

第十章 女性の活躍推進への意識について

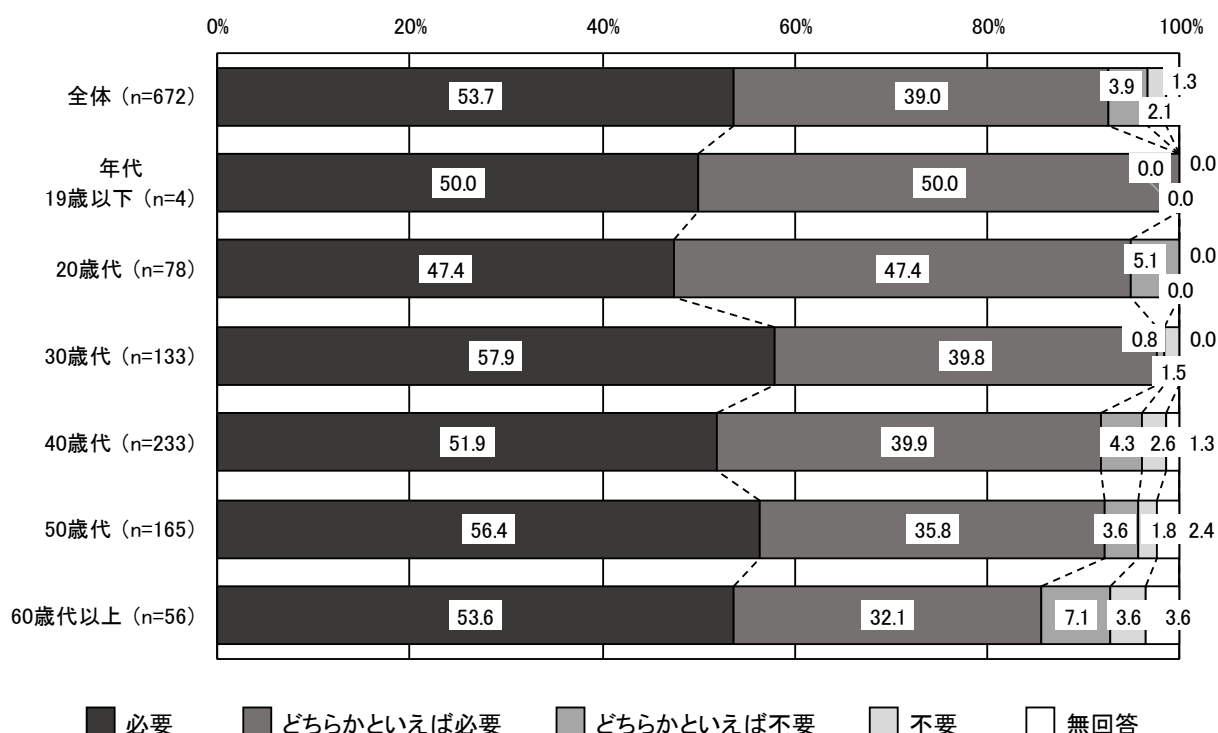
1. 女性の活躍推進への考え方【問2】

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92.7%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6.0%となっている。

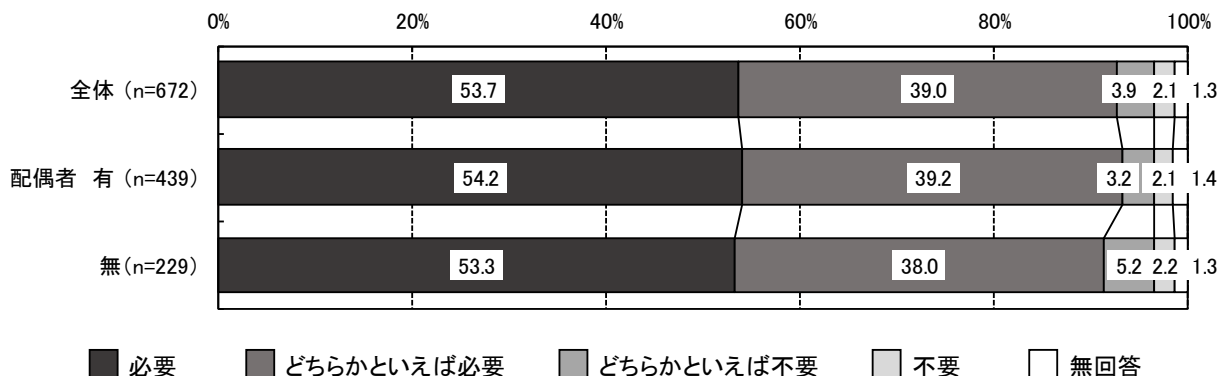
年代別でみると、いずれの年代も『必要』の割合が高く、30歳代では97.7%と高くなっている。

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93.4%、91.3%とそれぞれ高くなっている。

[図表 10-1-1] 女性の活躍推進への考え方（全体・年代別）《SA》



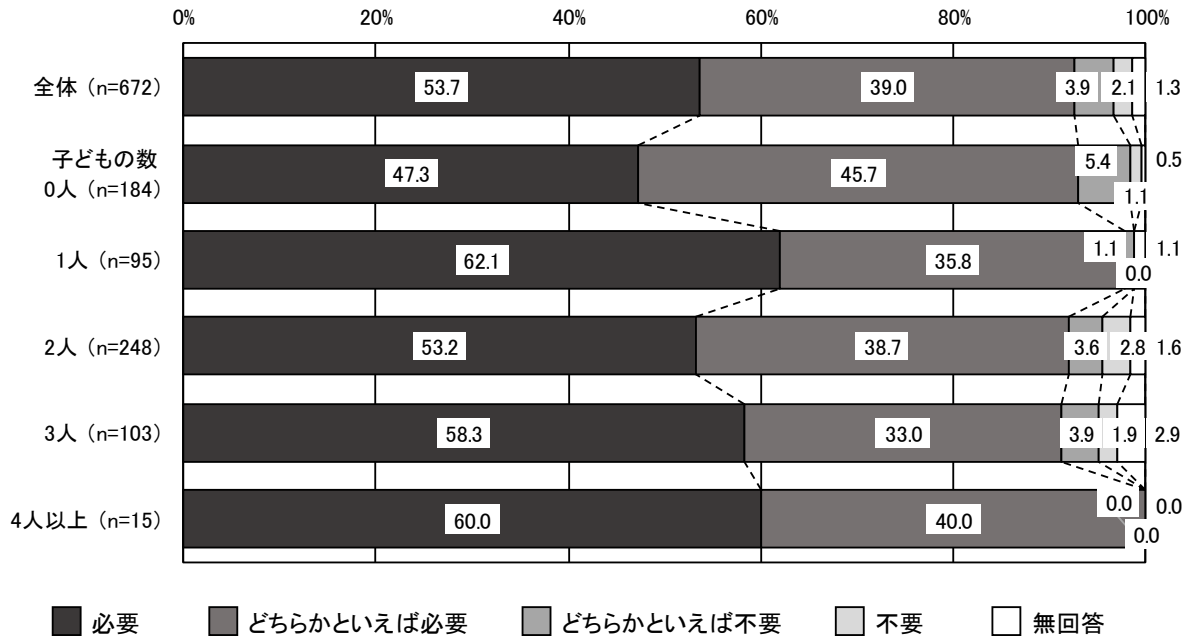
[図表 10-1-2] 女性の活躍推進への考え方（配偶者の有無別）《SA》



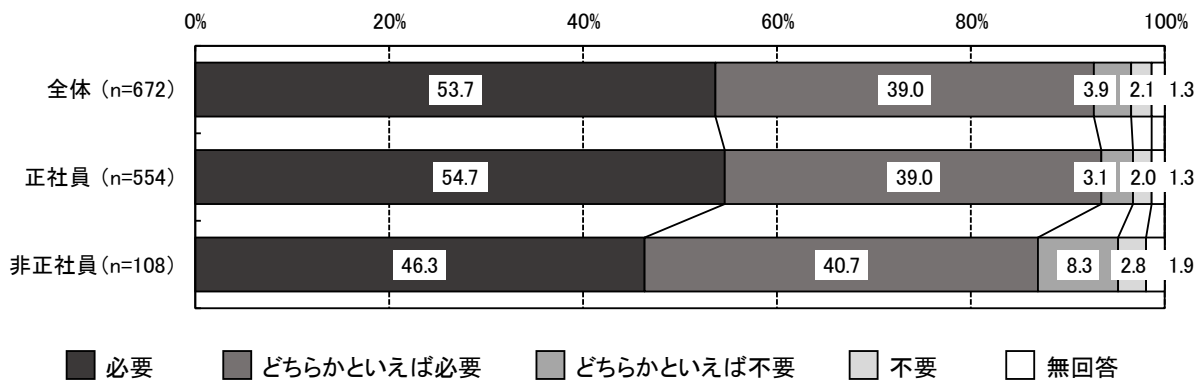
子どもの数別でみると、いずれの人数も『必要』の割合が90%を超えており、4人以上では100.0%と最も高くなっている。

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93.7%、非正社員が87.0%と正社員は非正社員より6.7ポイント高くなっている。

[図表 10-1-3] 女性の活躍推進への考え方（子どもの数別）《SA》



[図表 10-1-4] 女性の活躍推進への考え方（雇用形態別）《SA》



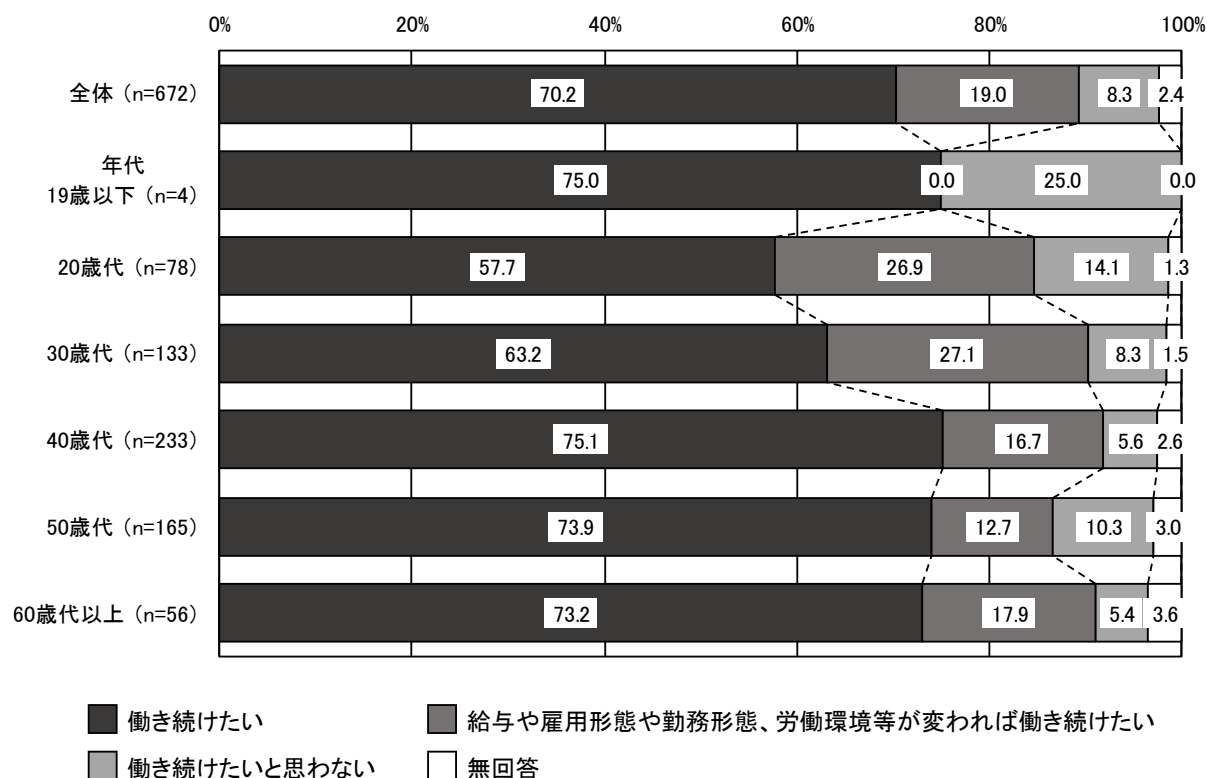
2. 今の会社で働き続けたいか【問3】

全体では、「働き続けたい」が70.2%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19.0%、「働き続けたいと思わない」が8.3%の順となっている。

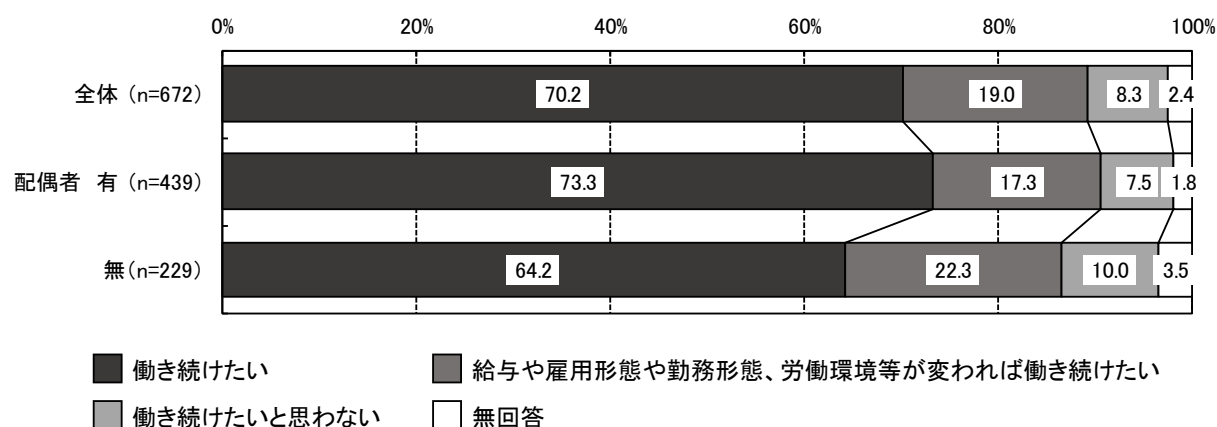
年代別でみると、いずれの年代も「働き続けたい」が最も高く、そのうち40歳代、50歳代、60歳代以上で割合が70%以上となっているものの、20歳代、30歳代では60%前後となっている。

配偶者の有無別でみると、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9.1ポイント高くなっている。

【図表 10-2-1】今の会社で働き続けたいか（全体・年代別）《SA》



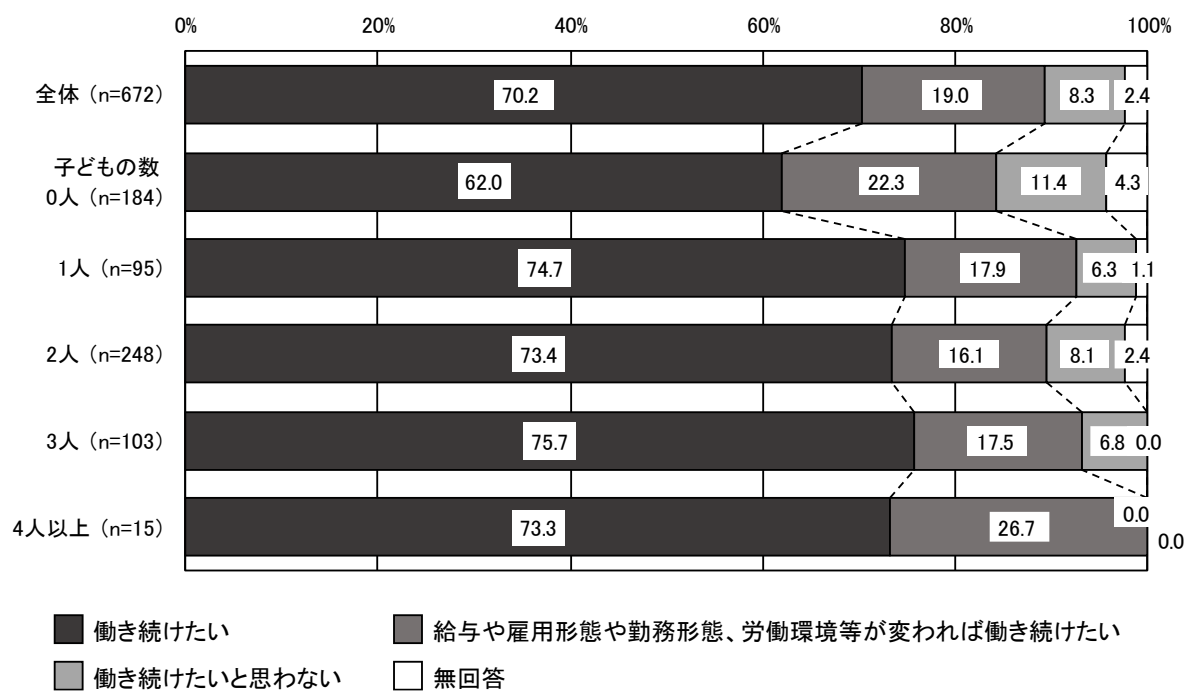
【図表 10-2-2】今の会社で働き続けたいか（配偶者の有無別）《SA》



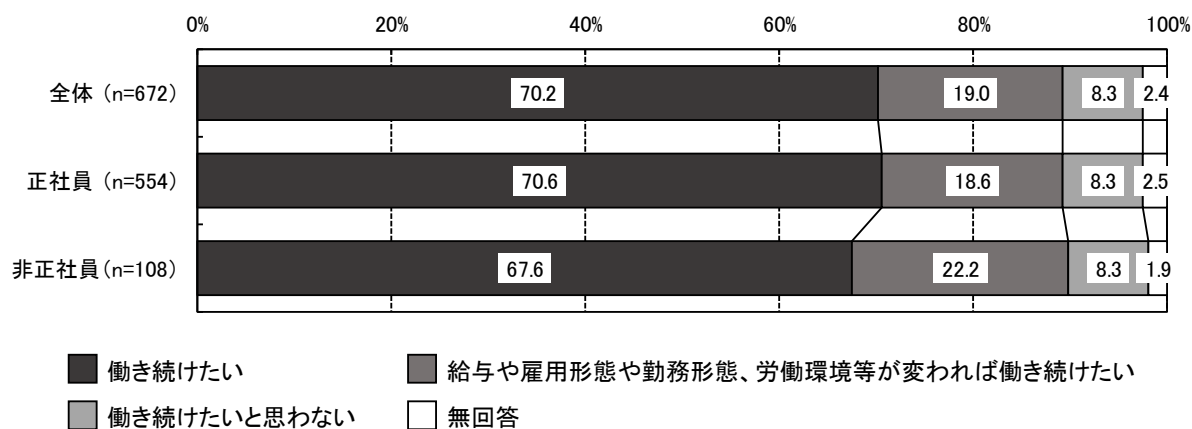
子どもの数別でみると、子どもが1人以上いる場合、「働き続けたい」の割合が70%を超え高くなっているが、0人では62.0%と他の人数に比べて10ポイント以上の差がみられる。

雇用形態別でみると、余り大きな差はみられないが、正社員は非正社員より「働き続けたい」の割合が3.0ポイント高くなっている。

[図表 10-2-3] 今の会社で働き続けたいか（子どもの数別）《SA》



[図表 10-2-4] 今の会社で働き続けたいか（雇用形態別）《SA》

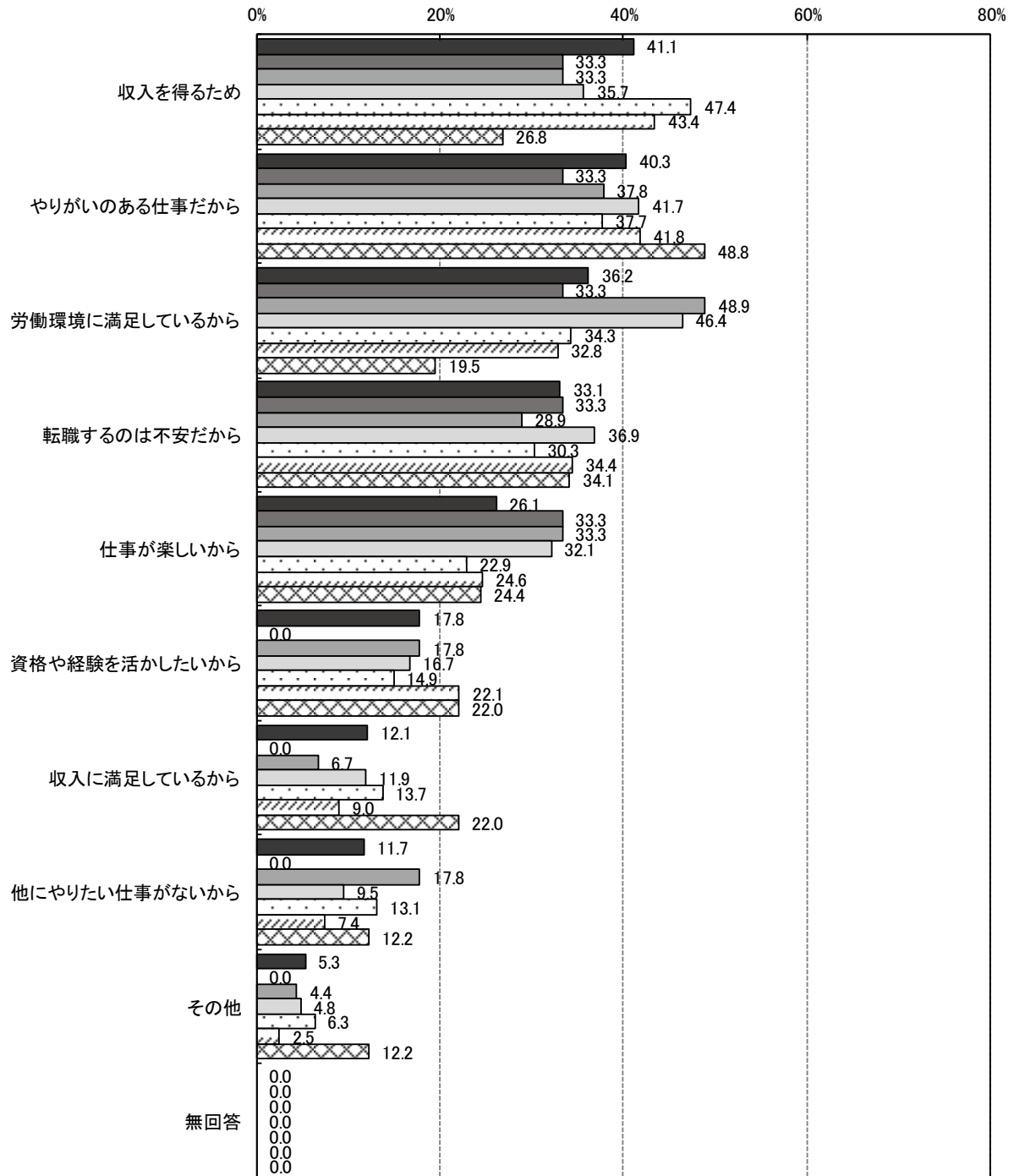


3. 働き続けたい理由【問3-1】

全体では、「収入を得るため」が41.1%と最も高く、次いで「やりがいのある仕事だから」が40.3%、「労働環境に満足しているから」が36.2%の順となっている。

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

〔図表 10-3-1〕 働き続けたい理由（全体・年代別）《MA》



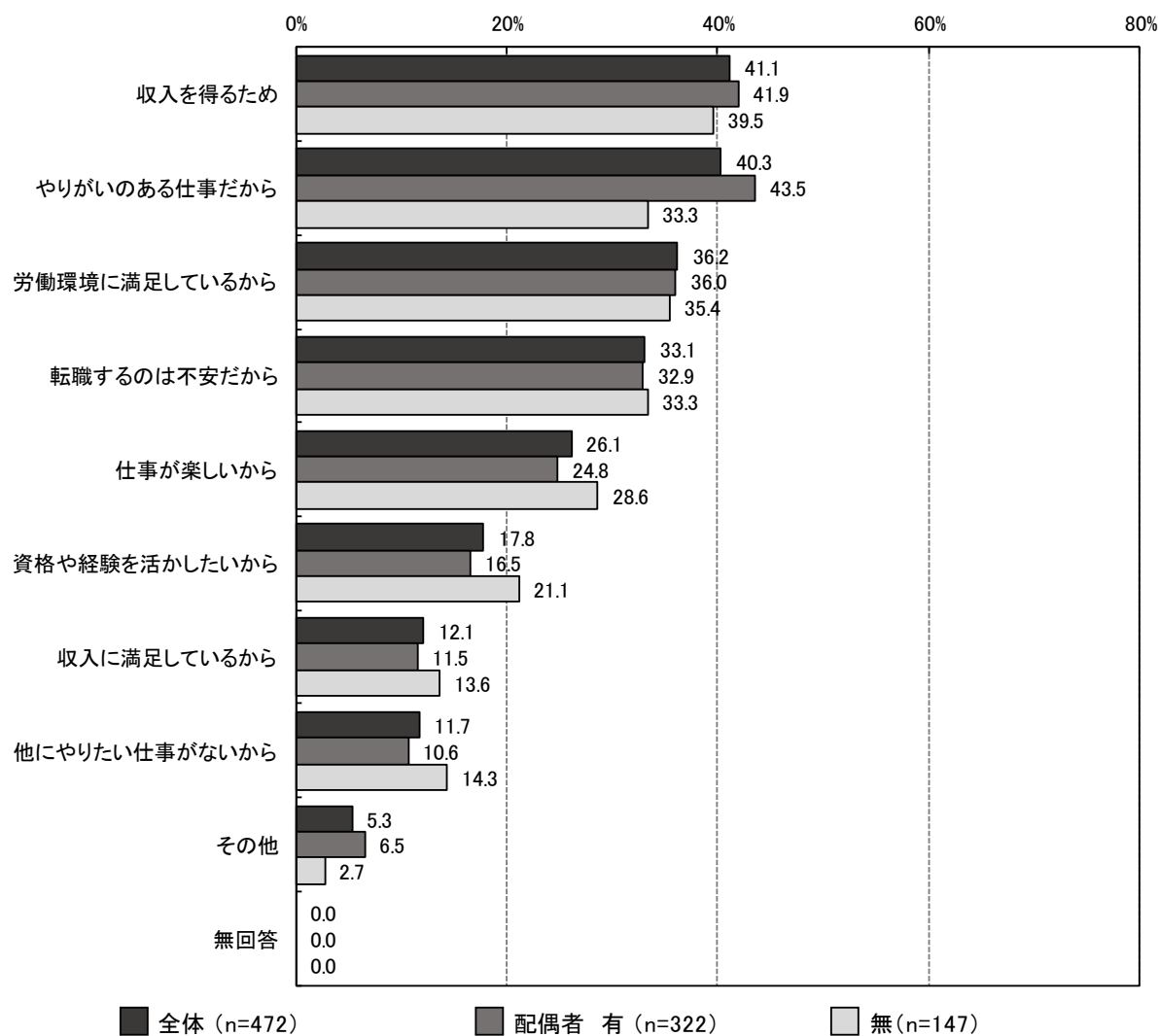
全体 (n=472)
 年代 19歳以下 (n=3)
 20歳代 (n=45)
 30歳代 (n=84)

40歳代 (n=175)
 50歳代 (n=122)
 60歳代以上 (n=41)

※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、配偶者有では「やりがいのある仕事だから」の割合が43.5%と最も高く、配偶者無では「収入を得るため」が39.5%と最も高くなっている。

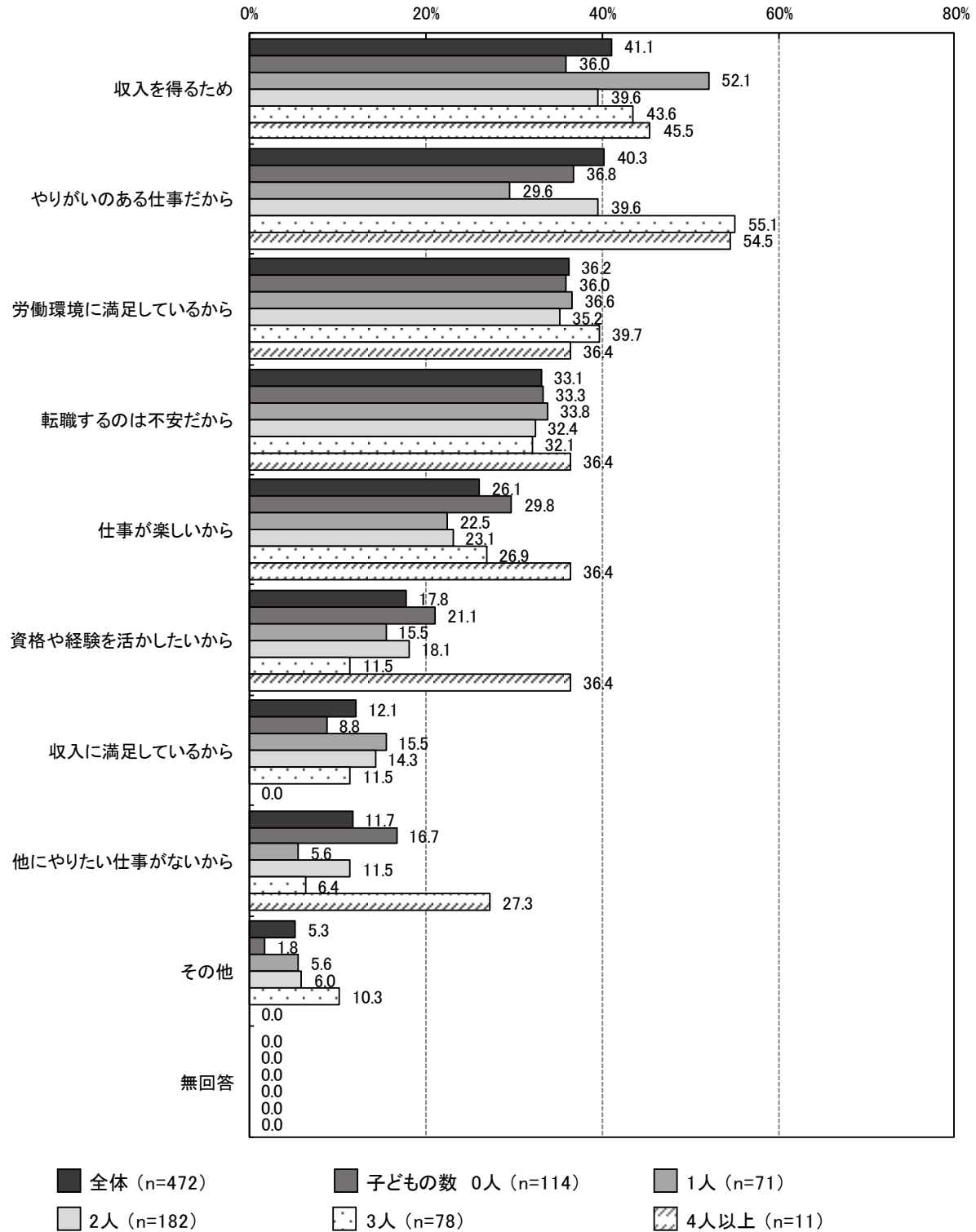
[図表 10-3-2] 働き続けたい理由（配偶者の有無別）《MA》



※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1人では「収入を得るため」の割合が52.1%と最も高く、0人、3人、4人以上では「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。2人では「収入を得るため」、「やりがいのある仕事だから」がともに高くなっている。

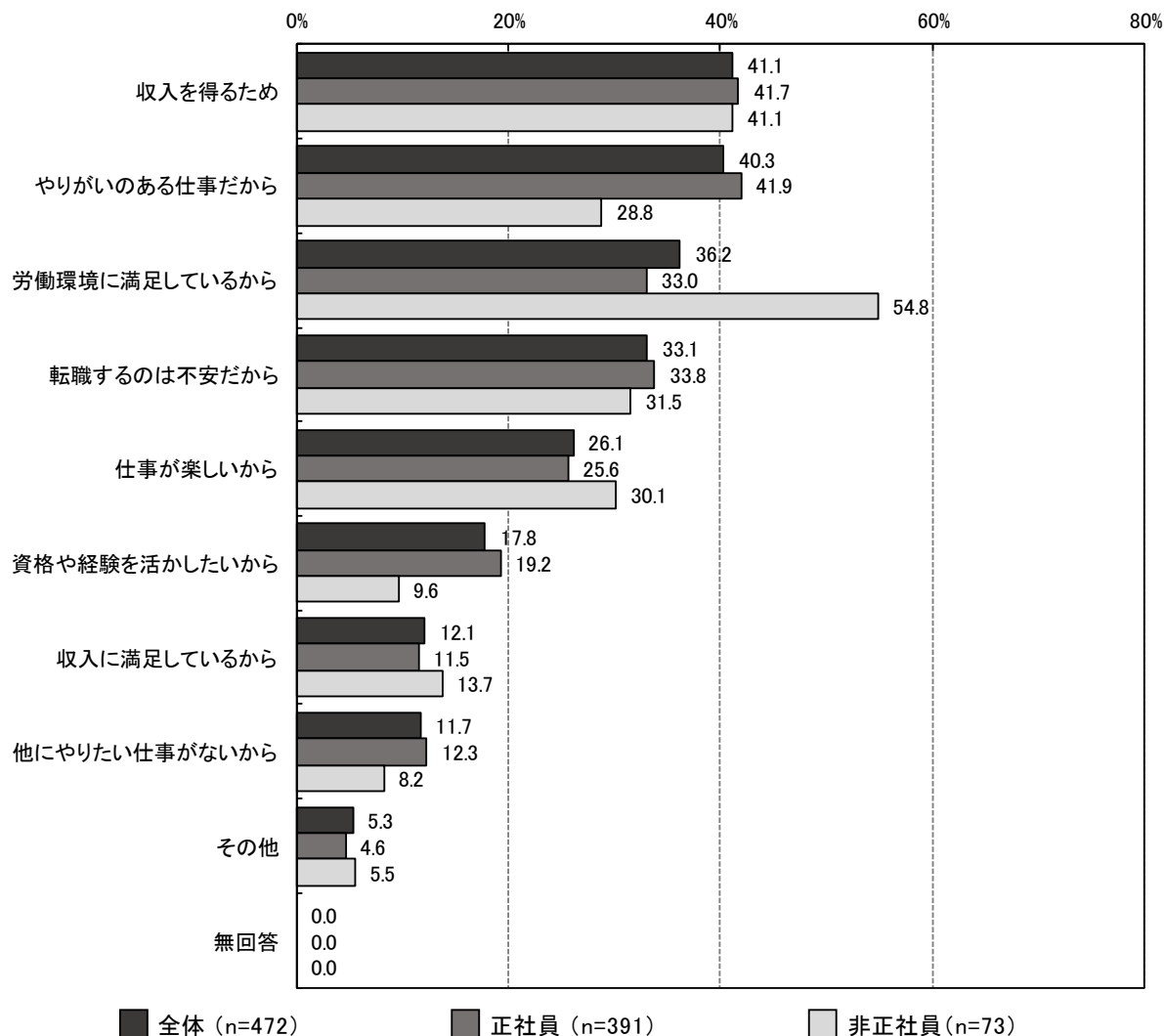
[図表 10-3-3] 働き続けたい理由（子どもの数別）《MA》



※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、正社員は「やりがいのある仕事だから」の割合が41.9%と最も高く、非正社員に比べて13.1ポイント高くなっている。非正社員では「労働環境に満足しているから」が54.8%と最も高く、正社員に比べて21.8ポイント高くなっている。

[図表 10-3-4] 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。

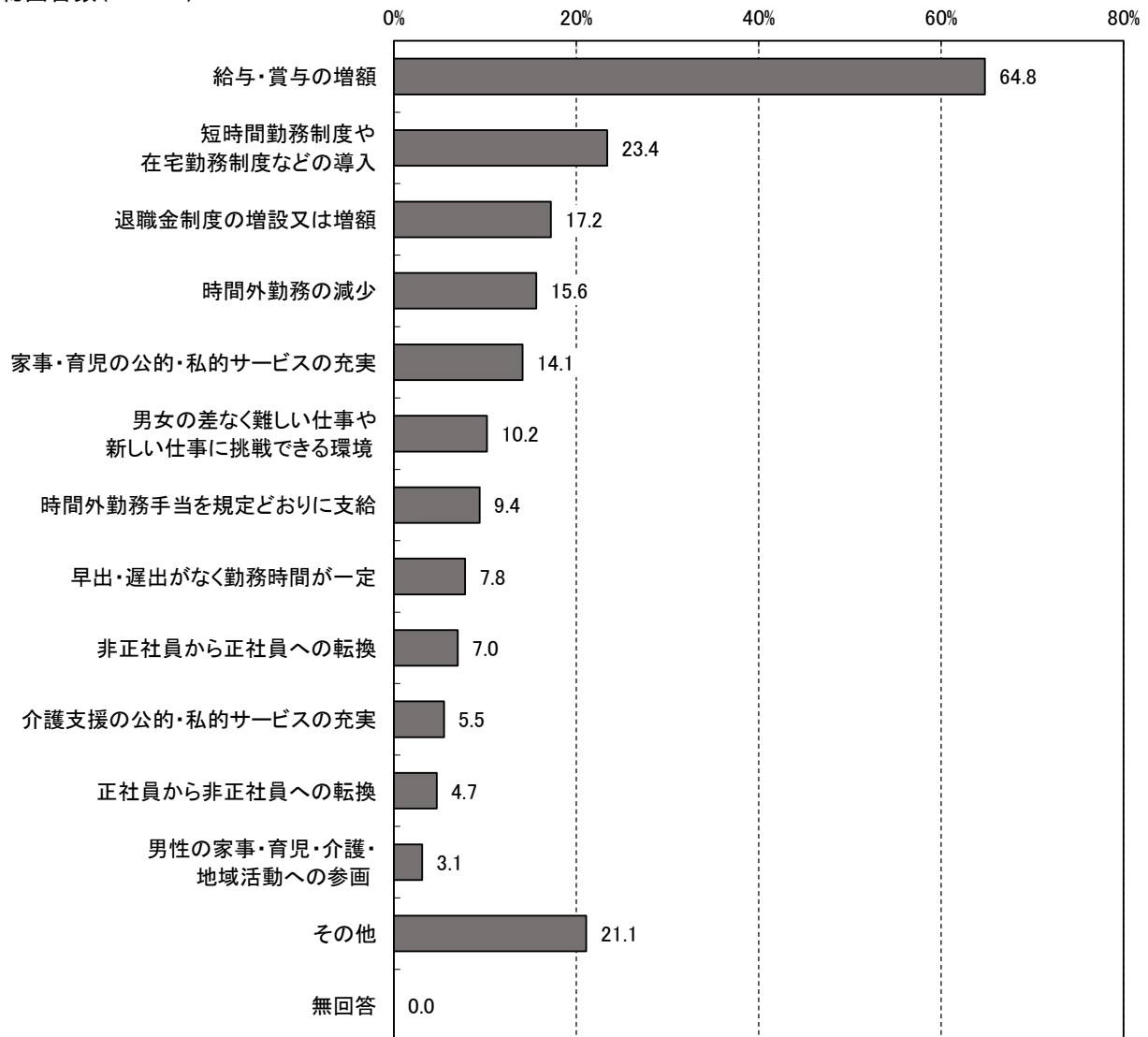
4. どのように環境が変われば働きたいか【問3-2】

「給与・賞与の増額」が64.8%と最も高く、次いで「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が23.4%、「退職金制度の増設又は増額」が17.2%の順となっている。

[図表 10-4-1] どのように環境が変われば働きたいか（全体）<MA>

回答者数(n = 128)(※)

総回答数(n = 261)



※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。

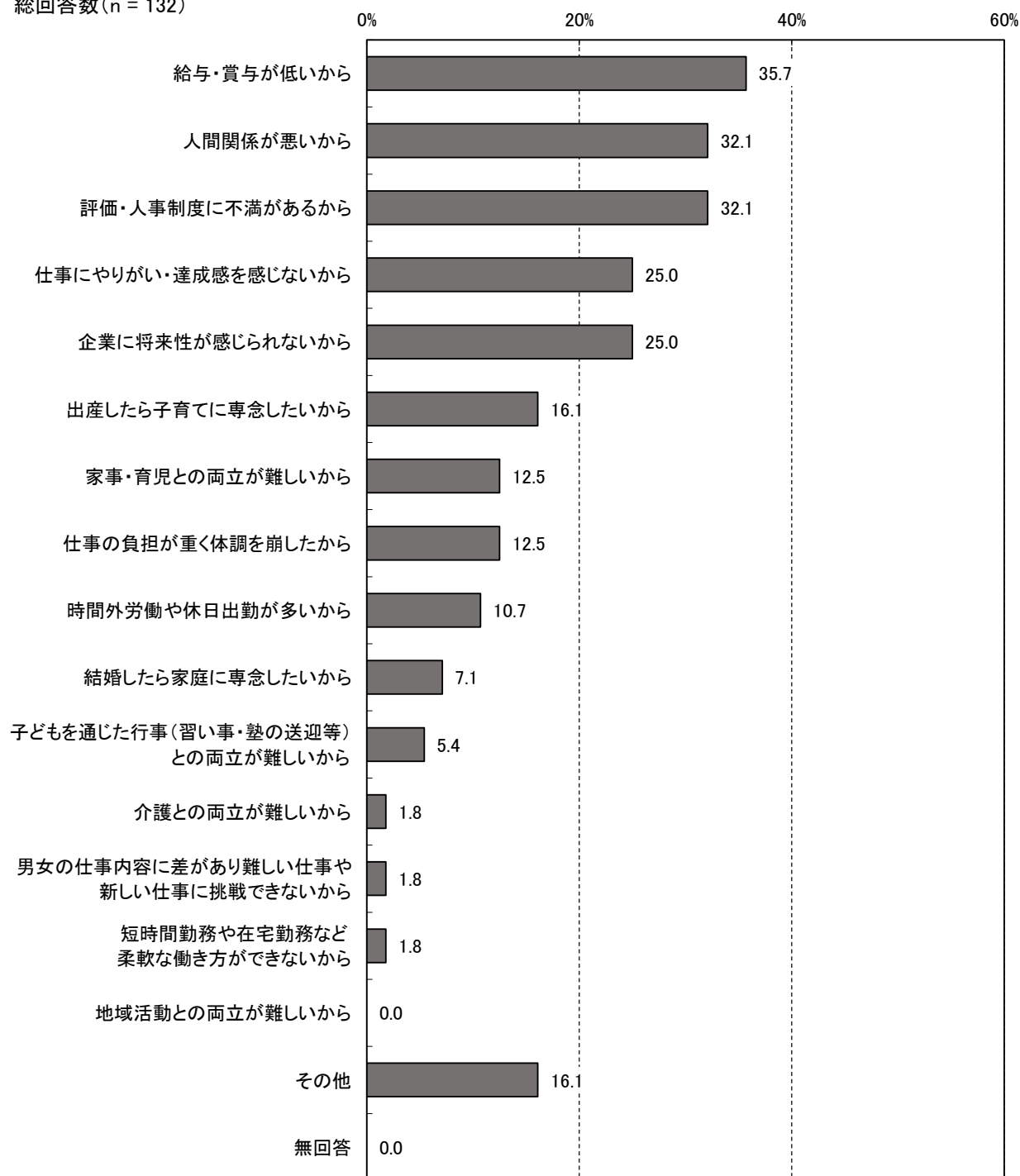
5. 働き続けたいと思わない理由【問3-3】

「給与・賞与が低いから」が35.7%と最も高く、次いで「人間関係が悪いから」、「評価・人事制度に不満があるから」がともに32.1%となっている。

[図表 10-5-1] 働き続けたいと思わない理由（全体）《MA》

回答者数(n = 56)(※)

総回答数(n = 132)



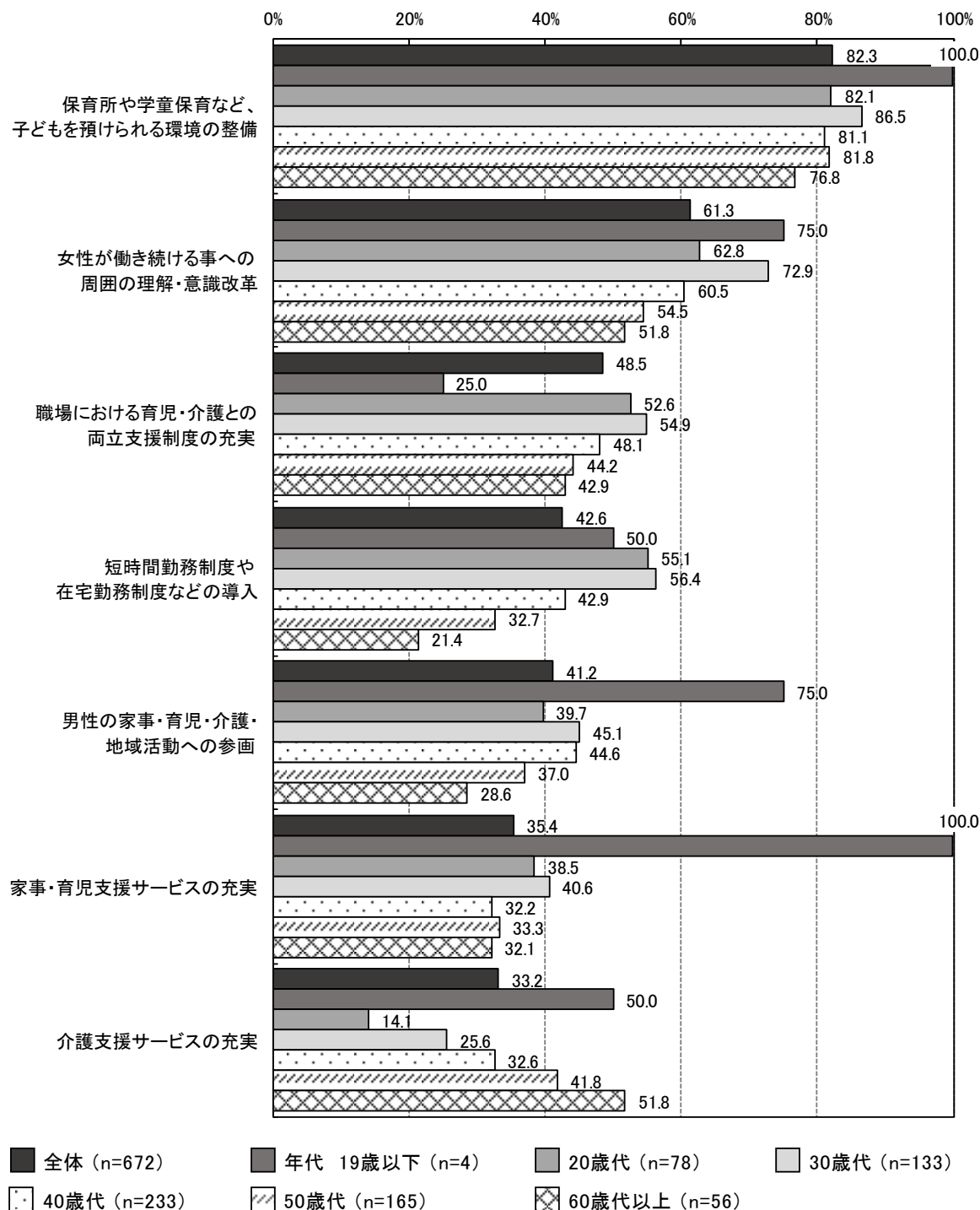
※回答者母数=問3で「3 働き続けたいとは思わない」とお答えの方。

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】

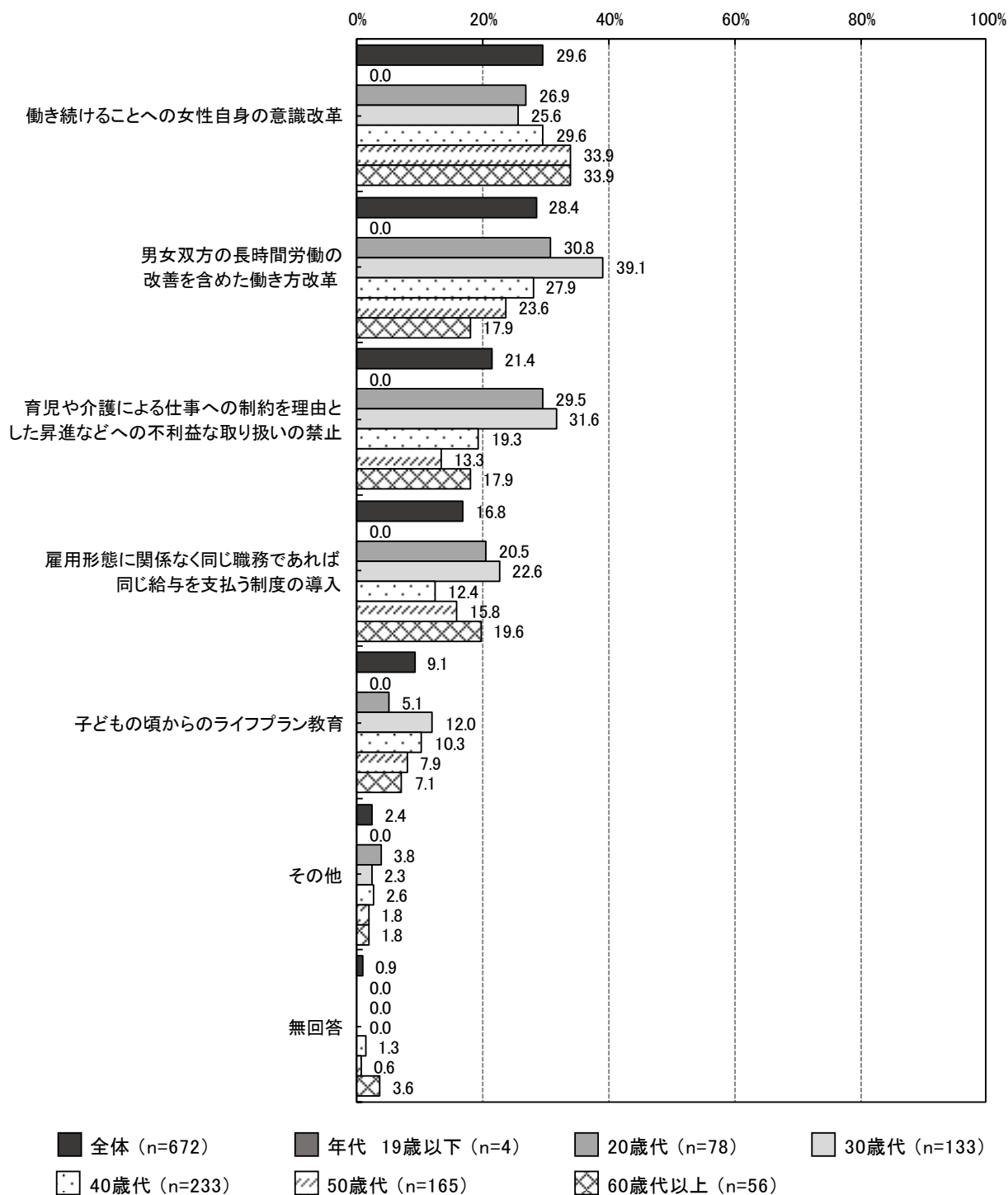
全体では、「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が82.3%と最も高く、次いで「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が61.3%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が48.5%の順となっている。

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86.5%と最も高くなっている。30歳代は「介護支援サービスの充実」、「働き続ける事への女性自身の意識改革」を除くいずれの項目も他の年代に比べて割合が高い傾向がみられる。

【図表 10-6-1①】 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》

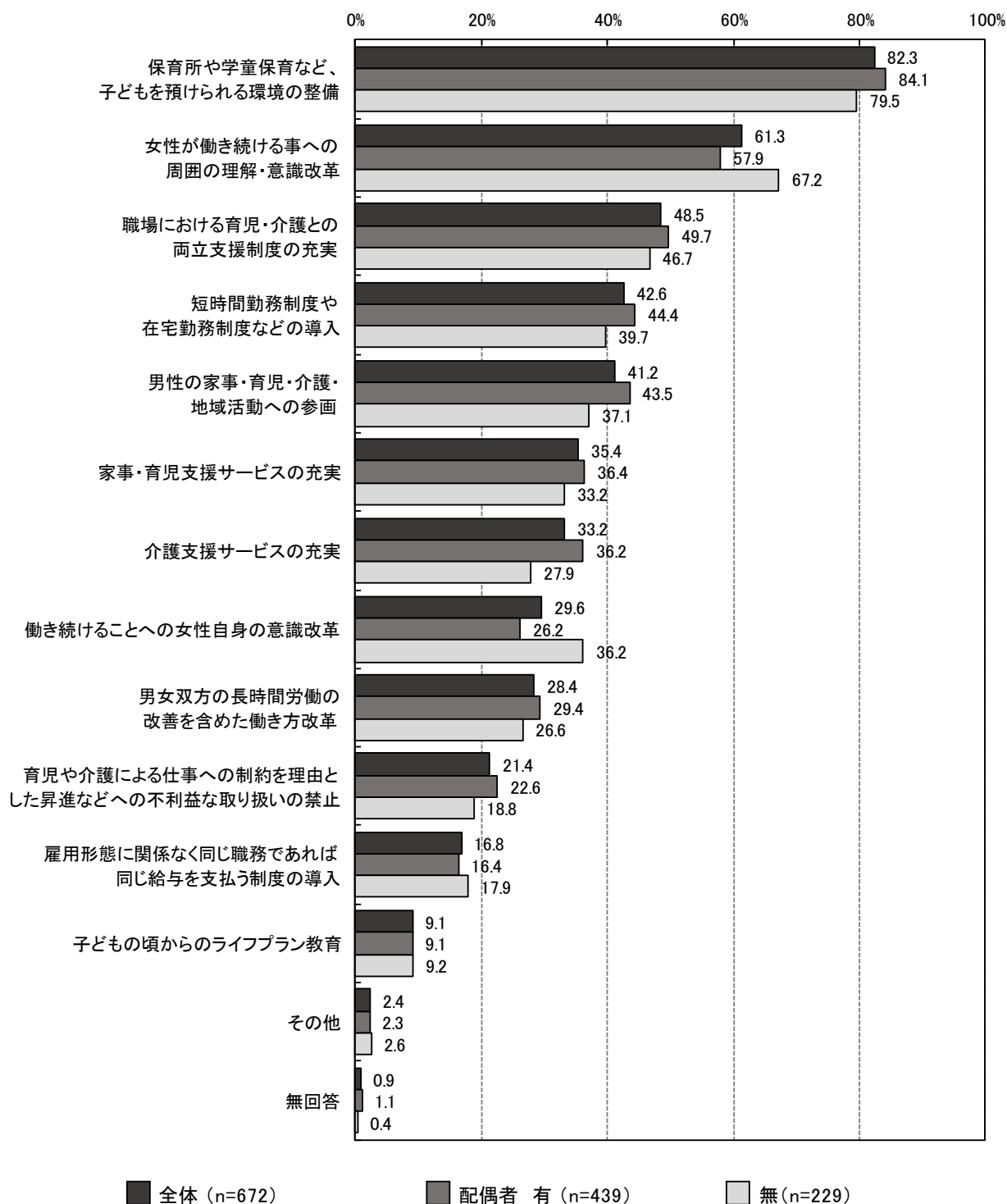


[図表 10-6-1②] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（全体・年代別）〈MA〉



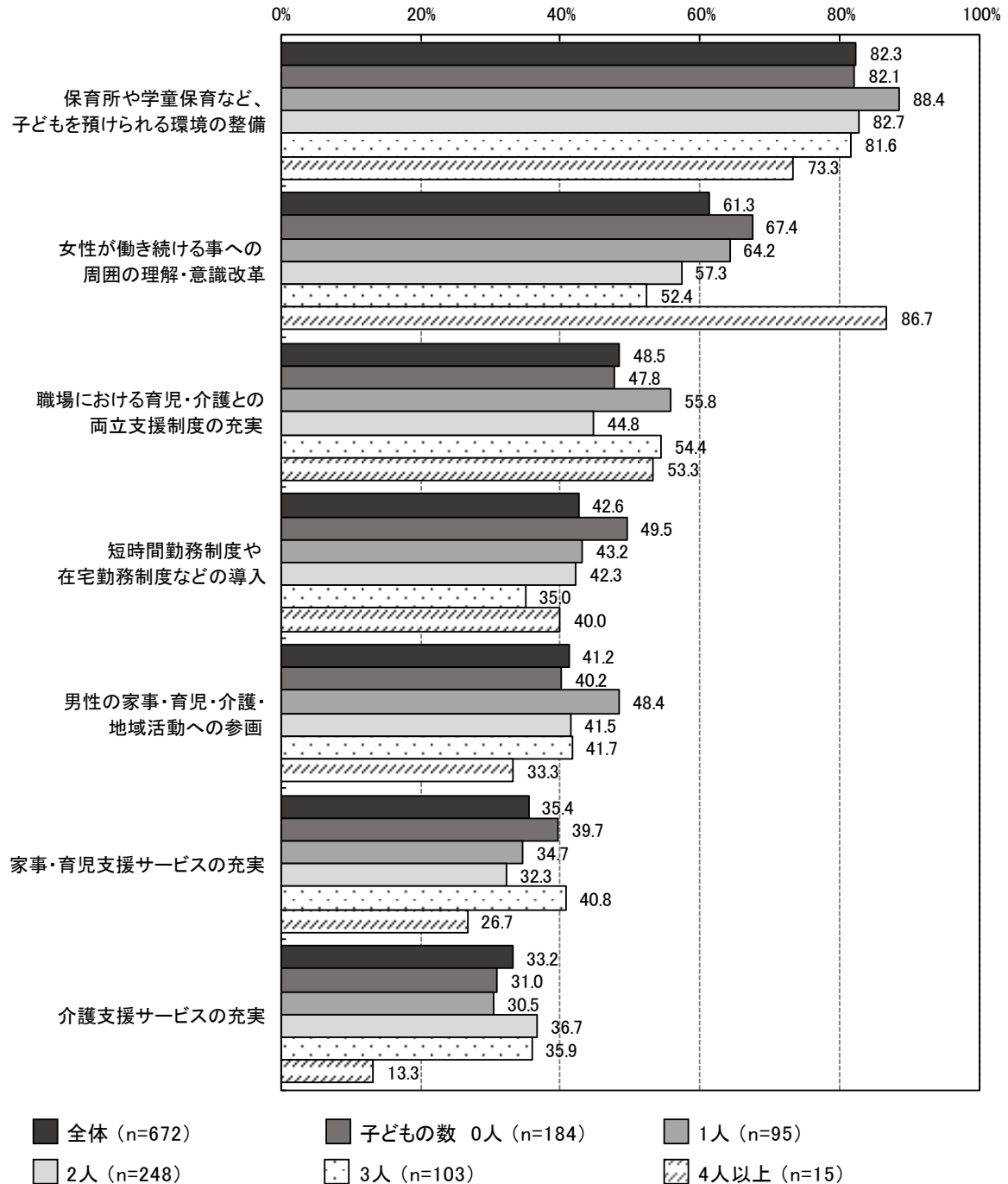
配偶者の有無別でみると、配偶者有、無ともに「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が最も高く、配偶者有が84.1%、配偶者無が79.5%と配偶者有は配偶者無より4.6ポイント高くなっている。「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」では配偶者無が有より9.3ポイント高くなっている。

[図表 10-6-2] 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》

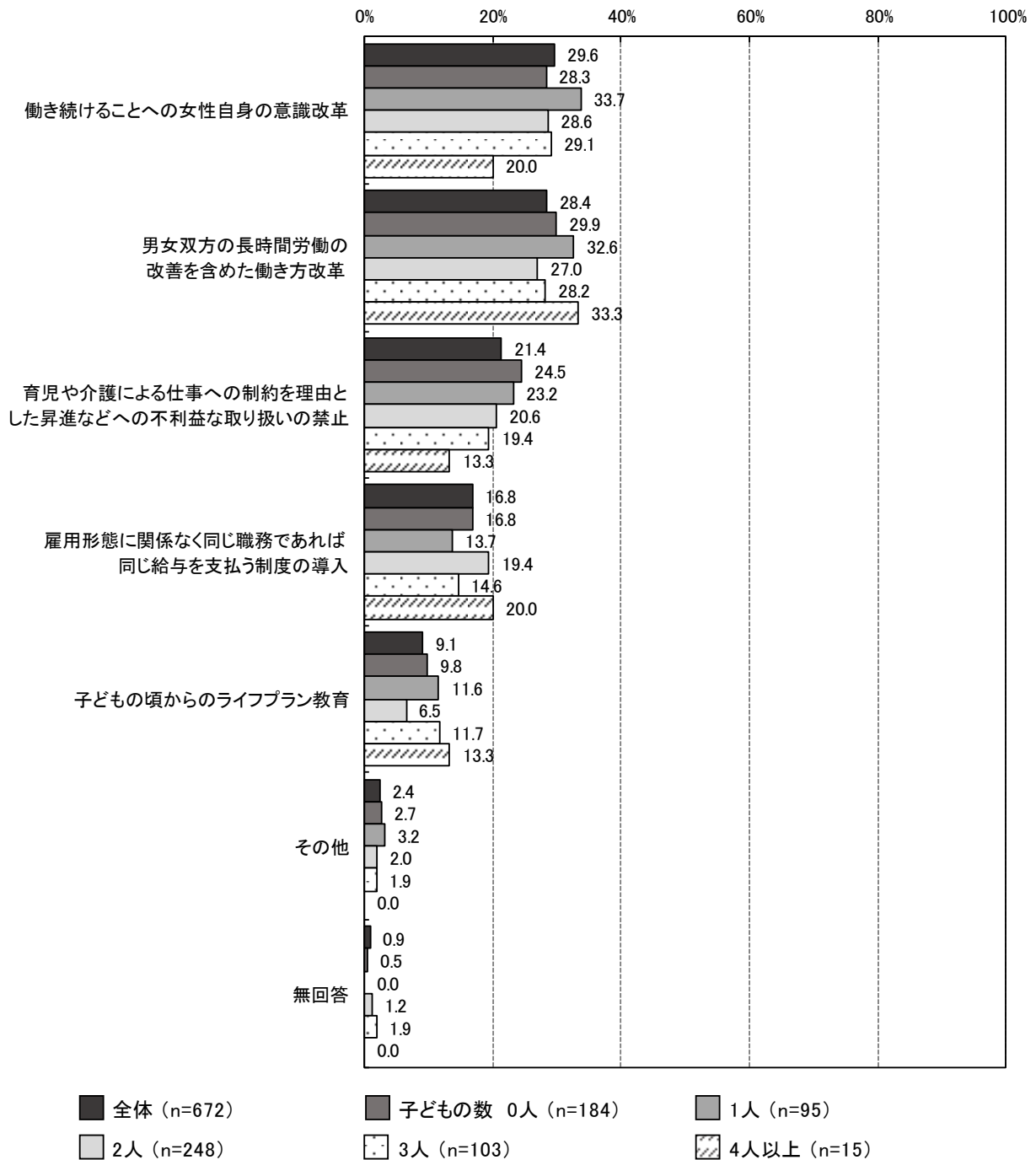


子どもの数別でみると、4人以上を除くいずれの人数も「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」が最も高く、そのうち1人が88.4%と最も高くなっている。4人以上では「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が86.7%と最も高くなっている。

[図表 10-6-3①] 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》

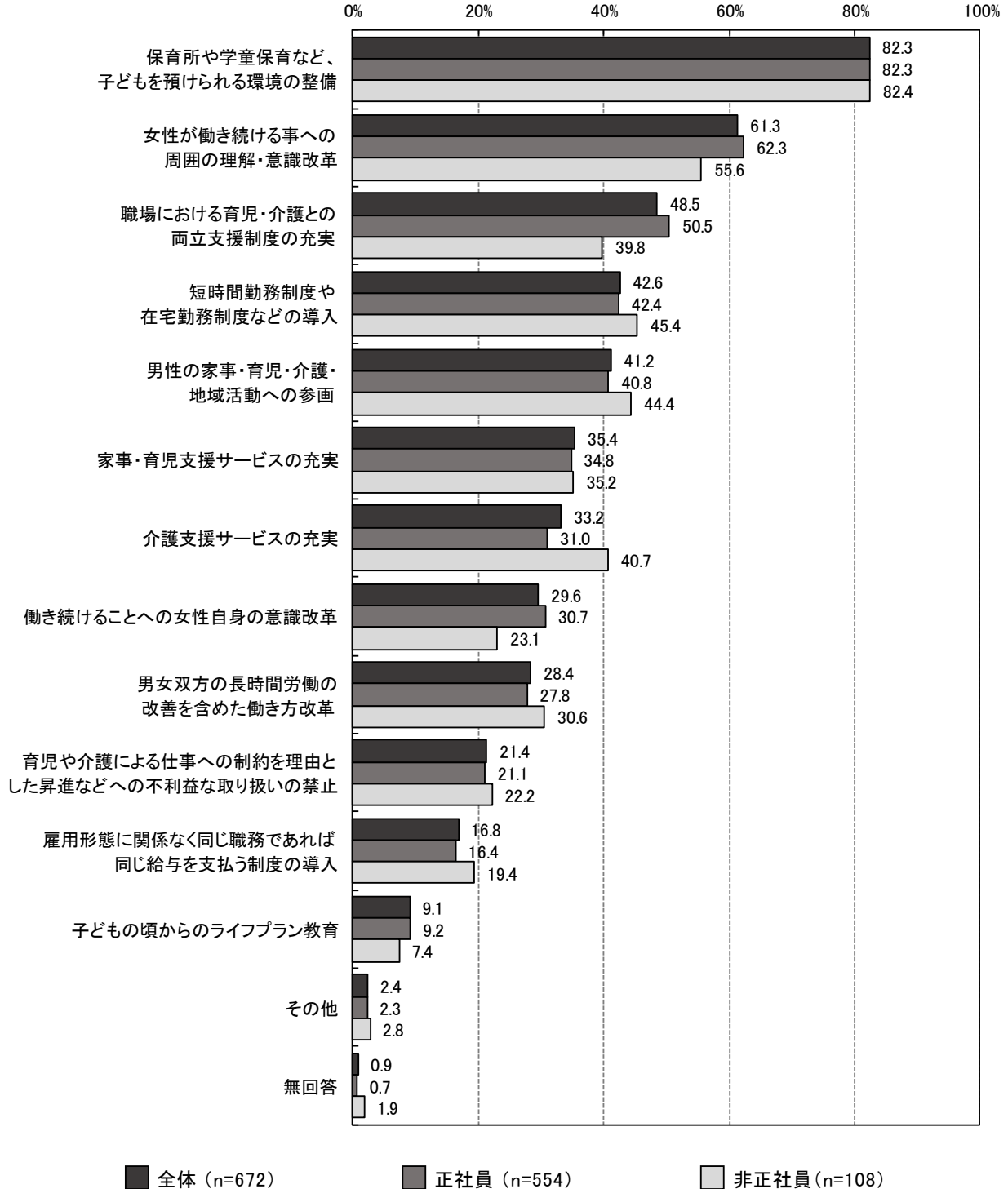


[図表 10-6-3②] 出産後、離職せずに働きつづけるために必要なこと（子どもの数別）〈MA〉



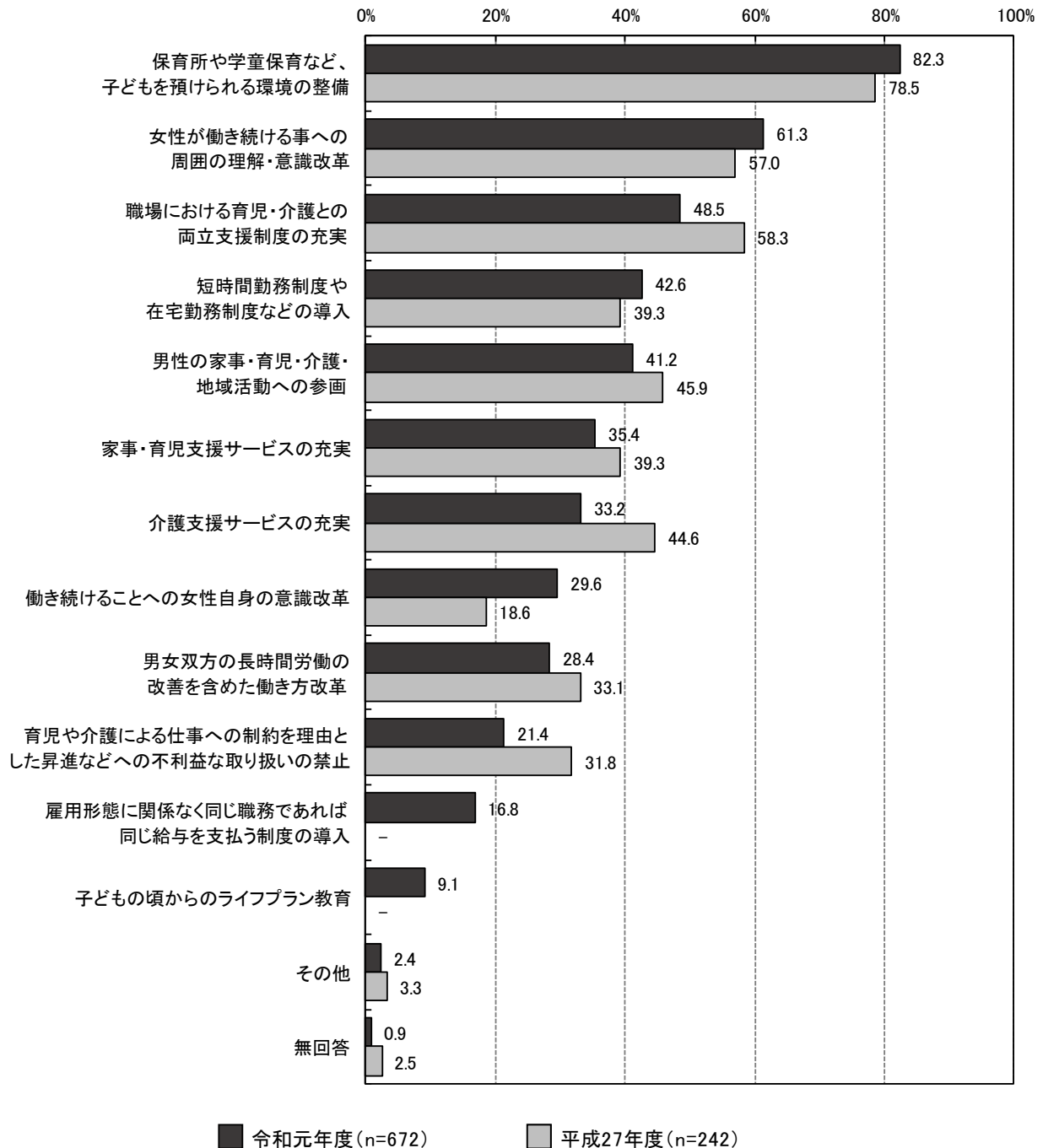
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「保育所や学童保育など、子どもを預けられる環境の整備」の割合が最も高く、正社員が82.3%、非正社員が82.4%と相半ばしている。「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」では正社員が非正社員より10.7ポイント高くなっている。

[図表 10-6-4] 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「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3.8ポイント、「女性が働き続ける事への周囲の理解・意識改革」が4.3ポイント、「働き続けることへの女性自身の意識改革」が11.0ポイント増加している。

[図表 10-6-5] 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》



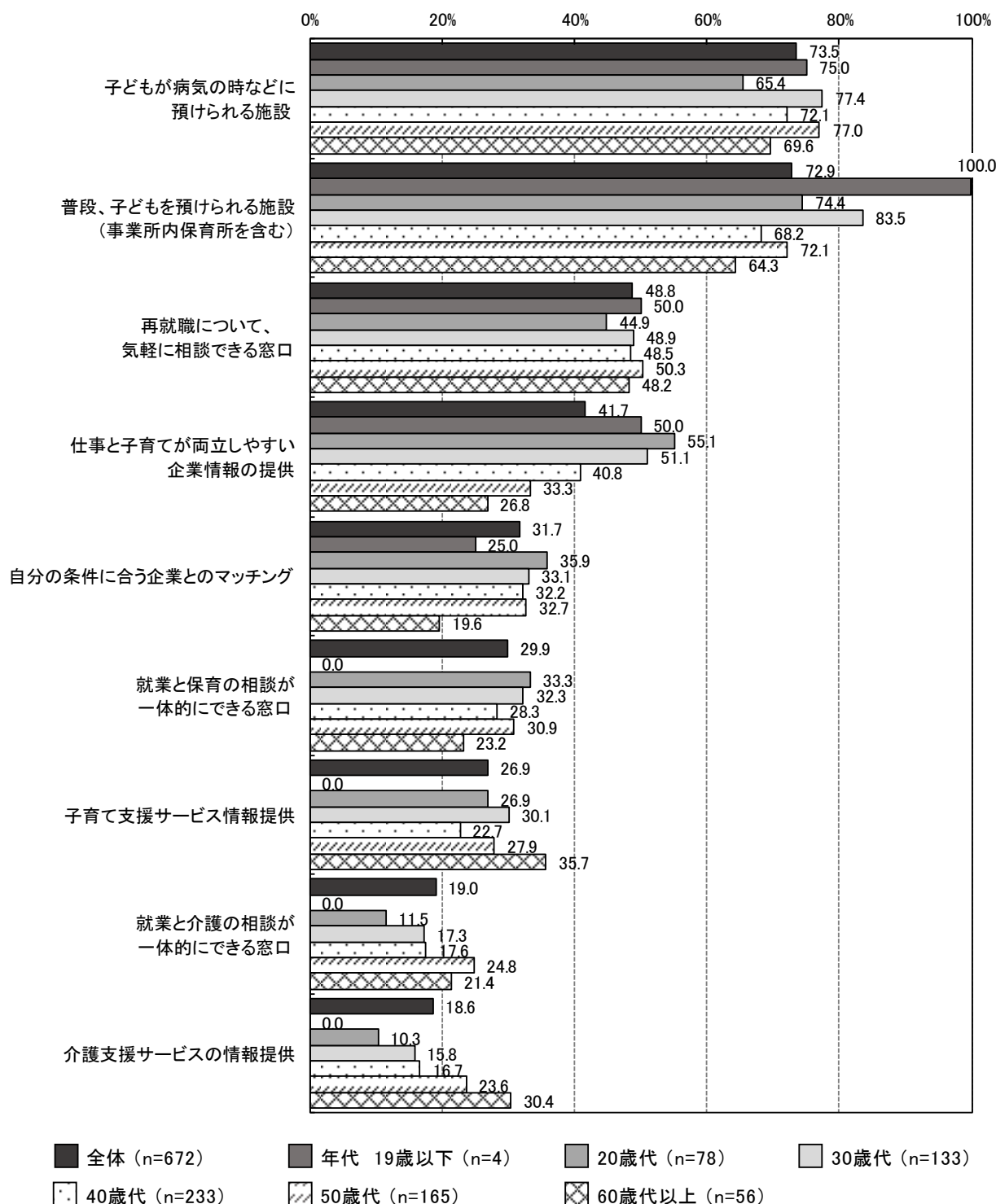
※平成27年度回答者母数=女性回答者のみ。

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】

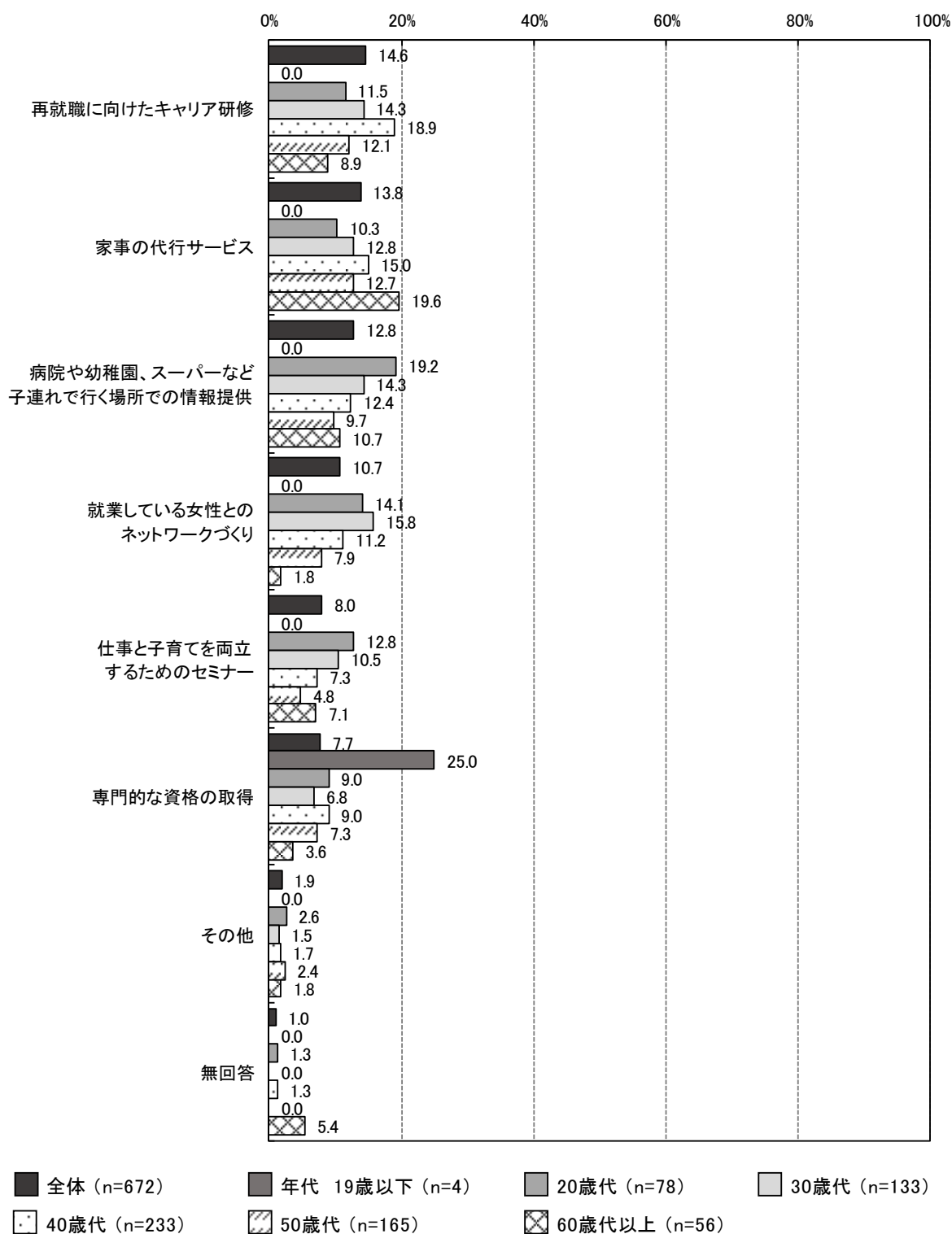
全体では、「子どもが病気の時などに預けられる施設」が73.5%と最も高く、次いで「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」が72.9%、「再就職について、気軽に相談できる窓口」が48.8%の順となっている。

年代別で見ると、20歳代、30歳代は「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」の割合が最も高くなっている。40歳代、50歳代、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」の割合が最も高くなっている。

[図表 10-7-1①] 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》

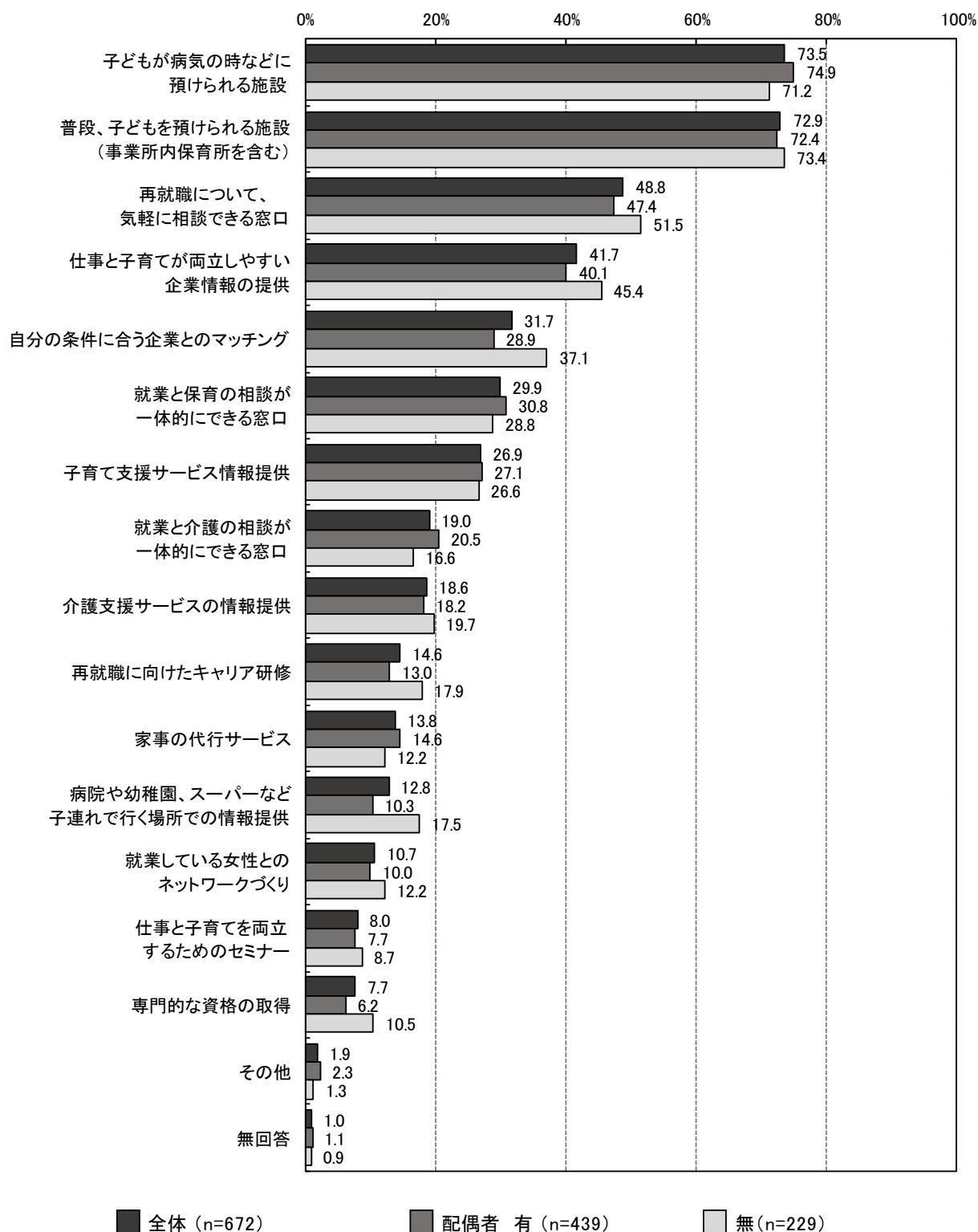


[図表 10-7-1②] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（全体・年代別）《MA》



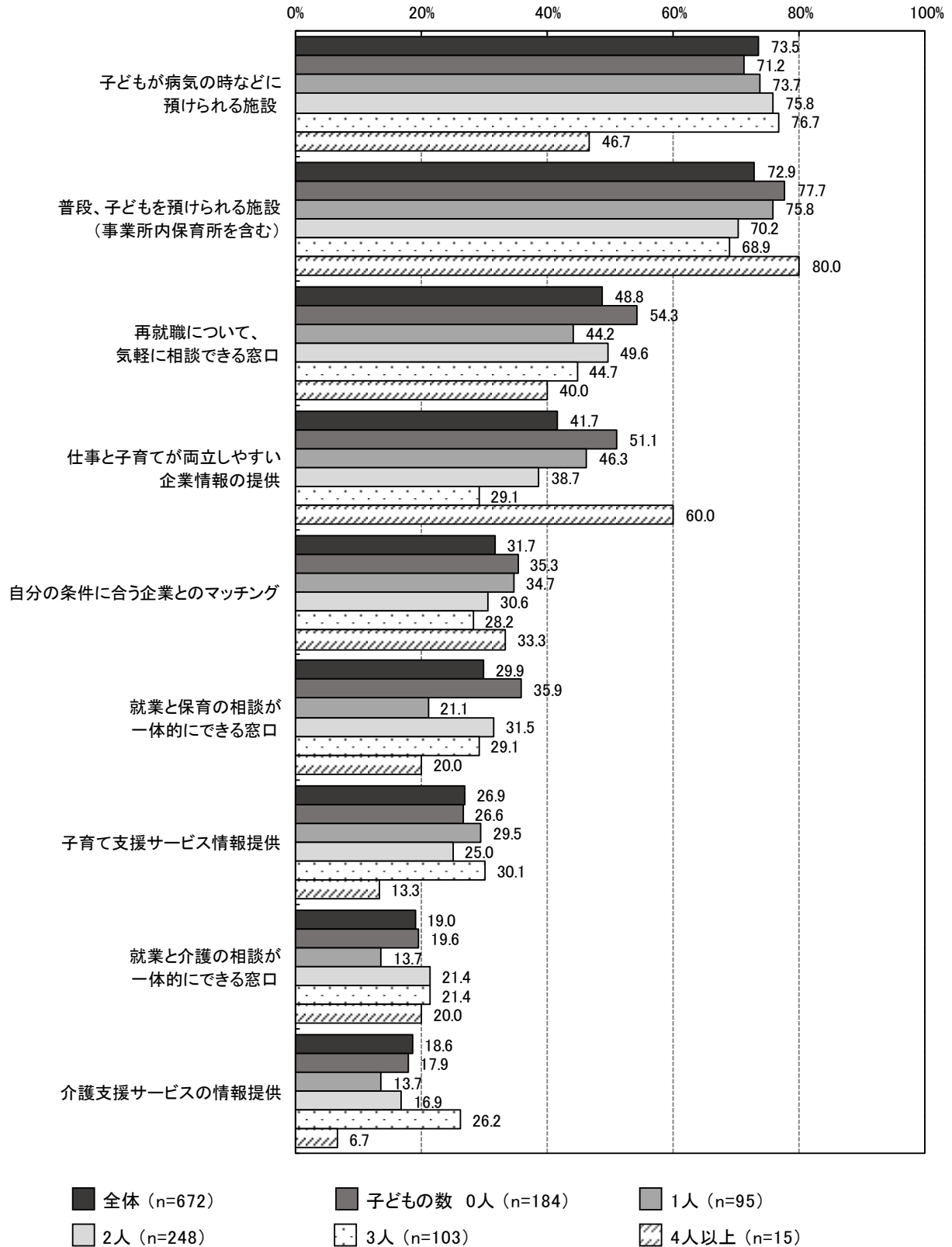
配偶者の有無別で見ると、配偶者有では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が74.9%と最も高く、配偶者無では「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」の割合が73.4%と最も高くなっている。

[図表 10-7-2] 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》

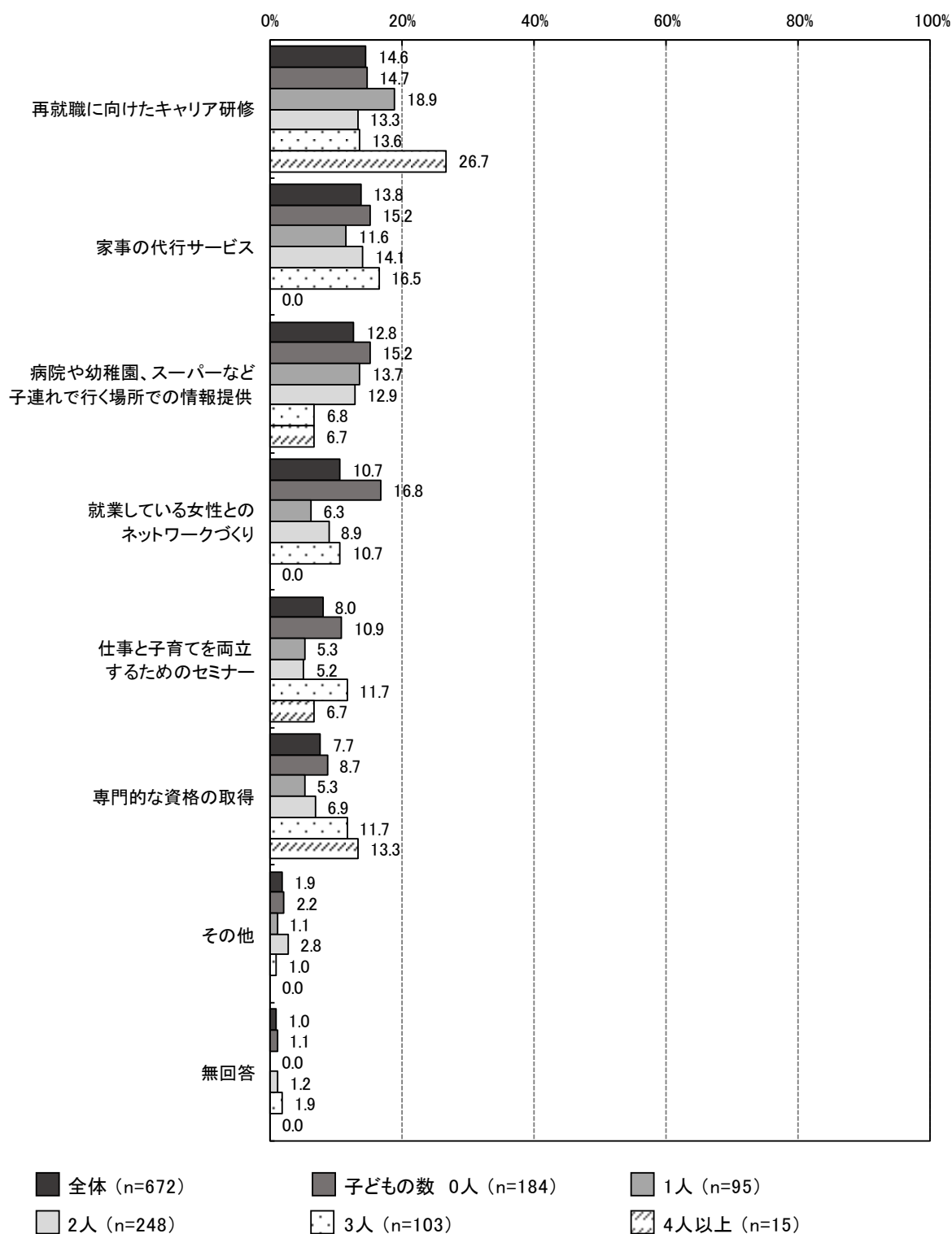


子どもの数別でみると、子どもの数が2人、3人では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が最も高く、0人、1人、4人以上では「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」の割合が最も高くなっている。

〔図表 10-7-3①〕 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》

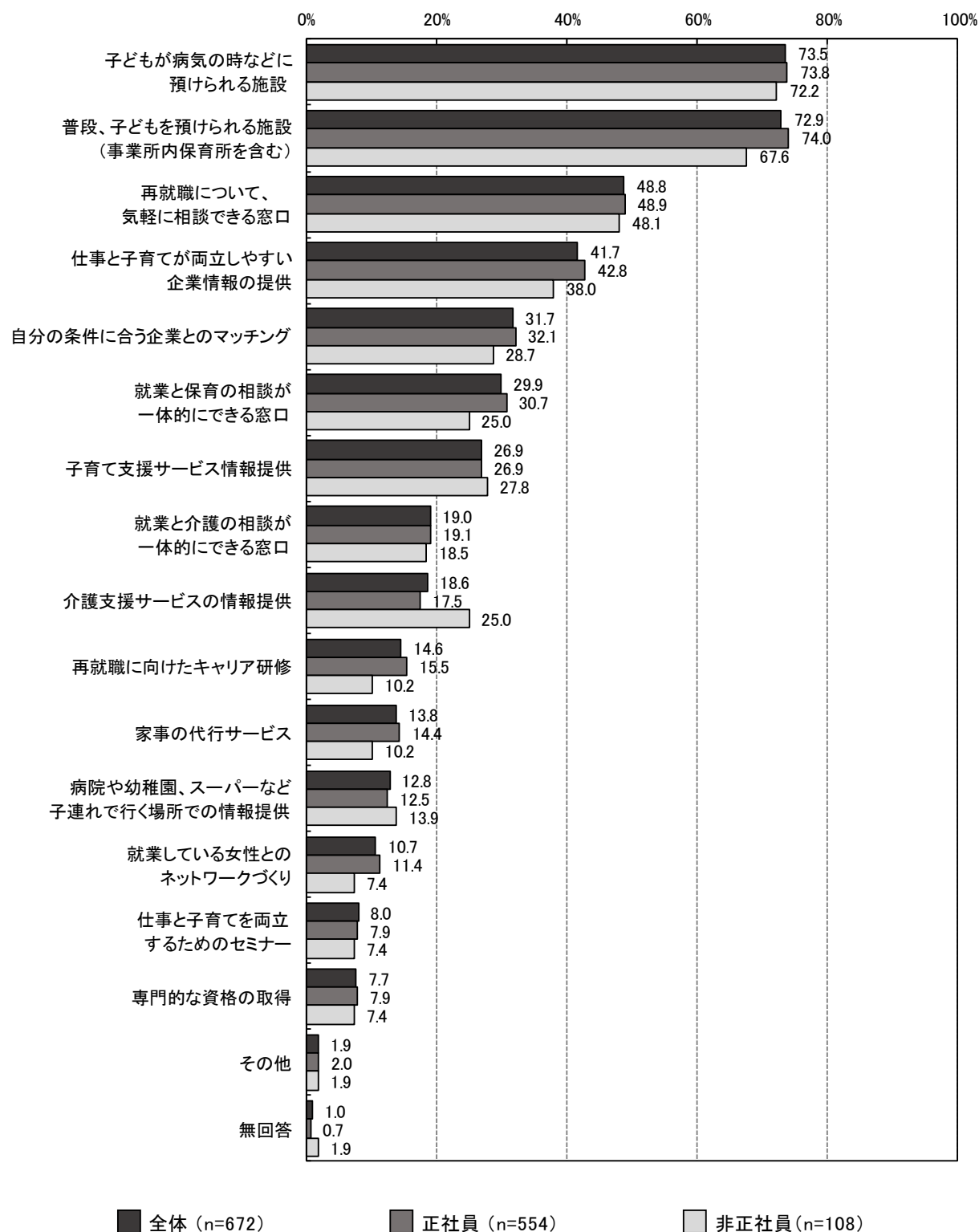


[図表 10-7-3②] 出産などで離職した女性が、再び働くために必要な支援（子どもの数別）《MA》



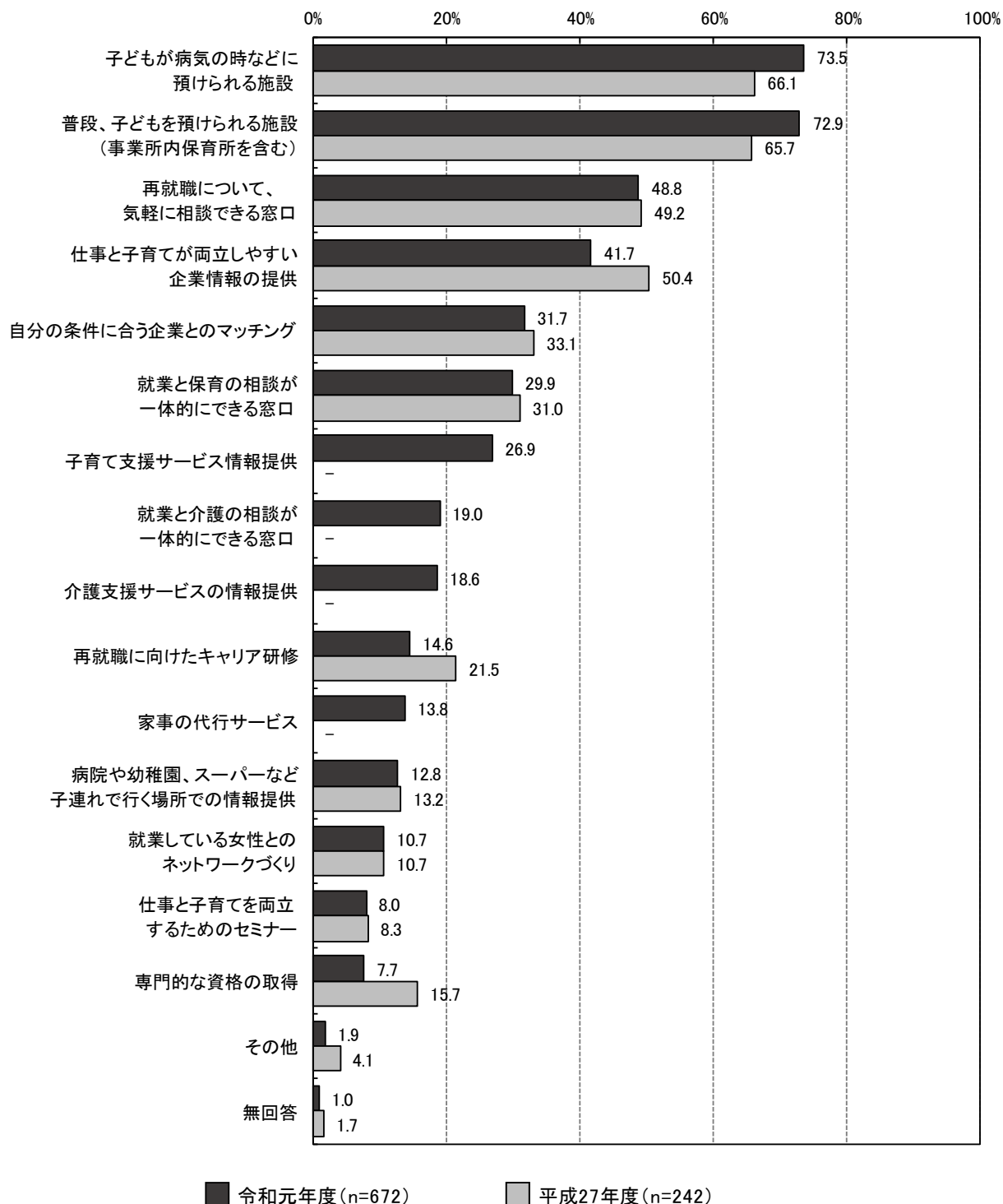
雇用形態別でみると、正社員では「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」の割合が74.0%と最も高く、非正社員では「子どもが病気の時などに預けられる施設」の割合が72.2%と最も高くなっている。

[図表 10-7-4] 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「子どもが病気の時などに預けられる施設」で7.4ポイント、「普段、子どもを預けられる施設（事業所内保育所を含む）」では7.2ポイント増加している。

[図表 10-7-5] 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。

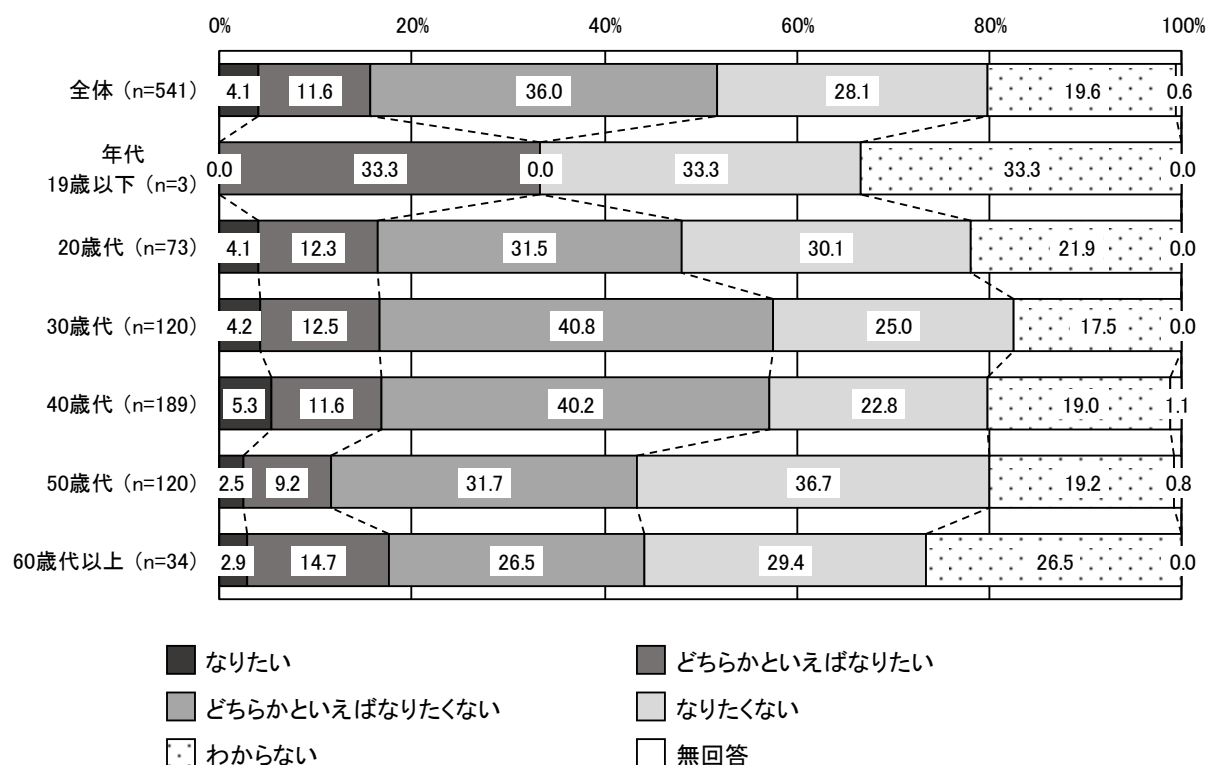
8. 管理職に就きたいか【問6】

全体では、「どちらかといえばなりたくない」が36.0%と最も高く、次いで「なりたくない」が28.1%、「わからない」が19.6%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15.7%、『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64.1%となっている。

年代別で見ると、『なりたい』では60歳代以上が17.6%と最も高くなっている。

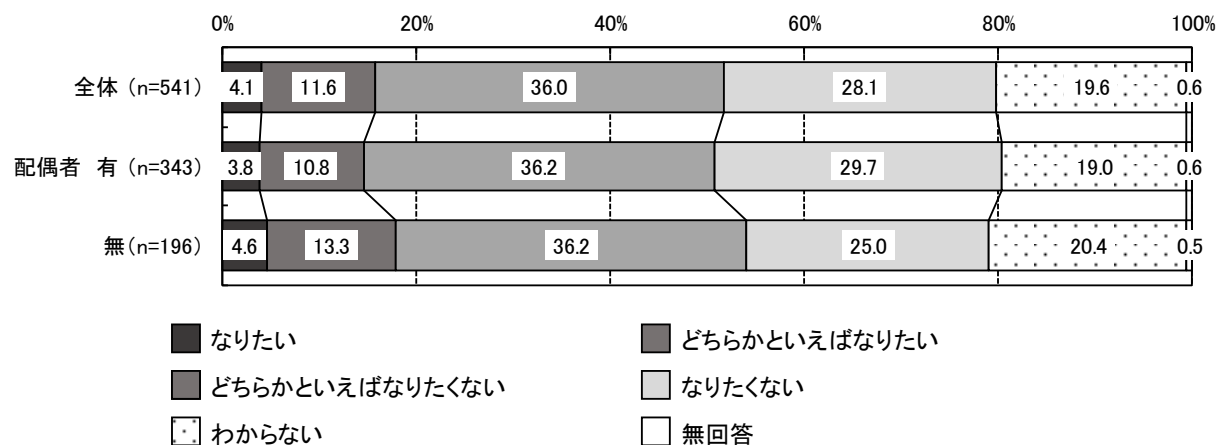
配偶者の有無別で見ると、余り大きな差はみられず、『なりたい』では配偶者有が14.6%、配偶者無が17.9%となっている。

【図表 10-8-1】 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 10-8-2】 管理職に就きたいか（配偶者の有無別）《SA》

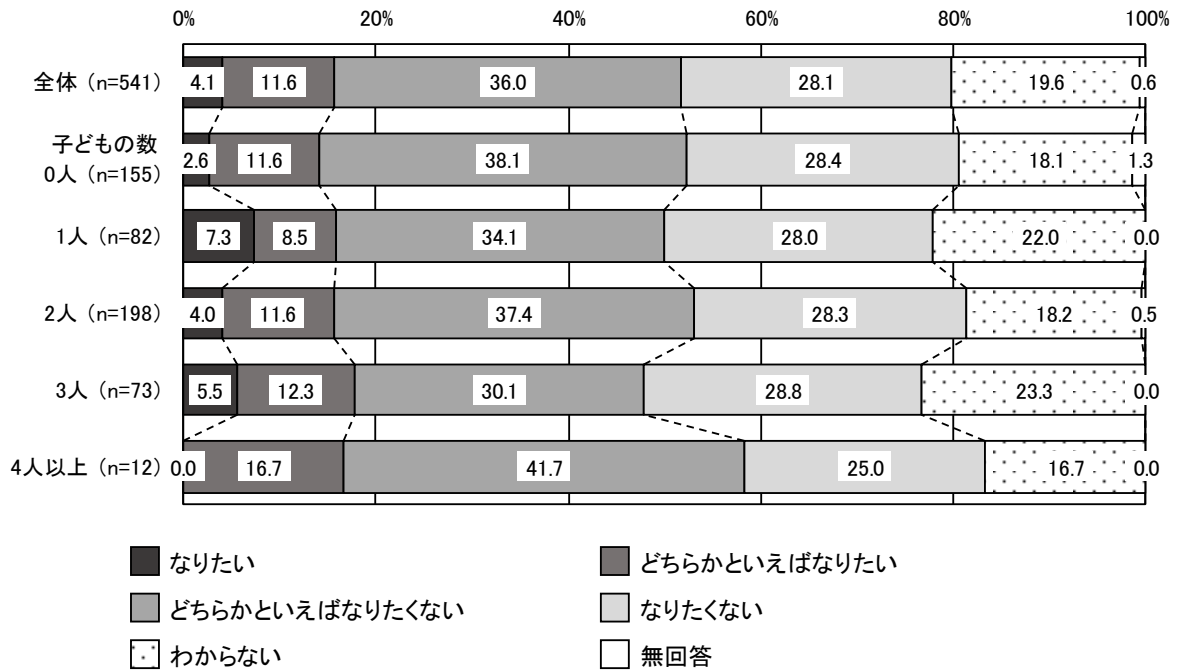


※回答者母数＝すでに管理職の方は除く。

子どもの数別でみると、余り大きな差はみられず、『なりたい』ではいずれの子どもの数も割合が15%程度となっており、そのうち3人が17.8%と最も高くなっている。

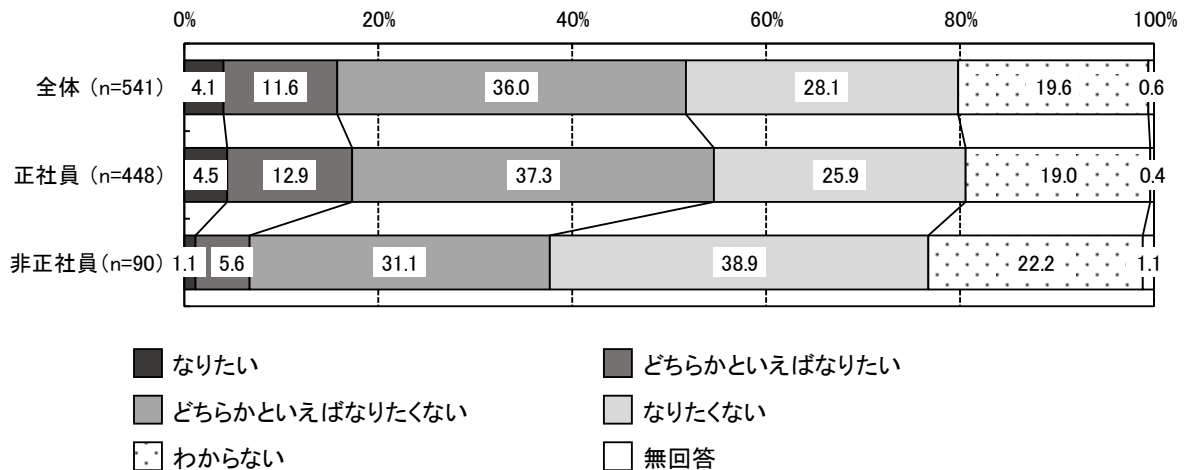
雇用形態別でみると、ともに『なりたくない』の割合が高くなっているが、『なりたい』では正社員が17.4%、非正社員が6.7%と、正社員が非正社員より10.7ポイント高くなっている。

[図表 10-8-3] 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。

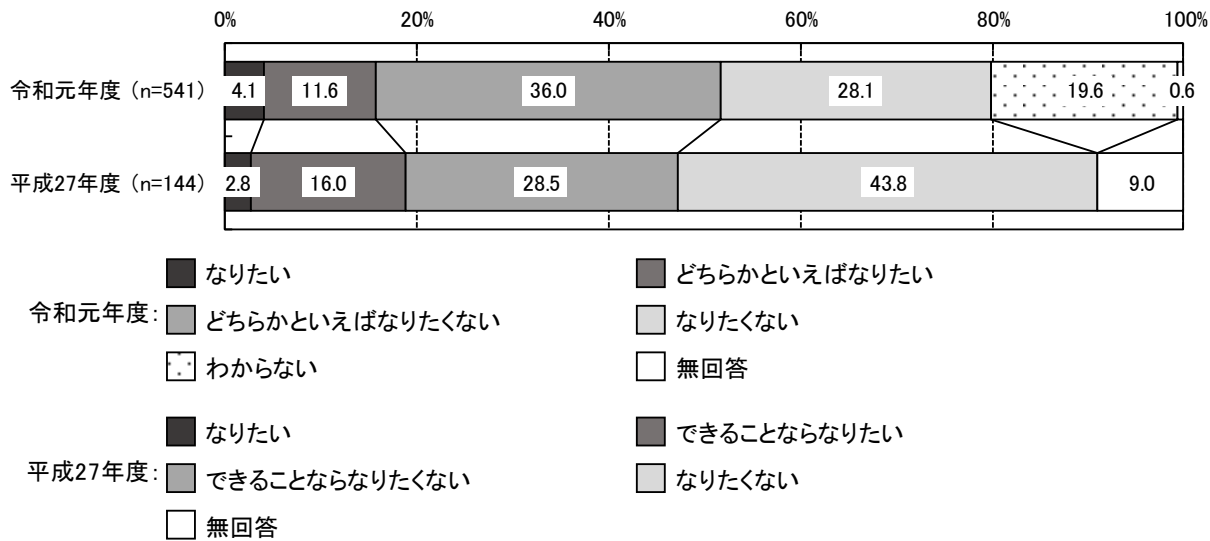
[図表 10-8-4] 管理職に就きたいか（雇用形態別）《SA》



※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より『なりたい』（平成27年度では「なりたい」「できることならなりたい」の合計）の割合が3.1ポイント減少している。

〔図表 10-8-5〕 管理職に就きたいか（前回調査との比較）《SA》



※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。

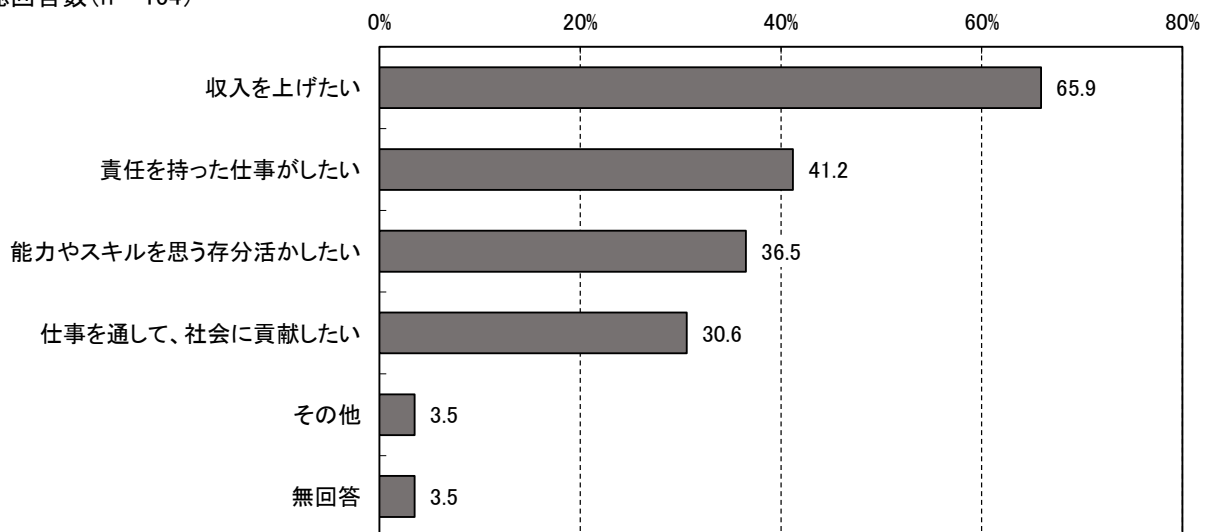
9. 就きたい理由【問6-1】

「収入を上げたい」が65.9%と最も高く、次いで「責任を持った仕事がしたい」が41.2%、「能力やスキルを思う存分活かしたい」が36.5%の順となっている。

〔図表 10-9-1〕 就きたい理由（全体）《MA》

回答者数(n = 85) (※)

総回答数(n = 154)



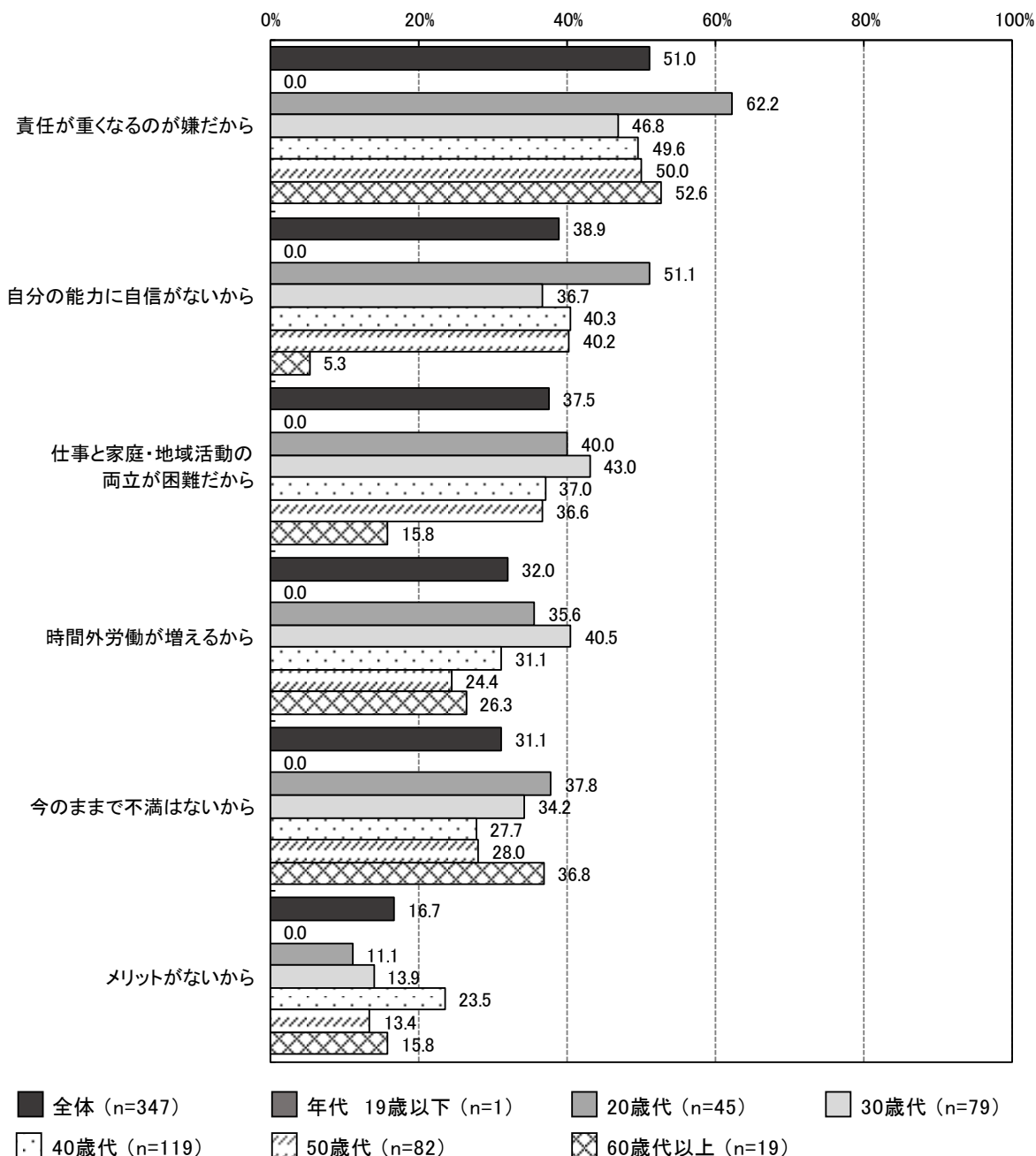
※回答者母数＝すでに管理職の方を除く、問6で「1 なりたい」「2 どちらかといえばなりたい」とお答えの方。

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51.0%と最も高く、次いで「自分の能力に自信がないから」が38.9%、「仕事と家庭・地域活動の両立が困難だから」が37.5%の順となっている。

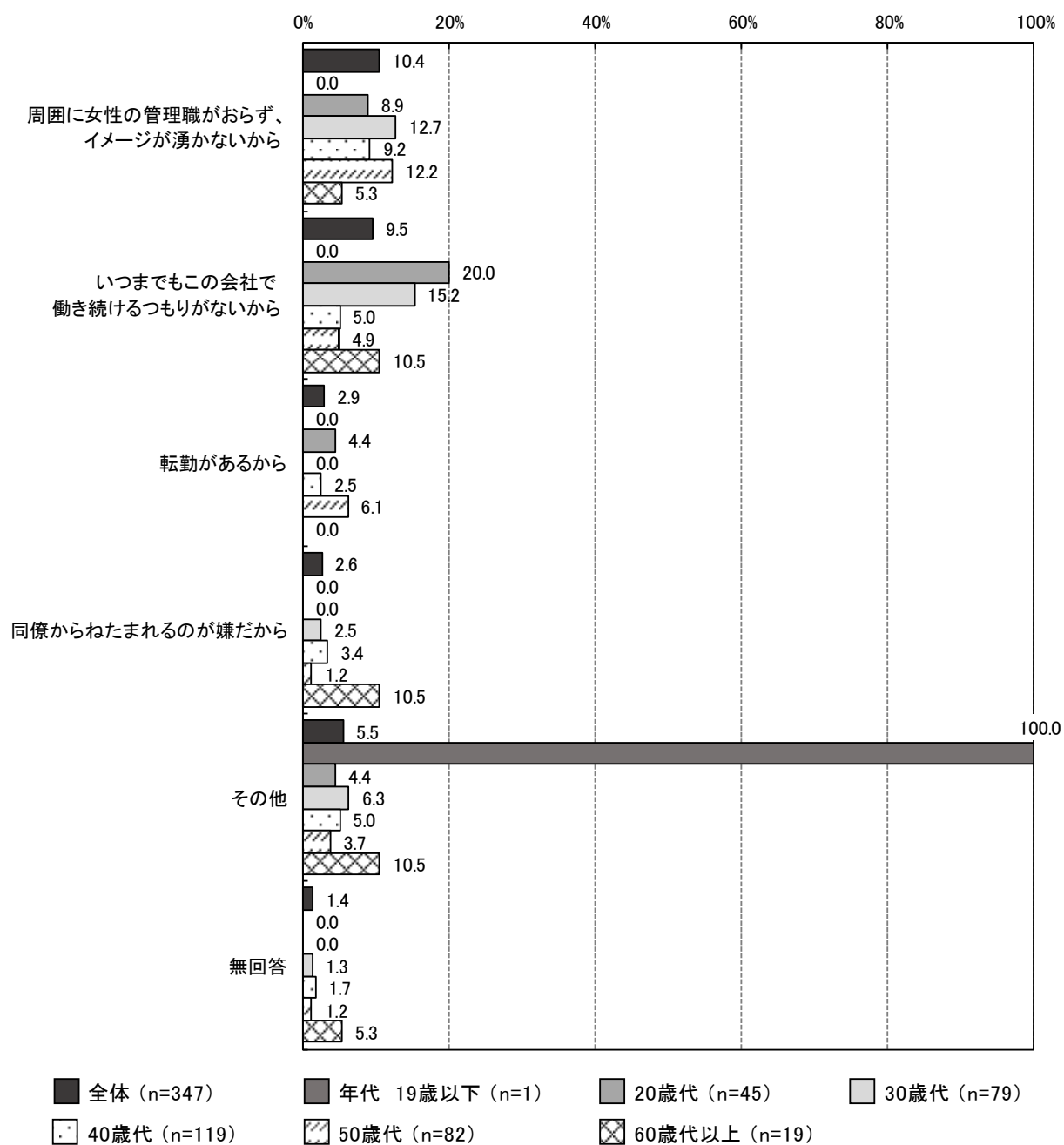
年代別で見ると、いずれの年代も「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、そのうち20歳代が62.2%と最も高くなっている。

[図表 10-10-1①] 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。

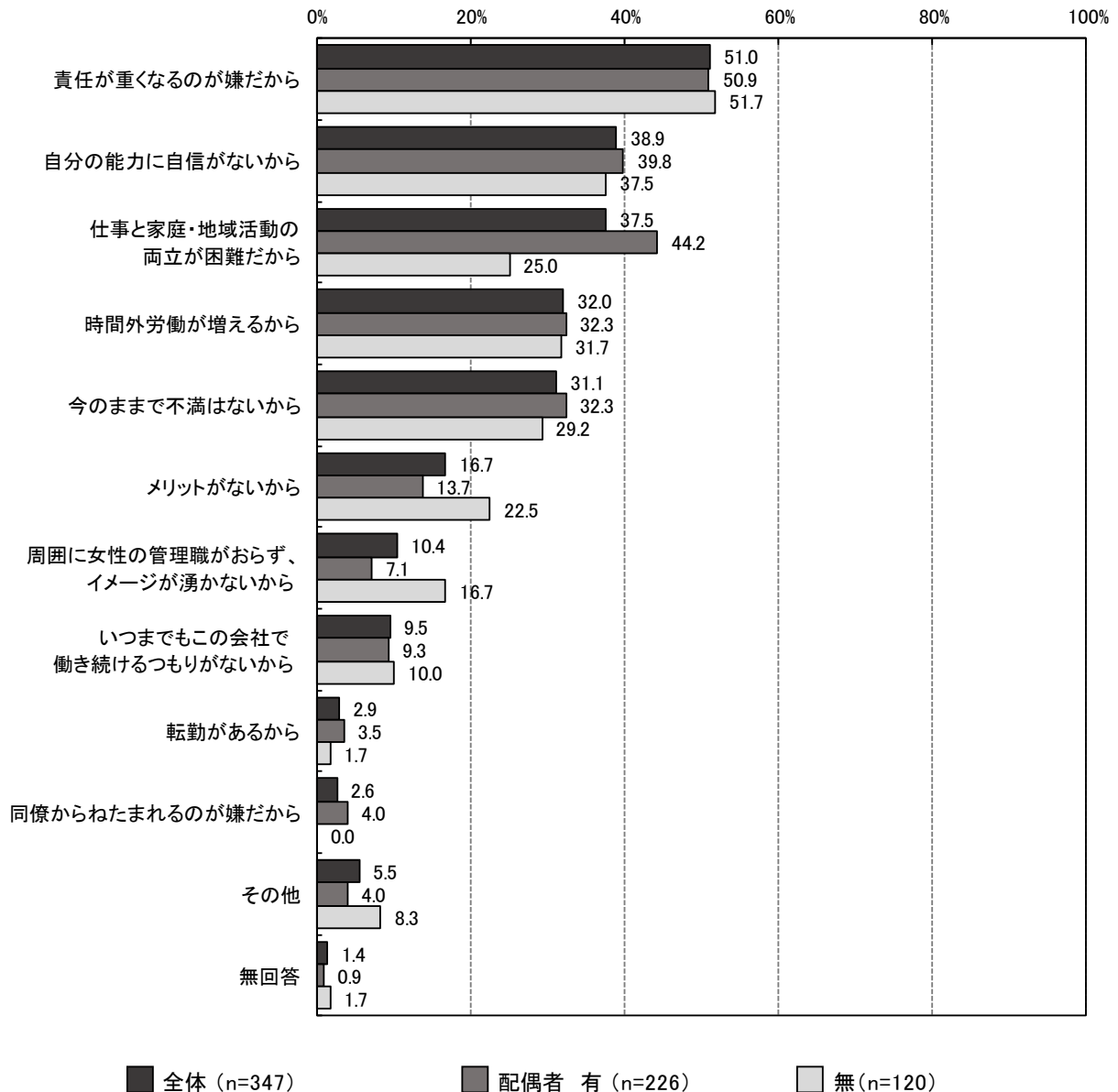
[図表 10-10-1②] 就きたくない理由（全体・年代別）《MA》



※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 50.9%、配偶者無が 51.7%と相半ばしている。

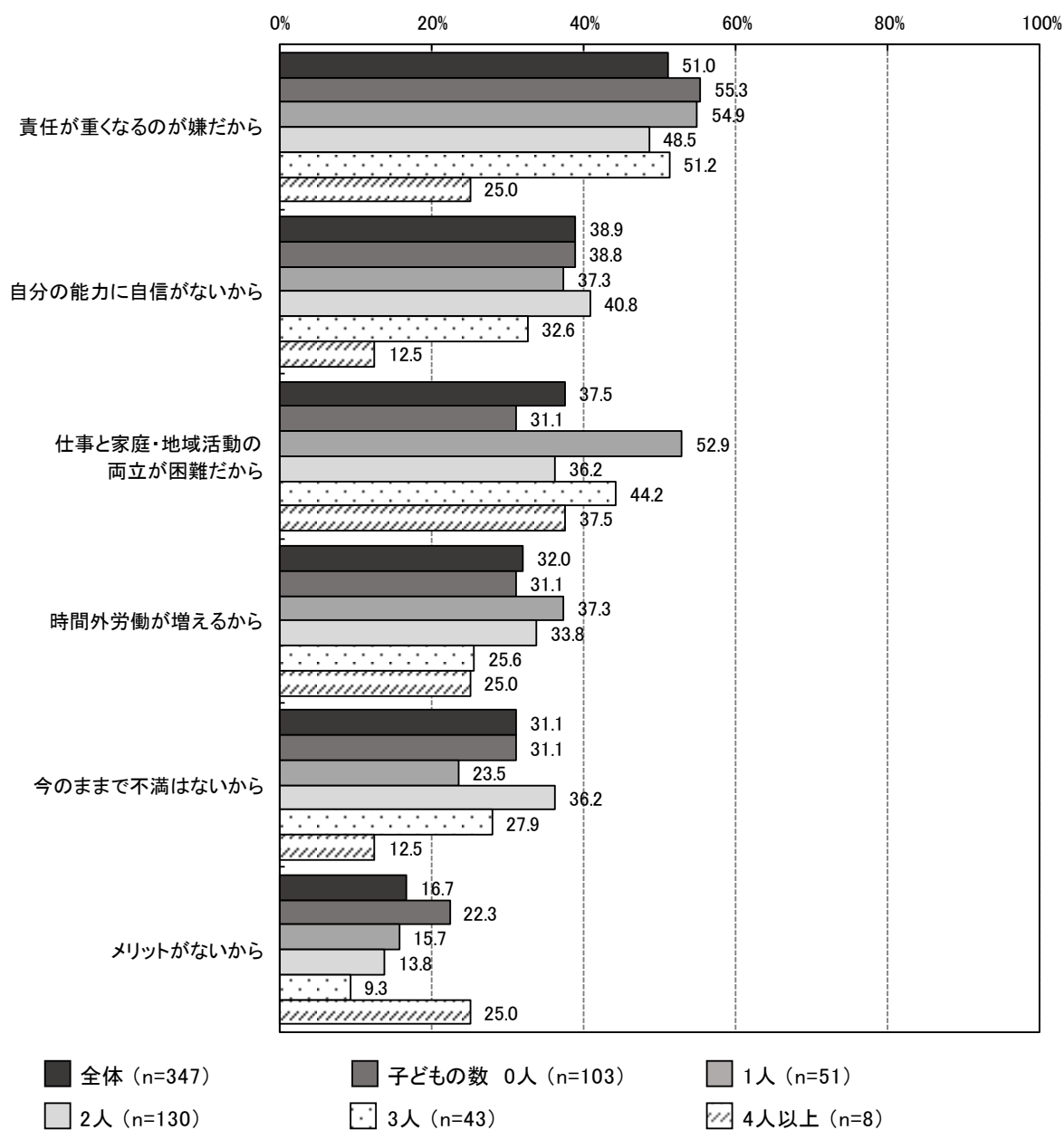
[図表 10-10-2] 就きたくない理由（配偶者の有無別）《MA》



※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。

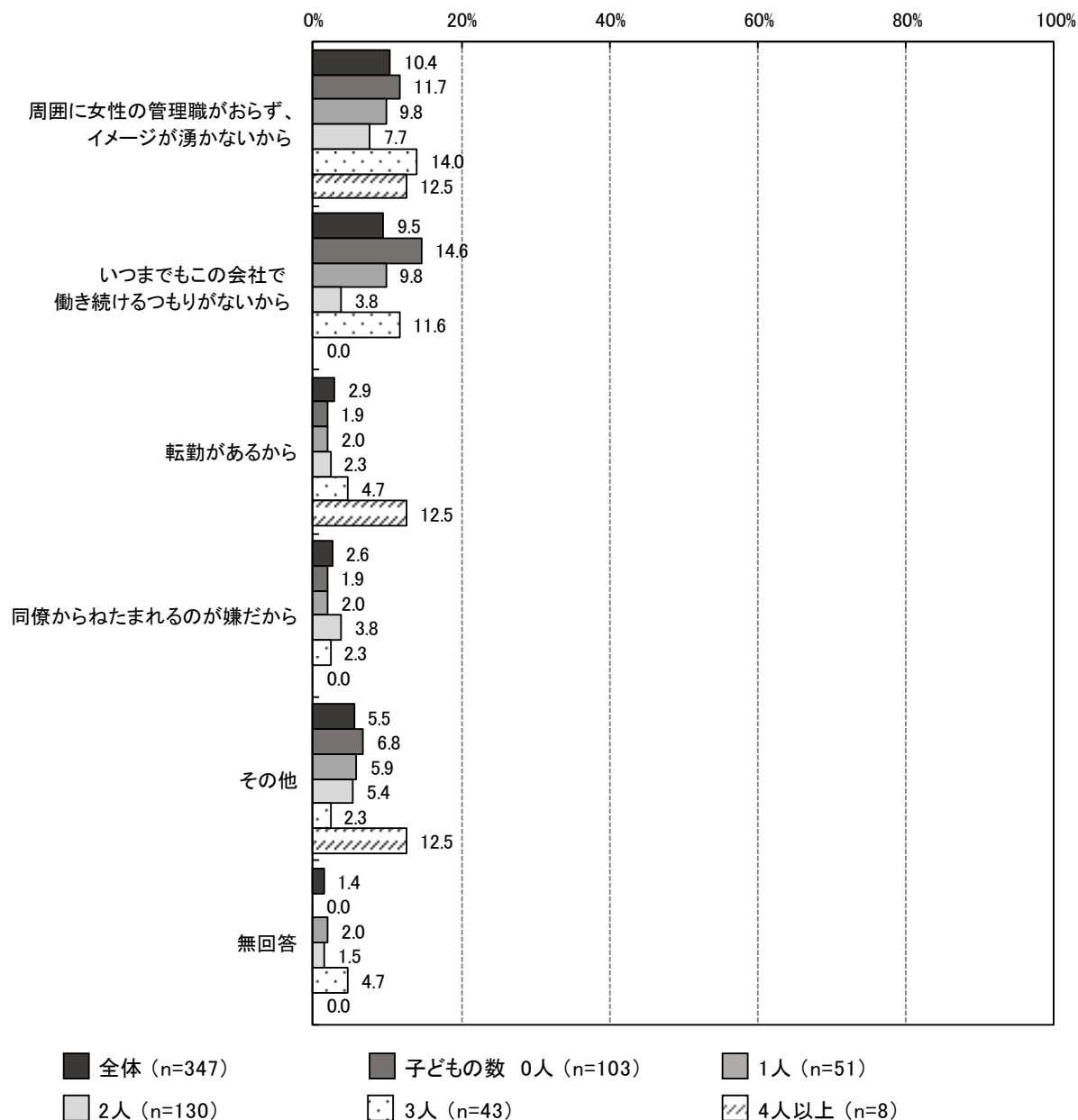
子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「責任が重くなるのが嫌だから」の割合が最も高く、そのうち0人が55.3%と最も高くなっている。

[図表 10-10-3①] 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。

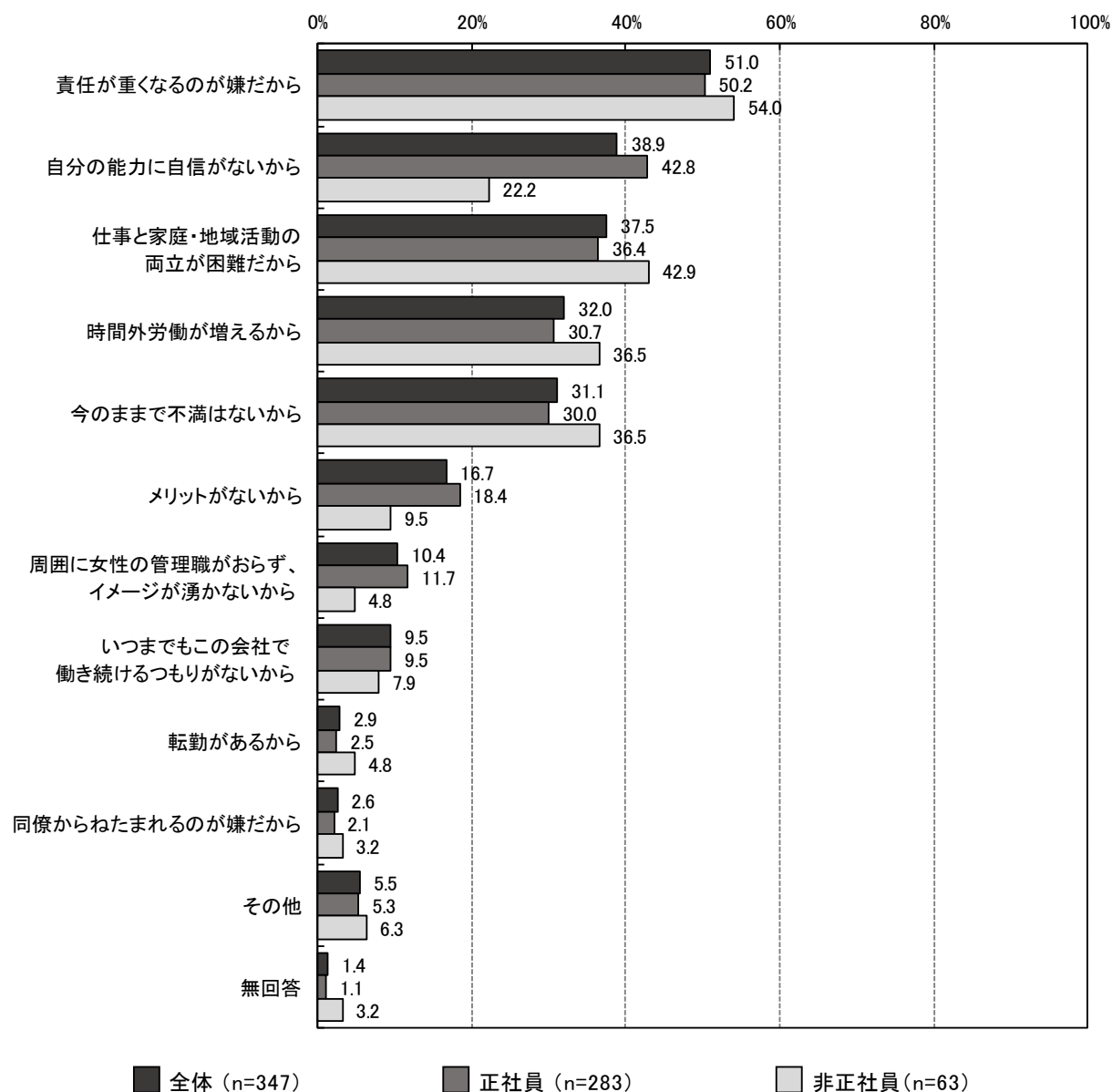
[図表 10-10-3②] 就きたくない理由（子どもの数別）〈MA〉



※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50.2%、非正社員が54.0%と非正社員が正社員より3.8ポイント高くなっている。また、「自分の能力に自信がないから」では正社員が非正社員より20.6ポイント高く、「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6.5ポイント高くなっている。

[図表 10-10-4] 就きたくない理由（雇用形態別）《MA》



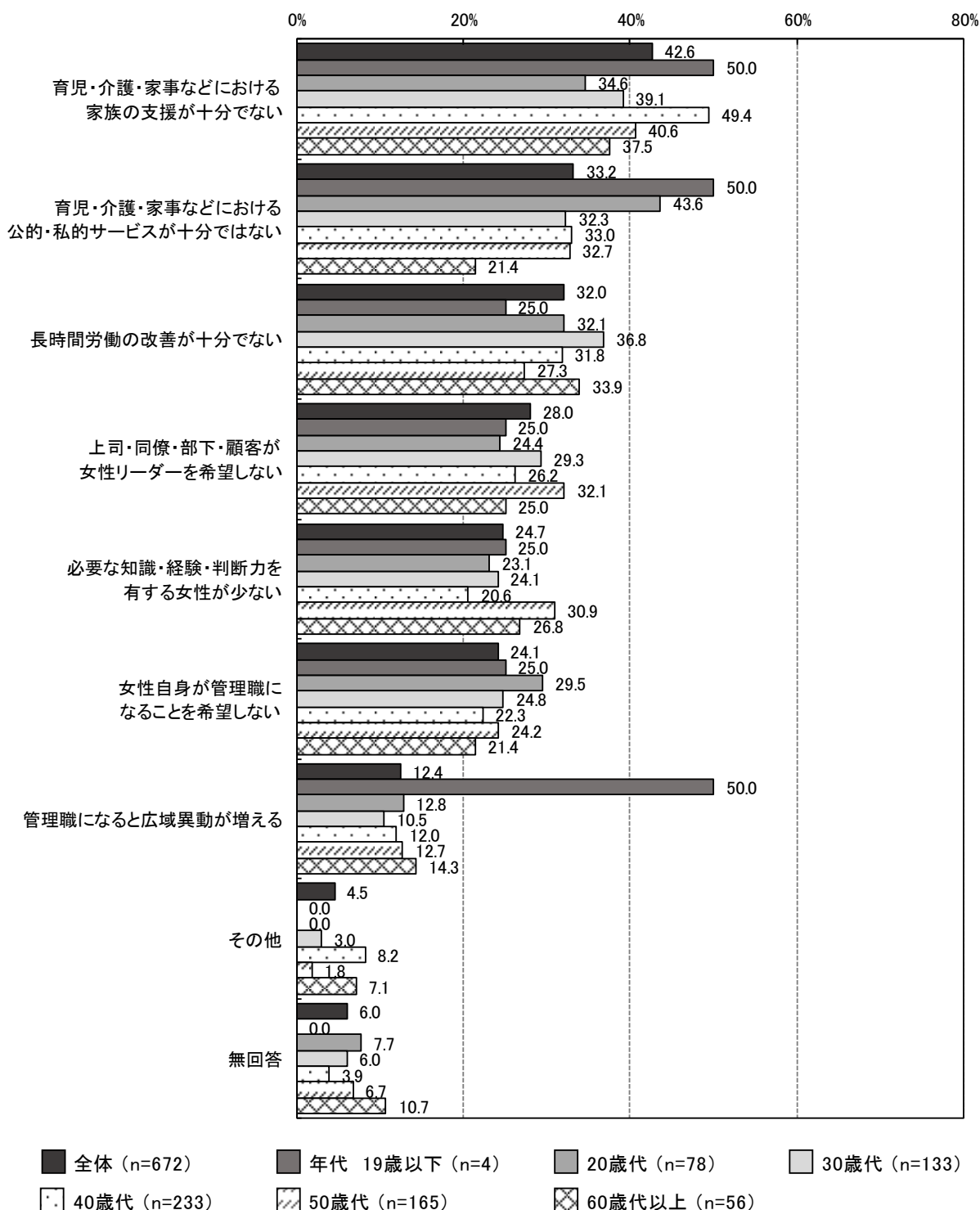
※回答者母数＝すでに管理職の方を除く、問6で「3 どちらかといえばなりたくない」「4 なりたくない」とお答えの方。

1.1. 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42.6%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33.2%、「長時間労働の改善が十分でない」が32.0%の順となっている。

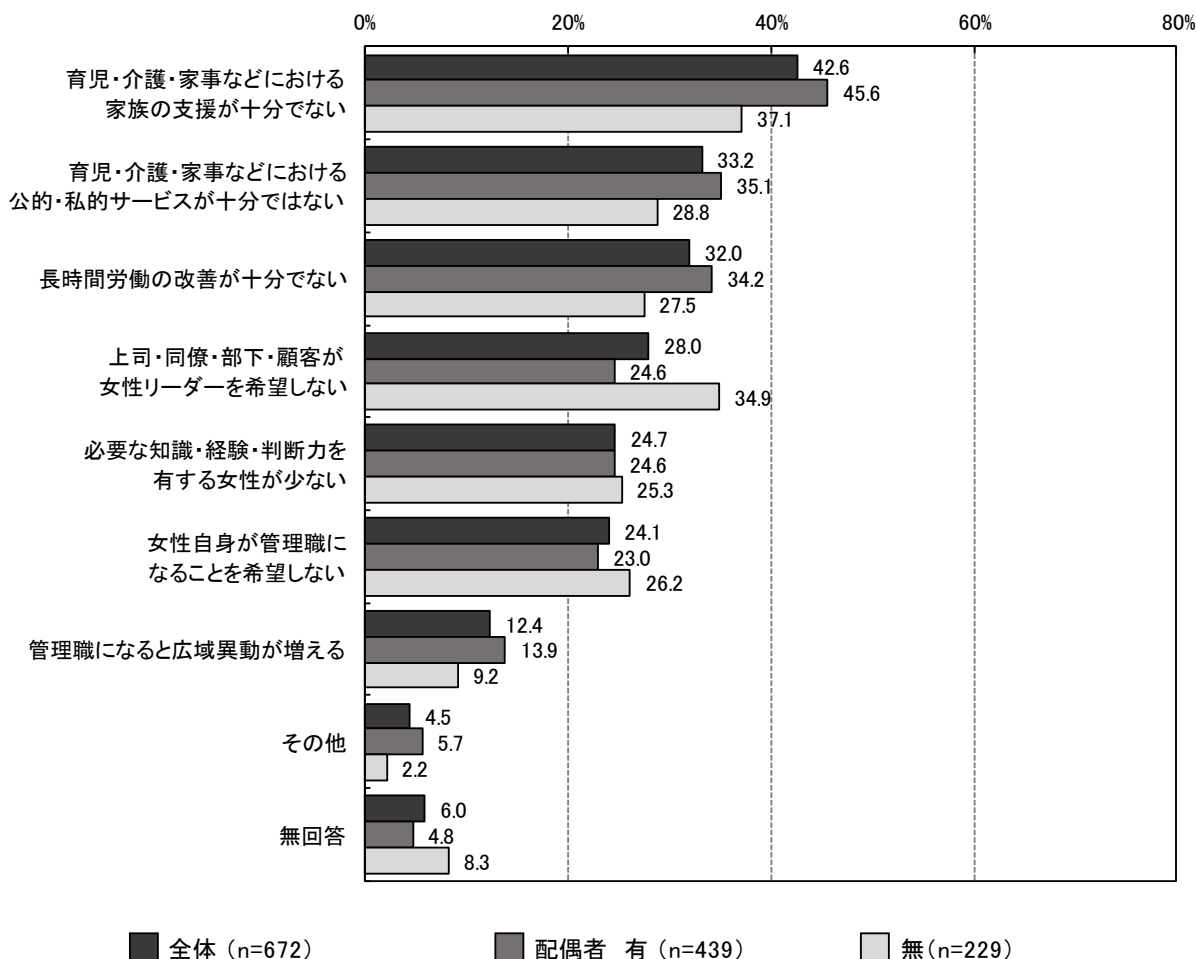
年代別で見ると、20歳代を除くいずれの年代も「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」が最も高く、そのうち40歳代が49.4%と最も高くなっている。20歳代では「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」が43.6%と最も高くなっている。

[図表 10-11-1] 女性が管理職に就く際の障害（全体・年代別）《MA》



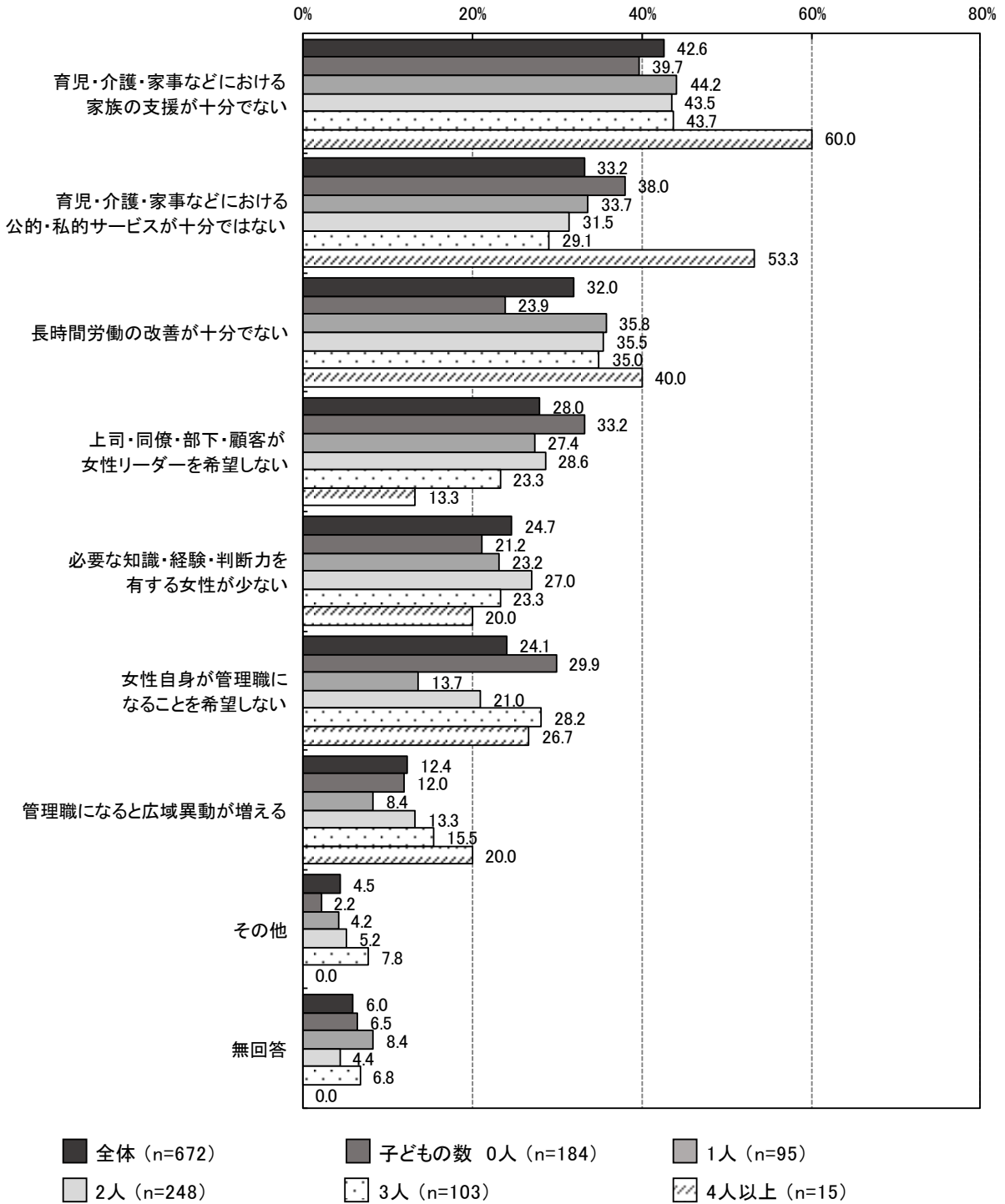
配偶者の有無別でみると、配偶者有、無ともに「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、配偶者有が45.6%、配偶者無が37.1%と配偶者有が配偶者無より8.5ポイント高くなっている。「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」では配偶者無が配偶者有より10.3ポイント高くなっている。

[図表 10-11-2] 女性が管理職に就く際の障害（配偶者の有無別）《MA》



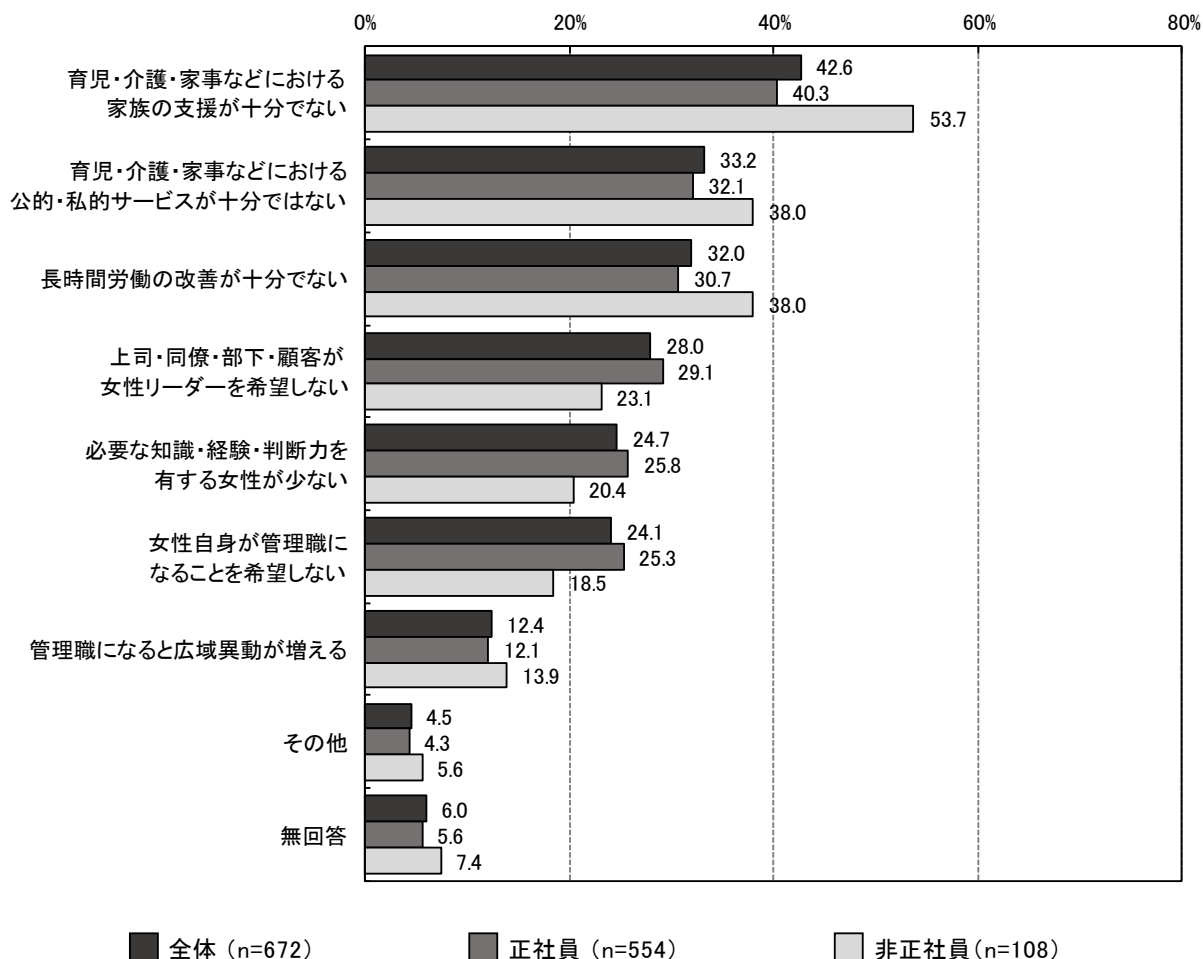
子どもの数別でみると、いずれの子どもの数も「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、そのうち4人以上が60.0%と最も高くなっている。また、4人以上では「育児・介護・家事などにおける公的・私的サービスが十分ではない」においても53.3%と他の子どもの数に比べて高くなっている。

[図表 10-11-3] 女性が管理職に就く際の障害（子どもの数別）《MA》



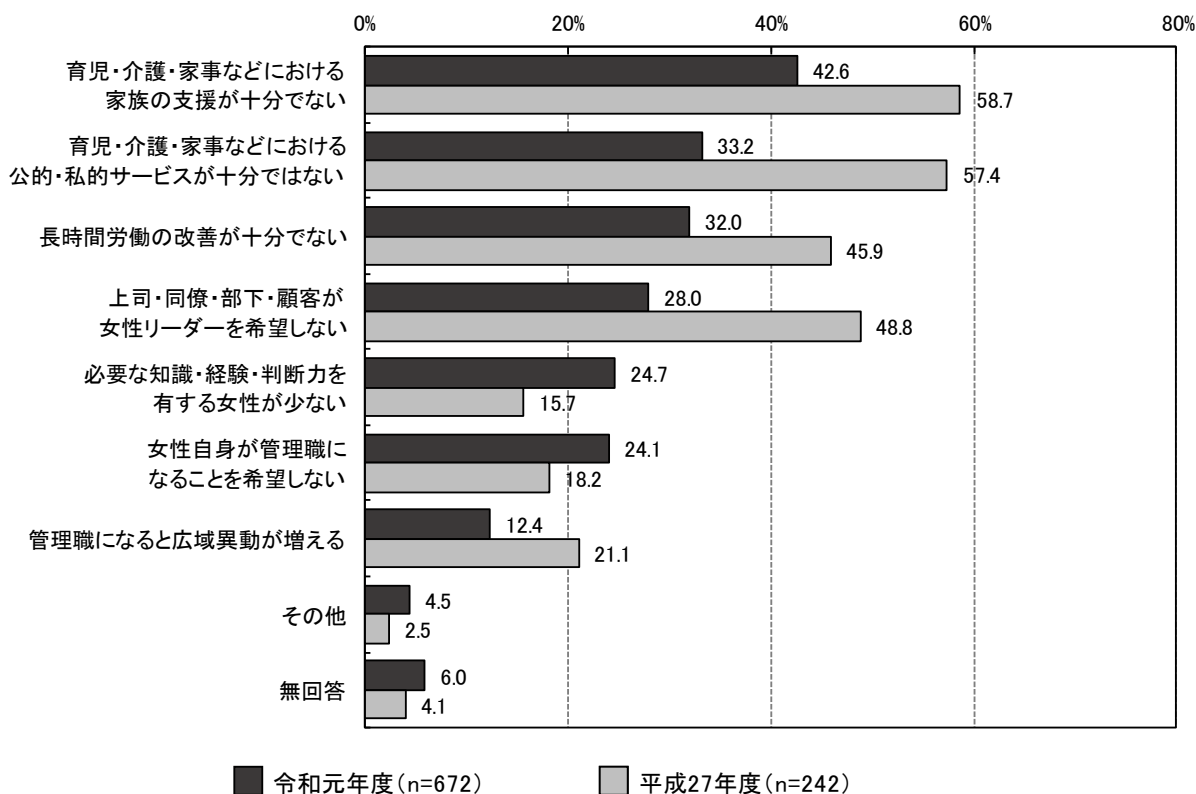
雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」の割合が最も高く、正社員が40.3%、非正社員が53.7%と、非正社員が正社員より13.4ポイント高くなっている。「女性自身が管理職になることを希望しない」では正社員が非正社員より6.8ポイント高くなっている。

[図表 10-11-4] 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比較的減少の傾向がみられ、「育児・介護・家事などにおける家族の支援が十分でない」では16.1ポイント、「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24.2ポイント、「上司・同僚・部下・顧客が女性リーダーを希望しない」では20.8ポイント減少している。

[図表 10-11-5] 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。

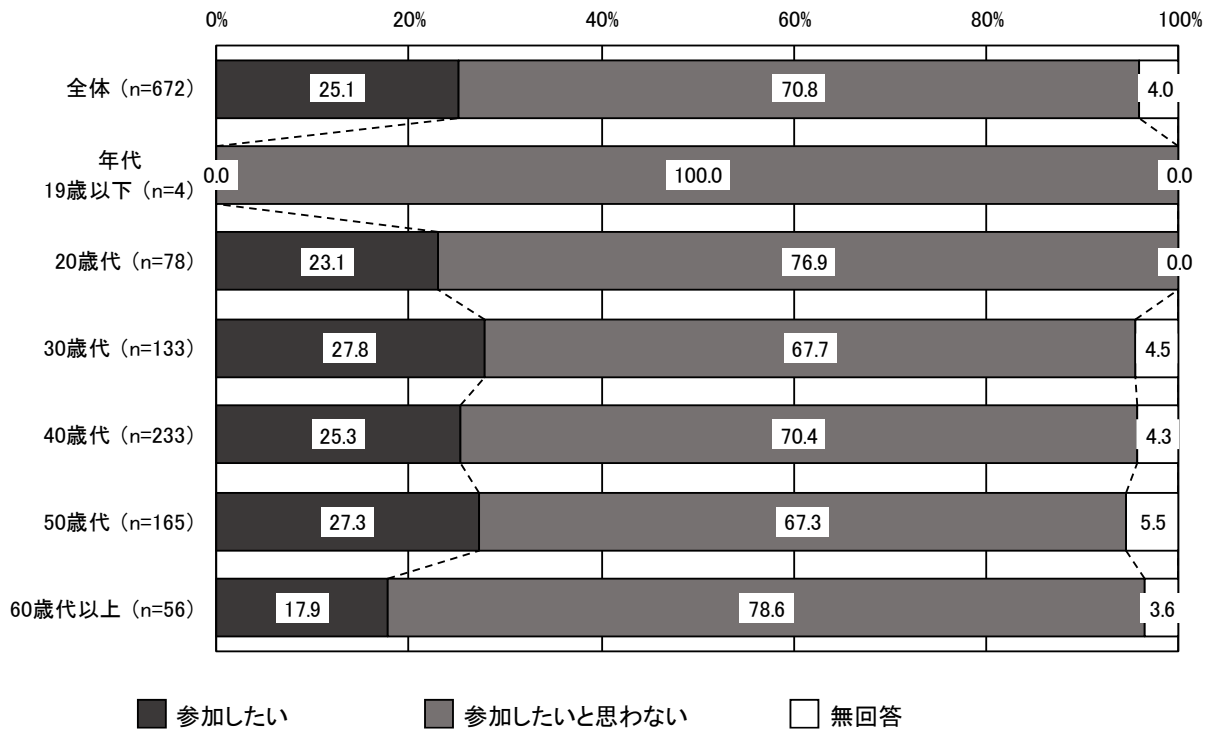
12. 女性が管理職に就くための研修への参加の考え【問8】

全体では、「参加したい」が25.1%、「参加したいと思わない」が70.8%となっている。

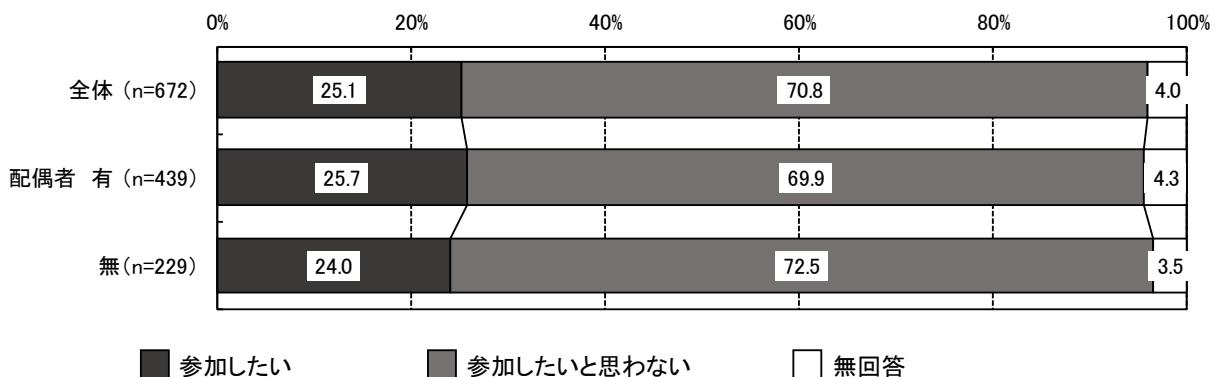
年代別で見ると、いずれの年代も「参加したいと思わない」が最も高く、「参加したい」では20歳代～50歳代まで25%前後にとどまっておき、60歳代以上では17.9%と最も低くなっている。

配偶者の有無別で見ると、余り大きな差はみられず、「参加したい」では配偶者有が25.7%、配偶者無が24.0%と相半ばしている。

[図表 10-12-1] 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》



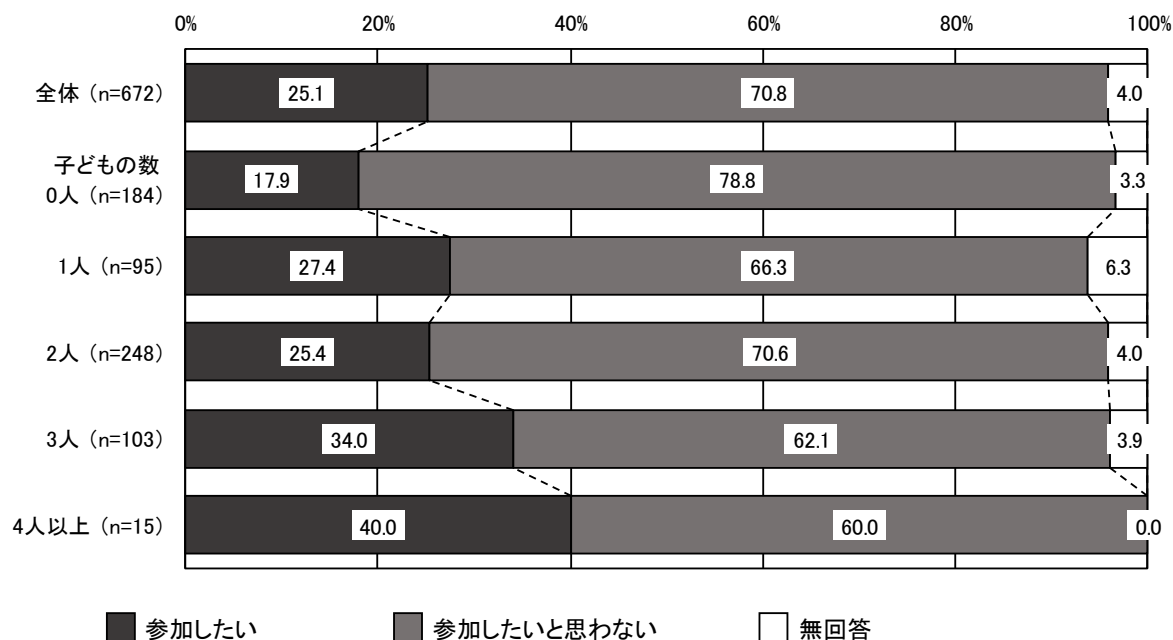
[図表 10-12-2] 女性が管理職に就くための研修への参加の考え（配偶者の有無別）《SA》



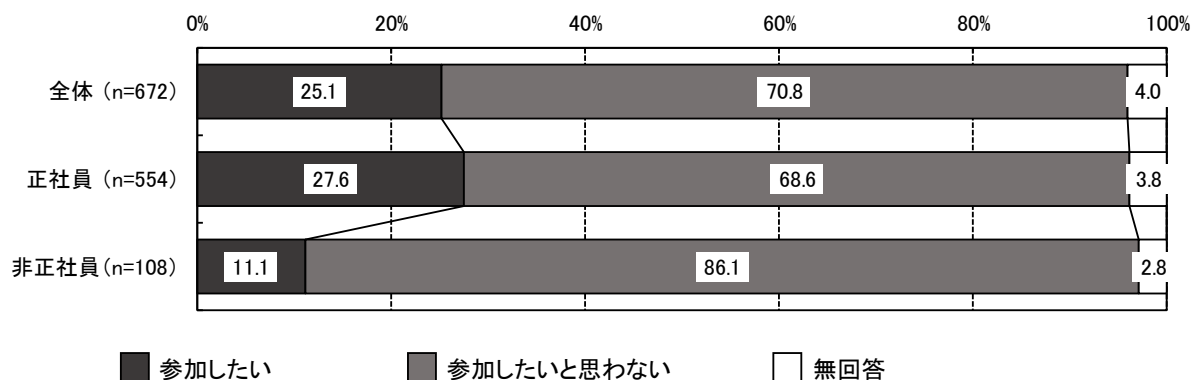
子どもの数別でみると、子どもの人数が多くなるにつれて概ね「参加したい」の割合が高くなっており、4人以上が40.0%と、最も低い0人の17.9%に比べて22.1ポイント高くなっている。

雇用形態別でみると、「参加したい」では正社員が27.6%、非正社員が11.1%と正社員が非正社員より16.5ポイント高くなっている。

[図表 10-12-3] 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 10-12-4] 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》



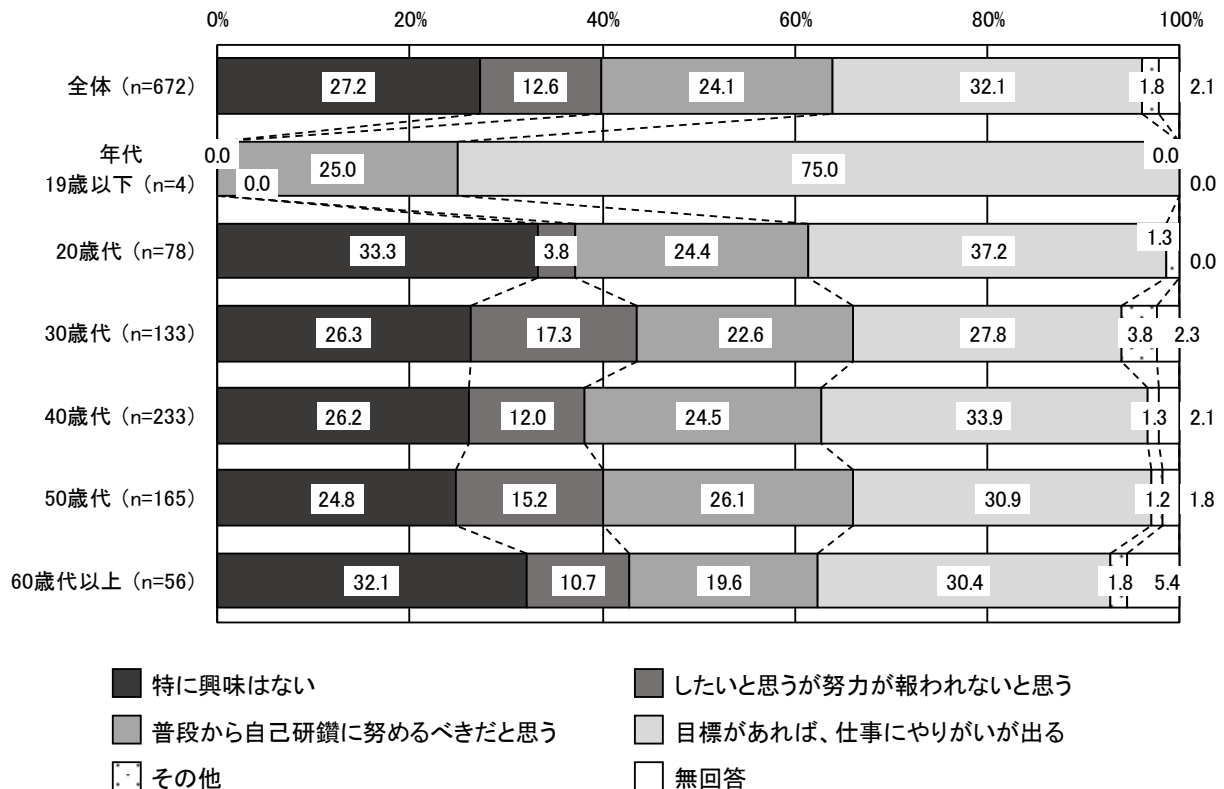
13. キャリアアップへの考え方【問9】

全体では、「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が32.1%と最も高く、次いで「特に興味はない」が27.2%、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」が24.1%の順となっている。

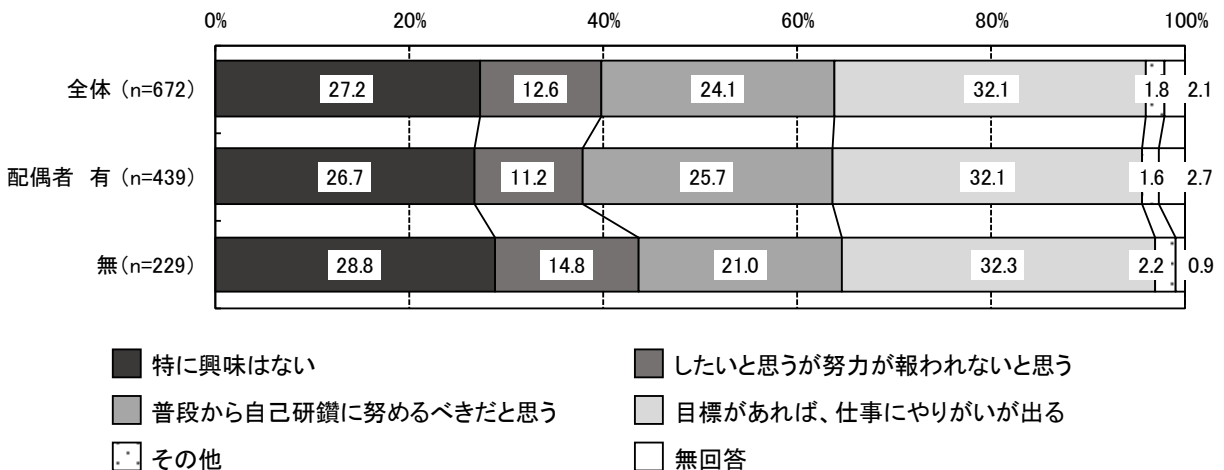
年代別で見ると、60歳代以上を除くいずれの年代も「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高くなっている。60歳代以上では「特に興味はない」が32.1%と最も高くなっている。

配偶者の有無別で見ると、余り大きな差はみられないが、「普段から自己研鑽に努めるべきだと思う」では配偶者有が配偶者無より4.7ポイント高くなっている。

[図表 10-13-1] キャリアアップへの考え方（全体・年代別）《SA》



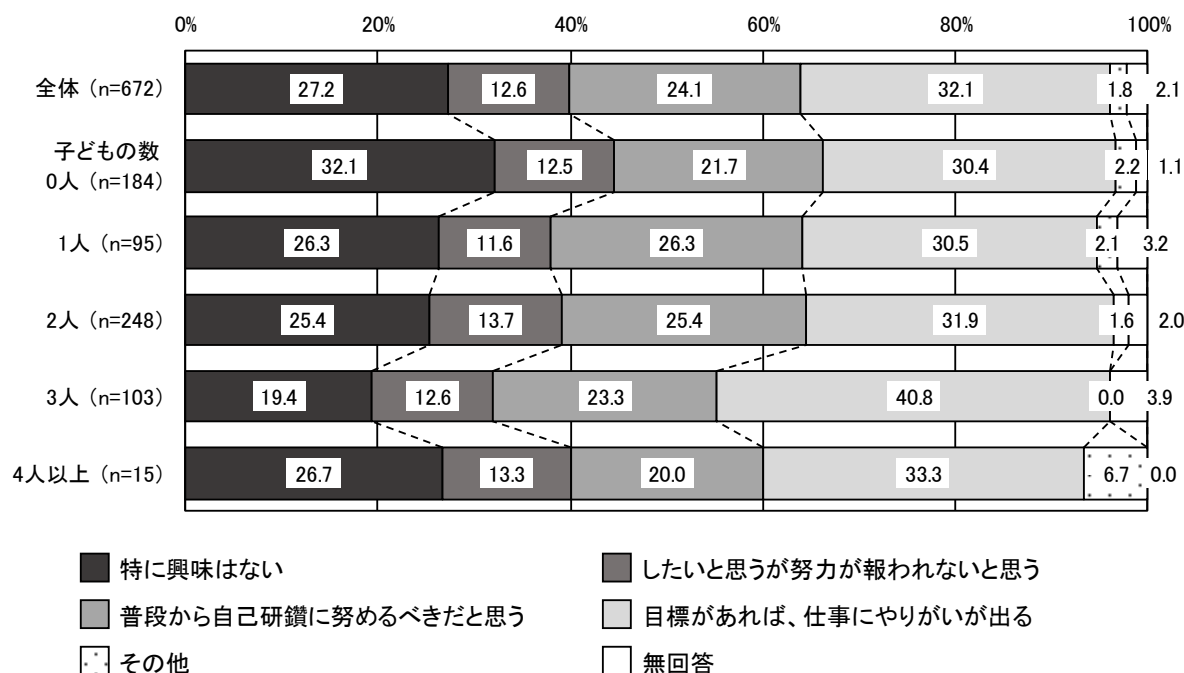
[図表 10-13-2] キャリアアップへの考え方（配偶者の有無別）《SA》



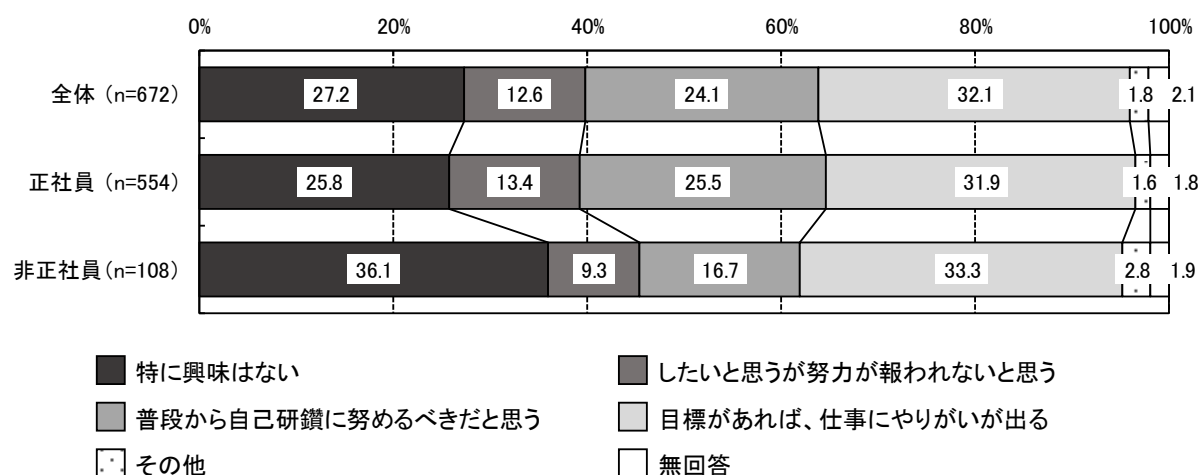
子どもの数別でみると、0人を除くいずれの子どもの数も「目標があれば、仕事にやりがいが出る」の割合が最も高く、そのうち3人が40.8%と最も高くなっている。0人では「特に興味はない」が32.1%と最も高くなっている。

雇用形態別でみると、正社員は「目標があれば、仕事にやりがいが出る」が31.9%と最も高く、非正社員では「特に興味はない」が36.1%と最も高くなっている。

[図表 10-13-3] キャリアアップへの考え方（子どもの数別）《SA》



[図表 10-13-4] キャリアアップへの考え方（雇用形態別）《SA》

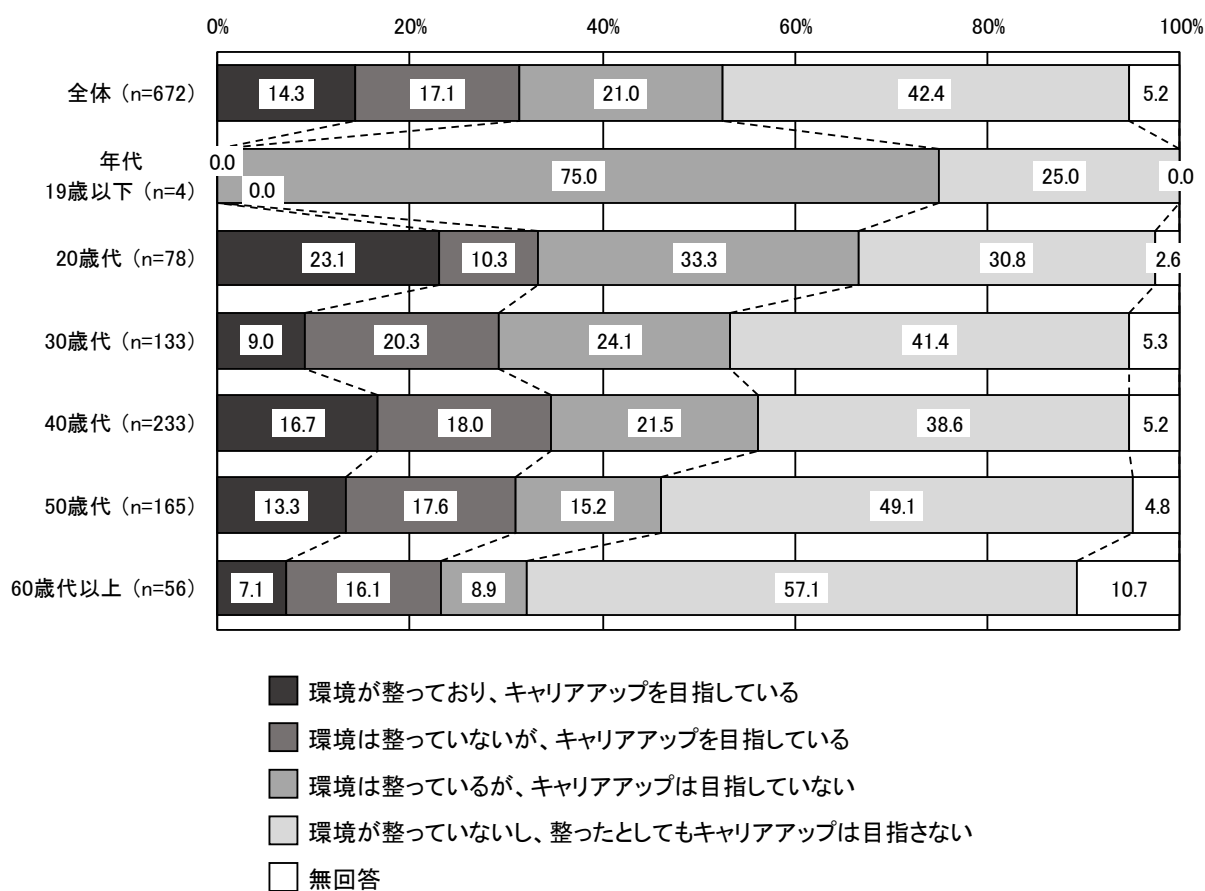


14. キャリアアップできる環境があるか【問10】

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 42.4%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 21.0%、「環境は整っていないが、キャリアアップを目指している」が 17.1%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歳以上で57.1%と、最も低い20歳代に比べて26.3ポイント高くなっている。『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40歳代が34.7%と最も高くなっている。

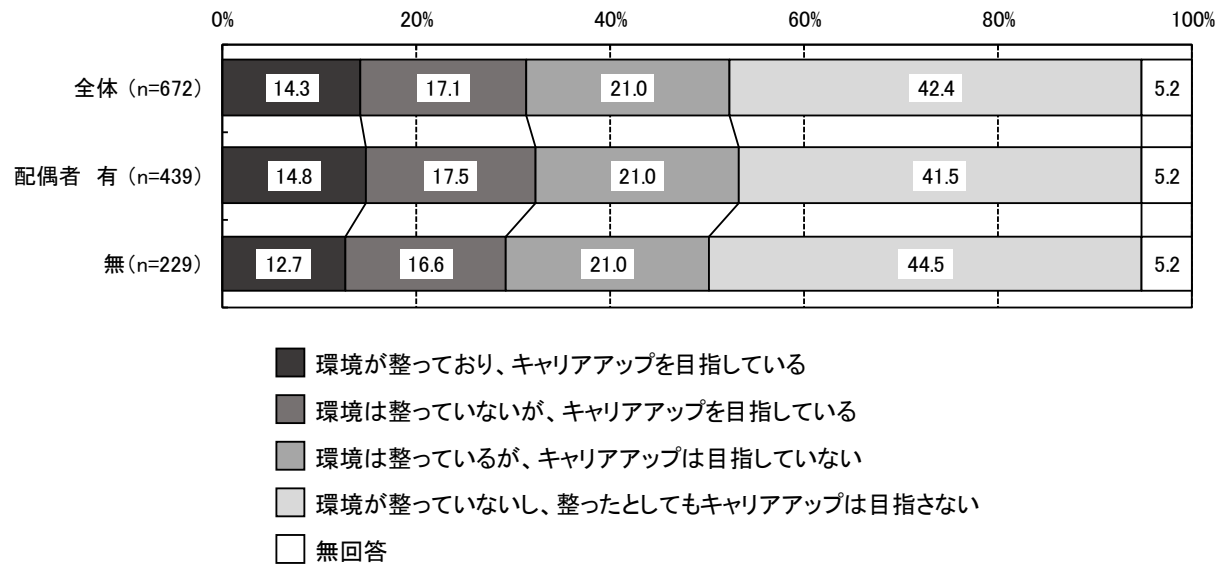
【図表 10-14-1】 キャリアアップできる環境があるか（全体・年代別）《SA》



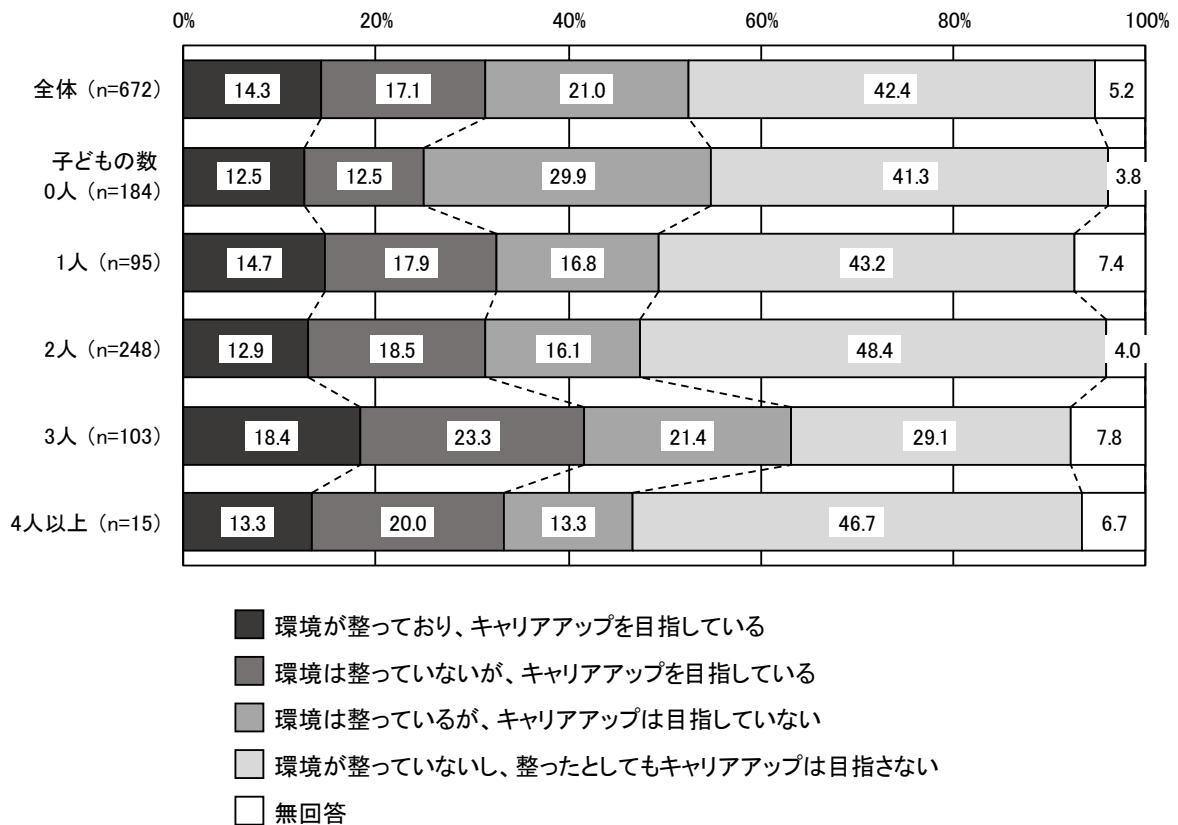
配偶者の有無別でみると、余り大きな差はみられず、配偶者有、無ともに「環境が整っていないし、整ったとしてもキャリアアップは目指さない」の割合が最も高くなっている。

子どもの数別でみると、『目指している』では子どもの数 3 人が 41.7%と最も高く、最も低い 0 人の 25.0%と比べると 16.7 ポイント高くなっている。

[図表 10-14-2] キャリアアップできる環境があるか（配偶者の有無別）《SA》

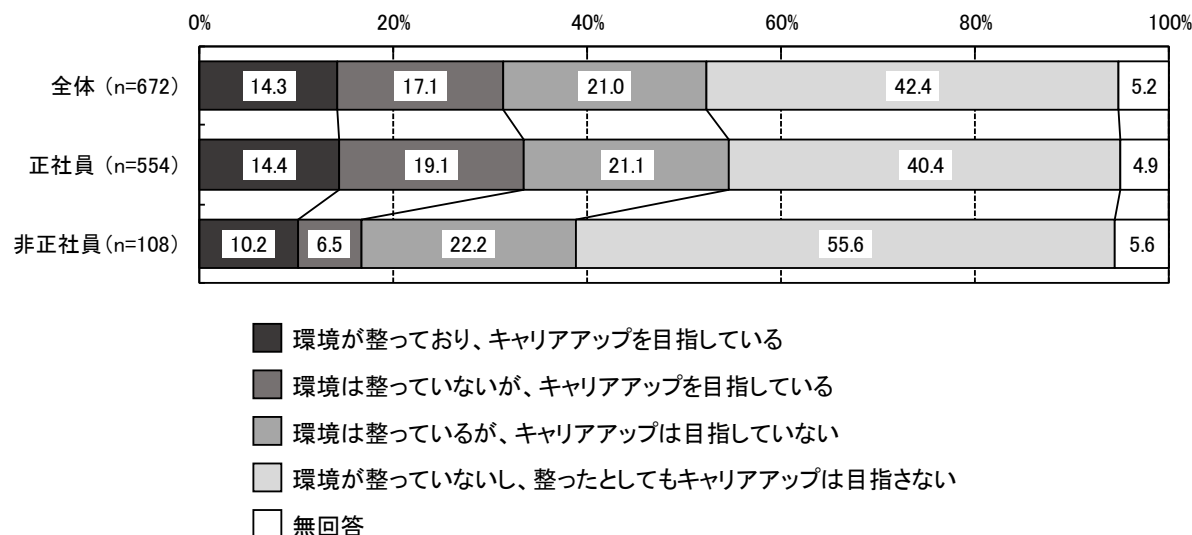


[図表 10-14-3] キャリアアップできる環境があるか（子どもの数別）《SA》



雇用形態別でみると、正社員、非正社員ともに「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」が最も高く、正社員が40.4%、非正社員が55.6%と非正社員が正社員より15.2ポイント高くなっている。『目指している』では正社員が非正社員より16.8ポイント高くなっている。

[図表 10-14-4] キャリアアップできる環境があるか（雇用形態別）《SA》



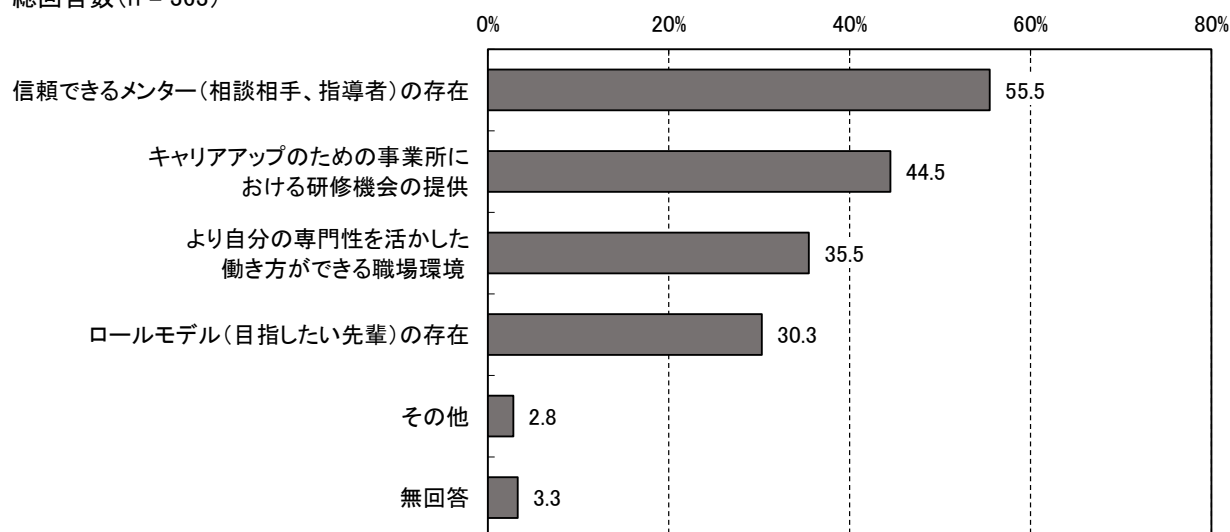
15. キャリアアップに必要な支援【問10-1】

「信頼できるメンター（相談相手、指導者）の存在」が55.5%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35.5%の順となっている。

[図表 10-15-1] キャリアアップに必要な支援（全体）《MA》

回答者数(n = 211) (※)

総回答数(n = 363)



※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