

第3章 労働における意識と実態

男女平等参画を考える上で、労働分野はその主要な分野の1つと言える。以下の分析では、大きくわけて、①女性の就業に関する意識と現状、②育児休業の取得および男性の育児休業、③仕事、家事などの生活時間、④ワーク・ライフ・バランスに関する意識と実態、④両立支援制度の設置状況と利用のしやすさ、⑤ワーク・ライフ・バランスに関する職場環境の現状、⑥職場における不当な扱いに関する結果を報告する。

これまでの調査で質問された項目を継続すると同時に、ワーク・ライフ・バランスに関する項目を取り上げている点が今回の特徴となっている。

以上の項目の調査結果を検討することを通して、今後の男女平等参画の推進にあたって、重要になってくることを見定めていきたい。

問 12 一般的に、女性が職業を持つことについて、あなたはどのようにお考えですか。

女性が職業を持つことについては、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」（再就職型）とする人が男女とも4割超と最も多くなっている。次いで多いのは、「子どもができて、ずっと職業をもちつづけるほうがよい」（継続型）で、男女とも約3割となっている。

女性の結果について年代別に見ていくと、50歳代以上は、再就職型への支持が継続型への支持より明らかに多い傾向があるが、20～40歳代においては両者が拮抗するか、継続型への支持が再就職型への支持を上回る。例えば、20歳代においては継続型への支持が僅かではあるが再就職型の支持より上回っている。

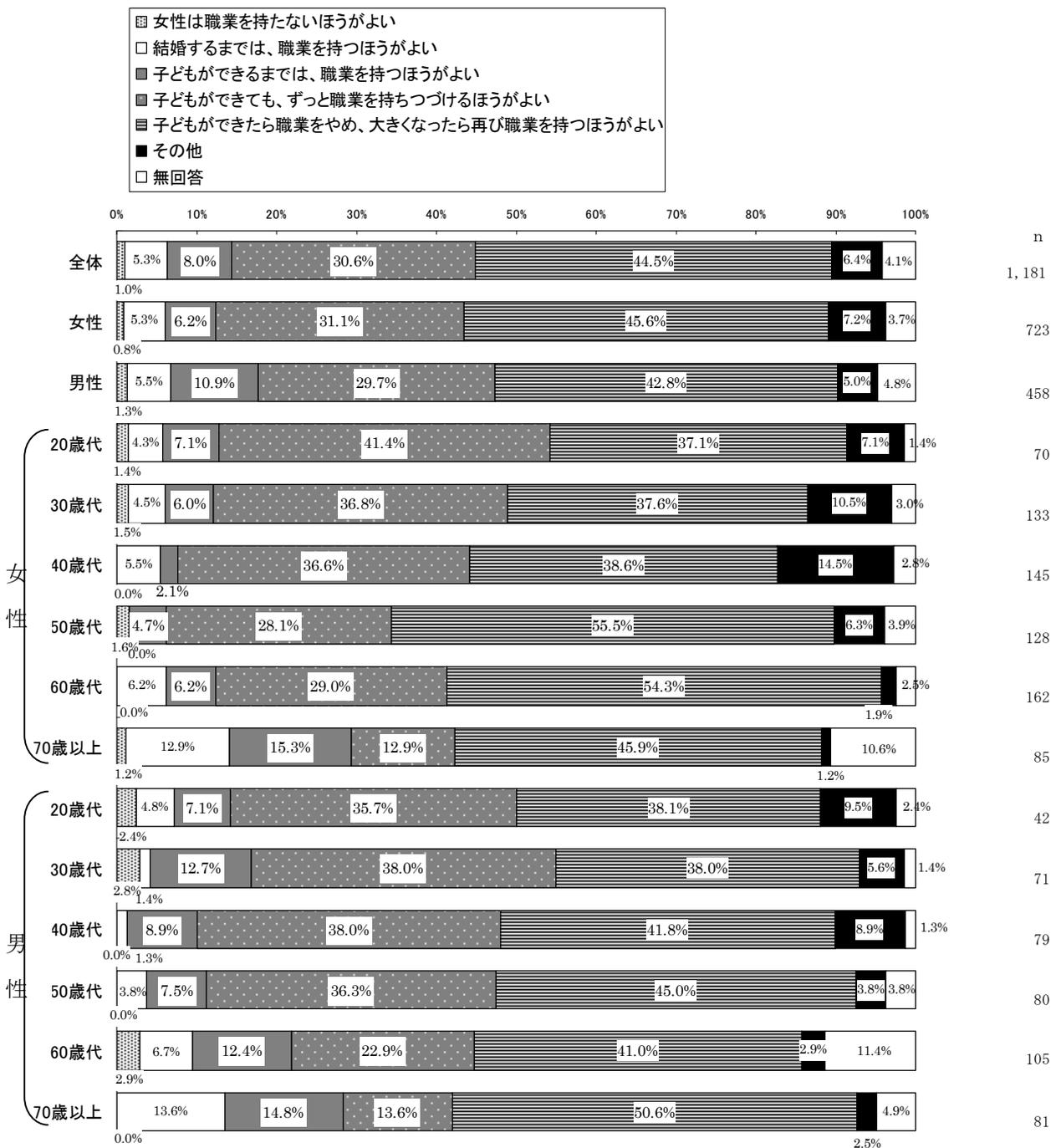
男性においても、女性ほど明確ではないものの、年代による違いがみられる。おおむね60歳代以上においては、継続型への支持は比較的少ないが、50歳代以下の年代になると、再就職型と継続型間の割合の差が縮まっていく。

再就職型と継続型の動向を、第6回調査（平成17年）の結果と比較してみる。前回の調査では、女性全体で再就職型を支持するものが52.1%、継続型を支持するものが26.1%であった。今回は、各々が45.6%、31.1%となっており、再就職型の支持は6.5ポイント減少し、継続型の支持は5ポイント上昇した。女性の中で、継続型を支持する人が増えてい

ることがわかる。

男性で見えていくと、第6回調査は再就職型への支持が45.6%、継続型への支持が22.2%であった。今回は、各々42.8%、29.7%となっており、女性と同様、再就職型への支持が減り、継続型への支持が増えている。特に、継続型への支持は、7.5ポイント増えており、女性に対して継続型を支持する男性が増えていることは注目に値する。

図 2-27 女性が職業を持つことについて



(参考)女性が職業を持つことについて(第6回調査(平成17年調査))

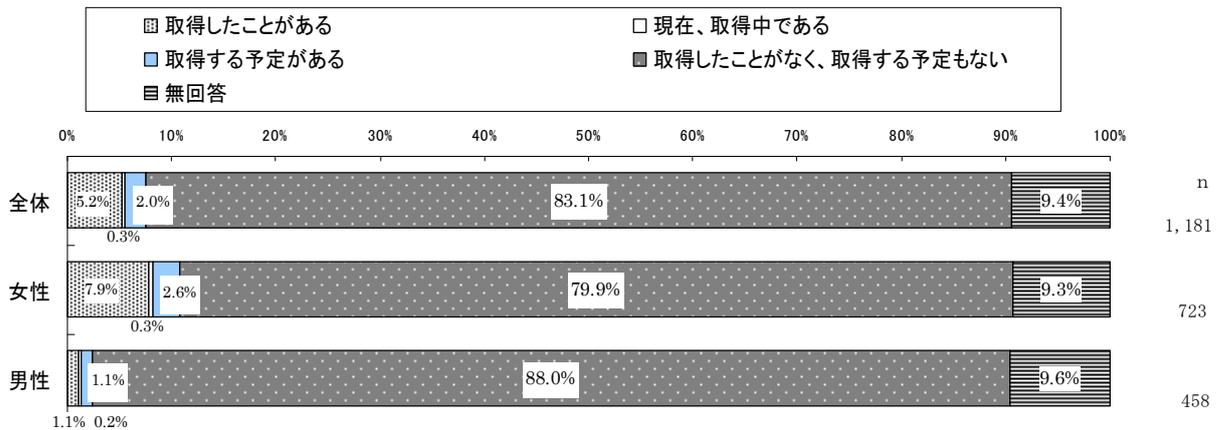
	女性には職業をもたないほうがよい	結婚するまでは職業をもつほうがよい	子どもができるまでは、職業をもつほうがよい	子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい	その他	わからない
全体	2.4	7.4	8.9	24.2	49.3	4.8	3.0
女性	1.9	5.6	6.6	26.1	52.1	4.8	2.9
男性	2.9	10.2	11.7	22.2	45.6	4.7	2.6

問 13 あなたは育児休業を取得したことがありますか。

育児休業を取得したことがある、または取得中である女性は 8.2%、男性は 1.3%だった。また、取得する予定がある女性は 2.6%、男性は 1.1%だった。

クロス分析を行い、男女により有意差が見られるかを検討したところ、有意差が確認された。本調査においては、男性より女性のほうが育児休業の取得率が高いことが示された。

図 2-28 育児休業の取得



問 13-1 男性の育児休業の取得を促進するうえで、何が重要だと思いますか。

男性の育児休業を進める上で、企業の条件整備を求める人が全体で 45%を超えている。また、行政の誘導策を必要とする意見は全体で 20.5%となっている。意識啓発に力をいれるべきは 14.5%となっている。

年代による違いを見た場合、一貫した傾向を見出すことは難しいが、基本的に年代が高まるほど意識啓発の重要性をあげる人の割合が多い。逆に若い年代ほど、企業の条件整備をあげる人が多い傾向がみられる。

年代別で特徴がみられるのは、20 歳代女性と男性、そして 30 歳代の男性である。

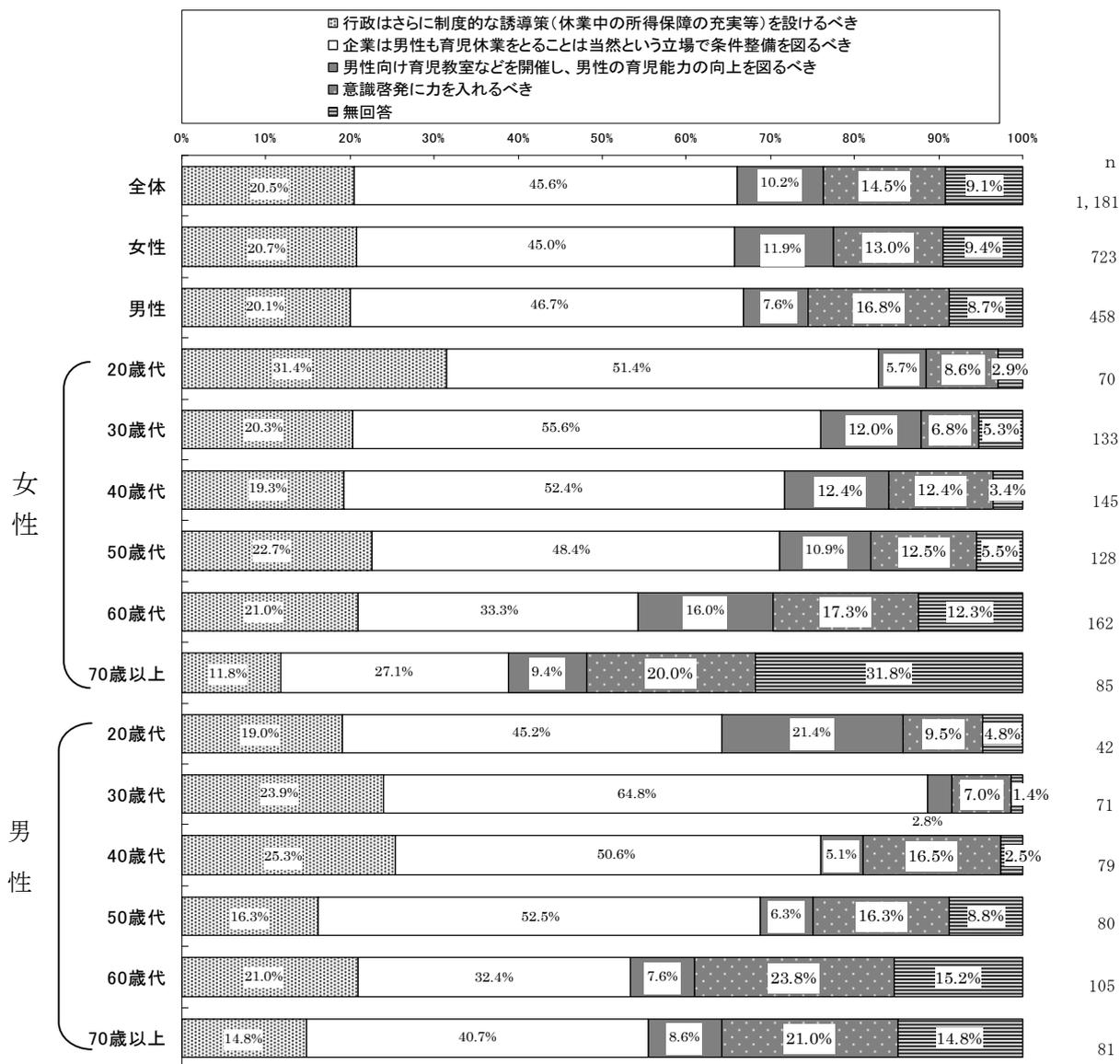
20 歳代の女性における特徴は、行政による誘導を求める者の割合が男女全体の中でもっとも多いことである。第 6 回調査では、20 歳代においてこのような結果は見られなかった。企業における条件整備に対しても高い数値を示していることを考え合わせると、20 歳代女性は、男性の育児休業の取得促進に向けて社会的な条件の整備を求めている傾向があるものと考えられる。

20 歳代の男性においては、企業の条件整備、行政による誘導策とともに、男性の育児能

力向上を上げる人の割合が男女各年代の中で最も多かった。

30歳代男性においては、企業の条件整備を求める声が64.8%と男女各年代の中で最も多かった。30歳代男性は子育て期にある者も少なくない。この結果から、30歳代男性は企業や職場での男性の育児休業の取得の受け止め方に課題や問題を感じている可能性が考えられる。

図 2-29 男性の育児休業取得促進に何が必要か



問 14 1日のうちであなたが仕事や家事、子育てに要する時間は、平日（働いている人は勤務日）どのくらいですか。

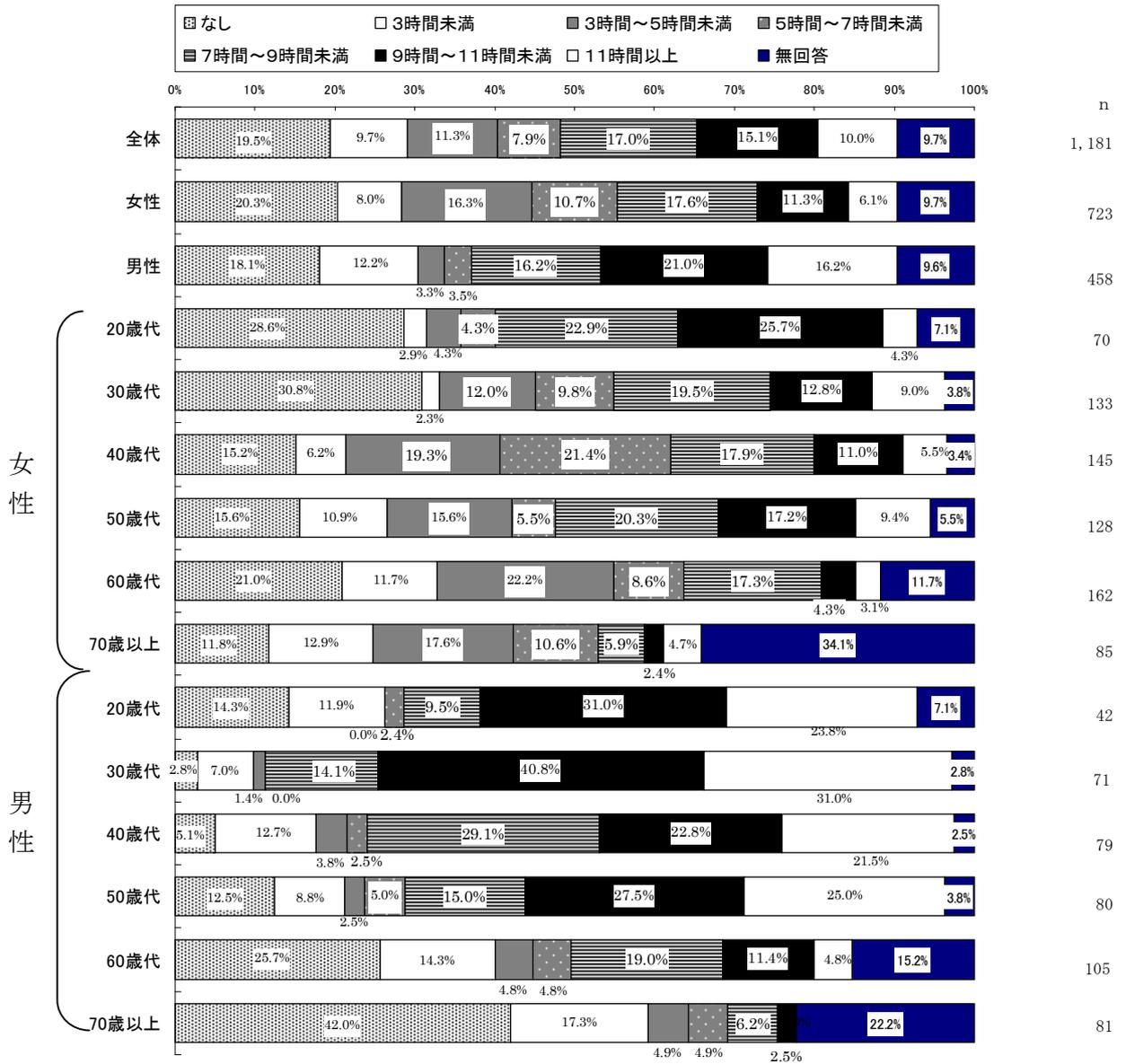
（1）仕事（在宅就労を含む。また通勤時間を含む）

仕事に要する時間は、「なし」の回答を除くと、女性では1日「7時間～9時間未満」が17.6%と最も多く、次いで「3時間～5時間未満」が16.3%となっている。

男性では「9時間～11時間未満」が21.0%と最も多く、次いで「7時間～9時間未満」と「11時間以上」がそれぞれ16.2%となっている。

注目されるのは、20歳代、30歳代の男性の結果である。20歳代においては、「9時間～11時間未満」が31.0%、「11時間以上」が23.8%、30歳代においては「9時間～11時間未満」が40.8%、「11時間以上」が31.0%となっており、育児世代にあたる男性において長時間労働をする人の割合が多い。

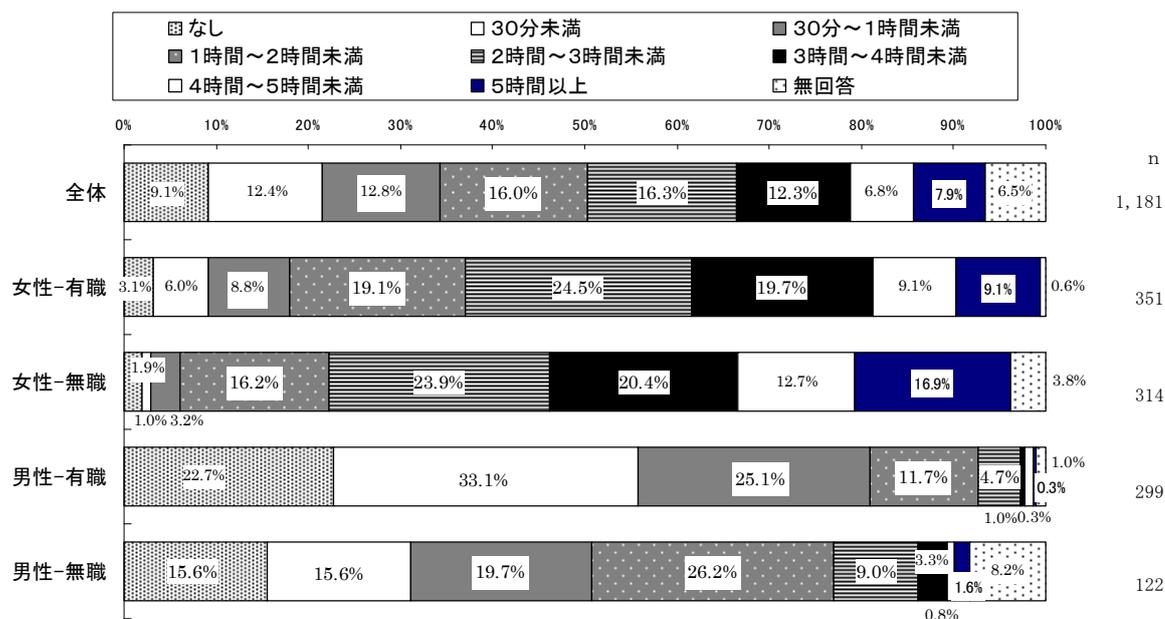
図 2-30 1日のうちで要する時間(仕事)



(2) 家事（食事の準備、掃除、買物など）

平日の家事に要する時間は、女性の有職・無職ともに「2～3 時間未満」が最も多かった。男性の有職者では「30 分未満」が最も多い。男性無職では「1 時間～2 時間未満」が最も多かった。男性の場合、有職無職を問わず、1 時間未満の者が 50%以上を占める。

図 2-31 1日のうちで要する時間(仕事)

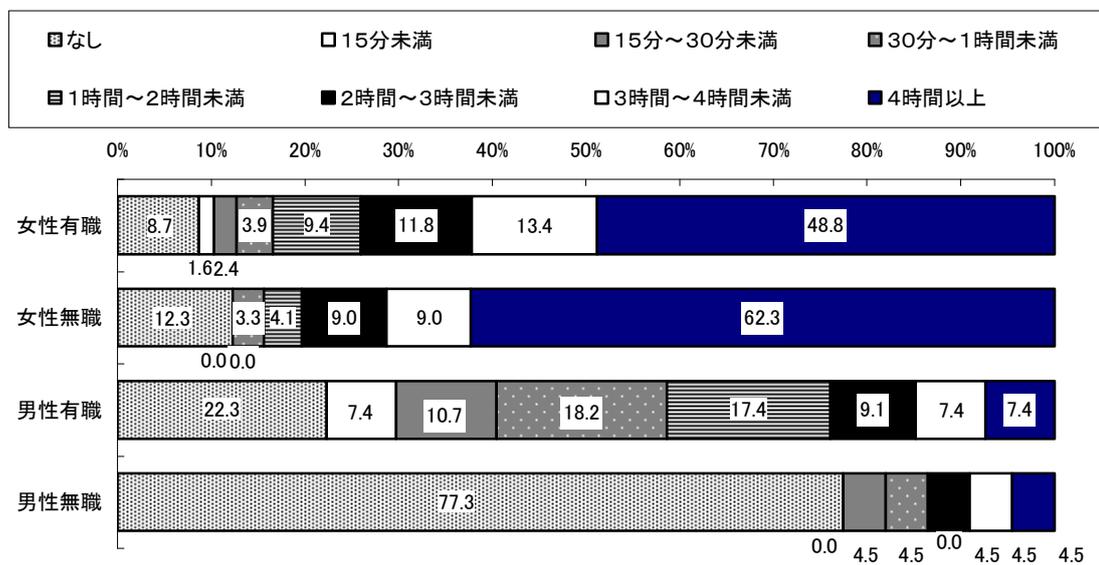


(3) 子育て（子どもと一緒にいる時間を含む）

女性では、有職無職を問わず「4時間以上」の人が最も多い。

男性では、有職無職を問わず「なし」が最も多い。

図 2-32 1日のうちで要する時間(子育て)(無回答を除く)

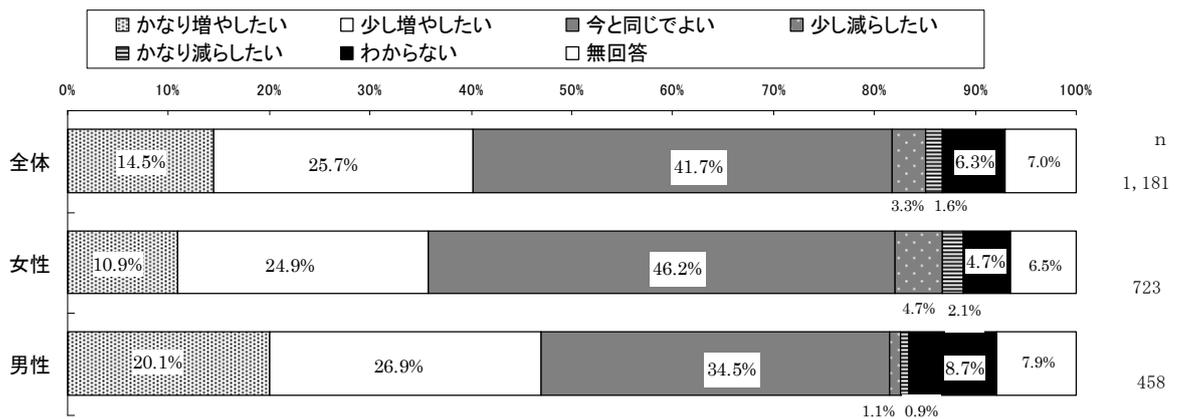


問 15 家族と一緒に過ごす時間の長さを自由に変えることができるとしたら、時間を増やしたいか、減らしたいか、今のままで良いのか、あなたのお気持ちに一番近いものをお答えください。

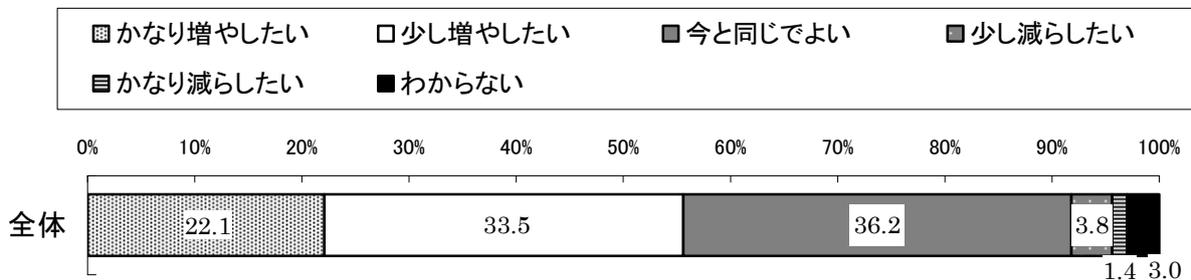
家族と一緒に過ごす時間の長さを「かなり増やしたい」または「少し増やしたい」と答えた人は、女性で 35.8%、男性は 47.0% だった。

2006 年に内閣府により実施された「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査」においては、同じ質問に対して、全体で「かなり増やしたい」が 22.1%、または「少し増やしたい」と答えた人は 33.5% であった。調査年度が異なり、厳密な比較にはならないが、内閣府の全国調査の結果と比べると、名古屋市民の家族と一緒に過ごしたいという気持ちはそれほど高いとは言えない。

図 2-33 家族と一緒に過ごす時間の希望



(参考)内閣府「男女の働き方と仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する調査(平成18(2006)年実施)」の結果



問 17 あなたは、収入のある仕事についていますか。あるいは、収入のある仕事についていた経験がありますか。

「現在収入のある仕事についている」という人は、女性全体で 48.5%、男性全体で 65.3% だった。

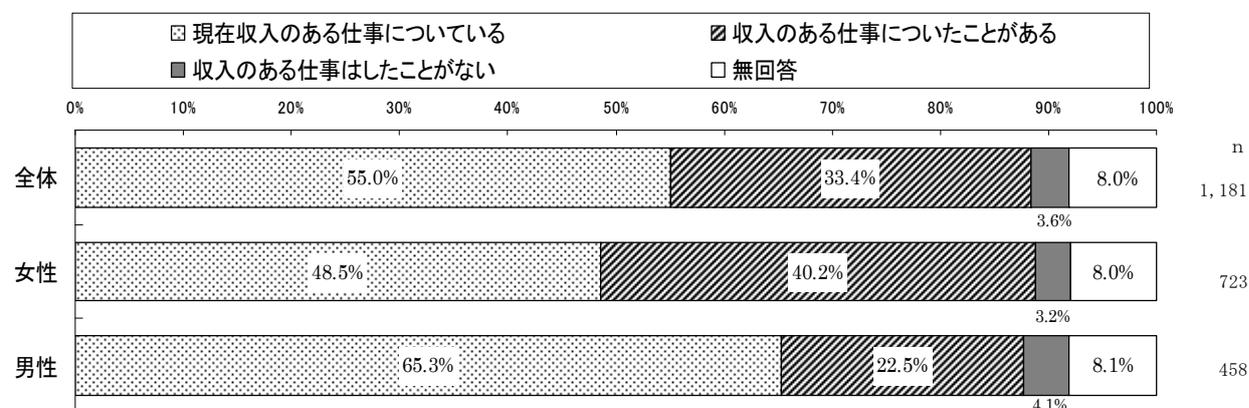
女性の結果について、年代別に見ていく。「現在収入のある仕事についている」人の割合は 25～29 歳は 58.0%、30～34 歳では 45.3%、35～39 歳では 57.5%となっている。

第 6 回調査と比較すると、25～29 歳の「現在収入のある仕事についている」が 76.6%から 58.0%へ、30～34 歳では 55.6%から 45.3%へと就業率が低下している。一方、35～39 歳では 51.7%から 57.5%へと上昇した。

この結果、女性の就業率のグラフの形態として、M字型の底が 35～39 歳から 30～34 歳に移行している。

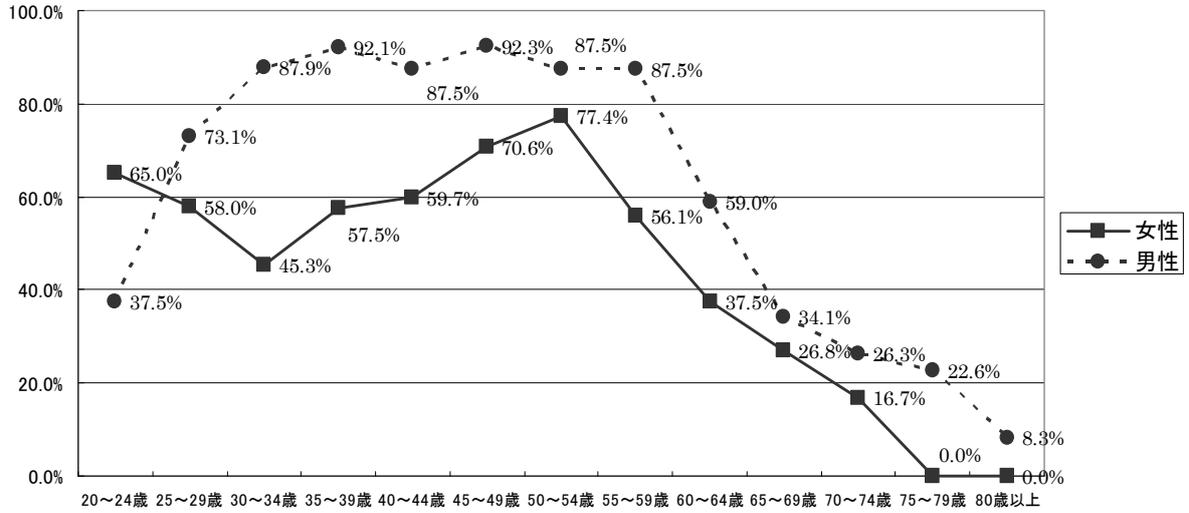
一方、男性の就業率に関しては、若い年代で変化がみられる。20～24 歳および 25～29 歳において就業率の低下が見られる。特に 20～24 歳では、第 6 回調査の 58.6%から 37.5%と大きく就業率が落ち込んでいる。

図 2-34 仕事の経験

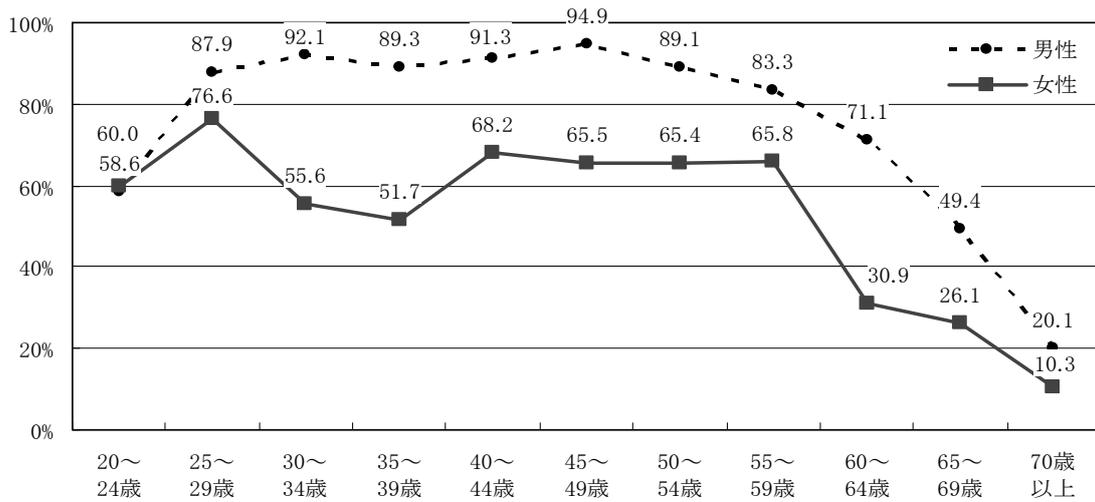


問 16 「あなたは、現在幸せですか」の結果は、第 I 部第 3 章の個人的属性（15 ページ）に掲載してあります。

図 2-35 年齢別就業率(現在収入のある仕事についている人の比率)



(参考) 第 6 回調査(平成 17 年調査)の結果



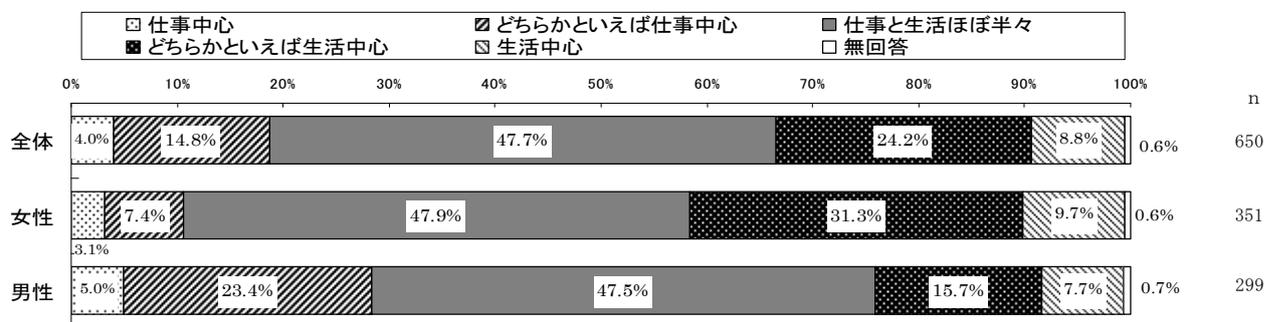
問 18 仕事と生活（家事・育児・余暇活動など）のどちらに重点を置くかについて、あなたの理想と現実についてお聞きします。

(1) 理想

仕事と生活のどちらに重点を置くかについての理想をたずねた結果、女性、男性ともに「仕事と生活ほぼ半々」と答えた人が5割弱と最も多かった。次いで多かったのは、女性では「どちらかといえば生活中心」が31.3%に対し、男性では「どちらかといえば仕事中心」が23.4%だった。

なお、理想として「仕事中心」と答えた人は、女性で3.1%、男性で5.0%であった。

図 2-36 仕事と生活の重点(理想)

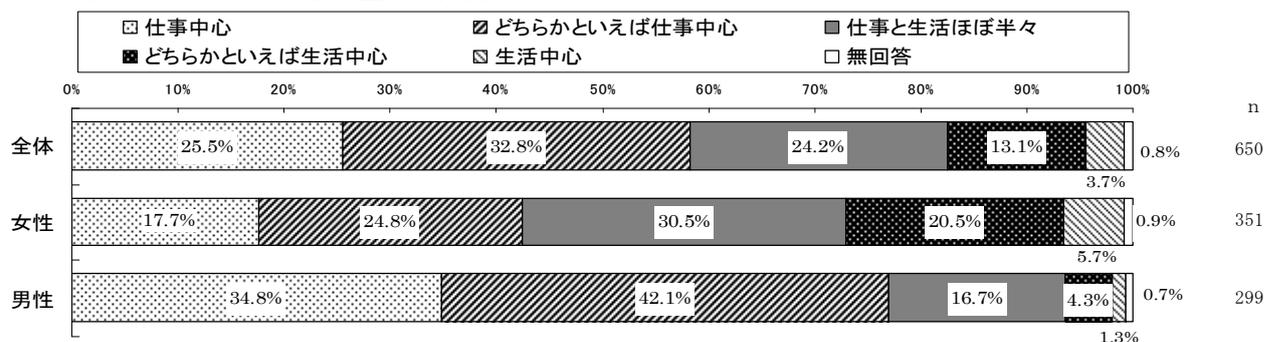


(2) 現実

次に、現実の仕事と生活の重点の置き方についてたずねた結果、「仕事中心」または「どちらかといえば仕事中心」と答えた人は、女性では42.5%、男性では76.9%だった。また、「生活中心」または「どちらかといえば生活中心」と答えた人は、女性では26.2%に対し、男性では5.6%だった。

また「仕事と生活ほぼ半々」と答えた人は、女性で30.5%、男性で16.7%となった。理想ではこの回答が最も多くの支持を集めたが、現実として達成できている人の割合は理想の数値に比べると男女とも少ない。

図 2-37 仕事と生活の重点(現実)



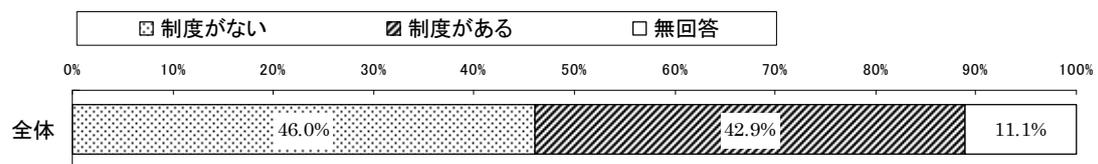
問 19 あなたの職場に下記の制度がありますか。また制度がある場合、利用しやすいですか。各制度の有無と利用のしやすさについて

(1) 育児休業制度

■ 育児休業制度の有無

自分の職場に育児休業制度があると答えた人は42.9%だった。

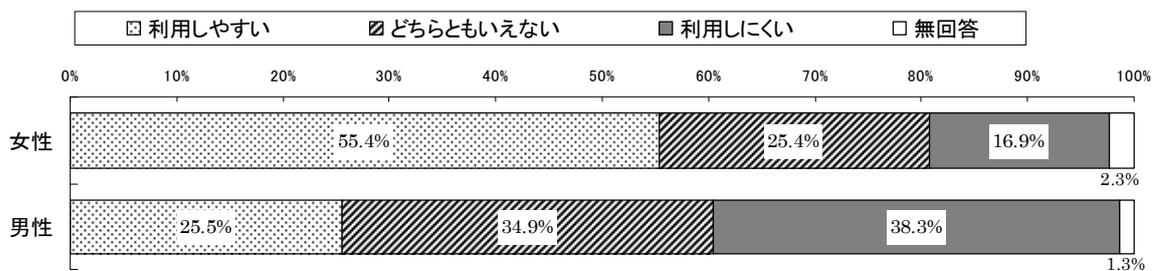
図 2-38 育児休業制度の有無



■ 育児休業制度の利用のしやすさ (男女別のグラフ)

育児休業制度がある回答した人のうち、制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性55.4%、男性25.5%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性16.9%、男性38.3%だった。

図 2-39 育児休業制度の利用のしやすさ

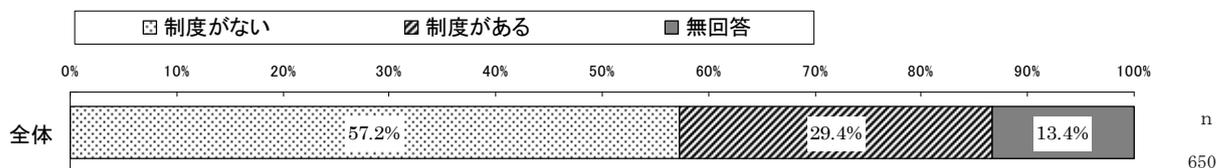


(2) 介護休業制度

■介護休業制度の有無

自分の職場に介護休業制度があると答えた人は29.4%だった。

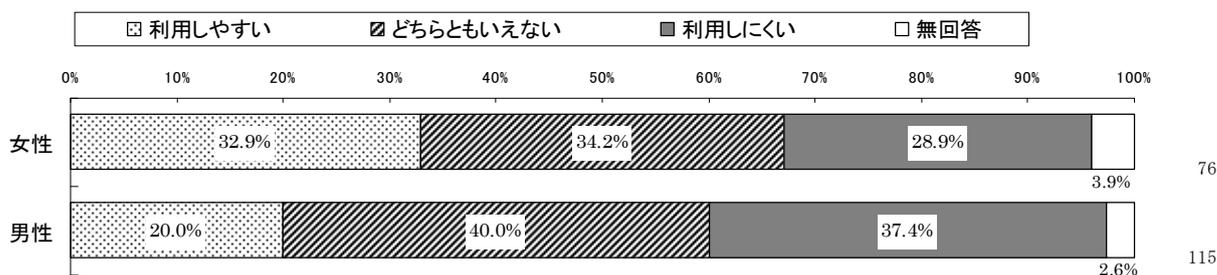
図 2-40 介護休業制度の有無



■介護休業制度の利用のしやすさ (男女別のグラフ)

介護休業制度があると回答したそのうち制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性32.9%、男性20.0%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性28.9%、男性37.4%だった。

図 2-41 介護休業制度の利用のしやすさ

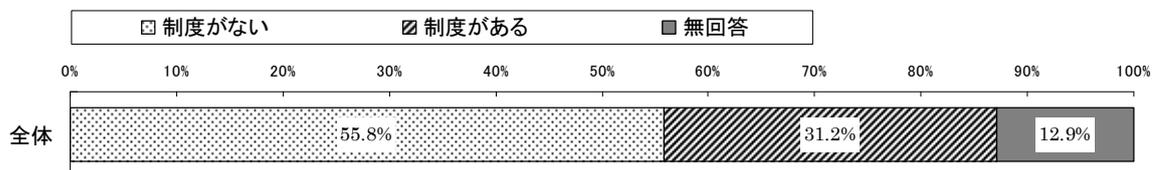


(3) 短時間勤務制度

■短時間勤務制度の有無

自分の職場に短時間勤務制度があると答えた人は31.2%だった。

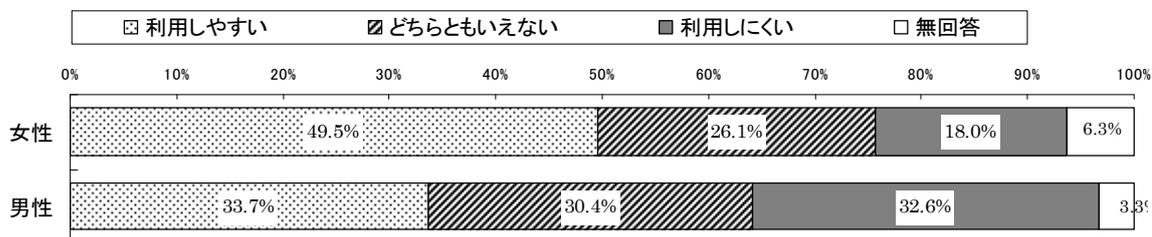
図 2-42 短時間勤務制度の有無



■短時間勤務制度の利用のしやすさ（男女別のグラフ）

短時間勤務制度があると答えた人のうち、制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性 49.5%、男性 33.7%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性 18.0%、男性 32.6%だった。

図 2-43 短時間勤務制度の利用のしやすさ

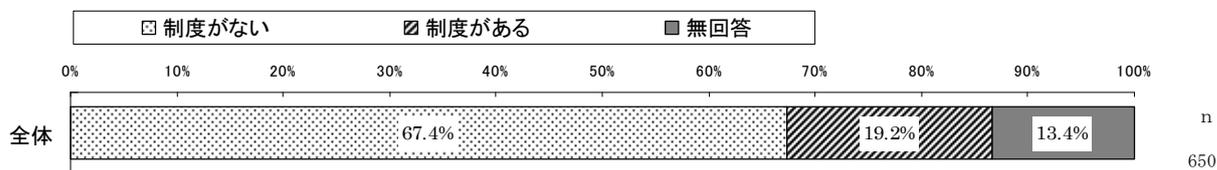


(4) フレックスタイム制

■フレックスタイム制の有無

自分の職場にフレックスタイム制があると答えた人は19.2%だった。

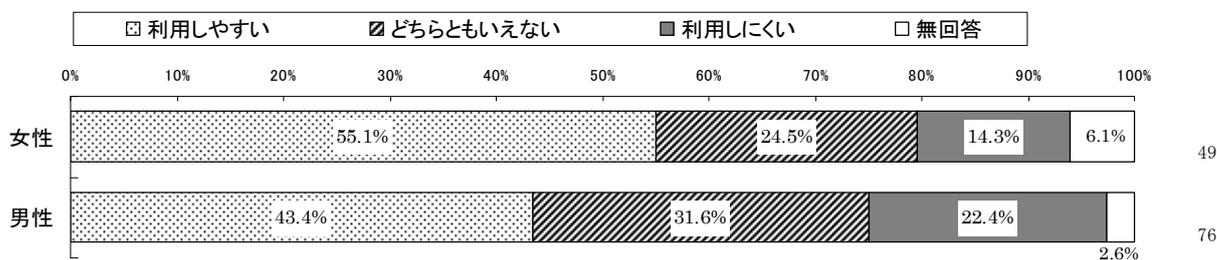
図 2-44 フレックスタイム制の有無



■フレックスタイム制の利用のしやすさ (男女別のグラフ)

フレックスタイム制があると答えた人のうち、制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性 55.1%、男性 43.4%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性 14.3%、男性 22.4%だった。

図 2-45 フレックスタイム制の利用のしやすさ

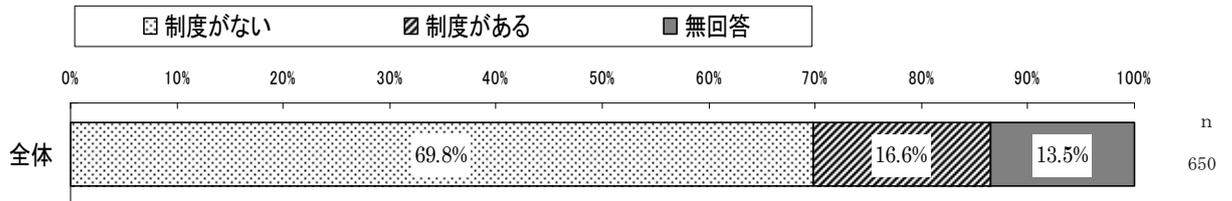


(5) 勤務地の限定

■ 勤務地の限定の有無

自分の職場に勤務地限定制度があると答えた人は16.6%だった。

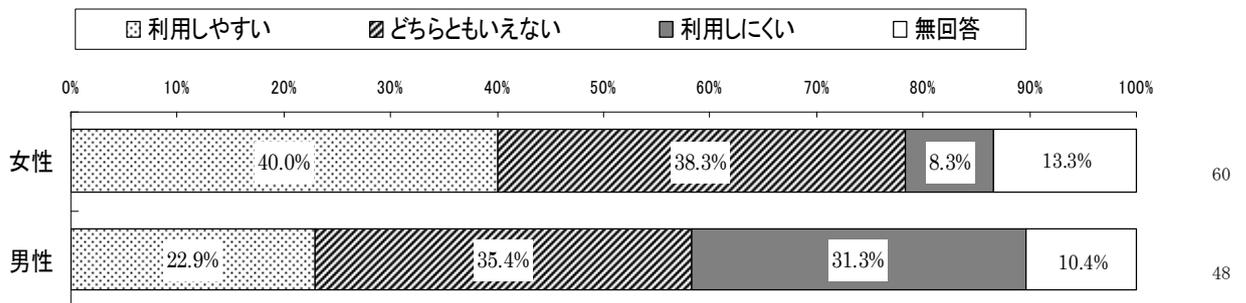
図 2-46 勤務地の限定の有無



■ 勤務地の限定の利用のしやすさ (男女別のグラフ)

そのうち、制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性 40.0%、男性 22.9%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性 8.3%、男性 31.3%だった。

図 2-47 勤務地の限定の利用のしやすさ

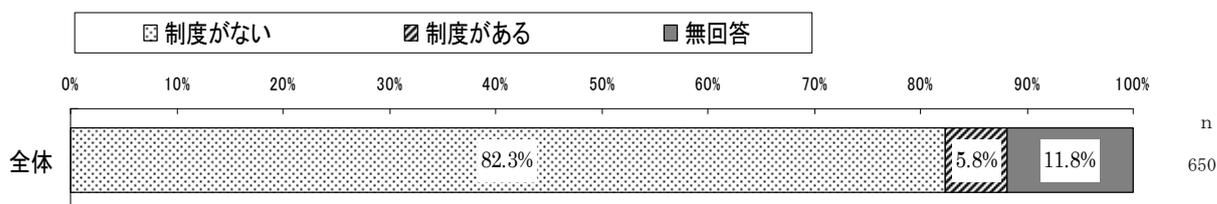


(6) 在宅勤務

■在宅勤務の有無

自分の職場に在宅勤務制度があると答えた人は5.8%だった。

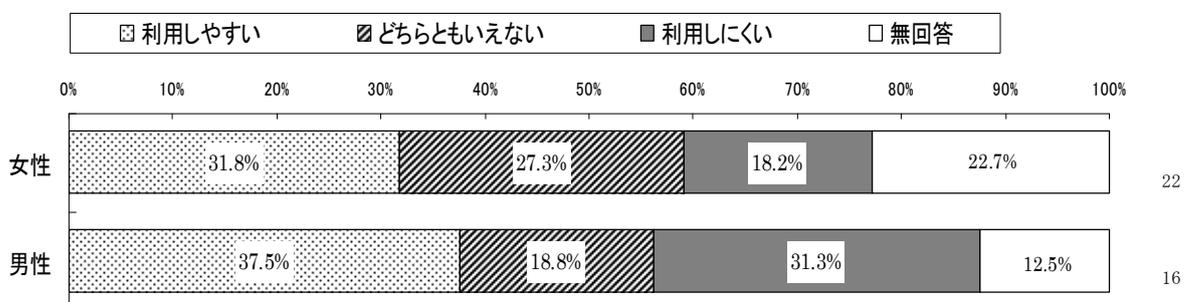
図 2-48 在宅勤務の有無



■在宅勤務の利用のしやすさ (男女別のグラフ)

そのうち、制度を「利用しやすい」と答えた人は、女性 31.8%、男性 37.5%で、逆に「利用しにくい」と答えた人は、女性 18.2%、男性 31.3%だった。

図 2-49 在宅勤務の利用のしやすさ

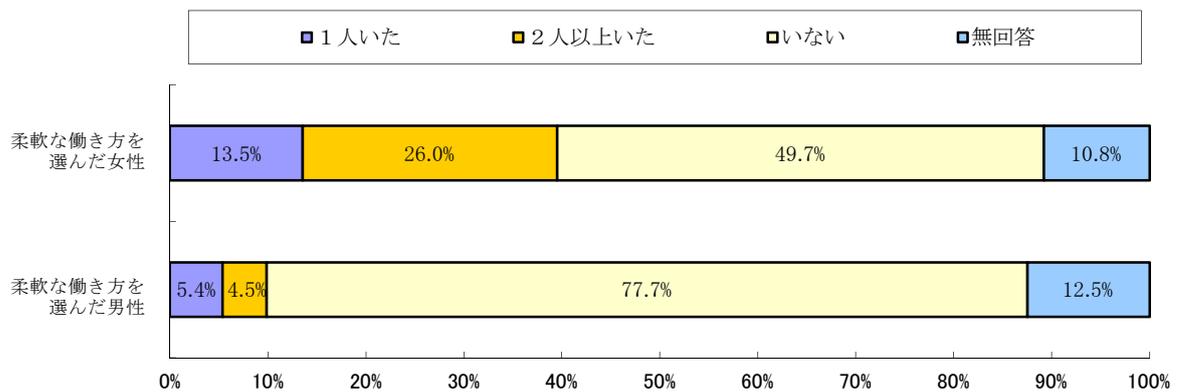


問 20 あなたの身近で、子育てや介護など、家庭と仕事を両立させる必要が生じたとき、休業制度を利用したり、柔軟な働き方（勤務時間の短縮など）を選んだ人がいましたか。

休業制度などを利用し、家庭と仕事を両立させた女性が身近に「1人いた」割合は13.5%で「2人以上いた」割合は26.0%であった。一方、休業制度などを利用し、家庭と仕事を両立させた男性が身近に「1人いた」割合は5.4%で「2人以上いた」割合は4.5%であった。

以上の結果から、身の回りで、家庭と仕事を両立させた従業員は男性より女性の方が多傾向が見られた。

図 2-50 柔軟な働き方

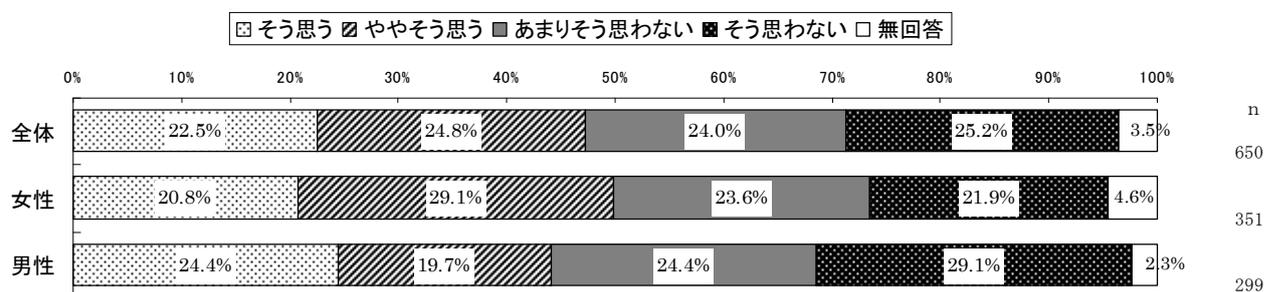


問 21 あなたのお仕事の状況や仕事と生活の関係についてお聞きします

(1) 仕事量の決定に際して、自分の意向を反映できる

仕事量の決定に際して、自分の意向を反映できるかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性 49.9%、男性 44.1%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 45.5%、男性 53.5%だった。

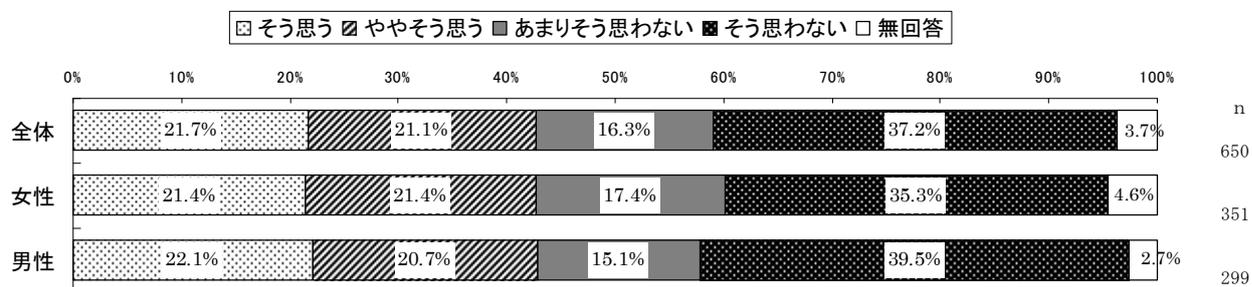
図 2-51 仕事量の決定に際して、自分の意向を反映できる



(2) 出退勤時間を自分の裁量で決められる

出退勤時間を自分の裁量で決められるかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、男女ともに 42.8%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 52.7%、男性 54.6%だった。

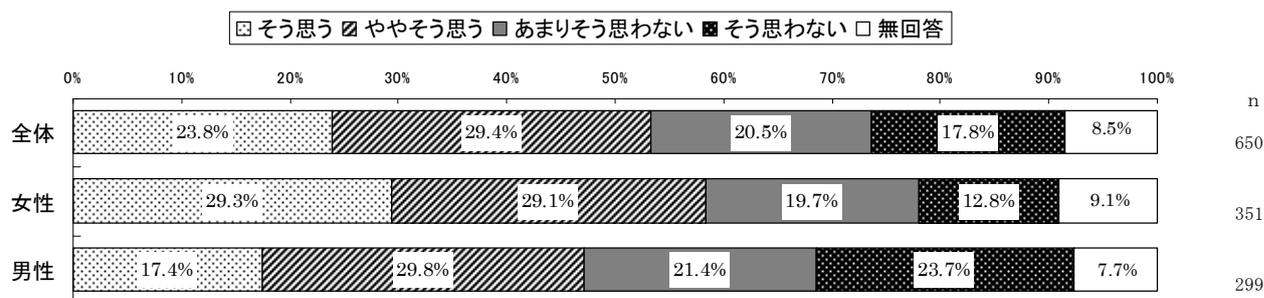
図 2-52 出退勤時間を自分の裁量で決められる



(3) 上司は、私の仕事と生活の両立について理解がある

上司が、自分の仕事と生活の両立に理解があるかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性 58.4%、男性 47.2%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 32.5%、男性 45.1%だった。

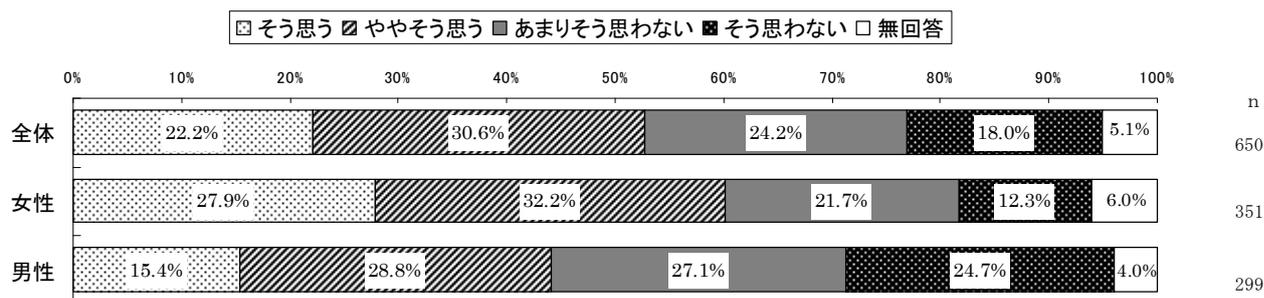
図 2-53 上司は、私の仕事と生活の両立について理解がある



(4) 仕事と生活の両立がしやすい雰囲気が職場にある

仕事と生活の両立がしやすい雰囲気が職場にあるかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性 60.1%、男性 44.2%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 34.0%、男性 51.8%だった。

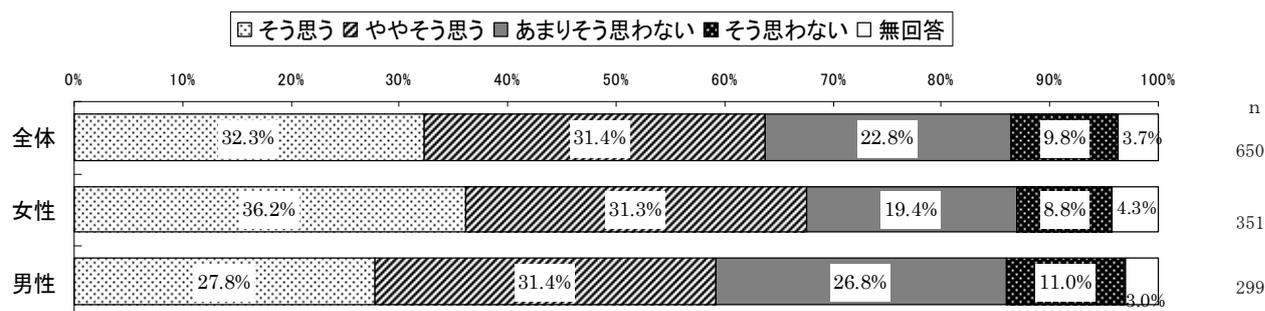
図 2-54 仕事と生活の両立がしやすい雰囲気が職場にある



(5) 仕事と生活の両立で、毎日があたらしい

仕事と生活の両立で、毎日があたらしいかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性 67.5%、男性 59.2%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 28.2%、男性 37.8%だった。

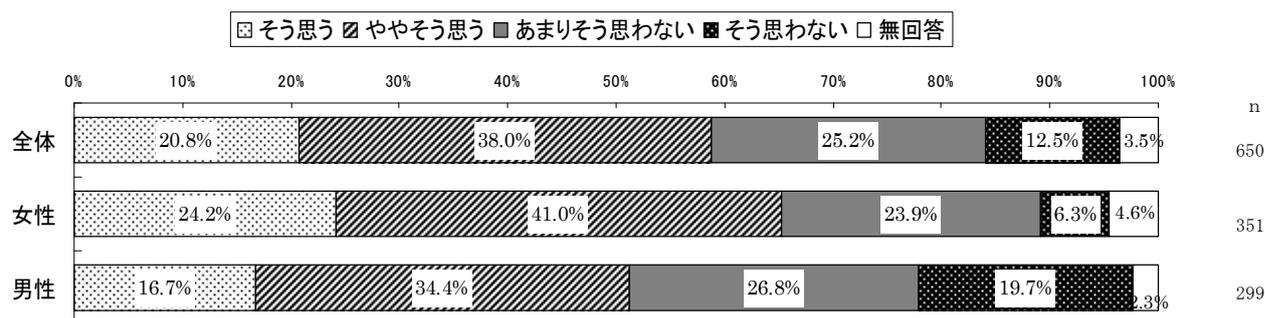
図 2-55 仕事と生活の両立で、毎日があたらしい



(6) 仕事と生活を両立することで、日々が充実している

仕事と生活を両立することで、日々が充実しているかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性 65.2%、男性 51.1%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性 30.2%、男性 46.5%だった。

図 2-56 仕事と生活を両立することで、日々が充実している

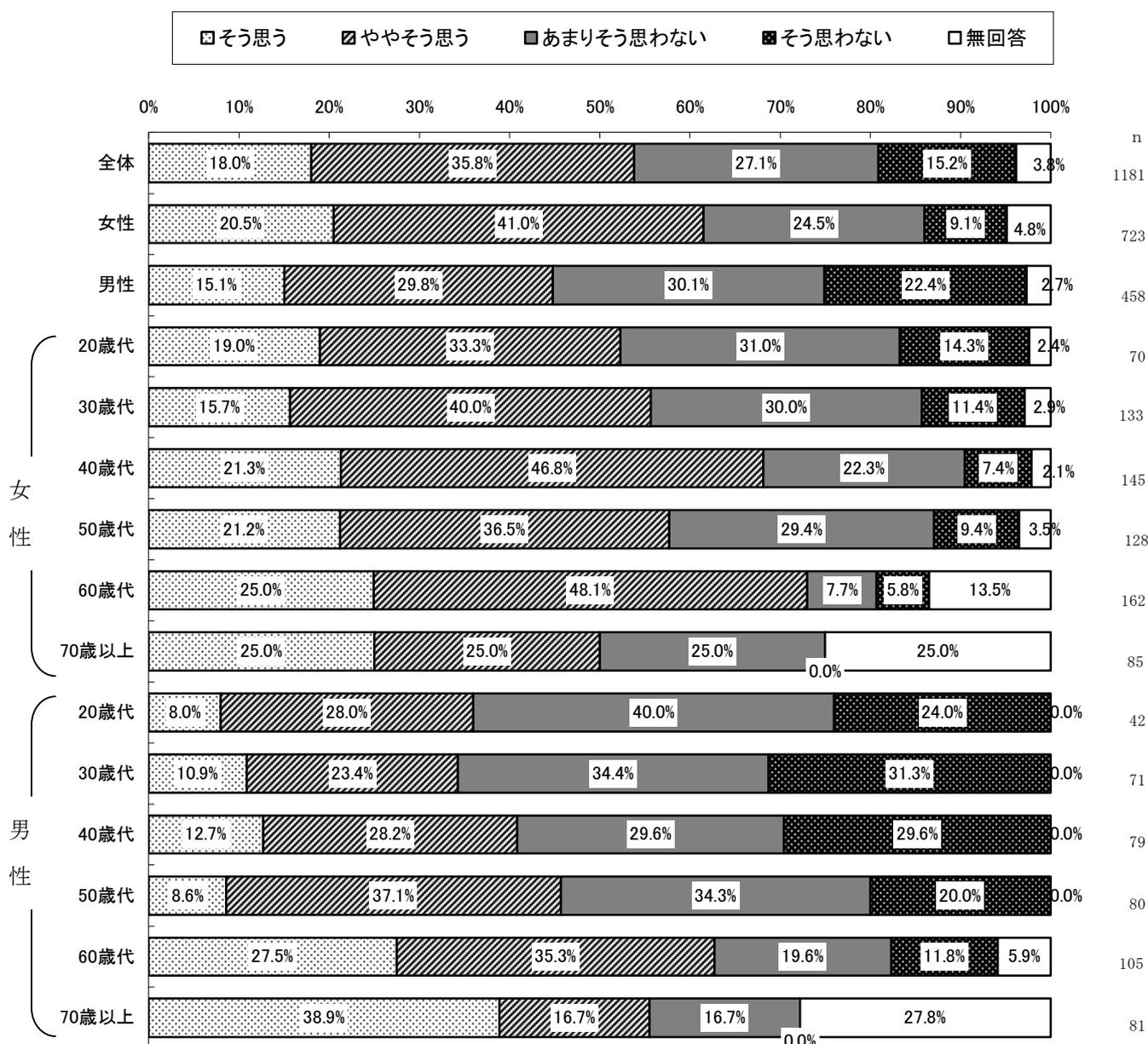


(7) 仕事と生活のバランスがうまくとれている

仕事と生活のバランスがうまくとれているかどうかについて、「そう思う」または「ややそう思う」と答えた人は、女性61.5%、男性44.9%だった。逆に、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と答えた人は、女性33.6%、男性52.5%だった。

年代別に見ていくと、女性の中で見ていくと20歳代、30歳代、50歳代において、男性で見ていくと20歳代から50歳代まで、バランスがとれていないと回答するものが比較的多い。

図 2-57 仕事と生活のバランスがうまくとれている

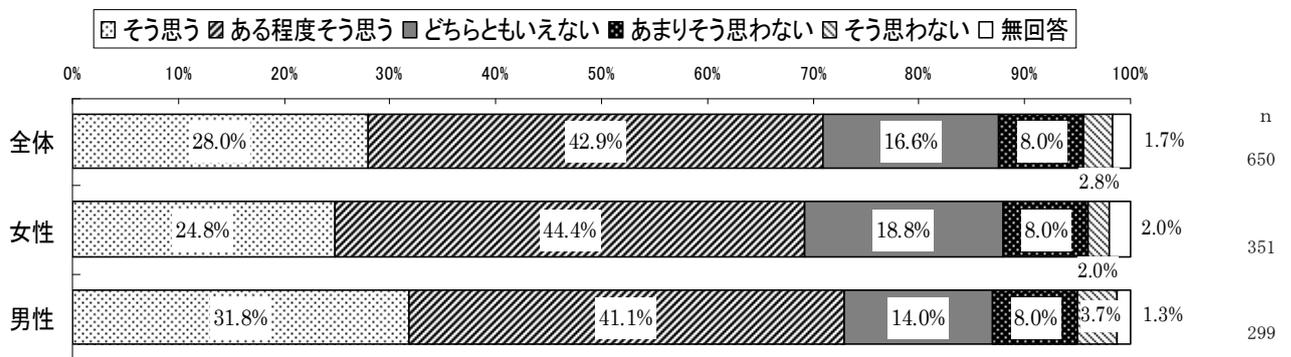


問 22 男性が子育てや教育などに参画して、家庭生活を充実し、家庭と仕事の両立を図るためには、これまでの企業や仕事中心のライフスタイルを変える方がよいという考え方があります。この考え方について、あなたはどのように思いますか。

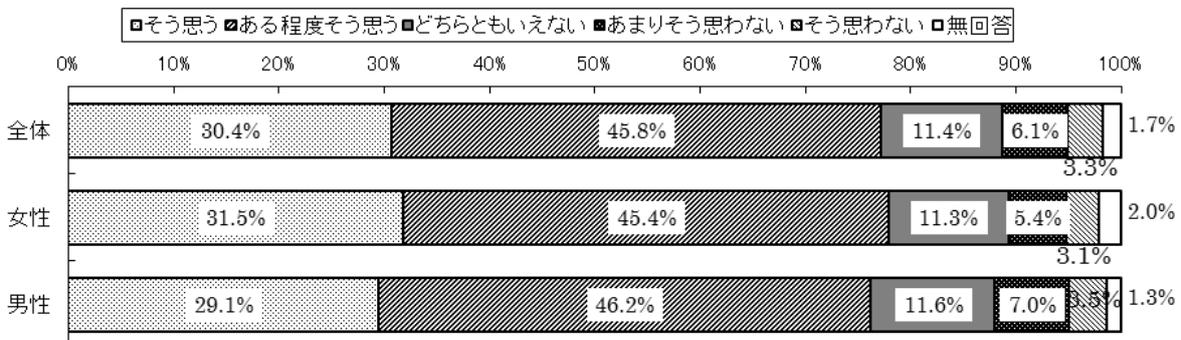
「男性が子育てや教育などに参画して、家庭生活を充実し、家庭と仕事の両立を図るためには、これまでの企業や仕事中心のライフスタイルを変える方がよい」という考え方について、「そう思う」または「ある程度そう思う」と答えた人は、女性 69.2%、男性 72.9%だった。

調査時期が 10 年前であり、本調査との厳密な比較は困難だが、同一内容の項目を用いた全国調査の結果と比較してみる。全体に大きな違いはみられないが、あえて違いを言えば、「どちらともいえない」という回答が名古屋市の方が高いこと、女性の賛成の割合が全国からみて若干低い傾向が見られる。

図 2-58 ライフスタイルを変える方がよいという考え方



(参考)内閣府「男女共同参画社会に関する調査(平成 12(2000)年実施)」の結果

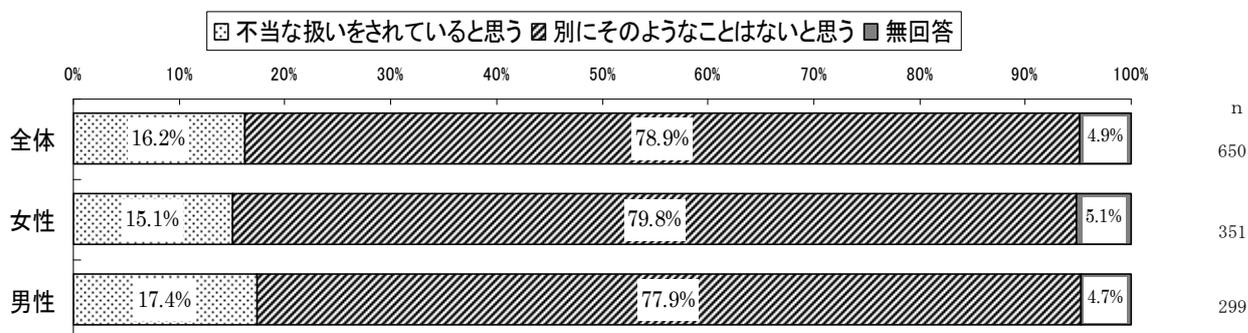


問 23 あなたの職場では、採用時や仕事の内容、待遇面で、女性は男性に比べ不当な扱いをされていると思いますか。

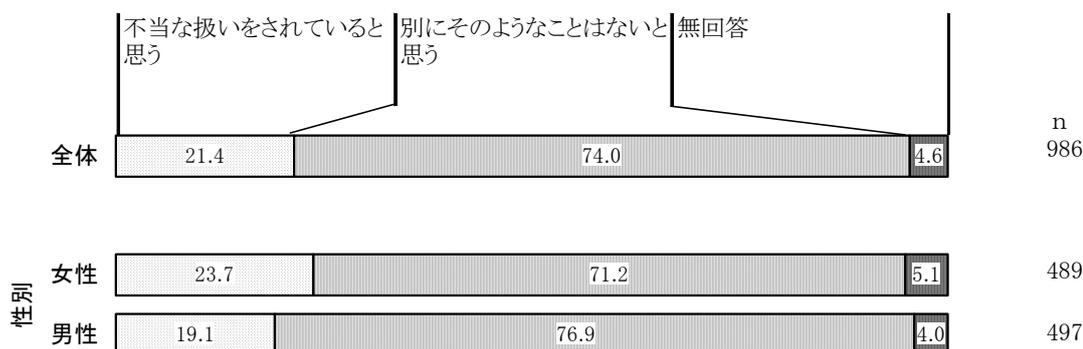
自分の職場で、採用時や仕事の内容、待遇面で、女性は男性に比べ不当な扱いをされていると思うかについて、「不当な扱いをされていると思う」と答えた人は、女性 15.1%、男性 17.4%だった。

第6回調査の結果と比較すると、女性が男性に比べ「不当な扱いをされていると思う」と答えた人は減少する傾向がみられる。全体では、21.6%が 16.2%に減少した。男女別で見ると、女性では 23.7%から 15.1%に、男性では 19.1%から 17.4%に減少した。

図 2-59 女性は男性に比べ不当な扱いをされていると思うか



(参考)第6回調査(平成17年調査)の結果

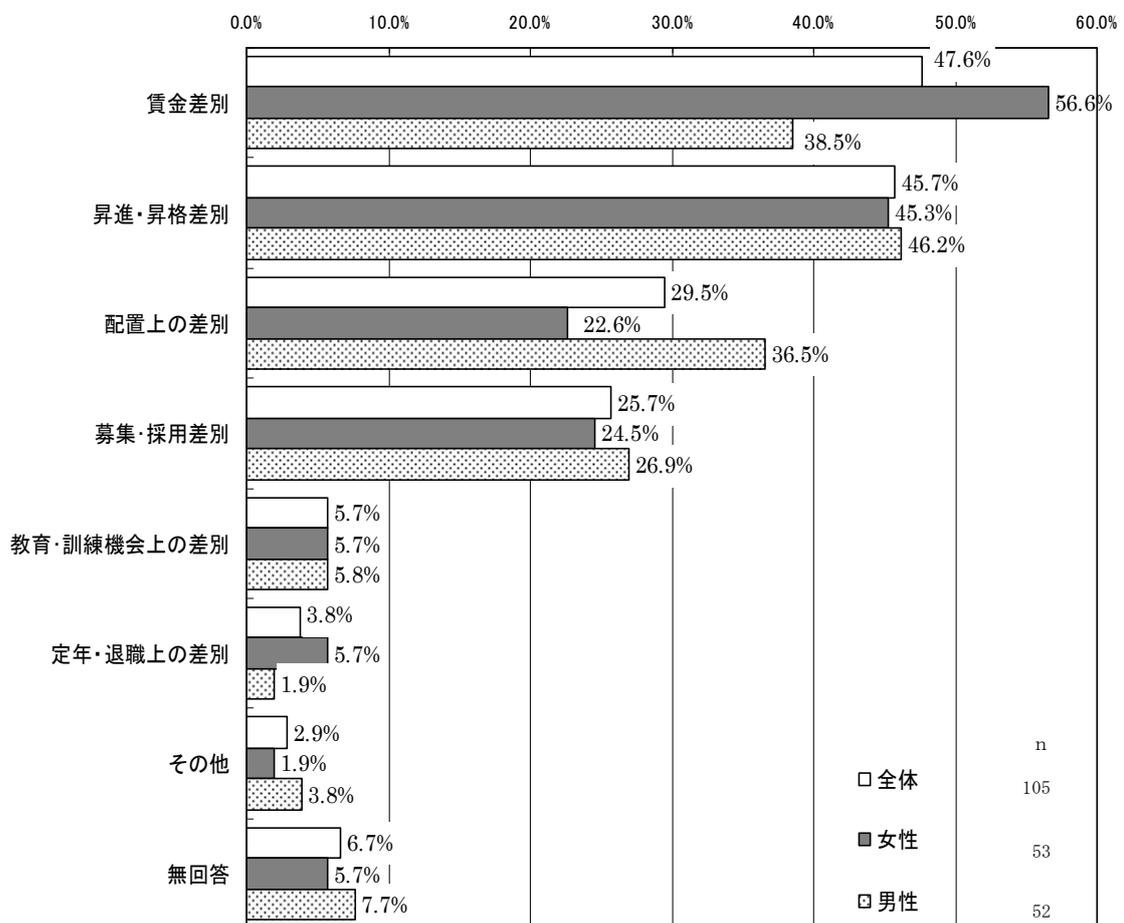


問 23-1 それは具体的にどのようなことですか。(問 23 で「不当な扱いをされている」と思っている方のみ)

自分の職場で、採用時や仕事の内容、待遇面で、女性は男性に比べ「不当な扱いをされていると思う」と答えた人のうち、具体的な差別として、女性では「賃金差別」、「昇進・昇格差別」、「募集・採用差別」の順に多かった。

男性では、「昇進・昇格差別」、「賃金差別」、「配置上の差別」の順に多かった。

図 2-60 具体的な不当な扱い

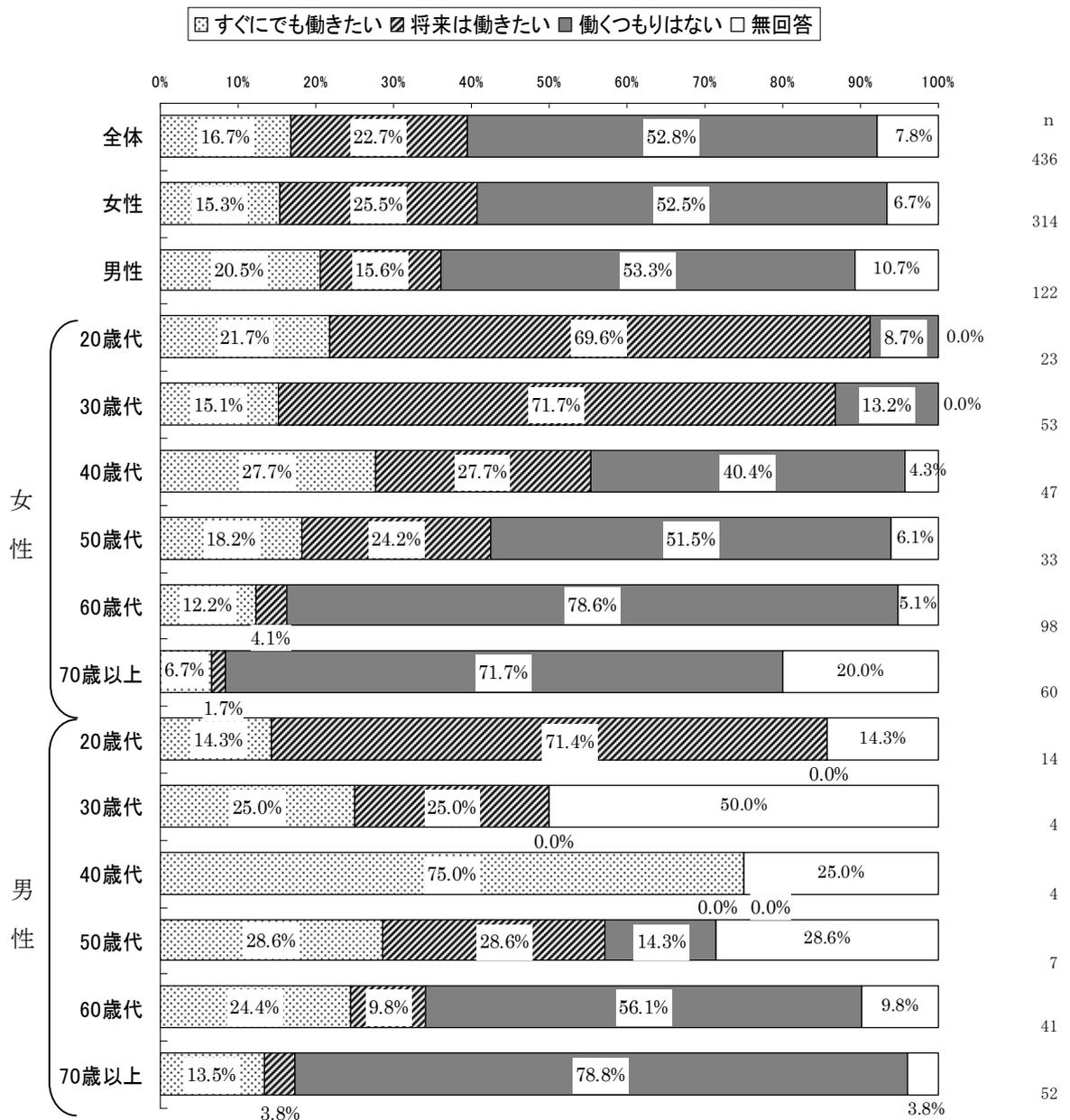


問 24 あなたは、将来働きたいとお考えですか。(現在働いていない方のみ)

「すぐにでも働きたい」または「将来は働きたい」と答えた人は、女性 40.8%、男性 36.1% だった。

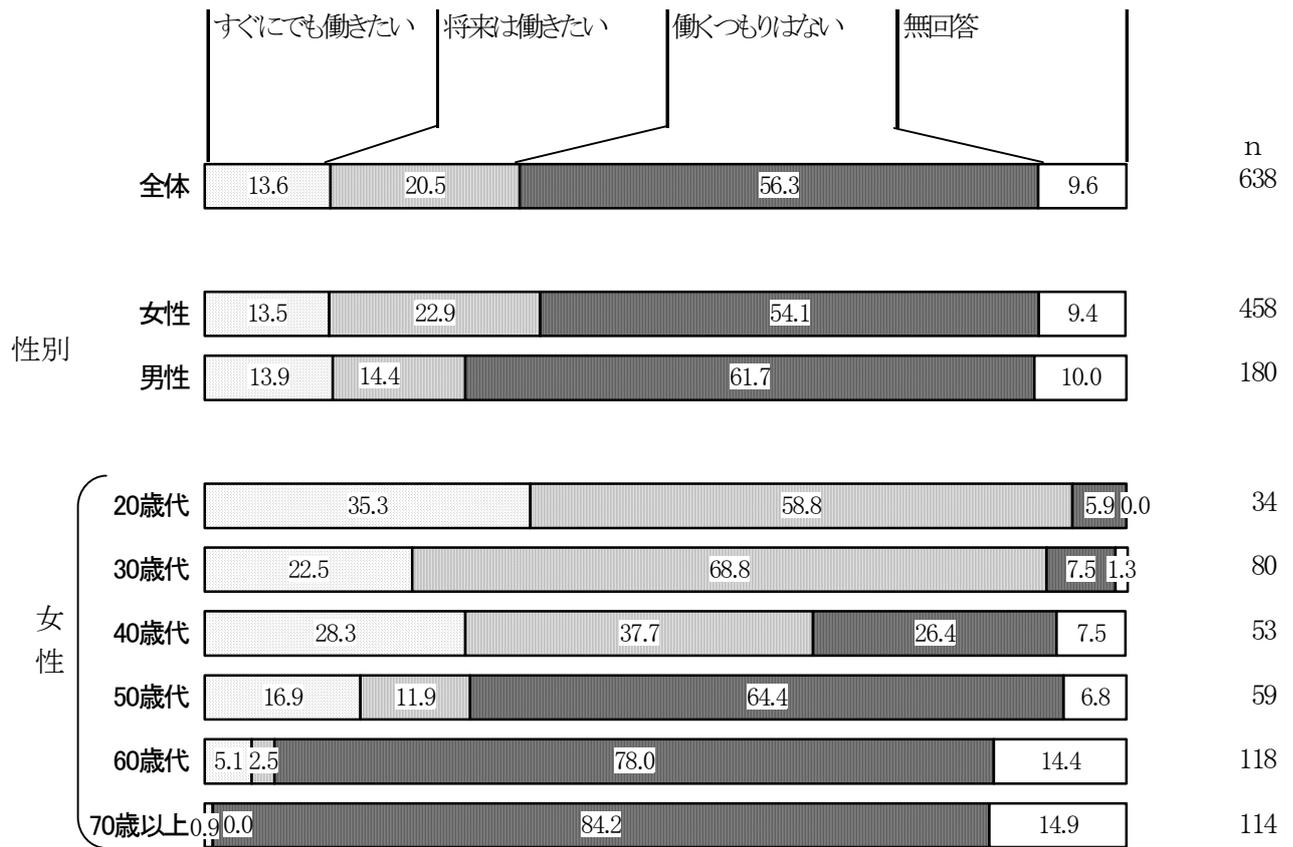
女性回答に注目し、年齢別に見ると、「すぐにでも働きたい」と答えた女性は、40歳代で 27.7%、20歳代で 21.7%であった。

図 2-61 将来働きたいとお考えですか



第6回調査の結果と比較してみる。女性全体でみると、「すぐにでも働きたい」と回答する者の割合は前回より若干高まっている。しかし、20歳代から40歳代の女性においては、「すぐにでも働きたい」と答える者の割合は低下している。逆に、60歳代、70歳代において「すぐにでも働きたい」と回答する者の割合が上昇している。

(参考)第6回調査(平成17年調査)の結果



問 24 「あなたは生活全般に満足していますか。それとも不満ですか。」に関する結果は、第1部第3章の個人的属性(16ページ)に掲載しました。