

### 3 仕事

#### 3 - 1 収入のある仕事の有無（問9）

**男性は正規雇用が圧倒的に多いが、女性の4割が収入のある仕事を持っていない**

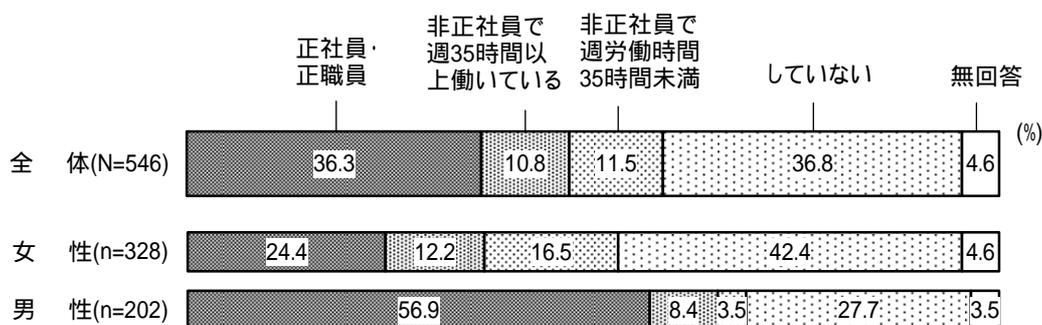
収入のある仕事の有無についてたずねた。

全体では、「していない(36.8%)」が最も多く、「正社員・正職員(36.3%)」、「非正社員で週労働時間は35時間未満(11.5%)」、「非正社員で週35時間以上働いている(10.8%)」が続いている。

性別にみると、女性は「していない(42.4%)」が最も多く、「正社員・正職員(24.4%)」、「非正社員で週労働時間は35時間未満(16.5%)」、「非正社員で週35時間以上働いている(12.2%)」が続いている。男性は「正社員・正職員(56.9%)」が最も多く、「していない(27.7%)」、「非正社員で週35時間以上働いている(8.4%)」、「非正社員で週労働時間は35時間未満(3.5%)」が続いている。

「非正社員で週労働時間は35時間未満」と「非正社員で週35時間以上働いている」をあわせた非正規雇用の割合をみると、女性は《非正規雇用(28.7%)》が《正規雇用(24.4%)》を4.3ポイント上回っている。男性は《非正規雇用(11.9%)》が1割強で、圧倒的に《正規雇用(56.9%)》が多い。(図表 - 3 - 1 - )

図表 - 3 - 1 - 収入のある仕事の有無（全体、性別）



性・年代別にみると、女性はライフステージに沿って「正社員・正職員」、「非正社員で週労働時間は35時間以上」、「非正社員で週労働時間は35時間未満」、「していない」と働き方が変化している。男性は20代から60代までの年代でいずれも「正社員・正職員」が最も多くなっているが、20代、30代では「非正社員で週35時間以上働いている」が全体を上回っている。(図表 - 3 - 1 - )

図表 - 3 - 1 - 収入のある仕事の有無(全体、性・年代別)

			正社員・正職員	非正社員で週35時間未満	非正社員で週35時間以上	していない	無回答
全体 (N=546)			36.3	10.8	11.5	36.8	4.6
性・年代別	女性	20代 (n= 36)	50.0	16.7	8.3	25.0	0.0
		30代 (n= 67)	26.9	23.9	13.4	32.8	3.0
		40代 (n= 57)	36.8	10.5	26.3	22.8	3.5
		50代 (n= 49)	20.4	16.3	30.6	28.6	4.1
		60代 (n= 64)	17.2	6.3	14.1	59.4	3.1
		70歳以上 (n= 55)	3.6	0.0	5.5	78.2	12.7
		男性	20代 (n= 14)	50.0	14.3	0.0	35.7
	30代 (n= 35)		80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	40代 (n= 36)		88.9	0.0	2.8	5.6	2.8
	50代 (n= 33)		78.8	9.1	0.0	6.1	6.1
	60代 (n= 44)		45.5	9.1	9.1	34.1	2.3
	70歳以上 (n= 40)		5.0	2.5	5.0	80.0	7.5

網掛け部分は、全体結果を上回っている部分を表す。

---

### 3 - 2 働く理由（問9 - 1）

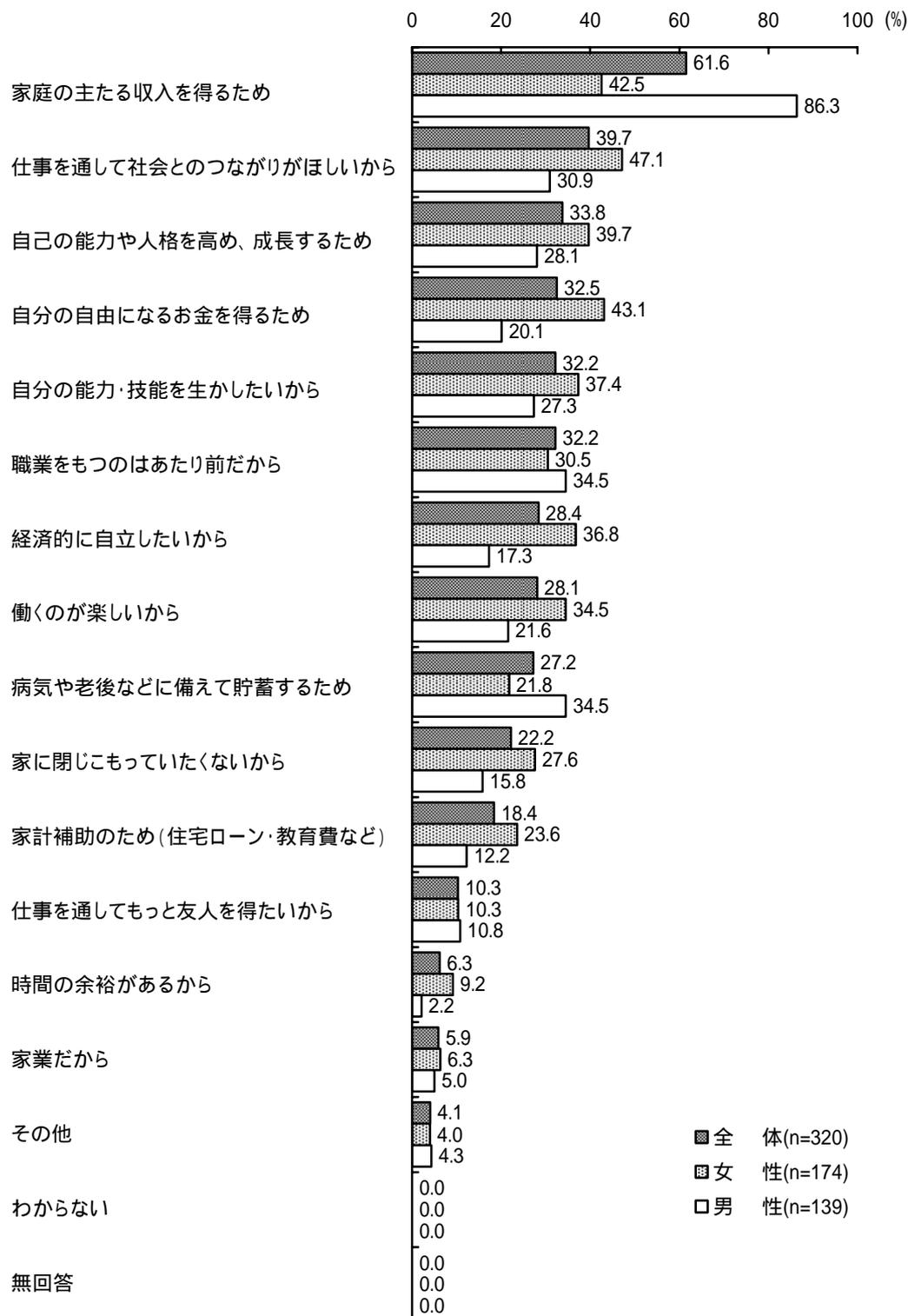
**「家庭の主たる収入を得るため」が最も多いが、女性は社会とのつながりを求めて働く人も多い**

問9で収入のある仕事に就いていると回答した人に働く理由をたずねた。

全体では、「家庭の主たる収入を得るため（61.6%）」が最も多い。「仕事を通して社会とのつながりがほしいから（39.7%）」、「自己の能力や人格を高め、成長するため（33.8%）」、「自分の自由になるお金を得るため（32.5%）」、「自分の能力・技術を生かしたいから（32.2%）」、「職業をもつのはあたりまえだから（32.2%）」が続いている。

性別にみると、女性は「仕事を通して社会とのつながりがほしいから（47.1%）」が最も多く、「自分の自由になるお金を得るため（43.1%）」、「家庭の主たる収入を得るため（42.5%）」が続いている。男性は「家庭の主たる収入を得るため（86.3%）」が圧倒的に多く、「職業を持つのはあたりまえだから（34.5%）」、「病気や老後に備えて貯蓄するため（34.5%）」、「仕事を通して社会とのつながりがほしいから（30.9%）」などが続いている。（図表 - 3 - 2 - ）

図表 - 3 - 2 - 働く理由（全体、性別：複数回答）

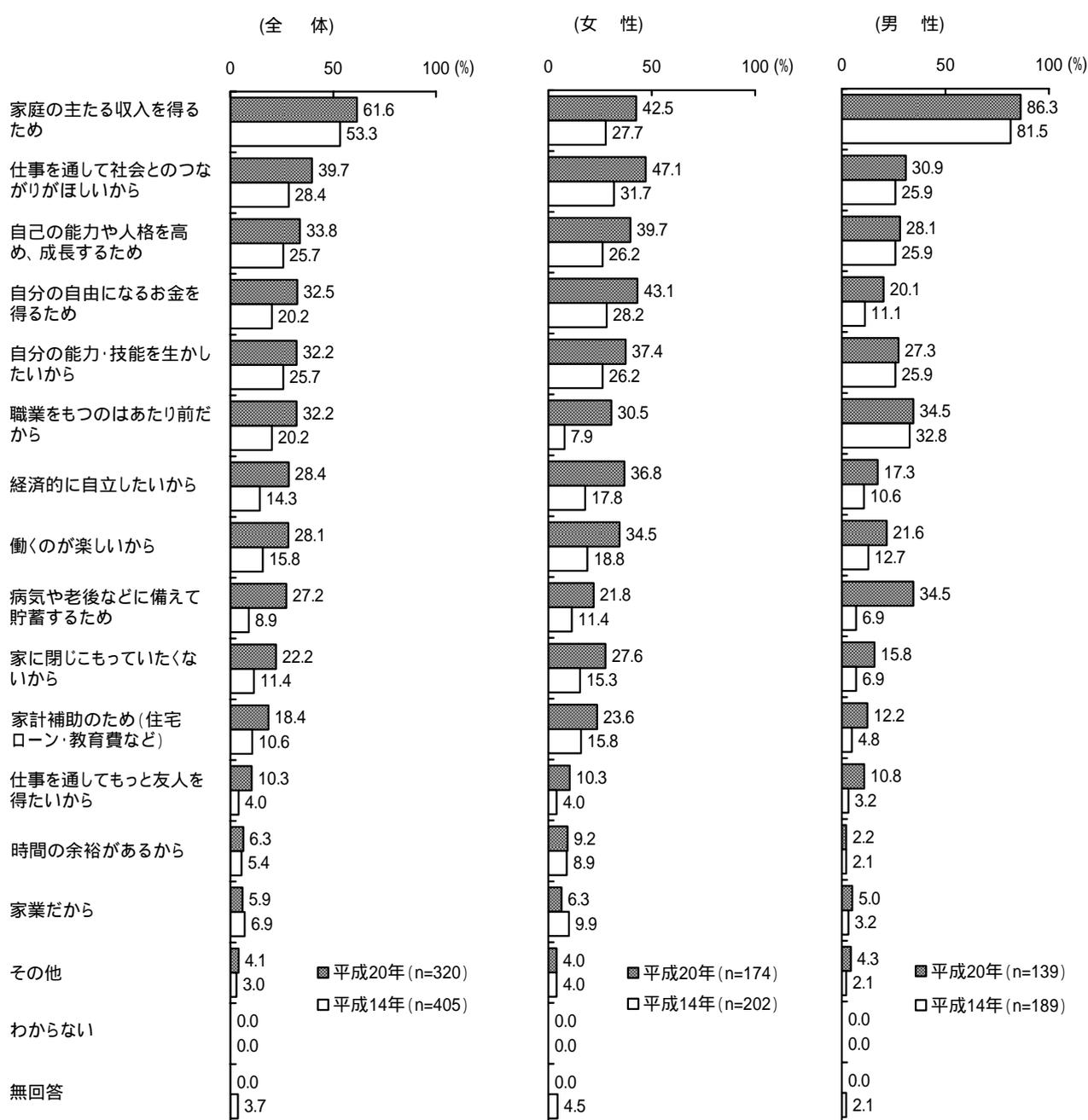


## < 前回調査との比較 >

平成 14 年調査と比較すると、全体の 1 位、2 位は平成 14 年調査と変わっていない。平成 14 年調査では、回答は“ 3 つ以内 ”、今回調査では回答は“ いくつでも ”としたため、「家業だから」以外の項目で回答率が増えている。特に「病気や老後などに備えて貯蓄するため」が増えている。

また性別にみると、女性は「家庭の主たる収入を得るため」、「職業をもつのはあたり前だから」、男性は「病気や老後などに備えて貯蓄するため」が増えている。( 図表 - 3 - 2 - )

図表 - 3 - 2 - 働く理由 ( 全体、性別：複数回答 )



### 3 - 3 職場の性差別の有無（問 10）

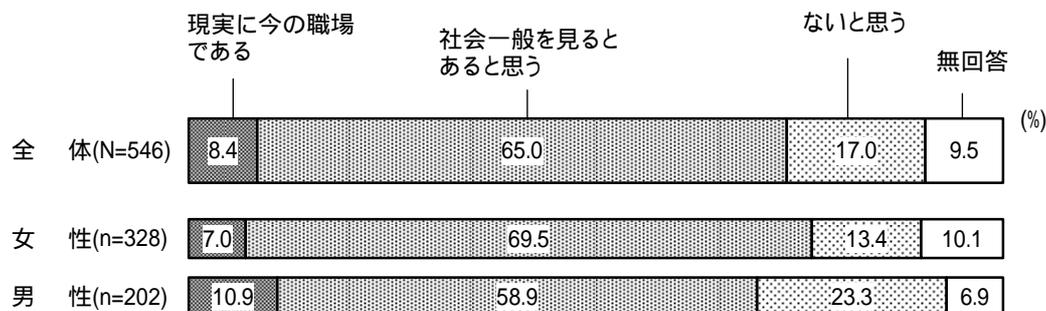
#### 職場で性差別があると思う人は7割を超える

職場の性差別の有無についてたずねた。

全体では、「社会一般を見るとあると思う（65.0%）」、「現実に今の職場である（8.4%）」をあわせると、職場で性差別があると思う人は7割を超える。

性別にみると、「現実に今の職場である（女性：7.0%、男性：10.9%）」は男性の方が多い。しかし、「現実に今の職場である」、「社会一般をみるとあると思う」をあわせた《あると思う（女性：76.5%、男性：69.8%）》は、女性の方が多い。一方、「ないと思う（女性：13.4%、男性：23.3%）」は、男性の方が多い。（図表 - 3 - 3 - ）

図表 - 3 - 3 - 職場の性差別の有無（全体、性別）

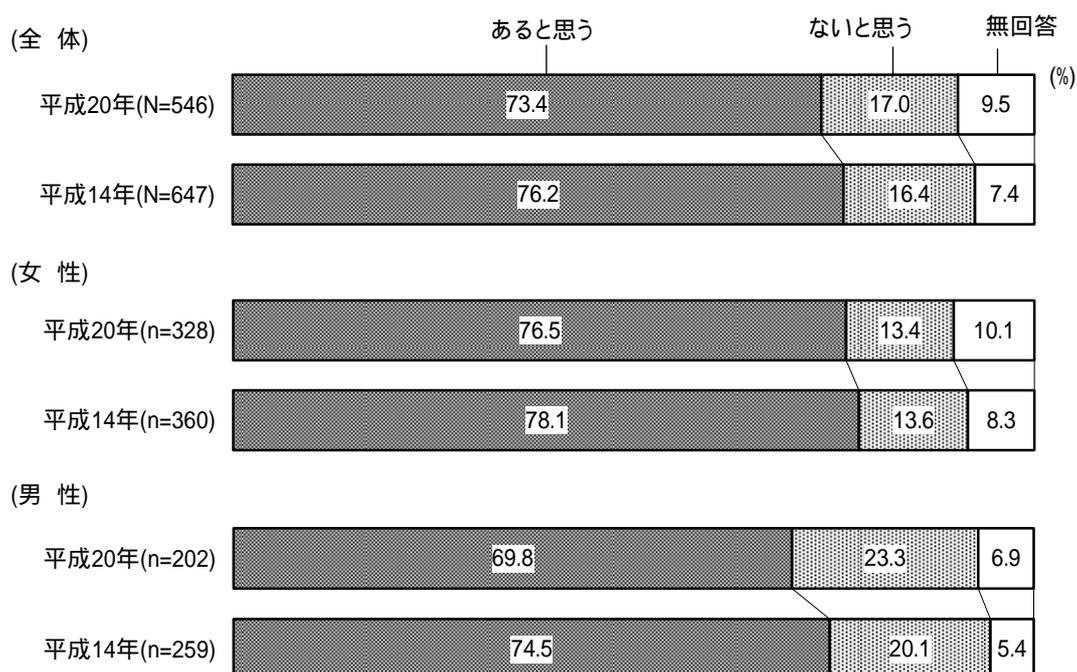


### < 前回調査との比較 >

平成 14 年調査と比較すると、男女ともに「あると思う」は減っている。「ないと思う」は、女性はほぼ平成 14 年調査と同じだが、男性では増えている。(図表 - 3 - 3 - )

今回調査の「現実には今の職場である」、「社会一般を見るとあると思う」をあわせて「あると思う」とした。

図表 - 3 - 3 - 職場の性差別の有無(全体、性別)



### 3 - 4 職場の性差別を見聞きした経験（問 10 - 1）

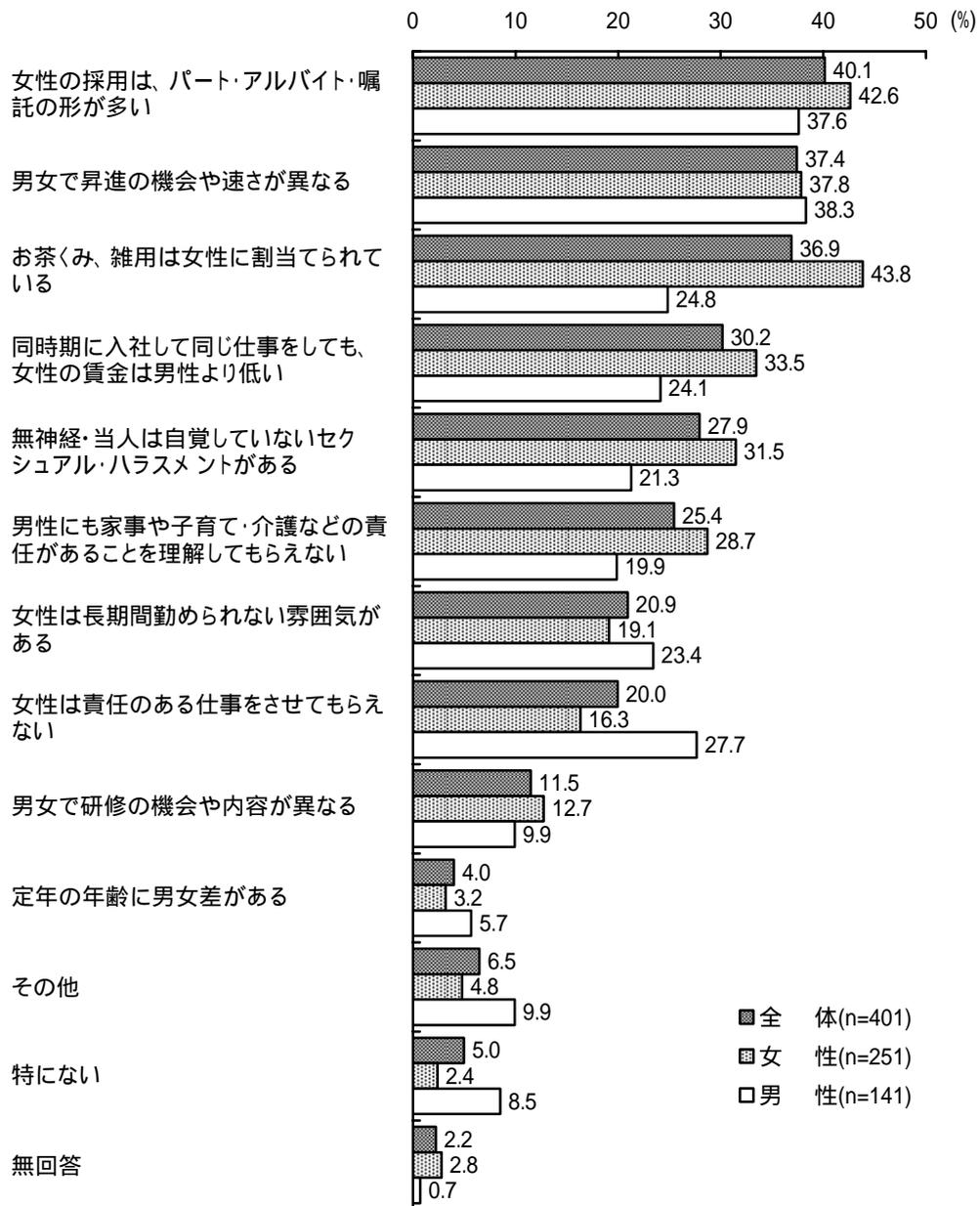
#### 雇用形態、昇進のスピード、お茶汲み・雑用、賃金格差などが3割を超えている

問 10 で職場で差別がある、社会一般的にあると思うと回答した人に、職場の性差別を見聞きした経験をたずねた。

全体では、「女性の採用はパート・アルバイト・嘱託の形が多い（40.1%）」が最も多い。「男女で昇進の機会や速さが異なる（37.4%）」、「お茶くみ、雑用は女性に割り当てられている（36.9%）」、「同時期に入社して同じ仕事をしていても女性の賃金は男性より低い（30.2%）」が3割を超えている。「男性にも家事や子育て・介護などの責任があることを理解してもらえない（25.4%）」という回答も2割を超えている。

性別にみると、女性の1位は「お茶くみ、雑用は女性に割り当てられている（43.8%）」で、全体を6.9ポイント上回っている。男性の1位は、「男女で昇進の機会や速さが異なる（38.3%）」である。また、男性は「女性は責任のある仕事をさせてもらえない（27.7%）」も多く、全体より7.7ポイント、女性より11.4ポイント上回っている。（図表 - 3 - 4 - ）

図表 - 3 - 4 - 職場の性差別を見聞きした経験（全体、性別：複数回答）

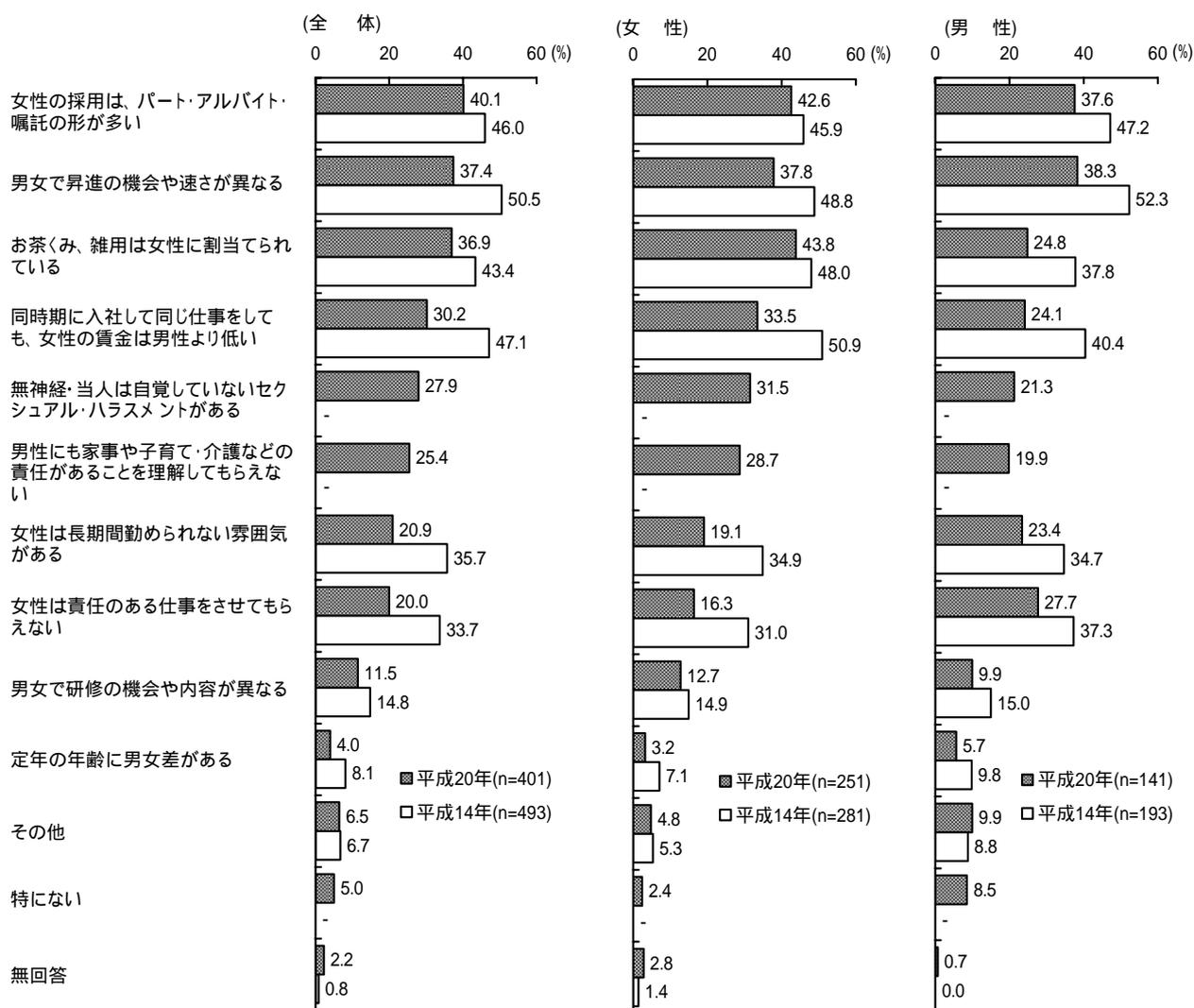


< 前回調査との比較 >

平成 14 年調査と比較すると、男女ともにいずれの項目も減少している。(図表 - 3 - 4 - )

「無神経・当人は自覚していないセクシュアル・ハラスメントがある」、「男性にも家事や子育て・介護などの責任があることを理解してもらえない」の 2 項目は、今回の調査で加えた項目である。

図表 - 3 - 4 - 職場の性差別を見聞きした経験(全体、性別:複数回答)



### 3 - 5 女性が仕事を続けていく場合の障害（問 11）

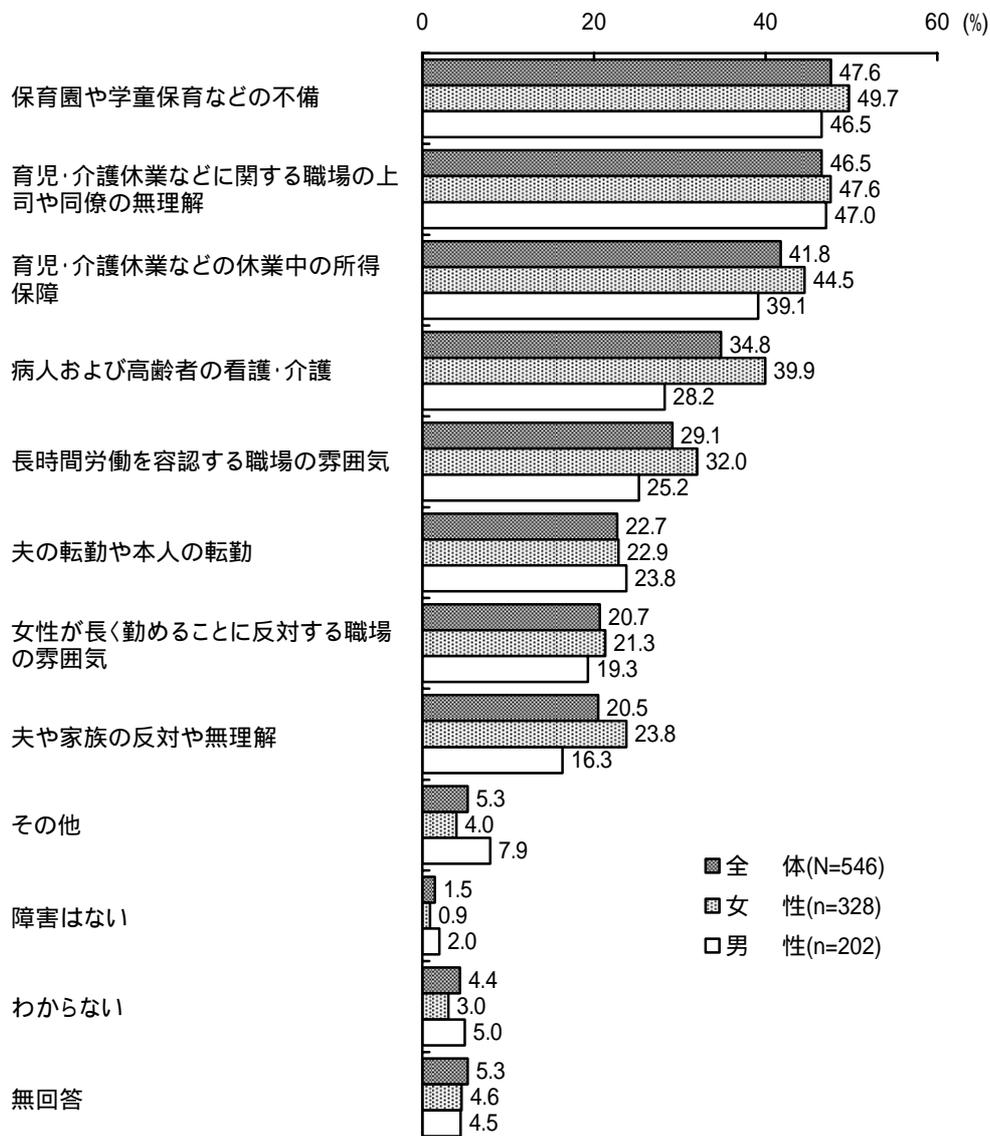
#### 保育園や学童保育の不備が最も多く、職場の無理解や休業中の所得保障も4割を超える

女性が仕事を続けていく場合の障害をたずねた。

全体では、「保育園や学童保育などの不備（47.6%）」、「育児・介護休業などに関する職場の上司や同僚の無理解（46.5%）」、「育児・介護休業などの休業中の所得保障（41.8%）」がいずれも4割を超えている。

性別にみると、順位の違いは若干あるものの、全体と同様の傾向を示しているが、「病人および高齢者の看護・介護（女性：39.9%、男性：28.2%）」、「夫や家族の反対や無理解（女性：23.8%、男性：16.3%）」などの項目で、女性が男性を上回っている。（図表 - 3 - 5 - ）

図表 - 3 - 5 - 女性が仕事を続けていく場合の障害（全体、性別：複数回答）



性・年代別にみると、女性は20代で「保育園や学童保育などの不備(77.8%)」、30代、40代で「育児・介護休業などに関する職場の上司や同僚の無理解(30代:64.2%、40代:64.9%)」、50代、60代、70歳以上で「病人および高齢者の看護・介護(50代:57.1%、60代:53.1%、70歳以上:40.0%)」などが多い。

男性は20代、30代で「保育園や学童保育などの不備(20代:57.1%、30代:57.1%)」、40代、50代、60代で「育児・介護休業などに関する職場の上司や同僚の無理解(40代:55.6%、50代:51.5%、60代:47.7%)」、70歳以上で「病人および高齢者の看護・介護(35.0%)」などが多くなっている。(図表 - 3 - 5 - )

図表 - 3 - 5 - 女性が仕事を続けていく場合の障害(全体、性・年代別:複数回答)

		保育園や学童保育などの不備	育児・介護休業などに関する職場の上司や同僚の無理解	育児・介護休業などの休業中の所得保障	病人および高齢者の看護・介護	長時間労働を容認する職場の雰囲気	夫の転勤や本人の転勤	女性が長く勤めることに反対する職場の雰囲気	夫や家族の反対や無理解	その他	障害はない	わからない	無回答	
全体 (N=546)		47.6	46.5	41.8	34.8	29.1	22.7	20.7	20.5	5.3	1.5	4.4	5.3	
性・年代別	女性	20代 (n= 36)	77.8	33.3	41.7	25.0	38.9	19.4	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0	0.0
		30代 (n= 67)	59.7	64.2	59.7	23.9	49.3	19.4	17.9	26.9	3.0	0.0	1.5	0.0
		40代 (n= 57)	52.6	64.9	56.1	38.6	31.6	24.6	24.6	24.6	7.0	0.0	0.0	3.5
		50代 (n= 49)	49.0	49.0	34.7	57.1	28.6	24.5	26.5	32.7	4.1	4.1	2.0	4.1
		60代 (n= 64)	43.8	43.8	40.6	53.1	23.4	29.7	20.3	25.0	0.0	1.6	3.1	4.7
		70歳以上 (n= 55)	23.6	21.8	29.1	40.0	20.0	18.2	21.8	14.5	3.6	0.0	10.9	14.5
	男性	20代 (n= 14)	57.1	50.0	35.7	21.4	21.4	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
		30代 (n= 35)	57.1	51.4	37.1	5.7	28.6	17.1	8.6	22.9	5.7	2.9	5.7	0.0
		40代 (n= 36)	52.8	55.6	52.8	25.0	41.7	27.8	25.0	16.7	11.1	2.8	2.8	2.8
		50代 (n= 33)	45.5	51.5	39.4	42.4	24.2	24.2	15.2	12.1	18.2	3.0	0.0	3.0
		60代 (n= 44)	43.2	47.7	38.6	34.1	22.7	27.3	20.5	13.6	4.5	2.3	2.3	9.1
		70歳以上 (n= 40)	32.5	30.0	30.0	35.0	12.5	20.0	22.5	12.5	5.0	0.0	15.0	7.5

### 3 - 6 正社員から非正社員への転換についての考え (問 12)

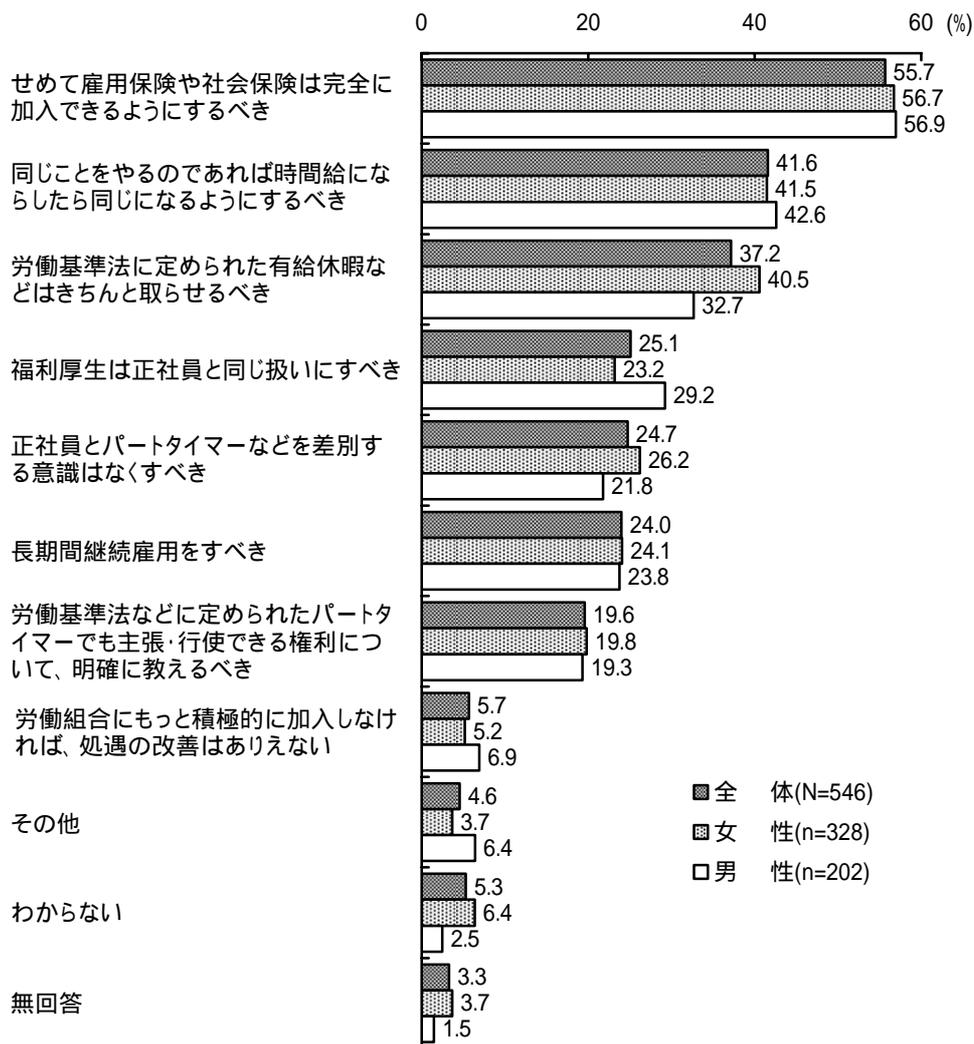
**雇用条件の整備や、同一価値労働・同一賃金の導入などが求められている**

従来は正社員が担っていたことを、非正社員が担うことが増えていることについての考えをたずねた。

全体では、「せめて雇用保険や社会保険は完全に加入できるようにすべき (55.7%)」が最も多い。次いで「同じことをやるのであれば時間給にならしたら同じになるようにすべき(41.6%)」、「労働基準法に定められた有給休暇などはきちんと取らせるべき (37.2%)」などとなっている。

性別にみると、全体結果と同様の傾向を示しているものの、「労働基準法に定められた有給休暇などはきちんと取らせるべき」、「正社員とパートタイマーなどを差別する意識はなくすべき」の2項目で女性が男性を上回っている。一方、「福利厚生は正社員と同じ扱いにすべき」は男性が女性を上回っている。(図表 - 3 - 6)

図表 - 3 - 6 正社員から非正社員への転換についての考え  
(全体、性別：複数回答(3つまで))



### 3 - 7 再就職に役立つ援助や対策（問 13）

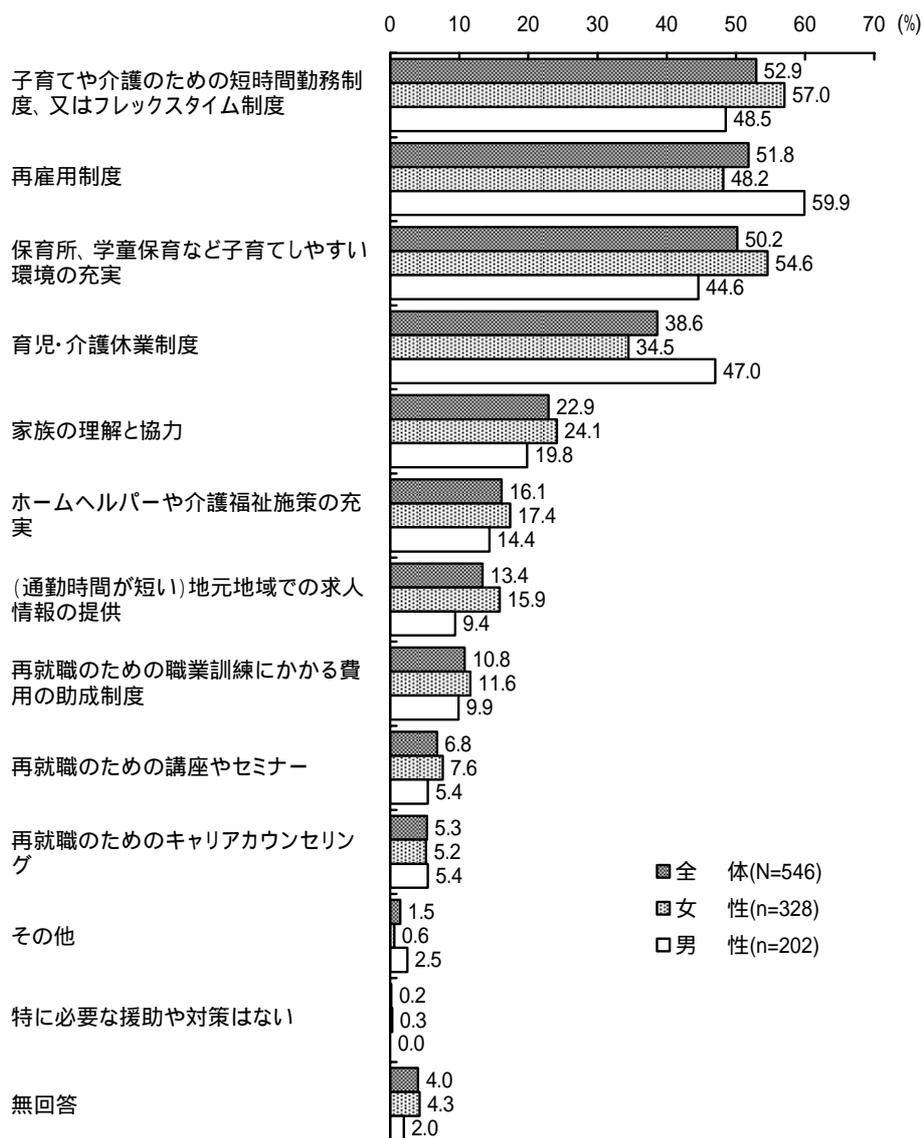
**職場の制度や保育所など、働きながら子育てしやすい環境の充実が求められている**

再就職に役立つ援助や対策についてたずねた。

全体では、「子育てや介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度（52.9%）」、「再雇用制度（51.8%）」、「保育所、学童保育など子育てしやすい環境の充実（50.2%）」の3項目で、半数を超えている。

性別にみると、女性は「子育てや介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度（57.0%）」が最も多く、「保育所、学童保育など子育てしやすい環境の充実（54.6%）」、「再雇用制度（48.2%）」が続いている。男性は「再雇用制度（59.9%）」が最も多く、「子育てや介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度（48.5%）」、「育児・介護休業制度（47.0%）」が続いている。（図表 - 3 - 7）

図表 - 3 - 7 再就職に役立つ援助や対策（全体、性別：複数回答（3つまで））



### 3 - 8 ワーク・ライフ・バランスという言葉聞いた経験（問 14）

#### ワーク・ライフ・バランスという言葉聞いたことのある人は4割弱

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉聞いた経験についてたずねた。全体では、「ない（56.4%）」が「ある（38.1%）」を上回り、ワーク・ライフ・バランスという言葉知らない人の方が多い。

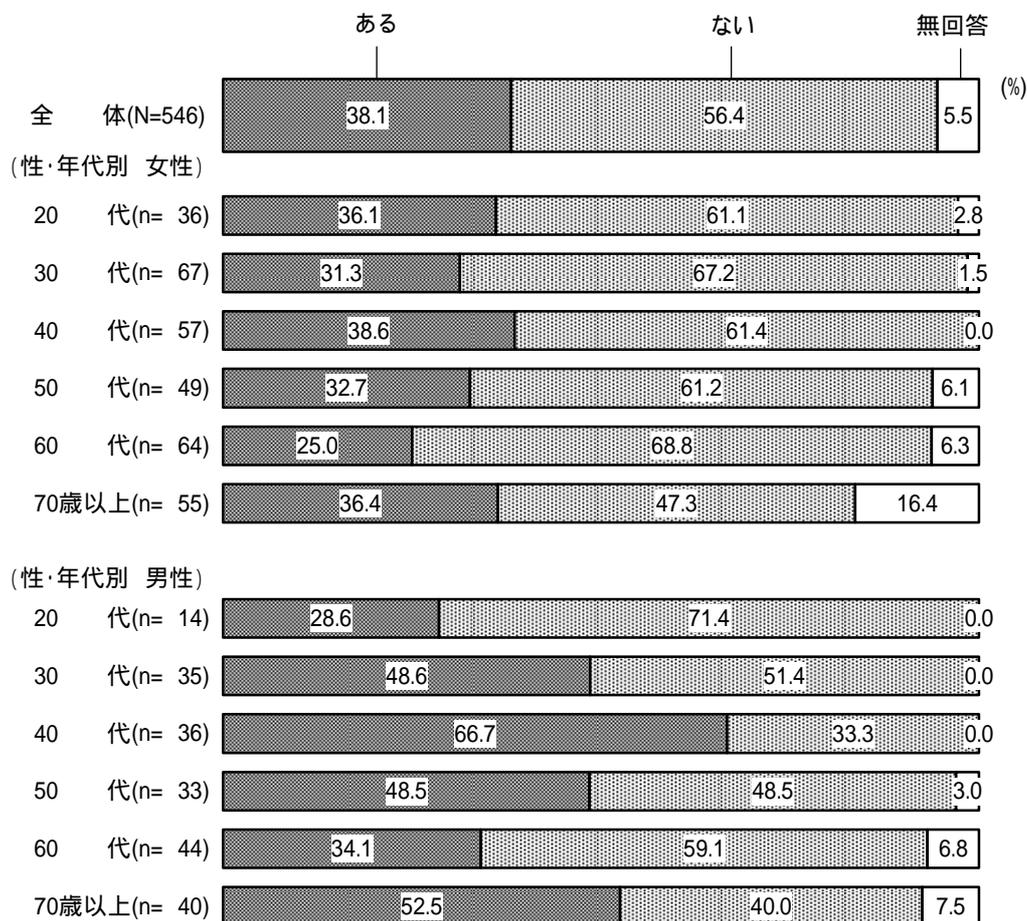
性別にみると、「ある（女性：32.9%、男性：48.0%）」は、男性が女性を 15.1 ポイント上回っている。（図表 - 3 - 8 - ）

図表 - 3 - 8 - ワーク・ライフ・バランスという言葉聞いた経験（全体、性別）



性・年代別にみると、男性の40代、70歳以上では、「ある」が「ない」を上回っている。(図表 - 3 - 8 - )

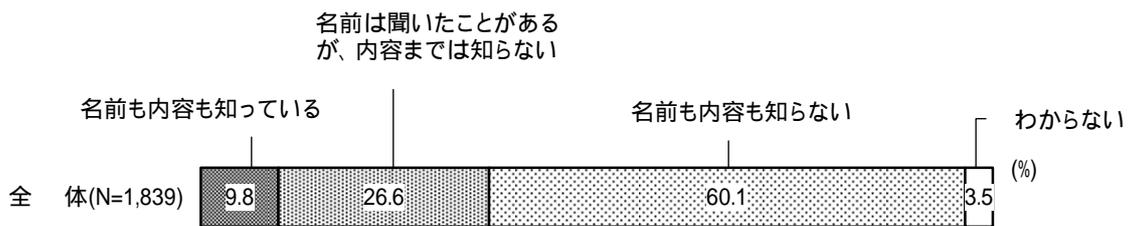
図表 - 3 - 8 - ワーク・ライフ・バランスという言葉聞いた経験(全体、性・年代別)



<類似調査との比較>

内閣府が行った調査によれば、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という言葉について「名前も内容も知っている（9.8%）」、「名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない（26.6%）」などとなっており、あわせて36.4%が認知している。（図表 - 3 - 8 - ）

図表 - 3 - 8 - 仕事と生活の調査(ワーク・ライフ・バランス)の認知度



出典：内閣府平成 20 年「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査」の概要

### 3 - 9 ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと（問 15）

#### 仕事も家庭も大切にするという意識啓発が必要と考える人が多い

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のために必要なことをたずねた。

全体では、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること（31.3%）」が最も多く、3割を超えている。次いで「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（29.1%）」、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（26.0%）」、「フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること（25.3%）」など、労働時間の短縮に関する3項目が挙がっている。さらに、「保育・介護サービスが向上すること（24.4%）」、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（23.8%）」など、行政サービスの向上や職場内での制度の充実を求める項目が続いている。

性別にみると、女性は「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（31.7%）」が最も多く、「フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること（29.3%）」、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（28.7%）」、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（27.1%）」が続いている。

男性は「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること（38.1%）」、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（31.2%）」、「保育・介護サービスが向上すること（22.3%）」、「労働法等の法制度を変えること（22.3%）」が続いている。

女性は「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと」、男性は「労働法等の法制度を変えること」、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」がそれぞれ全体結果を5ポイント以上上回っている。（図表 - 3 - 9）

図表 - 3 - 9 ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと  
(全体、性別：複数回答(3つまで))

