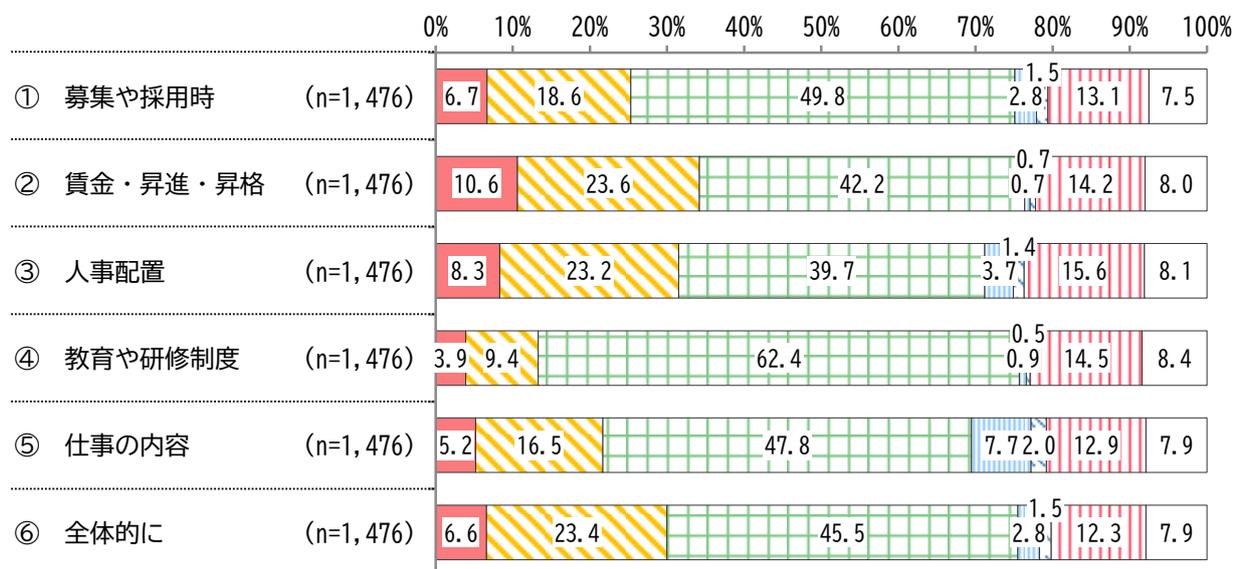


3. 仕事について

(1) 職場における男女の待遇

問7 次にあげる①～⑥までの事柄で、あなたの職場では性別によって差があると思いますか。あなたの考えに近いものをお答えください。(〇はそれぞれに1つ)

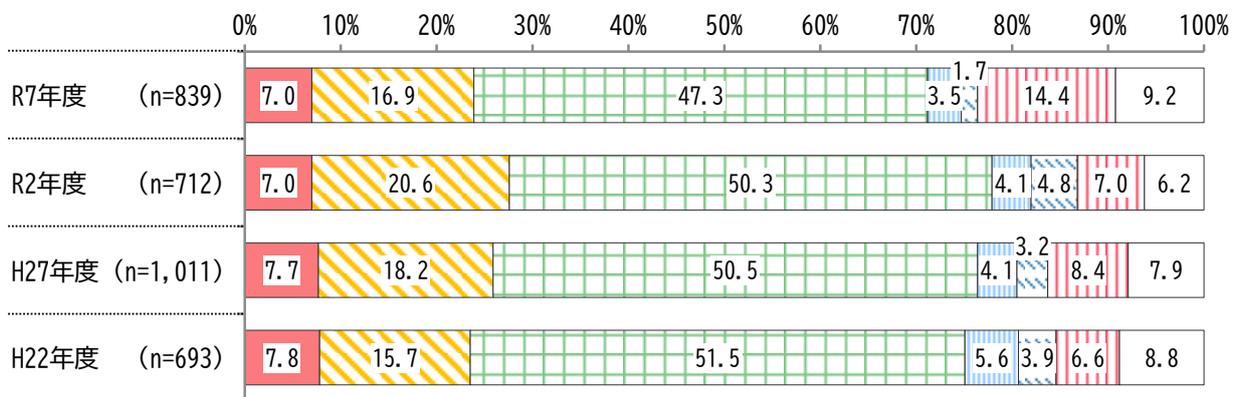
- 「男性の方が優遇されている」では、「②賃金・昇進・昇格」が10.6%で最も高く、次いで「③人事配置」が8.3%、「①募集や採用時」が6.7%となっている。
- 「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」では、「②賃金・昇進・昇格」が23.6%で最も高く、次いで「⑥全体的に」が23.4%、「③人事配置」が23.2%となっている。
- 「平等」では、「④教育や研修制度」が62.4%で最も高く、次いで「①募集や採用時」が49.8%、「⑤仕事の内容」が47.8%となっている。
- 「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」では、「⑤仕事の内容」が7.7%で最も高く、次いで「③人事配置」が3.7%、「①募集や採用時」「⑥全体的に」が2.8%となっている。
- 「女性の方が優遇されている」では、「⑤仕事の内容」が2.0%で最も高く、次いで「①募集や採用時」「⑥全体的に」が1.5%、「③人事配置」が1.4%となっている。
- 「わからない」では、「③人事配置」が15.6%で最も高く、次いで「④教育や研修制度」が14.5%、「②賃金・昇進・昇格」が14.2%となっている。



① 募集や採用時

【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から R2 年度にかけて 50%前後で推移していたが、R7 年度は 47.3%とやや低い。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の合計は R7 年度（5.2%）が最も低く、女性優遇の認識は縮小している傾向がみられる。「わからない」は R7 年度（14.4%）が最も高く、判断保留が増えている傾向がある。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度と H27 年度で 40% 台前半だったが、R2 年度と R7 年度では 50% 台となっており、平等と感じる回答が増える傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」の合計は H22 年度 (35.6%) から R7 年度 (27.0%) にかけて低下しており、男性優遇の認識が縮小している傾向がある。「わからない」は R7 年度 (11.1%) が最も高く、判断保留が増えている傾向がみられる。



【属性別比較】

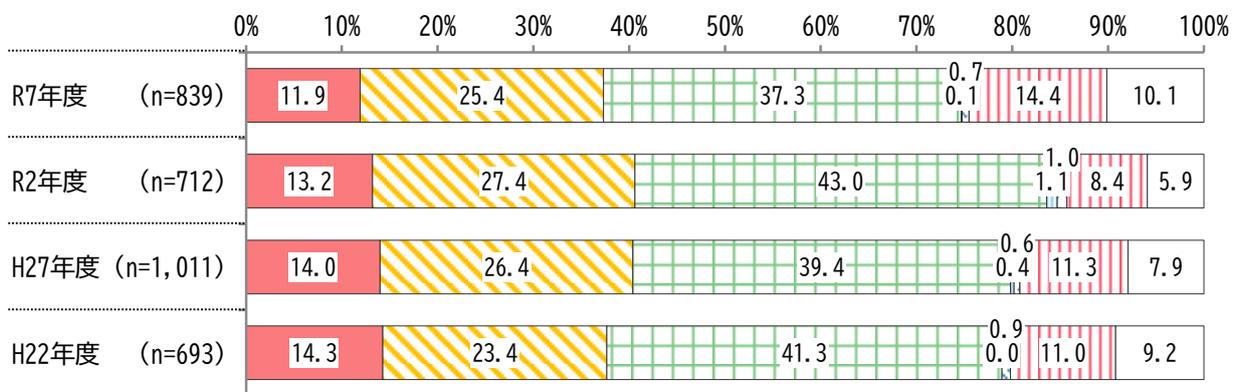
(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	6.7	18.6	49.8	2.8	1.5	13.1	7.5
年代	10代	68	4.4	11.8	39.7	1.5	-	38.2	4.4
	20代	138	8.7	17.4	52.9	1.4	0.7	15.9	2.9
	30代	230	8.7	14.3	60.0	3.5	3.5	9.1	0.9
	40代	298	6.7	19.5	55.7	3.4	2.0	11.4	1.3
	50代	298	3.4	20.8	51.3	3.0	1.7	15.1	4.7
	60代	292	6.2	16.8	44.9	3.4	0.3	11.6	16.8
	70代以上	152	10.5	26.3	30.9	1.3	0.7	7.9	22.4
業種別	農林水産業	36	11.1	19.4	41.7	-	2.8	16.7	8.3
	建設業	99	8.1	32.3	43.4	1.0	1.0	11.1	3.0
	製造業	52	7.7	17.3	53.8	3.8	-	13.5	3.8
	運輸業・郵便業	50	8.0	22.0	58.0	2.0	-	10.0	-
	卸売業・小売業	116	6.9	20.7	56.9	5.2	-	8.6	1.7
	宿泊業	32	6.3	9.4	65.6	-	-	18.8	-
	飲食サービス業	86	8.1	14.0	55.8	2.3	2.3	15.1	2.3
	教育・学習支援業	77	7.8	11.7	61.0	7.8	2.6	9.1	-
	医療・福祉	190	2.6	8.9	67.4	6.8	4.7	8.4	1.1
	官公庁・公社・団体	105	2.9	16.2	65.7	2.9	2.9	9.5	-
	その他サービス	162	8.6	17.9	55.6	1.9	1.9	12.3	1.9
	その他	106	5.7	29.2	47.2	-	-	15.1	2.8
	雇用形態	正社員（フルタイム）	540	5.7	21.1	59.6	3.5	1.7	7.4
正社員（短時間）		29	6.9	24.1	62.1	-	-	6.9	-
パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職		373	4.6	13.4	61.1	3.5	2.4	13.1	1.9
起業・自営・家族従業		179	11.7	17.3	39.1	2.8	1.7	22.3	5.0
学生		73	8.2	12.3	42.5	1.4	-	31.5	4.1
無職		232	7.8	24.6	20.3	1.3	0.4	15.1	30.6
その他		46	8.7	13.0	37.0	2.2	-	10.9	28.3

② 賃金・昇進・昇格

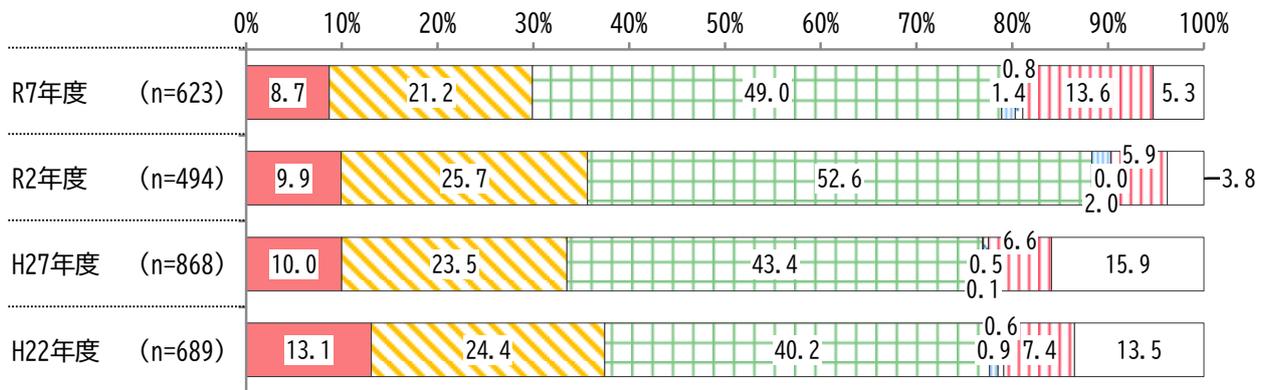
【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」は年度を通じて一貫して高いが、R7年度（37.3%）はわずかに低くなっている。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」はR7年度（0.8%）が最も低く、女性優遇の認識は縮小している傾向がある。「わからない」はR7年度（14.4%）が最も高く、判断保留が増加している傾向がみられる。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」はH22年度からH27年度で40%台前半だったが、R2年度とR7年度では50%前後となっており、全体として平等と感じる回答が増えている傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」の合計はH22年度(37.5%)からR7年度(29.9%)にかけて低下しており、男性優遇の認識が縮小している傾向がある。「わからない」はR7年度(13.6%)が最も高く、判断保留が増加している傾向がみられる。



【属性別比較】

(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	10.6	23.6	42.2	0.7	0.7	14.2	8.0
年代	10代	68	7.4	19.1	27.9	-	-	41.2	4.4
	20代	138	8.7	23.2	46.4	0.7	0.7	16.7	3.6
	30代	230	10.0	25.2	47.4	2.2	2.6	11.7	0.9
	40代	298	14.8	19.8	50.3	-	0.3	13.4	1.3
	50代	298	8.4	27.5	43.3	1.0	0.7	13.4	5.7
	60代	292	7.9	24.3	38.4	0.3	0.3	12.0	16.8
	70代以上	152	16.4	21.7	26.3	-	-	10.5	25.0
業種別	農林水産業	36	11.1	11.1	44.4	2.8	-	22.2	8.3
	建設業	99	6.1	34.3	43.4	-	1.0	12.1	3.0
	製造業	52	9.6	25.0	38.5	3.8	-	15.4	7.7
	運輸業・郵便業	50	10.0	24.0	54.0	-	-	12.0	-
	卸売業・小売業	116	13.8	25.9	49.1	0.9	-	9.5	0.9
	宿泊業	32	3.1	25.0	43.8	-	-	21.9	6.3
	飲食サービス業	86	14.0	20.9	48.8	1.2	1.2	11.6	2.3
	教育・学習支援業	77	14.3	15.6	58.4	-	-	9.1	2.6
	医療・福祉	190	7.4	18.9	61.1	-	1.1	10.5	1.1
	官公庁・公社・団体	105	4.8	22.9	59.0	1.9	2.9	8.6	-
	その他サービス	162	11.1	21.6	47.5	0.6	1.2	15.4	2.5
	その他	106	12.3	29.2	38.7	1.9	-	15.1	2.8
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	10.7	24.8	52.8	1.1	0.7	8.9	0.9
	正社員（短時間）	29	17.2	27.6	48.3	-	-	6.9	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	7.2	21.7	50.4	0.8	1.1	15.8	2.9
	起業・自営・家族従業	179	11.7	19.0	41.9	0.6	0.6	19.0	7.3
	学生	73	11.0	23.3	19.2	-	1.4	39.7	5.5
	無職	232	13.8	27.6	15.1	-	0.4	12.9	30.2
	その他	46	13.0	19.6	23.9	-	-	15.2	28.3

③ 人事配置

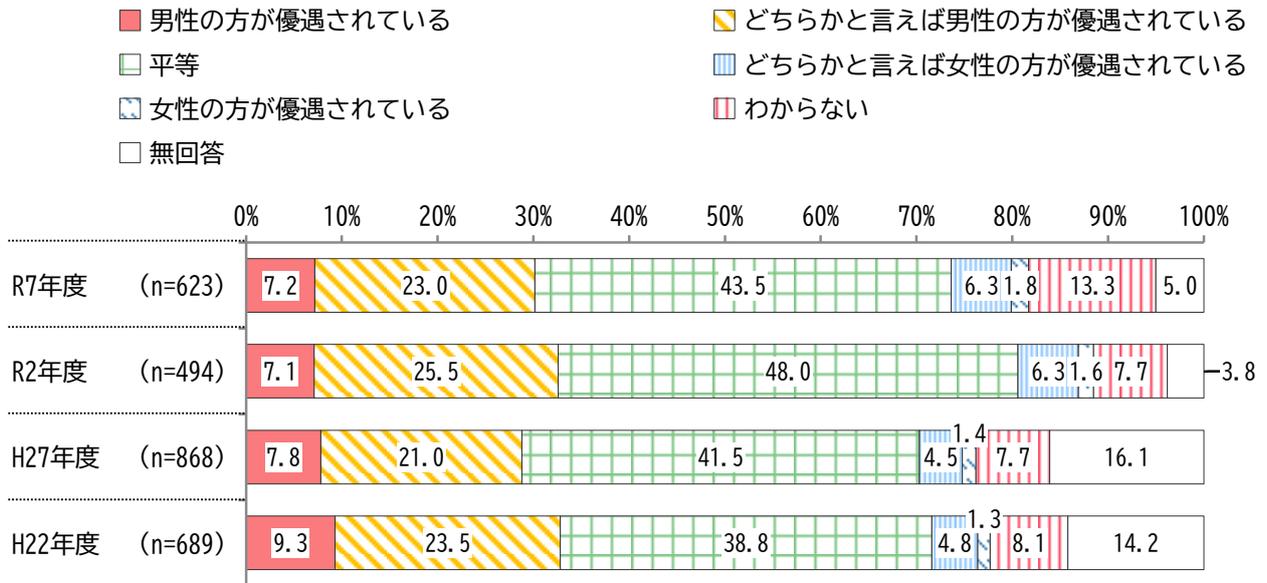
【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から R2 年度で 40% 前後だったが、R7 年度は 36.9% とやや低く、平等と感じる割合は緩やかに低下している傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」の合計は年度を通じて 30% 台で推移し、男性優遇の認識は一貫して高いが、R7 年度（32.4%）はやや低くなっている。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」は R7 年度（3.1%）が最も低く、女性優遇の認識は縮小している。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から H27 年度で 40%前後だったが、R2 年度は 48.0%と最も高く、R7 年度は 43.5%となり、全体として高い水準が続いている傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」は年度を通じて 30%前後で推移し、男性優遇の認識は大きな変動がない。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の合計は R7 年度（8.1%）が最も高く、女性優遇の認識がわずかに広がっている傾向がみられる。



【属性別比較】

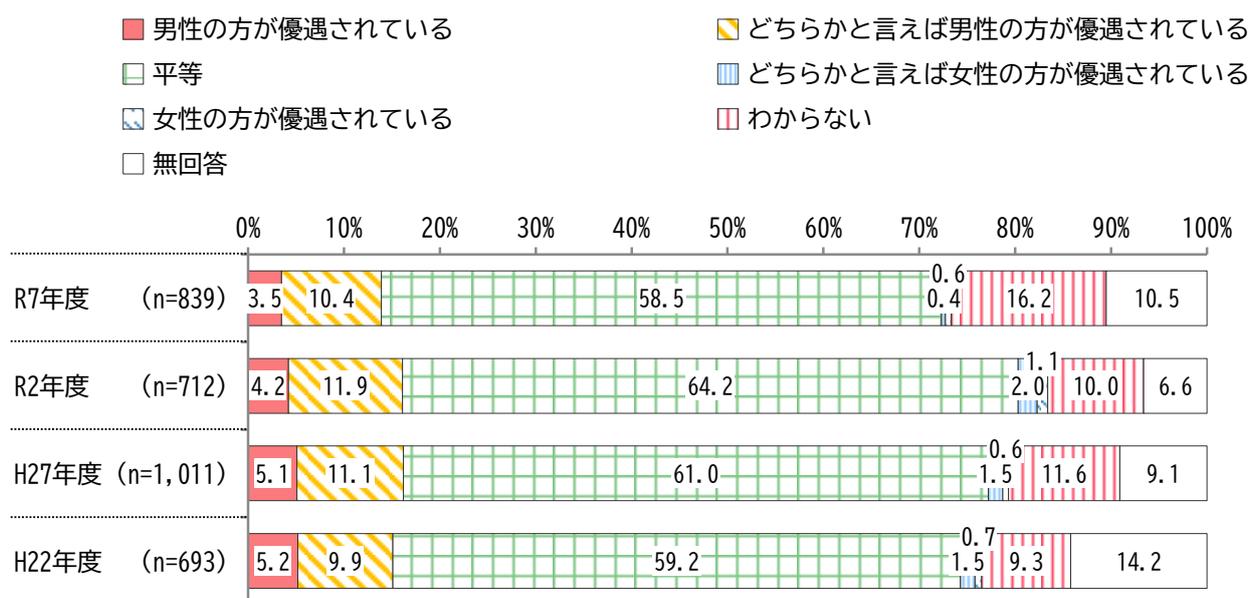
(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	8.3	23.2	39.7	3.7	1.4	15.6	8.1
年代	10代	68	7.4	20.6	26.5	-	-	41.2	4.4
	20代	138	8.7	19.6	39.1	4.3	1.4	22.5	4.3
	30代	230	10.4	19.6	44.8	5.2	4.3	15.2	0.4
	40代	298	9.4	24.2	44.6	5.7	1.0	13.4	1.7
	50代	298	5.4	27.2	41.9	3.7	1.0	14.4	6.4
	60代	292	6.2	22.3	38.0	2.7	0.7	13.4	16.8
	70代以上	152	12.5	25.7	27.6	0.7	0.7	9.2	23.7
業種別	農林水産業	36	13.9	11.1	41.7	5.6	-	19.4	8.3
	建設業	99	5.1	30.3	41.4	3.0	1.0	16.2	3.0
	製造業	52	9.6	23.1	40.4	3.8	1.9	13.5	7.7
	運輸業・郵便業	50	10.0	28.0	40.0	6.0	-	16.0	-
	卸売業・小売業	116	9.5	26.7	44.0	4.3	0.9	13.8	0.9
	宿泊業	32	3.1	21.9	40.6	3.1	-	25.0	6.3
	飲食サービス業	86	9.3	23.3	44.2	1.2	1.2	18.6	2.3
	教育・学習支援業	77	9.1	18.2	50.6	7.8	-	13.0	1.3
	医療・福祉	190	4.7	15.8	59.5	5.3	2.6	10.5	1.6
	官公庁・公社・団体	105	1.9	24.8	49.5	7.6	5.7	10.5	-
	その他サービス	162	8.6	22.2	47.5	3.7	1.9	13.6	2.5
	その他	106	12.3	32.1	34.9	2.8	0.9	15.1	1.9
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	7.8	23.7	49.6	6.5	2.0	9.4	0.9
	正社員（短時間）	29	10.3	20.7	51.7	3.4	-	13.8	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	5.6	23.6	44.5	3.2	1.6	19.3	2.1
	起業・自営・家族従業	179	10.6	20.7	39.7	1.1	1.1	19.6	7.3
	学生	73	9.6	20.5	23.3	1.4	-	38.4	6.8
	無職	232	12.1	25.4	14.7	1.7	0.4	14.2	31.5
	その他	46	4.3	19.6	30.4	-	2.2	15.2	28.3

④ 教育や研修制度

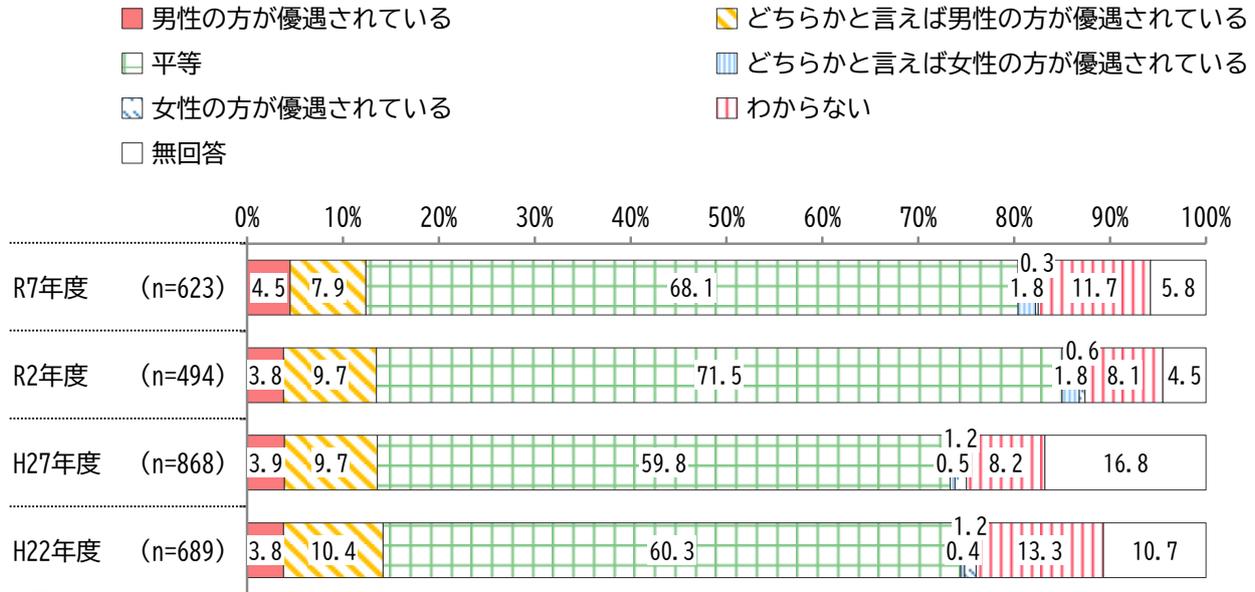
【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から H27 年度で 60%前後、R 2 年度で 64.2%と最も高く、R 7 年度は 58.5%となり、全体として高い水準を維持している傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」はいずれの年度も 20%未満で推移しており、男性優遇の認識は大きな増減がない。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」はいずれも低く、女性優遇の認識は限定的で変動も小さい。「わからない」は R7 年度（16.2%）が最も高く、判断保留が増えている傾向がみられる。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度と H27 年度で 60%前後、R2 年度で 71.5%と最も高く、R7 年度は 68.1%となり、全体として高い水準が続いている傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」は年度を通じて 20%未満で推移しており、大きな変動はない。「わからない」は R7 年度（11.7%）が最も高く、判断保留が増えている傾向がみられる。



【属性別比較】

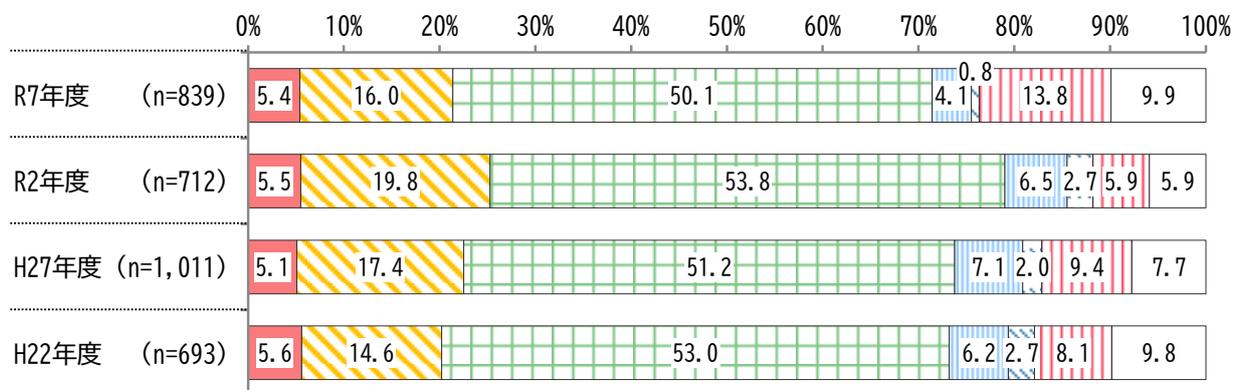
(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	3.9	9.4	62.4	0.9	0.5	14.5	8.4
年代	10代	68	1.5	5.9	44.1	2.9	1.5	39.7	4.4
	20代	138	2.9	9.4	63.8	-	-	20.3	3.6
	30代	230	4.3	6.5	70.4	1.7	1.7	14.8	0.4
	40代	298	4.0	9.4	71.8	1.3	0.3	11.4	1.7
	50代	298	1.7	10.7	66.1	0.3	0.3	14.8	6.0
	60代	292	4.1	7.9	58.9	0.7	-	10.6	17.8
	70代以上	152	8.6	15.8	38.2	0.7	-	10.5	26.3
業種別	農林水産業	36	5.6	2.8	58.3	2.8	-	19.4	11.1
	建設業	99	4.0	14.1	63.6	1.0	1.0	13.1	3.0
	製造業	52	5.8	7.7	57.7	1.9	-	17.3	9.6
	運輸業・郵便業	50	8.0	8.0	76.0	-	-	8.0	-
	卸売業・小売業	116	3.4	7.8	73.3	-	0.9	13.8	0.9
	宿泊業	32	-	6.3	65.6	3.1	-	18.8	6.3
	飲食サービス業	86	3.5	11.6	64.0	-	1.2	17.4	2.3
	教育・学習支援業	77	6.5	3.9	79.2	1.3	-	7.8	1.3
	医療・福祉	190	2.6	10.0	73.2	1.6	0.5	10.0	2.1
	官公庁・公社・団体	105	-	9.5	82.9	1.9	1.0	4.8	-
	その他サービス	162	4.9	7.4	69.1	-	0.6	14.8	3.1
	その他	106	0.9	12.3	64.2	0.9	-	17.9	3.8
	雇用形態	正社員（フルタイム）	540	3.0	9.1	77.2	1.3	0.4	8.1
正社員（短時間）		29	10.3	6.9	72.4	-	3.4	6.9	-
パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職		373	2.7	9.7	67.3	0.8	0.8	15.5	3.2
起業・自営・家族従業		179	6.7	7.8	52.5	0.6	-	23.5	8.9
学生		73	2.7	8.2	46.6	2.7	1.4	32.9	5.5
無職		232	5.2	12.5	34.9	0.4	-	15.9	31.0
その他		46	4.3	4.3	47.8	-	-	15.2	28.3

⑤ 仕事の内容

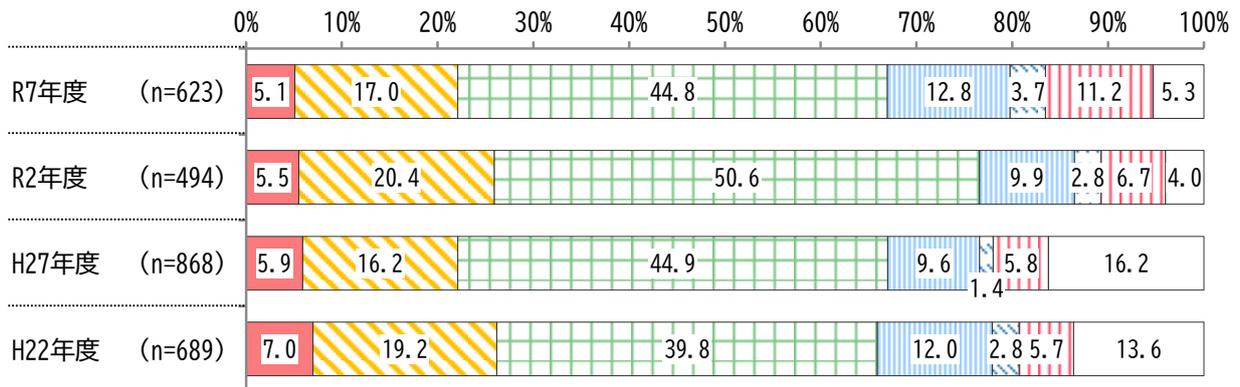
【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から H27 年度で 50%前後、R 2 年度で 53.8%となり最も高く、R 7 年度は 50.1%で高い水準が続いている傾向がみられる。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の合計は R 7 年度（4.9%）が最も低く、女性優遇の認識が縮小している傾向がある。「わからない」は R 7 年度（13.8%）が最も高く、判断保留が増えている傾向がみられる。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から H27 年度で 40%前後、R 2 年度で 50.6%と最も高く、R 7 年度は 44.8%となり、高い水準を維持しつつ変動している傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」は年度を通じて大きな増減はない。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の合計は R 7 年度（16.5%）が最も高く、女性優遇の認識がわずかに増えている傾向がみられる。



【属性別】

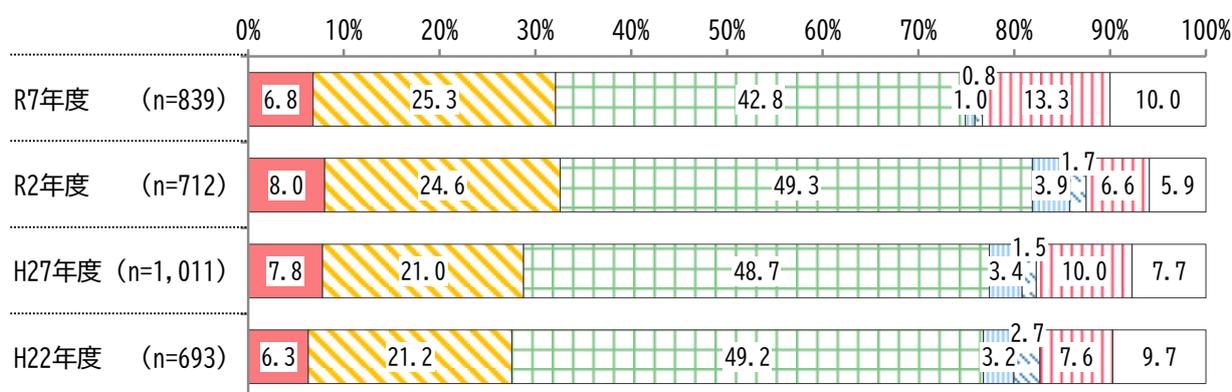
(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	5.2	16.5	47.8	7.7	2.0	12.9	7.9
年代	10代	68	1.5	10.3	35.3	7.4	-	41.2	4.4
	20代	138	5.1	9.4	49.3	8.0	2.2	22.5	3.6
	30代	230	6.1	13.5	57.8	8.7	3.5	10.0	0.4
	40代	298	5.7	17.1	52.7	10.4	2.3	10.1	1.7
	50代	298	4.4	18.5	50.3	8.1	2.0	11.4	5.4
	60代	292	3.8	17.1	44.5	5.5	1.4	11.3	16.4
	70代以上	152	9.2	23.7	28.3	4.6	1.3	7.9	25.0
業種別	農林水産業	36	11.1	16.7	47.2	2.8	-	11.1	11.1
	建設業	99	5.1	23.2	45.5	8.1	6.1	9.1	3.0
	製造業	52	3.8	17.3	38.5	9.6	3.8	19.2	7.7
	運輸業・郵便業	50	6.0	16.0	46.0	20.0	-	12.0	-
	卸売業・小売業	116	6.9	20.7	55.2	6.9	0.9	8.6	0.9
	宿泊業	32	-	15.6	56.3	9.4	3.1	12.5	3.1
	飲食サービス業	86	5.8	17.4	59.3	3.5	1.2	11.6	1.2
	教育・学習支援業	77	6.5	9.1	59.7	16.9	-	6.5	1.3
	医療・福祉	190	3.2	8.4	69.5	8.4	3.2	6.8	0.5
	官公庁・公社・団体	105	2.9	10.5	61.0	13.3	5.7	6.7	-
	その他サービス	162	6.8	18.5	53.7	4.9	2.5	11.1	2.5
	その他	106	3.8	25.5	43.4	7.5	0.9	15.1	3.8
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	5.0	15.6	56.9	11.9	3.5	6.3	0.9
	正社員（短時間）	29	10.3	10.3	69.0	3.4	-	6.9	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	2.9	16.4	57.6	6.4	2.1	12.3	2.1
	起業・自営・家族従業	179	8.9	19.0	41.3	5.0	0.6	17.9	7.3
	学生	73	4.1	9.6	26.0	9.6	1.4	43.8	5.5
	無職	232	6.5	21.1	21.1	3.4	0.4	16.8	30.6
	その他	46	4.3	10.9	41.3	2.2	-	13.0	28.3

⑥ 全体的に

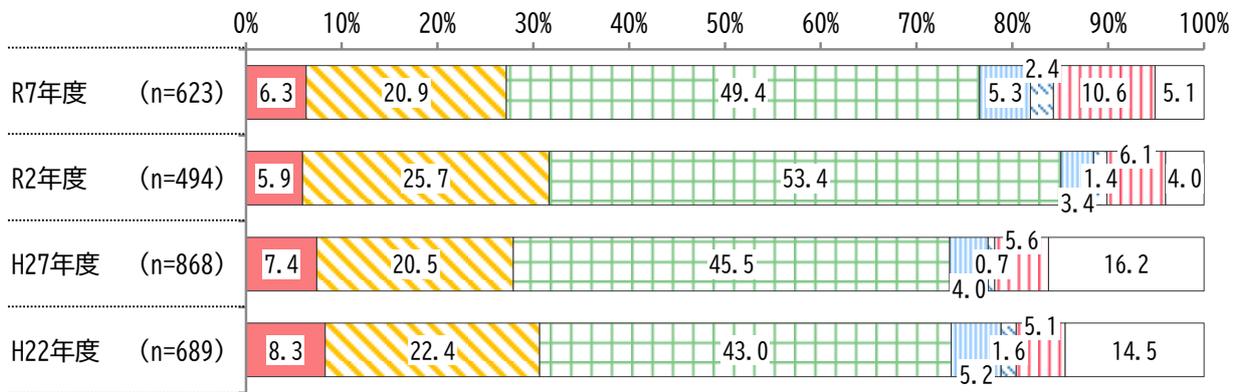
【女性・経年比較】

- 女性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から R2 年度で 49%前後であるが、R7 年度は 42.8% となり、全体として高い水準を維持しつつやや低下している傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」の合計は 30%前後で推移し、男性優遇の認識は大きな変動がない。「わからない」は R7 年度（13.3%）が最も高く、判断保留が増えている傾向がみられる。



【男性・経年比較】

- 男性・経年で比較すると、「平等」は H22 年度から H27 年度で 40% 台前半、R2 年度で 53.4% と最も高く、R7 年度は 49.4% となり、高い水準を維持する中で変動している傾向がみられる。「男性の方が優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」の合計は年度を通じて 30% 前後で推移し、男性優遇の認識は大きな変化がない。「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」「女性の方が優遇されている」の合計は R7 年度（7.7%）が最も高く、女性優遇の認識がやや増加している傾向がみられる。



【属性別比較】

(%)

		n	男性の方が 優遇されて いる	どちらか と 言えば男性 の方が優遇 されている	平等	どちらか と 言えば女性 の方が優遇 されている	女性の方が 優遇されて いる	わからない	無回答
全体		1,476	6.6	23.4	45.5	2.8	1.5	12.3	7.9
年代	10代	68	4.4	16.2	36.8	1.5	-	35.3	5.9
	20代	138	6.5	21.7	49.3	2.2	1.4	15.2	3.6
	30代	230	7.4	20.9	52.2	3.9	3.9	11.3	0.4
	40代	298	8.7	23.2	51.0	3.4	1.7	10.7	1.3
	50代	298	4.0	29.5	46.6	3.0	1.0	10.4	5.4
	60代	292	5.5	20.9	41.8	2.4	0.7	12.7	16.1
	70代以上	152	9.9	25.0	30.3	1.3	0.7	7.2	25.7
業種別	農林水産業	36	13.9	25.0	41.7	-	2.8	8.3	8.3
	建設業	99	5.1	29.3	48.5	4.0	1.0	9.1	3.0
	製造業	52	5.8	21.2	42.3	1.9	3.8	17.3	7.7
	運輸業・郵便業	50	6.0	24.0	52.0	6.0	-	12.0	-
	卸売業・小売業	116	6.0	29.3	52.6	0.9	0.9	9.5	0.9
	宿泊業	32	6.3	18.8	46.9	3.1	-	21.9	3.1
	飲食サービス業	86	8.1	17.4	58.1	1.2	1.2	10.5	3.5
	教育・学習支援業	77	9.1	11.7	67.5	2.6	-	7.8	1.3
	医療・福祉	190	5.8	17.9	62.6	3.2	2.6	7.4	0.5
	官公庁・公社・団体	105	2.9	25.7	54.3	4.8	4.8	7.6	-
	その他サービス	162	7.4	22.2	52.5	2.5	3.1	10.5	1.9
	その他	106	5.7	33.0	37.7	5.7	-	15.1	2.8
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	5.6	24.6	55.7	4.1	2.2	6.9	0.9
	正社員（短時間）	29	13.8	10.3	69.0	-	-	6.9	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	4.3	22.0	53.6	2.7	1.6	13.9	1.9
	起業・自営・家族従業	179	12.3	22.3	40.2	1.1	1.7	15.6	6.7
	学生	73	8.2	19.2	30.1	4.1	-	31.5	6.8
	無職	232	7.8	26.3	18.1	1.7	0.4	14.7	31.0
	その他	46	4.3	23.9	28.3	-	-	13.0	30.4

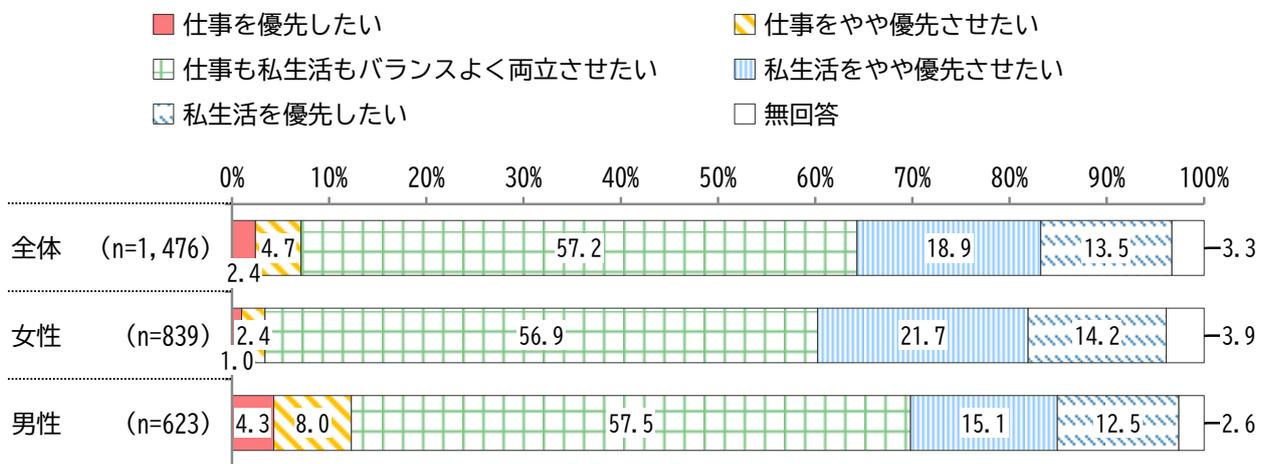
(2) ワーク・ライフ・バランスについて

問8 あなたは、仕事と私生活でどちらを優先したいと思いますか。(○は1つ)

- 全体では、「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が57.2%で最も高く、次いで「私生活をやや優先させたい」が18.9%、「私生活を優先したい」が13.5%となっている。

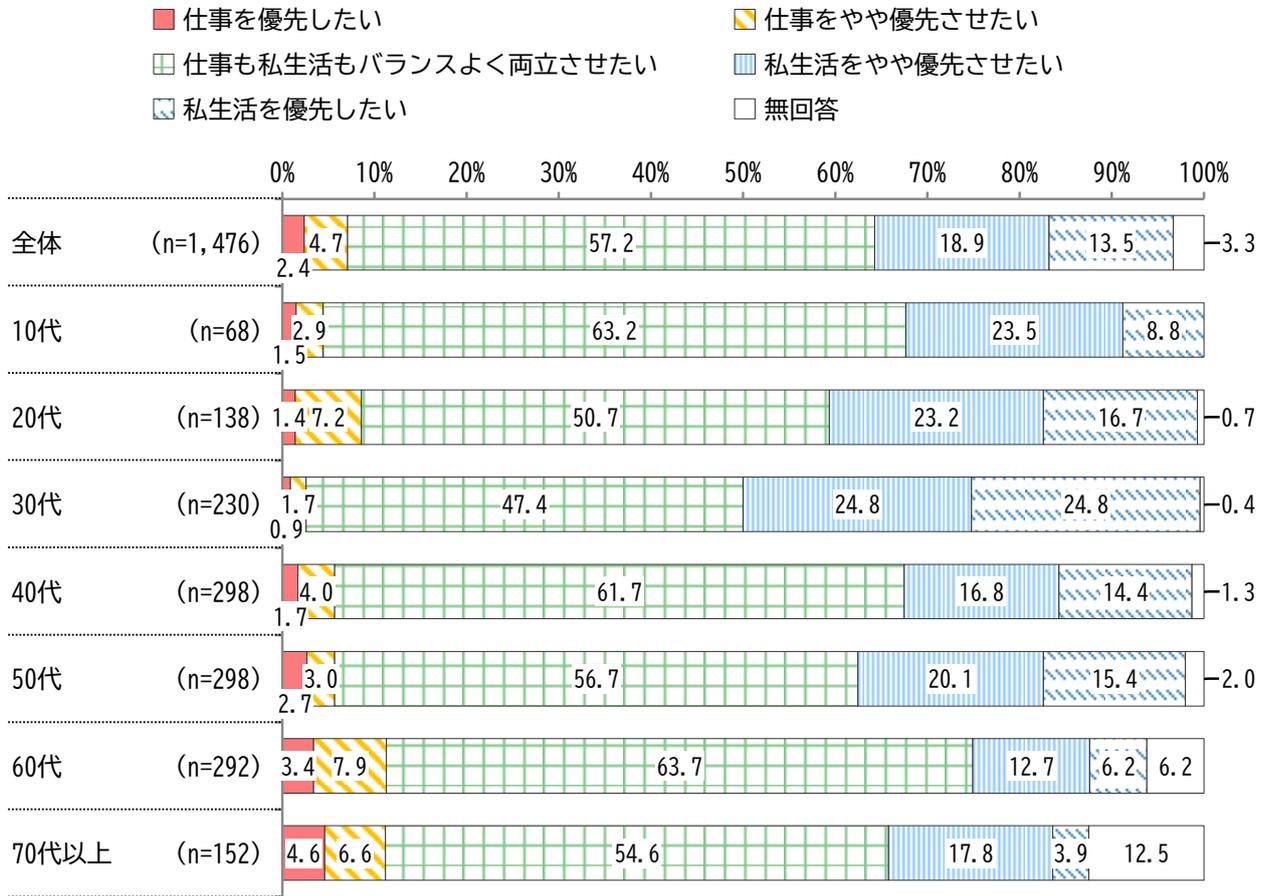
【性別比較】

- 性別で見ると、「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が女性56.9%、男性57.5%で最も多く、男女ともに半数超がバランス志向となっている。「私生活をやや優先させたい」は女性21.7%で男性15.1%より高く、生活時間を重視する傾向がみられる。「仕事を優先したい」「仕事をやや優先させたい」は男性の合計が12.3%となり、女性3.4%より高く、働き方の志向に違いが表れている。「私生活を優先したい」は女性14.2%、男性12.5%で大きな差はない。



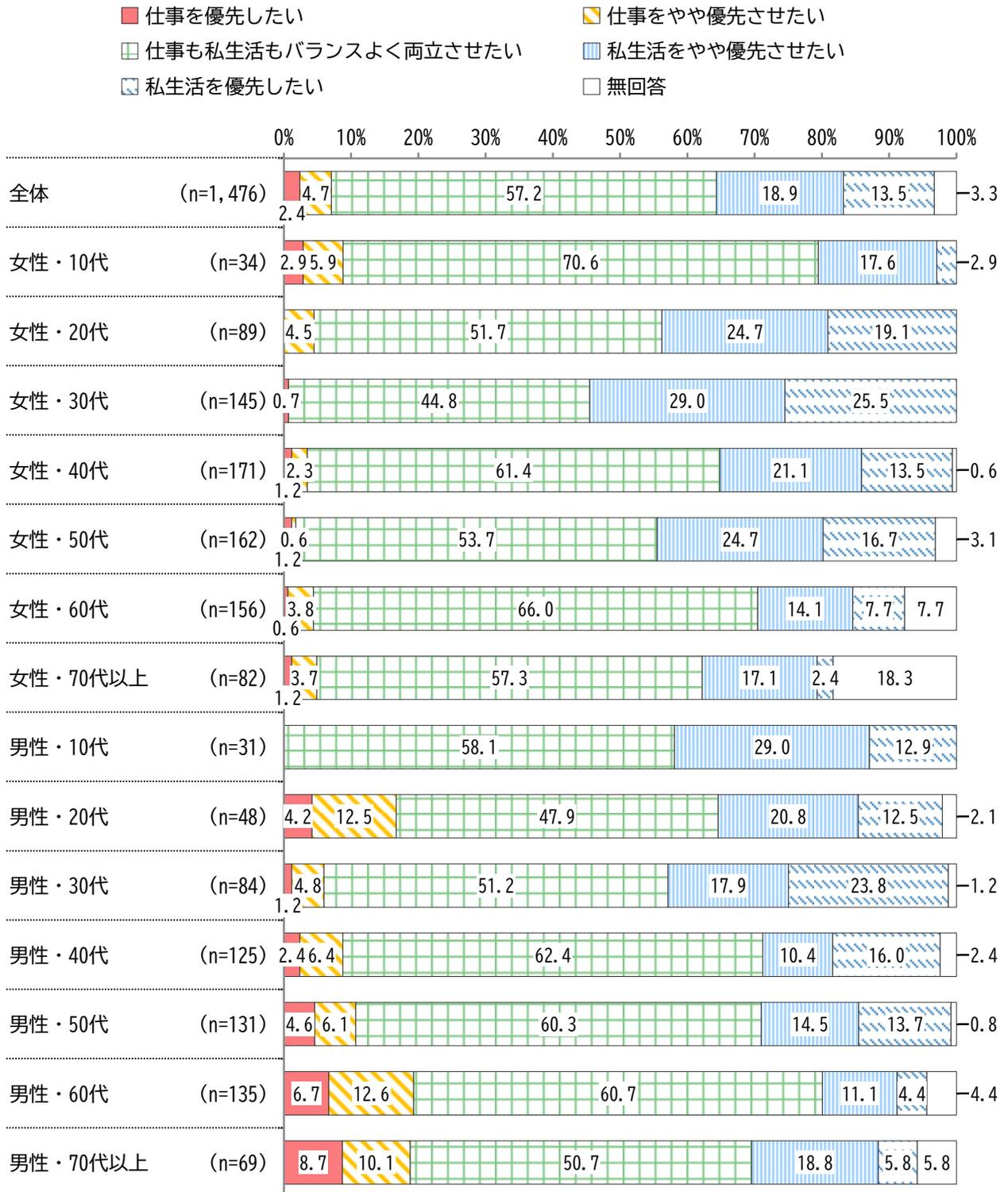
【年代別比較】

- 年代別でみると、全体では「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が最も高く、10代が63.2%、40代が61.7%、60代が63.7%となっている。「私生活をやや優先させたい」は30代が24.8%、10代が23.5%、20代が23.2%と比較的高い。「私生活を優先したい」は30代が24.8%、20代が16.7%で、他の年代より高い水準となっている。



【性・年代別比較】

- 性・年代別でみると、「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が全ての年代で最多となり、特に女性・10代が70.6%となっている。「私生活をやや優先させたい」は女性・30代が29.0%、女性・40代で21.1%など女性の働き盛りの層で高めに推移している。「仕事を優先したい」「仕事をやや優先させたい」は男性・60代の合計が19.3%、男性・70代以上の合計が18.8%など、男性の中高年層で高い割合がみられる。一方で「私生活を優先したい」は女性・30代が25.5%、男性・30代が23.8%、女性・20代が19.1%で相対的に高く、ライフステージによって重視点が異なる構造がみられる。



【雇用形態別比較】

- 雇用形態別でみると、正社員（フルタイム）は「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が58.7%と最も高い。「私生活をやや優先させたい」は18.7%、「私生活を優先したい」は16.1%となっている。正社員（短時間）でも「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が51.7%と最も高く、「私生活を優先したい」が27.6%となっている。パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職は「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が58.2%、「私生活をやや優先させたい」が22.3%となっている。起業・自営・家族従業では「仕事も私生活もバランスよく両立させたい」が62.0%と最も高く、学生では63.0%が同項目を選択している。

(%)

		n	仕事を優先したい	仕事をやや優先させたい	仕事も私生活もバランスよく両立させたい	私生活をやや優先させたい	私生活を優先したい	無回答
全体		1,476	2.4	4.7	57.2	18.9	13.5	3.3
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	1.9	4.3	58.7	18.7	16.1	0.4
	正社員（短時間）	29	3.4	-	51.7	17.2	27.6	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	2.4	2.7	58.2	22.3	13.9	0.5
	起業・自営・家族従業	179	4.5	10.6	62.0	13.4	8.4	1.1
	学生	73	1.4	2.7	63.0	21.9	9.6	1.4
	無職	232	2.2	4.7	49.6	15.5	11.2	16.8
	その他	46	2.2	10.9	47.8	26.1	8.7	4.3

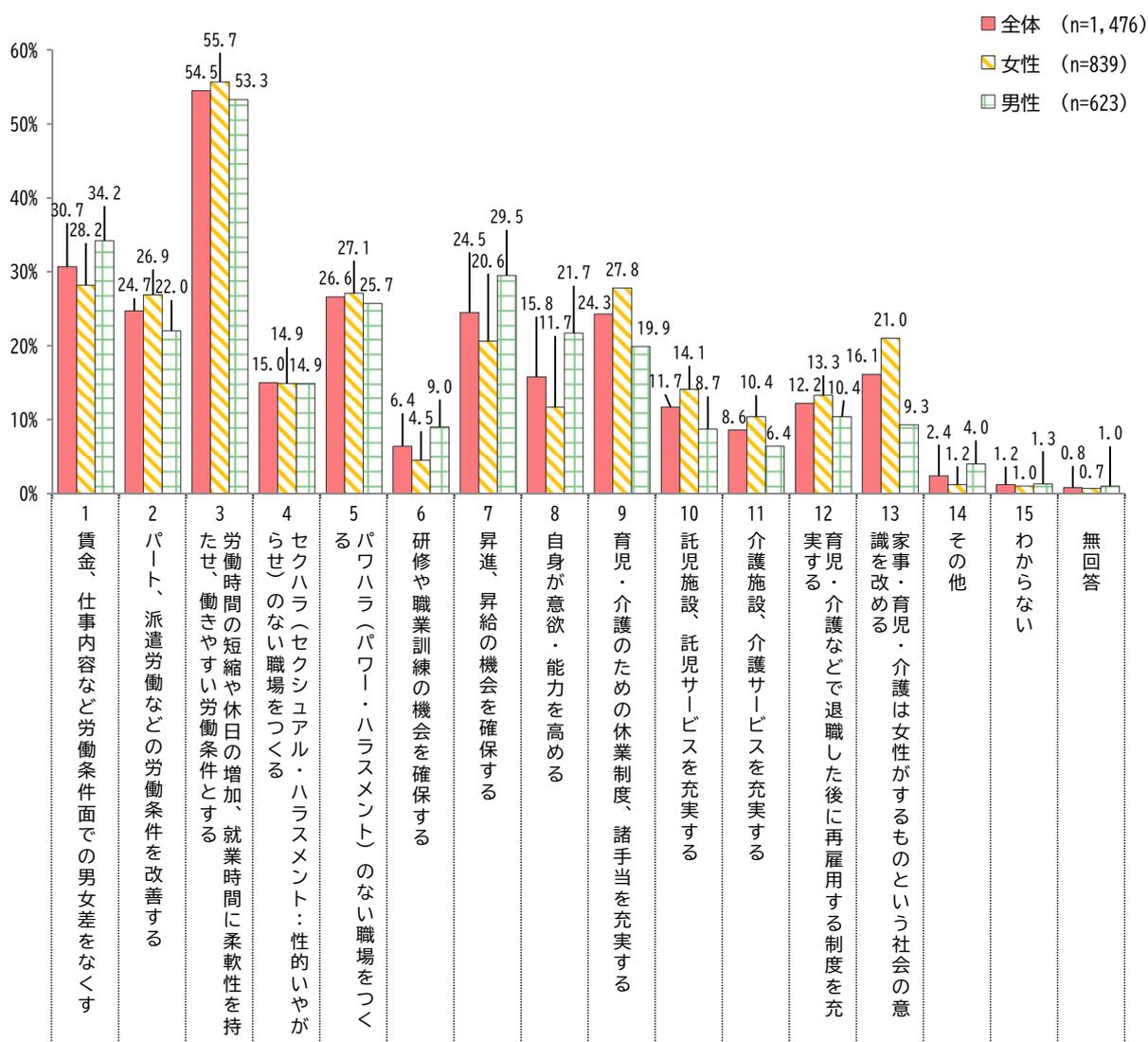
(3) 働いている人が仕事を辞めずに働き続けるために必要なこと ……………

問9 あなたは、働いている人が仕事を辞めずに働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 全体では、「3.労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする」が54.5%で最も高く、次いで「1.賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす」が30.7%、「5.パワハラ（パワー・ハラスメント）のない職場をつくる」が26.6%となっている。

【性別比較】

- 性別でみると、「3.労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働きやすい労働条件とする」が女性55.7%、男性53.3%で最も多く、性別を問わず働き続けるための基盤として求められている。「9.育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する」は女性27.8%が男性19.9%より7.9ポイント高くなっている。「7.昇進、昇給の機会を確保する」は男性29.5%が女性20.6%より8.9ポイント高く、処遇面への期待の差が表れている。性別により求められる改善点が異なる構造がみられる。



【属性別比較】

(%)

		n	1.賃金、仕事内容など労働条件面での男女差をなくす	2.パート、派遣労働などの労働条件を改善する	3.労働時間の短縮や休日の増加、就業時間に柔軟性を持たせ、働しやすい労働条件とする	4.セクハラ（セクシュアル・ハラスメント：性的いやがらせ）のない職場をつくる	5.パワハラ（パワー・ハラスメント）のない職場をつくる	6.研修や職業訓練の機会を確保する	7.昇進、昇給の機会を確保する	8.自身が意欲・能力を高める
全体		1,476	30.7	24.7	54.5	15.0	26.6	6.4	24.5	15.8
年代	10代	68	33.8	23.5	64.7	33.8	38.2	1.5	27.9	8.8
	20代	138	30.4	22.5	52.2	21.7	31.2	4.3	29.0	13.0
	30代	230	28.3	15.7	61.3	15.7	21.3	7.0	33.9	11.7
	40代	298	26.5	20.8	60.7	11.7	26.8	5.4	26.8	19.8
	50代	298	31.9	23.8	51.7	11.7	30.5	5.4	25.5	16.1
	60代	292	33.2	34.2	47.9	14.4	24.3	7.5	16.8	17.1
	70代以上	152	34.2	31.6	48.0	13.8	21.7	11.8	13.2	16.4
小学生以下の子ども有無	小学生以下の子あり	319	25.7	19.7	60.2	11.0	20.4	4.1	29.2	15.0
	小学生以下の子なし	643	33.9	27.1	50.4	12.6	25.8	7.5	21.9	16.8
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	29.8	13.3	59.6	11.1	25.2	5.4	36.3	18.9
	正社員（短時間）	29	17.2	24.1	58.6	13.8	37.9	-	41.4	10.3
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	26.8	37.8	49.6	16.6	27.6	5.6	20.6	14.7
	起業・自営・家族従業	179	38.5	20.1	52.0	15.6	17.9	6.1	11.7	19.0
	学生	73	39.7	28.8	64.4	28.8	39.7	1.4	24.7	9.6
	無職	232	32.8	33.2	51.3	16.4	27.6	10.8	12.1	10.3
	その他	46	26.1	19.6	45.7	17.4	34.8	15.2	19.6	17.4
		n	9.育児・介護のための休業制度、諸手当を充実する	10.託児施設、託児サービスを充実する	11.介護施設、介護サービスを充実する	12.育児・介護などで退職した後、に再雇用する制度を充実する	13.家事・育児・介護は女性がするものという社会の意識を改める	14.その他	15.わからない	無回答
全体		1,476	24.3	11.7	8.6	12.2	16.1	2.4	1.2	0.8
年代	10代	68	23.5	7.4	2.9	7.4	8.8	1.5	1.5	-
	20代	138	25.4	13.0	6.5	11.6	9.4	3.6	1.4	-
	30代	230	28.3	18.7	4.3	7.0	16.1	4.8	0.9	0.9
	40代	298	24.2	10.7	7.4	9.7	14.8	3.0	1.7	0.3
	50代	298	25.5	7.7	10.1	17.4	14.8	1.7	1.0	1.0
	60代	292	20.2	13.0	14.0	12.3	19.9	1.4	0.7	0.7
	70代以上	152	23.7	8.6	8.6	17.1	23.7	0.7	1.3	2.6
小学生以下の子ども有無	小学生以下の子あり	319	32.6	16.3	5.6	9.1	16.3	3.1	0.3	0.6
	小学生以下の子なし	643	22.4	11.8	10.7	14.9	19.6	1.2	1.4	0.3
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	27.8	12.8	7.6	9.3	13.7	2.6	0.9	0.2
	正社員（短時間）	29	24.1	13.8	6.9	10.3	31.0	-	-	-
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	23.3	8.3	10.2	11.3	17.2	2.1	0.8	1.1
	起業・自営・家族従業	179	15.6	14.5	9.5	19.0	19.0	3.9	3.4	-
	学生	73	23.3	5.5	-	11.0	9.6	1.4	1.4	-
	無職	232	26.3	13.4	9.9	13.8	18.1	0.9	0.4	3.0
	その他	46	17.4	10.9	10.9	23.9	17.4	8.7	2.2	-

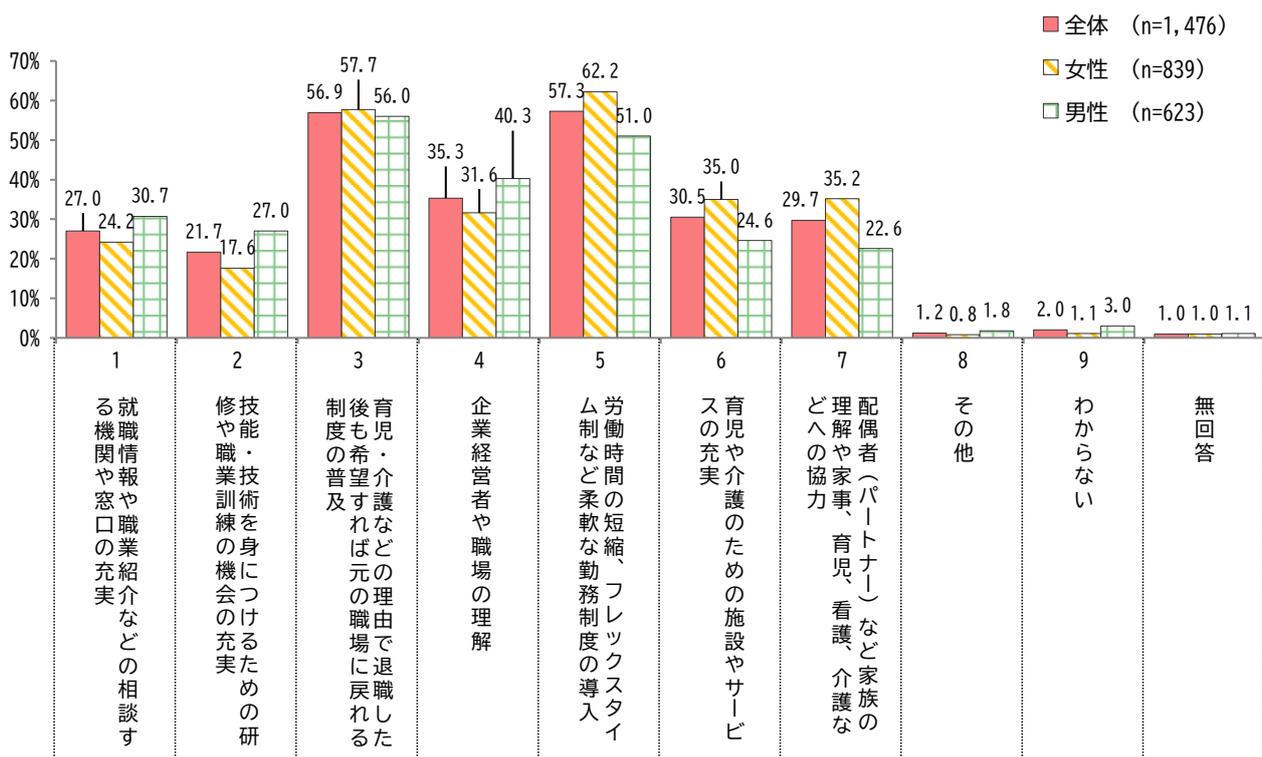
(4) 仕事を辞めた人が再就職しやすくするために必要なこと ……………

問 10 あなたは、子育てや介護を理由に仕事を辞めた人が再就職しやすくなるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 全体では、「5.労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入」が57.3%で最も高く、次いで「3.育児・介護などの理由で退職した後も希望すれば元の職場に戻れる制度の普及」が56.9%となっている。

【性別比較】

- 性別でみると、「3.育児・介護などの理由で退職した後も希望すれば元の職場に戻れる制度の普及」と「5.労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入」が男女とも高く、再就職しやすい環境づくりでは勤務制度の柔軟性が重視されている。女性は「6.育児や介護のための施設やサービスの充実」が35.0%と男性24.6%より10.4ポイント高く、家庭責任の影響が大きい構造がみられる。男性は「4.企業経営者や職場の理解」が40.3%で女性31.6%より8.7ポイント高く、職場側の理解を求める傾向が強い。



【属性別比較】

(%)

		n	1. 就職情報や職業紹介などの相談する機関や窓口の充実	2. 技能・技術を身につけるための研修や職業訓練の充実	3. 育児・介護などの理由で退職した後も希望すれば元の職場に戻る制度の普及	4. 企業経営者や職場の理解	5. 労働時間の短縮、フレックスタイム制など柔軟な勤務制度の導入	6. 育児や介護のための施設やサービスの充実	7. 配偶者（パートナー）など家族の理解や家事、育児、看護、介護などへの協力
全体		1,476	27.0	21.7	56.9	35.3	57.3	30.5	29.7
年代	10代	68	27.9	23.5	61.8	32.4	38.2	25.0	33.8
	20代	138	22.5	24.6	57.2	32.6	64.5	31.9	26.8
	30代	230	20.4	21.7	55.7	36.1	65.2	35.7	28.7
	40代	298	22.8	19.5	54.4	34.9	64.8	29.9	30.2
	50代	298	30.5	19.5	55.7	36.9	58.4	30.2	27.5
	60代	292	34.2	22.3	59.2	35.3	48.3	29.5	31.8
	70代以上	152	28.3	25.7	59.2	35.5	48.0	27.6	31.6
小学生以下の子ども有無	小学生以下の子あり	319	21.9	19.1	54.5	32.9	63.6	35.1	33.2
	小学生以下の子なし	643	31.3	22.1	56.9	36.4	54.0	28.8	30.0
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	25.4	19.8	57.0	36.9	63.0	30.6	26.9
	正社員（短時間）	29	13.8	17.2	44.8	31.0	75.9	24.1	48.3
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	30.3	18.8	57.1	34.3	58.7	31.1	28.4
	起業・自営・家族従業	179	27.9	23.5	54.2	31.3	53.6	31.3	27.9
	学生	73	26.0	24.7	61.6	37.0	45.2	27.4	32.9
	無職	232	27.2	27.6	58.6	37.5	47.4	29.3	34.1
	その他	46	23.9	30.4	56.5	28.3	54.3	34.8	39.1
		n	8. その他	9. わからない	無回答				
全体		1,476	1.2	2.0	1.0				
年代	10代	68	4.4	4.4	-				
	20代	138	-	1.4	-				
	30代	230	2.2	2.2	0.9				
	40代	298	1.0	2.0	0.3				
	50代	298	1.3	1.7	0.7				
	60代	292	1.0	2.1	1.4				
	70代以上	152	-	1.3	3.9				
小学生以下の子ども有無	小学生以下の子あり	319	1.9	0.9	0.3				
	小学生以下の子なし	643	0.9	2.0	0.9				
雇用形態	正社員（フルタイム）	540	0.6	1.3	0.2				
	正社員（短時間）	29	-	3.4	-				
	パート・アルバイト、契約社員、嘱託、派遣職員、内職	373	1.1	2.1	1.3				
	起業・自営・家族従業	179	2.8	4.5	0.6				
	学生	73	2.7	2.7	-				
	無職	232	0.4	0.9	3.4				
	その他	46	6.5	2.2	-				

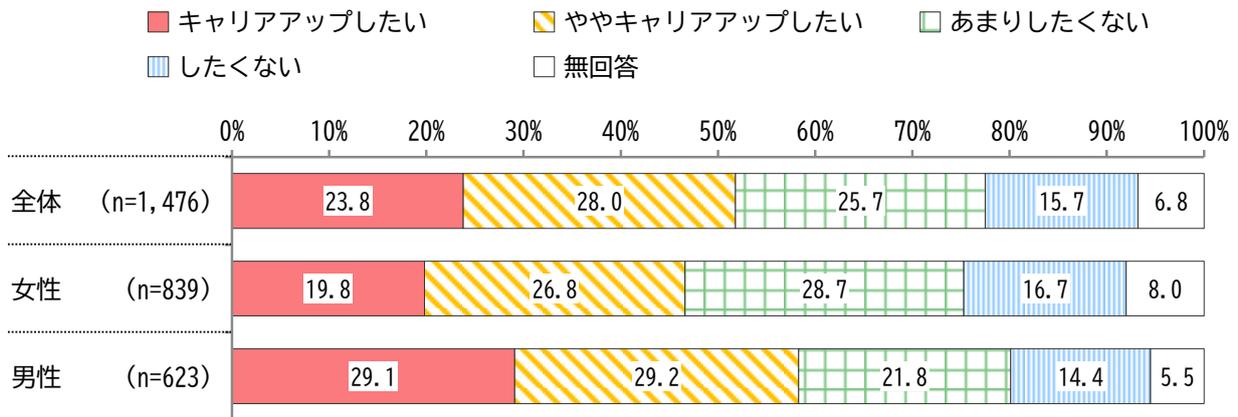
(5) キャリアアップの考えについて

問 11 あなたのキャリアアップ（管理職への昇進など）への考えについて教えてください。（○は1つ）

- 全体では、「ややキャリアアップしたい」が28.0%、「あまりしたくない」が25.7%となっている。

【性別比較】

- 性別で見ると、「キャリアアップしたい」「ややキャリアアップしたい」の合計は男性が58.3%で、女性（46.6%）より11.7ポイント高い。一方で女性は「あまりしたくない」が28.7%と男性21.8%より6.9ポイント高い。「したくない」は男女とも1割台で大きな差はみられない。



【性・年代別比較】

- 性・年代別でみると、キャリアアップへの意識は性年代で差がみられ、「キャリアアップしたい」「ややキャリアアップしたい」の合計は男性・20代が87.5%と最も高く、男性・10代も87.1%で続いている。女性では10代が82.3%と高い一方、年代が上がるにつれて割合が下がり、女性・60代は33.3%、70代以上は34.2%にとどまっている。一方で「あまりしたくない」「したくない」の合計は女性・50代が56.8%、女性・60代が51.3%と高く、男性でも60代が45.2%と高い。

(%)

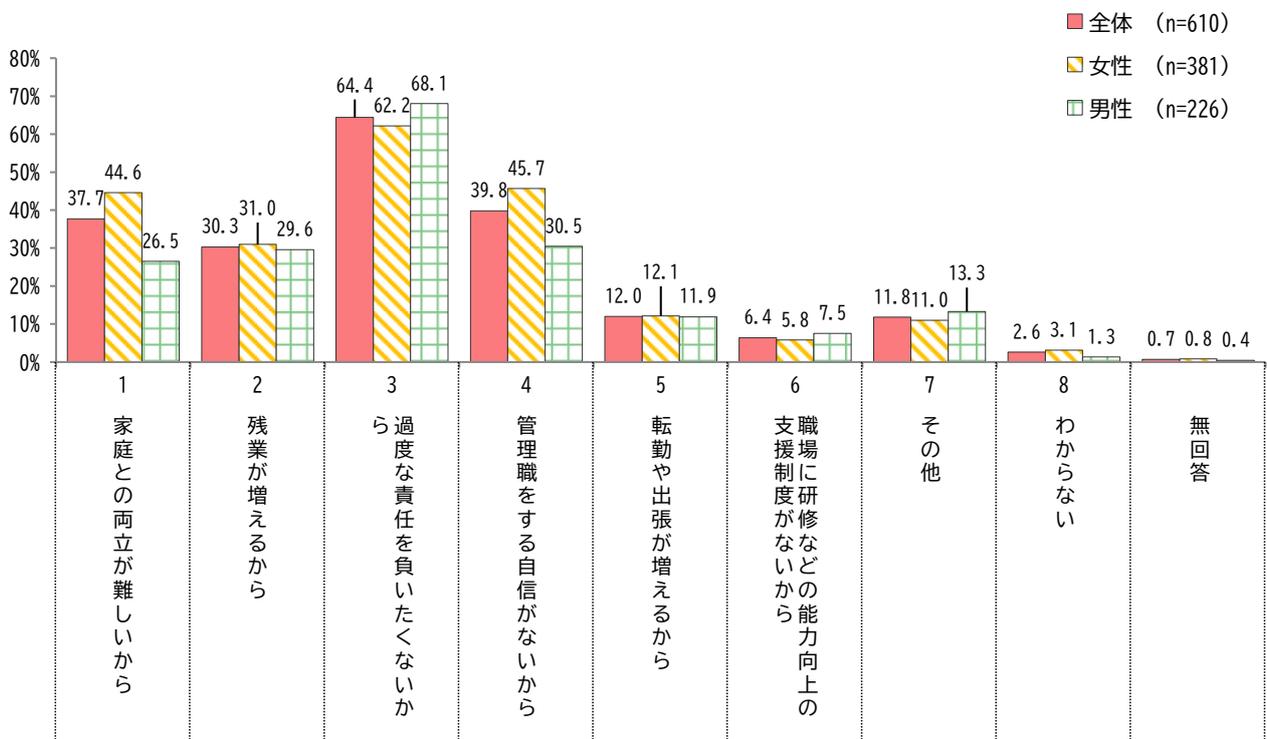
		n	キャリアアップしたい	ややキャリアアップしたい	あまりしたくない	したくない	無回答
全体		1,476	23.8	28.0	25.7	15.7	6.8
性年代	女性・10代	34	44.1	38.2	11.8	-	5.9
	女性・20代	89	28.1	32.6	28.1	11.2	-
	女性・30代	145	20.0	29.7	36.6	12.4	1.4
	女性・40代	171	26.9	30.4	24.0	17.0	1.8
	女性・50代	162	14.8	21.6	35.8	21.0	6.8
	女性・60代	156	10.9	22.4	30.8	20.5	15.4
	女性・70代以上	82	12.2	22.0	14.6	20.7	30.5
	男性・10代	31	45.2	41.9	3.2	6.5	3.2
	男性・20代	48	35.4	52.1	4.2	8.3	-
	男性・30代	84	34.5	31.0	20.2	13.1	1.2
	男性・40代	125	36.8	25.6	20.0	13.6	4.0
	男性・50代	131	27.5	27.5	29.0	13.0	3.1
	男性・60代	135	20.0	27.4	25.9	19.3	7.4
	男性・70代以上	69	17.4	18.8	26.1	18.8	18.8

問 12 理由をお答えください。(〇はいくつでも)

- 全体では、「3.過度な責任を負いたくないから」が 64.4%で最も高く、次いで「4.管理職をする自信がないから」が 39.8%となっている。

【性別比較】

- 性別で見ると、「3.過度な責任を負いたくないから」が男性 68.1%、女性 62.2%と最も高く、性別を問わず負担感への懸念が強い。「4.管理職をする自信がないから」は女性 45.7%、男性 30.5%で女性の割合が高く、15.2ポイントの差がある。「1.家庭との両立が難しいから」も女性 44.6%に対し男性 26.5%で、女性の割合が高くなっている。「2.残業が増えるから」は男女とも3割前後で近い水準となっている。



【性・年代別比較】

- 性・年代別でみると、女性・20代では「1.家庭との両立が難しいから」が42.9%、「3.過度な責任を負いたくないから」「4.管理職をする自信がないから」が77.1%で最も高い。女性・30代では「1.家庭との両立が難しいから」が57.7%、「3.過度な責任を負いたくないから」が70.4%となっている。女性・40代は「4.管理職をする自信がないから」が45.7%、女性・50代は41.3%、女性・60代は37.5%となっている。男性の30代以降では「3.過度な責任を負いたくないから」が突出している。

(%)

		n	1.家庭との両立が難しいから	2.残業が増えるから	3.過度な責任を負いたくないから	4.管理職をする自信がないから	5.転勤や出張が増えるから	6.職場に研修などの能力向上の支援制度がないから	7.その他
全体		610	37.7	30.3	64.4	39.8	12.0	6.4	11.8
性年代	女性・10代	4	-	-	100.0	75.0	25.0	-	-
	女性・20代	35	42.9	34.3	77.1	77.1	14.3	5.7	5.7
	女性・30代	71	57.7	40.8	70.4	45.1	15.5	4.2	8.5
	女性・40代	70	48.6	34.3	60.0	45.7	14.3	11.4	15.7
	女性・50代	92	42.4	26.1	54.3	41.3	8.7	3.3	8.7
	女性・60代	80	42.5	30.0	52.5	37.5	11.3	6.3	12.5
	女性・70代以上	29	24.1	17.2	75.9	41.4	6.9	3.4	17.2
	男性・10代	3	33.3	66.7	66.7	-	-	-	33.3
	男性・20代	6	16.7	16.7	100.0	66.7	33.3	-	-
	男性・30代	28	35.7	39.3	64.3	39.3	10.7	-	10.7
	男性・40代	42	38.1	31.0	69.0	31.0	14.3	7.1	16.7
	男性・50代	55	21.8	29.1	65.5	25.5	14.5	10.9	12.7
	男性・60代	61	24.6	29.5	68.9	31.1	4.9	6.6	14.8
	男性・70代以上	31	16.1	19.4	67.7	25.8	16.1	12.9	9.7
		n	8.わからない	無回答					
全体		610	2.6	0.7					
性年代	女性・10代	4	-	-					
	女性・20代	35	-	-					
	女性・30代	71	2.8	-					
	女性・40代	70	-	-					
	女性・50代	92	2.2	1.1					
	女性・60代	80	8.8	2.5					
	女性・70代以上	29	3.4	-					
	男性・10代	3	-	-					
	男性・20代	6	-	-					
	男性・30代	28	-	-					
	男性・40代	42	2.4	-					
	男性・50代	55	-	-					
	男性・60代	61	1.6	-					
	男性・70代以上	31	3.2	3.2					

(6) 分析・考察

職場における男女の待遇についての問いでは（問1）、平等と感じている人が43.8%を占め、全国と比較しても県内では職場において男女の差はないと感じている人が多い結果となり、これは男性及び女性ともに差はみられなかった。また、R2年度と比べると、平等と感じている人の割合は、およそ1.4倍増加し、昨今の職場における男女の格差は改善または是正されていることがうかがえる。しかしながら、「男性が優遇されている」、および「どちらかと言えば男性が優遇されている」と感じる人も35%ほどを占め、特に、この割合は10代～30代よりも、40代以降の女性で高い傾向を示した。

職場において男性が優遇されていると感じる項目については、「賃金・昇進・昇格」や「人事配置」が高く、教育や研究制度においては男女平等と感じる人が6割を超える結果となった。このことから、若いうちは職場における性別の差はなく、性別に関係なく平等に研修制度を受けられるものの、キャリアを積むにつれ、賃金、昇進、昇格で男女の差が出てくる傾向があることがうかがえる。一方で、R7年度においては、人事配置において「女性の方が優遇されている」と感じる人の割合は女性よりも男性が高いところが興味深い。男女共同参画においては、マジョリティ特権※に気づくことが大切とされるが、男性が優遇されている現状が当たり前の状況を変えるために何かしら取組を行うと、男女平等という認識ではなく、女性が優遇されていると感じる人がいるのではないかと見受けられる。職場における男女共同参画の推進には、「これまで男性が優遇されていた」現状を皆が認識することが大切と考える。

※多数派に属していることで、知らず知らずのうちに、努力なしに得られる社会的優位性や恩恵のこと。

ワーク・ライフ・バランスについては、全体では「仕事」と「私生活」をバランスよく両立させたいと答える人が約6割を占めた。性別の違いで見ると、女性では「私生活優先」と答えた割合が男性よりも高く、一方で、男性は「仕事優先」と答えた割合が女性よりも高い傾向を示した。また、若年層ほど、「私生活を優先」と答えた割合が高くなった。「仕事を辞めずに働き続けるにはどのようなことが必要だと思うか」という問い（問9）に対して、「労働時間の短縮・休日の増加・柔軟な働き方」と答える人が最も多く50%以上を占め、仕事において、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働くことが重視されている傾向が見られる。また、子育てや介護で辞めた人が再就職しやすくするためには、「労働時間の短縮など柔軟な勤務制度の導入が必要」と答えた人が57.3%を占めたことから、「労働時間の短縮・休日の増加・柔軟な働き方」の導入に注力することが、長く働いてもらえる人材の確保に重要と考える。

女性の活躍促進には、女性リーダーを育成することが必要である。キャリアアップへの考えに対する問い（問11）では、「キャリアアップしたい」および「ややキャリアアップしたい」と回答した割合が51.8%を占め、男性の方が女性よりも高い傾向であったものの、キャリアアップに対しては前向きな人が多いことがうかがえる。特に、年代別では、10代、20代の若年層の男女ともにキャリアアップへの意向が強い一方で、中高年層になるにつれてキャリアへの志向が若干ではあるが低下していた。また、キャリアアップしたくないと回答した人のうち、その理由としては、「過度な責任を負いたくない」や「管理職をする自信がない」が多数を占め、次いで、「家庭との両立が難しいから」「残業が増えるから」と回答する人の割合が高かった。家庭生活についての問い（問2）では、家事をするのは、「主に妻が行い、一部夫が負担/主に妻が行う」が71.5%、またこどもの世話・教育は「主に妻が行い、一部夫が負担/主に妻が行う」が52.0%であり、女性に負担が偏っている現状が浮き彫りになった。このことから、女性のキャリアアップを阻む要因に、家庭生活で多くの負担が強いられていることが大きく影響していると考

える。女性の管理職を増やすためには、キャリアアップへの不安を払拭するために、教育研修の機会を整備し、管理職業務に対する能力の向上を図ることだけでなく、家庭生活での家事や育児の負担を軽減すること、そしてワーク・ライフ・バランスを保ちながら管理職業務を担える環境を作ること、そして、これまでの男性目線とは異なる評価指標を導入することが必要と考える。

(琉球大学ジェンダー協働推進室 小西 照子)