

第十一章 女性の活躍推進への意識について

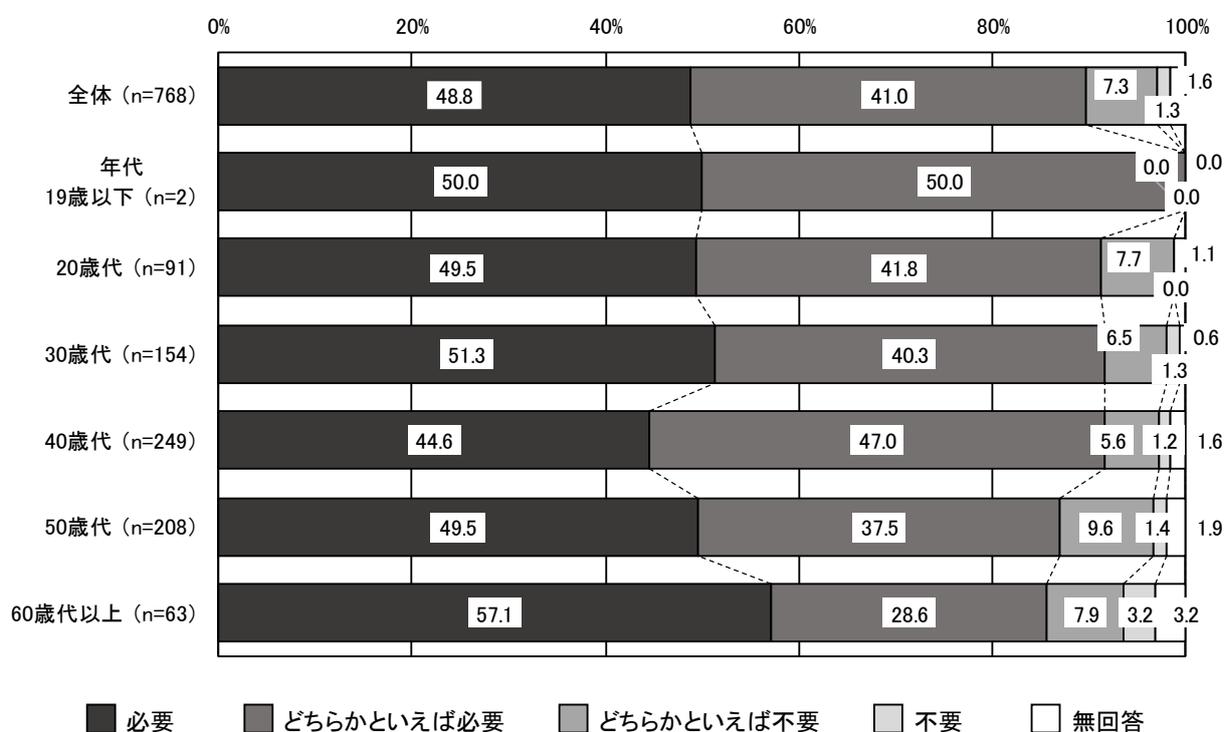
1. 女性の活躍推進への考え方【問2】

全体では、女性の活躍を推進することについて『必要』（「必要」「どちらかといえば必要」の合計）が89.8%と高くなっており、『不要』（「不要」「どちらかといえば不要」の合計）は8.6%となっている。

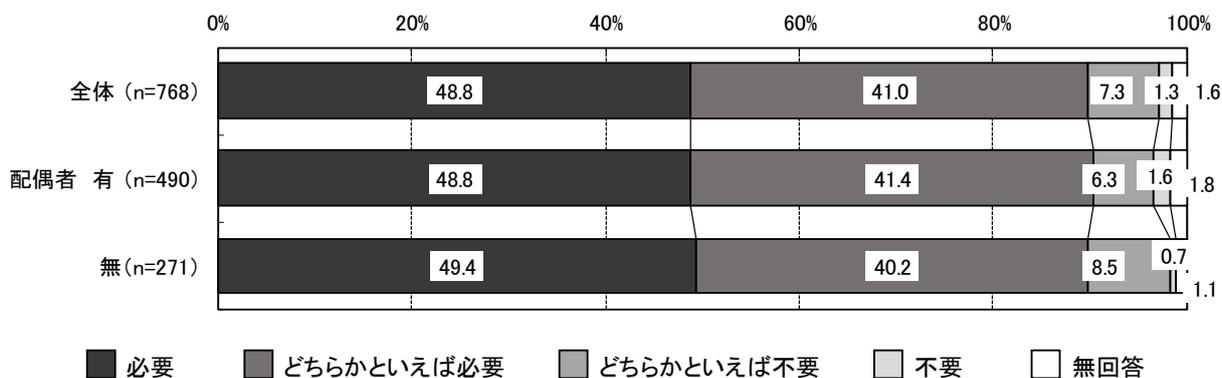
年代別でみると、いずれの年代も『必要』の割合が高く、30歳代、40歳代では91.6%と高くなっている。

配偶者の有無別でみると、余り大きな差はみられないが、配偶者有、無ともに『必要』の割合が90.2%、89.6%とそれぞれ高くなっている。

[図表 11-1-1] 女性の活躍推進への考え方（全体・年代別）《SA》



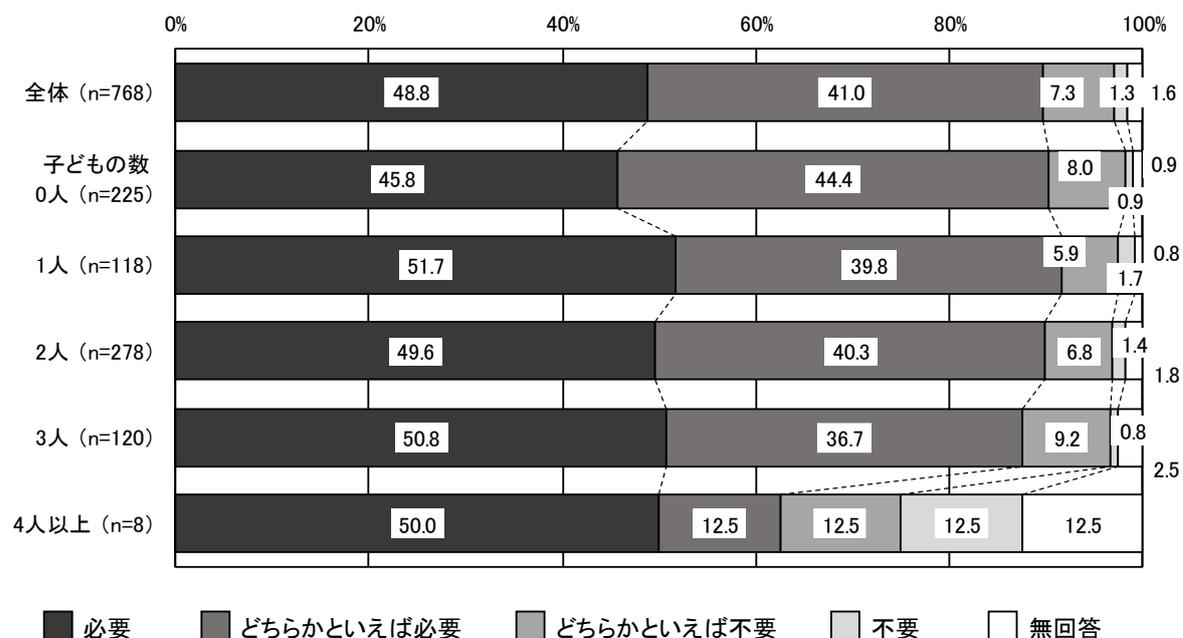
[図表 11-1-2] 女性の活躍推進への考え方（配偶者の有無別）《SA》



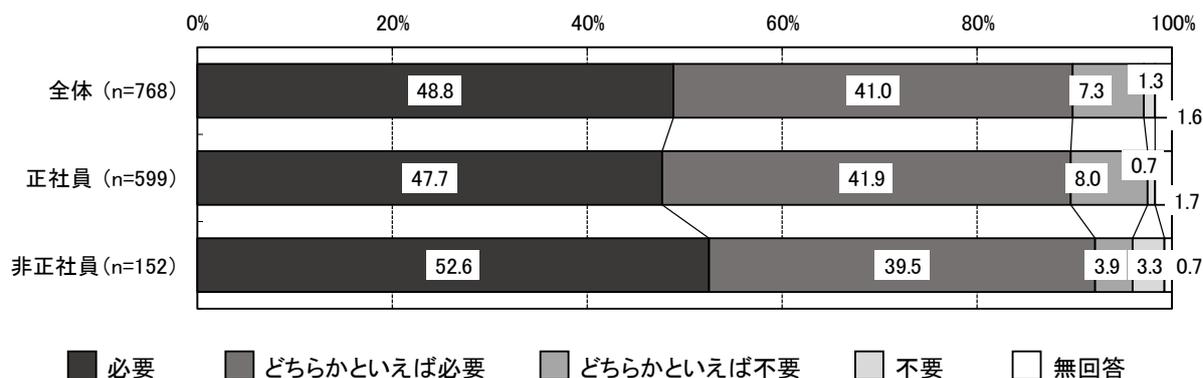
子どもの数別でみると、いずれの人数も『必要』の割合が高く、1人では91.5%と最も高くなっている。雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに『必要』の割合が高く、正社員が89.6%、非正社員が92.1%となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査と前回の調査ともに『必要』の割合が概ね90%と高くなっている。「必要」では前回の調査より4.9ポイント減少している。

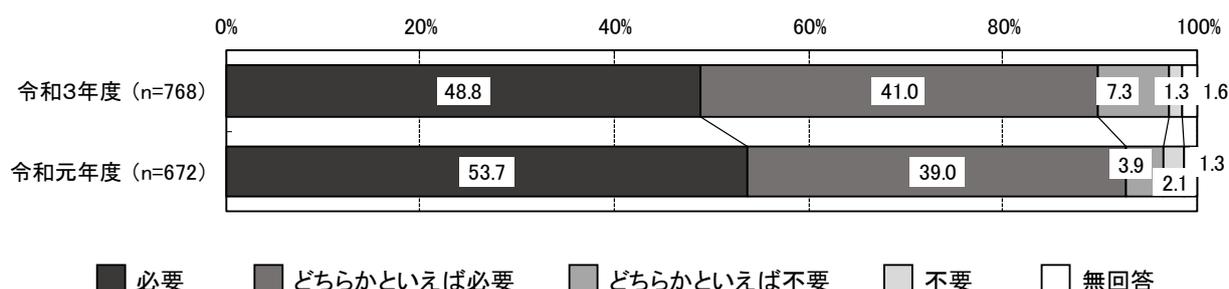
【図表 11-1-3】 女性の活躍推進への考え方（子どもの数別）《SA》



【図表 11-1-4】 女性の活躍推進への考え方（雇用形態別）《SA》



【図表 11-1-5】 女性の活躍推進への考え方（前回調査との比較）《SA》



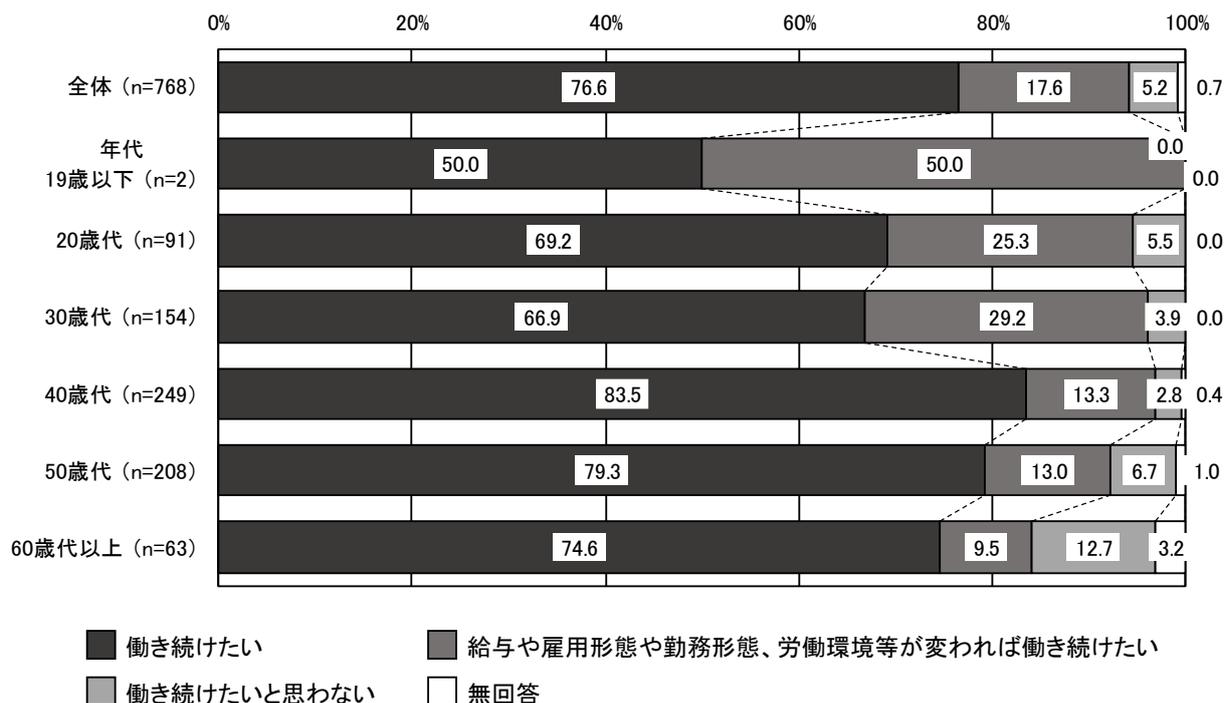
## 2. 今の会社で働き続けたいか【問3】

全体では、「働き続けたい」が76.6%と最も高く、次いで「給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働き続けたい」が17.6%、「働き続けたいと思わない」が5.2%の順となっている。

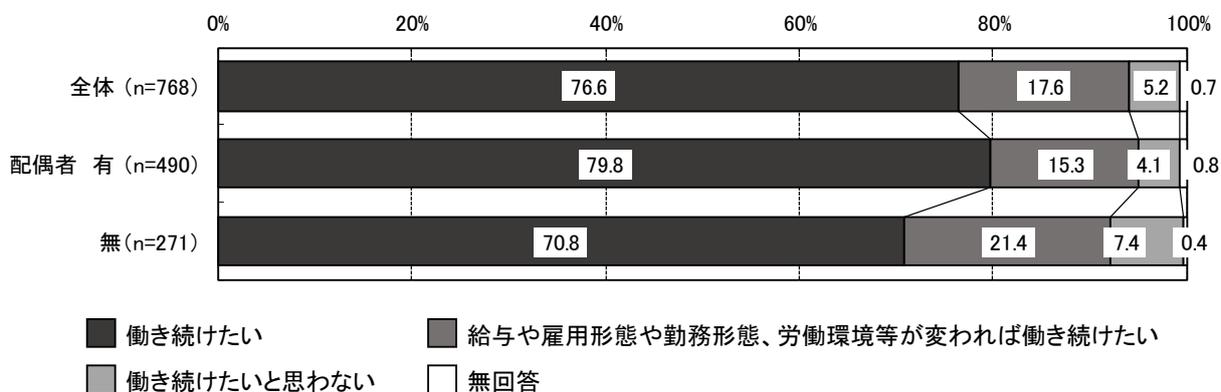
年代別で見ると、いずれの年代も「働き続けたい」が最も高く、そのうち40歳代、50歳代、60歳代以上で割合が70%以上となっているものの、20歳代、30歳代では60%台となっている。

配偶者の有無別で見ると、配偶者有、無ともに「働き続けたい」の割合が最も高く、配偶者有は配偶者無より9.0ポイント高くなっている。

[図表 11-2-1] 今の会社で働き続けたいか（全体・年代別）《SA》



[図表 11-2-2] 今の会社で働き続けたいか（配偶者の有無別）《SA》

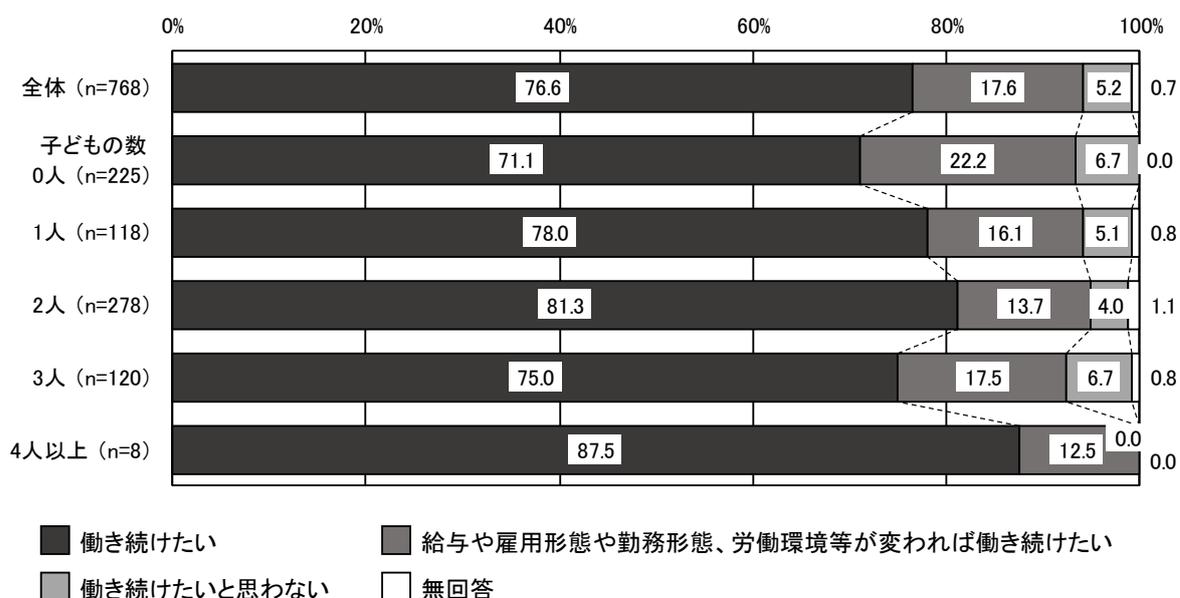


子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「働き続けたい」の割合が70%を超え高くなっており、そのうち2人では81.3%となっている。最も低い0人と比べると10.2ポイントの差がみられる。

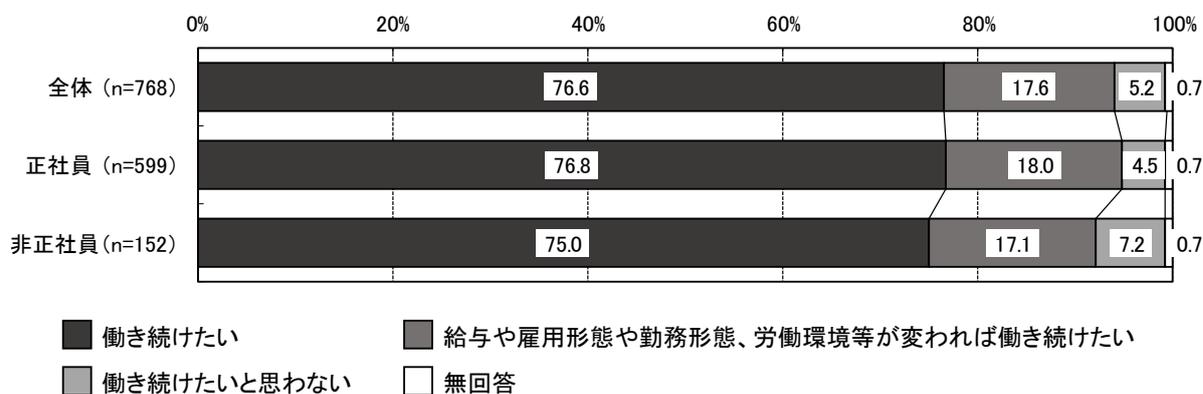
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「働き続けたい」の割合が最も高く、76.8%、75.0%となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「働き続けたい」の割合が6.4ポイント増加している。

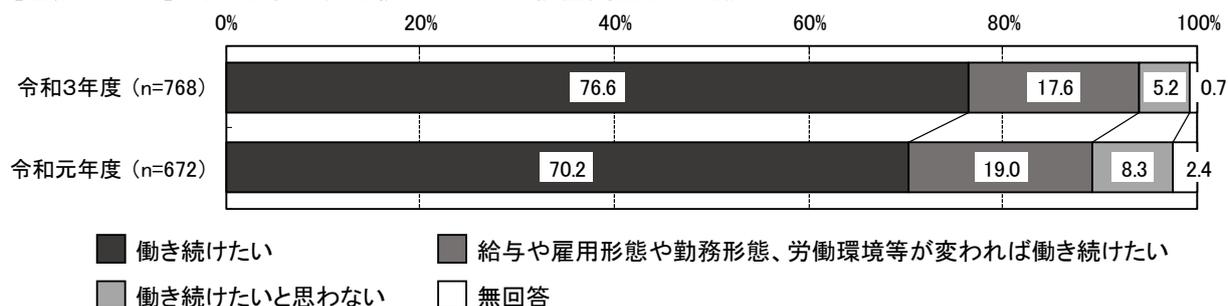
[図表 11-2-3] 今の会社で働き続けたいか（子どもの数別）《SA》



[図表 11-2-4] 今の会社で働き続けたいか（雇用形態別）《SA》



[図表 11-2-5] 今の会社で働き続けたいか（前回調査との比較）《SA》

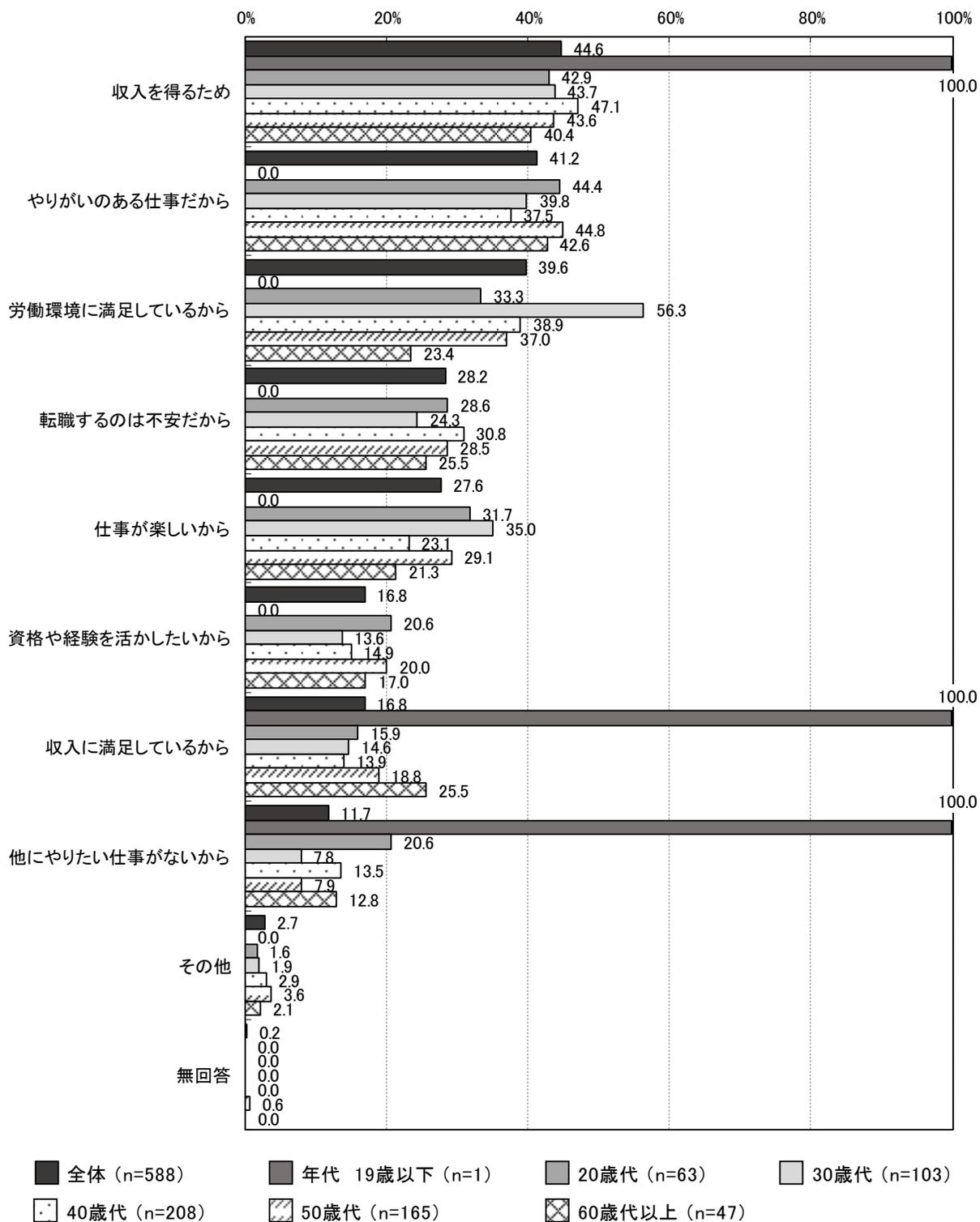


3. 働き続けたい理由【問3-1】

全体では、「収入を得るため」が44.6%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事だから」が41.2%、「労働環境に満足しているから」が39.6%の順となっている。

年代別で見ると、20歳代、50歳代、60歳代以上では「やりがいのある仕事だから」、30歳代は「労働環境に満足しているから」、40歳代は「収入を得るため」の割合がそれぞれ最も高くなっている。

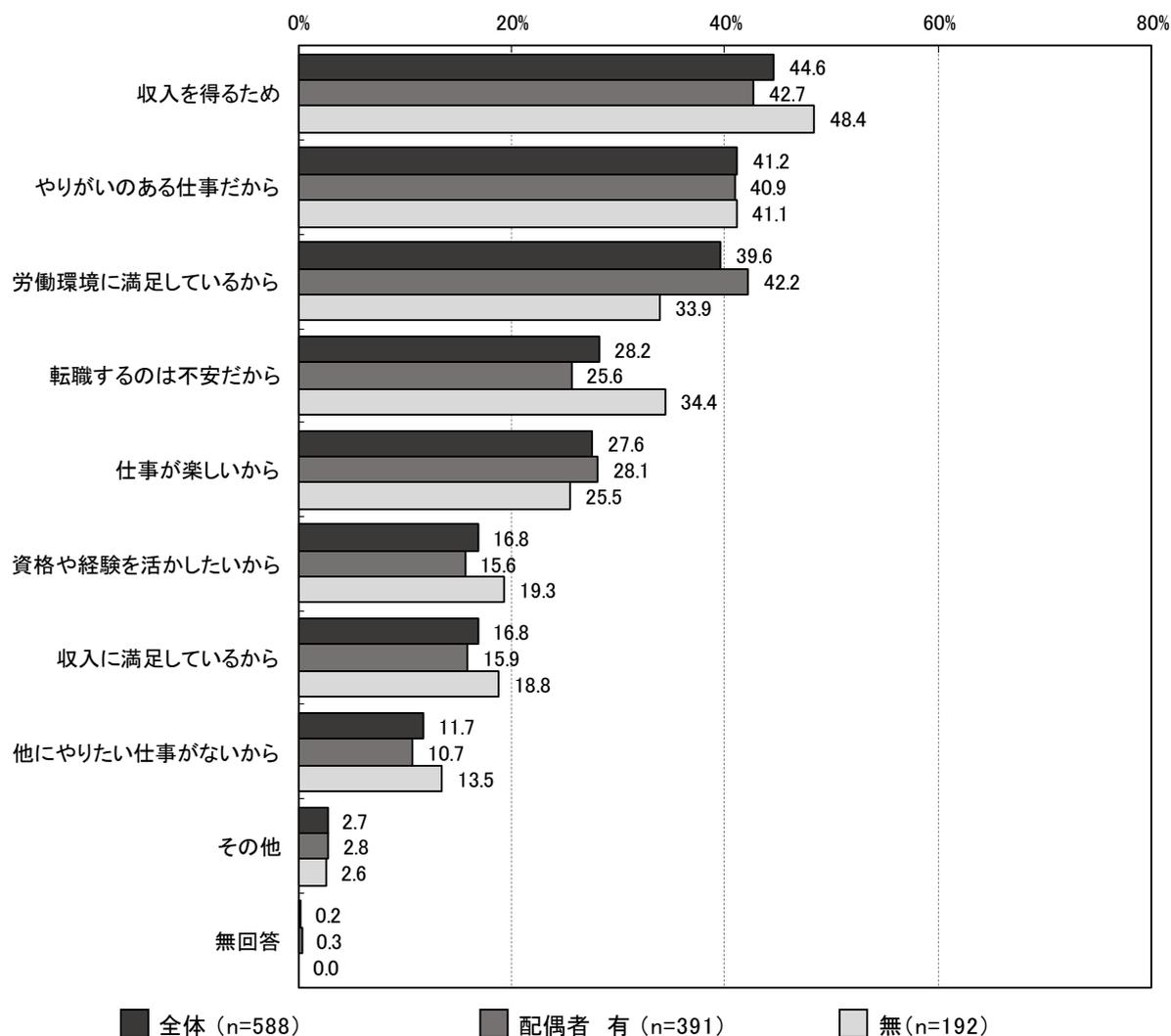
[図表 11-3-1] 働き続けたい理由（全体・年代別）《MA》



※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

配偶者の有無別で見ると、配偶者有、無ともに「収入を得るため」の割合が最も高く、配偶者有が42.7%、配偶者無が48.4%と配偶者無は配偶者有より5.7ポイント高くなっている。「労働環境に満足しているから」では配偶者有が配偶者無より8.3ポイント高くなっている。

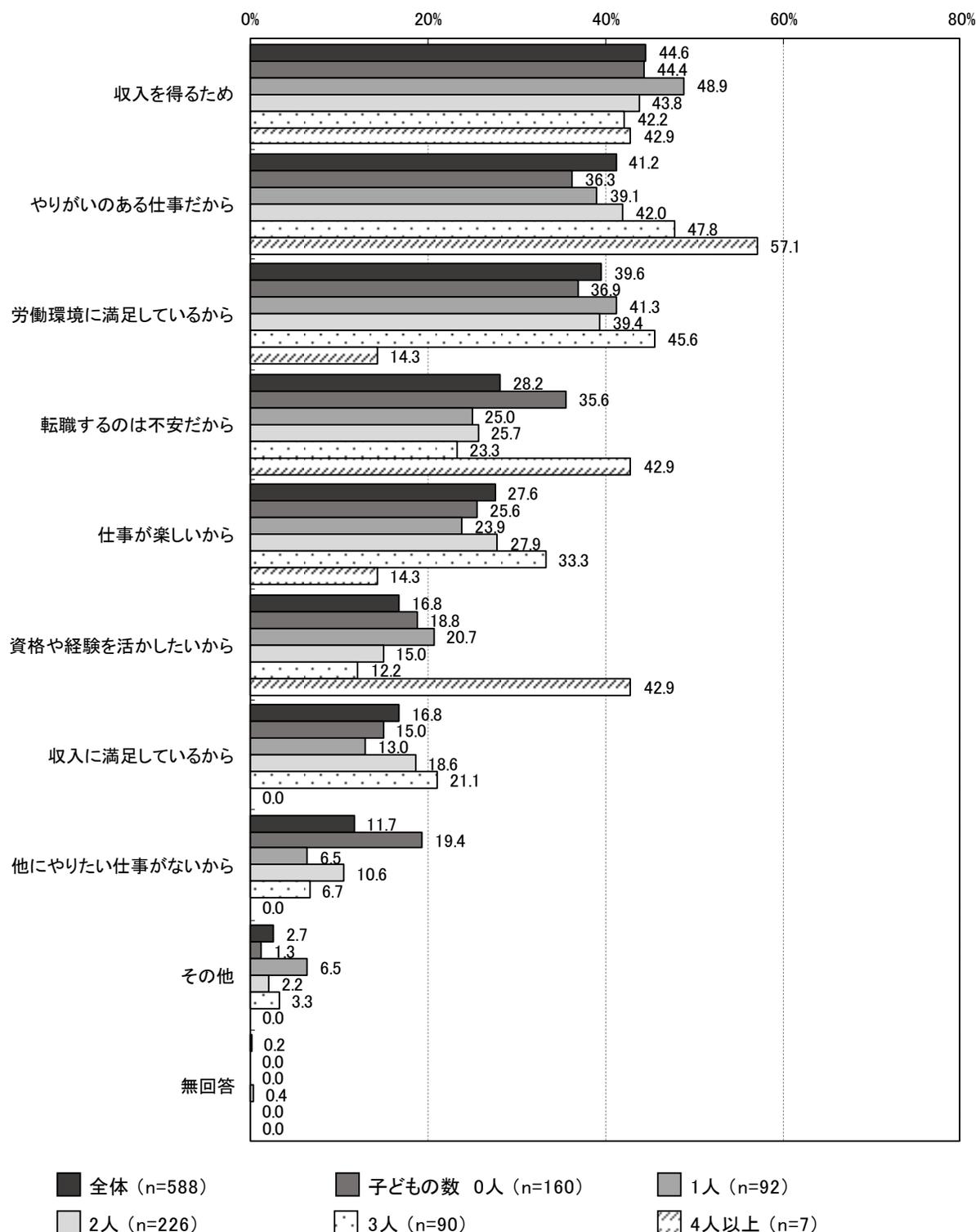
[図表 11-3-2] 働き続けたい理由（配偶者の有無別）《MA》



※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

子どもの数別でみると、子どもの数が0人、1人、2人では「収入を得るため」の割合が最も高く、3人では「やりがいのある仕事だから」の割合が最も高くなっている。

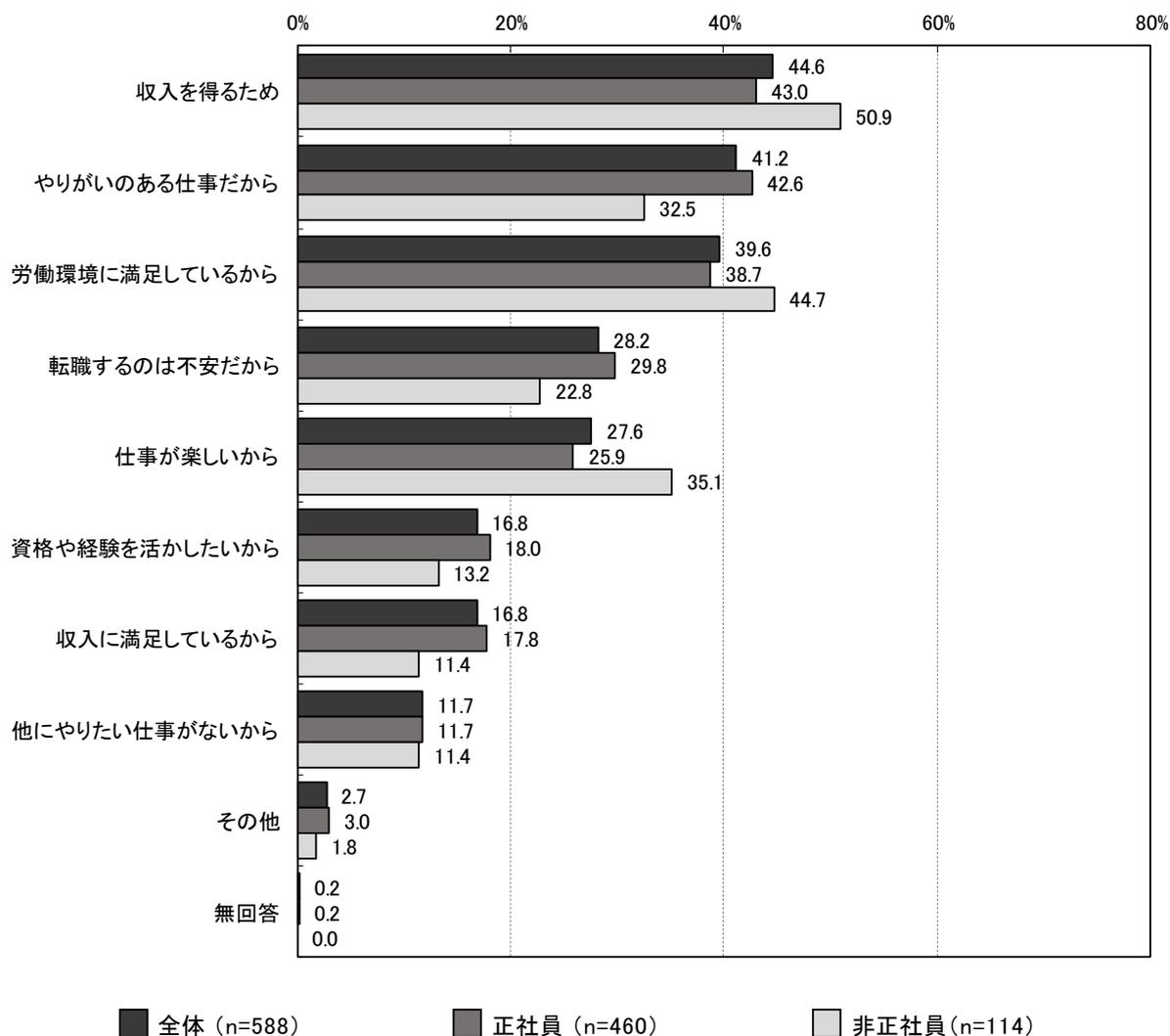
[図表 11-3-3] 働き続けたい理由（子どもの数別）《MA》



※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「収入を得るため」の割合が最も高く、正社員が43.0%、非正社員が50.9%と非正社員は正社員より7.9ポイント高くなっている。「やりがいのある仕事だから」では正社員が非正社員より10.1ポイント高くなっている。

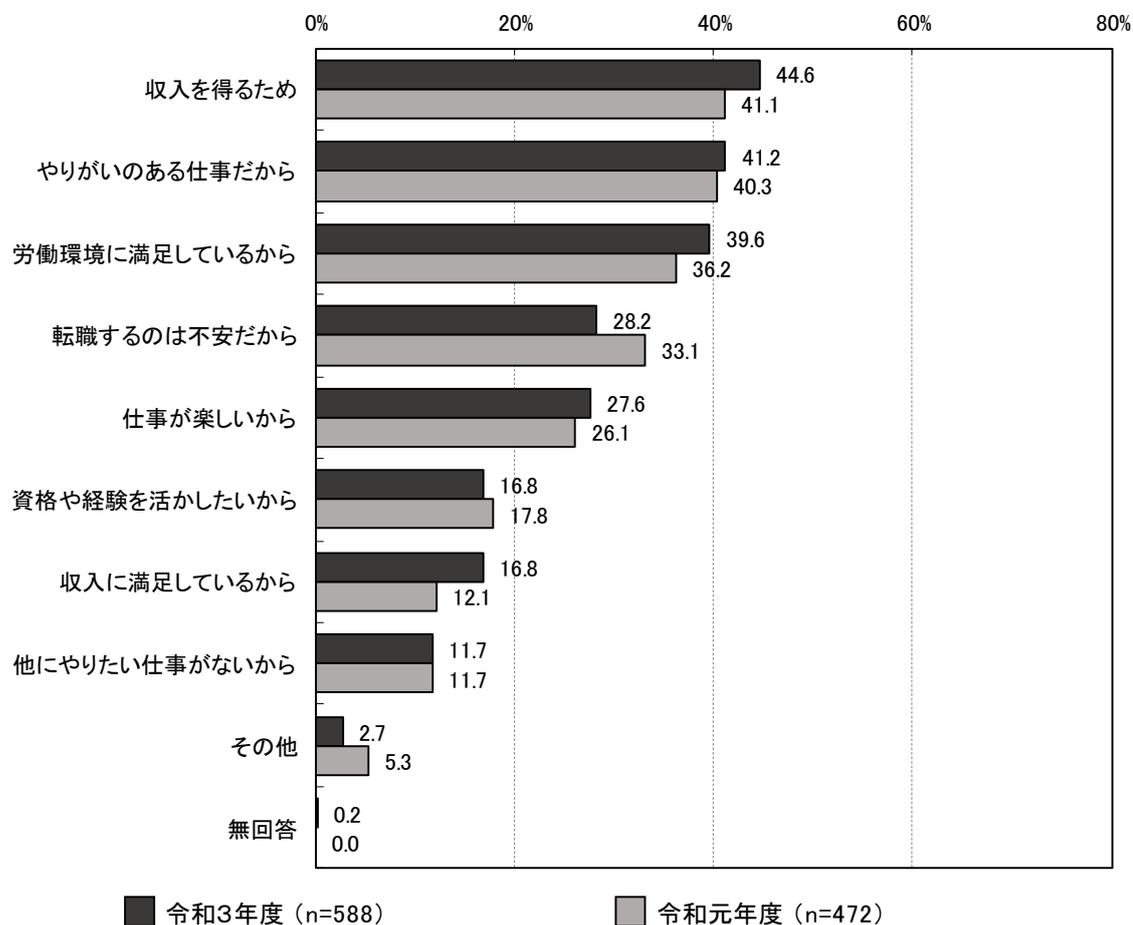
[図表 11-3-4] 働き続けたい理由（雇用形態別）《MA》



※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「収入に満足しているから」の割合が4.7ポイント、「収入を得るため」の割合が3.5ポイント増加している。

[図表 11-3-5] 働き続けたい理由（前回調査との比較）《MA》



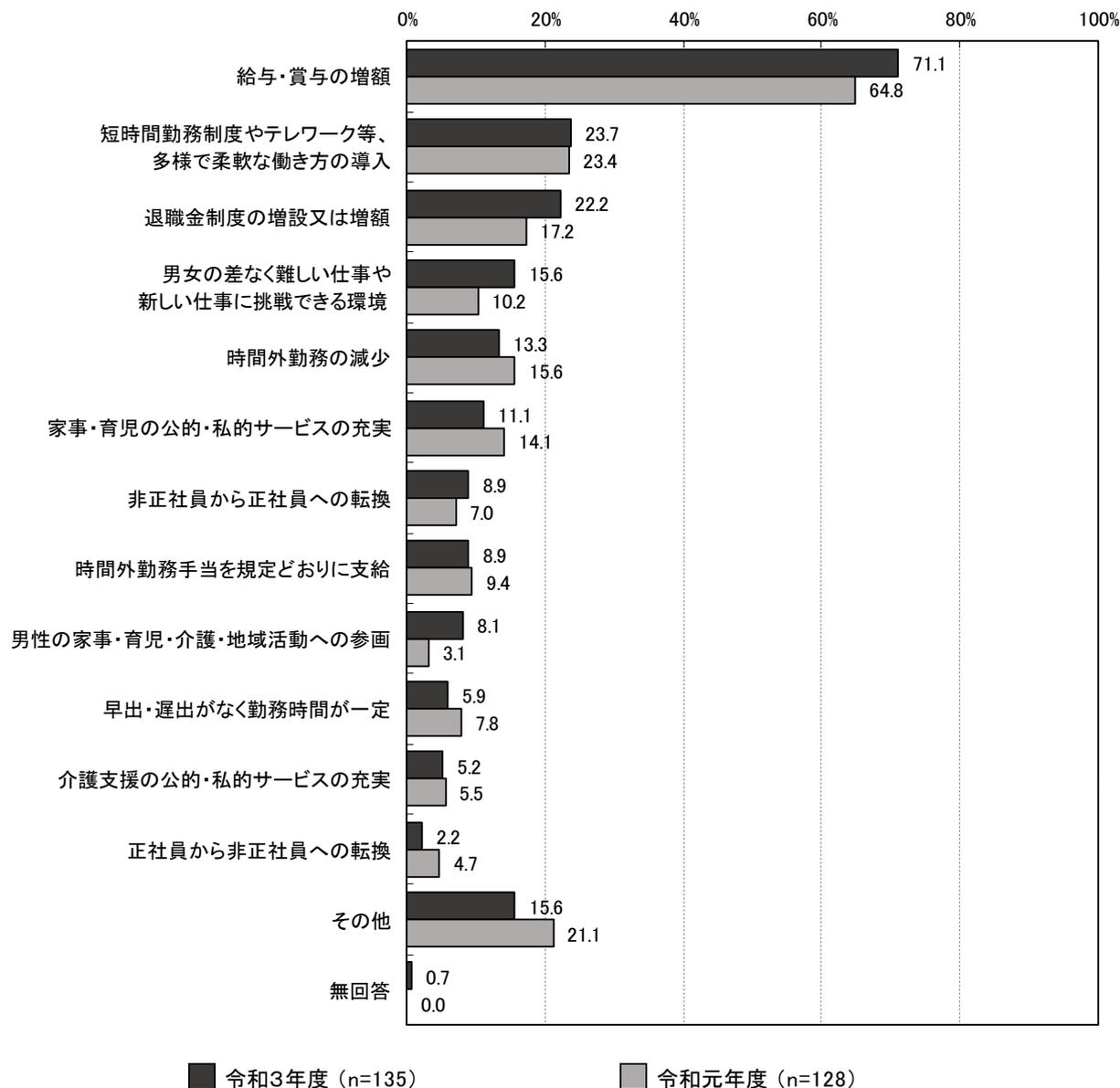
※回答者母数=問3で「1 働き続けたい」とお答えの方。

4. どのように環境が変われば働きたいか【問3-2】

全体では、「給与・賞与の増額」が71.1%と最も高く、次いで「短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入」が23.7%、「退職金制度の増設又は増額」が22.2%の順となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「給与・賞与の増額」の割合が6.3ポイント、「男女の差なく難しい仕事や新しい仕事に挑戦できる環境」の割合が5.4ポイント増加している。

[図表 11-4-1] どのように環境が変われば働きたいか（全体・前回調査との比較）《MA》



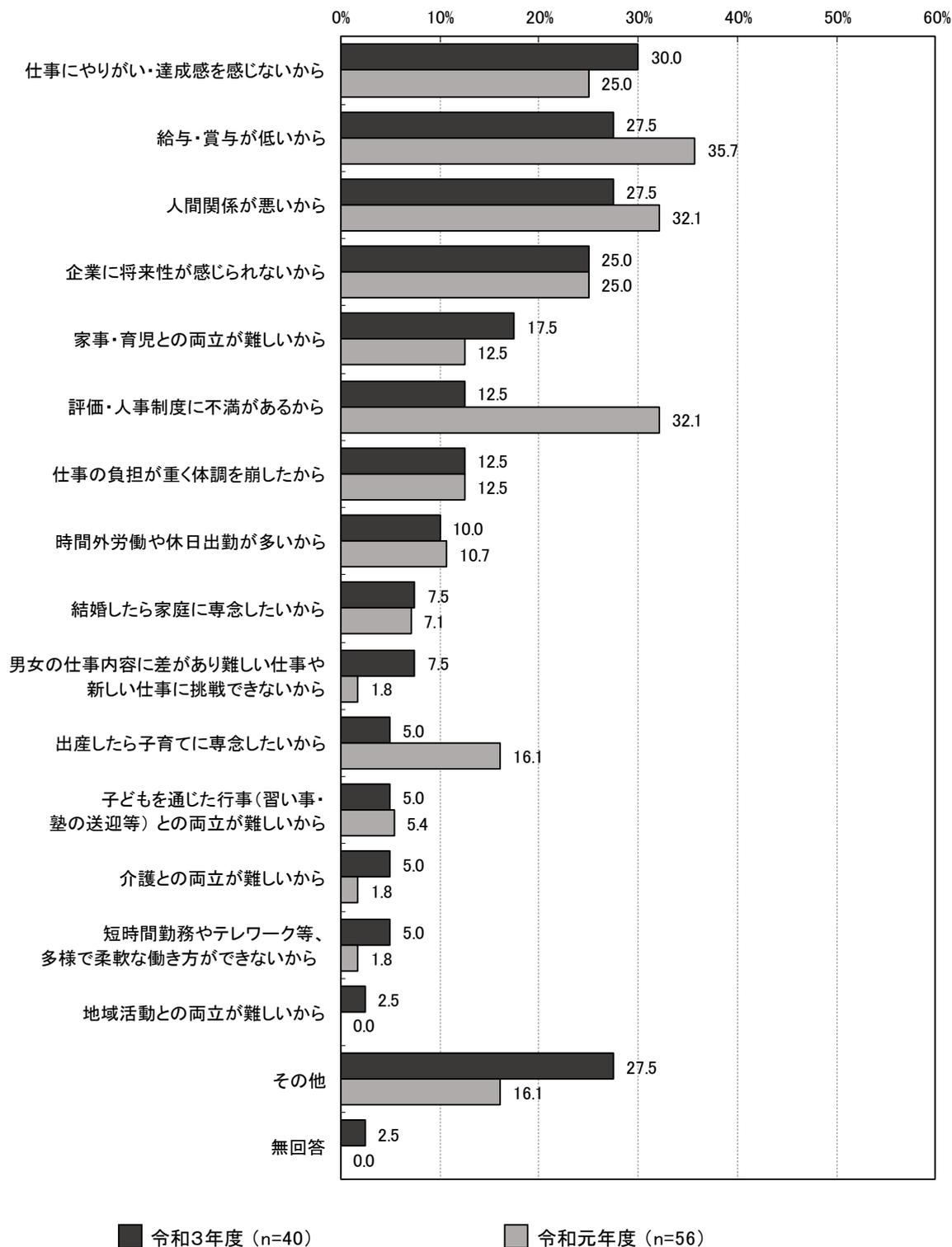
※回答者母数=問3で「2 給与や雇用形態や勤務形態、労働環境等が変われば働きたい」とお答えの方。

5. 働き続けたいと思わない理由【問3-3】

全体では、「仕事にやりがい・達成感を感じないから」が30.0%と最も高く、次いで「給与・賞与が低いから」と「人間関係が悪いから」が27.5%となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「仕事にやりがい・達成感を感じないから」、「家事・育児との両立が難しいから」の割合が5.0ポイント増加している。

[図表 11-5-1] 働き続けたいと思わない理由（全体・前回調査との比較）《MA》



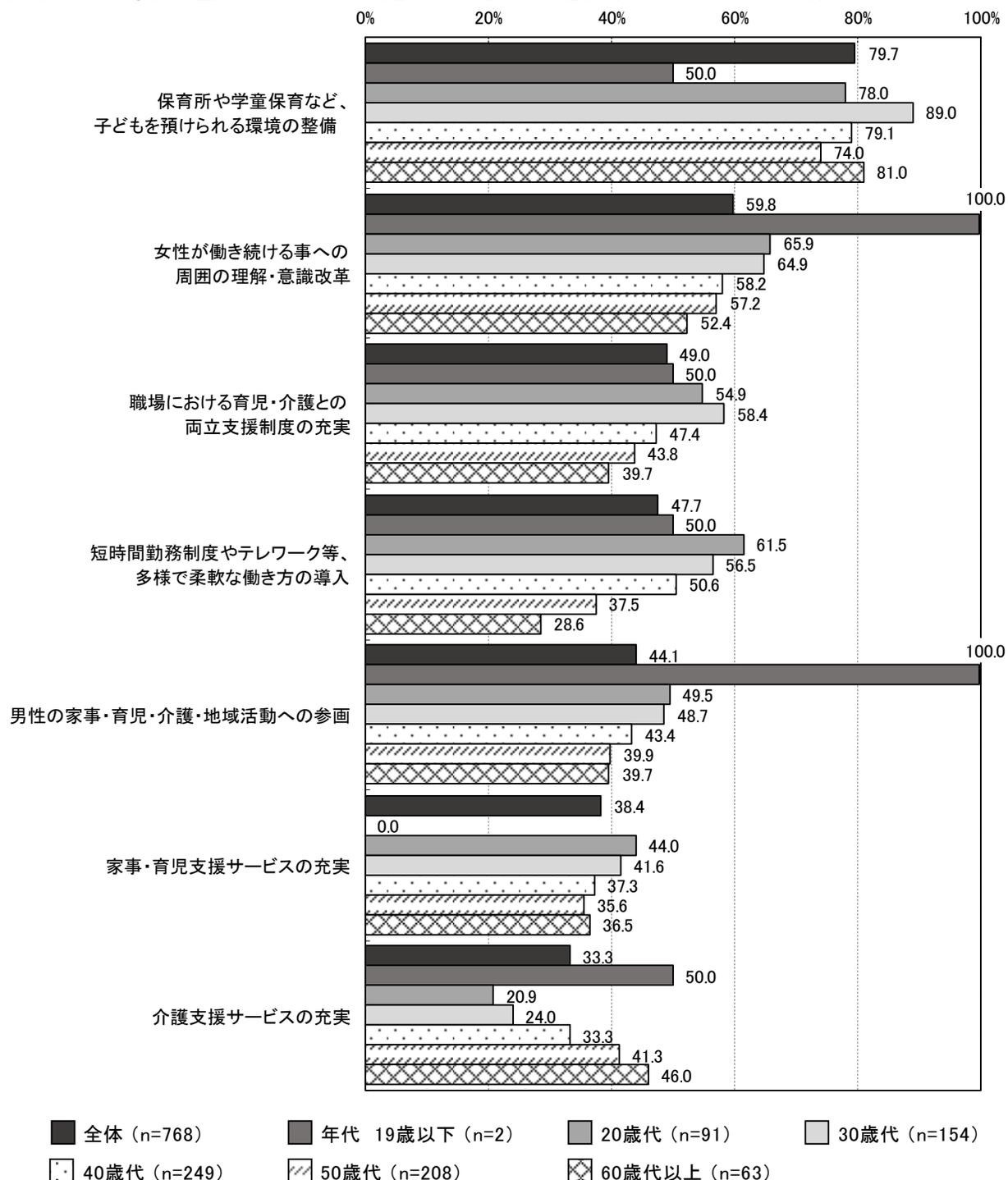
※回答者母数は問3で「3 働き続けたいとは思わない」とお答えの方。

6. 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと【問4】

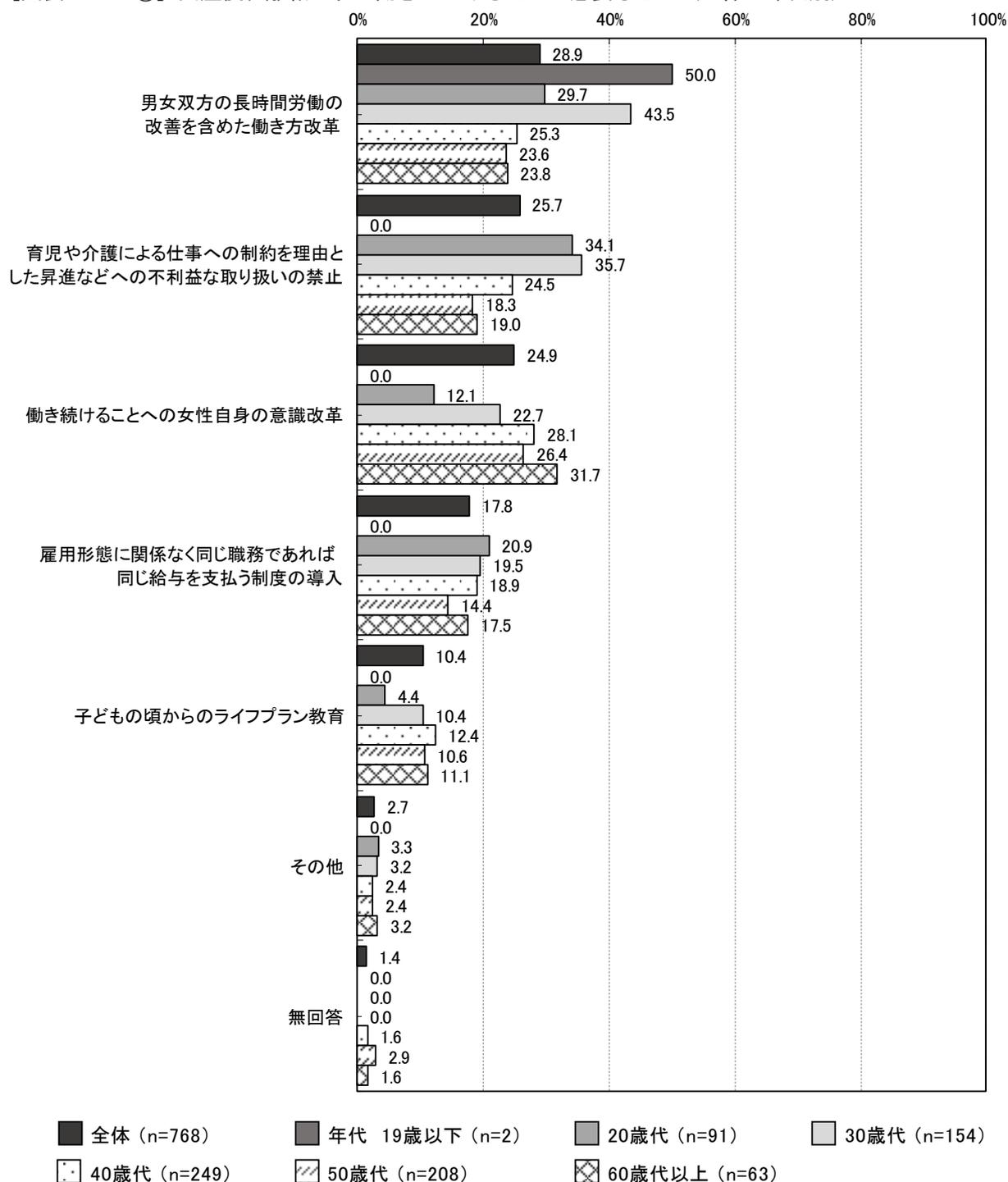
全体では、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が79.7%と最も高く、次いで「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が59.8%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が49.0%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が最も高く、そのうち30歳代が89.0%と最も高くなっている。30歳代では「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」においても58.4%と他の年代に比べて割合が高くなっている。

【図表 11-6-1①】 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（全体・年代別）《MA》

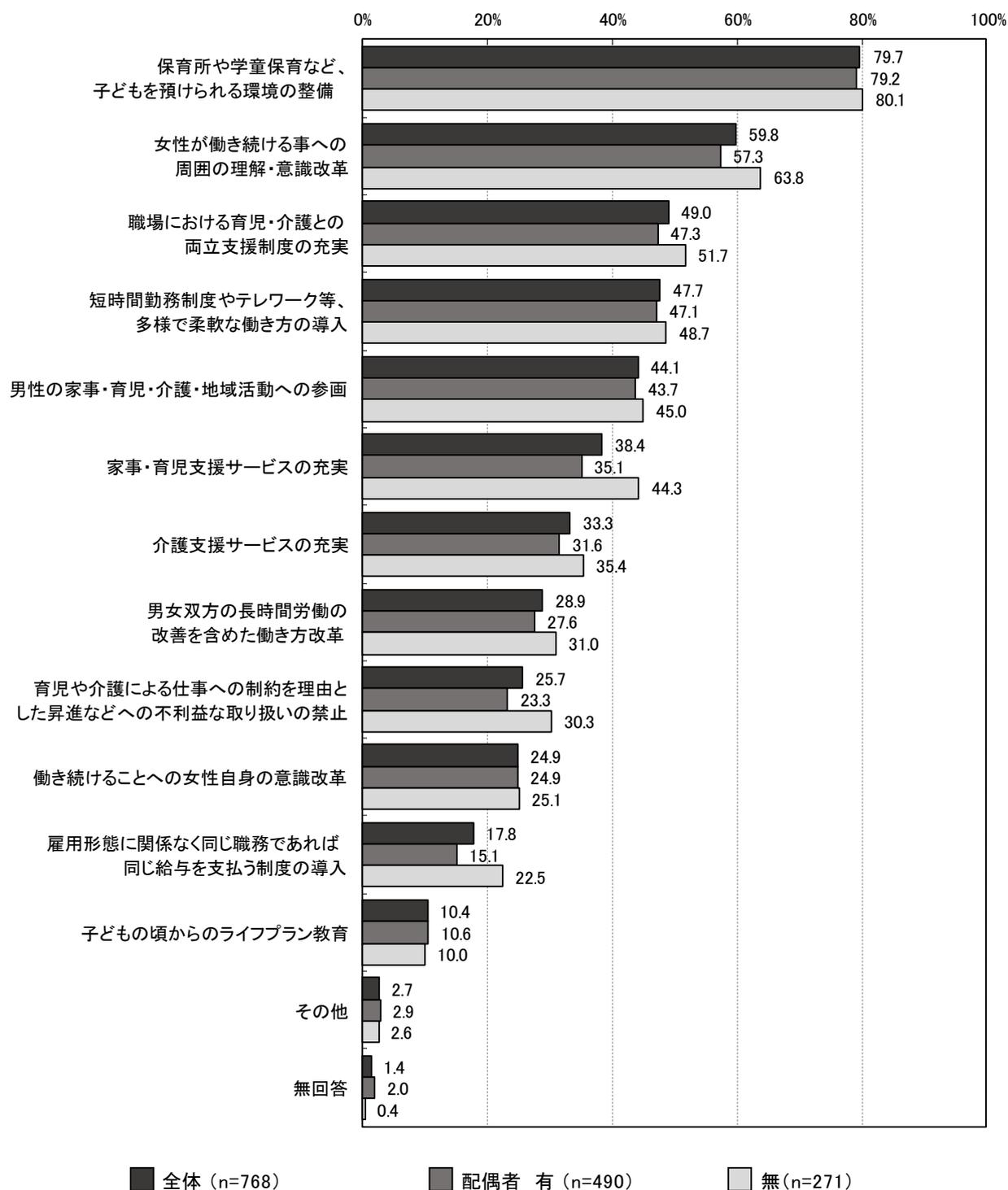


[図表 11-6-1②] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（全体・年代別）〈MA〉



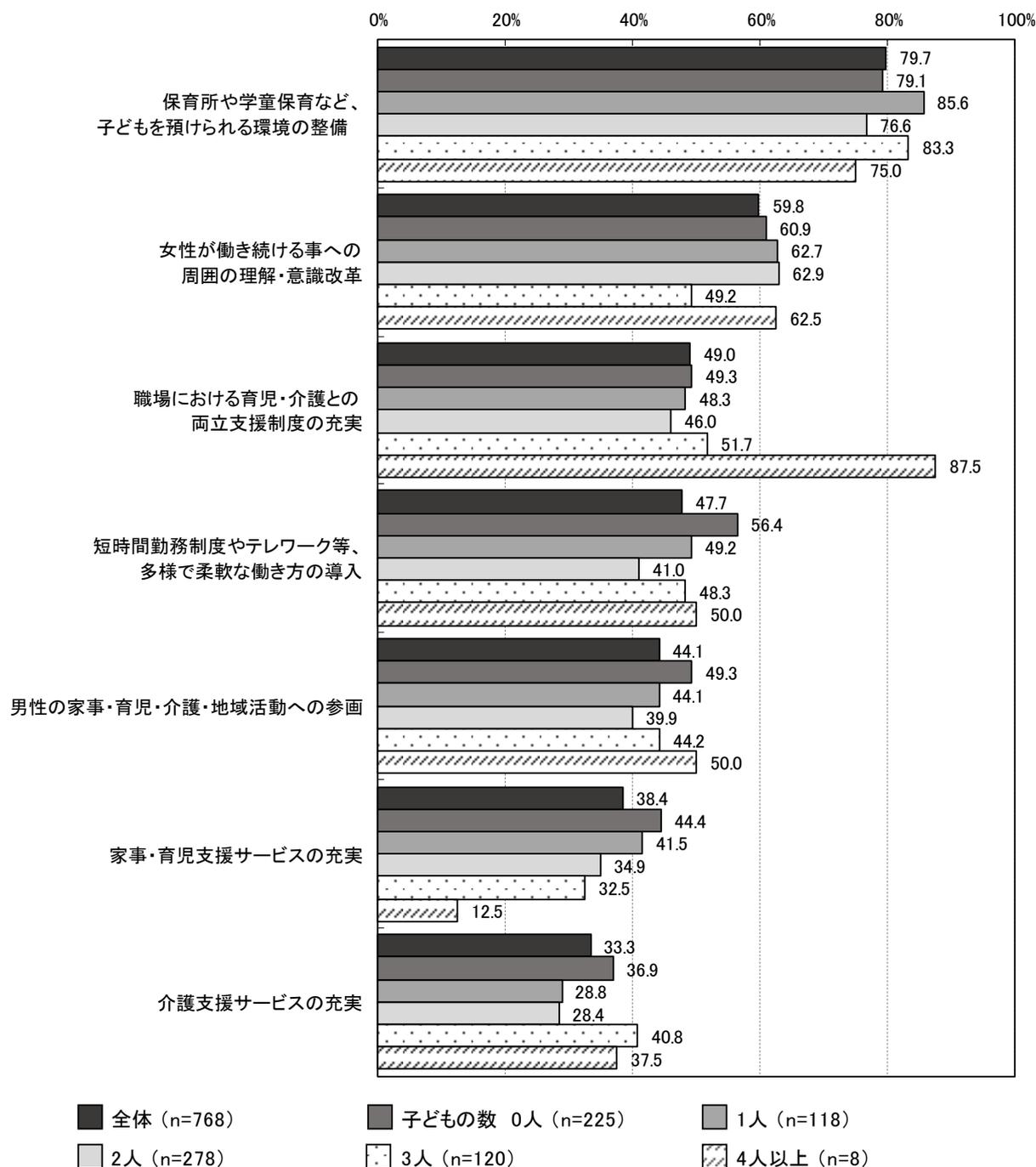
配偶者の有無別でみると、配偶者有、無ともに「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が最も高く、配偶者有が79.2%、配偶者無が80.1%となっている。配偶者有より配偶者無の割合が高い項目が多くみられ、「家事・育児支援サービスの充実」では配偶者無が有より9.2ポイント高くなっている。

[図表 11-6-2] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（配偶者の有無別）《MA》

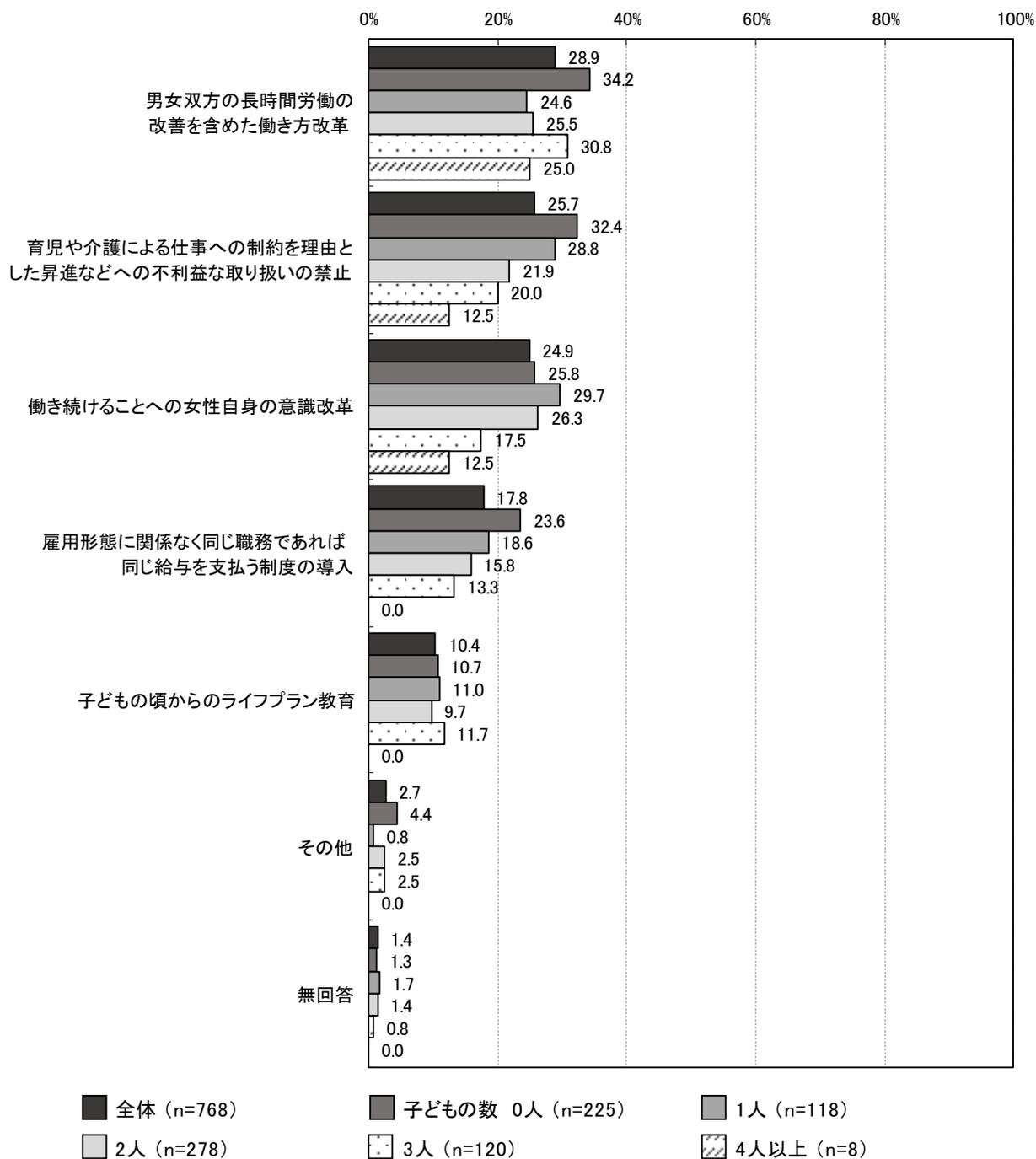


子どもの数別で見ると、いずれの子どもの数も「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が最も高く、そのうち1人が85.6%と最も高くなっている。

[図表 11-6-3①] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（子どもの数別）〈MA〉

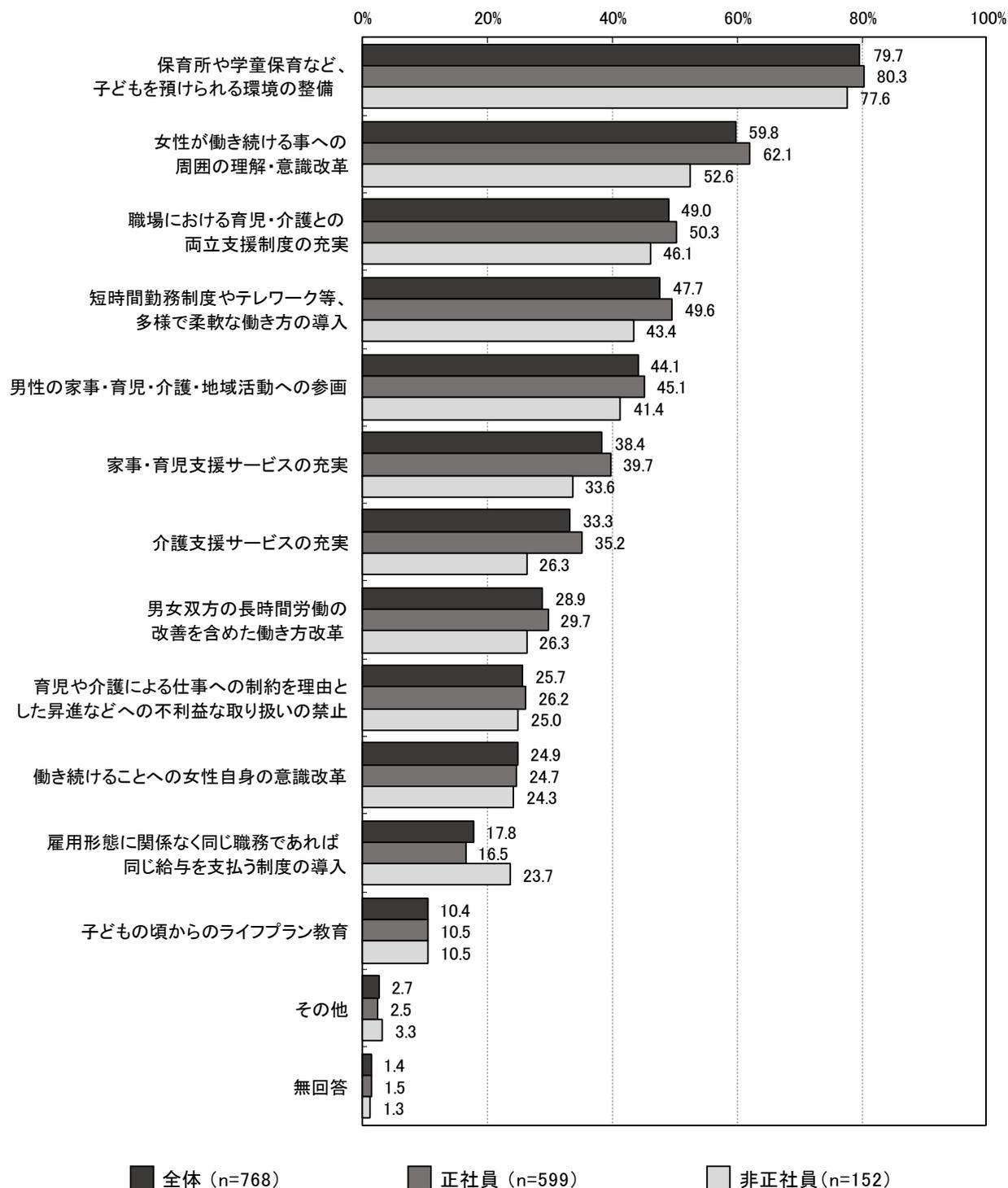


[図表 11-6-3②] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（子どもの数別）〈MA〉



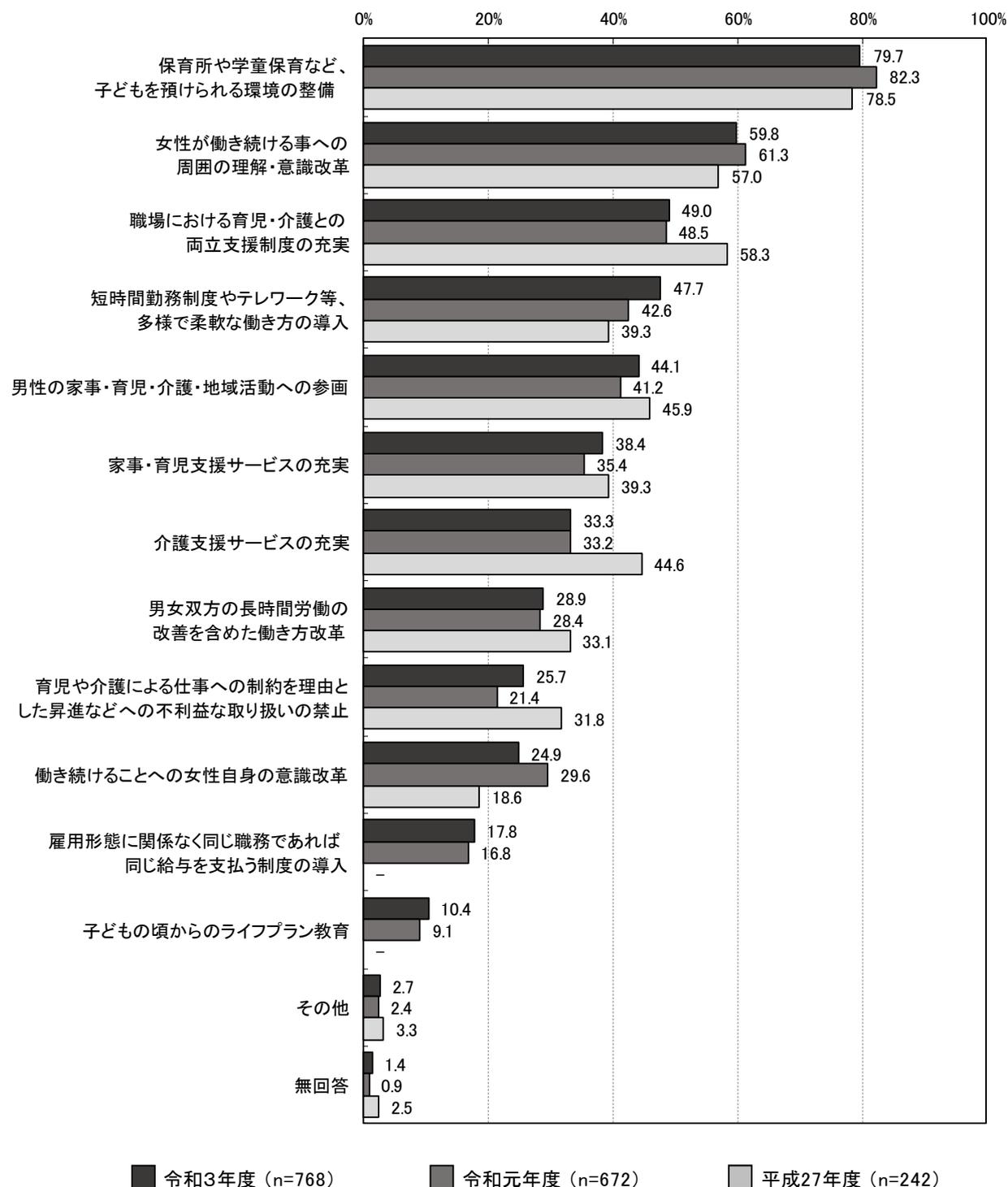
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が最も高く、正社員が80.3%、非正社員が77.6%となっている。「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」では正社員が非正社員より9.5ポイント高くなっている。

[図表 11-6-4] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（雇用形態別）《MA》



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「短時間勤務制度やテレワーク等、多様で柔軟な働き方の導入」の割合が5.1ポイント、「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取り扱いの禁止」の割合が4.3ポイント増加している。

[図表 11-6-5] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（前回調査との比較）《MA》



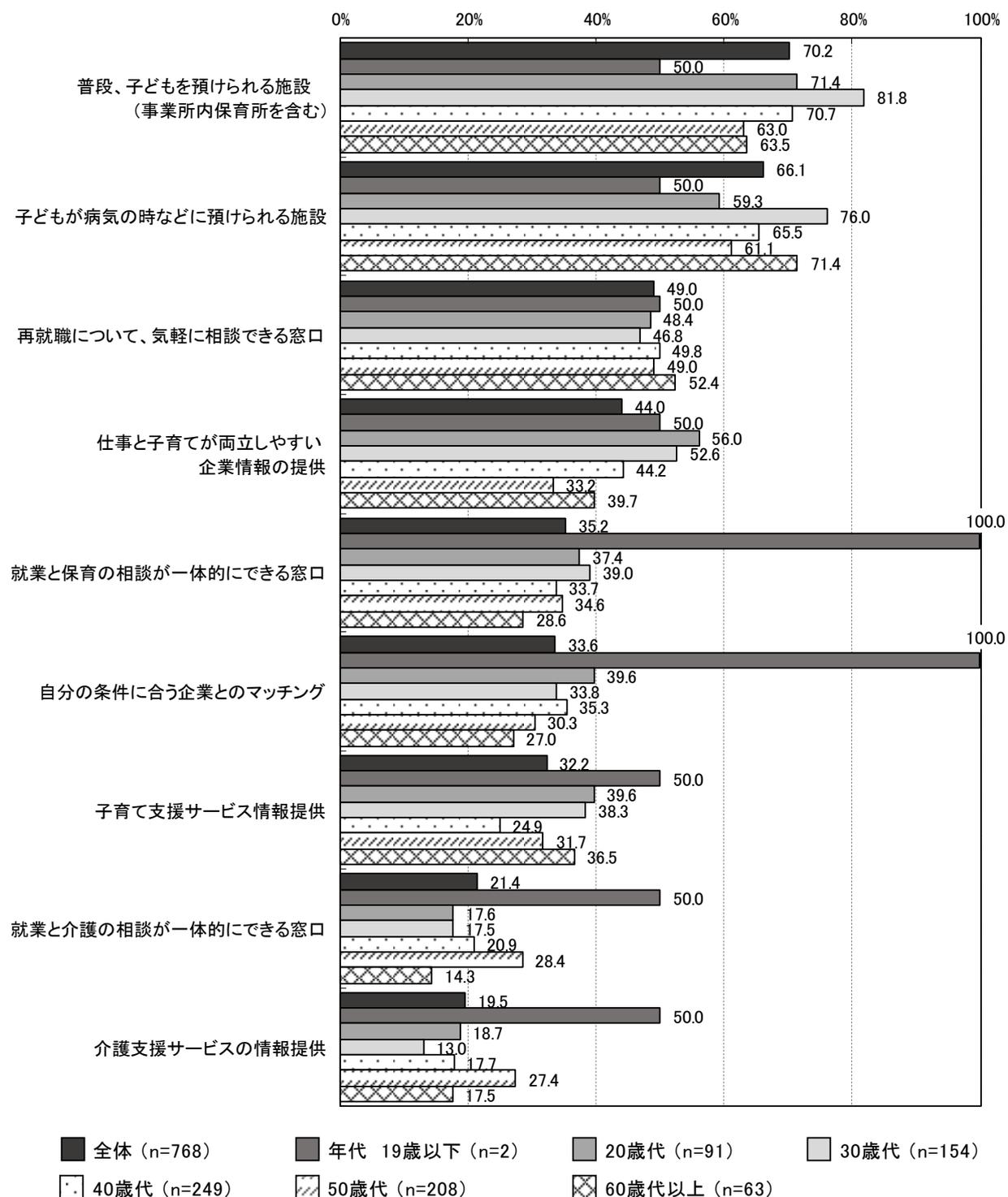
※平成27年度回答者母数=女性回答者のみ。

7. 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援【問5】

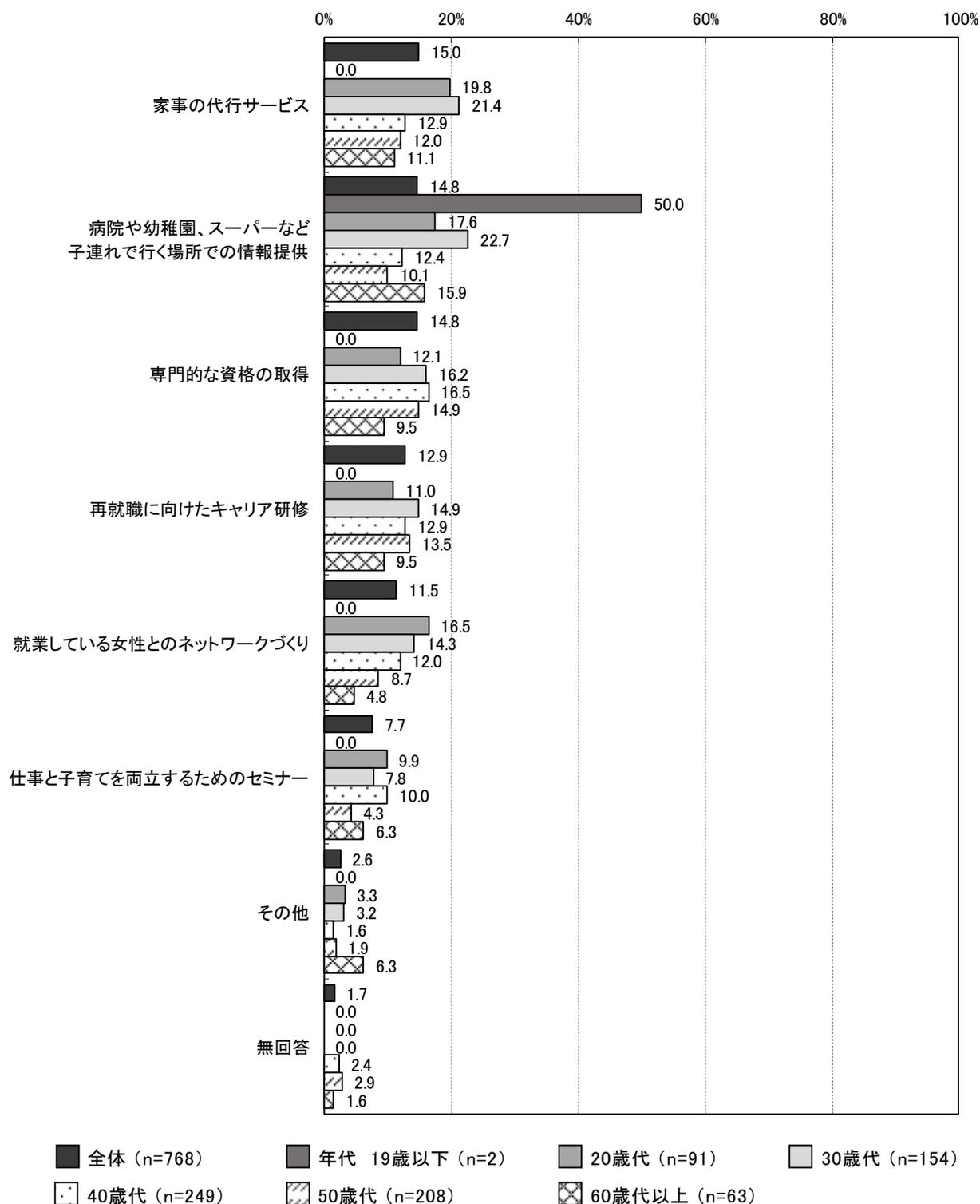
全体では、「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」が70.2%と最も高く、次いで「子どもが病気の時などに預けられる施設」が66.1%、「再就職について、気軽に相談できる窓口」が49.0%の順となっている。

年代別で見ると、60歳代以上を除くいずれの年代も「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」の割合が最も高く、そのうち30歳代が81.8%と最も高くなっている。60歳代以上では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が71.4%と最も高くなっている。

【図表 11-7-1①】 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（全体・年代別）《MA》

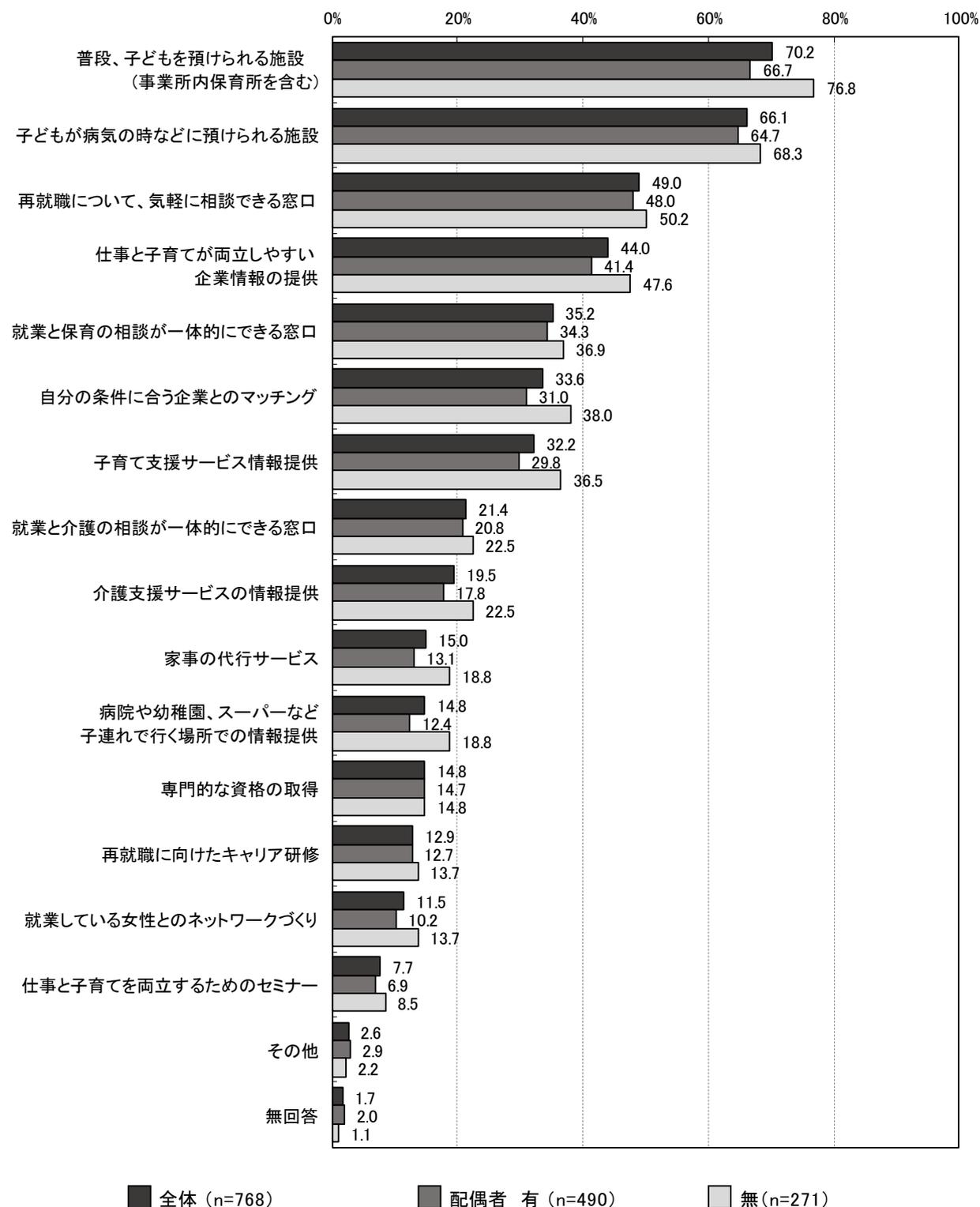


[図表 11-7-1②] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（全体・年代別）《MA》



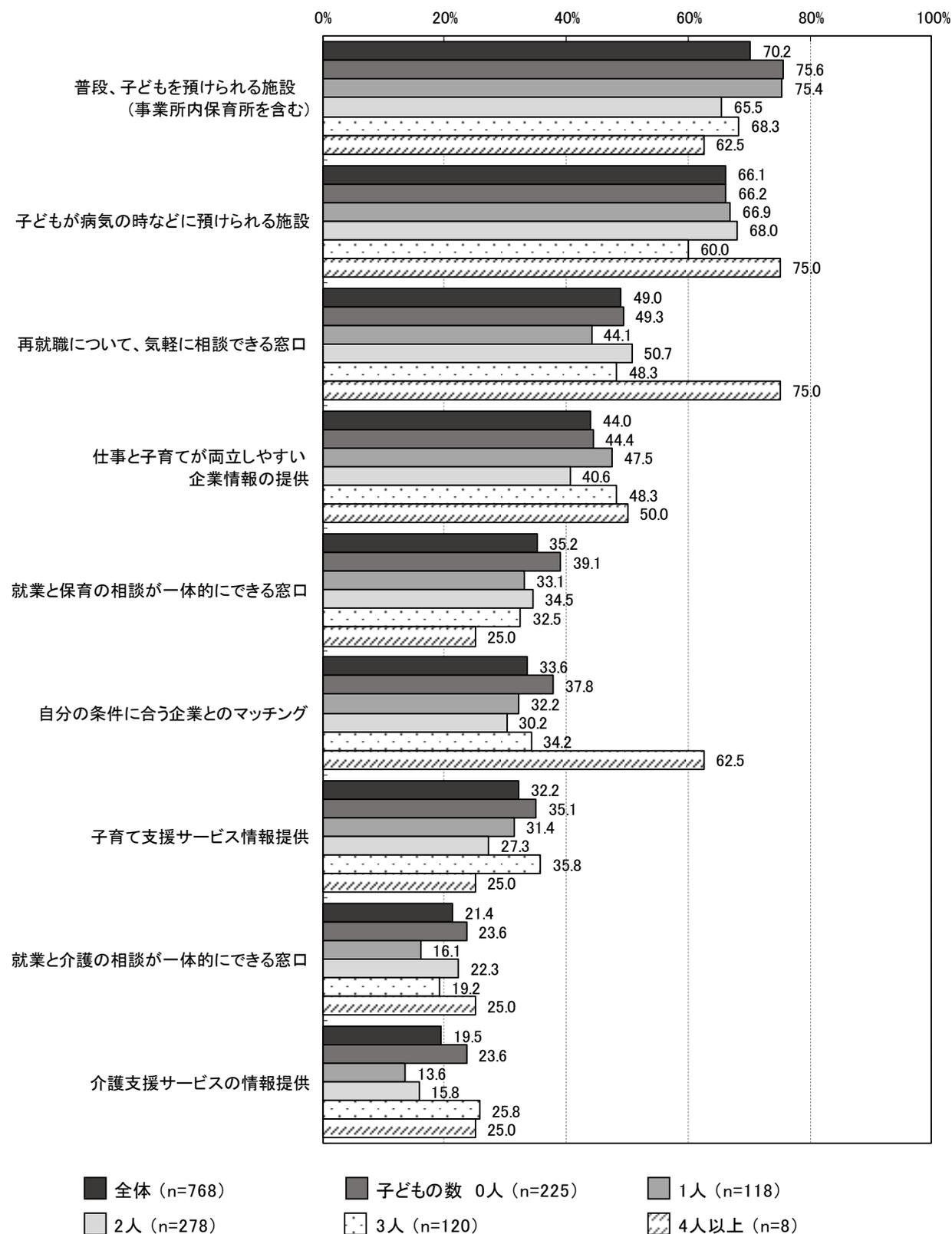
配偶者の有無別で見ると、配偶者有、無ともに「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」の割合が最も高く、配偶者有が66.7%、配偶者無が76.8%と配偶者無が有より10.1ポイント高くなっている。また、いずれの項目も配偶者無が有より割合が高くなっている。

[図表 11-7-2] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援(配偶者の有無別)《MA》

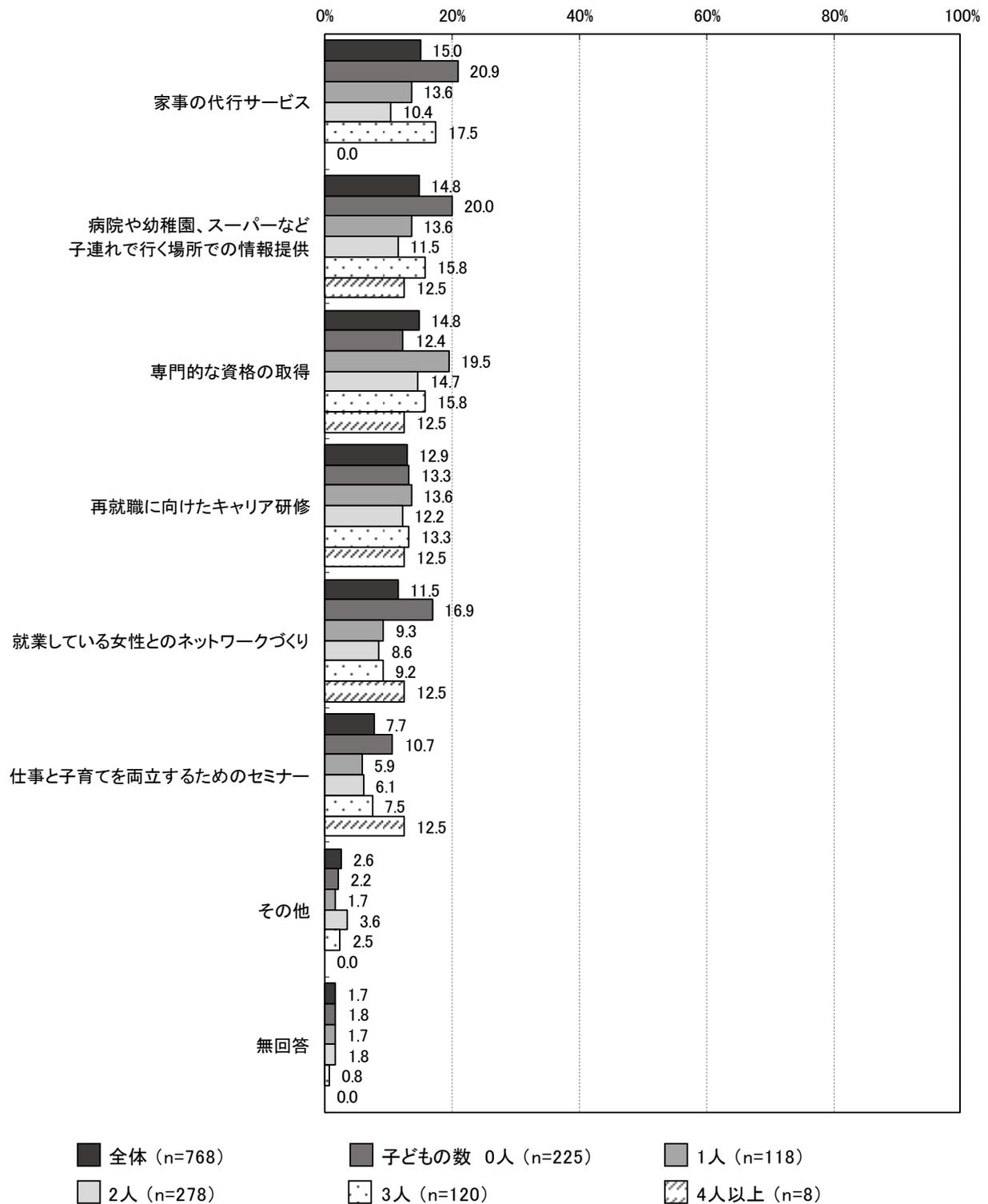


子どもの数別でみると、子どもの数が0人、1人、3人では「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」の割合が最も高く、2人では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が最も高くなっている。

[図表 11-7-3①] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（子どもの数別）《MA》

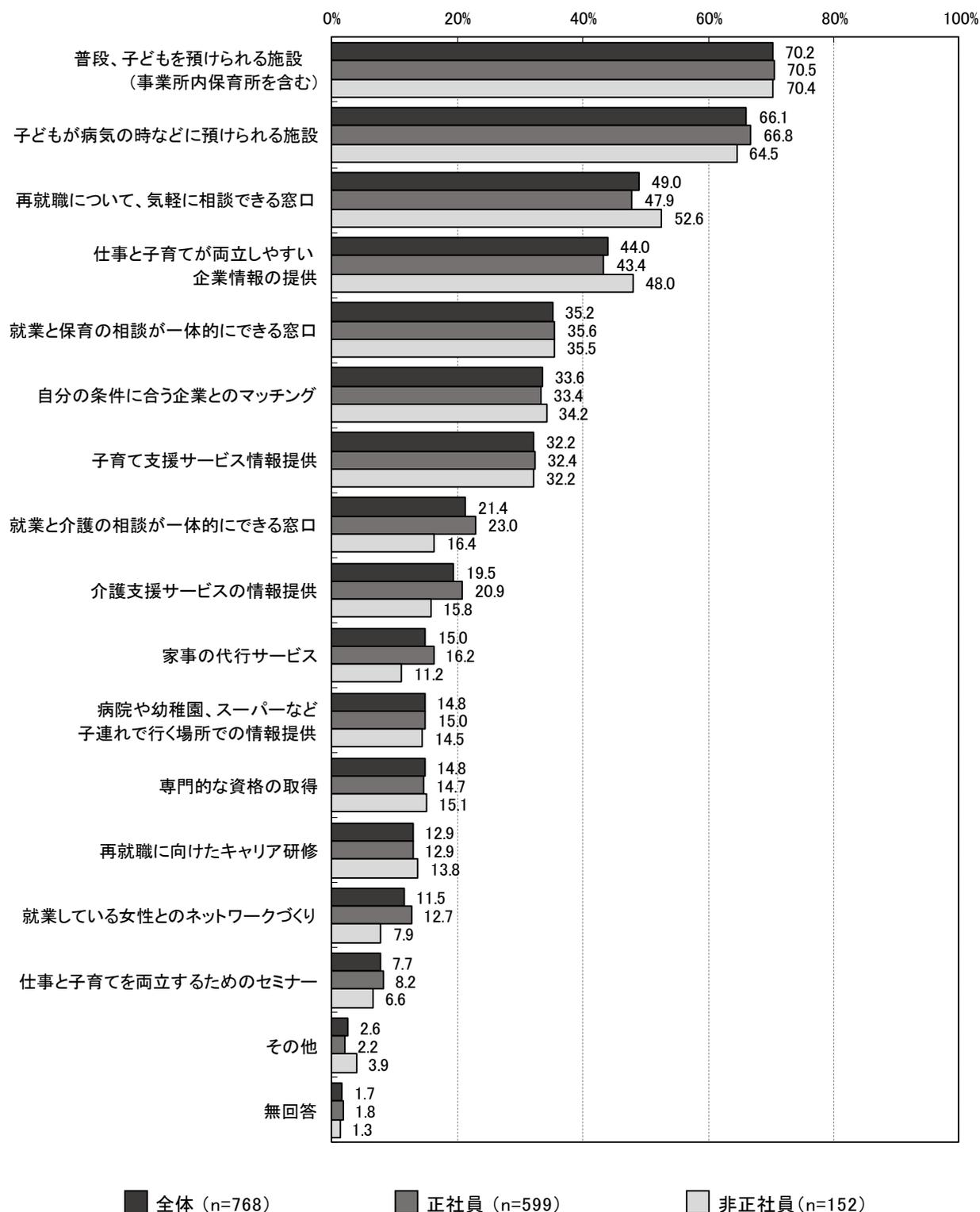


[図表 11-7-3②] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（子どもの数別）《MA》



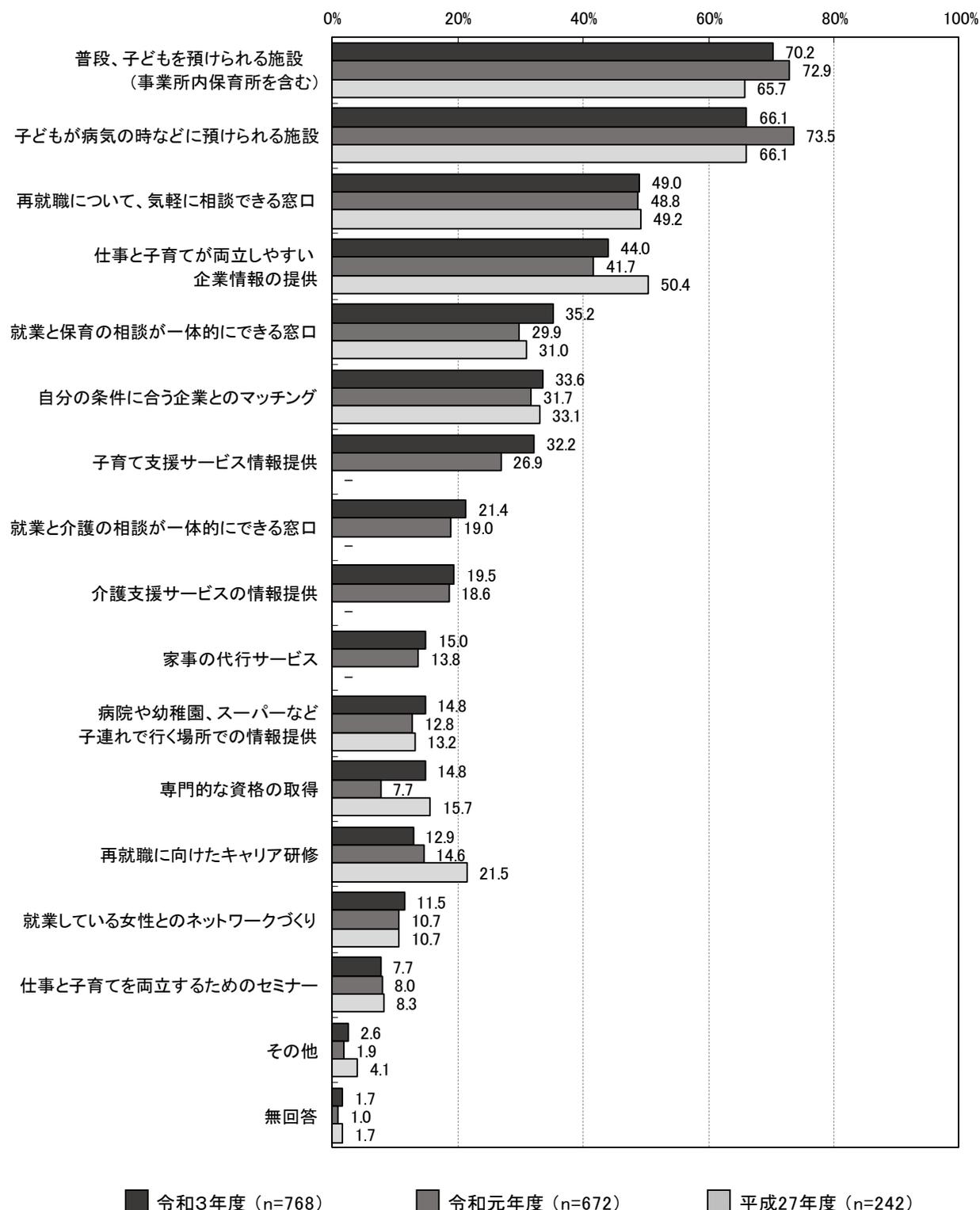
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「普段、子どもを預けられる施設(事業所内保育所を含む)」の割合が最も高く、正社員が70.5%、非正社員が70.4%となっている。「再就職について、気軽に相談できる窓口」では非正社員が正社員より4.7ポイント高くなっている。

[図表 11-7-4] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援(雇用形態別) <<MA>>



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「専門的な資格の取得」の割合が7.1ポイント、「就業と保育の相談が一体的にできる窓口」、「子育て支援サービス情報提供」の割合が5.3ポイント増加している。

[図表 11-7-5] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（前回調査との比較）《MA》



※平成27年度回答者母数=女性回答者のみ。

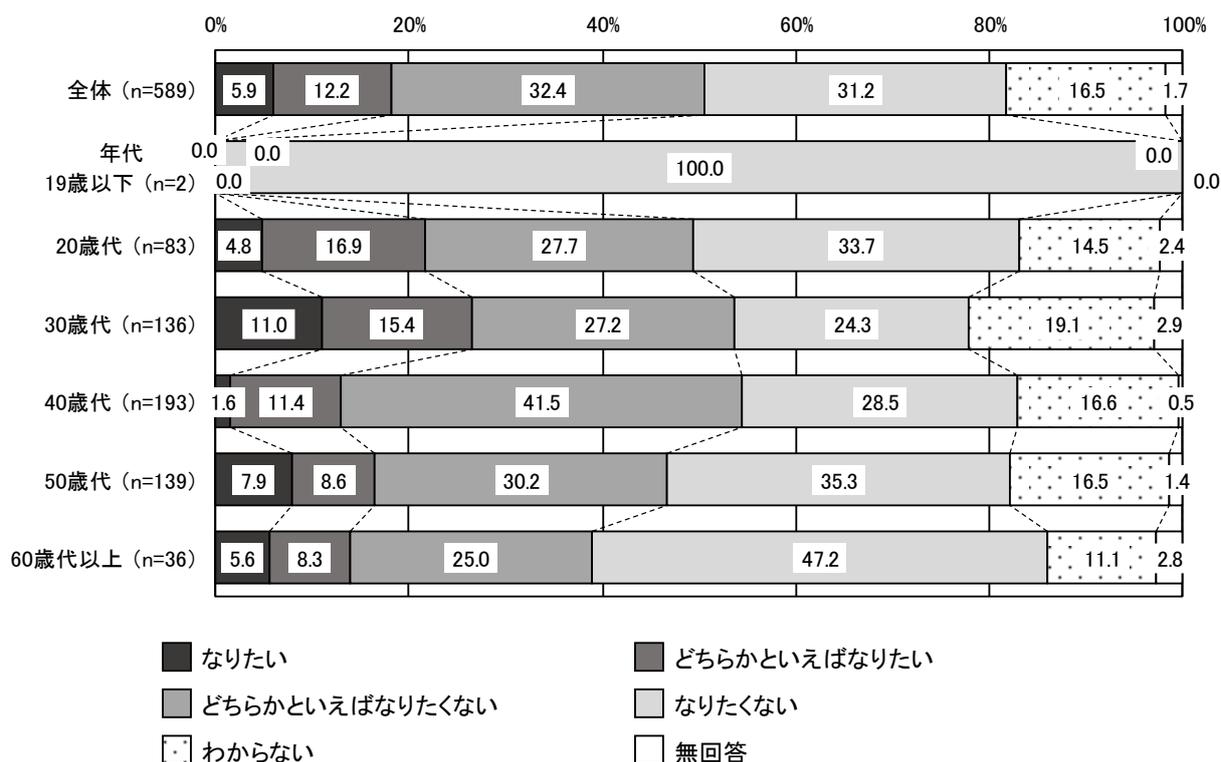
8. 管理職に就きたいか【問6】

全体では、「どちらかといえばなりたくない」が32.4%と最も高く、次いで「なりたくない」が31.2%、「わからない」が16.5%の順となっている。また、『なりたい』（「なりたい」「どちらかといえばなりたい」の合計）では18.1%、『なりたくない』（「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」の合計）では63.6%となっている。

年代別でみると、『なりたい』では30歳代が26.4%と最も高くなっている。

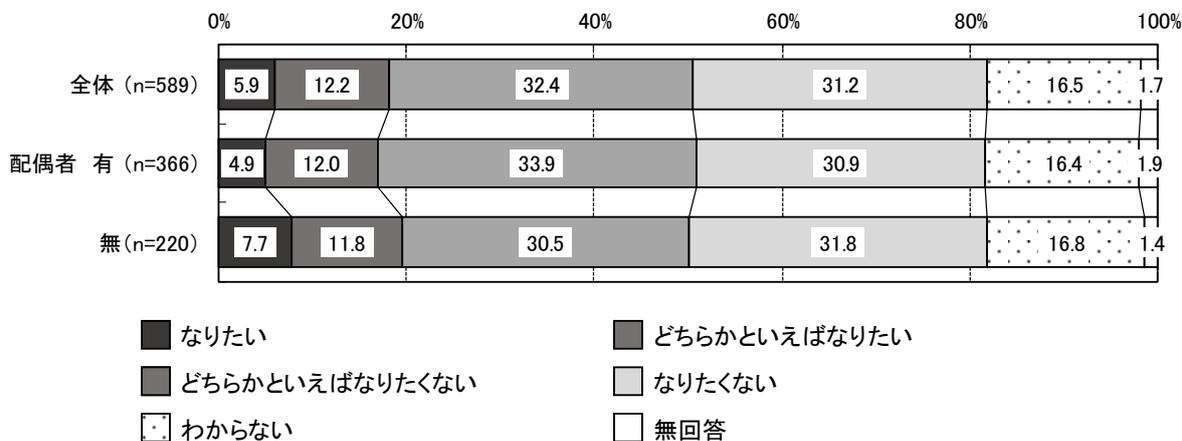
配偶者の有無別でみると、余り大きな差はみられず、『なりたい』では配偶者有が16.9%、配偶者無が19.5%となっている。

【図表 11-8-1】 管理職に就きたいか（全体・年代別）《SA》



※回答者母数＝すでに管理職の方は除く。

【図表 11-8-2】 管理職に就きたいか（配偶者の有無別）《SA》

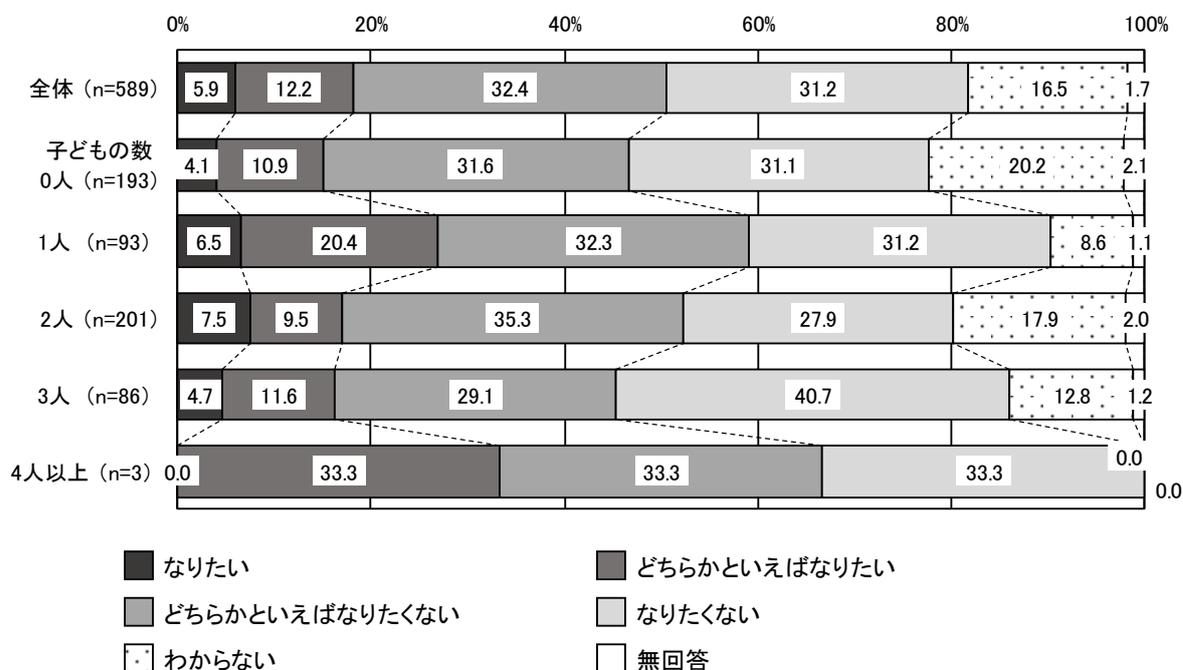


※回答者母数＝すでに管理職の方は除く。

子どもの数別でみると、『なりたい』では1人が26.9%と高く、最も低い0人の15.0%と11.9ポイントの差がみられる。

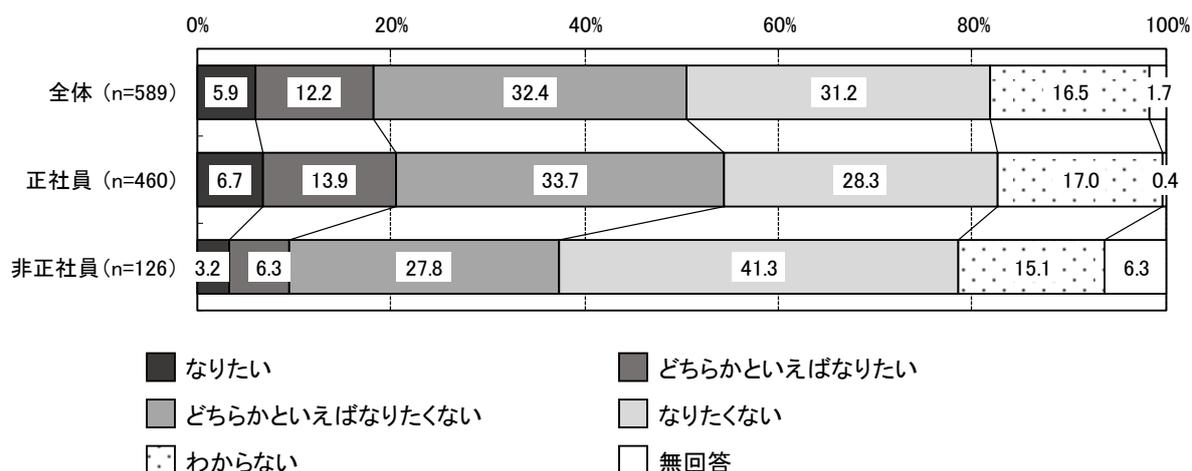
雇用形態別でみると、ともに『なりたくない』の割合が高くなっているが、『なりたい』では正社員が20.6%、非正社員が9.5%と、正社員が非正社員より11.1ポイント高くなっている。

[図表 11-8-3] 管理職に就きたいか（子どもの数別）《SA》



※回答者母数=すでに管理職の方は除く。

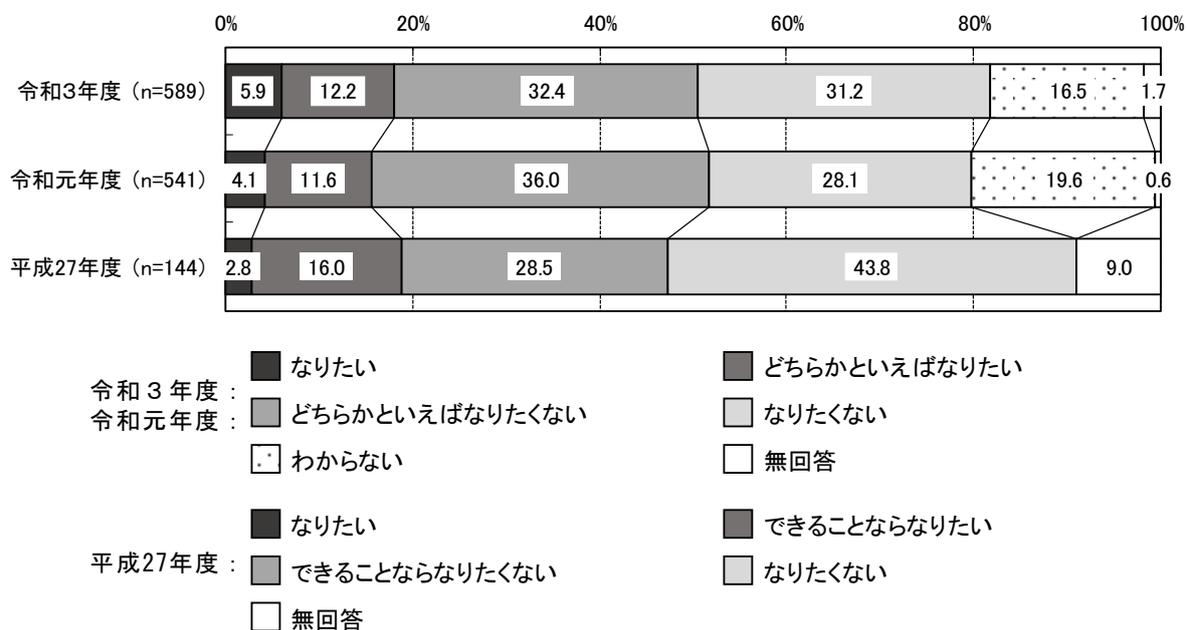
[図表 11-8-4] 管理職に就きたいか（雇用形態別）《SA》



※回答者母数=すでに管理職の方は除く。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査に比べて大きな変化はみられず、『なりたい』の割合より『なりたくない』の割合が高くなっている。

[図表 11-8-5] 管理職に就きたいか（前回調査との比較）《SA》



※令和3年度、令和元年度回答者母数=すでに管理職の方は除く。

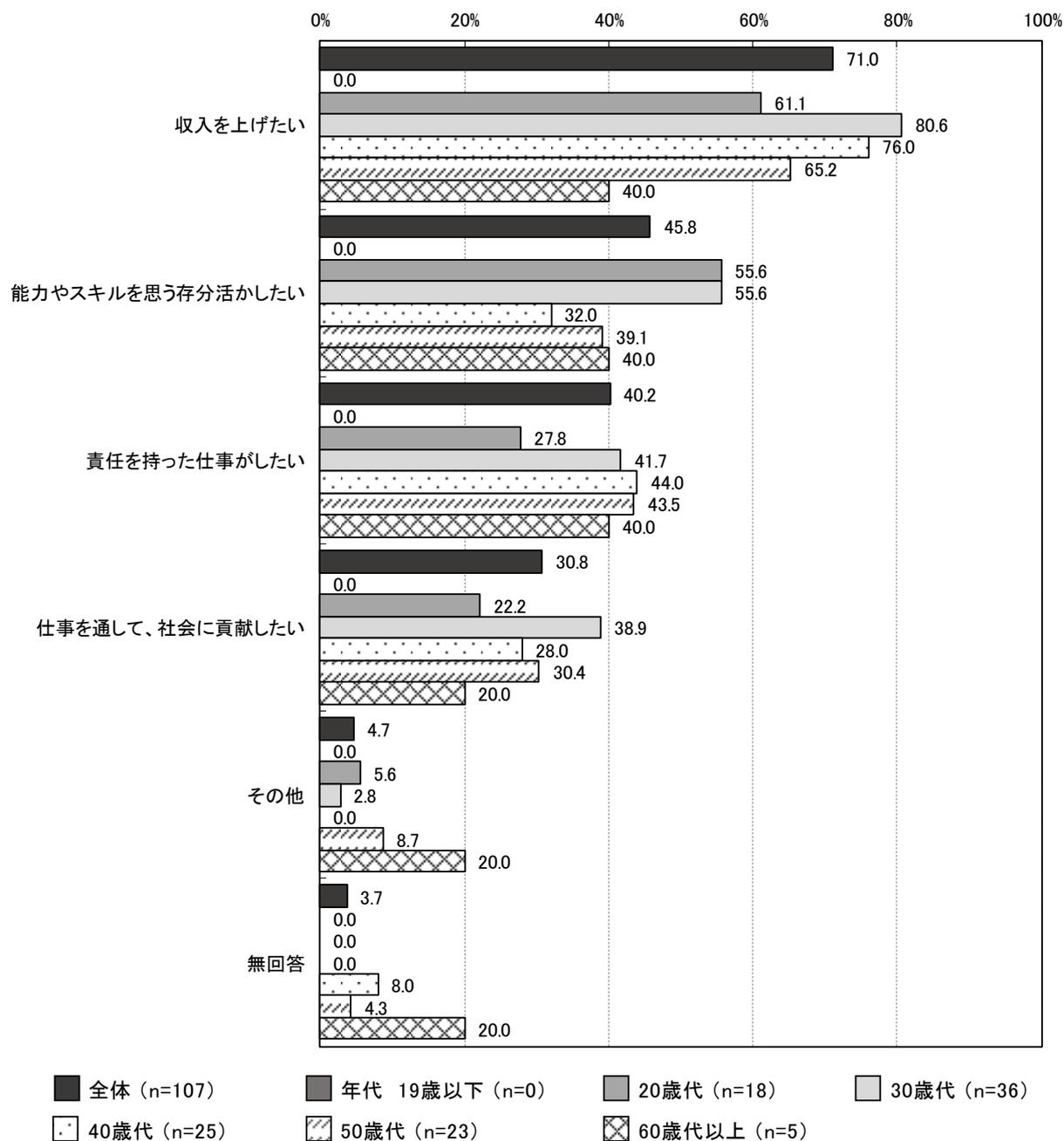
※平成27年度回答者母数=すでに管理職の方を除く、女性回答者のみ。

9. 就きたい理由【問6-1】

全体では、「収入を上げたい」が71.0%と最も高く、次いで「能力やスキルを思う存分活かしたい」が45.8%、「責任を持った仕事がしたい」が40.2%の順となっている。

年代別で見ると、いずれの年代も「収入を上げたい」の割合が最も高く、そのうち30歳代が80.6%と最も高くなっている。

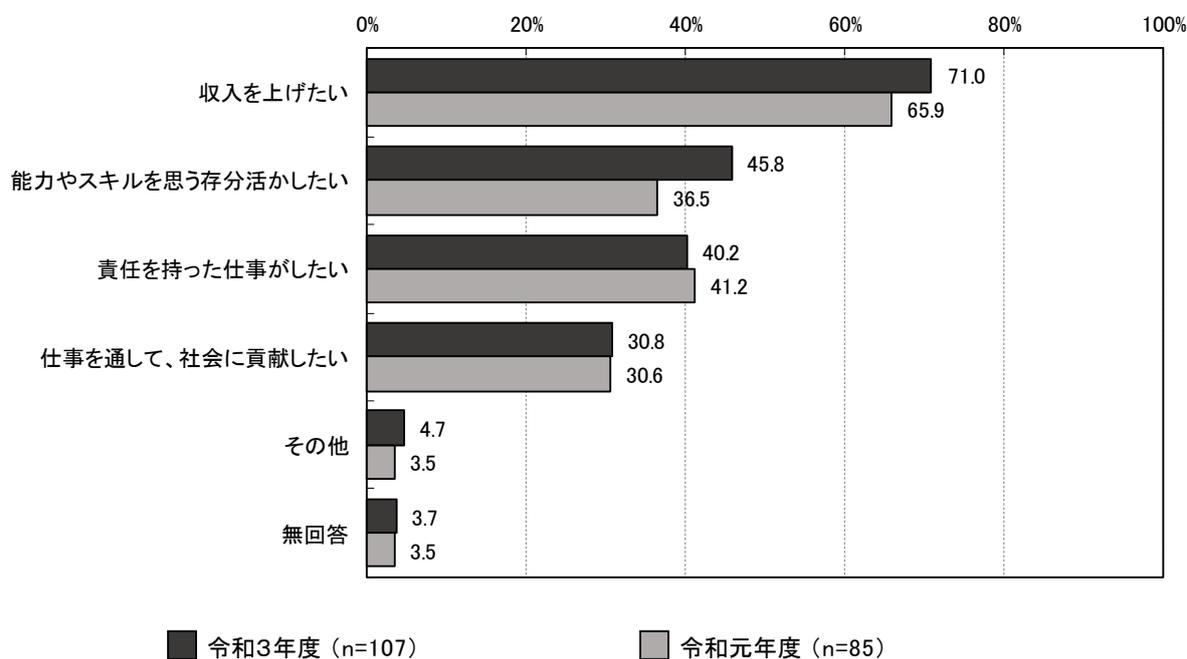
[図表 11-9-1] 就きたい理由（全体・年代別）《MA》



※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「1 なりたい」「2 どちらかといえばなりたい」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「能力やスキルを思う存分活かしたい」の割合が9.3ポイント、「収入を上げたい」の割合が5.1ポイント増加している。

[図表 11-9-2] 就きたい理由（前回調査との比較）《MA》



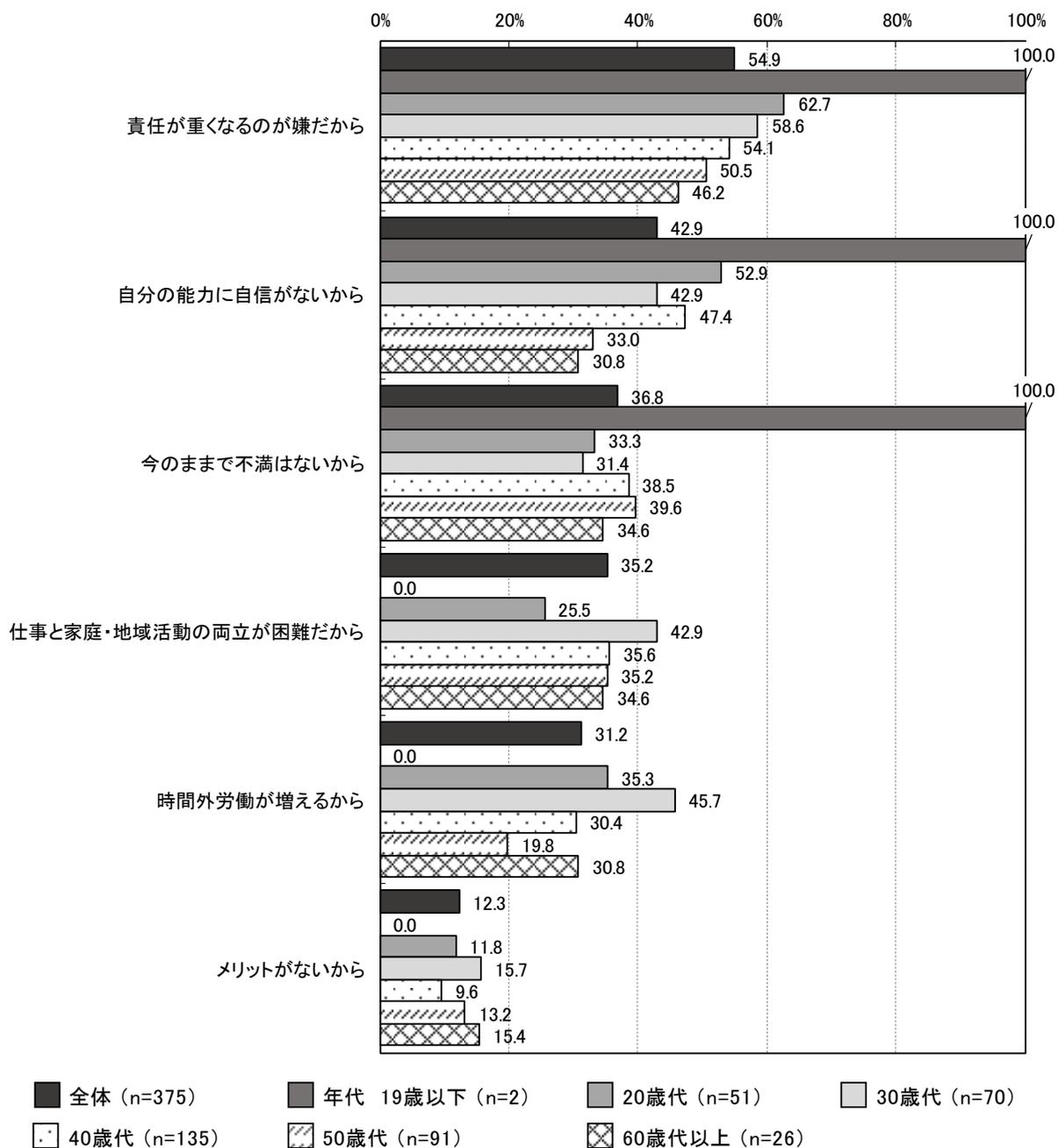
※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「1 なりたい」「2 どちらかといえばなりたい」とお答えの方。

10. 就きたくない理由【問6-2】

全体では、「責任が重くなるのが嫌だから」が54.9%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が42.9%、「今のままで不満はないから」が36.8%の順となっている。

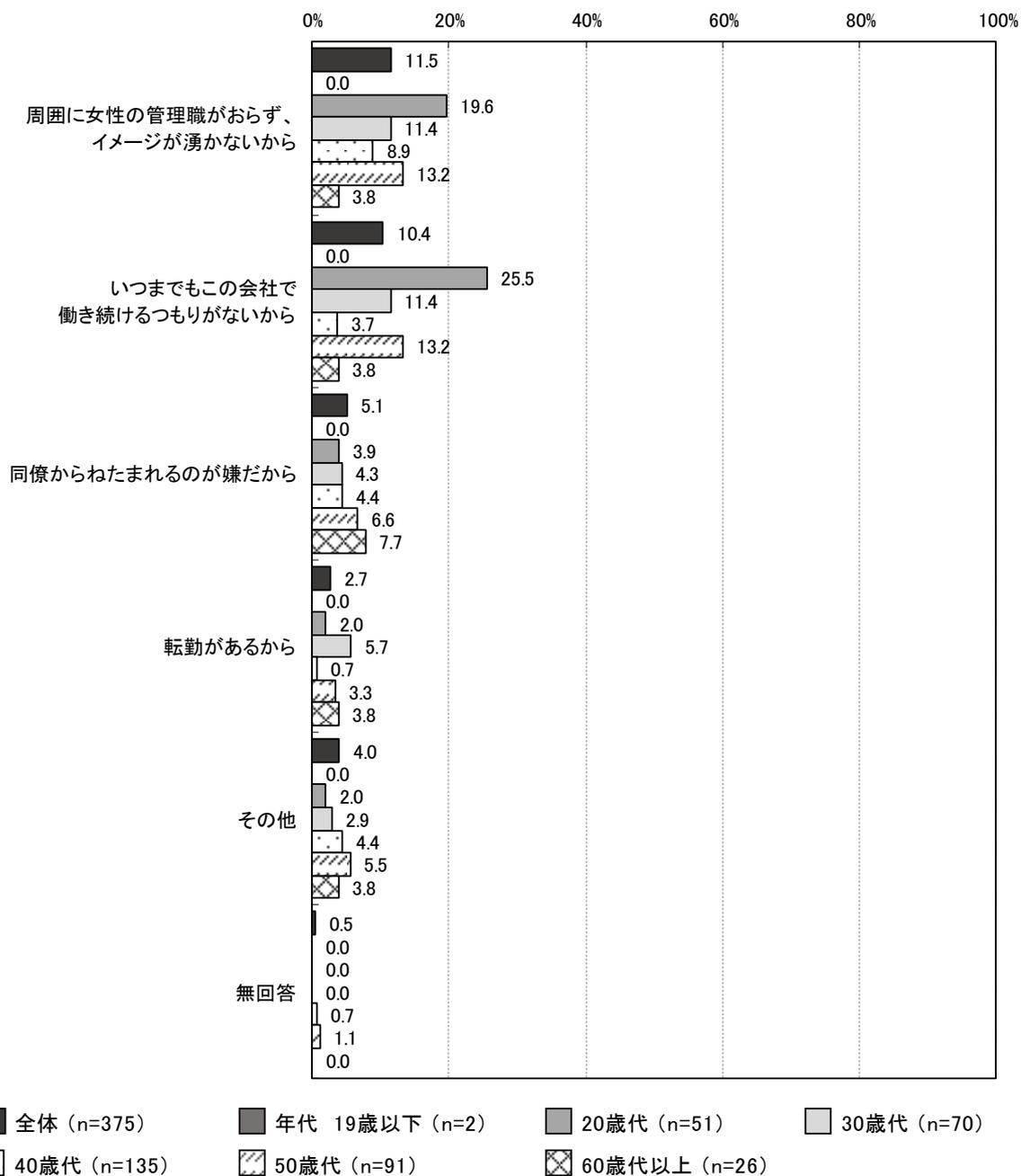
年代別で見ると、いずれの年代も「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、そのうち20歳代が62.7%と最も高くなっている。

【図表 11-10-1①】 就きたくない理由（全体・年代別）《MA》



※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

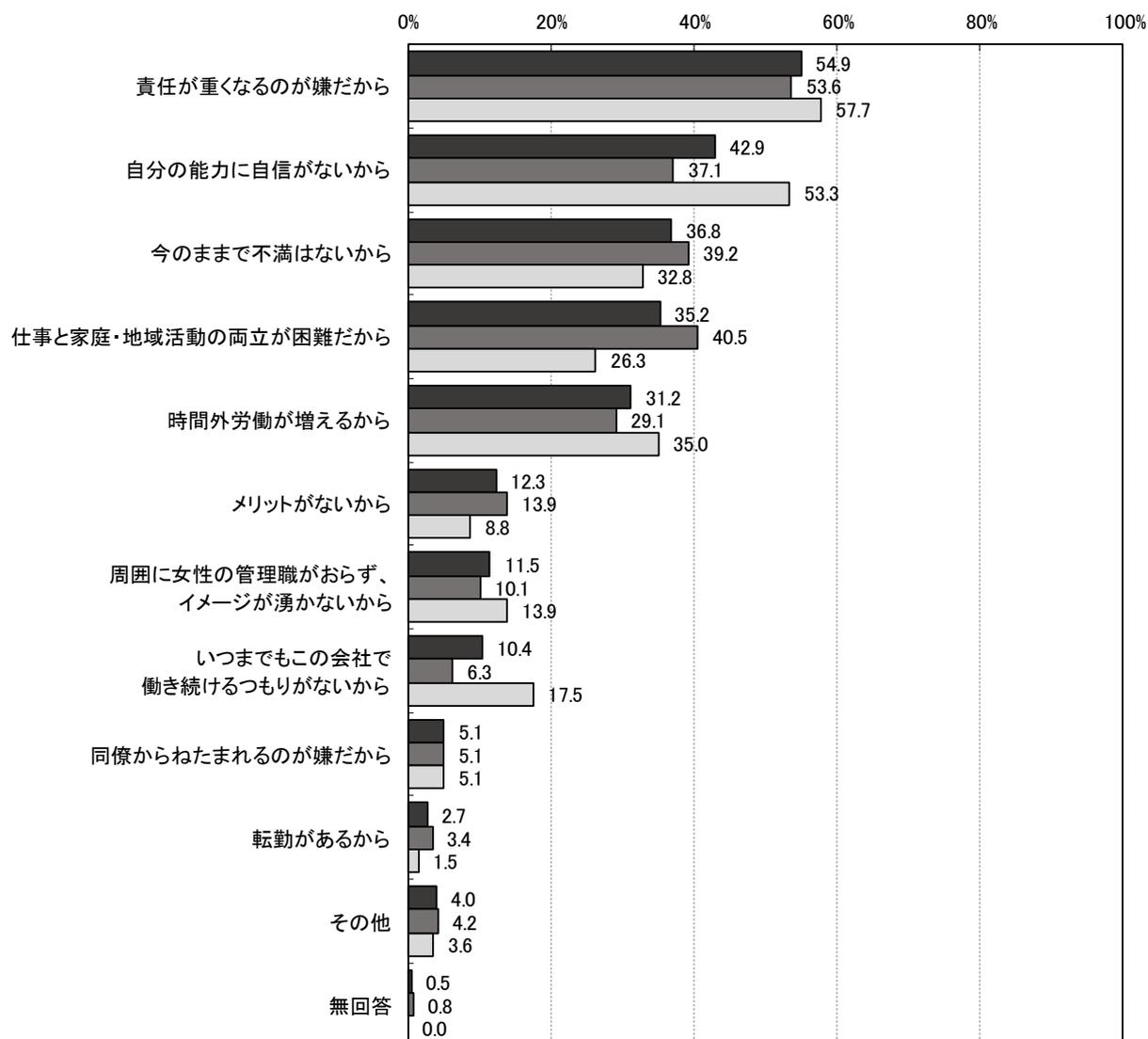
[図表 11-10-1②] 就きたくない理由（全体・年代別）＜MA＞



※回答者母数＝すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

配偶者の有無別でみると、配偶者有、無ともに「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、配偶者有が53.6%、配偶者無が57.7%となっている。「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」では配偶者有が無より14.2ポイント高くなっている。

[図表 11-10-2] 就きたくない理由（配偶者の有無別）《MA》

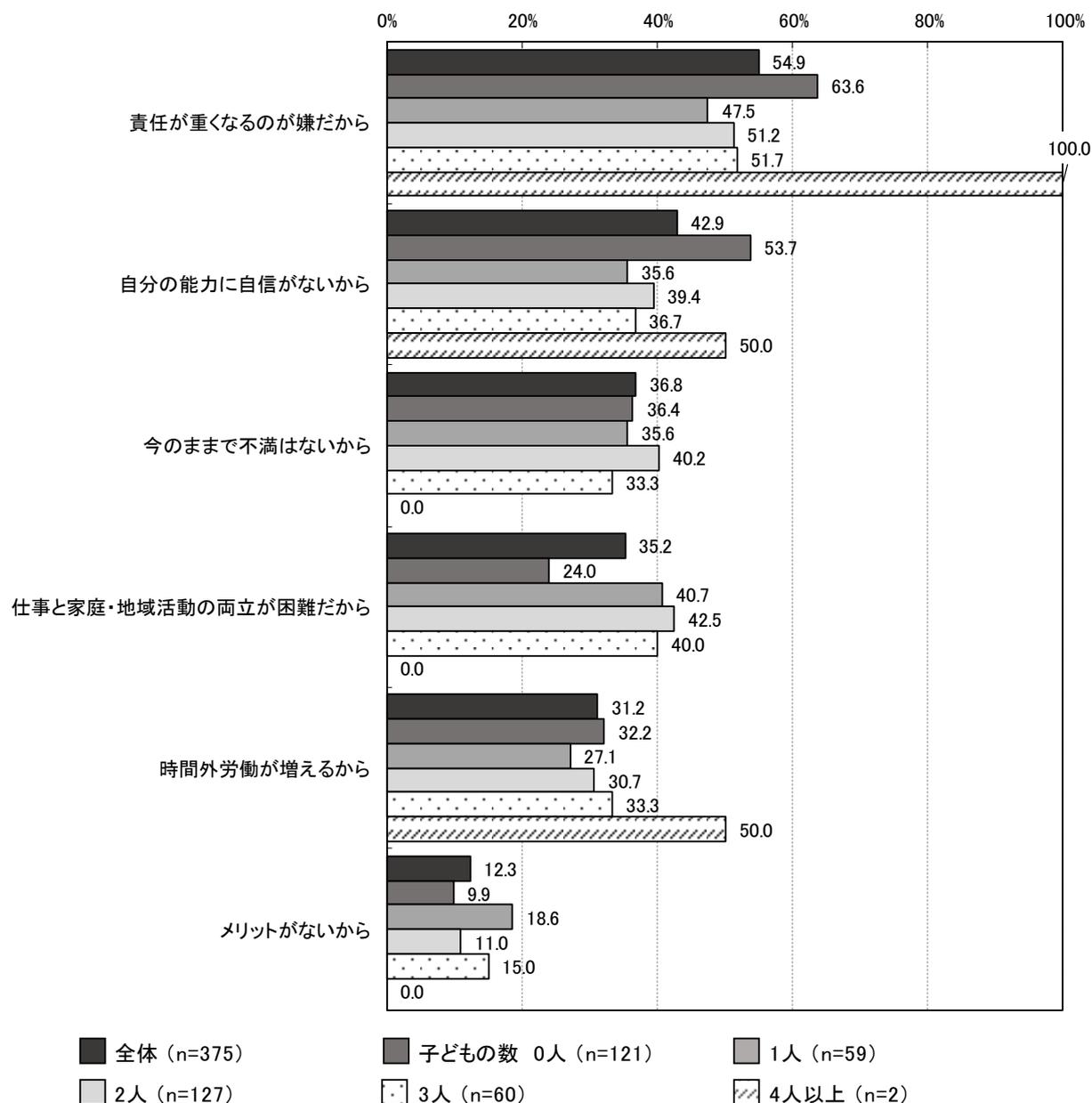


■ 全体 (n=375)      ■ 配偶者有 (n=237)      ■ 無 (n=137)

※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

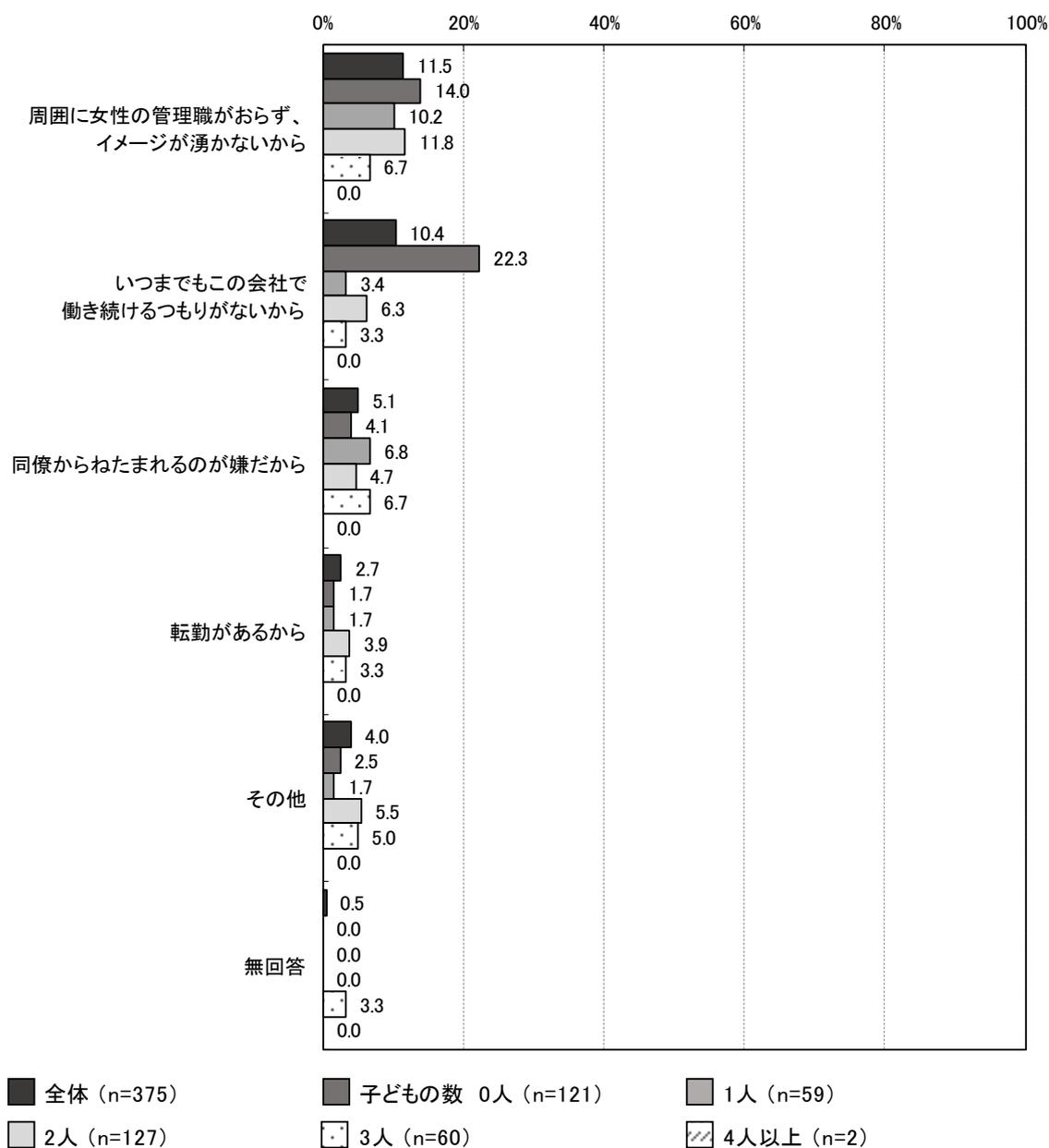
子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、そのうち0人が63.6%と高くなっている。

[図表 11-10-3①] 就きたくない理由（子どもの数別）《MA》



※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

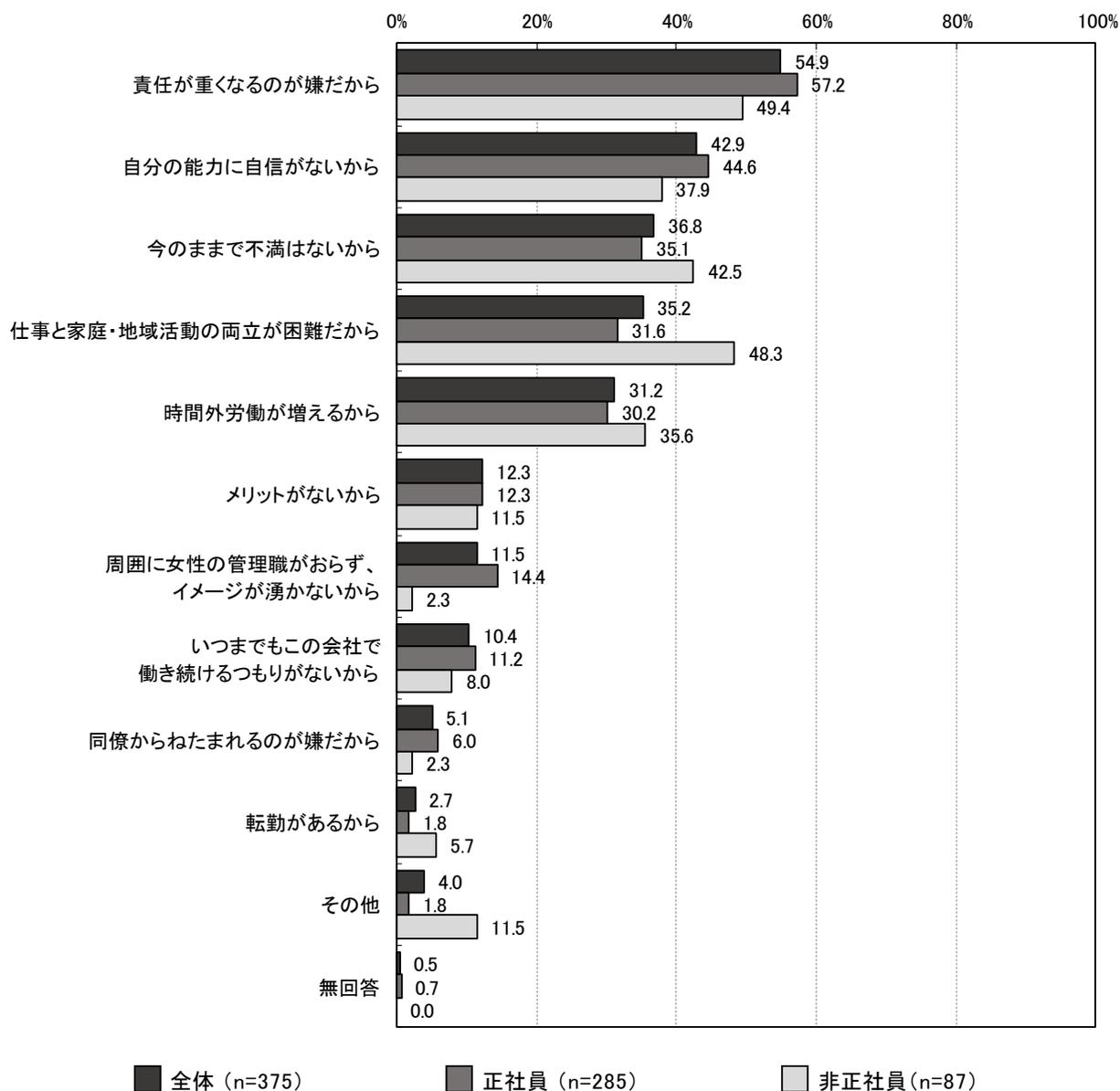
[図表 11-10-3②] 就きたくない理由 (子どもの数別) <MA>



※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「責任が重くなるのが嫌だから」が最も高く、正社員が57.2%、非正社員が49.4%と正社員が非正社員より7.8ポイント高くなっている。「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」では非正社員が正社員より16.7ポイント高くなっている。

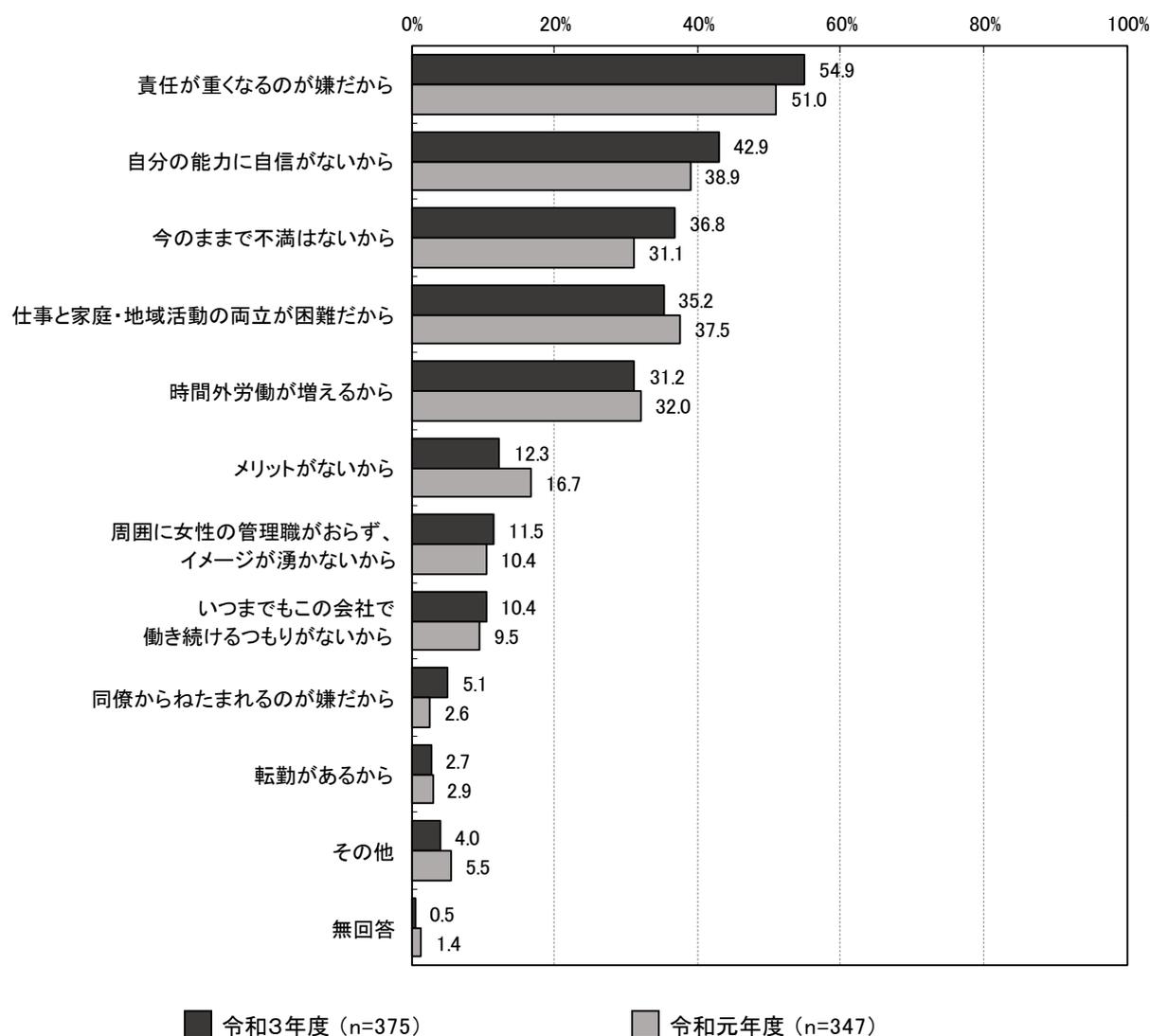
[図表 11-10-4] 就きたくない理由（雇用形態別）《MA》



※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「今のままで不満はないから」の割合が5.7ポイント、「自分の能力に自信がないから」の割合が4.0ポイント増加している。

[図表 11-10-5] 就きたくない理由（前回調査との比較）《MA》



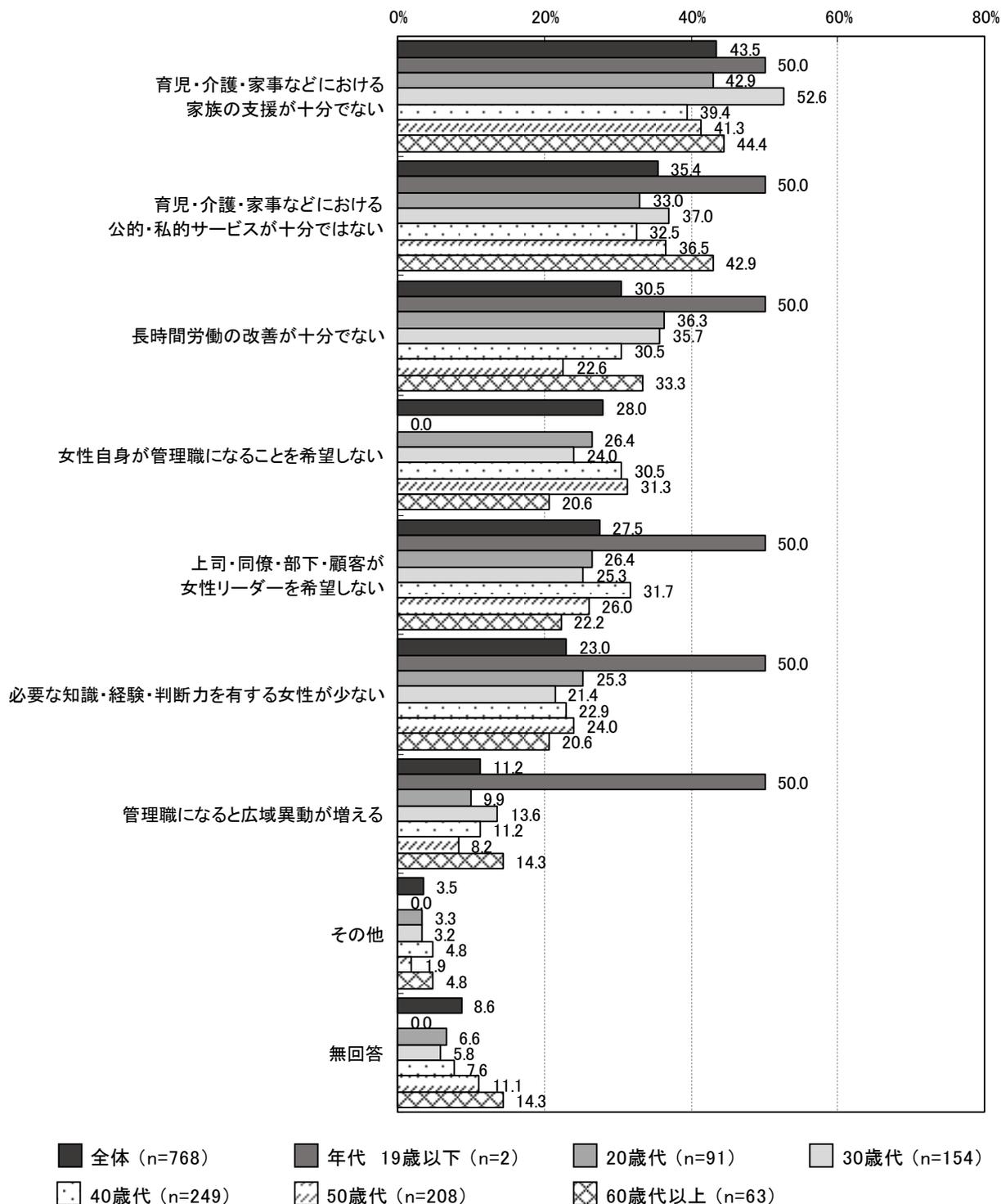
※回答者母数=すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

11. 女性が管理職に就く際の障害【問7】

全体では、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が43.5%と最も高く、次いで「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」が35.4%、「長時間労働の改善が十分でない」が30.5%の順となっている。

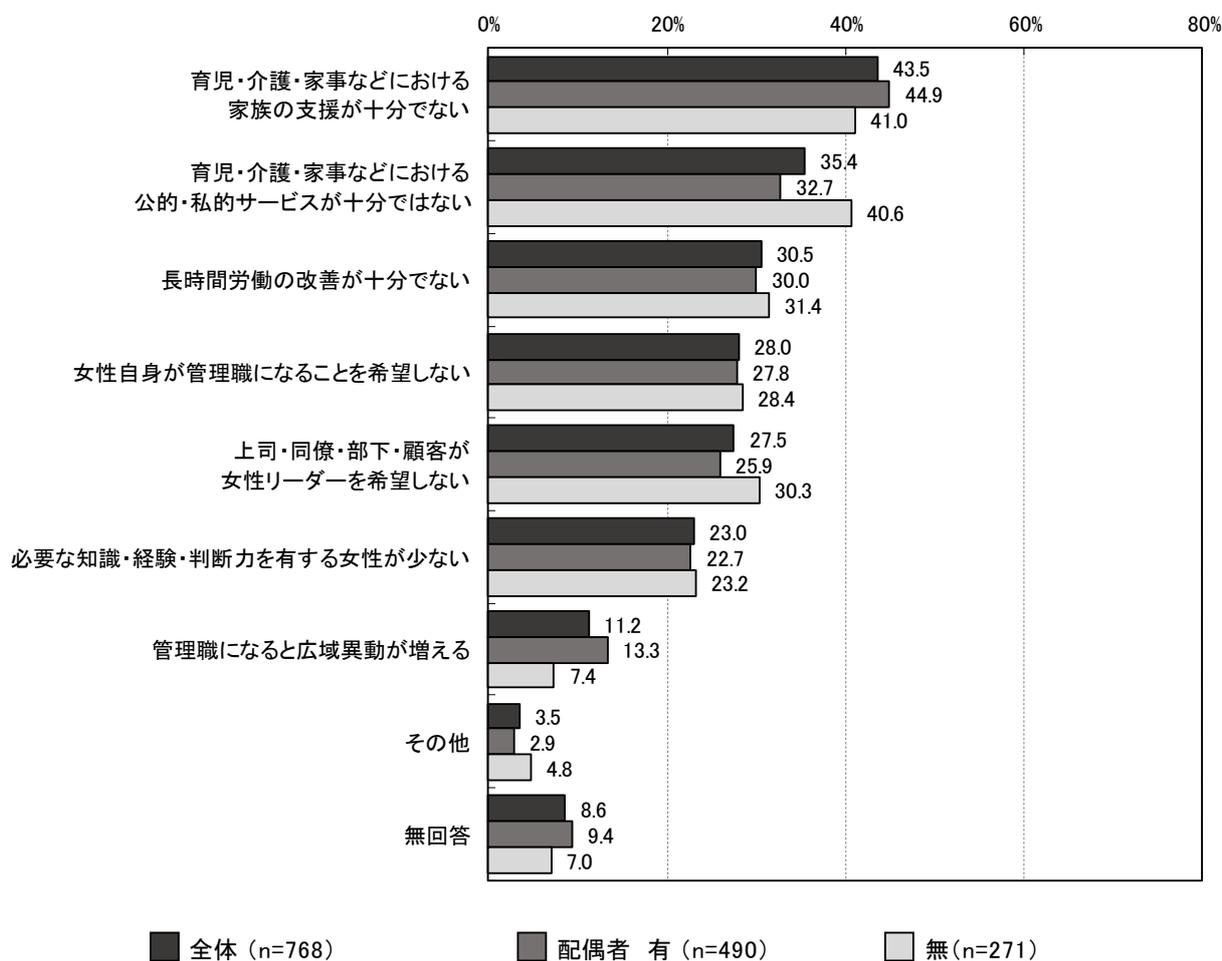
年代別で見ると、いずれの年代も「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、そのうち30歳代が52.6%と最も高くなっている。

【図表 11-11-1】 女性が管理職に就く際の障害（全体・年代別）《MA》



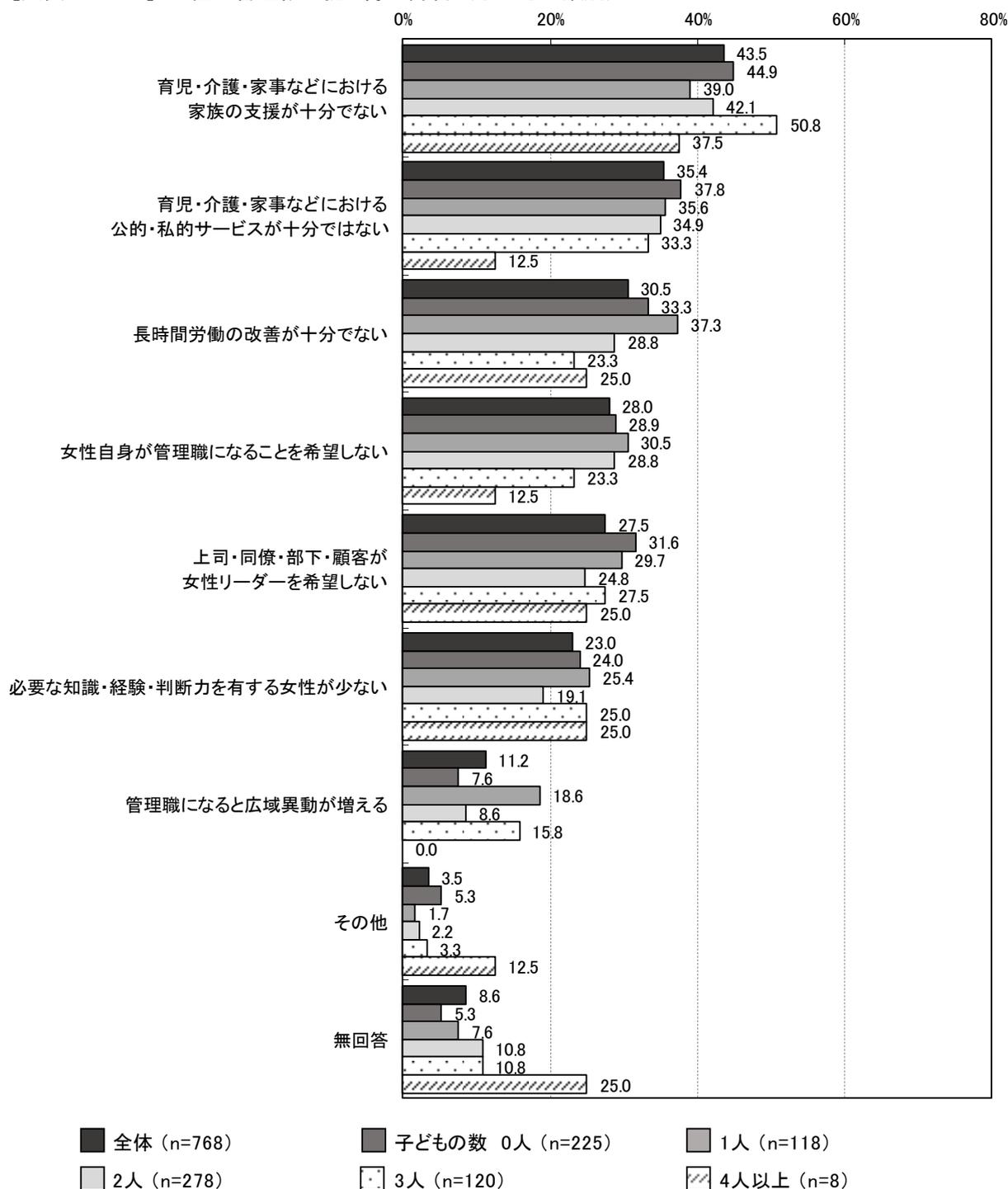
配偶者の有無別でみると、配偶者有、無ともに「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、配偶者有が44.9%、配偶者無が41.0%と配偶者有が配偶者無より3.9ポイント高くなっている。「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」では配偶者無が配偶者有より7.9ポイント高くなっている。

[図表 11-11-2] 女性が管理職に就く際の障害（配偶者の有無別）《MA》



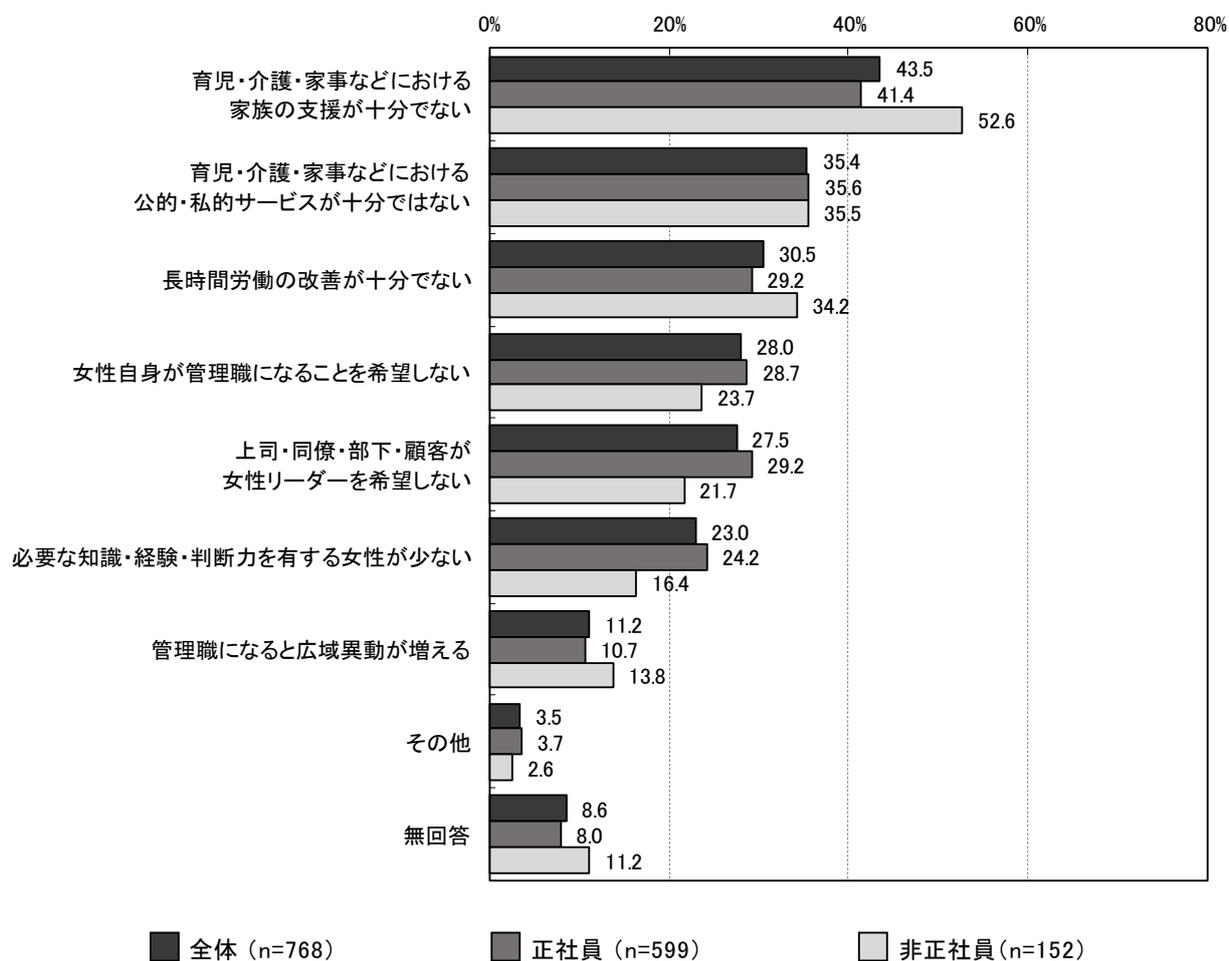
子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、そのうち3人が50.8%と最も高くなっている。

[図表 11-11-3] 女性が管理職に就く際の障害（子どもの数別）《MA》



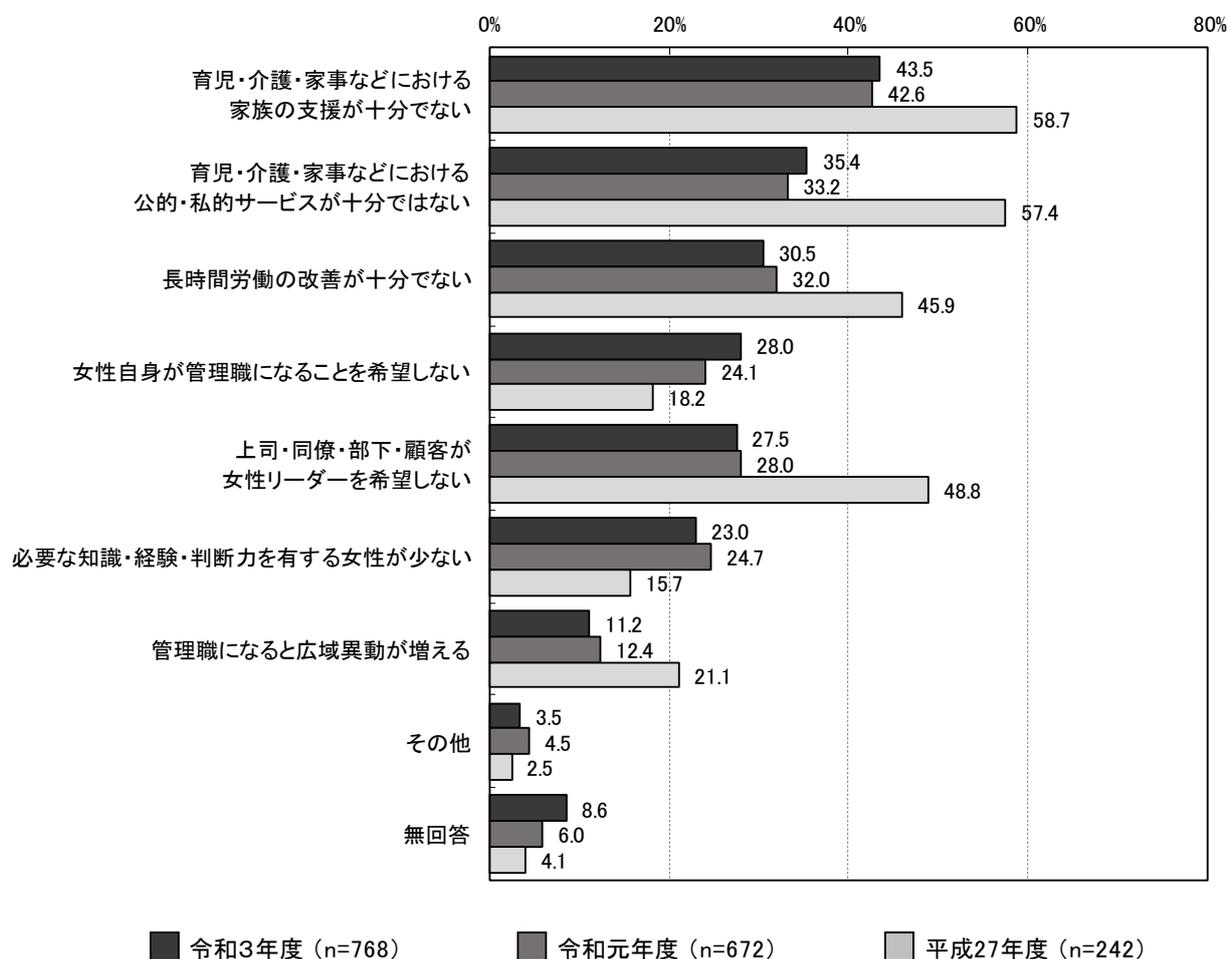
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、正社員が41.4%、非正社員が52.6%と、非正社員が正社員より11.2ポイント高くなっている。「必要な知識・経験・判断力を有する女性が少ない」では正社員が非正社員より7.8ポイント高くなっている。

[図表 11-11-4] 女性が管理職に就く際の障害（雇用形態別）《MA》



前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「女性自身が管理職になることを希望しない」の割合が3.9ポイント増加している。

[図表 11-11-5] 女性が管理職に就く際の障害（前回調査との比較）《MA》



※平成27年度回答者母数=女性回答者のみ。

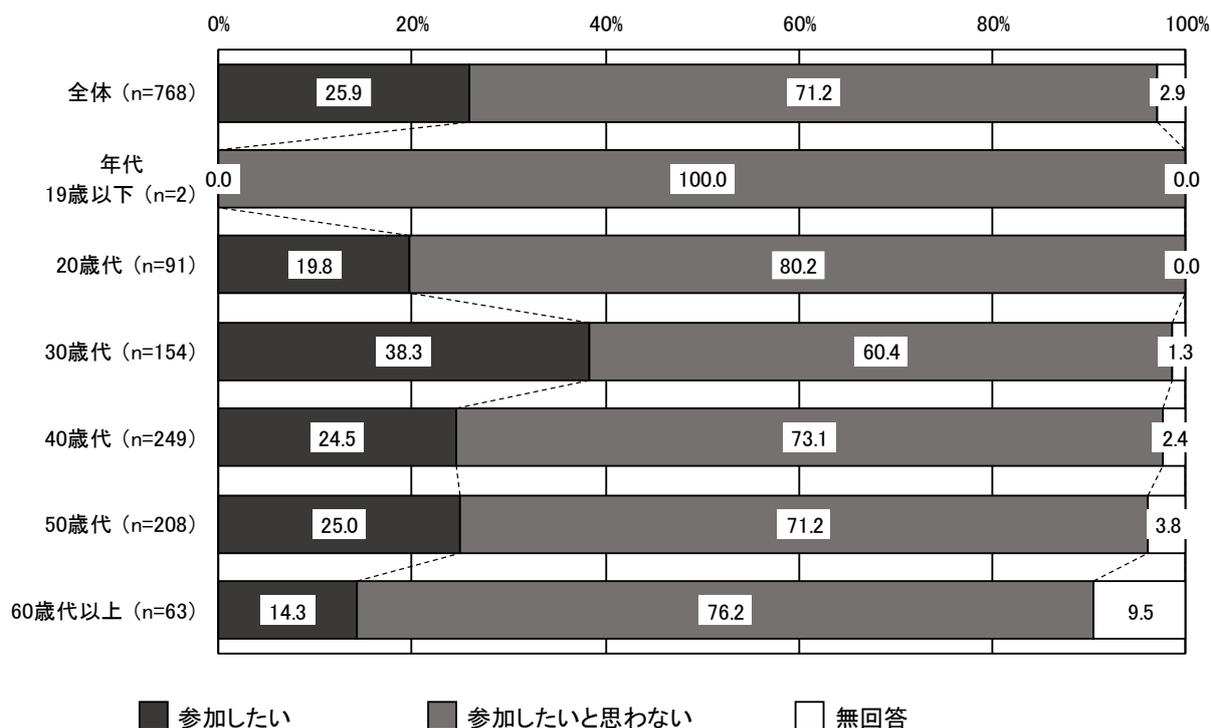
12. 女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問8】

全体では、「参加したい」が25.9%、「参加したいと思わない」が71.2%となっている。

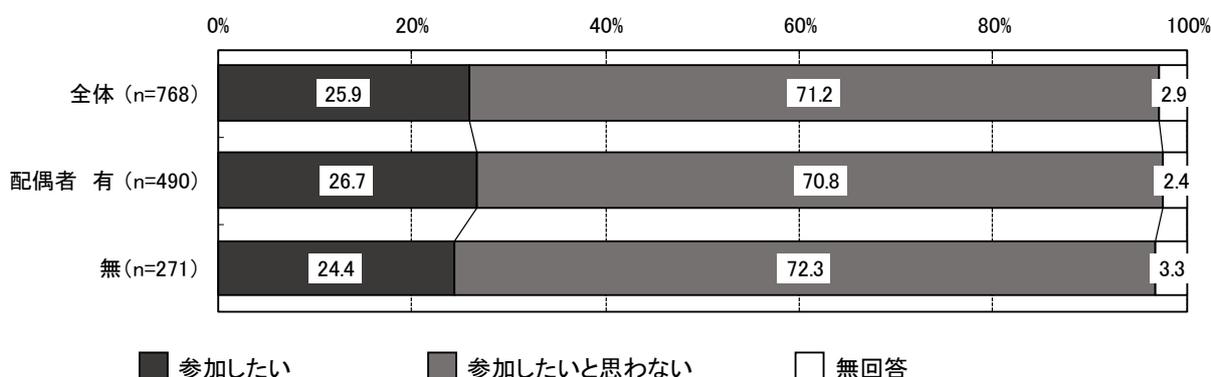
年代別でみると、いずれの年代も「参加したいと思わない」が最も高くなっている。「参加したい」では30歳代が38.3%と最も高く、60歳代以上では14.3%と最も低くなっている。

配偶者の有無別でみると、余り大きな差はみられず、「参加したい」では配偶者有が26.7%、配偶者無が24.4%となっている。

[図表 11-12-1] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（全体・年代別）《SA》



[図表 11-12-2] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（配偶者の有無別）《SA》

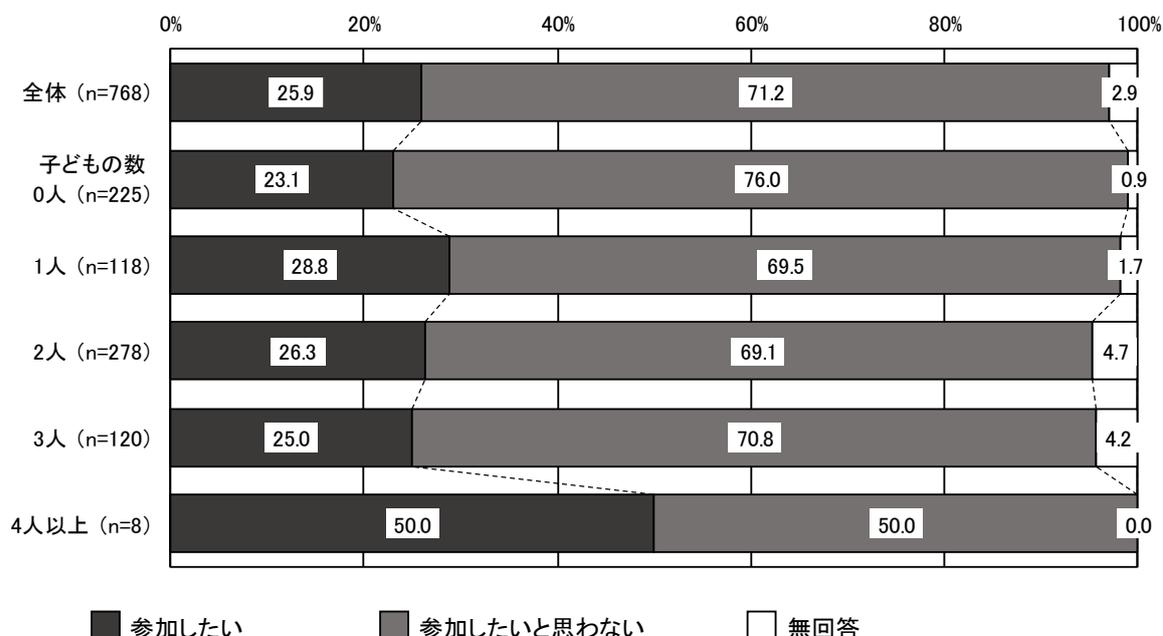


子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「参加したいと思わない」が最も高く、「参加したい」では0人から3人まで25%前後にとどまっている。

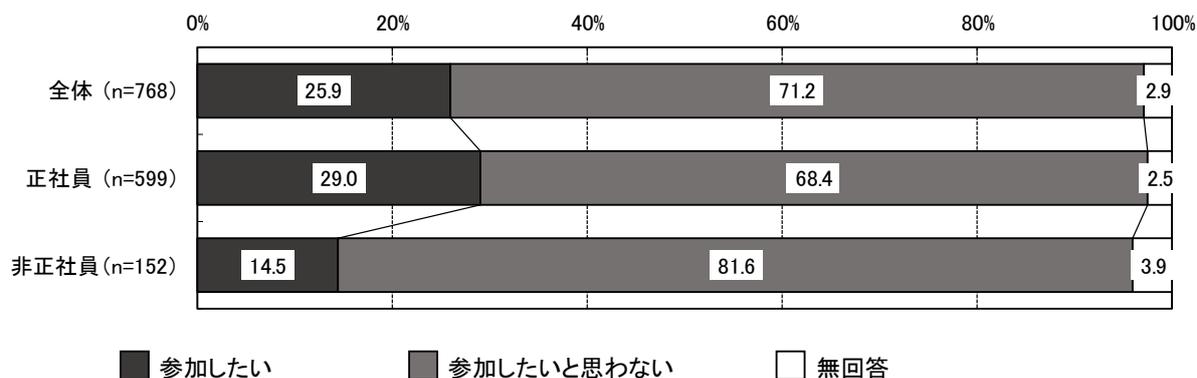
雇用形態別でみると、「参加したい」では正社員が29.0%、非正社員が14.5%と正社員が非正社員より14.5ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられない。

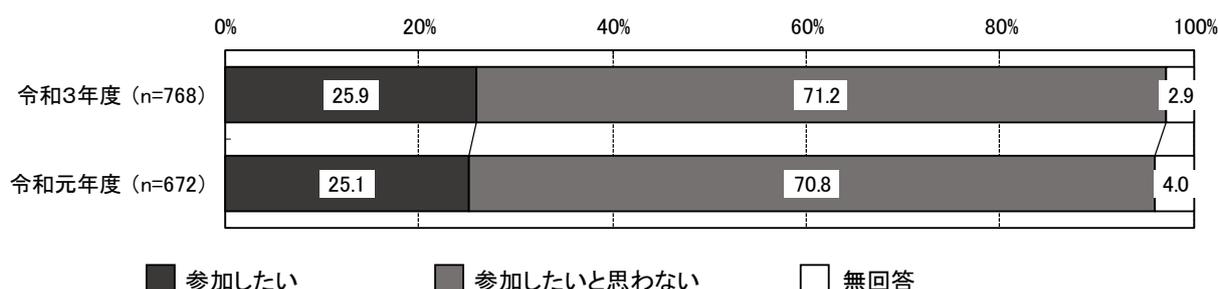
[図表 11-12-3] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（子どもの数別）《SA》



[図表 11-12-4] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（雇用形態別）《SA》



[図表 11-12-5] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（前回調査との比較）《SA》



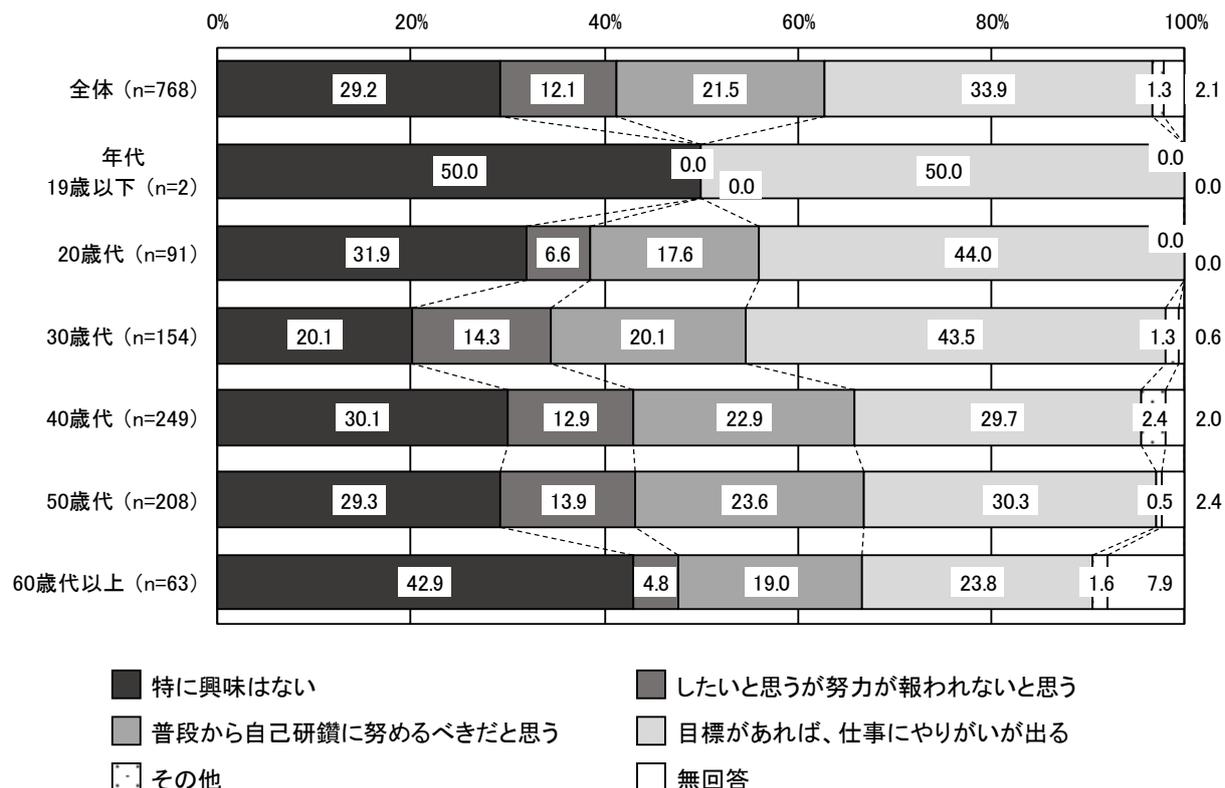
13. キャリアアップへの考え方【問9】

全体では、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が33.9%と最も高く、次いで「特に興味はない」が29.2%、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」が21.5%の順となっている。

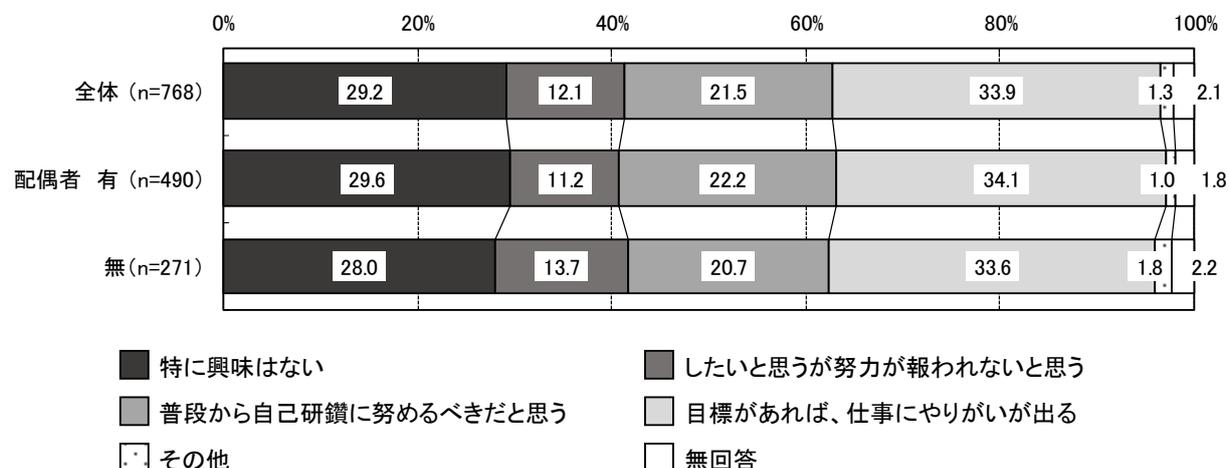
年代別で見ると、20歳代、30歳代、50歳代では「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高く、40歳代、60歳代以上では「特に興味はない」が最も高くなっている。

配偶者の有無別で見ると、余り大きな差はみられず、配偶者有、無ともに「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高く、配偶者有では34.1%、配偶者無では33.6%となっている。

【図表 11-13-1】 キャリアアップへの考え方（全体・年代別）《SA》



【図表 11-13-2】 キャリアアップへの考え方（配偶者の有無別）《SA》

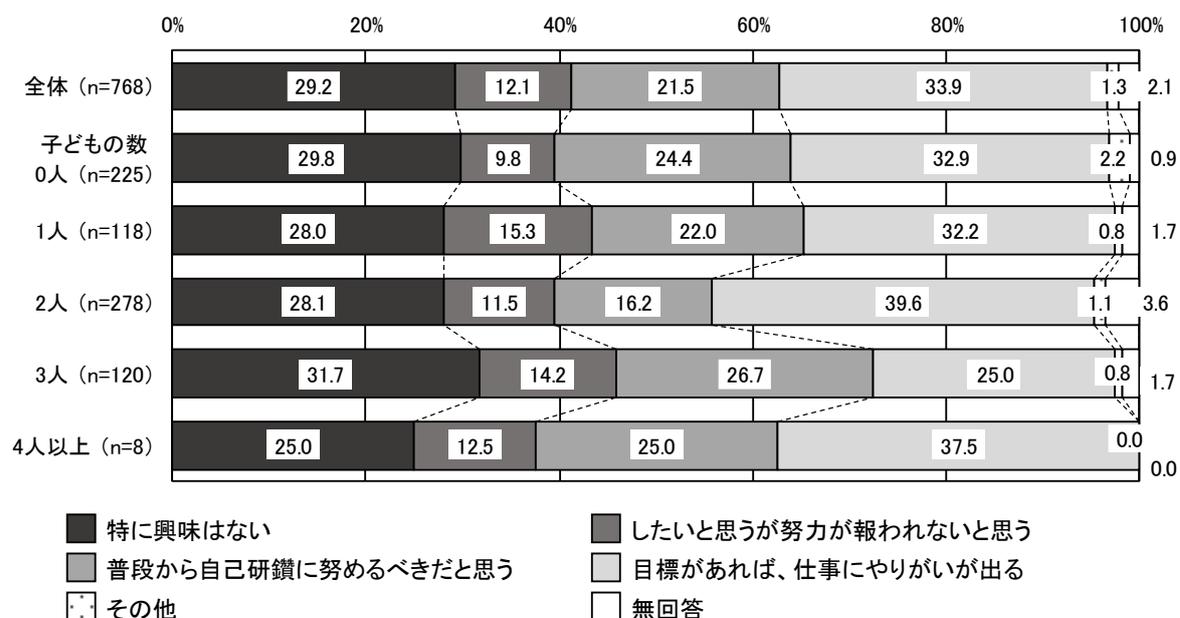


子どもの数別で見ると、3人を除くいずれの子どもの数も「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高く、そのうち2人が39.6%と最も高くなっている。3人では「特に興味はない」が31.7%と最も高くなっている。

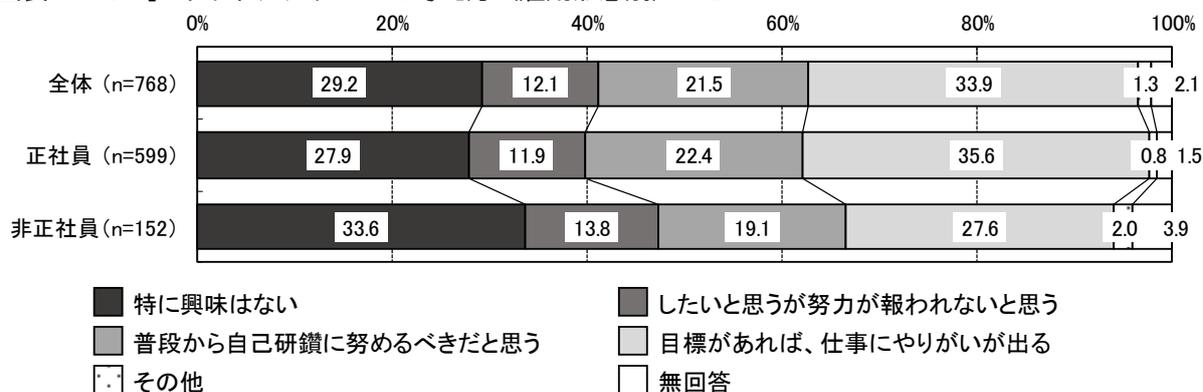
雇用形態別で見ると、正社員は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が35.6%と最も高く、非正社員では「特に興味はない」が33.6%と最も高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査と比べて大きな変化はみられず、ともに「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高くなっている。

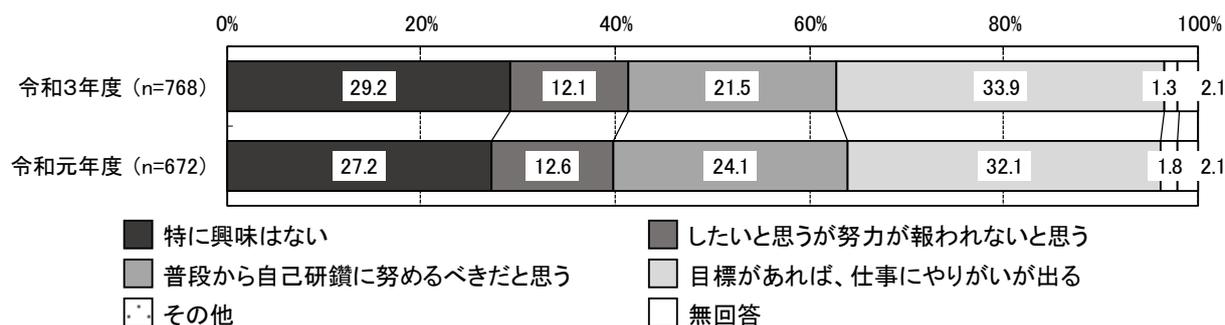
[図表 11-13-3] キャリアアップへの考え方（子どもの数別）《SA》



[図表 11-13-4] キャリアアップへの考え方（雇用形態別）《SA》



[図表 11-13-5] キャリアアップへの考え方（前回調査との比較）《SA》

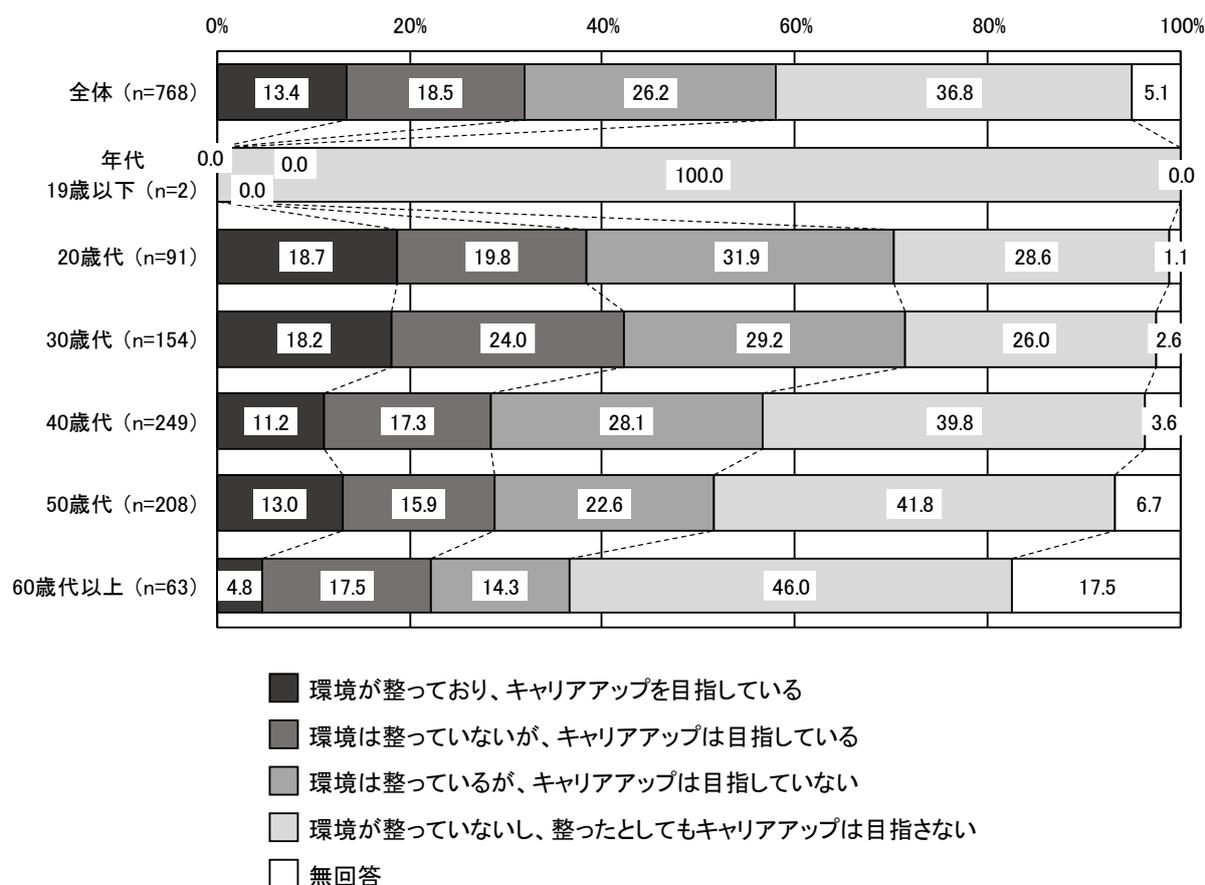


14. キャリアアップできる環境があるか【問10】

全体では、「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」が 36.8%と最も高く、次いで「環境は整っているが、キャリアアップは目指していない」が 26.2%、「環境は整っていないが、キャリアアップは目指している」が 18.5%の順となっている。

年代別で見ると、年齢が高くなるにつれて概ね「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」の割合が高くなり、60歳代以上で 46.0%となっている。『目指している』（「環境が整っており、キャリアアップを目指している」「環境は整っていないが、キャリアアップを目指している」の合計）では 30歳代が 42.2%と最も高くなっている。

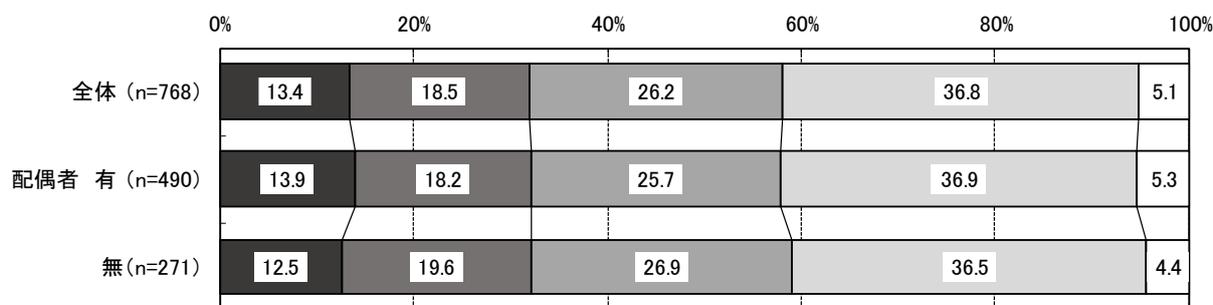
【図表 11-14-1】 キャリアアップできる環境があるか（全体・年代別）《SA》



配偶者の有無別でみると、余り大きな差はみられず、配偶者有、無ともに「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」の割合が最も高くなっている。

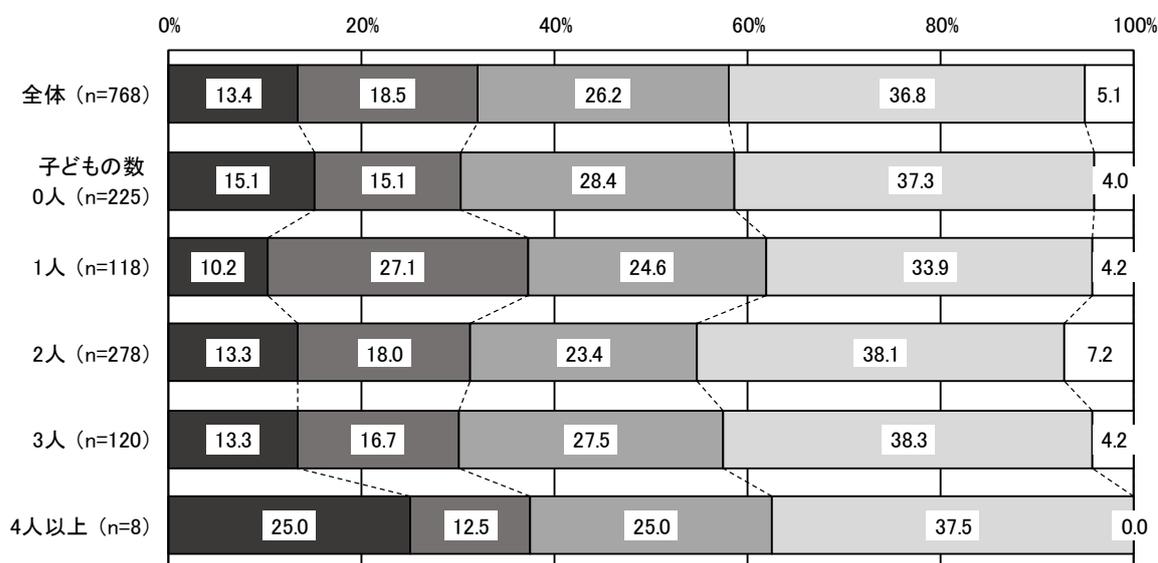
子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」の割合が最も高くなっている。『目指している』では1人が37.3%と最も高くなっている。

[図表 11-14-2] キャリアアップできる環境があるか（配偶者の有無別）《SA》



- 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 環境は整っていないが、キャリアアップは目指している
- 環境は整っているが、キャリアアップは目指していない
- 環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない
- 無回答

[図表 11-14-3] キャリアアップできる環境があるか（子どもの数別）《SA》

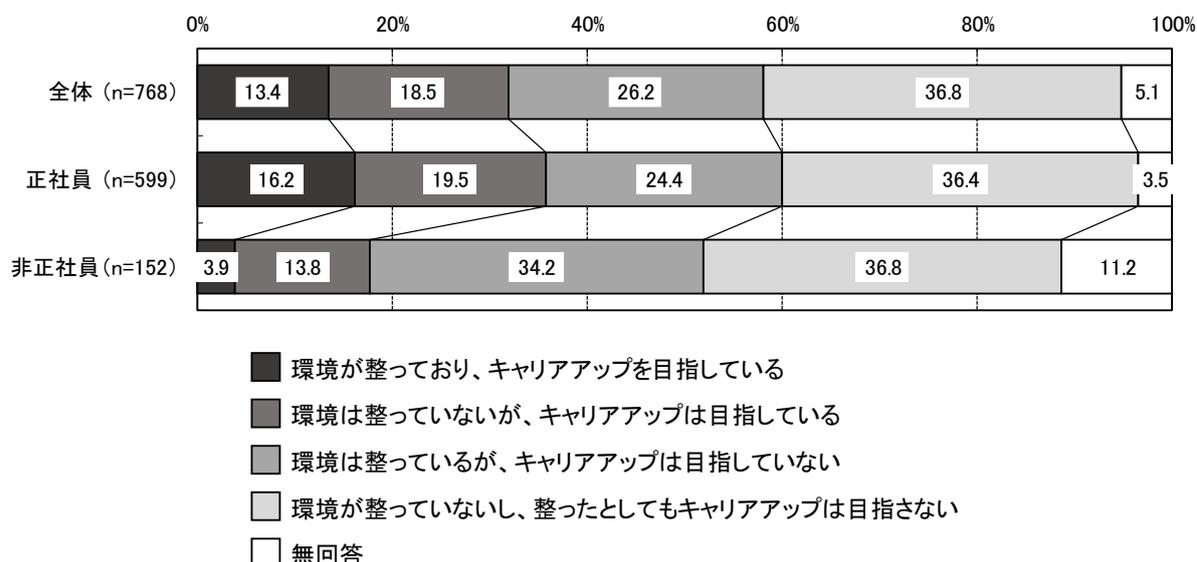


- 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 環境は整っていないが、キャリアアップは目指している
- 環境は整っているが、キャリアアップは目指していない
- 環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない
- 無回答

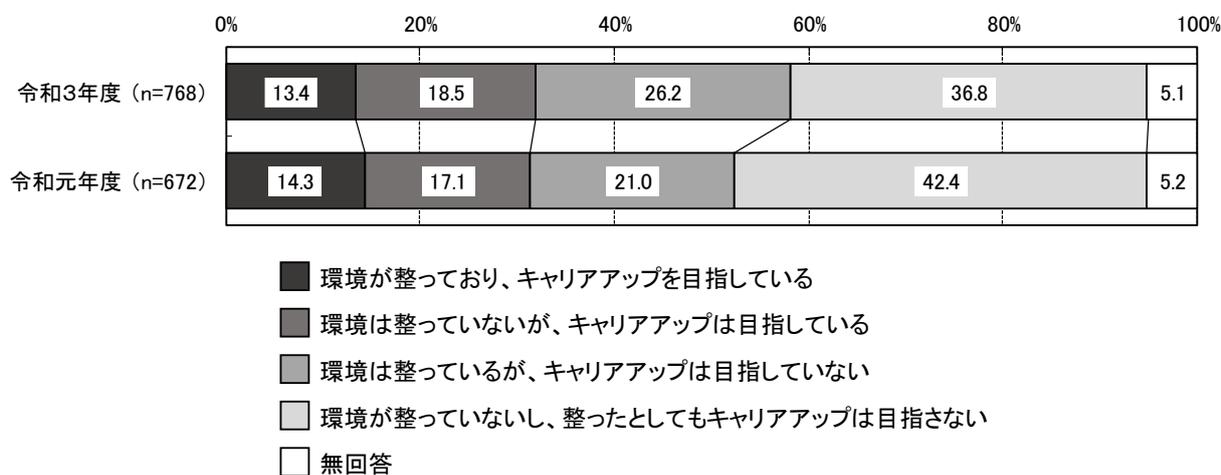
雇用形態別でみると、『目指している』では正社員が35.7%、非正社員が17.7%と正社員が非正社員より18.0ポイント高くなっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」の割合が5.6ポイント減少している。

[図表 11-14-4] キャリアアップできる環境があるか（雇用形態別）《SA》



[図表 11-14-5] キャリアアップできる環境があるか（前回調査との比較）《SA》

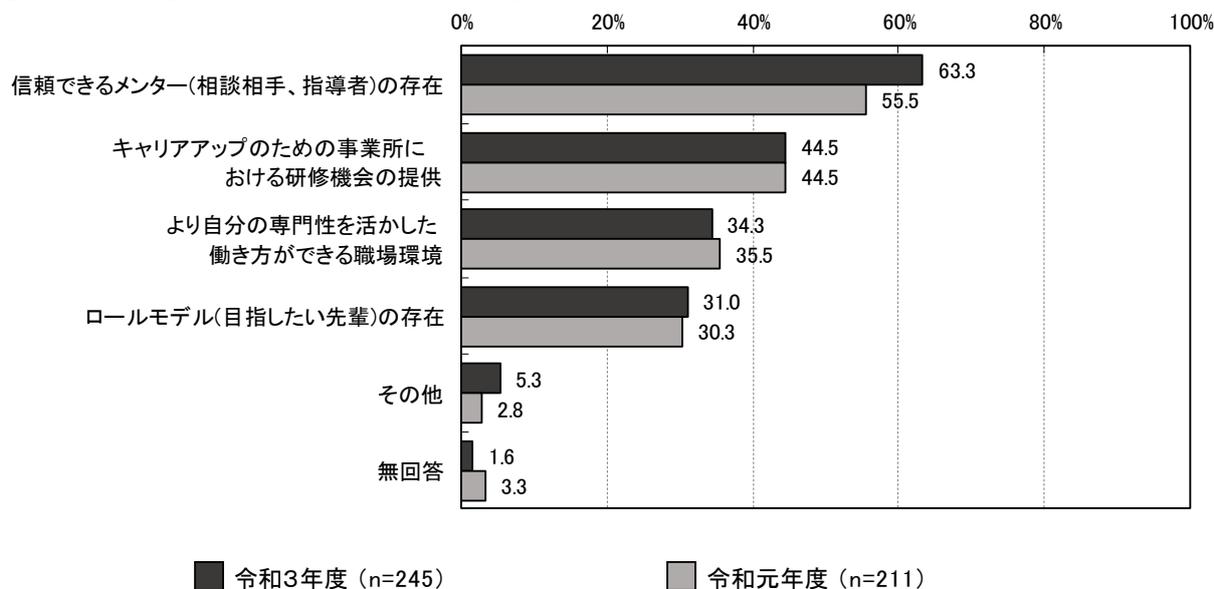


15. キャリアアップに必要な支援【問10-1】

全体では、「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」が63.3%と最も高く、次いで「キャリアアップのための事業所における研修機会の提供」が44.5%、「より自分の専門性を活かした働き方ができる職場環境」が34.3%の順となっている。

前回の調査と比較すると、今回の調査は前回の調査より「信頼できるメンター(相談相手、指導者)の存在」の割合が7.8ポイント増加している。

【図表 11-15-1】 キャリアアップに必要な支援（全体・前回調査との比較）《MA》



※回答者母数=問10で「1 環境が整っており、キャリアアップを目指している」

「2 環境は整っていないが、キャリアアップは目指している」とお答えの方。