

第3章 個人調査の集計結果

1 回答者の属性

(1) 性別年代構成

「40代」が32.1%と最も多い

回答者の年代では、「40代」が32.1%と最も多い。次に、「50代」で21.7%、「30代」で20.1%と続いている。

性別では、男性は「30代」が25.7%と最も多い。一方、女性は「40代」が32.7%と最も多くなっている。

現在の会社の役職別では、「役職にはついていない」、「係長級」、「課長級」で「40代」が32.9%、33.6%、31.6%と最も多い。「部長級」では「50代」が57.7%、「役員」では「60歳以上」が41.5%と最も多くなっている。

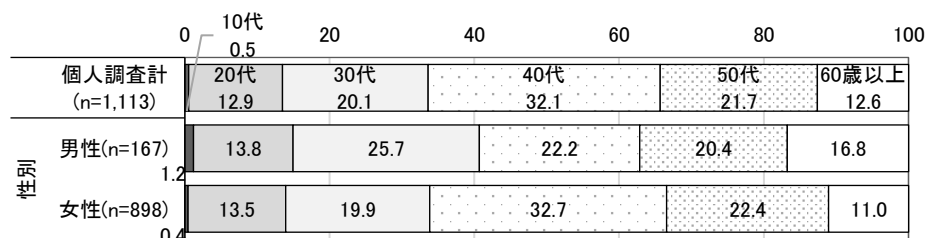


図1 年代構成 (単位：%)

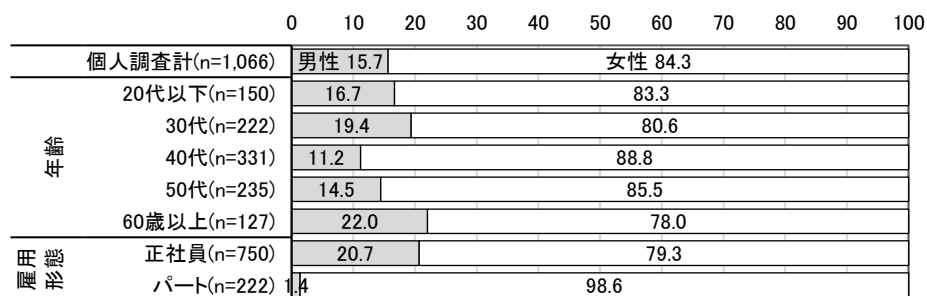


図2 性別構成 (単位：%)

表1 年代構成

(単位：人、%)

		回答数	10代	20代	30代	40代	50代	60歳以上	無回答
調査個人計		1,113	6	144	224	357	242	140	3
		100.0	0.5	12.9	20.1	32.1	21.7	12.6	-
性別	男性	167	1.2	13.8	25.7	22.2	20.4	16.8	0
	女性	898	0.4	13.5	19.9	32.7	22.4	11.0	1
	無回答	48	-	-	-	-	-	-	2
雇用形態	正社員	781	0.4	15.7	21.3	31.5	22.8	8.3	1
	パート	235	0.0	4.3	17.4	36.6	22.6	19.1	0
	派遣社員	8	0.0	25.0	50.0	12.5	12.5	0.0	0
	臨時・嘱託	62	0.0	6.5	14.5	27.4	12.9	38.7	0
	その他	20	15.0	25.0	5.0	25.0	5.0	25.0	0
	無回答	7	-	-	-	-	-	-	2
現在の会社での役職	役員	41	0.0	12.2	4.9	22.0	19.5	41.5	0
	部長級	26	0.0	0.0	7.7	15.4	57.7	19.2	0
	課長級	57	0.0	1.8	17.5	31.6	29.8	19.3	0
	係長級	107	0.0	5.6	28.0	33.6	29.0	3.7	0
	役職にはついていない	869	0.7	15.1	20.5	32.9	19.2	11.6	2
	無回答	13	-	-	-	-	-	-	1

(2) 雇用形態

「正社員」が70.6%

雇用形態については、「正社員」が70.6%と最も多い。次に、「パート」で21.2%、「臨時・嘱託」で5.6%と続いている。

年代別では、いずれの年代も「正社員」が最も多い。一方、「パート」は10代、20代で6.7%であるが、年代が上がるにつれ増加し、60歳以上では32.4%となっている。同様に、「臨時・嘱託」も60歳以上で17.3%と、他の年代層よりも多くなっている。

勤続年数別でみると、いずれも「正社員」が最も多い。一方、「パート」は、3年未満で27.0%、3年以上5年未満で30.4%となるものの、5年以上10年未満で23.8%、10年以上20年未満で17.1%となり、20年以上では11.4%となっている。

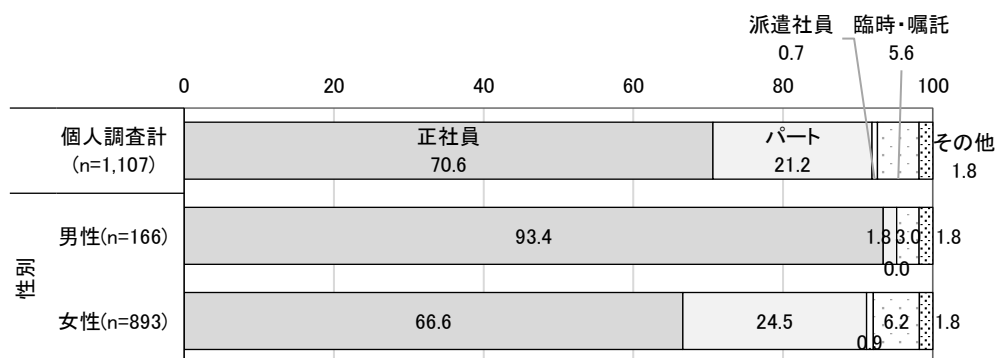


図3 雇用形態 (単位: %)

表2 雇用形態

(単位: 人、%)

		回答数	正社員	パート	派遣社員	臨時・嘱託	その他	無回答
調査個人計		1,107	782	235	8	62	20	9
		100.0	70.6	21.2	0.7	5.6	1.8	-
性別	男性	166	93.4	1.8	0.0	3.0	1.8	1
	女性	893	66.6	24.5	0.9	6.2	1.8	6
	無回答	48	-	-	-	-	-	2
年代	10代、20代	150	84.0	6.7	1.3	2.7	5.3	0
	30代	221	75.1	18.6	1.8	4.1	0.5	3
	40代	355	69.3	24.2	0.3	4.8	1.4	2
	50代	241	73.9	22.0	0.4	3.3	0.4	1
	60歳以上	139	46.8	32.4	0.0	17.3	3.6	1
	無回答	1	-	-	-	-	-	2
勤続年数	3年未満	211	59.7	27.0	2.8	6.6	3.8	2
	3年以上5年未満	138	62.3	30.4	0.7	5.1	1.4	2
	5年以上10年未満	252	67.5	23.8	0.4	6.7	1.6	2
	10年以上20年未満	327	76.8	17.1	0.0	4.9	1.2	2
	20年以上	176	83.0	11.4	0.0	4.5	1.1	0
	無回答	3	-	-	-	-	-	1

「その他」の主なもの 短時間正社員・契約社員 など

(3) 現在の会社での勤続年数

「10年以上20年未満」が29.6%

勤続年数については、「10年以上20年未満」が29.6%と最も多い。次に、「5年以上10年未満」で22.8%、「3年未満」で19.2%、「20年以上」で15.8%と続いている。

年代別では、10代、20代で「3年未満」が44.3%と最も多い。

雇用形態別では、正社員は「10年以上20年未満」が32.2%と最も多い。一方、パートは「5年以上10年未満」が25.5%と最も多くなっている。

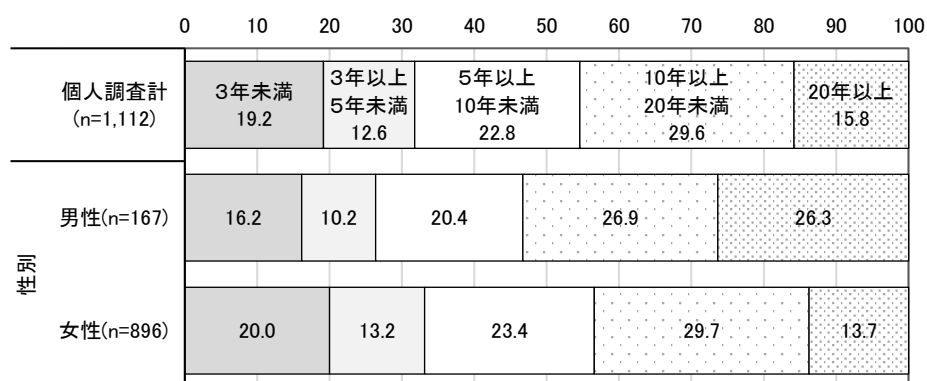


図4 勤続年数 (単位：%)

表3 勤続年数

(単位：人、%)

		回答数	3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	無回答
調査個人計		1,112	213	140	254	329	176	4
		100.0	19.2	12.6	22.8	29.6	15.8	-
性別	男性	167	16.2	10.2	20.4	26.9	26.3	0
	女性	896	20.0	13.2	23.4	29.7	13.7	3
	無回答	49	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	149	44.3	24.2	31.5	0.0	0.0	1
	30代	224	24.6	11.6	29.5	33.5	0.9	0
	40代	356	16.3	14.3	22.2	29.8	17.4	1
	50代	241	7.9	5.4	17.4	41.5	27.8	1
	60歳以上	140	10.7	9.3	14.3	34.3	31.4	0
	無回答	2	-	-	-	-	-	1
雇用形態	正社員	779	16.2	11.0	21.8	32.2	18.7	3
	パート	235	24.3	17.9	25.5	23.8	8.5	0
	派遣社員	8	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	62	22.6	11.3	27.4	25.8	12.9	0
	その他	20	40.0	10.0	20.0	20.0	10.0	0
	無回答	8	-	-	-	-	-	1

(4) 現在の会社での役職

「役職にはついていない」が79.0%

現在の会社での役職については、「役職にはついていない」が79.0%と最も多い。次に、「係長級」で9.7%、「課長級」で5.2%、「役員」で3.7%と続いている。

性別では、「役職にはついていない」は男性で48.5%、女性で84.2%となっている。

年代別では、いずれの年代も「役職にはついていない」が最も多い。特に、10代、20代では91.9%、50代で70.2%、60歳以上で73.2%となっている。

雇用形態別では、正社員で「役職にはついていない」が72.0%、パートでは98.3%となっている。

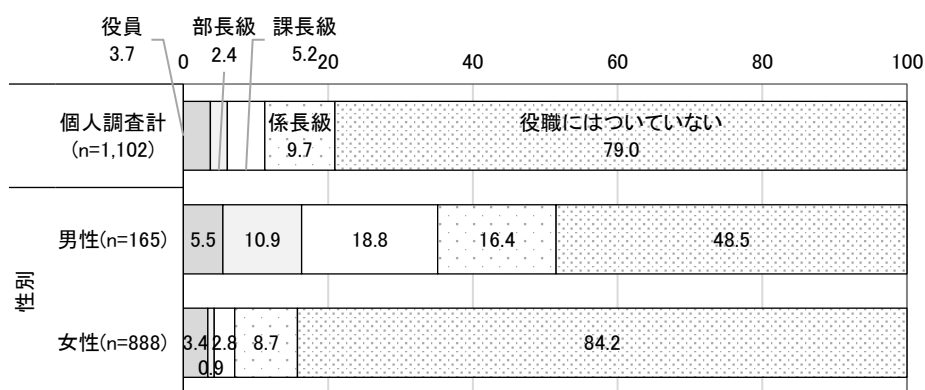


図5 現在の会社での役職 (単位：%)

表4 現在の会社での役職

(単位：人、%)

		回答数	役員	部長級	課長級	係長級	役職にはついていない	無回答
調査個人計		1,102	41	26	57	107	871	14
		100.0	3.7	2.4	5.2	9.7	79.0	-
性別	男性	165	5.5	10.9	18.8	16.4	48.5	2
	女性	888	3.4	0.9	2.8	8.7	84.2	11
	無回答	49	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	149	3.4	0.0	0.7	4.0	91.9	1
	30代	222	0.9	0.9	4.5	13.5	80.2	2
	40代	353	2.5	1.1	5.1	10.2	81.0	4
	50代	238	3.4	6.3	7.1	13.0	70.2	4
	60歳以上	138	12.3	3.6	8.0	2.9	73.2	2
	無回答	2	-	-	-	-	-	1
雇用形態	正社員	772	4.4	3.1	7.0	13.5	72.0	10
	パート	233	0.4	0.4	0.0	0.9	98.3	2
	派遣社員	8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0
	臨時・嘱託	61	3.3	1.6	1.6	1.6	91.8	1
	その他	20	15.0	0.0	5.0	0.0	80.0	0
	無回答	8	-	-	-	-	-	1

(5) 配偶者の有無

配偶者が「有」は、63.8%

配偶者が「有」という回答は63.8%となっている。

性別では、「有」が男性は67.1%、女性は63.1%となっている。

年代別では、10代、20代で21.3%、30代で62.1%、40代で70.6%、50代で71.5%、60歳以上では81.9%と、年代が上がるにつれ配偶者が「有」の割合が高くなっている。

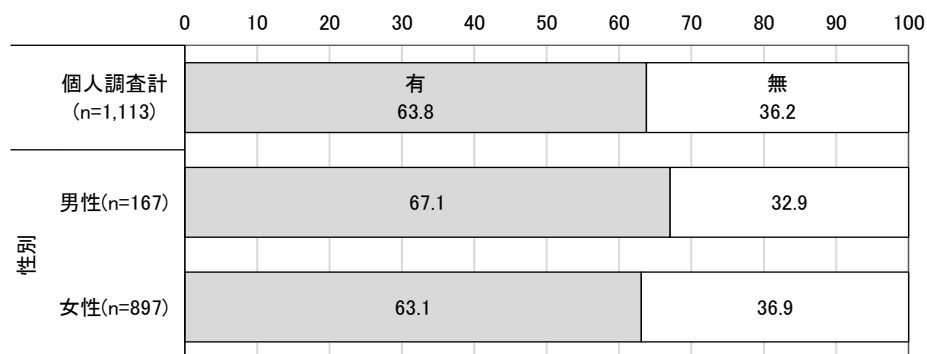


図6 配偶者の有無 (単位：%)

表5 配偶者の有無

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,113	710	403	3
		100.0	63.8	36.2	-
性別	男性	167	67.1	32.9	0
	女性	897	63.1	36.9	2
	無回答	49	-	-	1
年代	10代、20代	150	21.3	78.7	0
	30代	224	62.1	37.9	0
	40代	357	70.6	29.4	0
	50代	242	71.5	28.5	0
	60歳以上	138	81.9	18.1	2
	無回答	2	-	-	1
雇用形態	正社員	782	57.7	42.3	0
	パート	234	82.9	17.1	1
	派遣社員	8	62.5	37.5	0
	臨時・嘱託	62	74.2	25.8	0
	その他	20	55.0	45.0	0
	無回答	7	-	-	2

(6) 配偶者の扶養

配偶者の扶養が「有」は19.7%

配偶者が「有」という回答のうち、配偶者が扶養となる割合は、19.7%となっている。

性別では、配偶者が扶養となる割合は、男性は67.0%、女性は10.8%となっている。

年代別では、配偶者が扶養となる割合は、30代で27.3%、60歳以上で27.7%となるものの、10代、20代で19.4%、40代で15.1%、50代で15.1%となっている。

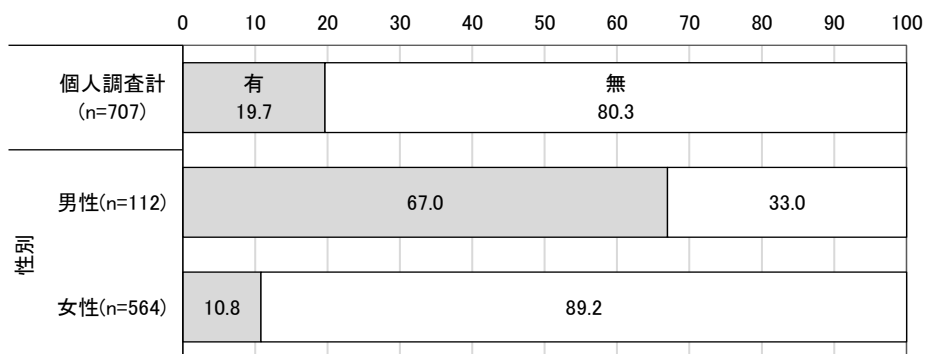


図7 配偶者の扶養 (単位: %)

表6 配偶者の扶養

(単位: 人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		707	139	568	3
		100.0	19.7	80.3	-
性別	男性	112	67.0	33.0	0
	女性	564	10.8	89.2	2
	無回答	31	-	-	1
年代	10代、20代	31	19.4	80.6	1
	30代	139	27.3	72.7	0
	40代	252	15.1	84.9	0
	50代	172	15.1	84.9	1
	60歳以上	112	27.7	72.3	1
	無回答	1	-	-	0
雇用形態	正社員	449	21.8	78.2	2
	パート	193	16.6	83.4	1
	派遣社員	5	20.0	80.0	0
	臨時・嘱託	46	15.2	84.8	0
	その他	11	9.1	90.9	0
	無回答	3	-	-	0

(7) 配偶者の就業

配偶者が「就業している」は 86.2%

配偶者が「有」という回答のうち、配偶者の就業割合は、86.2%となっている。

性別では、配偶者の就業割合は男性で 61.6%、女性で 91.1%となっている。

年代別では、配偶者の就業割合は 10 代、20 代で 84.4%、30 代で 84.2%となっており、40 代で 94.0%、50 代で 90.2%となっている。一方、60 歳以上では 64.9%となる。

雇用形態別の配偶者の就業割合は、正社員は 84.4%、パートは 90.7%となっている。

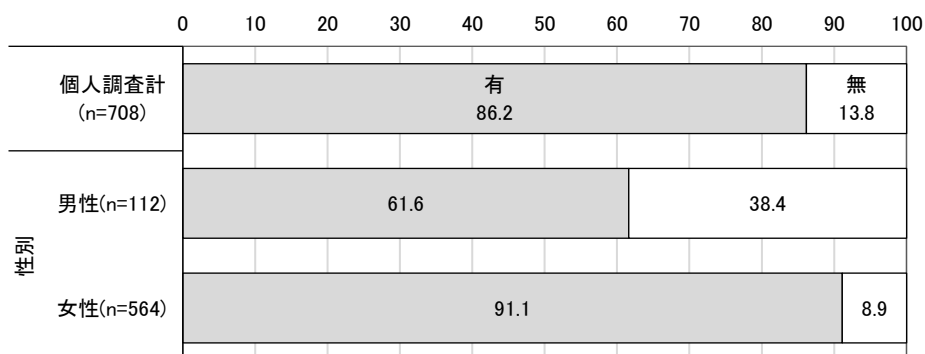


図 8 配偶者の就業 (単位: %)

表 7 配偶者の就業

(単位: 人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		708	610	98	2
		100.0	86.2	13.8	-
性別	男性	112	61.6	38.4	0
	女性	564	91.1	8.9	2
	無回答	32	-	-	0
年代	10代、20代	32	84.4	15.6	0
	30代	139	84.2	15.8	0
	40代	252	94.0	6.0	0
	50代	173	90.2	9.8	0
	60歳以上	111	64.9	35.1	2
	無回答	1	-	-	0
雇用形態	正社員	450	84.4	15.6	1
	パート	193	90.7	9.3	1
	派遣社員	5	100.0	0.0	0
	臨時・嘱託	46	80.4	19.6	0
	その他	11	90.9	9.1	0
	無回答	3	-	-	0
末子の年齢	6歳未満	122	82.0	18.0	0
	6歳～11歳	122	91.8	8.2	0
	12歳～14歳	47	89.4	10.6	0
	15歳～17歳	54	94.4	5.6	0
	18歳～21歳	77	96.1	3.9	0
	22歳以上	19	89.5	10.5	0
	無回答	170	-	-	1

2 働き方について

(1) 現在の会社に入社した経緯

「左記以外の離職」が 44.2%

現在の会社に入社した経緯は、「左記以外の離職」が 44.2%と最も多い。次に、「結婚・出産による離職」で 26.3%、「卒業後初めて就職した」で 23.5%と続いている。

性別では、男女とも、「左記以外の離職」が 49.7%、43.2%と最も多い。次に、男性は、「卒業後初めて就職した」が 45.5%となっている。女性は「結婚・出産による離職」が 30.3%となっている。

雇用形態別では、正社員は「左記以外の離職」が 45.2%と最も多い。一方、パートは「結婚・出産による離職」が 47.8%と最も多くなっている。

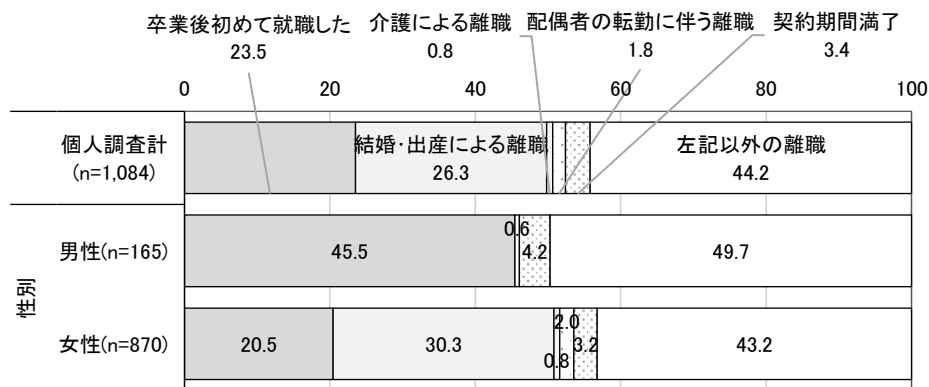


図9 現在の会社に入社した経緯 (単位：%)

表8 現在の会社に入社した経緯

(単位：人、%)

		回答数	卒業後初めて就職した	結婚・出産による離職	介護による離職	配偶者の転勤に伴う離職	契約期間満了	左記以外の離職	無回答
調査個人計		1,084	255	285	9	19	37	479	32
		100.0	23.5	26.3	0.8	1.8	3.4	44.2	-
性別	男性	165	45.5	0.0	0.0	0.6	4.2	49.7	2
	女性	870	20.5	30.3	0.8	2.0	3.2	43.2	29
	無回答	49	-	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	146	70.5	4.8	0.0	0.7	0.7	23.3	4
	30代	217	28.6	20.3	0.0	2.3	3.7	45.2	7
	40代	349	17.2	35.8	0.6	1.4	2.6	42.4	8
	50代	235	10.2	34.9	1.3	2.6	3.0	48.1	7
	60歳以上	134	4.5	18.7	3.0	1.5	9.0	63.4	6
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	767	31.3	19.4	0.4	1.3	2.3	45.2	15
	パート	224	4.0	47.8	2.7	2.7	5.4	37.5	11
	派遣社員	8	12.5	12.5	0.0	0.0	37.5	37.5	0
	臨時・嘱託	59	3.4	35.6	0.0	3.4	5.1	52.5	3
	その他	17	17.6	35.3	0.0	0.0	5.9	41.2	3
	無回答	9	-	-	-	-	-	-	0

(2) 希望した仕事（職種）

「はい」（希望した仕事（職種）につけている）が 80.4%

希望した仕事（職種）につけているかは、「はい」が 80.4%となる。

性別で見ると、「はい」が男性で 78.9%、女性で 80.7%となっている。

希望した仕事につけていないと答えた理由としては、「働きたい職種の求人がないから」が 39.3%と最も多い。次に、「家事・育児との両立が難しいから」で 23.2%、「その他」で 22.7%と続いている。

理由を男女別にみると、男性は「働きたい職種の求人がないから」が 65.7%と最も多い。一方、女性は、「働きたい職種の求人がないから」が 33.5%、「家事・育児との両立が難しいから」が 28.1%となっている。

表 9 希望した仕事（職種）に就いた（単位：人、%）

選択肢	回答数	割合
はい	880	80.4
いいえ	214	19.6
合計	1,094	100.0
無回答	22	-

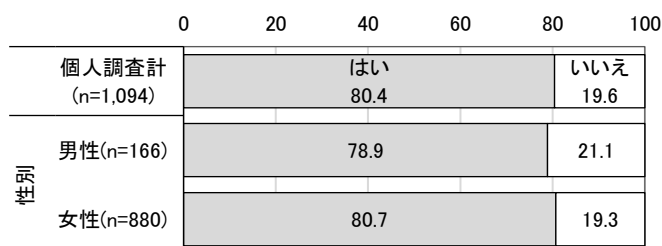


図 10 希望した仕事（職種）に就いた（単位：%）

表 10 希望通りでない理由

(単位：人、%)

		回答数	働きたい職種の求人がないから	家事・育児との両立が難しいから	応募したが採用されなかったから	その他	無回答
調査個人計		211	83	49	31	48	3
		100.0	39.3	23.2	14.7	22.7	-
性別	男性	35	65.7	0.0	17.1	17.1	0
	女性	167	33.5	28.1	15.0	23.4	3
	無回答	9	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	32	43.8	6.3	31.3	18.8	2
	30代	48	35.4	29.2	18.8	16.7	0
	40代	70	38.6	28.6	10.0	22.9	0
	50代	43	46.5	20.9	7.0	25.6	0
	60歳以上	18	27.8	22.2	11.1	38.9	1
	無回答	0	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	143	44.1	12.6	16.1	27.3	2
	パート	52	30.8	46.2	11.5	11.5	1
	派遣社員	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	9	33.3	44.4	0.0	22.2	0
	その他	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0
	無回答	1	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 特に希望がなかった・選ぶ余裕がなかった・異動で仕事が変わった など

(3) 現在の会社で働く期間

「定年まで」（働きたい）が54.1%

現在の会社でいつまで働きたいかは、「定年まで（定年後の再雇用含む）」が54.1%と最も多い。次に、「生計が楽になるまで」で11.6%、「次の仕事が見つかるまで」で9.5%と続いている。

性別では、男女とも「定年まで（定年後の再雇用含む）」が、70.5%、50.8%と最も多い。一方、2番目に多い回答は、男性では「次の仕事が見つかるまで」が11.4%、女性では「生計が楽になるまで」が12.3%となっている。

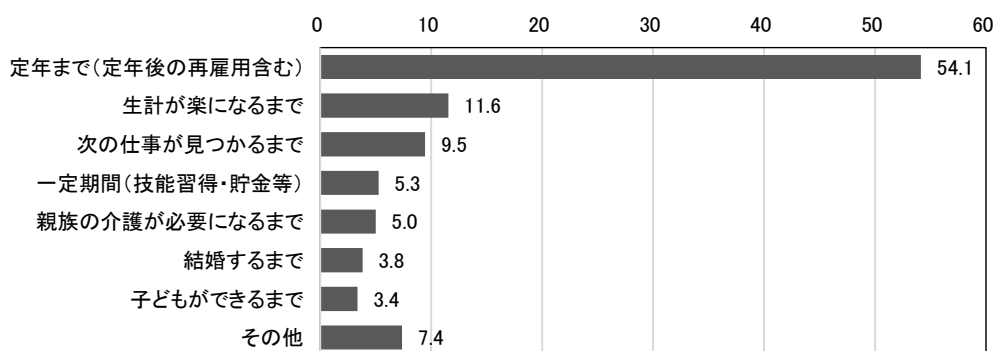


図 11 現在の会社で働く期間 (単位：%)

表 11 現在の会社で働く期間

(単位：人、%)

	回答数	定年まで(定年後の再雇用含む)	生計が楽になるまで	次の仕事が見つかるまで	一定期間(技能習得・貯金等)	親族の介護が必要になるまで	結婚するまで	子どもができるまで	その他	無回答	
調査個人計	1,099	595	127	104	58	55	42	37	81	17	
	100.0	54.1	11.6	9.5	5.3	5.0	3.8	3.4	7.4	-	
性別	男性	166	70.5	5.4	11.4	4.8	0.0	0.6	0.6	6.6	1
	女性	883	50.8	12.3	9.3	5.4	5.9	4.6	4.1	7.5	16
	無回答	50	-	-	-	-	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	147	27.2	7.5	15.0	15.0	0.0	15.0	15.6	4.8	3
	30代	222	41.0	16.2	13.5	7.2	0.9	7.7	5.9	7.7	2
	40代	351	57.3	14.8	10.8	3.7	5.7	0.6	0.3	6.8	6
	50代	239	74.9	8.4	4.2	1.3	7.9	0.4	0.0	2.9	3
	60歳以上	137	59.1	5.8	2.9	2.9	10.2	0.0	0.0	19.0	3
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	775	60.0	9.0	8.0	4.8	3.7	4.6	4.1	5.7	7
	パート	230	35.2	22.2	14.3	4.3	10.9	1.3	0.9	10.9	5
	派遣社員	7	14.3	14.3	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	14.3	1
	臨時・嘱託	60	58.3	6.7	10.0	8.3	1.7	0.0	3.3	11.7	2
	その他	19	47.4	5.3	5.3	21.1	0.0	0.0	5.3	15.8	1
	無回答	8	-	-	-	-	-	-	-	-	1

「その他」の主なもの 子どもが成長するまで・体力が続く限り など

(4) 管理・監督職への昇任希望

希望して「いる」が15.1%

管理・監督職への昇任は、希望して「いる」が15.1%となっている。

性別では、男性は、希望して「いる」が43.8%、女性は10.3%となっている。

希望する職位としては、「課長相当職まで」が30.6%、「部長相当職まで」が28.1%、「社長・役員相当職まで」が27.5%となっている。

性別では、男性は、「社長・役員相当職まで」が43.5%と最も多い。女性は、「課長相当職まで」が38.2%と最も多くなっている。

表 12 管理・監督職への昇任希望 (単位：人、%)

選択肢	回答数	割合
いる	165	15.1
いない	926	84.9
合計	1,091	100.0
無回答	25	-

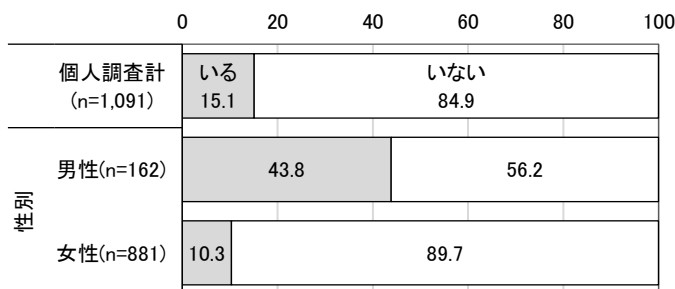


図 12 管理・監督職への昇任希望 (単位：%)

表 13 管理・監督職への希望する職位

(単位：人、%)

		回答数	社長・役員相当職まで	部長相当職まで	課長相当職まで	係長相当職まで	無回答
調査個人計		160	44	45	49	22	5
		100.0	27.5	28.1	30.6	13.8	-
性別	男性	69	43.5	33.3	20.3	2.9	2
	女性	89	15.7	23.6	38.2	22.5	2
	無回答	2	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	28	21.4	25.0	35.7	17.9	0
	30代	46	32.6	37.0	17.4	13.0	0
	40代	48	20.8	20.8	39.6	18.8	2
	50代	30	26.7	30.0	36.7	6.7	1
	60歳以上	8	62.5	25.0	12.5	0.0	2
	無回答	0	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	148	27.0	29.7	29.7	13.5	5
	パート	6	33.3	16.7	33.3	16.7	0
	派遣社員	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	4	25.0	0.0	50.0	25.0	0
	その他	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0
	無回答	1	-	-	-	-	0

(5) 管理・監督職への昇任を希望しない理由

「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が36.6%、「責任が重くなるから」が35.7%

管理・監督職への昇任を希望しない理由としては、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が36.6%、「責任が重くなるから」が35.7%と多くなっている。次に、「経験やキャリアがないから」で19.5%、「その他」で17.6%と続いている。

性別では、男性は、「責任が重くなるから」が33.7%と最も多い。次に、「その他」で27.0%、「現場の仕事にやりがいを感じるから」で25.8%と続いている。一方、女性は、「仕事と家事・育児等の両立が難しいから」が39.5%、「責任が重くなるから」が36.6%と多くなっている。

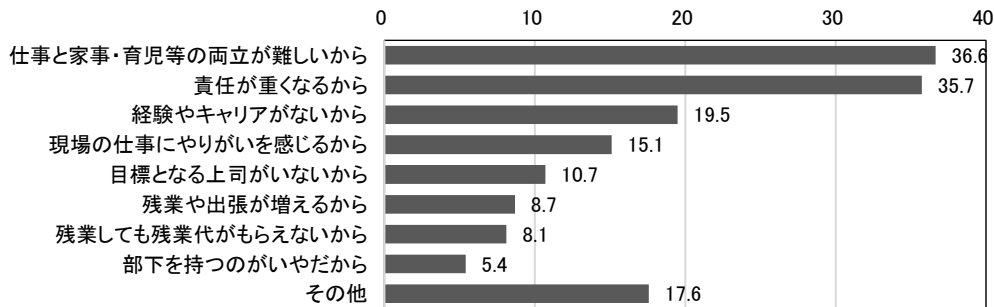


図13 管理・監督職への昇任を希望しない理由 (複数回答) (単位: %)

表14 管理・監督職への昇任を希望しない理由 (複数回答) (単位: 人、%)

	回答数	仕事と家事・育児等の両立が難しいから	責任が重くなるから	経験やキャリアがないから	現場の仕事にやりがいを感じるから	目標となる上司がないから	残業や出張が増えるから	残業しても残業代がもらえないから	部下を持つのがいやだから	その他	無回答	
調査個人計	887	325	317	173	134	95	77	72	48	156	39	
	-	36.6	35.7	19.5	15.1	10.7	8.7	8.1	5.4	17.6	-	
性別	男性	89	6.7	33.7	10.1	25.8	11.2	9.0	14.6	7.9	27.0	2
	女性	754	39.5	36.6	21.0	13.9	10.9	8.6	7.6	5.2	16.4	36
	無回答	44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	112	29.5	36.6	30.4	12.5	12.5	10.7	8.0	7.1	11.6	6
	30代	170	49.4	38.2	18.8	12.9	14.1	12.4	12.4	7.1	12.4	5
	40代	296	46.3	37.8	17.9	17.9	10.8	11.1	7.8	4.7	13.9	7
	50代	193	26.4	35.8	21.2	13.0	10.4	4.1	7.8	5.7	20.7	11
	60歳以上	114	16.7	26.3	11.4	17.5	4.4	2.6	2.6	2.6	35.1	9
	無回答	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
雇用形態	正社員	592	31.9	38.7	19.3	16.2	12.8	8.6	9.8	7.1	17.2	23
	パート	212	52.8	30.7	19.8	11.8	6.1	7.1	4.7	2.8	15.6	12
	派遣社員	8	50.0	25.0	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0
	臨時・嘱託	53	28.3	26.4	20.8	18.9	9.4	15.1	7.5	0.0	20.8	2
	その他	16	18.8	31.3	18.8	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	43.8	0
	無回答	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2

「その他」の主なもの 正社員でないから・今のままで十分・定年が近い・定年後の再雇用のため・役職がない など

(6) 職場での男女差

男女差を「感じる」が 38.4%

職場での男女の差を「感じる」は、38.4%となっている。

性別では、「感じる」は男性で37.1%、女性で38.3%となっている。

男女の差を感じる内容は、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が44.6%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」が40.0%、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が38.1%と多くなっている。

性別では、男性は、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が40.0%、「女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること」が40.0%と多くなっている。一方、女性は、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が47.6%と最も多い。次に、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」で42.0%、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」で38.7%と続いている。

年代別では、「女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと」が、10代、20代で43.8%、30代で43.6%と最も多い。一方、40代は、「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」が45.1%、「女性は仕事以外の雑務をさせられていること」が46.5%と多くなる。また、50代、60歳以上で「女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと」がそれぞれ57.4%、55.3%と最も多くなっている。

表 15 職場での男女の差 (単位：人、%)

選択肢	回答数	割合
感じる	422	38.4
感じない	678	61.6
合計	1,100	100.0
無回答	16	-

		0	20	40	60	80	100
性別	個人調査計 (n=1,100)	感じる 38.4		感じない 61.6			
	男性(n=167)	37.1		62.9			
	女性(n=885)	38.3		61.7			

図 14 職場での男女の差 (単位：%)

表 16 職場での男女の差を感じる内容 (複数回答) (単位：人、%)

		回答数	女性の賃金や手当が同一職種・勤続年数の男性より低いこと	女性は仕事以外の雑務をさせられていること	女性の昇任や昇格が男性よりも遅いこと	女性の仕事の内容が補助的なものに偏っていること	女性の仕事の内容が補助的なものに比べて不十分なこと	女性の研修・教育訓練の機会が男性と比べて不十分なこと	女性の研修・教育訓練の機会が男性と比べて不十分なこと	産退職の慣行があること	女性には結婚・出産退職の慣行があること	その他	無回答
調査個人計		417	186	167	159	105	59	47	49	5	-	-	
		-	44.6	40.0	38.1	25.2	14.1	11.3	11.8	-	-	-	
性別	男性	60	25.0	30.0	40.0	40.0	10.0	15.0	16.7	2	-	-	
	女性	336	47.6	42.0	38.7	22.0	13.7	10.4	11.3	3	-	-	
	無回答	21	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	
年代	10代、20代	48	29.2	33.3	43.8	33.3	8.3	22.9	8.3	0	-	-	
	30代	78	29.5	38.5	43.6	16.7	12.8	19.2	16.7	2	-	-	
	40代	144	45.1	46.5	42.4	32.6	14.6	9.7	10.4	2	-	-	
	50代	108	57.4	41.7	34.3	18.5	17.6	3.7	13.0	0	-	-	
	60歳以上	38	55.3	23.7	15.8	23.7	13.2	7.9	7.9	1	-	-	
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	
雇用形態	正社員	330	44.5	41.8	40.0	25.2	14.8	12.7	13.3	3	-	-	
	パート	55	47.3	36.4	23.6	36.4	10.9	3.6	7.3	1	-	-	
	派遣社員	1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	-	-	
	臨時・嘱託	20	35.0	40.0	35.0	5.0	20.0	10.0	0.0	0	-	-	
	その他	8	50.0	12.5	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	-	-	
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	

「その他」の主なもの 上司との面談がない・意思決定の参考にされない・女性管理職がない、少ない など

(7) 女性が仕事を続ける上で必要なこと

「育児休業制度の充実」が 52.1%、「職場の同僚・上司の理解と協力」46.0%

女性が仕事を続けていく上で必要なことは、「育児休業制度の充実」が 52.1%、「職場の同僚・上司の理解と協力」が 46.0%と多くなっている。次に、「保育・託児施設の充実」で 33.8%、「子の看護休暇制度の充実」で 31.9%と続いている。

性別では、男女とも、「育児休業制度の充実」が最も多い。

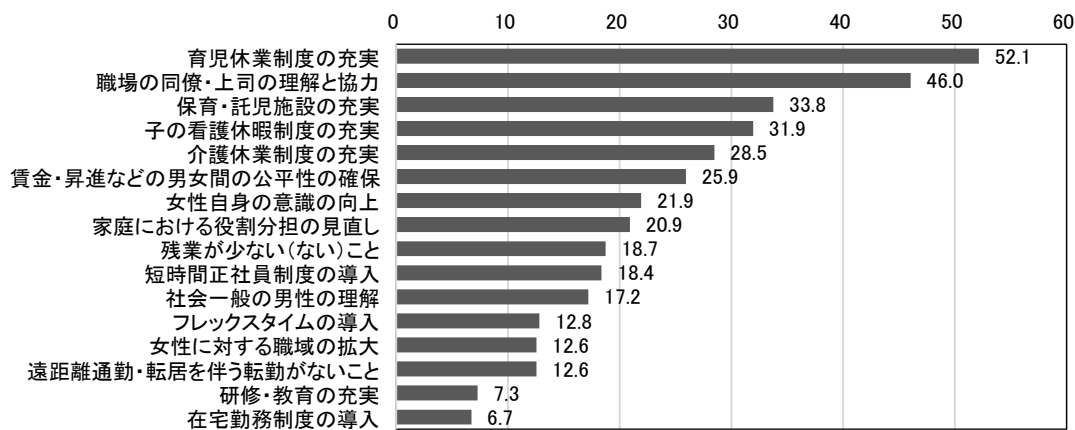


図 15 女性が仕事を続けていく上で必要だと思うこと (複数回答) (単位: %)

表 17 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)

(単位: 人、%)

	回答数	育児休業制度の充実	職場の同僚・上司の理解と協力	実 保育・託児施設の充	子の看護休暇制度の充実	介護休業制度の充実	女間の公平性の確保	賃金・昇進などの男	上 女性自身の意識の向	担の見直し	家庭における役割分	こと	残業が少ない(ない)こと	短時間正社員制度の導入	解 社会一般の男性の理	入 フレックスタイムの導	拡大 女性に対する職域の	伴う転勤がないこと	遠距離通勤・転居を	研修・教育の充実	在宅勤務制度の導入	無回答	
		573	506	371	351	313	285	241	230	206	202	189	141	138	138	80	74	17					
調査個人計	1,099	573	506	371	351	313	285	241	230	206	202	189	141	138	138	80	74	17	-	-	-	-	-
	-	52.1	46.0	33.8	31.9	28.5	25.9	21.9	20.9	18.7	18.4	17.2	12.8	12.6	12.6	7.3	6.7	-	-	-	-	-	-
性別	男性	166	66.9	34.9	39.2	27.1	16.9	21.1	29.5	18.1	13.9	12.0	21.1	13.9	18.7	7.2	5.4	5.4	1				
	女性	884	49.5	48.9	33.1	32.5	29.8	26.6	20.8	21.2	20.1	19.9	16.9	12.1	11.3	13.6	7.5	7.1	15				
	無回答	49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	147	76.9	44.9	44.2	34.7	10.9	25.9	13.6	18.4	21.1	17.0	15.0	11.6	12.9	18.4	5.4	5.4	3				3
	30代	223	56.1	50.2	37.2	30.0	17.9	19.7	19.3	22.0	20.6	27.4	13.5	14.8	7.2	10.3	5.4	9.9	1				1
	40代	354	42.1	45.8	29.1	39.0	30.8	28.5	22.0	22.6	20.3	19.8	20.6	14.4	12.4	12.7	6.2	7.1	3				3
	50代	237	48.5	45.1	30.8	26.6	40.5	27.0	24.9	23.2	16.5	11.4	17.7	11.0	13.5	15.2	6.8	5.5	5				5
	60歳以上	135	51.1	43.0	33.3	23.7	38.5	27.4	30.4	13.3	13.3	14.1	16.3	9.6	20.0	5.2	16.3	4.4	5				5
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
雇用形態	正社員	773	53.2	46.7	33.4	31.4	27.0	27.7	23.3	20.1	18.2	16.7	17.6	14.5	12.4	11.8	7.5	7.1	9				9
	パート	229	45.4	46.7	32.8	34.5	31.0	20.5	18.3	23.6	23.1	22.7	14.8	9.6	13.5	12.7	6.1	6.6	6				6
	派遣社員	8	50.0	12.5	50.0	12.5	62.5	37.5	0.0	37.5	0.0	37.5	37.5	12.5	37.5	25.0	0.0	25.0	0				0
	臨時・嘱託	61	57.4	41.0	36.1	31.1	36.1	18.0	19.7	21.3	14.8	26.2	16.4	6.6	8.2	13.1	9.8	1.6	1				1
	その他	19	78.9	47.4	36.8	42.1	21.1	42.1	21.1	15.8	10.5	10.5	26.3	5.3	10.5	26.3	5.3	0.0	1				1
	無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3 家庭と仕事の両立について

(1) 子どもについて

子どもが「いる」が66.1%

子どもが「いる」は66.1%となっている。

末子の年齢は、「6歳～11歳」で25.4%、「6歳未満」で25.2%と多くなっている。次に、「18歳～21歳」で19.3%と続いている。

性別では、男性は、「6歳未満」が44.0%と最も多い。一方、女性は、「6歳～11歳」が25.5%、「6歳未満」が23.1%、「18歳～21歳」が20.0%となっている。

年代別では、10代から30代は、「6歳未満」が最も多い。40代は「6歳～11歳」が31.8%と、50代、60歳以上は「18歳～21歳」が、それぞれ57.0%、66.7%と最も多くなっている。

雇用形態別は、正社員は、「6歳未満」が27.0%と最も多い。一方、パートは「6歳～11歳」が32.1%と最も多くなっている。

表 18 子どもの有無 (単位：人、%)

		回答数	いる	いない	無回答
調査個人計		1,101	728	373	15
		100.0	66.1	33.9	-
性別	男性	166	63.9	36.1	1
	女性	887	65.6	34.4	12
	無回答	48	-	-	2

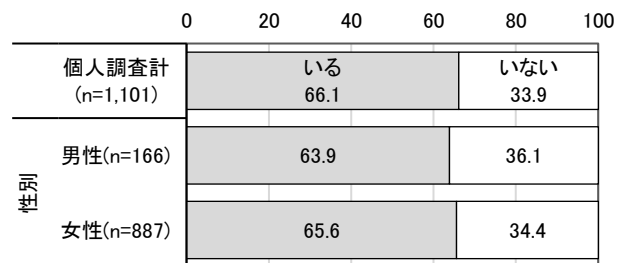


図 16 子どもの有無 (単位：%)

表 19 末子の年齢

(単位：人、%)

		回答数	6歳未満	6歳～11歳	12歳～14歳	15歳～17歳	18歳～21歳	22歳以上	無回答
調査個人計		512	129	130	61	71	99	22	216
		100.0	25.2	25.4	11.9	13.9	19.3	4.3	-
性別	男性	75	44.0	24.0	8.0	6.7	12.0	5.3	31
	女性	411	23.1	25.5	12.7	14.6	20.0	4.1	171
	無回答	26	-	-	-	-	-	-	14
年代	10代、20代	18	94.4	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	30代	123	66.7	28.5	2.4	2.4	0.0	0.0	1
	40代	274	10.6	31.8	19.3	20.1	16.1	2.2	6
	50代	93	1.1	6.5	5.4	14.0	57.0	16.1	95
	60歳以上	3	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	112
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	2
雇用形態	正社員	344	27.0	22.7	11.9	14.2	19.5	4.7	129
	パート	134	20.9	32.1	11.2	13.4	18.7	3.7	61
	派遣社員	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	20	15.0	25.0	10.0	20.0	25.0	5.0	19
	その他	7	28.6	0.0	42.9	0.0	28.6	0.0	5
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	2

(2) 育児休業の取得

取得「した」が18.8%

末子について育児休業を取得「した」は、18.8%となる。

性別では、男性は4.8%、女性は21.9%となっている。

育児休業を取得した期間は、「1年以下」が59.1%と最も多い。次に、「2年以下」で20.5%、「6か月以下」で12.9%と続いている。

性別では、男性は、「1か月以下」が60.0%と最も多い。女性は、「1年以下」が60.2%と最も多い。

年代別では、「1年以下」が、30代は61.5%、40代は64.1%、50代は57.1%、60歳以上は50.0%と最も多い。一方、10代、20代は「2年以下」が41.7%となり、60歳以上では「6か月以下」が40.0%、「1年以下」が50.0%となっている。

現在の雇用形態別では、正社員は、「1年以下」が61.0%と最も多く、次に「2年以下」で23.8%となっている。一方、パートは、「1年以下」が42.9%と最も多く、次に「6か月以下」で28.6%となっている。

表 20 育児休業の取得 (単位：人、%)

		回答数	した	しなかった	無回答
調査個人計		718	135	583	10
		100.0	18.8	81.2	-
性別	男性	104	4.8	95.2	2
	女性	575	21.9	78.1	7
	無回答	39	-	-	1

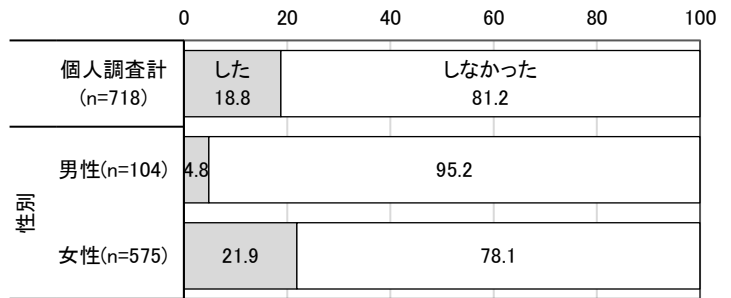


図 17 育児休業の取得 (単位：%)

表 21 育児休業を取得した期間

(単位：人、%)

		回答数	1か月以下	6か月以下	1年以下	2年以下	3年以下	3年超	無回答
調査個人計		132	7	17	78	27	0	3	3
		100.0	5.3	12.9	59.1	20.5	0.0	2.3	-
性別	男性	5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0
	女性	123	3.3	13.0	60.2	21.1	0.0	2.4	3
	無回答	4	-	-	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	12	0.0	25.0	33.3	41.7	0.0	0.0	0
	30代	39	5.1	7.7	61.5	25.6	0.0	0.0	1
	40代	64	4.7	9.4	64.1	18.8	0.0	3.1	1
	50代	7	14.3	14.3	57.1	0.0	0.0	14.3	0
	60歳以上	10	10.0	40.0	50.0	0.0	0.0	0.0	1
	無回答	0	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	105	4.8	10.5	61.0	23.8	0.0	0.0	2
	パート	21	9.5	28.6	42.9	4.8	0.0	14.3	0
	派遣社員	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1
	その他	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	0

(3) 育児休業を取得しなかった理由

「取得する必要がなかった」が42.3%、「制度がなかった」が30.7%

一番下のお子さんの育児休業を取得しなかった理由は、「取得する必要がなかった」が42.3%と最も多い。次に、「制度がなかった」が30.7%となっている。

性別では、男女とも、「取得する必要がなかった」が50.5%、41.1%と最も多い。次に、「制度がなかった」で、男性が36.6%、女性が29.2%となっている。また、女性では「その他」が26.4%となっている。

年代別では、「取得する必要がなかった」が、30代は42.5%、40代は45.4%、50代は42.8%と最も多い。60歳以上は「制度がなかった」が47.4%と最も多くなっている。

雇用形態別では、「取得する必要がなかった」が正社員は43.5%、パートは42.1%と最も多い。次に、「制度がなかった」が、正社員は26.7%、パートは35.2%となっている。

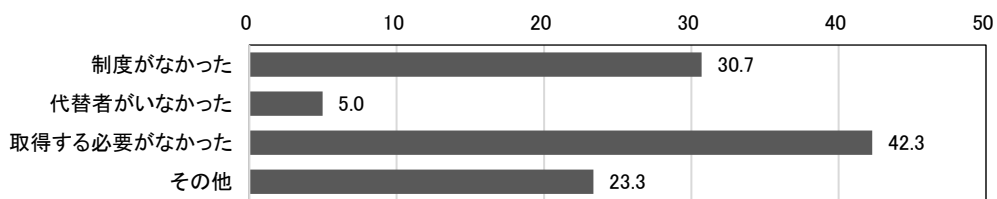


図 18 育児休業を取得しなかった理由 (複数回答) (単位: %)

表 22 育児休業を取得しなかった理由 (複数回答)

(単位: 人、%)

		回答数	た 制度がなかつ	か 代替者がいな	が 取得する必要	そ の 他	無 回 答
調査個人計		544	167	27	230	127	39
		-	30.7	5.0	42.3	23.3	-
性別	男性	93	36.6	8.6	50.5	7.5	6
	女性	421	29.2	4.3	41.1	26.4	28
	無回答	30	-	-	-	-	5
年代	10代、20代	6	66.7	0.0	33.3	16.7	0
	30代	80	23.8	10.0	42.5	23.8	4
	40代	194	24.2	5.2	45.4	26.8	17
	50代	166	30.7	4.8	42.8	23.5	12
	60歳以上	95	47.4	1.1	34.7	16.8	6
	無回答	3	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	333	26.7	7.2	43.5	24.0	26
	パート	159	35.2	1.3	42.1	22.0	13
	派遣社員	3	33.3	0.0	66.7	33.3	0
	臨時・嘱託	35	48.6	2.9	31.4	17.1	0
	その他	10	40.0	0.0	20.0	40.0	0
	無回答	4	-	-	-	-	0
一番下の子どもの年齢	6歳未満	67	28.4	10.4	46.3	16.4	1
	6歳~11歳	88	25.0	3.4	43.2	30.7	11
	12歳~14歳	45	15.6	6.7	46.7	31.1	2
	15歳~17歳	58	34.5	3.4	36.2	27.6	5
	18歳~21歳	81	23.5	6.2	42.0	29.6	6
	22歳以上	19	21.1	15.8	47.4	15.8	3
	無回答	186	-	-	-	-	11

「その他」の主なもの 仕事をしていなかった、辞めていた・パートだった・前例がなかった など

(4) 介護が必要な親族

介護が必要な親族が「いる」が19.7%

介護が必要な親族は、「いる」は19.7%となる。

性別で見ると、男性は19.9%、女性は19.6%となっている。

介護が必要な親族との関係は、「別居の親族」が56.8%と最も多い。次に、「同居の親族」で44.6%となっている。

性別では、「別居の親族」が男性は60.6%、女性は56.5%と最も多い。次に「同居の親族」で、男性は36.4%、女性は46.5%となっている

年代別では、「別居の親族」が、10代、20代は66.7%、30代は63.0%、40代は71.2%と最も多い。一方、50代は62.3%と「同居の親族」が最も多くなり、60歳以上では「同居の親族」と「別居の親族」がともに47.2%と同じ割合になっている。

表 23 介護が必要な親族の有無 (単位：人、%)

選択肢	回答数	割合
いる	217	19.7
いない	885	80.3
合計	1,102	100.0
無回答	14	-

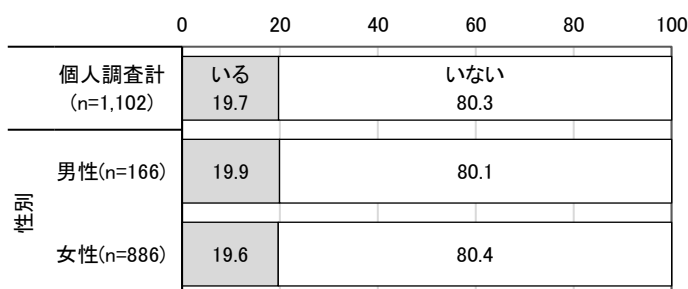


図 19 介護が必要な親族の有無 (単位：%)

表 24 介護が必要な親族との関係 (複数回答)

(単位：人、%)

		回答数	同居の親族	別居の親族	その他	無回答
調査個人計		213	95	121	4	4
		-	44.6	56.8	1.9	-
性別	男性	33	36.4	60.6	6.1	0
	女性	170	46.5	56.5	0.6	4
	無回答	10	-	-	-	0
年代	10代、20代	21	28.6	66.7	4.8	0
	30代	27	37.0	63.0	0.0	0
	40代	52	26.9	71.2	1.9	1
	50代	77	62.3	46.8	0.0	1
	60歳以上	36	47.2	47.2	5.6	2
	無回答	0	-	-	-	0
雇用形態	正社員	150	46.0	57.3	0.7	1
	パート	41	39.0	61.0	2.4	3
	派遣社員	2	50.0	50.0	0.0	0
	臨時・嘱託	17	52.9	41.2	5.9	0
	その他	3	0.0	66.7	33.3	0
	無回答	0	-	-	-	0

「その他」の主なもの 施設入所中 など

(5) 主な介護者

「同居の親族」が 28.2%

主に介護をしている方は、「同居の親族」が 28.2%と最も多い。次に、「回答者」で 22.5%、「施設に入所」で 20.6%、「別居の親族」で 20.1%と続いている。

性別では、男性は、「配偶者」が 29.0%と最も多い。一方、女性は、「同居の親族」が 28.6%と最も多く、次に「回答者」で 25.6%となっている。

年代別では、「同居の親族」が、10代、20代は 42.9%、30代は 42.3%、40代は 35.3%と最も多い。一方、50代、60歳以上は、「回答者」がそれぞれ 35.6%、34.2%と最も多くなっている。

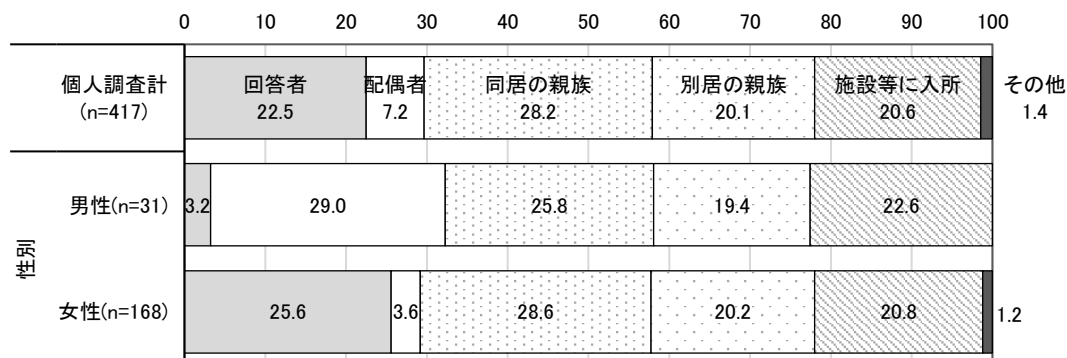


図 20 主に介護に携わっている者 (単位：%)

表 25 主に介護に携わっている者

(単位：人、%)

		回答数	回答者	配偶者	同居の親族	別居の親族	施設等に入所	その他	無回答
調査個人計		209	47	15	59	42	43	3	8
		100.0	22.5	7.2	28.2	20.1	20.6	1.4	-
性別	男性	31	3.2	29.0	25.8	19.4	22.6	0.0	2
	女性	168	25.6	3.6	28.6	20.2	20.8	1.2	6
	無回答	10	-	-	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	21	0.0	0.0	42.9	33.3	23.8	0.0	0
	30代	26	7.7	3.8	42.3	23.1	23.1	0.0	1
	40代	51	11.8	3.9	35.3	27.5	17.6	3.9	2
	50代	73	35.6	11.0	20.5	12.3	19.2	1.4	5
	60歳以上	38	34.2	10.5	15.8	15.8	23.7	0.0	0
	無回答	0	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	144	21.5	9.7	29.2	20.1	18.1	1.4	7
	パート	44	27.3	2.3	27.3	22.7	18.2	2.3	0
	派遣社員	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0
	臨時・嘱託	17	23.5	0.0	29.4	11.8	35.3	0.0	0
	その他	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	1
	無回答	0	-	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 入院中 など

(6) 介護休暇・休業制度の利用

「考えていない」が73.1%

介護のための休暇・休業制度の利用は、「考えていない」が73.1%と最も多い。次に、「考えているが決まっていない」で21.3%と続いている。

性別では、「考えていない」が、男性は69.7%、女性は75.1%と最も多い。次に、「考えているが決まっていない」で、男性は24.2%、女性は19.1%となっている。

年代別では、「考えていない」が、10代、20代は95.2%、30代は92.6%となっており、一方、40代では67.3%、50代は65.4%、60歳以上は71.1%となっている。「考えているが決まっていない」は、40代は26.9%、50代は25.6%、60歳以上は23.7%となっている。

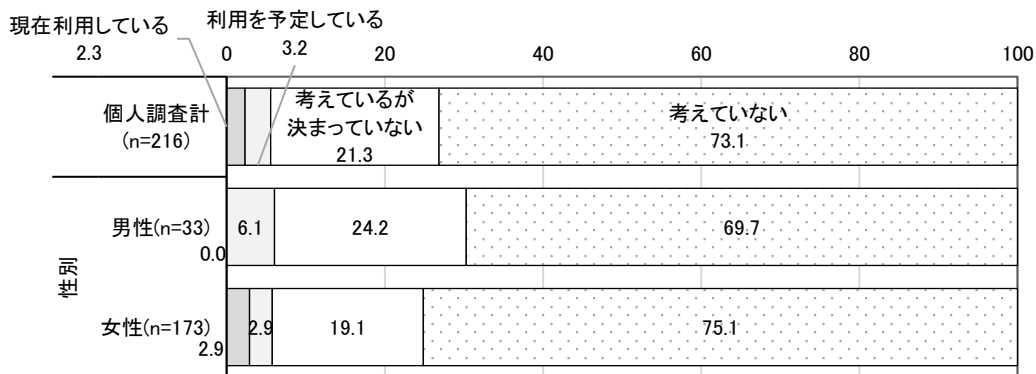


図 21 介護休暇・休業制度の利用 (単位：%)

表 26 介護休暇・休業制度の利用

(単位：人、%)

		回答数	現在利用している	利用を予定している	考えているが決まっていない	考えていない	無回答
調査個人計		216	5	7	46	158	1
		100.0	2.3	3.2	21.3	73.1	-
性別	男性	33	0.0	6.1	24.2	69.7	0
	女性	173	2.9	2.9	19.1	75.1	1
	無回答	10	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	21	0.0	0.0	4.8	95.2	0
	30代	27	0.0	0.0	7.4	92.6	0
	40代	52	3.8	1.9	26.9	67.3	1
	50代	78	2.6	6.4	25.6	65.4	0
	60歳以上	38	2.6	2.6	23.7	71.1	0
	無回答	0	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	151	3.3	3.3	23.2	70.2	0
	パート	44	0.0	4.5	18.2	77.3	0
	派遣社員	1	0.0	0.0	0.0	100.0	1
	臨時・嘱託	17	0.0	0.0	17.6	82.4	0
	その他	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0
	無回答	0	-	-	-	-	0

(7) 介護のための離職

「離職を予定している」が3.3%、「決めかねている」19.9%

介護のための離職は、「離職を予定している」が3.3%となっている。また、「離職を考えているがまだ決めかねている」が19.9%、「考えていない」が76.8%となっている。

年代別では、「離職を予定している」は、50代で7.9%、60歳以上で2.9%となる。一方、「離職を考えているがまだ決めかねている」は、40代で19.2%、50代で30.3%、60歳以上で22.9%となっている。

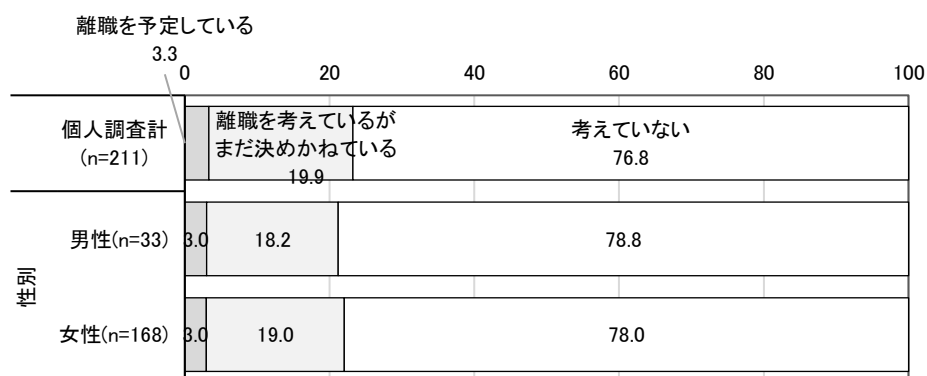


図 22 介護のための離職 (単位：%)

表 27 介護のための離職

(単位：人、%)

		回答数	離職を予定している	離職を考えているがまだ決めかねている	考えていない	無回答
調査個人計		211	7	42	162	6
		100.0	3.3	19.9	76.8	-
性別	男性	33	3.0	18.2	78.8	0
	女性	168	3.0	19.0	78.0	6
	無回答	10	-	-	-	0
年代	10代、20代	21	0.0	0.0	100.0	0
	30代	27	0.0	3.7	96.3	0
	40代	52	0.0	19.2	80.8	1
	50代	76	7.9	30.3	61.8	2
	60歳以上	35	2.9	22.9	74.3	3
	無回答	0	-	-	-	0
雇用形態	正社員	149	3.4	19.5	77.2	2
	パート	43	4.7	25.6	69.8	1
	派遣社員	1	0.0	0.0	100.0	1
	臨時・嘱託	15	0.0	13.3	86.7	2
	その他	3	0.0	0.0	100.0	0
	無回答	0	-	-	-	0

(8) 女性が企業で働く期間

「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が44.4%

望ましいと考える「女性が企業で働く期間」は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が44.4%と最も多い。次に、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が37.6%と続いている。

性別では、男性は、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が42.2%と最も多い。一方、女性は、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が44.7%と最も多くなっている。

年代別では、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が10代、20代は43.0%、30代は44.8%、40代は48.2%と最も多くなっている。一方、50代は、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が45.3%、「結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい」が43.2%となっている。また、60歳以上では、「子育てにめどが付いたら再び働くのがよい」が48.1%と最も多くなっている。

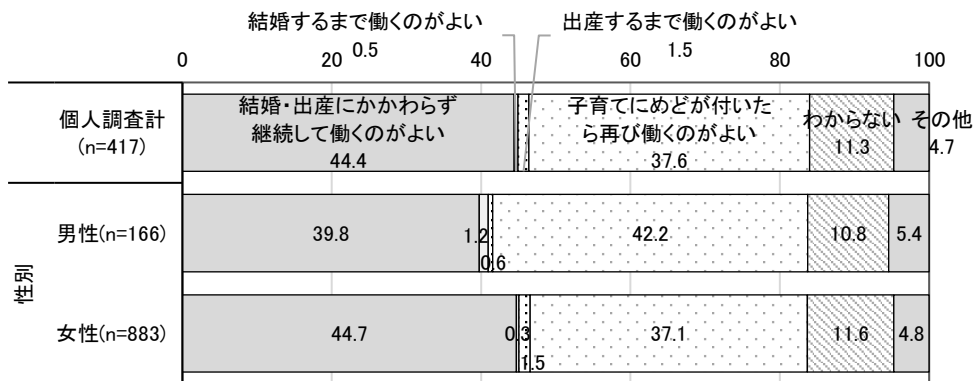


図 23 女性が企業で働く期間 (単位：%)

表 28 女性が企業で働く期間

(単位：人、%)

	回答数	結婚・出産にかかわらず継続して働くのがよい (%)	結婚するまで働くのがよい (%)	出産するまで働くのがよい (%)	子育てにめどが付いたら再び働くのがよい (%)	わからない (%)	その他 (%)	無回答 (%)	
									回答数
調査個人計	1,099	488	6	16	413	124	52	17	
	100.0	44.4	0.5	1.5	37.6	11.3	4.7	-	
性別	男性	166	39.8	1.2	0.6	42.2	10.8	5.4	1
	女性	883	44.7	0.3	1.5	37.1	11.6	4.8	16
	無回答	50	-	-	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	149	43.0	0.7	3.4	36.2	12.8	4.0	1
	30代	223	44.8	0.4	2.7	32.7	13.0	6.3	1
	40代	353	48.2	0.3	0.8	32.0	14.7	4.0	4
	50代	236	43.2	0.0	0.4	45.3	7.6	3.4	6
	60歳以上	135	37.0	2.2	0.7	48.1	4.4	7.4	5
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	772	46.9	0.6	1.4	35.5	10.8	4.8	10
	パート	230	34.8	0.4	1.3	46.5	13.5	3.5	5
	派遣社員	8	37.5	0.0	0.0	50.0	12.5	0.0	0
	臨時・嘱託	60	55.0	0.0	3.3	26.7	8.3	6.7	2
	その他	20	40.0	0.0	0.0	35.0	15.0	10.0	0
	無回答	9	-	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 個人の考え方、希望による・定年まで・状況による など

(9) 子育てにめどが付いて再び働く際の希望雇用形態

「正社員」が 55.8%

子育てにめどが付いて再び働く際の希望雇用形態は、「正社員」が 55.8%と最も多い。次に、「パート」が 37.1%と続いている。

年代別では、10代、20代は、「正社員」48.1%、「パート」48.1%と同じ割合となっているが、他のいずれの年代も「正社員」という回答が最も多い。年代が上がるにつれその回答割合も高くなり、50代で61.0%、60歳以上で68.8%となっている。

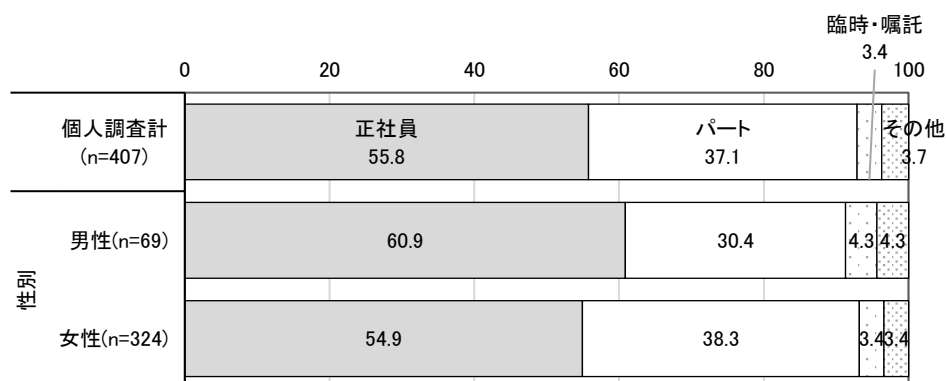


図 24 子育てにめどが付いて再び働く際の希望雇用形態 (単位：%)

表 29 子育てにめどが付いて再び働く際の希望雇用形態 (単位：人、%)

		回答数	正社員	パート	派遣社員	臨時・嘱託	その他	無回答
調査個人計		407	227	151	0	14	15	6
		100.0	55.8	37.1	0.0	3.4	3.7	-
性別	男性	69	60.9	30.4	0.0	4.3	4.3	1
	女性	324	54.9	38.3	0.0	3.4	3.4	4
	無回答	14	-	-	-	-	-	1
年代	10代、20代	54	48.1	48.1	0.0	0.0	3.7	0
	30代	73	49.3	42.5	0.0	2.7	5.5	0
	40代	110	50.9	41.8	0.0	4.5	2.7	3
	50代	105	61.0	30.5	0.0	3.8	4.8	2
	60歳以上	64	68.8	25.0	0.0	4.7	1.6	1
	無回答	1	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	269	63.9	29.0	0.0	2.6	4.5	5
	パート	106	34.0	61.3	0.0	2.8	1.9	1
	派遣社員	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	16	62.5	12.5	0.0	25.0	0.0	0
	その他	7	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0
	無回答	5	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 希望に応じた勤務・正社員に準ずる社員 など

(10) 男女の家庭と仕事のバランスについて

「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が 59.3%

男女の家庭と仕事のバランスは、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が 59.3%と最も多い。次に、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」が 30.8%と続いている。

年代別では、いずれの年代も、「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も多い。一方、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」は、10代、20代で 43.6%と、他の年代よりも高くなっている。

雇用形態別では、いずれも「男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい」が最も多い。一方、「女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい」は、パートで 39.8%となり、正社員の 28.6%よりも高くなっている。

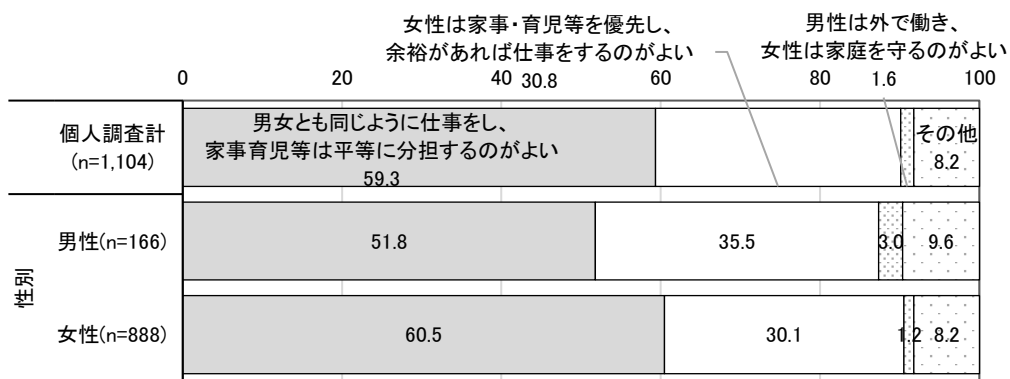


図 25 男女の家庭と仕事のバランス (単位: %)

表 30 男女の家庭と仕事のバランス

(単位: 人、%)

	回答数	男女の家庭と仕事のバランス				その他	無回答
		男女とも同じように仕事をし、家事育児等は平等に分担するのがよい	女性は家事・育児等を優先し、余裕があれば仕事をするのがよい	男性は外で働き、女性は家庭を守るのがよい	その他		
調査個人計	1,104	655	340	18	91	12	
	100.0	59.3	30.8	1.6	8.2	-	
性別	男性	166	51.8	35.5	3.0	9.6	1
	女性	888	60.5	30.1	1.2	8.2	11
	無回答	50	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	149	51.0	43.6	2.0	3.4	1
	30代	223	55.6	30.0	2.2	12.1	1
	40代	352	63.9	26.4	1.1	8.5	5
	50代	240	58.8	31.7	1.3	8.3	2
	60歳以上	137	62.8	28.5	2.2	6.6	3
	無回答	3	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	775	61.0	28.6	1.7	8.6	7
	パート	231	50.2	39.8	2.2	7.8	4
	派遣社員	8	75.0	25.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	61	70.5	23.0	0.0	6.6	1
	その他	20	55.0	40.0	0.0	5.0	0
	無回答	9	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 家庭によって異なる・経済的な必要性 など

4 ハラスメント等について

(1) 悪質なクレーム※

悪質なクレームを受けたことが「有」は21.3%

過去3年間に、顧客等から悪質なクレームを受けたことが「有」は、21.3%となっている。

性別では、「有」が、男性は27.1%、女性は20.3%となっている。

年代別では、60歳以上は「有」が11.7%と、他の年代よりも低くなっている。

雇用形態別では、正社員は「有」が23.4%と、パートの17.3%よりもやや高くなっている。

※理不尽で過剰な要求や、暴力的な行為など、「悪質」と感じたクレームについて回答

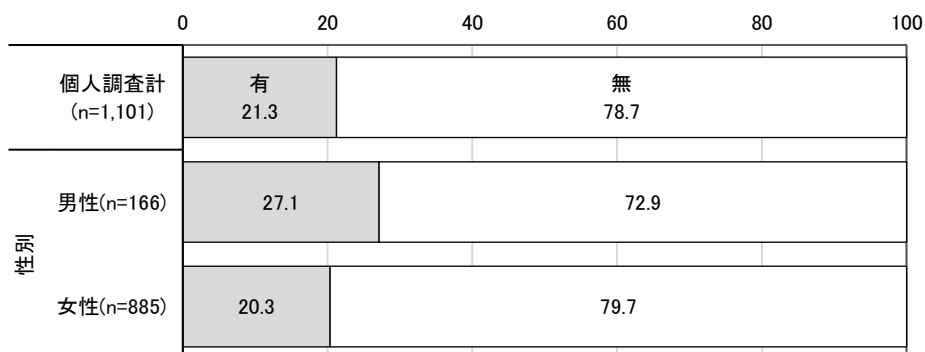


図 26 悪質なクレーム (単位：%)

表 31 悪質なクレーム

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,101	234	867	15
		100.0	21.3	78.7	-
性別	男性	166	27.1	72.9	1
	女性	885	20.3	79.7	14
	無回答	50	-	-	0
年代	10代、20代	149	22.8	77.2	1
	30代	222	23.9	76.1	2
	40代	351	21.9	78.1	6
	50代	239	22.2	77.8	3
	60歳以上	137	11.7	88.3	3
	無回答	3	-	-	0
雇用形態	正社員	772	23.4	76.6	10
	パート	231	17.3	82.7	4
	派遣社員	8	25.0	75.0	0
	臨時・嘱託	61	11.5	88.5	1
	その他	20	20.0	80.0	0
	無回答	9	-	-	0
現在の役職	役員	41	14.6	85.4	0
	部長級	26	34.6	65.4	0
	課長級	56	21.4	78.6	1
	係長級	105	33.3	66.7	2
	役職にはついていない	859	19.7	80.3	12
	無回答	14	-	-	0

(2) 悪質なクレームの増加傾向

「有」が 32.1%

悪質なクレームの増加を感じるは、「有」が 32.1%となっている。
 性別では、男性は「有」が 35.8%と、女性の 31.3%よりもやや高くなっている。
 年代別では、30代で「有」が 36.9%と、他の年代よりもやや高くなっている。

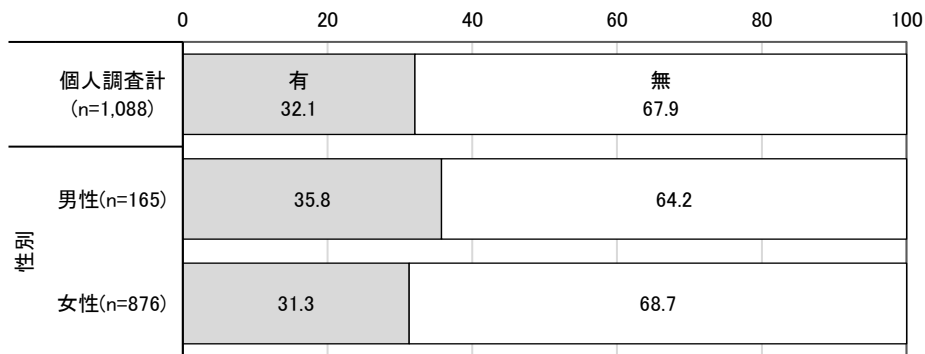


図 27 悪質なクレームの増加傾向 (単位：%)

表 32 悪質なクレームの増加傾向

(単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,088	349	739	28
		100.0	32.1	67.9	-
性別	男性	165	35.8	64.2	2
	女性	876	31.3	68.7	23
	無回答	47	-	-	3
年代	10代、20代	147	29.3	70.7	3
	30代	222	36.9	63.1	2
	40代	348	30.2	69.8	9
	50代	236	30.9	69.1	6
	60歳以上	133	33.8	66.2	7
	無回答	2	-	-	1
雇用形態	正社員	766	30.5	69.5	16
	パート	227	32.6	67.4	8
	派遣社員	8	62.5	37.5	0
	臨時・嘱託	60	36.7	63.3	2
	その他	19	47.4	52.6	1
	無回答	8	-	-	1
現在の役職	役員	40	25.0	75.0	1
	部長級	26	30.8	69.2	0
	課長級	56	28.6	71.4	1
	係長級	103	32.0	68.0	4
	役職にはついていない	849	32.7	67.3	22
	無回答	14	-	-	0
悪質クレーム	受けたことがある	233	67.0	33.0	1
	受けたことがない	854	22.6	77.4	13
	無回答	1	-	-	14

(3) セクシュアルハラスメントについて

受けたことが「有」が12.4%

過去3年間に、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことが「有」は12.4%となっている。性別では、「有」が男性は3.1%、女性は14.1%となっている。

セクシュアルハラスメントの相手は、「上司」が63.4%と最も多い。次に、「同僚」で29.1%、「その他」で14.9%と続いている。

年代別では、いずれも「上司」が最も多い。「同僚」は、10代、20代で13.6%である。一方、50代では42.4%と高くなっている。

表 33 セクシュアルハラスメントの有無 (単位：人、%)

		回答数	有	無	無回答
調査個人計		1,103	137	966	13
		100.0	12.4	87.6	-
性別	男性	163	3.1	96.9	4
	女性	891	14.1	85.9	8
	無回答	49	-	-	1

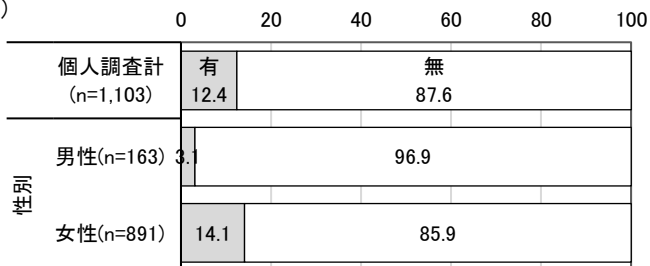


図 28 セクシュアルハラスメントの有無 (単位：%)

表 34 セクシュアルハラスメントの相手 (複数回答) (単位：人、%)

(単位：人、%)

		回答数	上司	同僚	部下	取引先	その他	無回答
調査個人計		134	85	39	4	10	20	3
		-	63.4	29.1	3.0	7.5	14.9	-
性別	男性	5	80.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0
	女性	123	63.4	27.6	2.4	7.3	15.4	3
	無回答	6	-	-	-	-	-	0
年代	10代、20代	22	81.8	13.6	0.0	9.1	18.2	0
	30代	28	64.3	28.6	3.6	7.1	14.3	0
	40代	47	61.7	29.8	0.0	4.3	19.1	0
	50代	33	54.5	42.4	6.1	9.1	9.1	2
	60歳以上	3	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	1
	無回答	1	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	101	65.3	25.7	3.0	7.9	16.8	2
	パート	25	56.0	44.0	4.0	4.0	8.0	0
	派遣社員	0	-	-	-	-	-	0
	臨時・嘱託	5	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0	1
	その他	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0
	無回答	1	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 顧客・電話の相手・同僚 など

(4) セクシュアルハラスメントの内容

「不快な性的冗談・からかい」が 62.4%

セクシュアルハラスメントの内容は、「不快な性的冗談・からかい」が 62.4%と最も多い。次に、「不必要な身体的接触」が 34.6%と続いている。

年代別では、いずれも「不快な性的冗談・からかい」が最も多い。また、「不必要な身体的接触」は、10代、20代で 42.9%、40代で 37.0%、50代で 35.3%と、他の年代よりも高くなっている。

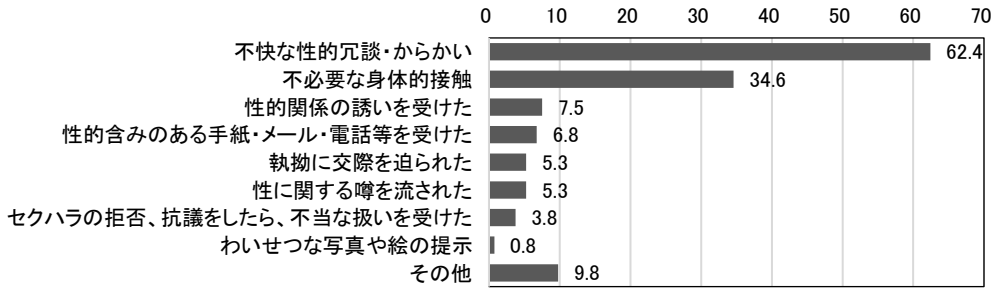


図 29 セクシュアルハラスメントの内容 (単位: %)

表 35 セクシュアルハラスメントの内容 (複数回答)

(単位: 人、%)

	回答数	不快な性的冗談・からかい	不必要な身体的接触	性的関係の誘いを受けた	性的含みのある手紙・メール・電話等を受けた	執拗に交際を迫られた	性に関する噂を流された	セクハラ拒否、抗議したら、不当な扱いを受けた	わいせつな写真や絵の提示	その他	無回答	
		割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	割合 (%)	
調査個人計	133	83	46	10	9	7	7	5	1	13	4	
	-	62.4	34.6	7.5	6.8	5.3	5.3	3.8	0.8	9.8	-	
性別	男性	4	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	1	
	女性	123	63.4	34.1	7.3	6.5	5.7	5.7	4.1	8.9	3	
	無回答	6	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
年代	10代、20代	21	76.2	42.9	0.0	9.5	4.8	0.0	4.8	0.0	4.8	1
	30代	28	67.9	28.6	3.6	7.1	7.1	3.6	7.1	0.0	14.3	0
	40代	46	63.0	37.0	13.0	4.3	0.0	10.9	0.0	2.2	6.5	1
	50代	34	52.9	35.3	8.8	5.9	8.8	2.9	5.9	0.0	11.8	1
	60歳以上	3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	100	61.0	36.0	8.0	7.0	5.0	5.0	3.0	1.0	10.0	3
	パート	25	64.0	36.0	4.0	0.0	4.0	8.0	8.0	0.0	12.0	0
	派遣社員	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	臨時・嘱託	5	80.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	その他	2	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
	無回答	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 酒宴の席での対応・男性社員同士の会話 など

5 がんの治療と仕事の両立について

(1) がんに関する相談窓口

「知っている」が6.3%、「知らない」が77.1%

がんにかかった際に相談できる窓口を「知っている」は6.3%となっている。一方、「知らない」は77.1%となっている。

実際の相談窓口については、「がん相談支援センター」が82.7%と最も高い。

表 36 がんに関する相談窓口 (単位：人、%)

		回答数	知っている	聞いたことはある	知らない	無回答
調査個人計		1,109	70	184	855	7
		100.0	6.3	16.6	77.1	-
性別	男性	166	4.8	19.3	75.9	1
	女性	893	6.7	16.0	77.3	6
	無回答	50	-	-	-	0

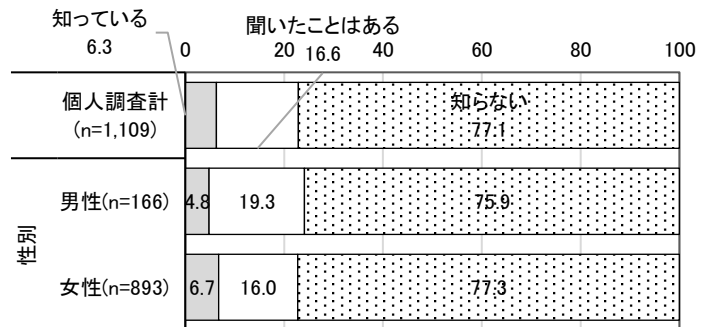


図 30 がんに関する相談窓口 (単位：%)

表 37 がんに関する相談窓口 (複数回答) (単位：人、%)

(単位：人、%)

		回答数	がん相談支援センター	長野産業保健総合支援センター	ハローワーク松本	その他	無回答
調査個人計		220	182	22	16	18	34
		-	82.7	10.0	7.3	8.2	-
性別	男性	37	89.2	10.8	5.4	8.1	3
	女性	176	81.8	9.7	7.4	8.5	27
	無回答	7	-	-	-	-	4
年代	10代、20代	21	71.4	19.0	14.3	4.8	2
	30代	26	96.2	7.7	3.8	0.0	3
	40代	74	79.7	5.4	6.8	14.9	10
	50代	57	82.5	17.5	5.3	7.0	10
	60歳以上	42	85.7	4.8	9.5	4.8	9
	無回答	0	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	159	79.9	11.3	8.8	9.4	19
	パート	44	90.9	6.8	4.5	2.3	15
	派遣社員	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	12	100.0	8.3	0.0	0.0	0
	その他	3	33.3	0.0	0.0	66.7	0
	無回答	0	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 病院・保険会社・社内窓口 など

(2) 両立支援のための環境・制度の整備

整備されていると「思う」が12.3%、「思わない」が44.1%

職場での両立支援のための環境・制度が整備されていると「思う」は12.3%となっている。一方、「思わない」は44.1%、「知らない」も43.6%となっている。

具体的な両立支援のための環境・制度は、「がん等の病気にかかった際、相談できる社内窓口」が43.1%、「両立支援に関する制度や休暇などの整備」が40.0%と多くなっている。

表 38 両立支援の環境・制度の整備 (単位：人、%)

		回答数	思う	思わない	知らない	無回答
調査個人計		1,102	136	486	480	14
		100.0	12.3	44.1	43.6	-
性別	男性	165	16.4	48.5	35.2	2
	女性	887	12.0	42.7	45.3	12
	無回答	50	-	-	-	0

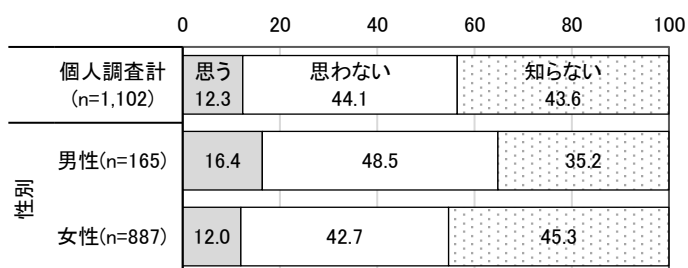


図 31 両立支援の環境・制度の整備 (単位：%)

表 39 整備されている両立支援の環境・制度 (複数回答) (単位：人、%)

		回答数	口 談 で 可 る 社 内 窓 口	が ん 等 の 病 気 に か か っ た 際 、 相 談 可 能 な 社 内 窓 口	両 立 支 援 に 関 す る 制 度 や 休 暇 な ど の 整 備	職 場 内 周 知 の 表 明 と 本 方 針 の 基 礎 的 な 支 援 を 行 う た め の 表 明	修 業 時 間 の 短 縮 に 関 す る 研 究 と 開 発	管 理 職 や 一 般 社 員 に 向 け た 両 立 支 援 に 関 す る 研 究 と 開 発	そ の 他	無 回 答
調査個人計		130	56	52	44	5	15	6		
		-	43.1	40.0	33.8	3.8	11.5	-		
性別	男性	26	42.3	26.9	42.3	11.5	11.5	1		
	女性	101	44.6	43.6	31.7	2.0	10.9	5		
	無回答	3	-	-	-	-	-	0		
年代	10代、20代	15	33.3	46.7	60.0	13.3	0.0	1		
	30代	23	30.4	43.5	34.8	0.0	26.1	1		
	40代	34	38.2	47.1	35.3	5.9	14.7	2		
	50代	35	60.0	20.0	25.7	0.0	11.4	1		
	60歳以上	23	43.5	52.2	26.1	4.3	0.0	1		
	無回答	0	-	-	-	-	-	0		
雇用形態	正社員	102	44.1	38.2	37.3	4.9	11.8	5		
	パート	22	45.5	40.9	18.2	0.0	13.6	1		
	派遣社員	0	-	-	-	-	-	0		
	臨時・嘱託	5	20.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0		
	その他	0	-	-	-	-	-	0		
	無回答	1	-	-	-	-	-	0		

「その他」の主なもの 上司の理解・同僚の協力・前例がある など

(3) 両立支援に必要だと思う会社の制度・取組

「傷病手当金」が56.2%、「傷病休暇制度」55.1%

両立支援に必要だと思う会社の制度・取組は、「傷病手当金（健康保険）」が56.2%、「傷病休暇制度」が55.1%と最も多い。次に、「時短勤務・時間単位での有給休暇」で41.3%、「勤務時間の変更」で38.7%、「賃金等保障制度（補助金・見舞金等）」で37.4%と続いている。

性別では、男性は「傷病手当金（健康保険）」が58.0%と最も多い。一方、女性は、「傷病休暇制度」が56.9%、次いで「傷病手当金（健康保険）」が55.8%と多くなっている。

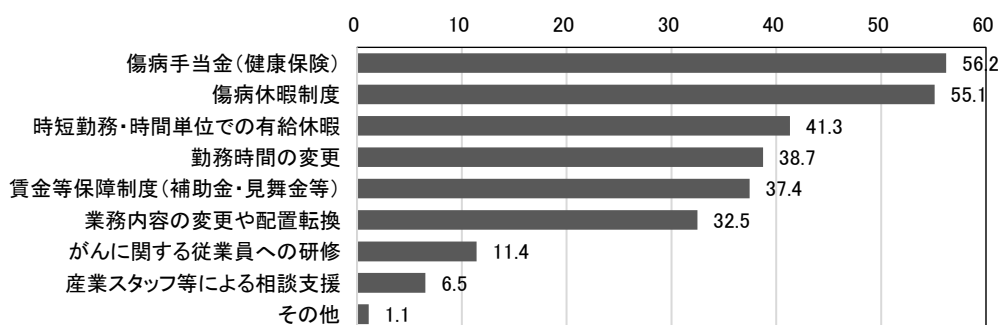


図 32 両立支援に必要だと思う会社の制度・取組 (単位：%)

表 40 両立支援に必要だと思う会社の制度・取組 (複数回答)

(単位：人、%)

	回答数	傷病手当金(健康保	傷病休暇制度	時短勤務・時間単位	勤務時間の変更	賃金等保障制度(補	置転換	業務内容の変更や配	がんに関する従業員	産業スタッフ等によ	その他	無回答
		険)	険)	での有給休暇	助金・見舞金等)	置転換	への研修	る相談支援				
調査個人計	1,087	611	599	449	421	407	353	124	71	12	29	
	-	56.2	55.1	41.3	38.7	37.4	32.5	11.4	6.5	1.1	-	
性別	男性	162	58.0	46.3	32.1	37.7	38.9	34.0	17.3	7.4	0.0	5
	女性	877	55.8	56.9	42.6	38.8	37.6	32.0	10.1	6.5	1.3	22
	無回答	48	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
年代	10代、20代	140	60.7	55.0	35.7	41.4	32.1	35.0	10.0	3.6	0.7	10
	30代	219	59.8	50.2	37.9	36.5	41.6	36.1	11.9	6.8	1.4	5
	40代	351	51.0	55.8	45.3	39.0	40.2	33.0	10.0	6.6	1.1	6
	50代	238	56.7	60.5	42.0	37.4	34.9	31.5	13.0	5.9	1.3	4
	60歳以上	136	58.8	52.2	41.9	41.2	32.4	24.3	12.5	9.6	0.7	4
	無回答	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
雇用形態	正社員	763	56.4	54.3	41.5	39.7	38.0	32.4	12.3	6.2	1.2	19
	パート	228	54.4	57.5	42.1	36.4	38.2	28.9	7.0	7.5	0.9	7
	派遣社員	8	87.5	100.0	12.5	37.5	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0	0
	臨時・嘱託	61	59.0	57.4	41.0	36.1	27.9	41.0	9.8	6.6	1.6	1
	その他	18	50.0	50.0	44.4	44.4	33.3	38.9	22.2	5.6	0.0	2
	無回答	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0

「その他」の主なもの 管理者の理解・年間休日の見直し・事業所の取り組みへの補助 など