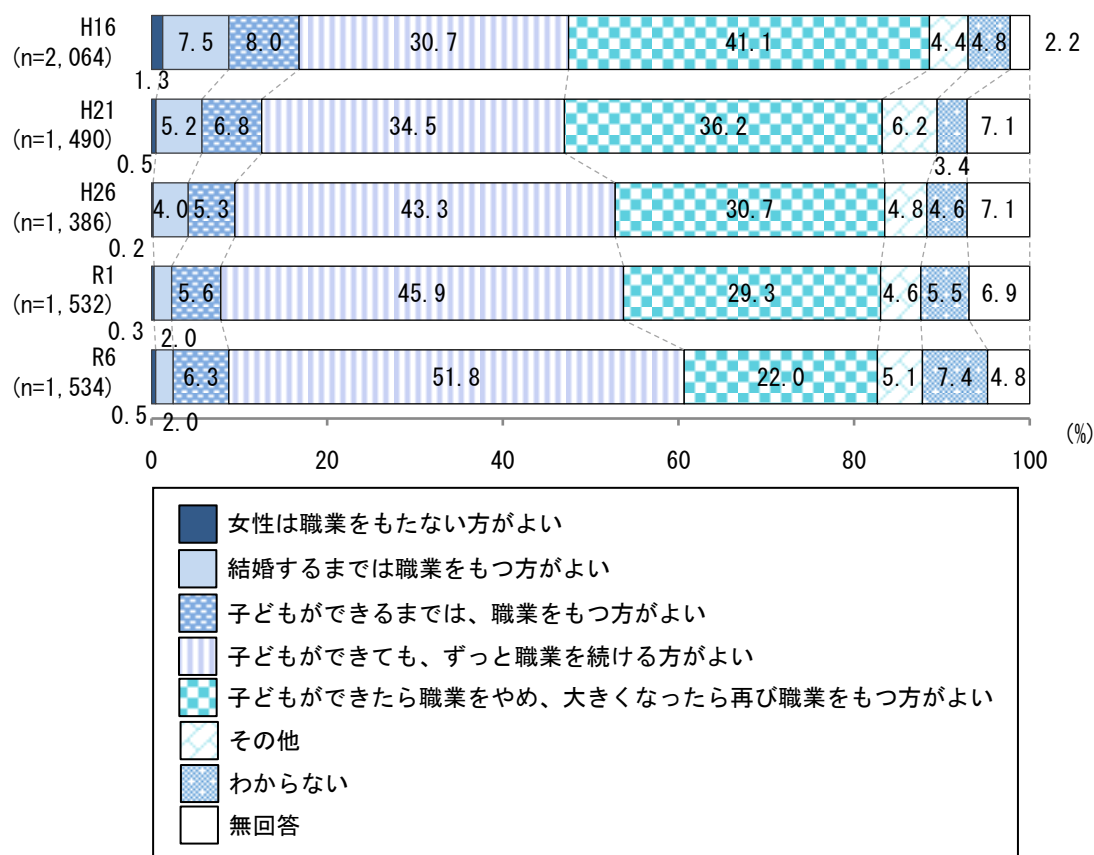


4 就労について

(1) 女性が職業をもつことについての考え方

問11 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。(✓は1つ)

【図表 11-1 女性が職業をもつことについての考え方】

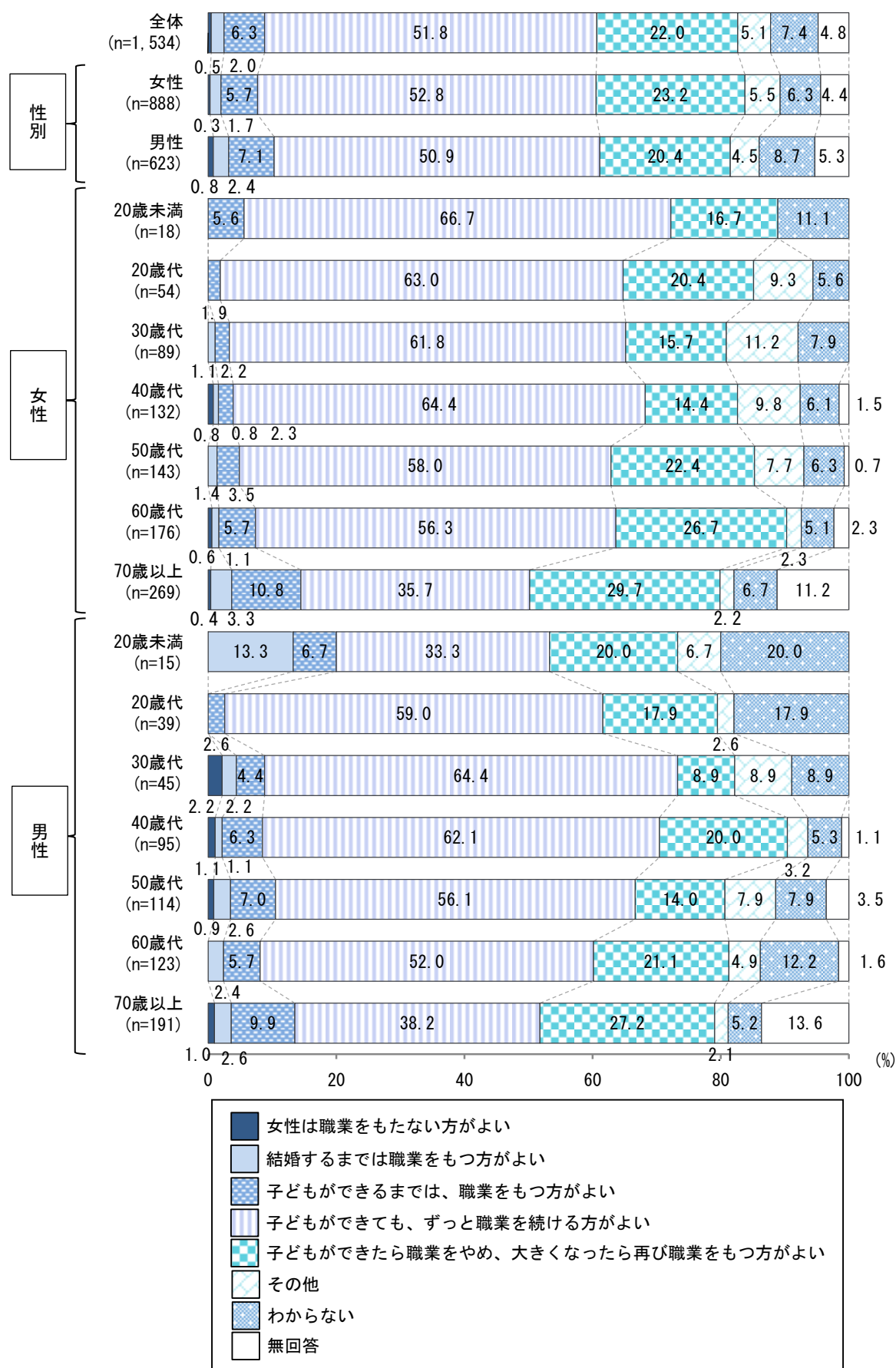


「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も高い

女性が職業をもつことについての考え方について、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が51.8%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(22.0%)、「わからない」(7.4%)などの順となっている。

経年比較でみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は増加傾向、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は減少傾向にある。

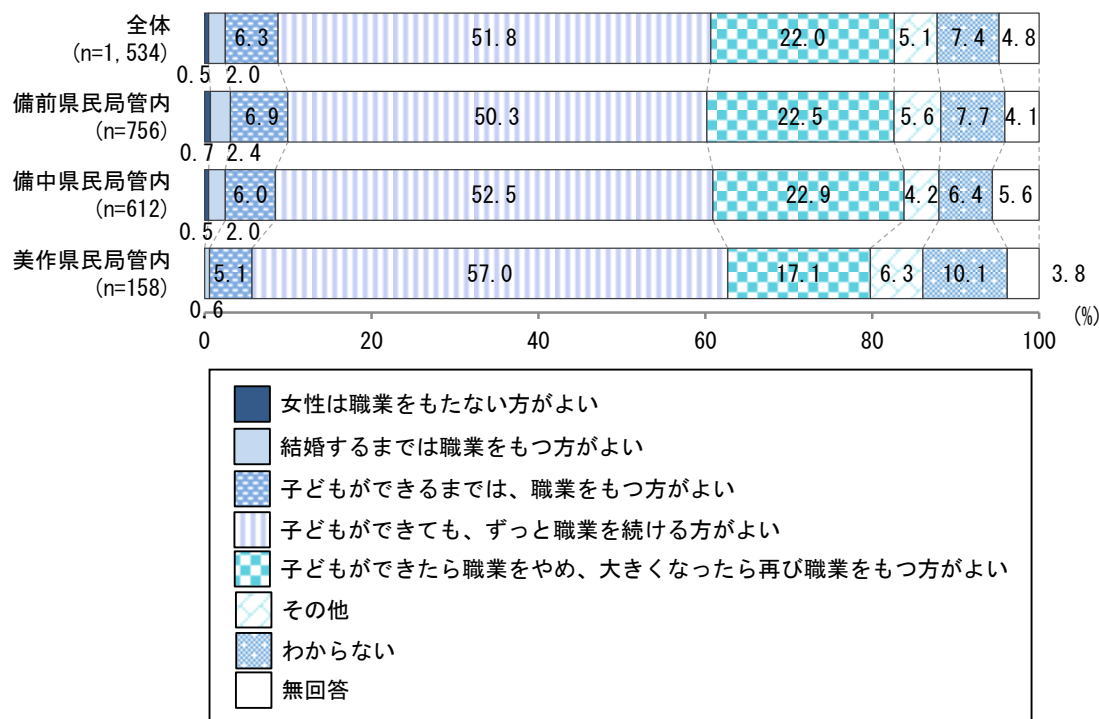
【図表 11-2 女性が職業をもつことについての考え方(性別、性年代別)】



性別にみると、大きな差はみられない。

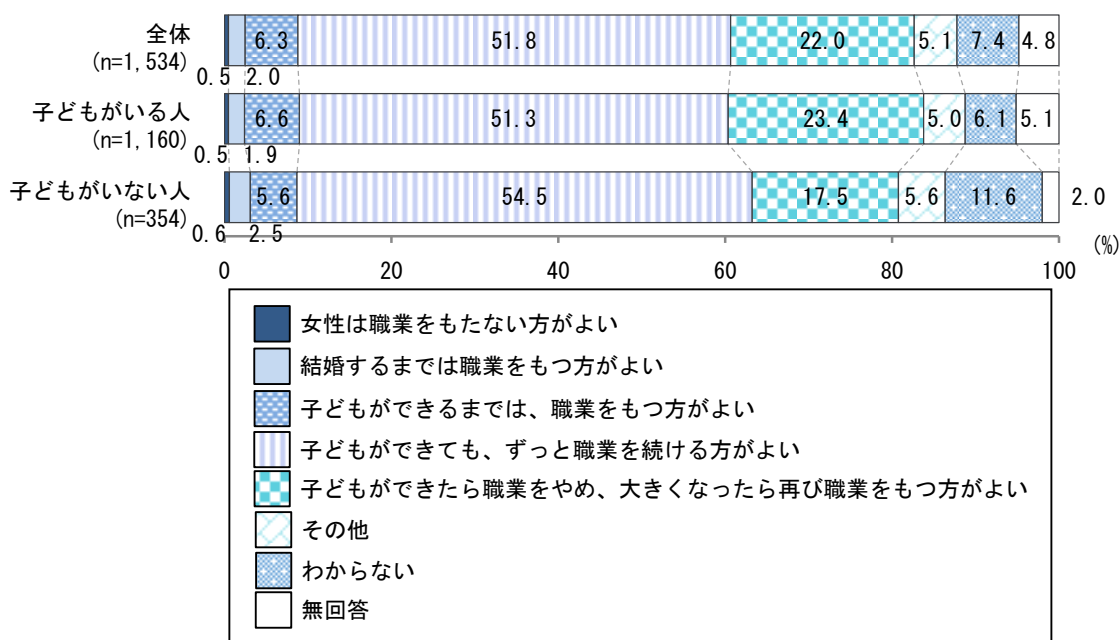
性年代別にみると、女性は年代が上がるにつれて「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が低くなる傾向がみられ、男性も女性と同様に30歳代から年代が上がるにつれて、低くなる傾向がみられる。

【図表 11-3 女性が職業をもつことについての考え方(地域別)】



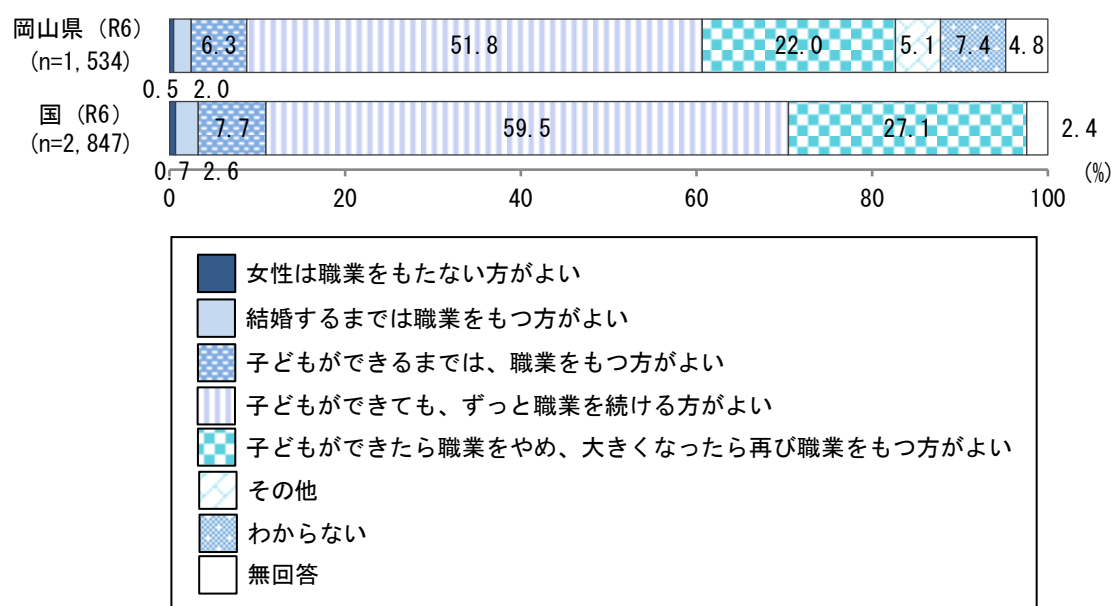
地域別にみると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は、すべての地域で5割を超え最も高くなっており、美作県民局管内では約6割となっている。

【図表 11-4 女性が職業をもつことについての考え方(子どもの有無別)】



子どもの有無別にみると、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は子どもがいる人(23.4%)が子どもがいない人(17.5%)を5.9ポイント上回っている。

【図表 11-5 女性が職業をもつことについての考え方(国調査との比較)】



国調査と比較すると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は令和6年調査(51.8%)が国調査(59.5%)を 7.7 ポイント、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」は令和6年調査(22.0%)が国調査(27.1%)を 5.1 ポイント下回っている。

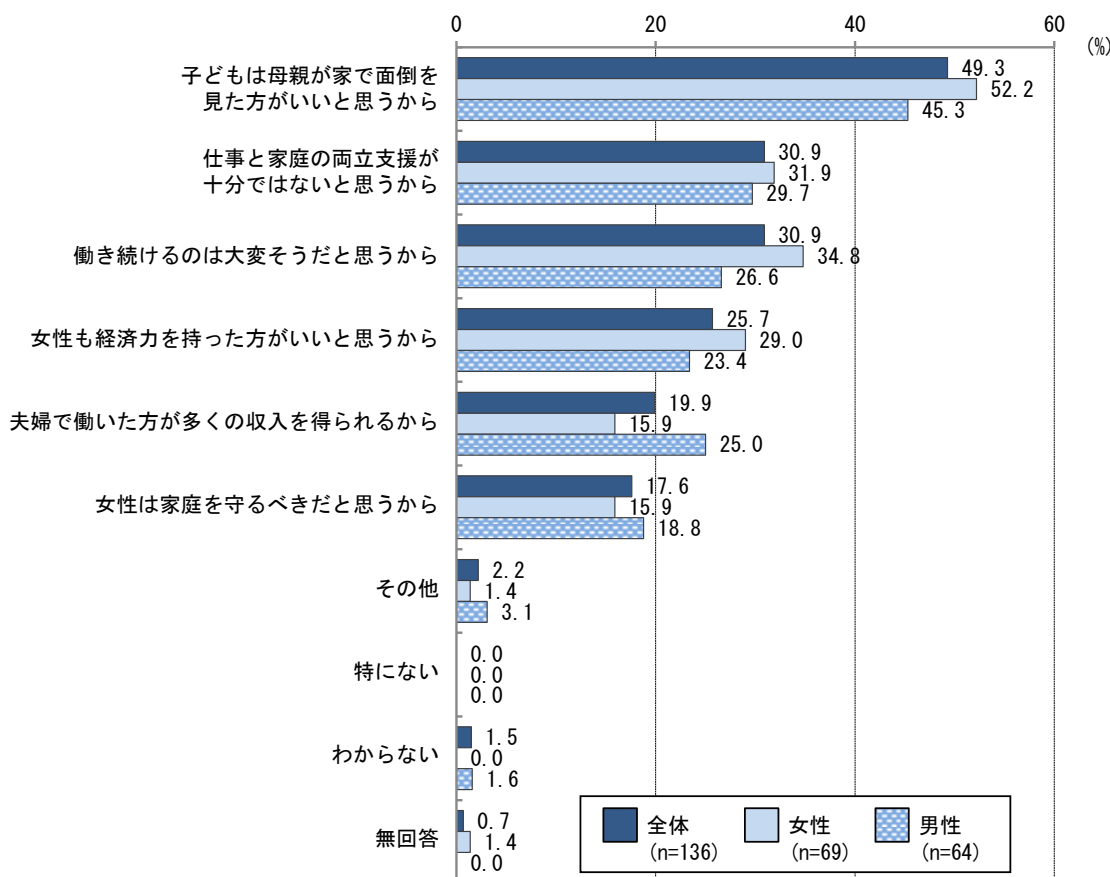
※国調査「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和4年11月調査)

(2) 女性の就労への考え方

問 11 で、「1.女性は職業をもたない方がよい」、「2.結婚するまでは職業をもつ方がよい」、「3.子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」を選択した方のみ

問12-1 それは、なぜですか。(✓はいくつでも)

【図表 12-1-1 女性が子どもを持つまで就労するという考え方(性別)】



「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」が最も高い

女性が子どもを持つまで就労するという考え方について、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」が 49.3%と最も高く、次いで「仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから」、「働き続けるのは大変そうだと思うから」(ともに 30.9%)、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」(25.7%)などの順となっている。

性別にみると、「働き続けるのは大変そうだと思うから」は女性(34.8%)が男性(26.6%)を 8.2 ポイント上回っており、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」は男性(25.0%)が女性(15.9%)を 9.1 ポイント上回っている。

【図表 12-1-2 女性が子どもを持つまで就労するという考え方(性年代別)】

(%)

	n 数	見子どもが いい母親が 家で面倒を みる	仕事は家庭 の両立が 大変	働き続ける のは大変 そう	女性も経済 力を持つ 方が	夫婦で働 ける方が 多い	女性から 家庭を守 るべき	その他	特 に ない	わ か ら ない	無 回 答
全 体	136	49.3	30.9	30.9	25.7	19.9	17.6	2.2	-	1.5	0.7
年 代 別	女 性	20歳未満	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
		20歳代	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-
		30歳代	33.3	66.7	100.0	33.3	33.3	-	-	-	-
		40歳代	20.0	60.0	60.0	40.0	20.0	60.0	-	-	-
		50歳代	28.6	28.6	71.4	28.6	14.3	14.3	14.3	-	-
		60歳代	46.2	23.1	53.8	30.8	23.1	-	-	-	7.7
		70歳以上	64.1	28.2	12.8	25.6	15.4	15.4	-	-	-
	男 性	20歳未満	-	-	66.7	33.3	33.3	33.3	-	-	-
		20歳代	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
		30歳代	25.0	75.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-
		40歳代	50.0	25.0	25.0	-	12.5	25.0	12.5	-	-
		50歳代	50.0	50.0	41.7	16.7	25.0	33.3	-	8.3	-
		60歳代	40.0	20.0	20.0	30.0	60.0	-	10.0	-	-
		70歳以上	50.0	23.1	15.4	30.8	19.2	19.2	-	-	-

1位 2位 3位

性年代別にみると、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」は女性の 70 歳以上で6割台半ばと高くなっている。

【図表 12-1-3 女性が子どもを持つまで就労するという考え方(地域別)】

(%)

	n 数	見子どもが いい母親が 家で面倒を みる	仕事は家庭 の両立が 大変	働き続ける のは大変 そう	女性も経済 力を持つ 方が	夫婦で働 ける方が 多い	女性から 家庭を守 るべき	その他	特 に ない	わ か ら ない	無 回 答
全 体	136	49.3	30.9	30.9	25.7	19.9	17.6	2.2	-	1.5	0.7
地 域 別	備前県民局管内	75	49.3	33.3	33.3	29.3	22.7	17.3	1.3	-	-
	備中県民局管内	52	48.1	28.8	21.2	19.2	15.4	19.2	3.8	3.8	1.9
	美作県民局管内	9	55.6	22.2	66.7	33.3	22.2	11.1	-	-	-

1位 2位 3位

地域別にみると、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」はすべての地域で上位となっている。

【図表 12-1-4 女性が子どもを持つまで就労するという考え方(子どもの有無別)】

		n 数	見子どもは母親が家で面倒を	分仕事は家庭の両立支援が十	と働き続けるのは大変そうだと	い女性も経済力を持った方が	入夫婦で働いた方が多くの収	思女性から家庭を守るべきだと	その他	特にない	わからない	無回答
全 体		136	49.3	30.9	30.9	25.7	19.9	17.6	2.2	-	1.5	0.7
有無別	子どもがいる人	105	53.3	28.6	25.7	25.7	18.1	15.2	2.9	-	1.9	1.0
	子どもがいない人	31	35.5	38.7	48.4	25.8	25.8	25.8	-	-	-	-

1位 2位 3位

子どもの有無別にみると、「働き続けるのは大変そうだと思うから」は子どもがいない人(48.4%)が子どもがいる人(25.7%)を 22.7 ポイント、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」は子どもがいる人(53.3%)が子どもがいない人(35.5%)を 17.8 ポイント上回っている。

【図表 12-1-5 女性が子どもを持つまで就労するという考え方(経年比較)】

		n 数	見子どもは母親が家で面倒を	分仕事は家庭の両立支援が十	と働き続けるのは大変そうだと	い女性も経済力を持った方が	入夫婦で働いた方が多くの収	思女性から家庭を守るべきだと	その他	特にない	わからない	無回答
比経 較年	R1	121	54.5	35.5	18.2	22.3	24.0	21.5	0.8	-	-	4.1
	R6	136	49.3	30.9	30.9	25.7	19.9	17.6	2.2	-	1.5	0.7

1位 2位 3位

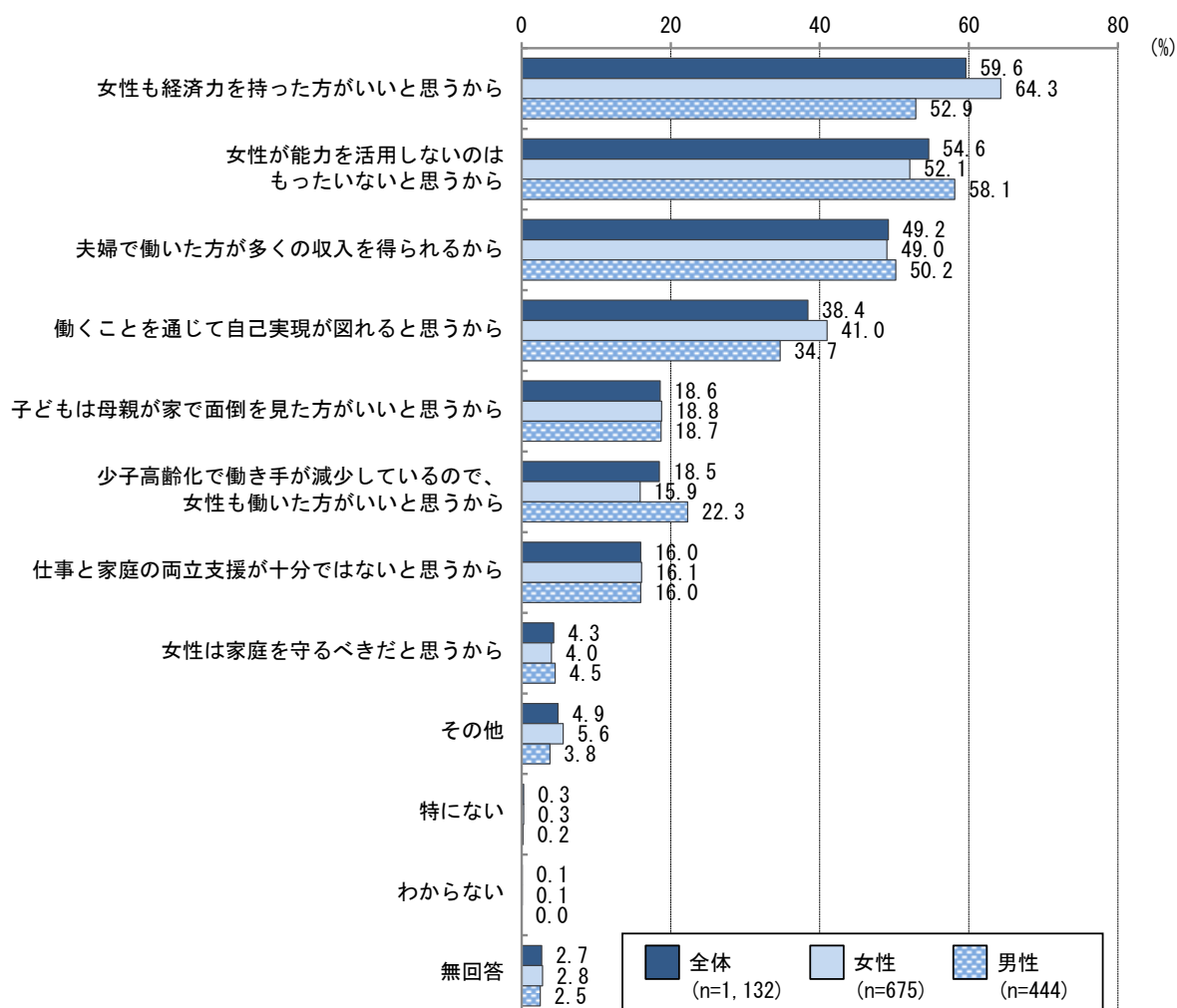
経年比較でみると、「働き続けるのは大変そうだと思うから」は令和6年調査(30.9%)が令和元年調査(18.2%)を 12.7 ポイント上回っており、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」は令和6年調査(49.3%)が令和元年調査(54.5%)を 5.2 ポイント下回っている。

(3) 子どもを持った場合の就労についての考え方

問11で、「4.子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」、「5.子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」を選択した方のみ

問12-2 それは、なぜですか。(✓はいくつでも)

【図表 12-2-1 子どもを持った場合の就労についての考え方(性別)】



「女性も経済力を持った方がいいと思うから」、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が5割超え

子どもを持った場合の就労についての考え方について、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が59.6%と最も高く、次いで「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」(54.6%)、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」(49.2%)などの順となっている。

性別にみると、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」は女性(64.3%)が男性(52.9%)を11.4ポイント上回っており、「少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がいいと思うから」は男性(22.3%)が女性(15.9%)を6.4ポイント上回っている。

【図表 12-2-2 子どもを持った場合の就労についての考え方(性年代別・上位 10 位)】

		n 数	い女性も経済力を持った方が	は女性も能力を生活しなから	入夫婦で働いた方が多くの収入	が働くことを通じて自己実現	見子どもが母親が家から面倒を	たし方がいるの化で働き手が減い少	分仕事と家庭の両立支援が十	思女性から家庭を守るべきだと	その他	特にない
全 体		1,132	59.6	54.6	49.2	38.4	18.6	18.5	16.0	4.3	4.9	0.3
年 代 別	女 性	20歳未満	15	66.7	33.3	60.0	33.3	-	26.7	6.7	-	-
		20歳代	45	73.3	33.3	73.3	33.3	13.3	4.4	20.0	4.4	11.1
		30歳代	69	62.3	53.6	68.1	44.9	7.2	8.7	15.9	1.4	8.7
		40歳代	104	68.3	52.9	59.6	40.4	11.5	9.6	15.4	1.9	9.6
		50歳代	115	67.0	56.5	53.0	51.3	20.9	14.8	14.8	2.6	5.2
		60歳代	146	69.9	57.5	39.0	47.9	21.2	20.5	17.8	2.7	2.7
		70歳以上	176	53.4	50.0	33.0	30.7	27.8	21.6	15.3	8.5	3.4
	男 性	20歳未満	8	62.5	25.0	62.5	-	12.5	-	12.5	12.5	-
		20歳代	30	53.3	53.3	80.0	30.0	6.7	16.7	10.0	3.3	13.3
		30歳代	33	45.5	51.5	60.6	39.4	6.1	27.3	15.2	-	3.0
		40歳代	78	46.2	52.6	61.5	26.9	19.2	28.2	20.5	5.1	11.5
		50歳代	80	66.3	61.3	51.3	45.0	11.3	22.5	17.5	5.0	2.5
		60歳代	90	47.8	68.9	41.1	42.2	20.0	20.0	14.4	1.1	-
		70歳以上	125	53.6	56.8	38.4	29.6	28.8	21.6	15.2	7.2	0.8

1位 2位 3位

性年代別にみると、女性は年代が上がるにつれて「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」の割合が低くなる傾向がみられ、男性は20歳代で8割と高くなっている。また、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」は女性の 50 歳代で5割超と高くなっている。

【図表 12-2-3 子どもを持った場合の就労についての考え方(地域別・上位 10 位)】

		n 数	い女性も経済力を持った方が	は女性も能力を生活しなから	入夫婦で働いた方が多くの収入	が働くことを通じて自己実現	見子どもが母親が家から面倒を	たし方がいるの化で働き手が減い少	分仕事と家庭の両立支援が十	思女性から家庭を守るべきだと	その他	特にない
全 体		1,132	59.6	54.6	49.2	38.4	18.6	18.5	16.0	4.3	4.9	0.3
地 域 別	備前県民局管内	550	58.2	57.5	48.5	38.7	18.7	15.8	17.5	4.2	5.8	0.2
	備中県民局管内	461	59.7	53.1	47.5	38.8	19.3	22.8	14.5	4.6	3.7	0.2
	美作県民局管内	117	65.8	47.9	59.0	35.9	16.2	14.5	14.5	4.3	5.1	0.9

1位 2位 3位

地域別にみると、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」は美作県民局管内で6割台半ば、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」は備前県民局管内で約6割、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」は美作県民局管内で約6割と高くなっている。

【図表 12-2-4 子どもを持った場合の就労についての考え方(子どもの有無別・上位 10 位)】

		n 数	い女性も経済力から	は女性も能力を活用しないから	入夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	が働くことを通じて自己実現が図れると思うから	見た方いい母親が家で面倒を見てもいいと思うから	た方いいの化で働き手が減り少	分仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	思女性も家庭を守るべきだと	その他	特にな
全 体		1,132	59.6	54.6	49.2	38.4	18.6	18.5	16.0	4.3	4.9	0.3
子 ど も の 有 無 別	子どもがいる人	867	58.7	55.7	49.0	38.5	21.0	19.6	15.8	4.6	4.5	0.3
	子どもがいない人	255	63.1	51.8	50.2	39.2	11.4	14.5	16.9	2.7	5.5	-

1位 2位 3位

子どもの有無別にみると、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」は子どもがいる人(21.0%)が子どもがいない人(11.4%)を 9.6 ポイント上回っている。

【図表 12-2-5 子どもを持った場合の就労についての考え方(経年比較・上位 10 位)】

		n 数	い女性も経済力から	は女性も能力を活用しないから	入夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	が働くことを通じて自己実現が図れると思うから	見た方いい母親が家で面倒を見てもいいと思うから	た方いいの化で働き手が減り少	分仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	思女性も家庭を守るべきだと	その他	特にな
比 較 年	R1	1,152	53.0	57.8	35.1	35.0	27.4	20.7	16.9	8.0	5.2	0.4
	R6	1,132	59.6	54.6	49.2	38.4	18.6	18.5	16.0	4.3	4.9	0.3

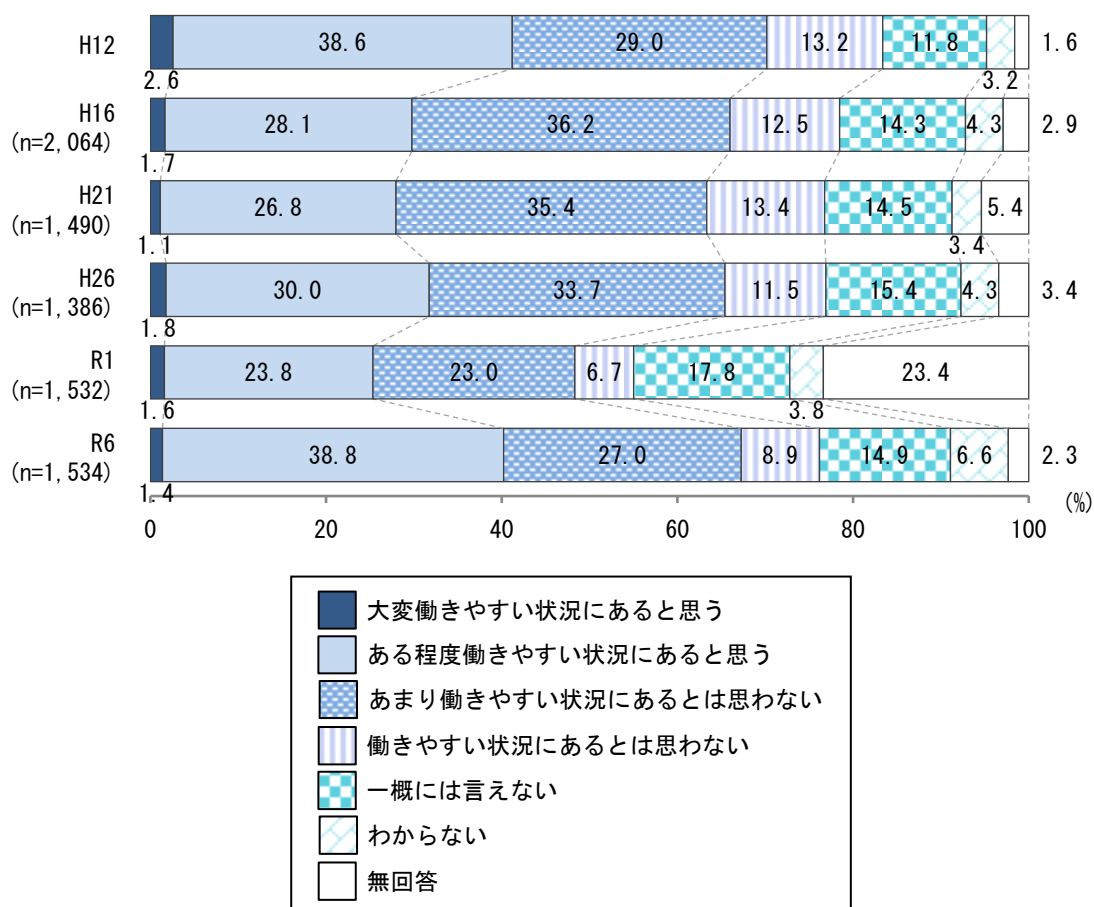
1位 2位 3位

経年比較でみると、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」は令和6年調査(49.2%)が令和元年調査(35.1%)を 14.1 ポイント上回っており、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」は令和6年調査(18.6%)が令和元年調査(27.4%)を 8.8 ポイント下回っている。

(4) 女性の就労環境の現状評価

問13 あなたは、現在の社会は女性が働きやすい状況にあると思いますか。(✓は1つ)

【図表 13-1 女性の就労環境の現状評価】

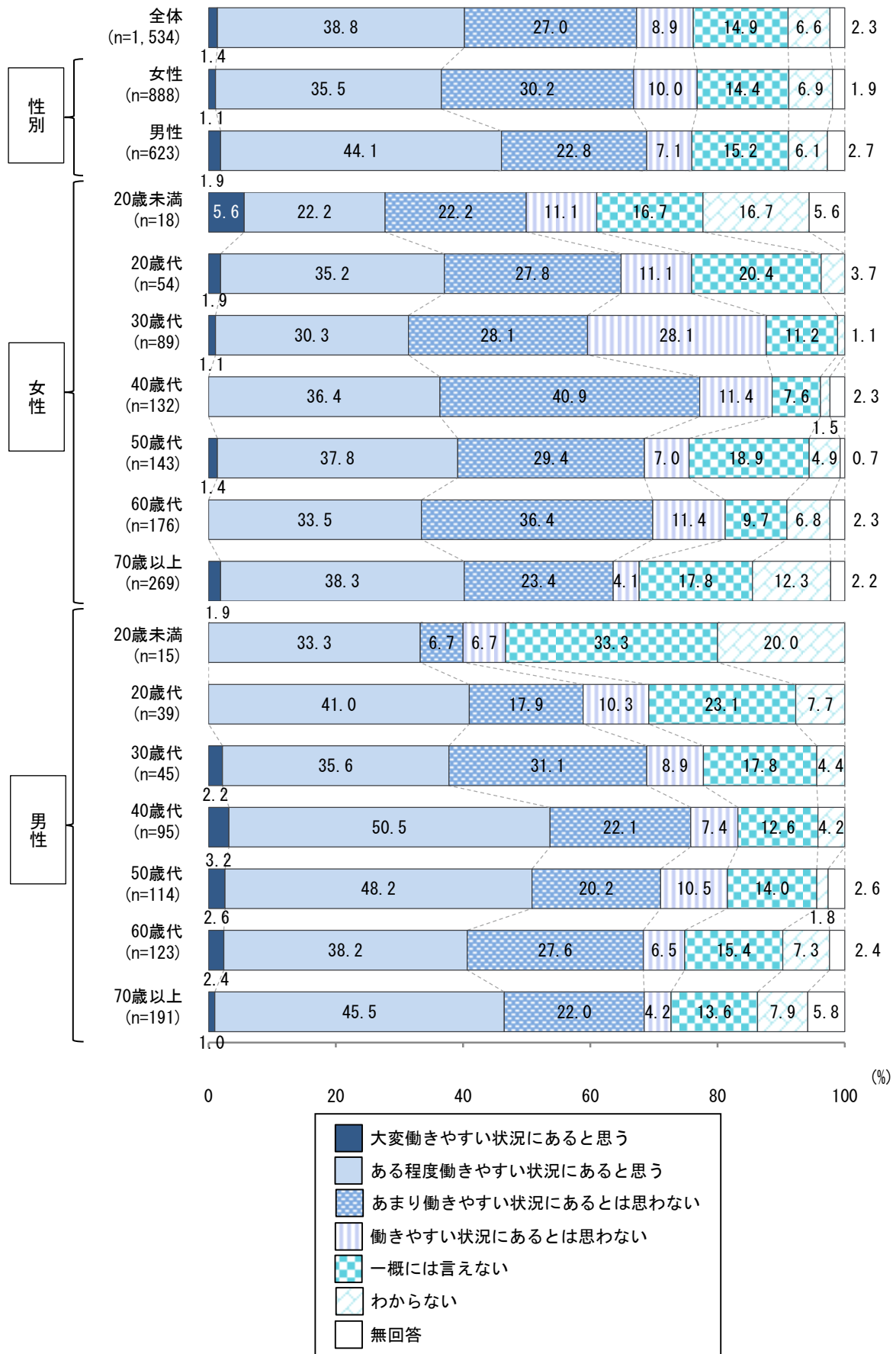


『働きやすい』が4割となっており、前回より増加

女性の就労環境の現状評価について、『働きやすい(「大変働きやすい状況にあると思う」+「ある程度働きやすい状況にあると思う」)』が 40.2%、『働きにくい(「働きやすい状況にあるとは思わない」+「あまり働きやすい状況にあるとは思わない」)』が 35.9%となっている。

経年比較でみると、『働きやすい』は令和6年調査(40.2%)が令和元年調査(25.4%)を 14.8 ポイント上回っている。

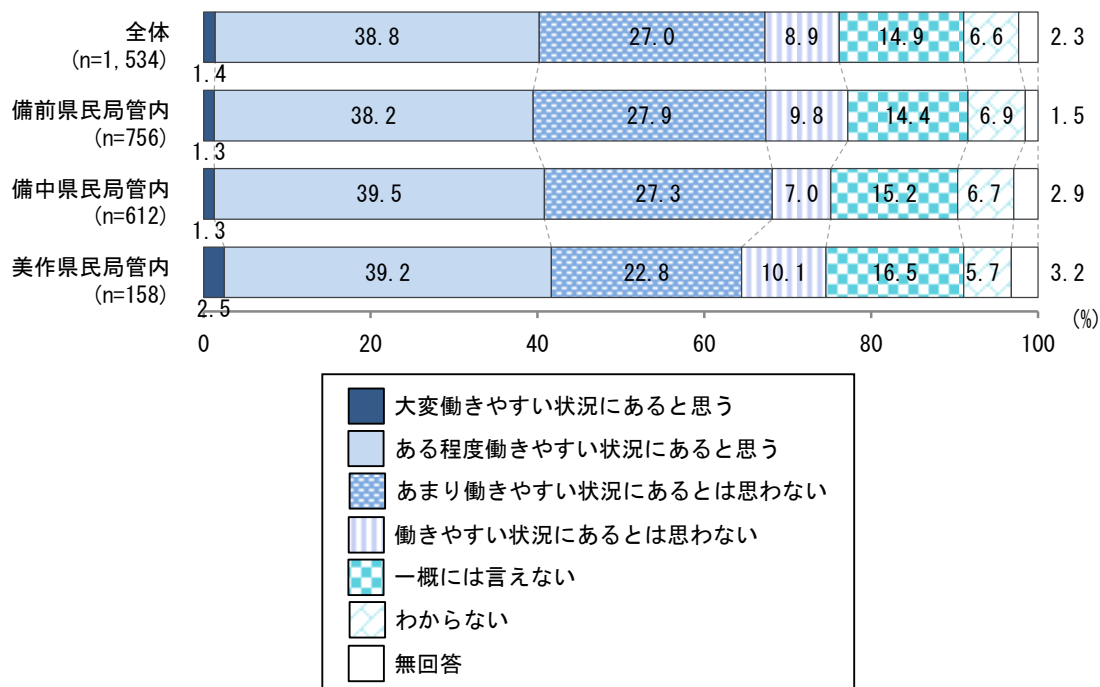
【図表 13-2 女性の就労環境の現状評価(性別、性年代別)】



性別にみると、『働きにくい』は女性(40.2%)が男性(29.9%)を 10.3 ポイント上回っている。

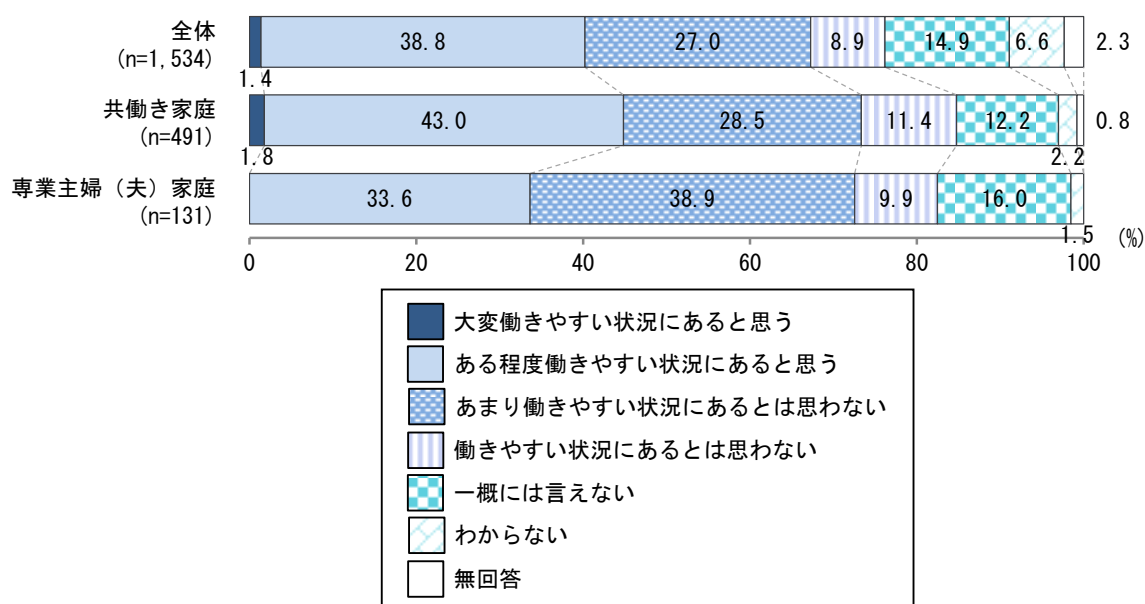
性年代別にみると、『働きにくい』は女性は 30 歳代及び 40 歳代で5割台、男性は 30 歳代で4割と高くなっている。

【図表 13-3 女性の就労環境の現状評価(地域別)】



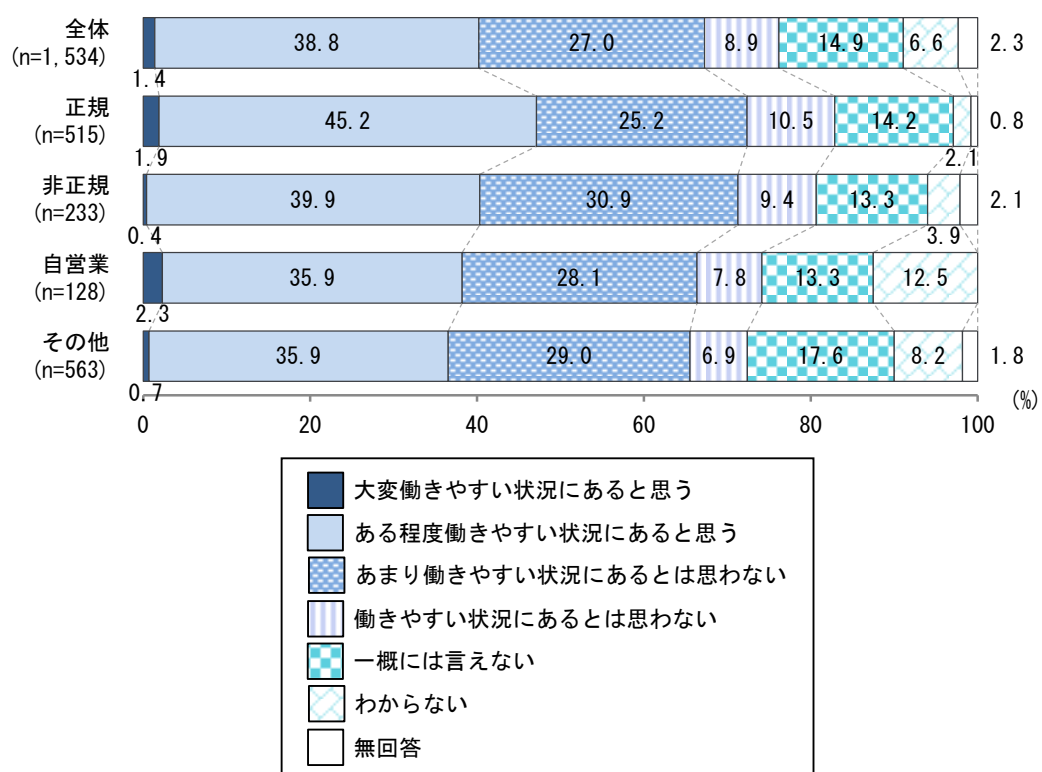
地域別にみると、『働きやすい』はすべての地域で4割前後となっている。『働きにくい』は備前県民局管内(37.7%)が最も高くなっている。

【図表 13-4 女性の就労環境の現状評価(就労状況別)】



就労状況別にみると、『働きやすい』は共働き家庭(44.8%)が専業主婦(夫)家庭(33.6%)を 11.2 ポイント上回っている。

【図表 13-5 女性の就労環境の現状評価(職業別)】



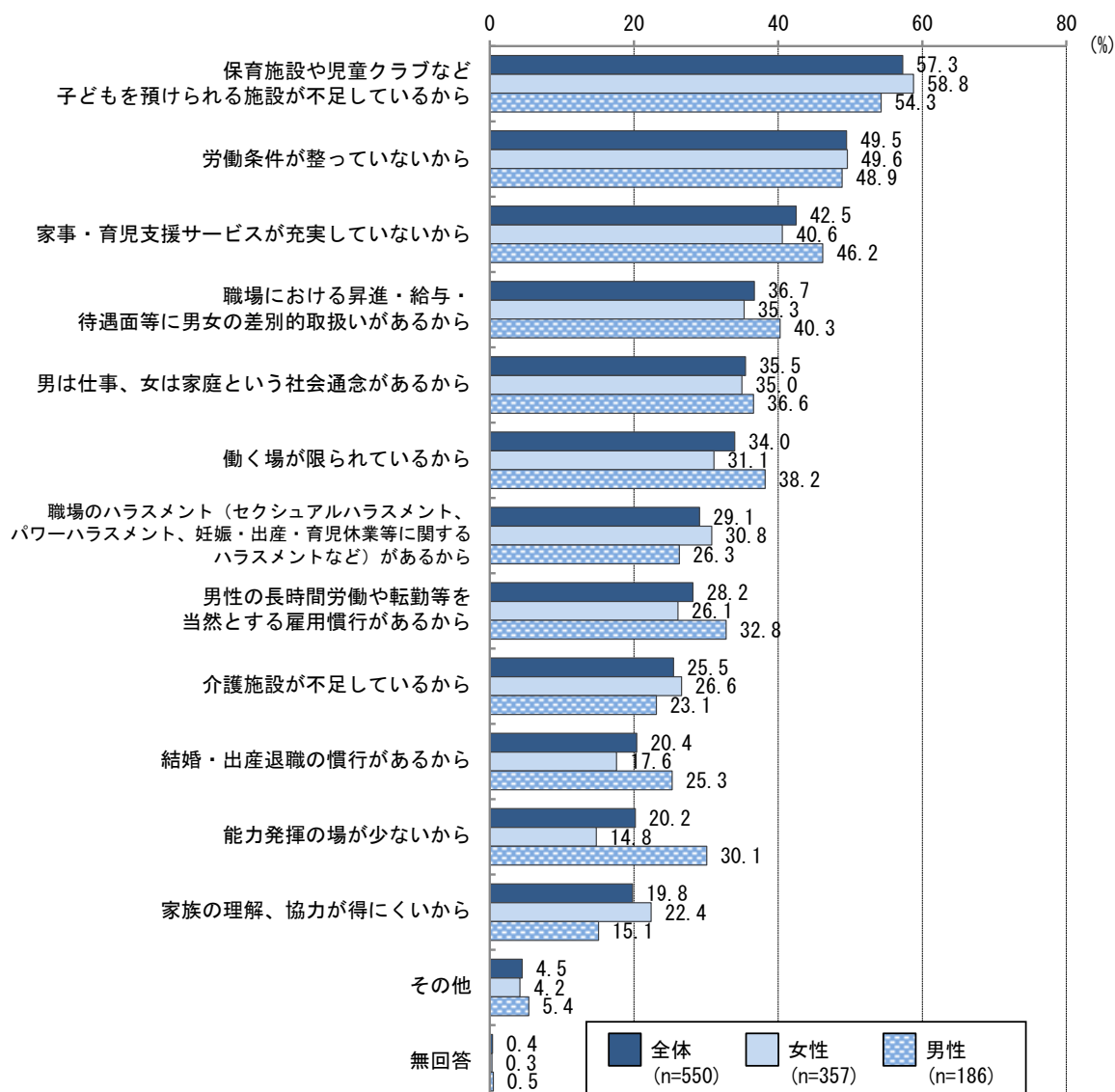
職業別でみると、『働きやすい』は正規で約5割、『働きにくい』は非正規で約4割と高くなっている。

(5) 女性が働きにくい理由

問 13 で、「3.あまり働きやすい状況にあるとは思わない」、「4.働きやすい状況にあるとは思わない」を選択した方のみ

問14 その理由は何ですか。(✓はいくつでも)

【図表 14-1 女性が働きにくい理由(性別)】



「保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから」が最も高い

女性が働きにくい理由について、「保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから」が 57.3%と最も高く、次いで「労働条件が整っていないから」(49.5%)、「家事・育児支援サービスが充実していないから」(42.5%)などの順となっている。

性別にみると、「家族の理解、協力が得にくいから」は女性(22.4%)が男性(15.1%)を 7.3 ポイント上回っており、「能力発揮の場が少ないから」は男性(30.1%)が女性(14.8%)を 15.3 ポイント、「結婚・出産退職の慣行があるから」は男性(25.3%)が女性(17.6%)を 7.7 ポイント上回っている。

【図表 14-2 女性が働きにくい理由(性年代別・上位 10 位)】

		n 数	子どもを預けるから	保育施設や児童クラブなど	労働条件が整っていないから	家事・育児支援サービスが	扱いが等しくないから	職場における昇進・給与・待遇	社会通念があるから	働く場が限られているから	職場のハラスメントがあるから	男性の長時間労働や慣行が勤めから	介護施設が不足しているから	結婚・出産退職の慣行があるから
全 体		550	57.3	49.5	42.5	36.7	35.5	34.0	29.1	28.2	25.5	20.4		
年代別	女性	20歳未満	6	66.7	50.0	50.0	50.0	33.3	33.3	16.7	50.0	-	-	16.7
		20歳代	21	47.6	38.1	38.1	52.4	28.6	38.1	38.1	14.3	14.3	33.3	
		30歳代	50	78.0	60.0	46.0	26.0	44.0	26.0	36.0	38.0	8.0	24.0	
		40歳代	69	50.7	46.4	31.9	26.1	37.7	37.7	27.5	26.1	23.2	10.1	
		50歳代	52	59.6	38.5	48.1	38.5	44.2	26.9	36.5	21.2	38.5	21.2	
		60歳代	84	61.9	61.9	44.0	42.9	33.3	28.6	32.1	26.2	34.5	16.7	
		70歳以上	74	51.4	43.2	36.5	33.8	24.3	31.1	24.3	23.0	31.1	14.9	
	男性	20歳未満	2	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-
		20歳代	11	63.6	45.5	45.5	45.5	72.7	36.4	72.7	18.2	27.3	54.5	
		30歳代	18	44.4	66.7	44.4	44.4	38.9	44.4	27.8	33.3	16.7	33.3	
		40歳代	28	57.1	57.1	42.9	39.3	42.9	42.9	25.0	35.7	17.9	35.7	
		50歳代	35	60.0	45.7	51.4	22.9	37.1	45.7	22.9	45.7	34.3	17.1	
		60歳代	42	57.1	47.6	57.1	47.6	31.0	38.1	23.8	35.7	19.0	21.4	
		70歳以上	50	50.0	44.0	38.0	46.0	30.0	30.0	22.0	22.0	24.0	20.0	

1位 2位 3位

性年代別にみると、「保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから」は女性の 30 歳代で約8割、「労働条件が整っていないから」は男性の 30 歳代で6割台半ばと高くなっている。

【図表 14-3 女性が働きにくい理由(地域別・上位 12 位)】

		n 数	子どもを預けるから	保育施設や児童クラブなど	労働条件が整っていないから	家事・育児支援サービスが	扱いが等しくないから	職場における昇進・給与・待遇	社会通念があるから	働く場が限られているから	職場のハラスメントがあるから	男性の長時間労働や慣行が勤めから	介護施設が不足しているから	結婚・出産退職の慣行があるから	能力発揮の場が少ないから	家族の理解、協力が得にくいから
全 体		550	57.3	49.5	42.5	36.7	35.5	34.0	29.1	28.2	25.5	20.4	20.2	19.8		
地域別	備前県民局管内	285	60.7	48.8	41.4	37.9	35.8	29.5	29.8	29.5	26.7	21.4	16.8	19.6		
	備中県民局管内	210	53.3	49.0	42.4	35.2	34.3	38.6	29.0	28.6	24.3	18.6	24.8	17.6		
	美作県民局管内	52	53.8	55.8	50.0	34.6	36.5	36.5	25.0	19.2	23.1	21.2	17.3	30.8		

1位 2位 3位

地域別にみると、「保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから」は備前県民局管内で約6割、「労働条件が整っていないから」は美作県民局管内で5割台半ば、「家族の理解、協力が得にくいから」は美作県民局管内で約3割と高くなっている。

【図表 14-4 女性が働きにくい理由(経年比較・上位 10 位)】

		n 数	もを預けられる施設が不足しているから	労働条件が整っていないから	家事・育児支援サービスが充実していないから	職場における昇進・給与・待遇面等に男女の差別的取扱いがあるから	男は仕事、女は家庭という社会通念があるから	働く場が限られているから	職場のハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど）があるから	男性の長時間労働や転勤等を当然とする雇用慣行があるから	介護施設が不足しているから	結婚・出産退職の慣行があるから	(%)
経年比較	H21	727	65.5	45.9		23.9	27.8	39.5	2.6			18.0	
	H26	626	48.2	49.6		22.2	27.3	38.1	2.2		16.6	20.9	
	R1	456	62.5	36.6	34.0	19.1	25.9	27.2	16.4		16.9	16.7	
	R6	550	57.3	49.5	42.5	36.7	35.5	34.0	29.1	28.2	25.5	20.4	

1位 2位 3位

経年比較でみると、「職場における昇進・給与・待遇面等に男女の差別的取扱いがあるから」は令和6年調査(36.7%)が令和元年調査(19.1%)を 17.6 ポイント、「労働条件が整っていないから」は令和6年調査(49.5%)が令和元年調査(36.6%)を 12.9 ポイント上回っている。

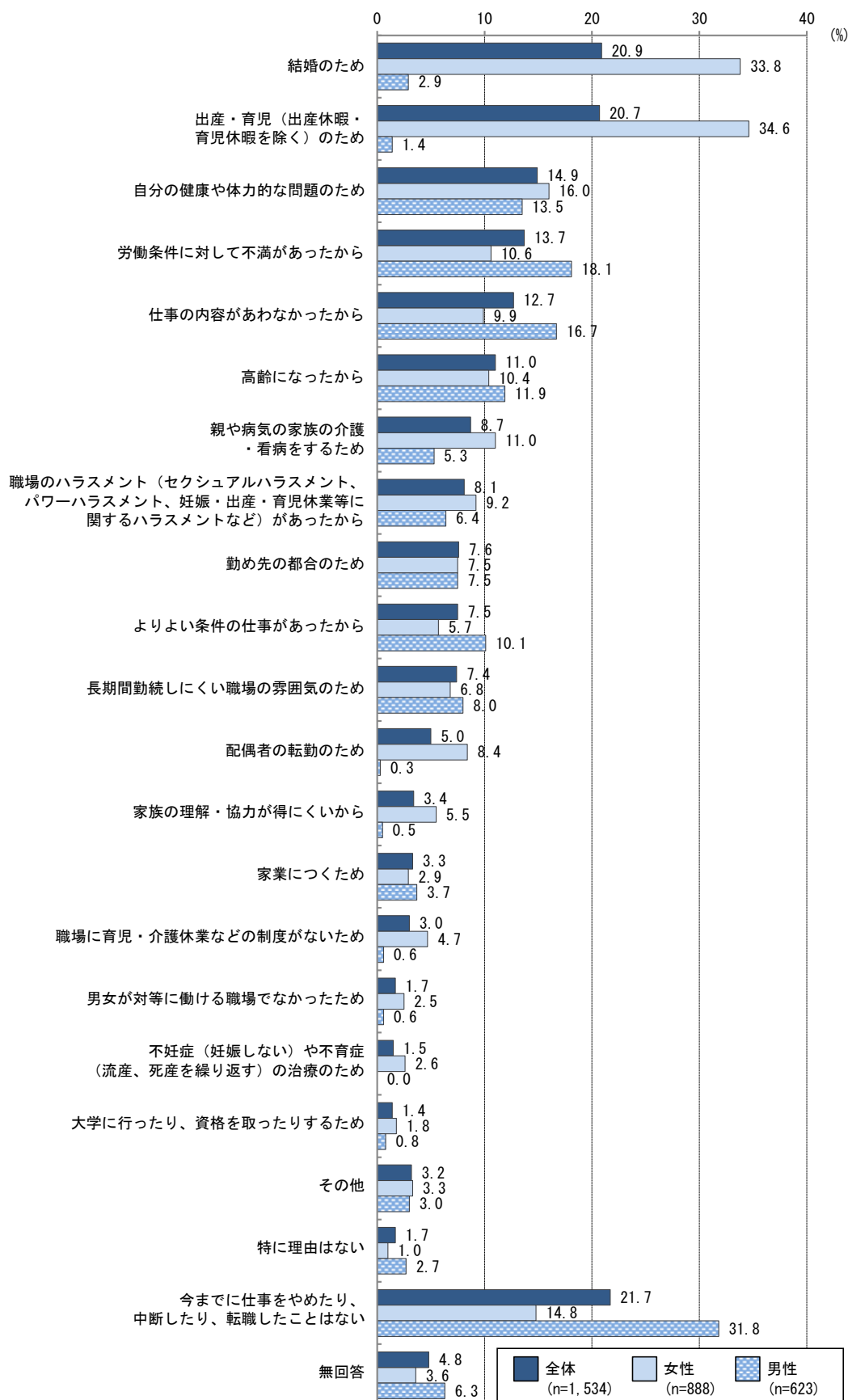
※「保育施設や児童クラブなど子どもを預けられる施設が不足しているから」は、H21 調査では「保育施設や介護のための施設が不足しているから」、H26 調査では「保育施設が不足しているから」となっている。「職場における昇進・給与・待遇面等に男女の差別的取扱いがあるから」は、H21、H26、R1調査では「昇進・給与等に男女の差別的扱いがあるから」となっている。「職場のハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど)があるから」は、H21 調査では「セクシュアルハラスメントがあるから」、H26 調査では「セクシャルハラスメント(性的嫌がらせ)があるから」、R1 調査では「ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど)があるから」となっている。

※H21、H26、R1 調査では当てはまるもの3つまでの選択としていた。

(6) 仕事をやめたり、中断、転職した理由

問15 あなたは、仕事をやめたり、中断したり、あるいは転職したことがありますか。あるとすれば、その理由は何ですか。(✓はいくつでも)

【図表 15-1 仕事をやめたり、中断、転職した理由(性別)】



「結婚のため」、「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」で男女に大きな差がでている

仕事をやめたり、中断、転職した理由について、「結婚のため」が 20.9%となっており、次いで「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」(20.7%)、「自分の健康や体力的な問題のため」(14.9%)などの順となっている。

性別にみると、「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」は女性(34.6%)が男性(1.4%)を 33.2 ポイント上回っており、「今までに仕事をやめたり、中断したり、転職したことはない」は男性(31.8%)が女性(14.8%)を 17.0 ポイント上回っている。

【図表 15-2 仕事をやめたり、中断、転職した理由(性年代別・上位 10 位)】

		n 数	(%)									
			結婚のため	出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため	自分の健康や体力的な問題のため	労働条件に対して不満があったから	仕事の内容があわなかったから	高齢になったから	親や看病をする家族のため	職場のハラスメントがあったから	勤め先の都合のため	よりよい条件の仕事があったから
全 体		1,534	20.9	20.7	14.9	13.7	12.7	11.0	8.7	8.1	7.6	7.5
年 代 別	女 性	20歳未満	18	-	-	-	11.1	11.1	-	5.6	-	11.1
		20歳代	54	7.4	7.4	13.0	20.4	11.1	1.9	9.3	3.7	3.7
		30歳代	89	22.5	32.6	15.7	16.9	6.7	-	13.5	6.7	10.1
		40歳代	132	31.8	49.2	14.4	15.2	9.1	8.3	12.9	6.1	3.8
		50歳代	143	39.9	39.9	19.6	18.9	23.1	2.1	12.6	15.4	9.1
		60歳代	176	39.2	38.6	17.0	4.0	9.1	13.6	18.2	5.7	9.1
		70歳以上	269	39.0	29.7	16.4	4.5	4.8	24.2	13.0	4.8	7.4
	男 性	20歳未満	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		20歳代	39	5.1	2.6	10.3	7.7	15.4	5.1	10.3	-	7.7
		30歳代	45	2.2	6.7	8.9	24.4	13.3	2.2	4.4	13.3	2.2
		40歳代	95	4.2	-	17.9	34.7	20.0	-	1.1	15.8	10.5
		50歳代	114	2.6	1.8	15.8	22.8	14.0	-	5.3	4.4	10.5
		60歳代	123	4.1	0.8	17.1	17.1	24.4	18.7	8.9	2.4	7.3
		70歳以上	191	1.6	1.0	10.5	9.9	14.1	25.7	5.8	3.7	7.9

1位 2位 3位

性年代別にみると、女性は 30 歳代以降で「結婚のため」、「出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため」が上位に入っている。「仕事の内容があわなかったから」は女性の 50 歳代及び男性の 60 歳代で2割台半ば、「労働条件に対して不満があったから」は男性の 40 歳代で3割台半ばと高くなっている。

【図表 15-3 仕事をやめたり、中断、転職した理由(地域別・上位 10 位)】

		n 数	(%)									
			結婚のため	出産・育児(出産休暇・育児休暇を除く)のため	自分の健康や体力的な問題のため	労働条件に対して不満があったから	仕事の内容が合わなかったから	高齢になったから	親や病気の家族の介護・看病をするため	職場のハラスメントがあったから	勤め先の都合のため	よりよい条件の仕事があったから
全 体		1,534	20.9	20.7	14.9	13.7	12.7	11.0	8.7	8.1	7.6	7.5
地域別	備前県民局管内	756	23.0	22.5	14.4	13.9	13.6	10.4	8.5	8.9	7.4	8.3
	備中県民局管内	612	18.8	17.5	15.8	14.1	12.3	12.1	9.5	7.2	8.2	5.9
	美作県民局管内	158	19.0	25.3	14.6	12.0	10.1	9.5	6.3	7.6	6.3	10.1

1位
 2位
 3位

地域別にみると、すべての地域で「結婚のため」が上位となっており、「出産・育児(出産休暇・育児休暇を除く)のため」は美作県民局管内(25.3%)が最も高く、備中県民局管内(17.5%)が最も低くなっており、7.8 ポイントの差がある。

【図表 15-4 仕事をやめたり、中断、転職した理由(職業別・上位 10 位)】

		n 数	(%)									
			結婚のため	出産・育児(出産休暇・育児休暇を除く)のため	自分の健康や体力的な問題のため	労働条件に対して不満があったから	仕事の内容が合わなかったから	高齢になったから	親や病気の家族の介護・看病をするため	職場のハラスメントがあったから	勤め先の都合のため	よりよい条件の仕事があったから
全 体		1,534	20.9	20.7	14.9	13.7	12.7	11.0	8.7	8.1	7.6	7.5
職業別	正規	515	10.3	11.3	10.7	20.8	13.2	2.3	3.3	8.3	6.8	9.9
	非正規	233	28.8	40.8	19.3	14.2	17.2	6.9	12.9	11.2	10.3	8.6
	自営業	128	18.8	17.2	12.5	12.5	12.5	7.8	8.6	9.4	4.7	6.3
	その他	563	27.5	23.6	18.1	8.7	12.1	21.0	10.7	7.1	8.2	5.7

1位
 2位
 3位

職業別にみると、「出産・育児(出産休暇・育児休暇を除く)のため」は非正規で約4割、「労働条件に対して不満があったから」は正規で約2割と高くなっている。

【図表 15-5 仕事をやめたり、中断、転職した理由(経年比較・上位 10 位)】

(%)

		n 数	結婚のため	出産・育児（出産休暇・育児休暇を除く）のため	自分の健康や体力的な問題のため	労働条件に対して不満があったから	仕事の内容が合わなかったから	高齢になったから	親や病気の家族の介護・看病をするため	職場のハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど）があったから	勤め先の都合のため	よりよい条件の仕事があったから
経年比較	H12	2,000	14.9	12.8	11.6	10.3	9.8	7.4	7.0		6.8	6.8
	H16	2,064	20.6	17.9	11.7	11.6	8.3	14.7	6.6		6.9	6.5
	H21	1,490	18.5	16.6	13.3	13.2	10.5	14.2	7.8	2.0	11.0	6.9
	H26	1,386	20.6	17.1	13.6	12.7	11.3	16.5	7.2	4.3	11.6	7.2
	R1	1,532	21.7	18.0	14.4	12.3	11.0	14.9	7.5	3.8	11.4	6.7
	R6	1,534	20.9	20.7	14.9	13.7	12.7	11.0	8.7	8.1	7.6	7.5

1位 2位 3位

経年比較でみると、大きな差はみられない。

※「親や病気の家族の介護・看病をするため」は、H12、H16 調査では「親や病気の家族の世話をするため」となっている。「勤め先の都合のため」は、H12、H16、H21 調査では「会社側の都合のため」となっている。

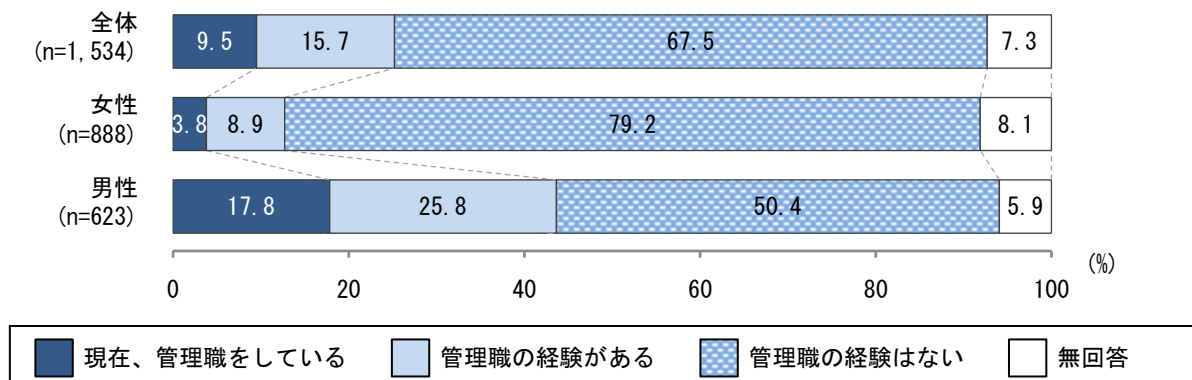
※「職場のハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなど)があったから」は、H21 調査では「セクハラ、パワハラ」のみとなっている。H26 調査では「セクハラ、パワハラ」と「マタハラ」が分割して選択肢が設定されていたため、合計値を掲載している。R1調査では「ハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど)があったから」となっている。

【新規】

(7) 管理職の経験の有無

問16 あなたは管理職の経験がありますか。(✓は1つ)

【図表 16-1 管理職の経験の有無】

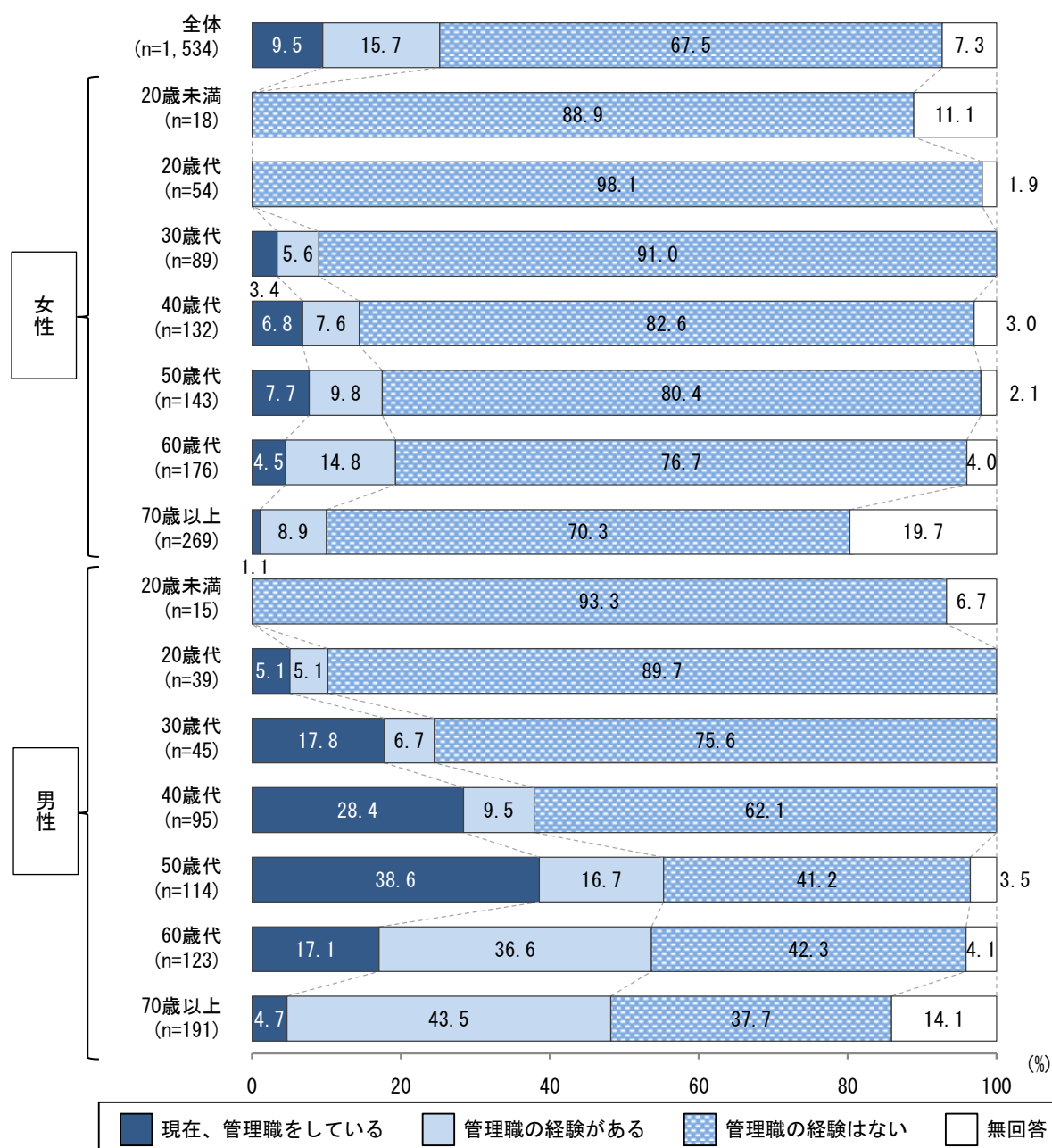


「管理職の経験はない」女性はや約8割

管理職の経験の有無について、「管理職の経験はない」が67.5%と最も高く、次いで「管理職の経験がある」(15.7%)、「現在、管理職をしている」(9.5%)などの順となっている。

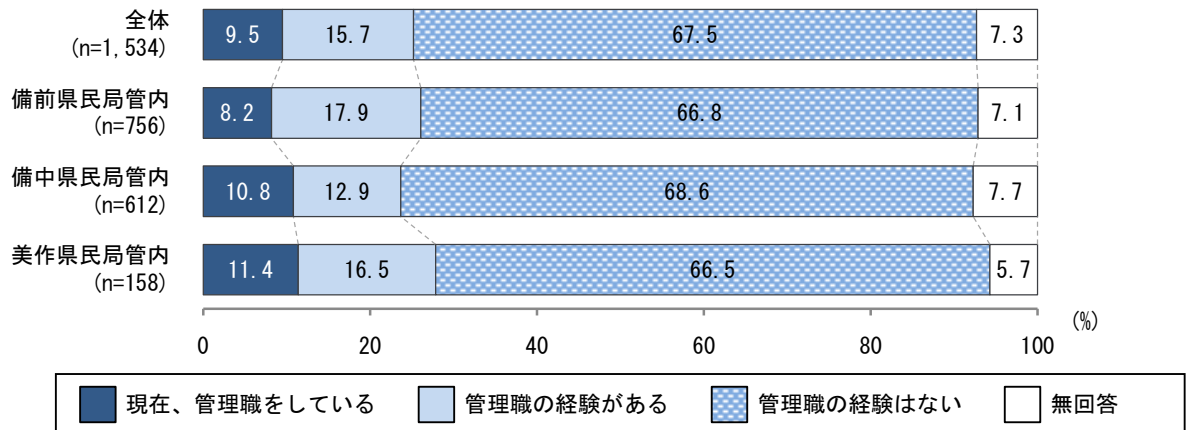
性別にみると、「現在、管理職をしている」は男性(17.8%)が女性(3.8%)を14.0ポイント上回っている。

【図表 16-2 管理職の経験の有無(性年代別)】



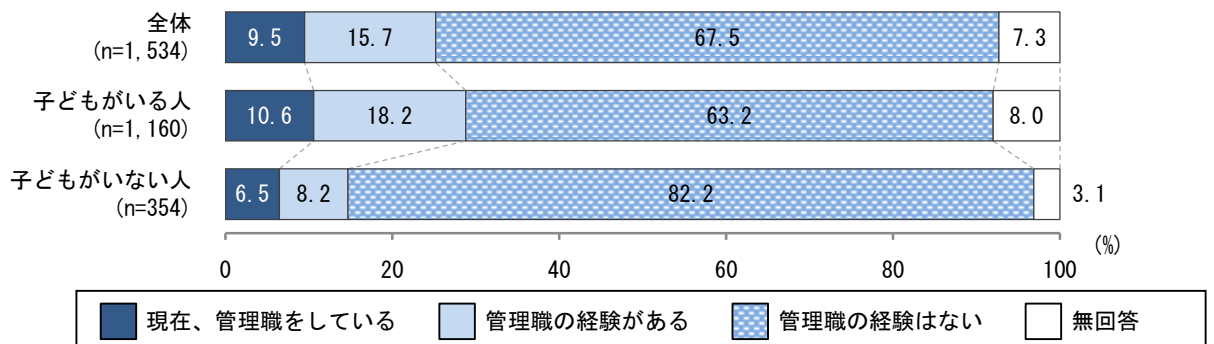
性年代別にみると、「現在、管理職をしている」割合は女性は30歳代～50歳代、男性は20歳代～50歳代で年代が上がるにつれて高くなる傾向がみられるが、60歳代以降は低くなる傾向がみられる。

【図表 16-3 管理職の経験の有無(地域別)】



地域別にみると、「管理職の経験がある」は備前県民局管内で約2割と高くなっている。

【図表 16-4 管理職の経験の有無(子どもの有無別)】



子どもの有無別にみると、「管理職の経験はない」は子どもがいない人(82.2%)が子どもがいる人(63.2%)を19.0ポイント上回っている。

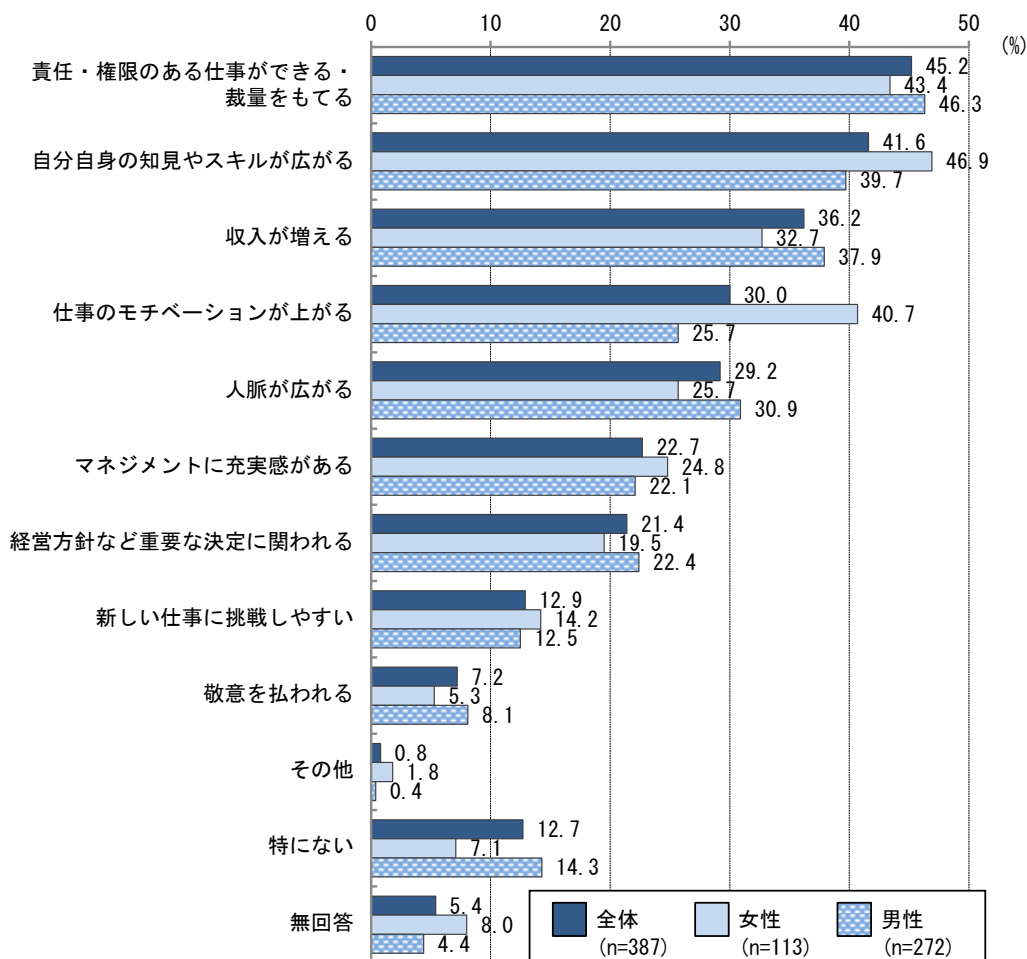
【新規】

(8) 管理職になってよかったと感じる(感じた)こと

問16で、「1.現在、管理職をしている」または「2.管理職の経験がある」を選択した方のみ

問17-1 あなたご自身が、管理職になってよかったと感じる(感じた)ことをお答えください。
(✓はいいくつでも)

【図表 17-1-1 管理職になってよかったと感じる(感じた)こと(性別)】



「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が最も高い

管理職になってよかったと感じる(感じた)ことについて、「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」が45.2%と最も高く、次いで「自分自身の知見やスキルが広がる」(41.6%)、「収入が増える」(36.2%)などの順となっている。

性別にみると、「仕事のモチベーションが上がる」は女性(40.7%)が男性(25.7%)を15.0ポイント上回っており、「特になし」は男性(14.3%)が女性(7.1%)を7.2ポイント上回っている。

【図表 17-1-2 管理職になってよかったと感じる(感じた)こと(性年代別・上位9位)】

		n 数	で責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる	が自分自身の知見やスキルが広がる	収入が増える	仕事のモチベーションが上がる	人脈が広がる	マネジメントに充実感がある	経営方針など重要な決定に関与される	新しい仕事に挑戦しやすい	(%) 敬意を払われる
全 体		387	45.2	41.6	36.2	30.0	29.2	22.7	21.4	12.9	7.2
年 代 別	女 性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		30歳代	8	37.5	37.5	37.5	50.0	25.0	50.0	12.5	37.5
		40歳代	19	42.1	42.1	26.3	31.6	15.8	15.8	10.5	15.8
		50歳代	25	32.0	52.0	44.0	28.0	28.0	28.0	12.0	28.0
		60歳代	34	44.1	52.9	29.4	47.1	26.5	20.6	26.5	2.9
		70歳以上	27	55.6	40.7	29.6	48.1	29.6	25.9	25.9	7.4
	男 性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		20歳代	4	25.0	75.0	75.0	50.0	25.0	-	-	50.0
		30歳代	11	18.2	27.3	36.4	9.1	18.2	18.2	9.1	-
		40歳代	36	47.2	38.9	47.2	19.4	13.9	19.4	16.7	11.1
		50歳代	63	44.4	34.9	30.2	22.2	30.2	25.4	22.2	12.7
		60歳代	66	50.0	40.9	39.4	24.2	34.8	24.2	24.2	10.6
		70歳以上	92	48.9	42.4	37.0	32.6	37.0	20.7	26.1	13.0

1位 2位 3位

性年代別にみると、「収入が増える」は女性は 50 歳代で4割台半ば、男性は 40 歳代で約5割と高くなっている。また、「責任・権限のある仕事ができる・裁量をもてる」は男性は 40 歳代、60 歳代及び 70 歳以上で約5割と高くなっている。

【新規】

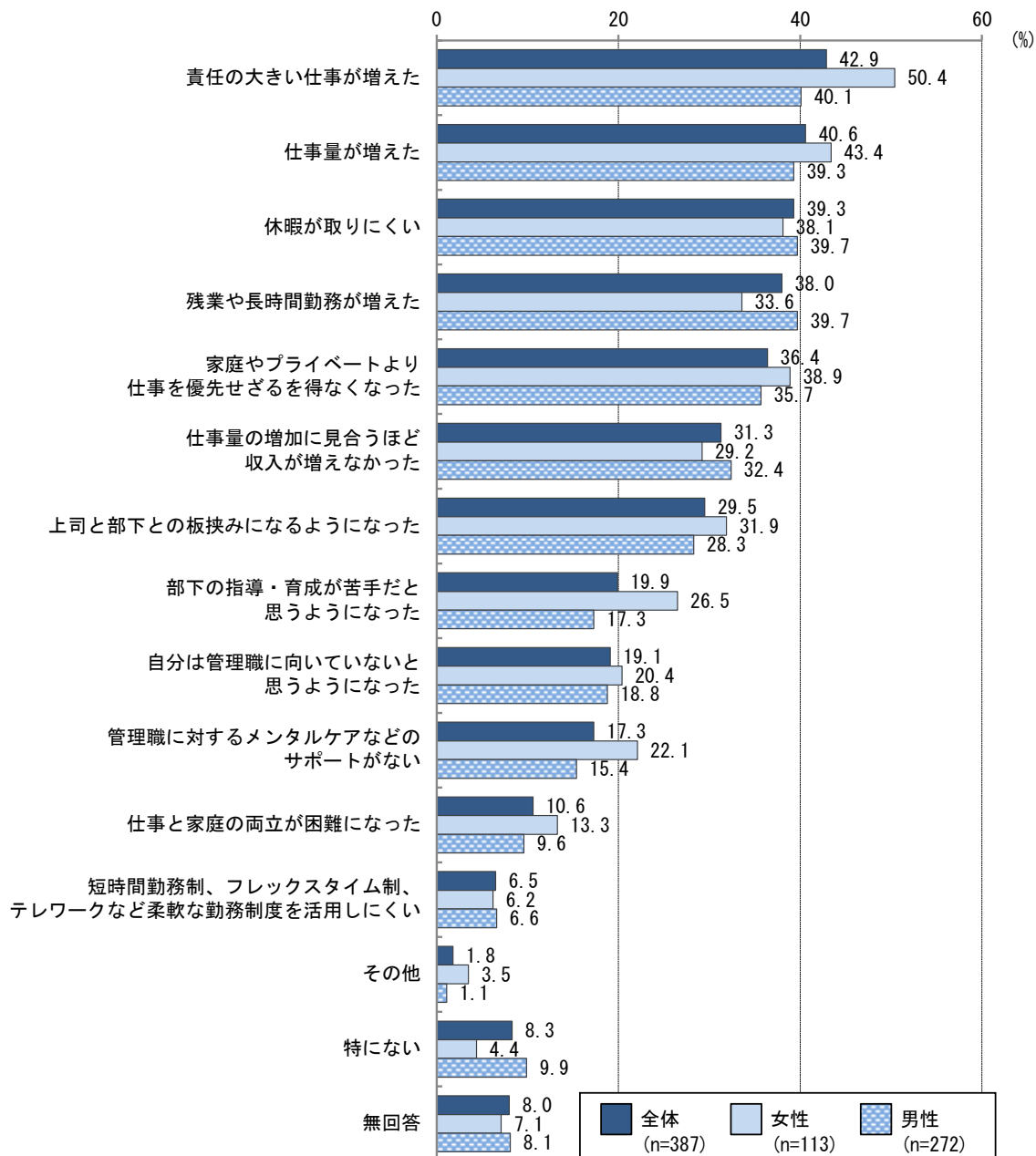
(9) 管理職になってよくなかったと感じる(感じた)こと

問16で、「1.現在、管理職をしている」または「2.管理職の経験がある」を選択した方のみ

問17-2 あなたご自身が、管理職になってよくなかったと感じる(感じた)ことをお答えください。

(✓はいくつでも)

【図表 17-2-1 管理職になってよくなかったと感じる(感じた)こと(性別)】



「責任の大きい仕事が増えた」が最も高い

管理職になってよくなかったと感じる(感じた)ことについて、「責任の大きい仕事が増えた」が42.9%と最も高く、次いで「仕事量が増えた」(40.6%)、「休暇が取りにくい」(39.3%)などの順となっている。

性別にみると、「責任の大きい仕事が増えた」は女性(50.4%)が男性(40.1%)を 10.3 ポイント、「部下の指導・育成が苦手だと思うようになった」は女性(26.5%)が男性(17.3%)を 9.2 ポイント、「管理職に対するメンタルケアなどのサポートがない」は女性(22.1%)が男性(15.4%)を 6.7 ポイント上回っている。

【図表 17-2-2 管理職になってよくなかったと感じる(感じた)こと(性年代別・上位 10 位)】

		n 数	え責任の大きい仕事が増えた	仕事量が増えた	休暇が取りにくい	残業や長時間勤務が増えた	家庭やプライベートより仕事を優先せざるを得なくなった	仕事量の増加に見合うほど収入が増えなかった	上司と部下との板挟みになるようになった	部下の指導・育成が苦手だと思うようになった	自分は管理職に向いていないと思うようになった	管理職に対するサポートがない	(%)	
全 体		387	42.9	40.6	39.3	38.0	36.4	31.3	29.5	19.9	19.1	17.3		
年代別	女性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		30歳代	8	62.5	37.5	37.5	25.0	37.5	25.0	75.0	25.0	37.5	37.5	
		40歳代	19	57.9	52.6	31.6	42.1	42.1	42.1	47.4	42.1	36.8	36.8	
		50歳代	25	56.0	60.0	32.0	24.0	20.0	32.0	36.0	36.0	32.0	28.0	
		60歳代	34	52.9	47.1	50.0	47.1	44.1	26.5	23.5	20.6	11.8	11.8	
		70歳以上	27	33.3	18.5	33.3	22.2	48.1	22.2	14.8	14.8	3.7	14.8	
	男性	20歳未満	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		20歳代	4	100.0	100.0	50.0	75.0	50.0	75.0	50.0	25.0	25.0	25.0	
		30歳代	11	54.5	63.6	72.7	54.5	45.5	72.7	45.5	18.2	27.3	36.4	
		40歳代	36	44.4	50.0	36.1	30.6	33.3	55.6	50.0	25.0	27.8	22.2	
		50歳代	63	44.4	34.9	46.0	36.5	39.7	41.3	28.6	17.5	27.0	23.8	
		60歳代	66	31.8	33.3	43.9	42.4	28.8	24.2	19.7	21.2	16.7	10.6	
		70歳以上	92	37.0	37.0	29.3	40.2	37.0	16.3	22.8	10.9	9.8	7.6	

1位

2位

3位

1位 2位 3位

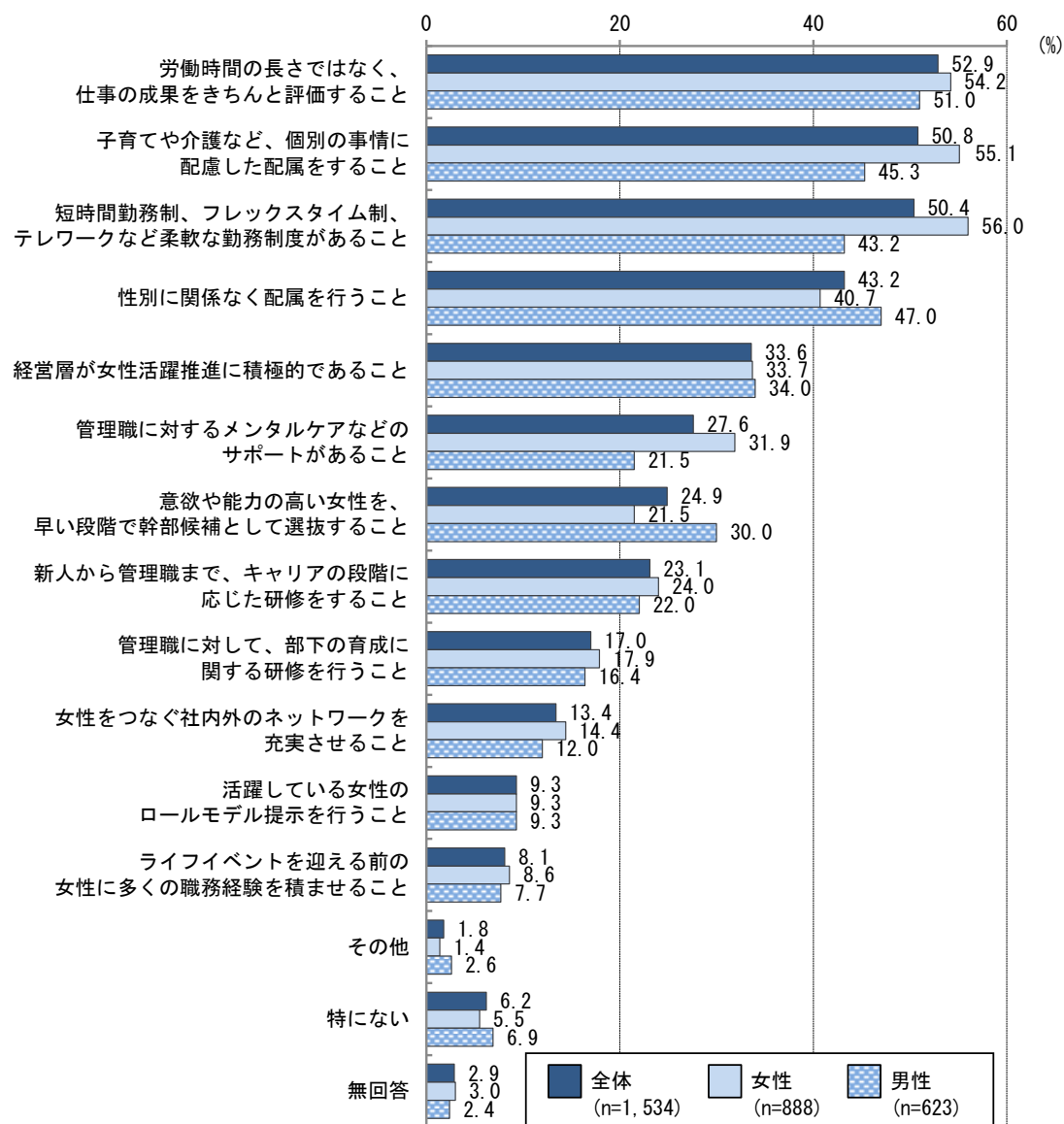
性年代別にみると、「仕事量が増えた」は女性は 50 歳代で 6 割、男性は 40 歳代で 5 割と高くなっている。また、「休暇が取りにくい」は女性は 60 歳代で 5 割、男性は 50 歳代及び 60 歳代で 4 割台半ばと高くなっている。

【新規】

(10) 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援

問18 現在、社会全般では女性活躍推進の取組がされていますが、どのような制度や支援があれば、女性の管理職が増えると思いますか。(✓はいいくつでも)

【図表 18-1 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援(性別)】



「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」が最も高い

女性の管理職が増えるために必要な制度や支援について、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」が 52.9%と最も高く、次いで「子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること」(50.8%)、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること」(50.4%)などの順となっている。

性別にみると、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること」は女性(56.0%)が男性(43.2%)を 12.8 ポイント、「管理職に対するメンタルケアなどのサポートがあること」は女性(31.9%)が男性(21.5%)を 10.4 ポイント、「子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること」は女性(55.1%)が男性(45.3%)を 9.8 ポイント上回っている。一方、「意欲や能力の高い女性を、早い段階で幹部候補として選抜すること」は男性(30.0%)が女性(21.5%)を 8.5 ポイント、「性別に関係なく配属を行うこと」は男性(47.0%)が女性(40.7%)を 6.3 ポイント上回っている。

【図表 18-2 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援(性年代別・上位 10 位)】

			n 数	労働時間の長さでなく、仕事の成果をきちんと評価すること	子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること	短時間勤務制、フレックスタイト勤務制、テレワークなど柔軟な勤務制があること	性別に関係なく配属を行うこと	経営層が女性活躍推進に積極的にあること	管理職に対するメンタルケアなどのサポートがあること	意欲や能力の高い女性を、早い段階で幹部候補として選抜すること	新人から管理職まで、キャリアの段階に応じた研修をする	管理職に対して、部下の育成に関する研修を行うこと	女性をつなぐ社内外のネットワークを充実させること	(%)
全 体			1,534	52.9	50.8	50.4	43.2	33.6	27.6	24.9	23.1	17.0	13.4	
年代別	女性	20歳未満	18	44.4	44.4	61.1	61.1	27.8	33.3	22.2	16.7	-	11.1	
		20歳代	54	64.8	53.7	66.7	48.1	33.3	35.2	22.2	37.0	20.4	13.0	
		30歳代	89	57.3	67.4	76.4	50.6	40.4	27.0	20.2	28.1	16.9	21.3	
		40歳代	132	65.2	58.3	63.6	38.6	38.6	37.9	24.2	28.8	23.5	13.6	
		50歳代	143	61.5	56.6	51.0	44.1	35.7	37.1	28.0	24.5	21.7	15.4	
		60歳代	176	57.4	60.8	65.3	41.5	39.8	34.7	16.5	23.9	17.6	17.0	
		70歳以上	269	40.9	47.2	39.4	33.5	24.9	26.0	20.4	18.2	14.9	11.2	
	男性	20歳未満	15	33.3	20.0	33.3	40.0	13.3	6.7	33.3	33.3	-	13.3	
		20歳代	39	53.8	48.7	59.0	61.5	41.0	25.6	25.6	35.9	25.6	15.4	
		30歳代	45	66.7	51.1	55.6	53.3	20.0	15.6	31.1	15.6	8.9	11.1	
		40歳代	95	57.9	45.3	50.5	60.0	32.6	26.3	31.6	20.0	20.0	13.7	
		50歳代	114	53.5	42.1	45.6	54.4	34.2	25.4	33.3	21.1	15.8	13.2	
		60歳代	123	53.7	54.5	41.5	51.2	35.8	19.5	30.1	16.3	13.0	13.8	
		70歳以上	191	41.9	41.4	34.0	29.3	37.2	19.9	27.7	25.1	18.3	8.9	
			1位	2位	3位									

1位 2位 3位

性年代別にみると、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があること」は女性の 30 歳代で7割台半ば、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」は女性は 20 歳代及び 40 歳代、男性は 30 歳代で6割台半ばと高くなっている。

【図表 18-3 女性の管理職が増えるために必要な制度や支援(職業別・上位 10 位)】

			(%)										
		n 数	仕事の成果をきちんと評価すること	労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること	子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること	短時間勤務制、フレックスタイト勤務制、ワークなど柔軟な勤務制度があること	性別に関係なく配属を行うこと	経営層が女性活躍推進に積極的であること	管理職に対するメンタルケアなどのサポートがあること	意欲や能力の高い女性を選抜すること	新人から管理職まで、キャリアの段階に応じた研修をやること	管理職に対して、部下の育成に関する研修を行うこと	女性をつなぐ社内外のネットワークを充実させること
全 体		1,534	52.9	50.8	50.4	43.2	33.6	27.6	24.9	23.1	17.0	13.4	
職業別	正規	515	58.8	46.4	52.2	52.4	35.9	27.4	28.7	25.2	17.9	15.5	
	非正規	233	61.8	61.4	58.4	45.5	35.2	32.2	21.9	22.3	18.0	15.5	
	自営業	128	50.8	52.3	46.9	41.4	30.5	28.1	26.6	19.5	16.4	9.4	
	その他	563	48.8	54.2	51.3	36.9	35.5	27.9	24.5	24.0	16.2	12.6	
			1位	2位	3位								

1位 2位 3位

職業別にみると、「労働時間の長さではなく、仕事の成果をきちんと評価すること」は正規・非正規とも約6割、「性別に関係なく配属を行うこと」は正規で5割超と高くなっている。「子育てや介護など、個別の事情に配慮した配属をすること」は非正規(61.4%)が最も高く、正規(46.4%)が最も低くなっており、15.0 ポイントの差がある。

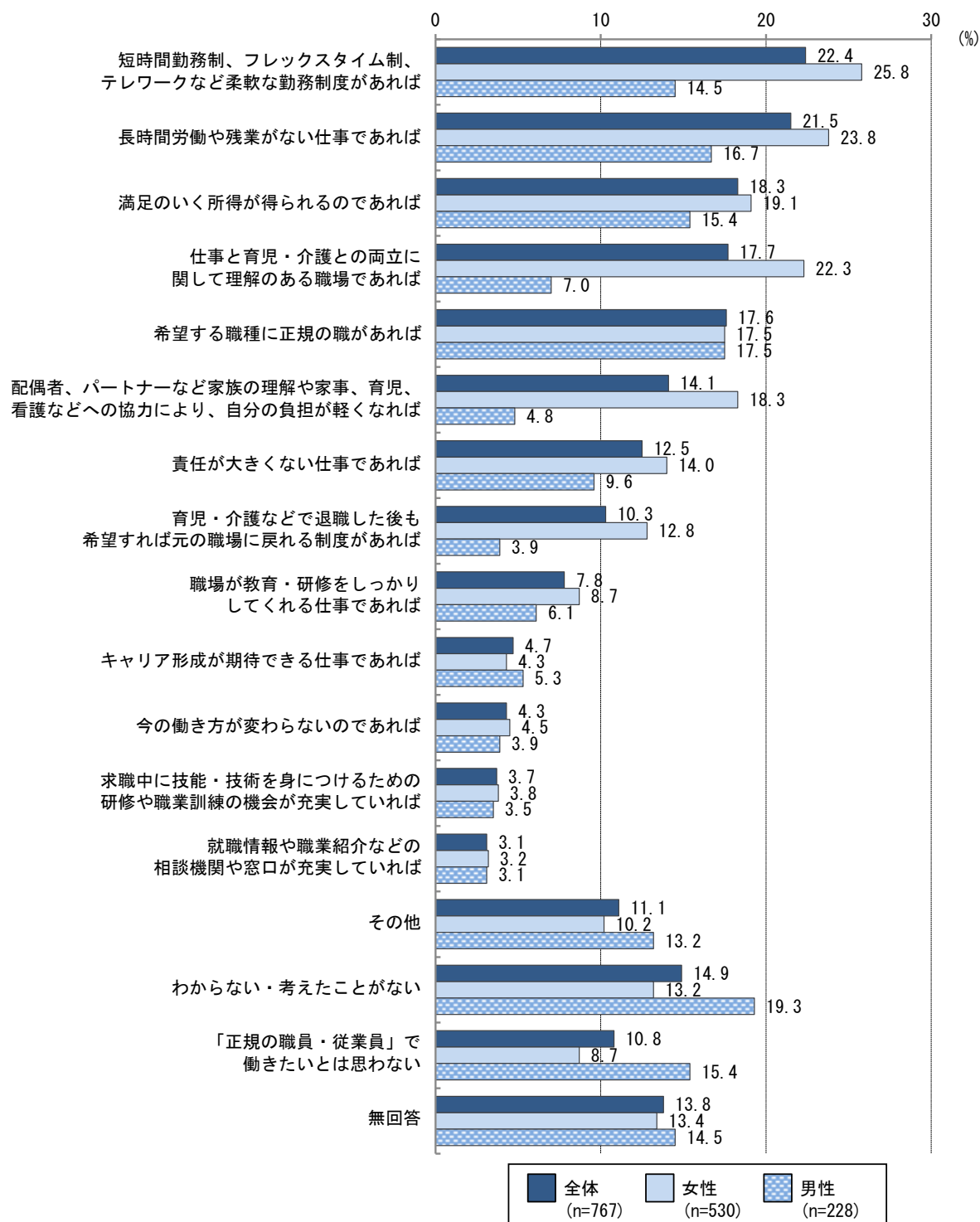
【新規】

(11) 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素

現在、正規の職員・従業員以外の形で雇用されている方、または仕事をしていない方のみ

問20 どのような条件があれば「正規の職員・従業員」として働きたいと思いますか。(✓はいいくつでも)

【図表 20-1 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(性別)】



「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が最も高い

正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素について、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が 22.4%と最も高く、次いで「長時間労働や残業がない仕事であれば」(21.5%)、「満足のいく所得が得られるのであれば」(18.3%)などの順となっている。

性別にみると、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」は女性(22.3%)が男性(7.0%)を 15.3 ポイント、「配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば」は女性(18.3%)が男性(4.8%)を 13.5 ポイント、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」は女性(25.8%)が男性(14.5%)を 11.3 ポイント上回っている。

【図表 20-2 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(性年代別・上位 10 位)】

		n 数	短時間勤務制、フレックスタイムなど柔軟な勤務制度があれば	長時間労働や残業がない仕事であれば	満足のいく所得が得られるのであれば	仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば	希望する職種に正規の職があれば	配偶者、パートナーなど家族の理解により、自分の負担が軽くなれば	責任が大きい仕事であれば	育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度があれば	職場が教育・研修をしっかりと行っている仕事であれば	キャリア形成が期待できる仕事であれば	(%)	
全 体		767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7		
年代別	女性	20歳未満	16	31.3	43.8	56.3	37.5	50.0	6.3	6.3	43.8	31.3	25.0	
		20歳代	21	47.6	57.1	71.4	47.6	47.6	14.3	19.0	47.6	33.3	14.3	
		30歳代	38	60.5	57.9	34.2	63.2	28.9	47.4	15.8	21.1	5.3	7.9	
		40歳代	61	45.9	37.7	29.5	37.7	19.7	29.5	19.7	13.1	16.4	4.9	
		50歳代	76	23.7	25.0	22.4	21.1	27.6	26.3	22.4	14.5	10.5	6.6	
		60歳代	128	29.7	21.9	16.4	18.8	14.8	21.1	13.3	12.5	7.8	2.3	
		70歳以上	186	8.1	7.5	4.3	8.1	5.9	4.8	9.1	4.3	2.2	1.1	
	男性	20歳未満	13	46.2	46.2	46.2	15.4	69.2	-	7.7	7.7	15.4	23.1	
		20歳代	11	36.4	36.4	27.3	36.4	72.7	18.2	9.1	18.2	27.3	45.5	
		30歳代	4	25.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	-	-	-	25.0	
		40歳代	9	22.2	55.6	77.8	33.3	44.4	11.1	33.3	11.1	22.2	22.2	
		50歳代	8	12.5	37.5	37.5	-	50.0	-	12.5	-	12.5	12.5	
		60歳代	60	15.0	10.0	13.3	6.7	13.3	5.0	11.7	6.7	3.3	-	
		70歳以上	122	8.2	10.7	4.9	2.5	4.9	3.3	7.4	0.8	3.3	-	
				1位	2位	3位								

1位 2位 3位

性年代別にみると、「満足のいく所得が得られるのであれば」は女性は 20 歳代、男性は 40 歳代で7割超、「希望する職種に正規の職があれば」は男性の 20 歳代で7割超、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」は女性の 30 歳代で6割台半ば、「育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度があれば」は女性の 20 歳未満及び 20 歳代で4割超と高くなっている。

【図表 20-3 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(地域別・上位 10 位)】

		n 数	が制短 あ、時 れば間 テレ勤 ワーク務 制、フ レック スタイ ム度	ば長 時 間 労 働 や 残 業 が な い 仕 事 で あ れ	ば満 足 の い く 所 得 が 得 ら れ る の で あ れ	理仕 解事 のと 育 児 ・ 介 護 と の 両 立 に 関 し て	希 望 す る 職 種 に 正 規 の 職 が あ れ ば	よや配 り家偶 事者、 、自育 分の児 負、パ 担、ト が看 軽護 くな な れ ば な ど 家 族 の 理 に 解	責 任 が 大 き く な い 仕 事 で あ れ ば	ばす育 れば児 元・介 の護 職 場 に で 退 職 し た 後 も 希 望	れ職 場 が 教 育 ・ 研 修 を し つ か り し て く	れキ ャ リ ア 形 成 が 期 待 で き る 仕 事 で あ れ ば
全 体		767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7
地 域 別	備前県民局管内	395	24.1	22.8	19.2	18.5	19.2	12.9	14.7	9.6	8.6	4.8
	備中県民局管内	298	19.8	18.8	16.1	16.4	14.4	12.8	10.7	10.7	5.7	3.4
	美作県民局管内	71	23.9	26.8	21.1	19.7	21.1	26.8	8.5	12.7	12.7	9.9

1位 2位 3位

地域別にみると、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」は備前県民局管内、美作県民局管内で2割台半ばと高くなっている。「配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば」は美作県民局管内が(26.8%)で2割台半ばと高くなっている。

【図表 20-4 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(就労状況別・上位 10 位)】

		n 数	が制短 あ、時 れば間 テレ勤 ワーク務 制、フ レック スタイ ム度	ば長 時 間 労 働 や 残 業 が な い 仕 事 で あ れ	ば満 足 の い く 所 得 が 得 ら れ る の で あ れ	理仕 解事 のと 育 児 ・ 介 護 と の 両 立 に 関 し て	希 望 す る 職 種 に 正 規 の 職 が あ れ ば	よや配 り家偶 事者、 、自育 分の児 負、パ 担、ト が看 軽護 くな な れ ば な ど 家 族 の 理 に 解	責 任 が 大 き く な い 仕 事 で あ れ ば	ばす育 れば児 元・介 の護 職 場 に で 退 職 し た 後 も 希 望	れ職 場 が 教 育 ・ 研 修 を し つ か り し て く	れキ ャ リ ア 形 成 が 期 待 で き る 仕 事 で あ れ ば
全 体		767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7
就 労 状 況 別	共働き家庭	139	36.7	30.9	24.5	28.1	22.3	32.4	12.9	14.4	10.1	3.6
	専業主婦(夫)家庭	88	37.5	27.3	12.5	35.2	14.8	25.0	15.9	14.8	8.0	4.5

1位 2位 3位

就労状況別にみると、「満足のいく所得が得られるのであれば」は共働き家庭(24.5%)が専業主婦(夫)家庭(12.5%)を 12.0 ポイント上回っており、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」は専業主婦(夫)家庭(35.2%)が共働き家庭(28.1%)を 7.1 ポイント上回っている。

【図表 20-5 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(職業別・上位 10 位)】

(%)

	n 数	が制短 あれば、時 間勤務制、 テレワーク など柔軟な 勤務制度	ば長 時間労働 や残業が ない仕事 であれ	ば満 足のいく 所得が得 られるの であれ	理解の ある育児 ・介護と の両立に 関して	希望す る職種に 正規の職 があれば	より家 事、育児 、自分の 負担が軽 くなれば	配偶者、 パートナー など家族 の理解に	責任が大 きくない 仕事であ れば	ばす れば元 の職場に 戻れる制 度がある 希望	れる職 場が教育 ・研修を しつかり してく	ればキ ャリア形 成が期待 できるし 仕事であ
全 体	767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7	
職業 別	非正規	233	30.9	28.8	26.6	22.3	24.0	24.0	13.7	12.0	10.3	4.7
	その他	534	18.7	18.4	14.6	15.7	14.8	9.7	12.0	9.6	6.7	4.7

1位 2位 3位

職業別にみると、「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」は非正規で約3割と高くなっている。

【図表 20-6 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(子どもの有無別・上位 10 位)】

(%)

	n 数	が制短 あれば、時 間勤務制、 テレワーク など柔軟な 勤務制度	ば長 時間労働 や残業が ない仕事 であれ	ば満 足のいく 所得が得 られるの であれ	理解の ある育児 ・介護と の両立に 関して	希望す る職種に 正規の職 があれば	より家 事、育児 、自分の 負担が軽 くなれば	配偶者、 パートナー など家族 の理解に	責任が大 きくない 仕事であ れば	ばす れば元 の職場に 戻れる制 度がある 希望	れる職 場が教育 ・研修を しつかり してく	ればキ ャリア形 成が期待 できるし 仕事であ
全 体	767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7	
子 ども の 有 無 別	子どもがいる人	615	20.8	17.7	13.0	16.9	11.7	15.0	11.9	8.5	6.3	2.6
	子どもがいない人	144	29.9	38.9	39.6	22.2	43.1	11.1	15.3	18.8	14.6	13.2

1位 2位 3位

子どもの有無別にみると、子どもがいる人では「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が 20.8%で最も高く、次いで「長時間労働や残業がない仕事であれば」(17.7%)、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」(16.9%)などの順となっている。一方、子どもがいない人では「希望する職種に正規の職があれば」が 43.1%で最も高く、次いで「満足のいく所得が得られるのであれば」(39.6%)、「長時間労働や残業がない仕事であれば」(38.9%)などの順となっている。

【図表 20-7 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(婚姻状況別・上位 10 位)】

		n 数	(%)									
			が制短 あれば、 時間勤 務制、 テレワ ークな どフレ ックサ イム 制度	ば長 時間 労働 や残 業が ない 仕事 であ れば	ば満 足の いく 所得 が得 られ るの であ れば	理仕 事と 育児 ・介 護と の両 立に 関し て理 解の ある 職場 であ れば	希 望す る職 種に 正規 の職 が あ れば	配 偶者 、パ ート ナー など 家族 の理 解に よ り、 自分 の負 担が 軽 くな れば	責 任が 大き く ない 仕事 であ れば	ば育 児・ 介護 など で退 職し た後 も希 望 する 元職 場 に 戻 る 制 度 が あ れば	職 場が 教育 ・研 修を しつ かり して く る 仕事 であ れば	れキ ャリ ア形 成が 期待 でき る 仕事 であ れば
全 体		767	22.4	21.5	18.3	17.7	17.6	14.1	12.5	10.3	7.8	4.7
婚 姻 状 況 別	結婚している人	546	22.2	19.8	13.0	17.9	12.6	16.7	12.3	9.0	5.7	2.4
	離別・死別・未婚の人	219	23.3	26.0	31.1	17.4	29.7	7.8	13.2	13.7	13.2	10.5

1位 2位 3位

婚姻状況別にみると、結婚している人では「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」が 22.2%で最も高く、次いで「長時間労働や残業がない仕事であれば」(19.8%)、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」(17.9%)などの順となっている。一方、離別・死別・未婚の人では「満足のいく所得が得られるのであれば」が 31.1%で最も高く、次いで「希望する職種に正規の職があれば」(29.7%)、「長時間労働や残業がない仕事であれば」(26.0%)などの順となっている。

【図表 20-8 正規の職員・従業員として働きたいと思う環境や要素(国調査との比較・上位 10 位)】

			n 数	短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば	長時間労働や残業がない仕事であれば	仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば	満足いく所得が得られるのであれば	希望する職種に正規の職があれば	配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば	責任が大きい仕事であれば	育児・介護などで退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度があれば	職場が教育・研修をしっかりと行っている仕事であれば	今の働き方が変わらないのであれば	(%)
全 体			416	32.2	29.6	26.0	25.5	23.6	22.4	16.3	14.4	10.8	6.5	
女性	20～39歳	岡山県(R6)	59	55.9	57.6	57.6	47.5	35.6	35.6	16.9	30.5	15.3	5.1	
		国(R4)	2,019	13.6	28.8	24.2	23.8	27.2	20.4	22.3		10.4	5.5	
	40～69歳	岡山県(R6)	265	31.7	26.4	23.8	21.1	19.6	24.5	17.4	13.2	10.6	6.8	
		国(R4)	5,274	8.7	20.3	11.1	16.7	18.4	11.6	17.7		5.1	7.4	
男性	20～39歳	岡山県(R6)	15	33.3	33.3	26.7	26.7	60.0	20.0	6.7	13.3	20.0	6.7	
		国(R4)	985	12.2	24.5	6.9	25.7	35.7	6.7	19.0		12.3	5.0	
	40～69歳	岡山県(R6)	77	15.6	18.2	9.1	23.4	20.8	5.2	14.3	6.5	6.5	6.5	
		国(R4)	1,843	8.1	17.6	2.7	20.3	25.3	2.0	14.5		5.0	9.7	
					1位		2位		3位					

1位 2位 3位

各性年代ごとで国調査と比較すると、女性の 20～69 歳、男性の 20～39 歳では「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」、男性の 20～39 歳では「希望する職種に正規の職があれば」が令和6年調査と国調査で差が最も大きい。

※国調査「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」

※「短時間勤務制、フレックスタイム制、テレワークなど柔軟な勤務制度があれば」は、国調査では「テレワークできる仕事であれば」となっている。「配偶者、パートナーなど家族の理解や家事、育児、看護などへの協力により、自分の負担が軽くなれば」は、国調査では「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」となっている。