

新潟市女性就労意識
実態調査

報告書

平成23年3月

新潟市

はじめに

昨今の雇用を取り巻く情勢は、近年の経済危機の影響を受け、かつてない厳しい状況にあります。

一方で少子・高齢化が急速に進むなか、男女が仕事と家庭の両立を図り、能力を十分に発揮できる環境を整備することは、経済社会の活力を維持していく上でますます重要なものとなっています。

新潟市では、働く女性の職業や生活に関する意識や実態を把握し、男女がともに働きやすい社会を作っていくため、平成17年度に引き続き、新潟市女性就労意識実態調査を実施しました。

行政、企業、働く人など、それぞれの立場でご活用いただければ幸いです。

最後になりましたが、ご多忙にもかかわらず、この調査にご協力いただきました事業主および従業員の皆様方に厚くお礼を申し上げますとともに、新潟市の労働行政につきまして、より一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成23年3月

新潟市経済・国際部
雇用対策課

I .調査概要

1. 調査の目的

新潟市内の民間事業所で働く女性の職業や生活に関する実態を把握し、女性が働きやすい職場づくりや勤労者福祉の向上など今後の女性労働行政推進を図るための基礎資料とする。

2. 調査の内容

- (1) 対象者の属性
- (2) 就労の動機
- (3) 職場生活における問題
- (4) 女性管理職の登用
- (5) 育児休業制度
- (6) 介護休業制度
- (7) 職場のセクシュアル・ハラスメント対策
- (8) 就労によって生じる職場生活以外の活動に関する問題
- (9) 職業観
- (10) 家族の状況
- (11) 性別による役割分担意識
- (12) 行政への要望

3. 調査の設計

- (1) 調査対象：新潟市内の民間事業所に勤務する女性
- (2) 標本数：3,000人(事業所名簿から1,000事業所を無作為抽出し、各事業所から3名に配付)
- (3) 調査方法：郵送法
- (4) 調査基準日：平成23年2月9日
- (5) 調査期間：平成23年2月9日～2月25日

4. 回収結果

有効回収数(率) 1,431 (47.7%)

5. 集計結果の数字の見方

結果は百分率(%)で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した。四捨五入の結果、個々の比率の合計が100%にならないことがある。また、複数回答の質問(2つ以上の回答)では、合計が100%を超えることがある。

Ⅱ. 調査結果

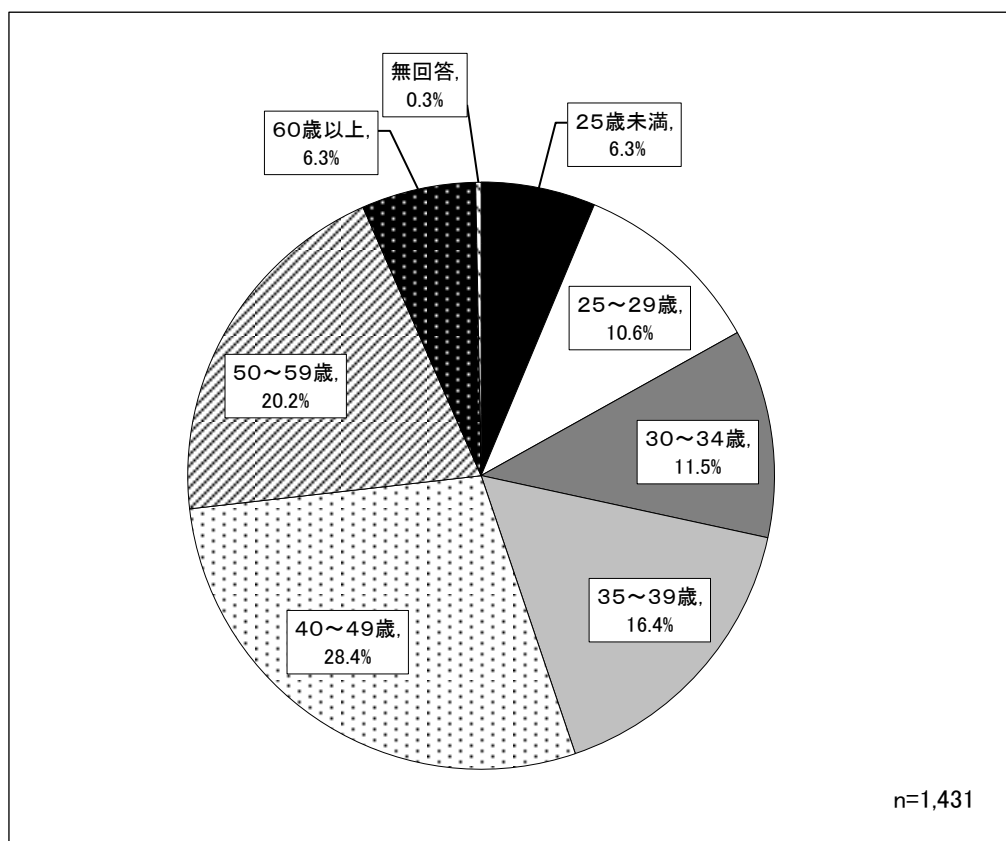
1. 対象者の属性

(1) 年齢

問1 あなたの年齢はおいくつですか。(1つだけ)

<全体結果>

回答サンプルの年齢別構成は、「25～29歳」が10.6%、「30～34歳」が11.5%、「35～39歳」は16.4%、「40～49歳」は28.4%、「50～59歳」は20.2%、「25歳未満」、「60歳以上」は6.3%となっており、35歳以上の回答サンプルが7割以上を占めている。



(2) 勤務先の業種

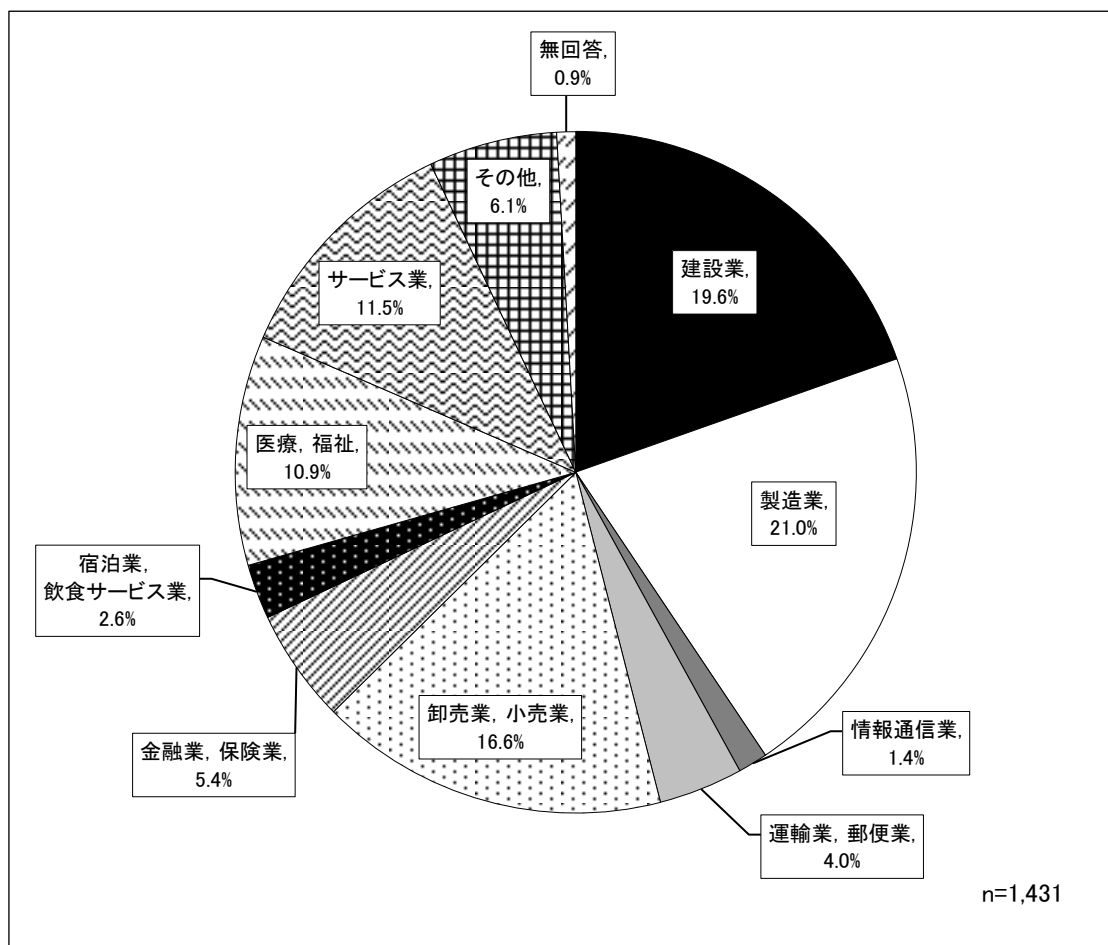
問2 あなたの勤務している会社についてお尋ねします。

①「業種（主なもの）」ではあてはまるものはどれですか。（1つだけ）

<全体結果>

勤務先の業種をみると、「製造業」（21.0%）が最も多く、次いで「建設業」（19.6%）である。

以下、「卸売業、小売業」（16.6%）、「サービス業」（11.5%）、「医療、福祉」（10.9%）、「金融、保険業」（5.4%）、「運輸業、郵便業」（4.0%）と続き、「宿泊業、飲食サービス業」（2.6%）、「情報通信業」（1.4%）となっている。



<年齢別>

25歳～29歳、30～34歳以外の年代は、「製造業」の回答が多い。その中でも、60歳以上が他に比べ高い割合となった。

25歳未満では「金融業、保険業」の割合が他に比べ高く、30歳以上では、年齢が高くなるにつれ、「運輸業、郵便業」の割合が高くなる。

上段：人数 下段：構成比	全体	25歳 未満	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 49歳	50～ 59歳	60歳 以上	無回答
全体	1,431	90	152	165	234	407	289	90	4
建設業	281	11	29	32	41	87	58	22	1
	19.6	12.2	19.1	19.4	17.5	21.4	20.1	24.4	25.0
製造業	300	17	22	24	54	83	73	27	-
	21.0	18.9	14.5	14.5	23.1	20.4	25.3	30.0	-
情報通信業	20	1	5	4	2	4	3	1	-
	1.4	1.1	3.3	2.4	0.9	1.0	1.0	1.1	-
運輸業、郵便業	57	2	3	5	8	15	18	6	-
	4.0	2.2	2.0	3.0	3.4	3.7	6.2	6.7	-
卸売業、小売業	238	15	27	39	46	66	33	12	-
	16.6	16.7	17.8	23.6	19.7	16.2	11.4	13.3	-
金融業、保険業	77	12	12	5	7	29	11	1	-
	5.4	13.3	7.9	3.0	3.0	7.1	3.8	1.1	-
宿泊業、飲食サービス業	37	4	4	2	10	8	6	3	-
	2.6	4.4	2.6	1.2	4.3	2.0	2.1	3.3	-
医療、福祉	156	9	16	26	26	44	29	5	1
	10.9	10.0	10.5	15.8	11.1	10.8	10.0	5.6	25.0
サービス業	164	11	15	20	28	46	38	5	1
	11.5	12.2	9.9	12.1	12.0	11.3	13.1	5.6	25.0
その他	88	7	14	8	11	23	18	7	-
	6.1	7.8	9.2	4.8	4.7	5.7	6.2	7.8	-
無回答	13	1	5	-	1	2	2	1	1
	0.9	1.1	3.3	-	0.4	0.5	0.7	1.1	25.0

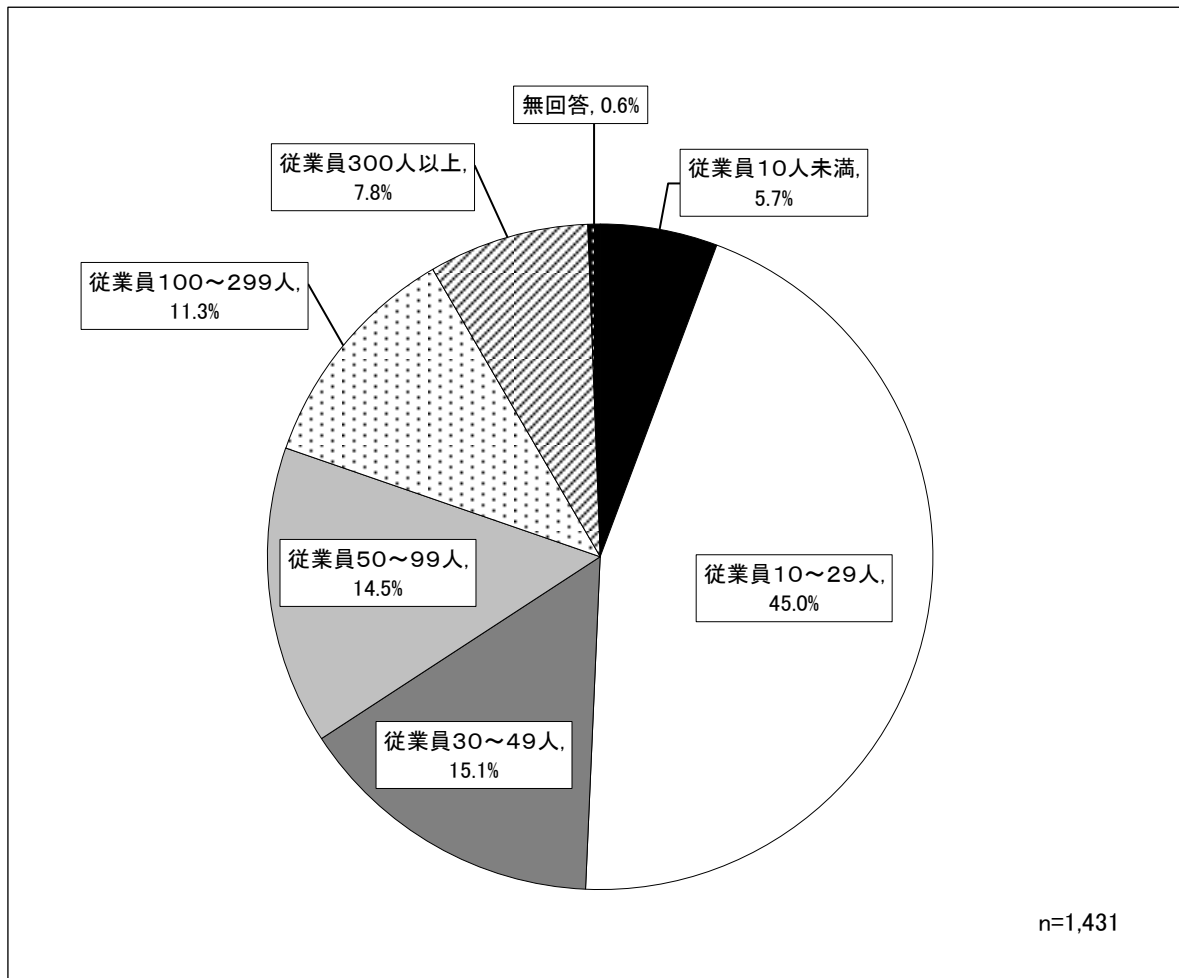
(3) 勤務先事業所の規模

問2 ② あなたの勤務している事業所及び会社全体の規模（常用労働者数）は、次のうちどれに当てはまりますか。

【あなたの勤務している事業所の規模（常用労働者数）】（1つだけ）

<全体結果>

勤務している事業所の規模は、「従業員 10～29 人」（45.0%）が最も多く、次いで「従業員 30～49 人」（15.1%）、「従業員 50～99 人」（14.5%）、「従業員 100～299 人」（11.3%）となる。「従業員 10 人未満」（5.7%）の小企業や「従業員 300 人以上」（7.8%）の大企業は少ない。



(4) 会社全体の規模

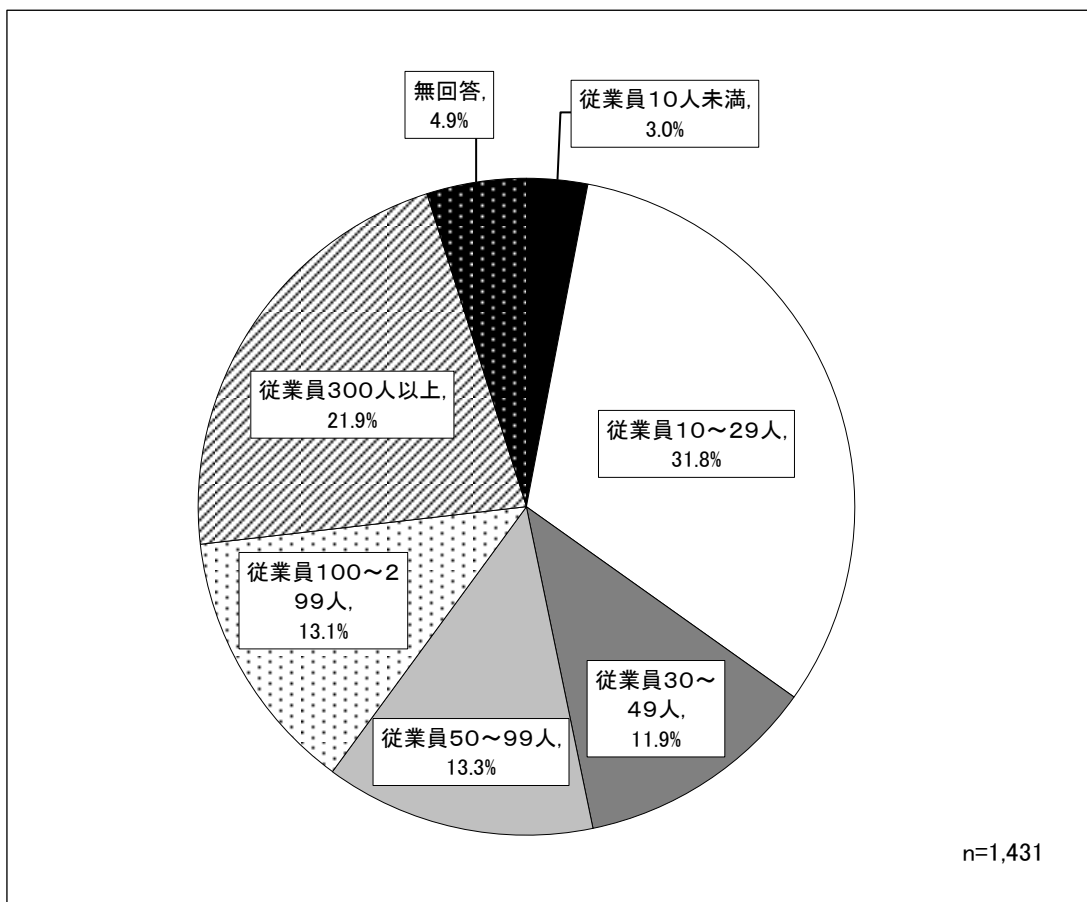
問2 【あなたが勤務している会社全体の規模(常用労働者数)】(1つだけ)

もし、あなたの勤務している事業所が本社で、他に支社・支店・営業所などがない場合は、
上と同じ番号を○で囲んでください。

<全体結果>

会社全体の規模は、「従業員10~29人」(31.8%)が3割強と多く、次いで「従業員300人以上」(21.9%)となる。

以下、「従業員50~99人」(13.3%)、「従業員100~299人」(13.1%)が同程度の割合で見られ、「従業員30~49人」(11.9%)、「従業員10人未満」(3.0%)となっている。



(5) 就業形態

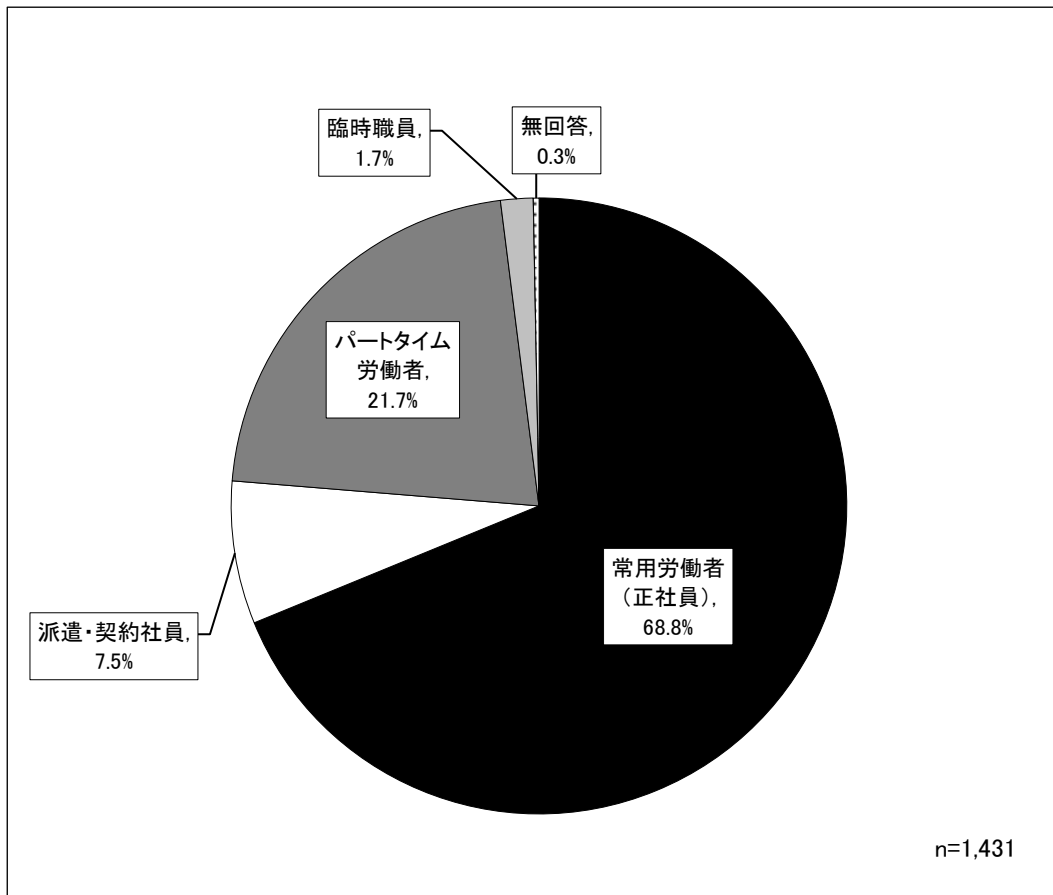
問3 現在の職業についてお尋ねします。

①「就業の形態」は次のうちのどれに当てはまりますか。(1つだけ)

<全体結果>

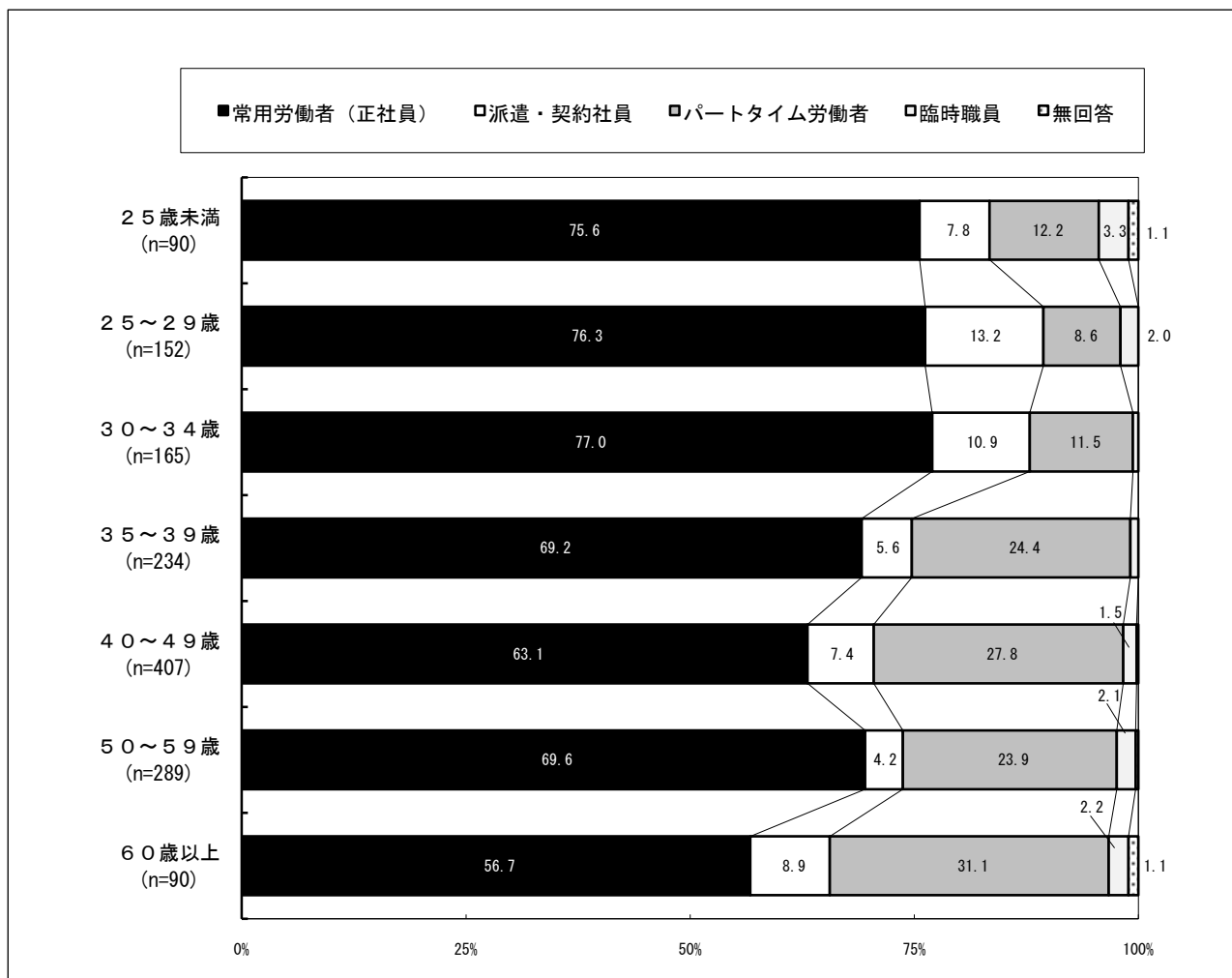
「常用労働者（正社員）」が7割弱（68.8%）を占め、圧倒的に多い。

以下、「パートタイム労働者」（21.7%）、「派遣・契約社員」（7.5%）、「臨時職員」（1.7%）となっている。



<年齢別>

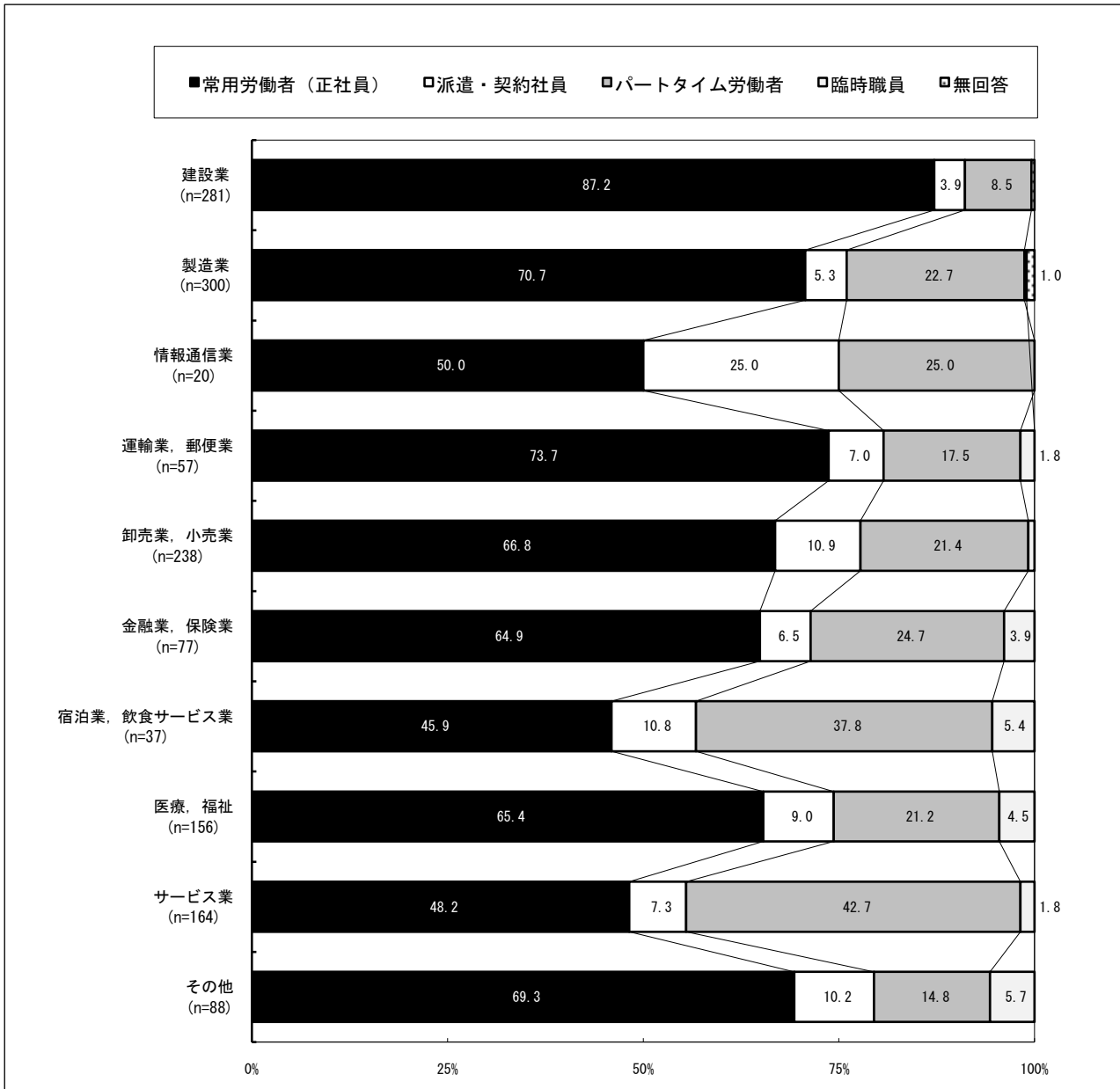
「常用労働者」の割合は、30～34歳が8割近くを占め、25歳未満、25～29歳では4人に3人の割合となり、35～39歳、50～59歳では約7割となる。35歳以上は、「パートタイム労働者」の割合が高い。



<業種別>

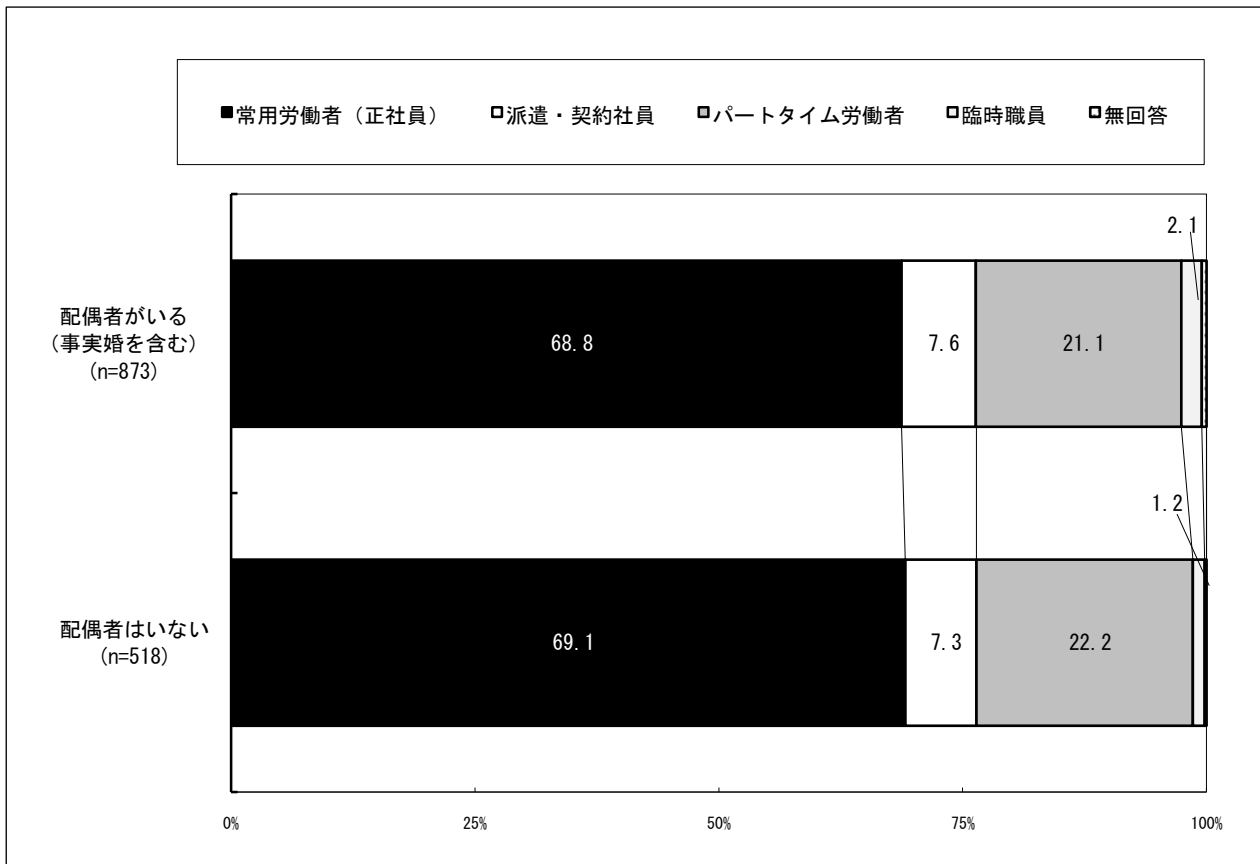
「常用労働者」の割合が、建設業で9割弱と他の業種に比べて高くなっている。

「派遣・契約社員」では情報通信業、「パートタイム労働者」ではサービス業、「臨時職員」では宿泊業、飲食サービス業がそれぞれ高い割合となった。



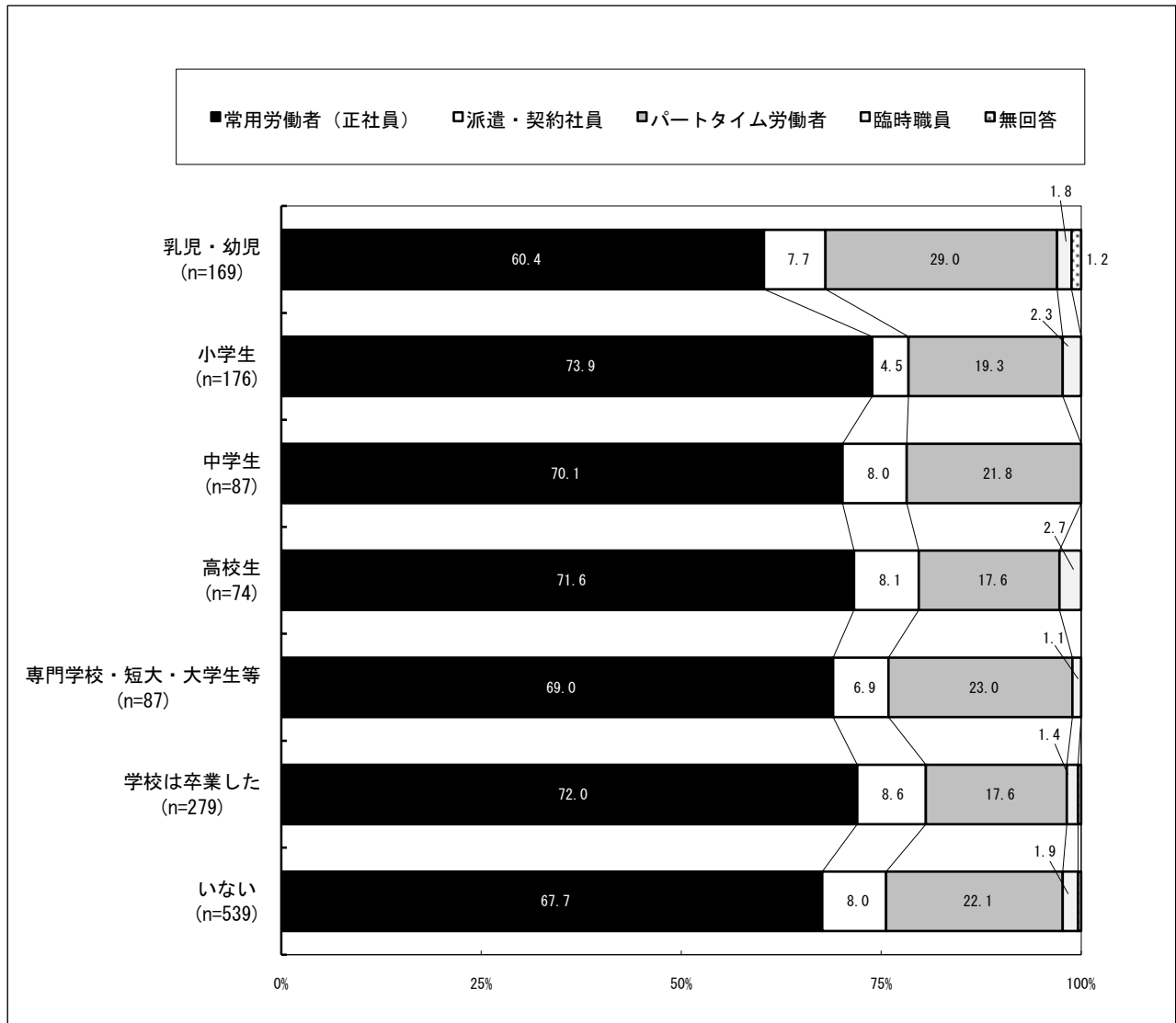
<配偶者の有無別>

配偶者の有無にかかわらず、全ての項目の割合は、ほぼ同じである。



<子ども（末子）の年齢別>

乳児・幼児の子どもを持つ人の場合、「パートタイム労働者」が他の年齢の子どもを持つ人よりも割合が高く、小学生以上の子どもを持つ人の場合は「常用労働者」の割合が高くなっている。



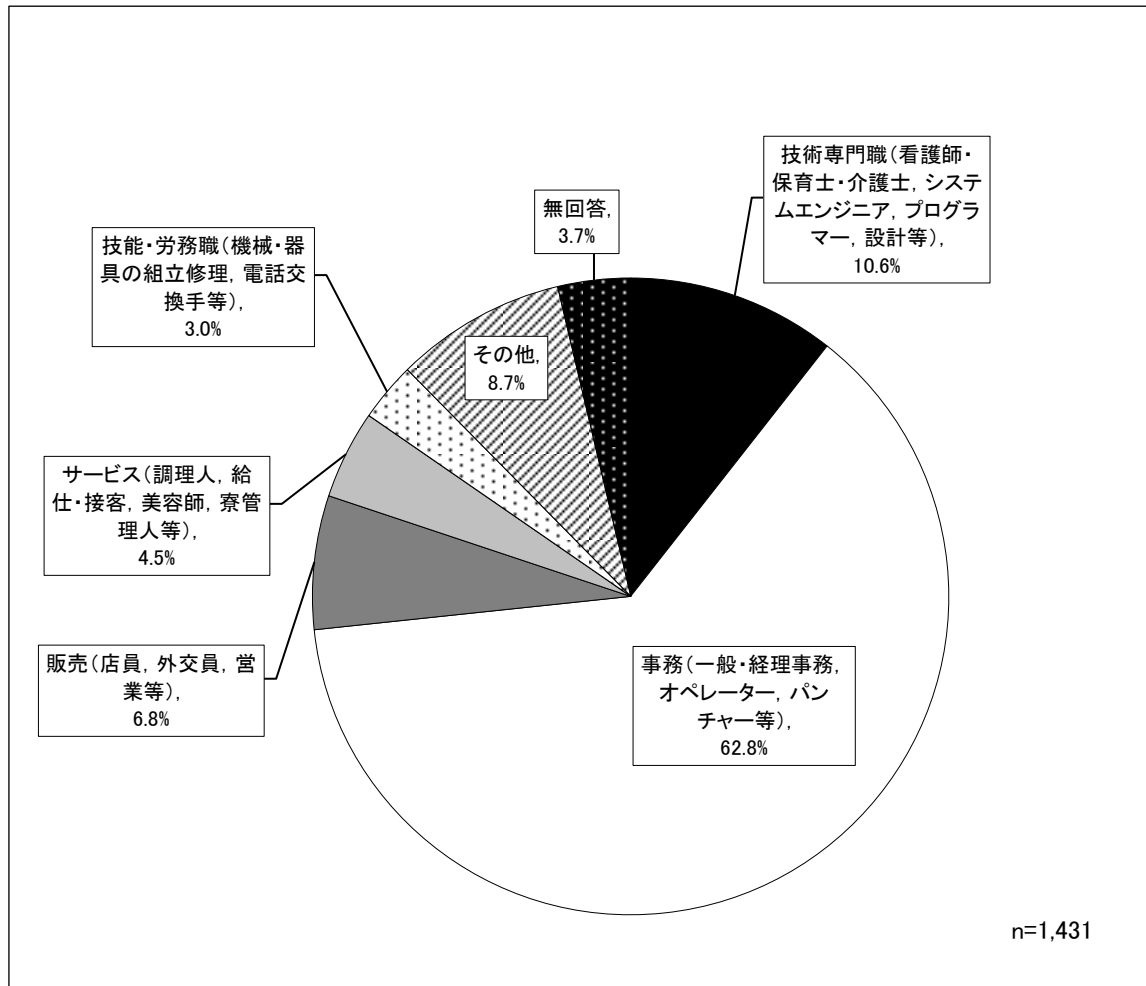
(6) 主な職種

問3 ② あなた自身の主な職種をお答えください。(1つだけ)

<全体結果>

「事務」が6割強(62.8%)となり、圧倒的に多い。

以下、「技術専門職」(10.6%)、「販売」(6.8%)、「サービス」(4.5%)と続き、「技能・労務職」(3.0%)となっている。

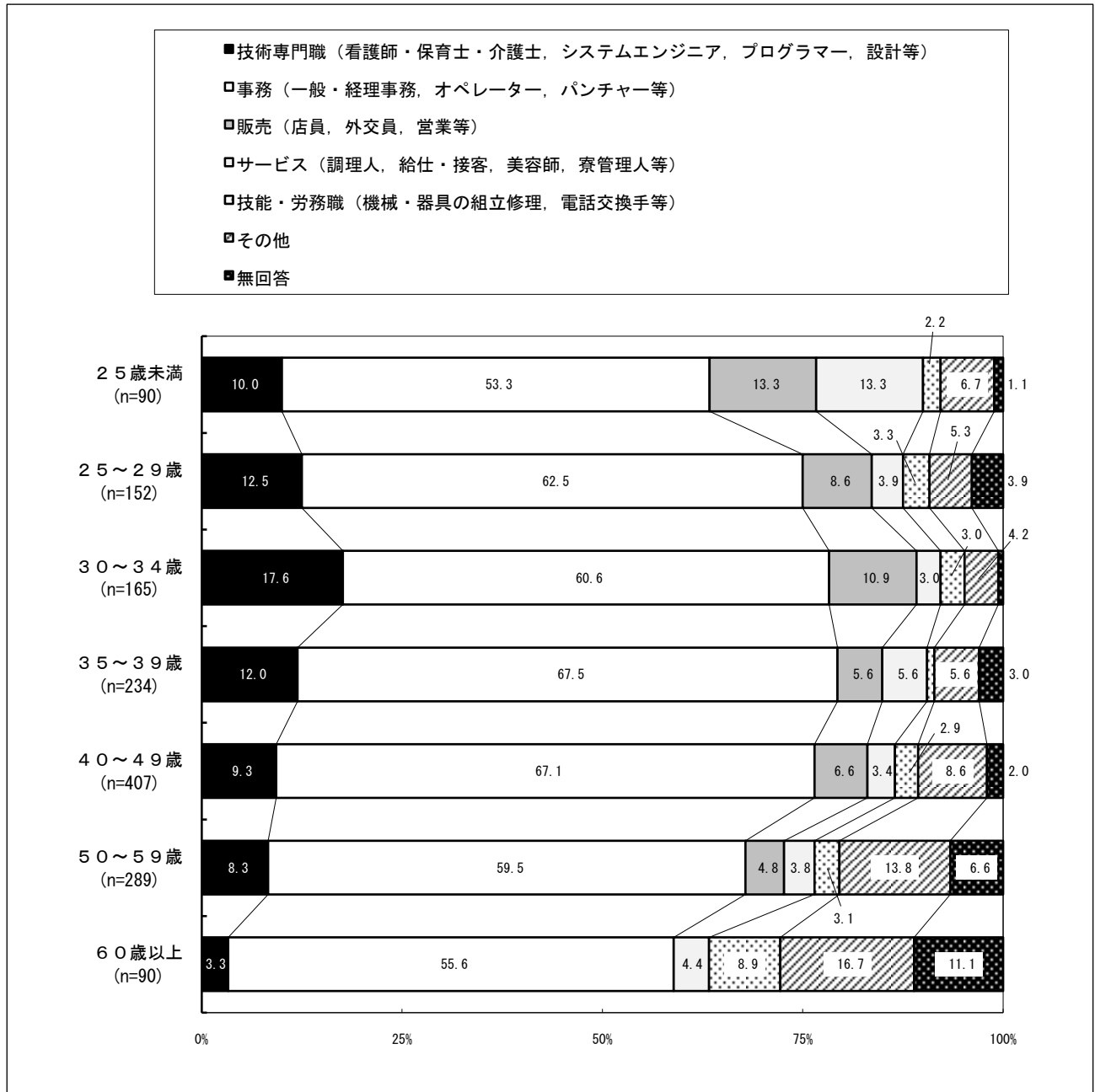


<年齢別>

各年代とも「事務」が圧倒的に多い。

25歳未満では「販売」、「サービス」が他の年代より高い割合となっている。

60歳以上ではサンプルは少ないが「技術専門職」が他の年代より低い割合となっている。



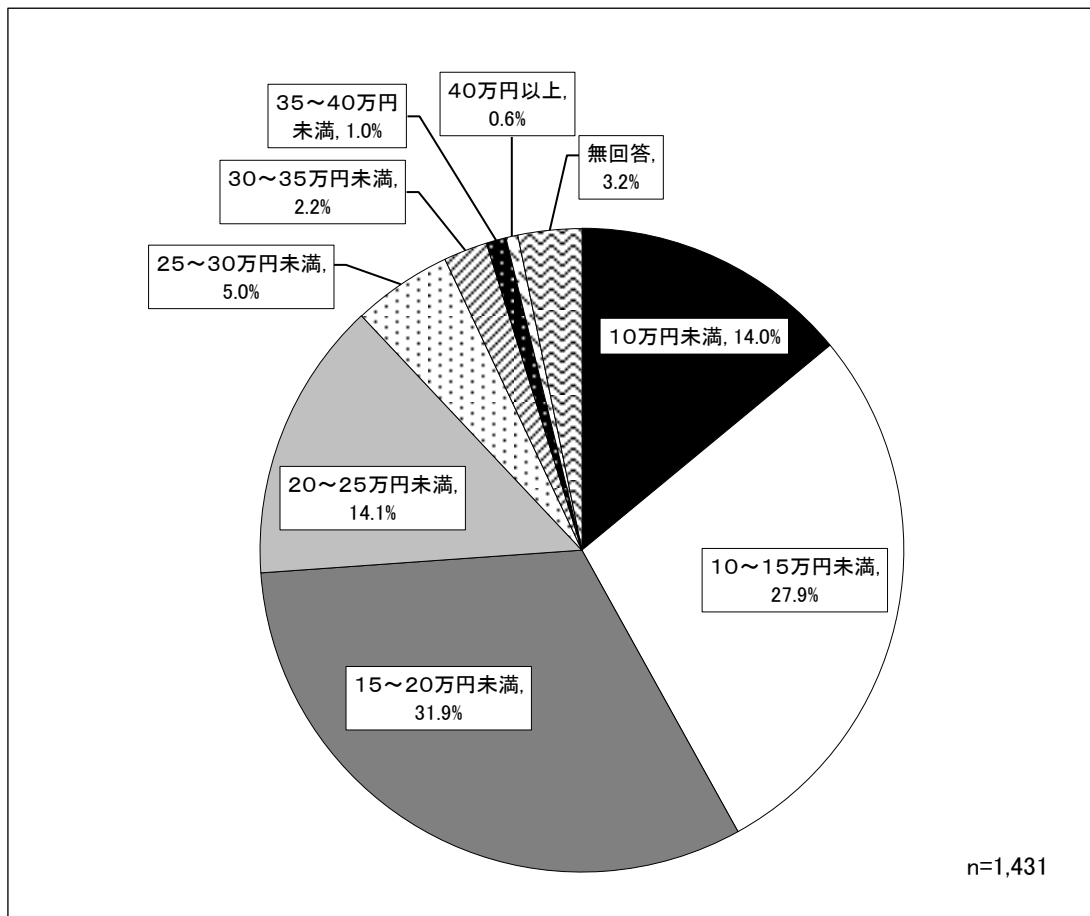
(7) 1ヶ月の平均的な賃金

問3 ③ 1ヶ月の平均的な賃金（時間外手当を含む）をお答えください。（1つだけ）

<全体結果>

「15～20万円未満」（31.9%）が最も多く、次いで、「10～15万円未満」（27.9%）、「20～25万円未満」（14.1%）となり、全体の7割強を占める。

以下、「10万円未満」（14.0%）、「25～30万円未満」（5.0%）、「30～35万円未満」（2.2%）、「35～40万円未満」（1.0%）、「40万円以上」（0.6%）となる。

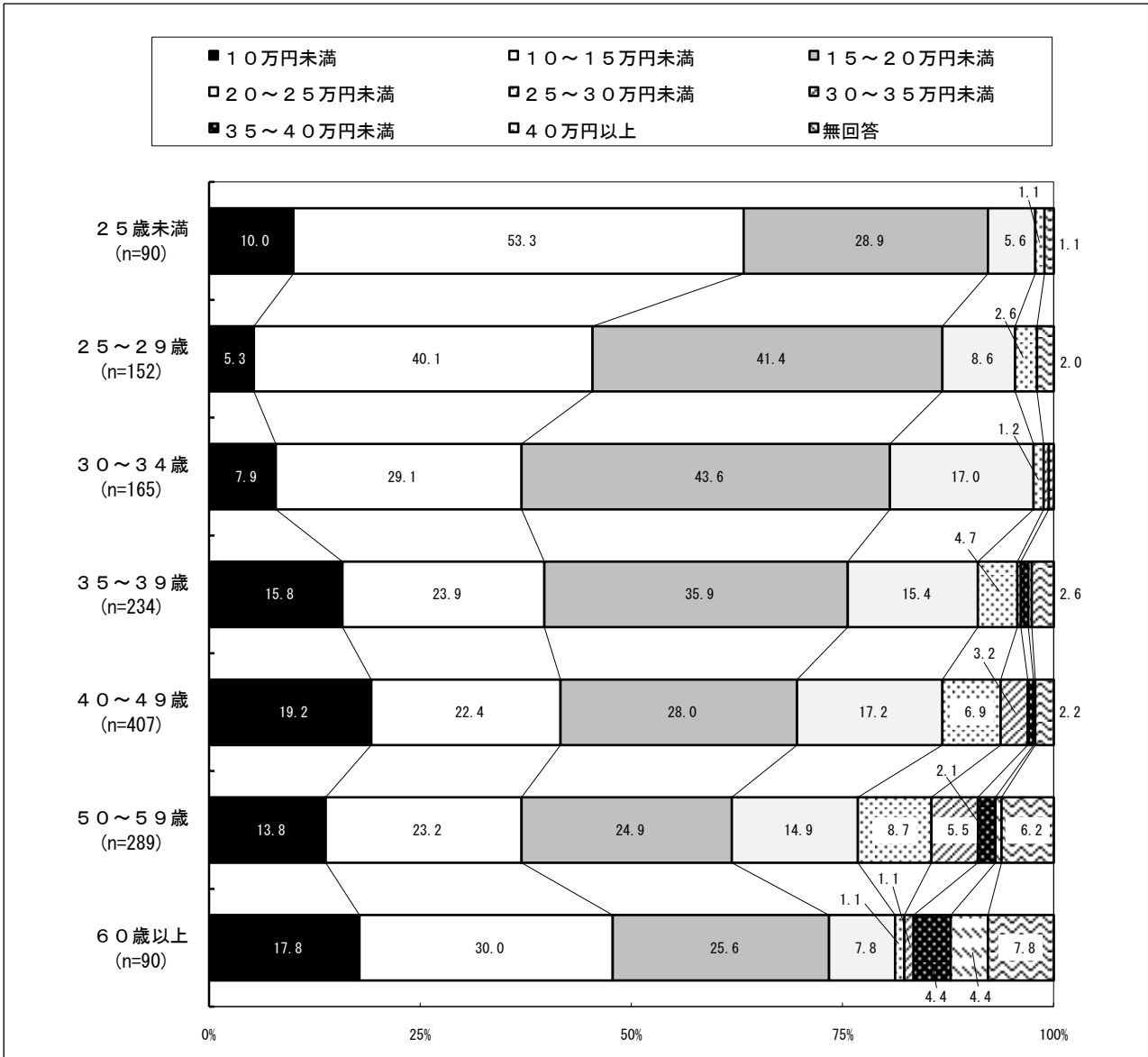


<年齢別>

50～59歳以外の年代が「10～15万円未満」と「15～20万円未満」で半数以上を占める。

50～59歳では「25～30万円未満」、「30～35万円未満」、60歳以上では、「35～40万円未満」、「40万円以上」が他の年代に比べて高い割合となっている。

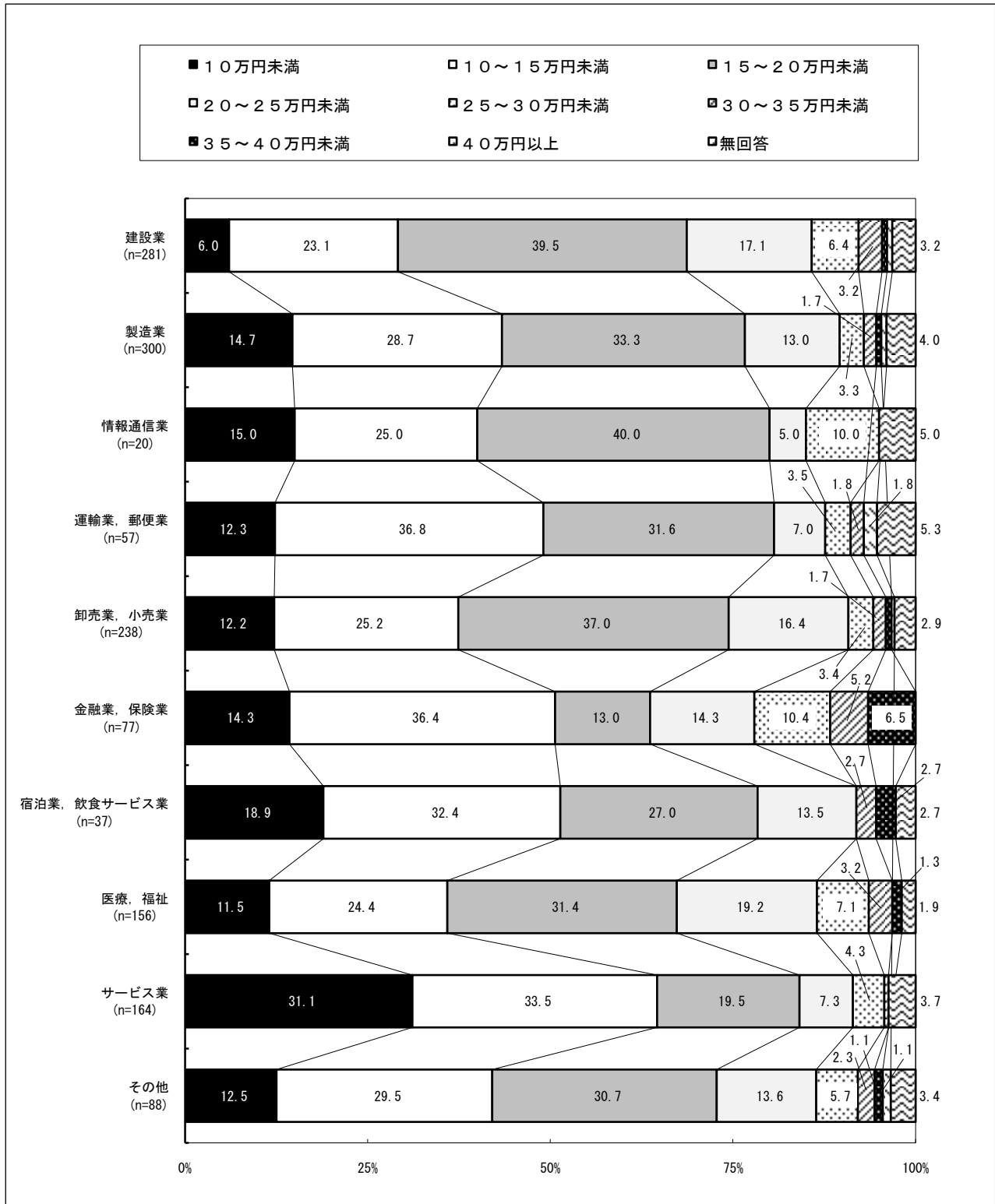
25～29歳では「10万円未満」が他の年代より低い割合となっている。



<業種別>

金融業、保険業以外の業種が「10～15万円未満」と「15～20万円未満」で半数以上を占めている。

サービス業では「10万円未満」が他の業種に比べて高い割合となっており、建設業では「10万円未満」が他の業種に比べて低い割合となっている。



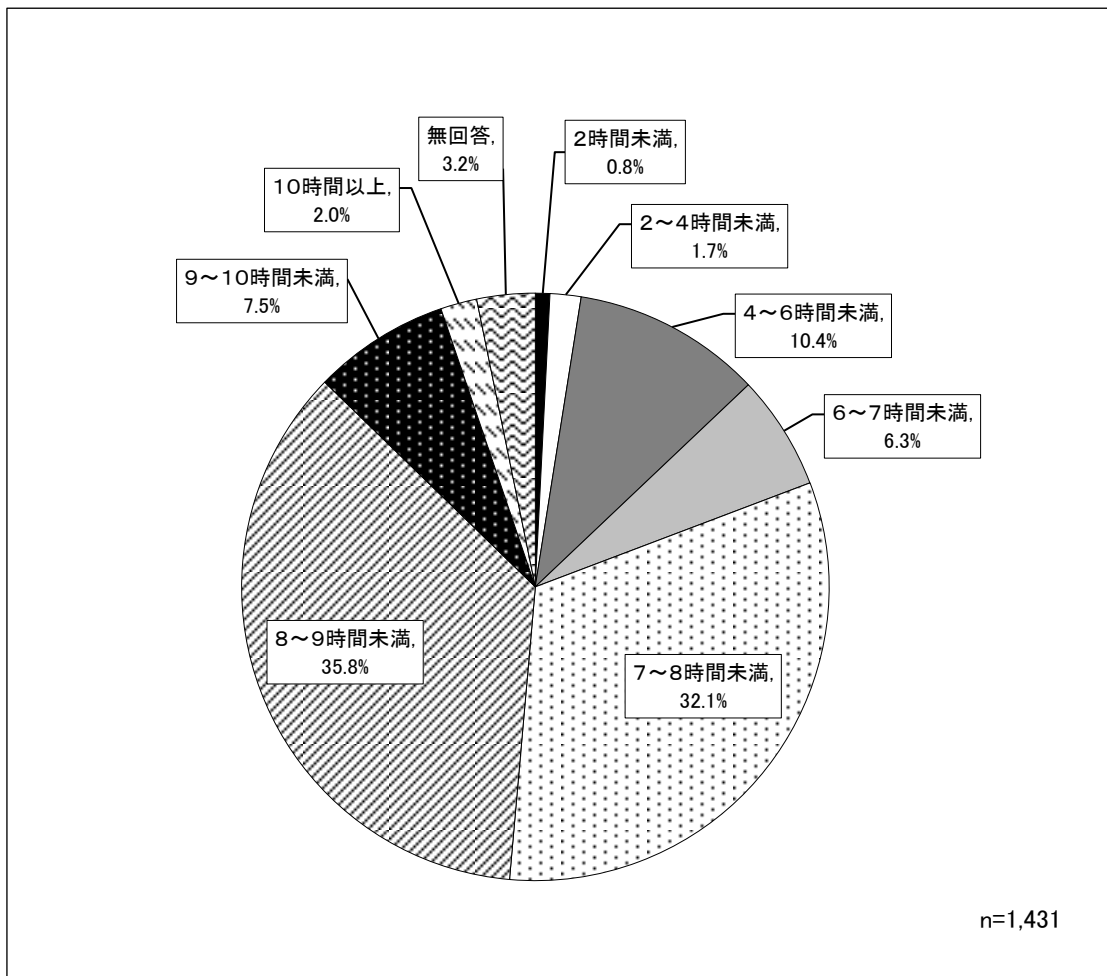
(8) 1日の平均的な労働時間

問3 ④ 1日の平均的な労働時間数（時間外勤務を含む）をお答えください。（1つだけ）

<全体結果>

「8～9時間未満」(35.8%)、「7～8時間未満」(32.1%)で同程度の割合となり、全体の7割弱を占める。

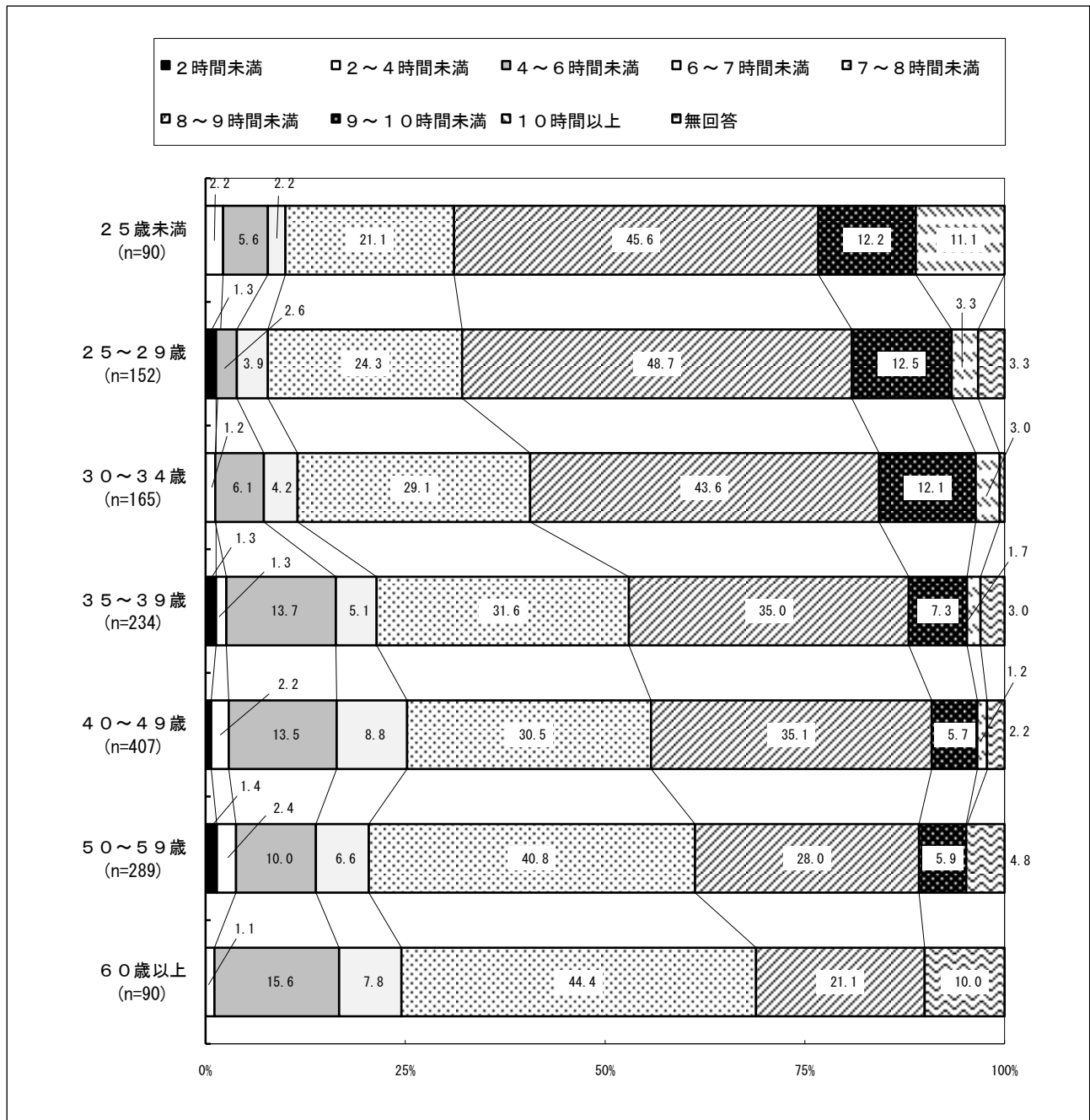
以下「4～6時間未満」(10.4%)、「9～10時間未満」(7.5%)、「6～7時間未満」(6.3%)、「10時間以上」(2.0%)、「2～4時間未満」(1.7%)、「2時間未満」(0.8%)となる。



<年齢別>

各年代とも「7～8時間未満」、「8～9時間未満」で半数以上を占めている。

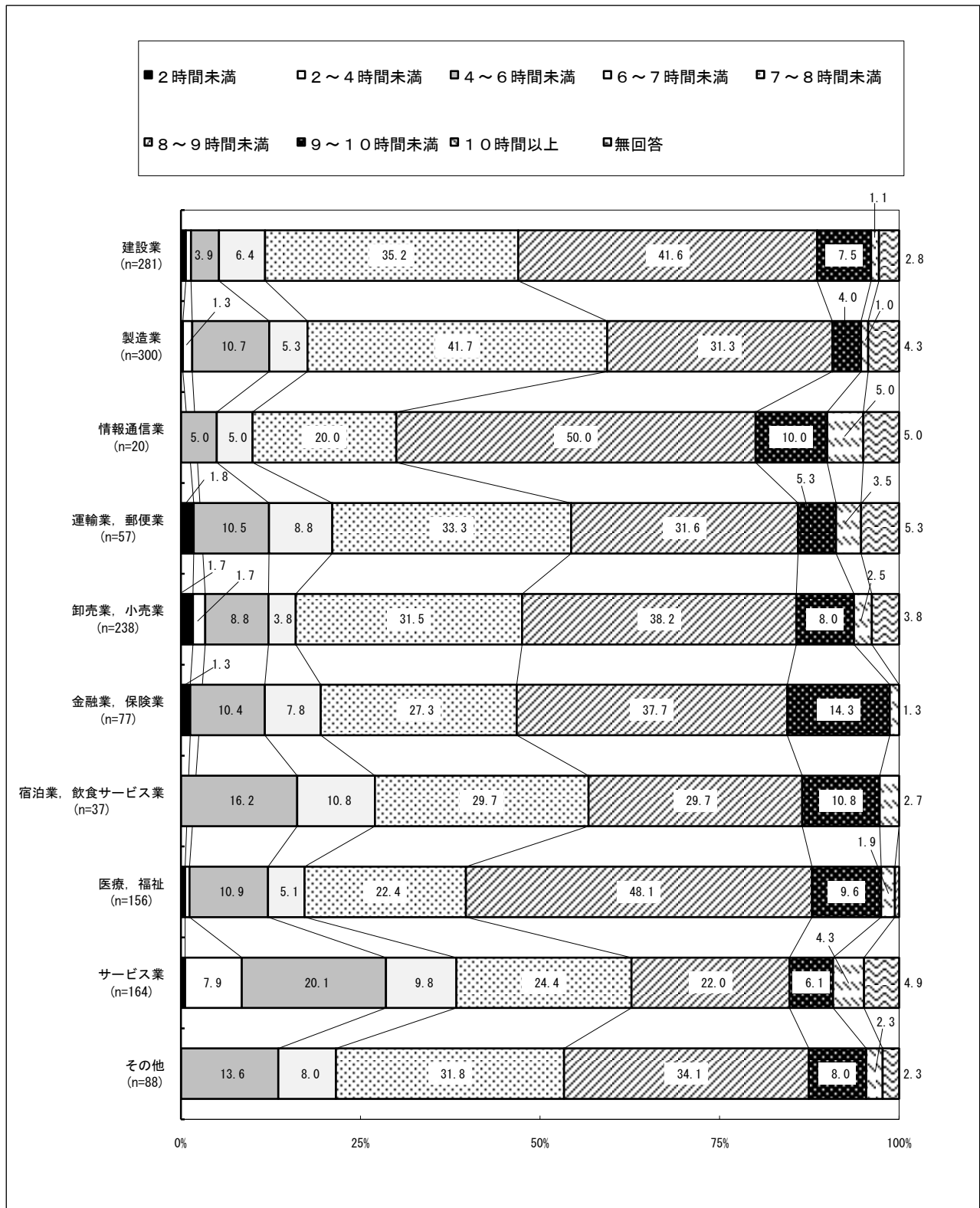
25歳未満では「10時間以上」が他の年代に比べて高い割合となっており、60歳以上では9時間以上の勤務をしている人はほとんどいない。



<業種別>

サービス業以外が「7～8時間未満」、「8～9時間未満」で半数以上を占めている。

サービス業は「2～4時間未満」、「4～6時間未満」が他の業種に比べて高い割合となっており、金融業、保険業では「9～10時間未満」が他に比べ高い割合となっている。



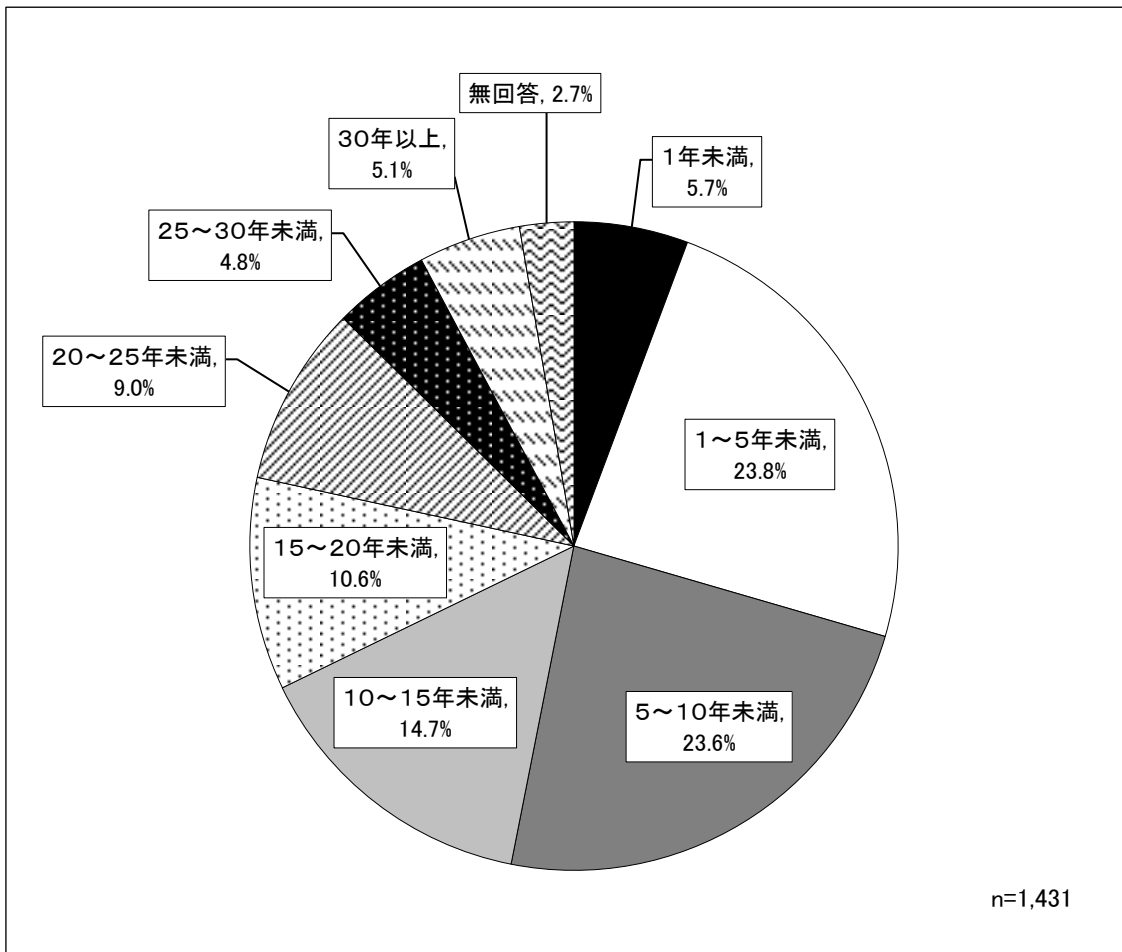
(9) 勤続年数

問3 ⑤ 勤続年数をお答えください。(1つだけ)

<全体結果>

「1～5年未満」(23.8%)、「5～10年未満」(23.6%)と同程度の割合が見られ、次いで「10～15年未満」(14.7%)となり、全体の6割強を占めた。

以下、「15～20年未満」(10.6%)、「20～25年未満」(9.0%)、「1年未満」(5.7%)、「30年以上」(5.1%)「25～30年未満」(4.8%)となる。



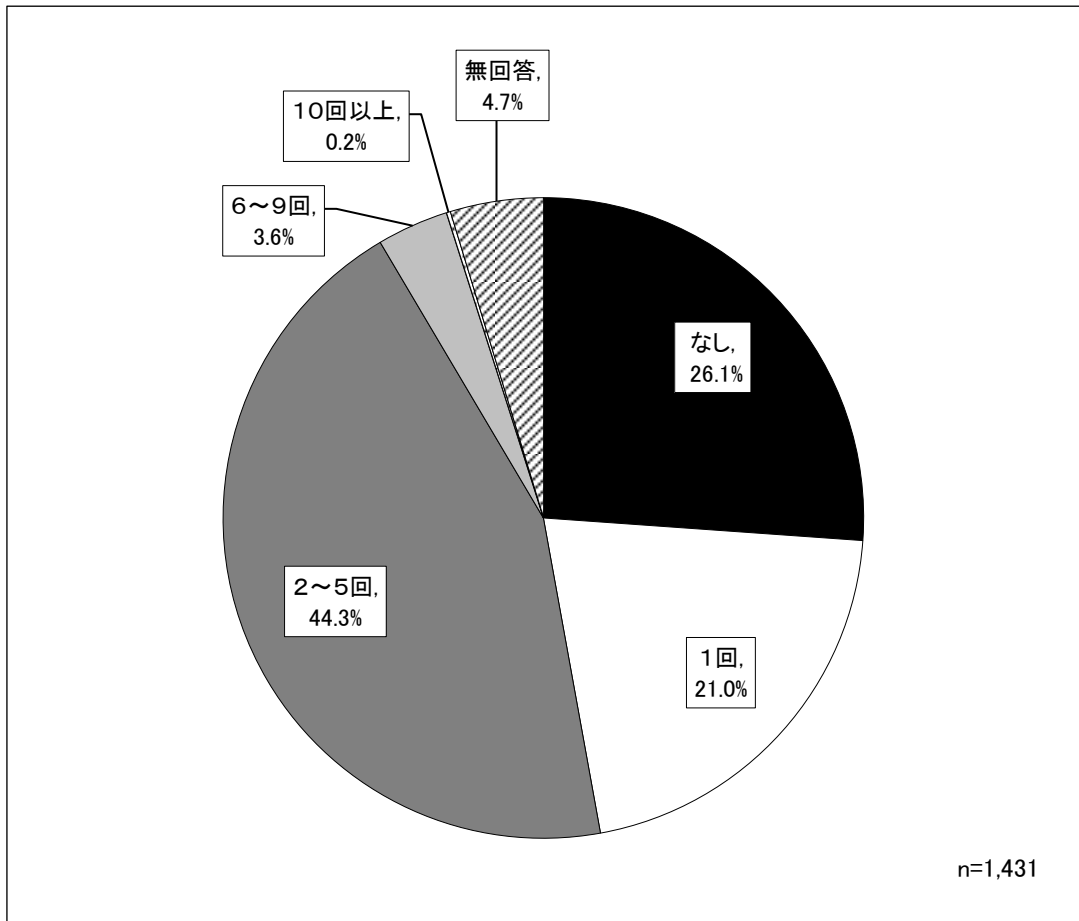
(10) 再就職した回数

問3 ⑥ 再就職した回数をお答えください。(1つだけ)

<全体結果>

「2～5回」(44.3%)という回答が最も多く、再就職をしたと回答した人は69.1%で7割近くとなった。

又、「6～9回」、「10回以上」、再就職した人の合計は3.8%と1割にも満たなかった。

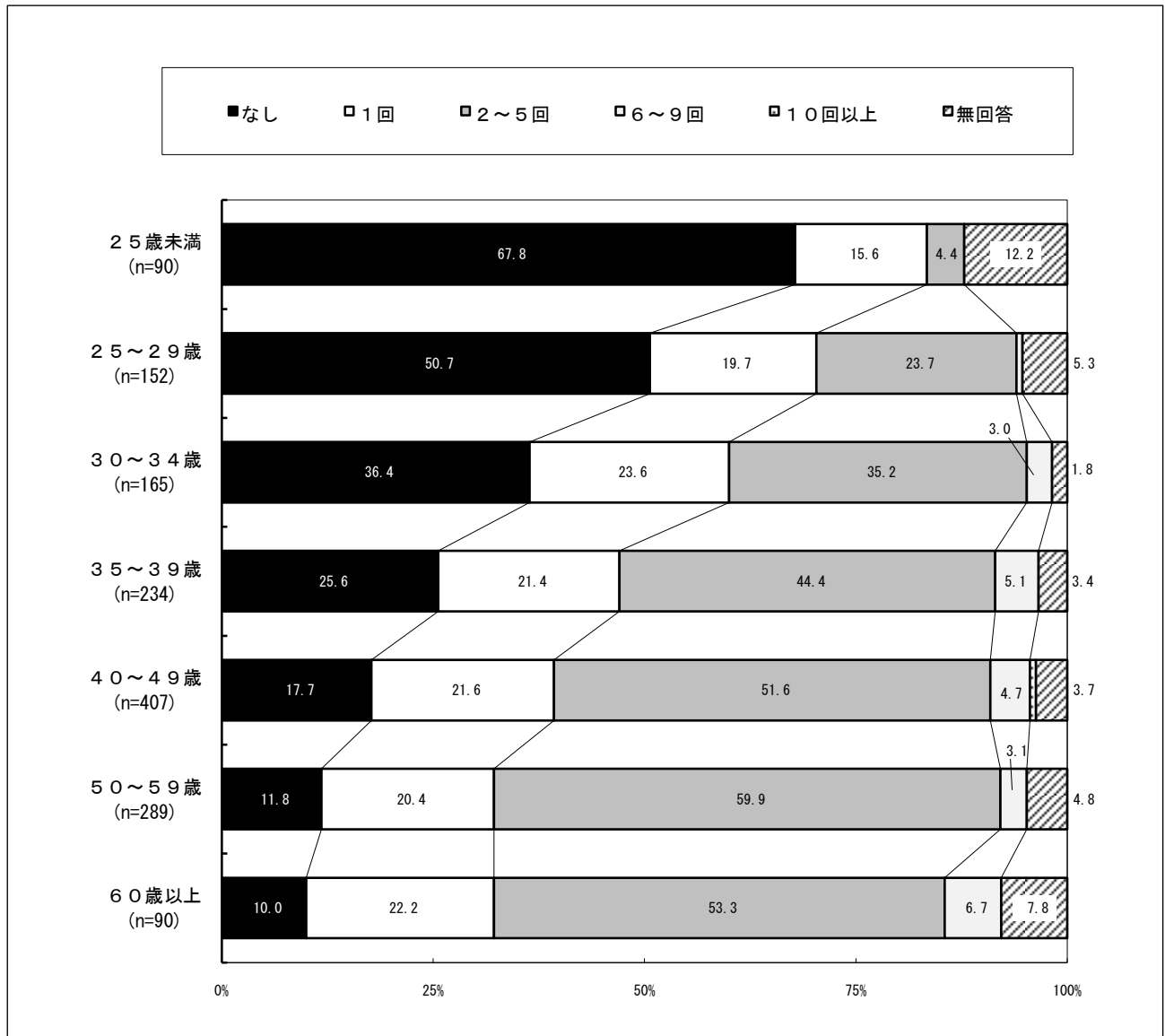


<年齢別>

年齢が高くなるにつれ、再就職をした回数が増えている。

25歳未満、25～29歳では「なし」が半数以上を占め、6回以上の再就職をした人は、ほとんどいない。

50～59歳では「2～5回」の割合が約6割と他の年代に比べ高くなっている。



(11) 前職を辞めた理由

問3 ⑦ 【⑥で2～5と答えた方にお尋ねします。】

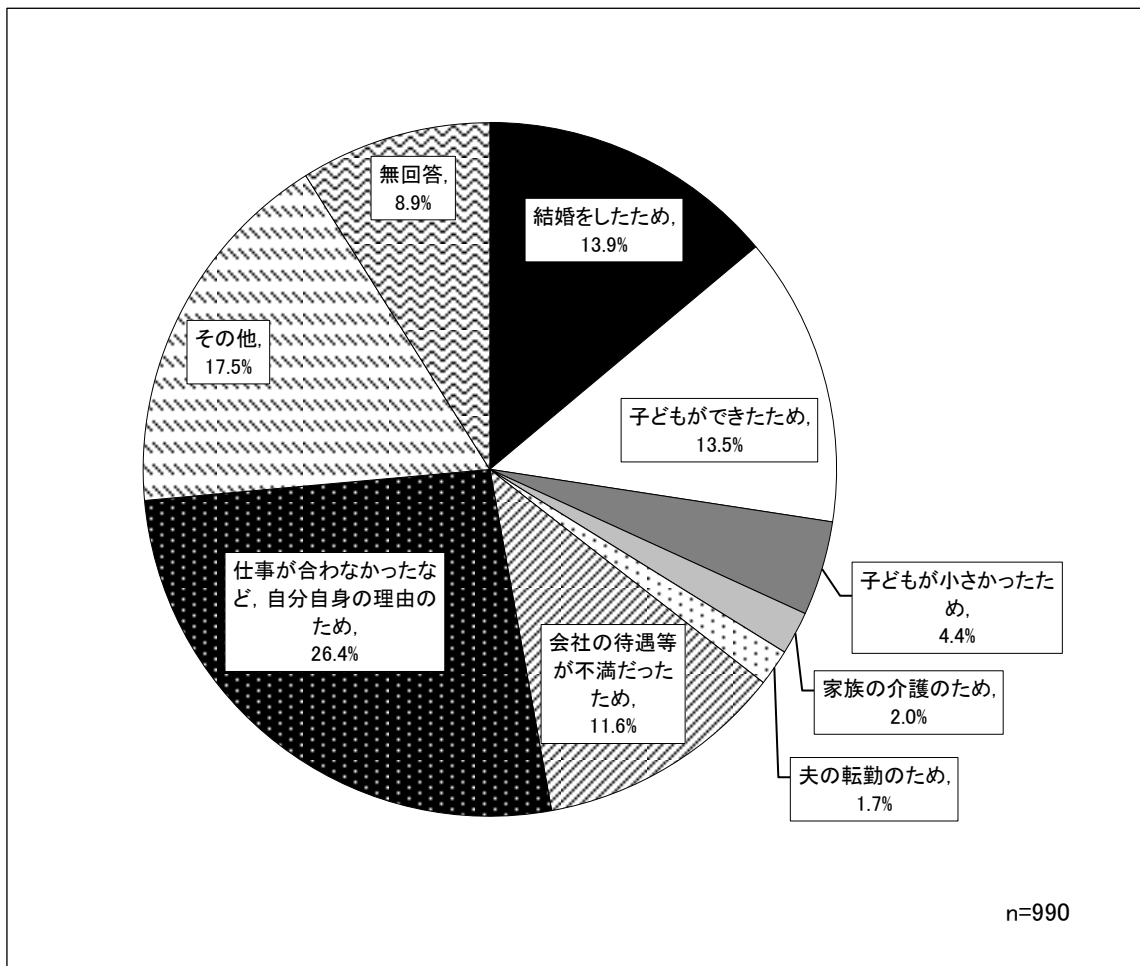
前の職場をやめた理由をお答えください。(1つだけ)

<全体結果>

一番多いのは「仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため」(26.4%)であった。

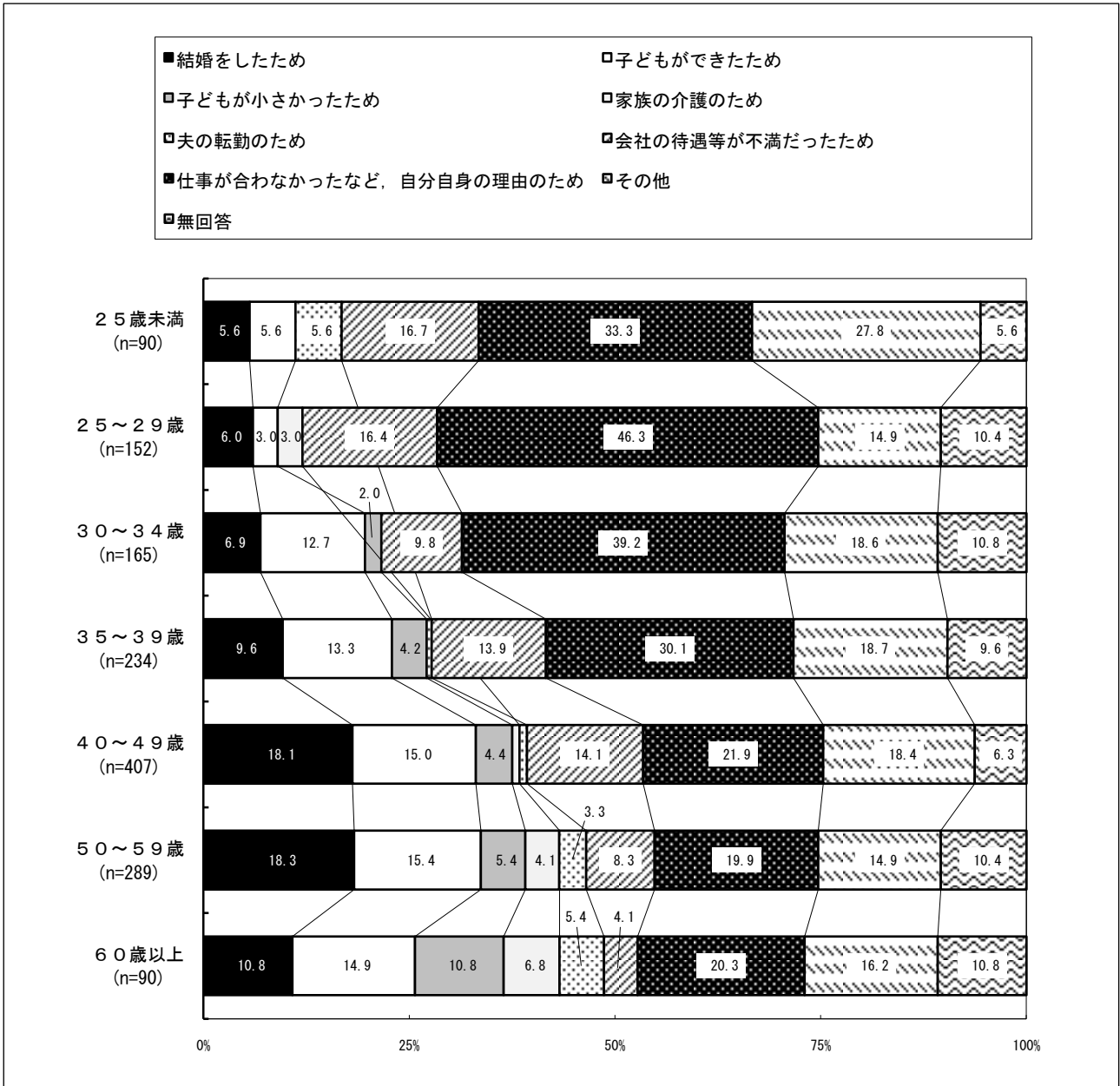
「仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため」(26.4%)と「会社の待遇等が不満だったため」(11.6%)の合計は38.0%で4割近くとなった。

以下は、「結婚をしたため」(13.9%)、「子どもができたため」(13.5%)と同程度となり、次いで、「子どもが小さかったため」(4.4%)、「家族の介護のため」(2.0%)、「夫の転勤のため」(1.7%)となった。



<年齢別>

25～29歳では「仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため」が高い割合となっている。
 25歳未満では「会社の待遇等が不満だったため」、40～49歳、50～59歳では「結婚したため」、
 60歳以上では「家族の介護のため」が他の年代に比べ高い割合となっている。



2. 就労の動機

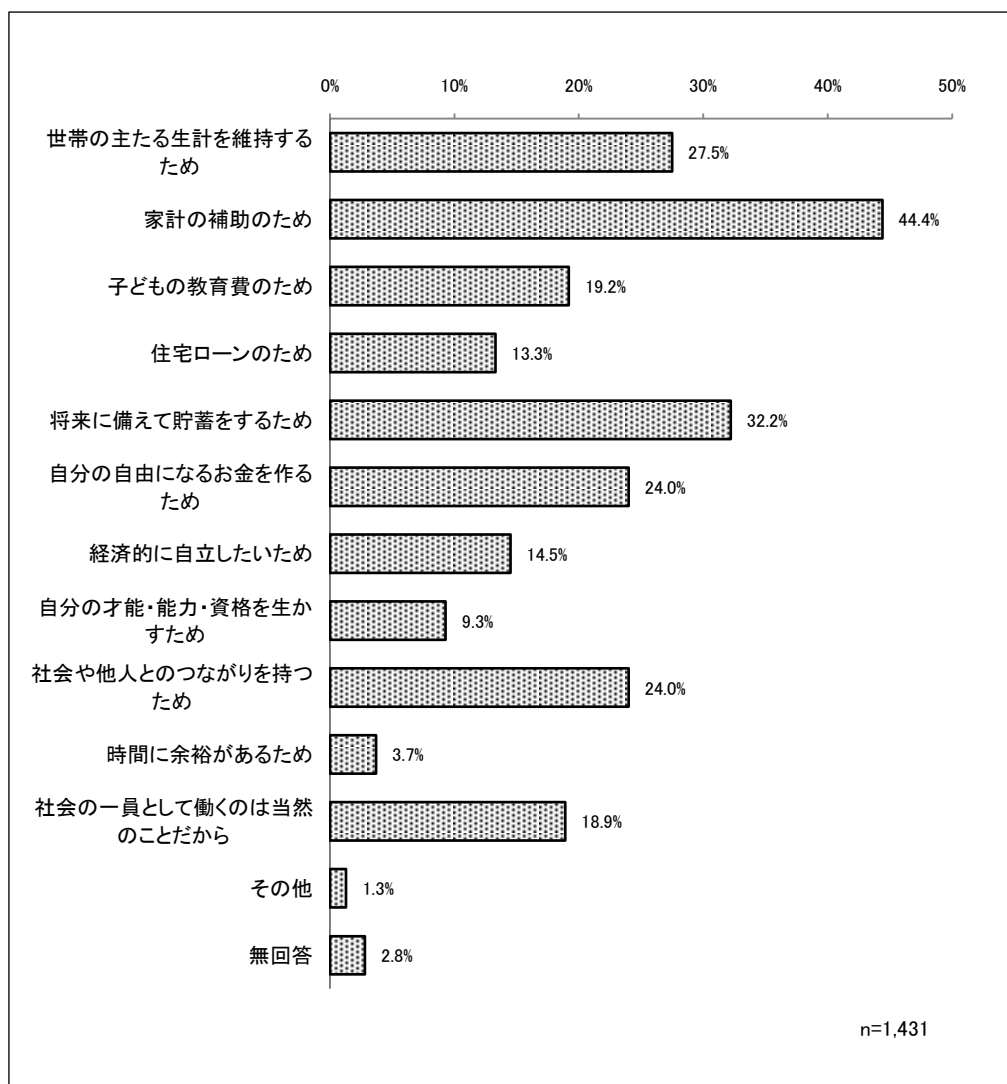
問4 あなたが働く理由を次の中から選んでください。(3つまで)

<全体結果>

「家計の補助のため」(44.4%)、「将来に備えて貯蓄するため」(32.2%)を回答する人が多い。次いで、「世帯の主たる生計を維持するため」(27.5%)が続く。

「社会や他人とのつながりを持つため」と「自分の自由になるお金を作るため」が同割合(24.0%)で約4人に1人と続いている。

「子どもの教育費のため」(19.2%)、「社会の一員として働くのは当然のことだから」(18.9%)がそれぞれ約5人に1人の割合となっている。



<年齢別>

25歳未満では、「自分の自由になるお金を作るため」、「将来に備えて貯蓄するため」が半数を超え、他の年代に比べ特に高い割合となっている。

40～49歳、50～59歳は「家計の補助のため」と回答した人の割合が半数を超え、高くなっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体	1,431	90	152	165	234	407	289	90	4
世帯の主たる生計を維持するため	394	7	35	48	64	124	88	27	1
	27.5	7.8	23.0	29.1	27.4	30.5	30.4	30.0	25
家計の補助のため	636	17	42	69	107	209	154	38	-
	44.4	18.9	27.6	41.8	45.7	51.4	53.3	42.2	-
子どもの教育費のため	275	1	9	35	59	127	40	4	-
	19.2	1.1	5.9	21.2	25.2	31.2	13.8	4.4	-
住宅ローンのため	190	-	13	22	40	78	30	7	-
	13.3	-	8.6	13.3	17.1	19.2	10.4	7.8	-
将来に備えて貯蓄をするため	461	50	70	62	74	102	80	22	1
	32.2	55.6	46.1	37.6	31.6	25.1	27.7	24.4	25.0
自分の自由になるお金を作るため	344	53	51	44	52	69	55	19	1
	24.0	58.9	33.6	26.7	22.2	17.0	19.0	21.1	25.0
経済的に自立したいため	206	38	48	29	37	32	17	5	-
	14.4	42.2	31.6	17.6	15.8	7.9	5.9	5.6	-
自分の才能・能力・資格を生かすため	133	8	18	18	22	36	26	5	-
	9.3	8.9	11.8	10.9	9.4	8.8	9.0	5.6	-
社会や他人とのつながりを持つため	341	20	31	41	45	108	75	21	-
	23.8	22.2	20.4	24.8	19.2	26.5	26.0	23.3	-
時間に余裕があるため	53	3	4	1	6	8	20	11	-
	3.7	3.3	2.6	0.6	2.6	2.0	6.9	12.2	-
社会の一員として働くのは当然のことだから	271	35	47	33	43	61	42	9	1
	18.9	38.9	30.9	20.0	18.4	15.0	14.5	10.0	25.0
その他	19	2	3	2	1	7	3	1	-
	1.3	2.2	2.0	1.2	0.4	1.7	1.0	1.1	-
無回答	40	-	5	1	5	7	12	8	2
	2.8	-	3.3	0.6	2.1	1.7	4.2	8.9	50.0

<就業形態別>

常用労働者の割合が他の就業形態を上回っているのは、「将来に備えて貯蓄をするため」、「世帯の主たる生計を維持するため」、「社会の一員として働くのは当然のことだから」である。（「その他」、「無回答」を除く。）

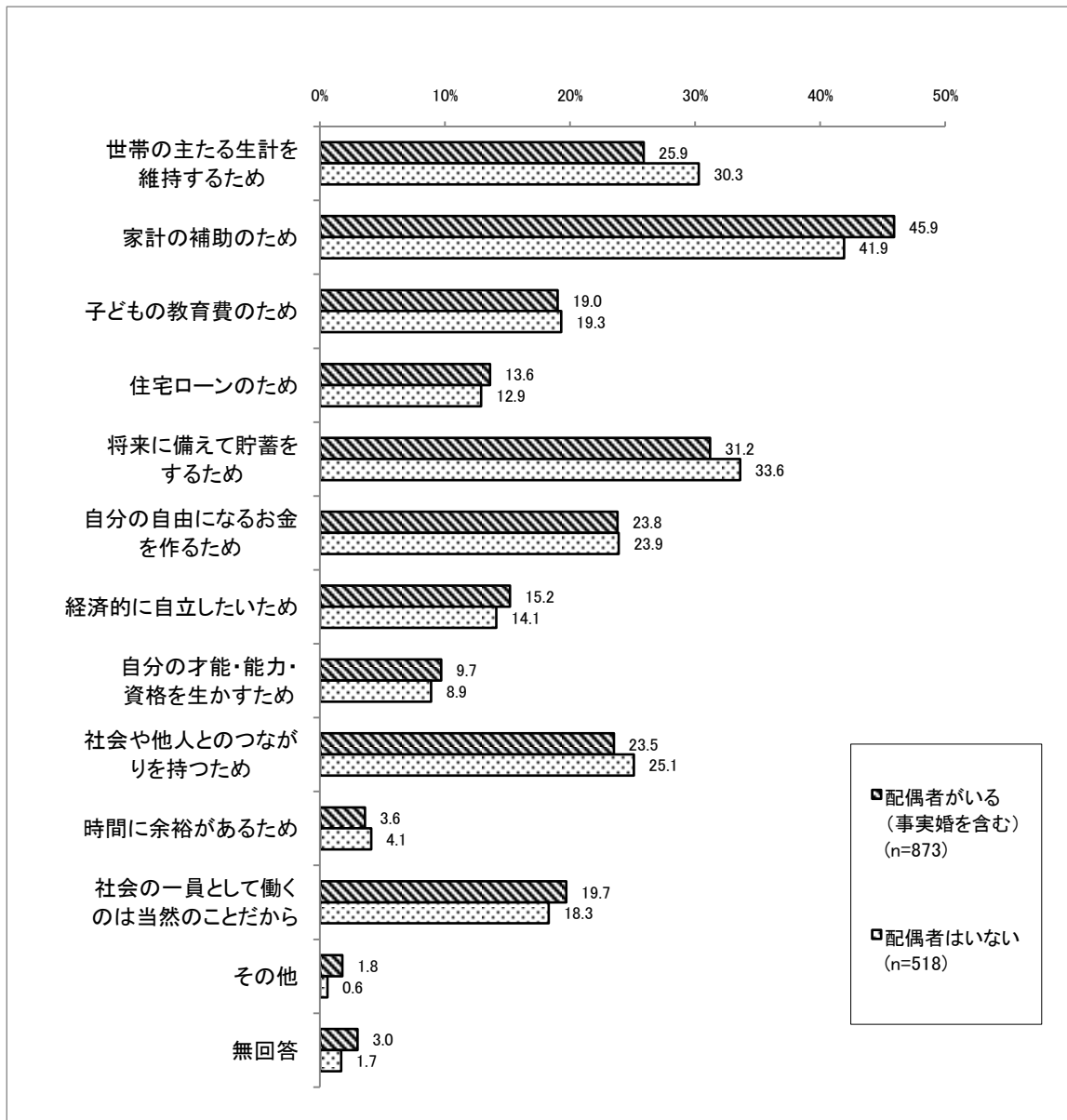
派遣・契約社員では「住宅ローンのため」、「経済的に自立したいため」、「自分の才能・能力・資格を生かすため」、パートタイム労働者では「家計の補助のため」、「子どもの教育費のため」、「時間に余裕があるため」、臨時職員では「自分の自由になるお金を作るため」、「社会や他人とのつながりを持つため」が、それぞれ他の就業形態より高い割合となっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	常用労働者 (正社員)	派遣 契約社員	パートタイ ム労働者	臨時職員	無回答
全体	1,431	984	108	310	24	5
世帯の主たる生計を維持するため	394	307	31	51	5	-
	27.5	31.2	28.7	16.5	20.8	-
家計の補助のため	636	362	47	209	15	3
	44.4	36.8	43.5	67.4	62.5	60.0
子どもの教育費のため	275	164	20	84	6	1
	19.2	16.7	18.5	27.1	25.0	20.0
住宅ローンのため	190	126	17	44	2	1
	13.3	12.8	15.7	14.2	8.3	20.0
将来に備えて貯蓄をするため	461	354	35	63	7	2
	32.2	36.0	32.4	20.3	29.2	40.0
自分の自由になるお金を作るため	344	254	17	65	7	1
	24.0	25.8	15.7	21.0	29.2	20.0
経済的に自立したいため	206	168	22	13	3	-
	14.4	17.1	20.4	4.2	12.5	-
自分の才能・能力・資格を生かすため	133	99	14	18	2	-
	9.3	10.1	13.0	5.8	8.3	-
社会や他人とのつながりを持つため	341	238	23	72	6	2
	23.8	24.2	21.3	23.2	25.0	40.0
時間に余裕があるため	53	15	6	32	-	-
	3.7	1.5	5.6	10.3	-	-
社会の一員として働くのは当然のこと だから	271	223	24	20	3	1
	18.9	22.7	22.2	6.5	12.5	20.0
その他	19	15	1	3	-	-
	1.3	1.5	0.9	1.0	-	-
無回答	40	27	1	11	-	1
	2.8	2.7	0.9	3.5	-	20.0

<配偶者の有無別>

配偶者がいる、いないにかかわらず「家計の補助のため」が最も高い。

配偶者がいない人は、いる人に比べて「世帯の主たる生計を維持するため」、「子どもの教育費のため」、「将来に備えて貯蓄をするため」、「社会や他人とのつながりを持つため」、「時間に余裕があるため」の割合が高くなっている。



<子ども（末子）の年齢別>

「子どもの教育費のため」は、末子が高校生以上の人の割合が他に比べ高くなっている。

「社会や他人とのつながりを持つため」は、末子が中学生、専門学校・短大・大学生等の人の割合が他に比べ高くなっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	乳児 幼児	小学生	中学生	高校生	専門学校 短大 大学生等	学校は 卒業した	いない	無回答
全体	1,431	169	176	87	74	87	279	539	20
世帯の主たる生計を維持するため	394 27.5	39 23.1	51 29.0	29 33.3	17 23.0	24 27.6	79 28.3	152 28.2	3 15.0
家計の補助のため	636 44.4	76 45.0	83 47.2	37 42.5	34 45.9	38 43.7	128 45.9	232 43.0	8 40.0
子どもの教育費のため	275 19.2	30 17.8	32 18.2	14 16.1	17 23.0	17 19.5	57 20.4	103 19.1	5 25.0
住宅ローンのため	190 13.3	20 11.8	25 14.2	9 10.3	15 20.3	12 13.8	38 13.6	69 12.8	2 10.0
将来に備えて貯蓄をするため	461 32.2	49 29.0	55 31.3	26 29.9	22 29.7	32 36.8	96 34.4	174 32.3	7 35.0
自分の自由になるお金を作るため	344 24.0	46 27.2	44 25.0	14 16.1	12 16.2	23 26.4	66 23.7	132 24.5	7 35.0
経済的に自立したいため	206 14.4	25 14.8	25 14.2	12 13.8	13 17.6	12 13.8	47 16.8	68 12.6	4 20.0
自分の才能・能力・資格を生かすため	133 9.3	16 9.5	12 6.8	10 11.5	9 12.2	8 9.2	28 10.0	50 9.3	- -
社会や他人とのつながりを持つため	341 23.8	39 23.1	37 21.0	28 32.2	15 20.3	28 32.2	55 19.7	132 24.5	7 35.0
時間に余裕があるため	53 3.7	5 3.0	9 5.1	4 4.6	2 2.7	3 3.4	7 2.5	22 4.1	1 5.0
社会の一員として働くのは当然のことだから	271 18.9	31 18.3	28 15.9	15 17.2	14 18.9	18 20.7	53 19.0	108 20.0	4 20.0
その他	19 1.3	4 2.4	3 1.7	1 1.1	2 2.7	-	3 1.1	6 1.1	- -
無回答	40 2.8	7 4.1	5 2.8	1 1.1	5 6.8	-	7 2.5	13 2.4	2 10.0

3. 職場生活における問題

(1) 職場生活での不満や不安

問5 あなたの職場生活の中で不満や不安に感じていることがありますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

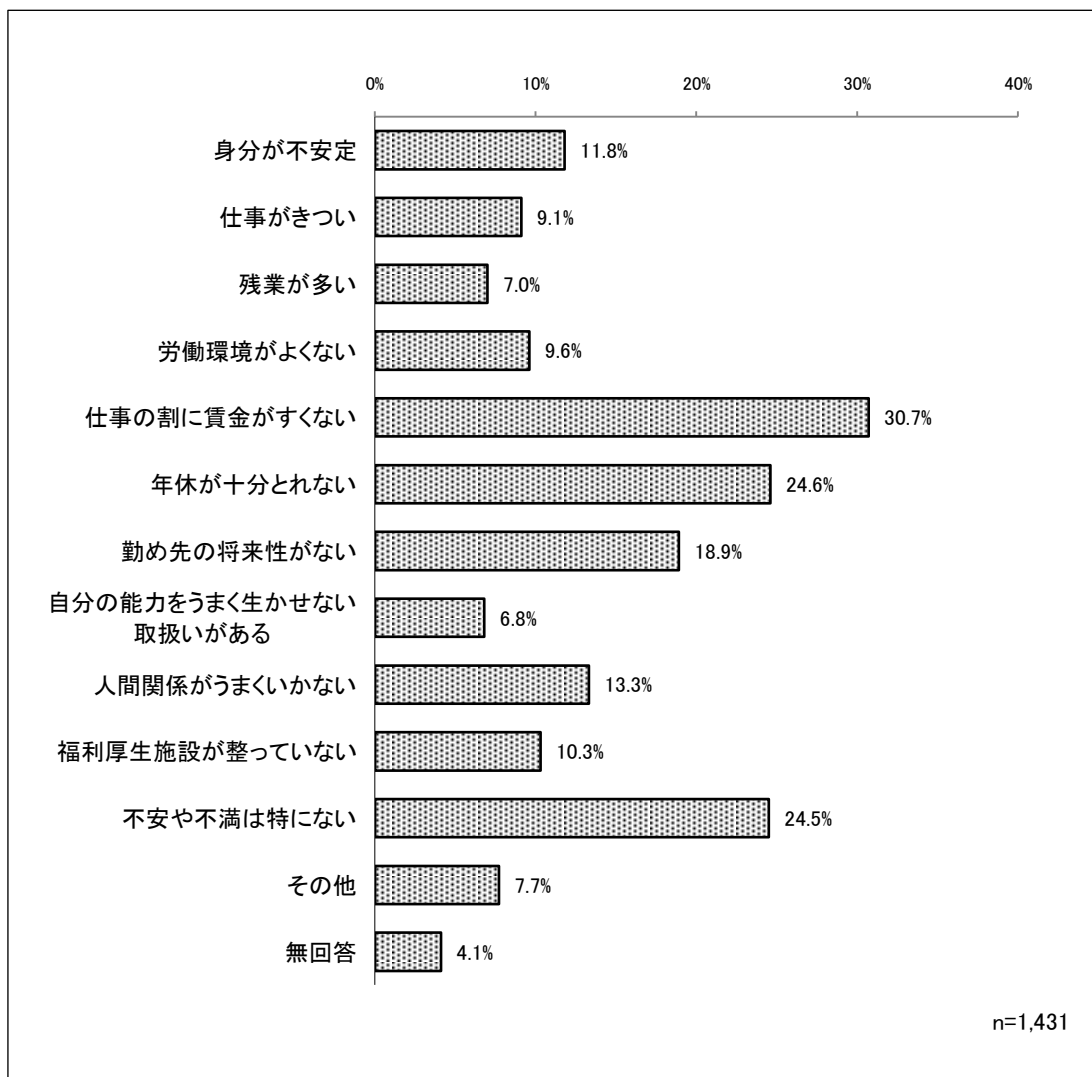
<全体結果>

「仕事の割に賃金がすくない」(30.7%)、「年休が十分とれない」(24.6%)、この2項目を回答する人が多い。『給料、収入』、あるいは『休暇』に対する不満が大きいことがうかがえる。

以下、「勤め先の将来性がない」が2割強(18.9%)と続く。

「人間関係がうまくいかない」(13.3%)、「身分が不安定」(11.8%)、「福利厚生施設が整っていない」(10.3%)は1割強となり、「労働環境がよくない」(9.6%)、「仕事がきつい」(9.1%)、「残業が多い」(7.0%)、「自分の能力をうまく生かせない取扱いがある」(6.8%)は1割に満たない。

「不満や不安は特にない」という回答は2割強(24.5%)である。



<業種別>

どの業種においても多くみられる回答が「仕事の割に賃金が少ない」、「年休が十分とれない」である。

サービス業では「身分が不安定」と答える人の割合が他に比べ高く、運輸業、郵便業では「福利厚生が整っていない」、金融業、保険業では「自分の能力をうまく生かせない取扱いがある」の割合が他に比べ高かった。

「不安や不満は特にない」と答えた人の割合が最も高かった業種は、情報通信業である。

上段：人数 下段：構成比	全体	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	金融業	保険業	宿泊業 サービス業 飲食業	福祉 医療	サービス業	その他	無回答
	全体	1,431	281	300	20	57	238	77	37	156	164	88	13		
身分が不安定	169 11.8	34 12.1	35 11.7	3 15.0	2 3.5	20 8.4	11 14.3	3 8.1	17 10.9	28 17.1	12 13.6	4 30.8			
仕事がきつい	130 9.1	24 8.5	27 9.0	- -	5 8.8	21 8.8	10 13.0	3 8.1	15 9.6	17 10.4	8 9.1	- -			
残業が多い	100 7.0	21 7.5	20 6.7	1 5.0	1 1.8	20 8.4	7 9.1	5 13.5	9 5.8	11 6.7	4 4.5	1 7.7			
労働環境がよくない	137 9.6	23 8.2	32 10.7	- -	4 7.0	22 9.2	8 10.4	2 5.4	15 9.6	15 9.1	15 17.0	1 7.7			
仕事の割に賃金がすくない	439 30.7	99 35.2	74 24.7	4 20.0	23 40.4	69 29.0	26 33.8	10 27.0	46 29.5	58 35.4	29 33.0	1 7.7			
年休が十分とれない	352 24.6	67 23.8	74 24.7	6 30.0	18 31.6	60 25.2	16 20.8	13 35.1	36 23.1	39 23.8	22 25.0	1 7.7			
勤め先の将来性がない	270 18.9	53 18.9	56 18.7	5 25.0	10 17.5	46 19.3	15 19.5	5 13.5	33 21.2	35 21.3	11 12.5	1 7.7			
自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	97 6.8	18 6.4	23 7.7	1 5.0	6 10.5	13 5.5	10 13.0	1 2.7	8 5.1	5 3.0	12 13.6	- -			
人間関係がうまくいかない	191 13.3	48 17.1	34 11.3	1 5.0	8 14.0	33 13.9	11 14.3	- -	19 12.2	23 14.0	13 14.8	1 7.7			
福利厚生施設が整っていない	148 10.3	31 11.0	27 9.0	1 5.0	8 14.0	29 12.2	9 11.7	2 5.4	14 9.0	17 10.4	9 10.2	1 7.7			
不安や不満は特にない	350 24.5	58 20.6	79 26.3	7 35.0	12 21.1	58 24.4	16 20.8	11 29.7	39 25.0	38 23.2	27 30.7	5 38.5			
その他	110 7.7	20 7.1	26 8.7	1 5.0	4 7.0	19 8.0	5 6.5	5 13.5	12 7.7	11 6.7	7 8.0	- -			
無回答	59 4.1	13 4.6	12 4.0	2 10.0	- -	12 5.0	5 6.5	1 2.7	7 4.5	4 2.4	2 2.3	1 7.7			

<会社全体の規模別>

従業員 300 人以下の事業所では「勤め先の将来がない」、「福利厚生施設が整っていない」の割合が 300 人以上の事業所と比べて高い。

従業員 10 人以上の事業所では「年休が十分とれない」の割合が 10 人未満の事業所に比べ高い。

10 人未満の事業所では「自分の能力をうまく生かせない取扱いがある」の割合が低くなっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	従業員 10人 未満	従業員 10～ 29人	従業員 30～ 49人	従業員 50～ 99人	従業員 100～ 299人	従業員 300人 以上	無回答
全体	1,431	43	455	171	191	187	314	70
身分が不安定	169	7	53	21	23	21	37	7
	11.8	16.3	11.6	12.3	12.0	11.2	11.8	10.0
仕事がつい	130	5	37	13	17	17	35	6
	9.1	11.6	8.1	7.6	8.9	9.1	11.1	8.6
残業が多い	100	3	24	18	11	14	19	11
	7.0	7.0	5.3	10.5	5.8	7.5	6.1	15.7
労働環境がよくない	137	3	32	19	22	21	33	7
	9.6	7.0	7.0	11.1	11.5	11.2	10.5	10.0
仕事の割に賃金がすくない	439	12	125	61	55	58	101	27
	30.7	27.9	27.5	35.7	28.8	31.0	32.2	38.6
年休が十分とれない	352	6	124	43	45	47	74	13
	24.6	14.0	27.3	25.1	23.6	25.1	23.6	18.6
勤め先の将来性がない	270	8	85	37	37	42	47	14
	18.9	18.6	18.7	21.6	19.4	22.5	15.0	20.0
自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	97	2	28	12	12	15	22	6
	6.8	4.7	6.2	7.0	6.3	8.0	7.0	8.6
人間関係がうまくいかない	191	5	66	21	20	32	41	6
	13.3	11.6	14.5	12.3	10.5	17.1	13.1	8.6
福利厚生施設が整っていない	148	7	45	18	19	22	28	9
	10.3	16.3	9.9	10.5	9.9	11.8	8.9	12.9
不安や不満は特にない	350	12	114	42	45	50	74	13
	24.5	27.9	25.1	24.6	23.6	26.7	23.6	18.6
その他	110	4	39	11	9	16	26	5
	7.7	9.3	8.6	6.4	4.7	8.6	8.3	7.1
無回答	59	1	21	8	5	5	14	5
	4.1	2.3	4.6	4.7	2.6	2.7	4.5	7.1

<就業形態別>

全ての就業形態において「仕事の割に賃金がすくない」、「年休が十分にとれない」と答えた人が多かった。

常用労働者は、「人間関係がうまくいかない」が他の就業形態に比べて高く、派遣・契約社員では、「身分が不安定」、「勤め先の将来性がない」、パートタイム労働者においては、「福利厚生が整っていない」、「労働環境がよくない」、「自分の能力をうまく生かせない取扱いがある」が高い割合となった。

臨時職員では「仕事がきつい」、「残業が多い」の回答が他よりも上回っているが、「不安や不満は特にない」の割合が4割強と他の就労形態に比べ、最も高くなった。

上段：人数 下段：構成比	全体	常用労働者 (正社員)	派遣・契約 社員	パートタイム 労働者	臨時職員	無回答
全体	1,431	984	108	310	24	5
身分が不安定	169 11.8	114 11.6	16 14.8	37 11.9	1 4.2	1 20.0
仕事がきつい	130 9.1	90 9.1	9 8.3	27 8.7	4 16.7	- -
残業が多い	100 7.0	68 6.9	6 5.6	22 7.1	3 12.5	1 20.0
労働環境がよくない	137 9.6	89 9.0	10 9.3	35 11.3	2 8.3	1 20.0
仕事の割に賃金がすくない	439 30.7	305 31.0	33 30.6	93 30.0	7 29.2	1 20.0
年休が十分とれない	352 24.6	235 23.9	25 23.1	82 26.5	7 29.2	3 60.0
勤め先の将来性がない	270 18.9	184 18.7	25 23.1	60 19.4	1 4.2	- -
自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	97 6.8	68 6.9	5 4.6	22 7.1	1 4.2	1 20.0
人間関係がうまくいかない	191 13.3	141 14.3	14 13.0	33 10.6	2 8.3	1 20.0
福利厚生施設が整っていない	148 10.3	100 10.2	10 9.3	36 11.6	2 8.3	- -
不安や不満は特にない	350 24.5	238 24.2	29 26.9	72 23.2	10 41.7	1 20.0
その他	110 7.7	79 8.0	2 1.9	27 8.7	2 8.3	- -
無回答	59 4.1	41 4.2	3 2.8	15 4.8	- -	- -

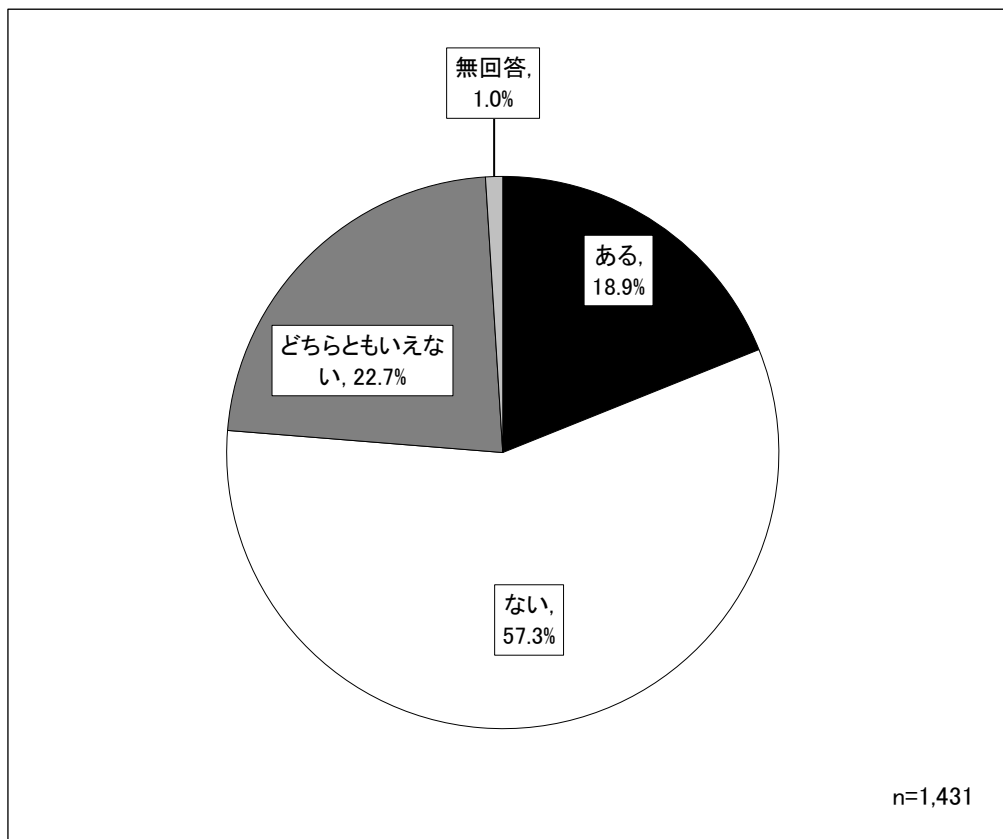
(2) 性差別を受けた経験の有無

問6 あなたは最近職場において、女性であるために男性と差別されたと感じたことはありますか。(1つだけ)

<全体結果>

性差別を受けた経験が「ある」という人が2割弱(18.9%)、「ない」という人は6割弱(57.3%)である。

「どちらともいえない」という回答が約4人に1人(22.7%)みられる。

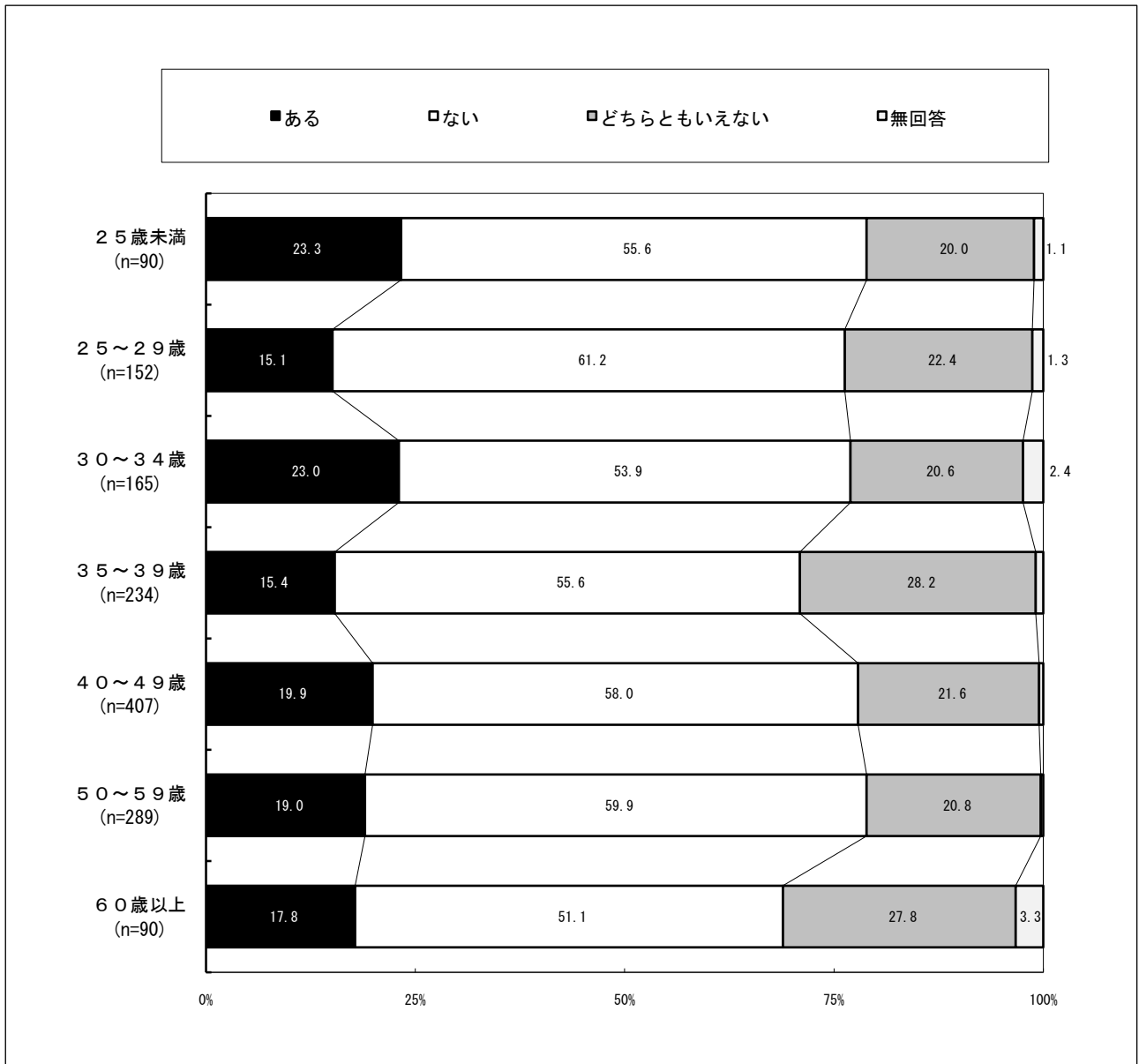


<年齢別>

性差別を受けた経験が「ある」と回答した人の割合は25歳未満、30～34歳で他と比べやや高く、それぞれ2割強の人が性差別の経験があると回答している。

また、「ない」は25～29歳が最も高い割合となっている。

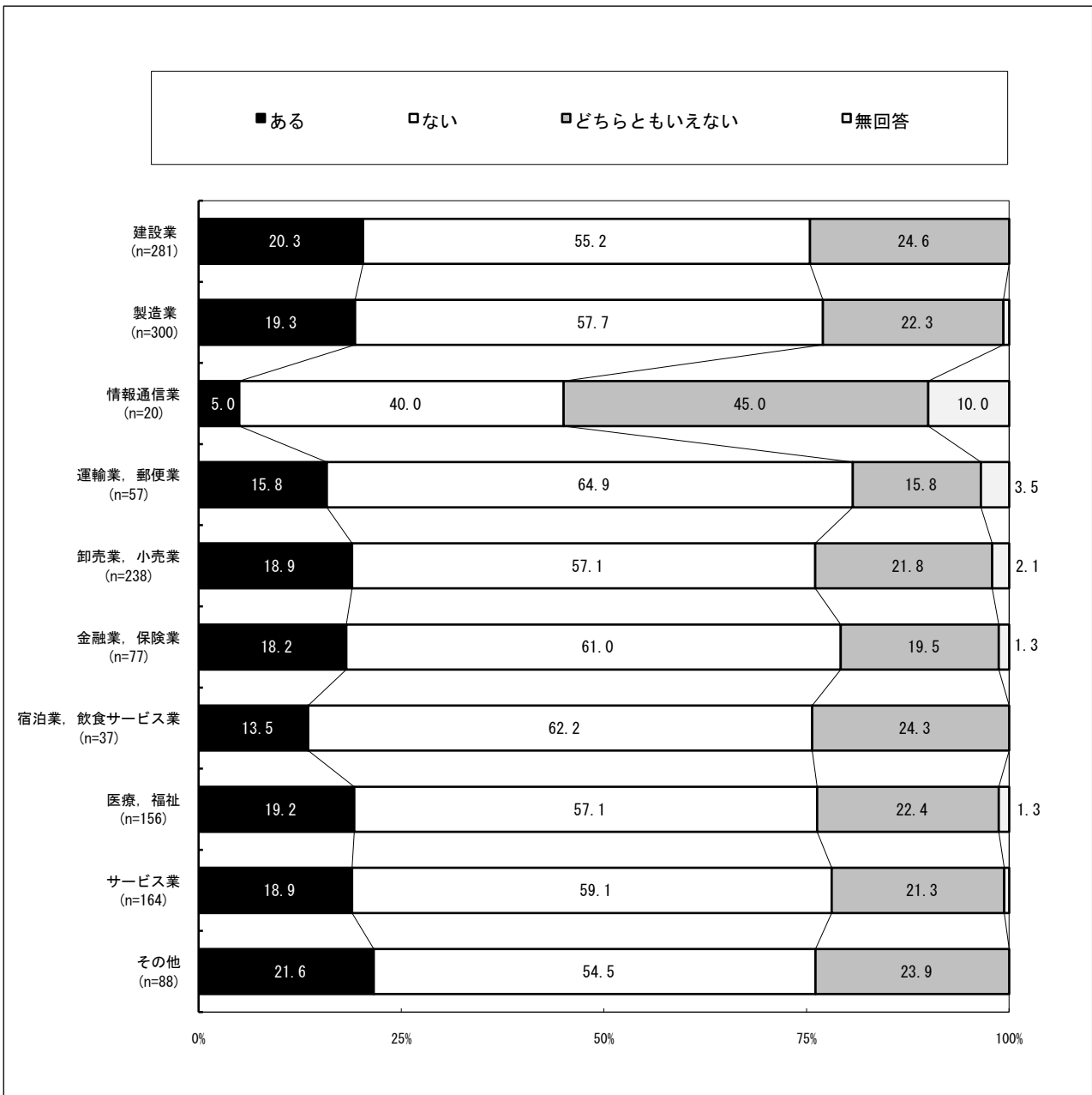
「どちらともいえない」は35～39歳、60歳以上がほぼ同割合で高い。



<業種別>

情報通信業以外の業種で「ある」と回答した人が2割近くになった。

情報通信業では他の業種に比べて「ある」という回答の割合は低いですが、「どちらともいえない」と回答した人が4割強と他の業種と比べ、最も高い割合となった。

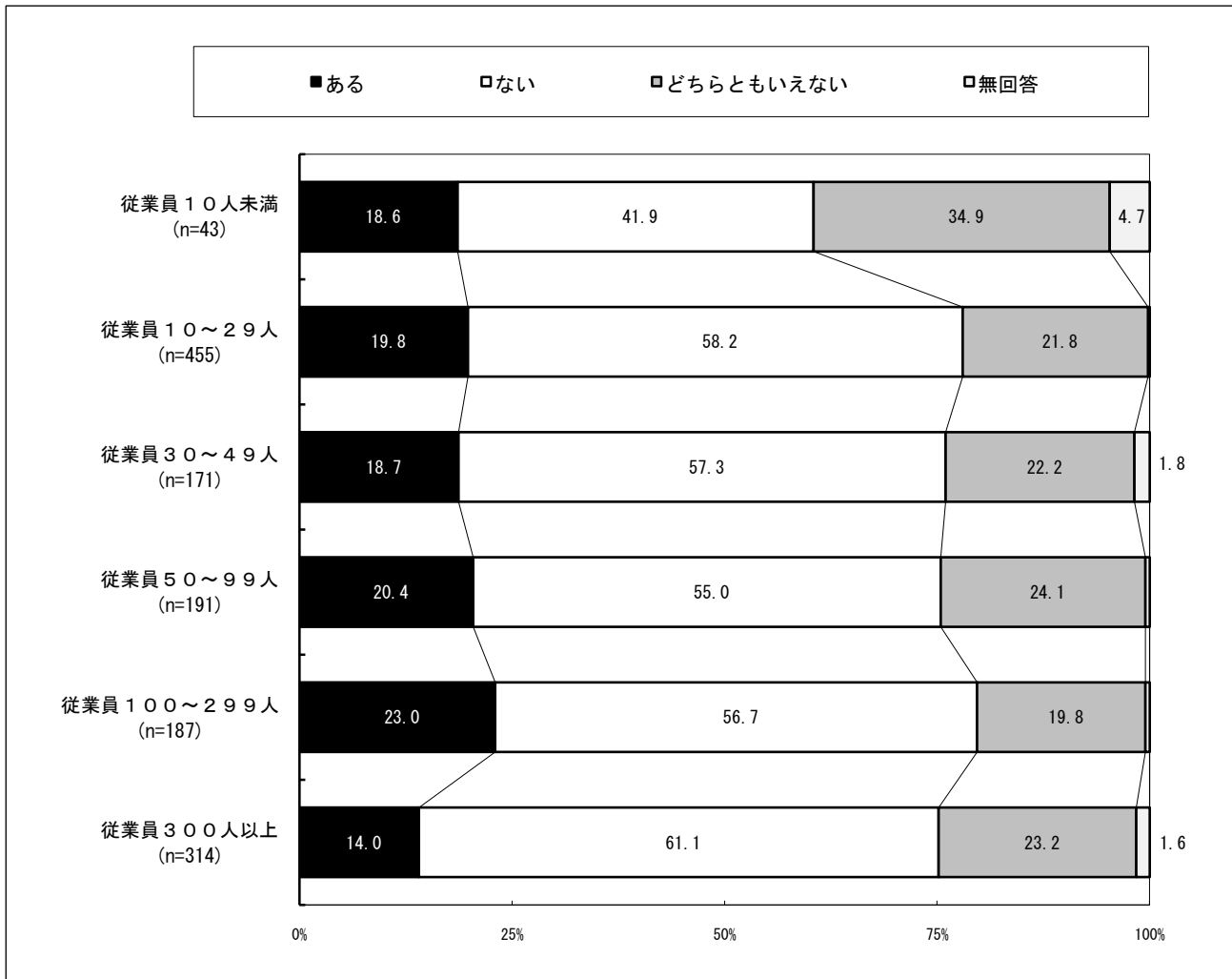


<会社全体の規模別>

「ある」の割合は 300 人以上の事業所を除き、ほぼ同じ割合で 2 割前後となっている。

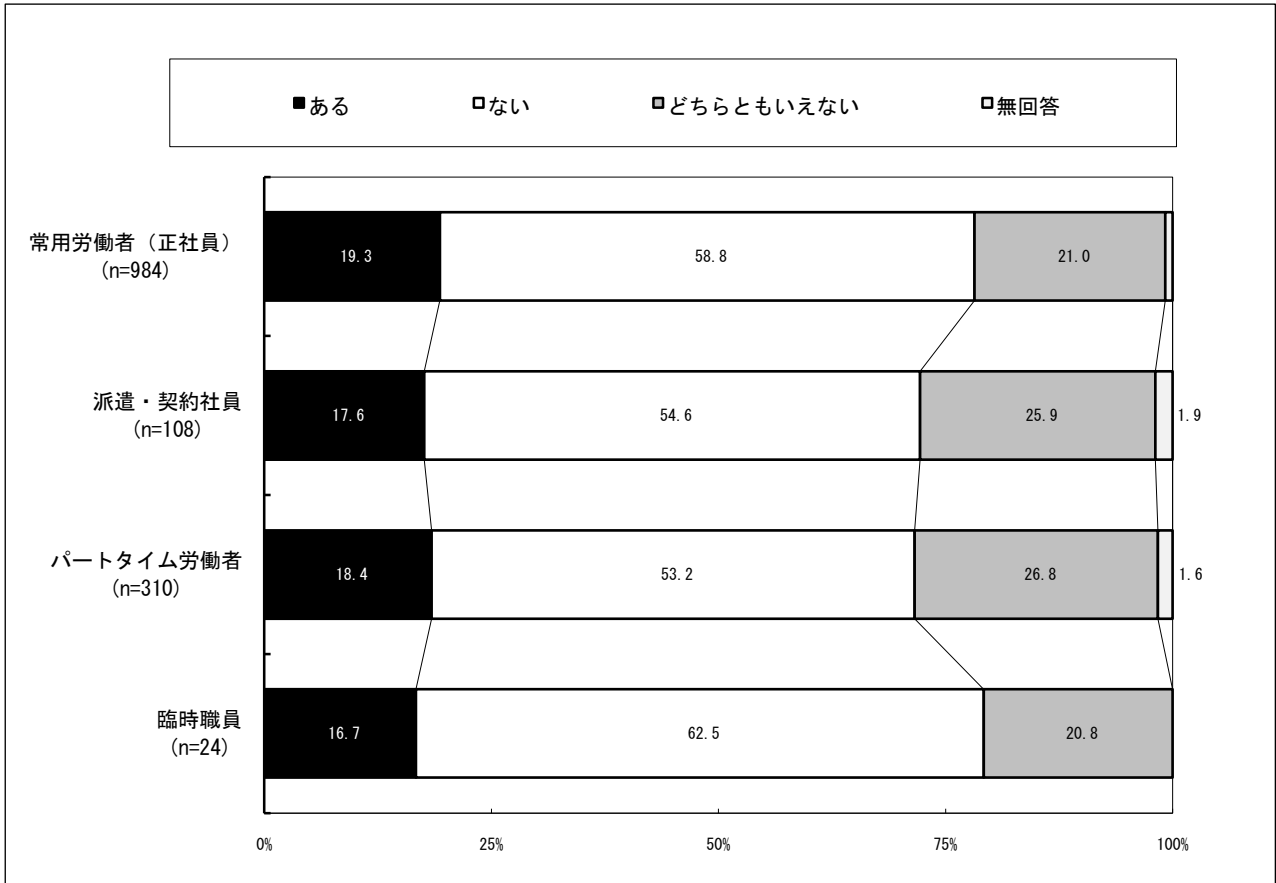
300 人以上の事業所は「ない」の割合が最も高くなっている。

10 人未満の事業所では「どちらともいえない」が他に比べ高い割合となっている。



<就業形態別>

常用労働者は他の就業形態に比べて「ある」と回答する人がやや多い。
臨時職員では約6割強の人が「ない」と回答し、他と比べてやや高い。



(3) 具体的な性差別待遇

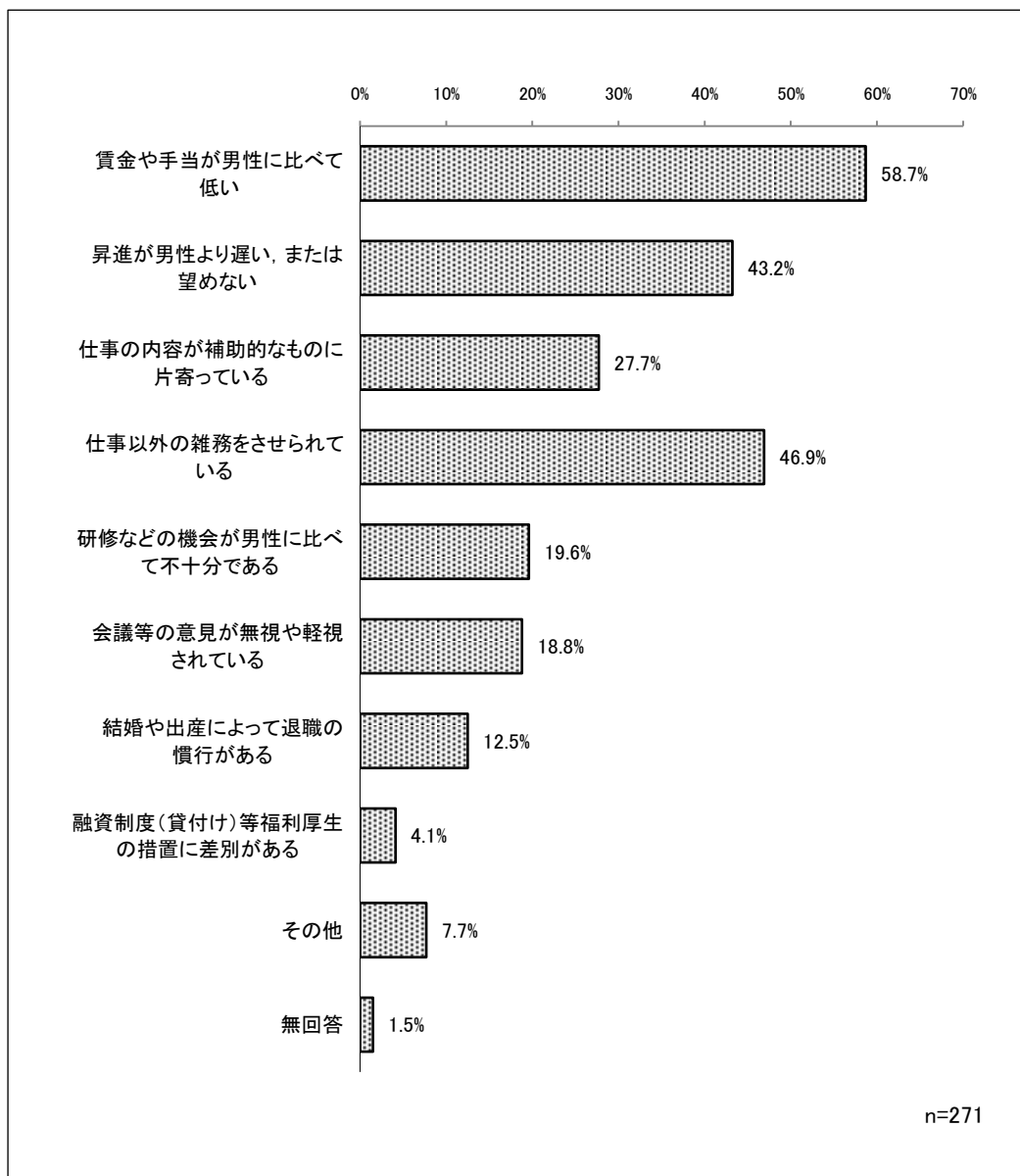
問7 【問6で「1ある」と答えた方にお尋ねします。】どのような差別をされたと感じましたか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<全体結果>

「賃金や手当が男性に比べて低い」という回答が最も多く、約6割(58.7%)を占める。

これに「仕事以外の雑務をさせられている」(46.9%)、「昇進が男性より遅い、または望めない」(43.2%)が続き、『給与面』『昇任、昇格』『雑務』が具体的な性差別の上位を構成している。

「仕事の内容が補助的なものに片寄っている」が3割弱(27.7%)みられ、以下、「研修などの機会が男性に比べて不十分」(19.6%)、「会議等の意見が無視や軽視されている」(18.8%)、「結婚や出産によって退職の慣行がある」(12.5%)と続き、「融資制度(貸付け)等福利厚生措置に差別がある」(4.1%)という回答はきわめて少なかった。



<年齢別>

25歳～29歳以外の年代において最も多い回答が「賃金や手当が男性に比べて低い」で、25歳未満は、その割合が8割強と特に高い。

50～59歳では、「結婚や出産によって退職の慣行がある」の割合が他の年代に比べ高くなっている。

上段：人数 下段：構成比	該当者	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
該当者	271	21	23	38	36	81	55	16	1
賃金や手当が男性に比べて低い	159	17	11	21	22	45	34	8	1
	58.7	81.0	47.8	55.3	61.1	55.6	61.8	50.0	100.0
昇進が男性より遅い、または望めない	117	13	7	17	16	33	27	4	-
	43.2	61.9	30.4	44.7	44.4	40.7	49.1	25.0	-
仕事の内容が補助的なものに片寄っている	75	10	4	13	10	18	16	4	-
	27.7	47.6	17.4	34.2	27.8	22.2	29.1	25.0	-
仕事以外の雑務をさせられている	127	8	13	14	19	38	28	6	1
	46.9	38.1	56.5	36.8	52.8	46.9	50.9	37.5	100.0
研修などの機会が男性に比べて不十分である	53	6	3	5	7	19	10	3	-
	19.6	28.6	13.0	13.2	19.4	23.5	18.2	18.8	-
会議等の意見が無視や軽視されている	51	3	5	5	6	16	12	3	1
	18.8	14.3	21.7	13.2	16.7	19.8	21.8	18.8	100.0
結婚や出産によって退職の慣行がある	34	4	2	4	3	4	16	1	-
	12.5	19.0	8.7	10.5	8.3	4.9	29.1	6.3	-
融資制度（貸付け）等福利厚生に差別がある	11	4	-	-	3	3	1	-	-
	4.1	19.0	-	-	8.3	3.7	1.8	-	-
その他	21	-	2	3	-	8	7	1	-
	7.7	-	8.7	7.9	-	9.9	12.7	6.3	-
無回答	4	-	-	-	2	1	1	-	-
	1.5	-	-	-	5.6	1.2	1.8	-	-

<業種別>

製造業では「賃金や手当が男性に比べて低い」が6割強を占める。

運輸業、郵便業では「融資制度（貸付け）等福利厚生に措置に差別がある」が他に比べ高い。

宿泊業、飲食サービス業では、「仕事以外の雑務をさせられている」が8割と最も高い割合となっている。

	業種別															
	該当者	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	サービス業	宿泊業 飲食 サービス業	福祉 医療	サービス業	その他	無回答
上段：人数 下段：構成比																
該当者	271	57	58	1	9	45	14	5	30	31	19	2				
賃金や手当が男性に比べて低い	159	31	36	1	6	29	8	2	18	17	10	1				
	58.7	54.4	62.1	100.0	66.7	64.4	57.1	40.0	60.0	54.8	52.6	50.0				
昇進が男性より遅い、または望めない	117	20	27	-	4	17	6	2	14	16	10	1				
	43.2	35.1	46.6	-	44.4	37.8	42.9	40.0	46.7	51.6	52.6	50.0				
仕事の内容が補助的なものに片寄っている	75	21	19	-	1	5	6	2	5	9	7	-				
	27.7	36.8	32.8	-	11.1	11.1	42.9	40.0	16.7	29.0	36.8	-				
仕事以外の雑務をさせられている	127	32	28	-	2	18	5	4	17	12	8	1				
	46.9	56.1	48.3	-	22.2	40.0	35.7	80.0	56.7	38.7	42.1	50.0				
研修などの機会が男性に比べて不十分である	53	11	12	-	1	9	4	2	5	5	4	-				
	19.6	19.3	20.7	-	11.1	20.0	28.6	40.0	16.7	16.1	21.1	-				
会議等の意見が無視や軽視されている	51	10	13	-	2	6	2	2	2	9	5	-				
	18.8	17.5	22.4	-	22.2	13.3	14.3	40.0	6.7	29.0	26.3	-				
結婚や出産によって退職の慣行がある	34	9	6	-	-	1	3	1	4	5	5	-				
	12.5	15.8	10.3	-	-	2.2	21.4	20.0	13.3	16.1	26.3	-				
融資制度（貸付け）等福利厚生に措置に差別がある	11	2	4	-	1	2	1	-	-	1	-	-				
	4.1	3.5	6.9	-	11.1	4.4	7.1	-	-	3.2	-	-				
その他	21	3	4	-	2	3	4	1	1	-	3	-				
	7.7	5.3	6.9	-	22.2	6.7	28.6	20.0	3.3	-	15.8	-				
無回答	4	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-				
	1.5	-	3.4	-	-	-	-	-	-	6.5	-	-				

<会社全体の規模別>

従業員 299 人以下の事業所では「結婚や出産によって退職の慣行がある」が 300 人以上の事業所より高い割合となっている。

10 人未満の事業所では「賃金や手当が男性に比べて低い」、「昇進が男性より遅い、または望めない」が他よりも特に回答率が高く、4 人に 3 人の割合となっている。

上段：人数 下段：構成比	該当者	従業員	従業員	従業員	従業員	従業員	従業員	無回答
		10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	
該当者	271	8	90	32	39	43	44	15
賃金や手当が男性に比べて低い	159	6	47	19	26	29	24	8
	58.7	75.0	52.2	59.4	66.7	67.4	54.5	53.3
昇進が男性より遅い、または望めない	117	6	36	11	19	17	18	10
	43.2	75.0	40.0	34.4	48.7	39.5	40.9	66.7
仕事の内容が補助的なものに片寄っている	75	2	15	14	15	13	9	7
	27.7	25.0	16.7	43.8	38.5	30.2	20.5	46.7
仕事以外の雑務をさせられている	127	4	42	16	23	16	20	6
	46.9	50.0	46.7	50.0	59.0	37.2	45.5	40.0
研修などの機会が男性に比べて不十分である	53	4	16	6	7	6	9	5
	19.6	50.0	17.8	18.8	17.9	14.0	20.5	33.3
会議等の意見が無視や軽視されている	51	2	18	7	4	8	7	5
	18.8	25.0	20.0	21.9	10.3	18.6	15.9	33.3
結婚や出産によって退職の慣行がある	34	1	14	4	3	4	3	5
	12.5	12.5	15.6	12.5	7.7	9.3	6.8	33.3
融資制度（貸付け）等福利厚生措置に差別がある	11	-	2	2	3	3	1	-
	4.1	-	2.2	6.3	7.7	7.0	2.3	-
その他	21	-	8	1	4	2	5	1
	7.7	-	8.9	3.1	10.3	4.7	11.4	6.7
無回答	4	-	1	-	-	1	-	2
	1.5	-	1.1	-	-	2.3	-	13.3

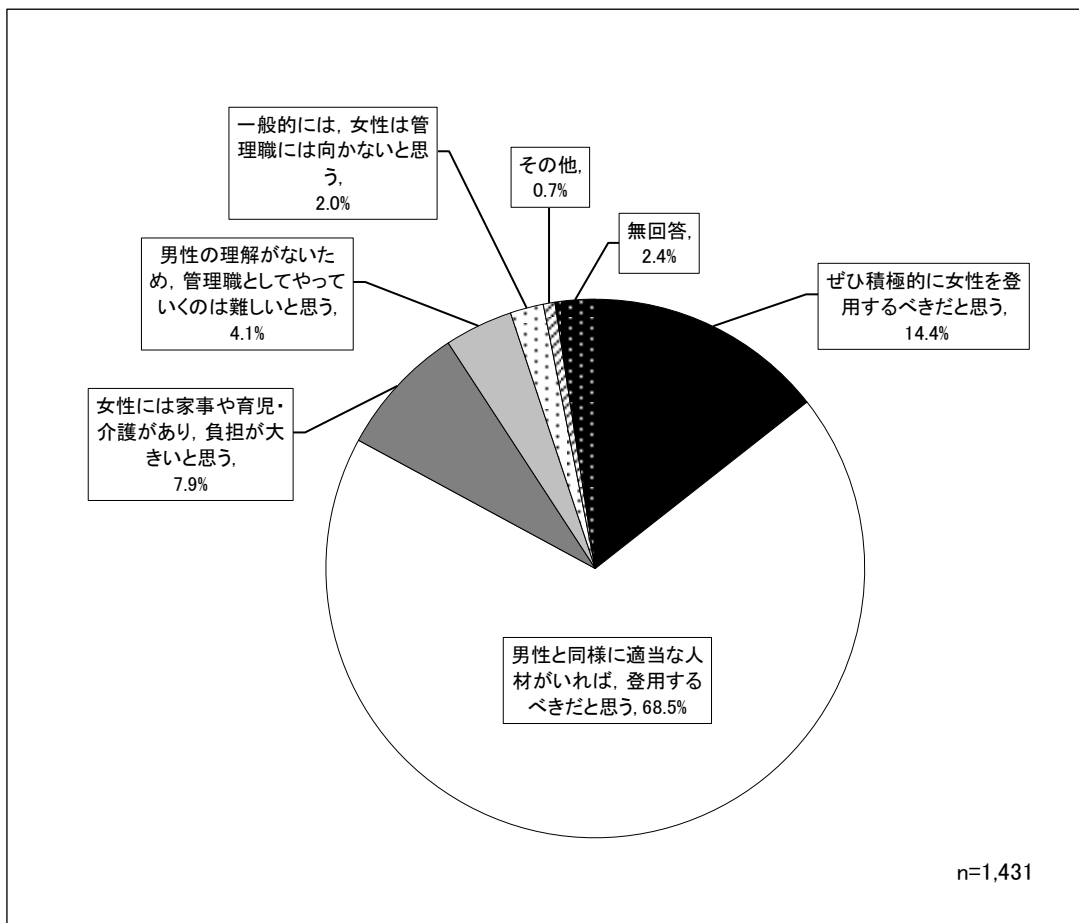
4. 女性管理職の登用

問8 女性が管理職になることについて、どのように考えますか。(1つだけ)

<全体結果>

「男性と同様に適当な人材がいれば、登用すべきだと思う」(68.5%)が圧倒的に多い。

以下、「ぜひ積極的に女性を登用すべきだと思う」(14.4%)、「女性には家事や育児・介護があり負担が大きいと思う」(7.9%)、「男性の理解がないため、管理職としてやっていくのは難しいと思う」(4.1%)と続き、「一般的には女性には管理職には向かないと思う」(2.0%)となっている。

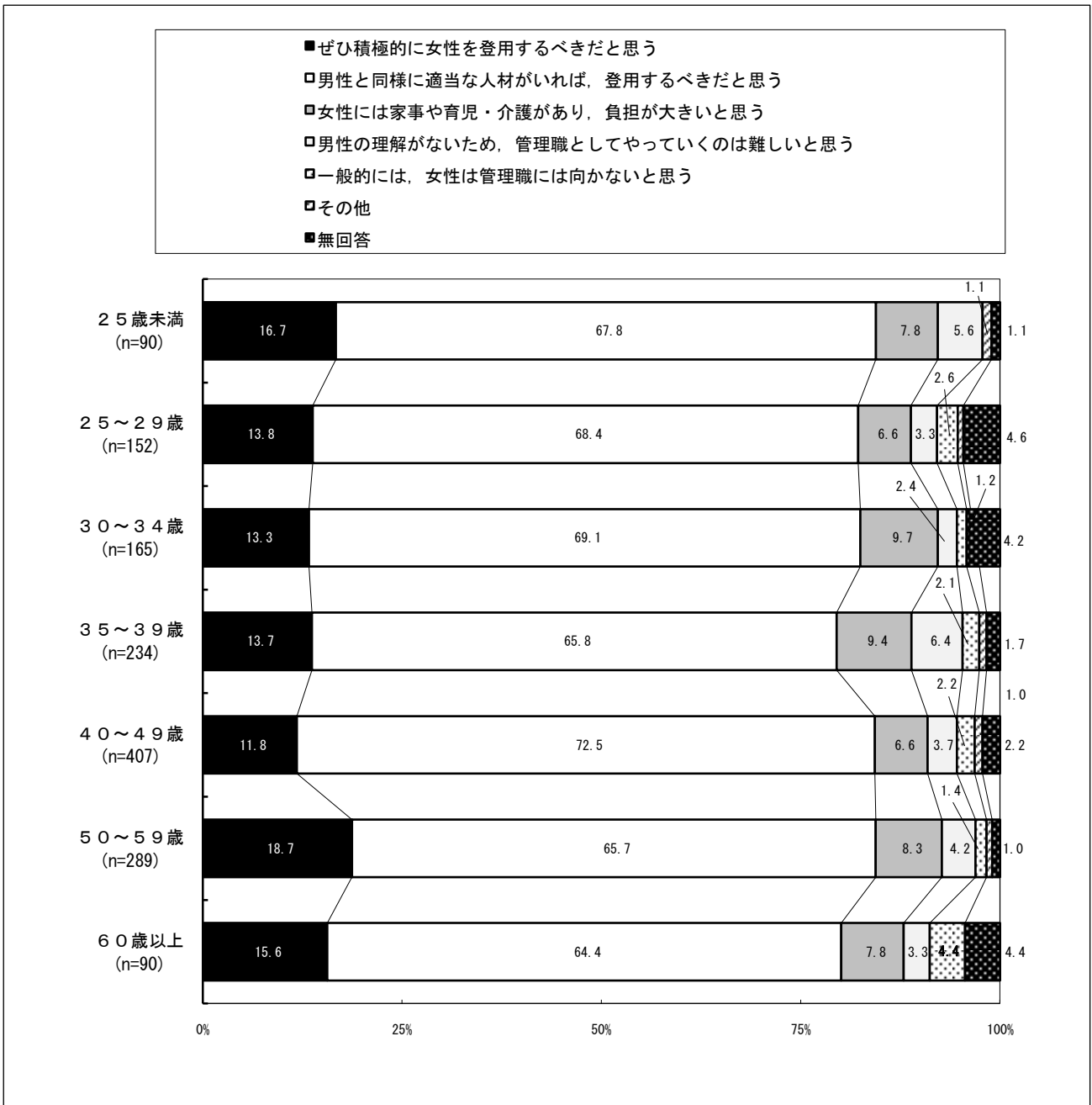


<年齢別>

全年齢層において「男性と同様に適当な人材がいれば、登用すべきだと思う」の割合が高くなっている。

50～59歳においては「ぜひ積極的に女性を登用すべきだと思う」の割合が他と比べて高くなっている。

30～34歳、35～39歳では「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」が他に比べ高い割合になっている。

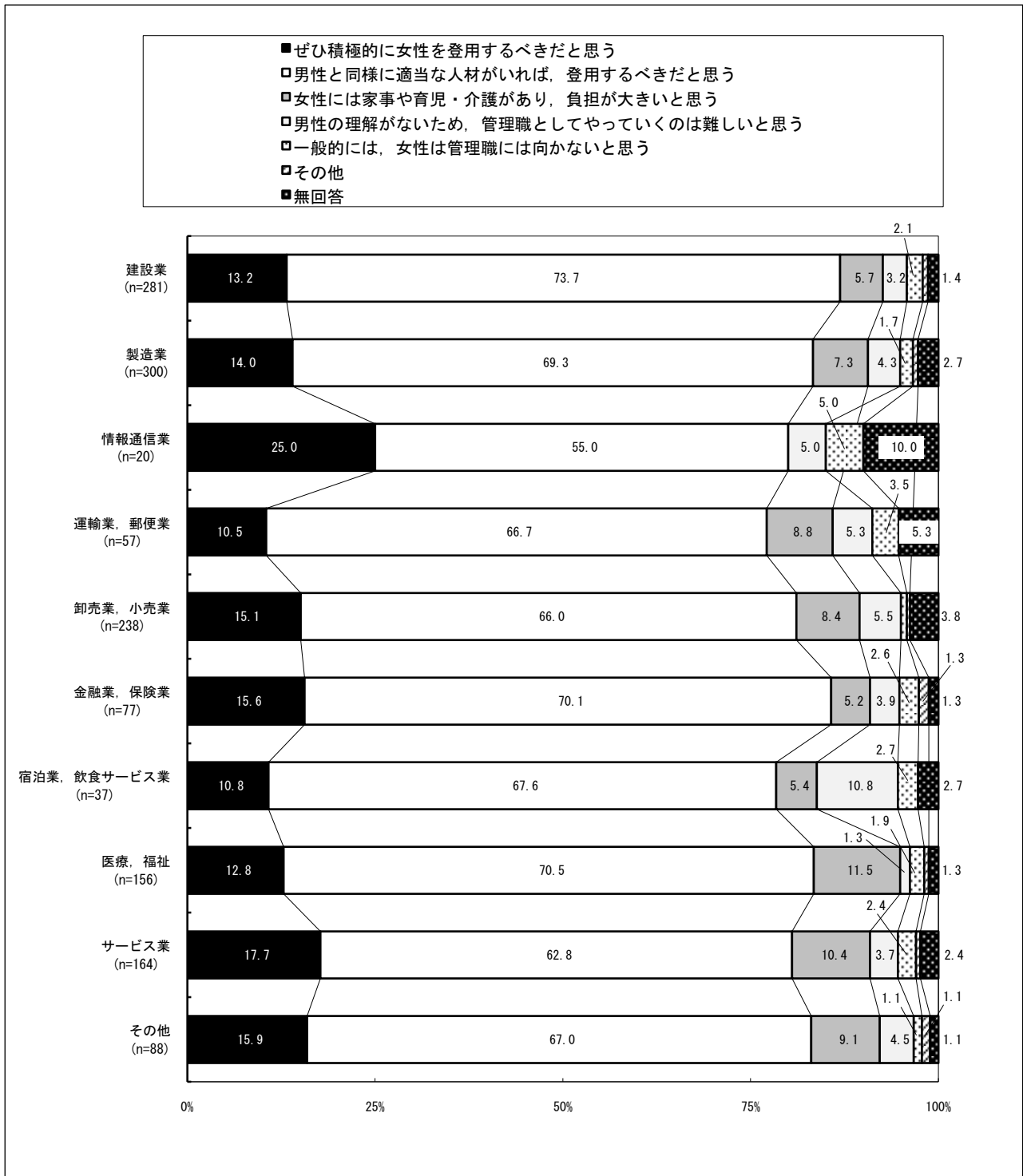


<業種別>

全業種において「ぜひ積極的に女性を登用すべきだと思う」、「男性と同様に適当な人材がいれば、登用すべきだと思う」の回答が多く、全体の約8割以上を占めている。

宿泊業、飲食サービス業では「男性の理解がないため、管理職としてやっていくのは難しいと思う」が他に比べて高い。

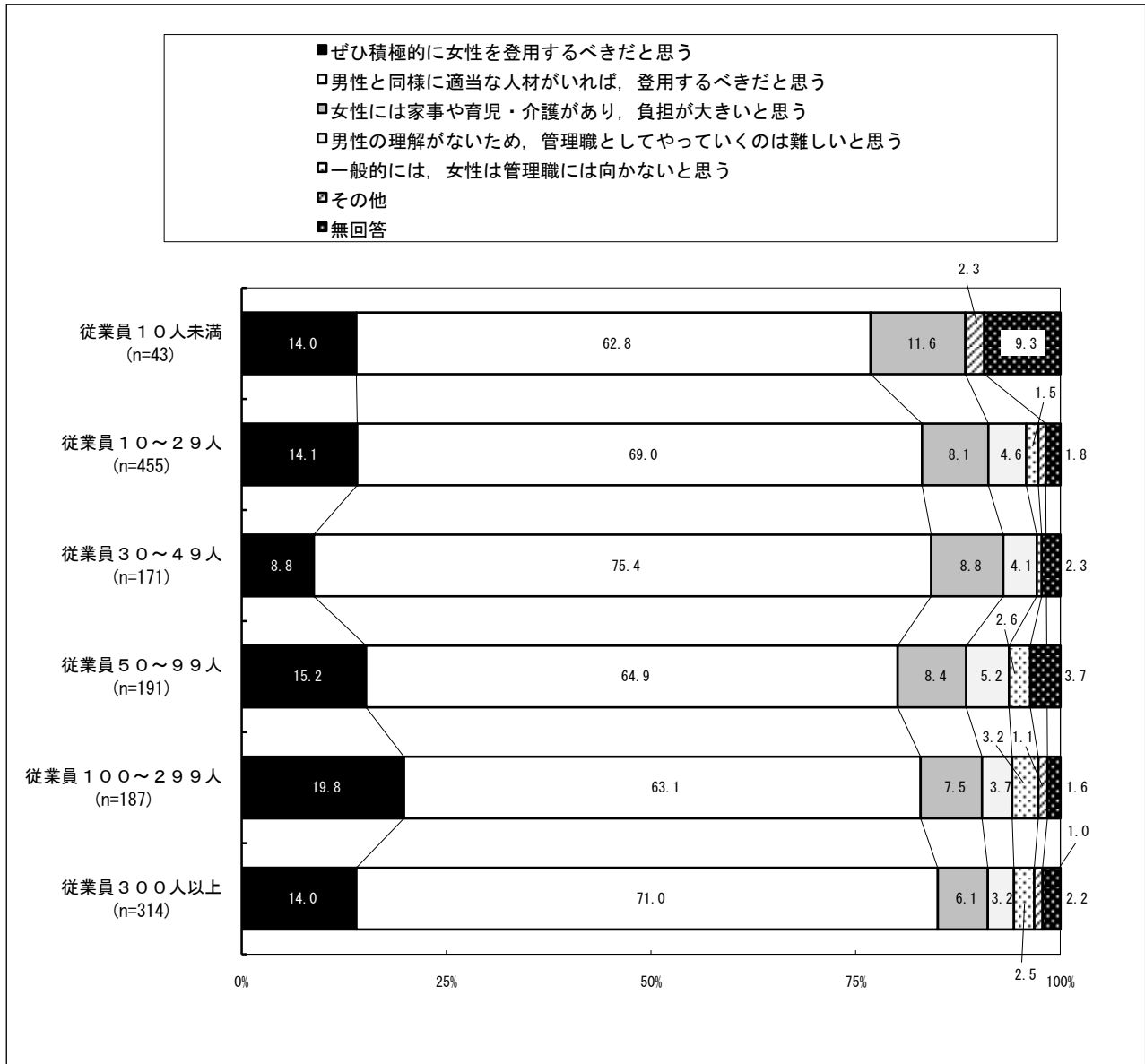
医療、福祉では「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」が他に比べ高くなっている。



<会社全体の規模別>

事業所の規模に関わらず、多い回答は「男性と同様に適当な人材がいれば、登用すべきだと思う」である。

100～299人の事業所では「ぜひ積極的に女性を登用すべきだと思う」が、他に比べて高い割合になっている。



5. 育児休業制度

(1) 育児休業制度実施状況

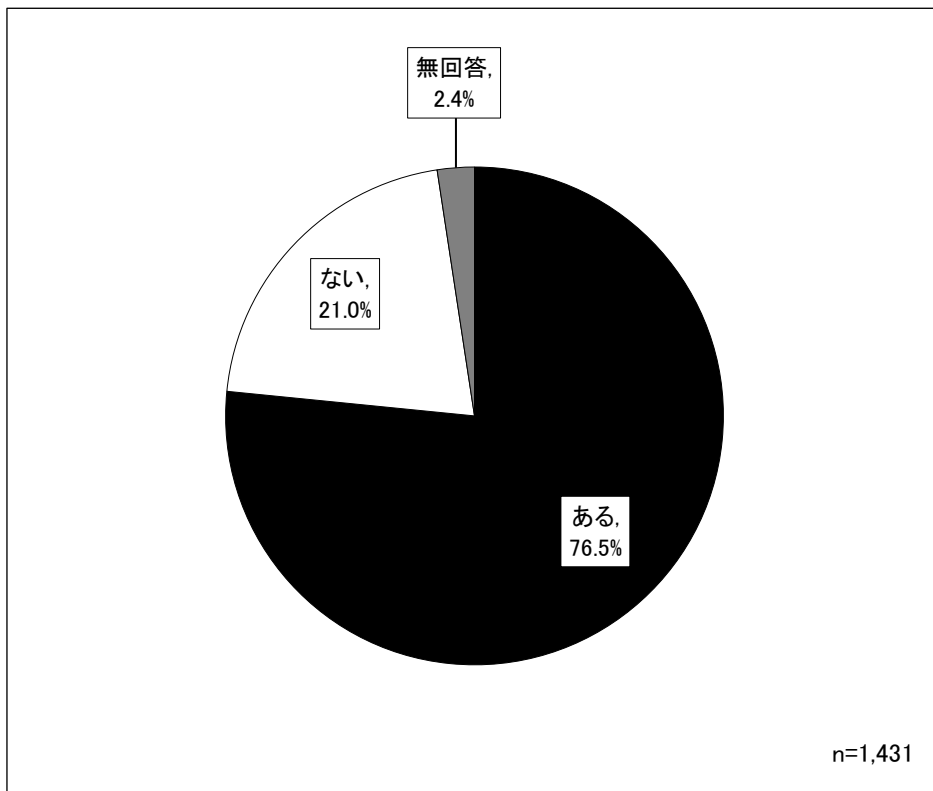
問9 あなたの職場の育児休業制度についてお尋ねします。

【平成17年4月1日施行の改正育児・介護休業法では、育児休業の取得対象者の拡大や育児休業の期間延長が図られ、次の波線の部分が追加されました。】労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をとることができます。（一定範囲の期間雇用者も対象となります。）一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をとることができます。

① あなたの職場には育児休業制度がありますか。（1つだけ）

<全体結果>

「ある」と答えた人は8割弱（76.5%）と多く、「ない」という人は2割強（21.0%）という回答率になっている。



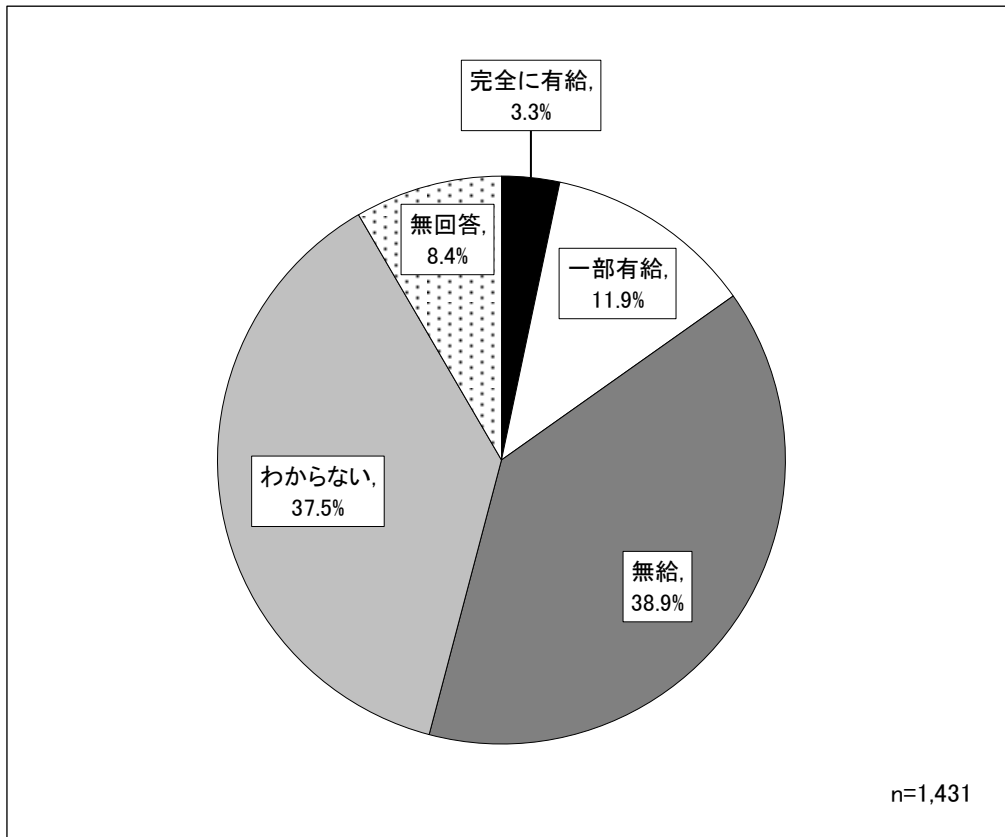
(2) 育児休業中の賃金

問9 ② 育児休業中の賃金の取扱いは次のうちどれですか。(1つだけ)

<全体結果>

育児休業中の賃金の取扱いについて「無給」(38.9%)という回答が最も多く、「一部有給」(11.9%)と「完全に有給」(3.3%)と回答した人の割合は低くなっている。

また、「わからない」と回答した人の割合は4割弱(37.5%)である。

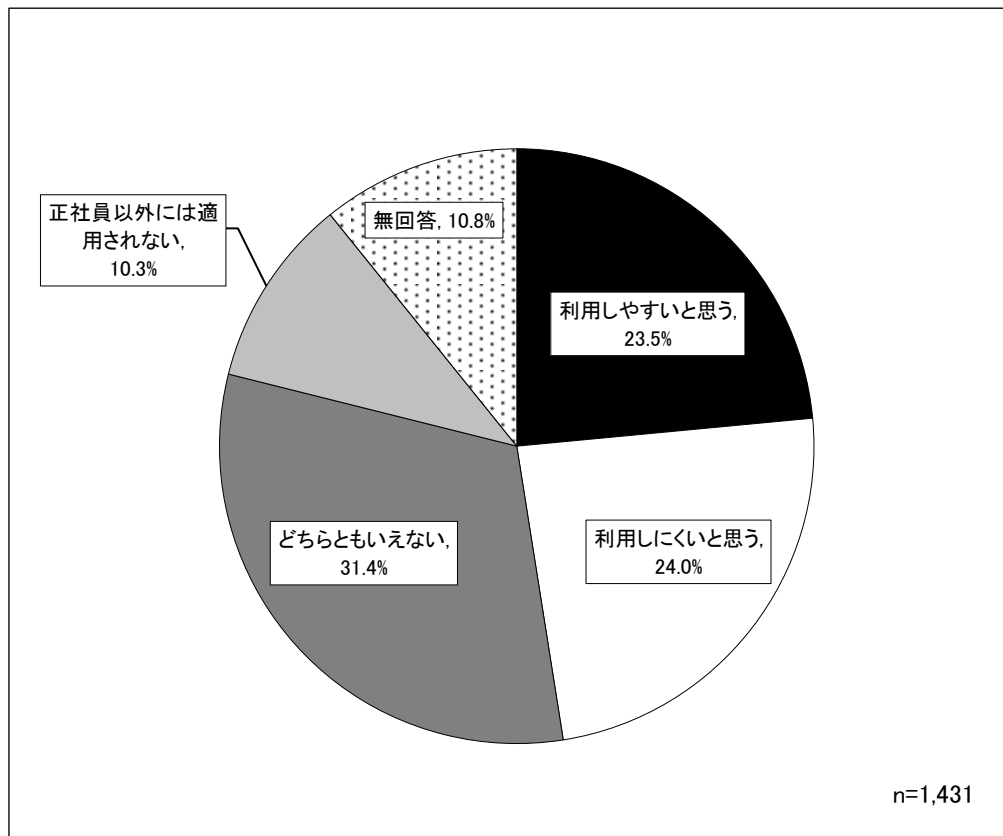


(3) 育児休業制度の利用のしやすさ

問9 ③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

<全体結果>

「利用しにくいと思う」(24.0%)、「利用しやすいと思う」(23.5%)と同程度の割合となった。また、「どちらともいえない」という回答が約3割(31.4%)みられた。なお、「正社員以外には適用されない」という回答は約1割(10.3%)である。



(4) 利用しにくい理由

問9 ④ 【③で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】
その理由をお答えください。(2つまで)

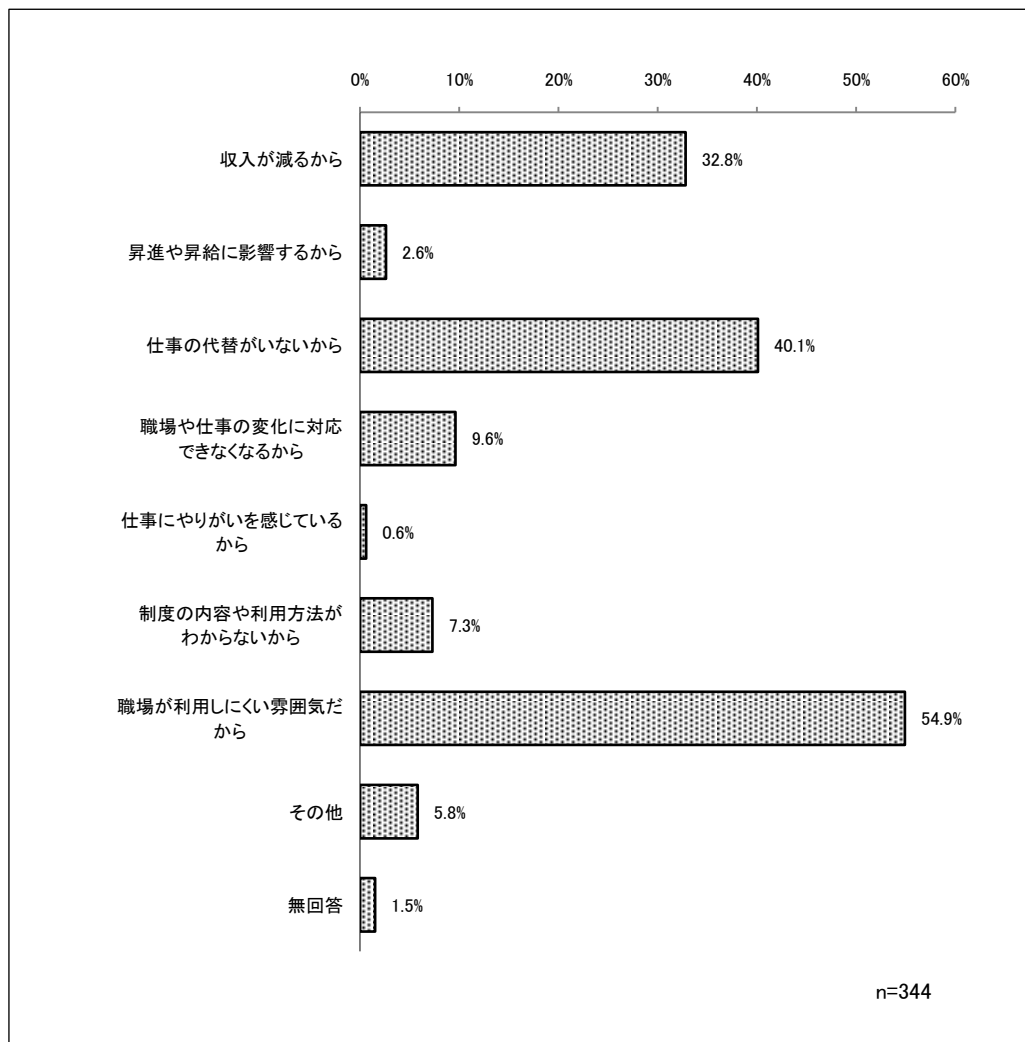
<全体結果>

半数以上(54.9%)の人が「職場が利用しにくい雰囲気だから」と回答している。

「仕事の代替がないから」が約4割(40.1%)、「収入が減るから」は3割強(32.8%)、「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」が1割弱(9.6%)みられる。

「制度の内容や利用方法がわからないから」(7.3%)、「昇進や昇給に影響するから」(2.6%)、「仕事にやりがいを感じているから」(0.6%)は低い割合となった。

様々な事柄が制度の利用を阻害する要因となっていることがうかがえる。



<業種別>

宿泊業、飲食サービス業では「収入が減るから」と回答した人が他に比べて高い。

「仕事にやりがいを感じているから」は、卸売業、小売業、サービス業のみの回答で割合は非常に低い。

上段：人数 下段：構成比	該当者	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	宿泊業 飲食 サービス業	福祉 医療	サービス業	その他	無回答
	該当者	344	66	74	6	13	55	18	11	39	33	27	2		
収入が減るから	113	20	27	-	5	16	3	6	12	12	11	1			
	32.8	30.3	36.5	-	38.5	29.1	16.7	54.5	30.8	36.4	40.7	50.0			
昇進や昇給に影響するから	9	1	2	-	-	2	1	-	1	1	1	-			
	2.6	1.5	2.7	-	-	3.6	5.6	-	2.6	3.0	3.7	-			
仕事の代替がないから	138	26	28	6	4	26	6	1	19	12	10	-			
	40.1	39.4	37.8	100.0	30.8	47.3	33.3	9.1	48.7	36.4	37.0	-			
職場や仕事の変化に対応できなくなるから	33	6	10	-	1	4	2	3	4	2	1	-			
	9.6	9.1	13.5	-	7.7	7.3	11.1	27.3	10.3	6.1	3.7	-			
仕事にやりがいを感じているから	2	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-			
	0.6	-	-	-	-	1.8	-	-	-	3.0	-	-			
制度の内容や利用方法がわからないから	25	5	3	-	2	4	2	-	1	3	5	-			
	7.3	7.6	4.1	-	15.4	7.3	11.1	-	2.6	9.1	18.5	-			
職場が利用しにくい雰囲気だから	189	36	43	2	8	33	12	5	21	14	14	1			
	54.9	54.5	58.1	33.3	61.5	60.0	66.7	45.5	53.8	42.4	51.9	50.0			
その他	20	3	7	-	-	1	1	2	-	4	2	-			
	5.8	4.5	9.5	-	-	1.8	5.6	18.2	-	12.1	7.4	-			
無回答	5	-	1	-	-	2	-	-	-	1	-	1			
	1.5	-	1.4	-	-	3.6	-	-	-	3.0	-	50.0			

<会社全体の規模別>

「職場が利用しにくい雰囲気だから」と回答した人の割合は10人未満の事業所が他の事業所に比べて高く、「仕事の代替えがないから」は逆に低くなった。

「収入が減るから」は50～99人が他の事業所に比べて回答した人の割合が低くなっている。

「制度の内容や利用方法がわからないから」は300人以上の事業所で回答した人の割合が低くなった。

	該当者	従業員 10人 未満	従業員 10～ 29人	従業員 30～ 49人	従業員 50～ 99人	従業員 100～ 299人	従業員 300人 以上	無回答
上段：人数 下段：構成比								
該当者	344	10	97	50	46	47	75	19
収入が減るから	113	3	32	17	12	18	25	6
	32.8	30.0	33.0	34.0	26.1	38.3	33.3	31.6
昇進や昇給に影響するから	9	-	3	-	-	3	3	-
	2.6	-	3.1	-	-	6.4	4.0	-
仕事の代替えがないから	138	2	39	4	14	20	28	11
	40.1	20.0	40.2	48.0	30.4	42.6	37.3	57.9
職場や仕事の変化に対応できなくなるから	33	2	6	3	7	5	10	-
	9.6	20.0	6.2	6.0	15.2	10.6	13.3	-
仕事にやりがいを感じているから	2	-	2	-	-	-	-	-
	0.6	-	2.1	-	-	-	-	-
制度の内容や利用方法がわからないから	25	2	7	3	4	5	3	1
	7.3	20.0	7.2	6.0	8.7	10.6	4.0	5.3
職場が利用しにくい雰囲気だから	189	7	56	25	26	24	39	12
	54.9	70.0	57.7	50.0	56.5	51.1	52.0	63.2
その他	20	-	8	2	4	1	2	3
	5.8	-	8.2	4.0	8.7	2.1	2.7	15.8
無回答	5	-	-	-	2	-	2	1
	1.5	-	-	-	4.3	-	2.7	5.3

(5) 男性の育児休業取得に対する見解

問9 【平成17年4月1日施行の次世代育成支援対策推進法（次世代法）では、男性の育児休業取得について勧奨しています。】

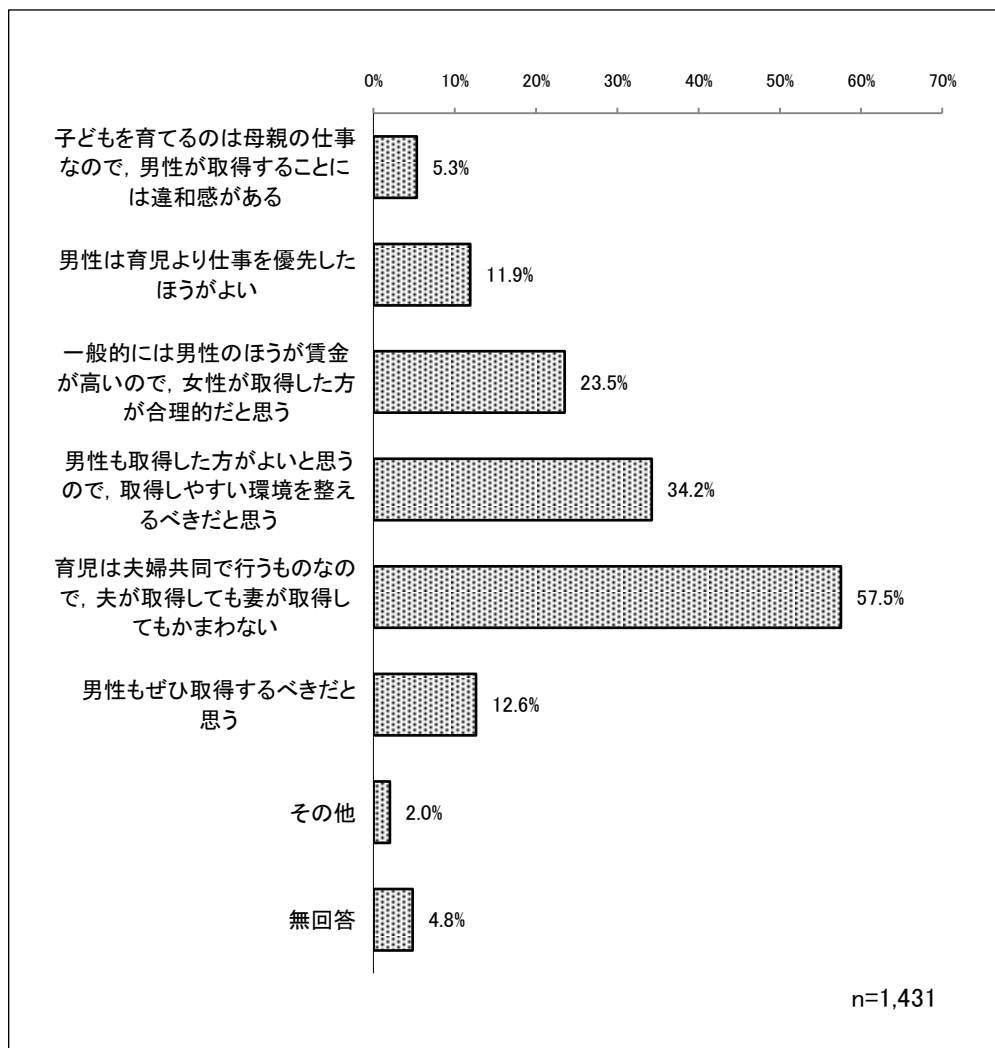
⑤ あなたは男性が育児休業を取得することについて、どのように考えますか。（あてはまる番号をすべて○で囲んでください。）

<全体結果>

最も多い回答は「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」（57.5%）である。

以下、「男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う」が3割強（34.2%）、「一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う」が2割強（23.5%）となっている。「男性もぜひ取得すべきだと思う」（12.6%）と、「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」（11.9%）は、共に1割強となっている。

「子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある」（5.3%）は最も低い。



<年齢別>

全年齢層で「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答した人は全体の半数を超える高い割合である。

また、60歳以上では「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」と回答した人の割合が他の年齢層よりも低い割合になっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体	1,431	90	152	165	234	407	289	90	4
子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある	76 5.3	6 6.7	5 3.3	10 6.1	16 6.8	22 5.4	13 4.5	4 4.4	- -
男性は育児より仕事を優先したほうがよい	170 11.9	15 16.7	15 9.9	15 9.1	35 15.0	50 12.3	33 11.4	6 6.7	1 25.0
一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う	336 23.5	17 18.9	33 21.7	38 23.0	60 25.6	104 25.6	66 22.8	17 18.9	1 25.0
男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う	489 34.2	28 31.1	53 34.9	52 31.5	70 29.9	149 36.6	113 39.1	24 26.7	- -
育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない	823 57.5	47 52.2	85 55.9	100 60.6	131 56.0	223 54.8	179 61.9	56 62.2	2 50.0
男性もぜひ取得するべきだと思う	180 12.6	14 15.6	25 16.4	17 10.3	23 9.8	47 11.5	43 14.9	11 12.2	- -
その他	28 2.0	2 2.2	6 3.9	4 2.4	4 1.7	5 1.2	6 2.1	1 1.1	- -
無回答	69 4.8	4 4.4	9 5.9	8 4.8	9 3.8	21 5.2	12 4.2	5 5.6	1 25.0

<業種別>

全業種で「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答した人の割合が高くなっている。

金融業、保険業は「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」が他の業種に比べて割合が低い。宿泊業、飲食サービス業は「男性もぜひ取得するべきだと思う」が、他の業種に比べて割合が低い。

	全体	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	サービス業	宿泊業 飲食	福祉	医療	サービス業	その他	無回答
上段：人数 下段：構成比																	
全体	1,431	281	300	20	57	238	77	37	156	164	88	13					
子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある	76	15	20	2	4	6	8	-	9	10	-	2					
	5.3	5.3	6.7	10.0	7.0	2.5	10.4	-	5.8	6.1	-	15.4					
男性は育児より仕事を優先したほうがよい	170	30	45	2	8	22	4	7	24	18	8	2					
	11.9	10.7	15.0	10.0	14.0	9.2	5.2	18.9	15.4	11.0	9.1	15.4					
一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う	336	66	80	4	19	37	10	14	40	36	26	4					
	23.5	23.5	26.7	20.0	33.3	15.5	13.0	37.8	25.6	22.0	29.5	30.8					
男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う	489	102	102	5	18	81	28	12	52	53	34	2					
	34.2	36.3	34.0	25.0	31.6	34.0	36.4	32.4	33.3	32.3	38.6	15.4					
育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない	823	156	161	15	36	139	45	17	89	101	56	8					
	57.5	55.5	53.7	75.0	63.2	58.4	58.4	45.9	57.1	61.6	63.6	61.5					
男性もぜひ取得するべきだと思う	180	31	42	2	10	31	10	3	18	20	12	1					
	12.6	11.0	14.0	10.0	17.5	13.0	13.0	8.1	11.5	12.2	13.6	7.7					
その他	28	7	6	-	-	4	1	2	4	3	1	-					
	2.0	2.5	2.0	-	-	1.7	1.3	5.4	2.6	1.8	1.1	-					
無回答	69	12	11	1	4	17	5	4	7	6	2	-					
	4.8	4.3	3.7	5.0	7.0	7.1	6.5	10.8	4.5	3.7	2.3	-					

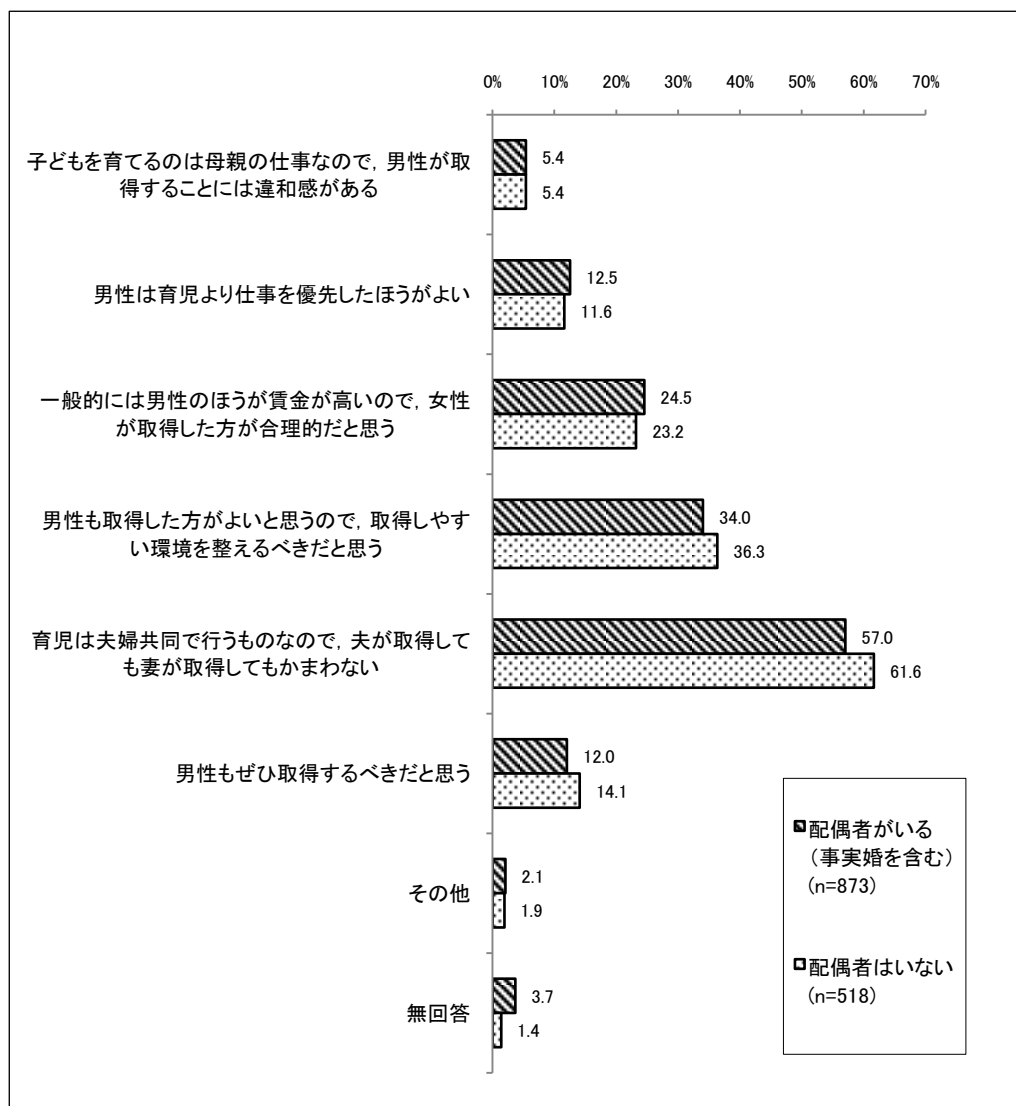
<配偶者の有無別>

配偶者のいる人がいない人を上回っているのは、「一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う」(24.5%)、「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」(12.5%)、となっている。

逆に配偶者のいない人がいる人を上回っているのは、「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」(61.6%)、「男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う」(36.3%)、「男性もぜひ取得すべきだと思う」(14.1%) となっている。

配偶者がいる人もいない人も半数以上が「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答している。

「子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある」(5.4%)は同等の割合で1割にも満たない。



6. 介護休業制度

(1) 介護休業制度実施状況

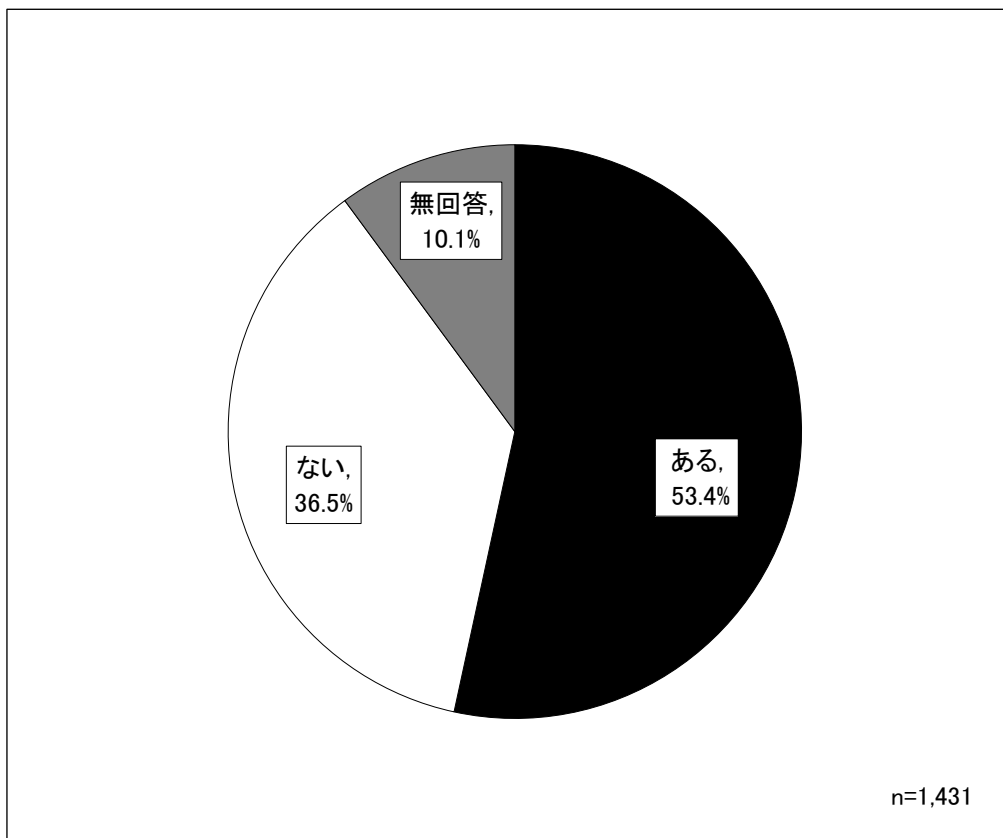
問 10 あなたの職場の介護休業制度についてお尋ねします。

【平成 17 年 4 月 1 日施行の改正育児・介護休業法では、介護休業の取得回数の制限が緩和され次の波線の部分が追加されました。】労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族 1 人につき、常時介護を必要とする状態ごとに 1 回の介護休業をとることができます。（一定の範囲の期間雇用者も対象となります。）期間は通算して（のべ）93 日までです。

① あなたの職場には介護休業制度がありますか。（1 つだけ）

<全体結果>

介護休業制度が「ある」と回答した人は 5 割強（53.4%）で半数以上の割合を占める。「ない」と回答した人は 4 割弱（36.5%）となっている。



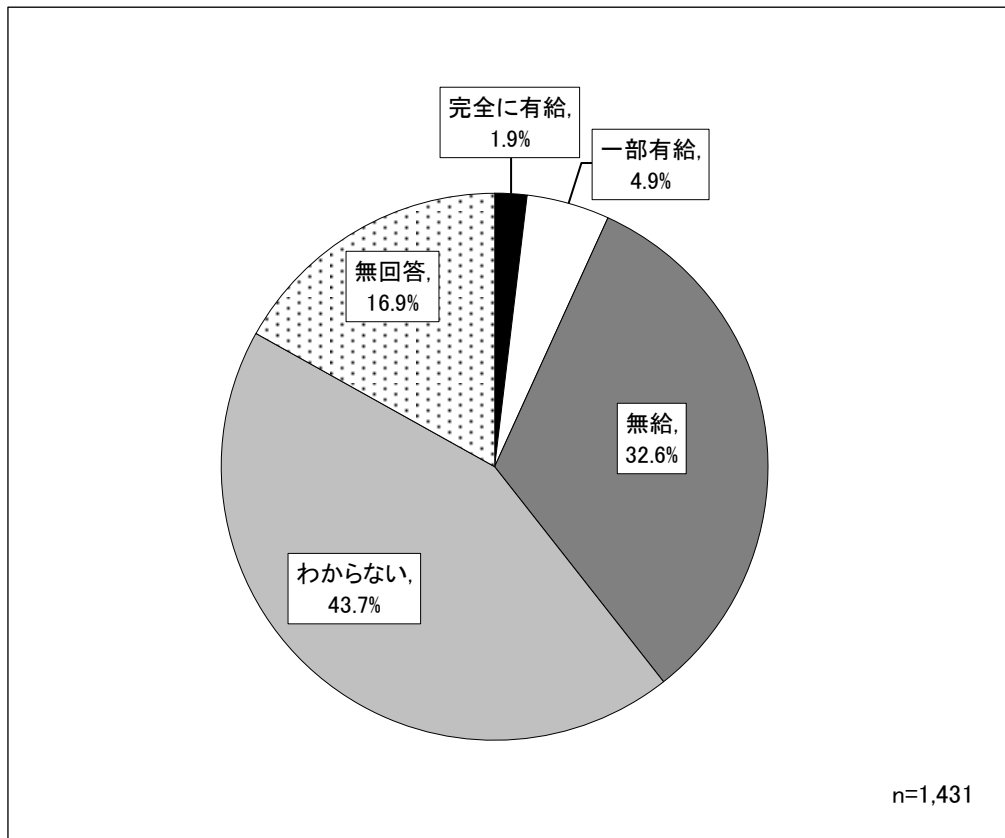
(2) 介護休業中の賃金

問 10 ② 介護休業中の賃金の取扱いは次のうちどれですか。(1つだけ)

<全体結果>

介護休業中の賃金の取扱いについては「完全に有給」(1.9%)、「一部有給」(4.9%)の割合は少なく、3割強(32.6%)は「無給」と回答している。

また、4割強(43.7%)は「わからない」と回答している。



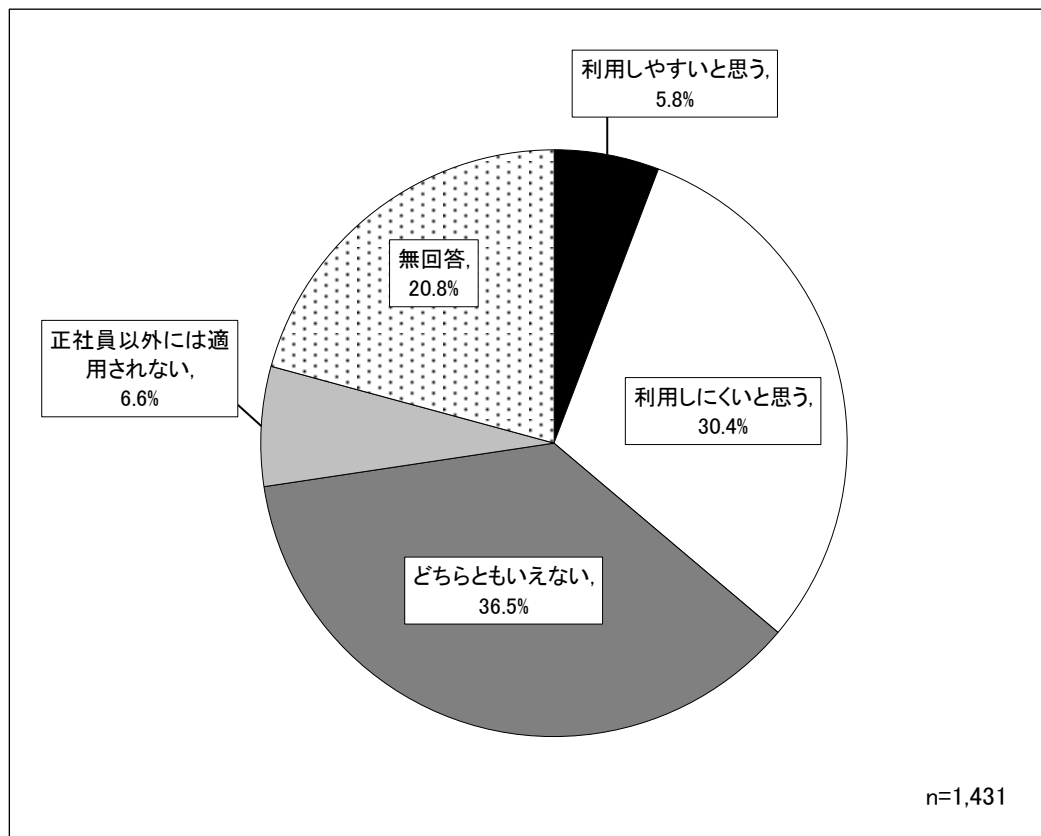
(3) 介護休業制度の利用のしやすさ

問 10 ③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

<全体結果>

会社の介護休業制度を「利用しにくいと思う」と回答した人が約3割(30.4%)、「どちらともいえない」が4割弱(36.5%)となっている。

「利用しやすいと思う」(5.8%)は、きわめて少ない。



(4) 利用しにくい理由

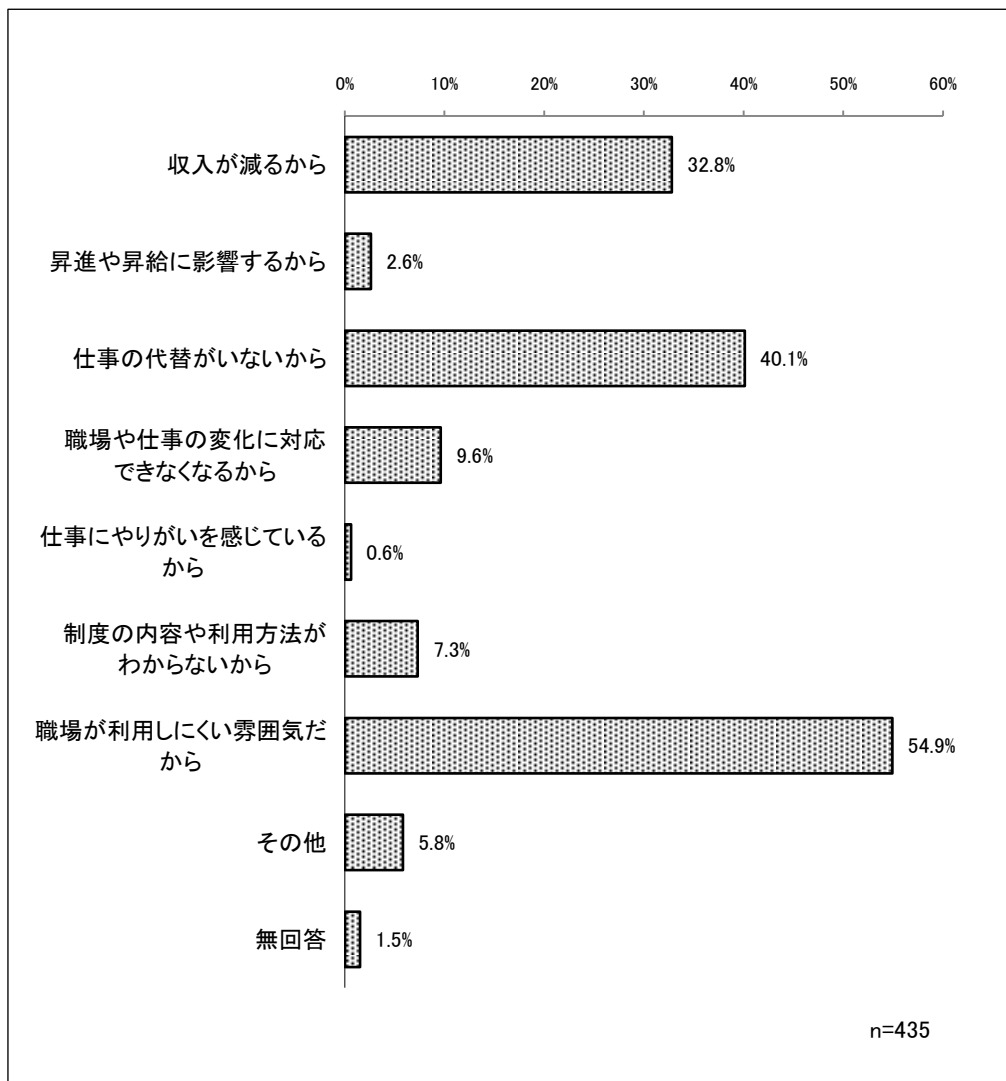
問 10 ④ 【③で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】
その理由をお答えください。(2つまで)

<全体結果>

介護休業制度が利用しにくいと回答した 435 サンプルへの該当質問である。

半数以上が「職場が利用しにくい雰囲気だから」(54.9%) と回答し、これに「仕事の代替がないから」(40.1%)、「収入が減るから」(32.8%) が続く。

以下、「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」(9.6%)、「制度の内容や利用方法がわからないから」(7.3%)、「昇進や昇給に影響するから」(2.6%)、「仕事にやりがいを感じているから」(0.6%) は、1割以下の低い回答となっている。



<業種別>

上位の項目である「職場が利用しにくい雰囲気だから」は卸売業、小売業で最も多く、次いで金融業、保険業となり、サービス業以外の業種でも半数前後の割合を占める。

「仕事にやりがいを感じているから」という回答は建設業、卸売業、小売業、サービス業のみで、どれも1割未満と低い回答となった。

	該当者	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	サービス業	宿泊業 飲食 サービス業	福祉	医療	サービス業	その他	無回答	
	上段：人数 下段：構成比																	
該当者	435	87	96	4	17	60	22	12	49	42	42	4						
収入が減るから	139	26	36	2	6	15	5	4	15	16	13	1						
	32.0	29.9	37.5	50.0	35.3	25.0	22.7	33.3	30.6	38.1	31.0	25.0						
昇進や昇給に影響するから	12	2	4	-	-	1	1	-	1	1	1	1						
	2.8	2.3	4.2	-	-	1.7	4.5	-	2.0	2.4	2.4	25.0						
仕事の代替がないから	151	28	32	3	7	16	9	5	17	17	15	2						
	34.7	32.2	33.3	75.0	41.2	26.7	40.9	41.7	34.7	40.5	35.7	50.0						
職場や仕事の変化に対応できなくなるから	30	8	8	-	-	3	-	2	4	4	1	-						
	6.9	9.2	8.3	-	-	5.0	-	16.7	8.2	9.5	2.4	-						
仕事にやりがいを感じているから	4	1	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-						
	0.9	1.1	-	-	-	3.3	-	-	-	2.4	-	-						
制度の内容や利用方法がわからないから	59	16	9	2	2	7	3	-	4	7	9	-						
	13.6	18.4	9.4	50.0	11.8	11.7	13.6	-	8.2	16.7	21.4	-						
職場が利用しにくい雰囲気だから	213	40	47	-	8	39	14	6	24	12	21	2						
	49.0	46.0	49.0	-	47.1	65.0	63.6	50.0	49.0	28.6	50.0	50.0						
その他	16	4	4	-	-	3	-	1	2	1	1	-						
	3.7	4.6	4.2	-	-	5.0	-	8.3	4.1	2.4	2.4	-						
無回答	7	-	3	-	-	1	-	-	-	2	1	-						
	1.6	-	3.1	-	-	1.7	-	-	-	4.8	2.4	-						

<会社全体の規模別>

「仕事の代替がないから」、「職場が利用しにくい雰囲気だから」は事業所の規模に関わらず回答率が高い。

「収入が減るから」という回答率は100～299人の事業所が38.5%と最も高く、10人未満で23.1%と低くなっている。

	該当者 上段：人数 下段：構成比	従業員 10人 未満	従業員 10～ 29人	従業員 30～ 49人	従業員 50～ 99人	従業員 100～ 299人	従業員 300人 以上	無回答
該当者	435	13	127	69	58	52	98	18
収入が減るから	139	3	43	22	17	20	28	6
	32.0	23.1	33.9	31.9	29.3	38.5	28.6	33.3
昇進や昇給に影響するから	12	-	3	-	2	3	3	1
	2.8	-	2.4	-	3.4	5.8	3.1	5.6
仕事の代替がないから	151	6	41	26	14	18	41	5
	34.7	46.2	32.3	37.7	24.1	34.6	41.8	27.8
職場や仕事の変化に対応できなくなるから	30	1	8	5	6	5	4	1
	6.9	7.7	6.3	7.2	10.3	9.6	4.1	5.6
仕事にやりがいを感じているから	4	-	2	-	-	-	2	-
	0.9	-	1.6	-	-	-	2.0	-
制度の内容や利用方法がわからないから	59	-	19	10	7	8	12	3
	13.6	-	15.0	14.5	12.1	15.4	12.2	16.7
職場が利用しにくい雰囲気だから	213	7	63	33	33	19	49	9
	49.0	53.8	49.6	47.8	56.9	36.5	50.0	50.0
その他	16	-	4	2	3	4	2	1
	3.7	-	3.1	2.9	5.2	7.7	2.0	5.6
無回答	7	-	1	3	-	1	1	1
	1.6	-	0.8	4.3	-	1.9	1.0	5.6

7. 職場のセクシュアル・ハラスメント対策

(1) セクシュアル・ハラスメントの有無

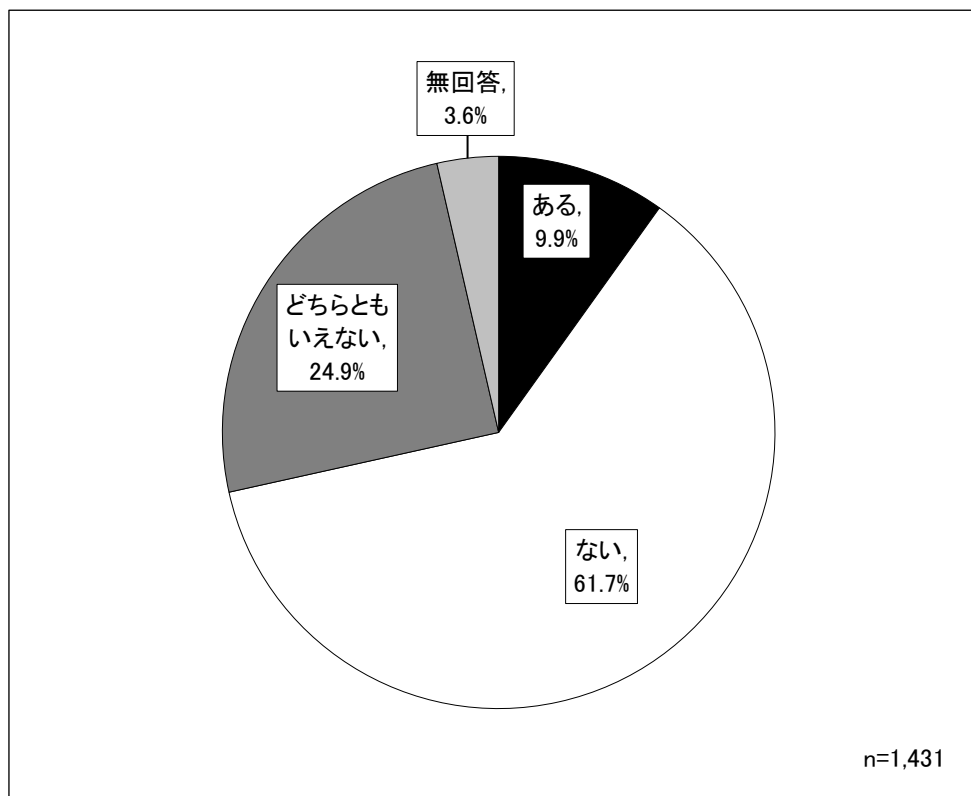
問 11 あなたの職場における、セクシュアル・ハラスメントについてお尋ねします。

① あなたの職場に、セクシュアル・ハラスメントがありますか。(1つだけ)

<全体結果>

職場にセクシュアル・ハラスメントは「ない」という回答が約6割(61.7%)を占める。

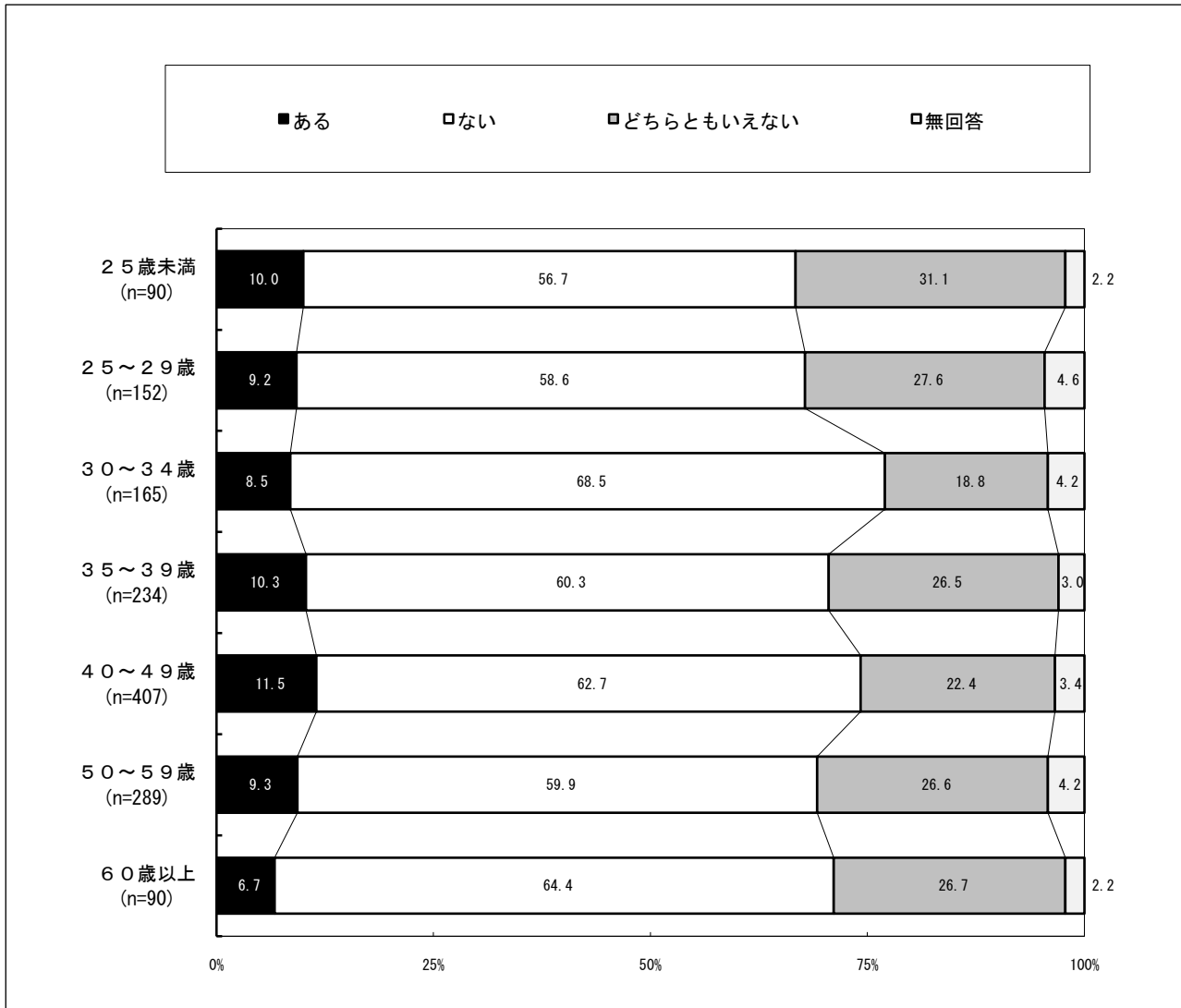
「ある」という回答は1割近く(9.9%)みられ、4人に1人が「どちらともいえない」(24.9%)と回答している。



<年齢別>

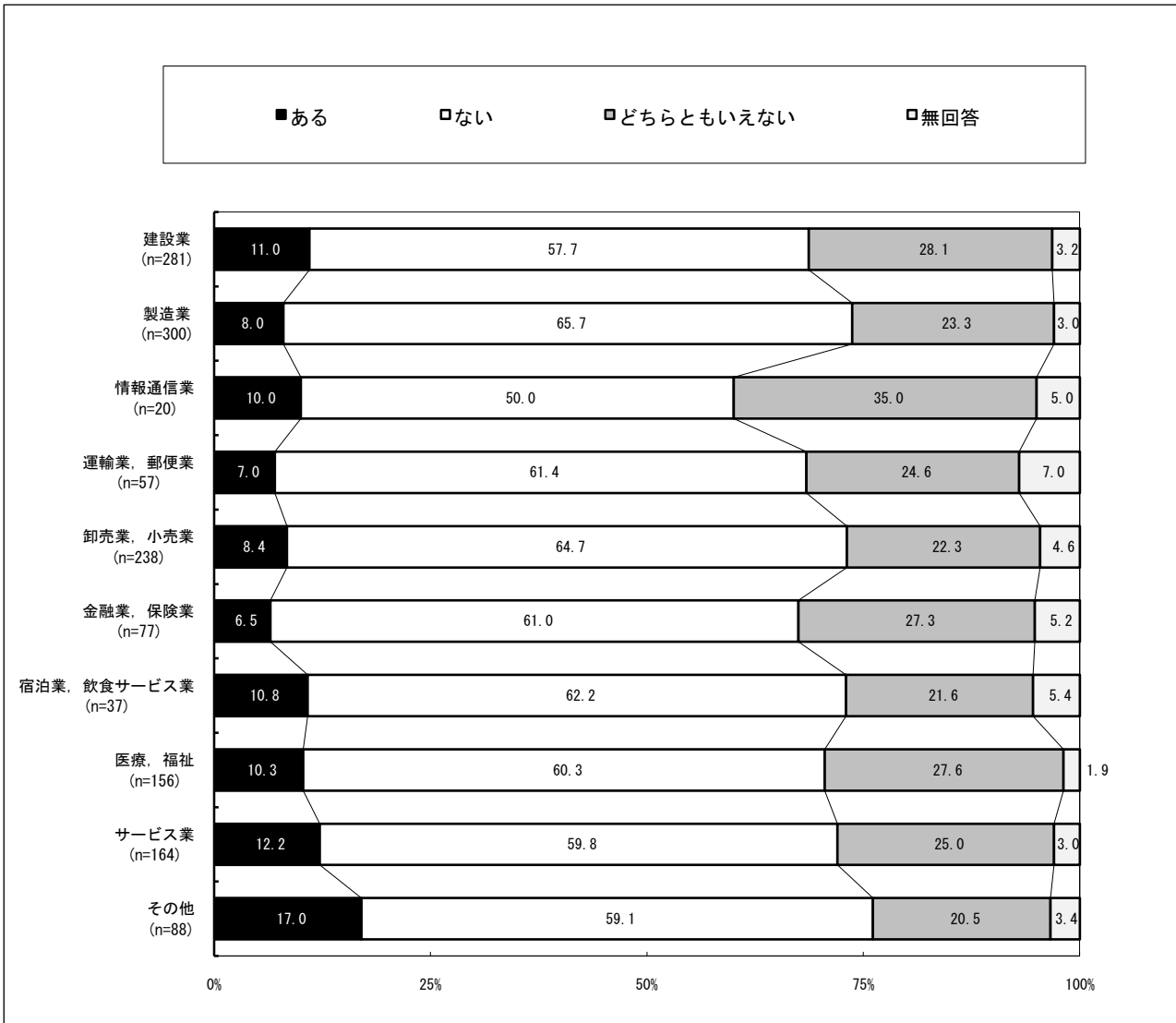
職場にセクシュアル・ハラスメントが「ある」という回答は40～49歳で最も高くなっていて、60歳以上で低い割合となっている。

30～34歳では「ない」という回答が68.5%と7割近くを占める。「どちらともいえない」は25歳未満で3割強と最も高い。



<業種別>

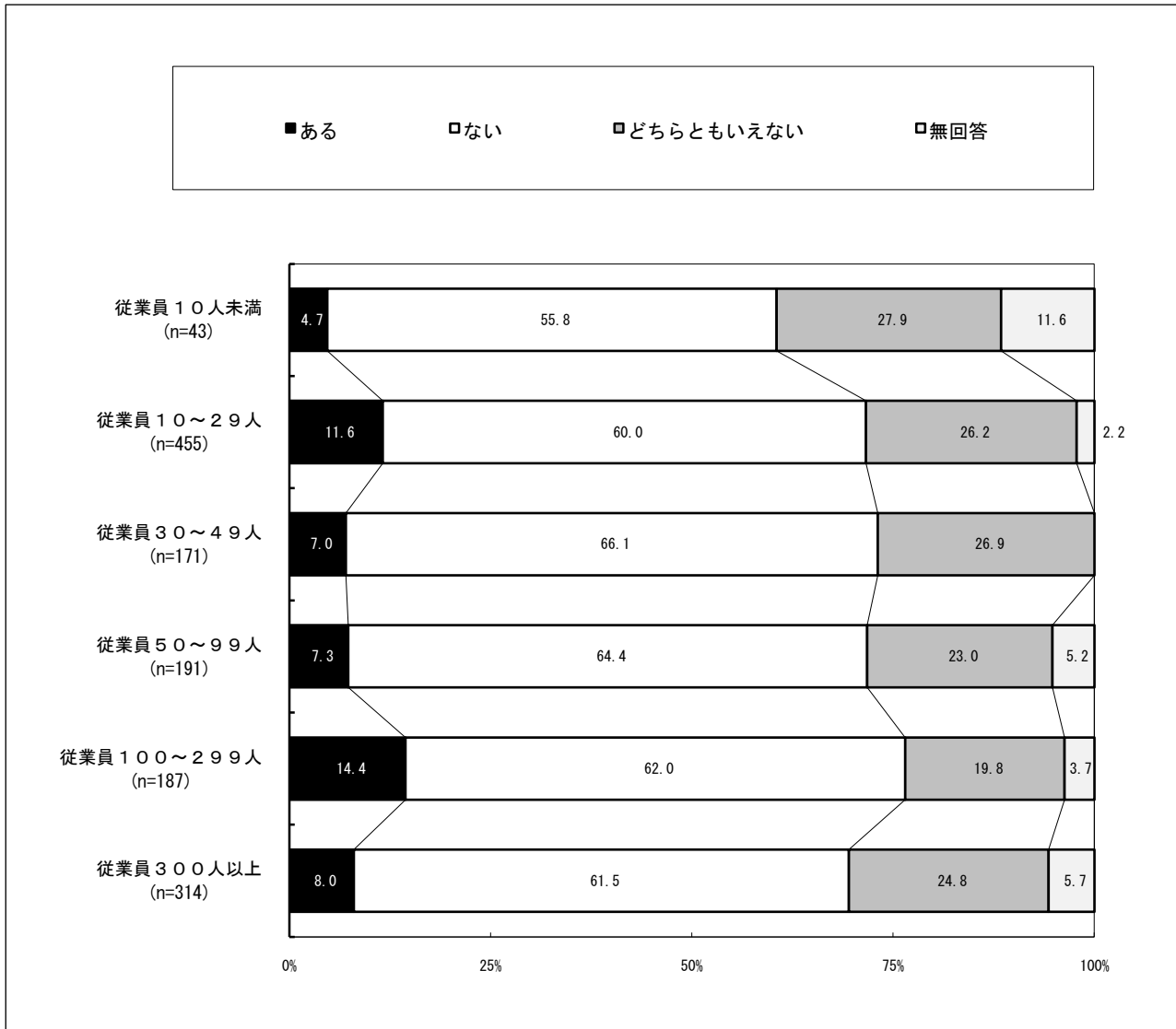
他の業種に比べて「ある」の割合が高いのはサービス業である。
 他の業種に比べて「ない」の割合が高いのは製造業となっている。
 しかし、「ある」、「ない」ともに業種別は目立った差はない。



<会社全体の規模別>

職場にセクシュアル・ハラスメントが「ある」と回答した人の割合は従業員 100～299 人の事業所で最も高く、次いで従業員 10～29 人の事業所となった。

「ない」という回答は従業員 10 人未満で最も低い。



(2) セクシュアル・ハラスメントを受けた経験の有無

問 11 ② 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

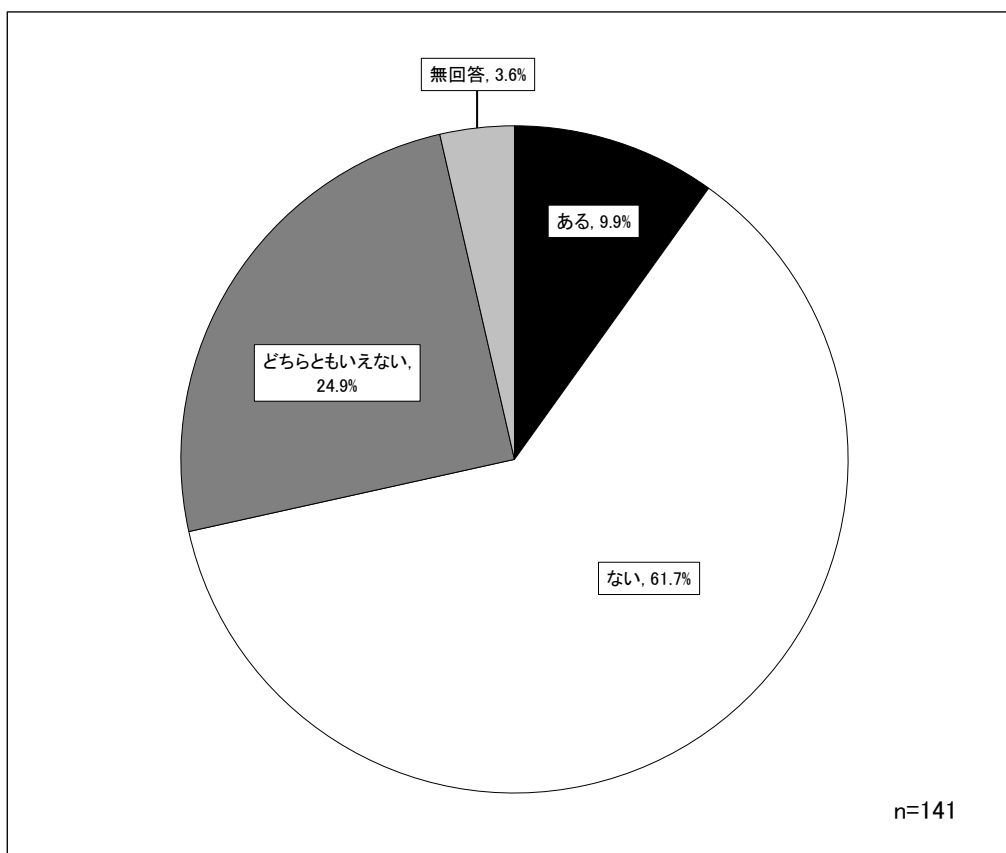
あなた自身は、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがありますか。(1つだけ)

<全体結果>

職場にセクシュアル・ハラスメントがあると回答した 141 サンプルへの該当質問である。

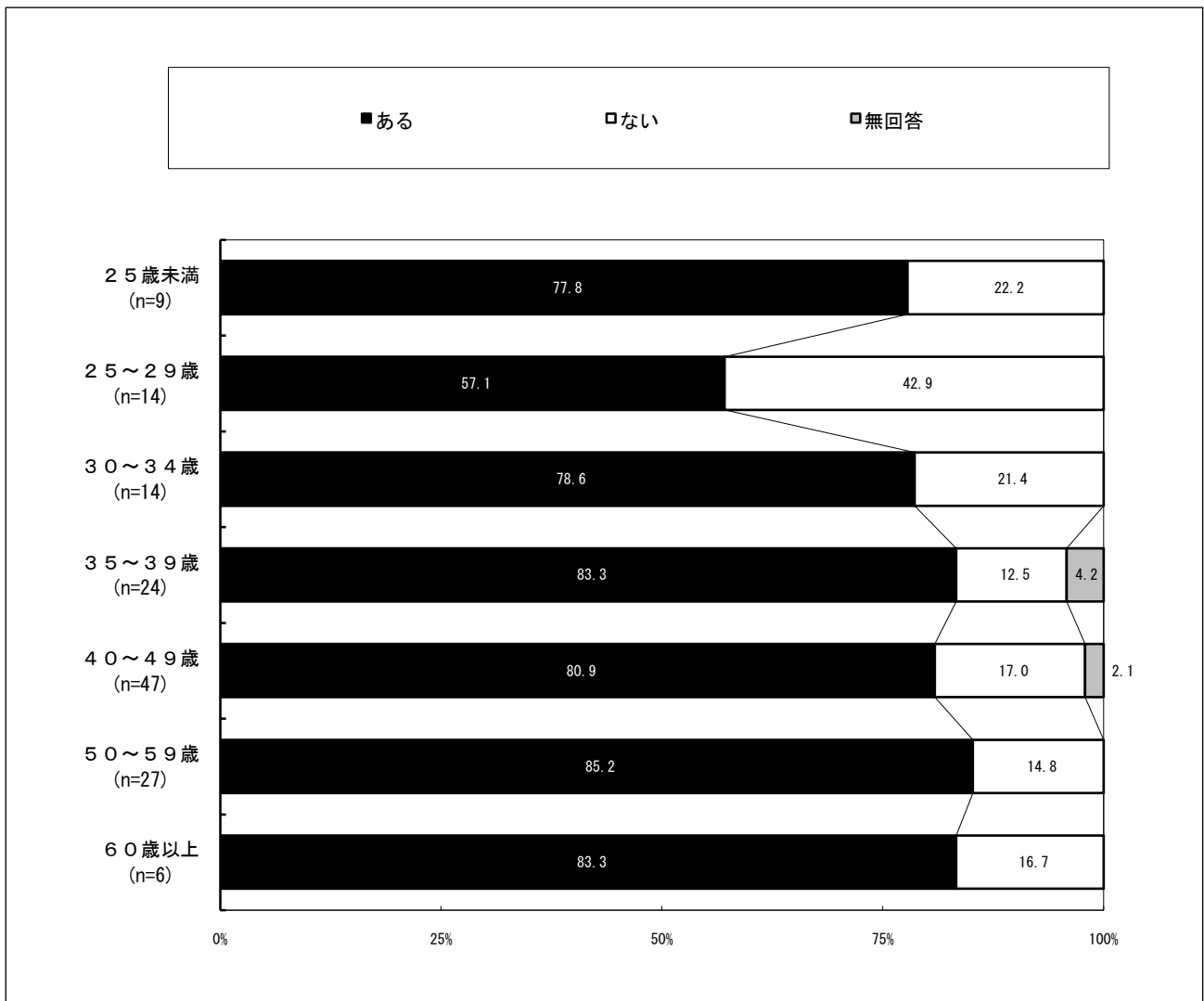
職場で回答者自身がセクシュアル・ハラスメントを受けたことが「ある」という回答が 1 割弱 (9.9%) となった。

「ない (=回答者自身は受けたことはないが、職場で他の人が受けたことを見聞きした)」という回答は 6 割強 (61.7%) となっている。



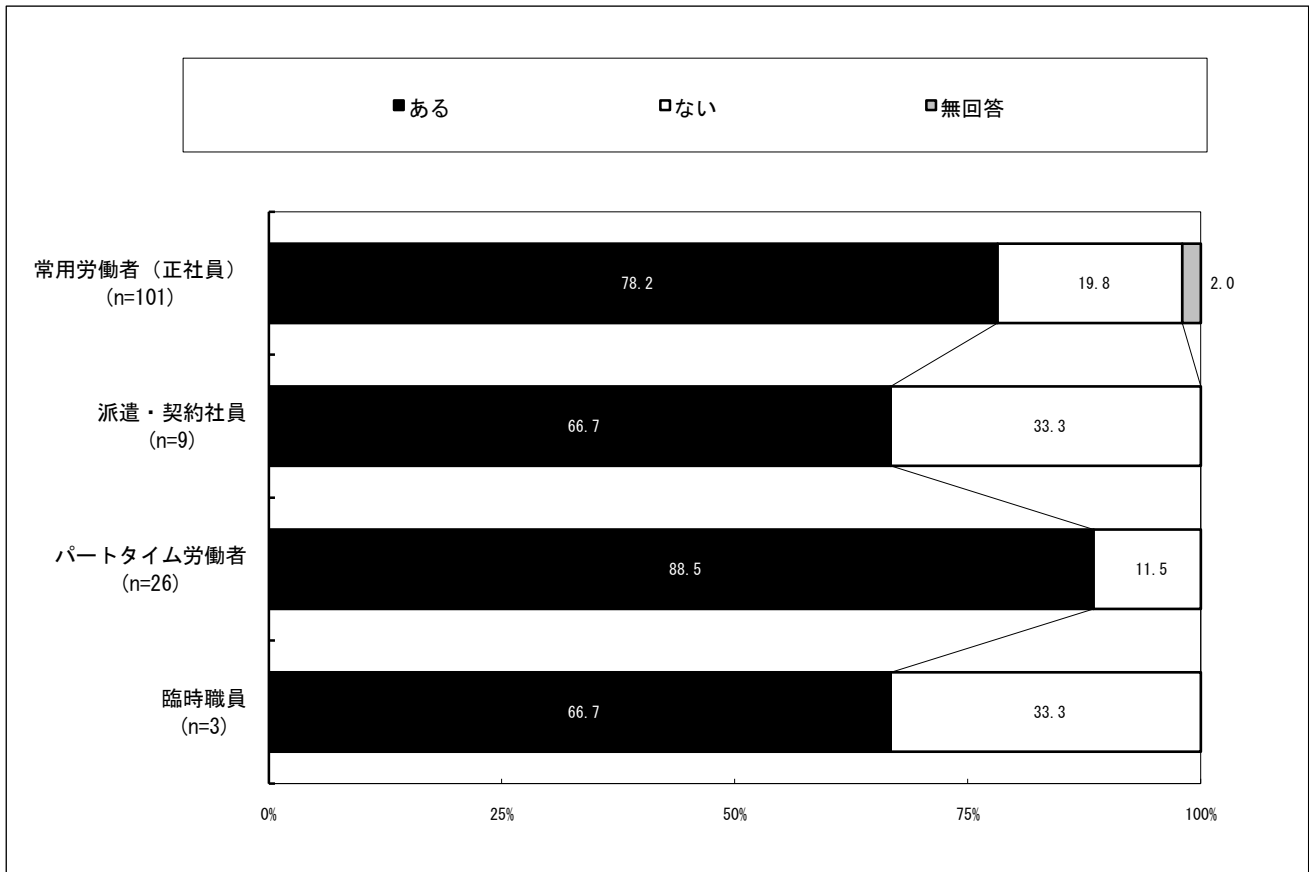
<年齢別>

「ある」と回答した人の割合は 50～59 歳で最も高く、「ない」と回答した人の割合は 25～29 歳で最も高くなっている。



<就業形態別>

パートタイム労働者が他と比べ高い割合で「ある」と回答。派遣・契約社員と臨時社員は「ない」という回答が同程度の割合で高かった。



(3) セクシュアル・ハラスメント防止のための周知・啓発状況

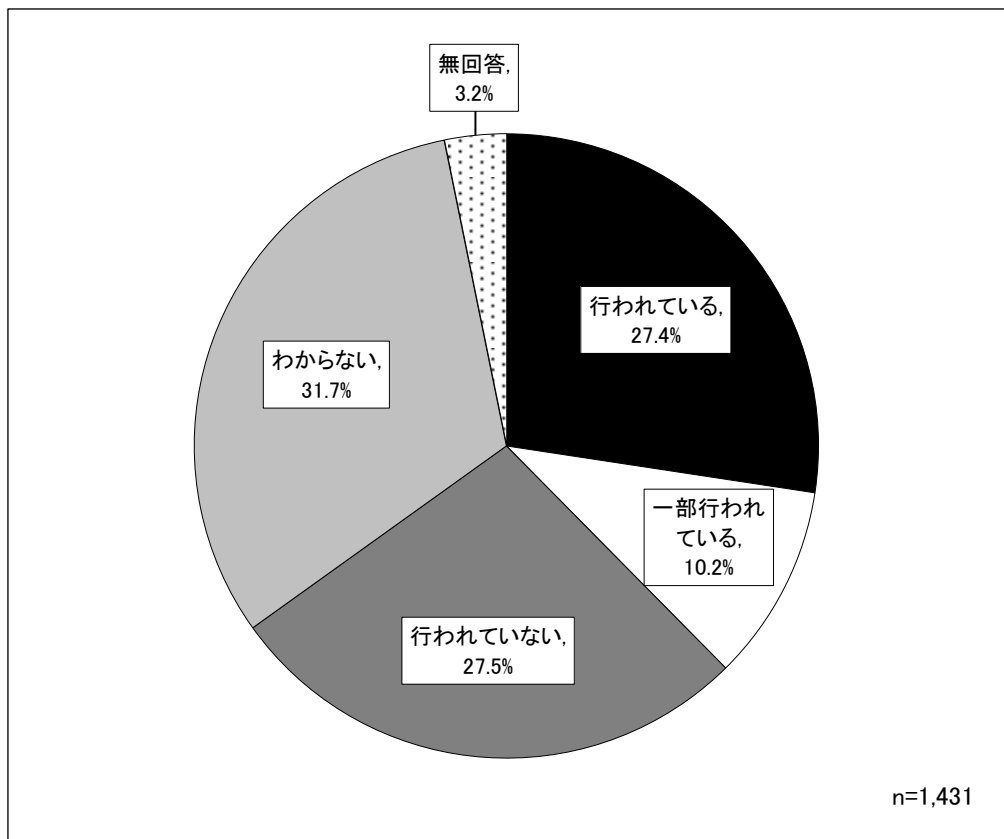
問 12 【男女雇用機会均等法では、事業主は職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のため、雇用管理上必要な配慮をしなければなりません、あなたの職場についてお尋ねします。】

① セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針の趣旨を徹底するため、就業規則への記載、社内倫理規定の策定、社内報への掲載等によって、周知や啓発が行われていますか。
(1つだけ)

<全体結果>

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発について「行われている」という回答 (27.4%) と「行われていない」という回答 (27.5%) がどちらも3割近くとなっている。

「一部行われている」が1割 (10.2%) にとどまり、周知や啓発が行われているかどうか「わからない」という回答は全体で最も多く3割強 (31.7%) となった。



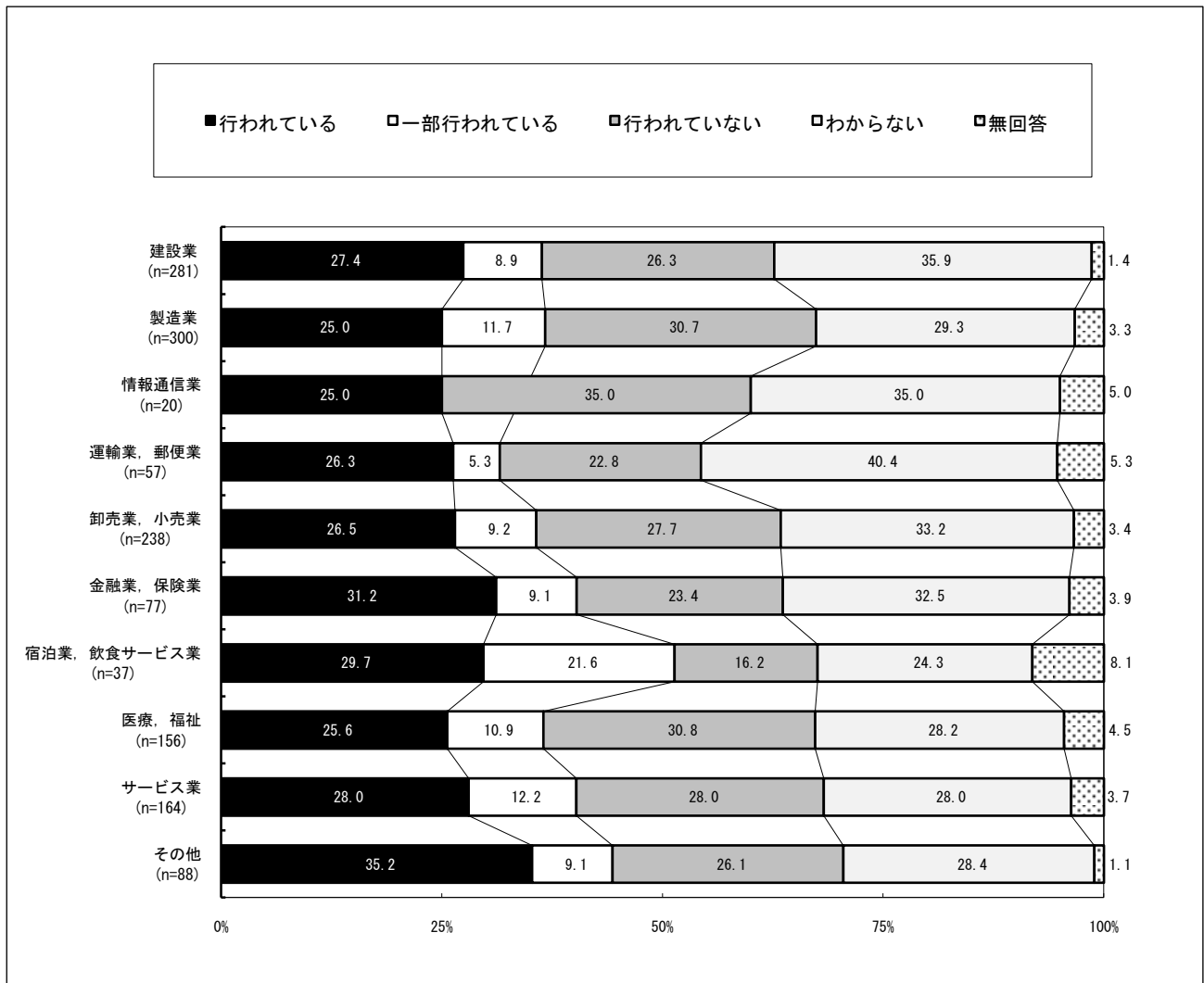
<業種別>

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われている」という回答は金融業、保険業が高い。

「行われていない」は情報通信業で他の業種と比べやや高くなっている。

「一部行われている」は宿泊業、飲食サービス業で21.6%と他の業種の10%前後と比べると高い割合となっている。

「わからない」は運輸業、郵便業で約4割と他に比べやや高い割合を占めた。

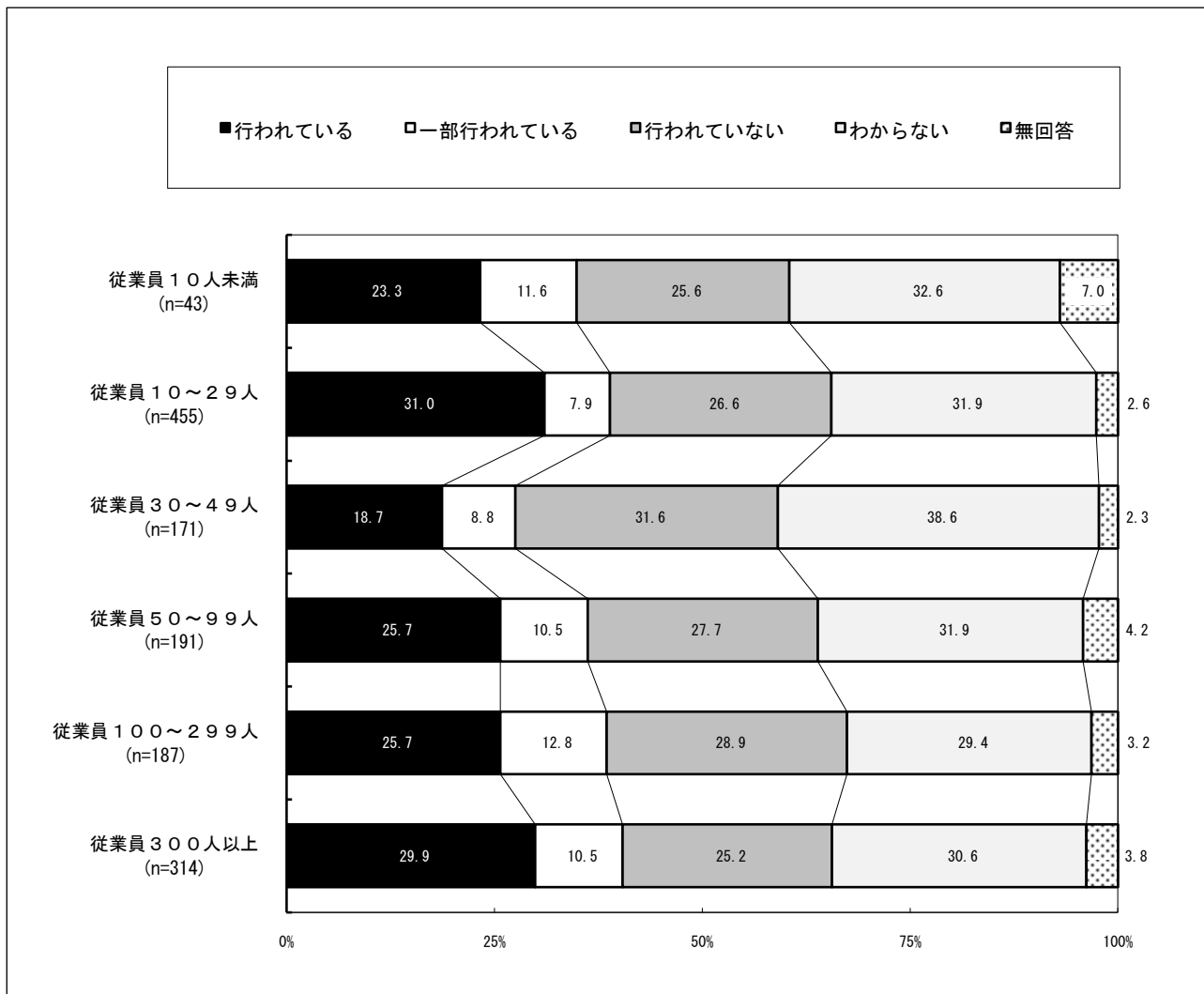


<会社全体の規模別>

10～29人の事業所では3割強が「行われている」と回答し、他の事業所に比べやや高い。

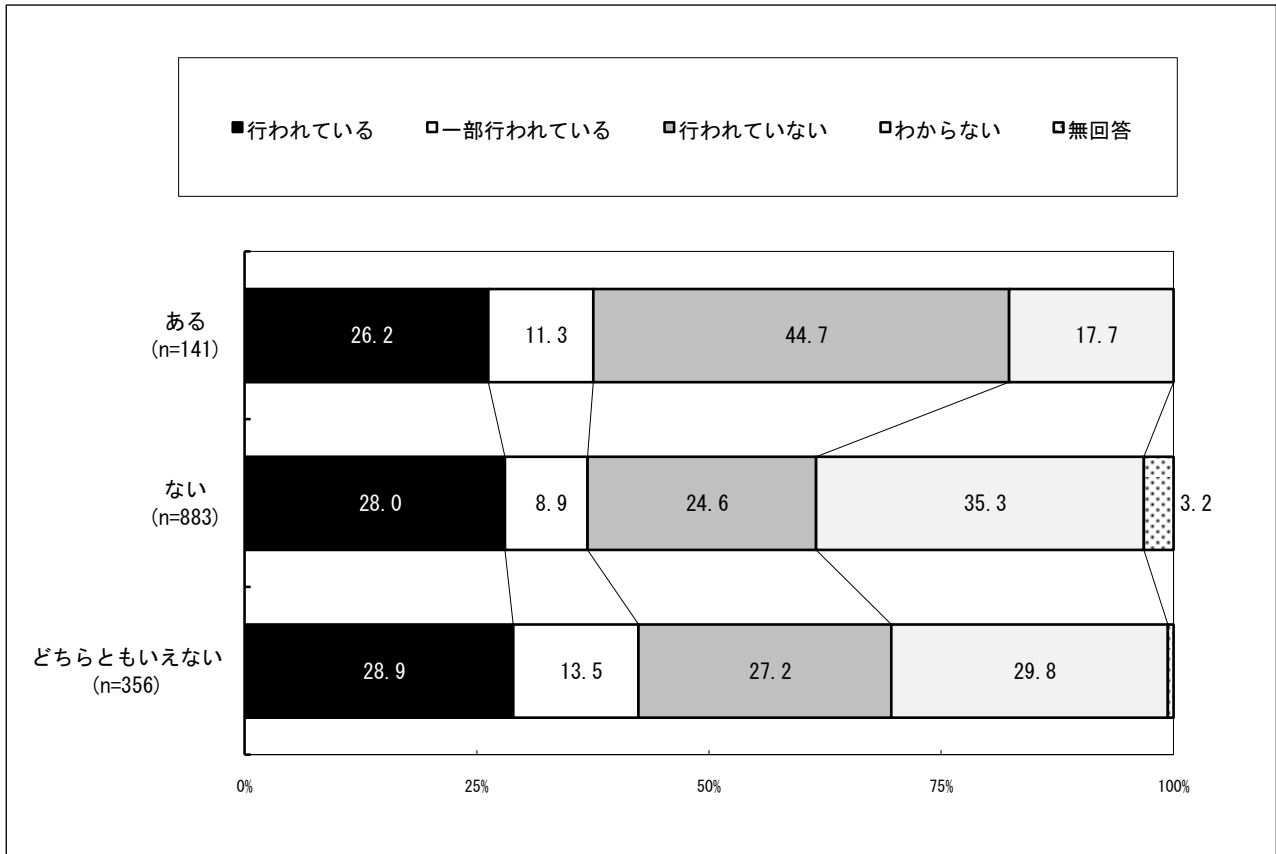
「一部行われている」という回答率は100～299人の事業所が最も高いが、他の事業所も同程度の割合を占めている。

「行われていない」という回答は30～49人の事業所で3割強程度となっている。他の事業所は3割弱の割合となった。



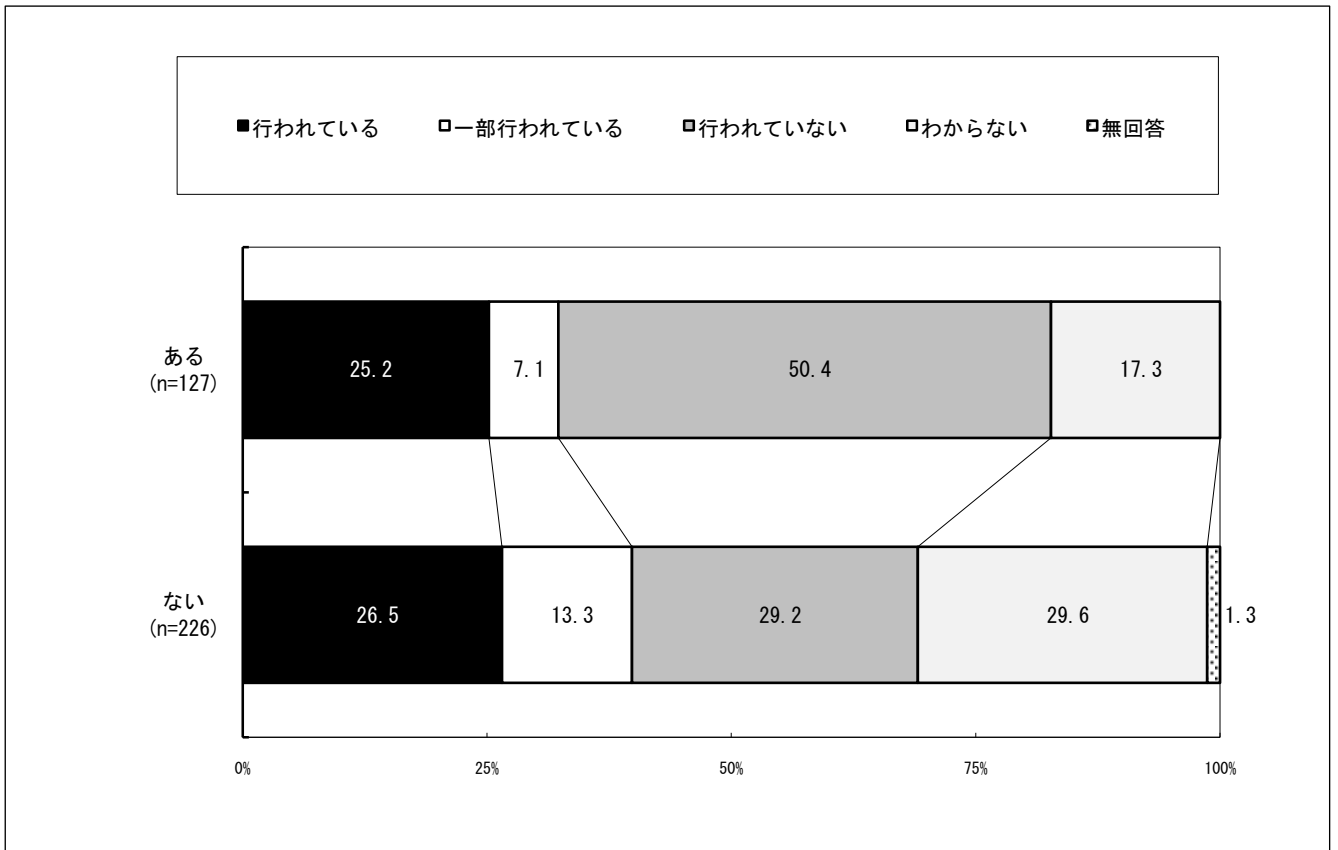
<セクシュアル・ハラスメントの有無別>

職場でセクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われていない」という回答は、セクシュアル・ハラスメントがあると回答した人のほうに多くみられる。



<セクシュアル・ハラスメントを受けた経験の有無別>

職場でセクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われていない」という回答は、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがあると回答した人のほうに多くみられる。



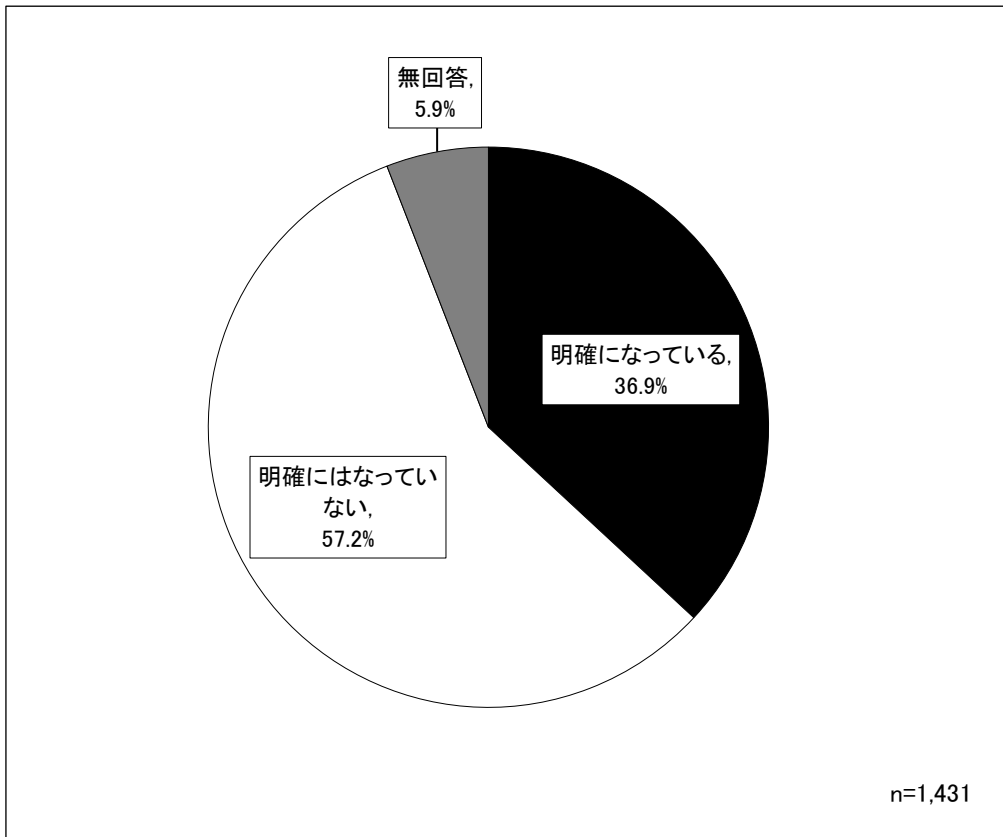
(4) セクシュアル・ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さ

問 12 ② 相談・苦情への対応のための窓口が明確化されていますか。(1つだけ)

<全体結果>

職場における、セクシュアル・ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さについて6割弱の人が「明確にはなっていない」(57.2%)と回答している。

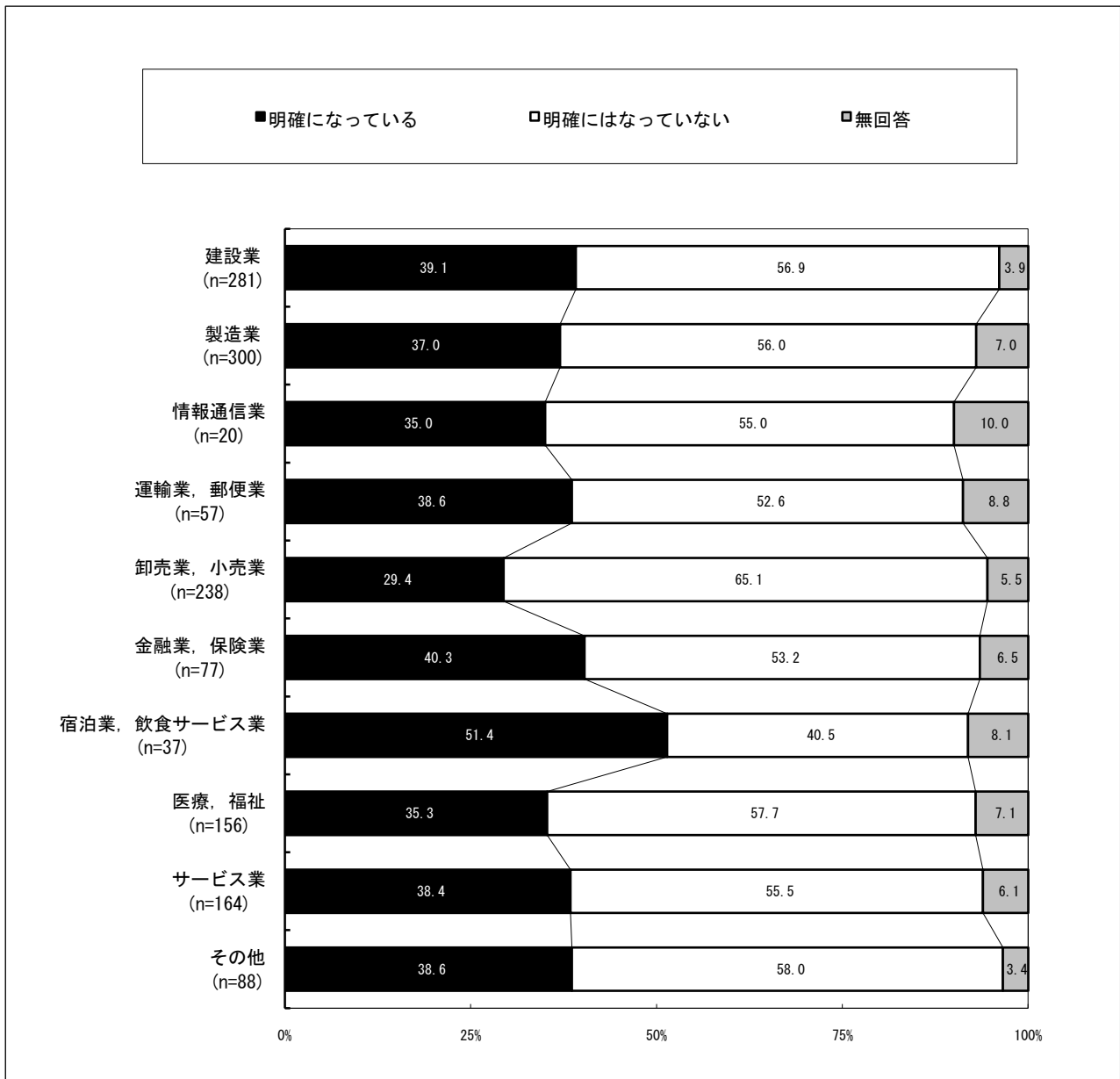
「明確になっている」と回答した人の割合は4割弱(36.9%)となった。



<業種別>

宿泊業、飲食サービス業では、半数の人が「明確になっている」と回答し、他の業種に比べ高くなっている。

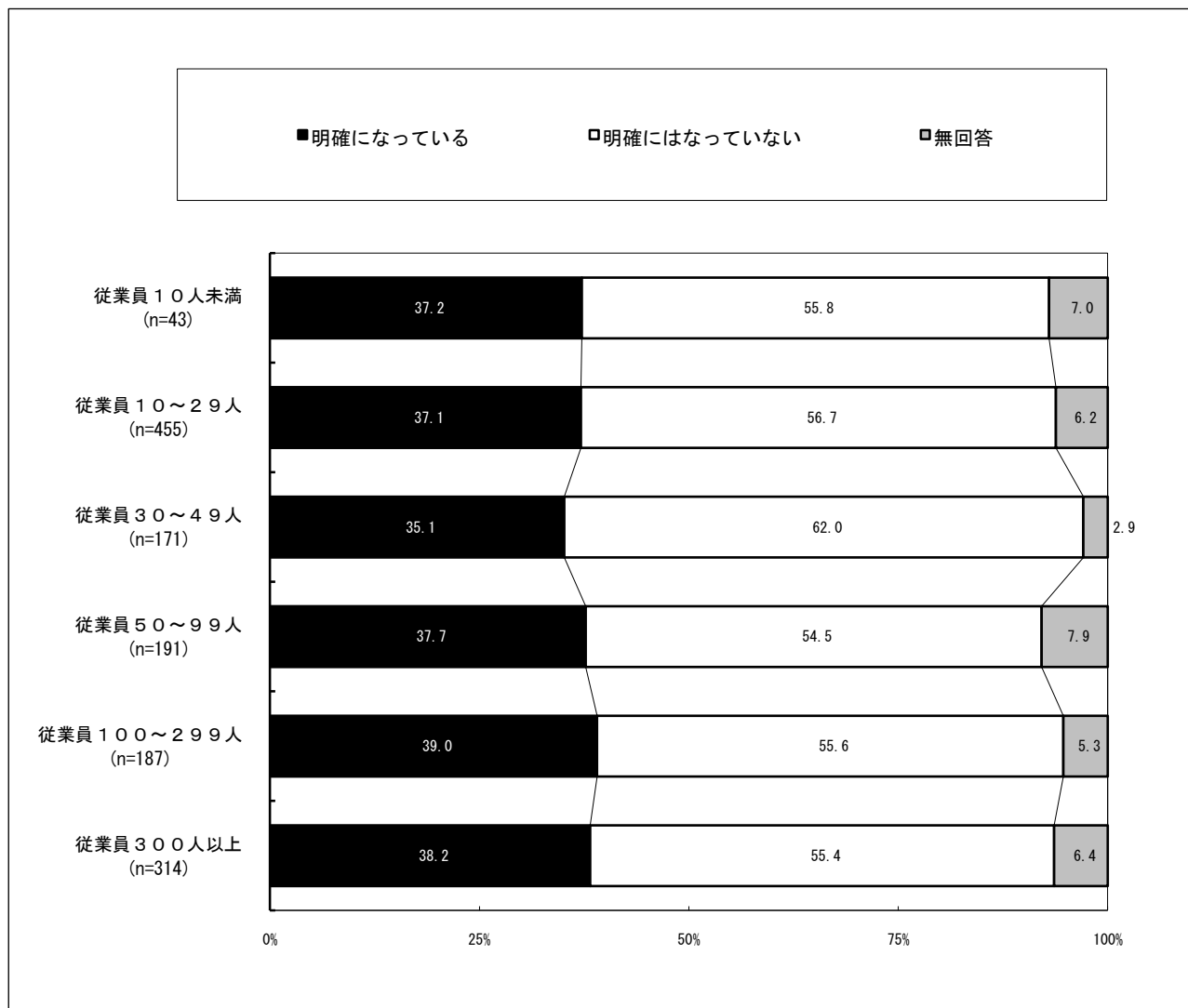
卸売業、小売業は「明確にはなっていない」の割合が、他の業種に比べ高い。



<会社全体の規模別>

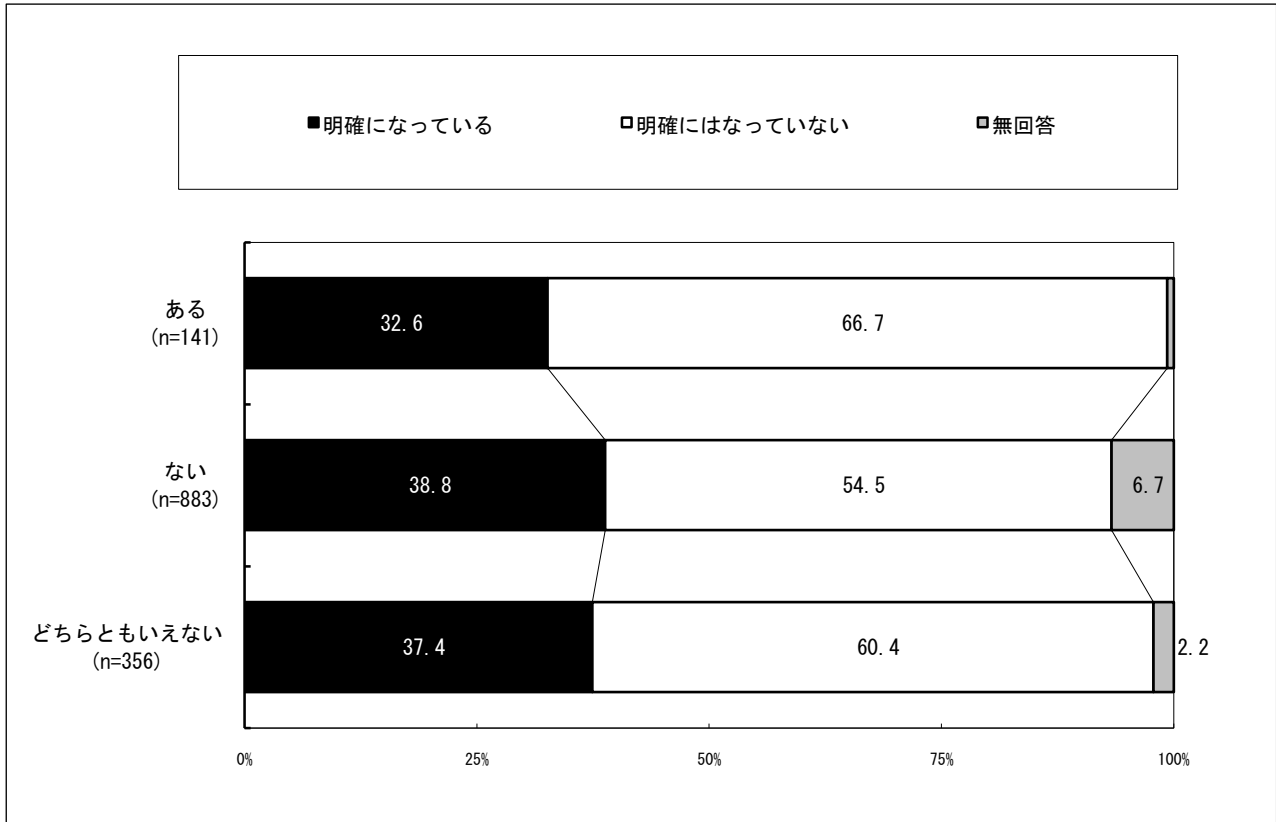
全ての事業所で4割弱が「明確になっている」と回答している。

30～49人の事業所では「明確にはなっていない」の回答が他の事業所に比べて高いが、他の事業所でも6割前後の割合を占めていて目立った差はない。



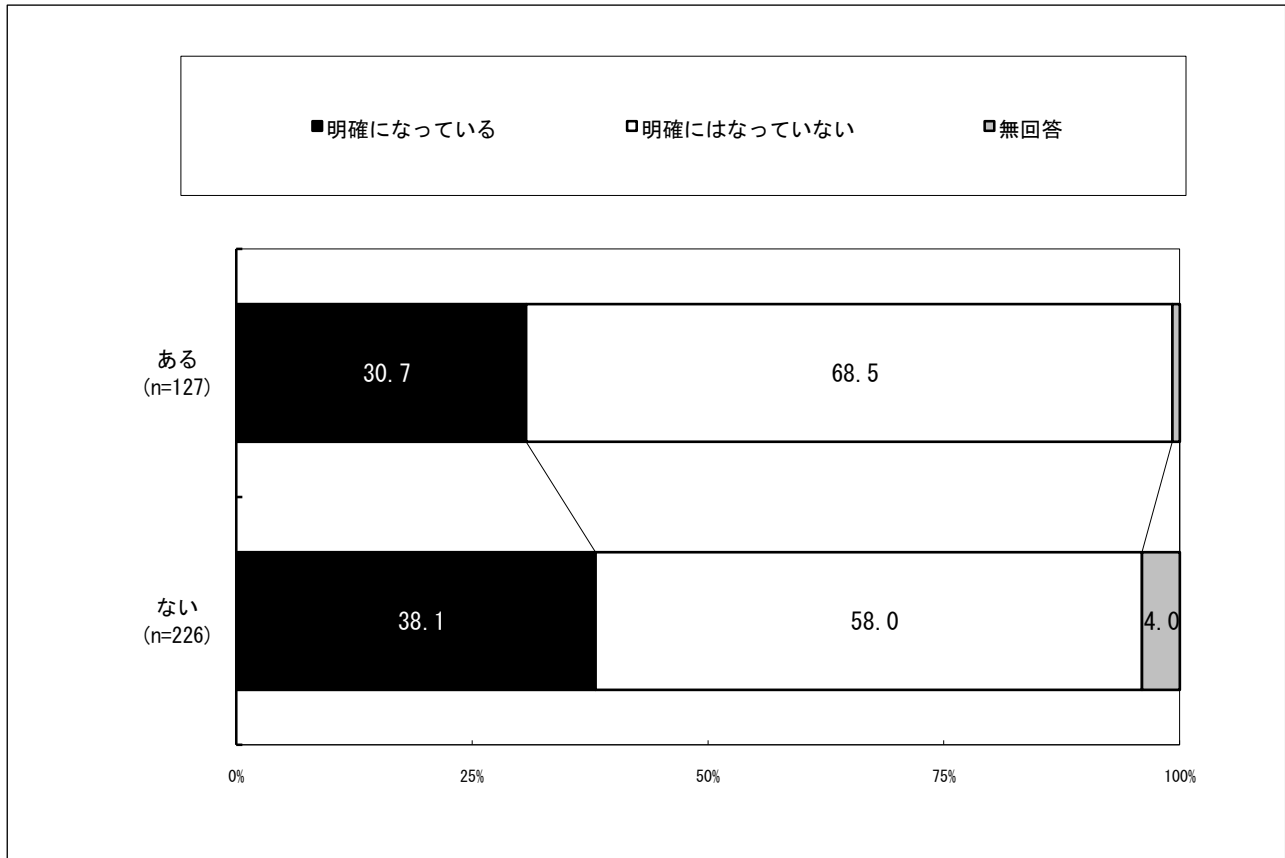
<セクシュアル・ハラスメントの有無別>

職場にセクシュアル・ハラスメントがあると回答した人は「明確にはなっていない」の割合が、ないと回答した人やどちらともいえないという人に比べて高い。



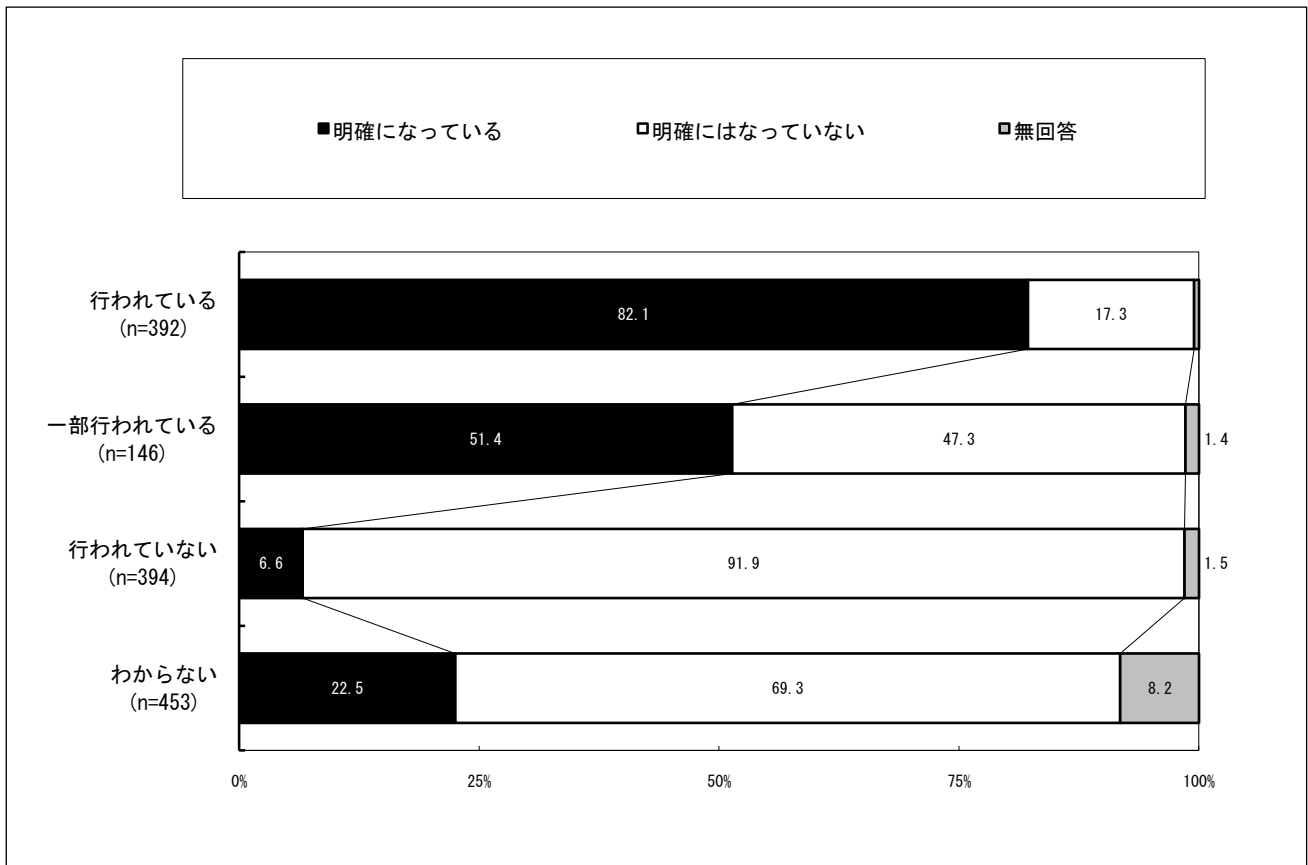
<セクシュアル・ハラスメントを受けた経験の有無別>

セクシュアル・ハラスメントを受けたことがあると回答した人は「明確にはなっていない」の割合が、受けたことがない人に比べて高い。



<セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発状況別>

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が行われているという人は「明確になっている」の割合が、一部行われている、行われていないと回答した人に比べて特に高い。



8. 就労によって生じる職場生活以外の活動に関する問題

問13 あなたは職場生活以外で、働いていることによる問題を感じることがありますか。
(3つまで)

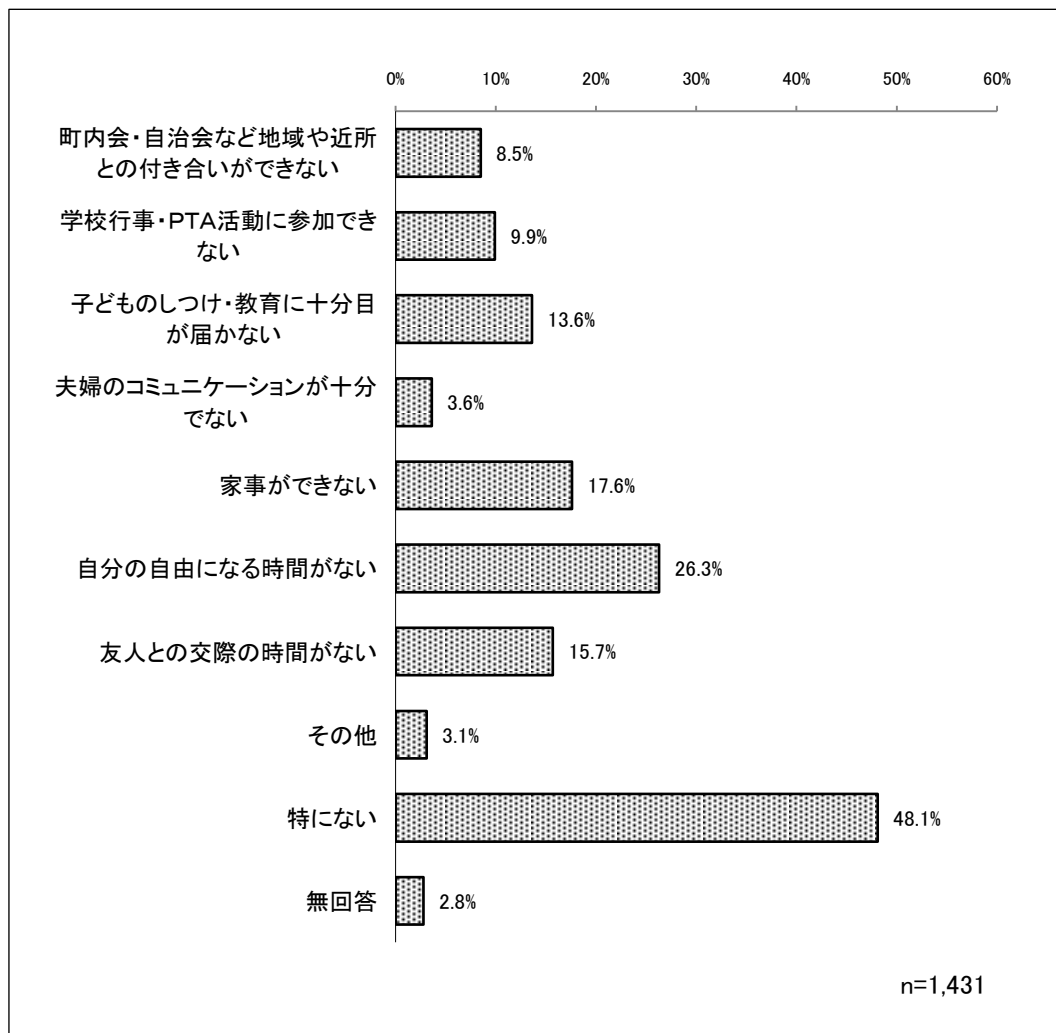
<全体結果>

職場生活以外で、働いていることによる問題を感じるかどうかという問いに対して、半数以上の人は何らかの問題があると回答している。

具体的な問題をみると、「自分の自由になる時間がない」(26.3%)が最も多く、次いで「家事ができない」(17.6%)などが多い。

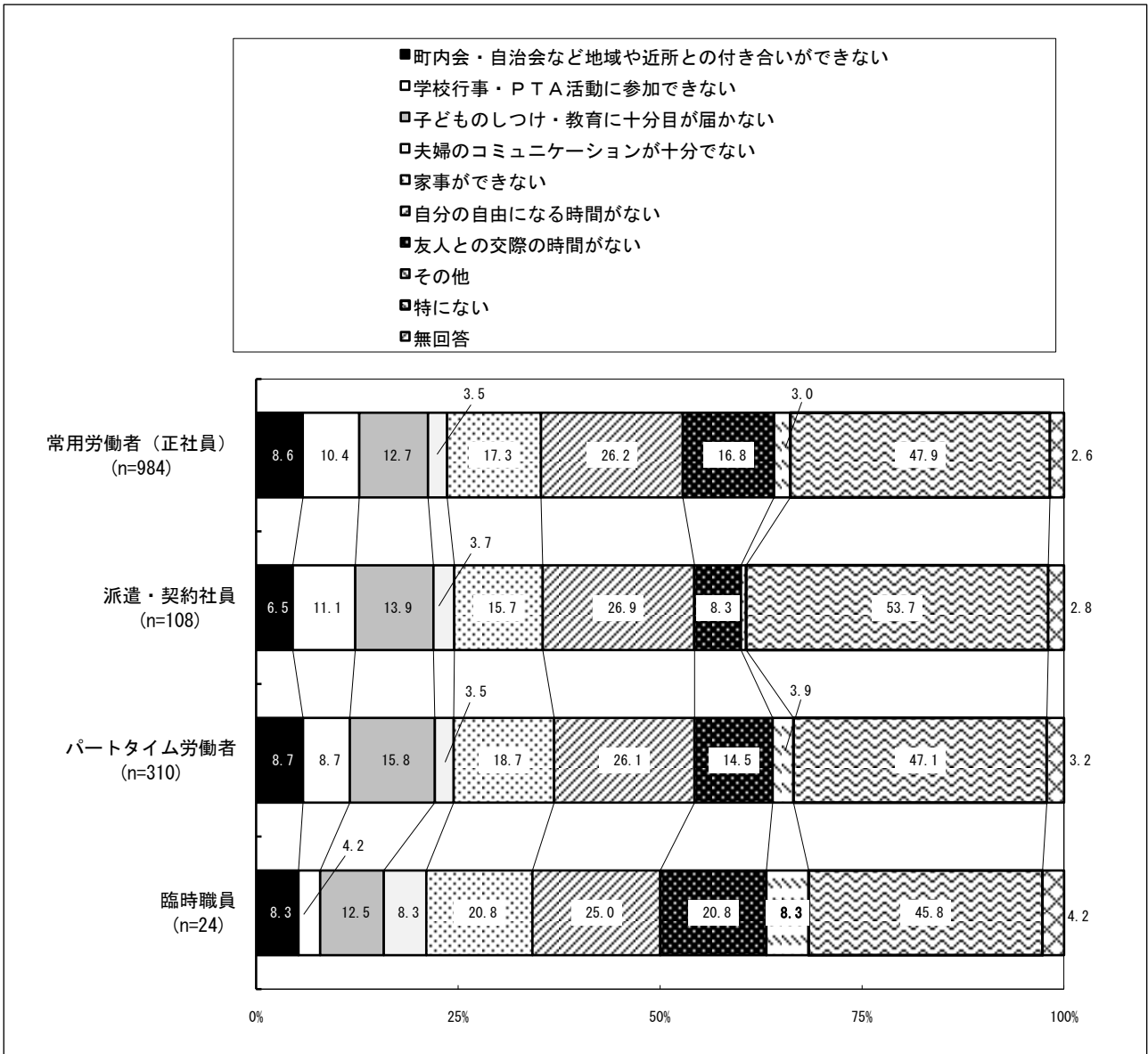
以下、「友人との交際の時間がない」(15.7%)、「子どものしつけ・教育に十分目が届かない」(13.6%)などが続いている。

「学校行事・PTA活動に参加できない」(9.9%)や「町内会・自治会など地域や近所との付き合いができない」(8.5%)は1割程度、「夫婦のコミュニケーションが十分でない」(3.6%)という回答は少なくなっている。



<就業形態別>

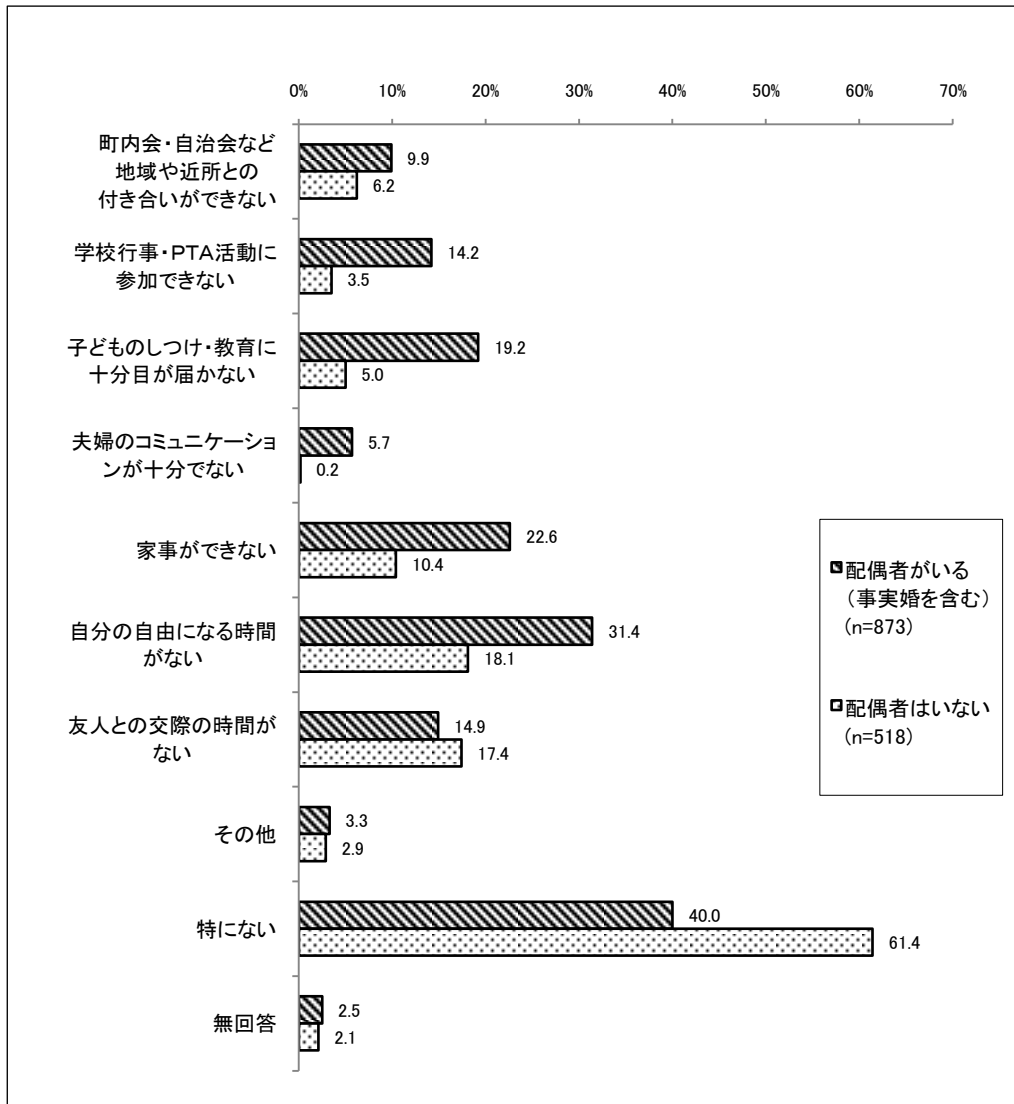
「自分の自由になる時間がない」という回答がどの就業形態に置いても高い割合となっている。
 派遣・契約社員は「友人との交際の時間がない」という回答が低い割合となり、「特にない」は半数以上で他に比べ高い。



<配偶者の有無別>

「学校行事・PTA活動に参加できない」という回答は配偶者がいる人に多く、「友人との交際時間がない」という回答は配偶者のいない人に多く見られる。

配偶者がいない人の約6割は「特にない」と答えている。



<子ども（末子）の年齢別>

末子が乳児・幼児の人ほどの項目においても高い割合を占めているが、「特にない」（17.8%）は最も低い割合となっている。子どもが幼いほど生活に問題を抱えている人が多いことがうかがえる。

子どもがいない人は「特にない」（61.0%）と回答した割合が高く、次いで「自分の自由になる時間がない」（20.0%）となった。どの年齢の子どもがいても、いなくても「自分の自由になる時間がない」ことを悩んでいる人が多い。

上段：人数 下段：構成比	全体	乳児 幼児	小学生	中学生	高校生	専門学校 短大 大学生等	学校は 卒業した	いない	無回答
全体	1,431	169	176	87	74	87	279	539	20
町内会・自治会など地域や近所との付き合いができない	121 8.5	19 11.2	15 8.5	5 5.7	5 6.8	9 10.3	36 12.9	27 5.0	5 25.0
学校行事・PTA活動に参加できない	142 9.9	38 22.5	50 28.4	18 20.7	10 13.5	10 11.5	12 4.3	2 0.4	2 10.0
子どものしつけ・教育に十分目が届かない	194 13.6	81 47.9	58 33.0	18 20.7	8 10.8	12 13.8	12 4.3	4 0.7	1 5.0
夫婦のコミュニケーションが十分でない	51 3.6	18 10.7	6 3.4	2 2.3	-	3 3.4	7 2.5	15 2.8	-
家事ができない	252 17.6	50 29.6	44 25.0	8 9.2	15 20.3	18 20.7	37 13.3	79 14.7	1 5.0
自分の自由になる時間がない	376 26.3	78 46.2	60 34.1	15 17.2	17 23.0	21 24.1	75 26.9	108 20.0	2 10.0
友人との交際の時間がない	224 15.7	33 19.5	30 17.0	9 10.3	5 6.8	7 8.0	50 17.9	87 16.1	3 15.0
その他	45 3.1	10 5.9	6 3.4	2 2.3	1 1.4	1 1.1	7 2.5	17 3.2	1 5.0
特にない	689 48.1	30 17.8	45 25.6	46 52.9	39 52.7	45 51.7	149 53.4	329 61.0	6 30.0
無回答	40 2.8	5 3.0	2 1.1	1 1.1	2 2.7	2 2.3	12 4.3	9 1.7	7 35.0

9. 職業観

(1) 女性の就労

問 14 女性が職業を持って働くことについてどうお考えですか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。(1つだけ)

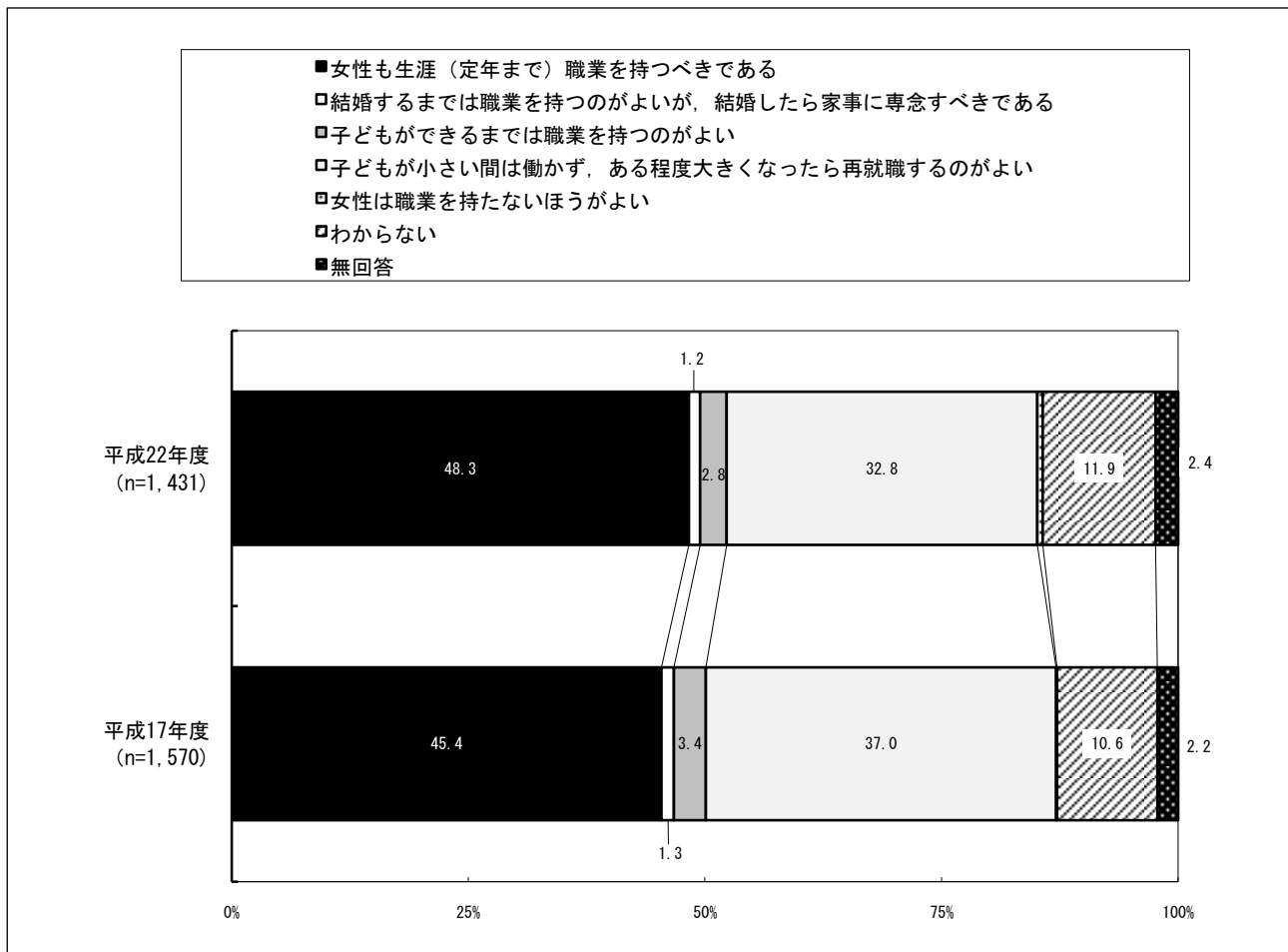
<全体結果>

「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」が5割弱（48.3%）を占める。

次いで、「子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい」と3割強（32.8%）の人が 回答した。この2つが代表的な職業観となっている。

また、女性が職業を持って働くことについて「わからない」と回答する人が1割程度（11.9%）みられる。（上記以外は回答率がかなり低い。）

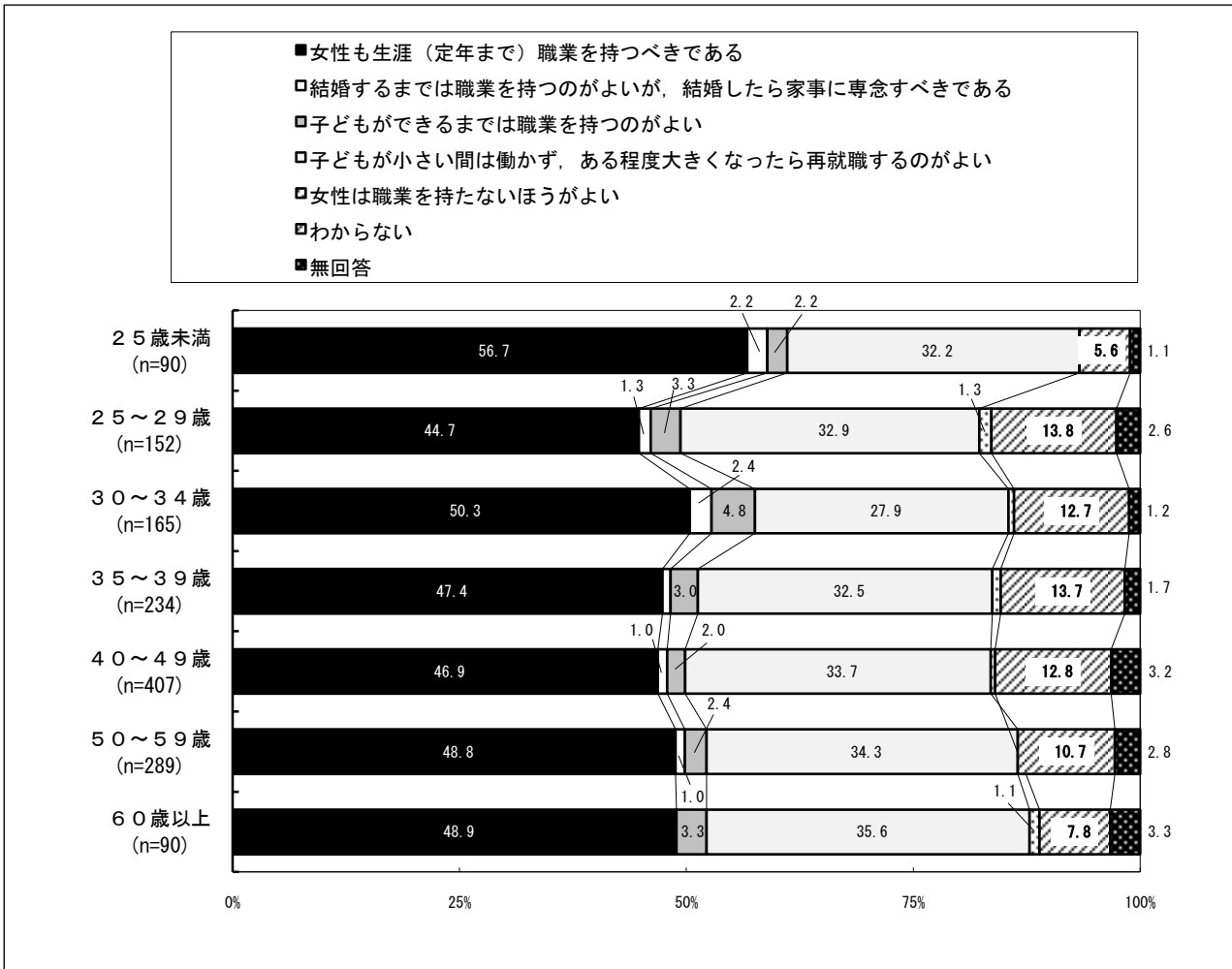
前回の調査と比較すると、「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」がやや上昇し、「子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい」がやや下降している。



<年齢別>

25歳未満が最も「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」と考えている。

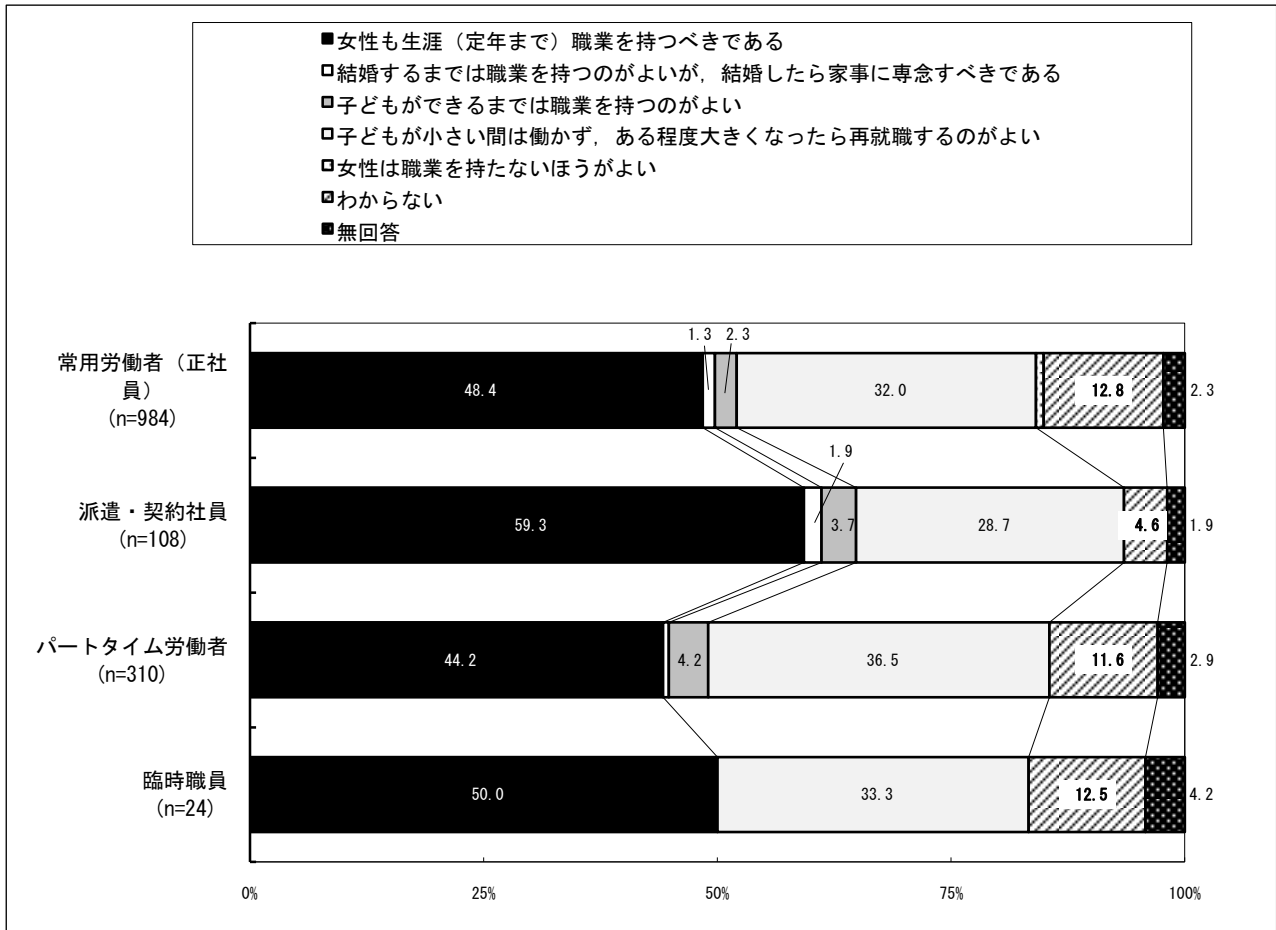
60歳以上では「子どもが小さい間は働かずある程度大きくなったら再就職するのがよい」と回答した人の割合が最も高くなっているが、年代を問わず大きな差はない。30～34歳では、他の年代に比べて低い回答率となっている。



<就業形態別>

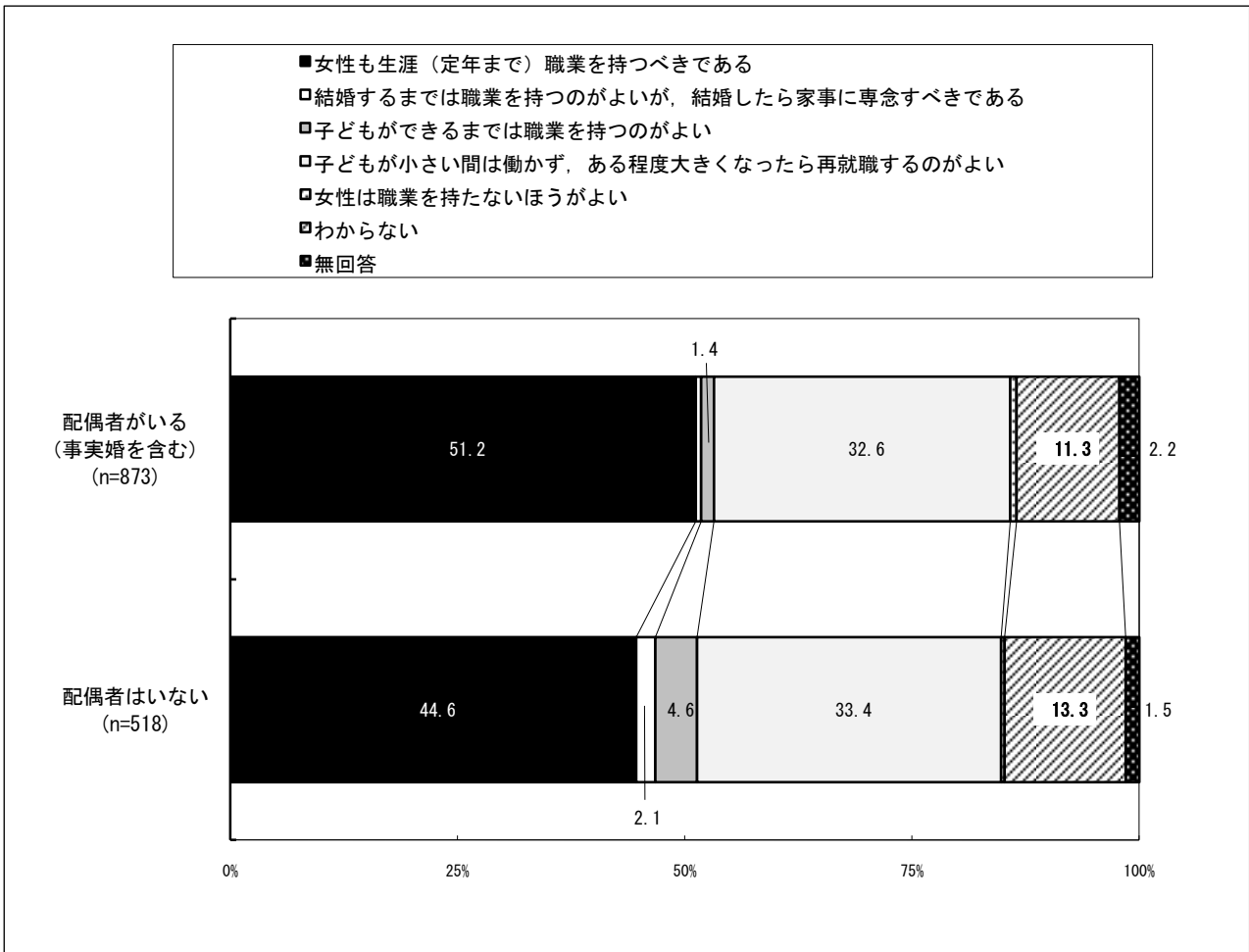
「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」と回答した人の割合は派遣・契約社員で回答率が高くなっている。

「子どもが小さい間は働かずある程度大きくなったら再就職するのがよい」と回答した人の割合はパートタイム労働者で高くなっている。



<配偶者の有無別>

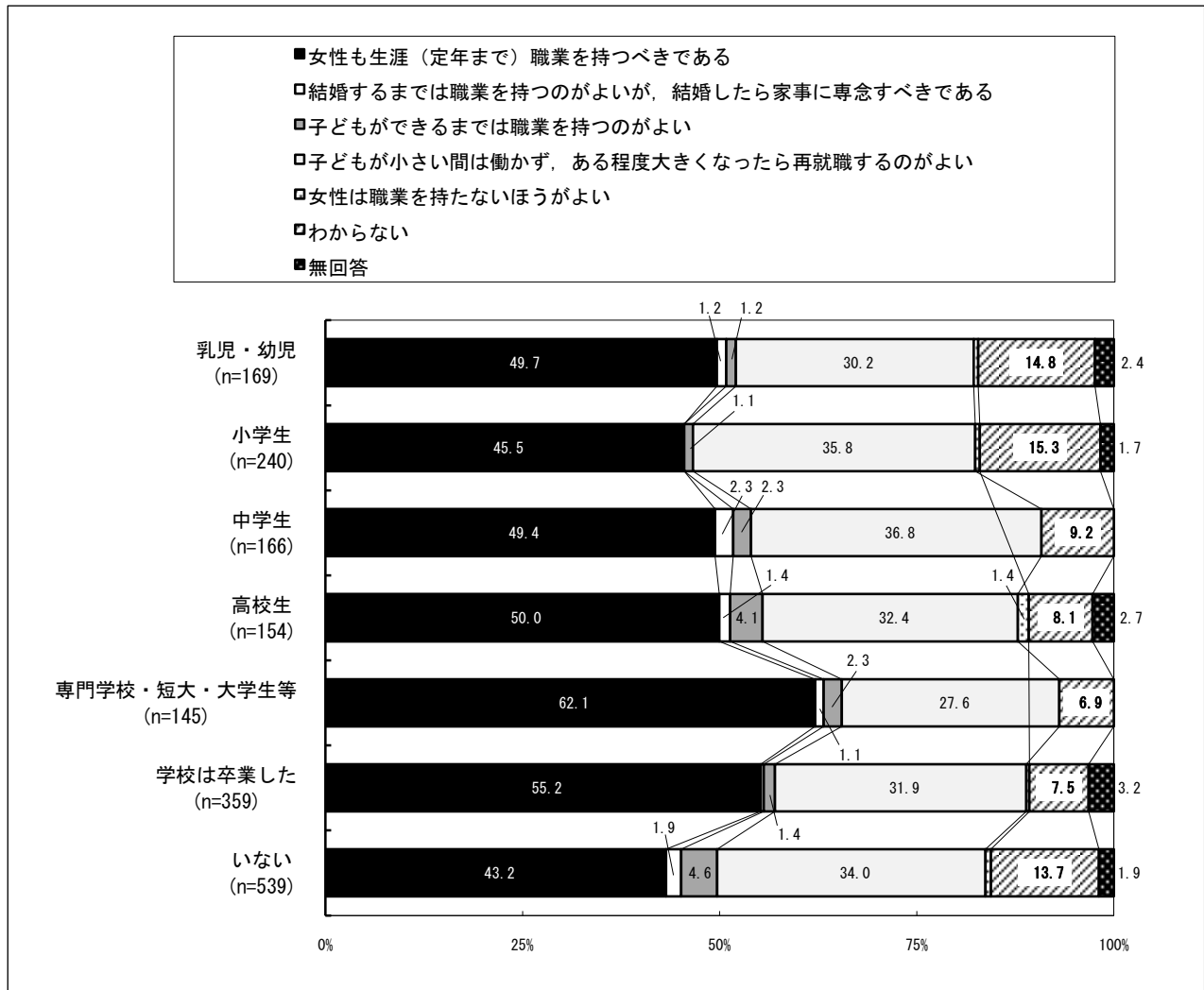
配偶者がいる人は、いない人に比べて「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」と回答した人の割合が高くなっている。



<子ども（末子）の年齢別>

末子が専門学校・短大・大学等の人は半数以上が「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」と回答し、末子が他の年齢の子を持つ人に比べて割合が高い。

末子が中学生の人は4割弱が「子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい」と回答し、末子が他の年齢の子を持つ人に比べて割合が高い。



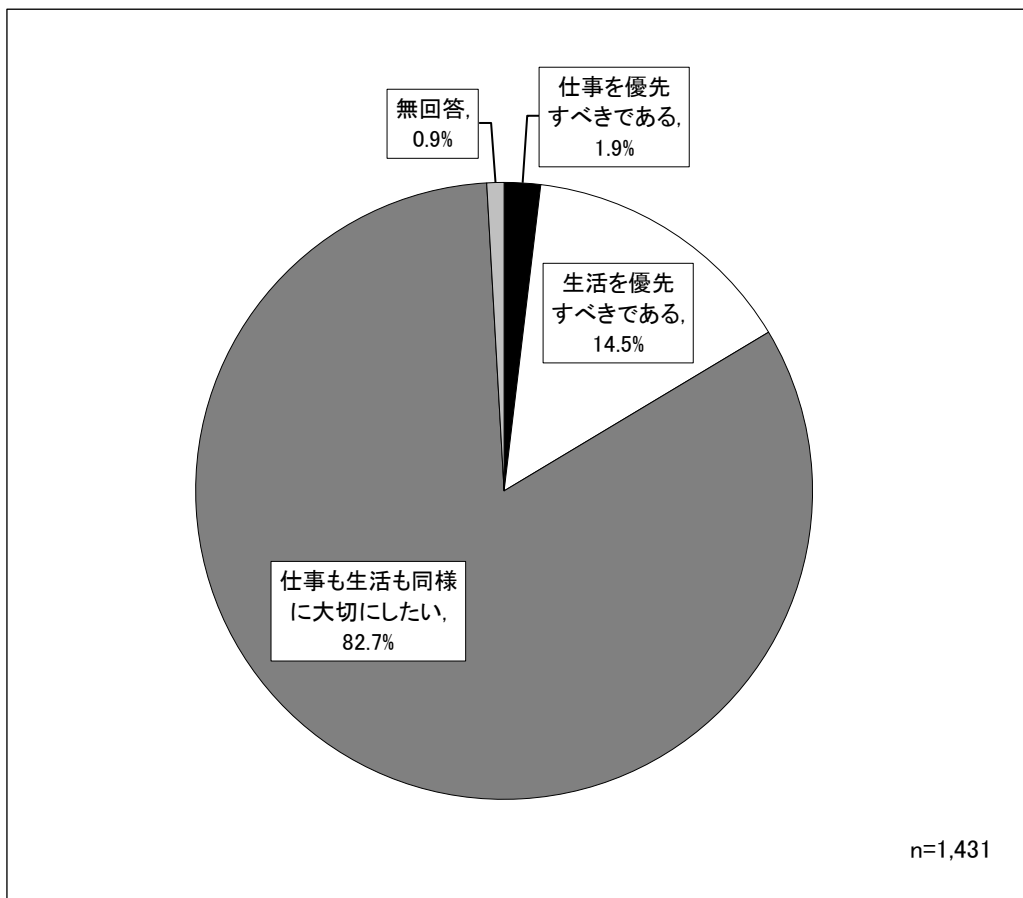
(2) 仕事と生活のバランス

問 15 あなたは、仕事と生活（家庭生活・社会生活）のバランスについてどうお考えですか。
(1つだけ)

<全体結果>

仕事と生活のバランスについて、8割強（82.7%）の人が「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答している。

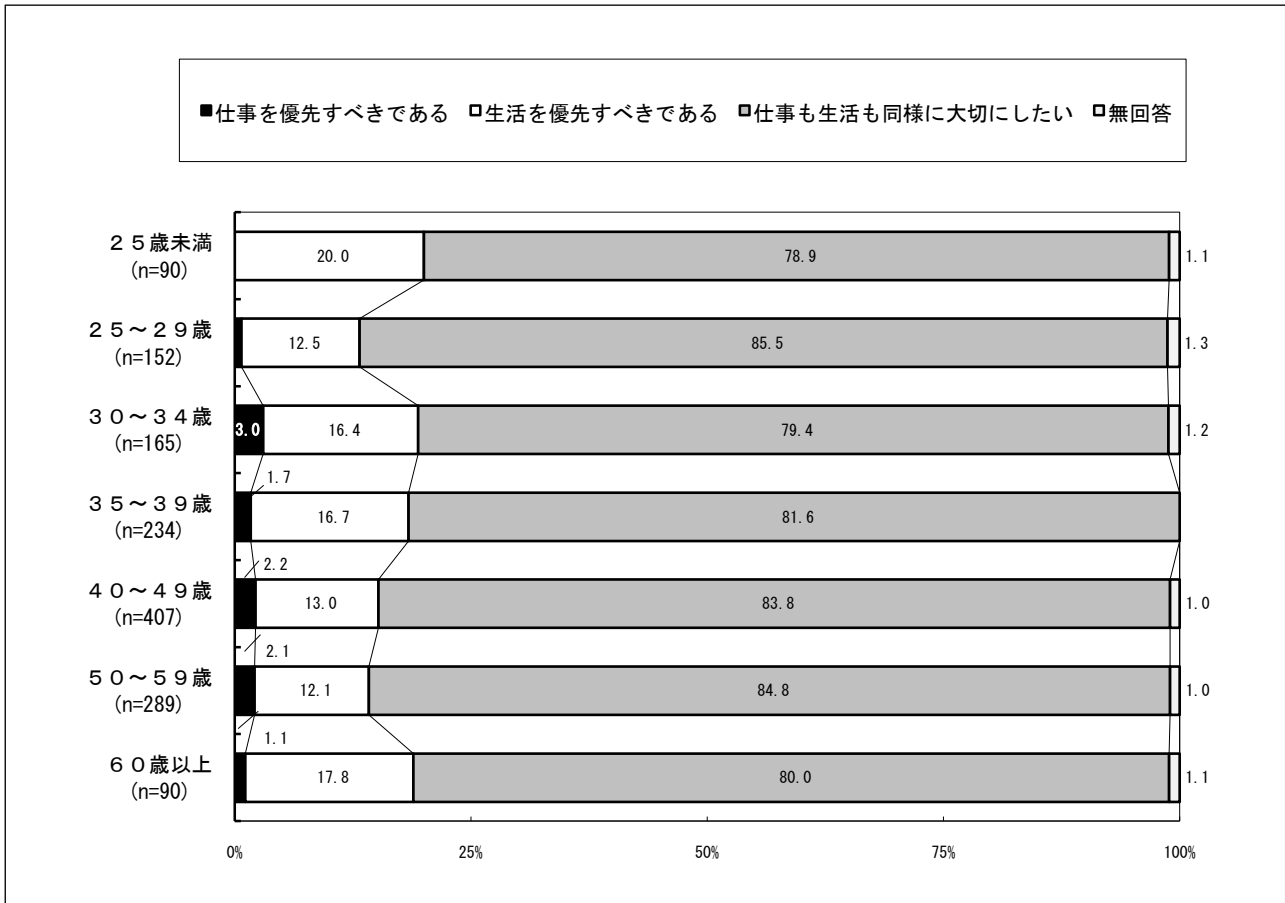
以下、「生活を優先すべきである」（14.5%）、「仕事を優先すべきである」（1.9%）となっている。



<年齢別>

「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した人の割合は25～29歳で9割近くを占め、その他の年齢層においても8割近くとなっている。

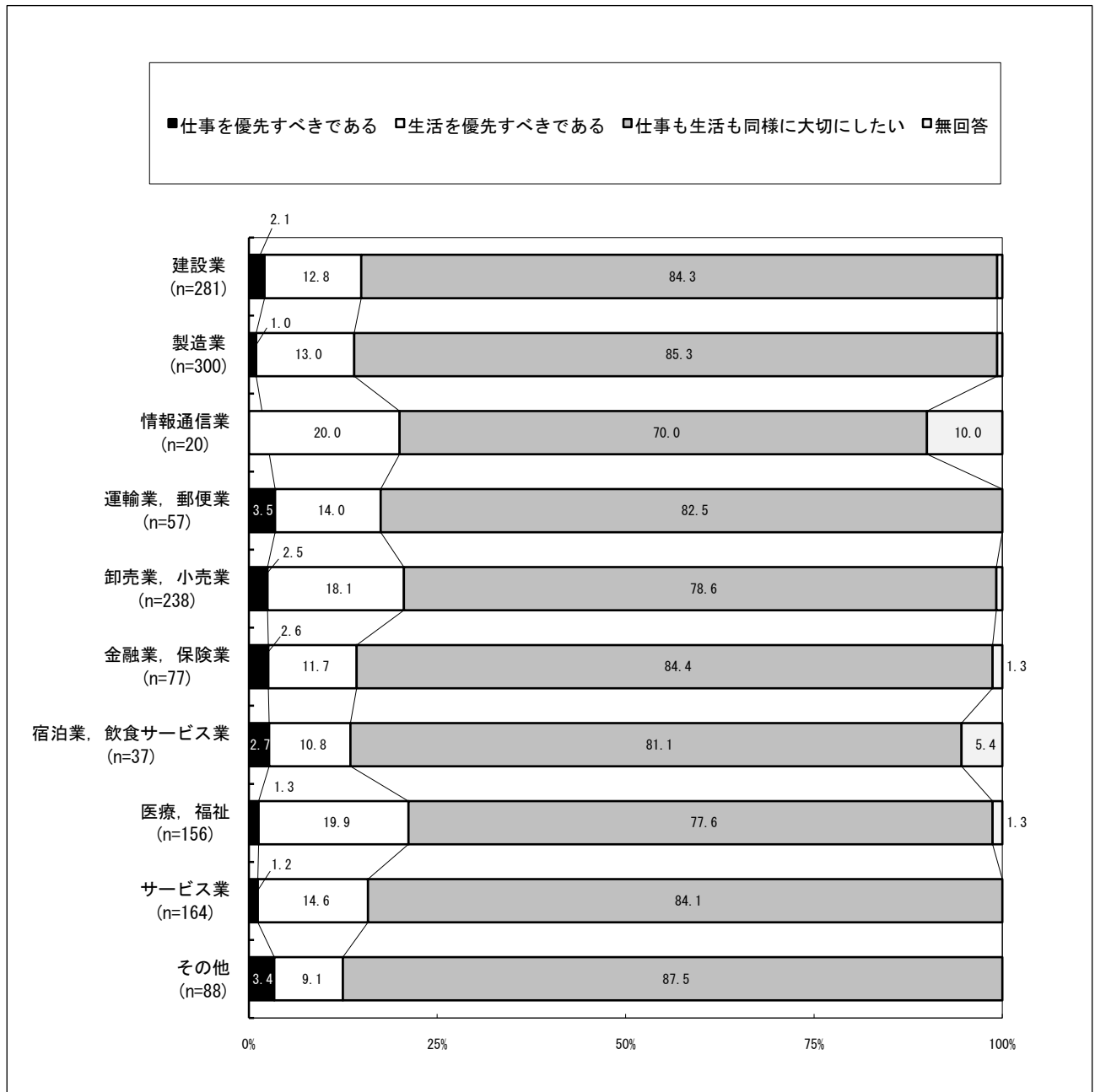
「生活を優先すべきである」と回答した人の割合は25歳未満で最も高く、「仕事を優先すべきである」と回答した人は1人もいなかった。



<業種別>

「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した人の割合は製造業が85.3%で最も高い。その他の業種においても7～8割前後となっている。

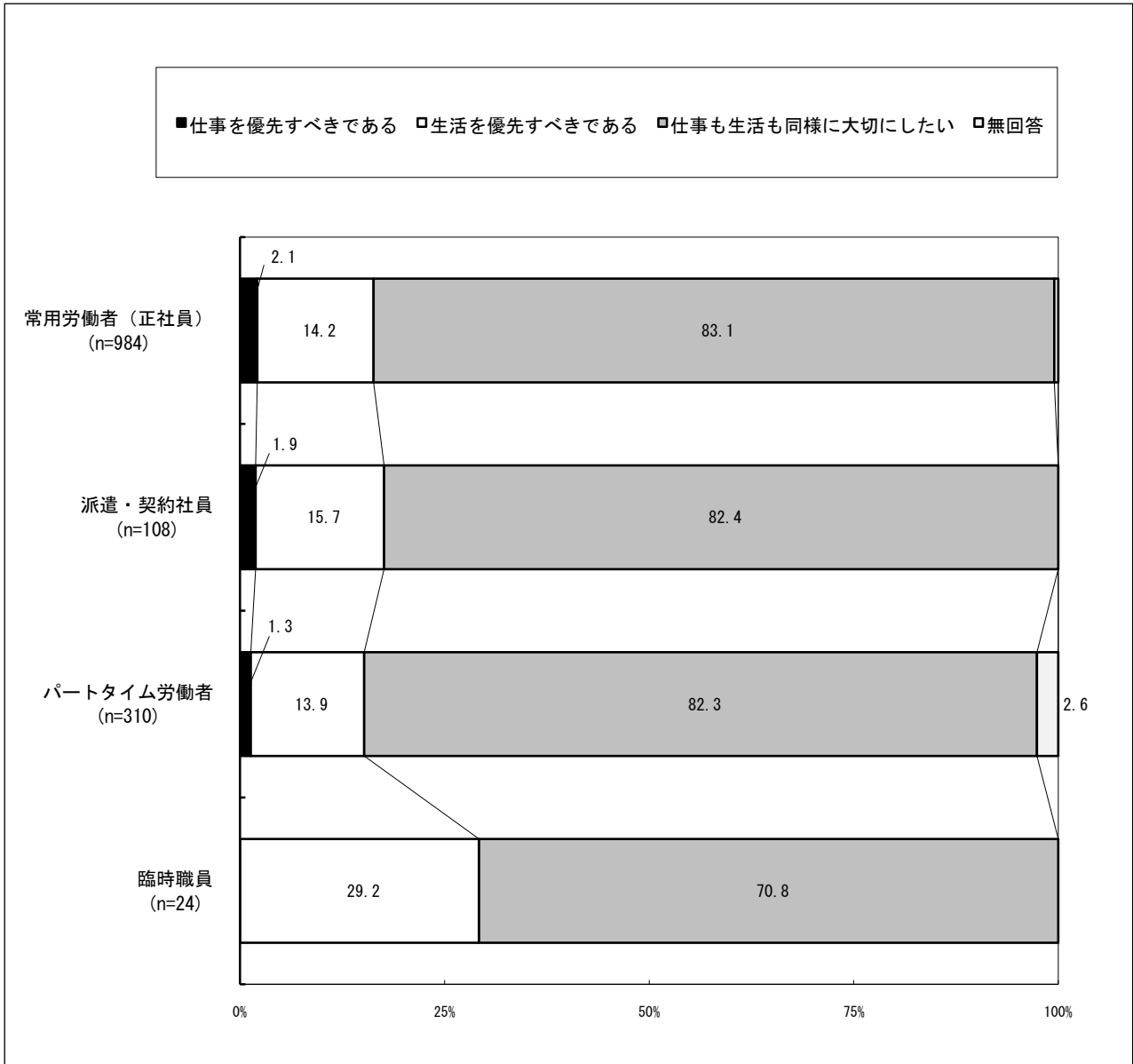
「生活を優先すべきである」という回答は情報通信業と医療、福祉が同等の割合で最も高い。



<就業形態別>

「生活を優先すべきである」と回答した人の割合はサンプル数が少ないものの臨時職員で高くなっている。

「仕事も生活も同様に大切にしたい」という回答は常用労働者に多く、臨時職員以外の就業形態でも8割以上で同程度の割合を占める。

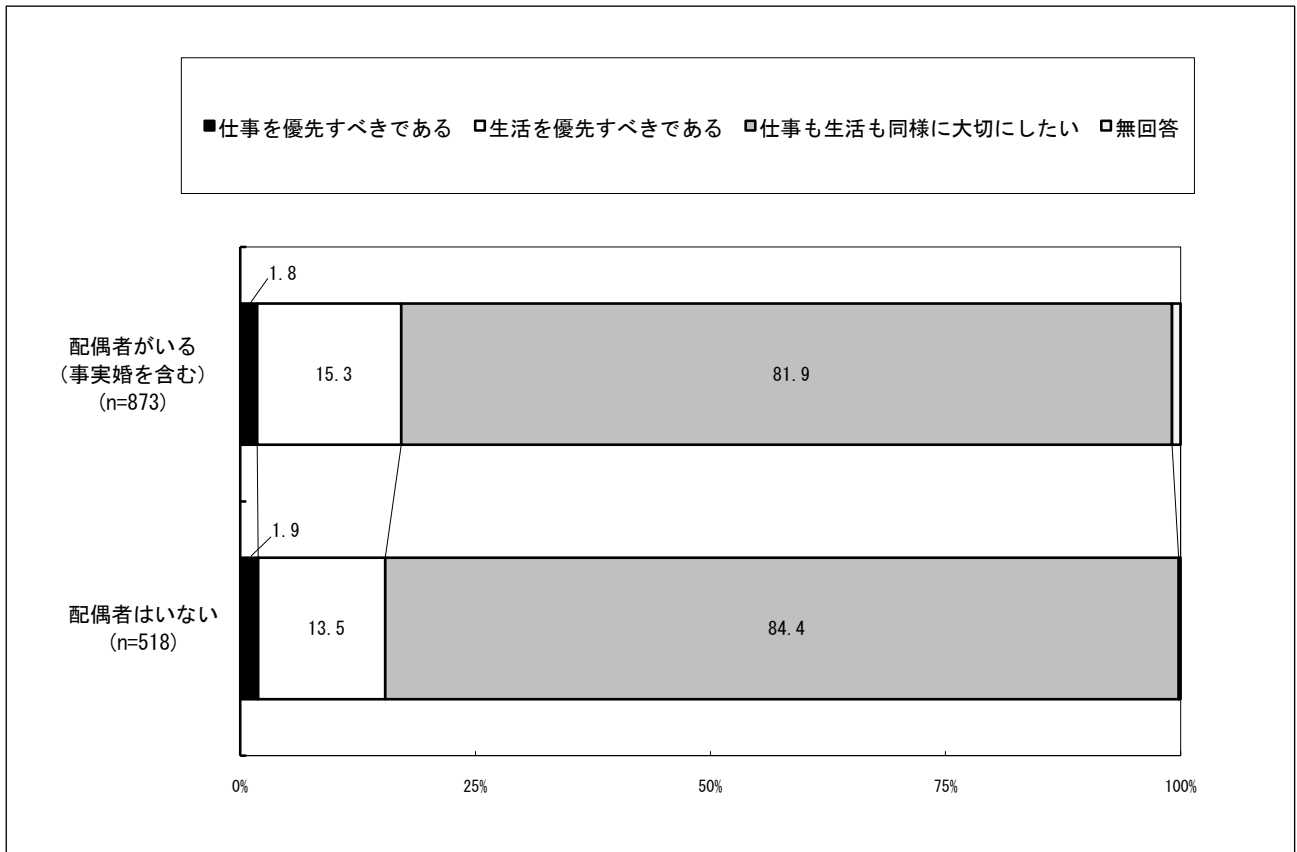


<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は「生活を優先すべきである」の割合が配偶者のいない人に比べて高い。

配偶者がいない人は「仕事も生活も同様に大切にしたい」の割合がいる人に比べて高い。

上記の内容に若干の差は見られるものの、どの項目に置いても配偶者の有無に関わらず著しい差は見られない。



(3) 仕事と生活の両立に対しての職場の取組み

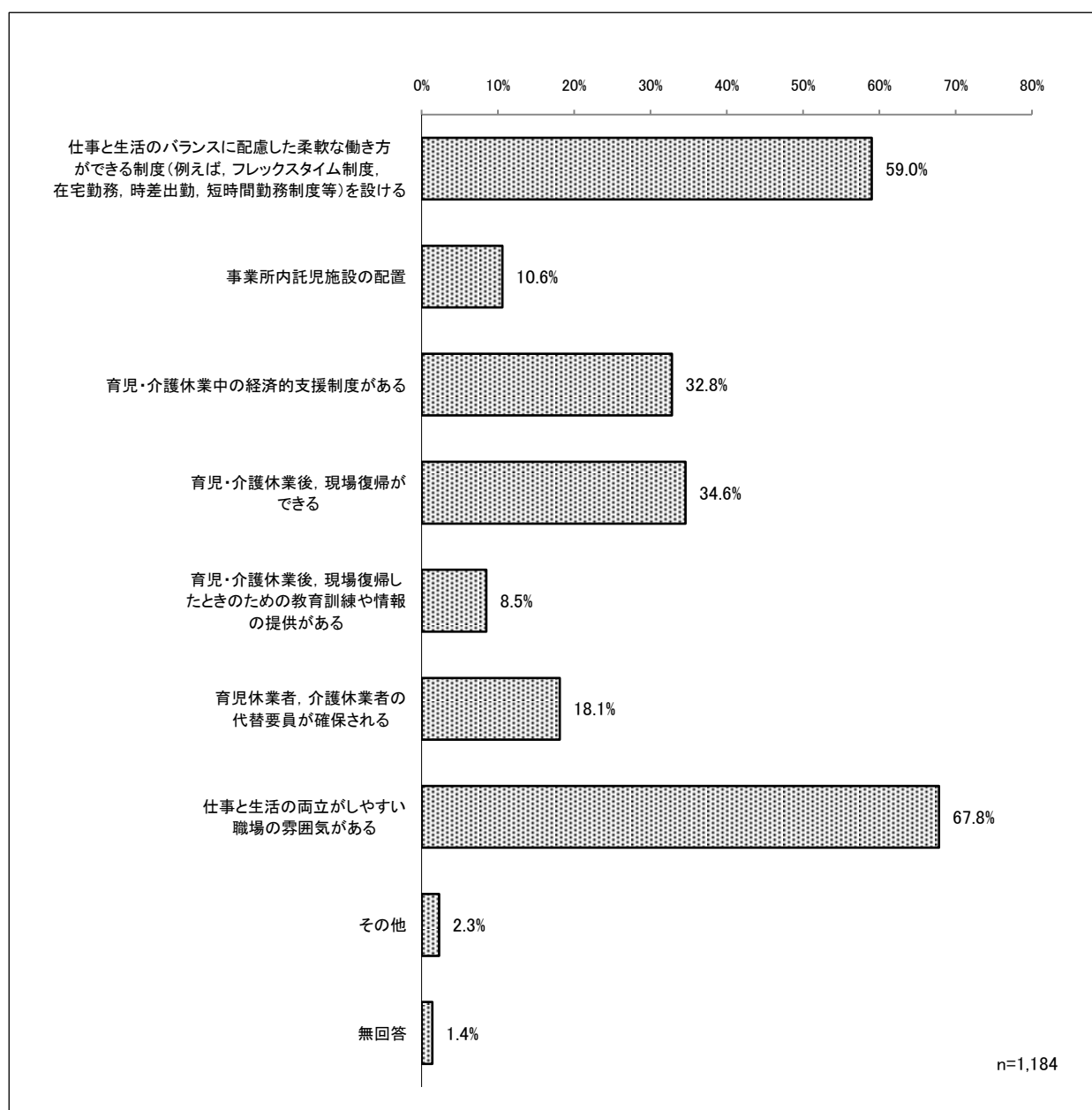
問 16 【問 15 で「3 仕事も生活も同様に大切にしたい」と答えた方にお尋ねします。】

「仕事と生活の両立」について、職場でどのような取組みが必要だと思いますか。(3つまで)

<全体結果>

仕事と生活のバランスについて「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した 1,184 サンプルへの該当質問である。

職場での必要な取組みとして、7割弱(67.8%)の人が「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある」と回答している。次いで、「仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度(例えば、フレックスタイム制度、在宅勤務、時差出勤、短時間勤務制度等)を設ける」が6割弱(59.0%)となっている。この上位2つが大きな2大要素といえる。



<業種別>

具体的な取組みよりも「仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設ける」や「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある」のような取組みが、どの業種でも回答した人が多く、中でもサービス業が最も高い割合となった。

「事業所内託児所の配置」という回答では他と比べ、宿泊業、飲食サービス業が高い割合となっている。

	該当者	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	宿泊業 飲食 サービス業	医療 福祉	サービス業	その他	無回答
上段：人数 下段：構成比															
該当者	1,184	237	256	14	47	187	65	30	121	138	77	12			
仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設ける	698 59.0	145 61.2	150 58.6	7 50.0	25 53.2	106 56.7	36 55.4	18 60.0	70 57.9	86 62.3	50 64.9	5 41.7			
事業所内託児施設の配置	125 10.6	23 9.7	27 10.5	1 7.1	5 10.6	12 6.4	6 9.2	6 20.0	13 10.7	19 13.8	12 15.6	1 8.3			
育児・介護休業中の経済的支援制度がある	388 32.8	76 32.1	81 31.6	7 50.0	21 44.7	59 31.6	18 27.7	9 30.0	42 34.7	45 32.6	26 33.8	4 33.3			
育児・介護休業後、現場復帰ができる	410 34.6	86 36.3	94 36.7	3 21.4	18 38.3	61 32.6	26 40.0	6 20.0	47 38.8	40 29.0	26 33.8	3 25.0			
育児・介護休業後、現場復帰したときのための教育訓練や情報の提供がある	101 8.5	23 9.7	23 9.0	1 7.1	1 2.1	14 7.5	4 6.2	2 6.7	12 9.9	11 8.0	10 13.0	-			
育児休業者、介護休業者の代替要員が確保される	214 18.1	38 16.0	46 18.0	4 28.6	14 29.8	27 14.4	15 23.1	6 20.0	23 19.0	22 15.9	18 23.4	1 8.3			
仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある	803 67.8	160 67.5	174 68.0	10 71.4	33 70.2	132 70.6	36 55.4	19 63.3	78 64.5	97 70.3	56 72.7	8 66.7			
その他	27 2.3	5 2.1	9 3.5	-	-	3 1.6	2 3.1	1 3.3	5 4.1	1 0.7	1 1.3	-			
無回答	17 1.4	3 1.3	3 1.2	-	-	6 3.2	2 3.1	1 3.3	1 0.8	-	-	1 8.3			

<会社全体の規模別>

「育児・介護休業中の経済的支援制度がある」と回答した人は、事業所の規模が大きい従業員 300 人以上で最も多く、従業員 10 人未満では最も少ない。

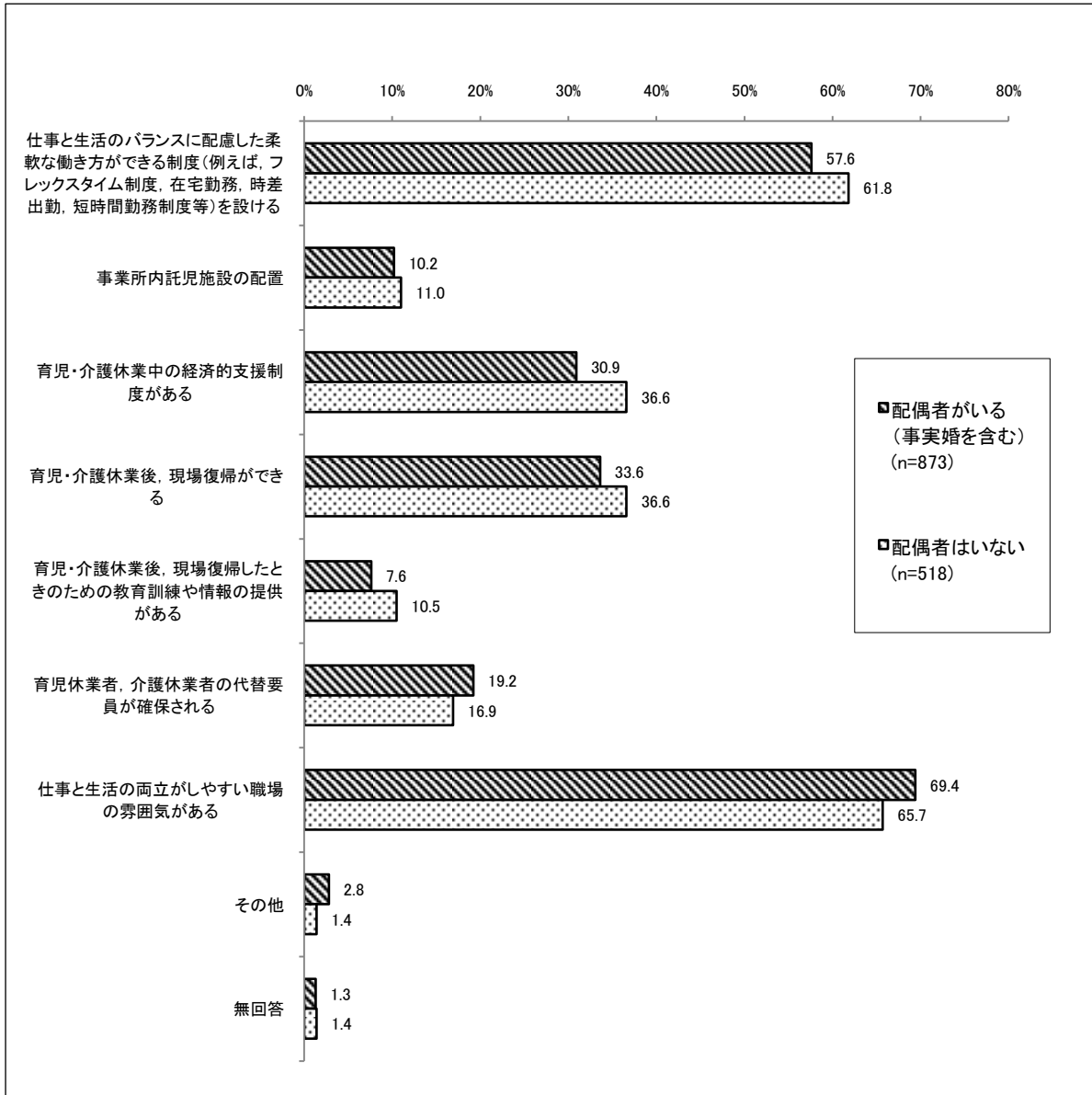
「育児休業者、介護休業者の代替要員が確保される」と回答した人は、規模の小さい従業員 10 人未満で高い割合となった。

	該当者	従業員	従業員	従業員	従業員	従業員	従業員	無回答
		10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上	
上段：人数 下段：構成比								
該当者	1,184	35	378	147	159	149	259	57
仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設ける	698	19	228	84	92	96	148	31
	59.0	54.3	60.3	57.1	57.9	64.4	57.1	54.4
事業所内託児施設の配置	125	2	42	13	18	19	25	6
	10.6	5.7	11.1	8.8	11.3	12.8	9.7	10.5
育児・介護休業中の経済的支援制度がある	388	7	125	46	51	49	91	19
	32.8	20.0	33.1	31.3	32.1	32.9	35.1	33.3
育児・介護休業後、現場復帰ができる	410	12	133	48	60	36	103	18
	34.6	34.3	35.2	32.7	37.7	24.2	39.8	31.6
育児・介護休業後、現場復帰したときのための教育訓練や情報の提供がある	101	2	33	6	13	13	26	8
	8.5	5.7	8.7	4.1	8.2	8.7	10.0	14.0
育児休業者、介護休業者の代替要員が確保される	214	10	52	35	27	29	46	15
	18.1	28.6	13.8	23.8	17.0	19.5	17.8	26.3
仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある	803	24	263	105	102	100	167	42
	67.8	68.6	69.6	71.4	64.2	67.1	64.5	73.7
その他	27	-	10	1	3	5	7	1
	2.3	-	2.6	0.7	1.9	3.4	2.7	1.8
無回答	17	-	4	2	2	2	6	1
	1.4	-	1.1	1.4	1.3	1.3	2.3	1.8

<配偶者の有無別>

配偶者がいない人はいる人に比べて「仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度を設ける」と回答した人の割合が高い。

「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある」は配偶者がいる人の方が高い割合となっている。



(4) 就労の継続意向

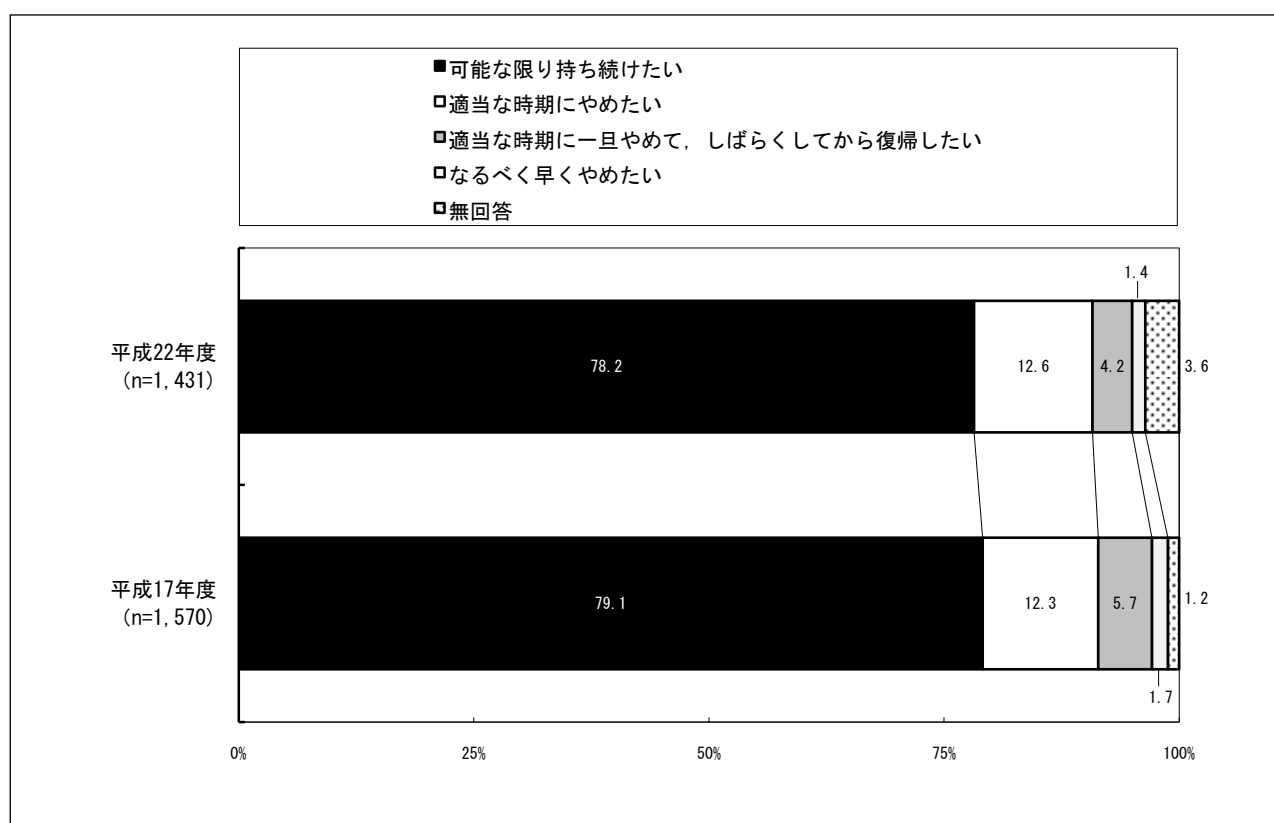
問17 あなたの現状についてお尋ねします。あなたは今後も職業を持ち続けたいと思いますか。
(1つだけ)

<全体結果>

「可能な限り持ち続けたい」の回答が8割近く(78.2%)となり、継続意向の強い人が多数を占め、「適当な時期にやめたい」は1割強(12.6%)みられるが、「なるべく早くやめたい」(1.4%)はきわめて少ない。

また「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」(4.2%)も低い割合となっている。

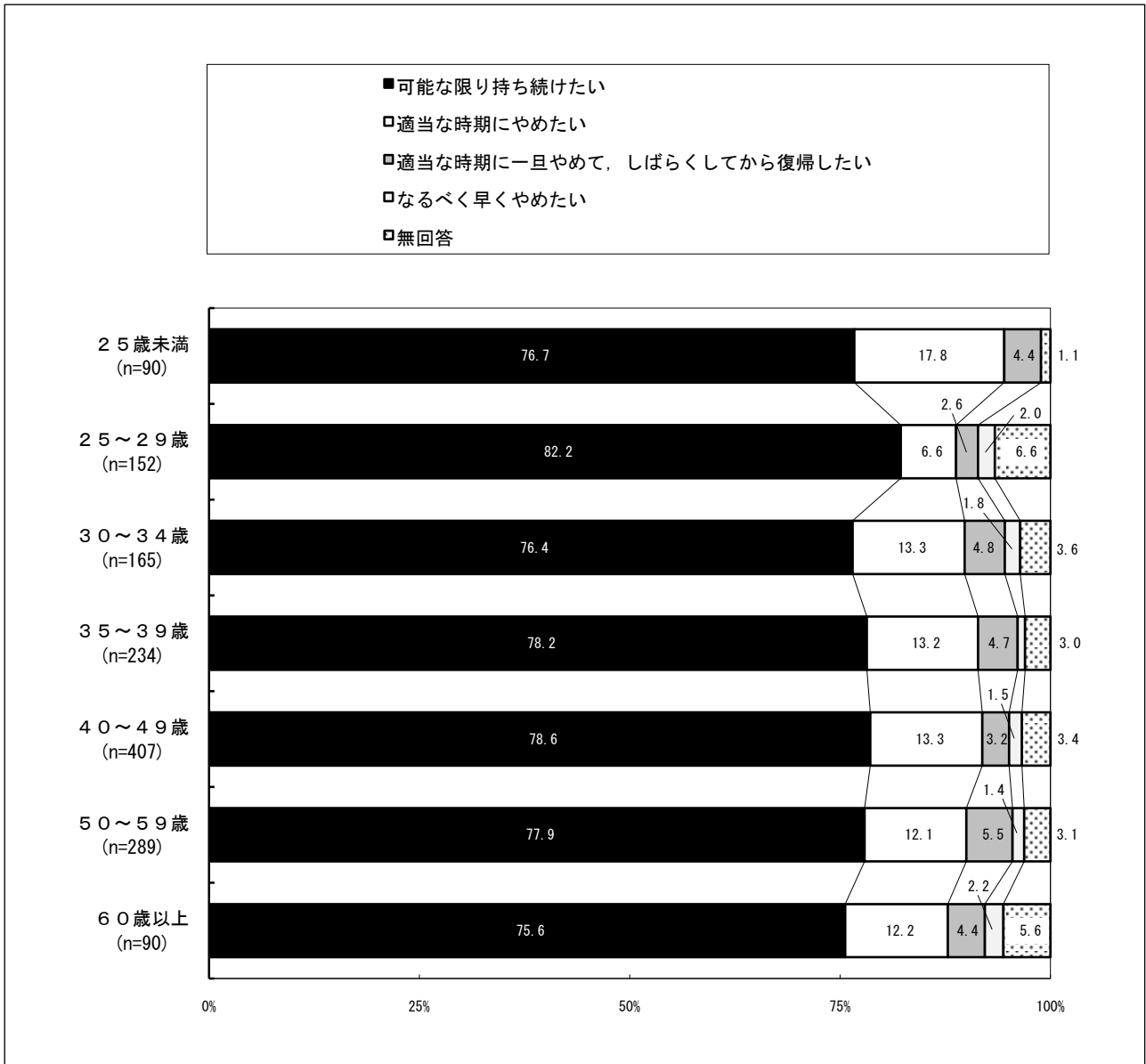
前回の調査と比較すると「可能な限り持ち続けたい」、「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」がやや下降し、「適当な時期にやめたい」はやや上昇している。



<年齢別>

どの年代も「可能な限り持ち続けたい」が8割前後を占める。中でも、25～29歳は他の年代と比べて最も割合が高く、「適当な時期にやめたい」や「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」の項目は他の年代と比べて最も低い。

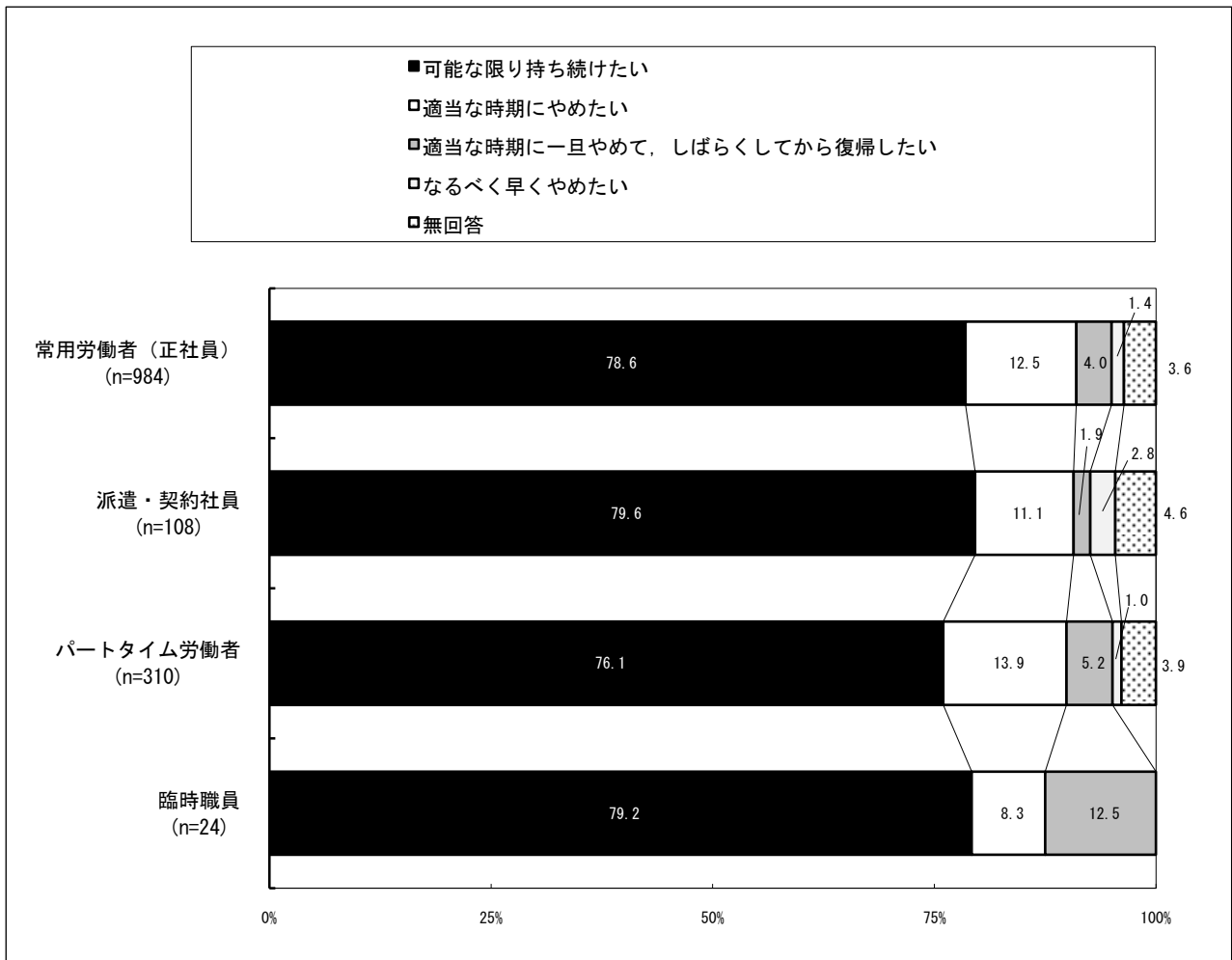
30～34歳、35～39歳、40～49歳は「適当な時期にやめたい」が同程度の割合となっている。



<就業形態別>

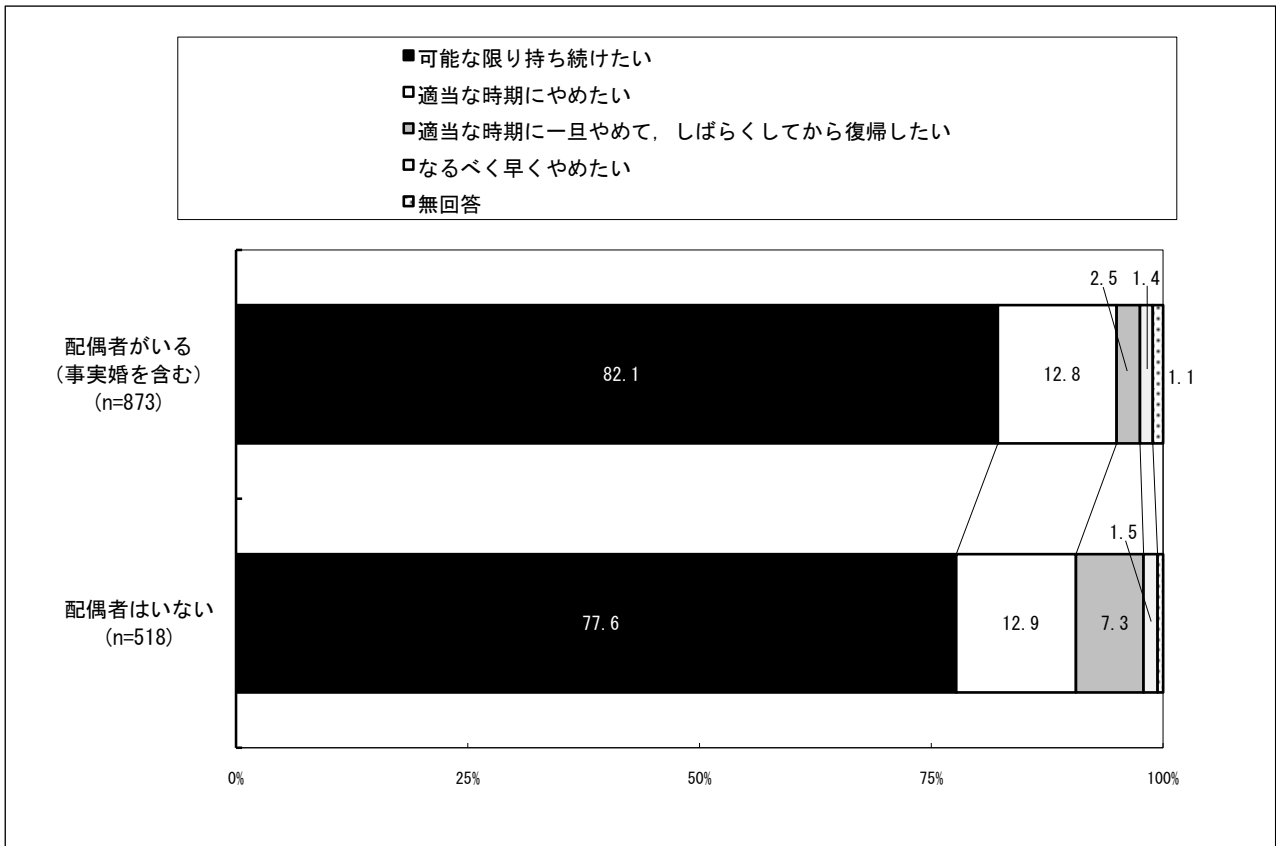
「可能な限り持ち続けたい」という回答の割合はパートタイム労働者で最も低く、逆に「適当な時期にやめたい」は高い割合となっている。

「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」という回答はサンプル数が少ないものの臨時職員に最も多かった。



<配偶者の有無別>

「可能な限り持ち続けたい」という回答の割合は、配偶者がいない人よりもいる人のほうが高く、「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」は、逆に配偶者がいない人のほうが高くなっている。



(5) 就労の継続を困難にしている要因

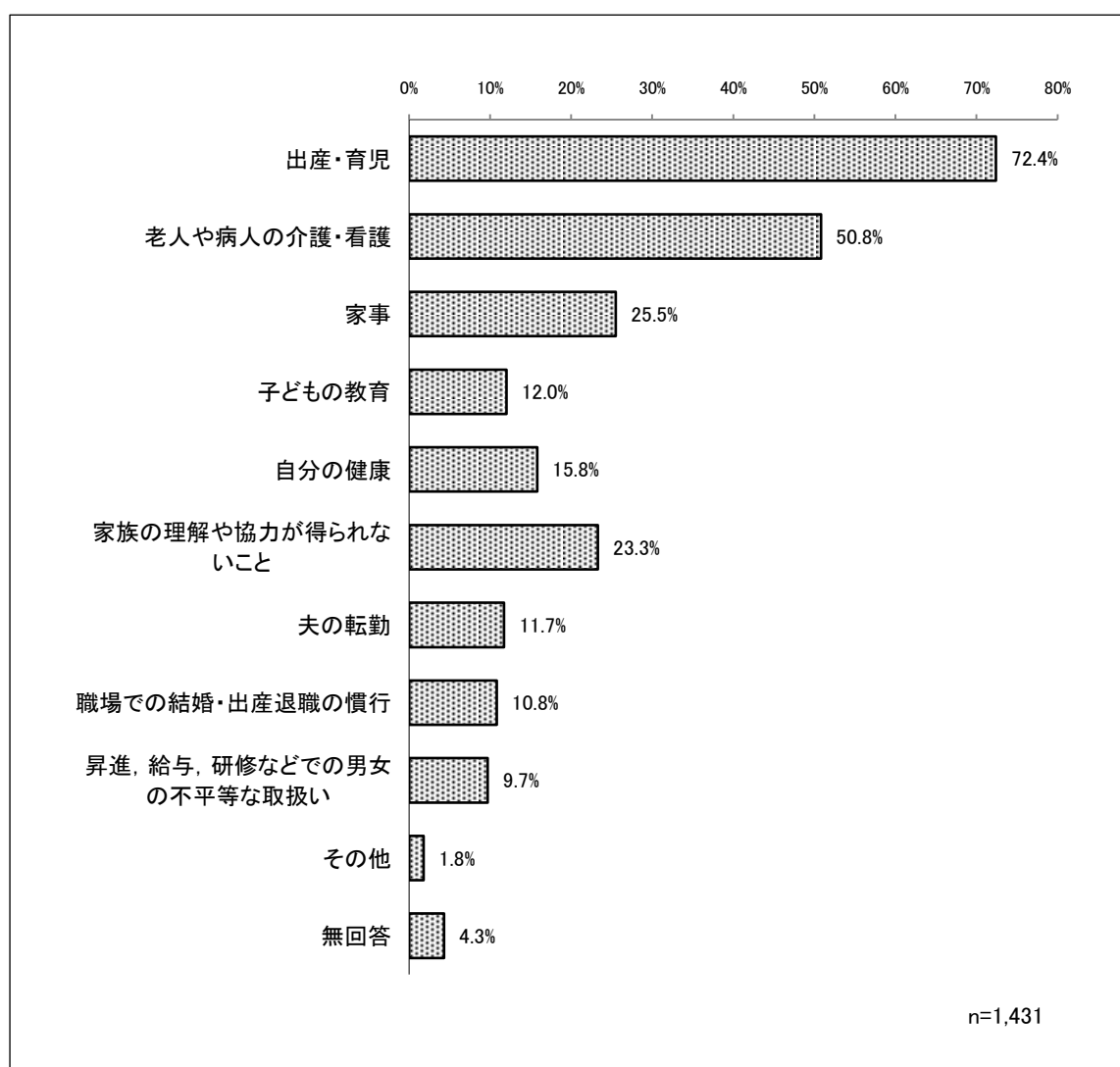
問 18 女性が働き続けることを困難にしている要因は何だと思いますか。(3つまで)

<全体結果>

7割強(72.4%)の人が「出産・育児」と回答し圧倒的に多い。次いで、「老人や病人の介護・看護」が半数(50.8%)となる。

以下、「家事」(25.5%)、「家族の理解や協力が得られないこと」(23.3%)、「自分の健康」(15.8%)、「子どもの教育」(12.0%)、「夫の転勤」(11.7%)の順に続く。

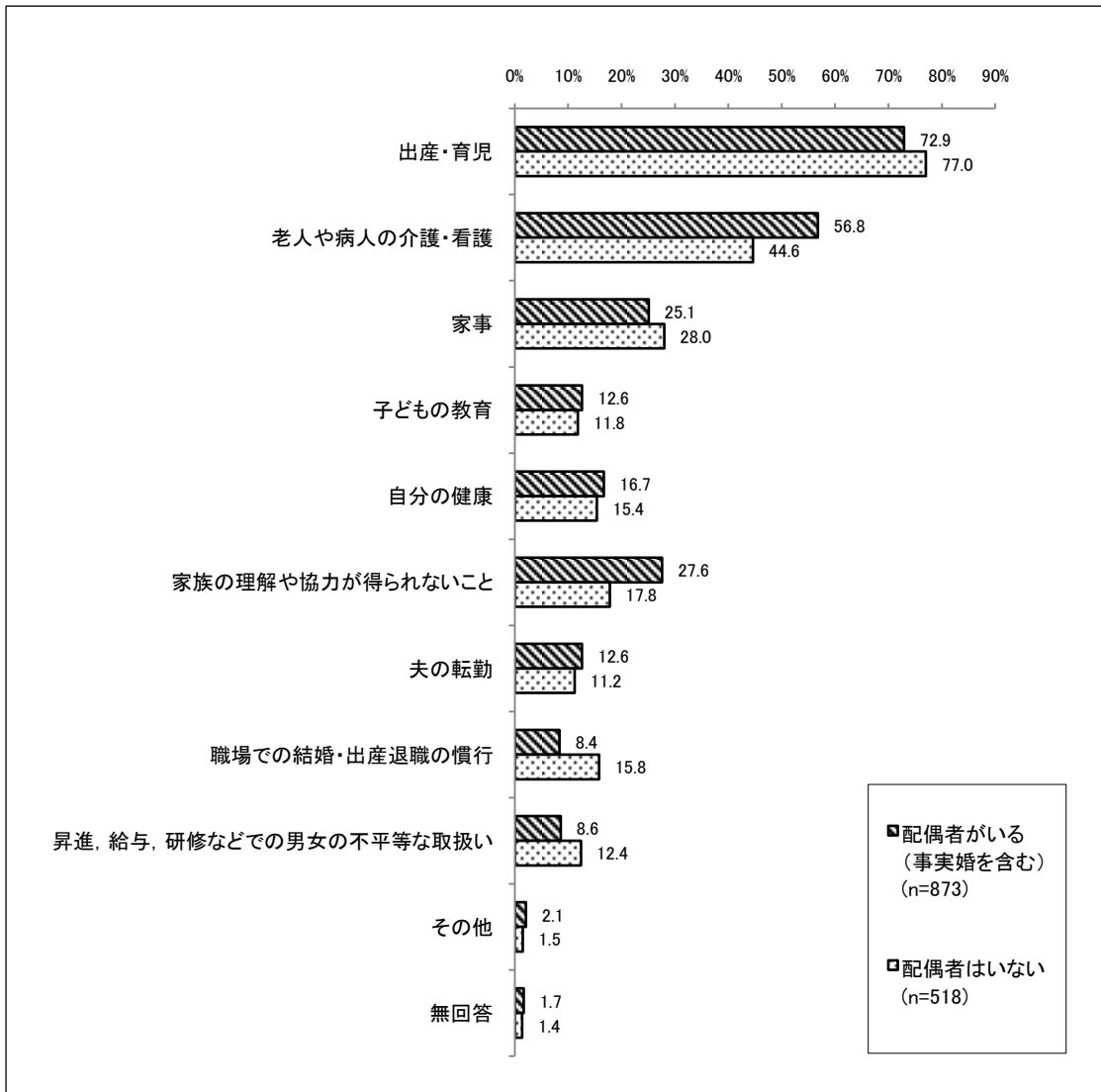
「職場での結婚・出産退職の慣行」(10.8%)や「昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い」(9.7%)などは1割程度となった。



<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人に比べて「老人や病人の介護・看護」、「子どもの教育」、「自分の健康」、「家族の理解や協力が得られないこと」、「夫の転勤」という回答の割合が高くなっている。

配偶者がいない人は、いる人に比べて「出産・育児」、「家事」、「職場での結婚・出産退職の慣行」、「昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い」という回答の割合が高くなっている。



<子ども（末子）の年齢別>

「出産・育児」という回答は、末子が乳児・幼児あるいは子どもがいない人の割合が高くなっているが、高校生、専門学校・短大・大学生等、学校は卒業した人では低い。

「老人や病人の介護・看護」は末子が高校生以上の人で、回答率が高い傾向がみられるが、乳児・幼児あるいは子どもがいない人では低い。

「家事」、「子どもの教育」は、末子の年齢が低いほど回答率が高い傾向がみられ、「自分の健康」は末子の年齢が学校は卒業した人に多く、「家族の理解や協力が得られないこと」は末子が専門学校・短大・大学生等の人で高くなっている。

子どものいない人でも「職場での結婚・出産退職の慣行」など、結婚・出産・育児の項目では高い回答率がみられた。

上段：人数 下段：構成比	全体	乳児 幼児	小学生	中学生	高校生	専門学校 短大 大学生等	学校は 卒業した	いない	無回答
全体	1,431	169	176	87	74	87	279	539	20
出産・育児	1036 72.4	135 79.9	129 73.3	61 70.1	45 60.8	54 62.1	167 59.9	436 80.9	9 45.0
老人や病人の介護・看護	727 50.8	63 37.3	88 50.0	48 55.2	50 67.6	63 72.4	185 66.3	225 41.7	5 25.0
家事	365 25.5	55 32.5	49 27.8	16 18.4	17 23.0	14 16.1	45 16.1	167 31.0	2 10.0
子どもの教育	172 12.0	46 27.2	24 13.6	9 10.3	8 10.8	5 5.7	17 6.1	63 11.7	- -
自分の健康	226 15.8	16 9.5	23 13.1	14 16.1	9 12.2	21 24.1	79 28.3	62 11.5	2 10.0
家族の理解や協力が得られないこと	333 23.3	51 30.2	47 26.7	20 23.0	23 31.1	29 33.3	70 25.1	91 16.9	2 10.0
夫の転勤	168 11.7	12 7.1	23 13.1	13 14.9	9 12.2	10 11.5	35 12.5	65 12.1	1 5.0
職場での結婚・出産退職の慣行	155 10.8	12 7.1	13 7.4	10 11.5	7 9.5	6 6.9	22 7.9	85 15.8	- -
昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い	139 9.7	17 10.1	14 8.0	4 4.6	9 12.2	7 8.0	26 9.3	61 11.3	1 5.0
その他	26 1.8	8 4.7	3 1.7	- -	3 4.1	1 1.1	4 1.4	7 1.3	- -
無回答	61 4.3	2 1.2	8 4.5	4 4.6	4 5.4	3 3.4	18 6.5	13 2.4	9 45.0

(6) 女性の就労に必要な事柄・施策

問 19 あなたは、女性が仕事をする上で何が重要だと思いますか。

(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

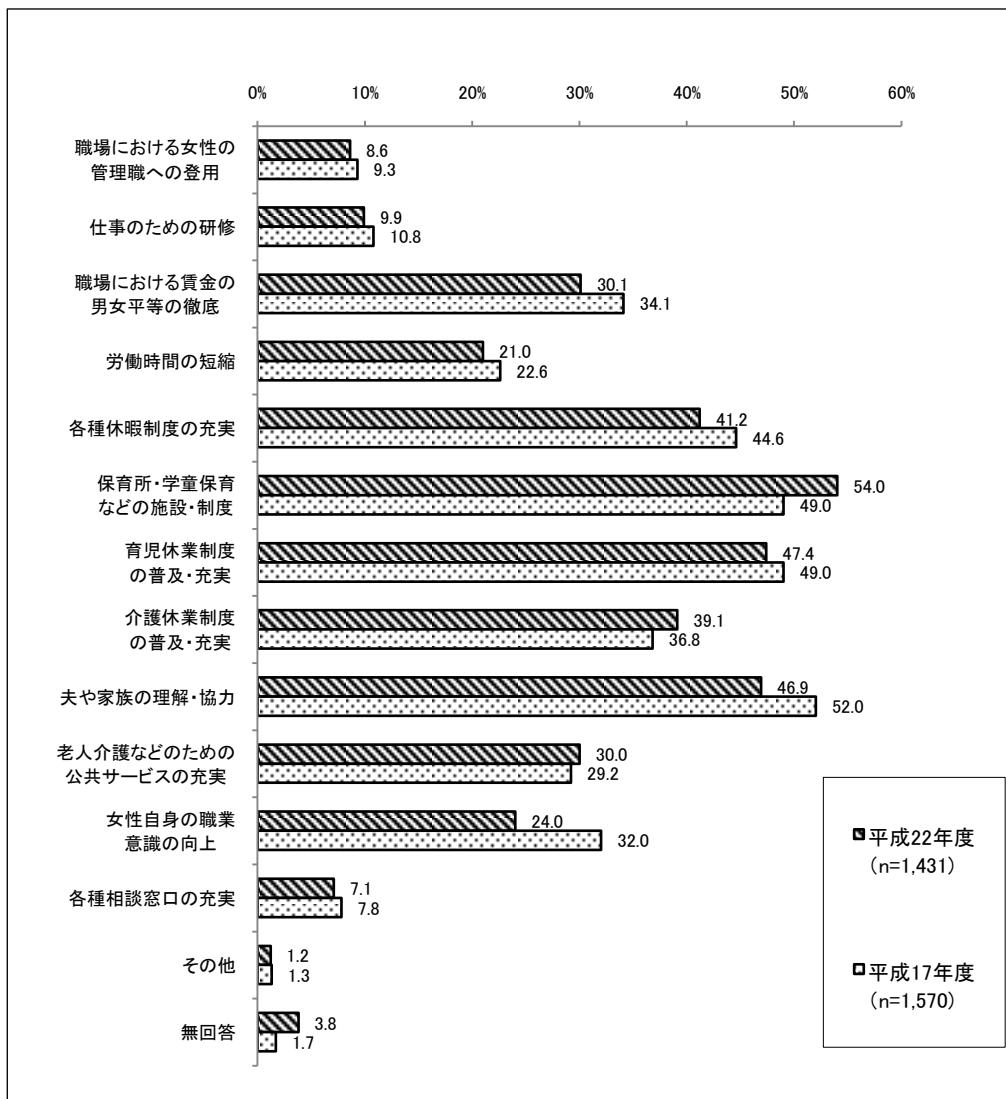
<全体結果>

半数以上が回答しているのは「保育所・学童保育などの施設・制度」(54.0%)である。次いで、「育児休業制度の普及・充実」(47.4%)、「夫や家族の理解・協力」(46.9%)となっている。

以下、「各種休暇制度の充実」(41.2%)、「介護休業制度の普及・充実」(39.1%)、「職場における賃金の男女平等の徹底」(30.1%)、「老人介護などのための公共サービスの充実」(30.0%)と続き、「女性自身の職業意識の向上」(24.0%)、「労働時間の短縮」(21.0%)となる。

「仕事のための研修」(9.9%)、「職場における女性の管理職への登用」(8.6%)と「各種相談窓口の充実」(7.1%)は1割に満たなかった。

前回の調査と比較すると「保育所・学童保育などの施設・制度」、「介護休業制度の普及・充実」、「老人介護などのための公共サービスの充実」が上昇し、その他では下降している。



<年齢別>

「保育所・学童保育などの施設・制度」や「各種休暇制度の充実」と回答した人の割合は25歳未満が他の年代に比べて高い。

上段：人数 下段：構成比	全体	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体	1,431	90	152	165	234	407	289	90	4
職場における女性の管理職への登用	121 8.5	6 6.7	17 11.2	14 8.5	18 7.7	28 6.9	30 10.4	7 7.8	1 25.0
仕事のための研修	141 9.9	7 7.8	11 7.2	17 10.3	26 11.1	43 10.6	31 10.7	6 6.7	-
職場における賃金の男女平等の徹底	430 30.0	31 34.4	45 29.6	48 29.1	70 29.9	115 28.3	93 32.2	26 28.9	2 50.0
労働時間の短縮	300 21.0	22 24.4	25 16.4	28 17.0	54 23.1	90 22.1	65 22.5	16 17.8	-
各種休暇制度の充実	589 41.2	45 50.0	54 35.5	62 37.6	102 43.6	174 42.8	121 41.9	28 31.1	3 75.0
保育所・学童保育などの施設・制度 (延長保育・夜間保育・病児保育等)	772 53.9	51 56.7	82 53.9	90 54.5	121 51.7	221 54.3	156 54.0	49 54.4	2 50.0
育児休業制度の普及・充実	678 47.4	38 42.2	73 48.0	73 44.2	115 49.1	189 46.4	144 49.8	45 50.0	1 25.0
介護休業制度の普及・充実	558 39.0	35 38.9	62 40.8	61 37.0	85 36.3	156 38.3	124 42.9	35 38.9	-
夫や家族の理解・協力	670 46.8	35 38.9	71 46.7	82 49.7	109 46.6	195 47.9	132 45.7	43 47.8	3 75.0
老人介護などのための公共サービスの充実	428 29.9	19 21.1	45 29.6	53 32.1	62 26.5	132 32.4	95 32.9	20 22.2	2 50.0
女性自身の職業意識の向上	343 24.0	25 27.8	32 21.1	36 21.8	55 23.5	89 21.9	78 27.0	27 30.0	1 25.0
各種相談窓口の充実	100 7.0	6 6.7	10 6.6	14 8.5	13 5.6	27 6.6	23 8.0	7 7.8	-
その他	17 1.2	4 4.4	-	3 1.8	1 0.4	2 0.5	6 2.1	1 1.1	-
無回答	55 3.8	1 1.1	7 4.6	7 4.2	8 3.4	17 4.2	8 2.8	7 7.8	-

<業種別>

金融業、保険業では「職場における女性の管理職への登用」が他の業種に比べて高い割合となっている。

宿泊業、飲食サービス業では、「労働時間の短縮」、医療、福祉では、「育児休業制度の普及・充実」と「介護休業制度の普及・充実」、建設業と運輸業、郵便業では「保育所・学童保育などの施設・制度」という回答が他の業種に比べて高い割合となっている。

	全体	建設業	製造業	情報通信業	郵便業	運輸業	小売業	卸売業	保険業	金融業	宿泊業 飲食 サービス業	福祉 医療	サービス業	その他	無回答	
	上段：人数		下段：構成比													
全体	1,431	281	300	20	57	238	77	37	156	164	88	13				
職場における女性の管理職への登用	121	19	29	1	5	14	9	4	15	18	6	1				
	8.5	6.8	9.7	5.0	8.8	5.9	11.7	10.8	9.6	11.0	6.8	7.7				
仕事のための研修	141	37	24	2	5	18	8	5	15	21	6	-				
	9.9	13.2	8.0	10.0	8.8	7.6	10.4	13.5	9.6	12.8	6.8	-				
職場における賃金の男女平等の徹底	430	86	91	2	25	78	20	8	41	52	23	4				
	30.0	30.6	30.3	10.0	43.9	32.8	26.0	21.6	26.3	31.7	26.1	30.8				
労働時間の短縮	300	45	63	3	14	52	17	16	33	38	18	1				
	21.0	16.0	21.0	15.0	24.6	21.8	22.1	43.2	21.2	23.2	20.5	7.7				
各種休暇制度の充実	589	119	131	6	24	93	34	17	59	62	41	3				
	41.2	42.3	43.7	30.0	42.1	39.1	44.2	45.9	37.8	37.8	46.6	23.1				
保育所・学童保育などの施設・制度 (延長保育・夜間保育・病児保育等)	772	161	162	10	33	127	38	20	71	92	52	6				
	53.9	57.3	54.0	50.0	57.9	53.4	49.4	54.1	45.5	56.1	59.1	46.2				
育児休業制度の普及・充実	678	133	146	9	25	110	40	8	84	80	42	1				
	47.4	47.3	48.7	45.0	43.9	46.2	51.9	21.6	53.8	48.8	47.7	7.7				
介護休業制度の普及・充実	558	111	127	7	23	86	25	9	74	64	31	1				
	39.0	39.5	42.3	35.0	40.4	36.1	32.5	24.3	47.4	39.0	35.2	7.7				
夫や家族の理解・協力	670	138	139	14	23	115	35	18	70	68	44	6				
	46.8	49.1	46.3	70.0	40.4	48.3	45.5	48.6	44.9	41.5	50.0	46.2				
老人介護などのための公共サービスの充実	428	80	89	5	21	67	21	11	45	53	34	2				
	29.9	28.5	29.7	25.0	36.8	28.2	27.3	29.7	28.8	32.3	38.6	15.4				
女性自身の職業意識の向上	343	74	76	6	17	47	18	9	32	40	21	3				
	24.0	26.3	25.3	30.0	29.8	19.7	23.4	24.3	20.5	24.4	23.9	23.1				
各種相談窓口の充実	100	20	23	-	2	16	6	2	6	19	6	-				
	7.0	7.1	7.7	-	3.5	6.7	7.8	5.4	3.8	11.6	6.8	-				
その他	17	7	1	-	-	3	-	2	2	1	1	-				
	1.2	2.5	0.3	-	-	1.3	-	5.4	1.3	0.6	1.1	-				
無回答	55	7	13	1	3	13	4	1	6	4	3	-				
	3.8	2.5	4.3	5.0	5.3	5.5	5.2	2.7	3.8	2.4	3.4	-				

<会社全体の規模別>

「保育所・学童保育などの施設・制度」、「育児休業制度の普及・充実」といった『子育て』に関する事項は事業所の規模に関わらず、高い回答率を得ている。

また、10人未満の事業所では、他の規模の事業所と比べて「職場における賃金の男女平等の徹底」、「女性自身の職業意識の向上」が高く、「夫や家族の理解・協力」が低い。

上段：人数 下段：構成比	全体	従業員 10人 未満	従業員 10～ 29人	従業員 30～ 49人	従業員 50～ 99人	従業員 100～ 299人	従業員 300人 以上	無回答
	全体	1,431	43	455	171	191	187	314
職場における女性の管理職への登用	121	2	34	13	14	19	29	10
	8.5	4.7	7.5	7.6	7.3	10.2	9.2	14.3
仕事のための研修	141	1	57	21	12	10	32	8
	9.9	2.3	12.5	12.3	6.3	5.3	10.2	11.4
職場における賃金の男女平等の徹底	430	14	141	45	61	55	86	28
	30.0	32.6	31.0	26.3	31.9	29.4	27.4	40.0
労働時間の短縮	300	8	83	38	41	49	62	19
	21.0	18.6	18.2	22.2	21.5	26.2	19.7	27.1
各種休暇制度の充実	589	19	181	74	89	73	121	32
	41.2	44.2	39.8	43.3	46.6	39.0	38.5	45.7
保育所・学童保育などの施設・制度 (延長保育・夜間保育・病児保育等)	772	23	251	98	103	97	169	31
	53.9	53.5	55.2	57.3	53.9	51.9	53.8	44.3
育児休業制度の普及・充実	678	25	218	81	90	83	140	41
	47.4	58.1	47.9	47.4	47.1	44.4	44.6	58.6
介護休業制度の普及・充実	558	21	182	64	72	68	113	38
	39.0	48.8	40.0	37.4	37.7	36.4	36.0	54.3
夫や家族の理解・協力	670	13	210	87	97	79	139	45
	46.8	30.2	46.2	50.9	50.8	42.2	44.3	64.3
老人介護などのための公共サービスの充実	428	15	143	55	48	55	93	19
	29.9	34.9	31.4	32.2	25.1	29.4	29.6	27.1
女性自身の職業意識の向上	343	13	114	40	50	43	65	18
	24.0	30.2	25.1	23.4	26.2	23.0	20.7	25.7
各種相談窓口の充実	100	4	38	14	6	12	22	4
	7.0	9.3	8.4	8.2	3.1	6.4	7.0	5.7
その他	17	-	4	2	4	3	4	-
	1.2	-	0.9	1.2	2.1	1.6	1.3	-
無回答	55	4	13	4	10	7	16	1
	3.8	9.3	2.9	2.3	5.2	3.7	5.1	1.4

<就業形態別>

「育児休業制度の普及・充実」という回答は派遣・契約社員の割合が特に高い。

上段：人数 下段：構成比	全体	常用労働者 (正社員)	派遣・契約 社員	パートタイ ム労働者	臨時職員	無回答
全体	1,431	984	108	310	24	5
職場における女性の管理職への登用	121 8.5	81 8.2	7 6.5	29 9.4	4 16.7	- -
仕事のための研修	141 9.9	99 10.1	8 7.4	30 9.7	3 12.5	1 20.0
職場における賃金の男女平等の徹底	430 30.0	302 30.7	39 36.1	83 26.8	4 16.7	2 40.0
労働時間の短縮	300 21.0	202 20.5	18 16.7	74 23.9	4 16.7	2 40.0
各種休暇制度の充実	589 41.2	395 40.1	43 39.8	139 44.8	9 37.5	3 60.0
保育所・学童保育などの施設・制度 (延長保育・夜間保育・病児保育等)	772 53.9	524 53.3	60 55.6	170 54.8	14 58.3	4 80.0
育児休業制度の普及・充実	678 47.4	455 46.2	56 51.9	153 49.4	12 50.0	2 40.0
介護休業制度の普及・充実	558 39.0	383 38.9	41 38.0	122 39.4	10 41.7	2 40.0
夫や家族の理解・協力	670 46.8	464 47.2	61 56.5	131 42.3	11 45.8	3 60.0
老人介護などのための公共サービスの充実	428 29.9	309 31.4	27 25.0	79 25.5	11 45.8	2 40.0
女性自身の職業意識の向上	343 24.0	260 26.4	20 18.5	58 18.7	4 16.7	1 20.0
各種相談窓口の充実	100 7.0	68 6.9	5 4.6	25 8.1	1 4.2	1 20.0
その他	17 1.2	10 1.0	2 1.9	4 1.3	1 4.2	- -
無回答	55 3.8	38 3.9	3 2.8	13 4.2	1 4.2	- -

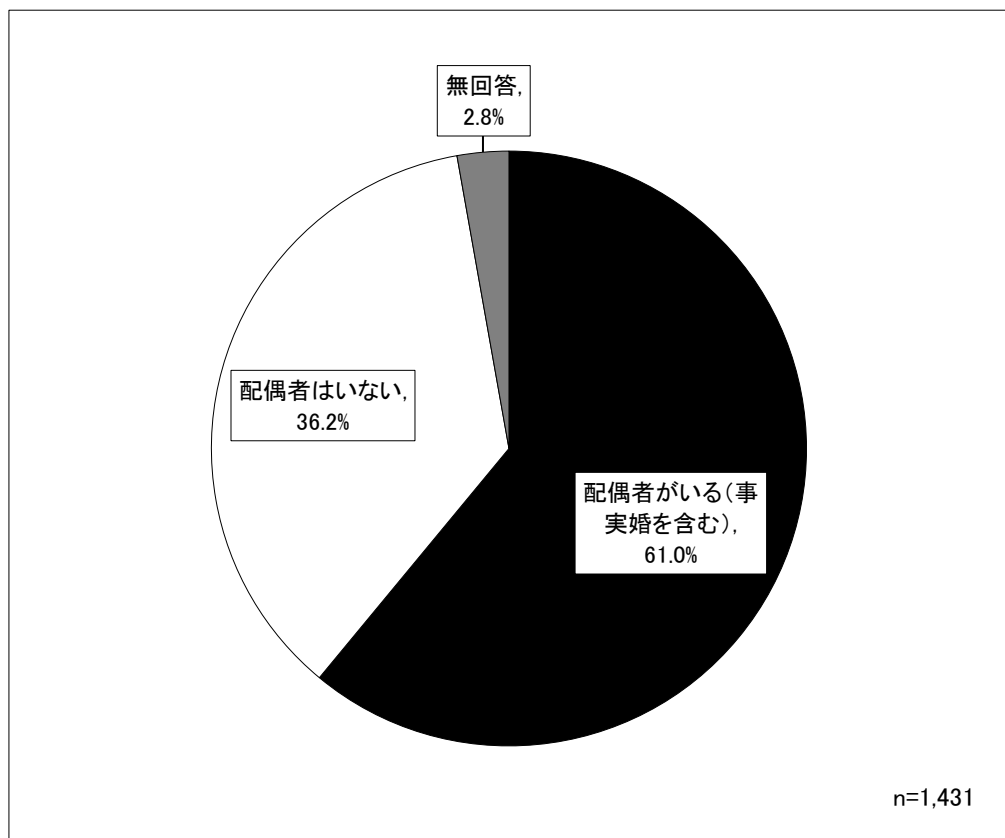
10. 家族の状況

(1) 配偶者の有無

問 20 あなたには配偶者はいますか。(1つだけ)

<全体結果>

「配偶者がいる（事実婚を含む）」という人は約6割（61.0%）で、「配偶者がいない」という人は4割弱（36.2%）である。



(2) 夫との家事分担

問 21 【問 20 で「1 配偶者がいる」と答えた方にお尋ねします。】

① あなたの家庭では、夫との家事分担をどのようにしていますか。(1つだけ)

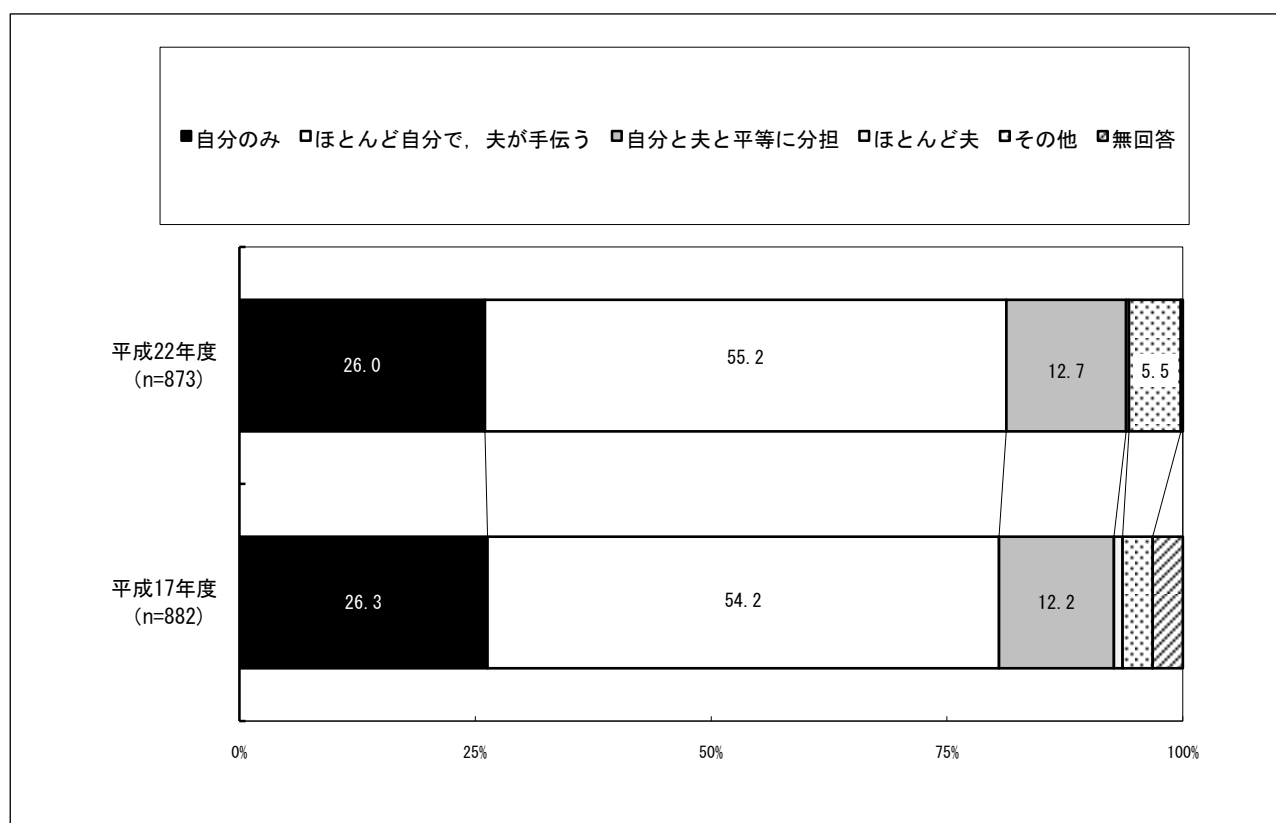
<全体結果>

配偶者が「いる」と回答した 873 サンプルに対する該当質問である。

半数以上が「ほとんど自分で、夫が手伝う」(55.2%)と回答し最も多い。次いで「自分のみ」(26.0%)と続き、家事においては妻の比重がきわめて高いということが確認された。

「自分と夫と平等に分担」は1割強(12.7%)、「ほとんど夫」(0.3%)という回答はきわめて少ない。

前回の調査と比較すると、「ほとんど夫」がやや下降し、「ほとんど自分で、夫が手伝う」がやや上昇している。「自分のみ」は同等の割合となっている。

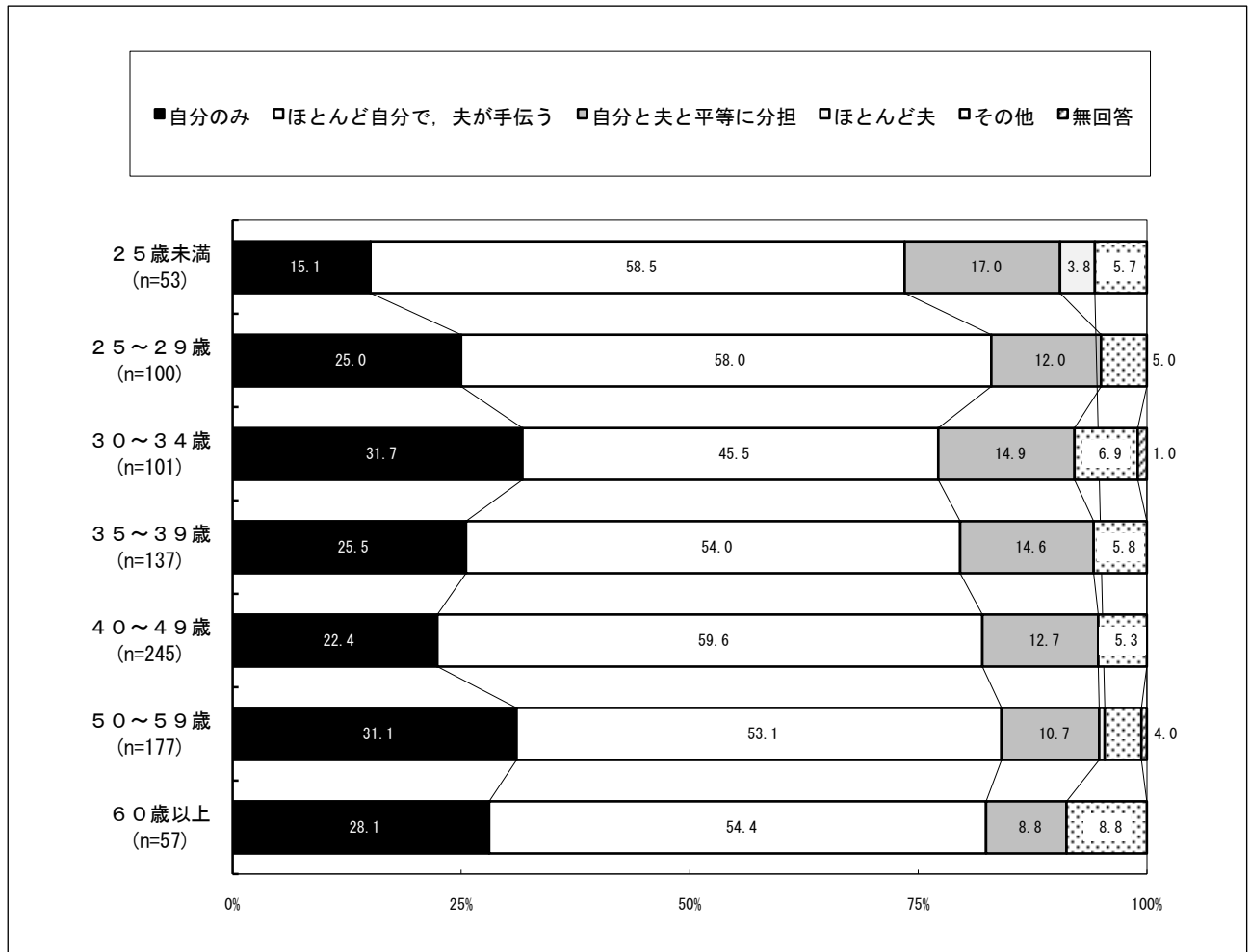


<年齢別>

全体の半数近くは、「ほとんど自分で、夫が手伝う」という回答となっている。

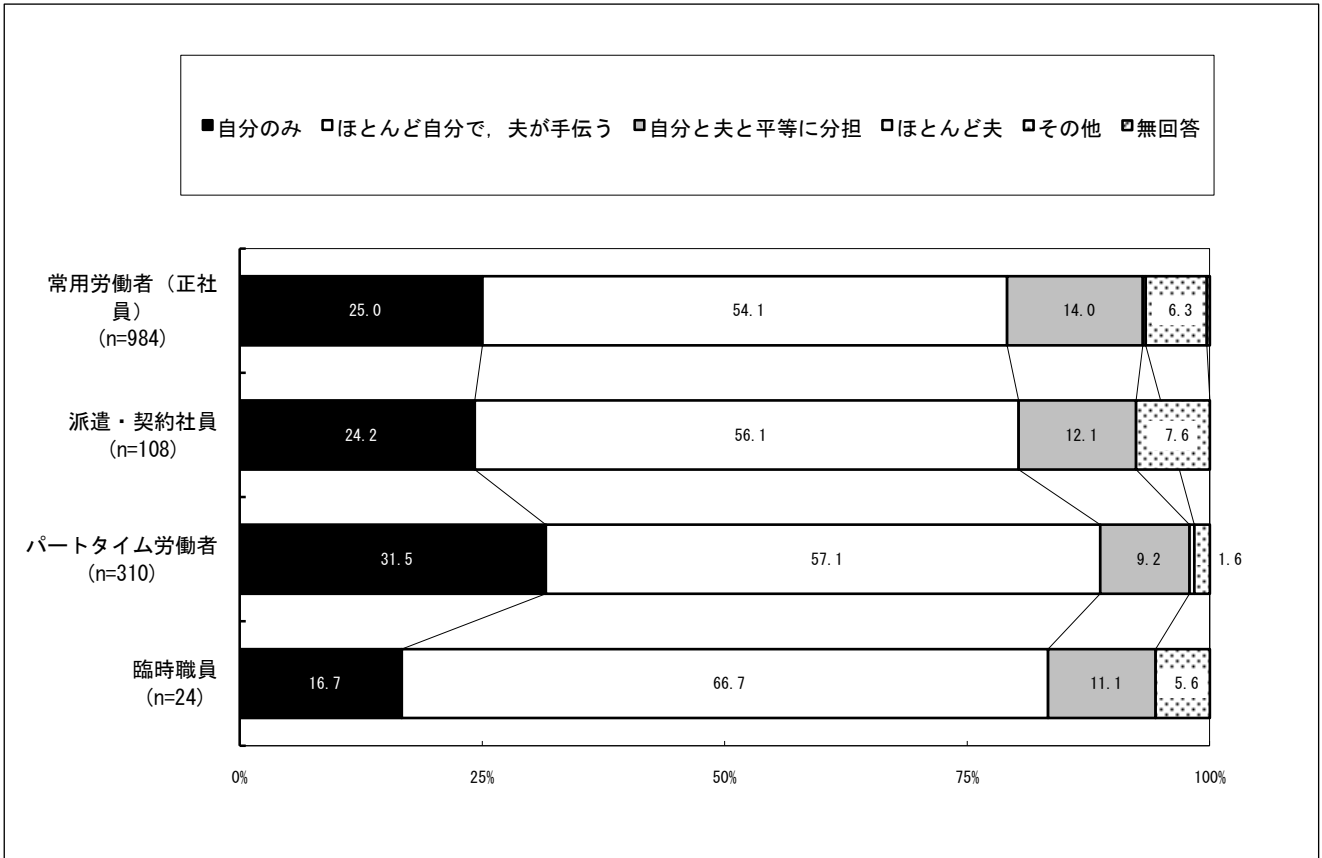
「自分のみ」という回答は、30～34歳、50～59歳で同程度の割合を占め、30～34歳が最も高い。

「自分と夫と平等に分担」という回答は、25歳未満で最も高い割合となっている。



<就業形態別>

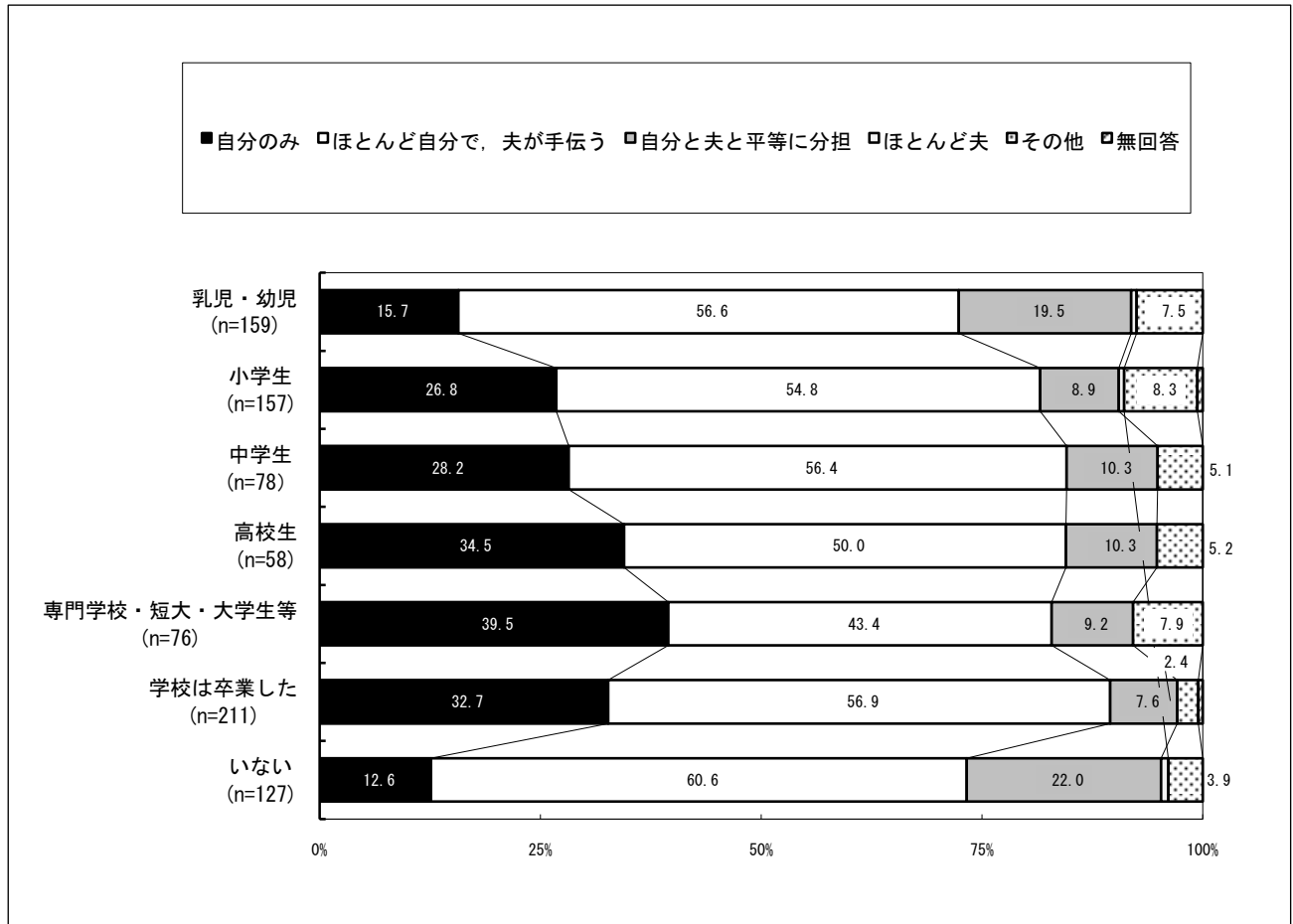
「自分のみ」はパートタイム労働者の割合が高い。「ほとんど自分で、夫が手伝う」は、サンプルは少ないが臨時職員の割合が最も高く、常用労働者の割合は低くなっている。



<子ども（末子）の年齢別>

いずれも「ほとんど自分で、夫が手伝う」が高いが、専門学校・短大・大学生等は、この割合が半数以下で他に比べて低い。

子どもがいない人は「ほとんど自分で、夫が手伝う」、「自分と夫と平等に分担」が他と比べて高く、「自分のみ」は低い割合となっている。



(3) 妻の就労に対する夫の見解

問 21 【問 20 で「1 配偶者がいる」と答えた方にお尋ねします。】

② あなたの夫は、妻が職業を持つことについてどのように考えていると思いますか。最も近いと思われるものを選んでください。(1つだけ)

<全体結果>

配偶者が「いる」と回答した 873 サンプルに対する該当質問である。

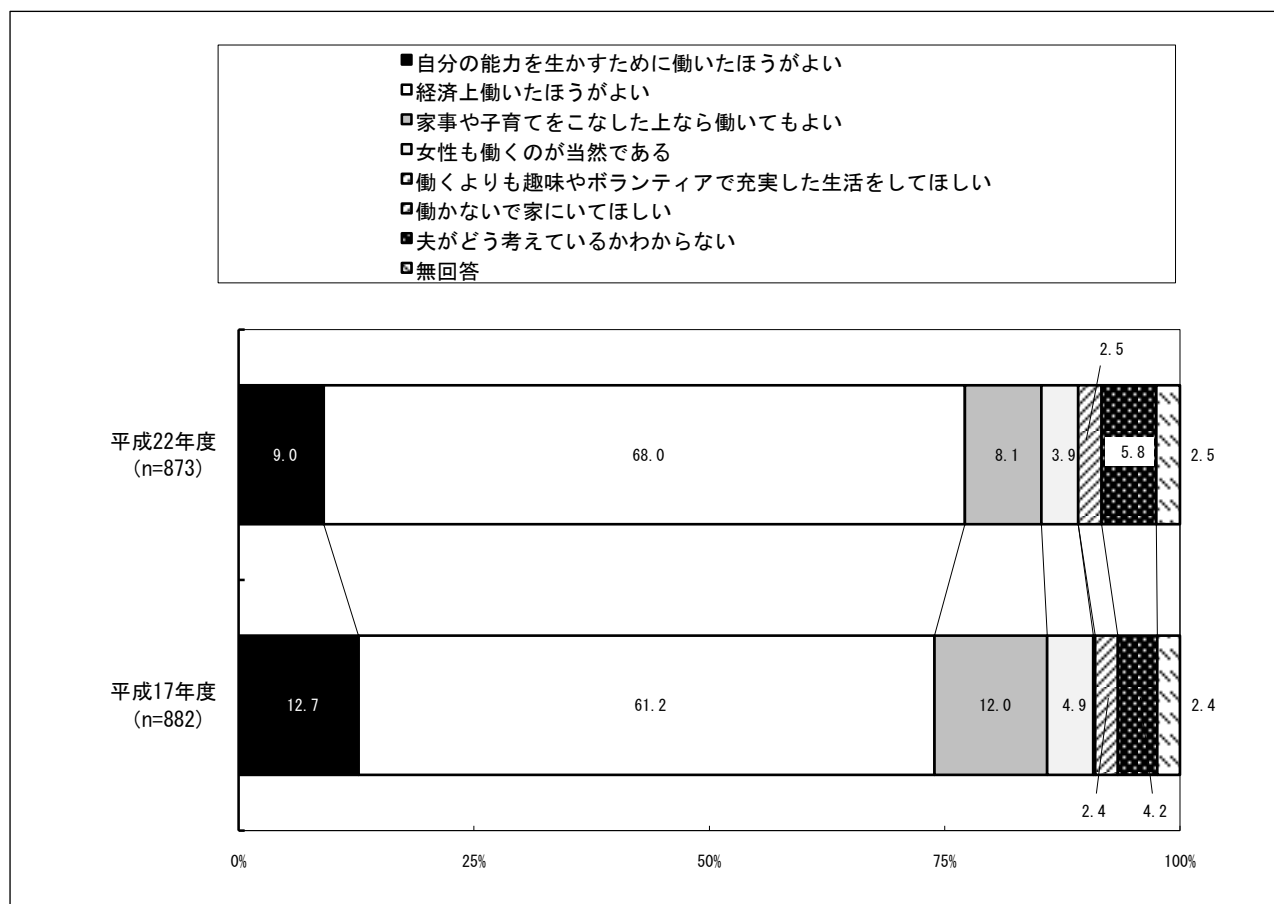
夫が妻（＝回答者自身）に「経済上働いたほうがよい」と考えている。このように思う人が 7 割弱（68.0%）を占める。

夫が、女性の社会進出を促進するような「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」（9.0%）や「女性も働くのが当然である」（3.9%）という見解であると思う人は少ない。

また、条件付きで認める「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」という見解であると思う人も 1 割弱（8.1%）と低い割合であった。

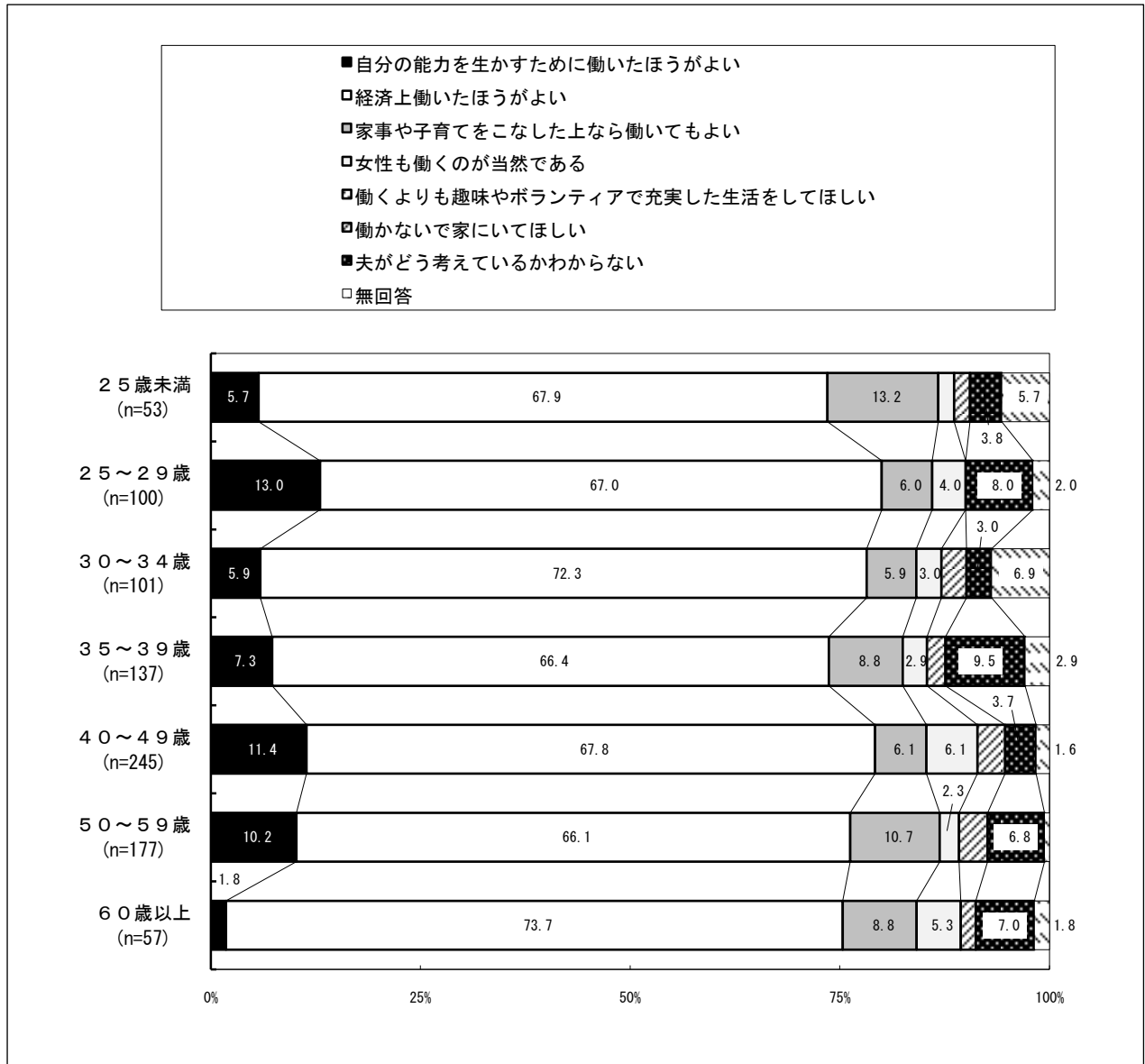
夫が「働かないで家にいてほしい」（2.5%）と考えていると思う人はきわめて少ない。また、「夫がどう考えているかわからない」（5.8%）という人も少ない。

前回の調査と比較すると「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」、「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」がやや下降し、「経済上働いたほうがよい」がやや上昇している。



<年齢別>

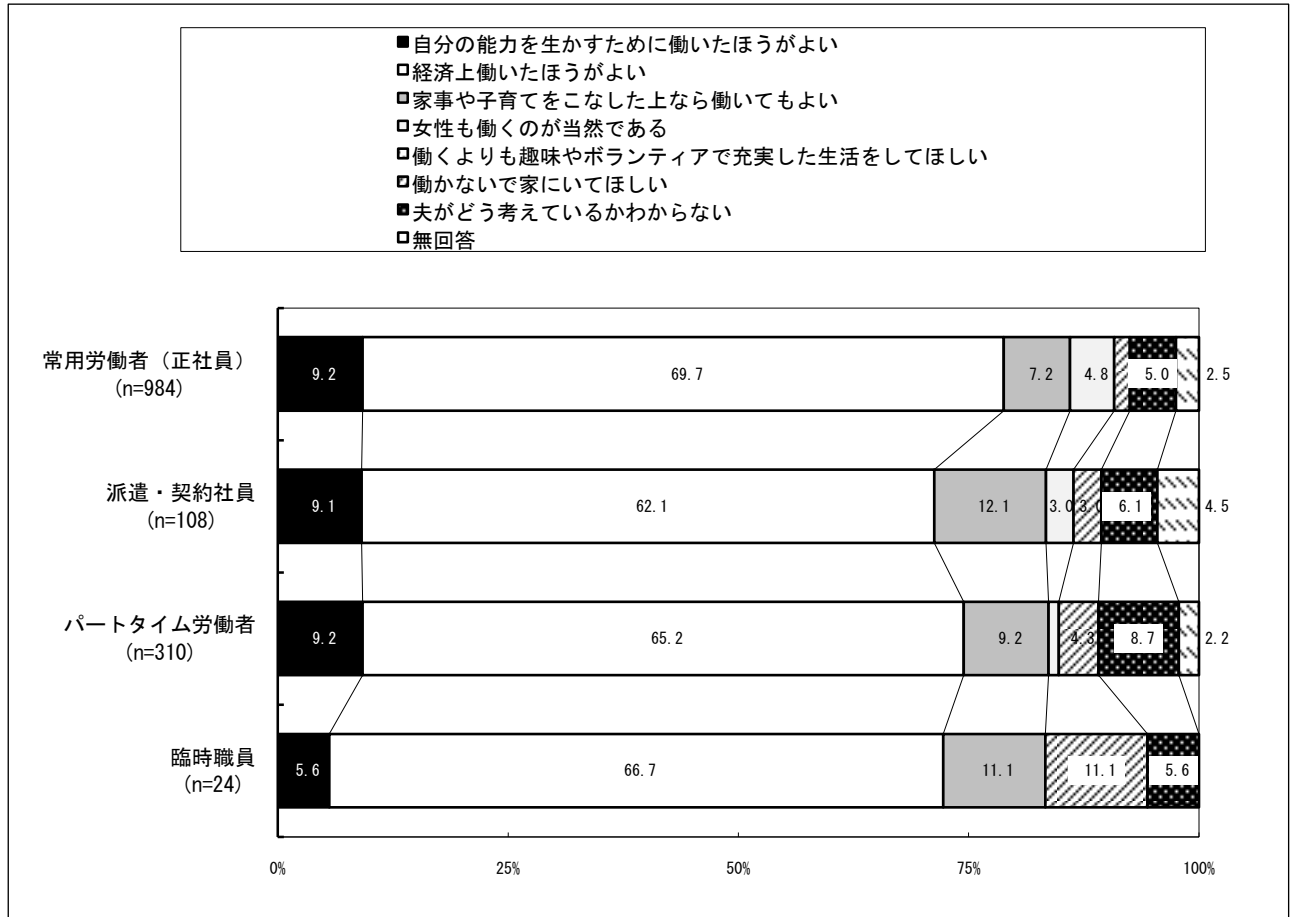
「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」は25～29歳の回答率が高い。
 「経済上働いたほうがよい」という回答は年代に関係なく7割前後の割合となっている。
 「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」という回答は25歳未満で割合が高い。



<就業形態別>

「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」はどの就業形態でも同程度の割合となっているが、臨時職員では低い。

「経済上働いたほうがよい」と回答した人の割合は常用労働者で高く、「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」と回答した人の割合は派遣・契約社員の回答率が高い。

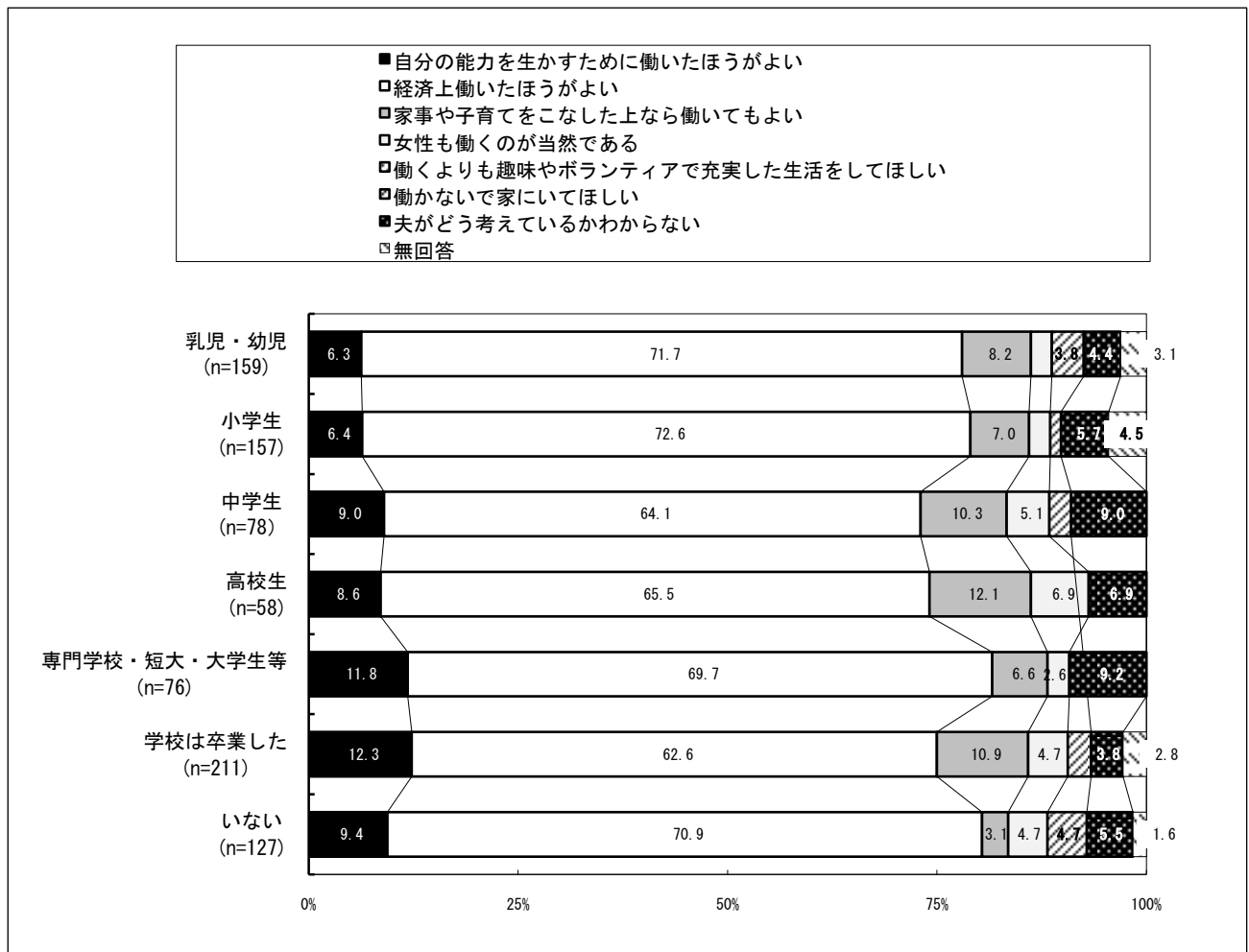


<子ども（末子）の年齢別>

「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」という回答は、末子が専門学校・短大・大学生等や学校は卒業した人で高くなっている。

「経済上働いたほうがよい」は、子どものいる、いないに関わらず、高い割合でそれぞれ7割前後となっている。

「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」は末子が高校生である人に多くみられる。



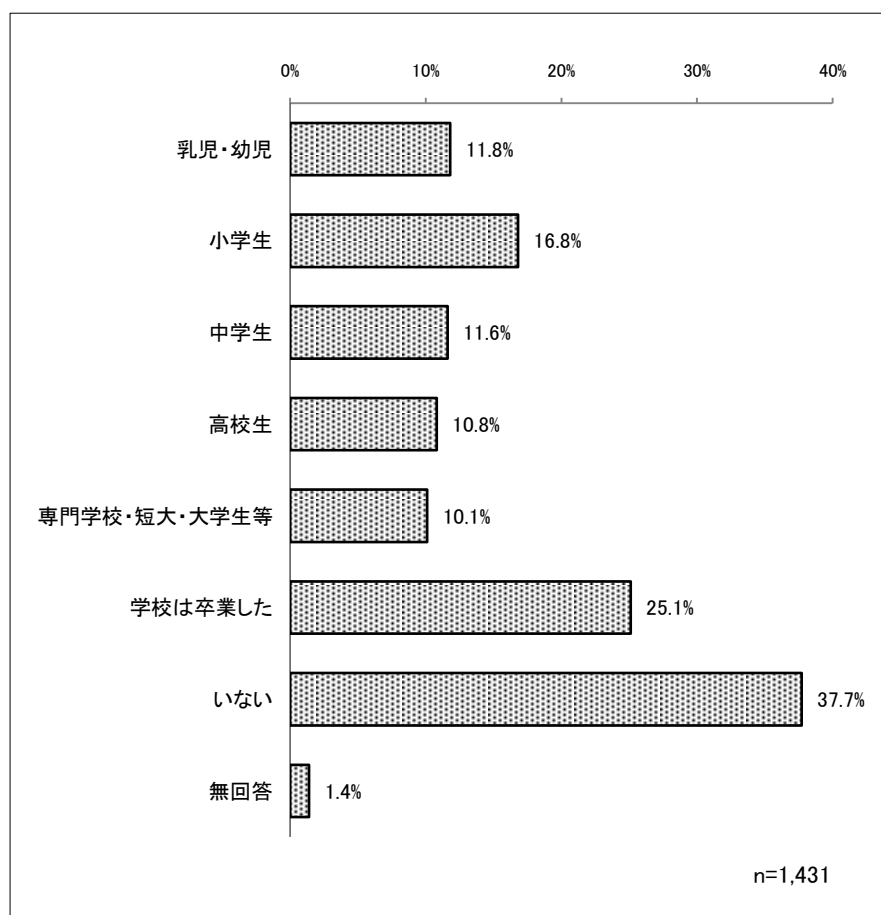
(4) 子どもの有無と年齢

問 22 あなたに子どもはいますか。いる場合は、あてはまる番号のすべてを○で囲んでください。

<全体結果>

子どもが「いる」が約6割(60.9%)、「いない」は4割弱(37.7%)となっている。

「いる」という人の内訳をみると、「乳児・幼児」(11.8%)、「小学生」(16.8%)、「中学生」(11.6%)、「高校生」(10.8%)、「専門学校・短大・大学生等」(10.1%)、「学校は卒業した」(25.1%)という構成になっている。



なお、上記比率は子どものいない人も含めた総サンプル数をベースに算出したものであるが、子どもが「いる」と回答した 871 サンプルをベースに算出すると下表のようになる。

乳児・幼児	19.4%
小学生	27.5%
中学生	19.0%
高校生	17.7%
専門学校・短大・大学生等	16.6%
学校は卒業した	41.1%

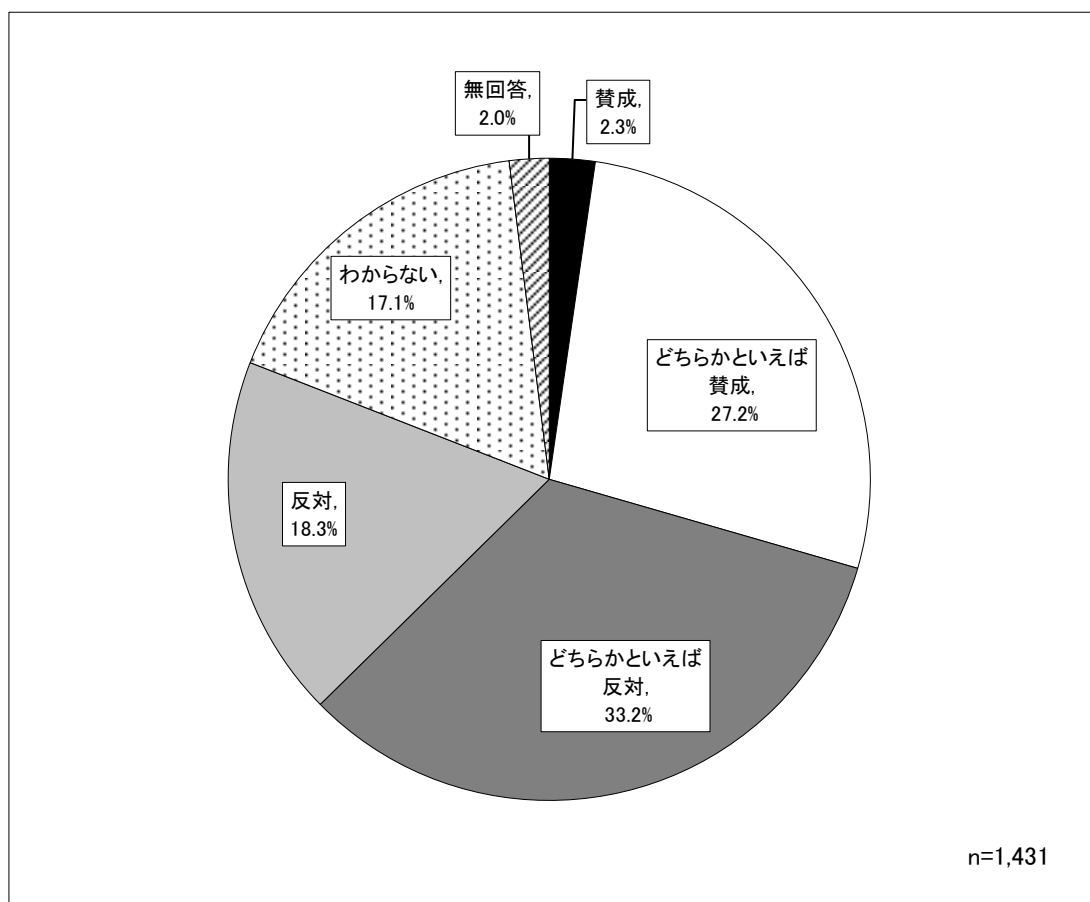
11. 性別による役割分担意識

問23 あなたは、「男（夫）は仕事、女（妻）は家庭」という考え方について賛成ですか、反対ですか。（1つだけ）

<全体結果>

性別による役割分担について、「どちらかといえば反対」が3割強（33.2%）で最も高い割合となっている。

以下、「どちらかといえば賛成」（27.2%）、「反対」（18.3%）、「わからない」（17.1%）となっている。

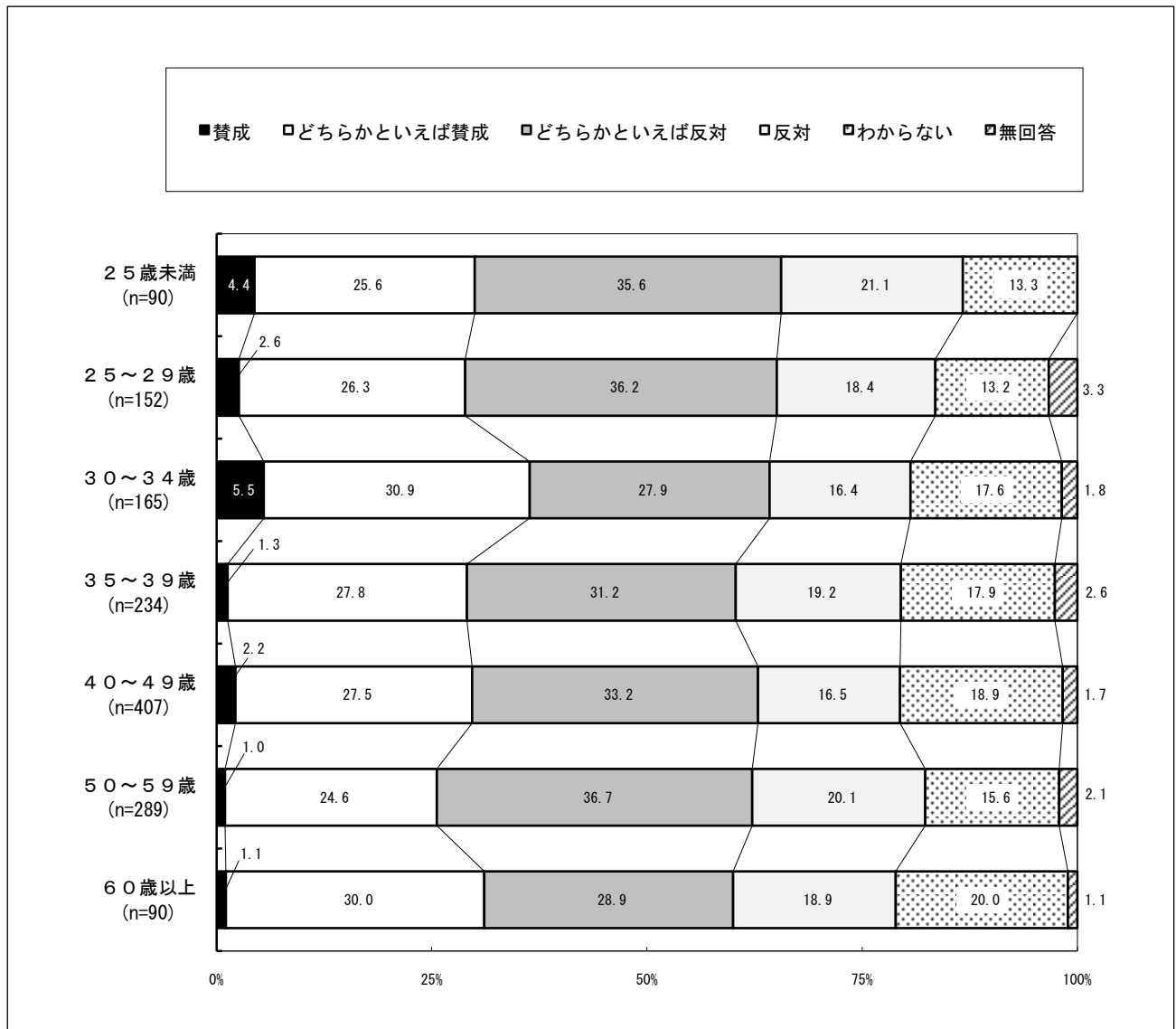


<年齢別>

「どちらかといえば賛成」は30～34歳、60歳以上で同程度の割合がみられ、30～34歳が最も高い。

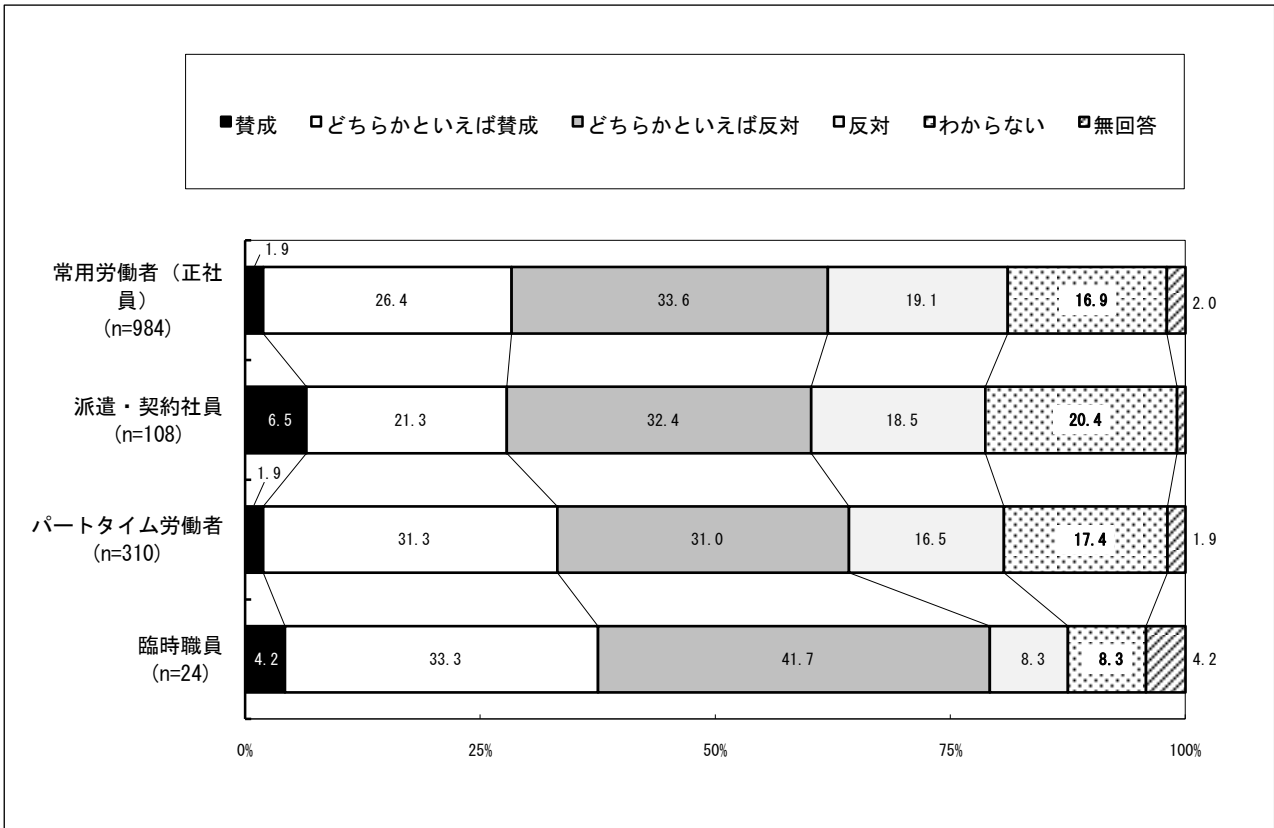
「どちらかといえば反対」は50～59歳が高い割合となっているが、どの年代も3割程度となった。

「反対」は25歳未満で高く、30～34歳で低い。



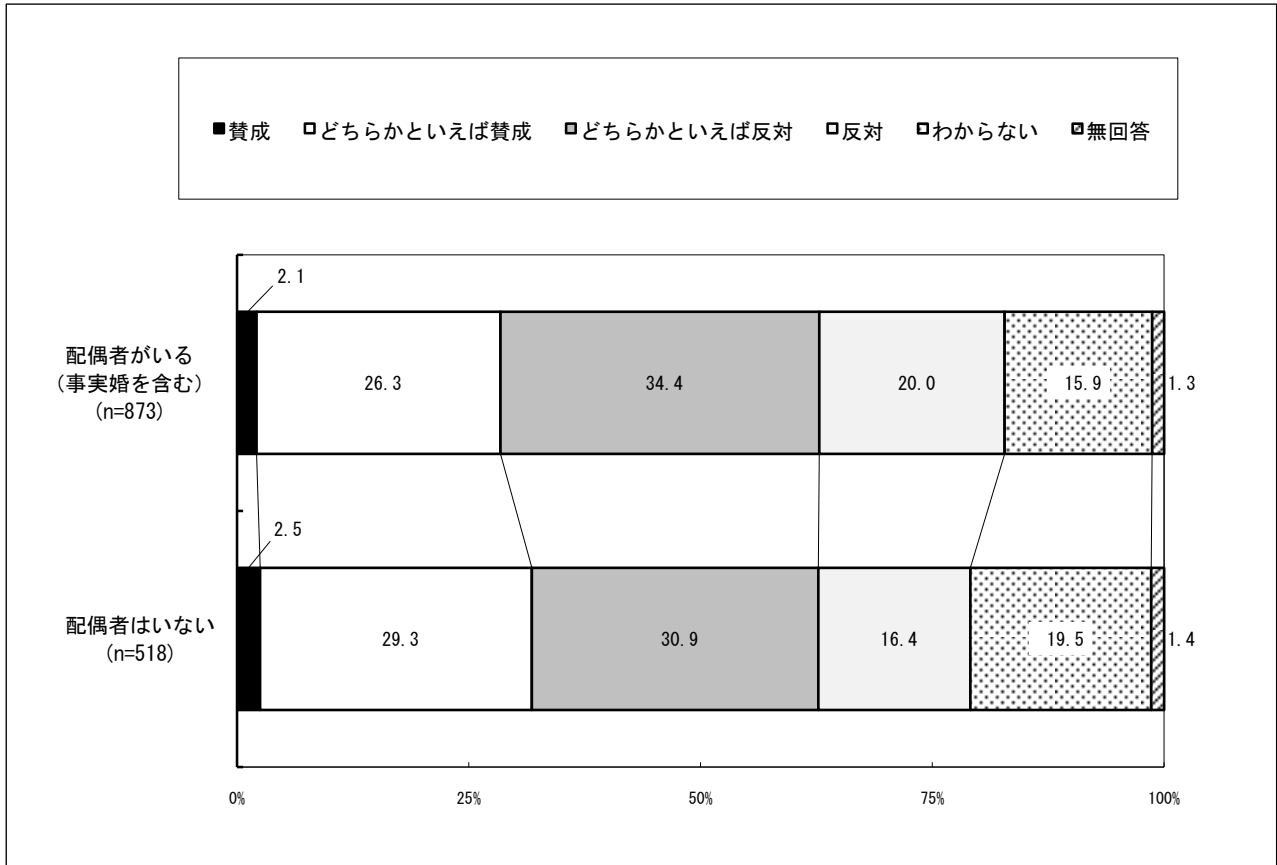
<就業形態別>

常用労働者では、「反対」が高い割合となっている。派遣・契約社員では「賛成」が最も高い。臨時職員では「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」が他に比べて高くなっている。



<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人よりも「どちらかといえば賛成」の割合が低く、「どちらかといえば反対」、「反対」が高くなっている。



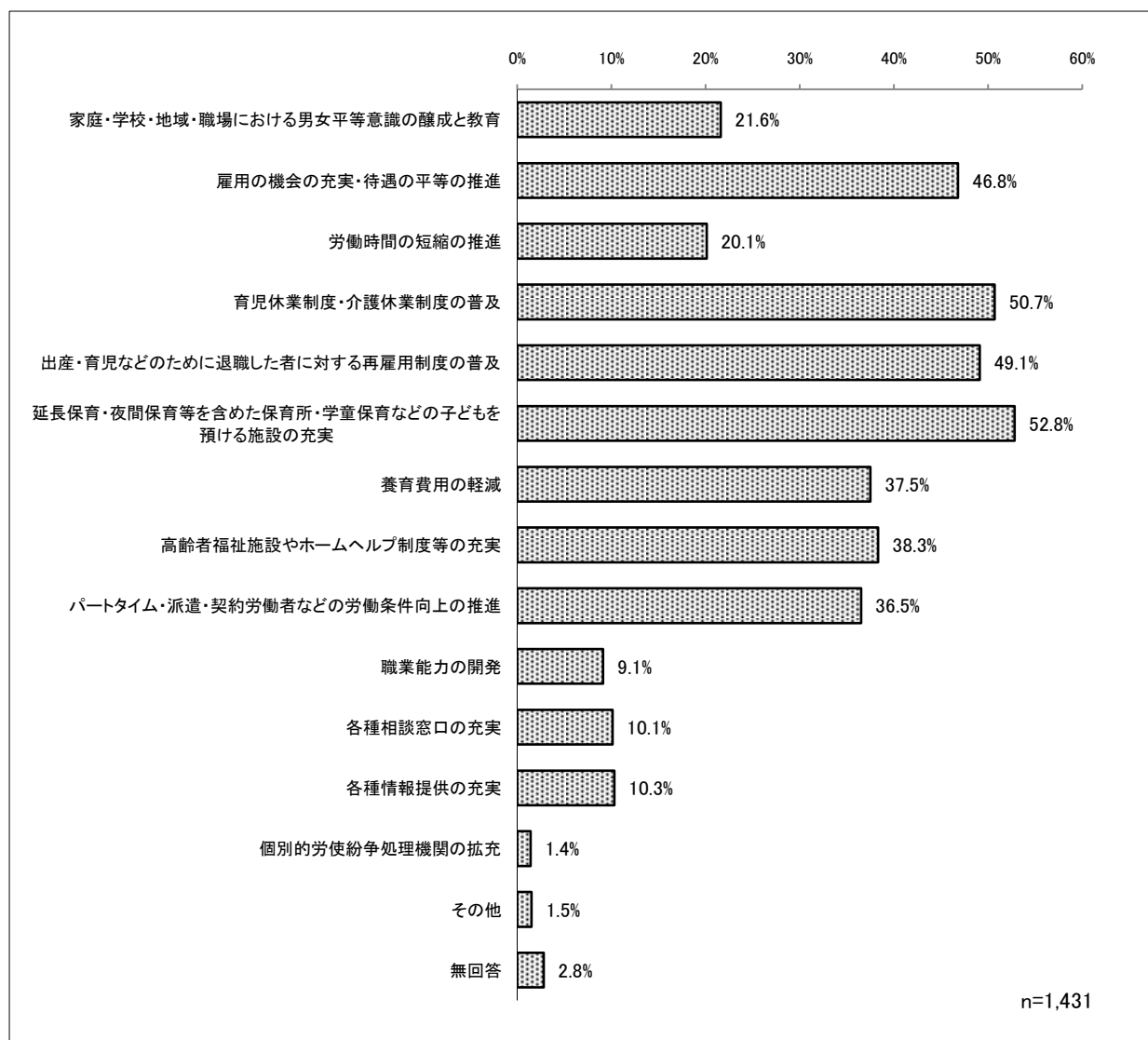
12. 行政への要望

問24 あなたは行政に何を望んでいますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<全体結果>

「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」(52.8%)、「育児休業制度・介護休業制度の普及」(50.7%)、「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」(49.1%)、と回答する人がそれぞれ半数前後みられ、『子育て』に関連することへの要望が高くなっている。

以下、「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」(46.8%)が5割弱、「高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実」(38.3%)、「養育費用の軽減」(37.5%)、「パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進」(36.5%)が4割弱、「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育」(21.6%)、「労働時間の短縮の推進」(20.1%)で2割程度と続き、「各種情報提供の充実」(10.3%)、「各種相談窓口の充実」(10.1%)、「職業能力の開発」(9.1%)が1割程度となっている。



<年齢別>

「育児休業制度・介護休業制度の普及」と回答した人の割合は25歳未満が他と比べ高く、「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子ども預ける施設の充実」は30～34歳で回答した人の割合が他と比べ高くなった。

「養育費用の軽減」では30～34歳と60歳以上での割合が高くなっている。

上段：人数 下段：構成比	全体	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	無回答
全体	1,431	90	152	165	234	407	289	90	4
家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育	309 21.6	25 27.8	25 16.4	41 24.8	43 18.4	82 20.1	73 25.3	19 21.1	1 25.0
雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	669 46.8	51 56.7	75 49.3	85 51.5	99 42.3	186 45.7	130 45.0	39 43.3	4 100.0
労働時間の短縮の推進	288 20.1	23 25.6	20 13.2	32 19.4	49 20.9	85 20.9	57 19.7	22 24.4	– –
育児休業制度・介護休業制度の普及	726 50.7	52 57.8	80 52.6	74 44.8	131 56.0	200 49.1	147 50.9	40 44.4	2 50.0
出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	703 49.1	48 53.3	73 48.0	81 49.1	124 53.0	184 45.2	147 50.9	45 50.0	1 25.0
延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	756 52.8	49 54.4	83 54.6	94 57.0	119 50.9	212 52.1	146 50.5	50 55.6	3 75.0
養育費用の軽減	536 37.5	31 34.4	54 35.5	66 40.0	91 38.9	145 35.6	112 38.8	36 40.0	1 25.0
高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実	548 38.3	32 35.6	63 41.4	60 36.4	77 32.9	168 41.3	120 41.5	28 31.1	– –
パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	523 36.5	46 51.1	66 43.4	58 35.2	79 33.8	136 33.4	96 33.2	40 44.4	2 50.0
職業能力の開発	130 9.1	12 13.3	14 9.2	15 9.1	16 6.8	36 8.8	30 10.4	7 7.8	– –
各種相談窓口の充実	145 10.1	8 8.9	10 6.6	17 10.3	27 11.5	45 11.1	28 9.7	10 11.1	– –
各種情報提供の充実	148 10.3	9 10.0	13 8.6	18 10.9	30 12.8	36 8.8	30 10.4	12 13.3	– –
個別的労使紛争処理機関の拡充	20 1.4	3 3.3	1 0.7	3 1.8	3 1.3	8 2.0	1 0.3	1 1.1	– –
その他	21 1.5	– –	2 1.3	3 1.8	4 1.7	4 1.0	6 2.1	2 2.2	– –
無回答	40 2.8	– –	6 3.9	6 3.6	4 1.7	13 3.2	9 3.1	2 2.2	– –

<子ども（末子）の年齢別>

末子が高校生以上の人では「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」と回答した人の割合が高くなっている。

「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」、「養育費用の軽減」は末子が乳児・幼児の人で高い傾向がみられる。

末子の年齢が専門学校・短大・大学生等と学校は卒業した人では「高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実」、子どもがいない人では「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」と回答した人の割合が高い。

上段：人数 下段：構成比	全体	乳児 幼児	小学生	中学生	高校生	専門学校 短大 大学生等	学校は 卒業した	いない	無回答
全体	1,431	169	176	87	74	87	279	539	20
家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育	309 21.6	43 25.4	38 21.6	10 11.5	12 16.2	19 21.8	64 22.9	122 22.6	1 5.0
雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	669 46.8	69 40.8	69 39.2	34 39.1	37 50.0	48 55.2	152 54.5	255 47.3	5 25.0
労働時間の短縮の推進	288 20.1	54 32.0	37 21.0	11 12.6	11 14.9	13 14.9	47 16.8	114 21.2	1 5.0
育児休業制度・介護休業制度の普及	726 50.7	88 52.1	76 43.2	32 36.8	37 50.0	48 55.2	144 51.6	296 54.9	5 25.0
出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	703 49.1	86 50.9	72 40.9	39 44.8	26 35.1	40 46.0	114 40.9	320 59.4	6 30.0
延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	756 52.8	114 67.5	88 50.0	37 42.5	36 48.6	45 51.7	130 46.6	301 55.8	5 25.0
養育費用の軽減	536 37.5	98 58.0	94 53.4	41 47.1	27 36.5	30 34.5	56 20.1	188 34.9	2 10.0
高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実	548 38.3	32 18.9	48 27.3	36 41.4	35 47.3	54 62.1	151 54.1	191 35.4	1 5.0
パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	523 36.5	48 28.4	71 40.3	30 34.5	28 37.8	40 46.0	115 41.2	188 34.9	3 15.0
職業能力の開発	130 9.1	9 5.3	15 8.5	8 9.2	4 5.4	6 6.9	33 11.8	55 10.2	-
各種相談窓口の充実	145 10.1	10 5.9	8 4.5	6 6.9	8 10.8	13 14.9	21 7.5	79 14.7	-
各種情報提供の充実	148 10.3	15 8.9	8 4.5	4 4.6	9 12.2	7 8.0	20 7.2	85 15.8	-
個別的労使紛争処理機関の拡充	20 1.4	-	1 0.6	1 1.1	-	2 2.3	3 1.1	13 2.4	-
その他	21 1.5	7 4.1	2 1.1	1 1.1	2 2.7	-	1 0.4	8 1.5	-
無回答	40 2.8	1 0.6	3 1.7	2 2.3	1 1.4	1 1.1	8 2.9	10 1.9	14 70.0

<就業形態別>

常用労働者は「高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実」、「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育」、「職業能力の開発」と回答した人の割合が他の就業形態より割合が高くなっている。

派遣・契約社員では、「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」、パートタイム労働者では、「労働時間の短縮の推進」、臨時職員では「養育費用の軽減」と回答した人の割合が他の就業形態に比べて高くなっている。

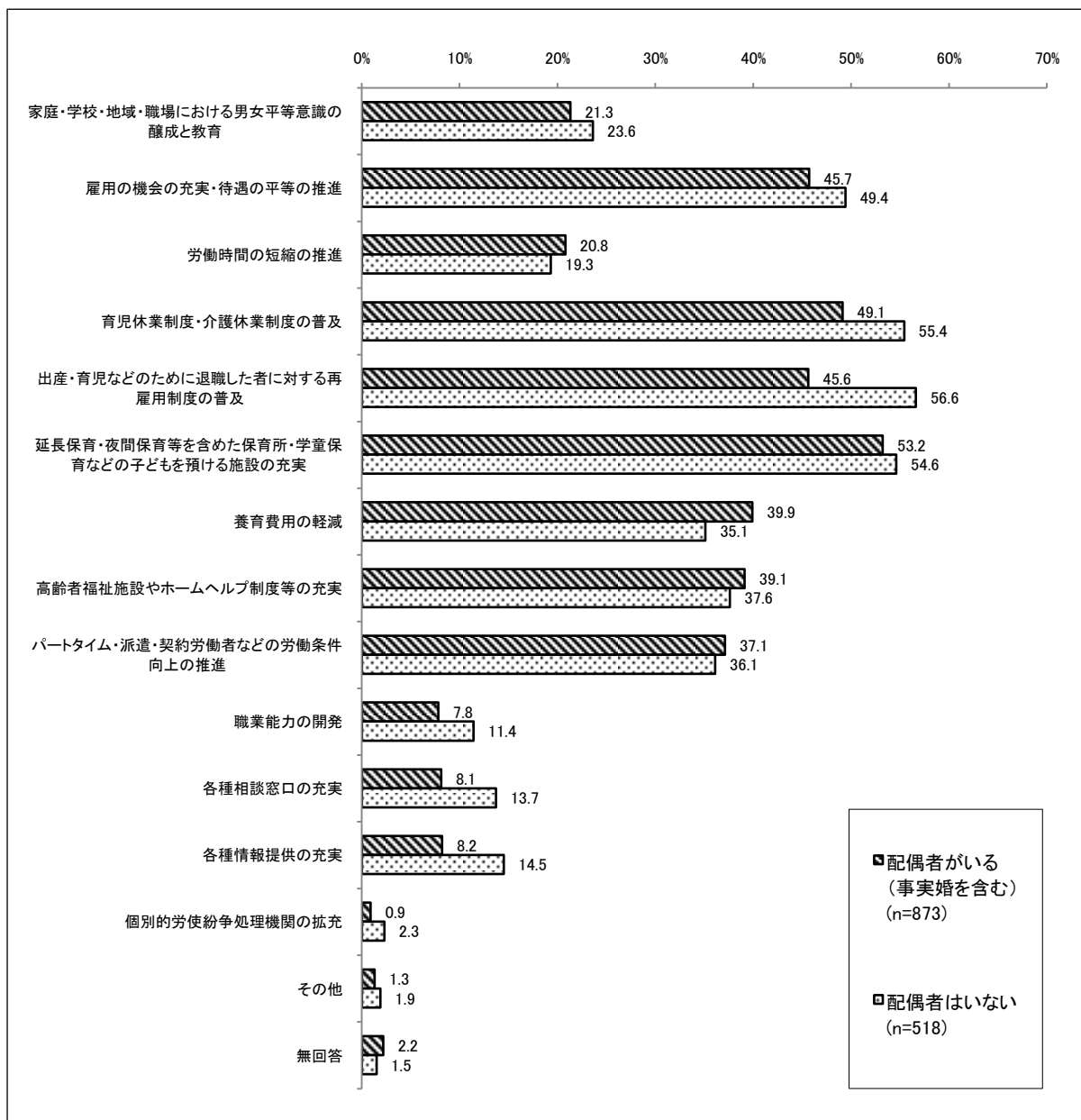
上段：人数 下段：構成比	全体	常用労働者 (正社員)	派遣・契約 社員	パートタイム 労働者	臨時職員	無回答
全体	1,431	984	108	310	24	5
家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育	309 21.6	220 22.4	23 21.3	62 20.0	2 8.3	2 40.0
雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	669 46.8	465 47.3	53 49.1	139 44.8	9 37.5	3 60.0
労働時間の短縮の推進	288 20.1	195 19.8	17 15.7	69 22.3	5 20.8	2 40.0
育児休業制度・介護休業制度の普及	726 50.7	510 51.8	56 51.9	143 46.1	12 50.0	5 100.0
出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	703 49.1	490 49.8	54 50.0	146 47.1	9 37.5	4 80.0
延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	756 52.8	528 53.7	52 48.1	159 51.3	13 54.2	4 80.0
養育費用の軽減	536 37.5	356 36.2	38 35.2	126 40.6	12 50.0	4 80.0
高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実	548 38.3	393 39.9	38 35.2	107 34.5	8 33.3	2 40.0
パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	523 36.5	344 35.0	49 45.4	120 38.7	6 25.0	4 80.0
職業能力の開発	130 9.1	94 9.6	8 7.4	26 8.4	1 4.2	1 20.0
各種相談窓口の充実	145 10.1	104 10.6	9 8.3	28 9.0	3 12.5	1 20.0
各種情報提供の充実	148 10.3	100 10.2	7 6.5	36 11.6	4 16.7	1 20.0
個別的労使紛争処理機関の拡充	20 1.4	15 1.5	1 0.9	4 1.3	-	-
その他	21 1.5	14 1.4	-	5 1.6	2 8.3	-
無回答	40 2.8	28 2.8	1 0.9	11 3.5	-	-

＜配偶者の有無別＞

配偶者がいる人は、いない人に比べて「労働時間の短縮の推進」、「養育費用の軽減」、「高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実」、「パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進」がやや高い。

配偶者がいない人は、いる人に比べて高い割合を占めるのが「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育」、「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」、「育児休業制度・介護休業制度の普及」、「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」、「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」、「職業能力の開発」、「各種相談窓口の充実」、「各種情報提供の充実」、「個別的労使紛争処理機関の拡充」となった。

「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」は配偶者の有無に関わらず半数以上を占めた。



(付) 調査票

新潟市女性就労意識実態調査票

平成23年2月
新潟市雇用対策課

この調査は、市内の事業所に働く女性3,000人を対象に、職業や生活に関する実態や意識を把握し、今後の労働行政推進の資料とするために実施するものです。ご迷惑をおかけすることはありませんので、調査にご協力くださいますようお願いいたします。

回答は、2月1日現在での状況をご記入ください。その際は該当する番号を決められた数だけ○で囲んでください。また、「その他」を回答される場合は、その具体的内容を（ ）内にご記入ください。記入が終わりましたら、2月25日までに、別添の返信用封筒にて送付してください。

調査についての問い合わせ先 新潟市雇用対策課 TEL 025-226-1642

問1 あなたの年齢はおいくつですか。(1つだけ)

- | | | | |
|----------|----------|----------|----------|
| 1 25歳未満 | 2 25～29歳 | 3 30～34歳 | 4 35～39歳 |
| 5 40～49歳 | 6 50～59歳 | 7 60歳以上 | |

問2 あなたの勤務している会社についてお尋ねします。

①「業種(主なもの)」であてはまるものはどれですか。(1つだけ)

- | | | | |
|-----------|----------------|---------------|-----------|
| 1 建設業 | 2 製造業 | 3 情報通信業 | 4 運輸業、郵便業 |
| 5 卸売業、小売業 | 6 金融業、保険業 | 7 宿泊業、飲食サービス業 | 8 医療、福祉 |
| 9 サービス業 | 10 その他(具体的に:) | | |

② あなたの勤務している事業所及び会社全体の規模(常用労働者数)は、次のうちどれに当てはまりますか。

【あなたが勤務している事業所の規模(常用労働者数)】(1つだけ)

- | | | |
|-------------|---------------|-------------|
| 1 従業員10人未満 | 2 従業員10～29人 | 3 従業員30～49人 |
| 4 従業員50～99人 | 5 従業員100～299人 | 6 従業員300人以上 |

【あなたが勤務している会社全体の規模(常用労働者数)】(1つだけ)

もし、あなたの勤務している事業所が本社で、他に支社・支店・営業所などが無い場合は、上と同じ番号を○で囲んでください。

- | | | |
|-------------|---------------|-------------|
| 1 従業員10人未満 | 2 従業員10～29人 | 3 従業員30～49人 |
| 4 従業員50～99人 | 5 従業員100～299人 | 6 従業員300人以上 |

問3 現在の職業についてお尋ねします。

① 就業の形態は次のうちのどれに当てはまりますか。(1つだけ)

- | | | |
|--------------|-----------|-------------|
| 1 常用労働者(正社員) | 2 派遣・契約社員 | 3 パートタイム労働者 |
| 4 臨時職員 | | |

② あなた自身の主な職種をお答えください。(1つだけ)

- | | |
|---|--|
| 1 | 技術専門職(看護師・保育士・介護士, システムエンジニア, プログラマー, 設計等) |
| 2 | 事務(一般・経理事務, オペレーター, パンチャー等) |
| 3 | 販売(店員, 外交員, 営業等) |
| 4 | サービス(調理人, 給仕・接客, 美容師, 寮管理人等) |
| 5 | 技能・労務職(機械・器具の組立修理, 電話交換手等) |
| 6 | その他(具体的に: _____) |

③ 1ヶ月の平均的な賃金(時間外手当を含む)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | | | |
|---|-----------|---|-----------|---|-----------|
| 1 | 10万円未満 | 2 | 10～15万円未満 | 3 | 15～20万円未満 |
| 4 | 20～25万円未満 | 5 | 25～30万円未満 | 6 | 30～35万円未満 |
| 7 | 35～40万円未満 | 8 | 40万円以上 | | |

④ 1日の平均的な労働時間数(時間外勤務を含む)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | | | | | |
|---|---------|---|---------|---|----------|---|---------|
| 1 | 2時間未満 | 2 | 2～4時間未満 | 3 | 4～6時間未満 | 4 | 6～7時間未満 |
| 5 | 7～8時間未満 | 6 | 8～9時間未満 | 7 | 9～10時間未満 | 8 | 10時間以上 |

⑤ 勤続年数をお答えください。(1つだけ)

- | | | | | | | | |
|---|----------|---|----------|---|----------|---|----------|
| 1 | 1年未満 | 2 | 1～5年未満 | 3 | 5～10年未満 | 4 | 10～15年未満 |
| 5 | 15～20年未満 | 6 | 20～25年未満 | 7 | 25～30年未満 | 8 | 30年以上 |

⑥ 再就職した回数をお答えください。(1つだけ)

- | | | | | | | | | | |
|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-------|
| 1 | なし | 2 | 1回 | 3 | 2～5回 | 4 | 6～9回 | 5 | 10回以上 |
|---|----|---|----|---|------|---|------|---|-------|

⑦ 【⑥で2～5と答えた方にお尋ねします。】
前の職場をやめた理由をお答えください。(1つだけ)

- | | | | | | |
|---|------------------------|---|------------------|---|----------------|
| 1 | 結婚をしたため | 2 | 子どもができたため | 3 | 子どもが小さかったため |
| 4 | 家族の介護のため | 5 | 夫の転勤のため | 6 | 会社の待遇等が不満だったため |
| 7 | 仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため | 8 | その他(具体的に: _____) | | |

問4 あなたが働く理由を次の中から選んでください。(3つまで)

- | | | | |
|---|-----------------|----|----------------------|
| 1 | 世帯の主たる生計を維持するため | 7 | 経済的に自立したいため |
| 2 | 家計の補助のため | 8 | 自分の才能・能力・資格を生かすため |
| 3 | 子どもの教育費のため | 9 | 社会や他人とのつながりを持つため |
| 4 | 住宅ローンのため | 10 | 時間に余裕があるため |
| 5 | 将来に備えて貯蓄をするため | 11 | 社会の一員として働くのは当然のことだから |
| 6 | 自分の自由になるお金を作るため | 12 | その他(具体的に: _____) |

問5 あなたの職場生活の中で不満や不安に感じていることがありますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | |
|----------------|------------------------|
| 1 身分が不安定 | 7 勤め先の将来性がない |
| 2 仕事がきつい | 8 自分の能力をうまく生かせない取扱いがある |
| 3 残業が多い | 9 人間関係がうまくいかない |
| 4 労働環境がよくない | 10 福利厚生施設が整っていない |
| 5 仕事の割に賃金がすくない | 11 不安や不満は特にない |
| 6 年休が十分とれない | 12 その他(具体的に:) |

問6 あなたは最近職場において、女性であるために男性と差別されたと感じたことはありますか。(1つだけ)

- | | | |
|------|------|-------------|
| 1 ある | 2 ない | 3 どちらともいえない |
|------|------|-------------|

問7 【問6で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

どのような差別をされたと感じましたか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | |
|------------------------|---------------------------|
| 1 賃金や手当が男性に比べて低い | 6 会議等の意見が無視や軽視されている |
| 2 昇進が男性より遅い、または望めない | 7 結婚や出産によって退職の慣行がある |
| 3 仕事の内容が補助的なものに片寄っている | 8 融資制度(貸付け)等福利厚生の措置に差別がある |
| 4 仕事以外の雑務をさせられている | 9 その他(具体的に:) |
| 5 研修などの機会が男性に比べて不十分である | |

問8 女性が管理職になることについて、どのように考えますか。(1つだけ)

- | |
|----------------------------------|
| 1 ぜひ積極的に女性を登用するべきだと思う |
| 2 男性と同様に適当な人材がいれば、登用するべきだと思う |
| 3 女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う |
| 4 男性の理解がないため、管理職としてやっていくのは難しいと思う |
| 5 一般的には、女性は管理職には向かないと思う |
| 6 その他(具体的に:) |

問9 あなたの職場の育児休業制度についてお尋ねします。

① あなたの職場には育児休業制度がありますか。(1つだけ)

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

② 育児休業中の賃金の取扱いは次のうちどれですか。(1つだけ)

- | | | | |
|---------|--------|------|---------|
| 1 完全に有給 | 2 一部有給 | 3 無給 | 4 わからない |
|---------|--------|------|---------|

③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1 利用しやすいと思う | 2 利用しにくいと思う |
| 3 どちらともいえない | 4 正社員以外には適用されない |

④ 【③で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】

その理由をお答えください。(2つまで)

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1 収入が減るから | 5 仕事にやりがいを感じているから |
| 2 昇進や昇給に影響するから | 6 制度の内容や利用方法がわからないから |
| 3 仕事の代替がないから | 7 職場が利用しにくい雰囲気だから |
| 4 職場や仕事の変化に対応できなくなるから | 8 その他(具体的に:) |

- ⑤ あなたは男性が育児休業を取得することについて、どのように考えますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある |
| 2 | 男性は育児より仕事を優先したほうがよい |
| 3 | 一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う |
| 4 | 男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う |
| 5 | 育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない |
| 6 | 男性もぜひ取得するべきだと思う |
| 7 | その他（具体的に： _____) |

問10 あなたの職場の介護休業制度についてお尋ねします。

- ① あなたの職場には介護休業制度がありますか。(1つだけ)

- | | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | ある | 2 | ない |
|---|----|---|----|

- ② 介護休業中の賃金の取扱いは次のうちどれですか。(1つだけ)

- | | | | | | | | |
|---|-------|---|------|---|----|---|-------|
| 1 | 完全に有給 | 2 | 一部有給 | 3 | 無給 | 4 | わからない |
|---|-------|---|------|---|----|---|-------|

- ③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

- | | | | |
|---|-----------|---|---------------|
| 1 | 利用しやすいと思う | 2 | 利用しにくいと思う |
| 3 | どちらともいえない | 4 | 正社員以外には適用されない |

- ④ 【③で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。
その理由をお答えください。(2つまで)

- | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|
| 1 | 収入が減るから | 5 | 仕事にやりがいを感じているから |
| 2 | 昇進や昇給に影響するから | 6 | 制度の内容や利用方法がわからないから |
| 3 | 仕事の代替がないから | 7 | 職場が利用しにくい雰囲気だから |
| 4 | 職場や仕事の変化に対応できなくなるから | 8 | その他（具体的に： _____) |

問11 あなたの職場における、セクシュアル・ハラスメントについてお尋ねします。

- ① あなたの職場に、セクシュアル・ハラスメントがありますか。(1つだけ)

- | | | | | | |
|---|----|---|----|---|-----------|
| 1 | ある | 2 | ない | 3 | どちらともいえない |
|---|----|---|----|---|-----------|

- ② 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

あなた自身はセクシュアル・ハラスメントを受けたことがありますか。(1つだけ)

- | | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | ある | 2 | ない |
|---|----|---|----|

問12 【男女雇用機会均等法では、事業主は職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置をしなければなりません、あなたの職場についてお尋ねします。】

① セクシュアル・ハラスメント防止に関する方針の趣旨を徹底するため、就業規則への記載、社内倫理規定の策定、社内報への掲載等によって、周知や啓発が行われていますか。(1つだけ)

- | | |
|-----------|------------|
| 1 行われている | 2 一部行われている |
| 3 行われていない | 4 わからない |

② 相談、苦情への対応のための窓口が明確化されていますか。(1つだけ)

- | | |
|------------|--------------|
| 1 明確になっている | 2 明確にはなっていない |
|------------|--------------|

問13 あなたは職場生活以外で、働いていることによる問題を感じることはありませんか。(3つまで)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1 町内会・自治会など地域や近所との付き合いができない | 6 自分の自由になる時間がない |
| 2 学校行事・PTA活動に参加できない | 7 友人との交際の時間がない |
| 3 子どものしつけ・教育に十分目が届かない | 8 その他(具体的に:) |
| 4 夫婦のコミュニケーションが十分でない | 9 特になし |
| 5 家事ができない | |

問14 女性が職業を持って働くことについてどうお考えですか。あなたの考えに最も近いものを選んでください。(1つだけ)

- | |
|--------------------------------------|
| 1 女性も生涯(定年まで)職業を持つべきである |
| 2 結婚するまでは職業を持つのがよいが、結婚したら家事に専念すべきである |
| 3 子どもができるまでは職業を持つのがよい |
| 4 子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい |
| 5 女性は職業を持たないほうがよい |
| 6 わからない |

問15 あなたは、仕事と生活(家庭生活・社会生活)のバランスについてどうお考えですか。(1つだけ)

- | | |
|-------------------|---------------|
| 1 仕事を優先すべきである | 2 生活を優先すべきである |
| 3 仕事も生活も同様に大切にしたい | |

問16 【問15で「3 仕事も生活も同様に大切にしたい」と答えた方にお尋ねします。「仕事と生活の両立」について、職場でどのような取り組みが必要だと思いますか。(3つまで)

- | |
|--|
| 1 仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度(例えば、フレックスタイム制度、在宅勤務、時差出勤、短時間勤務制度等)を設ける |
| 2 事業所内託児施設の配置 |
| 3 育児・介護休業中の経済的支援制度がある |
| 4 育児・介護休業後、現場復帰ができる |
| 5 育児・介護休業後、現場復帰したときのための教育訓練や情報の提供がある |
| 6 育児休業者、介護休業者の代替要員が確保される |
| 7 仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気がある |
| 8 その他(具体的に:) |

問17 あなたの現状についてお尋ねします。
あなたは今後も職業を持ち続けたいと思いますか。(1つだけ)

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1 可能な限り持ち続けたい | 2 適当な時期にやめたい |
| 3 適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい | 4 なるべく早くやめたい |

問18 女性が働き続けることを困難にしている要因は何だと思えますか。(3つまで)

- | | |
|---------------|--------------------------|
| 1 出産・育児 | 6 家族の理解や協力が得られないこと |
| 2 老人や病人の介護・看護 | 7 夫の転勤 |
| 3 家事 | 8 職場での結婚・出産退職の慣行 |
| 4 子どもの教育 | 9 昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い |
| 5 自分の健康 | 10 その他(具体的に：) |

問19 あなたは、女性が仕事をする上で何が必要だと思えますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | |
|---|------------------------|
| 1 職場における女性の管理職への登用 | 7 育児休業制度の普及・充実 |
| 2 仕事のための研修 | 8 介護休業制度の普及・充実 |
| 3 職場における賃金の男女平等の徹底 | 9 夫や家族の理解・協力 |
| 4 労働時間の短縮 | 10 老人介護などのための公共サービスの充実 |
| 5 各種休暇制度の充実 | 11 女性自身の職業意識の向上 |
| 6 保育所・学童保育などの施設・制度
(延長保育・夜間保育・病児保育等) | 12 各種相談窓口の充実 |
| | 13 その他(具体的に：) |

問20 あなたに配偶者はいますか。(1つだけ)

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 配偶者がいる(事実婚を含む) | 2 配偶者がいない |
|------------------|-----------|

問21 【問20で「1 配偶者がいる」と答えた方にお尋ねします。】

① あなたの家庭では、夫との家事分担をどのようにしていますか。(1つだけ)

- | | | |
|---------|-----------------|--------------|
| 1 自分のみ | 2 ほとんど自分で、夫が手伝う | 3 自分と夫と平等に分担 |
| 4 ほとんど夫 | 5 その他(具体的に：) | |

② あなたの夫は、妻が職業を持つことについてどのように考えていると思えますか。
最も近いと思われるものを選んでください。(1つだけ)

- | |
|-------------------------------|
| 1 自分の能力を生かすために働いたほうがよい |
| 2 経済上働いたほうがよい |
| 3 家事や子育てをこなした上なら働いてもよい |
| 4 女性も働くのが当然である |
| 5 働くよりも趣味やボランティアで充実した生活をしてほしい |
| 6 働かないで家にいてほしい |
| 7 夫がどう考えているかわからない |

【以下、すべての方にお尋ねします。】

問2 2 あなたに子どもはいますか。いる場合は、あてはまる番号のすべてを○で囲んでください。

いる	→	}	1	乳児・幼児
			2	小学生
			3	中学生
			4	高校生
			5	専門学校・短大・大学生等
			6	学校は卒業した
7	いない			

問2 3 あなたは、「男（夫）は仕事、女（妻）は家庭」という考え方について賛成ですか、反対ですか。（1つだけ）

1 賛成	2 どちらかといえば賛成	3 どちらかといえば反対
4 反対	5 わからない	

問2 4 あなたは行政に何を望んでいますか。（あてはまる番号をすべて○で囲んでください。）

1	家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の醸成と教育
2	雇用の機会の充実・待遇の平等の推進
3	労働時間の短縮の推進
4	育児休業制度・介護休業制度の普及
5	出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及
6	延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実
7	養育費用の軽減
8	高齢者福祉施設やホームヘルプ制度等の充実
9	パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進
10	職業能力の開発
11	各種相談窓口の充実
12	各種情報提供の充実
13	個別的労使紛争処理機関の拡充
14	その他（具体的に： _____）

問2 5 ご意見・ご感想がありましたらご記入ください。

--

ご協力たいへんありがとうございました。

新潟市女性就労意識実態調査

平成23年3月 発行

編集発行

新潟市経済・国際部 雇用対策課

新潟市中央区学校町通1番町602番地1

電話 025-226-1642

調査実施機関 株式会社スピードリサーチ
