

1. 従業員調査概要

【調査対象者の属性】

調査対象者は584人、そのうち女性は58%、男性は42%である。その年齢構成は男性が34%、女性が27%というように男女とも30歳代が最も多い。ただし、女性は男性に比較して30歳代、40歳代の割合が少なく、20歳代の割合が多い。女性は、男性に比較して年齢構成が均等化しており、平均年齢も若い。

従業員の既婚率は女性が50%、男性が72%である。全体として男女ともに既婚率が高い。とくに男性の既婚率が高い。

配偶者の雇用形態は、女性の67%がフルタイムである。男性は、配偶者の33%がフルタイム、33%がパートタイム、31%が無職であるというように3分割されている。

最終学歴について、女性は高卒が最も多い(51%)のに対して、男性は大卒・大学院卒が最も多い(45%)。女性は男性と比較して短大卒が多い(25%)ことも特徴的である。

家族構成に関して、女性の49%、男性の60%に子供がいるが、子供が社会人である場合も多い(女性39%、男性19%)。したがって同居する子供のいる割合は、前述の数値よりおよそ10ポイント程度少なく、女性が39%、男性が51%である。調査対象者の親ないし配偶者の親と同居しているケースも多く、女性で47%、男性で39%である。

勤務先の業種は、男女ともサービス業(女性40%、男性29%)が最も多い。次いで製造業(女性18%、男性20%)である。

事業所の規模は男女ともに、50～99人の事業所に勤務する割合(22%)が最も多い。女性の場合は、男性に比較して従業員30～39人規模の事業所に勤務する割合(女性17%、男性12%)が多い。

勤務形態は、女性の60%、男性の89%が正規従業員である。男性に比較して女性の場合は、パートタイマー(37%)が多い。就業している職種については、男女ともに事務職、販売・サービス職、専門・技術職の順に多い。ただし、順位は同じであっても、女性の場合は、事務職の比率が高く(56%)、その他の職種がそれより格段に少なくなるのに対して、男性の場合は職種間の比率の格差が少なく、分散している。

勤続年数に関して、女性は10年以上が29%に対して、男性は10年以上が54%である。他方、5年未満の勤続者の女性が40%であるのに対して、男性は28%である。女性は勤続年数が短く、男性は長いという特徴がみられる。

年間収入(税込)については、男女とも250～500万円の階層に最も多く分布(女性36%、男性46%)している。次いで男性が500～750万円に30%、女性が150～250万円未満に31%が分布している。さらに女性の場合、150万円未満の年間収入の者が24%いるが、男性は、2%しかいない。年間収入の男女差は顕著である。

【労働時間】

週の労働日は、男女ともに、その80%が5日である。ただし、女性の11%、男性の20%が6日働いている。1日の労働時間は8時間程度が全体で45%であるが、男女別にみると女性が48%、男性が40%である。女性の場合は、7時間以下が32%を占めるが、男性は9時間以上が51%を占めている。とくに30歳代の男性のなかで9時間以上が63%を占めており、長時間労働が顕著である。業種別にみると金融業・保険業が長時間労働(68%が9時間以上)であり、サービス業や製造業の労働時間が短い。

前回調査と比較して、労働日を週5日と回答した者が男女ともに大幅に増加(女性13ポイント、男性6ポイント)しており、週6日の者が大きく減少している。ただし、これが労働時間の短縮の結果なのか、経済危機によって生産等の活動が収縮したせいなのか、不明である。一般に、製造業やサービス業が長労働時間であるが、今回、

● III. 調査結果—従業員調査— ●

これらの産業の労働時間が短いので、経済危機の影響によると考えたほうが妥当かもしれない。また、男性の長時間労働が前回調査(54%)以降も依然として継続しており、また、労働時間における大きい男女差も依然として存在している。

【有給休暇】

有給休暇の年間「所定日数」は、男女ともに16～20日(女性29%、男性38%)が最も多く、次に21日以上(女性25%、男性27%)が多い。他方、その「消化日数」は女性の29%、男性の38%が1～5日であり、かなり少ない。男女の「消化日数」を比較すると20歳代、30歳代の女性の中で11～15日、16～20日を消化している者の割合が男性より多く男女差がある。男性は消化日数の少ない理由として「仕事が忙しい」ことを第1位にあげている。

前回調査と比較すると全体の傾向はあまりかわっていない。

【育児・介護休業制度】

男女従業員の58%が「育児・介護休業制度」を知っており、29%が「育児休業制度のみ知っている」、12%が「両方とも知らない」。制度の周知度に関して、男女に大きな違いは見られない。年代別に比較すると20歳代の男性の中にこれらの制度を「知らない」者が21%いること、また、年齢が上昇するにしたがってこれらの制度を「知っている」者の割合が増えている。前回調査と比較して両制度に関する周知度は、全体においても年齢別においてもかなり増加している。

育児・介護休業制度について「利用しにくいと感じる」と回答する従業員は66%である。その理由は、女性の場合、第1位が「現職復帰の保証がないため」(53%)、第2位が「休業期間中の収入の不安があるため」(31%)、男性の第1位が「代替要員の確保が困難なため」(52%)、第2位が「仕事が忙しい」(42%)、第3位が「休業期間中の収入の不安があるため」(40%)である。

前回調査と比較すると、女性の場合、「現職復帰の保証への疑念」を感じる者が5ポイント増加し、男性では「代替要員の確保」への懸念が11ポイントも増加している。

育児・介護休業制度を知っている者の中で、利用した者は、女性8%(25人)、男性0%である。育児休業制度の利用期間について、10～12ヶ月が33%と最も多かった。ただし、制度を知っており、利用しにくいと回答した者であっても、この制度の適用対象者であるかどうか不明なので、利用しにくいことと利用率の高低の関係を直接結びつけて論じられないという問題がある。

【職場の状況】

調査対象者のうち、現在管理職の者は、女性5%、男性29%である。「管理職になりたい、あるいはなってもいいと思う」女性は10%、「思わない」女性は実に84%もいる。女性の場合、どの年代においても「思わない」と回答する者は80%を越えている。男性では、「管理職になりたいあるいはなってもいいと思う」者は31%、「思わない」者は39%である。年代別にみると「管理職になりたいと思わない」者の割合が女性よりかなり低いが、20歳代、30歳代の男性で「思わない」者の割合が40%を超えていることに注目したい。「思わない」理由の第1位から第3位は、男女とも「管理職の能力に不安があるため」(女性43%、男性38%)、「仕事と家庭の両立困難」(女性41%、男性24%)、「責任が重い」(女性37%、男性37%)である。ただし、女性の場合「両立困難」が第2位、男性の第2位は「責任が重い」というように男女間で2位と3位の順位が逆転している。女性の場合、この3つに理由が集中しているのに対して、男性はその他にも、「ずっと一線で働きたい」、「自分の価値観や人生観とあわない」と回答する者もいるなど理由が多様化している。

前回調査と比較しても女性の傾向に変化はみられない。

昇進・昇格とかかわって、教育・訓練が不可欠であるが、全従業員の 70%が教育訓練を受けている。訓練の内容に関して、女性の 36%、男性の 44%が「社内研修」を、女性の 26%、男性の 45%が「社外のセミナーや講習」を受講している。ただし、男性の場合、30 歳代以上になると「社外のセミナーや講習」を受講する者が多いが、反対に女性は少なくなる。また同じ 20 歳代でも、女性の場合は「日常の仕事を通じた訓練」を受ける者が多いが、男性は「社内研修」が多いなど教育・訓練においても男女に違いがある。

教育訓練を受けている者の比率は、前回調査(55%)と比較すると上昇している。特に女性の上昇率(前回調査 49%、今回調査 66%)が顕著である。

上司の性別に関して、男女ともに「男女どちらでもかまわない」と回答した者は 70%を超える。「どちらかといえば男性がよい」と回答した者も男女とも 14%前後であり、男女差はみられない。「男性がよい」と回答した者は、女性で 5%、男性で 14%である。ただし、年代別にみると 30 歳代以上において「男性がよい」と回答する者が男女ともに増加する。

前回調査によると「男女どちらでもかまわない」と回答した者は 62%だったので、上司の性別に関する意識はかなり変化しているといえる。

セクシュアル・ハラスメントについて、「性に関する話を聞かされた」、「差別的な言い方をされた」、「仕事に異性に身体をさわられた」に関して「経験がある」と回答する者の割合はそれぞれ 4%、12%、9%であり全体として少ない。ただし、「経験がある」ばかりでなく「みたことがある」、「話にきいたことがある」まで拡大すると、20%前後にまで「経験がある」者は増える。男女別にみると、女性の場合、「経験がある」と回答する者が、どの項目においても多い。例えば、「差別的な言い方をされた」は 19%、「仕事に異性に身体をさわられた」15%、「宴会でお酌やデュエットを強要された」7%、である。「みたことがある」、「話にきいたことがある」まで広げると、それぞれ 29%、22%、14%まで増える。

前回調査においては、同 3 項目について「経験がある」と回答した女性の割合が、25%、19%、18%なので、均等法のセクシュアル・ハラスメントハラ防止規定が効を奏しているのか、かなり改善されてきている。

【仕事について】

男性の場合、働く理由の第 1 位は「生活がなりたないから」(87%)、第 2 位が「働くのが当たり前だから」(25%)である。第 1 位の多さが際立っている。他方、女性の第 1 位は男性と同じく「生活がなりたないから」(64%)であるが、回答者の割合が男性より低い。第 2 位は「将来に備えて」(38%)、第 3 位が「ゆとり」(27%)である。2 位以下は男性と異なっている。

前回調査と比較すると、「生活がなりたないから」と回答する男女の割合が女性で 14 ポイント、男性で 9 ポイントも増加している。他方、「ゆとり」と回答する割合が女性で 4 ポイント、男性で 10 ポイント減少している。前回調査以降、一般に賃金が上昇せず、家計の貯蓄率が低下する傾向がみられたが、調査対象者の働く理由の変化にもその影響が表れている。とくに、女性が家計を積極的に支える意識が増えているものと思われる。

仕事を選ぶ際に重視することについて、男女ともに第 1 位が「仕事の内容」(女性 69%、男性 72%)、次いで「給与・賃金」(女性 51%、男性 61%)、企業の安定性(女性 41%、男性 56%)の順である。男性は相対的にみてこの 3 つに集中しているが、女性は「職場の人間関係」、「通勤時間」、「労働時間」などを選択理由にあげる者の割合が多い。

前回調査と比較して、「仕事の内容」と「企業の安定性」を挙げる者の割合が、男女ともにそれぞれ 5 ポイント～10 ポイント程度増えている。他方、女性の場合は、「労働時間」を選択する者の割合が減少している。「企業の安定性」を重視した仕事の選択や女性の中で「労働時間」のウェイトが低下するなどは、経済危機を反映して

いるかもしれない。

女性にとって仕事を続けるうえでの悩みは「労働条件や福利厚生制度や施設」(33%)、「職場の人間関係」(32%)、「家事・育児・介護分担の偏り」(26%)の順に多い。一方、男性は「職場の将来性」(47%)、「労働条件や福利厚生制度や施設」(36%)、「職場の人間関係」(24%)の順である。

前回調査と比較すると「職場の将来性」に関して男性で 10 ポイント、女性で 7 ポイントも増加している。これらは、グローバル化において行われてきた事業の再構築や企業再編、また経済危機など、今日の不安定な企業社会を反映している。

【女性の就業】

男女ともに、女性が結婚後も仕事をもつことに関して無条件に「賛成」が 60%を超えている。とくに女性の 30 歳代が 77%、40 歳代が 76%、というように相対的に年齢の高い層で結婚後の仕事の継続に「賛成」と回答する割合が多い。注目すべきは 20 歳代の男女である。一般にこの種の質問に対して女性の方が「賛成」と回答する者が多くなるが、今回の調査結果によると男女が逆転している。

前回調査と比較すると、全体で 15 ポイント無条件「賛成」派が増えている。男女別、年代別にみると 20 歳代の女性を除いて、男女ともにどの年代においても大幅に「賛成」派が増加している。前回調査から 8 年を経て、結婚後に女性が就業継続することに関する意識が顕著に変化していることが明らかである。なお、20 歳代女性の意識が大きく変化していない理由の分析は、今後の課題として残されている。

女性が仕事を継続するために必要なことについて、男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」(女性 63%、男性 57%)、第2位が「能力や実績の正当な評価」(女性 37%、男性 45%)である。年代別にみると男女ともに 20 歳代～30 歳代においては「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する割合が多く、それ以上の年代になると「能力や実績の正当な評価」が増加する。

前回調査と比較すると「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する者の割合が増えているが、とくに男性において顕著である。また、女性に対して正当な評価がされていないことを指摘する女性の割合が 50 歳代で 15 ポイント増加している。男女共同参画や少子化対策によって意識が変化してきているのかもしれない。

女性が職場で活躍するために行政に望むことについて、男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」(女性 60%、男性 65%)、第2位は、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」(女性 37%、男性 27%)である。男女・年代別に比較しても 10 歳代を除いて同じく第1位は「育児・介護のための施設や制度の充実」である。前述の女性が仕事を継続するために最も必要な対策に対する質問結果とも符合している。

前回調査と比較して、男性が「育児・介護のための施設や制度の充実」を望む割合が 24 ポイントも増加している。今後、行政がこのような領域において積極的な支援策を打ち出すことが望まれる。

【正規従業員の状況】

職場における正規従業員の処遇に関する男女差に関して、男女ともに、「昇進・昇給」(女性 37%、男性 22%)、「賃金」(女性 29%、男性 23%)において差別があると回答した者が多い。男女別・年代別にみると、30 歳代以上の女性にそうした意識を持つ者の割合が多くなる。

また、その原因について、男女ともに第1位は「結婚・出産・育児等で退職する」であるが、第2位については女性が「管理職や経営者の差別意識」を、男性は「女性の腰掛け意識」を指摘する者が多く、男女双方で異なっていることが注目される。ちなみに男性の中で「女性の腰掛け意識」を指摘する者は、50 歳代、60 歳代が多いが、これを反映してか 40 歳代、50 歳代の女性の中で「管理職や経営者の差別意識」を指摘する者が多く、男女

の意識のずれが顕著である。この世代の男性の意識改革が課題である。

前回調査と比較すると女性の中で「賃金差別」はないと回答する者の割合が14ポイントも減少し「待遇に差はない」と回答する者が男女ともに10ポイント増加している。前回調査対象者と比較すると30歳代やパートタイマーが多いが、それが「待遇に差がない」という回答の増加とどのように関連するかは、今後の検討課題である。とはいっても「昇進・昇給」の差は賃金に影響を与えるので「賃金差別」の範疇にまとめるとすれば、以前としてこの部分の課題は大きい。

女性だけの退職慣行の有無について、「結婚退職」は14%、「出産・育児退職」は16%、さらに「社内結婚の場合の女性のみ退職」は6%の従業員があると回答している。この数値は前回調査からさして減少していない。

また、あるべき男女が働く職場環境について「性別に関係なく同等に働くべき」と回答した者が男女ともに最も多く、次に「男性の仕事と女性の仕事、ある程度わけるべき」と回答した者が多い。この傾向は前回調査と比較して大きな変化はみられない。

【パートタイマーの状況】

サンプル数に限界があるので、女性パートタイマーに限定して検討すると、パートとして働く理由は、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(39%)、「正規従業員では家事・育児の両立困難のため」(30%)、「正規従業員の仕事がなかったため」(29%)の順に多い。前回調査も同様な傾向である。

上位二つの理由は、女性が現行の職場における長時間労働や家庭における家事・育児負担の女性への偏りを前提として働き方を模索した結果を示しているように思われる。したがって、パートタイマーから「正規従業員になりたい」者も33%程度にとどまっており、61%が現状のままのパートでよいと回答しているのではないだろうか。

前回調査と比較して、現状維持派が8ポイント減ったが、その分、正規従業員への希望者の増加にはつながらず無回答が増えたにすぎない。この状況をどのように考えるかは今後の課題である。

雇用期間については6ヶ月以下の者が38%、7～12ヶ月の者も49%であり、大半が1年以下である。前述の事業所調査結果と異なって短い期間の者が多い。賃金は、多くが時給(78%)で支払われており、女性の59%は900円未満である。

パートタイマーに関する不安や不満の第1位は「賃金が安い、退職金がもらえない」(53%)、第2位は「いつ辞めさせられるか不安」(22%)である。前回調査よりも「賃金が安い、退職金がもらえない」を指摘する割合が12ポイント増加している。男性の賃金があがらない中でパートの妻の賃金が重視され社会的に注目されはじめている。パート女性がその賃金を凝視して、公正に支払われているかを問う状況が広まる可能性があるかもしれない。

【ワーク・ライフ・バランス】

今回の調査で新たに加わった項目である。平成19年末に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」が策定され、現在、官民を挙げて様々な取組が進められている事項である。

ワーク・ライフ・バランスの「言葉と意味の両方を知っている」者(15%)は男女ともまだ少ない。「所定外労働時間を減らすなど、ワーク・ライフ・バランスの実現のために働き方の見直しを「している」者の割合が60%を超えている一方で、「業務量が多い」ので減らす努力をしていないと回答する男性も多い。「取り組んでいない」、「どちらともいえない」を除くと事業所単位で取り組んでいる事業所の割合は70%弱である。ただし、この結果は、現下の経済危機の中で受注量が減ったために「所定外労働時間」を減らしたケースと判別できない。

職場で希望する制度については、女性の第1位が「年次有給休暇制度の取得促進」(34%)、第2位が「長期休暇制度」(22%)、第3位が「フレックスタイム制度の導入」(21%)である。男性の場合は2位と3位が逆転して

● III. 調査結果—従業員調査— ●

いる。第 4 位になると、女性は「出産・育児・介護による退職者についての再雇用制度」が、男性では「ノー残業デーの設定」が登場するように男女差がみられる。他の一般的な調査によると、女性ばかりでなく男性も「家庭生活に費やす時間を増やしたい」という希望が強くあり、そのために「休暇を取りやすい職場が望ましい職場」と思っているという傾向がみられるが、今回の調査結果も同じ状況である。

【まとめ】

今回の調査対象者は 584 人であり前回の 1483 人に比較するとおよそ3分の一に減少している。各種の要因から回収率が悪かったからである。またその属性に関しても、平均年齢が上昇している、男性の配偶者のうち無職の女性が減少している、女性の雇用形態についてパートが 13 ポイント増加している、女性の事務職の比率が低下している、などの違いがみられる。また、今回の調査は経済環境が急速に悪化する状況にあったので、調査結果にこの影響がみられるなどを考慮してまとめをする必要があるが、事業所調査では明らかにならない従業員の本音もみえてくる。

とはいっても前回実施された調査から 8 年を経て、いくつかの変化を指摘することができる。

例えば、以下のような人々の意識の変化をみることができる。女性が結婚後仕事を継続することに対して無条件に「賛成」する者が男女や年齢をとわずかなり増えている。経済環境の悪化を背景に、働く理由として「生活がなりたないから」と回答する女性が急増していることがこの意識をさらに促進している。また、女性の上司に対する違和感も急速に低下している。「育児・介護休業制度」の周知度も高まった。

「均等法」の改正・強化の影響で、女性が働く職場においてセクシュアル・ハラスメントは減少し、教育・訓練の男女差は改善されている。

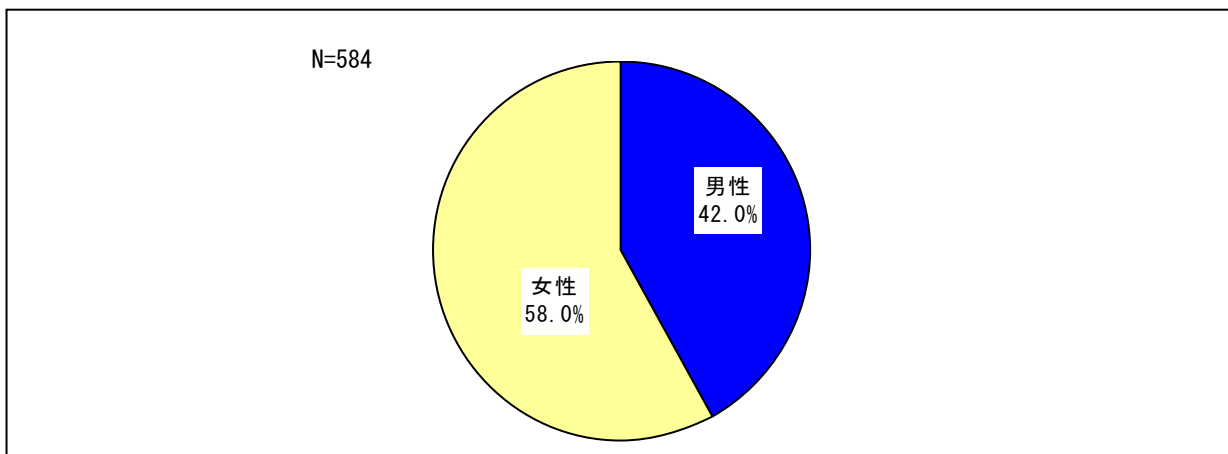
他方で、「育児・介護休業制度」のように法的に強化されたもののその実効性に課題が残るものもある。育児休業制度に関して、女性の中で「現職復帰の保証」に対する不安は増えている。また男性の中で「代替要員の確保」についての懸念が増大している。これにともなって男女ともに企業や行政に「育児・介護休業制度」のさらなる充実策を望んでいることが明らかになっている。

女性の管理職へ登用について、政府は数値目標を明らかにしているが、一向に改善されていない。中高年男性の意識改革が課題となっている。また、女性や男性の 20 歳代、30 歳代に管理職になりたいと「思わない」者が少なからずいる。この原因究明が必要であるが、30 歳代男性に長時間労働がめだつこと、「有給休暇」や「長期休暇」を望む男性、家族と過ごす時間を確保したいと希望する男性が多いこと、育児休業制度や労働時間の短縮等の対策が実効性を伴って進んでいないことが影響しているかもしれない。今後の「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」が問われている。

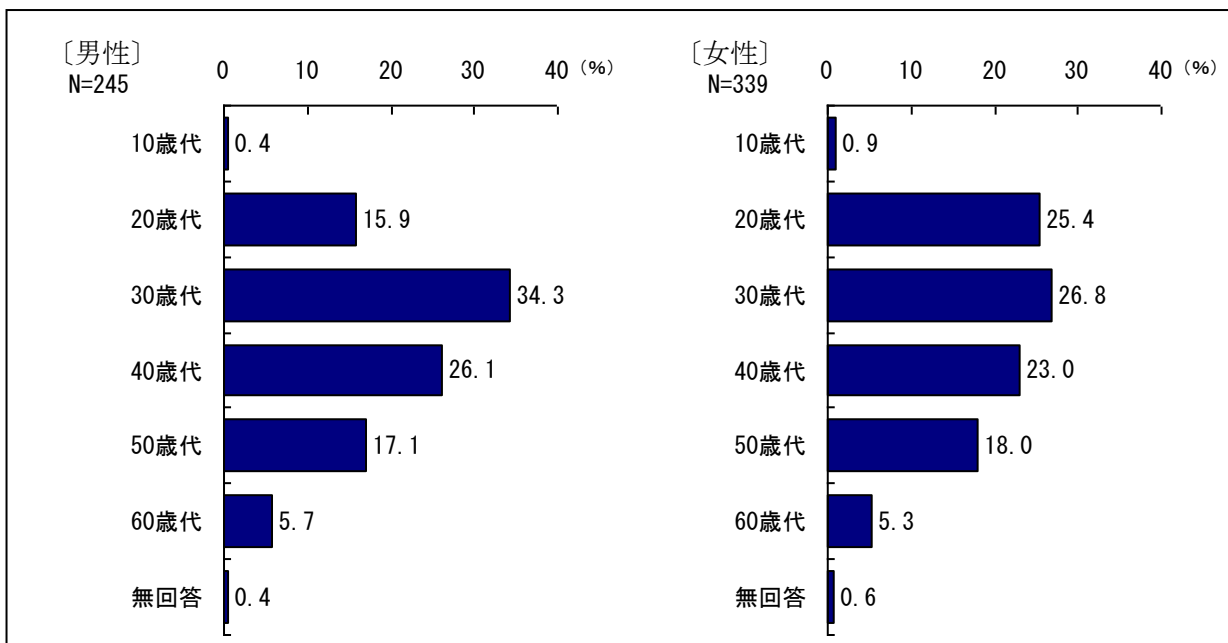
職場における労働時間、昇進・昇給や賃金の男女格差について前回調査以降、それぞれ若干の改善をみているにすぎない。他方で、この 8 年間において企業は、正規従業員より非正規従業員の求人を増やす採用方針へと変更してきた。女性の側も、働く意欲があっても仕事と家庭の両立に悩む女性も多く、結婚、出産退職慣行も残っているなどもあってパートをあるいはパートしか選択できない女性が増加した。とはいっても正規、パートなどの非正規を問わず、賃金、退職金などの公正な処遇を希望する者は確実に増えている。このような処遇においても公正なありかたが今後より重要な課題となる。

(1) 標本構成 (対象者の状況)

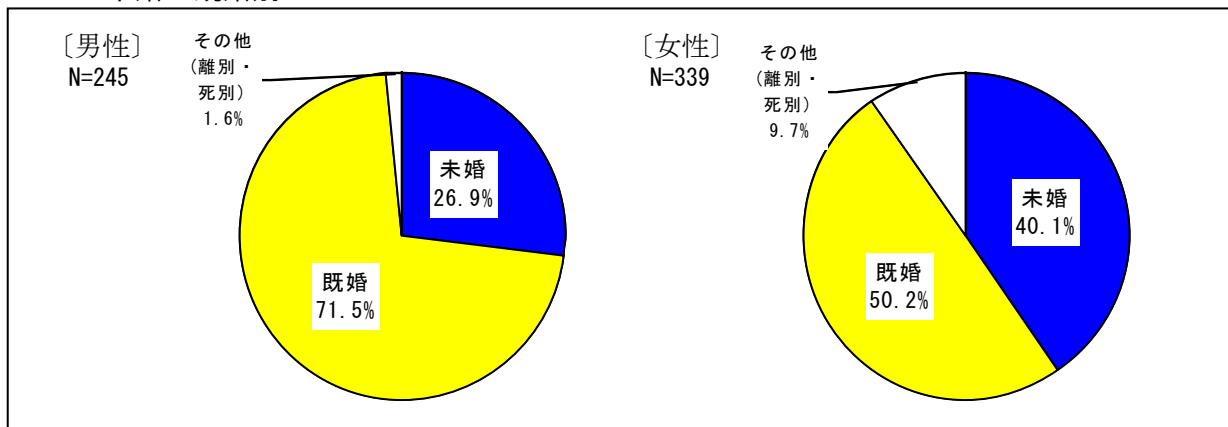
F 1. 性別



F 2. 年齢

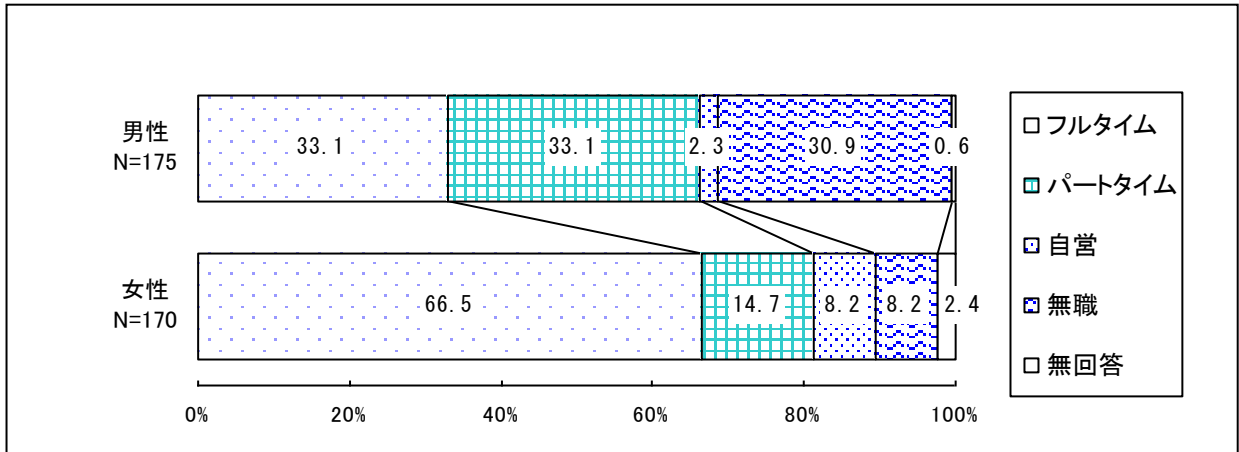


F 3. 未婚・既婚別

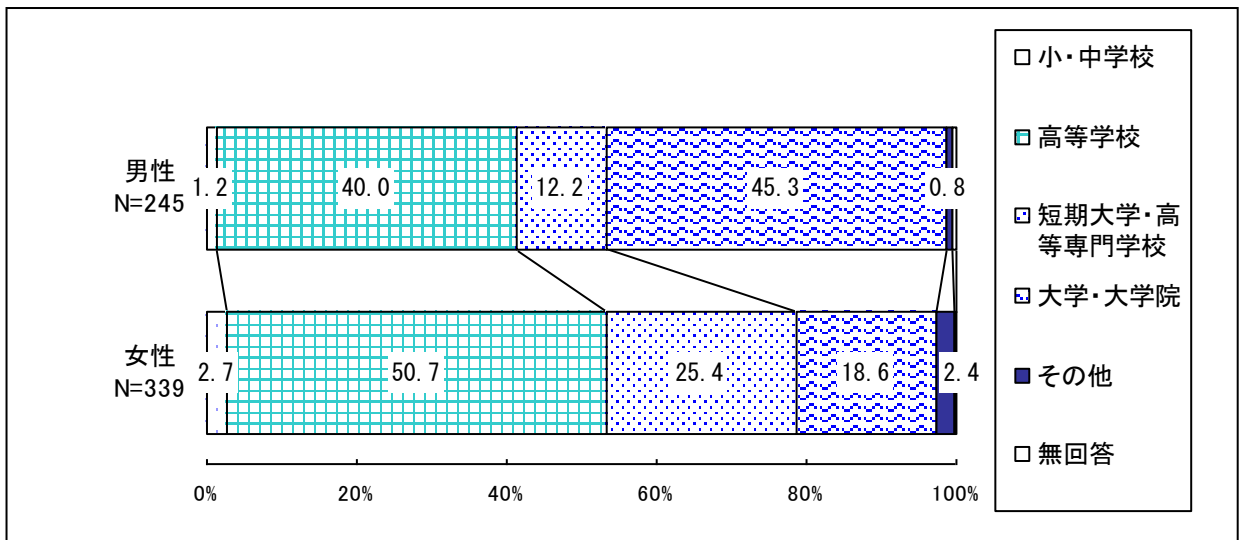


● III. 調査結果—従業員調査— ●

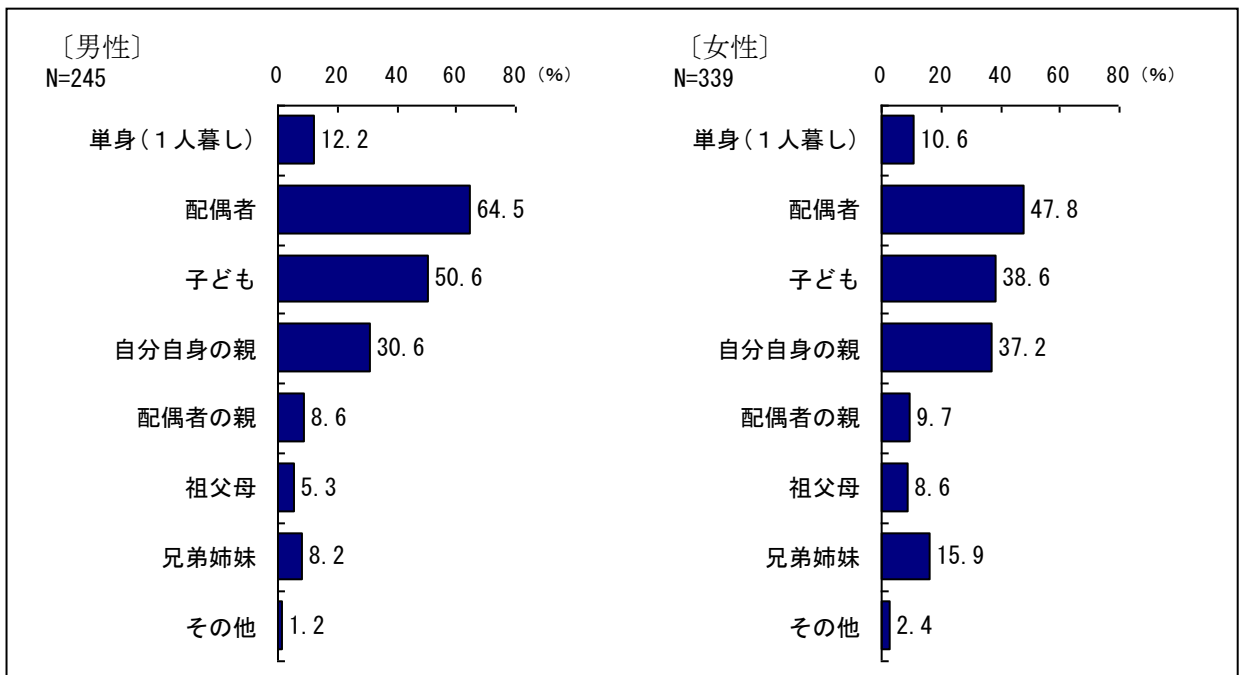
F 4. 配偶者の職業 (F 3. で「2.既婚」と答えた方)



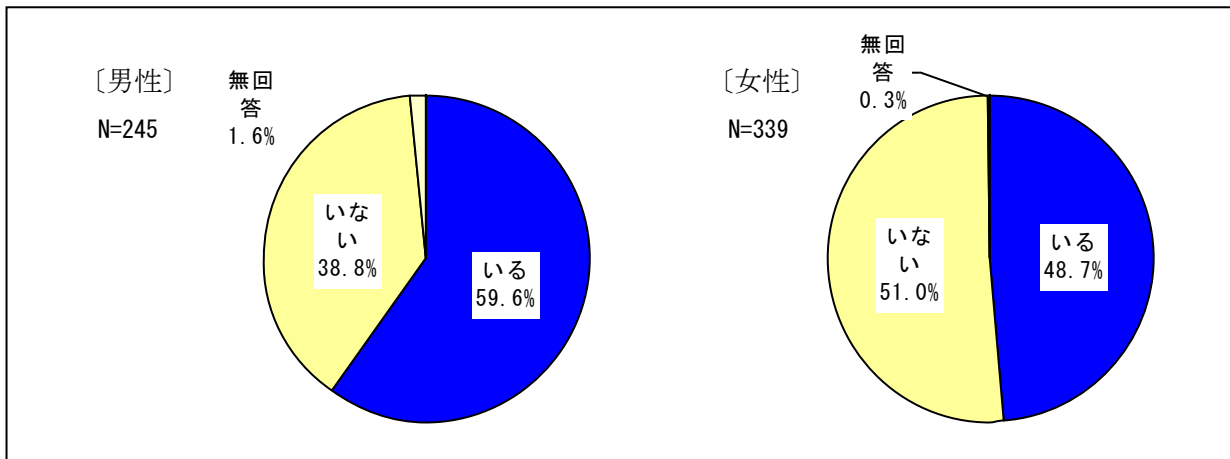
F 5. 最終学歴



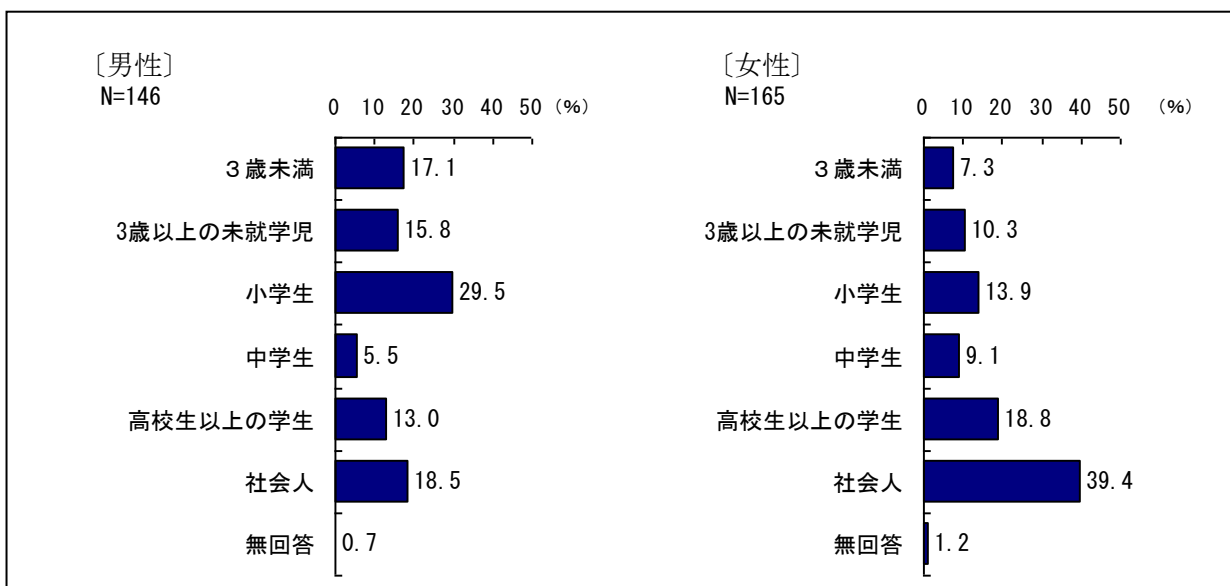
F 6. 同居家族 (同居している人すべてに○印)



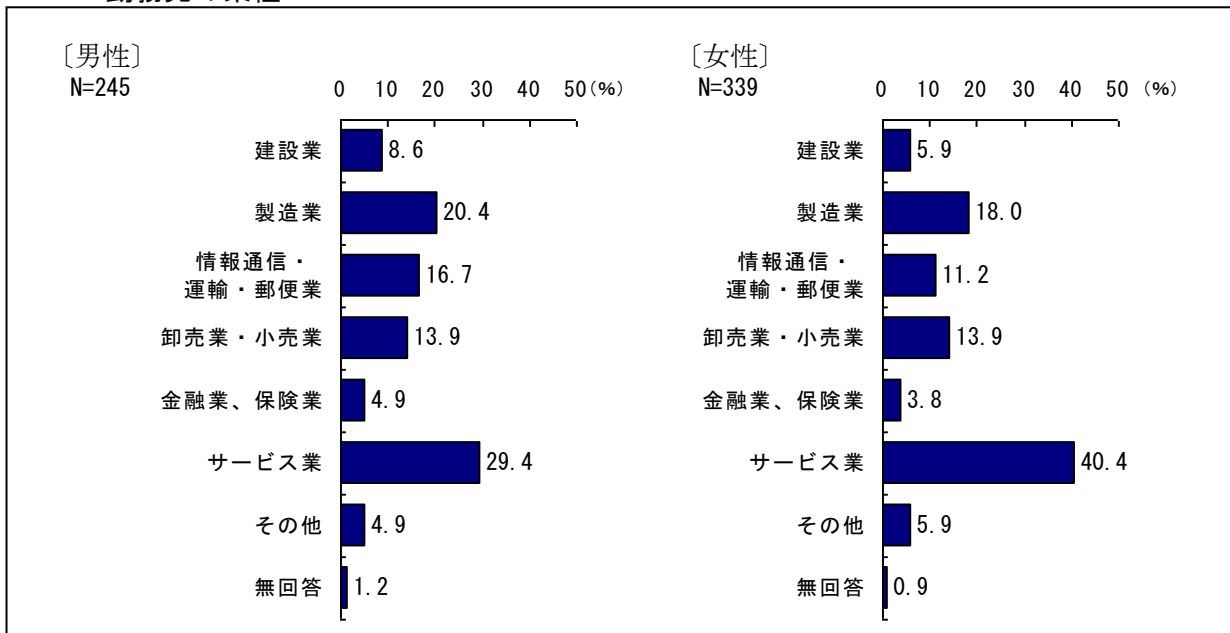
F7. お子さんはいますか



F8. 一番下のお子さんの成長段階は (F7で「1.いる」と答えた方)

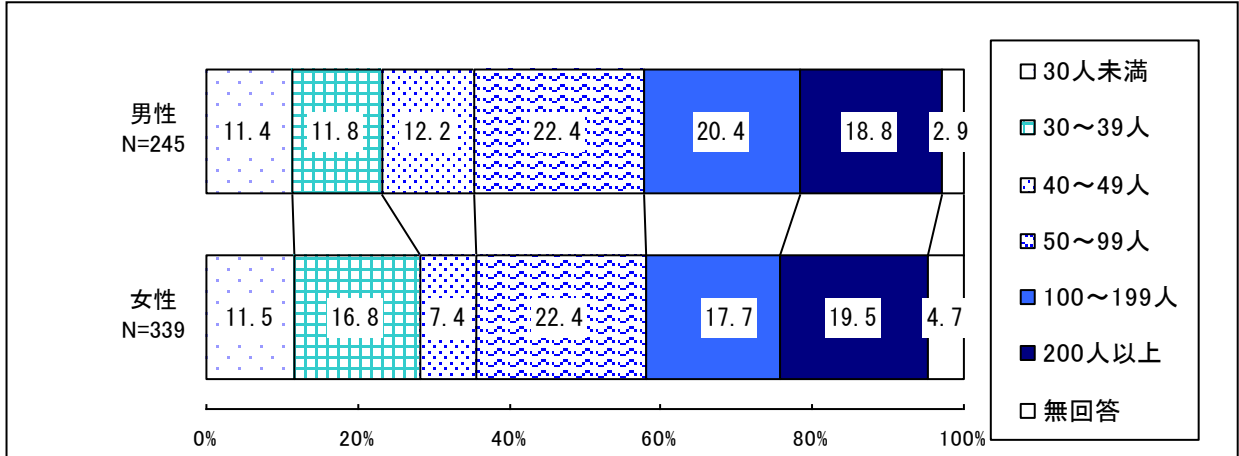


F9. 勤務先の業種

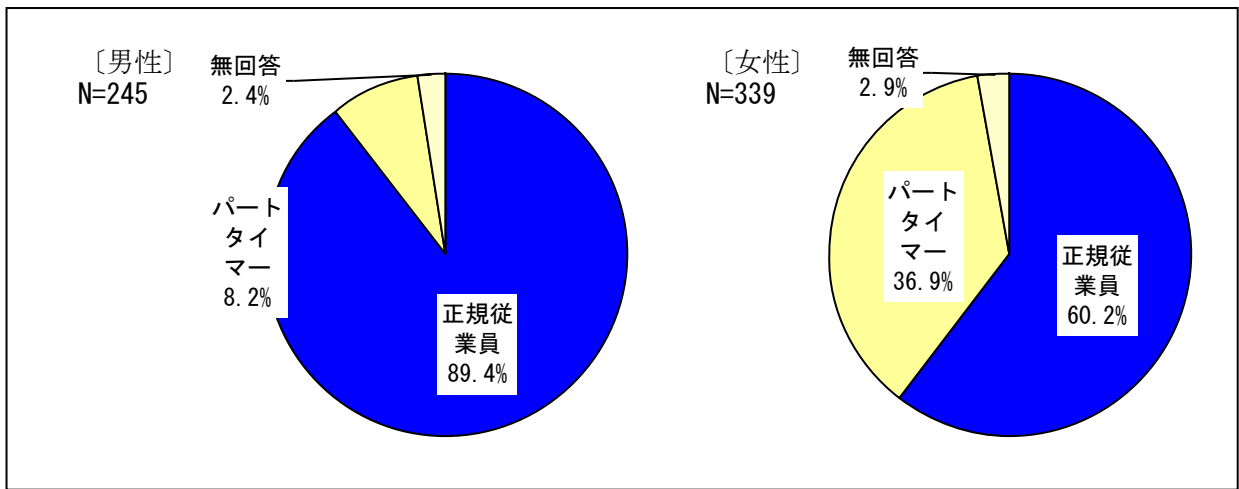


● III. 調査結果—従業員調査— ●

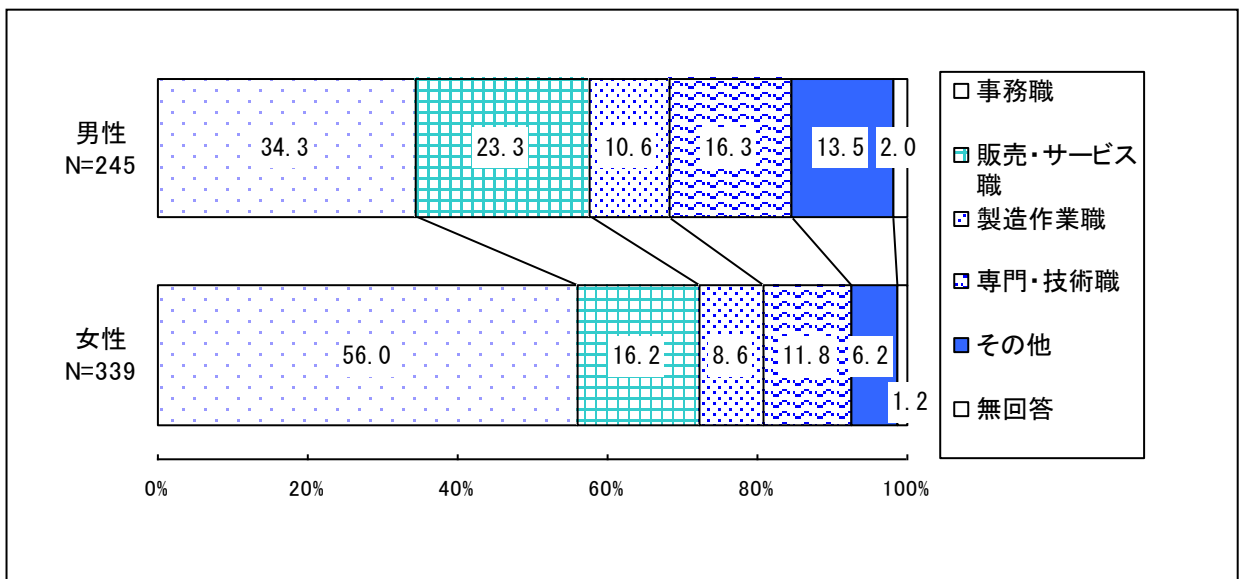
F 10. 事業所の従業員数



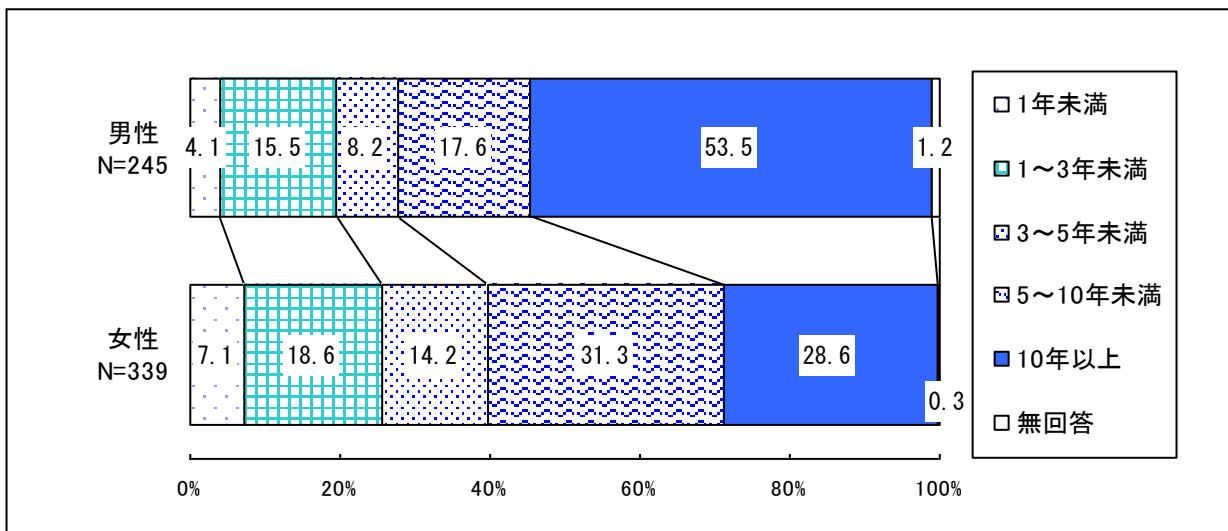
F 11. 勤務形態



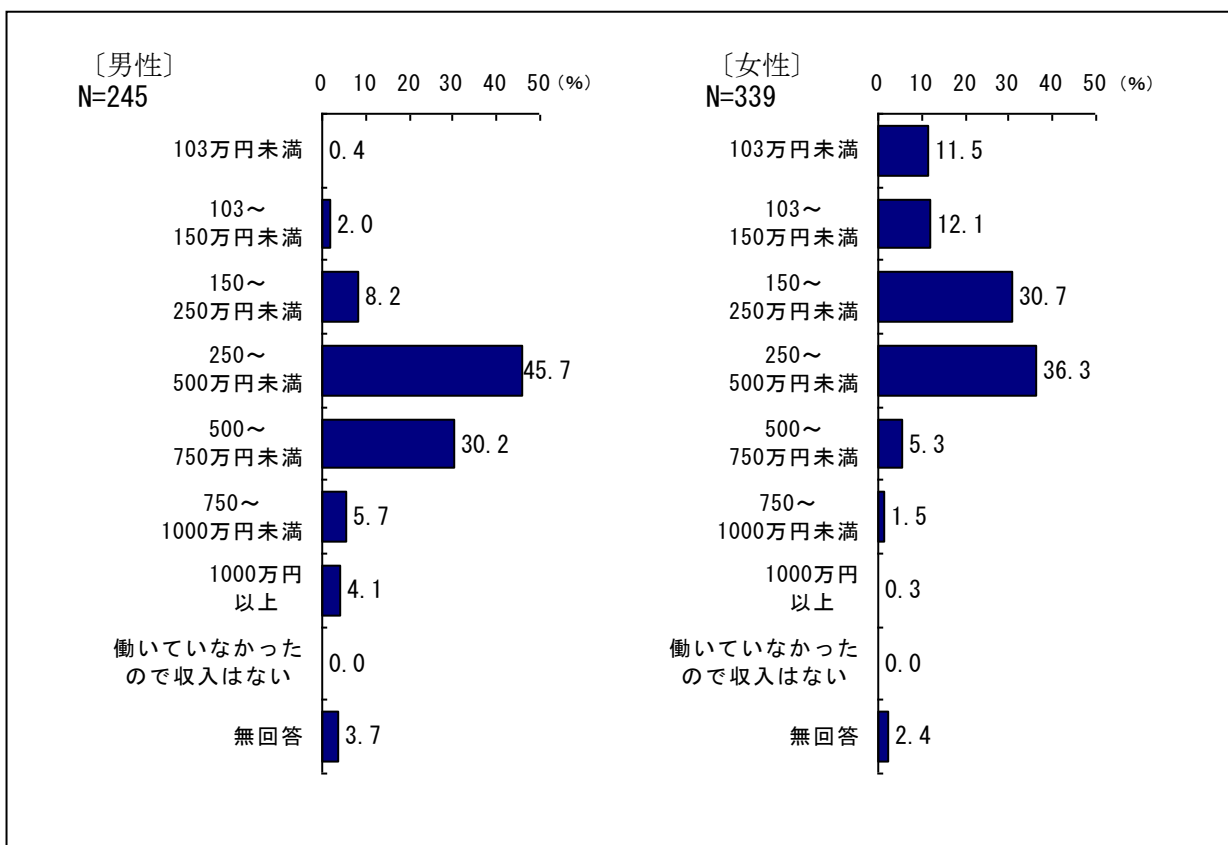
F 12. 職種



F 13. 勤続年数

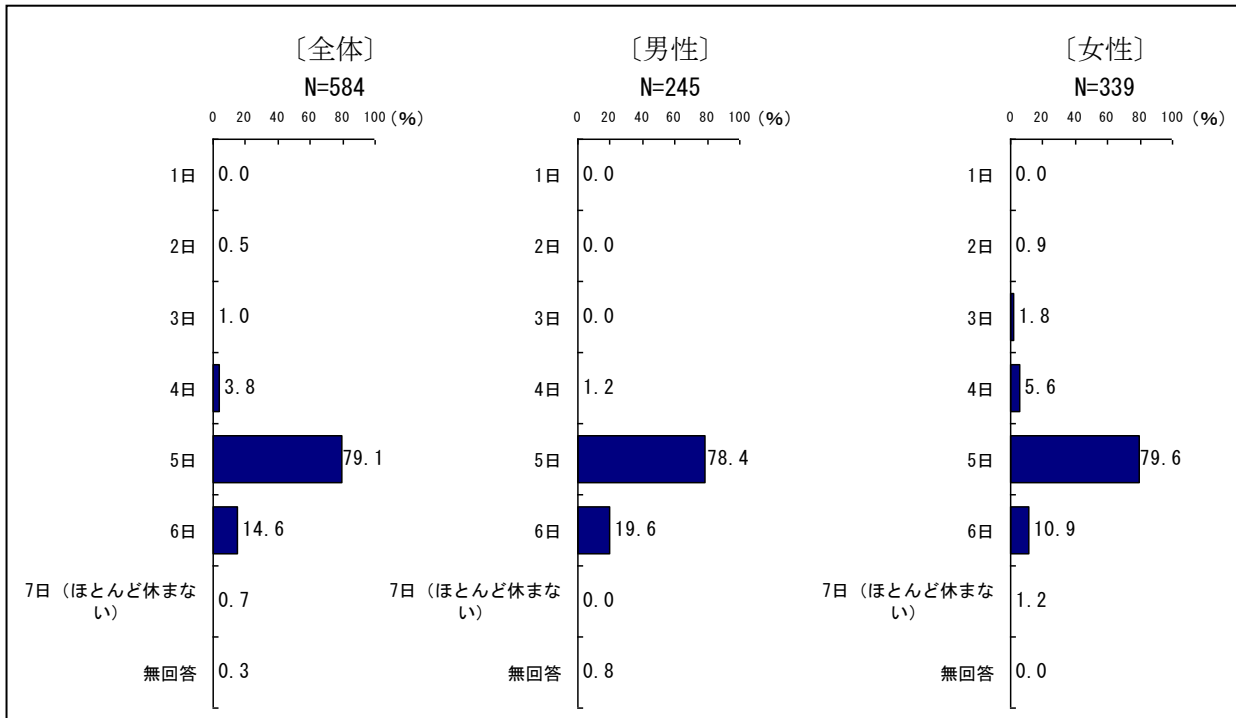


F 14. 昨年1年間の年収は（税込みで）



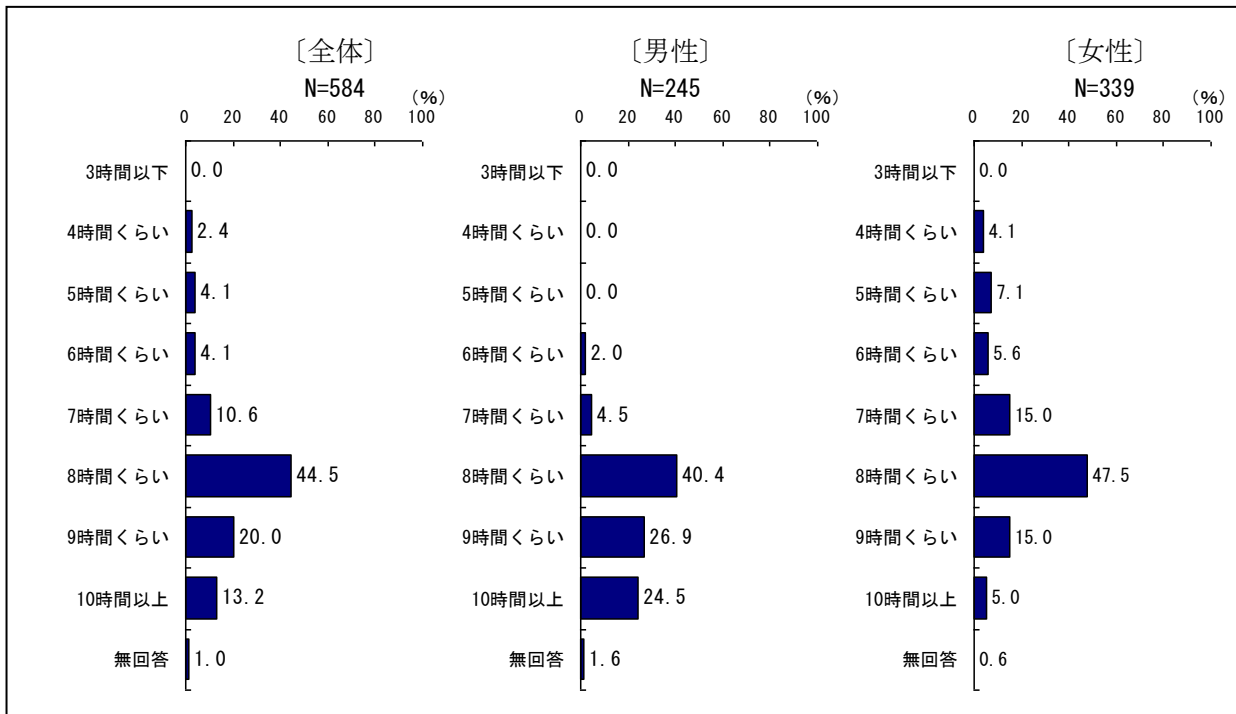
(2) 労働時間

問1. あなたは週に何日働きますか。次の中から1つ選んでください。



週の労働日は、男女ともにその80%が5日である。ただし、女性の11%、男性の20%が6日働いている。

問2. あなたのふだんの労働時間は、1日およそ何時間くらいですか。次の中から1つ選んでください。(休憩時間は除く)



1日の労働時間は8時間程度が全体で45%を占めている。男女別にみると、8時間労働の女性は48%、男性は40%である。他方、8時間を基準にそれ以外の労働時間の分布をみると、男女で異なっている。女性の場合は、7時間以下が32%もいるが、男性は9時間以上が51%を占めている。

〔性・年代別〕

(%)

		調査数	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時 間 以上	無回答
男 性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	20歳代	39	0.0	0.0	0.0	2.6	7.7	53.8	17.9	17.9	0.0
	30歳代	84	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	32.1	34.5	28.6	2.4
	40歳代	64	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	45.3	23.4	26.6	1.6
	50歳代	42	0.0	0.0	0.0	2.4	4.8	35.7	28.6	26.2	2.4
	60歳代	14	0.0	0.0	0.0	7.1	28.6	42.9	14.3	7.1	0.0
女 性	10歳代	3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	86	0.0	2.3	3.5	1.2	10.5	51.2	25.6	5.8	0.0
	30歳代	91	0.0	4.4	6.6	5.5	19.8	45.1	13.2	5.5	0.0
	40歳代	78	0.0	6.4	5.1	3.8	12.8	56.4	10.3	5.1	0.0
	50歳代	61	0.0	3.3	11.5	11.5	19.7	39.3	11.5	1.6	1.6
	60歳代	18	0.0	0.0	16.7	11.1	5.6	38.9	11.1	11.1	5.6

30歳代の男性のなかで9時間以上が63%を占めており、この年齢層の長時間労働が顕著である。女性の場合、20歳代で9時間以上の労働時間の者が31%いる。業種別にみると金融業・保険業が長時間労働（68%が9時間以上）であり、サービス業や製造業の労働時間が短い。

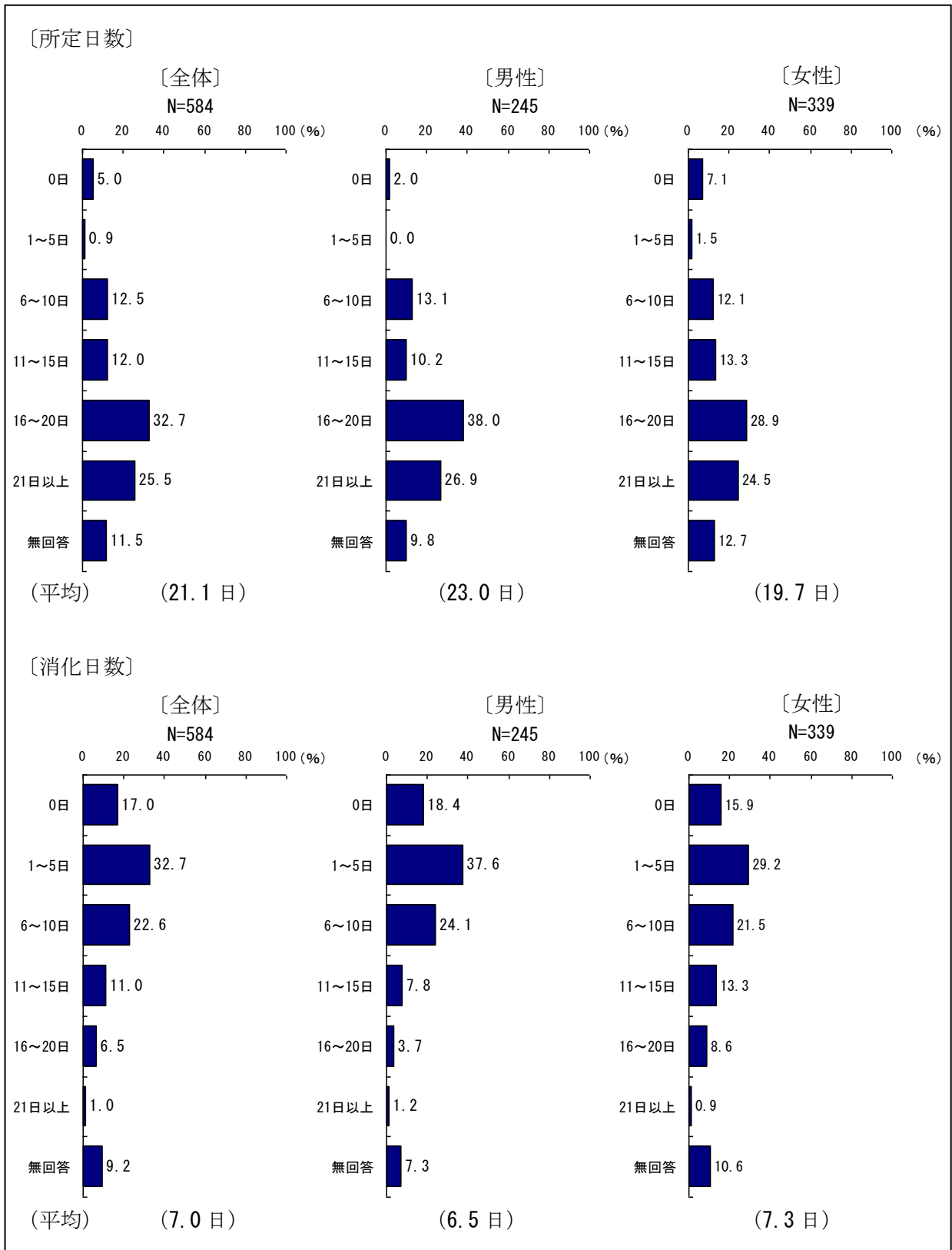
〔業種別〕

(%)

	調査数	3時間 以下	4時間 くらい	5時間 くらい	6時間 くらい	7時間 くらい	8時間 くらい	9時間 くらい	10時 間 以上	無回答
建設業	41	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4	58.5	14.6	24.4	0.0
製造業	111	0.0	0.9	1.8	3.6	6.3	55.9	21.6	9.0	0.9
情報通信・運輸・郵便業	79	0.0	1.3	1.3	3.8	6.3	39.2	27.8	19.0	1.3
卸売業・小売業	81	0.0	2.5	7.4	4.9	17.3	35.8	17.3	14.8	0.0
金融業、保険業	25	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0	20.0	40.0	28.0	0.0
サービス業	209	0.0	4.8	7.2	6.2	13.4	43.1	14.8	9.6	1.0
その他	32	0.0	0.0	0.0	0.0	9.4	56.3	25.0	9.4	0.0

(3) 有給休暇

問3. 有給休暇についてお聞きします。あなたの昨年の1年間の所定日数と消化日数は何日ですか。



有給休暇の年間の「所定日数」は、男女ともに16~20日(女性29%、男性38%)が最も多く、次に21日以上(女性25%、男性27%)が多い。他方、「消化日数」は女性の29%、男性の38%が1~5日であり、かなり少ない。

〔所定日数〕

(%)

調査数		全体	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	平均(日)
男性	10歳代	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	10.0
	20歳代	39	2.6	0.0	28.2	20.5	35.9	5.1	7.7
	30歳代	84	1.2	0.0	8.3	6.0	39.3	27.4	17.9
	40歳代	64	4.7	0.0	9.4	12.5	34.4	35.9	3.1
	50歳代	42	0.0	0.0	11.9	4.8	42.9	33.3	7.1
	60歳代	14	0.0	0.0	14.3	7.1	42.9	28.6	7.1
女性	10歳代	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7
	20歳代	86	2.3	3.5	19.8	19.8	15.1	27.9	11.6
	30歳代	91	5.5	2.2	11.0	9.9	34.1	24.2	13.2
	40歳代	78	9.0	0.0	6.4	12.8	34.6	24.4	12.8
	50歳代	61	9.8	0.0	9.8	11.5	34.4	23.0	11.5
	60歳代	18	22.2	0.0	11.1	5.6	33.3	16.7	11.1

〔消化日数〕

(%)

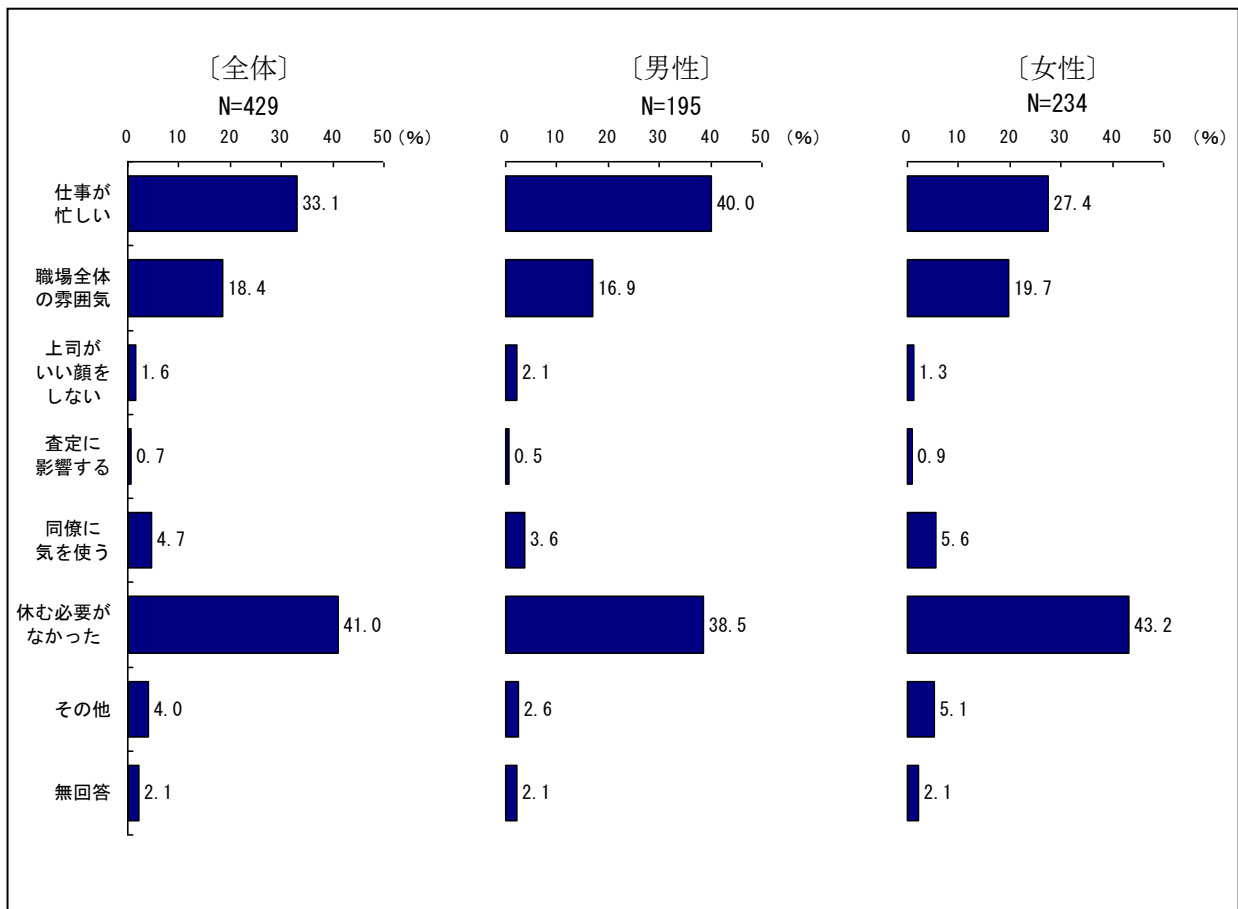
調査数		全体	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	平均(日)
男性	10歳代	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	8.0
	20歳代	39	20.5	23.1	35.9	5.1	2.6	0.0	12.8
	30歳代	84	26.2	33.3	21.4	6.0	1.2	1.2	10.7
	40歳代	64	15.6	46.9	20.3	6.3	6.3	1.6	3.1
	50歳代	42	9.5	47.6	21.4	11.9	4.8	2.4	2.4
	60歳代	14	7.1	28.6	28.6	21.4	7.1	0.0	7.1
女性	10歳代	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
	20歳代	86	8.1	36.0	26.7	15.1	1.2	1.2	11.6
	30歳代	91	14.3	30.8	18.7	13.2	12.1	1.1	9.9
	40歳代	78	20.5	28.2	17.9	12.8	10.3	1.3	9.0
	50歳代	61	16.4	24.6	23.0	13.1	13.1	0.0	9.8
	60歳代	18	33.3	16.7	27.8	5.6	5.6	0.0	11.1

男女の「消化日数」を年代別に比較すると、20歳代、30歳代の女性の中で11～15日、16～20日を消化している者の割合が男性に比較して多いなど、男女差がある。

● III. 調査結果—従業員調査— ●

(問3で所定日数をすべて消化できなかった方にお聞きします。)

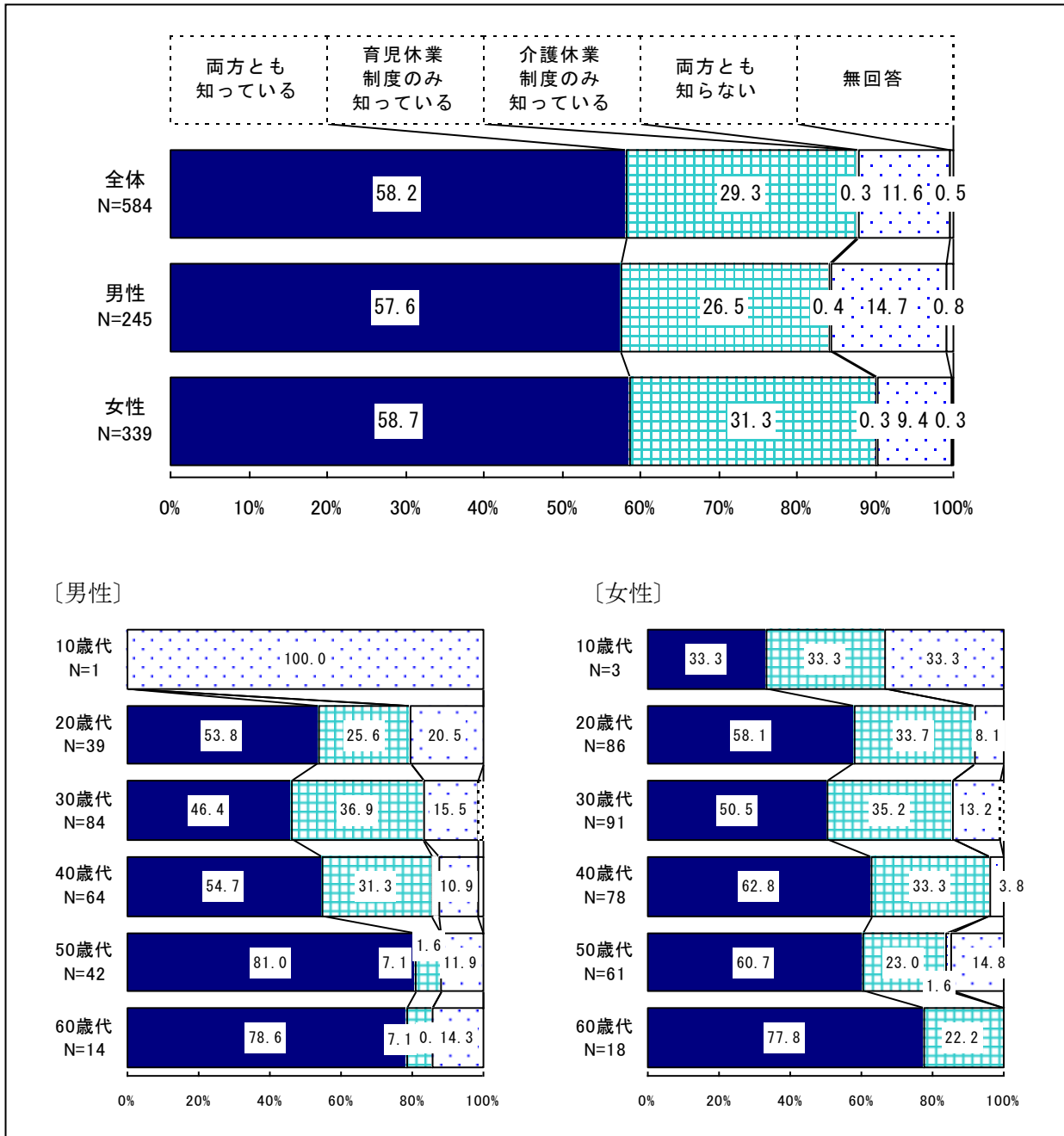
問3-1. 所定日数をすべて消化できなかったのはどんな理由ですか。次の中から1つ選んでください。



消化日数の少ない理由として男性は「仕事が忙しい」ことを、女性は「休む必要がなかった」ことを第1位にあげている。ただし、女性も27%が「仕事が忙しい」ことを理由にあげている。

(4) 育児休業制度と介護休業制度

問4. あなたは「育児休業制度」と「介護休業制度」を知っていますか。次の中から1つ選んでください。



男女従業員の 58%が育児・介護休業制度を知っており、育児休業制度のみ知っている者は 29%、両方とも知らない者は 12%である。

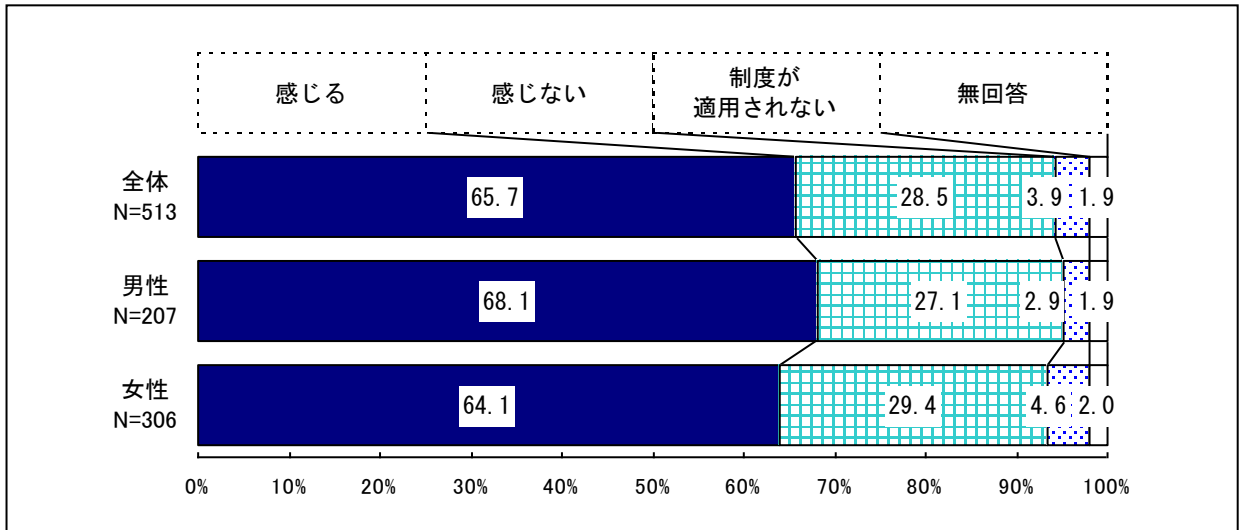
年代別に比較すると、20 歳代あるいは 30 歳代の男性の中に育児・介護休業制度を知らない者が、それぞれ 21%、16%いる。また、30 歳代の女性の中にこの制度を知らない者が 13%いる。

● III. 調査結果—従業員調査— ●

(問4で「1. 両方とも知っている」「2. 育児休業制度のみ知っている」「3. 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

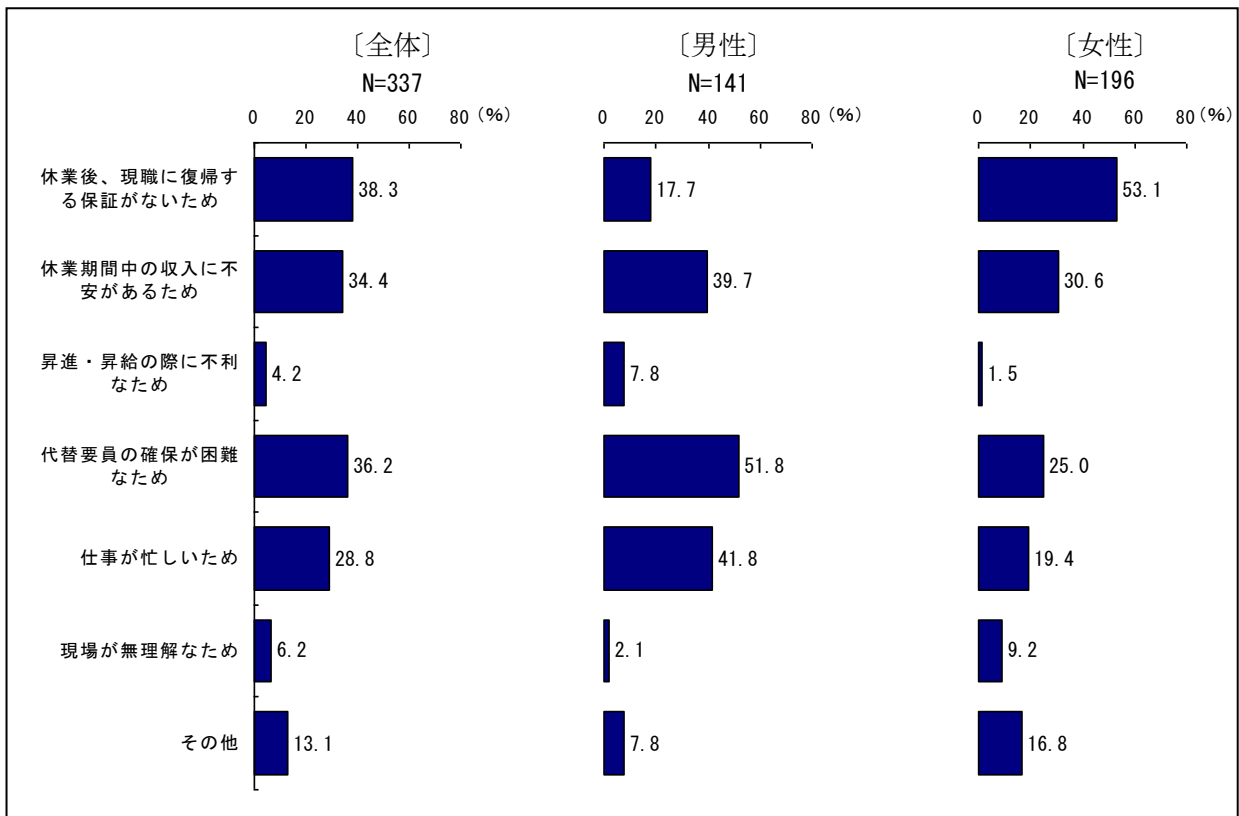
問5. 「育児休業制度」、「介護休業制度」を実際に利用しようとする場合、利用しにくいと感じますか。次の中から1つ選んでください。

(出産・育児・介護に直面した状況を想定して、全員がお答えください。)



(問5で「1. 感じる」を選んだ方にお聞きします。)

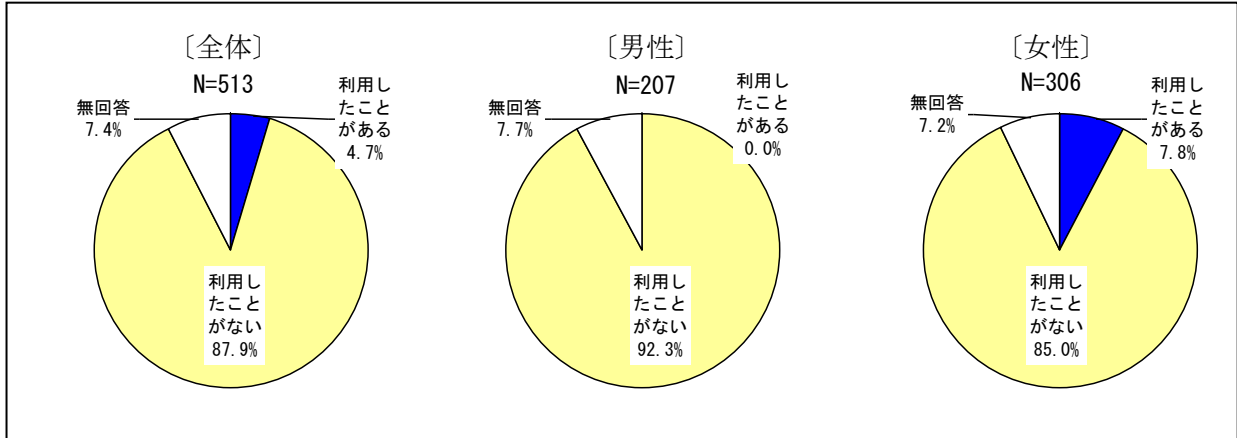
問6. 利用しにくい理由は何ですか。次の中から、2つまで選んでください。



育児・介護休業制度について「利用しにくいと感じる」と回答する従業員は 66%もいる。女性の場合、第1位が「現職復帰の保証がないため」(53%)、第2位が「休業期間中の収入に不安があるため」(31%)を理由にあげている。他方、男性は、第1位が「代替要員の確保が困難なため」(52%)、第2位が「仕事が忙しい」(42%)、第3位が「休業期間中の収入の不安があるため」(40%)である。

(問4で「1. 両方とも知っている」「2. 育児休業制度のみ知っている」「3. 介護休業制度のみ知っている」を選んだ方がお答えください。)

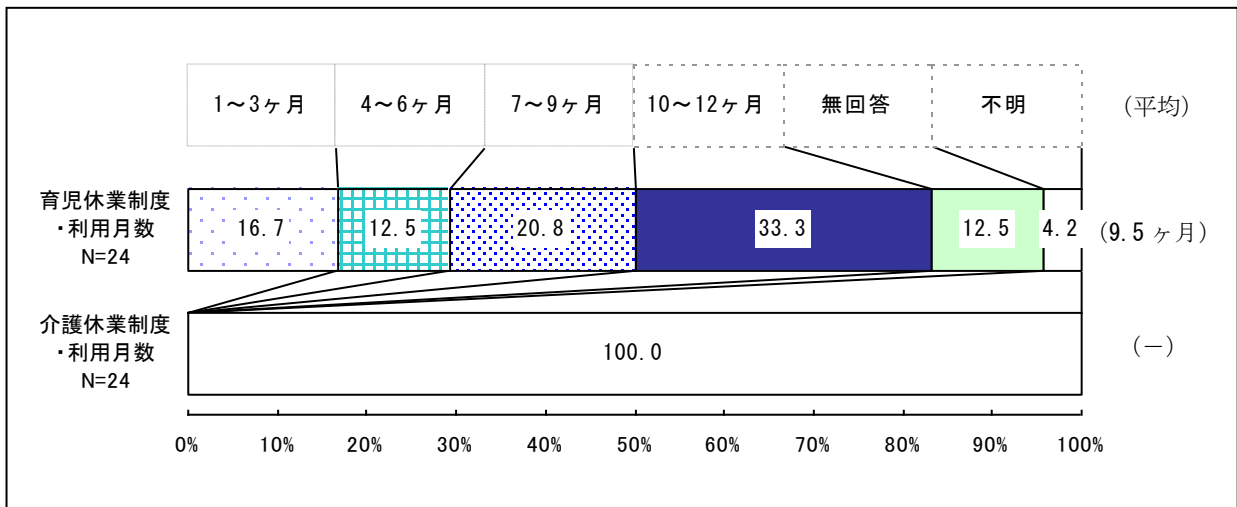
問7. あなたは「育児休業制度」、「介護休業制度」を利用したことがありますか。



育児・介護休業制度を知っている者のうち、制度を利用した者は、女性が25人(8%)、男性は皆無である。次の図によって介護休業制度の利用期間を回答する者がいないことが明らかなので、これらの女性は恐らく育児休業制度のみを利用していると思われる。

(問7で「1. 利用したことがある」を選んだ方にお聞きます。)

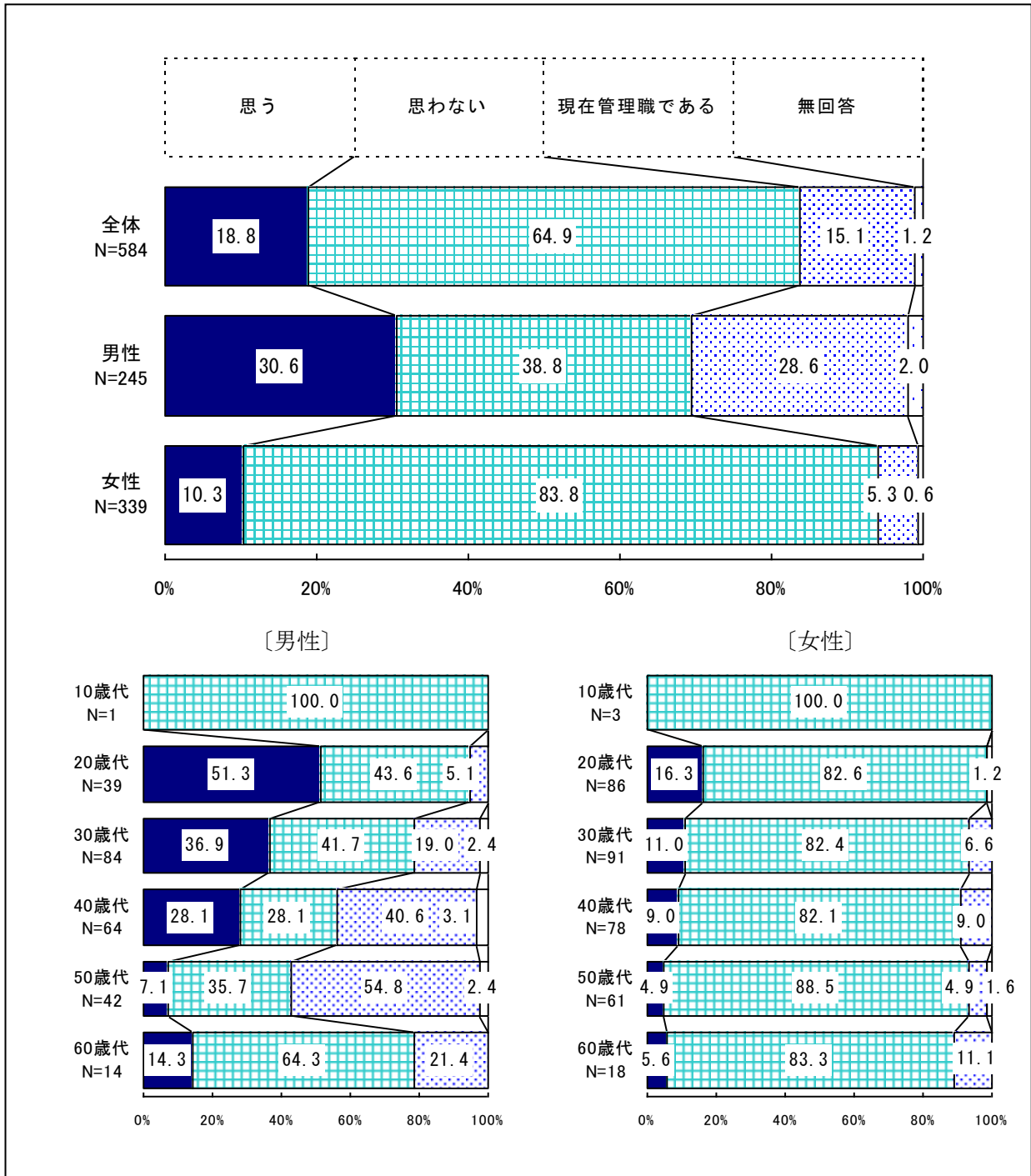
問7-1. 「育児休業制度」、「介護休業制度」をどれくらいの期間利用しましたか。



利用した女性の中で最も多い取得期間は、10~12ヶ月(33%)である。

(5) 管理職

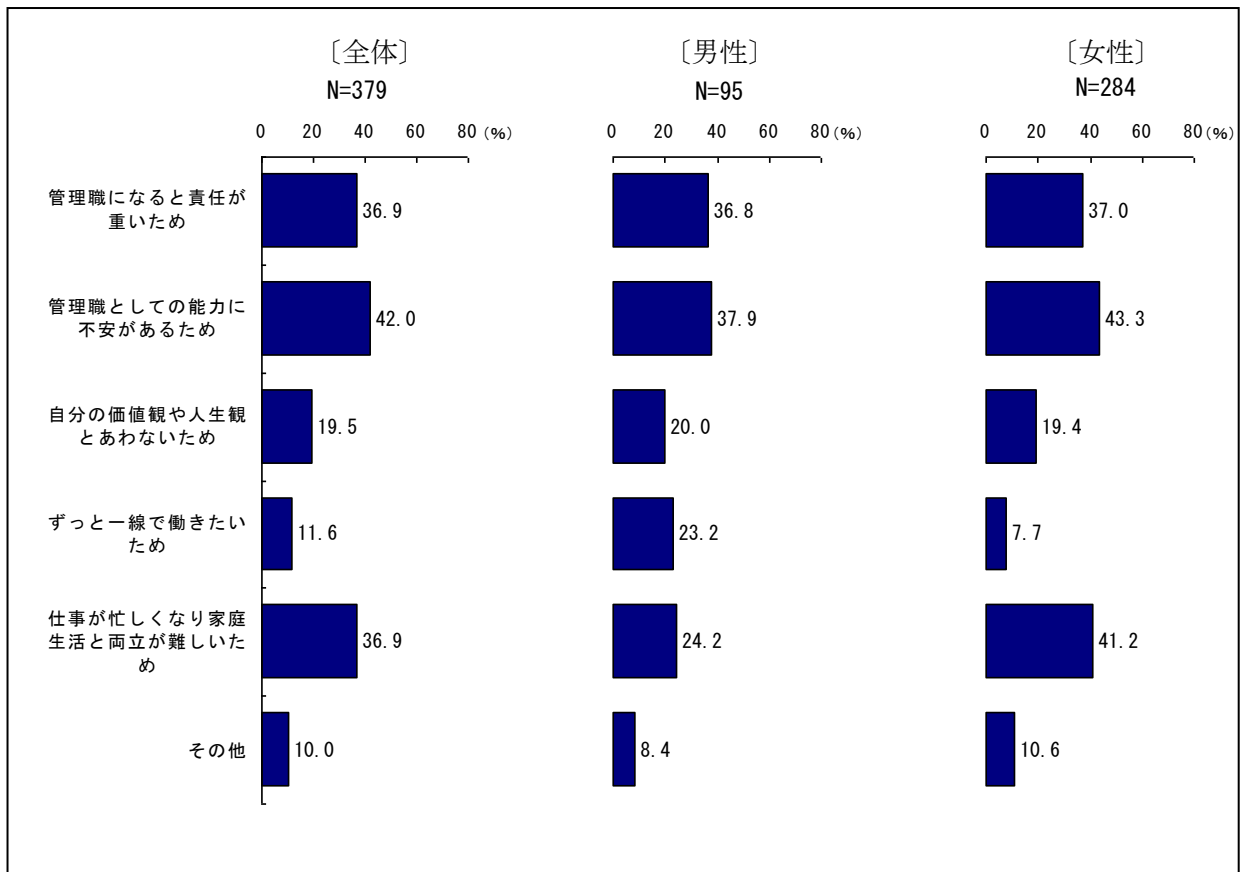
問8. あなたは管理職に「なりたい」、あるいは「なってもいい」と思いますか。



現在管理職の者は女性5%、男性29%である。「管理職になりたい、あるいはなってもいいと思う」女性は10%、「思わない」女性は実に84%もいる。女性の場合、どの年代においても「思わない」と回答する者は80%を越えている。男性では、管理職に「なりたい」者は31%、「思わない」者は39%である。年代別にみると管理職になりたいと「思わない」者の割合が女性よりかなり低いが、20歳代、30歳代の男性で「思わない」者の割合が40%を超えていることが注目される。

(問8で「2. 思わない」選んだ方にお聞きします。)

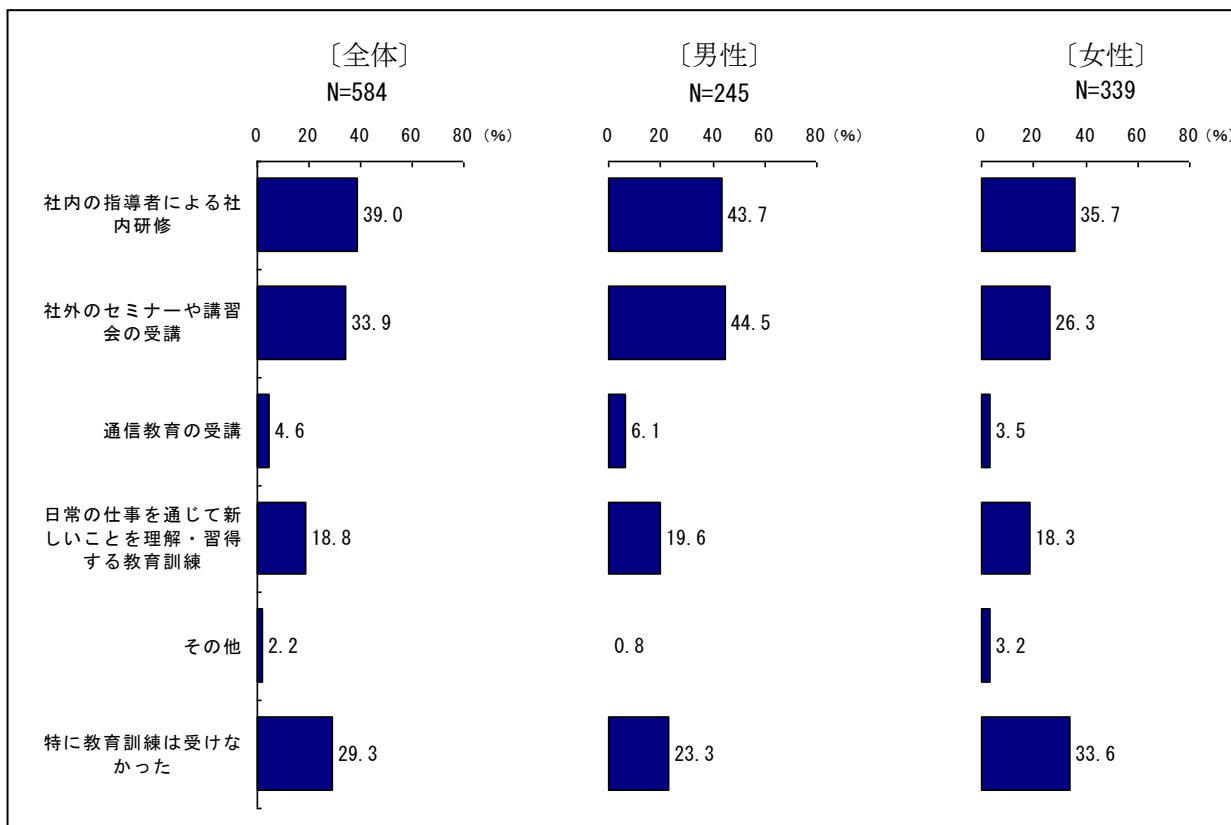
問8-1. 管理職になりたくないのはなぜですか。次の中から2つまでお知らせください。



管理職になりたいと「思わない」理由の第1位から第3位までは、男女とも「管理職の能力に不安があるため」(女性43%、男性38%)、「仕事と家庭の両立困難」(女性41%、男性24%)、「責任が重い」(女性37%、男性37%)である。ただし、女性の場合は「両立困難」が第2位、男性の第2位は「責任が重い」というように男女間で2位と3位の順位が逆転している。女性はこの3つに理由が集中しているのに対して、男性はその他にも、「ずっと一線で働きたい」、「自分の価値観や人生観とあわない」と回答する者もいるなど理由が多様化している。

(6) 教育訓練

問9. この1年間に、あなた自身が勤務先から受けた教育訓練がありましたか。次の中からすべて選んでください。



全従業員の70%が教育訓練を受けている。訓練の内容に関して、女性の36%、男性の44%が「社内研修」を、女性の26%、男性の45%が「社外のセミナーや講習」を受講している。

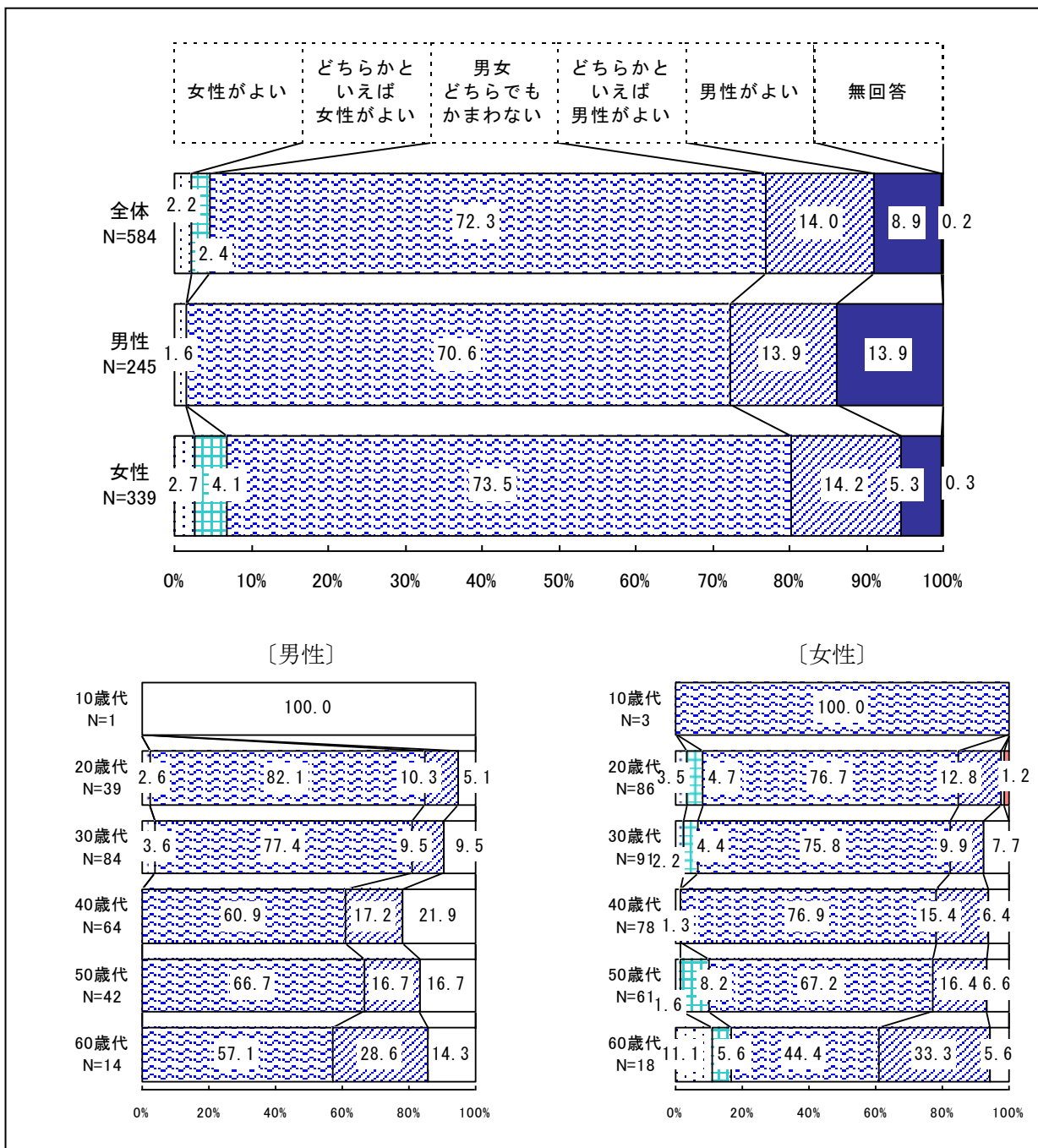
(%)

調査数		社内の指導者による社内研修	社外のセミナーや講習会の受講	通信教育の受講	日常の仕事を通じて新しいことを理解・習得する教育訓練	その他	特に教育訓練は受けなかった
男性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	39	46.2	33.3	12.8	25.6	0.0
	30歳代	84	45.2	52.4	6.0	19.0	0.0
	40歳代	64	43.8	40.6	3.1	17.2	3.1
	50歳代	42	40.5	50.0	4.8	19.0	0.0
	60歳代	14	28.6	28.6	7.1	21.4	0.0
女性	10歳代	3	66.7	0.0	0.0	66.7	0.0
	20歳代	86	41.9	31.4	5.8	32.6	3.5
	30歳代	91	30.8	24.2	4.4	12.1	3.3
	40歳代	78	37.2	24.4	1.3	11.5	3.8
	50歳代	61	24.6	23.0	1.6	18.0	1.6
	60歳代	18	55.6	33.3	5.6	5.6	5.6

男性の場合、30歳代以上になると「社外のセミナーや講習」を受講する者が多いが、反対に女性は少なくなる。また同じ20歳代でも、女性の場合は「日常の仕事を通じた訓練」を受ける者が多いが、男性は「社内研修」が多いなど教育・訓練においても男女差がある。

(7) 上司の性別

問 10. あなたは上司の性別についてどう思いますか。次の中から1つ選んでください。

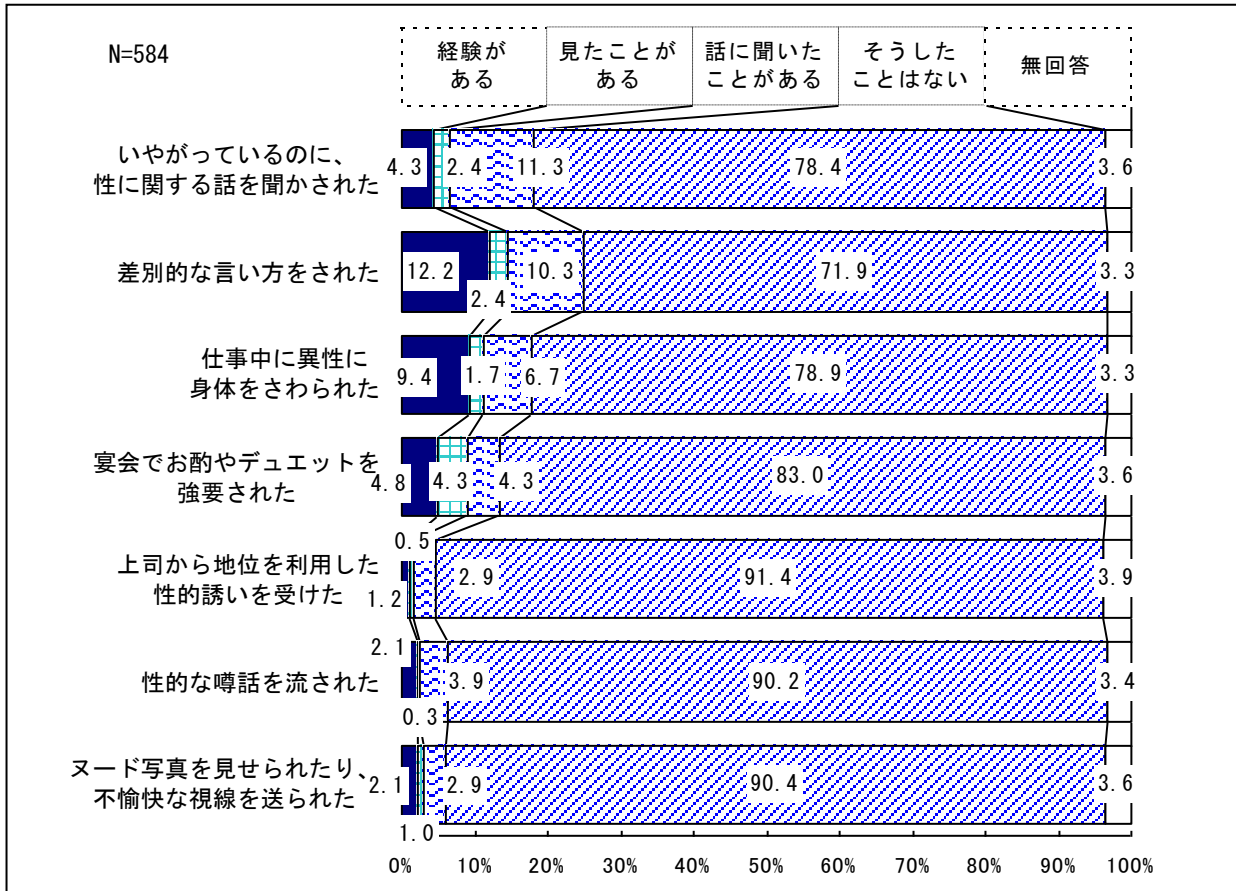


上司の性別に関して、男女ともに「男女どちらでもかまわない」と回答した者は 70%を超えている。「どちらかといえば男性が良い」と回答した者は男女とも 14%前後である。また、年代別にみると 30 歳代以降、「男性が良い」と回答する者は男女ともに増加する。これらの回答結果に男女差はみられない。

ただし、「男性が良い」と回答した者は、女性で 5%、男性で 14%であり、男女差がある。

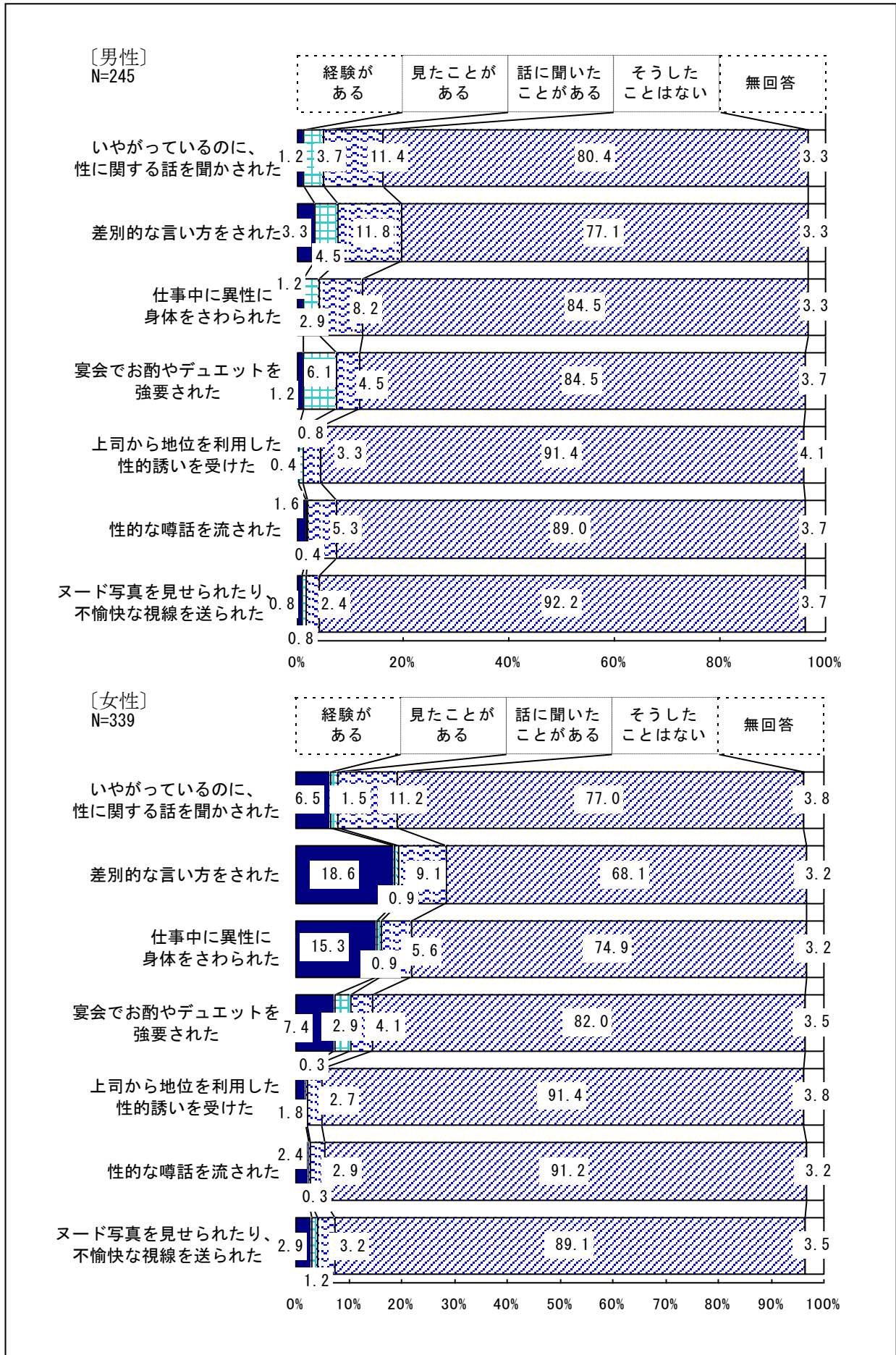
(8) セクシャル・ハラスメント

問 11. セクシャル・ハラスメント(性的いやがらせ)について、あなたは職場で次のような経験をしたことがありますか。また、そうしたことを職場で、見たり聞いたりしたことがありますか。それぞれの項目ごとに、該当するものを1つずつ選んでください。



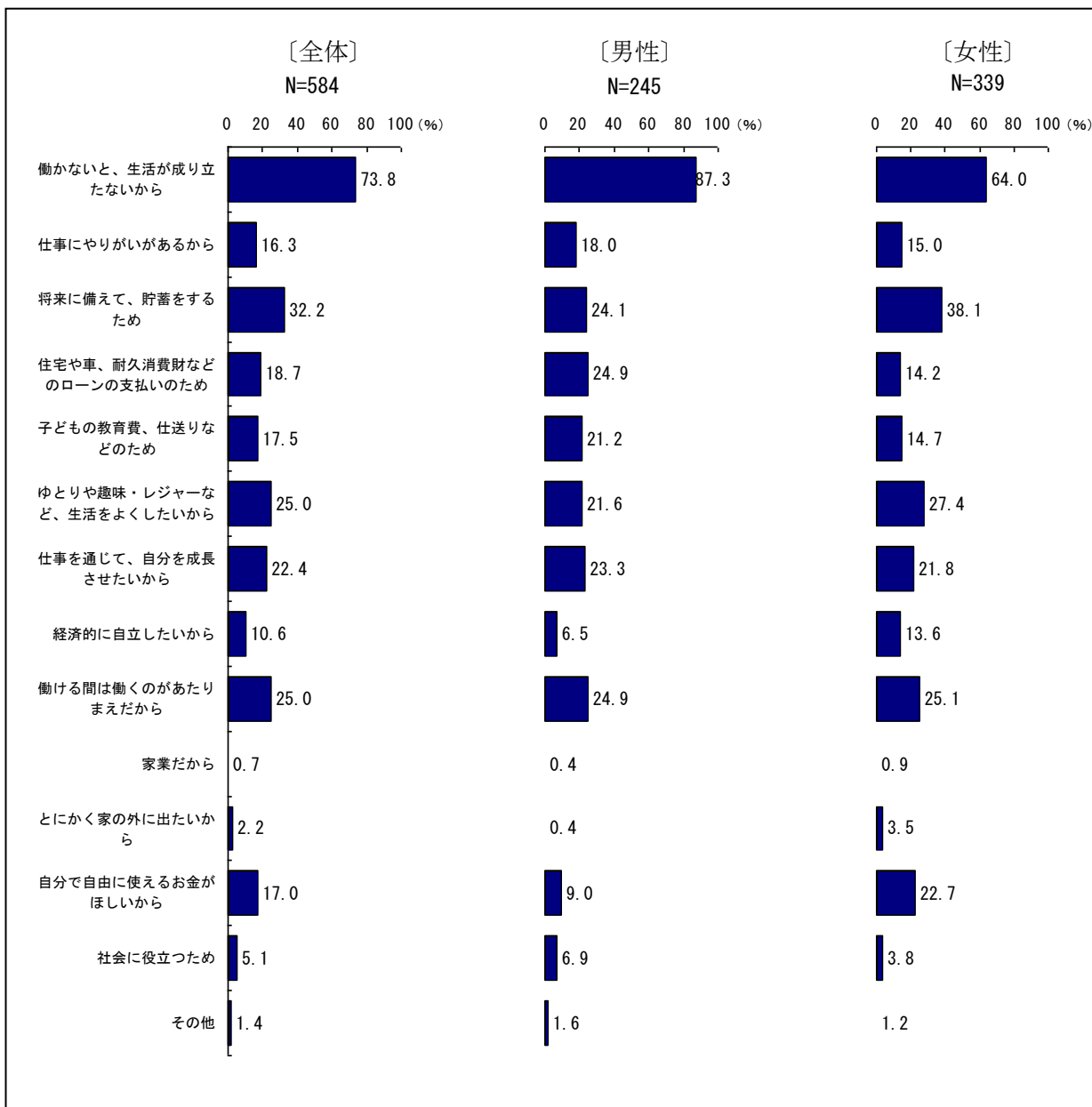
セクシャル・ハラスメントについて、「経験がある」と回答する者の割合が多いのは「差別的な言い方をされた」(12%)、「仕事中に異性に身体をさわられた」(9%)、「性に関する話を聞かされた」(4%)である。「経験がある」ばかりでなく「見たことがある」、「話にきいたことがある」まで拡大するとそれらは 20%前後まで増える。

男女別にみると、女性の場合、「経験がある」と回答する者が、どの項目においても多い。例えば、「差別的な言い方をされた」は 19%、「仕事中に異性に身体をさわられた」15%、「宴会でお酌やデュエットを強要された」7%である。「見たことがある」、「話にきいたことがある」まで広げると、それぞれの項目は、29%、22%、14%まで増える。



(9) 働く理由

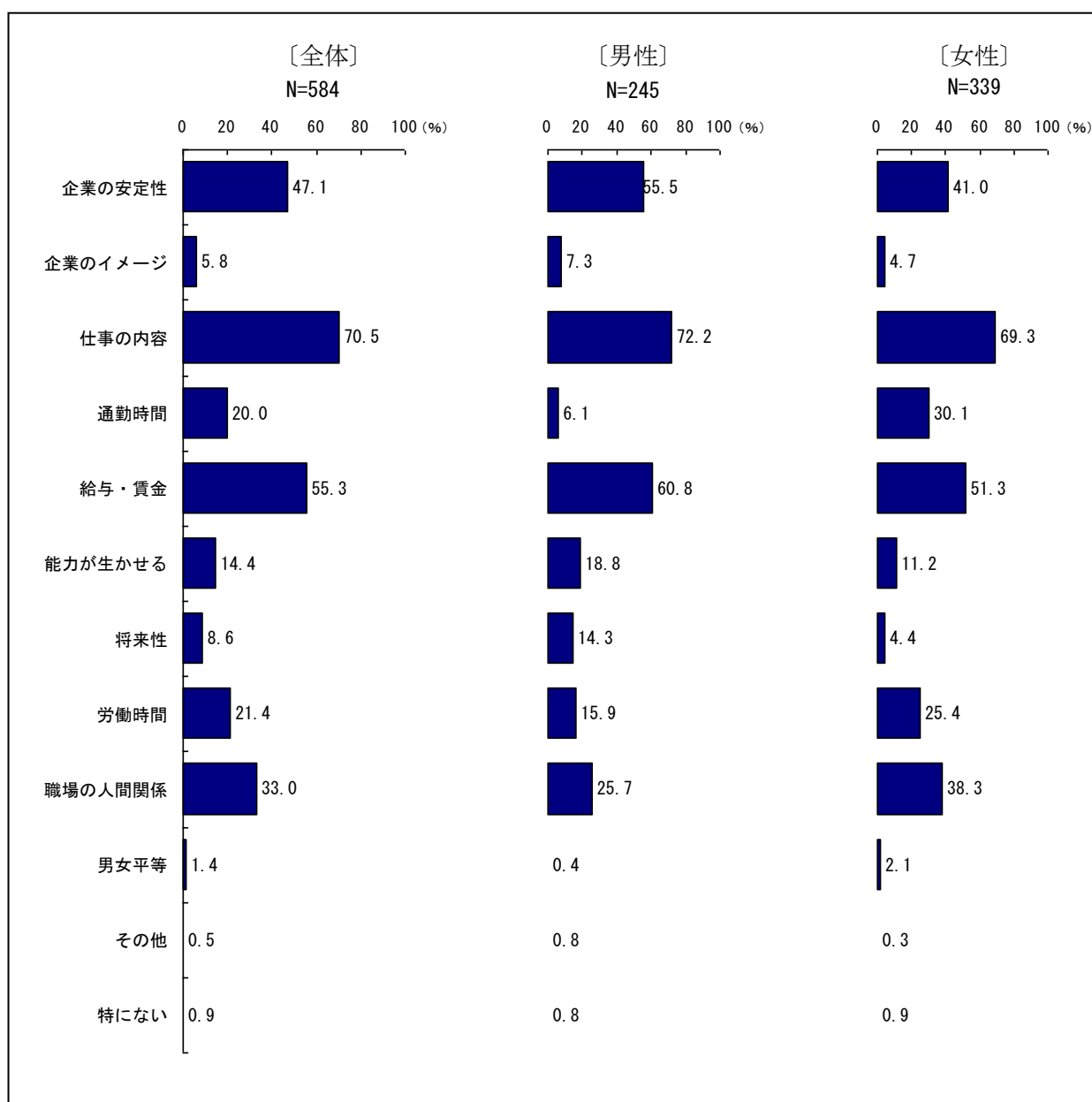
問 12. あなたが働く理由は何ですか。次の中から3つまで選んでください。



男性の場合、働く理由の第1位は「生活がなりたないから」(87%)、第2位が「働くのが当たり前だから」(25%)である。第1位の理由が他の理由より際立って多い。女性の第1位も男性と同じく「生活がなりたないから」(64%)であるが、その割合は男性より少ない。第2位は「将来に備えて」(38%)、第3位が「ゆとり」(27%)である。2位以下の理由に男女差がみられる。

(10) 仕事を選ぶ基準

問 13. あなたが仕事を選ぶ際に重視することは何ですか。次の中から3つまで選んでください。

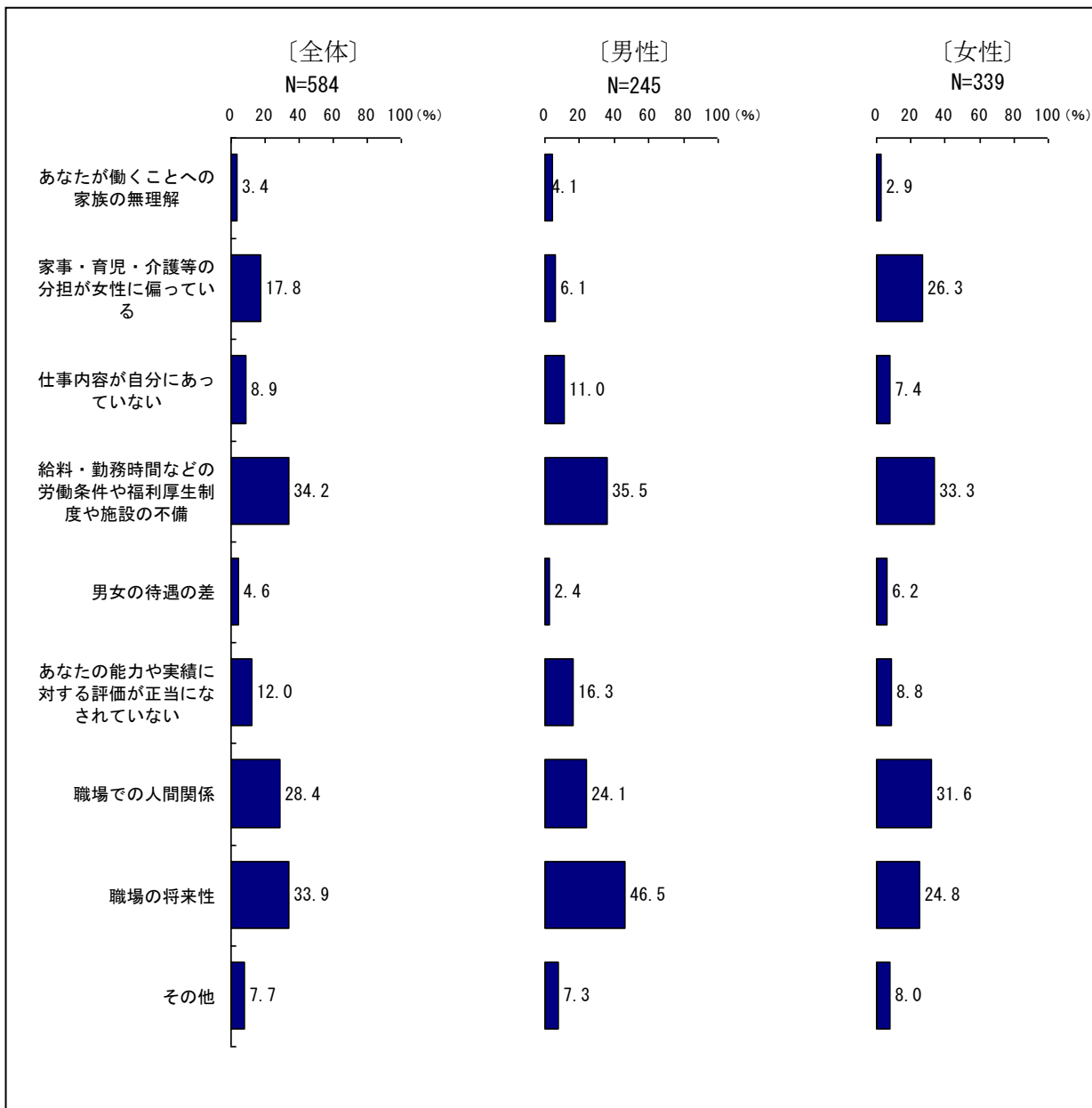


仕事を選ぶ場合に重視することについて、男女ともに第1位が「仕事の内容」(女性 69%、男性 72%)、第2位が「給与・賃金」(女性 51%、男性 61%)、第3位が企業の安定性(女性 41%、男性 56%)である。理由について男女差はない。ただし、その他の項目について、女性は男性と比較して相対的に「職場の人間関係」、「通勤時間」、「労働時間」を選択理由にあげる者の割合が多い。

● Ⅲ. 調査結果—従業員調査— ●

(11) 悩みや不安

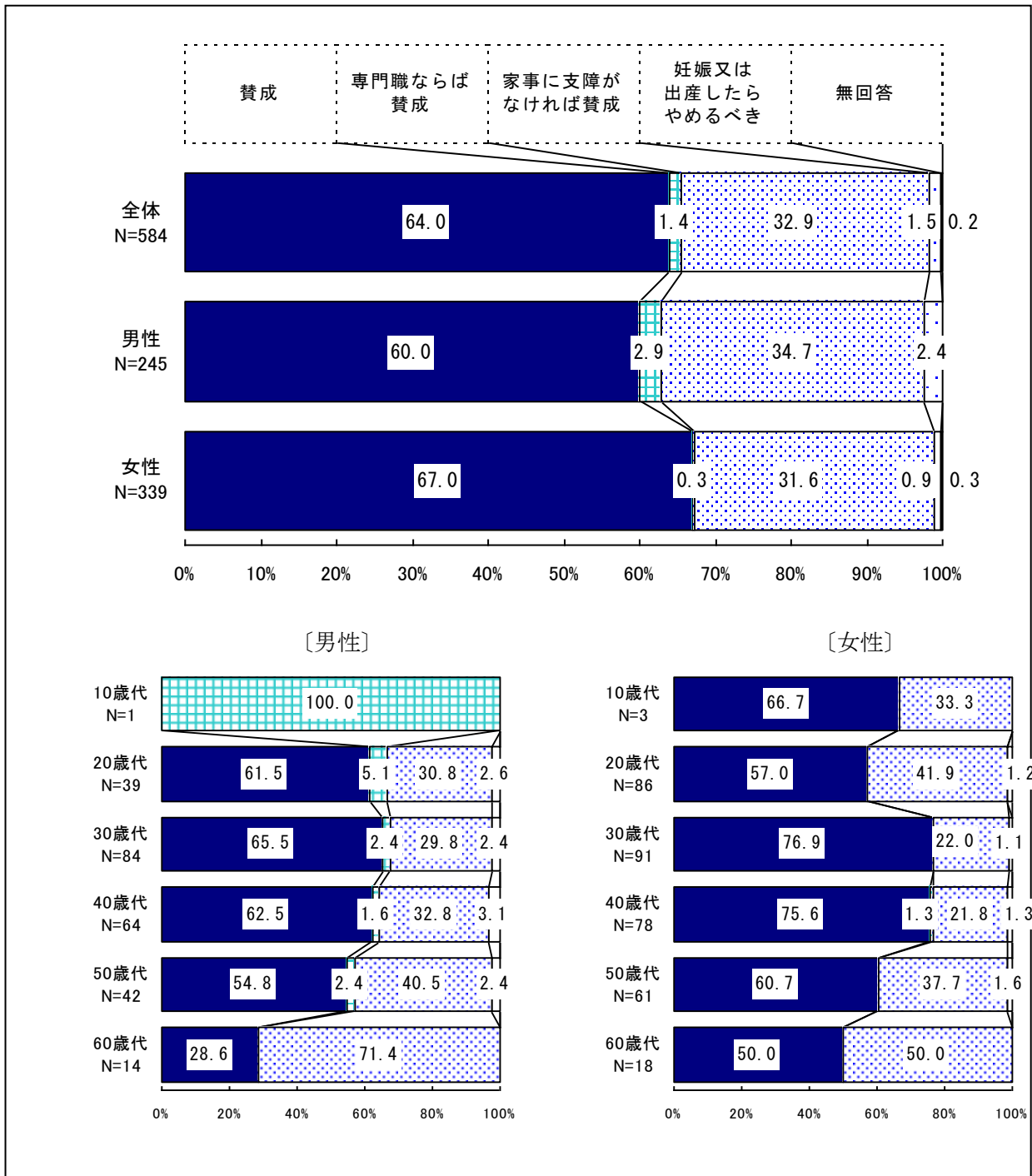
問 14. あなたが仕事を続けていく上で悩みや不安を感じることは何ですか。次の中から2つまで選んでください。



仕事を続けるうえでの女性の悩みの第1位は「労働条件や福利厚生制度や施設」(33%)、第2位は「職場の人間関係」(32%)、第3位は「家事・育児・介護分担の偏り」(26%)である。一方、男性の第1位は、「職場の将来性」(47%)、第2位は「労働条件や福利厚生制度や施設」(36%)、第3位は「職場の人間関係」(24%)である。女性の理由に「家事・育児・介護分担の偏り」が、男性の理由に「職場の将来性」があげられているなど、悩みや不安に男女差がみられる。

(12) 女性の就業

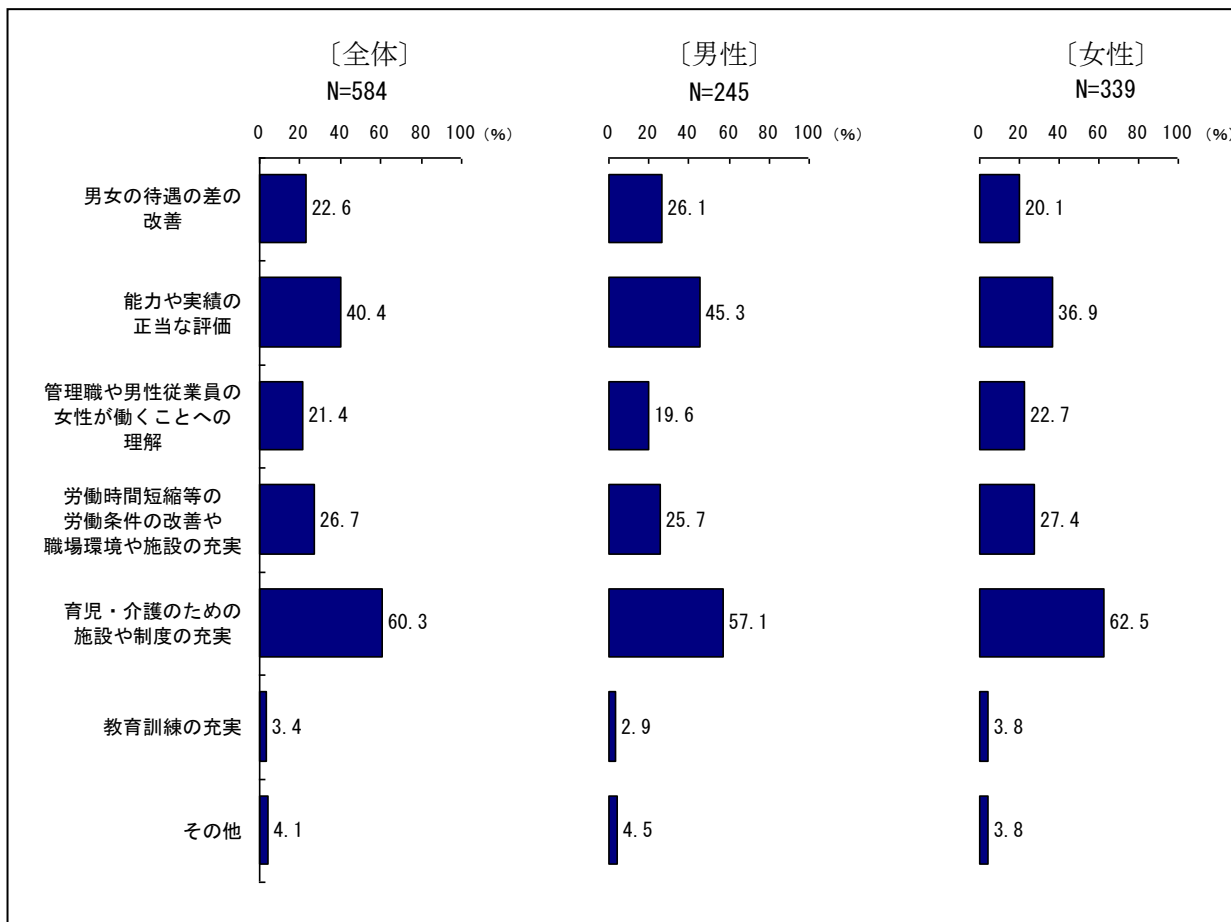
問 15. あなたは女性が結婚後も仕事を持つことをどう思いますか。次の中から1つ選んでください。



男女ともに、女性が結婚後も仕事をもつことに関して無条件に「賛成」が60%を超えている。とくに女性の30歳代が77%、40歳代が76%、というように相対的に年齢の高い層で結婚後の仕事の継続に「賛成」する割合が多い。20歳代を除いてどの年代も、男性より女性の方が「賛成」と回答する者が多い。今回調査では、20歳代においては、男性の「賛成」する者の割合が、女性より若干多い。

● III. 調査結果—従業員調査— ●

問 16. 女性が仕事を続けていく上で、何が重要だと思いますか。次の中から2つまで選んでください。

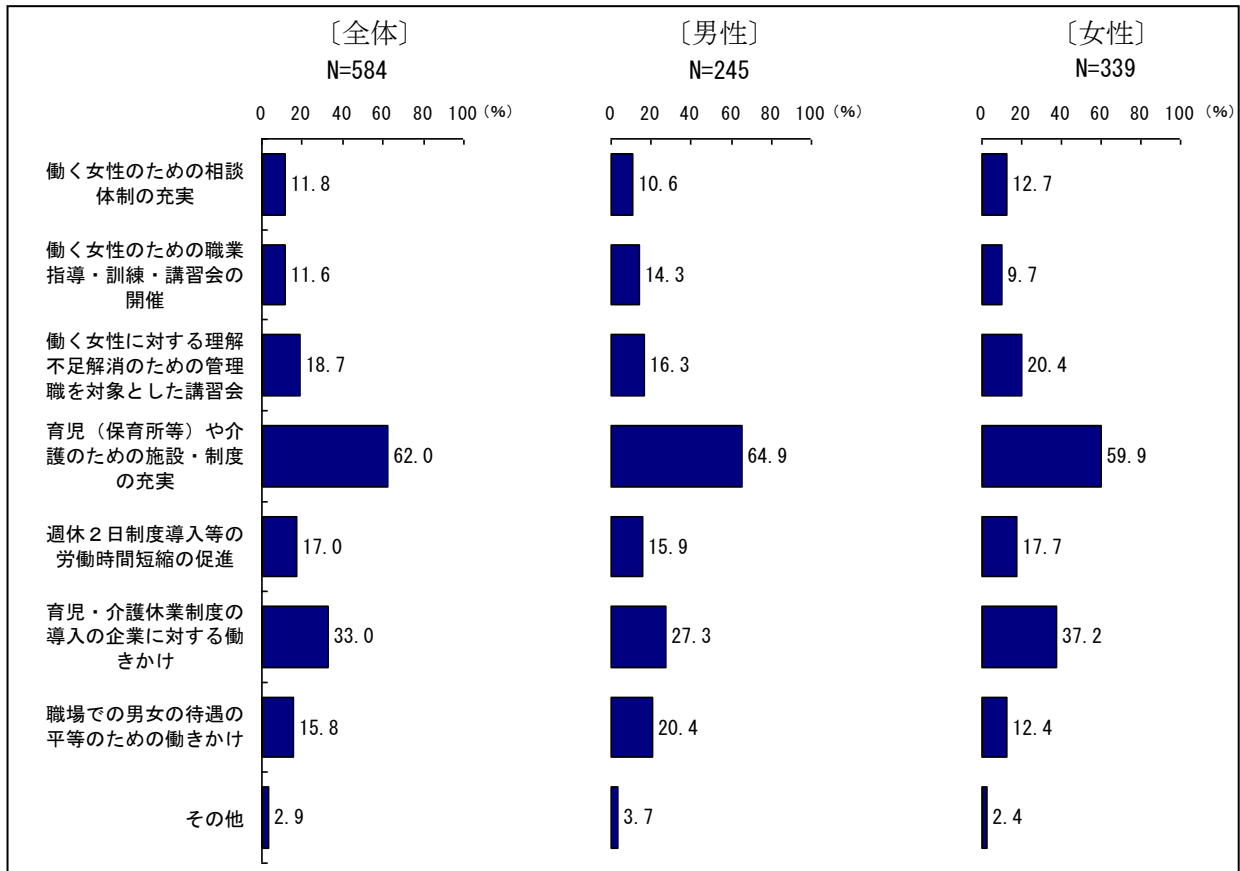


[性・年代別]

調査数		男女の待遇の差の改善	能力や実績の正当な評価	管理職や男性従業員が女性働くことへの理解	労働時間短縮等の労働条件の改善や職場環境や施設の充実	育児・介護のための施設や制度の充実	教育訓練の充実	その他
男 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	20歳代	39	28.2	20.5	20.5	30.8	69.2	5.1
	30歳代	84	27.4	41.7	17.9	27.4	63.1	1.2
	40歳代	64	26.6	51.6	20.3	23.4	48.4	4.7
	50歳代	42	21.4	59.5	26.2	28.6	45.2	2.4
	60歳代	14	21.4	71.4	7.1	7.1	64.3	0.0
女 性	10歳代	3	0.0	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3
	20歳代	86	19.8	30.2	24.4	32.6	66.3	1.2
	30歳代	91	19.8	23.1	28.6	20.9	70.3	4.4
	40歳代	78	16.7	39.7	19.2	30.8	66.7	3.8
	50歳代	61	31.1	54.1	18.0	26.2	47.5	6.6
	60歳代	18	5.6	61.1	16.7	22.2	44.4	0.0

男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」(女性 63%、男性 57%)、第2位が「能力や実績の正当な評価」(女性 37%、男性 45%)である。年代別にみると男女ともに20歳代～30歳代においては「育児・介護のための施設や制度の充実」を回答する割合が多く、それ以上の年代になると「能力や実績の正当な評価」が増加する。

問 17. あなたは女性が職場で一層活躍するために、行政に何を望みますか。次の中から2つまで選んでください。



[性・年代別]

(%)

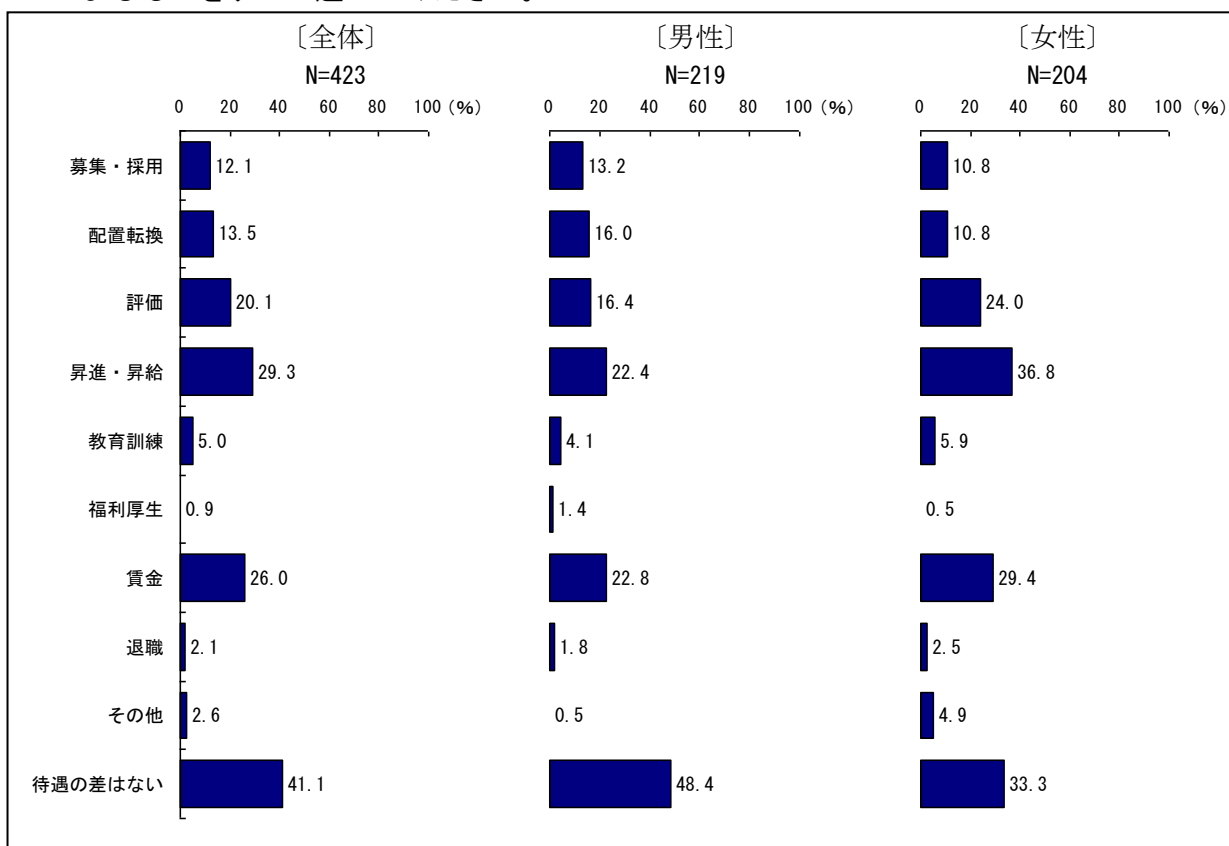
		調査数	働く女性のための相談体制の充実	働く女性のための職業指導・訓練・講習会の開催	働く女性に対する理解不足解消のための管理職を対象とした講習会等の開催	育児（保育所等）や介護のための施設・制度の充実	週休2日制度導入等の労働時間短縮の促進	育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ	職場での男女の待遇の平等のための働きかけ	その他
男	10歳代	1	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	39	7.7	10.3	15.4	61.5	30.8	28.2	17.9	5.1
	30歳代	84	8.3	8.3	16.7	76.2	10.7	28.6	20.2	6.0
	40歳代	64	15.6	15.6	17.2	57.8	14.1	21.9	25.0	1.6
	50歳代	42	11.9	26.2	11.9	61.9	14.3	31.0	14.3	2.4
	60歳代	14	7.1	14.3	21.4	57.1	14.3	35.7	21.4	0.0
女	10歳代	3	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	20歳代	86	9.3	4.7	17.4	68.6	23.3	37.2	10.5	3.5
	30歳代	91	14.3	7.7	23.1	60.4	18.7	34.1	11.0	2.2
	40歳代	78	9.0	7.7	17.9	66.7	12.8	39.7	14.1	1.3
	50歳代	61	19.7	21.3	24.6	41.0	16.4	37.7	16.4	3.3
	60歳代	18	5.6	5.6	16.7	50.0	16.7	38.9	11.1	0.0

女性が職場で活躍するために行政に望むことは、男女ともに第1位が「育児・介護のための施設や制度の充実」(女性 60%、男性 65%)、第2位は、「育児・介護休業制度の導入の企業に対する働きかけ」(女性 37%、男性 27%)である。男女・年代別に比較しても10歳代を除いて同じく第1位は「育児・介護のための施設や制度の充実」である。

● III. 調査結果—従業員調査— ●

(13) 正規従業員の状況

問 18. あなたの働く事業所で、待遇の面で女性正規従業員と男性正規従業員の間には、性別による差別がありますか。また、それはどういう面で差があると思いますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



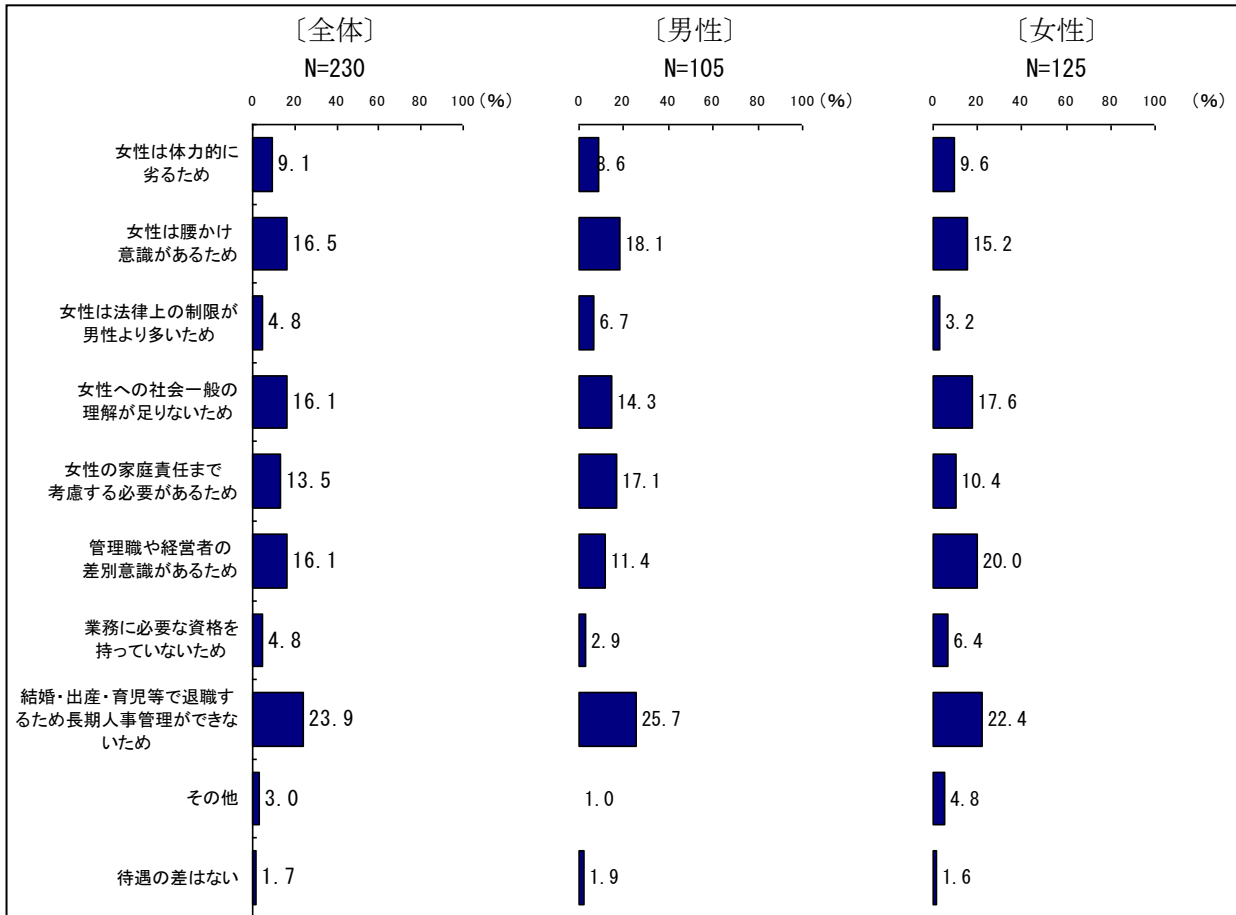
〔性・年代別〕

		調査数	募集・採用	配置転換	評価	昇進・昇給	教育訓練	福利厚生	賃金	退職	その他	待遇の差はない
男 性	10歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20歳代	34	11.8	14.7	14.7	20.6	2.9	5.9	5.9	2.9	0.0	55.9
	30歳代	79	15.2	16.5	10.1	22.8	2.5	0.0	19.0	0.0	1.3	53.2
	40歳代	58	10.3	12.1	17.2	19.0	6.9	1.7	20.7	3.4	0.0	58.6
	50歳代	42	16.7	21.4	28.6	28.6	4.8	0.0	47.6	2.4	0.0	23.8
	60歳代	5	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0
女 性	10歳代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20歳代	69	10.1	8.7	21.7	27.5	7.2	0.0	15.9	4.3	4.3	39.1
	30歳代	52	9.6	19.2	23.1	36.5	1.9	1.9	30.8	1.9	5.8	34.6
	40歳代	47	10.6	4.3	25.5	42.6	2.1	0.0	34.0	0.0	6.4	29.8
	50歳代	27	11.1	7.4	29.6	44.4	18.5	0.0	51.9	3.7	3.7	29.6
	60歳代	8	12.5	25.0	25.0	62.5	0.0	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5

正規従業員の処遇に関して、男女ともに、「昇進・昇給」(女性 37%、男性 22%)、「賃金」(女性 29%、男性 23%)において差別があると回答した者が多い。男女別・年代別にみると、30歳代以上の女性にそうした意識を持つ者の割合が多くなる。

(問18で「10. 待遇の差はない」以外を選んだ方にお聞きします。)

問18-1. 現在のあなたの働く事業所で、待遇の性別による差があるのはなぜだと思いますか。
次の中からあてはまるものを2つまで選んでください。



[性・年代別]

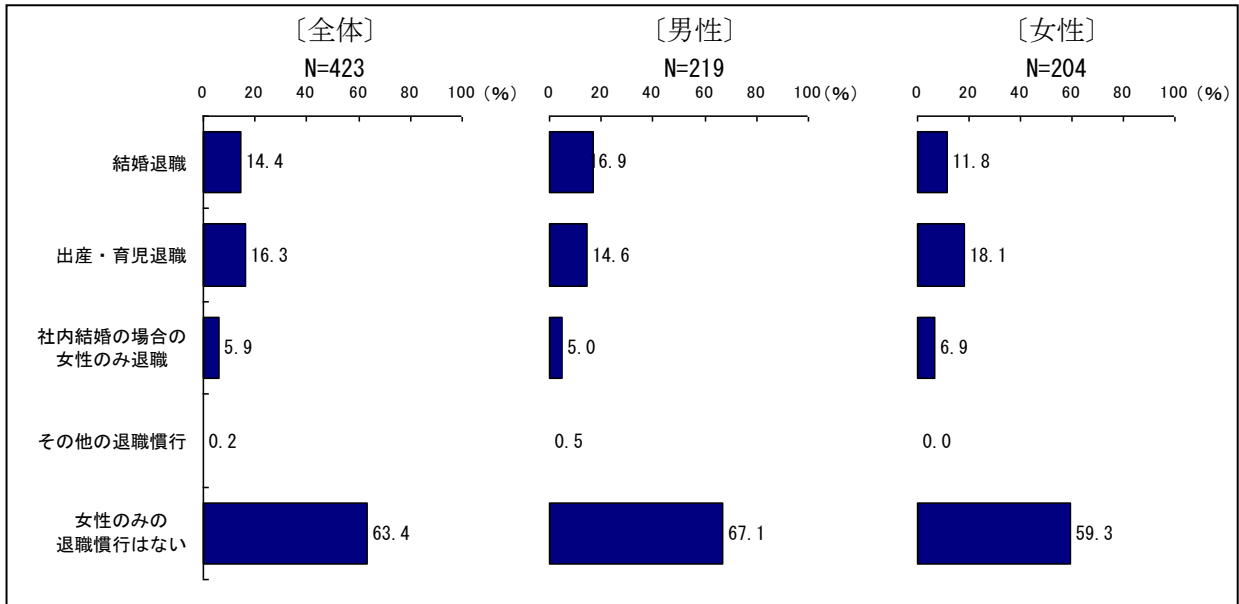
(%)

	調査数	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	女性	その他	待遇の差はない	
		女性は体力的に劣るため	女性は腰かけ意識があるため	女性は法律上の制限が男性より多いため	女性への社会一般の理解が足りないため	女性の家庭責任まで考慮する必要があるため	管理職や経営者の差別意識があるため	業務に必要な資格を持っていないため	結婚・出産・育児等で退職するため長期人事管理ができないため			
男性	10歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20歳代	12	25.0	8.3	8.3	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	30歳代	37	8.1	18.9	5.4	13.5	10.8	5.4	21.6	0.0	0.0	
	40歳代	22	4.5	13.6	0.0	13.6	18.2	13.6	0.0	18.2	0.0	4.5
	50歳代	31	6.5	22.6	12.9	12.9	16.1	22.6	6.5	29.0	3.2	3.2
	60歳代	2	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	10歳代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	20歳代	36	8.3	25.0	0.0	13.9	11.1	5.6	25.0	2.8	2.8	
	30歳代	33	15.2	15.2	3.0	12.1	12.1	15.2	3.0	24.2	3.0	0.0
	40歳代	30	3.3	3.3	3.3	16.7	10.0	33.3	3.3	13.3	10.0	0.0
	50歳代	19	10.5	15.8	5.3	31.6	5.3	36.8	15.8	26.3	5.3	5.3
	60歳代	6	16.7	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0

待遇の性差の原因について、男女ともに第1位は「結婚・出産・育児等で退職する」であるが、第2位について、女性は「管理職や経営者の差別意識」を、男性は「女性の腰掛け意識」であり、男女で異なっている。また年齢があがるといくつかの事項で男女の見解の相違があらわれる。

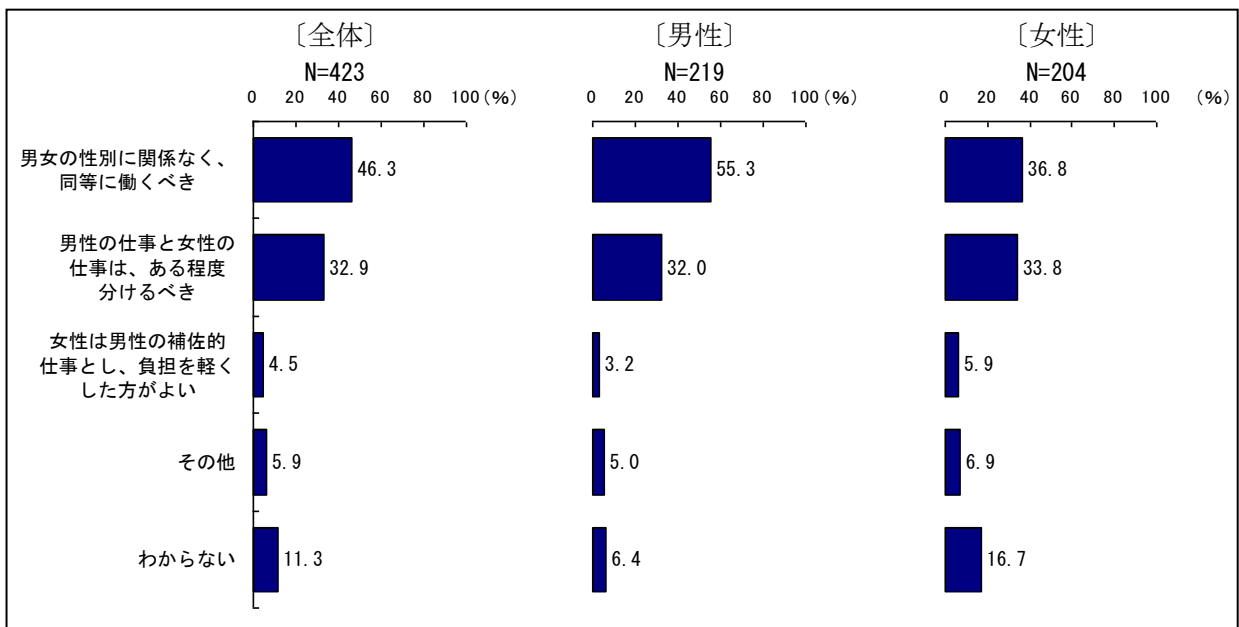
● III. 調査結果—従業員調査— ●

問 19. 女性だけの退職慣行がありますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



女性だけを対象にした退職慣行の有無について、男女ともに「結婚退職」ないし「出産・育児退職」があると回答した従業員は10%以上いる。

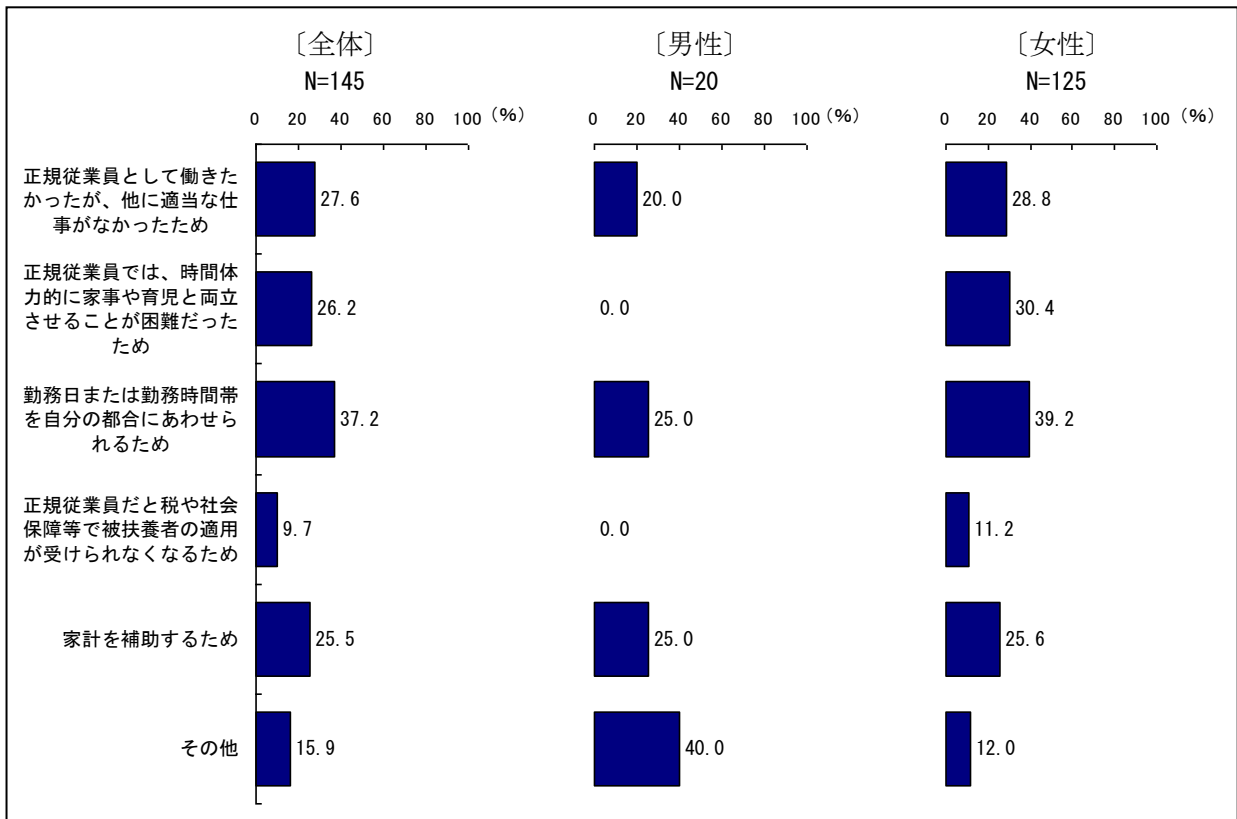
問 20. あなたは、今後あなたの働く事業所の中で男性と女性の仕事や働く環境についてどうあるべきだと思いますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。



男女が働くための望ましい職場環境については、「性別に関係なく同等に働くべき」と回答した者が男女ともに最も多く、次に「男性の仕事と女性の仕事を、ある程度わけるべき」と回答した者が多い。

(14) パートタイマーの状況

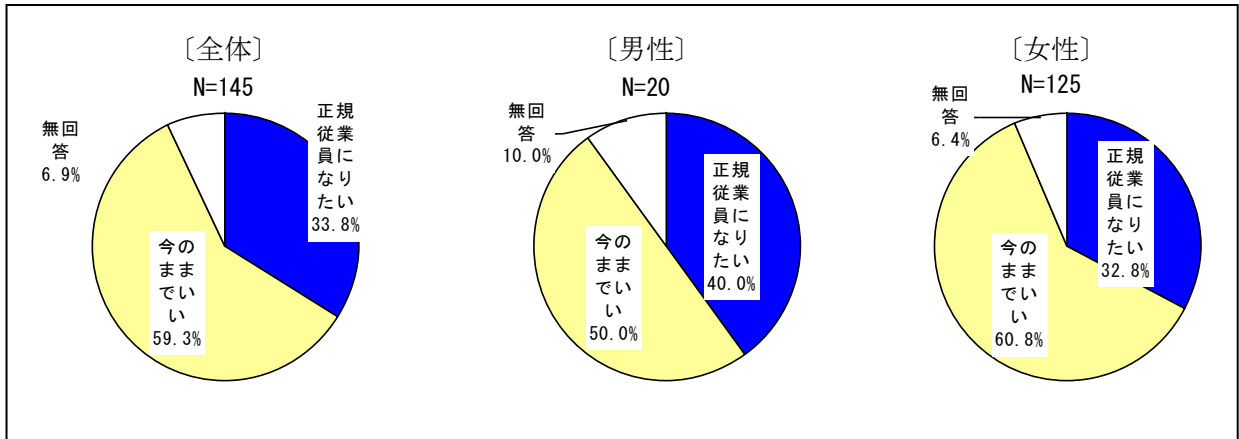
問 21. あなたがパートタイマーで働いている理由は何ですか。次の中から主なものを2つまで選んでください。



女性パートタイマーに限定すると、パートとして働く理由は、「勤務日または勤務時間帯を自分の都合にあわせられるため」(39%)、「家事・育児の両立のため」(30%)、「正規従業員の仕事がなかったため」(29%)の順に多い。

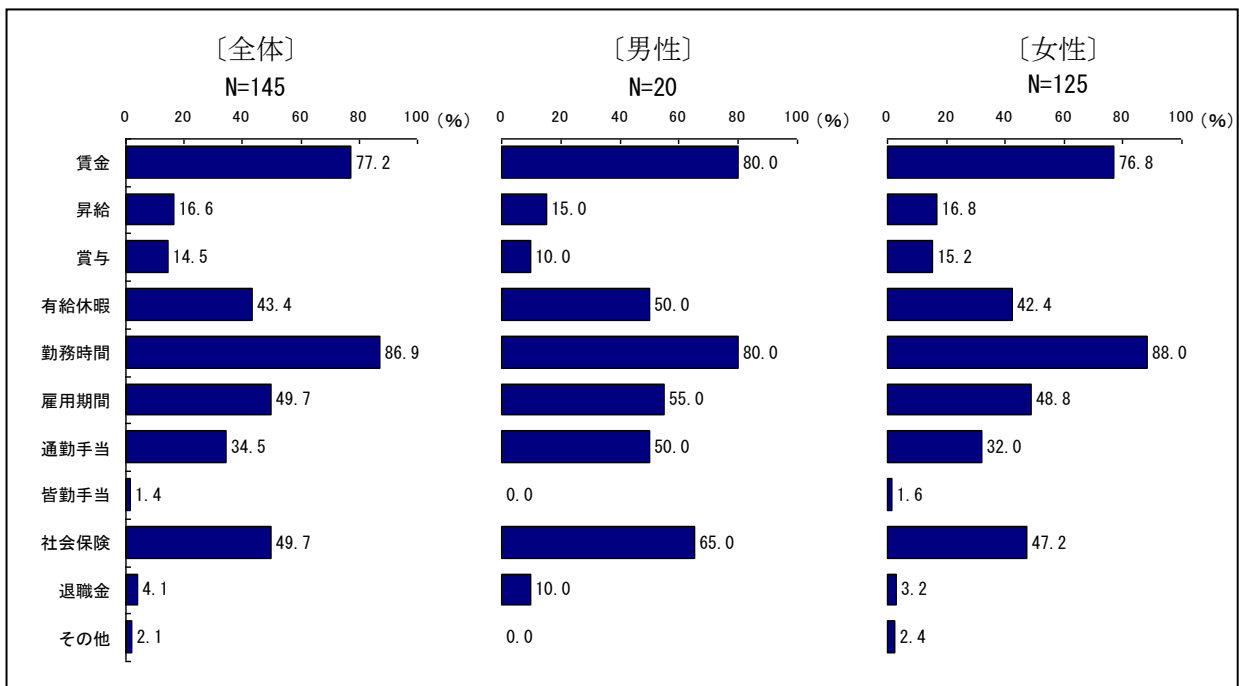
● III. 調査結果—従業員調査— ●

問 22. あなたは正規従業員になりたいと思いますか。



正規従業員への希望者は 33%程度にとどまっている。61%は現状のままのパートタイマーでよいと回答している。

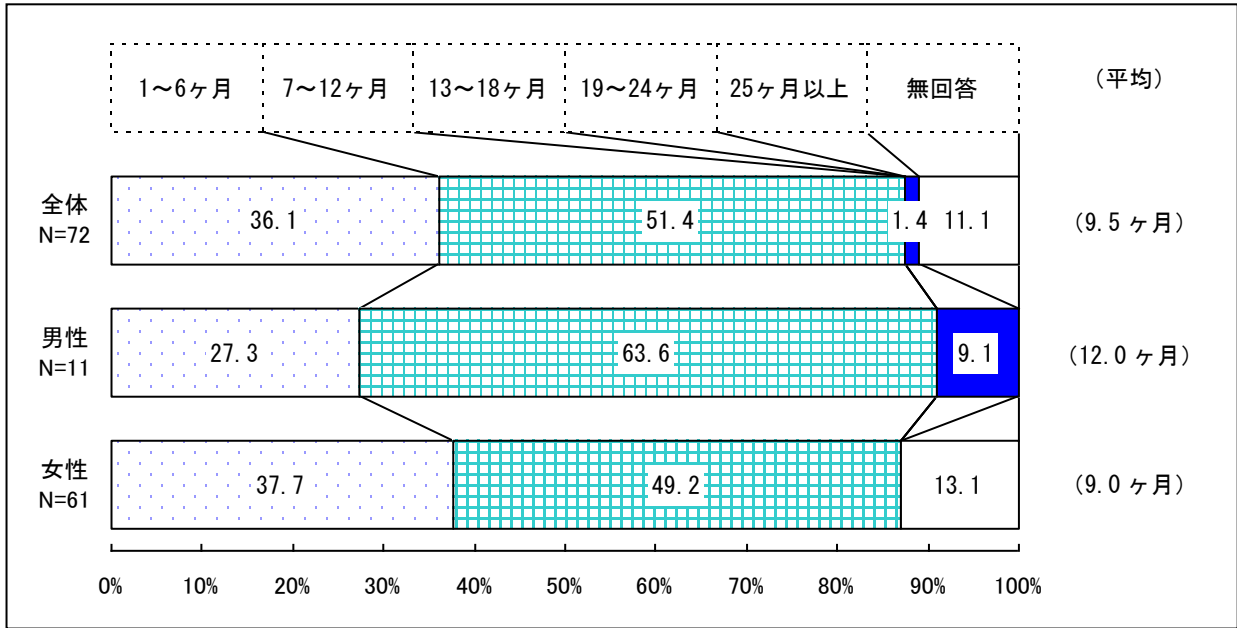
問 23. あなたが、現在の勤め先に就職した際、勤め先との間で取り決めたことを、次の中からすべて選んでください。



勤務先との間で取り決めたことは、勤務時間、賃金、社会保険などの事項が最も多い。

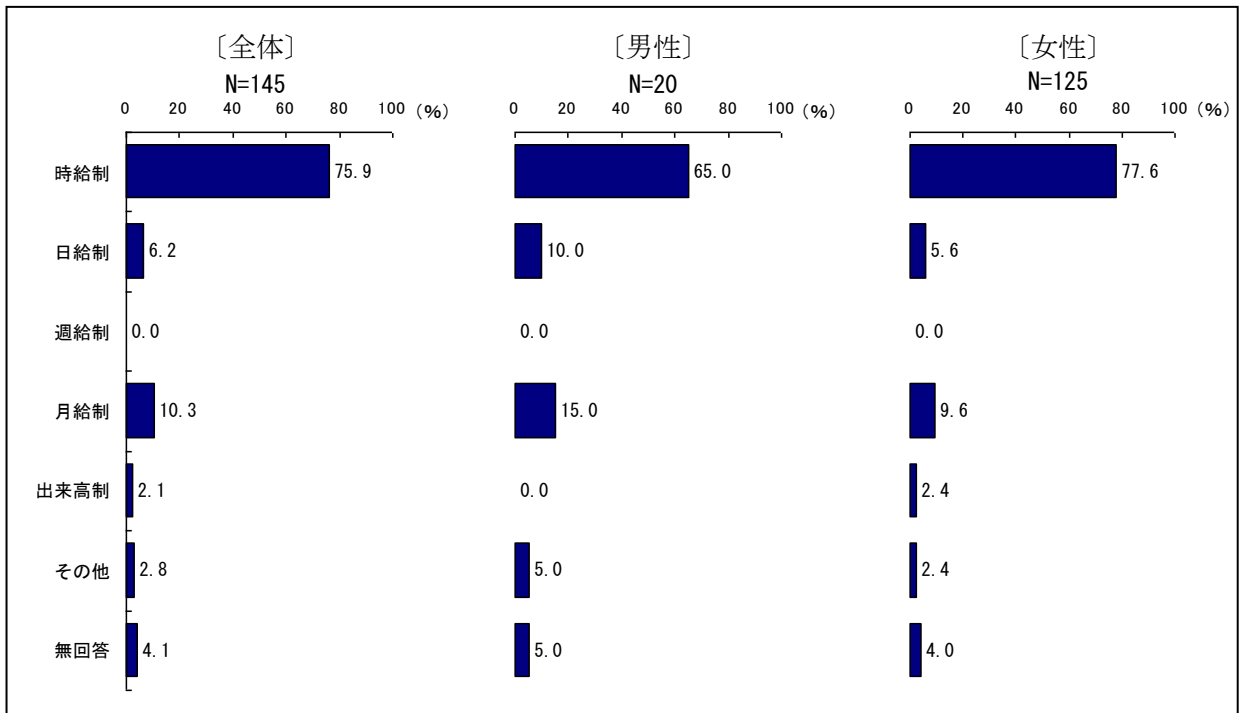
(問 23 で「6. 雇用期間」を選んだ方にお聞きします。)

問 24. 現在の仕事の雇用期間の取り決めはどのくらいですか。派遣社員の方は今の仕事先での雇用期間を記入してください。



女性の雇用契約期間については、6ヶ月以下の者が38%、7~12ヶ月の者も49%であり、大半が1年以下である。

問 25. あなたの賃金形態はどれですか。次の中から1つ選んでください。

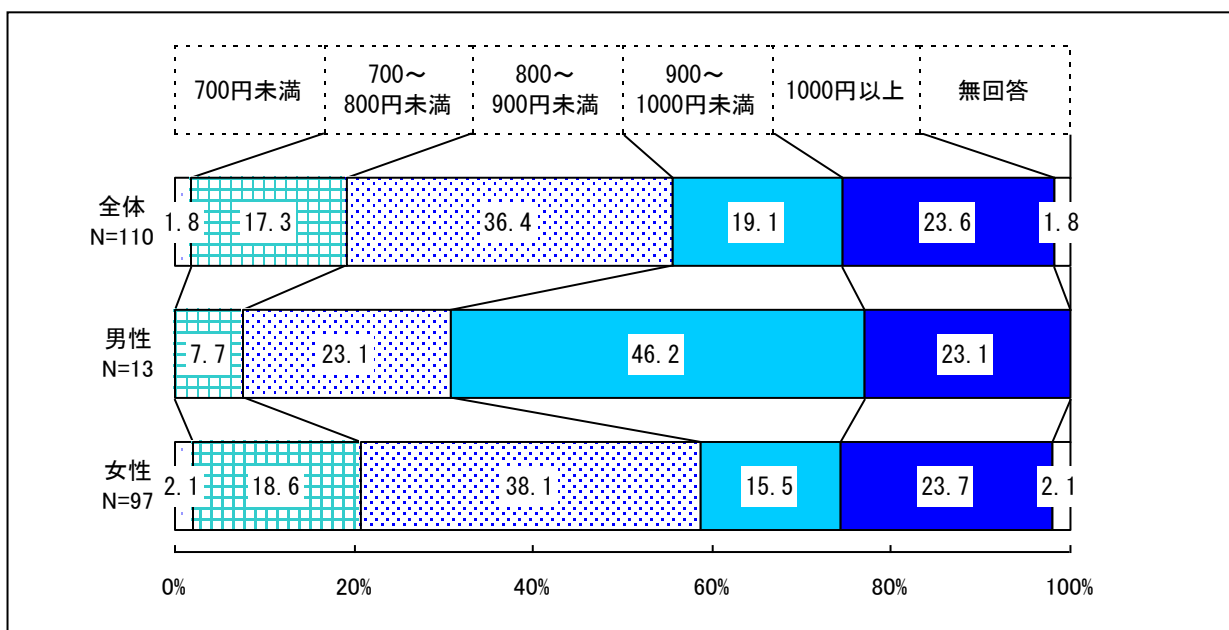


女性の賃金は、多くが時給(78%)で支払われている。

● III. 調査結果—従業員調査— ●

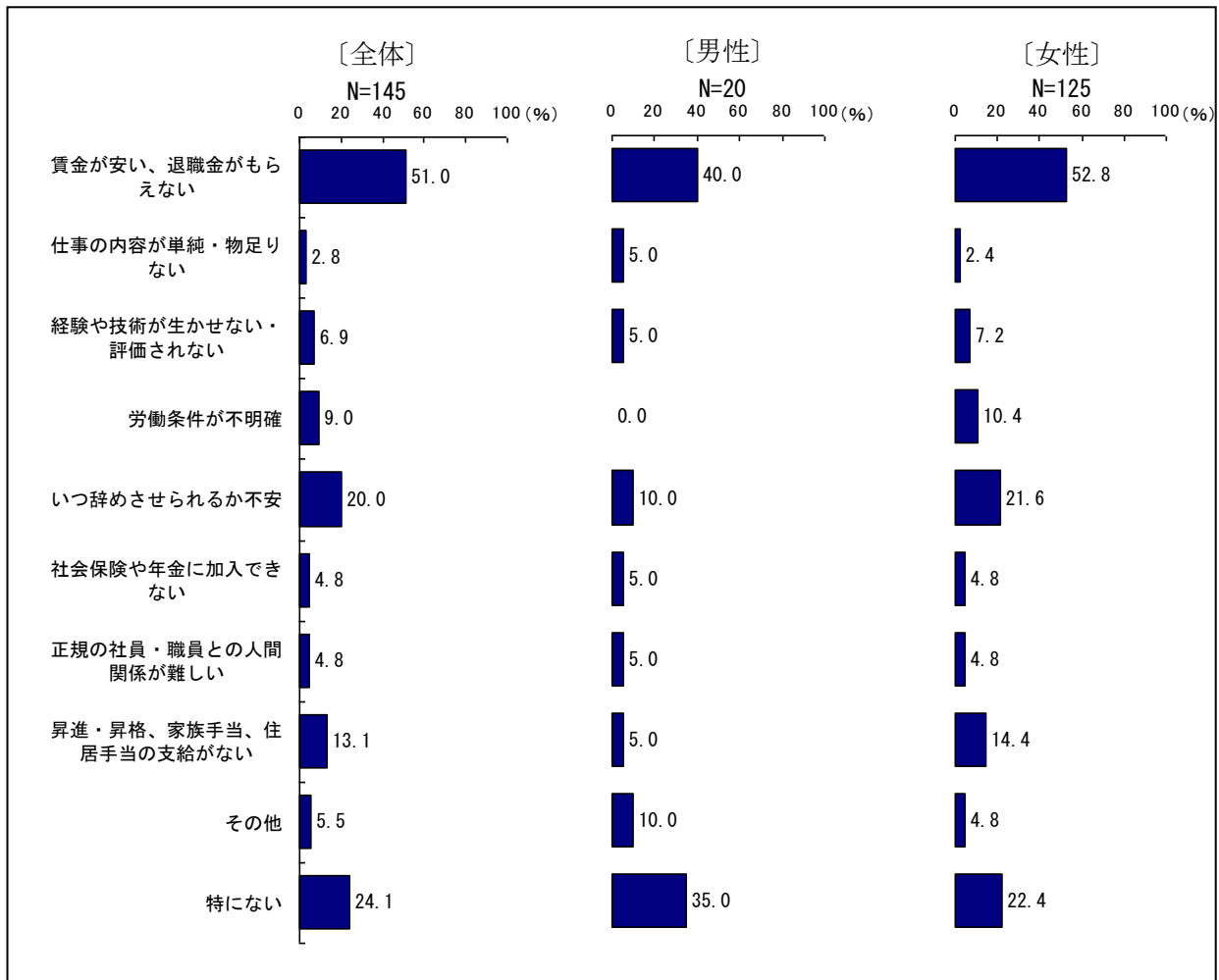
(問 25 で「1. 時給制」を選んだ方にお聞きします。)

問 25-1. 通常の勤務で、1時間あたりいくらですか。次の中から1つ選んでください。



女性パートタイマーの時給は 800~900 円において最も多い(38%)。女性パートタイマーの 59%が 900 円未満の時給である。

問 26. あなたは、パートタイマーで働いていて、不安や不満はありますか。次の中からあてはまるものを2つまで選んでください。

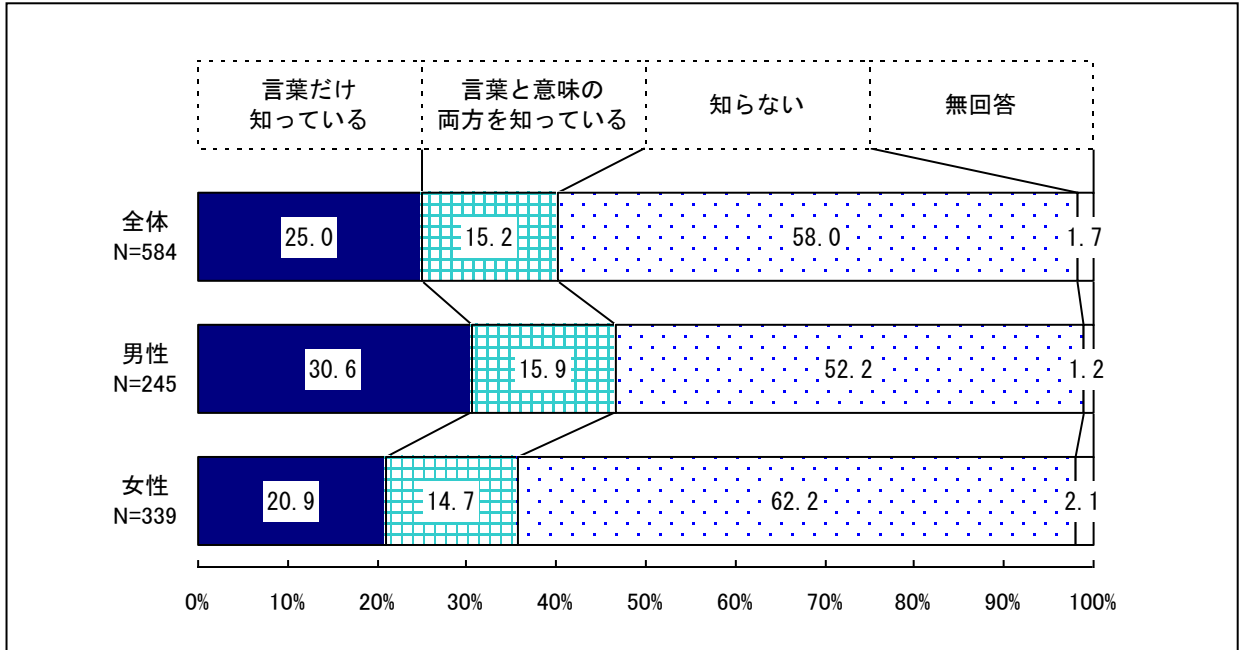


女性パートタイマーに関する不安や不満の第1位は「賃金が安い、退職金がもらえない」(53%)、第2位は「いつ辞めさせられるか不安」(22%)である。賃金に関する不満がとくに多い。

● Ⅲ. 調査結果—従業員調査— ●

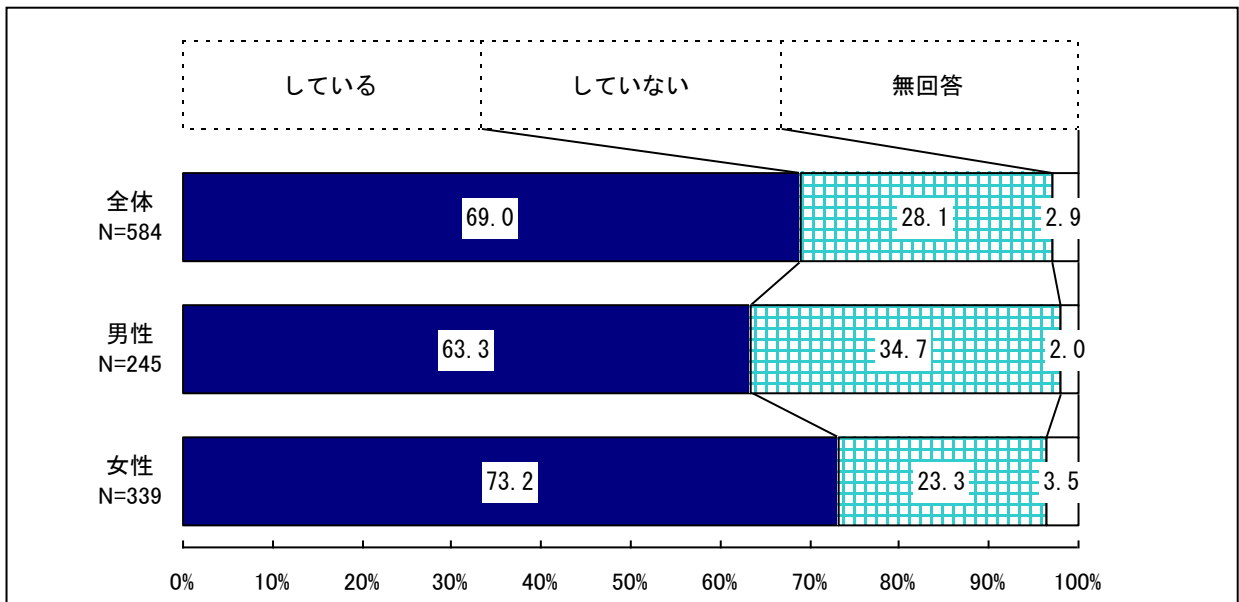
(15) ワーク・ライフ・バランスの状況

問 27. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。



ワーク・ライフ・バランスに関して、その「言葉と意味の両方を知っている」者は、男女とも 15%程度で少ない。50%以上が、知らないと回答しているが、男性の方が知っている者の割合が多い。最近、職場でとりあげられているからである。

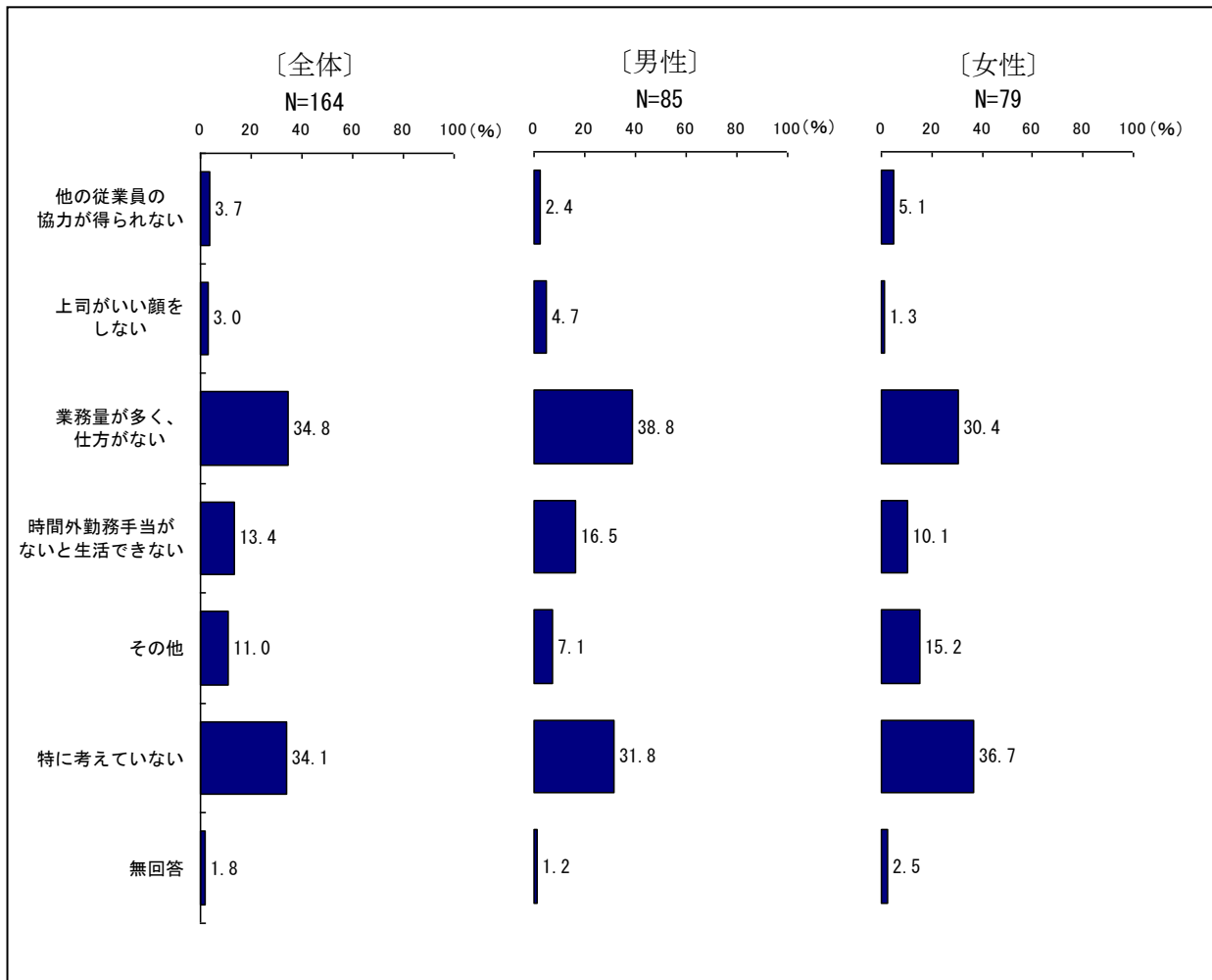
問 28. 「ワーク・ライフ・バランス」の実現のためには、働き方の見直しが必要です。あなたは「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしていますか。



「所定外労働時間」を減らすなど、働き方の見直しをしている者の割合が 60%を超えている。

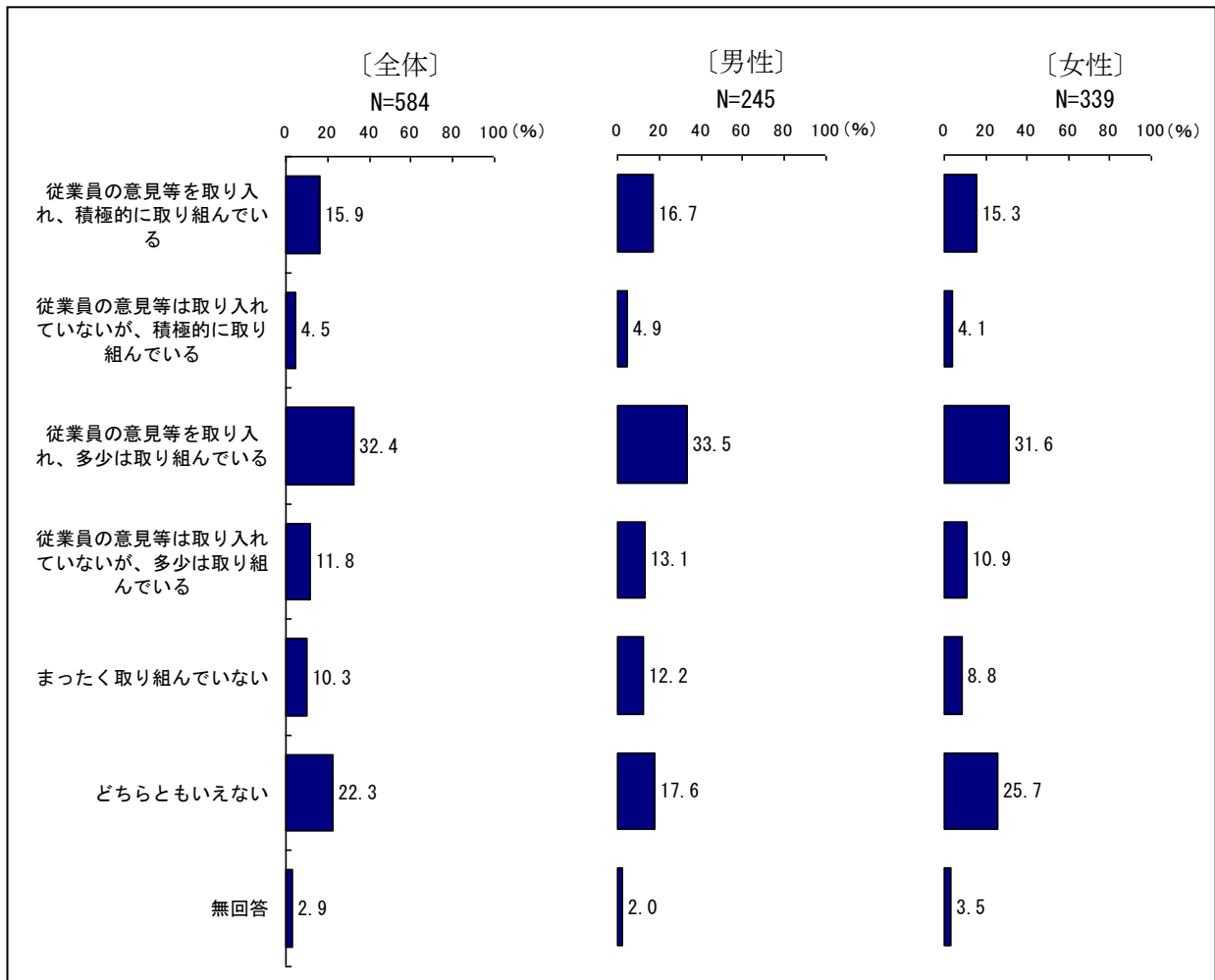
(問 28 で「2. していない」を選んだ方にお聞きします。)

問 28－1. 「所定外労働時間（時間外労働）」を減らす努力をしていないのはなぜですか。次の中から 1 つ選んでください。



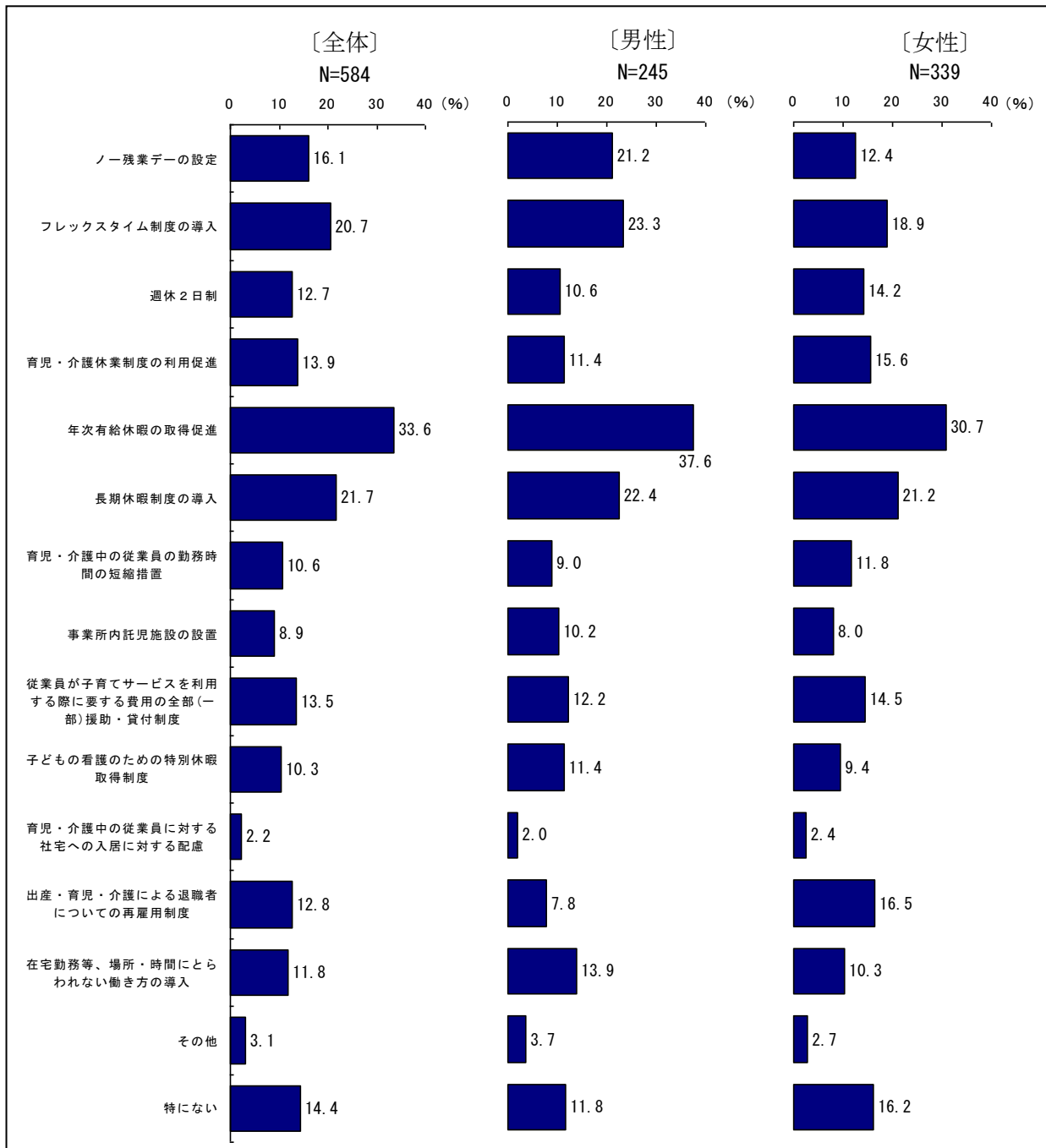
「所定外労働時間」を減らす努力をしていない理由の第 1 位は、男性の場合、「業務量が多い」ことである。

問 29. あなたは、自分の働く事業所が「働き方の見直し」について、どの程度取り組んでいると感じていますか。



「働き方の見直し」について、従業員の意見等を取り入れるか、取り入れないかにかかわらず「積極的に取り組んでいる」事業所は全体で 20%とまだ少ない。

問 30. 自分が勤める事業所に、こんな制度があったらと望むものを、次の中から3つまで選んでください。



一般的に、職場で希望する制度については、全体として第1位が「年次有給休暇制度の取得促進」(34%)、第2位が「長期休暇制度」(22%)、第3位が、「フレックスタイム制度の導入」(21%)である。ただし、女性は全体の傾向と同じであるが、男性は第2位が「フレックスタイム制度の導入」、第3位が「長期休暇制度」である。また、第4位になると、女性は「出産・育児・介護による退職者についての再雇用制度」が、男性では「ノー残業デーの設定」が登場するなど男女差がでてくる。