

4. 設問、単純集計結果、クロス集計結果

(1) 結婚・出産を契機とした働き方の変更意向について

Q1. あなたは、結婚や出産を機に、退職・転職や、就業形態の変更（正社員からパートタイマーなど）をしたことがある、もしくは今後する可能性が高いと思いますか。

※結婚・出産を複数回ご経験済み・ご経験予定で、選択した、あるいは今後選択する予定の働き方が都度異なるという方は、当てはまるものを全てお選びください。（複数選択）

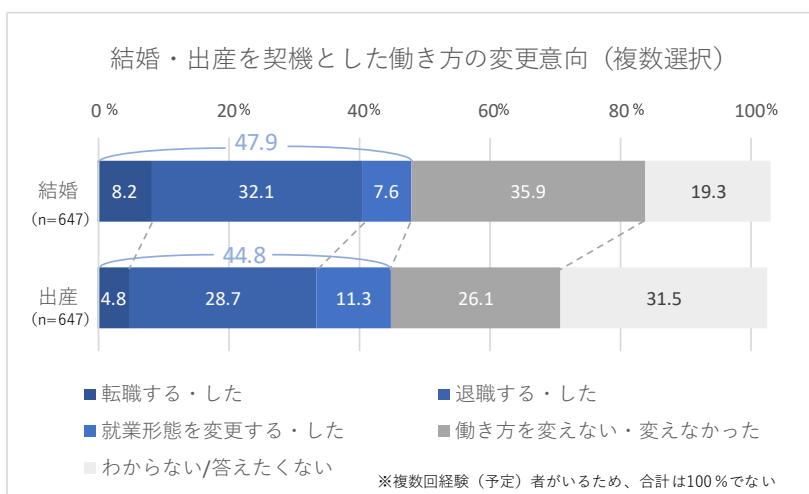
《単純集計》

Q1-1 結婚

最も割合が高いのは「働き方を変えない・変えなかった」で35.9%、次いで「退職する・した」が32.1%、「わからない/答えたくない」が19.3%となっている。

Q1-2 出産

最も割合が高いのは「わからない/答えたくない」で31.5%、次いで「退職する・した」が28.7%、「働き方を変えない・変えなかった」が26.1%となっている。



《クロス集計》（①婚姻形態 or 子どもの有無、②年代、③勤務先企業の従業員規模）

Q1-1 結婚×①婚姻形態

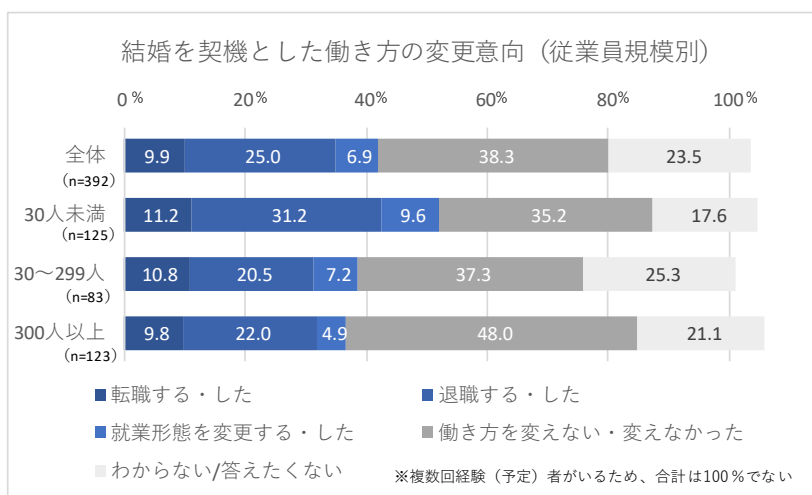
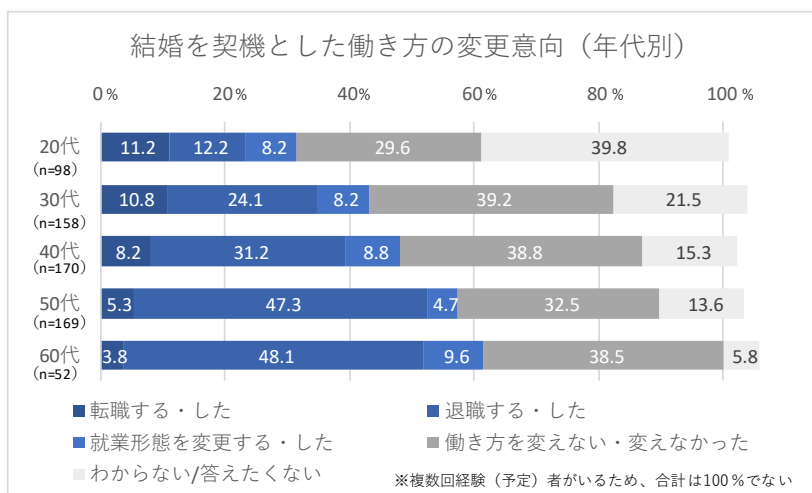
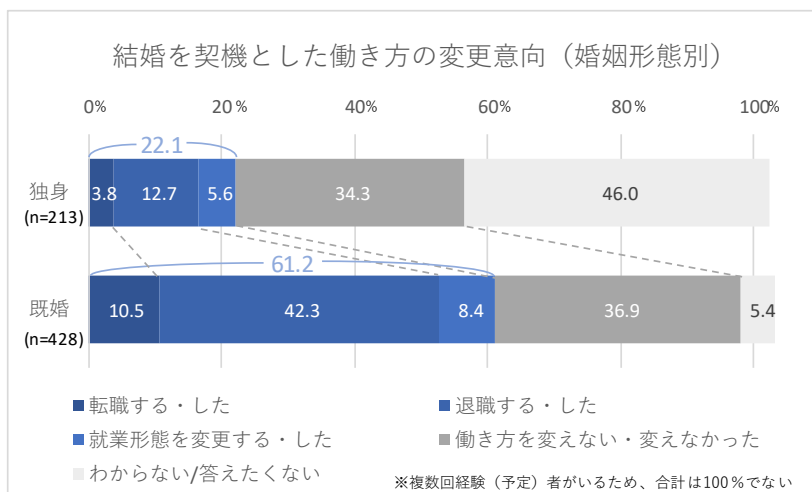
独身では「わからない/答えたくない」が46.0%、「退職する・した」が12.7%となっている。一方、既婚では「退職する・した」が42.3%、「わからない/答えたくない」が5.4%と、数値が逆転している。結婚後のキャリアが不透明なまま結婚のタイミングを迎え、結果として退職を選択するケースが多いものと思われる。

Q1-1 結婚×②年代

年代が下がるほど「わからない/答えたくない」の割合が高くなり、年代が上がるほど「退職する・した」の割合が高まる傾向がみられる。「転職する・した」の割合は、年代が下がるほど高くなっている。

Q1-1 結婚×③勤務先企業の従業員規模（※現在就業している人のみ）

勤務先企業の従業員規模が大きいほど「働き方を変える・変えた（「転職する・した」、「退職する・した」、「就業形態を変更する・した」の合計）」という割合が低く、「働き方を変えない・変えなかった」の割合が高くなっている。



Q1-2 出産×①子の有無

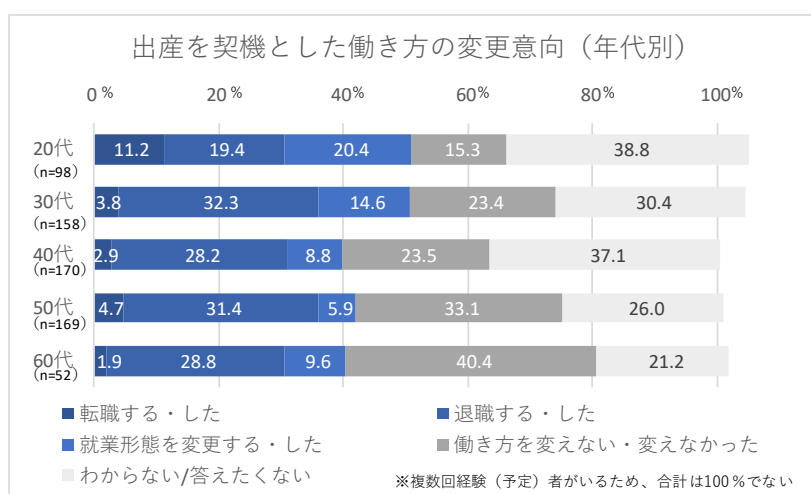
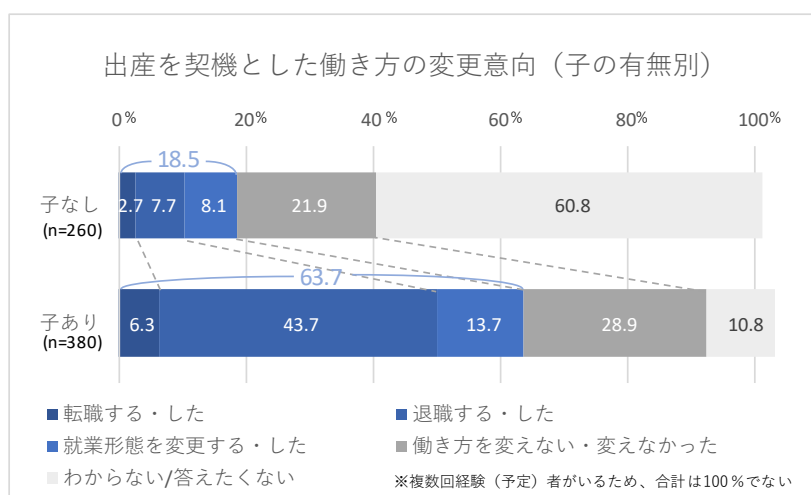
子どもがいない人では「わからない/答えたくない」が60.8%、「退職する・した」が7.7%となっている。一方、子どもがいる人は「退職する・した」が43.7%、「わからない/答えたくない」が10.8%と、数値が逆転している。結婚同様、その後のキャリアが不透明な状態で妊娠・出産のタイミングを迎え、結果として退職を選択するケースが多いものと思われる。

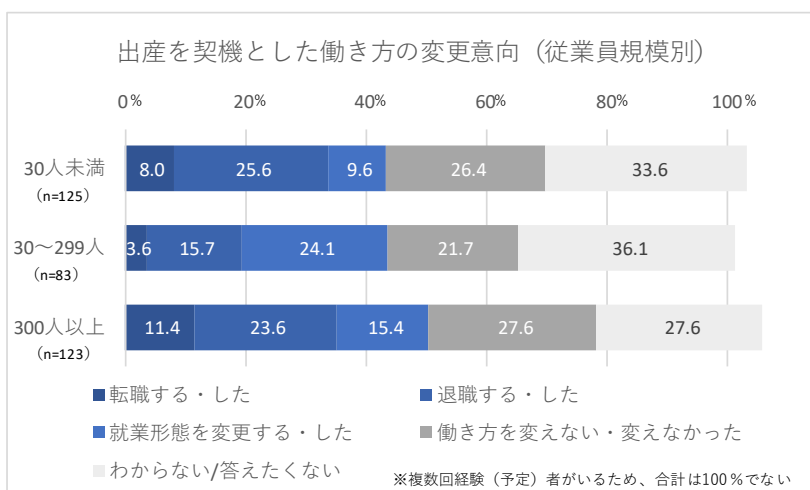
Q1-2 出産×②年代

年代が上がるほど「働き方を変えない・変えなかった」の割合が高くなっている。ただし、Q1-1では年代が上がるほど結婚時に「退職する・した」の割合が高かったことから、ここでの「働き方を変えない・変えなかった」は、出産後も就業を継続したというよりも、結婚を契機とした離職後、出産を迎える年齢では働き方を変えていない（再就職等をしていない）、という意味合いが強いものと思われる。

Q1-2 出産×③勤務先企業の従業員規模（※現在就業している人のみ）

従業員規模が30人未満、300人以上では、4分の1が「退職する・した」と回答しているのに対し、30～299人では6分の1に留まっている。また、30～299人では4分の1が「就業形態を変更する・した」と回答しており、他の規模に比べて、勤務条件等を変えつつも、同企業に留まる傾向がみられる。





（2）結婚・出産を契機とした働き方の変更理由について

Q2. 結婚や出産を機に、働き方を変えようと思う理由は何ですか。（複数選択）

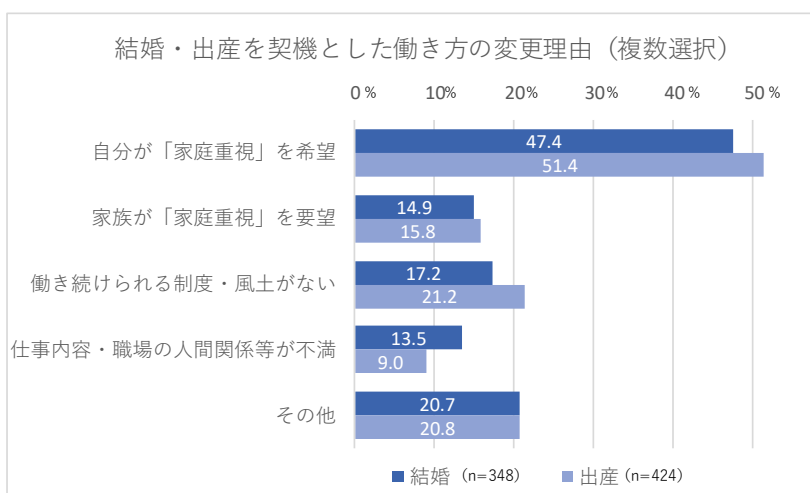
《単純集計》

Q2-1 結婚

最も割合が高いのは「自分が『家庭重視』を希望」で47.4%、次いで「働き続けられる制度・風土がない」が17.2%、「家族が『家庭重視』を希望」が14.9%となっている。

Q2-2 出産

最も割合が高いのは「自分が『家庭重視』を希望」で51.4%、次いで「働き続けられる制度・風土がない」が21.2%、「家族が『家庭重視』を希望」が15.8%となっている。



《クロス集計》（①婚姻形態 or 子どもの有無、②年代、③勤務先企業の従業員規模）

Q2-1 結婚×①婚姻形態

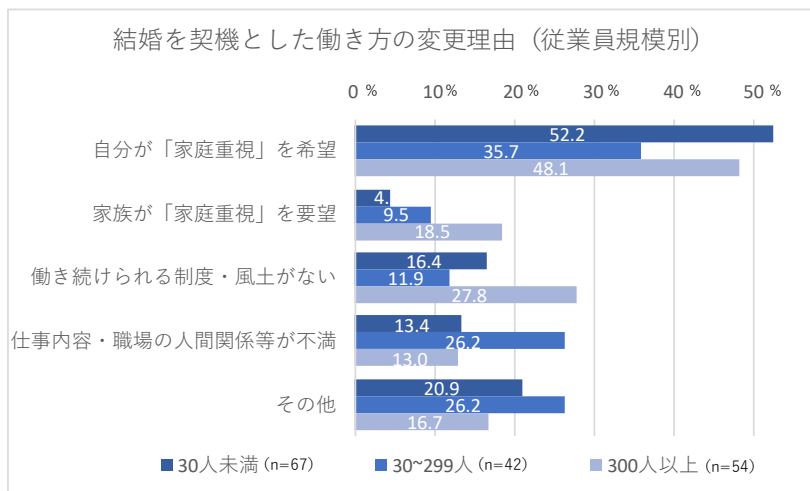
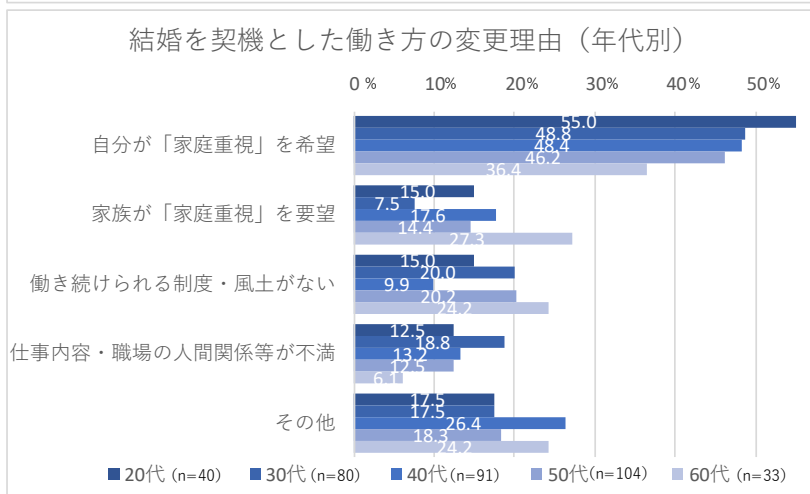
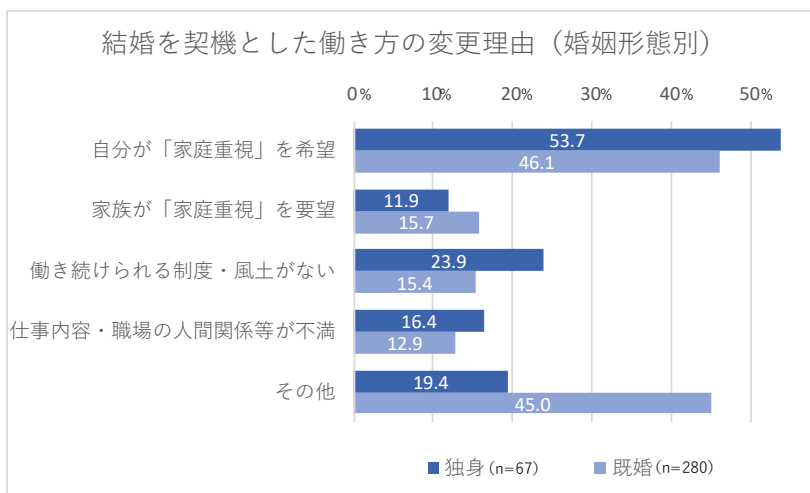
既婚は、「その他」の割合が独身の倍以上となっている。結婚前に想定できていなかった理由により、結婚に際して働き方を変える層が一定数いるものと思われる。

Q2-1 結婚×②年代

年代が下がるほど「自分が『家庭重視』を希望」の割合が高まる傾向がみられる。また、「仕事内容・職場の人間関係等が不満」の割合は、30代がピークで、年代が離れるほど減少している。

Q2-1 結婚×③勤務先企業の従業員規模（※現在就業している人のみ）

「働き続けられる制度・風土がない」は従業員規模が300人以上で最も多く、3割に上る。一般に大企業と呼ばれる規模の会社でも、女性が働きやすい制度・風土が整っていると限らないとみられる。



Q2-2 出産×①子どもの有無

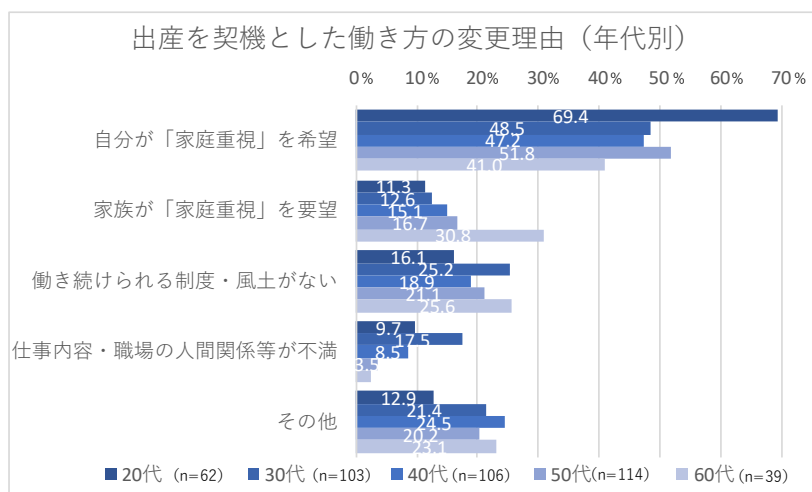
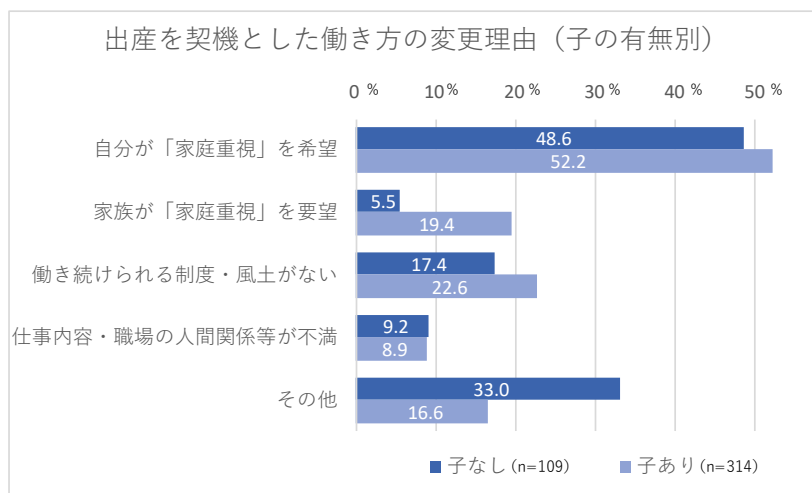
「家族が『家庭重視』を希望」は、子どもがいない人では5.5%であるのに対し、子どものいる人では3倍以上の19.4%となっている。実際に妊娠・出産して初めて、家族からの期待やプレッシャーを感じ、働き方を変える女性もいるとみられる。

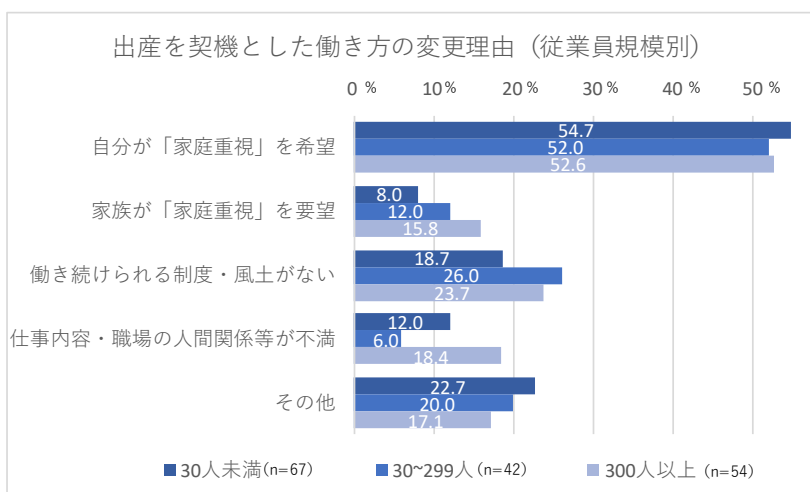
Q2-2 出産×②年代

年代が上がるほど「家族が『家庭重視』を希望」の割合が高まる傾向にある。また、結婚の場合と同様、「仕事内容・職場の人間関係等が不満」の割合は、30代がピークとなっている。

Q2-2 出産×③勤務先企業の従業員規模（※現在就業している人のみ）

「働き続けられる制度・風土がない」の割合は、300人以上では結婚を契機とした場合に比べ下がっている一方、30人未満、30~299人では上昇している。結婚しても就業を継続できる職場であっても、妊娠・出産を経て、子育てをしながら就業を継続できる環境は整っていないケースが少なくないものと考えられる。





(3) 新卒入社時と現在の昇進意向について

Q3.自分の（将来的な）昇進について、どのように考えていますか。

現在、また、新卒入社時の考えについてご回答ください。

※実際に昇進が可能かは考慮せず、ご自身の意思をお答え下さい。

※昇進には、役員・管理職等への登用のほか、一般職から総合職への転換、パート・派遣等から正社員への転換等も含まれます。

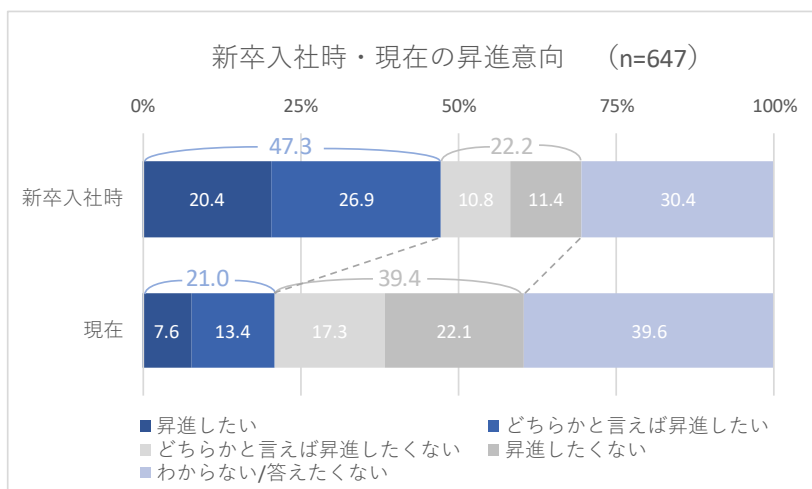
《単純集計》

Q3-1 新卒入社時

最も割合が高いのは「わからない/答えたくない」で30.4%、次いで「どちらかと言えば昇進したい」が26.9%、「昇進したい」が20.4%となっている。

Q3-2 現在

最も割合が高いのは「わからない/答えたくない」で39.6%、次いで「昇進したくない」が22.1%、「どちらかといえば昇進したくない」が17.3%となっている。



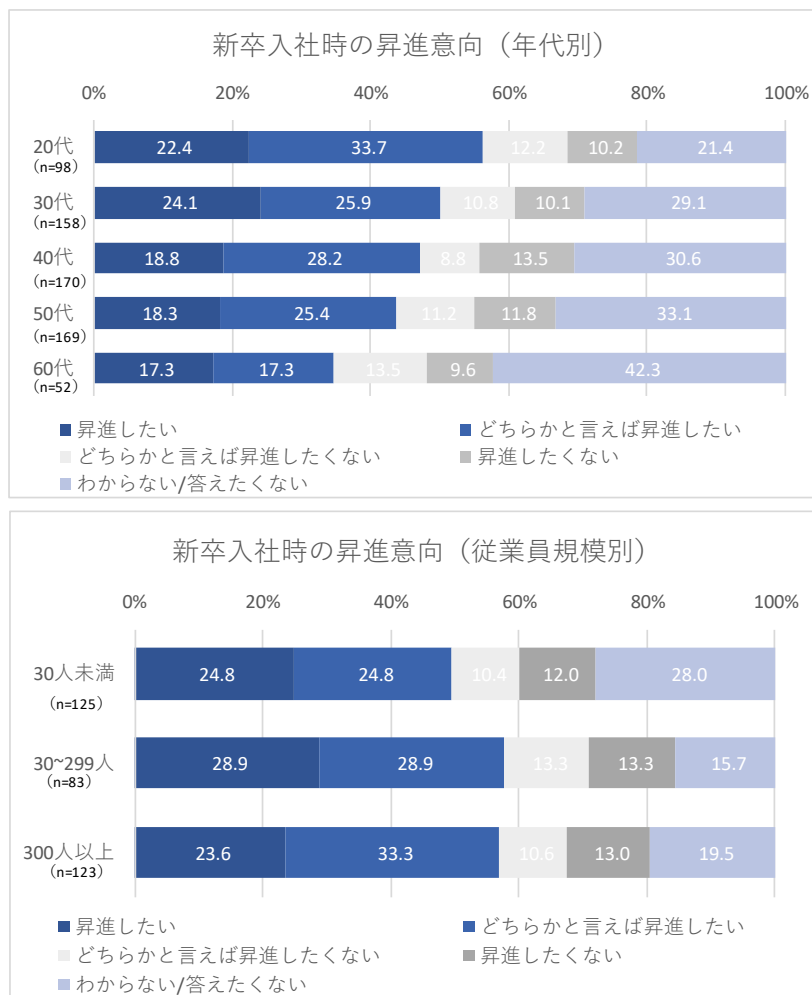
《クロス集計》 (①年代、②勤務先企業の従業員規模)

Q3-1 新卒入社時×①年代

年代が下がるほど「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）」の割合が高まる傾向がみられる。また、「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）」は、各年代とも2割程度に留まっている。

Q3-1 新卒入社時×②勤務先企業の従業員規模 (※現在就業している人のみ)

年代別のクロス集計と比べると、企業規模別では回答のばらつきが少ない傾向にある。

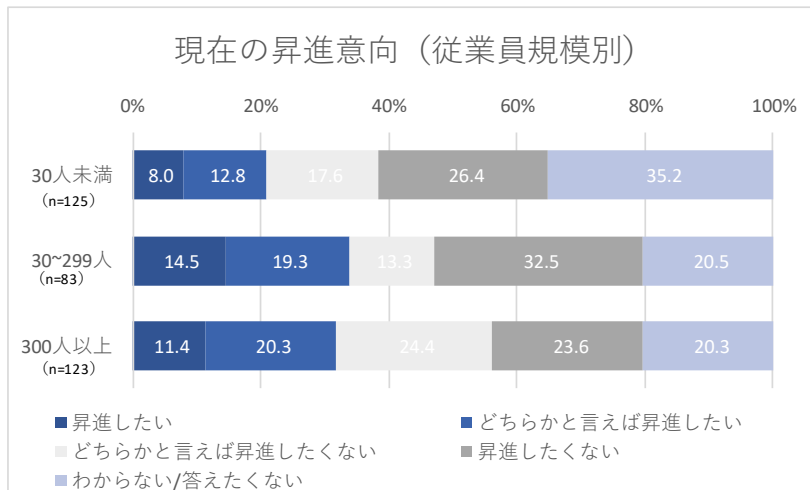
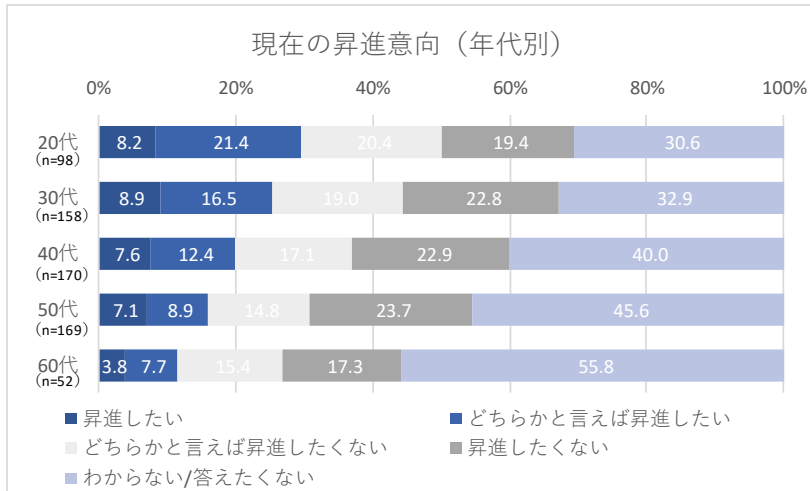


Q3-2 現在×①年代

年代が上がるほど「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）」の割合が低下する傾向がみられる。また、「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）」は、20~50代で新卒入社時と比べ倍増し、4割程度となっている。

Q3-2 現在×②勤務先企業の従業員規模 (※現在就業している人のみ)

従業員規模が縮小するほど、「わからない/答えたくない」の割合が高まる傾向にある。規模の小さな企業ほど、女性が自身のキャリアを主体的に考えられる環境が整っていないケースが多いと考えられる。



(4) 現在、昇進したいと思えない理由について

Q4. (積極的には) 昇進したいと思えない理由について、当てはまるものをお選びください。
(複数選択)

《単純集計》

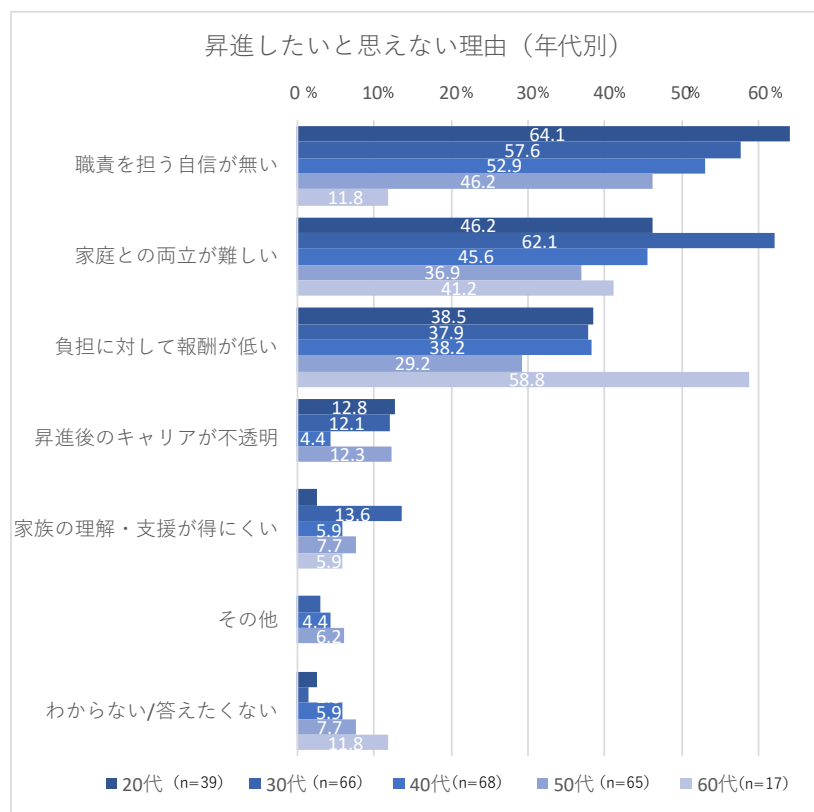
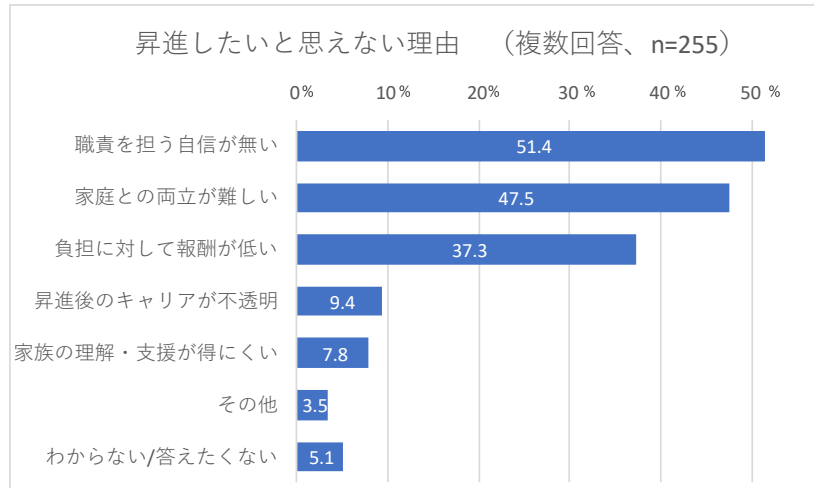
Q4-1

最も割合が高いのは「職責を担う自信がない」で51.4%、次いで「家庭との両立が難しい」が47.5%、「負担に対して報酬が低い」が37.3%となっている。

《クロス集計》(年代)

Q4-1 ×年代

全体で最も多かった「職責を担う自信がない」の割合は、年代が上がるほど低下する傾向がみられる。また、「家庭との両立が難しい」は、子育て世代である30代がピークとなっている。



(5) 性別による特性に関するイメージについて

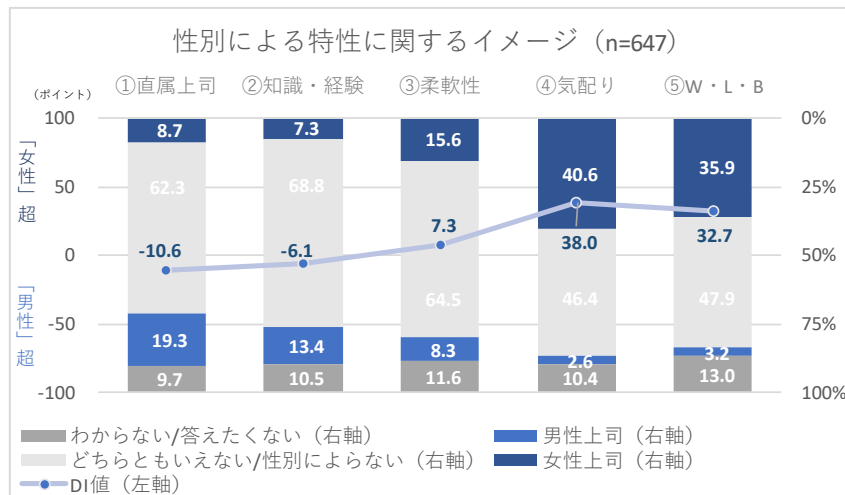
Q5. あなたは、以下のような場合、女性上司の方がよい・優れている、あるいは男性上司の方がよい・優れていると感じますか。

- ① 直属の上司にしたい
- ② 業務上の知識・経験が優れている
- ③ 慣例に縛られず提案・改善できる
- 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

《単純集計》

Q5-1

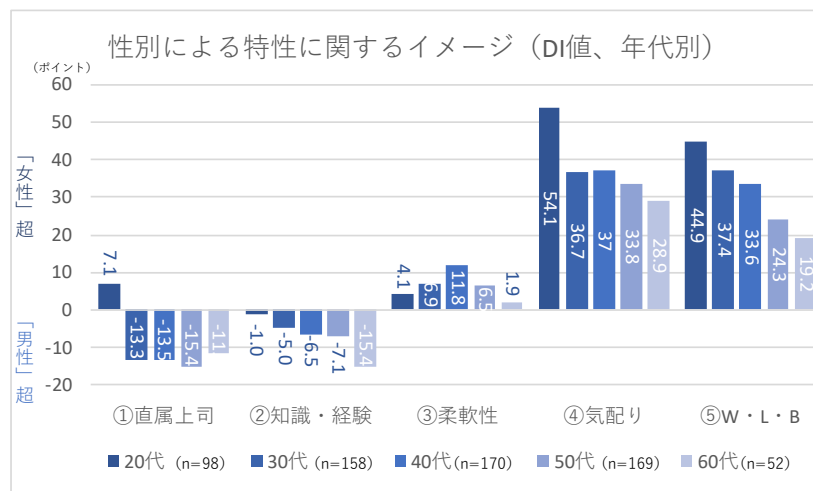
性別による特性に関するイメージについては、いずれの設問も「どちらともいえない/性別によらない」が最多であったものの、「①直属の上司にしたい」では「男性」超10.6%、「②業務上の知識・経験が優れている」では「男性」超6.1%となっており、上司としての頼りがいや、豊富な知識・経験を有するのは「女性」よりも「男性」との認識がやや優勢である。一方、「③慣例に縛られず提案・改善できる」や「④目配り・気配りができる」、「⑤ワーク・ライフ・バランスの推進力がある」では、最大で「女性」超38.0%となっている。



《クロス集計》 (年代)

Q5-1 ×年代

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)を用いてみると、④、⑤等「女性という性へのプラスイメージ」は年代が下がるほど強まる傾向が、また、②等「男性という性へのプラスイメージ」は年代が上がるほど強まる傾向がみてとれる。



(6) 性別による優遇・差別に関するイメージについて

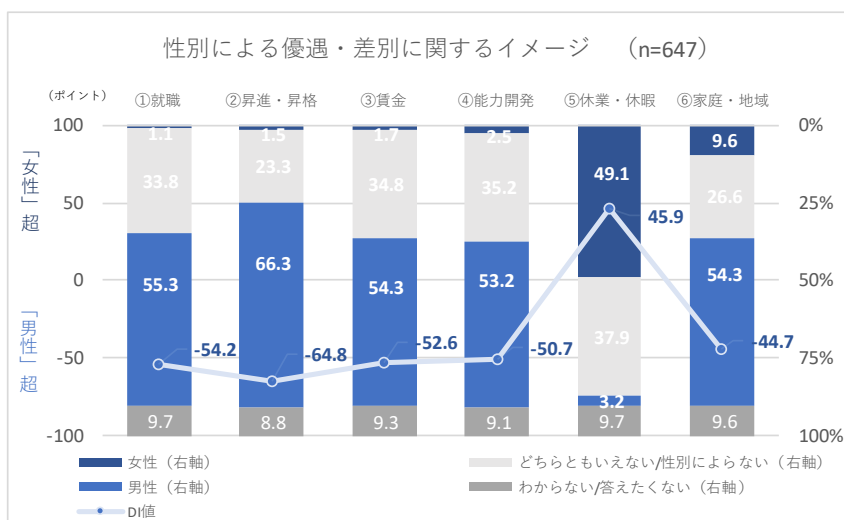
Q6. あなたは以下について、男性だから・女性だから、という性別による優遇があると思いますか。

- ①正社員としての雇用ポスト数が多い・就職しやすい
- ②昇進や昇格のポスト数が多い・スピードが速い
- ③(同内容の仕事に対する)賃金が高い
- ④能力開発・キャリアアップの機会が多い
- ⑤休業・休暇の取得がしやすい
- ⑥家庭・地域活動の負担が軽い

《単純集計》

Q6-1

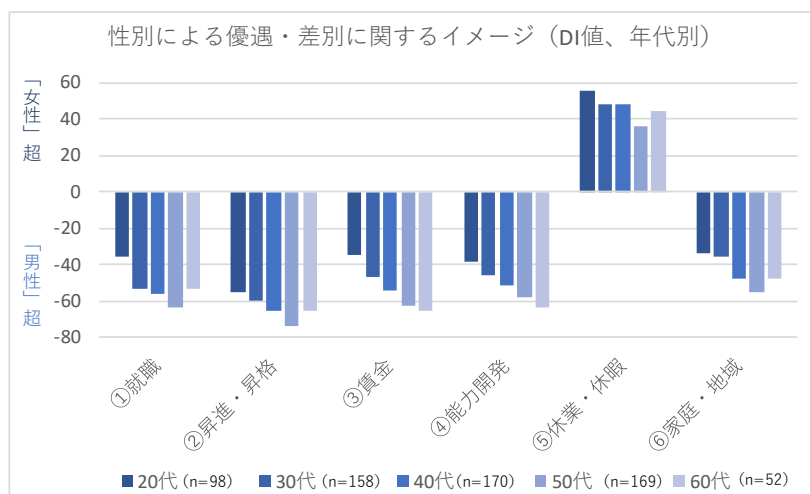
性別による優遇・差別に関するイメージについては、Q5の特性に関するイメージに比べ「どちらともいえない/性別によらない」の割合がかなり低く、「①正社員としての雇用ポスト数が多い・就職しやすい」では「男性」超54.2%、「②昇進や昇格のポスト数が多い・スピードが速い」では同64.8%、「③(同内容の仕事に対する)賃金が高い」では同52.6%、「④能力開発・キャリアアップの機会が多い」では同50.7%、「⑥家庭・地域活動の負担が軽い」では同44.7%と、殆どの項目で「男性」超となった。



《クロス集計》 (年代)

Q6-1 ×年代

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)を用いてみると、「男性」超となっている①~④、⑥では、概ね年代が上がるほど「男性」超幅が大きくなっている。年代が上がるほど、男性に対する「被差別感」が強まる傾向がみとれる。



(7) 「女性活躍」の対象となる女性のイメージ

Q7. 「女性活躍」というとき、その対象となっているのはどのような女性だと思いますか。
最もあてはまるものをお選びください。

《単純集計》

Q7-1

「女性活躍」の対象となる女性のイメージについては、「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%と続いている。

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。一方で、就業していない人を含む「すべての女性」との回答も3割と多く、「女性活躍」の捉え方にはばらつきがある様子が窺える。

