

5 就労について

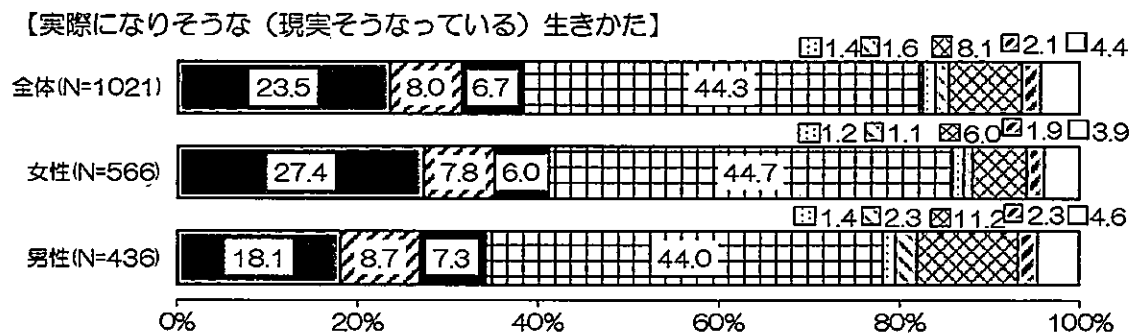
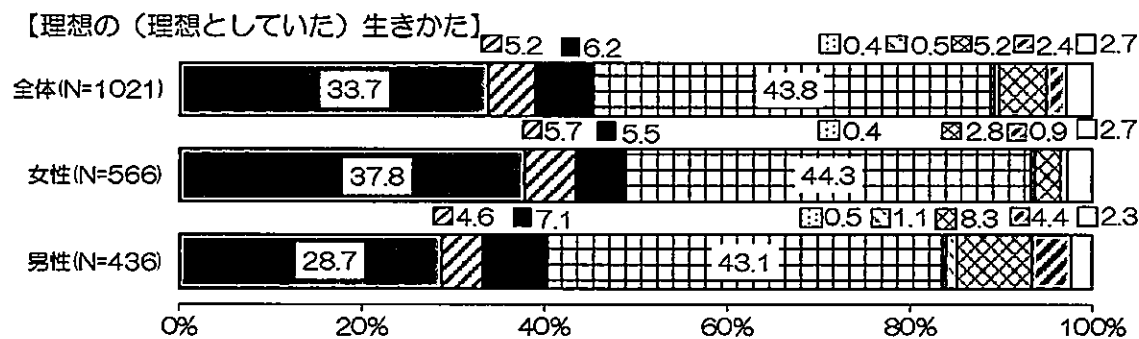
11-1 女性の理想の生き方・実際の生き方

問11 次にあげる就職と結婚、出産を中心にした「女性」の生き方について、あなたはどの考えに近いですか。※なお、未婚の方は結婚したと仮定した上で、お答えください。
(1つだけに○印)

ポイント

- 理想の生き方、実際の生き方の両方について、男女ともに「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」という割合は最も高い。
- 理想の生き方、実際の生き方の両方について、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」という割合は、女性の方が高い。

図11-1-1 女性の理想の生き方・実際の生き方



- 結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ
- ▨ 結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ
- ▩ わからない
- ▧ 結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない
- ▦ 結婚または出産後、初めて職業を持つ
- ▤ その他
- 出産までは職業を持つが、出産後は持たない
- ▨ 一生職業を持たない
- 無回答

女性の理想の生き方について、全体では「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」が43.8%(前回調査:45.3%)と最も高く、次いで、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」が33.7%(前回調査:24.4%)、「出産までは職業を持つが、出産後は持たない」が6.2%(前回調査:8.9%)となっている。

性別にみると、女性が高い項目は「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」であり、それぞれ9.1ポイント、1.2ポイント男性よりも高くなっている。逆に、「出産までは職業を持つが、出産後は持たない」では男性の方が1.6ポイント高くなっている。

実際の生き方について、全体では「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」が44.3%(前回調査:43.0%)と最も高く、次いで、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」が23.5%(前回調査:19.8%)、「結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない」が8.0%(前回調査:9.7%)となっている。

性別にみると、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」では女性が、「結婚、出産までは職業を持つが、結婚、出産後は持たない」では男性の方が高くなっている。

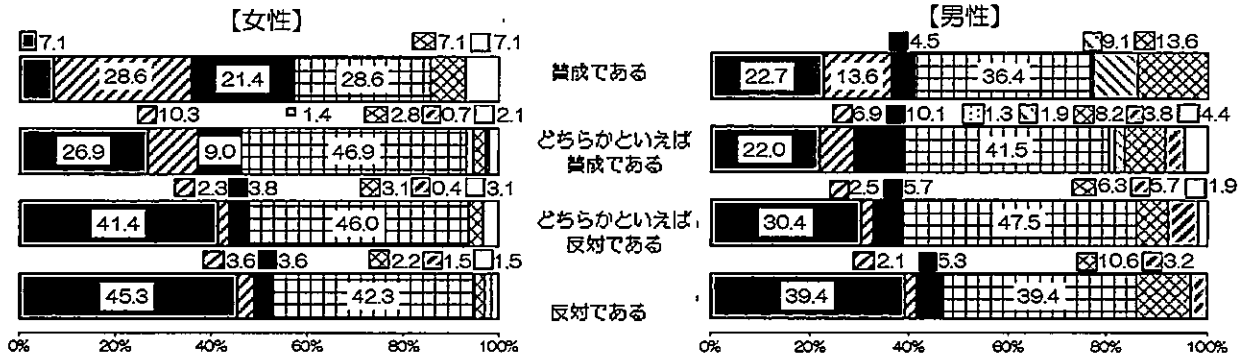
理想の生き方と実際の生き方を比較すると、全体では、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」では理想と比べ、実際の方が割合は低く、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」、「結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない」では実際の方が割合は高くなっている。(図11-1-1)

図11-1-2 固定的役割分担意識別 女性の理想の生き方・実際の生き方

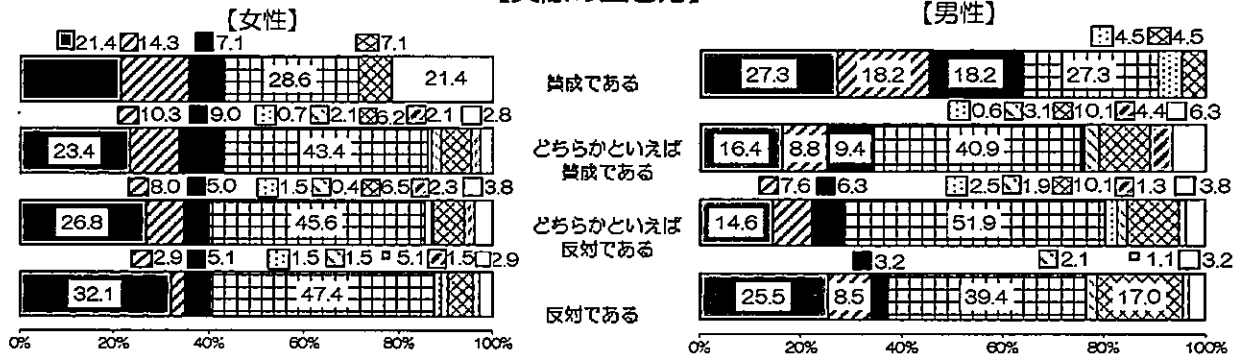
ポイント

- 理想の生き方、実際の生き方で、男女ともに「結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ」という人の割合は固定的な役割分担に否定的な人ほど高い。
- 理想の生き方で、男女ともに、固定的な役割分担に肯定的な人ほど「結婚後は職業を持たない」という人の割合が高い。

【理想の生き方】



【実際の生き方】



- 結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ
- ▨ 結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ
- ⊠ わからない
- ▤ 結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない
- ▧ 結婚または出産後、初めて職業を持つ
- ▣ その他
- 出産までは職業を持つが、出産後は持たない
- ▩ 一生職業を持たない
- 無回答

女性：	
賛成である	14件
どちらかといえば賛成である	145件
どちらかといえば反対である	261件
反対である	137件

男性：	
賛成である	22件
どちらかといえば賛成である	159件
どちらかといえば反対である	158件
反対である	94件

女性の理想の生き方について、男女の固定的役割分担意識別にみると、「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」という人は、男女ともに固定的な役割分担に否定的な人ほど高く、「反対である」という女性では45.3%、男性では39.4%と高く、「賛成である」という人と比べると女性では38.2ポイント、男性では16.7ポイント高くなっている。また、男女ともに「結婚・出産までは職業を持つが、結婚・出産後は持たない」が固定的な役割分担に肯定的な人ほど高くなっている。

実際の生き方について、女性では固定的な役割分担に否定的な人の方が、肯定的な人よりも「結婚や出産にかかわらず、一生職業を持つ」という意見の割合が高くなっている。(図11-1-2)

表11-1-3 女性の就職と結婚、出産に関する「実際の生き方」（理想の生き方別）

ポイント

- 実際の生き方が理想の生き方どおりになっている人は、男女ともに、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」という人が最も多く、6割を超えている。
- 女性では、理想の生き方で「一生職業を持つ」という人が実際の生き方で理想どおりになっている人は50.5%となっている。

		女性の実際の生き方 (%)						
		全体	＜結婚や出産にかかわりなく、職業を持つ＞	結婚後は職業を持つが、結婚までは持たない	出産後は職業を持つが、出産までは持たない	結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ	結婚または出産後、初めて職業を持つ	一生職業を持たない
女性の理想の生き方	女性							
	職業を持つ	214	50.5	5.1	6.5	30.4	1.4	0.5
	結婚退職をする	32	21.9	34.4	9.4	25.0	0.0	3.1
	出産退職をする	31	16.1	6.5	25.8	45.2	0.0	0.0
	結婚・出産退職後、再就職をする	251	12.0	7.6	3.6	64.9	1.6	1.2
	男性							
	職業を持つ	125	47.2	6.4	3.2	31.2	0.0	2.4
	結婚退職をする	20	15.0	55.0	5.0	20.0	0.0	0.0
出産退職をする	31	0.0	16.1	32.3	29.0	0.0	3.2	
結婚・出産退職後、再就職をする	188	6.4	4.8	7.4	68.6	2.1	1.6	

※「その他」、「わからない」、「無回答」は省略している
 ※表は、女性の理想の生き方について、主な4つの意見別に女性の実際の生き方を対比している。
 ※スペースの都合上、「女性の理想の生き方」の項目の文を短縮している
 「結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ」→「一生職業を持つ」
 「結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない」→「結婚退職をする」
 「出産までは職業を持つが、出産後は持たない」→「出産退職をする」
 「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」
 →「結婚・出産退職後、再就職をする」

女性の理想の生き方について、主な4つの意見別に女性の実際の生き方をみると、理想と実際が一致している人の割合は、男女ともに「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」という人で、女性では64.9%、男性では68.6%となっている。

女性では、理想の生き方で「結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ」という人は、実際の生き方で理想どおりになっている割合が50.5%と最も高い。また、女性で結婚退職、出産退職を理想としていた人は、実際では、結婚退職、出産退職後に再就職している人が多い。男性では、結婚退職を理想としていた人は実際でも55.0%の人が理想と一致している。(表11-1-3)

図11-1-4 前回調査比較 女性の理想の生き方・実際の生き方

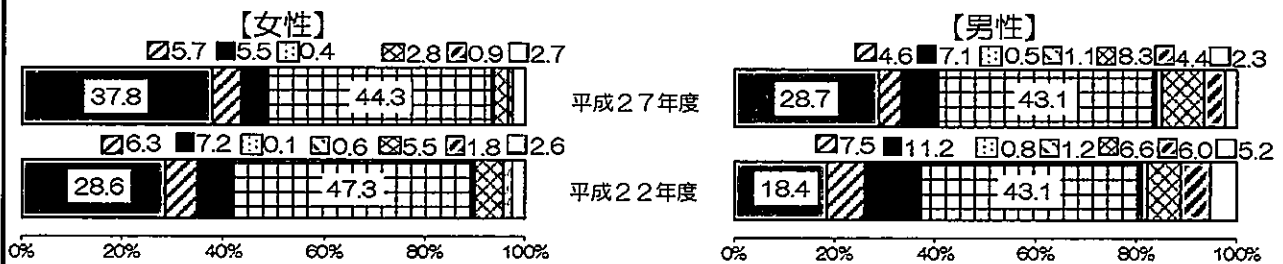
ポイント

- 理想の生き方で、男女ともに「結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ」という人は増加している。
- 男女ともに「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」という人は、理想の生き方では減少し(あるいは変動なし)、実際の生き方では増加している。

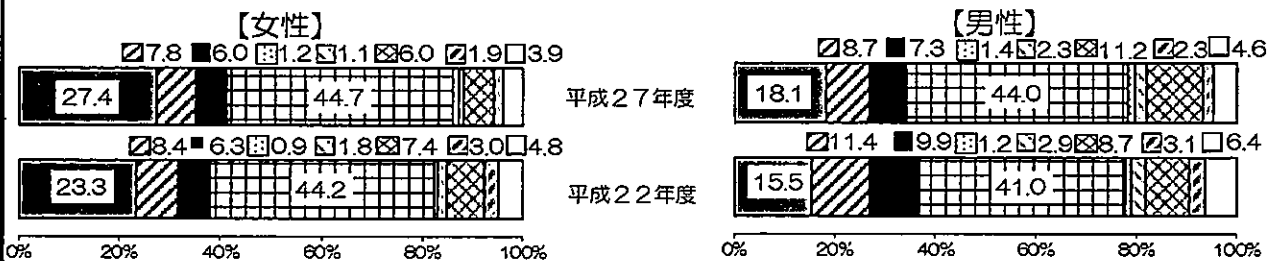
女性:今回566件 前回704件

男性:今回436件 前回517件

【理想の生き方】



【実際の生き方】



- 結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ
- ▨ 結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ
- ▩ わからない
- ▧ 結婚までは職業を持つが、結婚後は持たない
- ▦ 結婚または出産後、初めて職業を持つ
- ▨ その他
- ▩ 出産までは職業を持つが、出産後は持たない
- ▩ 一生職業を持たない
- 無回答

前回調査と比較すると、理想の生き方で、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業を持つ」は、女性では9.2ポイント、男性では10.3ポイントで増加している。また、理想の生き方で「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」は、女性では3.0ポイント減少し、男性では変化が見られませんでした。実際の生き方についても、「結婚または出産を機に一時仕事を辞めるが、その前後は職業を持つ」は、女性では0.5ポイント、男性では3.0ポイント増加している。(図11-1-4)

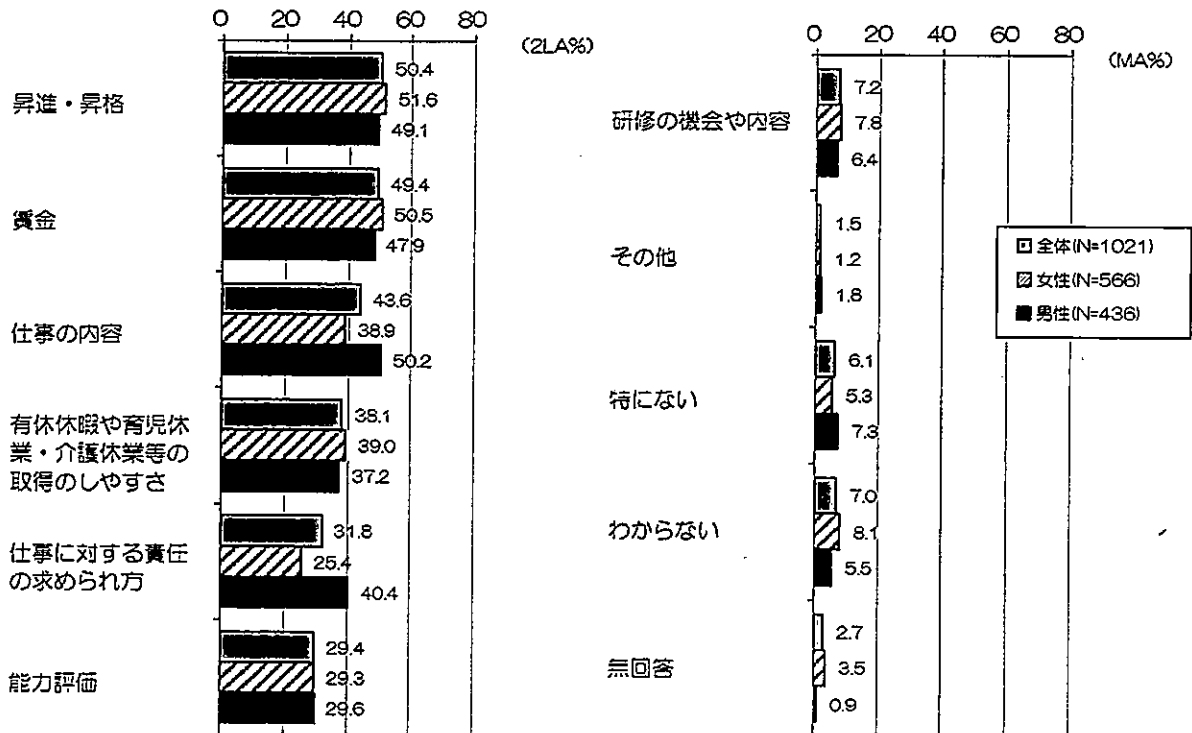
12-1 働く場で男女が平等でないと思うこと

問12 働く場で、女性と男性は平等でないと思うものは何ですか。(あてはまるものすべてに○印)

ポイント

- 男性では、「仕事の内容」の面で、男女が平等でないと感じている割合が最も高く、次いで「昇進・昇格」となっている。
- 女性では、「昇進・昇格」と答えた人が最も多く、「賃金」、「仕事の内容」の順で、男女が平等でないと感じている割合が高くなっている。

図12-1-1 働く場で男女が平等でないと思うこと



働く場で男女が平等でないと思うことについて、全体では、「昇進・昇格」が平等でないと感じる人の割合が50.4%と最も高く、次いで「賃金」が49.4%、「仕事の内容」が43.6%、「有休休暇や育児休業・介護休業等の取得のしやすさ」が38.1%となっている。

性別にみると、男女差の大きいものは、「仕事に対する責任の求められ方」、「仕事の内容」であり、それぞれ15.0ポイント、11.3ポイント男性の方が高くなっている。それ以外は女性の方が男性よりも上回っている。

(図12-1-1)

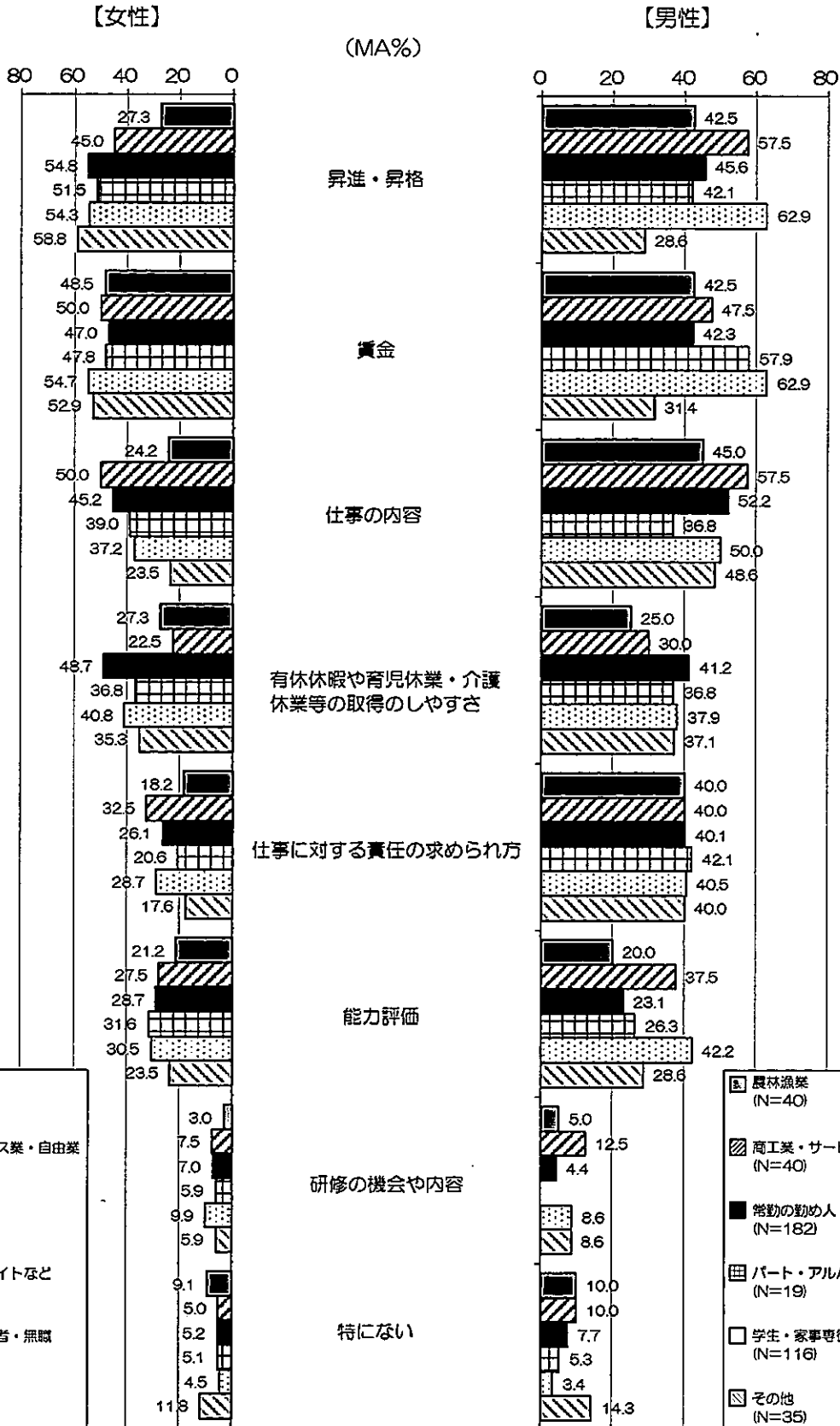
※参考

- ・男女雇用機会均等法第6条: 同じ雇用管理区分において、配置・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種・雇用形態の変更・退職の勧奨・解雇・労働契約の更新を、性別を理由として差別的取扱いをしてはならない。
- ・労働基準法第4条: 男女同一賃金の原則を定めている。
- ・育児・介護休業法第5条から第9条: 子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。(→妻が専業主婦や育児休業中の夫も取得できる。)
- ・同法第11条から第15条: 男女ともに、要介護状態にある家族について介護休業をすることができる。
- ・同法第10条、第16条、第16条の4: 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけない。

図12-1-2 職業別 働く場で男女が平等でないと思うこと

ポイント

○「常勤の勤め人」の女性では、「昇進・昇格」と回答した人の割合が最も高く、男性では「仕事の内容」と回答した人の割合が最も高くなっている。



※「その他」「わからない」「無回答」は省略

職業別にみると、「常勤の勤め人」の女性では、「昇進・昇格」(54.8%)で男女が平等でないと感じている傾向が強く、男性では、「仕事の内容」(52.2%)で平等でないと感じている傾向が強い。

「仕事の内容」で平等でないと感じている傾向が強いのは、女性では、「商工業・サービス業・自由業」(50.0%)、男性も同様に「商工業・サービス業・自由業」(57.5%)となっている。「賃金」について、女性では「その他」(52.9%)、男性では「パート・アルバイトなど」(57.9%)が平等でないと感じている傾向が強い。「仕事に対する責任の求められ方」については、女性では「商工業・サービス業・自由業」(32.5%)、男性では「パート・アルバイトなど」(42.1%)が平等でないと感じている傾向が強くなっている。(図12-1-2)

13-1 就労意向の有無・希望する就労形態・就労の際に気がかりなこと

【現在、職業(収入を得る仕事)を持っていない方にお聞きします。】

問13 あなたは今後、適当な仕事があれば働きたいと思いませんか。(1つまでに○印)

問13-1 働くとするば、どのような形で働きたいですか。(1つだけに○印)

問13-2 働きたいと思ったとき、気がかりなことは何ですか。(3つまでに○印)

ポイント

○『働きたい』という人の割合は女性の方が高いが、「今すぐ働きたい」という人の割合は男性の方が高い。

○希望する就労形態は男女ともに「パートタイム、アルバイト、嘱託」が最も高い。

○就労の際に気がかりなことは、男女ともに「年齢で断られないか」という割合が最も多く、次いで女性では「家事、子育て、介護との両立ができるか」、男性では「自分のしたい仕事に就けるか」で割合が高くなっている。

図13-1-1 就労意向の有無

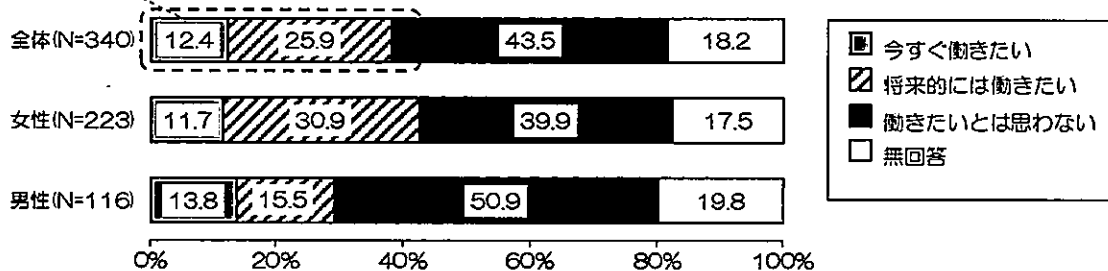


図13-1-2 希望する就労形態

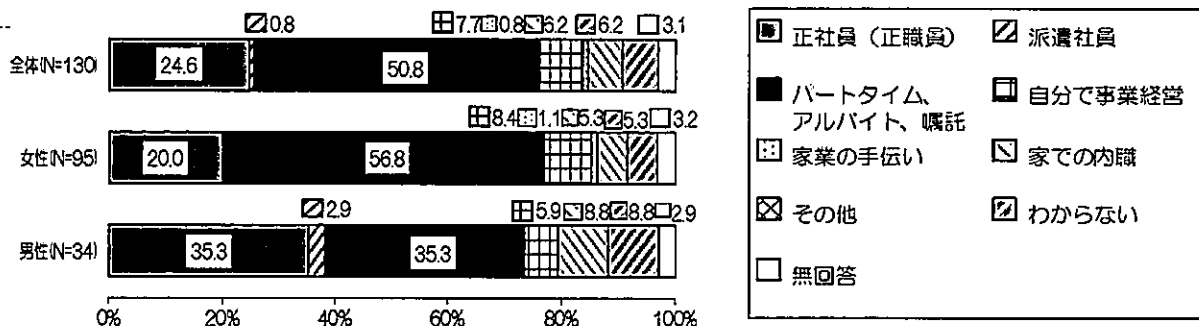
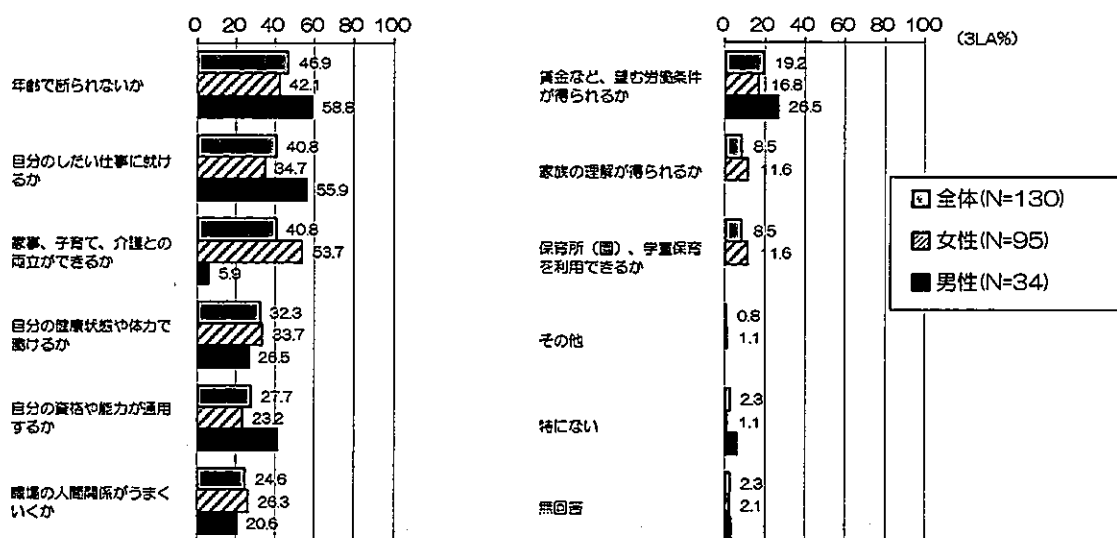


図13-1-3 就労の際に気がかりなこと



就労意向の有無について、全体では「今すぐ働きたい」が12.4%、「将来的には働きたい」が25.9%で、『働きたい』という人は38.3%であり、「働きたいと思わない」という人の43.5%を下回っている。

性別にみると、就労意向のある人は女性の方が割合は高いが、これは、男性は60才以上の回答者が多く、「無職」の人の割合が高いことが影響していると考えられる。「今すぐ働きたい」という人の割合は男性の方が2.1ポイント高くなっている。(図13-1-1)

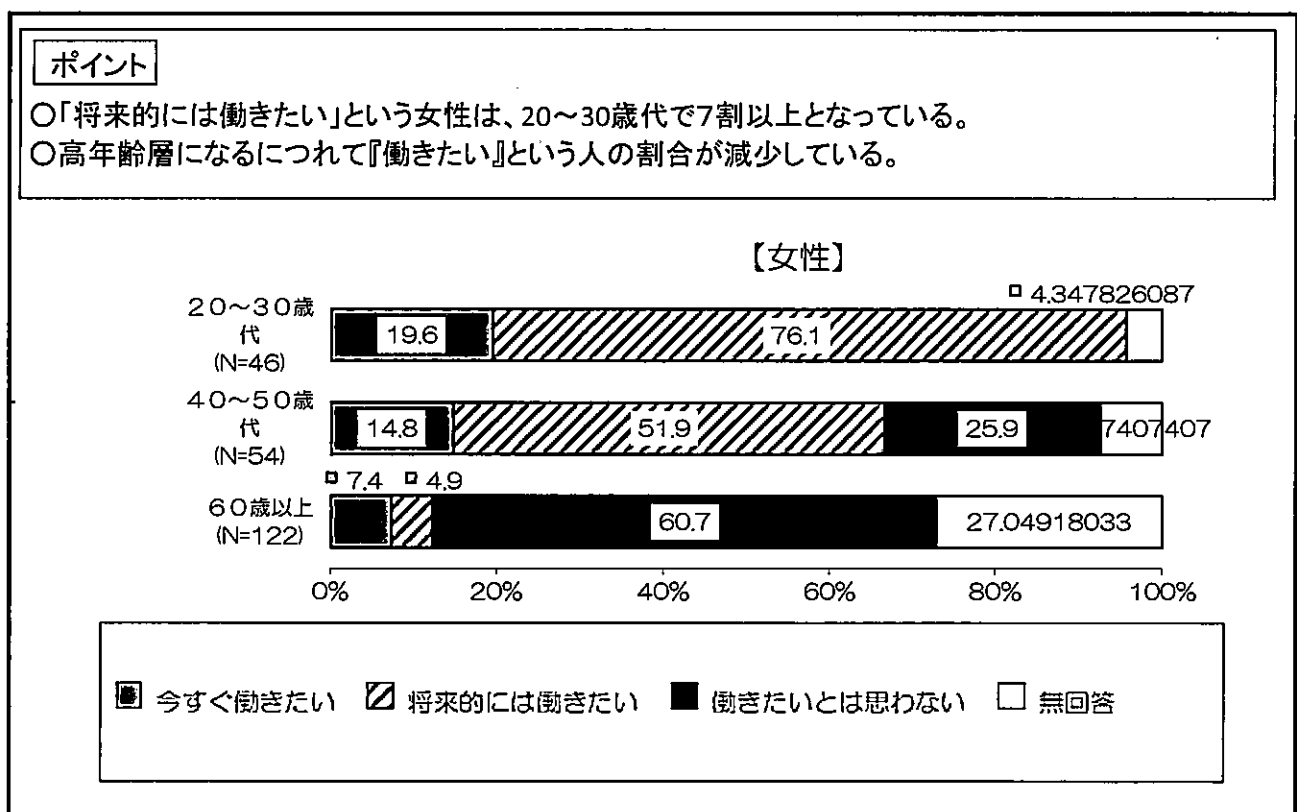
希望する就労形態について、全体では「パートタイム、アルバイト、嘱託」が50.8%と最も高く、次いで、「正社員(正職員)」が24.6%、「自分で事業経営」が7.7%となっている。

性別にみると、「パートタイム、アルバイト、嘱託」は女性の方が21.5ポイント高く、「正社員(正職員)」は男性の方が15.3ポイント高くなっている。(図13-1-2)

就労の際に気がかりなことについて、全体では「年齢で断られないか」が46.9%と最も高く、次いで、「自分の健康状態や体力で働けるか」が32.3%、「自分のしたい仕事に就けるか」が40.8%となっている。

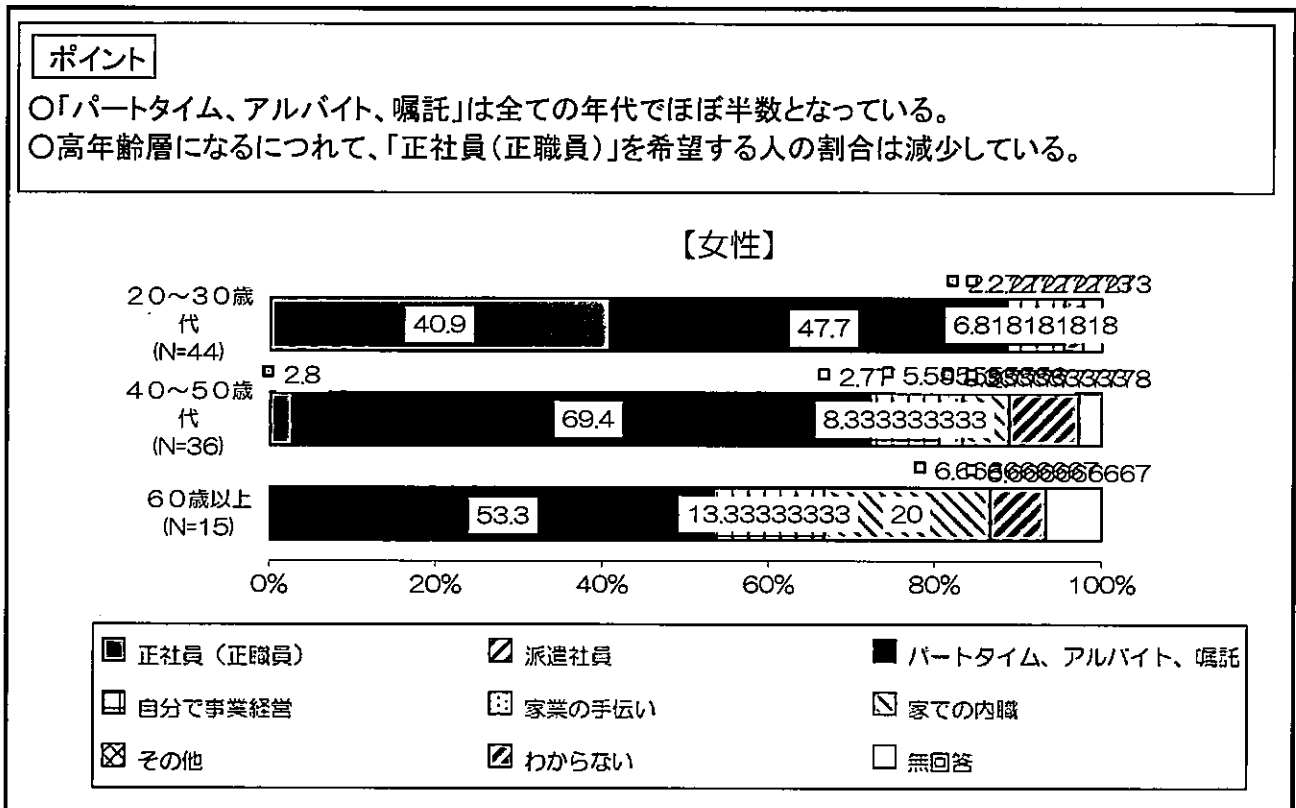
性別にみると、男女差の大きいものとして、「家事、子育て、介護との両立ができるか」では、女性は53.7%であるのに対し、男性は5.9%となっている。「年齢で断られないか」では、男性の方が16.7ポイント高くなっている。(図13-1-3)

図13-1-4 年齢別 就労意向の有無 (女性のみ)



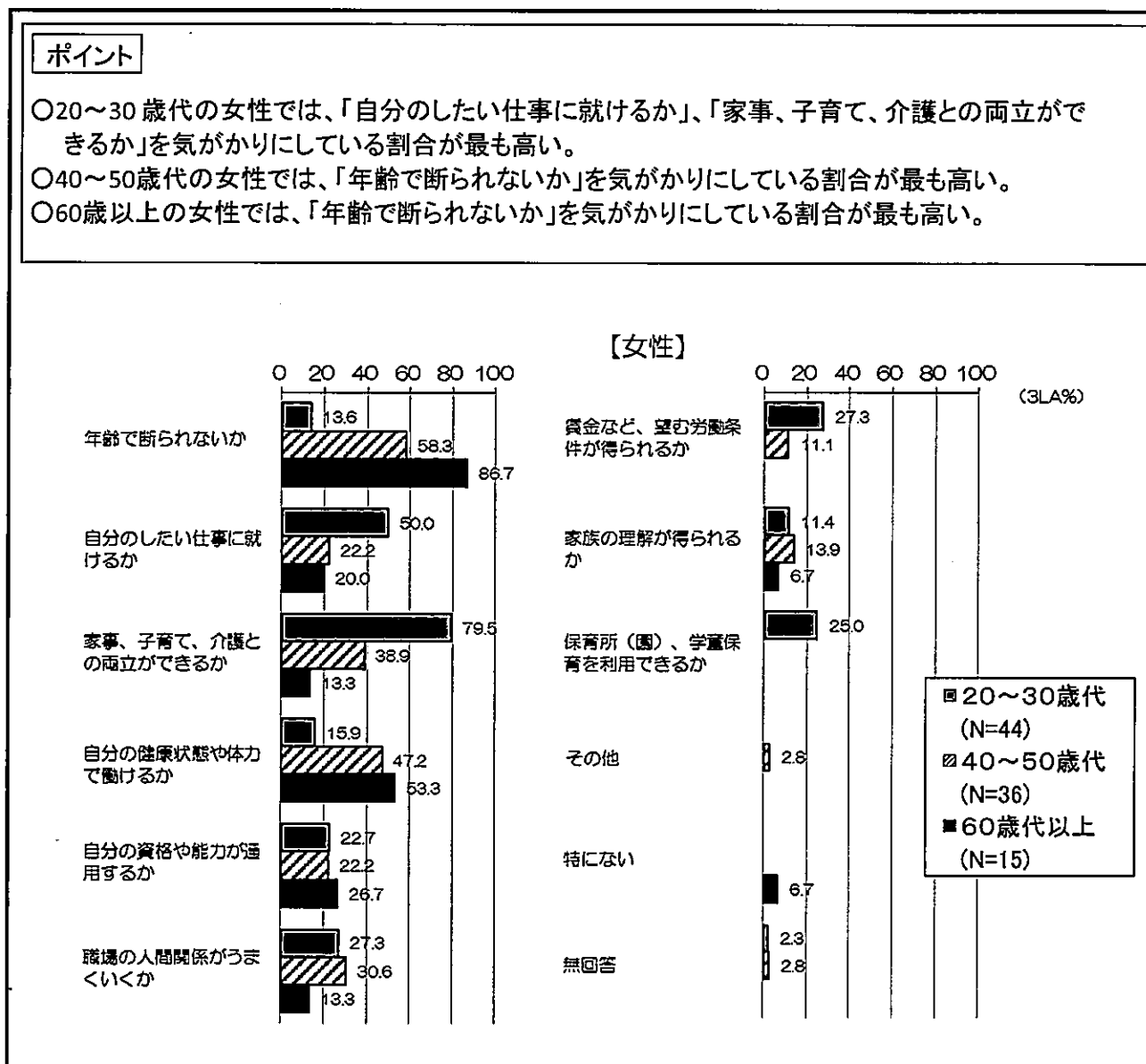
就労意向の有無について、女性のみで年齢別にみると、20～30歳代で「将来的には働きたい」が76.1%と高いのに対し、40～50歳代では51.9%、60歳以上では4.9%と年齢層が上がるにつれて低くなっている。60歳以上では「働きたいと思わない」が60.7%と半数を超えている。「今すぐ働きたい」は、20～30歳代の19.6%、40～50歳代の14.8%であるのに対し、60歳以上では7.4%と低くなっている。(図13-1-4)

図13-1-5 年齢別 就労形態の有無（就労意向のある女性のみ）



希望する就労形態について、就労意向のある女性のみで年齢別にみると、全ての年代において、「パートタイム、アルバイト、嘱託」が最も高くなっている。20～30歳代では「正社員（正職員）」が40.9%となっているが、高年齢層になるにつれて割合が減少し、60歳以上では0%となっている。逆に「家での内職」は、高年齢層になるにつれて割合が増加し、60歳以上では20.0%と高くなっている。（図13-1-5）

図13-1-6 年齢別 就労の際に気がかりなこと(就労意向のある女性のみ)



就労の際に気がかりなことについて、就労意向のある女性のみで年齢別にみると、「年齢で断られないか」では、40～50歳代で58.3%、60歳以上で86.7%と高くなっている。「自分の健康状態や体力で働けるか」では60歳以上で53.3%と最も割合が高くなっている。「家事、子育て、介護との両立ができるか」では、20～30歳代で79.5%と最も高くなっている。(図13-1-6)

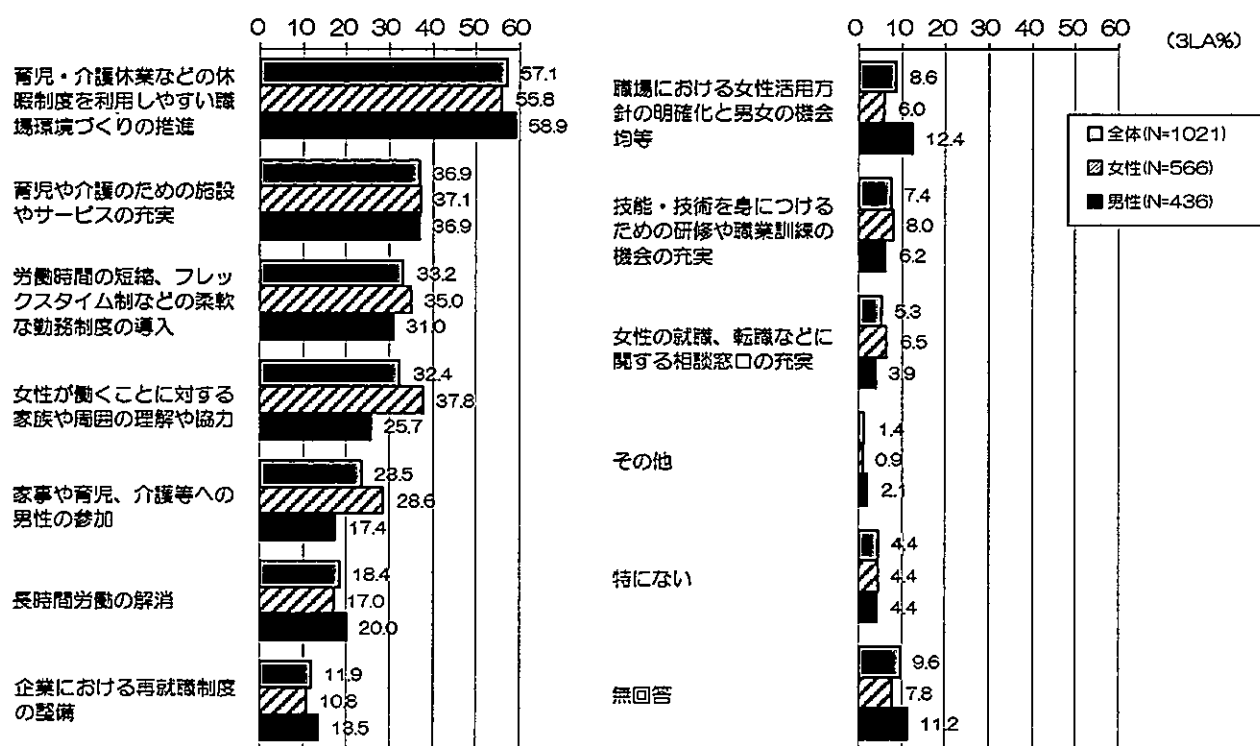
14-1 女性が継続して就労するうえで必要なこと

問14 女性が継続的に就労する(転職、再就職を含む)ためには、どのようなことが必要だとおもいますか。(3つまでに○印)

ポイント

- 全体で、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」の割合が最も高く、半数以上となっている。
- 女性では、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」が最も高く、次いで、「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」となっている。

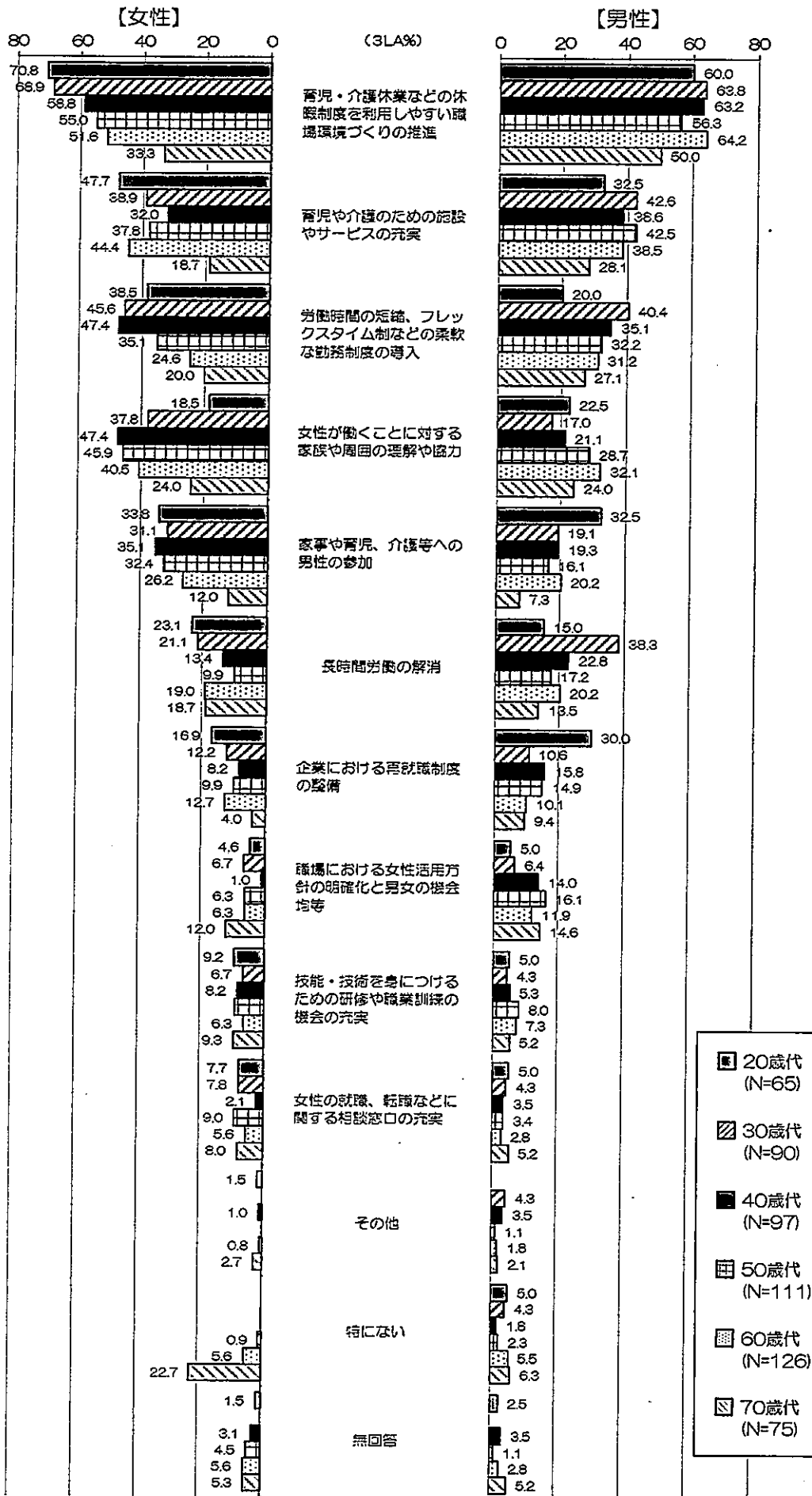
図14-1-1
女性が継続して就労するうえで必要なこと



女性が継続して就労するうえで必要なことについて、全体では、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」が57.1%と最も高く、次いで、「育児や介護のための施設やサービスの充実」が36.9%、「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」が33.2%となっている。

女性では、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」が55.8%と最も高く、次いで、「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」が37.8%となっている。(図14-1-1)

図14-1-2 性年齢別 女性が継続して就労するうえで必要なこと



ポイント

- 「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」は、男女ともに若年層で高くなっている。
- 「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」、「家事や育児、介護等への男性の参加」について、20歳代を除くどの年代も男女間で大きな差がみられる。

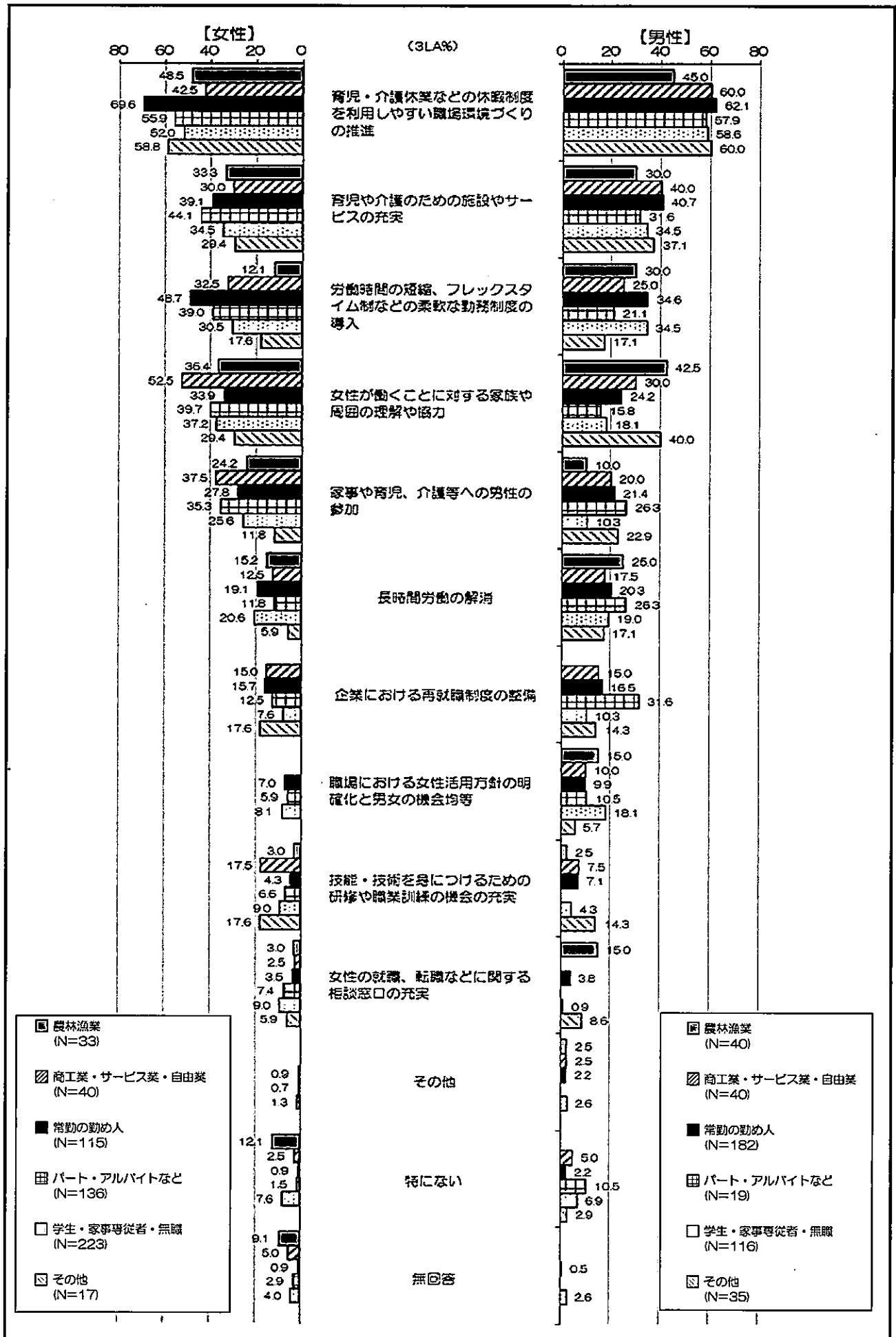
性年齢別にみると、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」は、女性では20歳代、30歳代特に高く、高年層になるにつれて低くなっている。男性では女性に比べて、全年齢層で高く60歳代で最も高くなっている。

また、「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」について、40歳代女性で47.4%に対し、40歳代男性は21.1%と、26.3ポイントも差がみられた。

「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」は、男女ともに30歳代、40歳代で高く、女性では40歳代で47.4%、男性では30歳代で40.4%となっている。

「家事や育児、介護等への男性の参加」は、女性では若年層で高く、40歳代で35.1%、20歳代で33.8%となっている。(図14-1-2)

図14-1-3 職業別 女性が継続して就労するうえで必要なこと



ポイント

- 「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」、「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」は、男女とも「常勤の勤め人」が最も高くなっている。
- 「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」は、「商工業・サービス業・自由業」の女性が最も高く、「農林漁業」の男性が最も高くなっている。

職業別にみると、「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」は、男女とも「常勤の勤め人」が最も高く、女性69.6%、男性62.1%と半数を超えている。

「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」も、男女とも「常勤の勤め人」が高くなっており、女性48.7%、男性34.6%となっている。

「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」は、「商工業・サービス業・自由業」の女性が52.5%と最も高く、「農林漁業」の男性が42.5%と最も高くなっている。(図14-1-3)