
新潟市女性就労意識
実態調査

《結果報告書》

平成 28 年 3 月

新潟市

< 目 次 >

	頁
はじめに	1
第1章 調査概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査項目	2
3. 調査の設計	2
4. 回収結果	2
5. 集計結果の数字の見方	2
第2章 調査結果	3
1. 対象者の属性	5
(1) 年齢	5
(2) 勤務先の業種	6
(3) 勤務先事業所の規模	8
(4) 会社全体の規模	9
(5) 就業形態	10
(6) 主な職種	15
(7) 1ヶ月の平均的な賃金（時間外手当を含む）	17
(8) 1ヶ月の平均的な賃金（基本給のみ）	20
(9) 1日の平均的な労働時間	23
(10) 勤続年数	26
(11) 再就職した回数	27
(12) 前職を辞めた理由	29
2. 就労の動機	31
3. 職場生活における問題	36
(1) 職場生活での不満や不安	36
(2) 性差別を受けた経験の有無	40
(3) 具体的な性差別待遇	45
4. 女性管理職の登用	49
5. 育児休業制度	53
(1) 育児休業制度実施状況	53
(2) 育児休業中の賃金	54
(3) 育児休業制度の利用のしやすさ	55
(4) 利用しにくい理由	56
(5) 男性の育児休業取得に対する見解	58

6. 介護休業制度	62
(1) 介護休業制度実施状況	62
(2) 介護休業中の賃金	63
(3) 介護休業制度の利用のしやすさ	64
(4) 利用しにくい理由	65
7. 職場のハラスメント対策	67
(1) ハラスメントの有無	67
(2) ハラスメントの種類	71
(3) ハラスメントを受けた経験の有無	75
(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための周知・啓発状況	78
(5) ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さ	82
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	87
9. 職業観	91
(1) 女性の就労	91
(2) 仕事と生活のバランス	96
(3) 仕事と生活の両立に対しての職場の取組み	101
(4) 就労の継続意向	105
(5) 就労の継続を困難にしている要因	109
(6) 女性の就労に必要な事柄・施策	112
10. 家族の状況	117
(1) 配偶者の有無	117
(2) 夫との家事分担	118
(3) 妻の就労に対する夫の見解	122
(4) 子どもの有無と年齢	126
11. 性別による役割分担意識	127
12. 行政への要望	131
13. 働く自分自身について	136

(付) 調査白票

はじめに

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22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28年3月

新潟市経済部
雇用政策課

第1章 調査概要

1. 調査目的

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. 調査項目

- (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
- (13) 働く自分自身について

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28年2月1日
- (5) 調査期間：平成28年2月24日～3月7日

4. 回収結果

有効回収数（率） 1,250（41.7%）

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。

第2章 調査結果

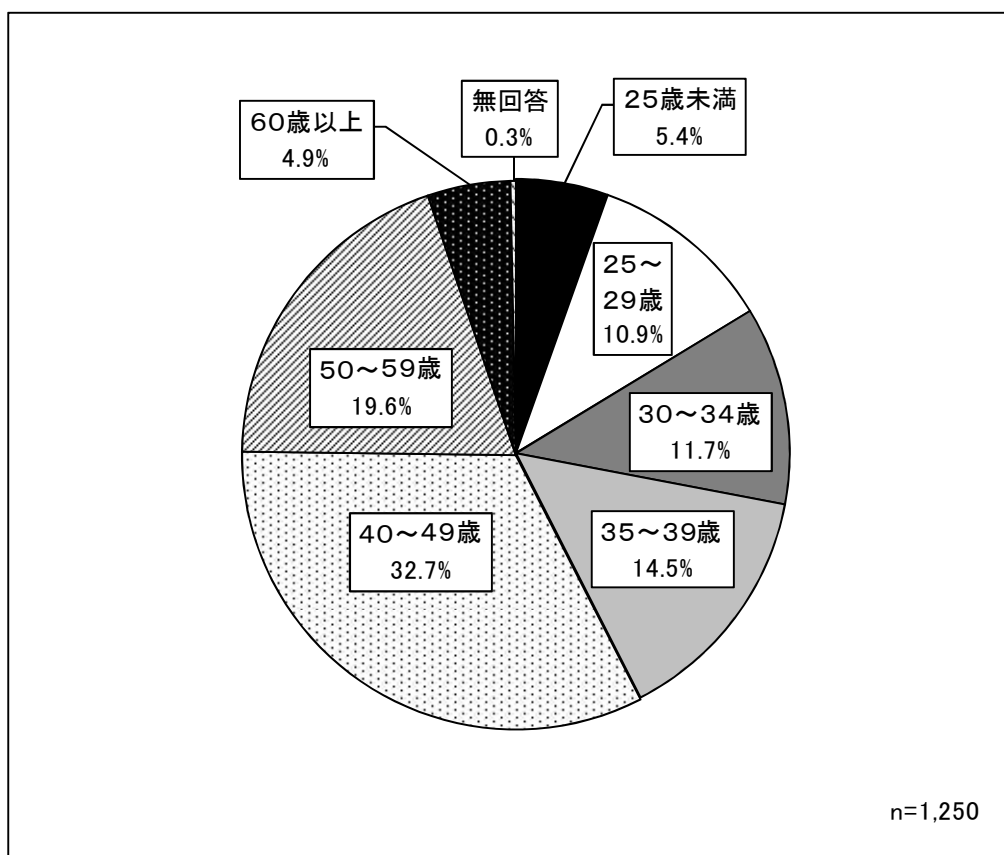
1. 対象者の属性

(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歳未満」が5.4%、「25～29歳」が10.9%、「30～34歳」が11.7%、「35～39歳」は14.5%、「40～49歳」は32.7%、「50～59歳」は19.6%、「60歳以上」は4.9%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

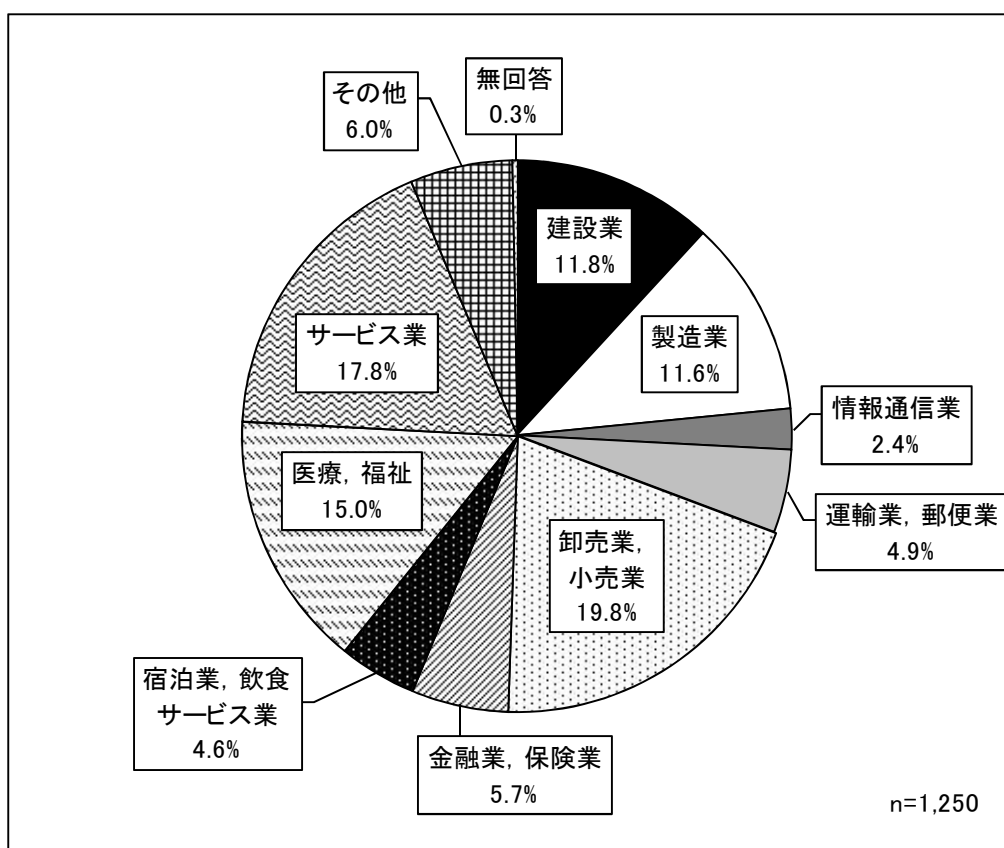
問2 あなたの勤務している会社についてお尋ねします。

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、「卸売業，小売業」（19.8%）が最も多く、次いで「サービス業」（17.8%）である。

以下、「医療，福祉」（15.0%）、「建設業」（11.8%）、「製造業」（11.6%）、「金融業，保険業」（5.7%）と続き、「運輸業，郵便業」（4.9%）、「宿泊業，飲食サービス業」（4.6%）、「情報通信業」（2.4%）となっている。



<年齢別>

25歳未満、60歳以上以外の年代は、「卸売業、小売業」の回答が多い。その中でも、50～59歳が他に比べ高い割合となった。

25歳未満、60歳以上では「サービス業」の割合が他に比べ高く、60歳以上では、3割弱にのぼる。

		合計 (%ベース)	建設業	製造業	情報通信 業	運輸業、郵 便業	卸売業、小 売業	金融業、保 険業	宿泊業、飲 食サービス 業
全体結果		1,250 100.0%	148 11.8%	145 11.6%	30 2.4%	61 4.9%	248 19.8%	71 5.7%	57 4.6%
年齢別	25歳未満	68 100.0%	9 13.2%	5 7.4%	5 7.4%	0 0.0%	12 17.6%	2 2.9%	10 14.7%
	25～29歳	136 100.0%	11 8.1%	15 11.0%	3 2.2%	6 4.4%	22 16.2%	16 11.8%	5 3.7%
	30～34歳	146 100.0%	20 13.7%	12 8.2%	6 4.1%	6 4.1%	33 22.6%	9 6.2%	7 4.8%
	35～39歳	181 100.0%	23 12.7%	19 10.5%	8 4.4%	11 6.1%	34 18.8%	11 6.1%	10 5.5%
	40～49歳	409 100.0%	52 12.7%	53 13.0%	5 1.2%	25 6.1%	78 19.1%	22 5.4%	18 4.4%
	50～59歳	245 100.0%	25 10.2%	30 12.2%	2 0.8%	10 4.1%	57 23.3%	11 4.5%	6 2.4%
	60歳以上	61 100.0%	7 11.5%	10 16.4%	1 1.6%	3 4.9%	11 18.0%	0 0.0%	1 1.6%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	医療、福祉	サービス業	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	188 15.0%	223 17.8%	75 6.0%	4 0.3%
年齢別	25歳未満	68 100.0%	6 8.8%	15 22.1%	4 5.9%	0 0.0%
	25～29歳	136 100.0%	27 19.9%	18 13.2%	13 9.6%	0 0.0%
	30～34歳	146 100.0%	24 16.4%	22 15.1%	7 4.8%	0 0.0%
	35～39歳	181 100.0%	31 17.1%	28 15.5%	6 3.3%	0 0.0%
	40～49歳	409 100.0%	60 14.7%	70 17.1%	25 6.1%	1 0.2%
	50～59歳	245 100.0%	31 12.7%	52 21.2%	20 8.2%	1 0.4%
	60歳以上	61 100.0%	9 14.8%	18 29.5%	0 0.0%	1 1.6%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%

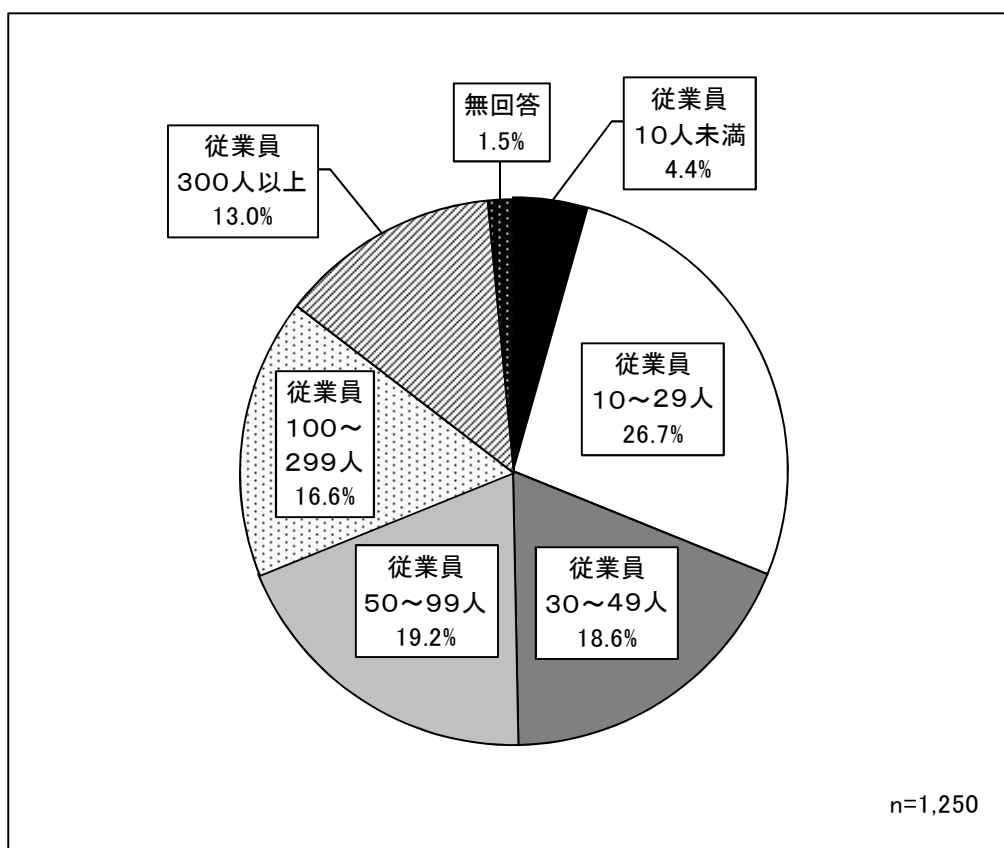
(3) 勤務先事業所の規模

問2② 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）

<全体結果>

勤務している事業所の規模は、「従業員 10～29 人」(26.7%) が最も多く、次いで「従業員 50～99 人」(19.2%)、「従業員 30～49 人」(18.6%)、「従業員 100～299 人」(16.6%) となる。「従業員 10 人未満」(4.4%) の小企業や「従業員 300 人以上」(13.0%) の大企業は少ない。



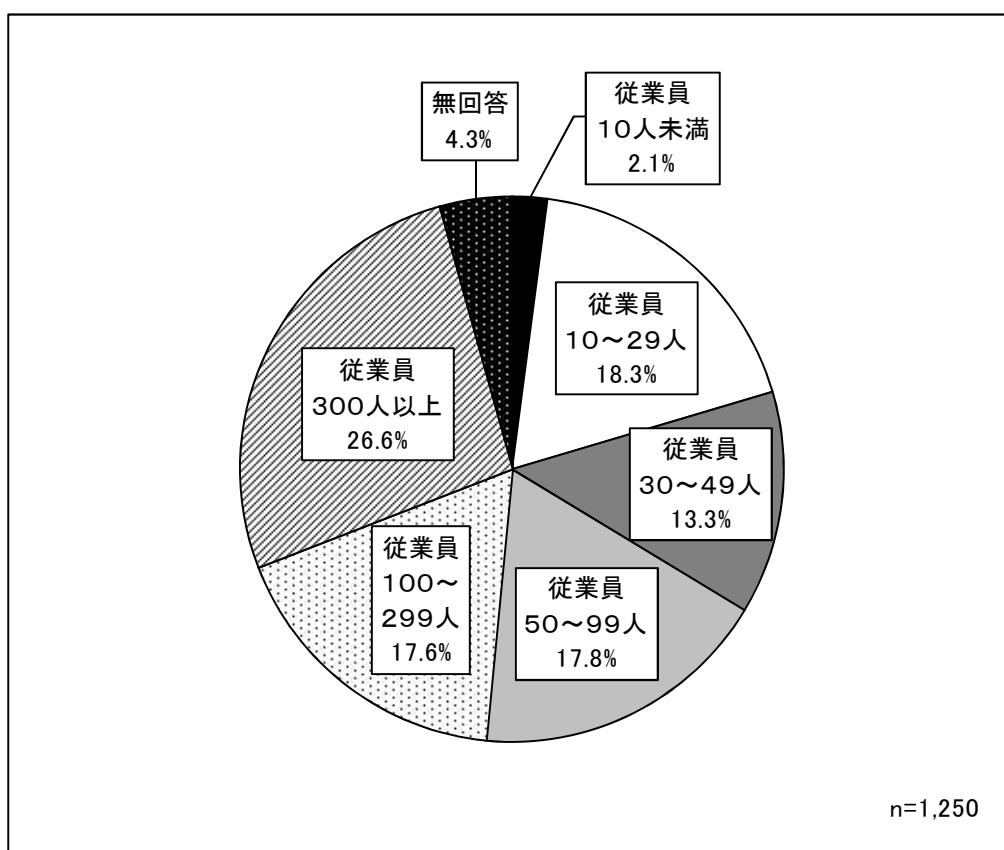
(4) 会社全体の規模

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 300 人以上」(26.6%) が3割弱と多く、次いで「従業員 10～29 人」(18.3%) となる。

以下、「従業員 50～99 人」(17.8%)、「従業員 100～299 人」(17.6%) が同程度の割合で見られ、「従業員 30～49 人」(13.3%)、「従業員 10 人未満」(2.1%) となっている。



(5) 就業形態

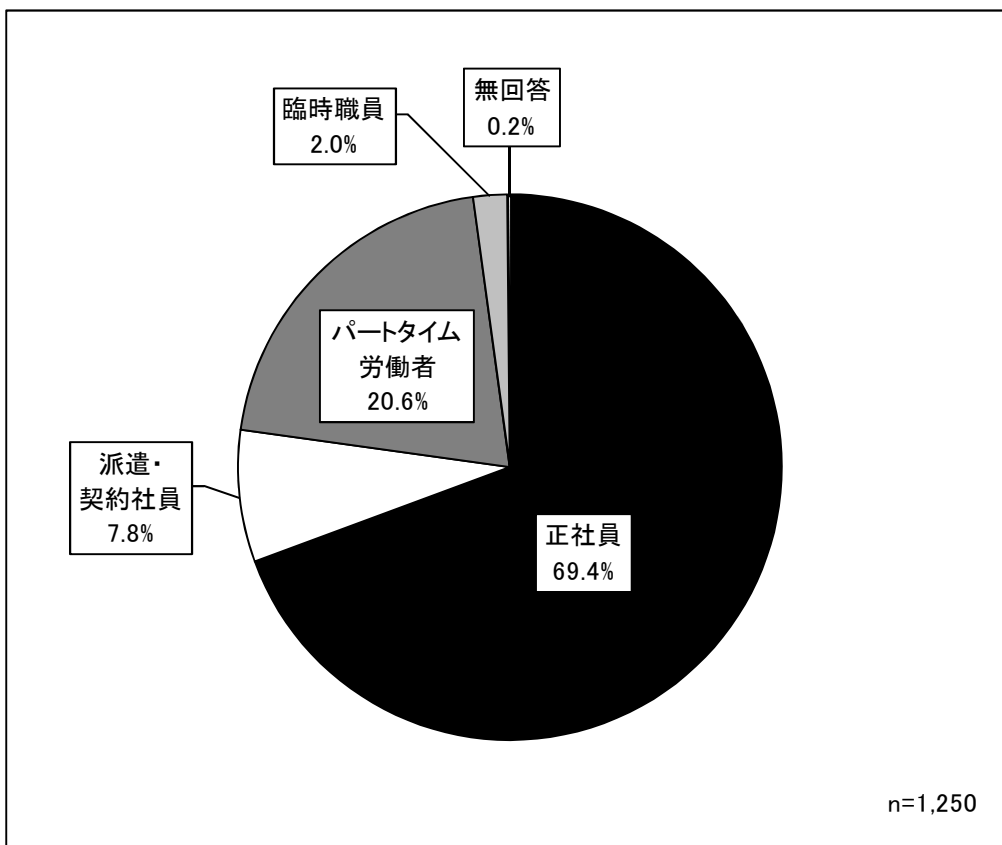
問3 現在の職業についてお尋ねします。

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>

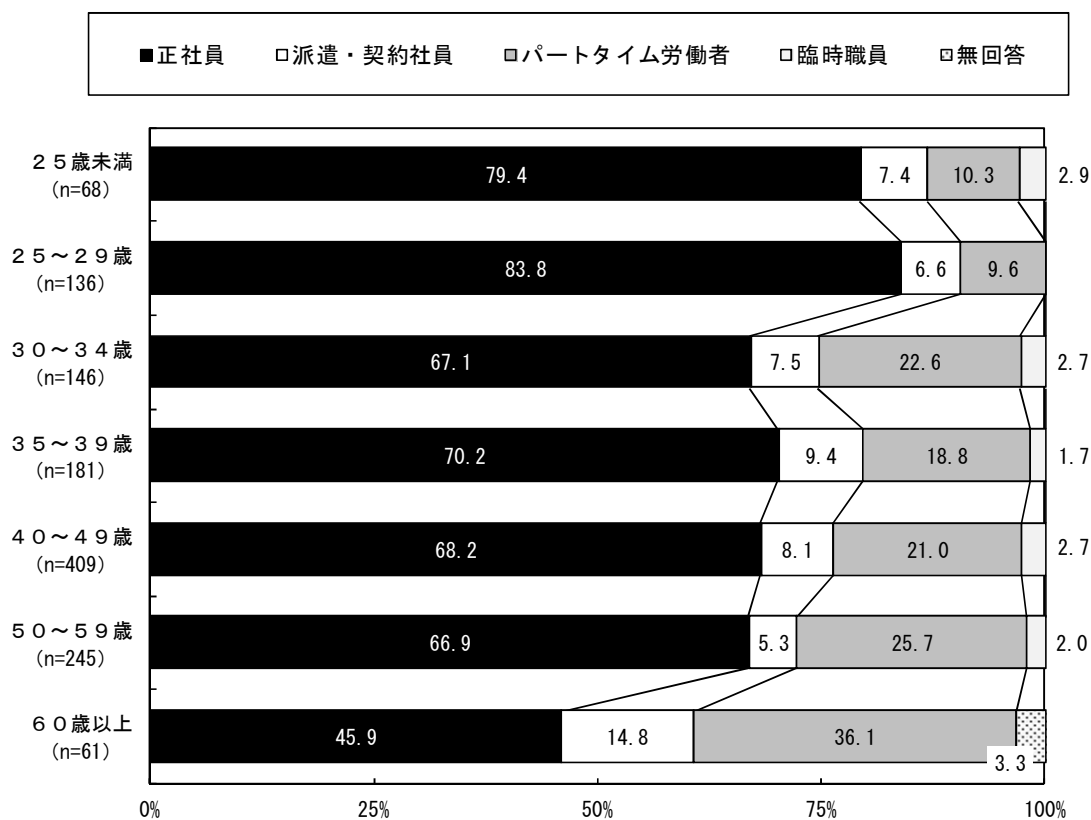
「正社員」が7割弱(69.4%)を占め、圧倒的に多い。

以下、「パートタイム労働者」(20.6%)、「派遣・契約社員」(7.8%)、「臨時職員」(2.0%)となっている。



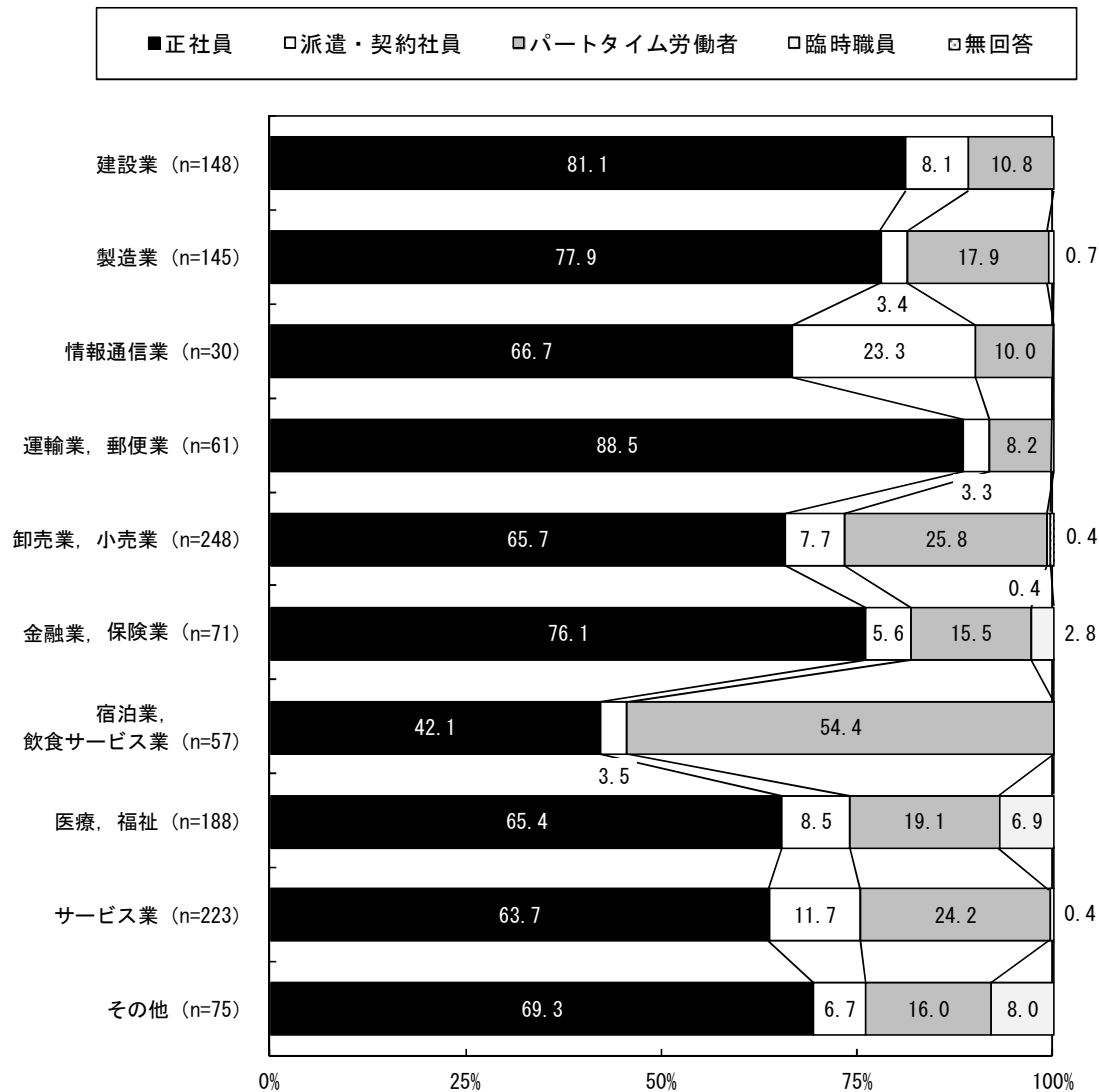
<年齢別>

「正社員」の割合は、25～29歳が8割強を占める。50歳以上は、「パートタイム労働者」の割合が高く、60歳以上では4割弱となっている。



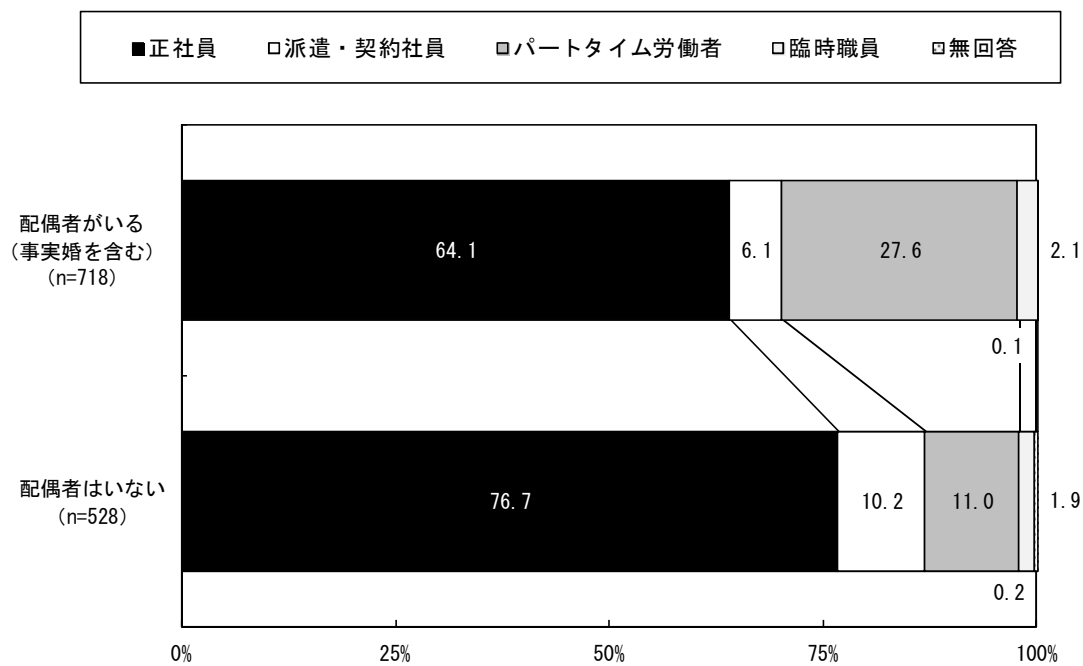
<業種別>

「正社員」の割合が、運輸業、郵便業で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」では宿泊業、飲食サービス業、
 「臨時職員」では医療、福祉がそれぞれ高い割合となった。



<配偶者の有無別>

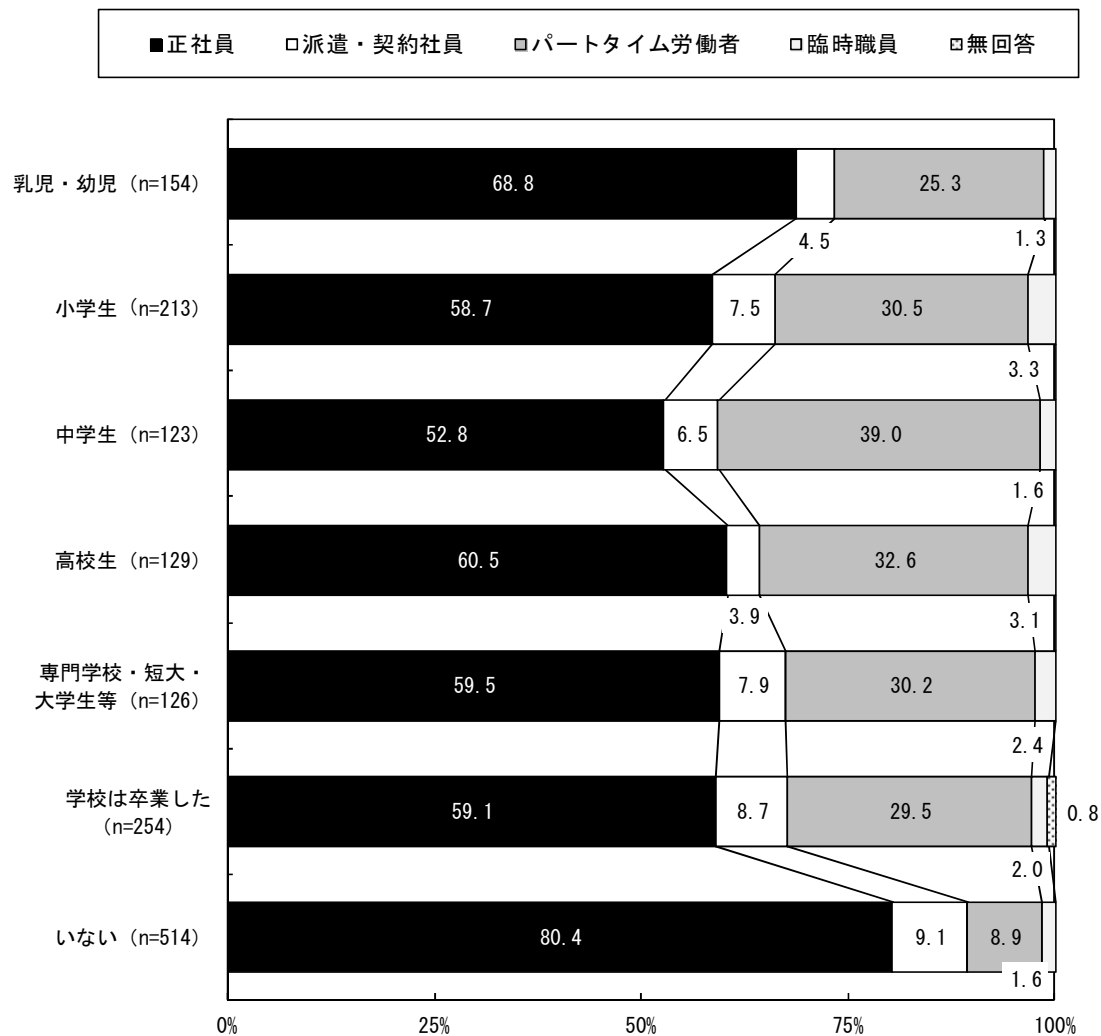
「正社員」の割合は、配偶者はいない人で高く、「パートタイム労働者」では配偶者がいる人で、それぞれ高い割合となった。



<子ども（末子）の年齢別>

中学生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、4割弱を占める。

子どもがいない人の場合は「正社員」の割合が高く、8割強となっている。



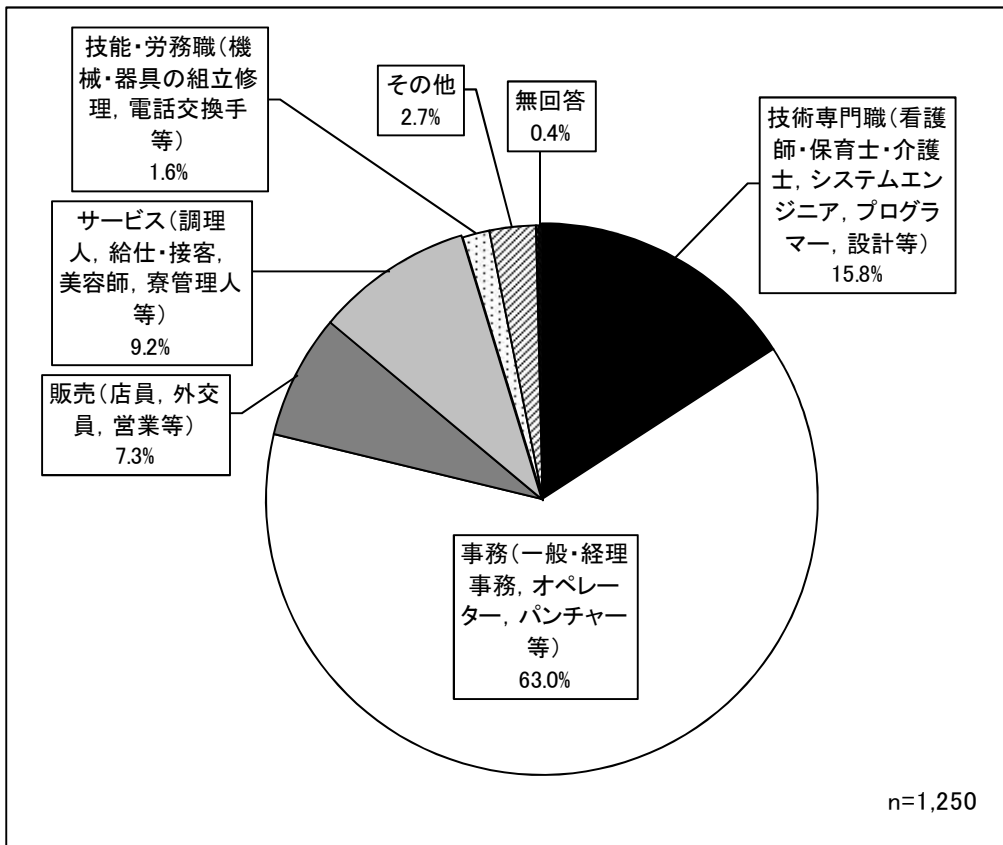
(6) 主な職種

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(63.0%)となり、圧倒的に多い。

以下、「技術専門職」(15.8%)、「サービス」(9.2%)、「販売」(7.3%)と続き、「技能・労務職」(1.6%)となっている。



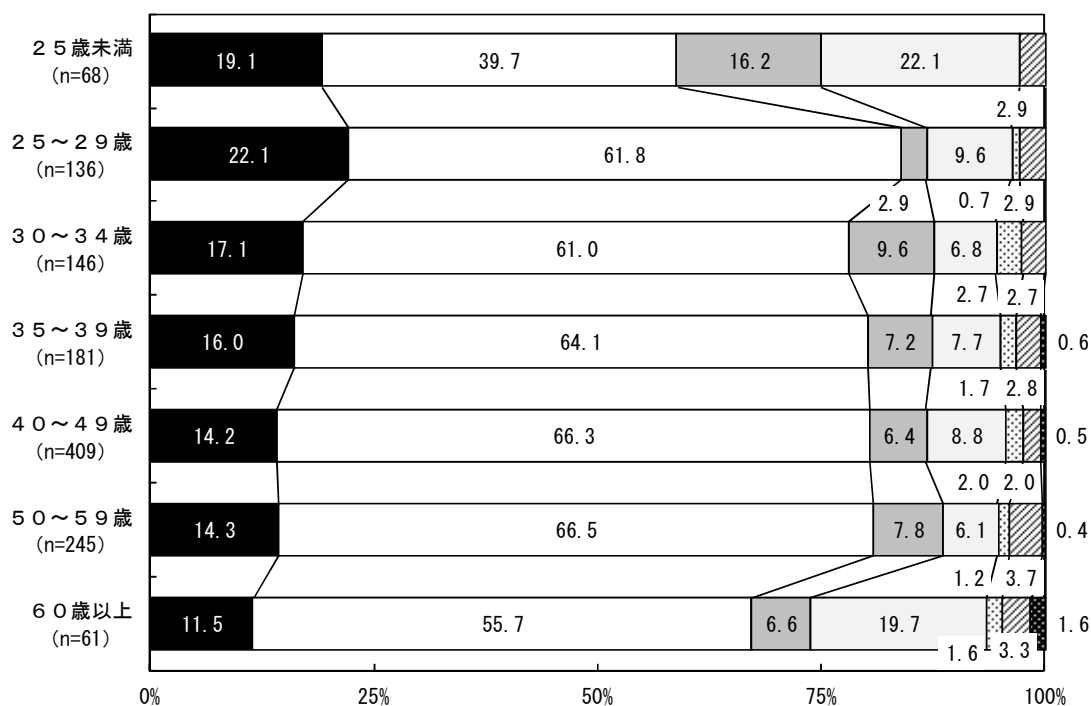
<年齢別>

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歳以上でも「サービス」が他の年代より高い割合となっている。

■	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）
□	事務（一般・経理事務，オペレーター，パンチャー等）
□	販売（店員，外交員，営業等）
□	サービス（調理人，給仕・接客，美容師，寮管理人等）
□	技能・労務職（機械・器具の組立修理，電話交換手等）
□	その他
■	無回答



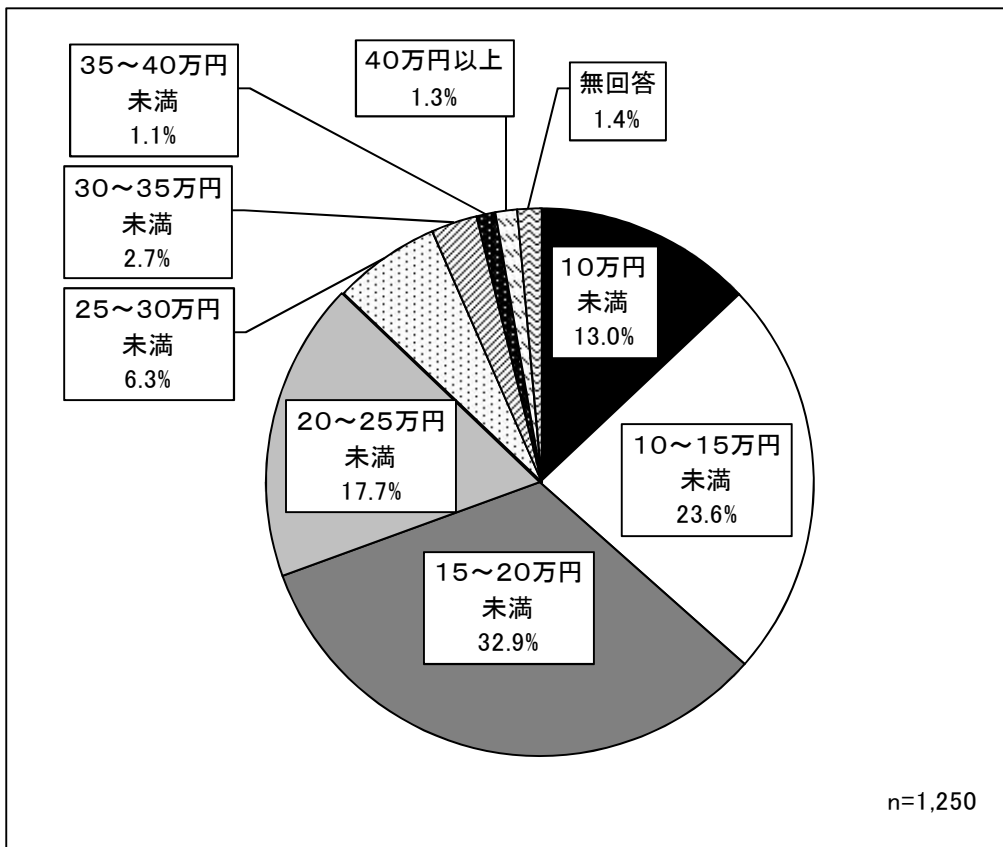
(7) 1ヶ月の平均的な賃金（時間外手当を含む）

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>

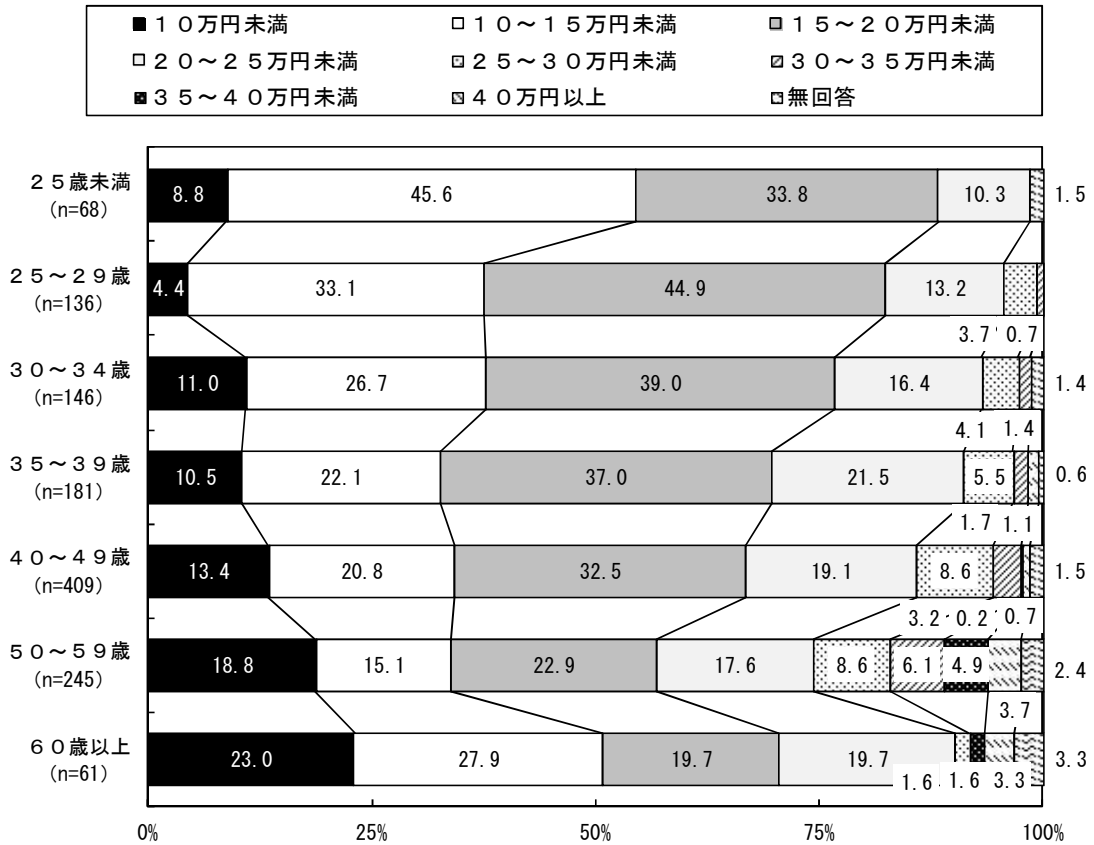
「15～20万円未満」（32.9%）が最も多く、次いで、「10～15万円未満」（23.6%）、「20～25万円未満」（17.7%）となっている。

以下、「10万円未満」（13.0%）、「25～30万円未満」（6.3%）、「30～35万円未満」（2.7%）、「40万円以上」（1.3%）、「35～40万円未満」（1.1%）となる。



<年齢別>

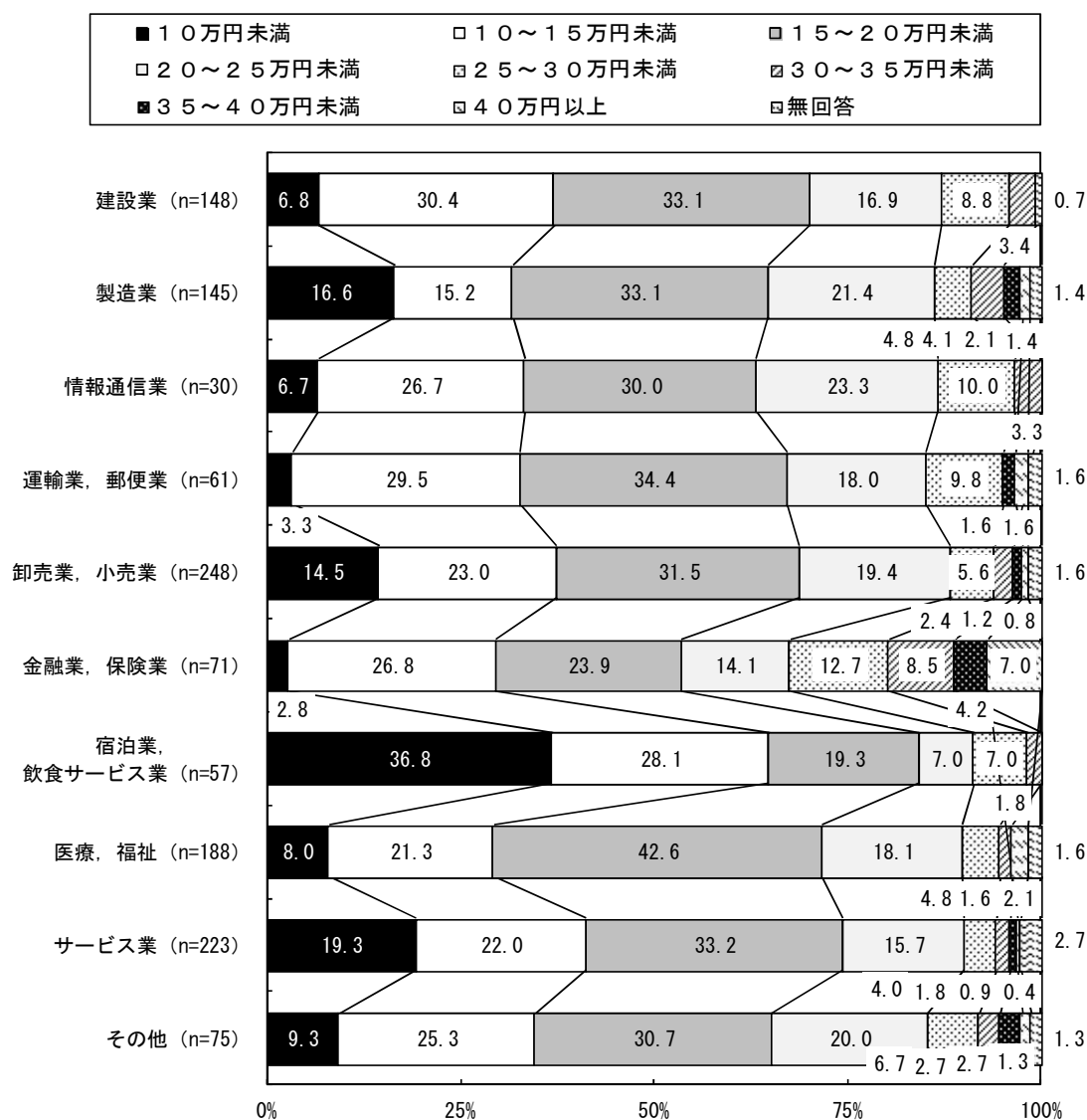
50歳以上以外の年代が「10～15万円未満」と「15～20万円未満」で半数以上を占め、25歳未満では「10～15万円未満」、25～29歳では「15～20万円未満」が他の年代に比べて高い割合となっている。60歳以上では「10万円未満」で高く、2割強を占める。



<業種別>

製造業、宿泊業、飲食サービス業以外の業種が「10～15万円未満」と「15～20万円未満」で半数以上を占めている。

宿泊業、飲食サービス業では「10万円未満」が他の業種に比べて高い割合となっており、金融業、保険業、運輸業、郵便業では「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ヶ月の平均的な賃金（基本給のみ）

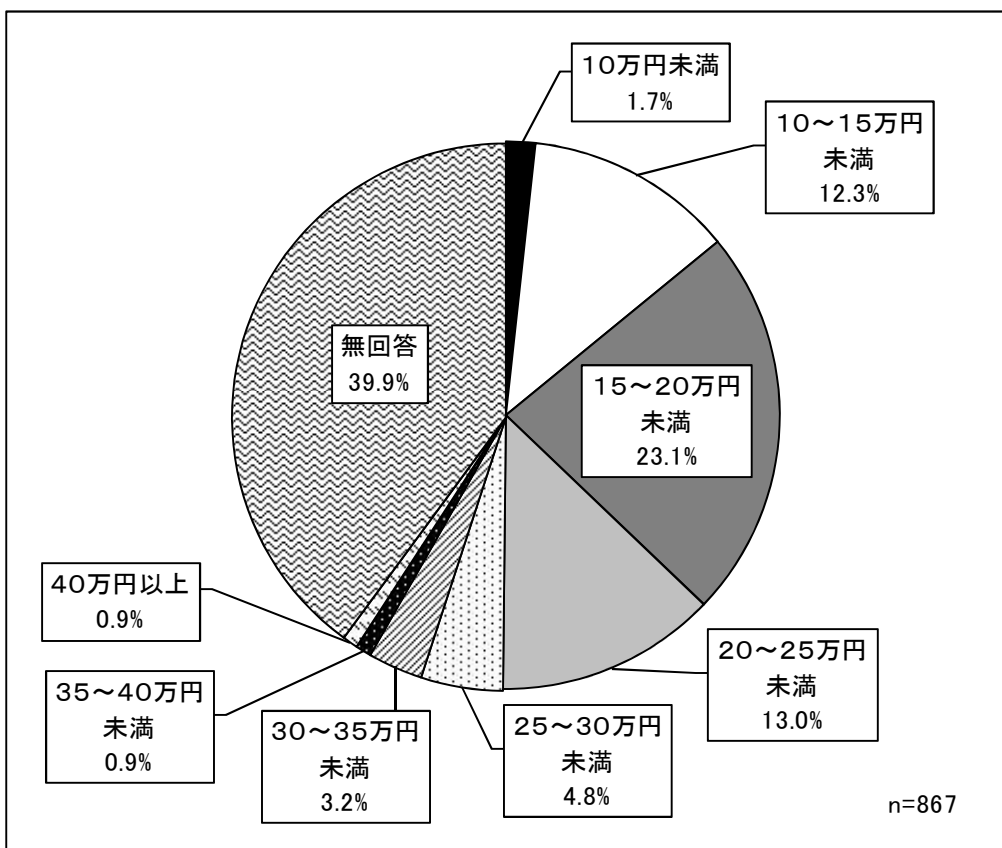
問3④ 【①で1と答えた方にお尋ねします。

基本給（時間外手当と諸手当を除く）をお答えください。】

<全体結果>

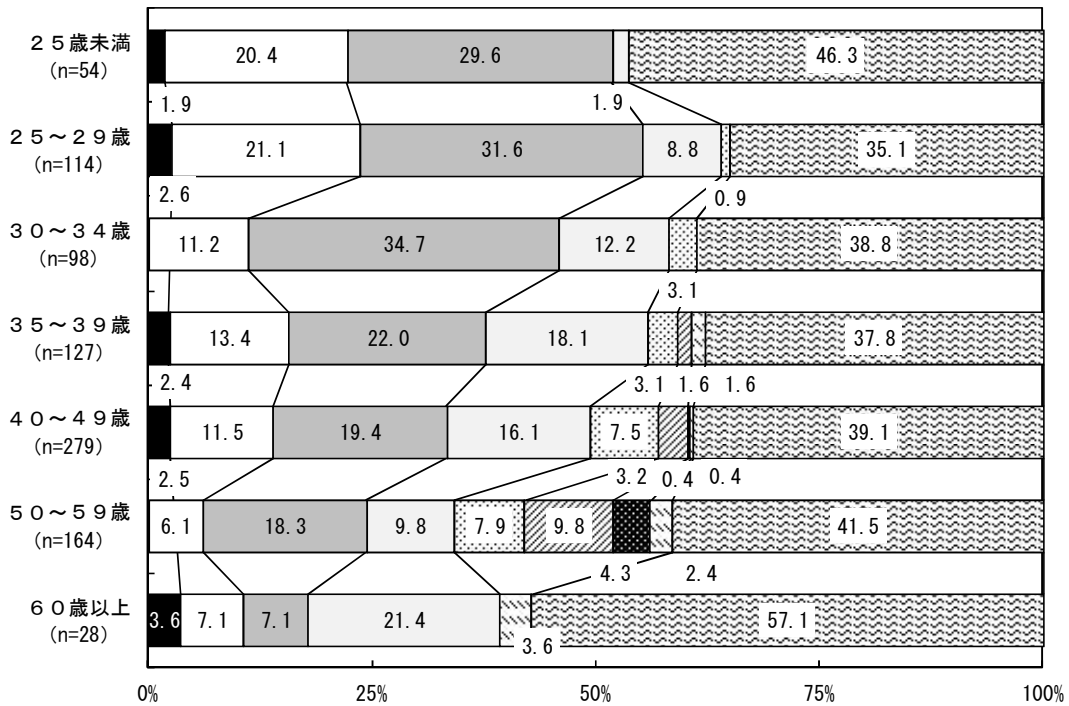
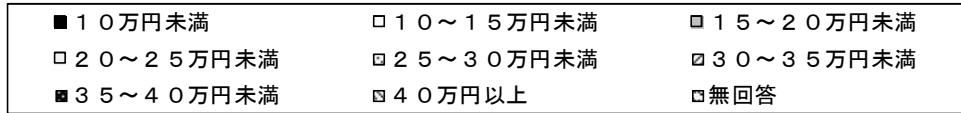
「15～20万円未満」（23.1%）が最も多く、次いで、「20～25万円未満」（13.0%）、「10～15万円未満」（12.3%）となっている。

以下、「25～30万円未満」（4.8%）、「30～35万円未満」（3.2%）、「10万円未満」（1.7%）、「35～40万円未満」「40万円以上」（各0.9%）となる。



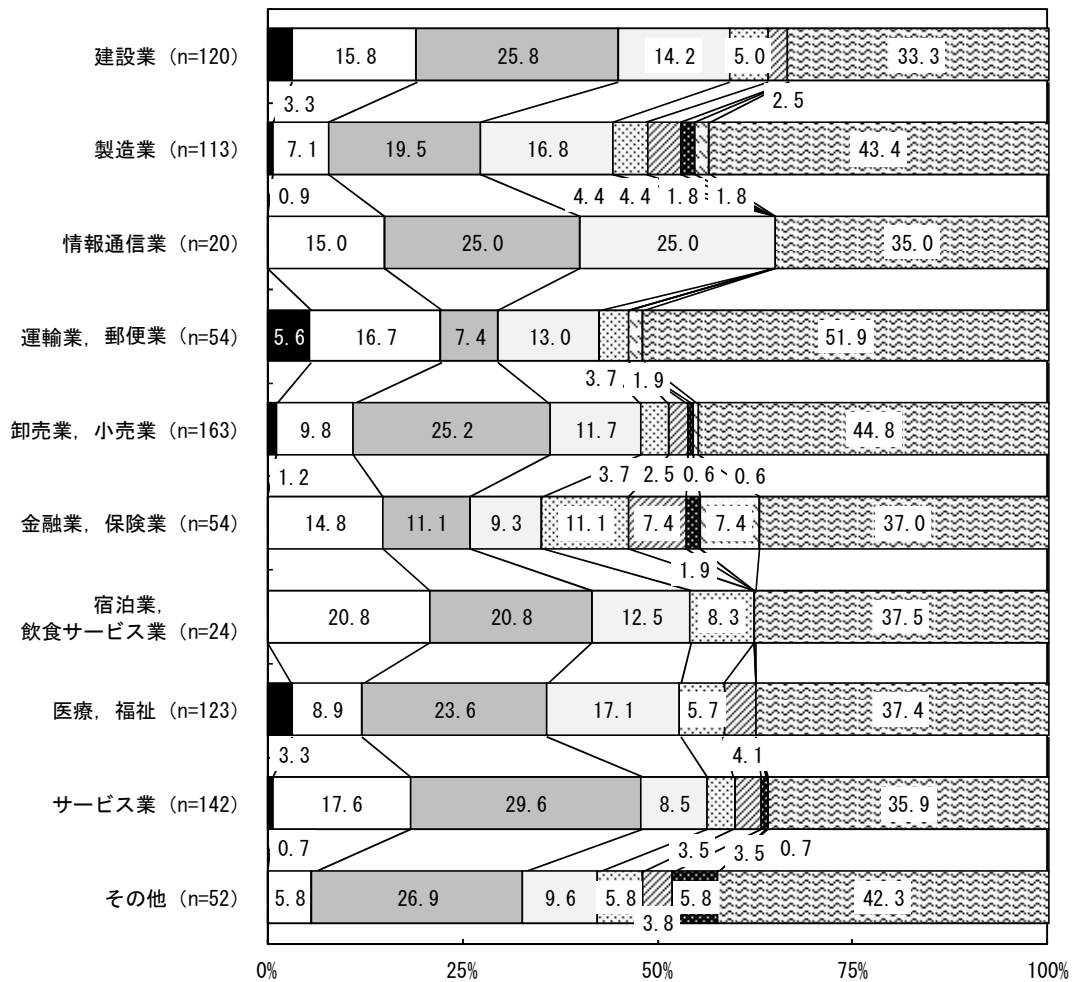
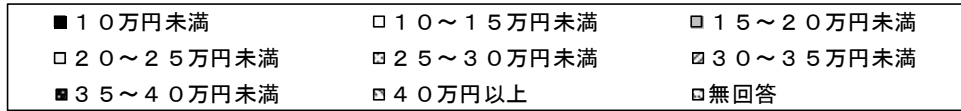
<年齢別>

29歳以下の年代が「10～15万円未満」と「15～20万円未満」で半数以上を占め、「10～15万円未満」はそれぞれ2割強を占める。60歳以上では「20～25万円未満」で高く、2割強を占める。



<業種別>

サービス業では「15～20万円未満」が他の業種に比べて高い割合となっており、3割弱を占める。



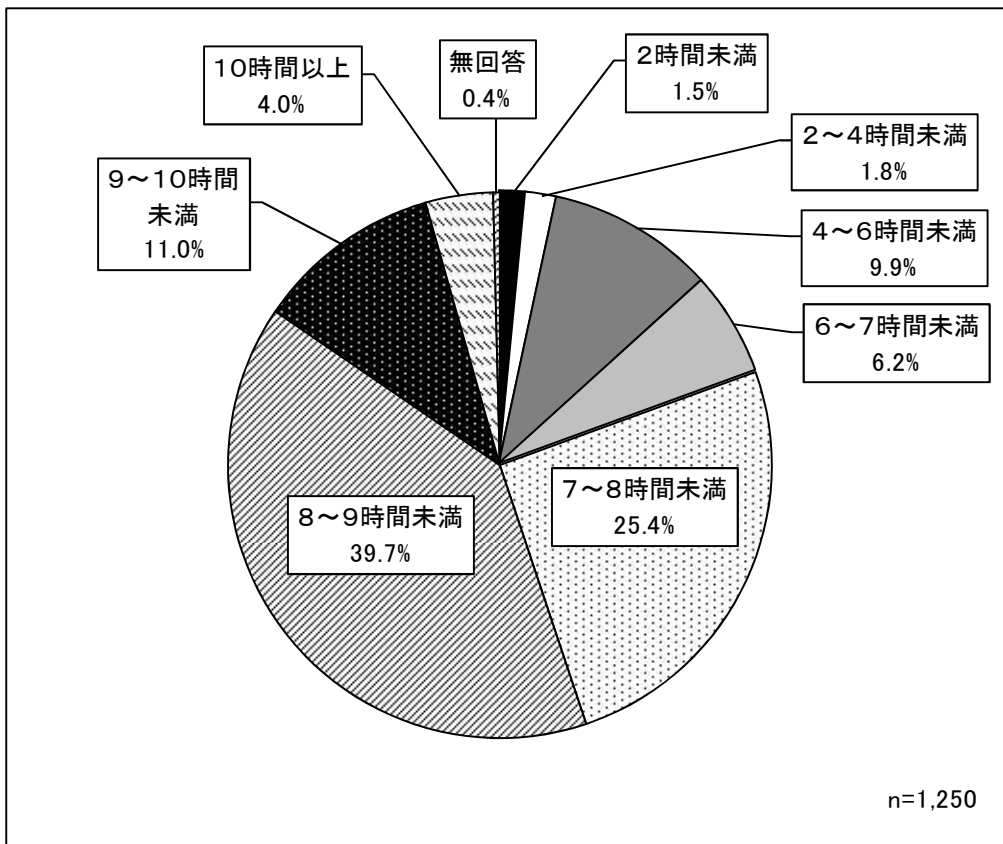
(9) 1日の平均的な労働時間

問3⑤ 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」(39.7%)が最も高く4割弱を占め、「7～8時間未満」(25.4%)が全体の4分の1となっている。

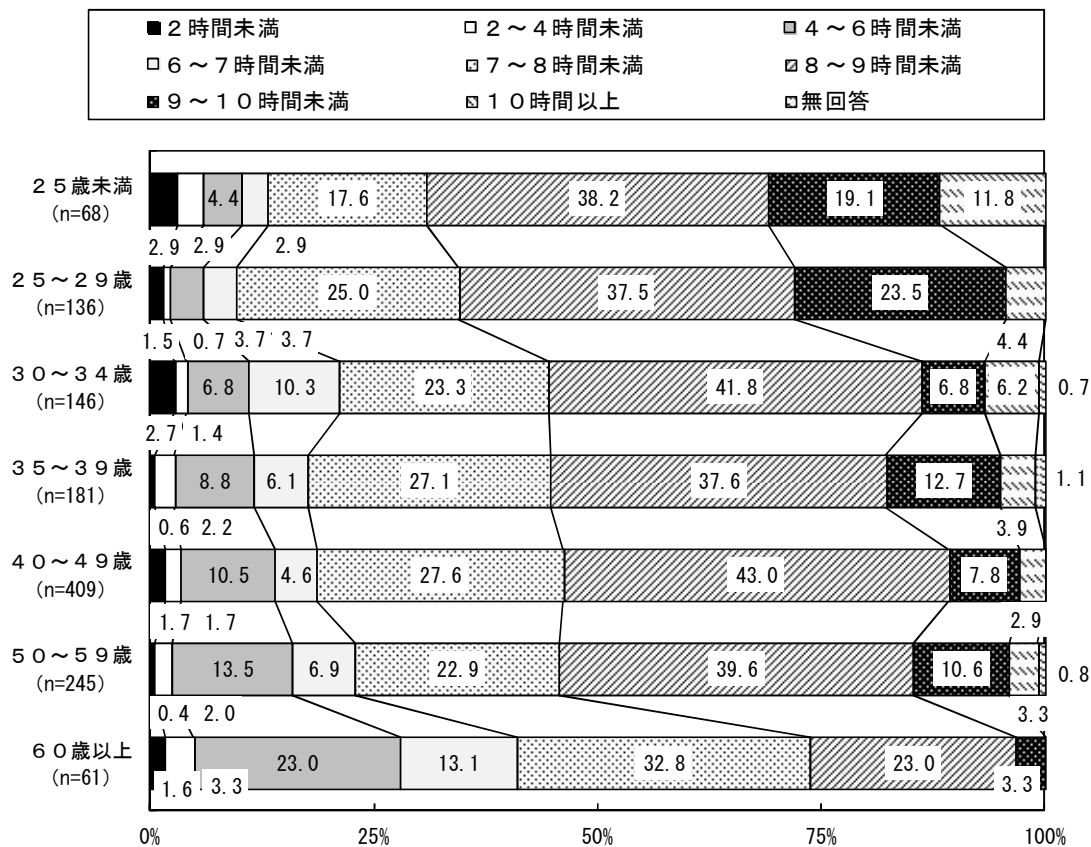
以下、「9～10時間未満」(11.0%)、「4～6時間未満」(9.9%)、「6～7時間未満」(6.2%)、「10時間以上」(4.0%)、「2～4時間未満」(1.8%)、「2時間未満」(1.5%)となる。



<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。

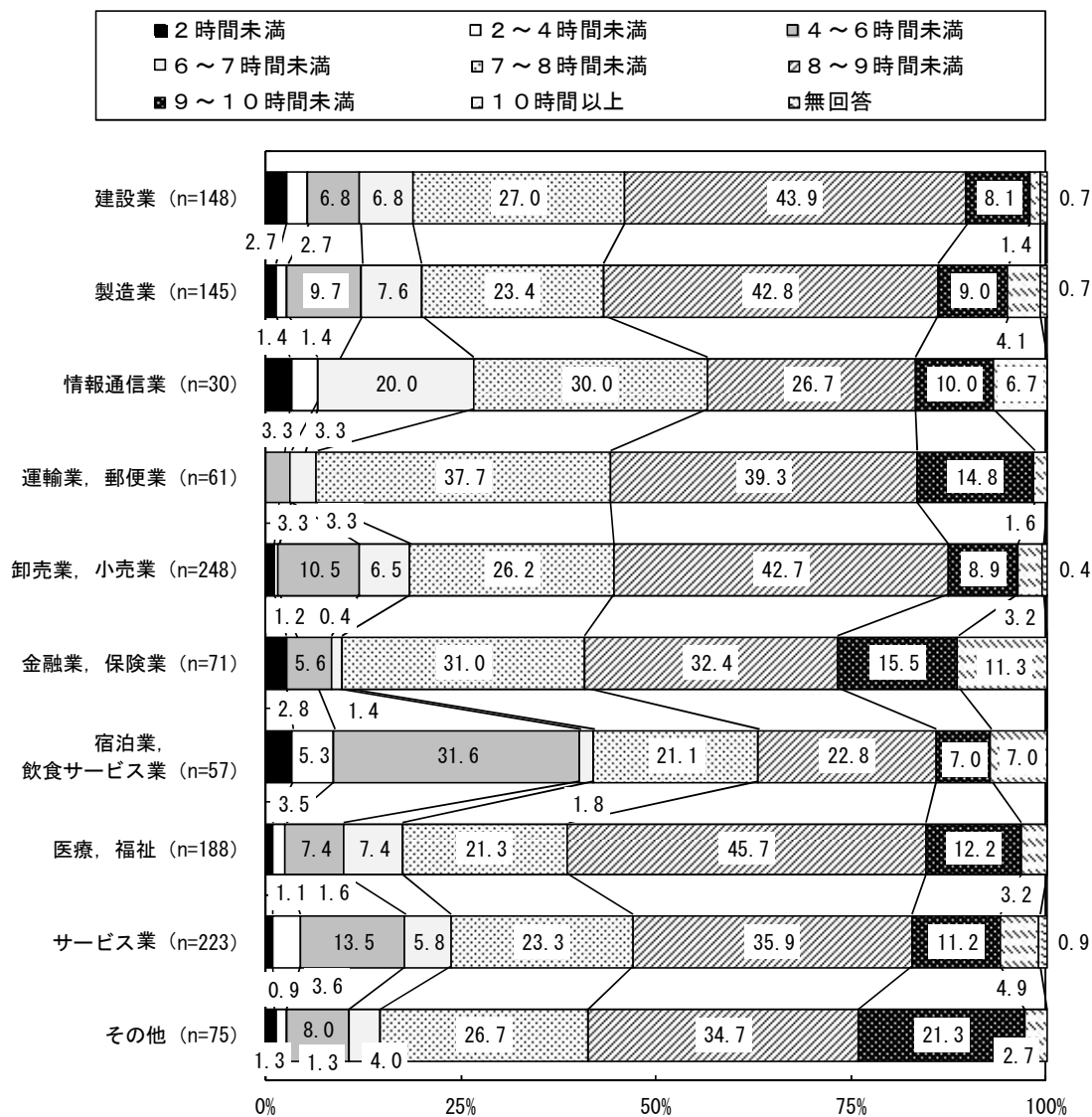
25歳未満では「10時間以上」が他の年代に比べて高い割合となっており、60歳以上では「4～6時間未満」の割合が高く、9時間以上の勤務をしている人はほとんどいない。



<業種別>

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

宿泊業、飲食サービス業は、「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、情報通信業では「6～7時間未満」が他に比べ高い割合となっている。



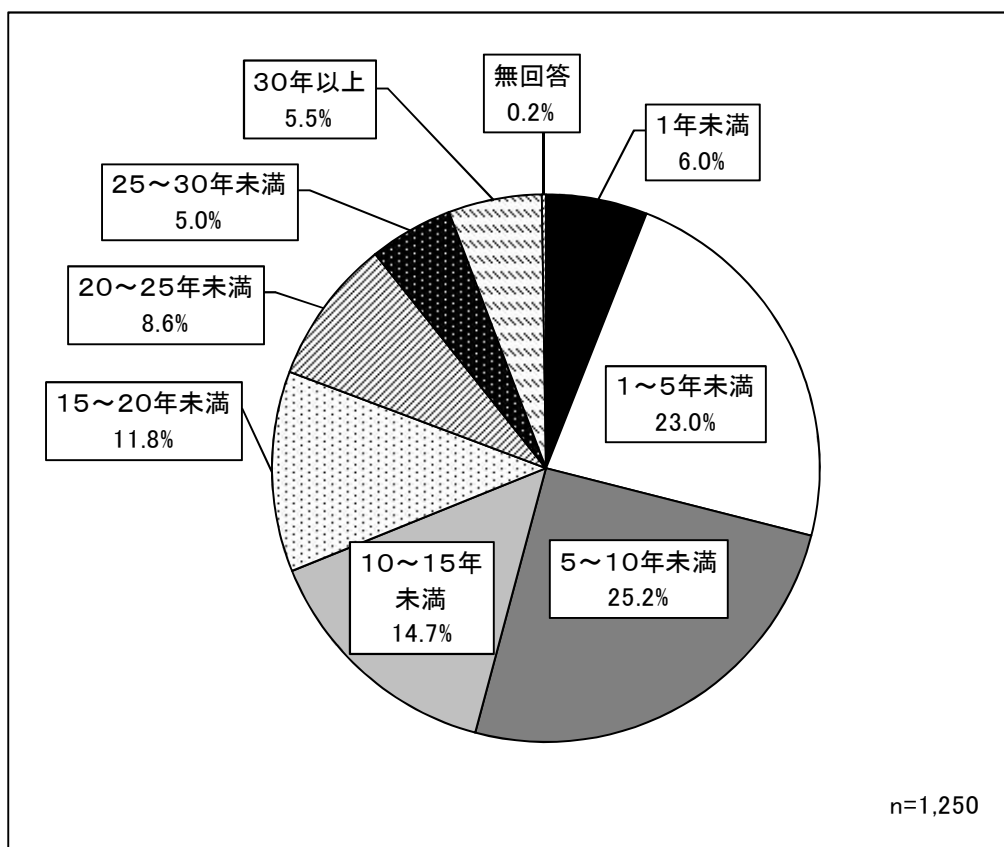
(10) 勤続年数

問3⑥ 勤続年数（合計）をお答えください。（1つだけ）

<全体結果>

「5～10年未満」（25.2%）、「1～5年未満」（23.0%）がそれぞれ全体の4分の1程度を占めた。

以下、「10～15年未満」（14.7%）、「15～20年未満」（11.8%）、「20～25年未満」（8.6%）、「1年未満」（6.0%）、「30年以上」（5.5%）「25～30年未満」（5.0%）となる。



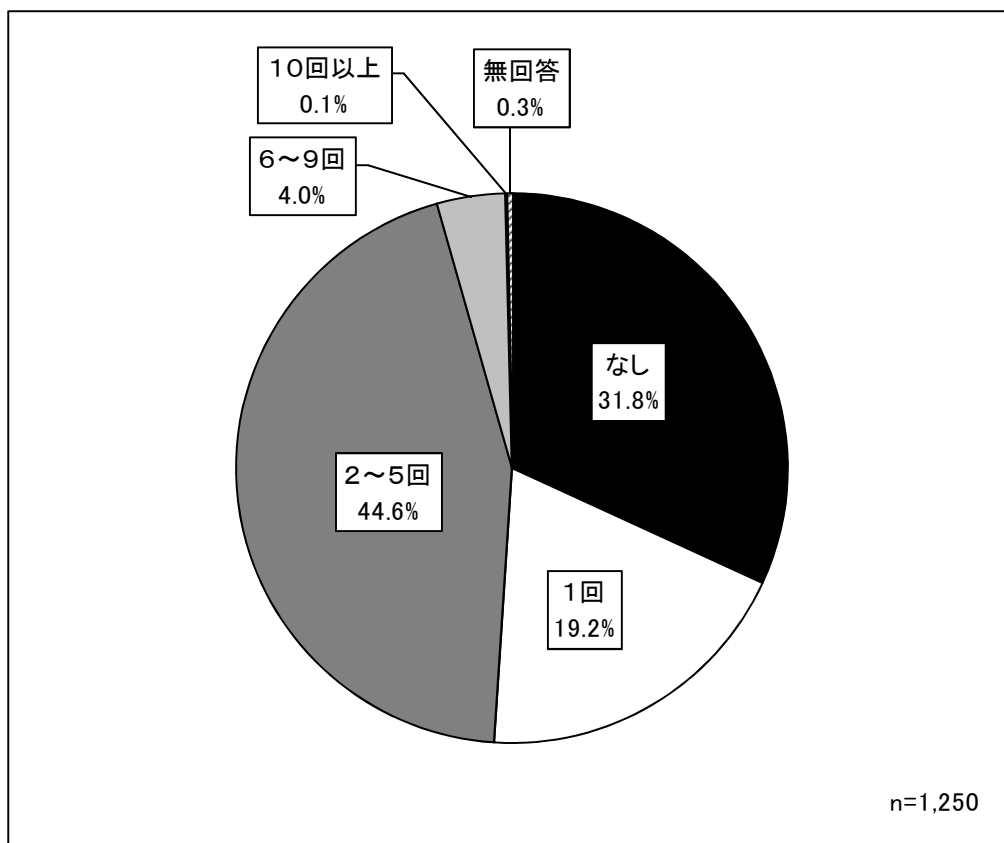
(11) 再就職した回数

問3⑦ 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」(44.6%)という回答が最も多く、再就職をしたと回答した人の合計は67.9%で7割弱となった。

又、「6～9回」(4.0%)、「10回以上」(0.1%)は低く、1割にも満たなかった。

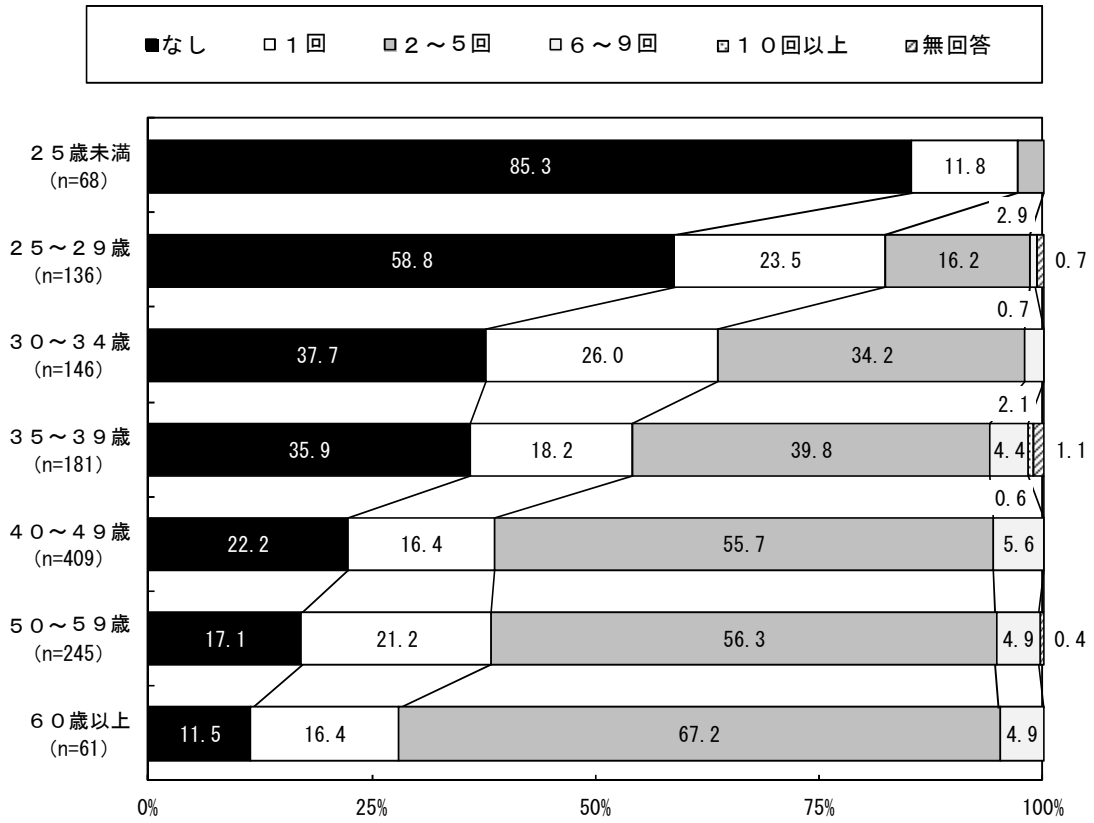


<年齢別>

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歳未満では「なし」が8割強を占め、6回以上の再就職をした人は、ほとんどいない。

60歳以上では「2～5回」の割合が7割弱を占め、他の年代に比べ高くなっている。



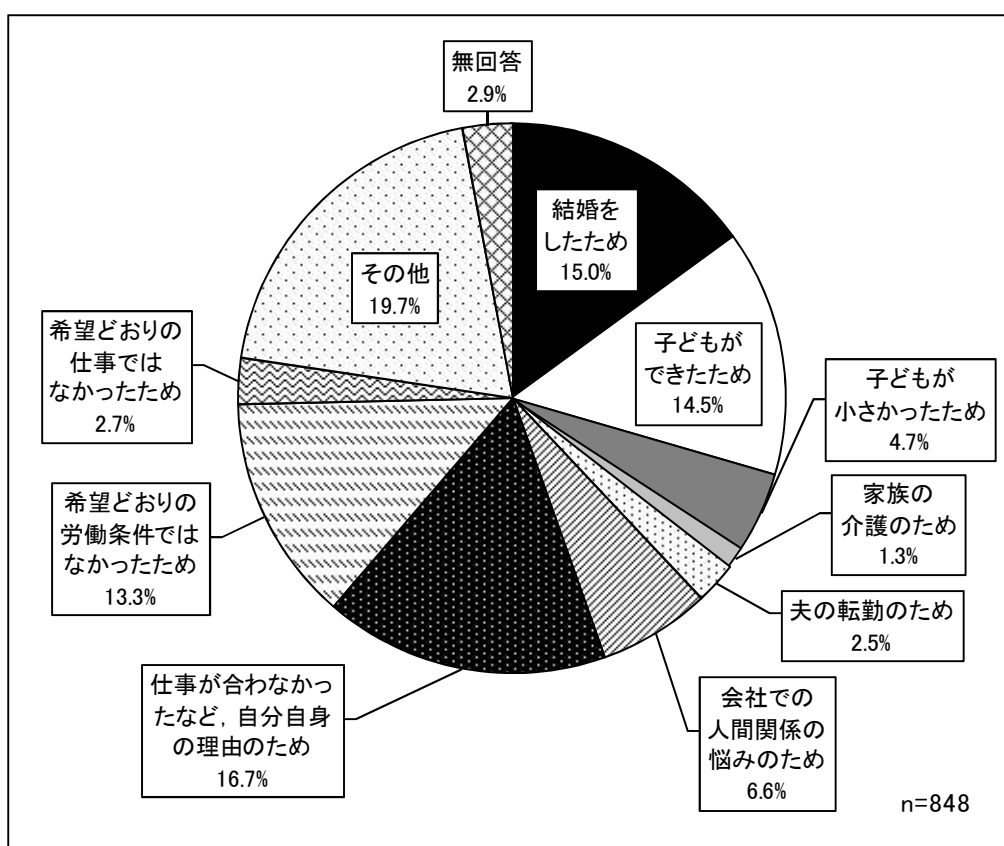
(12) 前職を辞めた理由

問3⑧ 【⑦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>

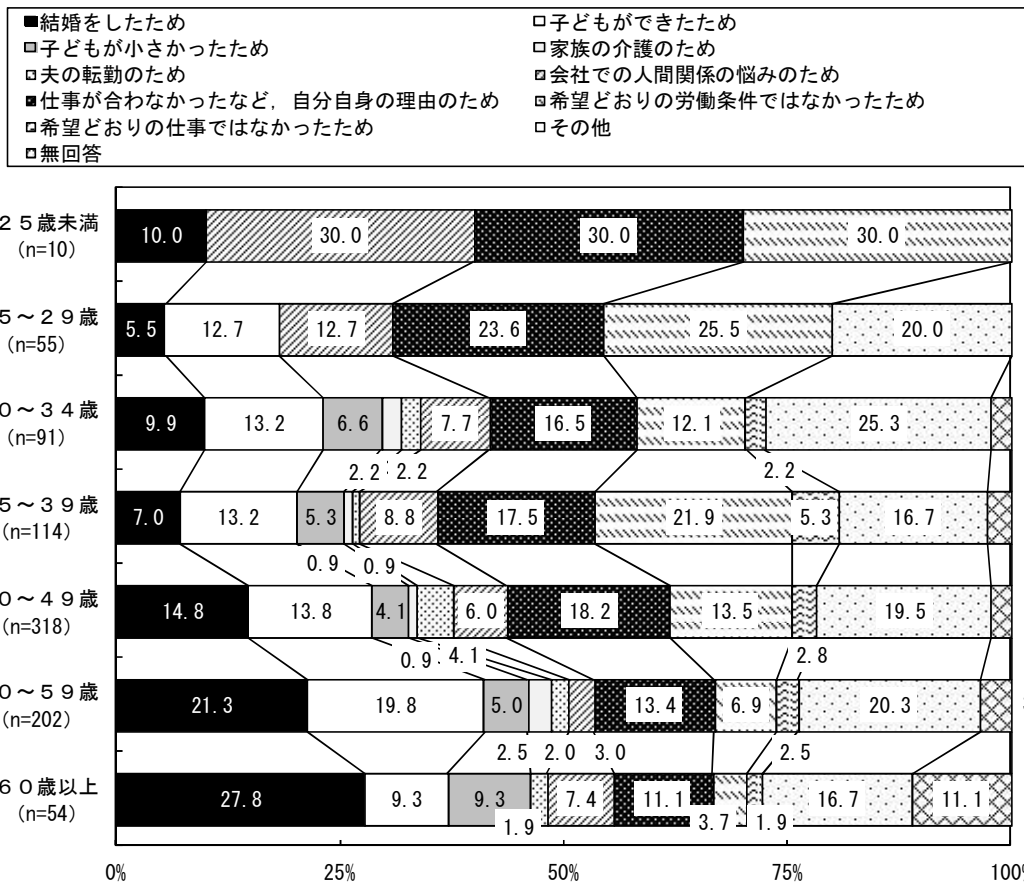
一番多いのは「仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため」(16.7%)であった。以下、「結婚をしたため」(15.0%)、「子どもができたため」(14.5%)、「希望どおりの労働条件ではなかったため」(13.3%)が1割台となり、次いで、「子どもが小さかったため」(4.7%)、「希望どおりの仕事ではなかったため」(2.7%)、「希望どおりの仕事ではなかったため」(2.7%)、「夫の転勤のため」(2.5%)、「家族の介護のため」(1.3%)となった。



<年齢別>

29歳以下では「仕事が合わなかったなど、自分自身の理由のため」「希望どおりの労働条件ではなかったため」の割合が高くなっている。

50～59歳では「子どもができたため」、60歳以上では「結婚したため」が他の年代に比べ高い割合となっている。



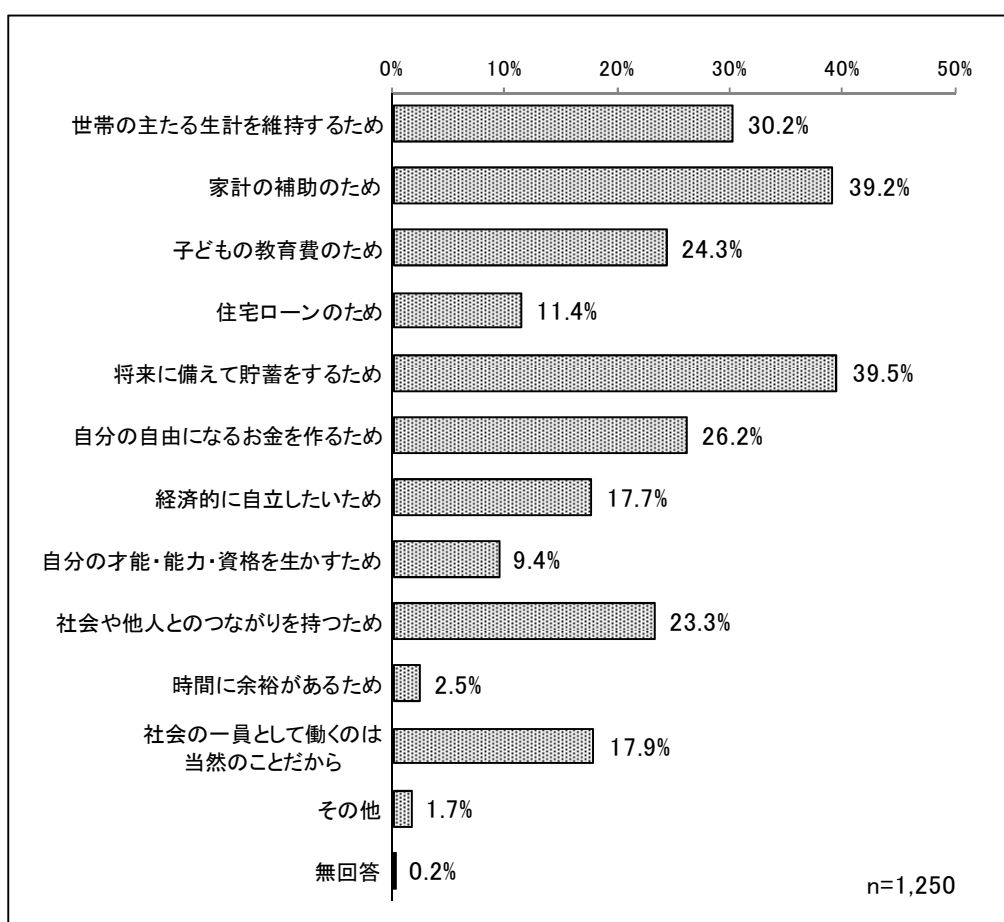
2. 就労の動機

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>

「将来に備えて貯蓄するため」(39.5%)、「家計の補助のため」(39.2%)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」(30.2%)が続く。

「自分の自由になるお金を作るため」(26.2%)、「子どもの教育費のため」(24.3%)、「社会や他人とのつながりを持つため」(23.3%)が2割台、「社会の一員として働くのは当然のことだから」(17.9%)、「経済的に自立したいため」(17.7%)、「住宅ローンのため」(11.4%)が1割台で続いている。



<年齢別>

29歳以下では、「将来に備えて貯蓄するため」が5割前後、「自分の自由になるお金を作るため」も4割台、「経済的に自立したいため」も4割前後にのぼり、他の年代に比べて高い割合となっている。

50～59歳、60歳以上は「家計の補助のため」と回答した人の割合が5割弱と高くなっている。

また、40～49歳では「世帯の主たる生計を維持するため」、30～34歳、40～49歳では「子どもの教育費のため」も他の年代に比べて高くなっている。

		合計 (%ベース)	世帯の主たる 生計を維持 するため	家計の補助 のため	子どもの教 育費のため	住宅ローン のため	将来に備え て貯蓄する ため	自分の自由 になるお金 を作るため	経済的に自 立したいた め
全体結果		1,250 100.0%	378 30.2%	490 39.2%	304 24.3%	143 11.4%	494 39.5%	327 26.2%	221 17.7%
年齢別	25歳未満	68 100.0%	12 17.6%	10 14.7%	1 1.5%	0 0.0%	38 55.9%	33 48.5%	27 39.7%
	25～29歳	136 100.0%	23 16.9%	27 19.9%	6 4.4%	2 1.5%	75 55.1%	60 44.1%	56 41.2%
	30～34歳	146 100.0%	40 27.4%	52 35.6%	50 34.2%	16 11.0%	67 45.9%	44 30.1%	29 19.9%
	35～39歳	181 100.0%	54 29.8%	75 41.4%	47 26.0%	27 14.9%	78 43.1%	36 19.9%	28 15.5%
	40～49歳	409 100.0%	158 38.6%	177 43.3%	149 36.4%	58 14.2%	144 35.2%	88 21.5%	44 10.8%
	50～59歳	245 100.0%	67 27.3%	119 48.6%	49 20.0%	38 15.5%	73 29.8%	51 20.8%	32 13.1%
	60歳以上	61 100.0%	21 34.4%	30 49.2%	2 3.3%	2 3.3%	18 29.5%	14 23.0%	4 6.6%
	無回答	4 100.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	1 25.0%

		合計 (%ベース)	自分の才 能・能力・ 資格を生か すため	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	社会の一員 として働く のは当然の ことだから	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	118 9.4%	291 23.3%	31 2.5%	224 17.9%	21 1.7%	3 0.2%
年齢別	25歳未満	68 100.0%	9 13.2%	15 22.1%	1 1.5%	26 38.2%	1 1.5%	0 0.0%
	25～29歳	136 100.0%	12 8.8%	33 24.3%	1 0.7%	45 33.1%	3 2.2%	0 0.0%
	30～34歳	146 100.0%	9 6.2%	33 22.6%	0 0.0%	31 21.2%	0 0.0%	0 0.0%
	35～39歳	181 100.0%	22 12.2%	34 18.8%	2 1.1%	28 15.5%	2 1.1%	1 0.6%
	40～49歳	409 100.0%	41 10.0%	79 19.3%	10 2.4%	47 11.5%	9 2.2%	1 0.2%
	50～59歳	245 100.0%	20 8.2%	78 31.8%	13 5.3%	40 16.3%	4 1.6%	1 0.4%
	60歳以上	61 100.0%	5 8.2%	18 29.5%	4 6.6%	6 9.8%	2 3.3%	0 0.0%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

<就業形態別>

正社員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」、「社会の一員として働くのは当然のことだから」、「経済的に自立したいため」、「住宅ローンのため」である。（「その他」、「無回答」を除く。）

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

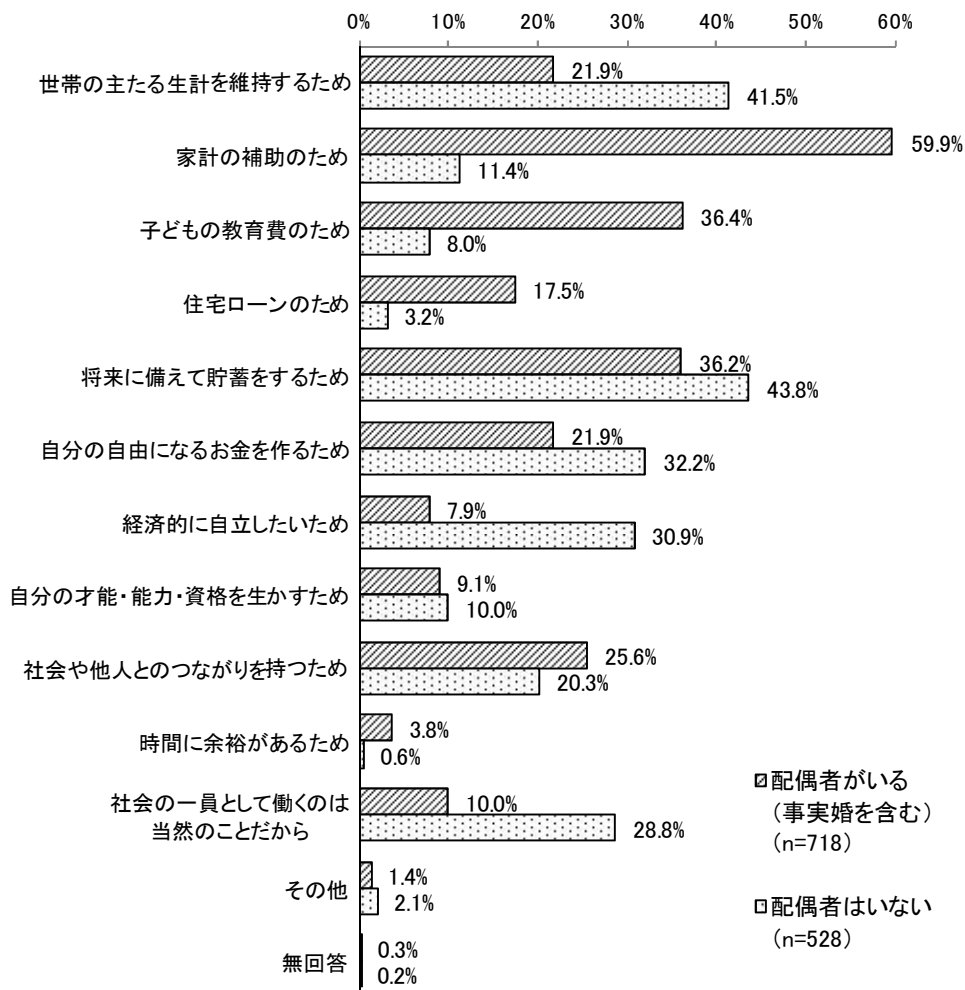
		合計 (%ベース)	世帯の主たる生計を維持するため	家計の補助のため	子どもの教育費のため	住宅ローンのため	将来に備えて貯蓄をするため	自分の自由になるお金を作るため	経済的に自立したいため
全体結果		1,250 100.0%	378 30.2%	490 39.2%	304 24.3%	143 11.4%	494 39.5%	327 26.2%	221 17.7%
就業形態別	正社員	867 100.0%	293 33.8%	286 33.0%	189 21.8%	114 13.1%	376 43.4%	226 26.1%	182 21.0%
	派遣・契約社員	98 100.0%	28 28.6%	36 36.7%	27 27.6%	10 10.2%	30 30.6%	31 31.6%	18 18.4%
	パートタイム労働者	258 100.0%	48 18.6%	158 61.2%	80 31.0%	17 6.6%	82 31.8%	66 25.6%	18 7.0%
	臨時職員	25 100.0%	9 36.0%	8 32.0%	8 32.0%	2 8.0%	6 24.0%	4 16.0%	3 12.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	自分の才能・能力・資格を生かすため	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	社会の一員として働くのは当然のことだから	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	118 9.4%	291 23.3%	31 2.5%	224 17.9%	21 1.7%	3 0.2%
就業形態別	正社員	867 100.0%	86 9.9%	186 21.5%	12 1.4%	189 21.8%	18 2.1%	2 0.2%
	派遣・契約社員	98 100.0%	10 10.2%	27 27.6%	3 3.1%	15 15.3%	0 0.0%	0 0.0%
	パートタイム労働者	258 100.0%	17 6.6%	71 27.5%	16 6.2%	16 6.2%	3 1.2%	1 0.4%
	臨時職員	25 100.0%	5 20.0%	7 28.0%	0 0.0%	4 16.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、「家計の補助のため」が最も高く約6割にのぼる。

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」、「将来に備えて貯蓄をするため」、「自分の自由になるお金を作るため」、「経済的に自立したいため」、「社会の一員として働くのは当然のことだから」の割合が高くなっている。



<子どもの年齢別>

「子どもの教育費のため」は、乳児・幼児、小学生、中学生、高校生、専門学校・短大・大学生等の子どもを持つ人の割合が高く、6割前後にのぼる。

子どもがいない以外の人で「家計の補助のため」の割合が高くなっている。

一方、子どもがいない人では「社会の一員として働くのは当然のことだから」の割合が他に比べ高くなっている。

		合 計 (%ベース)	世帯の主たる生計を維持するため	家計の補助のため	子どもの教育費のため	住宅ローンのため	将来に備えて貯蓄をするため	自分の自由になるお金を作るため	経済的に自立したいため
全体結果		1,250 100.0%	378 30.2%	490 39.2%	304 24.3%	143 11.4%	494 39.5%	327 26.2%	221 17.7%
子どもの年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	41 26.6%	86 55.8%	89 57.8%	37 24.0%	72 46.8%	20 13.0%	14 9.1%
	小学生	213 100.0%	63 29.6%	126 59.2%	114 53.5%	47 22.1%	70 32.9%	32 15.0%	13 6.1%
	中学生	123 100.0%	45 36.6%	71 57.7%	72 58.5%	19 15.4%	30 24.4%	17 13.8%	6 4.9%
	高校生	129 100.0%	44 34.1%	66 51.2%	79 61.2%	14 10.9%	32 24.8%	19 14.7%	7 5.4%
	専門学校・短大・大学生等	126 100.0%	33 26.2%	69 54.8%	75 59.5%	25 19.8%	26 20.6%	20 15.9%	10 7.9%
	学校は卒業した	254 100.0%	82 32.3%	130 51.2%	43 16.9%	28 11.0%	73 28.7%	64 25.2%	20 7.9%
	いない	514 100.0%	149 29.0%	104 20.2%	2 0.4%	26 5.1%	257 50.0%	192 37.4%	159 30.9%
	無回答	13 100.0%	4 30.8%	2 15.4%	0 0.0%	1 7.7%	6 46.2%	6 46.2%	3 23.1%

		合 計 (%ベース)	自分の才能・能力・資格を生かすため	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	社会の一員として働くのは当然のことだから	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	118 9.4%	291 23.3%	31 2.5%	224 17.9%	21 1.7%	3 0.2%
子どもの年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	11 7.1%	32 20.8%	1 0.6%	8 5.2%	0 0.0%	1 0.6%
	小学生	213 100.0%	20 9.4%	35 16.4%	5 2.3%	13 6.1%	3 1.4%	1 0.5%
	中学生	123 100.0%	7 5.7%	20 16.3%	6 4.9%	6 4.9%	4 3.3%	0 0.0%
	高校生	129 100.0%	9 7.0%	19 14.7%	7 5.4%	4 3.1%	2 1.6%	0 0.0%
	専門学校・短大・大学生等	126 100.0%	7 5.6%	25 19.8%	5 4.0%	8 6.3%	4 3.2%	0 0.0%
	学校は卒業した	254 100.0%	22 8.7%	81 31.9%	15 5.9%	29 11.4%	4 1.6%	1 0.4%
	いない	514 100.0%	57 11.1%	116 22.6%	2 0.4%	163 31.7%	10 1.9%	0 0.0%
	無回答	13 100.0%	2 15.4%	3 23.1%	2 15.4%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%

3. 職場生活における問題

(1) 職場生活での不満や不安

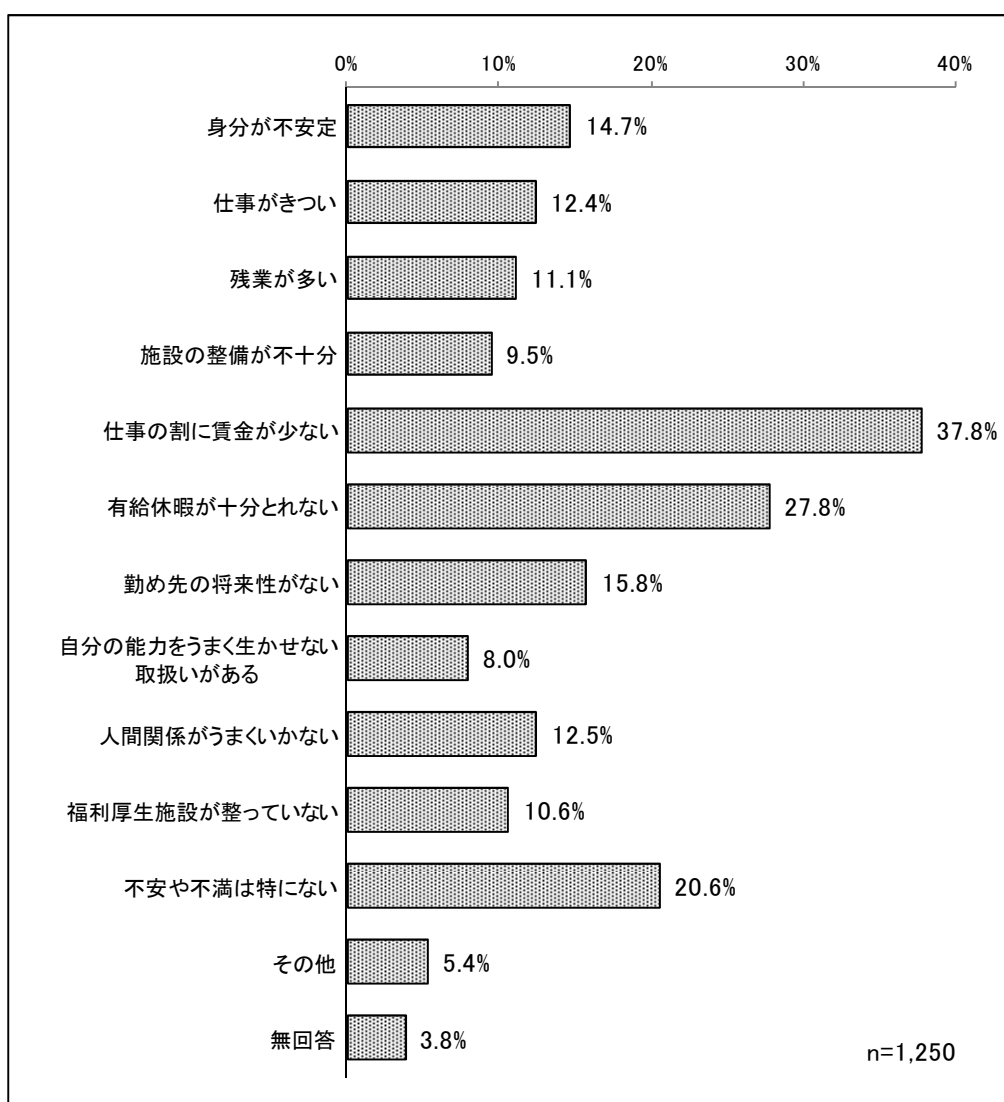
問5 あなたの職場生活の中で不満や不安に感じていることがありますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<全体結果>

「仕事の割に賃金が少ない」(37.8%)、「有給休暇が十分とれない」(27.8%)、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。

「勤め先の将来性がない」(15.8%)、「人間関係がうまくいかない」(12.5%)、「身分が不安定」(14.7%)、「人間関係がうまくいかない」(12.5%)、「仕事がきつい」(12.4%)、「残業が多い」(11.1%)、「福利厚生施設が整っていない」(10.6%)が1割台で続いている。

「不安や不満は特にない」という回答は2割強(20.6%)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」、「有給休暇が十分とれない」である。

宿泊業、飲食サービス業、情報通信業では「身分が不安定」、運輸業、郵便業では「勤め先の将来性がない」、金融業、保険業では「仕事がつい」「残業が多い」の割合が他の業種に比べ高かった。また「残業が多い」では、医療、福祉でも高くなっている。

「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、建設業である。

		合計 (%ベース)	身分が不安定	仕事がつい	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない
全体結果		1,250 100.0%	184 14.7%	155 12.4%	139 11.1%	119 9.5%	472 37.8%	347 27.8%	197 15.8%
業種別	建設業	148 100.0%	15 10.1%	9 6.1%	11 7.4%	10 6.8%	40 27.0%	31 20.9%	19 12.8%
	製造業	145 100.0%	15 10.3%	11 7.6%	11 7.6%	18 12.4%	38 26.2%	38 26.2%	17 11.7%
	情報通信業	30 100.0%	6 20.0%	3 10.0%	3 10.0%	1 3.3%	10 33.3%	7 23.3%	4 13.3%
	運輸業、郵便業	61 100.0%	8 13.1%	2 3.3%	5 8.2%	4 6.6%	23 37.7%	18 29.5%	16 26.2%
	卸売業、小売業	248 100.0%	43 17.3%	27 10.9%	15 6.0%	18 7.3%	93 37.5%	79 31.9%	37 14.9%
	金融業、保険業	71 100.0%	7 9.9%	17 23.9%	14 19.7%	6 8.5%	27 38.0%	10 14.1%	12 16.9%
	宿泊業、飲食サービス業	57 100.0%	12 21.1%	11 19.3%	8 14.0%	4 7.0%	27 47.4%	16 28.1%	10 17.5%
	医療、福祉	188 100.0%	25 13.3%	34 18.1%	34 18.1%	27 14.4%	94 50.0%	59 31.4%	30 16.0%
	サービス業	223 100.0%	40 17.9%	31 13.9%	24 10.8%	24 10.8%	88 39.5%	64 28.7%	43 19.3%
	その他	75 100.0%	12 16.0%	10 13.3%	14 18.7%	7 9.3%	31 41.3%	24 32.0%	9 12.0%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にない	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	100 8.0%	156 12.5%	133 10.6%	257 20.6%	67 5.4%	48 3.8%
業種別	建設業	148 100.0%	12 8.1%	20 13.5%	10 6.8%	48 32.4%	9 6.1%	13 8.8%
	製造業	145 100.0%	18 12.4%	13 9.0%	18 12.4%	39 26.9%	7 4.8%	7 4.8%
	情報通信業	30 100.0%	2 6.7%	3 10.0%	3 10.0%	9 30.0%	2 6.7%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	61 100.0%	6 9.8%	9 14.8%	6 9.8%	6 9.8%	5 8.2%	1 1.6%
	卸売業、小売業	248 100.0%	19 7.7%	31 12.5%	29 11.7%	42 16.9%	11 4.4%	12 4.8%
	金融業、保険業	71 100.0%	6 8.5%	6 8.5%	5 7.0%	10 14.1%	2 2.8%	3 4.2%
	宿泊業、飲食サービス業	57 100.0%	2 3.5%	6 10.5%	4 7.0%	13 22.8%	3 5.3%	2 3.5%
	医療、福祉	188 100.0%	12 6.4%	19 10.1%	25 13.3%	32 17.0%	10 5.3%	1 0.5%
	サービス業	223 100.0%	20 9.0%	37 16.6%	26 11.7%	42 18.8%	13 5.8%	8 3.6%
	その他	75 100.0%	3 4.0%	12 16.0%	7 9.3%	14 18.7%	5 6.7%	1 1.3%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

<会社全体の規模別>

従業員 10 人未満の事業所では「施設の整備が不十分」の割合が、従業員 10 ～29 人の事業所では「勤め先の将来性がない」、従業員 300 人以上の事務所では「自分の能力をうまく生かせない取扱いがある」の割合が、他の規模に比べて高くなっている。

		合計 (%ベース)	身分が不安定	仕事がきつい	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない
全体結果		1,250 100.0%	184 14.7%	155 12.4%	139 11.1%	119 9.5%	472 37.8%	347 27.8%	197 15.8%
会社 全体 規模 別	従業員 10人未満	55 100.0%	8 14.5%	6 10.9%	3 5.5%	14 25.5%	21 38.2%	10 18.2%	8 14.5%
	従業員 10～29人	334 100.0%	37 11.1%	35 10.5%	33 9.9%	25 7.5%	111 33.2%	99 29.6%	72 21.6%
	従業員 30～49人	232 100.0%	36 15.5%	29 12.5%	27 11.6%	18 7.8%	98 42.2%	71 30.6%	32 13.8%
	従業員 50～99人	240 100.0%	34 14.2%	33 13.8%	28 11.7%	18 7.5%	98 40.8%	69 28.8%	38 15.8%
	従業員 100～299人	207 100.0%	38 18.4%	25 12.1%	22 10.6%	28 13.5%	72 34.8%	55 26.6%	25 12.1%
	従業員 300人以上	163 100.0%	26 16.0%	25 15.3%	25 15.3%	15 9.2%	63 38.7%	39 23.9%	21 12.9%
	無回答	19 100.0%	5 26.3%	2 10.5%	1 5.3%	1 5.3%	9 47.4%	4 21.1%	1 5.3%

		合計 (%ベース)	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にない	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	100 8.0%	156 12.5%	133 10.6%	257 20.6%	67 5.4%	48 3.8%
会社 全体 規模 別	従業員 10人未満	55 100.0%	3 5.5%	8 14.5%	8 14.5%	13 23.6%	2 3.6%	3 5.5%
	従業員 10～29人	334 100.0%	17 5.1%	43 12.9%	41 12.3%	72 21.6%	14 4.2%	17 5.1%
	従業員 30～49人	232 100.0%	12 5.2%	25 10.8%	25 10.8%	50 21.6%	11 4.7%	10 4.3%
	従業員 50～99人	240 100.0%	16 6.7%	36 15.0%	23 9.6%	51 21.3%	14 5.8%	8 3.3%
	従業員 100～299人	207 100.0%	26 12.6%	25 12.1%	23 11.1%	39 18.8%	17 8.2%	5 2.4%
	従業員 300人以上	163 100.0%	24 14.7%	16 9.8%	11 6.7%	31 19.0%	6 3.7%	5 3.1%
	無回答	19 100.0%	2 10.5%	3 15.8%	2 10.5%	1 5.3%	3 15.8%	0 0.0%

<就業形態別>

全ての就業形態において「仕事の割に賃金が少ない」と答えた人が多かった。

正社員では、「有給休暇が十分とれない」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」、「仕事の割に賃金が少ない」、パートタイム労働者、臨時職員においては、「身分が不安定」が高い割合となった。

		合計 (%ベース)	身分が不安定	仕事がつらい	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない
全体結果		1,250 100.0%	184 14.7%	155 12.4%	139 11.1%	119 9.5%	472 37.8%	347 27.8%	197 15.8%
就業形態別	正社員	867 100.0%	65 7.5%	104 12.0%	118 13.6%	79 9.1%	310 35.8%	284 32.8%	160 18.5%
	派遣・契約社員	98 100.0%	43 43.9%	12 12.2%	8 8.2%	7 7.1%	44 44.9%	15 15.3%	7 7.1%
	パートタイム労働者	258 100.0%	63 24.4%	35 13.6%	12 4.7%	32 12.4%	102 39.5%	43 16.7%	27 10.5%
	臨時職員	25 100.0%	13 52.0%	4 16.0%	1 4.0%	1 4.0%	15 60.0%	4 16.0%	3 12.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にない	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	100 8.0%	156 12.5%	133 10.6%	257 20.6%	67 5.4%	48 3.8%
就業形態別	正社員	867 100.0%	77 8.9%	123 14.2%	96 11.1%	180 20.8%	54 6.2%	33 3.8%
	派遣・契約社員	98 100.0%	10 10.2%	5 5.1%	7 7.1%	18 18.4%	5 5.1%	3 3.1%
	パートタイム労働者	258 100.0%	13 5.0%	26 10.1%	27 10.5%	58 22.5%	8 3.1%	12 4.7%
	臨時職員	25 100.0%	0 0.0%	2 8.0%	2 8.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

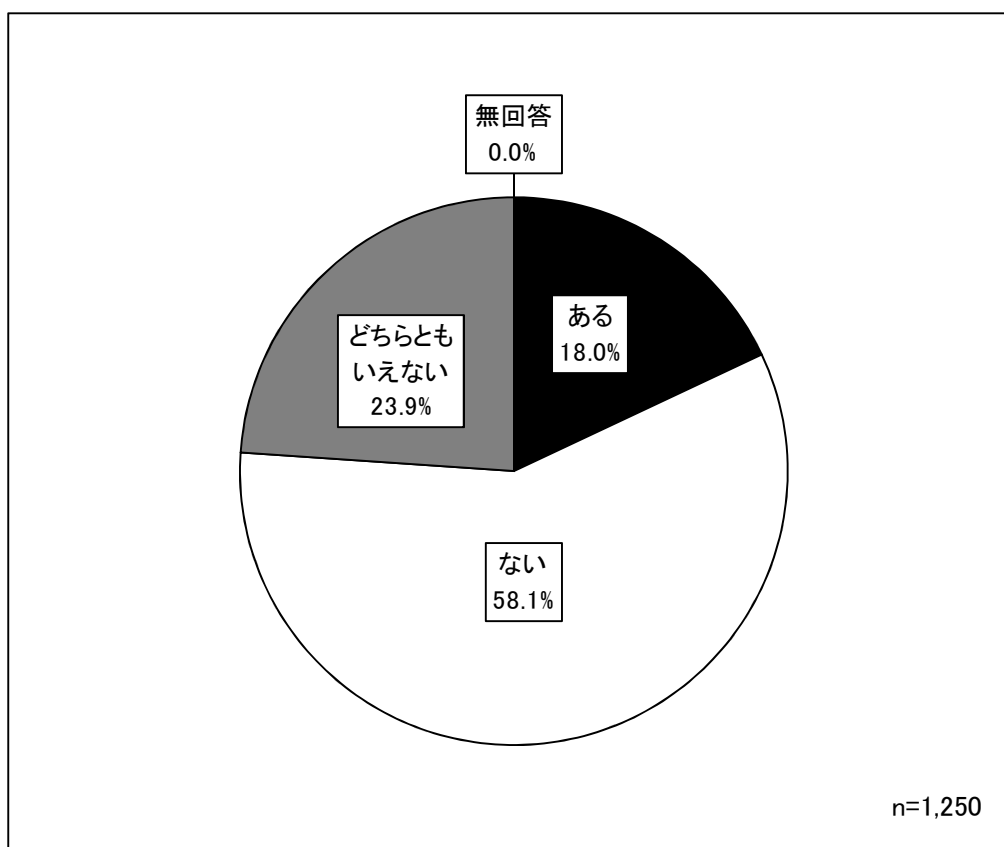
(2) 性差別を受けた経験の有無

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(18.0%)、「ない」という人は6割弱(58.1%)である。

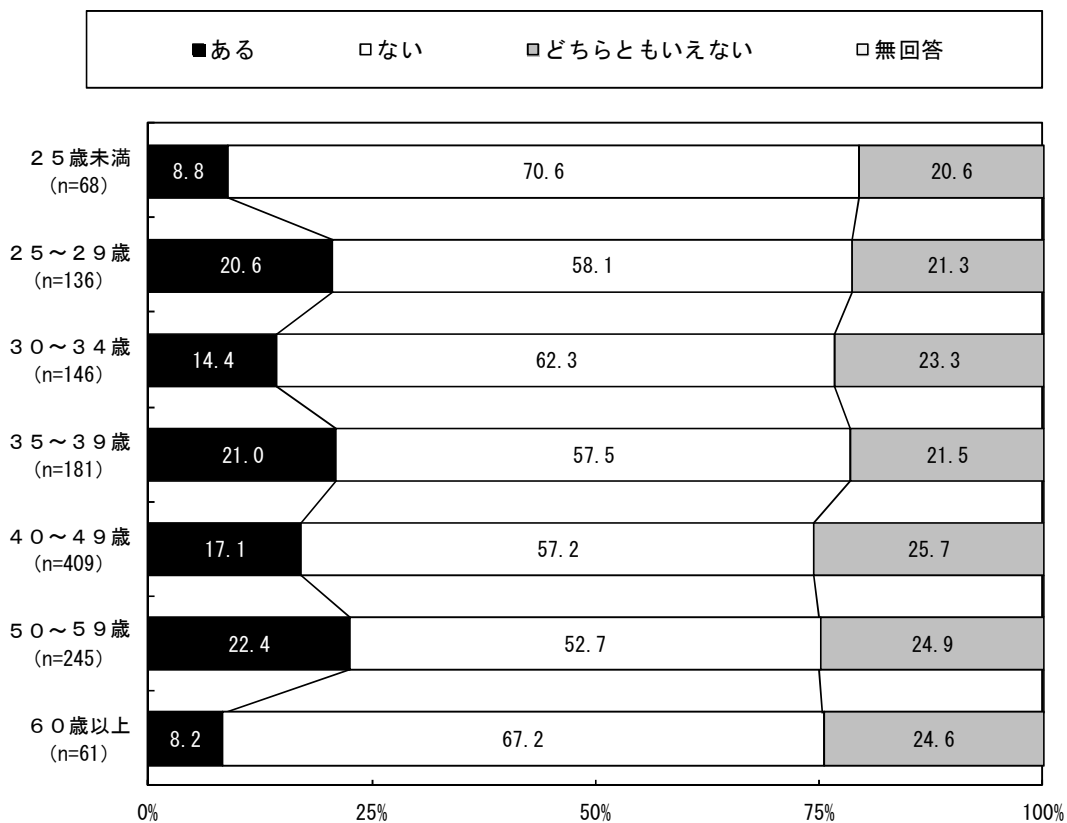
「どちらともいえない」という回答が約4人に1人(23.9%)みられる。



<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 50～59 歳、35～39 歳、25～29 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。

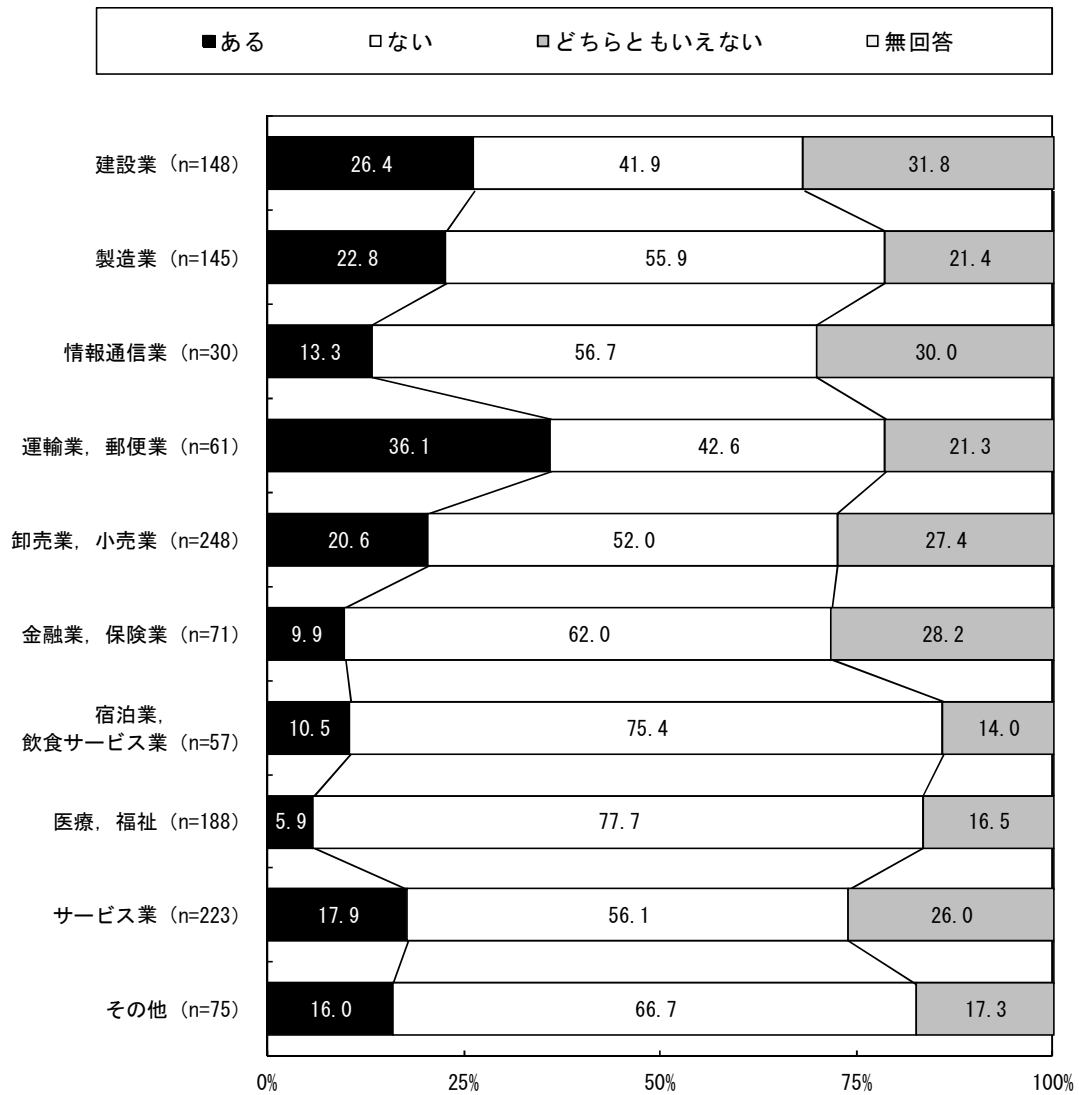
また、「ない」は 25 歳未満が最も高い割合となっている。



<業種別>

運輸業、郵便業、建設業、製造業、卸売業、小売業で「ある」と回答した人が2割強と高くなった。

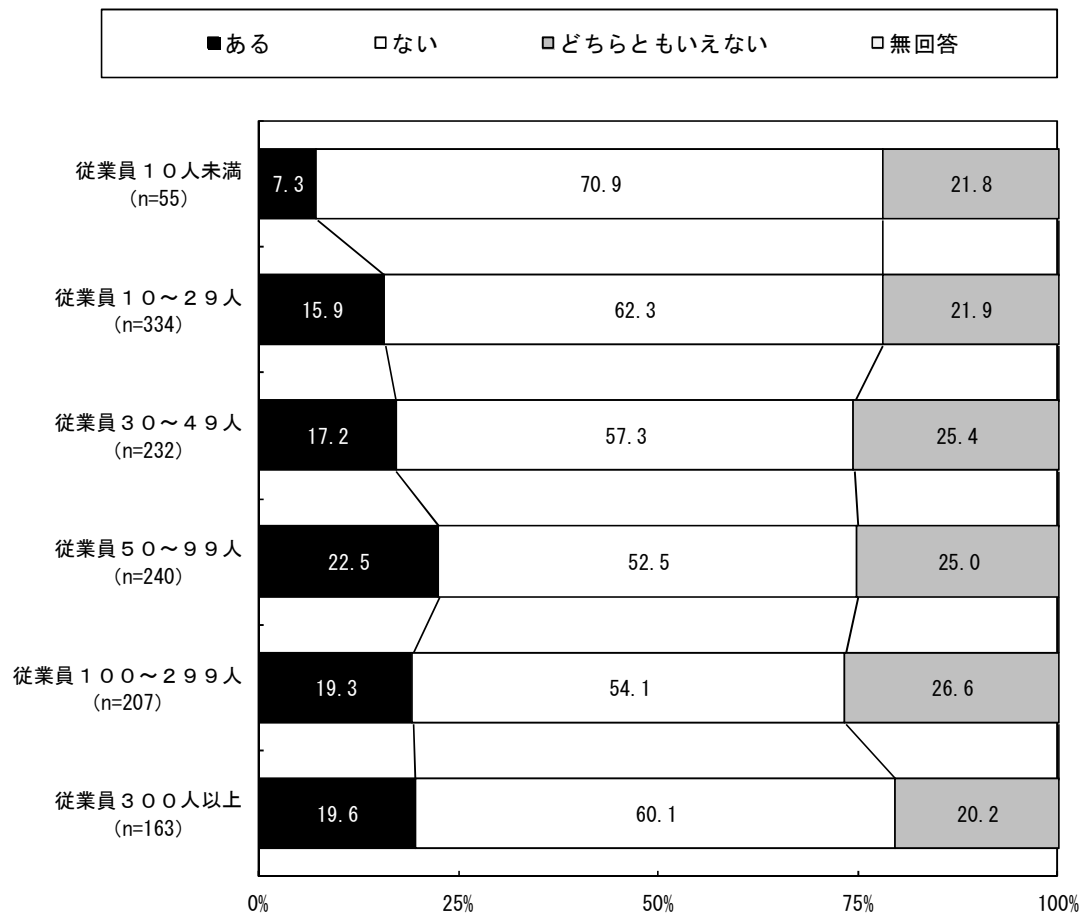
医療、福祉では他の業種に比べて「ある」という回答の割合が低く、「ない」と回答した人が8割弱と他の業種と比べ、最も高い割合となった。建設業、情報通信業では「どちらともいえない」が3割強と高い。



<会社全体の規模別>

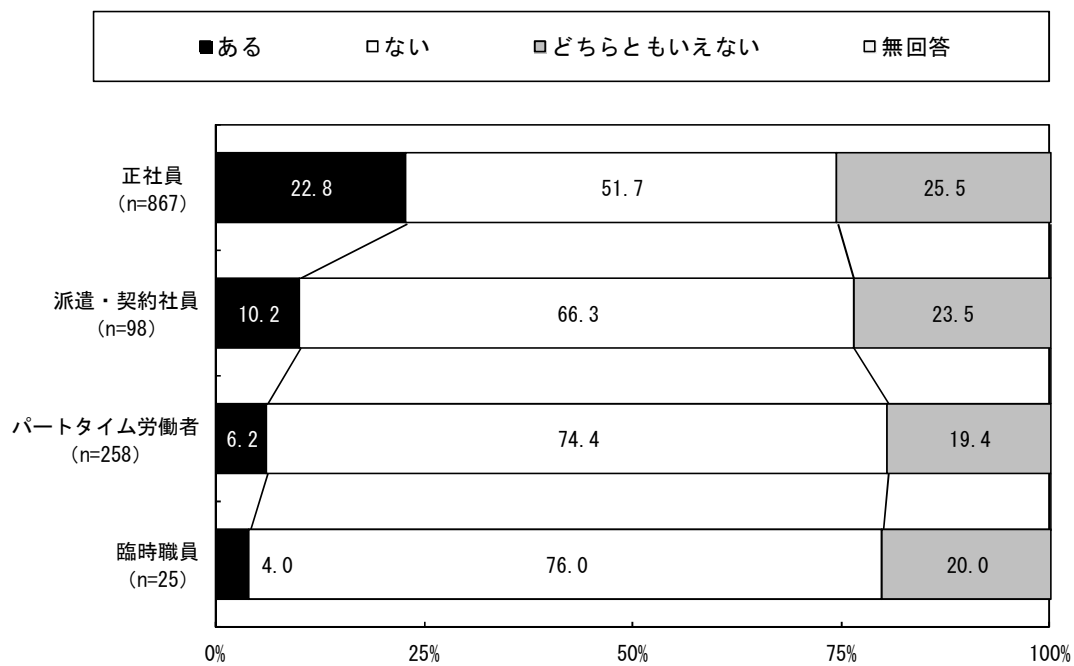
「ある」の割合は従業員 10 人未満の事業所を除き、ほぼ同じ割合で 2 割前後となっている。

従業員 10 人未満の事業所は「ない」の割合が最も高くなっている。



<就業形態別>

正社員は他の就業形態に比べて「ある」と回答する人が多く、2割強を占める。
 臨時職員では8割弱の人が「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。

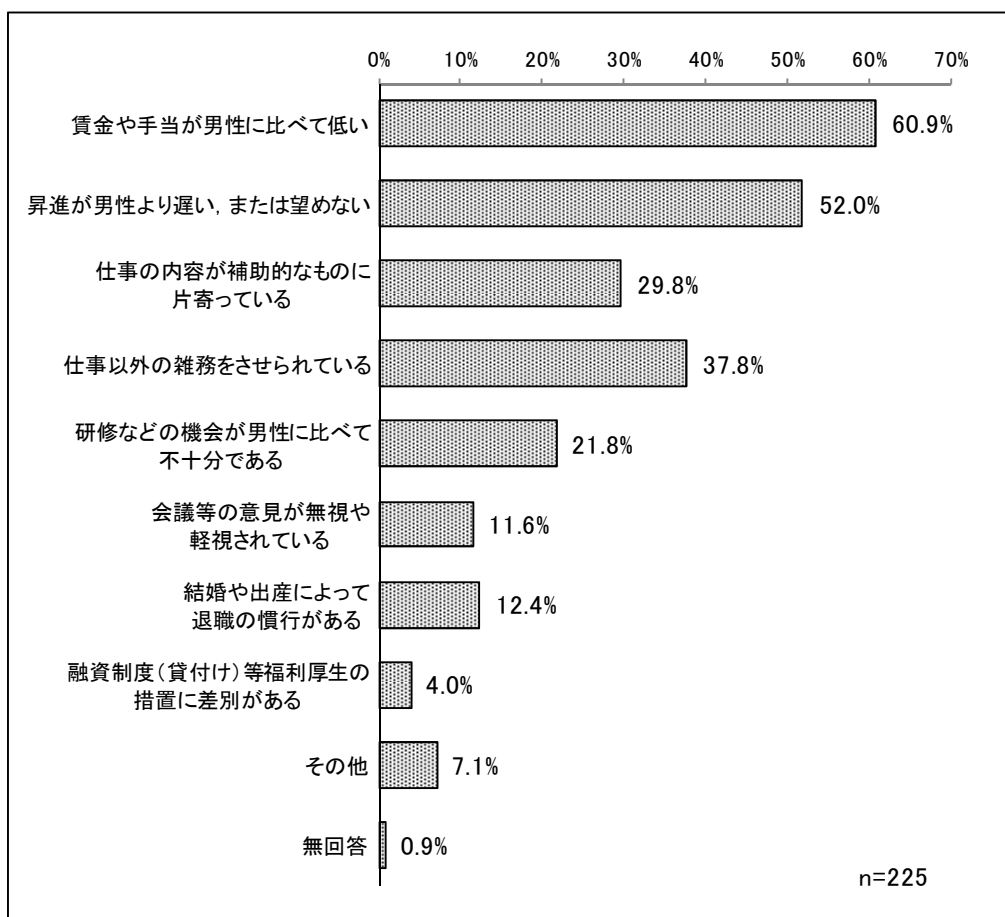
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<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、6割強(60.9%)を占める。

これに「昇進が男性より遅い、または望めない」(52.0%)、「仕事以外の雑務をさせられている」(37.8%)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(29.8%)みられ、以下、「研修などの機会が男性に比べて不十分である」(21.8%)、「結婚や出産によって退職の慣行がある」(12.4%)、「会議等の意見が無視や軽視されている」(11.6%)と続いている。



<年齢別>

回答者数が少ないため参考値だが、50～59歳では、「研修などの機会が男性に比べて不十分である」「会議等の意見が無視や軽視されている」の割合が他の年代に比べ高くなっている。

		合計 (%ベース)	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	仕事の内容が補助的なものに片寄っている	仕事以外の雑務をさせられている	研修などの機会が男性に比べて不十分である	会議等の意見が無視や軽視されている	結婚や出産によって退職の慣行がある
全体結果		225 100.0%	137 60.9%	117 52.0%	67 29.8%	85 37.8%	49 21.8%	26 11.6%	28 12.4%
年齢別	25歳未満	6 100.0%	3 50.0%	3 50.0%	3 50.0%	1 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 33.3%
	25～29歳	28 100.0%	11 39.3%	13 46.4%	10 35.7%	14 50.0%	4 14.3%	2 7.1%	6 21.4%
	30～34歳	21 100.0%	16 76.2%	18 85.7%	6 28.6%	10 47.6%	2 9.5%	2 9.5%	6 28.6%
	35～39歳	38 100.0%	25 65.8%	17 44.7%	12 31.6%	14 36.8%	9 23.7%	6 15.8%	5 13.2%
	40～49歳	70 100.0%	41 58.6%	34 48.6%	23 32.9%	27 38.6%	16 22.9%	5 7.1%	8 11.4%
	50～59歳	55 100.0%	36 65.5%	30 54.5%	12 21.8%	18 32.7%	17 30.9%	11 20.0%	1 1.8%
	60歳以上	5 100.0%	4 80.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	融資制度(貸付け)等福利厚生等の措置に差別がある	その他	無回答
全体結果		225 100.0%	9 4.0%	16 7.1%	2 0.9%
年齢別	25歳未満	6 100.0%	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%
	25～29歳	28 100.0%	0 0.0%	1 3.6%	0 0.0%
	30～34歳	21 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	35～39歳	38 100.0%	3 7.9%	3 7.9%	0 0.0%
	40～49歳	70 100.0%	3 4.3%	6 8.6%	1 1.4%
	50～59歳	55 100.0%	2 3.6%	5 9.1%	0 0.0%
	60歳以上	5 100.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%

<業種別>

回答者数が少ないため参考値だが、建設業では「賃金や手当が男性に比べて低い」「仕事以外の雑務をさせられている」「仕事の内容が補助的なものに片寄っている」、製造業では「仕事以外の雑務をさせられている」「会議等の意見が無視や軽視されている」が他の業種に比べて高い。また、サービス業でも、「賃金や手当が男性に比べて低い」が7割と高い割合となっている。

	合 計 (%ベース)	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	仕事の内容 が補助的な ものに片 寄っている	仕事以外の 雑務をさせ られている	研修などの 機会が男性 に比べて不 十分である	会議等の意 見が無視や 軽視されて いる	結婚や出 産によって 退職の慣行 がある
全体結果	225 100.0%	137 60.9%	117 52.0%	67 29.8%	85 37.8%	49 21.8%	26 11.6%	28 12.4%
業種別								
建設業	39 100.0%	30 76.9%	20 51.3%	14 35.9%	18 46.2%	10 25.6%	1 2.6%	3 7.7%
製造業	33 100.0%	19 57.6%	19 57.6%	8 24.2%	16 48.5%	8 24.2%	6 18.2%	5 15.2%
情報通信業	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%
運輸業、郵便業	22 100.0%	10 45.5%	13 59.1%	10 45.5%	6 27.3%	7 31.8%	5 22.7%	2 9.1%
卸売業、小売業	51 100.0%	30 58.8%	24 47.1%	14 27.5%	18 35.3%	8 15.7%	5 9.8%	7 13.7%
金融業、保険業	7 100.0%	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	5 71.4%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%
宿泊業、 飲食サービス業	6 100.0%	2 33.3%	4 66.7%	0 0.0%	3 50.0%	0 0.0%	2 33.3%	1 16.7%
医療、福祉	11 100.0%	5 45.5%	5 45.5%	3 27.3%	2 18.2%	3 27.3%	0 0.0%	1 9.1%
サービス業	40 100.0%	28 70.0%	20 50.0%	13 32.5%	14 35.0%	9 22.5%	5 12.5%	5 12.5%
その他	12 100.0%	6 50.0%	9 75.0%	4 33.3%	2 16.7%	2 16.7%	1 8.3%	1 8.3%
無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

	合 計 (%ベース)	融資制度 (貸付け) 等福利厚 生の措置に 差別がある	その他	無回答
全体結果	225 100.0%	9 4.0%	16 7.1%	2 0.9%
業種別				
建設業	39 100.0%	3 7.7%	3 7.7%	0 0.0%
製造業	33 100.0%	1 3.0%	3 9.1%	1 3.0%
情報通信業	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸業、郵便業	22 100.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%
卸売業、小売業	51 100.0%	2 3.9%	3 5.9%	0 0.0%
金融業、保険業	7 100.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、 飲食サービス業	6 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
医療、福祉	11 100.0%	1 9.1%	2 18.2%	1 9.1%
サービス業	40 100.0%	1 2.5%	3 7.5%	0 0.0%
その他	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
無回答	— —	— —	— —	— —

<会社全体の規模別>

回答者数が少ないため参考値だが、従業員 10～29 人の事業所では「仕事以外の雑務をさせられている」が、従業員 30～49 人、50～99 人の事業所では「賃金や手当が男性に比べて低い」、従業員 100～299 人の事業所では「研修などの機会が男性に比べて不十分である」

「結婚や出産によって退職の慣行がある」、従業員 300 人以上の事業所では「仕事の内容が補助的なものに片寄っている」が他よりも高くなっている。

		合計 (%ベース)	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	仕事の内容が補助的なものに片寄っている	仕事以外の雑務をさせられている	研修などの機会が男性に比べて不十分である	会議等の意見が無視や軽視されている	結婚や出産によって退職の慣行がある
全体結果		225 100.0%	137 60.9%	117 52.0%	67 29.8%	85 37.8%	49 21.8%	26 11.6%	28 12.4%
会社 全体 規模 別	従業員 10人未満	4 100.0%	3 75.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	従業員 10～29人	53 100.0%	27 50.9%	25 47.2%	12 22.6%	26 49.1%	11 20.8%	6 11.3%	6 11.3%
	従業員 30～49人	40 100.0%	34 85.0%	20 50.0%	7 17.5%	16 40.0%	5 12.5%	6 15.0%	5 12.5%
	従業員 50～99人	54 100.0%	38 70.4%	27 50.0%	19 35.2%	23 42.6%	12 22.2%	5 9.3%	5 9.3%
	従業員 100～299人	40 100.0%	16 40.0%	22 55.0%	13 32.5%	11 27.5%	12 30.0%	3 7.5%	8 20.0%
	従業員 300人以上	32 100.0%	18 56.3%	19 59.4%	15 46.9%	8 25.0%	8 25.0%	6 18.8%	3 9.4%
	無回答	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	融資制度 (貸付け) 等福利厚 生の措置に 差別がある	その他	無回答
全体結果		225 100.0%	9 4.0%	16 7.1%	2 0.9%
会社 全体 規模 別	従業員 10人未満	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%
	従業員 10～29人	53 100.0%	4 7.5%	3 5.7%	0 0.0%
	従業員 30～49人	40 100.0%	1 2.5%	1 2.5%	0 0.0%
	従業員 50～99人	54 100.0%	1 1.9%	4 7.4%	0 0.0%
	従業員 100～299人	40 100.0%	2 5.0%	5 12.5%	1 2.5%
	従業員 300人以上	32 100.0%	1 3.1%	2 6.3%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%

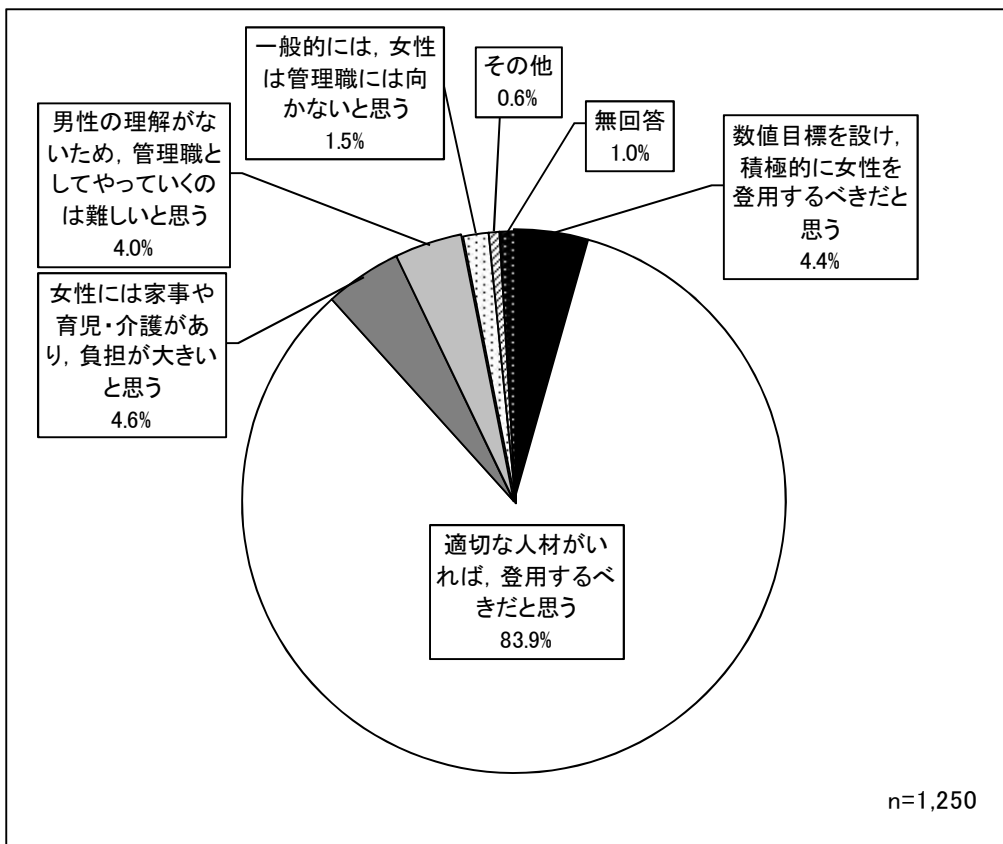
4. 女性管理職の登用

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>

「適切な人材がいれば、登用するべきだと思う」（83.9%）が圧倒的に多い。

以下、「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」（4.6%）、「数値目標を設け、積極的に女性を登用するべきだと思う」（4.4%）、「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」（4.0%）と続き、「一般的には、女性は管理職には向かないと思う」（1.5%）となっている。

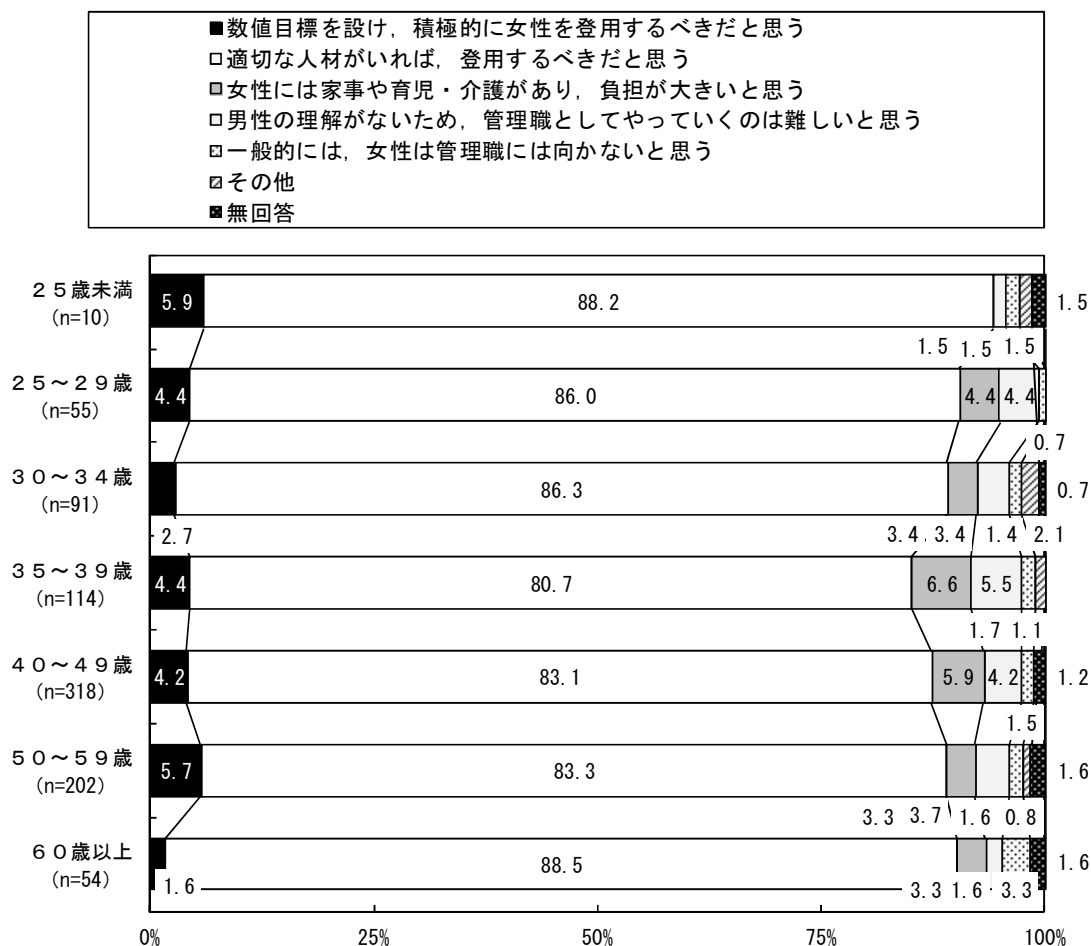


<年齢別>

全年齢層において「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」の割合が高くなっている。

25歳未満、50～59歳においては「数値目標を設け、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やや高くなっている。

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」が他に比べてやや高い割合になっている。

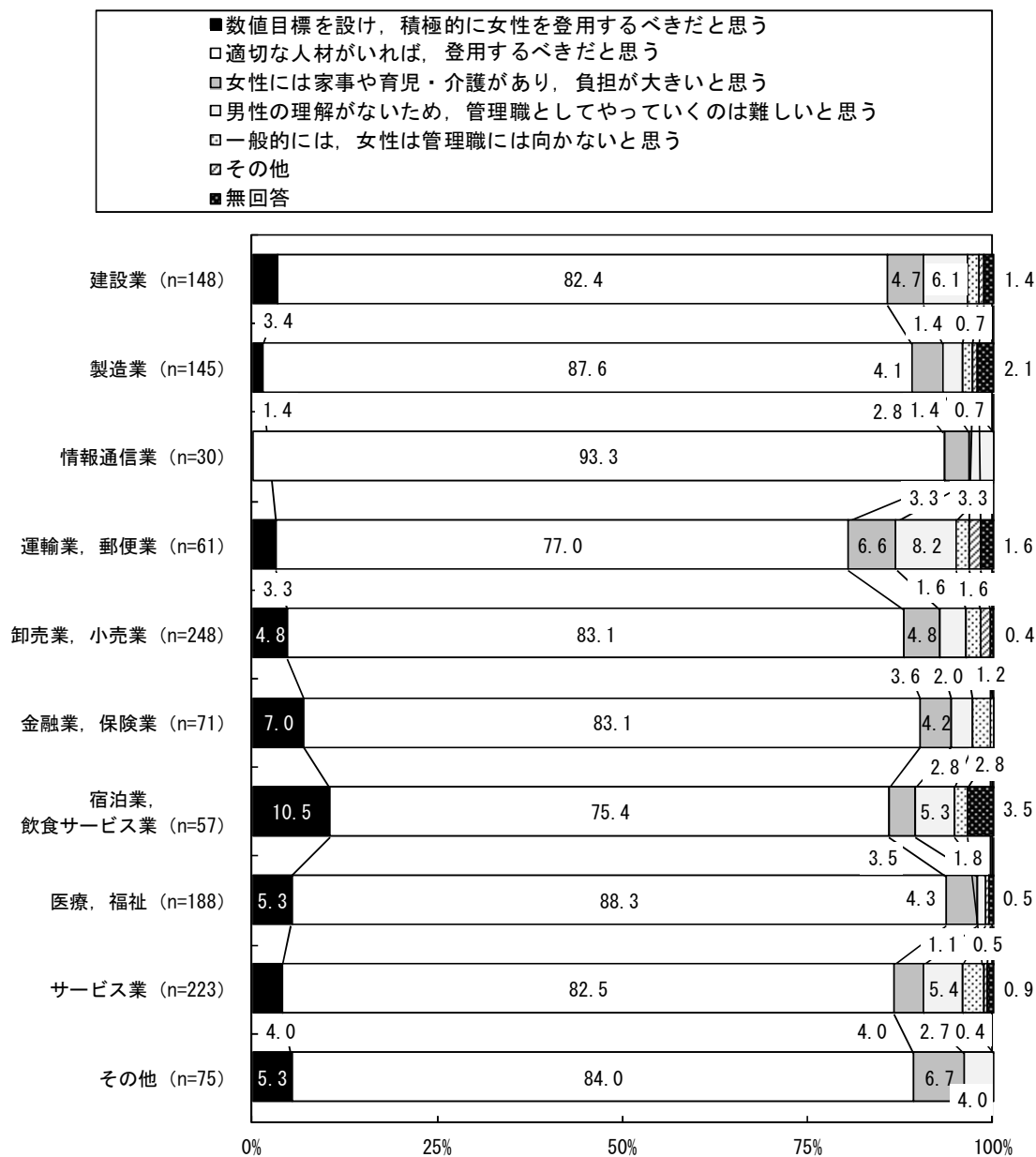


<業種別>

全業種において「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」の回答が多く、全体の約7割以上を占めている。

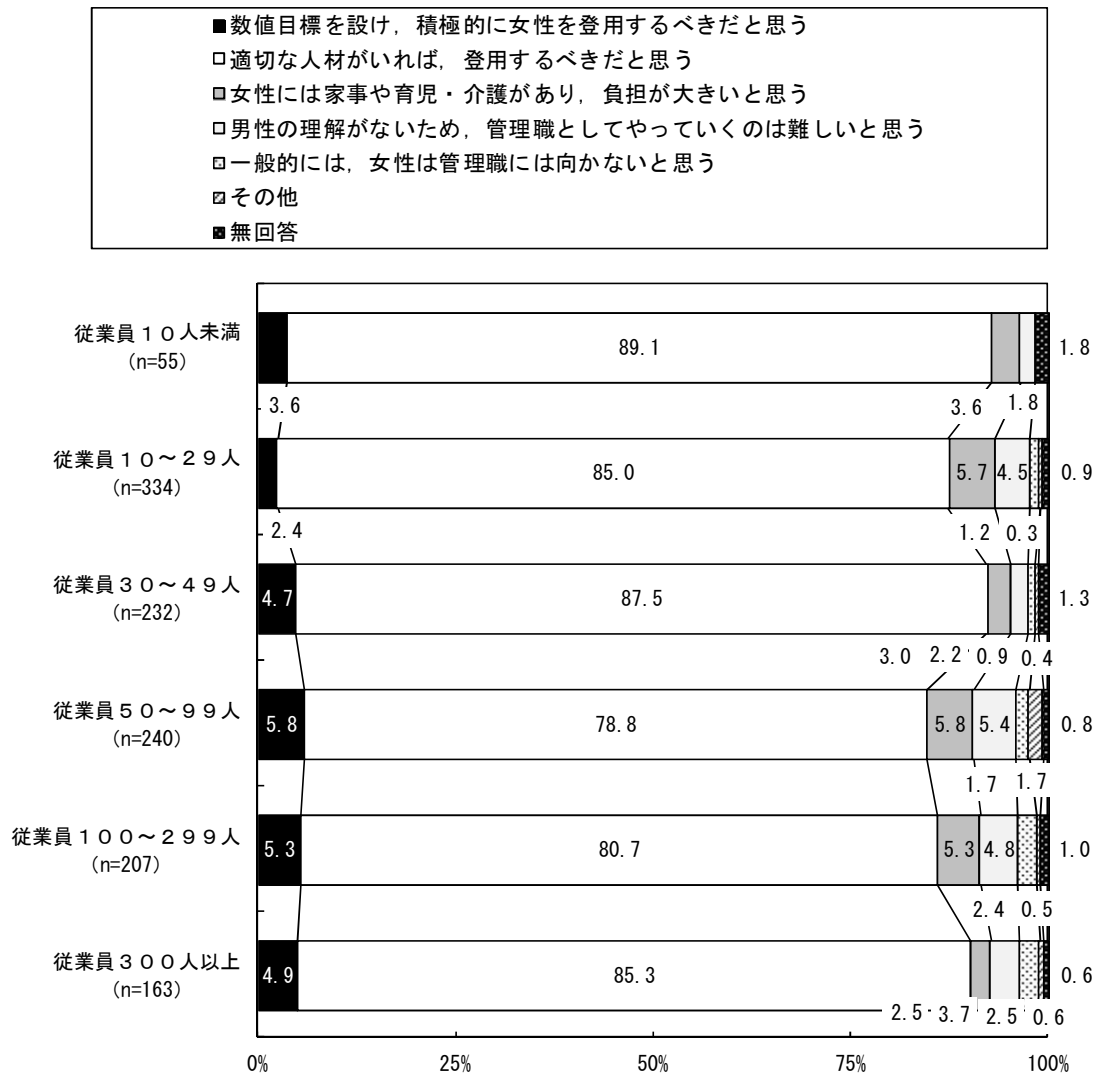
宿泊業、飲食サービス業では「数値目標を設け、積極的に女性を登用すべきだと思う」が他に比べて高い。

運輸業、郵便業では「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」が他に比べてやや高くなっている。



<会社全体の規模別>

事業所の規模に関わらず、多い回答は「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」である。



5. 育児休業制度

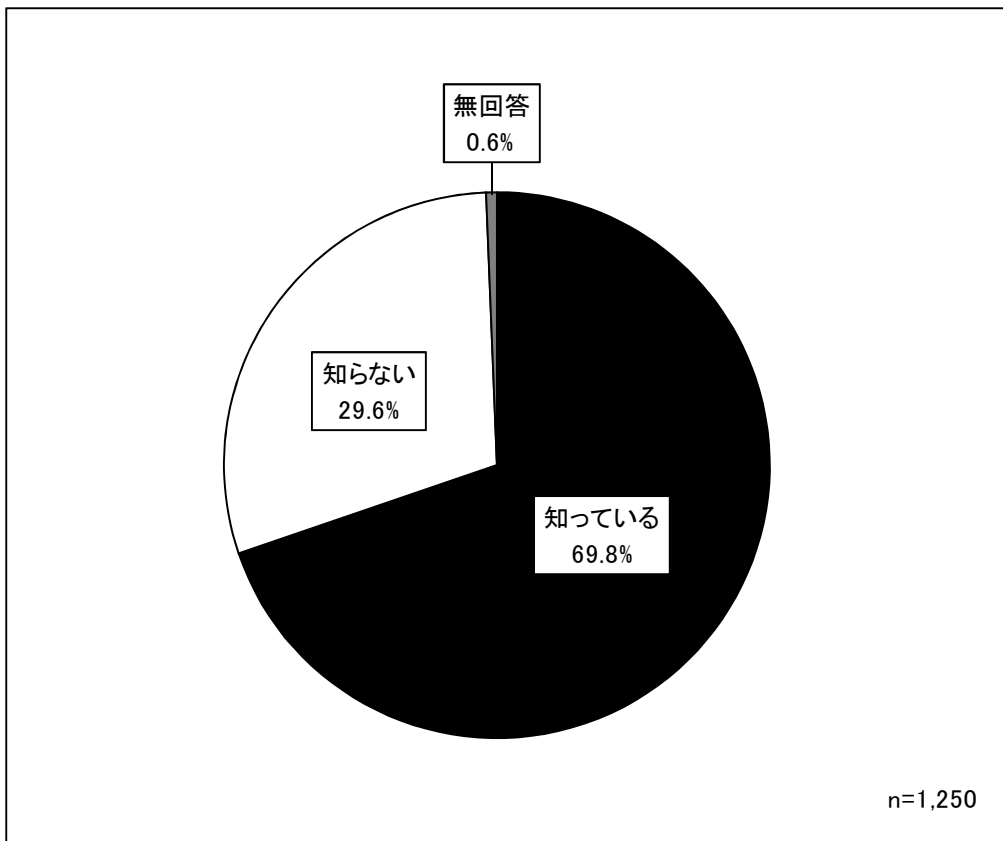
(1) 育児休業制度実施状況

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。

① あなたは職場の育児休業制度を知っていますか。(1つだけ)

<全体結果>

「知っている」と答えた人は7割弱(69.8%)と多く、「知らない」という人は3割弱(29.6%)という回答率になっている。



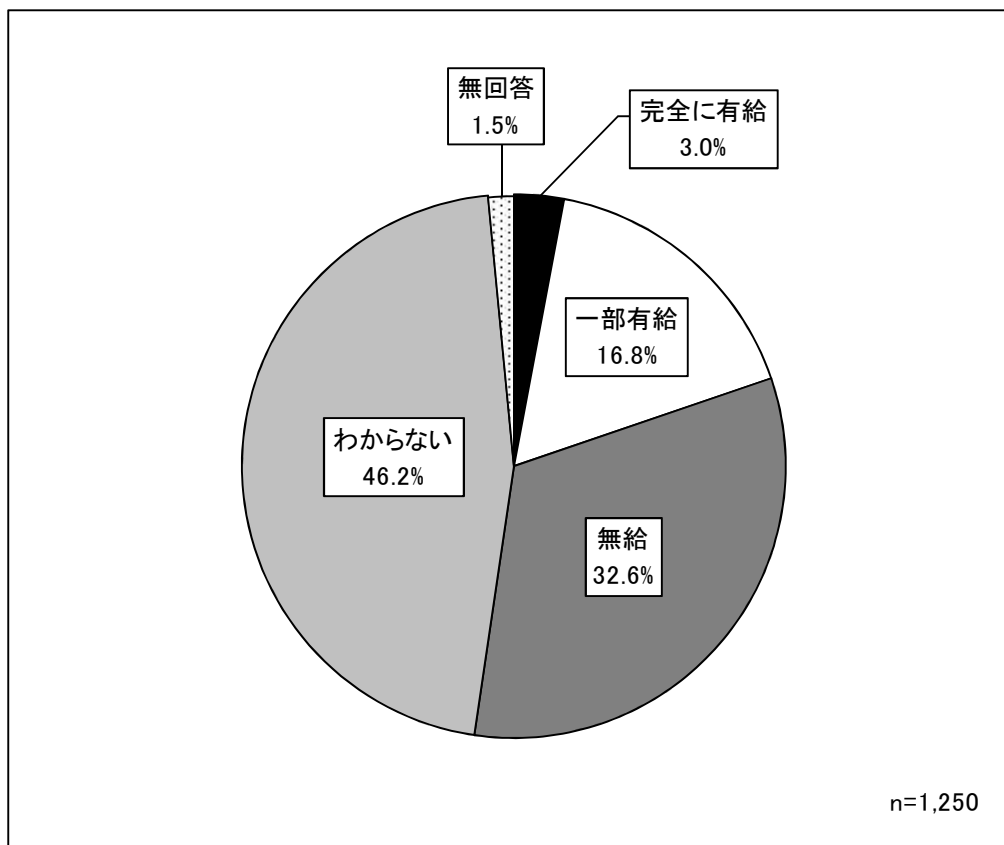
(2) 育児休業中の賃金

問9② 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」(32.6%)という回答が最も多く、「一部有給」(16.8%)と「完全に有給」(3.0%)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半数弱(46.2%)である。



(3) 育児休業制度の利用のしやすさ

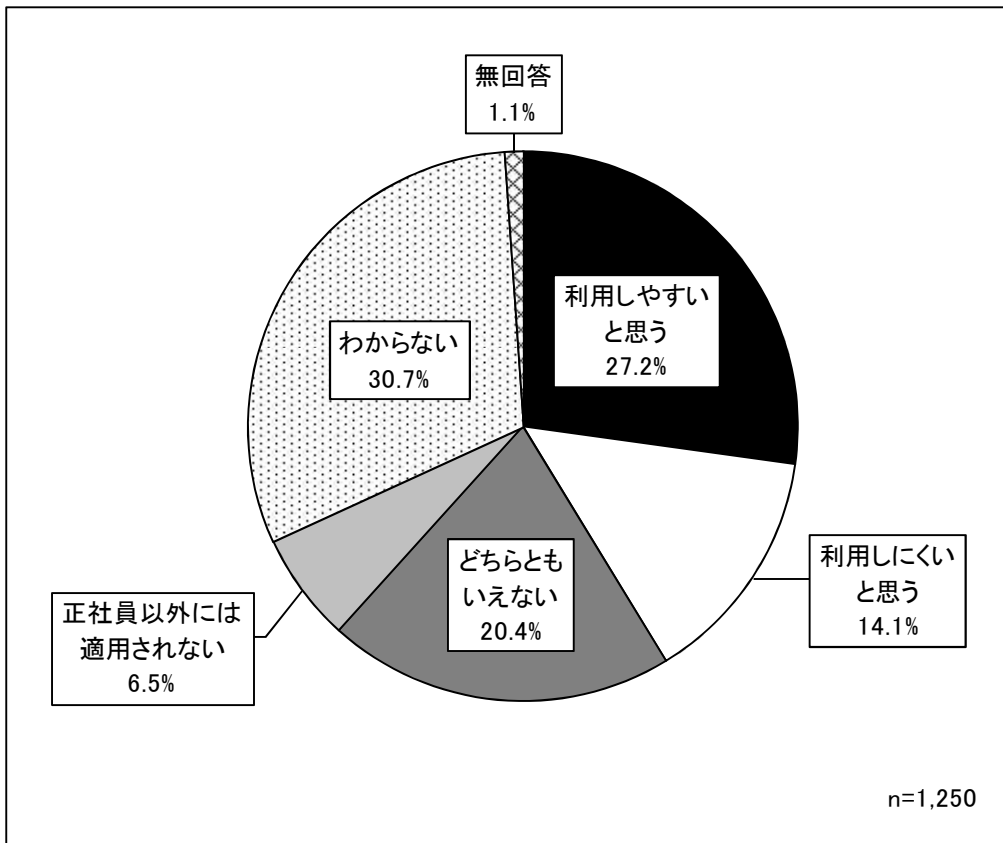
問9③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

<全体結果>

「利用しやすいと思う」(27.2%)が3割弱と多く、「利用しにくいと思う」という人は1割強(14.1%)という回答率になっている。

また、「どちらともいえない」という回答が約2割(20.4%)みられた。

なお、「わからない」と回答した人の割合は約3割(30.7%)である。



(4) 利用しにくい理由

問9④ 【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)

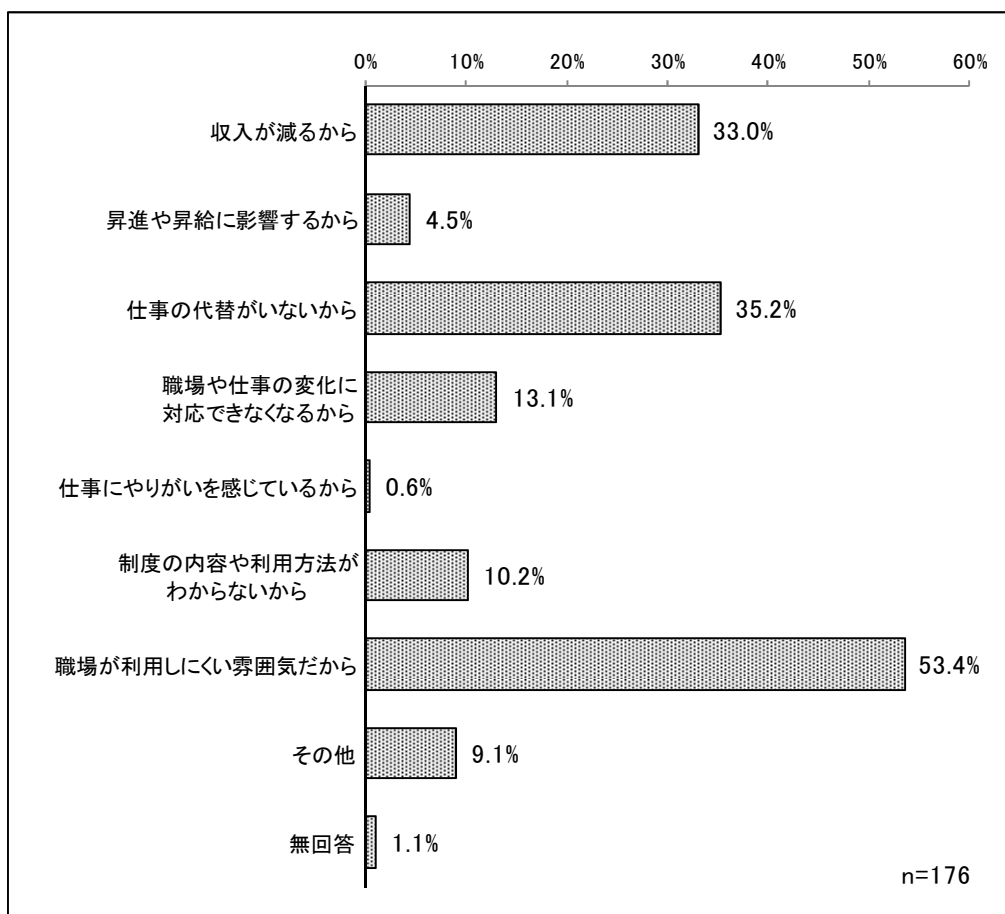
<全体結果>

5割以上(53.4%)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」(35.2%)、「収入が減るから」(33.0%)は3割台、「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」(13.1%)、「制度の内容や利用方法がわからないから」(10.2%)が1割強みられる。

「昇進や昇給に影響するから」(4.5%)、「仕事にやりがいを感じているから」(0.6%)は1割に満たない低い割合となった。

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>

回答者数が少ないため参考値だが、サービス業では「仕事の代替がないから」「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」、卸売業、小売業では「職場が利用しにくい雰囲気だから」と回答した人が他の業種に比べて高い。

	合計 (%ベース)	収入が減る から	昇進や昇 給に影響す るから	仕事の代替 がないから	職場や仕 事の変化に 対応できな くなるから	仕事にやり がいを感じ ているから	制度の内容 や利用方 法がわか らないから	職場が利用 しにくい雰 囲気だから	その他	無回答	
全体結果	176 100.0%	58 33.0%	8 4.5%	62 35.2%	23 13.1%	1 0.6%	18 10.2%	94 53.4%	16 9.1%	2 1.1%	
業 種 別	建設業	23 100.0%	12 52.2%	1 4.3%	7 30.4%	1 4.3%	0 0.0%	2 8.7%	12 52.2%	1 4.3%	0 0.0%
	製造業	15 100.0%	4 26.7%	1 6.7%	3 20.0%	3 20.0%	0 0.0%	1 6.7%	9 60.0%	1 6.7%	0 0.0%
	情報通信業	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	3 75.0%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	17 100.0%	5 29.4%	1 5.9%	8 47.1%	2 11.8%	0 0.0%	2 11.8%	9 52.9%	2 11.8%	0 0.0%
	卸売業、小売業	36 100.0%	10 27.8%	1 2.8%	8 22.2%	4 11.1%	0 0.0%	3 8.3%	21 58.3%	4 11.1%	1 2.8%
	金融業、保険業	7 100.0%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	5 71.4%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、 飲食サービス業	7 100.0%	2 28.6%	0 0.0%	5 71.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	4 57.1%	0 0.0%	0 0.0%
	医療、福祉	10 100.0%	6 60.0%	1 10.0%	5 50.0%	3 30.0%	1 10.0%	1 10.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%
	サービス業	42 100.0%	13 31.0%	2 4.8%	18 42.9%	8 19.0%	0 0.0%	5 11.9%	22 52.4%	3 7.1%	0 0.0%
	その他	15 100.0%	3 20.0%	0 0.0%	8 53.3%	1 6.7%	0 0.0%	2 13.3%	6 40.0%	2 13.3%	1 6.7%
	無回答	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —	— —

<会社全体の規模別>

回答者数が少ないため参考値だが、「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従業員 10～29 人の事業所が他の事業所に比べて高く、「収入が減るから」「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」は逆に低くなった。

	合計 (%ベース)	収入が減る から	昇進や昇 給に影響す るから	仕事の代替 がないから	職場や仕 事の変化に 対応できな くなるから	仕事にやり がいを感じ ているから	制度の内容 や利用方 法がわか らないから	職場が利用 しにくい雰 囲気だから	その他	無回答
全体結果	176 100.0%	58 33.0%	8 4.5%	62 35.2%	23 13.1%	1 0.6%	18 10.2%	94 53.4%	16 9.1%	2 1.1%
会 社 全 体 規 模 別	従業員 10人未満	9 100.0%	5 55.6%	0 0.0%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	1 11.1%	5 55.6%	0 0.0%
	従業員 10～29人	51 100.0%	13 25.5%	1 2.0%	17 33.3%	2 3.9%	0 0.0%	6 11.8%	33 64.7%	3 5.9%
	従業員 30～49人	43 100.0%	11 25.6%	3 7.0%	15 34.9%	4 9.3%	0 0.0%	3 7.0%	23 53.5%	5 11.6%
	従業員 50～99人	38 100.0%	12 31.6%	3 7.9%	14 36.8%	7 18.4%	0 0.0%	4 10.5%	19 50.0%	3 7.9%
	従業員 100～299人	21 100.0%	11 52.4%	1 4.8%	5 23.8%	5 23.8%	1 4.8%	4 19.0%	12 57.1%	3 14.3%
	従業員 300人以上	13 100.0%	6 46.2%	0 0.0%	7 53.8%	4 30.8%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	1 7.7%
	無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 100.0%	1 100.0%

(5) 男性の育児休業取得に対する見解

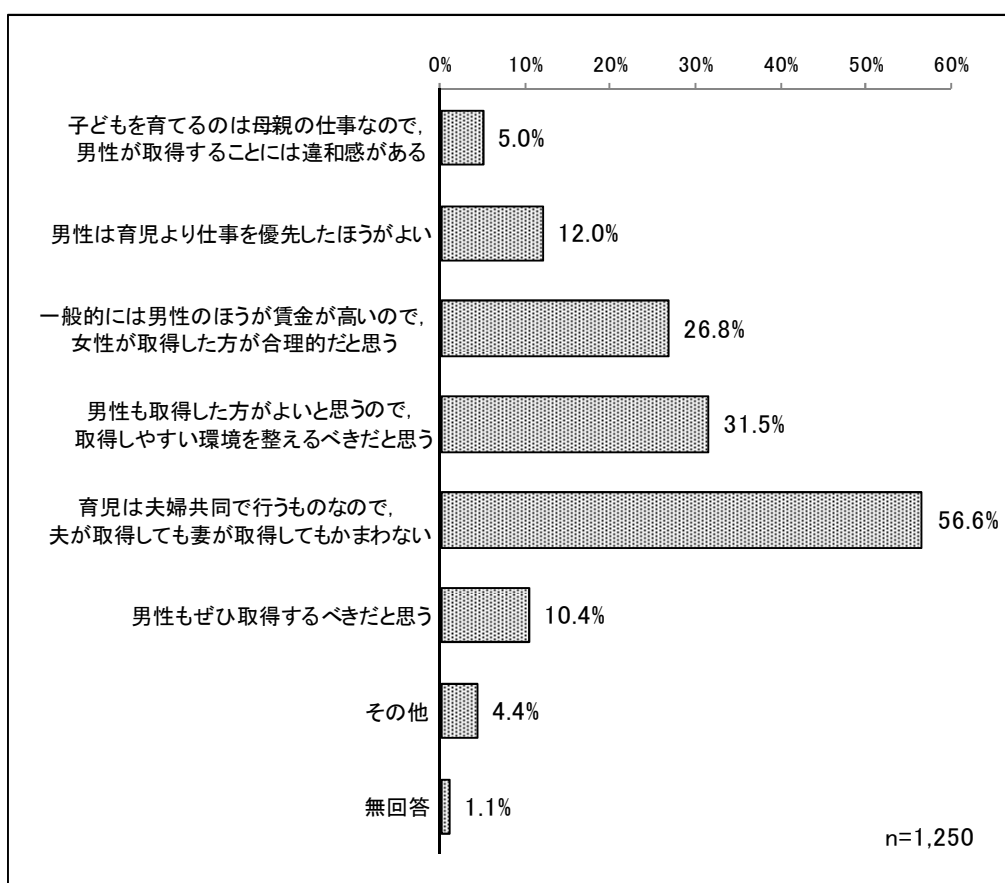
問9⑤ あなたは男性が育児休業を取得することについて、どのように考えますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<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」(56.6%)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(31.5%)、「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3割弱(26.8%)となっている。「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」(12.0%)と「男性もぜひ取得するべきだと思う」(10.4%)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」(5.0%)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、25～29歳では「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」と回答した人の割合が4割を超え、他の年齢層よりも高い割合になっている。

	合計 (%ベース)	子ども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	男性は育児より仕事を優先したほうがよい	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	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	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	男性もぜひ取得すべきだと思う	その他	無回答
全体結果	1,250 100.0%	63 5.0%	150 12.0%	335 26.8%	394 31.5%	708 56.6%	130 10.4%	55 4.4%	14 1.1%
年齢別	25歳未満	68 100.0%	1 1.5%	9 13.2%	17 25.0%	24 35.3%	39 57.4%	12 17.6%	2 2.9%
	25～29歳	136 100.0%	7 5.1%	20 14.7%	31 22.8%	56 41.2%	79 58.1%	19 14.0%	4 2.9%
	30～34歳	146 100.0%	8 5.5%	14 9.6%	45 30.8%	45 30.8%	89 61.0%	17 11.6%	5 3.4%
	35～39歳	181 100.0%	7 3.9%	19 10.5%	45 24.9%	62 34.3%	109 60.2%	25 13.8%	8 4.4%
	40～49歳	409 100.0%	24 5.9%	48 11.7%	114 27.9%	117 28.6%	229 56.0%	34 8.3%	17 4.2%
	50～59歳	245 100.0%	12 4.9%	33 13.5%	73 29.8%	70 28.6%	129 52.7%	16 6.5%	16 6.5%
	60歳以上	61 100.0%	4 6.6%	7 11.5%	10 16.4%	18 29.5%	31 50.8%	6 9.8%	2 3.3%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	3 75.0%	1 25.0%	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、中でも宿泊業，飲食サービス業、製造業、情報通信業では6割強となっている。

運輸業，郵便業、建設業、サービス業は「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」が他の業種に比べて割合が高い。

金融業，保険業は「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、運輸業，郵便業、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高い。

	合計 (%ベース)	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	男性は育児より仕事を優先したほうがよい	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	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	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	男性もぜひ取得するべきだと思う	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	63 5.0%	150 12.0%	335 26.8%	394 31.5%	708 56.6%	130 10.4%	55 4.4%	14 1.1%	
業種別	建設業	148 100.0%	12 8.1%	20 13.5%	48 32.4%	38 25.7%	85 57.4%	11 7.4%	9 6.1%	3 2.0%
	製造業	145 100.0%	6 4.1%	16 11.0%	39 26.9%	43 29.7%	92 63.4%	17 11.7%	9 6.2%	2 1.4%
	情報通信業	30 100.0%	0 0.0%	1 3.3%	7 23.3%	9 30.0%	19 63.3%	4 13.3%	2 6.7%	0 0.0%
	運輸業，郵便業	61 100.0%	4 6.6%	6 9.8%	20 32.8%	21 34.4%	34 55.7%	10 16.4%	3 4.9%	0 0.0%
	卸売業，小売業	248 100.0%	7 2.8%	24 9.7%	63 25.4%	76 30.6%	140 56.5%	29 11.7%	9 3.6%	4 1.6%
	金融業，保険業	71 100.0%	6 8.5%	9 12.7%	14 19.7%	26 36.6%	39 54.9%	7 9.9%	1 1.4%	0 0.0%
	宿泊業，飲食サービス業	57 100.0%	3 5.3%	8 14.0%	9 15.8%	13 22.8%	37 64.9%	9 15.8%	4 7.0%	2 3.5%
	医療，福祉	188 100.0%	11 5.9%	24 12.8%	44 23.4%	66 35.1%	100 53.2%	15 8.0%	8 4.3%	0 0.0%
	サービス業	223 100.0%	10 4.5%	29 13.0%	69 30.9%	80 35.9%	119 53.4%	18 8.1%	5 2.2%	2 0.9%
	その他	75 100.0%	4 5.3%	13 17.3%	21 28.0%	20 26.7%	40 53.3%	10 13.3%	5 6.7%	1 1.3%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

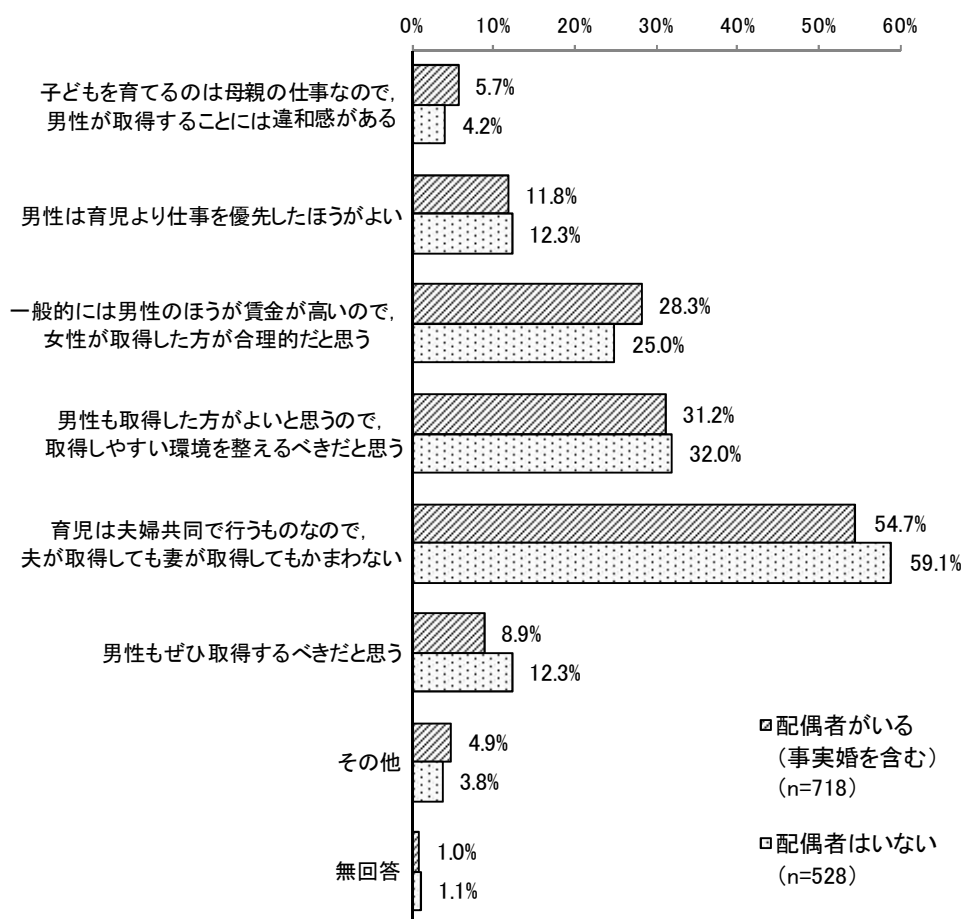
<配偶者の有無別>

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」と「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」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」「男性もぜひ取得すべきだと思う」「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」「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」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」は同等の割合で1割にも満たない。



6. 介護休業制度

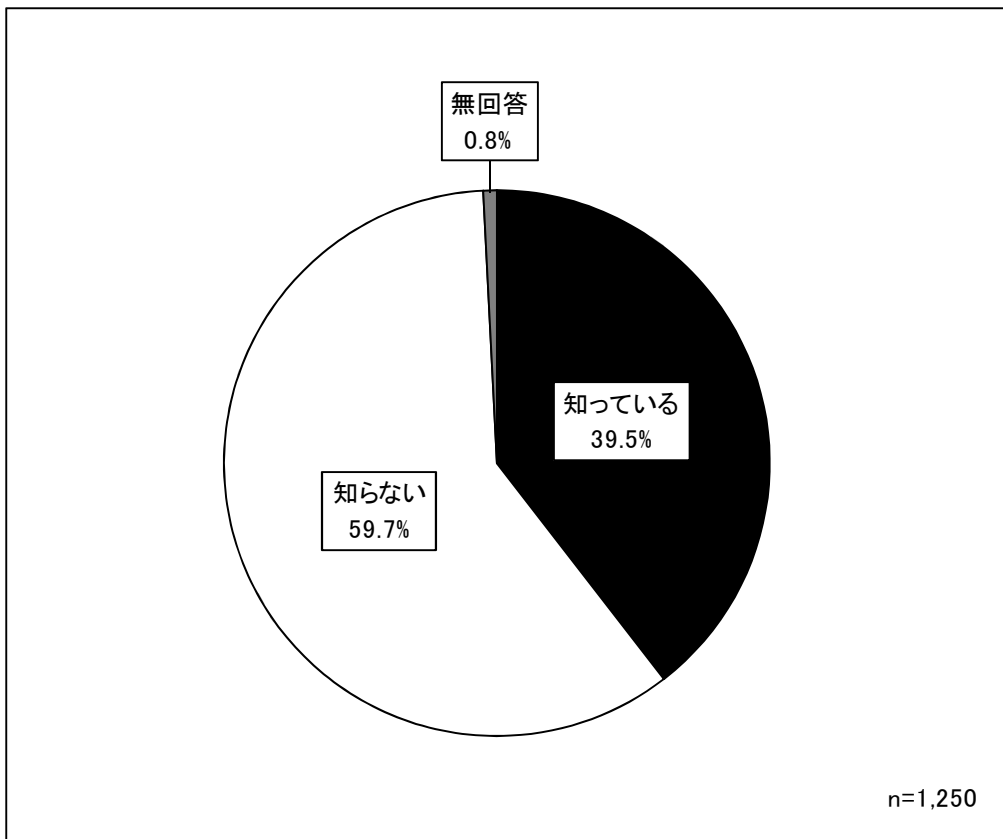
(1) 介護休業制度実施状況

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。

① あなたは職場の介護休業制度を知っていますか。(1つだけ)

<全体結果>

介護休業制度を「知っている」と回答した人は4割弱(39.5%)となっている。「知らない」と回答した人は6割弱(59.7%)で過半数を占める。



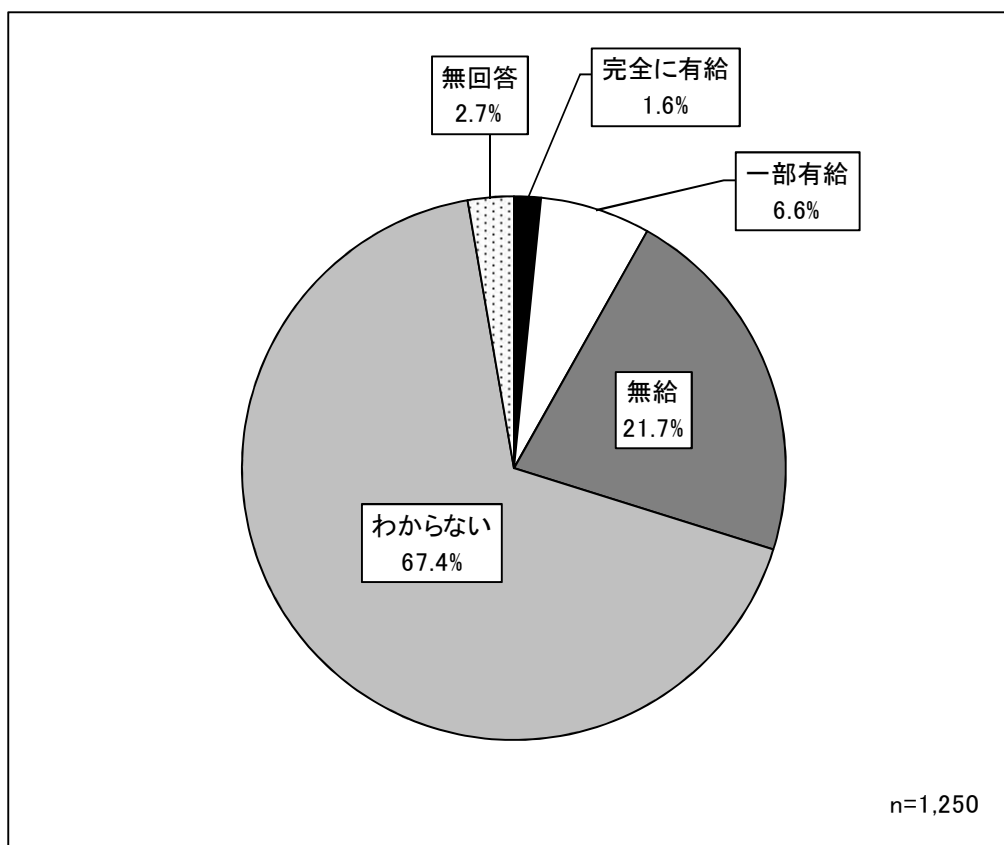
(2) 介護休業中の賃金

問 10② 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」(1.6%)、「一部有給」(6.6%)の割合は少なく、2割強(21.7%)は「無給」と回答している。

また、7割弱(67.4%)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

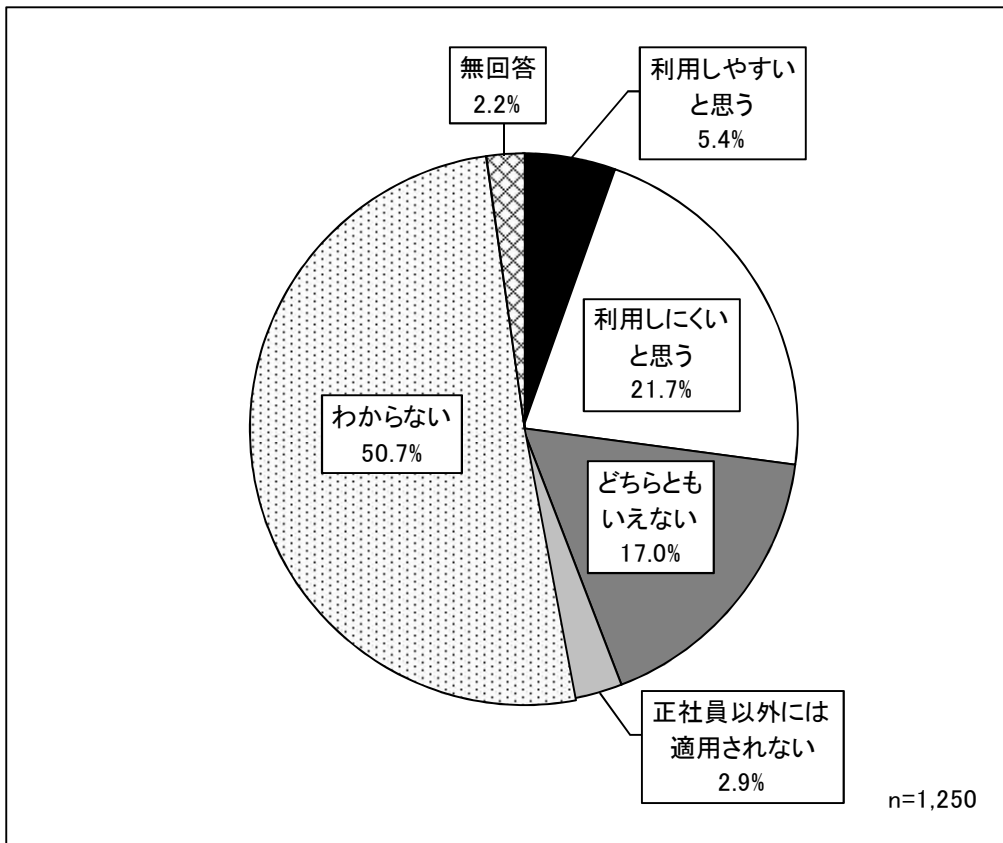
問 10③ その制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

<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2割(21.7%)、「どちらともいえない」が2割弱(17.0%)となっている。

「利用しやすいと思う」(5.4%)は、きわめて少ない。

また、「わからない」と回答した人の割合は過半数(50.7%)を占める。



(4) 利用しにくい理由

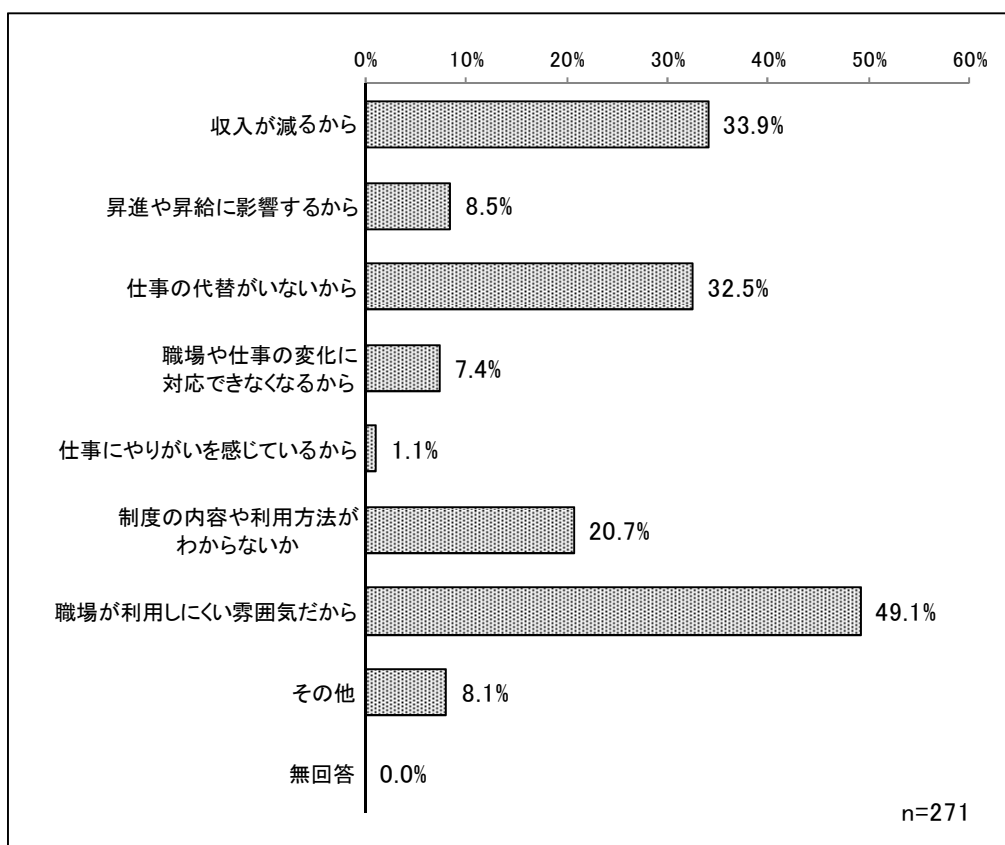
問 10④ 【③で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】
その理由をお答えください。(2つまで)

<全体結果>

介護休業制度が利用しにくいと回答した 271 サンプルへの該当質問である。

半数弱が「職場が利用しにくい雰囲気だから」(49.1%)と回答し、これに「収入が減るから」(33.9%)、「仕事の代替がないから」(32.5%)、「制度の内容や利用方法がわからないから」(20.7%)が続く。

以下、「昇進や昇給に影響するから」(8.5%)、「職場や仕事の変化に対応できなくなるから」(7.4%)、「仕事にやりがいを感じているから」(1.1%)は、1割以下の低い回答となっている。



<業種別>

回答者数が少ないため参考値だが、「仕事の代替がないから」はサービス業、「制度の内容や利用方法がわからないか」は建設業で他の業種よりも高くなっている。

	合計 (%ベース)	収入が減る から	昇進や昇 給に影響す るから	仕事の代替 がないから	職場や仕 事の変化に 対応できな くなるから	仕事にやり がいを感じ ているから	制度の内容 や利用方 法がわか らないか	職場が利用 しにくい雰 囲気だから	その他	無回答	
全体結果	271 100.0%	92 33.9%	23 8.5%	88 32.5%	20 7.4%	3 1.1%	56 20.7%	133 49.1%	22 8.1%	0 0.0%	
業 種 別	建設業	45 100.0%	11 24.4%	5 11.1%	16 35.6%	3 6.7%	0 0.0%	12 26.7%	24 53.3%	3 6.7%	0 0.0%
	製造業	27 100.0%	10 37.0%	1 3.7%	5 18.5%	2 7.4%	1 3.7%	6 22.2%	12 44.4%	4 14.8%	0 0.0%
	情報通信業	7 100.0%	1 14.3%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	26 100.0%	12 46.2%	2 7.7%	7 26.9%	3 11.5%	1 3.8%	4 15.4%	12 46.2%	1 3.8%	0 0.0%
	卸売業、小売業	42 100.0%	12 28.6%	3 7.1%	12 28.6%	2 4.8%	0 0.0%	8 19.0%	21 50.0%	6 14.3%	0 0.0%
	金融業、保険業	15 100.0%	6 40.0%	0 0.0%	5 33.3%	2 13.3%	0 0.0%	4 26.7%	7 46.7%	1 6.7%	0 0.0%
	宿泊業、 飲食サービス業	12 100.0%	3 25.0%	2 16.7%	5 41.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 16.7%	7 58.3%	2 16.7%	0 0.0%
	医療、福祉	28 100.0%	12 42.9%	5 17.9%	11 39.3%	4 14.3%	1 3.6%	7 25.0%	11 39.3%	2 7.1%	0 0.0%
	サービス業	54 100.0%	19 35.2%	4 7.4%	21 38.9%	2 3.7%	0 0.0%	11 20.4%	28 51.9%	1 1.9%	0 0.0%
	その他	14 100.0%	5 35.7%	0 0.0%	4 28.6%	1 7.1%	0 0.0%	2 14.3%	9 64.3%	1 7.1%	0 0.0%
	無回答	1 100.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<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」という回答率は従業員 300 人以上の事業所が 5 割強（51.3%）と最も高くなっている。従業員 30～49 人の事業所では、「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」の割合が他よりも高くなっている。

	合計 (%ベース)	収入が減る から	昇進や昇 給に影響す るから	仕事の代替 がないから	職場や仕 事の変化に 対応できな くなるから	仕事にやり がいを感じ ているから	制度の内容 や利用方 法がわか らないか	職場が利用 しにくい雰 囲気だから	その他	無回答	
全体結果	271 100.0%	92 33.9%	23 8.5%	88 32.5%	20 7.4%	3 1.1%	56 20.7%	133 49.1%	22 8.1%	0 0.0%	
会 社 全 体 規 模 別	従業員 10人未満	10 100.0%	5 50.0%	0 0.0%	6 60.0%	1 10.0%	0 0.0%	3 30.0%	4 40.0%	1 10.0%	0 0.0%
	従業員 10～29人	64 100.0%	16 25.0%	2 3.1%	20 31.3%	3 4.7%	1 1.6%	12 18.8%	36 56.3%	4 6.3%	0 0.0%
	従業員 30～49人	40 100.0%	9 22.5%	2 5.0%	16 40.0%	2 5.0%	0 0.0%	7 17.5%	24 60.0%	3 7.5%	0 0.0%
	従業員 50～99人	61 100.0%	19 31.1%	6 9.8%	15 24.6%	4 6.6%	1 1.6%	16 26.2%	32 52.5%	2 3.3%	0 0.0%
	従業員 100～299人	55 100.0%	22 40.0%	9 16.4%	16 29.1%	6 10.9%	1 1.8%	10 18.2%	25 45.5%	6 10.9%	0 0.0%
	従業員 300人以上	39 100.0%	20 51.3%	4 10.3%	15 38.5%	4 10.3%	0 0.0%	7 17.9%	12 30.8%	5 12.8%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%

7. 職場のハラスメント対策

(1) ハラスメントの有無

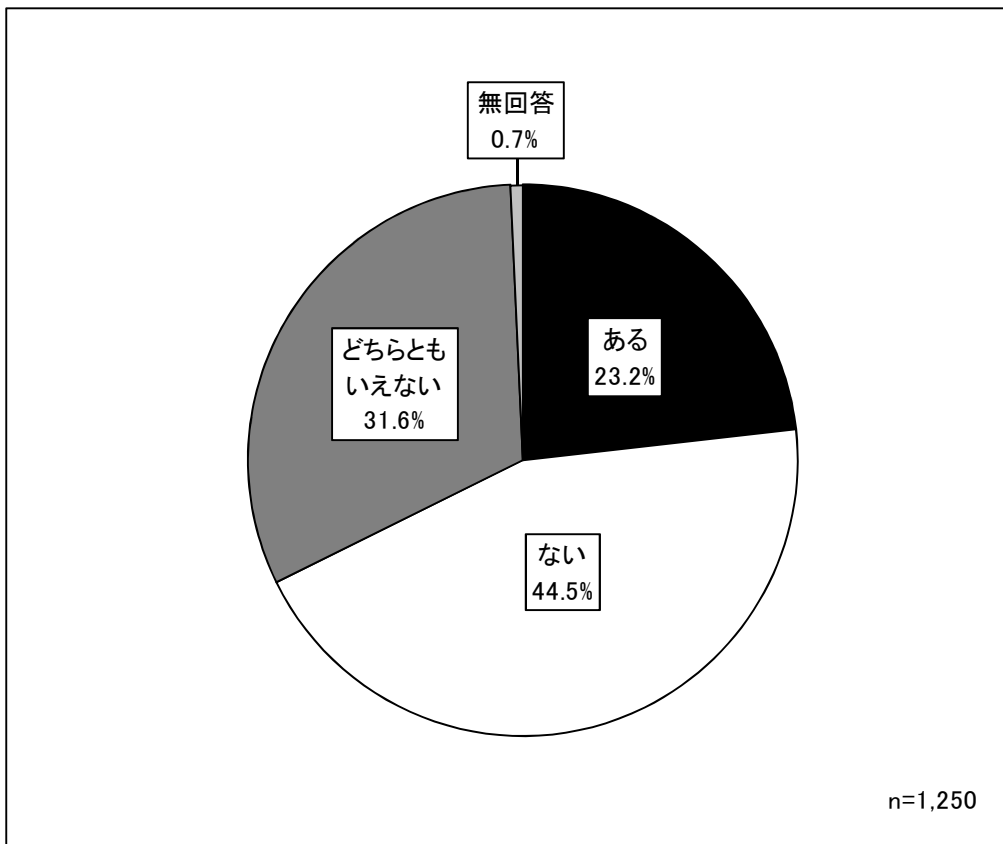
問 11 あなたの職場における、ハラスメントについてお尋ねします。

① あなたの職場には、ハラスメントがありますか。(1つだけ)

<全体結果>

職場にハラスメントは「ない」という回答が4割強(44.5%)を占める。

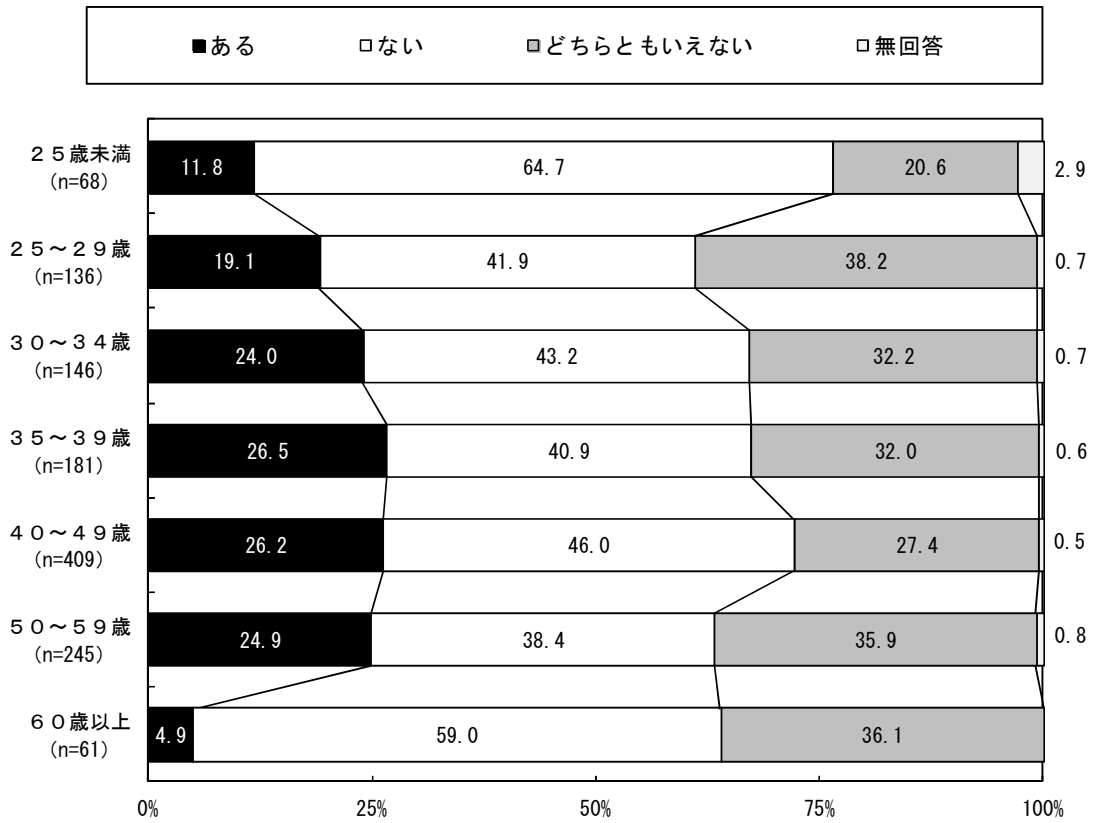
「ある」という回答は2割強(23.2%)みられ、3割強が「どちらともいえない」(31.6%)と回答している。



<年齢別>

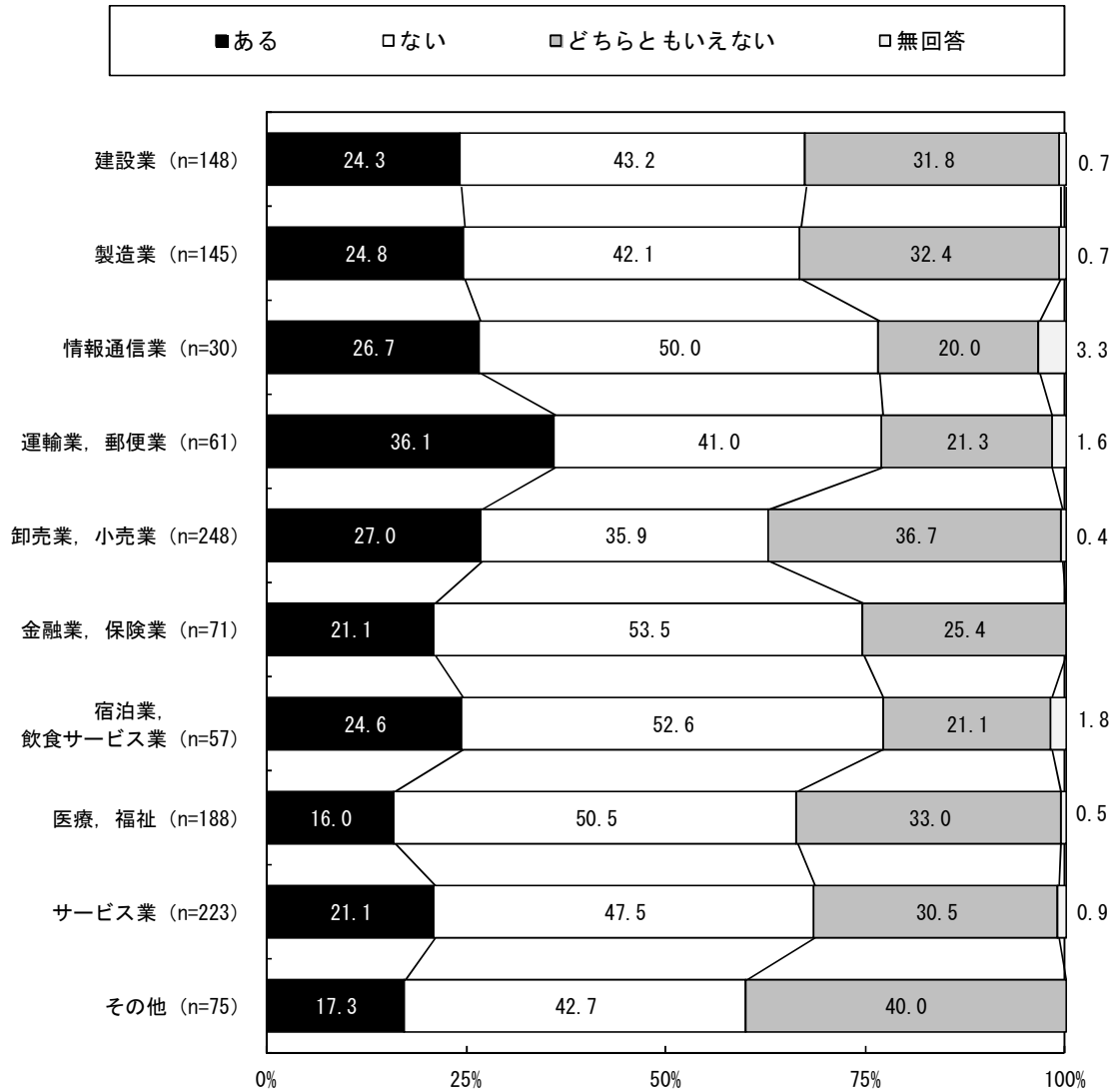
職場にハラスメントが「ある」という回答は30～59歳で高くなっていて、60歳以上で低い割合となっている。

25歳未満では「ない」という回答が64.7%と6割強を占める。「どちらともいえない」は25～29歳で4割弱（38.2%）と最も高い。



<業種別>

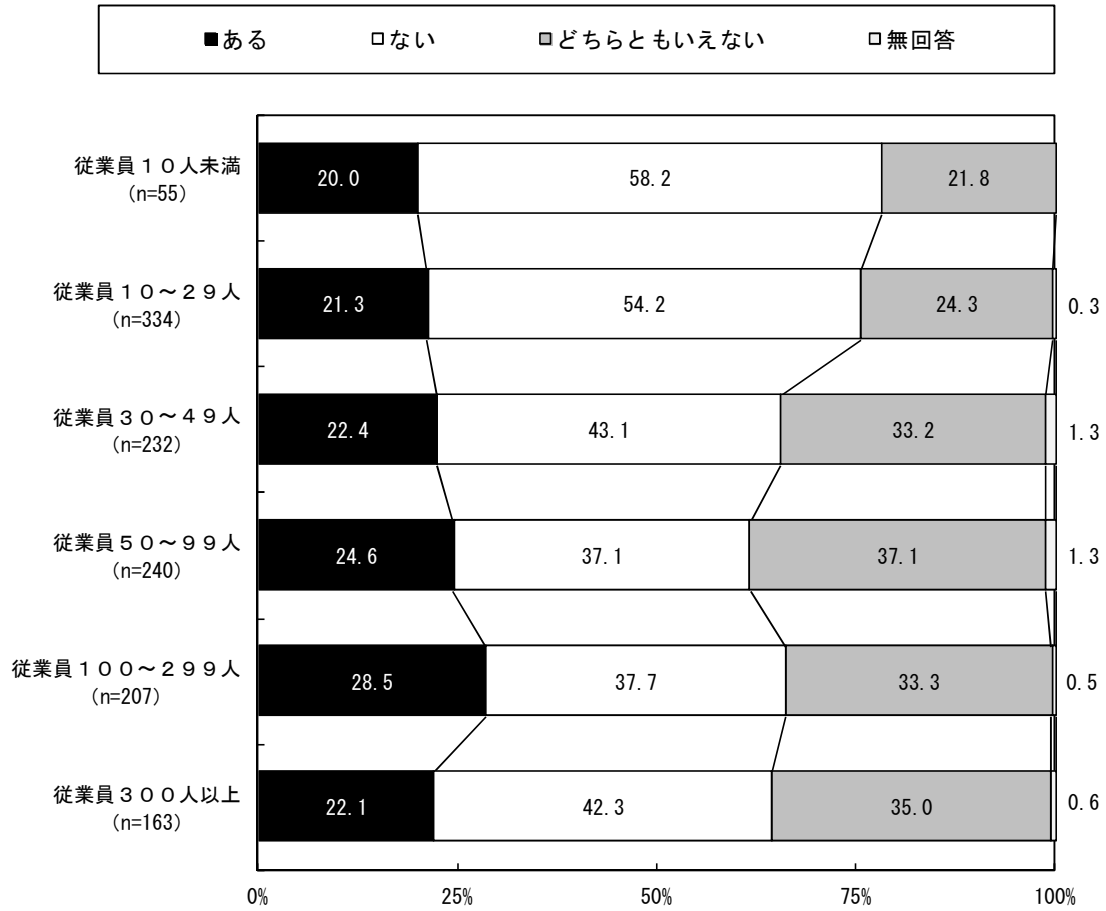
他の業種に比べて「ある」の割合が高いのは運輸業、郵便業で、4割弱となっている。他の業種に比べて「ない」の割合が高いのは金融業、保険業で、過半数を占めている。しかし、「ある」、「ない」ともに業種別は目立った差はない。



＜会社全体の規模＞

職場にハラスメントが「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 50～99 人の事業所となった。

「ない」という回答は従業員 10 人未満で最も高く、6 割弱（58.2%）を占めている。



(2) ハラスメントの種類

問 11② 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

どのようなハラスメントがありますか。

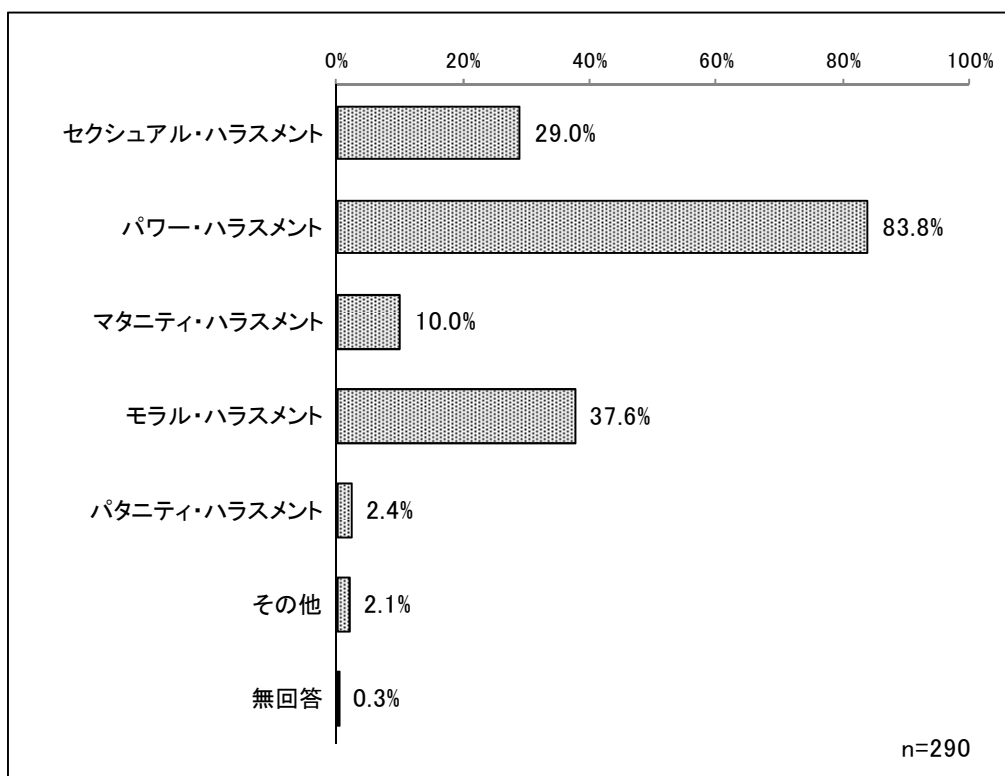
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<全体結果>

職場にハラスメントがあると回答した 290 サンプルへの該当質問である。

8割強が「パワー・ハラスメント」(83.8%)と回答し、これに「モラル・ハラスメント」(37.6%)、「セクシュアル・ハラスメント」(29.0%)が続く。

以下、「マタニティ・ハラスメント」(10.0%)、「パタニティ・ハラスメント」(2.4%)は、1割以下の低い回答となっている。



<年齢別>

回答者数が少ないため参考値だが、「セクシュアル・ハラスメント」という回答は30～39歳で高くなっている。

また、35～39歳では「マタニティ・ハラスメント」という回答も2割強（22.9%）で、他の年代よりも高くなっている。

		合計 (%ベース)	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	モラル・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体結果		290 100.0%	84 29.0%	243 83.8%	29 10.0%	109 37.6%	7 2.4%	6 2.1%	1 0.3%
年齢別	25歳未満	8 100.0%	1 12.5%	7 87.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	25～29歳	26 100.0%	9 34.6%	20 76.9%	5 19.2%	14 53.8%	1 3.8%	1 3.8%	0 0.0%
	30～34歳	35 100.0%	16 45.7%	30 85.7%	3 8.6%	11 31.4%	1 2.9%	2 5.7%	0 0.0%
	35～39歳	48 100.0%	21 43.8%	40 83.3%	11 22.9%	20 41.7%	1 2.1%	2 4.2%	0 0.0%
	40～49歳	107 100.0%	21 19.6%	94 87.9%	5 4.7%	39 36.4%	3 2.8%	1 0.9%	0 0.0%
	50～59歳	61 100.0%	16 26.2%	48 78.7%	4 6.6%	23 37.7%	1 1.6%	0 0.0%	1 1.6%
	60歳以上	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<業種別>

回答者数が少ないため参考値だが、製造業、サービス業、卸売業、小売業で「セクシュアル・ハラスメント」の割合が3割強で、他の業種よりもやや高くなっている。

		合計 (%ベース)	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	モラル・ハラスメント	バタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体結果		290 100.0%	84 29.0%	243 83.8%	29 10.0%	109 37.6%	7 2.4%	6 2.1%	1 0.3%
業種別	建設業	36 100.0%	4 11.1%	31 86.1%	3 8.3%	13 36.1%	0 0.0%	1 2.8%	0 0.0%
	製造業	36 100.0%	13 36.1%	29 80.6%	2 5.6%	13 36.1%	1 2.8%	3 8.3%	0 0.0%
	情報通信業	8 100.0%	2 25.0%	7 87.5%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	22 100.0%	10 45.5%	15 68.2%	2 9.1%	11 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	67 100.0%	23 34.3%	55 82.1%	5 7.5%	25 37.3%	0 0.0%	1 1.5%	0 0.0%
	金融業、保険業	15 100.0%	3 20.0%	14 93.3%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	14 100.0%	5 35.7%	11 78.6%	4 28.6%	7 50.0%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%
	医療、福祉	30 100.0%	6 20.0%	26 86.7%	5 16.7%	14 46.7%	2 6.7%	0 0.0%	0 0.0%
	サービス業	47 100.0%	16 34.0%	41 87.2%	7 14.9%	18 38.3%	3 6.4%	1 2.1%	0 0.0%
	その他	13 100.0%	2 15.4%	12 92.3%	0 0.0%	5 38.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<会社全体の規模>

回答者数が少ないため参考値だが、「パワー・ハラスメント」がすべての規模において高くなっている。

また、「セクシュアル・ハラスメント」と回答した人の割合は従業員 30～49 人、従業員 50～99 人の事業所で最も高くなっている。

		合計 (%ベース)	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	モラル・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体結果		290 100.0%	84 29.0%	243 83.8%	29 10.0%	109 37.6%	7 2.4%	6 2.1%	1 0.3%
会社 全体 規模 別	従業員 10人未満	11 100.0%	2 18.2%	9 81.8%	2 18.2%	6 54.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	従業員 10～29人	71 100.0%	19 26.8%	62 87.3%	5 7.0%	29 40.8%	2 2.8%	1 1.4%	0 0.0%
	従業員 30～49人	52 100.0%	18 34.6%	39 75.0%	9 17.3%	24 46.2%	3 5.8%	2 3.8%	1 1.9%
	従業員 50～99人	59 100.0%	22 37.3%	50 84.7%	5 8.5%	18 30.5%	1 1.7%	1 1.7%	0 0.0%
	従業員 100～299人	59 100.0%	15 25.4%	50 84.7%	4 6.8%	21 35.6%	0 0.0%	2 3.4%	0 0.0%
	従業員 300人以上	36 100.0%	8 22.2%	31 86.1%	4 11.1%	11 30.6%	1 2.8%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

(3) ハラスメントを受けた経験の有無

問 11③ 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

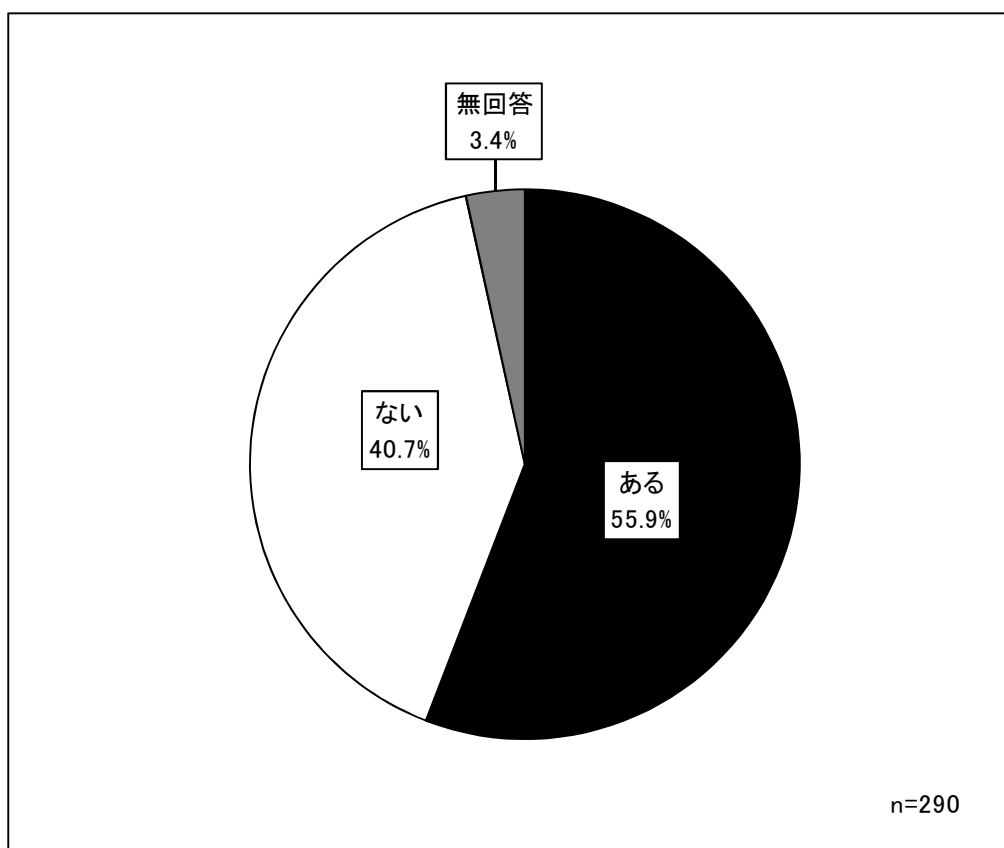
あなた自身がハラスメントを受けたことがありますか。(1つだけ)

<全体結果>

職場にハラスメントがあると回答した 290 サンプルへの該当質問である。

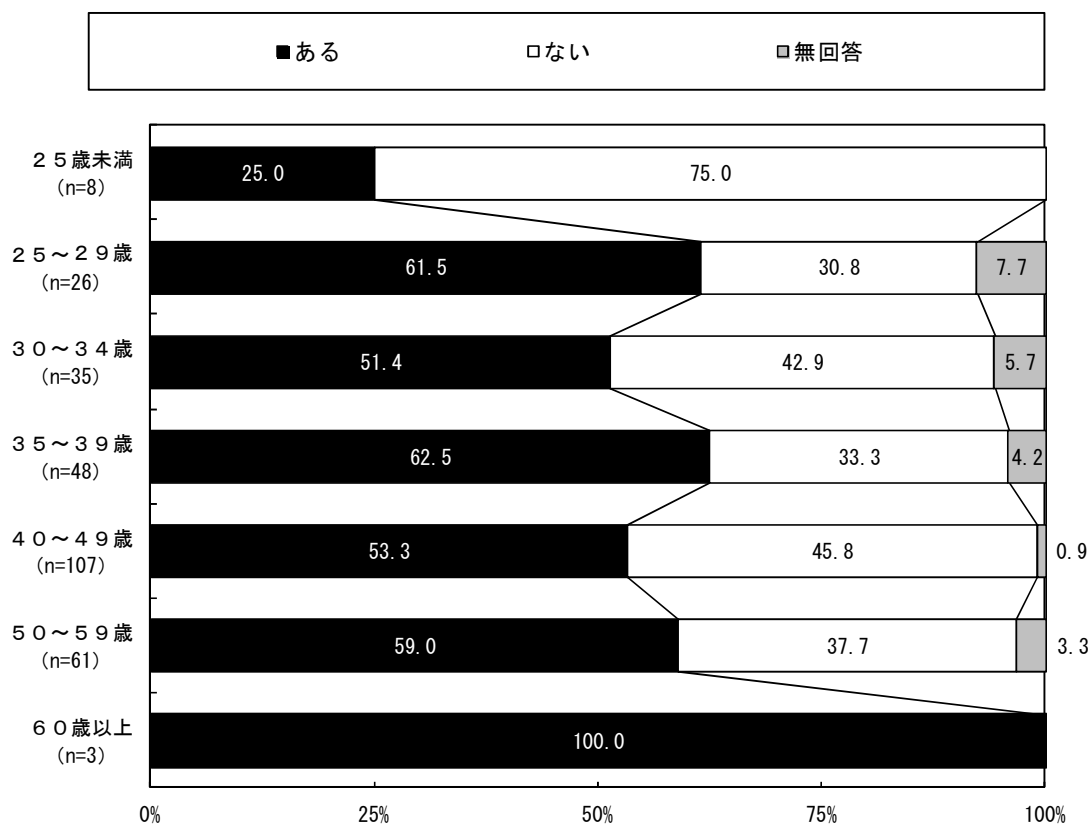
職場で回答者自身がハラスメントを受けたことが「ある」という回答が過半数 (55.9%) を占める。

「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4割強 (40.7%) となっている。



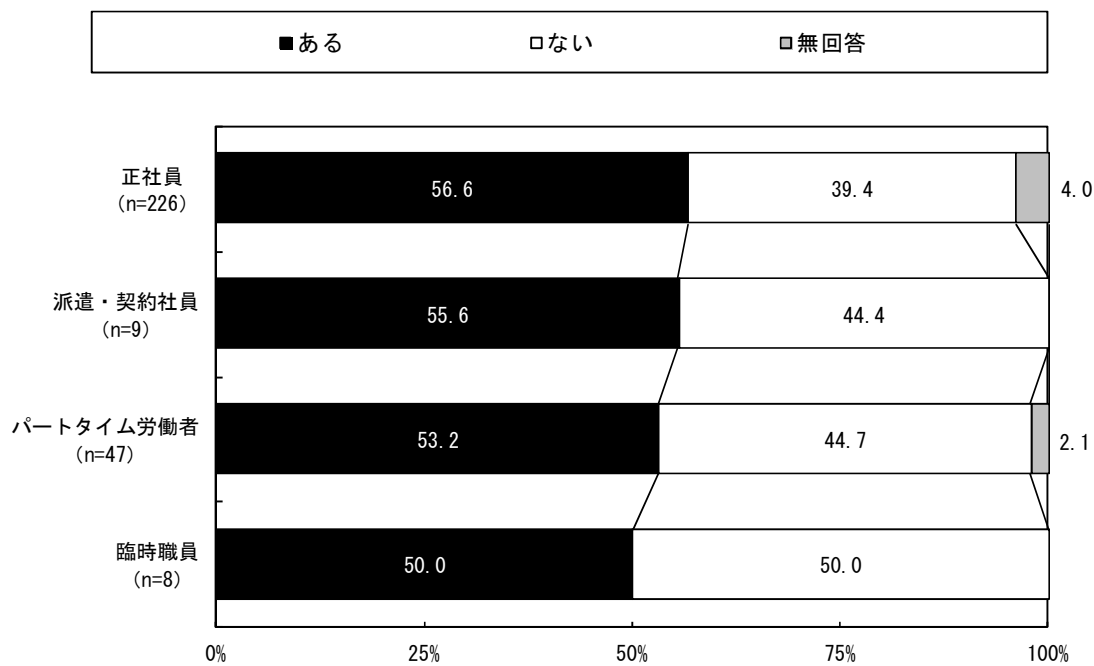
<年齢別>

回答者数が少ないため参考値だが、「ある」と回答した人の割合は35～39歳で最も高く、「ない」と回答した人の割合は40～49歳で最も高くなっている。



<就業形態別>

回答者数が少ないため参考値だが、正社員で「ある」と回答した割合が高く、6割弱となっている。



(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための周知・啓発状況

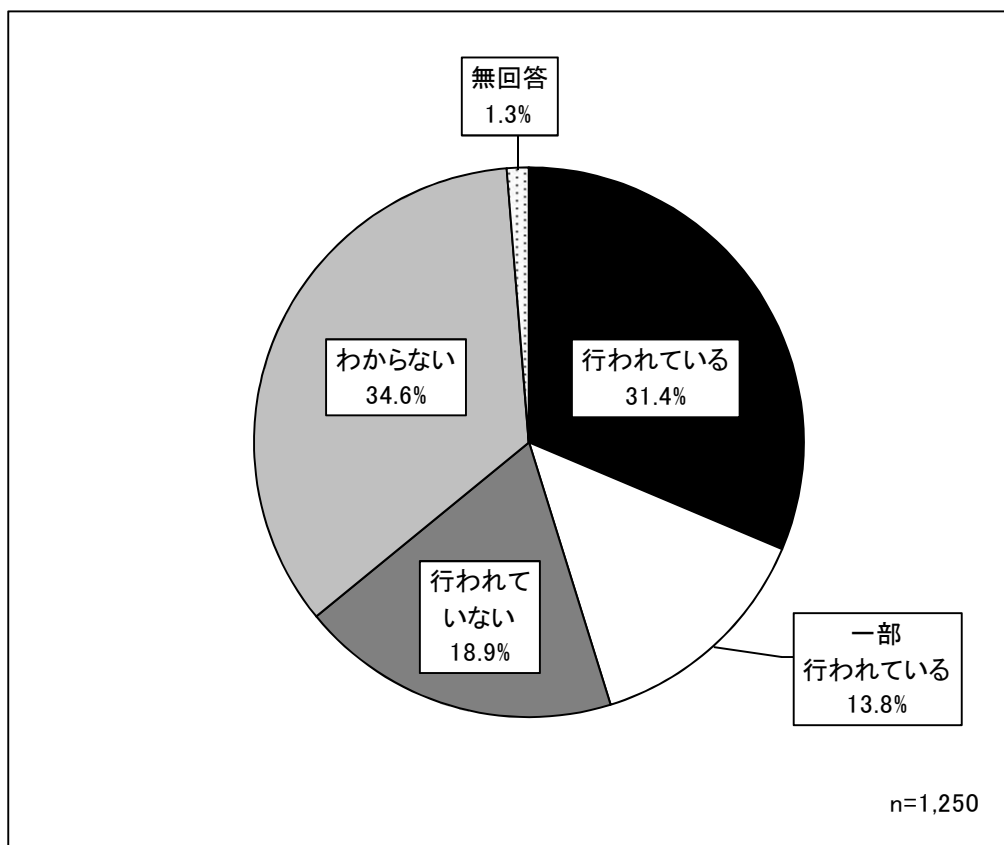
問 12 【男女雇用機会均等法では、事業主は職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のため、雇用管理上必要な配慮をしなければなりません、あなたの職場についてお尋ねします。】

- 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」という回答が最も高く、3割強(31.4%)を占めている。「行われていない」という回答(18.9%)は2割弱となっている。

「一部行われている」が1割強(13.8%)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(34.6%)となった。

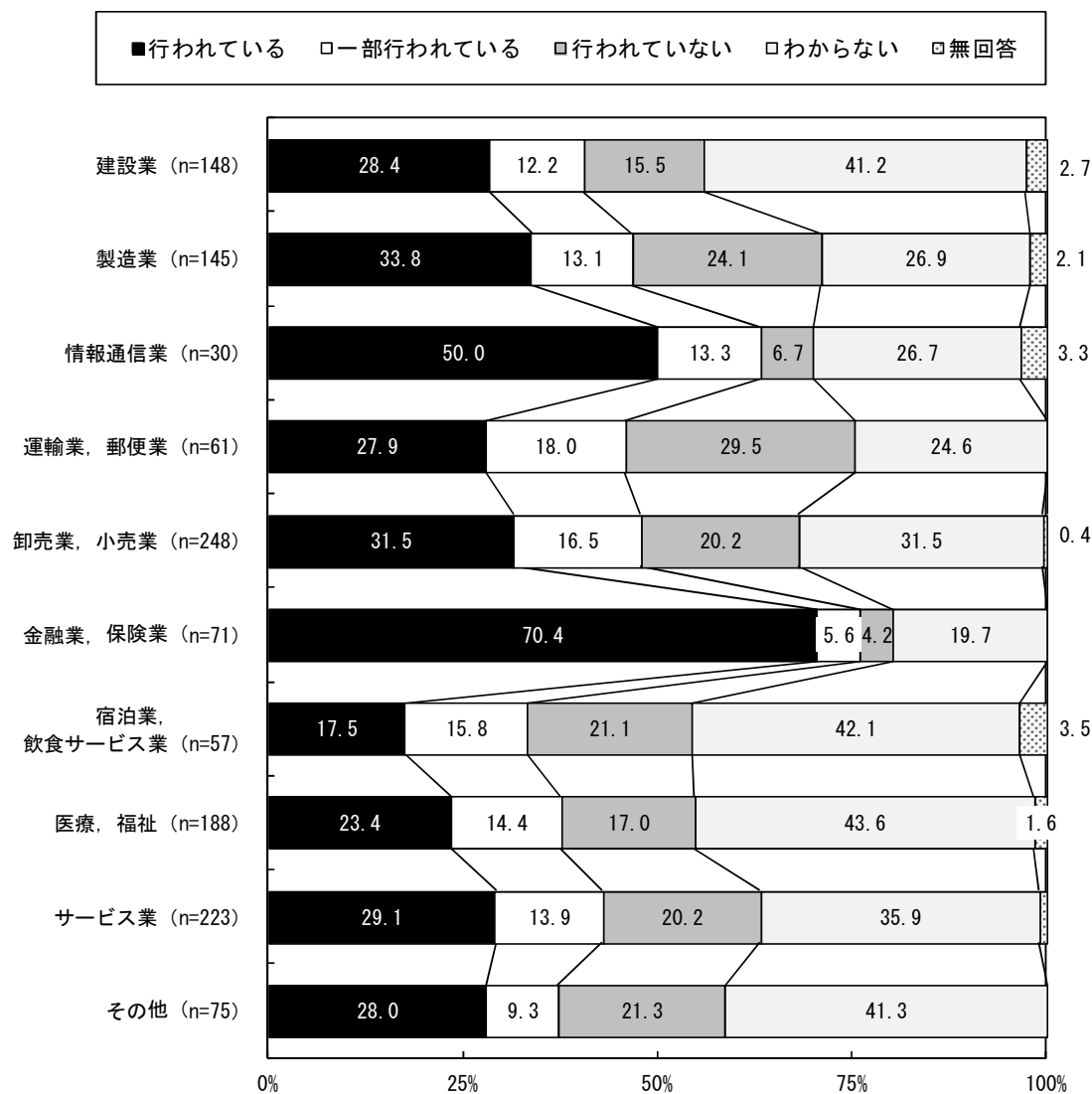


<業種別>

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、保険業が目立って高い。

「行われていない」は運輸業、郵便業で他の業種と比べ高くなっている。

「わからない」は医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業、建設業で4割強と他の業種に比べ高い割合を占めた。

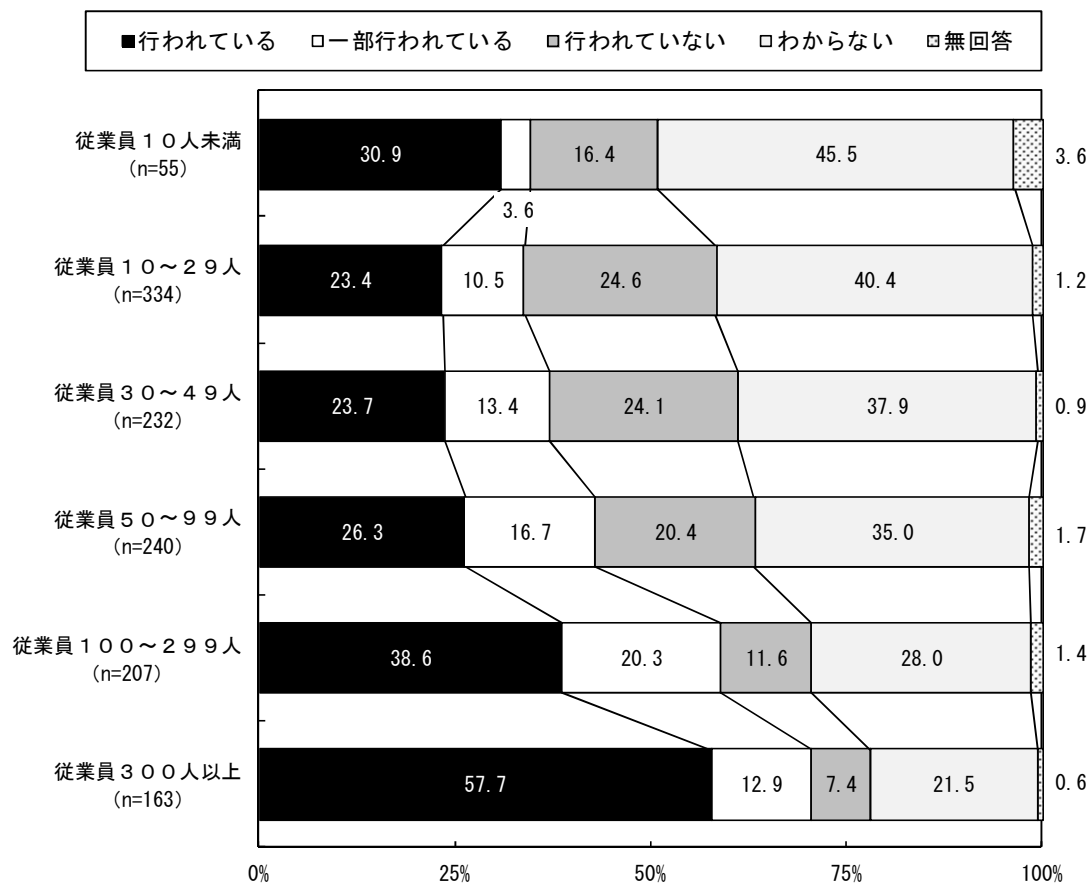


<会社全体の規模別>

従業員 300 人以上の事業所では 6 割強（57.7%）が「行われている」と回答し、他の事業所に比べ目立って高い。

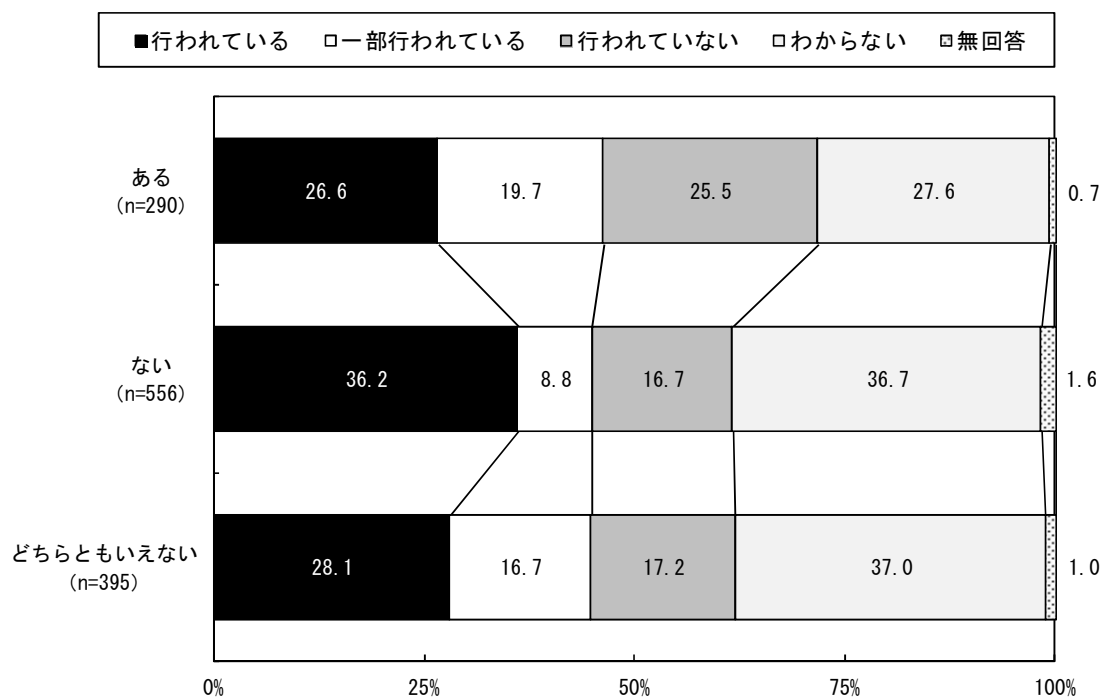
「一部行われている」という回答率は従業員 100～299 人の事業所が最も高く 2 割強となっている。

「行われていない」という回答は従業員 10～29 人、従業員 30～49 人の事業所で全体の 4 分の 1 程度を占めている。



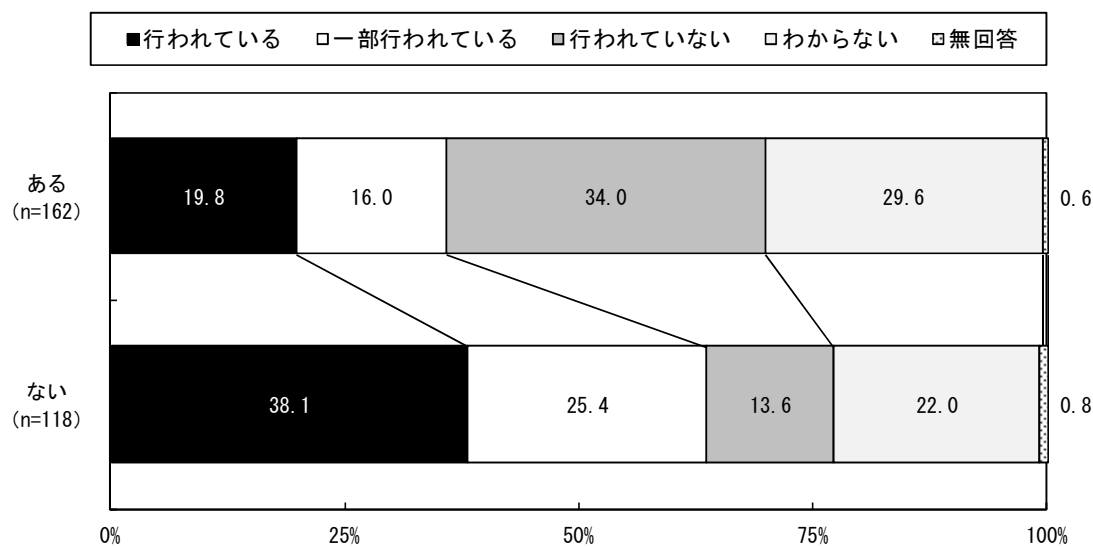
<ハラスメントの有無別>

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、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。



<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、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。



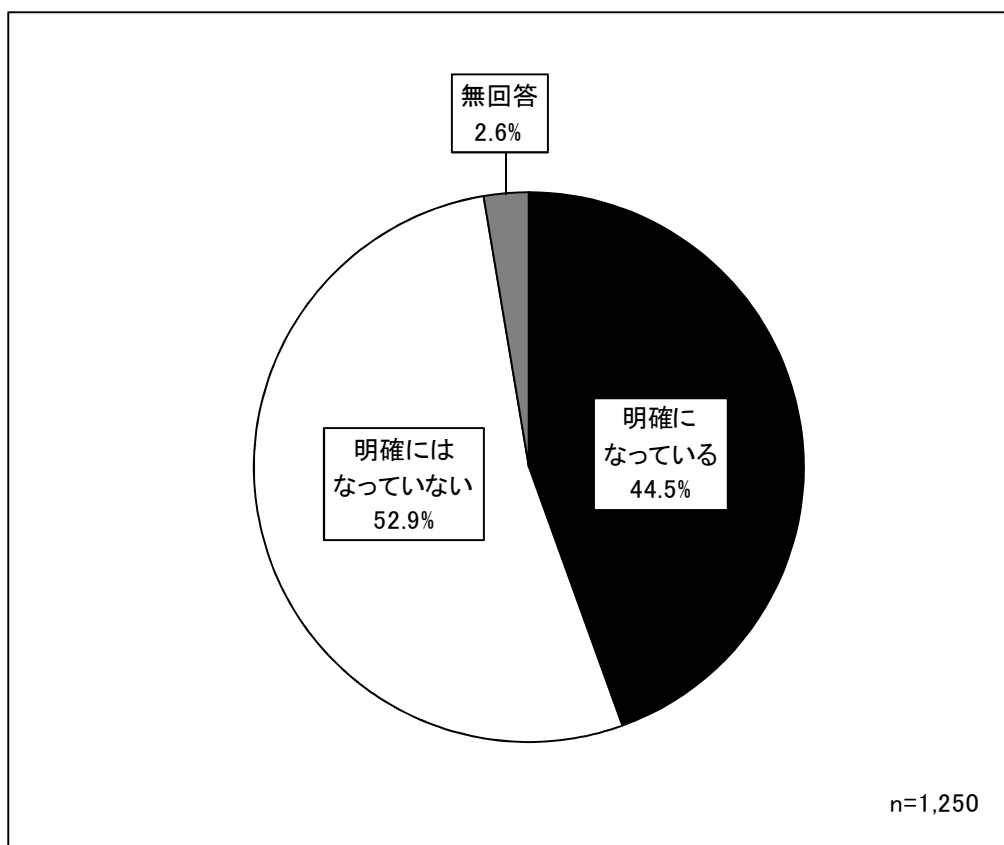
(5) ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さ

問 12② 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、ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さについて過半数の人が「明確にはなっていない」(52.9%)と回答している。

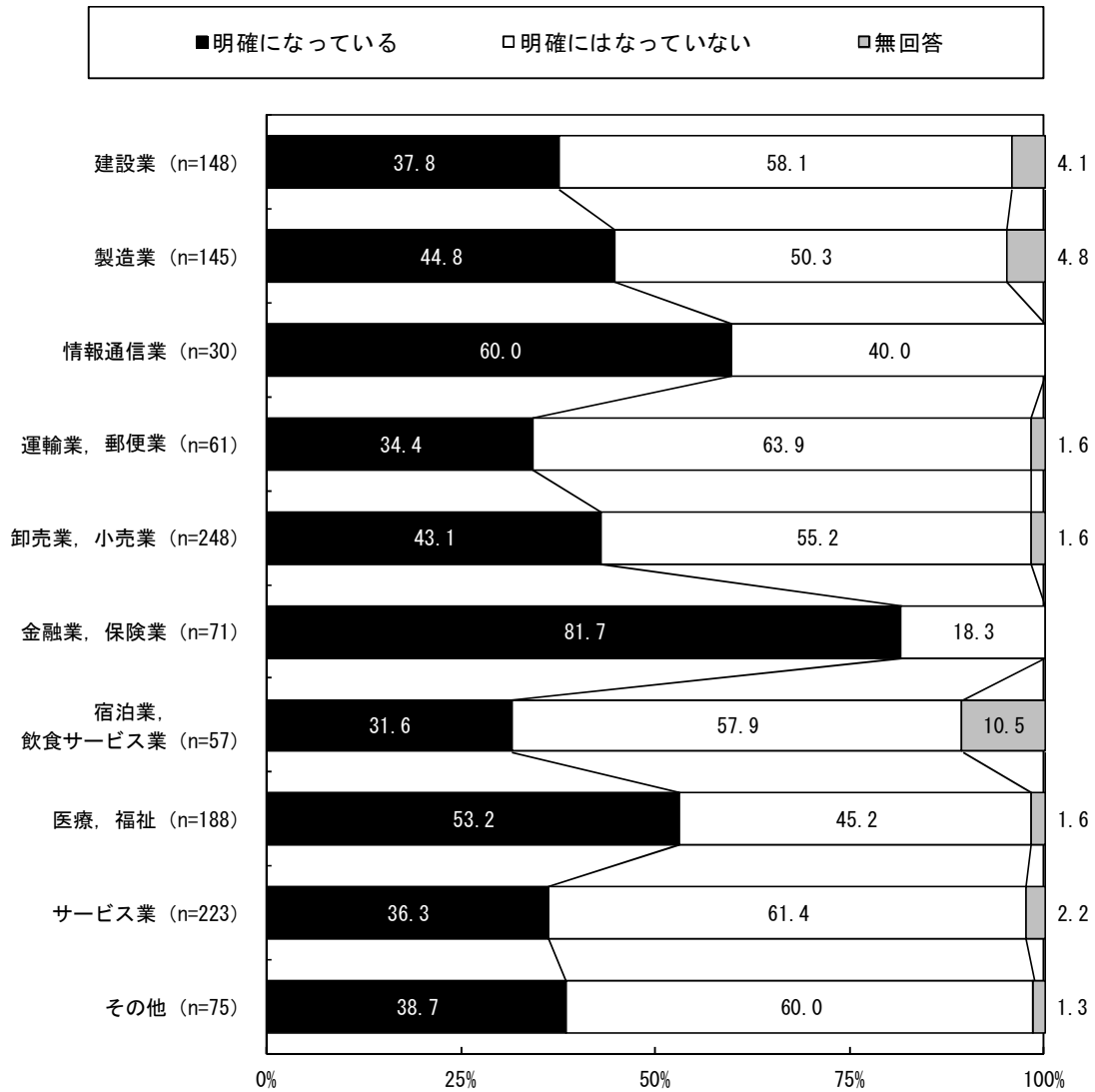
「明確になっている」と回答した人の割合は4割強(44.5%)となった。



<業種別>

金融業、保険業では、8割強の人が「明確になっている」と回答し、他の業種に比べ目立って高くなっている。

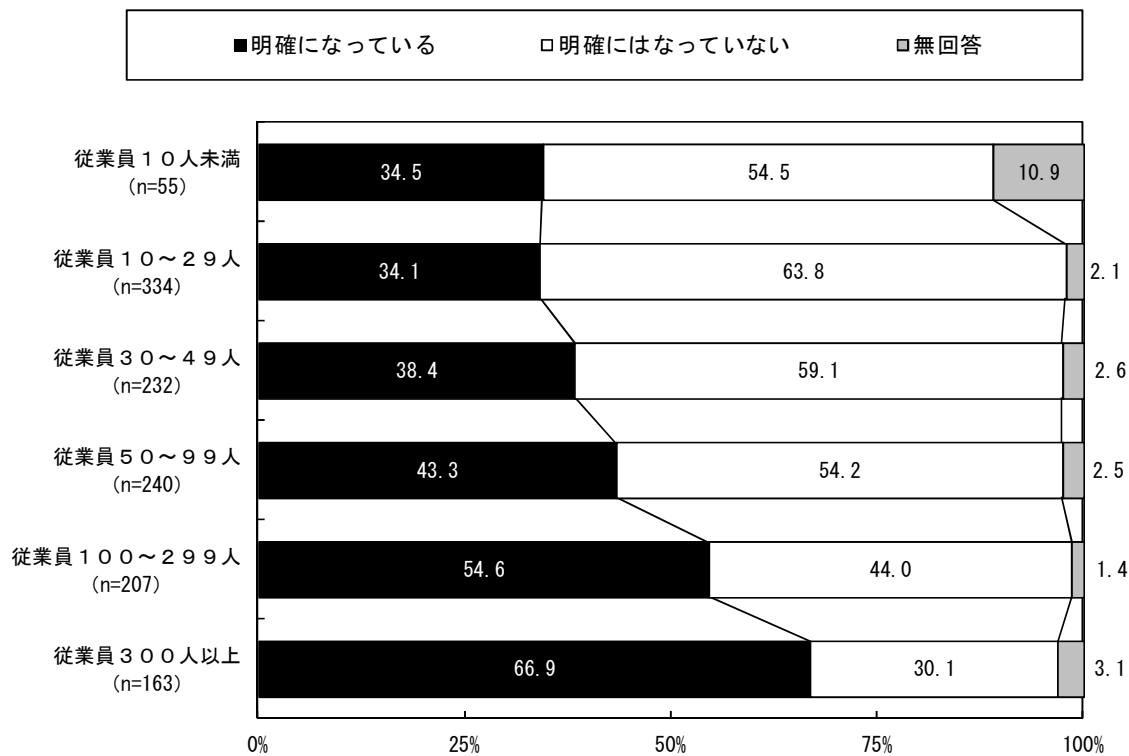
運輸業、郵便業、サービス業は「明確にはなっていない」の割合が6割強を占め、他の業種に比べ高い。



<会社全体の規模別>

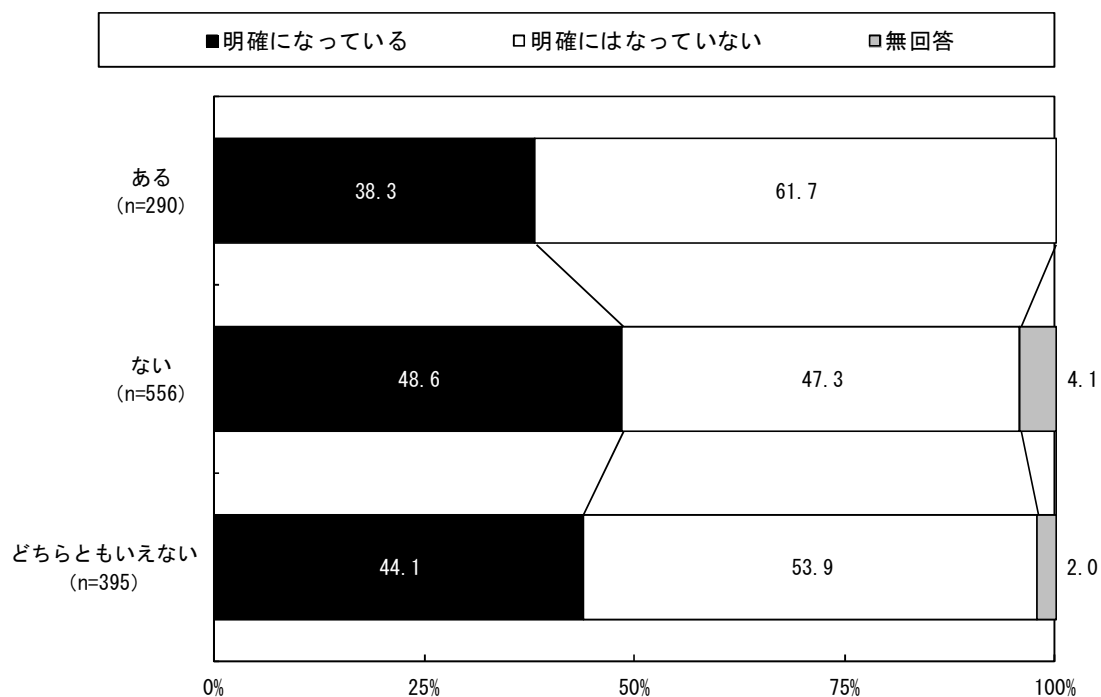
従業員 300 人以上の事業所では 7 割弱が「明確になっている」と回答している。

10～29 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く、6 割強を占めている。



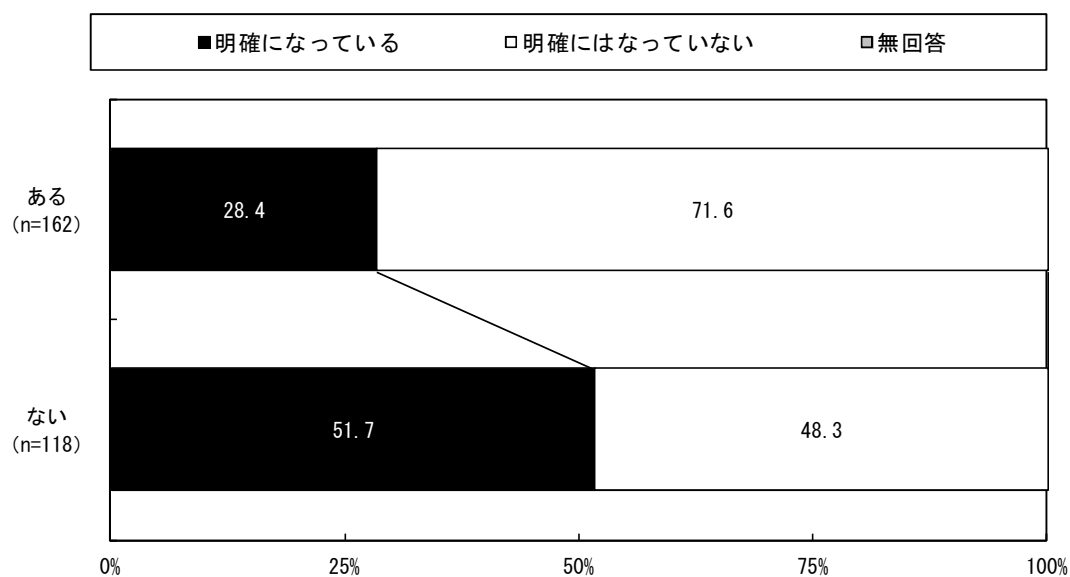
<ハラスメントの有無別>

職場に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。



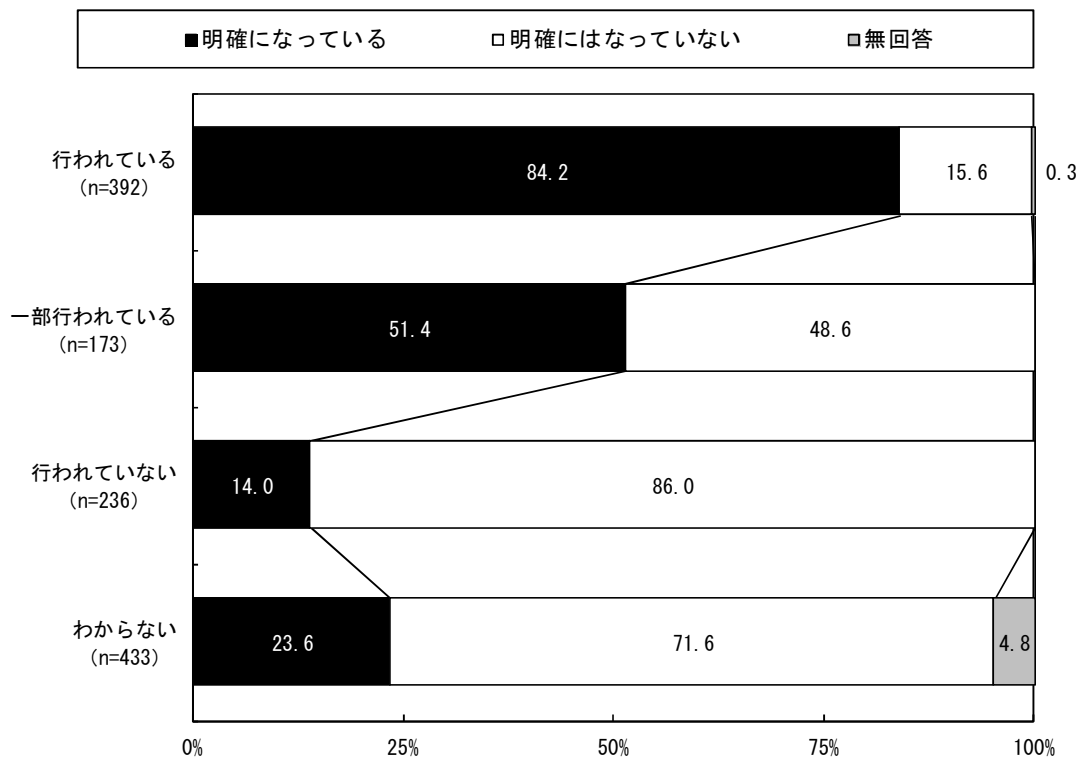
<ハラスメントを受けた経験の有無別>

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8割強を占め、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。 (3つまで)

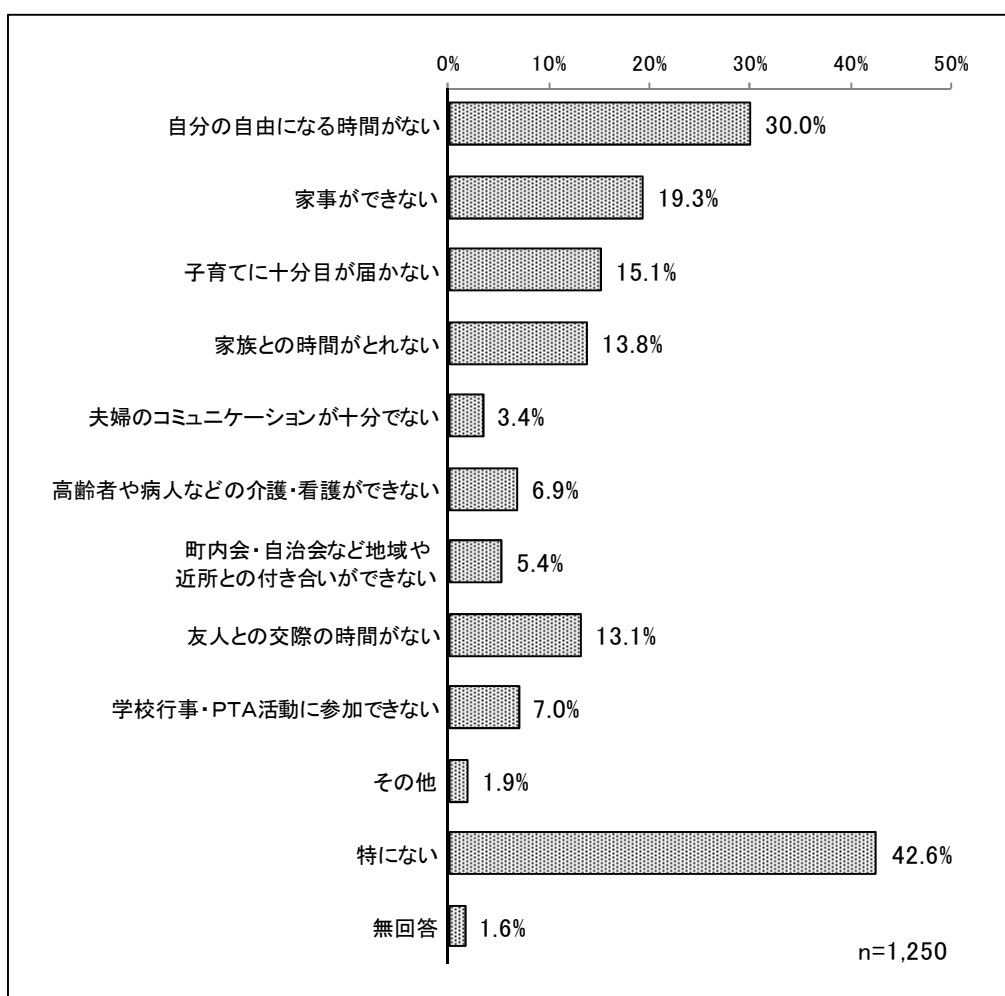
<全体結果>

職場生活以外で、働いていることによる問題を感じることがある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」(30.0%)が最も多く、次いで「家事ができない」(19.3%)などが多い。

以下、「子育てに十分目が届かない」(15.1%)、「家族との時間がとれない」(13.8%)、「友人との交際の時間がない」(13.1%)などが続いている。

「学校行事・PTA活動に参加できない」(7.0%)や「高齢者や病人などの介護・看護ができない」(6.9%)、「町内会・自治会など地域や近所との付き合いができない」(5.4%)、「夫婦のコミュニケーションが十分でない」(3.4%)という回答は少なく、1割に満たない。



<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。

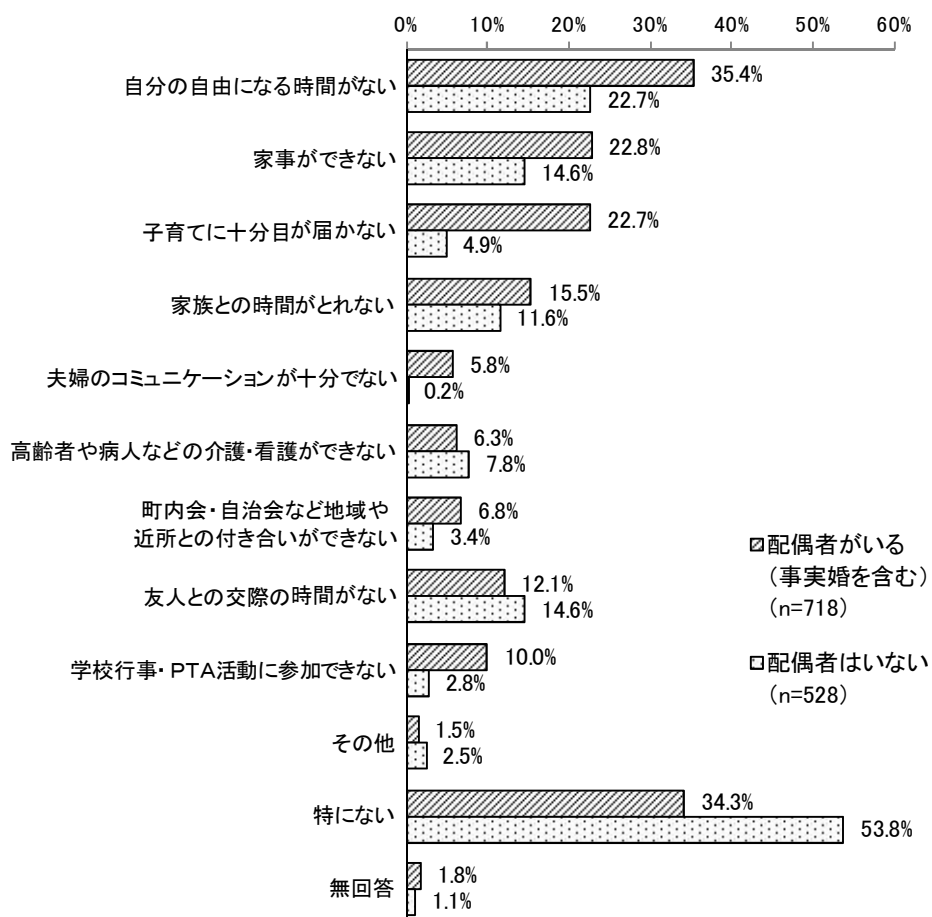
派遣・契約社員、パートタイム労働者では「特にない」との回答が5割以上で他に比べ高い。

		合計 (%ベース)	自分の自由 になる時間 がない	家事ができ ない	子育てに十 分目が届か ない	家族との時 間がとれな い	夫婦のコ ミュニケー ションが十 分でない	高齢者や 病人などの 介護・看護 ができない	町内会・自 治会など地 域や近所と の付き合い ができない
全体結果		1,250 100.0%	375 30.0%	241 19.3%	189 15.1%	172 13.8%	43 3.4%	86 6.9%	67 5.4%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	280 32.3%	196 22.6%	141 16.3%	136 15.7%	35 4.0%	73 8.4%	52 6.0%
	派遣・契約社員	98 100.0%	19 19.4%	10 10.2%	16 16.3%	9 9.2%	0 0.0%	1 1.0%	8 8.2%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	70 27.1%	29 11.2%	27 10.5%	25 9.7%	7 2.7%	9 3.5%	5 1.9%
	臨時職員	25 100.0%	6 24.0%	6 24.0%	5 20.0%	2 8.0%	1 4.0%	3 12.0%	2 8.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	友人との交 際の時間が ない	学校行事・ PTA活動 に参加でき ない	その他	特にない	無回答
全体結果		1,250 100.0%	164 13.1%	87 7.0%	24 1.9%	532 42.6%	20 1.6%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	117 13.5%	67 7.7%	19 2.2%	329 37.9%	9 1.0%
	派遣・契約社員	98 100.0%	10 10.2%	5 5.1%	2 2.0%	52 53.1%	1 1.0%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	33 12.8%	12 4.7%	3 1.2%	140 54.3%	9 3.5%
	臨時職員	25 100.0%	4 16.0%	3 12.0%	0 0.0%	9 36.0%	1 4.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%

<配偶者の有無別>

「自分の自由になる時間がない」「子育てに十分目が届かない」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5割強は「特にない」と答えている。



<子どもの年齢別>

乳児・幼児の子どもをもつ人はどの項目においても高い割合を占めているが、「特にない」(16.9%)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」(53.9%)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」(23.7%)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。

	合 計 (%ベース)	自分の自由 になる時間 がない	家事ができ ない	子育てに十 分目が届か ない	家族との時 間がとれな い	夫婦のコ ミュニケー ションが十 分でない	高齢者や 病人などの 介護・看護 ができない	町内会・自 治会など地 域や近所と の付き合い ができない	
全体結果	1,250 100.0%	375 30.0%	241 19.3%	189 15.1%	172 13.8%	43 3.4%	86 6.9%	67 5.4%	
子どもの 年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	81 52.6%	47 30.5%	85 55.2%	35 22.7%	12 7.8%	1 0.6%	9 5.8%
	小学生	213 100.0%	88 41.3%	52 24.4%	106 49.8%	41 19.2%	9 4.2%	11 5.2%	13 6.1%
	中学生	123 100.0%	43 35.0%	22 17.9%	37 30.1%	19 15.4%	5 4.1%	3 2.4%	2 1.6%
	高校生	129 100.0%	39 30.2%	31 24.0%	24 18.6%	19 14.7%	5 3.9%	8 6.2%	5 3.9%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	37 29.4%	30 23.8%	12 9.5%	19 15.1%	4 3.2%	9 7.1%	10 7.9%
	学校は卒業した	254 100.0%	65 25.6%	40 15.7%	8 3.1%	27 10.6%	7 2.8%	29 11.4%	27 10.6%
	いない	514 100.0%	122 23.7%	86 16.7%	2 0.4%	58 11.3%	10 1.9%	38 7.4%	16 3.1%
	無回答	13 100.0%	4 30.8%	2 15.4%	0 0.0%	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

	合 計 (%ベース)	友人との交 際の時間が ない	学校行事・ PTA活動 に参加でき ない	その他	特にない	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	164 13.1%	87 7.0%	24 1.9%	532 42.6%	20 1.6%	
子どもの 年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	25 16.2%	19 12.3%	3 1.9%	26 16.9%	0 0.0%
	小学生	213 100.0%	29 13.6%	47 22.1%	4 1.9%	43 20.2%	0 0.0%
	中学生	123 100.0%	14 11.4%	26 21.1%	3 2.4%	36 29.3%	1 0.8%
	高校生	129 100.0%	14 10.9%	24 18.6%	4 3.1%	45 34.9%	1 0.8%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	10 7.9%	14 11.1%	2 1.6%	57 45.2%	1 0.8%
	学校は卒業した	254 100.0%	30 11.8%	11 4.3%	4 1.6%	121 47.6%	8 3.1%
	いない	514 100.0%	79 15.4%	0 0.0%	10 1.9%	277 53.9%	8 1.6%
	無回答	13 100.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	7 53.8%	2 15.4%

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)

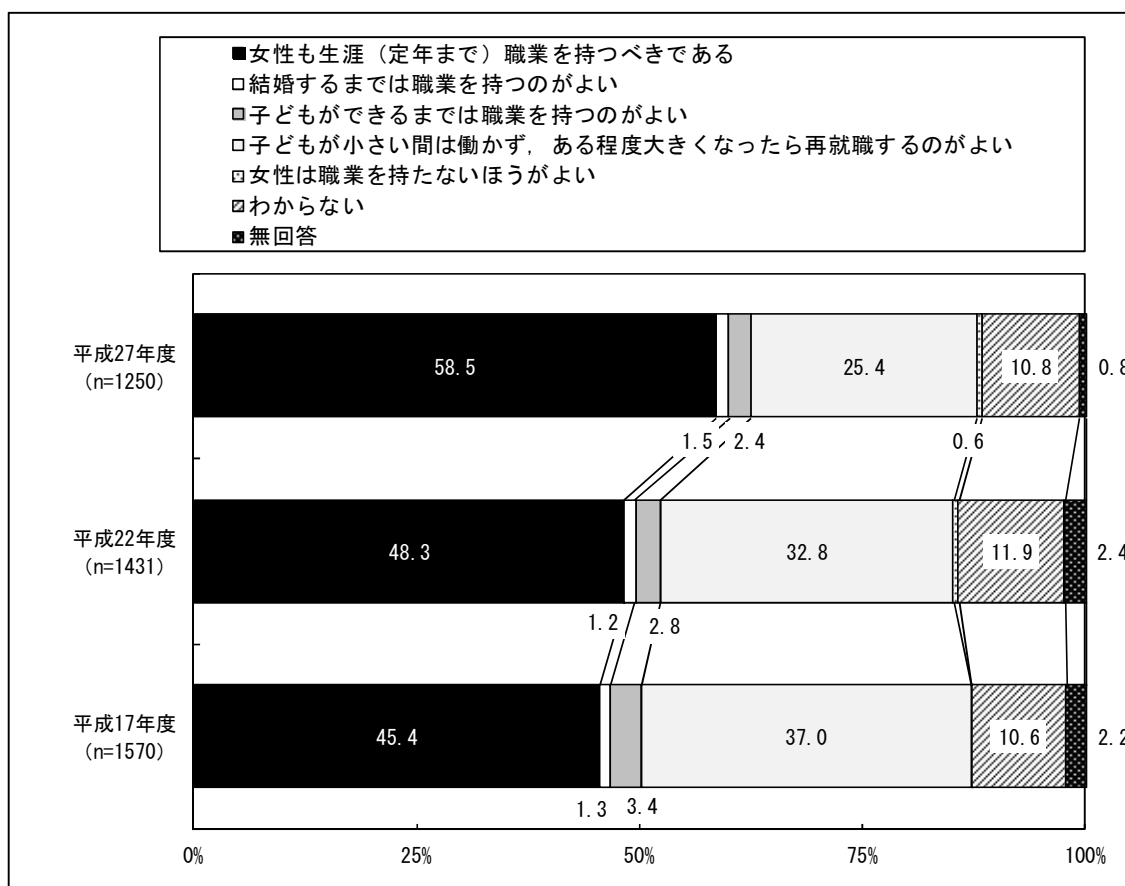
<全体結果>

「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」が6割弱（58.5%）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」と全体の4分の1（25.4%）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（10.8%）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」が下降している。

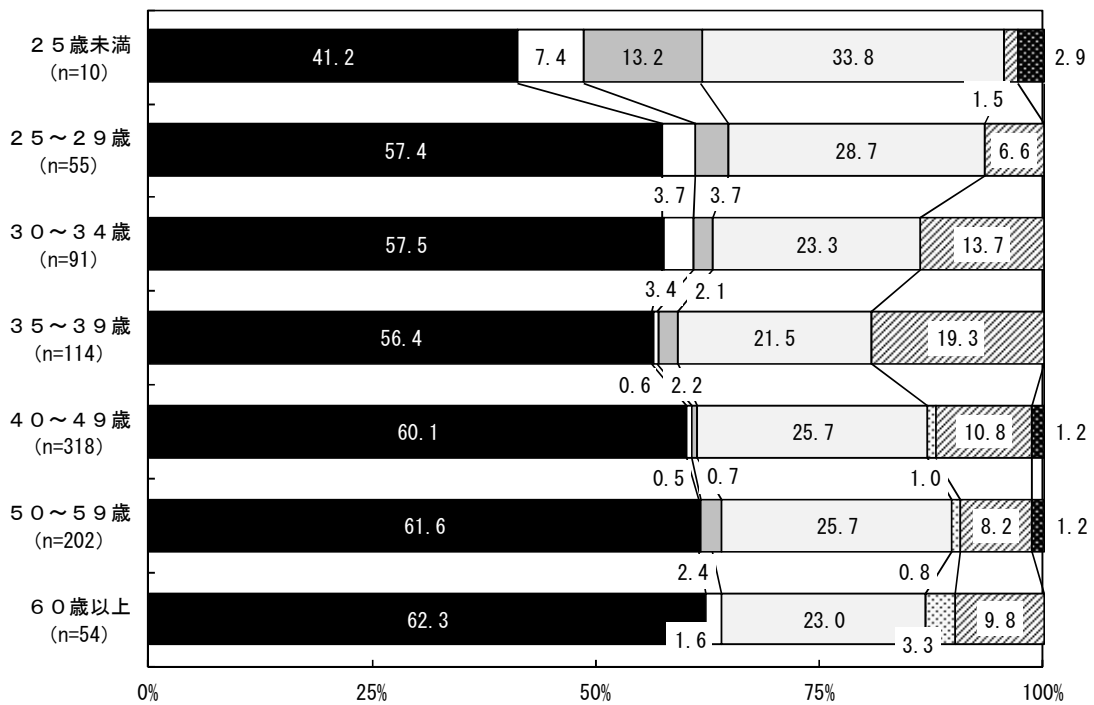
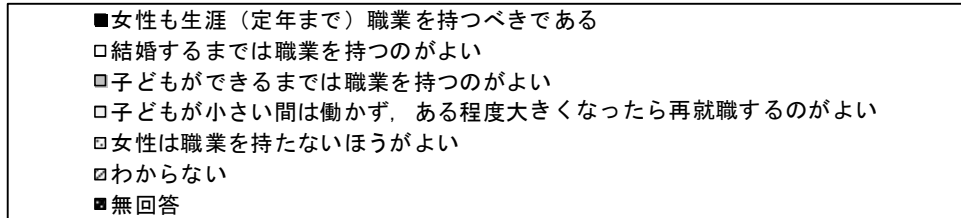


<年齢別>

60歳以上が最も「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。

25歳未満では「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。

25歳未満では「子どもができるまでは職業を持つのがよい」と回答した人の割合も1割強を占め、他の年代に比べて高い回答率となっている。

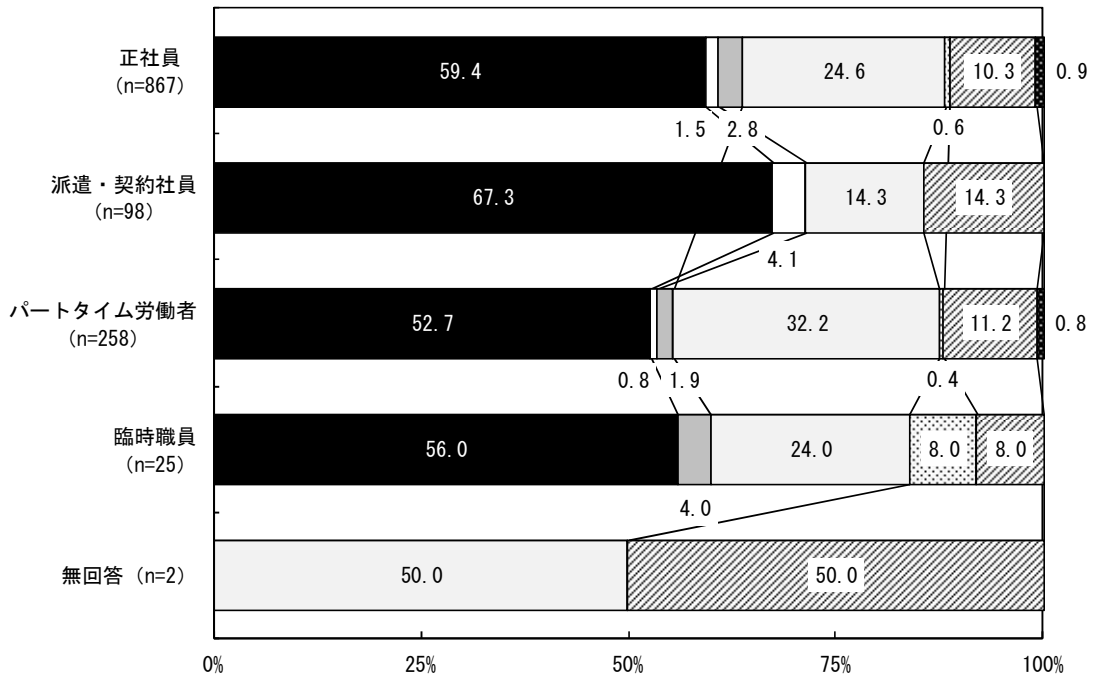


<就業形態別>

「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。

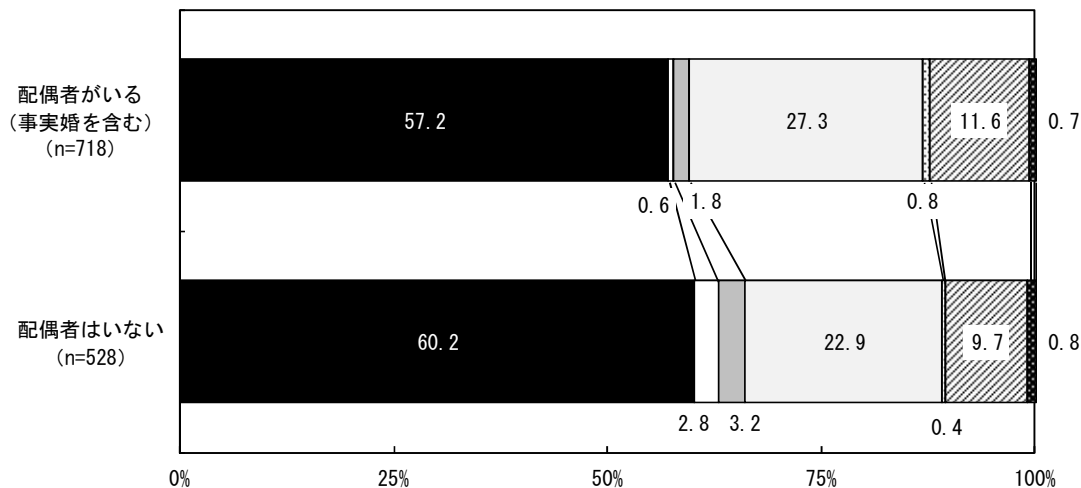
- 女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである
- 結婚するまでは職業を持つのがよい
- 子どもができるまでは職業を持つのがよい
- 子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい
- 女性は職業を持たないほうがよい
- わからない
- 無回答



<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人に比べて「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高くなっている。

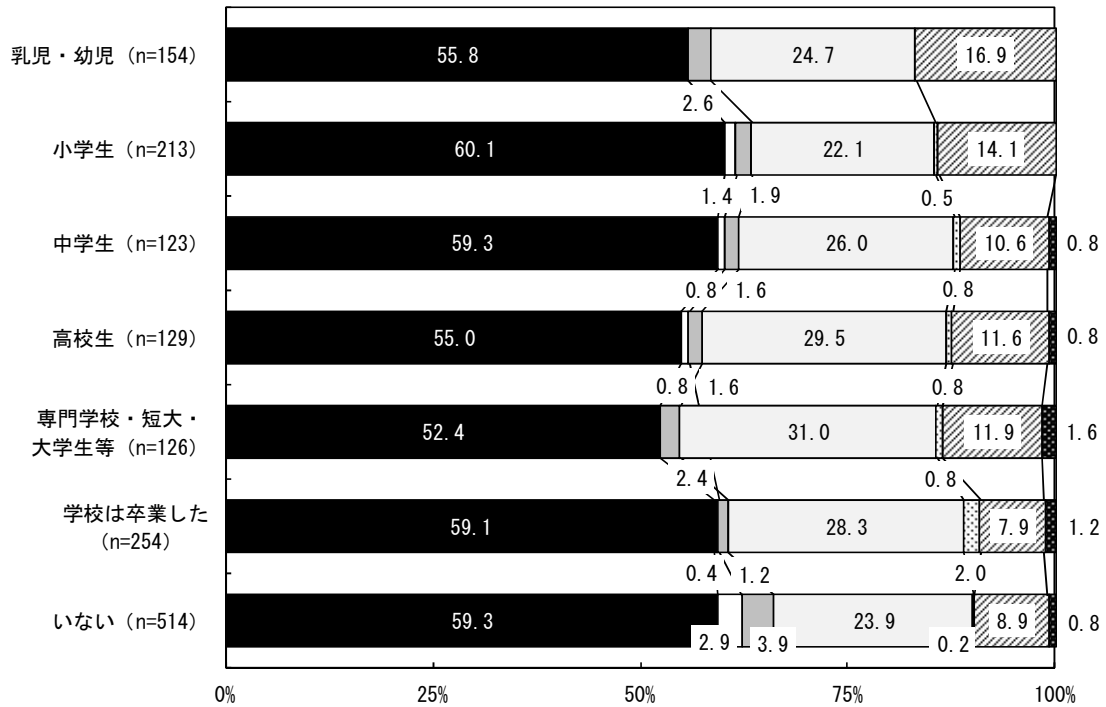
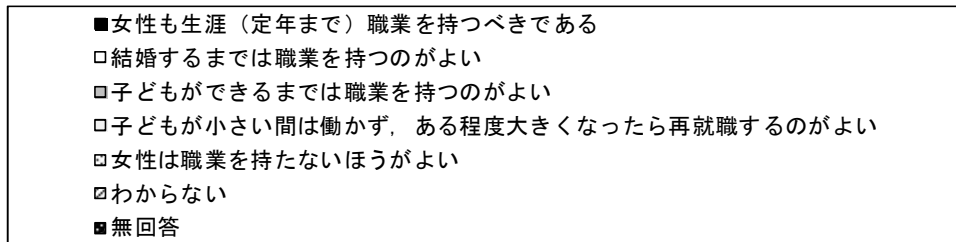
- 女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである
- 結婚するまでは職業を持つのがよい
- 子どもができるまでは職業を持つのがよい
- 子どもが小さい間は働かず、ある程度大きくなったら再就職するのがよい
- 女性は職業を持たないほうがよい
- わからない
- 無回答



<子どもの年齢別>

小学生の子どもをもつ人は半数以上が「女性も生涯（定年まで）職業を持つべきである」と回答し、他の年齢の子を持つ人に比べてやや割合が高い。

専門学校・短大・大学生等の子どもをもつ人は3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、他の年齢の子を持つ人に比べて割合がやや高い。



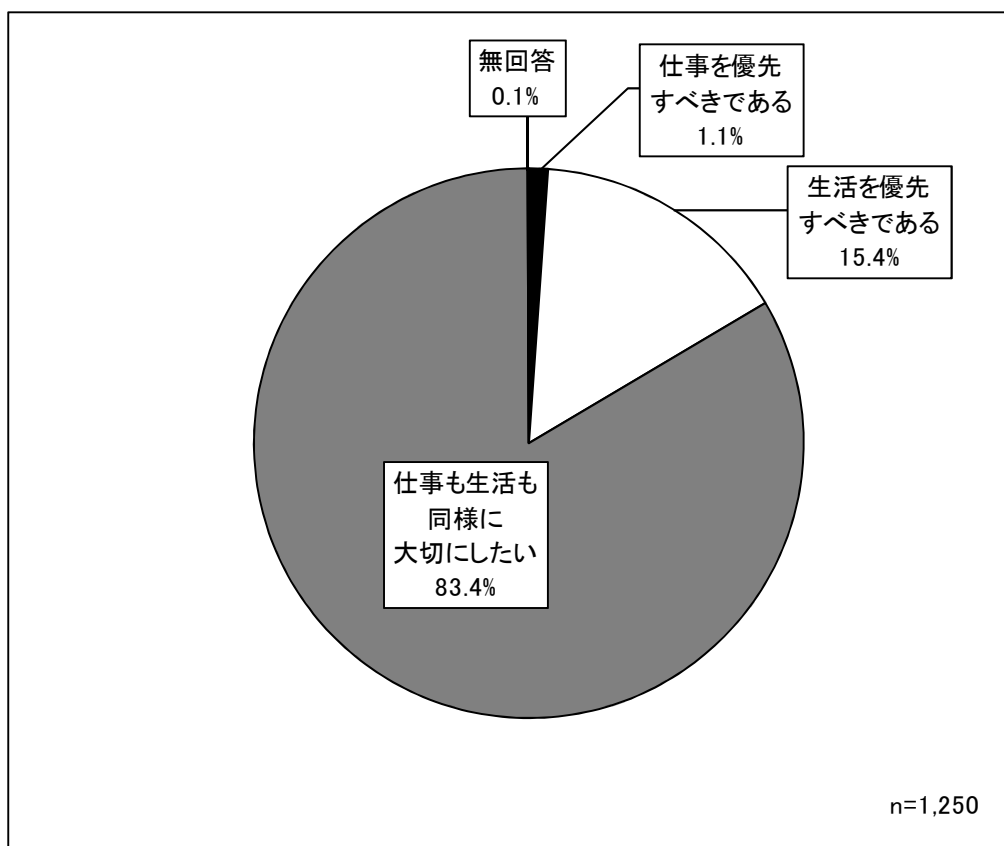
(2) 仕事と生活のバランス

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（83.4%）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。

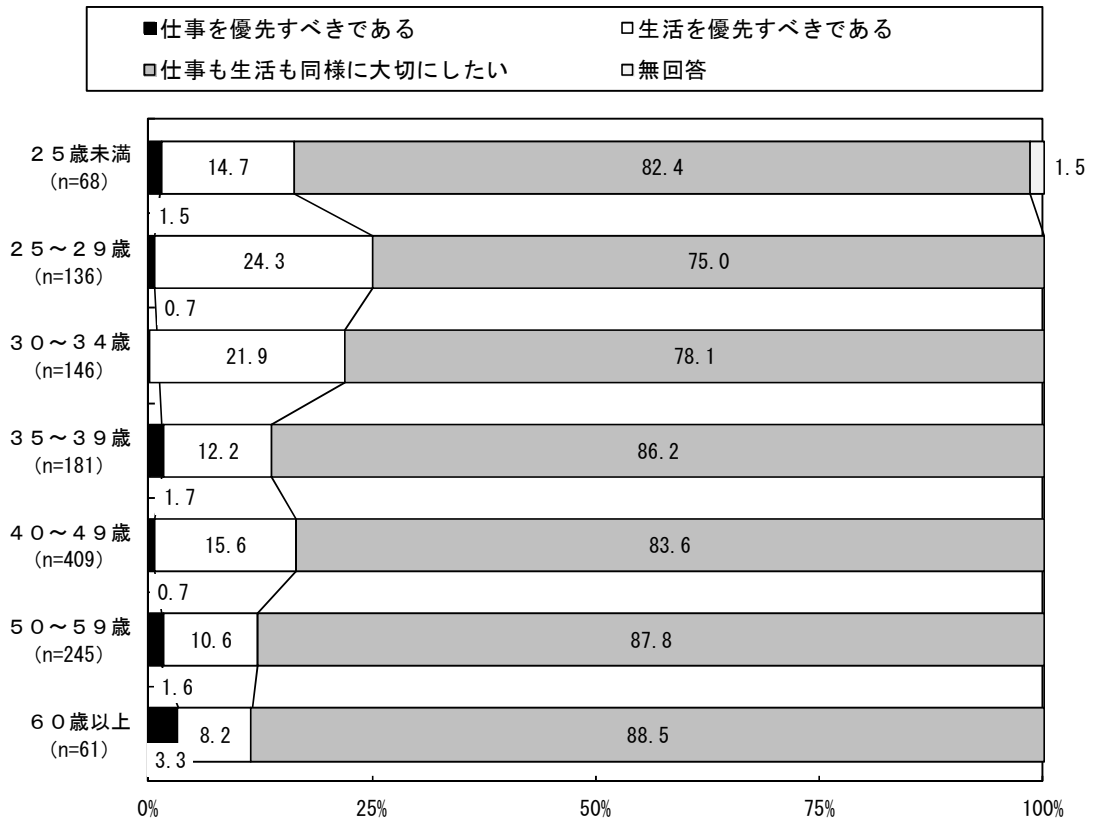
以下、「生活を優先すべきである」（15.4%）、「仕事を優先すべきである」（1.1%）となっている。



<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60歳以上、50～59歳で9割弱を占め、その他の年齢層においても8割前後となっている。

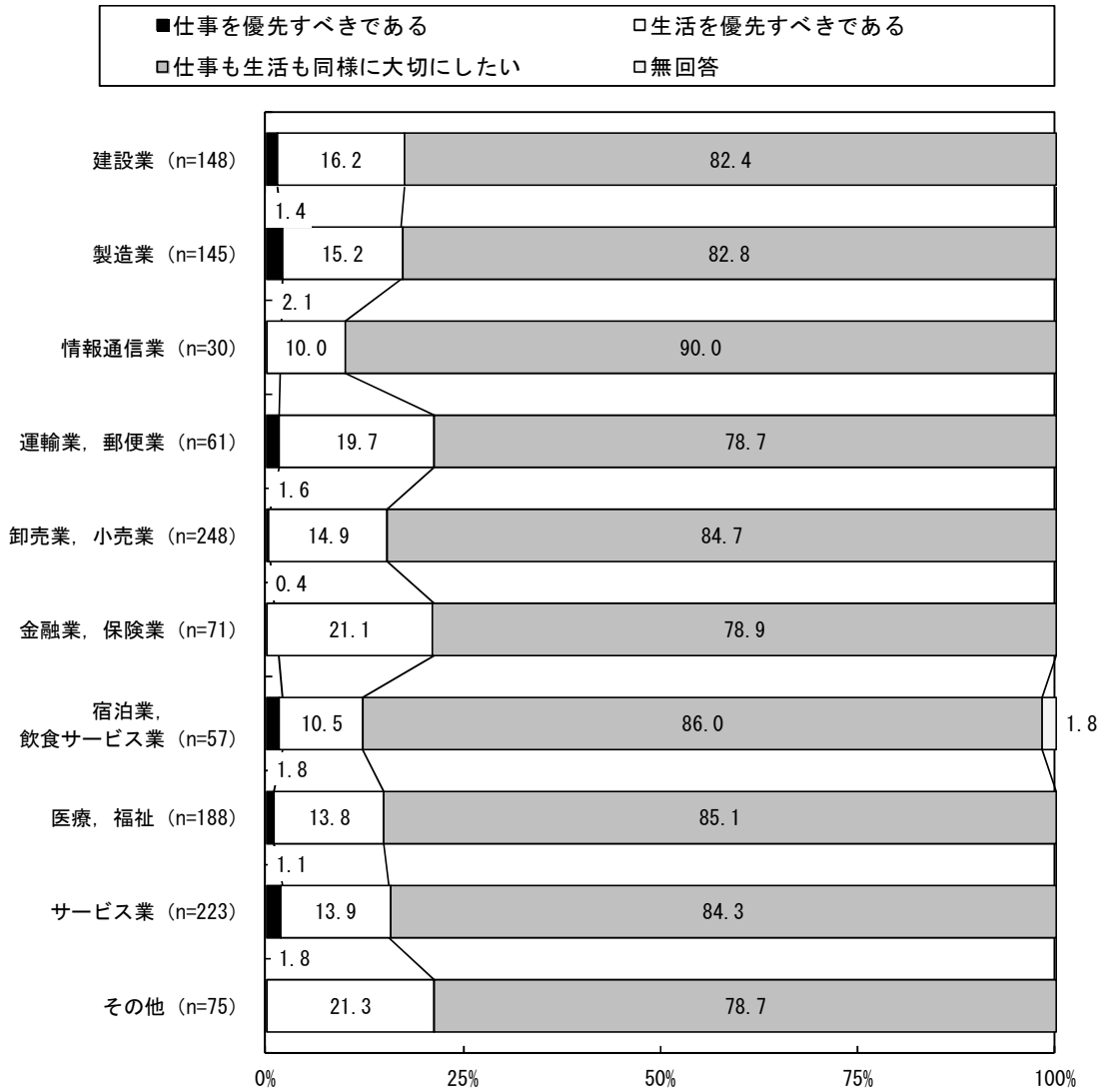
「生活を優先すべきである」と回答した人の割合は25～29歳で最も高く、「仕事を優先すべきである」と回答した人は極めて低かった。



<業種別>

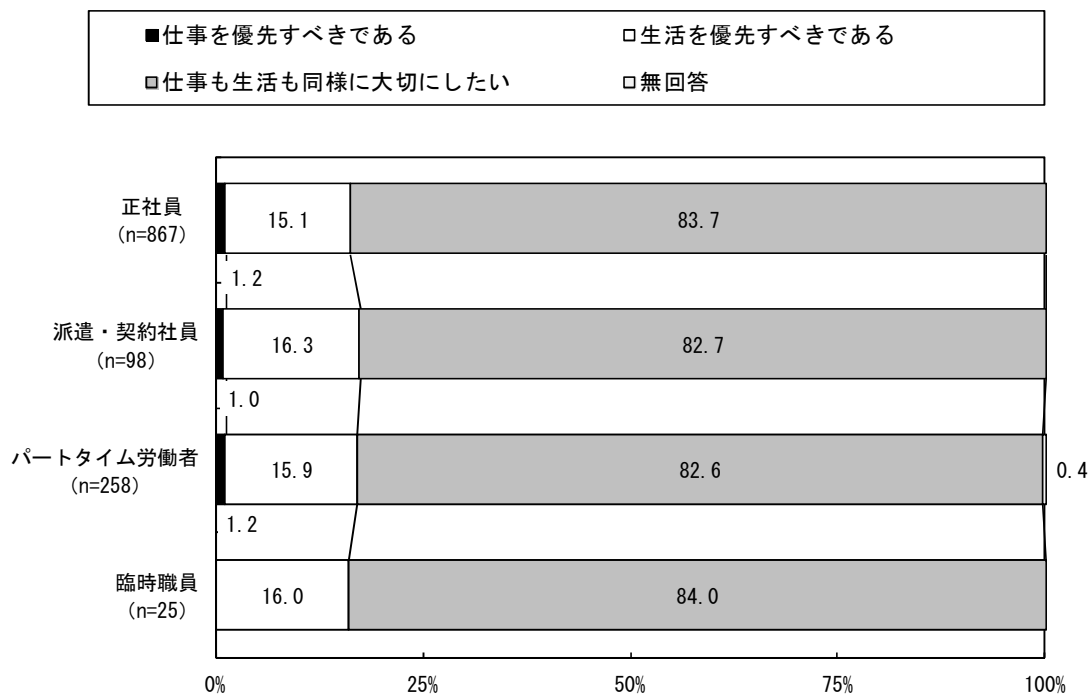
「仕事も生活も同様に大切にしたい」と回答した人の割合は、情報通信業が 90.0%で最も高い。その他の業種においても7～8割前後となっている。

「生活を優先すべきである」という回答は、金融業，保険業で2割強を占め最も高い。



<就業形態別>

「仕事も生活も同様に大切にしたい」「生活を優先すべきである」と回答した人の割合は、就業形態別で特に大きな差はみられない。

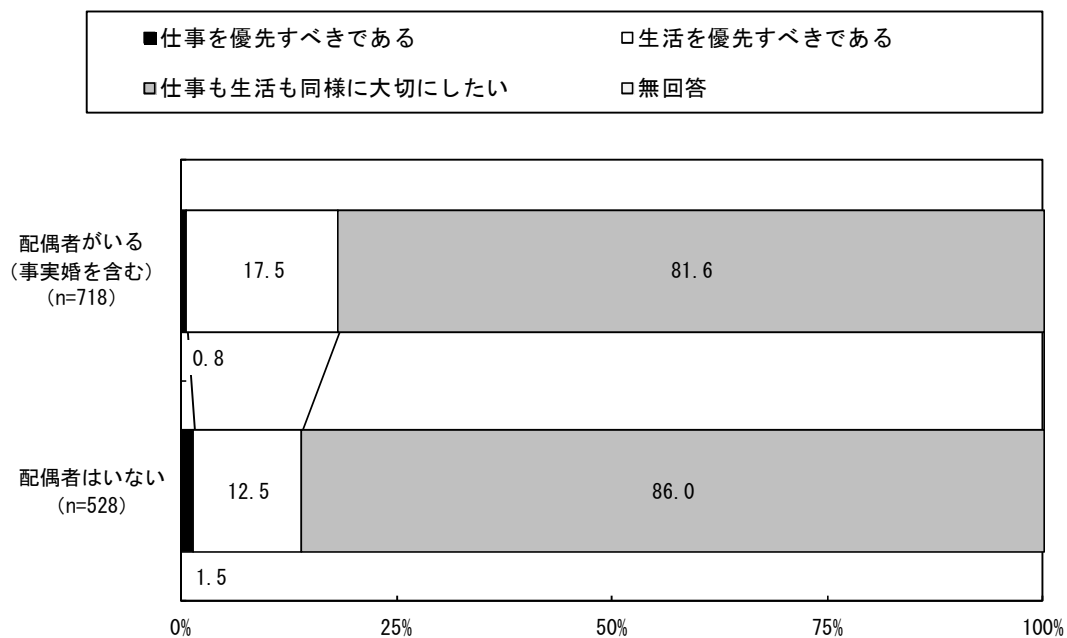


<配偶者の有無別>

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」の割合が配偶者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。



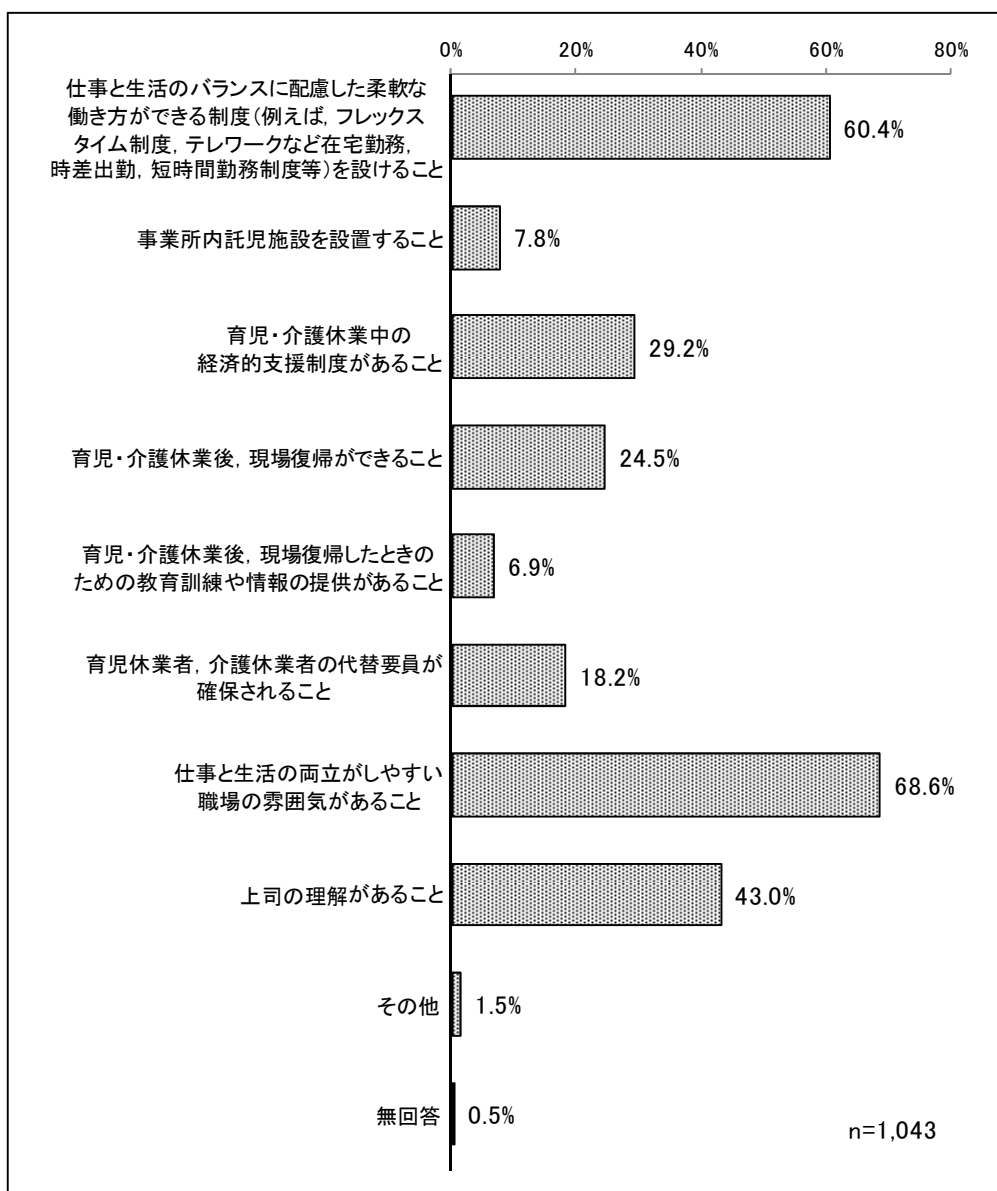
(3) 仕事と生活の両立に対する職場の取組み

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 1,043 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（68.6%）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こと」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を設けること」が 6 割強（60.4%）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>

「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こと」「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること」では情報通信業で最も高い割合となった。

「上司の理解があること」は運輸業、郵便業、「育児休業者、介護休業者の代替要員が確保されること」は金融業、保険業が他の業種と比べ高い割合となっている。

	合計 (%ベース)	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、テレワークなど在宅勤務、時差出勤、短時間勤務制度等)を設けること	事業所内託児施設を設置すること	育児・介護休業中の経済的支援制度があること	育児・介護休業後、現場復帰ができること	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こと	育児休業者、介護休業者の代替要員が確保されること	仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること	
全体結果	1,043 100.0%	630 60.4%	81 7.8%	305 29.2%	256 24.5%	72 6.9%	190 18.2%	715 68.6%	
業種別	建設業	122 100.0%	72 59.0%	6 4.9%	30 24.6%	29 23.8%	3 2.5%	19 15.6%	81 66.4%
	製造業	120 100.0%	76 63.3%	9 7.5%	34 28.3%	29 24.2%	7 5.8%	13 10.8%	89 74.2%
	情報通信業	27 100.0%	19 70.4%	2 7.4%	7 25.9%	8 29.6%	5 18.5%	4 14.8%	21 77.8%
	運輸業、郵便業	48 100.0%	27 56.3%	3 6.3%	18 37.5%	13 27.1%	2 4.2%	7 14.6%	28 58.3%
	卸売業、小売業	210 100.0%	118 56.2%	14 6.7%	63 30.0%	61 29.0%	17 8.1%	31 14.8%	147 70.0%
	金融業、保険業	56 100.0%	36 64.3%	7 12.5%	10 17.9%	7 12.5%	7 12.5%	19 33.9%	40 71.4%
	宿泊業、飲食サービス業	49 100.0%	26 53.1%	4 8.2%	12 24.5%	10 20.4%	2 4.1%	8 16.3%	33 67.3%
	医療、福祉	160 100.0%	107 66.9%	20 12.5%	52 32.5%	27 16.9%	13 8.1%	40 25.0%	111 69.4%
	サービス業	188 100.0%	110 58.5%	11 5.9%	58 30.9%	54 28.7%	13 6.9%	32 17.0%	123 65.4%
	その他	59 100.0%	35 59.3%	4 6.8%	19 32.2%	17 28.8%	3 5.1%	16 27.1%	39 66.1%
	無回答	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	3 75.0%

	合計 (%ベース)	上司の理解があること	その他	無回答	
全体結果	1,043 100.0%	449 43.0%	16 1.5%	5 0.5%	
業種別	建設業	122 100.0%	59 48.4%	2 1.6%	0 0.0%
	製造業	120 100.0%	58 48.3%	1 0.8%	0 0.0%
	情報通信業	27 100.0%	9 33.3%	0 0.0%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	48 100.0%	26 54.2%	1 2.1%	0 0.0%
	卸売業、小売業	210 100.0%	88 41.9%	5 2.4%	1 0.5%
	金融業、保険業	56 100.0%	19 33.9%	0 0.0%	0 0.0%
	宿泊業、飲食サービス業	49 100.0%	21 42.9%	1 2.0%	1 2.0%
	医療、福祉	160 100.0%	54 33.8%	2 1.3%	1 0.6%
	サービス業	188 100.0%	88 46.8%	2 1.1%	2 1.1%
	その他	59 100.0%	27 45.8%	2 3.4%	0 0.0%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<会社全体の規模別>

「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こと」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。

「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること」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。

また、従業員 30～49 人では「上司の理解があること」、従業員 50～99 人では「育児・介護休業後、現場復帰ができること」、従業員 100～299 人では「育児休業者、介護休業者の代替要員が確保されること」が、それぞれ他よりも高くなっている。

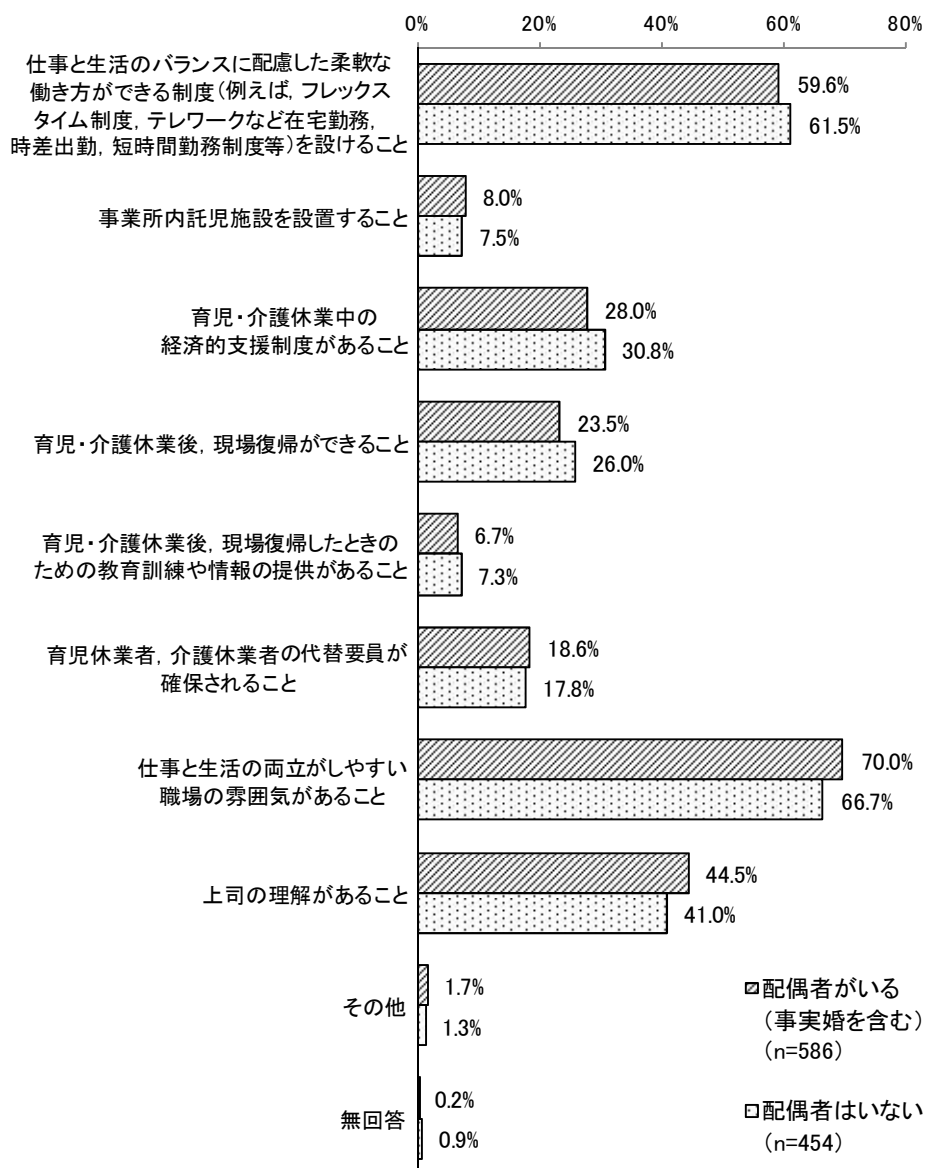
	合計 (%ベース)	仕事と生活のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度(例えば、フレックスタイム制度、テレワークなど在宅勤務、時差出勤、短時間勤務制度等)を設けること	事業所内託児施設を設置すること	育児・介護休業中の経済的支援制度があること	育児・介護休業後、現場復帰ができること	育児・介護休業後、現場復帰したときのための教育訓練や情報の提供があること	育児休業者、介護休業者の代替要員が確保されること	仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること	
全体結果	1,043 100.0%	630 60.4%	81 7.8%	305 29.2%	256 24.5%	72 6.9%	190 18.2%	715 68.6%	
会社全体規模別	従業員 10人未満	48 100.0%	27 56.3%	3 6.3%	13 27.1%	8 16.7%	2 4.2%	6 12.5%	39 81.3%
	従業員 10～29人	278 100.0%	164 59.0%	21 7.6%	82 29.5%	66 23.7%	9 3.2%	47 16.9%	192 69.1%
	従業員 30～49人	197 100.0%	112 56.9%	13 6.6%	55 27.9%	46 23.4%	9 4.6%	33 16.8%	131 66.5%
	従業員 50～99人	198 100.0%	113 57.1%	15 7.6%	52 26.3%	61 30.8%	17 8.6%	38 19.2%	138 69.7%
	従業員 100～299人	173 100.0%	107 61.8%	14 8.1%	54 31.2%	40 23.1%	19 11.0%	41 23.7%	118 68.2%
	従業員 300人以上	134 100.0%	95 70.9%	14 10.4%	45 33.6%	33 24.6%	14 10.4%	25 18.7%	84 62.7%
	無回答	15 100.0%	12 80.0%	1 6.7%	4 26.7%	2 13.3%	2 13.3%	0 0.0%	13 86.7%

	合計 (%ベース)	上司の理解があること	その他	無回答	
全体結果	1,043 100.0%	449 43.0%	16 1.5%	5 0.5%	
会社全体規模別	従業員 10人未満	48 100.0%	17 35.4%	0 0.0%	1 2.1%
	従業員 10～29人	278 100.0%	123 44.2%	2 0.7%	1 0.4%
	従業員 30～49人	197 100.0%	104 52.8%	3 1.5%	1 0.5%
	従業員 50～99人	198 100.0%	76 38.4%	4 2.0%	1 0.5%
	従業員 100～299人	173 100.0%	69 39.9%	4 2.3%	1 0.6%
	従業員 300人以上	134 100.0%	55 41.0%	3 2.2%	0 0.0%
	無回答	15 100.0%	5 33.3%	0 0.0%	0 0.0%

<配偶者の有無別>

配偶者がいない人はいる人に比べて「育児・介護休業中の経済的支援制度があること」などと回答した人の割合が高い。

「上司の理解があること」や「仕事と生活の両立がしやすい職場の雰囲気があること」などは、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。

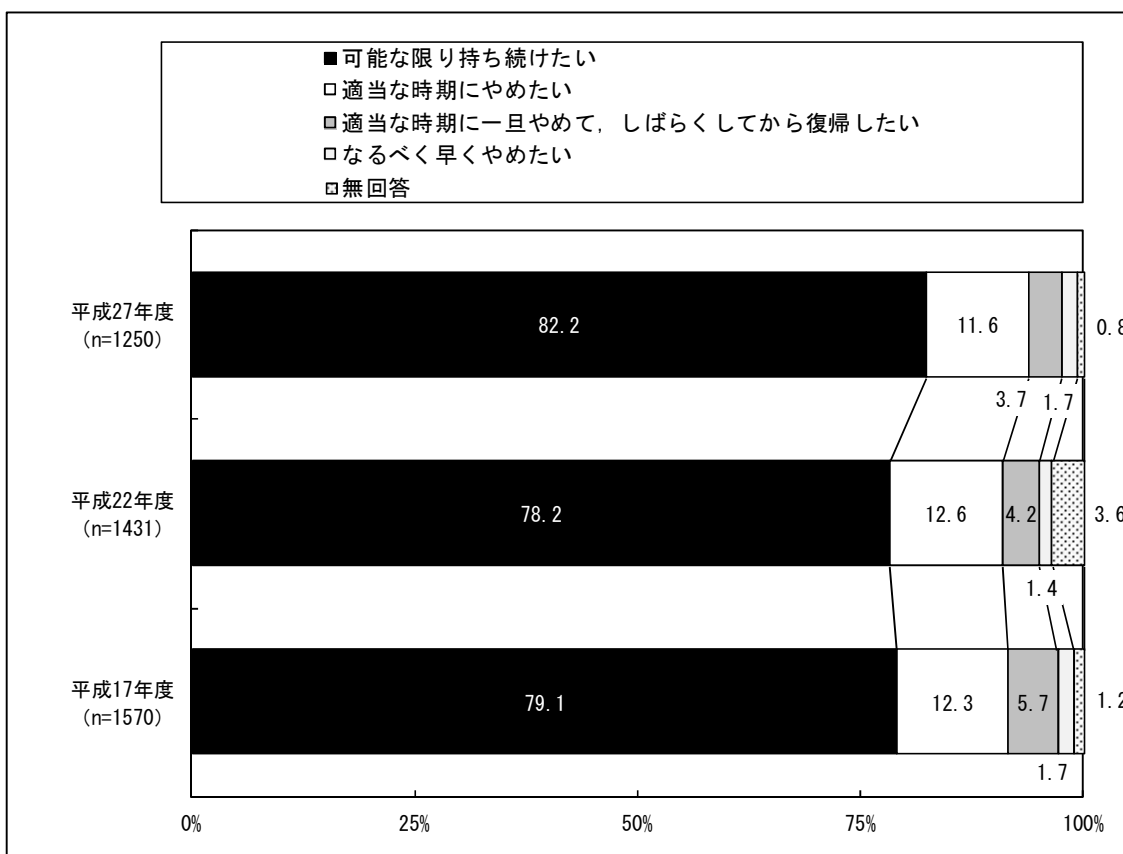
あなたは今後も職業を持ち続けたいと思いますか。(1つだけ)

<全体結果>

「可能な限り持ち続けたい」の回答が8割強(82.2%)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(11.6%)みられるが、「なるべく早くやめたい」(1.7%)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」(3.7%)も低い割合となっている。

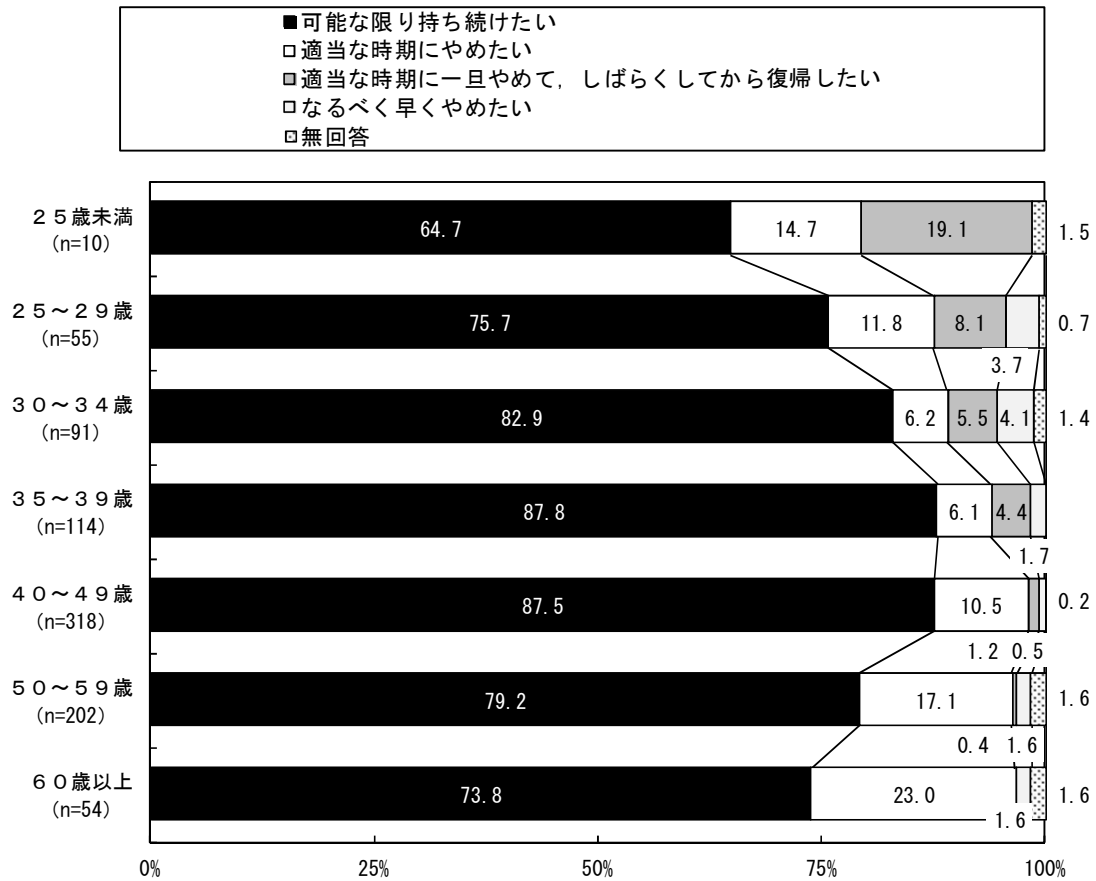
前回の調査と比較すると「可能な限り持ち続けたい」は、やや上昇している。



<年齢別>

どの年代も「可能な限り持ち続けたい」が多数を占める。中でも、35～39歳と40～49歳は他の年代と比べて割合が高く、「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低い。

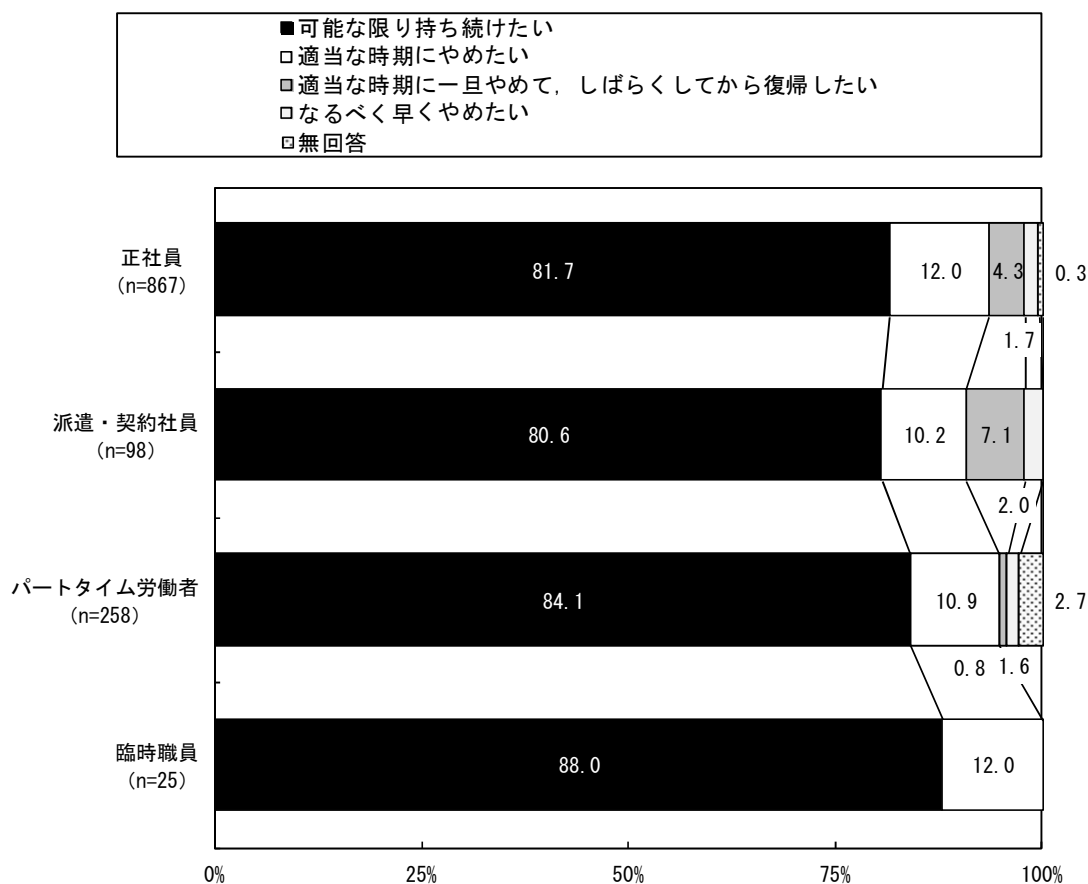
50～59歳と60歳以上は「適当な時期にやめたい」が高く、2割前後の割合となっている。



<就業形態別>

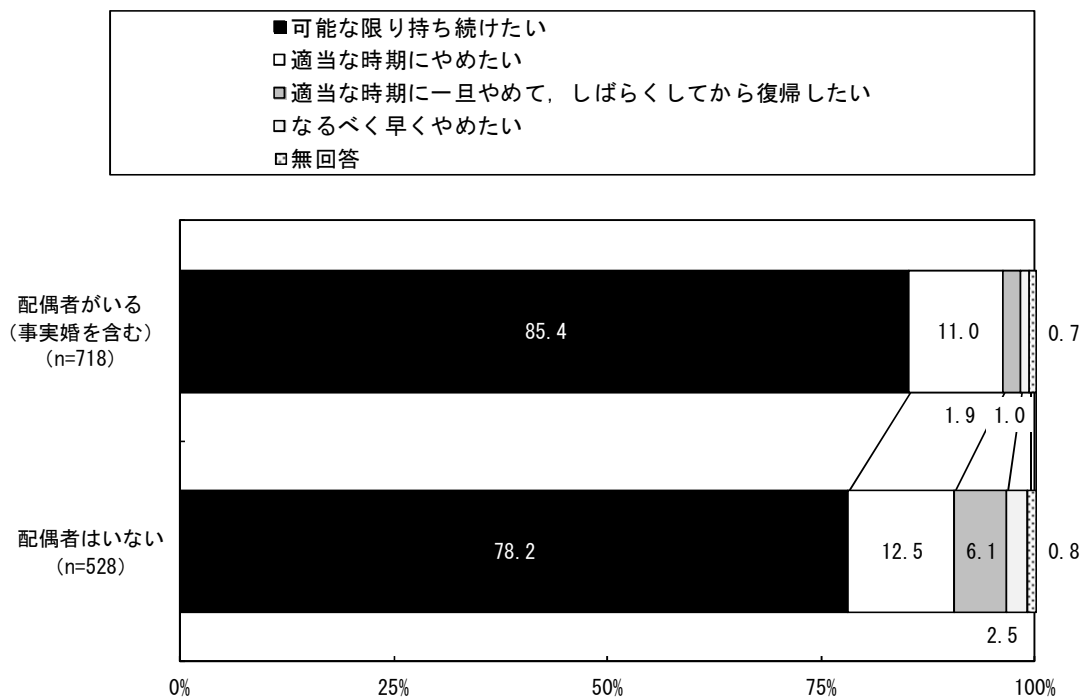
「可能な限り持ち続けたい」という回答はサンプル数が少ないものの臨時職員に最も多く、逆に「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」「なるべく早くやめたい」との回答は1人もいなかった。

「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」という回答は、派遣・契約社員で最も多かった。



<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

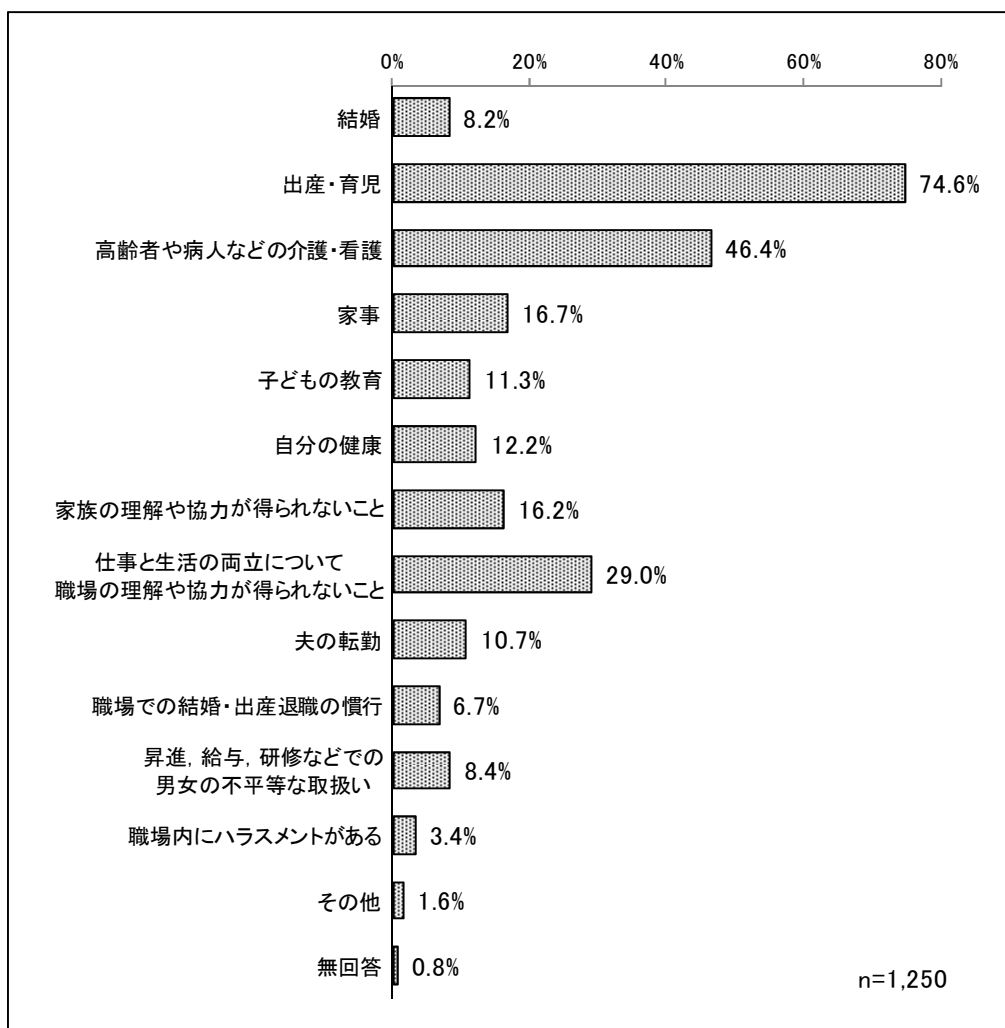
問 18 女性が働き続けることを困難にしている要因は何だと思いますか。
(3つまで)

<全体結果>

7割強 (74.6%) の人が「出産・育児」と回答し、圧倒的に多い。次いで、「高齢者や病人などの介護・看護」が半数 (46.4%) となる。

以下、「仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと」(29.0%)、「家事」(16.7%)、「家族の理解や協力が得られないこと」(16.2%)、「自分の健康」(12.2%)、「子どもの教育」(11.3%)、「夫の転勤」(10.7%) の順に続く。

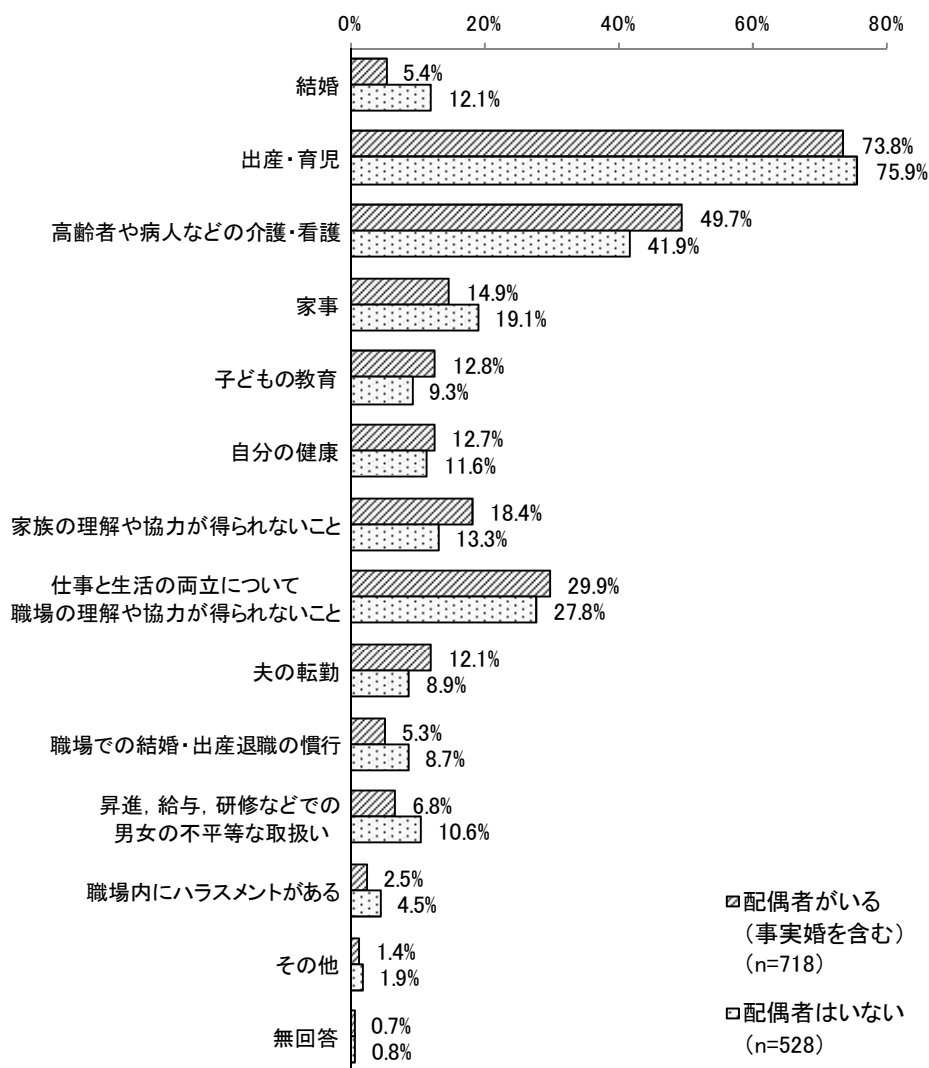
「昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い」(8.4%)、「結婚」(8.2%)、「職場での結婚・出産退職の慣行」(6.7%)、「職場内にハラスメントがある」(3.4%) は1割に満たなかった。



<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人に比べて「高齢者や病人などの介護・看護」、「家族の理解や協力が得られないこと」、「子どもの教育」、「夫の転勤」など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「結婚」、「家事」、「昇進，給与，研修などでの男女の不平等な取扱い」、「職場での結婚・出産退職の慣行」などという回答の割合が高くなっている。



<子どもの年齢別>

「高齢者や病人などの介護・看護」は、専門学校・短大・大学生等や学校は卒業した子どもをもつ人で、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。

「子どもの教育」は、小学生や中学生の子どもをもつ人で回答率が高い傾向がみられ、「自分の健康」は学校は卒業した子どもをもつ人に多く、「仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと」は乳児・幼児の子どもをもつ人、「家族の理解や協力が得られないこと」は高校生や専門学校・短大・大学生等の子どもをもつ人で高くなっている。

		合計 (%ベース)	結婚	出産・育児	高齢者や 病人などの 介護・看護	家事	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
全体結果		1,250 100.0%	103 8.2%	933 74.6%	580 46.4%	209 16.7%	141 11.3%	153 12.2%	202 16.2%
子どもの 年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	6 3.9%	118 76.6%	52 33.8%	27 17.5%	30 19.5%	7 4.5%	28 18.2%
	小学生	213 100.0%	7 3.3%	157 73.7%	91 42.7%	40 18.8%	48 22.5%	13 6.1%	44 20.7%
	中学生	123 100.0%	10 8.1%	92 74.8%	53 43.1%	24 19.5%	26 21.1%	10 8.1%	23 18.7%
	高校生	129 100.0%	4 3.1%	89 69.0%	65 50.4%	24 18.6%	18 14.0%	22 17.1%	29 22.5%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	9 7.1%	83 65.9%	77 61.1%	20 15.9%	13 10.3%	18 14.3%	30 23.8%
	学校は卒業した	254 100.0%	17 6.7%	174 68.5%	155 61.0%	23 9.1%	16 6.3%	60 23.6%	39 15.4%
	いない	514 100.0%	63 12.3%	408 79.4%	211 41.1%	103 20.0%	38 7.4%	53 10.3%	65 12.6%
	無回答	13 100.0%	1 7.7%	8 61.5%	7 53.8%	2 15.4%	1 7.7%	3 23.1%	4 30.8%

		合計 (%ベース)	仕事と生活 の両立につ いて職場の 理解や協力 が得られな いこと	夫の転勤	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	職場内にハ ラスメントが ある	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	362 29.0%	134 10.7%	84 6.7%	105 8.4%	42 3.4%	20 1.6%	10 0.8%
子どもの 年齢別	乳児・幼児	154 100.0%	67 43.5%	17 11.0%	9 5.8%	7 4.5%	7 4.5%	4 2.6%	0 0.0%
	小学生	213 100.0%	79 37.1%	17 8.0%	9 4.2%	21 9.9%	5 2.3%	3 1.4%	1 0.5%
	中学生	123 100.0%	37 30.1%	9 7.3%	7 5.7%	9 7.3%	0 0.0%	2 1.6%	1 0.8%
	高校生	129 100.0%	34 26.4%	9 7.0%	9 7.0%	8 6.2%	2 1.6%	1 0.8%	0 0.0%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	31 24.6%	17 13.5%	1 0.8%	8 6.3%	3 2.4%	3 2.4%	2 1.6%
	学校は卒業した	254 100.0%	68 26.8%	30 11.8%	11 4.3%	12 4.7%	6 2.4%	4 1.6%	3 1.2%
	いない	514 100.0%	136 26.5%	55 10.7%	49 9.5%	50 9.7%	24 4.7%	9 1.8%	4 0.8%
	無回答	13 100.0%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%

(6) 女性の就労に必要な事柄・施策

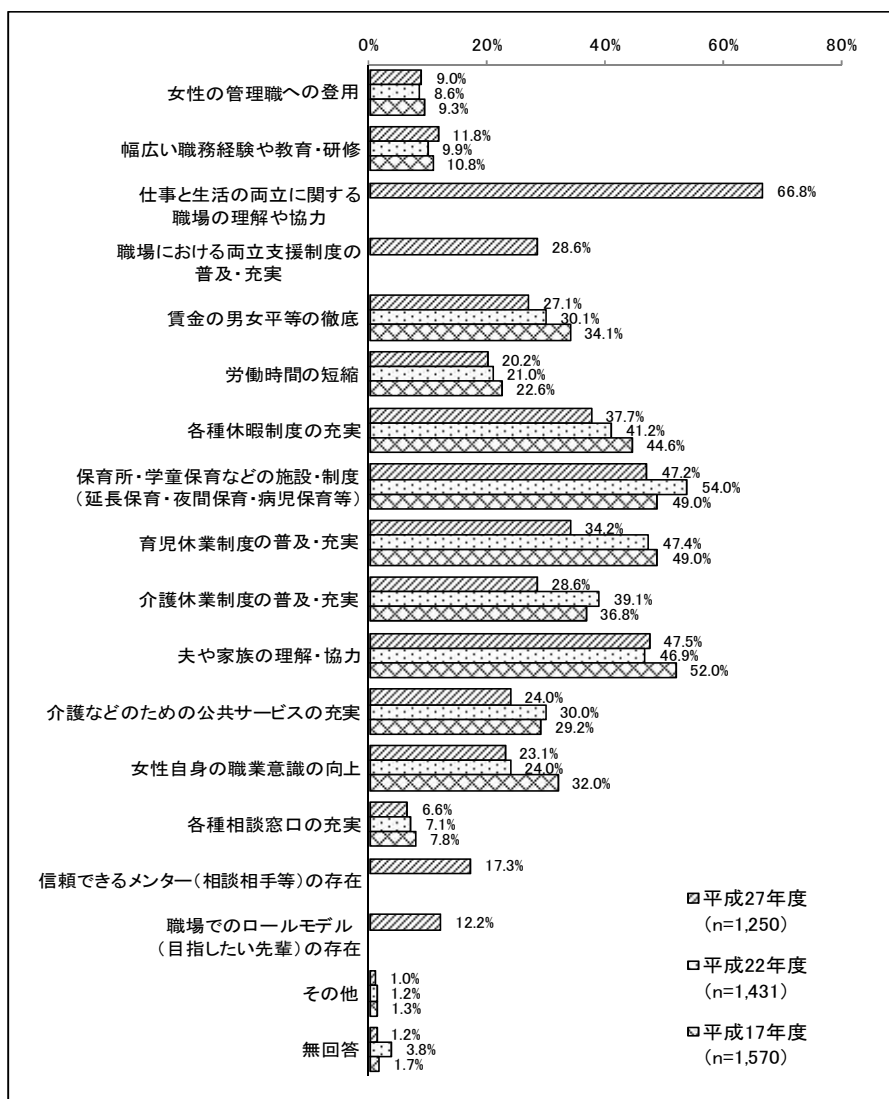
問 19 あなたは、女性が仕事をする上で何が必要だと思いますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

<全体結果>

半数以上が回答しているのは「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」(66.8%)である。次いで、「夫や家族の理解・協力」(47.5%)、「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)」(47.2%)となっている。

以下、「各種休暇制度の充実」(37.7%)、「育児休業制度の普及・充実」(34.2%)、「職場における両立支援制度の普及・充実」「介護休業制度の普及・充実」(各 28.6%)、「賃金の男女平等の徹底」(27.1%)、「介護などのための公共サービスの充実」(24.0%)、「女性自身の職業意識の向上」(23.1%)、「労働時間の短縮」(20.2%)などが続く。

前回の調査と比較すると「育児休業制度の普及・充実」、「介護休業制度の普及・充実」をはじめ、ほとんどの項目で下降している。



<年齢別>

「各種休暇制度の充実」や「育児休業制度の普及・充実」と回答した人の割合は25歳未満、25～29歳が他の年代に比べて高い。

30～34歳、35～39歳では「保育所・学童保育などの施設・制度」や「労働時間の短縮」、50～59歳では「介護休業制度の普及・充実」や「介護などのための公共サービスの充実」、60歳以上では「女性自身の職業意識の向上」が高くなっている。

	合計 (%ベース)	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	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)	育児休業制度の普及・充実	
全体結果	1,250 100.0%	112 9.0%	147 11.8%	835 66.8%	358 28.6%	339 27.1%	252 20.2%	471 37.7%	590 47.2%	428 34.2%	
年齢別	25歳未満	68 100.0%	7 10.3%	5 7.4%	47 69.1%	20 29.4%	17 25.0%	11 16.2%	33 48.5%	20 29.4%	30 44.1%
	25～29歳	136 100.0%	13 9.6%	12 8.8%	93 68.4%	39 28.7%	30 22.1%	36 26.5%	65 47.8%	61 44.9%	66 48.5%
	30～34歳	146 100.0%	13 8.9%	21 14.4%	98 67.1%	51 34.9%	31 21.2%	41 28.1%	61 41.8%	87 59.6%	70 47.9%
	35～39歳	181 100.0%	18 9.9%	27 14.9%	121 66.9%	46 25.4%	54 29.8%	46 25.4%	73 40.3%	101 55.8%	67 37.0%
	40～49歳	409 100.0%	34 8.3%	49 12.0%	278 68.0%	121 29.6%	116 28.4%	74 18.1%	133 32.5%	184 45.0%	118 28.9%
	50～59歳	245 100.0%	24 9.8%	29 11.8%	160 65.3%	69 28.2%	78 31.8%	38 15.5%	84 34.3%	109 44.5%	68 27.8%
	60歳以上	61 100.0%	2 3.3%	4 6.6%	35 57.4%	11 18.0%	11 18.0%	6 9.8%	20 32.8%	26 42.6%	7 11.5%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	2 50.0%

	合計 (%ベース)	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	357 28.6%	594 47.5%	300 24.0%	289 23.1%	82 6.6%	216 17.3%	153 12.2%	13 1.0%	15 1.2%	
年齢別	25歳未満	68 100.0%	15 22.1%	20 29.4%	9 13.2%	16 23.5%	4 5.9%	11 16.2%	8 11.8%	0 0.0%	1 1.5%
	25～29歳	136 100.0%	22 16.2%	54 39.7%	13 9.6%	29 21.3%	7 5.1%	19 14.0%	26 19.1%	2 1.5%	1 0.7%
	30～34歳	146 100.0%	39 26.7%	72 49.3%	27 18.5%	24 16.4%	7 4.8%	21 14.4%	25 17.1%	1 0.7%	2 1.4%
	35～39歳	181 100.0%	42 23.2%	84 46.4%	42 23.2%	32 17.7%	15 8.3%	37 20.4%	28 15.5%	4 2.2%	2 1.1%
	40～49歳	409 100.0%	130 31.8%	207 50.6%	112 27.4%	88 21.5%	28 6.8%	77 18.8%	38 9.3%	5 1.2%	4 1.0%
	50～59歳	245 100.0%	94 38.4%	125 51.0%	79 32.2%	75 30.6%	17 6.9%	46 18.8%	24 9.8%	1 0.4%	3 1.2%
	60歳以上	61 100.0%	14 23.0%	28 45.9%	17 27.9%	22 36.1%	4 6.6%	4 6.6%	3 4.9%	0 0.0%	2 3.3%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	1 25.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%

<業種別>

運輸業、郵便業では「賃金の男女平等の徹底」「介護休業制度の普及・充実」「女性自身の職業意識の向上」が他の業種に比べて高い割合となっている。

情報通信業では、「職場における両立支援制度の普及・充実」、宿泊業、飲食サービス業では、「幅広い職務経験や教育・研修」、医療、福祉では「保育所・学童保育などの施設・制度」と「労働時間の短縮」という回答が他の業種に比べて高い割合となっている。

	合計 (%ベース)	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	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)	育児休業制度の普及・充実	
全体結果	1,250 100.0%	112 9.0%	147 11.8%	835 66.8%	358 28.6%	339 27.1%	252 20.2%	471 37.7%	590 47.2%	428 34.2%	
業種別	建設業	148 100.0%	20 13.5%	13 8.8%	100 67.6%	43 29.1%	40 27.0%	26 17.6%	54 36.5%	75 50.7%	47 31.8%
	製造業	145 100.0%	8 5.5%	11 7.6%	97 66.9%	31 21.4%	39 26.9%	26 17.9%	48 33.1%	66 45.5%	47 32.4%
	情報通信業	30 100.0%	4 13.3%	6 20.0%	19 63.3%	13 43.3%	5 16.7%	7 23.3%	8 26.7%	17 56.7%	10 33.3%
	運輸業、郵便業	61 100.0%	9 14.8%	5 8.2%	40 65.6%	17 27.9%	24 39.3%	7 11.5%	16 26.2%	25 41.0%	25 41.0%
	卸売業、小売業	248 100.0%	20 8.1%	32 12.9%	161 64.9%	76 30.6%	78 31.5%	42 16.9%	103 41.5%	113 45.6%	92 37.1%
	金融業、保険業	71 100.0%	7 9.9%	9 12.7%	50 70.4%	25 35.2%	14 19.7%	15 21.1%	22 31.0%	25 35.2%	21 29.6%
	宿泊業、飲食サービス業	57 100.0%	5 8.8%	13 22.8%	39 68.4%	12 21.1%	16 28.1%	14 24.6%	26 45.6%	27 47.4%	18 31.6%
	医療、福祉	188 100.0%	14 7.4%	28 14.9%	127 67.6%	57 30.3%	44 23.4%	57 30.3%	84 44.7%	108 57.4%	70 37.2%
	サービス業	223 100.0%	18 8.1%	20 9.0%	149 66.8%	58 26.0%	58 26.0%	40 17.9%	85 38.1%	102 45.7%	69 30.9%
	その他	75 100.0%	7 9.3%	10 13.3%	51 68.0%	24 32.0%	21 28.0%	18 24.0%	25 33.3%	29 38.7%	28 37.3%
	無回答	4 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 75.0%	1 25.0%

	合計 (%ベース)	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	357 28.6%	594 47.5%	300 24.0%	289 23.1%	82 6.6%	216 17.3%	153 12.2%	13 1.0%	15 1.2%	
業種別	建設業	148 100.0%	43 29.1%	65 43.9%	46 31.1%	35 23.6%	10 6.8%	24 16.2%	15 10.1%	2 1.4%	5 3.4%
	製造業	145 100.0%	44 30.3%	70 48.3%	43 29.7%	34 23.4%	10 6.9%	26 17.9%	15 10.3%	4 2.8%	2 1.4%
	情報通信業	30 100.0%	6 20.0%	12 40.0%	4 13.3%	9 30.0%	2 6.7%	7 23.3%	6 20.0%	2 6.7%	0 0.0%
	運輸業、郵便業	61 100.0%	24 39.3%	26 42.6%	20 32.8%	21 34.4%	3 4.9%	13 21.3%	10 16.4%	0 0.0%	0 0.0%
	卸売業、小売業	248 100.0%	67 27.0%	120 48.4%	59 23.8%	50 20.2%	17 6.9%	38 15.3%	24 9.7%	0 0.0%	2 0.8%
	金融業、保険業	71 100.0%	18 25.4%	26 36.6%	14 19.7%	23 32.4%	1 1.4%	10 14.1%	8 11.3%	0 0.0%	1 1.4%
	宿泊業、飲食サービス業	57 100.0%	12 21.1%	21 36.8%	11 19.3%	17 29.8%	4 7.0%	8 14.0%	8 14.0%	0 0.0%	2 3.5%
	医療、福祉	188 100.0%	54 28.7%	101 53.7%	35 18.6%	38 20.2%	16 8.5%	36 19.1%	20 10.6%	1 0.5%	0 0.0%
	サービス業	223 100.0%	65 29.1%	110 49.3%	58 26.0%	43 19.3%	17 7.6%	39 17.5%	31 13.9%	3 1.3%	2 0.9%
	その他	75 100.0%	23 30.7%	40 53.3%	10 13.3%	17 22.7%	2 2.7%	15 20.0%	14 18.7%	1 1.3%	1 1.3%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

<会社全体の規模別>

「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」は事業所の規模に関わらず、高い回答率を得ている。

また、従業員 10 人未満の事業所では、他の規模の事業所と比べて「職場における両立支援制度の普及・充実」が高く、従業員 300 人以上の事業所では、「女性自身の職業意識の向上」が高い。

	合計 (%ベース)	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	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)	育児休業制度の普及・充実	
全体結果	1,250 100.0%	112 9.0%	147 11.8%	835 66.8%	358 28.6%	339 27.1%	252 20.2%	471 37.7%	590 47.2%	428 34.2%	
会社全体規模別	従業員 10人未満	55 100.0%	4 7.3%	6 10.9%	41 74.5%	22 40.0%	12 21.8%	9 16.4%	25 45.5%	25 45.5%	18 32.7%
	従業員 10～29人	334 100.0%	23 6.9%	41 12.3%	222 66.5%	83 24.9%	92 27.5%	63 18.9%	118 35.3%	164 49.1%	118 35.3%
	従業員 30～49人	232 100.0%	20 8.6%	18 7.8%	161 69.4%	56 24.1%	64 27.6%	47 20.3%	92 39.7%	100 43.1%	79 34.1%
	従業員 50～99人	240 100.0%	22 9.2%	24 10.0%	157 65.4%	73 30.4%	73 30.4%	50 20.8%	96 40.0%	110 45.8%	93 38.8%
	従業員 100～299人	207 100.0%	22 10.6%	30 14.5%	136 65.7%	66 31.9%	48 23.2%	45 21.7%	79 38.2%	106 51.2%	70 33.8%
	従業員 300人以上	163 100.0%	19 11.7%	25 15.3%	103 63.2%	49 30.1%	44 27.0%	33 20.2%	55 33.7%	75 46.0%	43 26.4%
	無回答	19 100.0%	2 10.5%	3 15.8%	15 78.9%	9 47.4%	6 31.6%	5 26.3%	6 31.6%	10 52.6%	7 36.8%

	合計 (%ベース)	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	357 28.6%	594 47.5%	300 24.0%	289 23.1%	82 6.6%	216 17.3%	153 12.2%	13 1.0%	15 1.2%	
会社全体規模別	従業員 10人未満	55 100.0%	14 25.5%	26 47.3%	14 25.5%	9 16.4%	5 9.1%	11 20.0%	5 9.1%	0 0.0%	2 3.6%
	従業員 10～29人	334 100.0%	91 27.2%	155 46.4%	73 21.9%	60 18.0%	16 4.8%	44 13.2%	37 11.1%	5 1.5%	3 0.9%
	従業員 30～49人	232 100.0%	62 26.7%	120 51.7%	48 20.7%	40 17.2%	15 6.5%	15 15.5%	36 12.5%	29 0.9%	5 2.2%
	従業員 50～99人	240 100.0%	80 33.3%	114 47.5%	61 25.4%	71 29.6%	17 7.1%	53 22.1%	39 16.3%	0 0.0%	2 0.8%
	従業員 100～299人	207 100.0%	61 29.5%	94 45.4%	59 28.5%	49 23.7%	22 10.6%	41 19.8%	23 11.1%	41 1.9%	2 1.0%
	従業員 300人以上	163 100.0%	44 27.0%	76 46.6%	40 24.5%	55 33.7%	5 3.1%	27 16.6%	16 9.8%	2 1.2%	1 0.6%
	無回答	19 100.0%	5 26.3%	9 47.4%	5 26.3%	5 26.3%	2 10.5%	4 21.1%	4 21.1%	0 0.0%	0 0.0%

<就業形態別>

「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」という回答は派遣・契約社員の割合が特に高い。

		合計 (%ベース)	女性の管理 職への登用	幅広い職務 経験や教 育・研修	仕事と生活 の両立に関 する職場の 理解や協 力	職場におけ る両立支援 制度の普 及・充実	賃金の男女 平等の徹底	労働時間の 短縮	各種休暇 制度の充実	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)	育児休業 制度の普 及・充実
全体結果		1,250 100.0%	112 9.0%	147 11.8%	835 66.8%	358 28.6%	339 27.1%	252 20.2%	471 37.7%	590 47.2%	428 34.2%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	80 9.2%	108 12.5%	572 66.0%	251 29.0%	242 27.9%	195 22.5%	322 37.1%	404 46.6%	297 34.3%
	派遣・契約社員	98 100.0%	8 8.2%	9 9.2%	75 76.5%	31 31.6%	26 26.5%	8 8.2%	37 37.8%	44 44.9%	35 35.7%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	22 8.5%	28 10.9%	169 65.5%	66 25.6%	64 24.8%	42 16.3%	104 40.3%	129 50.0%	87 33.7%
	臨時職員	25 100.0%	2 8.0%	2 8.0%	17 68.0%	8 32.0%	6 24.0%	6 24.0%	7 28.0%	12 48.0%	9 36.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%

		合計 (%ベース)	介護休業 制度の普 及・充実	夫や家族の 理解・協力	介護などの ための公共 サービスの 充実	女性自身の 職業意識の 向上	各種相談 窓口の充実	信頼できる メンター(相 談相手等) の存在	職場での ロールモデ ル(目指し たい先輩) の存在	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	357 28.6%	594 47.5%	300 24.0%	289 23.1%	82 6.6%	216 17.3%	153 12.2%	13 1.0%	15 1.2%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	247 28.5%	398 45.9%	216 24.9%	203 23.4%	50 5.8%	157 18.1%	119 13.7%	10 1.2%	9 1.0%
	派遣・契約社員	98 100.0%	29 29.6%	42 42.9%	20 20.4%	28 28.6%	10 10.2%	23 23.5%	13 13.3%	1 1.0%	2 2.0%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	70 27.1%	141 54.7%	61 23.6%	49 19.0%	20 7.8%	29 11.2%	16 6.2%	2 0.8%	4 1.6%
	臨時職員	25 100.0%	11 44.0%	11 44.0%	3 12.0%	7 28.0%	2 8.0%	7 28.0%	4 16.0%	0 0.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%

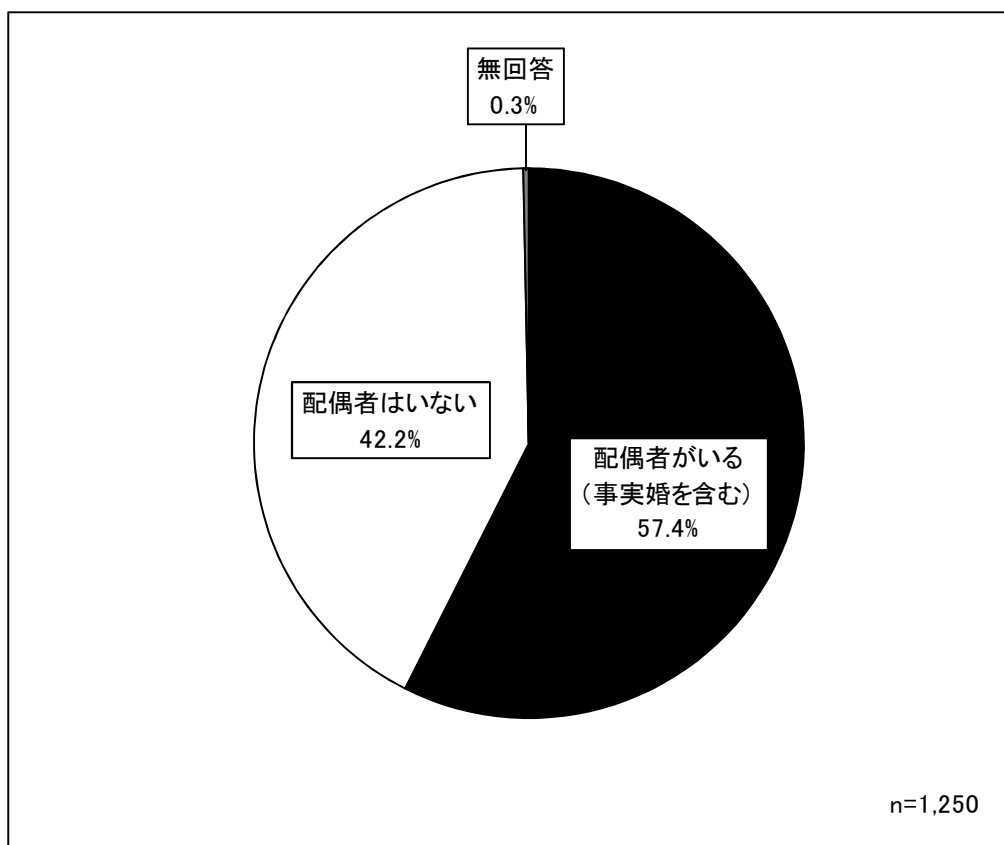
10. 家族の状況

(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6割弱（57.4%）で、「配偶者がいない」という人は4割強（42.2%）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)

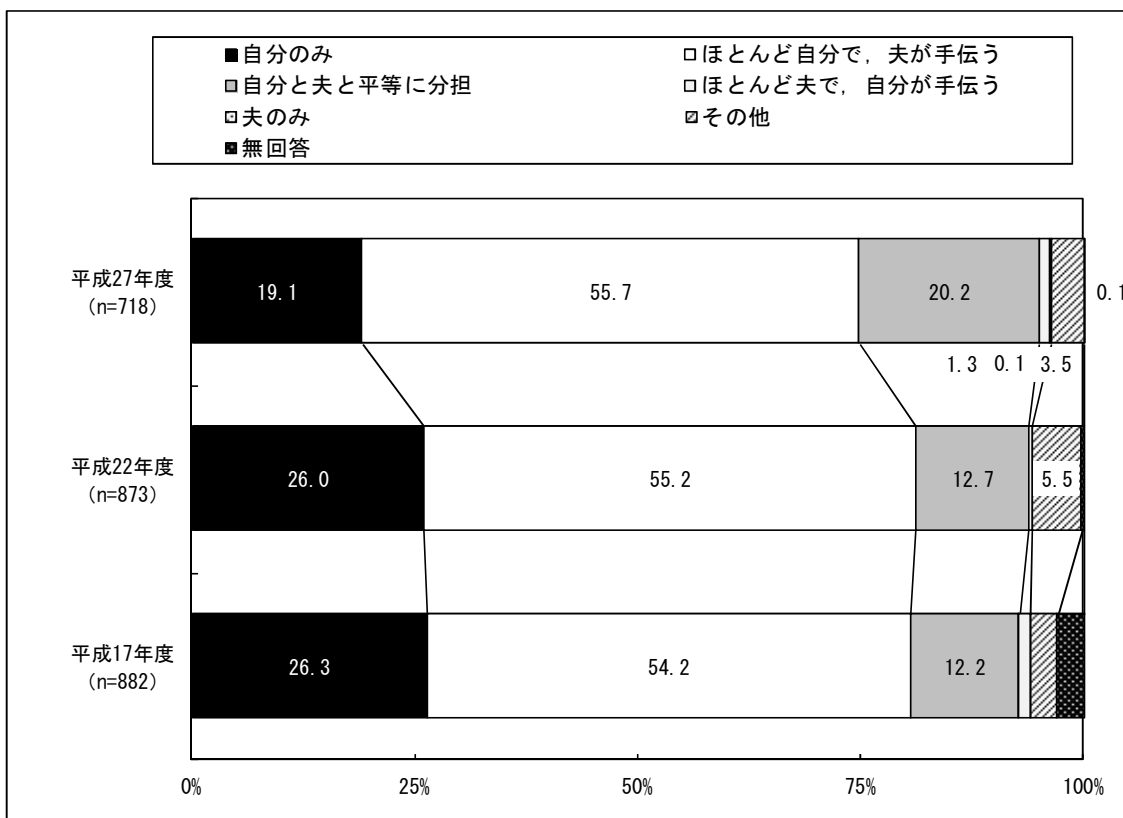
<全体結果>

配偶者が「いる」と回答した 718 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」(55.7%)と回答し最も多い。次いで「自分と夫と平等に分担」(20.2%)、「自分のみ」(19.1%)と続く。

「ほとんど夫で、自分が手伝う」(1.3%)、「夫のみ」(0.1%)という回答はきわめて少ない。

前回の調査と比較すると、「自分のみ」が下降し、「自分と夫と平等に分担」が上昇している。「ほとんど自分で、夫が手伝う」は同等の割合となっている。

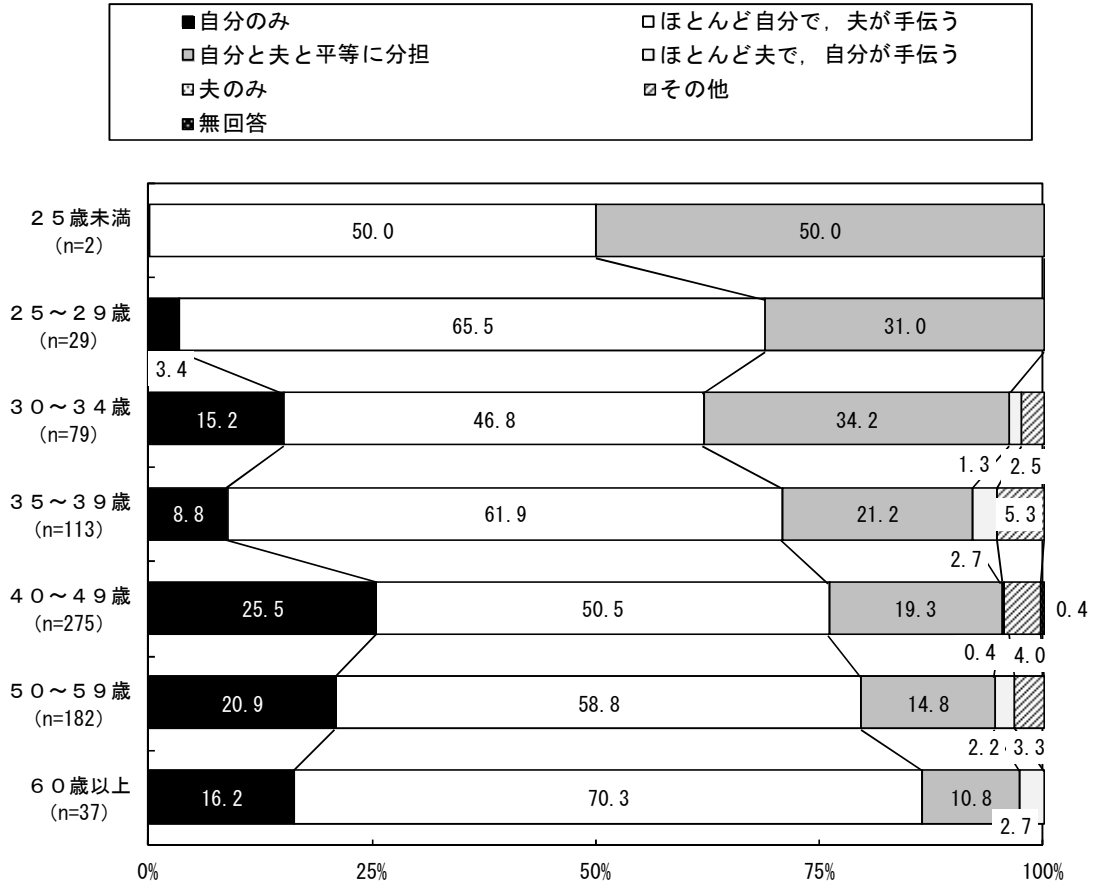


<年齢別>

回答者数が少ないため参考値だが、いずれの年代も「ほとんど自分で、夫が手伝う」が多数を占め、60歳以上では7割強となっている。

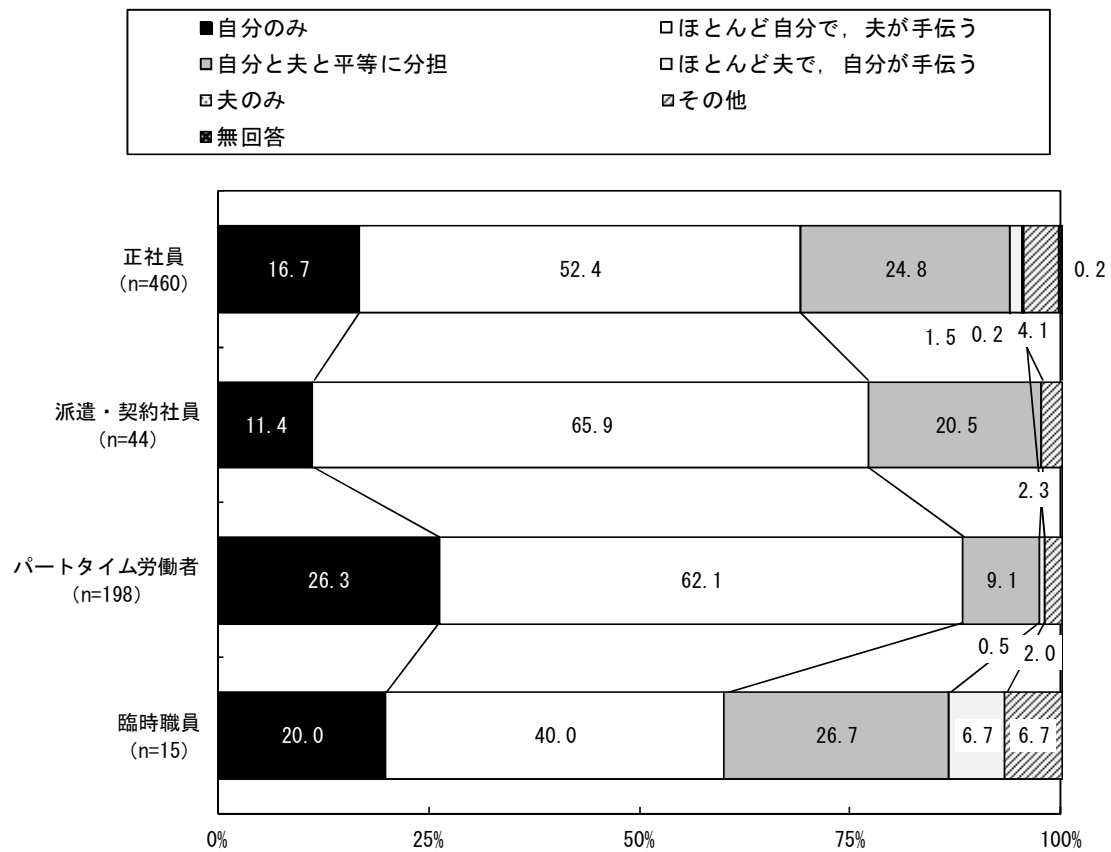
「自分のみ」という回答は、40～49歳で最も高く、全体の4分の1を占めている。

「自分と夫と平等に分担」という回答は、30～34歳で最も高い割合となっている。



<就業形態別>

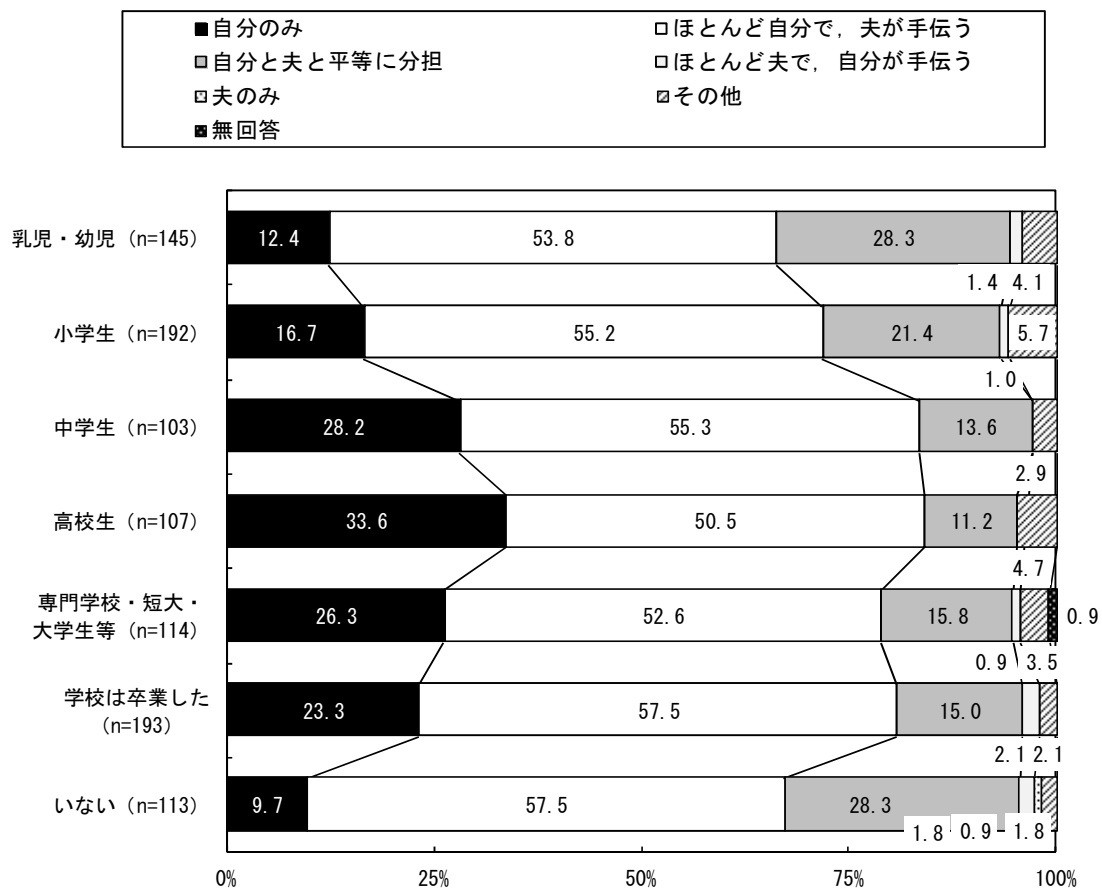
「自分のみ」はパートタイム労働者の割合が高い。「自分と夫と平等に分担」は、回答者が少ないが臨時職員、正社員の割合が高く、パートタイム労働者の割合は低くなっている。



<子どもの年齢別>

いずれも「ほとんど自分で、夫が手伝う」が高いが、高校生をもつ人は、この割合が半数程度で他に比べて低い。

乳児・幼児をもつ人や、子どもがいない人は、「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>

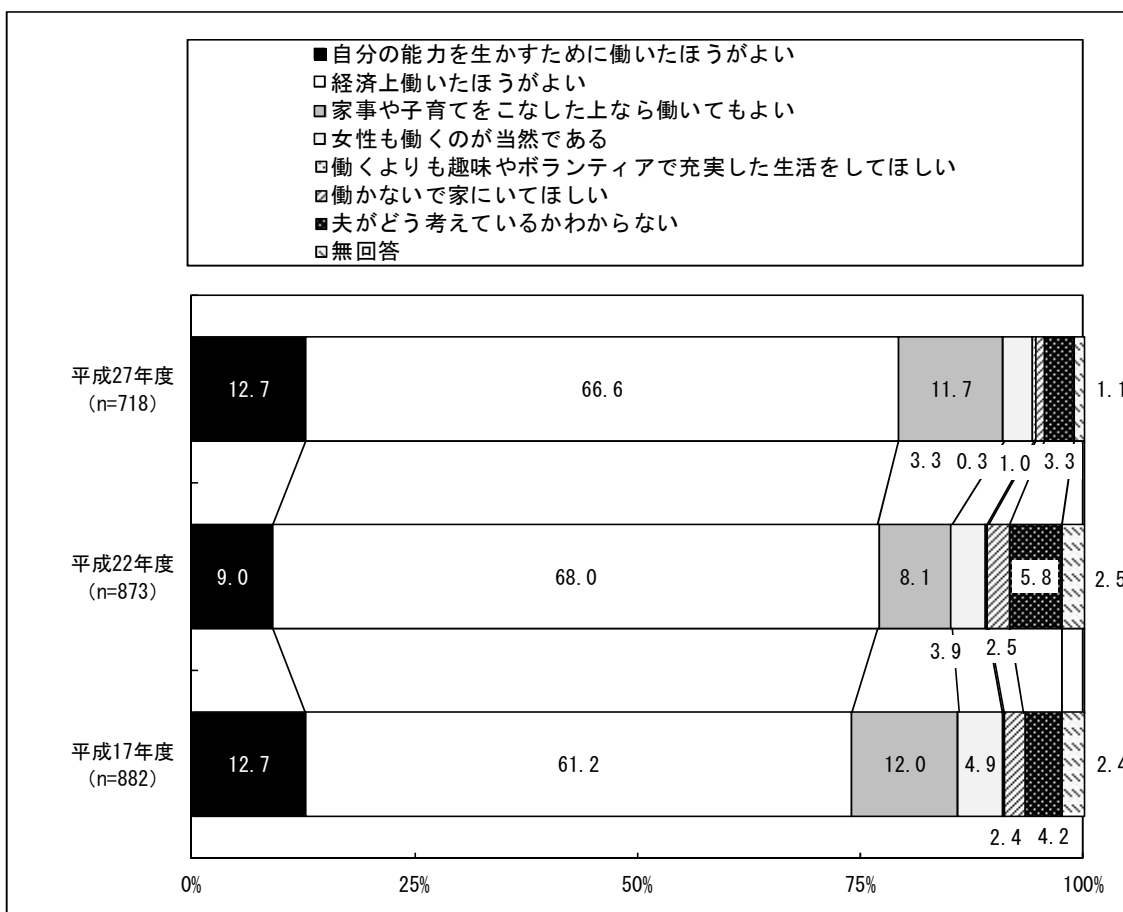
配偶者が「いる」と回答した 718 サンプルに対する該当質問である。

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（66.6%）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」（12.7%）や「女性も働くのが当然である」（3.3%）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 割強（11.7%）と低い割合であった。

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」がやや上昇し、「経済上働いたほうがよい」がやや下降している。

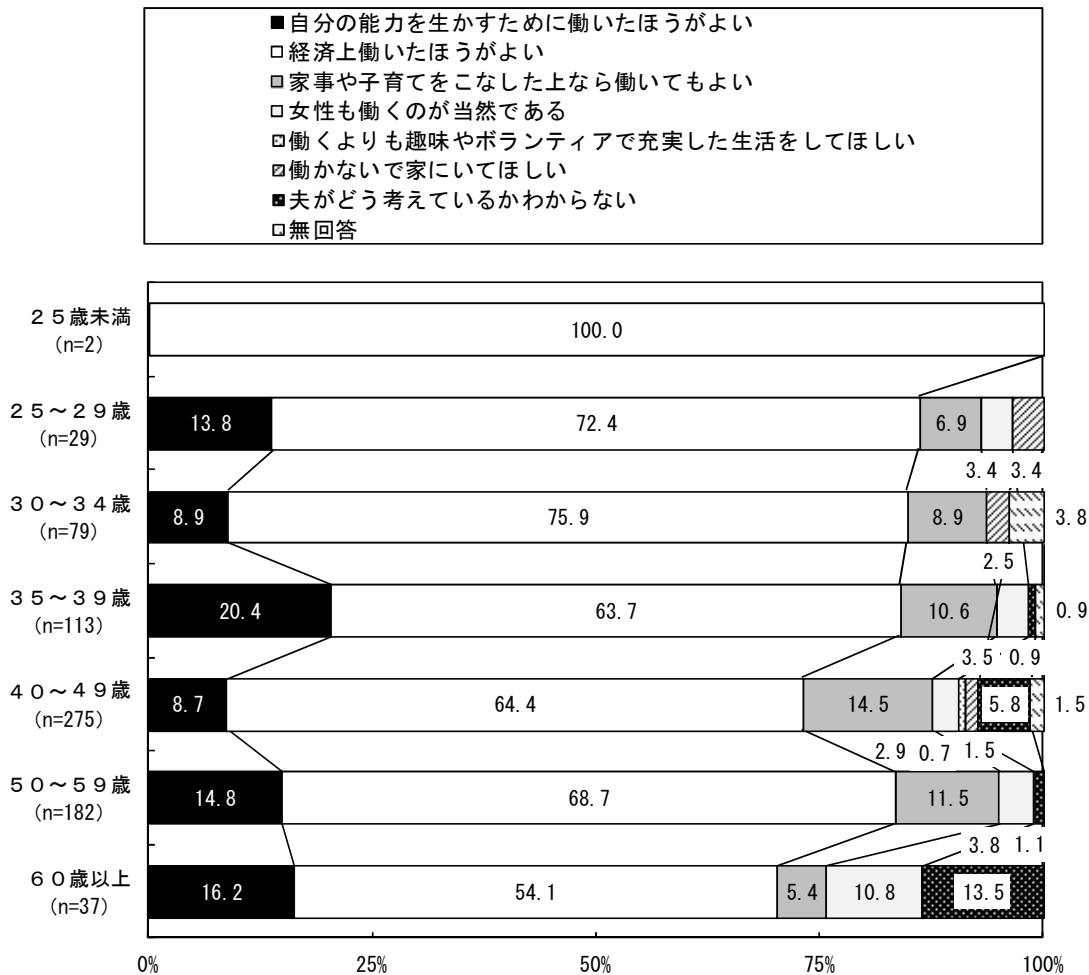


<年齢別>

「自分の能力を生かすために働いたほうがよい」は35～39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多数を占めている。

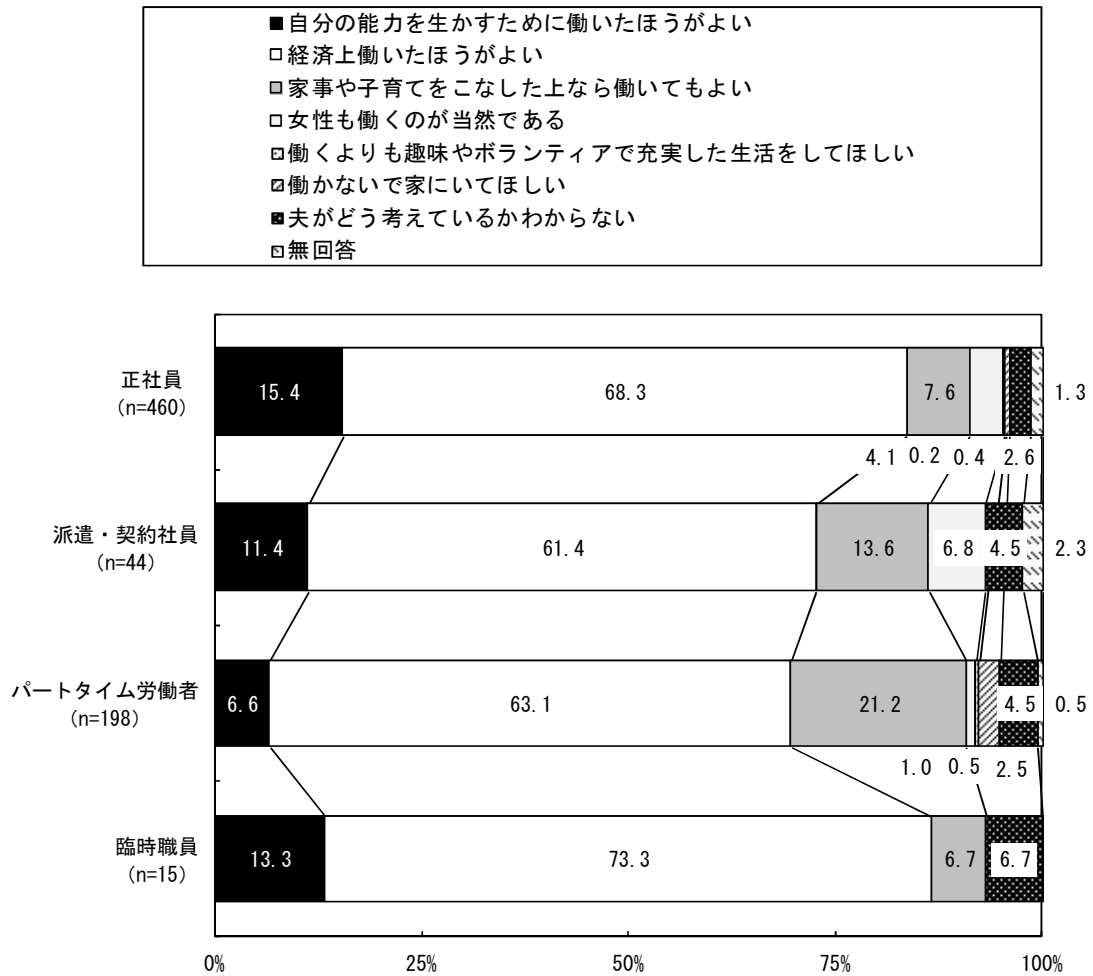
「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」という回答は40～49歳で割合が高い。



<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」や「経済上働いたほうがよい」は、正社員で高い割合になっている。

「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」と回答した人の割合はパートタイム労働者で高い。

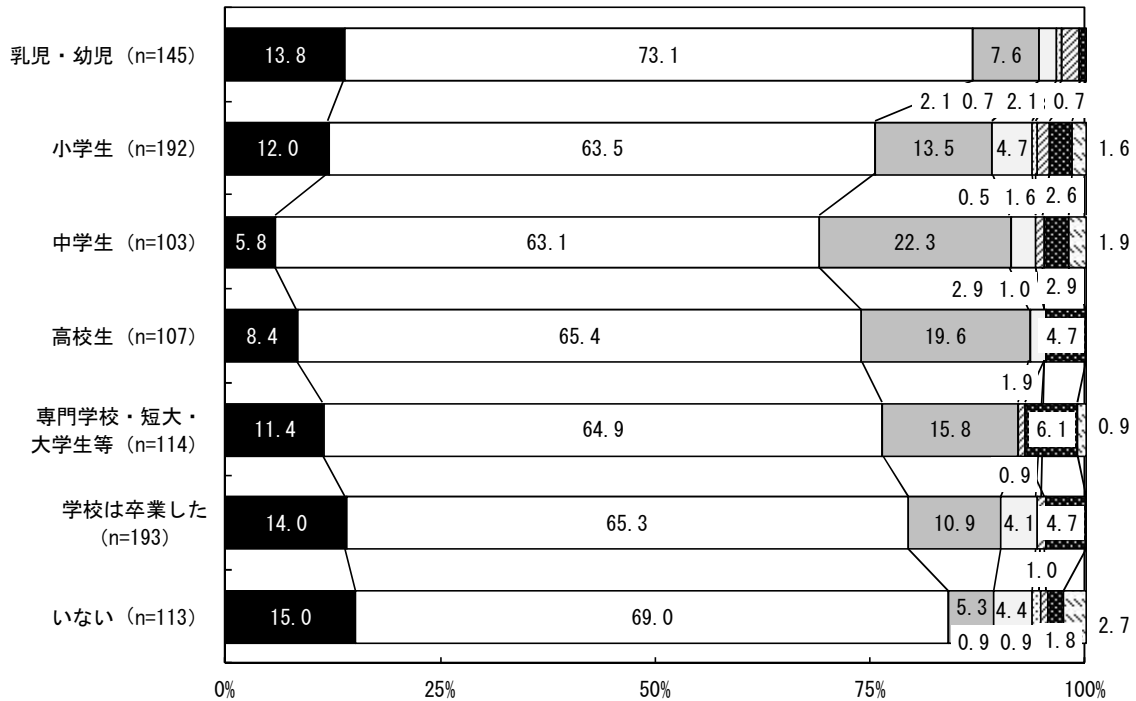
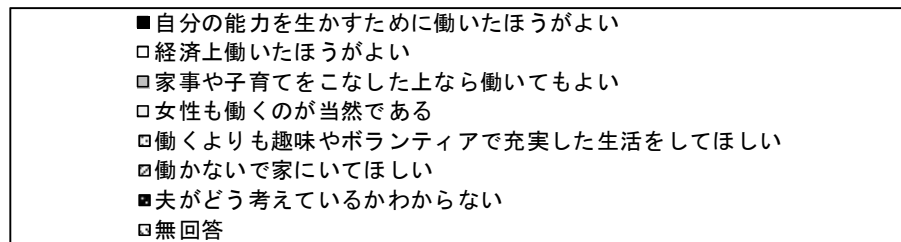


<子どもの年齢別>

「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、子どもがいない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、乳児・幼児をもつ人では7割強を占めている。

「家事や子育てをこなした上なら働いてもよい」は中学生をもつ人に多くみられる。



(4) 子どもの有無と年齢

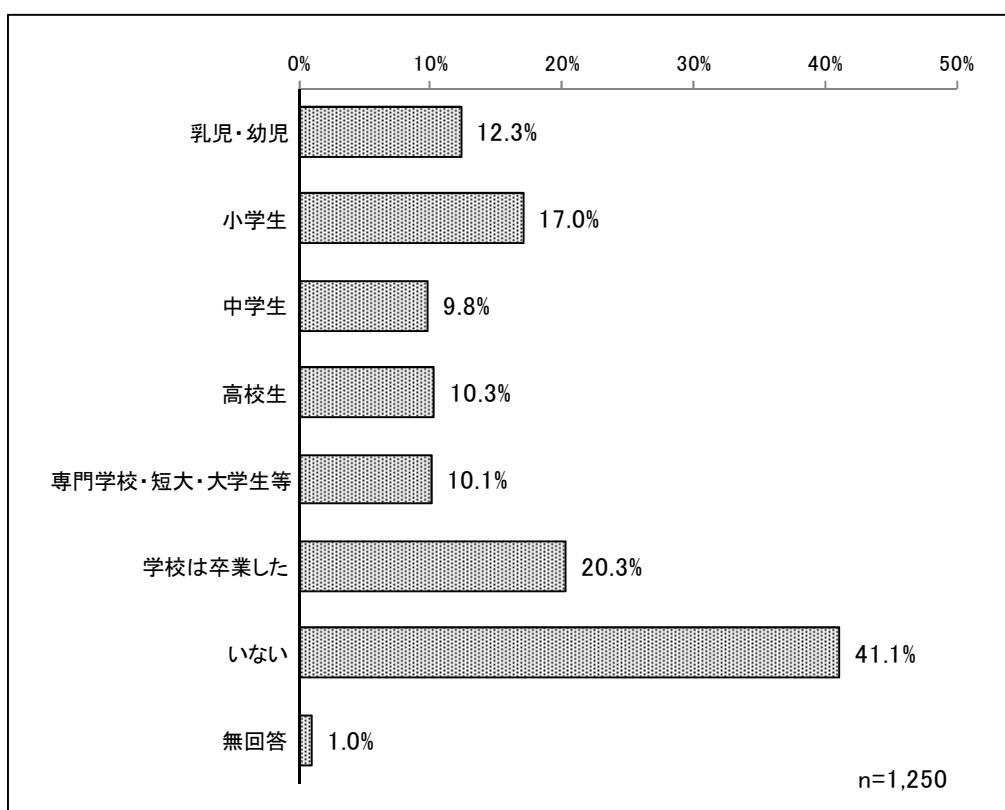
問 22 あなたに子どもはいますか。

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6割弱(57.1%)、「いない」は4割強(41.1%)となっている。

「いる」という人の内訳をみると、「乳児・幼児」(12.3%)、「小学生」(17.0%)、「中学生」(9.8%)、「高校生」(10.3%)、「専門学校・短大・大学生等」(10.1%)、「学校は卒業した」(20.3%) 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 736 サンプルをベースに算出すると下表のようになる。

	合計 (%ベース)	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	無回答
全体結果	736 100.0%	154 20.9%	213 28.9%	123 16.7%	129 17.5%	126 17.1%	254 34.5%	13 1.8%

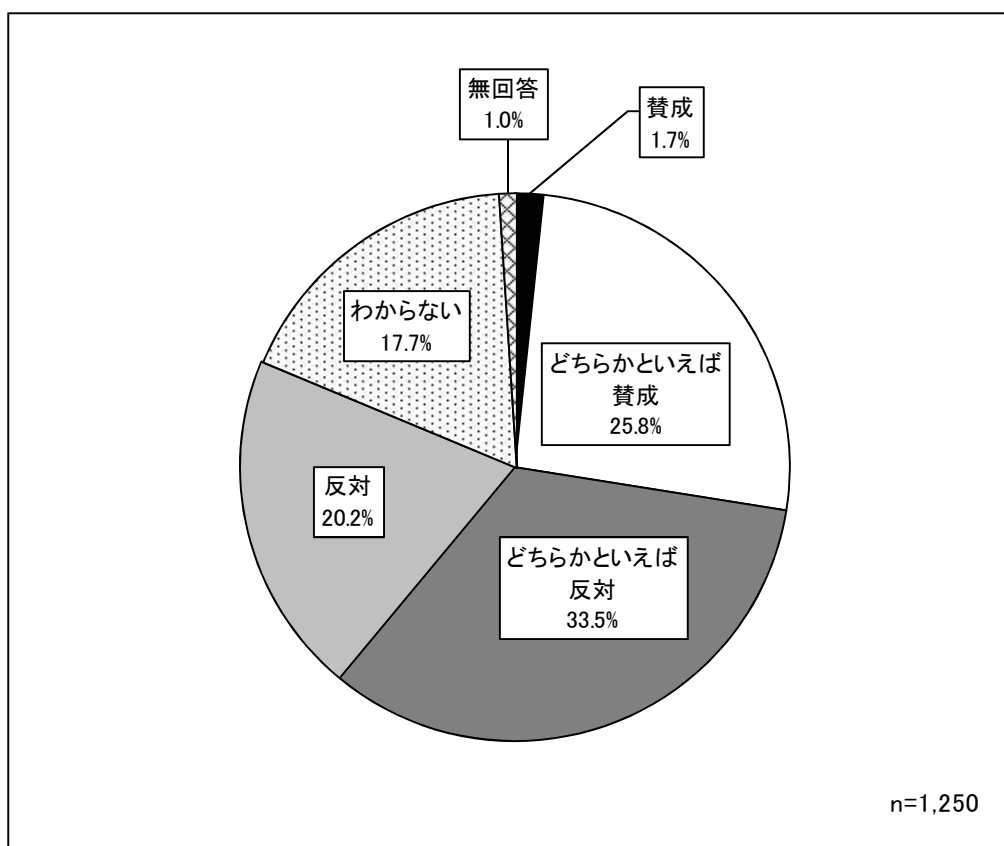
11. 性別による役割分担意識

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（33.5%）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」（25.8%）、「反対」（20.2%）、「わからない」（17.7%）となっている。

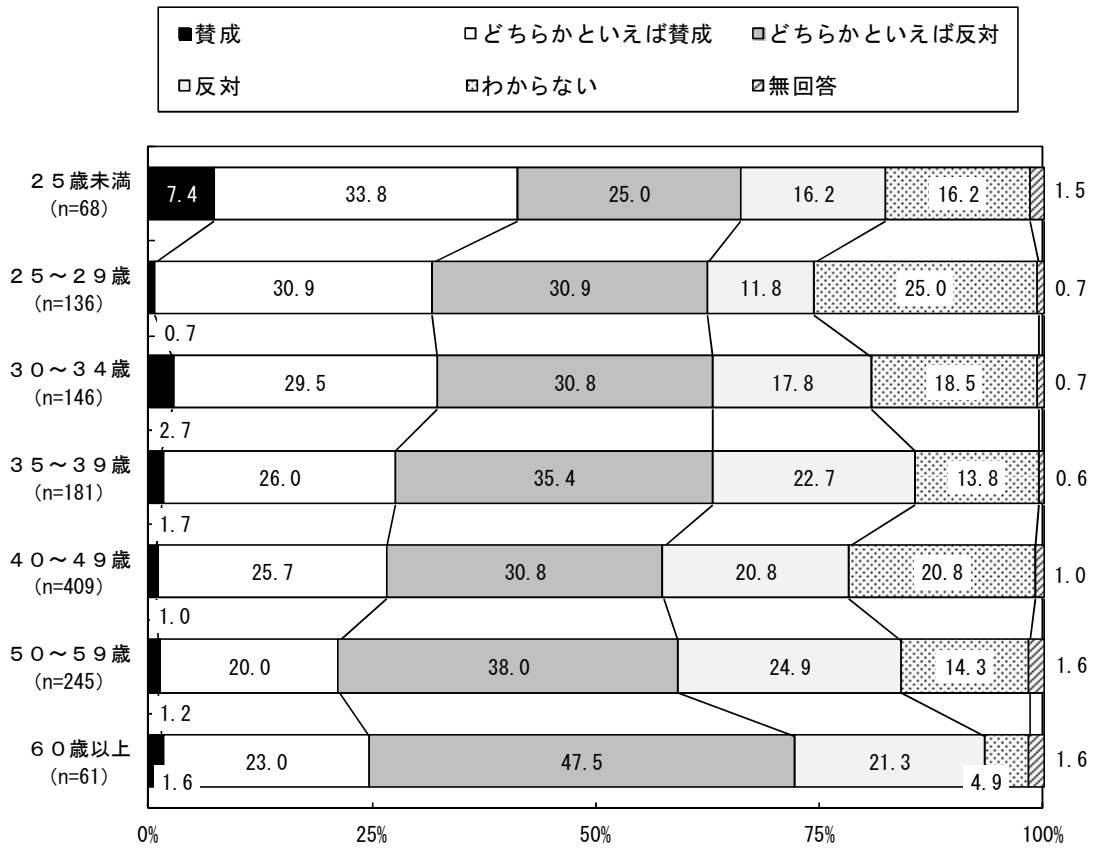


<年齢別>

「どちらかといえば賛成」は25歳未満が最も高い。

「どちらかといえば反対」は60歳以上が高く、半数弱を占めている。

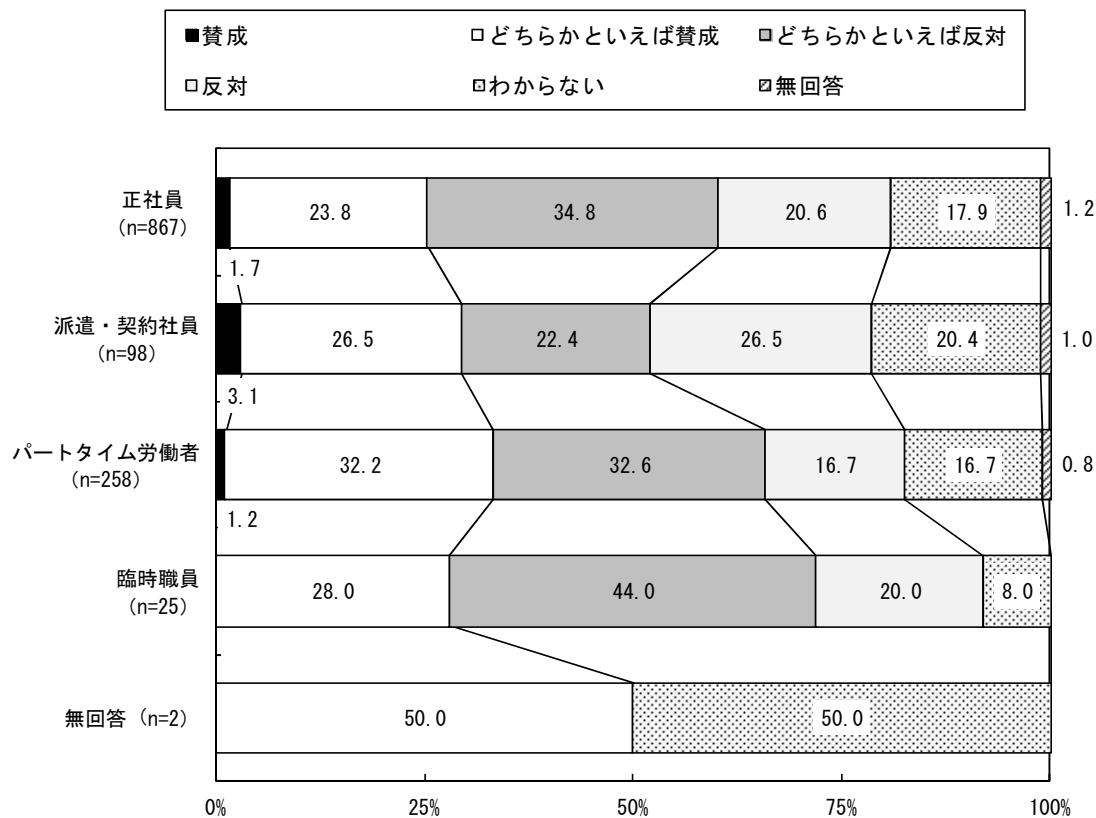
「反対」は50～59歳で高く、25～29歳で低い。



<就業形態別>

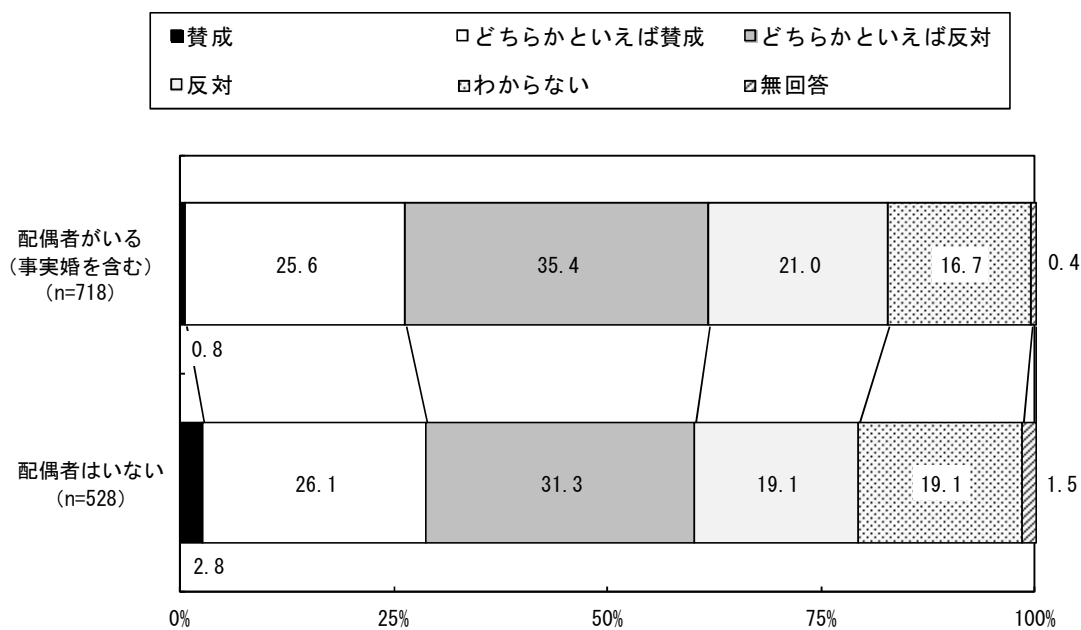
派遣・契約社員では、「反対」が高く、「どちらかといえば賛成」と同割合となっている。

回答者数が少ないが、臨時職員では「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「どちらかといえば反対」の割合が高く、「反対」もやや高くなっている。



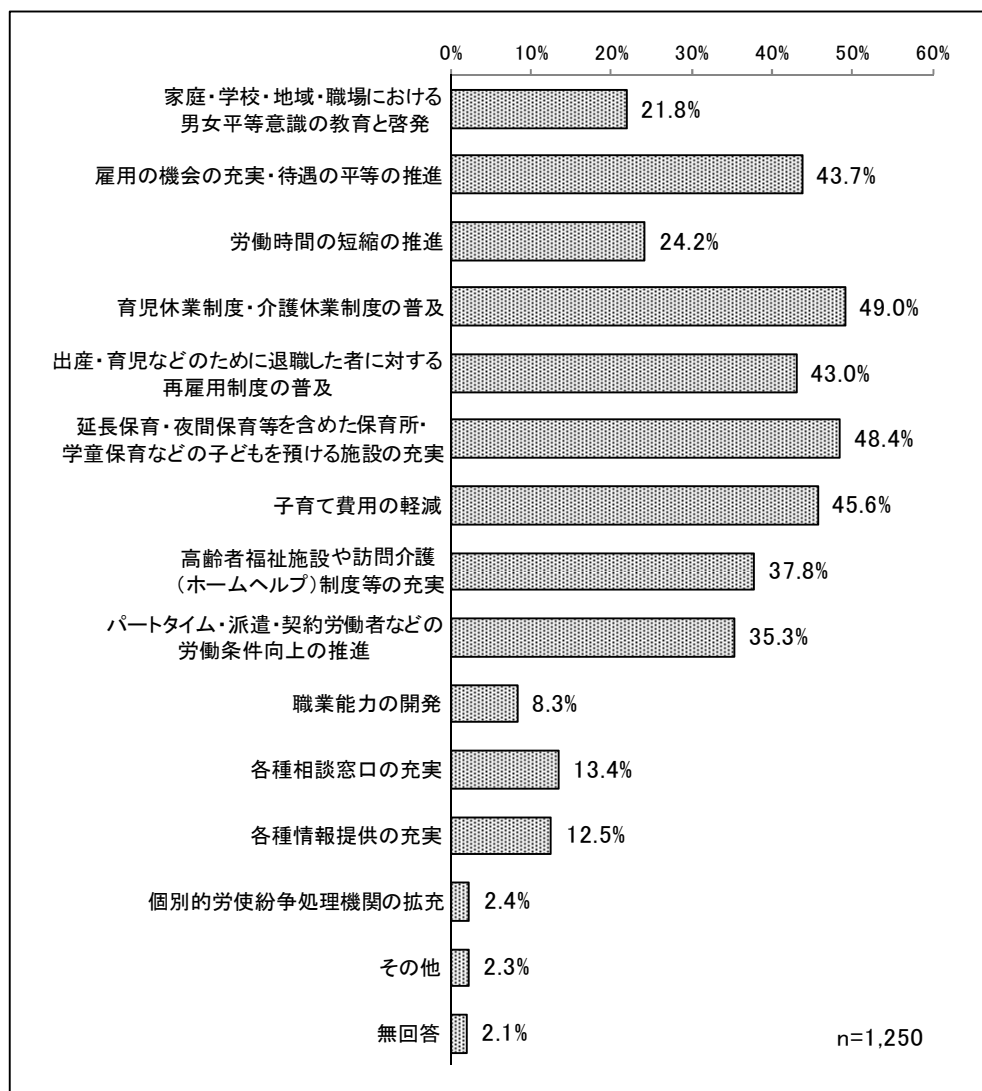
12. 行政への要望

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>

「育児休業制度・介護休業制度の普及」(49.0%)、「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」(48.4%)、「子育て費用の軽減」(45.6%)と回答する人がそれぞれ5割弱みられ、『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」(43.7%)、「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」(43.0%)が4割台、「高齢者福祉施設や訪問介護(ホームヘルプ)制度等の充実」(37.8%)、「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」(35.3%)が3割台、「労働時間の短縮の推進」(24.2%)、「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発」(21.8%)で2割台で続いている。



<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25～29歳が他の年齢と比べ高く、「労働時間の短縮の推進」「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」は30～34歳で回答した人の割合が他の年齢と比べ高くなった。

「高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実」では50～59歳と60歳以上での割合が高くなっている。

	合 計 (%ベース)	家庭・学校・ 地域・職場 における男 女平等意識 の教育と啓 発	雇用の機会 の充実・待 遇の平等の 推進	労働時間の 短縮の推進	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	子育て費用 の軽減	高齢者福祉 施設や訪問 介護（ホーム ヘルプ）制 度等の充実	
全体結果	1,250 100.0%	273 21.8%	546 43.7%	302 24.2%	613 49.0%	537 43.0%	605 48.4%	570 45.6%	472 37.8%	
年 齢 別	25歳未満	68 100.0%	16 23.5%	29 42.6%	19 27.9%	38 55.9%	36 52.9%	19 27.9%	29 42.6%	13 19.1%
	25～29歳	136 100.0%	27 19.9%	62 45.6%	43 31.6%	82 60.3%	74 54.4%	72 52.9%	68 50.0%	26 19.1%
	30～34歳	146 100.0%	24 16.4%	60 41.1%	54 37.0%	81 55.5%	80 54.8%	94 64.4%	92 63.0%	43 29.5%
	35～39歳	181 100.0%	46 25.4%	72 39.8%	55 30.4%	85 47.0%	82 45.3%	98 54.1%	101 55.8%	54 29.8%
	40～49歳	409 100.0%	85 20.8%	169 41.3%	82 20.0%	175 42.8%	142 34.7%	182 44.5%	190 46.5%	174 42.5%
	50～59歳	245 100.0%	61 24.9%	128 52.2%	44 18.0%	129 52.7%	99 40.4%	110 44.9%	73 29.8%	127 51.8%
	60歳以上	61 100.0%	10 16.4%	25 41.0%	5 8.2%	21 34.4%	22 36.1%	28 45.9%	15 24.6%	33 54.1%
	無回答	4 100.0%	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	2 50.0%	2 50.0%	2 50.0%

	合 計 (%ベース)	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	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	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	441 35.3%	104 8.3%	167 13.4%	156 12.5%	30 2.4%	29 2.3%	26 2.1%	
年 齢 別	25歳未満	68 100.0%	18 26.5%	2 2.9%	6 8.8%	9 13.2%	0 0.0%	0 0.0%	5 7.4%
	25～29歳	136 100.0%	46 33.8%	11 8.1%	19 14.0%	18 13.2%	0 0.0%	4 2.9%	2 1.5%
	30～34歳	146 100.0%	49 33.6%	10 6.8%	14 9.6%	18 12.3%	3 2.1%	3 2.1%	2 1.4%
	35～39歳	181 100.0%	62 34.3%	15 8.3%	24 13.3%	19 10.5%	4 2.2%	2 1.1%	3 1.7%
	40～49歳	409 100.0%	140 34.2%	39 9.5%	56 13.7%	49 12.0%	16 3.9%	16 3.9%	7 1.7%
	50～59歳	245 100.0%	99 40.4%	20 8.2%	38 15.5%	38 15.5%	7 2.9%	3 1.2%	4 1.6%
	60歳以上	61 100.0%	26 42.6%	7 11.5%	9 14.8%	5 8.2%	0 0.0%	1 1.6%	3 4.9%
	無回答	4 100.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<子どもの年齢別>

乳児・幼児の子どもをもつ人では「子育て費用の軽減」「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」「労働時間の短縮の推進」と回答した人の割合が高くなっている。

また、「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」では、小学生、中学生、高校生の子供をもつ人でも高い傾向がみられる。

学校は卒業した子どもをもつ人では「高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実」と回答した人の割合が高い。

	合 計 (%ベース)	家庭・学校・ 地域・職場 における男 女平等意識 の教育と啓 発	雇用の機会 の充実・待 遇の平等の 推進	労働時間の 短縮の推進	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	子育て費用 の軽減	高齢者福祉 施設や訪問 介護（ホーム ヘルプ）制 度等の充実	
全体結果	1,250 100.0%	273 21.8%	546 43.7%	302 24.2%	613 49.0%	537 43.0%	605 48.4%	570 45.6%	472 37.8%	
子 ど も の 年 齢 別	乳児・幼児	154 100.0%	35 22.7%	54 35.1%	63 40.9%	87 56.5%	70 45.5%	100 64.9%	120 77.9%	40 26.0%
	小学生	213 100.0%	48 22.5%	94 44.1%	64 30.0%	93 43.7%	92 43.2%	108 50.7%	141 66.2%	60 28.2%
	中学生	123 100.0%	30 24.4%	57 46.3%	28 22.8%	43 35.0%	52 42.3%	54 43.9%	78 63.4%	37 30.1%
	高校生	129 100.0%	32 24.8%	54 41.9%	24 18.6%	51 39.5%	46 35.7%	64 49.6%	77 59.7%	44 34.1%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	25 19.8%	55 43.7%	12 9.5%	54 42.9%	41 32.5%	56 44.4%	46 36.5%	57 45.2%
	学校は卒業した	254 100.0%	55 21.7%	127 50.0%	40 15.7%	127 50.0%	99 39.0%	111 43.7%	73 28.7%	127 50.0%
	いない	514 100.0%	107 20.8%	228 44.4%	132 25.7%	272 52.9%	238 46.3%	237 46.1%	193 37.5%	197 38.3%
	無回答	13 100.0%	5 38.5%	5 38.5%	3 23.1%	5 38.5%	4 30.8%	3 23.1%	3 23.1%	4 30.8%

	合 計 (%ベース)	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	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	その他	無回答	
全体結果	1,250 100.0%	441 35.3%	104 8.3%	167 13.4%	156 12.5%	30 2.4%	29 2.3%	26 2.1%	
子 ど も の 年 齢 別	乳児・幼児	154 100.0%	40 26.0%	8 5.2%	20 13.0%	21 13.6%	4 2.6%	5 3.2%	1 0.6%
	小学生	213 100.0%	68 31.9%	15 7.0%	24 11.3%	20 9.4%	7 3.3%	6 2.8%	2 0.9%
	中学生	123 100.0%	43 35.0%	9 7.3%	11 8.9%	10 8.1%	2 1.6%	5 4.1%	1 0.8%
	高校生	129 100.0%	46 35.7%	7 5.4%	16 12.4%	13 10.1%	2 1.6%	4 3.1%	1 0.8%
	専門学校・短大・ 大学生等	126 100.0%	48 38.1%	13 10.3%	16 12.7%	14 11.1%	1 0.8%	3 2.4%	4 3.2%
	学校は卒業した	254 100.0%	107 42.1%	26 10.2%	36 14.2%	36 14.2%	4 1.6%	2 0.8%	6 2.4%
	いない	514 100.0%	182 35.4%	46 8.9%	78 15.2%	72 14.0%	13 2.5%	11 2.1%	10 1.9%
	無回答	13 100.0%	2 15.4%	1 7.7%	1 7.7%	1 7.7%	1 7.7%	0 0.0%	5 38.5%

<就業形態別>

派遣・契約社員では、「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他の就業形態に比べて高くなっている。

また、派遣・契約社員とパートタイム労働者では、「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」と回答した人の割合が高く、6割を超えている。

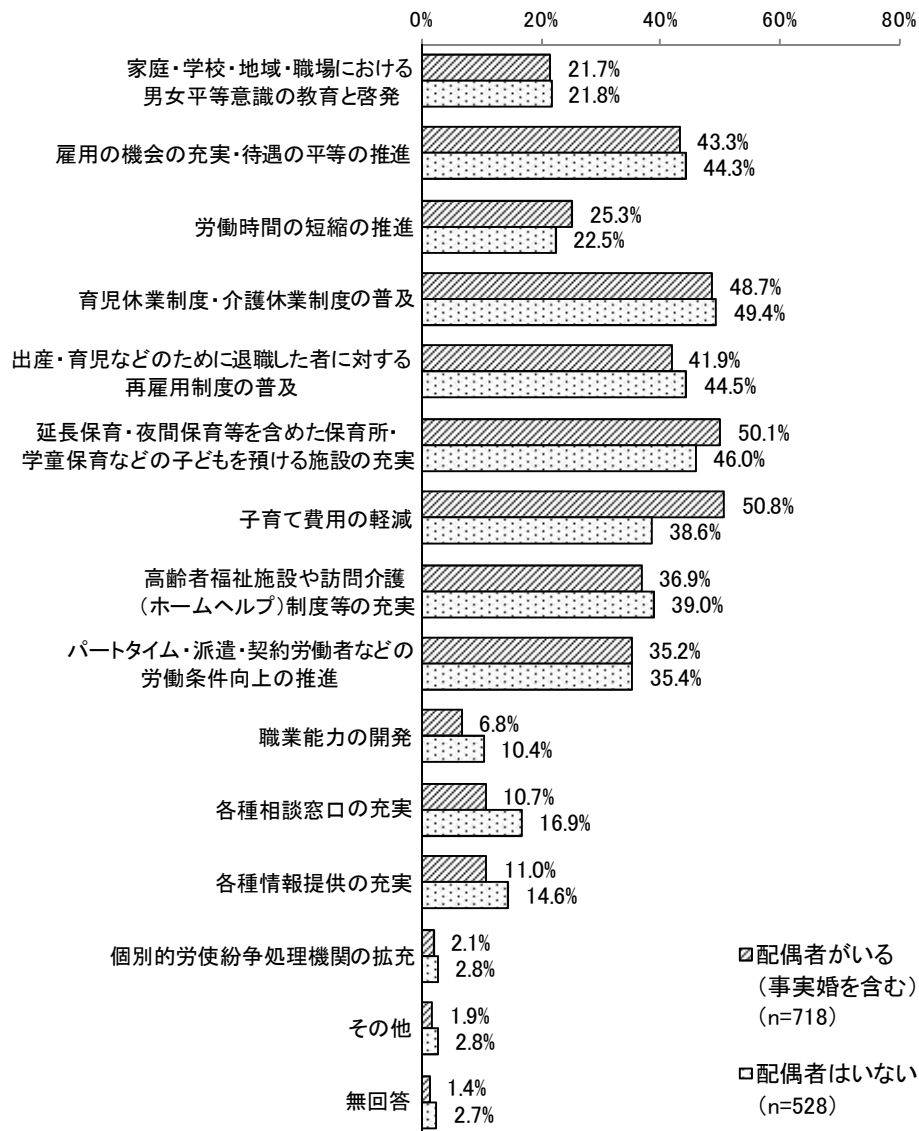
		合計 (%ベース)	家庭・学校・ 地域・職場 における男 女平等意識 の教育と啓 発	雇用の機会 の充実・待 遇の平等の 推進	労働時間の 短縮の推進	育児休業 制度・介護 休業制度の 普及	出産・育児 などのため に退職した 者に対する 再雇用制度 の普及	延長保育・夜 間保育等を含 めた保育所・ 学童保育など の子どもを預 ける施設の充 実	子育て費用 の軽減	高齢者福祉 施設や訪問 介護(ホーム ヘルプ)制 度等の充実
全体結果		1,250 100.0%	273 21.8%	546 43.7%	302 24.2%	613 49.0%	537 43.0%	605 48.4%	570 45.6%	472 37.8%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	205 23.6%	358 41.3%	243 28.0%	432 49.8%	361 41.6%	436 50.3%	390 45.0%	340 39.2%
	派遣・契約社員	98 100.0%	23 23.5%	54 55.1%	15 15.3%	46 46.9%	49 50.0%	50 51.0%	41 41.8%	33 33.7%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	40 15.5%	121 46.9%	37 14.3%	126 48.8%	116 45.0%	108 41.9%	130 50.4%	91 35.3%
	臨時職員	25 100.0%	4 16.0%	12 48.0%	7 28.0%	9 36.0%	9 36.0%	10 40.0%	7 28.0%	6 24.0%
	無回答	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	1 50.0%	2 100.0%	2 100.0%

		合計 (%ベース)	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	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	その他	無回答
全体結果		1,250 100.0%	441 35.3%	104 8.3%	167 13.4%	156 12.5%	30 2.4%	29 2.3%	26 2.1%
就業 形態 別	正社員	867 100.0%	192 22.1%	72 8.3%	119 13.7%	109 12.6%	20 2.3%	22 2.5%	20 2.3%
	派遣・契約社員	98 100.0%	61 62.2%	10 10.2%	16 16.3%	13 13.3%	3 3.1%	2 2.0%	4 4.1%
	パートタイム 労働者	258 100.0%	175 67.8%	19 7.4%	30 11.6%	31 12.0%	7 2.7%	4 1.6%	2 0.8%
	臨時職員	25 100.0%	12 48.0%	2 8.0%	2 8.0%	3 12.0%	0 0.0%	1 4.0%	0 0.0%
	無回答	2 100.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人に比べて「子育て費用の軽減」、「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」、「労働時間の短縮の推進」が高い。

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「各種相談窓口の充実」、「職業能力の開発」、「各種情報提供の充実」、「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」などとなった。



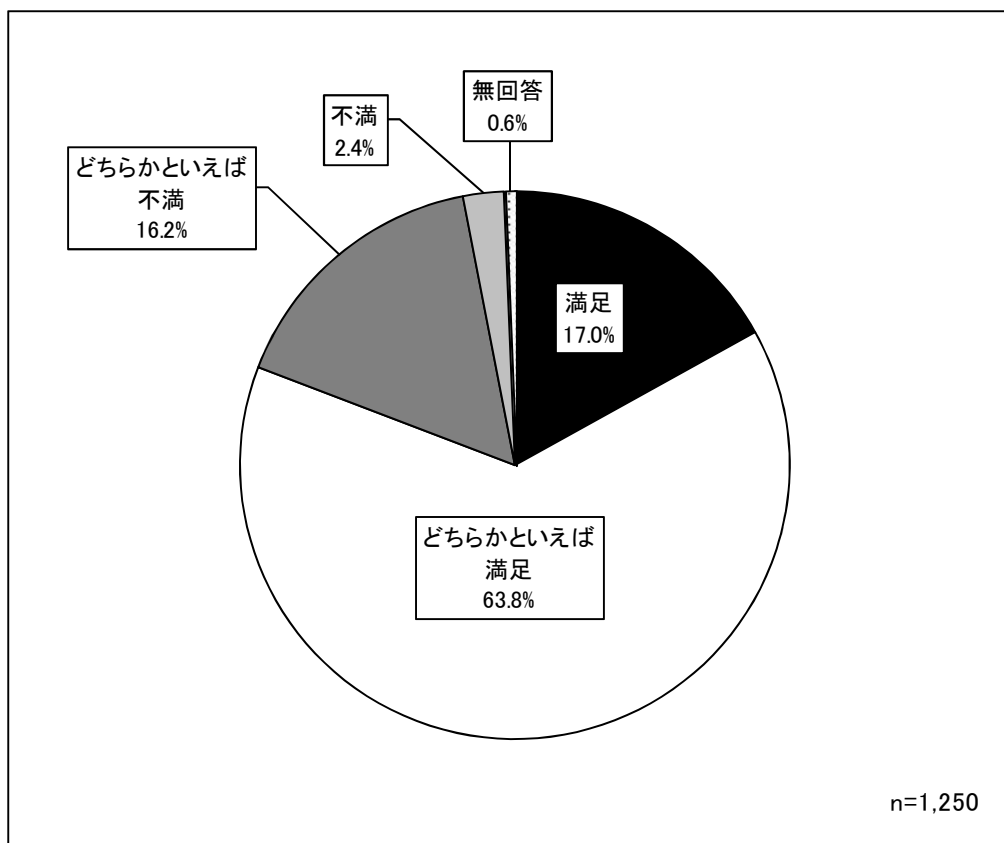
13. 働く自分自身について

問 25 働く自分自身についてどう感じていますか。

<全体結果>

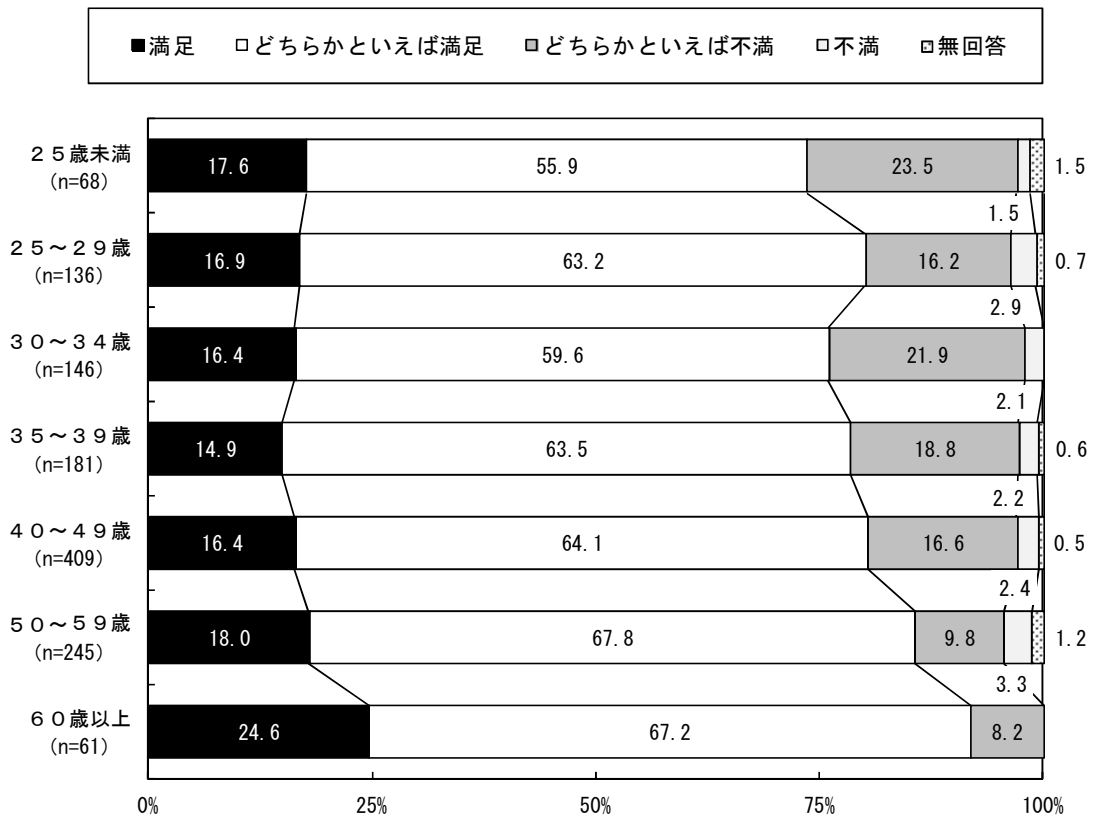
働く自分自身について、「どちらかといえば満足」が6割強（63.8%）で最も高い割合となっている。「満足」（17.0%）を合わせると、8割強を占めている。

一方、「どちらかという不満」（16.2%）、「不満」（2.4%）は低い割合となっている。



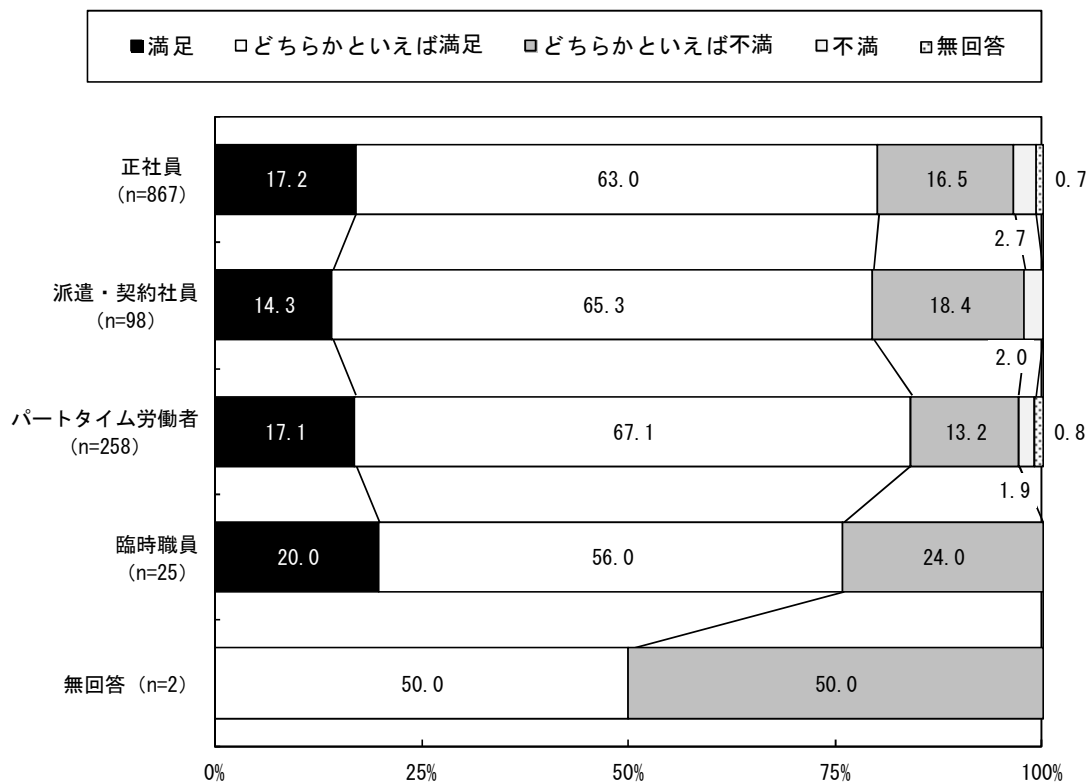
<年齢別>

「満足」は60歳以上で割合高く、「どちらかといえば満足」と合すると9割強を占める。
 一方、25歳未満では、「どちらかといえば不満」が高い割合となっている。



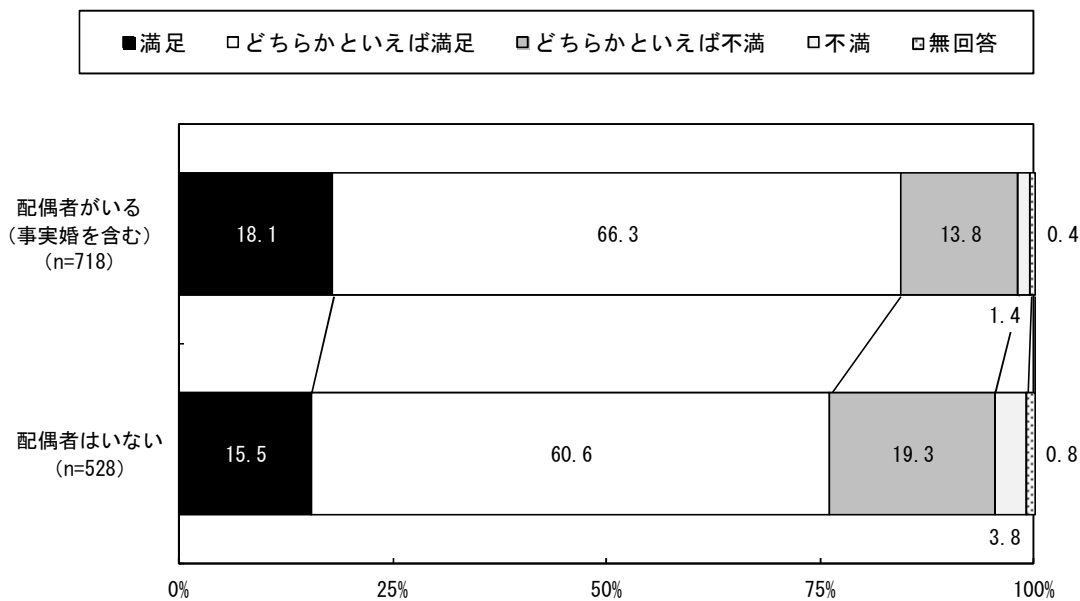
<就業形態別>

パートタイム労働者では、「どちらかといえば満足」が高い割合となっていて、「満足」を合わせると8割強を占める。



<配偶者の有無別>

配偶者がいる人は、いない人よりも「満足」と「どちらかといえば満足」の割合が高く、「どちらかといえば不満」、「不満」が低くなっている。



(付) 調査白票