

2017年10月27日

自治体と生命保険会社による 北海道における女性の継続就業に関する意識調査 ～働きたいけど働けない。子育て支援の重要性が浮き彫りに～

第一生命保険株式会社(社長:稲垣 精二)では、2016年に締結した北海道との包括連携協定の一環として、女性の継続就業を促進し、女性が活躍できる社会を実現するための課題を明らかにすることを目的に、北海道在住の男女7,138名に対して、就労の実態や意識についてたずねたアンケート調査を実施しました。このほど、その調査結果がまとまりましたので、ご報告します。

《調査結果のポイント》

無職女性の働く意向 (P. 4)

- 無職女性の6割以上は、働く意向がある。しかし働く意向のある無職女性の7割以上は、現在就職活動をしていない。就職活動をしていない理由として、女性の約6割が「子どもがまだ小さいから」と回答。

働く女性が現在の勤め先・働き方を選んだ理由 (P. 6)

- 働く女性の最も多い回答は「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」。

あなたにとって、働きやすい職場とは? (P. 7)

- 男女とも「互いに協力し合える職場である」が第1位。

あなたにとって、働きにくい職場とは? (P. 8)

- 男女ともに、「仕事の内容が自分に合わない」が第1位。

女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと (P. 9)

- 女性の第1位は「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」、第2位は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」。

転職経験の有無と前職を辞めた理由 (P. 10)

- 転職経験がある人の割合は女性が69.1%で、男性(44.1%)を上回る。辞めた理由は、女性は結婚、出産、男性は給料、仕事内容に関することが多い。

転職や再就職の際に経験したこと (P. 12)

- 男女とも第1位は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」、第2位は、男性は希望する給与、女性は希望する勤務時間での再就職が難しかった。

子育て中の社員がいると、業務遂行に支障をきたす (P. 13)

- 男性の47.3%、女性の38.7%が「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている。

勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない (P. 14)

- 男性の48.3%、女性の41.3%が「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている。

男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい (P. 15)

- 男性の79.6%、女性の82.7%が「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている。

夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい (P. 16)

- 男性の85.0%、女性の86.7%が「夫婦間で育児や家事の分担をしないと女性の継続就業は難しい」と思っている。

《調査の背景》

わが国は今、女性の活躍推進を掲げ、結婚や出産をしても働き続けることを後押しする社会を目指しています。しかしながら、出産後も働き続ける女性は未だ半数にとどまっているばかりでなく、職場において指導的な立場に就く女性も多くありません。

こうした中、北海道においても地域や職場、家庭などのさまざまな場面で、全ての女性が多様な選択のもと、生き生きと活躍し、個性や能力が十分に発揮される社会を目指し、「北海道女性活躍推進計画」を策定しました（平成28年3月）。これにより、女性が生きがいを持ち、生き生きとした女性の活躍を地域づくりにつなげる「地域を男女でともに支える社会の推進」、働きたい女性の多様な選択に応じた支援や男性の育児参加意識の改革などを進める「女性のライフステージに応じた支援」、仕事と生活の両立を支援し、長時間労働の是正、多様な働き方などを進める「男女がともに働きやすい環境づくりの推進」を3本柱として施策展開をおこなっています。

こうしたことを背景に、第一生命では、北海道における女性の継続就業に関するアンケート調査を実施し、女性の継続就業のためには何が必要か、女性が活躍できる社会の実現のための課題について考察をおこないました。

《調査の概要》

1. 調査対象 北海道に居住する男女
2. 調査方法 訪問調査（第一生命保険職員による訪問）
3. 調査時期 2017年6月～7月
4. 調査実施体制 第一生命が調査票の配布、回収、集計を、第一生命経済研究所が分析を担当
5. 回答者の属性（上段：人数（人）、下段：割合（%））

①性・年代別

		合計	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
全体		7,138 100.0	78 1.1	1,286 18.0	1,975 27.7	2,138 30.0	971 13.6	443 6.2	247 3.5
性別	男性	752 100.0	15 2.0	150 19.9	206 27.4	226 30.1	95 12.6	56 7.4	4 0.5
	女性	6,144 100.0	62 1.0	1,134 18.5	1,760 28.6	1,905 31.0	873 14.2	387 6.3	23 0.4

②性・就業形態別

		合計	正社員として働いている	パート・アルバイトとして働いている	派遣社員として働いている	自営業・自由業で働いている	その他	無職である	無回答
全体		7,138 100.0	3,171 44.4	1,889 26.5	167 2.3	344 4.8	165 2.3	1,248 17.5	154 2.2
性別	男性	752 100.0	616 81.9	19 2.5	6 0.8	37 4.9	12 1.6	42 5.6	20 2.7
	女性	6,144 100.0	2,458 40.0	1,806 29.4	151 2.5	296 4.8	148 2.4	1,162 18.9	123 2.0

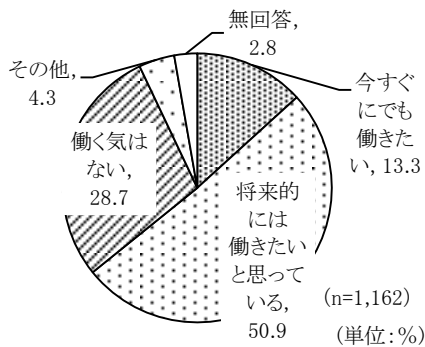
無職女性の働く意向

無職女性の6割以上は、働く意向がある。

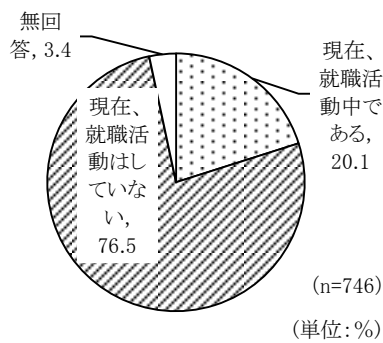
しかし働く意向のある無職女性の7割以上は、現在就職活動をしていない。

就職活動をしていない理由として、女性の約6割が「子どもがまだ小さいから」と回答。

図表1-1 無職女性の働く意向



図表1-2 働く意向のある無職女性の就職活動状況



注1: 図表1-1で「今すぐにも働きたい」と「将来的には働きたい」と回答した女性が対象。

注2: 「現在就職活動はしていない」は、就職活動を検討中も含む。

図表1-3 現在、就職活動はしていない理由(女性:年代別) <複数回答>

(単位: %)

	小さい子どもがまだ	子育てか不両安立	仕事に就かない	働かない自信が持	いと家族が対してこ	わい自かて分がなる何にか向	けま職るかやの不とう	その他
現在、就職活動はしていない(n=571)	58.5	23.3	8.9	7.7	7.4	6.7	4.0	16.6
10代(n=4)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0
20代(n=118)	72.9	23.7	9.3	3.4	8.5	3.4	1.7	12.7
30代(n=244)	70.5	24.6	4.9	6.1	4.1	3.7	4.9	13.5
40代(n=160)	45.6	26.3	13.8	10.6	11.3	9.4	3.8	19.4
50代(n=40)	0.0	7.5	12.5	17.5	10.0	20.0	2.5	37.5
60代以上(n=4)	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0

注1: 図表1-2で「現在、就職活動はしていない(就職活動を検討中の方も含む)」を回答した女性が対象。

注2: 太字は年代別にて「その他」を除き、上位2位までの項目。10代と60代は、サンプル数が少ないため参考値として示す。

現在無職の女性は、働きたいと思っているのでしょうか。

現在無職の女性(3ページの②性・就業形態別の表における「無職である」と回答した女性)に、働く意向をたずねた結果、「今すぐにも働きたい」と答えた人は13.3%、「将来的には働きたいと思っている」は50.9%、「働く気はない」が28.7%であり、今すぐ、あるいは将来的に働く意向のある人が6割以上を占めています(図表1-1)。

働く意向のある女性（図表1-1で「今すぐにでも働きたい」と「将来的には働きたいと思っている」と回答した人）に、現在、就職活動をしているかどうかをたずねたところ、「現在、就職活動中である」と回答した人は20.1%、「現在、就職活動はしていない（就職活動を検討中の方を含む）」と回答した人は76.5%でした（図表1-2）。働く意向はあっても、実際に就職活動をしている人は約2割であり、就職活動をしていない（就職活動を検討中の方も含む）人が7割以上を占めていました。

なぜ、就職活動をしていないのでしょうか。

働く意向はありながら就職活動をしていない女性に、その理由をたずねた結果、「子どもがまだ小さいから」（58.5%）が最も多く、「子育てと両立できるか不安」（23.3%）が続いており、子育てを理由としている人が多いです。年代別にみると、20代から40代は「子どもがまだ小さいから」、50代は「自分が何に向いているのかわからない」の割合が高いです。

幅広い年代で多くの女性が、子育てを理由として就職活動をしていないようですが、こうした人々は、働く意向はあるので、子育てが一段落したら、あるいは、子育てをしながら働けるのであれば、就職活動を始める可能性があると思われます。

働く女性が現在の勤め先・働き方を選んだ理由

働く女性の最も多い回答は「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」。

図表2 現在働いている女性の勤め先及び働き方を選んだ理由(女性:就業形態別) <3つまでの回答>

(単位:%)

	自分の生活や勤務日数が合っているから	自宅から近いから	希望する仕事内容だから	雇用が安定しているから	立派な家や子育てなど両方	資格や技能がいから	給料が良いから	他に選択肢がなかったから	自宅で働けるから	その他
現在働いている女性 (n=4,859)	43.2	25.7	25.6	20.3	16.9	16.4	14.2	8.7	3.6	5.0
正社員(n=2,458)	30.9	19.2	30.0	31.7	12.0	19.9	19.0	9.4	1.8	5.4
パート・アルバイト (n=1,806)	62.5	38.4	19.4	8.4	24.1	10.7	9.0	6.5	1.3	3.3
派遣社員(n=151)	50.3	22.5	23.8	8.6	9.9	13.9	16.6	14.6	2.0	2.6
自営業・自由業 (n=296)	23.3	5.1	27.4	2.4	20.6	24.3	5.4	11.8	33.4	10.5
<参考> 男性正社員(n=616)	22.2	14.3	34.7	31.3	3.1	19.5	23.4	10.1	1.0	3.6

注：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

現在働いている女性は、どのような理由で、現在の勤め先及び働き方を選んだのでしょうか。

勤め先及び働き方を選んだ理由をたずねたところ、女性の最も多い回答は「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」(43.2%)、次いで「自宅から近いから」(25.7%)となっています(図表2)。

女性の就業形態別にみると、正社員の1位は「雇用が安定しているようだから」(31.7%)ですが、僅差で「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」(30.9%)や「希望する仕事内容だから」(30.0%)も続いています。パート・アルバイトと派遣社員は、ともに「勤務時間や勤務日数が自分の生活に合っているから」が1位であり、それぞれ62.5%、50.3%となっています。自営業・自由業は「自宅で働けるから」(33.4%)が1位です。

参考として、男性正社員の回答をみますと、1位は「希望する仕事内容だから」(34.1%)、2位は「雇用が安定しているようだから」(29.1%)の順となっています。

男性正社員は、「仕事内容」や「雇用の安定」を理由にしている人が多いですが、女性の多くは仕事内容や雇用の安定よりも「勤務時間や勤務日数」を理由にしています。しかも、パート・アルバイトや派遣社員として働いている女性のみでなく、正社員として働いている女性も「勤務時間や日数」を勤務先や働き方選択の理由として重視していることがわかります。

あなたにとって、働きやすい職場とは？

男女とも「互いに協力し合える職場である」が第1位。

図表3 あなたにとって「働きやすさ」とは？（女性：就業形態別）＜3つまでの回答＞

（単位：%）

	職場互いに協力し合える	仕事内容が自分に合っている	有給休暇を取得しやすい雰囲気である	ある程度、自分の裁量で働く時間を決められる	仕事量が自分に合っている	悩みや困っていること等を相談しやすい	働く場や経験に関係なく、自由に意見を言える	勤務時間の結果では評価が公平である	残業や短時間勤務など多様な働き方がある	在宅勤務や短時間勤務	その他
現在働いている女性 (n=4,859)	48.5	41.4	30.6	24.3	22.6	18.5	12.5	8.7	4.8	1.5	
正社員(n=2,458)	50.2	39.3	37.2	20.3	18.4	22.1	13.5	11.6	5.8	1.4	
パート・アルバイト (n=1,806)	50.1	43.0	23.6	27.0	28.5	15.8	11.6	4.6	3.9	1.2	
派遣社員(n=151)	33.1	39.1	36.4	21.9	21.9	16.6	10.6	6.0	4.6	1.3	
自営業・自由業 (n=296)	35.1	48.3	9.1	47.6	20.6	8.4	11.5	14.2	2.7	2.7	
＜参考＞ 男性正社員(n=616)	47.4	37.3	27.6	18.8	21.1	12.0	12.8	15.1	5.0	1.0	

注：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

働いている人にとって、「働きやすさ」とはどのようなことでしょうか。

現在働いている人に、「働きやすさ」とはどのようなことかをたずねたところ、女性の回答の上位は「互いに協力し合える職場である」（48.5%）、「仕事内容が自分に合っている」（41.4%）、「有給休暇を取得しやすい雰囲気である」（30.6%）という結果でした（図表3）。

参考として、男性正社員の回答をみると、女性の回答と同様に、「互いに協力し合える職場である」（47.4%）と、「仕事内容が自分に合っている」（37.3%）が上位2位となっています。男女で特に差が開いた項目は、「勤務時間でなく、仕事の結果で評価される」は男性のほうが多く、「困っていること等を相談しやすい雰囲気である」は女性のほうが多いです。

女性の就業形態別にみると、正社員とパート・アルバイトはいずれも、「互いに協力し合える職場である」が1位であり、「仕事内容が自分に合っている」が続いています。派遣社員と自営業・自由業は、ともに1位が「仕事内容が自分に合っている」であり、2位は派遣社員では「有給休暇を取得しやすい雰囲気である」、自営業・自由業では「ある程度、自分の裁量で働く時間を決められる」となっています。

「協力し合える職場」が男女共通の働きやすさの条件の一つであるようです。

あなたにとって、働きにくい職場とは？

男女ともに、「仕事の内容が自分に合わない」が第1位。

図表4 あなたにとって「働きにくさ」とは？(女性:就業形態別) <3つまでの回答>

(単位:%)

	合仕事 わ事 ない の 内 容 が 自 分 に	く有 い給 給休 暇 を 取 得 し に く い	残 業 が 多 い	く自 い由 に 意 見 を 言 い に く い 雰 囲 気 で あ る	気定 が時 あ る で 帰 れ な い 雰 囲	いみ困 みな な ら ず あ る に や く 悩 む こ と が あ る	でを務 き認 な いめ ど 勤 務 の 多 さ が あ る こ と が あ る	在 宅 勤 務 や 短 時 間 勤 務 の 多 さ が あ る こ と が あ る	そ の 他
現在働いている女性 (n=4,859)	39.0	34.5	33.0	30.2	27.5	27.4	6.6	3.7	
正社員(n=2,458)	37.9	39.0	36.5	31.9	25.9	30.1	7.1	3.3	
パート・アルバイト (n=1,806)	39.9	30.6	30.0	28.0	31.3	24.9	5.5	3.7	
派遣社員(n=151)	33.8	27.2	34.4	36.4	24.5	26.5	3.3	2.6	
自営業・自由業 (n=296)	45.9	18.6	21.6	28.4	19.6	19.9	11.1	8.1	
<参考> 男性正社員(n=616)	39.8	30.8	33.9	30.4	26.5	21.9	4.4	1.8	

注：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

反対に、「働きにくさ」とはどのようなことでしょうか。

「働きにくさ」についてたずねた結果、現在働いている女性は「仕事の内容が自分に合わない」(39.0%)が最も多く、「有給休暇を取得しにくい」(34.5%)、「残業が多い」(33.0%)などが続いています(図表4)。

女性の就業形態別にみると、正社員の1位は「有給休暇を取得しにくい」(39.0%)、パート・アルバイトと自営業・自由業は「仕事の内容が自分に合わない」(39.9%、45.9%)、派遣社員は「自由に意見を言いにくい雰囲気である」(36.4%)となっています。

男性正社員も、女性同様「仕事の内容が自分に合わない」(39.8%)、「残業が多い」(33.9%)、「有給休暇を取得しにくい」(30.8%)が上位であり、男女問わず、多くの人にとって、仕事の内容や有給休暇の取得のしやすさ、残業の多さが、職業生活の満足度を左右するものであるようです。

女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと

女性の第1位は「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」、
第2位は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」。

図表5 雇用されている女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこと
(女性:就業形態別) <3つまでの回答>

(単位:%)

	めな育 るど児 制の休 度両業 の立や 充支介 実援護 を休 進業	理場制 解の度 慣活 行用 な に 周 す 困 る の職	経 営 者 の 意 識 改 革	極 能 的 な が 採 用 る 女 性 の 積	やロ意 管ジ欲 理ェの 職クあ へトる のり女 登性 用ダの 一ブ	設更 備衣室 充や休 実憩室 な ど	度なテ の働レ 充きワ 実方ク がでな できど る多 制様	そ の 他
現在働いている女性 (n=4,859)	65.5	28.9	28.0	21.3	15.6	13.8	10.1	10.1
正社員(n=2,458)	66.1	32.8	29.4	21.3	18.1	14.5	11.6	1.8
パート・アルバイト (n=1,806)	68.3	24.3	25.5	20.1	11.7	13.1	8.1	1.4
派遣社員(n=151)	51.7	25.2	23.8	22.5	12.6	15.2	13.9	1.3
自営業・自由業 (n=296)	53.0	25.0	32.8	26.7	19.9	9.1	8.4	3.0
<参考> 男性正社員(n=616)	56.5	25.2	27.4	31.7	17.4	16.4	10.6	1.3

注：現在働いている人対象。太字は就業形態別にみて上位2位までの項目。

雇用されている女性が活躍できる職場環境づくりのためには、どのようなことが必要でしょうか。

女性の活躍のために必要な職場環境についてたずねた結果、働いている女性は「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」（65.5%）への回答が最も多く、次いで「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」（28.9%）、「経営者の意識改革」（28.0%）などの順となっています。

男性正社員も「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」（56.5%）が1位となっています。次いで「能力がある女性の積極的な活用」（31.7%）です。

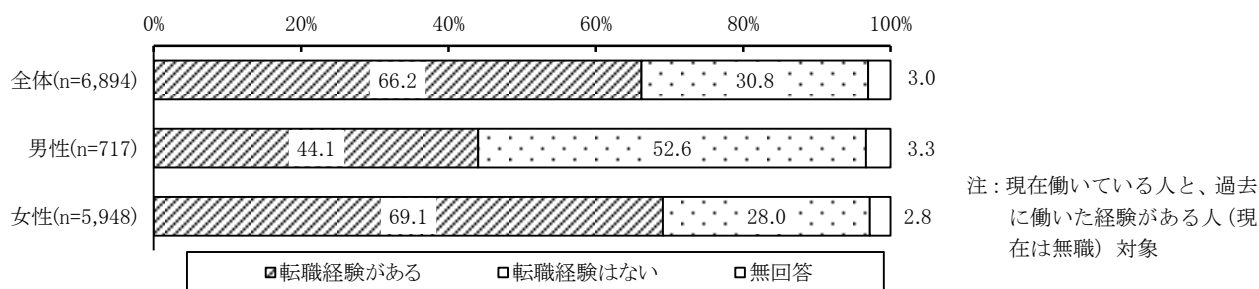
女性の就業形態別にみると、いずれの就業形態も「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」の回答割合が最も高く、半数以上が回答しています。2位の項目はそれぞれ異なり、正社員と派遣社員は「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」、パート・アルバイトと自営業・自由業は「経営者の意識改革」でした。

まずは、両立支援を進める制度の充実が必要ですが、制度を利用できるような職場の雰囲気にする事、そのためには経営者の意識改革が必要であると、多くの人が思っていることがわかります。

転職経験の有無と前職を辞めた理由

転職経験がある人の割合は女性が69.1%で、男性(44.1%)を上回る。
辞めた理由は、女性は結婚、出産、男性は給料、仕事内容に関することが多い。

図表6-1 転職経験の有無(性別)



図表6-2 前職を辞めた理由(上位13項目)(女性:年代別)<3つまでの回答>

(単位: %)

	結婚のため	出産のため	給料が低かったから	自分の希望する仕事内容ではないから	人間関係がうまくいかなかったから	労働時間が長かったから	自分の健康から	立家し事にやうい育から	か暇が取れなかつたから	自給自足の満了	雇用の契約の満了	閉鎖社のため、事業所	自宅から遠いから	かを自らい分の資格や技能
女性(n=4,112)	28.6	23.7	13.0	11.4	11.4	10.2	8.0	7.8	6.1	6.0	5.7	4.7	2.7	
10代(n=6)	0.0	16.7	33.3	0.0	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20代(n=501)	17.0	15.6	21.0	16.6	23.6	17.0	11.4	3.6	10.8	4.2	2.0	6.6	4.0	
30代(n=1,193)	26.5	31.3	14.8	11.5	10.1	11.8	6.8	8.6	6.1	5.2	4.4	4.8	2.9	
40代(n=1,469)	31.2	23.8	11.5	11.3	10.1	8.6	8.0	8.9	4.9	7.6	6.2	4.7	2.1	
50代(n=674)	34.3	19.9	9.2	8.6	9.1	6.1	8.5	6.7	5.5	6.5	9.3	3.1	3.0	
60代以上(n=256)	32.8	11.7	7.0	9.0	6.3	8.6	7.0	7.8	5.5	3.1	7.4	4.3	2.0	
<参考>														
男性(n=316)	6.0	3.2	27.8	20.9	13.6	19.3	5.1	1.9	7.9	5.1	8.5	3.8	9.2	

注：図表6-1で「転職経験がある」と回答した人対象。太字は年代別にみて上位2位までの項目。

現在働いている人と過去に働いた経験がある人(現在無職)に、転職経験の有無をたずねたところ、「転職経験がある」が66.2%、「転職経験はない(学校卒業から同じ勤務先で働き続けている)」が30.8%でした(図表6-1)。性別にみると、「転職経験がある」人の割合は男性44.1%、女性69.1%であり、女性の方が圧倒的に高いです。

転職経験がある人に、なぜ前の仕事を辞めたのか、辞めた理由をたずねた結果を女性の年代別にみたものが図表6-2です。女性に多い回答は「結婚のため」(28.6%)、「出産のため」(23.7%)です。

女性の年代別では、10代はサンプル数が少ないので参考値ですが、20代は「人間関係がうまくいかなかったから」(23.6%)が最も多く、「給料が低かったから」(21.0%)が続いています。30代以上になると「結婚のため」と「出産のため」が多くなっています。

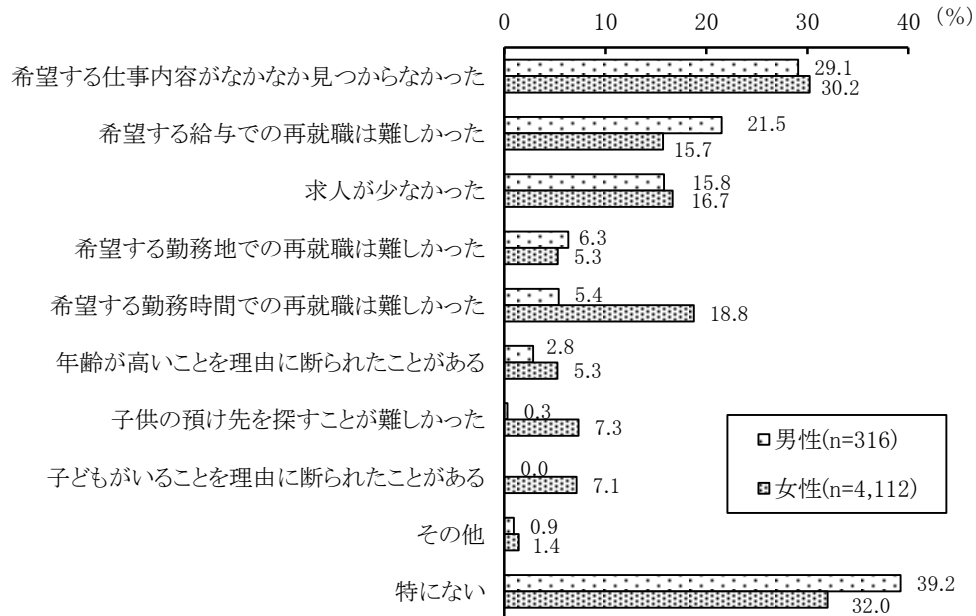
参考までに男性の回答をみますと、「給料が低かったから」(27.8%)、「自分の希望する仕事内容ではなかったから」(20.9%)、「労働時間が長かったから」(19.3%)が上位にあがっています。

女性は主に結婚や出産、男性は給料や仕事内容を理由に前職を辞めた人が多いようです。

転職や再就職の際に経験したこと

男女とも第1位は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」、
第2位は、男性は希望する給与、女性は希望する勤務時間での再就職が難しかった。

図表7 転職や再就職の際に経験したこと(性別) <3つまでの回答>



注：図表6-1で「転職経験がある」と回答した人対象。

転職経験のある人に、転職や再就職の際に経験したことをたずねた結果を性別にみたものが図表7です。

男性では「特にない」が39.2%で最も多いですが、経験したことの具体的内容は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」(29.1%)が1位となっています。次いで「希望する給与での再就職は難しかった」(21.5%)、「求人が少なかった」(15.8%)が続いています。

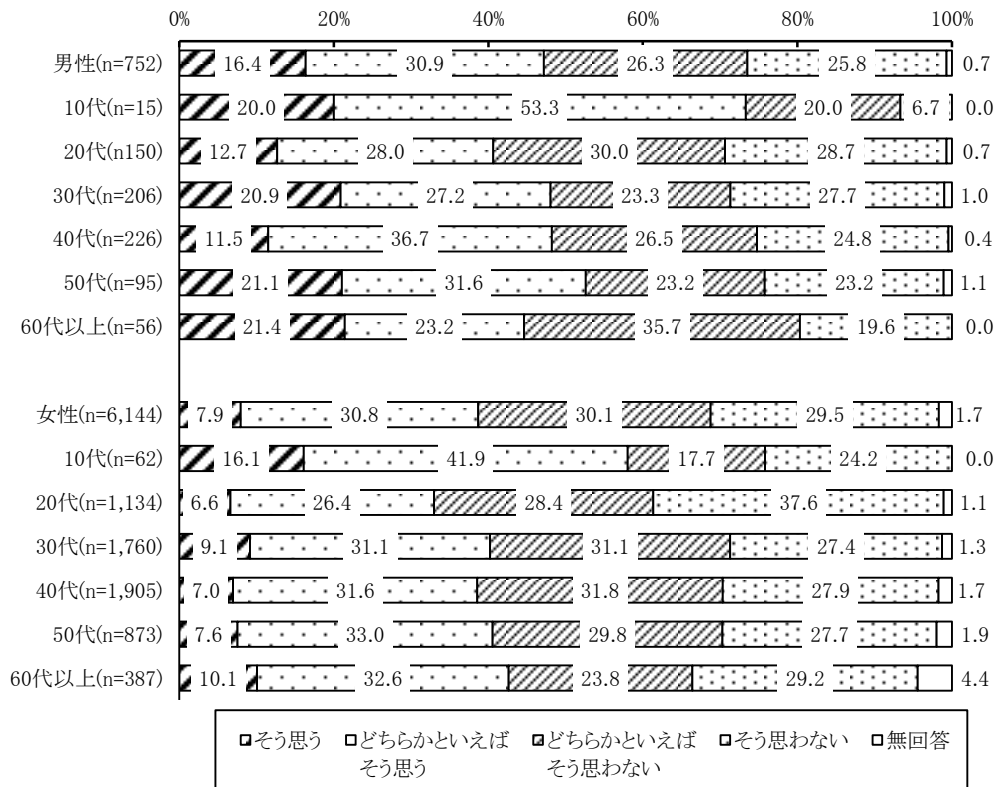
女性も「特にない」が32.0%で最も多いですが、経験したことの具体的内容は「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」(30.2%)が1位、次いで「希望する勤務時間での再就職は難しかった」(18.8%)、「求人が少なかった」(16.7%)が続いています。

転職や再就職に際して、男女とも約3割が「希望する仕事内容がなかなか見つからなかった」と答えており、次いで男性では給料面、女性では勤務時間面について自分の望むような再就職が難しかったと回答しています。

子育て中の社員がいると、業務遂行に支障をきたす

男性の 47.3%、女性の 38.7%が「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている。

図表8 子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす(性・年代別)



「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）は、男性47.3%、女性38.7%であり、男性のほうが多く、半数近くを占めています。女性でも4割近くが業務遂行に支障をきたすと思っています（図表8）。

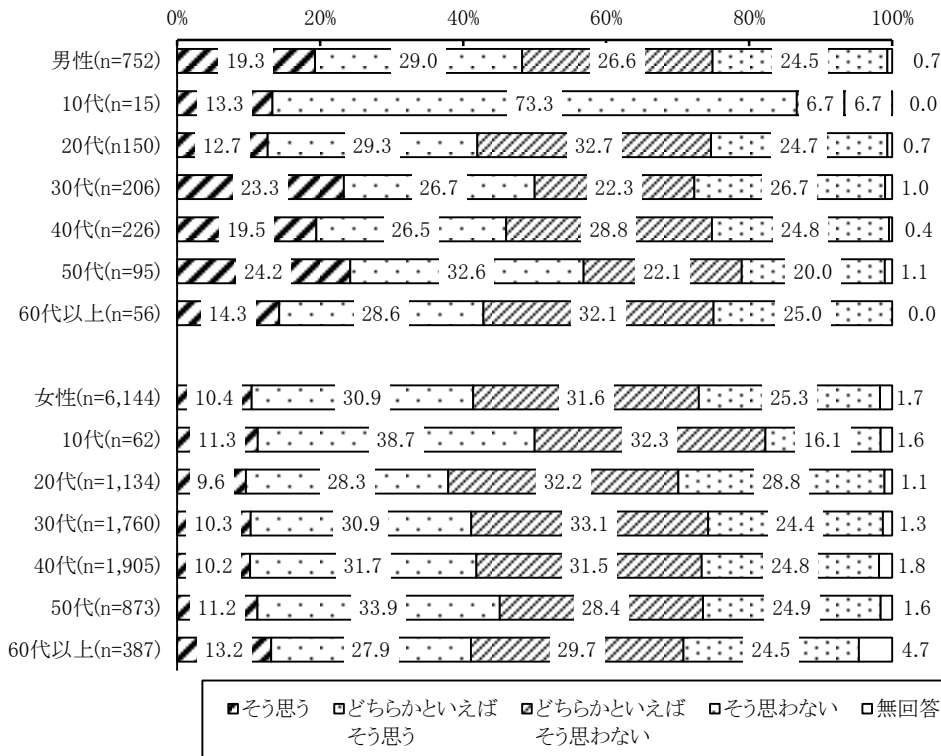
性・年代別にみると、「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」と思っている人は男女ともに10代が最も多く、男性はサンプル数が少ないので参考値ですが73.3%、女性は58.0%です。次いで、男性では50代、女性では60代以上が多く、それぞれ52.7%、42.7%が業務に支障をきたすと思っています。

男女ともに10代では、まだ子育てと仕事との両立ができるというイメージが描けない人が多いためか、多くの人が子育てをしていると仕事に支障をきたすと思っています。子どもがいてもワークライフバランスをとって仕事ができることを、入職前の若い世代から認識できるレベルまでさらなる両立のための環境づくりが求められます。

勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない

男性の 48.3%、女性の 41.3%が「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている。

図表9 勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない(性・年代別)



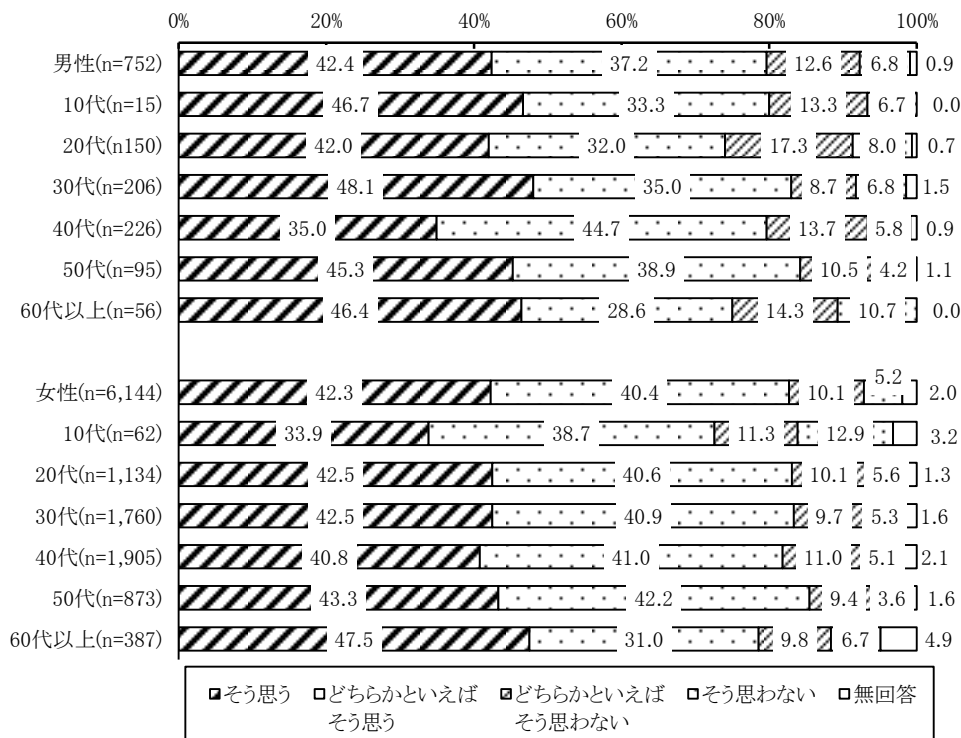
「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）は、男性は48.3%、女性は41.3%となっています（図表9）。女性でも約4割ですが、男性の約半数は時間制約のある女性は管理職に適さないと思っているようです。

性・年代別にみると、男女とも「勤務時間に制約のある女性は、管理職に適さない」と思っている人は、10代を除き、50代が最も多く、男性56.8%、女性45.1%です。ちょうど管理職に就いている人が多い年代で、このような意識を持っている人が男女とも多くなっています。

男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい

男性の79.6%、女性の82.7%が「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている。

図表10 男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい(性・年代別)



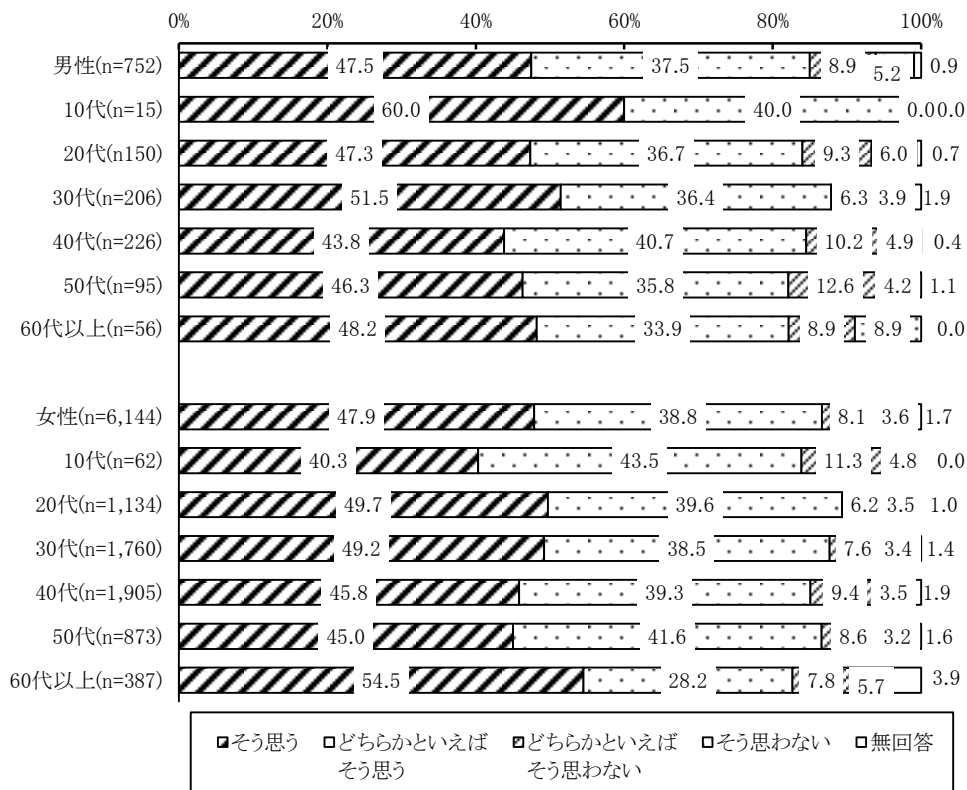
「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）は、男性79.6%、女性82.7%となっています（図表10）。共働き夫婦では、男性の家事や育児協力が必要ですが、職場の理解が得られなければ、男性が家事や育児のために早く帰宅したり休んだりすることができません。そのように思っている人が男女ともに約8割であり、多くの人が女性の継続就業の前提には、男性の家事・育児に対する職場の理解が必要と思っています。

性・年代別にみると、「男性が家事や育児をすることに職場の理解がないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合は男女ともに50代が男性84.2%、女性85.5%で最も高くなっています。

夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい

男性の 85.0%、女性の 86.7%が
「夫婦間で育児や家事の分担をしないと女性の継続就業は難しい」と思っている。

図表11 夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい(性・年代別)



「夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計、以下同様）は、男性 85.0%、女性 86.7%となっています（図表 11）。男女とも 8 割以上が、女性の継続就業の前提には、夫婦間で育児や家事の分担が必要と思っています。

性・年代別にみると、サンプル数が少ない 10 代を除き、「夫婦間で育児や家事の分担をしないと、女性の継続就業は難しい」と思っている人の割合が最も高いのは、男性では 30 代(87.9%)、女性では 20 代(89.3%)ですが、性や年代によってあまり大差はありません。男女ともに、いずれの年代においても多くの人が、共働きのためには夫婦で家事や育児を協力することが必要と思っているようです。

《研究員のコメント》

①無職女性に対する就労支援

女性活躍推進のためには、現在無職でも働きたいと思っている女性に対する就労支援も必要です。実際、現在未婚で無職の女性の中には就労意欲が高い人もいます。就職相談などにより、きめ細かく求職者のニーズに対応できるよう、求人と求職のマッチング機能を高めるなどの工夫が求められます。

また、働く意欲はあっても、子どもが小さいために就職活動をしていない女性も多いようです。子育て後の再就職は難しいと思っている人も多いのですが、子どもがいても求職活動ができるよう、保育所の一時預かりの認知度向上のほか、子どもが小さくても働ける会社の求人情報など、働く意向のある女性の就労ニーズに対応したきめ細かな情報発信の工夫も必要と思われるます。

②男性の育児協力に対する職場の理解

また、女性の継続就業のためには、夫婦間での育児等の分担と、男性が育児等をすることに對する職場の理解が必要であると、男女ともに多くの方が思っています。しかし、自分の勤務先は男性が育児等することに理解があると思っている人は、女性は約6割なのに対して、男性は約半数となっています(図表省略)。

このことから、女性の間では、男性の育児に対する職場理解が広がりつつありますが、男性の間ではまだ十分とはいえないようです。特に現時点では管理職など、指導的な地位にあるのは男性が多いことを考えますと、男性の間でさらに男性の育児に対する理解が職場に広がることを望ましいと思われるます。

③働きやすい職場づくり

「子育て中の社員がいると業務遂行に支障をきたす」や「勤務時間に制約のある女性は管理職に適さない」というように、子育てと両立して働いている人に対してあまり理解がない人が男性は約半数、女性でも約4割でありました。女性の活躍推進が求められている中で、いまだ子育てと両立して継続就業することに十分な理解が得られない状況が続いているようです。

こうした状況を反映してか、女性が活躍できる職場環境づくりのために必要なこととして多くの方が「育児休業や介護休業などの両立支援を進める制度の充実」を挙げていました。多くの方が制度の充実を求めているということは、いまだ制度も十分ではないと思っているということの証左です。

そこで、まずは制度の充実が急務です。その上で、女性の多くが答えているように「制度活用に関する職場の慣行など周囲の理解」「経営者の意識改革」が必要です。制度はあっても、これを実際に利用できるには、育児等をしている社員に対する理解が必要であり、こうした職場理解の浸透のためは経営トップによる上からの意識改革も必要であることを多くの女性が感じているということです。

働きやすい職場とはどのような職場でしょうか。男女ともに「互いに協力し合える職場」と回答した人が最も多かったです。これからは育児に限らず、家族の介護や自分の病気などさまざまな理由で時間制約のある働き方をする人も増えると思われるます。そうした中、働く個人が業務に支障がないように意識して働くことは当然です。その上で、全社員がお互いの境遇に理解を示し、突発的に休んでも仕事が回るような仕事の分担や流れなどの工夫をすることで、お互いに協力し合える職場づくりを行うことが必要と思われるます。

(第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部 上席主任研究員 的場康子)

＜本調査の内容に関するご照会・取材のお申込みは、下記までお願いいたします。＞

(株)第一生命経済研究所 ライフデザイン研究本部 研究開発室 広報担当(津田・関)

TEL. 03-5221-4772 FAX. 03-3212-4470

【URL】<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi>