

令和4年度千葉市男女共同参画センター調査事業 「就労についての意識調査」 調査結果報告(ダイジェスト版)

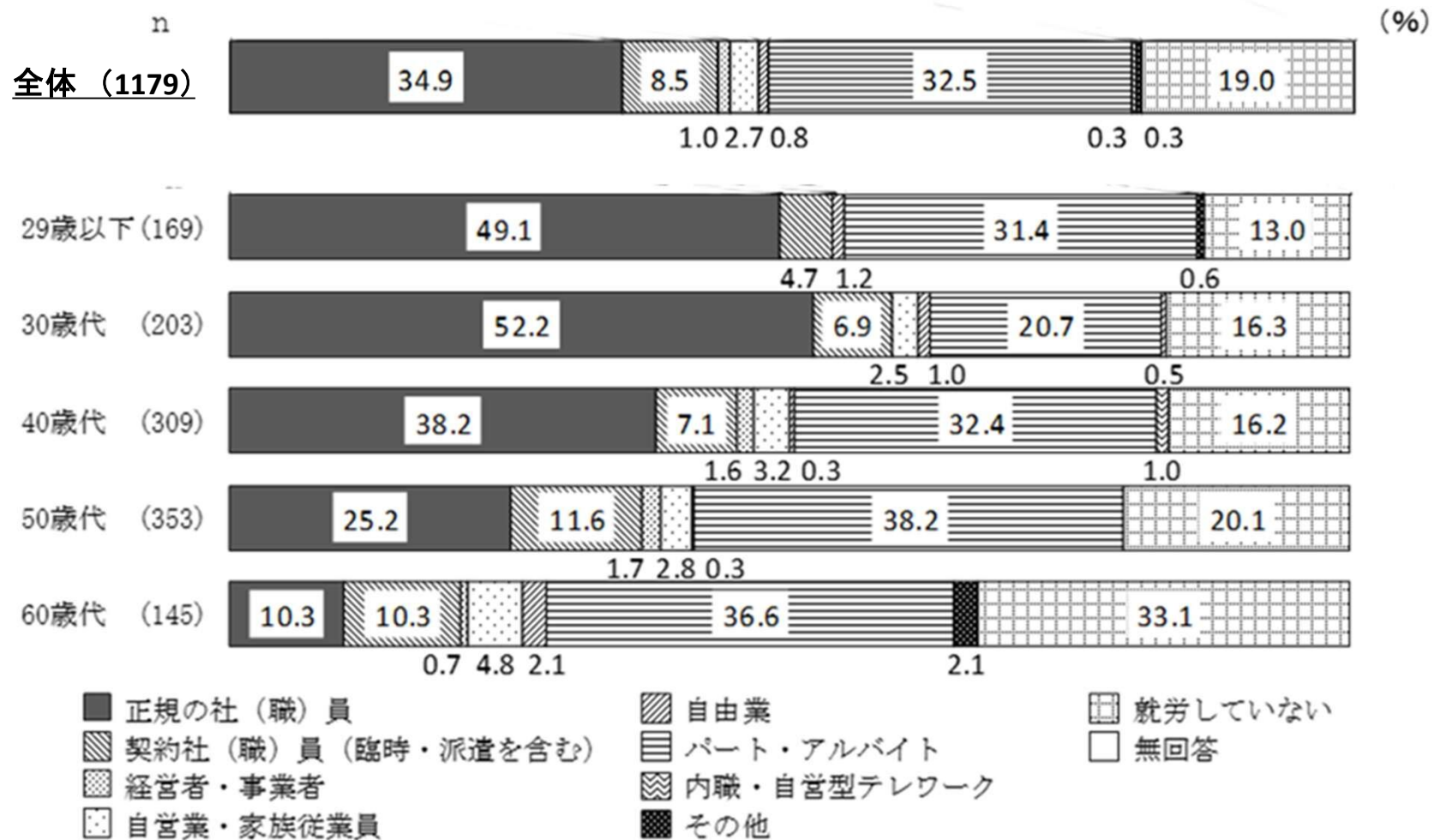
千葉市男女共同参画センターでは、令和4年度事業として「就労についての意識調査」を実施しました。この調査は、女性の就労に対する意識や働き方の実態、就労を続けるために必要なことなどについて把握し、男女共同参画社会の実現のための具体的な施策に生かすことを目的に行いました。

| | |
|---------|---|
| * 調査の対象 | 千葉市内にお住まいの満18歳以上65歳未満の女性3,000人 (無作為抽出) |
| * 調査の方法 | 郵送による配布・回収方式 |
| * 調査の期間 | 令和4年9月9日～9月30日 |
| * 回収の状況 | 有効回答数:1,179件(有効回答率:39.3%) |

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。

回答者の属性 就労形態（全体・年代別）

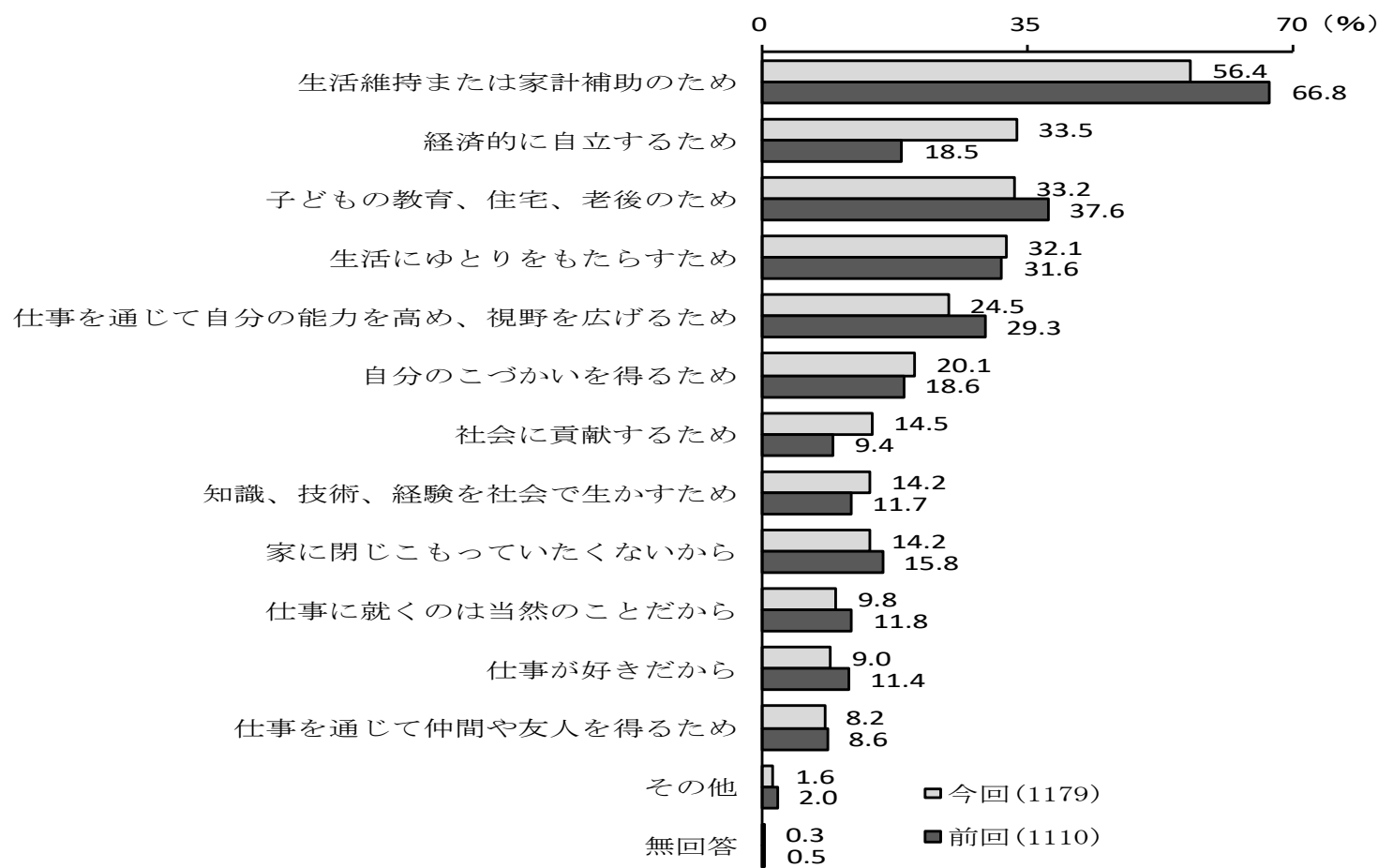


※回答者がいなかった項目は0.0とは表記せず省略している

1. 就労と就労形態に対する意識

就労の目的や意味（問1）

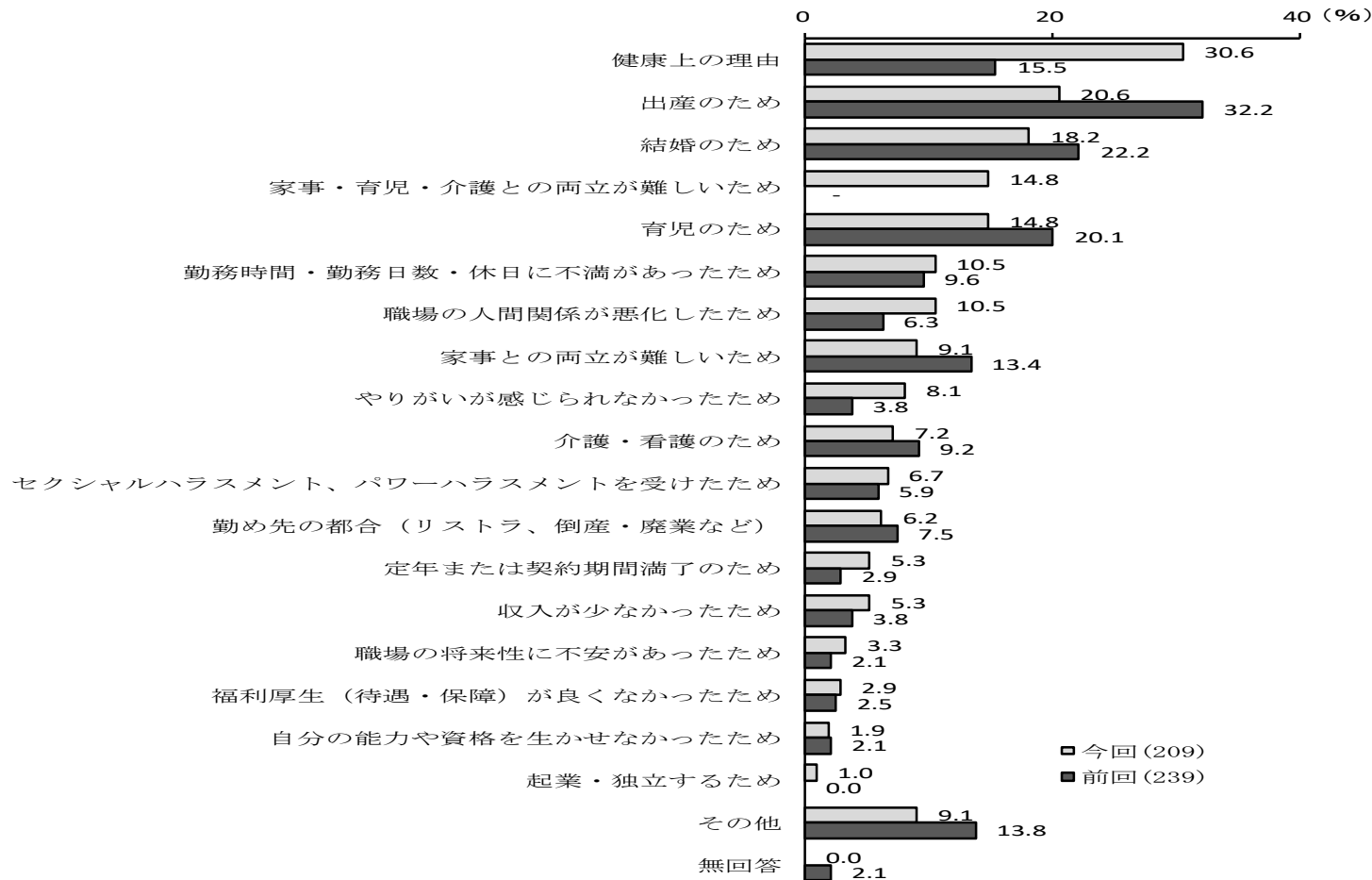
全体の56.4%が「生活維持または家計補助のため」と回答した。「経済的に自立するため」では、前回調査と比較して、今回の方が15.0ポイント高い。



※「仕事に就くのは当然のことだから」前は「働くのは当然のことだから」

2. 就労していない方の就労経験と今後について 離職理由（問6）

就労経験がある人の30.6%が「健康上の理由」と回答した。前回調査と比較して、「健康上の理由」は今回の方が15.1ポイント高く、「出産のため」は前回の方が11.6ポイント高い。

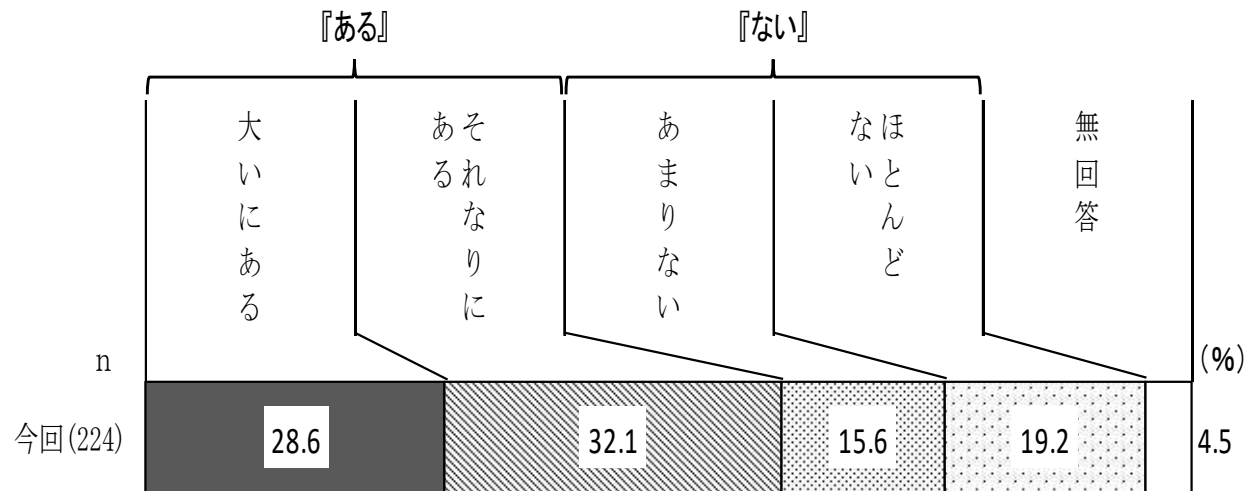


※「家事・育児・介護との両立が難しいため」は今回から新設

現在就労していない方、今後仕事に就く意思（問7）

全体では、「大いにある」と「それなりにある」を合わせた『ある』が60.7%となった。
また、「あまりない」と「ほとんどない」を合わせた『ない』が34.8%となった。

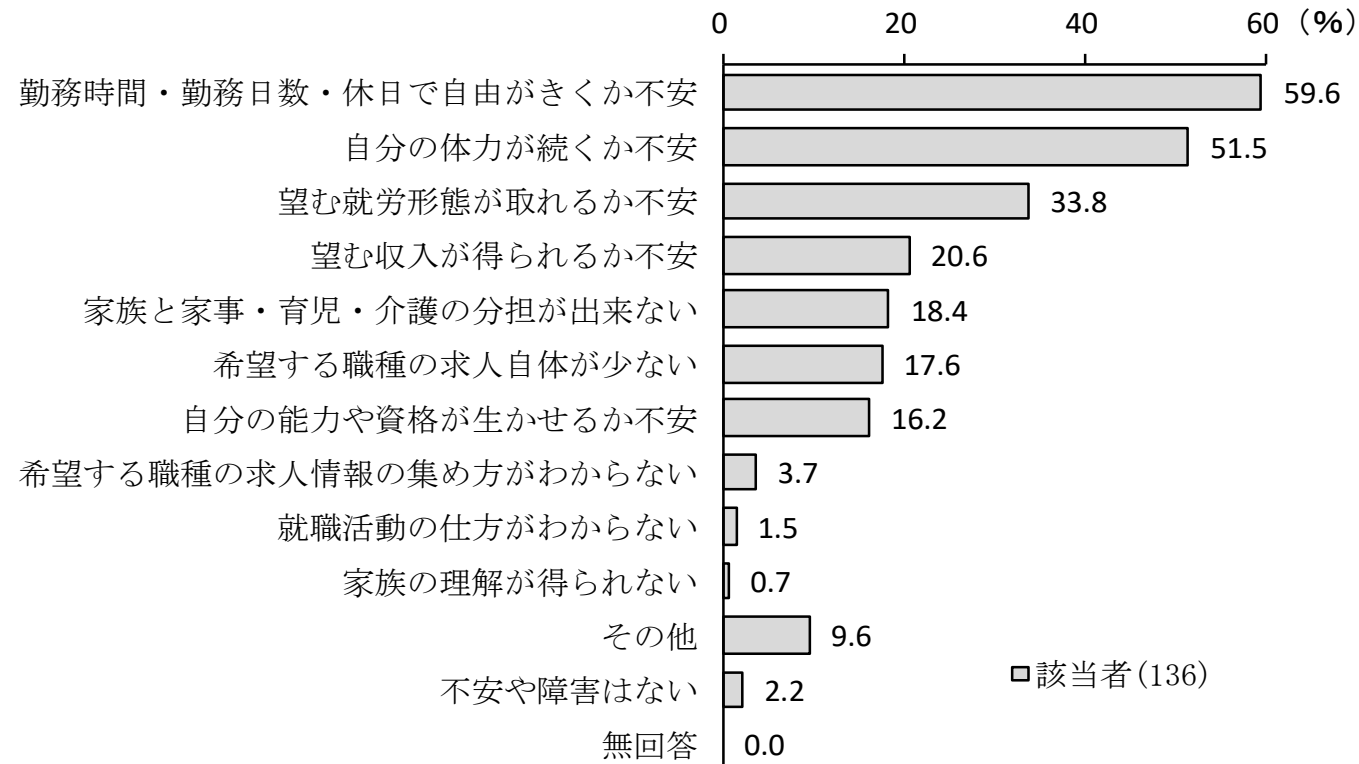
図表7-1 今後仕事に就く意思（全体）



今後、仕事に就く上での不安や課題（問8）

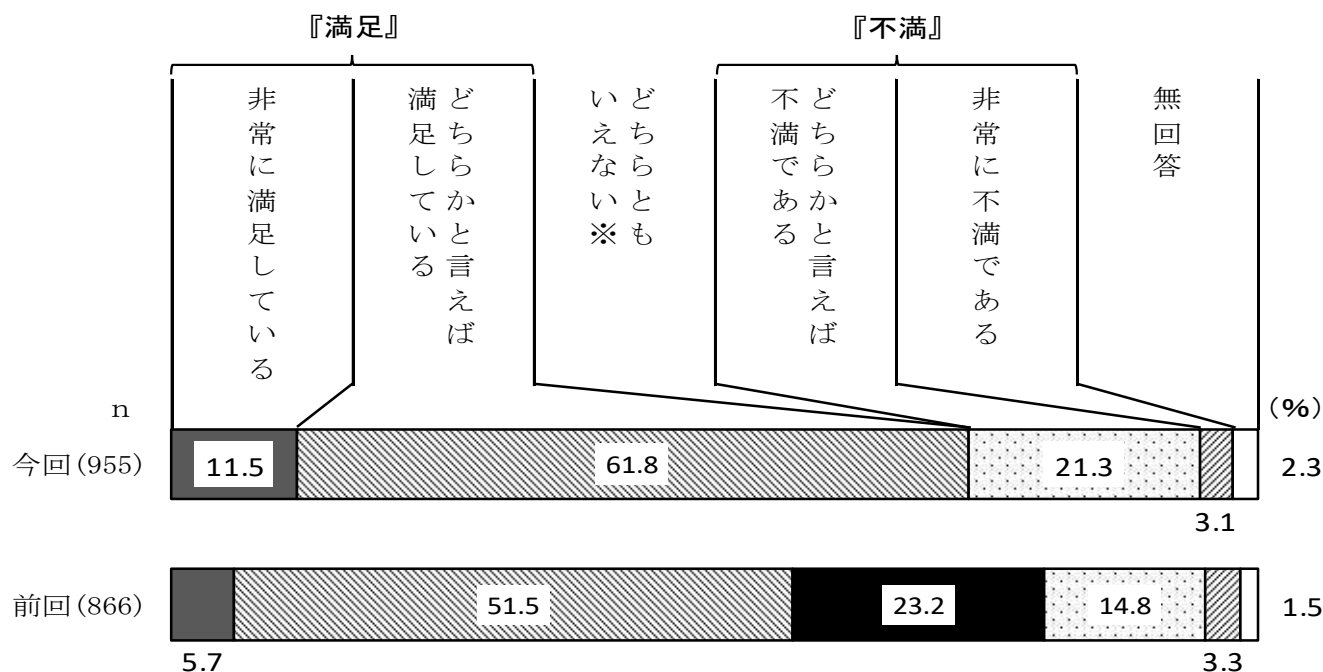
全体では、「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」が59.6%で最も高く、次いで「自分の体力が続くか不安」が51.5%、「望む就労形態が取れるか不安」が33.8%と続く。

仕事に就く上での不安や課題（全体）



3. 就労している方の現在の就労について 現在の就労への満足度（問9）

全体では、「非常に満足している」と「どちらかと言えば満足している」を合わせた『満足』は73.3%。一方、「どちらかと言えば不満である」と「非常に不満である」を合わせた『不満』は24.4%となった。



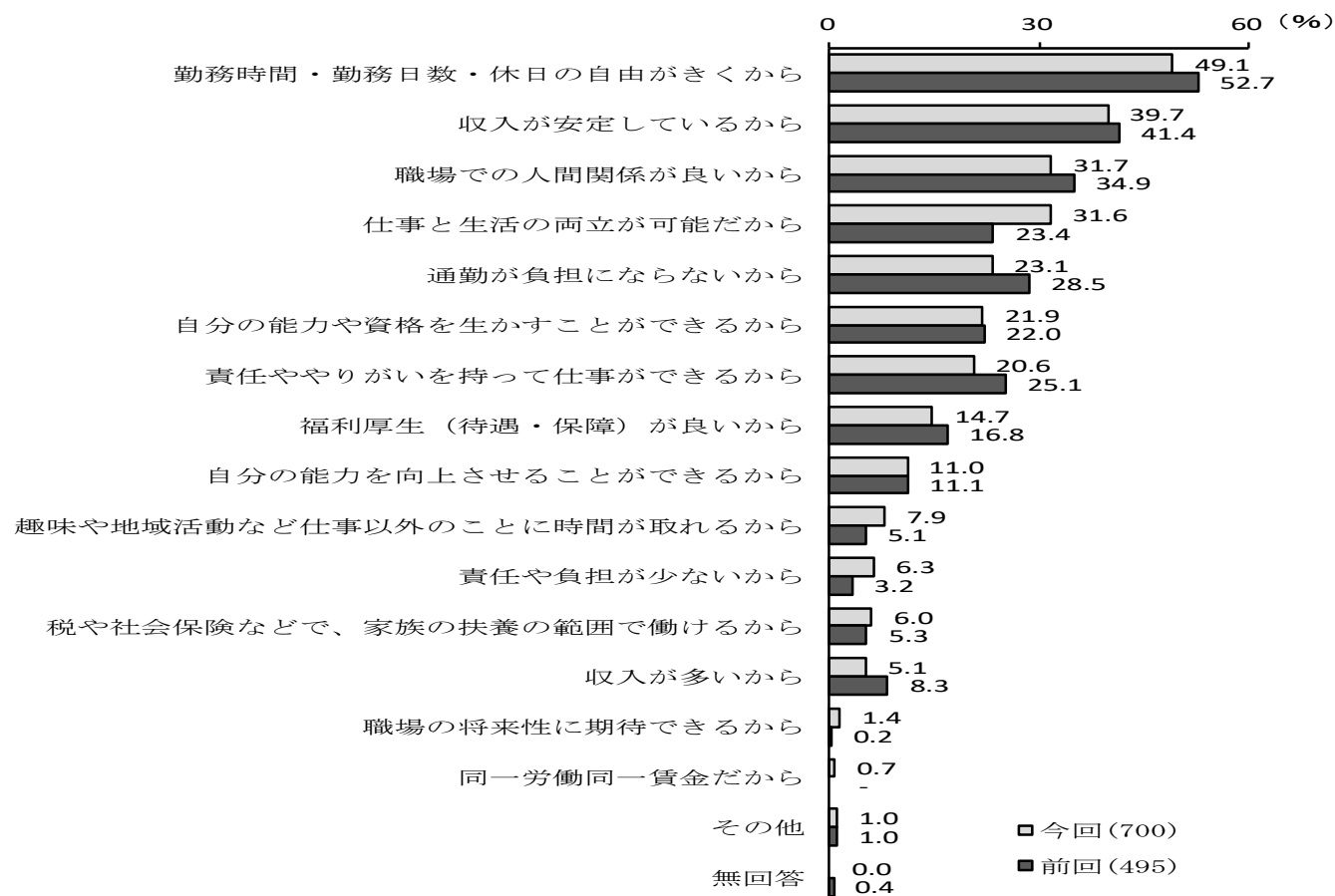
※「どちらともいえない」は今回、選択肢を設けていない。

※前回の選択肢は以下の通り

- ①非常に満足している ②ほぼ満足している ③どちらともいえない
- ④やや不満である ⑤非常に不満である

現在の就労に満足している理由（問10）

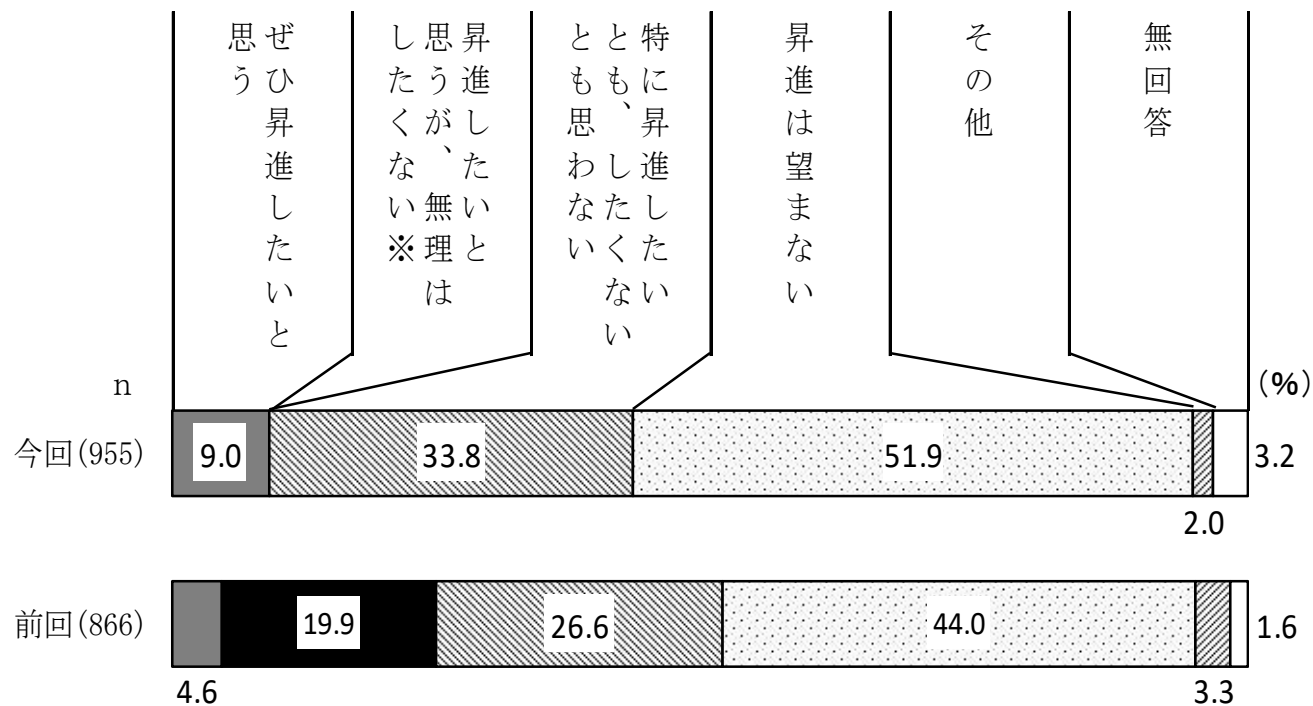
全体では、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が49.1%で最も高い。次いで、「収入が安定しているから」が39.7%、「職場での人間関係が良いから」が31.7%と続く。



※ 「仕事と生活の両立が可能だから」 前は「家事・育児・介護との両立が可能だから」
 ※ 「同一労働同一賃金だから」は今回から新設

管理職への登用希望（問15）

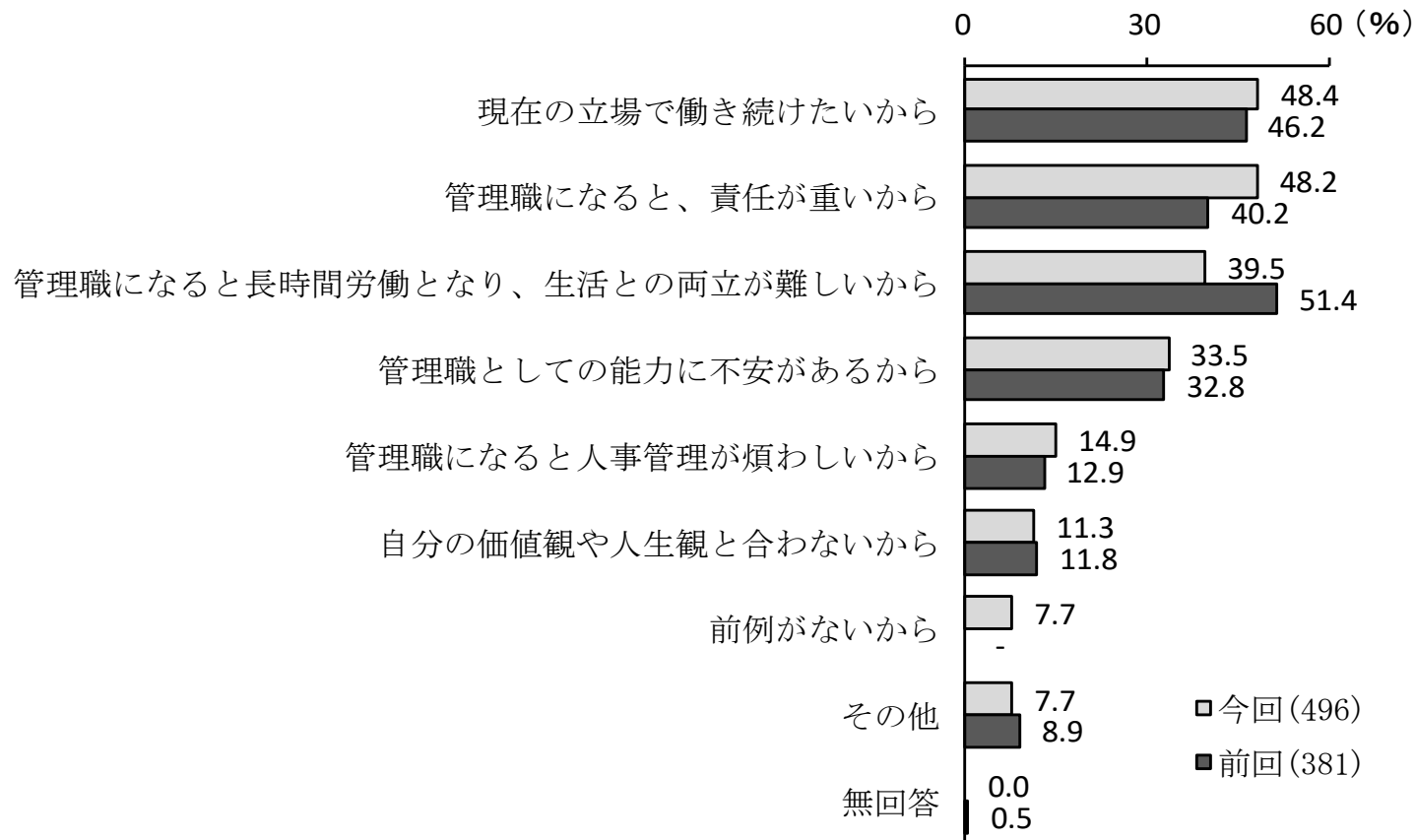
全体では、「ぜひ昇進したいと思う」が9.0%、「特に昇進したいとも、したくないとも思わない」が33.8%、「昇進は望まない」が51.9%、「その他」が2.0%となった。



※「昇進したいと思うが、無理はしたくない」は今回、選択肢を設けていない。

管理職への登用を望まない理由（問16）

全体では、「現在の立場で働き続けたいから」が48.4%で最も高く、次いで「管理職になると、責任が重いから」が48.2%、「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」が39.5%と続く。



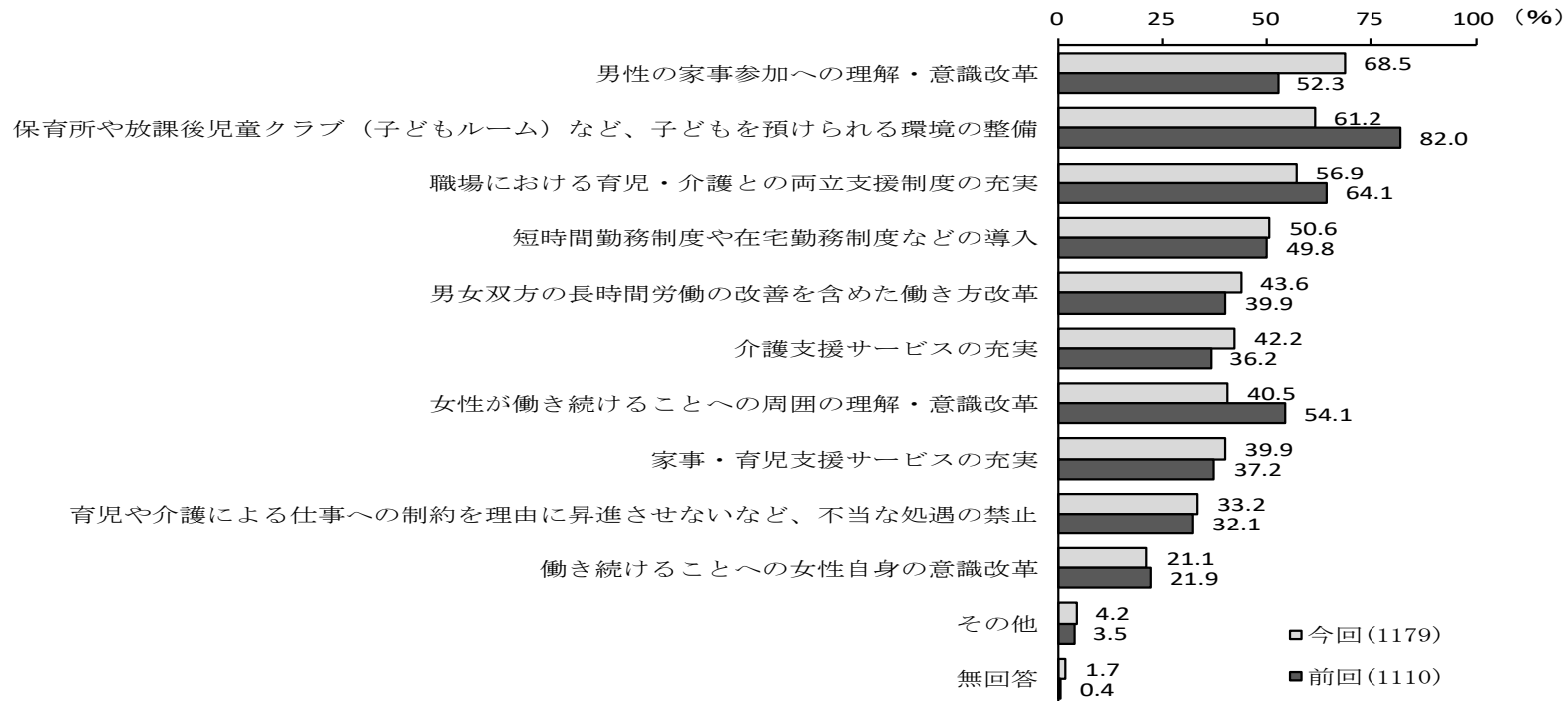
※「前例がないから」は今回から新設

※「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」前回は「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」

4. 女性の就労環境と活躍推進について

女性が就労し続けるために、必要なこと。(問17)

全体で見ると、「男性の家事参加への理解・意識改革」が68.5%で最も高い。次いで「保育所や放課後児童クラブ(子どもルーム)など、子どもを預けられる環境の整備」(以下、子どもを預けられる環境の整備と表記)が61.2%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が56.9%と続く。



※「保育所や放課後児童クラブ(子どもルーム)など、子どもを預けられる環境の整備」前回は

「保育所や放課後学童クラブ(子どもルーム)など、子どもを預けられる環境の整備」

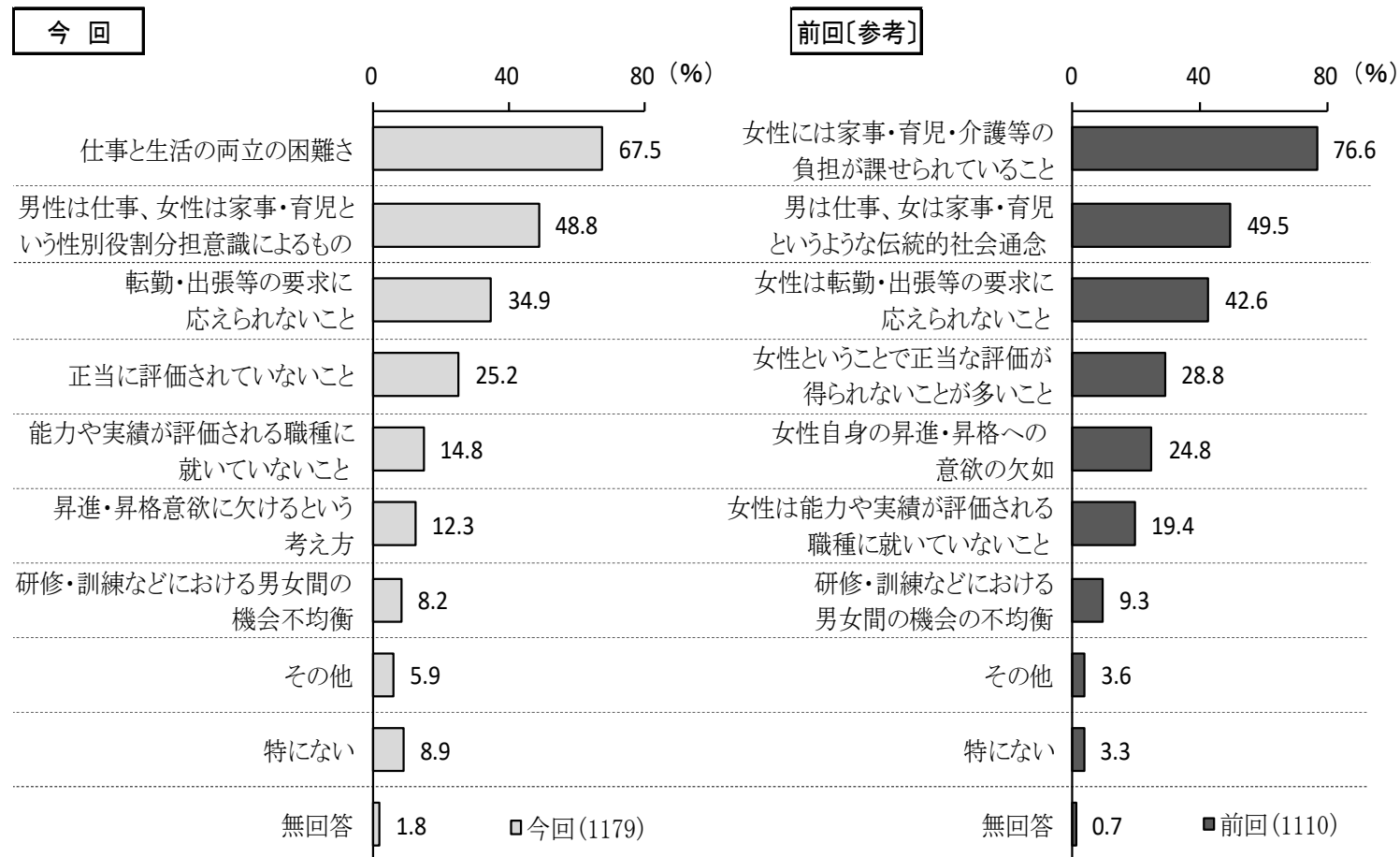
※「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」前回は

「育児や介護による仕事への制約を理由に昇進させないなど、不当な処遇の禁止」

※前回の質問文は「あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。」

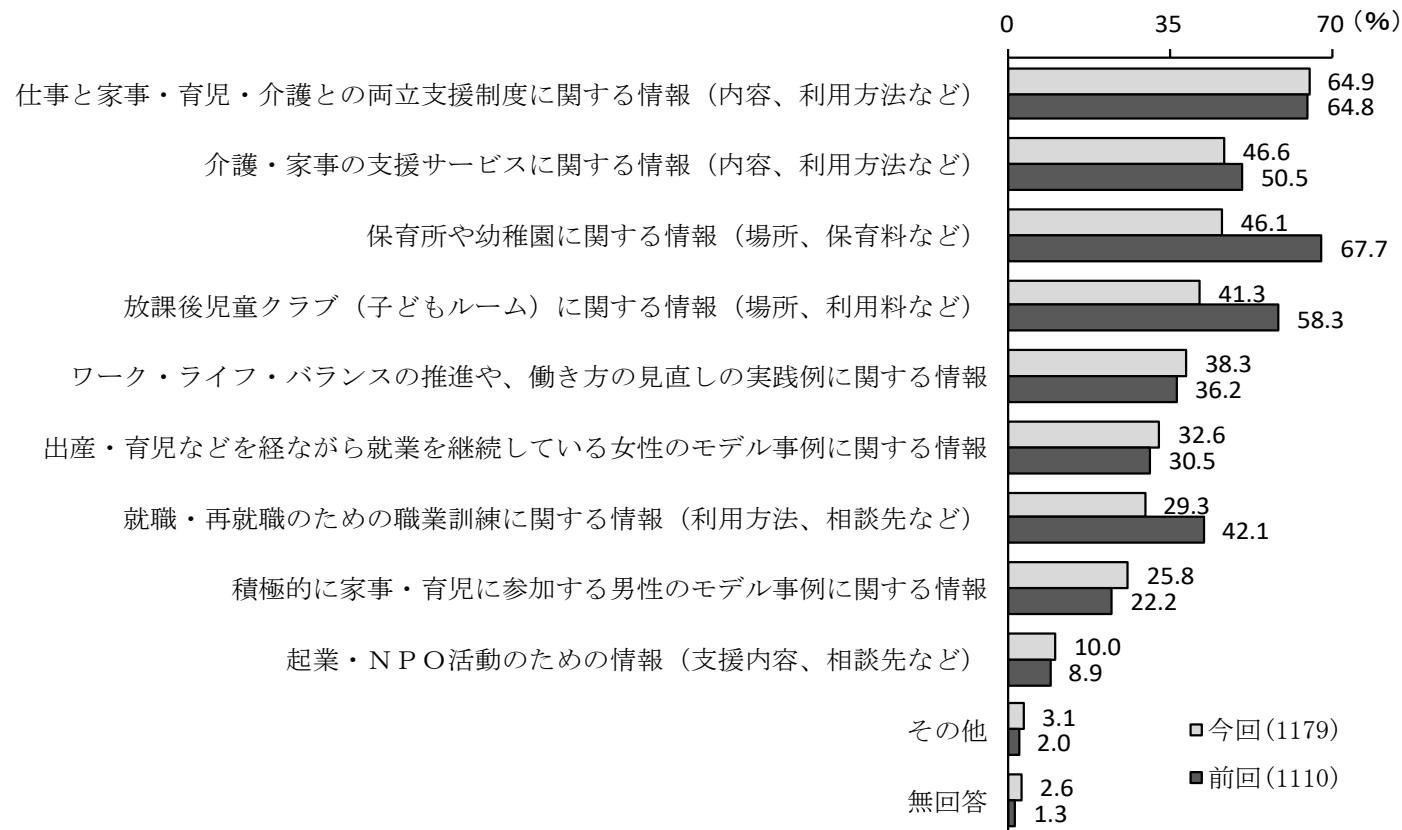
女性の昇進・昇格の障害となっているもの。(問18)

全体では、「仕事と生活の両立の困難さ」(67.5%)が最も高い。次いで「男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識によるもの(以下、性別役割分担意識によるものと表記)」(48.8%)、「転勤・出張等の要求に応えられないこと」(34.9%)と続く。



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19)

6割半が「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報」と回答。前回調査と比較すると、「保育や幼稚園に関する情報」は前回の方が21.6ポイント高い。同様に、「放課後児童クラブ(子どもルーム)に関する情報」は前回の方が17.0ポイント高い。



※「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」
 前は「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」

6. 今後に向けて

(1) 就労と就労形態に対する意識

就労の意味や目的について、「生活維持または家計補助のため」が減少した一方、「経済的に自立するため」は増加した。

望ましい就労形態では、「正規の社(職)員」が最も多く、次いで「パート・アルバイト」であることは、前回(平成27年度)調査から傾向としては変わらない。就労形態ごとに異なるメリットがあり、それ自体に問題はないが、育児・介護などで就労の継続が分断されないよう、企業や団体などに対しては、就労環境の改善を呼びかけ続ける必要がある。

(2) 就労していない方の就労経験と今後について

現在就労しておらず、過去に就労経験がある方の離職理由では「健康上の理由」については前回から増加している一方で「出産のため」、「結婚のため」、「育児のため」は、それぞれ減少している。

今後、仕事に就く意思について、おおよそ6割が『ある』と回答したうち、仕事に就く上での不安や課題については、半数以上が「勤務時間・勤務日数・休日自由度がきくか不安」、「自分の体力が続くか不安」を挙げている。就労者の健康管理は今後ますます重要なものになっていく。

（３）就労している方の現在の就労について

現在の就労の満足度では、就労者全体の約7割が『満足』と回答。その理由は、就労形態ごとに異なる。

管理職への登用希望は、「昇進は望まない」が、過半数を超える。望まない理由では、「現在の立場で働き続けたいから」、「管理職になると、責任が重いから」、「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」など。適切で無理のない業務配分とキャリアを中断しなくてもよい就労制度の整備を推し進め、今後も女性が男性と平等にキャリアを積み上げていけるようにすべきである。

（４）女性の就労環境と活躍推進について

女性が就労し続けるために必要なことについては、「子どもを預けられる環境の整備」はいまだ半数以上が「必要」だとしつつも前回より減少。一方で、「男性の家事参加への理解・意識改革」が増加。男性の理解・意識改革については、引き続き、家庭内での性別役割分担意識を変革していく取り組みが必要である。

女性の昇進・昇格の障害となるものについては、全体の6割以上が「仕事と生活の両立の困難さ」と回答。「性別役割分担意識によるもの」が約5割で続いた。女性が仕事と生活を両立し、キャリアを積み上げていくために必要なロールモデルになる情報、各種支援サービスや育児に関する情報などについて、行政が発信を続けていかななくてはならない。

（５）男女共同参加社会に関する意識

男女の地位については、「社会通念・慣習・しきたりなど」で『男性の方が優遇されている』と回答した人が8割近く、「職場」では同じく約6割など、不平等を感じているとの回答が多い。なお、新型コロナウイルスの流行下では、結果として、男性よりも女性に対し、解雇や就労時間の減少などに関してより大きな影響をもたらした。女性の非正規雇用比率が男性と比較して高いことが要因に挙げられており、女性の就労者の地位向上に向けた取り組みを加速させなくてはならない。

従来の性別役割分担について、『反対』は7割近くで、29歳以下では8割にのぼった。就労の場はもとより、それ以外の社会生活や私生活など様々な場面で現在も男女不平等が存在している状況で、必要なことは制度づくりだけではなく、積極的な広報活動を通じて意識の面や伝統的で偏った考え方を変えていくことである。そのうえで、就労したい、社会で活躍したいと思う女性が、男性と平等にその機会を得られるような環境整備が求められている。

※本調査結果報告書は、千葉市男女共同参画センターおよび市内図書館にございますので、詳しくはそちらをご覧ください。

発行日：令和5年5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