

# 泉南市女性の就労実態調査 調査結果報告書

平成 23 年3月

大阪府 泉南市



# 目次

<b>I 調査の概要</b> .....	<b>1</b>
1. 調査の目的.....	2
2. 調査設計.....	2
3. 回収結果.....	2
4. 報告書の見方.....	3
<b>II 調査結果の総括</b> .....	<b>5</b>
1. 就労の実態について.....	6
(1) 就労の状況.....	6
(2) 働き方.....	6
2. 事業所の規則や制度.....	8
3. 就労への意識について.....	9
<b>III 調査結果</b> .....	<b>11</b>
1. 回答者について.....	12
2. 就労の実態について.....	16
(1) 就労の状況.....	16
(2) 働き方.....	20
3. 事業所の規則や制度.....	34
4. 就労への意識について.....	58
<b>IV その他・自由回答</b> .....	<b>87</b>
<b>V 調査票</b> .....	<b>91</b>





## I 調査の概要

## 1. 調査の目的

---

本調査は、昨今の経済状況からの影響を受けている雇用変化に鑑み、本市における女性労働者の就労実態を把握することにより、女性の就労継続にむけての今後の施策を効果的に実施するための基礎資料とすることを目的に実施しました。

## 2. 調査設計

---

- 調査対象者 : 市内の事業所で就労している女性労働者  
(平成 22 年 10 月 1 日現在、市内事業所名簿より無作為抽出)
- 対象数 : 1,350 人 (1,000 事業所)
- 調査期間 : 平成 22 年 11 月 5 日 (金) ~ 平成 22 年 11 月 24 日 (水) まで
- 調査方法 : 調査票による本人記入方式  
郵送配布・郵送回収による郵送調査方法

## 3. 回収結果

---

調査対象者数(配布数)	有効回収数	有効回収率
1,350	355	27.0%

※配布数には不達 34 件を含む

## 4. 報告書の見方

---

- 回答結果は、有効サンプル数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。小数第2位を四捨五入しているため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの回答の占める割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- グラフ及び表のN数（number of case）、「サンプル数」は、有効標本数（集計対象者総数）を表しています。
- 本文中の設問の選択肢は簡略化している場合があります。
- グラフ中の数値表示について、グラフが煩雑になる場合には省略しています。
- 一部のグラフ及び表では、結果の評価に影響しない範囲において「その他」や「不明・無回答」を省略しています。





## Ⅱ 調査結果の総括

## 1. 就労の実態について

### (1) 就労の状況

就労状況について、「正規従業員(正社員)」が約半数となっています。年齢別では、20歳～49歳まで年齢の上昇に伴い、「正規従業員(正社員)」の割合が減少、「パート・アルバイト」の割合が増加傾向になっていることから、結婚、出産・育児などの女性のライフステージの変化を背景として、正規従業員からパート・アルバイトへ移行していると考えられます。

就労している業種について、各業種で2割以下となっており、大きな差が生じていないことから、性別による就労業種の違いはほぼないことがうかがえます。

就労している職種について、「事務職」が約半数となっています。年齢別では、30歳～49歳において、「事務職」が6割以上となっており、特に多くなっています。また、20歳～29歳においては、「専門・技術職」が3割以上となっています。

就労している事業所の従業員数について、雇用形態別では、パート・アルバイトの方が、正規従業員、派遣・契約社員よりも、従業員数が少ない傾向にあり、事業所規模により雇用形態に差があることがうかがえます。

就業先への勤続年数について、雇用形態別では、派遣・契約社員の『5年未満』の割合が5割となっており、他の雇用形態と比較して、勤続年数が少ない傾向となっています。

### (2) 働き方

就労したきっかけについて、雇用形態別では、派遣・契約社員の「他の会社に勤めた後、今の会社に転職」の割合が7割以上で、特に多くなっていることから、派遣切りや契約満了に伴って、転職を続け、就労状況が安定していないことがうかがえます。一方、パート・アルバイトの「結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職」の割合が約5割で、特に多くなっています。その中には、前職の雇用形態が正規従業員の人たちも含まれると考えられ、それらの人たちの職場復帰が行われているかが課題となります。また、年齢別では、40～49歳において、「結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職」の割合が4割以上となっており、女性の再就業の需要が高まる時期として考えられます。

年収について、雇用形態別では、正規従業員と派遣・契約社員とでは、大きな差は生じていません。一方、パート・アルバイトの「103万円未満」の割合が6割以上となっており、その中には年収を103万円以内に抑えて、夫の扶養家族に位置づけられることを望む人たちが存在することがうかがえます。また、年齢別では、20歳～60歳以上まで年齢の上昇に伴い、『150万円未満』の割合が増加していることから、結婚、出産・育児による雇用形態の変更、加齢に伴う働き口の減少、退職による年金生活などの様々な要因が影響していることが考えられます。

賃金形態について、非正規従業員の中では、「時給制」が約7割となっています。職種別では、どの職種においても「時給制」が多くなっている中でも、事務職の「月給制」の割合が4割、専門・技術職の「出来高制」の割合が2割以上となっており、職種によっては、賃金形態に違いが表れていることがうかがえます。

時間当たり賃金について、非正規従業員の中では、『1,000円未満』の割合が8割近くとなっています。雇用形態別では、派遣・契約社員の『900円以上』の割合が7割以上、パート・アルバイトの『800円以上』の割合が6割以上となっており、雇用形態の違いによる時間当たり賃金に差が生じていることがうかがえます。また、職種別では、専門・技術職の時間当たり賃金が高い傾向にあり、特別技能や能力のある職種が賃金面で優遇されていると考えられます。

就業の際の取り決めについて、非正規従業員の中では、派遣・契約社員、パート・アルバイトともに「賃金」「勤務時間」が多くなっています。全項目を通して、派遣・契約社員の方がパート・アルバイトよりも、取り決めたことが多くなっている中で、特に、「有給休暇」「通勤手当」「社会保険」において大きな差が生じており、休暇制度や福利厚生への制約を要望する傾向がうかがえます。

非正規勤務の理由について、雇用形態別でみると、派遣・契約社員では「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」が6割以上、パート・アルバイトでは「自分の都合のよい曜日や時間帯だけ働きたいから」が3割以上となっており、派遣・契約社員が受動的要因により、パート・アルバイトが能動的要因により現状の勤務形態をとっている傾向がうかがえます。

就労日数について、雇用形態別でみると、正規従業員、派遣・契約社員の『5日以上』の割合が9割以上となっている一方、パート・アルバイトの割合は7割近くとなっています。

就労時間について、雇用形態別でみると、正規従業員、派遣・契約社員、パート・アルバイトの順で、勤務時間が長くなっています。

残業時間について、雇用形態別でみると、パート・アルバイトでは「ほとんどない」が約8割となっており、時給制も影響し、所定労働時間に従った就労状況であることがうかがえます。一方、派遣・契約社員では7割以上が何時間かの残業を行っているとともに、正規従業員よりも残業時間が長くなっており、派遣・契約社員の厳しい就労実態がうかがえます。

## 2. 事業所の規則や制度

---

各種保険の有無について、雇用保険では、正規従業員、派遣・契約社員に比べ、パート・アルバイトでは、「加入している」割合が低く、健康保険、厚生年金保険において、パート・アルバイトの「加入している」割合はさらに低くなり、1割台となっています。パート・アルバイトにおいては、40歳代、50歳代が多いため、扶養家族によるところが大きいと考えられます。

有給休暇について、所定日数は正規従業員のほうが、20日以上が9割近くと、派遣・契約社員、パート・アルバイトに比べ多くなっていますが、消化の有無では、正規従業員のほうが「消化しなかった」割合が多く、正規従業員になるほど、有給休暇の消化が難しくなっていることがうかがえます。一方、正規従業員の有給休暇の取得日数は「5～9日」「10～19日」「20日以上」で、派遣・契約社員、パート・アルバイトよりも割合が多くなっていることから、有給所得が困難である一方、所定日数を柔軟に利用している人も見受けられます。休暇を取得しなかった理由では、仕事の忙しさや休む必要がなかったなどの理由が多いことに加え、職場の雰囲気、同僚に気を使うといった理由も2番目に多くなっています。こうした職場の雰囲気を変えたり、同僚に気を使わずに休暇を取得できるよう、環境の改善も必要と考えられます。

各種休暇制度の有無では、生理休暇、産前休暇、育児休業、育児時間、育児短縮時間勤務、介護休業ともに、派遣・契約社員、パート・アルバイトに比べ、「定められている」の割合が多くなっています。また、各種休暇制度の利用経験でも、年齢による相違はあるものの、正規従業員の方の利用経験が多くなっています。しかし、各種休暇制度の利用のしにくさでは、正規従業員、派遣・契約社員ともに4割以上の方が利用のしにくさを感じています。制度を利用しにくい理由としては、「代替要員の確保が困難なため」「休業後、現場に復帰する保証がないため」「仕事が忙しいため」「休業期間中の収入に不安があるため」といった回答が多く、仕事への復帰や代替要員の確保、仕事の忙しさなどが各種休暇制度を利用するための阻害要因となっています。

正規従業員のみに対する設問で、退職慣行の有無、待遇の差の有無では、それぞれ「女性のみの退職慣行はない」「待遇の差はない」の割合が多くなっています。しかし、待遇の差の有無では、「昇進・昇給」「賃金」については、2割程度の回答がみられます。

待遇の差の理由では、「管理職や経営者の差別意識があるため」「女性は結婚・出産・育児等で退職するため」「女性は体力的に劣るため」「女性は腰かけ意識があるため」の割合が比較的多くなっています。

### 3. 就労への意識について

---

仕事をする目的については、正規従業員、派遣・契約社員では「生計を維持するため」という人が非常に多い一方で、パート・アルバイトでは「生計を補助するため」が最も多くなっています。また、未婚者では「自分で自由に使えるお金を得るため」が既婚者、離婚・死別に比べて多くなっています。

非正規従業員の仕事上の不安・不満としては、「賃金が安い、退職金がもらえない」の割合が非常に多くなっていますが、「特に不満などを感じていない」も多くなっており、勤務形態や仕事の目的によって意識の差があることがうかがえます。今後の就労の意向については、派遣・契約社員や30歳～40歳代で「働きたい」が多くなっていますが、20歳代では「あまり長く働くつもりはない」が3割近くに達していることから、結婚や出産といった機会に仕事をやめることをあらかじめ決めていると考えられます。

非正規従業員の今後の働き方では、「正規従業員になりたい」と「条件が整えば正規従業員になりたい」を合わせた『正規従業員になる意向』を持つ人が20歳代では約6割、30歳代では約4割と、40歳～50歳代の約1割に比べ、キャリアアップへの意欲がうかがえます。

正規従業員にとっての今後の仕事の取り組み方では、「無理をしない程度に働く」が最も多くなっていますが、「仕事の専門性を高める」という回答も多く、意識に差があることがうかがえます。

仕事を続けたい時期としては、正規従業員やパート・アルバイトでは「ずっと働きたい」が非常に多くなっている一方で、派遣・契約社員では「ずっと働きたい」が5割、「子どもが生まれたら一時期辞めるが、再び働きたい」が4割となっており、自らの生活に合わせて勤務形態を選んでいると考えられます。

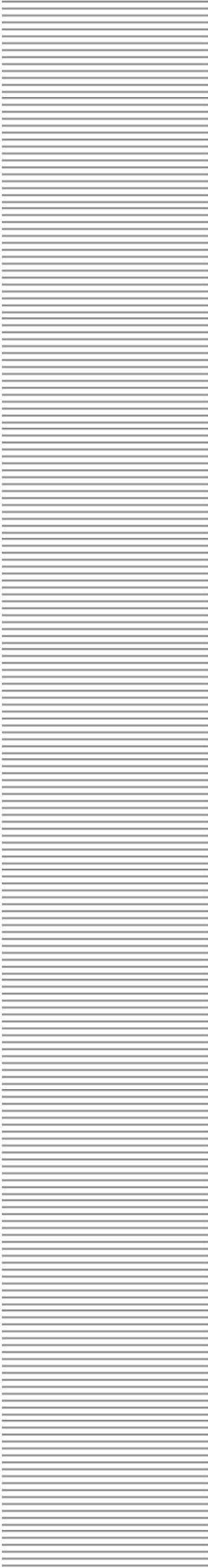
仕事を続けたくないと思っている人にとっては「自分自身の健康」が、その理由として最も多くなっています。これは離婚・死別の方の3人のうち2人が答えています。また、「出産・育児」を理由にあげているのは未婚者や正規従業員で多くなっています。

仕事を続ける上で困難な点や改善すべき点としては、「休暇が取りにくい」がいずれの職種でも多くなっており、共通の課題としてあげられます。他の勤務形態に比べて多くなっている回答として、正規従業員では「十分に子どもの育児や教育の時間が取れない」、派遣・契約社員では「職場の人間関係が悪い」があげられます。

女性の継続的な就労にむけて必要な支援策については、「家族の理解や協力」「育児休業・介護休業制度の普及」が3割近くに達しており、周辺の理解や協力だけでなく、いまだ制度の充実も必要とされていると言えます。派遣・契約社員では特に「再雇用制度」「男女の待遇(賃金・昇進など)の平等のための働きかけ」が多くなっており、一度退職した後に再就職が困難であること、男女の不平等感が依然として残っていることがうかがえます。

理想的な就労環境を実現するための方策では、「性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき」の割合が多くなっており、性別の違いにより仕事を変化させるのではなく、

その人がもっている能力を反映することが必要とされています。一方、「性別にかかわらず、家事や育児、地域活動にも積極的に参加できる余裕のある働き方をすべき」の割合も多くなっており、女性特有のライフステージ(産休・育児など)を考慮しながらも、その人らしく働ける環境づくりが必要とされています。また、職種別では、特に専門・技術職において先述した項目の割合が多くなっており、特別技能や能力のある職種の人の意向が強く表れています。



### Ⅲ 調査結果

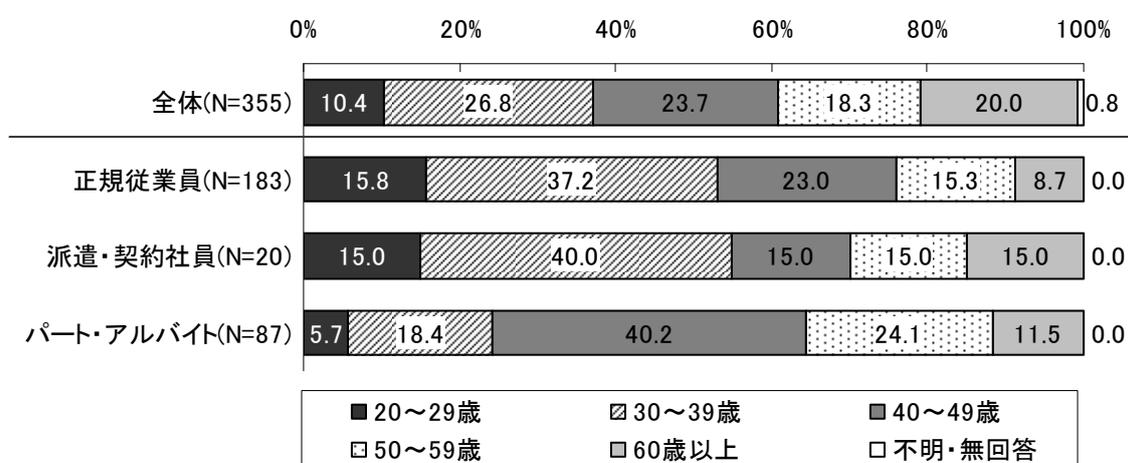
## 1. 回答者について

### 1. 回答者について

#### ① 年齢

全体では「30～39 歳」が最も多く 26.8%となっており、次に「40～49 歳」が 23.7%となっています。

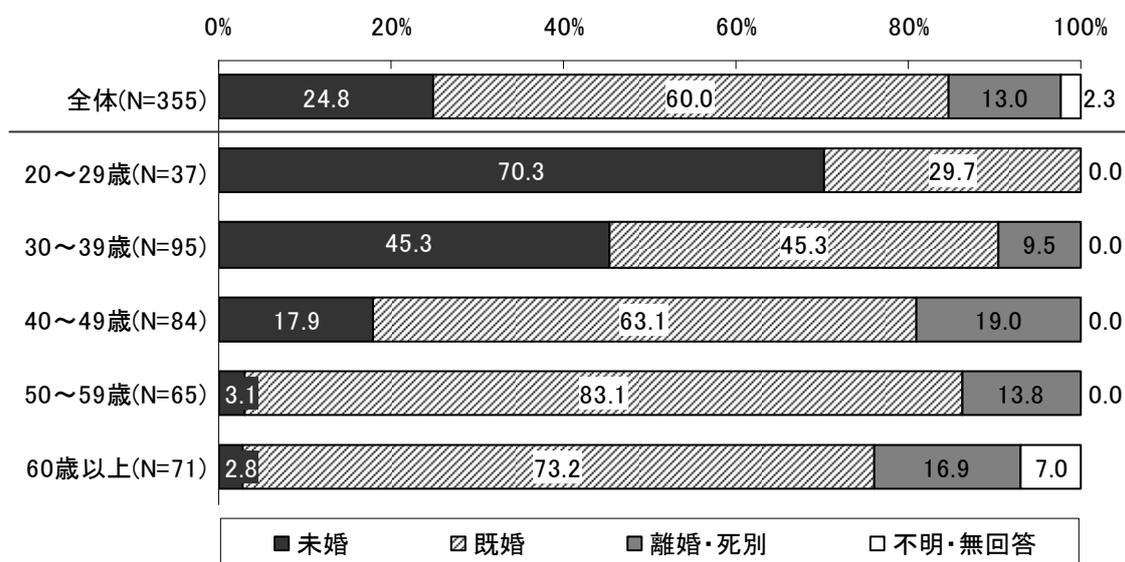
勤務形態別では「30～39 歳」が正規従業員で 37.2%、派遣・契約社員で 40.0%と最も多く、パート・アルバイトでは「40～49 歳」が 40.2%で最も多くなっています。



## ② 結婚の経験

全体では「既婚」が最も多く60.0%となっており、次に「未婚」が24.8%となっています。

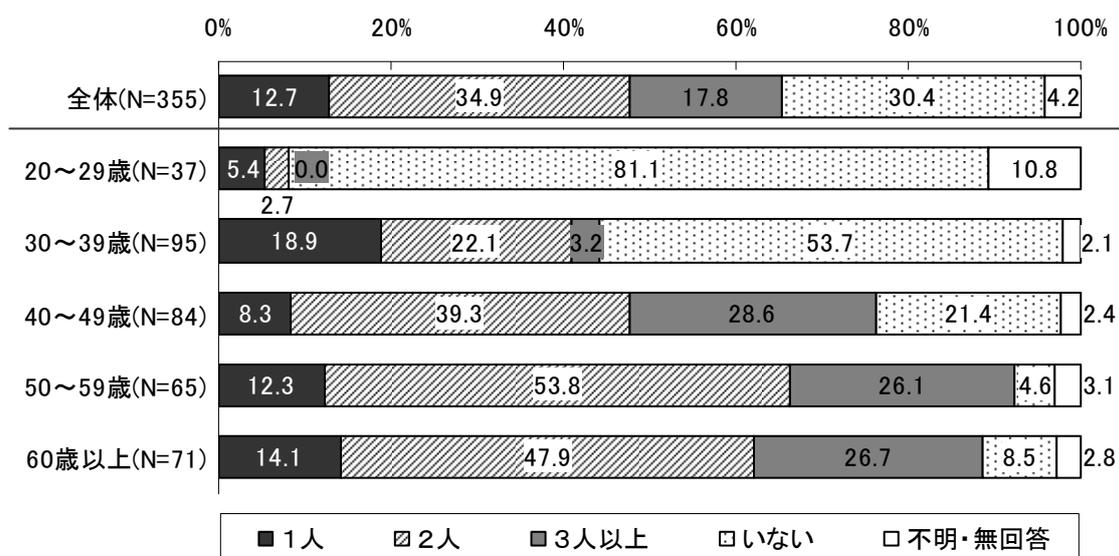
30～39歳では「未婚」と「既婚」の割合が等しくなっています。



## ③ 子どもの人数

全体では「2人」が最も多く34.9%となっており、次に「いない」が30.4%となっています。

年齢別では、30歳代を境に、子どもが「いない」割合と子どもがいる割合が逆転しています。

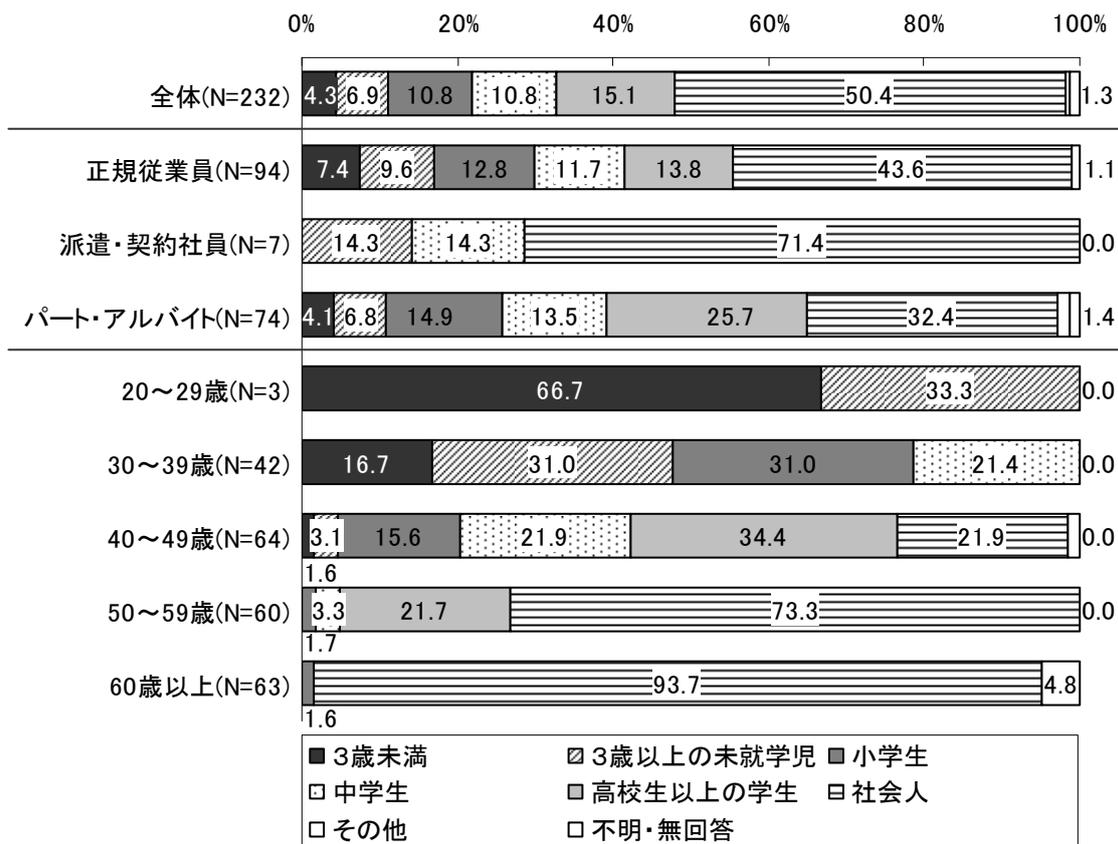


1. 回答者について

④ 末子の年齢

全体では「社会人」が最も多く 50.4%となっており、次に「高校生以上の学生」が 15.1%となっています。

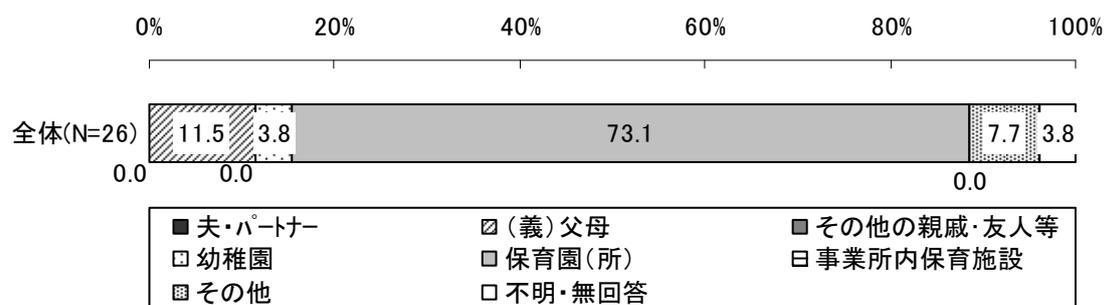
40 歳未満では「小学生」以下の割合が多く、50 歳以上では「社会人」の割合が多くなっています。



## ⑤ 子どもを養育している人・施設

「保育園(所)」が最も多く73.1%となっており、次に「(義)父母」が11.5%となっています。

末子の年齢別では3歳未満で70.0%、3歳以上の未就学児で75.0%と、「保育園(所)」が最も多くなっています。



## ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児
回答数	26	10	16
夫・パートナー	-	-	-
(義)父母	11.5	10.0	12.5
その他の親戚・友人等	-	-	-
幼稚園	3.8	-	6.3
保育園(所)	73.1	70.0	75.0
事業所内保育施設	-	-	-

## 2. 就労の実態について

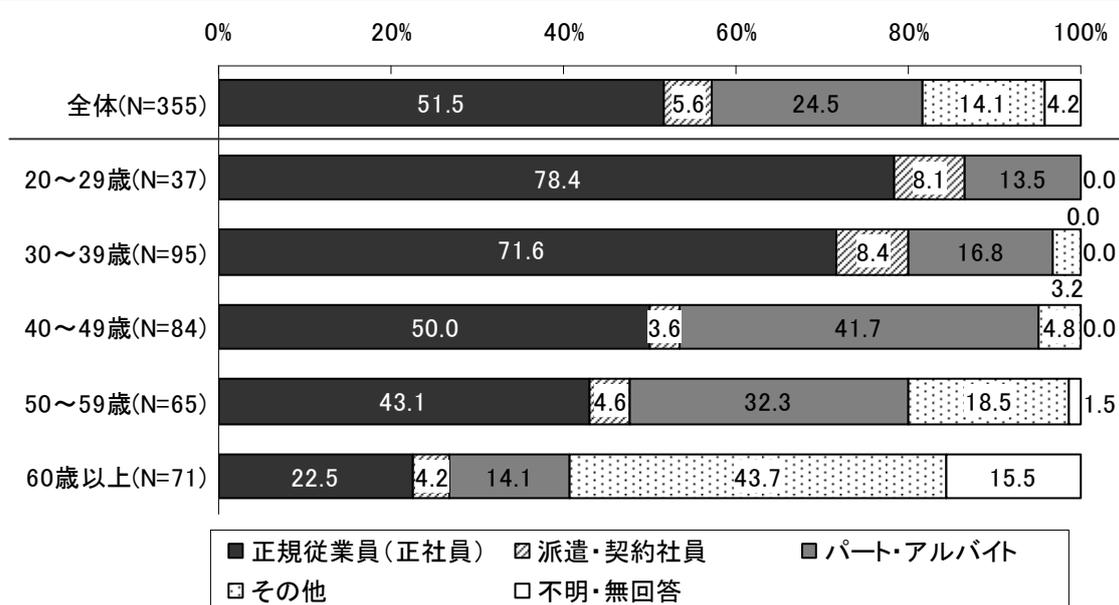
### 2. 就労の実態について

#### (1) 就労の状況

##### ① 就労状況

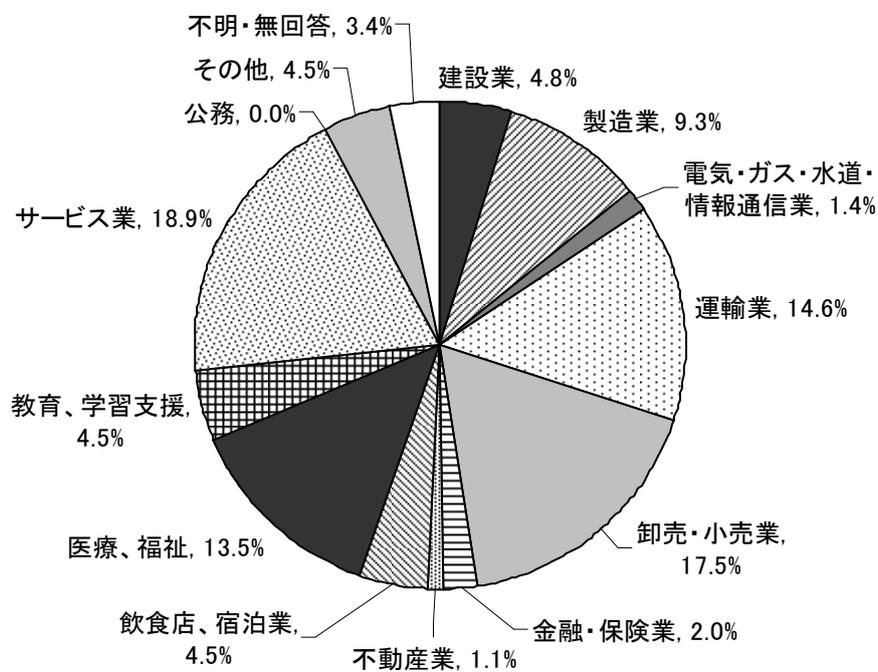
全体では「正規従業員」が最も多く51.5%となっており、次に「パート・アルバイト」が24.5%となっています。

年齢別では、40歳代以下は「正規従業員(正社員)」が半数を超えています。「パート・アルバイト」の40～49歳では割合が最も多くなっています。



## ② 就労している業種

「サービス業」が最も多く 18.9%となっており、次に「卸売・小売業」が 17.5%となっています。

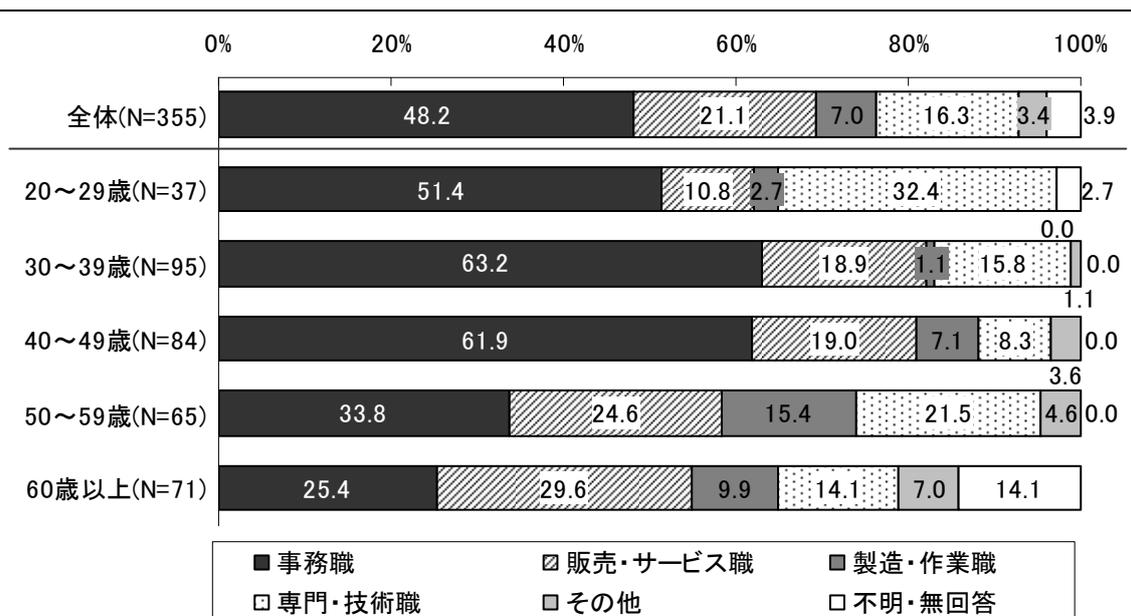


## 2. 就労の実態について

### ③ 就労している職種

全体では「事務職」が最も多く 48.2%となっており、次に「販売・サービス職」が 21.1%となっています。

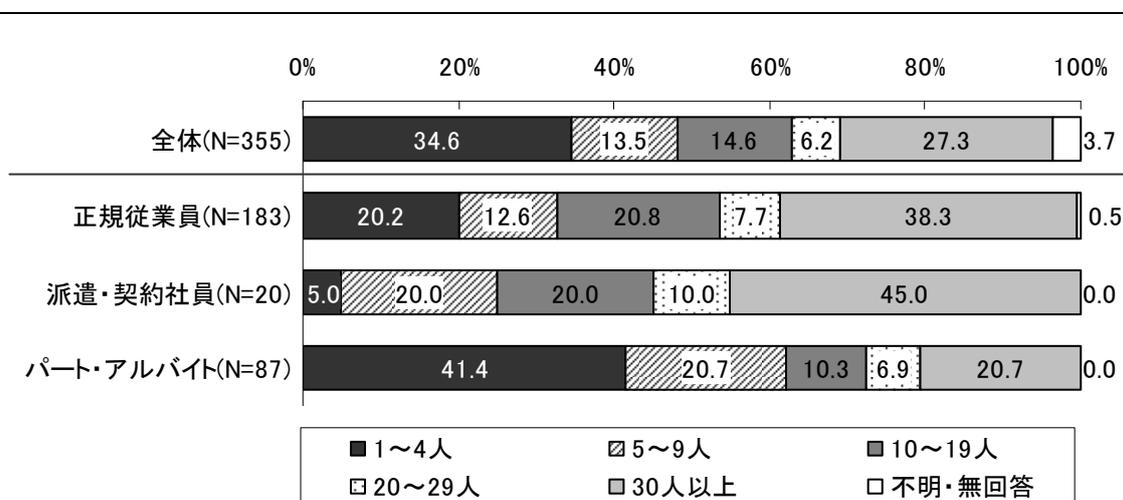
30 歳代、40 歳代では「事務職」が6割を超えており、「販売・サービス職」は年齢が上がるほど、割合が多くなる傾向にあります。



### ④ 就業している事業所の従業員数

全体では「1～4人」が最も多く 34.6%となっており、次に「30人以上」が 27.3%となっています。

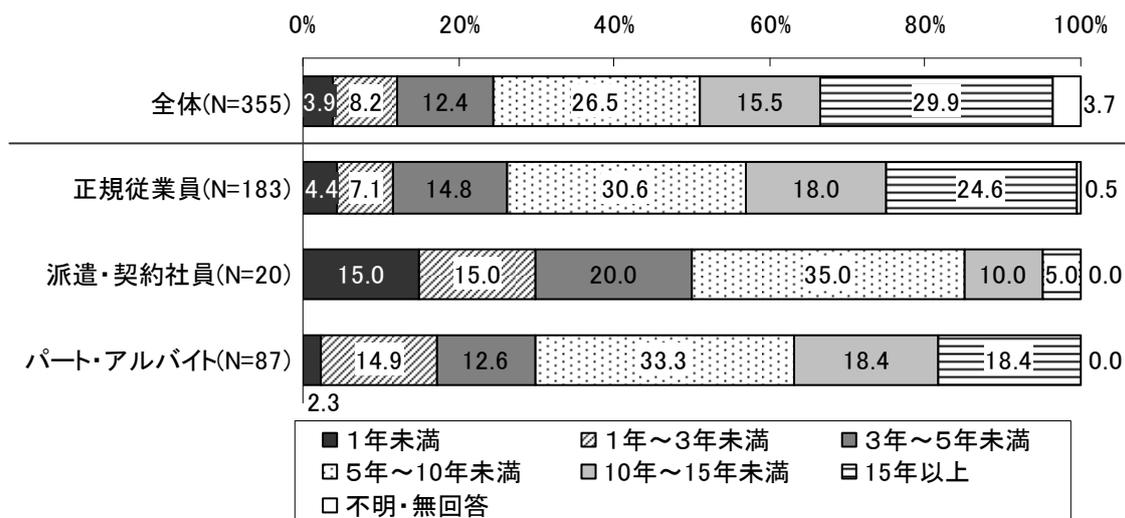
勤務形態別では正規従業員 38.3%、派遣・契約社員 45.0%で「30人以上」が最も多く、パート・アルバイトでは 41.4%で「1～4人」が最も多くなっています。



⑤ 就業先への勤続年数

全体では「15年以上」が最も多く29.9%となっており、次に「5年～10年未満」が26.5%となっています。

勤務形態別では正規従業員 30.6%、派遣・契約社員 35.0%、パート・アルバイト 33.3%と「5年～10年未満」が最も多くなっています。



## 2. 就労の実態について

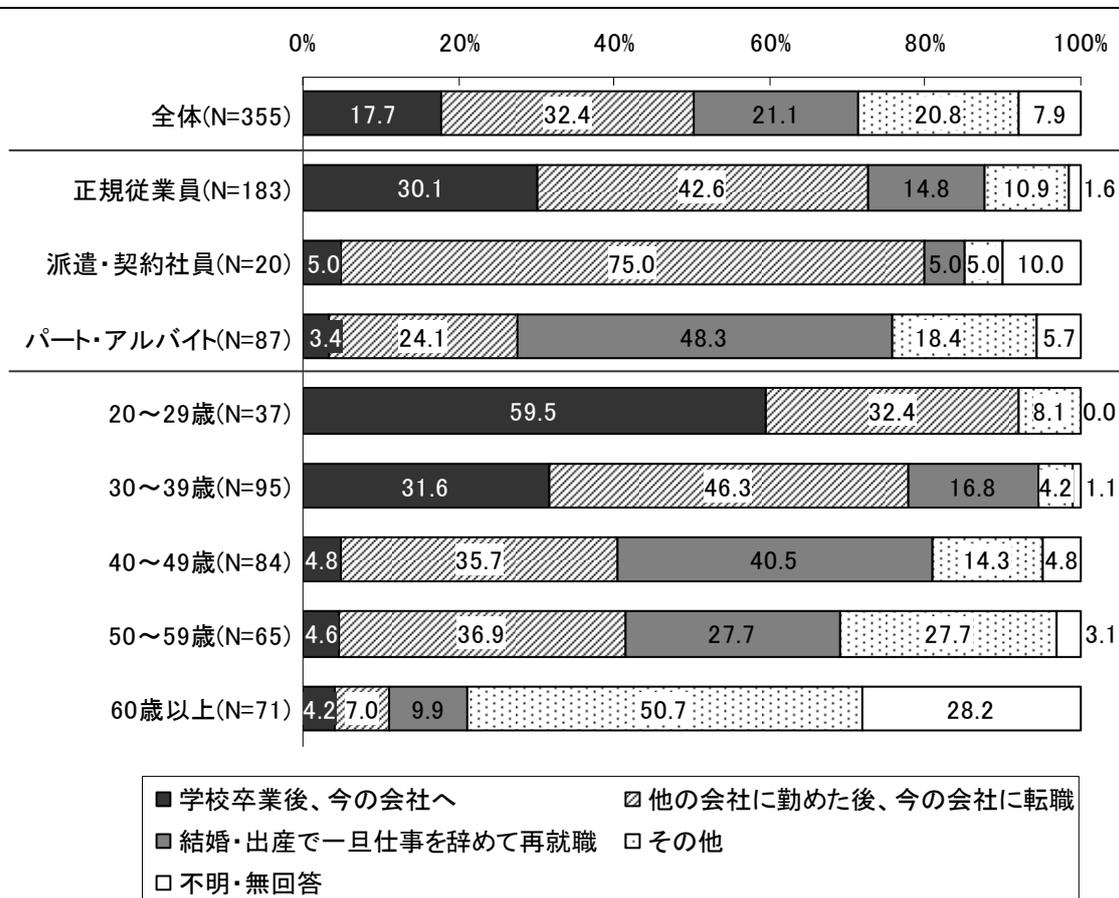
### (2) 働き方

#### ① 就労したきっかけ

全体では「他の会社に勤めた後、今の会社に転職」が最も多く 32.4%となっており、次に「結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職」が 21.1%となっています。

正規従業員と派遣・契約社員では「他の会社に勤めた後、今の会社に転職」が最も多く、パート・アルバイトでは「結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職」が最も多くなっています。

「学校卒業後、今の会社へ」は年齢の若い方ほど多くなっており、「他の会社に勤めた後、今の会社に転職」は 30～39 歳、「結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職」は 40～49 歳で最も多くなっています。

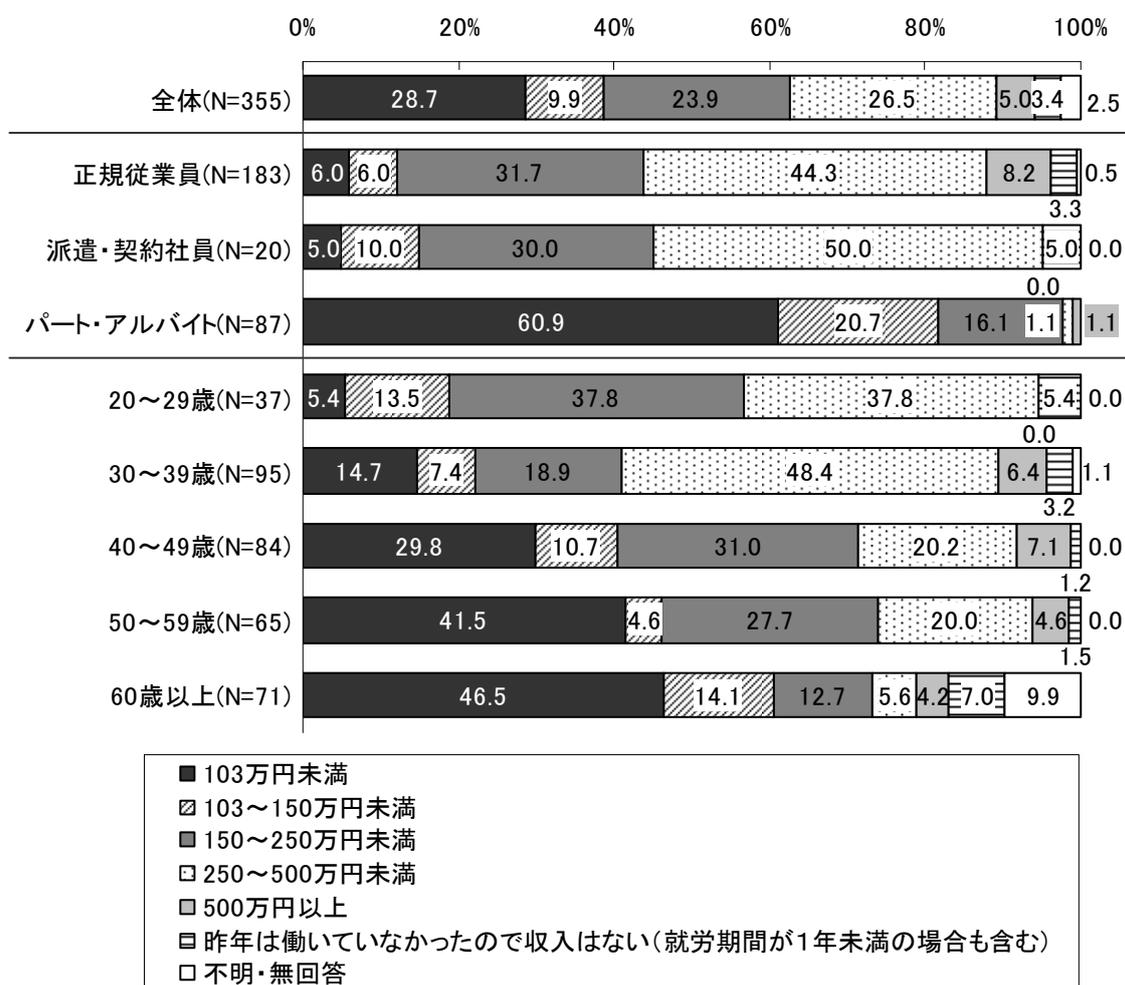


## ② 年収

全体では「103万円未満」が最も多く28.7%となっており、次に「250～500万円未満」が26.5%となっています。

勤務形態別では正規従業員が44.3%、派遣・契約社員が50.0%で「250～500万円未満」が最も多く、パート・アルバイトは60.9%で「103万円未満」が最も多くなっています。

「103万円未満」は年齢が上がるにつれて割合が多くなる傾向にありますが、「150～250万円未満」や「250～500万円未満」は年齢が上がるにつれて割合が少なくなる傾向にあります。

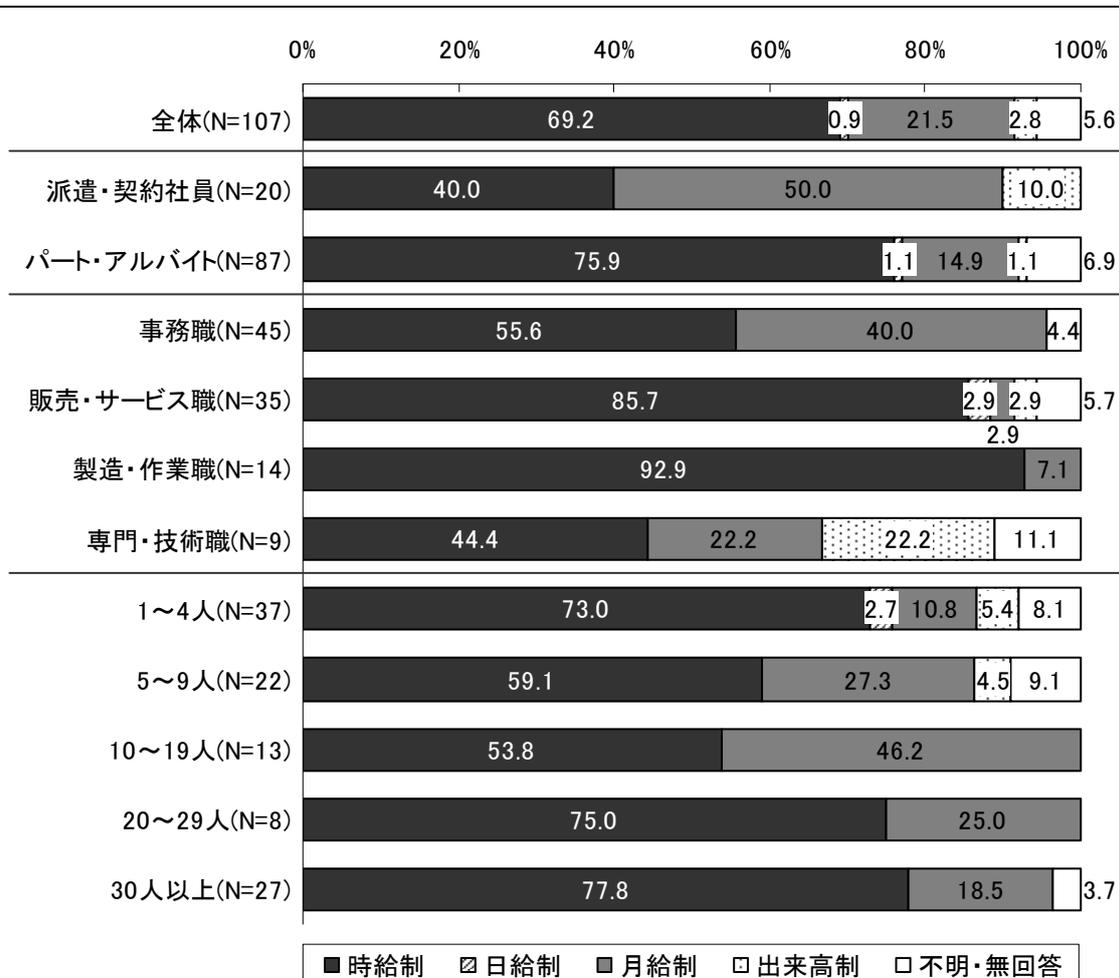


## 2. 就労の実態について

### ③ 賃金形態（非正規従業員のみ）

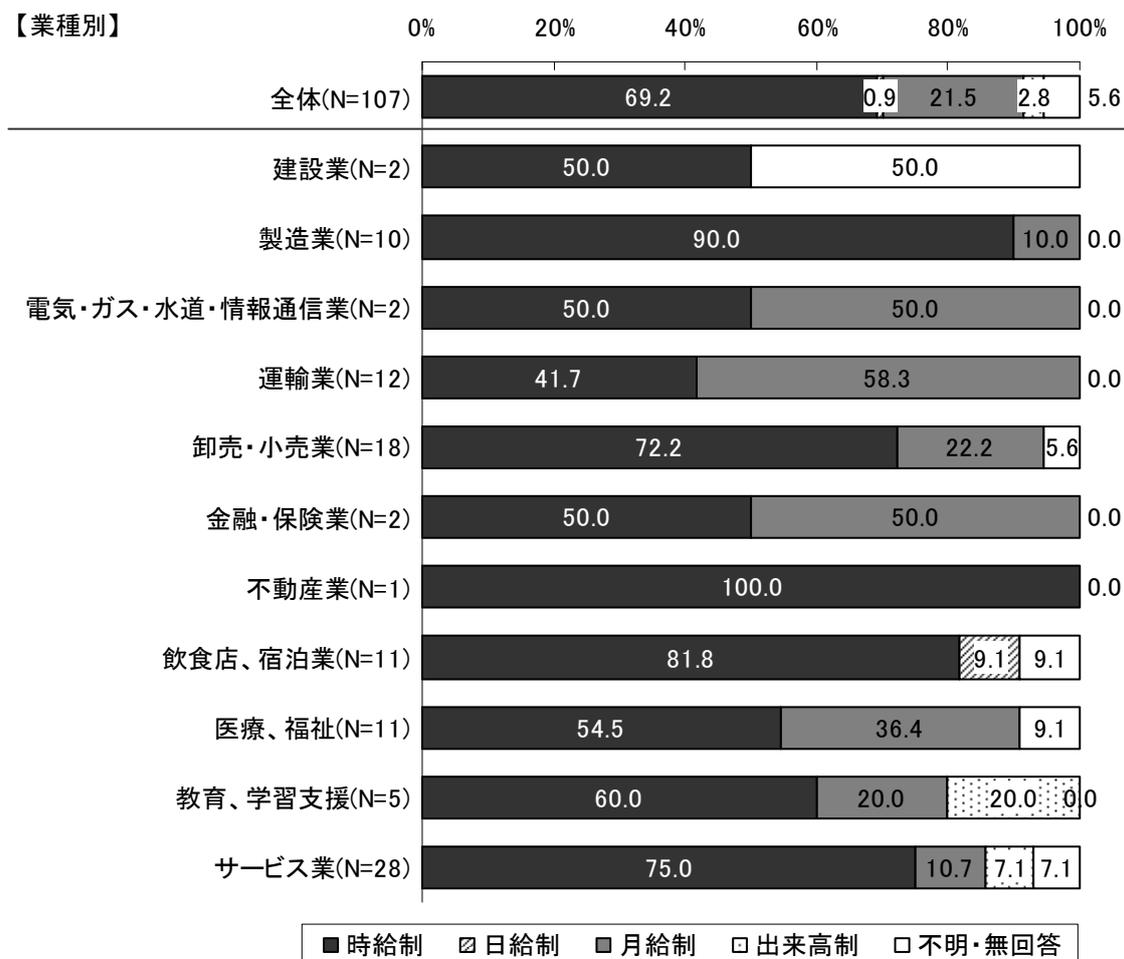
全体では「時給制」が最も多く69.2%となっています。

「月給制」は派遣・契約社員、事務職、専門・技術職で見られるほか、「出来高制」は派遣・契約社員で10.0%、専門・技術職で22.2%などとなっています。



## 2. 就労の実態について

業種別では、電気・ガス・水道・情報通信業、運輸業、金融・保険業で「月給制」の割合が5割を超えており、多くなっています。



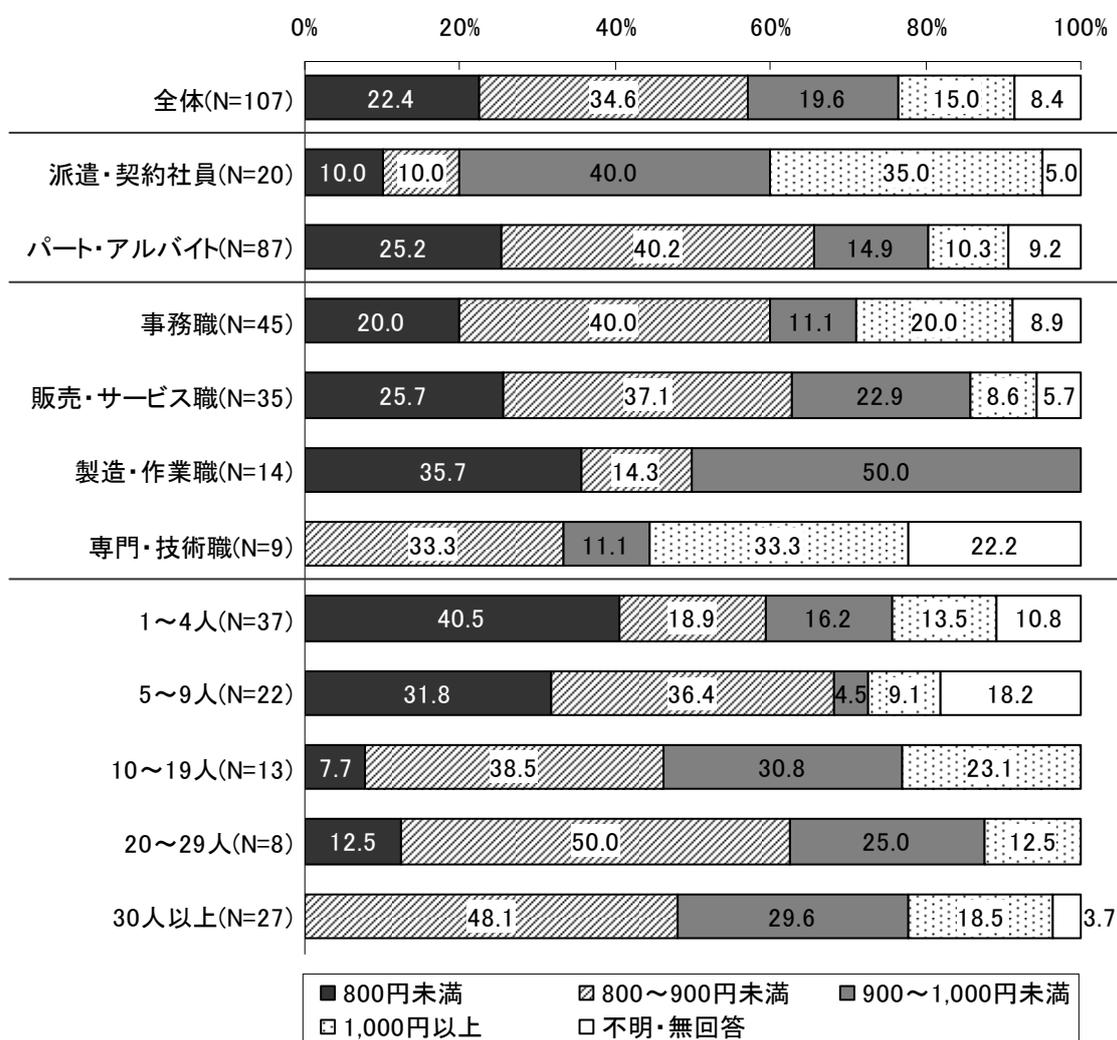
## 2. 就労の実態について

### ④ 時間当たり賃金（非正規従業員のみ）

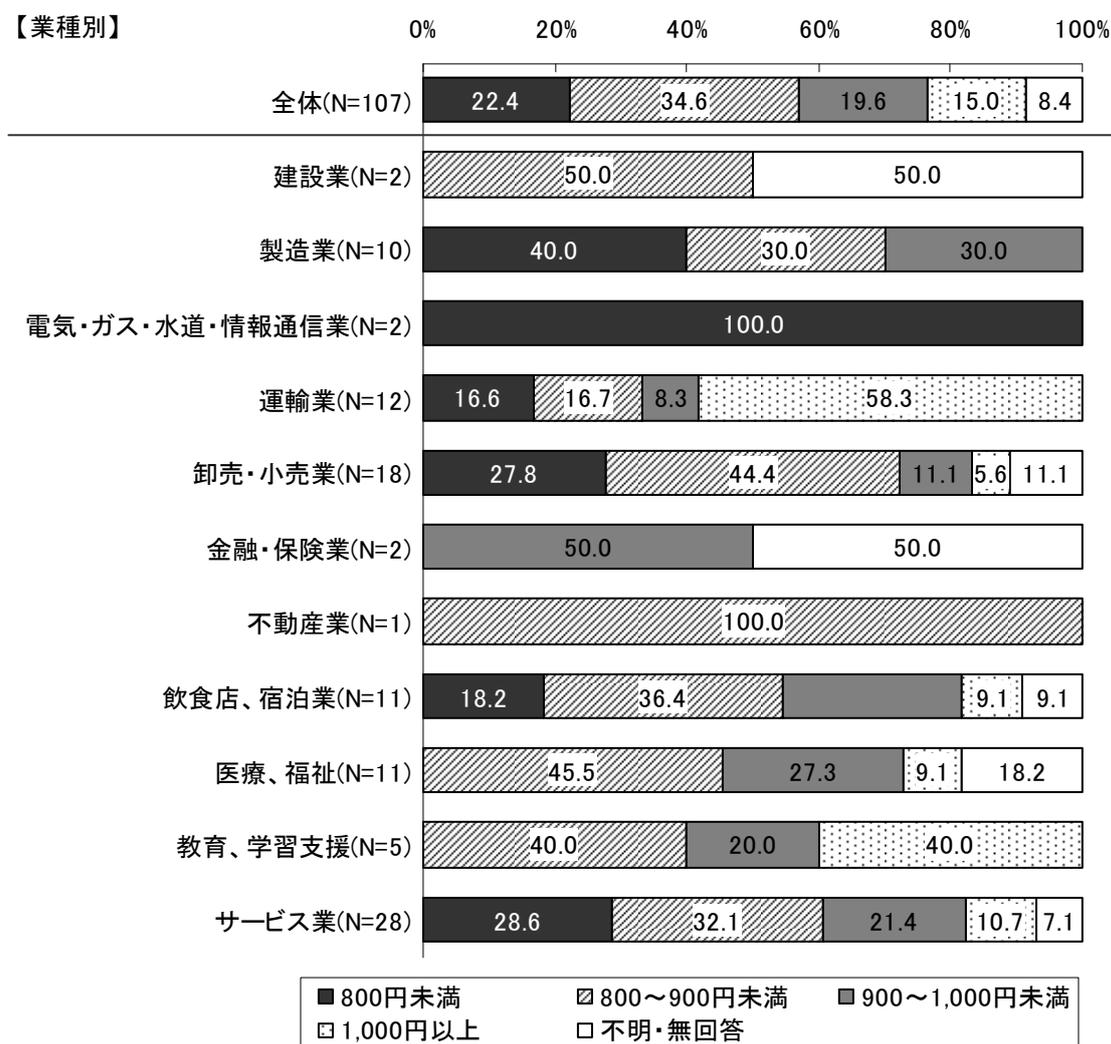
全体では「800～900円未満」が34.6%と最も多くなっており、次に「800円未満」が22.4%となっています。

派遣・契約社員では「900～1,000円未満」が40.0%と最も多くなっており、パート・アルバイトでは「800～900円未満」が40.2%と最も多くなっています。

従業員数が多くなるほど、「800円未満」の割合が少なく、「800～900円未満」の割合が多くなる傾向にあります。



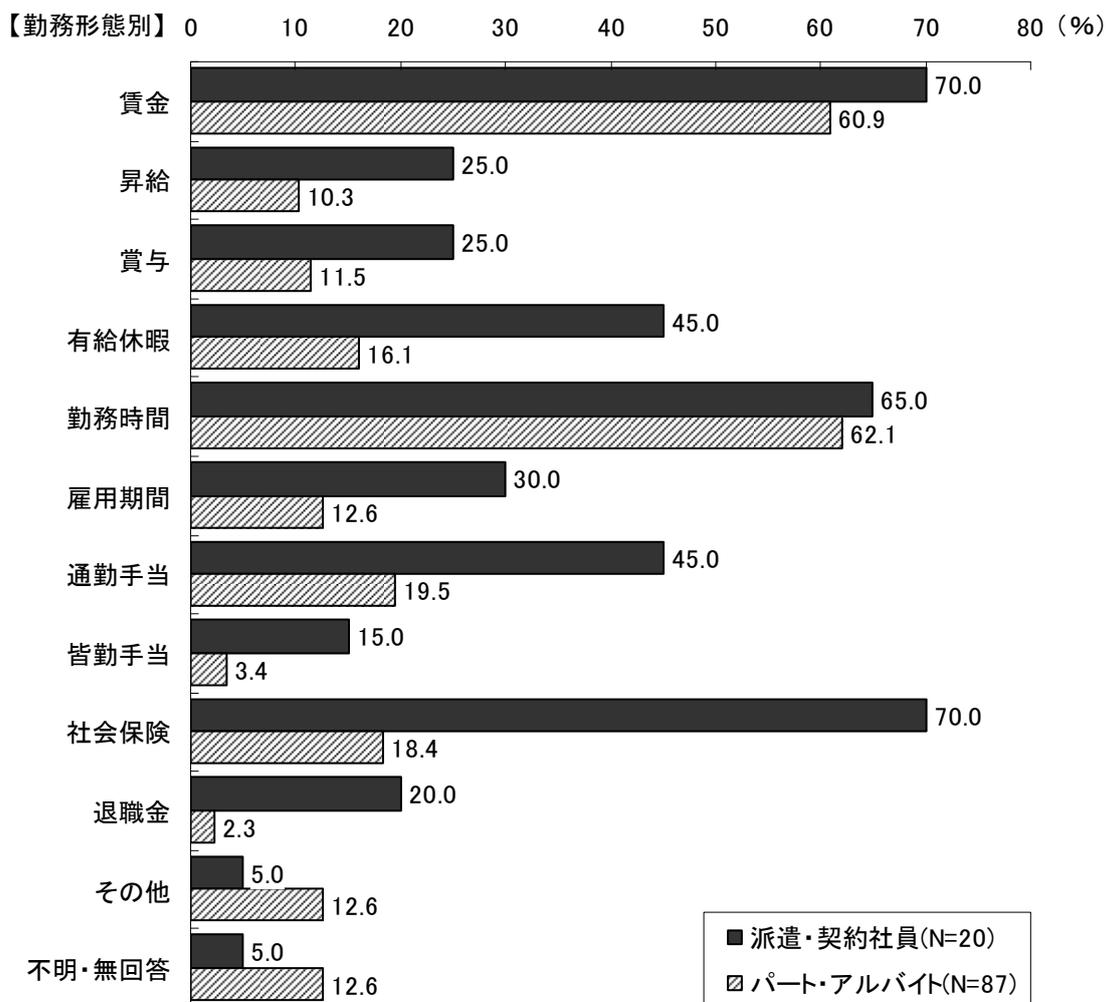
## 2. 就労の実態について



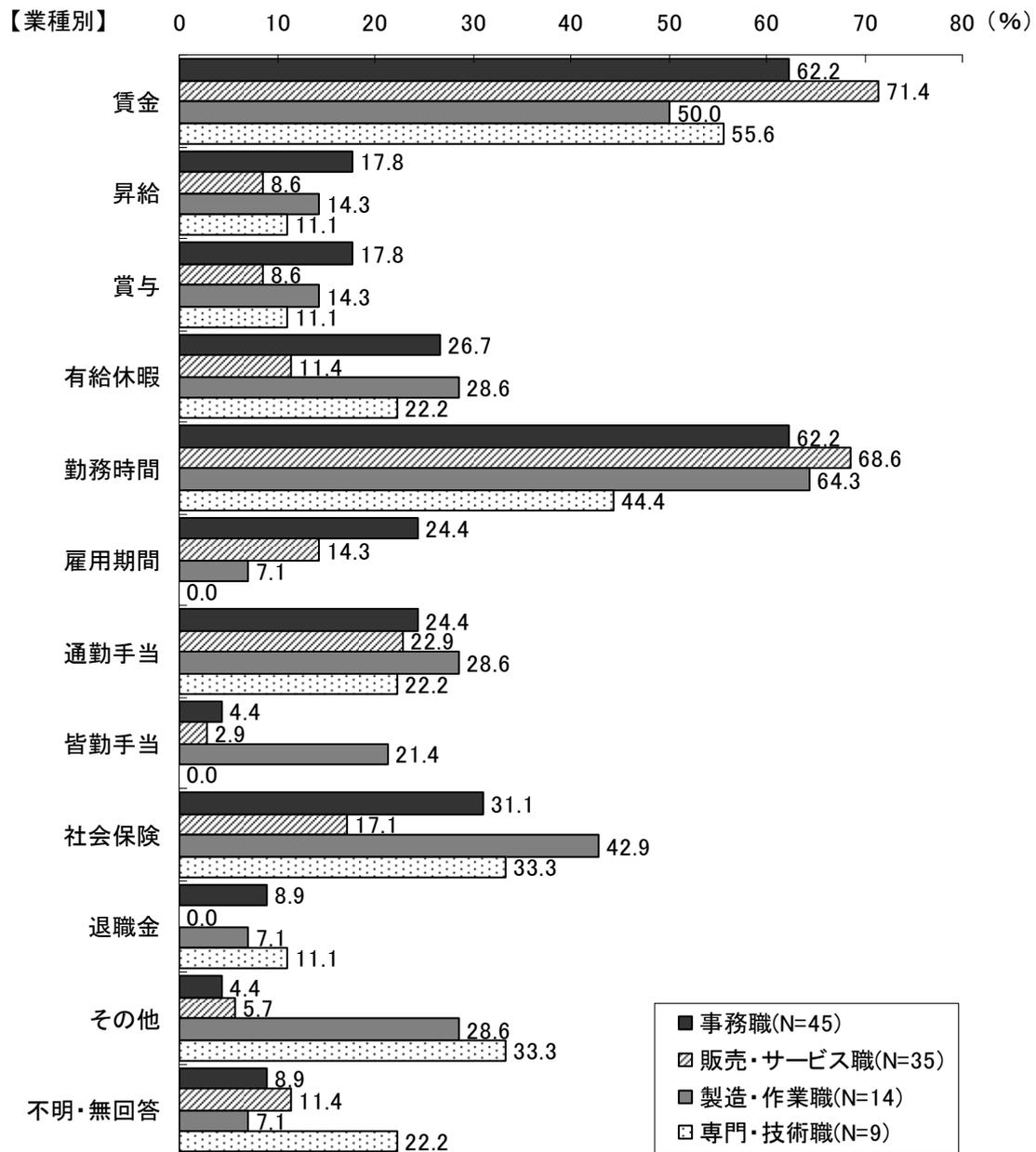
## 2. 就労の実態について

### ⑤ 就業の際の取り決め（非正規従業員のみ）

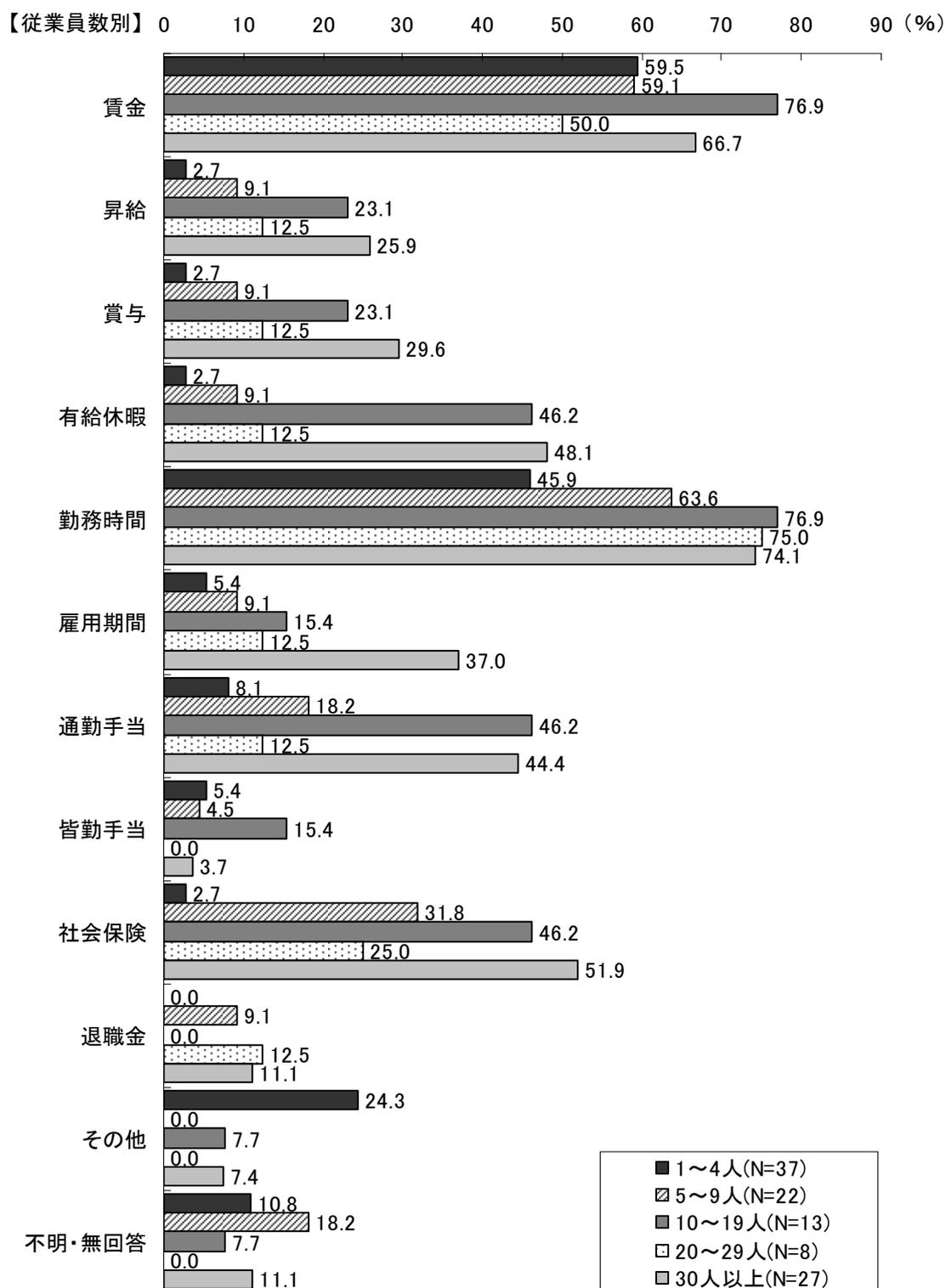
派遣・契約社員、パート・アルバイトともに「賃金」や「勤務時間」はいずれも6割以上と多くなっています。一方、「有給休暇」や「通勤手当」、「社会保険」は派遣・契約社員で45.0～70.0%となっているのに対し、パート・アルバイトでは16.1～19.5%と少なくなっています。



## 2. 就労の実態について



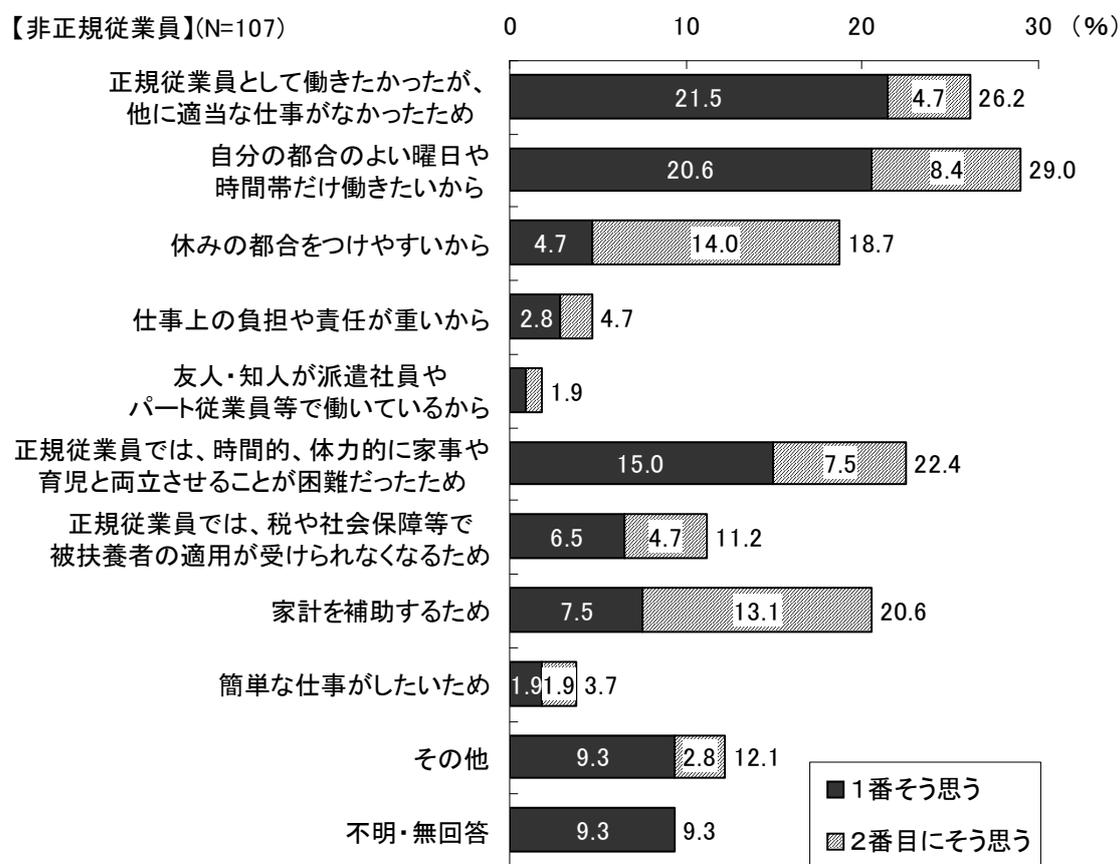
## 2. 就労の実態について



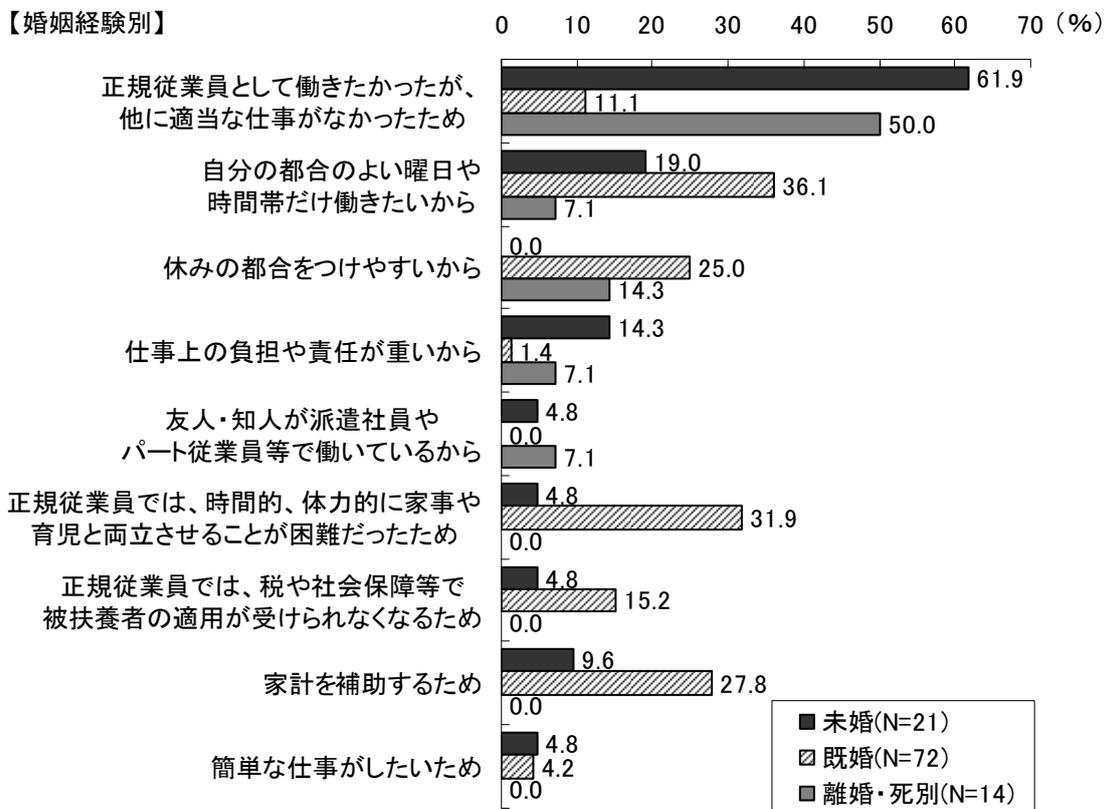
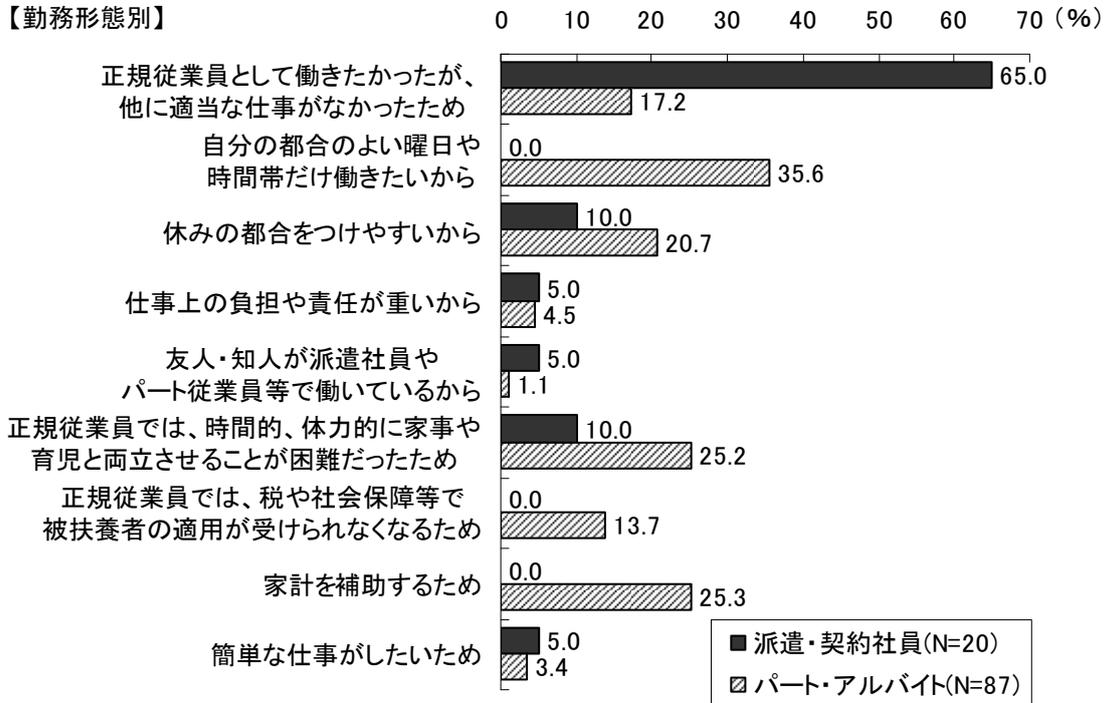
## ⑥ 非正規勤務の理由（非正規従業員のみ・2つまで選択）

複数選択の合計では「自分の都合のよい曜日や時間帯だけ働きたいから」が29.0%と最も多く、次に「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」が26.2%と多くなっています。

「一番そう思う」と選択した中では「正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため」が21.5%と最も多く、次に「自分の都合のよい曜日や時間帯だけ働きたいから」が20.6%と多くなっています。



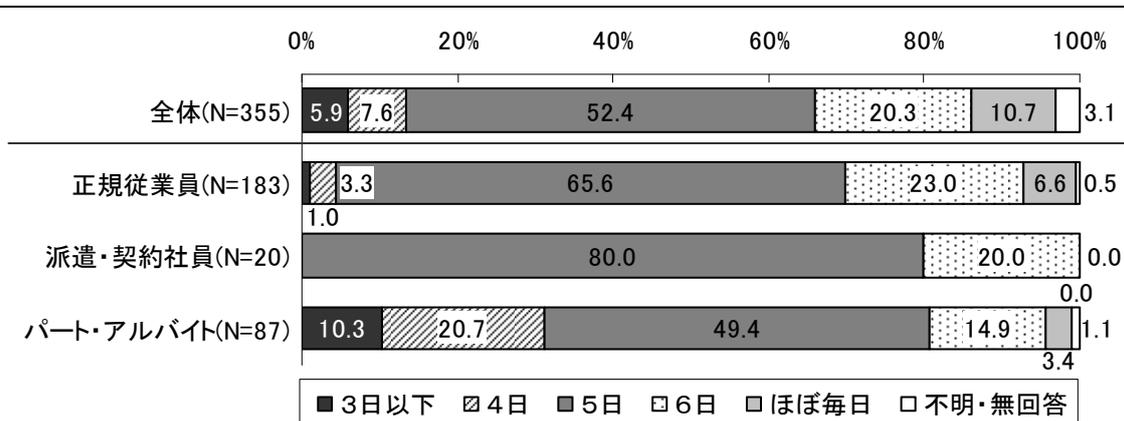
## 2. 就労の実態について



## ⑦ 就労日数

全体では「5日」が最も多く52.4%となっており、次に「6日」が20.3%となっています。

勤務形態別では正規従業員65.6%、派遣・契約社員80.0%、パート・アルバイト49.4%で「5日」が最も多くなっています。



## ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

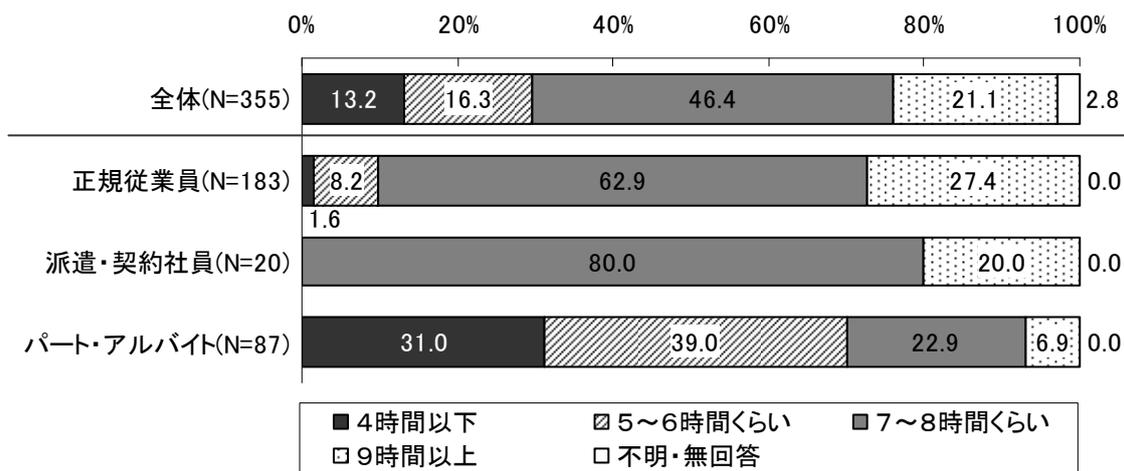
	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	232	10	16	25	25	35	117
1日	2.6	-	-	4.0	-	2.9	2.6
2日	2.2	-	6.3	-	-	-	3.4
3日	3.4	-	6.3	4.0	8.0	2.9	2.6
4日	9.9	10.0	12.5	20.0	-	11.4	9.4
5日	40.1	70.0	56.3	44.0	60.0	54.3	25.6
6日	23.3	20.0	6.3	24.0	28.0	22.9	25.6
ほぼ毎日	15.1	-	12.5	4.0	4.0	5.7	23.9

## 2. 就労の実態について

### ⑧ 就労時間

全体では「7～8時間くらい」が最も多く46.4%となっており、次に「9時間以上」が21.1%となっています。

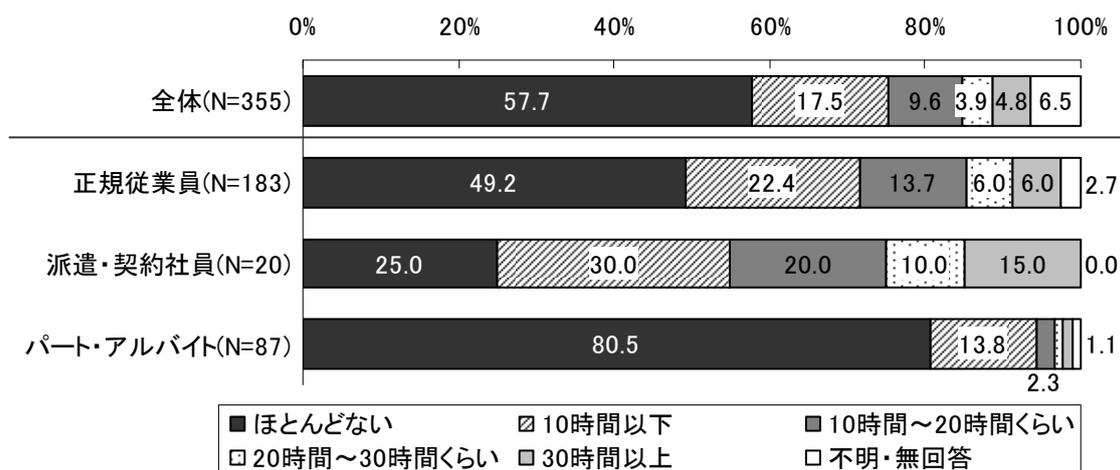
勤務形態別では正規従業員、派遣・契約社員で「7～8時間くらい」が最も多く、パート・アルバイトでは「5～6時間くらい」が最も多くなっています。



## ⑨ 残業時間

全体では「ほとんどない」が最も多く57.7%となっており、次に「10時間以下」が17.5%となっています。

勤務形態別では正規従業員、パート・アルバイトで「ほとんどない」が最も多く、派遣・契約社員では「10時間以下」が最も多くなっています。



## ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	合計	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	232	10	16	25	25	35	117
ほとんどない	66.4	80.0	81.3	72.0	68.0	74.3	59.0
10時間以下	12.9	10.0	6.3	16.0	12.0	17.1	12.0
10時間～20時間くらい	7.3	10.0	12.5	8.0	8.0	-	8.5
20時間～30時間くらい	2.2	-	-	-	-	5.7	2.6
30時間以上	3.0	-	-	4.0	8.0	2.9	2.6

### 3. 事業所の規則や制度

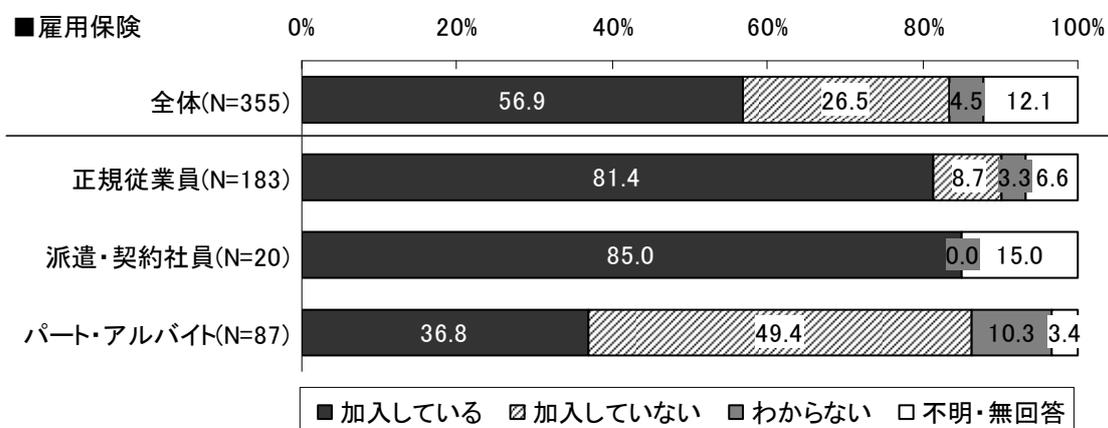
### 3. 事業所の規則や制度

#### ① 各種保険の有無（雇用保険・健康保険・厚生年金保険）

##### 雇用保険

「加入している」が最も多く 56.9%となっており、次に「加入していない」が 26.5%となっています。

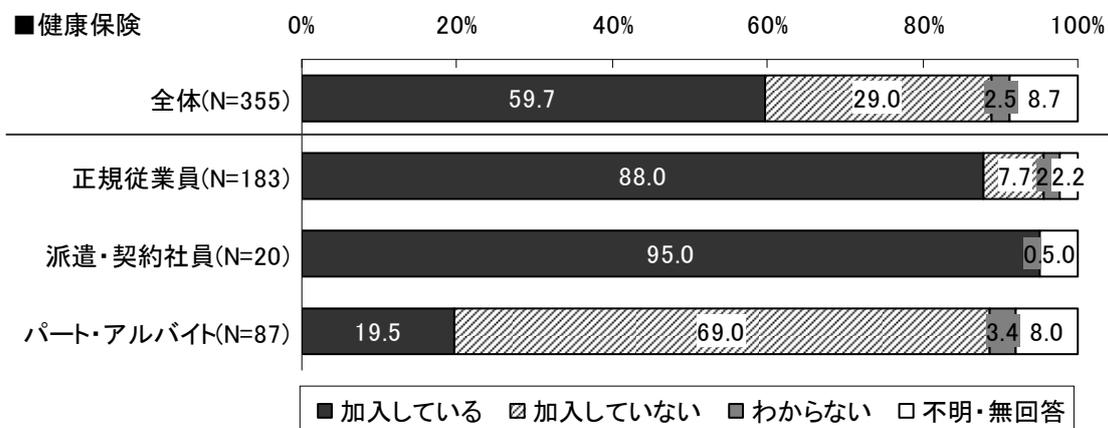
正規従業員、派遣、契約社員で「加入している」が最も多くなっていますが、パート・アルバイトでは「加入していない」が最も多くなっています。



##### 健康保険

「加入している」が最も多く 59.7%となっており、次に「加入していない」が 29.0%となっています。

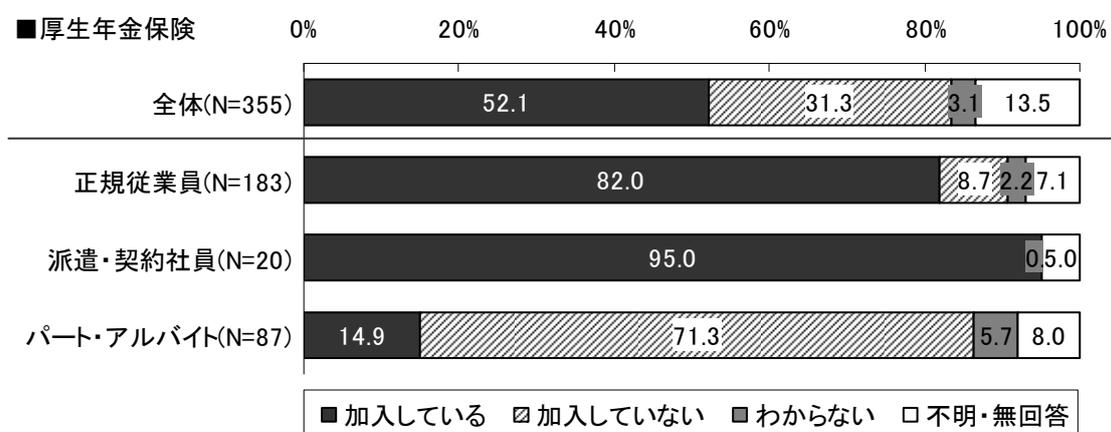
正規従業員、派遣、契約社員で「加入している」が最も多くなっていますが、パート・アルバイトでは「加入していない」が最も多くなっています。



厚生年金保険

「加入している」が最も多く 52.1%となっており、次に「加入していない」が 31.3%となっています。

勤務形態別でも正規従業員、派遣・契約社員で「加入している」が最も多くなっていますが、パート・アルバイトでは「加入していない」が最も多くなっています。

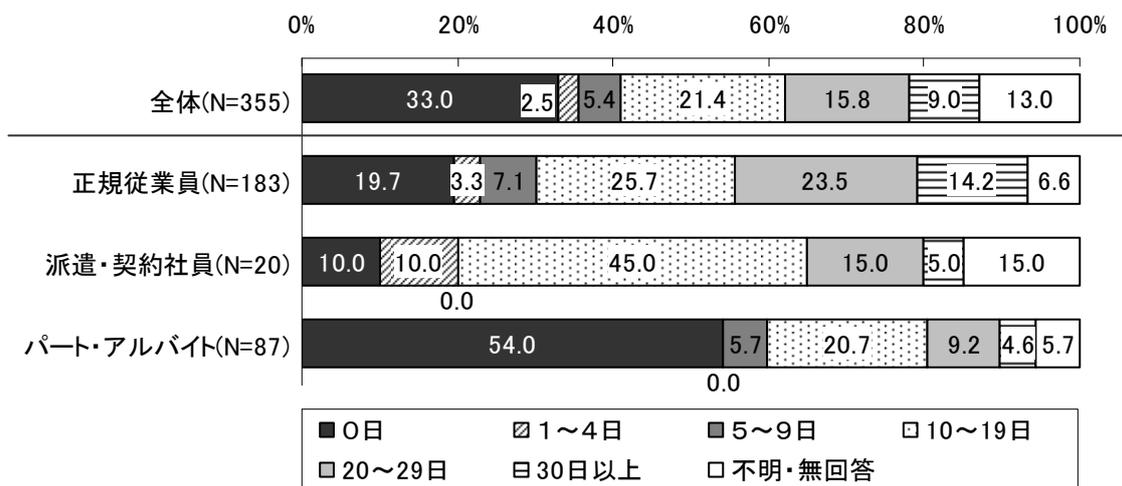


### 3. 事業所の規則や制度

#### ② 有給休暇の所定日数

「0日」が最も多く 33.0%となっており、次に「10～19日」が 21.4%となっています。

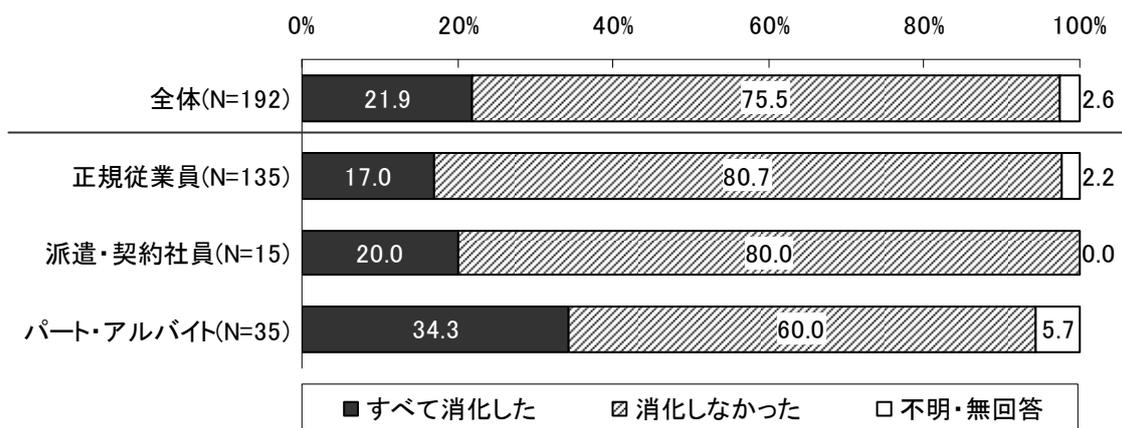
正規従業員、派遣・契約社員が「10～19日」で最も多くなっていますが、パート・アルバイトは「0日」が最も多くなっています。



#### ③ 有給休暇の消化の有無

「消化しなかった」が 75.5%と4分の3を占めています。

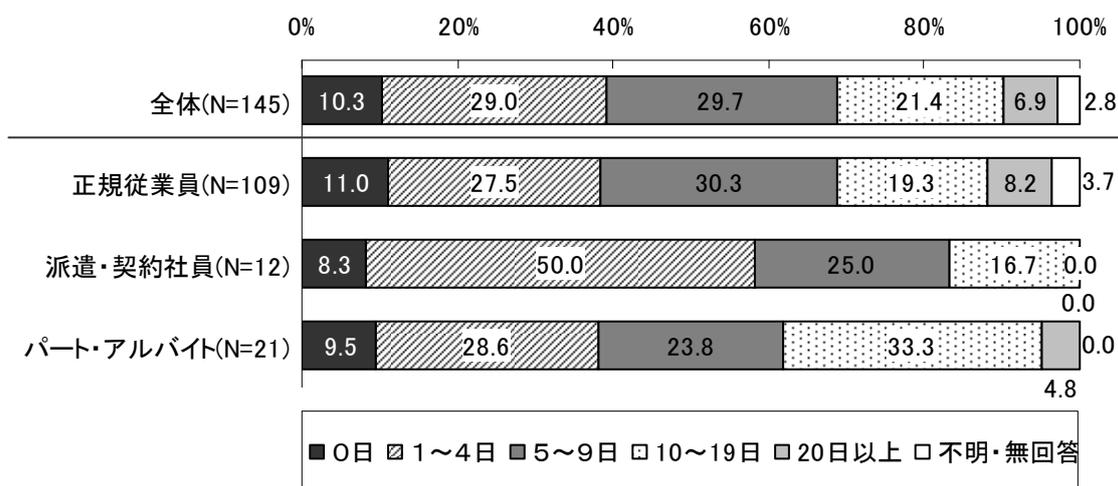
正規従業員、派遣・契約社員ではともに「消化しなかった」が 80%を超えています、パート・アルバイトでは 60.0%にとどまっています。



## ④ 有給休暇の取得日数

「5～9日」が最も多く 29.7%となっており、次に「1～4日」が 29.0%となっています。

正規従業員では「5～9日」が、派遣・契約社員では「1～4日」がそれぞれ最も多くなっています。



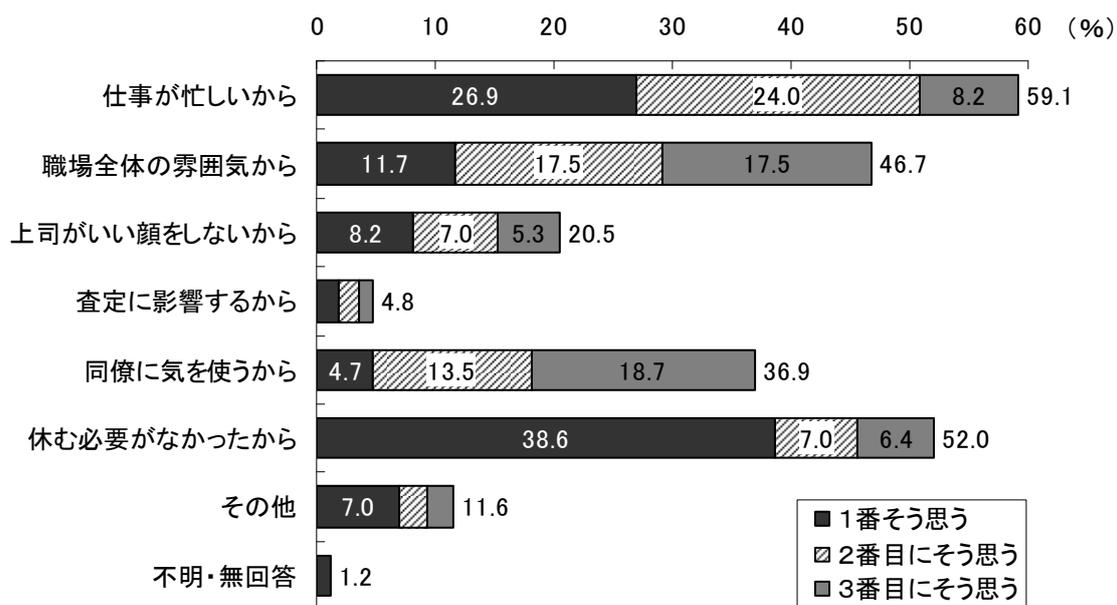
### 3. 事業所の規則や制度

#### ⑤ 休暇を消化しなかった理由（3つまで選択）

複数選択の合計では「仕事が忙しいから」が 59.1%と最も多く、次に「休む必要がなかったから」が 52.0%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「休む必要がなかったから」が 38.6%と最も多く、次に「仕事が忙しいから」が 26.9%と多くなっています。

【有給休暇を消化しなかった】(N=171)



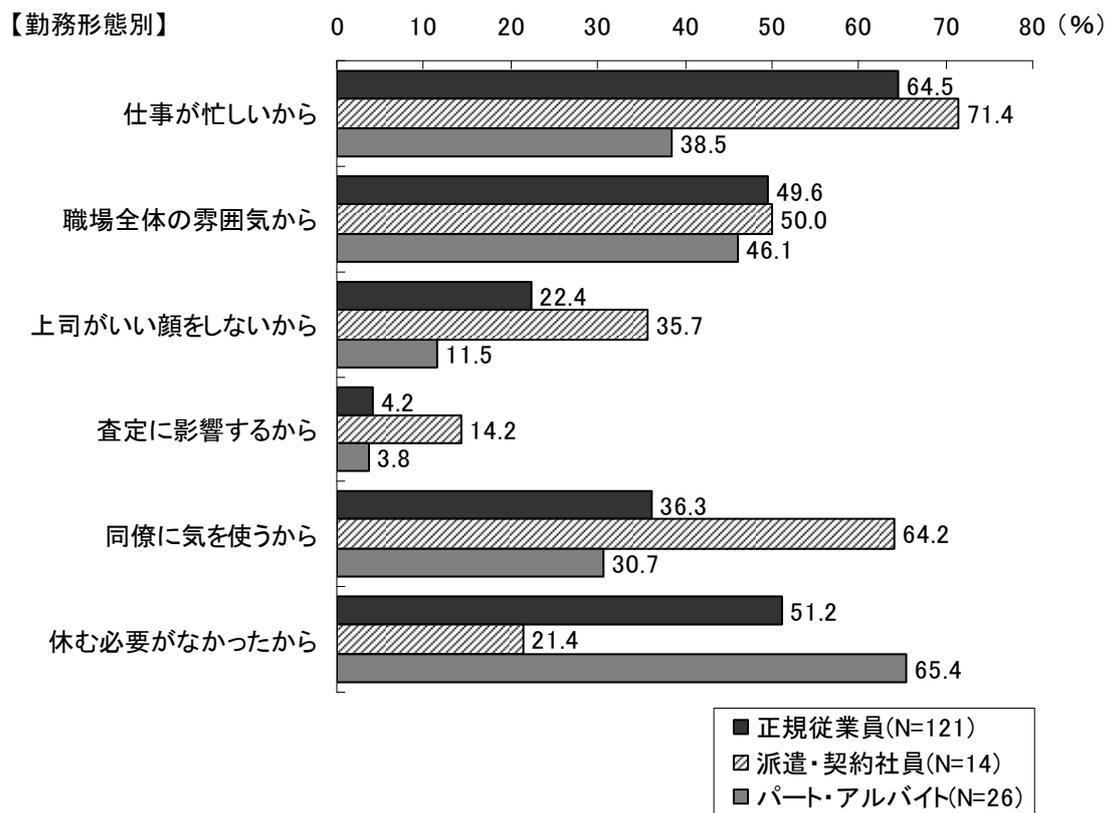
#### ■ その他回答の一部

○いざというときのために残している(1件) : 正規従業員、30歳代

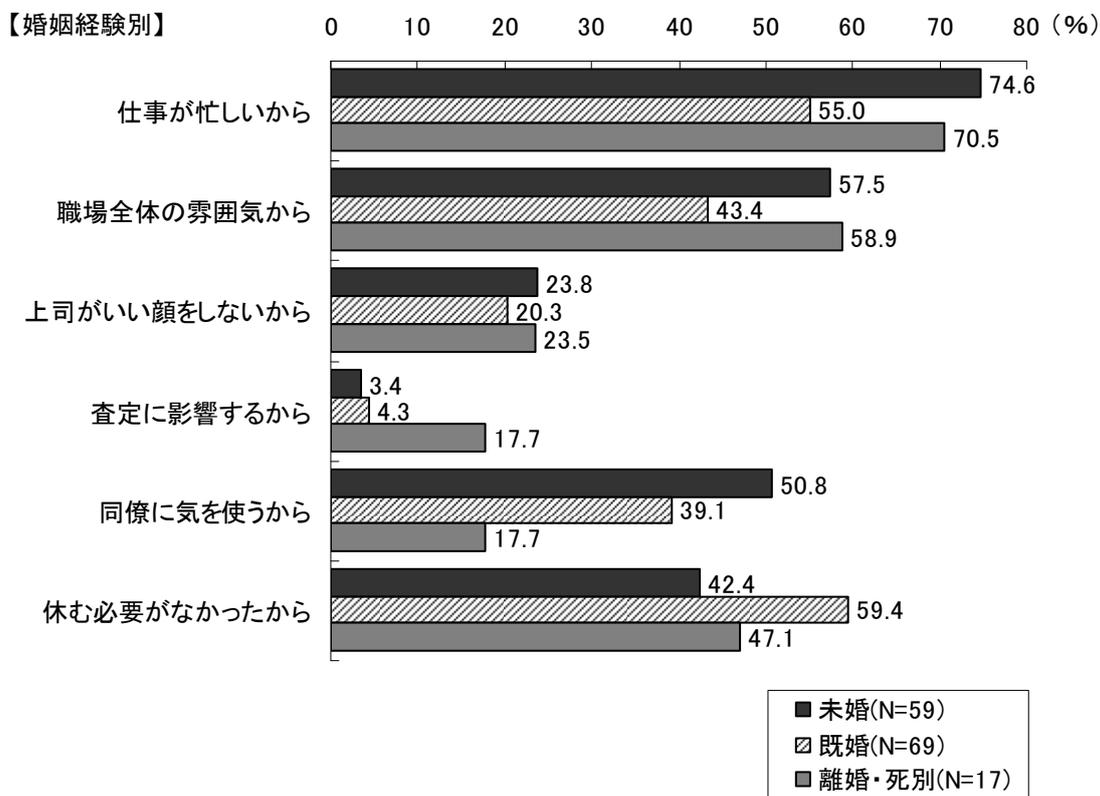
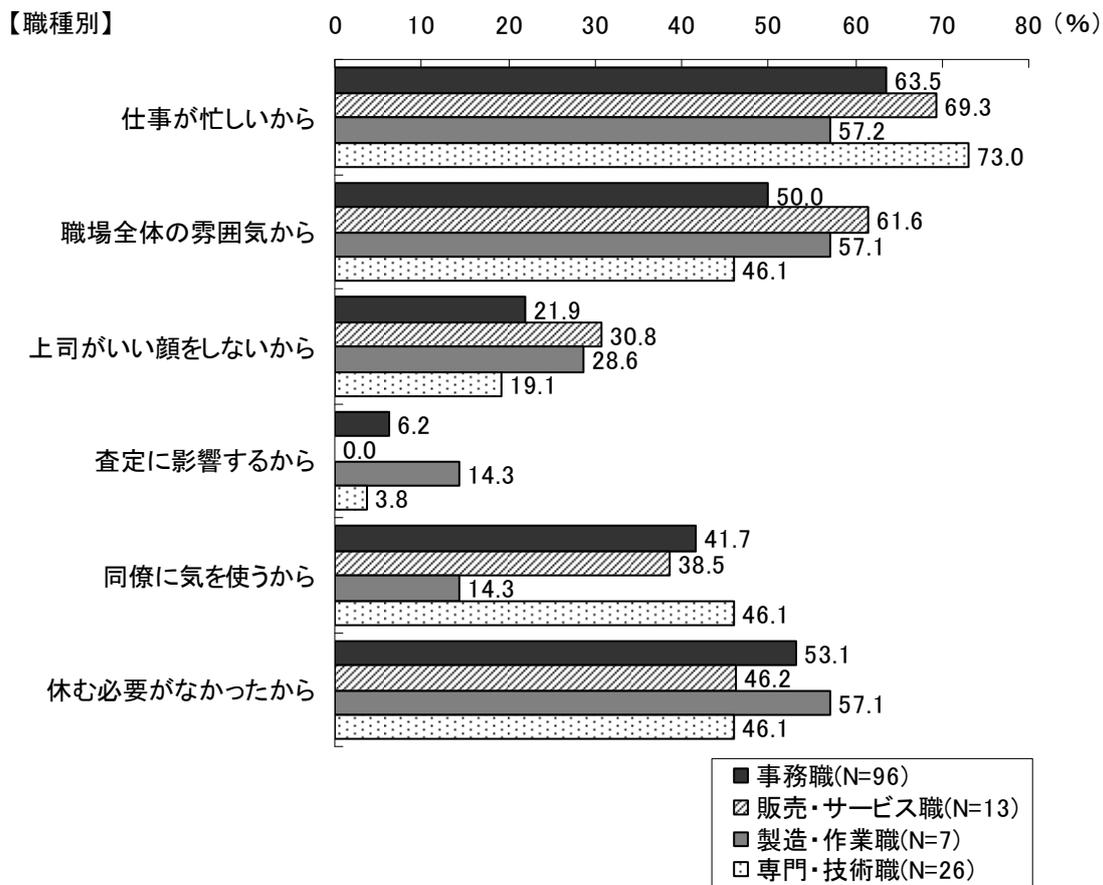
○次年度に繰り越せるため(1件) : 正規従業員、30歳代

### 3. 事業所の規則や制度

勤務形態別に複数選択の合計をみると、正規従業員、派遣・契約社員では「仕事が忙しいから」がそれぞれ最も多くなっています。パート・アルバイトでは「休む必要がなかったから」が最も多くなっています。



### 3. 事業所の規則や制度

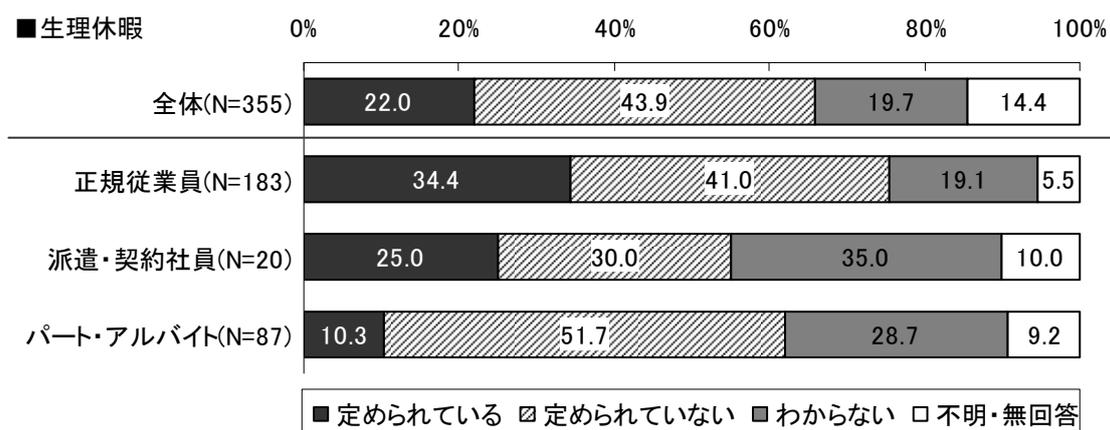


## ⑥ 各種休業制度の有無（生理休暇・産前産後休暇など）

## 生理休暇

全体では「定められていない」が43.9%と最も多くなっています。

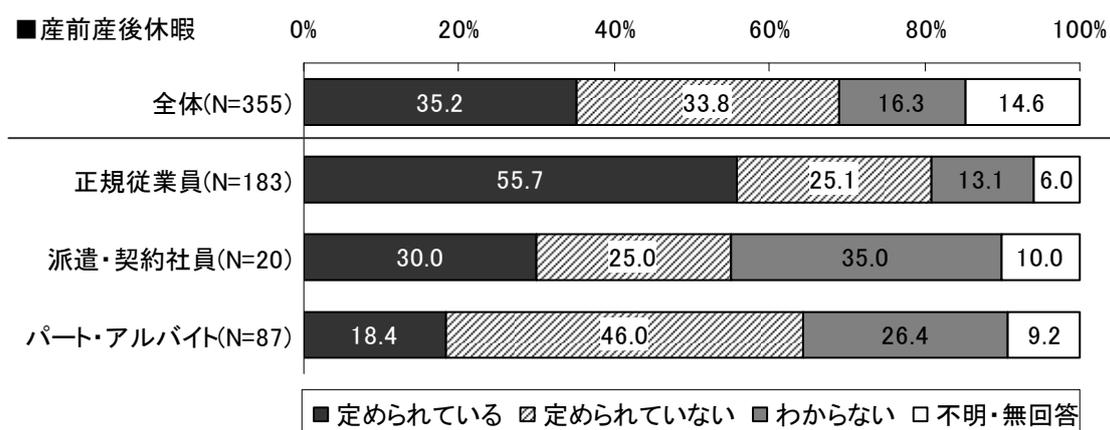
正規従業員、パート・アルバイトで「定められていない」がそれぞれ40%を超えて最も多くなっています。



## 産前産後休暇

全体では「定められている」が35.2%と最も多くなっています。

正規従業員では「定められている」が55.7%と最も多く、パート・アルバイトでは「定められていない」が46.0%と最も多くなっています。

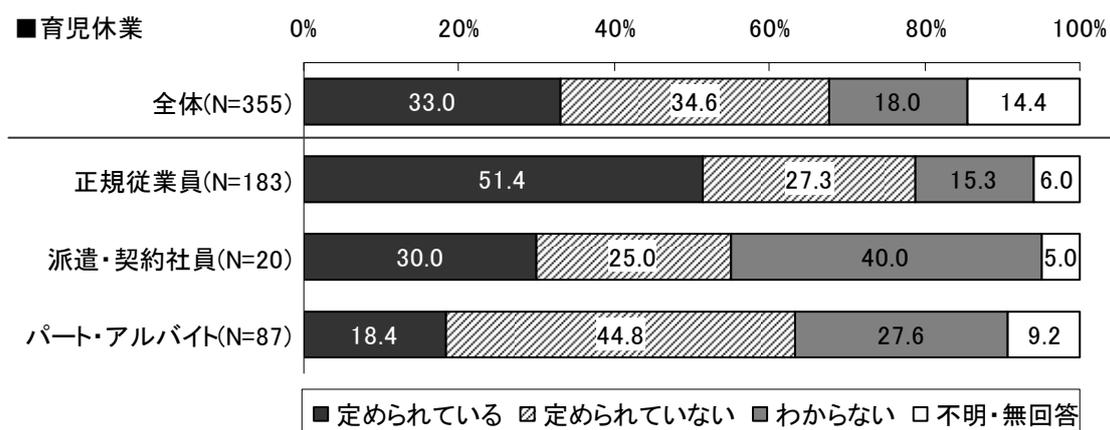


### 3. 事業所の規則や制度

#### 育児休業

全体では「定められていない」が最も多く 34.6%となっています。

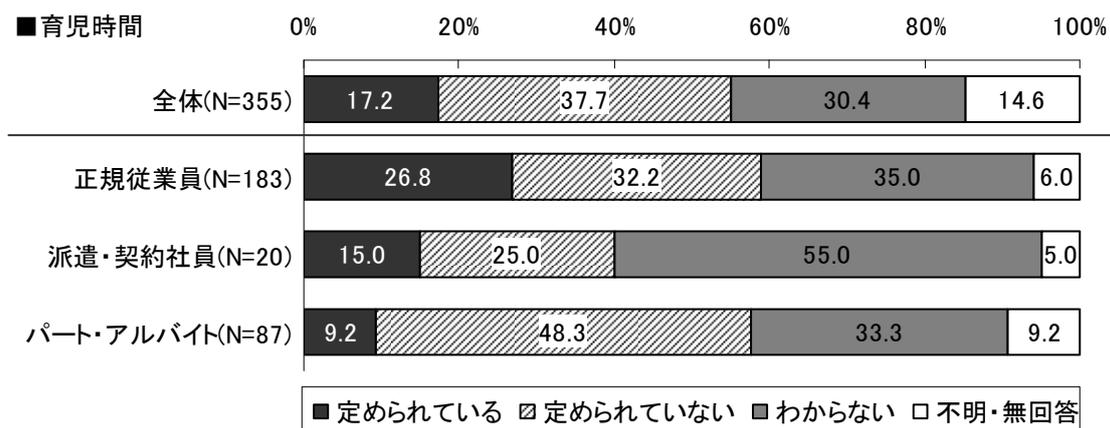
正規従業員で「定められている」が 51.4%と最も多く、パート・アルバイトでは「定められていない」が 44.8%と最も多くなっています。



#### 育児時間

全体では「定められていない」が最も多く 37.7%となっています。

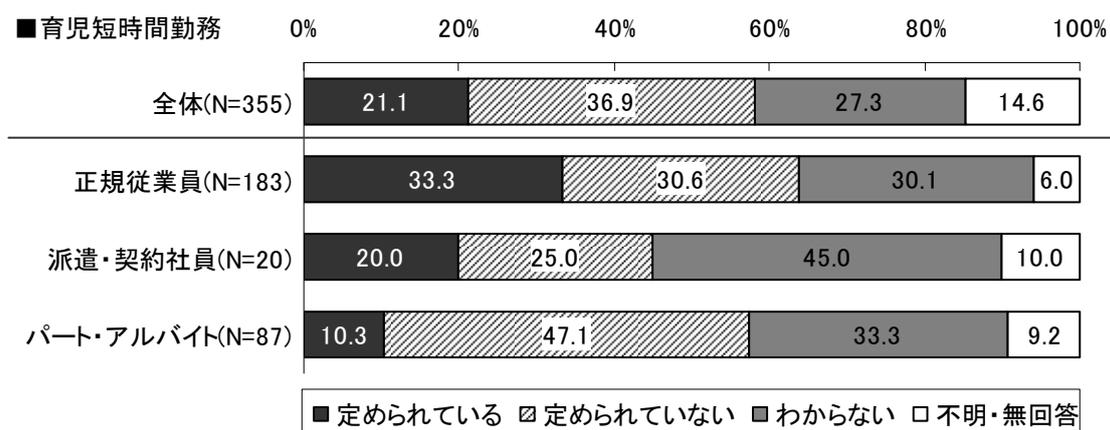
勤務形態別ではいずれも「定められていない」が「定められている」を上回っています。



### 育児短時間勤務

全体では「定められていない」が最も多く 36.9%となっています。

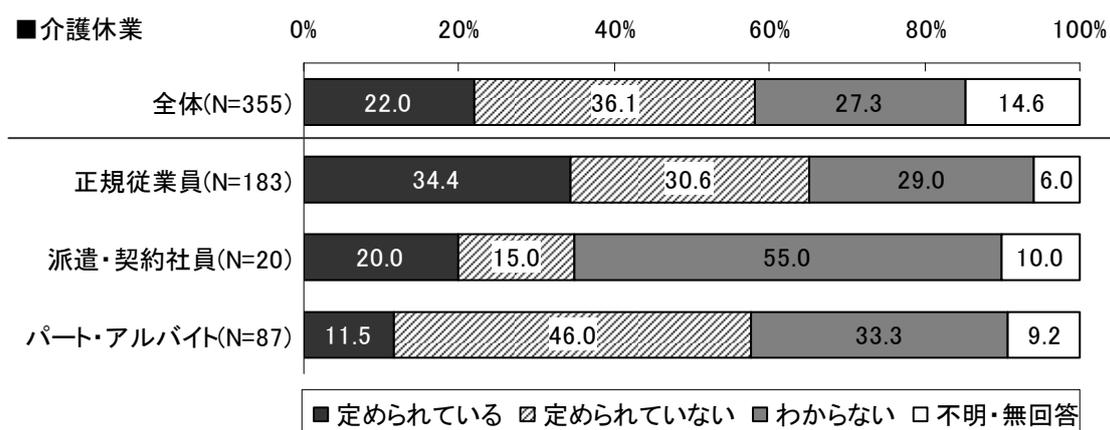
正規従業員は「定められている」が 33.3%と最も多く、パート・アルバイトでは「定められていない」が 47.1%と最も多くなっています。



### 介護休業

全体では「定められていない」が最も多く 36.1%となっています。

正規従業員は「定められている」が 34.4%と最も多く、パート・アルバイトでは「定められていない」が 46.0%と最も多くなっています。



### 3. 事業所の規則や制度

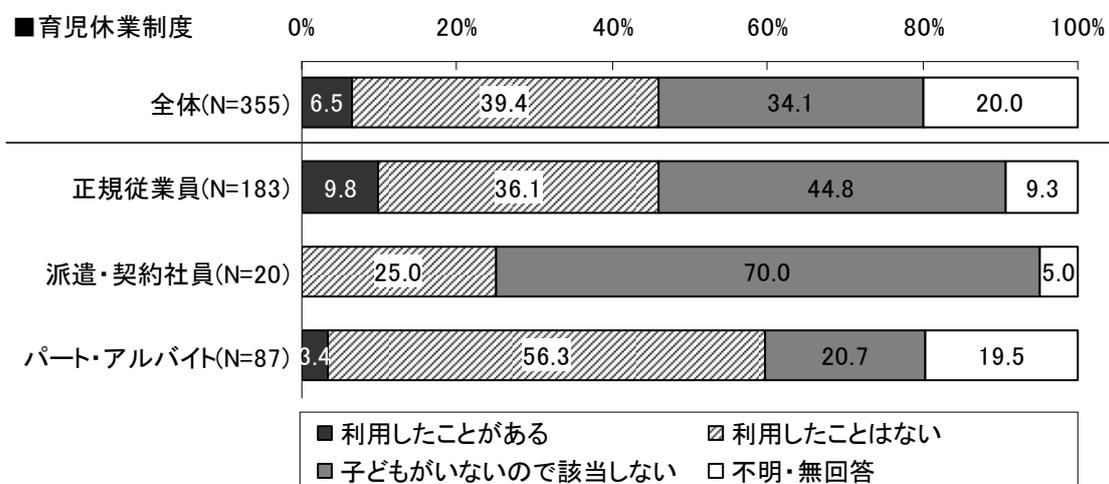
#### ⑦ 各種休業制度の利用経験（育児休業・介護休業）

##### 育児休業

全体では「利用したことはない」が 39.4%と最も多くなっており、「利用したことがある」は 6.5%にとどまっています。

「利用したことがある」は正規従業員で 9.8%、派遣・契約社員で 0.0%、パート・アルバイトでは 3.4%となっています。

末子の年齢別では3歳未満で「利用したことがある」が 80%と非常に多くなっています。



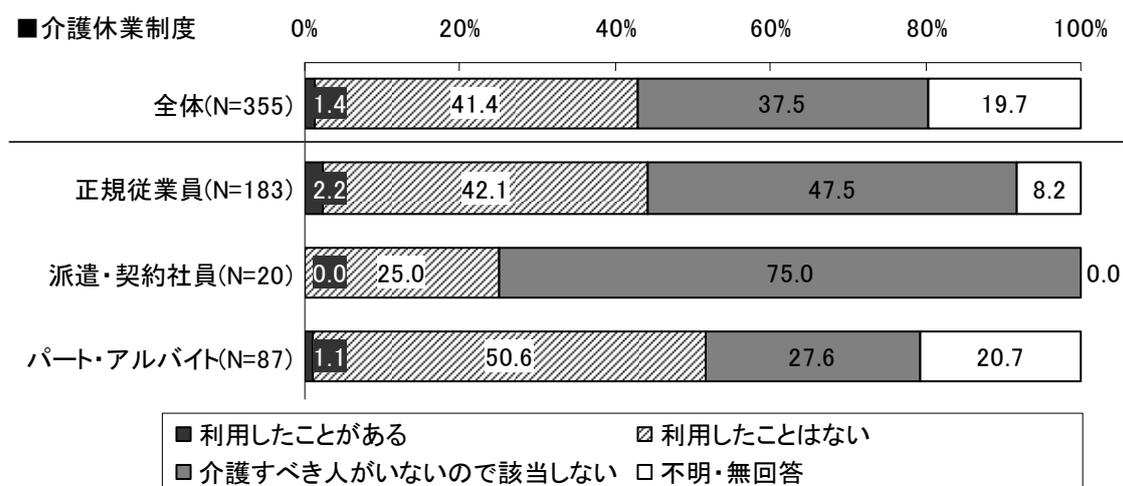
##### ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	232	10	16	25	25	35	117
利用したことがある	9.9	80.0	37.5	12.0	4.0	8.6	1.7
利用したことはない	55.2	10.0	56.3	60.0	84.0	68.6	48.7
子どもがいないので該当しない	6.9	-	-	-	-	5.7	12.0

### 介護休業

全体では「利用したことはない」が 41.4%と最も多くなっており、「利用したことがある」は 1.4%にとどまっています。

「利用したことがある」は正規従業員で 2.2%、派遣・契約社員で 0.0%、パート・アルバイトでは 1.1%となっています。



### ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

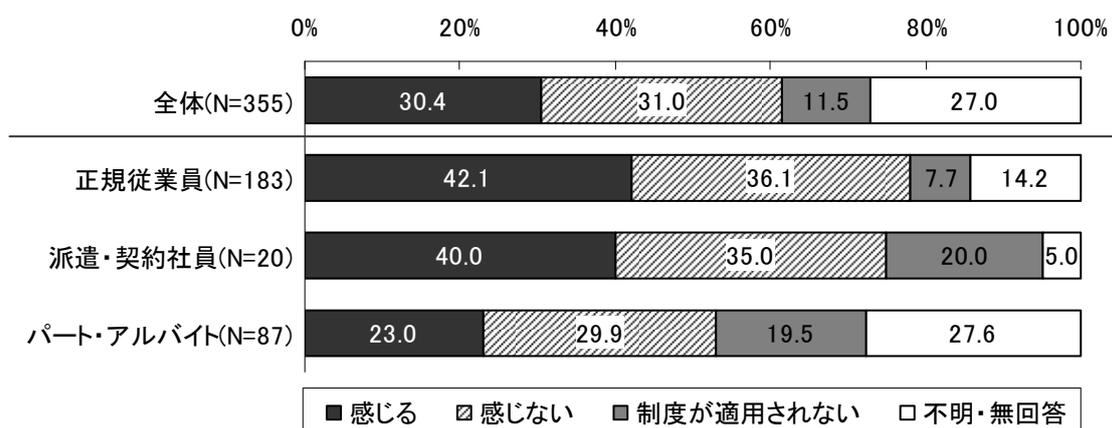
	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	232	10	16	25	25	35	117
利用したことがある	2.2	10.0	-	-	4.0	-	2.6
利用したことはない	54.7	50.0	56.3	56.0	76.0	62.9	48.7
子どもがいないので該当しない	15.9	30.0	37.5	16.0	8.0	17.1	13.7

### 3. 事業所の規則や制度

#### ⑧ 各種休業制度の利用のしにくさ

全体では「感じない」が最も多く31.0%となっており、次に「感じる」が30.4%となっています。

勤務形態別では正規従業員、派遣・契約社員で「感じる」が40%を超えています。パート・アルバイトでは「感じる」は23.0%となっています。



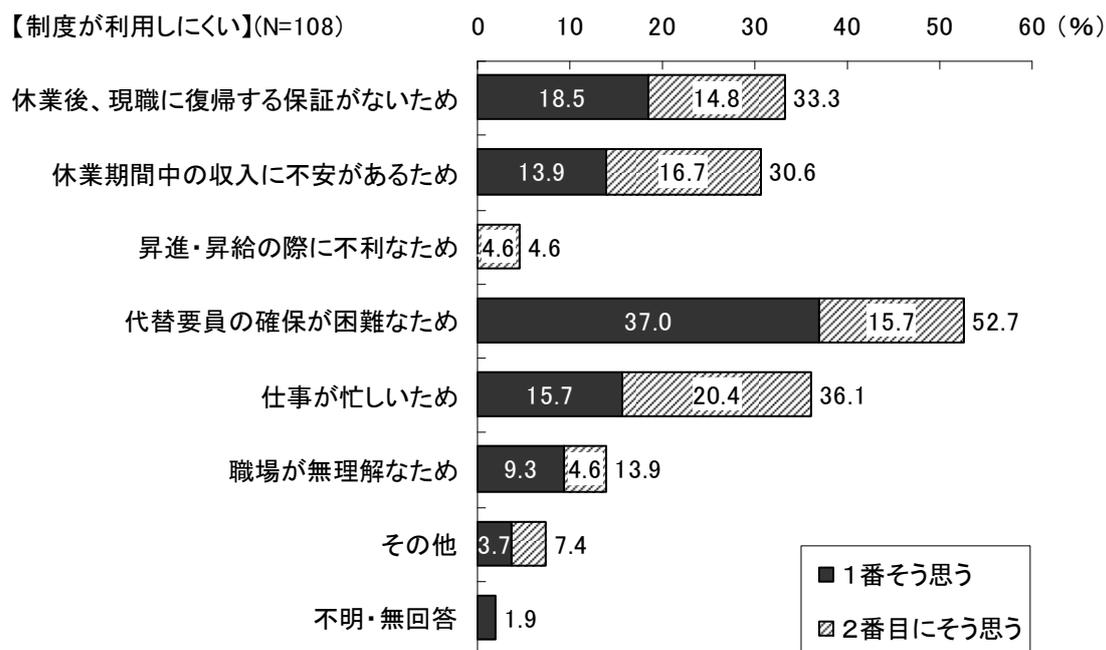
#### ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	232	10	16	25	25	35	117
感じる	23.7	50.0	25.0	28.0	28.0	34.3	17.1
感じない	27.6	30.0	43.8	32.0	28.0	22.9	25.6
制度が適用されない	12.5	-	25.0	8.0	32.0	20.0	6.8

## ⑨ 各種休業制度の利用しにくい理由

複数選択の合計では「代替要員の確保が困難なため」が 52.7%と最も多く、次に「仕事が忙しいため」が 36.1%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「代替要員の確保が困難なため」が 37.0%と最も多く、次に「休業後、現職に復帰する保証がないため」が 18.5%と多くなっています。



## ■ 末子の年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

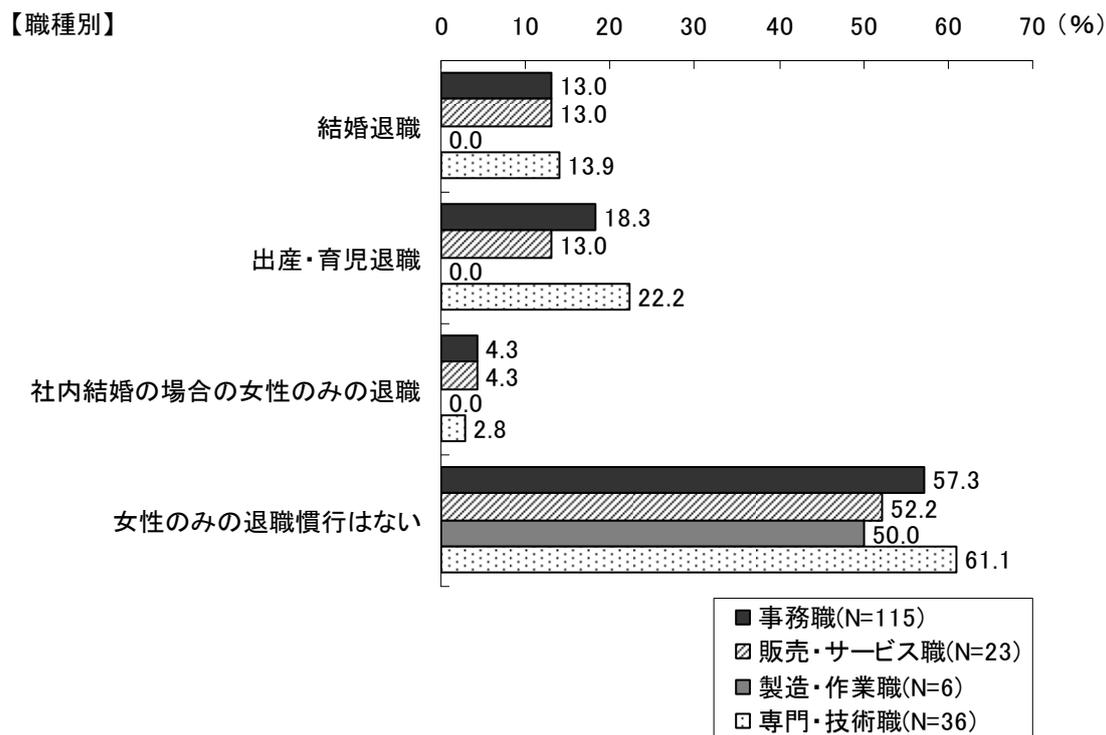
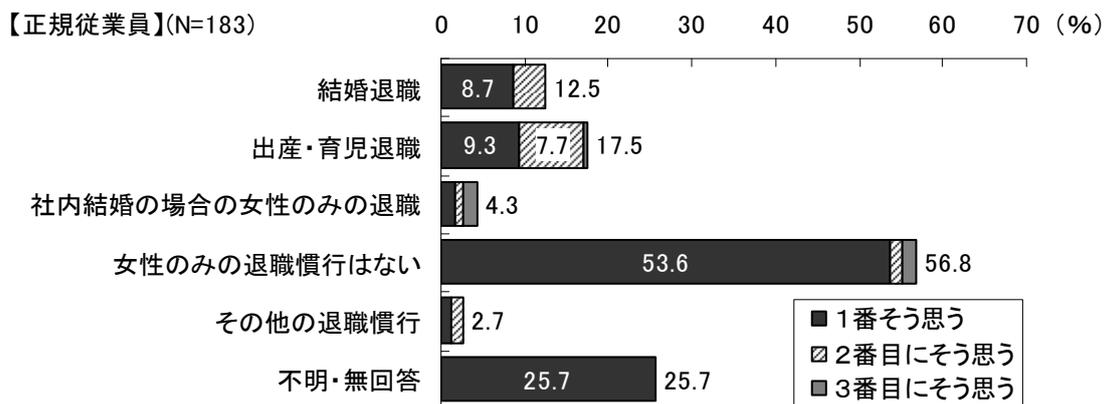
	全体	3歳未満	3歳以上の未就学児	小学生	中学生	高校生以上の学生	社会人
回答数	55	5	4	7	7	12	2
休業後、現職に復帰する保証がないため	14.5	-	50.0	28.6	14.3	-	15.0
休業期間中の収入に不安があるため	20.0	20.0	-	14.3	28.6	41.7	10.0
昇進・昇給の際に不利なため	-	-	-	-	-	-	-
代替要員の確保が困難なため	45.5	80.0	-	28.6	57.1	50.0	45.0
仕事が忙しいため	9.1	-	-	28.6	-	-	15.0
職場が無理解なため	5.5	-	50.0	-	-	-	5.0

### 3. 事業所の規則や制度

#### ⑩ 退職慣行の有無（正規従業員のみ・3つまで選択）

複数選択の合計では「女性のみ退職慣行はない」が56.8%と最も多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「女性のみ退職慣行はない」が53.6%と最も多くなっています。



### 3. 事業所の規則や制度

■業種別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	建設業	製造業	電気・ガス・水道・ 情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援	サービス業
回答数	183	8	19	3	38	27	5	3	3	36	4	27
結婚退職	12.5	0.0	10.5	0.0	13.2	11.1	0.0	0.0	0.0	13.9	25.0	18.5
出産・ 育児退職	17.5	12.5	15.8	0.0	13.1	18.5	0.0	0.0	0.0	30.5	25.0	18.5
社内結婚の場合の 女性のみ退職	4.3	0.0	0.0	0.0	13.2	3.7	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0
女性のみ退職慣 行はない	56.8	25.0	52.7	66.7	68.4	48.1	80.0	100.0	33.3	58.4	75.0	51.9
その他の退職慣行	2.7	0.0	10.6	0.0	2.6	3.7	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	0.0

■事業所の従業員数別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	1~4人	5~9人	10~19人	20~29人	30人以上
回答数	183	37	23	38	14	70
結婚退職	12.5	5.4	0.0	21.0	21.4	14.3
出産・育児退職	17.5	10.8	0.0	31.6	21.4	18.5
社内結婚の場合の 女性のみ退職	4.3	0.0	0.0	10.6	7.1	4.3
女性のみ退職慣 行はない	56.8	40.5	52.2	55.3	35.7	72.8
その他の退職慣行	2.7	5.4	0.0	7.9	0.0	0.0

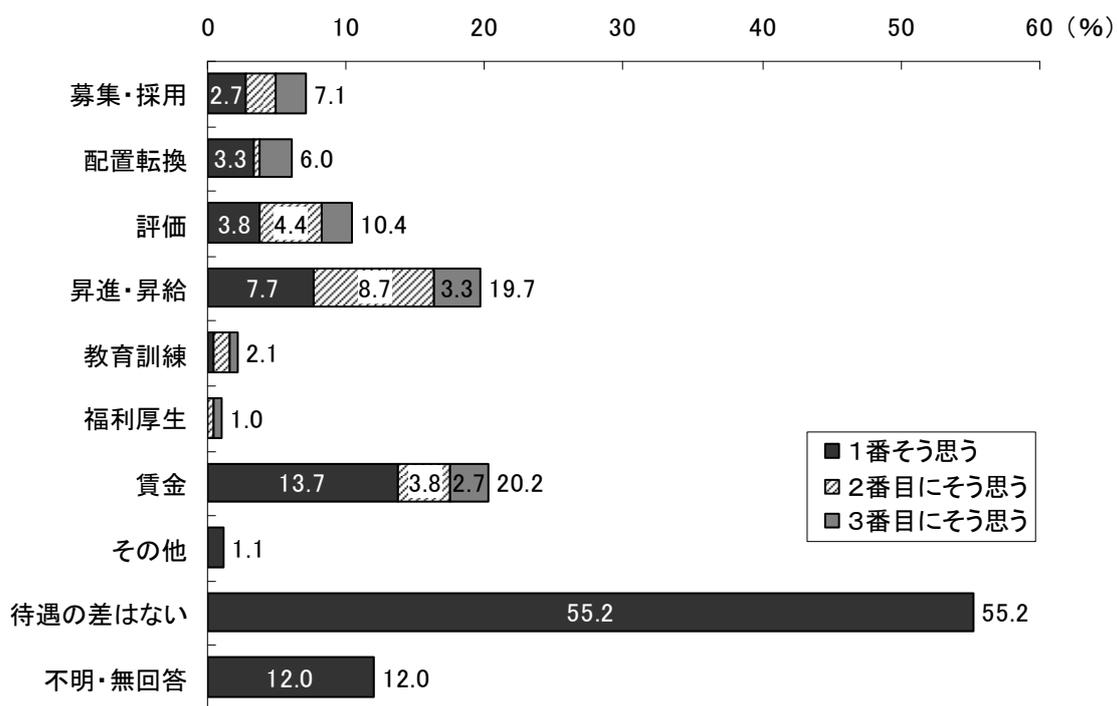
### 3. 事業所の規則や制度

#### ⑪ 待遇の差の有無（正規従業員のみ・3つまで選択）

複数選択の合計では「待遇の差はない」が 55.2%と最も多く、次に「賃金」が 20.2%と多くなっています。

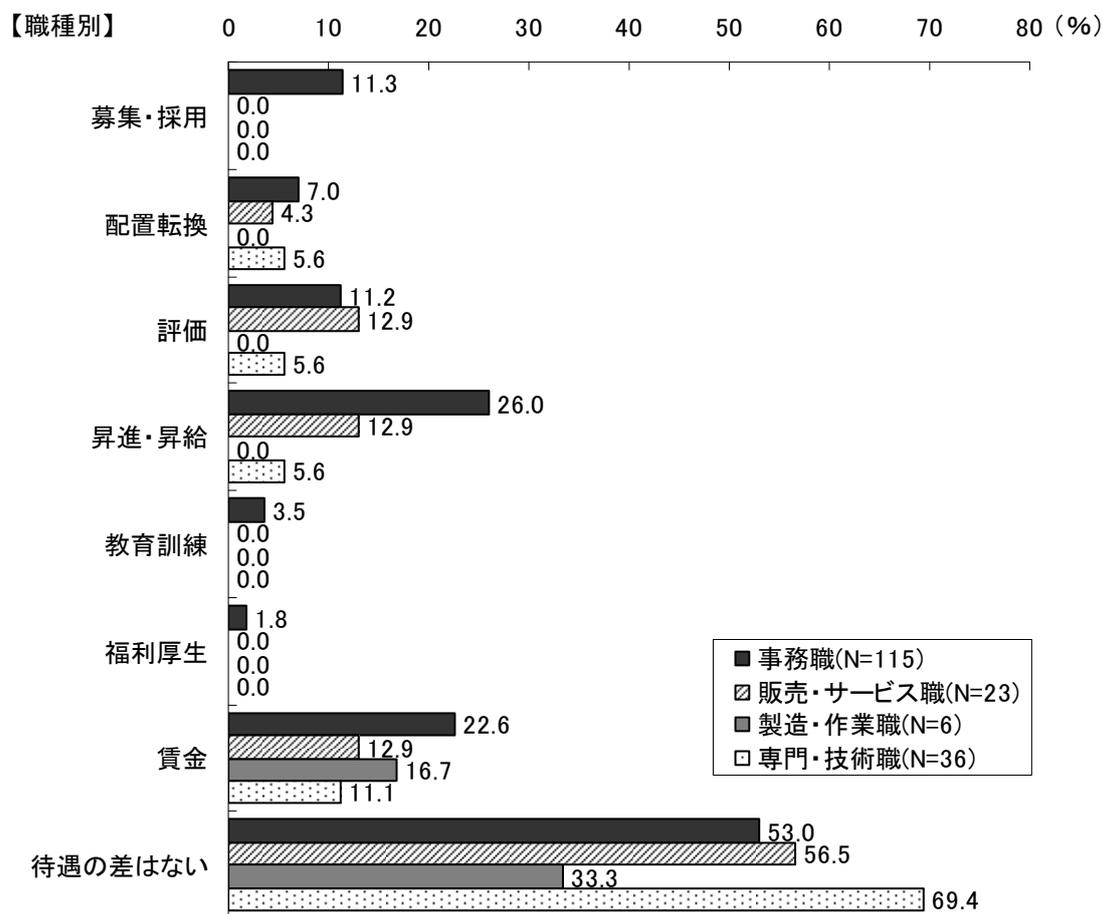
「1番そう思う」として選択した中でも同様に、「待遇の差はない」が 55.2%と最も多く、次に「賃金」が 13.7%と多くなっています。

【正規従業員】(N=183)



職種別では、いずれの職種においても「待遇の差はない」が最も多くなっています。

事務職では「昇進・昇給」や「賃金」などで他の職種よりも多くなっています。



### 3. 事業所の規則や制度

業種別では建設業で「募集・採用」と「待遇の差はない」がともに最も多く、製造業では「昇進・昇格」と「賃金」がともに最も多くなっているほか、教育、学習支援では「賃金」が最も多くなっています。その他の業種では「待遇の差はない」が最も多くなっています。

■業種別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	建設業	製造業	電気・ガス・水道・ 情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援	サービス業
回答数	183	8	19	3	38	27	5	3	3	36	4	27
採用・募集	7.1	37.5	10.6	33.3	5.2	3.7	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
転換・配置	6.0	0.0	10.5	0.0	5.2	0.0	20.0	0.0	0.0	8.4	0.0	11.1
評価	10.4	0.0	26.3	0.0	13.2	11.1	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	7.4
昇給・昇進	19.7	25.0	36.8	0.0	23.7	18.5	0.0	33.3	0.0	8.4	0.0	22.2
訓練・教育	2.1	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	0.0	7.4
厚生・福利	1.0	0.0	0.0	0.0	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
賃金	20.2	25.0	36.9	0.0	21.0	18.5	0.0	33.3	0.0	11.1	75.0	18.5
差はない 待遇の	55.2	37.5	26.3	66.7	63.2	51.9	80.0	66.7	66.7	72.2	25.0	44.4

### 3. 事業所の規則や制度

■事業所規模別のクロス集計表(単位:件・%)

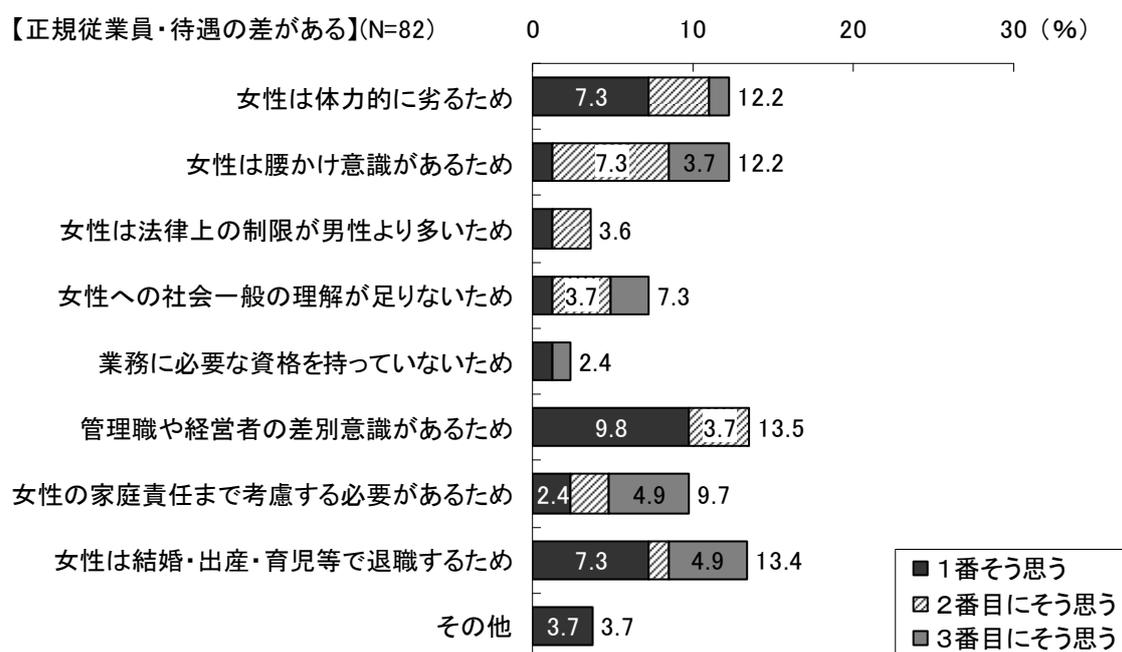
	全体	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
回答数	183	37	23	38	14	70
募集・採用	7.1	2.7	8.6	15.8	7.1	4.3
配置転換	6.0	0.0	0.0	10.5	21.4	5.8
評価	10.4	5.4	13.0	21.1	0.0	8.6
昇進・昇給	19.7	8.1	17.4	36.9	21.4	17.2
教育訓練	2.1	2.7	0.0	0.0	7.1	2.8
福利厚生	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
賃金	20.2	8.1	17.3	31.6	50.0	15.7
待遇の差はない	55.2	51.4	52.2	42.1	42.9	67.1

### 3. 事業所の規則や制度

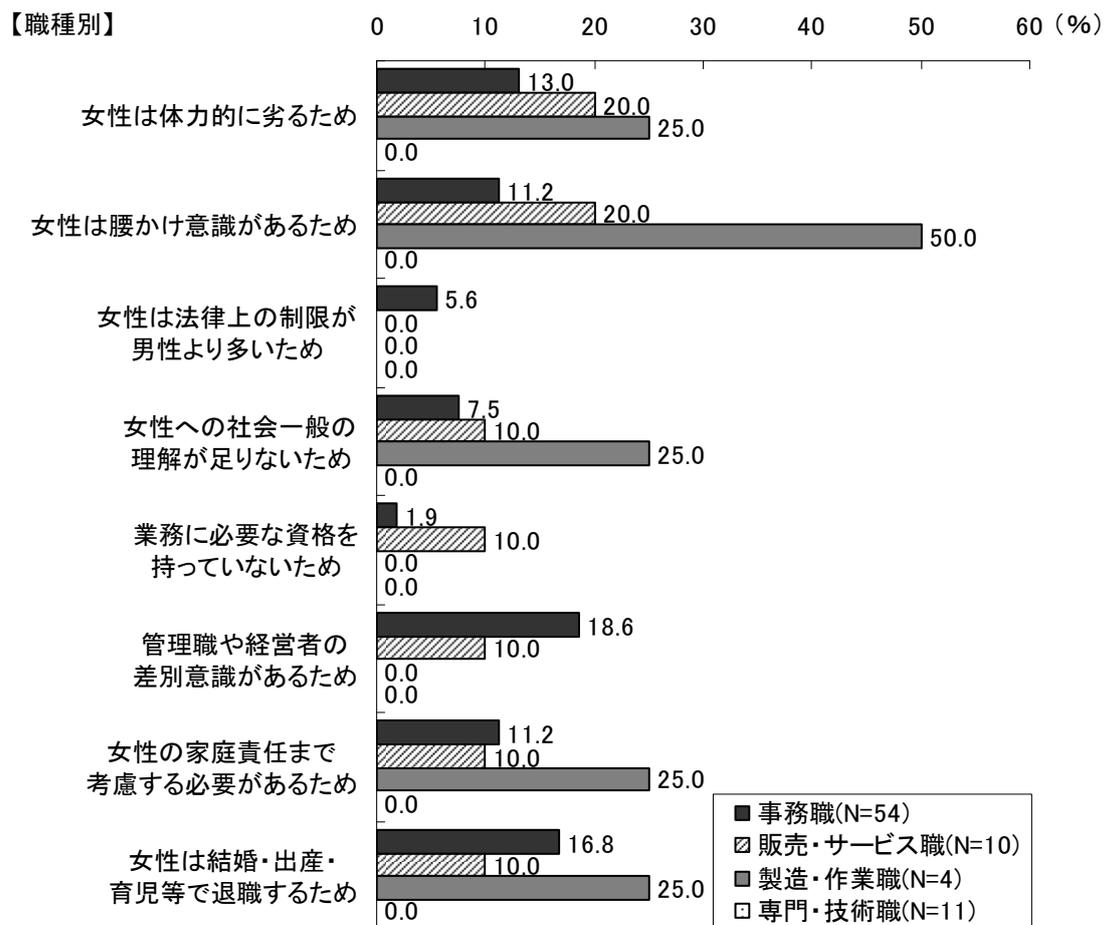
#### ⑫ 待遇の差の理由（正規従業員のみ・3つまで選択）

複数選択の合計では「管理職や経営者の差別意識があるため」が13.5%と最も多く、次に「女性は結婚・出産・育児等で退職するため」が13.4%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「管理職や経営者の差別意識があるため」が9.8%と最も多く、次に「女性は結婚・出産・育児等で退職するため」と「女性は体力的に劣るため」が7.3%と多くなっています。



### 3. 事業所の規則や制度



### 3. 事業所の規則や制度

■業種別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	建設業	製造業	電気・ガス・水道・情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援	サービス業
回答数	82	5	14	1	14	13	1	1	1	10	3	15
女性は体力的に劣るため	12.2	20.0	21.4	100.0	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.1
女性は腰かけ意識があるため	12.2	0.0	7.1	0.0	14.2	15.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
女性は法律上の制限が男性より多いため	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	13.4
女性への社会一般の理解が足りないため	7.3	0.0	7.1	0.0	21.4	0.0	100.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0
業務に必要な資格を持っていないため	2.4	0.0	7.1	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
管理職や経営者の差別意識があるため	13.5	0.0	7.1	100.0	21.4	7.7	100.0	0.0	0.0	10.0	0.0	13.3
女性の家庭責任まで考慮する必要があるため	9.7	0.0	14.2	0.0	14.2	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7
女性は結婚・出産・育児等で退職するため	13.4	0.0	7.1	100.0	21.4	15.4	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	13.3

### 3. 事業所の規則や制度

■事業所規模別のクロス集計表(単位:件・%)

	合計	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
合計	82	18	11	22	8	23
女性は体力的に劣るため	12.2	5.6	9.1	18.2	37.5	4.3
女性は腰かけ意識があるため	12.2	5.6	0.0	27.3	12.5	8.6
女性は法律上の制限が男性より多いため	3.6	0.0	0.0	13.6	0.0	0.0
女性への社会一般の理解が足りないため	7.3	0.0	0.0	13.6	0.0	12.9
業務に必要な資格を持っていないため	2.4	5.6	0.0	0.0	0.0	4.3
管理職や経営者の差別意識があるため	13.5	11.1	0.0	18.2	25.0	13.0
女性の家庭責任まで考慮する必要があるため	9.7	0.0	0.0	18.1	0.0	17.3
女性は結婚・出産・育児等で退職するため	13.4	5.6	0.0	22.7	12.5	17.3

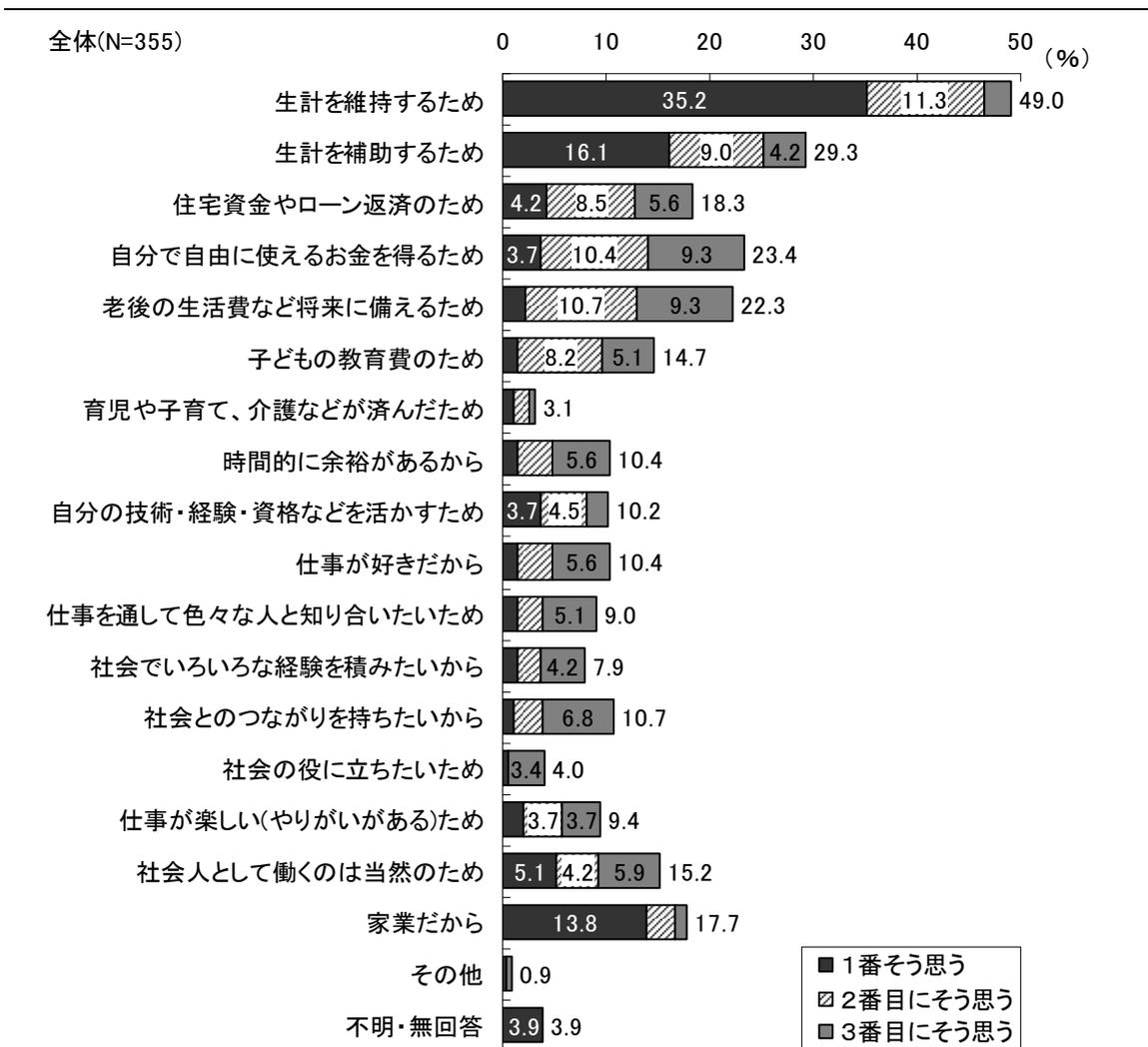
#### 4. 就労への意識について

#### 4. 就労への意識について

##### ① 仕事をする目的（3つまで選択）

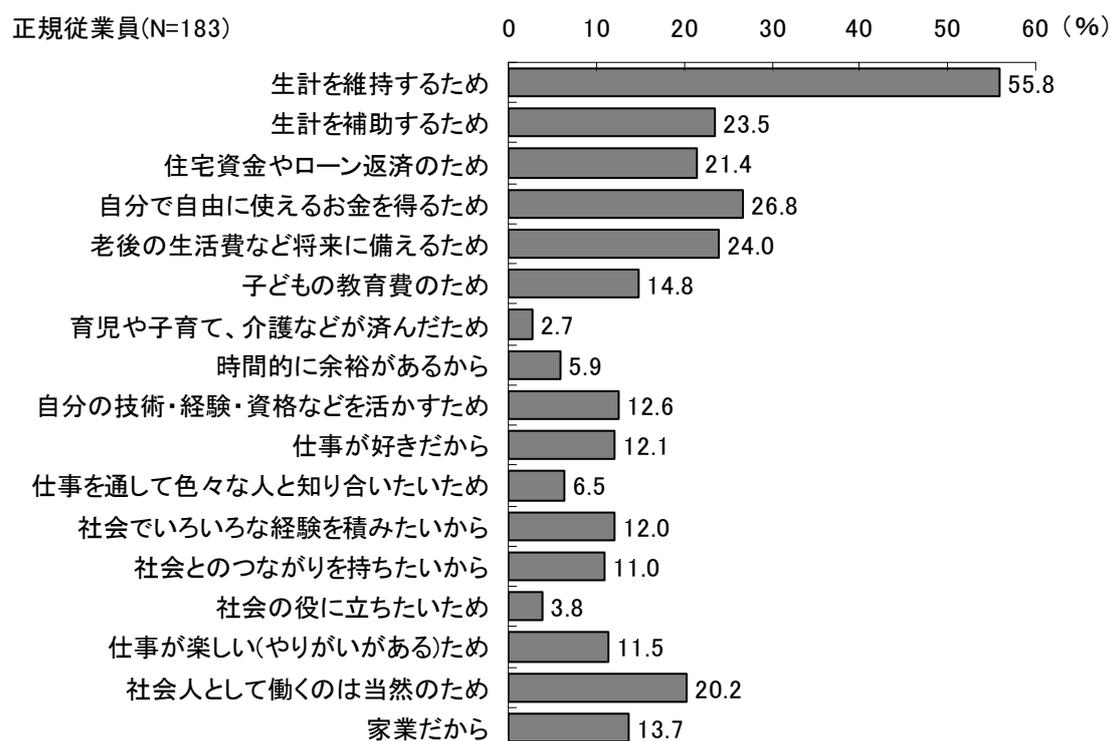
複数選択の合計では「生計を維持するため」が49.0%と最も多く、次に「生計を補助するため」が29.3%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「生計を維持するため」が35.2%と最も多く、次に「生計を補助するため」が16.1%と多くなっています。

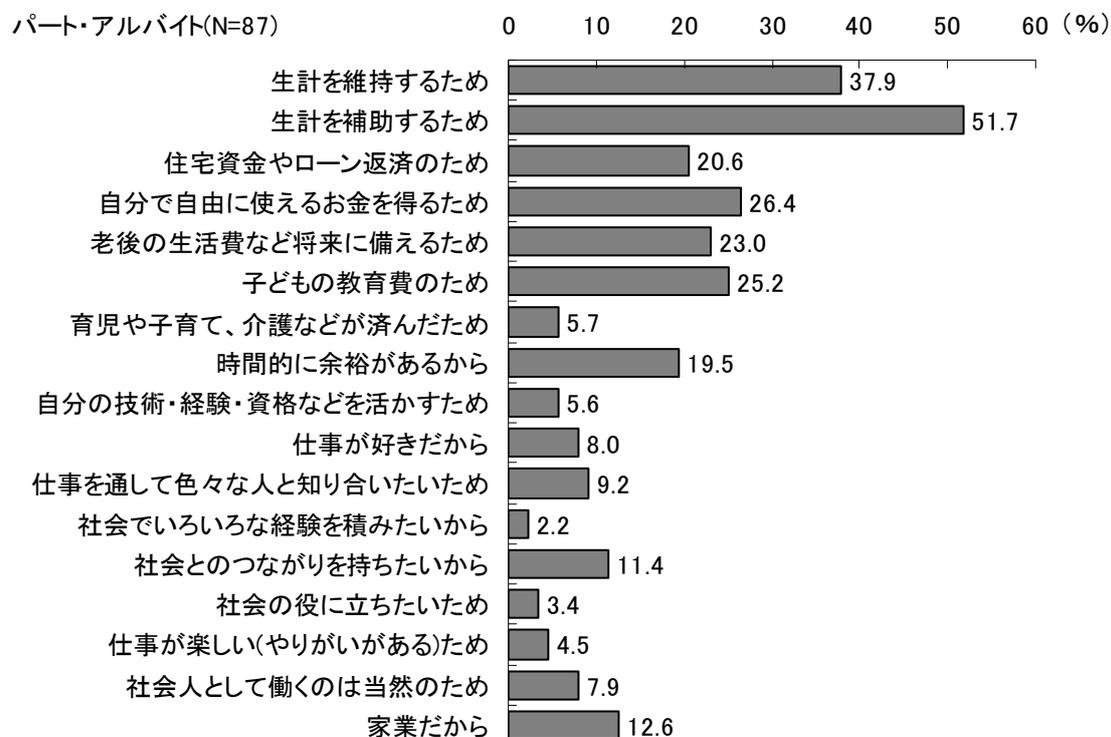
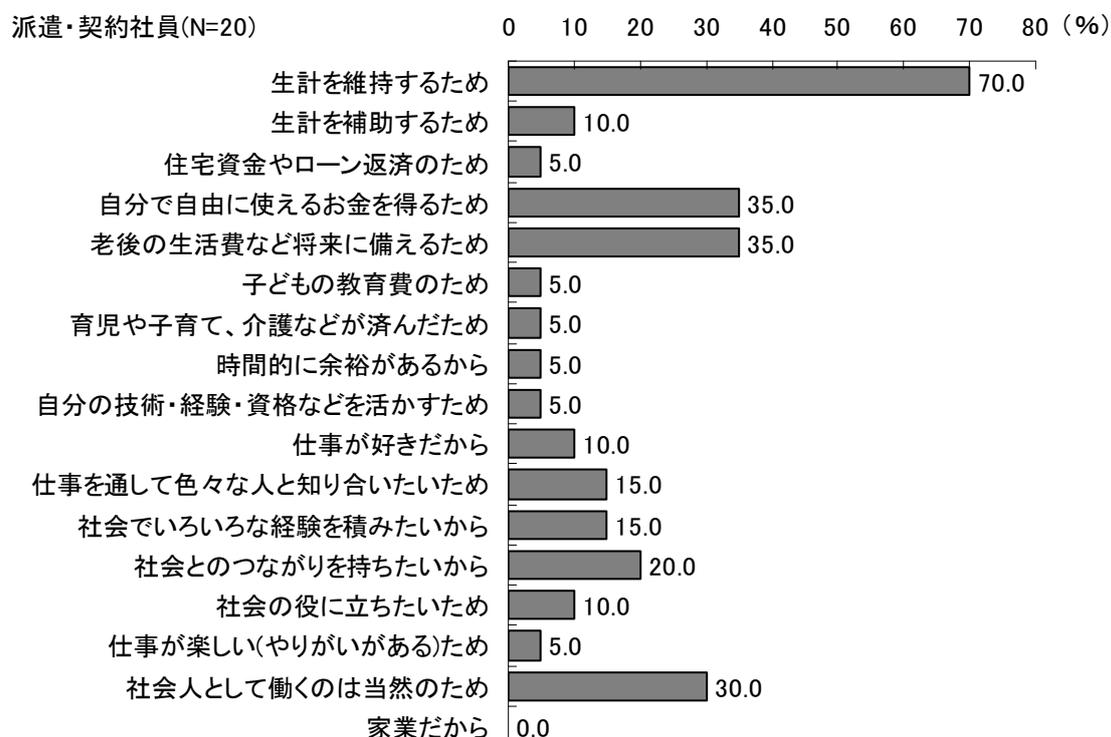


### ■勤務形態別

正規従業員、派遣・契約社員では「生計を維持するため」が50%を超えて最も多くなっていますが、パート・アルバイトでは「生計を補助するため」が最も多くなっています。

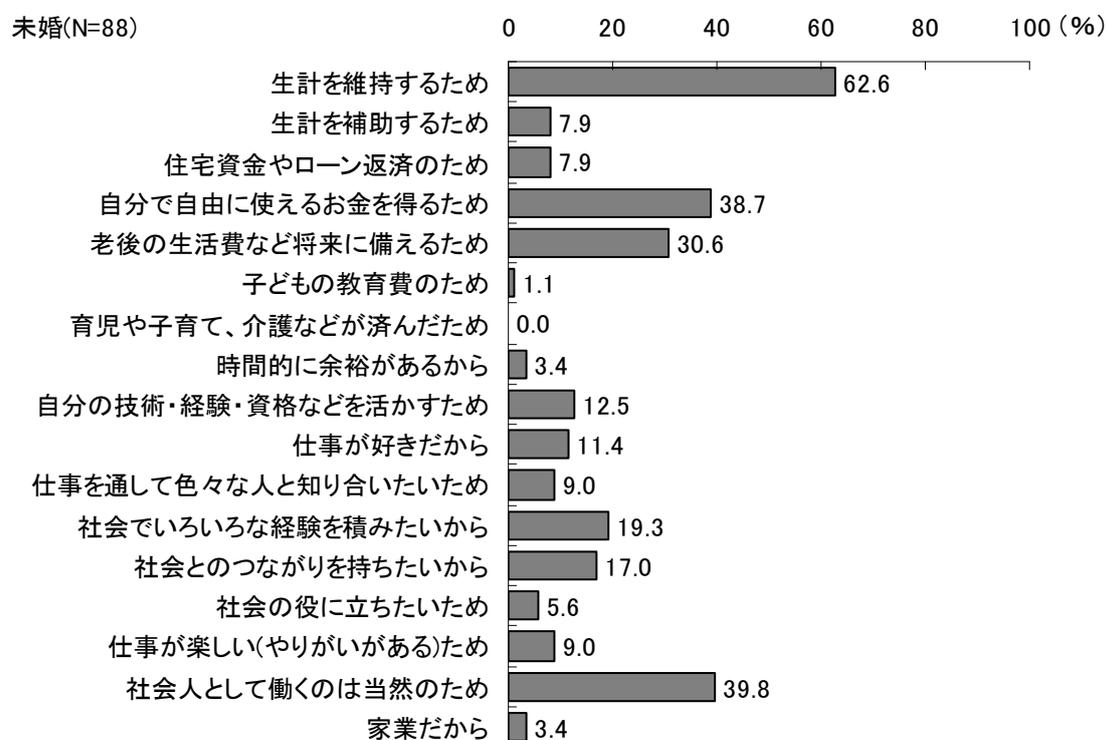


#### 4. 就労への意識について

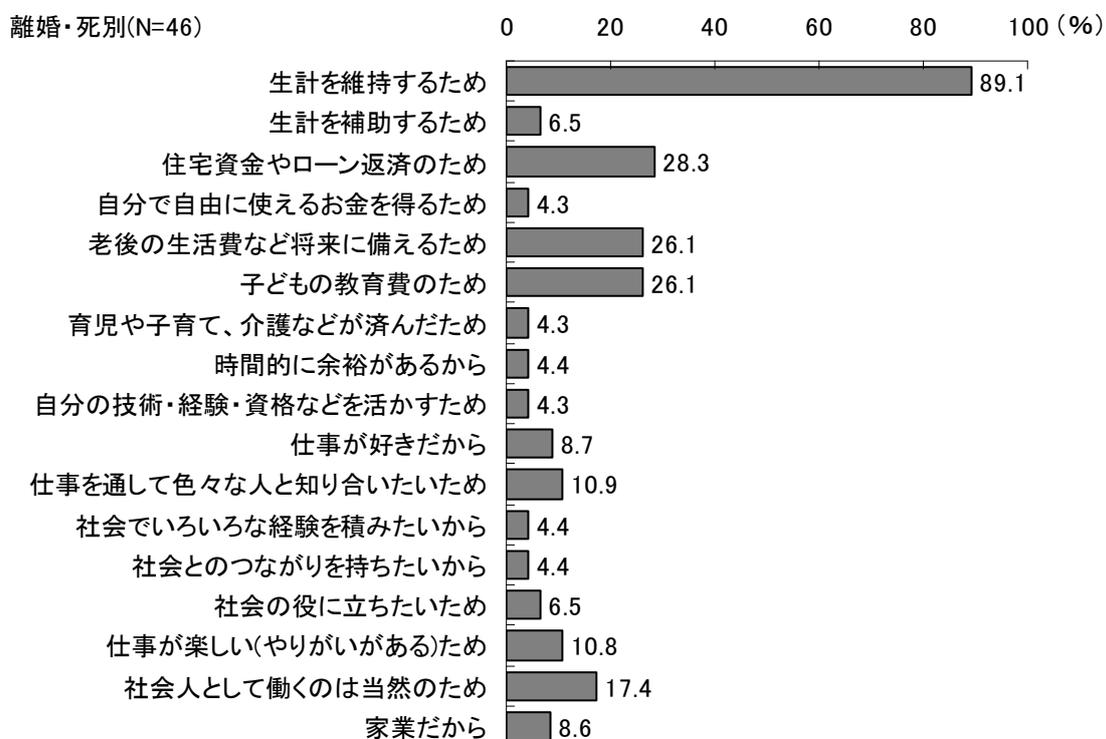
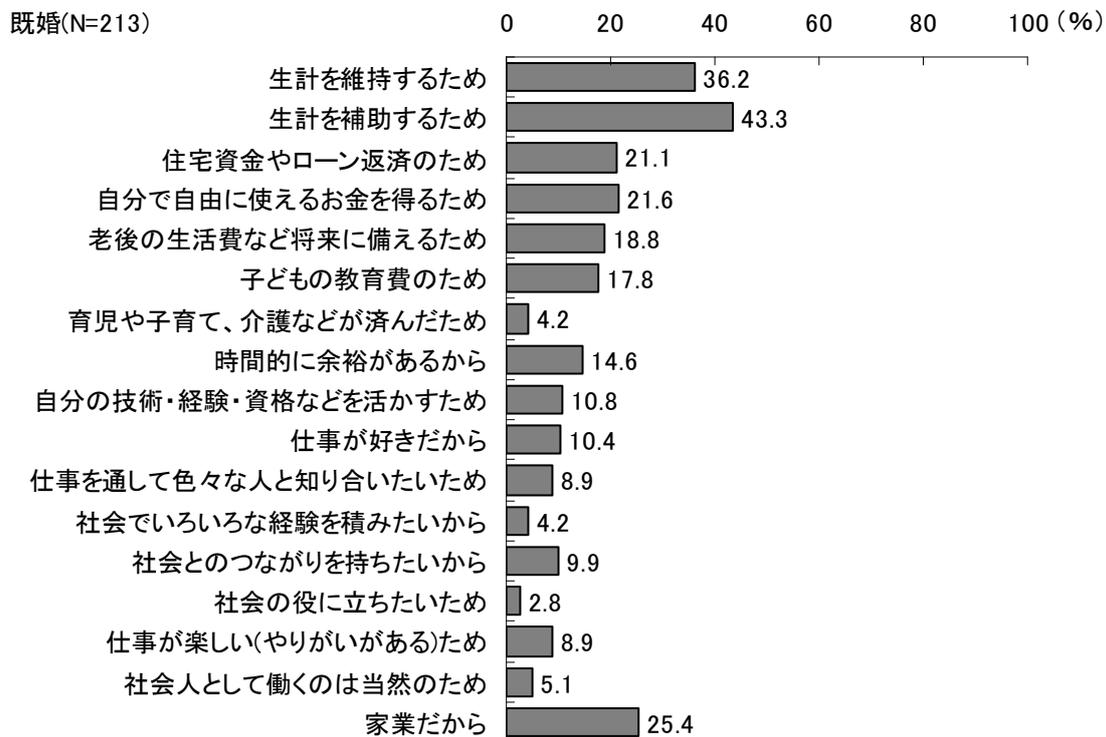


## ■結婚経験別

未婚者、離婚・死別者では「生計を維持するため」が60%を超えて最も多くなっていますが、既婚者では「生計を補助するため」が最も多くなっています。



#### 4. 就労への意識について



## 4. 就労への意識について

■子どもの数別のクロス集計表(単位:件・%)

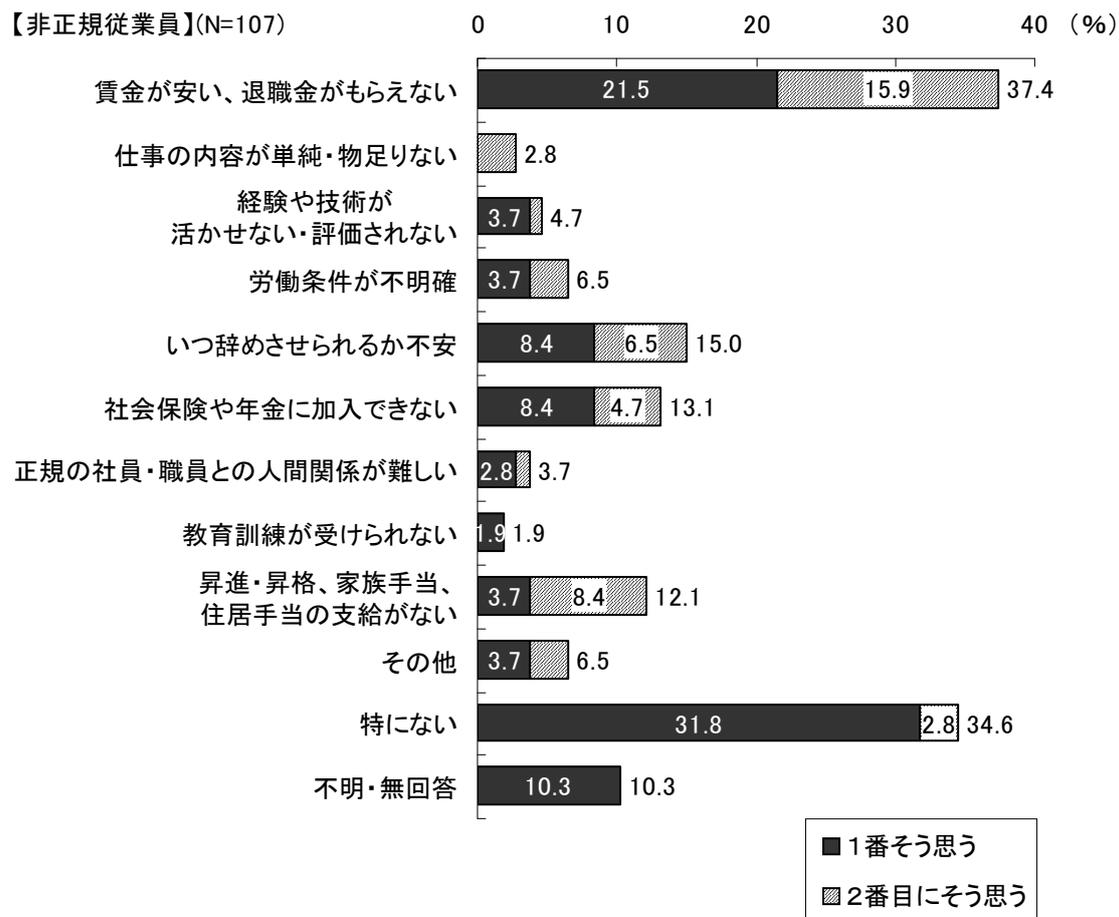
	全体	1人	2人	3人	4人以上	いない
回答数	355	45	124	56	7	108
生計を維持するため	49.0	55.5	41.1	39.3	42.9	63.0
生計を補助するため	29.3	33.3	37.9	39.2	42.9	13.9
住宅資金やローン返済のため	18.3	24.5	23.4	14.3	14.3	14.9
自分で自由に使えるお金を得るため	23.4	15.5	16.9	17.9	0.0	36.2
老後の生活費など将来に備えるため	22.3	24.5	18.6	14.3	0.0	28.7
子どもの教育費のため	14.7	31.1	17.0	23.3	28.6	0.9
育児や子育て、介護などが済んだため	3.1	2.2	6.4	1.8	14.3	0.0
時間的に余裕があるから	10.4	4.4	12.9	12.5	28.6	6.5
自分の技術・経験・資格などを活かすため	10.2	6.6	11.3	7.2	28.6	11.2
仕事が好きだから	10.4	6.6	12.9	10.7	0.0	7.4
仕事を通して色々な人と知り合いたいため	9.0	6.6	8.0	12.5	14.3	10.2
社会でいろいろな経験を積みたいから	7.9	4.4	1.6	9.0	0.0	16.6
社会とのつながりを持ちたいから	10.7	13.3	7.2	7.2	28.6	14.8
社会の役に立ちたいため	4.0	4.4	2.4	1.8	14.3	6.5
仕事が楽しい(やりがいがある)ため	9.4	11.1	10.4	3.6	0.0	9.3
社会人として働くのは当然のため	15.2	4.4	5.6	10.7	0.0	33.4
家業だから	17.7	15.6	24.2	30.4	28.6	5.6

#### 4. 就労への意識について

##### ② 不安・不満（非正規従業員のみ・2つまで選択）

複数選択の合計では「賃金が安い、退職金がもらえない」が 37.4%と最も多く、次に「特にない」が 34.6%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「特にない」が 31.8%と最も多く、次に「賃金が安い、退職金がもらえない」が 21.5%と多くなっています。

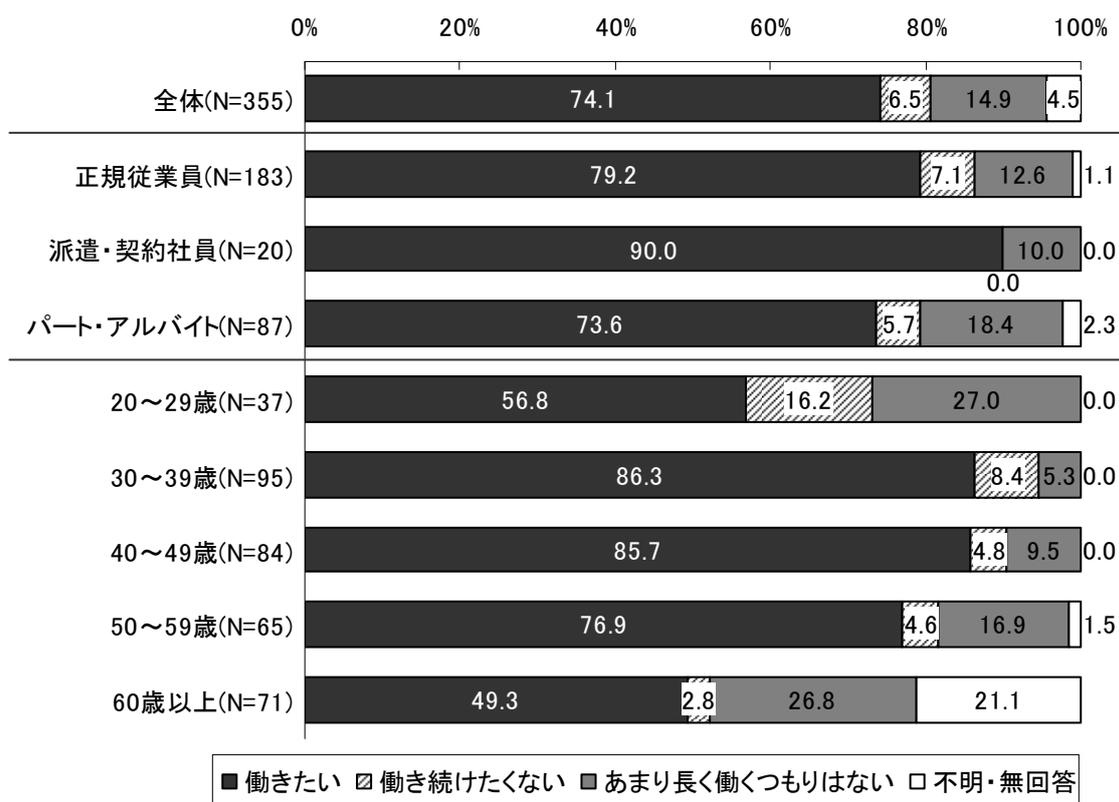


## ③ 就労の意向

全体では「働きたい」が最も多く 74.1%となっており、次に「あまり長く働くつもりはない」が 14.9%となっています。

勤務形態別、年齢別では全てで「働きたい」が最も多くなっています。

「あまり長く働くつもりはない」は 20～29 歳と 60 歳以上で3割近くと他の年代に比べて多くなっています。

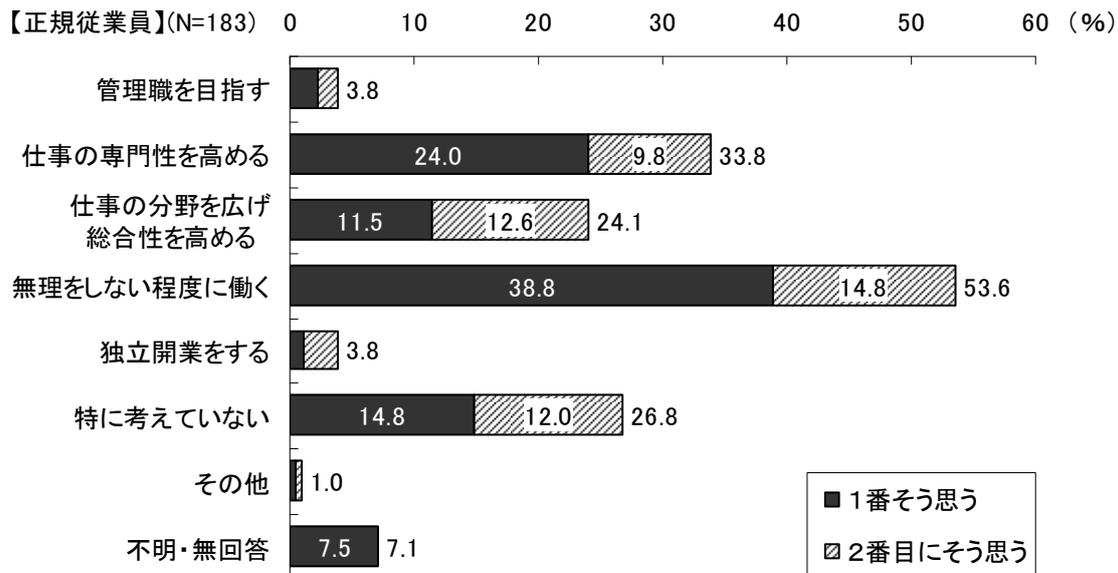


#### 4. 就労への意識について

##### ④ 今後の仕事の取組み方（正規従業員のみ・2つまで選択）

複数選択の合計では「無理をしない程度に働く」が 53.6%と最も多く、次に「仕事の専門性を高める」が 33.8%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中でも「無理をしない程度に働く」が 38.8%と最も多く、次に「仕事の専門性を高める」が 24.0%と多くなっています。



#### 4. 就労への意識について

■事業所の規模別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	1～4人	5～9人	10～19人	20～29人	30人以上
回答数	183	37	23	38	14	70
管理職を目指す	3.8	2.7	0.0	2.6	7.1	5.8
仕事の専門性を高める	33.8	13.5	43.4	23.7	57.1	42.9
仕事の分野を広げ総合性を高める	24.1	10.8	13.0	21.0	7.1	40.0
無理をしない程度に働く	53.6	51.3	39.1	52.6	57.2	58.6
独立開業をする	3.8	0.0	4.3	10.5	0.0	2.8
特に考えていない	26.8	27.0	26.0	47.4	21.4	17.1

■年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
回答数	183	29	68	42	28	16
管理職を目指す	3.8	3.4	3.0	7.2	0.0	6.3
仕事の専門性を高める	33.8	31.0	35.3	40.5	35.7	12.6
仕事の分野を広げ総合性を高める	24.1	17.2	32.4	28.6	17.8	0.0
無理をしない程度に働く	53.6	75.8	57.3	40.5	50.0	37.5
独立開業をする	3.8	3.4	3.0	7.1	3.6	0.0
特に考えていない	26.8	31.0	25.0	28.5	25.0	25.0

#### 4. 就労への意識について

##### ■結婚の経験別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	未婚	既婚	離婚・ 死別
回答数	183	67	94	22
管理職を目指す	3.8	6.0	2.1	4.5
仕事の専門性を高める	33.8	43.3	25.5	40.9
仕事の分野を広げ総合性を高める	24.1	23.9	26.6	13.6
無理をしない程度に働く	53.6	55.2	53.2	50.0
独立開業をする	3.8	3.0	4.3	4.5
特に考えていない	26.8	31.3	23.4	27.2

##### ■子どもの数別のクロス集計表(単位:件・%)

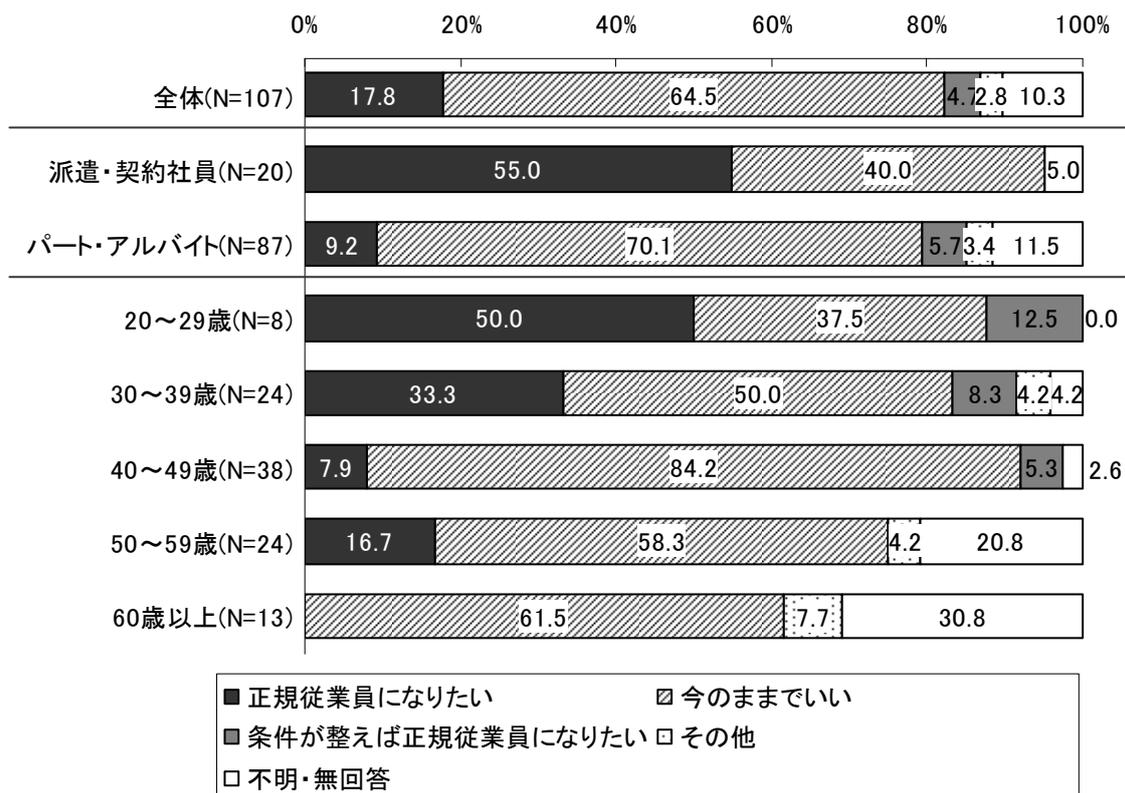
	全体	1人	2人	3人	4人 以上	いない
回答数	183	21	47	24	2	81
管理職を目指す	3.8	4.8	2.1	4.2	0.0	3.7
仕事の専門性を高める	33.8	33.4	34.0	20.9	0.0	35.8
仕事の分野を広げ総合性を高める	24.1	23.8	29.8	16.6	0.0	23.4
無理をしない程度に働く	53.6	52.3	44.6	45.9	50.0	61.7
独立開業をする	3.8	0.0	8.5	0.0	0.0	3.7
特に考えていない	26.8	28.5	25.5	25.0	0.0	28.3

⑤ 今後の働き方（非正規従業員のみ）

全体では「今のままでいい」が最も多く 64.5%となっており、次に「正規従業員になりたい」が 17.8%となっています。

派遣・契約社員では「正規従業員になりたい」が半数を超えて多くなっています。

年齢別では、20～29歳で 50.0%、30～39歳で 33.3%となっています。



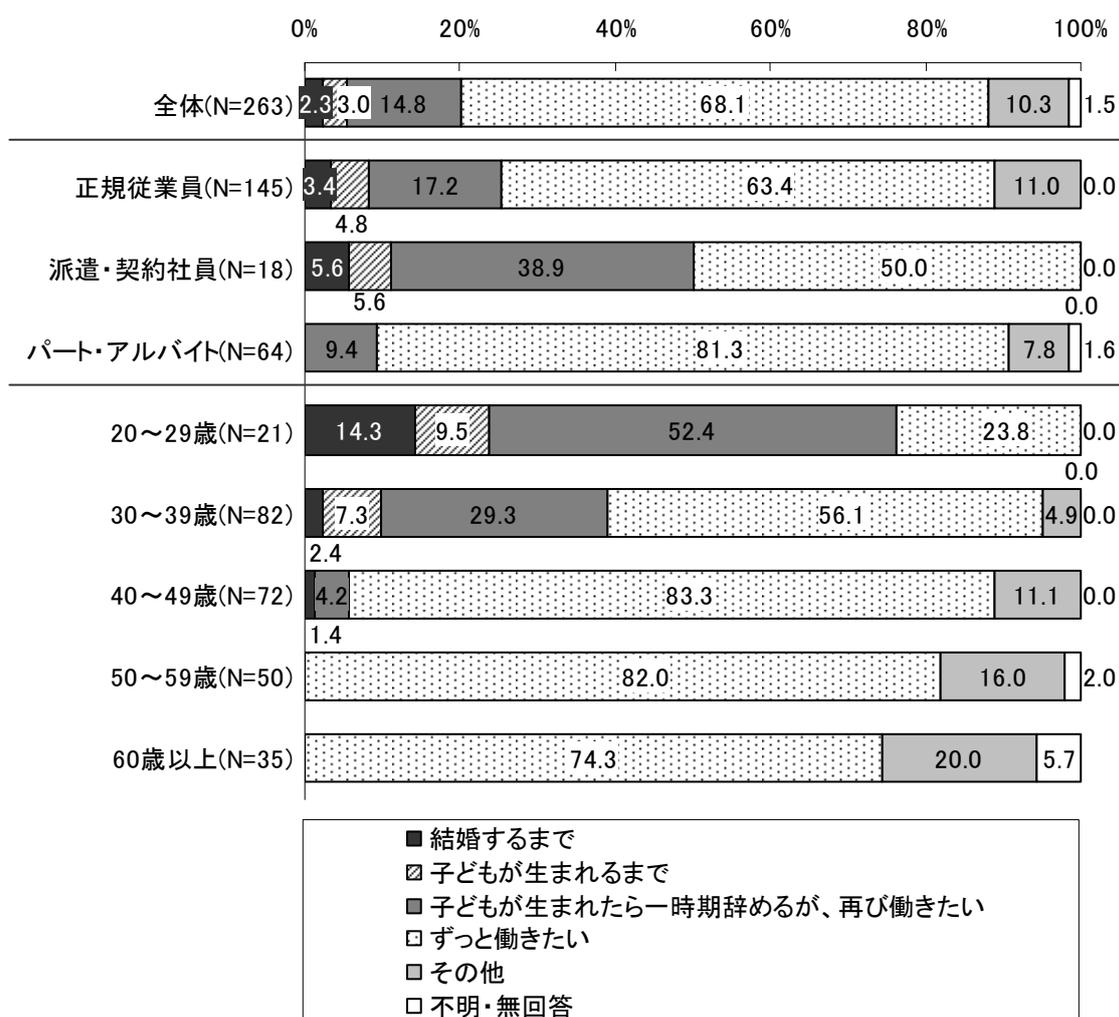
#### 4. 就労への意識について

##### ⑥ 仕事を続けたい時期

全体では「ずっと働きたい」が最も多く 68.1%となっており、次に「子どもが生まれたら一時期辞めるが、再び働きたい」が 14.8%となっています。

勤務形態別では全てで「ずっと働きたい」が最も多くなっています。

年齢別では、20～29歳で「子どもが生まれたら一時期辞めるが、再び働きたい」が半数を超えて多くなっているほかは「ずっと働きたい」が半数を超えています。

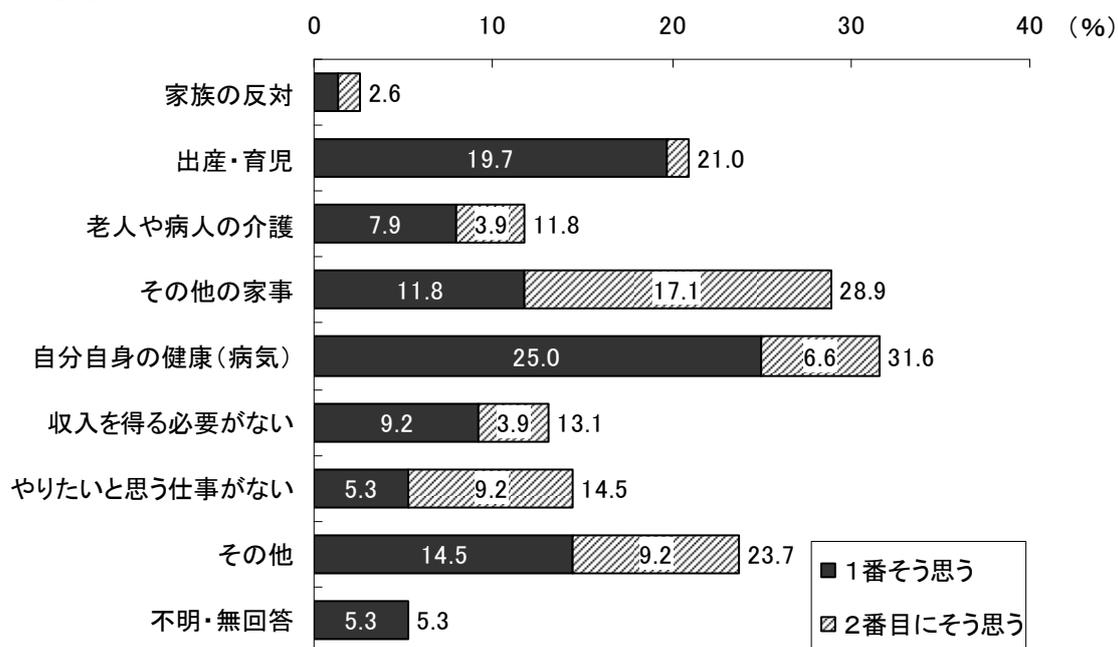


## ⑦ 仕事を続けたくない理由（2つまで選択）

複数選択の合計では「自分自身の健康(病気)」が 31.6%と最も多く、次に「その他の家事」が 28.9%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「自分自身の健康(病気)」が 25.0%と最も多く、次に「出産・育児」が 19.7%と多くなっています。

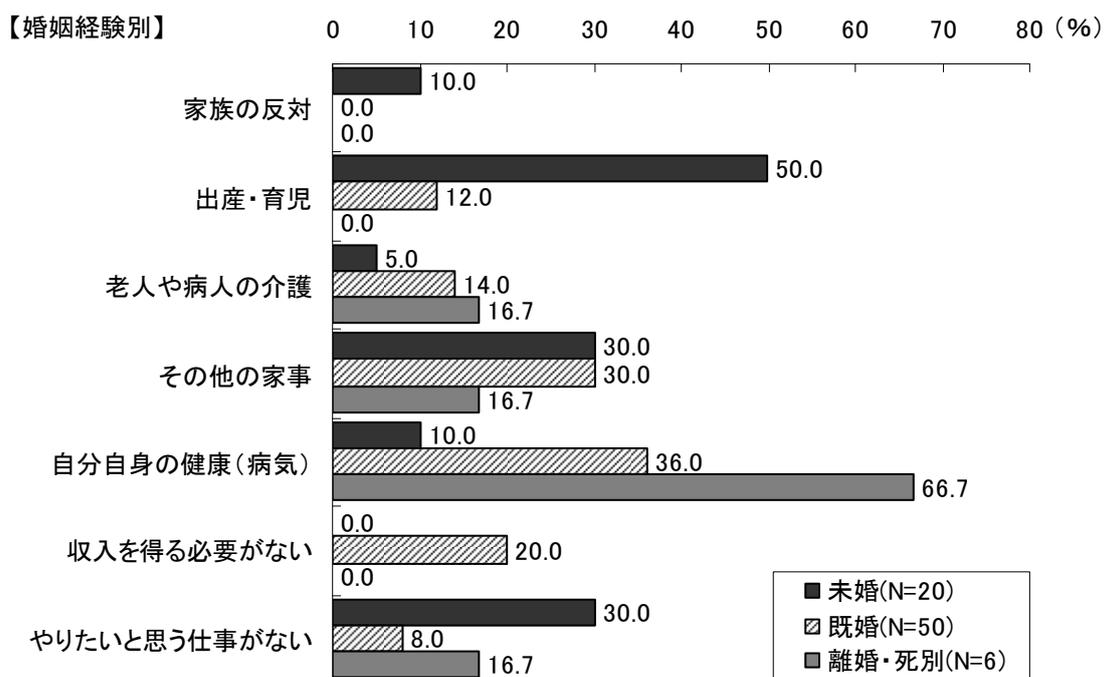
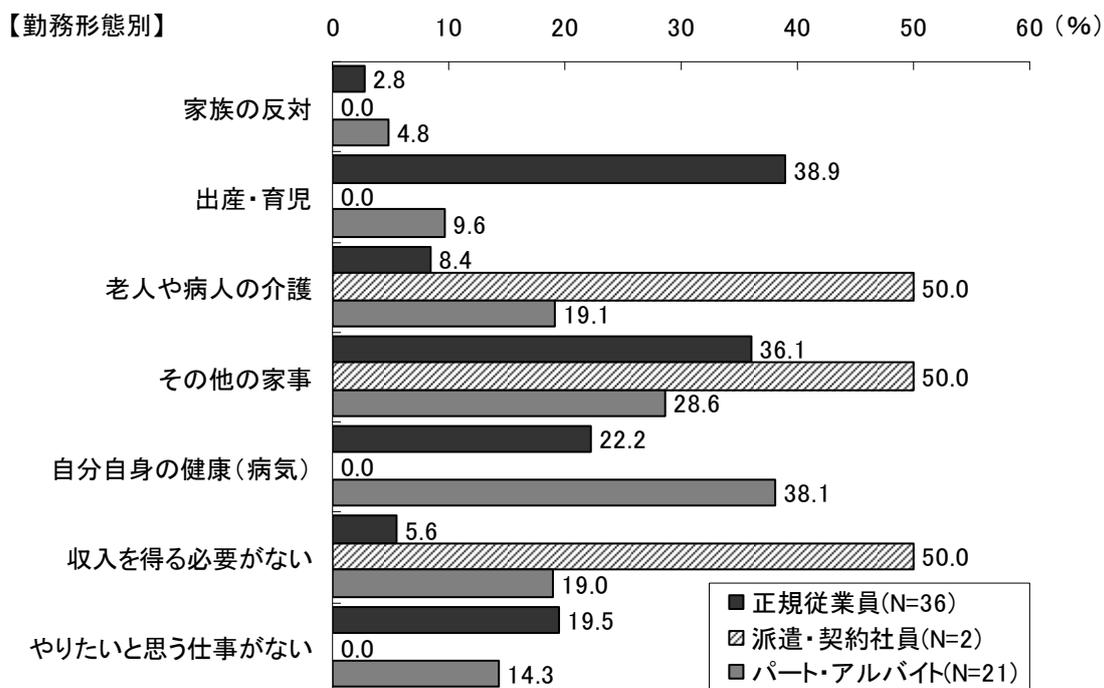
【働き続けたくない】(N=76)



#### 4. 就労への意識について

正規従業員では「出産・育児」と「その他の家事」がそれぞれ30%を超えて多くなっているのに対し、パート・アルバイトでは「自分自身の健康(病気)」が38.1%と最も多くなっています。

未婚者では「出産・育児」が50.0%と最も多くなっている一方、既婚者、離別・死別者では「自分自身の健康(病気)」が36.0%、66.7%と最も多くなっています。



#### 4. 就労への意識について

■年齢別のクロス集計表

	全体	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
回答数	76	16	13	12	14	21
家族の反対	2.6	12.6	0.0	0.0	0.0	0.0
出産・育児	21.0	56.3	53.8	0.0	0.0	0.0
老人や病人の介護	11.8	0.0	7.7	25.0	21.4	9.6
その他の家事	28.9	37.5	61.6	33.4	28.5	0.0
自分自身の健康(病気)	31.6	6.3	7.7	58.4	42.8	42.8
収入を得る必要がない	13.1	0.0	7.7	16.6	28.5	14.3
やりたいと思う仕事がない	14.5	31.3	23.1	0.0	7.1	9.5

■子どもの数別のクロス集計表

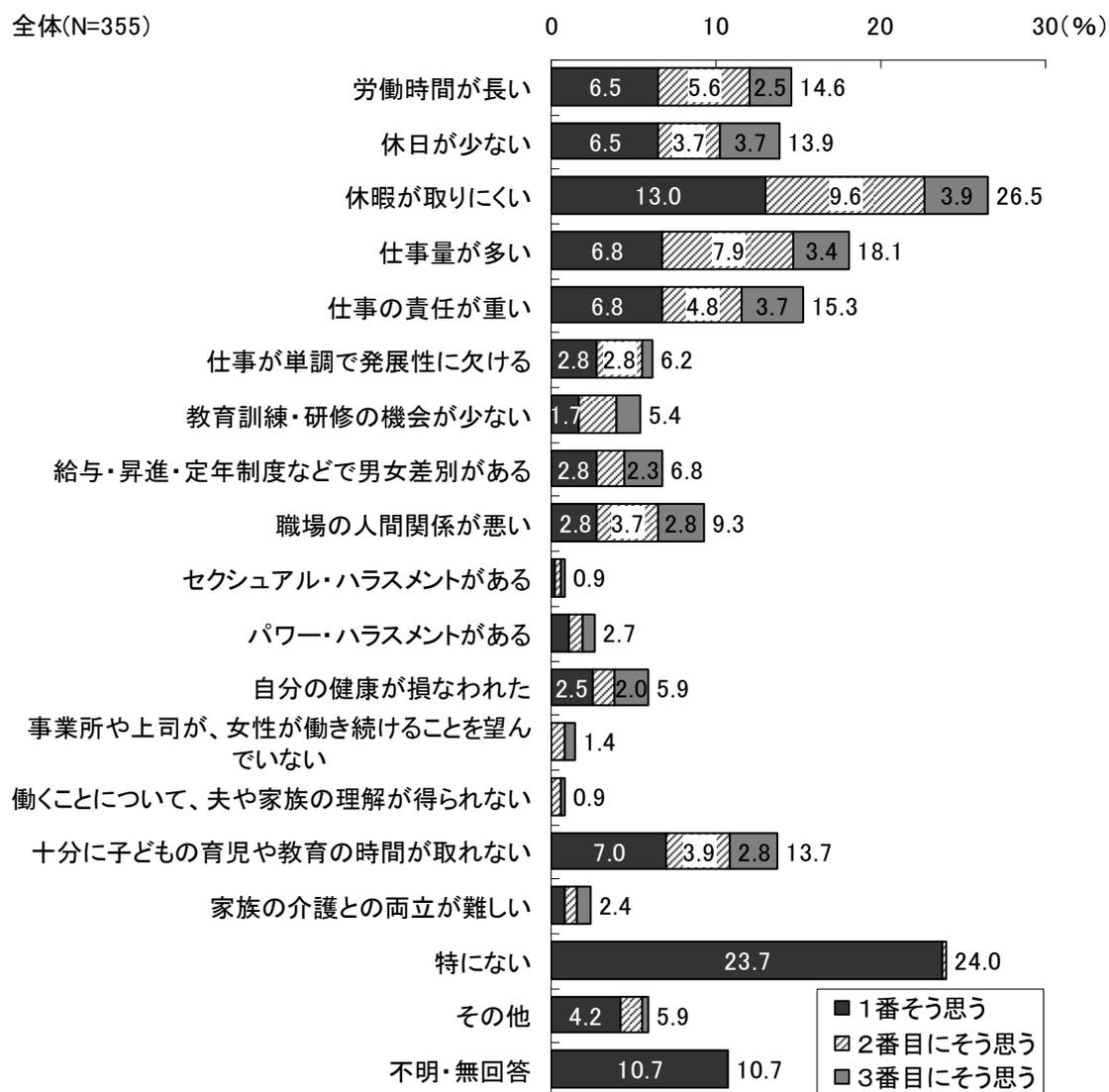
	全体	1人	2人	3人	4人以上	いない
回答数	76	6	29	15	1	24
家族の反対	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	8.4
出産・育児	21.0	0.0	13.7	0.0	0.0	45.8
老人や病人の介護	11.8	16.7	10.3	20.0	100.0	4.2
その他の家事	28.9	33.3	31.0	20.0	0.0	29.2
自分自身の健康(病気)	31.6	16.7	34.5	53.3	100.0	16.7
収入を得る必要がない	13.1	0.0	27.6	6.7	0.0	4.2
やりたいと思う仕事がない	14.5	33.4	6.8	0.0	0.0	29.1

#### 4. 就労への意識について

##### ⑧ 仕事を続ける上で困難な点や改善すべき点（3つまで選択）

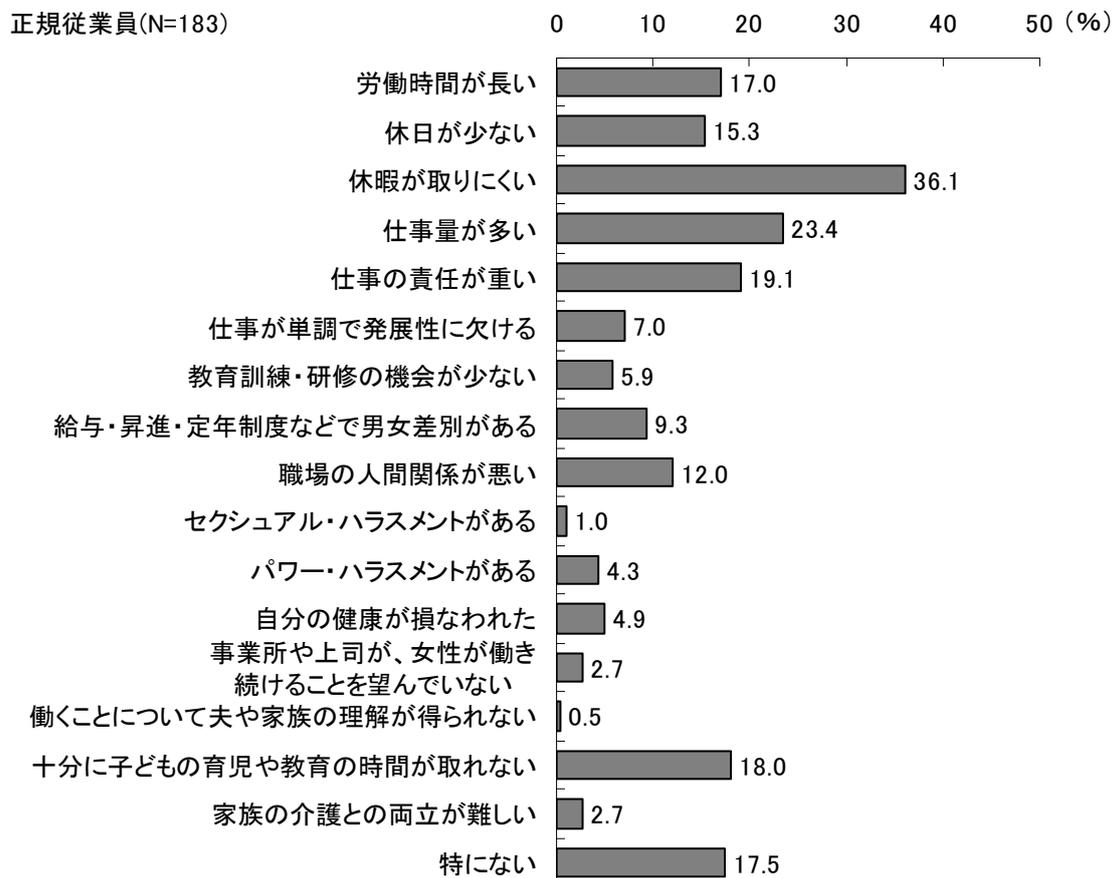
複数選択の合計では「休暇が取りにくい」が 26.5%と最も多く、次に「特にない」が 24.0%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「特にない」が 23.7%と最も多く、次に「休暇が取りにくい」が 13.0%と多くなっています。



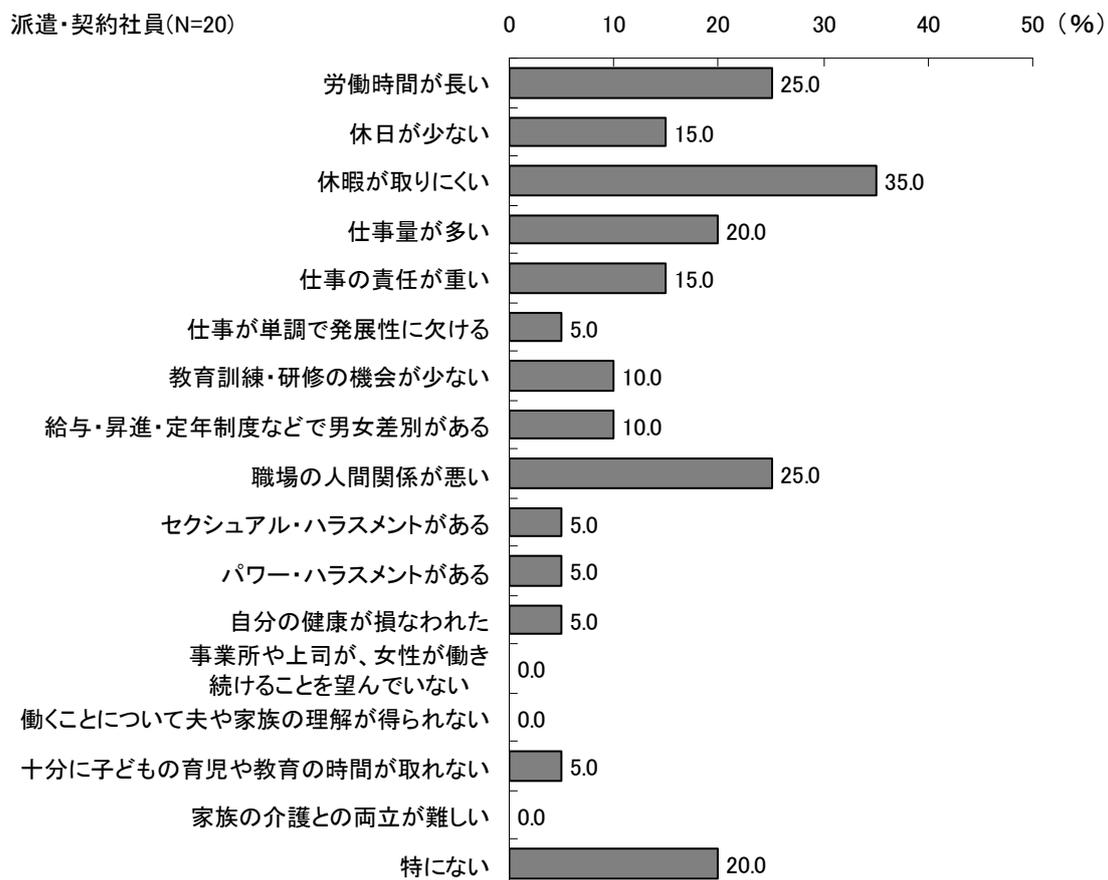
## ■勤務形態別

正規従業員では、「休暇が取りにくい」が36.1%と最も多く、次に「仕事量が多い」が23.4%と多くなっています。



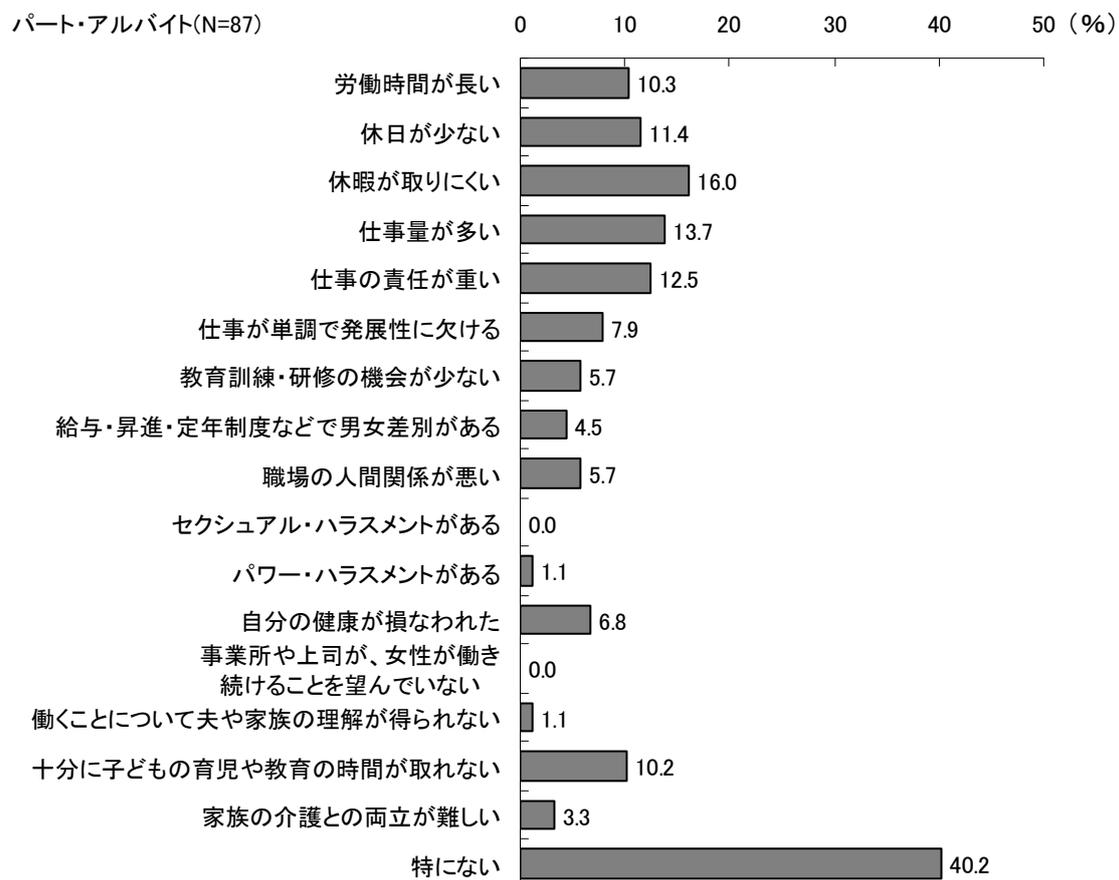
#### 4. 就労への意識について

派遣・契約社員では、「休暇が取りにくい」が 35.0%と最も多く、次に「労働時間が長い」と「職場の人間関係が悪い」がともに 25.0%と多くなっています。



#### 4. 就労への意識について

パート・アルバイトでは、「特にない」が 40.2%と最も多く、次に「休暇が取りにくい」が 16.0%と多くなっています。



#### 4. 就労への意識について

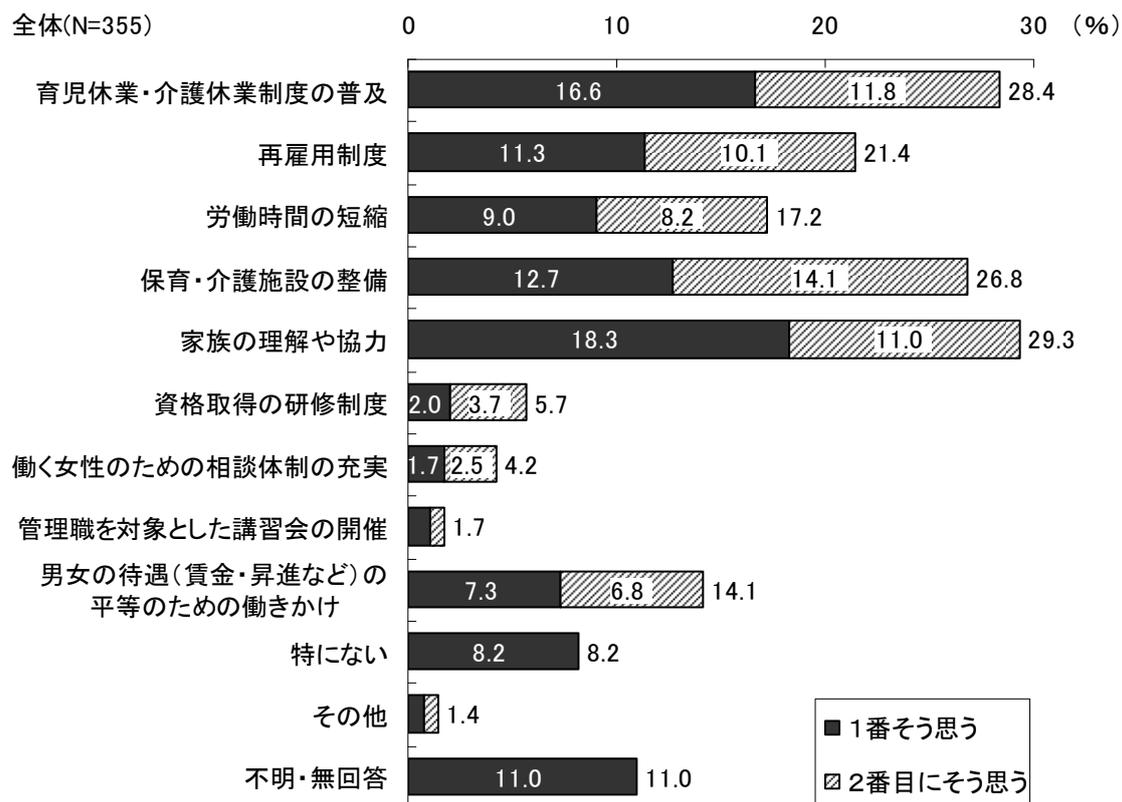
■子どもの数別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	1人	2人	3人	4人以上	いない
回答数	355	45	124	56	7	108
労働時間が長い	14.6	15.5	7.2	16.0	14.3	24.1
休日が少ない	13.9	17.7	10.4	17.9	14.3	14.8
休暇が取りにくい	26.5	24.5	17.7	23.2	14.3	39.7
仕事が多い	18.1	17.7	16.9	10.8	14.3	23.1
仕事の責任が重い	15.3	11.1	14.5	14.3	0.0	19.4
仕事が単調で 発展性に欠ける	6.2	8.8	3.2	9.0	14.3	6.5
教育訓練・研修の 機会が少ない	5.4	2.2	2.4	3.6	28.6	8.4
給与・昇進・定年制度 などで男女差別が ある	6.8	8.8	4.8	1.8	0.0	12.0
職場の人間関係が 悪い	9.3	11.1	4.8	1.8	0.0	18.5
セクシュアル・ハラス メントがある	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8
パワー・ハラスメント がある	2.7	2.2	2.4	1.8	0.0	2.7
自分の健康が 損なわれた	5.9	2.2	6.4	3.6	0.0	9.3
事業所や上司が、女 性が働き続けることを 望んでいない	1.4	6.6	0.8	0.0	0.0	0.9
働くことについて、 夫や家族の理解が 得られない	0.9	0.0	1.6	0.0	0.0	0.9
十分に子どもの育児 や教育の時間が取れ ない	13.7	24.4	20.1	12.5	14.3	4.6
家族の介護との 両立が難しい	2.4	0.0	4.0	3.6	0.0	1.8
特にない	24.0	20.0	31.5	25.0	28.6	15.7

## ⑨ 女性の継続的な就労に向けて必要な支援策（2つまで選択）

複数選択の合計では「家族の理解や協力」が29.3%と最も多く、次に「育児休業・介護休業制度の普及」が28.4%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「家族の理解や協力」が18.3%と最も多く、次に「育児休業・介護休業制度の普及」が16.6%と多くなっています。

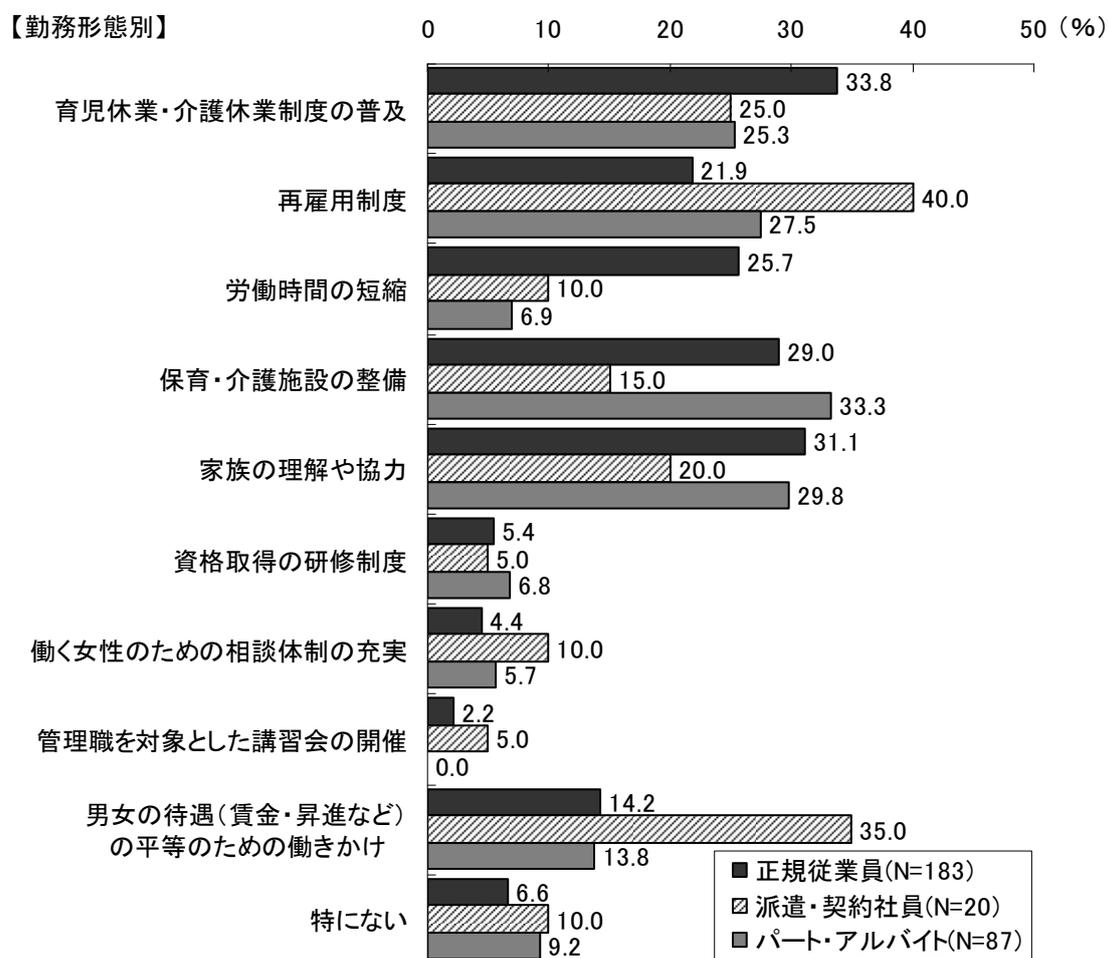


#### 4. 就労への意識について

正規従業員では「育児休業・介護休業制度の普及」が33.8%と最も多く、次に「家族の理解や協力」が31.1%と多くなっています。

派遣・契約社員では「再雇用制度」が40.0%と最も多く、次に「男女の待遇(賃金・昇進など)の平等のための働きかけ」が35.0%と多くなっています。

パート・アルバイトでは「保育・介護施設の整備」が33.3%と最も多く、次に「家族の理解や協力」が29.8%と多くなっています。



## 4. 就労への意識について

■年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	20～ 29 歳	30～ 39 歳	40～ 49 歳	50～ 59 歳	60 歳 以上
回答数	355	37	95	84	65	71
育児休業・介護休業制度の普及	28.4	64.8	26.3	28.6	26.1	14.1
再雇用制度	21.4	18.9	28.4	27.4	13.9	14.1
労働時間の短縮	17.2	27.0	21.0	10.7	23.1	9.8
保育・介護施設の整備	26.8	16.2	31.6	34.6	33.8	9.8
家族の理解や協力	29.3	29.7	23.1	34.5	36.9	25.4
資格取得の研修制度	5.7	5.4	8.4	6.0	4.6	1.4
働く女性のための相談体制の充実	4.2	2.7	7.4	6.0	1.5	1.4
管理職を対象とした講習会の開催	1.7	0.0	2.2	2.4	0.0	2.8
男女の待遇(賃金・昇進など)の平等のための働きかけ	14.1	21.6	19.0	14.3	10.8	5.6
特にない	8.2	2.7	6.3	9.5	9.2	11.3

#### 4. 就労への意識について

■子どもの数別のクロス集計表（単位：件・％）

	全体	1人	2人	3人	4人以上	いない
回答数	355	45	124	56	7.0	108
育児休業・介護休業制度の普及	28.4	26.6	14.6	32.1	42.9	39.8
再雇用制度	21.4	26.7	17.8	21.4	14.3	24.1
労働時間の短縮	17.2	17.8	13.7	16.0	28.6	22.2
保育・介護施設の整備	26.8	33.3	29.8	19.6	14.3	25.9
家族の理解や協力	29.3	26.7	34.7	25.0	85.7	23.1
資格取得の研修制度	5.7	8.9	5.6	3.6	0.0	5.5
働く女性のための相談体制の充実	4.2	6.6	3.2	5.4	0.0	4.7
管理職を対象とした講習会の開催	1.7	0.0	2.4	1.8	0.0	1.8
男女の待遇（賃金・昇進など）の平等のための働きかけ	14.1	15.5	13.7	7.2	0.0	18.5
特にない	8.2	2.2	8.9	12.5	0.0	8.3

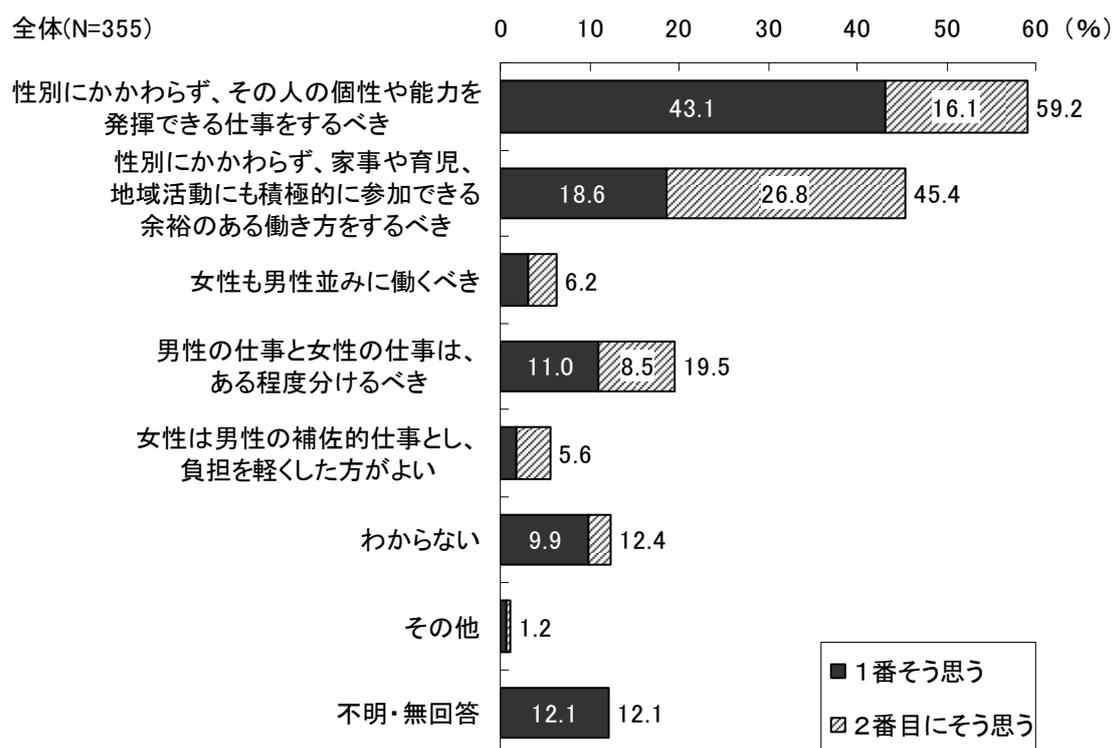
## ⑩ 理想的な就労環境を実現するための方策（2つまで選択）

複数選択の合計では「性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき」が 59.2%と最も多く、次に「性別にかかわらず、家事や育児、地域活動にも積極的に参加できる余裕のある働き方をするべき」が 45.4%と多くなっています。

「1番そう思う」として選択した中では「性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき」が 43.1%と最も多く、次に「性別にかかわらず、家事や育児、地域活動にも積極的に参加できる余裕のある働き方をするべき」が 18.6%と多くなっています。

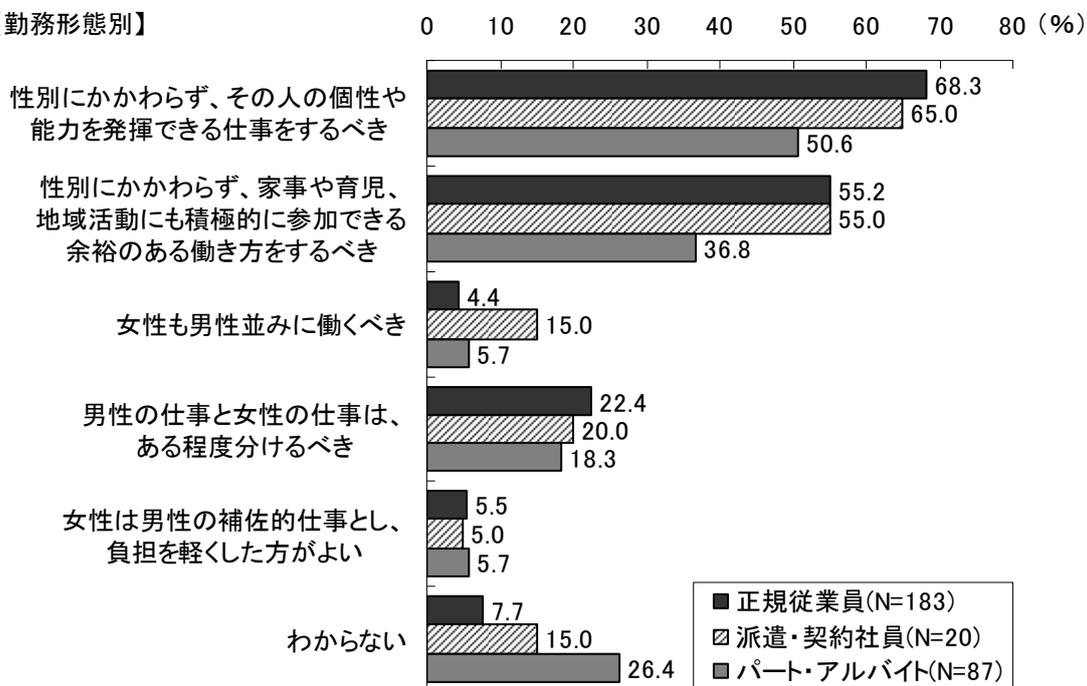
勤務形態別では正規従業員、派遣・契約社員、パート・アルバイトともに「性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき」が最も多くなっています。

職種別では、事務職、販売・サービス職、専門・技術職では「性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき」が最も多くなっています。一方、製造・作業職では「男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき」が 36.0%と最も多くなっています。

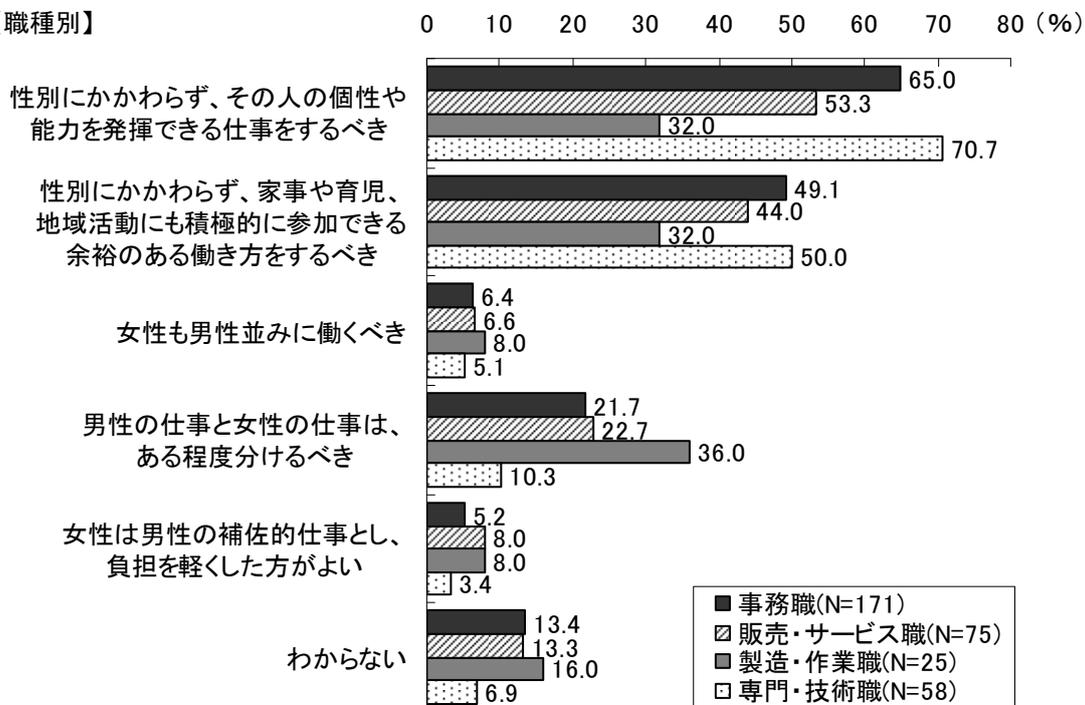


#### 4. 就労への意識について

【勤務形態別】



【職種別】



#### 4. 就労への意識について

■ 年齢別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	20～ 29 歳	30～ 39 歳	40～ 49 歳	50～ 59 歳	60 歳 以上
回答数	355	37	95	84	65	71
性別にかかわらず、その人の個性 や能力を発揮できる仕事をするべき	59.2	67.5	67.4	71.4	60.0	28.2
性別にかかわらず、家事や育児、地 域活動にも積極的に参加できる余裕 のある働き方をするべき	45.4	56.7	59.0	51.2	40.0	18.3
女性も男性並みに働くべき	6.2	8.1	4.2	4.8	9.2	7.0
男性の仕事と女性の仕事は、 ある程度分けるべき	19.5	21.6	24.2	15.5	16.9	19.8
女性は男性の補佐的工作とし、負担 を軽くした方がよい	5.6	5.4	5.3	6.0	3.1	8.4
わからない	12.4	18.9	10.6	13.1	12.3	11.3

■ 子どもの数別のクロス集計表(単位:件・%)

	全体	1人	2人	3人	4人 以上	いない
回答数	355	45	124	56	7	108
性別にかかわらず、その人の個性 や能力を発揮できる仕事をするべき	59.2	60.0	54.0	44.7	57.2	71.3
性別にかかわらず、家事や育児、地 域活動にも積極的に参加できる余裕 のある働き方をするべき	45.4	40.0	44.3	35.7	28.6	53.7
女性も男性並みに働くべき	6.2	11.1	5.6	1.8	0.0	8.4
男性の仕事と女性の仕事は、 ある程度分けるべき	19.5	17.8	17.0	26.7	14.3	21.3
女性は男性の補佐的工作とし、 負担を軽くした方がよい	5.6	8.9	5.6	3.6	14.3	4.7
わからない	12.4	6.6	13.7	16.1	14.3	12.9



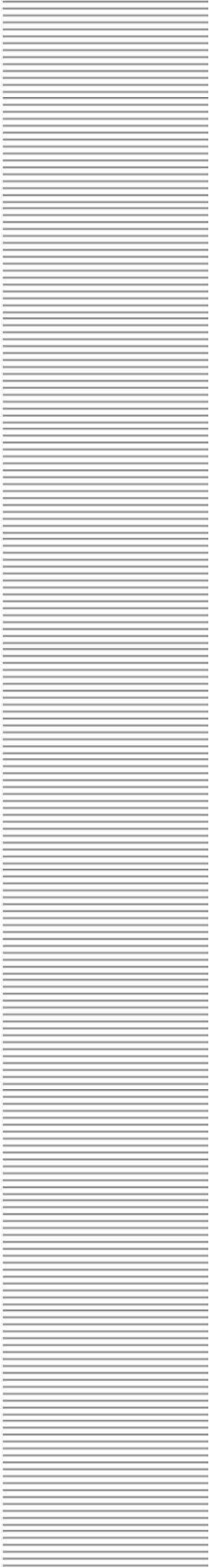


## IV その他・自由回答

勤務形態	年代	回答内容
正規従業員	20 歳代	人手が足りずサービス残業になる。育休・産休、有休について、必ず取れるように全国で統一してほしい。まだまだ女性が働きにくい世の中だと思う。
正規従業員	20 歳代	生理休暇はあるが利用実績がなく意味は無い。上司に相談や心配事を言えず、上下関係が厳しいと感じる。新職員の教育体制をもっと見直してほしい。
正規従業員	20 歳代	まだ「男性のみ」として女性を雇用しない会社があり腹だたしい。今の職場では女性は他の部署への異動がなく、やりたい仕事をさせてもらえない。
正規従業員	20 歳代	育児をしながらの就労はまだまだ難しい状況下にある。保育園や幼稚園の設備が整っておらず、女性の仕事と育児の両立は難しい。今後は保育施設の整備を行い、女性の働きやすい環境づくりが望まれる。
正規従業員	20 歳代	とにかく休みが取りにくく、自分しか担当がいないので休むと仕事は溜まる。転職を考えている。
正規従業員	30 歳代	生活保護を受けないために働きたいが、賃金が安いとばかりしなくなる。保険代、病院代も高いが、保護を受けるとほとんどが免除になり、ばかっていると思う。
正規従業員	30 歳代	職場に保育施設があれば、子育てと仕事との両立につながると感じる。
正規従業員	30 歳代	今の職場では同じ仕事をしているにもかかわらず、昇給や昇格で男女格差がある。また、男性ばかりなので育児休暇に対する理解を得にくい。もっと女性の社会的地位を確立して働きやすい環境づくりをしてほしい。
正規従業員	30 歳代	このアンケートを活用し、出来るだけ女性が働きやすい環境をつくってほしい。
正規従業員	30 歳代	勤労状況はとても良い。職場での女性への差別はない。このアンケート結果の資料がほしい。

勤務形態	年代	回答内容
正規従業員	30 歳代	空港で働いている。出産予定があるが、保育所等の施設が完備されておらず労働環境に不安を感じている。24 時間空港である点からしても周辺環境の整備をお願いしたい。
正規従業員	30 歳代	男女問わず就労意識の低さに驚いている。権利の主張が異常に強いのに義務は果たさない人達に振り回されて働きにくい。
正規従業員	40 歳代	このアンケートで単に状況を把握するだけではなく、制度・設備等の環境を整えるべく積極的に働きかけてほしい。
正規従業員	40 歳代	泉南市は男女差別より地域差別やよそ者差別などがまだまだあると思う。もっと新しい考え方を学校・地域などに取り入れてほしい。
正規従業員	40 歳代	このようなアンケートをとる意味が無い。就業規則や労働法で労働者の権利を謳っても結局は各職場の都合で働いている。こんなことで一体何が変わるのか。
正規従業員	40 歳代	有休に対する理解がなく、労働基準局が入っても有休を言い出しにくい状況である。残業も定時でタイムカードを勝手に押される。定期的に労働基準局に入ってもらい実態を暴いてほしい。
正規従業員	40 歳代	女性が仕事を持つことはいいと思うが、育児と家事もしなくてはいけないのである程度の「区別」は必要かと思う。
正規従業員	50 歳代	保育園や幼稚園等、誰でも簡単に入園できるようにする。子どもにかかる費用（給食費等）は無料にすべき。子ども手当は一世帯の子どもの人数を制限する。
正規従業員	50 歳代	定年後も元気なうちは仕事がしたい。
正規従業員	50 歳代	有休の取りづらい職場で、体調不良で休んでも振り替えで出勤させられる。
正規従業員	50 歳代	女性差別をしたまま日本の再生・発展はない。セクハラなどもつてのほかである。
正規従業員	50 歳代	正社員とは名ばかりで週一度しか休みはなく、休むと仕事は溜まっていく。時間給で計算すると最低賃金より低いと思う。
正規従業員	50 歳代	定年で収入がなくなった後の生活に不安がある。

勤務形態	年代	回答内容
正規従業員	50 歳代	介護福祉士という国家資格があるのに介護職という職種の基本給が低く昇給もないのは悔しい。
正規従業員	50 歳代	福利厚生に力を入れてくれる会社なのでありがたく働いている。
派遣・ 契約社員	30 歳代	育児休業などの法整備はされていても実際使用できなければ意味が無い。企業側へのペナルティーなどをもっと強化してほしい。
派遣・ 契約社員	50 歳代	年金は 65 歳から受給される制度になっているが、就労期間も 65 歳まで働けるようにしてもらいたい。安定した雇用を望む。
パート・ アルバイト	30 歳代	心の病気のため、外に働きに出ることができない。ひきこもりの人も働きたがっている。ぜひひきこもりの調査もしてほしい。
パート・ アルバイト	40 歳代	正社員ではないので将来に不安を感じる。経験を積んでも社員への道はなく、勤続が一定年数あり態度もよく能力があれば正社員へ、といった働きかけがあればと思う。
パート・ アルバイト	40 歳代	社内でのパワー・ハラスメントに対して、相談にのってくれる役割の人間がいてほしい。
パート・ アルバイト	40 歳代	時間給をきちんと支払ってほしい事と、パートなのに責任が思いことが辛い。
パート・ アルバイト	50 歳代	男性と女性の労働環境についてだが、職種によって差があると思う。力仕事では男性が有利である。
パート・ アルバイト	50 歳代	介護休業制度は非正規従業員にとって、あつてないようなものである。今後もし介護の必要があった場合は退職すると思う。
その他	60 歳以上	働く女性の中には働いて賃金を得ることに自覚を持っている人もいればそうでない人もいる。働く以上は責任を持ってほしい。
その他	60 歳以上	無給の家族従業員で、現在仕事の受注がなく休業状態である。
その他	60 歳以上	税金をとらないでほしい。
不明・ 無回答	60 歳以上	持病があるが仕事を頑張っている。誰にも頼らず毎日仕事ができるのが楽しく喜んでいる。



## V 調査票

平成22年11月5日

事業所代表者 様

泉南市長 向井 通彦

## 「泉南市女性の就労実態調査」について(お願い)

日ごろから市政にご協力をいただき、厚くお礼申し上げます。

昨今の雇用環境の変化に鑑み、泉南市では、市内の事業所にお勤めの女性を対象に「女性の就労実態調査」をさせていただくこととなりました。

この調査は、泉南市内における女性の就労等に関する意識や実態を把握し、今後の施策を効果的に実施するための基礎資料として活用させていただく調査です。

**貴事業所にお勤めの女性従業員にこの調査票と同封の返信用封筒をお渡しいただき、回答記入後は事業所を通さずに、各自でポストに投函していただけるようお願いいたします。**

ご回答いただく従業員の雇用形態は問いませんが、学生アルバイトの方は除いてください。

なお、調査対象の事業所を、「平成18年事業所・企業統計調査」の民営事業所の名簿から無作為抽出し、調査票を送らせていただいております。ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、他の目的に使用することはありません。また、個々の内容を漏らしたり、事業所名は絶対公表しません。

ご理解とご協力のほど、よろしくお願いいいたします。

### ご回答いただくみなさまへ、ご記入にあたってのお願い

1. あなたの**お名前・事業所名を書いていただく必要はありません。**
2. 調査の対象となられた方ご自身が鉛筆、ボールペン、万年筆などではっきりと記入してください。
3. 問1から順にお答えください。質問によってはお答えしていただく方、お答えしていただく必要のない方がおられます。**説明文をよく読み、一印や但し書きにしたがってお答えください。**
4. あなたのお考えや内容について、あてはまるものや近い番号に○印を記入してください。一部、選択肢の番号や数値、内容を直接記入する設問もあります。間違っ  
て記入された場合は、はっきりと×印を記入して訂正してください。回答で「その他」を選ばれた場合は、その具体的な内容を記入してください。
5. ご回答が済みましたら、添付の返信用封筒に入れ、**平成22年11月24日(水)までに  
お近くの郵便局またはポストに投函**してください。  
**※ 切手を貼る必要はありません。**
6. この調査について不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

〔 泉南市 人権推進部 人権推進課  
電話 072-480-2855 FAX 072-482-0075 〕

## 泉南市 女性の就労実態調査票

みなさまには、お忙しいところ誠に申し訳ございませんが、この調査の趣旨をご理解いただき、日頃感じていらっしゃるについて、ご自身の率直なお考えをお聞かせ下さい。

お答えいただいたことにつきましては、すべて統計的処理をいたしますので、回答の内容が個人・事業所を特定される形で公表されることはありません。

【すべての方にお聞きします】

< 問1～16 >

《すべて平成22年10月1日現在でお答えください》

### あなたの現在の就労状況について

問1 あなたの現在の就労状況についてお聞きします

(各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. 働いている状況

- |               |            |
|---------------|------------|
| 1. 正規従業員(正社員) | 2. 派遣・契約社員 |
| 3. パート・アルバイト  | 4. その他( )  |

b. 働いている業種

- |             |            |                   |
|-------------|------------|-------------------|
| 1. 建設業      | 2. 製造業     | 3. 電気・ガス・水道・情報通信業 |
| 4. 運輸業      | 5. 卸売・小売業  | 6. 金融・保険業         |
| 7. 不動産業     | 8. 飲食店、宿泊業 | 9. 医療、福祉          |
| 10. 教育、学習支援 | 11. サービス業  | 12. 公務            |
| 13. その他( )  |            |                   |

c. 働いている職種

- |           |             |           |
|-----------|-------------|-----------|
| 1. 事務職    | 2. 販売・サービス職 | 3. 製造・作業職 |
| 4. 専門・技術職 | 5. その他( )   |           |

d. 事業所の従業員数

- |           |          |           |
|-----------|----------|-----------|
| 1. 1～4人   | 2. 5～9人  | 3. 10～19人 |
| 4. 20～29人 | 5. 30人以上 |           |

e. 勤続年数

- |             |              |            |
|-------------|--------------|------------|
| 1. 1年未満     | 2. 1年～3年未満   | 3. 3年～5年未満 |
| 4. 5年～10年未満 | 5. 10年～15年未満 | 6. 15年以上   |

## あなたご自身について

問2 あなたの年齢はおいくつですか（満年齢）

（あてはまる番号1つだけに○印をつけてください）

- |           |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1. 19歳以下  | 2. 20～29歳 | 3. 30～39歳 | 4. 40～49歳 |
| 5. 50～59歳 | 6. 60歳以上  |           |           |

問3 あなたはご結婚(事実婚も含む)されていますか

（あてはまる番号1つだけに○印をつけてください）

- |       |       |          |
|-------|-------|----------|
| 1. 未婚 | 2. 既婚 | 3. 離別・死別 |
|-------|-------|----------|

問4 お子さんについてお聞きします

（各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください）

a. お子さんの人数

1. 1人	2. 2人	3. 3人	4. 4人以上	5. いない
b. へお進みください				↓ 問5へお進みください

→ b. 末子の年齢

1. 3歳未満	2. 3歳以上の未就学児	→ c. へお進みください
3. 小学生	4. 中学生	} 問5へお進みください
5. 高校生以上の学生	6. 社会人	
7. その他( )		

→ c. あなたが仕事をしている間、未就学児を主に養育している人

1. 夫・パートナー	2. (義)父母	3. その他の親戚・友人等
4. 幼稚園	5. 保育園(所)	6. 事業所内保育施設
7. その他( )		

## あなたの働き方について

問5 あなたの昨年1年間の年収はどれにあてはまりますか。税込み収入額でお答えください  
(あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

- |  |                |                  |
|--|----------------|------------------|
| 1. 103万円未満                             | 2. 103～150万円未満 | 3. 150～250万円未満   |
| 4. 250～500万円未満                         | 5. 500～750万円未満 | 6. 750～1,000万円未満 |
| 7. 1,000万円以上                           |                |                  |
| 8. 昨年は働いていなかったため収入はない(就労期間が1年未満の場合も含む) |                |                  |

問6 あなたが今の事業所で働き始めたきっかけは何ですか  
(あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 学校卒業後、今の会社へ       | 2. 他の会社に勤めた後、今の会社に転職 |
| 3. 結婚・出産で一旦仕事を辞めて再就職 | 4. その他( )            |

問7 現在働いている事業所での働き方についてお聞きします  
(各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. 1週間の就労日数

- |       |       |         |       |
|-------|-------|---------|-------|
| 1. 1日 | 2. 2日 | 3. 3日   | 4. 4日 |
| 5. 5日 | 6. 6日 | 7. ほぼ毎日 |       |

b. 平均的な1日の就労時間

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 3時間以下  | 2. 4時間くらい | 3. 5時間くらい |
| 4. 6時間くらい | 5. 7時間くらい | 6. 8時間くらい |
| 7. 9時間くらい | 8. 10時間以上 |           |

c. 1ヶ月の平均残業時間(平成22年7月～9月の平均でお答えください)

- |                 |                 |                 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 1. ほとんどない       | 2. 10時間以下       | 3. 10時間～20時間くらい |
| 4. 20時間～30時間くらい | 5. 30時間～40時間くらい | 6. 40時間～50時間くらい |
| 7. 50時間以上       |                 |                 |

## あなたの働いている事業所の規則・制度について

問8 現在働いている事業所で次の各種保険に加入していますか  
 (あてはまる番号を横方向で1つずつに○印をつけてください)

	加入している	加入していない	わからない
雇用保険	1	2	3
健康保険	1	2	3
厚生年金保険	1	2	3

問9 現在働いている事業所での有給休暇についてお聞きます  
 (各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. 昨年1年間の有給休暇の所定日数

1. 0日	2. 1～4日	3. 5～9日
4. 10～19日	5. 20～29日	6. 30日以上

b. 有給休暇の所定日数はすべて消化しましたか

1. すべて消化した → 問10へお進みください
2. 消化しなかった

→ c. 昨年1年間の有給休暇の取得日数

1. 0日	2. 1～4日	3. 5～9日
4. 10～19日	5. 20～29日	6. 30日以上

d. 所定日数をすべて消化しなかった理由は何ですか

(あてはまる番号3つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 仕事が忙しいから	2. 職場全体の雰囲気から
3. 上司がいい顔をしないから	4. 査定に影響するから
5. 同僚に気を使うから	6. 休む必要がなかったから
7. その他( )	

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( ) 3番目にそう思う( )

問10 あなたが働いている事業所で次の制度は就業規則に定められていますか  
 (あてはまる番号を横方向で1つだけに○印をつけてください)

	定められている	定められていない	わからない
生理休暇	1	2	3
産前産後休暇	1	2	3
育児休業	1	2	3
育児時間	1	2	3
育児短時間勤務	1	2	3
介護休業	1	2	3

問11 育児・介護休業制度についてお聞きします  
 (各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. あなたは現在働いている事業所で育児休業制度を利用したことがありますか

1. 利用したことがある → どれくらいの期間、利用しましたか ( )ヶ月  
 (カッコ内におおよその数字を記入してください)

2. 利用したことはない

3. 子どもがいないので該当しない

b. あなたは現在働いている事業所で介護休業制度を利用したことがありますか

1. 利用したことがある → どれくらいの期間、利用しましたか ( )ヶ月  
 (カッコ内におおよその数字を記入してください)

2. 利用したことはない

3. 介護すべき人がいないので該当しない

c. 育児休業制度・介護休業制度を利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか

1. 感じる → d.へお進みください

2. 感じない 3. 制度が適用されない → 問12へお進みください

→ d. 制度を利用しにくいと感じる理由は何ですか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 休業後、現職に復帰する保証がないため 2. 休業期間中の収入に不安があるため

3. 昇進・昇給の際に不利なため 4. 代替要員の確保が困難なため

5. 仕事が忙しいため 6. 職場が無理解なため

7. その他( )

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

## あなたの就労への意識について

問12 あなたが仕事をしている理由・目的は何ですか

(あてはまる番号3つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 生計を維持するため	2. 生計を補助するため
3. 住宅資金やローン返済のため	4. 自分で自由に使えるお金を得るため
5. 老後の生活費など将来に備えるため	6. 子どもの教育費のため
7. 育児や子育て、介護などが済んだため	8. 時間的に余裕があるから
9. 自分の技術・経験・資格などを活かすため	10. 仕事が好きだから
11. 仕事を通して色々な人と知り合いたいため	12. 社会でいろいろな経験を積みたいから
13. 社会とのつながりを持ちたいから	14. 社会の役に立ちたいため
15. 仕事が楽しい(やりがいがある)ため	16. 社会人として働くのは当然のため
17. 家業だから	18. その他( )

→ 一番そう思う( )    2番目にそう思う( )    3番目にそう思う( )

問13 あなたの将来的な就労についてお聞きします

(各項目の、あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. あなたは今の職場に限らず、これからも働き続けたいですか

1. 働きたい	→	b.へお進みください
2. 働き続けたくない	}	c.へお進みください
3. あまり長く働くつもりはない		

b. いつまで働きたいですか

1. 結婚するまで	2. 子どもが生まれるまで
3. 子どもが生まれたら一時期辞めるが、再び働きたい	4. ずっと働きたい
5. その他( )	

→ c. 「働き続けたくない」もしくは「あまり長く働くつもりはない」と思う理由は何ですか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 家族の反対	2. 出産・育児	3. 老人や病人の介護
4. その他の家事	5. 自分自身の健康(病気)	6. 収入を得る必要がない
7. やりたいと思う仕事がない	8. その他( )	

→ 一番そう思う( )    2番目にそう思う( )

問14 あなたがこれまで仕事をしてきた中で、困難に感じてきたことや改善してほしいことは何ですか  
(あてはまる番号3つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |                               |                         |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1. 労働時間が長い                    | 2. 休日が少ない               |
| 3. 休暇が取りにくい                   | 4. 仕事量が多い               |
| 5. 仕事の責任が重い                   | 6. 仕事が単調で発展性に欠ける        |
| 7. 教育訓練・研修の機会が少ない             | 8. 給与・昇進・定年制度などで男女差別がある |
| 9. 職場の人間関係が悪い                 | 10. セクシュアル・ハラスメントがある    |
| 11. パワー・ハラスメントがある             | 12. 自分の健康が損なわれた         |
| 13. 事業所や上司が、女性が働き続けることを望んでいない |                         |
| 14. 働くことについて、夫や家族の理解が得られない    |                         |
| 15. 十分に子どもの育児や教育の時間が取れない      |                         |
| 16. 家族の介護との両立が難しい             | 17. 特にない                |
| 18. その他( )                    |                         |

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( ) 3番目にそう思う( )

問15 女性が働き続けるためにどんな支援が必要だと思いますか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| 1. 育児休業・介護休業制度の普及            | 2. 再雇用制度           |
| 3. 労働時間の短縮                   | 4. 保育・介護施設の整備      |
| 5. 家族の理解や協力                  | 6. 資格取得の研修制度       |
| 7. 働く女性のための相談体制の充実           | 8. 管理職を対象とした講習会の開催 |
| 9. 男女の待遇(賃金・昇進など)の平等のための働きかけ |                    |
| 10. 特にない                     | 11. その他( )         |

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

問16 今後あなたの職場で、男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだとお考えですか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. 性別にかかわらず、その人の個性や能力を發揮できる仕事をするべき             |           |
| 2. 性別にかかわらず、家事や育児、地域活動にも積極的に参加できる余裕のある働き方をするべき |           |
| 3. 女性も男性並みに働くべき                                |           |
| 4. 男性の仕事と女性の仕事は、ある程度分けるべき                      |           |
| 5. 女性は男性の補佐的工作とし、負担を軽くした方がよい                   |           |
| 6. わからない                                       | 7. その他( ) |

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

【 正規従業員(正社員)として働いている方にお聞きします 】

< 問17~20 >

問17 あなたの職場では、女性だけの退職慣行がありますか

(あてはまる番号3つまでの番号を記入してください)

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| 1. 結婚退職            | 2. 出産・育児退職      |
| 3. 社内結婚の場合の女性だけの退職 | 4. 女性だけの退職慣行はない |
| 5. その他の退職慣行( )     |                 |

あてはまる( ) ( ) ( )

問18 あなたの職場では、退職慣行以外に、女性正規従業員と男性正規従業員の間性別による待遇の差などはありますか

(あてはまる番号3つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |           |            |               |          |
|-----------|------------|---------------|----------|
| 1. 募集・採用  | 2. 配置転換    | 3. 評価         | 4. 昇進・昇給 |
| 5. 教育訓練   | 6. 福利厚生    | 7. 賃金         |          |
| 8. その他( ) | 9. 待遇の差はない | → 問20へお進みください |          |

一番そう思う( ) 2番目にそう思う( ) 3番目にそう思う( )

問19 問18で「9. 待遇の差はない」以外を選ばれた方のみお答えください

あなたの職場で性別による待遇の差があるのはなぜだと思いますか

(あてはまる番号3つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |                         |                       |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 女性は体力的に劣るため          | 2. 女性は腰かけ意識があるため      |
| 3. 女性は法律上の制限が男性より多いため   | 4. 女性への社会一般の理解が足りないため |
| 5. 業務に必要な資格を持っていないため    | 6. 管理職や経営者の差別意識があるため  |
| 7. 女性の家庭責任まで考慮する必要があるため |                       |
| 8. 女性は結婚・出産・育児等で退職するため  | 9. その他( )             |

一番そう思う( ) 2番目にそう思う( ) 3番目にそう思う( )

問20 今後どのような仕事の取り組み方をしたいですか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

- |                    |                |
|--------------------|----------------|
| 1. 管理職を目指す         | 2. 仕事の専門性を高める  |
| 3. 仕事の分野を広げ総合性を高める | 4. 無理をしない程度に働く |
| 5. 独立開業をする         | 6. 特に考えていない    |
| 7. その他( )          |                |

一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

【 派遣・契約社員またはパート・アルバイトとして働いている方にお聞きします 】

< 問21～25 >

問21 あなたが正規従業員としてではなく、非正規従業員として働いている理由は何ですか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 正規従業員として働きたかったが、他に適当な仕事がなかったため
2. 自分の都合のよい曜日や時間帯だけ働きたいから
3. 休みの都合をつけやすいから
4. 仕事上の負担や責任が重いから
5. 友人・知人が派遣社員やパート従業員等で働いているから
6. 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
7. 正規従業員では、税や社会保障等で被扶養者の適用が受けられなくなるため
8. 家計を補助するため
9. 簡単な仕事がしたいため
10. その他( )

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

問22 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何ですか

(あてはまる番号すべてに○印をつけてください)

- |                             |            |         |
|-----------------------------|------------|---------|
| 1. 賃金                       | 2. 昇給      | 3. 賞与   |
| 4. 有給休暇                     | 5. 勤務時間    | 6. 雇用期間 |
| 7. 通勤手当                     | 8. 皆勤手当    |         |
| 9. 社会保険(雇用保険、健康保険、厚生年金保険など) |            |         |
| 10. 退職金                     | 11. その他( ) |         |

→ 「6.雇用期間」を選ばれた方のみお答えください

どれくらいの期間取り決めましたか

(カッコ内におおよその数字を記入してください)

( )ヶ月

問23 現在就いている仕事での賃金の計算形態についてお聞きします

(あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

a. 賃金の計算形態はどれですか

1. 時給制	2. 日給制	3. 週給制
4. 月給制	5. 出来高制	6. その他( )

b. 通常の勤務での1時間あたり賃金はいくらですか

1. 700円未満	2. 700～800円未満	3. 800～900円未満
4. 900～1,000円未満	5. 1,000円以上	

問24 非正規従業員として働いていて、不安や不満はありますか

(あてはまる番号2つまでに優先順位をつけて番号を記入してください)

1. 賃金が安い、退職金がもらえない	2. 仕事の内容が単純・物足りない
3. 経験や技術が活かさない・評価されない	4. 労働条件が不明確
5. いつ辞めさせられるか不安	6. 社会保険や年金に加入できない
7. 正規の社員・職員との人間関係が難しい	8. 教育訓練が受けられない
9. 昇進・昇格、家族手当、住居手当の支給がない	
10. その他( )	
11. 特にない	

→ 一番そう思う( ) 2番目にそう思う( )

問25 今後どのような働き方をしたいですか

(あてはまる番号1つだけに○印をつけてください)

1. 正規従業員になりたい	2. 今のままでいい
3. 条件が整えば正規従業員になりたい	
4. その他( )	

→ どんな条件が整えば正規従業員になりたいと思いますか

(カッコ内に具体的な条件を記入してください) 例…職場内託児所、短時間正社員制度など

( )



## 泉南市女性の就労実態調査

---

発行 泉南市  
人権推進部人権推進課  
〒590-0592  
泉南市樽井 1 - 1 - 1  
電話 : 072-480-2855 (直通)  
FAX : 072-482-0075

発行年月 平成 23 年 (2011 年) 3 月

---

編集協力・印刷 株式会社 ジャパンインターナショナル総合研究所

---