

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果

Ⅲ. 【従業員】アンケート調査結果

1. 考察

(1) 回答者の属性 (P58～P66)

今回のアンケート調査の回答者は514人、そのうち男性は31.9%、女性は66.3%である。年齢構成は20代が17.0%、30代が23.9%、40代が35.8%と50歳未満が約8割を占める。最終学歴は、男性は「大学・大学院」(57.9%)、女性は「高等学校」(40.7%)が多くなっている。

勤務先の業種については、全体では「製造業」(31.3%)が最も多く、次いで「卸売業、小売業」(19.1%)である。性別にみても男女ともに「製造業」が約3割と多い。勤務先の従業員数については、男女ともに「200人以上」(男性24.8%、女性23.0%)が最も多い。

勤務形態については、男性の9割以上、女性の約8割が正社員である。女性は男性と比べるとパートタイマーの割合が高くなっている。

職種については、男性は「事務」が3割強を占め、そのほか「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」、「管理職」などである。女性は、「事務」が7割弱を占める。

勤続年数については、男女ともに「10年以上」が最も多く、約半数を占める。一方、女性は「5～10年未満」が2割超となっている。

令和2年の年収(税込)については、男女ともに「250～500万円未満」の階層に最も多く分布(男性52.8%、女性50.4%)している。次に多いのは、男性は「500～750万円未満」(28.8%)、女性は「150～250万円未満」(29.0%)で、年収に差がみられる。

未婚・既婚別については、男女ともに既婚率が高い。その割合は男性が64.6%、女性が51.9%である。

配偶者の雇用形態については、男性の配偶者は正社員が37.5%、パートタイマーが38.5%、無職が18.3%である。一方、女性の配偶者は正社員が80.3%と8割を占め、大きな差がみられる。

同居家族については、男女ともに約半数が同居する子どもがいる。末子の子どもが未就学(小学校入学前)の男性は34.1%、女性は25.5%である。また、自分自身の親と同居している男性は29.4%、女性は32.0%で、同居率は女性の方がやや高い。

回答者のこれらの特徴を考慮し、以下、調査結果を分析する。

(2) 労働時間 (P67～P71)

週の労働日数は、男女ともに「5日」が最も多い(男性87.7%、女性84.4%)。

1日の労働時間は、全体では「8時間くらい」が約半数を占める。ただし、男女別にみると、男性は「9時間くらい」が32.5%、「10時間以上」が19.0%と多く、男性の長時間労働がうかがわれる。男性の中でも、とくに50代の長時間労働が顕著である。業種別では、「サービス業」、「情報通信・運輸業」で働く従業員の約4割が9時間以上と、長時間労働になっている。また、勤務先の従業員規模別では、9時間以上は「10～29人」が15.0%に対し、「150～199人」が38.1%で、規模の違いにより差がみられる。

(3) 育児休業制度と介護休業制度 (P72~P79)

「育児休業制度」と「介護休業制度」について、全体では「両方ともある」が63.2%と6割超にのぼる。ただし、勤務先の従業員規模別にみると、「150~199人」は85.7%に対して、「10~29人」は40.3%と、規模の小さい事業所では制度の整備が思うように進んでいない様子が見られる。

また、「育児休業制度」と「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、全体では「感じない・感じたことがない」(64.4%)が「感じる・感じたことがある」(35.6%)を上回った。ただし、30代の男性では、利用しにくいと「感じる・感じたことがある」人が約半数にのぼり、男性の育児休業取得を阻む要因の1つになっていると考えられる。

「育児休業制度」と「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(44.8%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(32.8%)となっている。一方、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)といった経済的な理由を挙げた人も多い。

「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「利用したことがある」のは全体で17.9%であるが、男性は1.0%、女性は26.2%と、性別により大きな差がある。また、育児休業制度の利用期間は、1年未満が約2割、1年以上~2年未満が約6割を占める。介護休業制度の利用期間は、無回答が9割にのぼるが、6カ月未満が6.2%とわずかにいる。

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況 (P80~P89)

ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)については、「言葉と意味の両方を知っていた」(43.0%)は半数以下であり、「言葉だけ知っていた」(24.1%)、「知らなかった」(32.5%)を合わせると約半数の人が内容を正確に理解していない状況にある。企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。

WLBの実現のために、「所定外労働時間(時間外労働)」を減らしたいと思うかどうかについては、減らしたいと「思う」が51.2%、減らしたいと「思わない」が47.7%あり、「所定外労働時間(時間外労働)」を減らしたいと思わない理由としては、「そもそも所定外労働時間はほとんどないため」(70.6%)が7割を占める。

自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じるかについては、“積極的に取り組んでいる”と感じる人は約3割、“多少は取り組んでいる”と感じる人は約5割おり、多くの人は何らかの取組みが行われていると感じている。また、“従業員の意見等を取り入れながら”働き方の見直しに取り組んでいると感じている人は、働き続けたいという意欲(定着率)が高い傾向にあることから、事業所は、働き方の見直しを進める際、従業員の意見等を取り入れながら推進していくことが重要となる。

(5) 管理職について (P90~P98)

管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、現在管理職である人を除くと、「思う」が26.3%、「思わない」が73.7%と4人に3人は管理職になりた

いと思っていない。とくに女性は「思わない」が83.5%と大多数が管理職になることを希望していない。

管理職になりたいと思わない理由については、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(31.3%)が最も多く、次いで「管理職としての能力に不安があるため」(31.0%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.0%)などである。性別にみると、男性は「管理職の仕事に魅力を感じないため」(41.3%)、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(39.1%)を挙げる人が多い一方、女性は「管理職としての能力に不安があるため」(32.4%)や「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.4%)を挙げる人が比較的多い。

女性管理職を増やすためには、どのような取組みが必要だと思うかについては、全体では「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(56.9%)や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(52.9%)などが上位に挙げられる。ただし、性別にみると、「女性従業員自身の意識改革」や「女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示」などでは男性の回答割合が女性と比べて10ポイント以上高く、差がみられた。

(6) ハラスメント等について (P99~P102)

セクシャル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、「経験がある」のは1割超で、性別にみると、女性が約2割にのぼる。

パワー・ハラスメント(職場のいじめ、いやがらせ)について、「経験がある」のは約2割で、性別にみると、男性が2割超とやや多くなっている。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントについては、9割超の人は経験がないと回答している。

ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、どのような行動をとったかについては、「特に行動はしなかった」と回答した人の割合は約半数を占めるが、同僚や上司に相談したと回答した人は3割超にのぼり、とくに女性の割合が高い。

(7) 働く理由等について (P103~P126)

働く理由は、「働かないと、生活が成り立たないため」(男性80.5%、女性69.2%)、「将来に備えて、貯蓄するため」(男性26.6%、女性44.3%)などである。

仕事を選ぶ際に重視することは、全体では「仕事の内容」(56.7%)や「給与・賃金」(47.3%)などの項目が上位となっている。性別にみると、女性は「職場の人間関係」(46.9%)、「労働時間」(31.7%)、「通勤時間」(25.8%)の割合が男性よりも高い。女性は男性に比べると、職場の雰囲気や仲間との関係、働く時間や通勤の時間などを重視する人が多いことがうかがわれる。

現在の働き方や労働環境に対する満足度について聞いたところ、全体では「(やや)満足」が約4割にとどまる。性別にみると、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、男性が42.6%、女性が39.9%とわずかながら女性よりも男性の方が高く、やや差がみられた。

今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うかについては、「(できれば)働き続けたい」のは59.6%と約6割。業種別にみると「建設業」(73.4%)でその割合が高い。

女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(68.2%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.5%)と考える人が3割程度いる。

女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、全体では「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)が最も多いが、性別にみると男性は44.8%、女性は60.7%と大きな差がみられる。また、「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(49.4%)は次いで多いが、男性は42.9%、女性は52.1%と10ポイント近い差が開いた。一方、「女性自身の意識改革」(26.7%)は、男性は33.7%、女性は23.1%と男性の割合が高く、男女によって感じ方が異なる。

女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、男女ともに「育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実」(男性43.8%、女性48.0%)が最も多く、次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」(男性27.1%、女性26.7%)などである。前回調査と比べると、「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」や「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」などが増加傾向にある。

自身が働く事業所において、待遇面で性別による差があるかどうかを聞いたところ、「待遇の差はない」(41.6%)との回答が最も多いが、性別にみると、男性47.8%、女性38.8%と9ポイントの差がある。また、「昇進・昇給」について差があると感じている人は男性21.7%に対して女性は36.1%、「賃金」について差があると感じている人は男性16.1%に対して女性は35.2%にのぼるなど、男女間で感じ方の差は大きい。

自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うかについて聞いたところ、全体では「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(29.7%)が最も多い。性別にみると、男性は「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強いため」(26.3%)、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(25.0%)を挙げる人が多い一方、女性は「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(30.8%)に次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(25.3%)を挙げる人が多い。

自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事内容についてどうあるべきだと思うかについては、「仕事の内容は性別で区別しない」(48.7%)が最も多く、男性については63.9%、女性については41.2%がそのように感じている。

(8) パートタイマー・非正規従業員の状況 (P127~P133)

パートタイマー・非正規従業員に、正規従業員になりたいと思うかを聞いたところ、「正規従業員になりたい」(36.8%)が3割超にのぼり、前回調査と比較すると7.8ポイント増加している。

パートタイマー・非正規従業員として働いている理由としては、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(32.3%)が最も多く、性別にみると、男性は60.0%、女性は30.5%と、大きな差がみられる。

現在の勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(78.3%)、「賃金」(73.9%)、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(59.4%)などである。

また、現在の勤め先と取り決めた雇用期間については、「1～6カ月」(50.0%)が最も多く、次いで「7～12カ月」(35.7%)である。

パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「特にない」(50.7%)が約半数を占めるが、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)が4割弱にのぼる。また、「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(10.4%)も1割程度いる。

(9) まとめ

前回調査から3年を経て、この間、新型コロナウイルス感染拡大により、人々の働き方や意識は変化した。1日の労働時間をみると、性別や業種によってばらつきはあるものの全体では「9時間以上」が前回調査から10ポイント減少している。

一方、ワーク・ライフ・バランスについては、「言葉と意味の両方を知っている」人の割合は、前回調査からほとんど変わっておらず、約6割の人が内容を正確に理解していない状況にある。自身の働く事業所が「働き方の見直し」に取り組んでいると感じる人は約8割にのぼるが、事業所が取組みを推進するだけでなく、従業員自身もワーク・ライフ・バランスに対する知識や意識を高めていく必要がある。

管理職への意向については、女性で管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と回答した人は2割未満であり、大多数は管理職になることを希望していない。その理由として、「管理職としての能力に不安があるため」、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」といった理由を上げる女性が多い。事業所は、業務遂行に必要な知識や経験などを与え人材育成を図っていくとともに、仕事と家庭が両立できるような環境を整えていくことが望まれる。

一方、ハラスメント等に対して、経験がある、あるいは見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」人が半数にのぼる。行政は、上司や同僚に相談しやすい職場風土や相談窓口の設置を促すことが求められる。

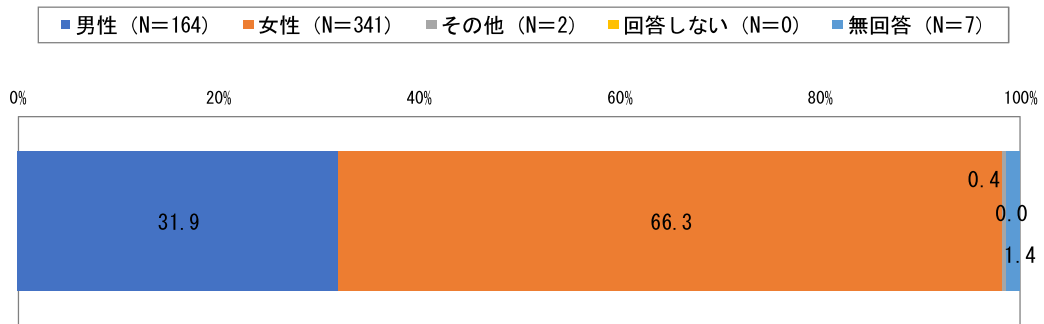
こうした中、女性が働き続けていく上で必要だと思うことは、「配偶者やパートナーなどの家事・育児参加」だと考える人が最も多く、とくに女性の回答者は6割にのぼる。近年、共働き世帯が専業主婦世帯を上回っているが、実際は妻がパートタイマーなどの非正規従業員で働き、仕事と家事、育児、介護の全般を負担しているケースが多く、男性も積極的に家事や育児に関わっていくことが望まれる。

また、女性が職場で一層活躍するために行政に期待することは、「育児(保育所等)や介護のための公的施設・制度の充実」が最も多く、ハード面の整備とともに、保育士や介護士の人材育成や賃金水準の向上などにも注力していくことが期待される。次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」が多く挙げられ、時系列比較でみると増加傾向にあることから、行政には、経営者や管理職の理解促進や意識改革を促す取組みが求められる。

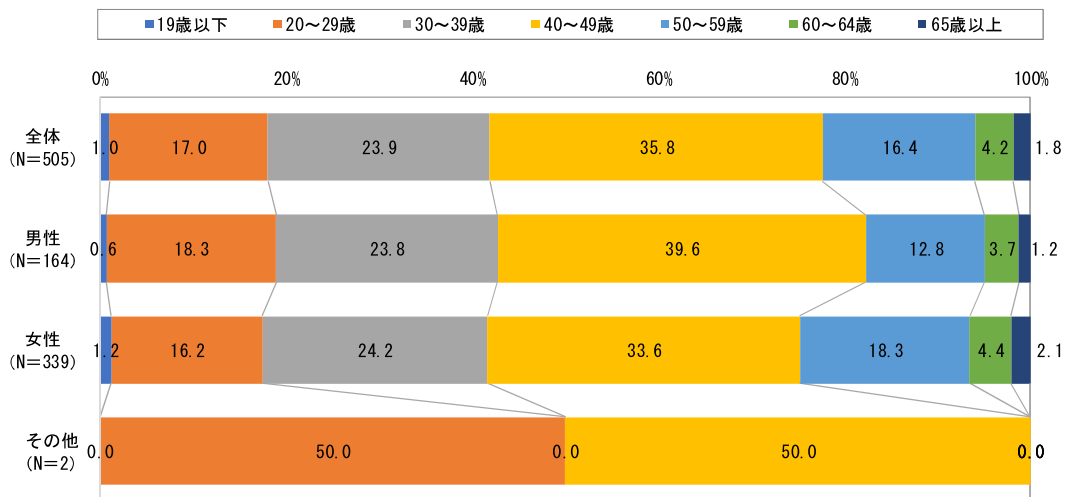
2. 調査結果

(1) 回答者の属性

■性別 (N=514)



■年齢

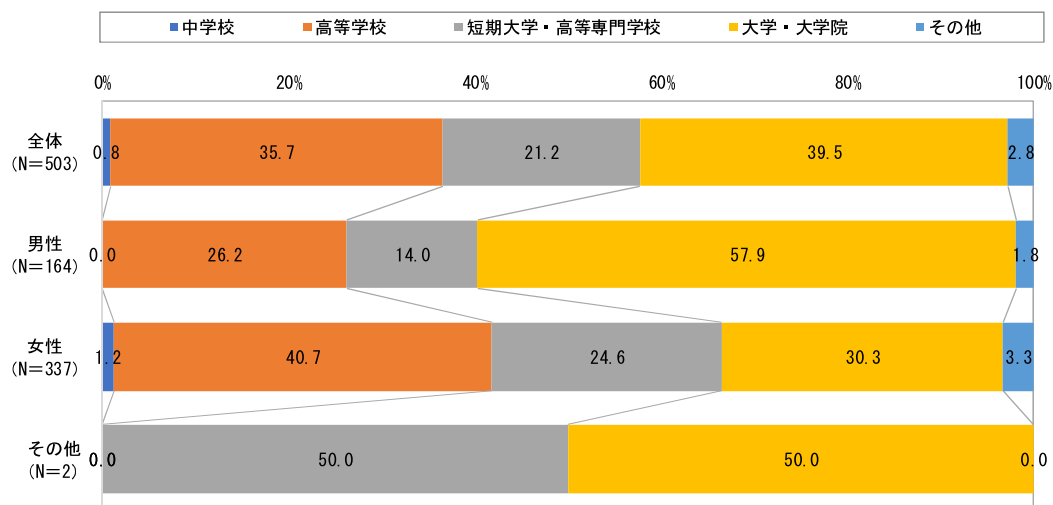


(%)

| | 19歳以下 | 20~29歳 | 30~39歳 | 40~49歳 | 50~59歳 | 60~64歳 | 65歳以上 |
|-----|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 全体 | 1.0 | 17.0 | 23.9 | 35.8 | 16.4 | 4.2 | 1.8 |
| 男性 | 0.6 | 18.3 | 23.8 | 39.6 | 12.8 | 3.7 | 1.2 |
| 女性 | 1.2 | 16.2 | 24.2 | 33.6 | 18.3 | 4.4 | 2.1 |
| その他 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・回答者の性別は、「男性」(31.9%) が約3割、「女性」(66.3%) が約7割となっている。
- ・回答者の年齢は、「40~49歳」(35.8%) が最も多く、次いで「30~39歳」(23.9%)、「20~29歳」(17.0%) となっている。

■最終学歴

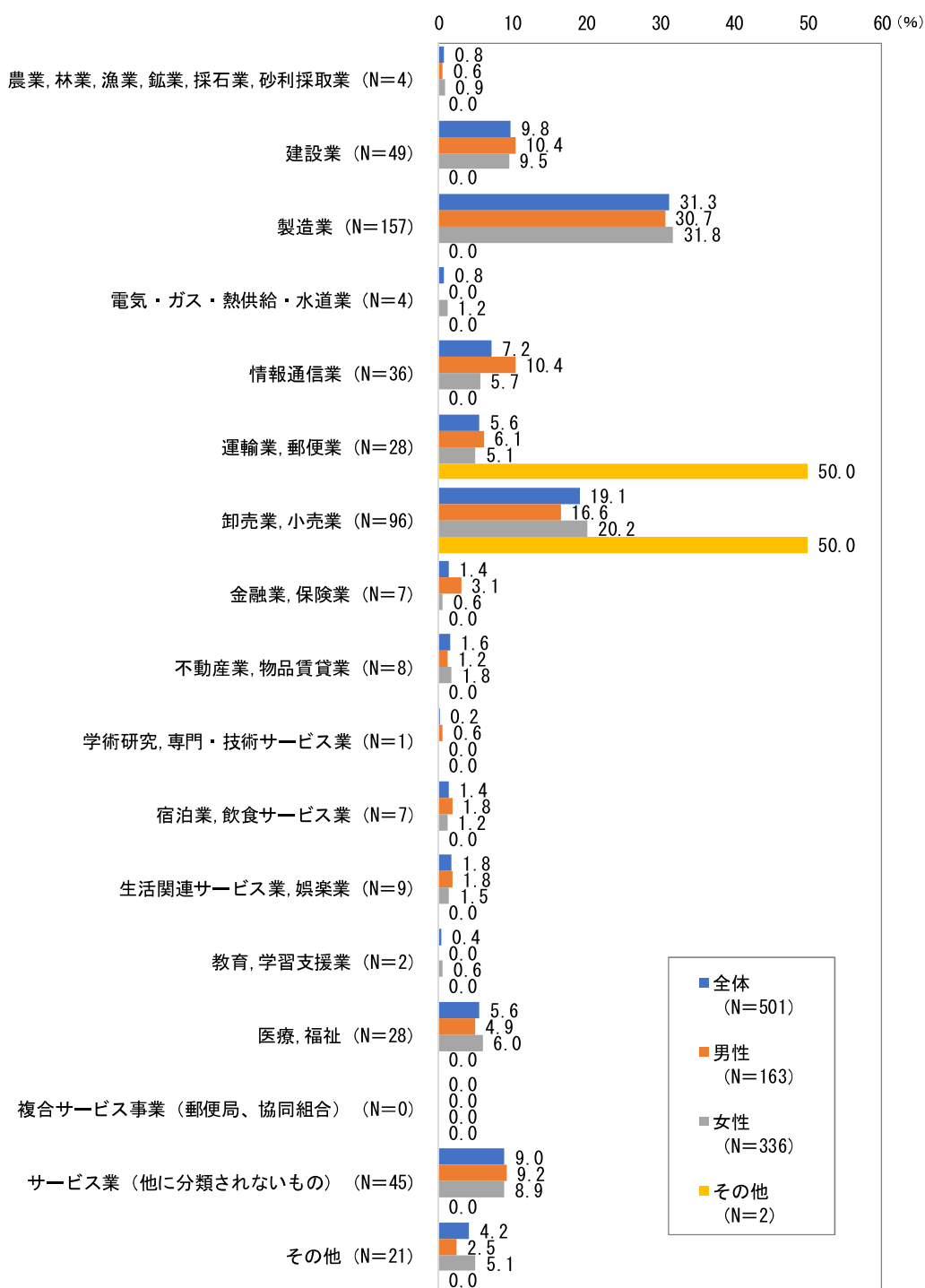


(%)

| | 中学校 | 高等学校 | 短期大学・高等専門学校 | 大学・大学院 | その他 |
|-----|-----|------|-------------|--------|-----|
| 全体 | 0.8 | 35.7 | 21.2 | 39.5 | 2.8 |
| 男性 | 0.0 | 26.2 | 14.0 | 57.9 | 1.8 |
| 女性 | 1.2 | 40.7 | 24.6 | 30.3 | 3.3 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |

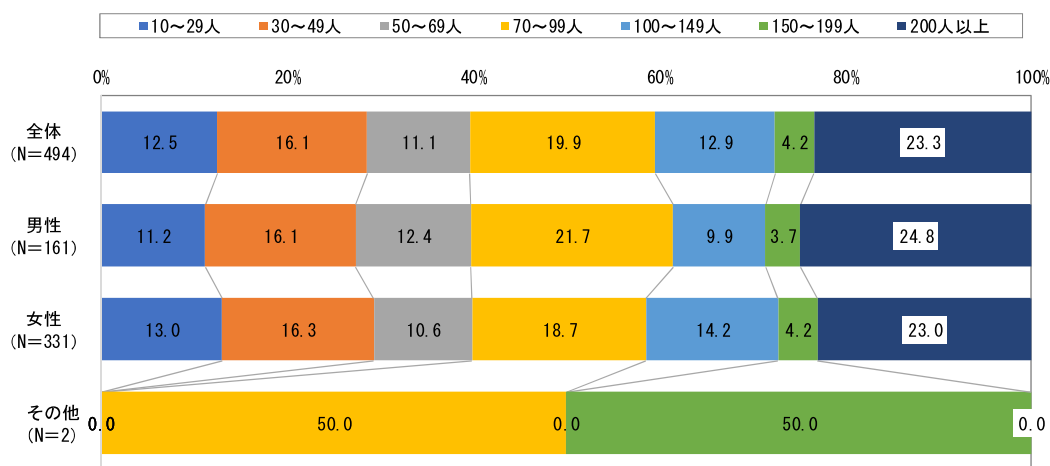
- ・回答者の最終学歴は、「大学・大学院」(39.5%)が最も多く、次いで「高等学校」(35.7%)となっている。男性については「大学・大学院」(57.9%)が多く、女性については「高等学校」(40.7%)が多くなっている。

■勤務先の業種



- 回答者の勤務先の業種は、「製造業」(31.3%)が約3割、「卸売業, 小売業」(19.1%)が約2割を占める。
- 性別にみた勤務先の業種でも、男性、女性ともに「製造業」で約3割と多い。

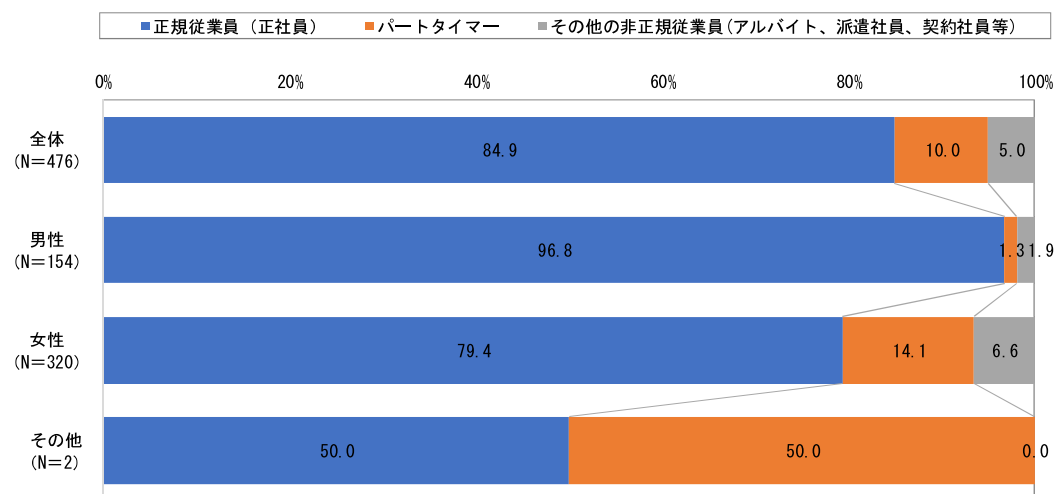
■勤務先の従業員数



(%)

| | 10~29人 | 30~49人 | 50~69人 | 70~99人 | 100~149人 | 150~199人 | 200人以上 |
|-----|--------|--------|--------|--------|----------|----------|--------|
| 全体 | 12.5 | 16.1 | 11.1 | 19.9 | 12.9 | 4.2 | 23.3 |
| 男性 | 11.2 | 16.1 | 12.4 | 21.7 | 9.9 | 3.7 | 24.8 |
| 女性 | 13.0 | 16.3 | 10.6 | 18.7 | 14.2 | 4.2 | 23.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |

■勤務形態

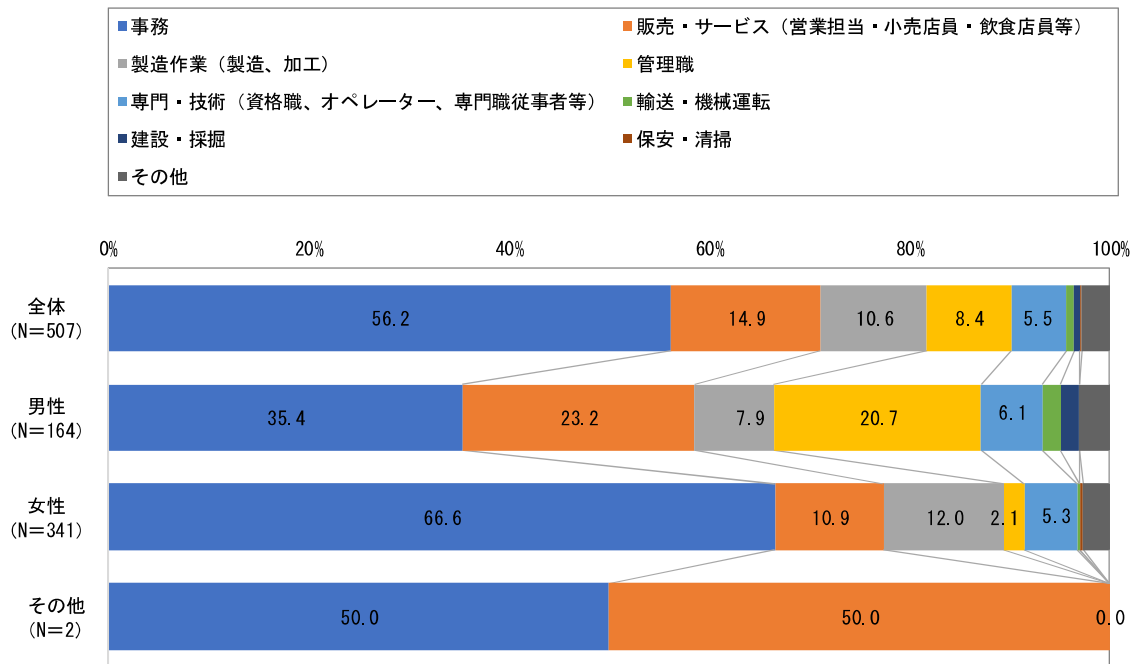


(%)

| | 正規従業員（正社員） | パートタイマー | その他の非正規従業員（アルバイト、派遣社員、契約社員等） |
|-----|------------|---------|------------------------------|
| 全体 | 84.9 | 10.0 | 5.0 |
| 男性 | 96.8 | 1.3 | 1.9 |
| 女性 | 79.4 | 14.1 | 6.6 |
| その他 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |

- ・勤務先の従業員規模は、「200人以上」（23.3%）が最も多く、30人未満は1割超。
- ・勤務形態は、「正規従業員（正社員）」（84.9%）が8割超、「パートタイマー」（10.0%）は1割にとどまる。

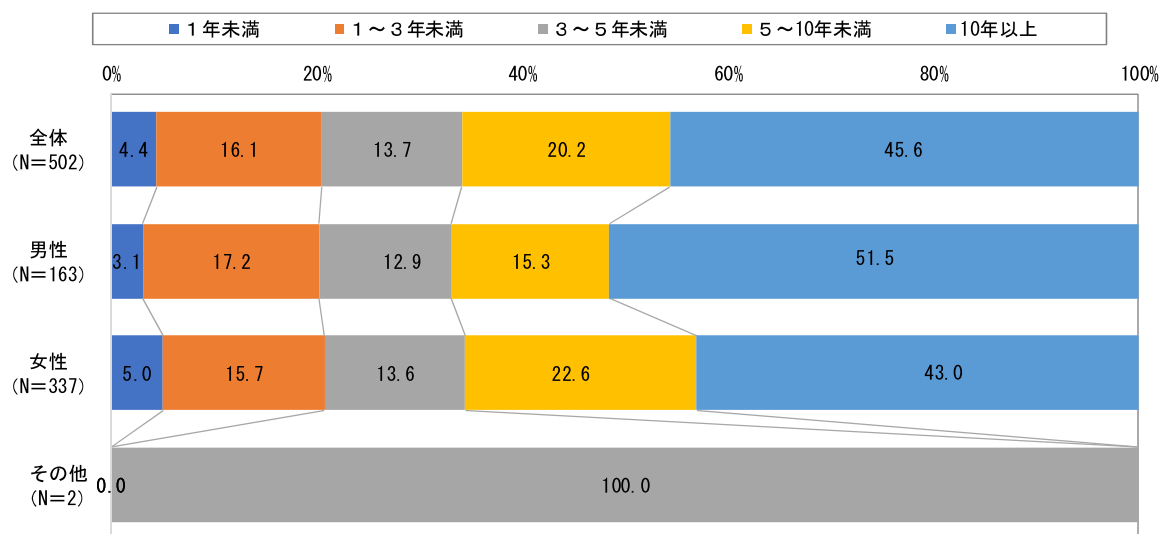
■職種



| | 事務 | 販売・サービス (営業担当・小売店員・飲食店員等) | 製造作業 (製造、加工) | 管理職 | 専門・技術 (資格職、オペレーター、専門職従事者等) | 輸送・機械運転 | 建設・採掘 | 保安・清掃 | その他 |
|-----|------|---------------------------|--------------|------|----------------------------|---------|-------|-------|-----|
| 全体 | 56.2 | 14.9 | 10.6 | 8.4 | 5.5 | 0.8 | 0.6 | 0.2 | 2.8 |
| 男性 | 35.4 | 23.2 | 7.9 | 20.7 | 6.1 | 1.8 | 1.8 | 0.0 | 3.0 |
| 女性 | 66.6 | 10.9 | 12.0 | 2.1 | 5.3 | 0.3 | 0.0 | 0.3 | 2.6 |
| その他 | 50.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・職種については、「事務」(56.2%)が最も多い。性別にみた職種については、「事務」は男性(35.4%)より女性(66.6%)が多く、「販売・サービス(営業担当・小売店員・飲食店員等)」は男性(23.2%)が女性(10.9%)より多い。

■勤続年数

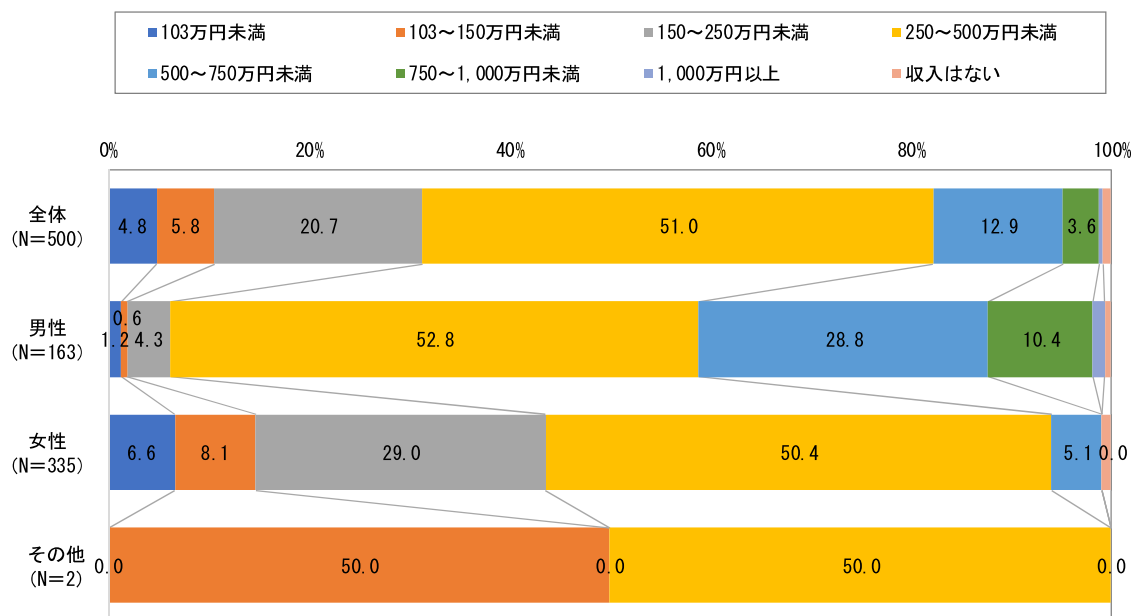


(%)

| | 1年未満 | 1～3年未満 | 3～5年未満 | 5～10年未満 | 10年以上 |
|-----|------|--------|--------|---------|-------|
| 全体 | 4.4 | 16.1 | 13.7 | 20.2 | 45.6 |
| 男性 | 3.1 | 17.2 | 12.9 | 15.3 | 51.5 |
| 女性 | 5.0 | 15.7 | 13.6 | 22.6 | 43.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

- 勤続年数については、「10年以上」(45.6%)が約半数にのぼる。性別にみた勤続年数については、「5～10年未満」などで女性(22.6%)が男性(15.3%)より多い。

■令和2年の年間収入（税込）

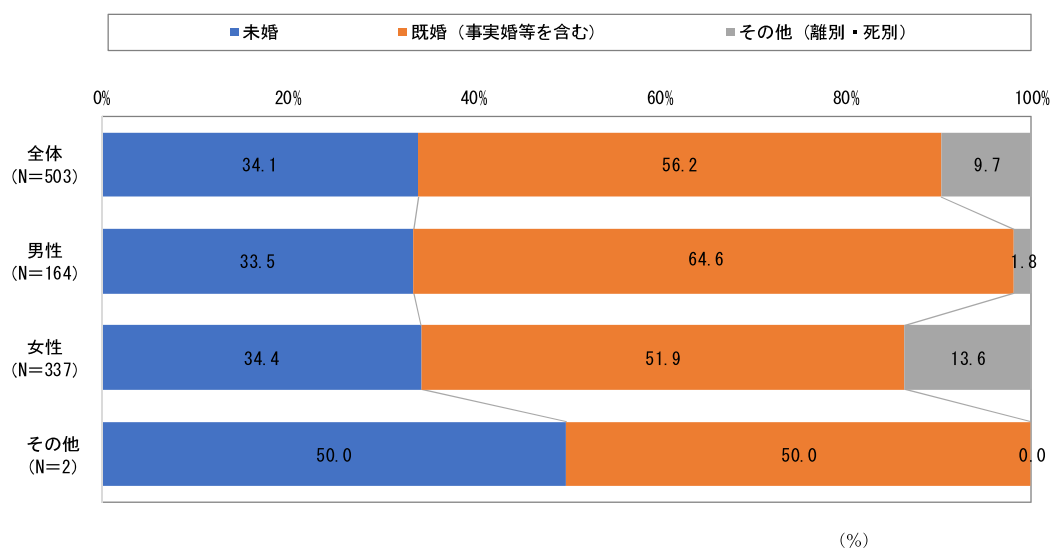


(%)

| | 103万円未満 | 103~150万円未満 | 150~250万円未満 | 250~500万円未満 | 500~750万円未満 | 750~1,000万円未満 | 1,000万円以上 | 収入はない |
|-----|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-----------|-------|
| 全体 | 4.8 | 5.8 | 20.7 | 51.0 | 12.9 | 3.6 | 0.4 | 0.8 |
| 男性 | 1.2 | 0.6 | 4.3 | 52.8 | 28.8 | 10.4 | 1.2 | 0.6 |
| 女性 | 6.6 | 8.1 | 29.0 | 50.4 | 5.1 | 0.0 | 0.0 | 0.9 |
| その他 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

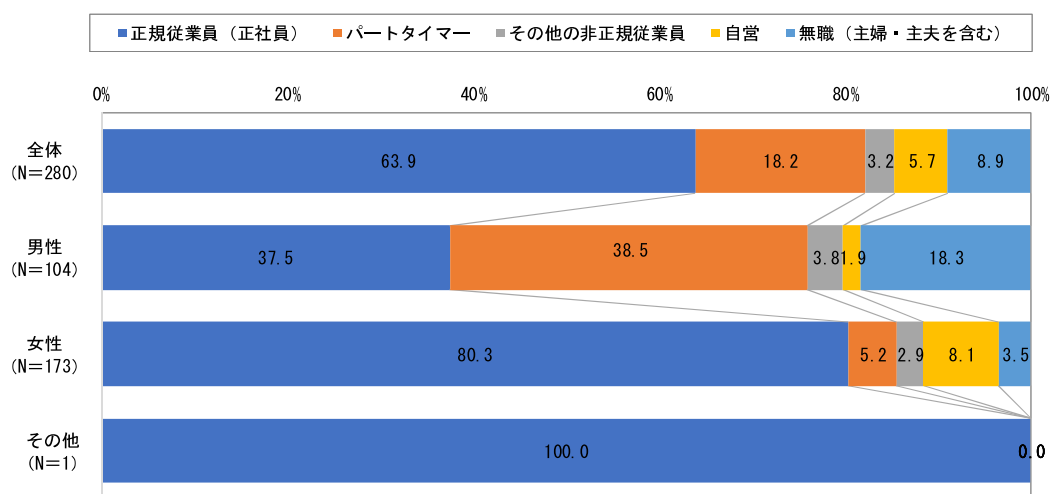
- 令和2年の年間収入については、「250~500万円未満」（51.0%）が最も多く、次いで「150~250万円未満」（20.7%）などである。性別にみた令和2年の年間年収については、「500~750万円未満」は男性（28.8%）が女性（5.1%）より多く、「150~250万円未満」は女性（29.0%）が男性（4.3%）より多く、差がみられた。

■未婚・既婚別



| | 未婚 | 既婚 (事実婚等を含む) | その他 (離別・死別) |
|-----|------|-----------------|----------------|
| 全体 | 34.1 | 56.2 | 9.7 |
| 男性 | 33.5 | 64.6 | 1.8 |
| 女性 | 34.4 | 51.9 | 13.6 |
| その他 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |

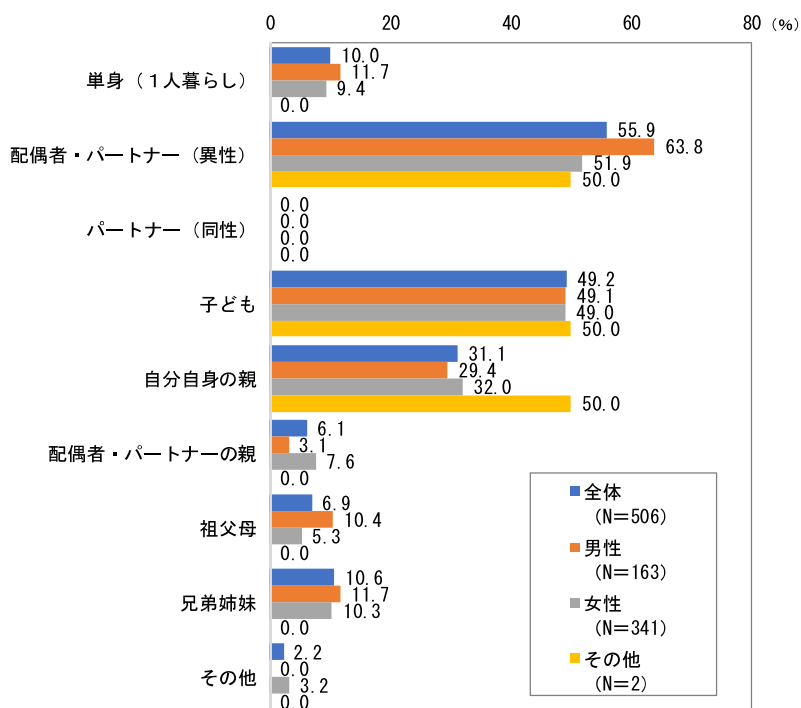
■配偶者の職業（既婚の場合）



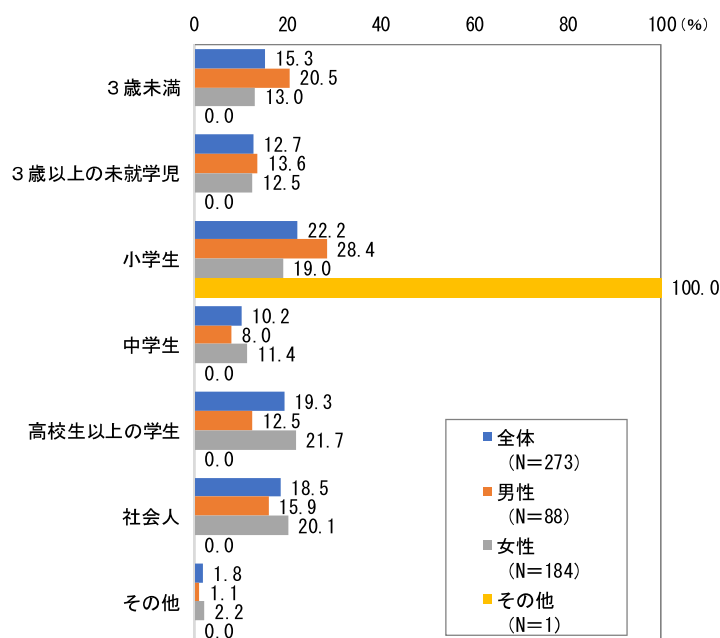
| | 正規従業員 (正社員) | パートタイマー | その他の 非正規従業員 | 自営 | 無職 (主婦・主夫を含む) |
|-----|----------------|---------|----------------|-----|------------------|
| 全体 | 63.9 | 18.2 | 3.2 | 5.7 | 8.9 |
| 男性 | 37.5 | 38.5 | 3.8 | 1.9 | 18.3 |
| 女性 | 80.3 | 5.2 | 2.9 | 8.1 | 3.5 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・回答者の婚姻状況については、「既婚（事実婚等を含む）」（56.2%）が半数超を占める。
- ・配偶者の雇用形態については、「正規従業員（正社員）」（63.9%）が6割超を占める。性別にみた配偶者の雇用形態については、男性の配偶者は「パートタイマー」（38.5%）が多い一方、女性の配偶者は「正規従業員（正社員）」（80.3%）と、差がみられる。

■同居家族（同居している人すべて）



■一番下の子どもの成長段階（子どもと同居の場合）

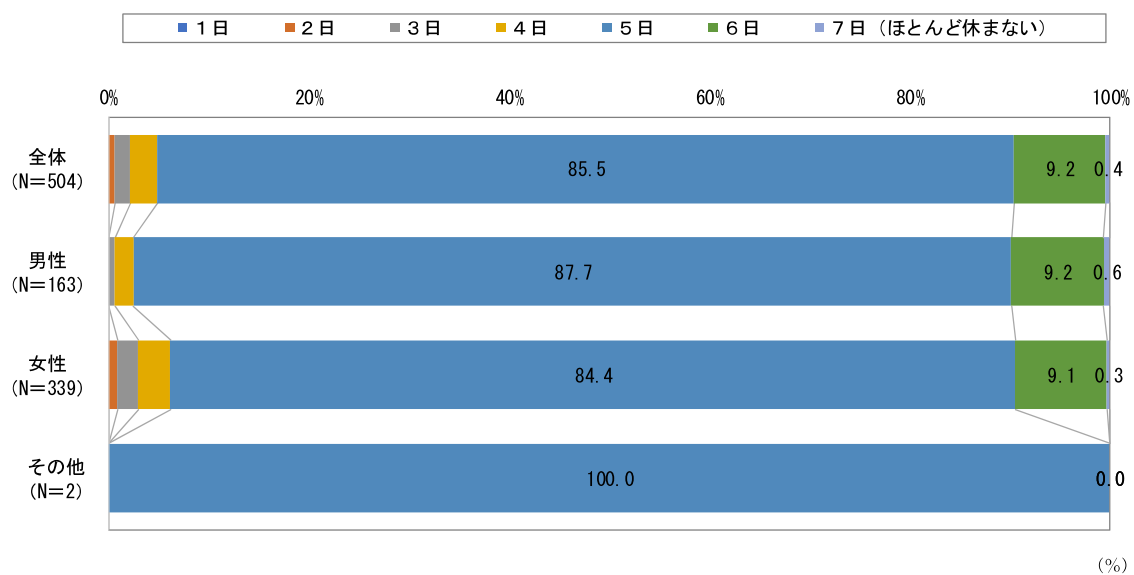


- 同居家族については、「配偶者・パートナー（異性）」（55.9%）が最も多く、次いで「子ども」（49.2%）、「自分自身の親」（31.1%）などである。
- 一番下の子どもの成長段階については、「小学生」（22.2%）が最も多く、次いで「高校生以上の学生」（19.3%）などである。

(2) 労働時間

問1. あなたは、勤務先で週に何日働きますか。(✓は1つ)

■週に何日働くか



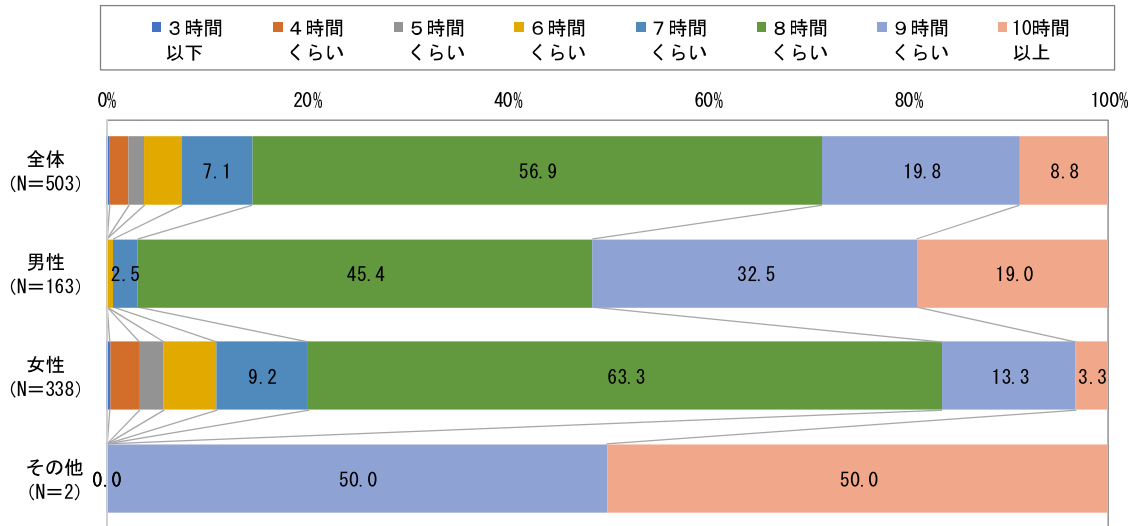
(%)

| | 合計 | 1日 | 2日 | 3日 | 4日 | 5日 | 6日 | 7日 (ほとんど 休まない) |
|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|----------------------|
| 全体 | 504 | 0 | 3 | 8 | 14 | 431 | 46 | 2 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.6 | 1.6 | 2.7 | 85.5 | 9.2 | 0.4 |
| 男性 | 163 | 0 | 0 | 1 | 3 | 143 | 15 | 1 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.6 | 1.8 | 87.7 | 9.2 | 0.6 |
| 女性 | 339 | 0 | 3 | 7 | 11 | 286 | 31 | 1 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.9 | 2.1 | 3.2 | 84.4 | 9.1 | 0.3 |
| その他 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・週の労働日数については、「5日」(85.5%)が最も多い。

問2. あなたの勤務先での普段の労働時間は、1日およそ何時間くらいですか（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）。（✓は1つ）

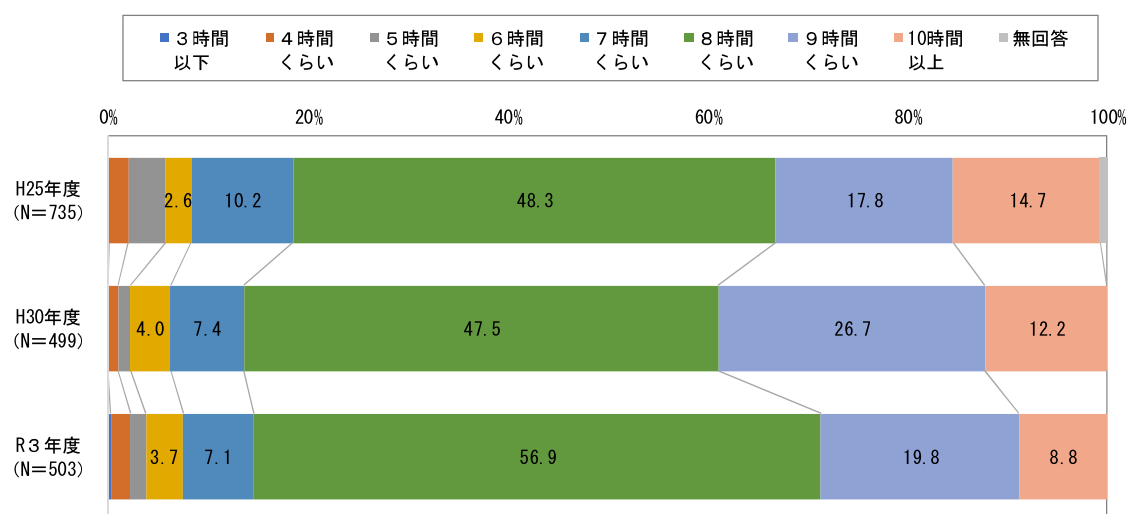
■1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）



| | 合計 | 3時間以下 | 4時間くらい | 5時間くらい | 6時間くらい | 7時間くらい | 8時間くらい | 9時間くらい | 10時間以上 |
|-----|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全体 | 503 | 1 | 10 | 8 | 19 | 35 | 288 | 99 | 43 |
| | 100.0 | 0.2 | 2.0 | 1.6 | 3.7 | 7.1 | 56.9 | 19.8 | 8.8 |
| 男性 | 163 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 74 | 53 | 31 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.6 | 2.5 | 45.4 | 32.5 | 19.0 |
| 女性 | 338 | 1 | 10 | 8 | 18 | 31 | 214 | 45 | 11 |
| | 100.0 | 0.3 | 3.0 | 2.4 | 5.3 | 9.2 | 63.3 | 13.3 | 3.3 |
| その他 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 |

- ・1日の労働時間については、全体では「8時間くらい」（56.9%）が約半数を占める。一方、男性は「9時間くらい」（32.5%）、「10時間以上」（19.0%）を合わせると約5割にのぼり、長時間労働となっている様子が見られる。

〈時系列比較〉



(%)

| | 3時間以下 | 4時間くらい | 5時間くらい | 6時間くらい | 7時間くらい | 8時間くらい | 9時間くらい | 10時間以上 | 無回答 |
|---------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| H25年度 (N=735) | 0.1 | 1.9 | 3.7 | 2.6 | 10.2 | 48.3 | 17.8 | 14.7 | 0.7 |
| H30年度 (N=499) | 0.0 | 1.0 | 1.2 | 4.0 | 7.4 | 47.5 | 26.7 | 12.2 | 0.0 |
| R3年度 (N=503) | 0.2 | 2.0 | 1.6 | 3.7 | 7.1 | 56.9 | 19.8 | 8.8 | 0.0 |

- 時系列にみた1日の労働時間については、H30年度調査と同様に「8時間くらい」(56.9%)が最も多く、増加している。一方、「9時間くらい」(19.8%)、「10時間以上」(8.8%)は減少している。

【参考】〈性別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

(%)

| | | 合計 | 3時間以下 | 4時間くらい | 5時間くらい | 6時間くらい | 7時間くらい | 8時間くらい | 9時間くらい | 10時間以上 |
|----|--------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|------------|------------|
| 男性 | 19歳以下 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 30 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 6.7 | 17 56.7 | 8 26.7 | 3 10.0 |
| | 30～39歳 | 38 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 22 57.9 | 14 36.8 | 2 5.3 |
| | 40～49歳 | 65 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.5 | 2 3.1 | 24 36.7 | 19 29.2 | 19 29.2 |
| | 50～59歳 | 21 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 19.0 | 11 52.4 | 6 28.6 |
| | 60～64歳 | 6 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 66.7 | 1 16.7 | 1 16.7 |
| | 65歳以上 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

(%)

| | | 合計 | 3時間以下 | 4時間くらい | 5時間くらい | 6時間くらい | 7時間くらい | 8時間くらい | 9時間くらい | 10時間以上 |
|----|--------|--------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|----------|
| 女性 | 19歳以下 | 4 100.0 | 0 0.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 50.0 | 1 25.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 55 100.0 | 0 0.0 | 1 1.8 | 2 3.6 | 4 7.3 | 1 1.8 | 35 63.6 | 11 20.0 | 1 1.8 |
| | 30～39歳 | 80 100.0 | 0 0.0 | 1 1.3 | 3 3.8 | 8 10.0 | 8 10.0 | 49 61.3 | 9 11.3 | 2 2.5 |
| | 40～49歳 | 113 100.0 | 0 0.0 | 4 3.5 | 1 0.9 | 3 2.7 | 9 8.0 | 77 68.1 | 15 13.3 | 4 3.5 |
| | 50～59歳 | 62 100.0 | 0 0.0 | 3 4.8 | 2 3.2 | 3 4.8 | 7 11.3 | 36 58.1 | 7 11.3 | 4 6.5 |
| | 60～64歳 | 15 100.0 | 1 6.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 26.7 | 9 60.0 | 1 6.7 | 0 0.0 |
| | 65歳以上 | 7 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 28.6 | 4 57.1 | 1 14.3 | 0 0.0 |

(%)

| | | 合計 | 3時間以下 | 4時間くらい | 5時間くらい | 6時間くらい | 7時間くらい | 8時間くらい | 9時間くらい | 10時間以上 |
|-----|--------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|------------|
| その他 | 19歳以下 | 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 0.0 |
| | 20～29歳 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 |
| | 30～39歳 | 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 0.0 |
| | 40～49歳 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 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 0.0 |
| | 60～64歳 | 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 0.0 |
| | 65歳以上 | 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 0.0 |

【参考】〈業種別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

| | 合計 | 3時間 以下 | 4時間 くらい | 5時間 くらい | 6時間 くらい | 7時間 くらい | 8時間 くらい | 9時間 くらい | 10時間 以上 |
|----------|--------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 建設業 | 49 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 4.1 | 39 79.6 | 6 12.2 | 2 4.1 |
| 製造業 | 156 100.0 | 0 0.0 | 5 3.2 | 3 1.9 | 9 5.8 | 13 8.3 | 95 60.9 | 21 13.5 | 10 6.4 |
| 情報通信・運輸業 | 67 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.5 | 1 1.5 | 7 10.4 | 32 47.8 | 21 31.3 | 5 7.5 |
| 卸売業,小売業 | 95 100.0 | 0 0.0 | 3 3.2 | 3 3.2 | 4 4.2 | 5 5.3 | 52 54.7 | 14 14.7 | 14 14.7 |
| サービス業 | 105 100.0 | 1 1.0 | 1 1.0 | 1 1.0 | 4 3.8 | 7 6.7 | 50 47.6 | 31 29.5 | 10 9.5 |
| その他 | 26 100.0 | 0 0.0 | 1 3.8 | 0 0.0 | 1 3.8 | 1 3.8 | 15 57.7 | 6 23.1 | 2 7.7 |
| 無回答 | 12 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 8.3 | 7 58.3 | 2 16.7 | 2 16.7 |

【参考】〈勤務先の従業員規模別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

| | 合計 | 3時間 以下 | 4時間 くらい | 5時間 くらい | 6時間 くらい | 7時間 くらい | 8時間 くらい | 9時間 くらい | 10時間 以上 |
|----------|--------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 10～29人 | 60 100.0 | 1 1.7 | 3 5.0 | 5 8.3 | 2 3.3 | 9 15.0 | 31 51.7 | 6 10.0 | 3 5.0 |
| 30～49人 | 80 100.0 | 0 0.0 | 2 2.5 | 1 1.3 | 4 5.0 | 7 8.8 | 49 61.3 | 14 17.5 | 3 3.8 |
| 50～69人 | 55 100.0 | 0 0.0 | 2 3.6 | 0 0.0 | 2 3.6 | 3 5.5 | 31 56.4 | 14 25.5 | 3 5.5 |
| 70～99人 | 98 100.0 | 0 0.0 | 1 1.0 | 1 1.0 | 4 4.1 | 3 3.1 | 57 58.2 | 24 24.5 | 8 8.2 |
| 100～149人 | 64 100.0 | 0 0.0 | 1 1.6 | 0 0.0 | 3 4.7 | 4 6.3 | 37 57.8 | 15 23.4 | 4 6.3 |
| 150～199人 | 21 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.8 | 0 0.0 | 12 57.1 | 2 9.5 | 6 28.6 |
| 200人以上 | 116 100.0 | 0 0.0 | 1 0.9 | 1 0.9 | 3 2.6 | 8 6.9 | 66 56.9 | 23 19.8 | 14 12.1 |

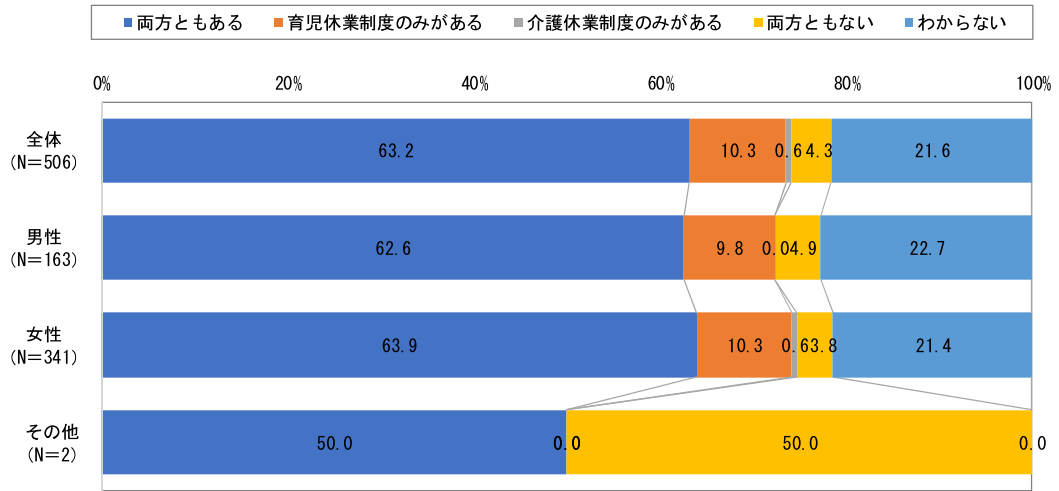
【参考】〈勤務形態別、年齢別・1日の労働時間（所定外労働時間（残業・休日出勤等）を含む、休憩時間を除く）〉

| | 合計 | 3時間 以下 | 4時間 くらい | 5時間 くらい | 6時間 くらい | 7時間 くらい | 8時間 くらい | 9時間 くらい | 10時間 以上 |
|------------------------------|--------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| 正規従業員（正社員） | 402 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 0.5 | 10 2.5 | 18 4.5 | 243 60.4 | 89 22.1 | 40 10.0 |
| パートタイマー | 48 100.0 | 1 2.1 | 7 14.6 | 5 10.4 | 8 16.7 | 13 27.1 | 12 25.0 | 1 2.1 | 1 2.1 |
| その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 24 100.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 16.7 | 14 58.3 | 3 12.5 | 1 4.2 |

(3) 育児休業制度と介護休業制度

問3. あなたの勤務先には「育児休業制度」や「介護休業制度」はありますか。(✓は1つ)

■「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無



| | 両方ともある | 育児休業制度のみがある | 介護休業制度のみがある | 両方ともない | わからない |
|-----|--------|-------------|-------------|--------|-------|
| 全体 | 63.2 | 10.3 | 0.6 | 4.3 | 21.6 |
| 男性 | 62.6 | 9.8 | 0.0 | 4.9 | 22.7 |
| 女性 | 63.9 | 10.3 | 0.6 | 3.8 | 21.4 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |

〈勤務先の従業員規模別・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無〉

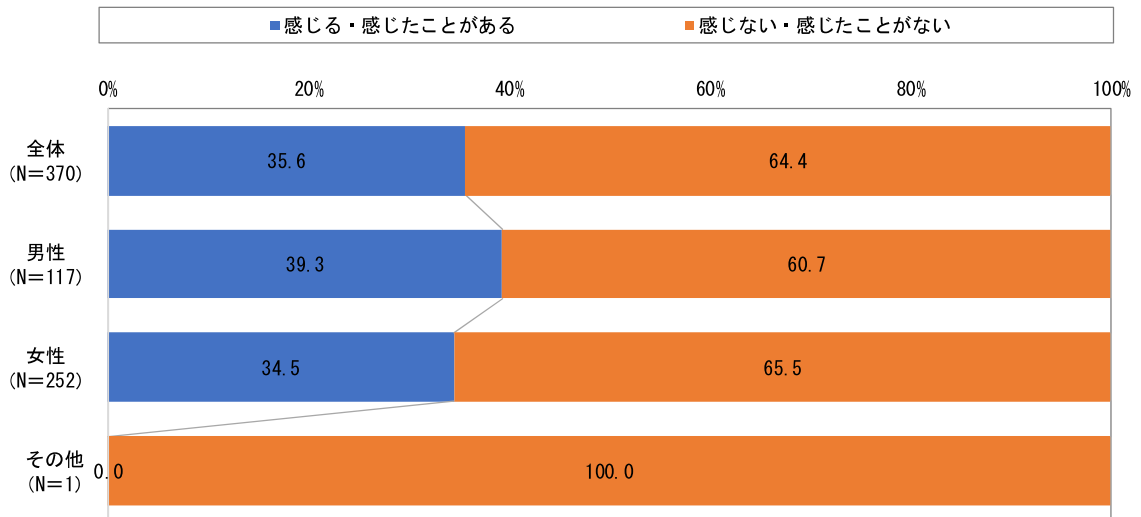
| | 合計 | 両方ともある | 育児休業制度のみがある | 介護休業制度のみがある | 両方ともない | わからない |
|----------|-------|--------|-------------|-------------|--------|-------|
| 10～29人 | 62 | 25 | 7 | 0 | 5 | 25 |
| | 100.0 | 40.3 | 11.3 | 0.0 | 8.1 | 40.3 |
| 30～49人 | 79 | 46 | 9 | 2 | 6 | 16 |
| | 100.0 | 58.2 | 11.4 | 2.5 | 7.6 | 20.3 |
| 50～69人 | 55 | 25 | 7 | 0 | 2 | 21 |
| | 100.0 | 45.5 | 12.7 | 0.0 | 3.6 | 38.2 |
| 70～99人 | 99 | 65 | 10 | 0 | 4 | 20 |
| | 100.0 | 65.7 | 10.1 | 0.0 | 4.0 | 20.2 |
| 100～149人 | 64 | 46 | 5 | 0 | 2 | 11 |
| | 100.0 | 71.9 | 7.8 | 0.0 | 3.1 | 17.2 |
| 150～199人 | 21 | 18 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | 100.0 | 85.7 | 0.0 | 0.0 | 4.8 | 9.5 |
| 200人以上 | 116 | 92 | 10 | 0 | 2 | 12 |
| | 100.0 | 79.3 | 8.6 | 0.0 | 1.7 | 10.3 |

・「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無については、「両方ともある」(63.2%)が6割超を占める。勤務先の従業員規模別にみると、「両方ともある」は100人以上の企業で7割以上にのぼる。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問4. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。また、利用しにくいと感じたことはありますか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか



(%)

| | 感じる・感じたことがある | 感じない・感じたことがない |
|-----|--------------|---------------|
| 全体 | 35.6 | 64.4 |
| 男性 | 39.3 | 60.7 |
| 女性 | 34.5 | 65.5 |
| その他 | 0.0 | 100.0 |

- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるかについては、「感じない・感じたことがない」(64.4%)が6割超にのぼり、「感じる・感じたことがある」(35.6%)は3分の1程度にとどまる。

〈性別、年齢別・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか〉

(%)

| | | 合計 | 感じる・ 感じたことがある | 感じない・ 感じたことがない |
|----|--------|-------------|------------------|-------------------|
| 男性 | 19歳以下 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 |
| | 20～29歳 | 17 100.0 | 5 29.4 | 12 70.6 |
| | 30～39歳 | 29 100.0 | 14 48.3 | 15 51.7 |
| | 40～49歳 | 48 100.0 | 19 39.6 | 29 60.4 |
| | 50～59歳 | 18 100.0 | 7 38.9 | 11 61.1 |
| | 60～64歳 | 3 100.0 | 0 0.0 | 3 100.0 |
| | 65歳以上 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |

(%)

| | | 合計 | 感じる・ 感じたことがある | 感じない・ 感じたことがない |
|----|--------|-------------|------------------|-------------------|
| 女性 | 19歳以下 | 2 100.0 | 0 0.0 | 2 100.0 |
| | 20～29歳 | 42 100.0 | 10 23.8 | 32 76.2 |
| | 30～39歳 | 64 100.0 | 21 32.8 | 43 67.2 |
| | 40～49歳 | 86 100.0 | 29 33.7 | 57 66.3 |
| | 50～59歳 | 45 100.0 | 21 46.7 | 24 53.3 |
| | 60～64歳 | 9 100.0 | 5 55.6 | 4 44.4 |
| | 65歳以上 | 4 100.0 | 1 25.0 | 3 75.0 |

(%)

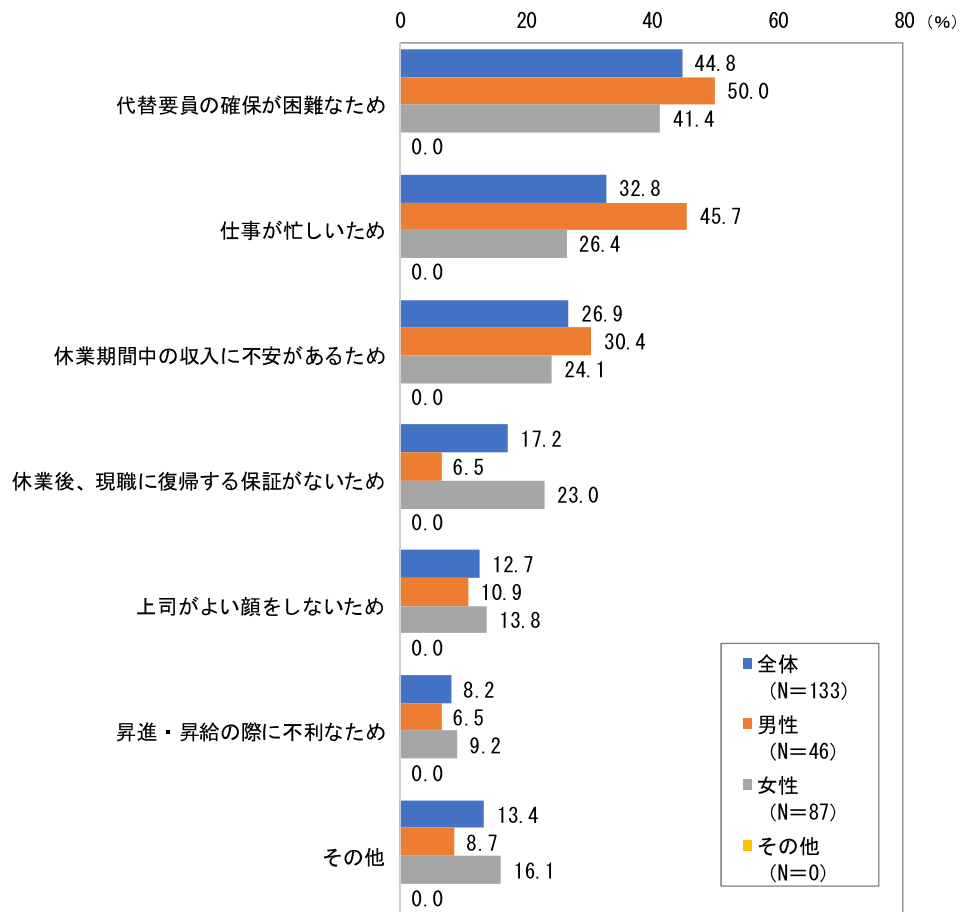
| | | 合計 | 感じる・ 感じたことがある | 感じない・ 感じたことがない |
|-----|--------|------------|------------------|-------------------|
| その他 | 19歳以下 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 |
| | 50～59歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～64歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 65歳以上 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

・性別、年齢別にみると、男性は30代、女性は50～60代で約半数が利用しにくいと感じている。

(問4で「1」と回答した方にお聞きします)

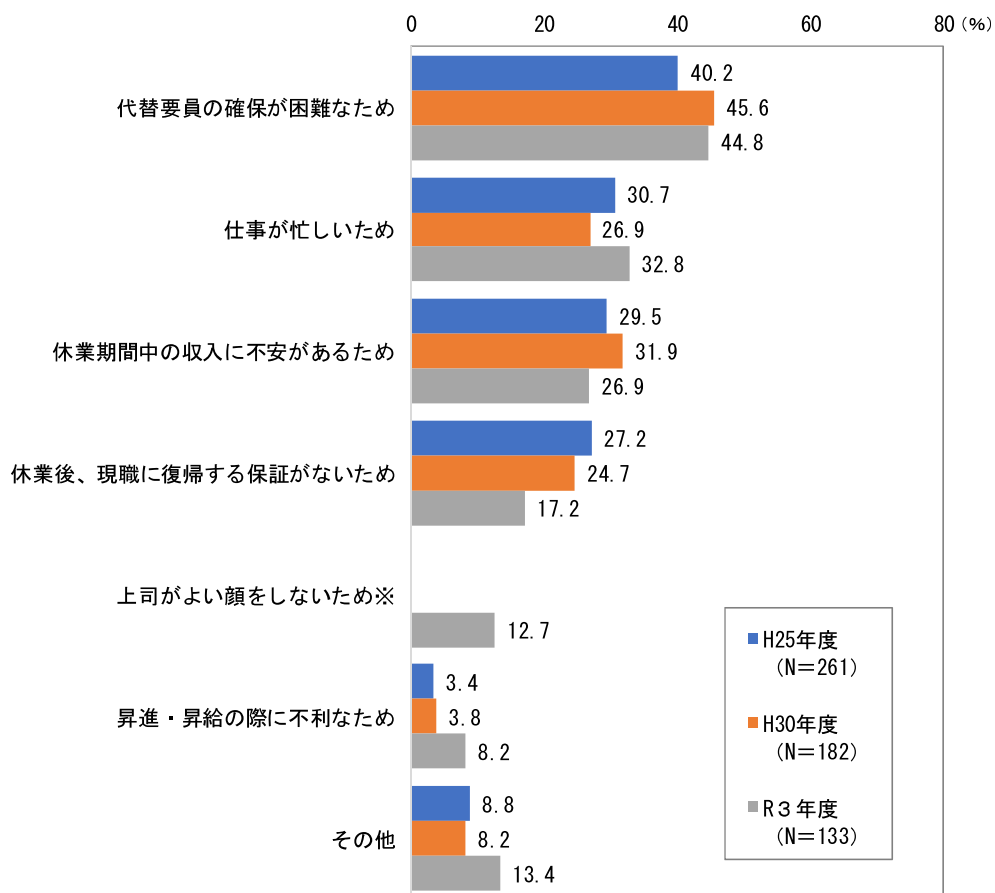
問5. 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる・感じた理由は何ですか。
(✓は2つまで)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由 (2つまで)



- ・「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由については、「代替要員の確保が困難なため」(44.8%)が最も多く、次いで「仕事が忙しいため」(32.8%)、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)などである。性別にみると、「休業後、現職に復帰する保証がないため」は、女性(23.0%)と男性(6.5%)で大きな差がみられる。

〈時系列比較〉

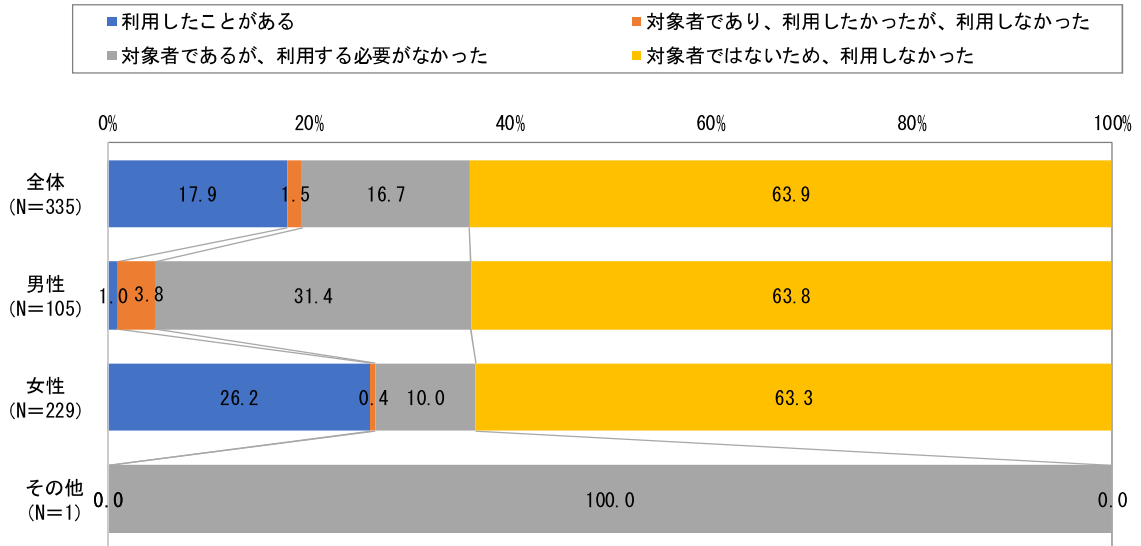


※「上司がよい顔をしないため」はR3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない

- 時系列にみた「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じる理由について、H30年度調査と比べて「仕事が忙しいため」(32.8%)は増加している一方、「休業期間中の収入に不安があるため」(26.9%)や「休業後、現職に復帰する保証がないため」(17.2%)は減少している。

(問3で「1」、「2」または「3」と回答した方、および問4で「2」と回答した方にお聞きします)
 問6. あなたは、「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用したことがありますか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況



(%)

| | 利用したことがある | 対象者であり、利用したかったが、利用しなかった | 対象者であるが、利用する必要がなかった | 対象者ではないため、利用しなかった |
|-----|-----------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| 全体 | 17.9 | 1.5 | 16.7 | 63.9 |
| 男性 | 1.0 | 3.8 | 31.4 | 63.8 |
| 女性 | 26.2 | 0.4 | 10.0 | 63.3 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

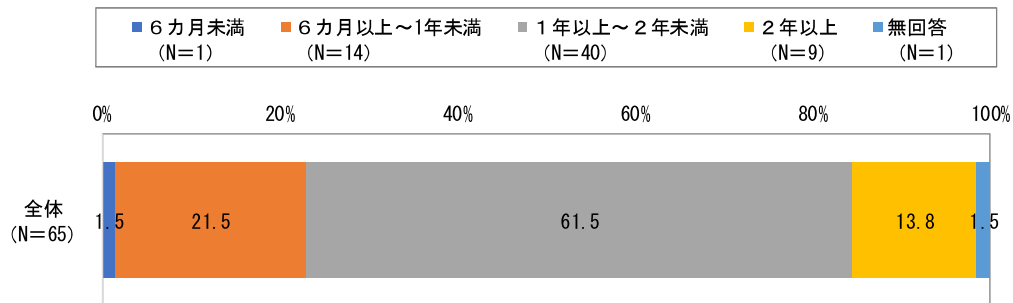
- 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用状況については、「対象者ではないため、利用しなかった」(63.9%)が6割超にのぼるが、「利用したことがある」(17.9%)は、「対象者であり、利用したかったが、利用しなかった」(1.5%)を上回った。性別にみると「利用したことがある」は、女性(26.2%)が男性(1.0%)より多く、差がみられた。

(問6で「1」と回答した方にお聞きします)

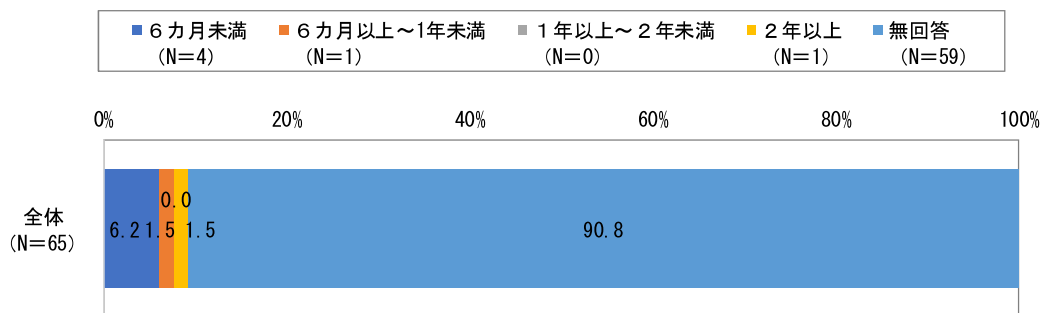
問7. 「育児休業制度」や「介護休業制度」をどのくらいの期間利用しましたか。□内に数字をご記入ください(ご記入が難しい場合は、概算でも構いません)。また、これまでの利用回数は何回ですか。(✓は1つ)

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用期間

〈育児休業制度〉



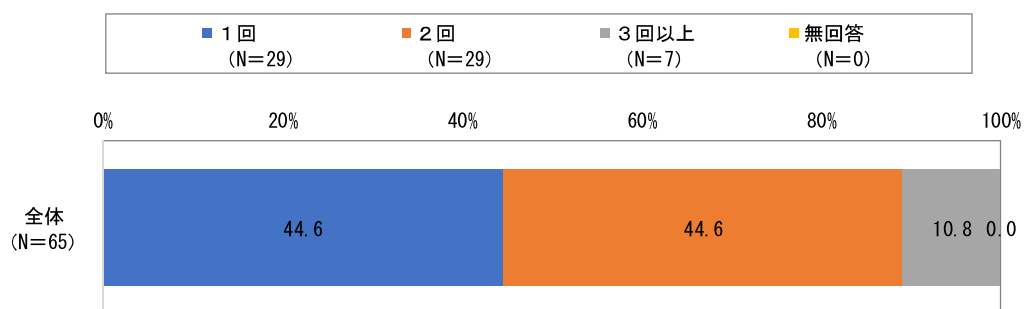
〈介護休業制度〉



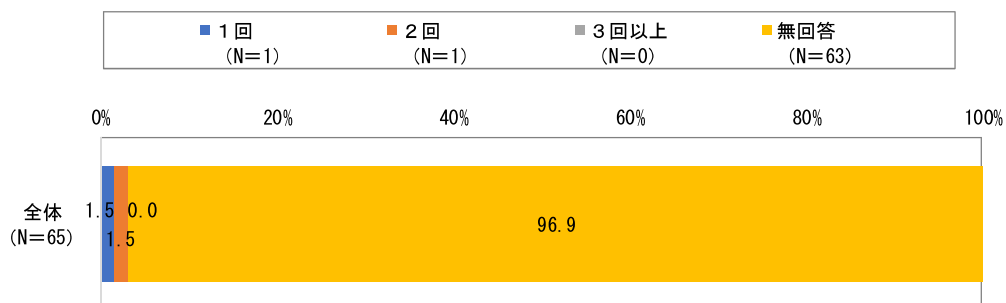
- ・ 育児休業制度の取得期間については、「1年以上～2年未満」(61.5%)が最も多く、次いで「6カ月以上～1年未満」(21.5%)、「2年以上」(13.8%)である。
- ・ 介護休業制度の取得期間については、「6カ月未満」(6.2%)が一定数いるものの、「無回答」(90.8%)が大半を占める。

■ 「育児休業制度」や「介護休業制度」の利用回数

〈育児休業制度〉



〈介護休業制度〉



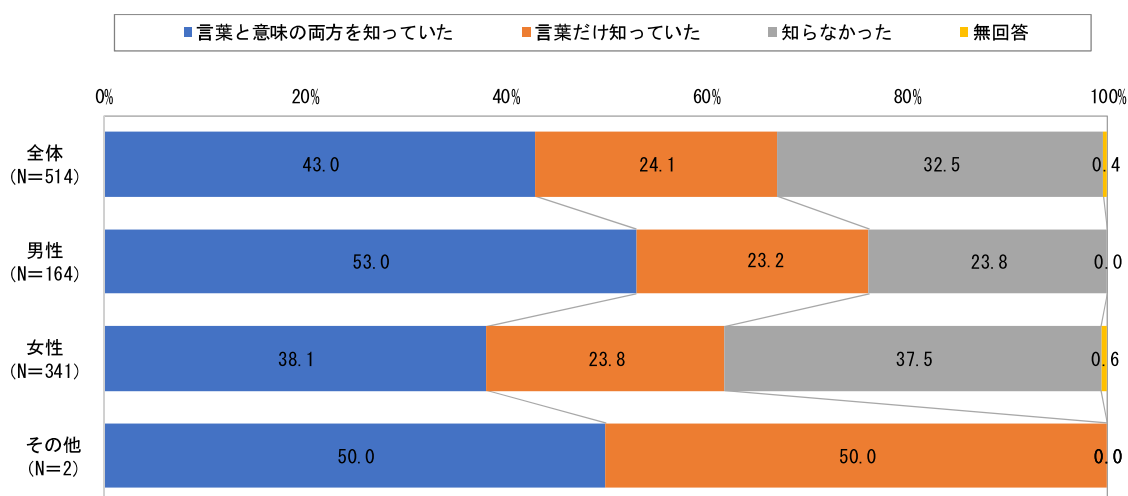
- ・ 育児休業制度の利用回数については、「1回」(44.6%)、「2回」(44.6%)がそれぞれ4割超にのぼり、「3回以上」(10.8%)も1割程度いる。
- ・ 介護休業制度の利用回数については、「1回」(1.5%)、「2回」(1.5%)がわずかにいるものの「無回答」(96.9%)が大半を占める。

(4) ワーク・ライフ・バランスの状況

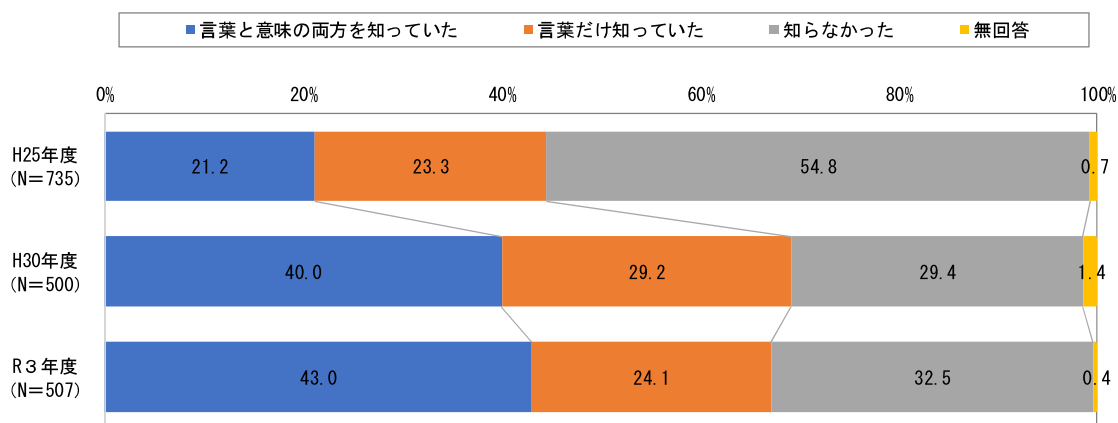
問8. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）※」という言葉を知っていましたか。
 (✓は1つ)

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）…誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などにおいて、自ら希望するバランスで活動できる状態のこと（内閣府「男女共同参画専門調査会」による定義）

■ 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度

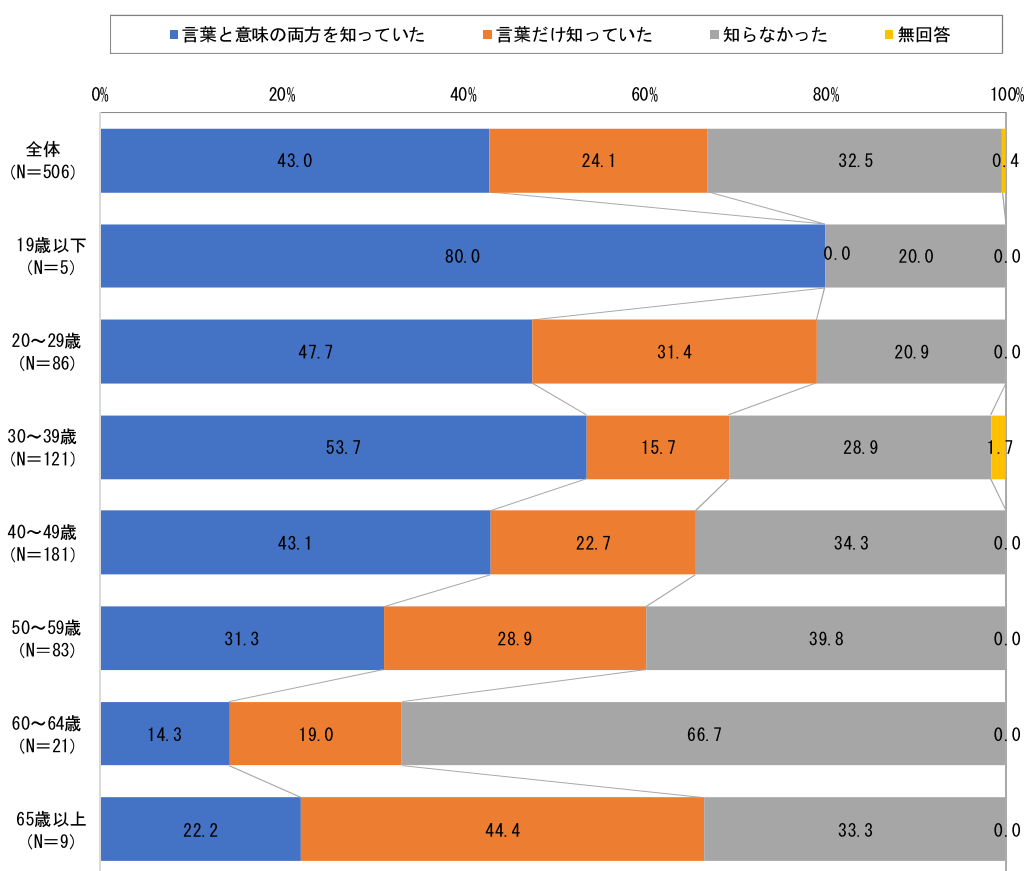


〈時系列比較〉

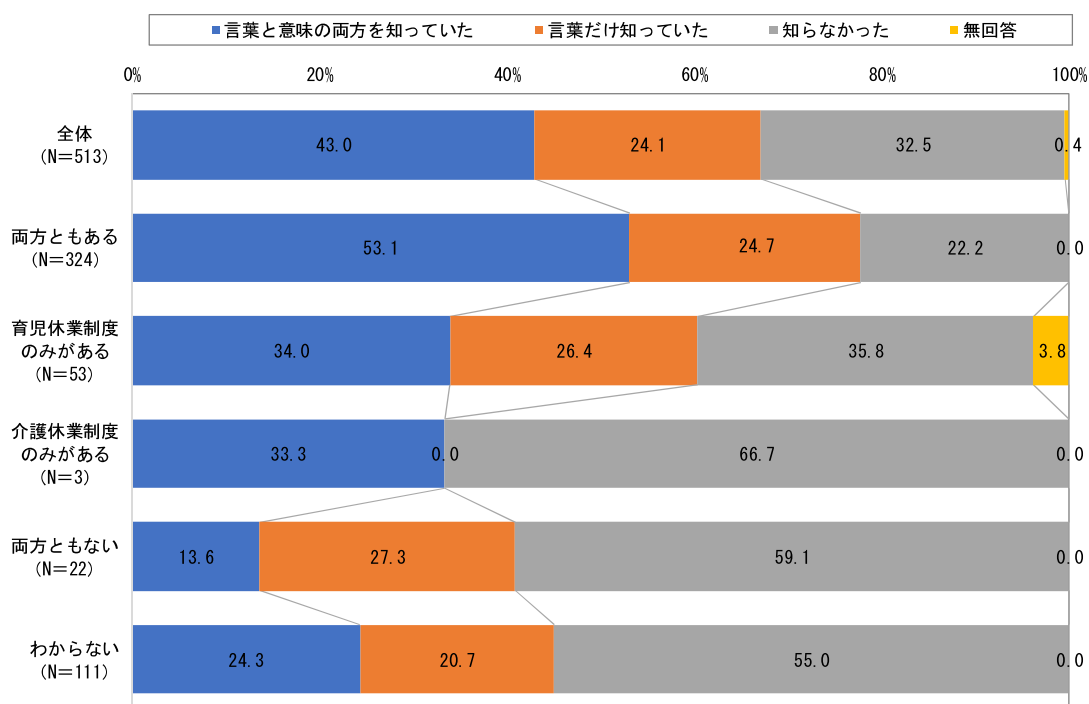


- ・「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、「言葉と意味の両方を知っていた」(43.0%)のは半数以下。約6割の人が内容を正確に理解していない状況であり、企業に対する労働環境の改善とともに、従業員自身の知識・意識の向上も課題といえる。
- ・ただし、時系列にみた「ワーク・ライフ・バランス」の認知度については、過去2回の調査と比べて「言葉と意味の両方を知っていた」(43.0%)の割合は増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉

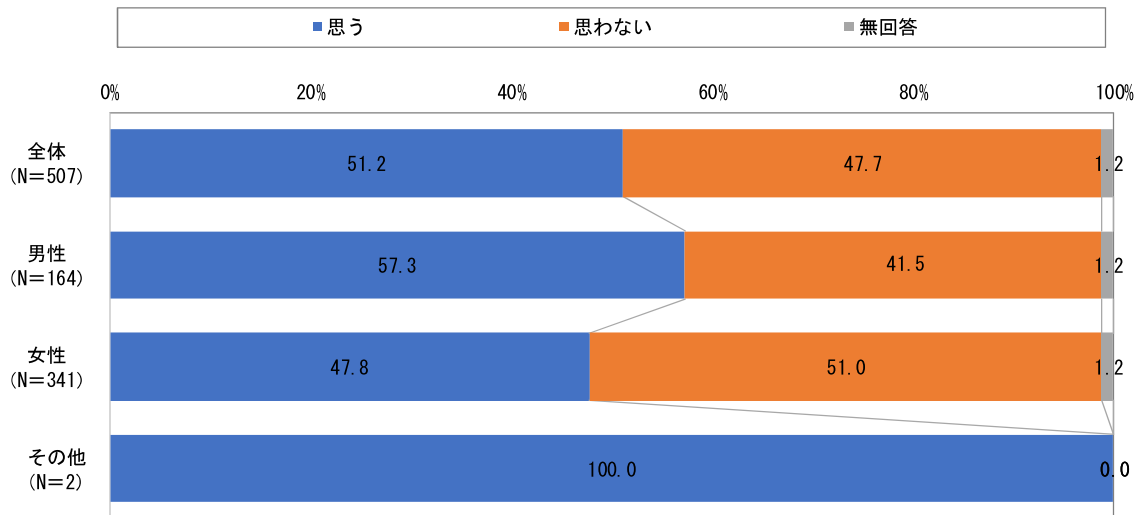


【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の言葉の認知度〉



問9. ワーク・ライフ・バランスの実現のために、あなたはご自身の「所定外労働時間」を減らしたいと思いませんか。(✓は1つ)

■ 「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために、「所定外労働時間」を減らしたいと思うか



(%)

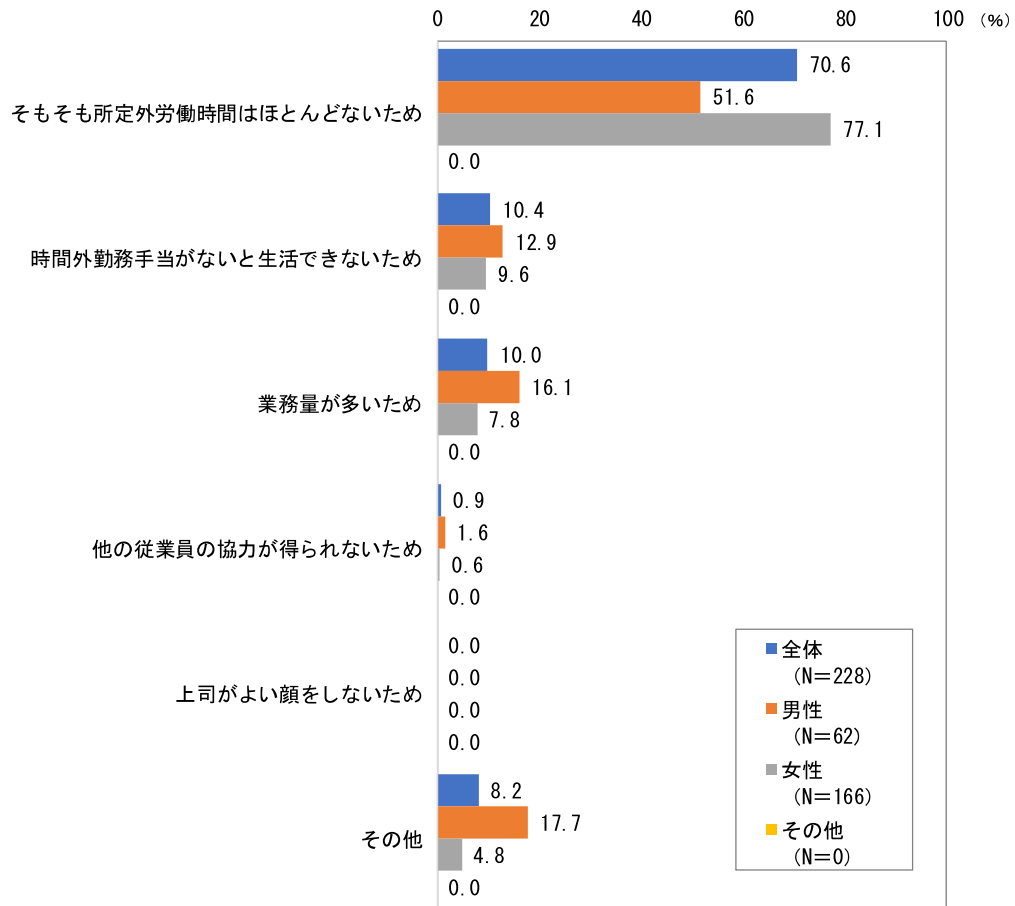
| | 思う | 思わない | 無回答 |
|-----|-------|------|-----|
| 全体 | 51.2 | 47.7 | 1.2 |
| 男性 | 57.3 | 41.5 | 1.2 |
| 女性 | 47.8 | 51.0 | 1.2 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |

・「所定外労働時間」を減らしたいと思うかについては、「思う」(51.2%)が「思わない」(47.7%)を上回った。性別にみると「思う」は男性(57.3%)が女性(47.8%)より多く、差がみられた。

(問9で「2」と回答した方にお聞きします)

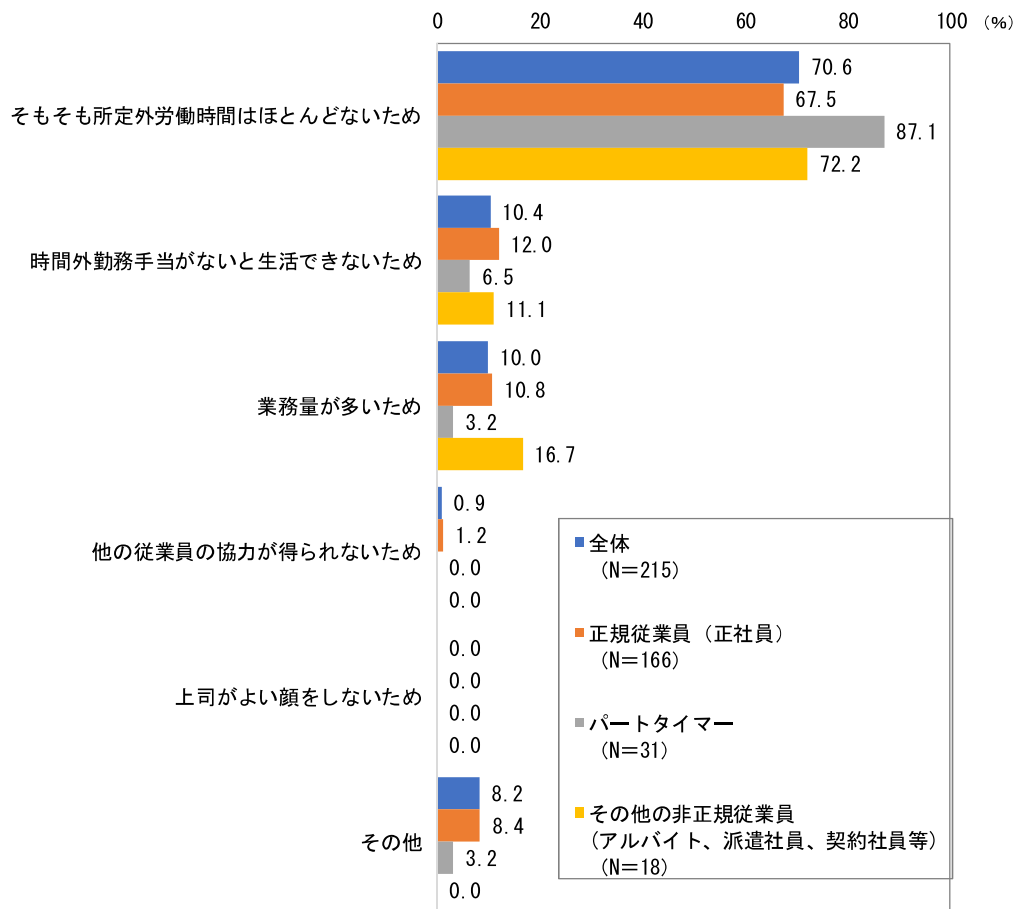
問10. 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由は何ですか。(✓は1つ)

■ 「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由 (1つ)



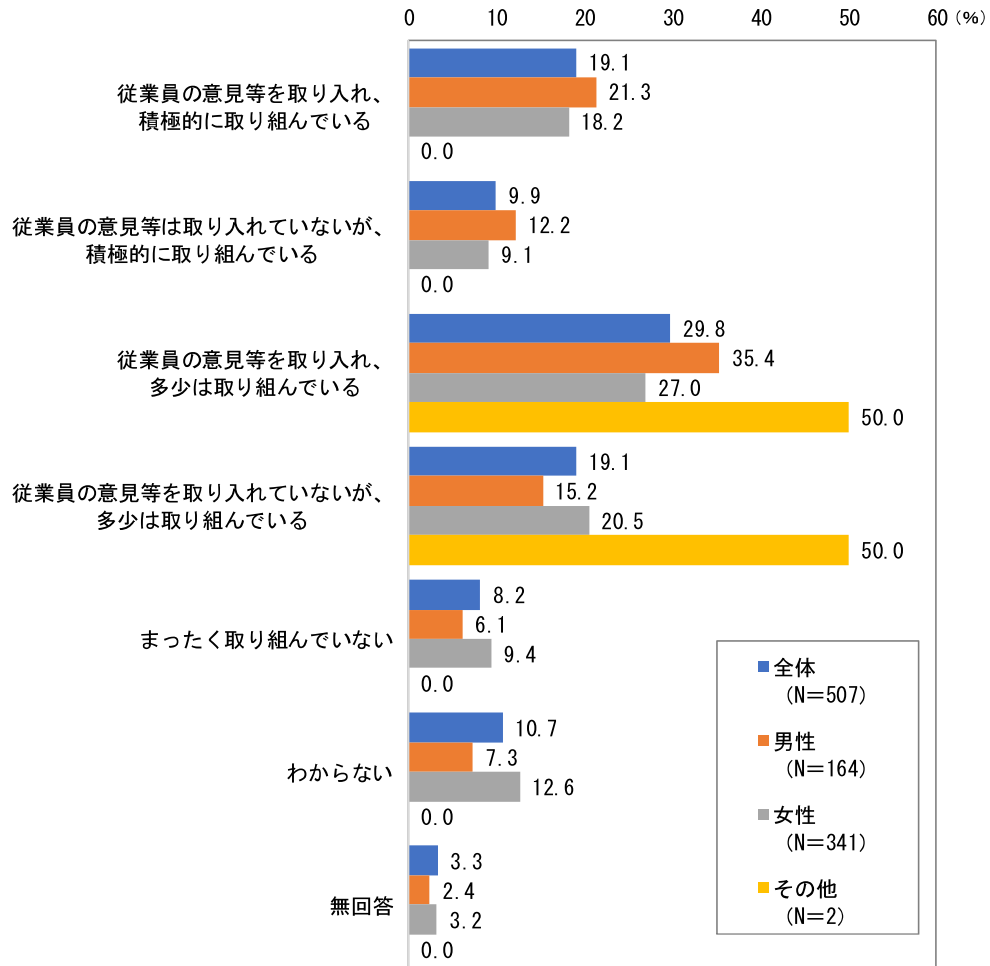
- ・「所定外労働時間」を減らしたいと思わない理由については、「そもそも時間外労働はほとんどないため」(70.6%)を挙げる人が最も多く、性別にみると女性(77.1%)が男性(51.6%)を大きく上回っている。

【参考】〈勤務形態別・「所定外労働時間（時間外労働）」を減らせない理由〉



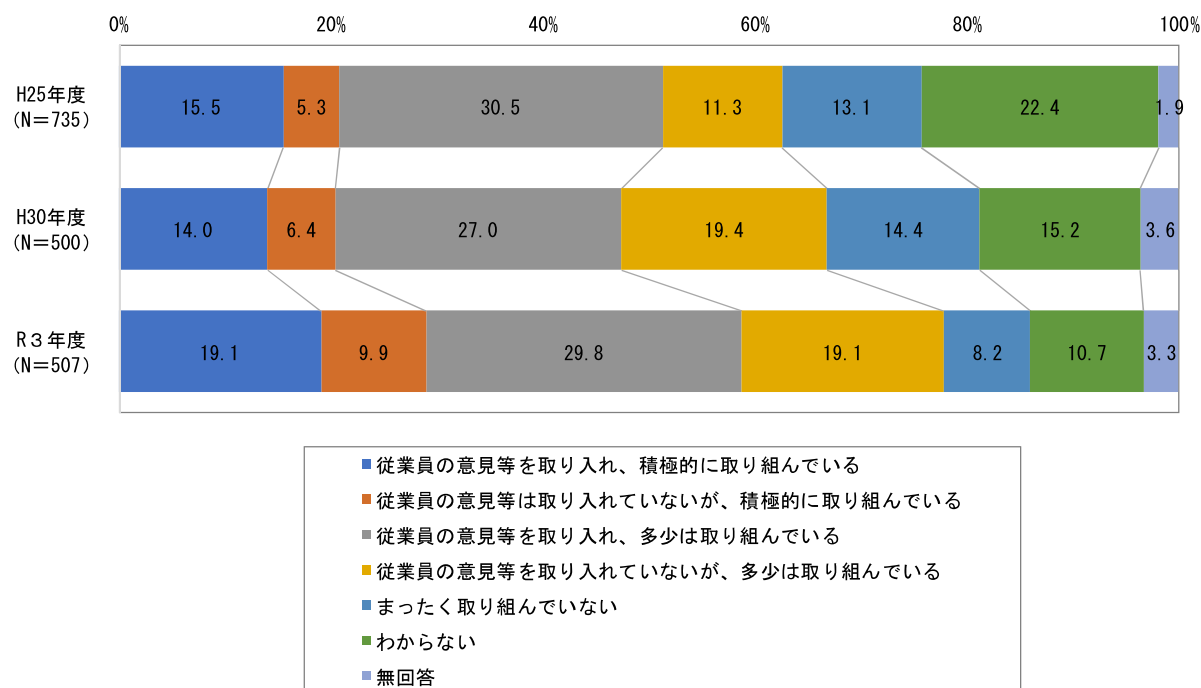
問11. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」（所定外労働時間の削減や有給休暇の取得促進など）について、どの程度取り組んでいると感じていますか。（✓は1つ）

■自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか（1つ）



- ・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているかについては、「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」（19.1%）、「従業員の意見等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる」（9.9%）を合わせると“積極的に取り組んでいる”と感じている人は約3割にのぼる。また、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」（29.8%）、「従業員の意見等は取り入れていないが、多少は取り組んでいる」（19.1%）を合わせると“多少は取り組んでいる”と感じている人は約5割おり、多くの企業で何らかの取組みは行われているといえる。

〈時系列比較〉



・時系列にみた「働き方の見直し」についての勤務先の取組み状況は、H30年度調査と比べて「従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる」(19.1%)、「従業員の意見等を取り入れていないが、積極的に取り組んでいる」(9.9%)、「従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる」(29.8%)がやや増加している。

【参考】〈勤務先の従業員規模別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

| | 合計 | 従業員の見取等を取り入れ、積極的に取り組んでいる | 従業員の見取等は取り入れていないが、積極的に取り組んでいる | 従業員の見取等を取り入れ、多少は取り組んでいる | 従業員の見取等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる | まったく取り組んでいない | わからない | 無回答 | (%) |
|----------|--------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------|------------|----------|-----|
| 10~29人 | 62 100.0 | 10 16.1 | 4 6.5 | 12 19.4 | 9 14.5 | 10 16.1 | 13 21.0 | 4 6.5 | |
| 30~49人 | 80 100.0 | 18 22.5 | 14 17.5 | 26 32.5 | 9 11.3 | 5 6.3 | 6 7.5 | 2 2.5 | |
| 50~69人 | 55 100.0 | 7 12.7 | 1 1.8 | 19 34.5 | 11 20.0 | 7 12.7 | 7 12.7 | 3 5.5 | |
| 70~99人 | 99 100.0 | 21 21.2 | 7 7.1 | 30 30.3 | 22 22.2 | 6 6.1 | 10 10.1 | 3 3.0 | |
| 100~149人 | 64 100.0 | 9 14.1 | 8 12.5 | 12 18.8 | 24 37.5 | 5 7.8 | 5 7.8 | 1 1.6 | |
| 150~199人 | 21 100.0 | 5 23.8 | 0 0.0 | 9 42.9 | 4 19.0 | 1 4.8 | 1 4.8 | 1 4.8 | |
| 200人以上 | 116 100.0 | 26 22.4 | 14 12.1 | 40 34.5 | 17 14.7 | 6 5.2 | 11 9.5 | 2 1.7 | |

【参考】〈定着別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

(%)

| | 合計 | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|-------------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|----------|
| 従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる | 97 100.0 | 46 47.4 | 30 30.9 | 19 19.6 | 1 1.0 | 1 1.0 |
| 従業員の意見等を取り入れていないが、積極的に取り組んでいる | 51 100.0 | 13 25.5 | 20 39.2 | 13 25.5 | 4 7.8 | 1 2.0 |
| 従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる | 151 100.0 | 34 22.5 | 66 43.7 | 39 25.8 | 12 7.9 | 0 0.0 |
| 従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる | 97 100.0 | 14 14.4 | 31 32.0 | 26 26.8 | 19 19.6 | 7 7.2 |
| まったく取り組んでいない | 42 100.0 | 1 2.4 | 11 26.2 | 16 38.1 | 10 23.8 | 4 9.5 |
| わからない | 55 100.0 | 9 16.4 | 21 38.2 | 18 32.7 | 5 9.1 | 2 3.6 |
| 無回答 | 17 100.0 | 2 11.8 | 6 35.3 | 7 41.2 | 1 5.9 | 1 5.9 |

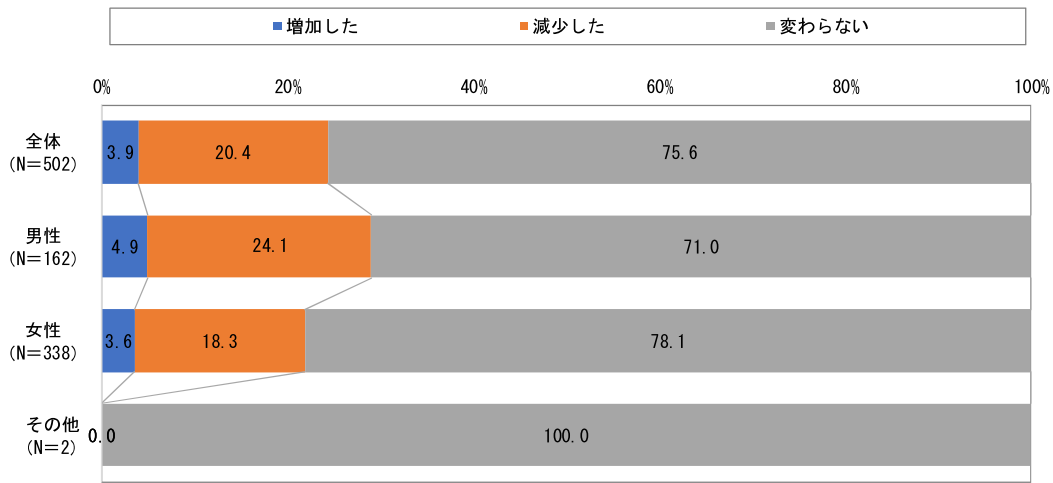
【参考】〈満足度別・自身の働く事業所が、どの程度、「働き方の見直し」に取り組んでいると感じているか〉

(%)

| | 合計 | 満足 | やや満足 | ふつう | やや不満 | 不満 |
|-------------------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 従業員の意見等を取り入れ、積極的に取り組んでいる | 97 100.0 | 32 33.0 | 31 32.0 | 26 26.8 | 7 7.2 | 1 1.0 |
| 従業員の意見等を取り入れていないが、積極的に取り組んでいる | 50 100.0 | 7 14.0 | 21 42.0 | 14 28.0 | 5 10.0 | 3 6.0 |
| 従業員の意見等を取り入れ、多少は取り組んでいる | 149 100.0 | 16 10.7 | 48 32.2 | 49 32.9 | 28 18.8 | 8 5.4 |
| 従業員の意見等を取り入れていないが、多少は取り組んでいる | 97 100.0 | 3 3.1 | 21 21.6 | 36 37.1 | 24 24.7 | 13 13.4 |
| まったく取り組んでいない | 42 100.0 | 1 2.4 | 4 9.5 | 11 26.2 | 13 31.0 | 13 31.0 |
| わからない | 55 100.0 | 7 12.7 | 10 18.2 | 27 49.1 | 5 9.1 | 6 10.9 |
| 無回答 | 17 100.0 | 1 5.9 | 3 17.6 | 8 47.1 | 2 11.8 | 3 17.6 |

問12. コロナ禍によって、あなたの令和2年中の収入に変化はありましたか。(✓は1つ)

■コロナ禍における収入の変化

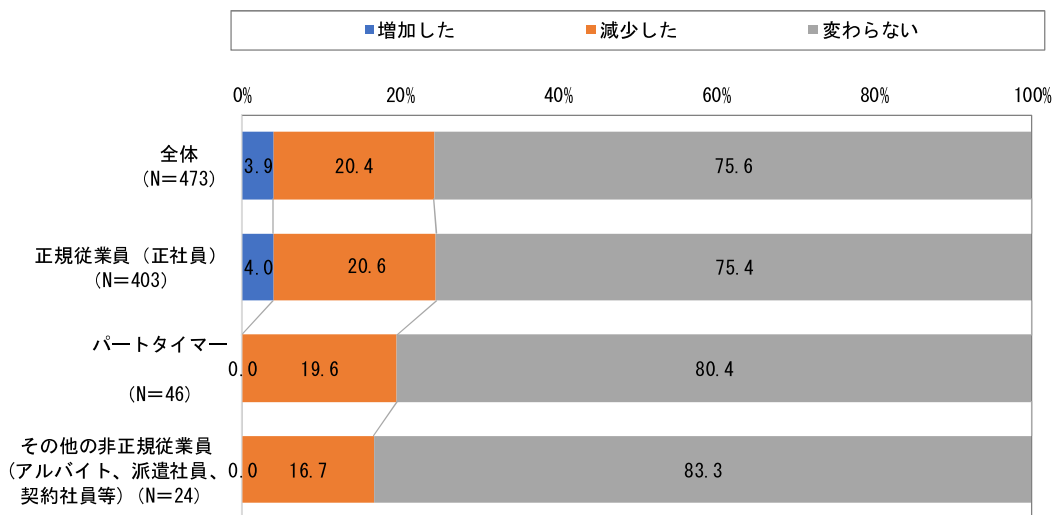


(%)

| | 増加した | 減少した | 変わらない |
|-----|------|------|-------|
| 全体 | 3.9 | 20.4 | 75.6 |
| 男性 | 4.9 | 24.1 | 71.0 |
| 女性 | 3.6 | 18.3 | 78.1 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |

・コロナ禍における収入の変化について、「変わらない」(75.6%)が7割超を占め、「減少した」(20.4%)は2割にとどまる。性別にみると「減少した」は、男性(24.1%)が女性(18.3%)を上回り、差がみられた。

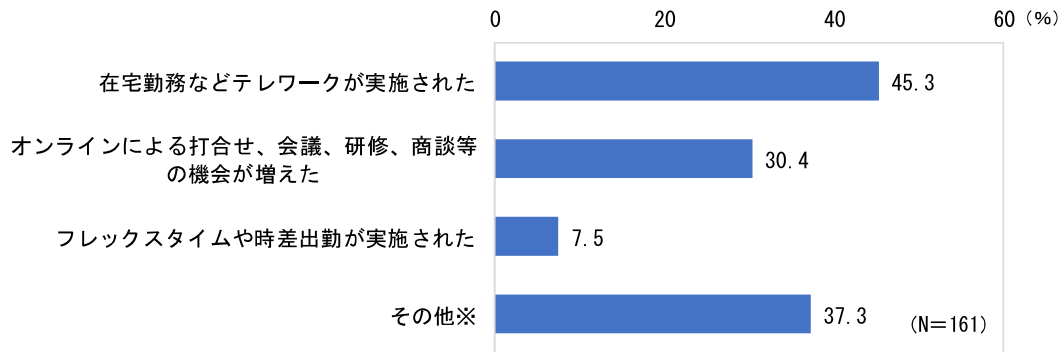
【参考】〈勤務形態別・コロナ禍における収入の変化〉



問13. コロナ禍によって、あなたの働き方に変化はありましたか。あった場合は具体的に記入してください。

■コロナ禍における働き方の変化（自由記述）

〈主な意見〉



※「その他」の主な意見

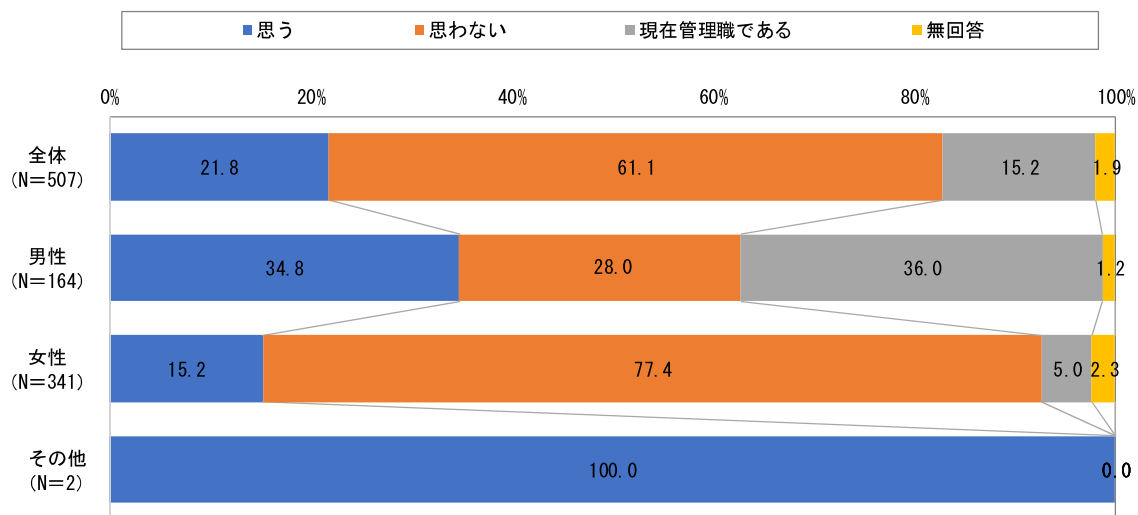
- ・出張が減った
- ・会社の方針で休業が行われた
- ・コロナ対策で週4勤務の時期が2カ月程あった
- ・早く帰るように心掛けるようになった
- ・電車通勤から自動車通勤に変わった
- ・社内をレイアウト変更し、フリーアドレスとなった
- ・学校が休校のため仕事を休んだ
- ・休校になった時、途中で子どもの様子を見に行くため時間単位休暇をとった
- ・新卒で入社した東京の会社を辞め、実家に戻った

など

(5) 管理職について

問14. あなたは、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。(✓は1つ)

■管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか

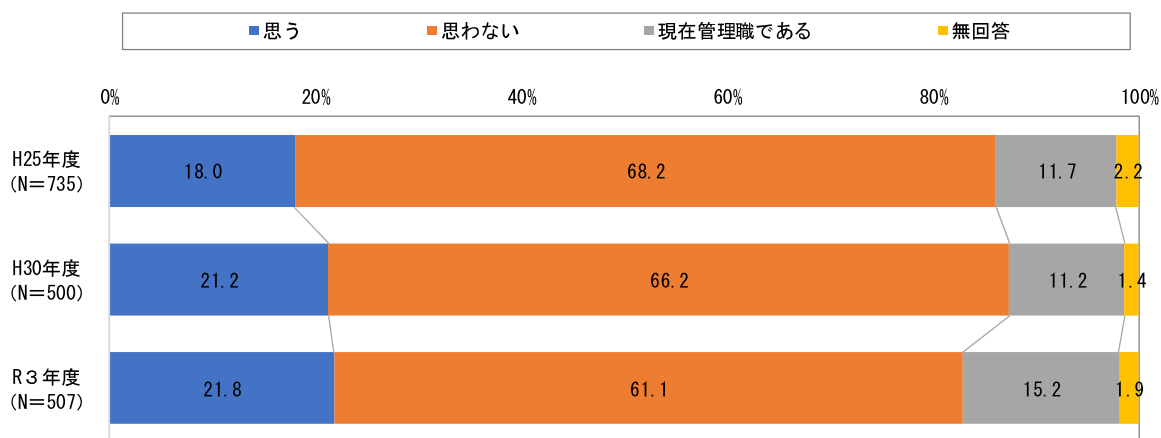


(%)

| | 思う | 思わない | 現在管理職である | 無回答 |
|-----|-------|------|----------|-----|
| 全体 | 21.8 | 61.1 | 15.2 | 1.9 |
| 男性 | 34.8 | 28.0 | 36.0 | 1.2 |
| 女性 | 15.2 | 77.4 | 5.0 | 2.3 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うかについては、「思わない」(61.1%)が6割を占める。性別にみると「思わない」のは男性(28.0%)よりも女性(77.4%)の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と「思う」(21.8%)はやや増加しているが、依然として「思わない」が6割超を占めている。

【参考】〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|----|--------|-------------|------------|------------|--------------|----------|
| 男性 | 19歳以下 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 30 100.0 | 15 50.0 | 14 46.7 | 1 3.3 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 39 100.0 | 22 56.4 | 11 28.2 | 4 10.3 | 2 5.1 |
| | 40～49歳 | 65 100.0 | 18 27.7 | 12 18.5 | 35 53.8 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 21 100.0 | 1 4.8 | 7 33.3 | 13 61.9 | 0 0.0 |
| | 60～64歳 | 6 100.0 | 0 0.0 | 2 33.3 | 4 66.7 | 0 0.0 |
| | 65歳以上 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 |

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|----|--------|--------------|------------|-------------|--------------|-----------|
| 女性 | 19歳以下 | 4 100.0 | 0 0.0 | 4 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 55 100.0 | 10 18.2 | 44 80.0 | 1 1.8 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 82 100.0 | 11 13.4 | 68 82.9 | 1 1.2 | 2 2.4 |
| | 40～49歳 | 114 100.0 | 23 20.2 | 79 69.3 | 8 7.0 | 4 3.5 |
| | 50～59歳 | 62 100.0 | 7 11.3 | 49 79.0 | 5 8.1 | 1 1.6 |
| | 60～64歳 | 15 100.0 | 0 0.0 | 15 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 65歳以上 | 7 100.0 | 1 14.3 | 3 42.9 | 2 28.6 | 1 14.3 |

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|-----|--------|------------|------------|----------|--------------|----------|
| その他 | 19歳以下 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 20～29歳 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 30～39歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 40～49歳 | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 50～59歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 60～64歳 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 65歳以上 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

【参考】〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|----|----------------------------------|--------------|------------|------------|--------------|----------|
| 男性 | 正規従業員 (正社員) | 149 100.0 | 53 35.6 | 40 26.8 | 54 36.2 | 2 1.3 |
| | パートタイマー | 2 100.0 | 0 0.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 3 100.0 | 0 0.0 | 2 66.7 | 1 33.3 | 0 0.0 |

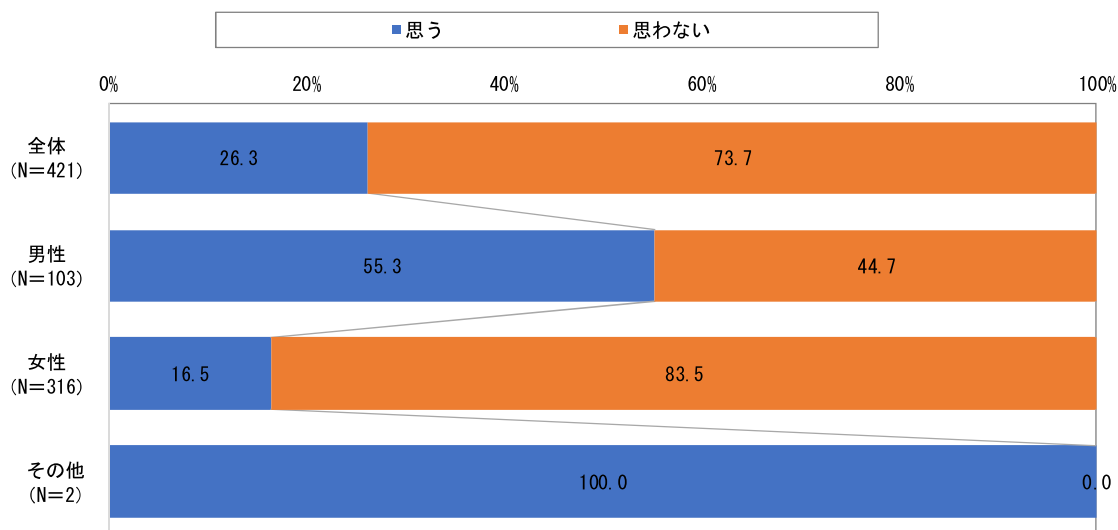
(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|----|----------------------------------|--------------|------------|-------------|--------------|----------|
| 女性 | 正規従業員 (正社員) | 254 100.0 | 45 17.7 | 188 74.0 | 14 5.5 | 7 2.8 |
| | パートタイマー | 45 100.0 | 3 6.7 | 42 93.3 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 21 100.0 | 2 9.5 | 18 85.7 | 0 0.0 | 1 4.8 |

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない | 現在 管理職である | 無回答 |
|-----|----------------------------------|------------|------------|----------|--------------|----------|
| その他 | 正規従業員 (正社員) | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | パートタイマー | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

【参考】問14の『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか』という問に対し
て、「現在管理職である」「無回答」を除いた場合



| | (%) | |
|-----|-------|------|
| | 思う | 思わない |
| 全体 | 26.3 | 73.7 |
| 男性 | 55.3 | 44.7 |
| 女性 | 16.5 | 83.5 |
| その他 | 100.0 | 0.0 |

- ・「現在管理職である」と「無回答」を除くと、全体では73.7%と大多数が管理職になりたいとは思っていない。とくに女性は83.5%が管理職になりたいとは思っていない。

〈性別、年齢別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

| | | (%) | | | | | (%) | | | | | (%) | | |
|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-----|--------|-------|-------|------|
| | | 合計 | 思う | 思わない | | | 合計 | 思う | 思わない | | | 合計 | 思う | 思わない |
| 男性 | 19歳以下 | 1 | 1 | 0 | 女性 | 19歳以下 | 4 | 0 | 4 | その他 | 19歳以下 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 100.0 | 0.0 | | | 100.0 | 0.0 | 100.0 | | | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 20～29歳 | 29 | 15 | 14 | | 20～29歳 | 54 | 10 | 44 | | 20～29歳 | 1 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 51.7 | 48.3 | | | 100.0 | 18.5 | 81.5 | | | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| | 30～39歳 | 33 | 22 | 11 | | 30～39歳 | 79 | 11 | 68 | | 30～39歳 | 0 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 66.7 | 33.3 | | | 100.0 | 13.9 | 86.1 | | | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 40～49歳 | 30 | 18 | 12 | | 40～49歳 | 102 | 23 | 79 | | 40～49歳 | 1 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 60.0 | 40.0 | | | 100.0 | 22.5 | 77.5 | | | 100.0 | 100.0 | 0.0 |
| 50～59歳 | 8 | 1 | 7 | 50～59歳 | 56 | 7 | 49 | 50～59歳 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | 100.0 | 12.5 | 87.5 | | 100.0 | 12.5 | 87.5 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | |
| 60～64歳 | 2 | 0 | 2 | 60～64歳 | 15 | 0 | 15 | 60～64歳 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | 100.0 | 0.0 | 100.0 | | 100.0 | 0.0 | 100.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | |
| 65歳以上 | 0 | 0 | 0 | 65歳以上 | 4 | 1 | 3 | 65歳以上 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | 100.0 | 25.0 | 75.0 | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | | |

- ・年齢別にみると、30代、40代において、男性は6割以上が管理職になりたいと思うのに対して、女性は1～2割にとどまる。

〈性別、勤務形態別・管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思うか〉

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない |
|----|----------------------------------|-------------|------------|------------|
| 男性 | 正規従業員 (正社員) | 93 100.0 | 53 57.0 | 40 43.0 |
| | パートタイマー | 2 100.0 | 0 0.0 | 2 100.0 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 2 100.0 | 0 0.0 | 2 100.0 |

(%)

| | | 合計 | 思う | 思わない |
|----|----------------------------------|--------------|------------|-------------|
| 女性 | 正規従業員 (正社員) | 233 100.0 | 45 19.3 | 188 80.7 |
| | パートタイマー | 45 100.0 | 3 6.7 | 42 93.3 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 20 100.0 | 2 10.0 | 18 90.0 |

(%)

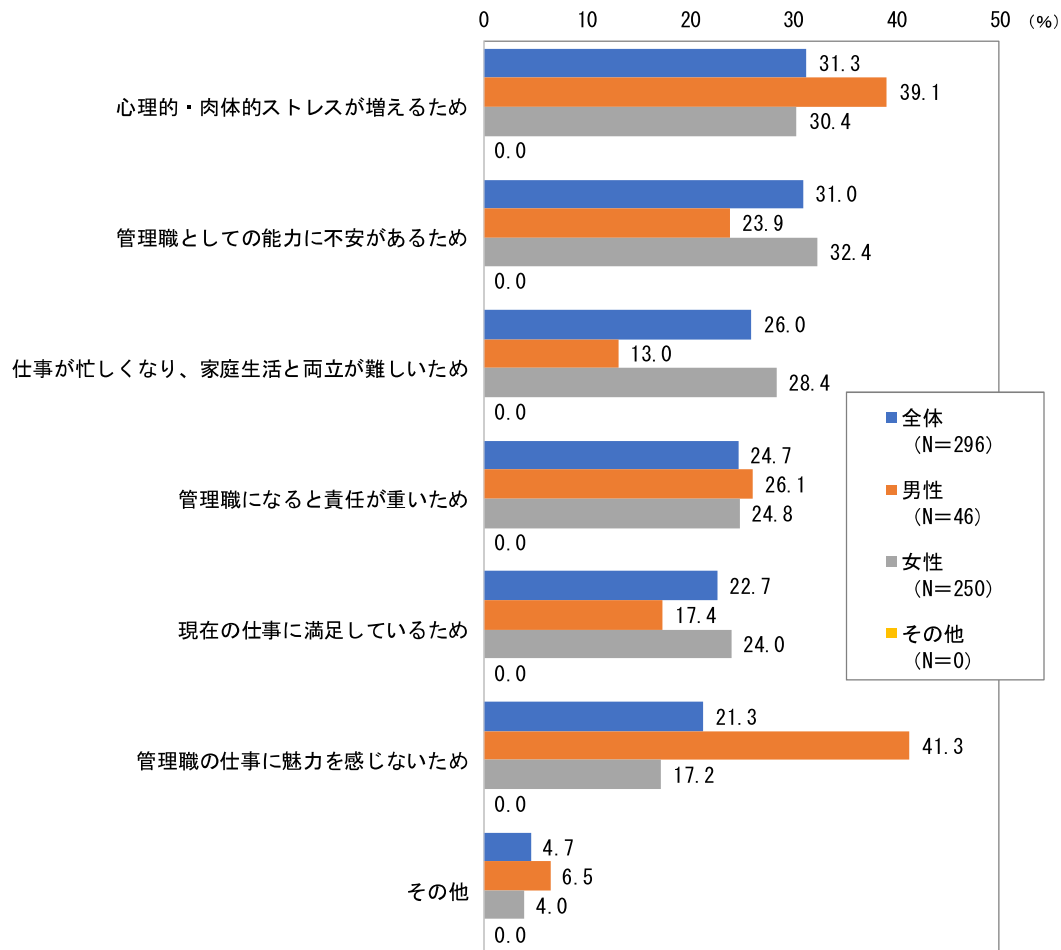
| | | 合計 | 思う | 思わない |
|-----|----------------------------------|------------|------------|----------|
| その他 | 正規従業員 (正社員) | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| | パートタイマー | 1 100.0 | 1 100.0 | 0 0.0 |
| | その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

- ・勤務形態別にみると、管理職になりたいと思う割合は、男性の正社員は約6割にのぼるが、女性の正社員は2割程度にとどまる。

(問14で「2」と回答した方にお聞きします)

問15. 管理職になりたいと思わないのはなぜですか。(✓は2つまで)

■管理職になりたいと思わないのはなぜか(2つまで)



・管理職になりたいと思わない理由については、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(31.3%)が最も多く、次いで「管理職としての能力に不安があるため」(31.0%)、「仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため」(26.0%)などである。性別にみると、男性は「管理職の仕事に魅力を感じないため」(41.3%)、「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(39.1%)を挙げる人が多い一方、女性は「管理職としての能力に不安があるため」(32.4%)や「心理的・肉体的ストレスが増えるため」(30.4%)を挙げる人が比較的多い。

【参考】〈性別、勤務形態別・管理職になりたいと思わない理由〉

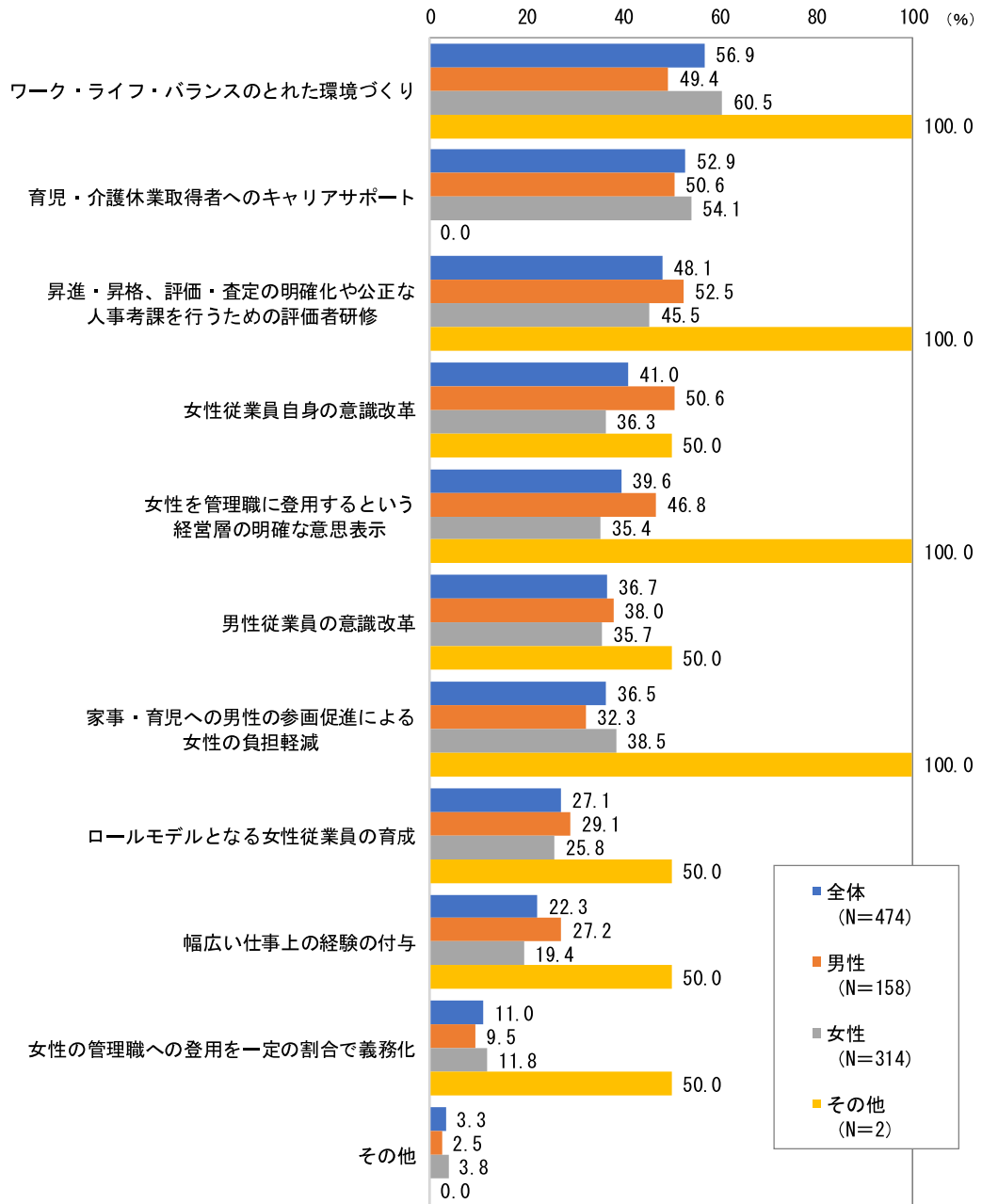
| | | (%) | | | | | | | | |
|----|------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------|--|
| | | 合計 | 心理的・肉体的ストレスが増えるため | 管理職としての能力に不安があるため | 仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため | 管理職になると責任が重いため | 現在の仕事に満足しているため | 管理職の仕事に魅力を感じないため | その他 | |
| 男性 | 正規従業員(正社員) | 40 100.0 | 15 37.5 | 11 27.5 | 4 10.0 | 11 27.5 | 6 15.0 | 17 42.5 | 2 5.0 | |
| | パートタイマー | 2 100.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | |
| | その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 2 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 2 100.0 | 0 0.0 | |

| | | (%) | | | | | | | | |
|----|------------------------------|--------------|-------------------|-------------------|------------------------|----------------|----------------|------------------|-----------|--|
| | | 合計 | 心理的・肉体的ストレスが増えるため | 管理職としての能力に不安があるため | 仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため | 管理職になると責任が重いため | 現在の仕事に満足しているため | 管理職の仕事に魅力を感じないため | その他 | |
| 女性 | 正規従業員(正社員) | 177 100.0 | 58 32.8 | 63 35.6 | 52 29.4 | 47 26.6 | 33 18.6 | 35 19.8 | 4 2.3 | |
| | パートタイマー | 41 100.0 | 8 19.5 | 12 29.3 | 13 31.7 | 7 17.1 | 20 48.8 | 0 0.0 | 1 2.4 | |
| | その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 18 100.0 | 7 38.9 | 4 22.2 | 2 11.1 | 4 22.2 | 4 22.2 | 3 16.7 | 3 16.7 | |

| | | (%) | | | | | | | | |
|-----|------------------------------|----------|-------------------|-------------------|------------------------|----------------|----------------|------------------|----------|--|
| | | 合計 | 心理的・肉体的ストレスが増えるため | 管理職としての能力に不安があるため | 仕事が忙しくなり、家庭生活と両立が難しいため | 管理職になると責任が重いため | 現在の仕事に満足しているため | 管理職の仕事に魅力を感じないため | その他 | |
| その他 | 正規従業員(正社員) | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | パートタイマー | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |
| | その他の非正規従業員(アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | |

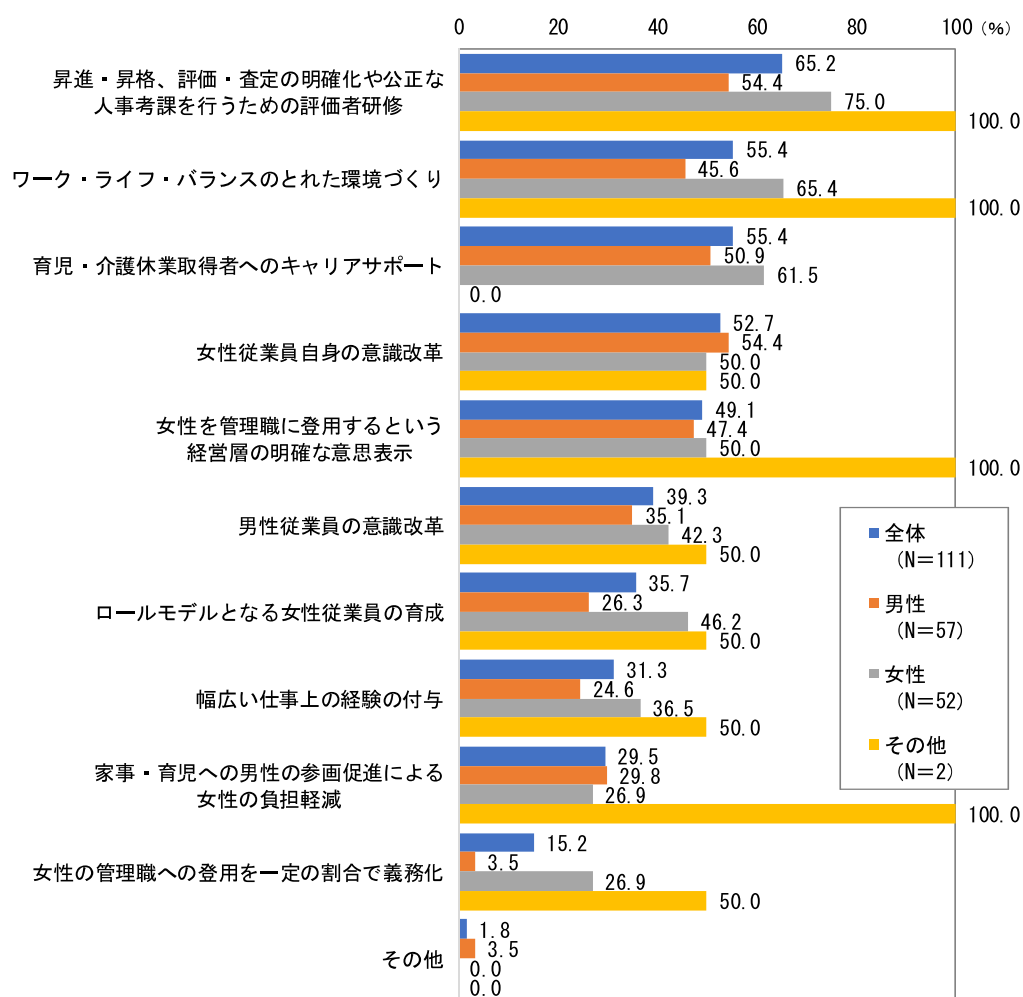
問16. 管理職の女性を増やすためにどのような取組みが必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■管理職の女性を増やすための取組み（複数回答）



・管理職の女性を増やすための取組みについては、「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(56.9%)が最も多く、次いで「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(52.9%)、「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(48.1%)などが上位に挙げられた。性別にみると、「女性従業員自身の意識改革」や「女性を管理職に登用するという経営層の明確な意思表示」などでは男性の回答割合が女性と比べて10ポイント以上高く、差がみられた。

【参考】問14において『管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う』と回答した人と、女性管理職を増やすための取組みとのクロス集計



- 「管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思う」と回答した人が、女性管理職を増やすための取組みとして必要だと思うことは、「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」(65.2%) が最も多く、次いで「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」(55.4%) や「育児・介護休業取得者へのキャリアサポート」(55.4%) などが上位に挙げられた。性別にみると「昇進・昇格、評価・査定 の明確化や公正な人事考課を行うための評価者研修」や「ワーク・ライフ・バランスのとれた環境づくり」では、男性と女性でそれぞれ20ポイント前後の差がみられる。

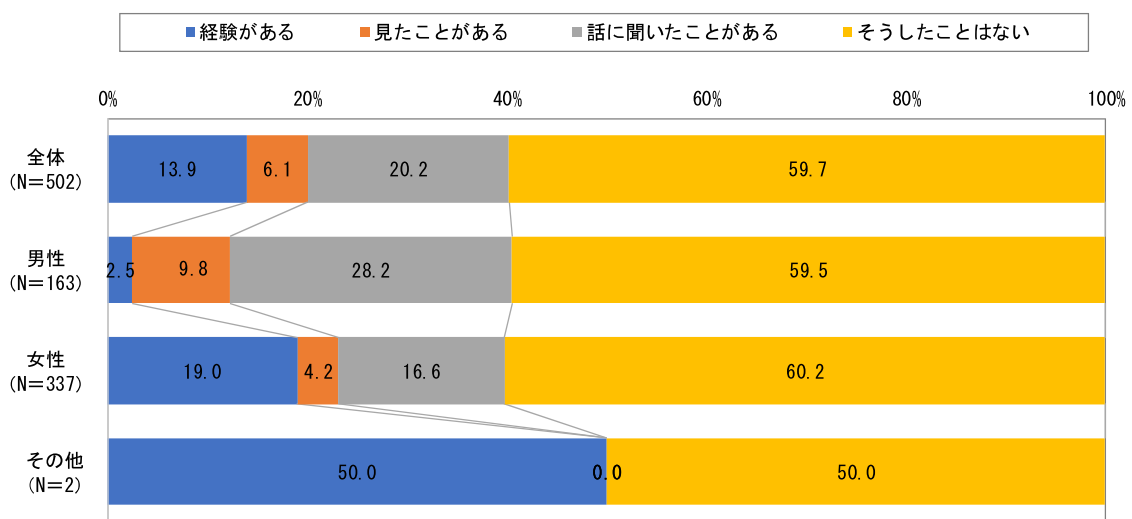
(6) ハラスメント等について

あなたは、これまで職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり、聞いたりしたことがありますか。

問17. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について。（✓は1つ）

（いやがっているのに性に関する話を聞かされた、宴会でお酌やデュエットを強要された、上司から地位を利用した性的誘いを受けたなど）

■セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）について



(%)

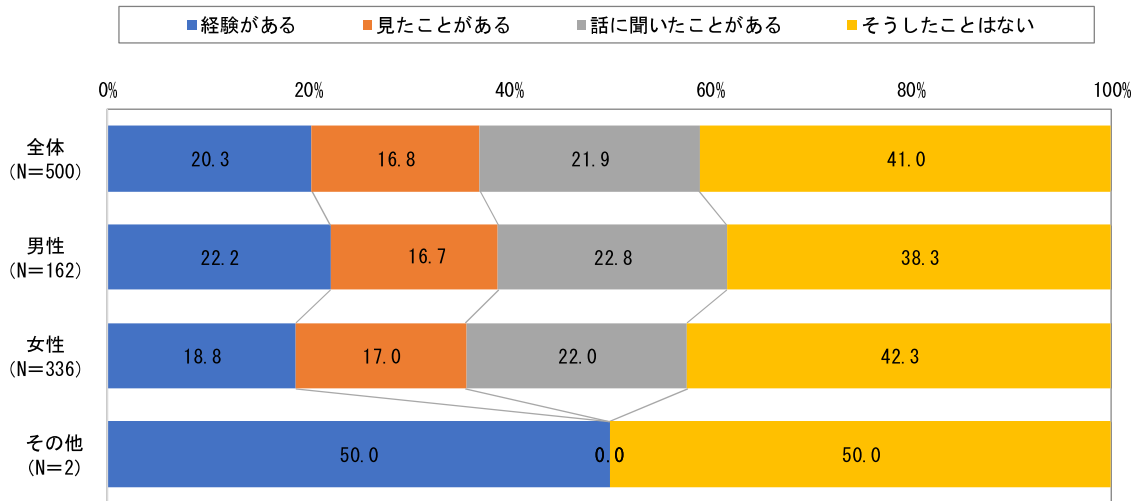
| | 経験がある | 見たことがある | 話に聞いたことがある | そうしたことはない |
|-----|-------|---------|------------|-----------|
| 全体 | 13.9 | 6.1 | 20.2 | 59.7 |
| 男性 | 2.5 | 9.8 | 28.2 | 59.5 |
| 女性 | 19.0 | 4.2 | 16.6 | 60.2 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 |

- ・「経験がある」(13.9%)と回答した人は1割超いる。また、「見たことがある」(6.1%)、「話に聞いたことがある」(20.2%)と回答した人は3割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(19.0%)が約2割にのぼり、男性と大きな差がある。

問18. パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について。（✓は1つ）

（蹴る・叩くなど身体的な攻撃を受けた、長時間にわたり執拗に叱るなど精神的な攻撃を受けた、先輩・上司・後輩に挨拶をしても無視されるなど仲間外れにされたなど）

■パワー・ハラスメント（職場のいじめ、いやがらせ）について



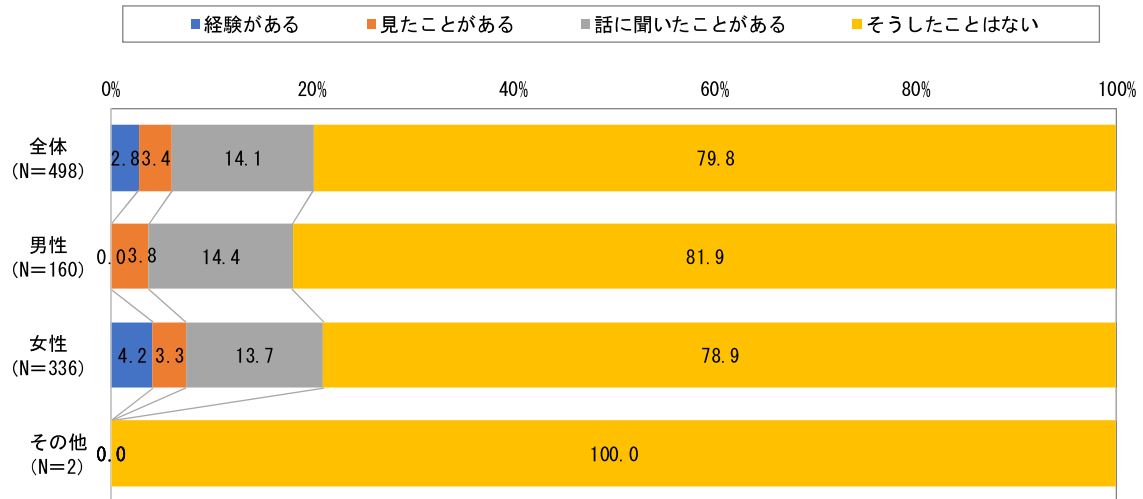
(%)

| | 経験がある | 見たことがある | 話聞いたことがある | そうしたことはない |
|-----|-------|---------|-----------|-----------|
| 全体 | 20.3 | 16.8 | 21.9 | 41.0 |
| 男性 | 22.2 | 16.7 | 22.8 | 38.3 |
| 女性 | 18.8 | 17.0 | 22.0 | 42.3 |
| その他 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 50.0 |

- 「経験がある」(20.3%)と回答した人は約2割いる。また、「見たことがある」(16.8%)、「話聞いたことがある」(21.9%)と回答した人は4割弱にのぼる。性別にみても、「経験がある」のは男性(22.2%)、女性(18.8%)で大きな差はみられない。

問19. 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせなどについて。(✓は1つ)
 (妊娠や出産等を理由に解雇された、労働契約内容の変更を強要された、降格させられたなど)

■妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するいやがらせについて



(%)

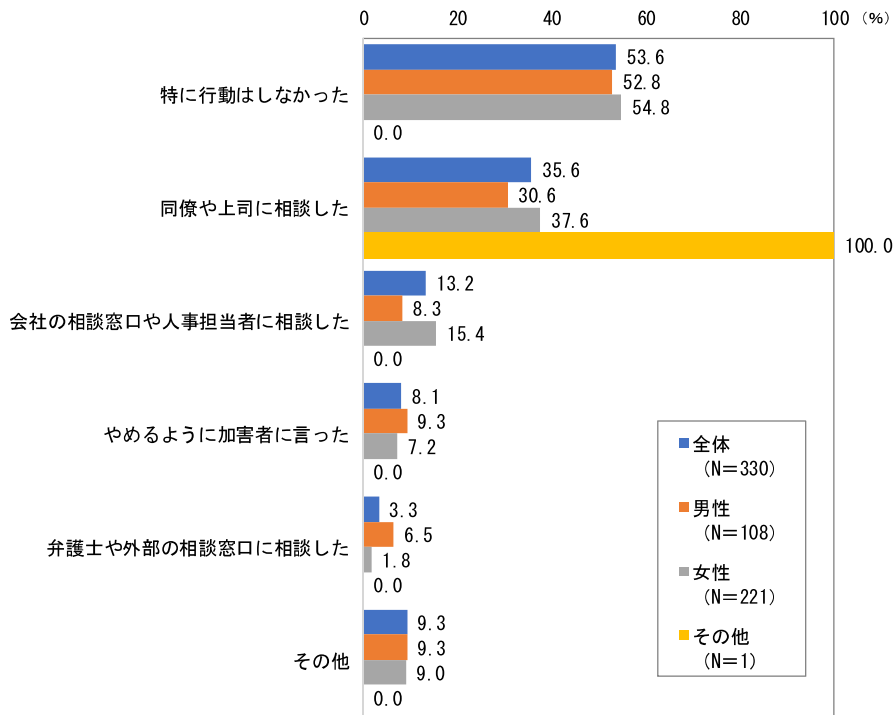
| | 経験がある | 見たことがある | 話聞いたことがある | そうしたことはない |
|-----|-------|---------|-----------|-----------|
| 全体 | 2.8 | 3.4 | 14.1 | 79.8 |
| 男性 | 0.0 | 3.8 | 14.4 | 81.9 |
| 女性 | 4.2 | 3.3 | 13.7 | 78.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 |

- ・「経験がある」(2.8%)と回答した人はごく少数であるが、「見たことがある」(3.4%)、「話聞いたことがある」(14.1%)と回答した人は2割弱にのぼる。性別にみると、「経験がある」のは女性(4.2%)に少数いる。

(問17、問18、問19でそれぞれ「1」、「2」または「3」と回答した方にお聞きします)

問20. あなたがハラスメント等を経験した、あるいはそうしたことを職場で、見たり、聞いたりした際、あなたはどのような行動をとりましたか。(✓はいくつでも)

■ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、どのような行動をとったか(複数回答)

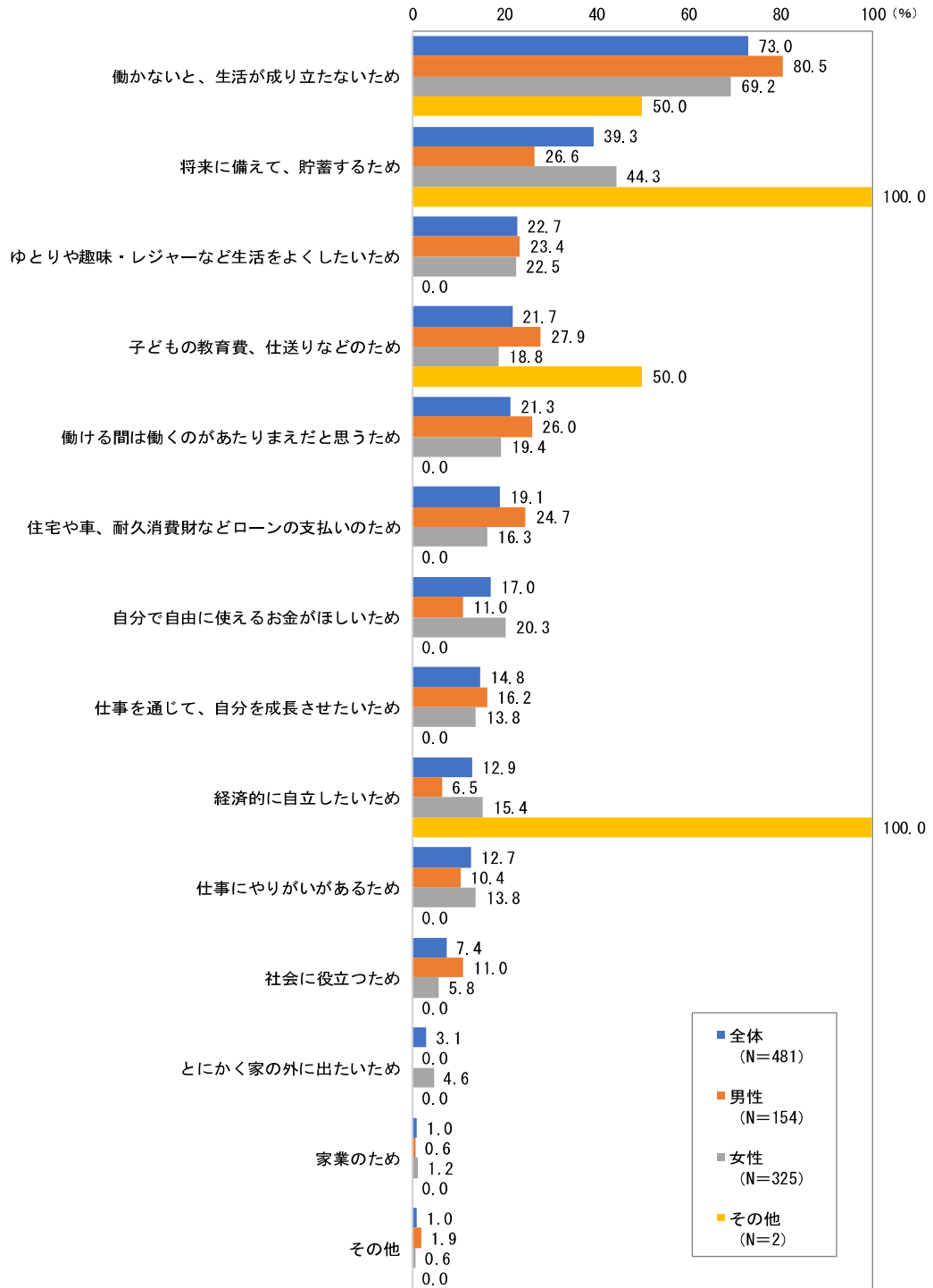


- ・ハラスメント等を見たり、聞いたりした際、「特に行動はしなかった」(53.6%)が半数を占める。一方、「同僚や上司に相談した」(35.6%)は3割超に上った。性別にみると、女性は「同僚や上司に相談した」(37.6%)や「会社の相談窓口や人事担当者に相談した」(15.4%)の割合が男性よりも高い。

(7) 働く理由等について

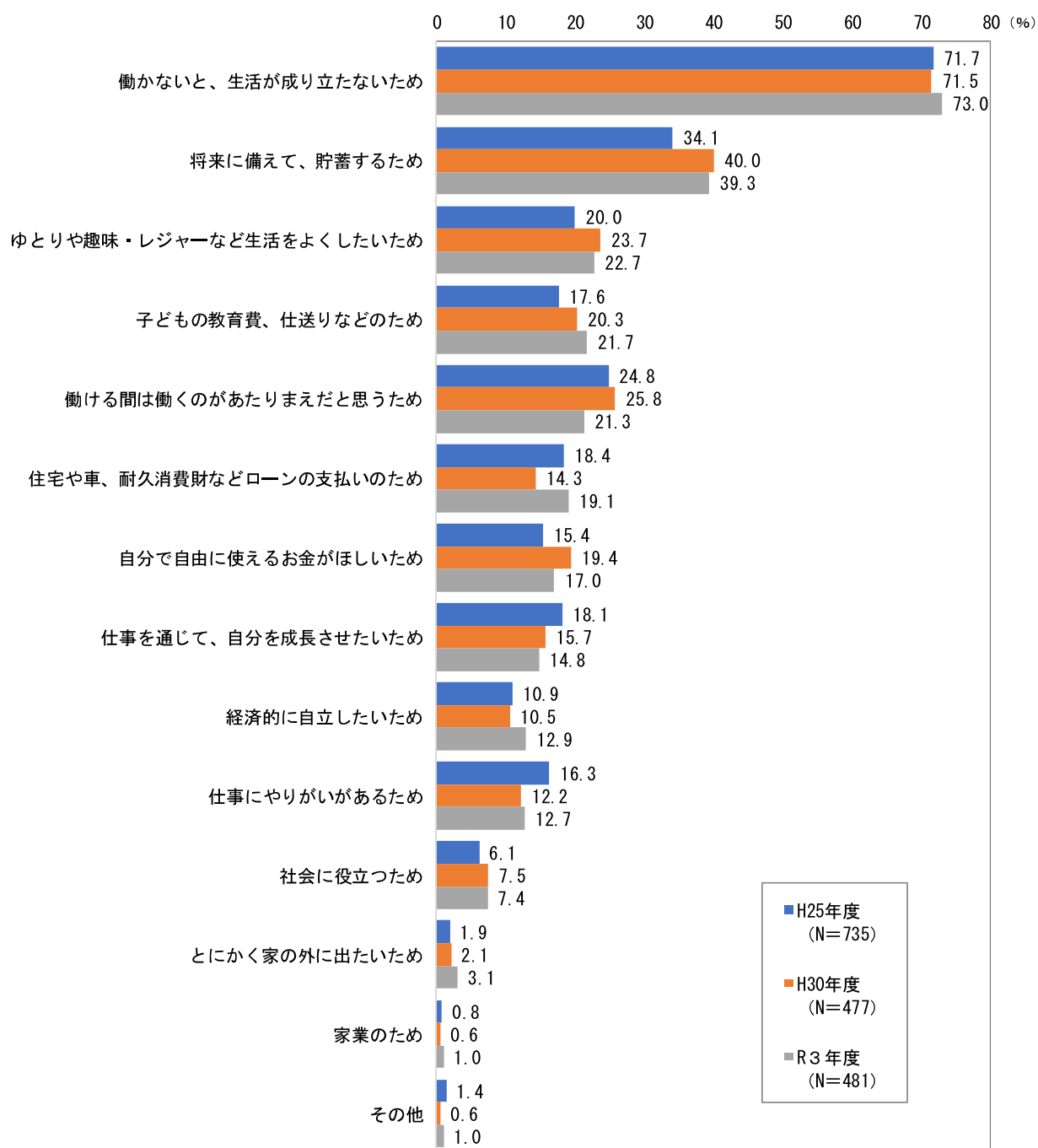
問21. あなたが働く理由は何ですか。(✓は3つまで)

■働く理由（3つまで）



- 働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(73.0%)が最も多い。性別にみると、女性は「将来に備えて、貯蓄するため」(44.3%)の割合が男性よりも高い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた働く理由については、「働かないと、生活が成り立たないため」(73.0%)が最も多く、約7割にのぼる。一方、H30年度調査と比べると「働ける間は働くのがあたりまえだと思うため」(21.3%)や「自分で自由に使えるお金がほしいため」(17.0%)などは減少しているが、「子どもの教育費、仕送りなどのため」(21.7%)は増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・働く理由〉

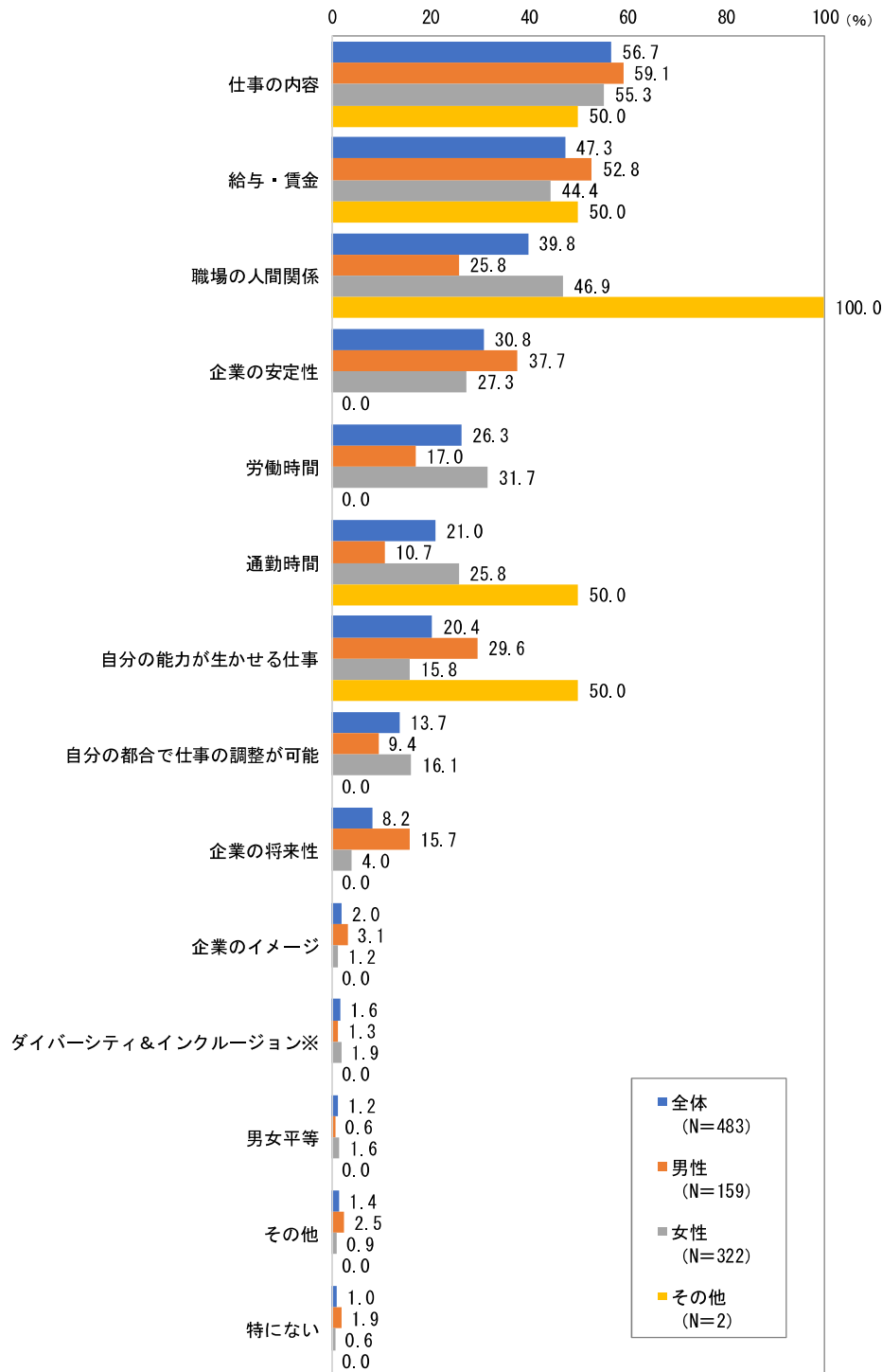
(%)

| | 合計 | 働かないと、生活が成り立たないため | 将来に備えて、貯蓄するため | ゆとりや趣味・レジャーなど生活をよくしたいため | 子どもの教育費、仕送りなどのため | 働ける間は働くのがあたりまえだと思うため | 住宅や車、耐久消費財などローンの支払いのため | 自分で自由に使えるお金がほしいため |
|--------|--------------|-------------------|---------------|-------------------------|------------------|----------------------|------------------------|-------------------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 4 80.0 |
| 20～29歳 | 82 100.0 | 52 63.4 | 33 40.2 | 32 39.0 | 2 2.4 | 13 15.9 | 10 12.2 | 29 35.4 |
| 30～39歳 | 115 100.0 | 79 68.7 | 48 41.7 | 24 20.9 | 29 25.2 | 19 16.5 | 21 18.3 | 17 14.8 |
| 40～49歳 | 173 100.0 | 142 82.1 | 62 35.8 | 28 16.2 | 60 34.7 | 44 25.4 | 41 23.7 | 18 10.4 |
| 50～59歳 | 77 100.0 | 62 80.5 | 29 37.7 | 16 20.8 | 14 18.2 | 15 19.5 | 15 19.5 | 11 14.3 |
| 60～64歳 | 19 100.0 | 10 52.6 | 9 47.4 | 7 36.8 | 0 0.0 | 7 36.8 | 2 10.5 | 4 21.1 |
| 65歳以上 | 9 100.0 | 4 44.4 | 2 22.2 | 2 22.2 | 0 0.0 | 4 44.4 | 0 0.0 | 0 0.0 |

| | 仕事を通じて、自分を成長させたいため | 経済的に自立したいため | 仕事にやりがいがあるため | 社会に役立つため | とにかく家の外に出たいため | 家業のため | その他 |
|--------|--------------------|-------------|--------------|------------|---------------|----------|----------|
| 19歳以下 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 20～29歳 | 14 17.1 | 18 22.0 | 6 7.3 | 5 6.1 | 4 4.9 | 2 2.4 | 0 0.0 |
| 30～39歳 | 14 12.2 | 19 16.5 | 15 13.0 | 13 11.3 | 3 2.6 | 0 0.0 | 3 2.6 |
| 40～49歳 | 21 12.1 | 15 8.7 | 19 11.0 | 8 4.6 | 4 2.3 | 0 0.0 | 1 0.6 |
| 50～59歳 | 18 23.4 | 9 11.7 | 9 11.7 | 8 10.4 | 2 2.6 | 3 3.9 | 0 0.0 |
| 60～64歳 | 2 10.5 | 0 0.0 | 6 31.6 | 1 5.3 | 2 10.5 | 0 0.0 | 1 5.3 |
| 65歳以上 | 1 11.1 | 0 0.0 | 4 44.4 | 1 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

問22. あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。(✓は3つまで)

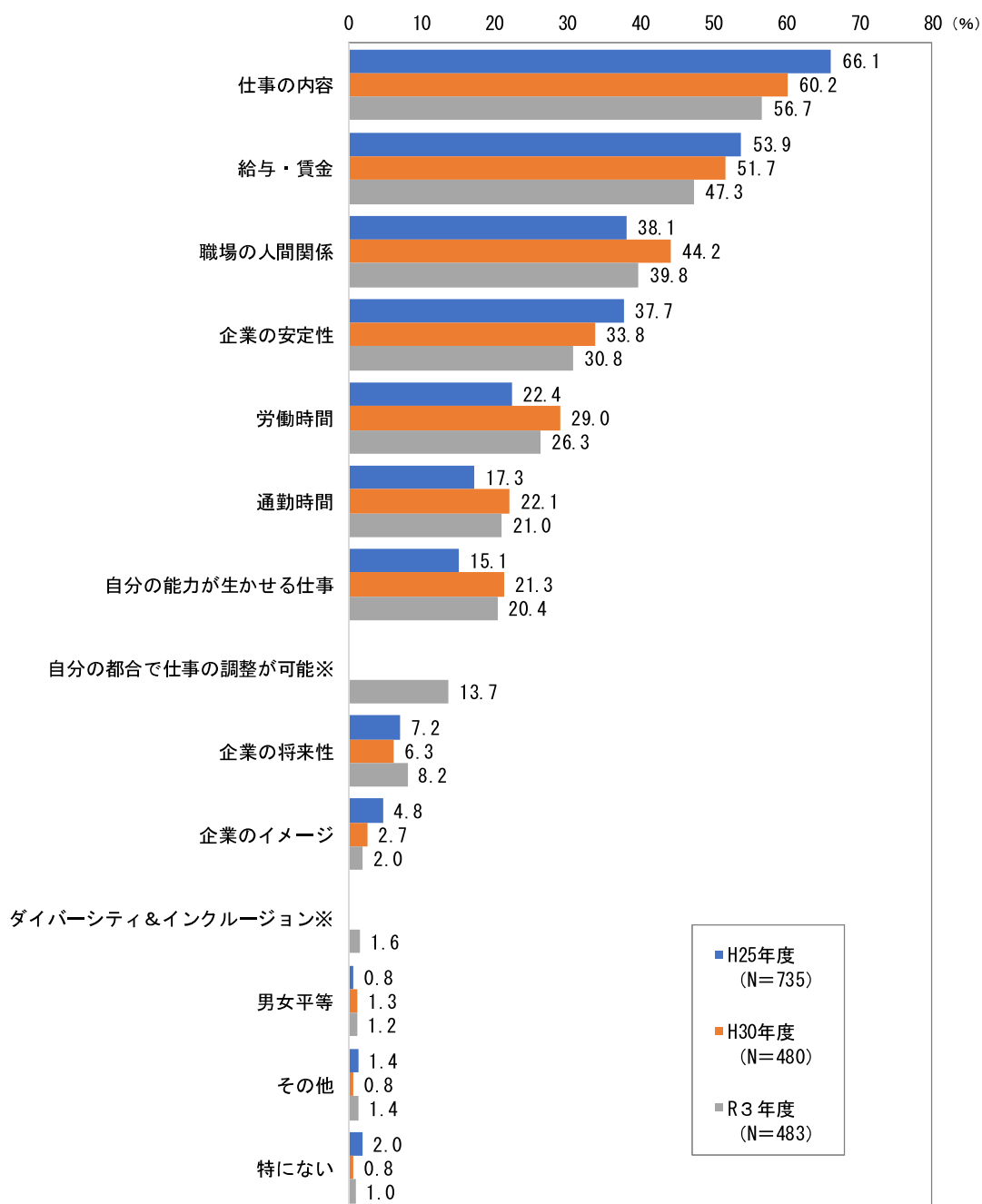
■仕事を選ぶ際に重視すること（3つまで）



※ダイバーシティ&インクルージョン…人材の多様性を認め、受け入れて活かすこと

- 仕事を選ぶ際に重視することは、「仕事の内容」(56.7%)、「給与・賃金」(47.3%)、「職場の人間関係」(39.8%)の回答率が高く、仕事を選ぶポイントは労働条件と人間関係の問題のウエイトが大きい。性別にみると、女性は「職場の人間関係」(46.9%)や「労働時間」(31.7%)、「通勤時間」(25.8%)の割合が男性よりも高い。

〈時系列比較〉



※「自分の都合で仕事の調整が可能」「ダイバーシティ&インクルージョン」は R3年度より新設項目のため、H25年度、H30年度のデータはない

・時系列にみた仕事を選ぶ際に重視することは、H30年度調査と比べて「企業の将来性」(8.2%)を除き、概ねすべての項目で減少している。

【参考】〈年齢別・仕事を選ぶ際に重視すること〉

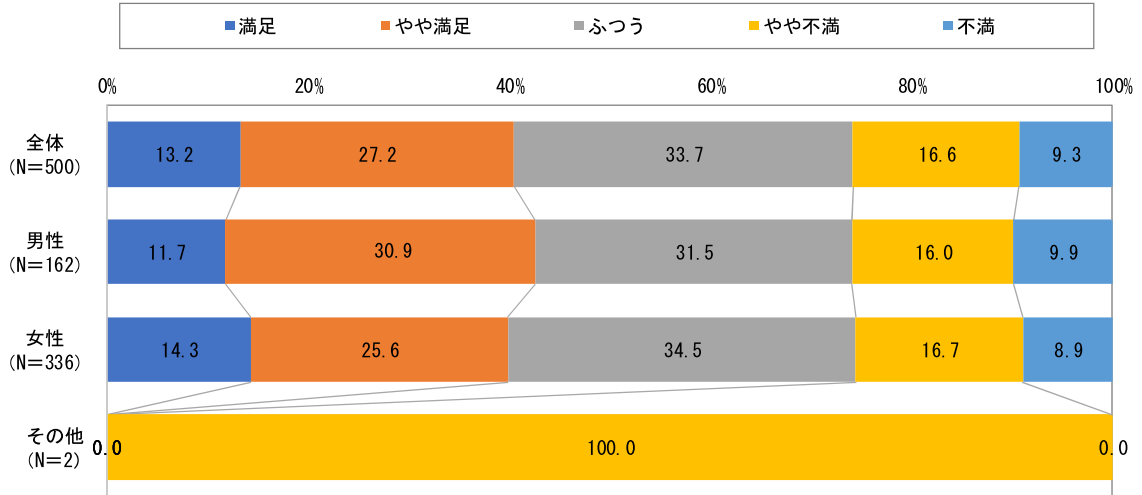
(%)

| | 合計 | 仕事の内容 | 給与・賃金 | 職場の 人間関係 | 企業の 安定性 | 労働時間 | 通勤時間 | 自分の能力が 生かせる仕事 |
|--------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|------------|------------------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 3 60.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 1 20.0 |
| 20～29歳 | 79 100.0 | 40 50.6 | 37 46.8 | 38 48.1 | 23 29.1 | 26 32.9 | 13 16.5 | 7 8.9 |
| 30～39歳 | 117 100.0 | 65 55.6 | 55 47.0 | 55 47.0 | 36 30.8 | 31 26.5 | 17 14.5 | 30 25.6 |
| 40～49歳 | 173 100.0 | 103 59.5 | 96 55.5 | 56 32.4 | 58 33.5 | 39 22.5 | 41 23.7 | 40 23.1 |
| 50～59歳 | 79 100.0 | 51 64.6 | 30 38.0 | 35 44.3 | 22 27.8 | 23 29.1 | 20 25.3 | 15 19.0 |
| 60～64歳 | 21 100.0 | 11 52.4 | 6 28.6 | 5 23.8 | 5 23.8 | 6 28.6 | 8 38.1 | 5 23.8 |
| 65歳以上 | 8 100.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 2 25.0 | 1 12.5 | 2 25.0 |

| | 自分の都合 で仕事の 調整が可能 | 企業の 将来性 | 企業の イメージ | ダイバーシティ &インクルー ジョン | 男女平等 | その他 | 特にない |
|--------|------------------------|------------|-------------|--------------------------|----------|-----------|----------|
| 19歳以下 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 20～29歳 | 10 12.7 | 5 6.3 | 3 3.8 | 3 3.8 | 3 3.8 | 4 5.1 | 1 1.3 |
| 30～39歳 | 19 16.2 | 11 9.4 | 1 0.9 | 2 1.7 | 1 0.9 | 1 0.9 | 2 1.7 |
| 40～49歳 | 24 13.9 | 12 6.9 | 3 1.7 | 2 1.2 | 1 0.6 | 0 0.0 | 1 0.6 |
| 50～59歳 | 8 10.1 | 5 6.3 | 1 1.3 | 1 1.3 | 1 1.3 | 0 0.0 | 1 1.3 |
| 60～64歳 | 3 14.3 | 4 19.0 | 1 4.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 65歳以上 | 2 25.0 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 25.0 | 0 0.0 |

問23. あなたは、全体として、現在の働き方や労働環境にどの程度満足していますか。(✓は1つ)

■現在の働き方や労働環境に対する満足度



(%)

| | 満足 | やや満足 | ふつう | やや不満 | 不満 |
|-----|------|------|------|-------|-----|
| 全体 | 13.2 | 27.2 | 33.7 | 16.6 | 9.3 |
| 男性 | 11.7 | 30.9 | 31.5 | 16.0 | 9.9 |
| 女性 | 14.3 | 25.6 | 34.5 | 16.7 | 8.9 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

- ・現在の働き方や労働環境に対する満足度については、「満足」(13.2%)、「やや満足」(27.2%)を合わせても約4割にとどまる。性別にみると、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、男性が42.6%、女性が39.9%とわずかながら女性よりも男性の方が高く、やや差がみられた。

【参考】〈年齢別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

(%)

| | 合計 | 満足 | やや満足 | ふつう | やや不満 | 不満 |
|--------|-------|------|------|------|------|------|
| 19歳以下 | 5 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 40.0 | 0.0 | 60.0 | 0.0 | 0.0 |
| 20～29歳 | 86 | 9 | 28 | 29 | 17 | 3 |
| | 100.0 | 10.5 | 32.6 | 33.7 | 19.8 | 3.5 |
| 30～39歳 | 121 | 13 | 37 | 43 | 17 | 11 |
| | 100.0 | 10.7 | 30.6 | 35.5 | 14.0 | 9.1 |
| 40～49歳 | 177 | 24 | 47 | 56 | 31 | 19 |
| | 100.0 | 13.6 | 26.6 | 31.6 | 17.5 | 10.7 |
| 50～59歳 | 80 | 13 | 14 | 25 | 17 | 11 |
| | 100.0 | 16.3 | 17.5 | 31.3 | 21.3 | 13.8 |
| 60～64歳 | 21 | 4 | 7 | 7 | 2 | 1 |
| | 100.0 | 19.0 | 33.3 | 33.3 | 9.5 | 4.8 |
| 65歳以上 | 9 | 2 | 2 | 4 | 0 | 1 |
| | 100.0 | 22.2 | 22.2 | 44.4 | 0.0 | 11.1 |

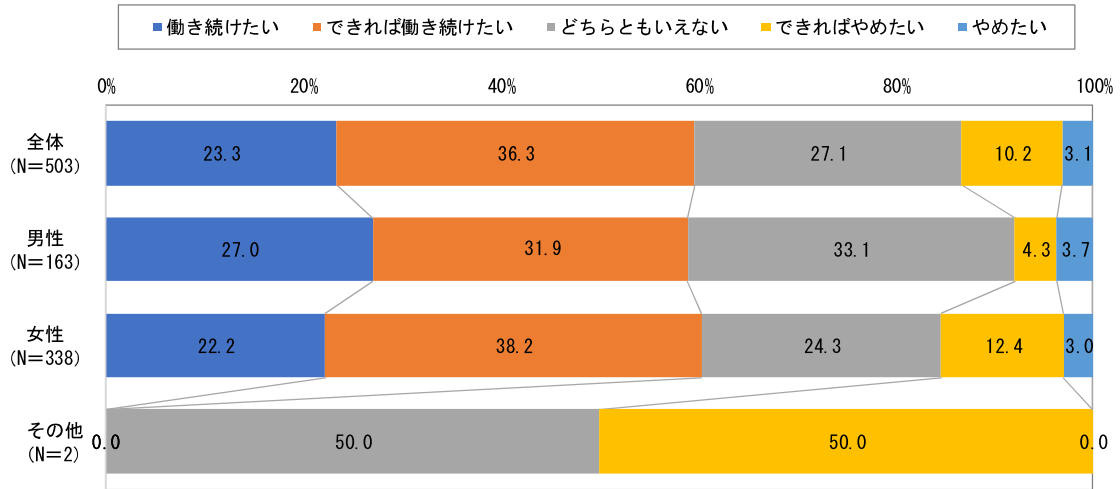
【参考】〈勤務形態別・現在の働き方や労働環境に対する満足度〉

(%)

| | 合計 | 満足 | やや満足 | ふつう | やや不満 | 不満 |
|----------------------------------|-------|------|------|------|------|-----|
| 正規従業員 (正社員) | 400 | 44 | 114 | 133 | 71 | 38 |
| | 100.0 | 11.0 | 28.5 | 33.3 | 17.8 | 9.5 |
| パートタイマー | 48 | 13 | 12 | 16 | 5 | 2 |
| | 100.0 | 27.1 | 25.0 | 33.3 | 10.4 | 4.2 |
| その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 23 | 6 | 3 | 11 | 1 | 2 |
| | 100.0 | 26.1 | 13.0 | 47.8 | 4.3 | 8.7 |

問24. あなたは、今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思いますか。(✓は1つ)

■今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか



(%)

| | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|-----|--------|------------|-----------|----------|------|
| 全体 | 23.3 | 36.3 | 27.1 | 10.2 | 3.1 |
| 男性 | 27.0 | 31.9 | 33.1 | 4.3 | 3.7 |
| 女性 | 22.2 | 38.2 | 24.3 | 12.4 | 3.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | 50.0 | 0.0 |

・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」(23.3%)、「できれば働き続けたい」(36.3%)を合わせると約6割にのぼる。

【参考】〈業種別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|----------|-------|--------|------------|-----------|----------|------|
| 建設業 | 49 | 18 | 18 | 7 | 4 | 2 |
| | 100.0 | 36.7 | 36.7 | 14.3 | 8.2 | 4.1 |
| 製造業 | 156 | 42 | 54 | 40 | 18 | 2 |
| | 100.0 | 26.9 | 34.6 | 25.6 | 11.5 | 1.3 |
| 情報通信・運輸業 | 68 | 18 | 24 | 17 | 6 | 3 |
| | 100.0 | 26.5 | 35.3 | 25.0 | 8.8 | 4.4 |
| 卸売業、小売業 | 95 | 18 | 39 | 26 | 8 | 4 |
| | 100.0 | 18.9 | 41.1 | 27.4 | 8.4 | 4.2 |
| サービス業 | 105 | 18 | 37 | 37 | 10 | 3 |
| | 100.0 | 17.1 | 35.2 | 35.2 | 9.5 | 2.9 |
| その他 | 26 | 4 | 7 | 9 | 4 | 2 |
| | 100.0 | 15.4 | 26.9 | 34.6 | 15.4 | 7.7 |

【参考】〈勤務先の従業員規模別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働きたい | できれば 働きたい | どちらとも いえない | できればやめた い | やめたい |
|----------|--------------|------------|--------------|---------------|--------------|----------|
| 10～29人 | 62 100.0 | 10 16.1 | 24 38.7 | 22 35.5 | 4 6.5 | 2 3.2 |
| 30～49人 | 79 100.0 | 26 32.9 | 28 35.4 | 19 24.1 | 4 5.1 | 2 2.5 |
| 50～69人 | 55 100.0 | 15 27.3 | 23 41.8 | 12 21.8 | 3 5.5 | 2 3.6 |
| 70～99人 | 99 100.0 | 24 24.2 | 32 32.3 | 27 27.3 | 13 13.1 | 3 3.0 |
| 100～149人 | 62 100.0 | 8 12.9 | 21 33.9 | 17 27.4 | 12 19.4 | 4 6.5 |
| 150～199人 | 21 100.0 | 6 28.6 | 5 23.8 | 7 33.3 | 2 9.5 | 1 4.8 |
| 200人以上 | 116 100.0 | 27 23.3 | 46 39.7 | 31 26.7 | 10 8.6 | 2 1.7 |

【参考】〈勤務形態別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働きたい | できれば 働きたい | どちらとも いえない | できればやめた い | やめたい |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------|---------------|--------------|-----------|
| 正規従業員 (正社員) | 403 100.0 | 90 22.3 | 145 36.0 | 116 28.8 | 39 9.7 | 13 3.2 |
| パートタイマー | 48 100.0 | 13 27.1 | 19 39.6 | 9 18.8 | 6 12.5 | 1 2.1 |
| その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 23 100.0 | 6 26.1 | 9 39.1 | 8 34.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |

【参考】〈職種別・今後も現在の会社・職場で「働きたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働きたい | できれば 働きたい | どちらとも いえない | できればやめた い | やめたい |
|-------------------------------|--------------|------------|--------------|---------------|--------------|-----------|
| 事務 | 283 100.0 | 66 23.3 | 101 35.7 | 71 25.1 | 35 12.4 | 10 3.5 |
| 販売・サービス(営業担当・小売店 員・飲食店員等) | 76 100.0 | 21 27.6 | 25 32.9 | 21 27.6 | 6 7.9 | 3 3.9 |
| 製造作業 (製造、加工) | 53 100.0 | 13 24.5 | 19 35.8 | 17 32.1 | 3 5.7 | 1 1.9 |
| 専門・技術(資格職、オペレー ター、専門職従事者等) | 28 100.0 | 5 17.9 | 14 50.0 | 7 25.0 | 1 3.6 | 1 3.6 |
| 輸送・機械運転 | 4 100.0 | 0 0.0 | 3 75.0 | 1 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 建設・採掘 | 3 100.0 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 33.3 | 1 33.3 |
| 保安・清掃 | 1 100.0 | 0 0.0 | 1 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 管理職 | 43 100.0 | 11 25.6 | 11 25.6 | 17 39.5 | 4 9.3 | 0 0.0 |
| その他 | 14 100.0 | 2 14.3 | 8 57.1 | 4 28.6 | 0 0.0 | 0 0.0 |

【参考】〈「育児休業制度」と「介護休業制度」の有無別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|-------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|----------|
| 両方ともある | 321 100.0 | 85 26.5 | 116 36.1 | 86 26.8 | 28 8.7 | 6 1.9 |
| 育児休業制度のみがある | 53 100.0 | 4 7.5 | 23 43.4 | 13 24.5 | 10 18.9 | 3 5.7 |
| 介護休業制度のみがある | 3 100.0 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 1 33.3 | 0 0.0 |
| 両方ともない | 22 100.0 | 3 13.6 | 7 31.8 | 8 36.4 | 2 9.1 | 2 9.1 |
| わからない | 110 100.0 | 26 23.6 | 37 33.6 | 31 28.2 | 11 10.0 | 5 4.5 |

【参考】〈「育児休業制度」や「介護休業制度」を利用しにくいと感じるか別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|---------------|--------------|------------|------------|------------|------------|----------|
| 感じる・感じたことがある | 133 100.0 | 27 20.3 | 43 32.3 | 39 29.3 | 21 15.8 | 3 2.3 |
| 感じない・感じたことがない | 240 100.0 | 63 26.3 | 95 39.6 | 58 24.2 | 18 7.5 | 6 2.5 |

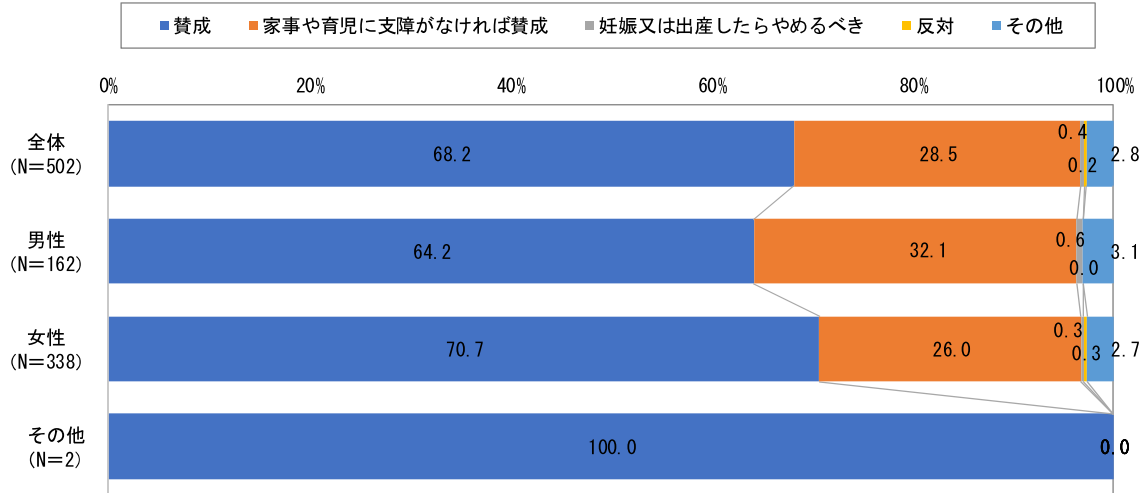
【参考】〈満足度別・今後も現在の会社・職場で「働き続けたい」と思うか〉

(%)

| | 合計 | 働き続けたい | できれば働き続けたい | どちらともいえない | できればやめたい | やめたい |
|------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 満足 | 67 100.0 | 54 80.6 | 12 17.9 | 1 1.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| やや満足 | 138 100.0 | 39 28.3 | 80 58.0 | 15 10.9 | 3 2.2 | 1 0.7 |
| ふつう | 171 100.0 | 17 9.9 | 70 40.9 | 70 40.9 | 12 7.0 | 2 1.2 |
| やや不満 | 84 100.0 | 7 8.3 | 17 20.2 | 39 46.4 | 19 22.6 | 2 2.4 |
| 不満 | 47 100.0 | 2 4.3 | 5 10.6 | 11 23.4 | 18 38.3 | 11 23.4 |

問25. あなたは、女性が結婚後も働き続けることについてどう思いますか。(✓は1つ)

■女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか



(%)

| | 賛成 | 家事や育児に支障がなければ賛成 | 妊娠又は出産したらやめるべき | 反対 | その他 |
|-----|-------|-----------------|----------------|-----|-----|
| 全体 | 68.2 | 28.5 | 0.4 | 0.2 | 2.8 |
| 男性 | 64.2 | 32.1 | 0.6 | 0.0 | 3.1 |
| 女性 | 70.7 | 26.0 | 0.3 | 0.3 | 2.7 |
| その他 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うかについては、「賛成」(68.2%)が約7割を占めるものの、「家事や育児に支障がなければ賛成」(28.5%)と考える人も3割程度いる。性別にみると「家事や育児に支障がなければ賛成」は男性(32.1%)が女性(26.0%)を上回っている。

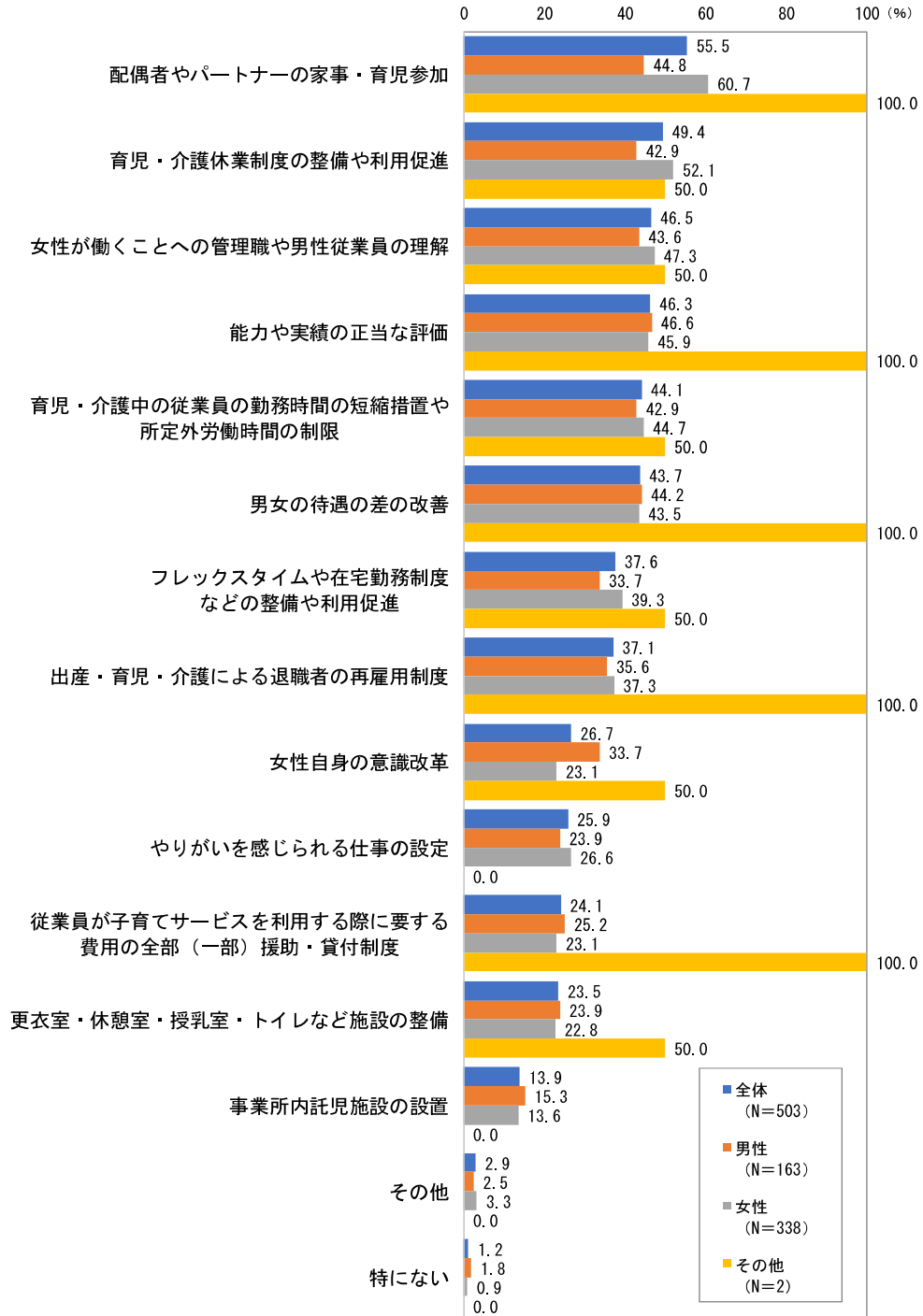
【参考】〈年齢別・女性が結婚後も働き続けることについてどう思うか〉

(%)

| 年齢 | 合計 | 賛成 | 家事や育児に支障がなければ賛成 | 妊娠又は出産したらやめるべき | 反対 | その他 |
|--------|-------|------|-----------------|----------------|-----|------|
| 19歳以下 | 5 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 100.0 | 60.0 | 20.0 | 0.0 | 0.0 | 20.0 |
| 20～29歳 | 85 | 49 | 30 | 0 | 0 | 6 |
| | 100.0 | 57.6 | 35.3 | 0.0 | 0.0 | 7.1 |
| 30～39歳 | 121 | 90 | 28 | 1 | 0 | 2 |
| | 100.0 | 74.4 | 23.1 | 0.8 | 0.0 | 1.7 |
| 40～49歳 | 179 | 131 | 44 | 0 | 0 | 4 |
| | 100.0 | 73.2 | 24.6 | 0.0 | 0.0 | 2.2 |
| 50～59歳 | 81 | 51 | 29 | 1 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 63.0 | 35.8 | 1.2 | 0.0 | 0.0 |
| 60～64歳 | 21 | 13 | 6 | 0 | 1 | 1 |
| | 100.0 | 61.9 | 28.6 | 0.0 | 4.8 | 4.8 |
| 65歳以上 | 9 | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 100.0 | 88.9 | 11.1 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

問26. あなたは、女性が仕事を続けていく上で、何が必要だと思いますか。(✓はいくつでも)

■女性が仕事を続けていく上で必要だと思うこと（複数回答）



・女性が働き続けていく上で必要だと思うことについては、「配偶者やパートナーの家事・育児参加」(55.5%)など家庭での支援が最も多い。次いで「育児・介護休業制度の整備や利用促進」(49.4%)、「女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解」(46.5%)が上位に挙げられた。性別でみると、女性の方がその割合は高い。

【参考】〈年齢別・女性が働き続けていく上で必要だと思うこと〉

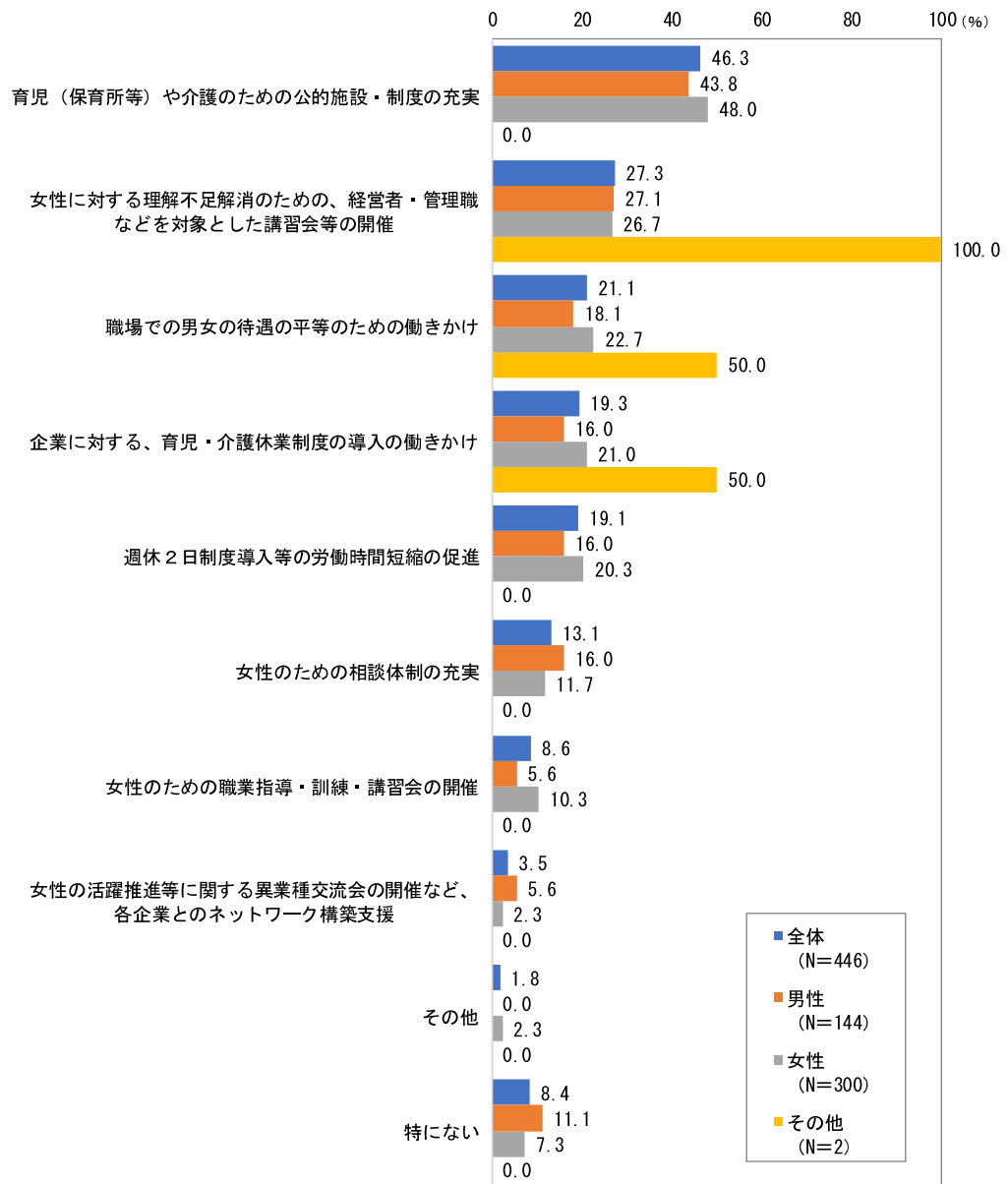
(%)

| | 合計 | 配偶者やパートナーの家事・育児参加 | 育児・介護休業制度の整備や利用促進 | 女性が働くことへの管理職や男性従業員の理解 | 能力や実績の正当な評価 | 育児・介護中の従業員中の勤務時間の短縮措置や所定外労働時間の制限 | 男女の待遇の差の改善 | フレックスタイムや在宅勤務制度などの整備や利用促進 |
|--------|--------------|-------------------|-------------------|-----------------------|-------------|----------------------------------|------------|---------------------------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 2 40.0 | 2 40.0 | 3 60.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 2 40.0 |
| 20～29歳 | 86 100.0 | 47 54.7 | 49 57.0 | 39 45.3 | 36 41.9 | 44 51.2 | 37 43.0 | 38 44.2 |
| 30～39歳 | 121 100.0 | 64 52.9 | 67 55.4 | 58 47.9 | 57 47.1 | 48 39.7 | 56 46.3 | 49 40.5 |
| 40～49歳 | 179 100.0 | 109 60.9 | 86 48.0 | 87 48.6 | 87 48.6 | 80 44.7 | 82 45.8 | 69 38.5 |
| 50～59歳 | 81 100.0 | 47 58.0 | 34 42.0 | 38 46.9 | 39 48.1 | 38 46.9 | 32 39.5 | 26 32.1 |
| 60～64歳 | 21 100.0 | 8 38.1 | 9 42.9 | 7 33.3 | 8 38.1 | 8 38.1 | 8 38.1 | 4 19.0 |
| 65歳以上 | 9 100.0 | 3 33.3 | 1 11.1 | 1 11.1 | 5 55.6 | 3 33.3 | 4 44.4 | 2 22.2 |

| | 出産・育児・介護による退職者の再雇用制度 | 女性自身の意識改革 | やりがいを感じられる仕事の設定 | 従業員が子育てサービスを利用する際に要する費用の全部（一部）援助・貸付制度 | 更衣室・休憩室・授乳室・トイレなど施設の整備 | 事業所内託児施設の設置 | その他 | 特にない |
|--------|----------------------|------------|-----------------|---------------------------------------|------------------------|-------------|-----------|-----------|
| 19歳以下 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 |
| 20～29歳 | 36 41.9 | 9 10.5 | 20 23.3 | 31 36.0 | 14 16.3 | 13 15.1 | 3 3.5 | 1 1.2 |
| 30～39歳 | 50 41.3 | 26 21.5 | 43 35.5 | 39 32.2 | 30 24.8 | 27 22.3 | 4 3.3 | 3 2.5 |
| 40～49歳 | 63 35.2 | 65 36.3 | 32 17.9 | 35 19.6 | 42 23.5 | 19 10.6 | 6 3.4 | 0 0.0 |
| 50～59歳 | 26 32.1 | 26 32.1 | 27 33.3 | 12 14.8 | 27 33.3 | 8 9.9 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 60～64歳 | 7 33.3 | 4 19.0 | 5 23.8 | 4 19.0 | 3 14.3 | 3 14.3 | 1 4.8 | 0 0.0 |
| 65歳以上 | 2 22.2 | 3 33.3 | 2 22.2 | 0 0.0 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 | 1 11.1 |

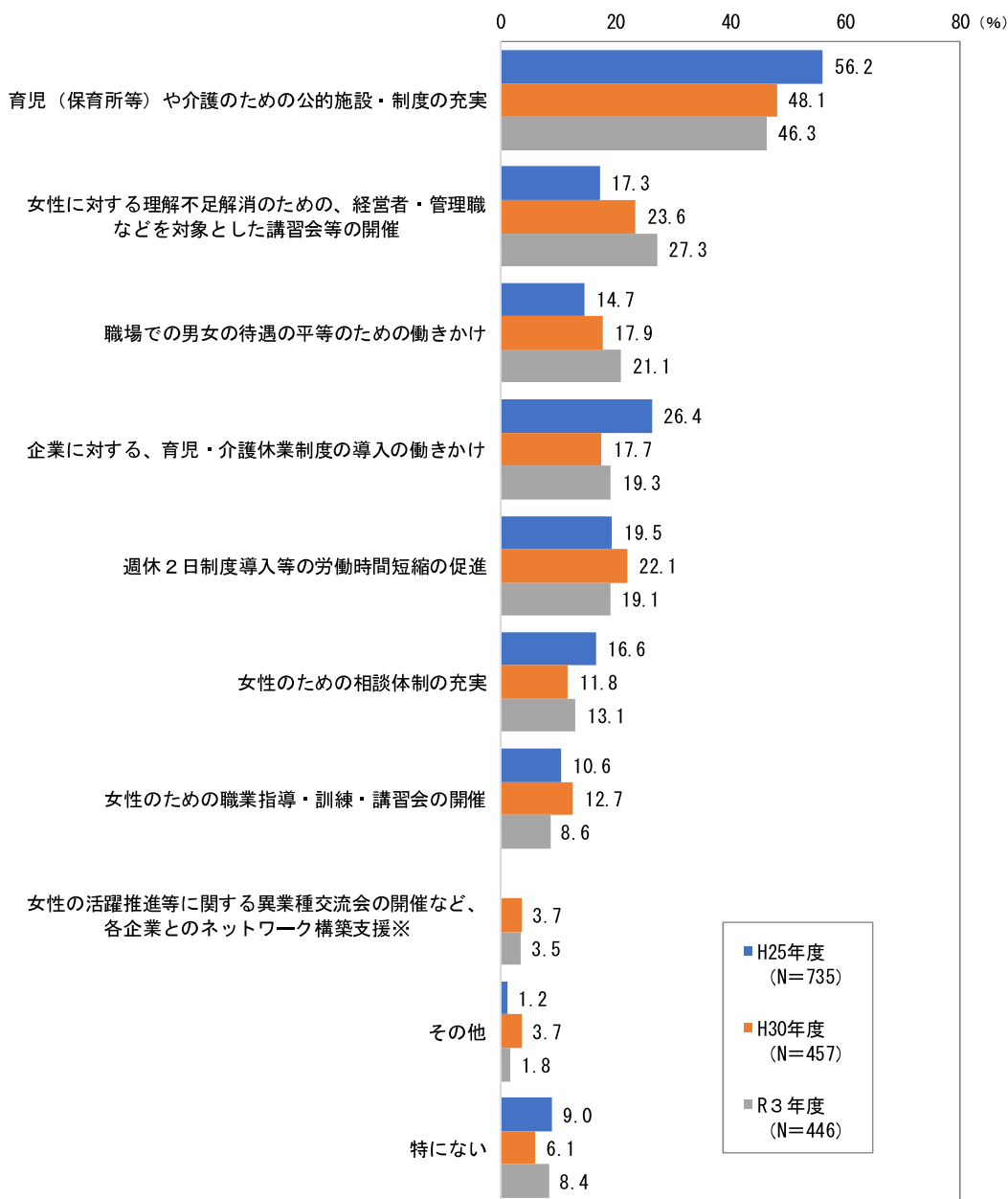
問27. あなたは、女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。(✓は2つまで)

■女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと（2つまで）



・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実」（46.3%）が最も多く、次いで「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」（27.3%）などである。性別にみると、「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」や「企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ」などは、男性よりも女性の方が割合が高い。

〈時系列比較〉



※「女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援」はH30年度より新設項目のため、H25年度のデータはない

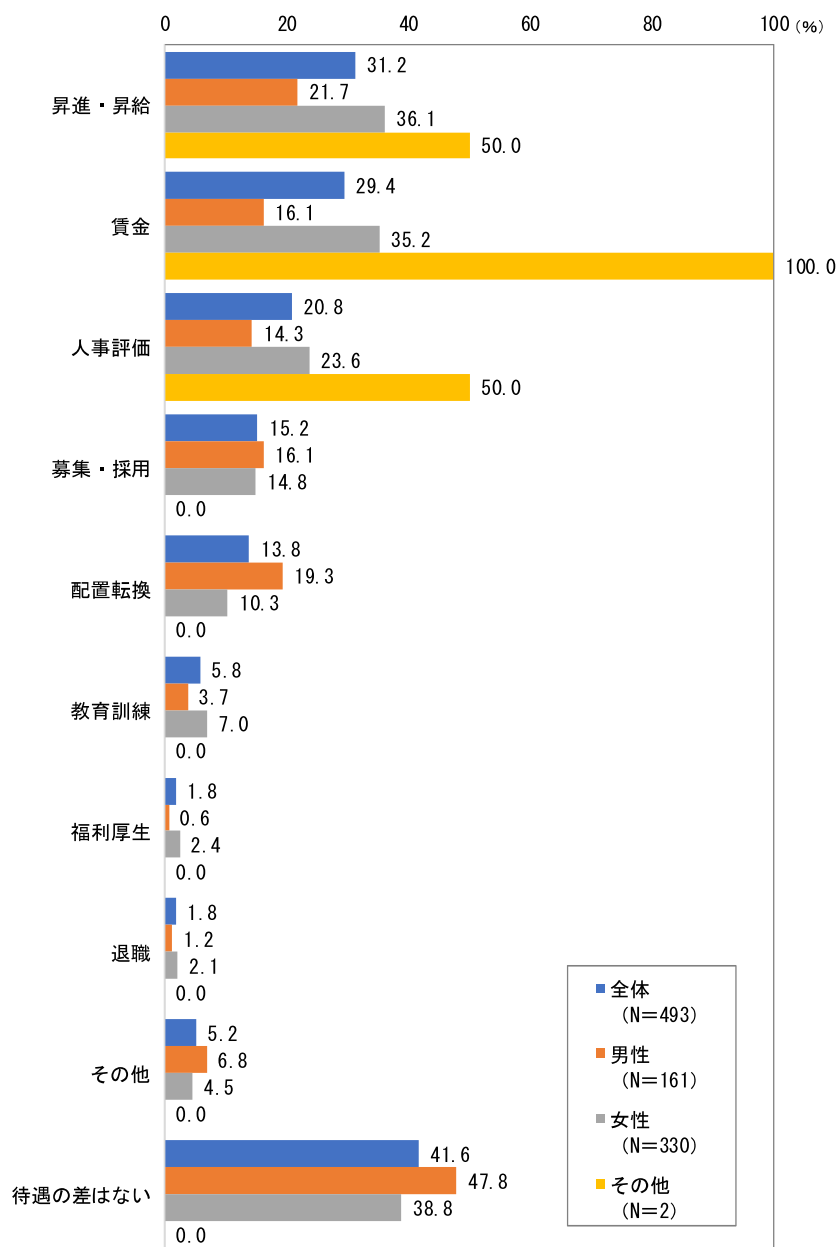
・時系列にみた女性が職場で一層活躍するために、行政に望むことについては、「女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催」（27.3%）や「職場での男女の待遇の平等のための働きかけ」（21.1%）などが増加傾向にある。

【参考】〈年齢別・女性が職場で一層活躍するために、行政に望むこと〉

| | 合計 | 育児（保育所等）や介護のための公的施設・制度の充実 | 女性に対する理解不足解消のための、経営者・管理職などを対象とした講習会等の開催 | 職場での男女の待遇の平等のための働きかけ | 企業に対する、育児・介護休業制度の導入の働きかけ | 週休2日制導入等の労働時間短縮の促進 | 女性のための相談体制の充実 | 女性のための職業指導・訓練・講習会の開催 | 女性の活躍推進等に関する異業種交流会の開催など、各企業とのネットワーク構築支援 | その他 | 特になし | (%) |
|--------|--------------|---------------------------|---|----------------------|--------------------------|--------------------|---------------|----------------------|---|-----------|-----------|-----------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 2 40.0 | 0 0.0 | 3 60.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 |
| 20～29歳 | 75 100.0 | 34 45.3 | 11 14.7 | 19 25.3 | 23 30.7 | 21 28.0 | 8 10.7 | 1 1.3 | 1 1.3 | 2 2.7 | 7 9.3 | |
| 30～39歳 | 111 100.0 | 63 56.8 | 28 25.2 | 21 18.9 | 23 20.7 | 20 18.0 | 14 12.6 | 12 10.8 | 4 3.6 | 2 1.8 | 6 5.4 | |
| 40～49歳 | 159 100.0 | 67 42.1 | 58 36.5 | 31 19.5 | 25 15.7 | 23 14.5 | 19 11.9 | 14 8.8 | 8 5.0 | 2 1.3 | 14 8.8 | |
| 50～59歳 | 69 100.0 | 30 43.5 | 21 30.4 | 15 21.7 | 9 13.0 | 17 24.6 | 11 15.9 | 9 13.0 | 2 2.9 | 0 0.0 | 7 10.1 | |
| 60～64歳 | 19 100.0 | 8 42.1 | 3 15.8 | 5 26.3 | 7 36.8 | 1 5.3 | 2 10.5 | 3 15.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 10.5 | |
| 65歳以上 | 7 100.0 | 3 42.9 | 1 14.3 | 1 14.3 | 0 0.0 | 1 14.3 | 3 42.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 14.3 | 0 0.0 | |

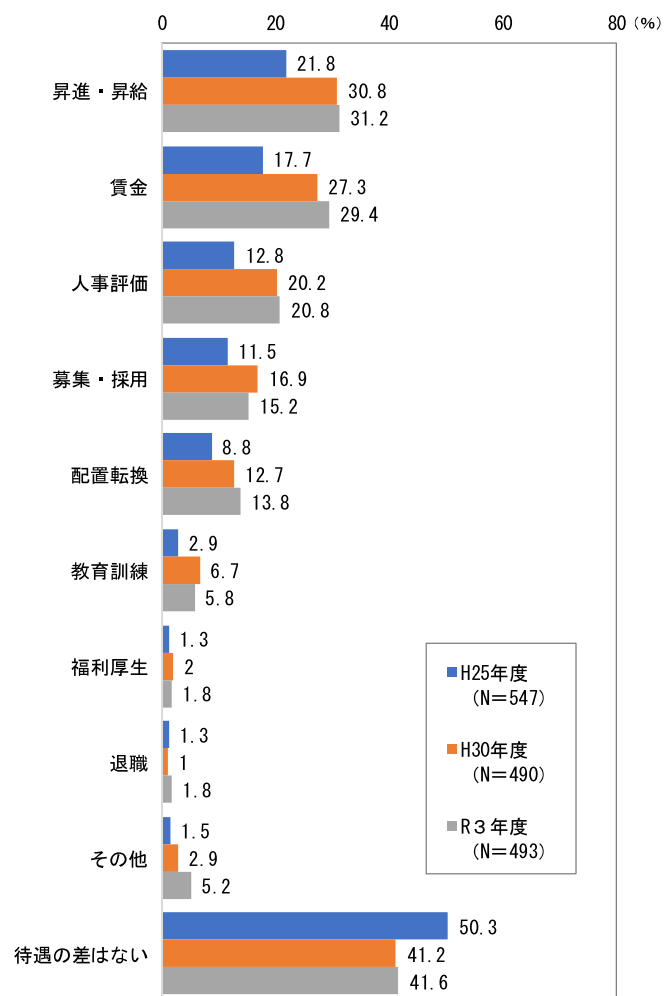
問28. あなたの働く事業所で、待遇面で女性従業員と男性従業員の間には、性別による待遇の差がありますか。また、それはどのような面で差があると思いますか。(✓はいくつでも)

■自身が働く事業所において、待遇面で性別による差があるか（複数回答）



・待遇面での性別による差別については、「昇進・昇給」(31.2%)、「賃金」(29.4%)、「人事評価」(20.8%)などの回答率が高い一方、「待遇の差はない」(41.6%)が最も高い。性別による違いがみられた回答では、「募集・採用」(16.1%)や「配置転換」(19.3%)で差別があると感じているのは男性の方が多く、「昇進・昇給」(36.1%)、「賃金」(35.2%)、「人事評価」(23.6%)で差別があると感じているのは女性の方が多い。また、「待遇の差はない」と感じているのは男性の方が多い。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみた待遇面での性別による差別については、H30年度調査と比べると「昇進・昇給」(31.2%)、「賃金」(29.4%)、「人事評価」(20.8%)、「配置転換」(13.8%)などでやや増加している。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

(%)

| | 合計 | 募集・採用 | 配置転換 | 人事評価 | 昇進・昇給 | 教育訓練 | 福利厚生 | 賃金 | 退職 | その他 | 待遇の差はない |
|--------|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|----------|------------|----------|-----------|------------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 40.0 |
| 20～29歳 | 86 100.0 | 12 14.0 | 9 10.5 | 14 16.3 | 18 20.9 | 2 2.3 | 3 3.5 | 16 18.6 | 2 2.3 | 3 3.5 | 50 58.1 |
| 30～39歳 | 120 100.0 | 25 20.8 | 22 18.3 | 24 20.0 | 41 34.2 | 6 5.0 | 4 3.3 | 26 21.7 | 2 1.7 | 5 4.2 | 48 40.0 |
| 40～49歳 | 172 100.0 | 23 13.4 | 25 14.5 | 38 22.1 | 63 36.6 | 15 8.7 | 2 1.2 | 59 34.3 | 3 1.7 | 11 6.4 | 68 39.5 |
| 50～59歳 | 81 100.0 | 11 13.6 | 8 9.9 | 18 22.2 | 25 30.9 | 5 6.2 | 0 0.0 | 34 42.0 | 2 2.5 | 4 4.9 | 27 33.3 |
| 60～64歳 | 20 100.0 | 4 20.0 | 1 5.0 | 5 25.0 | 6 30.0 | 1 5.0 | 0 0.0 | 4 20.0 | 0 0.0 | 1 5.0 | 9 45.0 |
| 65歳以上 | 8 100.0 | 0 0.0 | 1 12.5 | 1 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 37.5 | 0 0.0 | 2 25.0 | 1 12.5 |

【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、待遇面で女性従業員と男性従業員の間、性別による差があるか。また、それはどのような面で差があると思うか〉

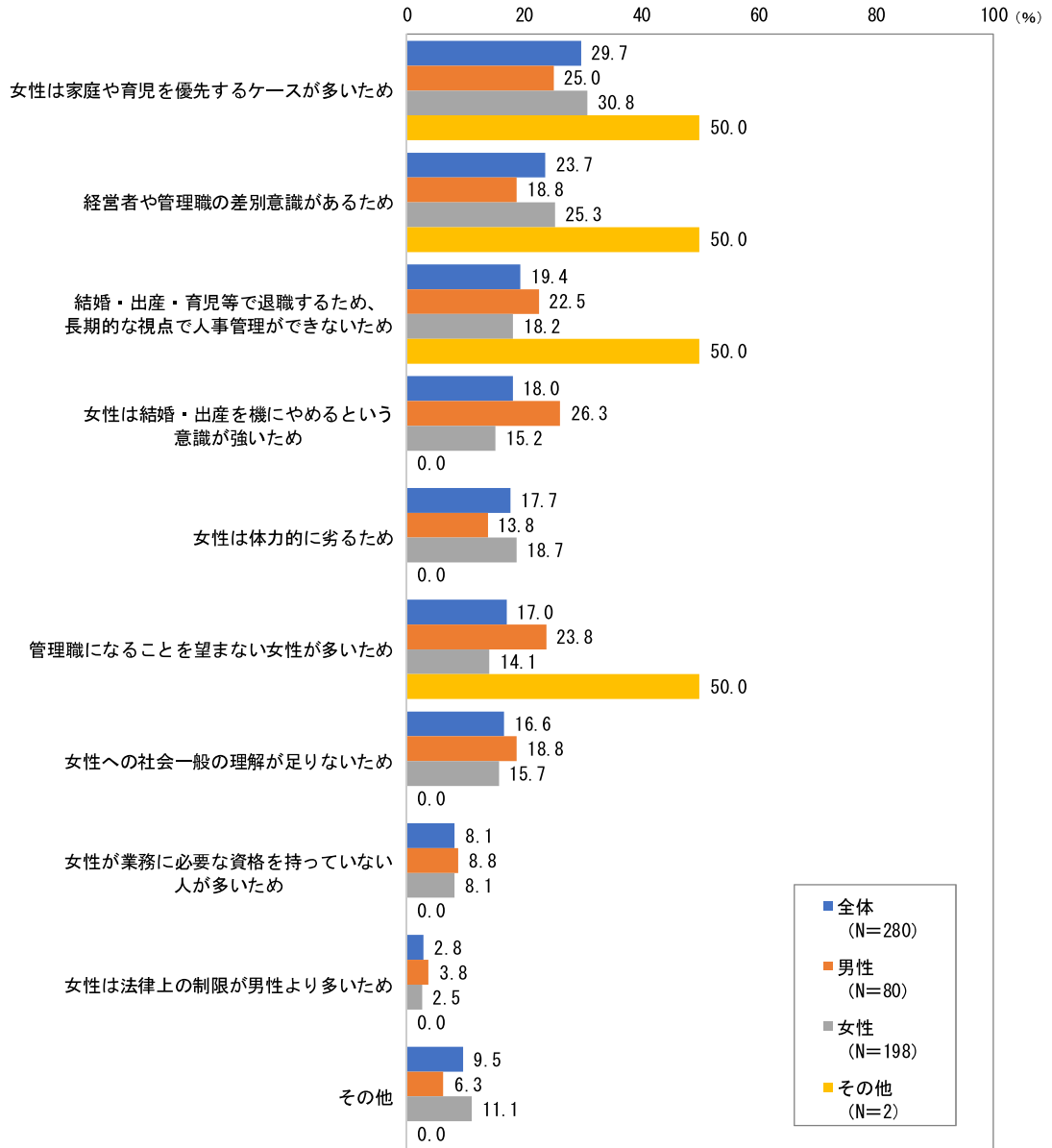
(%)

| | 合計 | 募集・採用 | 配置転換 | 人事評価 | 昇進・昇給 | 教育訓練 | 福利厚生 | 賃金 | 退職 | その他 | 待遇の差はない |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|------------|-------------|-----------|----------|-------------|----------|-----------|-------------|
| 正規従業員 (正社員) | 398 100.0 | 62 15.6 | 57 14.3 | 83 20.9 | 129 32.4 | 25 6.3 | 8 2.0 | 114 28.6 | 8 2.0 | 20 5.0 | 165 41.5 |
| パートタイマー | 46 100.0 | 4 8.7 | 3 6.5 | 6 13.0 | 6 13.0 | 1 2.2 | 0 0.0 | 11 23.9 | 0 0.0 | 2 4.3 | 27 58.7 |
| その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 21 100.0 | 3 14.3 | 3 14.3 | 3 14.3 | 6 28.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 23.8 | 0 0.0 | 1 4.8 | 10 47.6 |

(問28で「1」～「9」と回答した方にお聞きします)

問29. 現在、あなたの働く事業所で、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか。(✓は2つまで)

■自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか(2つまで)



・待遇の面で性別による差がある理由については、「女性は家庭や育児を優先するケースが多いため」(29.7%)が最も多く、次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(23.7%)、「結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため」(19.4%)などである。性別にみると、男性は「女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い」(26.3%)、「女性は家庭や育児を優先するケースが多い」(25.0%)を挙げる人が多い一方、女性は「女性は家庭や育児を優先するケースが多い」(30.8%)に次いで「経営者や管理職の差別意識があるため」(25.3%)を挙げる人が多い。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか〉

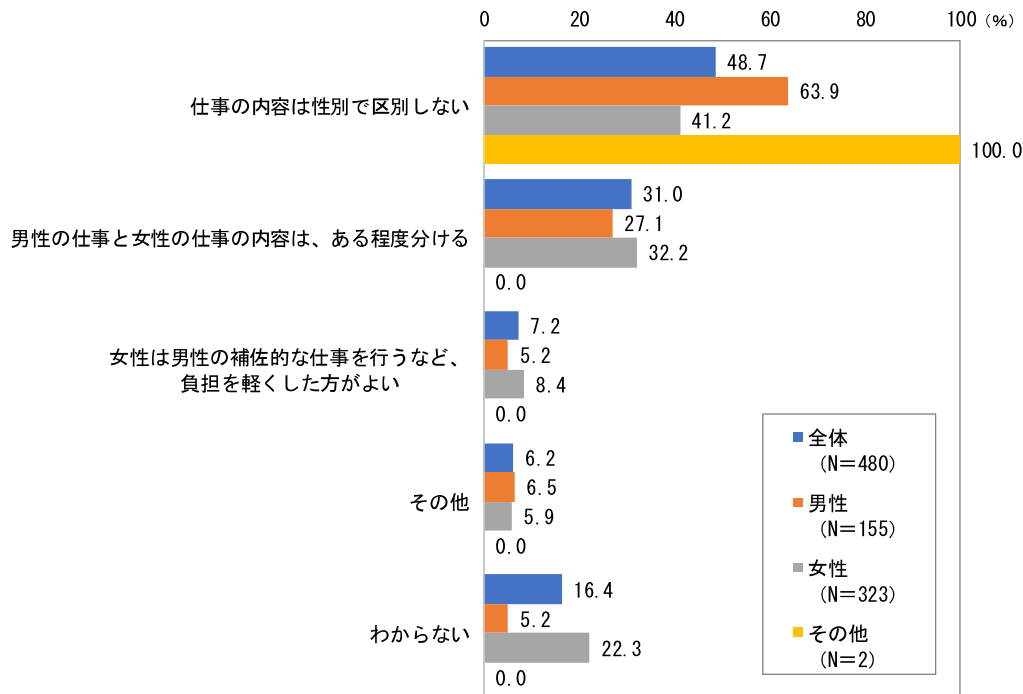
| | 合計 | 女性は家庭や育児を優先するケースが多いため | 経営者や管理職の差別意識があるため | 結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため | 女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い | 女性は体力的に劣るため | 管理職になることを望まない女性が多い | 女性への社会一般の理解が足りない | 女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い | 女性は法律上の制限が男性より多い | その他 |
|--------|--------------|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------|--------------------|------------------|------------------------|------------------|------------|
| 19歳以下 | 3 100.0 | 2 66.7 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 1 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 20～29歳 | 34 100.0 | 14 41.2 | 6 17.6 | 10 29.4 | 9 26.5 | 4 11.8 | 2 5.9 | 6 17.6 | 2 5.9 | 1 2.9 | 3 8.8 |
| 30～39歳 | 65 100.0 | 23 35.4 | 13 20.0 | 18 27.7 | 18 27.7 | 9 13.8 | 12 18.5 | 9 13.8 | 3 4.6 | 2 3.1 | 3 4.6 |
| 40～49歳 | 105 100.0 | 22 21.0 | 27 25.7 | 10 9.5 | 15 14.3 | 21 20.0 | 22 21.0 | 17 16.2 | 11 10.5 | 2 1.9 | 11 10.5 |
| 50～59歳 | 55 100.0 | 14 25.5 | 15 27.3 | 13 23.6 | 7 12.7 | 11 20.0 | 8 14.5 | 11 20.0 | 5 9.1 | 1 1.8 | 9 16.4 |
| 60～64歳 | 11 100.0 | 4 36.4 | 4 36.4 | 3 27.3 | 0 0.0 | 1 9.1 | 3 27.3 | 2 18.2 | 1 9.1 | 1 9.1 | 1 9.1 |
| 65歳以上 | 6 100.0 | 3 50.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 16.7 | 1 16.7 | 1 16.7 | 1 16.7 | 1 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |

【参考】〈勤務形態別・自身が働く事業所において、性別による待遇の差があるのはなぜだと思うか〉

| | 合計 | 女性は家庭や育児を優先するケースが多いため | 経営者や管理職の差別意識があるため | 結婚・出産・育児等で退職するため、長期的な視点で人事管理ができないため | 女性は結婚・出産を機にやめるという意識が強い | 女性は体力的に劣るため | 管理職になることを望まない女性が多い | 女性への社会一般の理解が足りない | 女性が業務に必要な資格を持っていない人が多い | 女性は法律上の制限が男性より多い | その他 |
|----------------------------------|--------------|-----------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------------|-------------|--------------------|------------------|------------------------|------------------|-----------|
| 正規従業員 (正社員) | 226 100.0 | 69 30.5 | 57 25.2 | 45 19.9 | 40 17.7 | 40 17.7 | 42 18.6 | 36 15.9 | 20 8.8 | 6 2.7 | 17 7.5 |
| パートタイマー | 18 100.0 | 8 44.4 | 2 11.1 | 5 27.8 | 3 16.7 | 3 16.7 | 2 11.1 | 3 16.7 | 1 5.6 | 0 0.0 | 2 11.1 |
| その他の非正規従業員 (アルバイト、派遣社員、契約社員等) | 9 100.0 | 2 22.2 | 1 11.1 | 3 33.3 | 2 22.2 | 1 11.1 | 0 0.0 | 1 11.1 | 0 0.0 | 2 22.2 | 2 22.2 |

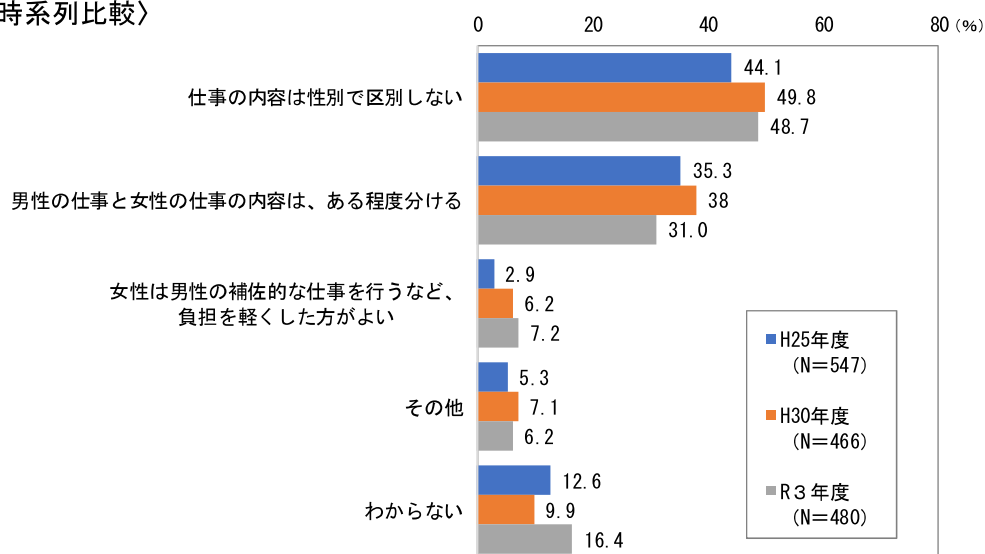
問30. あなたは、今後、あなたの働く事業所の中で、男性と女性の仕事の内容についてどうあったら良いと思いますか。(✓はいくつでも)

■男性と女性の仕事の内容についてどうあるべきだと思うか（複数回答）



- ・男女の働く環境のあり方については、「仕事の内容は性別で区別しない」（48.7%）が最も多い。一方、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」（31.0%）と考える人も3割程度を占める。性別にみると、「仕事の内容は性別で区別しない」は男性（63.9%）が女性（41.2%）よりも多く、差がみられた。

〈時系列比較〉



- ・時系列にみると、「仕事の内容は性別で区別しない」（48.7%）、「男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける」（31.0%）とも前回調査と比べて減少傾向にある。

【参考】〈年齢別・自身が働く事業所において、今後、男性と女性の仕事内容についてどうあるべきだと思うか〉

(%)

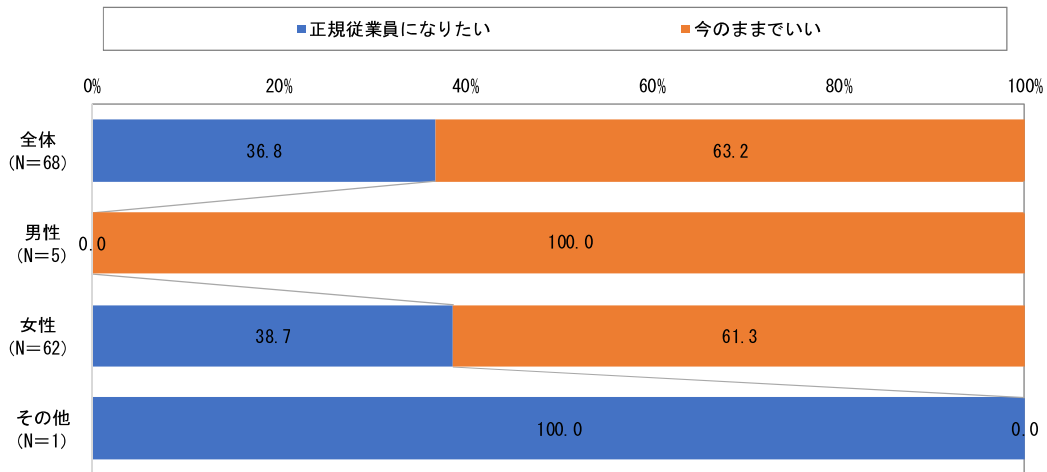
| | 合計 | 仕事の内容は性別で区別しない | 男性の仕事と女性の仕事の内容は、ある程度分ける | 女性は男性の補佐的な仕事を行うなど、負担を軽くした方がよい | その他 | わからない |
|--------|--------------|----------------|-------------------------|-------------------------------|-----------|------------|
| 19歳以下 | 5 100.0 | 1 20.0 | 2 40.0 | 1 20.0 | 0 0.0 | 2 40.0 |
| 20～29歳 | 83 100.0 | 45 54.2 | 22 26.5 | 7 8.4 | 1 1.2 | 12 14.5 |
| 30～39歳 | 116 100.0 | 60 51.7 | 26 22.4 | 6 5.2 | 8 6.9 | 28 24.1 |
| 40～49歳 | 170 100.0 | 85 50.0 | 58 34.1 | 16 9.4 | 14 8.2 | 17 10.0 |
| 50～59歳 | 78 100.0 | 34 43.6 | 29 37.2 | 4 5.1 | 5 6.4 | 12 15.4 |
| 60～64歳 | 21 100.0 | 7 33.3 | 7 33.3 | 0 0.0 | 1 4.8 | 6 28.6 |
| 65歳以上 | 6 100.0 | 2 33.3 | 2 33.3 | 1 16.7 | 0 0.0 | 2 33.3 |

(8) パートタイマー・非正規従業員の状況 (パートタイマー・非正規従業員のみ回答)

(問31から問35まではパートタイマー・非正規従業員の方がお答えください (正規従業員の方は問36へお進みください))

問31. あなたは、正規従業員になりたいと思いますか。(✓は1つ)

■正規従業員になりたいと思うか

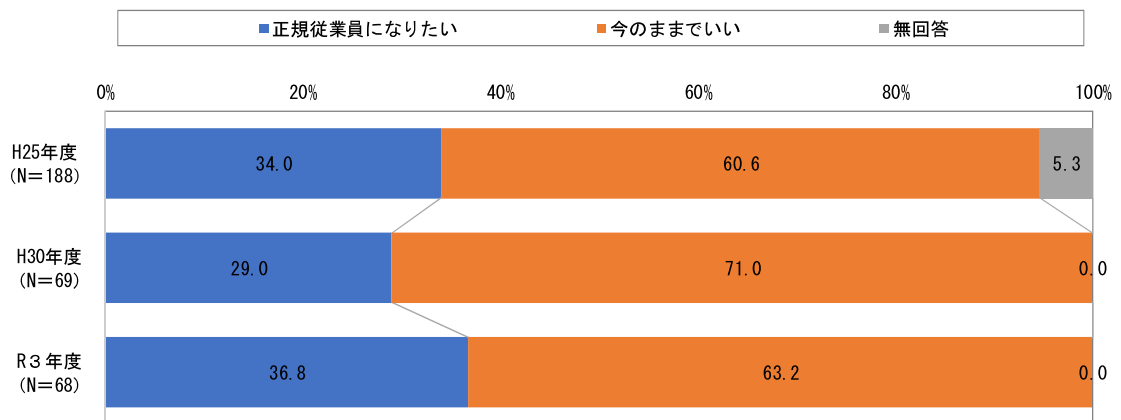


(%)

| | 正規従業員になりたい | 今のままでいい |
|-----|------------|---------|
| 全体 | 36.8 | 63.2 |
| 男性 | 0.0 | 100.0 |
| 女性 | 38.7 | 61.3 |
| その他 | 100.0 | 0.0 |

・「正規従業員になりたい」(36.8%)は3割超にとどまり、「今のままでいい」(63.2%)が6割超にのぼる。

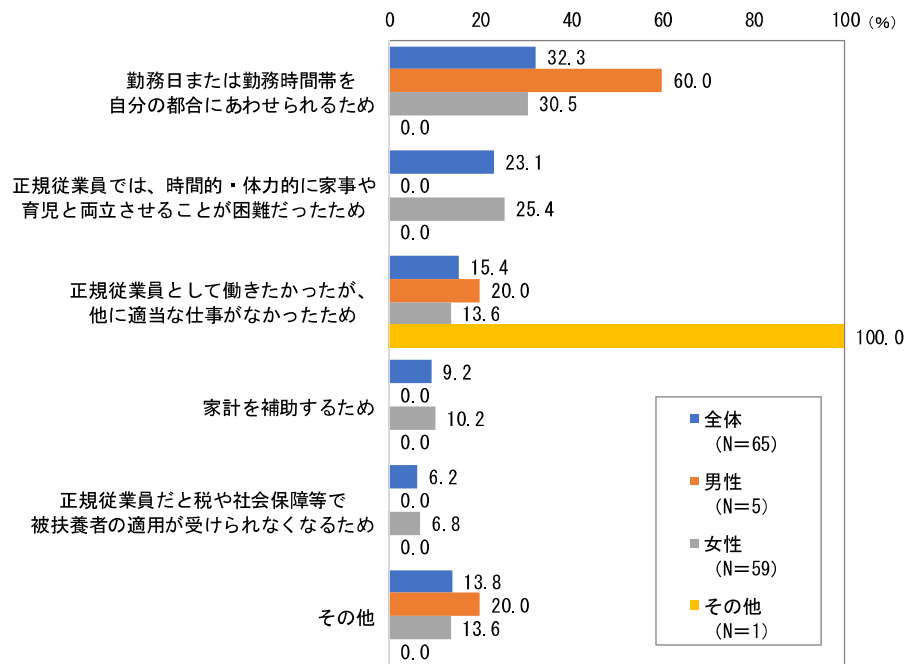
〈時系列比較〉



・時系列でみると、「正規従業員になりたい」(36.8%)は前回調査と比べて増加し、「今のままでいい」(63.2%)は減少している。

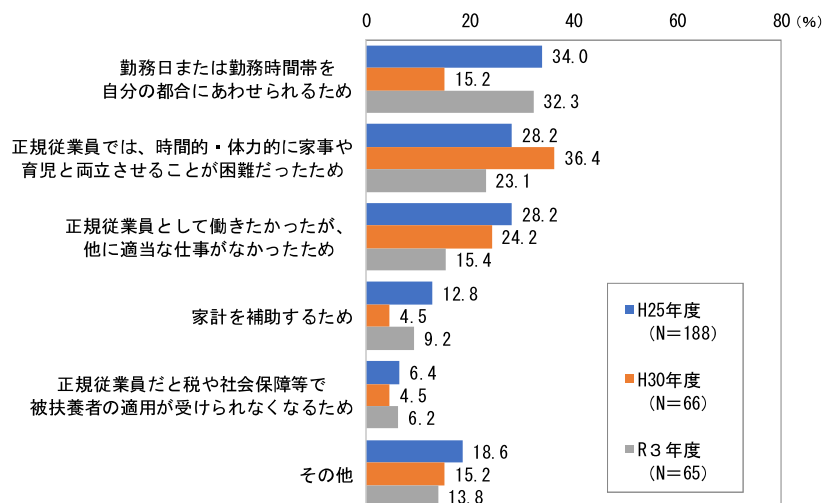
問32. あなたがパートタイマー・非正規従業員として働いている主な理由は何ですか。(✓は1つ)

■パートタイマー・非正規従業員として働いている理由（1つ）



・パートタイマー・非正規従業員として働いている理由については、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(32.3%)が最も多く、次いで「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」(23.1%)などである。性別にみると「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」は男性(60.0%)と女性(30.5%)で大きな差がみられる。

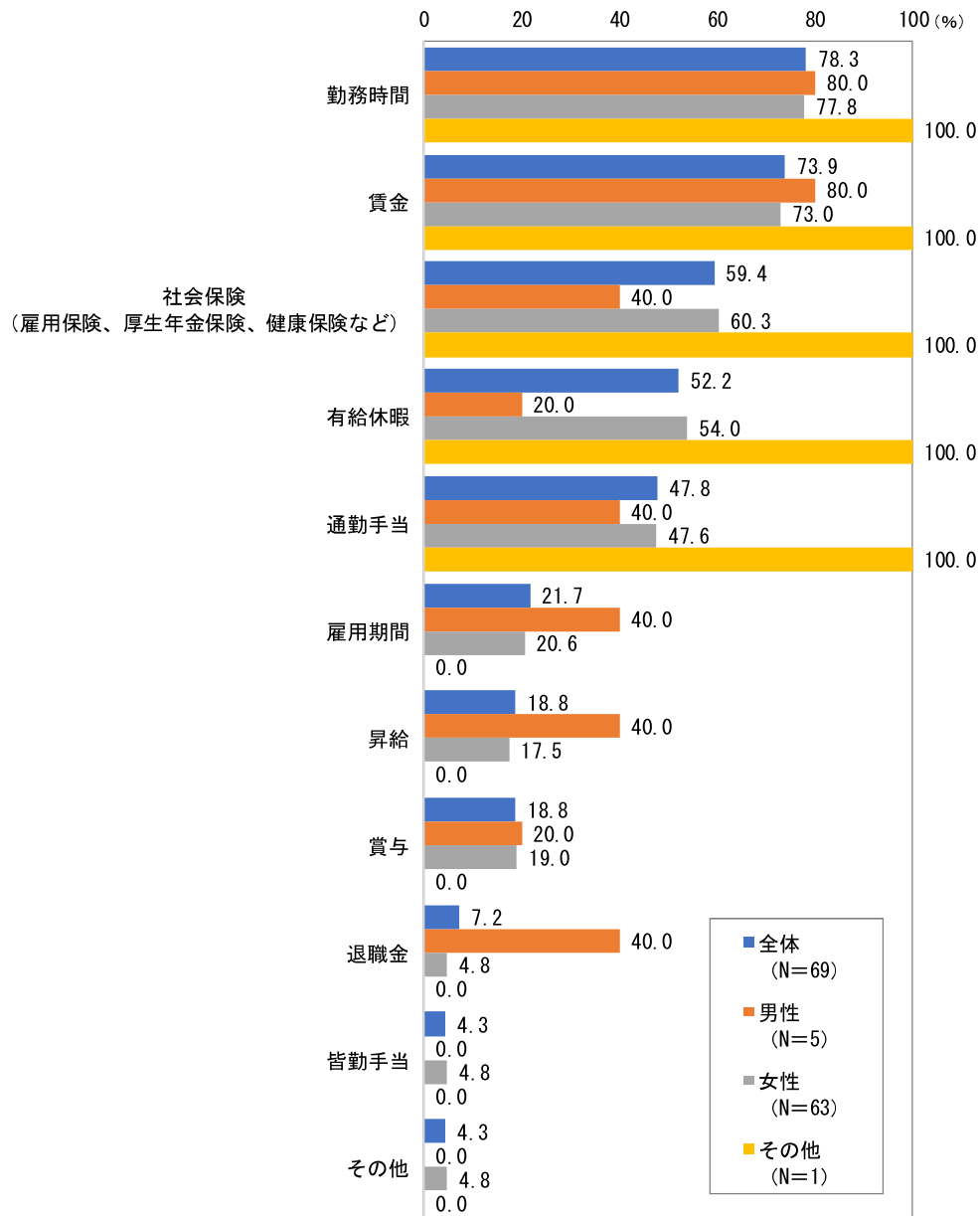
〈時系列比較〉



・時系列でみると、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」は前回調査と比べて増加しているが、「正規従業員では、時間的・体力的に家事や育児と両立させることが困難だったため」や「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事なかったため」は減少している。

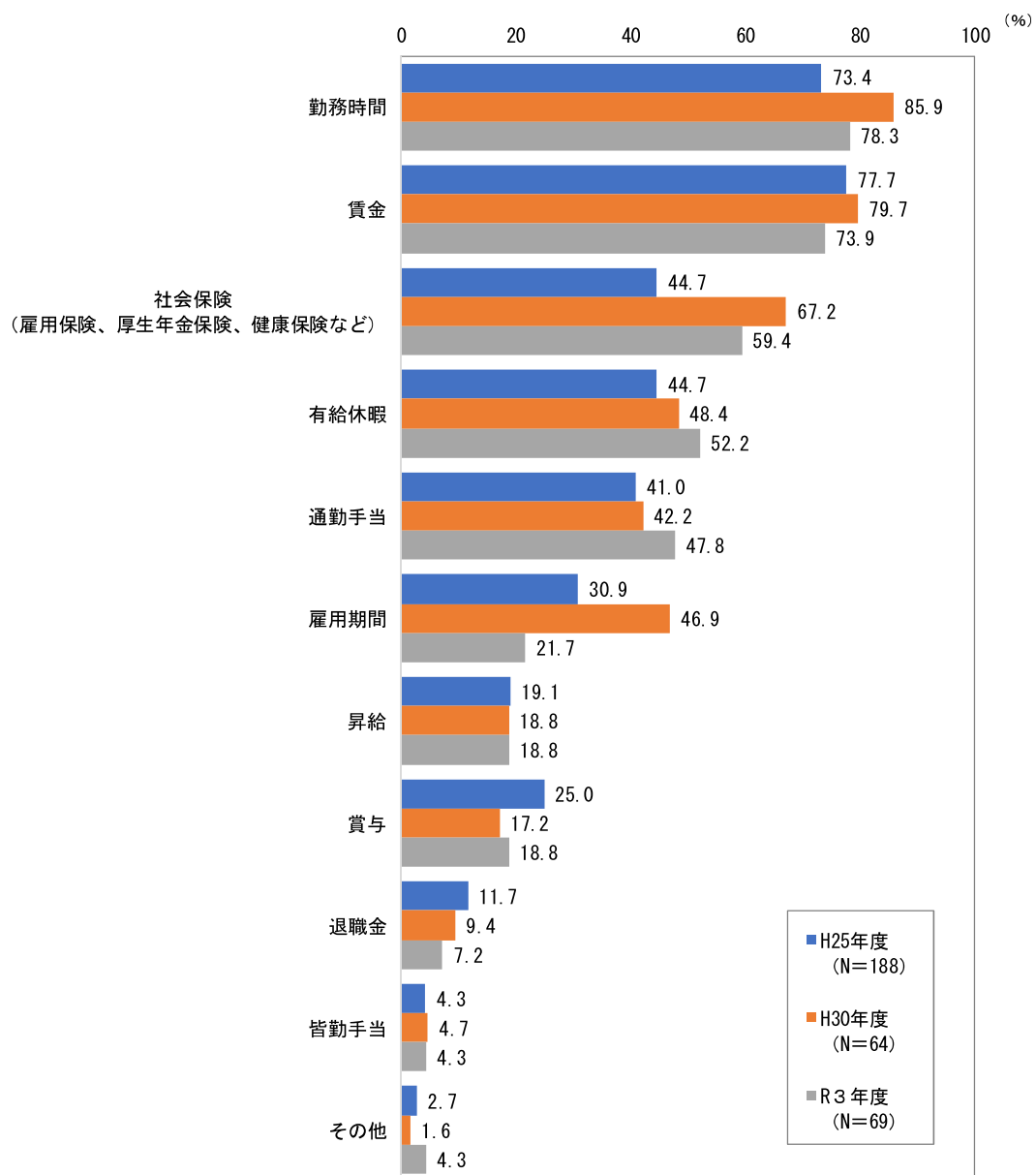
問33. あなたが現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことはどれですか。(✓はいくつでも)

■現在の勤め先との間で取り決めたこと（複数回答）



- ・勤め先との間で取り決めたことについては、「勤務時間」(78.3%)や「賃金」(73.9%)が7割超にのぼるほか、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」(59.4%)、「有給休暇」(52.2%)も半数を占める。性別にみると、「社会保険(雇用保険、厚生年金保険、健康保険など)」や「有給休暇」などの項目において女性が男性よりも高くなっている。

〈時系列比較〉

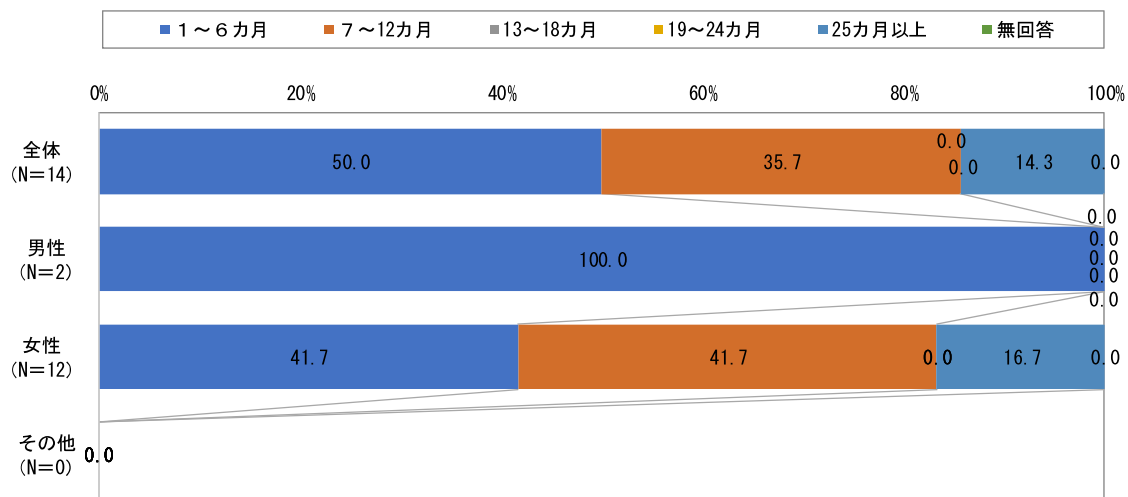


- ・時系列でみると、H30年度調査と比べると「有給休暇」や「通勤手当」などは増加している一方、「勤務時間」や「賃金」、「社会保険（雇用保険、厚生年金保険、健康保険など）」などは減少している。

(問33で「6」と回答した方にお聞きします)

問34. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。

■現在の勤め先と取り決めた雇用期間

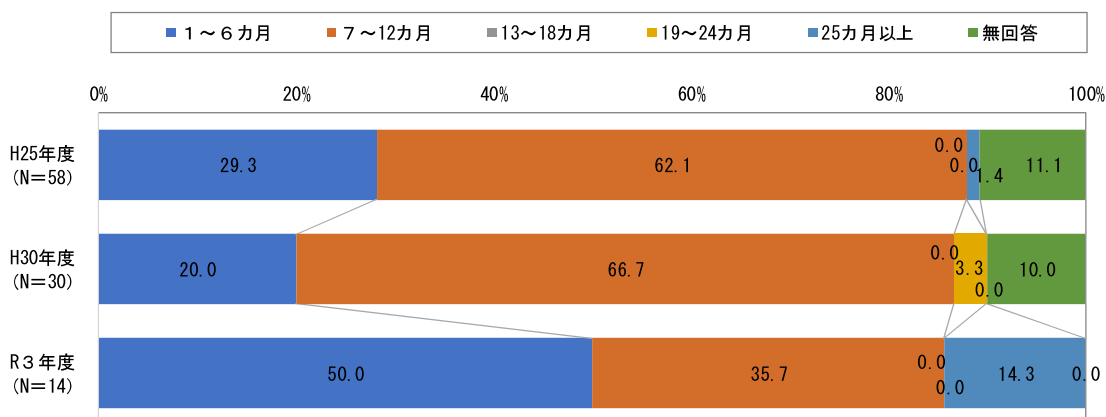


(%)

| | 1~6ヶ月 | 7~12ヶ月 | 13~18ヶ月 | 19~24ヶ月 | 25ヶ月以上 | 無回答 |
|-----|-------|--------|---------|---------|--------|-----|
| 全体 | 50.0 | 35.7 | 0.0 | 0.0 | 14.3 | 0.0 |
| 男性 | 100.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 女性 | 41.7 | 41.7 | 0.0 | 0.0 | 16.7 | 0.0 |
| その他 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

- ・雇用期間の取り決めについては、「1~6ヶ月」(50.0%)が最も多く、次いで「7~12ヶ月」(35.7%)である。

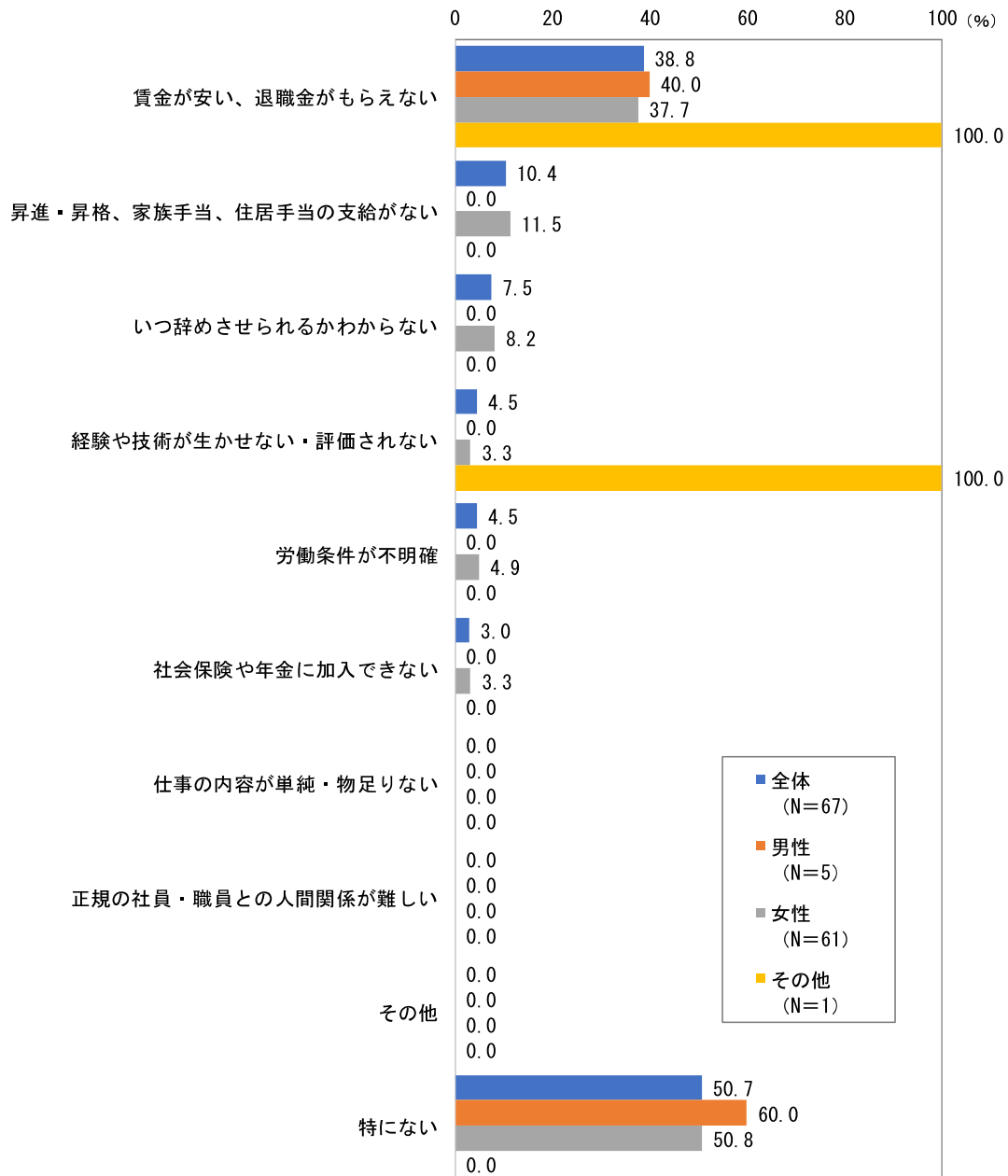
〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「1~6ヶ月」が前回調査と比べて大幅に増加している一方、「7~12ヶ月」は減少している。

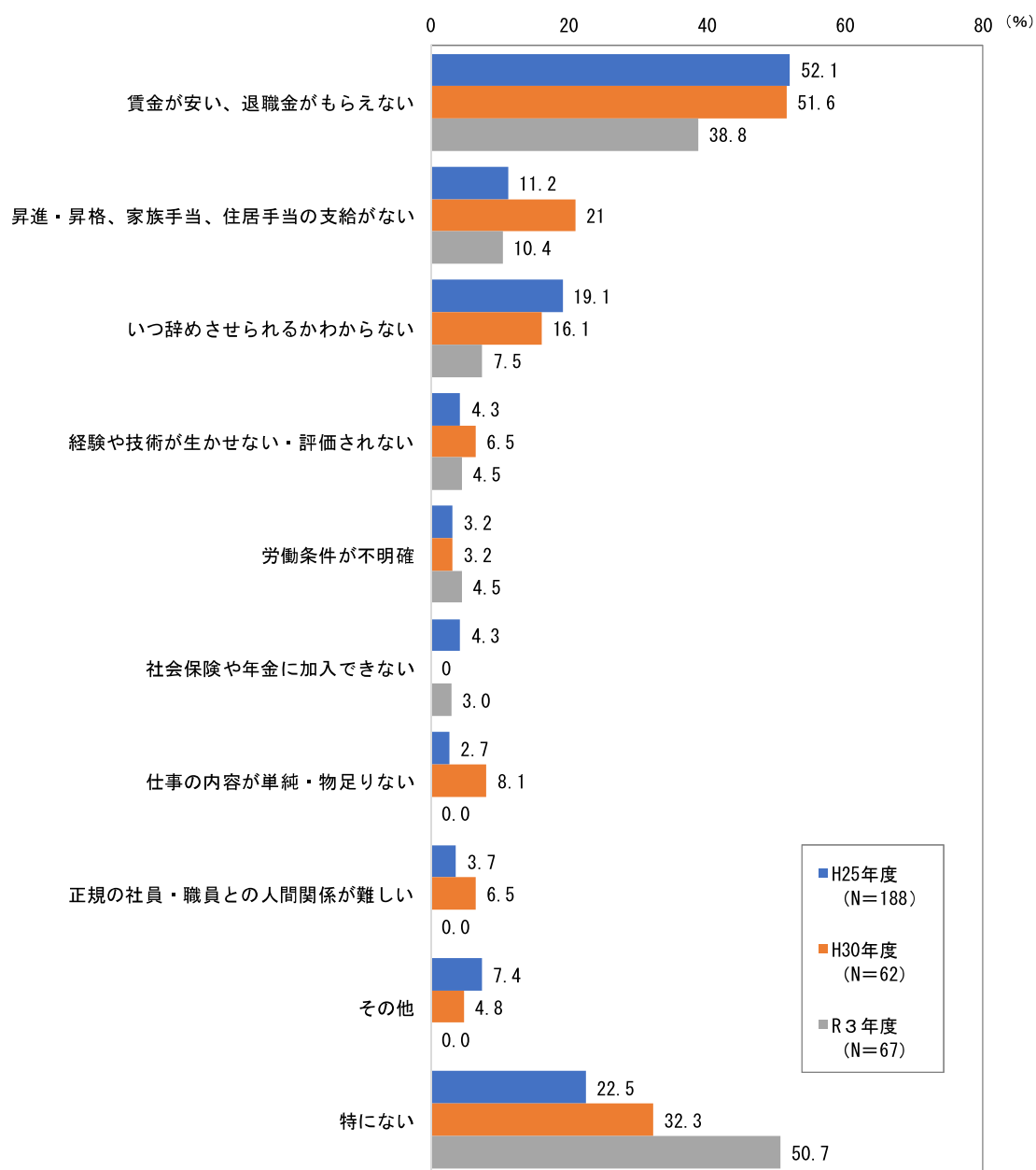
問35. あなたは、パートタイマー・非正規従業員として働いていて、不満を感じていることはありますか。(✓は2つまで)

■パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満（2つまで）



・パートタイマー・非正規従業員で働いていることに対する不安や不満については、「特にない」(50.7%)が半数を占める一方、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)が4割弱にのぼる。

〈時系列比較〉



- ・時系列でみると、「特になし」(50.7%)が増加傾向にある一方、「賃金が安い、退職金がもらえない」(38.8%)や「昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない」(10.4%)、「いつ辞めさせられるかわからない」(7.5%)などは前回調査と比べると減少している。