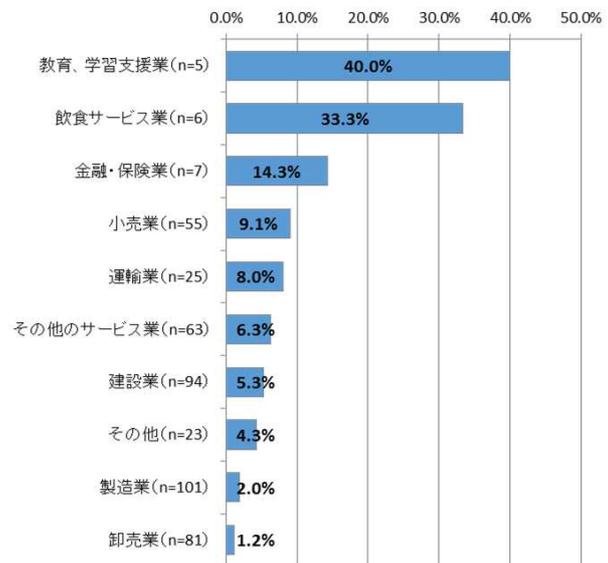
経営トップが女性である企業は5.3%。教育・学習支援業、飲食サービス業、金融・保険業においてその比率が高い。

経営トップの性別

N=550



業種別に見た女性トップ企業の割合



※女性経営トップが0人だった業種及び、業種不明の企業を除いて集計

## 2 回答企業に見る女性役員、女性従業員の雇用の実態

役員の女性比率は全体で18.4%。常用従業員の女性比率は製造業でやや低いものの全体では43%。一方、管理職の女性比率は全体で9.9%と低位。これに対し、非正社員は68.2%と高く、女性の雇用が非正社員によって支えられている実態が現れている。

業種	役員 の 女性比率	従業員の 女性比率	管理職の 女性比率	正社員の 女性比率	非正社員の 女性比率
製造業(n=195)	19.2%	35.8%	5.7%	28.3%	67.6%
非製造業(n=361)	18.1%	45.5%	11.5%	31.6%	68.3%
全業種	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%

- (注) 1. 正社員比率には管理職である正社員を除く。  
 2. 黄色の網掛けは比率50.0%以上のもの。  
 3. 製造業には、「建設業」が含まれる。  
 4. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。  
 5. 正社員は期間の定めのない雇用契約で働いている人を指す。  
 6. 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指す。派遣、下請従業員は社員数に含まない。  
 7. 管理職は企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役割の人を指す。

8

各女性比率を社歴別にみると、概して社歴が新しい企業の方が女性比率が高い。資本金規模別には、資本金1億円超の企業において常用従業員の女性比率が50%を超えるなど、大企業では高い傾向がある。従業員規模別に見ると、従業員数の多い企業ほど高い傾向がある。

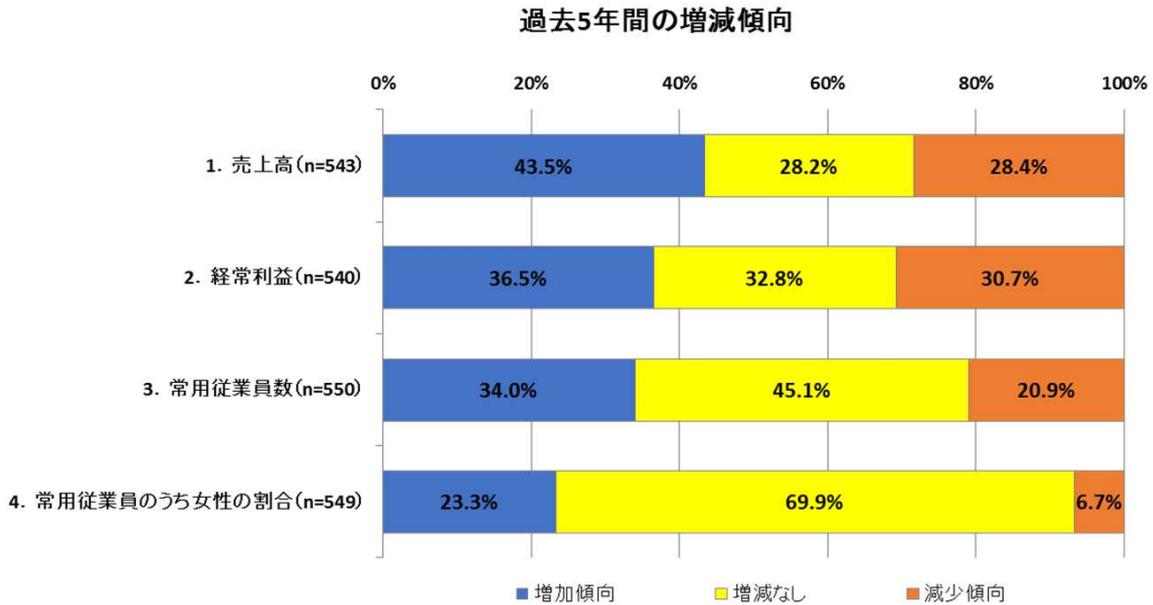
区分		役員 の 女性比率	常用従業員の 女性比率	管理職の 女性比率	正社員の 女性比率	非正社員の 女性比率
社歴別	50年超	15.6%	36.0%	6.0%	29.2%	65.0%
	30年超50年以下	19.6%	43.2%	8.5%	21.8%	72.7%
	10年超30年以下	22.7%	52.6%	23.2%	41.8%	68.7%
	10年以下	10.0%	51.9%	9.1%	39.1%	65.3%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%
資本金規模別	1000万円以下	30.3%	37.5%	14.6%	29.8%	57.9%
	1000万円超5000万円以下	18.7%	37.3%	9.9%	33.7%	58.4%
	5000万円超1億円以下	11.5%	29.1%	5.1%	17.2%	60.5%
	1億円超	2.6%	51.1%	9.9%	32.6%	73.7%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%
従業員規模別	30人未満	26.4%	27.6%	11.8%	23.6%	60.2%
	30人以上50人未満	19.4%	27.2%	11.9%	23.0%	60.3%
	50人以上100人未満	10.6%	33.3%	12.0%	28.5%	57.8%
	100人以上	9.8%	48.1%	8.8%	33.5%	69.6%
	計	18.4%	43.3%	9.9%	30.7%	68.2%

- (注) 1. 正社員比率には管理職である正社員を除く  
 2. 黄色の網掛けは比率50.0%以上のもの

9

### 3 回答企業における売上高、経常利益、常用従業員数等の増減傾向

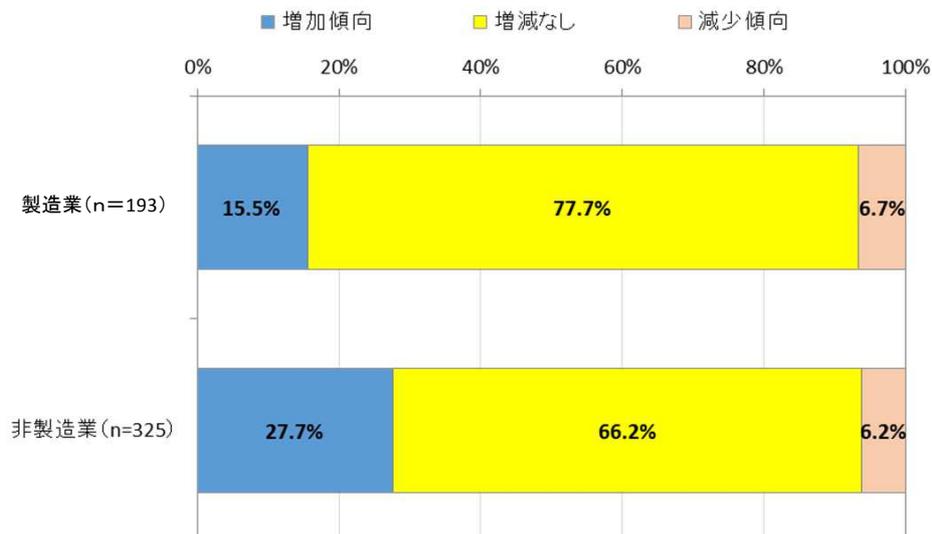
過去5年間の売上高、経常利益、常用従業員数および常用従業員のうちの女性の割合の増減傾向をみると、女性従業員の割合が増加傾向にある企業は20%台である。



10

女性の常用従業員の割合が増加傾向にあると答えた企業を業種別にみると、非製造業では27.7%と相対的に高く、製造業では15.5%である。

業種別 過去5年間の常用従業員のうち女性の割合傾向



(注) 1. 製造業には、「建設業」が含まれる。

2. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

11

女性常用従業員の割合が増加傾向にあると答えた企業では、そうでない企業に比べ、売上高、経常利益、常用従業員数とも増加傾向にあるとする企業の割合が高い。

(単位:社、%)

		売上高				経常利益				常用従業員			
		増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答	増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答	増加傾向	増減なし	減少傾向	無回答
常用従業員のうち女性の割合	増加傾向 (n=128)	84 (65.6)	25 (19.5)	16 (12.5)	3 (2.3)	69 (53.9)	34 (26.6)	21 (16.4)	4 (3.1)	95 (74.2)	18 (14.1)	14 (10.9)	1 (0.8)
	増減なし (n=384)	138 (35.9)	121 (31.5)	118 (30.7)	7 (1.8)	118 (30.7)	134 (34.9)	124 (32.3)	8 (2.1)	87 (22.6)	221 (57.5)	75 (19.5)	1 (0.3)
	減少傾向 (n=37)	12 (32.4)	6 (16.2)	19 (51.4)	0 (0.0)	9 (24.3)	8 (21.6)	20 (54.1)	0 (0.0)	5 (13.5)	6 (16.2)	26 (70.3)	0 (0.0)

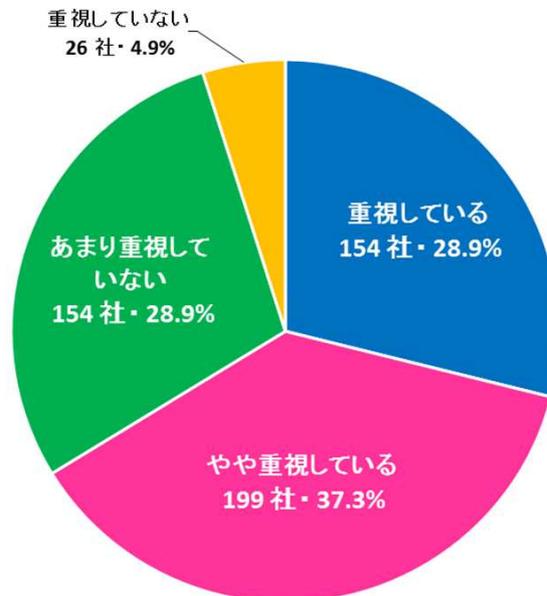
(注)表中、下段括弧内数字は、構成比

## 4 女性の雇用についての意識

約3分の2の企業が女性の雇用を重視している。

女性の雇用についての基本スタンス

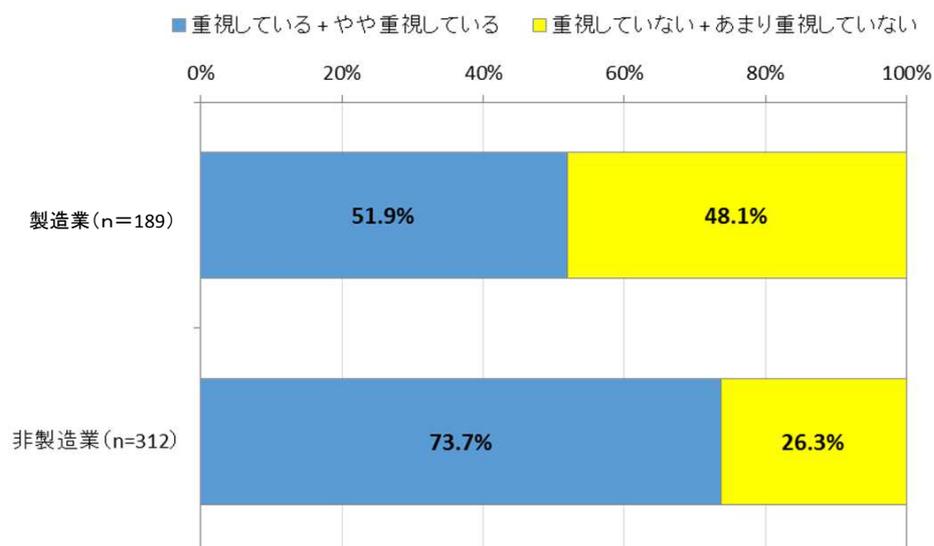
N=533



13

業種別には、非製造業では73.7%が女性の雇用を重視している。一方、製造業では51.9%となり、「重視している」と「重視していないが」がほぼ同じになっている。

業種別 女性の雇用重視度



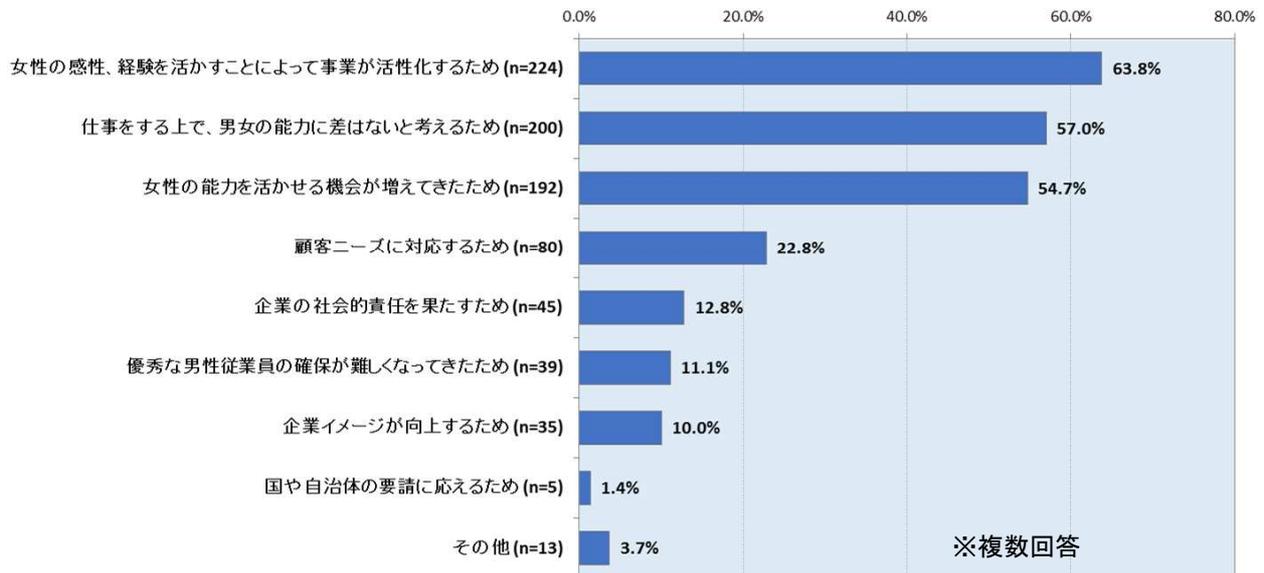
(注) 1. 製造業には、「建設業」が含まれる。

2. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

14

女性の雇用を重視する理由は、「女性の感性、経験を活かすことによって事業が活性化するため」が63.8%で最も多い。これに「仕事をする上で、男女の能力に差はないと考えるため」が57.0%、「女性の能力を活かせる機会が増えてきたため」が54.7%で続いている。

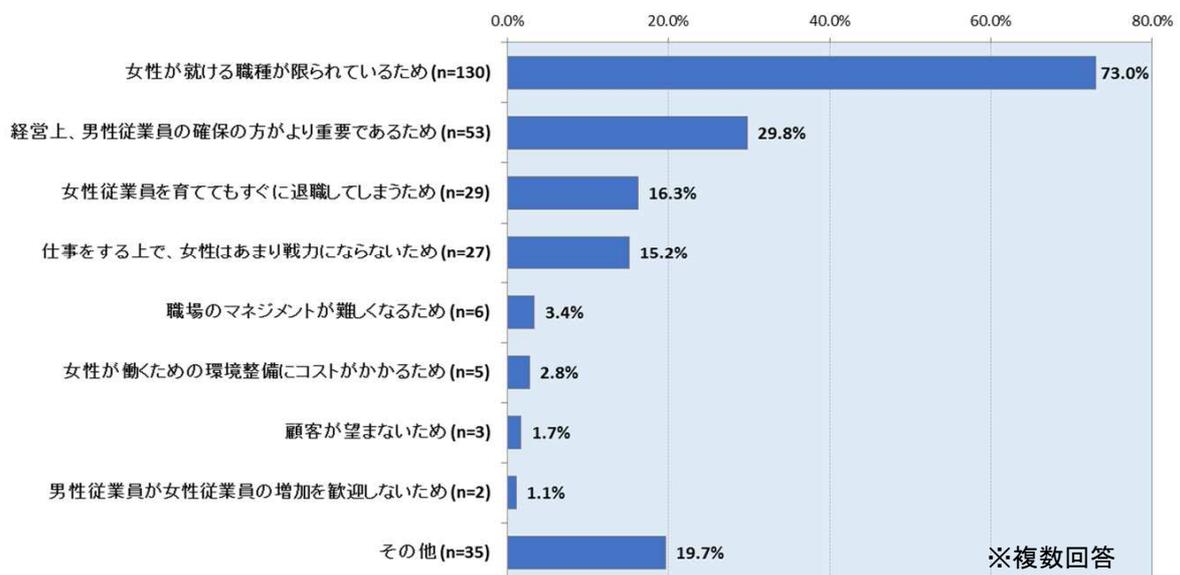
女性の雇用を『重視している』理由  
N=351



15

女性の雇用を重視しない理由は、「女性が就ける職種が限られているため」が73.0%を占めている。

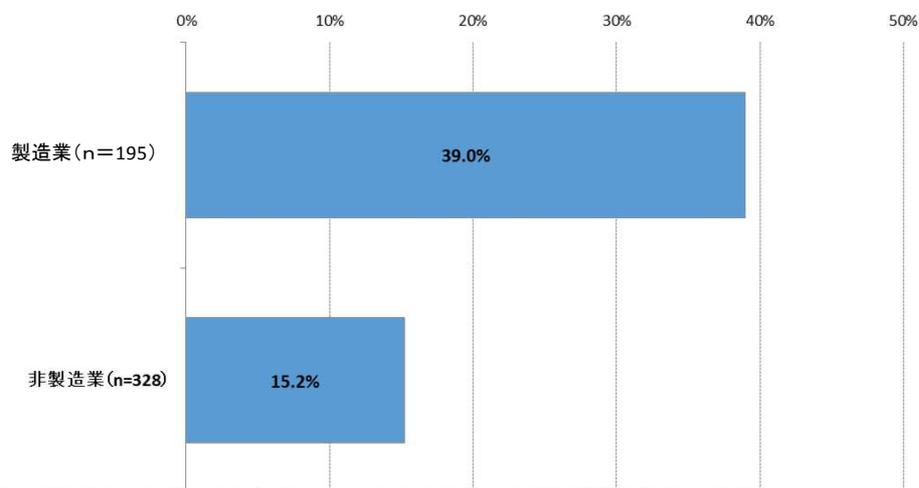
女性の雇用を『重視していない』理由  
N=178



16

「女性が就ける職種が限られているため」を理由に女性の雇用を「重視していない」とした企業の割合は製造業において高く39.0%。これに対して非製造業は15.2%である。

業種別選択割合



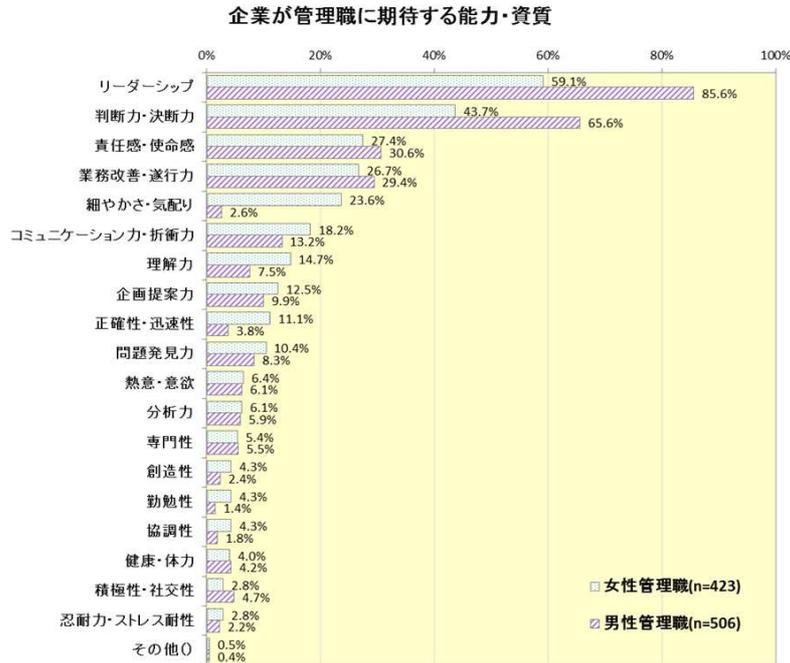
(注) 1. 各業種の選択割合は、女性の雇用を「重視している」とした企業を含む全回答企業数を分母として算出。

2. 製造業には、「建設業」が含まれる。

3. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

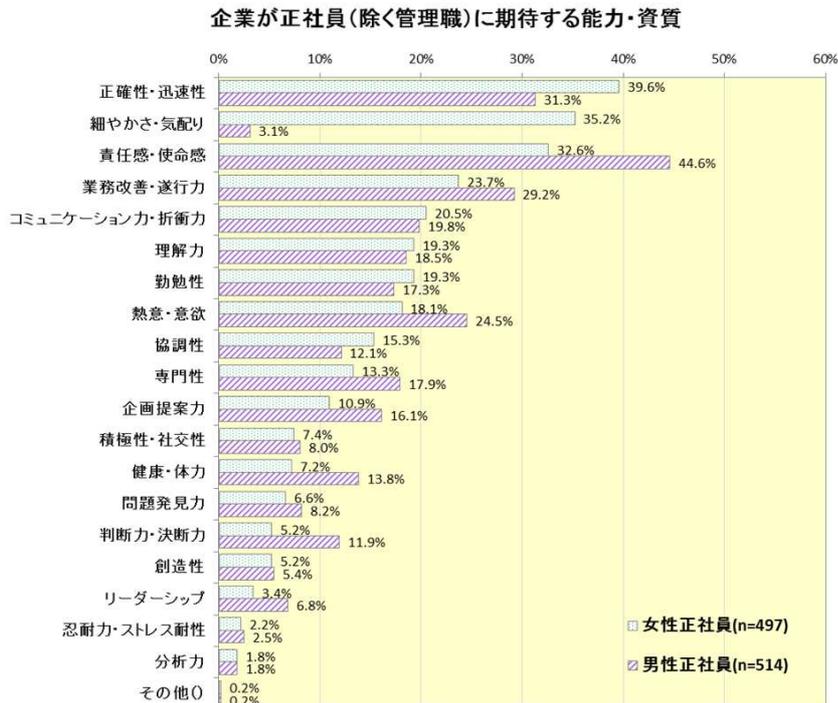
## 5 企業が期待する従業員の能力・資質

管理職に期待する能力・資質は、女性・男性とも「リーダーシップ」「判断力・決断力」「責任感・使命感」および「業務改善・遂行力」が上位を占めている。次いで女性は「細やかさ・気配り」、男性は「コミュニケーション力・折衝力」と続いている。



18

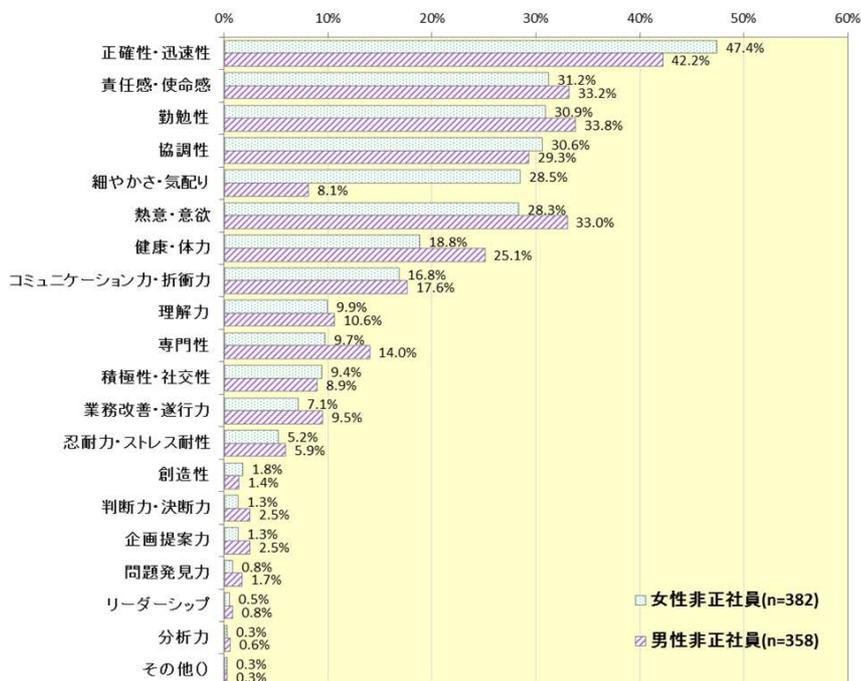
正社員(除く管理職)に期待する能力・資質については、女性は「正確性・迅速性」が最も多く、次いで「細やかさ・気配り」「責任感・使命感」と続いている。男性は「責任感・使命感」が最も多く、次いで「正確性・迅速性」「業務改善・遂行力」と続いている。



19

非正社員に期待する能力・資質については、女性・男性とも「正確性・迅速性」が最も多い。「責任感・使命感」「勤勉性」「協調性」「熱意・意欲」と続いている。

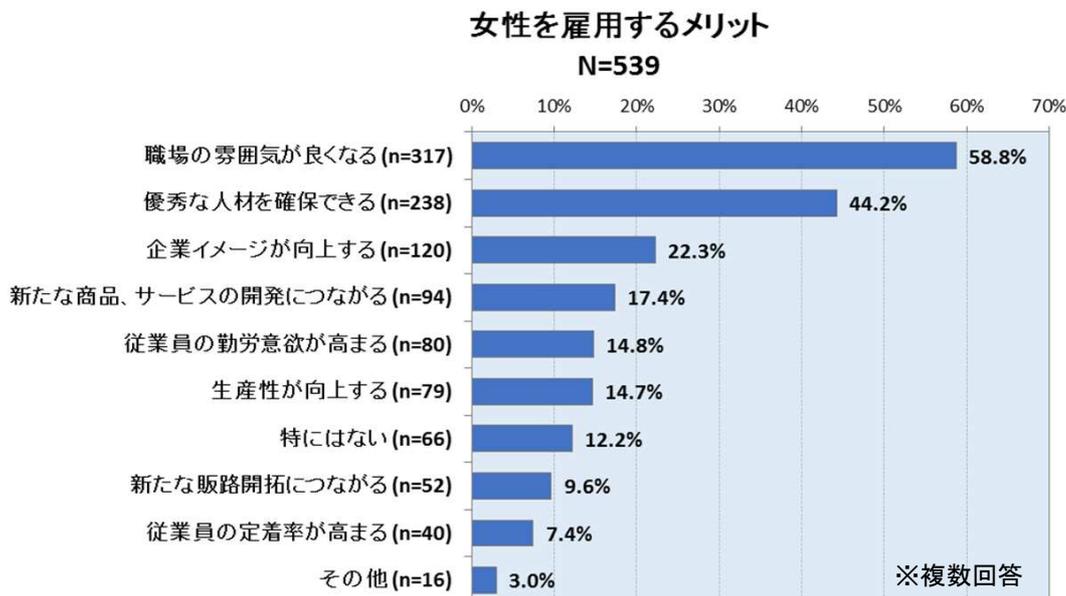
企業が非正社員に期待する能力・資質



※複数回答

## 6 女性を雇用するメリットと女性管理職についての意識

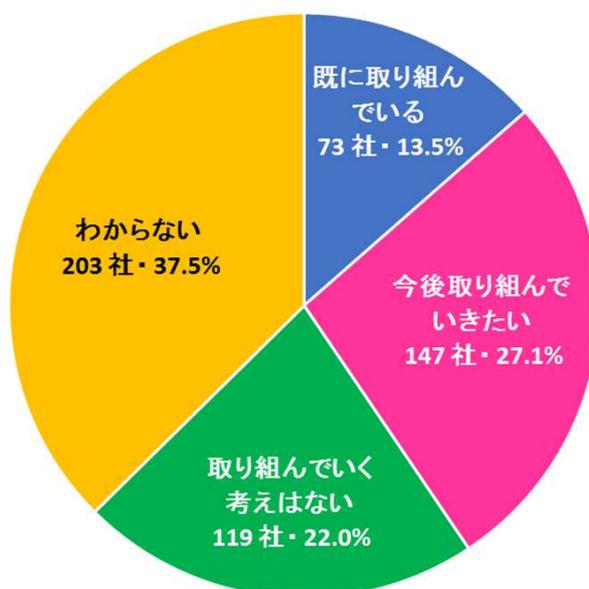
女性を雇用するメリットは「職場の雰囲気が良くなる」が58.8%で最も多い。これに「優秀な人材を確保できる」の44.2%、「企業イメージが向上する」の22.3%が続く。「新たな商品、サービスの開発につながる」や「生産性が向上する」など直接企業業績の向上につながる項目はそれほど高くない。



21

女性管理職を増加させるための取り組みについては、「既に取り組んでいる」が13.5%、「今後取り組んでいきたい」を合わせても40.6%である。

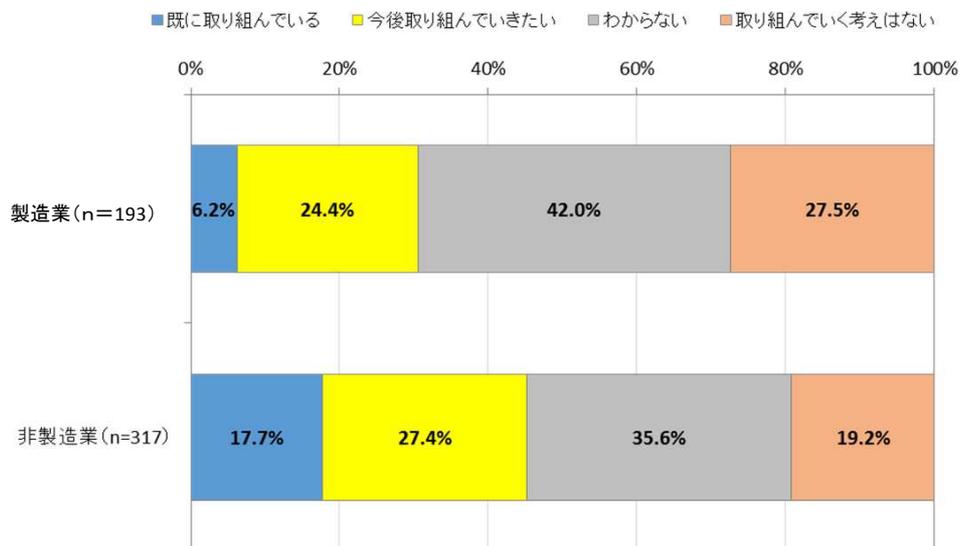
女性管理職を増加させるための取り組みの有無  
N=542



22

女性管理職を増加させるための取り組みを業種別にみると、「既に取り組んでいる」とする企業の割合が相対的に高いのは非製造業で17.7%。製造業では「既に取り組んでいる」が6.2%にとどまる一方、「取り組んでいく考えはない」が27.5%を占める。

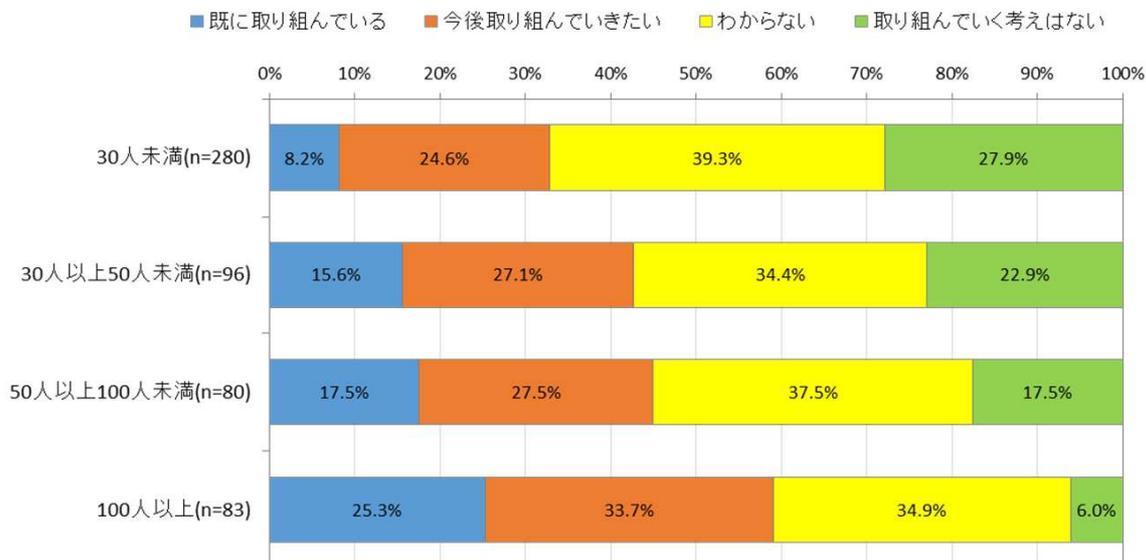
業種別 女性管理職を増加させるための取り組みの有無



(注) 1. 製造業には、「建設業」が含まれる。  
 2. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

女性管理職を増加させるための取り組み状況を従業員規模別にみると、従業員が多い企業ほど「既に取り組んでいる」とする割合が高い。また、「取り組んでいく考えはない」とする割合が低い。

企業従業員規模別 女性管理職を増加させるための取り組み状況



女性管理職を増やすための具体的な取り組みとして「既に取り組んでいる」ものは、「評価・査定基準の明確化」が46.9%、これに「昇進・昇格基準の明確化」(38.8%)、「幅広い仕事の経験の積極的に与える」(35.7%)が続く。今後の取り組みについては、「幅広い仕事の経験を積極的に与える」が44.3%で最も多い。これに「評価・査定基準の明確化」(26.9%)、「昇進・昇格基準の明確化」(25.7%)、「モデルとなる女性社員の育成」(25.7%)と続いている。

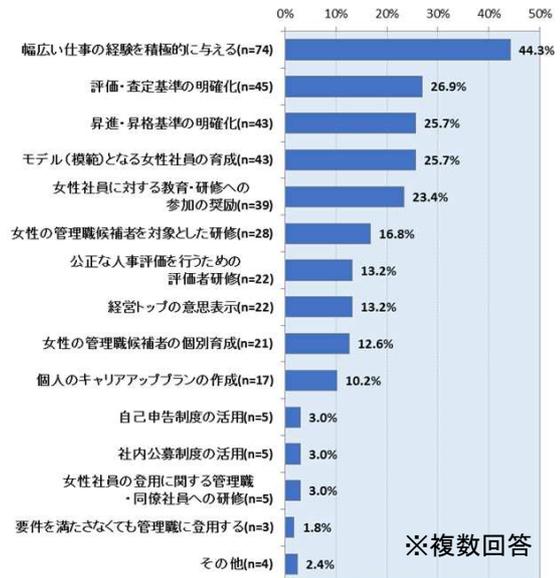
既に取り組んでいる内容

N=98



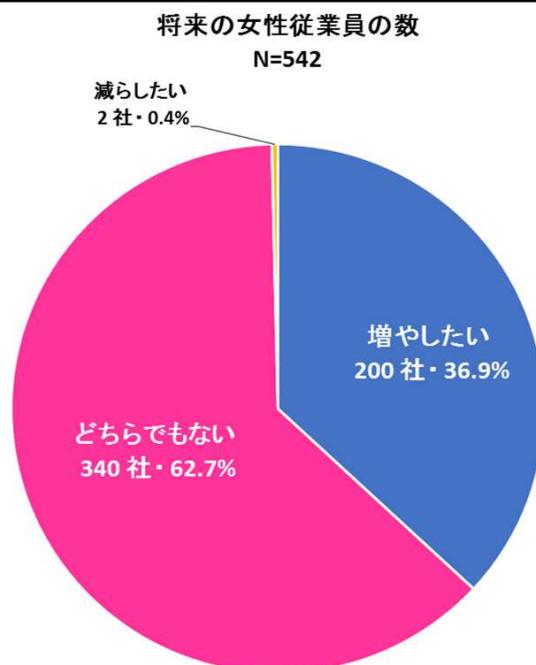
今後取り組みたいとする内容

N=167



## 7 今後の女性の雇用方針

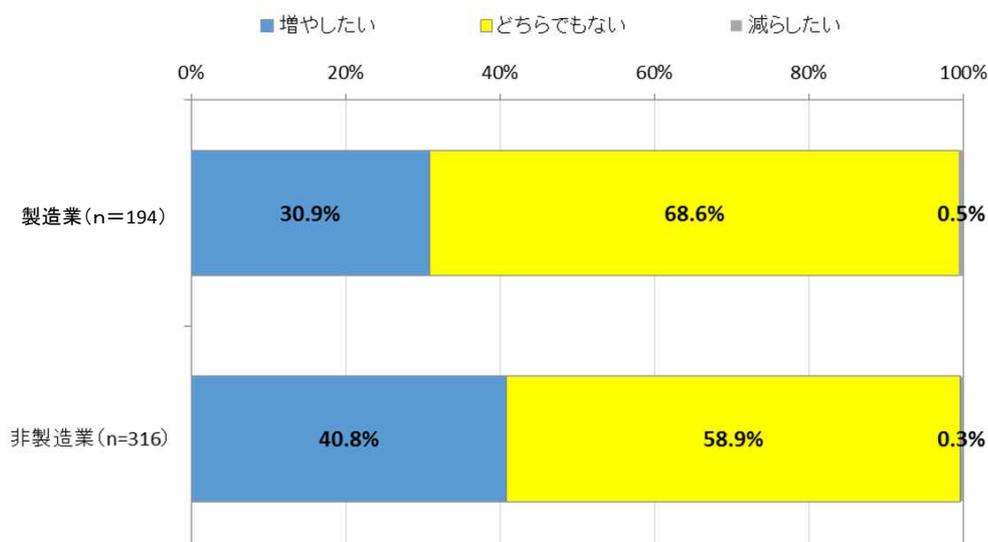
将来(概ね5年後)の女性従業員数について、増やしたいとする企業は36.9%。減らしたいとする企業はごくわずかにとどまるも(0.4%)、どちらでもないとする企業が62.7%である。



26

女性従業員数について、業種別にみると、「増やしたい」とする企業の割合は非製造業で40.8%、製造業で30.9%である。

業種別 将来の女性従業員数の増減意向



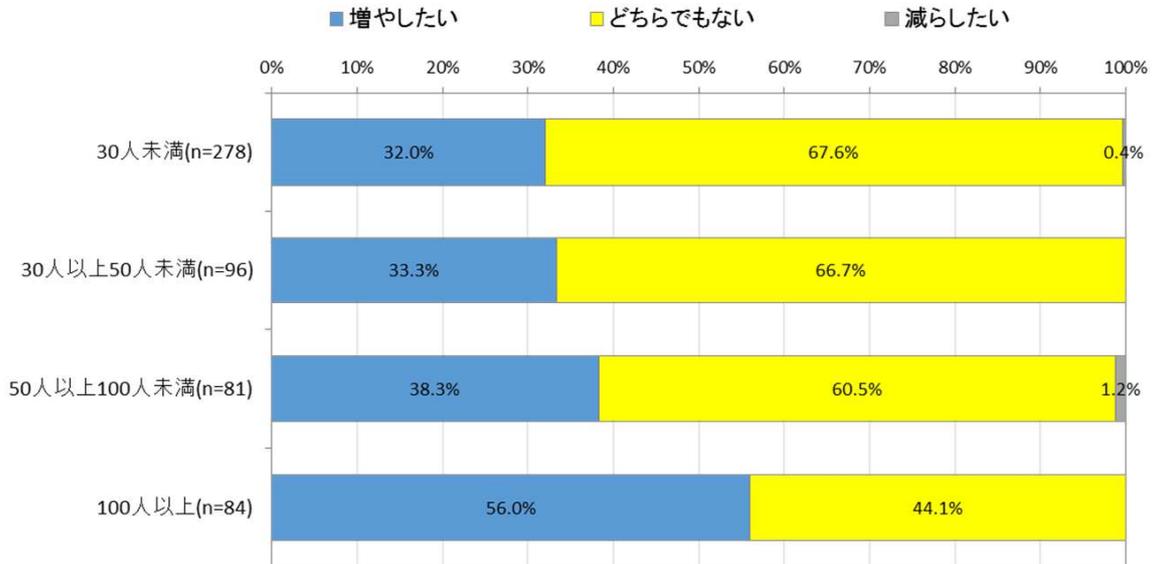
(注) 1. 製造業には、「建設業」が含まれる。

2. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

27

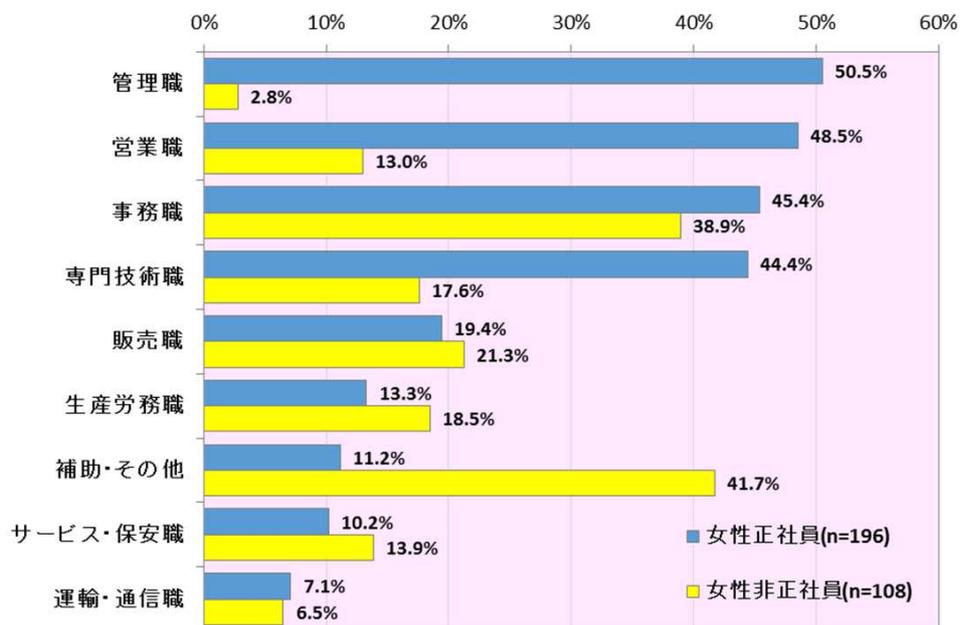
女性従業員数について、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ「増やしたい」とする割合が高くなっている。特に、従業員100人以上の企業では「増やしたい」が56.0%である。

企業従業員規模別 将来の女性従業員数についての意向



女性従業員数について、将来増やしたいとする女性の職種は、正社員では管理職が50.5%、次いで営業職48.5%、事務職45.4%、専門技術職44.4%である。非正社員では補助・その他が41.7%、次いで事務職38.9%、販売職21.3%、生産労務職18.5%である。

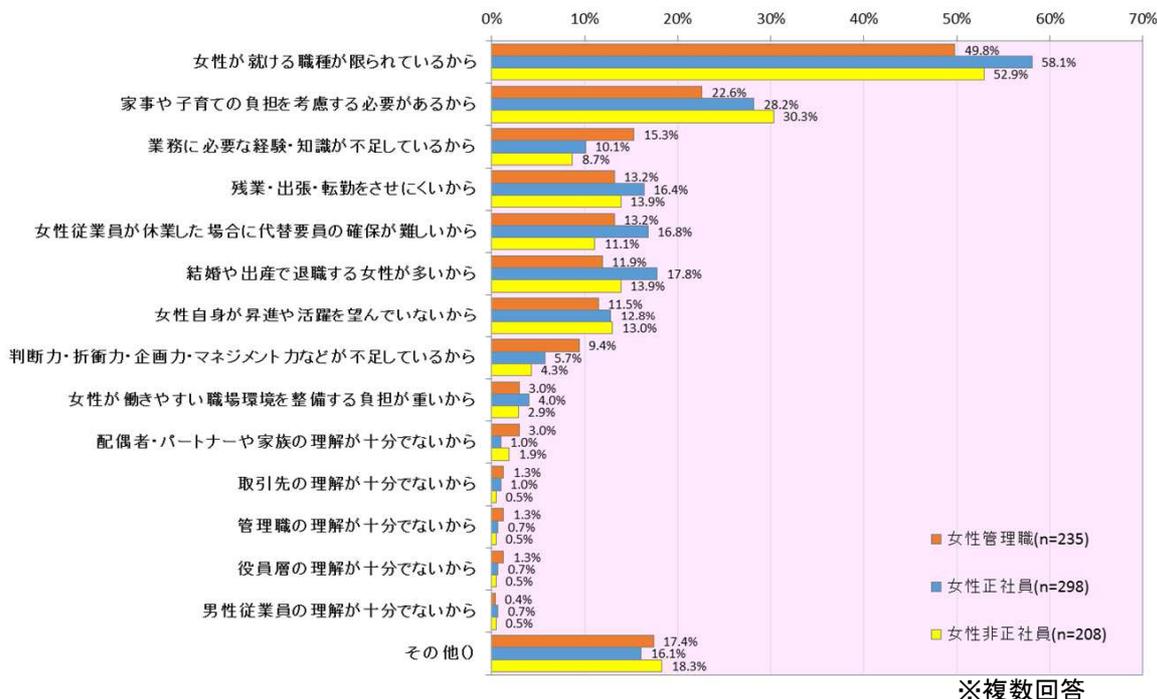
将来増やしたいとする女性の職種



※複数回答

将来女性従業員を増やす意向にない理由は、管理職・正社員・非正社員とも「女性の就ける職種が限られているから」が最も多い。これに「家事や子育ての負担を考慮する必要があるから」が続いている。

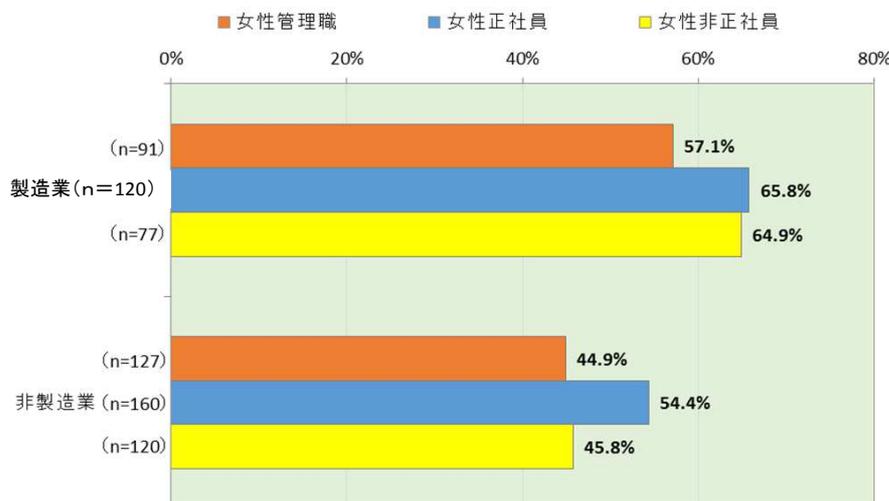
将来 女性従業員を増やす意向にない理由



30

将来女性従業員を増やす意向にない理由として「女性が就ける職種が限られているから」を選択した企業の割合を業種別にみると、管理職、正社員、非正社員とも製造業において高い。一方、非製造業では女性が就ける職種の限られているという意識は相対的に低いものの、管理職、非正社員に比べ正社員が高くなっている。

業種別における 女性従業員を増やす意向にない理由として「女性が就ける職種が限られているから」を選択した女性従業員区分別の割合



(注) 1. 製造業には、「建設業」が含まれる。  
 2. 非製造業には、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産・物品賃貸業」、「専門・技術サービス業」、「飲食サービス業」、「その他サービス業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「宿泊業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」、「その他」、「不明」が含まれる。

31

## 8 女性が働き続けるための課題意識

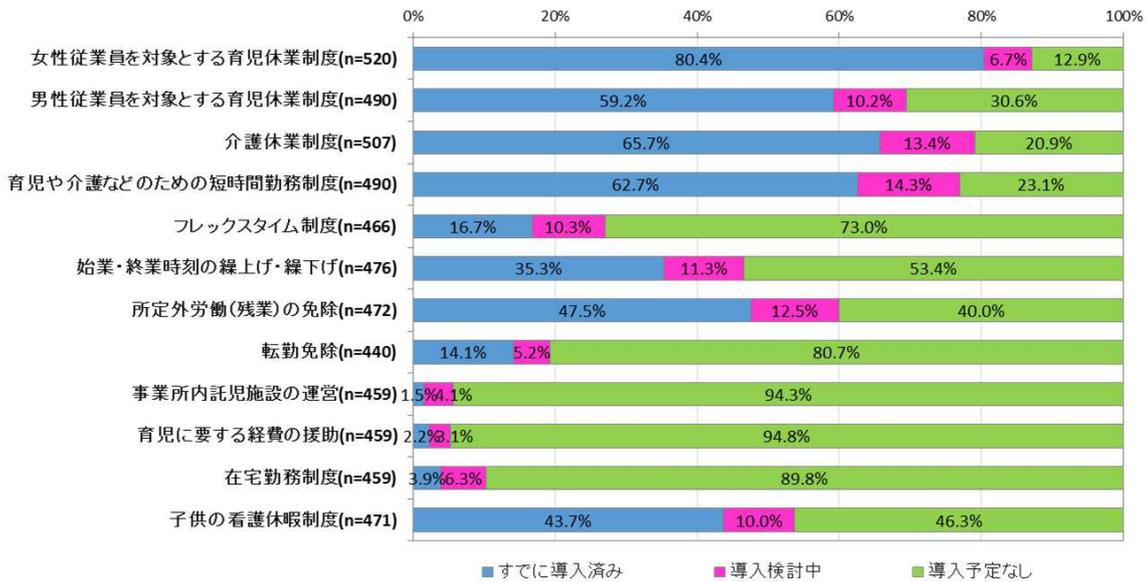
女性が働き続けるために必要なものは、「子育てや家族の介護・看護を支援する公的制度の充実」が54.2%で最も多い。これに「配偶者・パートナーの理解と協力」が38.3%、「企業における仕事と家庭の両立支援制度の整備・充実」が35.6%、「女性の働きやすい職場の雰囲気」が23.1%が続いている。



## 9 企業における仕事と家庭の両立支援の取り組み状況

仕事と家庭の両立支援制度については、「育児休業制度(男女とも)」「介護休業制度」「育児や介護などのための短時間勤務制度」が比較的多くの企業で導入されている。一方、「フレックスタイム制度」「転勤免除」「事業所内託児施設の運営」「育児に要する経費の援助」および「在宅勤務制度」は大多数の企業で導入予定なしとなっている。

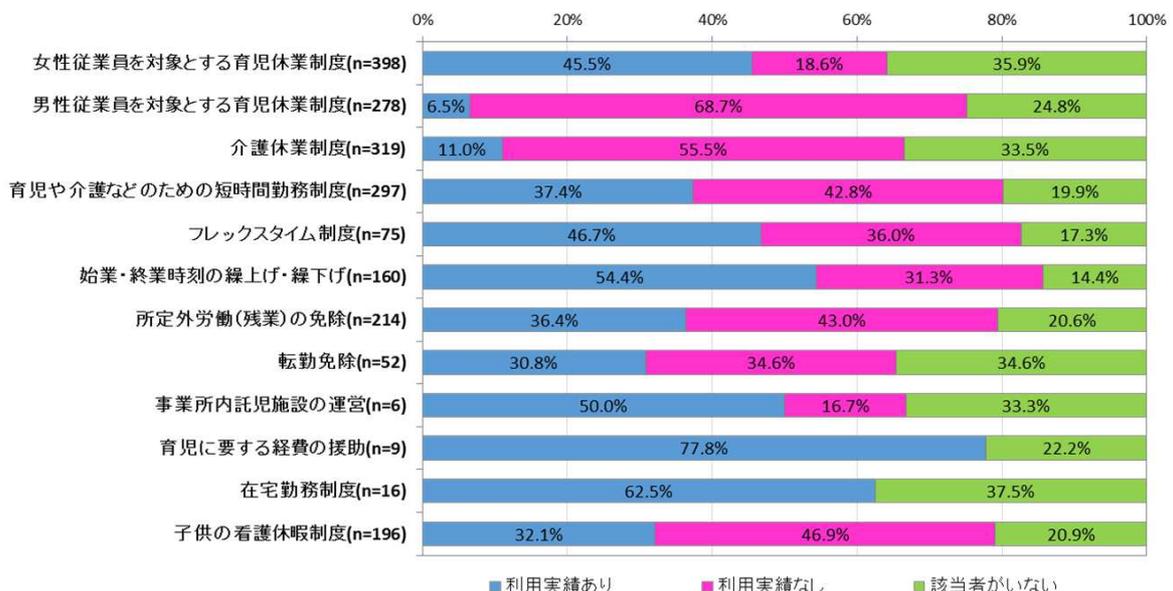
仕事と家庭の両立支援制度の有無



33

両立支援制度の過去3年間の利用実績をみると、制度はあっても利用は低調である。特に「男性従業員を対象とする育児休業制度」は6.5%と低い。「育児に要する経費の援助」と「在宅勤務制度」に関しては利用実績は高いものの導入企業は少ない。

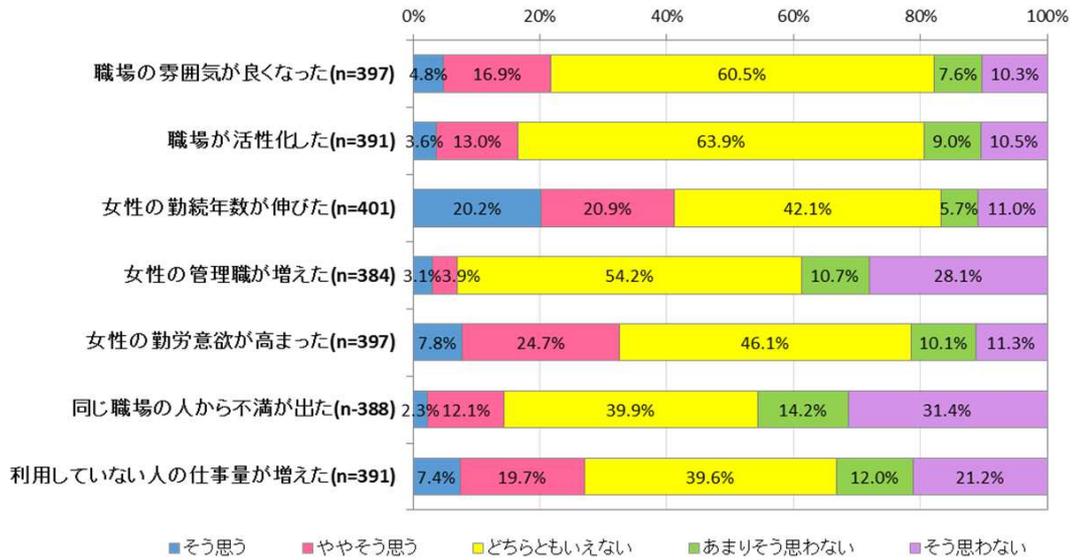
両立支援制度導入企業における過去3年間の利用実績



34

両立支援制度の導入による企業全体の反応に関しては、女性の勤続年数が伸びたとする企業が比較的多いものの、「女性の管理職が増えた」とする企業は7.0%にとどまる。「同じ職場の人から不満が出た」に関しては否定する企業が比較的多い。一方、「利用していない人の仕事量が増えた」に関しては、肯定と否定がほぼ同じになっている。

両立支援制度による企業全体の反応

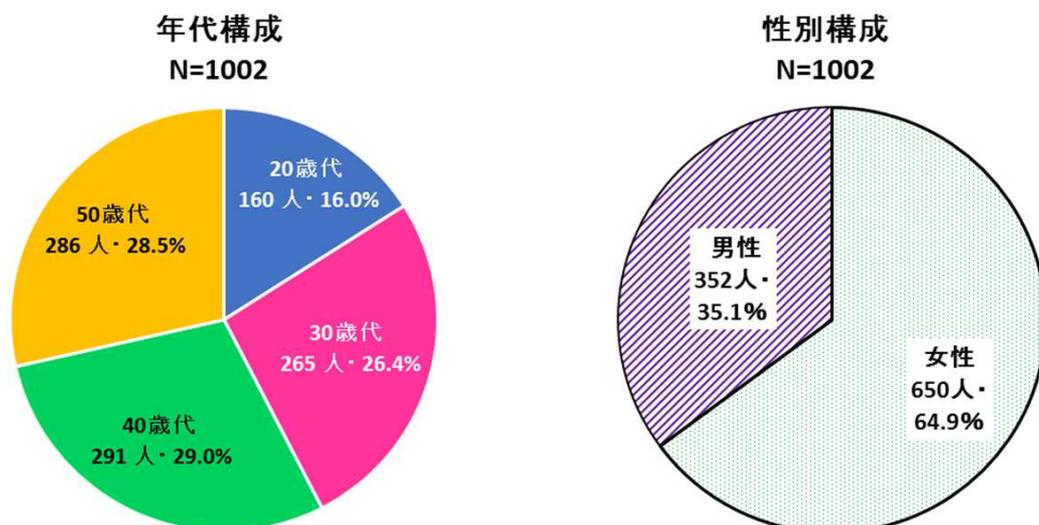


## Ⅱ 市民アンケート調査

36

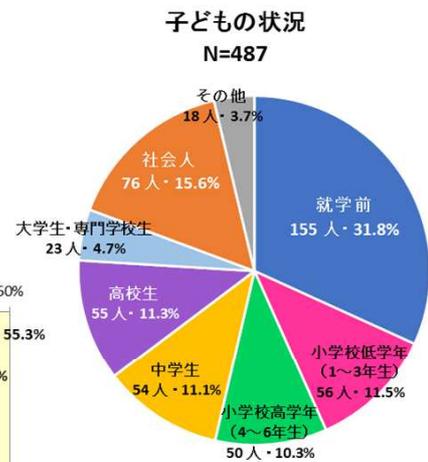
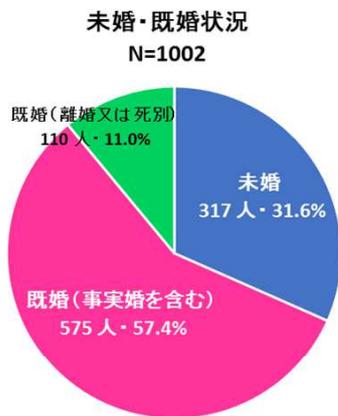
### 1 回答者の属性

回答者の年代構成は、20歳代がやや少ないものの30～50歳代は概ね同数である。性別では、女性の回答が多く、全体の64.9%である。



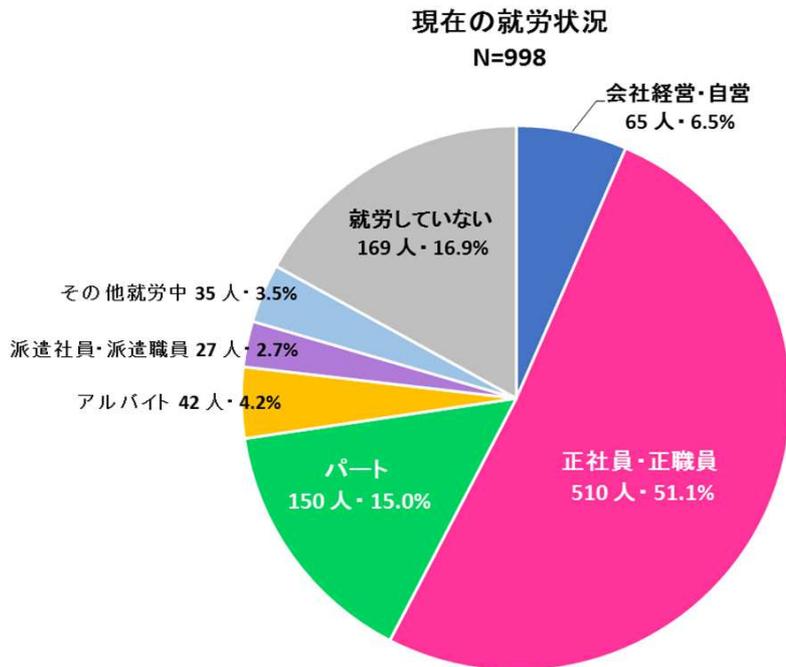
37

未婚・既婚の別では未婚が約3分の1である。  
 同居家族は、配偶者・パートナーの55.3%、子ども44.6%、父母30.2%で続いている。  
 子ども(末子)の状況は、就学前から小学生までが53.6%となっている。



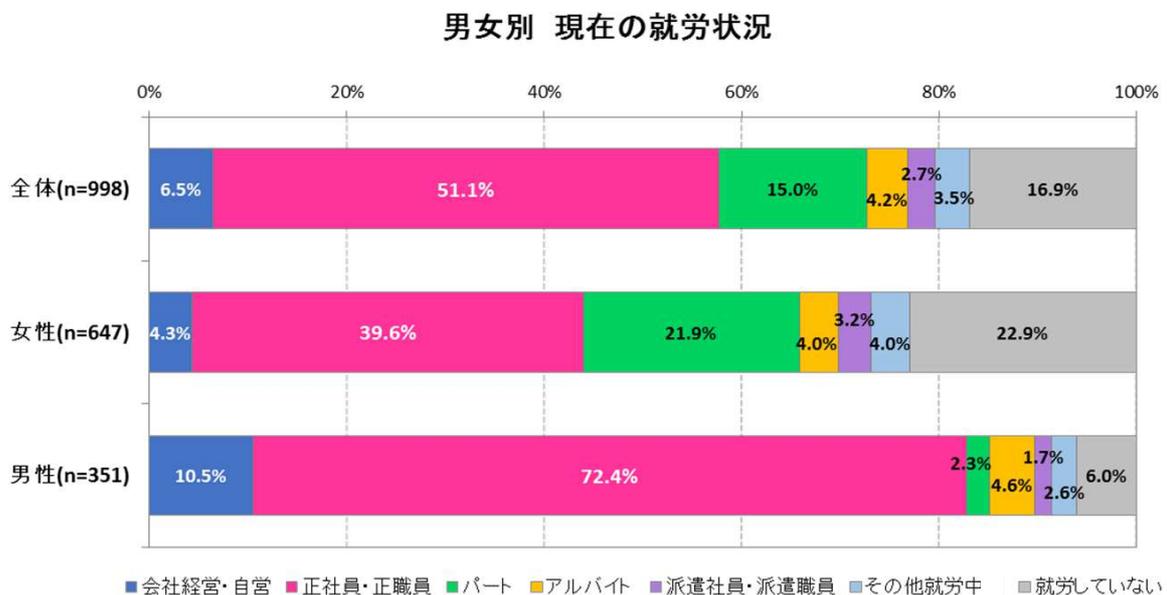
## 2 現在の就労状況

回答者の中で現在就労している人は83.1%。正社員・正職員が51.1%、パートが15.0%を占める。一方、就労していない人は16.9%となっている。



39

就労状況を男女別にみると、女性は男性に比べ就労していない割合が高く、正社員・正職員の割合も低い。パートによる就労割合は高い。アルバイトによる就労割合は男性の方がやや高い。

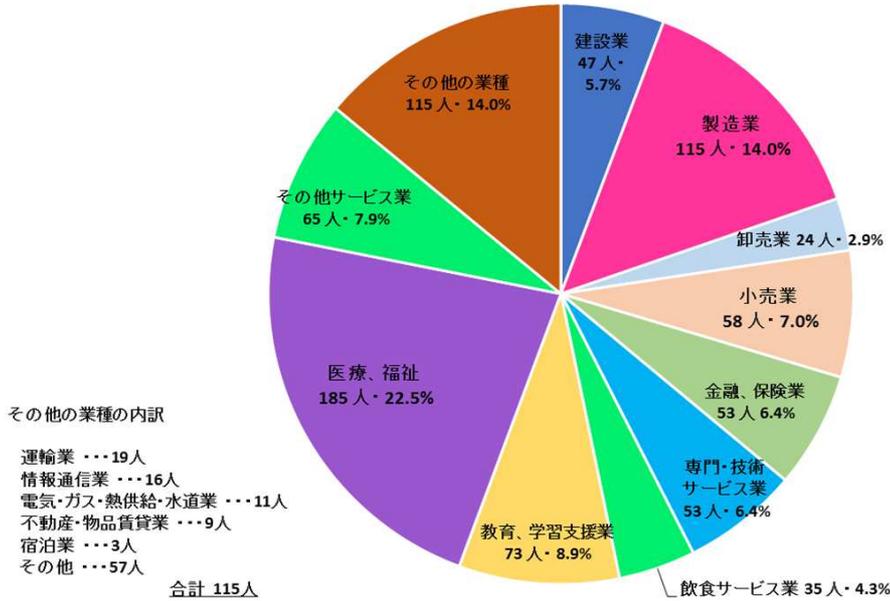


40

現在就労している企業・組織の業種は、「医療、福祉」が最も多く22.5%、これに「製造業」14.0%、「教育、学習支援業」8.9%、「その他のサービス業」7.9%、「小売業」7.0%と続いている。

現在就労している企業や組織の業種構成

N=823



男女別にみると、女性は「医療、福祉」が31.6%で最も多い。以下、「教育、学習支援業」が11.1%、「製造業」が10.1%、「小売業」及び「その他のサービス業」がともに7.3%で続いている。男性は「製造業」の19.8%が最も多く、以下、「建設業」、「医療、福祉」および「その他のサービス業」が続いている。

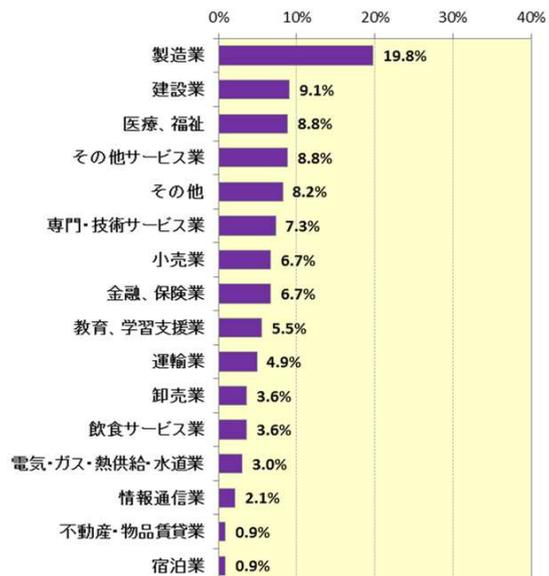
女性就業者の業種割合

N=494

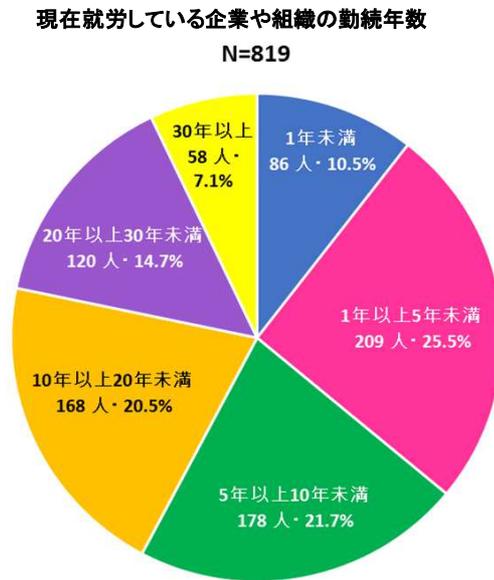
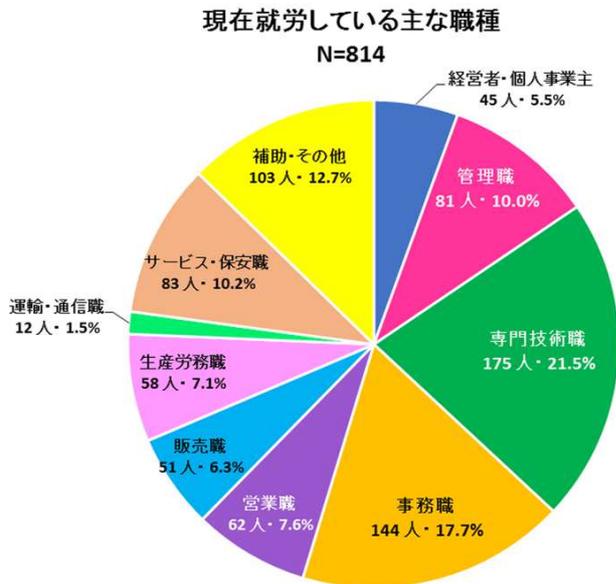


男性就業者の業種割合

N=329

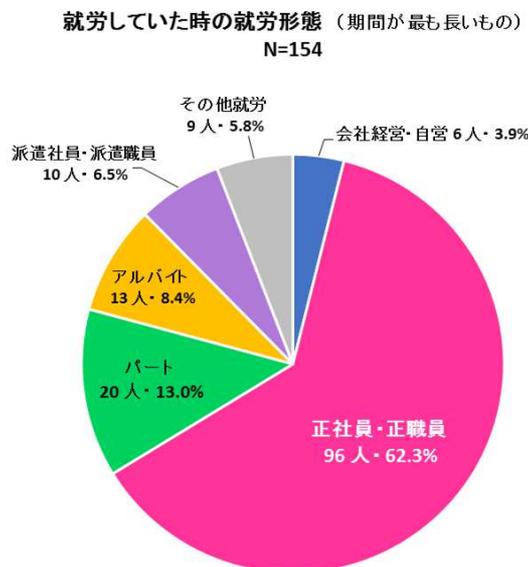
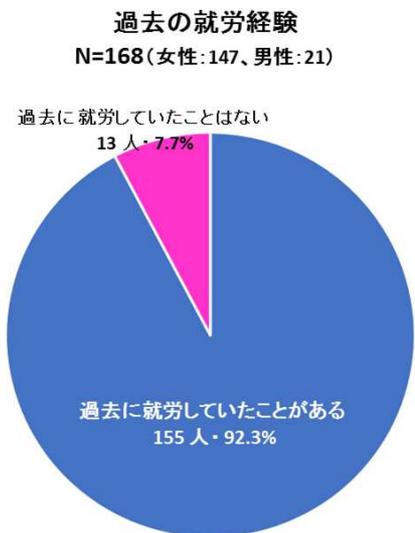


現在就労している主な職種は、「専門技術職」が最多で21.5%。これに「事務職」が17.7%、「補助・その他」が12.7%、「サービス・保安職」、「管理職」が続いている。  
勤続年数は、「1年以上5年未満」が最も多く25.5%。これに「5年以上10年未満」が21.7%、「10年以上20年未満」が20.5%で続いている。



43

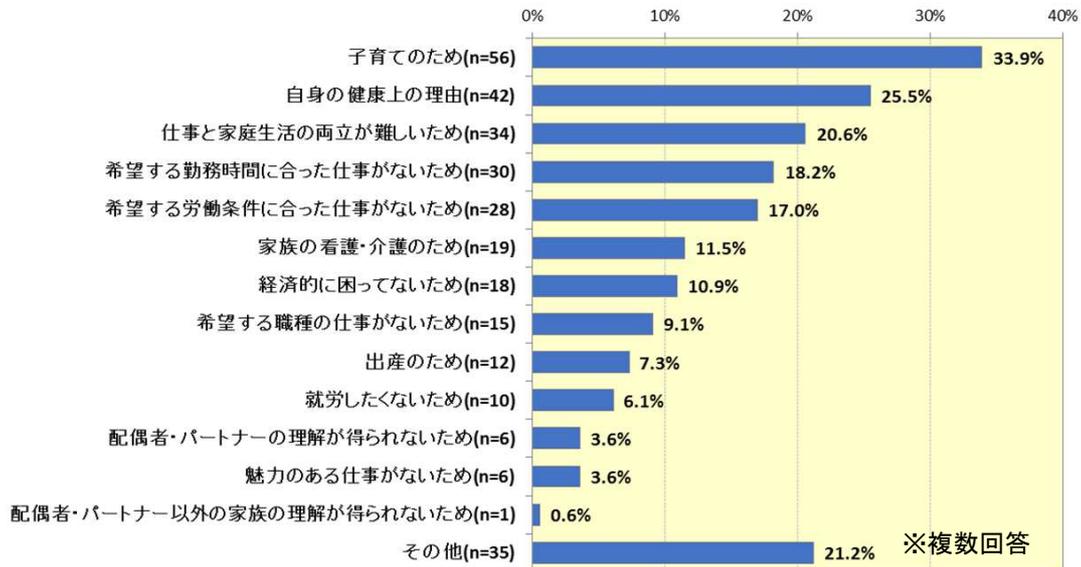
現在就労していない人(女性:147人、男性:21人)のうち、92.3%が過去において就労を経験している。その就労形態(期間が最も長いもの)は正社員・正職員が62.3%、次いでパート13.0%、アルバイト8.4%となっている。



44

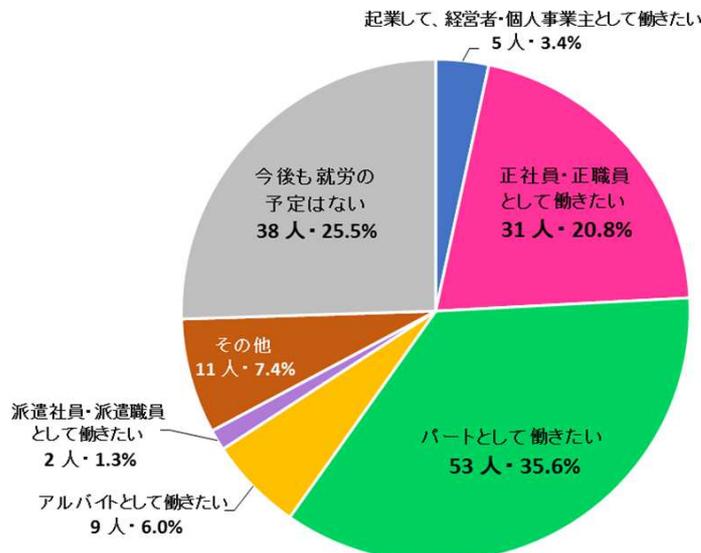
現在就労していない理由は、「子育てのため」が33.9%で最も多い。これに「自身の健康上の理由」25.5%、「仕事と家庭生活の両立が難しいため」20.6%、「希望する勤務時間に合った仕事がないため」18.2%、「希望する労働条件に合った仕事がないため」17.0%と続いている。

現在就労していない理由  
N=165 (女性:145、男性:20)



今後の就労については、約4分の3が就労を希望している。就労形態はパートが全体の35.6%で最も多く、次いで正社員・正職員が20.8%となっている。

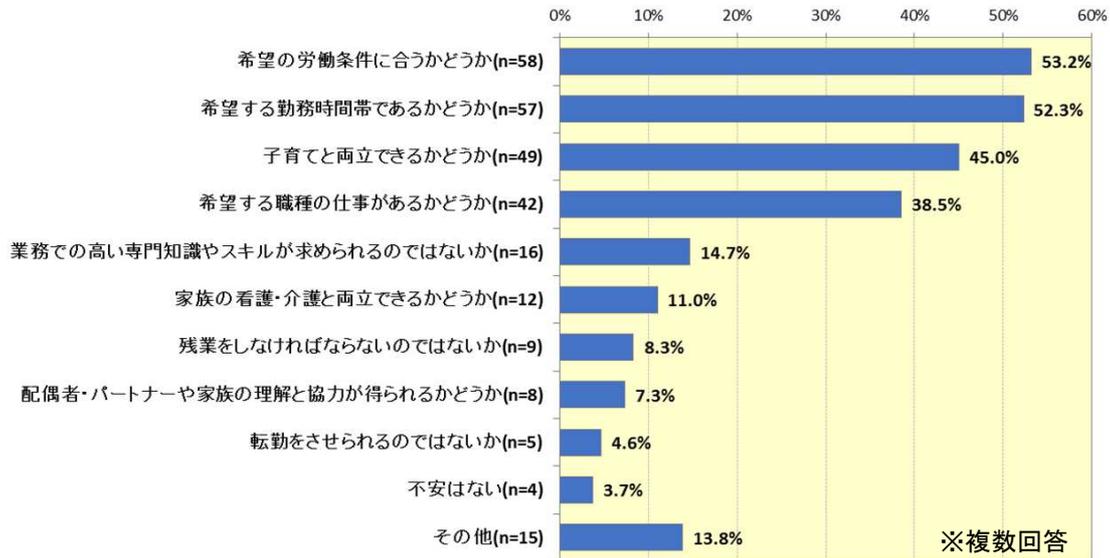
現在就労していない方の今後の就労について  
N=149 (女性:131、男性:18)



就労に際し不安なことは、「希望の労働条件に合うかどうか」と「希望する勤務時間帯であるかどうか」が50%を超える。これに「子育てと両立できるかどうか」が45.0%、「希望する職種の仕事があるかどうか」が38.5%で続いている。

就労に際し不安なこと(現在未就労で就労希望の方)

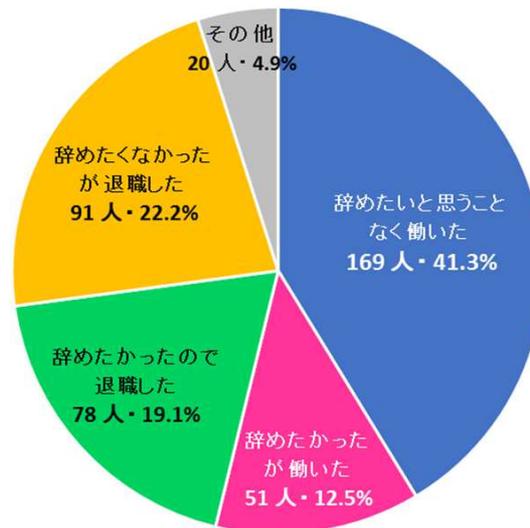
N=109 (女性:95、男性:14)



### 3 結婚、育児に際しての就労への思いと選択(女性のみ回答)

女性が結婚時に抱いた仕事に対する思いと継続・非継続の決定について、「辞めたいと思うことなく働いた」は41.3%であるが、全体の53.8%は、仕事を辞めたいと思ったか仕事の継続を中断している。

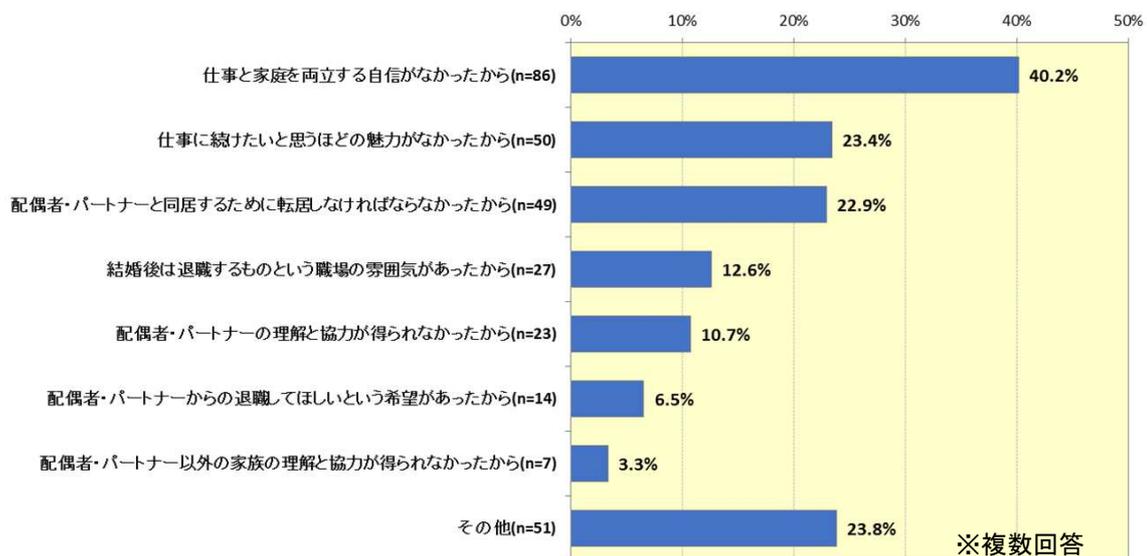
結婚時の仕事に対する思いと仕事継続に関する決定  
N=409



48

女性が結婚に際し仕事を辞めたいと思った又は退職した理由は、「仕事と家庭を両立する自信がなかったから」が40.2%で最も多い。これに「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから」、「配偶者・パートナーと同居するために転居しなければならなかったから」が続いている。

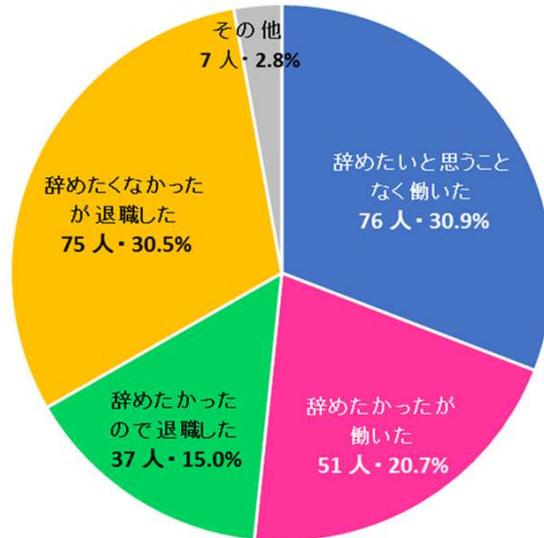
辞めたいと思った又は退職した理由(結婚時)  
N=214



49

女性が出産・育児に際して抱いた仕事に対する思いと継続・非継続の決定については、「辞めたいと思うことなく働いた」は30.9%であるが、全体の66.2%が仕事を辞めたいと思ったか仕事の継続を中断している。

出産・育児に際しての仕事に対する思いと仕事継続に関する決定  
N=246

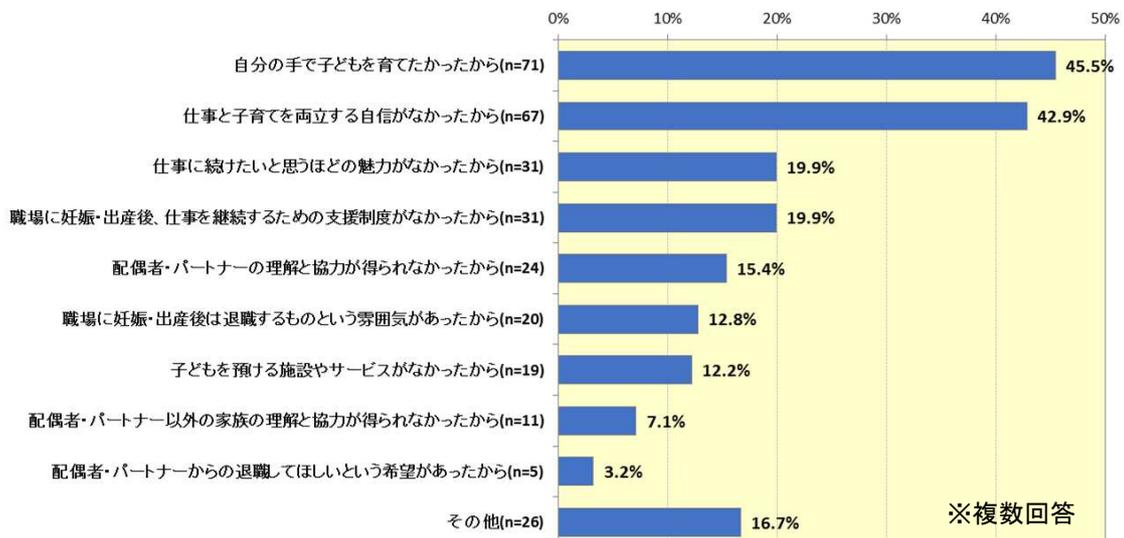


50

女性が出産・育児に際し仕事を辞めたいと思った又は退職した理由は、「自分の手で子どもを育てたかったから」が45.5%で最も多い。次いで「仕事と子育てを両立する自信がなかったから」が42.9%。これに「仕事に続けたいと思うほどの魅力がなかったから」と「職場に妊娠・出産後、仕事を継続するための支援制度がなかったから」がともに19.9%、「配偶者・パートナーの理解と協力が得られなかったから」が15.4%で続いている。

辞めたいと思った又は退職した理由（出産・育児時）

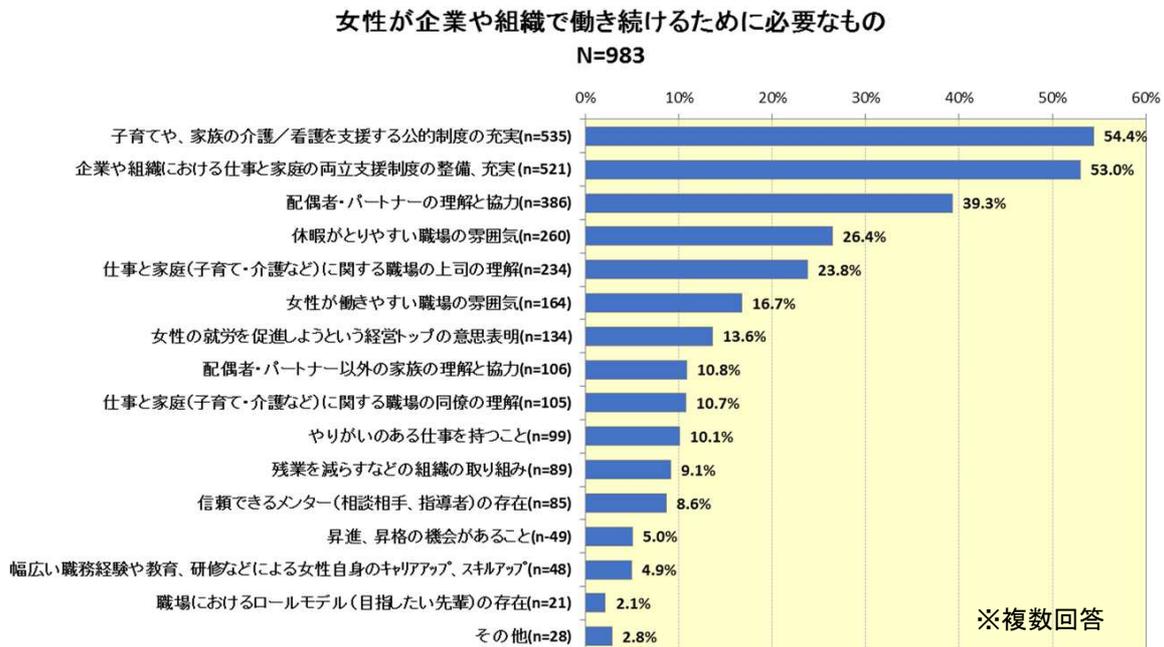
N=156



51

## 4 女性が働き続けるための課題

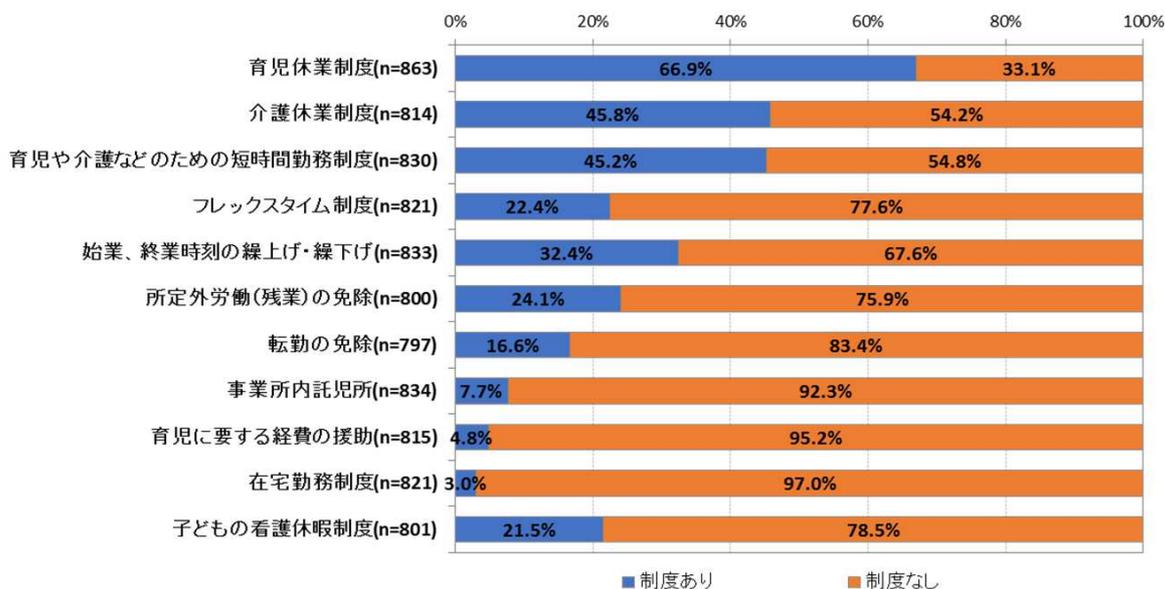
女性が企業や組織で働き続けるために必要なものは、「子育てや、家族の介護/看護を支援する公的支援制度の充実」と「企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の整備、充実」が50%を超えている。これに「配偶者・パートナーの理解と協力」が39.3%、「休暇が取りやすい職場の雰囲気」が26.4%、「仕事と家庭に関する職場の上司の理解」が23.8%で続いている。



## 5 仕事と家庭の両立支援制度の利用経験等

現在または過去の職場における仕事と家庭の両立支援制度の有無については、「制度あり」の回答は育児休業制度の66.9%が最も多く、それ以外の制度はすべて50%以下となっている。

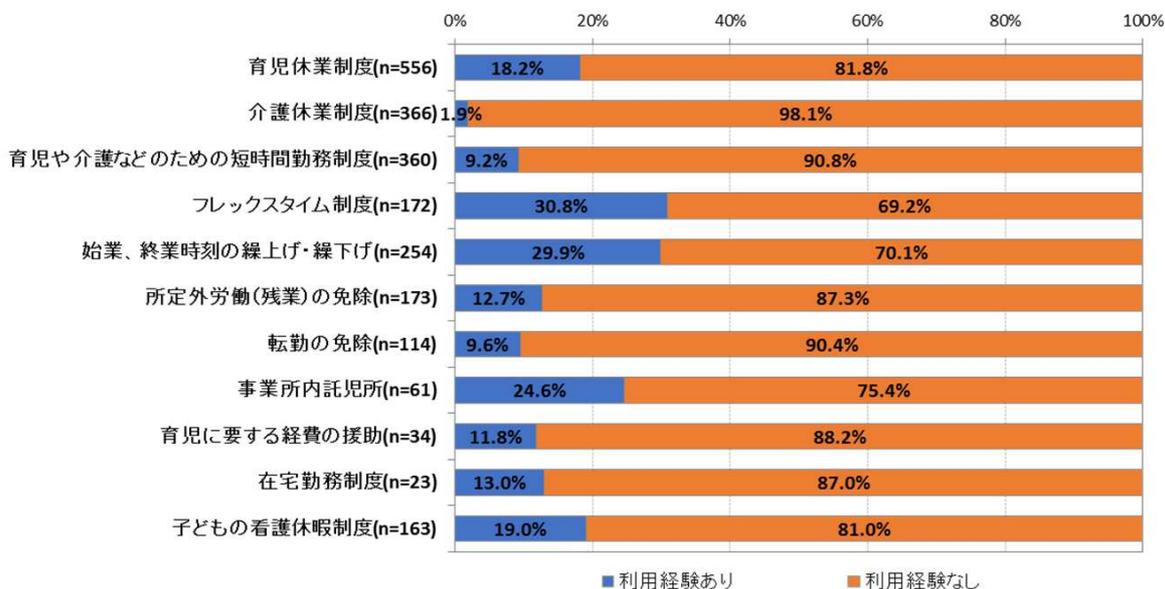
企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の有無



53

職場における仕事と家庭の両立支援制度の利用経験については、育児休業制度を含め利用経験は少ない。特に介護休業制度の利用経験は1.9%にとどまっている。

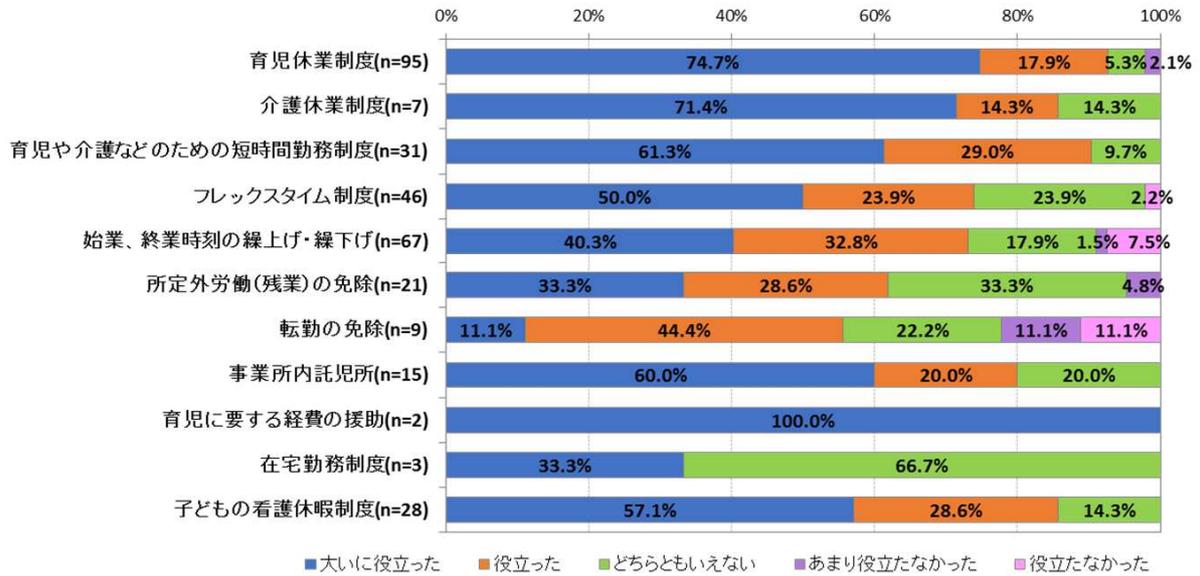
企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の利用経験



54

職場における仕事と家庭の両立支援制度を利用した際の役立ち度合いは、育児休業制度をはじめ利用経験者の評価は高くなっている。

### 企業や組織における仕事と家庭の両立支援制度の役立ち度合い

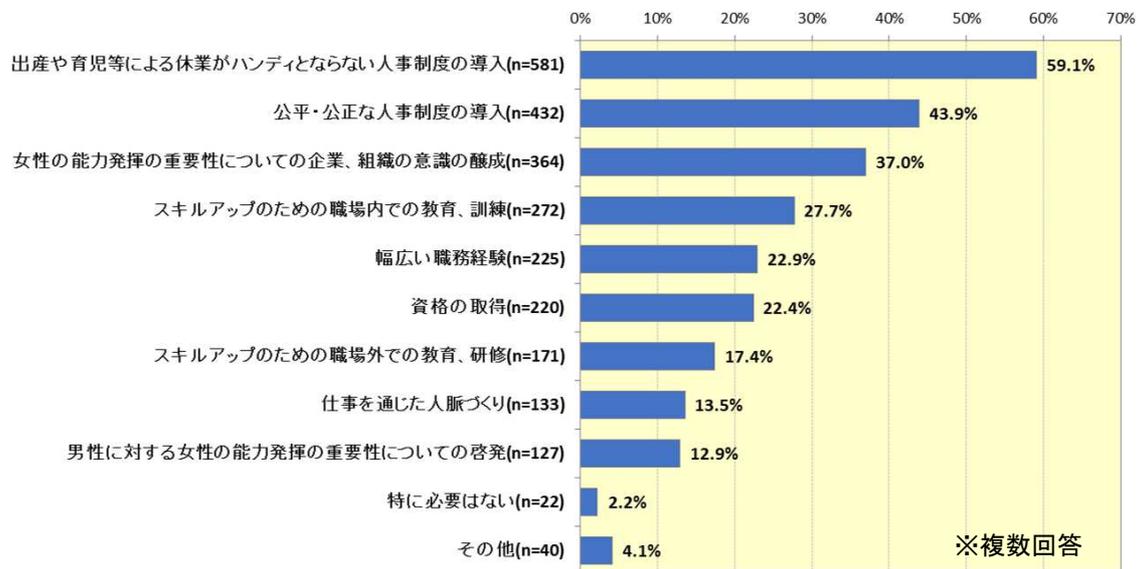


## 6 女性の職業能力の発揮と女性管理職増大に対する意識

女性の職業能力をより発揮するために取り組むべき事項としては、「出産や育児等による休業がハンディとならない人事制度の導入」が59.1%で最も多い。これに「公平・公正な人事制度の導入」が43.9%、「女性の能力発揮の重要性についての企業、組織の意識の醸成」が37.0%、「スキルアップのための職場内での教育、訓練」が27.7%で続いている。

女性の職業能力をより発揮するために取り組む必要があるもの

N=983

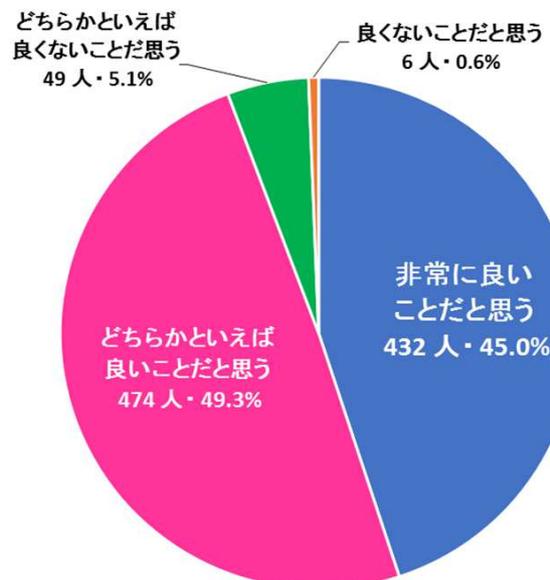


56

女性の管理職が増えていくことに対しては、「非常に良いことだと思う」が45.0%、「どちらかといえば良いことだと思う」が49.3%で、ほとんどの人が肯定的に捉えている。

女性管理職の増加についての考え

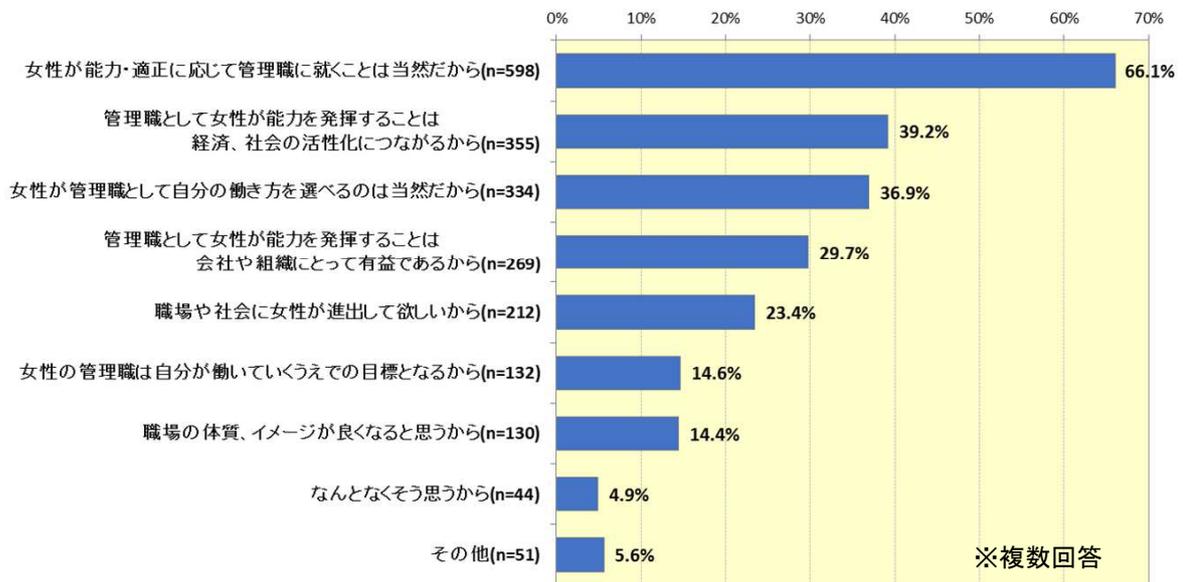
N=961



57

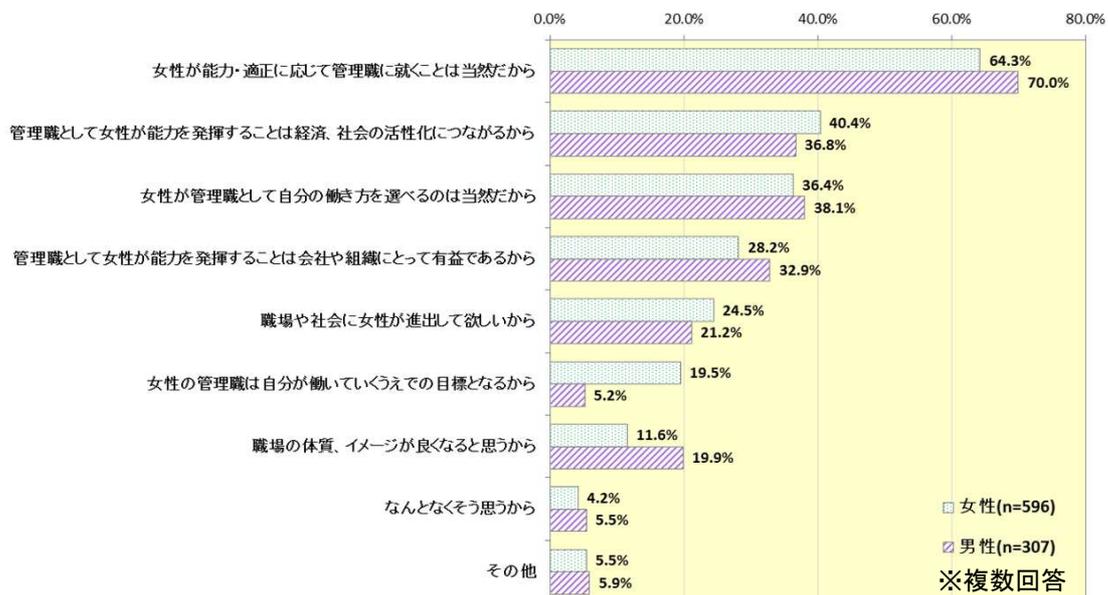
女性管理職が増えていくことを良いことだと思う理由は、「女性が能力・適正に応じて管理職に就くのは当然だから」が66.1%。これに「管理職として女性が能力を発揮することは経済・社会の活性化につながるから」が39.2%、「女性が管理職として自分の働き方を選べるのは当然だから」が36.9%、「管理職として女性が能力を発揮することは会社や組織にとって有益であるから」が29.7%で続いている。

女性管理職の増加を良いことだと思う理由  
N=905



良いことだと思う理由については、男女間にあまり大きな違いは見られない。ただし、「女性の管理職は自分が働いていくうえでの目標となるから」(女性19.5%、男性5.2%)と「職場の体質、イメージが良くなると思うから」(女性11.6%、男性19.9%)では男女間の差がやや大きい。

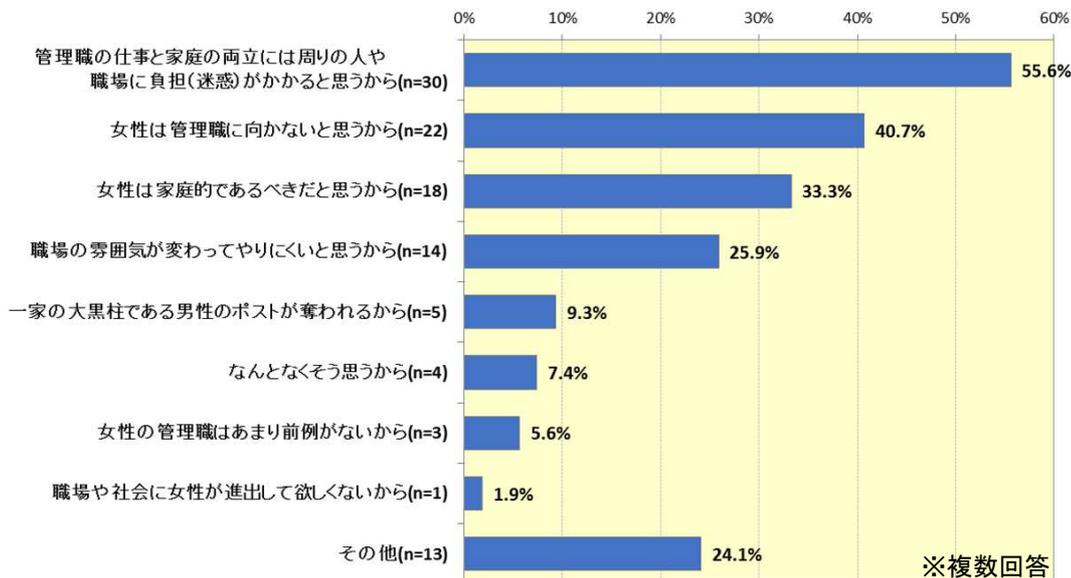
男女別 女性管理職の増加を良いことだと思う理由



女性管理職の増加を良くないことだと思う理由については、「仕事と家庭の両立には周りの人や職場に負担(迷惑)がかかると思うから」が55.6%。これに「女性は管理職に向かないと思うから」が40.7%、「女性は家庭的であるべきだと思うから」が33.3%で続いている。

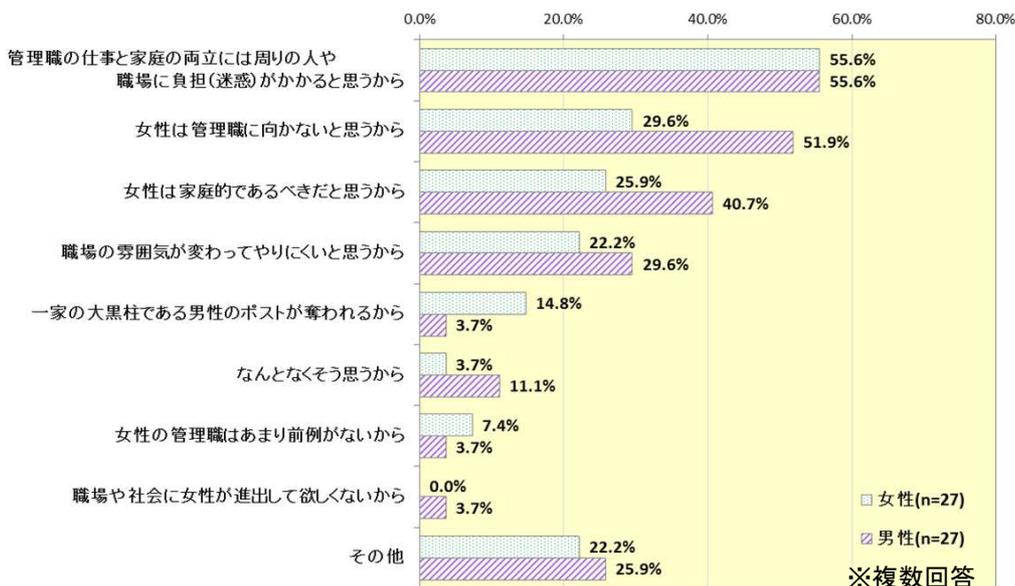
女性管理職の増加を良くないことだと思う理由

N=54



女性の管理職の増加を良くないこととする理由を男女別にみると、上位の理由は共通するが女性は男性に比べ「女性は管理職に向かないと思うから」「女性は家庭的であるべきだと思うから」を選択した割合が低い。他方、「一家の大黒柱である男性のポストが奪われるから」「女性の管理職はあまり前例がないから」を選んだ割合が高くなっている。

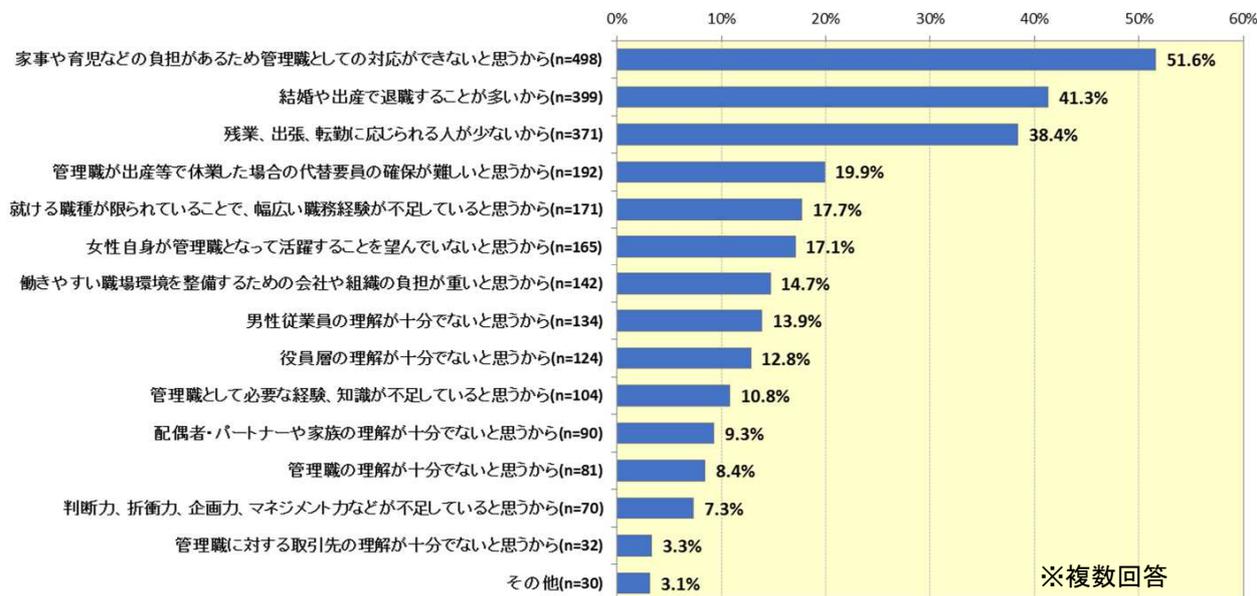
男女別 女性管理職の増加を良くないことだと思う理由



女性の管理職が少ない理由については、「家事や育児などの負担があるため管理職としての対応ができないと思うから」が51.6%で最も多い。これに「結婚や出産で退職することが多いから」が41.3%、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから」が38.4%が続いている。

### 女性管理職が少ない理由

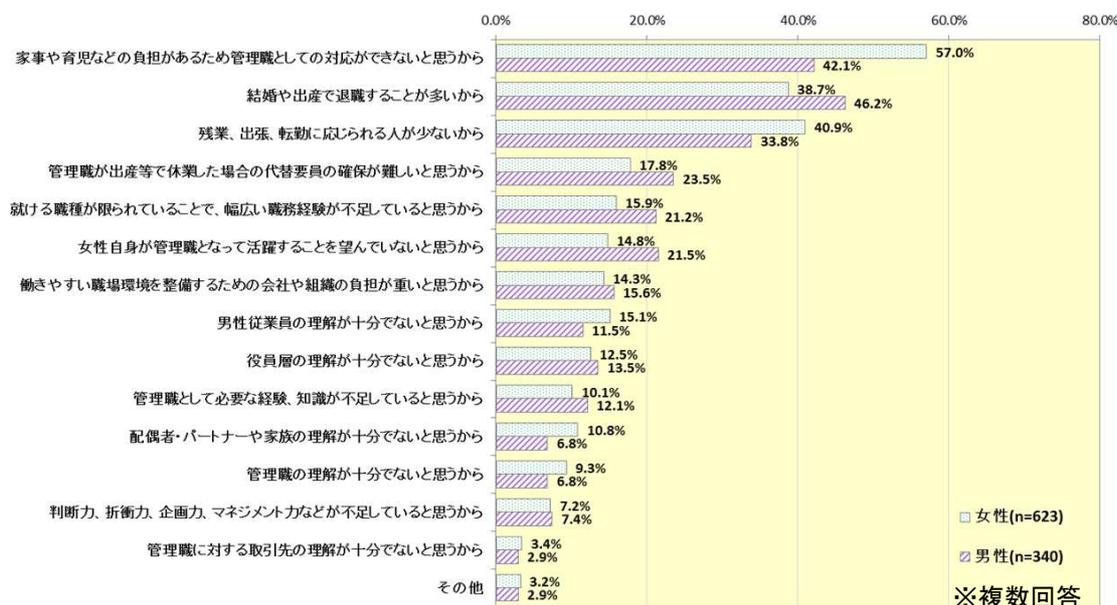
N=965



62

女性の管理職が少ない理由を男女別にみると、女性は「家事や育児などの負担があるため管理職として対応できないと思うから」が57.0%で最も多い。これに「残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから」(40.9%)、「結婚や出産で退職することが多いから」(38.7%)と続いている。一方、男性は「結婚や出産で退職することが多いから」が46.2%でいちばん多い。これに「家事や育児などの負担があるため管理職として対応できないと思うから」(42.1%)、「残業、出張、転勤に応じられる人が少ないから」(33.8%)が続いている。

### 男女別 女性管理職が少ない理由

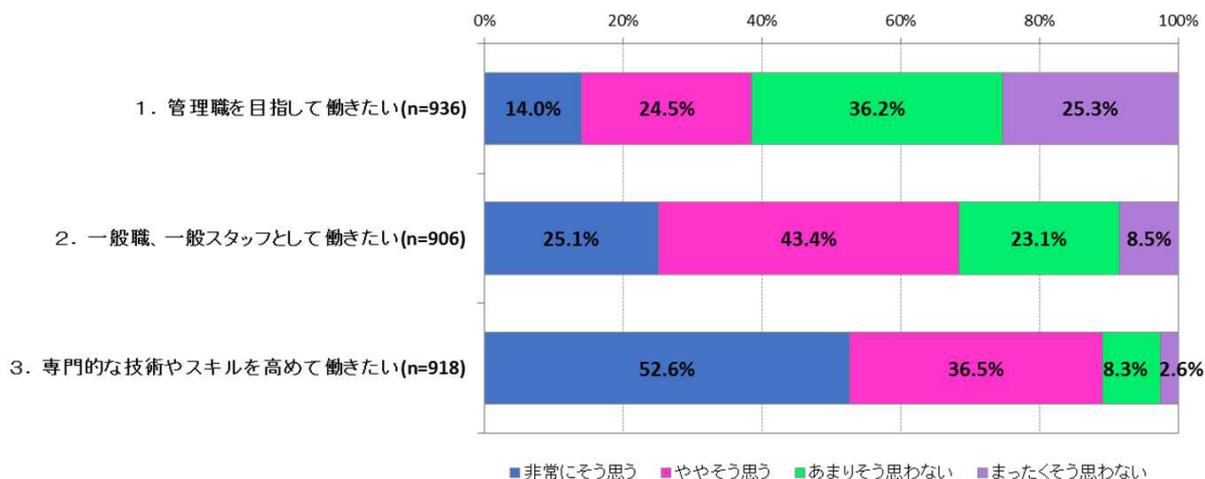


63

## 7 働き方に対する意識

企業や組織の中での働き方については、「管理職を目指して働きたい」よりも「一般職、一般スタッフとして働きたい」という意識を持つ人が多い。一方「専門的な技術・スキルを高めて働きたい」という意識を持つ人も多くなっている。

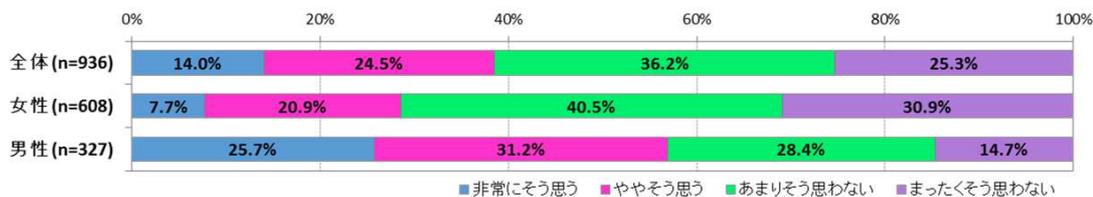
企業や組織の中での働き方



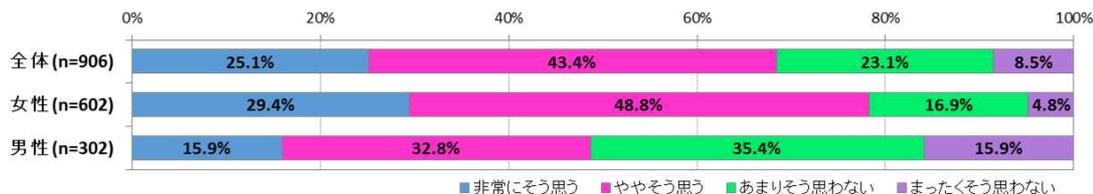
64

働き方についての意識を男女別にみると、女性は男性に比べ「管理職を目指して働きたい」と考える人の割合が低く、「一般職、一般スタッフとして働きたい」という考え方をもち人が多い。一方、「専門的な技術・スキルを高めて働きたい」という考え方をもち人の割合は、性別にかかわらず高くなっている。

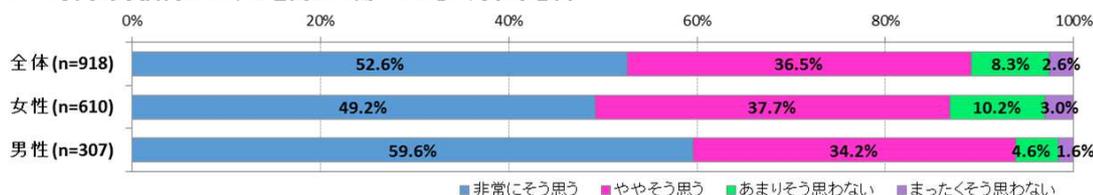
1. 「管理職を目指して働きたい」に対する意向



2. 「一般職、一般スタッフとして働きたい」に対する意向



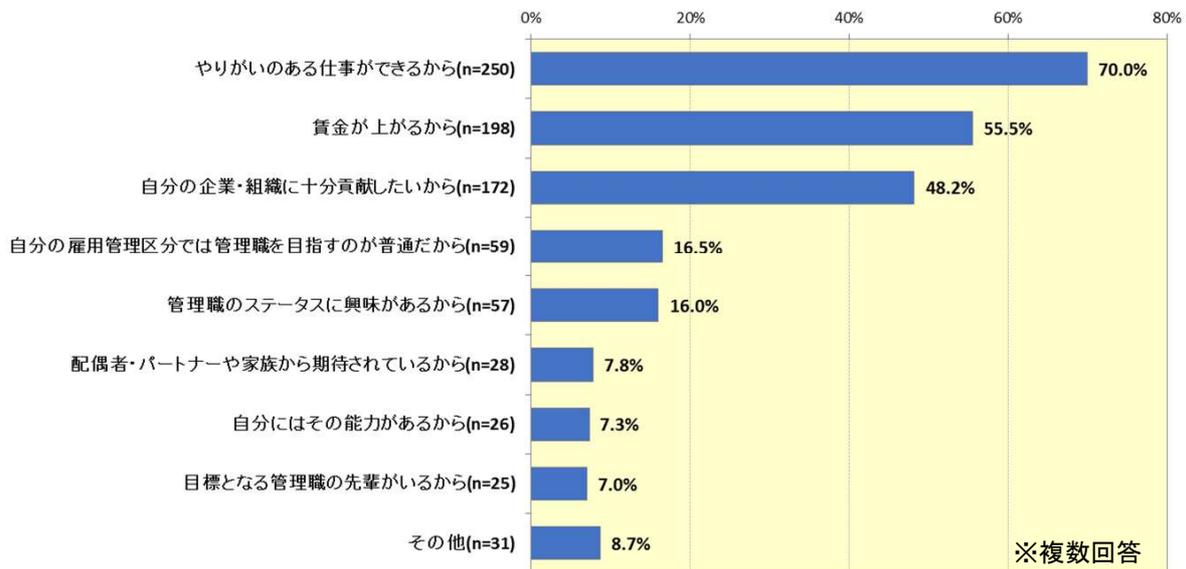
3. 「専門的な技術やスキルを高めて働きたい」に対する意向



65

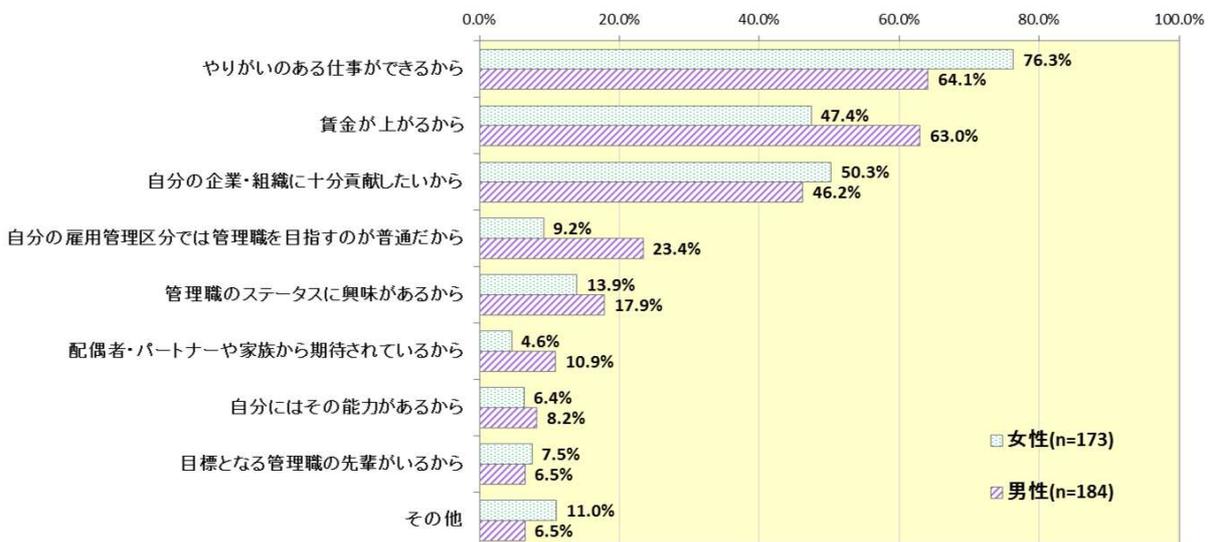
管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由は、「やりがいのある仕事ができるから」が70.0%でいちばん多い。これに「賃金が上がるから」が55.5%、「自分の企業・組織に十分貢献したいから」が48.2%で続いている。

管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由  
N=357



管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由を男女別みると、女性は「やりがいのある仕事ができるから」が76.3%と高く、「賃金が上がるから」は47.4%である。一方、男性は「やりがいのある仕事ができるから」(64.1%)と「賃金が上がるから」(63.0%)がほぼ同じになっている。

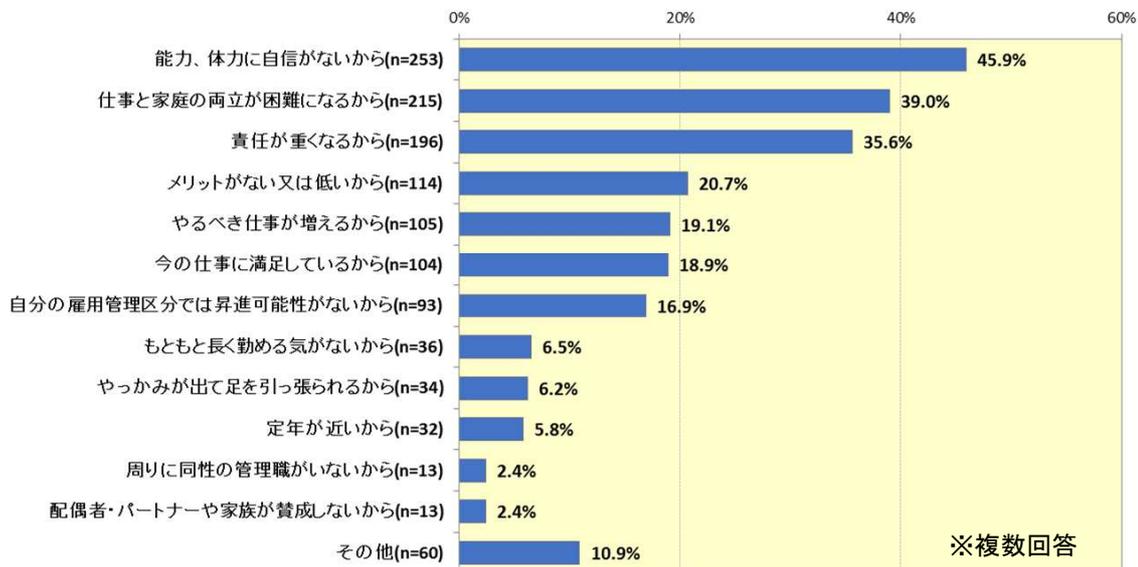
男女別 管理職を目指して働くことに「そう思う」とする理由



※複数回答

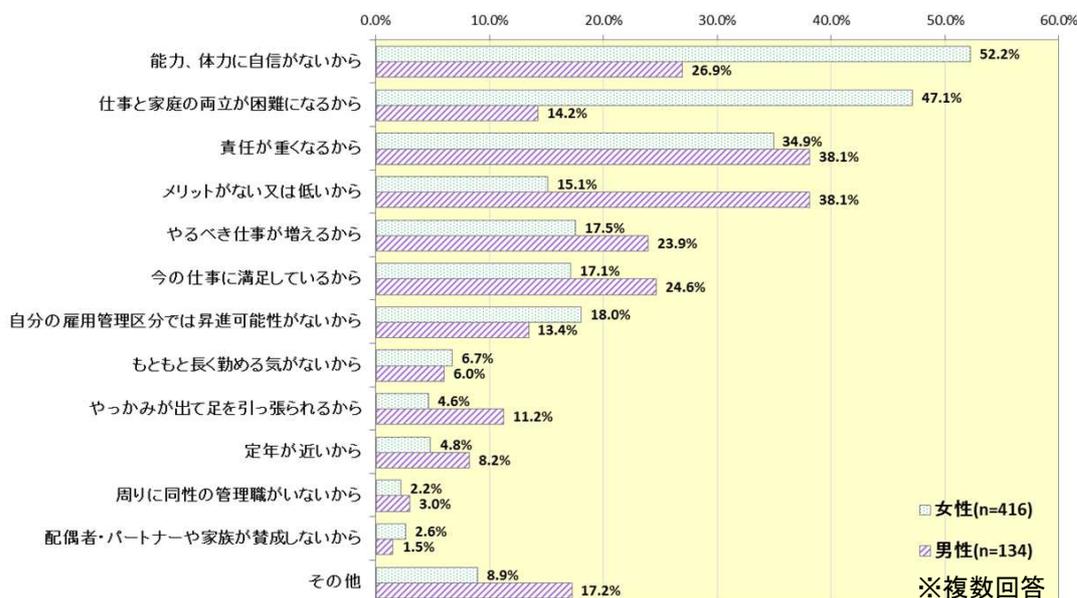
管理職として働くことに「そう思わない」とする理由としては、「能力、体力に自信がないから」が45.9%、「仕事と家庭の両立が困難になるから」が39.0%、「責任が重くなるから」が35.6%となっている。

管理職を目指して働くことに「そう思わない」とする理由  
N=551



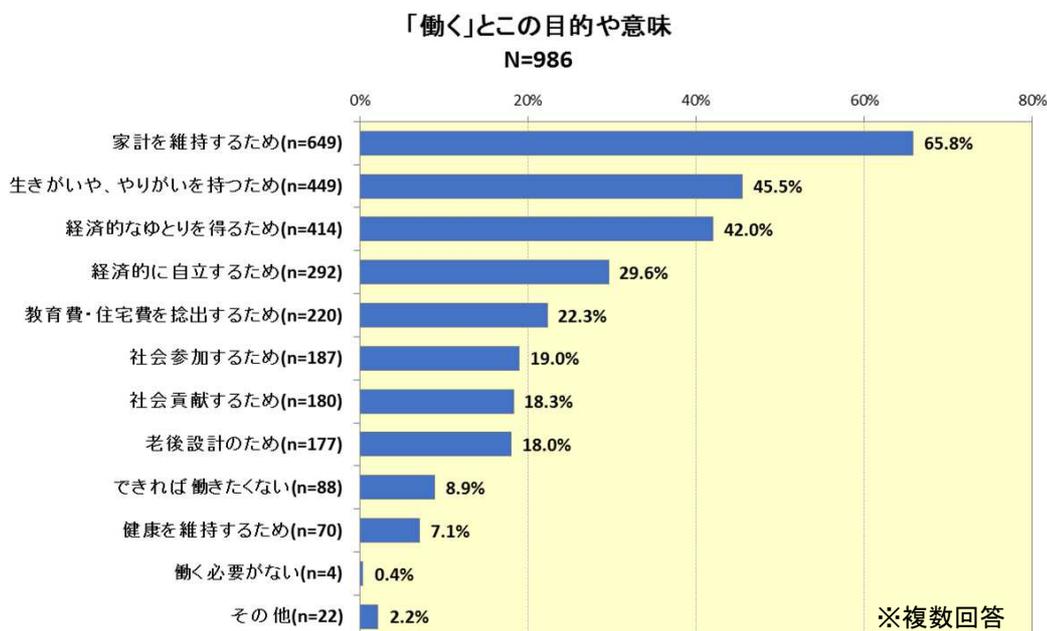
管理職として働くことに「そう思わない」とする理由を男女別にみると、女性は「能力・体力に自信がないから」に次いで「仕事と家庭の両立が困難になるから」が高い(47.1%)。男性は「責任が重くなるから」と「メリットがない又は低いから」がともに38.1%で最も多い。

男女別 管理職を目指して働くことに「そう思わない」とする理由



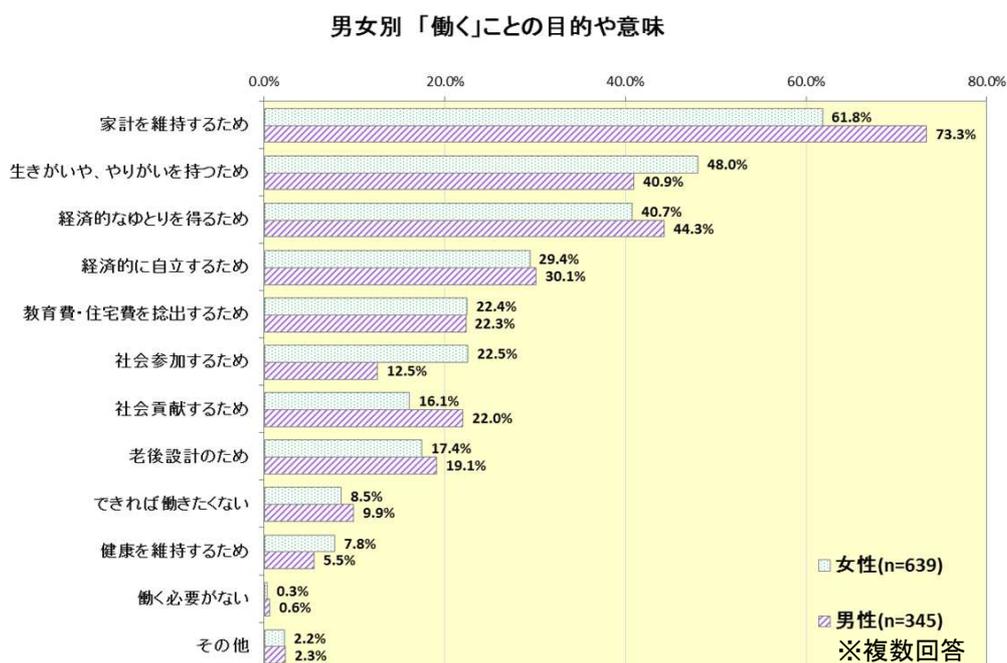
## 8 「働く」ことの目的・意味に対する意識

「働く」ことの目的や意味については、「家計を維持するため」が65.8%と高い。これに「生きがいや、やりがいを持つため」が45.5%、「経済的なゆとりを得るため」が42.0%で続いている。社会参加、社会貢献を理由としてあげる人もそれぞれ20%弱となっている。



70

「働く」ことの目的や意味を男女別にみると、女性は「家計を維持するため」(61.8%)に次いで「生きがいや、やりがいを持つため」が高い(48.0%)。男性は女性に比べ「家計を維持するため」が高く(73.3%)、「生きがいや、やりがいを持つため」はやや低くなっている(40.9%)。



71