

IV 職 業

1 職場での男女平等について

〈現在常勤の勤め人の方に〉

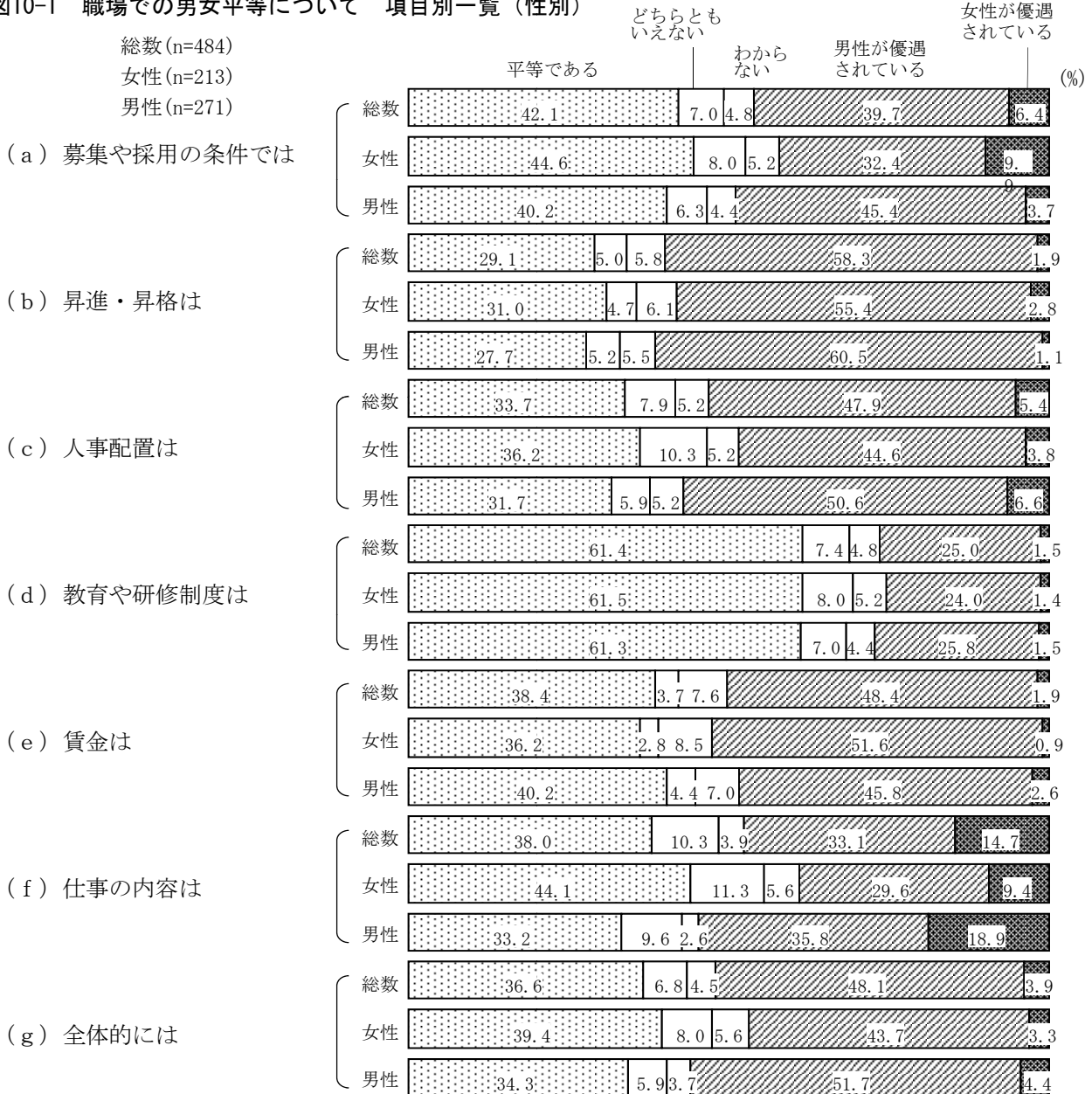
問10 あなたの職場では、次にあげるそれぞれの面で男女平等になっていると思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

男女とも「平等である」と回答した人が最も多いのは、“(d) 教育や研修制度”(女性61.5%、男性61.3%)で、次いで“(a) 募集や採用の条件”(女性44.6%、男性40.2%)となっている。男性は、(e) 賃金も40.2%となっている。一方、最も少ないのは“(b) 昇進・昇格”(女性31.0%、男性27.7%)で、“(c) 人事配置”(女性36.2%、男性31.7%)が続いている。女性は、(e) 賃金も36.2%となっている。

『男性が優遇されている』(調査選択肢の「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合計したもの)について見ると、男女とも“(b) 昇進・昇格”(女性55.4%、男性60.5%)が最も多く、以下女性では“(e) 賃金”(51.6%)、“(c) 人事配置”(44.6%)、男性では“(g) 全体的に”(51.7%)、“(c) 人事配置”(50.6%)となっている。

『女性が優遇されている』(調査選択肢の「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合計したもの。)についてみると、“(f) 仕事の内容”で男性(18.9%)が女性(9.4%)の2倍となっている。

図10-1 職場での男女平等について 項目別一覧(性別)



※『男性が優遇されている』は調査票選択肢の「男性が優遇されている」と「どちらかといえば男性が優遇されている」を合計したもの。

『女性が優遇されている』は調査票選択肢の「女性が優遇されている」と「どちらかといえば女性が優遇されている」を合計したもの。以降の頁も同様。

職場での男女平等について

【平成17年度調査との比較】

前回（平成17年度）の調査結果と比較すると、「平等である」についてみた場合、女性では全ての項目で比率が増加しているが、男性では“（d）教育や研修制度”以外は減少しており、「男性が優遇されている」が増加している傾向にある。

図10-2 職場での男女平等について（a）募集や採用の条件では

	n	わからない				
		平等である	どちらとも いえない		男性が優遇 されている	
総数	今回調査 (484)	42.1	7.0	4.8	39.7	6.4
	平成17年度調査 (502)	42.8	7.2	5.8	38.6	5.6
女性	今回調査 (213)	44.6	8.0	5.2	32.4	9.9
	平成17年度調査 (198)	37.9	9.1	8.1	38.9	6.1
男性	今回調査 (271)	40.2	6.3	4.4	45.4	3.7
	平成17年度調査 (304)	46.1	5.9	4.3	38.5	5.3

図10-3 職場での男女平等について（b）昇進・昇格は

	n	わからない				
		平等である	どちらとも いえない		男性が優遇 されている	
総数	今回調査 (484)	29.1	5.0	5.8	58.3	1.9
	平成17年度調査 (502)	26.7	7.0	8.8	56.6	1.0
女性	今回調査 (213)	31.0	4.7	6.1	55.4	2.8
	平成17年度調査 (198)	20.2	9.1	8.1	61.1	1.0
男性	今回調査 (271)	27.7	5.2	5.5	60.5	1.1
	平成17年度調査 (304)	30.9	5.6	8.9	53.6	1.0

図10-4 職場での男女平等について（c）人事配置は

	n	わからない				
		平等である	どちらとも いえない		男性が優遇 されている	
総数	今回調査 (484)	33.7	7.9	5.2	47.9	5.4
	平成17年度調査 (502)	28.9	9.8	9.4	47.0	5.0
女性	今回調査 (213)	36.2	10.3	5.2	44.6	3.8
	平成17年度調査 (198)	22.7	13.1	12.6	47.5	4.0
男性	今回調査 (271)	31.7	5.9	5.2	50.6	6.6
	平成17年度調査 (304)	32.9	7.6	7.2	46.7	5.6

図10-5 職場での男女平等について (d) 教育や研修制度は

	n	平等である		どちらとも いえない		わからない		男性が優遇 されている		女性が優遇 されている		(%)
総数	今回調査 (484)	61.4		7.4	4.8			25.0				1.5
	平成17年度調査 (502)	55.2		8.2	8.6			25.9				2.2
女性	今回調査 (213)	61.5		8.0	5.2			24.0				1.4
	平成17年度調査 (198)	48.0		12.6	9.1			28.3				2.0
男性	今回調査 (271)	61.3		7.0	4.4			25.8				1.5
	平成17年度調査 (304)	59.9		5.3	8.2			24.3				2.3

図10-6 職場での男女平等について (e) 賃金は

	n	平等である		どちらとも いえない		わからない		男性が優遇 されている		女性が優遇 されている		(%)
総数	今回調査 (484)	38.4		3.7	7.6			48.4				1.9
	平成17年度調査 (502)	36.1		5.8	8.2			49.0				1.0
女性	今回調査 (213)	36.2		2.8	8.5			51.6				0.9
	平成17年度調査 (198)	28.3		8.1	9.1			53.0				1.5
男性	今回調査 (271)	40.2		4.4	7.0			45.8				2.6
	平成17年度調査 (304)	41.1		4.3	7.6			46.4				0.7

図10-7 職場での男女平等について (f) 仕事の内容は

	n	平等である		どちらとも いえない		わから ない		男性が優遇 されている		女性が優遇 されている		(%)
総数	今回調査 (484)	38.0		10.3	3.9			33.1				14.7
	平成17年度調査 (502)	33.9		10.0	5.8			33.1				17.3
女性	今回調査 (213)	44.1		11.3	5.6			29.6				9.4
	平成17年度調査 (198)	33.3		14.6	7.1			34.3				10.6
男性	今回調査 (271)	33.2		9.6	2.6			35.8				18.9
	平成17年度調査 (304)	34.2		6.9	4.9			32.2				21.7

図10-8 職場での男女平等について (g) 全体的には

	n	平等である		どちらとも いえない		わから ない		男性が優遇 されている		女性が優遇 されている		(%)
総数	今回調査 (484)	36.6		6.8	4.5			48.1				3.9
	平成17年度調査 (502)	32.5		9.0	5.6			46.0				7.0
女性	今回調査 (213)	39.4		8.0	5.6			43.7				3.3
	平成17年度調査 (198)	26.3		11.6	6.1			50.0				6.1
男性	今回調査 (271)	34.3		5.9	3.7			51.7				4.4
	平成17年度調査 (304)	36.5		7.2	5.3			43.4				7.6

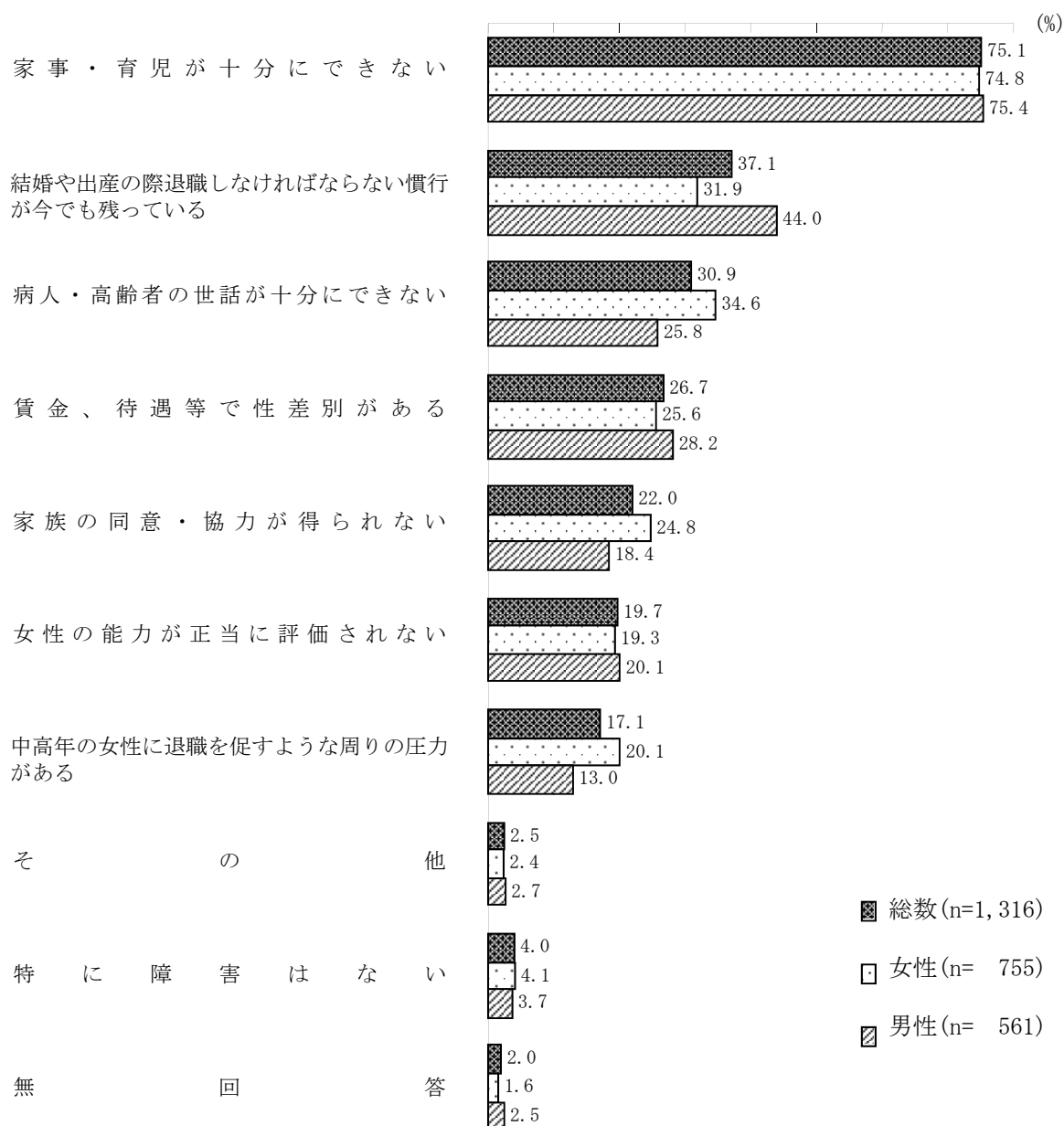
2 女性が働き続ける上での障害

問11 女性が職業を続けていく上では、どんな障害があると思いますか。(〇は3つまで)

男女とも、ほとんどの人が、女性が職業を続ける上で何らかの障害があると回答しており、「家事・育児が十分にできない」(女性74.8%、男性75.4%)が最も多く、7割以上となっている。以下、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」(女性31.9%、男性44.0%)、「病人・高齢者の世話が十分にできない」(女性34.6%、男性25.8%)等が多くあがっている。

男女の差が大きいものとしては、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」は男性の方が12ポイント高く、逆に女性の方が「病人・高齢者の世話が十分にできない」で9ポイント、「中高年の女性に退職を促すような周りの圧力がある」で7ポイント高くなっている。

図11-1 女性が働き続ける上での障害 項目別一覧(性別)



女性が働き続ける上での障害

【性別】

前頁参照。

【年代別】

男女ともに全ての世代で「家事・育児が十分にできない」をあげた人が最も多くなっている。

女性では、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」が20代（41.3%）、30代（40.9%）で4割を超えている。また、50代で他の年代に比べ「病人・高齢者の世話が十分にできない」（44.8%）、「家族の同意・協力が得られない」（29.9%）が多く、「中高年の女性に退職を促すような周りの圧力がある」は、年代が上がるほど増えている。

男性では「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」が20代（50.0%）、30代（56.0%）で半数を超えている。

【未既婚別】

女性では、有配偶者で「家族の同意・協力が得られない」（26.2%）が多く、「病人・高齢者の世話が十分にできない」は未婚者（43.3%）で多くなっている。また、「賃金、待遇などで性差別がある」は、離死別者（32.7%）で多くなっている。

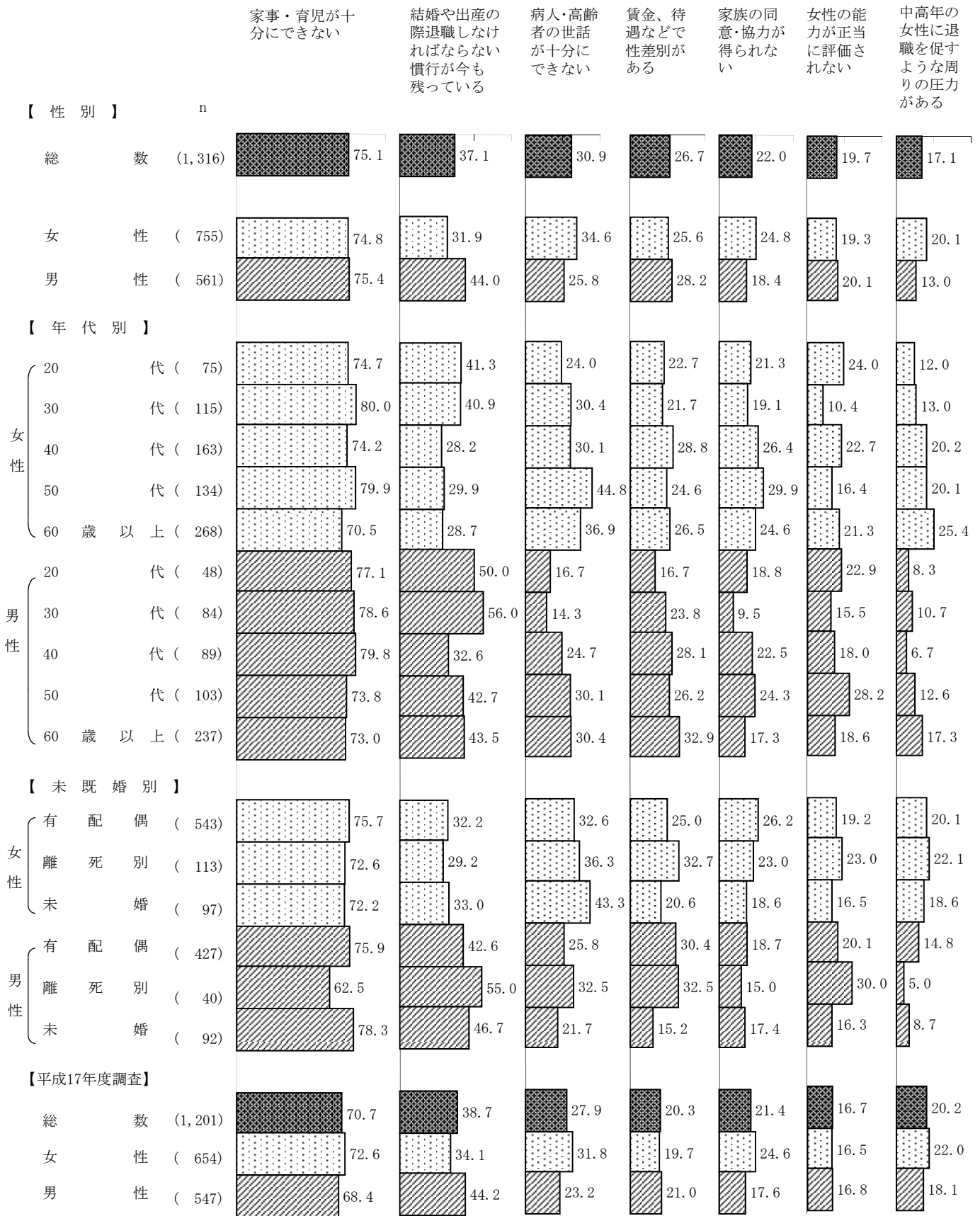
男性では、離死別者で「家事・育児が十分にできない」（62.5%）が少なく、「結婚や出産の際退職しなければならない慣行が今でも残っている」（55.0%）、「賃金、待遇などで性差別がある」（32.5%）、「女性の能力が正当に評価されない」（30.0%）が多くなっている。

【平成17年度調査との比較】

前回（平成17年度）の調査結果と比較すると、「家事・育児が十分にできない」は男女とも、前回に続き最も多くなっており、特に男性では7ポイント増加している。

⋮

図11-2 女性が働き続ける上での障害（性別、年代別、未既婚別、平成17年度調査結果）



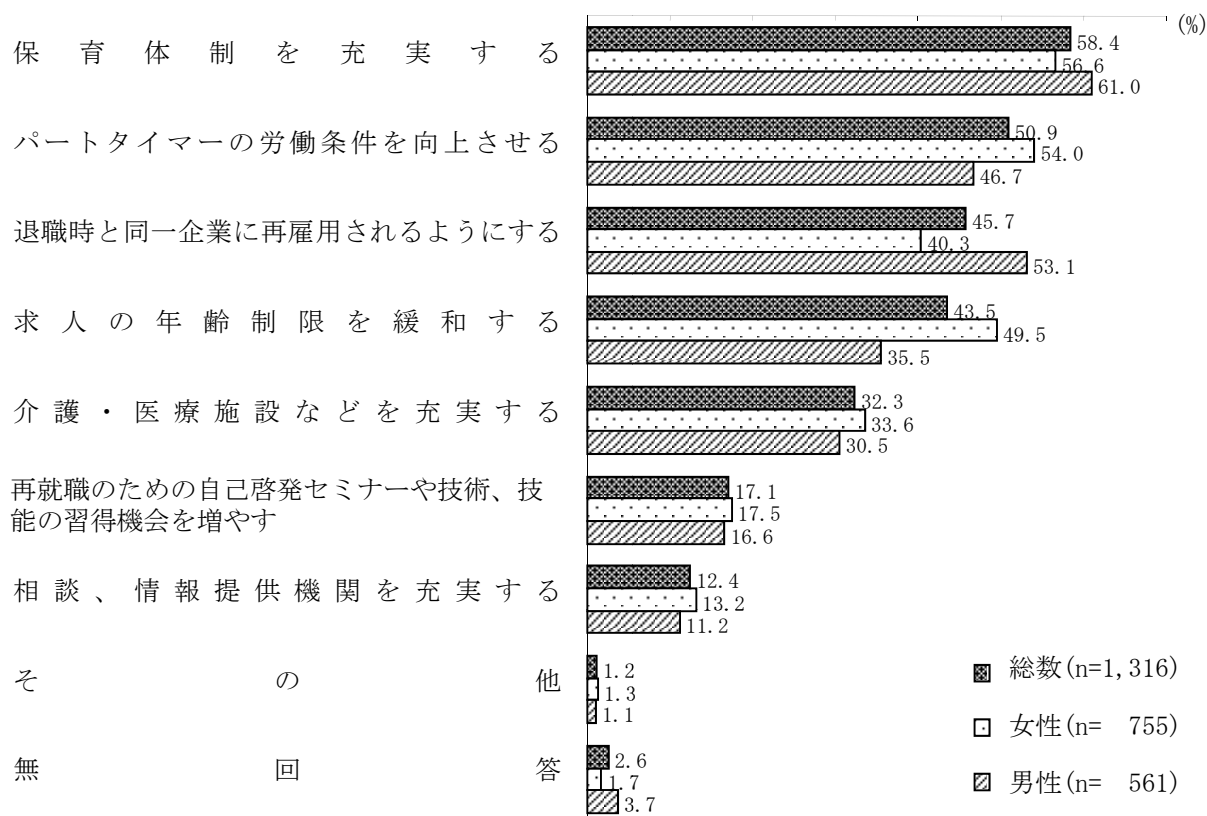
3 女性の再就職に必要なこと

問12 出産や育児、介護などで仕事から遠ざかっていた女性が再就職しやすくするには、どのような援助が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

女性では、「保育体制を充実する」(56.6%)が最も多く、以下、「パートタイマーの労働条件を向上させる」(54.0%)、「求人の年齢制限を緩和する」(49.5%)、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」(40.3%)となっている。

一方、男性では、「保育体制を充実する」(61.0%)が最も多く、次いで「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」(53.1%)、「パートタイマーの労働条件を向上させる」(46.7%)、「求人の年齢制限を緩和する」(35.5%)となっている。

図12-1 女性の再就職に必要なこと 項目別一覧(性別)



女性の再就職に必要なこと

【性別】

「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は男性の方が13ポイント多く、「求人者の年齢制限を緩和する」は女性の方が14ポイント多くなっている。

【年代別】

女性では、「保育体制を充実する」は20代（73.3%）、30代（63.5%）が多い。「パートタイマーの労働条件を向上させる」は20代（60.0%）、「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は60歳以上（46.6%）、「求人者の年齢制限を緩和する」は40代（60.7%）が多くなっている。また、「介護・医療施設などを充実する」は40代～60歳以上に多くなっている。

男性では、「保育体制を充実する」は30代（76.2%）40代（73.0%）で、「パートタイマーの労働条件を向上させる」は30代（57.1%）が多くなっている。「介護・医療施設などを充実する」は、女性と同様に40代～60歳以上に多くなっている。

【未既婚別】

女性では、未婚者で「保育体制を充実する」（64.9%）、「相談、情報提供機関を充実する」（21.6%）が多くなっている。「退職時と同一企業に再雇用されるようにする」は、離死別者（47.8%）が多い。

男性でも、「保育体制を充実する」は未婚者（64.9%）の割合が高くなっている。また、離死別者で「求人者の年齢制限を緩和する」（45.0%）、「介護・医療施設などを充実する」（35.0%）、「再就職のための自己啓発セミナーや技術、技能の習得機会を増やす」（27.5%）が多くなっている。

【本人の職業別】

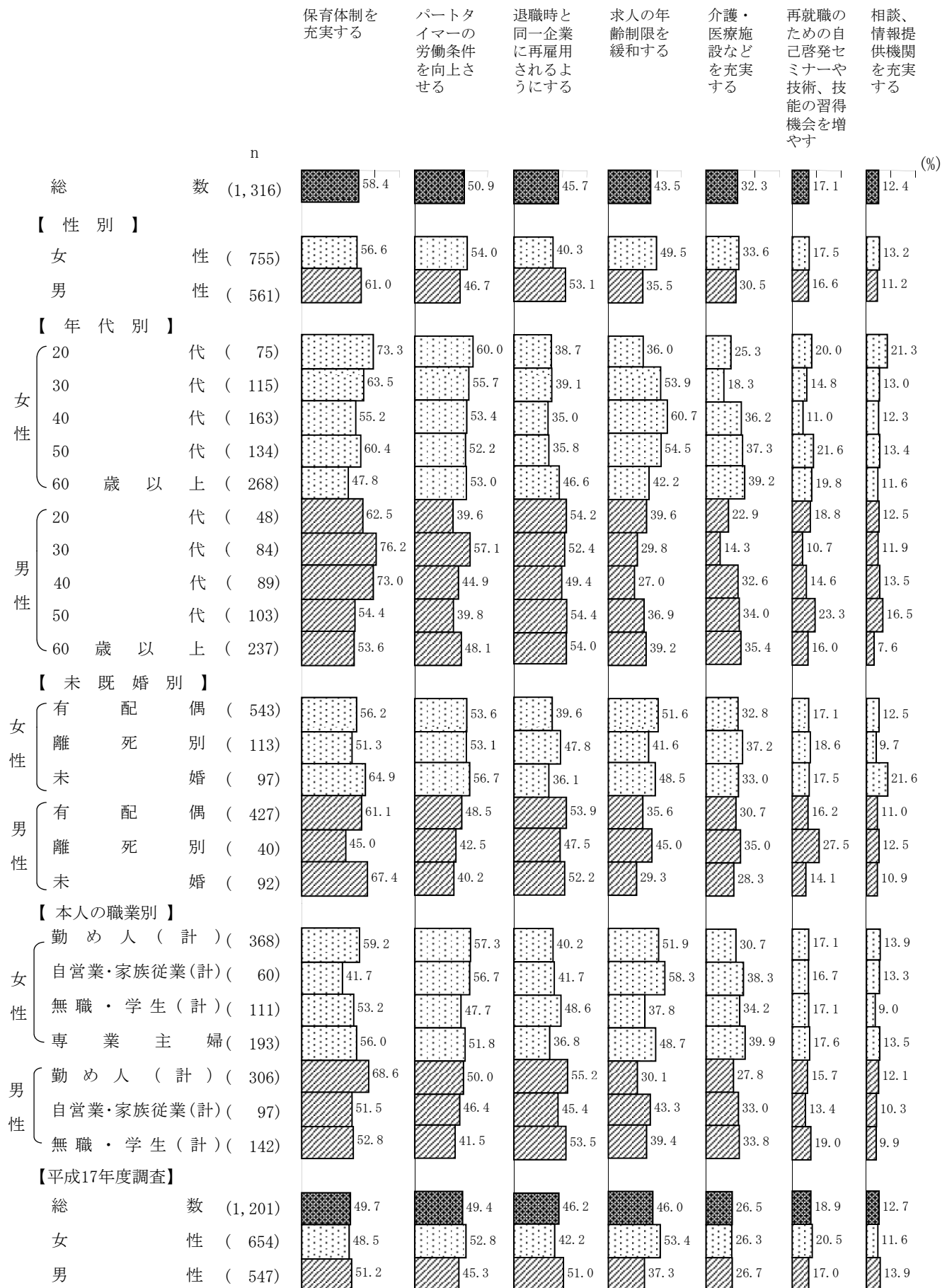
女性では、「保育体制を充実する」は勤め人（59.2%）や専業主婦（56.0%）が多く、「介護・医療施設などを充実する」は専業主婦（39.9%）、自営業・家族従業（38.3%）が多くなっている。

男性でも、「保育体制を充実する」が勤め人（68.6%）が多い。

【平成17年度調査との比較】

「保育体制を充実する」が女性で8ポイント、男性で10ポイント、「介護・医療施設などを充実する」も女性で7ポイント、男性で4ポイント増加している。

図12-2 女性の再就職に必要なこと（性別、年代別、未既婚別、本人の職業別、平成17年度調査結果）



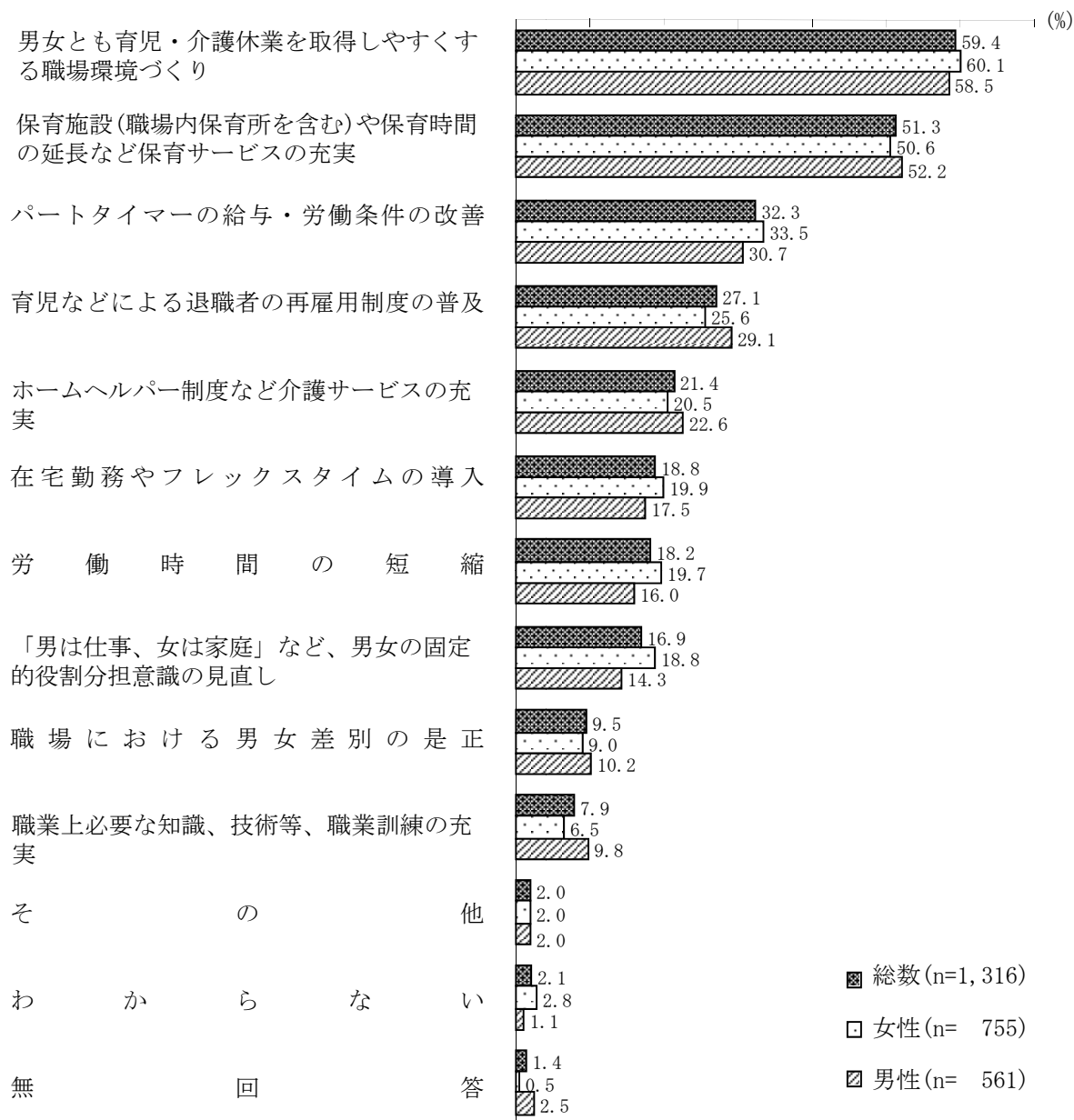
4 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

問13 男性も女性も共に仕事と家庭の両立をしていくためには、今後、どのようなことが必要だと思いますか。（〇は3つまで）

男女とも共通して、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」（女性60.1%、男性58.5%）が最も多く、以下、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」（女性50.6%、男性52.2%）、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」（女性33.5%、男性30.7%）、「育児などによる退職者の再雇用制度の普及」（女性25.6%、男性29.1%）の順となっている。

男女で比較すると、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」、「在宅勤務やフレックスタイムの導入」、「労働時間の短縮」、「『男は仕事、女は家庭』など、男女の固定的役割分担意識の見直し』で女性の方が男性より比率が高くなっている。

図13-1 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと 項目別一覧（性別）



男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

【性別】

前頁参照。

【年代別】

女性の場合、20代で「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」（76.0%）、「保育施設や保育時間の延長など保育サービスの充実」（女性56.0%）が他の年代に比べて多い。「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」は40代より上の年代で2割を超え、50代では26.1%となっている。また、30代で「労働時間の短縮」（31.3%）が多くなっている。

男性の場合、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」は、女性同様20代（75.0%）で多くなっており、「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」も女性同様40代以上に多くなっている。また、40代で「在宅勤務やフレックスタイムの導入」（25.8%）、30代で「労働時間の短縮」（34.5%）、50代で「職業訓練の講座を充実させる」（16.5%）が多くなっている。

【未既婚別】

女性では、未婚者で「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」（71.1%）、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」（56.7%）、「在宅勤務やフレックスタイムの導入」（28.9%）が有配偶者、離死別者よりも多く、「パートタイマーの給与・労働条件の改善」は離死別者（38.1%）、「労働時間の短縮」は有配偶者（21.7%）が多くなっている。

男性では、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」が未婚者（68.5%）で、「保育施設（職場内保育所を含む）や保育時間の延長など保育サービスの充実」が有配偶者（54.6%）で多くなっている。「パートタイマーの給与・労働条件の改善」は、女性同様、離死別者（40.0%）で多くなっており、「職場における男女差別の是正」も離死別者（17.5%）、「職業訓練の講座を充実させる」も離死別者（20.0%）で多くなっている。

【本人の職業別】

女性では、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」が勤め人（62.2%）、専業主婦（62.2%）で多く、「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」も専業主婦（26.4%）で多くなっている。「『男は仕事、女は家庭』など、男女の固定的役割分担意識の見直し」は、自営業・家族従業（28.3%）が他に比べ多くなっている。

男性の場合、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」は勤め人（61.1%）、無職・学生（57.0%）で多くなっている。「ホームヘルパー制度など介護サービスの充実」は、自営業・家族従業（28.9%）で多くなっている。

【「男は仕事、女は家庭」への賛否別】

女性では、「保育施設や保育時間の延長など保育サービスの充実」「労働時間の短縮」「『男は仕事、女は家庭』など、男女の固定的役割分担意識の見直し」「職場における男女差別の是正」に関して、賛成しない人の比率が高くなっている。

男性では、「男女とも育児・介護休業を取得しやすくする職場環境づくり」「育児などによる退職者の再雇用制度の普及」に関して、賛成しない人の比率が高い。

【平成17年度調査との比較】

男女ともに大きな傾向の変化は見られないが、『「男は仕事、女は家庭」など、男女の固定的役割分担意識の見直し』が、全体で5ポイント減少している。

図13-2 男女が共に仕事と家庭を両立していくために必要なこと

(性別、年代別、未既婚別、本人の職業別、「男は仕事、女は家庭」への賛否別、平成17年度調査結果)

