

## 4 女性の仕事や働き方に対する希望と初職・現職の状況

### (1) 現職の勤め先の状況と管理職志向・専門職志向

現在仕事をしている女性について、現職の勤め先の状況(Q4-5)を、管理職志向・専門職志向別にみた。

管理職志向(専門職志向)については、仕事や働き方に対する今後の希望(Q5-2)の、「管理職として、組織の経営や管理に携わりたい」(「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい」)に対する回答に基づいて、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人(そう思う計)を管理職志向(専門職志向)の強いグループ、「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と答えた人(そう思わない計)を管理職志向(専門職志向)の弱いグループとしている。

#### ① 正社員・正規職員

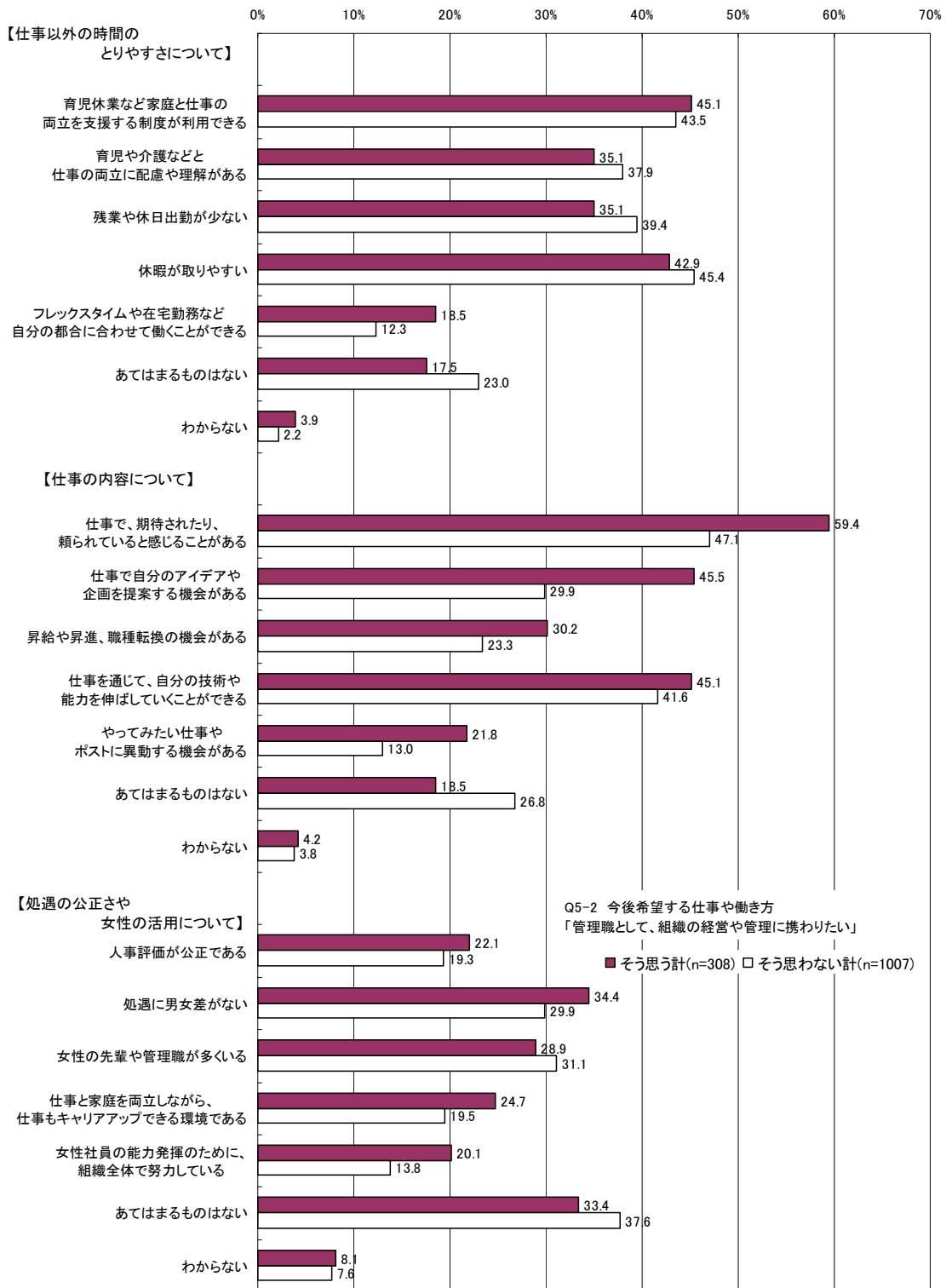
現職の勤め先の状況を、女性の正社員・正規職員について管理職志向別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、「フレックスタイムや在宅勤務など自分の都合に合わせて働くことができる」は管理職志向の強いグループ(そう思う計)の方が高くなっており、「あてはまるものはない」は管理職志向の弱いグループ(そう思わない計)の方が高くなっている。

仕事の内容については、「仕事で、期待されたり、頼られていると感ずることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「昇給や昇進、職種転換の機会がある」、「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」は、いずれも管理職志向の強いグループの方が高くなっており、「あてはまるものはない」は、管理職志向の弱いグループの方が高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」、「女性社員の能力発揮のために、組織全体で努力している」は、いずれも管理職志向の強いグループの方が高くなっている。

図 4-1 現職の勤め先の状況(複数回答)

／管理職志向別[女性 正社員・正規職員]



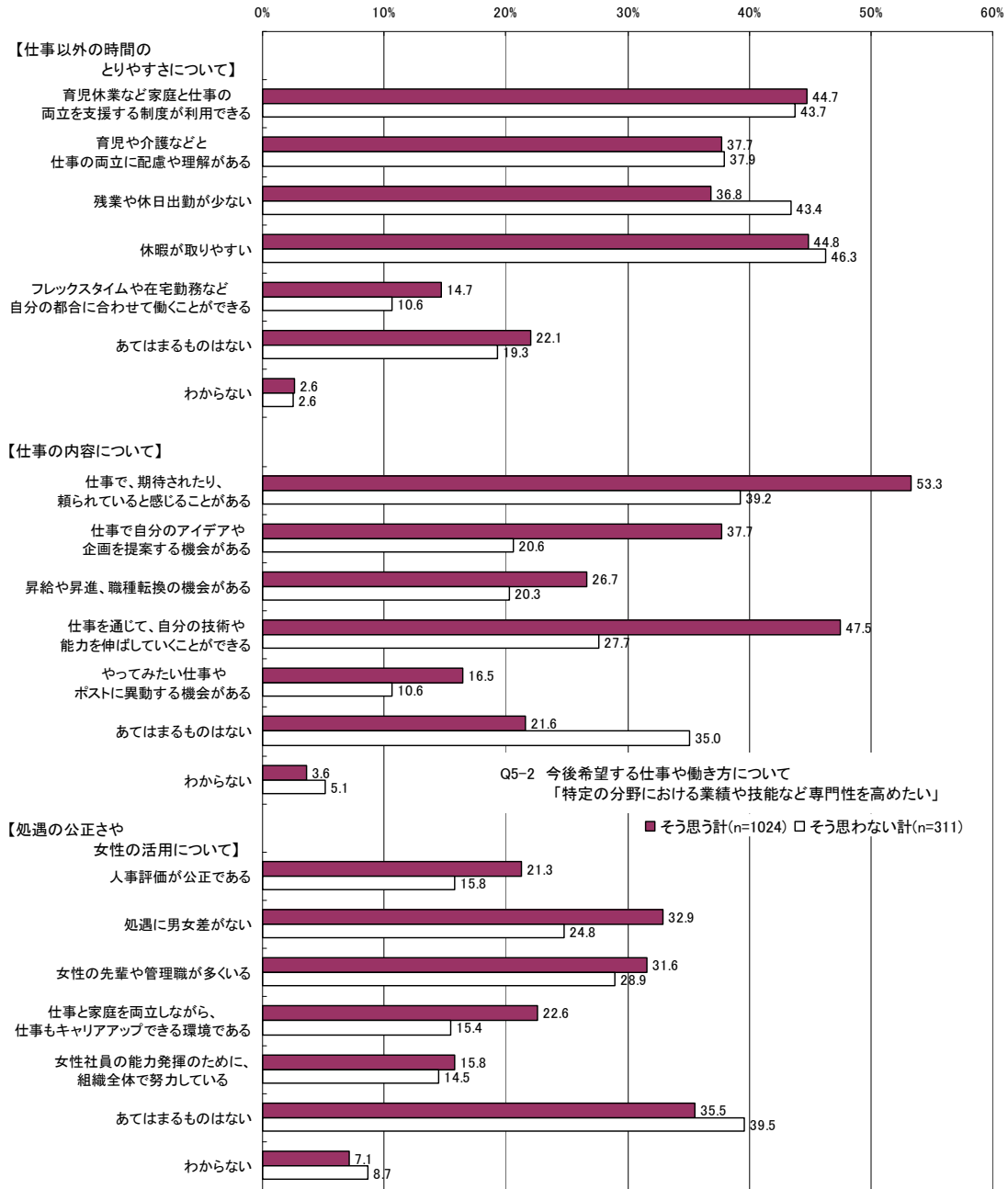
※ 「そう思う計」は、Q5-2の「管理職として、組織の運営や管理に携わりたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計、「そう思わない計」は「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の合計である。

現職の勤め先の状況を、女性の正社員・正規職員について専門職志向別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、「残業や休日出勤が少ない」は、専門職志向の弱いグループの方が高くなっている。

仕事の内容については、「あてはまるものはない」、「わからない」を除き、いずれも専門職志向の強いグループの方が高くなっている。「あてはまるものはない」は、専門職志向の弱いグループの方が高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、専門職志向別にみると、「人事評価が公正である」、「処遇に男女差がない」、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」は、専門職志向の強いグループの方が高くなっている。

図 4-2 現職の勤め先の状況(複数回答)  
 ／専門職志向別[女性 正社員・正規職員]



※ 「そう思う計」は、Q5-2の「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計、「そう思わない計」は「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の合計である。

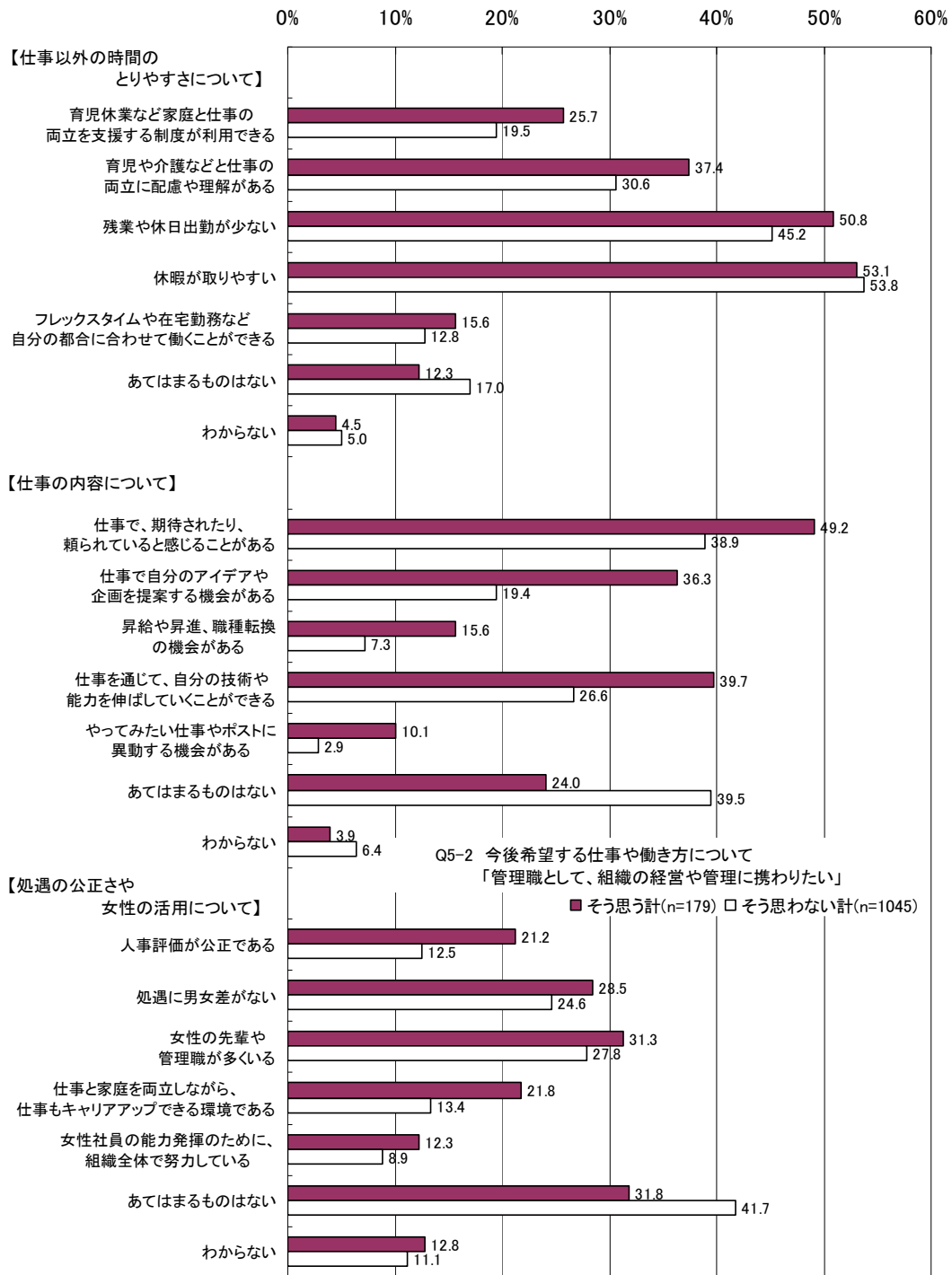
## ② 有期契約社員、嘱託社員／パート、アルバイト／派遣社員

現職の勤め先の状況を、女性の有期契約社員、嘱託社員／パート、アルバイト／派遣社員について管理職志向別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、「育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できる」、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある」、「残業や休日出勤が少ない」で、管理職志向の強いグループの方が弱いグループよりも高くなっている。

仕事の内容については、「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「昇給や昇進、職種転換の機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」、「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」のいずれについても、管理職志向の強いグループの方が高くなっており、「あてはまるものはない」は、管理職志向の弱いグループの方が高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「人事評価が公正である」、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」は管理職志向の強いグループの方が高くなっており、「あてはまるものはない」は、管理職志向の弱いグループの方が高くなっている。

図 4-3 現職の勤め先の状況(複数回答)／管理職志向別  
 [女性 有期契約社員、嘱託社員・パート、アルバイト  
 ・派遣社員]



※ 「そう思う計」は、Q5-2の「管理職として、組織の運営や管理に携わりたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計、「そう思わない計」は「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の合計である。

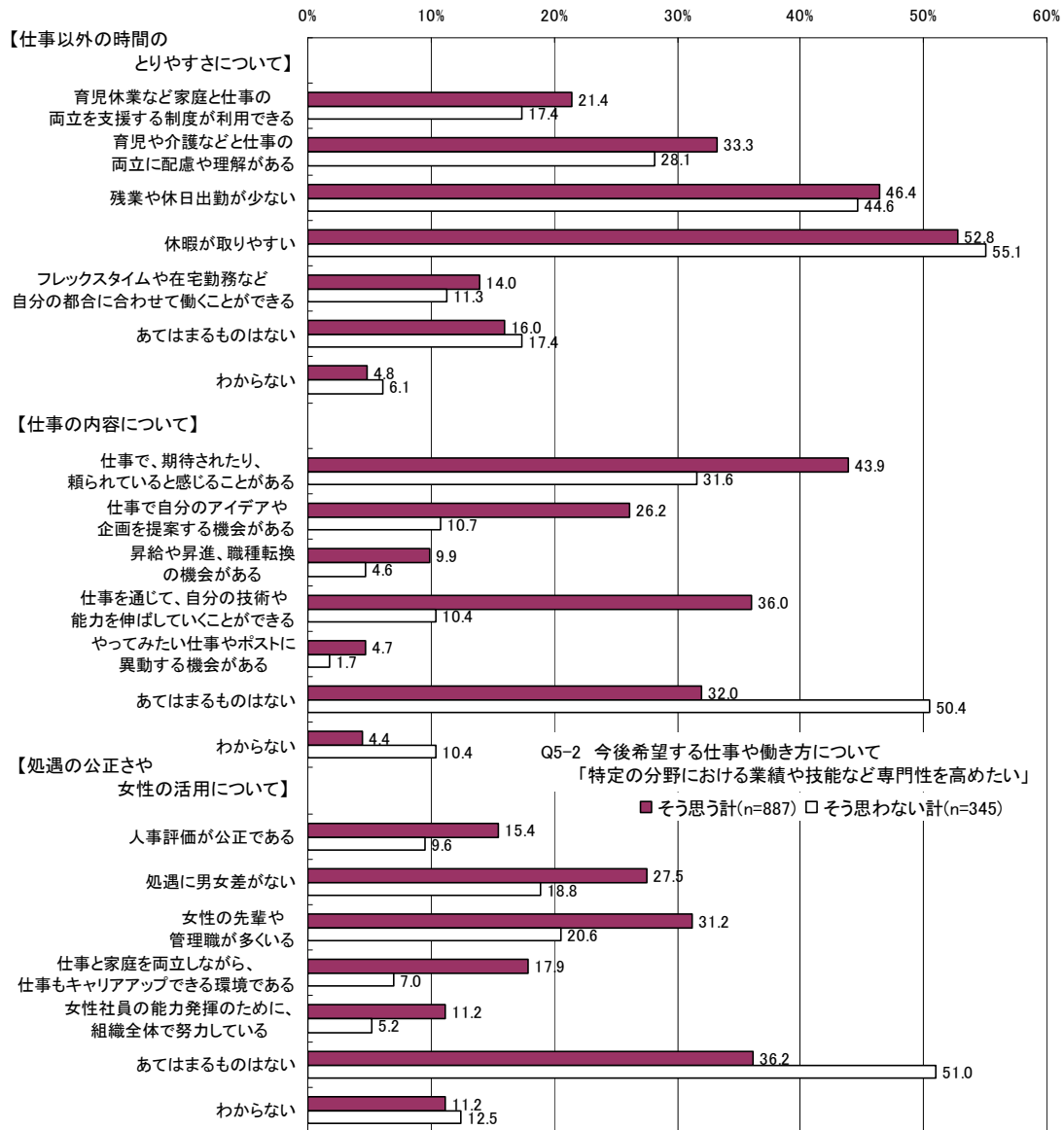
現職の勤め先の状況を、女性の有期契約社員、嘱託社員／パート、アルバイト／派遣社員について専門職志向別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある」は、専門職志向の強いグループの方が高くなっている。

仕事の内容については、「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「昇給や昇進、職種転換の機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」のいずれも、専門職志向の強いグループの方が高くなっている。「あてはまるものはない」、「わからない」は、専門職志向の弱いグループの方が高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「人事評価が公正である」、「処遇に男女差がない」、「女性の先輩や管理職が多くいる」、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」、「女性社員の能力発揮のために、組織全体で努力している」のいずれも、専門職志向の強いグループの方が高くなっており、「あてはまるものはない」は、専門職志向の弱いグループの方が高くなっている。

図 4-4 現職の勤め先の状況(複数回答)／専門職志向別

[女性 有期契約社員、嘱託社員・パート、アルバイト・派遣社員]



※ 「そう思う計」は、Q5-2の「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい」について「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計、「そう思わない計」は「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人の合計である。



## (2) 現職の状況と管理職志向・専門職志向の変化

現在仕事をしている女性について、現職の勤め先の状況(Q4-5)と初職と比べた現職の難易度(Q4-7)を、管理職志向・専門職志向の変化別にみた。

管理職志向(専門職志向)の変化については、Q2-3(初めて社会に出た時の仕事や働き方に対する希望)及びQ5-2(仕事や働き方に対する今後の希望)の「管理職として、組織の経営や管理に携わりたい」(「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい」)に対する回答に基づいて、現在仕事をしている女性の中から、以下の条件を満たすA~Dの4グループを設け、これらのグループについて集計を行った。

- A 管理職志向が学卒時よりも強まったグループ(n=250)  
(専門職志向が学卒時よりも強まったグループ(n=429))  
… Q2-3 では「どちらかといえばそう思わなかった」または「そう思わなかった」を選択し、かつ、Q5-2 では、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」を選択したグループ
- B 管理職志向が学卒時よりも弱まったグループ(n=175)  
(専門職志向が学卒時よりも弱まったグループ)(n=247)  
… Q2-3 では「そう思った」または「どちらかといえばそう思った」を選択し、かつ、Q5-2 では「どちらかといえばそう思わない」または「そう思わない」を選択したグループ
- C 管理職志向が強いまま変化のないグループ(n=305)  
(専門職志向が強いまま変化のないグループ(n=1702))  
… Q2-3 及びQ5-2 のいずれにおいても、「そう思った(思う)」または「どちらかといえばそう思った(思う)」を選択したグループ
- D 管理職志向が弱いまま変化のないグループ(n=2021)  
(専門職志向が弱いまま変化のないグループ(n=444))  
… Q2-3 及びQ5-2 のいずれにおいても、「どちらかといえばそう思わなかった(思わない)」または「そう思わなかった(思わない)」を選択したグループ

## ① 現職の勤め先の状況と管理職志向の変化

現職の勤め先の状況を管理職志向の変化別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、管理職志向が弱いまま変化のないグループにおいて、「育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できる」の割合が、他のグループよりも低くなっている。

仕事の内容については、「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「昇給や昇進、職種転換の機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」、「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」のいずれも、管理職志向が学卒時よりも強まったグループと管理職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっている。「あてはまるものはない」は、管理職志向が学卒時よりも弱まったグループと管理職志向が弱いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「人事評価が公正である」は、管理職志向が学卒時よりも強まったグループと管理職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっている。また、「女性の先輩や管理職が多くいる」は、管理職志向が学卒時よりも強まったグループで最も高く、管理職志向が強いまま変化のないグループで、最も低くなっている。管理職志向が学卒時よりも強まったグループでは、ほかのグループに比べ、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」の割合が高くなっている。管理職志向が強いまま変化のないグループでも、やや高くなっている。

「女性社員の能力発揮のために、組織全体で努力している」は、管理職志向が弱いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも低くなっている。また、「あてはまるものはない」は、管理職志向が学卒時よりも弱まったグループと管理職志向が弱いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっている。

図 4-5 現職の勤め先の状況(複数回答)／管理職志向の変化別  
 ～ 仕事以外の時間のとりやすさ[女性 現在仕事をしている人]

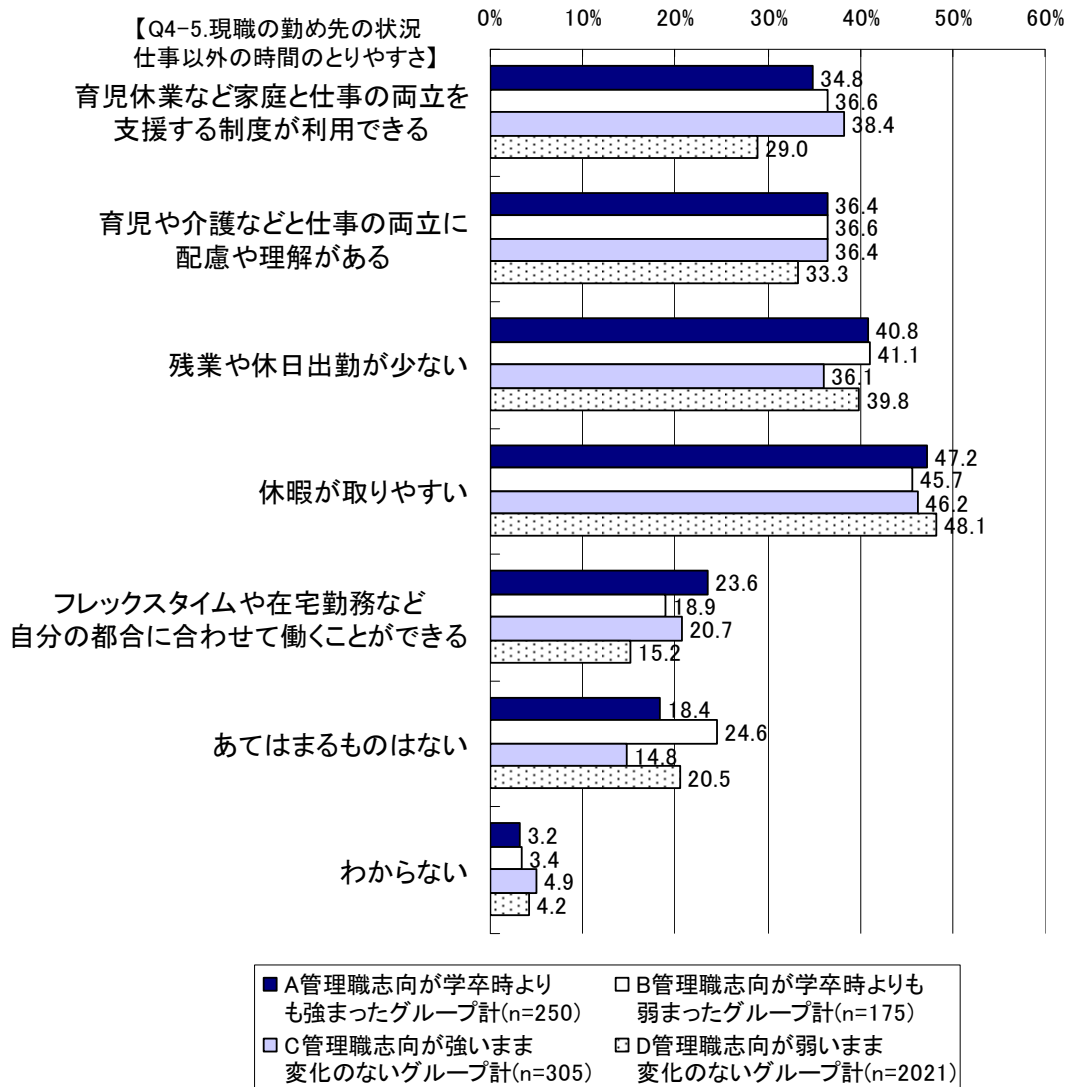


図 4-6 現職の勤め先の状況(複数回答)／管理職志向の変化別  
 ～ 仕事の内容[女性 現在仕事をしている人]

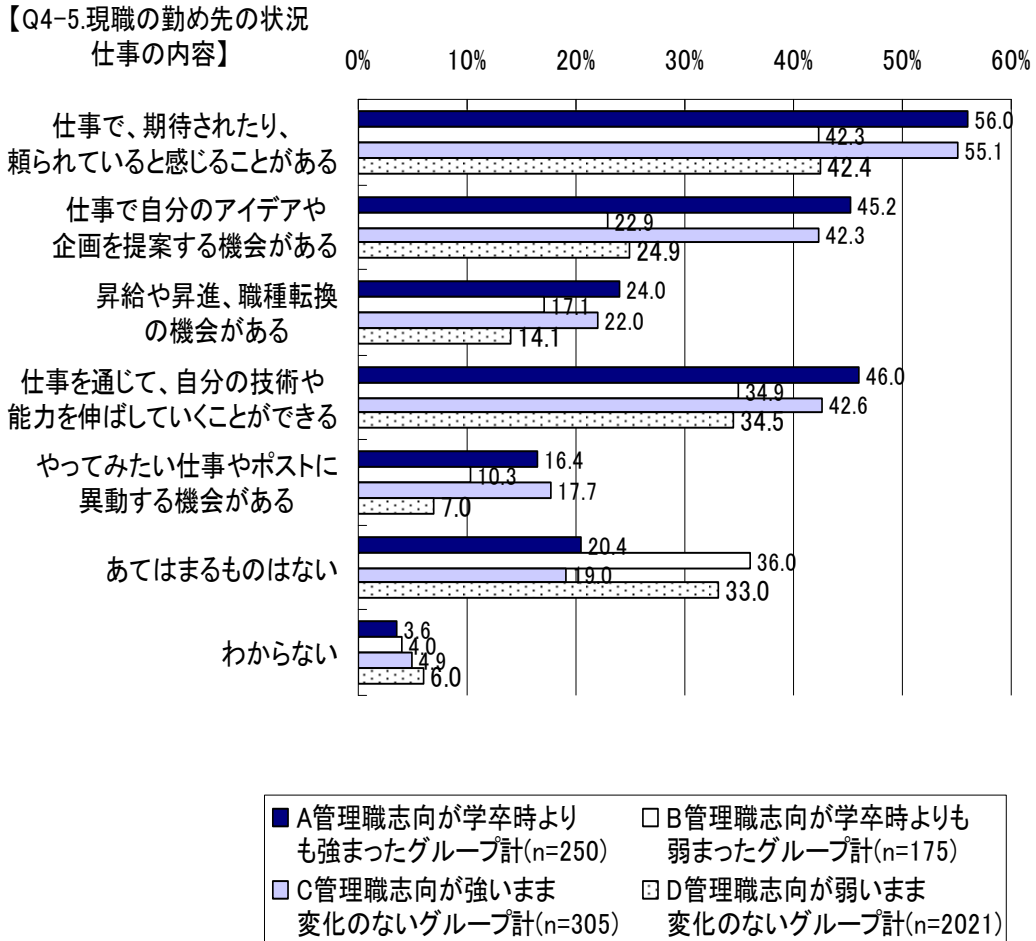
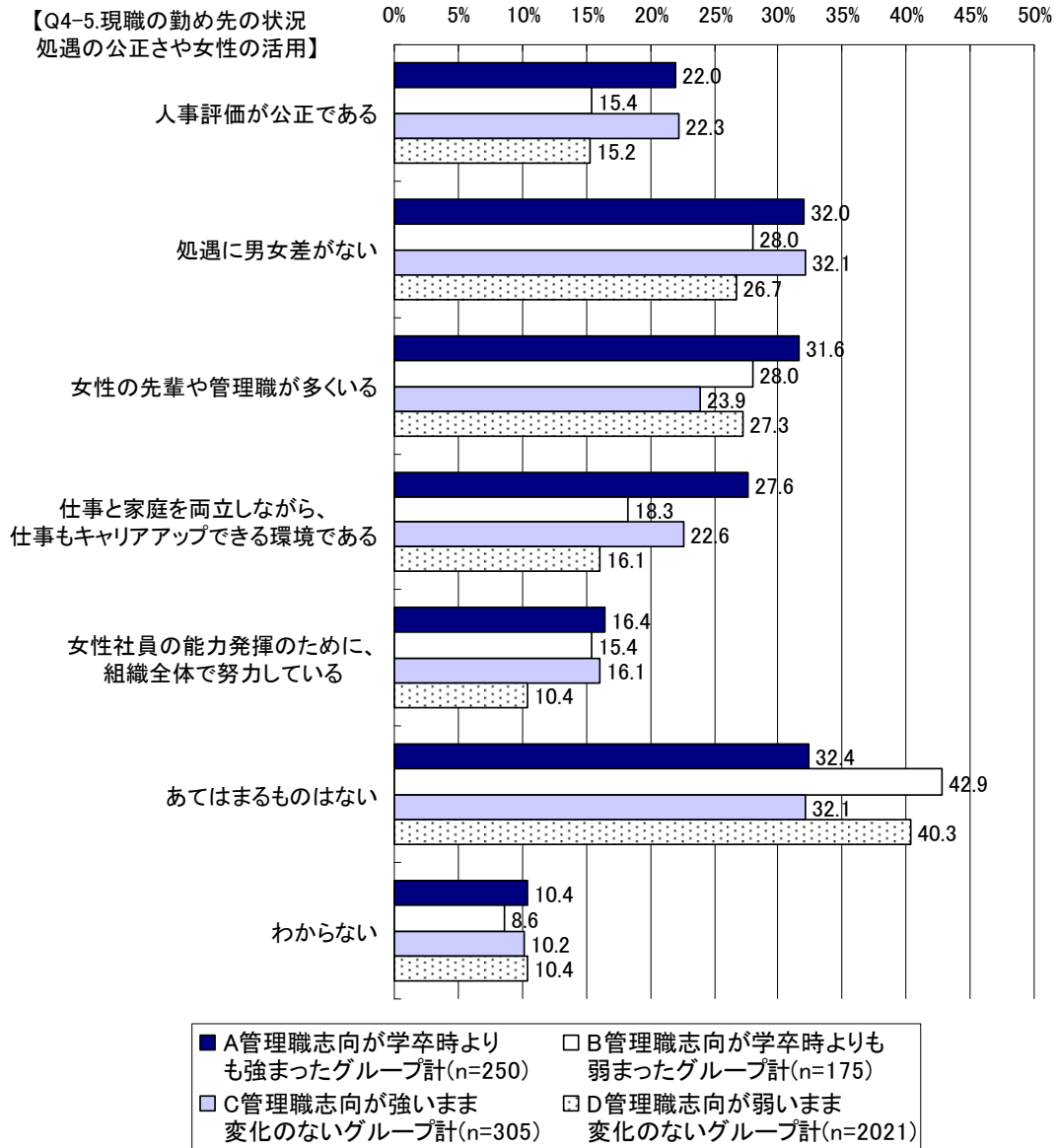


図 4-7 現職の勤め先の状況(複数回答)／管理職志向の変化別  
 ～ 処遇の公正さや女性の活用[女性 現在仕事をしている人]



## ② 現職の勤め先の状況と専門職志向の変化

現職の勤め先の状況を専門職志向の変化別にみると、仕事以外の時間のとりやすさについては、「フレックスタイムや在宅勤務など自分の都合に合わせて働くことができる」は、専門職志向が弱いまま変化のないグループで、他のグループに比べ低くなっている。

仕事の内容については、「仕事で、期待されたり、頼られていると感じることがある」、「仕事で自分のアイデアや企画を提案する機会がある」、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」のいずれも、専門職志向が学卒時よりも強まったグループと専門職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっており、特に、専門職志向が強いまま変化のないグループで、「仕事を通じて、自分の技術や能力を伸ばしていくことができる」の割合が、他のグループに比べて高い。「やってみたい仕事やポストに異動する機会がある」は、専門職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも割合が高くなっている。「あてはまるものはない」は、専門職志向が学卒時よりも弱まったグループと専門職志向が弱いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっており、特に、専門職志向が弱いまま変化のないグループで高くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「処遇に男女差がない」は専門職志向が強いまま変化のないグループで、他のグループに比べ高くなっており、専門職志向が弱いまま変化のないグループで、他のグループに比べ低くなっている。

「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」は、専門職志向が学卒時よりも強まったグループと専門職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも高くなっている。

図 4-8 現職の勤め先の状況(複数回答)／専門職志向の変化別  
 ～ 仕事以外の時間のとりやすさ[女性 現在仕事をしている人]

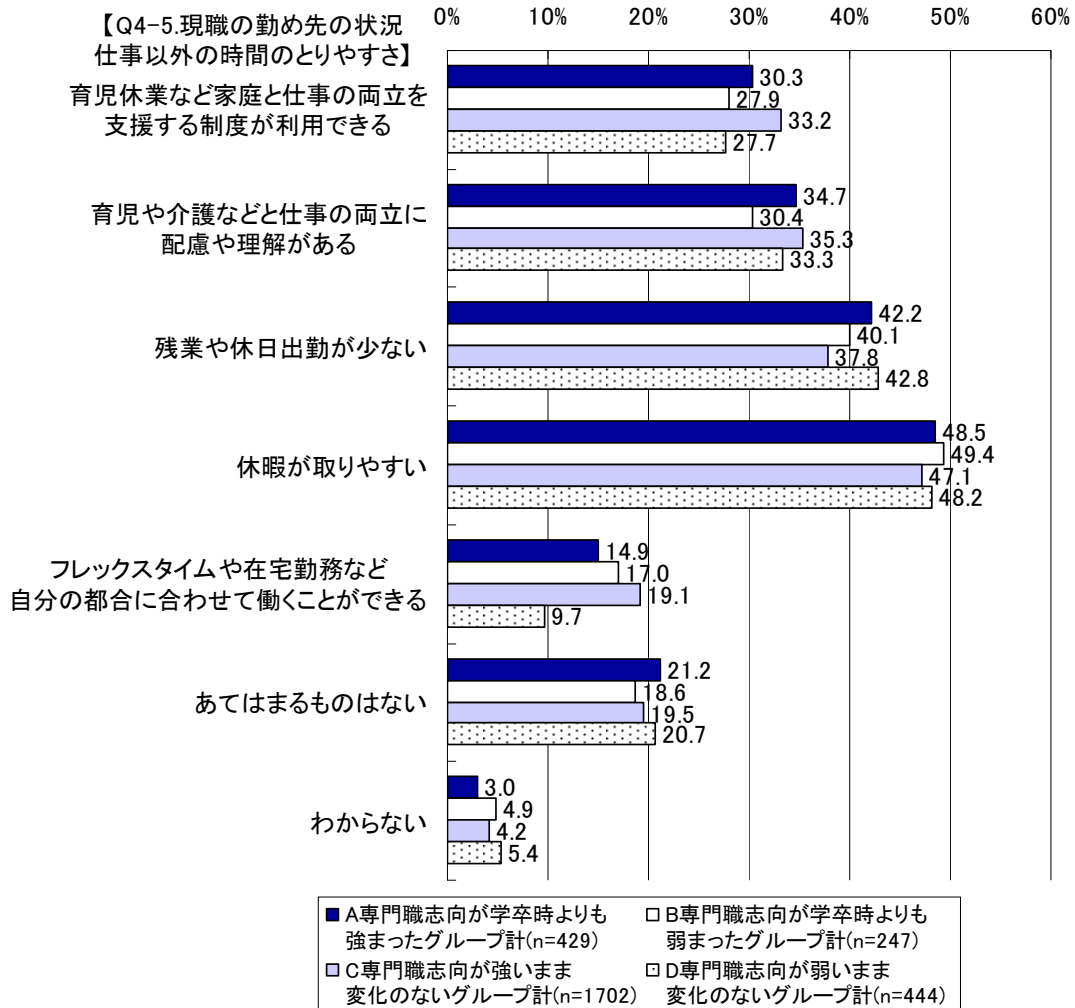


図 4-9 現職の勤め先の状況(複数回答)／専門職志向の変化別  
～ 仕事の内容[女性 現在仕事をしている人]

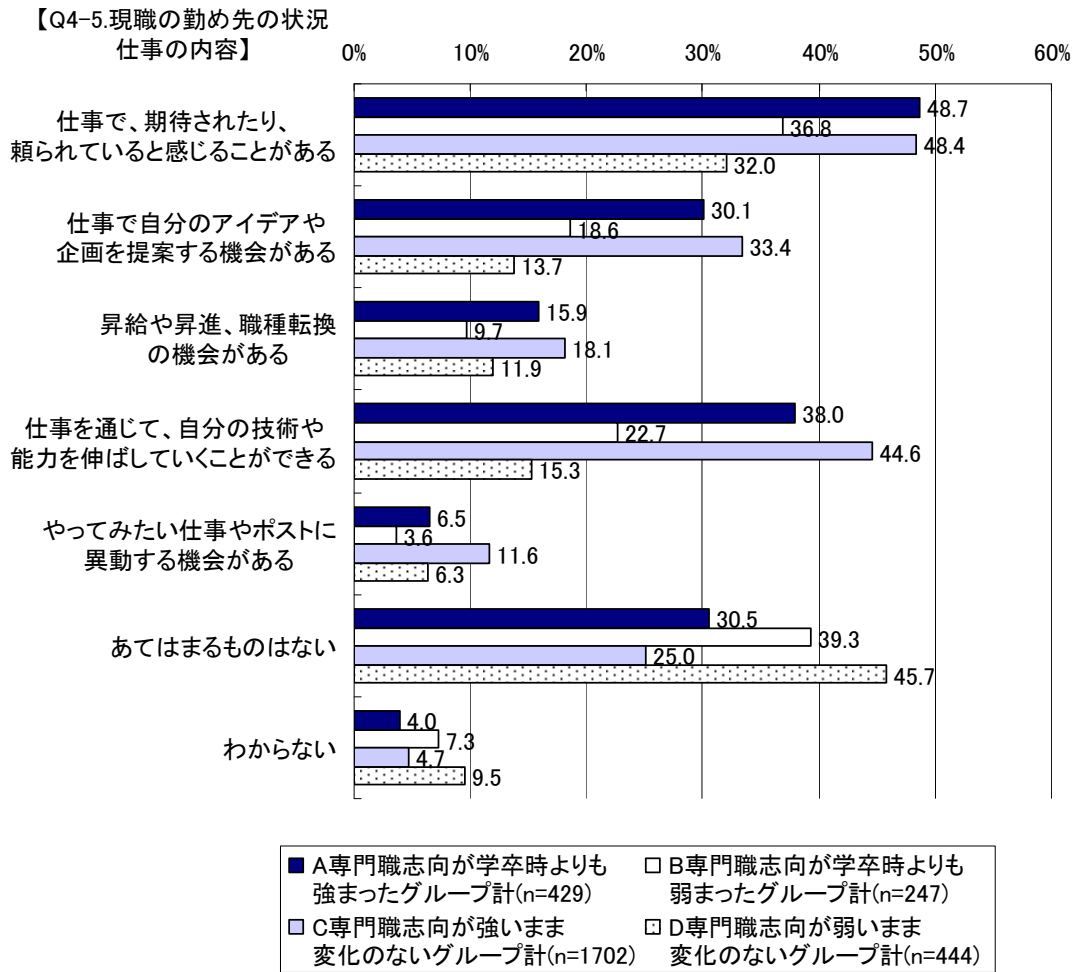
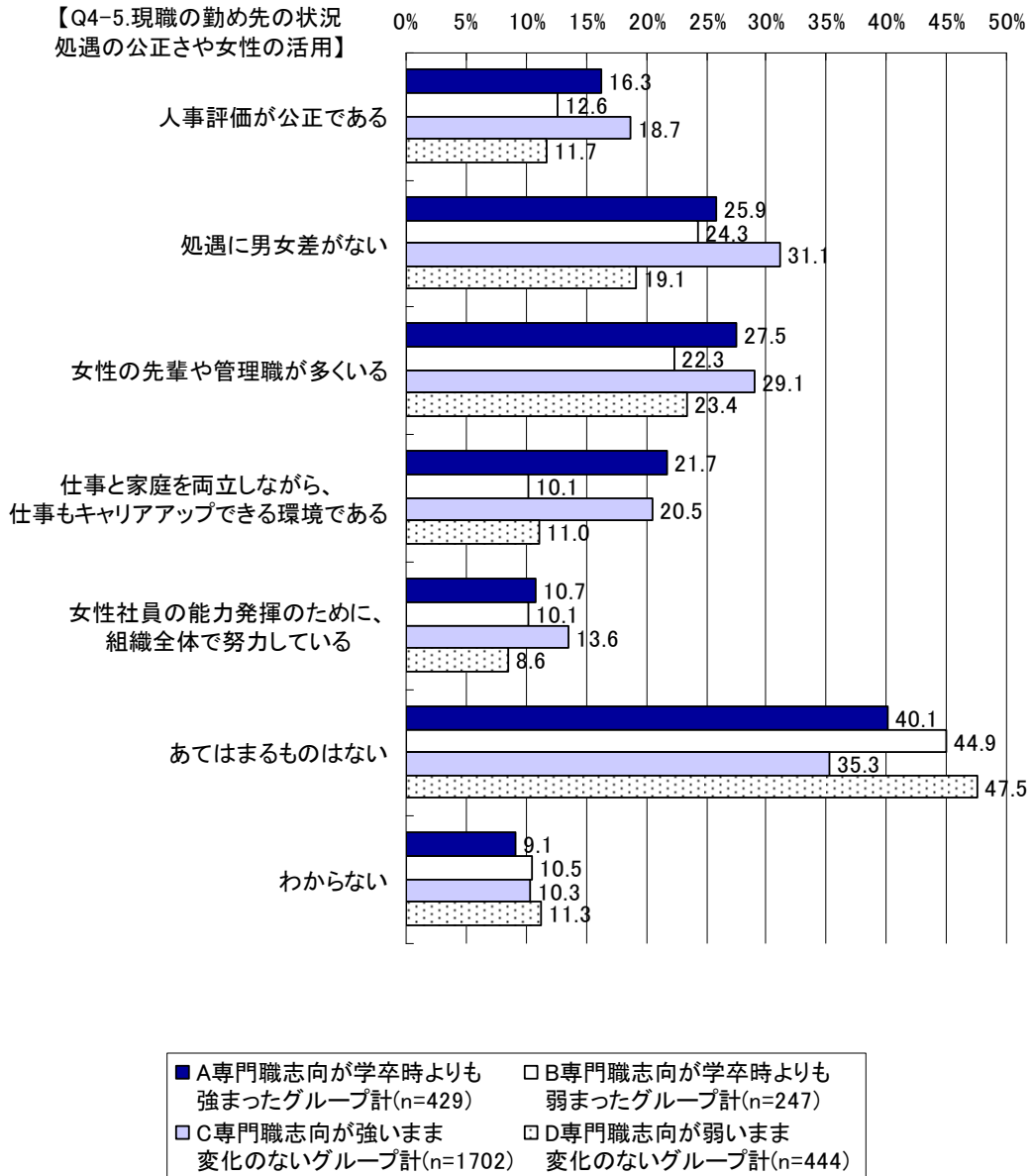




図 4-10 現職の勤め先の状況(複数回答)／専門職志向の変化別  
 ～ 処遇の公正さや女性の活用[女性 現在仕事をしている人]

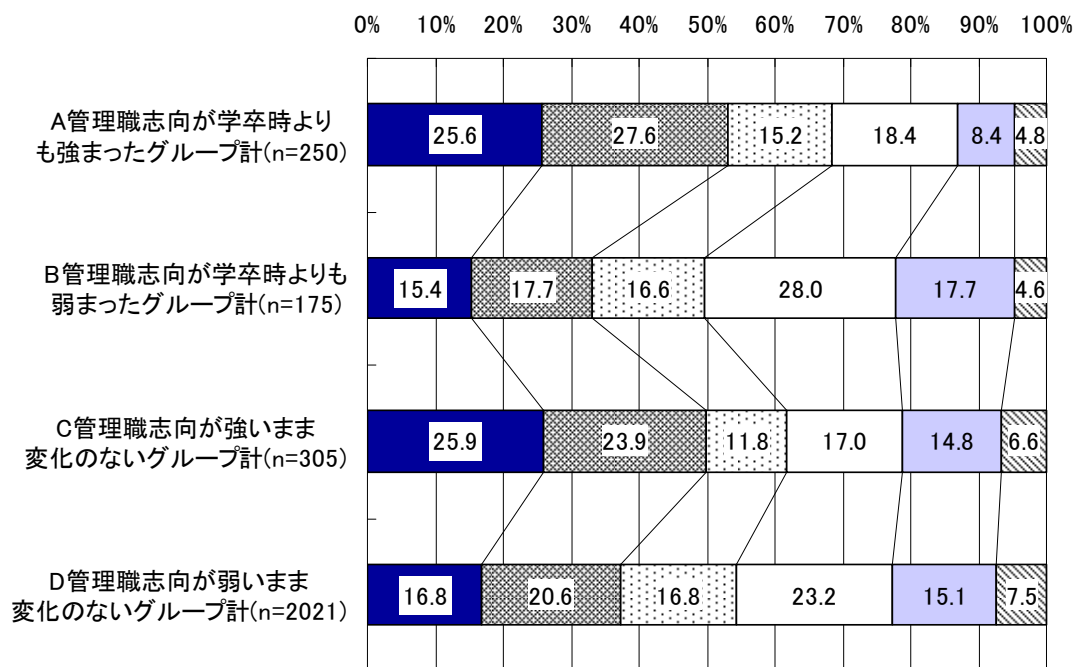


### ③ 初職と比べた現職の難易度と管理職志向・専門職志向の変化別

#### ア 初職と比べた現職の難易度と管理職志向の変化

初職と比べた現職の難易度(Q4-7)について、管理職志向の変化別にみると、管理職志向が学卒時よりも強まったグループと管理職志向が強いまま変化のないグループで、それ以外のグループよりも、現在の仕事は初職での仕事と比べてより難しい、あるいはより責任のある内容だと思う人の割合(「そう思う」と「ややそう思う」計)が高くなっている。

図 4-11 初職と比べた現職の難しさ／管理職志向の変化別  
[女性 現在仕事をしている人]



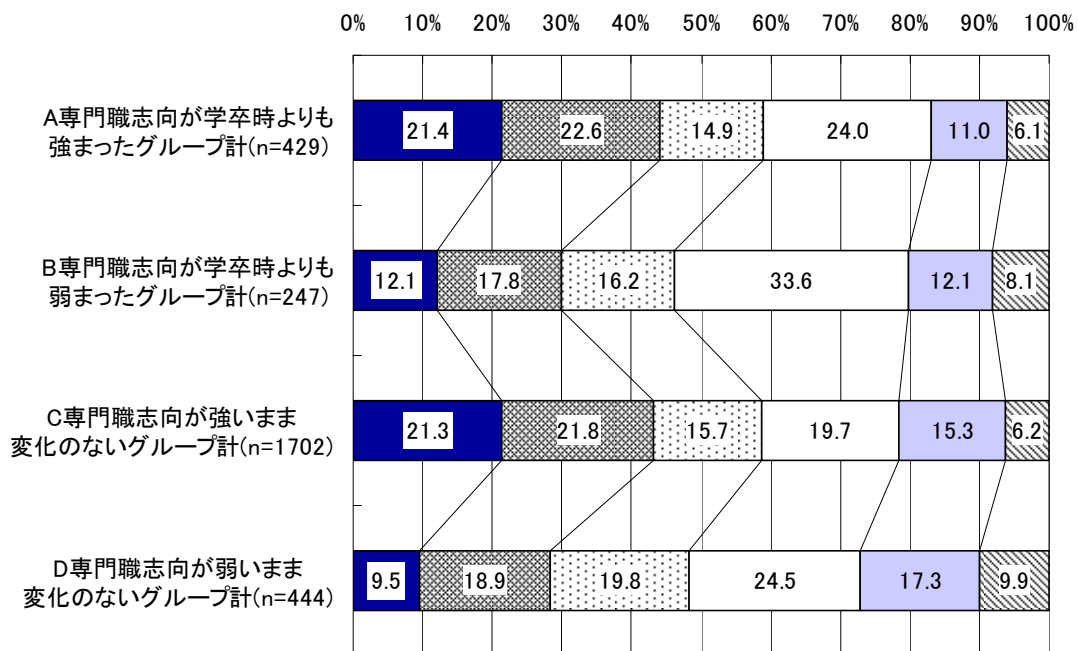
Q4-7 現在の仕事は、初職(A社)での仕事と比べてより難しい、あるいはより責任のある内容だと思いますか。  
 ■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ そう思わない □ どちらともいえない ■ わからない

## イ 初職と比べた現職の難易度と専門職志向の変化

初職と比べた現職の難易度(Q4-7)について、専門職志向の変化別にみると、専門職志向が学卒時よりも強まったグループと専門職志向が強いまま変化のないグループでは、それ以外のグループよりも、現在の仕事は初職での仕事と比べてより難しい、あるいはより責任のある内容だと思う人の割合が高くなっている。

また、専門職志向が学卒時よりも弱まったグループと専門職志向が弱いまま変化のないグループでは、それ以外のグループよりも、現在の仕事は初職での仕事と比べてより難しい、あるいはより責任のある内容だと思わない人の割合(「そう思わない」と「あまりそう思わない」計)が高くなっており、特に専門職志向が学卒時よりも弱まったグループでより高くなっている。

図 4-12 初職と比べた現職の難しさ／専門職志向の変化別  
[女性 現在仕事をしている人]



Q4-7 現在の仕事は、初職(A社)での仕事と比べて、より難しい、あるいはより責任のある内容だと思いますか。  
 ■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ そう思わない □ どちらともいえない ■ わからない

### (3) 今後の仕事や働き方について希望を実現させるためにしていることと 現職の勤め先の状況

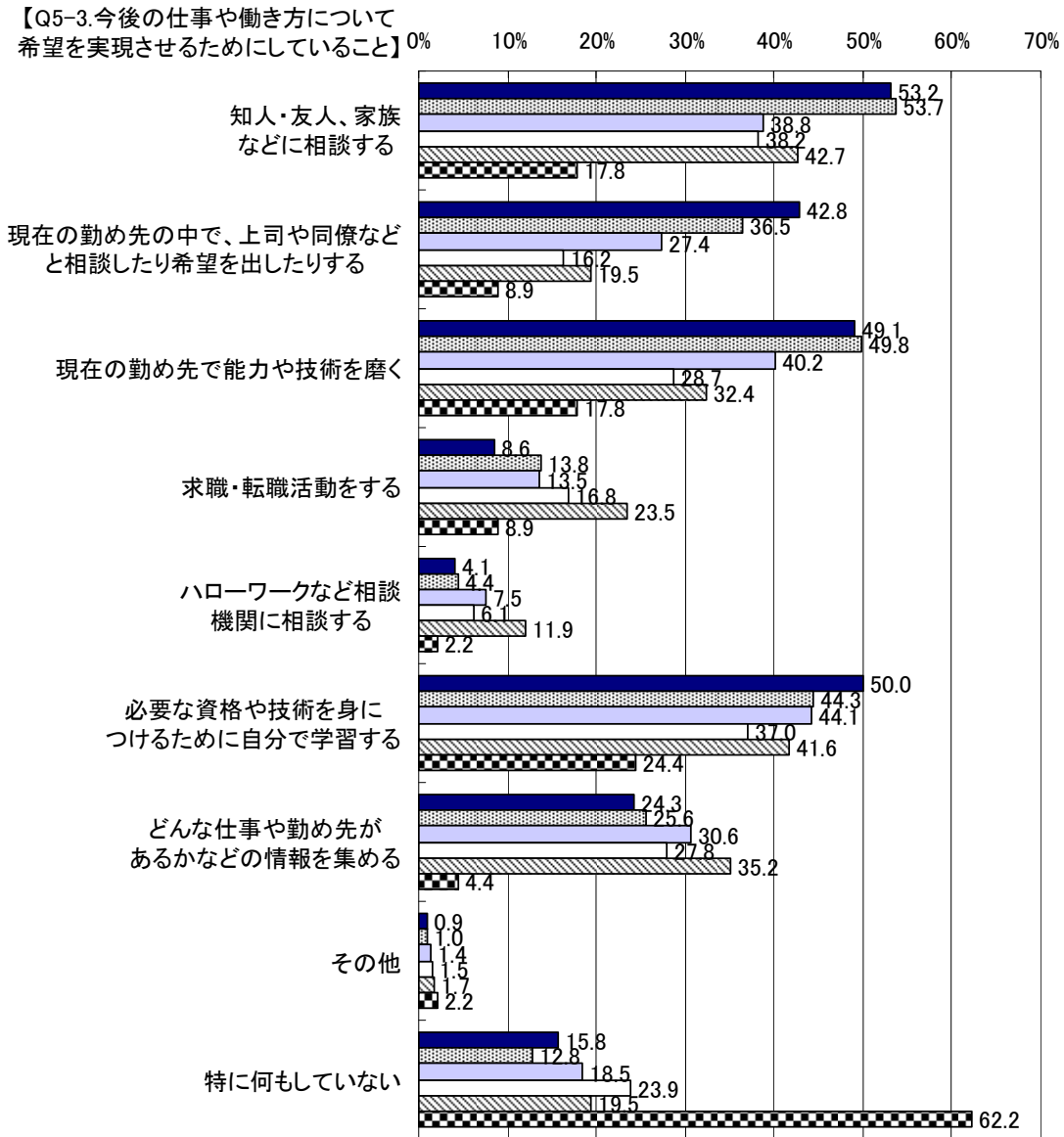
女性の正社員・正規職員について、Q4-5(現職の勤め先の状況)の、仕事以外の時間のとりやすさ、仕事の内容、処遇の公正さや女性の活用、のそれぞれについて、選択した選択肢の数(「あてはまるものはない」は0点)によって点数化し、その点数別に、今後の仕事や働き方について希望を実現させるためにしていること(Q5-3)をみた。

今後の仕事や働き方について希望を実現させるためにしていることを、仕事以外の時間のとりやすさに関する点数別にみると、「知人・友人、家族などに相談する」は、点数が3点及び4点以上のグループで、それ以外のグループに比べ割合が高くなっている。「現在の勤め先の中で、上司や同僚などと相談したり希望を出したりする」、「現在の勤め先で能力や技術を磨く」は、2点以上のグループにおいて、それ以外のグループよりも割合が高くなっている。

「求職・転職活動をする」は、点数が0点のグループで、他のグループに比べ割合が高くなっている。

「必要な資格や技術を身につけるために自分で学習する」は、4点以上のグループで、他のグループに比べ高くなっており、5割に達している。

図 4-13 今後の仕事や働き方について希望を実現させるために  
 していること(複数回答)  
 ／現職の勤め先の状況 仕事以外の時間のとりやすさ  
 [女性 正社員・正規職員]



Q4-5 現在の勤め先の状況 仕事以外の時間のとりやすさ

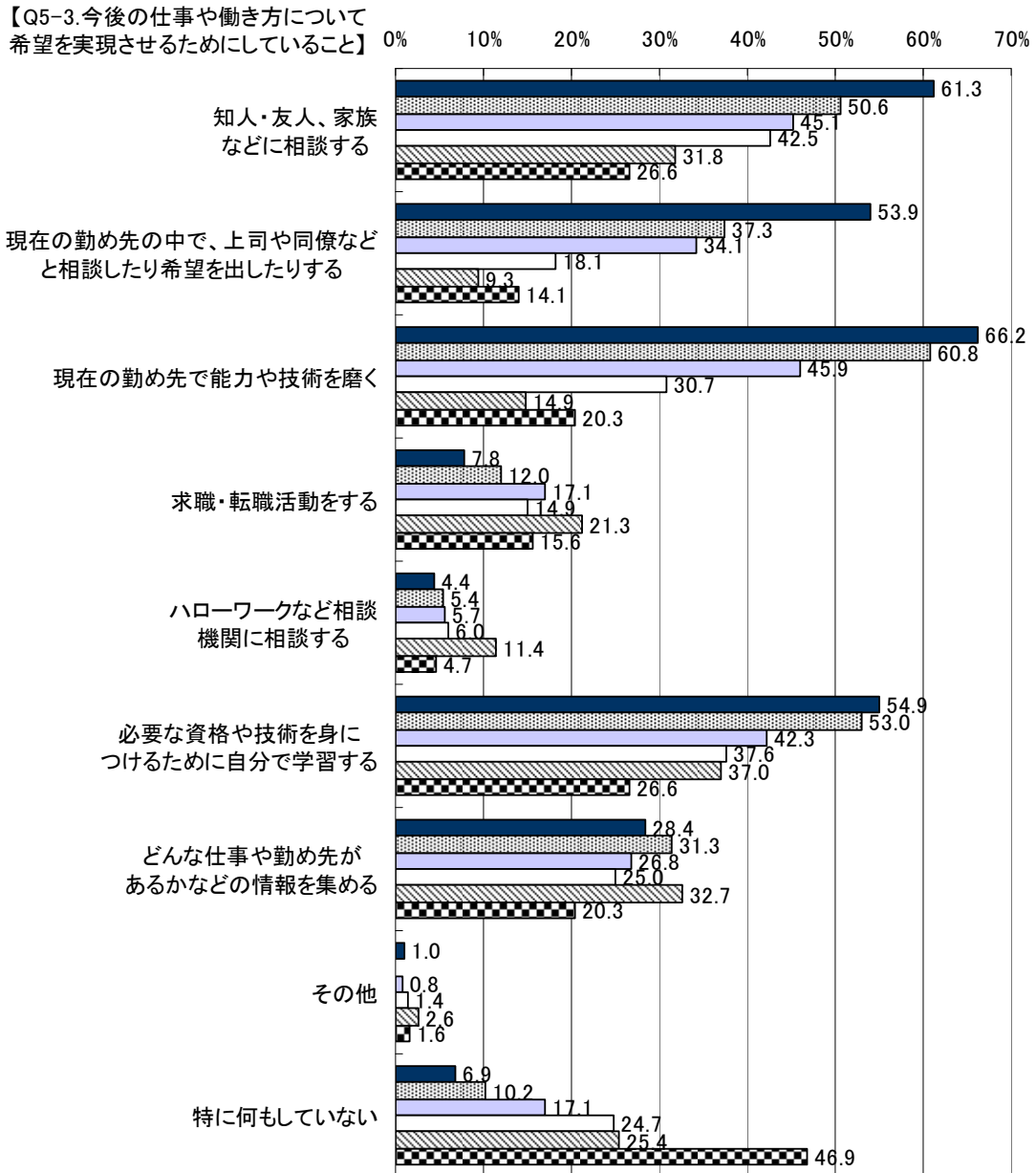
■ 4点以上(n=222) ■ 3点(n=203) □ 2点(n=281) □ 1点(n=327) ■ 0点(n=293) ■ わからない(n=45)

※ Q4-5 のうち、【仕事以外の時間のとりやすさ】(複数回答)について、選択した選択肢の数(「あてはまるものはない」は0点)によって点数化。

今後の仕事や働き方について希望を実現させるためにしていることを、仕事の内容に関する点数別にみると、「知人・友人、家族などに相談する」、「現在の勤め先の中で、上司や同僚などと相談したり希望を出したりする」、「現在の勤め先で能力や技術を磨く」、「必要な資格や技術を身につけるために自分で学習する」のいずれも、点数が高いグループほど割合が高くなる傾向が見られる。

「ハローワークなど相談機関に相談する」は、点数が0点のグループで、他のグループに比べ割合が高くなっている。「特に何もしていない」は、点数の高いグループで割合が低くなる傾向が見られる。

図 4-14 今後の仕事や働き方について希望を実現させるために  
 していること(複数回答)／現職の勤め先の状況 仕事の内容  
 [女性 正社員・正規職員]



Q4-5 現在の勤め先の状況 仕事の内容

■ 4点以上(n=204) ■ 3点(n=166) ■ 2点(n=246) □ 1点(n=348) ■ 0点(n=343) ■ わからない(n=64)

※ Q4-5 のうち、【仕事の内容】(複数回答)について、選択した選択肢の数(「あてはまるものはない」は0点)によって点数化。

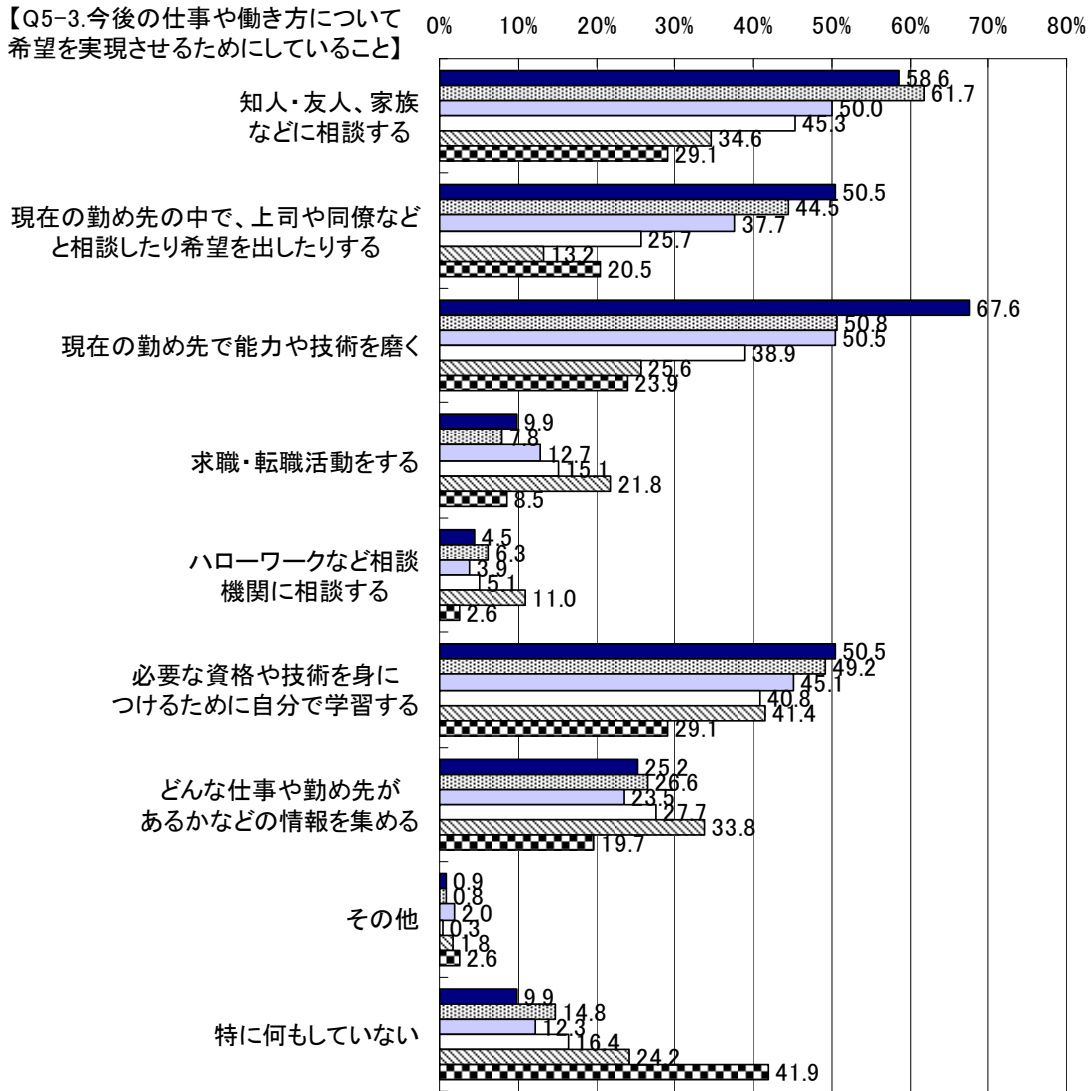
※ 「その他」の3点は、該当者がいない。

今後の仕事や働き方について希望を実現させるためにしていることを、処遇の公正さや女性の活用度に関する点数別にみると、「知人・友人、家族などに相談する」、「現在の勤め先の中で、上司や同僚などと相談したり希望を出したりする」、「現在の勤め先で能力や技術を磨く」、「必要な資格や技術を身につけるために自分で学習する」のいずれも、おおむね、点数が高いグループで割合が高くなる傾向が見られる。また、「必要な資格や技術を身につけるために自分で学習する」は、わからないを選択したグループで、他のグループに比べ割合が低くなっている。

「求職・転職活動をする」、「どんな仕事や勤め先があるかなどの情報を集める」は、点数が0点のグループで割合が高くなっている。「特に何もしていない」は、わからないを選択したグループで特に割合が高くなっている。



図 4-15 今後の仕事や働き方について希望を実現させるために  
 していること(複数回答)  
 ／現職の勤め先の状況 処遇の公正さや女性の活用  
 [女性 正社員・正規職員]



Q4-5 現在の勤め先の状況 処遇の公正さや女性の活用

■ 4点以上(n=111) ▨ 3点(n=128) □ 2点(n=204) □ 1点(n=311) ▩ 0点(n=500) ■ わからない(n=117)

※ Q4-5 のうち、【処遇の公正さや女性の活用】(複数回答)について、選択した選択肢の数(「あてはまるものはない」は0点)によって点数化。

#### (4) 初職の勤め先の状況と初職の継続状況

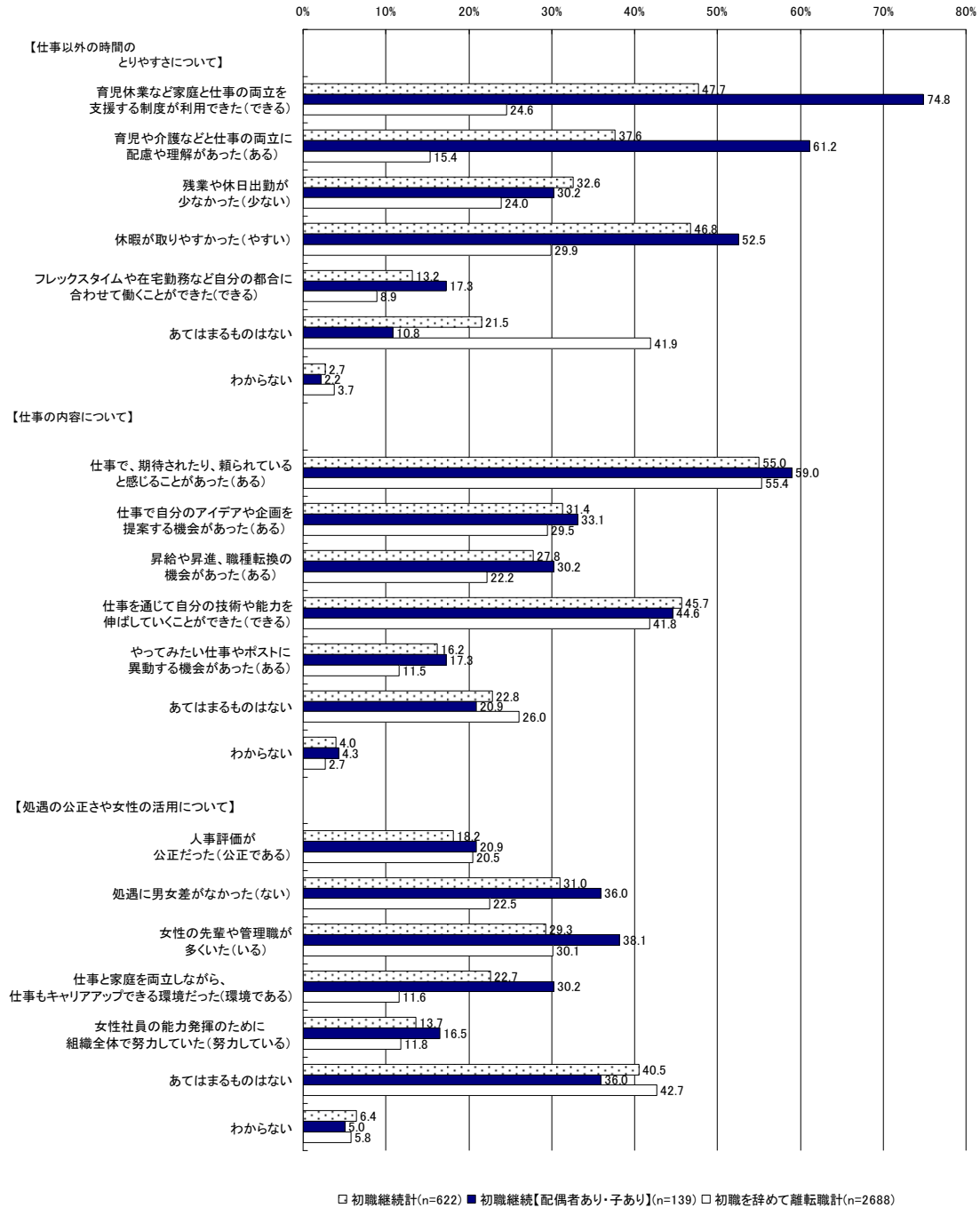
初職が正社員・正規職員である25歳以上の女性について、初職からの離職状況(Q3-6)の回答をもとに、初職継続グループ(Q3-6において、「現在まで継続してA社で働いている」を選択)と、離転職グループ(Q3-6において、「現在まで継続してA社で働いている」以外を選択)を設け、さらに、初職継続グループの中に、配偶者あり・子ありの初職継続グループを設けて、この三つのグループ別に初職の勤め先の状況(Q3-4)をみた。

仕事以外の時間のとりやすさについては、「育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できた(できる)」、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解があった(ある)」、「残業や休日出勤が少なかった(少ない)」、「休暇が取りやすかった(やすい)」は、初職継続グループで、離転職グループと比べ高くなっている。また、「育児休業など家庭と仕事の両立を支援する制度が利用できた(できる)」、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解があった(ある)」、「休暇が取りやすかった(やすい)」は、配偶者あり・子ありの初職継続グループで、他のグループと比べ高くなっている。「あてはまるものはない」は離転職グループで最も高くなっており、配偶者あり・子ありの初職継続グループで最も低くなっている。

仕事の内容については、「昇給や昇進、職種転換の機会があった(ある)」が離転職グループにおいて他のグループと比べ低くなっている。

処遇の公正さや女性の活用については、「処遇に男女差がなかった(ない)」、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった(環境である)」は、離転職グループに比べ、初職継続グループで高くなっている。「処遇に男女差がなかった(ない)」、「女性の先輩や管理職が多くいた(いる)」、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった(環境である)」は、配偶者あり・子ありの初職継続グループで、他のグループに比べ、高くなっている。

図 4-16 初職の勤め先の状況(複数回答)／初職からの離職状況別  
 [25歳以上の女性 初職が正社員・正規職員]



※ 「初職継続」はQ3-6において、「現在まで継続してA社で働いている」を選択した回答者であり、「初職を辞めて離転職」はそれ以外の選択肢を選んだ回答者である。