

女性の働く意識に関するアンケート調査（2018年7～8月実施）

2018年9月

一般財団法人 常陽地域研究センター

1. アンケートの目的

常陽アークが実施した「女性活躍」調査（※）のため、女性の就業観や性別役割分業の意識等について、県内居住者に対するアンケートを実施した。

（※）調査内容は、機関誌「JOYOARC」2018年9月号に掲載。

2. アンケートの概要

(1)調査方法

インターネット形式によるアンケート

(2)対象

県内に居住する20～69歳の女性833人

(3)実施期間

2018年7月27日～8月3日

(4)有効回答数

648人（回収率77.8%）

(5)回答者の属性

有効回答者（648名）の属性

年齢	20代	30代	40代	50代	60代	未既婚	独身(未婚、死別、離別)	既婚	答えたくない	不明
人数	99	158	170	169	52	213	428	6	1	
割合	15.3%	24.4%	26.2%	26.1%	8.0%	32.9%	66.0%	0.9%	0.2%	

学歴	高卒	専門学校卒	短大・高専卒	大卒	院卒	子どもの有無	子どもがいる	子どもがいない	答えたくない	不明
人数	229	98	128	173	20	380	260	7	1	
割合	35.3%	15.1%	19.8%	26.7%	3.1%	58.6%	40.1%	1.1%	0.2%	

職業	公務員	経営者・役員	会社員(事務系)	会社員(技術系)	会社員(その他)	自営業	自由業	専業主婦	パート・アルバイト	学生	その他
人数	9	4	96	25	51	17	6	230	161	8	41
割合	1.4%	0.6%	14.8%	3.9%	7.9%	2.6%	0.9%	35.5%	24.8%	1.2%	6.3%

(6)アンケート結果をみるにあたっての留意点

回答者はアンケートモニターから抽出。属性ごとの割合は、県内居住者の属性割合とは必ずしも一致しない。また、端数の関係上、各項目の合計は必ずしも100%とならない。

3. アンケート結果の概要

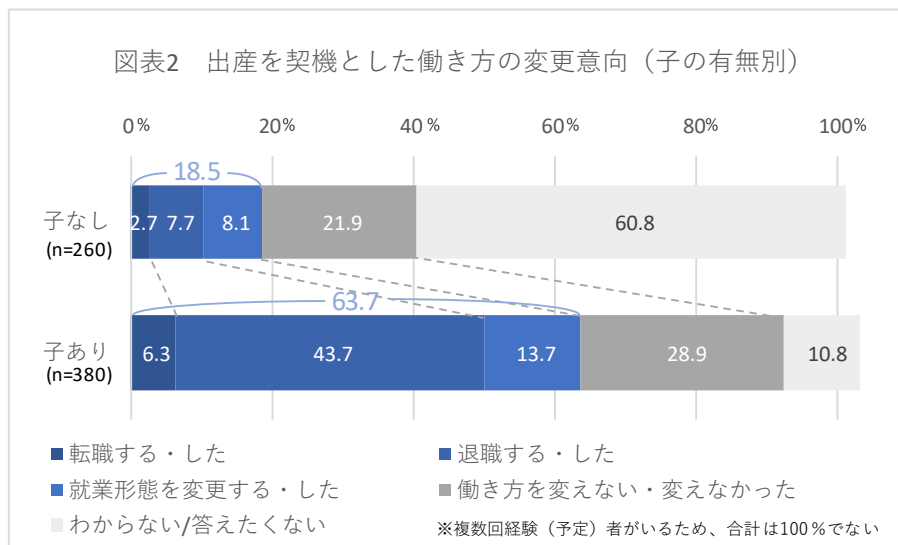
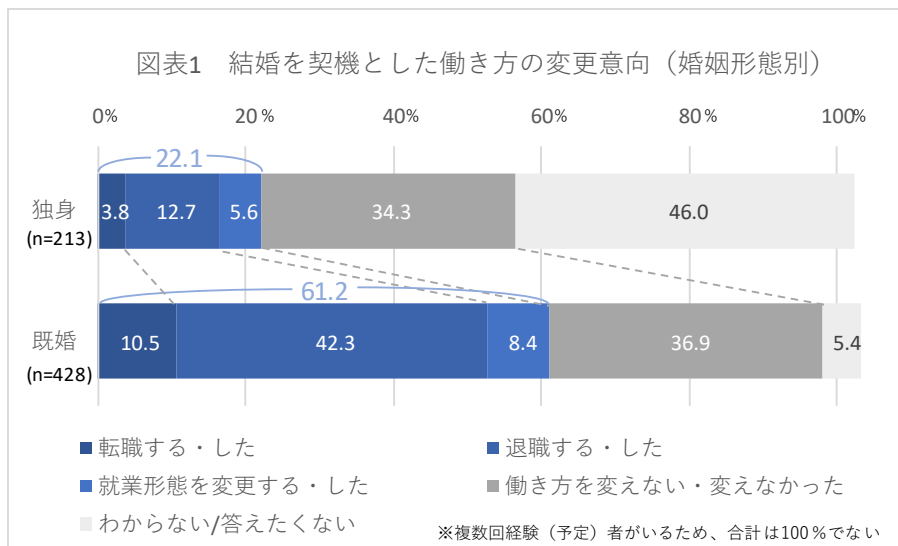
(1) 結婚・出産を契機とした働き方の変更意向について

ライフイベント発生後の働き方を見通せない女性、結婚で4割超・出産で6割超

結婚・出産を契機とした働き方の変更意向について聞くと、結婚の場合、最も多い回答は、独身者が「わからない／答えたくない」で4割超、既婚者が「退職した」で4割超であった（図表1）。また、出産の場合も、子どもがいない人は「わからない／答えたくない」が6割超、子どもがいる人は「退職した」が4割超と最も多くなっている（図表2）。

結婚・出産後の働き方について、未経験者（独身、子どもがいない）の多くが「わからない／答えたくない」と回答していることは、企業・社会において、女性が結婚・出産といったライフイベントの発生以前に、自身の中長期的なキャリアを考える環境が整っていないことを示唆している。

また、経験者と未経験者の回答を比較すると、「働き方を変えない」という割合は大差がない一方、経験者は「退職した」との回答が多い。キャリアが不透明な状態で結婚・出産を迎えたため、家庭と両立しながらの就業継続が困難となったケースが少なくないものと推測される。

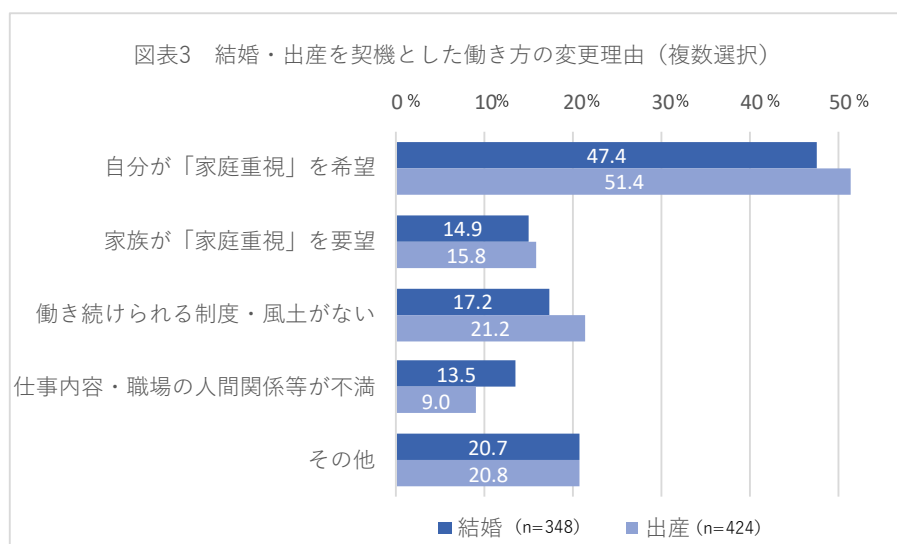


(2) 結婚・出産を契機とした働き方の変更理由について

「男は仕事、女は家庭」という「性別役割分業」の意識が、働き方の選択に影響
働き方を変えざるを得ない層も一定数存在

結婚・出産を契機に働き方を変える理由を聞くと、結婚・出産とも、「自分が『家庭重視』を希望」が約5割と最も多い。女性自身にも「男は仕事、女は家庭」という「性別役割分業」の意識が根付いており、働き方の選択に大きく影響している様子が窺える（図表3）。

次いで「働き続けられる制度・風土がない」が2割弱となっており、法整備等の影響で働きやすい職場が増えてきたとはいえ、自身の意識や就業観と関係なく働き方を変えざるを得ない層も、未だ一定数存在することが分かる。

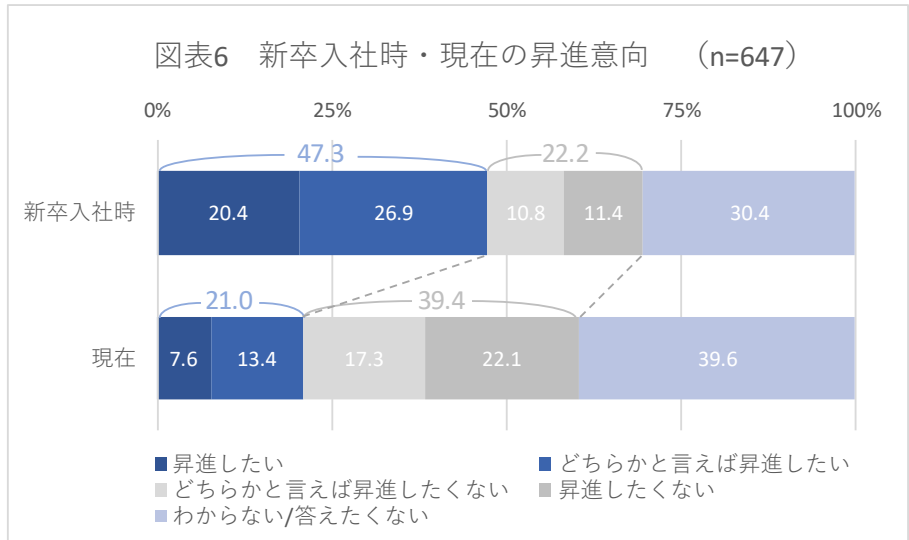


(3) 新卒入社時と現在の昇進意向について

女性は働く中で意欲が減退し、「昇進に後ろ向き」となる傾向

新卒入社時・現在の2時点における昇進意向については、新卒入社時には「昇進に前向き（「昇進したい」と「どちらかと言えば昇進したい」の合計）」が約5割を占める一方、現在は「昇進に前向き」が2割まで減少し、「昇進に後ろ向き（「昇進したくない」と「どちらかと言えば昇進したくない」の合計）」が4割となっている（図表6）。

本問からは、女性が入社当初に昇進意欲を持っていても、働く中で意欲が減退してしまい、昇進に後ろ向きとなる傾向がみてとれる。

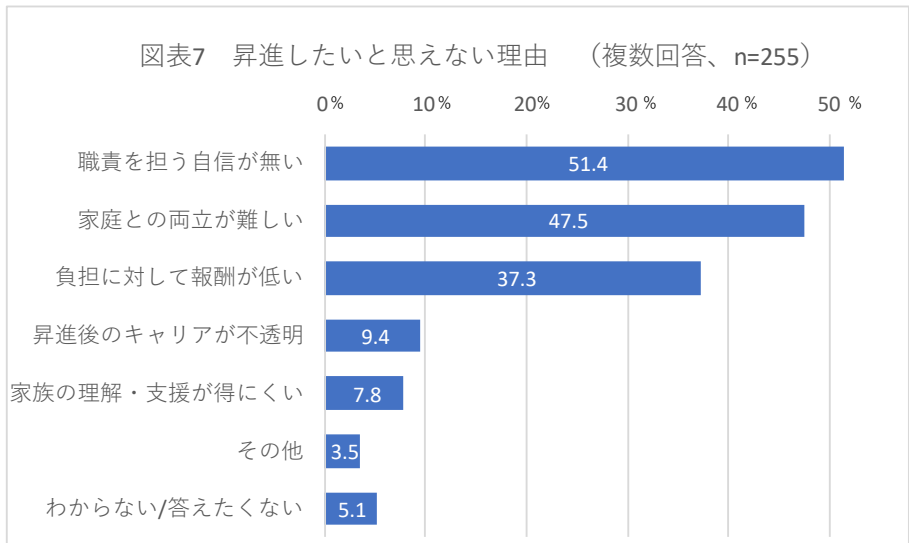


(4) 現在、昇進したいと思えない理由について

昇進したくない理由は、自信のなさや両立困難、負担に対する報酬の低さが上位

現在、「昇進に後ろ向き」と回答した女性に、昇進したいと思えない理由を聞くと、「職責を担う自信が無い」が5割超と最も多く、「家庭との両立が難しい」が5割弱、「負担に対して報酬が低い」が4割弱と続いている（図表7）。

女性は、昇進に対する自信が無いだけでなく、自分が担えなくなる家庭負担を補填できるだけの報酬なしには、それまでの勤務条件を外れるような働き方（時間外労働の増加や休日出勤、転勤等）に応えられないとの考えを持っているとみられる。女性の昇進を推進していく上では、こうした点への対応が必須になるものと思われる。

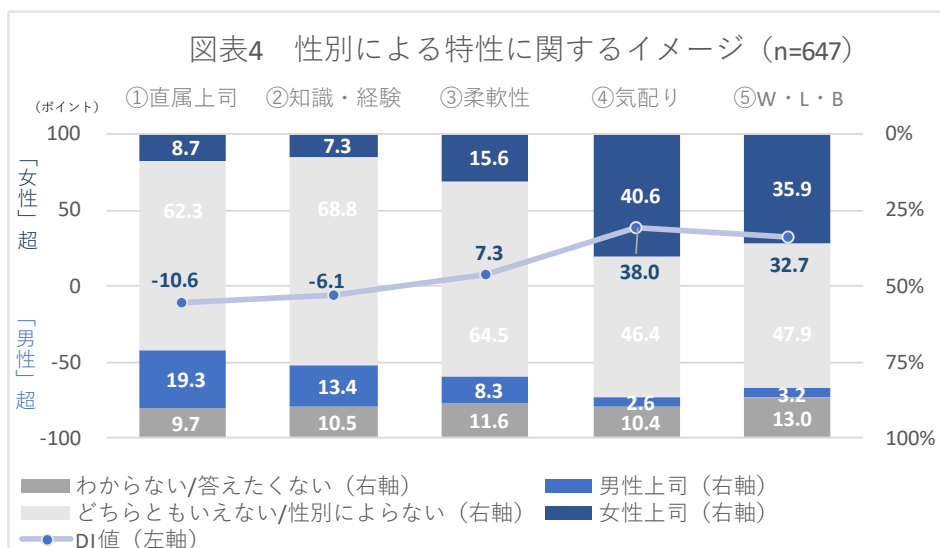


(5) 性別による特性に関するイメージについて

女性の約4割が、何らかの面で「性別により特性が異なる」と認識

性別による特性に関するイメージについて、DI値（「女性上司がよい・優れている」との回答と「男性上司がよい・優れている」との回答との差）を用いてみていくと、「①直属の上司にしたい」では「男性」超10.6%、「②業務上の知識・経験が優れている」では「男性」超6.1%となっており、上司としての頼りがいや、豊富な知識・経験を有するのは「女性」よりも「男性」との認識がやや優勢である（図表4）。一方、「③慣例に縛られず提案・改善できる」や「④目配り・気配りができる」、「⑤ワーク・ライフ・バランスの推進力がある」では、最大で「女性」超38.0%となっている。

いずれの設問も「どちらともいえない/性別によらない」が最多であったものの、DI値等を見ると、女性の約4割が何らかの面で「性別により特性が異なる」との認識を持っていることが読み取れる。

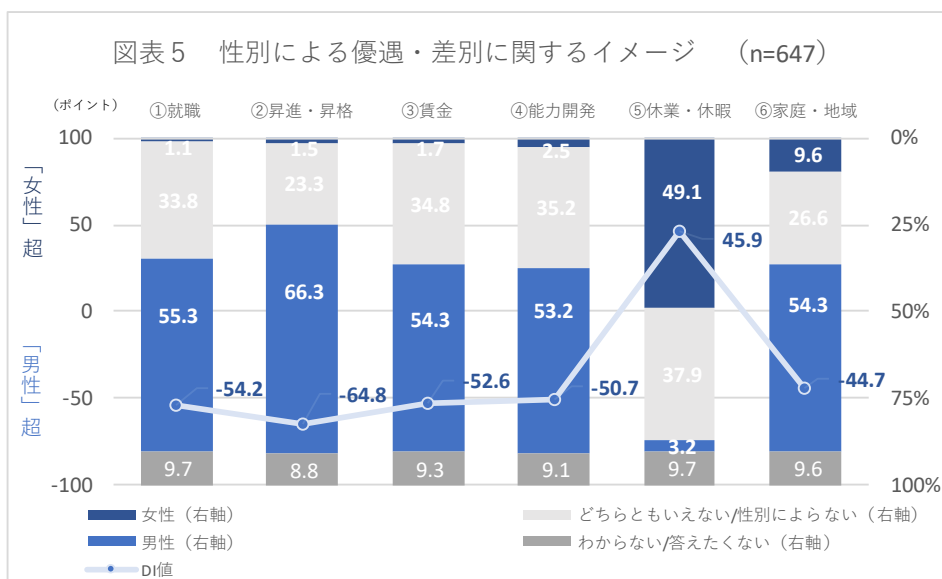


(6) 性別による優遇・差別に関するイメージについて

女性の過半数が、就業に関する様々な面・家庭面で「男性が優遇されている」と認識

性別による優遇・差別に関するイメージについて、DI値（「(優遇されているのは) 女性」との回答と「(優遇されているのは) 男性」との回答との差）を用いてみていくと、「⑤休業・休暇の取得がしやすい」のみ「女性」超であったものの、「①正社員としての雇用ポスト数が多い・就職しやすい」では「男性」超54.2%、「②昇進や昇格のポスト数が多い・スピードが速い」では同64.8%、「③（同内容の仕事に対する）賃金が高い」では同52.6%、「④能力開発・キャリアアップの機会が多い」では同50.7%、「⑥家庭・地域活動の負担が軽い」では同44.7%と、殆どの項目で「男性」超となっている（図表5）。

以上から、女性の過半数が、就業に関する様々な面・家庭面で、「男性が優遇されている」との認識を持っていると言える。



(7) 「女性活躍」の対象となる女性のイメージ

「男性と同等以上の条件・環境で働く女性」が3割で最多

「女性活躍」と言うとき、対象となっていると思う女性のイメージについて聞くと、「男性と同等以上の条件・環境で働く女性」が29.7%と最も多く、「全ての女性」が27.0%、「就業しているすべての女性(パート含む)」が17.6%、「子育てしながら働く女性」が10.4%と続く(図表8)。

主婦やアルバイト等の回答者も多い中、「男性と同等以上の条件・環境で働く女性」が最多であることは、女性が「女性活躍」を自分自身のことではなく、「他人事」と捉えているケースが少ないことを示唆している。

