

<正社員調査>

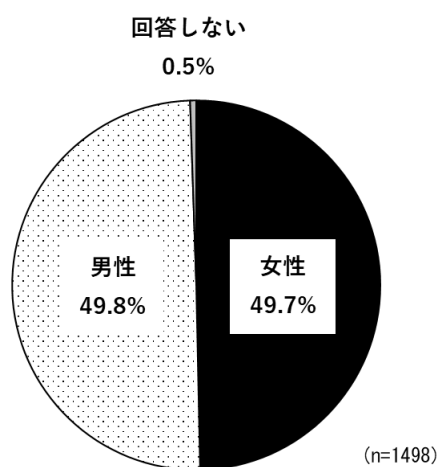
I. 回答者の属性に関する事項

1. 基本属性

(1) 性別（問1）

性別をみると、「男性」が49.8%、「女性」が49.7%となっている。

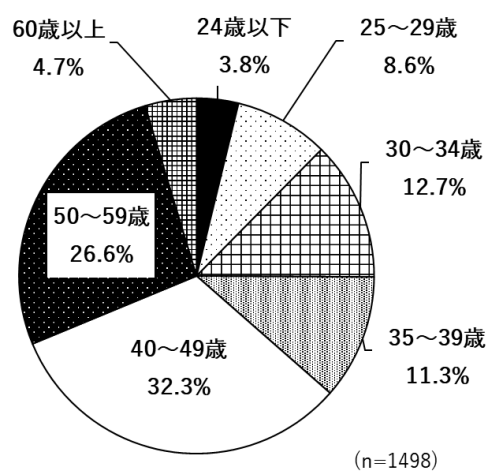
図表Ⅰ-1 性別



(2) 年齢（問2）

年齢をみると、「40～49 歳」が最も高く 32.3%、次いで「50～59 歳」が 26.6%、「30～34 歳」が 12.7%となっている。

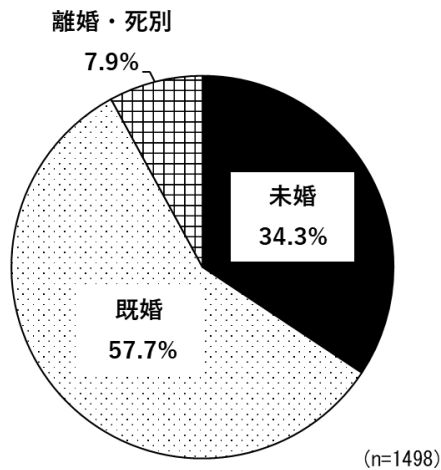
図表Ⅰ-2 年齢



(3) 婚姻状況（問3）

婚姻状況をみると、「既婚」が57.7%、次いで「未婚」が34.3%、「離婚・死別」が7.9%となっている。

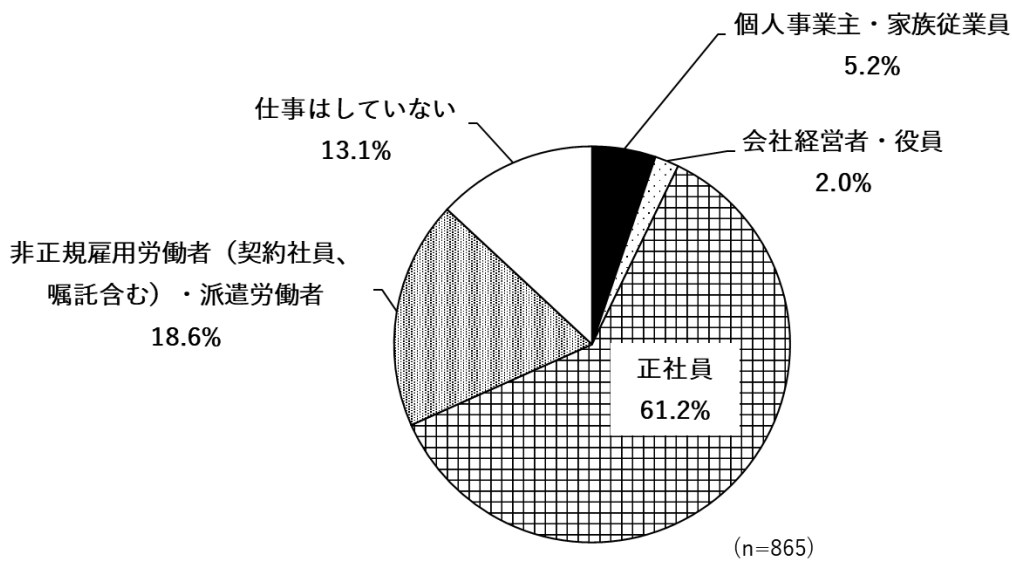
図表Ⅰ-3 婚姻状況



(4) 配偶者の職業（問6）

配偶者の職業をみると、「正社員」が最も高く61.2%、次いで「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）・派遣労働者」が18.6%、「仕事はしていない」が13.1%となっている。

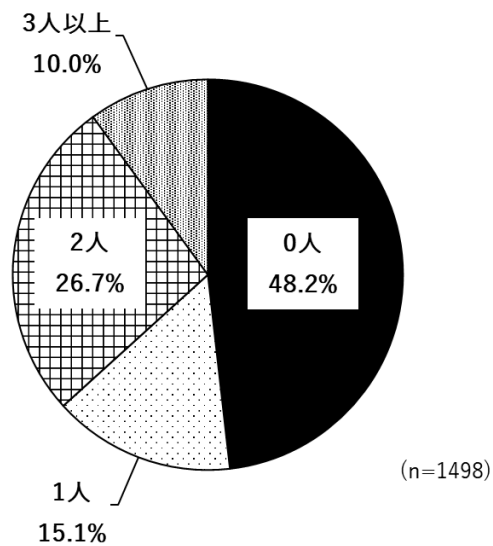
図表Ⅰ-4 配偶者の職業



(5) 子どもの人数（問4）

子どもの人数をみると、「0人」が最も高く48.2%、次いで「2人」が26.7%、「1人」が15.1%となっている。

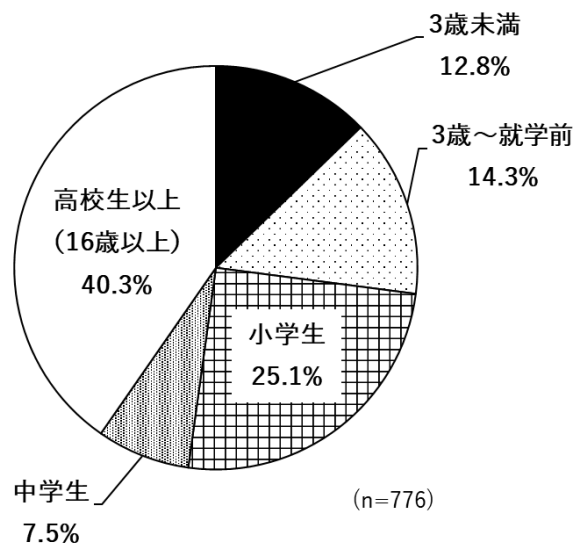
図表Ⅰ-5 子どもの人数



(6) 末子年齢（問7）

末子年齢をみると、「高校生以上（16歳以上）」が最も高く40.3%、次いで「小学生」が25.1%、「3歳～就学前」が14.3%となっている。

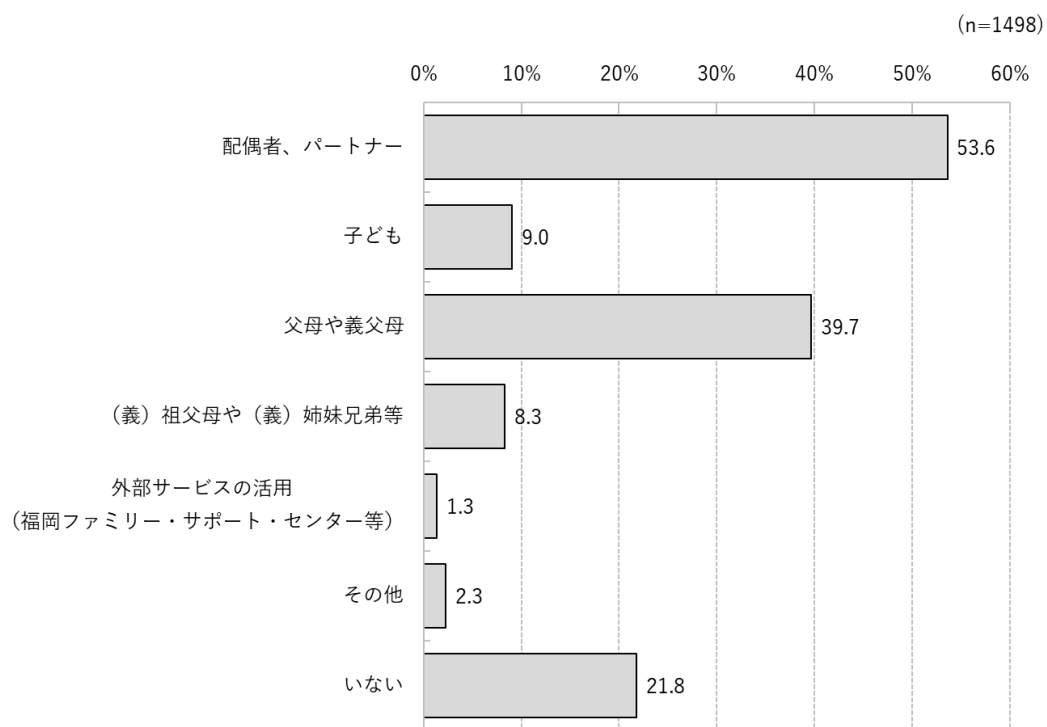
図表Ⅰ-6 末子年齢



(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか（問5）

家事育児の頼り先をみると、「配偶者・パートナー」が最も高く 53.6%、次いで「父母や義父母」が 39.7%、「いない」が 21.8%となっている。

図表1-7 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか



Ⅱ. 勤務先や就業状況

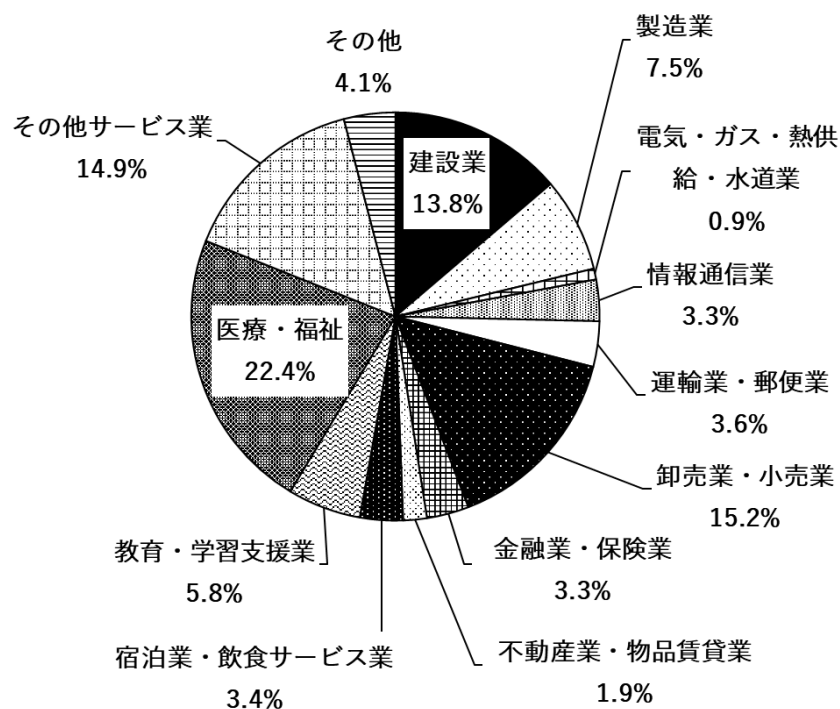
1. 勤務先の事業所

(1) 勤務先の業種

問8 あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。

勤務先の業種をみると、「医療・福祉」が最も高く 22.4%、次いで「卸売業・小売業」が 15.2%、「その他サービス業」が 14.9%となっている。

図表Ⅱ-1 勤務先の業種



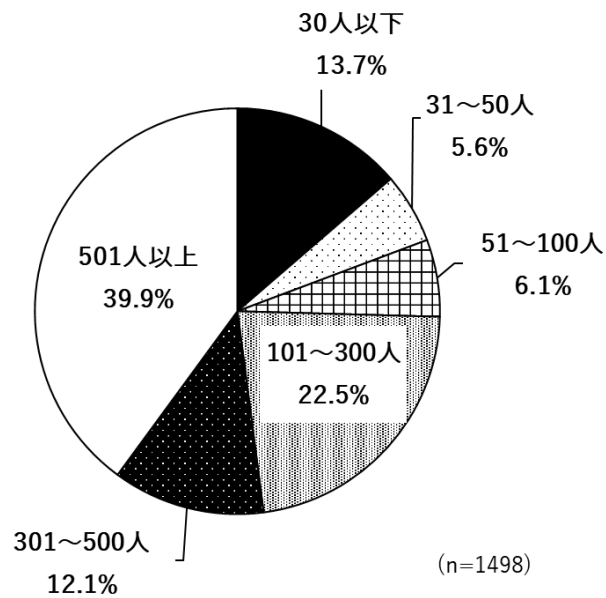
(n=1498)

(2) 勤務先の従業員数

問9 あなたが現在お勤めの会社の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。

勤務先の従業員数をみると、「501人以上」が最も高く 39.9%、次いで「101～300人」が 22.5%、「30人以下」が 13.7%となっている

図表Ⅱ-2 勤務先の従業員数



2. 就業状況

(1) 職務上の地位

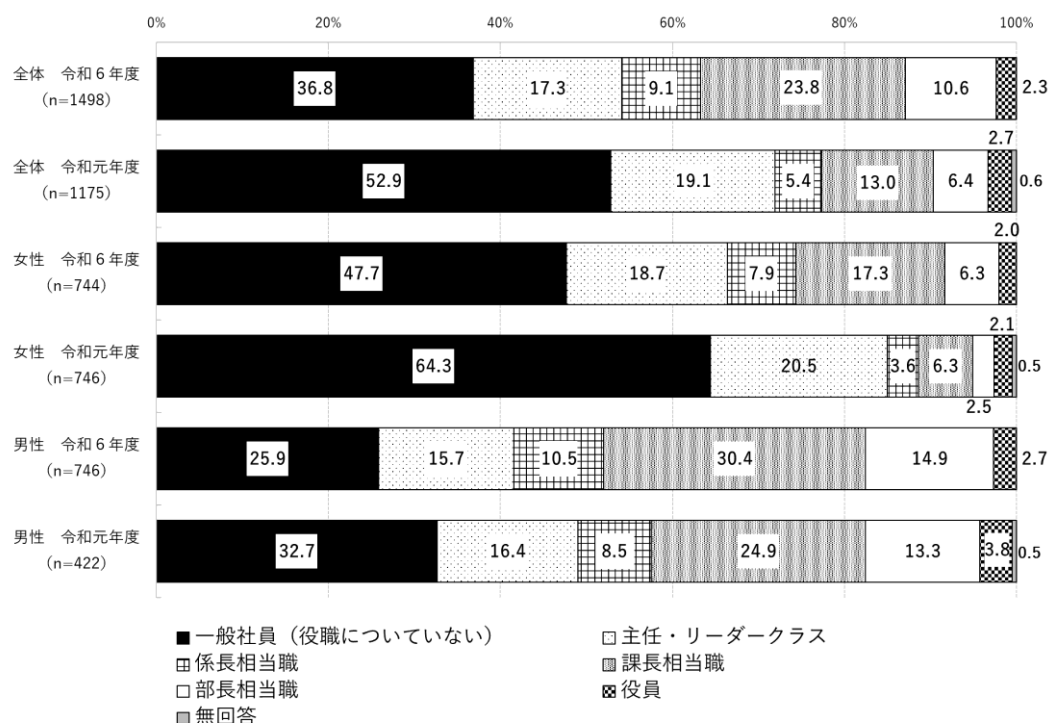
問10 あなたの職務上の地位はどれですか。

職務上の地位をみると、「一般社員（役職についていない）」が最も高く 36.8%、次いで「課長相当職」が 23.8%、「主任・リーダークラス」が 17.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「一般社員（役職についていない）」の割合が 21.8 ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「課長相当職」が 13.1 ポイント高く、「部長相当職」が 8.6 ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「一般社員（役職についていない）」の割合が 16.1 ポイント減少し、「課長相当職」が 10.8 ポイント増加している。女性は「一般社員（役職についていない）」が 16.6 ポイント減少し、「課長相当職」が 11.0 ポイント増加している。男性は「一般社員（役職についていない）」が 6.8 ポイント減少し、「課長相当職」が 5.5 ポイント増加している。

図表 II - 3 職務上の地位



■職務上の地位（性・年代別）

性・年代別にみると、男性は、40代で「課長相当職」、50代で「課長相当職」「部長相当職」、60代以上で「部長相当職」「役員」の割合が全体平均より10ポイント以上高く、年代が上がるに従って職務上の地位も上がっている傾向がみられる。一方、女性は、60代以上で「役員」が全体平均より10ポイント以上高いものの、すべての年代において「一般社員（役職についていない）」が最も高く、男性のような傾向はみられない。

図表Ⅱ-4 職務上の地位（性・年代別）

単位：（％）

		n 数	（役職についていない） 一般社員	主任・リーダークラス	係長相当職	課長相当職	部長相当職	役員
全体		1498	36.8	17.3	9.1	23.8	10.6	2.3
性・年代別	女性・20代	110	87.3	10.0	0.9	0.9	0.0	0.9
	女性・30代	172	59.9	26.7	6.4	5.8	1.2	0.0
	女性・40代	231	33.8	19.5	13.4	22.5	8.2	2.6
	女性・50代	201	34.3	16.9	8.0	28.9	10.4	1.5
	女性・60代以上	30	30.0	10.0	0.0	26.7	16.7	16.7
	男性・20代	74	86.5	9.5	0.0	1.4	2.7	0.0
	男性・30代	187	33.7	31.0	12.3	16.6	5.9	0.5
	男性・40代	250	16.0	12.0	14.8	42.0	13.6	1.6
	男性・50代	195	10.3	9.2	8.2	40.5	26.7	5.1
	男性・60代以上	40	15.0	10.0	5.0	27.5	30.0	12.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

(2) 勤続年数

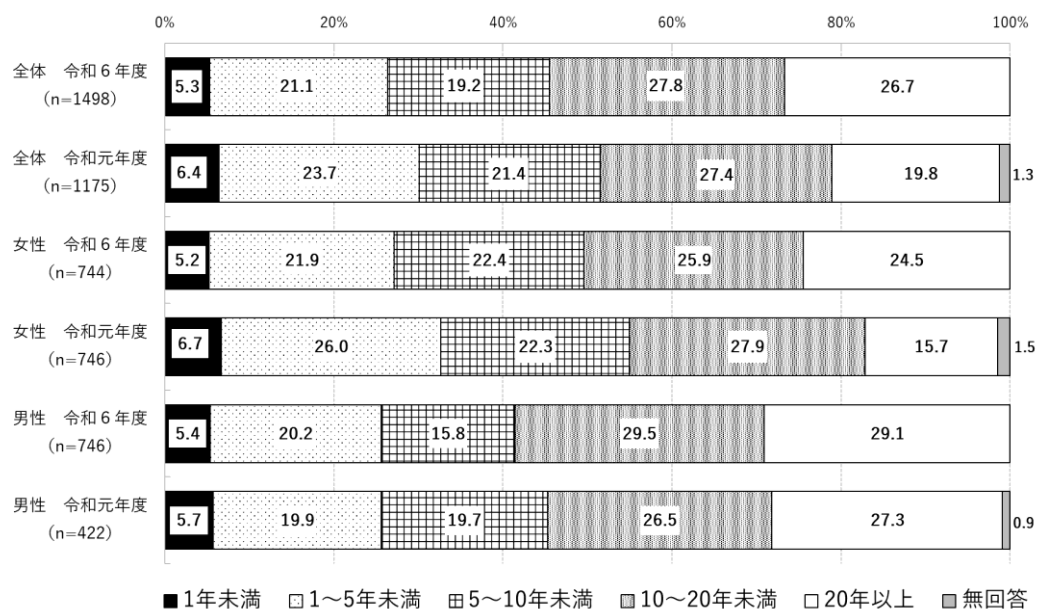
問 11 あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。

勤続年数をみると、「10～20 年未満」が最も高く 27.8%、次いで「20 年以上」が 26.7%、「1～5 年未満」が 21.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「5～10 年未満」の割合が 6.6 ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「20 年以上」の割合が全体では 6.9 ポイント、女性では 8.8 ポイント増加している。

図表 II - 5 勤続年数



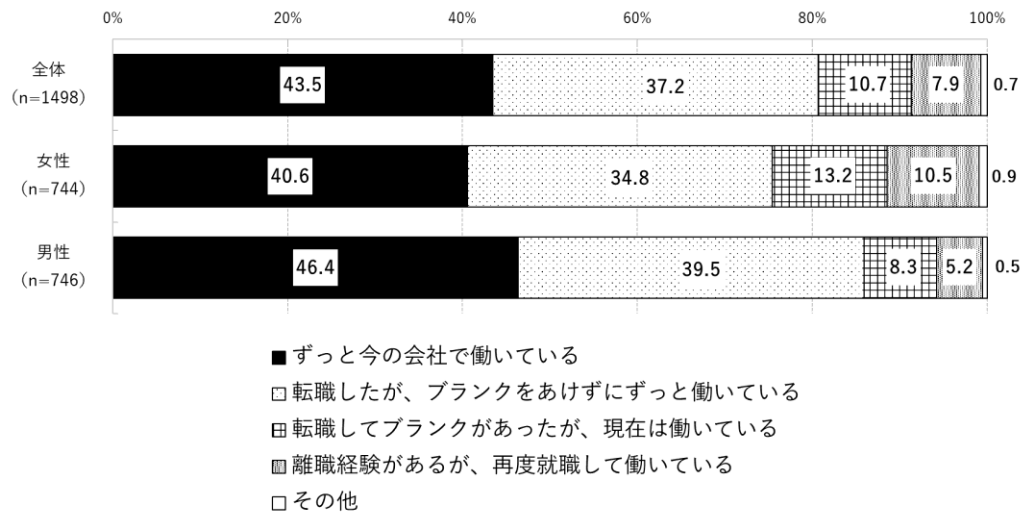
(3) 職業経験

問12 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものはどれですか。

職業経験をみると、「ずっと今の会社で働いている」が最も高く43.5%、次いで「転職したが、ブランクをあけずにずっと働いている」が37.2%、「転職してブランクがあったが、現在は働いている」が10.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「ずっと今の会社で働いている」の割合が5.8ポイント低く、「離職経験があるが、再度就職して働いている」が5.3ポイント高い。

図表II-6 職業経験



(4) 転職・離職理由

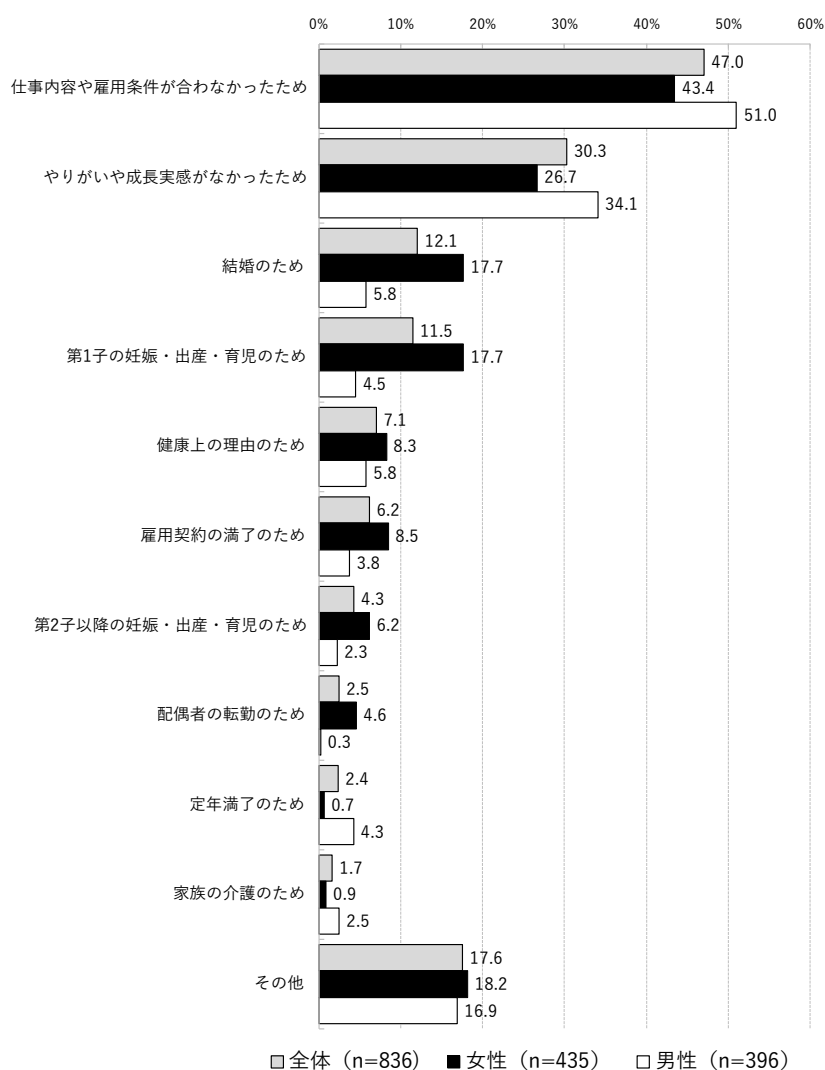
※次の質問は問12で「転職したが、ブランクをあけずにずっと働いている」「転職してブランクがあったが、現在は働いている」「離職経験があるが、再度就職して働いている」を選んだ人のみ回答

問13 転職・離職した理由は何ですか。あてはまるものをすべてお選びください。

転職・離職理由をみると、「仕事内容や雇用条件が合わなかったため」が最も高く47.0%、次いで「やりがいや成長実感がなかったため」が30.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「結婚のため」「第1子の妊娠・出産・育児のため」の割合が10ポイント以上高い。

図表Ⅱ-7 転職・離職理由



3. 配置や育成・教育

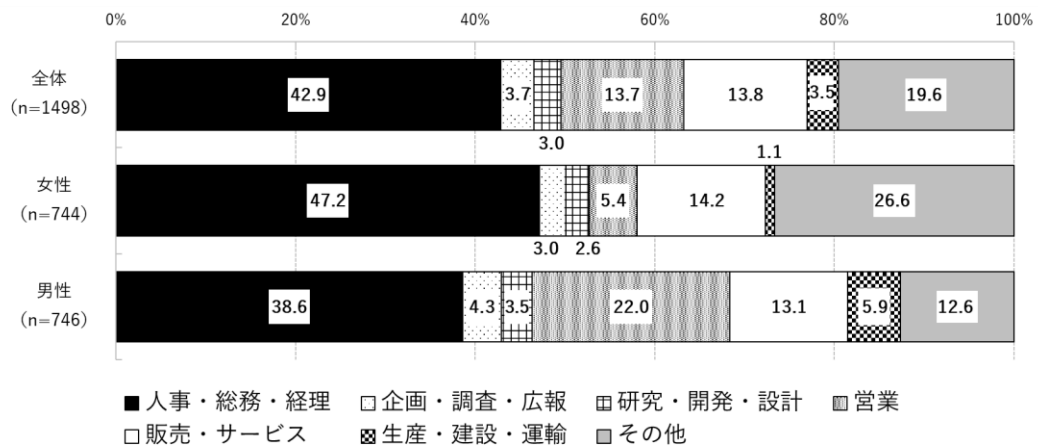
(1) 職種

問14 あなたの勤務先での職種は何ですか。

職種をみると、「人事・総務・経理」が最も高く42.9%、次いで「販売・サービス」が13.8%、「営業」が13.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「人事・総務・経理」の割合が8.6ポイント高い。一方で、男性のほうが女性よりも「営業」が16.6ポイント高い。

図表II-8 職種



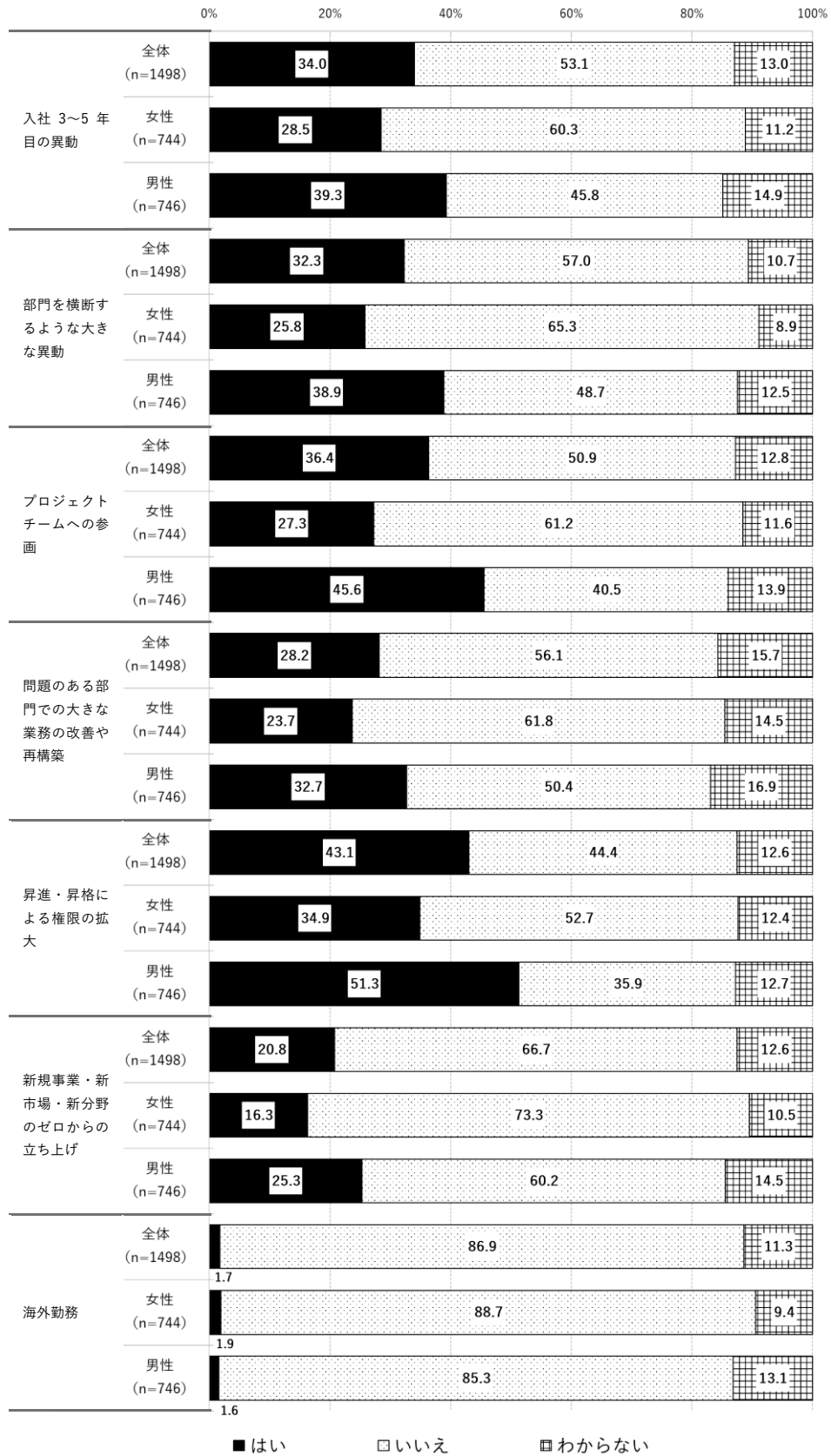
(2) 「達成感を味わう経験」の有無

問15 あなたは職場で、以下のような仕事上の能力が大きく伸びるような「達成感を味わう経験」をしたことがありますか。

「達成感を味わう経験」の有無をみると、いずれの項目においても「いいえ」の割合が高い。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「海外勤務」を除くいずれの項目においても、「はい」の割合が高い。特に、「プロジェクトチームへの参画」で18.3ポイント、「昇進・昇格による権限の拡大」で16.4ポイント、「部門を横断するような大きな異動」で13.1ポイント、男性のほうが高い。

図表Ⅱ-9 「達成感を味わう経験」の有無



■「達成感を味わう経験」の有無（性・年代別）

性・年代別にみると、すべての項目において、女性の20代で「いいえ」の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。

性別で「はい」の割合を比較すると、20代では「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での業務の改善や再構築」の項目において男性のほうが女性よりも5ポイント以上高く、その他の項目においては有意な差がみられない。30代では「入社3～5年目の異動」「問題のある部門での業務の改善や再構築」の項目において男性のほうが女性よりも5ポイント以上高く、「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業等のゼロからの立ち上げ」の項目において、男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表 II-10 「達成感を味わう経験」の有無（性・年代別）

単位：（％）

		入社3～5年目の異動				部門を横断するような大きな異動			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	34.0	53.1	13.0	1498	32.3	57.0	10.7
性・年代別	女性 計	744	28.5	60.3	11.2	744	25.8	65.3	8.9
	20代	110	25.5	65.5	9.1	110	13.6	79.1	7.3
	30代	172	34.3	58.1	7.6	172	26.2	68.6	5.2
	40代	231	29.9	58.4	11.7	231	29.4	61.5	9.1
	50代	201	24.4	61.7	13.9	201	27.9	60.2	11.9
	60代以上	30	23.3	60.0	16.7	30	26.7	60.0	13.3
	男性 計	746	39.3	45.8	14.9	746	38.9	48.7	12.5
	20代	74	23.0	58.1	18.9	74	14.9	66.2	18.9
	30代	187	43.3	42.8	13.9	187	40.6	48.7	10.7
	40代	250	40.8	44.4	14.8	250	40.4	46.4	13.2
	50代	195	42.6	43.1	14.4	195	47.7	40.5	11.8
	60代以上	40	25.0	60.0	15.0	40	22.5	70.0	7.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：（％）

		プロジェクトチームへの参画				問題のある部門での業務の改善や再構築			
		n 数	はい	いいえ	わからない	n 数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	36.4	50.9	12.8	1498	28.2	56.1	15.7
性・年代別	女性 計	744	27.3	61.2	11.6	744	23.7	61.8	14.5
	20 代	110	17.3	69.1	13.6	110	11.8	68.2	20.0
	30 代	172	23.3	70.3	6.4	172	22.1	66.3	11.6
	40 代	231	34.6	56.3	9.1	231	24.7	60.6	14.7
	50 代	201	27.9	54.2	17.9	201	28.4	57.2	14.4
	60 代以上	30	26.7	63.3	10.0	30	36.7	53.3	10.0
	男性 計	746	45.6	40.5	13.9	746	32.7	50.4	16.9
	20 代	74	25.7	56.8	17.6	74	20.3	60.8	18.9
	30 代	187	45.5	41.7	12.8	187	31.0	51.9	17.1
	40 代	250	48.4	36.4	15.2	250	32.4	49.6	18.0
	50 代	195	49.7	37.9	12.3	195	38.5	46.7	14.9
	60 代以上	40	45.0	42.5	12.5	40	37.5	47.5	15.0

		昇進・昇格による権限の拡大				新規事業等のゼロからの立ち上げ			
		n 数	はい	いいえ	わからない	n 数	はい	いいえ	わからない
全体		1498	43.1	44.4	12.6	1498	20.8	66.7	12.6
性・年代別	女性 計	744	34.9	52.7	12.4	744	16.3	73.3	10.5
	20 代	110	11.8	72.7	15.5	110	6.4	80.0	13.6
	30 代	172	33.7	54.1	12.2	172	12.8	80.2	7.0
	40 代	231	42.9	48.5	8.7	231	21.2	71.4	7.4
	50 代	201	36.8	47.8	15.4	201	16.9	67.7	15.4
	60 代以上	30	53.3	36.7	10.0	30	30.0	60.0	10.0
	男性 計	746	51.3	35.9	12.7	746	25.3	60.2	14.5
	20 代	74	13.5	68.9	17.6	74	10.8	67.6	21.6
	30 代	187	48.7	39.6	11.8	187	23.0	65.2	11.8
	40 代	250	55.6	30.0	14.4	250	24.0	59.2	16.8
	50 代	195	64.6	26.2	9.2	195	32.8	54.9	12.3
	60 代以上	40	42.5	42.5	15.0	40	35.0	55.0	10.0

※集計表の黒部分は全体平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

（3）上司からの期待や育成状況

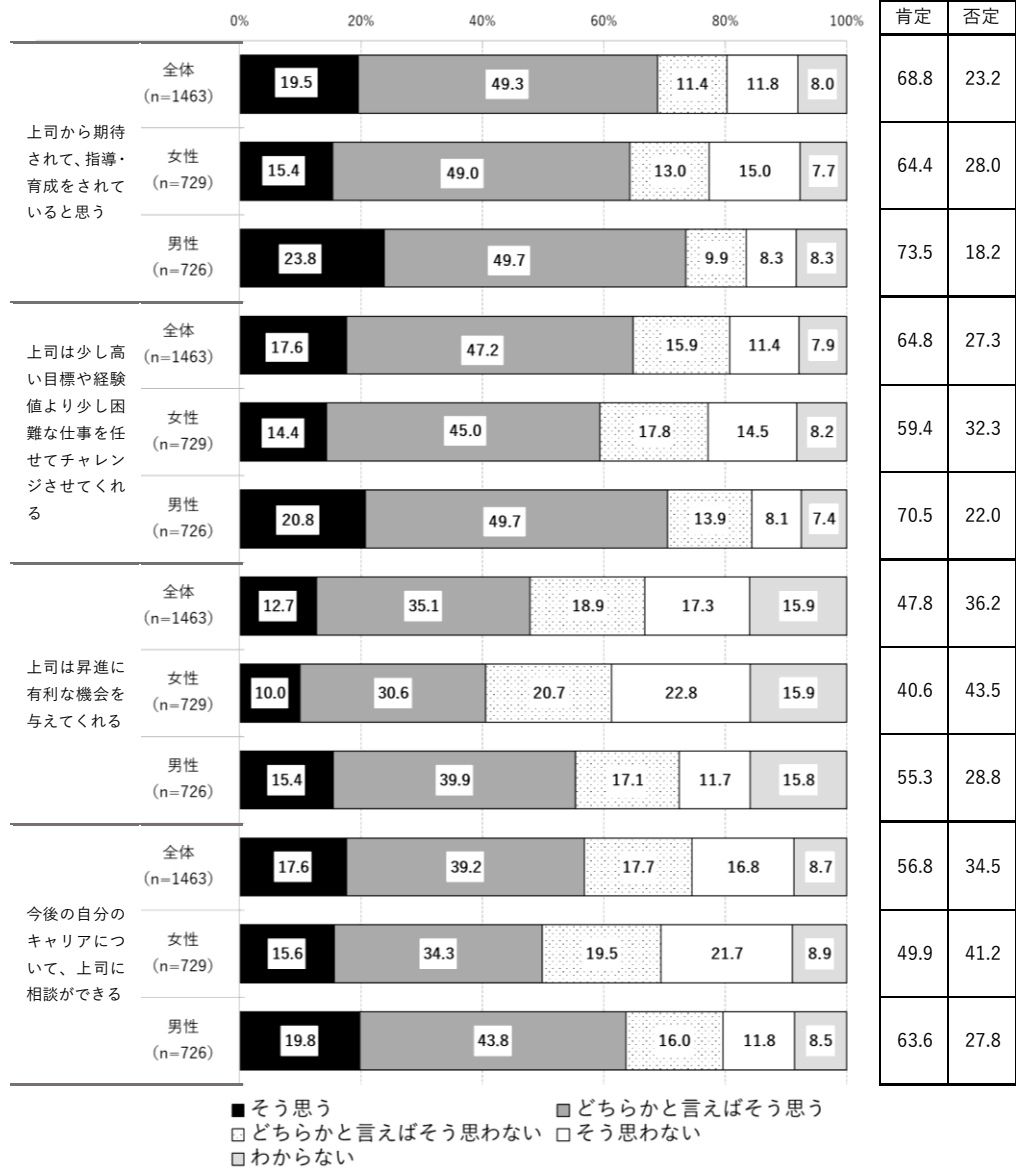
※次の質問は問10で「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」「一般社員」を選んだ人のみ回答

問16 以下の項目に関して、あなたご自身の考え方に近いものを教えてください。

上司からの期待や育成状況をみると、いずれの項目においても『肯定派』（「思う」「どちらかと言えば思う」の合計）の割合が高い。

性別で比較すると、いずれの項目においても、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が高い。「上司から期待されて、指導・育成をされていると思う」で9.1ポイント、「上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる」で11.1ポイント、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」で14.7ポイント、「今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる」で13.7ポイント、男性のほうが高い。

図表Ⅱ-11 上司からの期待や育成状況



■上司からの期待や育成状況（性・年代別）

性・年代別にみると、「上司から期待されて、指導・育成をされていると思う」において、女性は20代、男性は20代、30代で『肯定派』の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。また、「上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる」では男性20代、「今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる」では男性20代、30代で『肯定派』が全体平均よりも10ポイント以上高い。また、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」では、男性ではすべての年代において『肯定派』のほうが『否定派』よりも高い一方で、女性は30代～50代で『否定派』のほうが高い。

性別で『肯定派』を比較すると、20代では「上司から期待されて、指導・育成されていると思う」の項目において有意な男女差はみられないが、その他の項目では男性のほうが女性よりも5ポイント以上高い。30代ではすべての項目において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表Ⅱ-12 上司からの期待や育成状況（性・年代別）

単位：（％）

		上司から期待されて、 指導・育成をされていると思う			上司は少し高い目標や経験値より 少し困難な仕事を任せてチャレンジ させてくれる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	68.8	23.2	1463	64.9	27.3
性・年代別	女性 計	729	64.3	28.0	729	59.4	32.4
	20 代	109	78.9	13.8	109	67.9	19.3
	30 代	172	59.9	29.7	172	57.0	33.7
	40 代	225	64.0	31.1	225	56.9	37.8
	50 代	198	59.6	31.3	198	60.1	31.3
	60 代以上	25	72.0	24.0	25	56.0	40.0
	男性 計	726	73.6	18.2	726	70.5	22.0
	20 代	74	82.4	10.8	74	86.5	9.5
	30 代	186	79.0	12.4	186	73.1	18.3
	40 代	246	72.8	19.1	246	69.5	25.2
	50 代	185	67.0	25.4	185	65.9	24.3
	60 代以上	35	65.7	20.0	35	54.3	34.3

		上司は昇進に有利な機会を与えて くれる			今後の自分のキャリアについて、 上司に相談ができる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	47.8	36.2	1463	56.8	34.5
性・年代別	女性 計	729	40.6	43.5	729	49.9	41.2
	20 代	109	45.0	30.3	109	60.6	27.5
	30 代	172	33.7	43.0	172	48.8	39.0
	40 代	225	40.4	48.9	225	46.2	46.7
	50 代	198	41.4	46.5	198	47.5	45.5
	60 代以上	25	64.0	32.0	25	64.0	32.0
	男性 計	726	55.4	28.8	726	63.6	27.8
	20 代	74	54.1	20.3	74	68.9	23.0
	30 代	186	58.6	24.7	186	69.4	22.6
	40 代	246	58.1	28.9	246	63.4	28.9
	50 代	185	51.9	34.6	185	59.5	31.9
	60 代以上	35	40.0	37.1	35	45.7	37.1

※集計表の黒部分は全体平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

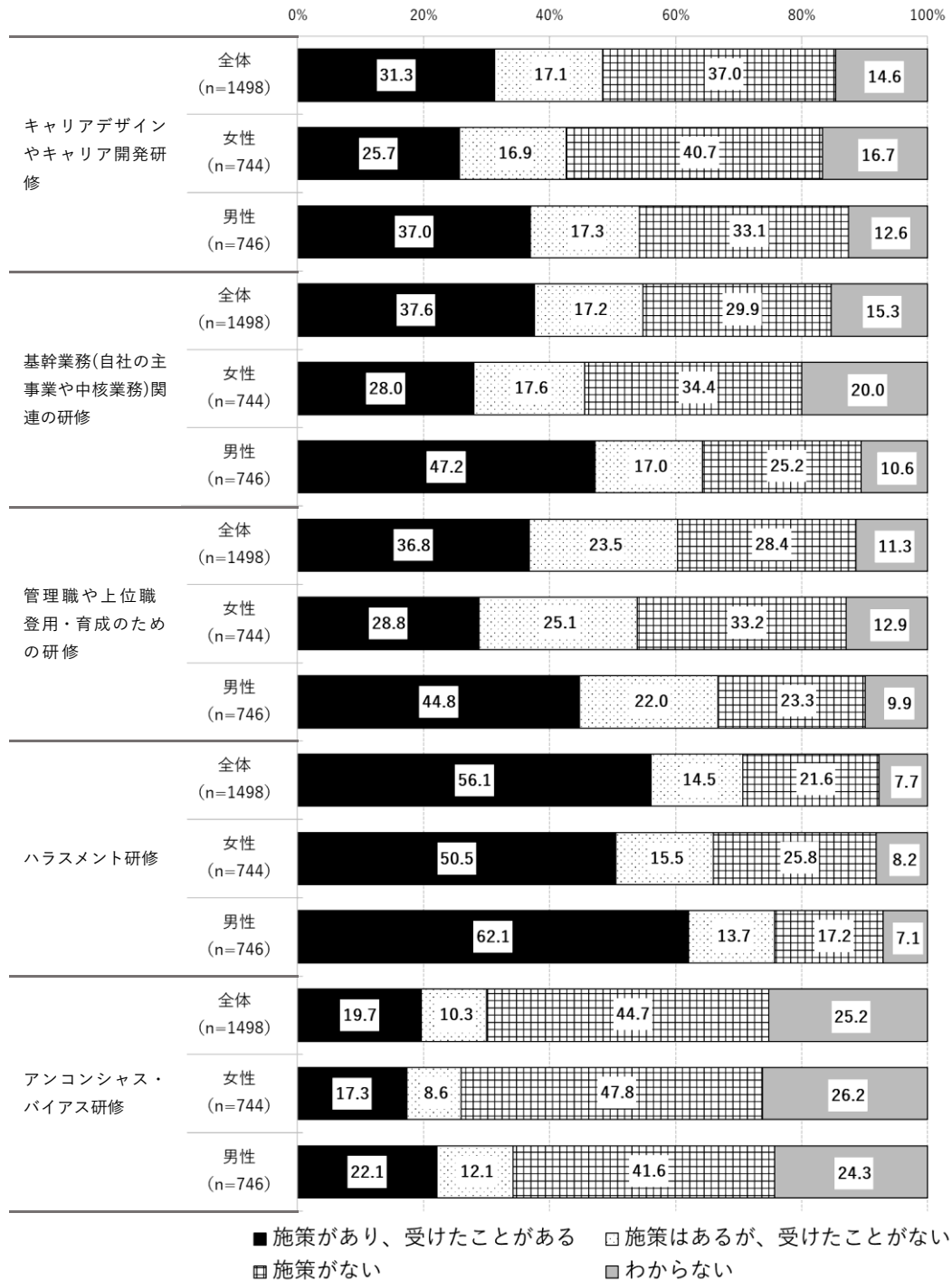
（４）研修実施・受講状況

問17 あなたの職場の研修実施状況と、あなた自身の受講状況を教えてください。

研修実施・受講状況をみると、「ハラスメント研修」では「施策があり、受けたことがある」の割合が5割を超えているが、その他の項目では「施策はあるが、受けたことがない」と「施策がない」の合計のほうが高い。

性別で比較すると、いずれの項目においても、男性のほうが女性よりも「施策があり、受けたことがある」の割合が高い。「キャリアデザインやキャリア開発研修」で11.3ポイント、「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」で19.2ポイント、「管理職や上位職登用・育成のための研修」で16.0ポイント、「ハラスメント研修」で11.6ポイント、男性のほうが高い。

図表Ⅱ-13 研修実施・受講状況



■研修実施・受講状況（性・年代別）

性・年代別にみると、男性では「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」において20代、50代、「管理職や上位職登用・育成のための研修」において40代、50代で、「施策があり、受けたことがある」の割合が全体平均よりも10ポイント以上高い。

性別で「施策があり、受けたことがある」を比較すると、20代では「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。また、30代では「キャリアデザインやキャリア開発研修」「基幹業務（自社の主事業や中核業務）関連の研修」「管理職や上位職登用・育成のための研修」の項目において男性のほうが女性よりも10ポイント以上高い。

図表Ⅱ-14 研修実施・受講状況（性・年代別）

単位：（%）

		キャリアデザインやキャリア開発研修					基幹業務（自社の主事業や中核業務） 関連の研修				
		n 数	受けたことがある 施策があり、 受けたことがある	施策はあるが、 受けたことがない	施策はない	わからない	n 数	受けたことがある 施策があり、 受けたことがない	施策はあるが、 受けたことがない	施策はない	わからない
全体		1498	31.3	17.1	37.0	14.6	1498	37.6	17.2	29.9	15.3
性・年代別	女性 計	744	25.7	16.9	40.7	16.7	744	28.0	17.6	34.4	20.0
	20 代	110	26.4	21.8	30.0	21.8	110	32.7	16.4	23.6	27.3
	30 代	172	20.3	16.9	47.1	15.7	172	25.6	18.0	33.7	22.7
	40 代	231	27.7	13.4	41.6	17.3	231	26.0	16.5	38.5	19.0
	50 代	201	27.9	18.4	39.8	13.9	201	28.4	19.4	36.8	15.4
	60 代以上	30	23.3	16.7	43.3	16.7	30	36.7	16.7	30.0	16.7
	男性 計	746	37.0	17.3	33.1	12.6	746	47.2	17.0	25.2	10.6
	20 代	74	35.1	17.6	31.1	16.2	74	50.0	14.9	20.3	14.9
	30 代	187	32.1	20.9	31.0	16.0	187	40.6	20.9	24.6	13.9
	40 代	250	36.4	14.8	35.6	13.2	250	46.0	16.4	27.2	10.4
	50 代	195	43.6	16.9	31.3	8.2	195	54.4	13.8	24.1	7.7
	60 代以上	40	35.0	17.5	40.0	7.5	40	45.0	22.5	30.0	2.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：(%)

		管理職や上位職登用・育成 のための研修					ハラスメント研修				
		n 数	受けたことが あり、 施策がある	受けたことが ない 施策はあるが、 ない	施策がない	わからない	n 数	受けたことが あり、 施策がある	受けたことが ない 施策はあるが、 ない	施策がない	わからない
全体		1498	36.8	23.5	28.4	11.3	1498	56.1	14.5	21.6	7.7
性・年代別	女性 計	744	28.8	25.1	33.2	12.9	744	50.5	15.5	25.8	8.2
	20 代	110	14.5	39.1	26.4	20.0	110	43.6	14.5	26.4	15.5
	30 代	172	18.0	33.7	33.1	15.1	172	45.9	16.9	27.3	9.9
	40 代	231	37.2	19.5	32.9	10.4	231	52.8	19.0	22.1	6.1
	50 代	201	33.3	19.4	36.8	10.4	201	57.2	10.4	26.9	5.5
	60 代以上	30	46.7	6.7	36.7	10.0	30	40.0	16.7	36.7	6.7
	男性 計	746	44.8	22.0	23.3	9.9	746	62.1	13.7	17.2	7.1
	20 代	74	20.3	40.5	18.9	20.3	74	48.6	21.6	14.9	14.9
	30 代	187	33.7	29.4	22.5	14.4	187	55.6	15.5	17.6	11.2
	40 代	250	49.6	18.4	25.2	6.8	250	65.6	10.0	19.6	4.8
	50 代	195	62.1	11.8	20.0	6.2	195	70.3	13.3	12.8	3.6
	60 代以上	40	27.5	25.0	40.0	7.5	40	55.0	15.0	25.0	5.0

※集計表の黒部分は全体平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

4. 昇進

(1) 最近3年間の職務上の地位の変化

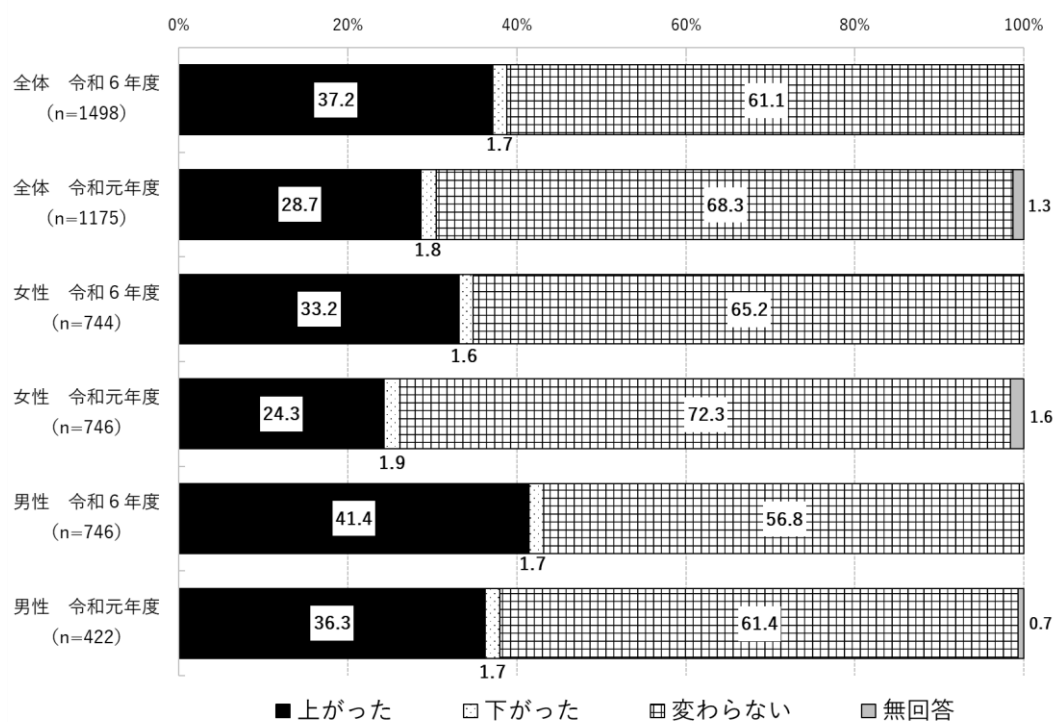
問18 最近3年間にあなたの職務上の地位は変わりましたか。

最近3年間の職務上の地位の変化をみると、「変わらない」が最も高く61.1%、次いで「上がった」が37.2%、「下がった」が1.7%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「上がった」の割合が8.2ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「上がった」の割合が全体では8.5ポイント、女性では8.9ポイント、男性では5.1ポイント増加している。

図表Ⅱ-15 最近3年間の職務上の地位の変化



(2) 今後の昇進意向

※次の質問は問10で「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」「一般社員」を選んだ人のみ回答

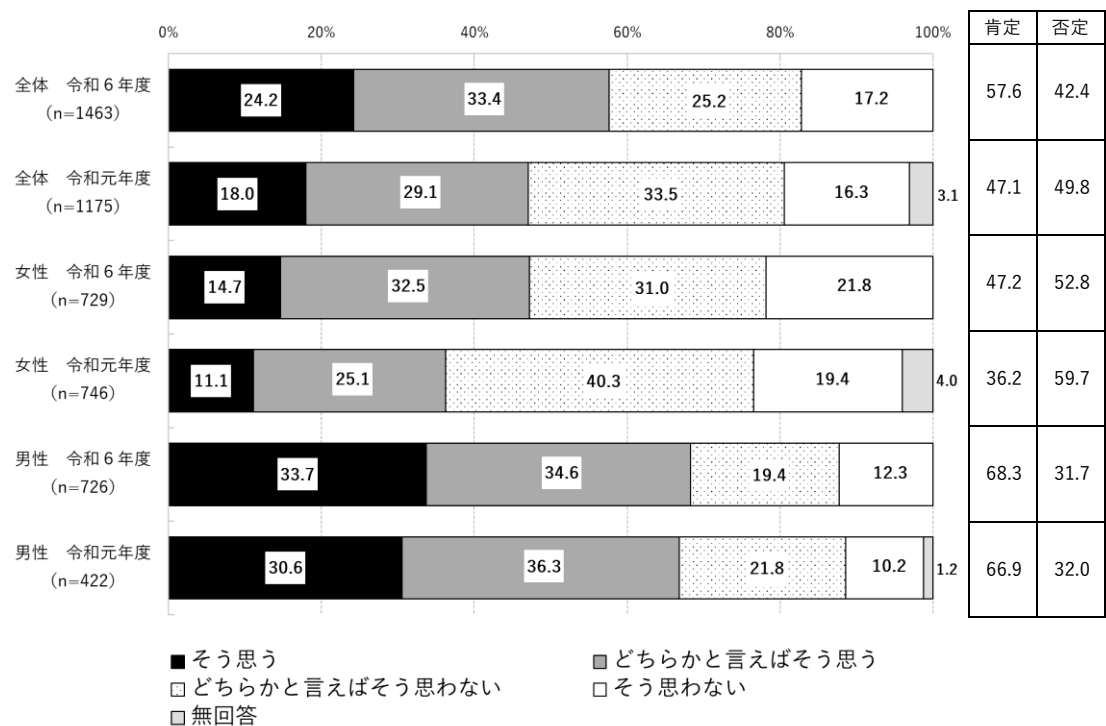
問19 あなたは今後昇進したいと思いますか。

今後の昇進意向をみると、『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が57.6%、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）が42.4%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が21.1ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、『肯定派』の割合が、全体では10.5ポイント、女性では11.0ポイント増加している。

図表Ⅱ-16 今後の昇進意向



■今後の昇進意向（性・年代別）

性・年代別にみると、男性では20代、30代、40代で『肯定派』の割合が全体平均よりも10ポイント以上高く7割を超えている。女性では、20代、30代では『肯定派』が高く、40代以上では『否定派』が高くなっている。

図表Ⅱ-17 今後の昇進意向（性・年代別）

単位：（％）

		n 数	そう思う	どちらかと言えばそう思う	どちらかと言えばそう思わない	そう思わない	肯定派	否定派
全体		1463	24.2	33.4	25.2	17.2	57.6	42.4
性・年代別	女性 計	729	14.7	32.5	31.0	21.8	47.2	52.8
	女性・20代	109	23.9	41.3	24.8	10.1	65.1	34.9
	女性・30代	172	15.1	43.0	25.6	16.3	58.1	41.9
	女性・40代	225	13.3	26.2	36.0	24.4	39.6	60.4
	女性・50代	198	11.1	27.8	33.8	27.3	38.9	61.1
	女性・60代以上	25	12.0	16.0	28.0	44.0	28.0	72.0
	男性 計	726	33.7	34.6	19.4	12.3	68.3	31.7
	男性・20代	74	52.7	27.0	16.2	4.1	79.7	20.3
	男性・30代	186	46.8	34.4	11.3	7.5	81.2	18.8
	男性・40代	246	29.7	45.1	14.6	10.6	74.8	25.2
	男性・50代	185	24.3	27.0	32.4	16.2	51.4	48.6
	男性・60代以上	35	2.9	17.1	34.3	45.7	20.0	80.0

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

■「達成感を味わう経験」の有無（性別・昇進意向別）

問15の『「達成感を味わう経験」の有無』を、性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は、「プロジェクトチームへの参画」「昇進・昇格による権限の拡大」の項目において「はい（経験したことがある）」の割合が、女性全体の平均より10ポイント以上高く、「入社3～5年目の異動」「問題のある大きな部門での業務の改善や再構築」「新規事業等のゼロからの立ち上げ」の項目において「はい（経験したことがある）」が、女性全体の平均より5ポイント以上高い。

図表II-18 「達成感を味わう経験」の有無（性別・昇進意向別）

単位：（%）

		入社3～5年目の異動				部門を横断するような大きな異動			
		n数	はい	いいえ	わからない	n数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	33.9	53.2	12.9	1463	32.1	57.2	10.7
性別・昇進意向別	女性 計	729	28.4	60.5	11.1	729	25.8	65.4	8.8
	そう思う	107	34.6	57.9	7.5	107	25.2	67.3	7.5
	どちらかといえばそう思う	237	30.8	59.9	9.3	237	27.0	66.7	6.3
	どちらかといえばそう思わない	226	26.5	60.6	12.8	226	25.7	61.9	12.4
	そう思わない	159	23.3	62.9	13.8	159	24.5	67.3	8.2
	男性 計	726	39.3	46.0	14.7	726	38.6	48.9	12.5
	そう思う	245	48.6	38.0	13.5	245	43.3	43.7	13.1
	どちらかといえばそう思う	251	37.8	49.4	12.7	251	43.4	46.6	10.0
	どちらかといえばそう思わない	141	32.6	51.8	15.6	141	27.7	59.6	12.8
	そう思わない	89	28.1	49.4	22.5	89	29.2	52.8	18.0

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

単位：(%)

		プロジェクトチーム への参画				問題のある部門での 業務の改善や再構築			
		n 数	はい	いいえ	わからない	n 数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	36.0	51.3	12.7	1463	27.8	56.5	15.7
性別・昇進意向別	女性 計	729	27.0	61.5	11.5	729	23.6	62.0	14.4
	そう思う	107	40.2	53.3	6.5	107	32.7	57.0	10.3
	どちらかといえばそう思う	237	27.8	60.8	11.4	237	20.7	65.4	13.9
	どちらかといえばそう思わない	226	26.1	59.7	14.2	226	24.8	56.6	18.6
	そう思わない	159	18.2	70.4	11.3	159	20.1	67.9	11.9
	男性 計	726	45.2	40.9	13.9	726	32.1	50.8	17.1
	そう思う	245	55.1	30.6	14.3	245	42.0	42.4	15.5
	どちらかといえばそう思う	251	43.8	44.2	12.0	251	31.1	55.0	13.9
	どちらかといえばそう思わない	141	36.9	47.5	15.6	141	23.4	57.4	19.1
	そう思わない	89	34.8	49.4	15.7	89	21.3	51.7	27.0
		昇進・昇格による 権限の拡大				新規事業等の ゼロからの立ち上げ			
		n 数	はい	いいえ	わからない	n 数	はい	いいえ	わからない
全体		1463	42.4	44.9	12.6	1463	19.9	67.5	12.6
性別・昇進意向別	女性 計	729	34.7	53.1	12.2	729	15.9	73.7	10.4
	そう思う	107	44.9	48.6	6.5	107	22.4	69.2	8.4
	どちらかといえばそう思う	237	37.1	51.5	11.4	237	16.0	73.4	10.5
	どちらかといえばそう思わない	226	32.3	52.2	15.5	226	16.4	72.6	11.1
	そう思わない	159	27.7	59.7	12.6	159	10.7	78.6	10.7
	男性 計	726	50.4	36.5	13.1	726	24.0	61.3	14.7
	そう思う	245	60.0	29.0	11.0	245	25.3	58.0	16.7
	どちらかといえばそう思う	251	48.2	41.0	10.8	251	23.9	62.9	13.1
	どちらかといえばそう思わない	141	45.4	39.0	15.6	141	22.7	66.0	11.3
	そう思わない	89	38.2	40.4	21.3	89	22.5	58.4	19.1

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

■上司からの期待や育成状況（性別・昇進意向別）

問 16 の「上司からの期待や育成状況」を、性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は、「上司は昇進に有利な機会を与えてくれる」の項目において、『肯定派』の割合が女性全体の平均より 10 ポイント以上高く、その他の項目において、『肯定派』が女性全体の平均より 5 ポイント以上高い。

図表 II - 1 9 上司からの期待や育成状況（性別・昇進意向別）

単位：（％）

		上司から期待されて、指導・育成をされていると思う			上司は少し高い目標や経験値より少し困難な仕事を任せてチャレンジさせてくれる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	68.8	23.2	1463	64.9	27.3
性別・昇進意向別	女性 計	729	64.3	28.0	729	59.4	32.4
	そう思う	107	70.1	23.4	107	67.3	27.1
	どちらかといえばそう思う	237	67.5	24.5	237	65.4	26.2
	どちらかといえばそう思わない	226	69.9	23.0	226	59.3	31.4
	そう思わない	159	47.8	43.4	159	45.3	46.5
	男性 計	726	73.6	18.2	726	70.5	22.0
	そう思う	245	87.3	8.2	245	82.9	12.7
	どちらかといえばそう思う	251	72.9	19.1	251	69.7	22.7
	どちらかといえばそう思わない	141	67.4	24.8	141	68.1	26.2
	そう思わない	89	47.2	32.6	89	42.7	39.3
		上司は昇進に有利な機会を与えてくれる			今後の自分のキャリアについて、上司に相談ができる		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1463	47.8	36.2	1463	56.8	34.5
性別・昇進意向別	女性 計	729	40.6	43.5	729	49.9	41.2
	そう思う	107	52.3	37.4	107	57.9	34.6
	どちらかといえばそう思う	237	45.6	37.1	237	55.3	33.8
	どちらかといえばそう思わない	226	40.3	43.4	226	51.3	41.6
	そう思わない	159	25.8	57.2	159	34.6	56.0
	男性 計	726	55.4	28.8	726	63.6	27.8
	そう思う	245	71.8	17.1	245	76.3	19.2
	どちらかといえばそう思う	251	52.6	32.7	251	64.5	26.7
	どちらかといえばそう思わない	141	47.5	35.5	141	53.9	38.3
	そう思わない	89	30.3	39.3	89	41.6	38.2

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

(3) 昇進したい理由

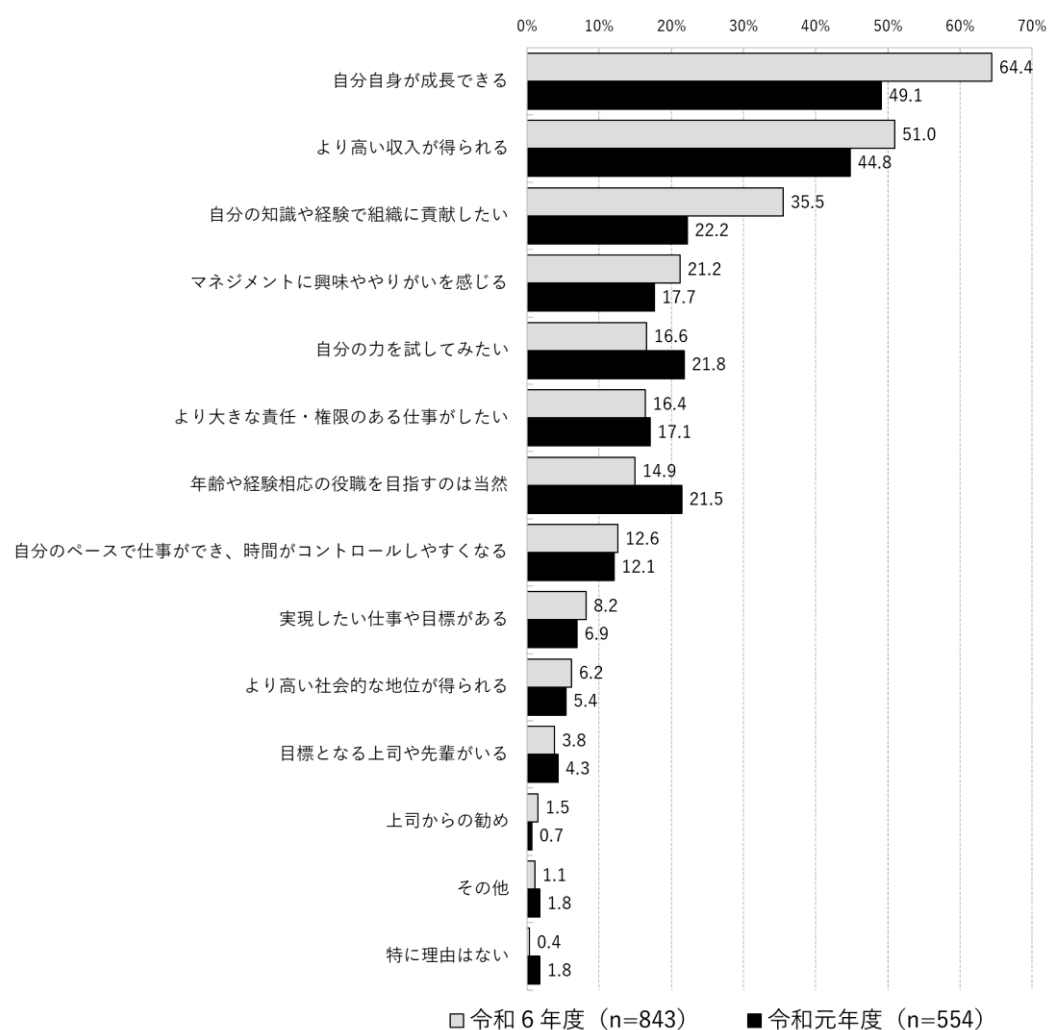
※次の質問は問19で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を選んだ人のみ回答
 問20 あなたが昇進したいと思う理由は何ですか。あてはまるものを【3 つまで】お選びください。

昇進したい理由をみると、「自分自身が成長できる」が最も高く 64.4%、次いで「より高い収入が得られる」が 51.0%、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」が 35.5% となっている。

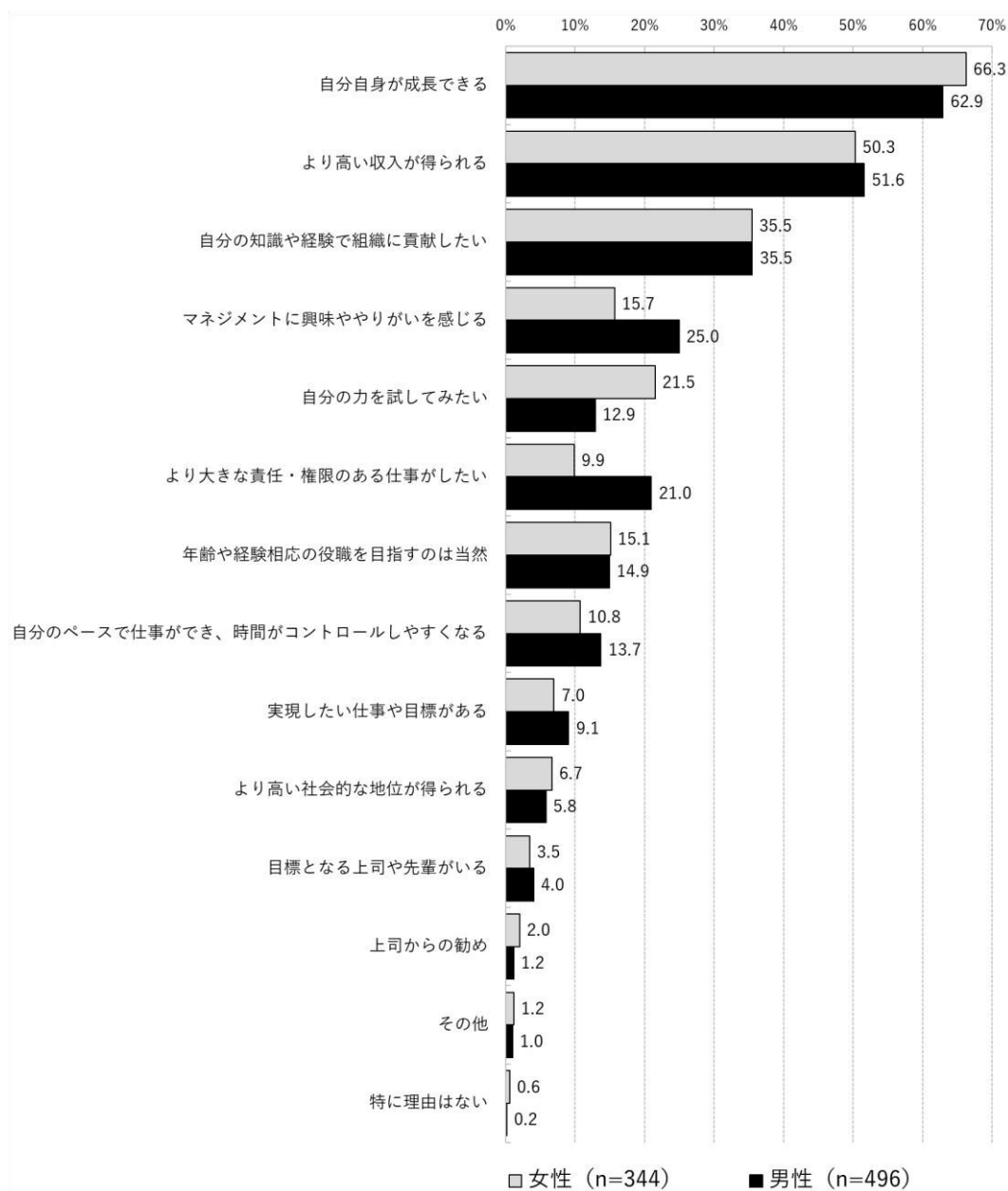
性別で比較すると、上位3項目に有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、「自分自身が成長できる」の割合が 15.3 ポイント、「自分の知識や経験で組織に貢献したい」が 13.3 ポイント増加している。

図表Ⅱ-20 昇進したい理由



図表Ⅱ-21 昇進したい理由（性別）



(4) 昇進したくない理由

※次の質問は問19で「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を選んだ人のみ回答

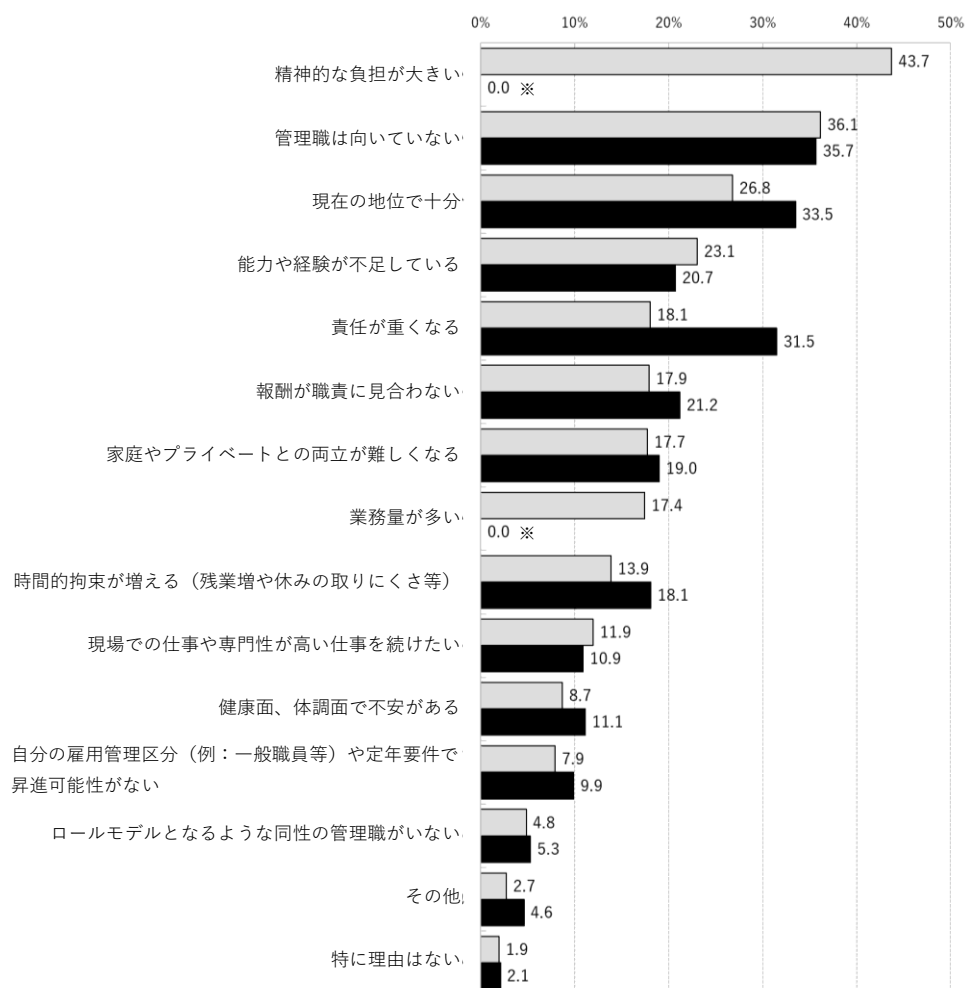
問21 あなたが昇進したくない理由は何ですか。あてはまるものを【3つまで】お選びください。

昇進したくない理由をみると、「精神的な負担が大きい」が最も高く43.7%、次いで「管理職は向いていない」が36.1%、「現在の地位で十分」が26.8%となっている。

性別で比較すると、上位項目に有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、「責任が重くなる」の割合が13.4ポイント、「現在の地位で十分」が6.7ポイント減少している。

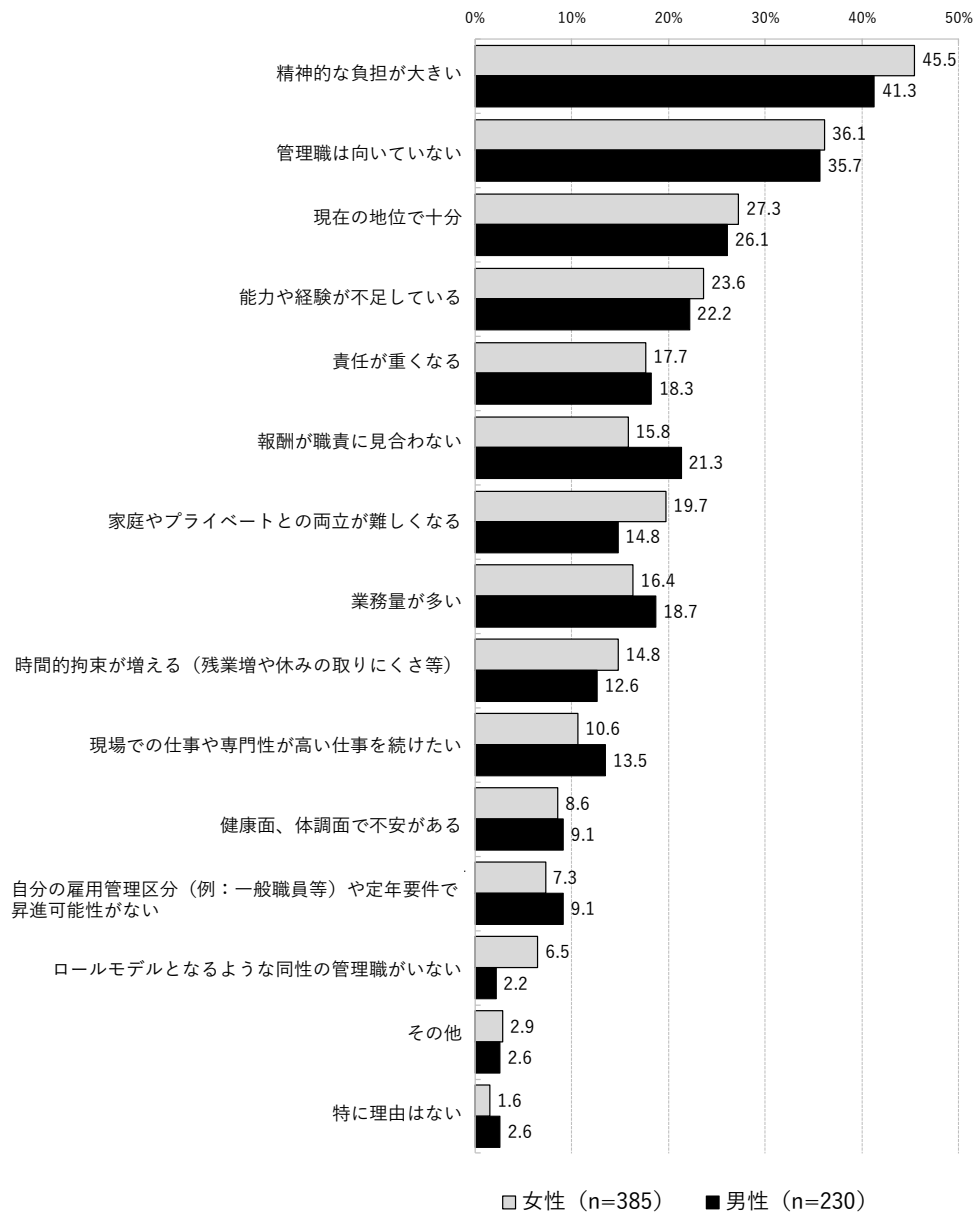
図表Ⅱ-22 昇進したくない理由



□ 令和6年度 (n=620) ■ 令和元年度 (n=585)

※「精神的な負担が大きい」「業務量が多い」は新設項目

図表Ⅱ-23 昇進したくない理由（性別）



5. その他

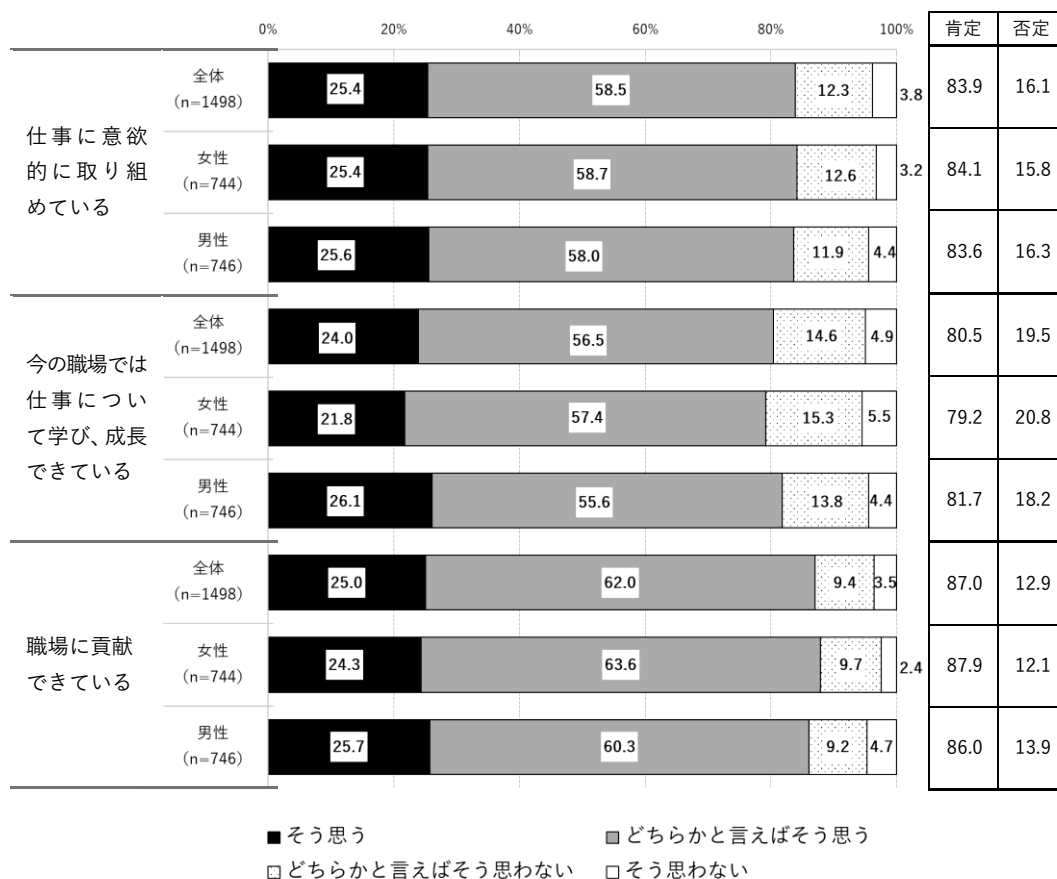
(1) 仕事へのやりがいや成長・貢献意識

問22 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

仕事へのやりがいや成長・貢献意識をみると、いずれの項目においても『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が70%を超えている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

図表Ⅱ-24 仕事へのやりがいや成長・貢献意識



(2) 年収

問23 あなた自身の昨年（令和5年）の年収はどのくらいでしたか。

年収をみると、平均は532万8,191円、中央値は500万円となっている。
性別で比較すると、男女間の平均年収の差は160万5,507円となっている。

図表Ⅱ-25 年収

	n数	平均値	中央値
全体	1295	¥5,328,191	¥5,000,000
女性	644	¥4,526,318	¥4,000,000
男性	646	¥6,131,825	¥6,000,000

(3) ひと月当たりの平均残業時間

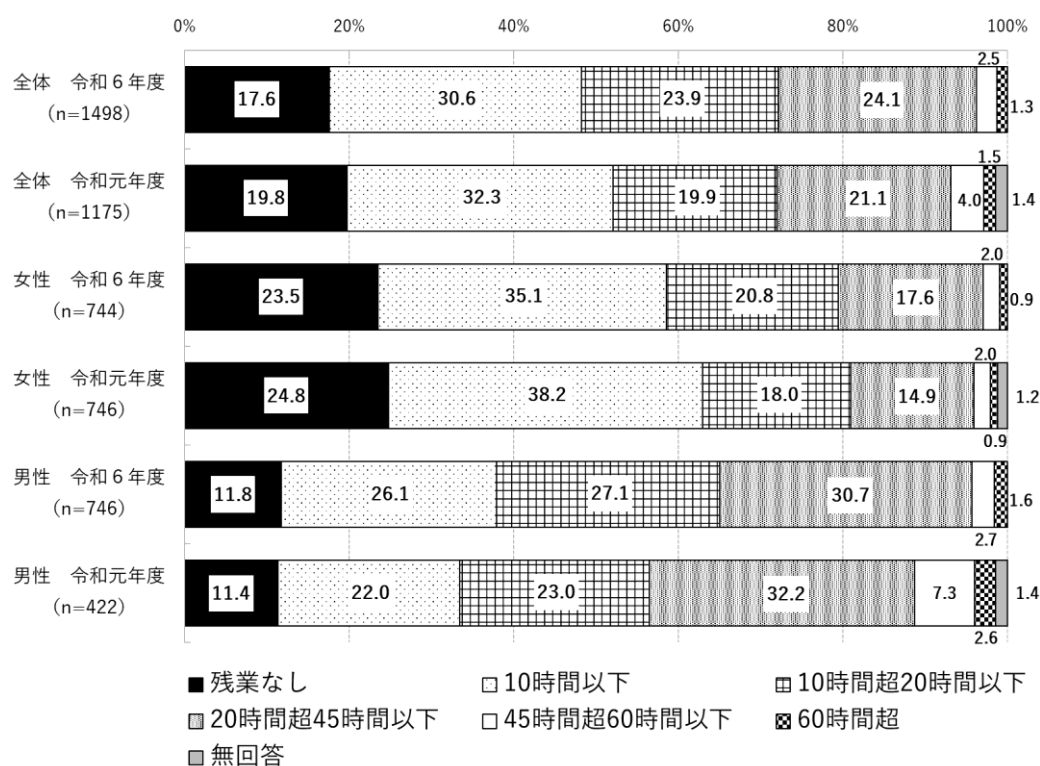
問24 あなたのひと月あたりの平均的な残業時間は、どのくらいですか。

ひと月当たりの平均残業時間をみると、「10時間以下」が最も高く30.6%、次いで「20時間超45時間以下」が24.1%、「10時間超20時間以下」が23.9%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「残業なし」の割合が11.7ポイント、「10時間以下」が9.0ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「20時間超45時間以下」が13.1ポイント高い。『10時間以下』（「残業なし」「10時間以下」の合計）では、女性が58.6%、男性が37.9%と、女性のほうが男性よりも20.7ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、男性で『20時間以下』（「残業なし」「10時間以下」「10時間超20時間以下」の合計）の割合が8.6ポイント増加している。

図表II-26 ひと月当たりの平均残業時間



(4) 1年間の年次有給休暇取得日数

問25 令和5年度の1年間で、年次有給休暇を使った（実際に取得して休んだ）日数は全部で何日ありましたか。

1年間の年次有給休暇取得日数をみると、取得日数平均は10.4日となっている。性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

図表Ⅱ-27 1年間の年次有給休暇取得日数

	n数	平均値
全体	1481	10.4
女性	734	10.8
男性	739	10.1

Ⅲ. 男女共同参画及び女性活躍推進

1. 男女共同参画

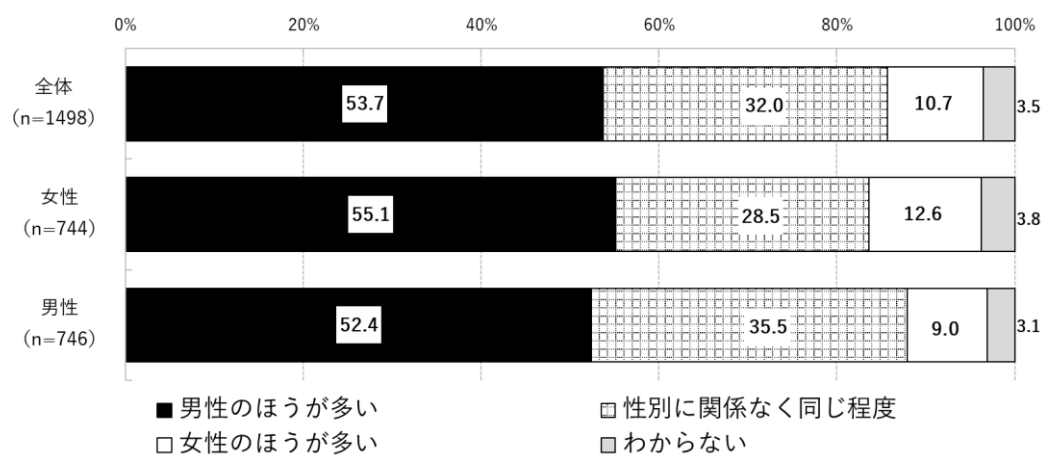
(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況

問26 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

重要な仕事の担当の性別役割状況をみると、「男性のほうが多い」が最も高く 53.7%、次いで「性別に関係なく同じ程度」が 32.0%、「女性のほうが多い」が 10.7%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「性別に関係なく同じ程度」の割合が 7.0 ポイント高い。

図表Ⅲ-1 重要な仕事の担当の性別役割状況



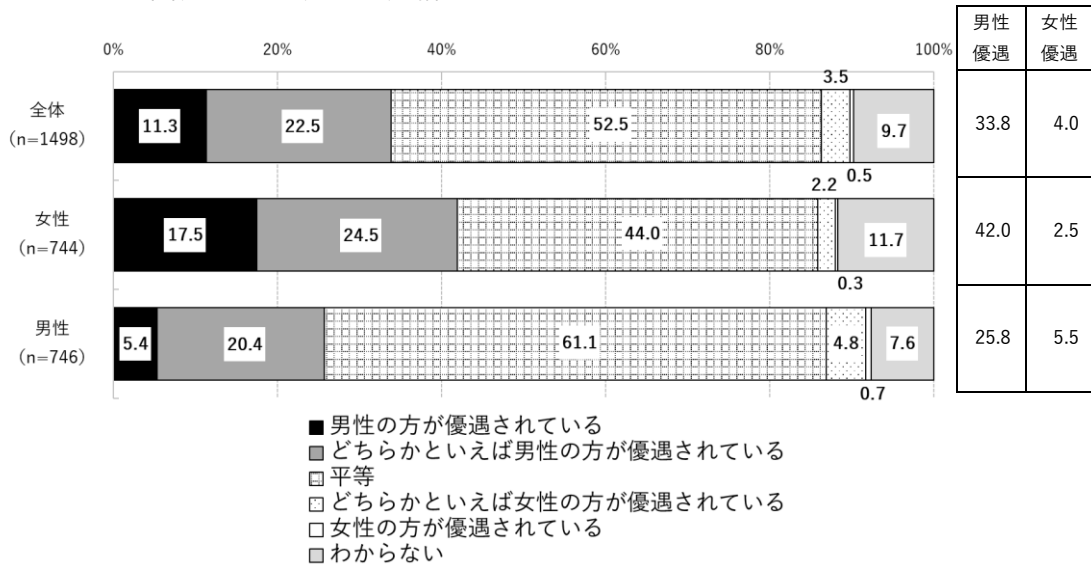
(2) 昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識

問27 あなたの職場では、昇進・昇格に関して、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。

昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識をみると、「平等」が最も高く 52.5%、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が 22.5%となっている。『男性優遇』（「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）の割合は 33.8%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『男性優遇』の割合が 16.2 ポイント高い。

図表Ⅲ-2 昇進・昇格に関する男女の取扱いに対する認識



2. 女性活躍推進

(1) 勤務先の女性活躍推進への取組み状況

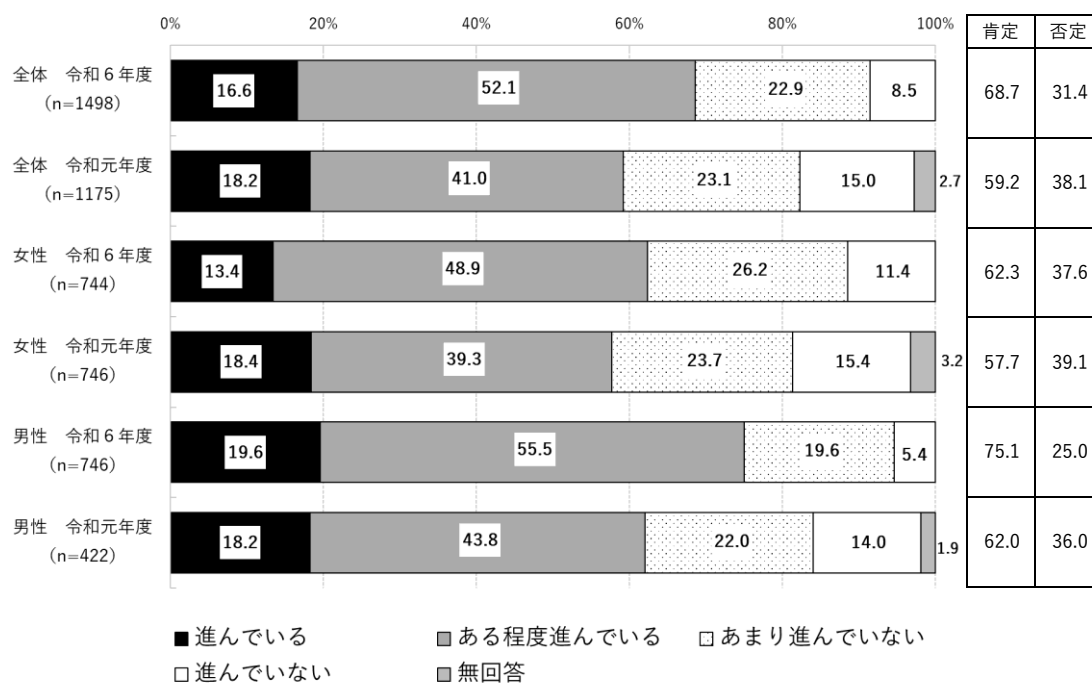
問28 あなたの会社では女性活躍推進への取組みが進んでいますか。

勤務先の女性活躍推進への取組み状況をみると、『肯定派』（「進んでいる」「ある程度進んでいる」の合計）の割合が68.7%、『否定派』（「あまり進んでいない」「進んでいない」）が31.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『肯定派』の割合が12.8ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、『肯定派』の割合が9.5ポイント増加している。

図表Ⅲ-3 勤務先の女性活躍推進への取組み状況



■仕事へのやりがいや成長実感（性別・勤務先の女性活躍推進への取り組み状況別）

問 22 の「仕事へのやりがいや成長・貢献意識」を、性別・勤務先の女性活躍推進への取り組み状況別にみると、自社の女性活躍の取り組みが「進んでいる」と感じている人は「進んでいない」と感じている人よりも、「仕事に意欲的に取り組んでいる」の『肯定派』の割合が女性で 15.9 ポイント高く、男性で 31.8 ポイント高い。また、「今の職場では仕事について学び、成長できている」の『肯定派』の割合は、女性で 34.4 ポイント、男性で 34.5 ポイント高い。

図表Ⅲ-4 仕事へのやりがいや成長実感
(性別・勤務先の女性活躍推進への取り組み状況別)

単位：(%)

		仕事に意欲的に 取り組んでいる			今の職場では仕事について 学び、成長できている		
		n 数	肯定派	否定派	n 数	肯定派	否定派
全体		1498	83.9	16.1	1498	80.4	19.6
性別・勤務先の女性活躍推進への取り組み状況別	女性 計	744	84.1	15.9	744	79.2	20.8
	進んでいる	100	90.0	10.0	100	85.0	15.0
	ある程度進んでいる	364	88.2	11.8	364	87.4	12.6
	あまり進んでいない	195	77.9	22.1	195	73.3	26.7
	進んでいない	85	74.1	25.9	85	50.6	49.4
	男性 計	746	83.6	16.4	746	81.8	18.2
	進んでいる	146	91.8	8.2	146	87.0	13.0
	ある程度進んでいる	414	84.1	15.9	414	85.3	14.7
	あまり進んでいない	146	80.8	19.2	146	74.7	25.3
	進んでいない	40	60.0	40.0	40	52.5	47.5

※集計表の黒部分は性別ごとの全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

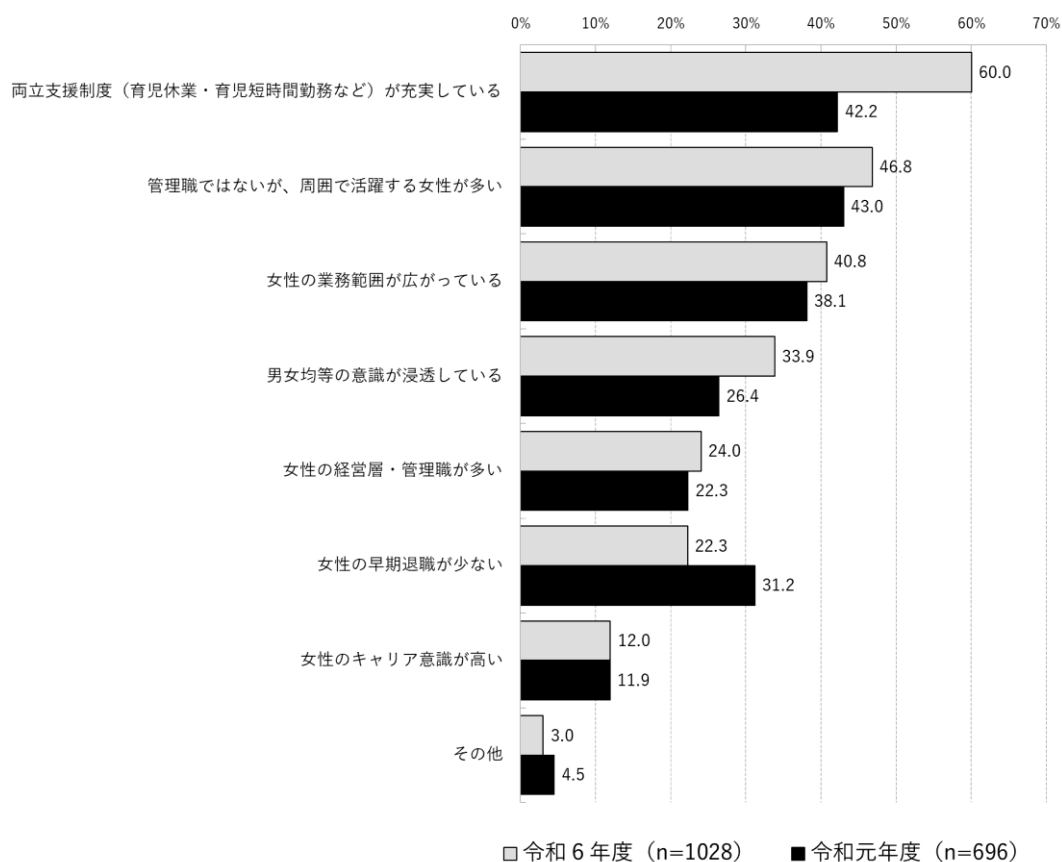
(2) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由

※次の質問は問28で「進んでいる」「ある程度進んでいる」を選んだ人のみ回答
 問29 あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由をみると、「両立支援制度（育児休業・育児短時間勤務など）が充実している」が最も高く 60.0%、次いで「管理職ではないが、周囲で活躍する女性が多い」が 46.8%、「女性の業務範囲が広がっている」が 40.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「両立支援制度（育児休業・育児短時間勤務など）が充実している」の割合が 17.8 ポイント、「男女均等の意識が浸透している」が 7.5 ポイント増加している。一方、「女性の早期退職が少ない」は 8.9 ポイント減少している。

図表Ⅲ-5 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいると感じる理由



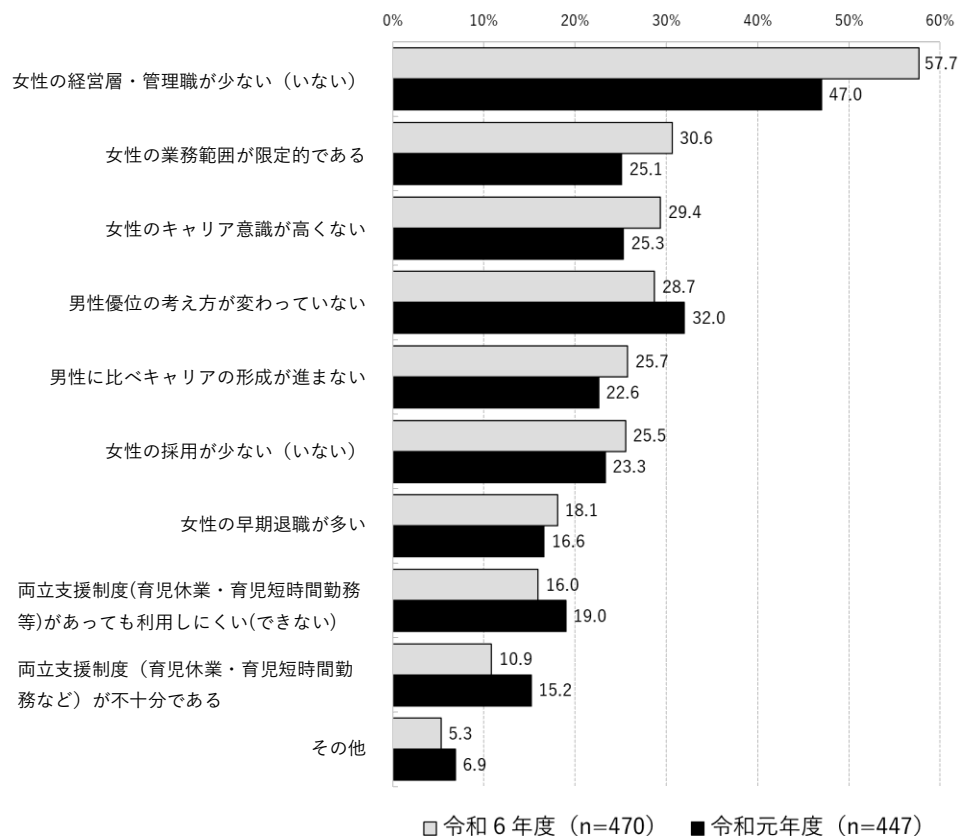
(3) 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由

※次の質問は問28で「あまり進んでいない」「進んでいない」を選んだ人のみ回答
 問30 あなたの会社で女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由をみると、「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」が最も高く 57.7%、次いで「女性の業務範囲が限定的である」が 30.6%、「女性のキャリア意識が高くない」が 29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性の経営層・管理職が少ない（いない）」の割合が 10.7 ポイント、「女性の業務範囲が限定的である」が 5.5 ポイント増加している。

図表Ⅲ-6 勤務先の女性活躍推進への取組みが進んでいないと感じる理由



(4) 部下への依頼業務の男女差の状況

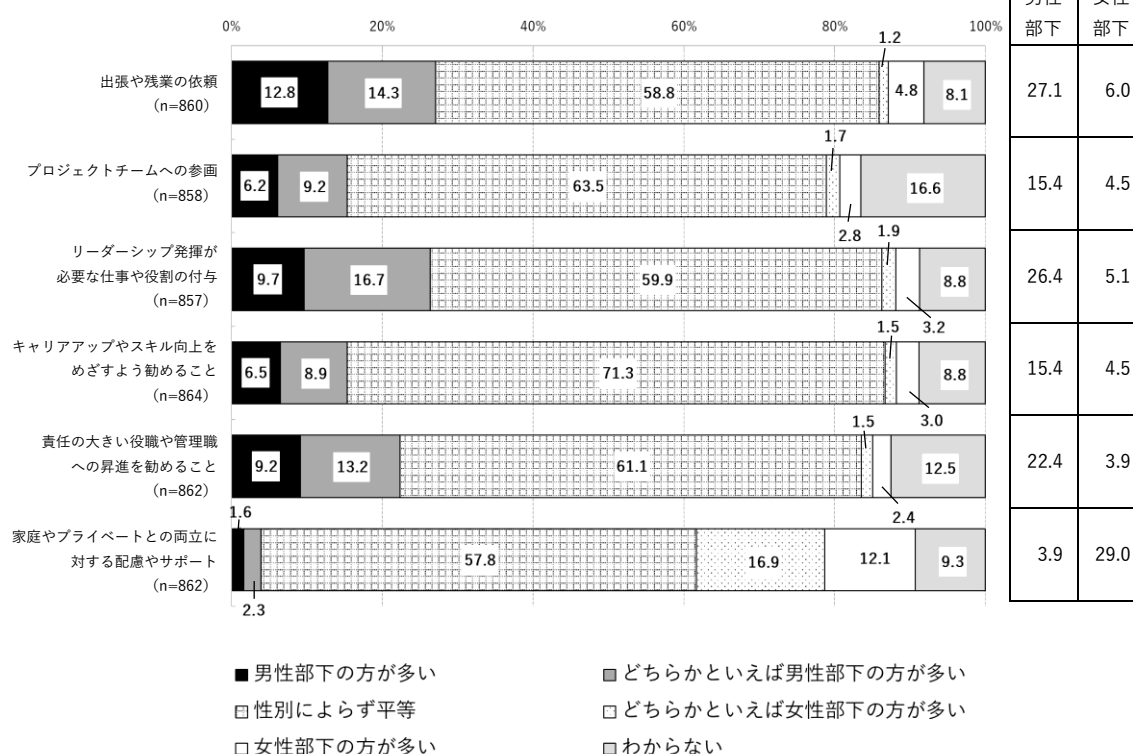
※次の質問は問10で「役員」「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」「主任・リーダークラス」を選んだ人のみ回答

問31 以下のような業務に対して、男性部下、女性部下、どちらに依頼することが多いですか。

部下への依頼業務の男女差の状況をみると、いずれの項目においても「性別によらず平等」の割合が5割を超えている。

男女差の状況をみると、『男性部下の方が多い』（「男性部下のほうが多い」「どちらかといえば男性部下の方が多い」）のは、「出張や残業の依頼」が27.1%、「リーダーシップ発揮が必要な仕事や役割の付与」が26.4%、「責任の大きい役職や管理職への昇進を勧めること」が22.4%となっている。一方、『女性部下の方が多い』（「女性部下のほうが多い」「どちらかといえば女性部下の方が多い」）のは、「家庭やプライベートとの両立に対する配慮やサポート」が29.0%となっている。

図表III-7 部下への依頼業務の男女差の状況



※n数は「部下がいない」を除いた数値

IV. ワーク・ライフ・バランス推進

1. ワーク・ライフ・バランス

(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化

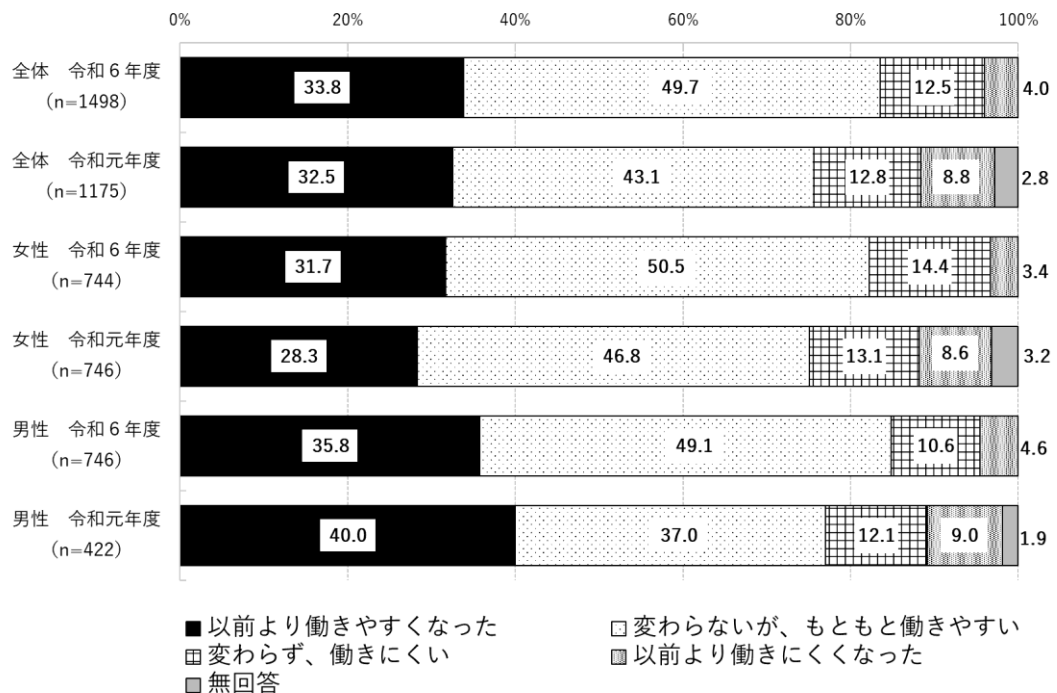
問3 2 最近3年程度で、あなたの職場では、働きやすさ（例えば残業削減や両立支援制度の利用しやすさ、働き方の柔軟性向上等）についての変化はありましたか。

最近3年程度での働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高く49.7%、次いで「以前より働きやすくなった」が33.8%、「変わらず、働きにくい」が12.5%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「変わらないが、もともと働きやすい」の割合が6.6ポイント増加している。女性で「以前より働きにくくなった」が5.2ポイント減少、男性で「変わらないが、もともと働きやすい」が12.1ポイント増加している。

図表IV-1 最近3年程度での働きやすさについての変化



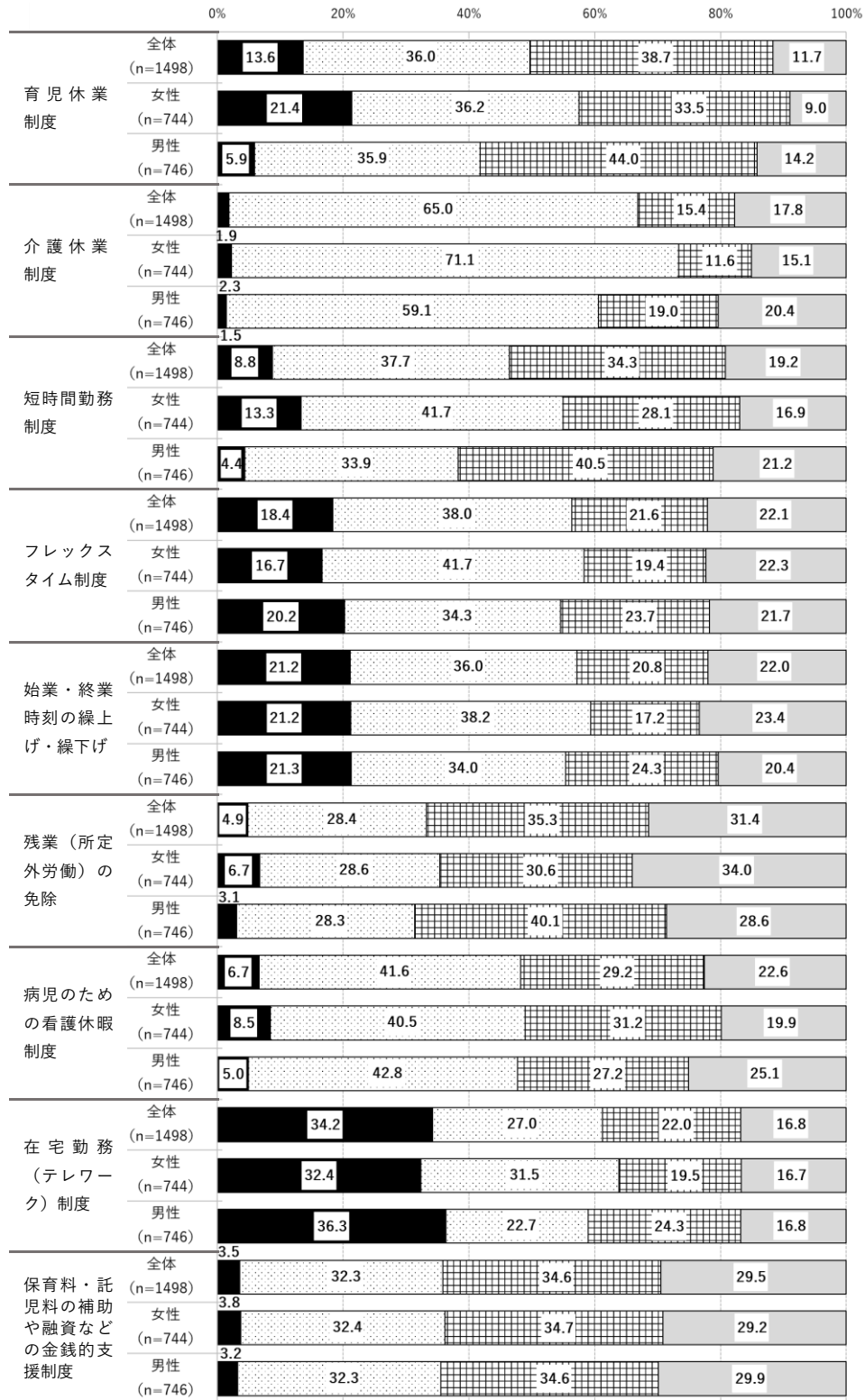
（２）育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況

問３３ あなたは育児や介護との両立支援のための以下の制度やサポートを利用したことがありますか。あるいは、利用が必要な立場になったと仮定したとき、あなたは利用しますか。

育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況をみると、「利用している、あるいは利用したことがある」については、「在宅勤務（テレワーク）制度」が最も高く 34.2%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 21.2%、「フレックスタイト制度」が 18.4%となっている。「利用したことはないが、今後利用したい」については、「介護休業制度」が最も高く 65.0%、次いで「病児のための看護休暇制度」が 41.6%、「フレックスタイト制度」が 38.0%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「育児休業制度」の割合が 15.5 ポイント、「短時間勤務制度」が 8.9 ポイント高い。

図表IV-2 育児・介護との両立支援のための制度やサポートの利用状況



■ 利用している、あるいは利用したことがある
 □ 利用したことはないが、今後利用したい
 ▨ 利用したことがなく、今後も利用しない
 □ わからない

（３）働き方や昇進、管理職に対する認識

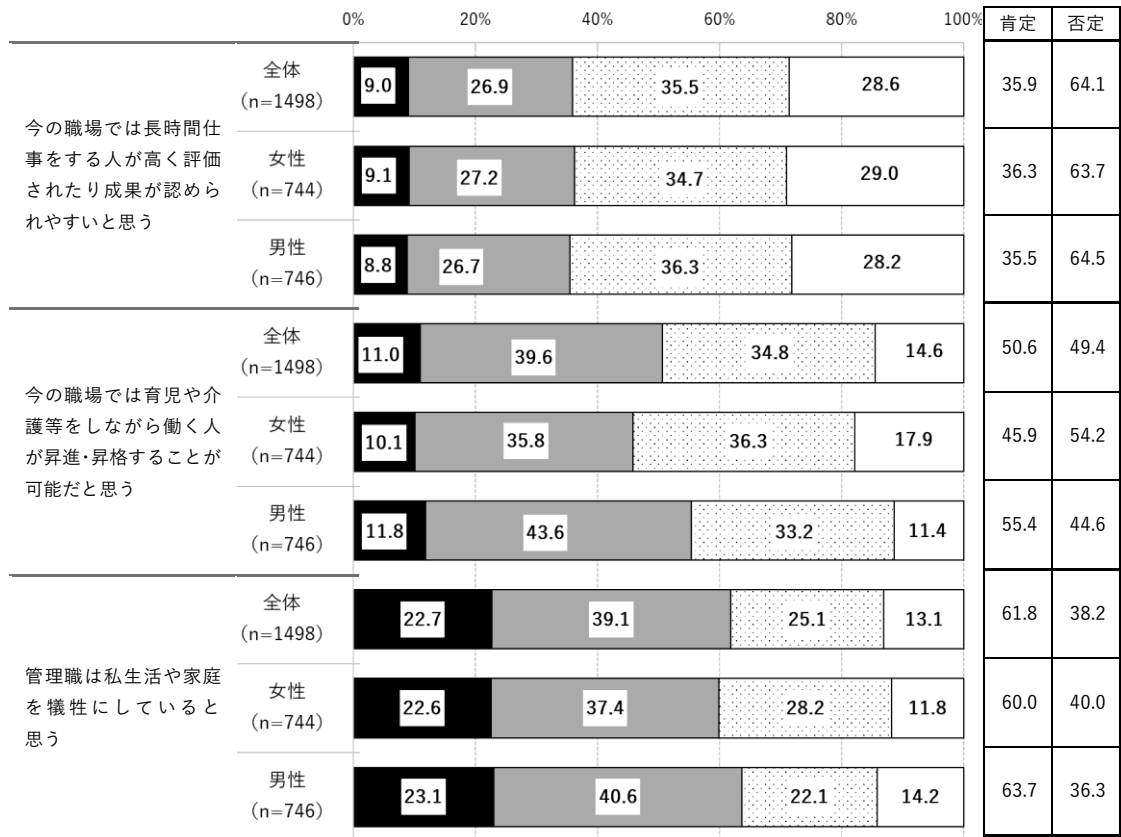
問３４ 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

働き方や昇進、管理職に対する認識をみると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」では、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）の割合が64.1%となっている。

「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）が50.6%、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」では『肯定派』が61.8%となっている。

性別で比較すると、「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」で、女性の『否定派』が54.2%となり、男性よりも9.6ポイント高い。

図表IV-3 働き方や昇進、管理職に対する認識



- そう思う
- どちらかと言えばそう思う
- どちらかと言えばそう思わない
- そう思わない

2. 固定的な役割分担意識

(1) 自身の固定的な役割分担意識

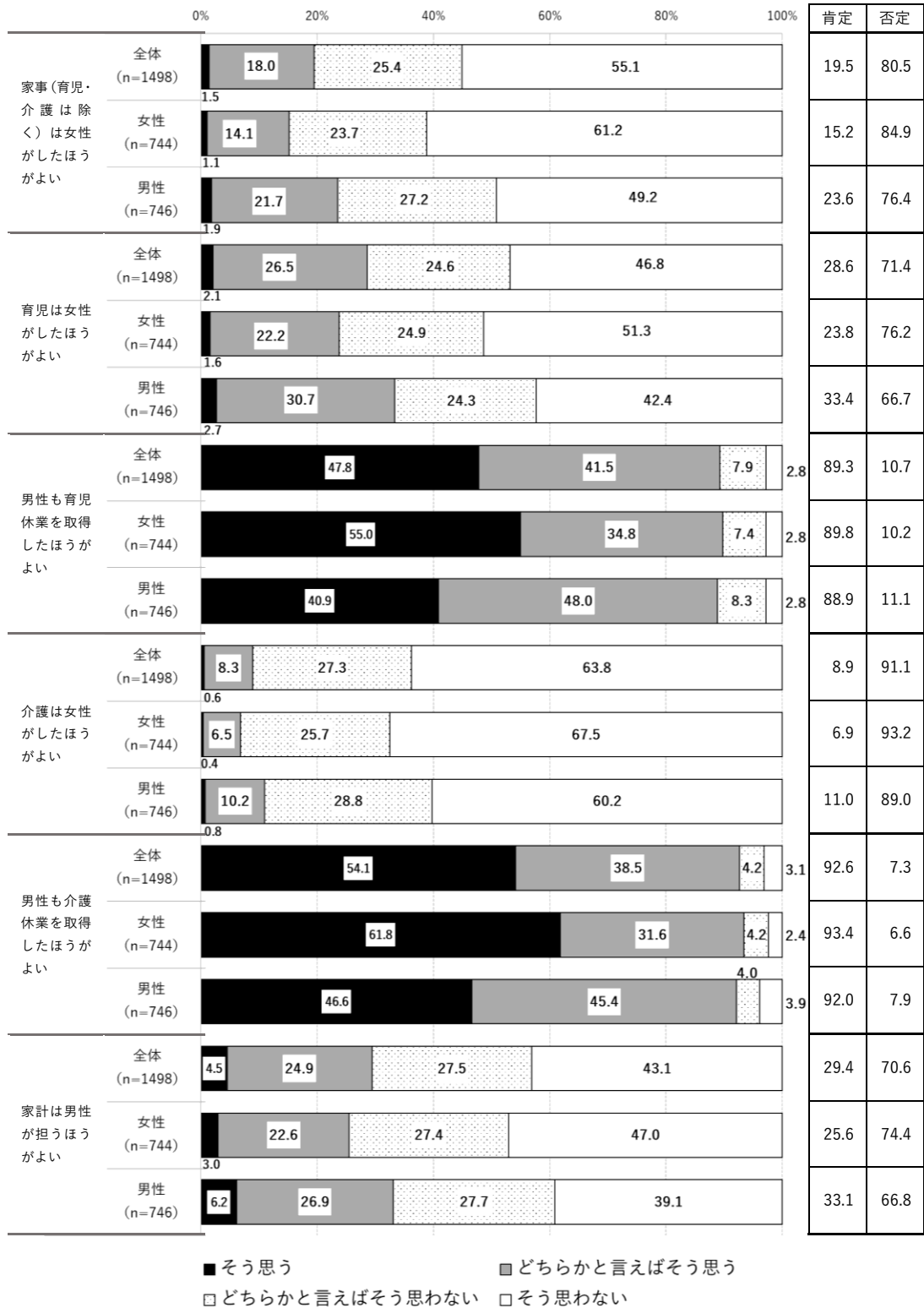
問35 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

自身の固定的な役割分担意識をみると、「男性も介護休業を取得したほうがよい」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が92.6%、「介護は女性がしたほうがよい」では『否定派』（「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計）が91.1%と、9割を超えている。

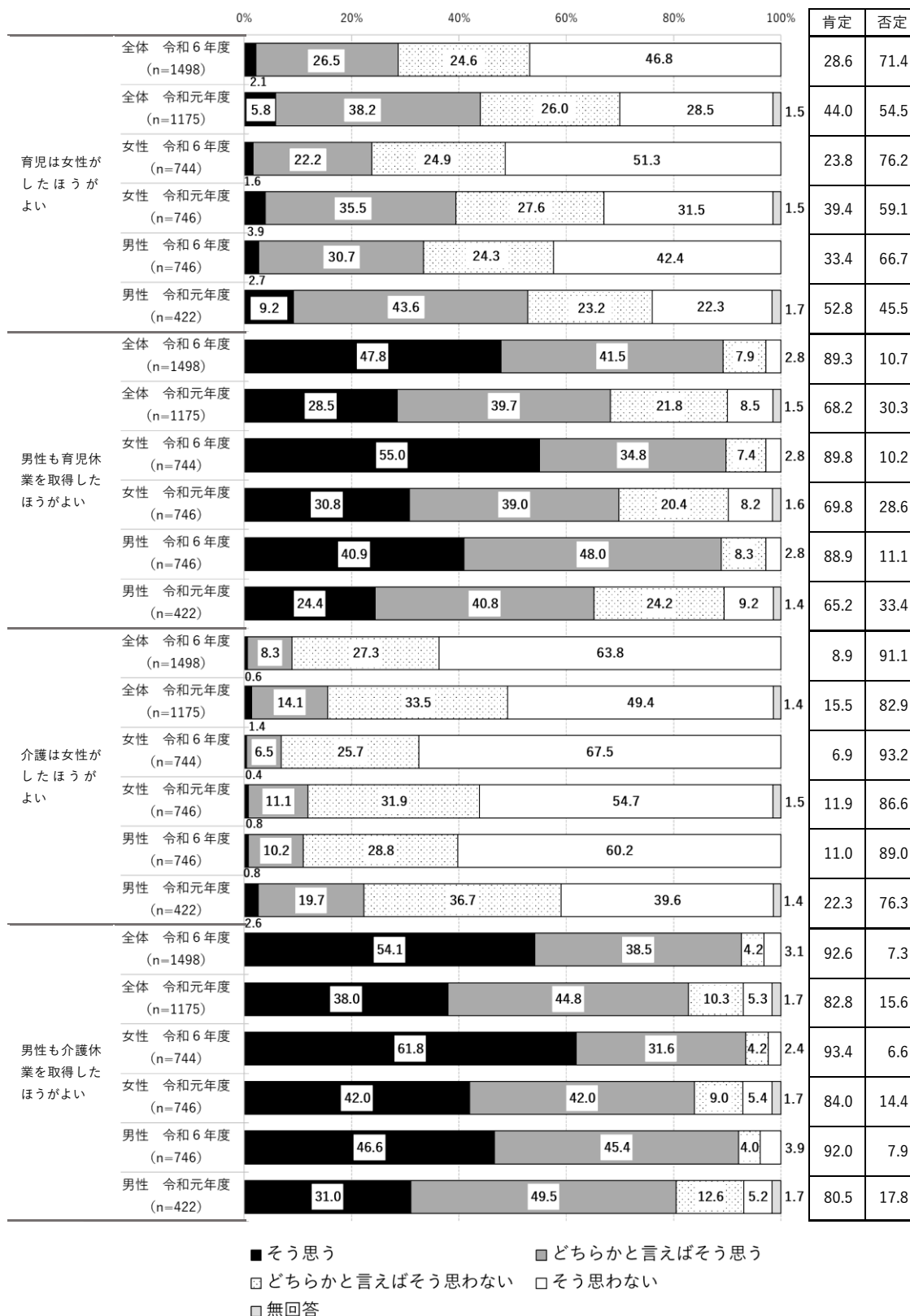
性別で比較すると、女性のほうが男性よりも、「育児は女性がしたほうがよい」で『否定派』の割合が9.5ポイント、「家事（育児・介護は除く）は女性がしたほうがよい」で『否定派』が8.5ポイント、「家計は男性が担うほうがよい」で『否定派』が7.6ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、「育児は女性がしたほうがよい」では『否定派』の割合が16.9ポイント、「男性も育児休業を取得したほうがよい」では『肯定派』が21.1ポイント増加している。

図表Ⅳ-4 自身の固定的な役割分担意識



図表Ⅳ-5 自身の固定的な役割分担意識（前回比較）



(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

問36 あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例：男性は仕事をして家計を担い、家事・育児は女性がすべきだ

組織のリーダーは男性のほうが向いている

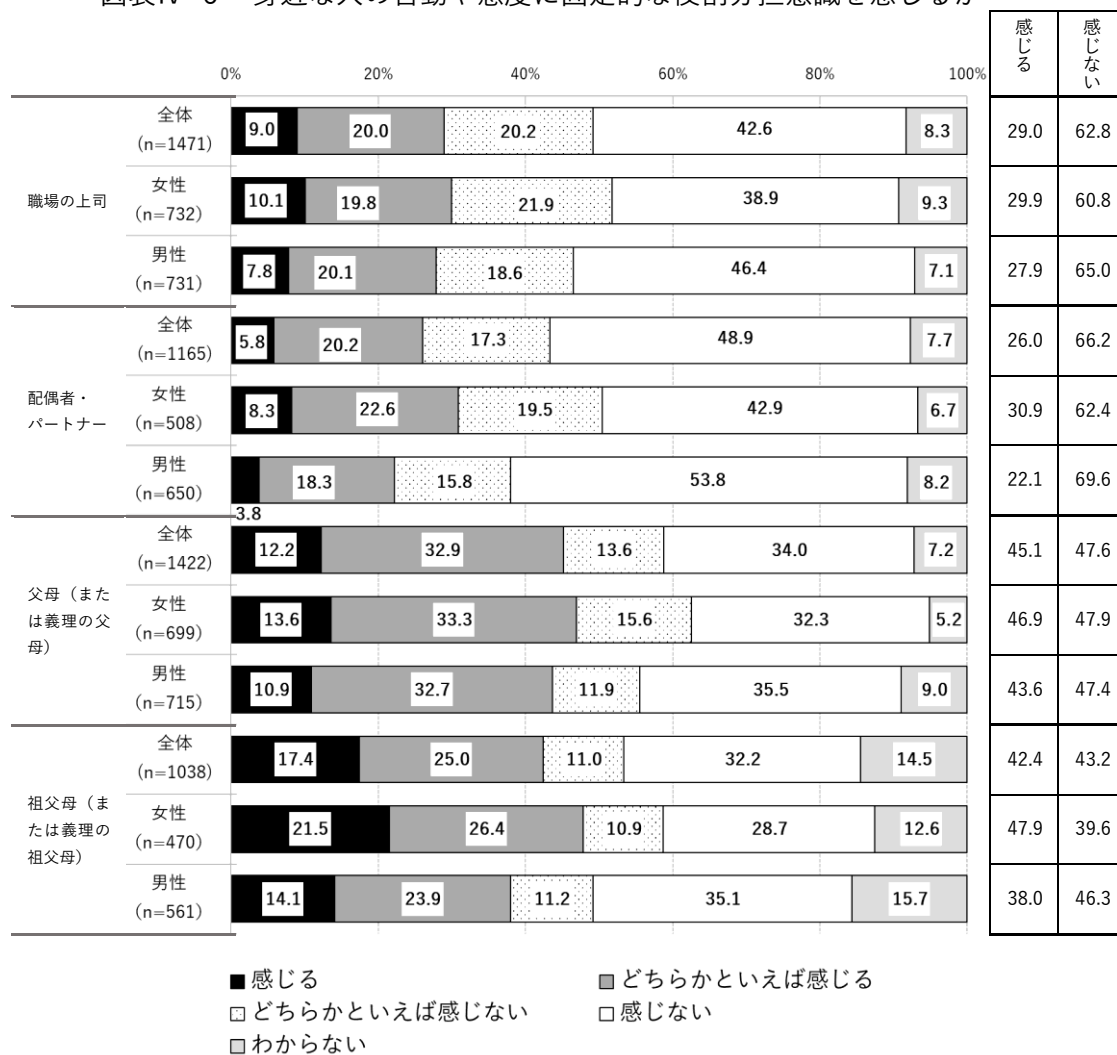
男性は結婚して家庭をもって一人前だ

育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるかをみると、「職場の上司」に対しては『感じない』（「感じない」「どちらかといえば感じない」の合計）の割合が62.8%、「配偶者・パートナー」では『感じない』が66.2%と、『感じない』が6割を超えている。「父母（または義理の父母）」に対しては『感じる』（「感じる」「どちらかといえば感じる」の合計）が45.1%、「祖父母（または義理の祖父母）」に対しては『感じる』が42.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「祖父母（または義理の祖父母）」に対して『感じる』の割合が9.9ポイント、「配偶者・パートナー」に対して『感じる』が8.8ポイント高い。

図表Ⅳ-6 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか



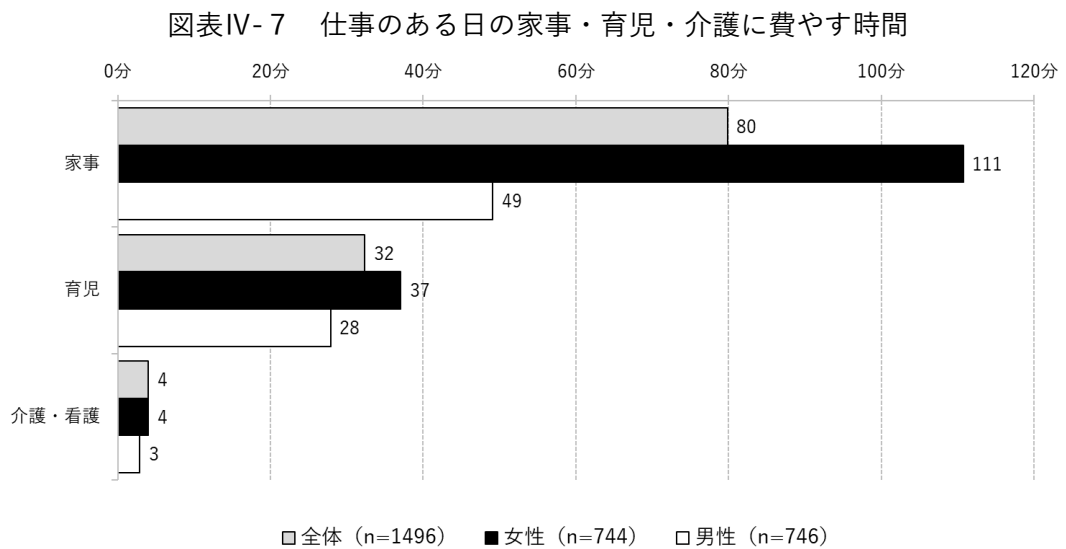
3. 家事・育児・介護等の分担

(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間

問37 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間をみると、「家事」の平均時間は80分、「育児」の平均時間は32分、「介護・看護」の平均時間は4分となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「家事」の平均時間が62分長い。



■仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（性別・子どもの人数別）

性別・子どもの人数別にみると、家事に費やす時間は、女性では「1人」が144分、「2人」が169分、「3人以上」が180分と、いずれも男性よりも100分程度長い。また、育児に費やす時間は、女性の「3人以上」で120分と、男性の「3人以上」の43分と比べて、77分長い。

図表IV-8 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（性別・子どもの人数別）

単位：分

		n 数	家事	育児	介護・看護
全体		1496	80	32	4
性別・子どもの人数別	女性 計	743	111	37	4
	女性・0人	449	77	0	4
	女性・1人	100	144	88	2
	女性・2人	146	169	88	7
	女性・3人以上	48	180	120	5
	男性 計	745	49	28	3
	男性・0人	268	56	0	1
	男性・1人	125	51	48	9
	男性・2人	250	43	42	3
	男性・3人以上	102	43	43	1

※集計表のグレー部分は男女差が大きい回答を示す

(2) 家事・育児・介護の分担状況

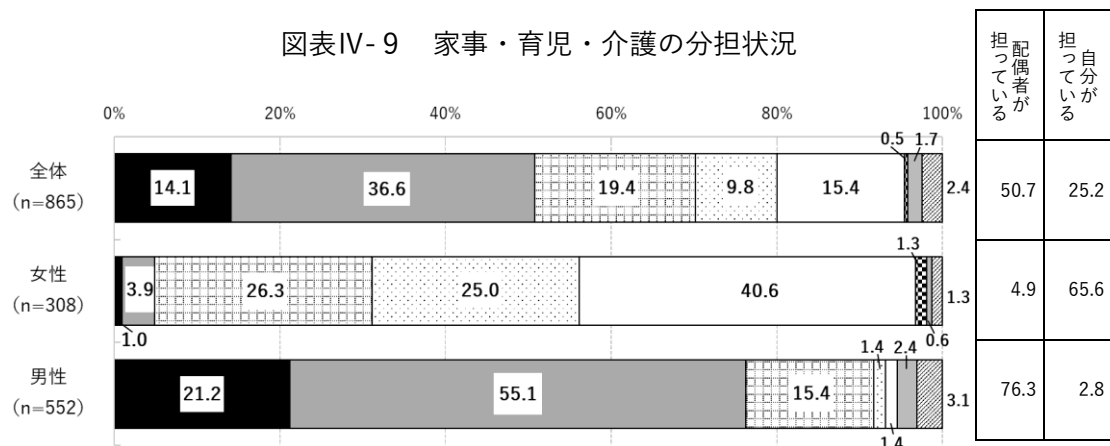
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 8 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

家事・育児・介護の分担状況をみると、「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている」が最も高く 36.6%、次いで「夫婦で平等に分担している」が 19.4% となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『配偶者が担っている』（「配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている」「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている」の合計）の割合が、71.4 ポイント高い。

図表IV-9 家事・育児・介護の分担状況



- 配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている
- どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている
- 夫婦で平等に分担している
- 自分がほぼすべて担っている
- どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている
- 夫婦以外が主に行っている
- わからない
- その他

■家事・育児・介護の分担状況（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した女性は「夫婦で平等に分担している」の割合が3割を超え、女性全体の平均よりも5ポイント以上高い。

図表IV-10 家事・育児・介護の分担状況（性別・昇進意向別）

単位：（％）

		n 数	配偶者が 担っている	夫婦で平等に 分担している	自分が 担っている
全体		837	50.7	20.0	24.9
性別・ 昇進意向別	女性 計	298	5.0	27.2	64.8
	そう思う	43	0.0	32.6	60.5
	どちらかといえばそう思う	105	1.9	32.4	62.9
	どちらかといえばそう思わない	91	8.8	23.1	65.9
	そう思わない	59	8.5	20.3	69.5
	男性 計	534	76.0	15.7	2.8
	そう思う	183	77.0	15.8	3.3
	どちらかといえばそう思う	183	73.8	18.0	3.3
	どちらかといえばそう思わない	98	84.7	9.2	1.0
	そう思わない	70	67.1	18.6	2.9

※集計表のグレー部分は女性全体の平均より5ポイント以上高い回答を示す

※表頭の『配偶者が担っている』は「配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている」「どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが、自分も一部担っている」の合算値。『自分が担っている』は「自分がほぼすべて担っている」「どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている」の合算値。「夫婦以外が主に行っている」「わからない」「その他」は掲載しない。

(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無

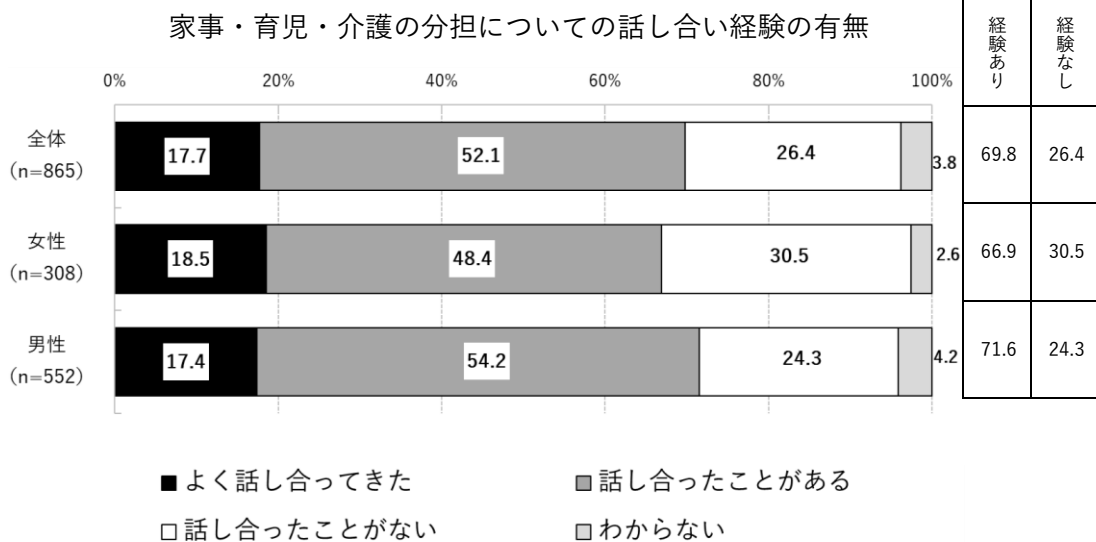
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 9 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者（パートナー）間で、これまでに話し合ったことはありますか。

家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無をみると、『話し合い経験あり』（「よく話し合ってきた」「話し合ったことがある」の合計）が69.8%、「話し合ったことがない」が26.4%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがない」の割合が6.2ポイント高い。

図表IV- 1 1



4. 夫婦のキャリア観

(1) 夫婦のキャリアに関する考え方

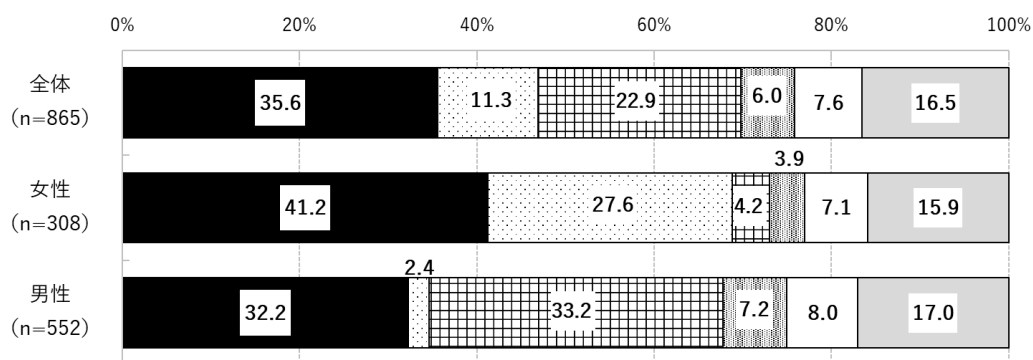
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問40 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

夫婦のキャリアに関する考え方をみると、「お互い、キャリアアップをめざしていく」が最も高く 35.6%、次いで「自分のキャリアを優先していく」が 22.9%、「わからない」が 16.5%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」の割合が 25.2 ポイント高い。一方、男性のほうが「自分のキャリアを優先していく」が 29.0 ポイント高い。

図表IV-12 夫婦のキャリアに関する考え方



- お互い、キャリアアップをめざしていく
- 配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく
- ▣ 自分のキャリアを優先していく
- ▤ キャリアを優先するほうを交代する
- 二人とも、キャリアアップはめざさない
- わからない

■夫婦のキャリアに関する考え方（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した女性は「お互い、キャリアアップをめざしていく」の割合が5割を超え、全体平均よりも10ポイント以上高い。

図表IV-13 夫婦のキャリアに関する考え方（性別・昇進意向別）

単位：（%）

		n 数	お互い、キャリアアップ をめざしていく	優先していく 配偶者のキャリアを	優先していく 自分のキャリアを	キャリアを優先する ほうを交代する	二人ともキャリア アップはめざさない	わからない
全体		837	35.4	11.5	22.6	6.0	7.9	16.7
性別・昇進意向別	女性 計	298	40.9	27.9	4.4	4.0	7.4	15.4
	そう思う	43	55.8	18.6	9.3	4.7	2.3	9.3
	どちらかといえばそう思う	105	54.3	22.9	2.9	2.9	1.9	15.2
	どちらかといえばそう思わない	91	36.3	30.8	4.4	3.3	7.7	17.6
	そう思わない	59	13.6	39.0	3.4	6.8	20.3	16.9
	男性 計	534	32.0	2.4	32.6	7.1	8.2	17.6
	そう思う	183	45.4	1.1	43.2	3.8	1.6	4.9
	どちらかといえばそう思う	183	32.8	2.2	32.8	8.2	3.8	20.2
	どちらかといえばそう思わない	98	18.4	2.0	23.5	13.3	19.4	23.5
	そう思わない	70	14.3	7.1	17.1	4.3	21.4	35.7

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

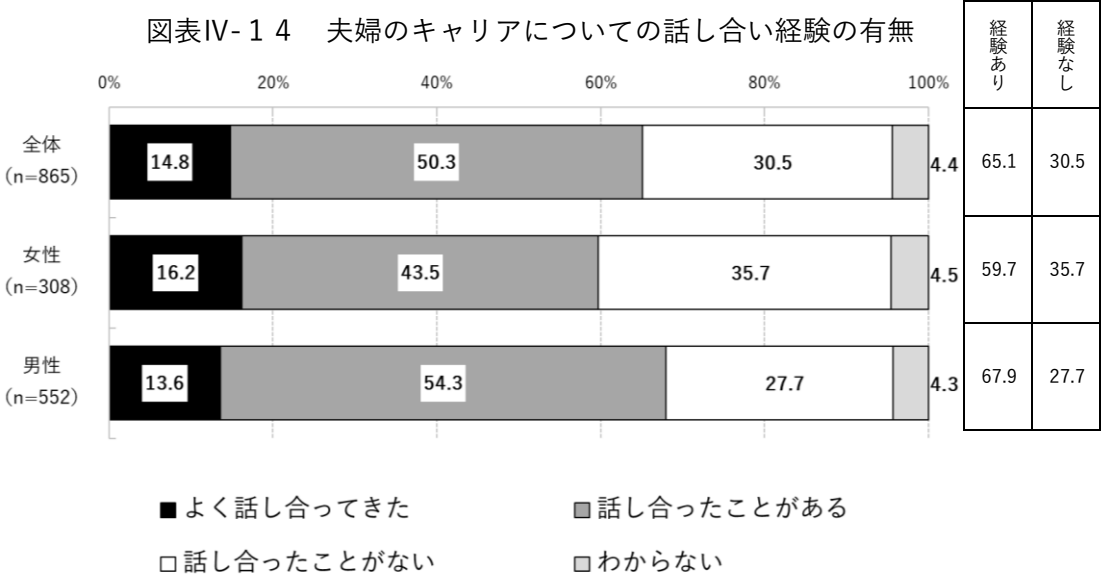
(2) 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問4 1 あなたと配偶者（パートナー）は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがある」が最も高く 50.3%、次いで「話し合ったことがない」が 30.5%、「よく話し合ってきた」が 14.8%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがある」の割合が 10.8ポイント低い。



■夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（性別・昇進意向別）

性別・昇進意向別にみると、昇進したいと思うかに対して「そう思う」と回答した女性は「よく話し合ってきた」の割合が30.2%と、全体平均よりも10ポイント以上高い。

図表IV-15 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無（性別・昇進意向別）

単位：（%）

		n 数	よく話し合ってきた	話し合ったことがある	話し合ったことがない	わからない
全体		837	14.7	50.3	30.7	4.3
性別・昇進意向別	女性 計	298	16.4	43.6	35.9	4.0
	そう思う	43	30.2	34.9	34.9	0.0
	どちらかといえばそう思う	105	17.1	46.7	30.5	5.7
	どちらかといえばそう思わない	91	12.1	42.9	41.8	3.3
	そう思わない	59	11.9	45.8	37.3	5.1
	男性 計	534	13.3	54.3	27.9	4.5
	そう思う	183	20.8	56.8	20.2	2.2
	どちらかといえばそう思う	183	10.9	55.2	29.5	4.4
	どちらかといえばそう思わない	98	8.2	53.1	34.7	4.1
	そう思わない	70	7.1	47.1	34.3	11.4

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答を示す

V. 行政への要望

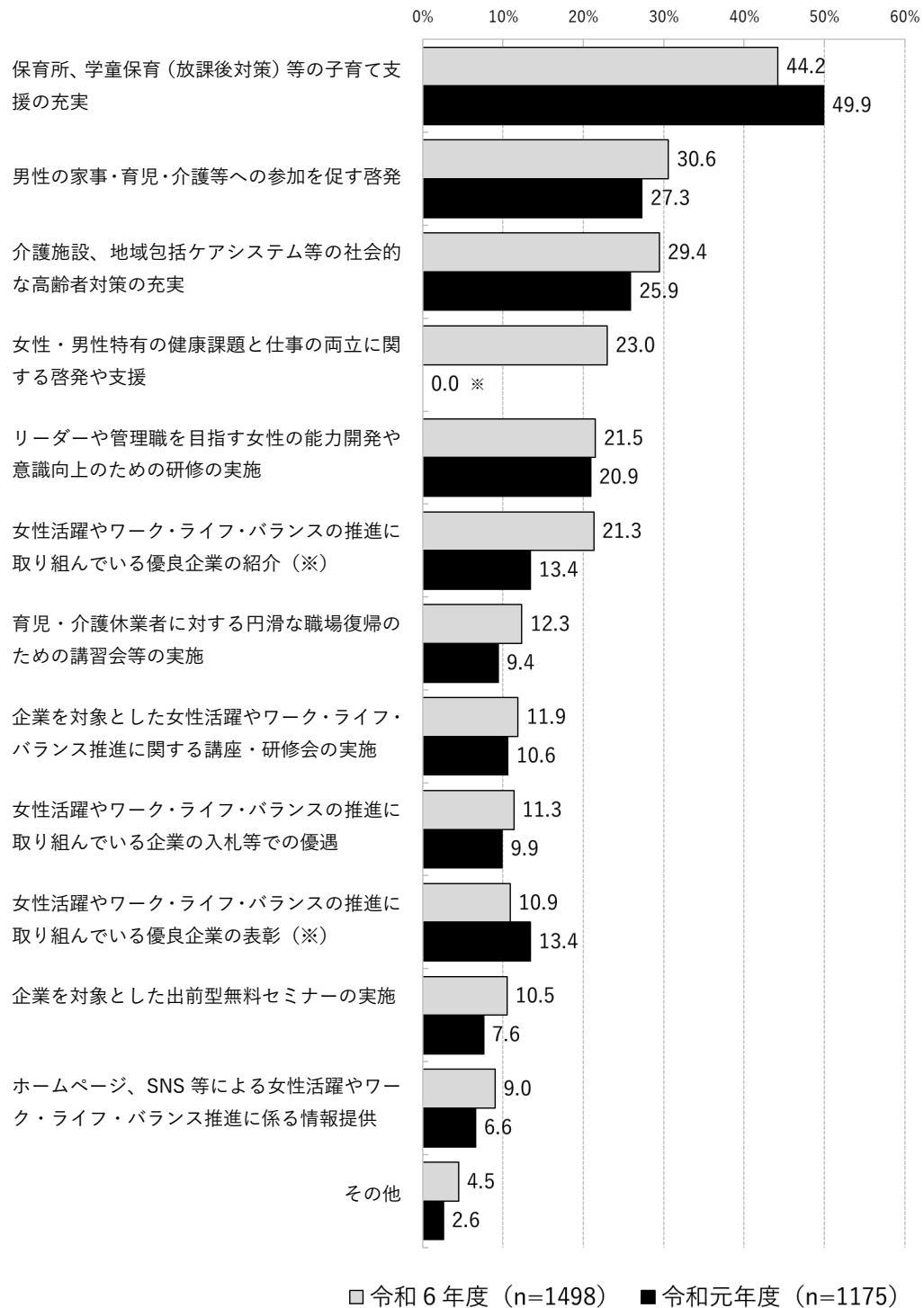
1. 行政への要望

問42 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）等の子育て支援の充実」が最も高く 44.2%、次いで「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が 30.6%、「介護施設、地域包括ケアシステム等の社会的な高齢者対策の充実」が 29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「保育所、学童保育（放課後対策）等の子育て支援の充実」の割合が 5.7 ポイント減少、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」が 7.9 ポイント増加している。

図表 V-1 行政への要望



※「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問43 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関する
お考えについて、自由にお答えください。

- ・ 「女性」活躍推進ではなく、誰もが自己実現と社の成長が一致するような業務・研修等が受けられる環境づくりを行うことが重要だと思う。そのためには、人材の流動性の高まりを恐れずに、業界全体で研修や新規事業開発支援に取り組む等の環境づくりが必要だと思う。ワーク・ライフ・バランスも人それぞれ、柔軟な働き方・所得を得る方法について受容する社会になればと思う。
- ・ 業種によって（どうしてもビジネススタイルが異なるため）考え方、浸透状況に格差があるように感じる。行政からの啓発の強化（各業種のスタイルを把握していただきアドバイスやサポートを行うこと）が大切なのではないかと感じる。
- ・ 女性活躍だけを推すと男性社員からの不満もあると考える。意欲のある方を増やし、意欲のある方誰もが昇進等にチャレンジできる職場づくりを行いたいと考える。業務の効率化を進め、充実した生活ができる環境をめざしたい。
- ・ 会社内の制度がどんどん変わってきており仕事と家庭の両立が以前より保ちやすくなっていると感じている。以前ファミリーサポートセンターのサービスを利用させていただき大変助かった。今後は病児保育のサービスをさらに展開していただけるとありがたいと感じている。
- ・ 男女平等も含めて働きやすい職場環境はかなり整ってきていると思うが、ワーク・ライフ・バランスを重視する人が増えており、そもそも管理職になりたいという人が男女問わず少なくなっている。キャリアアップへの支援も必要だと思う。
- ・ 福岡市が女性を活躍させようとしている取組みを認知してもらう取組みを増やすべき。例えば、若い人の中で耳に入りやすい SNS などを使うとよいと思う。
- ・ 女性が活躍する機会は増えていると思うが、結婚や出産を経験された女性のキャリア形成はまだ難しいところがあると感じている。一律な雇用形態ではなく、多様で柔軟な働き方ができる職場づくりや社会の理解が必要になってくると思う。
- ・ 男性・女性に限らず個人の希望するワーク・ライフ・バランスを実現できるように、会社側は面接などの機会を設けて社員の意見を聞いてほしい。
- ・ 女性の社会進出、活躍推進に対して賛同しているが、能力がないのに、女性というだけで下駄を履かせ、女性の経営職の割合を増やすことがないよう望む。割合を目標化すると、能力の低い女性経営職が増えることになりかねないと思慮する。
- ・ 現在はかなり処遇がよくなっていると感じる。現状の施策を継続していけば自然と世代交代が進み意識が変わっていくと思う。

- ・ 今の若い世代は男性でも育児に参加したいと思い、ワーク・ライフ・バランスを重要視するので、女性に働きやすい制度（フレックス等）は男性にも喜ばれるはずである。また、働きやすさのみならず、働きがい向上にも取り組みたい。
- ・ 昇格や責任が大きい業務内容はまだまだ男性優位の状況が社内でも残っていると感じる。もっと女性を重要ポジションに積極的に抜擢していくべきだと考える。
- ・ ひと昔前と比べると男女格差やワーク・ライフ・バランスは改善されてきていると思う。人の意識の問題も大きく急に180度変わることはないため、改善の働きかけは継続していくべきと考える。
- ・ 子どもを安心して預けられる場所、育児・介護などがしやすい社会、そういう仕組みができれば、もっといろいろな人が働くことができると思う。様々な時間帯で働けること、パートナーの助けも必要だと思う。
- ・ まだまだ家事・育児は女性中心に考えられがちなので、会社でも男性が家事・育児のため帰れるよう認識を変えていく取り組みが必要と感じる。

※一部抜粋

