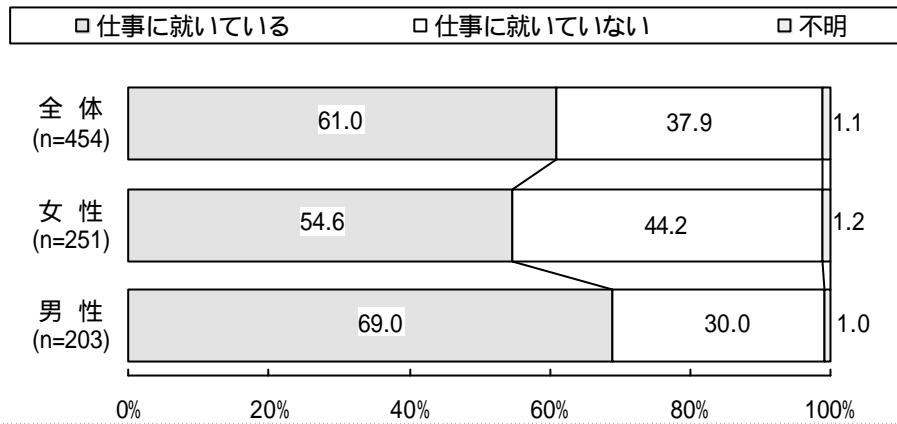


### (3) 仕事について

#### 仕事の有無

問6 あなたは現在、収入を半う仕事に就いていますか。

図3 - 1 仕事の有無



#### 2 仕事の形態など

<問6で1に 印をつけた方におたずねします。>

問6 - 1 あなたはどのような形で働いていますか。

図3 - 3 仕事の形態

- 自営業 農林漁業
- 自営業 専門職
- 家族従業者 商工・サービス業
- 勤め人 管理職
- 勤め人 事務職
- 勤め人 販売・サービス職
- 不明
- 自営業 商工・サービス業
- 家族従業者 農林漁業
- 家族従業者 その他
- 勤め人 専門的・技術的職業従事者
- 勤め人 労務作業員・技能工
- 勤め人 その他

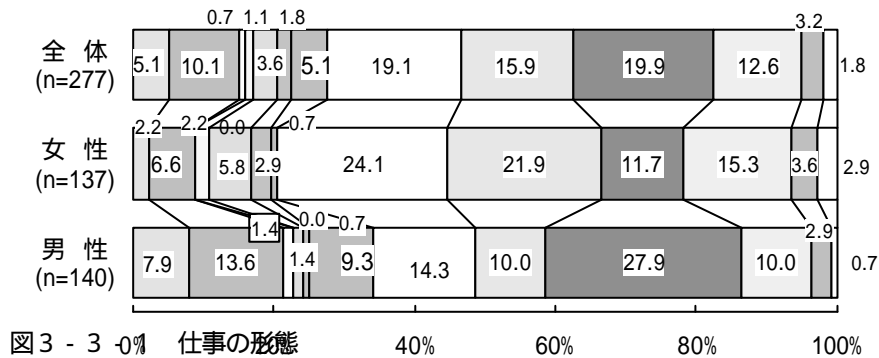
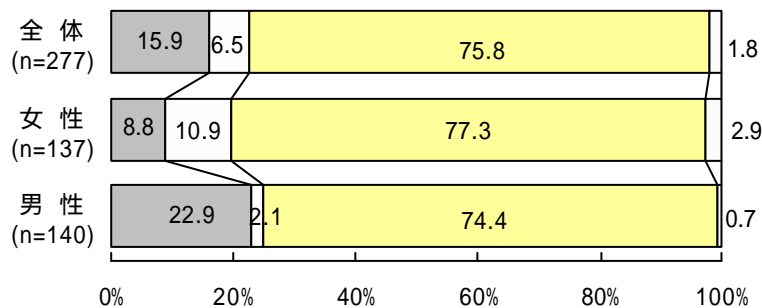


図3 - 3 仕事の形態

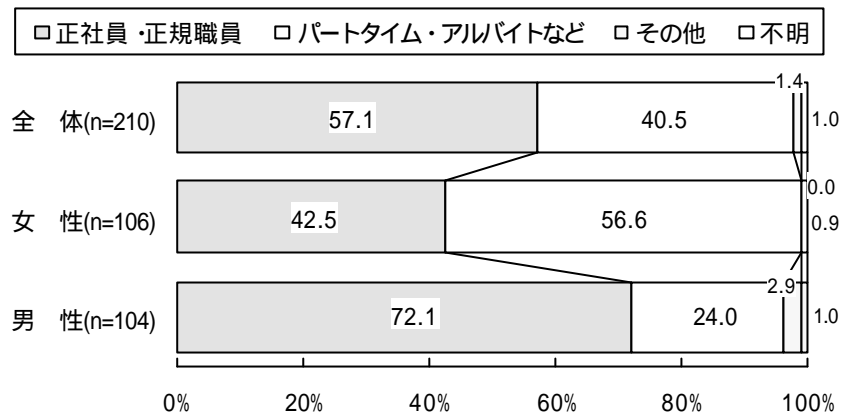
- 自営業
- 家族従業者
- 勤め人
- 不明



<問6 - 1で1～6に 印をつけた方におたずねします。>

問6 - 2 あなたの勤務形態は、次のどれにあたりますか。

図3 - 4 勤務形態



女性では、「パートタイム・アルバイトなど」が「正社員・正規職員」を上回る

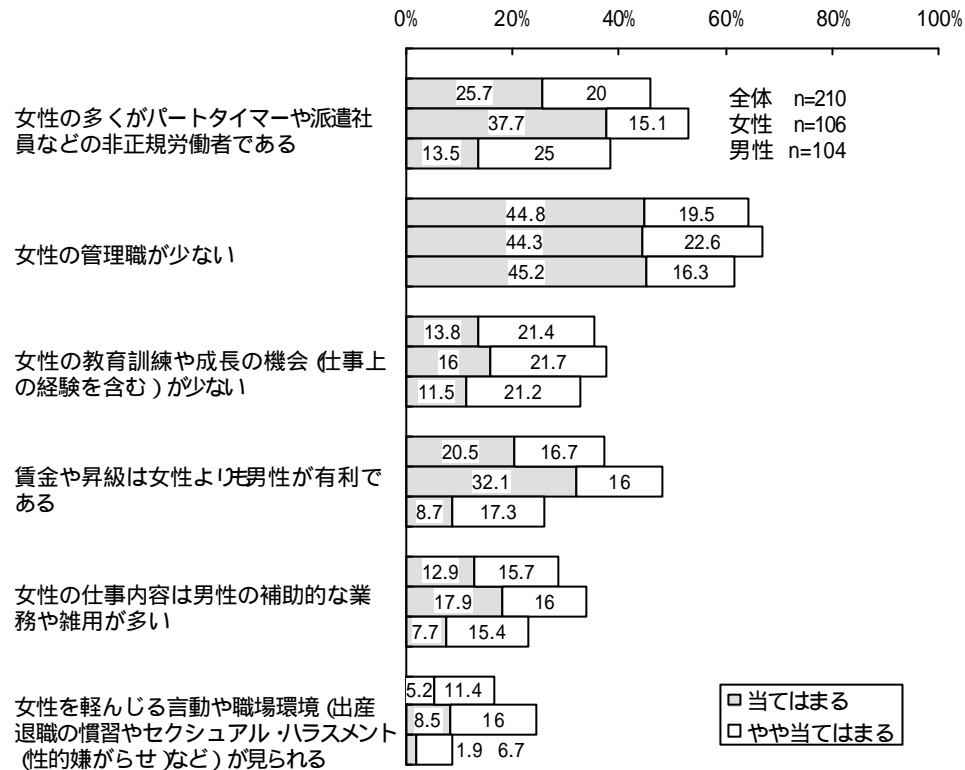
「勤めている」と答えた回答者の勤務形態をたずねたところ、女性で割合の最も高いのは「臨時職員、パートタイム・アルバイト、契約社員、派遣社員」(56.6%)で、「正社員・正規職員」(42.5%)を14ポイント上回っている。男性では、「正社員・正規職員」(72.1%)が大半を占め、「臨時職員、パートタイム・アルバイト、契約社員、派遣社員」は24.0%である。

## 職場での待遇、労働条件など

<問 6 1で<勤めている人>に 印をつけた方におたずねします。>

問6 - 3 あなたの職場の男性・女性社員の待遇、労働条件についておたずねします。

図3 - 6 職場での待遇、労働条件



「女性の管理職が少ない」は64.3%が「当てはまる」(「やや当てはまる」を含む)と回答

職場の男性・女性社員の待遇、労働条件についてたずねたところ、「全体」では、「当てはまる」と「やや当てはまる」を合わせた割合の最も高い項目は、「女性の管理職が少ない」で64.3%である。ついで、「女性の多くがパートタイマーや派遣社員などの非正規労働者である」が45.7%、「賃金や昇給は女性よりも男性が有利である」が37.2%で続く。

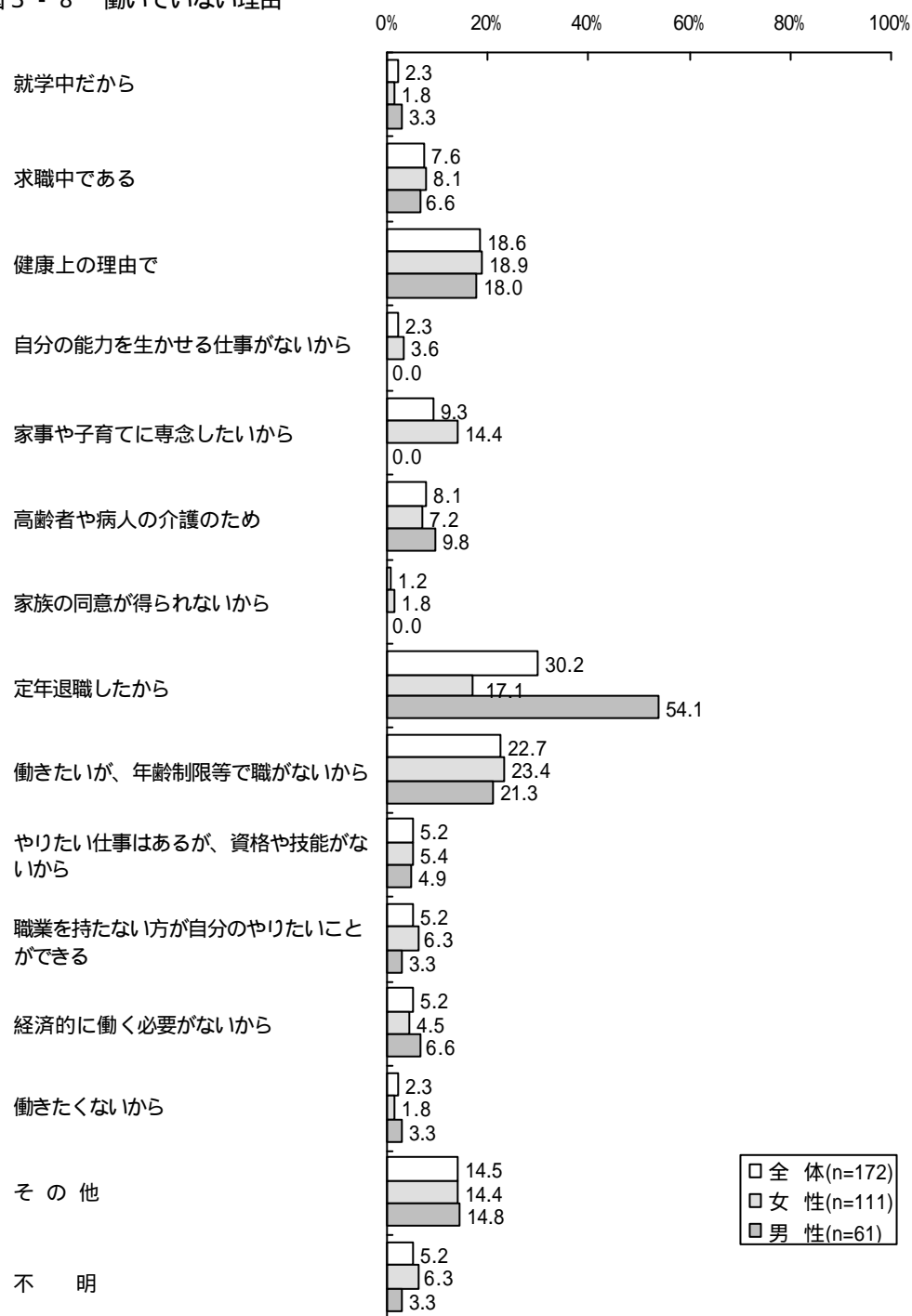
これを「性別」でみると、すべての項目で男性より女性の選択率が高くなっており、特に「女性の多くがパートタイマーや派遣社員などの非正規労働者である」(女性52.8%・男性38.5%)、「賃金や昇給は女性よりも男性が有利である」(女性48.1%・男性26.0%)、「女性を軽んじる言動や職場環境(出産退職の慣習やセクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)など)が見られる」(女性24.5%・男性8.6%)では、女性と男性とで意識の差がみられる。

#### 4 働いていない理由

<問 6で「2.仕事に就いていない」に 印をつけた方におたずねします。>

問 6 - 4 あなたが今、働いていない理由を選んでください

図 3 - 8 働いていない理由



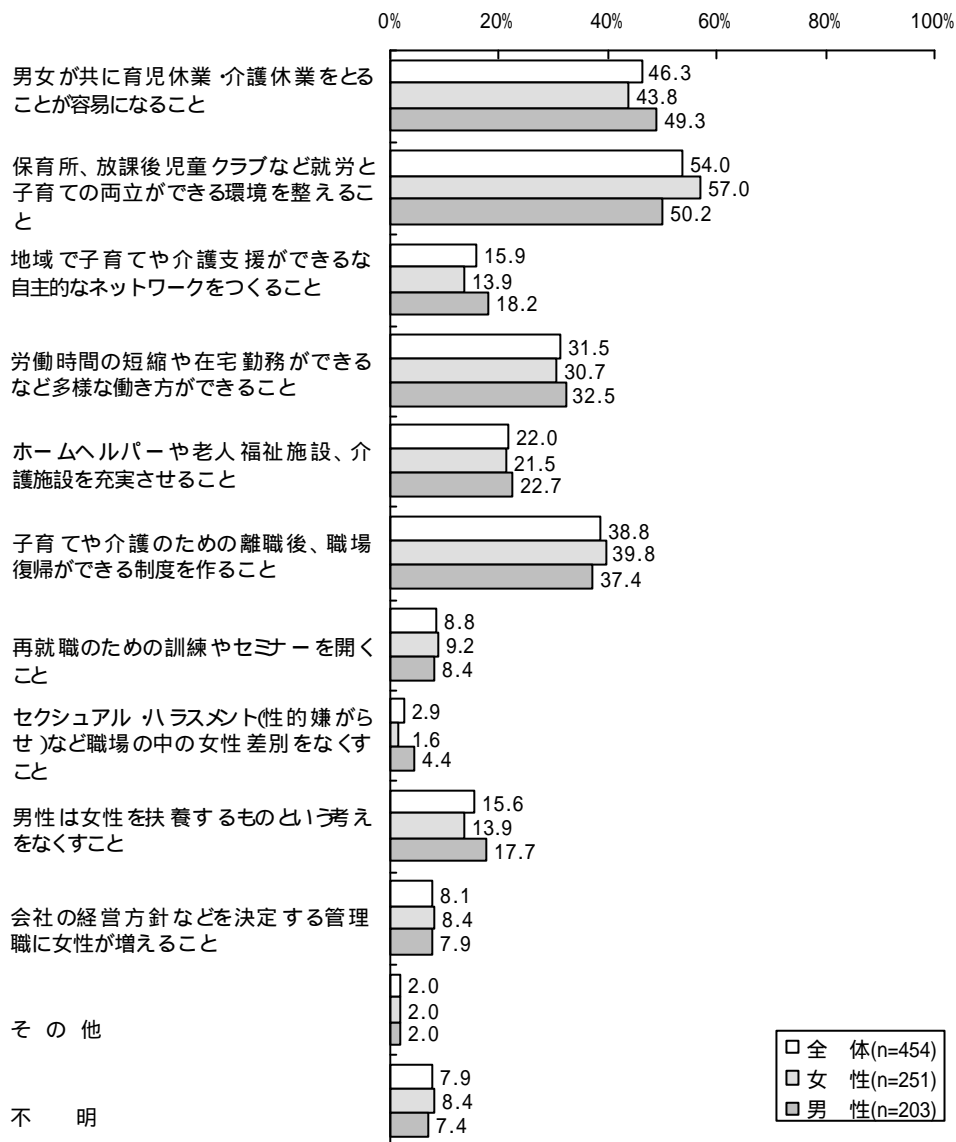
働いていない理由は「定年退職」が「男性」で54.1%

女性で最も多いのは「働きたいが、年齢制限等で職がないから」で23.4%（男性21.3%）、男性では「定年退職したから」が54.1%（女性17.1%）である。また、「家事や子育てに専念したいから」という理由では、女性14.4%に対し、男性0%と大きく開きがある。

## 男女が共に働くことを分かち合うのに必要なこと

問 7 あなたは、男女が共に働くことを分かち合えるようにするには、どんなことが必要だと思われますか。

図 3 - 9 男女が共に働くことを分かち合うのに必要なこと



男女がともに就労と子育て・介護の両立のできる環境を整えること。

また、離職後、職場復帰ができることや労働時間の短縮や在宅勤務ができるなど多様な制度による支援の充実が求める声が高い。