

2015年3月30日

## 電通総研、「女性×働く」調査を実施

「仕事継続層」：「仕事中断・再開層」：「仕事中止層」の構成比は2：4：4  
 有職女性の9割以上に管理職志向なし

電通総研は、日本の「今とこれからの働き方」を研究・提言する、「×働く」スタディーを開始しました。第1弾として、成長戦略の中核として期待されている「女性の活躍推進」に注目し、「女性×働く」調査を2014年12月に実施しました。この調査は、働いた経験を持つ三大都市圏の20～59歳女性3,700名を対象に、働き続けること、再び働くこと、辞めることへの意識や実態などについて聞いたものです。\*

調査結果では、働き続けている「仕事継続層」は全体の約2割を占め、一度仕事を中断し再開した「仕事中断・再開層」が約4割、仕事を辞めたままの「仕事中止層」が約4割であることが明らかになりました。また、有職女性の9割以上（92.6%）に管理職志向がないことも分かりました。

女性がより活躍できる社会を考える上で、特に以下の結果に注目しています。

### 1. 初就職時から働き続けている女性は約2割にとどまる。現在働いている・いないにかかわらず、働きたいと思っている女性は全体の約8割を占める。

- (1) 「仕事継続層」：「仕事中断・再開層」：「仕事中止層」の構成比は、2：4：4。
- (2) 働きたいと思っている女性は、全体の約8割。
- (3) 今後も勤務継続意向がある女性は、平均57.9歳まで働き続けたいと思っている。

### 2. 働き続けることへの動機づけは、働く前から始まっている。

- (4) 「仕事継続層」が初就職時点で何歳まで働き続けたかったかの平均は43.6歳と、「仕事中断・再開層」の37.0歳、「仕事中止層」の33.3歳に比べて高く、働き続けている女性は初めから「より長く働きたい」と考えている。
- (5) 働くことに関して、約半数（49.2%）が「母親」の影響を受けている。
- (6) 自分の「母親」は、「仕事を続けるべきだ」という価値観と「働き続けるよりも結婚・出産、家事・育児を優先すべきだ」という価値観を合わせ持つと感じており、女性（娘）が働く際の価値観に「母親」が矛盾と戸惑いを与えている可能性がある。

### 3. 働き続けている女性は、周りをうまく巻き込んでいる。

- (7) 働きながら子育てをしている「仕事継続層」の周囲には、配偶者・親などの家族、上司・同僚など、「仕事中断・再開層」より多くの「力になってくれる人」がいる。
- (8) 「イクボス\*\*」の認知率は約2割にとどまるが、「イクボス」がいると働きやすくなると捉えている人は約6割に上る。

#### 4. 「私」に合うロールモデルがない。管理職を目指すだけでない、多様な選択肢が欲しい。

- (9) 女性が希望する雇用形態・勤務形態は人によって異なるが、個人の中でもライフステージの変化とともに変わっていく。
- (10) 働いている女性でも、9割以上(92.6%)が非管理職志向。また、過半数はロールモデルを欲しいと思っていない。
- (11) 「2030」(政府による指導的地位に占める女性の割合の数値目標)の認知率は44.5%にとどまる。また、女性管理職が増えるだけでは女性全体が働きやすくなるわけではない、と捉えている人が多い。

#### 5. 仕事を辞めたことのある女性の約7割は「退職してよかった」と思っているが、再就職を希望する人が圧倒的に多い。再就職時は、キャリアよりも家庭の事情を重視。

- (12) 仕事を辞めたことのある女性の約7割(69.2%)は「退職してよかった」と思っているが、そのうち約半数(48.5%)は仕事を再開し、仕事を再開していない「中止層」でも約7割(68.2%)は「今後働きたい」と思っている。
- (13) 再就職時は「自分の経験やキャリアをいかせるか」(13.5%)よりも、「勤務場所」(64.6%)、「勤務時間」(63.4%)、「雇用形態」(47.4%)、「勤務日数」(45.0%)などを重視しており、家庭の事情を優先させていることがうかがえる。

電通総研では、女性が働きやすい社会や環境を考えることは、男性を含めたこれからの日本人の働き方やライフデザイン、企業のあり方のヒントになるのではないかと考えています。

##### \*【本調査における言葉の定義】

- ・「働く」： 何らかの形で収入がある状態を指し、パートやアルバイトも含む。
- ・「働き続ける」： 初就職後、6カ月以上の中断がなく働いている状態を指す。
- ・「辞める(離職)」： 6カ月以上の間、収入と雇用主による社会保障がない状態と定義。産休・育休・介護休業・療養休暇など、会社の制度で認められた6カ月以上の休暇は「辞める(離職)」ではないとした。

- \*\*「イクボス」： 職場でともに働く部下・スタッフのワークライフバランス(仕事と生活の両立)を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司(経営者・管理職)のことを指す。  
(出典：NPO法人ファザーリング・ジャパン HP)

#### ■「女性×働く」調査概要

- ・調査対象：20～59歳の就業経験のある女性、3,700名
- ・調査対象エリア：首都圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)、関西圏(京都府、大阪府、兵庫県)、中京圏(岐阜県、愛知県、三重県)
- ・サンプル数は人口構成比に従い、下記のとおり割付

	女性20代	女性30代	女性40代	女性50代	合計
首都圏	494	757	842	607	2,700
関西圏	91	135	156	118	500
中京圏	98	135	148	119	500
合計	683	1,027	1,146	844	3,700

- ・調査時期：2014年12月19日(金)～21日(日)
- ・調査手法：インターネット調査
- ・調査会社：株式会社 ビデオリサーチ

<本調査に関する問い合わせ先>

株式会社電通 電通総研 ヒューマン・スタディーズ・グループ  
古平、森口 TEL：03-6216-8458

## 【調査結果の詳細】

(N=回答者数)

※図のスコアは小数点第2位で四捨五入しているため、足し上げて100%にならない場合があります。

## 1. 初就職時から働き続けている女性は約2割にとどまる。現在働いている・いないにかかわらず、働きたいと思っている女性は全体の約8割を占める。

### (1) 「仕事継続層」：「仕事中断・再開層」：「仕事中止層」の構成比は、2：4：4。

#### (図1)

働いた経験を持つ20～59歳の女性に、仕事の継続・再開・中止状況について聞いたところ、初就職後、6カ月以上の中断がなく働き続けている「仕事継続層」（以下「継続層」）は全体の約2割（19.8%）にとどまった。また、仕事を辞めた経験があり、その後、再開した「仕事中断・再開層」（以下「中断・再開層」）は38.9%を占め、働いたことはあるが現在仕事をしていない「仕事中止層」（以下「中止層」）は41.2%であった。三大都市圏の20～59歳女性を、「継続層」「中断・再開層」「中止層」で分類すると、2：4：4の構成比となる。

### (2) 働きたいと思っている女性は、全体の約8割。

(図1)

現在働いている女性（「継続層」および「中止・再開層」）のうち50.7%が今後も働きたいと思っている。また、現在働いていない女性（「中止層」）においても28.1%が今後、働きたいと思っている。両者を合わせると約8割（78.8%）が働きたいと思っている。

## 図1 就職時/これまで/現在の「働いている」人の割合と、今後の「働きたい」意向

### 【設問】

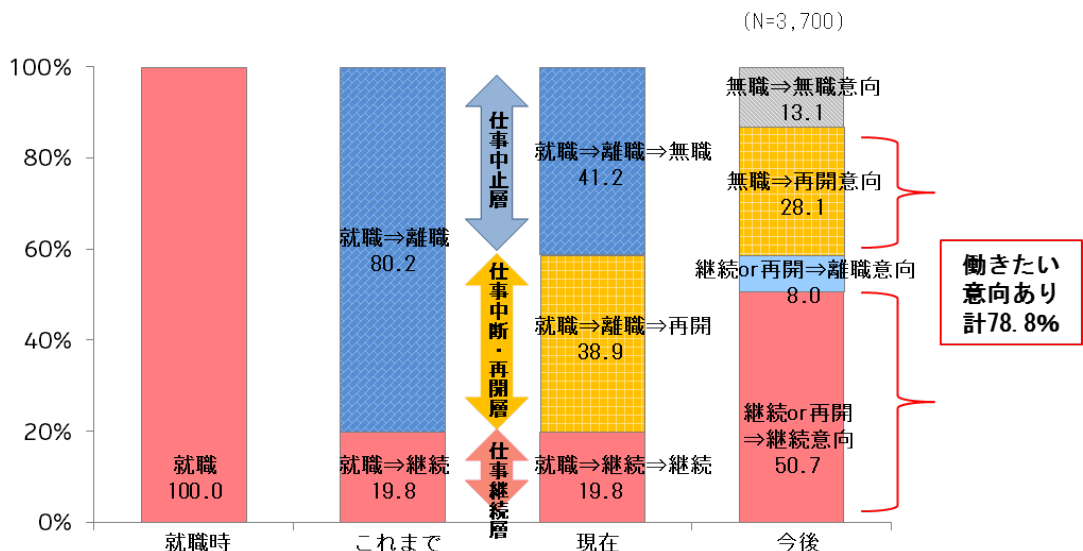
就職時：あなたは、学校卒業後に働いたことがありますか。

これまで：あなたは、最初に就職してから現在まで、どのような働き方をしていますか。

現在：あなたの職業・雇用形態をお知らせください。

今後：（有職者）あなたは、今後いつまで働きたいと思っていますか。

（無職者）あなたは、今後どれくらいの期間で再就職したいと思いますか。



**(3) 今後も勤務継続意向がある女性は、平均 57.9 歳まで働き続けたいと思っている。**  
**(図 2)**

今回の対象者が初めて働き始めた年齢(初就職年齢)は平均 20.7 歳。就職時を振り返り、当時何歳まで働き続けたかったかを聞いたところ、その平均は 36.8 歳であった。今回の調査で、現在働いている人の平均年齢は 40.6 歳。すでに初就職当時の働きたい年齢を上回っている。

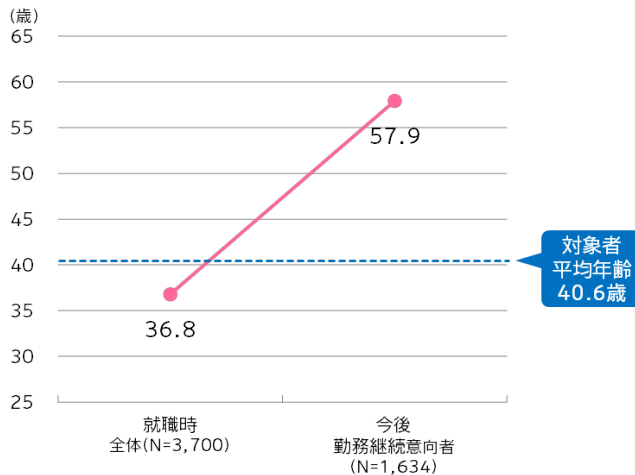
また、今後何歳まで働き続けたいかを聞いたところ、平均 57.9 歳となった。働き続けたい年齢は、年代によって異なり、20代は 46.9 歳、30代は 56.9 歳、40代は 62.7 歳、50代は 65.3 歳と、年齢の上昇とともに、働き続けたい年齢も上昇している。40代・50代は定年年齢(60歳)を上回っている。(図 3)

**図 2 働き続けたい年齢**

(就職時：全員、今後：今後勤務継続意向者)

【設問】

就職時：あなたは、就職する時、何歳まで働き続けたいと思っていましたか。  
 今後：今、あなたは何歳まで働き続けたいと思っていますか。



**図 3 年代別 働き続けたい年齢 (N=今後勤務継続意向者)**

【設問】今、あなたは何歳まで働き続けたいと思っていますか。

年代	人数 (N)	平均年齢 (歳)
全体	N=1,634	57.9歳
20代	N=373	46.9歳
30代	N=470	56.9歳
40代	N=479	62.7歳
50代	N=312	65.3歳

**2. 働き続けることへの動機づけは、働く前から始まっている。**

**(4) 「継続層」が初就職時点で何歳まで働き続けたかったかの平均は 43.6 歳と、「中断・再開層」の 37.0 歳、「中止層」の 33.3 歳に比べて高く、働き続けている女性は初めから「より長く働きたい」と考えている。(図 4)**

「継続層」「中断・再開層」「中止層」の初就職時の年齢は 20~21 歳で、ほとんど変わらないことを踏まえると、「継続層」は初就職時から、働くことや人生設計に対する考え方が異なっていたものと推察される。

図4 3層別 初就職時の働き続けたい年齢

【設問】就職時：あなたは、就職する時、何歳まで働き続けたいと思っていましたか。

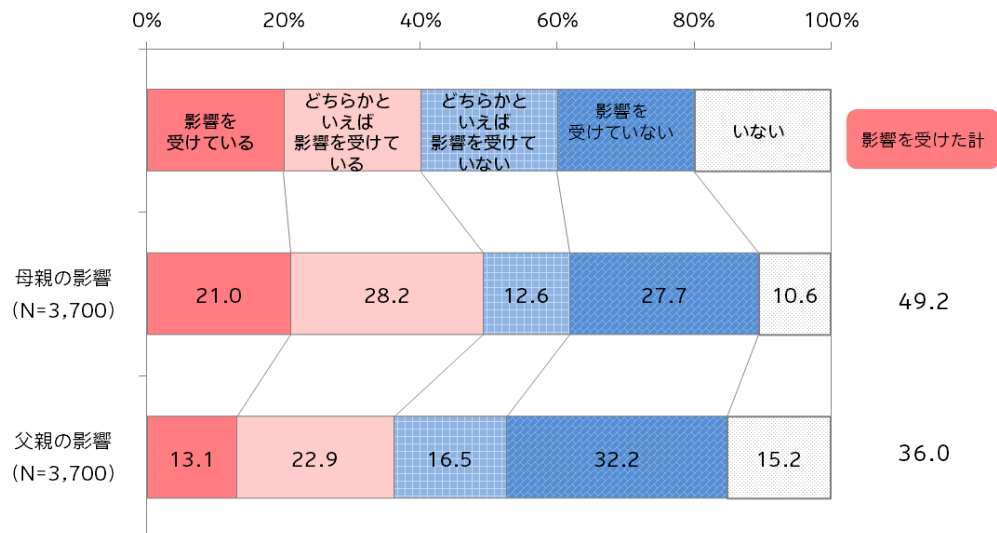
全体	N=3,700	36.8歳
継続層	N=733	43.6歳
中断・再開層	N=1,441	37.0歳
中止層	N=1,526	33.3歳

**(5) 働くことに関して、約半数（49.2%）が「母親」の影響を受けている。（図5）**

働くことに関する両親からの影響について聞いたところ、母親の影響を受けている（計）と回答した人は49.2%、父親の影響を受けている（計）と回答した人は36.0%であった。働くことに関しては、父親よりも母親からの影響の方が大きい。

図5 働き方についての父親/母親の影響（単回答）

【設問】あなたの働き方についての考え方は、ご両親の影響を受けていますか。



**(6) 自分の「母親」は、「仕事を続けるべきだ」という価値観と「働き続けるよりも結婚・出産、家事・育児を優先すべきだ」という価値観を合わせ持つと感じており、女性（娘）が働く際の価値観に「母親」が矛盾と戸惑いを与えている可能性がある。（図6）**

自分の母親の価値観について、約半数の48.9%が「安定した職場で長く働くほうがよい」という価値観を持っていると答え、同時に「結婚したほうがよい」（45.0%）「出産・育児はしたほうがよい」（38.3%）という価値観も持っていると答えた。一方、「結婚しても仕事を続けるべきだ」（12.4%）「出産しても仕事は続けるべきだ」（8.9%）は、1割前後にとどまっている。長く働いたほうがよいとしつつも、「結婚・出産しても仕事は続けるべきだ」と思っている母親は少ない。また、母親は家事や子育ては女性の役割だと捉える傾向にあり、仕事よりも家庭優先の価値観を持って娘を育てている。（図6）

図6 仕事や男女の役割についての価値観（複数回答）

（単位：％、N=3,700）

【設問】以下にあげる仕事や男女の役割についての考え方の中で、「あなたの価値観」にあてはまるものをお知らせください。また、お母様があなたを育てる上でお持ちだった価値観にあてはまるものをお知らせください。

	あなたの価値観	母親の価値観	(参考) 父親の価値観
安定した職場で長く働く方がよい	59.2	48.9	45.7
結婚した方がよい	38.2	45.0	37.5
出産・育児はした方がよい	33.9	38.3	29.6
結婚しても仕事は続けるべきだ	25.1	12.4	7.7
出産しても仕事は続けるべきだ	18.6	8.9	5.0
男性も家事をすべき	46.6	13.3	6.6
男性も子育てをすべき	45.1	13.1	7.6

### 3. 働き続けている女性は、周りをうまく巻き込んでいる。

(7) 働きながら子育てをしている「仕事継続層」の周囲には、配偶者・親などの家族、上司・同僚など、「仕事中断・再開層」より多くの「力になってくれる人」がいる。（図7）

仕事と子育てを両立していく上での周囲の協力者について、「継続層」と「中断・再開層」を比べると、「夫」（69.3%）「あなたの親」（66.4%）「友人・ママ友」（41.4%）「職場の上司や同僚」（35.0%）「夫の親」（33.6%）「兄弟姉妹」（29.3%）「有料のサポートサービス」（16.4%）のいずれにおいても、「継続層」が「中断・再開層」を上回っている。「継続層」には、周囲にさまざまな協力者がいることがうかがえる。（図7）

図7 周囲の人は力になってくれるか（各単回答）

【設問】あなたが仕事と子育てを両立する上で、下記の人やサービスはどの程度、力になってくれますか。

※子どもあり有職者ベース、単位：％

※「非常にあてはまる」「まあ力になってくれる」（計）

		夫	あなたの親	友人・ママ友	職場の上司 や同僚	夫の親	兄弟姉妹	有料の サポート サービス
全体	N=704	58.0	54.1	34.5	29.0	24.7	24.1	11.4
継続層	N=140	69.3	66.4	41.4	35.0	33.6	29.3	16.4
中断・再開層	N=564	55.1	51.1	32.8	27.5	22.5	22.9	10.1

(8) 「イクボス」の認知率は約2割にとどまる（図8）が、「イクボス」がいると働きやすくなると捉えている人は約6割に上る。（図10）

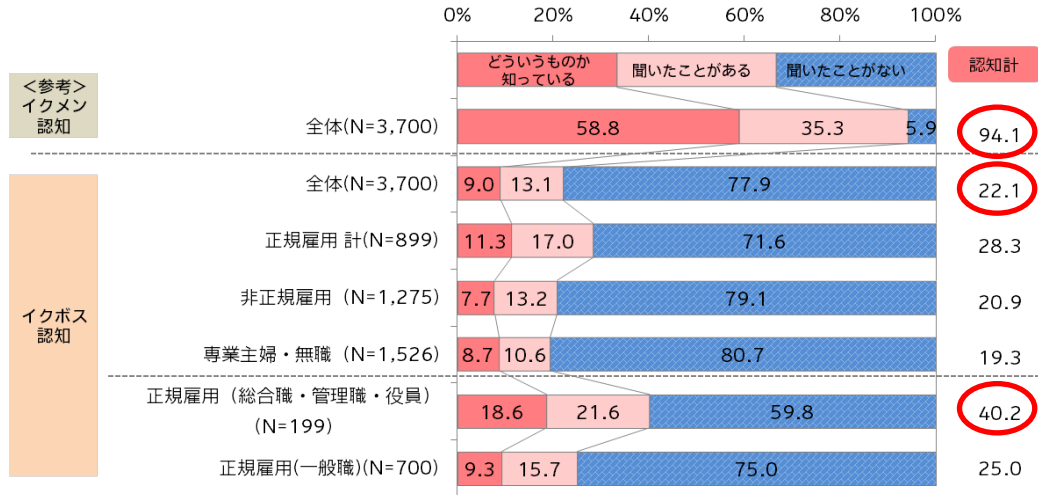
#### ① イクボスの認知率は約2割

イクボスの認知率は22.1%。イクメンの認知率94.1%に比べるとまだまだかなり低い。ただし、「正規雇用（総合職・管理職・役員）」ではイクボスの認知率は40.2%にも及ぶ。

（図8）

図8 イクボス・イクメンの認知（各単回答）

【設問】あなたは「イクメン」「イクボス」をご存知ですか。

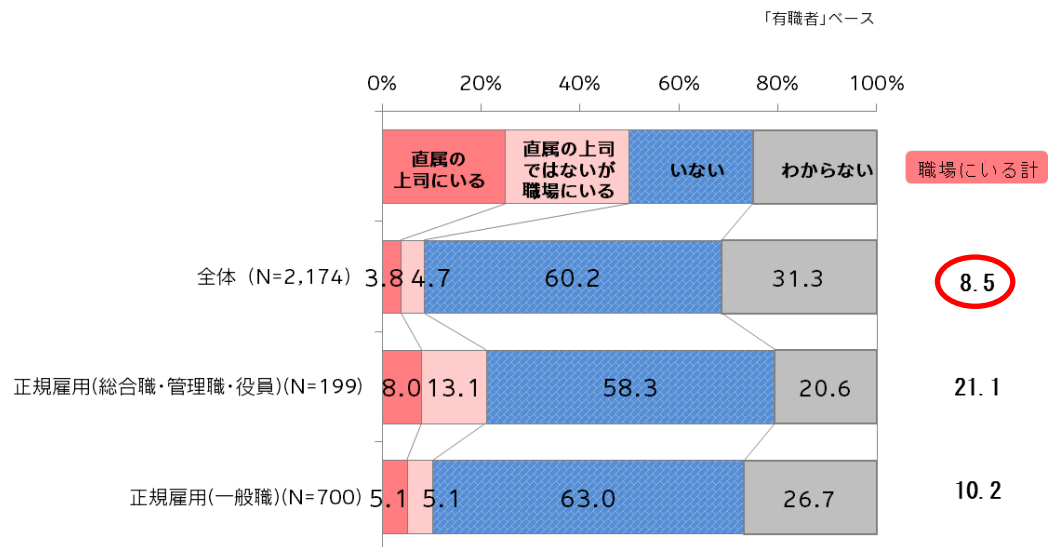


② 「職場にイクボスがいる」は8.5%。（図9）

現在働いている人(2,174名)に職場にイクボスがいるかどうかを聞いたところ、「直属の上司にいる」が3.8%、「直属の上司ではないが職場にいる」が4.7%と、両者を合わせても1割に満たないことが分かった。

図9 職場に「イクボス」がいるか（単回答）

【設問】あなたの職場に「イクボス」はいますか。



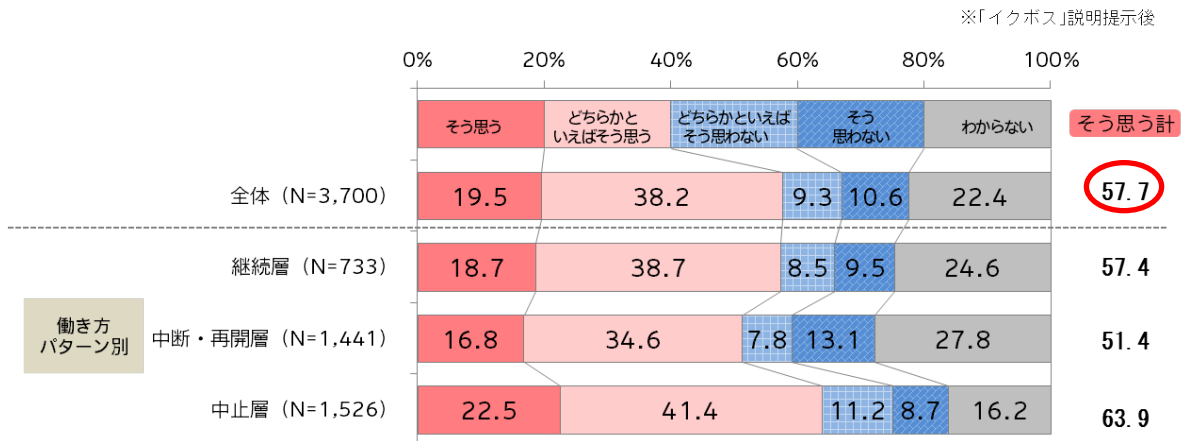


③ 約6割が「イクボスが増えると女性が働きやすくなる」と評価。 (図10)

「イクボス」が増えると、働く女性が結婚・出産をしやすくなったり、女性が働きやすくなったりするかどうかという問いに対しては、約6割(57.7%)はイクボスが増えると女性が働きやすくなると思っている。

図10 「イクボス」がいると女性は働きやすくなるか(単回答)

【設問】「イクボス」が増えると、働く女性が結婚・出産をしやすくなったり、女性が働きやすくなったりすると思いますか。



4. 「私」に合うロールモデルがない。管理職を目指すだけでない、多様な選択肢が欲しい。

(9) 女性が希望する雇用形態・勤務形態は人によって異なるが、個人の中でもライフステージの変化とともに変わっていく。

初就職時の雇用形態は「正規雇用(一般職)」が6割(60.8%)を占めるが、現在の雇用形態では「正規雇用(一般職)」は約2割(18.9%)にとどまっている。また今後も勤務の継続を希望する者(今後勤務継続意向者1,634名)では、「正規雇用(一般職)」を希望する人(40.1%)が最も多くなっている。(図11)

同様に、勤務形態も変化している。初就職時は「フルタイム・残業あり」が約7割(70.5%)を占めていたが、現在では約4割(41.2%)となっている。さらに今後の希望では「フルタイム・残業なし」(41.5%)がトップを占め、次いで「フルタイム・残業あり」(26.6%)「パートタイム 週3~4日」(20.6%)となっている。(図12)

このことから、個々の人生設計やライフステージに合わせて、雇用形態や勤務形態を柔軟に選択する女性の姿がうかがえる。



図 11 雇用形態の変化（各単回答）

【設問】 就職時：あなたが、最初に就職した時の雇用形態をお知らせください。  
 現在：あなたの職業・雇用形態をお知らせください。  
 今後：あなたは、今後、どのような職業・雇用形態を希望しますか。

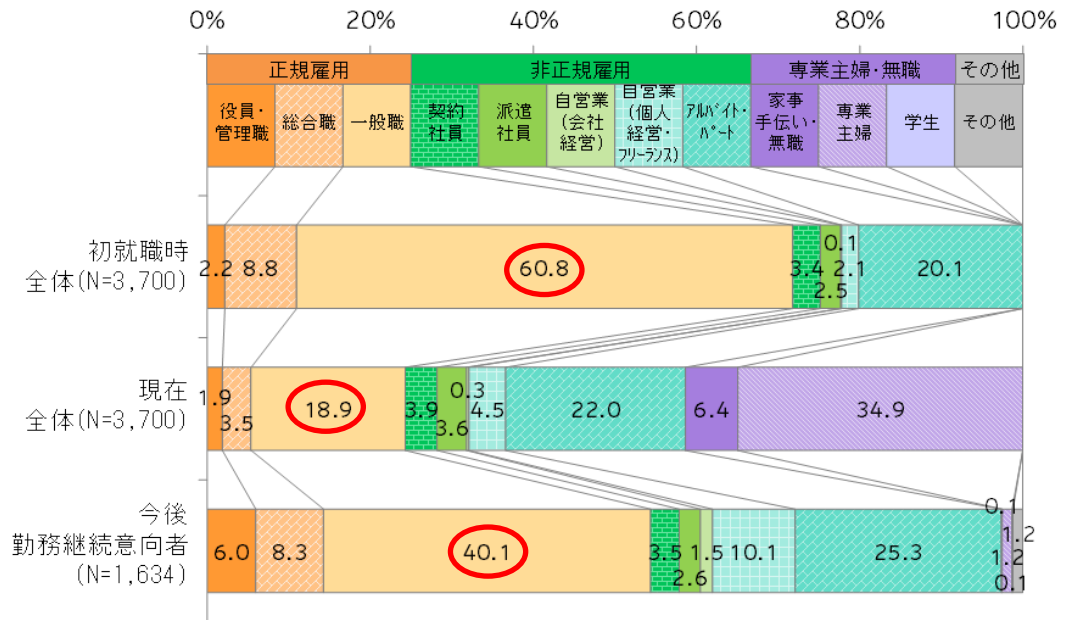
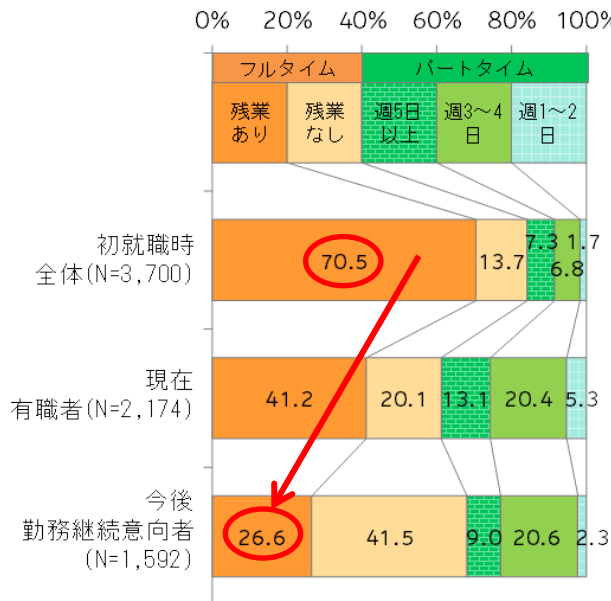


図 12 勤務形態の変化（各単回答）

【設問】 就職時：あなたが、最初に就職した時の勤務形態をお知らせください。  
 現在：あなたの勤務形態をお知らせください。  
 今後：あなたは、今後、どのような勤務形態を希望しますか。  
 （勤務の継続意向を示し、正規雇用（役員・管理職、総合職、一般職）・非正規雇用（契約社員、派遣社員、自営業、アルバイト・パート）を希望した人を対象に集計）



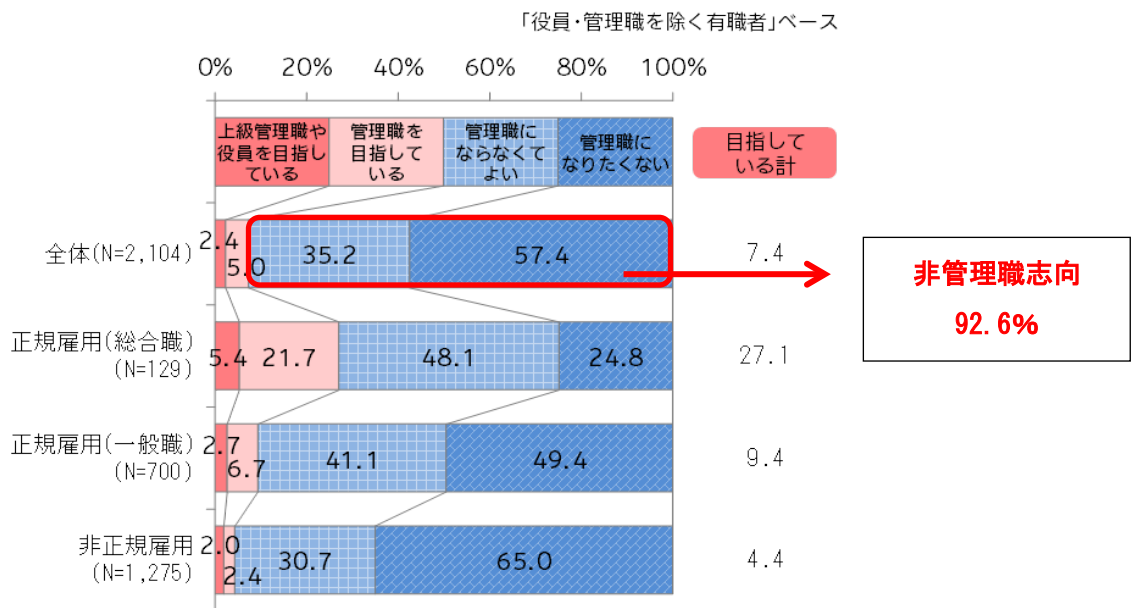
**(10) 働いている女性でも、9割以上(92.6%)が非管理職志向。また、過半数はロールモデルを欲しいと思っていない。**

**① 管理職を目指している人は7.4%のみ。92.6%は非管理職志向。(図13)**

現在働いている人のうち、すでに役員・管理職になっている人を除いた2,104人に管理職になりたいかを尋ねてみた。「上級管理職や役員を目指している」は2.4%、「管理職を目指している」は5.0%と、管理職を目指している人は7.4%にとどまった。一方、「管理職にならなくてよい」が35.2%、「管理職になりたくない」が57.4%と、9割以上(92.6%)が「管理職になりたくない」と思っていることが判明した。

**図13 管理職志向(単回答)**

【設問】あなたは、管理職を目指していますか。



**② 有職者の過半数は「ロールモデル」を欲しいと思っていない。(図14)**

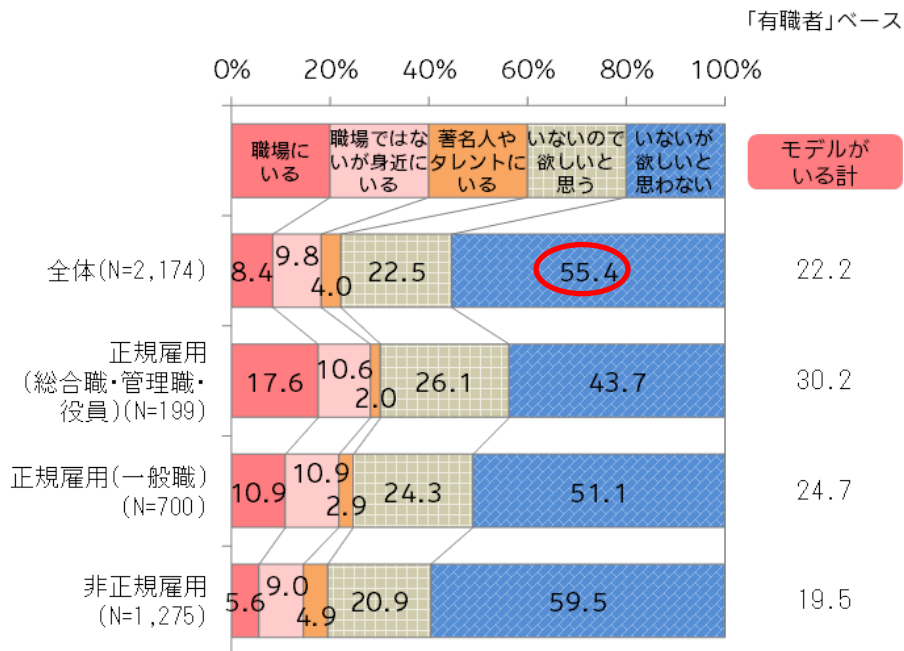
有職者にロールモデルがいるか、あるいは必要かを尋ねてみた。「ロールモデルはいないが欲しいと思わない」は55.4%となり、過半数がロールモデルを求めていることが明らかになった。

また、ロールモデルが「職場にいる」(8.4%)「職場ではないが身近にいる」(9.8%)「著名人やタレントにいる」(4.0%)を合わせた「ロールモデルがいる」は約2割(22.2%)で、「ロールモデルはいないので欲しいと思う」が22.5%であった。

これには、個々の人生設計に合わせて雇用形態や勤務形態を柔軟に選択する女性たちが、「私」に合うロールモデルは見つけにくいと捉えている背景があると推察される。

図 14 ロールモデルの存在/必要と思うか（単回答）

【設問】あなたは、「こうなりたい」「こうなれたらよいのに」と思うロールモデルがいますか。



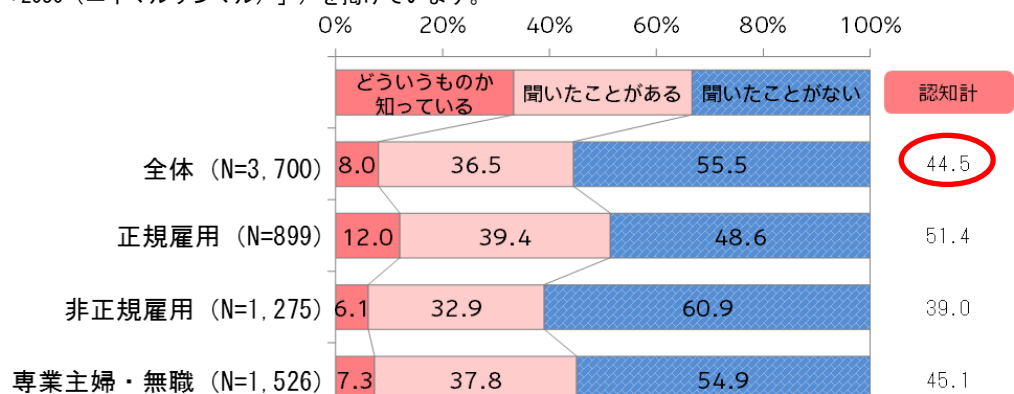
(11)「2030」(政府による指導的地位に占める女性の割合の数値目標)の認知率は44.5%にとどまる。また、女性管理職が増えるだけでは女性全体が働きやすくなるわけではない、と捉えている人が多い。

① 「2030」の認知率は44.5%。(図15)

女性活躍推進目標のひとつとして、政府が「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」(通称「2030(ニイマルサンマル)」)という数値目標を設定したことについて聞いたところ、認知率は44.5%であった。

図 15 指導的地位の女性割合の数値目標設定の認知（単回答）

【設問】あなたは、政府が下記のように、指導的地位に占める女性の割合に数値目標を設置したことをご存知ですか。→政府は、女性活躍推進目標のひとつとして、「2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にする」(通称「2030(ニイマルサンマル)」)を掲げています。



## ② 女性管理職が増えるだけでは、女性が働きやすくなるわけではない。

「女性管理職」についての考えを聞いたところ、「女性の管理職が増えると女性が働きやすい職場になると思う」は11.7%、「女性の管理職が増えると女性が働きやすい世の中になると思う」は9.6%にとどまり、必ずしも女性管理職が増えることが女性にとって働きやすい職場や世の中になるとは考えていないことが分かった。

また、女性の管理職を増やすためには、「女性自身の意識改革が必要」が18.1%であったのに対し、「男性の意識改革が必要」は30.3%に上るなど、女性よりも「男性の意識改革が必要」と捉えていることが判明した。（図16）

図16 女性管理職に対する考え（複数回答）（単位%、N=3,700）

【設問】あなたは、「女性の管理職」について、どのように思われますか。あてはまるものをすべてお知らせください。

女性の管理職が増えると女性が働きやすい職場になると思う	11.7
女性の管理職が増えると女性が働きやすい世の中になると思う	9.6
女性の管理職を増やすためには、女性自身の意識改革が必要だ	18.1
女性の管理職を増やすためには、男性の意識改革が必要だ	30.3

## 5. 仕事を辞めたことのある女性の約7割は「退職してよかった」と思っているが、再就職を希望する人が圧倒的に多い。再就職時は、キャリアよりも家庭の事情を重視。

(12) 仕事を辞めたことのある女性の約7割（69.2%）は「退職してよかった」と思っている（図17）が、そのうち約半数（48.5%）は仕事を再開し、仕事を再開していない「中止層」でも約7割（68.2%）は「今後働きたい」と思っている。（図1再掲）

図17 退職後の気持ち（単回答）

【設問】あなたは、仕事を辞めたあと、どう思いましたか。

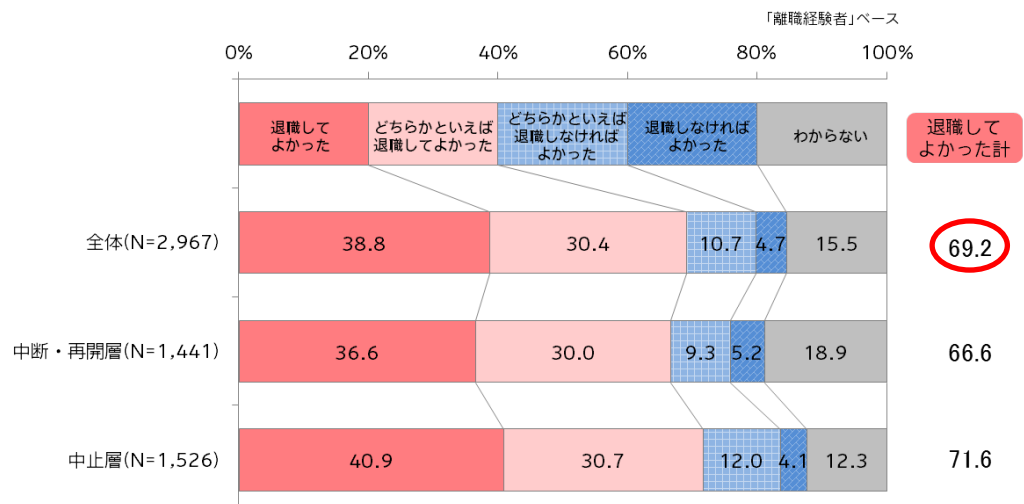


図1 (再掲)

就職時/これまで/現在の「働いている」人の割合と、今後の「働きたい」意向

【設問】

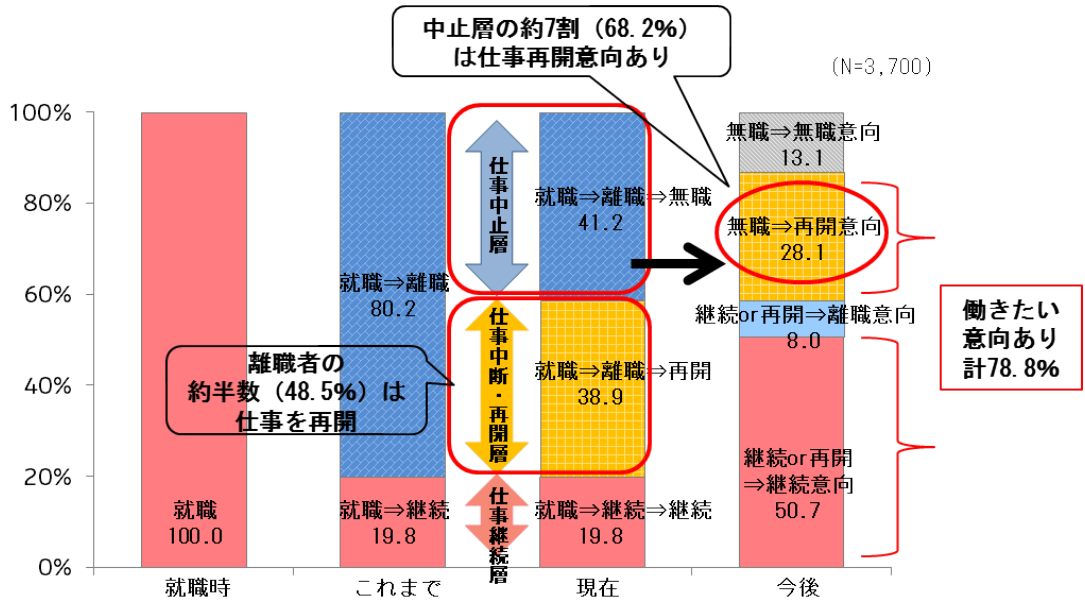
就職時：あなたは、学校卒業後に働いたことがありますか。

これまで：あなたは、最初に就職してから現在まで、どのような働き方をしていますか。

現在：あなたの職業・雇用形態をお知らせください。

今後：(有職者)あなたは、今後いつまで働きたいと思っていますか。

(無職者)あなたは、今後どれくらいの期間で再就職したいと思えますか。

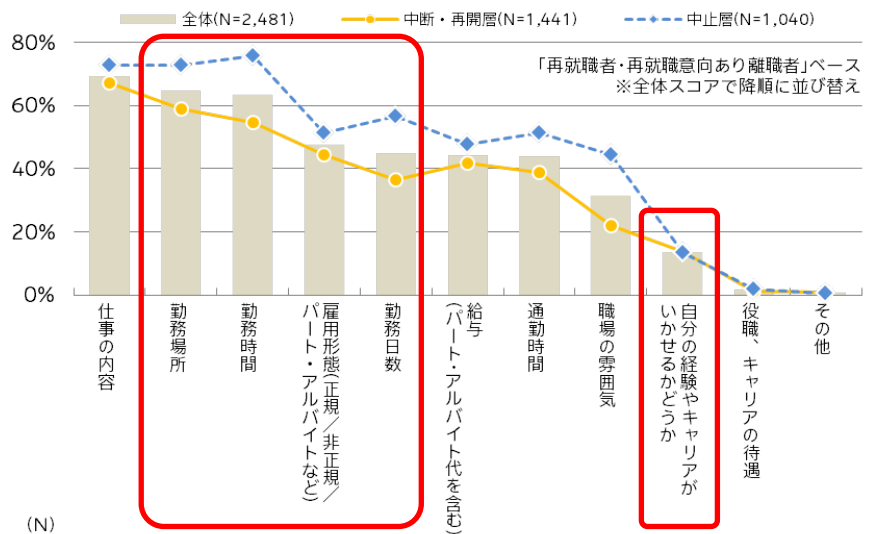


(13) 再就職時は「自分の経験やキャリアをいかせるか」(13.5%)よりも、「勤務場所」(64.6%)、「勤務時間」(63.4%)、「雇用形態」(47.4%)、「勤務日数」(45.0%)などを重視しており、家庭の事情を優先させていることがうかがえる。

(図18)

図18 再就職時の重視点 (複数回答)

【設問】あなたは、再就職する時にどのような点を重視しましたか。あてはまるものをすべてお知らせください。



働き方パターン別	全体	2,481	69.3	64.6	63.4	47.4	45.0	44.3	44.0	31.4	13.5	1.5	0.7
全体	2,481	69.3	64.6	63.4	47.4	45.0	44.3	44.0	31.4	13.5	1.5	0.7	
中断・再開層	1,441	67.0	58.8	54.6	44.4	36.6	41.8	38.9	22.0	13.6	1.3	0.9	
中止層	1,040	72.6	72.6	75.6	51.4	56.6	47.8	51.2	44.5	13.5	1.7	0.5	

全体+5%以上 全体-5%以下

以上