

女性の“働くこと”についての調査 調査結果報告書(ダイジェスト版)

千葉県男女共同参画センターでは、平成27年度事業として「女性の“働くこと”についての調査」を実施しました。

女性の“働くこと”に対する意識や働き方の実態、働き続けるために必要なことなどについて把握し、男女共同参画社会の実現のための具体的な施策に活かすことを目的とします。

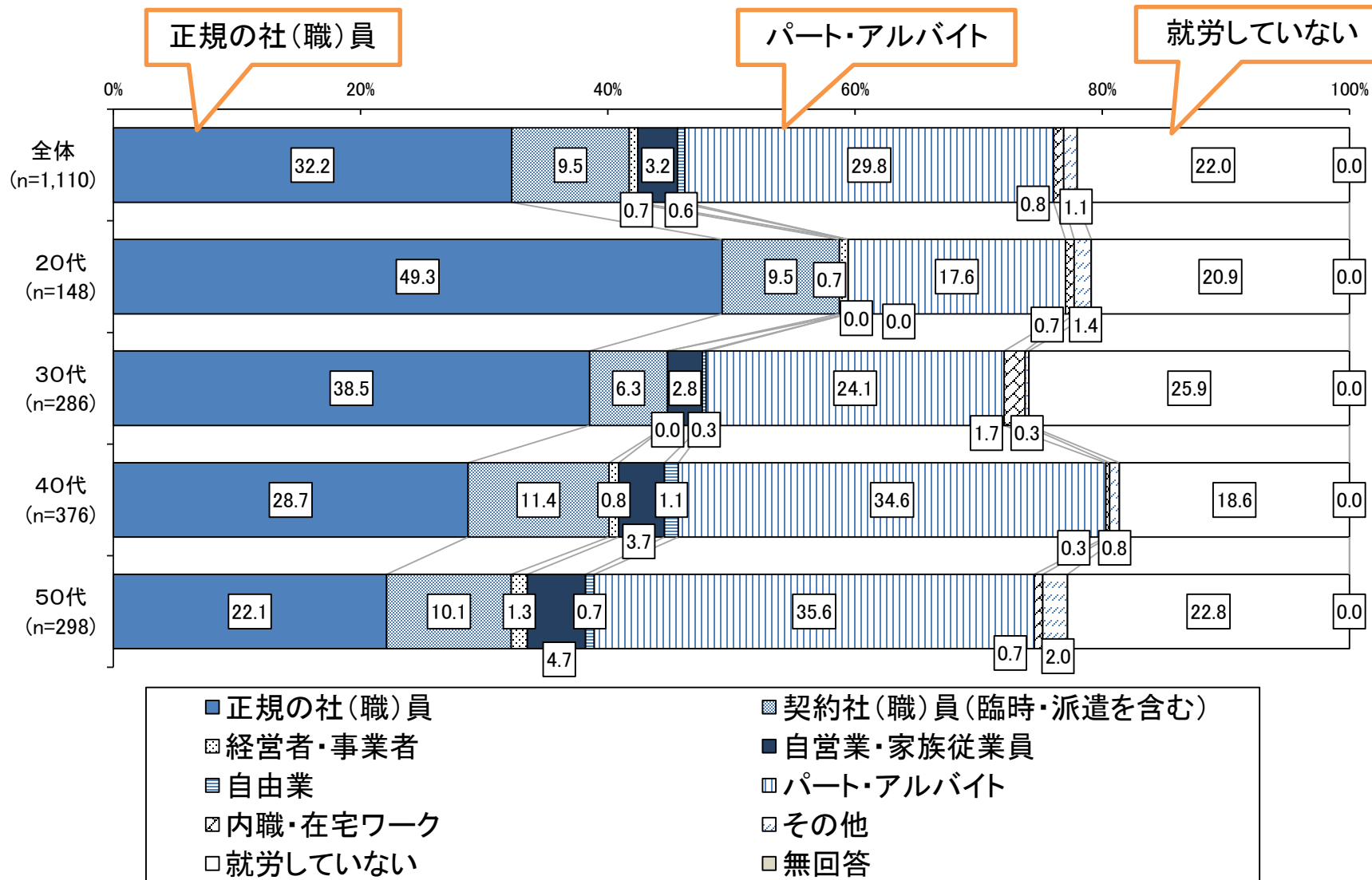
* 調査の対象	千葉市内にお住まいの満20歳以上60歳未満の女性3,000人 (無作為抽出)
* 調査の方法	往復郵送法
* 調査の期間	平成27年7月14日～7月31日
* 回収の状況	有効回答数:1,110件(有効回答率:37.0%)

注1) %は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しているため、%の合計が100%にならないことがあります。

注2) グラフは、内容に応じて、抜粋したものを掲載しています。

注3) 文中の前回調査とは、平成20年12月に実施した調査結果を指します。

回答者の属性 就労形態(年代別)



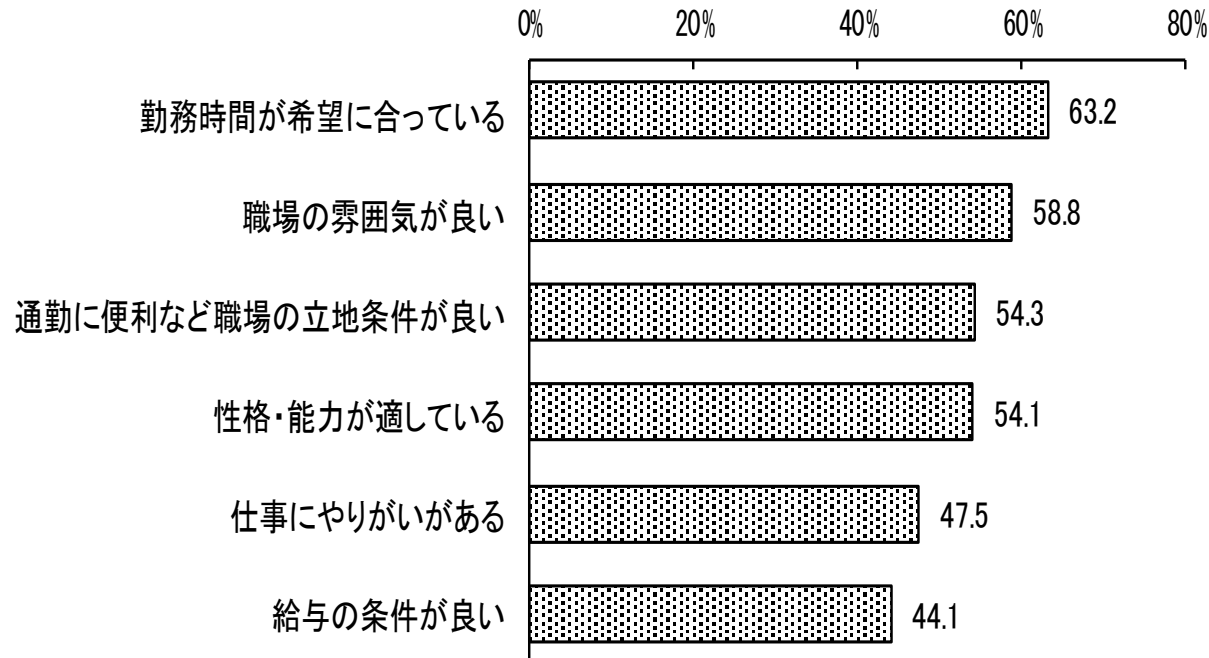
1 女性の就労意識

仕事を選ぶ際に重視すること、したいこと（問2）

「勤務時間が希望に合っている」が6割を超え、最も多い。

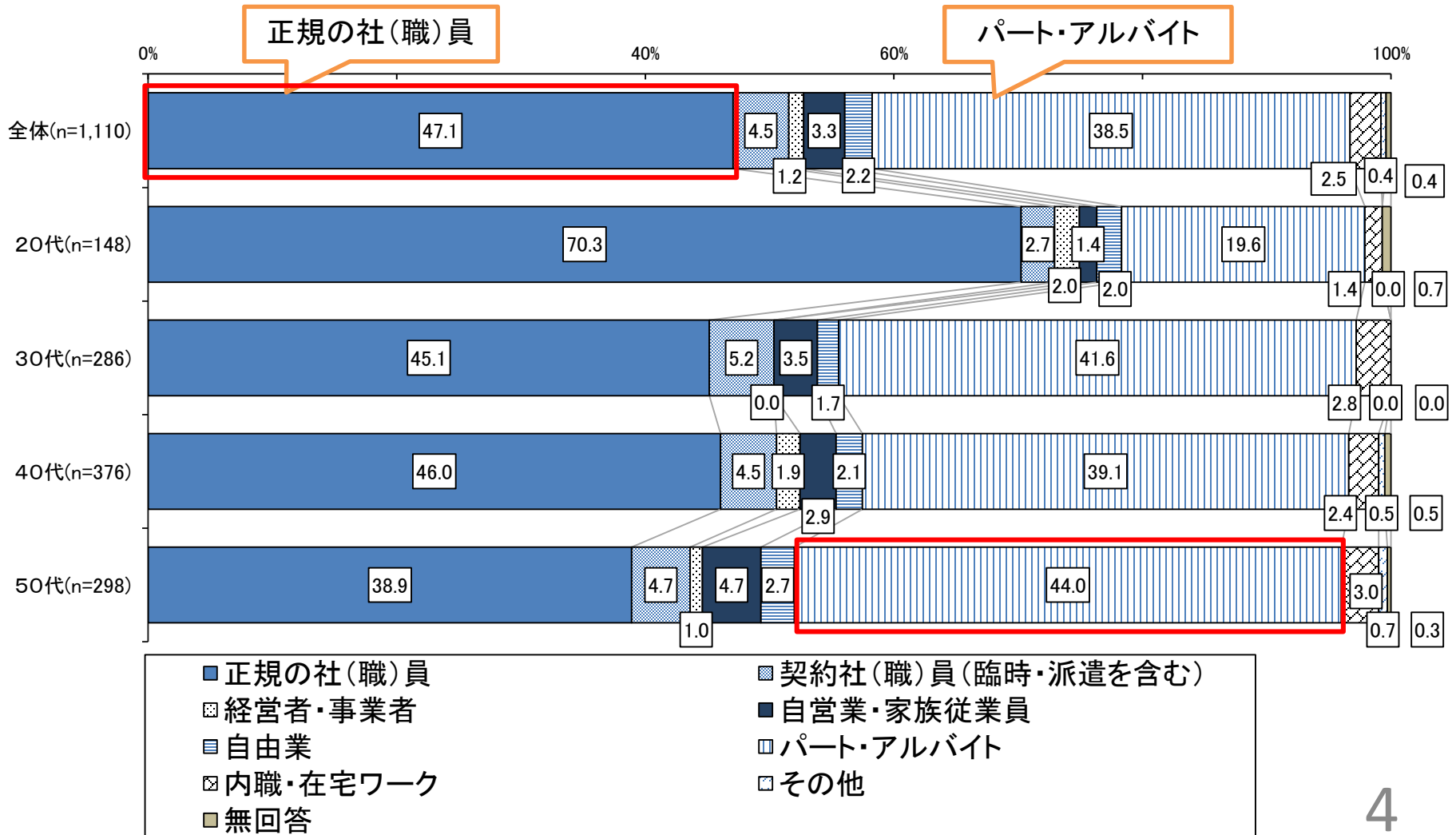
「20代」「30代」では「職場の雰囲気が良い」が最も多く、「40代」「50代」では「勤務時間が希望に合っている」が最も多い。

「正規の社（職）員」では「職場の雰囲気が良い」「性格・能力が適している」が多く、「パート・アルバイト」では「勤務時間が希望に合っている」「通勤に便利など職場の立地条件が良い」が多い。



望ましい就労形態(問3)

「正規の社(職)員」が5割近くで最も多く、「パート・アルバイト」は4割近い。
「50代」では「パート・アルバイト」が「正規の社(職)員」を上回っている。

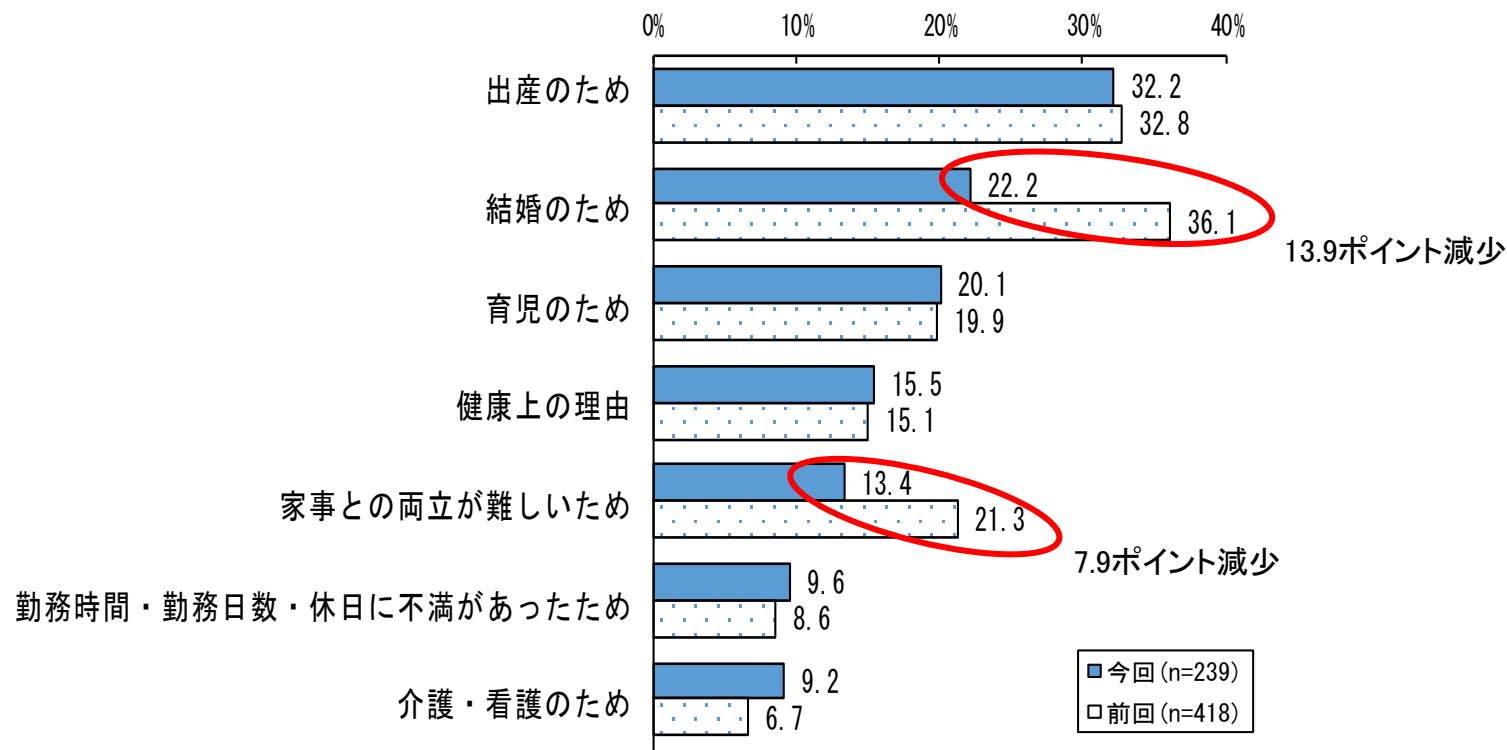


2 就労していない方(無償労働者)の現状

離職理由(問7)

「出産のため」が3割以上で最も多く、「結婚のため」が2割以上、「育児のため」が2割である。

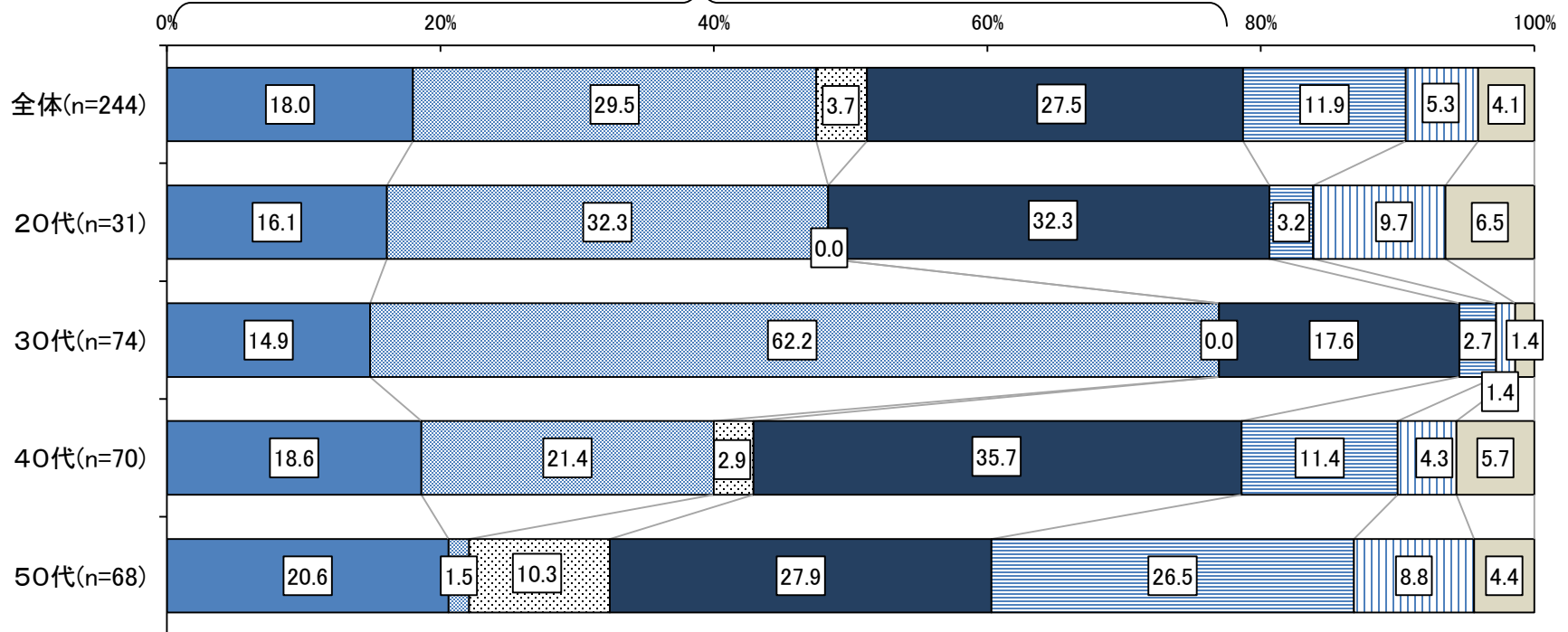
前回調査と比較すると、「結婚のため」が13.9ポイント減少した。



今後仕事に就く意思(問8)

「今すぐにでも働きたい」「育児がひと段落したら働きたい」「介護時間が減ったら働きたい」「いつかは働きたい」を合わせると、8割近くが今後働きたいと回答している。「30代」では「育児がひと段落したら働きたい」が6割以上で、他の年代と比べて多い。

働く意思がある(78.7%)

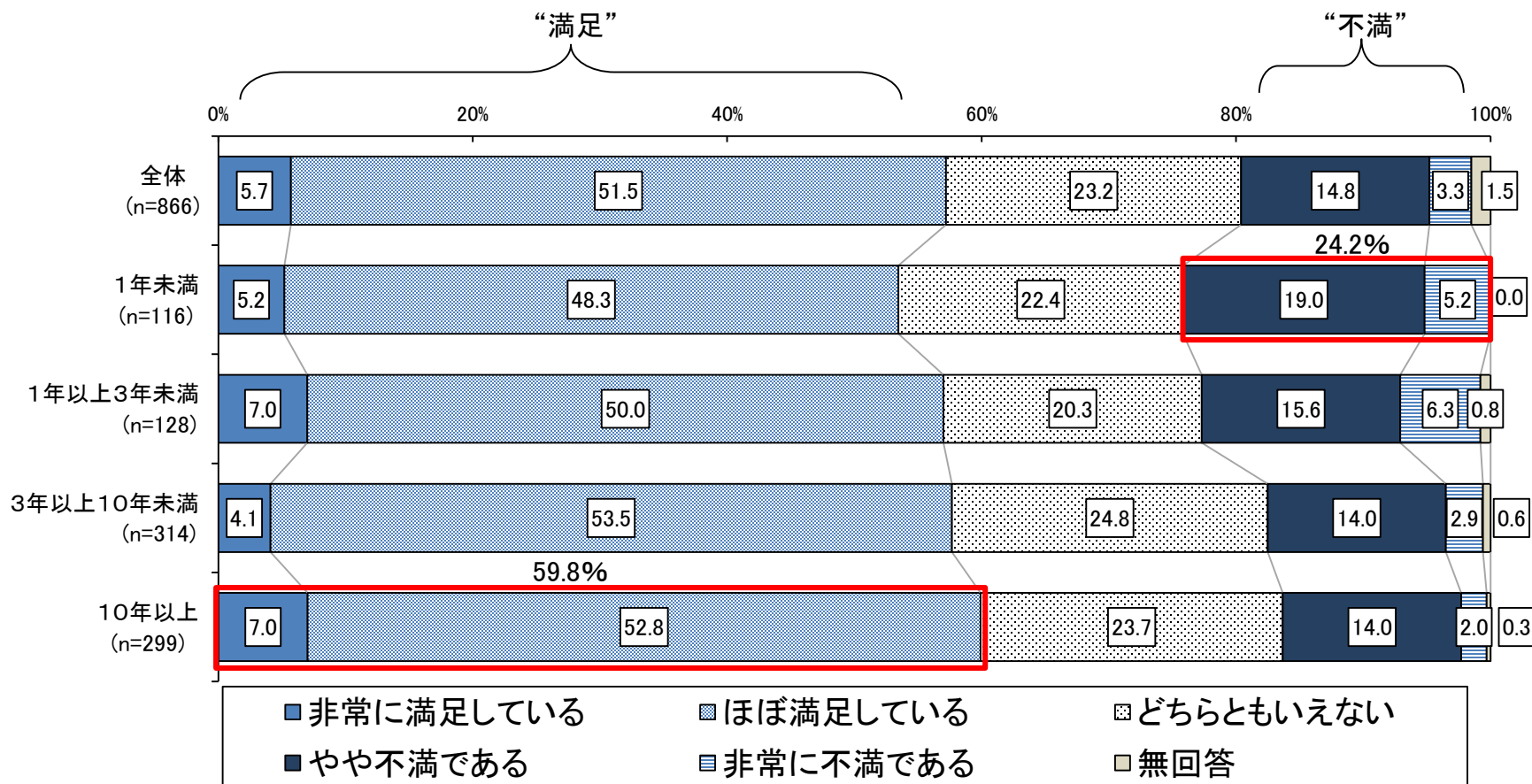


- 今すぐにでも働きたい
- 育児がひと段落したら働きたい
- 介護時間が減ったら働きたい
- いつかは働きたい
- 働く意思はない
- その他
- 無回答

3 就労している方(有償労働者)の現状

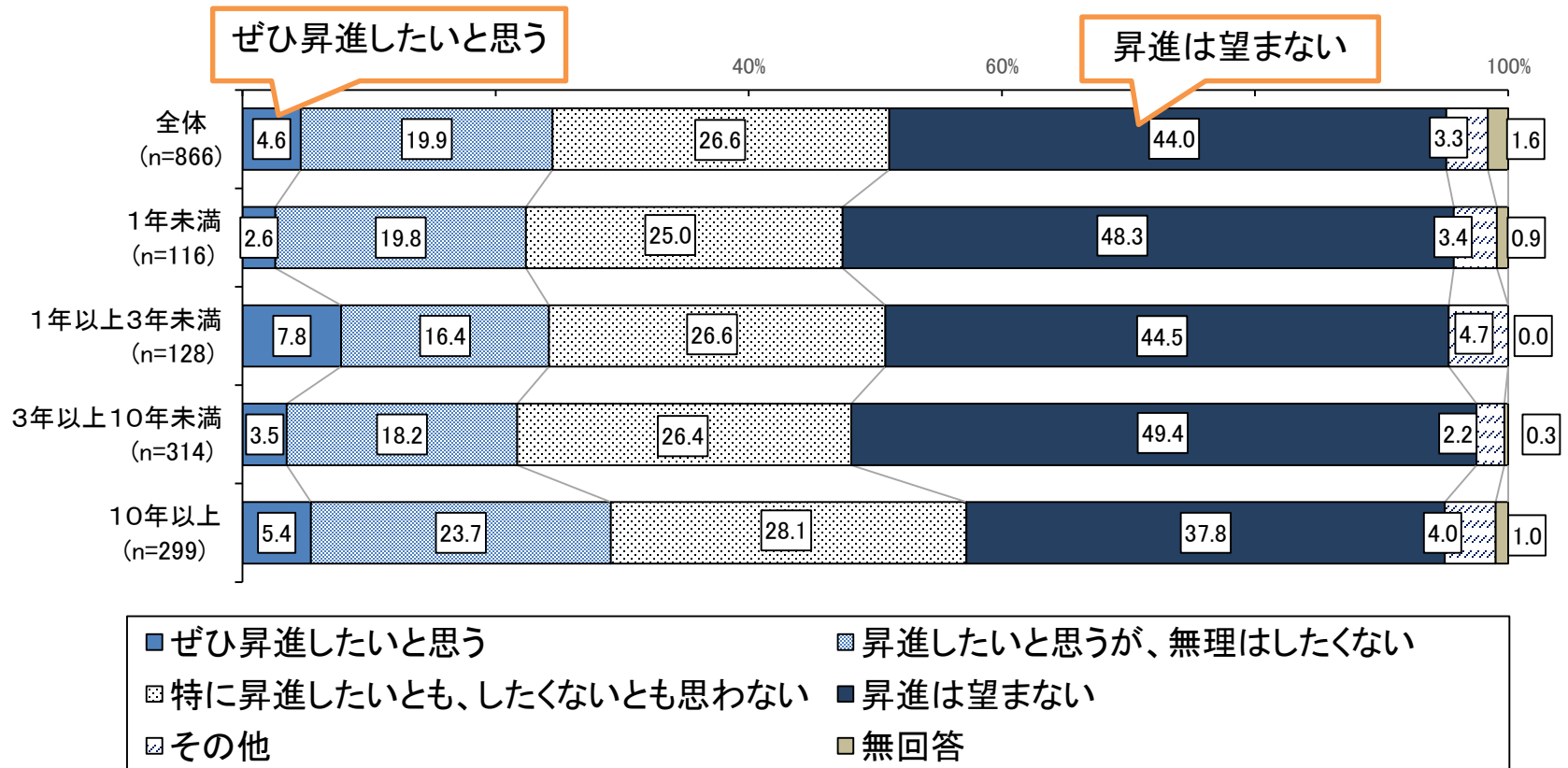
現在の仕事の満足度(問10)

勤続年数が長いほど“満足”が多く、勤続年数が「10年以上」では、“満足”は約6割と、他の勤続年数に比べ最も多い。



管理職への登用希望(問13)

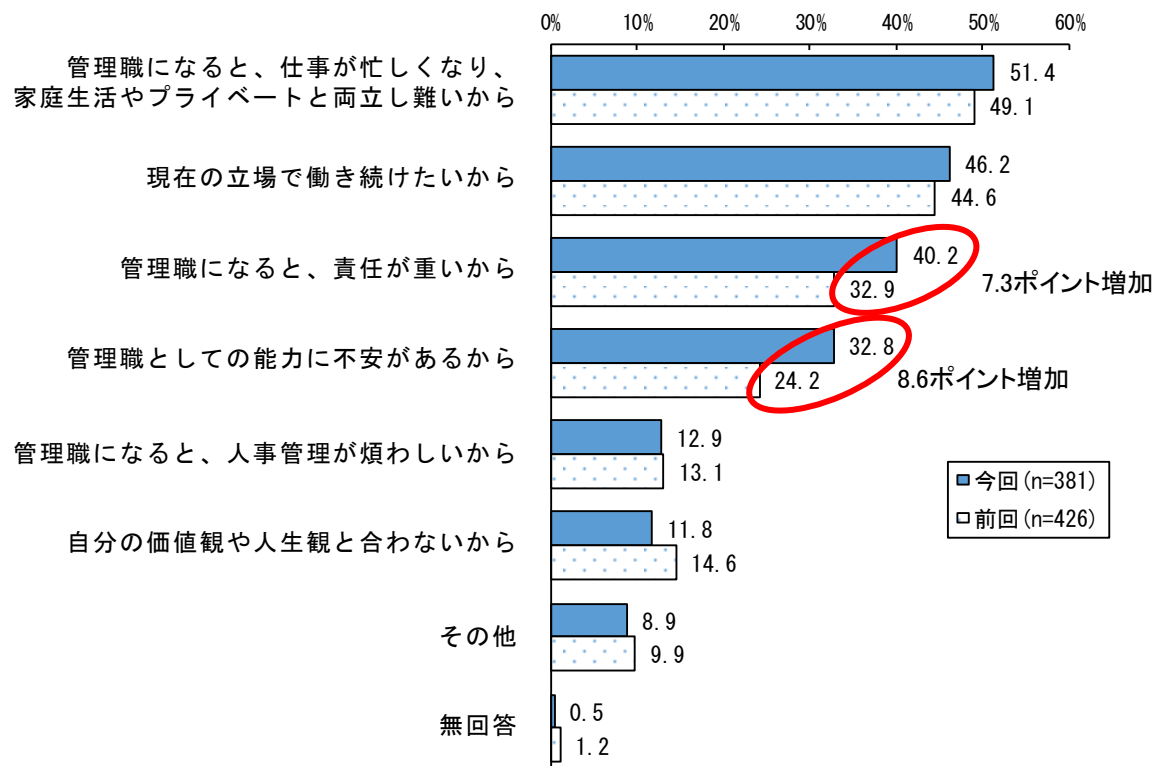
「昇進は望まない」が4割半で最も多く、「ぜひ昇進したいと思う」(4.6%)を大きく上回る。前回調査と比較すると、大きな変化はない。勤続年数にかかわらず、「昇進は望まない」が最も多い。



管理職への登用を「望まない」理由(問14)

「管理職になると、仕事が忙しくなり、家庭生活やプライベートと両立し難いから」が5割以上で最も多い。

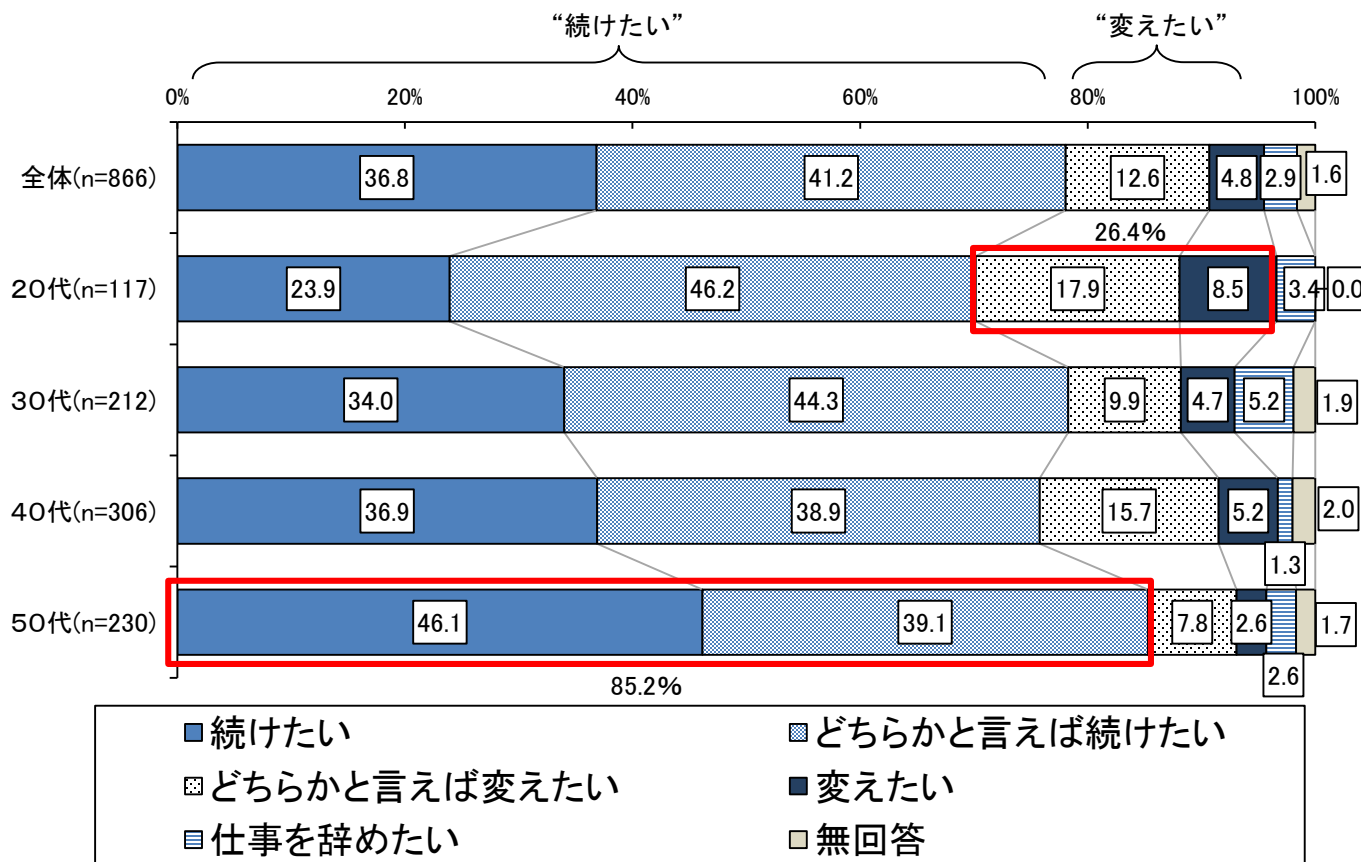
前回調査と比較すると、全ての年代で「管理職になると、責任が重いから」が増加した。また、「20代」「50代」では「管理職としての能力に不安があるから」がそれぞれ25.3ポイント、14.8ポイント増加した。



現在の仕事の継続意向(問16)

年代があがるほど「続けたい」の割合が多い。「50代」では「続けたい」と「どちらかと言えば続けたい」を合わせた“続けたい”(85.2%)が他の年代に比べると最も多い。

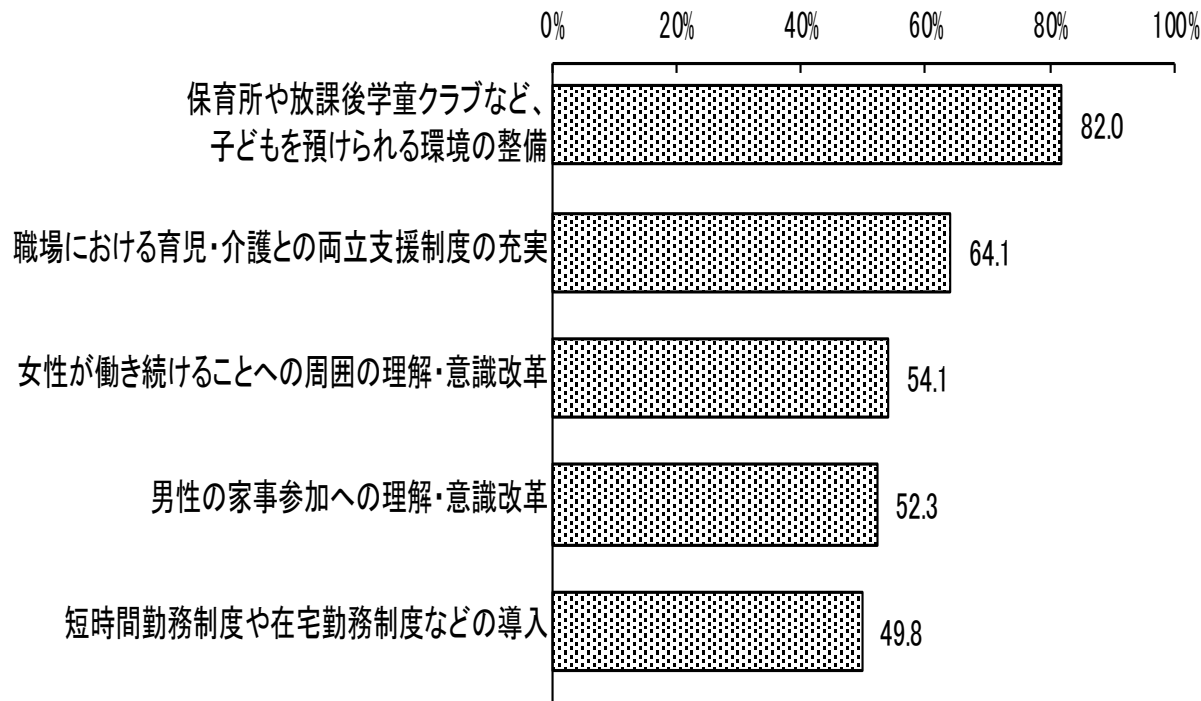
一方、「どちらかと言えば変えたい」と「変えたい」を合わせた“変えたい”は「20代」で26.4%と他の年代に比べ最も多い。



4 女性が仕事をする上で必要なこと

女性が働き続けるために必要なこと（問18）

「保育所や放課後学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が8割以上で最も多い。続いて「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」、「男性の家事参加への理解・意識改革」である。

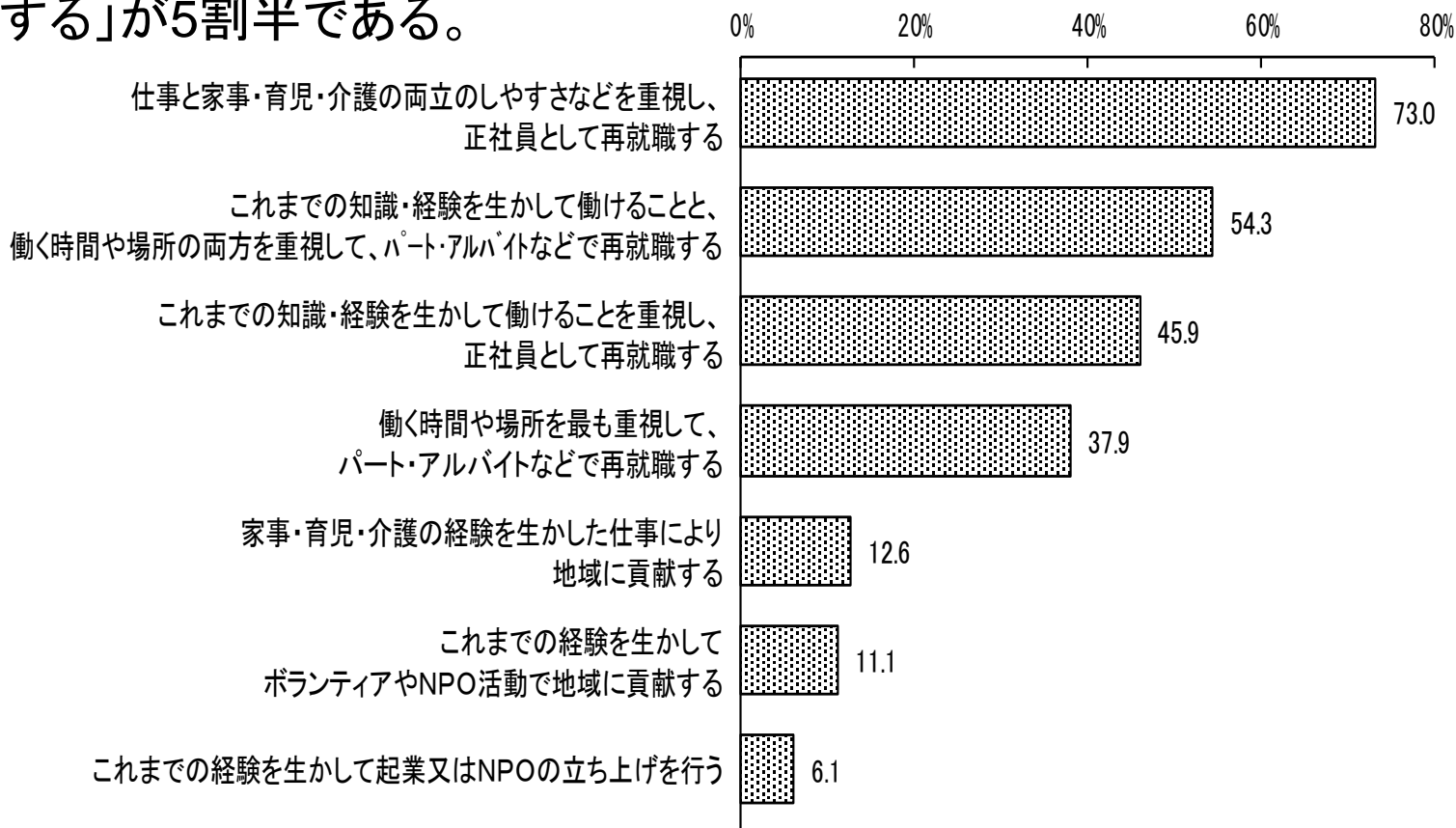


出産等で離職した女性が、再び社会で活躍する仕方 (問19)

報告書 P69～71

図表4-2

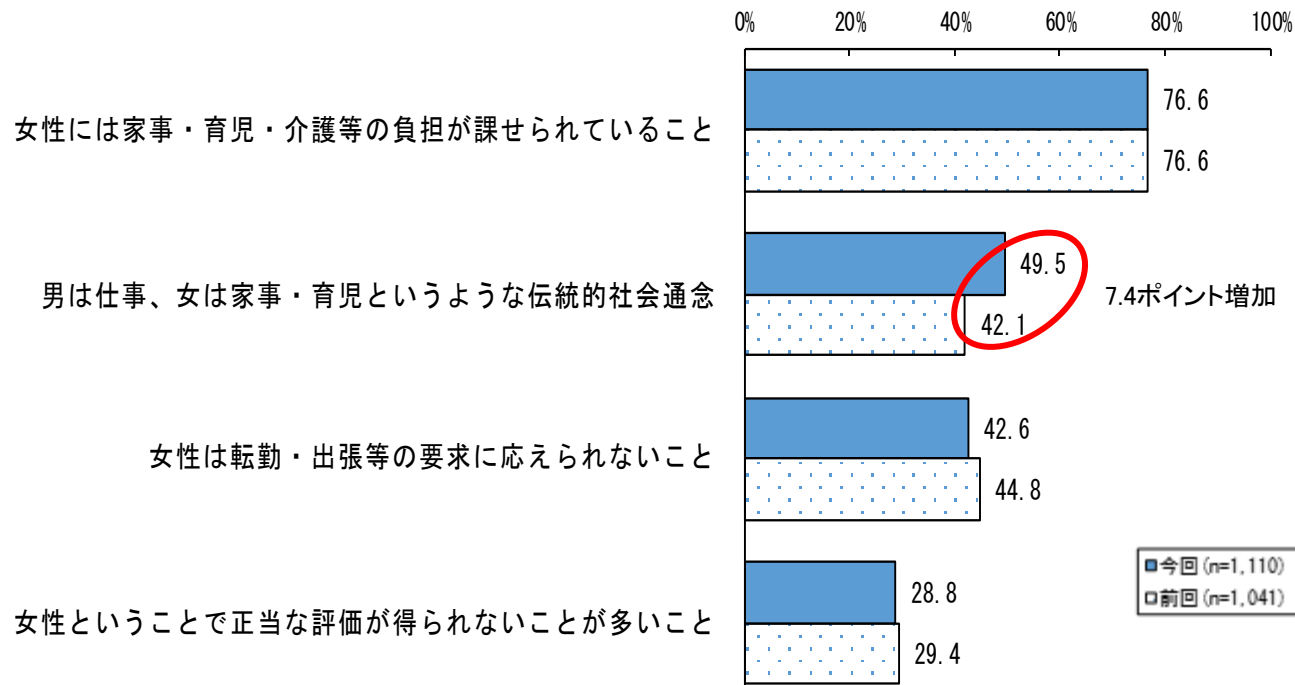
「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正社員として再就職する」が7割以上で最も多い。続いて「これまでの知識・経験を生かして働けることと、働く時間や場所の両方を重視して、パート・アルバイトなどで再就職する」が5割半である。



女性の昇進・昇格の障害となるもの(問20)

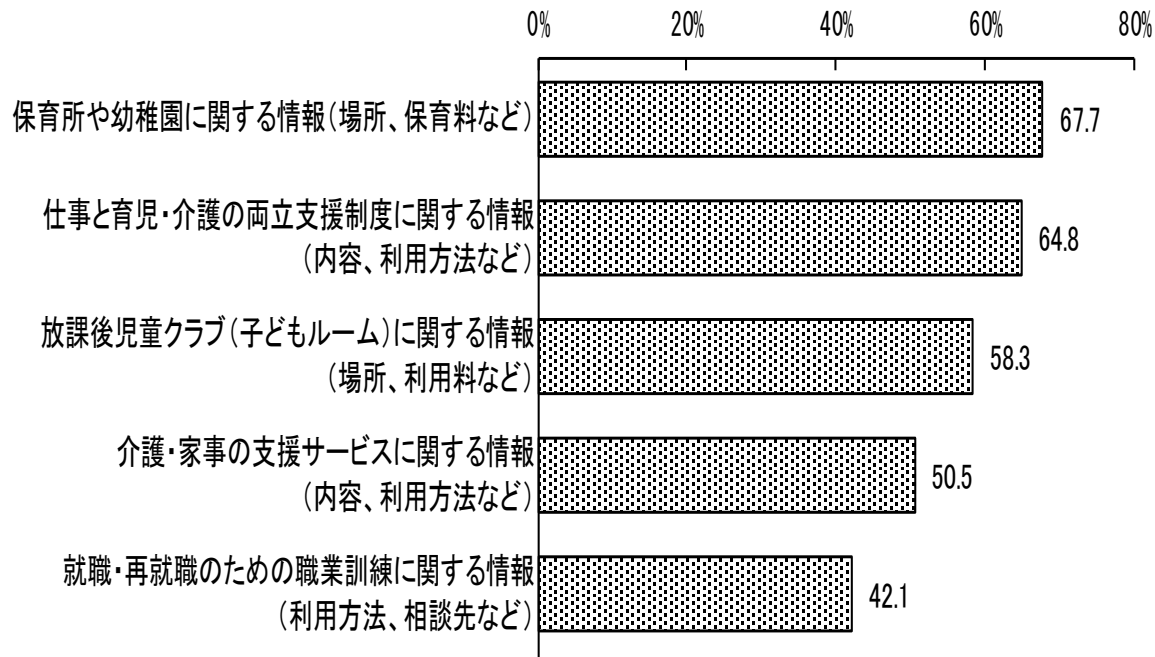
「女性には家事・育児・介護等の負担が課せられていること」が8割近くで最も多く、全ての年代で最も多い。続いて「男は仕事、女は家事・育児というような伝統的社会通念」、「女性は転勤・出張等の要求に応えられないこと」である。

前回調査と比較すると、「男は仕事、女は家事・育児というような伝統的社会通念」が7.4ポイント増加した。



女性の活躍推進の取組みに関する情報のうち、 特に必要な情報(問21)

「保育所や幼稚園に関する情報(場所、保育料など)」は7割近くで最も多い。続いて「仕事と育児・介護の両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」、「放課後児童クラブ(子どもルーム)に関する情報(場所、利用料など)」である。



(1) 固定的な性別役割分担意識の解消

依然として、家事・育児等の負担を女性が担っていることや固定的役割分担意識の根強さがわかった。「男性は仕事、女性は家庭」というような性別による固定的な役割分担意識は、社会における男女の活動の自由な選択を妨げる要因となっている。こうした意識に捉われず、男性も女性も個性や能力を十分発揮し、様々な活動に参画できるようにするためには、男女共同参画への理解の促進や意識の改革を図るための広報・啓発活動や学習機会の充実など、拠点施設である男女共同参画センターを中心として積極的に展開していくことが必要である。

(2) 女性活躍推進のための取組み

管理職への「昇進は望まない」が前回調査と変わらず多く、働く女性にとって仕事と家庭の両立が大きな課題となっていることがわかった。また、女性が就業を中断したり、あるいは離職してしまうことにより、昇進に必要な在職年数や経験、知識が得られないことが、管理職としての能力に不安を感じる要因になっていると考えられる。

企業には、女性の離職を防ぎ、出産・育児などの時期に応じた継続的なキャリア形成が実現できる制度の導入など、女性の活躍推進に関する効果的な取組みが期待される。

(3)再就職を目指す女性に対する就労支援

依然として出産・育児を理由とした離職は多く、30代では「出産のため」が4割半、「育児のため」が3割近い。また、現在働いていない方のうち、30代では「育児がひと段落したら働きたい」が6割以上でほかの年代と比べて多いことがわかった。出産等で離職した女性が再び社会で活躍するために、キャリア相談や職業紹介、求職活動に役立つ保育情報の提供や女性問題の相談に対応するなど、きめ細かい支援を提供する必要がある。

(4)仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

女性が働き続けるために必要なことは、「子どもを預けられる環境の整備」が8割以上で最も多く、続いて「職場の両立支援制度の充実」、「女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革」「男性の家事参加への理解・意識改革」が多かった。

男性も女性も仕事と生活のバランスの取れた多様な生き方が選択できるよう、子育てしやすい環境づくりを地域が一体となって進めていく必要がある。併せて職場全体の意識改革(雰囲気づくり)、男性の意識改革、両立支援制度を充実させるなど、女性が長く働ける職場づくりも求められる。

発行日:平成28年3月

発行:千葉市市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課

千葉市男女共同参画センター 電話043-209-8771