

# 就労についての意識調査

## 調査結果報告書

令和5年3月

千葉市

公益財団法人 千葉市文化振興財団

千葉市男女共同参画センター



# 目次

I.	調査概要	1
1.	調査目的	1
2.	調査方法	1
3.	回収結果	1
4.	比較を行った調査の概要	1
5.	報告書を読む際の注意事項	2
6.	標本誤差について	3
7.	調査の構成	4
8.	回答者の属性	5
(1)	年代	5
(2)	就労形態	6
(3)	通勤時間	8
(4)	勤続年数	9
(5)	結婚の有無	11
(6)	家族形態	12
(7)	子ども（末子）の成長段階	14
II.	調査結果	16
1.	就労と就労形態に対する意識	16
(1)	就労の目的や意味	16
(2)	就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと	19
(3)	望ましい就労形態	23
(4)	望ましい就労形態を選んだ理由	28
2.	就労していない方の就労経験と今後について	32
(1)	就労経験の有無	32
(2)	離職理由	33
(3)	今後、仕事に就く意思	36
(4)	仕事に就く上での不安や課題	38

3.	就労している方の現在の就労について	39
(1)	現在の就労の満足度	39
(2)	現在の就労に満足している理由	41
(3)	現在の就労に不満である理由	45
(4)	就労し続ける上での不安や障害	48
(5)	現在の就労先の継続意向	52
(6)	就労先を変えたい理由、辞めたい理由	54
(7)	管理職への登用希望	56
(8)	管理職への登用を望まない理由	59
4.	女性の就労環境と活躍推進について	61
(1)	女性が就労し続けるために必要なこと	61
(2)	女性の昇進・昇格の障害となるもの	63
(3)	女性の活躍推進の取組みに関して、特に必要な情報	65
5.	男女共同参画社会に関する意識	67
(1)	言葉の認知度	67
(2)	男女の地位	69
(3)	従来の性別役割分担について	75
III.	調査結果の概要とまとめ	76
1.	就労と就労形態に対する意識	76
2.	就労していない方の就労経験と今後について	76
3.	就労している方の現在の就労について	77
4.	女性の就労環境と活躍推進について	78
5.	男女共同参画社会に関する意識	78
IV.	今後に向けて	79
V.	自由意見	83
VI.	調査票	88

# I. 調査概要

## 1. 調査目的

本調査は、女性の就労に対する意識や働き方の実態、就労を続けるために必要なことなどについて把握し、男女共同参画社会の実現のための具体的な施策に活かすことを目的とする。

## 2. 調査方法

- (1) 調査区域：千葉市全域
- (2) 調査対象：千葉市在住の満 18 歳以上 65 歳未満の女性 3,000 人
- (3) 抽出方法：住民基本台帳からの無作為抽出
- (4) 調査方法：郵送による配布・回収方式
- (5) 調査期間：令和 4 年 9 月 9 日～令和 4 年 9 月 30 日

## 3. 回収結果

- (1) 配布数 : 3,000 件
- (2) 回収数 : 1,248 件
- (3) 回収率 : 41.6%
- (4) 有効回答数 : 1,179 件
- (5) 有効回答率 : 39.3%

## 4. 比較を行った調査の概要

本調査の分析にあたり、比較した調査の概要は以下のとおりである。

### ・『女性の“働くこと”についての調査』（平成 27 年度調査）

- (1) 調査企画 : 千葉市男女共同参画センター
- (2) 調査対象 : 千葉市在住の満 20 歳以上 60 歳未満の女性 3,000 人
- (3) 抽出方法 : 住民基本台帳からの無作為抽出
- (4) 調査方法 : 郵送による配布・回収方式
- (5) 調査期間 : 平成 27 年 7 月 14 日～平成 27 年 7 月 31 日
- (6) 配布数 : 3,000 件
- (7) 回収数 : 1,113 件
- (8) 回収率 : 37.1%
- (9) 有効回答数 : 1,110 件
- (10) 有効回答率 : 37.0%

## 5. 報告書を読む際の注意事項

- (1) アンケート集計は、各設問の単純集計と前回調査との比較、並びに年代、就労形態などの属性設問とのクロス集計を行った。
- (2) 調査結果の数値は原則として回答率（％）を表記し、小数点以下第 2 位を四捨五入し、小数点以下第 1 位までを表記する。このため、単数回答の合計が 100.0% とならない場合（例：99.9%、100.1%）がある。小計についても同様に各回答の計と一致しない場合がある。また、一人の回答者が 2 つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答率が 100.0% を上回ることがある。
- (3) クロス集計の場合、分析軸の該当者が 50 人未満の場合は標本誤差が大きくなるため、原則として文中では言及しないが、必要に応じて参考値と明記したうえで取り扱うこともある。
- (4) 一部の属性設問とのクロス集計では、無回答の方がいたため、合計が全体と一致しない。
- (5) 本文やグラフ・数表上の選択肢の表記は、場合により語句を簡略化してある。
- (6) 本文やグラフ・数表上で次の略称を使用する。 n : 回答者の数
- (7) 前回調査との比較について、一部の質問では、前回と質問文や選択肢の異なるものがあるため、単純に比較することができない。そのような場合は、都度明記する。
- (8) 表については、回答割合の高い項目について以下の通り、網掛け等で表記を行う。

最も高い割合（網掛け白抜き）

0.0

2 番目に高い割合（網掛け黒字）

0.0

- (9) 今回調査と前回調査とでは、調査対象の年齢範囲が異なる。前回調査との比較をする場合も特にことわりは入れないが、解釈には注意を要する。

## 6. 標本誤差について

今回の無作為抽出法による調査の場合は、ここで出された数値（％）をそのまま 18 歳以上 65 歳未満の千葉市在住の女性の回答として単純に置き換えると、多少の誤差が生じる。統計学的には、次式で標本誤差を計算して、18 歳以上 65 歳未満の千葉市在住の女性の回答を推測する。（信頼度 95％）

### 標本誤差の算定式

$$b = \pm 2 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}}$$

b = 標本誤差

N = 母集団数 (282,454 人)

n = 有効回答数 (1,179 件)

令和 4 年 6 月 30 日現在の 18 歳以上 65 歳未満の「女性」住民基本台帳人口

P = 回答比率

### 今回の意識調査 (n=1,179) における回答比率別標本誤差

回答の比率	標本誤差
10%または90%	±1.7%
20%または80%	±2.3%
30%または70%	±2.7%
40%または60%	±2.8%
50%	±2.9%

## 7. 調査の構成

本調査は全員にたずねる質問、就労している方にたずねる質問、就労していない方にたずねる質問で構成されている。具体的には以下のとおりである。



なお、本調査でいうところの「就労（仕事）」とは、労働によって収入を得る有償労働を指す。



## 8. 回答者の属性

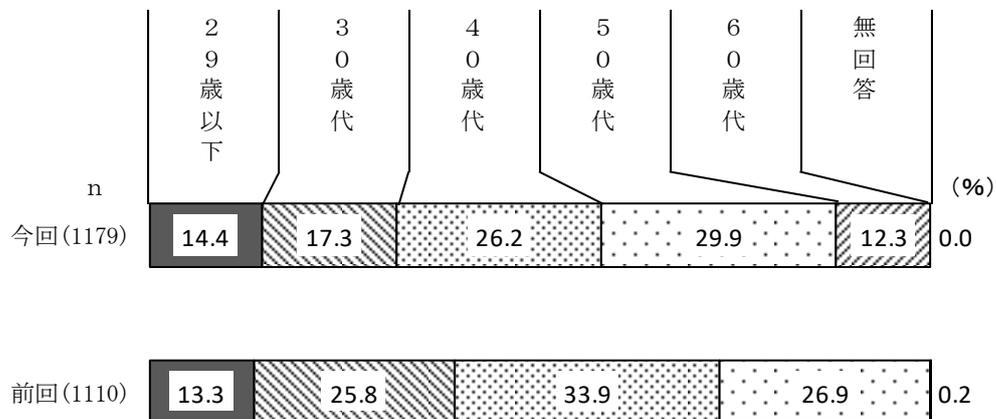
### (1) 年代

図表 F1-1 年齢（全体、前回調査との比較）

年齢		回答数 (件)	構成率 (%)	年齢		回答数 (件)	構成率 (%)
今回	24歳以下	94	8.0	前回	24歳以下	62	5.6
	25～29歳	75	6.4		25～29歳	86	7.7
	30～34歳	95	8.1		30～34歳	131	11.8
	35～39歳	108	9.2		35～39歳	155	14.0
	40～44歳	136	11.5		40～44歳	192	17.3
	45～49歳	173	14.7		45～49歳	184	16.6
	50～54歳	185	15.7		50～54歳	166	15.0
	55～59歳	168	14.2		55歳以上	132	11.9
	60歳以上	145	12.3		無回答	2	0.2
	無回答	0	0.0		合計	1110	100.0
	合計	1179	100.0				

※前回の調査対象は20歳以上60歳未満

図表 F1-2 年齢（全体、前回調査との比較）

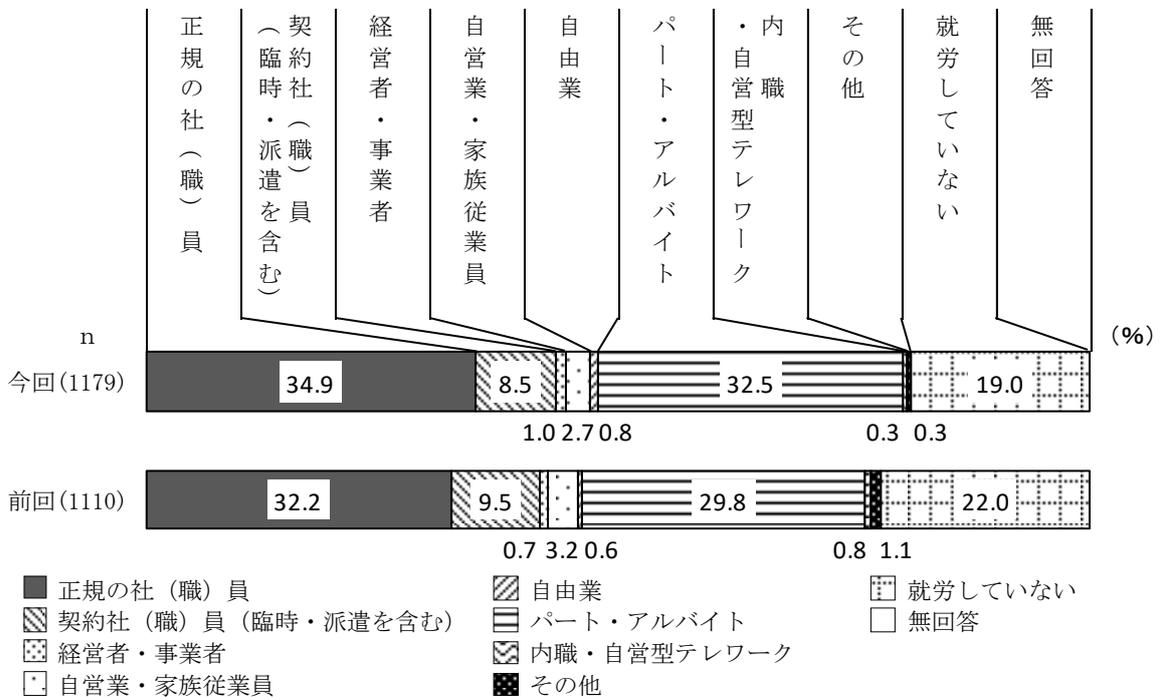


※前回の調査対象は20歳以上60歳未満

(2) 就労形態

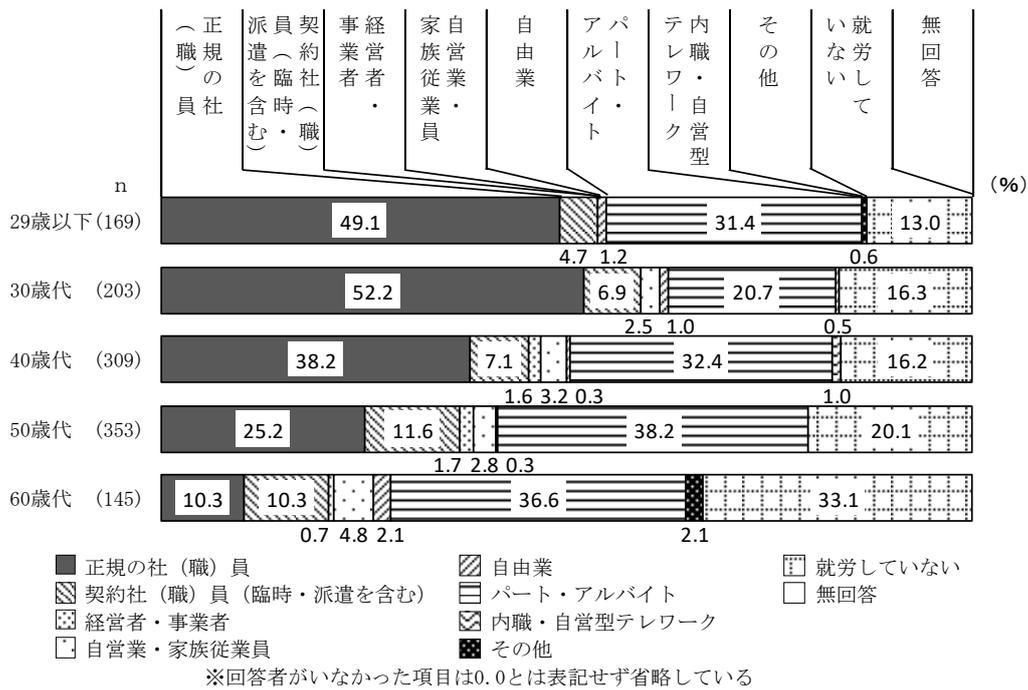
図表 F2-1 就労形態（全体、前回調査との比較）

	正規の社（職）員	契約社（職）員（臨時・派遣を含む）	経営者・事業者	自営業・家族従業員	自由業	パート・アルバイト	内職・自営型テレワーク	その他	就労していない	無回答	合計
今回	411	100	12	32	9	383	4	4	224	-	1,179
前回	357	106	8	36	7	331	9	12	244	-	1,110

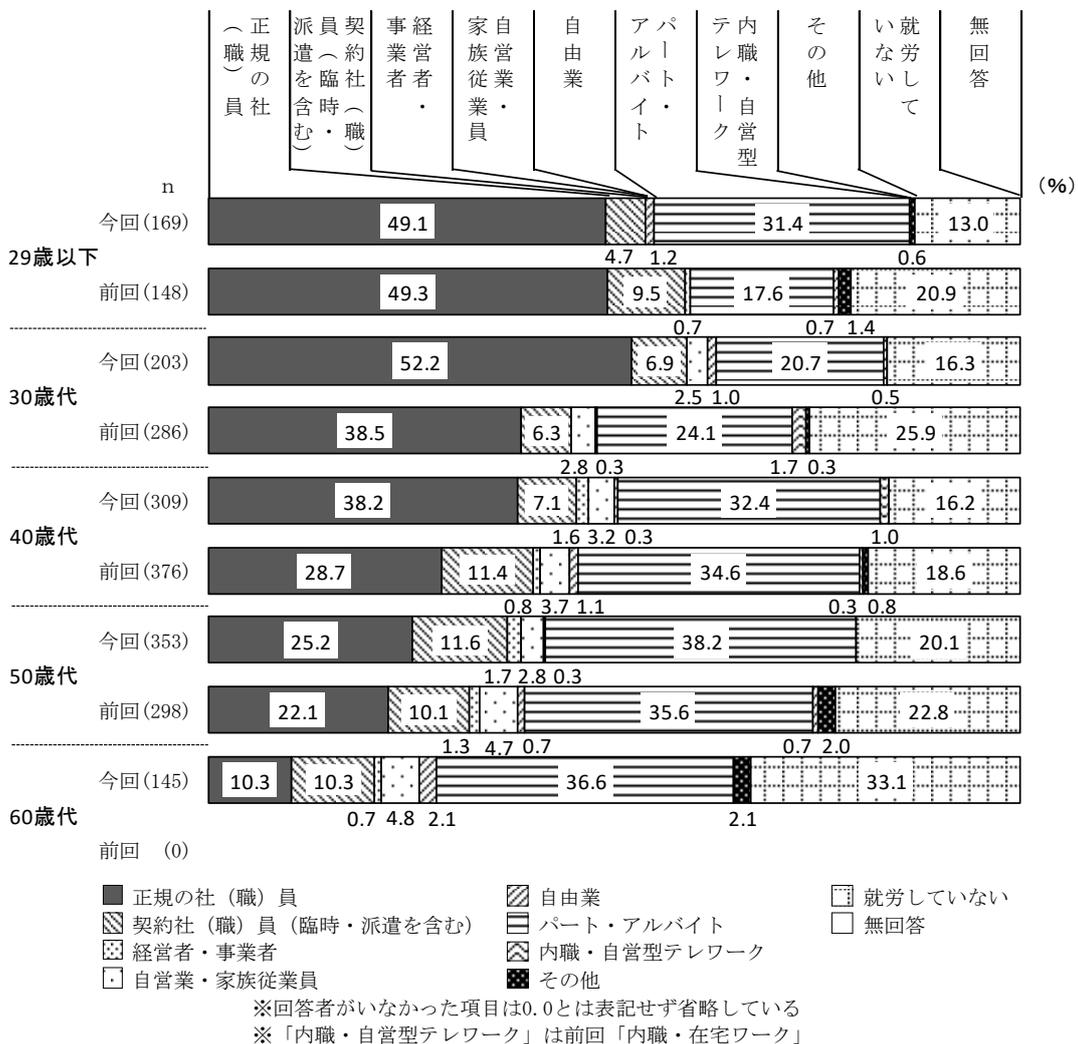


※回答者がいなかった項目は0.0とは表記せず省略している  
 ※「内職・自営型テレワーク」は前回「内職・在宅ワーク」

図表 F2-2 就労形態（年代別）



図表 F2-3 就労形態（年代別・前回調査との比較）



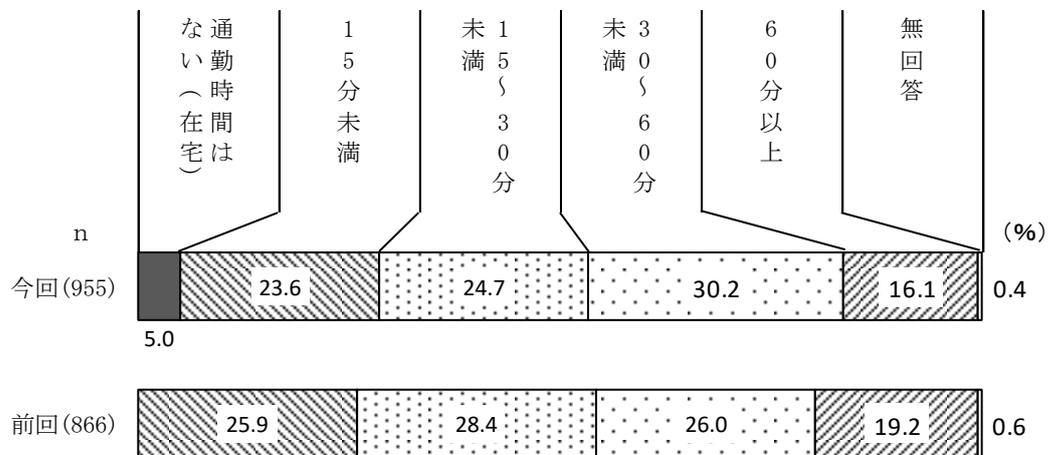
(3) 通勤時間

図表 F3-1 通勤時間（全体、前回調査との比較）

(件)

	通勤時間はない(在宅)	15分未満	15～30分未満	30～60分未満	60分以上	無回答	合計
今回	48	225	236	288	154	4	955
前回		224	246	225	166	5	866

※「通勤時間はない（在宅）」は今回から新設



※「通勤時間はない（在宅）」は今回から新設

図表 F3-2 通勤時間（年代別）

(%)

	(通勤時間はない(在宅時間はない))	15分未満	15～30分未満	30～60分未満	60分以上	無回答
29歳以下 (n=147)	4.1	17.0	21.8	36.1	21.1	-
30歳代 (n=170)	6.5	14.7	26.5	26.5	25.9	-
40歳代 (n=259)	5.4	27.4	23.2	30.5	12.7	0.8
50歳代 (n=282)	4.3	27.3	25.5	28.7	13.5	0.7
60歳代 (n=97)	5.2	27.8	27.8	30.9	8.2	-

図表 F3-3 通勤時間（就労形態別）

(%)

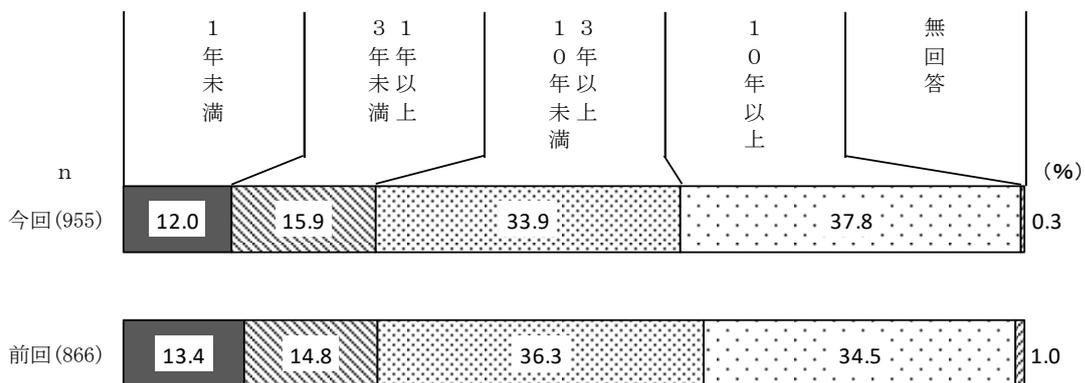
	(通勤時間はない)	15分未満	15分～30分	30分～60分	60分以上	無回答
正規の社(職)員 (n=411)	4.1	10.7	20.4	38.7	25.8	0.2
契約社(職)員 (n=100)	4.0	14.0	25.0	34.0	22.0	1.0
経営者・事業者 (n=12)	8.3	41.7	33.3	-	8.3	8.3
自営業・家族従業員 (n=32)	43.8	37.5	12.5	6.3	-	-
自由業 (n=9)	66.7	-	-	11.1	11.1	11.1
パート・アルバイト (n=383)	0.8	38.9	30.5	23.5	6.3	-
内職・自営型テレワーク (n=4)	75.0	-	25.0	-	-	-
その他 (n=4)	-	25.0	25.0	50.0	-	-

(4) 勤続年数

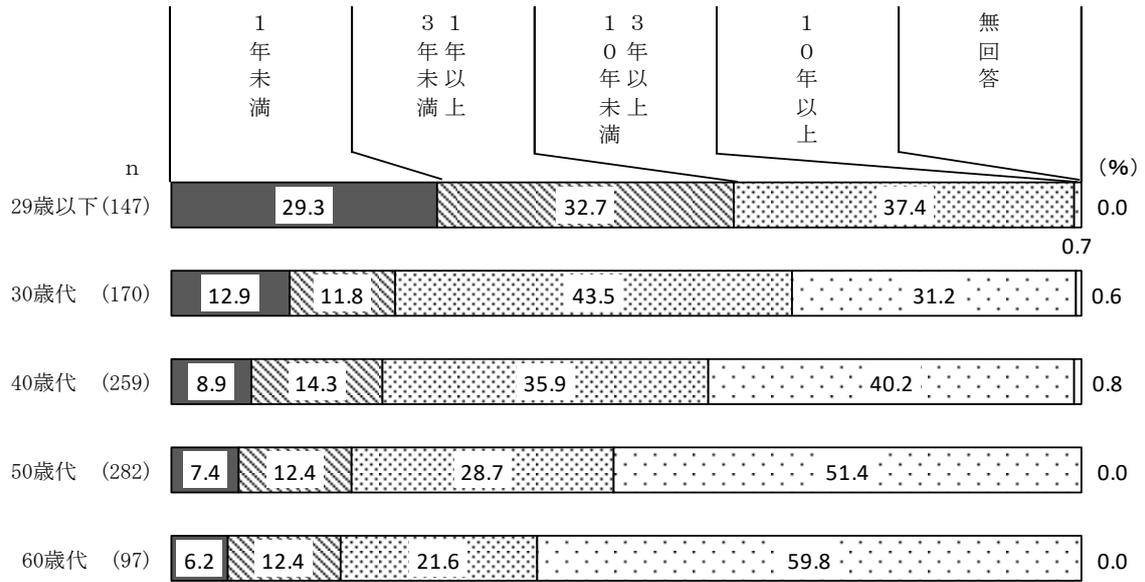
図表 F4-1 勤続年数（全体、前回調査との比較）

(件)

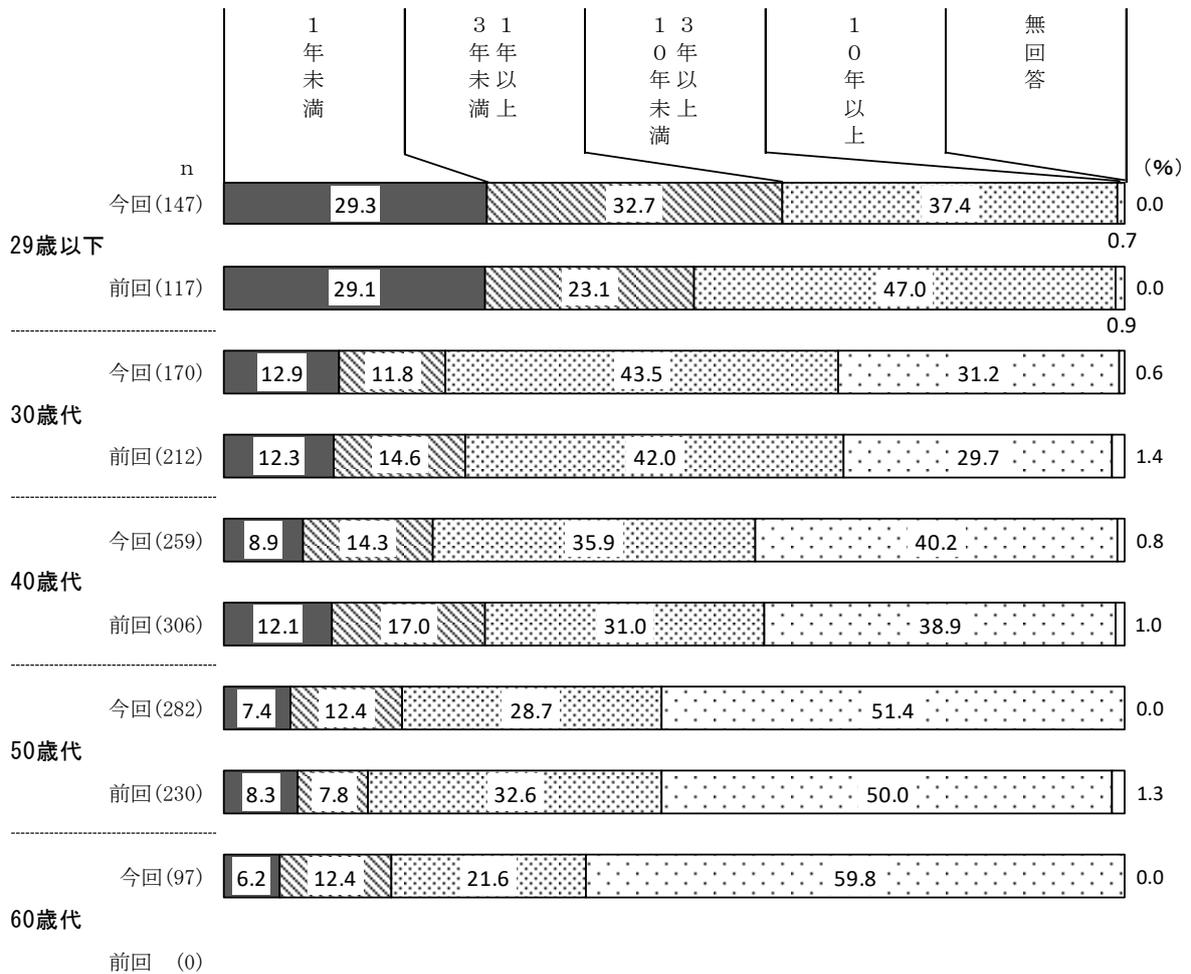
	1年未満	1年以上3年未満	3年以上10年未満	10年以上	無回答	合計
今回	115	152	324	361	3	955
前回	116	128	314	299	9	866



図表 F4-2 勤続年数（年代別）



図表 F4-3 勤続年数（年代別・前回調査との比較）

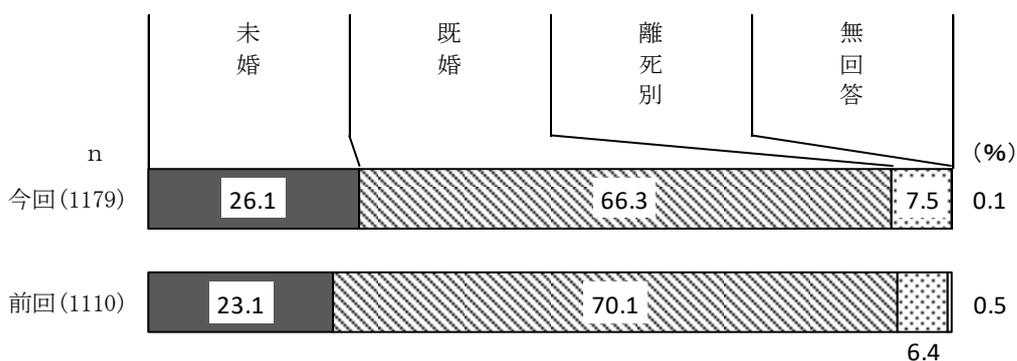


(5) 結婚の有無

図表 F5-1 結婚の有無（全体、前回調査との比較）

(件)

	未婚	既婚	離死別	無回答	合計
今回	308	782	88	1	1,179
前回	256	778	71	5	1,110



図表 F5-2 結婚の有無（年代別・前回調査との比較）

(%)

		未婚	既婚	離死別	無回答
29歳以下	今回(n=169)	80.5	18.3	1.2	-
	前回(n=148)	70.3	29.1	0.7	-
30歳代	今回(n=203)	27.1	70.9	2.0	-
	前回(n=286)	22.0	74.1	3.8	-
40歳代	今回(n=309)	20.1	73.5	6.5	-
	前回(n=376)	15.4	77.4	6.6	0.5
50歳代	今回(n=353)	11.9	76.8	11.3	-
	前回(n=298)	10.4	77.5	11.1	1.0
60歳代	今回(n=145)	9.0	75.2	15.2	0.7
	前回 (n=0)	/	/	/	/

図表 F5-3 結婚の有無（就労形態別）

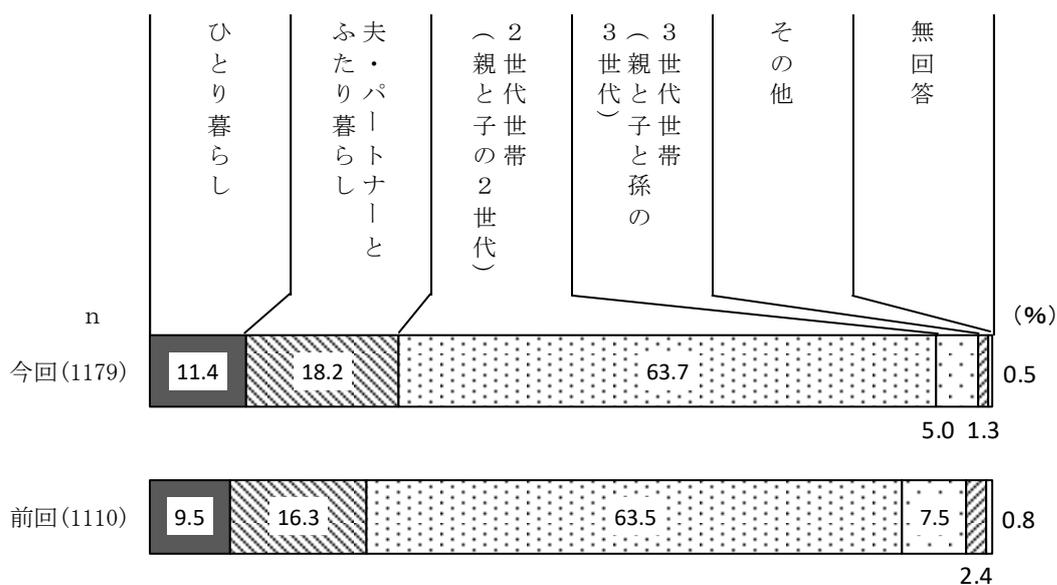
	（％）			
	未婚	既婚	離死別	無回答
正規の社（職）員（n=411）	40.1	51.3	8.5	-
契約社（職）員（n=100）	23.0	65.0	12.0	-
経営者・事業者（n=12）	-	75.0	25.0	-
自営業・家族従業員（n=32）	6.3	90.6	3.1	-
自由業（n=9）	22.2	66.7	-	11.1
パート・アルバイト（n=383）	19.1	73.9	7.0	-
内職・自営型テレワーク（n=4）	-	100.0	-	-
その他（n=4）	50.0	-	50.0	-
就労していない（n=224）	18.3	78.1	3.6	-

(6) 家族形態

図表 F6-1 家族形態（全体、前回調査との比較）

	（件）						合計
	ひとり暮らし	夫・パートナーとふたり暮らし	2世代世帯（親と子の2世代）	3世代世帯（親と子と孫の3世代）	その他	無回答	
今回	134	214	751	59	15	6	1,179
前回	105	181	705	83	27	9	1,110

※「夫・パートナーとふたり暮らし」は前回「夫婦のみ（事実婚を含む）」



※「夫・パートナーとふたり暮らし」は前回「夫婦のみ（事実婚を含む）」



図表 F6-2 家族形態（年代別）

(%)

	ひとり暮らし	夫・ ふたり暮らし パートナート	2世帯 （親と子の 世代帯 2世代）	3世帯 （親と子の 世代帯 と孫の 世代帯）	その他	無回答
29歳以下 (n=169)	19.5	10.7	59.8	7.1	2.4	0.6
30歳代 (n=203)	8.4	13.8	70.9	4.9	1.5	0.5
40歳代 (n=309)	10.0	10.0	73.8	4.9	1.0	0.3
50歳代 (n=353)	9.3	23.8	62.3	3.1	1.1	0.3
60歳代 (n=145)	13.8	36.6	40.0	7.6	0.7	1.4

図表 F6-3 家族形態（就労形態別）

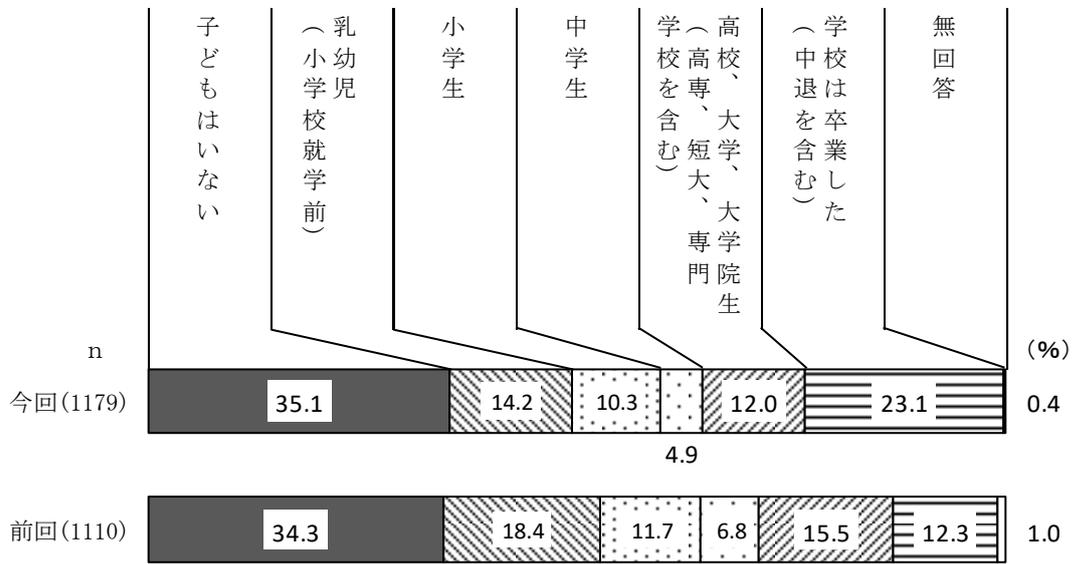
(%)

	ひとり暮らし	夫・ ふたり暮らし パートナート	2世帯 （親と子の 世代帯 2世代）	3世帯 （親と子の 世代帯 と孫の 世代帯）	その他	無回答
正規の社（職）員 (n=411)	20.9	16.3	56.2	4.1	2.2	0.2
契約社（職）員 (n=100)	9.0	20.0	63.0	7.0	1.0	-
経営者・事業者 (n=12)	8.3	25.0	58.3	8.3	-	-
自営業・家族従業員 (n=32)	-	25.0	65.6	9.4	-	-
自由業 (n=9)	-	11.1	77.8	-	-	11.1
パート・アルバイト (n=383)	4.7	15.7	71.5	6.3	1.0	0.8
内職・自営型テレワーク (n=4)	-	25.0	75.0	-	-	-
その他 (n=4)	25.0	-	50.0	25.0	-	-
就労していない (n=224)	8.5	24.1	63.8	2.7	0.4	0.4

(7) 子ども（末子）の成長段階

図表 F7-1 子ども（末子）の成長段階（全体、前回調査との比較）

	子どもは いない	乳幼児 (小学校 就学前)	小学生	中学生	高校、 大学、 大学院生 (高専、 短大、 専門学校 を含む)	学校は 卒業した (中退を 含む)	無回答	合計
今回	414	167	121	58	142	272	5	1,179
前回	381	204	130	75	172	137	11	1,110



図表 F7-2 子ども（末子）の成長段階（年代別）

(%)

	子どもはいない	（乳幼児 小学校就学前）	小学生	中学生	学校（高校、 短大、 大学院 を含む）	（高校、 大学、 大学院 生 含む）	（学校は卒業した 中退を含む）	無回答
29歳以下 (n=169)	83.4	13.0	1.2	-	0.6	-	1.8	
30歳代 (n=203)	37.4	51.2	9.4	1.5	0.5	-	-	
40歳代 (n=309)	29.4	13.3	28.2	10.4	13.9	4.2	0.6	
50歳代 (n=353)	23.5	-	3.7	6.5	26.1	40.2	-	
60歳代 (n=145)	15.9	-	-	-	3.4	80.7	-	

図表 F7-3 子ども（末子）の成長段階（就労形態別）

(%)

	子どもはいない	（乳幼児 小学校就学前）	小学生	中学生	学校（高校、 短大、 大学院 を含む）	（高校、 大学、 大学院 生 含む）	（学校は卒業した 中退を含む）	無回答
正規の社（職）員 (n=411)	53.8	16.8	8.0	2.9	7.3	10.9	0.2	
契約社（職）員 (n=100)	33.0	9.0	6.0	5.0	14.0	31.0	2.0	
経営者・事業者 (n=12)	8.3	16.7	8.3	-	41.7	25.0	-	
自営業・家族従業員 (n=32)	15.6	21.9	9.4	9.4	9.4	34.4	-	
自由業 (n=9)	22.2	33.3	-	11.1	-	33.3	-	
パート・アルバイト (n=383)	23.8	9.4	14.1	6.8	18.0	27.7	0.3	
内職・自営型テレワーク (n=4)	-	75.0	25.0	-	-	-	-	
その他 (n=4)	75.0	-	-	-	-	25.0	-	
就労していない (n=224)	25.9	17.0	10.3	4.9	9.4	32.1	0.4	

## Ⅱ. 調査結果

### 1. 就労と就労形態に対する意識

#### (1) 就労の目的や意味

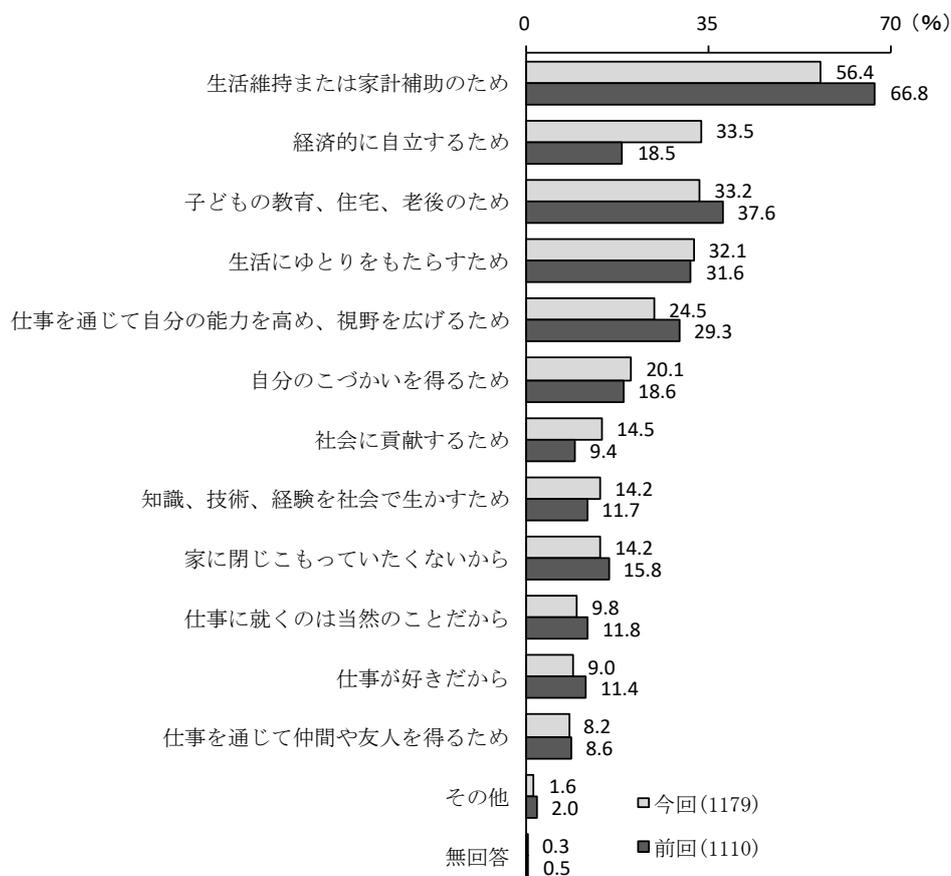
問1 あなたは就労の目的や意味をどうお考えですか。次の中から近いものを3つまで選んで○をつけてください。

6割近くが「生活維持または家計補助のため」と回答。

全体では、「生活維持または家計補助のため」が56.4%で最も高く、次いで「経済的に自立するため」が33.5%、「子どもの教育、住宅、老後のため」が33.2%、「生活にゆとりをもたらすため」が32.1%と続く。

前回調査と比較すると、「経済的に自立するため」（今回33.5%、前回18.5%）では、今回の方が15.0ポイント高い。一方、「生活維持または家計補助のため」（今回56.4%、前回66.8%）では、前回の方が10.4ポイント高い。【図表1-1 参照】

図表 1-1 就労の目的や意味（全体、前回調査との比較）



※「仕事に就くのは当然のことだから」前回は「働くのは当然のことだから」

年代別にみると、29歳以下では「経済的に自立するため」が59.2%で最も高くなった一方、30歳以上では「生活維持または家計補助のため」（30歳代64.0%、40歳代62.5%、50歳代56.9%、60歳代55.9%）が最も高い。また、「経済的に自立するため」に着目すると、29歳以下（59.2%）が最も高く、年代が上がるにしたがって減少し、60歳代（22.8%）が最も低い。

前回調査と比較すると、「経済的に自立するため」について、29歳以下（今回59.2%、前回37.8%）は21.4ポイント、30歳代（今回36.9%、前回14.0%）は22.9ポイント、40歳代（今回31.7%、前回18.4%）は13.3ポイント、50歳代（今回25.2%、前回13.4%）は11.8ポイント、いずれも今回の方が高い。一方、「生活維持または家計補助のため」について、29歳以下（今回35.5%、前回61.5%）は26.0ポイント、30歳代（今回64.0%、前回70.6%）は6.6ポイント、40歳代（今回62.5%、前回69.9%）は7.4ポイント、50歳代（今回56.9%、前回62.1%）は5.2ポイント、いずれも前回の方が高い。

【図表 1-2 参照】

図表 1-2 就労の目的や意味（年代別・前回調査との比較）

		知識、技術、経験を社会で生かすため	社会に貢献するため	視野を広げるため	仕事を通じて自分の能力を高め、	仕事が好きだから	経済的に自立するため	生活維持または家計補助のため	生活にゆとりをもたらすため	子どもの教育、住宅、老後のため	自分のこづかいを得るため	仕事を通じて仲間や友人を得るため	家に閉じこもってたくないから	仕事に就くのは当然のことだから	その他	無回答
29歳以下	今回(n=169)	17.2	14.2	27.8	5.9	<b>59.2</b>	<b>35.5</b>	30.8	13.6	33.1	7.7	8.9	17.2	-	-	
	前回(n=148)	10.8	10.1	33.1	7.4	<b>37.8</b>	<b>61.5</b>	27.7	19.6	28.4	9.5	11.5	17.6	2.7	0.7	
30歳代	今回(n=203)	9.4	12.3	24.6	8.4	36.9	<b>64.0</b>	37.4	<b>41.9</b>	15.8	5.4	14.3	10.3	2.0	0.5	
	前回(n=286)	8.7	5.9	28.3	11.5	14.0	<b>70.6</b>	37.4	<b>40.2</b>	18.2	7.7	15.7	12.6	2.1	0.3	
40歳代	今回(n=309)	11.3	11.7	23.9	7.1	31.7	<b>62.5</b>	31.4	<b>42.4</b>	18.1	7.1	15.5	9.7	0.6	0.3	
	前回(n=376)	9.3	10.9	25.8	12.0	18.4	<b>69.9</b>	30.9	<b>48.7</b>	15.7	6.4	14.4	10.1	1.3	0.5	
50歳代	今回(n=353)	15.0	17.0	22.9	11.6	25.2	<b>56.9</b>	<b>32.9</b>	32.6	17.3	9.1	14.2	7.9	2.3	0.3	
	前回(n=298)	18.1	10.4	<b>32.9</b>	12.4	13.4	<b>62.1</b>	28.9	29.5	17.8	11.4	19.8	10.4	2.3	0.3	
60歳代	今回(n=145)	22.1	17.9	25.5	11.0	22.8	<b>55.9</b>	<b>26.2</b>	<b>26.2</b>	22.1	13.1	17.9	5.5	3.4	0.7	
	前回 (n=0)															

※「仕事に就くのは当然のことだから」前は「働くのは当然のことだから」

就労形態別にみると、正規の社（職）員では「経済的に自立するため」が51.6%で最も高くなった一方、契約社（職）員、パート・アルバイト、“就労していない”では「生活維持または家計補助のため」（順に59.0%、59.0%、60.3%）が最も高い。

【図表 1-3 参照】

図表 1-3 就労の目的や意味（就労形態別）

	知識、技術、経験を社会で生かすため	社会に貢献するため	仕事を広げるため 視野を広げるため	仕事を通じて自分の能力を高め、 仕事が好きだから	経済的に自立するため	生活維持または家計補助のため	生活にゆとりをもたらすため	子どもの教育、住宅、老後のため	自分のこづかいを得るため	仕事を通じて仲間や友人を得るため	家に閉じこもっていたくないから	仕事に就くのは当然のことだから	その他	無回答
正規の社（職）員 (n=411)	14.6	16.1	23.6	9.5	<b>51.6</b>	<b>50.6</b>	30.7	29.7	12.7	4.4	10.9	17.5	1.5	0.5
契約社（職）員 (n=100)	11.0	17.0	29.0	11.0	27.0	<b>59.0</b>	<b>31.0</b>	<b>31.0</b>	18.0	8.0	15.0	13.0	2.0	-
経営者・事業者 (n=12)	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	25.0	<b>41.7</b>	<b>41.7</b>	-	<b>33.3</b>	25.0	-	8.3	16.7	-	-
自営業・家族従業員 (n=32)	15.6	21.9	21.9	6.3	18.8	<b>75.0</b>	28.1	<b>46.9</b>	15.6	6.3	6.3	3.1	-	-
自由業 (n=9)	<b>33.3</b>	11.1	22.2	<b>44.4</b>	22.2	<b>33.3</b>	11.1	22.2	22.2	22.2	-	-	11.1	-
パート・アルバイト (n=383)	12.5	9.4	22.7	9.4	17.0	<b>59.0</b>	<b>35.0</b>	33.7	29.8	10.7	23.2	5.2	1.6	0.3
内職・自営型テレワーク (n=4)	25.0	-	25.0	<b>50.0</b>	-	<b>75.0</b>	25.0	25.0	25.0	-	<b>50.0</b>	-	-	-
その他 (n=4)	-	<b>25.0</b>	-	<b>25.0</b>	<b>25.0</b>	<b>50.0</b>	<b>25.0</b>	-	-	<b>25.0</b>	<b>50.0</b>	<b>25.0</b>	-	-
就労していない (n=224)	16.1	17.4	27.7	3.6	34.4	<b>60.3</b>	33.9	<b>39.3</b>	18.8	11.2	5.4	3.1	1.8	0.4

## (2) 就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと

問2 あなたが就労先を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。

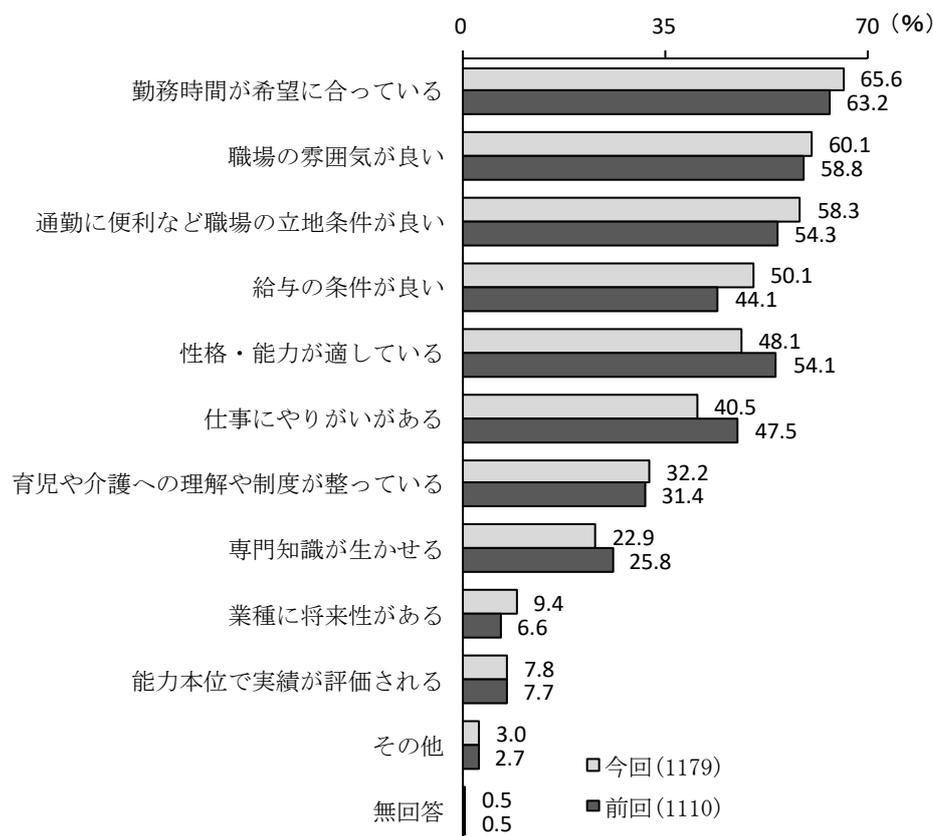
あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

### 6割半が「勤務時間が希望に合っている」と回答。

全体では、「勤務時間が希望に合っている」が65.6%で最も高い。次いで「職場の雰囲気が良い」が60.1%、「通勤に便利など職場の立地条件が良い」が58.3%と続く。

前回調査と比較すると、「仕事にやりがいがある」(今回40.5%、前回47.5%)では、前回の方が7.0ポイント高い。さらに、「給与の条件が良い」(今回50.1%、前回44.1%)では、今回の方が6.0ポイント高く、「性格・能力が適している」(今回48.1%、前回54.1%)では、前回の方が6.0ポイント高い。【図表2-1参照】

図表2-1 就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと(全体、前回調査との比較)



年代別にみると、29歳以下では「給与の条件が良い」が68.0%で最も高くなった一方、30歳以上では「勤務時間が希望に合っている」（30歳代69.0%、40歳代69.3%、50歳代68.8%、60歳代64.8%）が最も高い。次いで、40歳代以下では「職場の雰囲気が良い」（29歳以下62.1%、30歳代66.0%、40歳代62.1%）、50歳以上では「通勤に便利など職場の立地条件が良い」（50歳代62.6%、60歳代59.3%）と続く。また、「給与の条件が良い」に着目すると、29歳以下（68.0%）が最も高く、年代が上がるにつれて下がっており、60歳代（29.7%）が最も低い。【図表2-2参照】

図表2-2 就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと（年代別）

	専門知識が生かせる	性格・能力が適している	仕事にやりがいがある	能力本位で実績が評価される	業種に将来性がある	給与の条件が良い	育児や介護への理解や制度が整っている	勤務時間が希望に合っている	通勤に便利など職場の立地条件が良い	職場の雰囲気が良い	その他	無回答
29歳以下 (n=169)	20.7	50.3	46.2	10.1	16.6	<b>68.0</b>	32.0	48.5	40.8	<b>62.1</b>	4.7	-
30歳代 (n=203)	24.1	47.3	40.9	8.4	11.3	60.1	55.7	<b>69.0</b>	62.1	<b>66.0</b>	3.4	0.5
40歳代 (n=309)	21.0	51.8	40.1	6.5	7.8	51.8	35.9	<b>69.3</b>	59.9	<b>62.1</b>	2.6	0.3
50歳代 (n=353)	22.9	44.8	37.4	8.5	7.9	42.8	21.0	<b>68.8</b>	<b>62.6</b>	57.5	2.3	0.8
60歳代 (n=145)	27.6	46.9	41.4	5.5	5.5	29.7	19.3	<b>64.8</b>	<b>59.3</b>	51.7	2.8	0.7



結婚の有無別にみると、未婚では「職場の雰囲気が良い」が 61.7%で最も高い一方、既婚と離死別では「勤務時間が希望に合っている」（順に 71.5%、61.4%）が最も高い。また、「勤務時間が希望に合っている」では未婚（51.6%）と既婚（71.5%）では既婚の方が 19.9 ポイント高く、同様に「育児や介護への理解や制度が整っている」に着目すると、未婚（20.5%）と既婚（38.0%）では、既婚の方が 17.5 ポイント高い。

子ども（末子）の成長段階別にみると、“子どもはいない”では「職場の雰囲気が良い」（61.8%）が、乳幼児では「育児や介護への理解や制度が整っている」（76.0%）が最も高い一方、それら以外では「勤務時間が希望に合っている」（小学生 81.0%、中学生 79.3%、“高校、大学、大学院生” 71.8%、“学校は卒業した” 68.4%）が最も高い。また、「育児や介護への理解や制度が整っている」に着目すると、乳幼児（76.0%）と“学校は卒業した”（17.3%）では、乳幼児の方が 58.7 ポイント高い。 【図表 2-3 参照】

図表 2-3 就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと  
（結婚の有無別、子ども（末子）の成長段階別）

			専門知識が生かせる	性格・能力が適している	仕事にやりがいがある	能力本位で実績が評価される	業種に将来性がある	給与の条件が良い	育児や介護への理解や制度が整っている	勤務時間が希望に合っている	通勤に便利など職場の立地条件が良い	職場の雰囲気が良い	その他	無回答
有結婚無の	未婚 (n=308)	19.8	56.2	44.2	10.4	15.9	58.4	20.5	51.6	49.4	61.7	4.2	0.3	
	既婚 (n=782)	23.7	45.7	39.1	6.9	7.0	46.5	38.0	71.5	61.8	59.6	2.2	0.6	
	離死別 (n=88)	27.3	42.0	39.8	6.8	8.0	53.4	22.7	61.4	59.1	59.1	5.7	-	
子ども（末子）の成長段階	子どもはいない (n=414)	22.9	55.1	45.4	10.1	15.5	57.7	20.8	53.4	51.2	61.8	4.1	0.2	
	乳幼児 (n=167)	22.2	41.3	37.7	6.6	4.2	56.9	76.0	70.1	55.7	59.9	-	1.2	
	小学生 (n=121)	22.3	48.8	35.5	5.0	7.4	47.1	55.4	81.0	65.3	63.6	4.1	-	
	中学生 (n=58)	22.4	43.1	37.9	5.2	8.6	53.4	37.9	79.3	75.9	62.1	-	-	
	高校、大学、大学院生 (n=142)	22.5	43.7	37.3	7.0	5.6	48.6	21.8	71.8	63.4	60.6	2.1	0.7	
	学校は卒業した (n=272)	24.3	44.9	39.7	7.4	6.6	36.4	17.3	68.4	61.0	54.8	3.7	0.7	

就労形態別にみると、正規の社（職）員では「給与の条件が良い」（61.8%）が最も高く、契約社（職）員、パート・アルバイト、“就労していない”では「勤務時間が希望に合っている」（順に 68.0%、79.6%、76.8%）が最も高い。また、「勤務時間が希望に合っている」に着目すると、パート・アルバイト（79.6%）と正規の社（職）員（47.0%）では、パート・アルバイトの方が 32.6 ポイント高く、同様に「通勤に便利など職場の立地条件が良い」では、“就労していない”（70.1%）と正規の社（職）員（46.7%）では、“就労していない”の方が 23.4 ポイント高い。 【図表 2-4 参照】

図表 2-4 就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと（就労形態別）

	専門知識が生かせる	性格・能力が適している	仕事にやりがいがある	能力本位で実績が評価される	業種に将来性がある	給与の条件が良い	育児や介護への理解や制度が整っている	勤務時間が希望に合っている	通勤に便利など職場の立地条件が良い	職場の雰囲気が良い	その他	無回答
正規の社（職）員 (n=411)	29.4	50.9	47.9	11.4	14.6	<b>61.8</b>	37.2	47.0	46.7	<b>59.6</b>	4.1	0.5
契約社（職）員 (n=100)	20.0	48.0	39.0	7.0	10.0	54.0	27.0	<b>68.0</b>	58.0	<b>59.0</b>	6.0	-
経営者・事業者 (n=12)	<b>66.7</b>	<b>66.7</b>	<b>75.0</b>	8.3	-	41.7	16.7	33.3	58.3	25.0	-	8.3
自営業・家族従業員 (n=32)	21.9	<b>62.5</b>	40.6	12.5	9.4	40.6	34.4	<b>62.5</b>	56.3	<b>65.6</b>	6.3	-
自由業 (n=9)	33.3	22.2	<b>55.6</b>	-	-	-	11.1	<b>66.7</b>	22.2	33.3	-	-
パート・アルバイト (n=383)	16.7	41.8	35.5	4.4	5.7	39.4	25.8	<b>79.6</b>	<b>65.0</b>	58.2	1.8	0.5
内職・自営型テレワーク (n=4)	25.0	<b>75.0</b>	<b>50.0</b>	-	-	25.0	<b>75.0</b>	<b>50.0</b>	-	<b>50.0</b>	-	-
その他 (n=4)	-	50.0	25.0	-	-	25.0	25.0	<b>75.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	-	-
就労していない (n=224)	20.5	51.3	33.5	7.1	7.1	50.0	37.1	<b>76.8</b>	<b>70.1</b>	66.5	1.3	0.4

(3) 望ましい就労形態

問3 あなたは、今の状況をふまえてどの就労形態が望ましいとお考えですか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

※ 現在、仕事に就いていない方は、この先仕事に就くと仮定してお答えください。

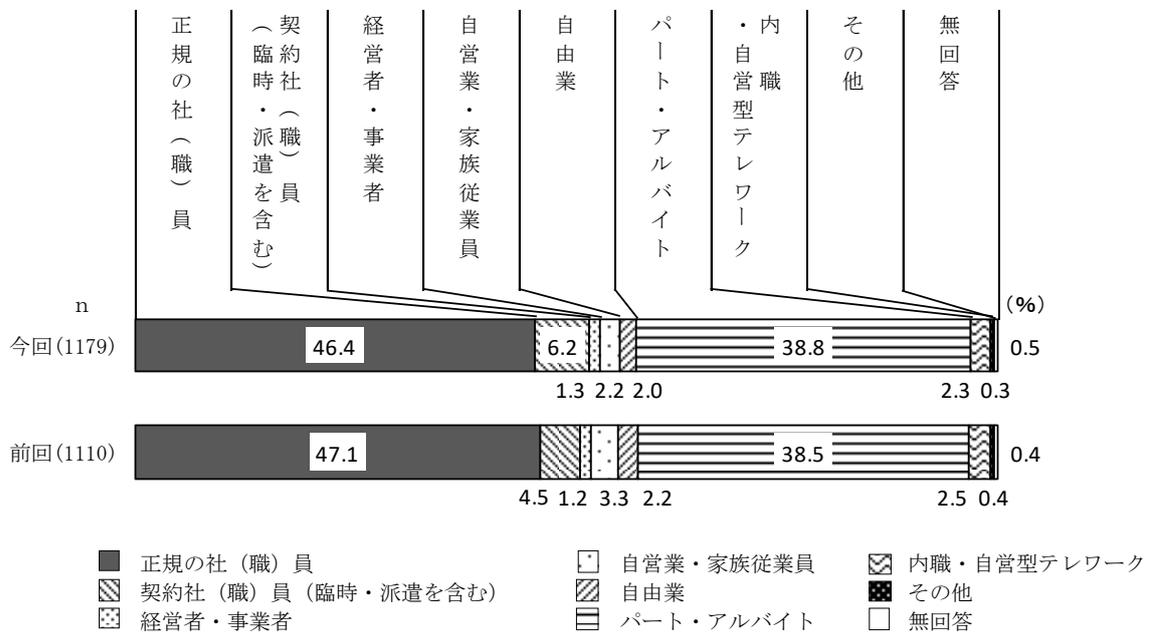
5割近くが「正規の社（職）員」、4割近くが「パート・アルバイト」と回答。

全体では、「正規の社（職）員」（46.4%）が最も高く、次いで「パート・アルバイト」（38.8%）、「契約社（職）員（臨時・派遣を含む）」（6.2%）と続く。

前回調査から大きな違いはない。

【図表 3-1 参照】

図表 3-1 望ましい就労形態（全体、前回調査との比較）

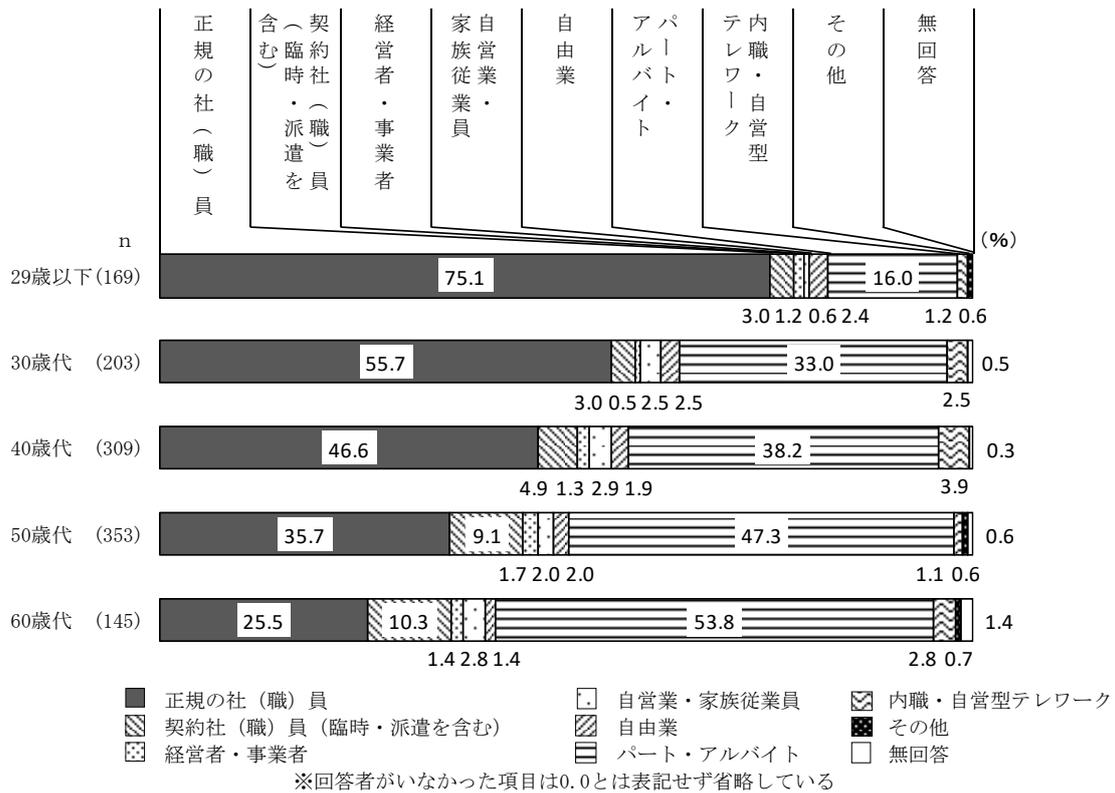


※回答者がいなかった項目は0.0とは表記せず省略している  
 ※「内職・自営型テレワーク」前回は「内職・在宅ワーク」

年代別にみると、「正規の社（職）員」では、29歳以下（75.1%）が最も高く、年代が上がるほど減少し、60歳代（25.5%）が最も低い。一方、「パート・アルバイト」では、60歳代（53.8%）が最も高く、年代が下がるほど減少し、29歳以下（16.0%）が最も低い。

【図表 3-2 参照】

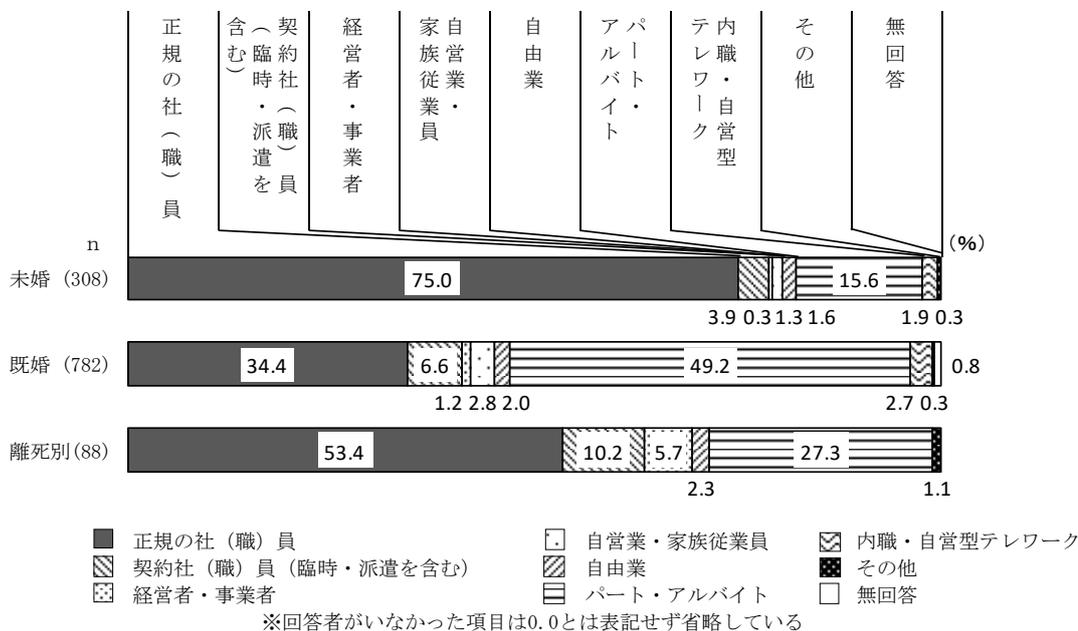
図表 3-2 望ましい就労形態（年代別）



結婚の有無別にみると、未婚と離死別では「正規の社（職）員」（順に 75.0%、53.4%）が最も高い一方、既婚では「パート・アルバイト」（49.2%）が最も高い。

【図表 3-3 参照】

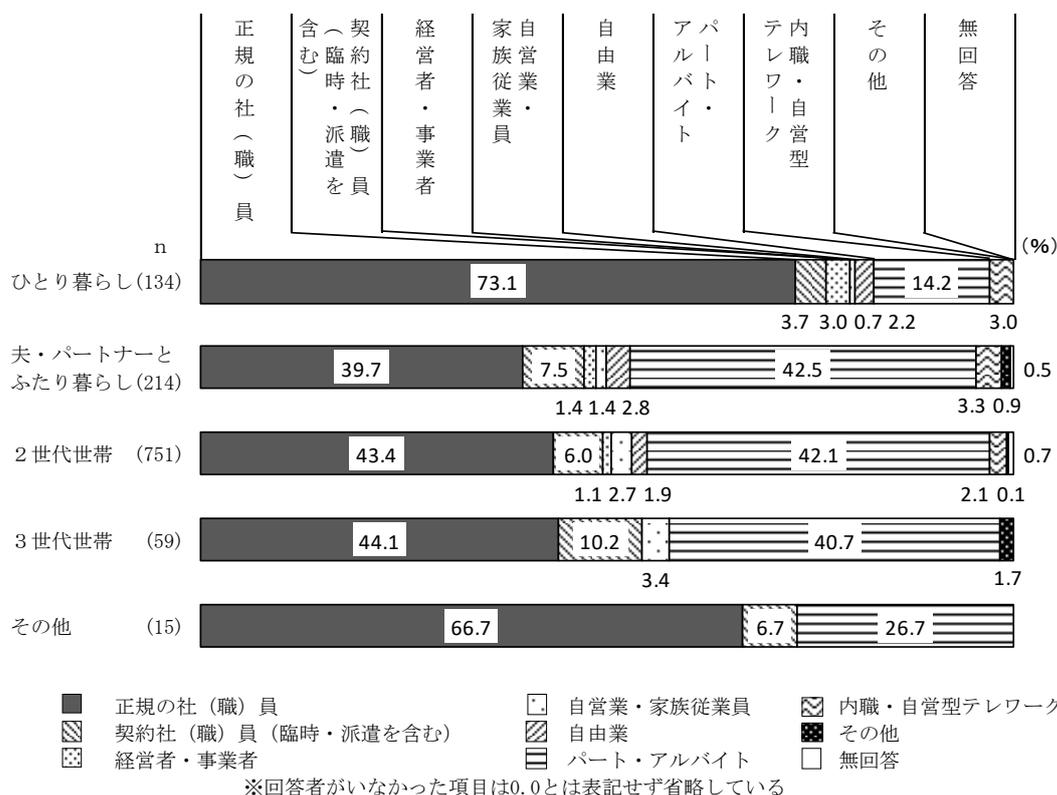
図表 3-3 望ましい就労形態（結婚の有無別）



家族形態別にみると、ひとり暮らしでは「正規の社（職）員」（73.1%）が最も高く、「パート・アルバイト」（14.2%）よりも 58.9 ポイント高い一方、“夫・パートナーとふたり暮らし”、2 世代世帯、3 世代世帯では両者が拮抗している。

【図表 3-4 参照】

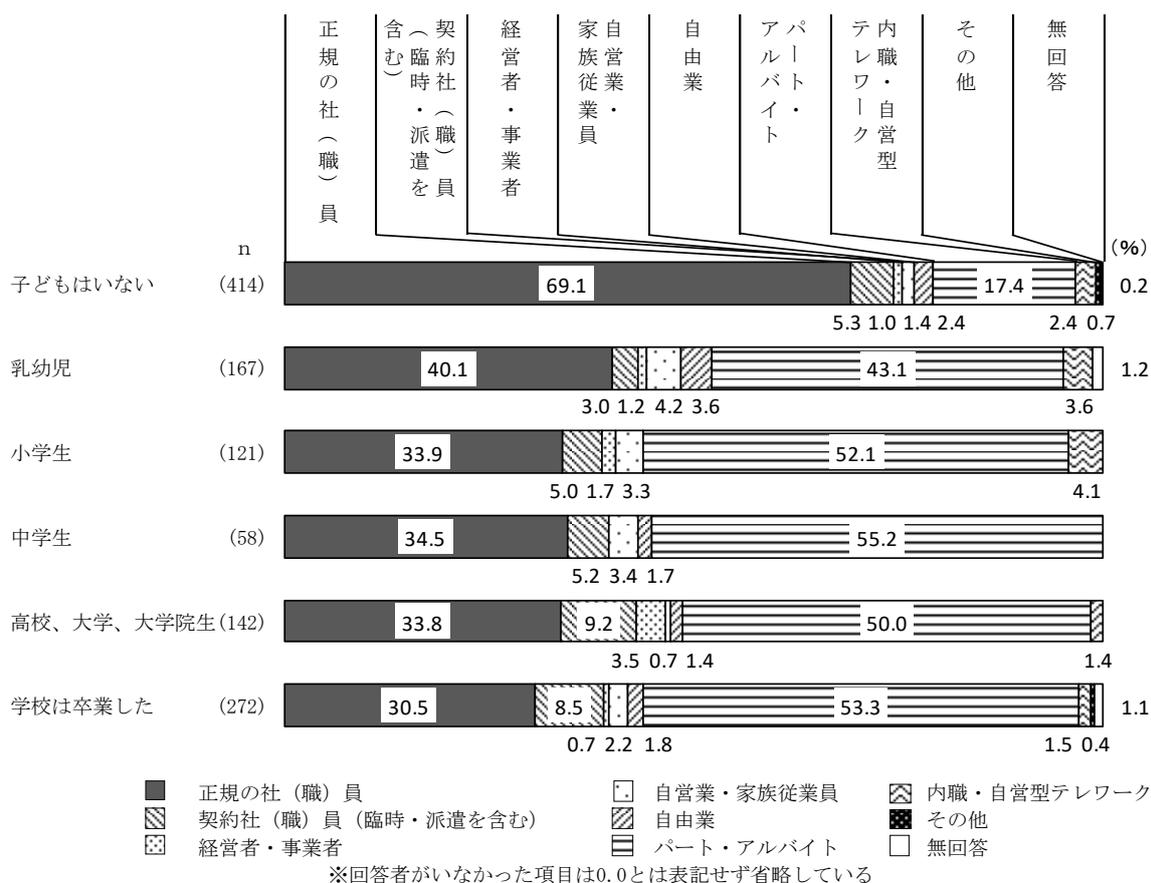
図表 3-4 望ましい就労形態（家族形態別）



子ども（末子）の成長段階別にみると、「正規の社（職）員」との回答が、“子どもはいない”で69.1%と非常に高く、乳幼児は40.1%、小学生は33.9%、中学生は34.5%、“高校、大学、大学院生”は33.8%、“学校は卒業した”は30.5%となった。一方、「パート・アルバイト」との回答は、“子どもはいない”で17.4%、乳幼児で43.1%、小学生で52.1%、中学生で55.2%、“高校、大学、大学院生”で50.0%、“学校は卒業した”で53.3%となった。

【図表 3-5 参照】

図表 3-5 望ましい就労形態（子ども（末子）の成長段階別）



現在の就労形態別にみると、契約社（職）員の人では「正規の社（職）員」が49.0%で最も高く、次いで「契約社（職）員（臨時・派遣を含む）」が42.0%と続く。「正規の社（職）員」を望んでいる人の方が7.0ポイント高い。

前回調査と比較すると、契約社（職）員の人で「正規の社（職）員」が望ましいとの回答（今回49.0%、前回66.0%）は、前回の方が17.0ポイント高い。同様に、「契約社（職）員（臨時・派遣を含む）」が望ましいとの回答（今回42.0%、前回26.4%）は、今回の方が15.6ポイント高い。【図表3-6参照】

図表3-6 望ましい就労形態（現在の就労形態別・前回調査との比較）

		(%)								
		正規の社（職）員	（契約社（職）員（臨時・派遣を含む）	経営者・事業者	自営業・家族従業員	自由業	パート・アルバイト	内職・自営型テレワーク	その他	無回答
正規の社（職）員	今回（n=411）	90.0	1.7	0.7	0.7	1.7	3.6	0.7	0.2	0.5
	前回（n=357）	90.8	1.4	0.6	1.1	0.8	4.8	0.6	-	-
契約社（職）員	今回（n=100）	49.0	42.0	-	-	3.0	5.0	1.0	-	-
	前回（n=106）	66.0	26.4	-	-	0.9	5.7	0.9	-	-
経営者事業者	今回（n=12）	-	-	66.7	-	-	16.7	8.3	-	8.3
	前回（n=8）	25.0	-	37.5	-	-	25.0	12.5	-	-
自営業家族従業員	今回（n=32）	21.9	-	3.1	56.3	-	18.8	-	-	-
	前回（n=36）	16.7	2.8	2.8	66.7	5.6	2.8	2.8	-	-
自由業	今回（n=9）	11.1	-	-	-	77.8	-	11.1	-	-
	前回（n=7）	-	-	14.3	-	85.7	-	-	-	-
パートアルバイト	今回（n=383）	19.8	4.7	0.5	0.3	0.5	72.6	1.3	-	0.3
	前回（n=331）	22.7	1.2	0.9	1.2	1.2	71.0	1.2	0.3	0.3
内職自営型テレワーク	今回（n=4）	-	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-
	前回（n=9）	11.1	-	-	-	-	33.3	55.6	-	-
その他	今回（n=4）	25.0	25.0	-	-	-	25.0	-	25.0	-
	前回（n=12）	33.3	-	8.3	-	33.3	8.3	-	16.7	-
就労していない	今回（n=224）	19.2	2.2	0.4	1.8	2.2	66.1	6.3	0.9	0.9
	前回（n=244）	16.8	4.9	0.8	2.0	1.6	66.4	5.7	0.4	1.2

※「内職・自営型テレワーク」前回は「内職・在宅ワーク」

(4) 望ましい就労形態を選んだ理由

問4 あなたが問3で望ましい就労形態を選んだ理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

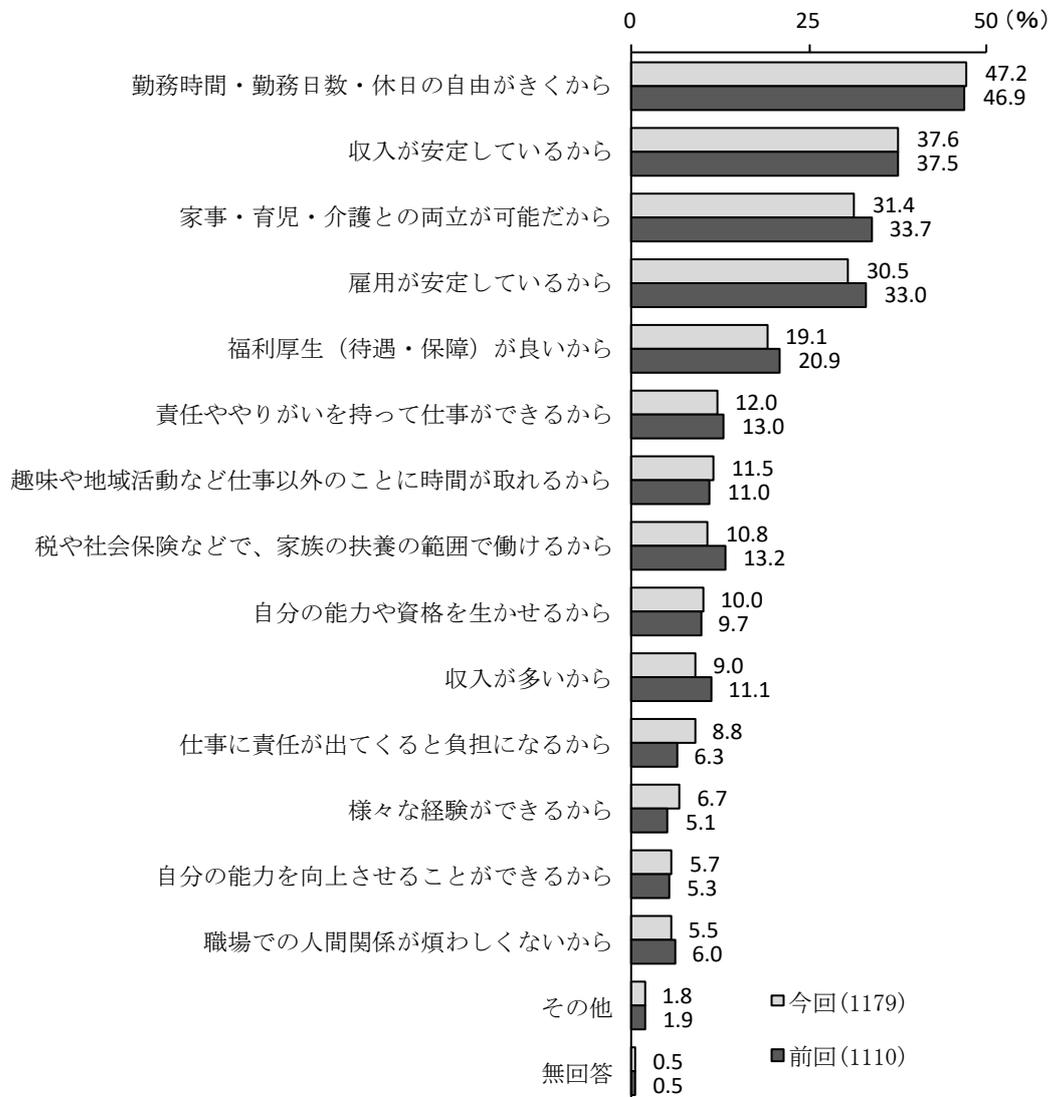
5割近くが「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」と回答。

全体では、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」(47.2%)が最も高く、次いで「収入が安定しているから」(37.6%)、「家事・育児・介護との両立が可能だから」(31.4%)、「雇用が安定しているから」(30.5%)と続く。

前回調査から大きな違いはない。

【図表 4-1 参照】

図表 4-1 望ましい就労形態を選んだ理由（全体、前回調査との比較）





年代別にみると、29歳以下では「収入が安定しているから」(58.6%)が最も高く、30歳以上では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」(30歳代43.3%、40歳代46.9%、50歳代55.0%、60歳代59.3%)が最も高くなった。また、「収入が安定しているから」に着目すると、若い年代ほど高く、最も高い29歳以下(58.6%)と最も低い60歳代(23.4%)では、29歳以下の方が35.2ポイント高い。【図表4-2参照】

図表4-2 望ましい就労形態を選んだ理由(年代別)

	責任がやりがいを持つから	様々な経験ができるから	自分の能力や資格を生かせるから	自分の能力を向上させることができるから	雇用が安定しているから	収入が安定しているから	収入が多いから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから	福利厚生(待遇・保障)が良いから	家事・育児・介護との両立が可能だから	職場での人間関係が煩わしくないから	家族の扶養の範囲で働けるから	税や社会保険などで、負担になるから	仕事に責任が出てくると	趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れるから	その他	無回答
29歳以下 (n=169)	16.6	9.5	13.0	10.7	44.4	58.6	11.2	25.4	30.8	10.1	5.9	3.0	6.5	6.5	1.2	-	
30歳代 (n=203)	8.9	7.9	7.4	5.9	37.9	41.9	13.3	43.3	24.6	37.9	3.9	12.3	8.4	4.9	2.0	0.5	
40歳代 (n=309)	11.7	6.5	8.7	3.2	29.4	36.6	9.7	46.9	19.4	37.2	5.5	11.3	11.0	8.7	2.3	0.3	
50歳代 (n=353)	11.3	6.8	8.5	5.4	26.9	31.7	6.2	55.0	13.6	35.4	5.9	12.7	8.8	15.9	1.4	0.6	
60歳代 (n=145)	13.8	2.1	16.6	5.5	15.2	23.4	5.5	59.3	10.3	24.8	6.2	11.7	7.6	22.1	2.1	1.4	

望ましい就労形態別にみると、正規の社（職）員と回答した人では「収入が安定しているから」（74.0%）が最も高く、次いで「雇用が安定しているから」（60.7%）と続く。一方、契約社（職）員やパート・アルバイトと回答した人では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」（順に 52.1%、82.9%）が最も高く、次いで「家事・育児・介護との両立が可能だから」（同 34.2%、61.5%）と続く。【図表 4-3 参照】

図表 4-3 望ましい就労形態を選んだ理由（望ましい就労形態別）

	仕事 責任が やりが いを持 つて	様々 な経 験が でき るか ら	自 分 の 能 力 や 資 格 を 生 か せ る か ら	自 分 の 能 力 を 向 上 さ せ る か ら	雇 用 が 安 定 し て い る か ら	収 入 が 安 定 し て い る か ら	収 入 が 多 い か ら	休 日 の 自 由 が き く か ら	勤 務 時 間 ・ 勤 務 日 数 ・ 福 利 厚 生 （ 待 遇 ・ 保 障 ） が 良 い か ら	家 事 ・ 育 児 ・ 介 護 の 両 立 が 可 能 だ か ら	煩 わ し く な い か ら	職 場 で の 人 間 関 係 が	税 や 社 会 保 険 な ど で 、 家 族 の 扶 養 の 範 囲 で 働 け る か ら	仕 事 に 責 任 が 出 て く る と 負 担 に な る か ら	以 外 の こ と に 時 間 が 取 れ る か ら	そ の 他	無 回 答
正規の社（職）員 (n=547)	19.4	6.2	14.1	7.7	<b>60.7</b>	<b>74.0</b>	17.7	13.9	38.2	4.2	0.5	0.5	0.5	0.5	1.3	-	
契約社（職）員 (n=73)	11.0	11.0	13.7	5.5	15.1	23.3	6.8	<b>52.1</b>	13.7	<b>34.2</b>	5.5	6.8	20.5	17.8	1.4	-	
経営者・事業者 (n=15)	<b>73.3</b>	26.7	33.3	33.3	6.7	6.7	20.0	<b>40.0</b>	-	20.0	-	-	-	-	6.7	-	
自営業・家族従業員 (n=26)	19.2	11.5	11.5	7.7	3.8	-	-	<b>61.5</b>	-	<b>57.7</b>	26.9	7.7	3.8	23.1	-	-	
自由業 (n=24)	16.7	<b>37.5</b>	16.7	16.7	-	4.2	4.2	<b>75.0</b>	-	25.0	16.7	-	4.2	25.0	8.3	-	
パート・アルバイト (n=457)	1.8	4.4	3.7	1.8	3.3	4.2	-	<b>82.9</b>	1.3	<b>61.5</b>	7.7	24.9	16.8	22.3	1.5	-	
内職・自営型テレワーク (n=27)	-	-	7.4	3.7	-	-	-	<b>81.5</b>	-	<b>59.3</b>	40.7	11.1	25.9	18.5	3.7	-	
その他 (n=4)	-	<b>25.0</b>	-	<b>25.0</b>	-	-	-	<b>25.0</b>	-	<b>25.0</b>	<b>25.0</b>	-	-	<b>25.0</b>	<b>50.0</b>	-	

結婚の有無別にみると、未婚と離死別では「収入が安定しているから」（順に 58.4%、44.3%）が最も高く、次いで「雇用が安定しているから」（同 49.0%、40.9%）と続く。一方、既婚では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」（55.4%）が最も高く、次いで「家事・育児・介護との両立が可能だから」（43.4%）と続く。また、「家事・育児・介護との両立が可能だから」に着目すると、既婚（43.4%）と未婚（5.5%）では、既婚の方が 37.9 ポイント高い。

子ども（末子）の成長段階別にみると、“子どもはいない”では、「収入が安定しているから」（53.1%）が最も高い。一方、乳幼児では「家事・育児・介護との両立が可能だから」（56.9%）が最も高く、小学生、中学生、“高校、大学、大学院生”、“学校は卒業した”では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」（順に 58.7%、58.6%、50.0%、55.9%）が最も高い。また、「家事・育児・介護との両立が可能だから」に着目すると、小学生（57.0%）と“子どもはいない”（8.2%）では、小学生の方が 48.8 ポイント高い。

【図表 4-4 参照】

図表 4-4 望ましい就労形態を選んだ理由  
(結婚の有無別、子ども（末子）の成長段階別)

		責任がや りができる から	様々な 経験が できる から	自 分の 能力 や 資 格 を 生 か せ る か ら	自 分 の 能 力 を 向 上 さ せ る か ら	雇 用 が 安 定 し て い る か ら	収 入 が 安 定 し て い る か ら	収 入 が 多 い か ら	休 日 の 自 由 が き く か ら	勤 務 時 間 ・ 勤 務 日 数 ・ 休 日 の 自 由 が き く か ら	福 利 厚 生 （ 待 遇 ・ 保 障 ） が 良 い か ら	家 事 ・ 育 児 ・ 介 護 と の 両 立 が 可 能 だ か ら	煩 わ し く な い か ら	職 場 で の 人 間 関 係 が	家 族 の 扶 養 の 範 囲 で 働 け る か ら	税 や 社 会 保 険 な ど で 、	負 担 に な る か ら	仕 事 に 責 任 が 出 て く る と	以 外 の こ と に 時 間 が 取 れ る か ら	趣 味 や 地 域 活 動 な ど 仕 事 が 取 れ る か ら	そ の 他	無 回 答
有 結 婚 無 の	未婚 (n=308)	13.6	10.4	11.4	9.7	49.0	58.4	13.3	28.2	29.2	5.5	5.5	1.6	7.1	7.1	1.6	-					
	既婚 (n=782)	11.1	4.7	9.3	4.1	22.1	28.6	7.5	55.4	15.1	43.4	5.2	15.5	9.2	13.2	1.4	0.8					
	離死別 (n=88)	14.8	11.4	11.4	5.7	40.9	44.3	6.8	39.8	19.3	15.9	8.0	1.1	11.4	12.5	5.7	-					
子 ど も の 成 長 段 階 （ 末 子 ）	子どもはいない (n=414)	14.5	8.9	11.4	8.9	46.4	53.1	11.6	32.4	28.3	8.2	7.7	2.9	8.9	11.4	2.2	0.2					
	乳幼児 (n=167)	9.0	5.4	8.4	3.6	24.0	28.1	6.0	54.5	18.6	56.9	4.2	18.6	6.6	4.8	1.2	1.2					
	小学生 (n=121)	9.9	1.7	6.6	2.5	16.5	28.1	13.2	58.7	14.0	57.0	4.1	16.5	9.9	6.6	2.5	-					
	中学生 (n=58)	8.6	6.9	5.2	3.4	24.1	25.9	6.9	58.6	8.6	50.0	1.7	15.5	10.3	5.2	-	-					
	高校、大学、大学院生 (n=142)	14.8	6.3	10.6	4.9	24.6	34.5	5.6	50.0	14.1	41.5	5.6	12.7	9.2	12.7	0.7	-					
学校は卒業した (n=272)	10.7	6.6	11.4	4.4	21.3	28.3	7.0	55.9	12.5	30.5	4.4	13.6	8.8	19.1	2.2	1.1						

## 2. 就労していない方の就労経験と今後について

### (1) 就労経験の有無

問5 あなたは、これまでに仕事に就いたことがありますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

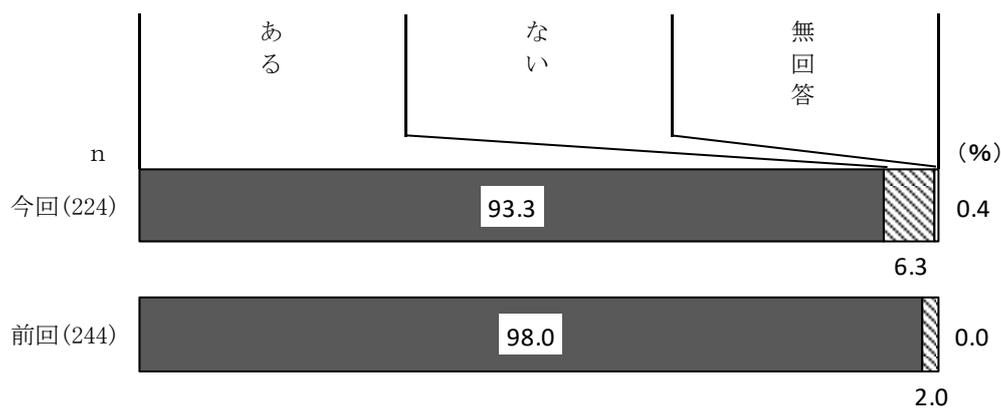
これまでに就労経験が「ある」との回答が9割以上。

全体では、「ある」が93.3%、「ない」が6.3%となった。

前回調査と比較すると、「ある」（今回 93.3%、前回 98.0%）は、前回の方が4.7ポイント高く、「ない」（今回 6.3%、前回 2.0%）は今回の方が4.3ポイント高い。

【図表 5-1 参照】

図表 5-1 就労経験の有無（全体、前回調査との比較）



## (2) 離職理由

問6 <問5で「1. ある」を選んだ方にお伺いします。>

離職した理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

※ 複数の仕事に就いたことのある方は、一番最後に就いていた仕事の離職理由についてお答えください。

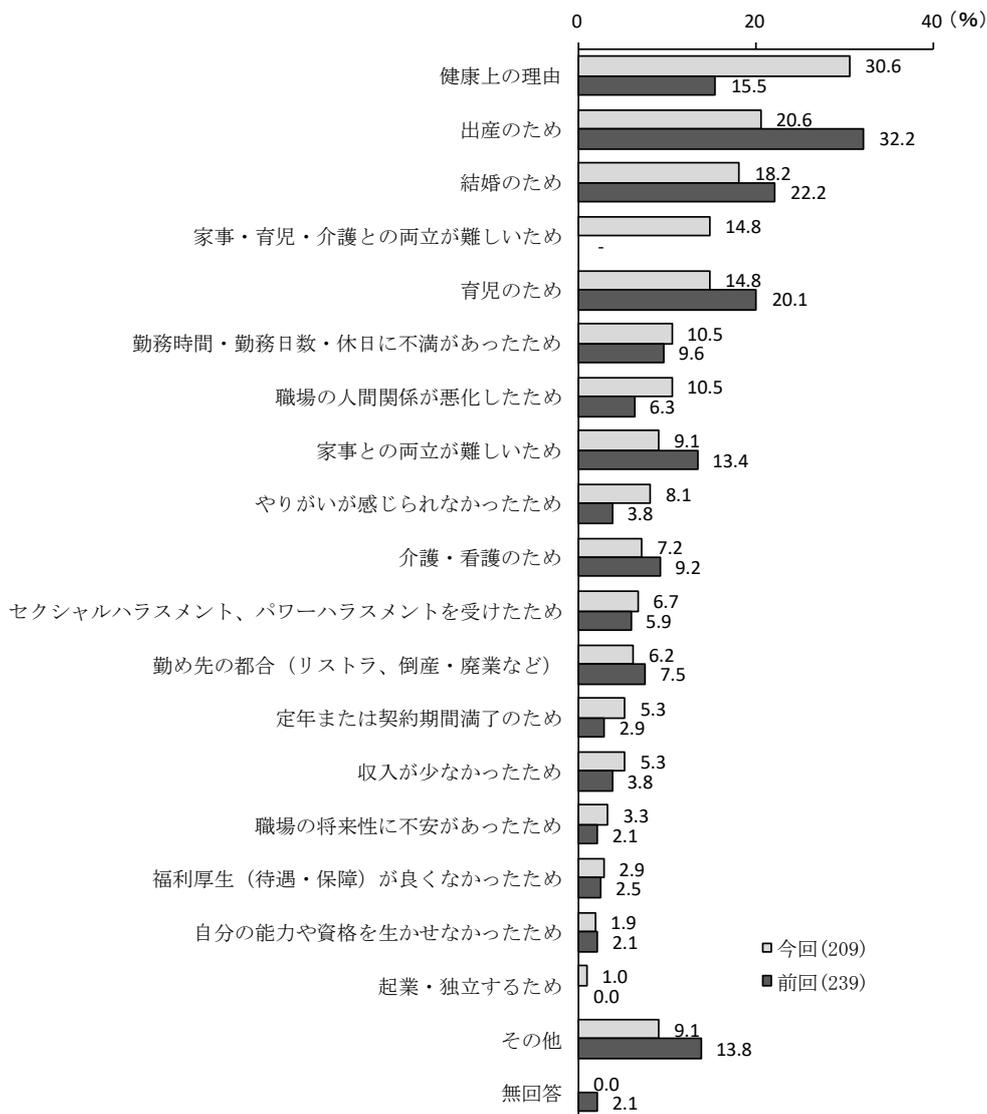
「健康上の理由」は約3割、「出産のため」は約2割、「結婚のため」は2割近くが回答。

全体では、「健康上の理由」(30.6%)が最も高い。次いで「出産のため」(20.6%)、「結婚のため」(18.2%)と続く。

前回調査と比較すると、「健康上の理由」(今回 30.6%、前回 15.5%)では、今回の方が15.1ポイント高い。また、「出産のため」(今回 20.6%、前回 32.2%)では、前回のほうが11.6ポイント高い。

【図表 6-1 参照】

図表 6-1 離職理由 (全体、前回調査との比較)



※「家事・育児・介護との両立が難しいため」は今回から新設

年代別にみると、40歳以上の各年代について「健康上の理由」（40歳代 30.0%、50歳代 36.2%、60歳代 33.3%）が最も高い。（40歳代は「出産のため」と同率。60歳代は該当者が少ないため参考値として）

前回調査と比較すると、「健康上の理由」について見ると、40歳代（今回 30.0%、前回 14.5%）では今回の方が 15.5 ポイント高く、50歳代（今回 36.2%、前回 26.5%）では今回の方が 9.7 ポイント高い。また、「出産のため」について見ると、40歳代（今回 30.0%、前回 39.1%）では前回の方が 9.1 ポイント高く、50歳代（今回 5.8%、前回 8.8%）では前回の方が 3.0 ポイント高い。同様に、「介護・看護のため」について見ると、40歳代（今回 2.0%、前回 7.2%）では前回の方が 5.2 ポイント高く、50歳代（今回 13.0%、前回 20.6%）では前回の方が 7.6 ポイント高い。 【図表 6-2 参照】

図表 6-2 離職理由（年代別・前回調査との比較）

		感じられないが、やりにくいがあったため	自分の能力や資格を生かせなかったため	起業・独立するため	健康上の理由	定年または契約期間満了のため	勤め先の都合（リストラ、倒産・廃業など）	収入が少なかったため	勤務時間・勤務日数・休日に不満があったため	職場の将来性に不安があったため	福利厚生（待遇・保障）が良くなかったため	職場の人間関係が悪化したため	セクシャルハラスメントを受けたため	難しいため	家事・育児・介護との両立が難しいため	育児のため	介護・看護のため	家事との両立が難しいため	結婚のため	出産のため	その他	無回答
29歳以下	今回(n=11)	-	-	-	27.3	9.1	-	9.1	27.3	-	-	-	18.2	18.2	9.1	-	-	-	27.3	36.4	18.2	-
	前回(n=29)	10.3	6.9	-	3.4	-	6.9	10.3	24.1	6.9	3.4	13.8	10.3	12.9	17.2	-	20.7	13.8	34.5	13.8	6.9	-
30歳代	今回(n=31)	-	-	-	16.1	-	3.2	6.5	9.7	3.2	-	9.7	3.2	12.9	32.3	-	6.5	22.6	54.8	16.1	-	-
	前回(n=72)	1.4	-	-	11.1	4.2	2.8	-	5.6	1.4	-	5.6	4.2	12.9	27.8	4.2	8.3	26.4	45.8	12.5	1.4	-
40歳代	今回(n=50)	8.0	-	2.0	30.0	2.0	2.0	6.0	10.0	8.0	6.0	16.0	4.0	12.0	28.0	2.0	14.0	18.0	30.0	4.0	-	-
	前回(n=69)	4.3	2.9	-	14.5	4.3	10.1	5.8	8.7	-	1.4	4.3	8.7	12.0	20.3	7.2	14.5	21.7	39.1	17.4	1.4	-
50歳代	今回(n=69)	15.9	1.4	-	36.2	2.9	11.6	5.8	8.7	1.4	2.9	8.7	10.1	17.4	5.8	13.0	7.2	20.3	5.8	7.2	-	-
	前回(n=68)	2.9	1.5	-	26.5	1.5	10.3	2.9	8.8	2.9	5.9	5.9	2.9	13.2	20.6	14.7	22.1	8.8	11.8	1.5	-	
60歳代	今回(n=48)	4.2	6.3	2.1	33.3	14.6	6.3	2.1	10.4	2.1	2.1	10.4	4.2	14.6	4.2	10.4	10.4	10.4	6.3	10.4	-	-
	前回(n=0)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

※「家事・育児・介護との両立が難しいため」は今回から新設

結婚の有無別に、前回調査と比較すると、既婚では、「健康上の理由」（今回 26.3%、前回 13.2%）は、今回の方が 13.1 ポイント高く、一方で「出産のため」（今回 24.6%、前回 37.7%）は、前回の方が 13.1 ポイント高い。【図表 6-3 参照】

図表 6-3 離職理由（結婚の有無別・前回調査との比較）

		やりがいを感じられなかったため	自分の能力や資格を生かせなかったため	起業・独立するため	健康上の理由	定年または契約期間満了のため	勤め先の都合（リストラ、倒産・廃業など）	収入が少なかったため	勤務時間・勤務日数・休日に不満があったため	職場の将来性に不安があったため	福利厚生（待遇・保障）が良くなかったため	職場の人間関係が悪化したため	セクシャルハラスメント、パワハラを受けられたため	家事・育児・介護との両立が難しいため	育児のため	介護・看護のため	家事との両立が難しいため	結婚のため	出産のため	その他	無回答
未婚	今回(n=30)	10.0	6.7	3.3	<b>53.3</b>	6.7	13.3	16.7	<b>20.0</b>	10.0	3.3	16.7	16.7	3.3	-	3.3	-	-	-	16.7	-
	前回(n=25)	12.0	8.0	-	<b>24.0</b>	4.0	16.0	4.0	<b>20.0</b>	8.0	4.0	<b>20.0</b>	8.0	-	-	12.0	-	-	-	<b>24.0</b>	-
既婚	今回(n=171)	7.6	1.2	-	<b>26.3</b>	4.7	4.1	3.5	9.4	2.3	2.9	9.4	5.3	17.5	18.1	7.6	11.1	21.6	<b>24.6</b>	8.2	-
	前回(n=204)	2.5	1.5	-	13.2	2.9	6.9	2.9	8.3	1.0	2.0	4.4	5.9	-	23.0	8.3	15.2	<b>25.0</b>	<b>37.7</b>	12.7	2.5
離死別	今回(n=8)	12.5	-	12.5	<b>37.5</b>	12.5	<b>25.0</b>	-	-	-	-	12.5	-	-	-	12.5	-	12.5	12.5	-	-
	前回(n=6)	-	-	-	<b>50.0</b>	-	-	<b>33.3</b>	16.7	-	16.7	16.7	-	-	16.7	16.7	-	-	-	16.7	-

※「家事・育児・介護との両立が難しいため」は今回から新設

(3) 今後、仕事に就く意思

問7 <現在、就労していない方全員にお伺いします。>

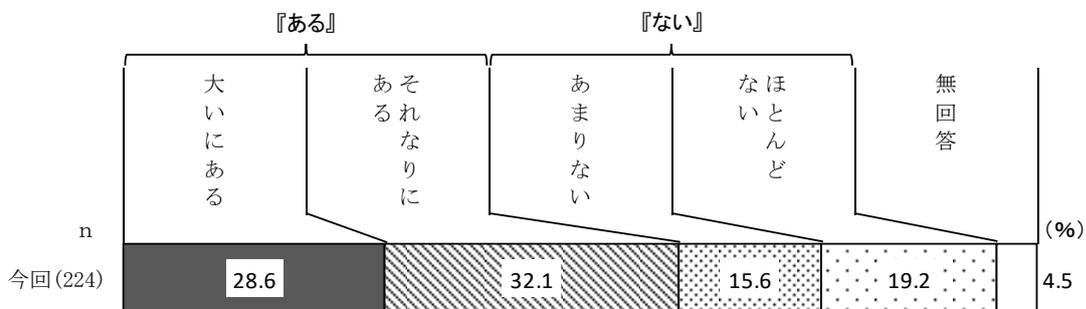
あなたは今後、仕事に就く意思はありますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

『ある』が約6割、『ない』が3割半。

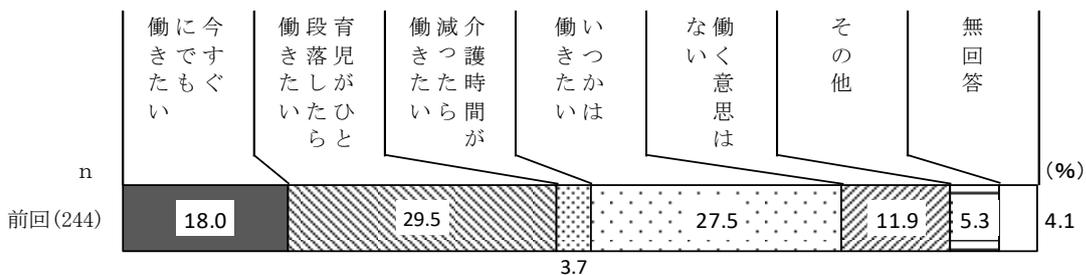
全体では、「大いにある」と「それなりにある」を合わせた『ある』が60.7%となった。また、「あまりない」と「ほとんどない」を合わせた『ない』が34.8%となった。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため比較はできないが、参考として前回調査のグラフを掲載する。 【図表 7-1 参照】

図表 7-1 今後仕事に就く意思（全体）



参考 前回調査の選択肢と比率（全体）

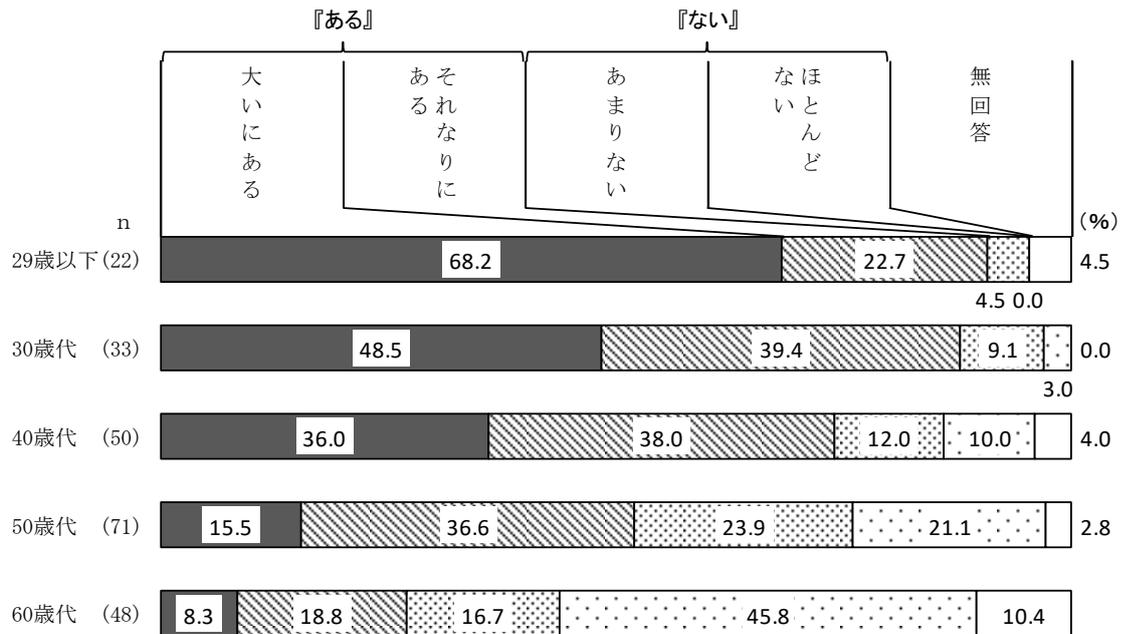




年代別にみると、30歳以上について、『ある』は30歳代が87.9%で最も高く、年代が上がるほど低くなり、60歳代が27.1%と最も低い。(30歳代、60歳代は該当者数が少ないため参考値として。20歳代は該当者が少ないので比較しない。)

反対に、『ない』は30歳代が12.1%で最も低く、年代が上がるほど高くなり、60歳代が62.5%と最も高い。【図表7-2参照】

図表7-2 今後仕事に就く意思（年代別）



#### (4) 仕事に就く上での不安や課題

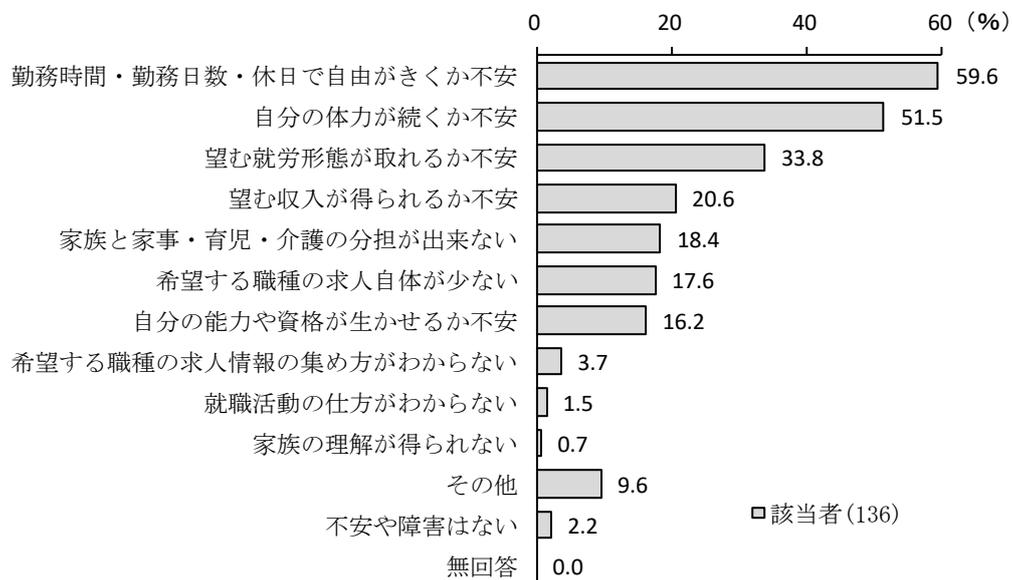
問8 <問7で1、2を選んだ方にお伺いします。>

あなたが仕事に就く上で、不安や課題はどのようなことがありますか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」が約6割。

全体では、「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」が59.6%で最も高く、次いで「自分の体力が続くか不安」が51.5%、「望む就労形態が取れるか不安」が33.8%と続く。 【図表 8-1 参照】

図表 8-1 仕事に就く上での不安や課題（全体）



### 3. 就労している方の現在の就労について

#### (1) 現在の就労の満足度

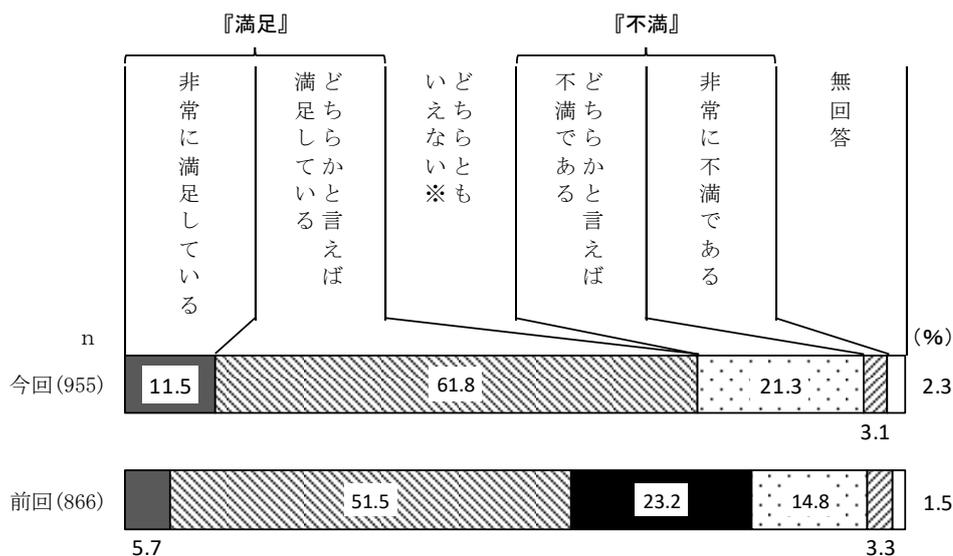
問9 あなたは現在の就労に満足していますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

#### 7割以上が『満足』と回答。

全体では、「非常に満足している」と「どちらかと言えば満足している」を合わせた『満足』は73.3%。一方、「どちらかと言えば不満である」と「非常に不満である」を合わせた『不満』は24.4%となった。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため比較できないが、「非常に満足している」に着目すると、前回の5.7%に対して今回は11.5%となっている。【図表9-1参照】

図表9-1 現在の就労の満足度（全体、前回調査との比較）



※「どちらともいえない」は今回、選択肢を設けていない。

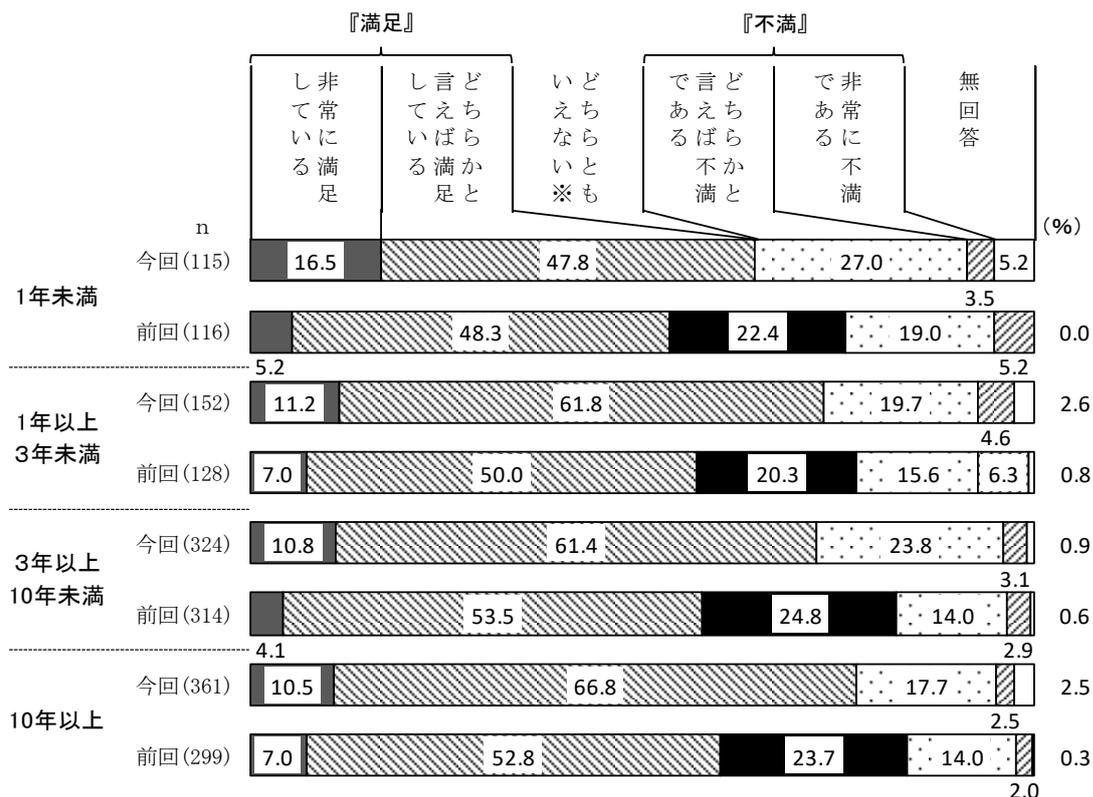
※前回の選択肢は以下の通り

- ①非常に満足している      ②ほぼ満足している      ③どちらともいえない
- ④やや不満である      ⑤非常に不満である

勤続年数別にみると、『満足』は、10年以上が77.3%で最も高く、1年未満が64.3%で最も低い。反対に『不満』は、1年未満が30.5%で最も高く、10年以上が20.2%で最も低い。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため比較できないが、「非常に満足している」に着目すると、1年未満では前回の5.2%に対して今回は16.5%、3年以上10年未満では前回の4.1%に対して今回は10.8%となっている。【図表9-2参照】

図表9-2 現在の就労の満足度（勤続年数別・前回調査との比較）



※「どちらともいえない」は今回、選択肢を設けていない。

※前回の選択肢は以下の通り

- ①非常に満足している      ②ほぼ満足している      ③どちらともいえない
- ④やや不満である          ⑤非常に不満である

## (2) 現在の就労に満足している理由

問10 <問9で1、2を選んだ方にお伺いします。>

満足している理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

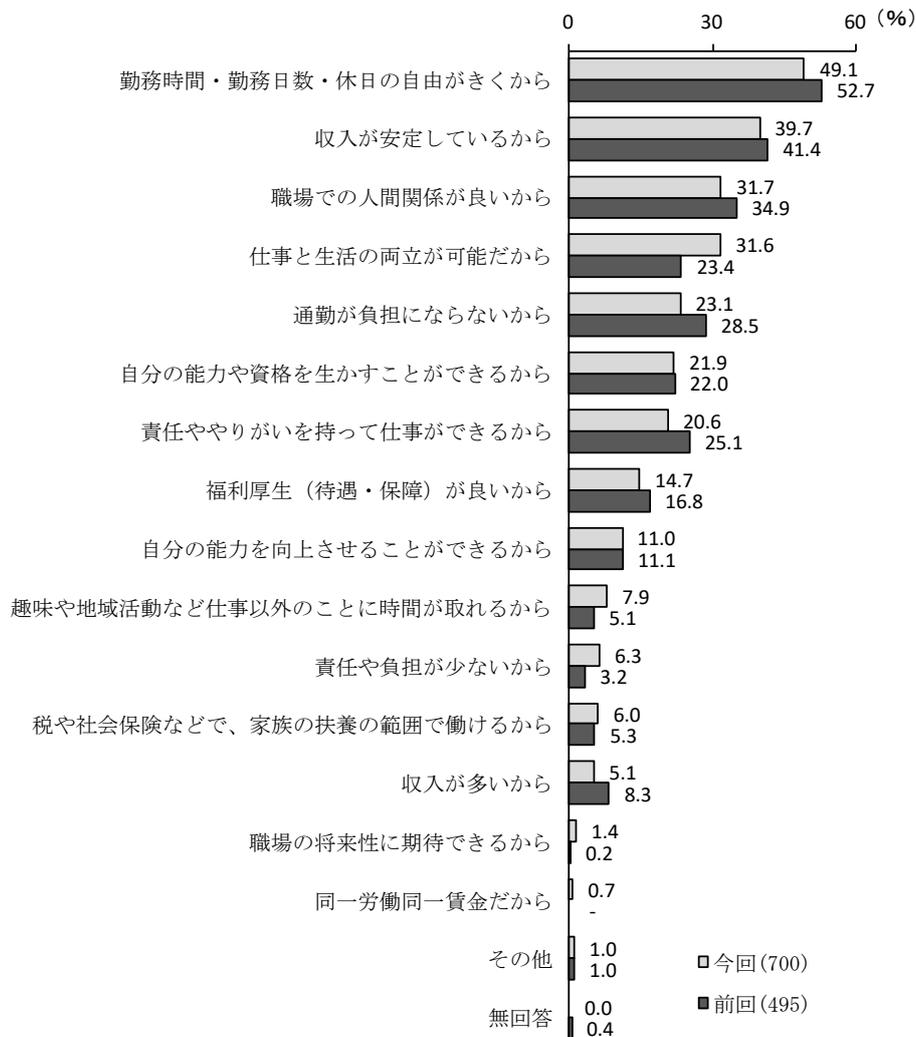
**「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が約5割。**

全体では、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が49.1%で最も高い。次いで、「収入が安定しているから」が39.7%、「職場での人間関係が良いから」が31.7%と続く。

前回調査と比較すると、「仕事と生活の両立が可能だから」は、前回と選択肢の表現が異なるため参考値ではあるが、前回の23.4%に対して今回は31.6%となっている。また、「通勤が負担にならないから」（今回23.1%、前回28.5%）は、前回の方が5.4ポイント高い。

【図表 10-1 参照】

図表 10-1 現在の就労に「満足している」理由（全体、前回調査との比較）



※「仕事と生活の両立が可能だから」 前は「家事・育児・介護との両立が可能だから」

※「同一労働同一賃金だから」は今回から新設

年代別にみると、29歳以下では「職場での人間関係が良いから」(49.5%)が最も高い一方、30歳以上では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」(30歳代50.0%、40歳代45.2%、50歳代53.8%、60歳代52.8%)が最も高い。また、「収入が安定しているから」に着目すると、30歳代(48.4%)が最も高く、60歳代(20.8%)で最も低くなっている。

前回調査と比較すると、29歳以下では、最も高い項目が「収入が安定しているから」(今回39.4%、前回49.2%)から「職場での人間関係が良いから」(今回49.5%、前回41.5%)に代わった。

【図表 10-2 参照】

図表 10-2 現在の就労に「満足している」理由(年代別・前回調査との比較)

		責任ややりがいを持って	できるから	自分の能力や資格を生かすことができるから	自分の能力を向上させることができるから	職場の将来性に期待できるから	収入が安定しているから	収入が多いから	同一労働同一賃金だから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから	福利厚生(待遇・保障)が良いから	職場での人間関係が良いから	税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けるから	責任や負担が少ないから	仕事と生活の両立が可能だから	趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れるから	通勤が負担にならないから	その他	無回答
29歳以下	今回(n=99)	18.2	16.2	19.2	-	39.4	7.1	1.0	<b>43.4</b>	17.2	<b>49.5</b>	-	8.1	21.2	11.1	14.1	1.0	-	
	前回(n=65)	26.2	16.9	20.0	-	<b>49.2</b>	10.8	-	38.5	30.8	<b>41.5</b>	-	3.1	7.7	9.2	15.4	-	3.1	
30歳代	今回(n=124)	17.7	21.8	10.5	3.2	<b>48.4</b>	8.9	-	<b>50.0</b>	22.6	28.2	7.3	4.0	36.3	2.4	13.7	0.8	-	
	前回(n=116)	14.7	20.7	9.5	-	<b>45.7</b>	11.2	-	<b>56.0</b>	19.8	41.4	1.7	4.3	29.3	0.9	23.3	0.9	-	
40歳代	今回(n=197)	20.8	22.8	6.6	1.0	<b>43.7</b>	4.1	1.0	<b>45.2</b>	14.2	33.5	6.1	6.6	32.5	7.1	22.8	1.5	-	
	前回(n=167)	25.7	22.8	11.4	0.6	35.9	7.8	-	<b>53.9</b>	12.0	29.3	4.8	2.4	29.3	6.0	<b>36.5</b>	2.4	-	
50歳代	今回(n=208)	21.2	22.6	12.5	1.9	<b>37.5</b>	4.3	0.5	<b>53.8</b>	13.0	24.5	6.3	5.3	33.7	7.7	30.8	0.5	-	
	前回(n=147)	32.0	24.5	8.2	-	<b>40.8</b>	5.4	-	<b>55.1</b>	13.6	33.3	10.9	3.4	19.0	5.4	29.3	-	-	
60歳代	今回(n=72)	26.4	25.0	8.3	-	20.8	1.4	1.4	<b>52.8</b>	4.2	29.2	11.1	9.7	29.2	15.3	<b>30.6</b>	1.4	-	
	前回(n=0)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

※「仕事と生活の両立が可能だから」前は「家事・育児・介護との両立が可能だから」

※「同一労働同一賃金だから」は今回から新設

就労形態別にみると、正規の社（職）員では「収入が安定しているから」（70.7%）が最も高い一方、契約社（職）員とパート・アルバイトでは「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」（順に 47.2%、72.0%）が最も高い。また、「収入が安定しているから」に着目すると、正規の社（職）員、契約社（職）員、パート・アルバイトの中では、正規の社（職）員（70.7%）が最も高く、パート・アルバイト（13.6%）が最も低い。同様に「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」はパート・アルバイト（72.0%）が最も高く、正規の社（職）員（28.0%）が最も低い。「福利厚生（待遇・保障）が良いから」は正規の社（職）員（28.6%）が最も高く、パート・アルバイト（3.2%）が最も低い。「仕事と生活の両立が可能だから」はパート・アルバイト（39.8%）が最も高く、正規の社（職）員（20.1%）が最も低い。【図表 10-3 参照】

図表 10-3 現在の就労に「満足している」理由（就労形態別）

	責任ややりがいを持って仕事ができるから	自分の能力や資格を生かすことができるから	自分の能力を向上させることができるから	職場の将来性に期待できるから	収入が安定しているから	収入が多いから	同一労働同一賃金だから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから	福利厚生（待遇・保障）が良いから	職場での人間関係が良いから	税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けるから	責任や負担が少ないから	仕事と生活の両立が可能だから	趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れるから	通勤が負担にならないから	その他	無回答
正規の社（職）員 (n=304)	26.3	27.0	11.5	2.0	<b>70.7</b>	7.9	0.7	28.0	28.6	<b>30.3</b>	-	1.6	20.1	3.0	15.8	1.0	-
契約社（職）員 (n=72)	18.1	18.1	13.9	2.8	30.6	4.2	2.8	<b>47.2</b>	9.7	36.1	2.8	16.7	<b>37.5</b>	6.9	18.1	4.2	-
経営者・事業者 (n=11)	<b>72.7</b>	<b>63.6</b>	45.5	9.1	9.1	18.2	-	27.3	-	9.1	9.1	-	9.1	9.1	-	-	-
自営業・家族従業員 (n=24)	20.8	12.5	4.2	-	8.3	-	-	<b>70.8</b>	-	12.5	12.5	8.3	<b>70.8</b>	4.2	<b>33.3</b>	-	-
自由業 (n=6)	<b>33.3</b>	<b>66.7</b>	16.7	-	-	-	-	16.7	-	<b>33.3</b>	-	16.7	<b>33.3</b>	16.7	<b>33.3</b>	-	-
パート・アルバイト (n=279)	12.5	15.4	9.0	0.4	13.6	2.5	0.4	<b>72.0</b>	3.2	34.8	12.9	8.6	<b>39.8</b>	13.6	32.6	0.4	-
内職・自営型テレワーク (n=1)	-	-	-	-	-	-	-	<b>100.0</b>	-	-	-	-	<b>100.0</b>	-	-	-	-
その他 (n=3)	<b>33.3</b>	<b>33.3</b>	-	-	-	-	-	<b>66.7</b>	-	<b>33.3</b>	-	-	<b>33.3</b>	-	-	-	-

結婚の有無別にみると、未婚では「収入が安定しているから」が 50.3%で最も高く、次いで「職場での人間関係が良いから」が 43.1%と続く。既婚では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が 52.2%で最も高く、次いで「仕事と生活の両立が可能だから」が 36.4%と続く。離死別では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が 45.1%で最も高く、次いで「収入が安定しているから」が 41.2%と続く。

家族形態別にみると、ひとり暮らしでは「収入が安定しているから」が 64.6%で最も高く、次いで「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が 39.2%と続く。一方、“夫・パートナーとふたり暮らし”と二世帯世帯では「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」(順に 45.5%、51.2%)と最も高く、次いで「収入が安定しているから」(同 33.3%、37.5%)と続く。【図表 10-4 参照】

図表 10-4 現在の就労に「満足している」理由（結婚の有無別、家族形態別）

		仕事ができるから	責任ややりがいを持って	自分の能力や資格を生かすことができるから	自分の能力を向上させることができるから	職場の将来性に期待できるから	収入が安定しているから	収入が多いから	同一労働同一賃金だから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから	福利厚生（待遇・保障）が良いから	職場での人間関係が良いから	税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けるから	責任や負担が少ないから	仕事と生活の両立が可能だから	趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れるから	通勤が負担にならないから	その他	無回答
有結婚無の	未婚 (n=181)	20.4	19.3	16.0	2.2	<b>50.3</b>	5.5	1.1	42.5	17.1	<b>43.1</b>	-	6.1	22.1	6.1	15.5	1.1	-	
	既婚 (n=467)	20.3	22.3	8.6	0.9	35.5	5.1	0.6	<b>52.2</b>	13.9	28.3	9.0	6.0	<b>36.4</b>	7.9	25.7	1.1	-	
	離死別 (n=51)	23.5	25.5	15.7	3.9	<b>41.2</b>	3.9	-	<b>45.1</b>	13.7	21.6	-	9.8	21.6	13.7	25.5	-	-	
家族形態	ひとり暮らし (n=79)	17.7	22.8	20.3	2.5	<b>64.6</b>	6.3	-	<b>39.2</b>	21.5	34.2	-	1.3	21.5	6.3	12.7	-	-	
	夫・パートナーとふたり暮らし (n=123)	23.6	26.8	10.6	2.4	<b>33.3</b>	5.7	0.8	<b>45.5</b>	13.8	29.3	7.3	6.5	28.5	15.4	22.8	0.8	-	
	2世代世帯 (n=445)	20.2	20.4	10.1	0.9	<b>37.5</b>	4.9	0.7	<b>51.2</b>	14.6	31.5	6.5	6.5	33.9	5.8	25.8	1.1	-	
	3世代世帯 (n=41)	24.4	14.6	4.9	-	34.1	2.4	2.4	<b>61.0</b>	9.8	31.7	9.8	12.2	<b>41.5</b>	9.8	14.6	2.4	-	
	その他 (n=9)	11.1	<b>33.3</b>	11.1	11.1	<b>55.6</b>	11.1	-	<b>33.3</b>	-	<b>33.3</b>	-	11.1	11.1	-	11.1	-	-	



### (3) 現在の就労に不満である理由

問 1 1 <問 9 で 3、4 を選んだ方にお伺いします。>

不満である理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

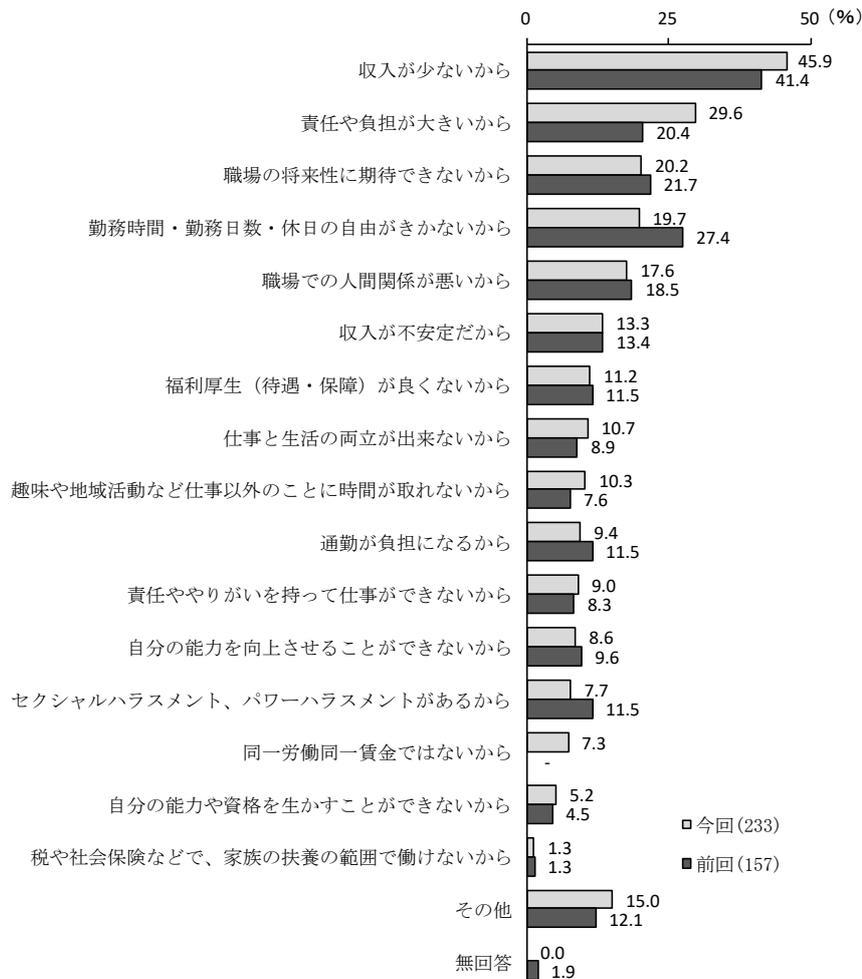
4割半が「収入が少ないから」と回答。「責任や負担が大きいから」が前回から上昇。

全体では、「収入が少ないから」が 45.9%で最も高い。次いで、「責任や負担が大きいから」が 29.6%、「職場の将来性に期待できないから」が 20.2%と続く。

前回調査と比較すると、「責任や負担が大きいから」（今回 29.6%、前回 20.4%）は 9.2 ポイント、「収入が少ないから」（今回 45.9%、前回 41.4%）は 4.5 ポイント、それぞれ今回の方が高く、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」（今回 19.7%、前回 27.4%）は 7.7 ポイント、「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントがあるから」（今回 7.7%、前回 11.5%）は 3.8 ポイント、それぞれ前回の方が高い。

【図表 11-1 参照】

図表 11-1 現在の就労に「不満である」理由（全体、前回調査との比較）



※ 「仕事と生活の両立が出来ないから」 前回は「家事・育児・介護との両立ができないから」

※ 「職場の将来性に期待できないから」 前回は「職場の将来性に期待ができないから」

※ 「同一労働同一賃金ではないから」 は今回から新設

年代別にみると、50歳代以下の各年代で「収入が少ないから」（29歳以下 58.1%、30歳代 48.9%、40歳代 40.7%、50歳代 38.8%）が最も高い。（29歳以下、30歳代は該当者数が少ないため参考値として。60歳代は該当者が少ないため比較しない）

前回調査と比較すると、30歳代から50歳代について、「責任や負担が大きいから」は、30歳代（今回 33.3%、前回 14.6%）では今回の方が 18.7ポイント高く、同様に、40歳代（今回 33.3%、前回 27.6%）では今回の方が 5.7ポイント、50歳代（今回 26.9%、前回 14.7%）では今回の方が 12.2ポイント高い。一方で、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」について、30歳代（今回 15.6%、前回 29.3%）では前回の方が 13.7ポイント高く、同様に、40歳代（今回 16.7%、前回 17.2%）では前回の方が 0.5ポイント、50歳代（今回 16.4%、前回 29.4%）では前回の方が 13.0ポイント高い。（30歳代と前回の50歳代は該当者が少ないため参考値として。20歳代は前回の該当者が少ないため比較しない）

【図表 11-2 参照】

図表 11-2 現在の就労に「不満である」理由（年代別・前回調査との比較）

		責任ややりがいを持って仕事ができないから	自分の能力や資格を生かすことができないから	自分の能力を向上させることができないから	職場の将来性に期待できないから	収入が不安定だから	収入が少ないから	同一労働同一賃金ではないから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから	から 福利厚生（待遇・保障）が良くない	職場での人間関係が悪いから	セクシャルハラスメントがあるから	税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けないから	責任や負担が大きいから	仕事と生活の両立が出来ないから	趣味や地域活動など仕事以外のこと に時間が取れないから	通勤が負担になるから	その他	無回答
29歳以下	今回(n=43)	9.3	7.0	7.0	16.3	7.0	<b>58.1</b>	2.3	<b>32.6</b>	4.7	11.6	9.3	-	27.9	20.9	11.6	7.0	16.3	-
	前回(n=23)	4.3	8.7	-	4.3	8.7	<b>39.1</b>		<b>43.5</b>	8.7	21.7	8.7	-	21.7	4.3	13.0	13.0	17.4	-
30歳代	今回(n=45)	8.9	8.9	13.3	20.0	11.1	<b>48.9</b>	2.2	15.6	8.9	17.8	4.4	-	<b>33.3</b>	13.3	15.6	17.8	15.6	-
	前回(n=41)	4.9	2.4	19.5	<b>29.3</b>	9.8	<b>46.3</b>		<b>29.3</b>	9.8	24.4	17.1	-	14.6	19.5	2.4	17.1	14.6	-
40歳代	今回(n=54)	11.1	1.9	7.4	29.6	16.7	<b>40.7</b>	14.8	16.7	14.8	9.3	-	1.9	<b>33.3</b>	11.1	7.4	5.6	14.8	-
	前回(n=58)	12.1	3.4	6.9	25.9	13.8	<b>37.9</b>		17.2	13.8	12.1	8.6	1.7	<b>27.6</b>	6.9	6.9	8.6	13.8	3.4
50歳代	今回(n=67)	7.5	1.5	9.0	19.4	16.4	<b>38.8</b>	6.0	16.4	14.9	<b>26.9</b>	16.4	1.5	<b>26.9</b>	4.5	10.4	7.5	11.9	-
	前回(n=34)	8.8	5.9	8.8	17.6	20.6	<b>41.2</b>		<b>29.4</b>	11.8	20.6	11.8	2.9	14.7	2.9	11.8	8.8	2.9	2.9
60歳代	今回(n=24)	8.3	12.5	4.2	8.3	12.5	<b>50.0</b>	12.5	20.8	8.3	20.8	4.2	4.2	<b>25.0</b>	4.2	4.2	12.5	20.8	-
	前回(n=0)																		

※「仕事と生活の両立が出来ないから」前は「家事・育児・介護との両立ができないから」  
 ※「職場の将来性に期待できないから」前は「職場の将来性に期待ができないから」  
 ※「同一労働同一賃金ではないから」は今回から新設

就労形態別にみると、正規の社（職）員、パート・アルバイトでは、いずれも「収入が少ないから」（順に 40.2%、47.3%）が最も高く、次いで「責任や負担が大きいから」（同 34.3%、30.8%）と続く。また、「収入が不安定だから」に着目すると、正規の社（職）員（2.0%）とパート・アルバイト（19.8%）で、パート・アルバイトの方が 17.8 ポイント高い。

前回調査と比較すると、正規の社（職）員では、「責任や負担が大きいから」（今回 34.3%、前回 20.3%）は今回の方が 14.0 ポイント高く、「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントがあるから」（今回 9.8%、前回 22.0%）は 12.2 ポイント、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」（今回 26.5%、前回 37.3%）は 10.8 ポイント、前回の方が高い。また、パート・アルバイトでは、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」（今回 12.1%、前回 23.3%）は前回の方が 11.2 ポイント高い。

【図表 11-3 参照】

図表 11-3 現在の就労に「不満である」理由（就労形態別・前回調査との比較）

		責任ややりがいを持って仕事ができないから	自分の能力や資格を生かすことができないから	自分の能力を向上させることができないから	職場の将来性に期待できないから	収入が不安定だから	収入が少ないから	同一労働同一賃金ではないから	勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから	福利厚生（待遇・保障）が良くないから	職場での人間関係が悪いから	セクシャルハラスメントがあるから	税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けないから	責任や負担が大きいから	仕事と生活の両立が出来ないから	趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れないから	通勤が負担になるから	その他	無回答
正規の社（職）員	今回（n=102）	6.9	5.9	8.8	26.5	2.0	40.2	2.9	26.5	9.8	18.6	9.8	1.0	34.3	18.6	16.7	13.7	13.7	-
	前回（n=59）	10.2	1.7	10.2	18.6	-	42.4	-	37.3	8.5	20.3	22.0	-	20.3	18.6	6.8	22.0	6.8	-
契約社（職）員	今回（n=25）	8.0	4.0	16.0	24.0	20.0	52.0	16.0	24.0	4.0	28.0	8.0	4.0	8.0	8.0	4.0	8.0	12.0	-
	前回（n=30）	10.0	3.3	-	30.0	30.0	36.7	-	20.0	3.3	16.7	-	-	10.0	-	10.0	3.3	23.3	6.7
経営者 事業者	今回（n=1）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	前回（n=1）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-
自営業 家族従業員	今回（n=7）	-	-	-	-	28.6	71.4	-	28.6	-	-	-	-	42.9	-	28.6	-	-	-
	前回（n=3）	-	-	-	-	86.7	86.7	-	33.3	33.3	-	-	-	-	-	33.3	-	33.3	-
自由業	今回（n=3）	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	前回（n=2）	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-
パート アルバイト	今回（n=91）	12.1	5.5	6.6	15.4	19.8	47.3	11.0	12.1	13.2	16.5	6.6	1.1	30.8	4.4	4.4	6.6	17.6	-
	前回（n=60）	6.7	8.3	15.0	23.3	10.0	40.0	-	23.3	16.7	20.0	8.3	1.7	25.0	5.0	3.3	5.0	11.7	1.7
内職 自営業テレワーク	今回（n=3）	33.3	-	33.3	-	33.3	66.7	-	-	66.7	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-
	前回（n=1）	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	今回（n=1）	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
	前回（n=1）	-	-	-	-	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-

※「仕事と生活の両立が出来ないから」前は「家事・育児・介護との両立ができないから」  
 ※「職場の将来性に期待できないから」前は「職場の将来性に期待ができないから」  
 ※「同一労働同一賃金ではないから」は今回から新設  
 ※「内職・自営業テレワーク」前は「内職・在宅ワーク」

(4) 就労し続ける上での不安や障害

問 1 2 <現在、就労している方全員にお伺いします。>

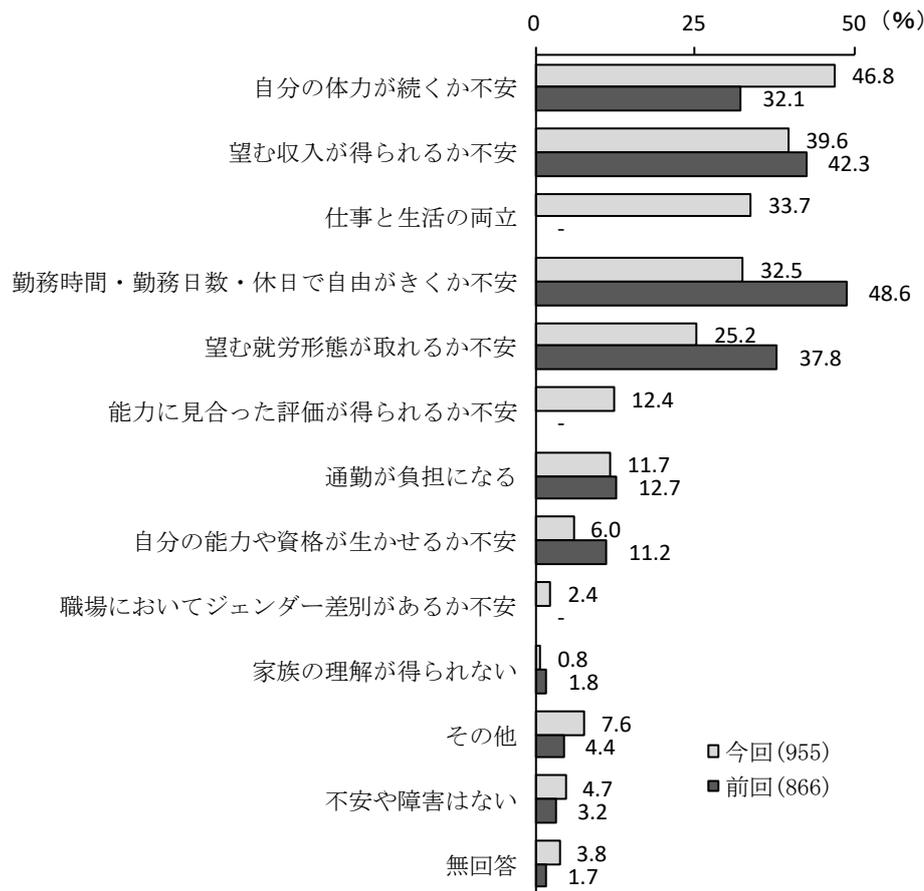
あなたが就労し続ける上で（転職含む）、不安や障害はどのようなことだと思いますか。  
あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

「自分の体力が続くか不安」は5割近くが回答。「望む収入が得られるか不安」は約4割。

全体では、「自分の体力が続くか不安」が46.8%で最も高い。次いで、「望む収入が得られるか不安」が39.6%、「仕事と生活の両立」が33.7%と続く。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため単純比較できないが、「自分の体力が続くか不安」（今回46.8%、前回32.1%）、「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」（今回32.5%、前回48.6%）、「望む就労形態が取れるか不安」（今回25.2%、前回37.8%）などで違いが目立つ。 【図表 12-1 参照】

図表 12-1 就労し続ける上での不安や障害（全体、前回調査との比較）



※「仕事と生活の両立」「能力に見合った評価が得られるか不安」  
「職場においてジェンダー差別があるか不安」は今回から新設  
※新設または削除されたカテゴリが複数あるため、単純比較できない。

年代別にみると、29歳以下では「望む収入が得られるか不安」(51.7%)が最も高く、30歳代では「仕事と生活の両立」(51.8%)が最も高い一方、40歳以上では「自分の体力が続くか不安」(40歳代45.9%、50歳代58.9%、60歳代69.1%)が最も高い。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため単純比較できないが、各年代の最も高い項目が、30歳代では「勤務時間・勤務日数・休日自由がきくか不安」(今回42.4%、前回56.6%)から「仕事と生活の両立」(今回51.8%)に代わり、同様に40歳代、50歳代では「勤務時間・勤務日数・休日自由がきくか不安」(40歳代今回32.8%、前回45.4%、50歳代今回25.5%、前回42.6%)から「自分の体力が続くか不安」(40歳代今回45.9%、前回34.0%、50歳代今回58.9%、前回40.9%)に代わった。また、「自分の体力が続くか不安」に着目すると、各年代で前回よりも高まっていることがうかがえる。【図表12-2参照】

図表12-2 就労し続ける上での不安や障害(年代別・前回調査との比較)

		(%)												
		得望 らむ 収入 が 不安	取 れ む る 就 労 形 態 が 不安	休 勤 務 時 間 ・ 勤 務 日 数 が 不安	生 か せ る 能 力 や 資 格 が 不安	得 ら れ る か 不 安	差 別 が あ る か 不 安	自 分 の 体 力 が 続 く か 不 安	家 族 の 理 解 が 得 ら れ な い	仕 事 と 生 活 の 両 立	通 勤 が 負 担 に な る	そ の 他	不 安 や 障 害 は な い	無 回 答
29歳以下	今回(n=147)	51.7	19.0	40.1	9.5	15.0	5.4	26.5	0.7	47.6	15.0	4.1	6.8	4.1
	前回(n=117)	57.3	48.7	53.8	12.8	/	/	22.2	1.7	/	13.7	6.0	5.1	-
30歳代	今回(n=170)	47.1	24.1	42.4	7.1	17.1	4.1	32.9	-	51.8	13.5	5.9	3.5	1.2
	前回(n=212)	38.2	38.7	56.6	11.8	/	/	25.5	0.9	/	12.3	6.6	3.3	2.4
40歳代	今回(n=259)	39.8	24.3	32.8	3.9	10.0	1.5	45.9	2.3	32.8	10.8	6.2	4.6	5.4
	前回(n=306)	44.4	36.3	45.4	11.1	/	/	34.0	1.6	/	13.7	3.9	2.0	1.3
50歳代	今回(n=282)	34.4	29.1	25.5	5.3	12.8	0.7	58.9	0.4	21.3	9.6	10.3	3.5	3.9
	前回(n=230)	35.2	33.5	42.6	10.0	/	/	40.9	3.0	/	11.3	2.2	3.9	2.6
60歳代	今回(n=97)	22.7	27.8	22.7	6.2	5.2	2.1	69.1	-	19.6	12.4	12.4	7.2	3.1
	前回(n=0)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

※「能力に見合った評価が得られるか不安」「職場においてジェンダー差別があるか不安」  
「仕事と生活の両立」は今回から新設  
※新設されたり削除されたカテゴリが複数あるため、単純比較できない。

就労形態別にみると、正規の社（職）員とパート・アルバイトでは「自分の体力が続くか不安」（順に 45.7%、50.1%）が最も高く、契約社（職）員では「望む収入が得られるか不安」（47.0%）が最も高い。

前回調査と比較すると、「自分の体力が続くか不安」について、正規の社（職）員、契約社（職）員、パート・アルバイトの各就労形態で前回より高くなっていることがうかがえる。一方、「望む就労形態が取れるか不安」と「勤務時間・勤務日数・休日自由度がきくか不安」では、正規の社（職）員、契約社（職）員、パート・アルバイトの各就労形態で前回より低くなっていることがうかがえる。 【図表 12-3 参照】

図表 12-3 就労し続ける上での不安や障害（就労形態別・前回調査との比較）

		得望される収入が不安	望む就労形態が取れるか不安	勤務時間・勤務日数・休日自由度がきくか不安	自分の能力や資格が活かせるか不安	能力に見合った評価が得られるか不安	職場においてジェンダー差別があるか不安	自分の体力が続くか不安	家族の理解が得られない	仕事と生活の両立	通勤が負担になる	その他	不安や障害はない	無回答
正規の社（職）員	今回(n=411)	45.5	23.1	32.6	6.8	16.1	3.6	45.7	1.0	39.7	16.3	6.3	3.6	1.9
	前回(n=357)	51.5	37.3	42.3	14.6	/	/	30.0	2.0	/	14.6	5.6	3.4	0.6
契約社（職）員	今回(n=100)	47.0	40.0	32.0	6.0	14.0	3.0	36.0	-	25.0	8.0	16.0	4.0	4.0
	前回(n=106)	60.4	42.5	37.7	11.3	/	/	32.1	-	/	10.4	3.8	0.9	-
経営者・事業者	今回(n=12)	33.3	8.3	25.0	16.7	8.3	-	58.3	-	16.7	-	8.3	-	8.3
	前回(n=8)	25.0	62.5	62.5	12.5	/	/	12.5	-	/	-	-	12.5	-
自営業・家族従業員	今回(n=32)	31.3	12.5	18.8	6.3	-	3.1	56.3	3.1	31.3	15.6	9.4	6.3	3.1
	前回(n=36)	38.9	27.8	25.0	13.9	/	/	55.6	5.6	/	5.6	5.6	-	5.6
自由業	今回(n=9)	66.7	11.1	11.1	11.1	-	-	33.3	-	22.2	-	-	22.2	-
	前回(n=7)	71.4	28.6	-	-	/	/	28.6	14.3	/	-	-	-	14.3
パート・アルバイト	今回(n=383)	32.1	25.1	33.4	4.7	9.7	1.0	50.1	0.8	30.0	8.4	6.3	5.7	5.7
	前回(n=331)	27.8	38.4	63.7	7.6	/	/	32.6	1.8	/	13.0	3.6	3.0	2.1
内職・自営型テレワーク	今回(n=4)	25.0	25.0	75.0	-	-	-	25.0	-	100.0	-	25.0	-	-
	前回(n=9)	11.1	11.1	33.3	11.1	/	/	33.3	-	/	-	-	22.2	22.2
その他	今回(n=4)	-	75.0	75.0	-	-	-	50.0	-	25.0	-	50.0	-	-
	前回(n=12)	33.3	33.3	16.7	8.3	/	/	25.0	-	/	16.7	-	16.7	8.3

※ 「能力に見合った評価が得られるか不安」「職場においてジェンダー差別があるか不安」  
「仕事と生活の両立」は今回から新設  
※ 「内職・自営型テレワーク」は前回「内職・在宅ワーク」  
※新設されたり削除されたカテゴリが複数あるため、単純比較できない。

子ども（末子）の成長段階別にみると、「子どもはいない」では「望む収入が得られるか不安」（49.4%）が最も高く、乳幼児では「仕事と生活の両立」（70.5%）が最も高い一方、小学生以上では「自分の体力が続くか不安」（小学生 40.8%、中学生 48.9%、「高校、大学、大学院生」62.0%、「学校は卒業した」63.0%）が最も高くなった。（中学生は該当者が少ないため参考値として）

前回調査と比較すると、「自分の体力が続くか不安」では各成長段階で前回より高くなっていることがうかがえる。一方、「望む就労形態が取れるか不安」や「勤務時間・勤務日数・休日自由がきくか不安」では、各成長段階とも前回より低くなっていることがうかがえる。【図表 12-4 参照】

図表 12-4 就労し続ける上での不安や障害  
（子ども（末子）の成長段階別・前回調査との比較）

		得望収入が不安	望む就労形態が取れるか不安	休日・勤務時間・勤務日数・休日自由がきくか不安	生かせるか不安	自分の能力や資格が得られるか不安	能力に見合った評価が得られるか不安	職場においてジェンダー差別があるか不安	自分の体力が続くか不安	家族の理解が得られない	仕事と生活の両立	通勤が負担になる	その他	不安や障害はない	無回答
子どもはいない	今回(n=356)	49.4	23.6	36.2	9.6	17.4	4.5	41.6	0.3	32.3	12.9	7.9	3.9	2.8	
	前回(n=321)	53.6	38.9	39.3	14.0	/	/	30.5	1.6	/	12.8	4.7	3.1	0.9	
乳幼児	今回(n=129)	36.4	23.3	41.9	3.9	7.8	2.3	27.1	-	70.5	17.8	6.2	3.9	2.3	
	前回(n=126)	33.3	42.1	65.9	5.6	/	/	18.3	-	/	15.9	7.1	3.2	3.2	
小学生	今回(n=98)	26.5	22.4	35.7	1.0	8.2	-	40.8	4.1	40.8	10.2	7.1	7.1	6.1	
	前回(n=100)	33.0	38.0	65.0	7.0	/	/	29.0	3.0	/	17.0	5.0	1.0	-	
中学生	今回(n=47)	42.6	19.1	23.4	2.1	14.9	-	48.9	4.3	29.8	2.1	4.3	4.3	8.5	
	前回(n=62)	40.3	32.3	58.1	16.1	/	/	35.5	1.6	/	8.1	1.6	3.2	-	
高校、大学、大学院生	今回(n=121)	40.5	28.1	29.8	1.7	7.4	1.7	62.0	0.8	22.3	8.3	9.1	3.3	4.1	
	前回(n=147)	36.7	37.4	43.5	9.5	/	/	43.5	3.4	/	9.5	3.4	2.0	1.4	
学校は卒業した	今回(n=200)	28.5	30.5	22.0	7.0	10.5	1.0	63.0	-	17.0	11.0	8.5	6.5	3.5	
	前回(n=102)	36.3	32.4	43.1	10.8	/	/	38.2	1.0	/	9.8	2.9	7.8	5.9	

※「能力に見合った評価が得られるか不安」「職場においてジェンダー差別があるか不安」  
「仕事と生活の両立」は今回から新設  
※新設されたり削除されたカテゴリが複数あるため、単純比較できない。

(5) 現在の就労先の継続意向

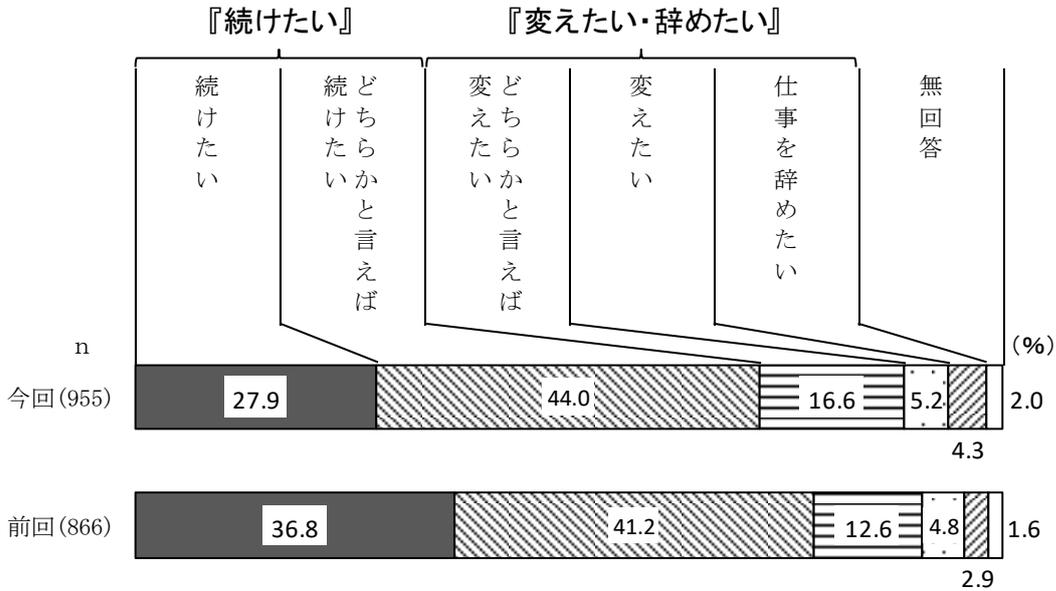
問 13 あなたは、今後も、現在の就労先で働き続けたいと思いますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

『続けたい』が7割以上。『変えたい・辞めたい』は3割近く。

全体では、「続けたい」と「どちらかと言えば続けたい」を合わせた『続けたい』が71.9%で、「どちらかと言えば変えたい」、「変えたい」と「仕事を辞めたい」を合わせた『変えたい・辞めたい』が26.1%となった。

前回調査と比較すると、『続けたい』（今回 71.9%、前回 78.0%）では、前回の方が6.1ポイント高く、『変えたい・辞めたい』（今回 26.1%、前回 20.3%）では、今回の方が5.8ポイント高い。 【図表 13-1 参照】

図表 13-1 現在の就労先の継続意向（全体、前回調査との比較）

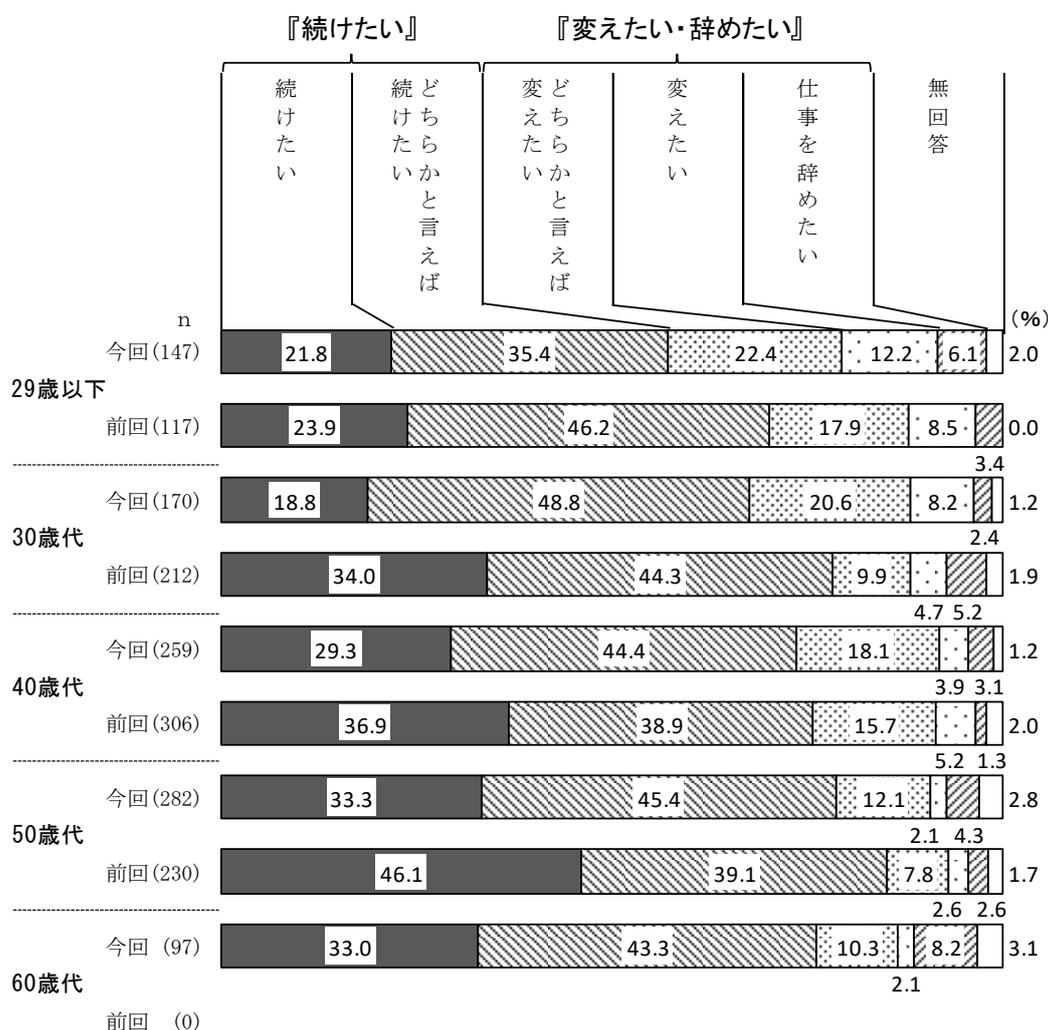




年代別にみると、『続けたい』は29歳以下が57.2%で最も低く、50歳代が78.7%で最も高い。反対に、『変えたい・辞めたい』は29歳以下が40.7%で最も高く、50歳代が18.5%で最も低い。

前回調査と比較すると、『続けたい』は29歳以下（今回57.2%、前回70.1%）で前回の方が12.9ポイント、30歳代（今回67.6%、前回78.3%）で前回の方が10.7ポイント高いなど、各年代で前回より低くなった。反対に、『変えたい・辞めたい』は30歳代（今回31.2%、前回19.8%）で今回の方が11.4ポイント、29歳以下（今回40.7%、前回29.8%）で今回の方が10.9ポイント、高くなっている。【図表13-2参照】

図表 13-2 現在の就労先の継続意向（年代別・前回調査との比較）



(6) 就労先を変えたい理由、辞めたい理由

問14 <問13で3～5を選んだ方にお伺いします。>

就労先を変えたい、または仕事を辞めたい理由は何ですか。最もあてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

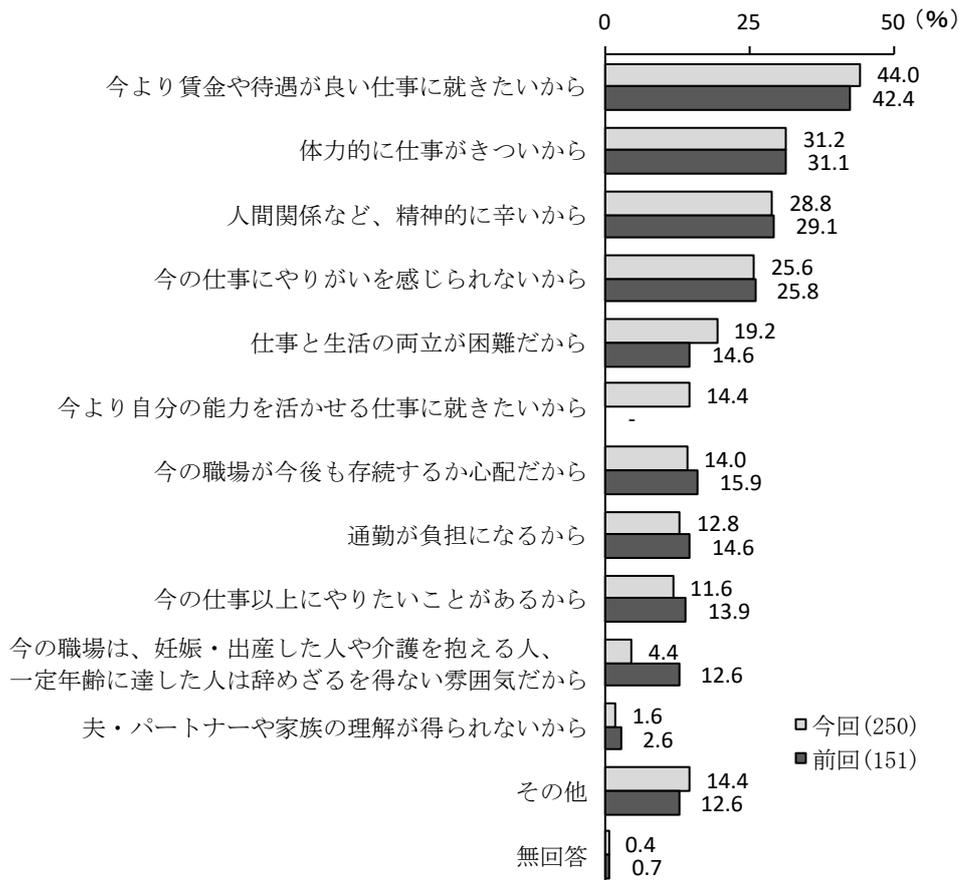
4割半が「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」と回答。

全体では、「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」が44.0%で最も高く、次いで「体力的に仕事がきついから」が31.2%、「人間関係など、精神的に辛いから」が28.8%と続く。

前回調査は、前問で「仕事を辞めたい」を選んだ人は該当者に含まれなかったため単純比較できないが、「今の職場は、妊娠・出産した人や介護を抱える人、一定年齢に達した人は辞めざるを得ない雰囲気だから」（今回4.4%、前回12.6%）は変化が見て取れる。

【図表 14-1 参照】

図表 14-1 就労先を変えたい理由、辞めたい理由（全体、前回調査との比較）



※「仕事と生活の両立が困難だから」前は「家事・育児・介護等との両立が困難だから」  
 ※「今より自分の能力を活かせる仕事に就きたいから」は今回から新設  
 ※前は前問で「どちらかと言えば変えたい」「変えたい」を選択した人だけが該当者であったため、単純比較できない。

年代別にみると、40歳代以下では「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」（29歳以下 48.3%、30歳代 49.1%、40歳代 61.5%）が最も高い一方、50歳代では「体力的に仕事がきついから」（38.5%）が最も高い。また、「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」に着目すると、50歳代（23.1%）と40歳代（61.5%）で40歳代の方が38.4ポイント高く、「体力的に仕事がきついから」では、50歳代（38.5%）と30歳代（17.0%）で50歳代の方が21.5ポイント高い。（60歳代は該当者が少ないため比較しない）【図表 14-2 参照】

図表 14-2 就労先を変えたい理由、辞めたい理由（年代別）

	今の仕事にやりがいを感じられないから	今の仕事以上にやりたいことがある	今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから	今より自分の能力を活かせる仕事に就きたいから	今の職場が今後も存続するか心配	夫・パートナーや家族の理解が得られないから	仕事と生活の両立が困難だから	体力的に仕事がきついから	人間関係など、精神的に辛いから	介護を抱える人、妊娠・出産した人や一定年齢に達した人は辞めざるを得ない雰囲気だから	通勤が負担になるから	その他	無回答
29歳以下 (n=60)	25.0	20.0	<b>48.3</b>	18.3	10.0	3.3	26.7	<b>31.7</b>	28.3	3.3	11.7	10.0	-
30歳代 (n=53)	20.8	15.1	<b>49.1</b>	20.8	15.1	-	<b>26.4</b>	17.0	24.5	9.4	17.0	7.5	1.9
40歳代 (n=65)	29.2	6.2	<b>61.5</b>	15.4	20.0	1.5	12.3	<b>33.8</b>	27.7	1.5	7.7	10.8	-
50歳代 (n=52)	<b>34.6</b>	5.8	23.1	5.8	11.5	1.9	15.4	<b>38.5</b>	32.7	1.9	9.6	26.9	-
60歳代 (n=20)	5.0	10.0	15.0	5.0	10.0	-	10.0	<b>40.0</b>	<b>35.0</b>	10.0	30.0	25.0	-

(7) 管理職への登用希望

問 1 5 <現在、就労している方全員にお伺いします。>

あなたは、現在の職場で管理職への登用を望みますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

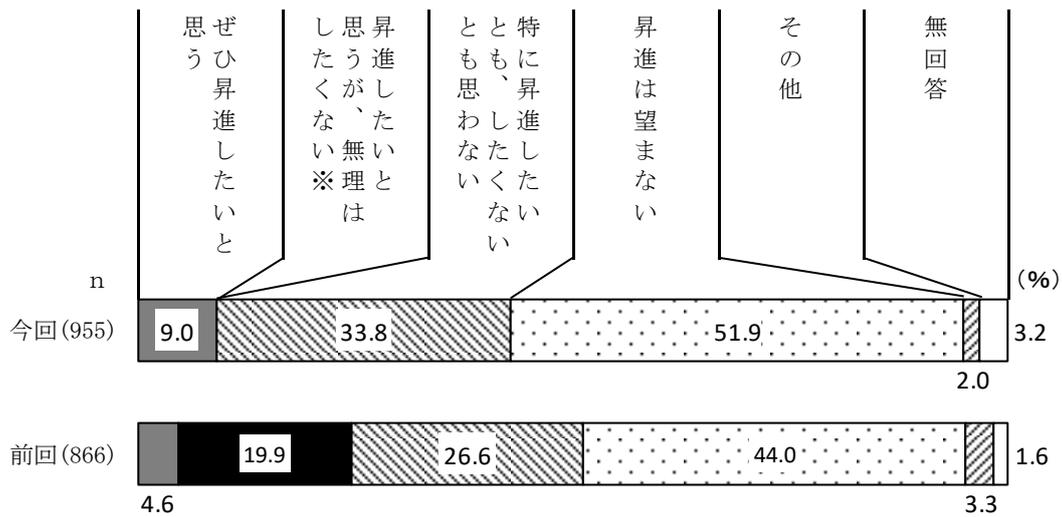
※ 現在管理職の方は更に上の役職へ、管理職への登用制度のない方は、制度があると仮定してお答えください。

5割以上が「昇進は望まない」と回答。「ぜひ昇進したいと思う」は約1割。

全体では、「ぜひ昇進したいと思う」が9.0%、「特に昇進したいとも、したくないとも思わない」が33.8%、「昇進は望まない」が51.9%、「その他」が2.0%となった。

前回調査とは、選択肢が一部異なるため単純比較できないが、「昇進は望まない」(今回 51.9%、前回 44.0%)では変化がうかがえる。 【図表 15-1 参照】

図表 15-1 管理職への登用希望 (全体、前回調査との比較)

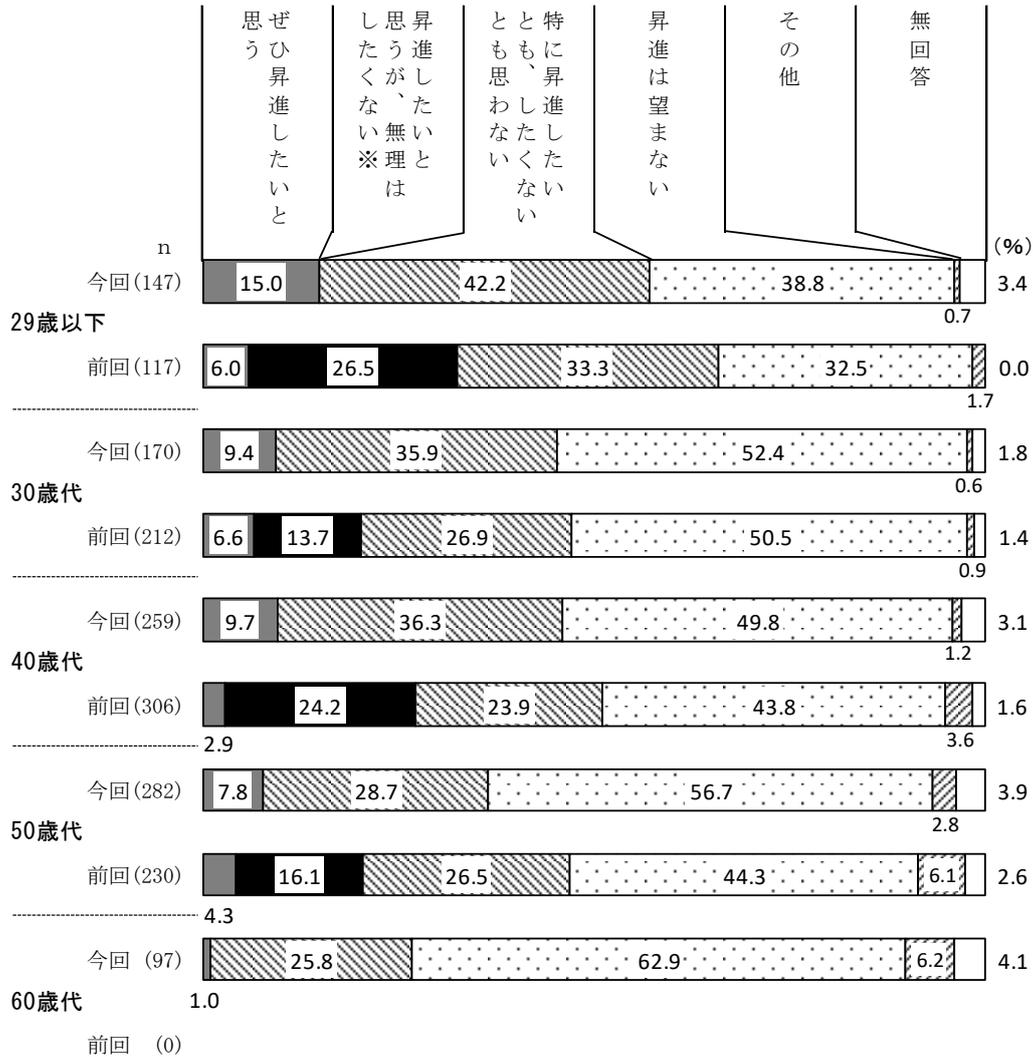


※ 「昇進したいと思うが、無理はしたくない」は今回、選択肢を設けていない。

年代別にみると、「ぜひ昇進したいと思う」は29歳以下（15.0%）が最も高く、60歳代（1.0%）が最も低い。反対に、「昇進は望まない」は60歳代（62.9%）が最も高く、29歳以下（38.8%）が最も低い。

前回調査とは、選択肢が一部異なるため単純比較できないが、「昇進は望まない」では50歳代（今回56.7%、前回44.3%）などで差が生じている。【図表15-2参照】

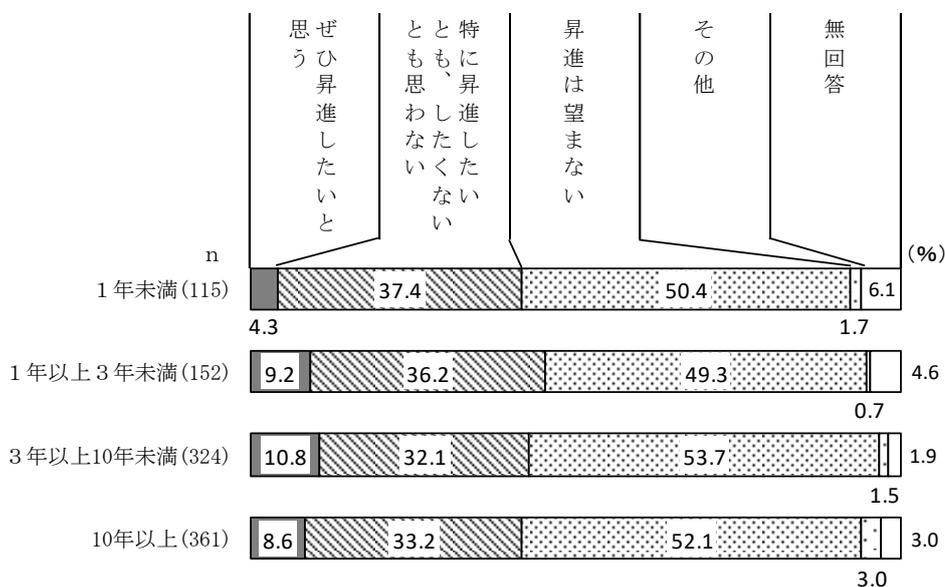
図表15-2 管理職への登用希望（年代別・前回調査との比較）



※「昇進したいと思うが、無理はしたくない」は今回、選択肢を設けていない。

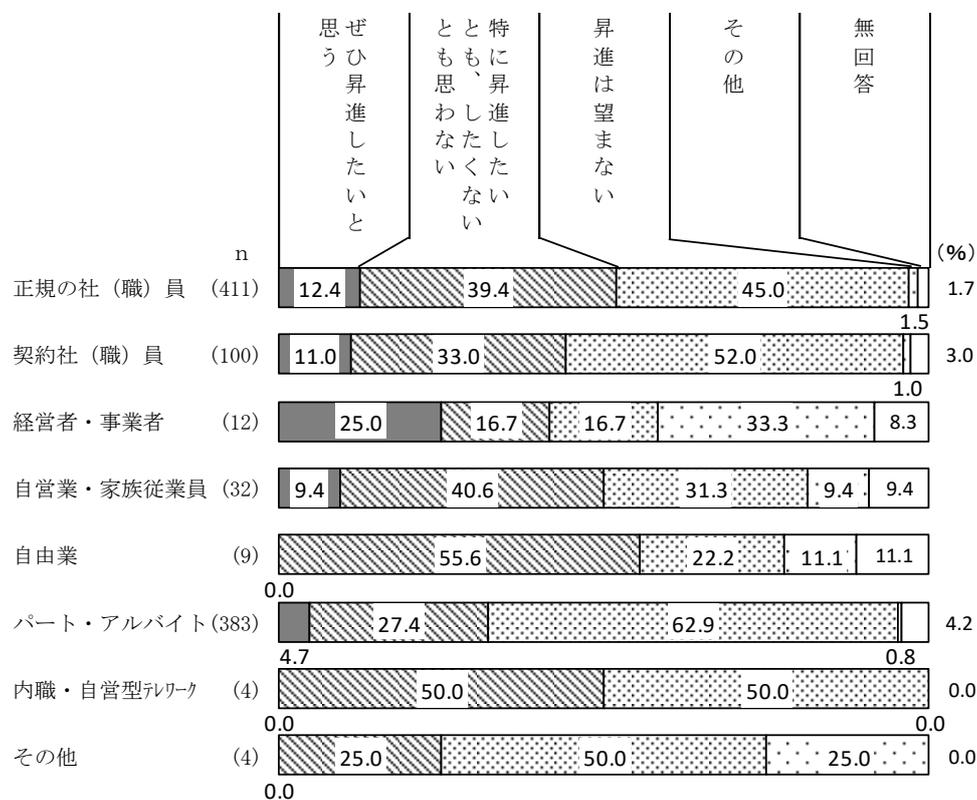
勤続年数別にみると、「ぜひ昇進したいと思う」では、3年以上10年未満が10.8%で最も高く、1年未満が4.3%で最も低い。 【図表 15-3 参照】

図表 15-3 管理職への登用希望（勤続年数別）



就労形態別にみると、正規の社（職）員、契約社（職）員、パート・アルバイトでは、「ぜひ昇進したいと思う」が順に12.4%、11.0%、4.7%、「昇進は望まない」が同じく45.0%、52.0%、62.9%となった。 【図表 15-4 参照】

図表 15-4 管理職への登用希望（就労形態別）



(8) 管理職への登用を望まない理由

問16 <問15で「3. 昇進は望まない」を選んだ方にお伺いします。>

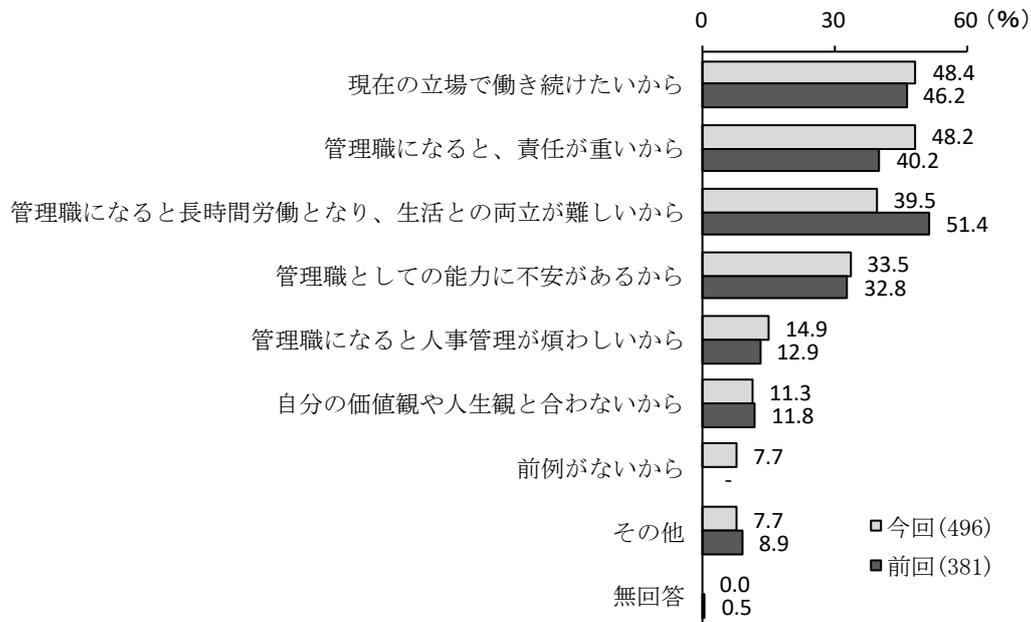
管理職への登用を望まない主な理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○をつけてください。

5割近くが「現在の立場で働き続けたいから」「管理職になると、責任が重いから」と回答。

全体では、「現在の立場で働き続けたいから」が48.4%で最も高く、次いで「管理職になると、責任が重いから」が48.2%、「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」が39.5%と続く。

前回調査と比較すると、「管理職になると、責任が重いから」（今回48.2%、前回40.2%）は、今回の方が8.0ポイント高い。また、前回とは文言が異なるため参考値となるが、「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」は今回が39.5%、前回は51.4%となっている。 【図表16-1参照】

図表16-1 管理職への登用を望まない理由（全体、前回調査との比較）



※「前例がないから」は今回から新設

※「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」前回は「管理職になると、仕事が忙しくなり、家庭生活やプライベートと両立し難いから」

年代別にみると、30歳代以下では「管理職になると、責任が重いから」(29歳以下 52.6%、30歳代 60.7%) が最も高い一方、40歳代以上では「現在の立場で働きたいから」(40歳代 55.8%、50歳代 53.1%、60歳代 50.8%) が最も高い。

前回調査と比較すると、「管理職になると、責任が重いから」では、29歳以下(今回 52.6%、前回 44.7%)で 7.9ポイント、30歳代(今回 60.7%、前回 39.3%)で 21.4ポイント、40歳代(今回 51.9%、前回 41.0%)で 10.9ポイント、50歳代(今回 40.6%、前回 38.2%)で 2.4ポイント、それぞれ今回の方が高い。(前回の29歳以下は該当者が少ないため参考値として)

【図表 16-2 参照】

図表 16-2 管理職への登用を望まない理由(年代別・前回調査との比較)

		(%)								
		管理職としての能力に不安があるから	管理職になると、責任が重いから	現在の立場で働きたいから	自分の価値観や人生観と合わないから	生活と管理職の両立が難しいから	管理職になると長時間労働となり、管理職になると人事管理が煩わしいから	前例がないから	その他	無回答
29歳以下	今回(n=57)	38.6	52.6	31.6	15.8	36.8	8.8	8.8	12.3	-
	前回(n=38)	47.4	44.7	36.8	18.4	42.1	15.8	/	10.5	-
30歳代	今回(n=89)	37.1	60.7	38.2	9.0	55.1	16.9	4.5	11.2	-
	前回(n=107)	33.6	39.3	39.3	10.3	57.9	12.1	/	12.1	-
40歳代	今回(n=129)	31.8	51.9	55.8	10.9	46.5	14.0	6.2	2.3	-
	前回(n=134)	26.1	41.0	43.3	12.7	56.0	10.4	/	9.0	1.5
50歳代	今回(n=160)	35.6	40.6	53.1	8.1	30.0	15.0	9.4	6.9	-
	前回(n=102)	35.3	38.2	60.8	9.8	42.2	15.7	/	4.9	-
60歳代	今回(n=61)	21.3	37.7	50.8	19.7	29.5	19.7	9.8	11.5	-
	前回(n=0)	/	/	/	/	/	/	/	/	/

※「前例がないから」は今回から新設

※「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」前回は「管理職になると、仕事が忙しくなり、家庭生活やプライベートと両立し難いから」



## 4. 女性の就労環境と活躍推進について

### (1) 女性が就労し続けるために必要なこと

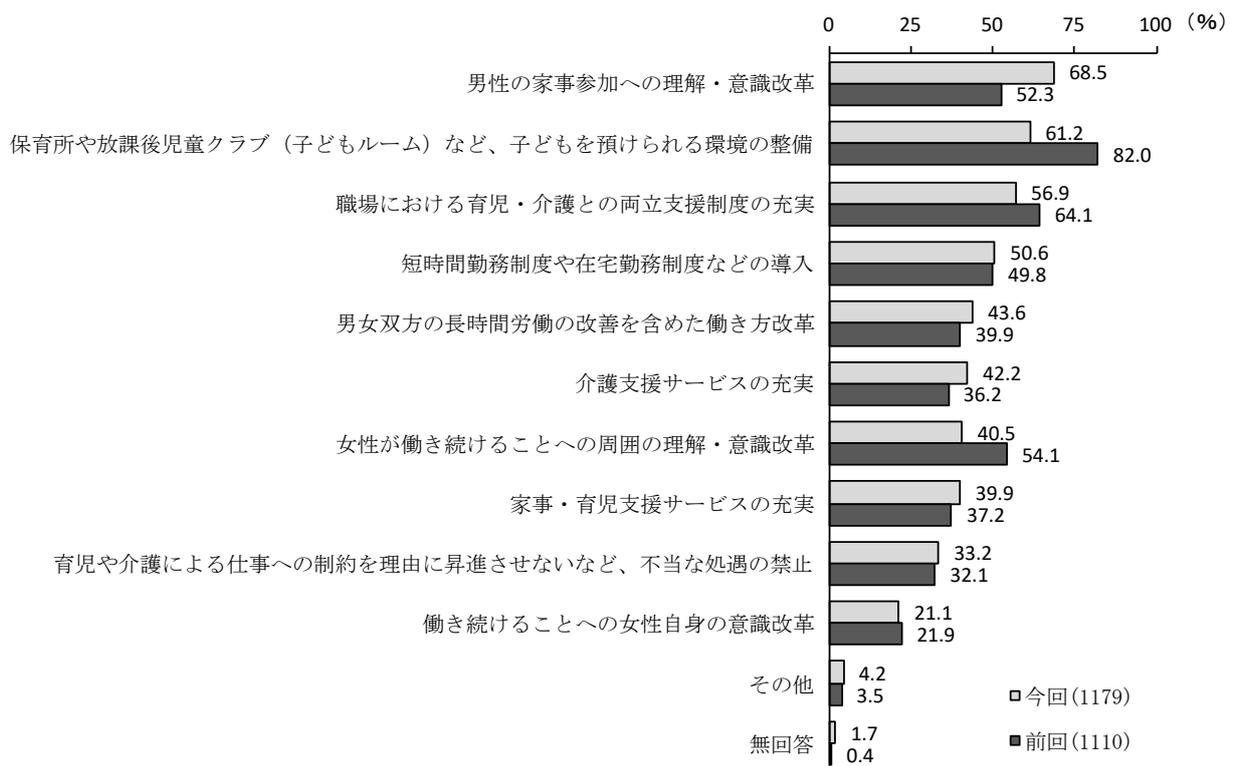
問17 あなたは、女性が就労し続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

#### 7割近くが「男性の家事参加への理解・意識改革」と回答。

全体で見ると、「男性の家事参加への理解・意識改革」が68.5%で最も高い。次いで「保育所や放課後児童クラブ（子どもルーム）など、子どもを預けられる環境の整備」（以下、子どもを預けられる環境の整備と表記）が61.2%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が56.9%と続く。

前回調査と比較すると、「男性の家事参加への理解・意識改革」（今回68.5%、前回52.3%）は、今回の方が16.2ポイント高い。一方、「子どもを預けられる環境の整備」（今回61.2%、前回82.0%）は、前回の方が20.8ポイント高い。【図表17-1参照】

図表17-1 女性が就労し続けるために必要なこと（全体、前回調査との比較）



※「保育所や放課後児童クラブ（子どもルーム）など、子どもを預けられる環境の整備」前回は「保育所や放課後学童クラブ（子どもルーム）など、子どもを預けられる環境の整備」  
 ※「育児や介護による仕事への制約を理由に昇進させないなど、不当な処遇の禁止」前回は「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止」  
 ※前回の質問文は「あなたは、女性が出産後も離職せずに同じ職場で働き続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。」

子ども（末子）の成長段階別にみると、乳幼児では「子どもを預けられる環境の整備」（81.4%）が最も高い一方、それ以外では「男性の家事参加への理解・意識改革」（“子どもはいない” 63.8%、小学生 67.8%、中学生 67.2%、“高校、大学、大学院生” 71.8%、“学校は卒業した” 70.2%）が最も高い。ただし、同項目においても乳幼児が76.6%とすべての段階の中で最も高くなっており、他にも「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」や「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」でも他の成長段階に比べて高くなっている。また、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」では、乳幼児（68.3%）が最も高く、“学校は卒業した”（38.6%）が最も低い。一方、「介護支援サービスの充実」では、“学校は卒業した”（52.9%）が最も高く、乳幼児（23.4%）が最も低い。 【図表 17-2 参照】

図表 17-2 女性が就労し続けるために必要なこと（子ども（末子）の成長段階別）

		男性の家事参加への理解・意識改革	保育所や放課後児童クラブ（子どもを預けられる環境の整備）	家事・育児支援サービスの充実	介護支援サービスの充実	女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革	短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	職場における育児・介護との両立支援制度の充実	育児や介護による仕事への制約を理由に昇進させないなど、不当な処遇の禁止	男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	働き続けることへの女性自身の意識改革	その他	無回答
子どもはいない (n=414)	63.8	54.1	44.7	42.8	45.4	51.4	56.3	37.2	50.5	23.7	5.8	1.7	
乳幼児 (n=167)	76.6	81.4	42.5	23.4	40.7	68.3	65.9	35.9	48.5	14.4	1.8	0.6	
小学生 (n=121)	67.8	60.3	27.3	30.6	34.7	53.7	56.2	31.4	42.1	17.4	5.8	3.3	
中学生 (n=58)	67.2	65.5	32.8	46.6	29.3	58.6	51.7	27.6	53.4	20.7	5.2	1.7	
高校、大学、大学院生 (n=142)	71.8	54.2	35.9	50.7	35.2	44.4	56.3	34.5	35.2	23.9	2.1	1.4	
学校は卒業した (n=272)	70.2	63.2	40.1	52.9	40.4	38.6	54.4	26.8	33.5	22.1	3.3	1.5	

## (2) 女性の昇進・昇格の障害となるもの

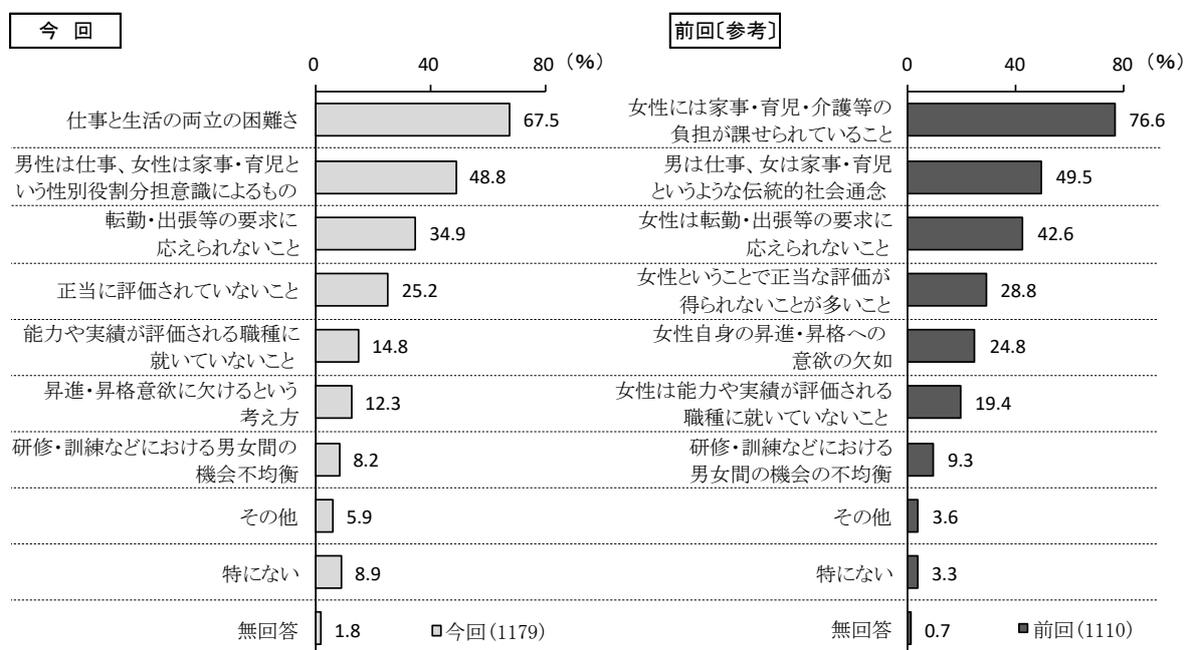
問18 あなたは、職場において女性の昇進・昇格の障害となっているものは何だと思えますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

7割近くが「仕事と生活の両立の困難さ」と回答。

全体では、「仕事と生活の両立の困難さ」(67.5%)が最も高い。次いで「男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識によるもの(以下、性別役割分担意識によるものと表記)」(48.8%)、「転勤・出張等の要求に応えられないこと」(34.9%)と続く。

前回調査とは選択肢の内容が異なるため比較はできないが、参考として前回調査のグラフを掲載する。 【図表 18-1 参照】

図表 18-1 女性の昇進・昇格の障害となるもの(全体、前回〔参考〕)



年代別にみると、「仕事と生活の両立の困難さ」では、30歳代（71.9%）が最も高く、50歳代（64.0%）が最も低い。次に、「性別役割分担意識によるもの」は、29歳以下（59.2%）が最も高く、50歳代（43.1%）が最も低い。また、「転勤・出張等の要求に応えられないこと」では、29歳以下（30.8%）が最も低く、年代が上がるとともに増加し、60歳代（45.5%）が最も高い。

就労形態別にみると、正規の社（職）員、契約社（職）員、パート・アルバイト、“就労していない”について、「仕事と生活の両立の困難さ」では、“就労していない”（75.0%）が最も高く、正規の社（職）員（63.0%）が最も低い。同様に、「性別役割分担意識によるもの」も、“就労していない”（53.6%）が最も高く、正規の社（職）員（42.6%）が最も低い。

【図表 18-2 参照】

図表 18-2 女性の昇進・昇格の障害となるもの（年代別、就労形態別）

		正 当 に 評 価 さ れ て い な い こ と	職 能 種 に よ り 実 績 が い ま さ ら に あ る こ と	転 勤 ・ 出 張 等 の 要 求 に あ ら な い こ と	研 修 ・ 機 会 不 均 衡 に あ ら な い こ と	仕 事 と 生 活 の 両 立 の 困 難 さ	昇 進 ・ 昇 格 意 欲 に 欠 け る	意 識 に よ る 性 別 役 割 分 担 意 識 に よ る 性 別 役 割 分 担 意 識 に よ る 性 別 役 割 分 担 意 識 に よ る 性 別 役 割 分 担 意 識	そ の 他	特 に な い	無 回 答
年 代 別	29歳以下 (n=169)	28.4	13.6	30.8	13.6	66.9	11.8	59.2	5.9	5.9	1.2
	30歳代 (n=203)	15.3	9.4	31.0	4.4	71.9	10.8	47.3	6.4	10.8	1.5
	40歳代 (n=309)	23.3	15.9	32.7	5.8	68.9	9.7	51.1	5.8	8.4	1.6
	50歳代 (n=353)	28.0	17.0	36.5	9.1	64.0	13.9	43.1	6.5	9.9	2.0
	60歳代 (n=145)	32.4	15.9	45.5	10.3	67.6	16.6	47.6	4.1	8.3	2.8
就 労 形 態 別	正規の社（職）員 (n=411)	22.6	14.1	30.4	7.3	63.0	15.3	42.6	8.5	11.7	1.5
	契約社（職）員 (n=100)	22.0	15.0	33.0	10.0	65.0	12.0	44.0	5.0	15.0	2.0
	経営者・事業者 (n=12)	25.0	8.3	16.7	8.3	75.0	25.0	66.7	16.7	-	-
	自営業・家族従業員 (n=32)	12.5	18.8	37.5	9.4	78.1	3.1	68.8	6.3	3.1	3.1
	自由業 (n=9)	11.1	11.1	44.4	11.1	44.4	11.1	77.8	11.1	-	11.1
	パート・アルバイト (n=383)	27.4	14.4	37.9	7.6	68.1	8.4	50.9	3.1	8.6	2.3
	内職・自営型テレワーク (n=4)	25.0	25.0	25.0	-	100.0	-	75.0	-	-	-
	その他 (n=4)	-	-	25.0	-	25.0	-	25.0	25.0	25.0	25.0
	就労していない (n=224)	30.4	16.5	39.3	10.3	75.0	14.7	53.6	5.4	3.1	0.4

### (3) 女性の活躍推進の取組みに関して、特に必要な情報

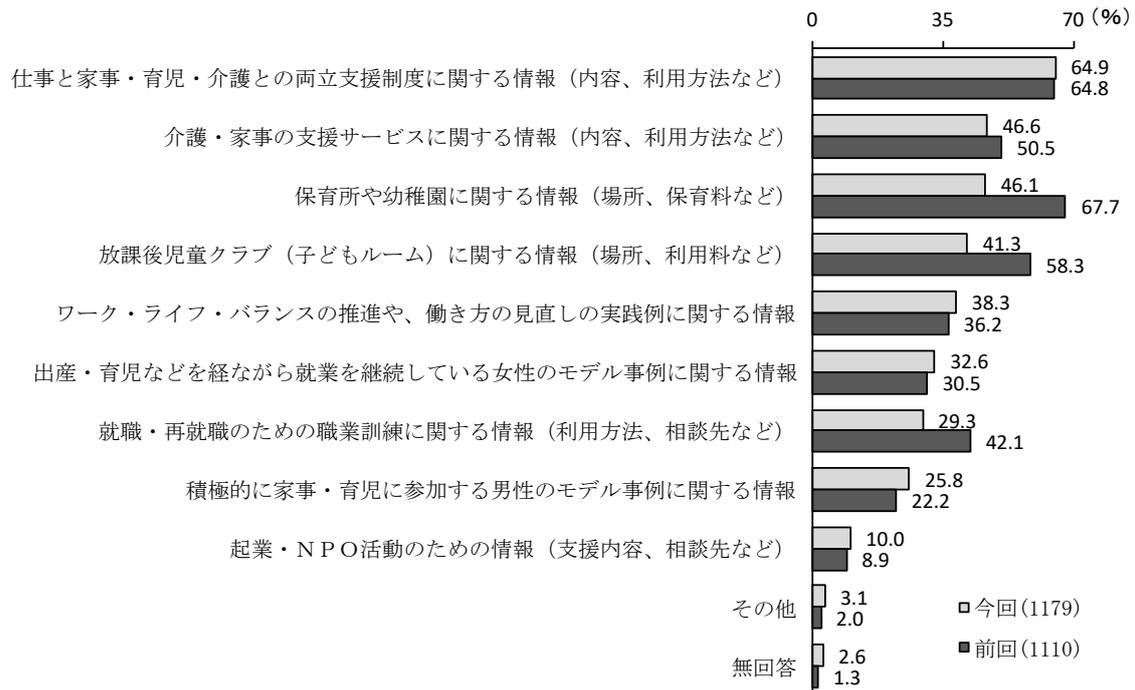
問19 あなたは、女性の活躍推進の取組みに関する情報のうち、どの情報が特に必要になると思いますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

6割半が「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報」と回答。

全体では、「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報」が64.9%で最も高く、次いで「介護・家事の支援サービスに関する情報」が46.6%、「保育所や幼稚園に関する情報」が46.1%と続く。

前回調査と比較すると、「保育所や幼稚園に関する情報」（今回46.1%、前回67.7%）は、前回の方が21.6ポイント高い。同様に、「放課後児童クラブ（子どもルーム）に関する情報」（今回41.3%、前回58.3%）は、前回の方が17.0ポイント高く、「就職・再就職のための職業訓練に関する情報」（今回29.3%、前回42.1%）は、前回の方が12.8ポイント高い。【図表19-1参照】

図表19-1 女性の活躍推進の取組みに関して、特に必要な情報  
(全体、前回調査との比較)



※「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」  
前回は「仕事と育児・介護との両立支援制度に関する情報(内容、利用方法など)」

子ども（末子）の成長段階別にみると、乳幼児では「放課後児童クラブ（子どもルーム）に関する情報」（63.5%）が最も高い一方、乳幼児以外では「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報」（“子どもはいない” 65.5%、小学生 59.5%、中学生 65.5%、“高校、大学、大学院生” 64.1%、“学校は卒業した” 69.5%）が最も高い。また、「放課後児童クラブ（子どもルーム）に関する情報」に着目すると、乳幼児（63.5%）が最も高く、“高校、大学、大学院生”（33.1%）が最も低い。同様に、「保育所や幼稚園に関する情報」でも、乳幼児（62.3%）が最も高く、“高校、大学、大学院生”（36.6%）が最も低い。

【図表 19-2 参照】

図表 19-2 女性の活躍推進の取り組みに関して、特に必要な情報  
（子ども（末子）の成長段階別）

		(%)											
		積 極 的 に 家 事 ・ 育 児 に 参 加 す る 男 性 の モ デ ル 事 例 に 関 す る 情 報	保 育 所 や 幼 稚 園 に 関 す る 情 報 （ 場 所 、 保 育 料 な ど ）	放 課 後 児 童 ク ラ ブ （ 子 ど も ル ー ム ） に 関 す る 情 報 （ 場 所 、 利 用 料 な ど ）	出 産 ・ 育 児 な ど を 経 な が ら 就 業 を 継 続 し て い る 女 性 の モ デ ル 事 例 に 関 す る 情 報	介 護 ・ 家 事 の 支 援 サ ー ビ ス に 関 す る 情 報 （ 内 容 、 利 用 方 法 な ど ）	仕 事 と 家 事 ・ 育 児 ・ 介 護 と の 両 立 支 援 制 度 に 関 す る 情 報 （ 内 容 、 利 用 方 法 な ど ）	見 直 し の 実 践 例 に 関 す る 情 報	ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ パ ラ ン ス の 推 進 や 、 働 き 方 の	就 職 ・ 再 就 職 の た め の 職 業 訓 練 に 関 す る 情 報 （ 利 用 方 法 、 相 談 先 な ど ）	起 業 ・ N P O 活 動 の た め の 情 報 （ 支 援 内 容 、 相 談 先 な ど ）	そ の 他	無 回 答
子どもはいない (n=414)	27.1	45.7	37.7	34.1	51.9	65.5	46.4	34.1	13.0	2.7	2.7		
乳幼児 (n=167)	29.3	62.3	63.5	35.9	31.1	60.5	37.7	20.4	10.8	1.2	3.6		
小学生 (n=121)	25.6	38.8	39.7	26.4	31.4	59.5	33.1	25.6	4.1	7.4	1.7		
中学生 (n=58)	19.0	51.7	41.4	32.8	44.8	65.5	29.3	29.3	5.2	1.7	5.2		
高校、大学、大学院生 (n=142)	22.5	36.6	33.1	26.8	44.4	64.1	39.4	32.4	11.3	2.8	2.8		
学校は卒業した (n=272)	25.0	43.8	38.6	33.8	55.9	69.5	30.1	27.2	8.1	3.7	1.5		

## 5. 男女共同参画社会に関する意識

### (1) 言葉の認知度

問20 あなたは、以下の言葉を知っていますか。あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。

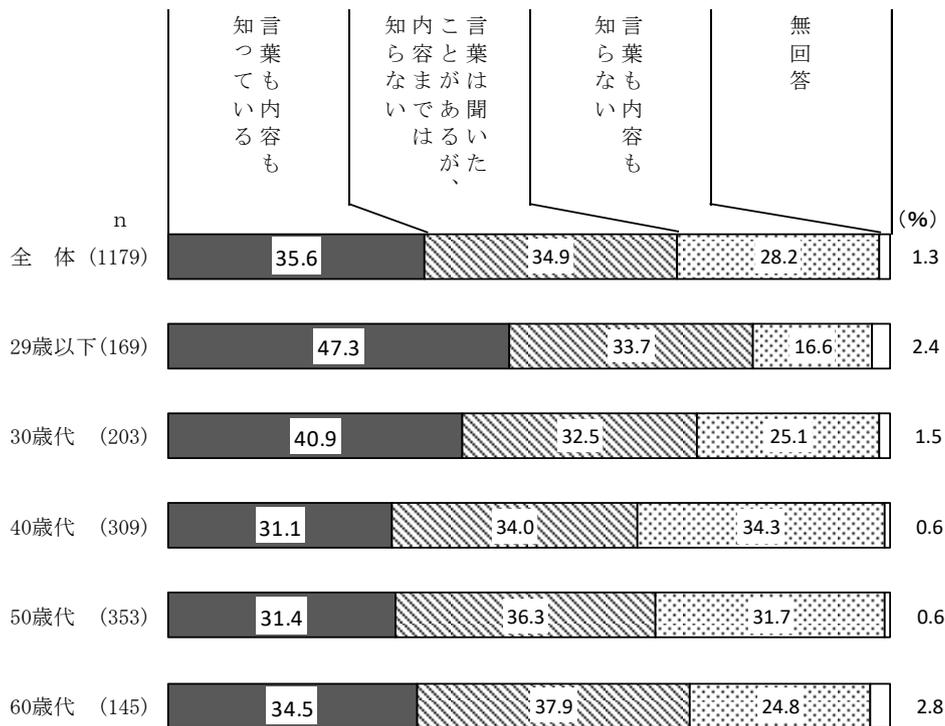
#### 男女共同参画社会

約7割が『言葉を知っている（聞いたことがある）』と回答。

全体でみると、「言葉も内容も知っている」、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」の両者を合わせた『言葉を知っている（聞いたことがある）』は70.5%である。

年代別にみると、『言葉を知っている（聞いたことがある）』は29歳以下（81.0%）が最も高く、40歳代（65.1%）が最も低い。また、「言葉も内容も知っている」についても29歳以下（47.3%）が最も高く、40歳代（31.1%）が最も低い。なお、すべての年代で「言葉も内容も知っている」が30.0%を超えている。 【図表20-1参照】

図表 20-1 言葉の認知度「男女共同参画社会」（全体、年代別）



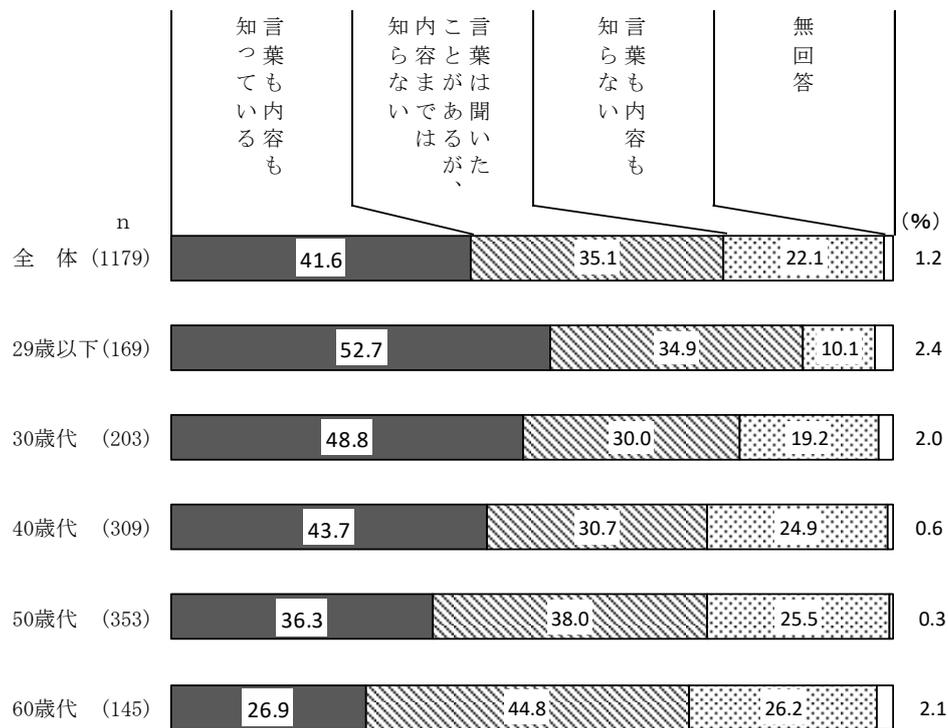
## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

8割近くが『言葉を知っている（聞いたことがある）』と回答。

全体で見ると、『言葉を知っている（聞いたことがある）』は76.7%である。

年代別にみると、『言葉を知っている（聞いたことがある）』は29歳以下（87.6%）が最も高く、60歳代（71.7%）が最も低い。また、「言葉も内容も知っている」についても29歳以下（52.7%）が最も高く、60歳代（26.9%）が最も低い。【図表 20-2 参照】

図表 20-2 言葉の認知度「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）」  
（全体、年代別）





(2) 男女の地位

問2 1 あなたは現在、次の分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

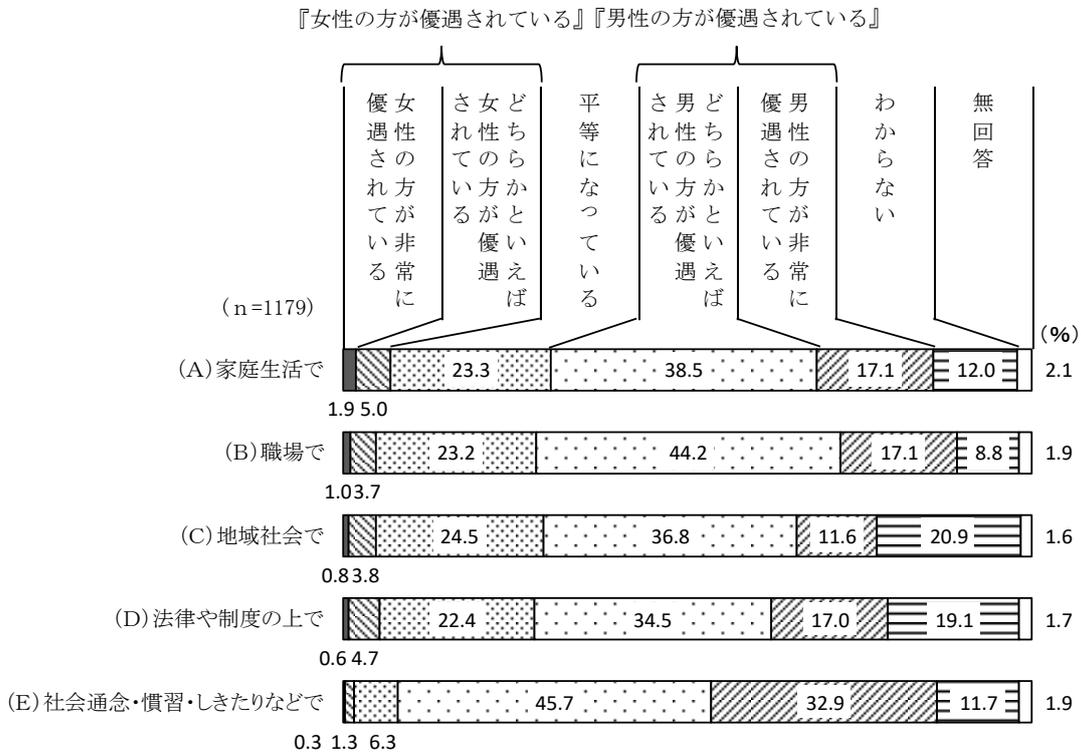
(A) ~ (E) それぞれの事項について、あてはまるものを1つずつ選んでください。

8割近くが「社会通念・慣習・しきたりなど」で『男性の方が優遇されている』と回答。

全体では、「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」を合わせた『男性のほうに優遇されている』は、「社会通念・慣習・しきたりなど」が78.6%で最も高く、次いで「職場」が61.3%である。一方、「平等になっている」は、「地域社会」が24.5%と最も高く、「社会通念・慣習・しきたりなど」が6.3%と最も低い。

【図表 21-1 参照】

図表 21-1 男女の地位 (全体)



(A) 家庭生活で

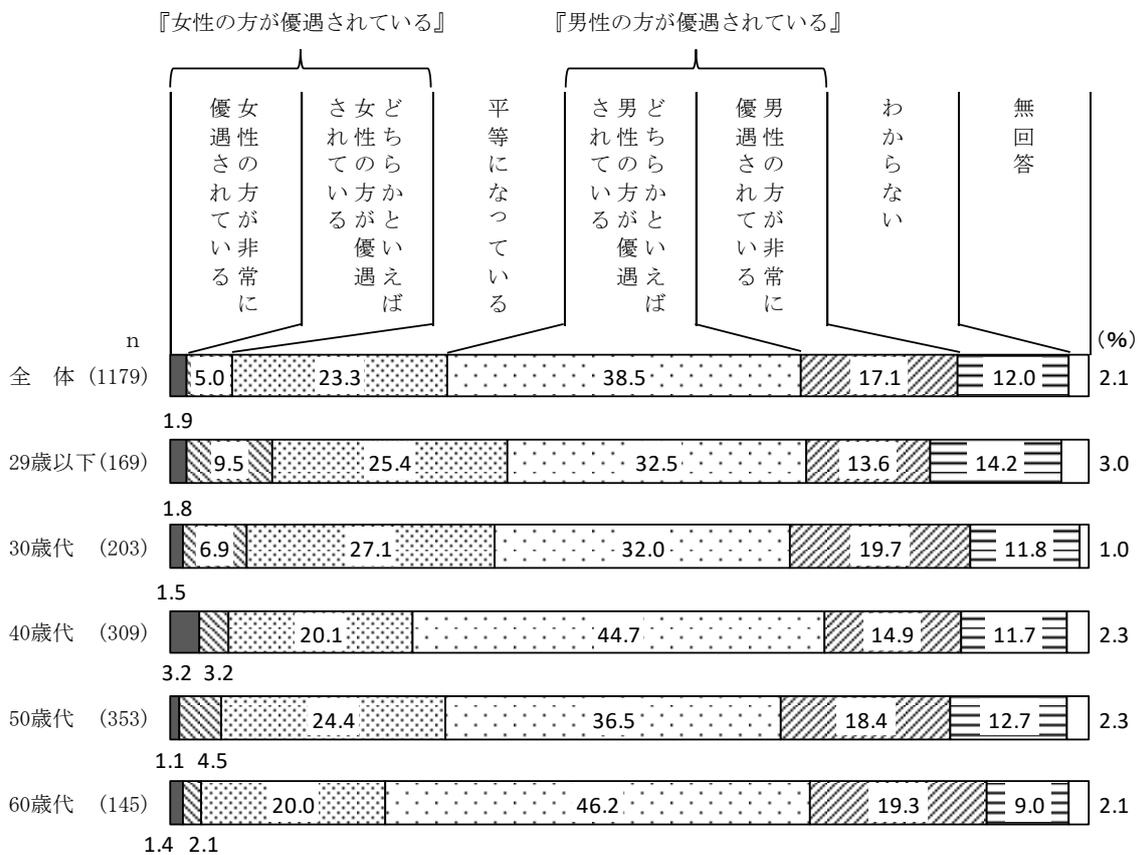
5割半が『男性のほうが優遇されている』と回答。

全体では、55.6%の人が『男性の方が優遇されている』と回答した。また、「女性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば女性の方が優遇されている」を合わせた『女性の方が優遇されている』は6.9%、「平等になっている」は23.3%である。

年代別にみると、『男性の方が優遇されている』は60歳代で65.5%と最も高く、29歳以下で46.1%と最も低い。また、「平等になっている」は30歳代で27.1%と最も高く、60歳代で20.0%と最も低い。

【図表 21-2 参照】

図表 21-2 男女の地位 (A) 家庭生活で (全体、年代別)



(B) 職場で

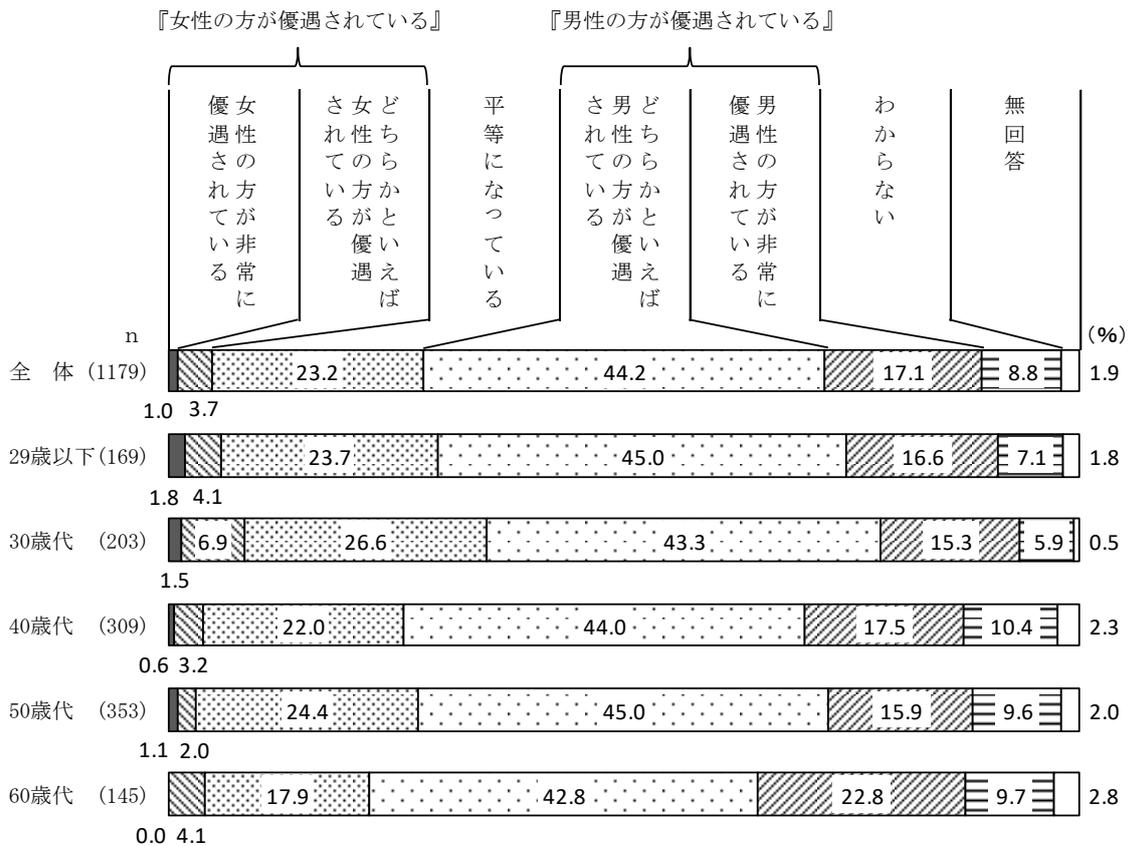
6割以上が『男性のほうが優遇されている』と回答。

全体では、61.3%の人が『男性の方が優遇されている』と回答した。また、『女性の方が優遇されている』は4.7%、「平等になっている」は23.2%である。

年代別にみると、『男性の方が優遇されている』は60歳代で65.6%と最も高く、30歳代で58.6%と最も低い。また、「平等になっている」は30歳代で26.6%と最も高く、60歳代で17.9%と最も低い。

【図表 21-3 参照】

図表 21-3 男女の地位 (B) 職場で (全体、年代別)



(C) 地域社会で

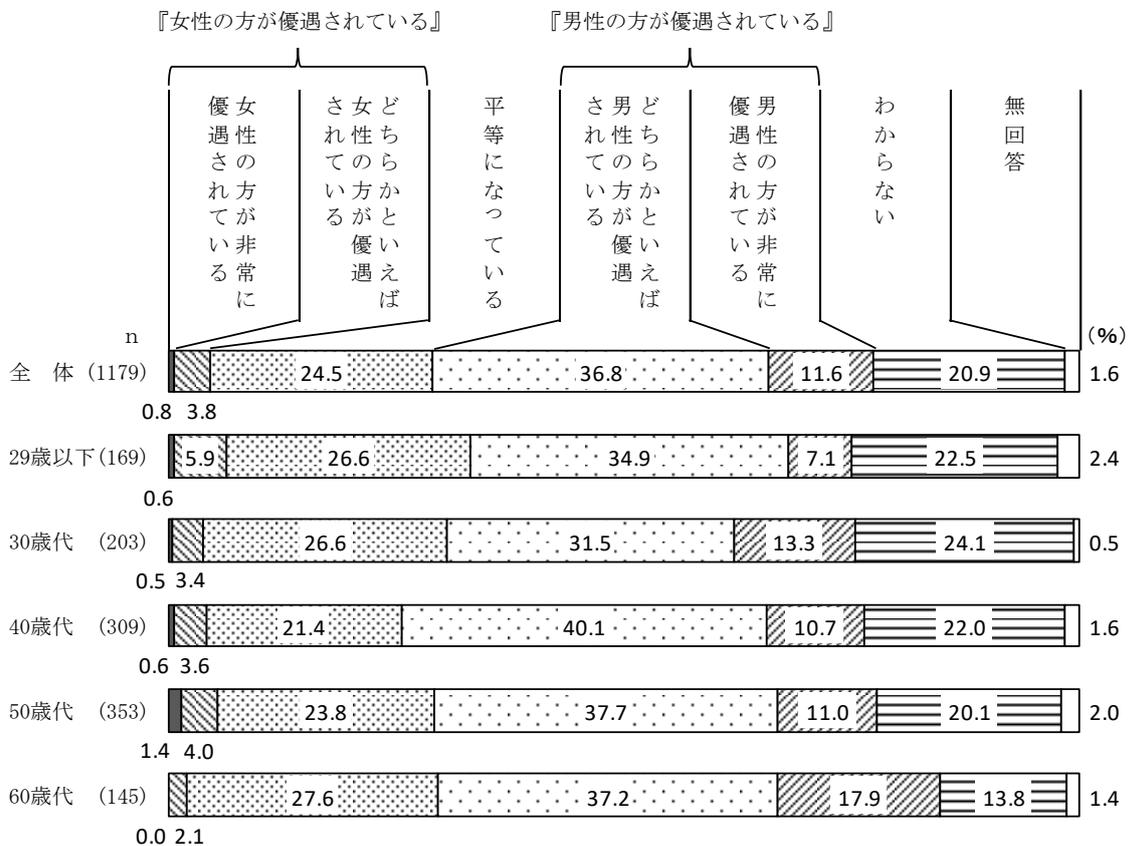
5割近くが『男性のほうが優遇されている』と回答。

全体では、48.4%の人が『男性のほうが優遇されている』と回答した。また、『女性の方が優遇されている』は4.6%、「平等になっている」は24.5%である。

年代別にみると、『男性のほうが優遇されている』は60歳代で55.1%と最も高く、29歳以下で42.0%と最も低い。また、「平等になっている」は30歳代以下で26.6%と最も高く、40歳代で21.4%と最も低い。

【図表 21-4 参照】

図表 21-4 男女の地位 (C) 地域社会で (全体、年代別)



(D) 法律や制度の上で

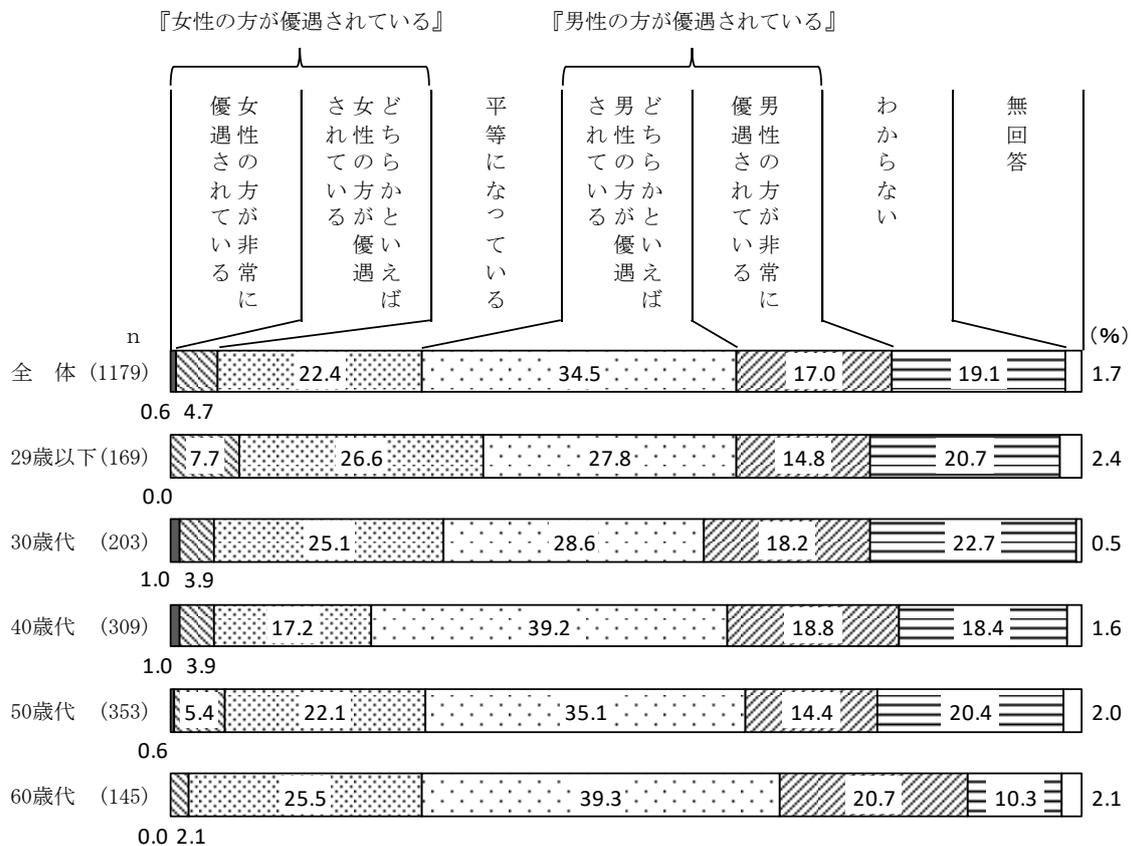
5割以上が『男性のほうが優遇されている』と回答。

全体では、51.5%の人が『男性の方が優遇されている』と回答した。また、『女性の方が優遇されている』は5.3%、「平等になっている」は22.4%である。

年代別にみると、『男性の方が優遇されている』は60歳代で60.0%と最も高く、29歳以下で42.6%と最も低い。また、「平等になっている」は29歳以下で26.6%と最も高く、40歳代で17.2%と最も低い。

【図表 21-5 参照】

図表 21-5 男女の地位 (D) 法律や制度の上で (全体、年代別)



(E) 社会通念・慣習・しきたりなどで

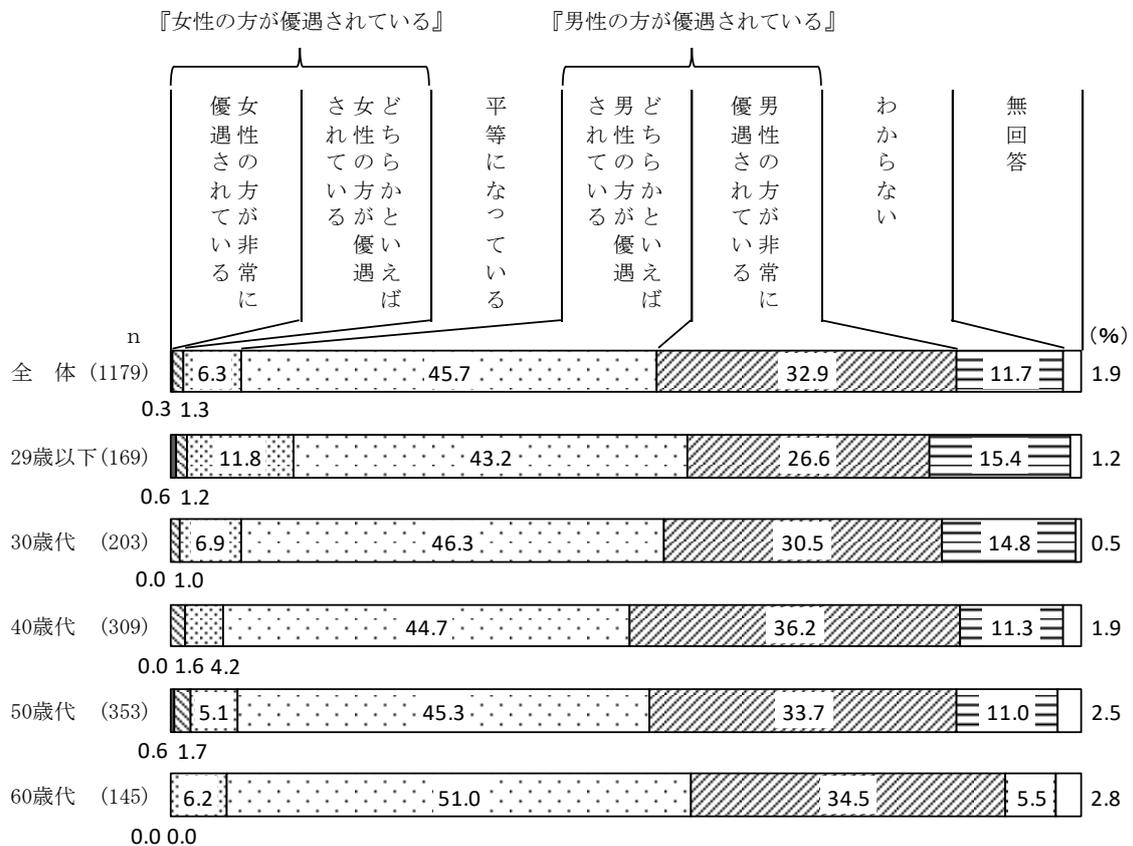
8割近くが『男性のほうが優遇されている』と回答。

全体では、78.6%の人が『男性のほうが優遇されている』と回答した。また、『女性の方が優遇されている』は1.6%、「平等になっている」は6.3%である。

年代別にみると、『男性のほうが優遇されている』は60歳代で85.5%と最も高く、29歳以下で69.8%と最も低い。また、「平等になっている」は29歳以下で11.8%と最も高く、40歳代で4.2%と最も低い。

【図表 21-6 参照】

図表 21-6 男女の地位について (E) 社会通念・慣習・しきたりなどで (全体、年代別)



(3) 従来の性別役割分担について

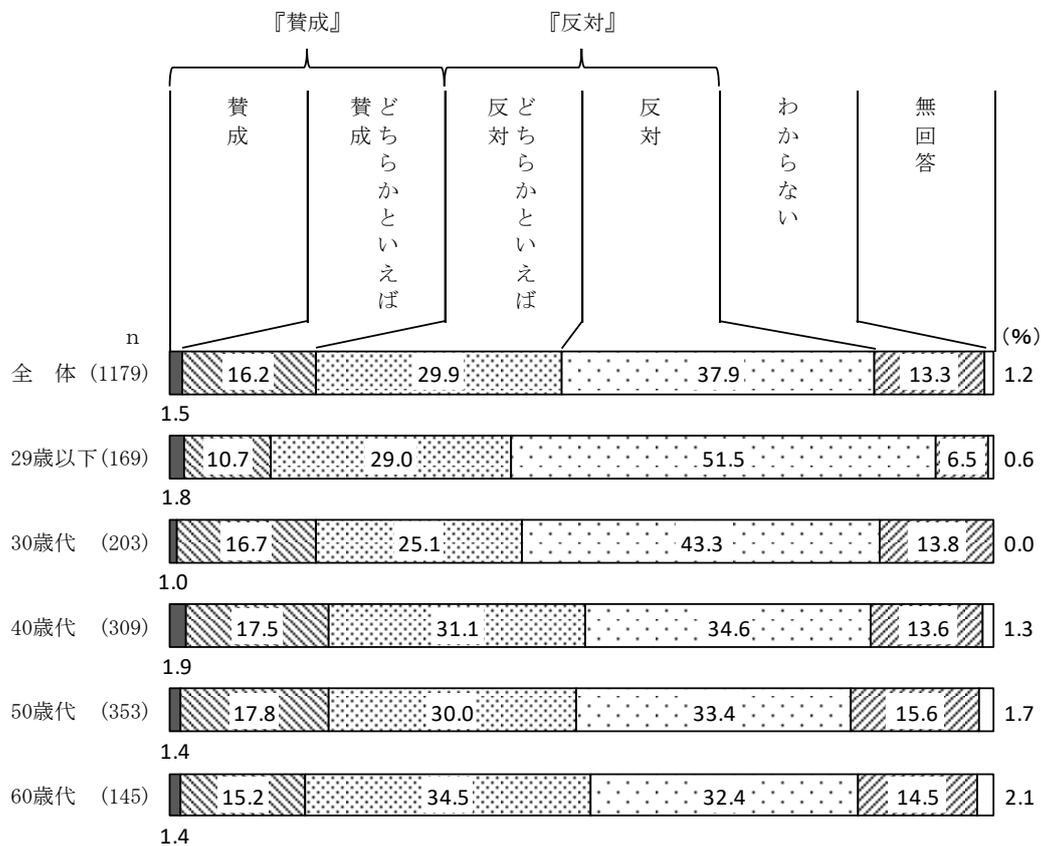
問22 あなたは、「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、どのように  
 思いますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

7割近くが『反対』と回答。『賛成』は2割近く。

全体では、「反対」と「どちらかといえば反対」を合わせた『反対』は67.8%となった。  
 一方、「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合わせた『賛成』は17.7%となった。

年代別にみると、『反対』は29歳以下で80.5%と最も高く、また、「反対」だけでも  
 51.5%にのぼる。一方、『賛成』は40歳代で19.4%と最も高い。 【図表22-1 参照】

図表22-1 従来の性別役割分担について（全体、年代別）



## Ⅲ. 調査結果の概要とまとめ

### 1. 就労と就労形態に対する意識

- (1) **就労の目的や意味**については、全体の 56.4%が「生活維持または家計補助のため」と回答した。「経済的に自立するため」では、前回調査と比較して、今回の方が 15.0 ポイント高い。【P16~18 参照】
- (2) **就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと**では、全体の 65.6%が「勤務時間が希望に合っている」と回答した。子ども（末子）の成長段階別の乳幼児では 76.0%が「育児や介護への理解や制度が整っている」と回答した。【P19~22 参照】
- (3) **望ましい就労形態**については、全体の 46.4%が「正規の社（職）員」、38.8%が「パート・アルバイト」と回答した。現在の就労形態別では、契約社（職）員の 49.0%が「正規の社（職）員」と回答、「契約社（職）員（臨時・派遣を含む）」の 42.0%を上回った。【P23~27 参照】
- (4) **望ましい就労形態を選んだ理由**では、正規の社（職）員と回答した人の 74.0%が「収入が安定しているから」と回答、一方、契約社（職）員と回答した人の 52.1%、パート・アルバイトと回答した人の 82.9%が「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」と回答した。【P28~31 参照】

### 2. 就労していない方の就労経験と今後について

- (1) **就労経験の有無**については、就労していない方の 93.3%が「ある」と回答した。【P32 参照】
- (2) **離職理由**では、就労経験がある人の 30.6%が「健康上の理由」と回答した。前回調査と比較して、「健康上の理由」は今回の方が 15.1 ポイント高く、「出産のため」は前回の方が 11.6 ポイント高い。【P33~35 参照】
- (3) **今後、仕事に就く意思**では、就労していない方の 60.7%が『ある』と回答した。一方、『ない』が 34.8%となった。【P36~37 参照】
- (4) **仕事に就く上での不安や課題**については、仕事に就く意思が『ある』と回答した人の 59.6%が「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」と回答した。「自分の体力が続くか不安」が 51.5%と続いている。【P38 参照】



### 3. 就労している方の現在の就労について

- (1) **現在の就労の満足度**については、就労している方の 73.3%が『満足』と回答した。勤続年数別では10年以上の 77.3%、1年未満の 64.3%が『満足』と回答している。  
【P39~40 参照】
- (2) **現在の就労に満足している理由**について、満足している人のうち、就労形態別では、正規の社（職）員の 70.7%が「収入が安定しているから」と回答した一方、契約社（職）員の 47.2%、パート・アルバイトの 72.0%が「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」と回答した。  
【P41~44 参照】
- (3) **現在の就労に不満である理由**では、不満である人の 45.9%が「収入が少ないから」と回答した。就労形態別の正規の社（職）員では、前回と比較して、「責任や負担が大きいため」は今回の方が 14.0 ポイント高く、「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントがあるから」は前回の方が 12.2 ポイント高い。また、パート・アルバイトでは、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」は前回の方が 11.2 ポイント高い。  
【P45~47 参照】
- (4) **就労し続ける上での不安や障害**では、就労している方の 46.8%が「自分の体力が続くか不安」と回答した。年代別では 29 歳以下の 51.7%が「望む収入が得られるか不安」と回答し、30 歳代の 51.8%が「仕事と生活の両立」、40 歳代以上では「自分の体力が続くか不安」が最も高くなった。  
【P48~51 参照】
- (5) **現在の就労先の継続意向**については、就労している方の 71.9%が『続けたい』と回答した。年代別では 29 歳以下で 12.9 ポイント、30 歳代で 10.7 ポイント、いずれも前回の方が高く、他の年代でも『続けたい』は減少した。  
【P52~53 参照】
- (6) **就労先を変えたい理由、辞めたい理由**では、就労先を変えたい、辞めたい人の 44.0%が「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」と回答した。年代別では、29 歳以下の 48.3%、30 歳代の 49.1%、40 歳代の 61.5%が「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」と回答した一方、50 歳代の 38.5%が「体力的に仕事が続かないから」と回答した。  
【P54~55 参照】
- (7) **管理職への登用希望**については、就労している方の 9.0%が「ぜひ昇進したいと思う」と回答した一方、51.9%が「昇進は望まない」と回答した。就労形態別では、「昇進は望まない」は正規の社（職）員が 45.0%、契約社（職）員が 52.0%、パート・アルバイトが 62.9%となった。  
【P56~58 参照】
- (8) **管理職への登用を望まない理由**では、「昇進は望まない」と回答した人の 48.4%が「現在の立場で働き続けたいから」、48.2%が「管理職になると、責任が重いから」と回答した。このうち「管理職になると、責任が重いから」は前回調査と比較して、今回の方が 8.0 ポイント高い。  
【P59~60 参照】

#### 4. 女性の就労環境と活躍推進について

(1) **女性が就労し続けるために必要なこと**では、全体の 68.5%が「男性の家事参加への理解・意識改革」と回答。前回調査と比較して、今回の方が 16.2 ポイント高い。

【P61~62 参照】

(2) **女性の昇進・昇格の障害となるもの**については、全体の 67.5%が「仕事と生活の両立の困難さ」と回答、年代別では 30 歳代で 71.9%に達している。

【P63~64 参照】

(3) **女性の活躍推進の取組みに関して、特に必要な情報**では、前回調査と比較し、「保育所や幼稚園に関する情報」は 21.6 ポイント、「放課後児童クラブ（子どもルーム）に関する情報」は 17.0 ポイント、前回の方が高い。 【P65~66 参照】

#### 5. 男女共同参画社会に関する意識

(1) **「男女共同参画社会」と「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度**は、「男女共同参画社会」では 70.5%、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」では 76.7%が『言葉を知っている（聞いたことがある）』と回答した。 【P67~68 参照】

(2) **男女の地位** 【P69~74 参照】

(A) **「家庭生活で」**は、全体の 55.6%が『男性の方が優遇されている』と回答、「平等になっている」は 23.3%である。年代別では、30 歳代の 27.1%が「平等になっている」と回答した。 【P70 参照】

(B) **「職場で」**は、全体の 61.3%が『男性の方が優遇されている』と回答、「平等になっている」は 23.2%である。年代別では、30 歳代の 26.6%が「平等になっている」と回答した。 【P71 参照】

(C) **「地域社会で」**は、全体の 48.4%が『男性の方が優遇されている』と回答、「平等になっている」は 24.5%である。年代別では、30 歳代以下の 26.6%が「平等になっている」と回答した。 【P72 参照】

(D) **「法律や制度の上で」**は、全体の 51.5%が『男性の方が優遇されている』と回答、「平等になっている」は 22.4%である。年代別では、29 歳以下の 26.6%が「平等になっている」と回答した。 【P73 参照】

(E) **「社会通念・慣習・しきたりなど」**では、全体の 78.6%が『男性の方が優遇されている』と回答、「平等になっている」は 6.3%である。年代別では、29 歳以下の 11.8%が「平等になっている」と回答した。 【P74 参照】

(3) **従来の性別役割分担**については、全体の 67.8%が『反対』、17.7%が『賛成』と回答した。年代別では、29 歳以下の 80.5%が『反対』の一方、40 歳代の 19.4%が『賛成』と回答した。 【P75 参照】

## IV. 今後に向けて

### 就労と就労形態に対する意識

就労の意味や目的について、「生活維持または家計補助のため」は 56.4%で、前回と比較して 10.4 ポイント減少した。一方、「経済的に自立するため」は 33.5%で、前回から 15.0 ポイント増加している。いわゆる“家計の足し”ではなく、自立した生活を送れるだけの所得を志向する女性が増えていることが分かる。また、就労先を選ぶ際に重視することについて、上位の項目には大きな変動がないものの、「給与の条件が良い」を挙げる人が 6.0 ポイント増加して 50.1%となった。このことは、近年女性のキャリアが向上するに従って所得向上を求める声が以前より強くなってきたことの表れと考えられる。一因として、今回調査のフェイス質問では、前回調査と比較して、就労形態では、正規の社（職）員が 2.7 ポイント、パート・アルバイトが 2.7 ポイント、それぞれ増加し、“就労していない”は 3.0 ポイント減少した。また、結婚の有無では前回調査と比較して未婚者は 3.0 ポイント増加するなど、それら社会背景の変化も要因と考えられる。しかし一方で、働く女性が十分な所得を得られているか、特に、男女間の賃金格差は依然として大きな問題であり、解決には社会全体で多岐にわたる取り組みが求められている。

望ましい就労形態では、全体では 46.4%が「正規の社（職）員」、38.8%が「パート・アルバイト」と回答するなど、前回調査から傾向としては変わらない。それらの就労形態を選んだ理由について、望ましい就労形態別で正規の社（職）員と回答した人では、74.0%が「収入が安定しているから」、60.7%が「雇用が安定しているから」を理由に挙げている。一方、契約社（職）員とパート・アルバイトと回答した人では、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」（順に 52.1%、82.9%）や「家事・育児・介護との両立が可能だから」（同 34.2%、61.5%）が多くなっている。雇用や収入の安定、仕事と私生活の両立など、就労形態ごとに異なるメリットが存在しており、それ自体に問題はない。しかし、子育て中や介護中で、正規雇用を望んでいるのに非正規を選択せざるを得ない、あるいは仕事を辞めなくてはならない女性が多くいる状況は問題である。企業や団体などに対しては時短勤務やフレックス・タイム制、（特に男性の）育児・介護休業制度などの整備について、かたちだけでなく実際にそれらを活用できるように、就労環境の改善を呼びかけ続ける必要がある。加えて家庭内での役割分担については、家族が気軽に相談しあえるような機会を設けるための支援事業や適切な情報発信の充実を図るべきである。

### 就労していない方の就労経験と今後について

現在就労しておらず、過去に就労経験がある方の離職理由では「健康上の理由」が 30.6%で最も高く、「出産のため」が 20.6%、「結婚のため」が 18.2%などとなった。このうち「健康上の理由」については前回から 15.1 ポイントも増加している。一方で「出産のため」は 11.6 ポイント、「結婚のため」は 4.0 ポイント、「育児のため」は 5.3 ポイント、それぞれ減少している。質問はあくまで『最後に就いていた仕事』の離職理由ではあるが、結婚、出産、育児のために仕事を辞める選択をした女性は実際に減少しているものと受け取れる。しかし、図表 6-2 で年代別の若年層を見ても一定の割合で

そういった離職を経験した女性は存在しており、問題の解決にはまだ時間がかかると考えられる。

今後、仕事に就く意思について、60.7%が『ある』と回答した。そのうち仕事に就く上での不安や課題については、「勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安」が59.6%、「自分の体力が続くか不安」が51.5%などとなった。離職理由の「健康上の理由」(30.6%)とも関連して健康や体力を心配する声が多くなっており、就労者の健康管理は今後ますます重要なものになっていく。

### 就労している方の現在の就労について

現在の就労の満足度では、就労者全体の73.3%が『満足』と回答し、理由については、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」が49.1%で最も高い。さらに就労形態別に見ると、正規の社(職)員では「収入が安定しているから」(70.7%)、契約社(職)員とパート・アルバイトでは「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから」(順に47.2%、72.0%)が高くなるなど、就労形態ごとに異なる理由が見て取れる。一方で、就労者全体の24.4%が現在の就労に『不満』と回答し、理由については、「収入が少ないから」が45.9%で最も高い。また、「収入が少ないから」が前回から4.5ポイント増加、「責任や負担が大きいから」が同9.2ポイント増加と、悪化と受け取れる変化が生じている一方、「勤務時間・勤務日数・休日の自由がきかないから」は同7.7ポイント減少、「セクシャルハラスメント、パワーハラスメントがあるから」は同3.8ポイント減少など、改善と受け取れる変化もある。今後、責任と負担を男女がともに分かち合うため、柔軟な働き方を含めた就労環境の改善を模索していく取り組みがますます重要となる。

就労し続ける上での不安や障害では、46.8%の人が「自分の体力が続くか不安」と回答した。この質問では前回調査との直接比較は避けるべきものの、実際に不安は高まっているものと考えられる。また、問6(現在就労していない方の離職理由)でも「健康上の理由」が一番に挙げられている。平成25年に改正高年齢者雇用安定法が施行され、定年後も希望者は65歳まで同じ企業で雇用されるよう整備がすすめられた。そして、令和3年の法改正では70歳までの継続就業が企業側の努力義務となり、現在の就労者には70歳まで働くことを見据えている方も多と思われる。推測の域は出ないものの、そういった社会背景の変化も体力を不安視する要因のひとつと考えられる。さらに、現在の就労先の継続意向では、『変えたい・辞めたい』が26.1%と、前回から5.8ポイント増加し、その理由として「今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから」が44.0%、「体力的に仕事がついから」が31.2%などとなった。このうち、仕事がついからという点については、長時間労働の観点を無視することはできない。平成30年公布の働き方改革関連法により、残業時間の上限や、有給休暇に関する規制が順次進められた。しかし、残業時間に天井を設けることと、適正な労働時間が直結するわけではない。問2(就労先を選ぶ際に重視すること、したいこと)で「勤務時間が希望に合っている」が65.6%で最も高く、就労状況別の正規の社(職)員を見ても47.0%と半数近くに達している。働き方や就労時間の改善は喫緊の課題であると言える。企業、団体などに対し、単に長時間労働の是

正にとどまらず、男女問わず心身ともに健康で、高齢になっても働き続けられるような労働環境づくりへの取り組みを求めていかななくてはならない。

管理職への登用希望は、「ぜひ昇進したいと思う」が 9.0%、一方「昇進は望まない」が 51.9%と、過半数が望まない結果となった。さらに、望まない理由では、「現在の立場で働き続けたいから」が 48.4%、「管理職になると、責任が重いから」が 48.2%、「管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから」が 39.5%などで、現在の立場で充足しているとの声がある一方で、管理職が重責であることへの不安、私生活を犠牲にすることへの不安が表れている。また、管理職の責任については、問 11（現在の就労に不満である理由）でも「責任や負担が大きいから」が上位に入っている。こうしたことから、適切で無理のない業務配分とキャリアを中断しなくてもよい就労制度の整備を推し進め、今後も女性が男性と平等にキャリアを積み上げていけるようにすべきである。企業や団体などにはこれら就労環境改善への積極的な取り組みを求めていくべきである。

### 女性の就労環境と活躍推進について

女性が就労し続けるために必要なことについては、「子どもを預けられる環境の整備」は 61.2%で、前回から 20.8 ポイント減少した。この点についてはいまだ半数以上が「必要」だと回答する状況ではあるものの、一定の改善があったものと思われ、引き続き行政が改善に取り組むべき課題であると言える。一方で、「男性の家事参加への理解・意識改革」が 68.5%で前回から 16.2 ポイント増加している。男性の理解・意識改革については、女性の社会参画が進む中で改めて浮き彫りになってきたことと考えられ、引き続き、家庭内での性別役割分担意識を変革していく取り組みが必要である。

女性の昇進・昇格の障害となるものについては、全体の 67.5%が「仕事と生活の両立の困難さ」と回答し、「性別役割分担意識によるもの」が 48.8%で続いている。いずれも年代別や就労形態別でもおしなべて高く、問題の根深さが見て取れる。また、女性の活躍推進の取組みに関して、特に必要な情報については、「仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報」が 64.9%、「介護・家事の支援サービスに関する情報」が 46.6%となった。家事・育児・介護などと仕事との両立に難しさを感じたり、そう考えている女性が多いことがうかがえる。一方で、「保育所や幼稚園に関する情報」は前回から 21.6 ポイント減少し、「放課後児童クラブ（子どもルーム）に関する情報」は前回から 17.0 ポイント減少するなど、これらについては改善が進んでいることを反映しているとみられるが、依然として高い要望であることに変わりはない。以上を踏まえて、女性が仕事と生活を両立し、キャリアを積み上げていくために必要なロールモデルになる情報、各種支援サービスや育児に関する情報などについて、行政が発信を続けていかななくてはならない。また、仕事と生活の両立のためには家庭内における役割の分担も重要な課題である。家庭内の、特に配偶者やパートナーである男性に焦点を当てた学びの機会を提供することなどを通じて、男性がより積極的に家事・育児・介護に参加していけるように取り組む必要がある。

## 男女共同参画社会に関する意識

男女の地位については、「社会通念・慣習・しきたりなど」で『男性の方が優遇されている』と回答した人が 78.6%、「職場」では同じく 61.3%など、不平等を感じているとの回答が多い。また、「職場」については年代による差が小さく、50 歳代以下で 6 割前後、60 歳代で 6 割半となっており、格差是正までの道のりが遠いことがうかがえる。なお、新型コロナウイルスの流行下では、結果として、男性よりも女性に対し、解雇や就労時間の減少などに関してより大きな影響をもたらした。女性の非正規雇用比率が男性と比較して高いことが要因に挙げられており、女性の就労者の地位向上に向けた取り組みを加速させなくてはならない。

従来の性別役割分担について、『反対』は 67.8%で、29 歳以下では 80.5%にのぼった。就労の場はもとより、それ以外の社会生活や私生活など様々な場面で現在も男女不平等が存在している状況で、必要なことは制度づくりだけではなく、積極的な広報活動を通じて意識の面や伝統的で偏った考え方を変えていくことである。そのうえで、就労したい、社会で活躍したいと思う女性が、男性と平等にその機会を得られるような環境整備が求められている。

## V. 自由意見

自由意見の中から年代別・性別に一部を掲載する。いくつかの意見は一部を抜粋する。

### 29 歳以下

- 職場で男女格差を感じたことはあまりないが、昇進意欲が高いのは男性のほうが多いと感じる。まだまだ女性は一歩下がるといった考えを根底にもっている人は多いと思うので、そのような潜在意識が男女共になくなれば良いと思います。結婚しても働き続けたいです。
- 総合職として採用活動を行っていたが、内定後、「女性＝一般職」といわれ、昇格などが無い職種になった。今は、仕事内容には納得するようにしているが、「企業が表に出している情報やデータ」と「実際に人事担当・役職者・経営者が考えていること、やっていること」の間には、かなり差があると思う。
- 男性の育児休業制度はあってもないような制度。職場で夫は誰もとって人はいない、制度を使うことはできないと言っていた。男性が1年育児休業をとらなくてもいいがせめて出産後つらい1ヵ月はとるとか、休業しなくても残業がなく定時に帰ってくる、出張がない、夜勤がないなどがあるだけでも助かる。
- ひとり親家庭は、どちらも両親のいる家庭より働く上での負担(?)が大きい。子供が小さいうちは(特に複数子供がいると)発熱などで毎週のように早退、遅刻、欠勤。時給なので休むとお金減る。でも子供の看病が必要。とても休むのに申し訳ないと思ったり…。在宅できればいいのですが…。ひとり親(むしろ専門)くらいの職探しあったら利用したいと思うと思う。冷食で夕食を注文できる(収入に応じて安めに)とかないかなー。一生懸命だが、半年ひとり親になって大変すぎて…。体にも不調でてるししんどい。ひとり親の人達ってすごい。
- 最低賃金がほんの少ししか上がっていないと感じてしまっている。残業が多い方が仕事頑張っていると上司に評価されているように感じている。現職には管理職に女性がいないため、男女の格差を感じてしまう。これからより良い社会になっていくことを強く願っています。
- 保育園や幼稚園などの問題でなかなか一度退くと復帰しづらい現状や、出産や育児のために休むのが女性だけという印象が強く、長期就労がしづらい環境であると感じています。また、上の世代がそういう意識を持っているが故に「女の幸せは結婚して子供産んで寿退社すること」という意識が我々20代以下に浸透している節もあるので、女性が就労に対して意識が薄くなってしまっている気もしています。もちろん、全員が全員というわけではないですが、全体的な意識改革から必要ではないかと思います。

### 30 歳代

- 家事をするのが母親だという家庭で育ってきた男性は、結婚した時に妻からいくら家事をするよう求められても変えるのが困難だと思います。子どもの段階で家庭とは違う場(学校教育等)で男が家事をして当然だということをもっと強く学ばせて欲しいです。家庭の中でどのような内容の家事があるのかリスト化させる等もっと細かく知っていく必要があります。

- 私自身や友人の家庭を見ていて、夫側も月単位での育児休暇（5日間の育休…のような形式的なものではない）を取得できるケースが増えてきており、社会全休として夫婦が均等に家庭運営にも携わっていく意識が育ってきているのを感じています。しかし一方で、私の勤務先（東証一部・県内企業）では男女での差別とは言わないものの、「男のように働けること（長時間労働等）」が評価される傾向にあり、結果的に「仕事をやめてorパートなどで家庭のことを全てやってくれる配偶者がいる男性」や「子育ても介護もない単身女性」が評価されやすい状況です。旧来の専業主婦・主夫が家にいる分業を前提とした働き方ではなく、すべての人が家庭と仕事のバランスを取って働くことが可能な勤務体制評価制度、意識が社会全体に広がっていくといいなと思っています。
- 最低賃金、時給があがる話を聞くが、最低時給ではなく、一律10%等、どの職種でも一律に時給があがってほしい。専門職だが、20年以上時給があがっておらず、物価はどんどんあがり、大学で専門知識を学び、緊張感を持って仕事をしているのに、不公平感を感じる。
- 働いている中で、旅行などの理由で自由に長期の休みをとることが難しく感じる。長期の休みをとる際は“忙しいのにすみません”と謝りながら休むことがほとんど。もっと自分のプライベートの充実のために、有給休暇を使って長期の休みをとることが当たり前な社会になれば、仕事とプライベートの両方を充実させられるのではないかと感じる。
- 就学前の子どもがいる家庭では、どうしても女性の立場が弱いと感じます。病気で保育園からのよびだし、急な休みをもらうことや早退など職場に迷惑をかけるのでいつも申し訳なく思います。職場の方はとてもやさしいので受け入れてくれますが、それが重なると他の方にもご迷惑をおかけし、それが仕事へのモチベーションを下げる要因にもなります（仕事を任せてもらえない）。仕事はがんばっていても、遅刻や早退、休みが多い分、昇給もむずかしくなります。育児に協力的な会社で働く男性なら協力できると思いますが、中小企業勤めの夫は営業職で在宅ワークなし、早朝～夜おそくまでの勤務時間で協力したくてもむずかしい状況です。また3歳までは保育料が高いので正直家計を圧迫しています。1人6万円位払っているので私の給与の1/2を占めます。子どもを育てるために働いているのに保育料も高いので給与が上がればいいなと日々思っています。
- 以前専門学校の事務員をしていたときに、女子学生がこう言いました。「卒業したらいい人見つけて、早く結婚して、専業主婦になりたい」ととてもびっくりしました。専門学校はまさに手に職を得るための学校です。当然卒業後働くために学んでいると私は思っていたのです。その上、彼女はまだ社会に出たことがない、自分でお給料をかせぎ生活をしたことがない10代の学生です。なぜ仕事をしてから希望を出す発想がないのでしょうか。しばらくもやもやと考えたのですが、私の中で結論は彼女の育ってきた環境で「専業主婦＝幸福」と感じてきたのだろうなと思いました。未来のために、今の若い世代の人たちには働くことだって幸せの選択肢なんだということを分かって欲しいです。性別に関係なく、選択肢はたくさんあるに越したことはないと思うんです。「あなたはこんなに選べるんだ」って伝えていける人間になれるようにと考えています。
- 出産・育児が、仕事において大きなプラスになることを会社やリーダーが理解するべき。社会で子育てするという事は、当然、職場も出産・育児へのサポートに力を入れるべき。保育所を増やすよりも、職場に託児を設けてほしい（母親でも父親でも利用できるように）。女性政治家が少ないので、女性のはたらく環境がととのっていないこと、有効な対策がされていないことの原因になっている。政治家の男女比を是正してほしい。
- 千葉に住んでいて、千葉で働くことも選択肢に入れているが、どうしても賃金で見劣りすることが多く、転職まで踏み切れない。職業の幅も限られている。通える範囲とはいえ、片道90分の通勤は、年齢を重ねるごとに厳しくなってくると思うので、千葉にも魅力的な企業、充実した賃金の企業が増えてくれると嬉しいです。



- 「女性は家庭を理由にすぐ仕事を休んだり、辞めたりするから」という理由で、受験や就職の際、女性を不当に評価・差別する事例が相次いでいる。「企業や社会を回していくには、そのような差別は当然で、必要悪だ」という意見があることも知っている。しかし上述の差別は裏を返せば、「男性はいかなる時でも家庭より仕事を優先して、文句も言わずに長時間労働をしてくれる。だから、男性を雇った方が事業主としては都合が良い」という、男性への差別になっていると思う。QOLや働き方改革といった言葉が生まれる前、長時間労働の為家族との時間や自分の時間を取れず、辛い思いをした男性も沢山いた筈だ。仕事の苦労も家庭の苦労も、どちらかの性別に偏らないようにする、意識が社会に必要だ。

## 40 歳代

- 活躍推進に関する取り組みは情報が発信されていても本当にニーズが合っているかが大事だと思う。核家族になっている現代で地域との関係も希薄なため親子で育児を行っていかねばいけない現状で、父親が、土日関係なく、平日も遅くまで働く状況で、ワンオペになって孤立していく母子もいることを知ってほしい。そこに対して支援を考えるべき。そこに余裕がうまれない限り、育児+家事(+仕事)とはならないと思う。
- 私の子供は重度の障害があります。障害のある子供を育てながら働くのは体力的にも精神的にもとても大変ですが、家にこもって家事と子育てだけになると、別の意味で精神的につらくなるので、夫や放課後デイサービスの協力のもと働いています。しかし同じく障害児を育てている友人たちは、なかなか働けない友人も多く、精神バランスをくずしている方も多いようです。「介護や子育てをしながら働く」というのが、どうしても高齢の親や健常の子供にしか目が向きにくくなっているように感じるので、障害のある子供を育てる「介護&子育て」という面にも目を向けて頂けると嬉しいです。
- 私は看護師の資格を持っており、正社員で長時間働きたいと考えております。しかし、3人の子供の子育てに時間がとられ、パート勤務がやっとです。子供が少ない家庭、いない家庭の方が沢山働く事が出来、正直悔しいです。
- 皆が同じ働き方、休み方をする必要はなく、個人個人の意志が尊重されるといいなと思います。男性も社会にずっと出て活躍しなければならないのは辛い人もいるだろうし、女性も働きたいのに休まなければならない人もいるかと。ベーシックインカムなど収入保障の元で、色々なことにチャレンジして経済をまわして、いけるようになればいいのかなぁなど私自身も色々考える興味ある分野です。自分の子ども(娘)が将来楽しく、自立して働いていけるよう、数歩でも前に進んでいければと今仕事、育児、家庭をバランスとりながら仕事を続けています。
- お子さんのいる女性はすべてにおいて優遇されていると思います。すぐ休んでも代わりは独身の私たち。でも独身の私たちは何も優遇されないし、感謝もされない。どこの職場にいても思います。独身、こどもなしの女性は肩身がせまいです。
- 子どもを持つことにより、夫婦どちらかに負担がかかることが多い。金銭面でも働き方でも、男女問わず、同様の雇用形態、賃金形態を実現してほしい。通勤にこだわらず、在宅での仕事も選べることにより、働く時間も長くできる可能性もある。子どもが小学生くらいまでは、時短勤務を選べるなどが良い。また、子育てに限らず、介護をする場合も上記同様の対応ができると理想的だと思う。働きたい人が働ける環境づくりを国・行政は目指してほしいです。

- 私の職場は創立からずっと男性しかトップに立っていない。異様な光景だ。会議においても女性の発言権がなく発言を尊重する風潮もない。人事に際しても希望どおりいかないのは女性ばかりだ。人事考課といってもはっきりした評価基準もなく不当に評価されているので、仕事に対するやりがい失われる。何をもって評価しているのか明らかにしてほしい。男性が昇進のために女性を蔑み、自分を良く見せようとする姿に呆れる。

## 50 歳代

- シングルマザーが貧困に陥る話をよく聞く。女性が、胸をはって、1人でもしっかりと子供を育てられる社会になってほしいと思っています。
- 千葉から東京に通勤していましたがコロナの影響で、現在週1回出社でそれ以外は在宅勤務です。土、日は埼玉の実家で両親の介護があり、週1回の出社で、大変助かっております。この先どうなるかわかりませんが在宅でも十分業務可能ですので、このままの状態が続くと良いと思っています！出社が多くなると体力的に介護がむずかしくなる様に思います。長生きの時代となりました。働き方改革が進むことを望みます。
- 日本はまだ先進国の中でも女性の社会進出という意味では大変遅れている国だと思います。ここ数年になって制度的には是正されつつあるとは思いますが人々の意識の面ではまだまだ旧態依然のところがあります。世代が変わることによって変化していくとは思いますが、スピードが遅すぎます。性別に関係なく、働く意欲のある人が生きがいを感じながら働き続けられる社会を築いて欲しいと思います。
- 仕事内容によっては体調を崩す女性が多いと思います。女性は、生理など、男性と違った身体機能があり、出産に関しても、不妊など増えている心配があります。働く若い女性には、是非体を大切にしてください。
- 職場では、ダイバーシティの推進と言ってはおりますが、実際には、そう簡単には、変われなく（具体的に何をどうしたら良いのか？）、会社が求めている事に応える事が、大変だと感じています。ネット社会になり、さまざまなシステムに追いつけず、理解する事に時間がかかるし、充分理解できないので、公的な学習支援があるとうれしいです。
- 元夫には「俺は家事・育児できないからよろしく。でも仕事してもらわないと困る」と言われた。母親には「こんなに小さい子供を預けて仕事に行くなんて、子供がかわいそう」と言われた。上司には「お子さんがいて大変なんだから少し休みなさい」と言われた。同世代の子持ち女性は「(娘は)女の子だから大学なんて行かなくていい」と言っていた。仕事しなくていいんだから専業主婦でいい、という女性もいる。生活のための仕事とやりがいのための仕事という二面性があると思うが、生活のための仕事が必要なくなるのも理想（ベーシックインカムなど？）であり、一方で向上心が欠如しているのも問題かと。男女問わず、やりがいのための仕事ができる世の中になるとよい。とにかく性別的役割に対する意識改革が必要。
- 私の世代では仕事以上に家族の面倒を全面的にみるのが普通とされて、いましたし、負担もありましたが、この先自分の環境が大きく変化するとは思えません。もし、今の世代で20代、30代だったら仕事を辞めず、正社員として働き続けていたと思います。働く女性の為に世の中が変化したかもしれませんが、男性の価値観が変わらなければ何も変わらないと思います。

- 能力があれば男女問わず登用すればよい、というのは理想論だと思います。今の社会では能力に滅私奉公の能力が含まれているからです。管理職、議員等々の何割かを女性にしなければならない、というルールは有意義だと思います。子どもが熱を出したので休みます、保育園のおむかえで早退します、という管理職がロールモデルとして増えていけば後輩が続いて行くと思います。

## 60 歳代

- 世代的に男性は仕事、女性は家事・育児の時代に子育て等を経験した。そのため、自分のキャリアをあきらめ、専業主婦として、家事に専念してきた時期があった。その後、再就職するも正社員としての就労はむずかしく、現在も会計年度職員として就労している。女性がキャリアを中断せず、家庭と仕事の両立、または中断しても、正職員として、その後も就労できる社会になってほしい。
- 離職してから、健康問題、結婚、そして介護が始まり長い時間が経過してしまった。60才を過ぎてからの就労は難しく、将来を考え国家資格を取得する為専門学校に入学。しかし、ハローワークなどの補助金は資格に満たない為使えず奨学金の貸与（返還義務あり）を利用しての就学となった。60才以上でも資格を取得し、生涯、社会に貢献して行こうと就学する者に都道府県単位で補助や支援を受けられる制度があればと思う。
- 介護しながら生活の為に仕事もしなければならない人々、シングルで子育ても仕事もと毎日大変な人々、学校も家事も介護もがんばっているヤングケアラー、闘病しながら働かなければならない人々。そういう方々の就労支援や子育て支援、介護支援など最初に考えてほしいです。千葉市民の方々の知恵や知識を募って応援するあたたかいコミュニティーが出来るといいなと思います。「お役に立ちたい」と思っている人はいっぱいいると思います。
- 子どもの世代が家族をもち、子育てしながら仕事も両立できる社会作りのために、税金を使ってほしい。お金をばらまくのではなく、これからの社会を幸せと感じる就労と、人々の心を豊かなものにしてほしい。

# VI. 調査票

## 就労についての意識調査

### ご協力をお願い

千葉市にお住まいの皆様

このたび、『就労についての意識調査』として、千葉市にお住まいの女性の方を対象に、就労に対する意識や働き方の実態、働き続けるために必要なことなどについて、アンケート調査を実施することとなりました。

今回、満18歳以上65歳未満の女性3,000名の方を無作為(ランダム)に抽出し、アンケート調査票を郵送させていただきました。調査票及び集計結果は、すべて「〇〇」という回答が△△%のように統計的に処理いたしますので、ご回答いただいた方が特定されることは一切ございません。

なお、本調査は、千葉市の委託を受け、千葉市男女共同参画センターが行うものです。千葉市男女共同参画センターでは、男女共同参画社会の実現に向けて、さまざまな事業を展開しています。これまでに当センターが行った調査結果の概略は、ホームページに掲載しています。



[ホームページ] <https://www.chp.or.jp/danjo/research/>

### ◆ご記入にあたってのお願い◆

1. 宛名にあるご本人様をご記入ください。  
ご本人様が回答できない場合は、お手数ですが、白紙のままご返送ください。
2. 令和4年9月1日現在の状況でお答えください。
3. ご回答は、あてはまる選択肢の番号に○をつけてください。  
質問によって、○が1つの場合と、複数の場合があります。
4. 質問文の指示にそってご記入ください。
5. ご記入後、同封の返信用封筒に入れて 9月30日(金)までにポストにご投函ください。  
差出人名、切手は不要です。

令和4年9月

調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

《お問い合わせ先》

千葉市男女共同参画センター 調査担当

〒260-0844 千葉市中央区千葉寺町1208-2

千葉市ハーモニープラザ内

電話：043-209-8771

ご記入前にお読みください

本調査でいうところの「仕事(就労)」とは、労働によって収入を得る有償労働を指します。現在、複数の仕事に就いている方は、主な仕事を1つ選んで、それについてご回答ください。

最初に、あなたご自身のことについてお伺いします。

F1 あなたの年齢(令和4年9月1日現在)にあてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- |                 |                  |                  |
|-----------------|------------------|------------------|
| 1. 24歳以下 (8.0)  | 4. 35～39歳 (9.2)  | 7. 50～54歳 (15.7) |
| 2. 25～29歳 (6.4) | 5. 40～44歳 (11.5) | 8. 55～59歳 (14.2) |
| 3. 30～34歳 (8.1) | 6. 45～49歳 (14.7) | 9. 60歳以上 (12.3)  |

F2 あなたの就労形態について、あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 正規の社(職)員 (34.9)         | 5. 自由業 (0.8)         |
| 2. 契約社(職)員(臨時・派遣を含む) (8.5) | 6. パート・アルバイト (32.5)  |
| 3. 経営者・事業者 (1.0)           | 7. 内職・自営型テレワーク (0.3) |
| 4. 自営業・家族従業員 (2.7)         | 8. その他 (0.3)         |
|                            | 9. 就労していない (19.0)    |

F3 <F2で1～8(就労している)を選んだ方にお伺いします。>

通勤時間は片道どのくらいかかりますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- |                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| 1. 通勤時間はない(在宅) (5.0) | 4. 30～60分未満 (30.2) |
| 2. 15分未満 (23.6)      | 5. 60分以上 (16.1)    |
| 3. 15～30分未満 (24.7)   |                    |

F4 <F2で1～8(就労している)を選んだ方にお伺いします。>

あなたは現在の仕事を何年続けていますか。あてはまるものを1つ選んで○をつけてください。

- |                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 1. 1年未満 (12.0)     | 3. 3年以上10年未満 (33.9) |
| 2. 1年以上3年未満 (15.9) | 4. 10年以上 (37.8)     |

※各質問の右側に記してある①②…などの数字は、データ処理上の番号です。

問1～4はすべての方にお伺いします。

問1 あなたは就労の目的や意味をどう考えますか。次の中から近いものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 知識、技術、経験を社会で生かすため (14.2)
2. 社会に貢献するため (14.5)
3. 仕事を通じて自分の能力を高め、視野を広げるため (24.5)
4. 仕事が好きだから (9.0)
5. 経済的に自立するため (33.5)
6. 生活維持または家計補助のため (56.4)
7. 生活にゆとりをもたすため (32.1)
8. 子どもの教育、住宅、老後のため (33.2)
9. 自分のごづかいを得るため (20.1)
10. 仕事を通じて仲間や友人を得るため (8.2)
11. 家に閉じこもっていただくから (14.2)
12. 仕事に就くのは当然のことだから (9.8)
13. その他 (1.6)

問2 あなたが就労先を選ぶ際に、重視すること、またはしたいことは何ですか。あてはまるものすべて選んでOをつけてください。

1. 専門知識が生かせる (22.9)
2. 性格・能力が適している (48.1)
3. 仕事にやりがいがある (40.5)
4. 能力本位で実績が評価される (7.8)
5. 業種に将来性がある (9.4)
6. 給与の条件が良い (50.1)
7. 育児や介護への理解や制度が整っている (32.2)
8. 勤務時間が希望に合っている (65.6)
9. 通勤に便利など職場の立地条件が良い (58.3)
10. 職場の雰囲気が良い (60.1)
11. その他 (3.0)

F5くすべの方にお伺いします。>

あなたは結婚(事実婚・パートナーシップ宣誓を含む)されていますか。あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

※パートナーシップ宣誓とは、LGBTの方や事実婚の方など、同性・異性を問わず、互いの人生のパートナーとする2人が宣誓を行い、市がその宣誓を証明する制度です。

1. 未婚 (26.1)
2. 既婚 (66.3)
3. 離別 (7.5)

F6 現在、あなたと一緒に住んでおられるご家族について、あてはまる番号を1つ選んでOをつけてください。

※ここでのいうパートナーとは、夫、またはそれに相当する立場で同居している方です。

1. ひとり暮らし (11.4)
2. 夫・パートナーとふたり暮らし (18.2)
3. 2世代世帯(親と子の2世代) (63.7)
4. 3世代世帯(親と子と孫の3世代) (5.0)
5. その他 (1.3)

F7 あなたには、お子さんがいらっしゃいますか。いらっしゃる場合、お子さんの年代について、あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

(複数のお子さんがいらっしゃる場合は、一番下のお子さんについて、お答えください。)

1. 子どもはいない (35.1)
2. 乳幼児(小学校就学前) (14.2)
3. 小学生 (10.3)
4. 中学生 (4.9)
5. 高校、大学、大学院生 (高専、短大、専門学校を含む) (12.0)
6. 学校は卒業した(中退を含む) (23.1)



問9～16は現在、就労している方にお伺いします。

問9 あなたは現在の就労に満足していますか。あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

- |                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. 非常に満足している (11.5)      | 3. どちらかと言えば不満である (21.3) |
| 2. どちらかと言えば満足している (61.8) | 4. 非常に不満である (3.1)       |

.....▶ 問11へ

▶ 問10<問9で1,2を選んだ方にお伺いします。>  
満足している理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 責任ややりがいを持って仕事ができるから (20.6)
2. 自分の能力や資格を生かすことができるから (21.9)
3. 自分の能力を向上させることができるから (11.0)
4. 職場の将来性に期待できるから (1.4)
5. 収入が安定しているから (39.7)
6. 収入が多いから (5.1)
7. 同一労働同一賃金だから (0.7)
8. 勤務時間・勤務日数・休日の自由がきくから (49.1)
9. 福利厚生 (待遇・保障) が良いから (14.7)
10. 職場での人間関係が良いから (31.7)
11. 税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けるから (6.0)
12. 責任や負担が少ないから (6.3)
13. 仕事と生活の両立が可能だから (31.6)
14. 趣味や地域活動など仕事以外のことに時間が取れるから (7.9)
15. 通勤が負担にならないから (23.1)
16. その他 (1.0)

▶ 問12へ進んでください

問7<現在、就労していない方全員にお伺いします。>

あなたは今後、仕事に就く意思がありますか。あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. 大いにある (28.6)   | 3. あまりない (15.6)  |
| 2. それなりにある (32.1) | 4. ほとんどない (19.2) |

.....▶ 11ページ問17へ

▶ 問8<問7で1,2を選んだ方にお伺いします。>

あなたが仕事に就く上で、不安や課題はどのようなことがありますか。あてはまるものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 就労活動の仕方がわからない (1.5)
2. 希望する職種の人情報の集め方がわからない (3.7)
3. 希望する職種の求人自体が少ない (17.6)
4. 自分の能力や資格が生かせるか不安 (16.2)
5. 望む収入が得られるか不安 (20.6)
6. 望む就労形態が取れるか不安 (33.8)
7. 自分の体力が続くか不安 (51.5)
8. 勤務時間・勤務日数・休日での自由がきくか不安 (59.6)
9. 家族の理解が得られない (0.7)
10. 家族と家事・育児・介護の負担が出来ない (18.4)
11. その他 (9.6)
12. 不安や障害はない (2.2)

▶ 11ページ問17へ進んでください

問13 あなたは、今後も、現在の就労先で働き続けたいと思いますか。あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

1. 続けたい (27.9)

2. どちらかと言えば続けたい (44.0)

3. どちらかと言えば変えたい (16.6)

4. 変えたい (5.2)

5. 仕事を辞めたい (4.3)

問15へ

問14 問13で3～5を選んだ方にお伺いします。>

就労先を変えたい、または仕事を辞めたい理由は何ですか。最もあてはまるものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 今の仕事にやりがいを感じられないから (25.6)

2. 今の仕事以上にやりたいことがあるから (11.6)

3. 今より賃金や待遇が良い仕事に就きたいから (44.0)

4. 今より自分の能力を活かせる仕事に就きたいから (14.4)

5. 今の職場が今後も存続するか心配だから (14.0)

6. 夫・パートナーや家族の理解が得られないから (1.6)

7. 仕事と生活の両立が困難だから (19.2)

8. 体力的に仕事がつらいから (31.2)

9. 人間関係など、精神的に辛いから (28.8)

10. 今の職場は、妊娠・出産した人や介護を抱える人、一定年齢に達した人は辞めざるを得ない雰囲気だから (4.4)

11. 通勤が負担になるから (12.8)

12. その他 (14.4)

問11 問9で3、4を選んだ方にお伺いします。>  
不満である理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 責任ややりがいを持って仕事ができないから (9.0)

2. 自分の能力や資格を生かすことができないから (5.2)

3. 自分の能力を向上させることができないから (8.6)

4. 職場の将来性に期待できないから (20.2)

5. 収入が不安定だから (13.3)

6. 収入が少ないから (45.9)

7. 同一労働同一賃金ではないから (7.3)

8. 勤務時間・勤務日数・休日の自由がないから (19.7)

9. 福利厚生（待遇・保障）が良くないから (11.2)

10. 職場での人間関係が悪いから (17.6)

11. セクシャルハラスメント、パワーハラスメントがあるから (7.7)

12. 税や社会保険などで、家族の扶養の範囲で働けないから (1.3)

13. 責任や負担が大きいから (29.6)

14. 仕事と生活の両立が出来ないから (10.7)

15. 趣味や地域活動など仕事以外のことに関心が取れないから (10.3)

16. 通勤が負担になるから (9.4)

17. その他 (15.0)

問12 現在、就労している方全員にお伺いします。>

あなたが就労し続ける上で(転職含む)、不安や障害ほどのようなことだと思いませんか。あてはまるものを3つまで選んでOをつけてください。

1. 望む収入が得られるか不安 (39.6)

2. 望む就労形態が取れるか不安 (25.2)

3. 勤務時間・勤務日数・休日で自由がきくか不安 (32.5)

4. 自分の能力や資格が生かせるか不安 (6.0)

5. 能力に見合った評価が得られるか不安 (12.4)

6. 職場においてジェンダー差別があるか不安 (2.4)

7. 自分の体力が続くか不安 (46.8)

8. 家族の理解が得られない (0.8)

9. 仕事と生活の両立 (33.7)

10. 通勤が負担になる (11.7)

11. その他 (7.6)

12. 不安や障害はない (4.7)



問17 7～22はすべての方にお伺いします。

問17 あなたは、女性が就労し続けるために、家庭・社会・職場において必要なことは何だと  
思いますか。あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

1. 男性の家事参加への理解・意識改革 (68.5)
2. 保育所や放課後児童クラブ（子どもルーム）など、子どもを預けられる環境の整備 (61.2)
3. 家事・育児支援サービスの充実 (39.9)
4. 介護支援サービスの充実 (42.2)
5. 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革 (40.5)
6. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 (50.6)
7. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 (56.9)
8. 育児や介護による仕事への制約を理由に昇進させないなど、不当な処遇の禁止 (33.2)
9. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革 (43.6)
10. 働き続けることへの女性自身の意識改革 (21.1)
11. その他 (4.2)

問18 あなたは、職場において女性の昇進・昇格の障害となっているものは何だと思えますか。  
あてはまるものをすべて選んで○をつけてください。

1. 正當に評価されていないこと (25.2)
2. 能力や実績が評価される職種に就いていないこと (14.8)
3. 転勤・出張等の要求に応えられないこと (34.9)
4. 研修・訓練などにおける男女間の機会不均衡 (8.2)
5. 仕事と生活の両立の困難さ (67.5)
6. 昇進・昇格意欲に欠けるという考え方 (12.3)
7. 男性は家事・育児という性別役割分担意識によるもの (48.8)
8. その他 (5.9)
9. 特になし (8.9)

問15 <現在、就労している方全員にお伺いします。>  
あなたは、現在の職場で管理職への登用を望みますか。あてはまるものを1つ選んで○を  
つけてください。

※ 現在管理職の方は更上の役職へ、管理職への登用制度のない方は、制度がある  
仮定してお答えください。

1. ぜひ昇進したいと思う (9.0)
  2. 特に昇進したいとも、したくないとも思わない (33.8)
  3. 昇進は望まない (51.9)
  4. その他 (2.0)
- } 次ページ問17へ  
→ 次ページ問17へ

問16 <問15で「3. 昇進は望まない」を選んだ方にお伺いします。>  
管理職への登用を望まない主な理由は何ですか。あてはまるものを3つまで選んで○を  
つけてください。

1. 管理職としての能力に不安があるから (33.5)
2. 管理職になると、責任が重いから (48.2)
3. 現在の立場で働き続けたいから (48.4)
4. 自分の価値観や人生観と合わないから (11.3)
5. 管理職になると長時間労働となり、生活との両立が難しいから (39.5)
6. 管理職になると人事管理が煩わしいから (14.9)
7. 前例がないから (7.7)
8. その他 (7.7)

⇨ 次ページ問17へ進んでください

問21 あなたは現在、次の分野で男女の地位は平等になっているかと思いませんか。(A)～(E) それぞれの事項について、あてはまるものを1つずつ選んでください。

	女性の方が 優遇されている	どちらかといえは 女性の方が優遇されて いる	平 等 に な っ て い る	男性の方が 優遇されている	どちらかといえは 男性の方が優遇されて いる	わ か ら な い
回答例 ----→	1	2	③	4	5	6
(A) 家庭生活で	1.9	5.0	23.3	38.5	17.1	12.0
(B) 職場で	1.0	3.7	23.2	44.2	17.1	8.8
(C) 地域社会で	0.8	3.8	24.5	36.8	11.6	20.9
(D) 法律や制度の上で	0.6	4.7	22.4	34.5	17.0	19.1
(E) 社会通念・慣習・しきたりなどで	0.3	1.3	6.3	45.7	32.9	11.7

問22 あなたは、「男性は仕事、女性は家事・育児」という考え方について、どのように思いませんか。あてはまるものを1つ選んでOをつけてください。

1. 賛成 (1.5)
2. どちらかといえば賛成 (16.2)
3. どちらかといえば反対 (29.9)
4. 反対 (37.9)
5. わからない (13.3)

問19 あなたは、女性の活躍推進の取組みに関する情報のうち、どの情報が特に必要になると思いますか。あてはまるものをすべて選んでOをつけてください。

1. 積極的に家事・育児に参加する男性のモデル事例に関する情報 (25.8)
2. 保育所や幼稚園に関する情報 (場所、保育料など) (46.1)
3. 放課後児童クラブ (子どもルーム) に関する情報 (場所、利用料など) (41.3)
4. 出産・育児などを経ながら就業を継続している女性のモデル事例に関する情報 (32.6)
5. 介護・家事の支援サービスに関する情報 (内容、利用方法など) (46.6)
6. 仕事と家事・育児・介護との両立支援制度に関する情報 (内容、利用方法など) (64.9)
7. ワーク・ライフ・バランスの推進や、働き方の見直しの実践例に関する情報 (38.3)
8. 就職・再就職のための職業訓練に関する情報 (利用方法、相談先など) (29.3)
9. 起業・NPO活動のための情報 (支援内容、相談先など) (10.0)
10. その他 (3.1)

最後に、男女共同参画社会に関する意識についてお伺いします。

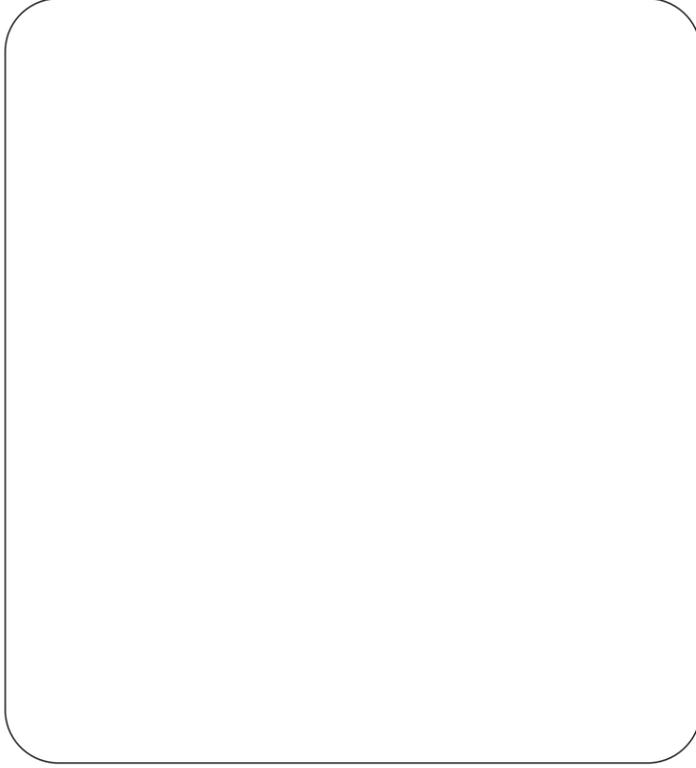
問20 あなたは、以下の言葉を知っていますか。あてはまるものをそれぞれ1つずつ選んでください。

	言葉も内容も 知っている	言葉は聞いたこと があるが、内容 までは知らない	言葉も内容も 知らない
回答例 ----→	1	②	3
男女共同参画社会*1	35.6	34.9	28.2
仕事と生活の調和*2 (ワーク・ライフ・バランス)	41.6	35.1	22.1

\*1 男女共同参画社会は、『すべての市民が、男女の別なく個人として尊重され、お互いに対等な立場であらゆる分野で参画する機会が確保され、責任を分かちあう』社会です。  
(出典：千葉市男女共同参画ホームページ)

\*2 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) が実現した社会は、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』です。  
(出典：内閣府 ワーク・ライフ・バランス憲章)

就労に関するご意見などがありましたら、自由にお書きください。



アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。  
同封の封筒（切手不要）にて、9月30日（金）までにご投函をお願いします。

就労についての意識調査  
調査結果報告書

---

○令和 5 年 3 月 発行  
○発 行 千葉市市民局生活文化スポーツ部男女共同参画課  
〒260-8722  
千葉市中央区千葉港 1 番 1 号  
電 話 043-245-5060

千葉市男女共同参画センター  
(指定管理者) 公益財団法人千葉市文化振興財団  
〒260-0844  
千葉市中央区千葉寺町 1208 番地 2  
電 話 043-209-8771