

<非正規雇用労働者調査>

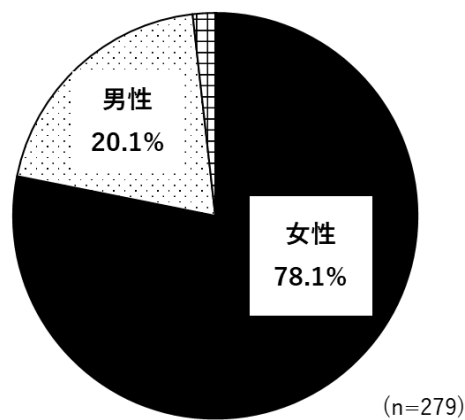
I. 回答者の属性に関する事項

1. 基本属性

(1) 性別（問1）

性別をみると、「女性」が78.1%、「男性」が20.1%となっている。

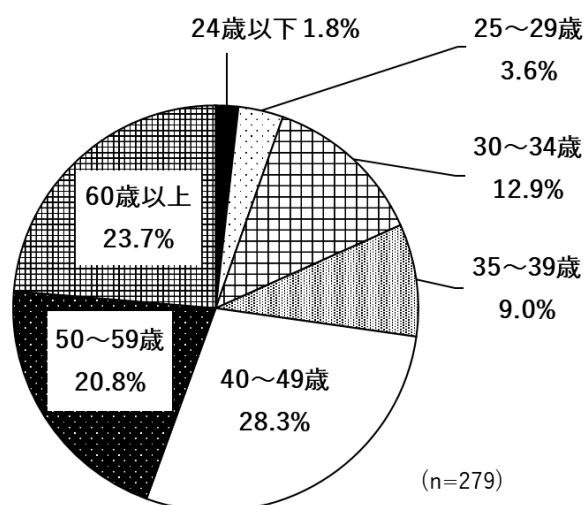
図表Ⅰ-1 性別
回答しない 1.8%



(2) 年齢（問2）

年齢をみると、「40～49歳」が最も高く28.3%、次いで「60歳以上」が23.7%、「50～59歳」が20.8%となっている。

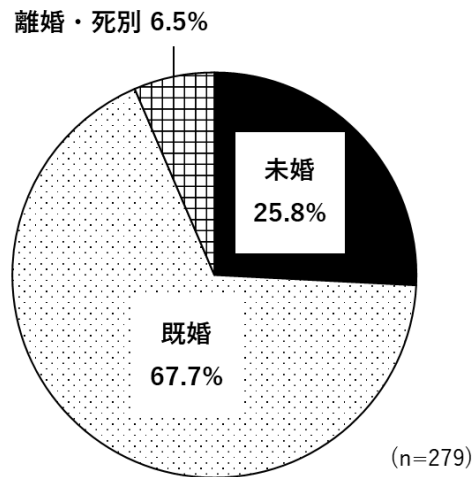
図表Ⅰ-2 年齢



(3) 婚姻状況（問3）

婚姻状況をみると、「既婚」が最も高く 67.7%、次いで「未婚」が 25.8%、「離婚・死別」が 6.5%となっている。

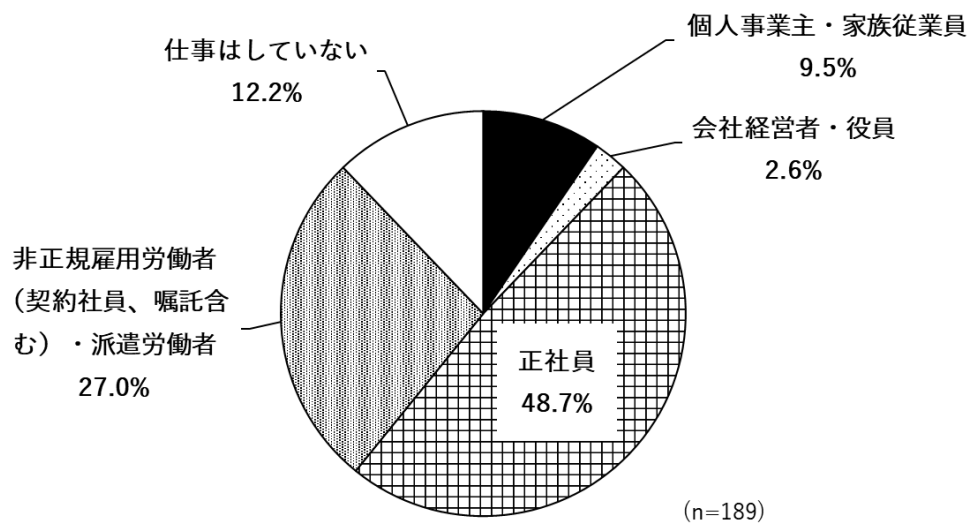
図表 1-3 婚姻状況



(4) 配偶者の職業（問6）

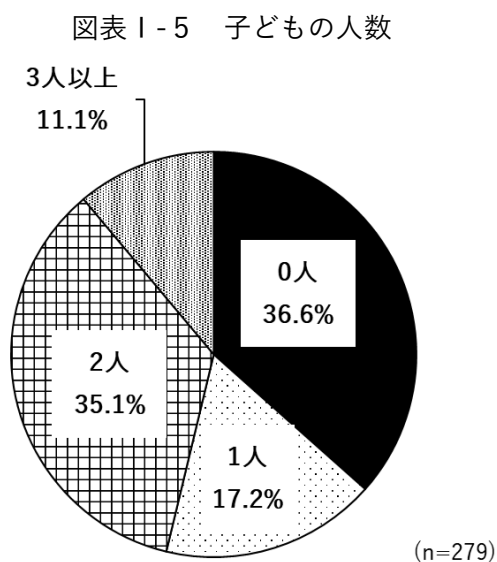
配偶者の職業をみると、「正社員」が最も高く 48.7%、次いで「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）・派遣労働者」が 27.0%、「仕事はしていない」が 12.2%となっている。

図表 1-4 配偶者の職業



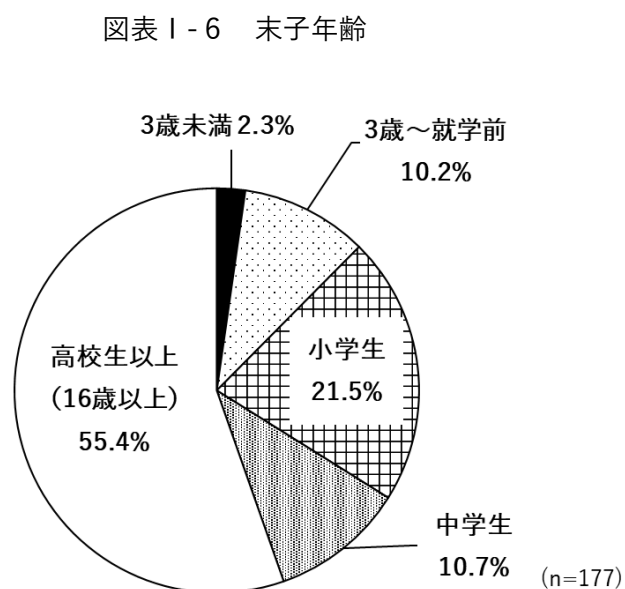
(5) 子どもの人数（問4）

子どもの人数をみると、「0人」が最も高く 36.6%、次いで「2人」が 35.1%、「1人」が 17.2%となっている。



(6) 末子年齢（問7）

末子年齢をみると、「高校生以上（16歳以上）」が最も高く 55.4%、次いで「小学生」が 21.5%、「中学生」が 10.7%となっている。

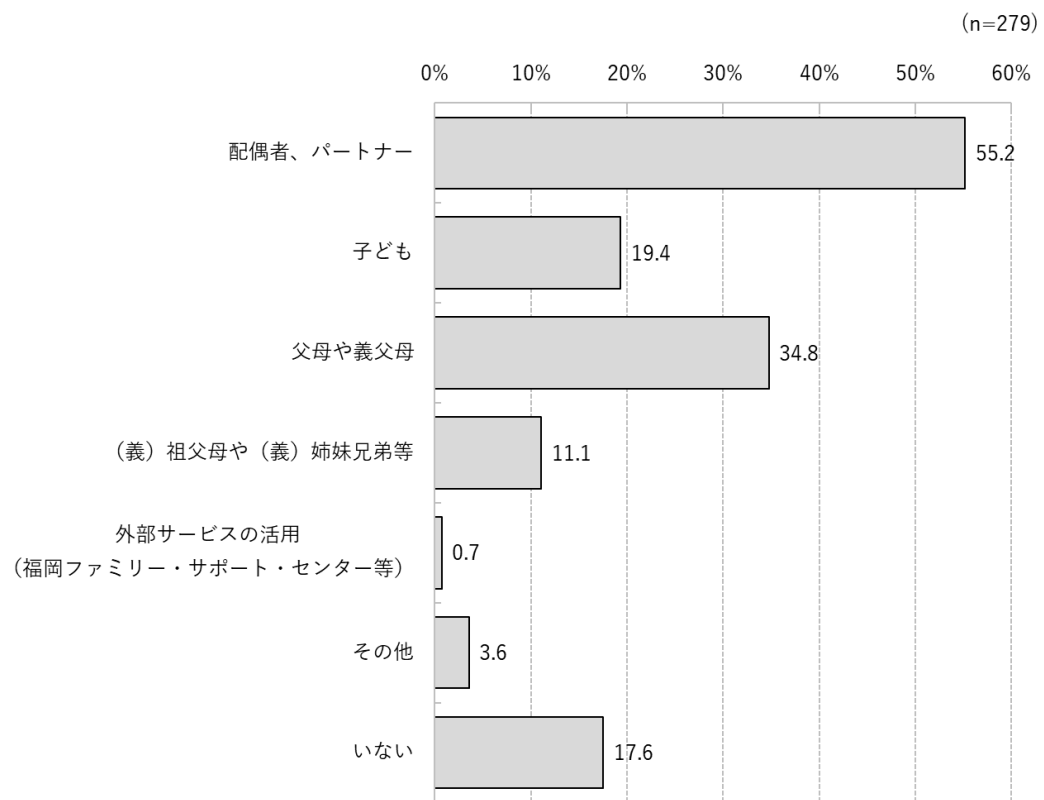


(7) 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか（問5）

問5 家事、育児などを頼れる方は身近にいますか。あてはまるものすべてをお選びください。

家事、育児などを頼れる人が身近にいるかをみると、「配偶者、パートナー」が最も高く 55.2%、次いで「父母や義父母」が 34.8%、「子ども」が 19.4%となっている。

図表1-7 家事・育児などを頼れる人が身近にいるか



Ⅱ. 勤務先や就業状況

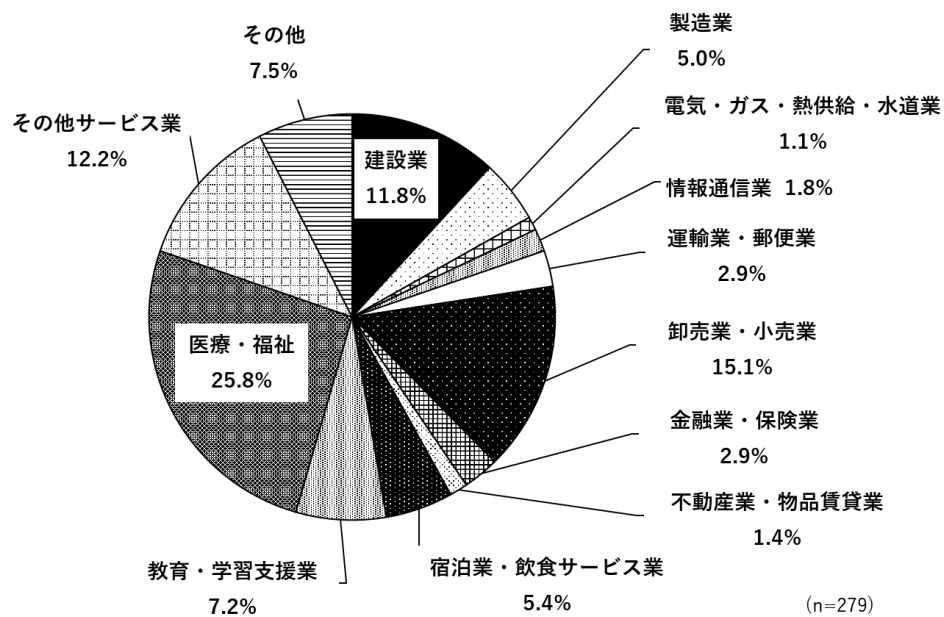
1. 勤務先の事業所

(1) 勤務先の業種

問8 あなたが現在お勤めの事業所の業種はどれですか。

勤務先の業種をみると、「医療・福祉」が最も高く 25.8%、次いで「卸売業・小売業」が 15.1%、「その他サービス業」が 12.2%となっている。

図表Ⅱ-1 勤務先の業種

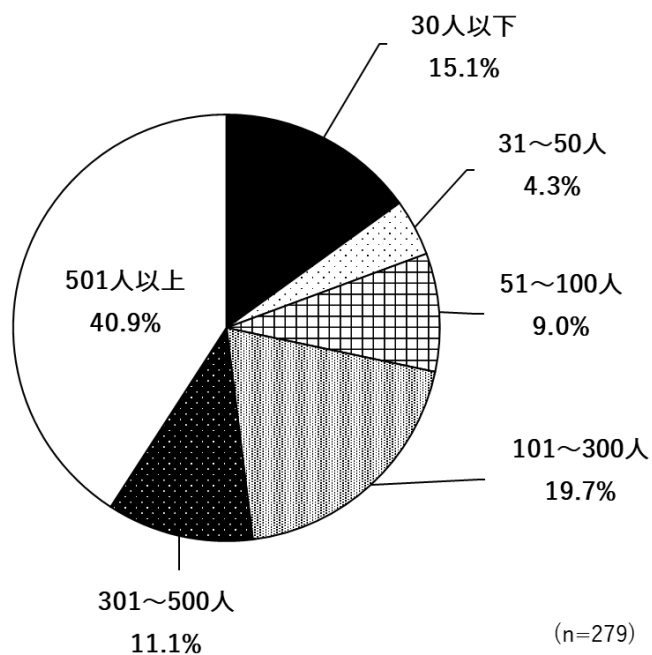


(2) 勤務先の従業員数

問9 あなたが現在お勤めの会社の従業員は、非正規雇用労働者も含め全体でおおよそ何人いますか。

勤務先の従業員数をみると、「501人以上」が最も高く40.9%、次いで「101～300人」が19.7%、「30人以下」が15.1%となっている。

図表Ⅱ-2 勤務先の従業員数



2. 就業状況

(1) 勤続年数

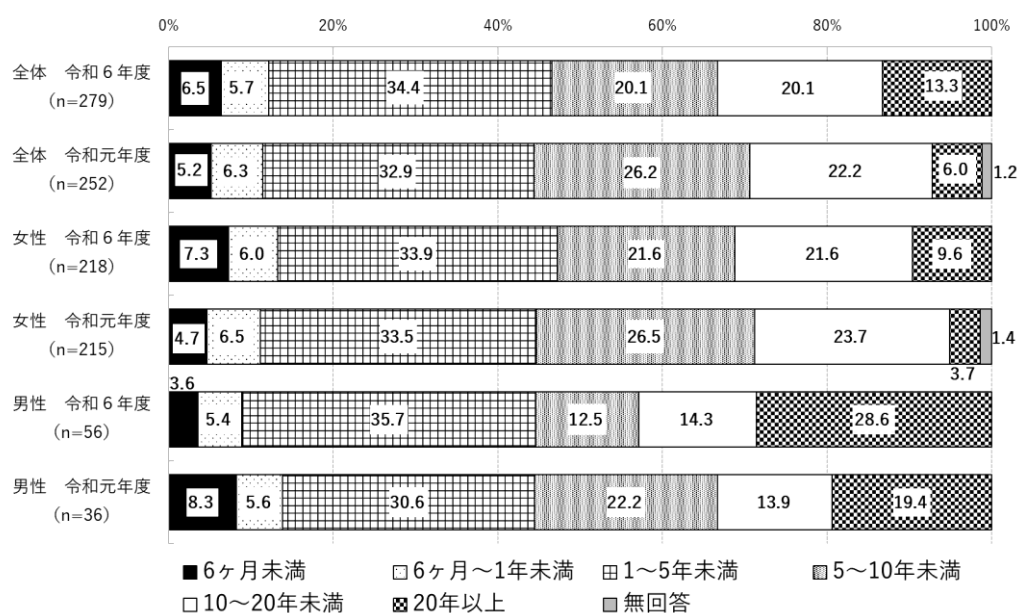
問10 あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどのくらいになりますか。

勤続年数をみると、「1～5年未満」が最も高く34.4%、次いで「5～10年未満」が20.1%、「10～20年未満」が20.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「5～10年未満」の割合が9.1ポイント高く、「20年以上」が19.0ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「5～10年未満」の割合が6.1ポイント減少し、「20年以上」が7.3ポイント増加している。女性では「20年以上」が5.9ポイント増加している。男性では「1～5年未満」が5.1ポイント、「20年以上」が9.2ポイント増加し、「5～10年未満」が9.7ポイント減少している。

図表Ⅱ-3 勤続年数



(2) 1週間の平均労働時間

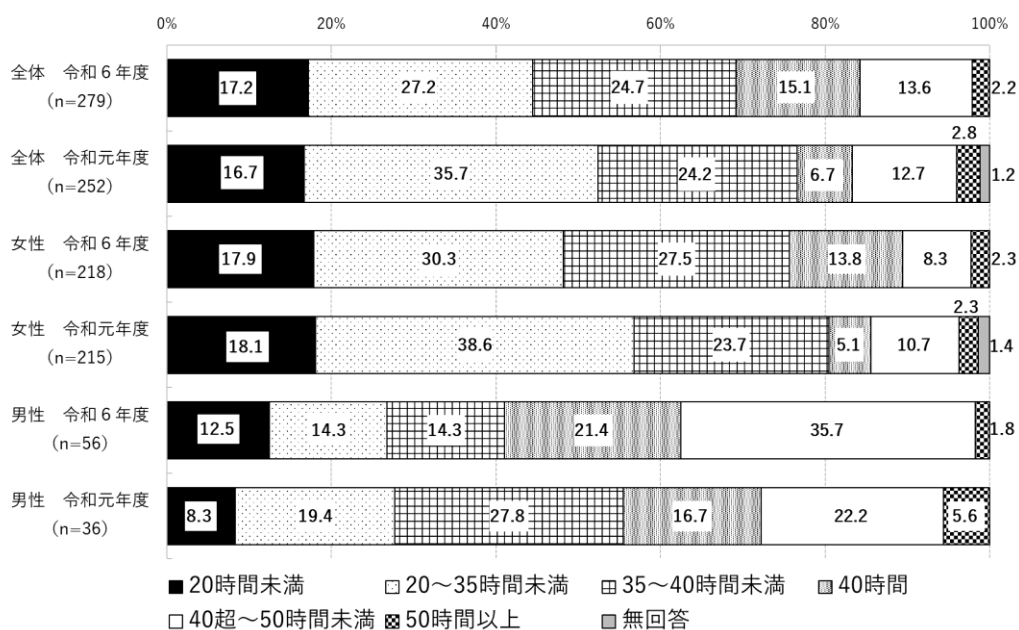
問11 あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、残業時間を含めてどのくらいになりますか。

1週間の平均労働時間をみると、「20～35時間未満」が最も高く27.2%、次いで「35～40時間未満」が24.7%、「20時間未満」が17.2%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「20時間未満」の割合が5.4ポイント高く、「20～35時間未満」「35～40時間未満」が、いずれにおいても10ポイント以上高い。一方、「40超～50時間未満」は男性よりも27.4ポイント低い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「20～35時間未満」の割合が8.5ポイント減少している。女性では「20～35時間未満」が8.3ポイント減少し、「40時間」が8.7ポイント増加している。男性では「20～35時間未満」が5.1ポイント、「35～40時間未満」が13.5ポイント減少し、「40超～50時間未満」が13.5ポイント増加している。

図表Ⅱ-4 1週間の平均労働時間



(3) 雇用契約期間の定めの有無

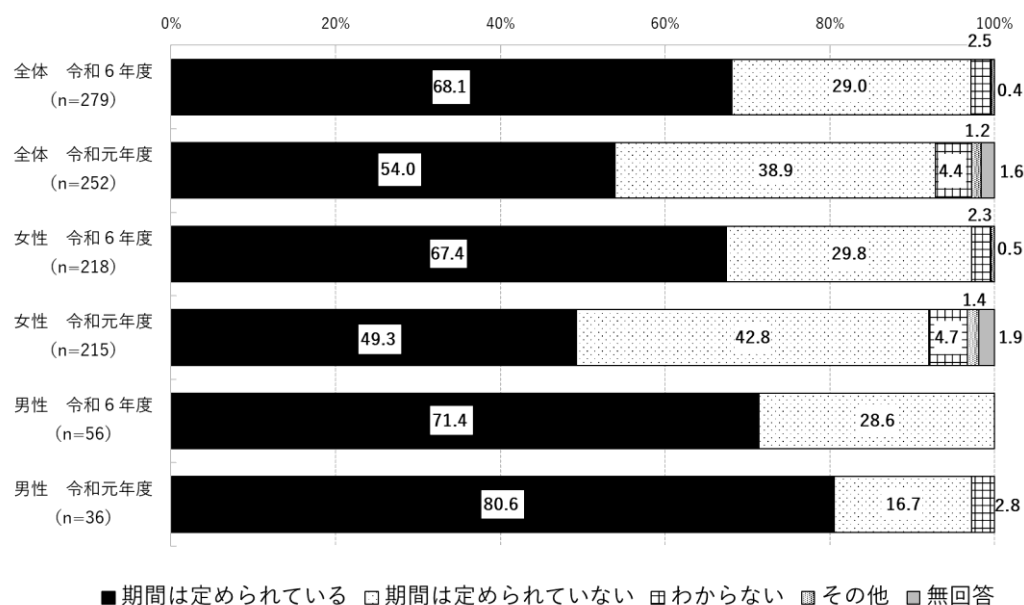
問12 現在の会社（事業所）に雇用された時、雇用契約期間は定められていましたか。

雇用契約期間の定めの有無をみると、「期間は定められている」が最も高く 68.1%、次いで「期間は定められていない」が 29.0%、「わからない」が 2.5%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「期間は定められている」の割合が 14.1 ポイント増加し、「期間は定められていない」が 9.9 ポイント減少している。女性では「期間は定められている」が 18.1 ポイント増加し、「期間は定められていない」が 13.0 ポイント減少している。男性では「期間は定められている」が 9.2 ポイント減少し、「期間は定められていない」が 11.9 ポイント増加している。

図表 II - 5 雇用契約期間の定めの有無



(4) 雇用契約方法

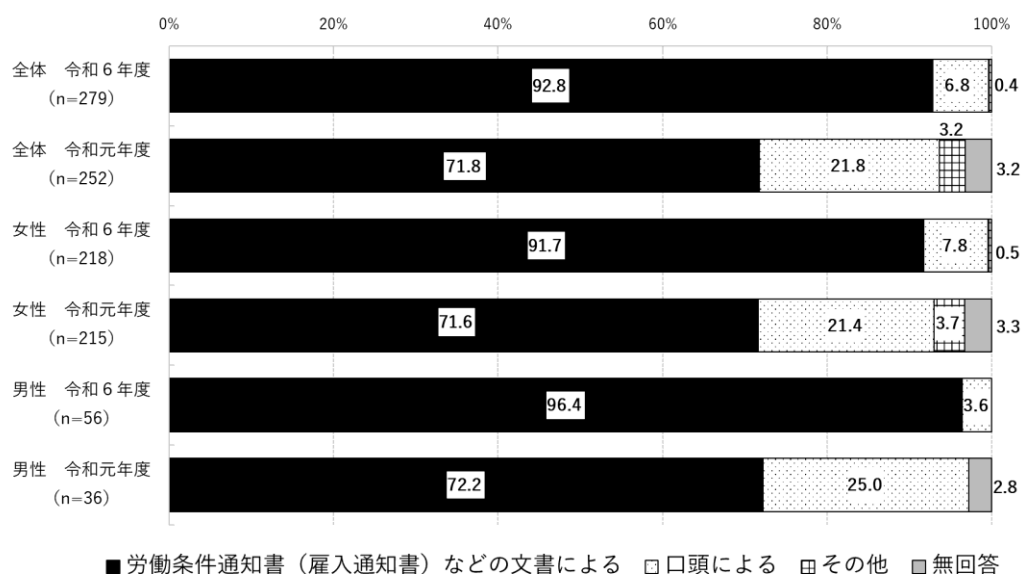
問13 あなたは、現在の会社（事業所）での直近の契約（新規または更新）のとき、どのような方法で雇用契約を結びましたか。

雇用契約方法をみると、「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」が最も高く92.8%、次いで「口頭による」が6.8%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

令和元年度調査と比較すると、全体では「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」の割合が21.0ポイント増加し、「口頭による」が15.0ポイント減少している。また、男女ともに「労働条件通知書（雇入通知書）などの文書による」が20ポイント以上増加している。

図表Ⅱ-6 雇用契約方法



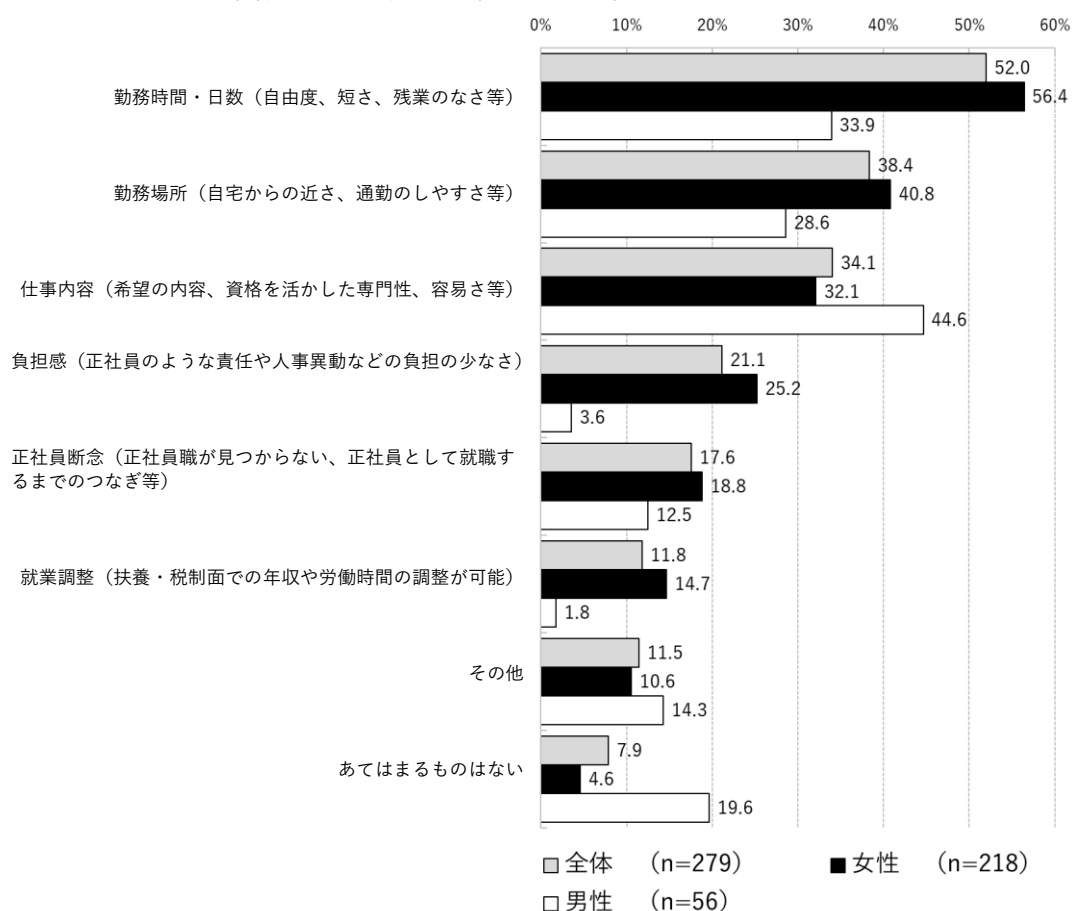
（５）非正規雇用という働き方を選んだ理由

問１４ あなたが現在の会社（事業所）で働くにあたって、非正規雇用という働き方を選んだ理由は何ですか。あてはまるものを【３つまで】選択してください。

非正規雇用という働き方を選んだ理由をみると、「勤務時間・日数（自由度、短さ、残業のなさ等）」が最も高く 52.0%、次いで「勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさ等）」が 38.4%、「仕事内容（希望の内容、資格を活かした専門性、容易さ等）」が 34.1%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「勤務時間・日数（自由度、短さ、残業のなさ等）」の割合が 22.5 ポイント、「負担感（正社員のような責任や人事異動などの負担の少なさ）」が 21.6 ポイント、「就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）」「勤務場所（自宅からの近さ、通勤のしやすさ等）」が 10 ポイント以上高い。一方、男性のほうが女性よりも「仕事内容」が 12.5 ポイント高い。

図表Ⅱ-７ 非正規雇用という働き方を選んだ理由



■非正規雇用という働き方を選んだ理由（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「勤務場所」が女性全体の平均より 5.0 ポイント以上高い。未婚では「仕事内容」「正社員断念」が女性全体の平均より 10 ポイント以上高く、「勤務時間・日数」「就業調整」が 5 ポイント以上低い。

図表 II-8 非正規雇用という働き方を選んだ理由（女性・婚姻状況別）

単位：（％）

		n 数	勤務時間・日数	勤務場所	仕事内容	負担感	正社員断念	就業調整
女性 全体		218	56.4	40.8	32.1	25.2	18.8	14.7
婚姻状況別	女性・未婚	55	47.3	25.5	45.5	23.6	40.0	5.5
	女性・既婚	149	60.4	49.0	28.2	24.8	9.4	18.8
	女性・離婚死別	14	50.0	14.3	21.4	35.7	35.7	7.1

※集計表の黒部分は女性全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」は n 数が 30 未満のため参考値

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(6) 就労経験

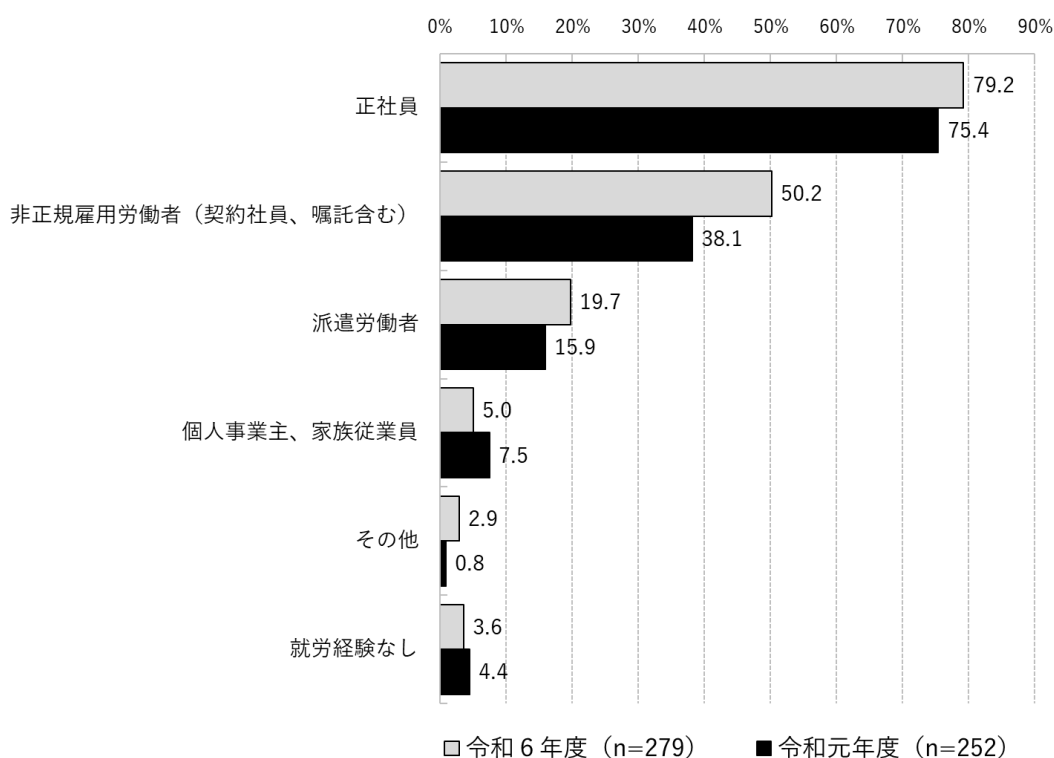
問15 現在の会社(事業所)での就労を除き、あなたの過去の就労経験は次のうちどれですか。あてはまるものすべてをお選びください。

就労経験をみると、「正社員」が最も高く 79.2%、次いで「非正規雇用労働者(契約社員、嘱託含む)」が 50.2%、「派遣労働者」が 19.7%となっている。

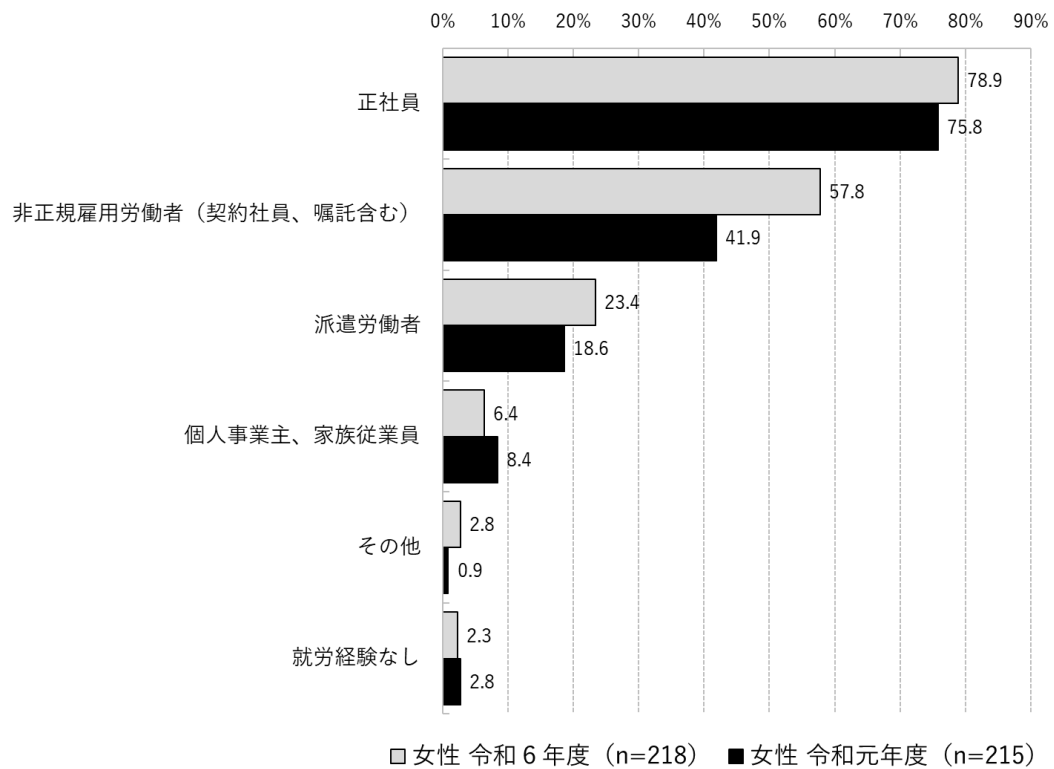
性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「非正規雇用労働者」の割合が 36.4 ポイント、「派遣労働者」が 18.0 ポイント、「個人事業主、家族従業員」が 6.4 ポイント高い。一方、男性のほうが女性よりも「就労経験なし」が 6.6 ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「非正規雇用労働者」の割合が 12.1 ポイント増加している。女性では「非正規雇用労働者」が 15.9 ポイント増加し、男性では「正社員」「派遣労働者」がそれぞれ 5 ポイント以上増加している。

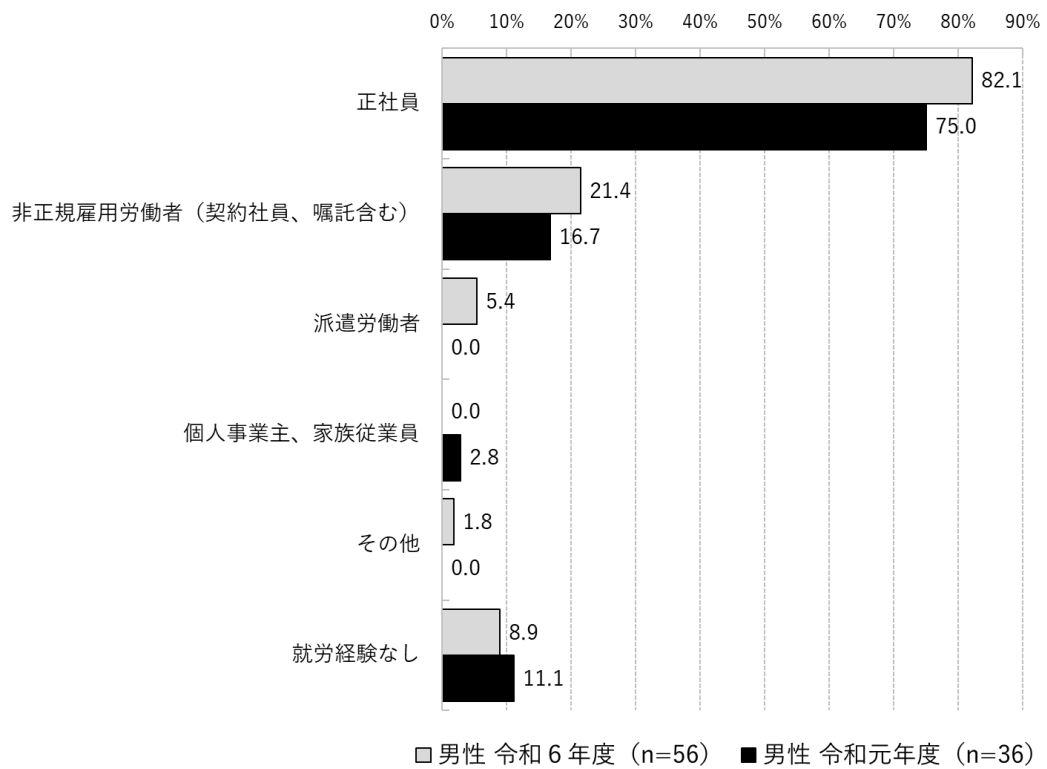
図表Ⅱ-9 就労経験(全体)



図表Ⅱ-10 就労経験（女性）



図表Ⅱ-11 就労経験（男性）



(7) 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由

※次の質問は問15で「正社員」を選んだ人のみ回答

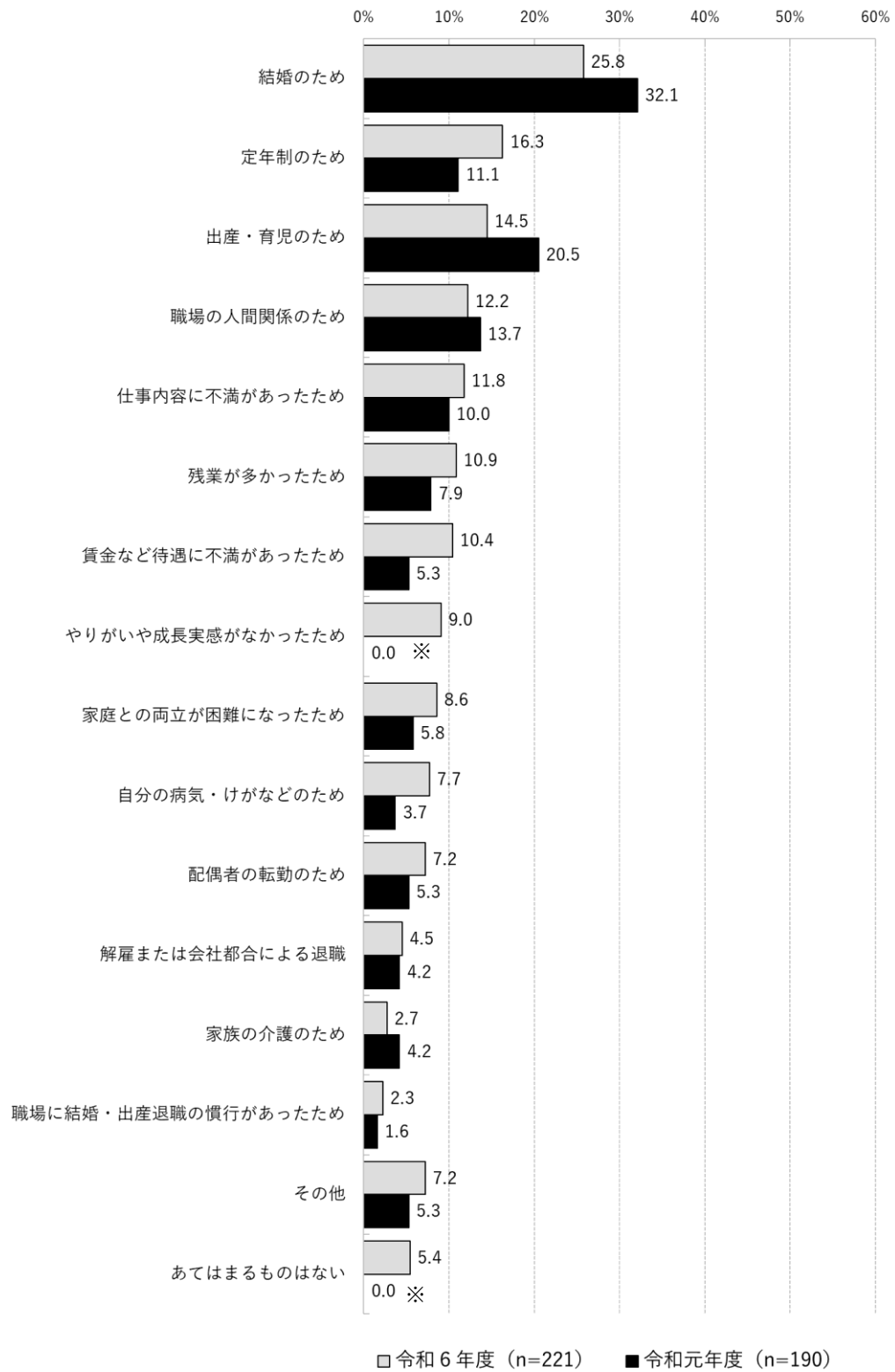
問16 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由をみると、「結婚のため」が最も高く 25.8%、次いで「定年制のため」が 16.3%、「出産・育児のため」が 14.5%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「結婚のため」の割合が 29.2 ポイント、「出産・育児のため」が 18.6 ポイント高い（男性では「出産・育児のため」の割合は 0%）。一方、男性のほうが女性よりも「定年制のため」が 53.5 ポイント高い。

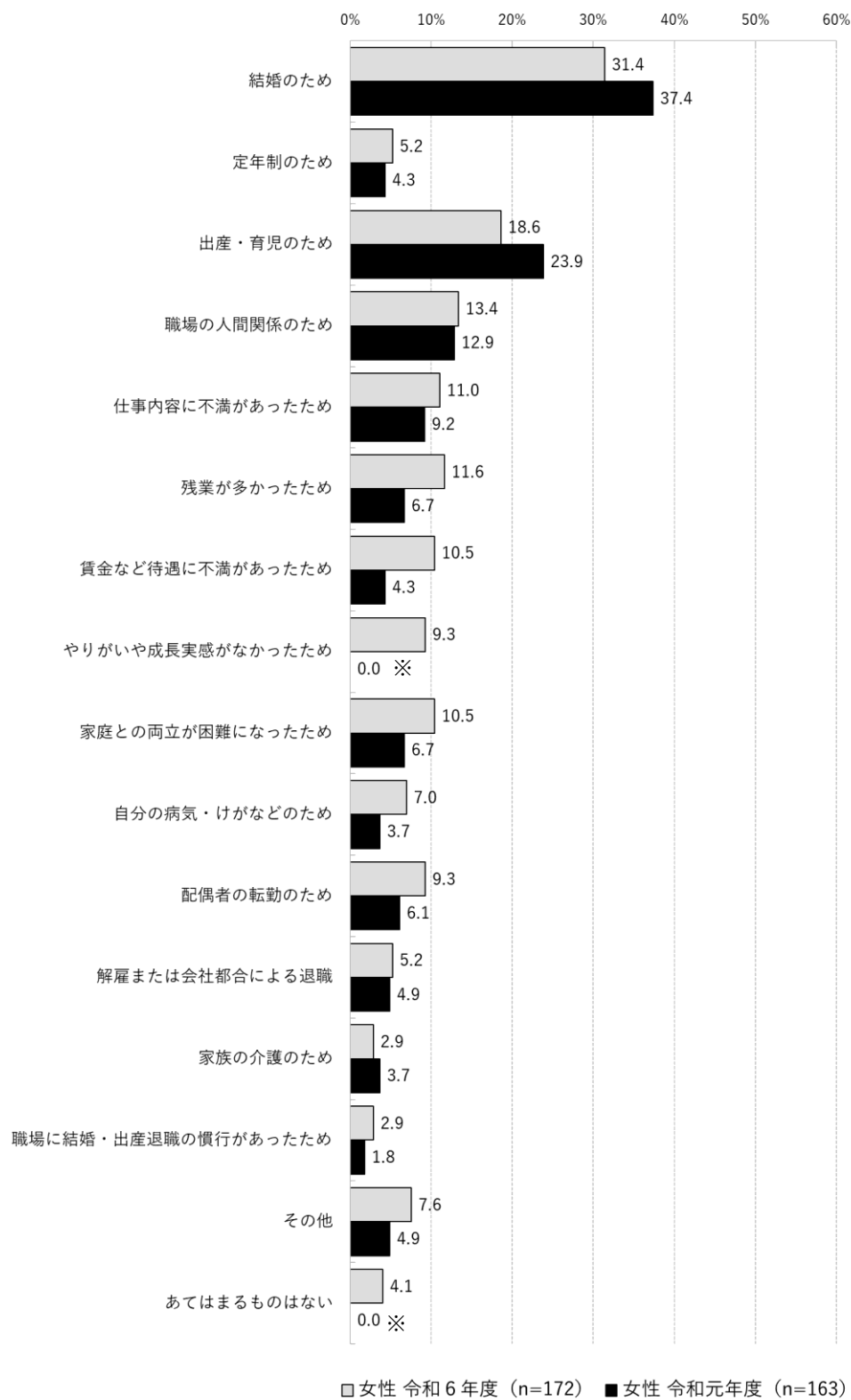
令和元年度調査と比較すると、全体では「結婚のため」の割合が 6.3 ポイント減少し、「定年制のため」が 5.2 ポイント増加している。女性では「結婚のため」「出産・育児のため」が 5.0 ポイント以上減少し、「賃金など待遇に不満があったため」が 6.2 ポイント増加している。男性では「定年制のため」「自分の病気・けがなどのため」が 5.0 ポイント以上増加している。

図表Ⅱ-12 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（全体）



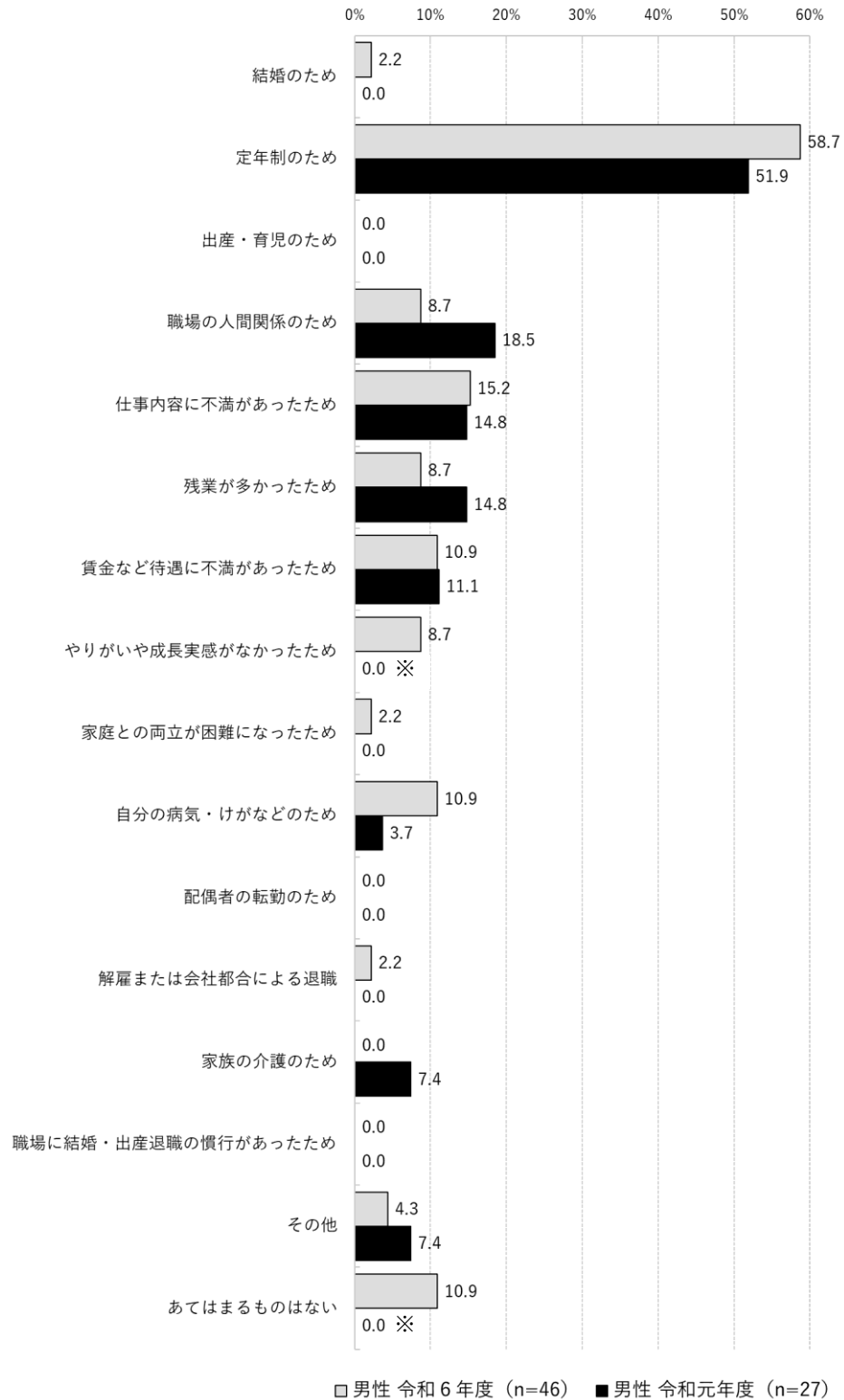
※「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

図表Ⅱ-13 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（女性）



※「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

図表Ⅱ-14 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（男性）



※「やりがいや成長実感がなかったため」「あてはまるものはない」は新設項目

■最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「結婚のため」「出産・育児のため」が女性全体の平均より 5 ポイント以上高い。未婚では「職場の人間関係のため」「仕事内容に不満があったため」「やりがいや成長実感がなかったため」が女性全体の平均より 10 ポイント以上高い。

図表Ⅱ-15 最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由
（女性・婚姻状況別）

単位：（％）

		結婚のため	定年制のため	出産・育児のため	職場の人間関係のため	仕事内容に不満があったため	残業が多かったため	賃金など待遇に不満があったため	やりがいや成長実感がなかったため	家庭との両立が困難になったため	自分の病気・けがなどのため	配偶者の転勤のため	解雇または会社都合による退職	家族の介護のため	職場に結婚・出産退職の慣行があったため
	n 数														
女性	全体	172	31.4	5.2	18.6	13.4	11.0	11.6	10.5	9.3	10.5	7.0	9.3	5.2	2.9
婚姻 状況 別	女性・未婚	37	0.0	10.8	5.4	32.4	24.3	13.5	18.9	21.6	0.0	13.5	0.0	13.5	0.0
	女性・既婚	122	41.0	4.1	23.8	6.6	8.2	10.7	7.4	5.7	14.8	5.7	12.3	1.6	2.5
	女性・離婚死別	13	30.8	0.0	7.7	23.1	0.0	15.4	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7	15.4	0.0

※集計表の黒部分は女性全体の平均より 10 ポイント以上高い回答、グレー部分は 5 ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」は n 数が 30 未満のため参考値

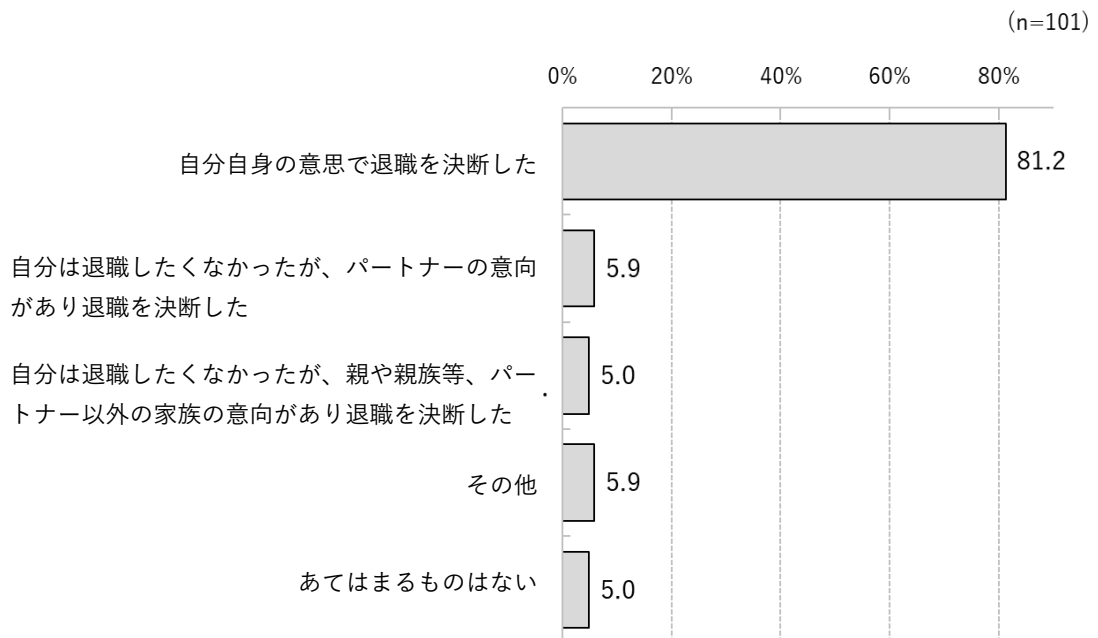
※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(8) 退職を決めた経緯

※次の質問は問16で「結婚のため」「出産・育児のため」「家族の介護のため」「家庭との両立が困難になったため」「配偶者の転勤のため」を選んだ人のみ回答
 問17 退職を決めた経緯について、あてはまるものすべてをお選びください。

退職を決めた経緯をみると、「自分自身の意思で退職を決断した」が最も高く81.2%、次いで「自分は退職したくなかったが、パートナーの意向があり退職を決断した」が5.9%となっている。

図表Ⅱ-16 退職を決めた経緯



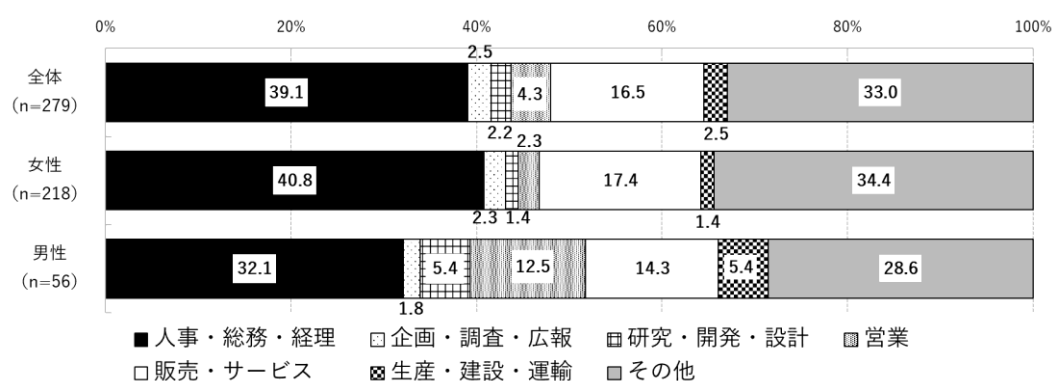
(9) 職種

問18 あなたの勤務先での職種は何ですか。

職種をみると、「人事・総務・経理」が最も高く39.1%、次いで「販売・サービス」が16.5%、「営業」が4.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「人事・総務・経理」の割合が8.7ポイント高い。一方、男性のほうが「営業」が10.2ポイント高い。

図表Ⅱ-17 職種



3. 年収・賃金

(1) 年収

問19 あなた自身の昨年（令和5年）の年収はどのくらいでしたか。およその数値をお答えください。

年収をみると、平均値は229万5,469円、中央値は204万円となっている。
性別で比較すると、女性の平均値は男性よりも164万3,932円低い。

図表Ⅱ-18 年収

	n数	平均値	中央値
全体	247	¥2,295,469	¥2,040,000
女性	190	¥1,964,861	¥2,000,000
男性	52	¥3,608,793	¥3,000,000

(2) 1時間当たりの賃金

問20 あなたの現在の1時間当たりの賃金（時給額）は、どのくらいですか。およその金額を教えてください。

1時間当たりの賃金をみると、平均値は1,438円、中央値は1,200円となっている。
性別で比較すると、女性の平均値は男性よりも506円低い。

図表Ⅱ-19 1時間当たりの賃金

	n数	平均値	中央値
全体	274	¥1,438	¥1,200
女性	215	¥1,340	¥1,130
男性	54	¥1,846	¥1,370

4. 仕事に対する認識

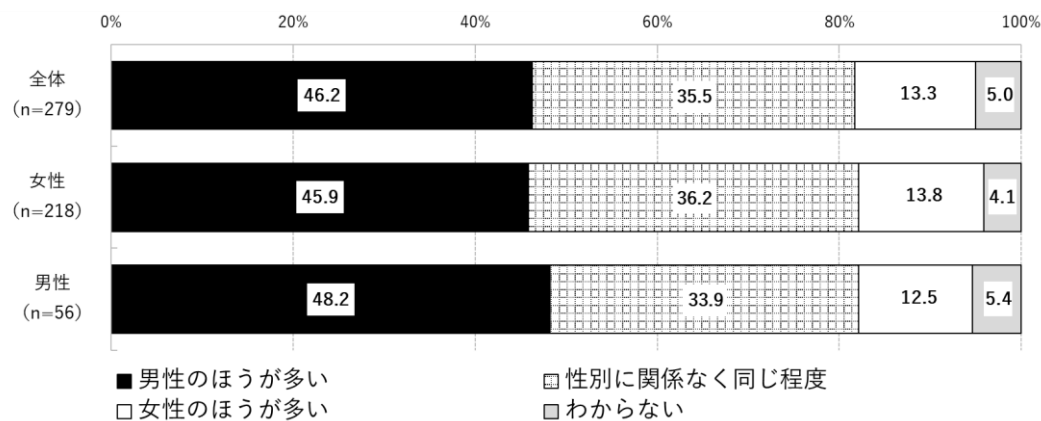
(1) 重要な仕事の担当の性別役割状況

問21 あなたの職場では、重要な仕事は男性と女性どちらが担当することが多いですか。

重要な仕事の担当の性別役割状況をみると、「男性のほうが多い」が最も高く46.2%、次いで「性別に関係なく同じ程度」が35.5%、「女性の方が多い」が13.3%となっている。

性別で比較すると、有意な男女差はみられない。

図表Ⅱ-20 重要な仕事の担当の性別役割状況



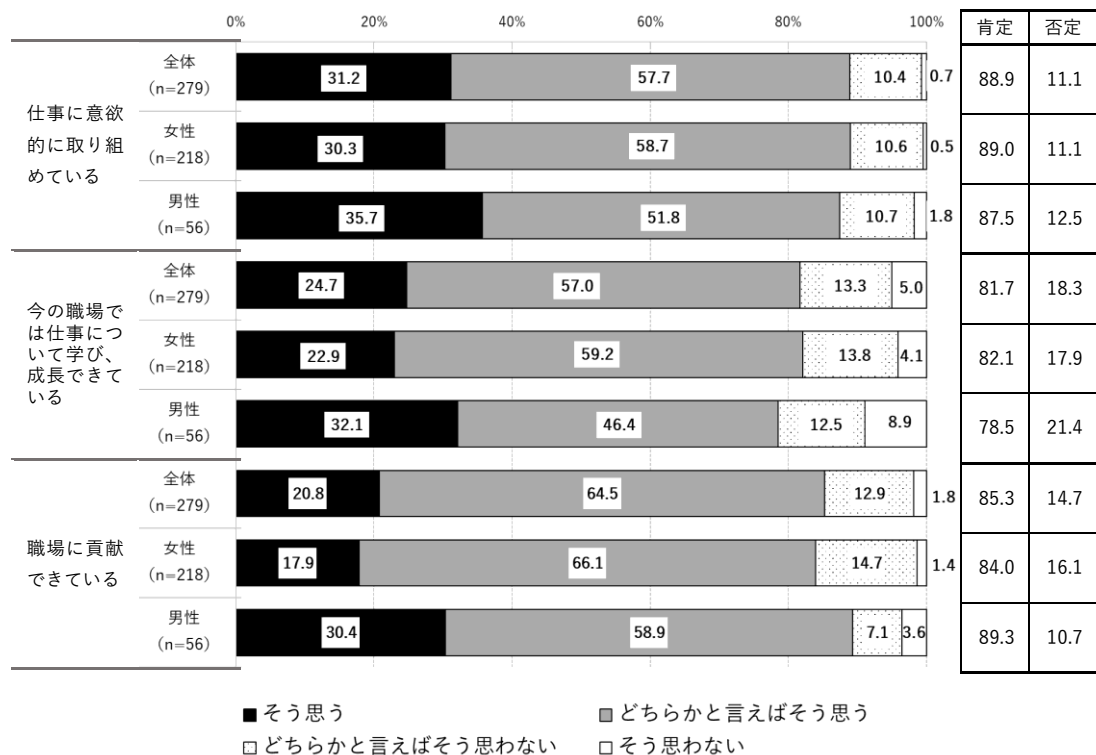
(2) 仕事へのやりがいや成長・貢献意識

問22 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

仕事へのやりがいや成長・貢献意識をみると、いずれの項目においても『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が70%を超えている。

性別で比較すると、「職場に貢献できている」で、男性のほうが女性よりも『肯定派』の割合が5.3ポイント高い。

図表Ⅱ-21 仕事へのやりがいや成長・貢献意識



5. 今後の働き方への希望

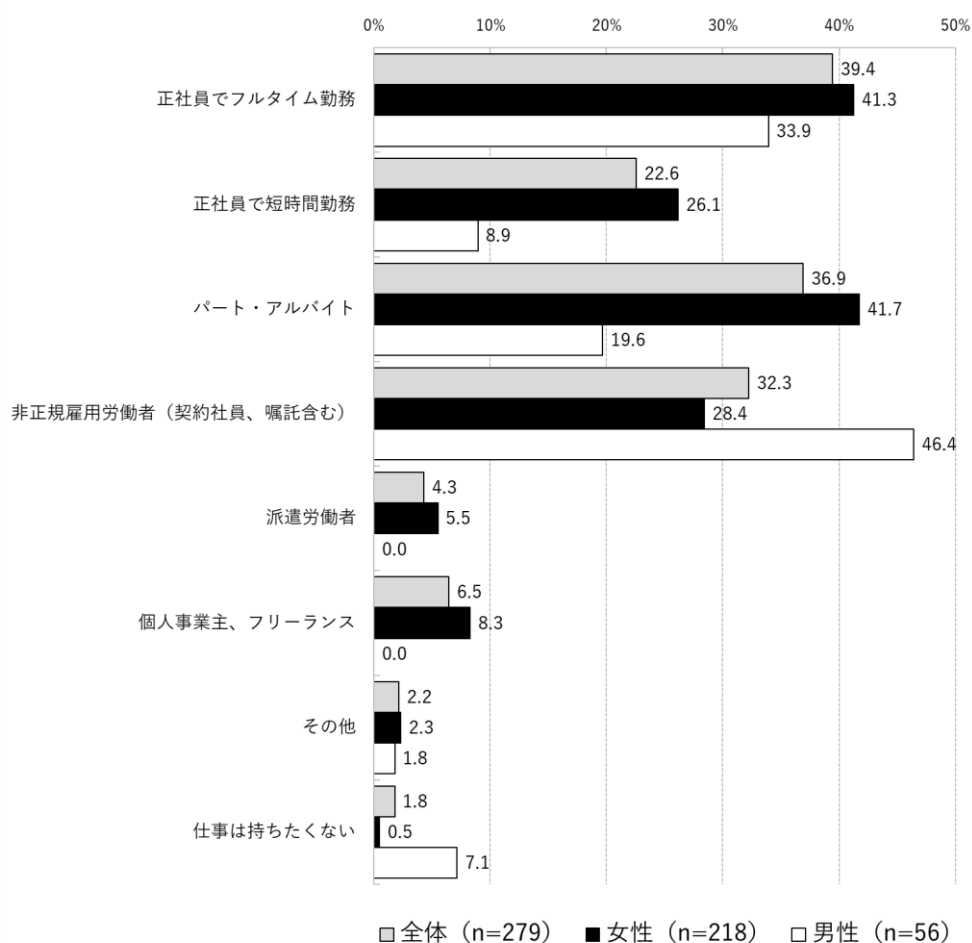
(1) 今後希望する働き方

問23 今後は、どのような働き方を希望しますか。あてはまるものすべてをお選びください。

今後希望する働き方をみると、「正社員でフルタイム勤務」が最も高く39.4%、次いで「パート・アルバイト」が36.9%、「非正規雇用労働者（契約社員、嘱託含む）」が32.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「正社員で短時間勤務」の割合が17.2ポイント、「パート・アルバイト」が22.1ポイント、「正社員でフルタイム勤務」「個人事業主、フリーランス」が5ポイント以上高い。一方、男性のほうが「非正規雇用労働者」が18.0ポイント高い。

図表Ⅱ-22 今後希望する働き方



(2) 正社員を希望する理由

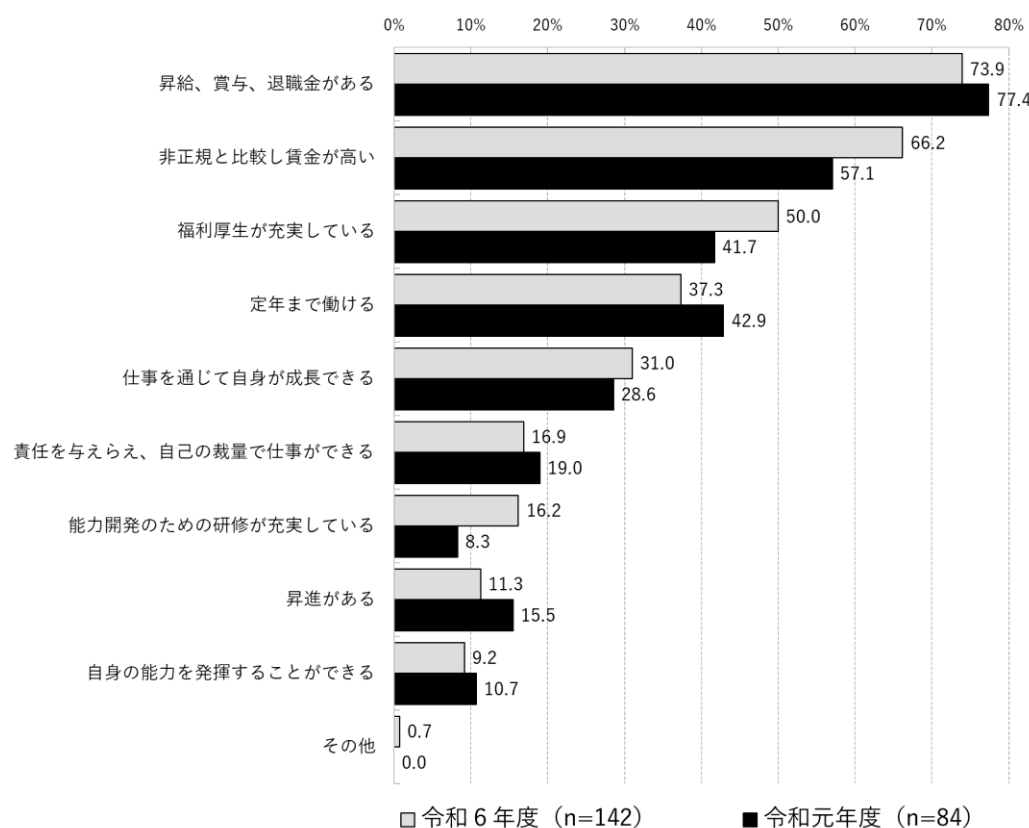
※次の質問は、問23で「正社員でフルタイム勤務」「正社員で短時間勤務」を選んだ人のみ回答

問24 正社員を希望する理由は何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

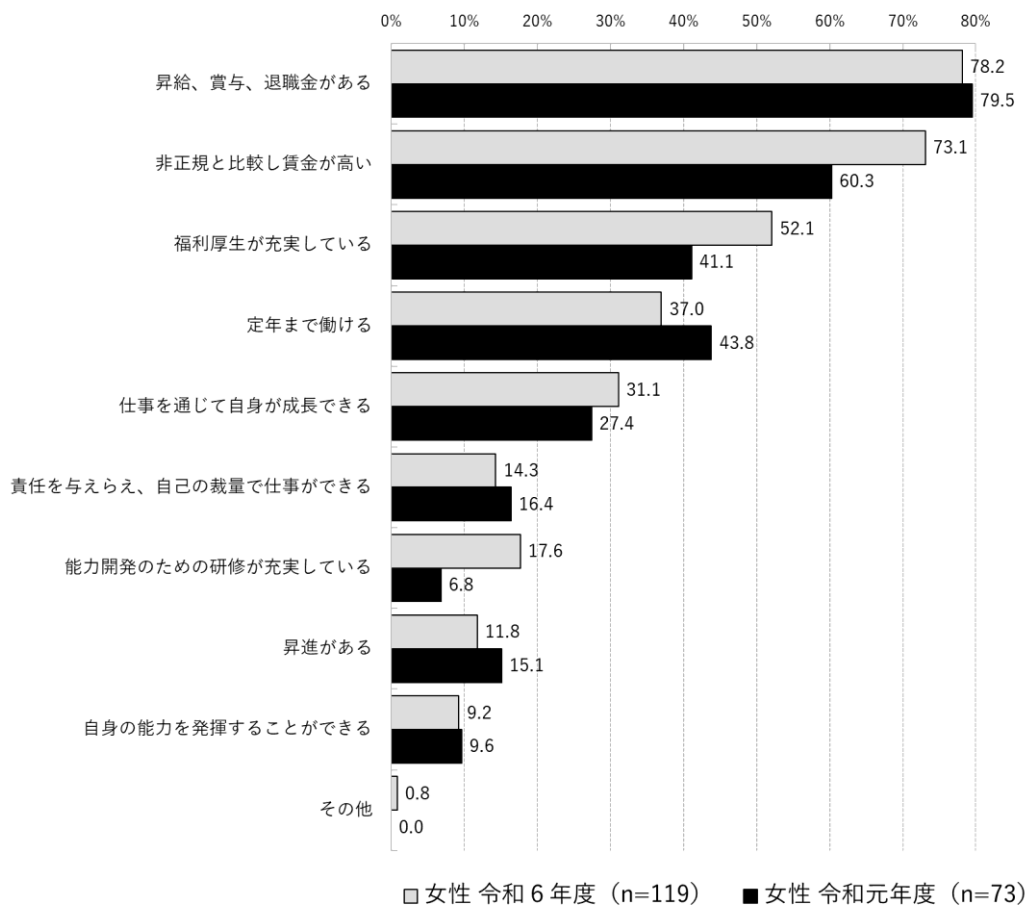
正社員を希望する理由をみると、「昇給、賞与、退職金がある」が最も高く73.9%、次いで「非正規社員と比較し賃金が高い」が66.2%、「福利厚生が充実している」が50.0%となっている。

令和元年度調査と比較すると、全体では「非正規と比較し賃金が高い」の割合が9.1ポイント、「福利厚生が充実している」が8.3ポイント増加している。女性では「非正規と比較し賃金が高い」「福利厚生が充実している」「能力開発のための研修が充実している」がいずれも10ポイント以上増加し、「定年まで働ける」が6.8ポイント減少している。

図表Ⅱ-23 正社員を希望する理由（全体）



図表Ⅱ-24 正社員を希望する理由（女性）



※「男性」はn数が30未満のため除外している

(3) 正社員への就労を実現するために必要なこと

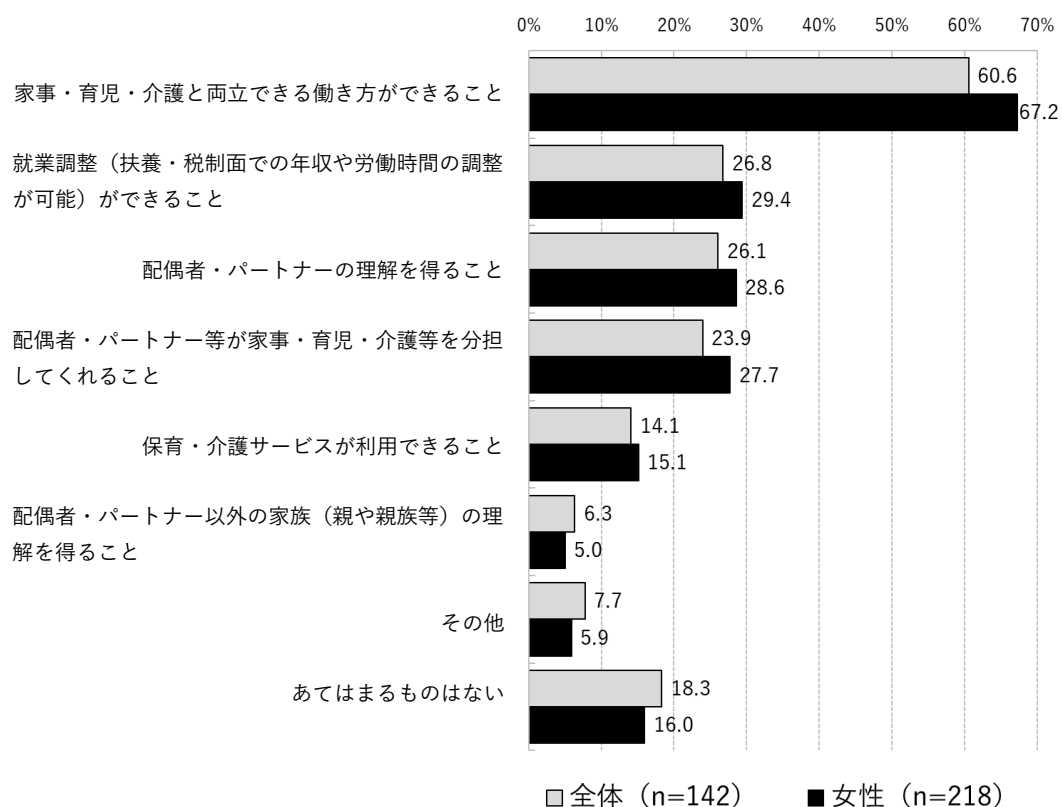
※次の質問は、問23で「正社員でフルタイム勤務」「正社員で短時間勤務」を選んだ人のみ回答

問25 正社員への就労を実現するために必要なことは何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

正社員への就労を実現するために必要なことをみると、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が最も高く60.6%、次いで「就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）ができること」が26.8%、「配偶者・パートナーの理解を得ること」が26.1%となっている。

女性は、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」の割合が全体平均よりも6.6ポイント高い。

図表Ⅱ-25 正社員への就労を実現するために必要なこと



※「男性」はn数が30未満のため除外している

■正社員への就労を実現するために必要なこと（女性・婚姻状況別）

女性の婚姻状況別にみると、既婚では「配偶者・パートナーの理解を得ること」「配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること」が女性全体の平均よりも10ポイント以上高く、「家事・育児・介護と両立できる働き方ができること」が7.5ポイント高い。

図表II-26 正社員への就労を実現するために必要なこと（女性・婚姻状況別）

単位：（％）

		n 数	家事・育児・介護と両立できる働き方ができること	就業調整（扶養・税制面での年収や労働時間の調整が可能）ができること	配偶者・パートナーの理解を得ること	配偶者・パートナー等が家事・育児・介護等を分担してくれること	保育・介護サービスが利用できること	配偶者・パートナー以外の家族（親や親族等）の理解を得ること
女性	全体	119	67.2	29.4	28.6	27.7	15.1	5.0
婚姻状況別	女性・未婚	30	50.0	26.7	3.3	6.7	10.0	6.7
	女性・既婚	79	74.7	29.1	40.5	38.0	16.5	3.8
	女性・離婚死別	10	60.0	40.0	10.0	10.0	20.0	10.0

※集計表の黒部分は女性全体の平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

※「女性・離婚死別」はn数が30未満のため参考値

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

6. その他

(1) 正社員と比べた賃金の意識

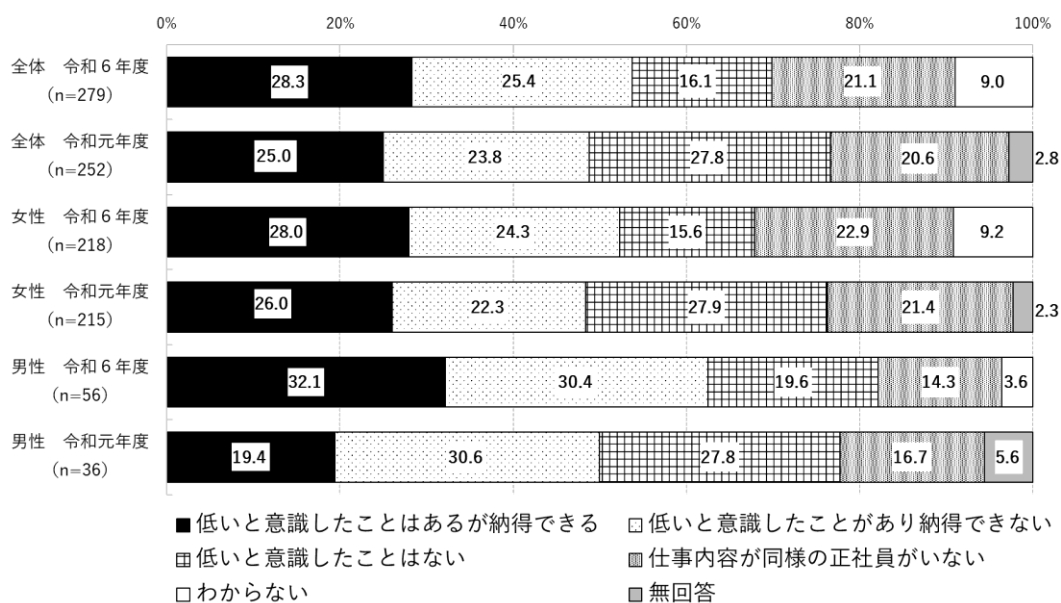
問26 あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。

正社員と比べた賃金の意識をみると、「低いと意識したことはあるが納得できる」が最も高く 28.3%、次いで「低いと意識したことがあります納得できない」が 25.4%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「低いと意識したことがあります納得できない」の割合が 6.1 ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「低いと意識したことはない」の割合が 11.7 ポイント減少している。男女ともに、「低いと意識したことはない」が減少傾向にある。

図表Ⅱ-27 正社員と比べた賃金の意識



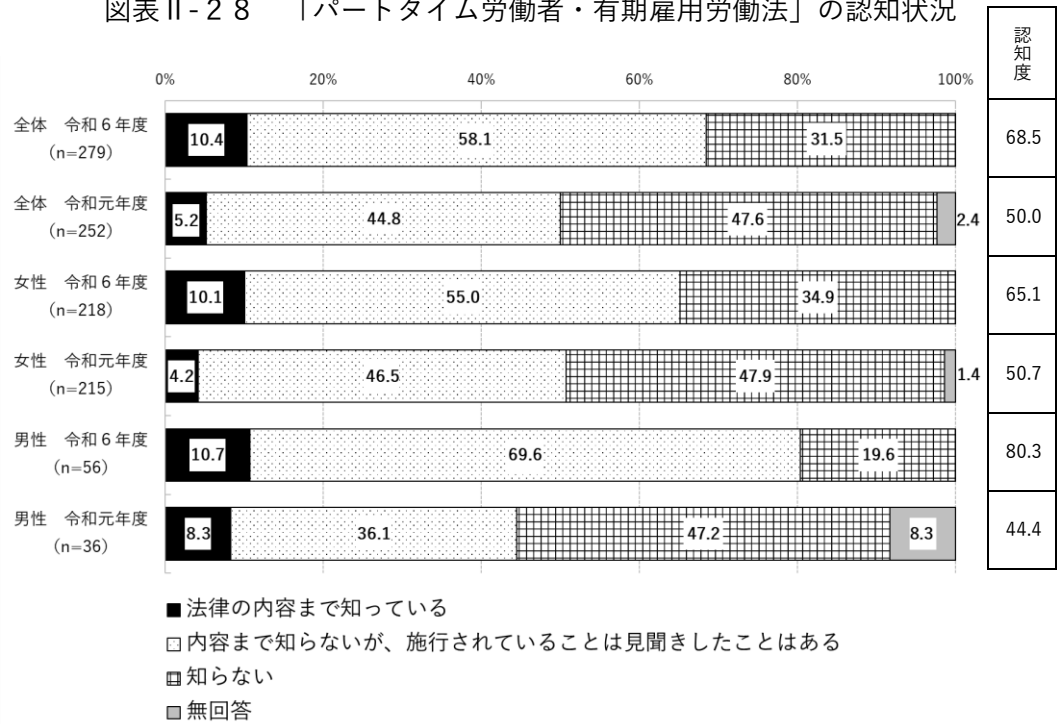
(2) 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況

問27 正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止される「パートタイム労働者・有期雇用労働法」が令和2年4月に施行（中小企業における適用は令和3年4月）されましたが、あなたはそのことをご存じですか。

「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況をみると、『認知度』（「知っている」「内容まで知らないが、施行されていることは見聞きしたことはある」の合計）の割合は68.5%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも『認知度』が10ポイント以上高い。
令和元年度調査と比較すると、全体では『認知度』が18.5ポイント増加している。

図表Ⅱ-28 「パートタイム労働者・有期雇用労働法」の認知状況



Ⅲ. ワーク・ライフ・バランス推進

1. ワーク・ライフ・バランス

(1) 最近3年程度での働きやすさについての変化

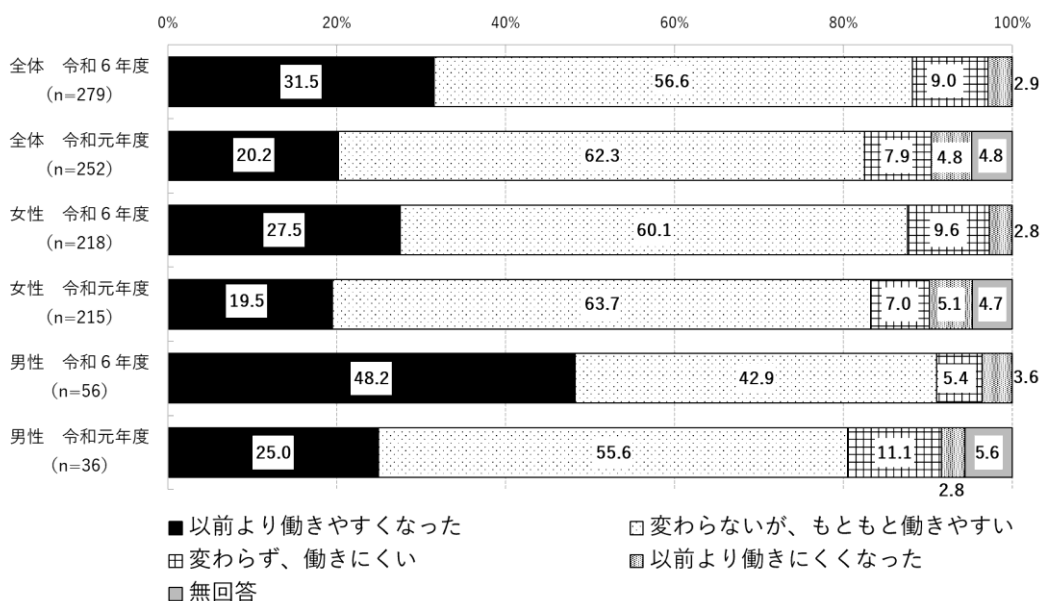
問28 最近3年程度で、あなたの職場では、働きやすさ（例えば残業削減や両立支援制度の利用しやすさ、働き方の柔軟性向上等）についての変化はありましたか。

最近3年程度での働きやすさについての変化をみると、「変わらないが、もともと働きやすい」が最も高く56.6%、次いで「以前より働きやすくなった」が31.5%、「変わらず、働きにくい」が9.0%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「以前より働きやすくなった」の割合が20.7ポイント高い。

令和元年度調査と比較すると、全体では「以前より働きやすくなった」の割合が11.3ポイント増加し、「変わらないが、もともと働きやすい」が5.7ポイント減少している。女性では「以前より働きやすくなった」が8.0ポイント、男性では「以前より働きやすくなった」が23.2ポイント増加している。

図表Ⅲ-1 最近3年程度での働きやすさについての変化



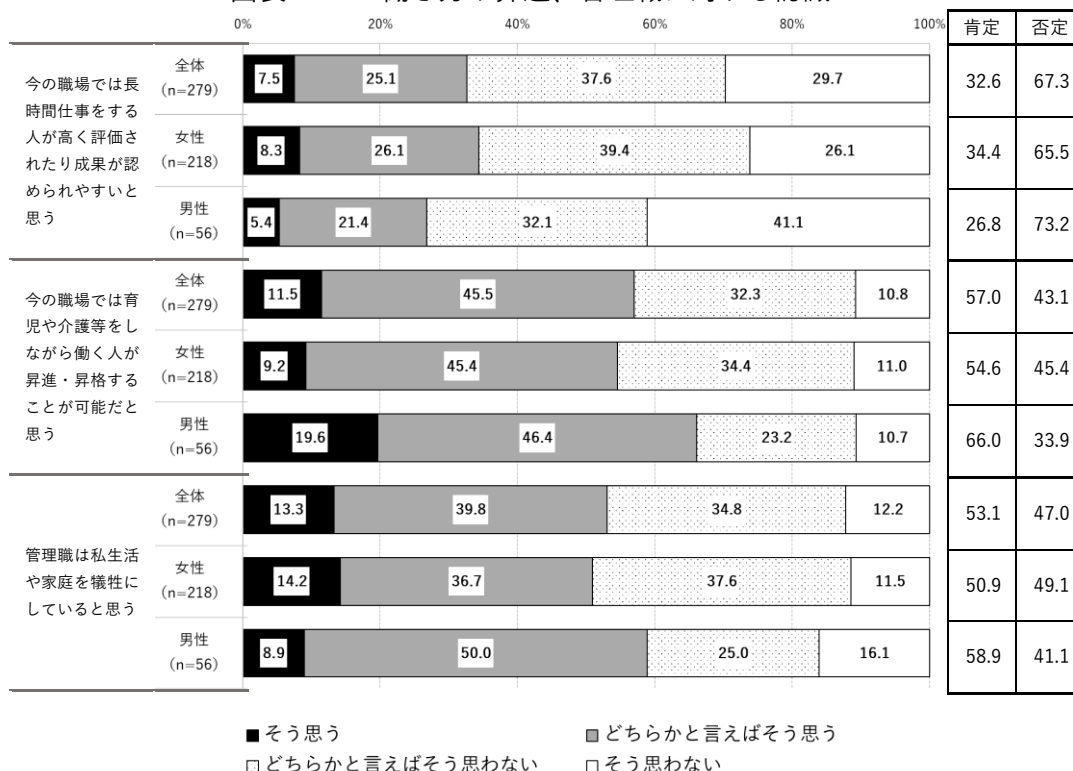
(2) 働き方や昇進、管理職に対する認識

問29 以下の項目に関する、あなたの考えを教えてください。

働き方や昇進、管理職に対する認識をみると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」では、『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）の割合が67.3%となっている。「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）が57.0%、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」では『肯定派』が53.1%となっている。

性別で比較すると、「今の職場では長時間仕事をする人が高く評価されたり成果が認められやすいと思う」の項目で、女性の『否定派』は65.5%と、男性（『否定派』73.2%）よりも7.7ポイント低い。「今の職場では育児や介護等をしながら働く人が昇進・昇格することが可能だと思う」の項目で、女性の『肯定派』が54.6%と、男性（『肯定派』66.0%）よりも11.4ポイント低い。また、「管理職は私生活や家庭を犠牲にしていると思う」の項目で、女性の『肯定派』が50.9%となり、男性（『肯定派』58.9%）よりも8.0ポイント低い。

図表III-2 働き方や昇進、管理職に対する認識



2. 固定的な役割分担意識

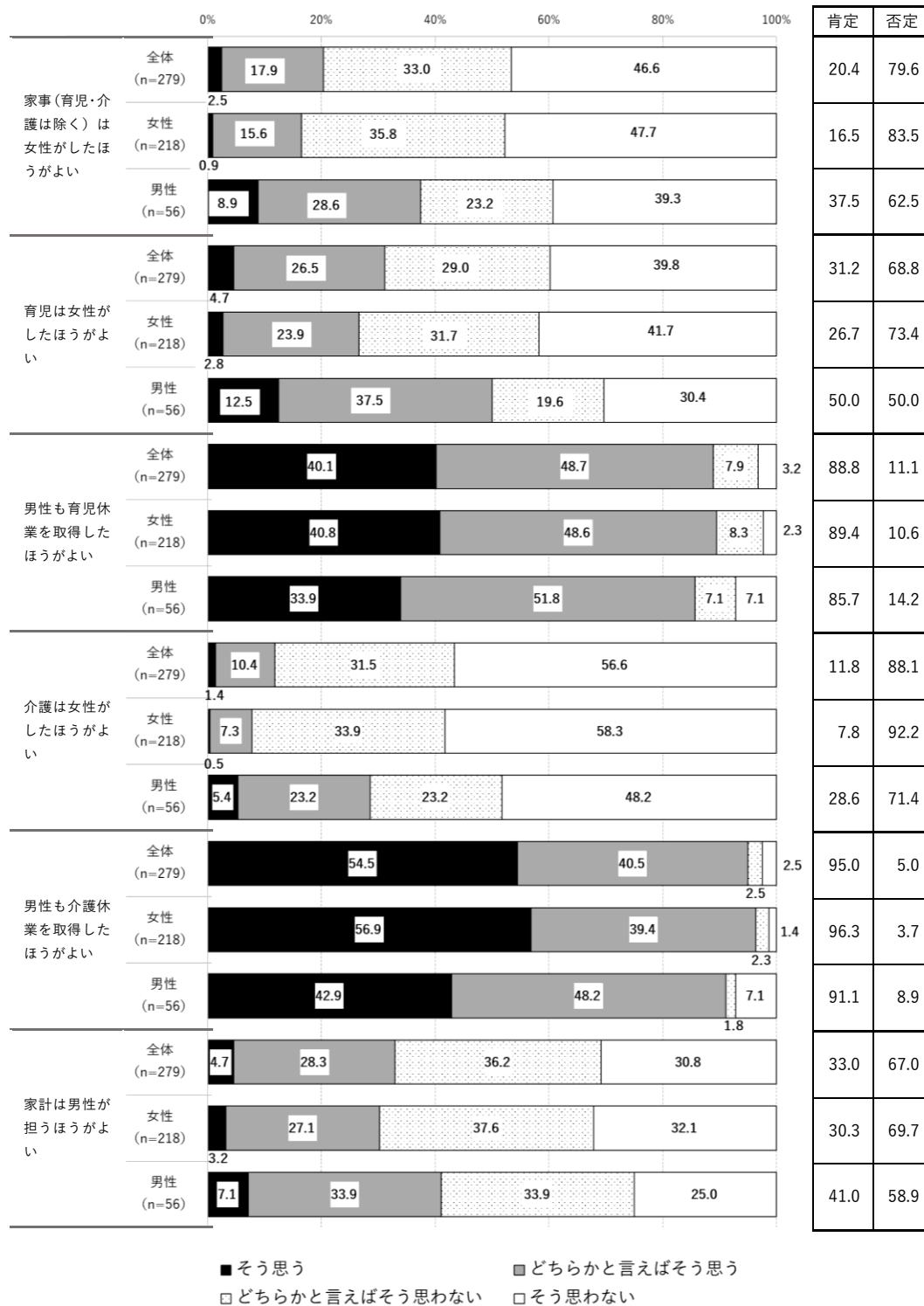
(1) 自身の固定的な役割分担意識

問30 働き方と家事・育児・介護の男女の役割分担について、あなたはどのように思いますか。

自身の固定的な役割分担意識をみると、「男性も介護休業を取得したほうがよい」では『肯定派』（「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計）の割合が95.0%と9割を超え、「介護は女性がしたほうがよい」では『否定派』（「どちらかと言えばそう思わない」「そう思わない」の合計）が88.1%、「男性も育児休業を取得したほうがよい」では『肯定派』が88.8%と8割を超えている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも、「家事（育児・介護は除く）は女性がしたほうがよい」「育児は女性がしたほうがよい」「介護は女性がしたほうがよい」で『否定派』の割合が20ポイント以上高い。

図表Ⅲ-3 自身の固定的な役割分担意識



(2) 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか

問31 あなたの身近な以下の方々の言動や態度のなかに、「女性だから、男性だからこうあるべき」という決めつけや、固定的な性別役割分担を前提とした思い込みを感じますか。

例：男性は仕事をして家計を担い、家事・育児は女性がすべきだ

組織のリーダーは男性のほうが向いている

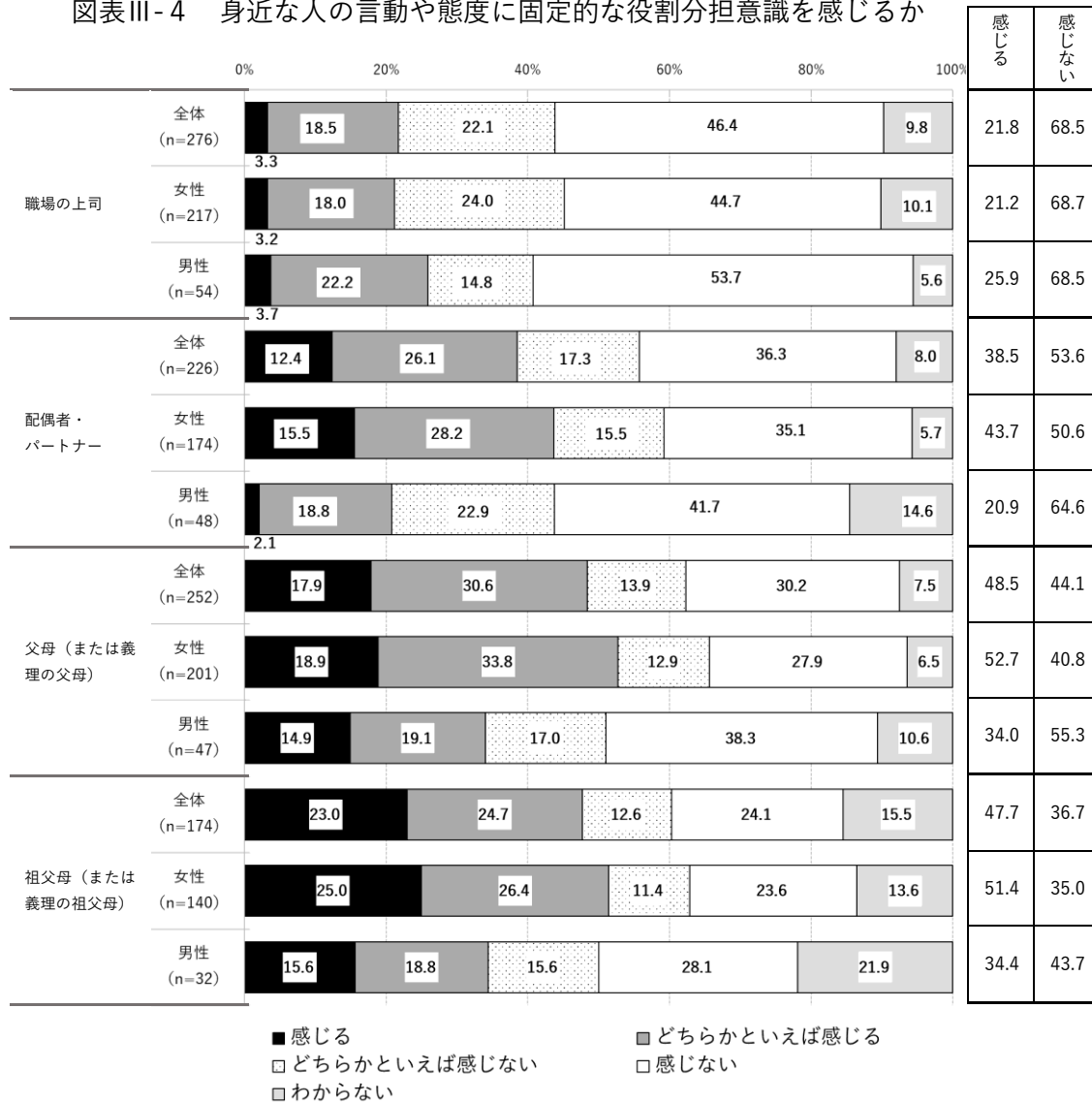
男性は結婚して家庭をもって一人前だ

育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきではない 等

身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるかをみると、「職場の上司」に対しては『感じない』（「感じない」「どちらかといえば感じない」の合計）の割合が68.5%、「配偶者・パートナー」では『感じない』が53.6%と、『感じない』が過半数を超えている。「父母（または義理の父母）」に対しては『感じる』（「感じる」と「どちらかといえば感じる」の合計）が48.5%、「祖父母（または義理の祖父母）」に対しては『感じる』が47.7%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者・パートナー」に対して『感じる』の割合が22.8ポイント、「父母（または義理の父母）」に対して『感じる』が18.7ポイント、「祖父母（または義理の祖父母）」に対して『感じる』が17.0ポイント高い。

図表Ⅲ-4 身近な人の言動や態度に固定的な役割分担意識を感じるか



※n 数は「対象者がいない」を除いた数値

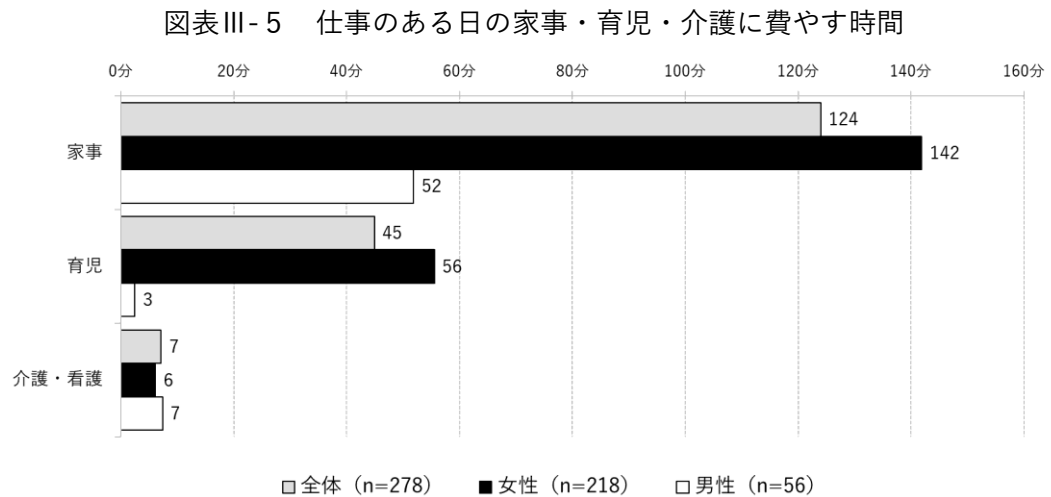
3. 家事・育児・介護等の分担

(1) 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間

問3-2 現在の、あなたの仕事のある日の、家事・育児・介護時間は1日の中でどの程度ですか。おおよその平均時間を教えてください。

仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間をみると、「家事」の平均時間は124分、「育児」の平均時間は45分、「介護・看護」の平均時間は7分となっている。

性別で比較すると、「家事」の平均時間は女性のほうが男性よりも90分長い。また、「育児」の平均時間は女性のほうが男性よりも53分長い。



■仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（女性・子どもの人数別）

女性の子どもの人数別にみると、家事に費やす時間は、「1人」が149分、「2人」が180分、「3人以上」が165分となっている。

図表Ⅲ-6 仕事のある日の家事・育児・介護に費やす時間（女性・子どもの人数別）

単位：分

		n 数	家事	育児	介護・看護
全体		278	124	45	7
子どもの人数別	女性 計	217	142	56	6
	女性・0人	102	92	0	3
	女性・1人	48	149	74	10
	女性・2人	97	180	94	7
	女性・3人以上	31	165	81	8

(2) 家事・育児・介護の分担状況

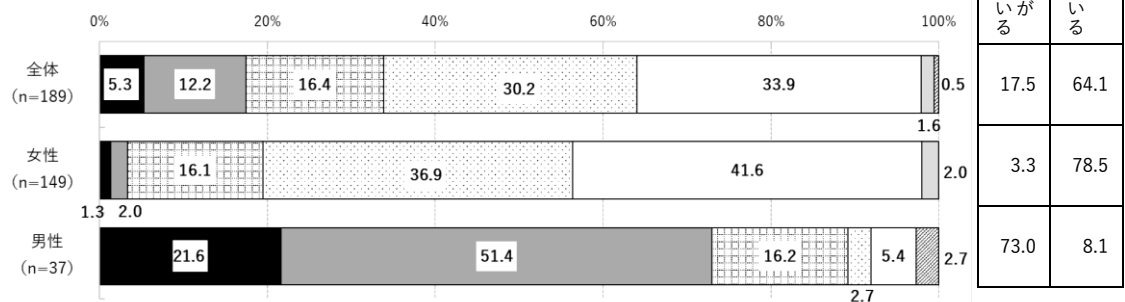
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3-3 家事・育児・介護の分担状況を教えてください。

家事・育児・介護の分担状況を見ると、「どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている」が最も高く33.9%、次いで「自分がほぼすべて担っている」が30.2%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも『自分が担っている』（「自分がほぼすべて担っている」「どちらかといえば自分が多く担っているが配偶者（パートナー）も一部担っている」の合計）の割合が、70.4ポイント高い。

図表Ⅲ-7 家事・育児・介護の分担状況



- 配偶者（パートナー）がほぼすべて担っている
- どちらかといえば配偶者（パートナー）が多く担っているが自分も一部担っている
- 夫婦で平等に分担している
- 自分がほぼすべて担っている
- どちらかといえば自分が多く担っているが、配偶者（パートナー）も一部担っている
- わからない
- その他

(3) 家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無

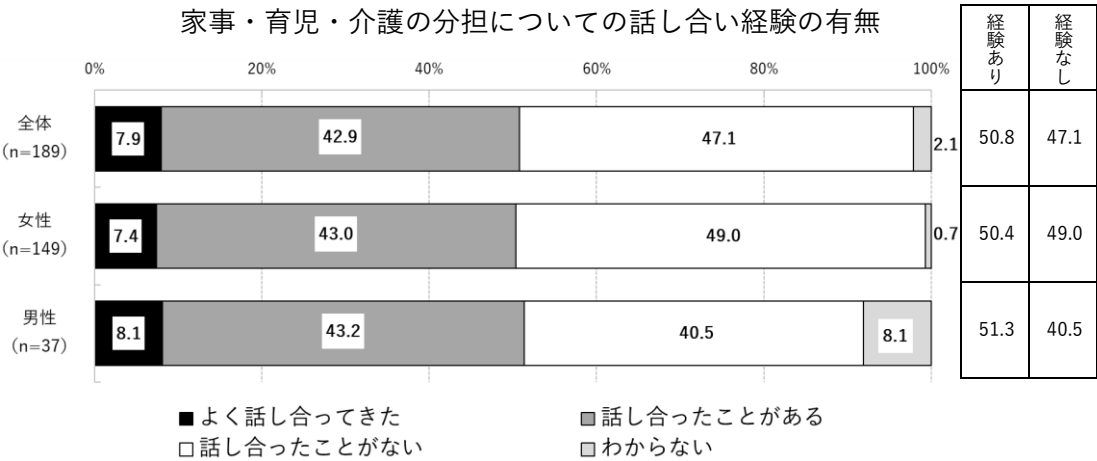
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 4 家事・育児・介護の分担について、あなたと配偶者（パートナー）間で、これまでに話し合ったことはありますか。

家事・育児・介護の分担についての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがない」が最も高く47.1%、次いで「話し合ったことがある」が42.9%、「よく話し合ってきた」が7.9%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「話し合ったことがない」の割合が8.5ポイント高い。

図表Ⅲ-8



4. 夫婦のキャリア観

(1) 夫婦のキャリアに関する考え方

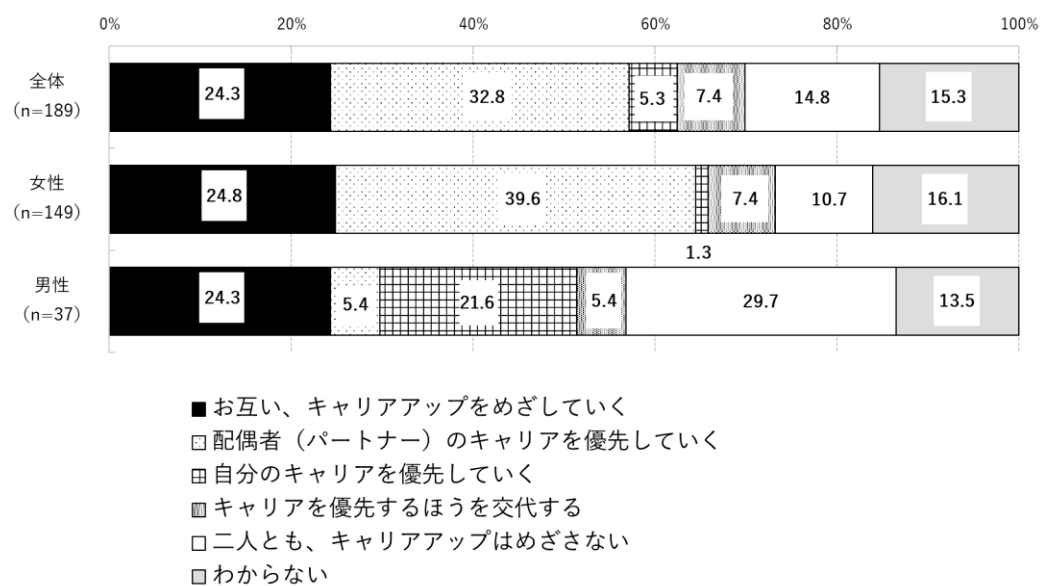
※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 5 夫婦のキャリアに関する考え方として、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。

夫婦のキャリアに関する考え方をみると、「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」が最も高く32.8%、次いで「お互い、キャリアアップをめざしていく」が24.3%となっている。

性別で比較すると、女性のほうが男性よりも「配偶者（パートナー）のキャリアを優先していく」の割合が34.2ポイント高い。一方、男性のほうが「自分のキャリアを優先していく」が20.3ポイント高い。

図表Ⅲ-9 夫婦のキャリアに関する考え方



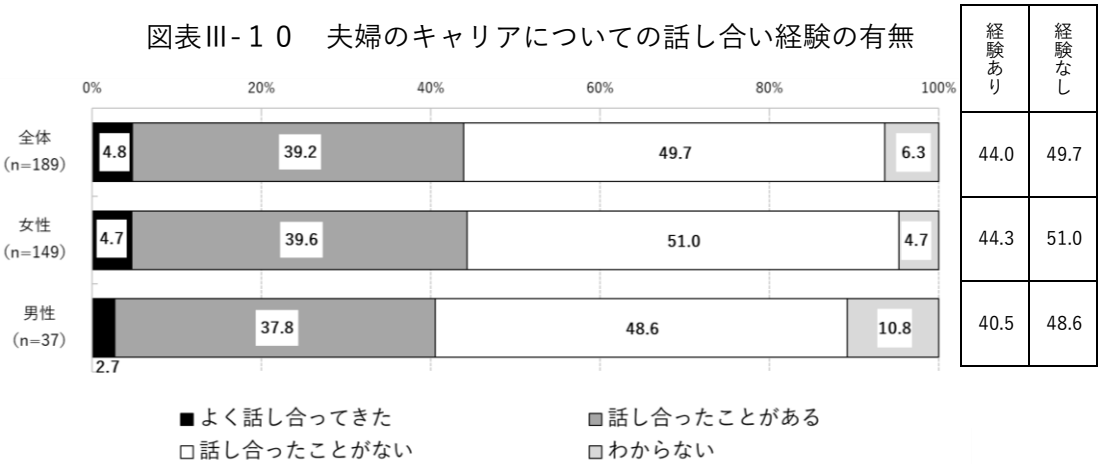
(2) 夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無

※次の質問は問3で「既婚」を選んだ人のみ回答

問3 6 あなたと配偶者（パートナー）は、これまでにあなたのキャリアについて話し合ったことはありますか。

夫婦のキャリアについての話し合い経験の有無をみると、「話し合ったことがない」が最も高く49.7%、次いで「話し合ったことがある」が39.2%となっている。

性別で比較すると、男性のほうが女性よりも「わからない」の割合が6.1ポイント高い。



IV. 行政への要望

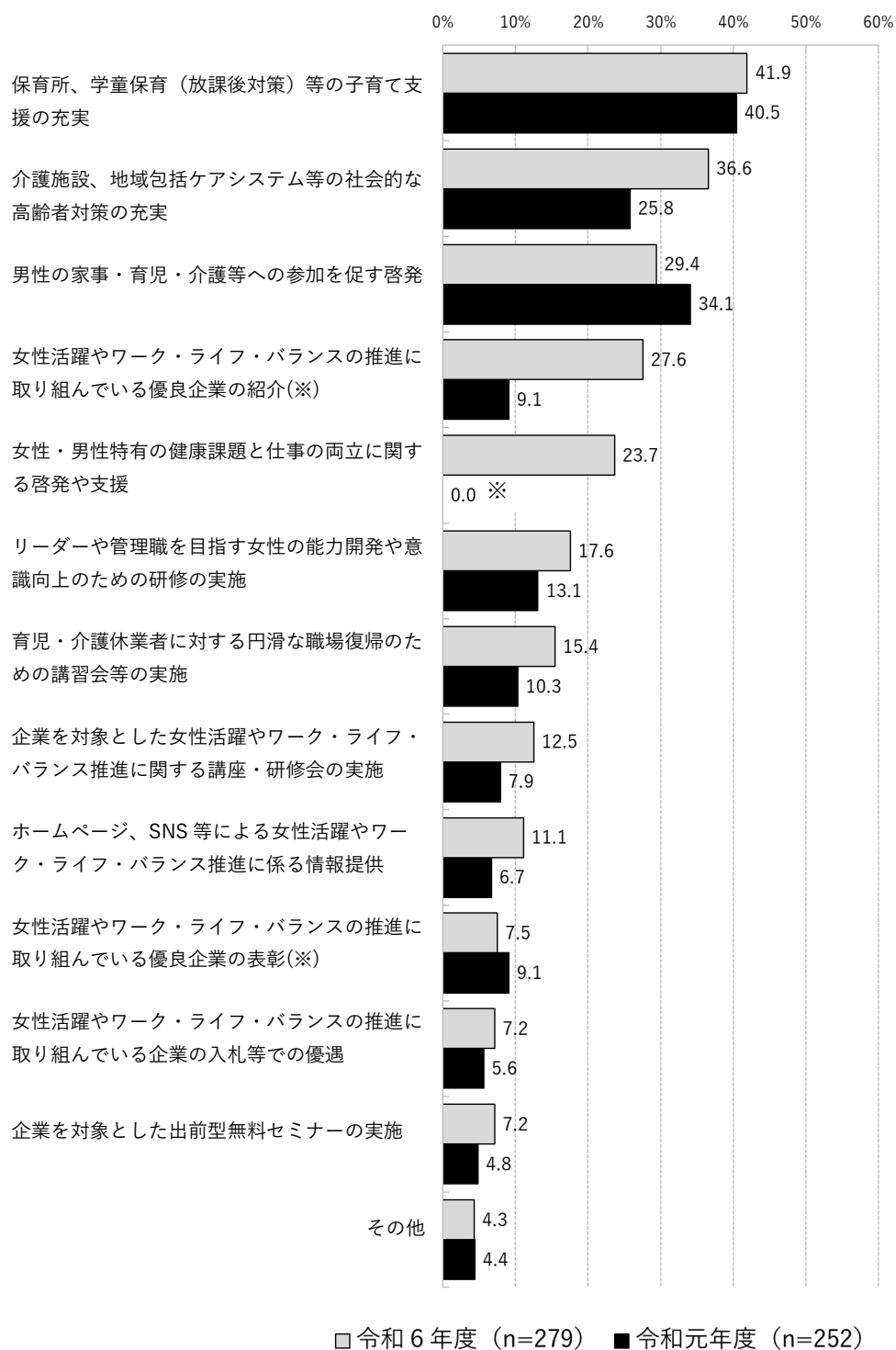
1. 行政への要望

問37 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が最も高く41.9%、次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が36.6%、「男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発」が29.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」の割合が18.5ポイント、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が10.8ポイント、「育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施」が5.1ポイント増加している。

図表IV-1 行政への要望



※「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問38 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関する
お考えについて、自由にお答えください。

- ・ 適切な能力があれば性別等はないと思うため、現状まだ差があるようであれば推進活動については積極的に行っていくことは大切であると感じる。ワーク・ライフ・バランスについては個人の考えや生活の仕方があるため一概には言えないが、人間が仕事以外の社会的活動や生きがい、例えば趣味等の時間を確保するためには非常に大切だと考える。
- ・ 女性活躍ではなく、男女ともに働き方についての抜本的改革を望む。40代以上の経営者・管理職の意識改革を促してほしい。
- ・ 子どもの長期休暇の時に、預かってもらえるところが学童以外あまりないため増やしてほしい。あっても高額なので利用できない。
- ・ 医療業は女性の方が圧倒的に多い業種だが、決定権をもつ主要な部分は男性中心の社会だと感じる。女性が優位であれ、とは思わないが、なぜ女性だけ活躍推進などという活動をしなければならないのか。男性であれ、女性であれ優秀な人材が活躍できる環境を作る土壌がないのでは。
- ・ 既婚者、特にまだ子育て中の家庭に関しては配慮が必要だとは思いますが、その際その人達の仕事の負担を受ける人が発生するという事実にも向き合った対策をしてほしい。
- ・ 難しいことではあるが男女、年齢、役職などに関係なく何でも話せる、働ける職場環境が維持できればと思う。
- ・ 女性が活躍できる環境を社会は整えているし、女性の社員採用も増加してきた。ワーク・ライフ・バランスについても仕組みづくりを進めているし、昔よりも働きやすい環境が整ってきた。少子高齢化に対する取組みを国だけでなく、地域、社会一体となって進めていく仕組みづくりが早急に求められていると思う。

※一部抜粋

