

平成22年度

## 就労に関する市民意識実態調査報告書 <概要版>

### 1. 調査の概要

#### (1) 調査の目的

就業は人々の生活の経済的基盤をなすものであり、社会を男女がともに支えあう男女共同参画社会の実現にとって、きわめて重要な意味を持つといえる。

今回の調査では、男女の市民の就労に関する意識・実態を調査し、女性の就労支援及び男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援のための施策の検討に役立てることを目的とする。

#### (2) 調査対象

大阪市在住の20歳以上の市民3,000名（女性1,500名 男性1,500名）

#### (3) 抽出方法

地域特性に留意して6区を抽出し、選挙人名簿及び外国人登録者名簿から二段階無作為抽出した。

#### (4) 調査方法と調査期間

平成22年11月に、郵送による配布・回収。（督促状を1回発送）

#### (5) 調査項目

- ・働いている人の就労状況と生活上の問題
- ・雇われて働いている人の意識と就労状況
- ・自営業主及び家族従業者の就労状況
- ・働いていない人の就業に対する課題
- ・働く場における男女共同参画の意識

#### (6) 回収結果

	平成22年度		平成15年度	
	調査数	有効回収数(率)	調査数	有効回収数(率)
全体	3,000	1,224 (40.8%)	6,000	2,181 (36.4%)
女性	1,500	674 (44.9%)	3,000	1,207 (40.2%)
男性	1,500	550 (36.7%)	3,000	974 (32.5%)

#### ◆本資料の見方◆

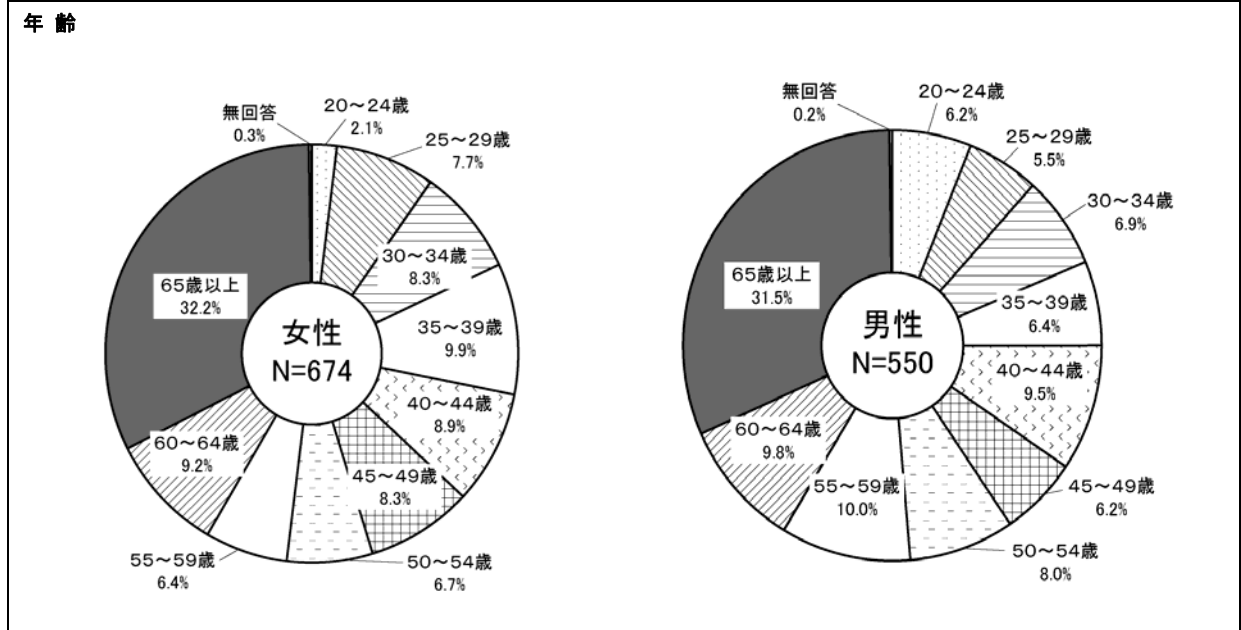
- ・アンケート調査結果における各設問の母数N（Number of Caseの略）は、設問に対する有効回答者数を意味する。
- ・各選択肢の構成比（%）は小数点第2位以下を四捨五入している。このため、択一式の回答については構成比の合計が100%にならない場合がある。
- ・複数回答が可能な設問の場合、選択肢の構成比の合計が100%を超える場合がある。
- ・グラフ中の数字は、特に断り書きのない限りすべて構成比を意味し、単位は%である。

## 2. 調査結果のまとめ

### (1) 大阪市民の就労状況

#### ■回答者の属性 > 高齢者と核家族の割合の高さ。

本調査では65歳以上が男女計で3割を占め、家族構成は配偶者との同居が約6割、子どもとの同居が3割、同居家族なしが2割弱である。また、女性は独居の比率が高く、男性では自分の父母との同居の比率が高かった。これは回答者の年齢階層が高かったことに関連しているが、高齢社会の到来と核家族化、単身世帯の増加を改めて実感できる特徴のひとつといえるだろう。

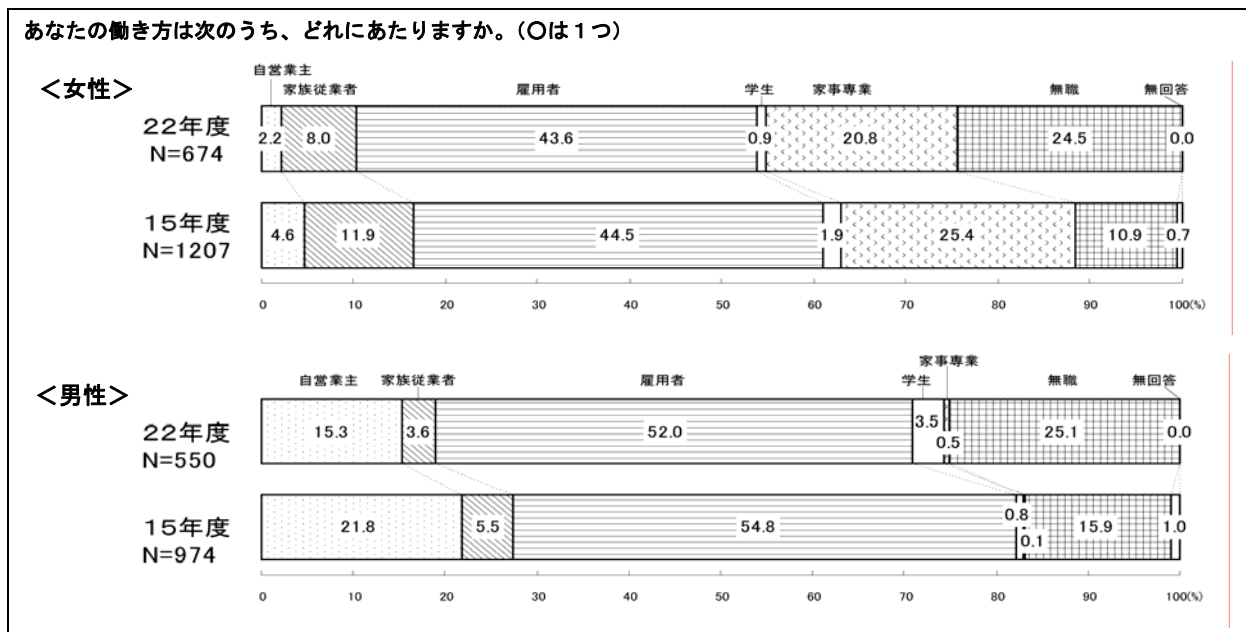


#### ■就労状況 > 男女ともに就業者が減少。働いている人は雇用されている人が大半。

前回調査との比較では、男女ともに就業者（自営業主、家族従業者、雇用者）の比率が減少し、就業者に占める雇用の比率が上昇した。男女の就業者の比率は全体で61.5%（女性53.8%、男性70.9%）、そのうちの雇用の比率は男女とも7割を超えている。

本調査の特徴として、女性の労働力率53.8%が全国平均48.5%を上回っていること、そして、男女ともに家族従業者の比率が高いことがいえる。

一方、男女とも前回から無職の比率が上昇し、女性では家事専業の比率が減少している。無職の比率が上昇したことは、回答者の年齢階層が高かったことによる。





■女性就業者の年代別の雇用形態 > 20代女性の非正規化

正規雇用比率は30代が最も高く、20代では正規雇用者比率が前回調査の56.4%から50.0%へと減少したのに対し、20代以外の年齢層では逆に正規での分布比率が高まっている。よって20代では、契約社員、派遣社員、そして一時的なアルバイトの比率がそれぞれ同値の8.7%で、他の年齢層よりも高い。

また、現在の仕事についている年数で10年以上との回答が、女性就業者で前回より増加し、4割を占めている。

あなたの現在の雇用形態はどれにあたりますか。

性別	年代	1 規 民 社 員 企 業 の 正	2 規 公 職 員 等 の 正	3 契 約 社 員	4 派 遣 社 員	5 嘱 託 社 員	6 パ ー ト タ イ マ ー ク ( 長 時 間 )	7 パ ー ト タ イ ( 短 時 間 )	8 一 時 的 な ア ル バ イ ト ( 長 期 ・ フ リ ・ 臨 時 )	9 そ の 他	無 回 答	合 計
女	20代	20 43.5%	3 6.5%	4 8.7%	4 8.7%	1 2.2%	2 4.3%	8 17.4%	4 8.7%	1 2.2%	0 0.0%	46 100%
	30代	40 46.0%	4 4.6%	6 6.9%	5 5.7%	1 1.1%	3 3.4%	20 23.0%	8 9.2%	0 0.0%	3 3.4%	87 100%
	40代	25 35.7%	7 10.0%	3 4.3%	2 2.9%	1 1.4%	8 11.4%	21 30.0%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%	70 100%
	50代	16 34.0%	3 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 17.0%	20 42.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	47 100%
	60代以上	6 14.3%	2 4.8%	3 7.1%	1 2.4%	1 2.4%	3 7.1%	23 54.8%	0 0.0%	1 2.4%	2 4.8%	42 100%
	無回答	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100%
	女計	108 36.7%	19 6.5%	16 5.4%	12 4.1%	4 1.4%	24 8.2%	93 31.6%	13 4.4%	3 1.0%	6 2.0%	294 100%
男	20代	29 70.7%	2 4.9%	2 4.9%	0 0.0%	1 2.4%	3 7.3%	2 4.9%	3 7.3%	0 0.0%	0 0.0%	41 100%
	30代	47 78.3%	4 6.7%	2 3.3%	1 1.7%	0 0.0%	4 6.7%	0 0.0%	1 1.7%	1 1.7%	0 0.0%	60 100%
	40代	39 63.9%	9 14.8%	6 9.8%	2 3.3%	0 0.0%	1 1.6%	1 1.6%	0 0.0%	1 1.6%	2 3.3%	61 100%
	50代	52 71.2%	7 9.6%	4 5.5%	0 0.0%	0 0.0%	5 6.8%	3 4.1%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%	73 100%
	60代以上	18 36.0%	1 2.0%	7 14.0%	0 0.0%	9 18.0%	2 4.0%	8 16.0%	4 8.0%	0 0.0%	1 2.0%	50 100%
	無回答	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100%
	男計	186 65.0%	23 8.0%	21 7.3%	3 1.0%	10 3.5%	15 5.2%	14 4.9%	9 3.1%	3 1.0%	4 1.4%	286 100%
総計	294 50.7%	42 7.2%	37 6.4%	15 2.6%	14 2.4%	39 6.7%	107 18.4%	22 3.8%	6 1.0%	10 1.7%	580 100%	

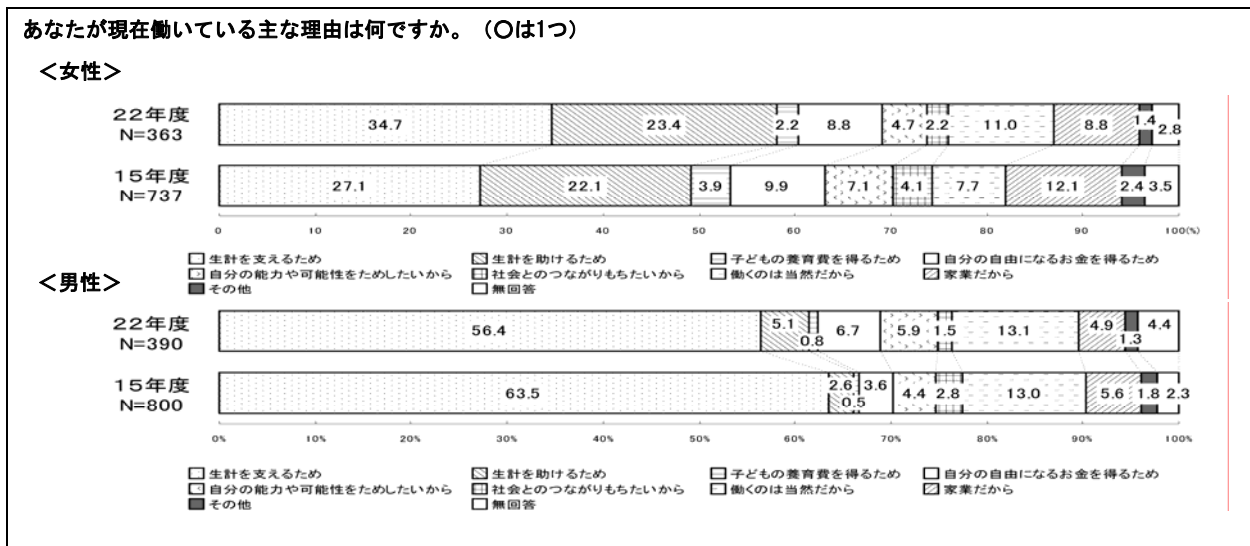
上段:人  
下段:%

■就労理由 > 女性にも経済的責任の分担、「働くことは当然」の意識。一方で、若者の厳しい雇用・生活の実情が。

男女ともに「生計を支えるため」という回答が最も多く女性では前回調査の27.1%から上昇し34.7%、逆に男性では64.3%から56.4%に低下した。世帯収入において、女性の収入の役割がより増しているといえよう。

また、女性の就労理由として「働くことは当然」との回答が20代~40代で1割を超えており、女性全体の値(11.0%)が男性の値(13.1%)に近づいていることも大きな特徴といえる。

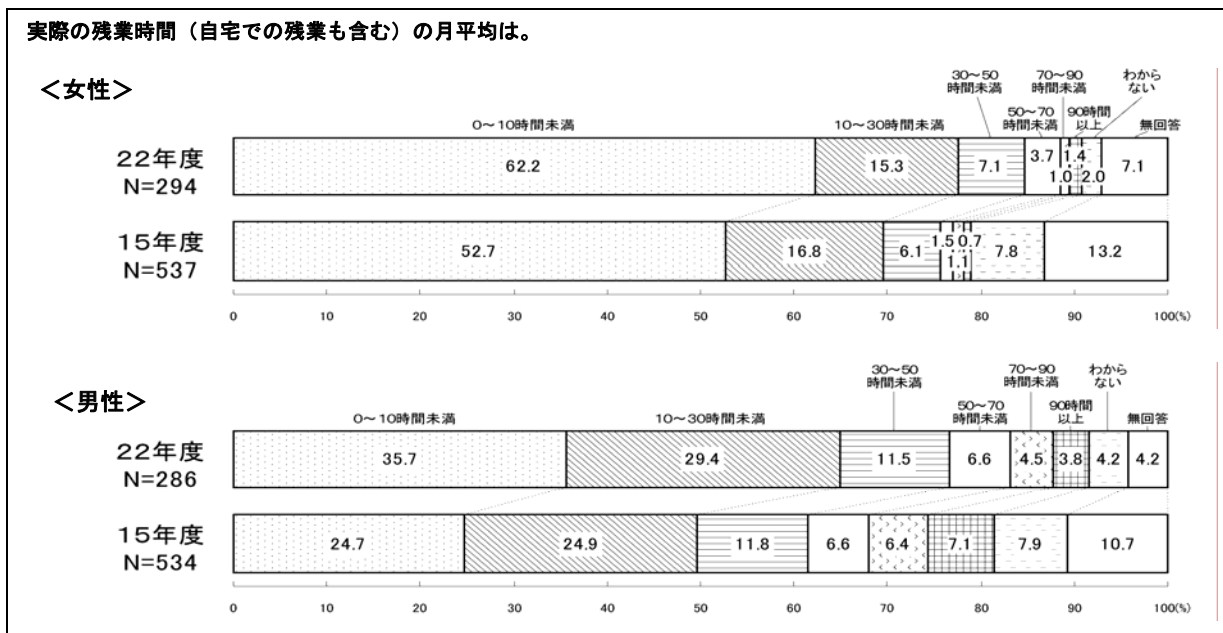
一方で、前回調査に比べ、「自分の自由になるお金を得るため」という理由は全体の傾向として減少している。特にこの傾向は、前回調査でこの回答の割合が最も高かった、雇用形態別での「一時的なアルバイト」をしている者において特徴的であり、36.0%から18.2%へと低下している。若年の厳しい雇用や生活の実情がここにも現れているといえよう。



(3) 雇用者の実態

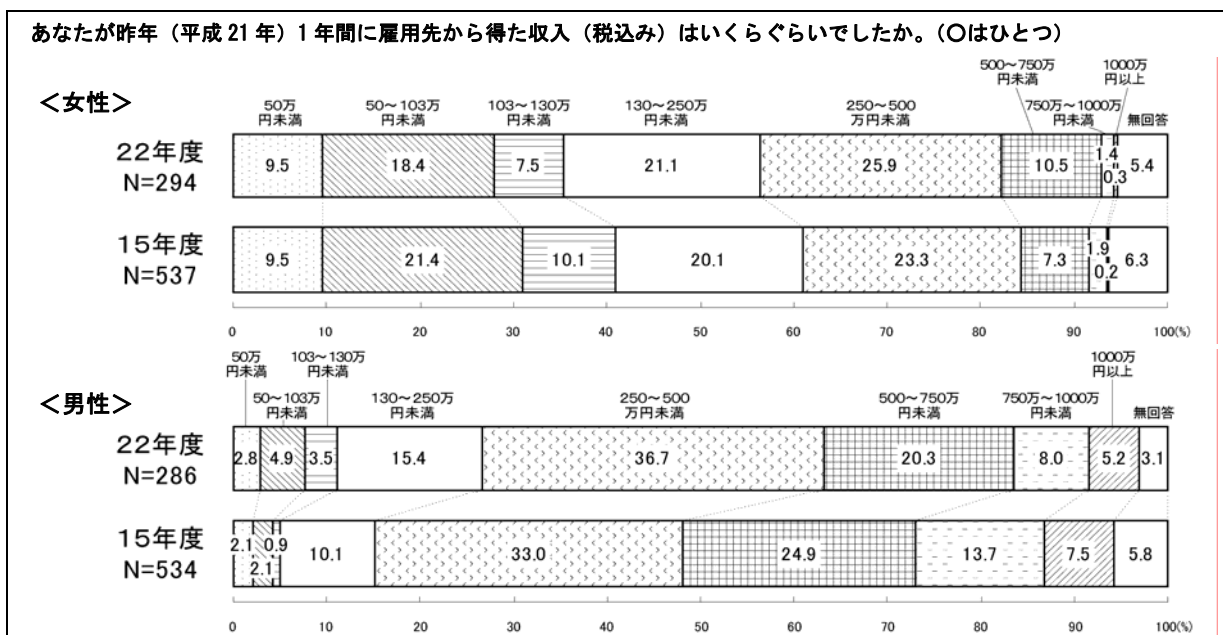
■男性は20歳代から40歳代で長時間残業の傾向

女性は「0～10時間未満」が6割以上を占め、男性では「0～10時間未満」35.7%、「10～30時間未満」29.4%と続き、前回調査と比較して、全体的に残業時間の減少傾向がみられる。しかし、男性は過労死ラインといわれる月平均80時間の残業をこなしている回答も少なくない。これは、景気や業績の悪化による残業時間の減少であろうと推測されるが、男性は40代だけでなく20代、30代でも長時間残業がみられる。



■昨年（平成21年）の収入 > 女性は増加、男性は減少に。

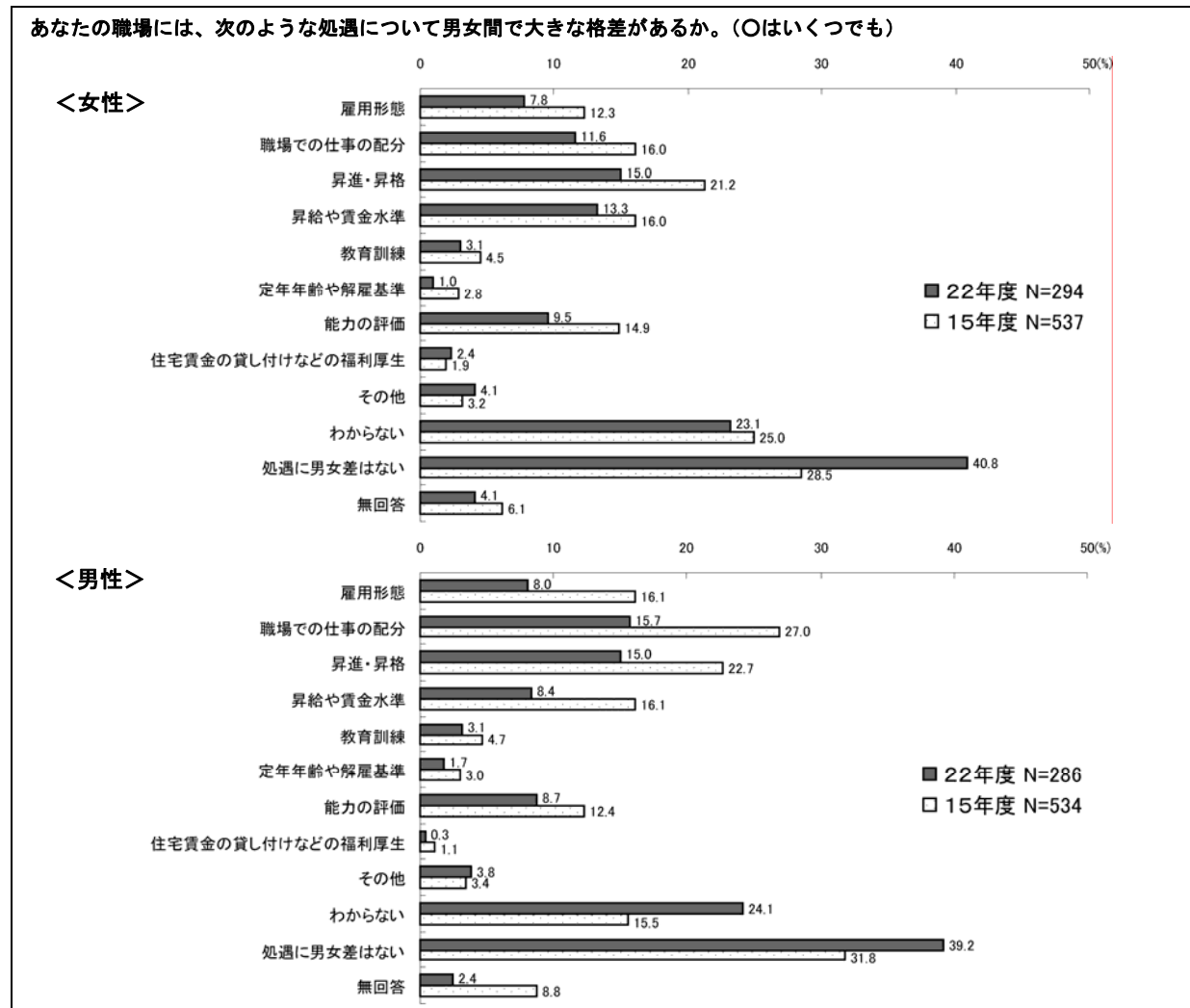
前回調査と比較すると、女性の場合、税・社会保障の控除がはずれていく、回答選択肢の103万円未満や130万円未満以下の回答の割合が減少し、男性では500万円以上のその割合が減少している。このことから、税・社会保障の控除のために就労制限をしてきた女性の従来の働き方が変化してきているのではないかと考えられる。前回調査と比較すると、女性の収入は増加し、男性の収入は減少している。女性が正規雇用の比率が上昇したことによるものであろう。



■男女間処遇の差 > 「処遇に男女差はない」が男女ともに4割前後。

「処遇に男女差はない」との回答が男女ともに最も多く4割前後であり、前回調査より大幅に増えている。職場における女性の昇進・昇格の実態についても、「女性の昇進・昇格は男性と同等になっている」との回答が最も多く3割強となり、前回調査より増加している。

職場における男女共同参画に関する法律・制度の普及が一定の成果を上げていることとあわせて、長引く不況下での企業間における競争の激化により、企業が性別ではなく雇用者としての能力や成果を求めていることが推測される。



■女性の昇進・昇格の障害の要因 > ケアワーク※の女性への負担

『女性の昇進・昇格は男性と同等』との回答が前回調査から増加し、男女とも3割を超えている。他の回答割合は減少しているが、『女性は昇進・昇格を希望しない』との回答のみ、男女とも微増となっている。

また、女性の昇進・昇格を障害する要因として、「女性には家事・育児・介護等の負担が課せられている」との回答が男女ともに最も多く、女性67.7%、男性43.4%となっている。

昇進・昇格の前提となるのは就業の継続であるが、育児や介護との両立について、雇用者を支える制度や環境が存在しない職場では、男性であれ女性であれ就業を継続することは難しい。

家庭責任を抱えた女性は、そうした制度自体が見直されない限り、いつまでもたっても就業中断や処遇格差を受け入れざるを得ず、安定した雇用を得られないといえよう。よって男女差を解消するためには、家庭責任を女性が主に担わなければ働き続けられないような男性の働き方、それを求める職場の体質、社会のありようを変えていかなければならない。

すでに働き方のあるべき形、これまでのマネジメントの手法、人事評価制度などを見直し、新たな働き方のモデルとなり得るような取り組みをおこなっている企業もみられ、こうした事例の紹介を通じて行政が啓発をおこなうことの意義は大きい。

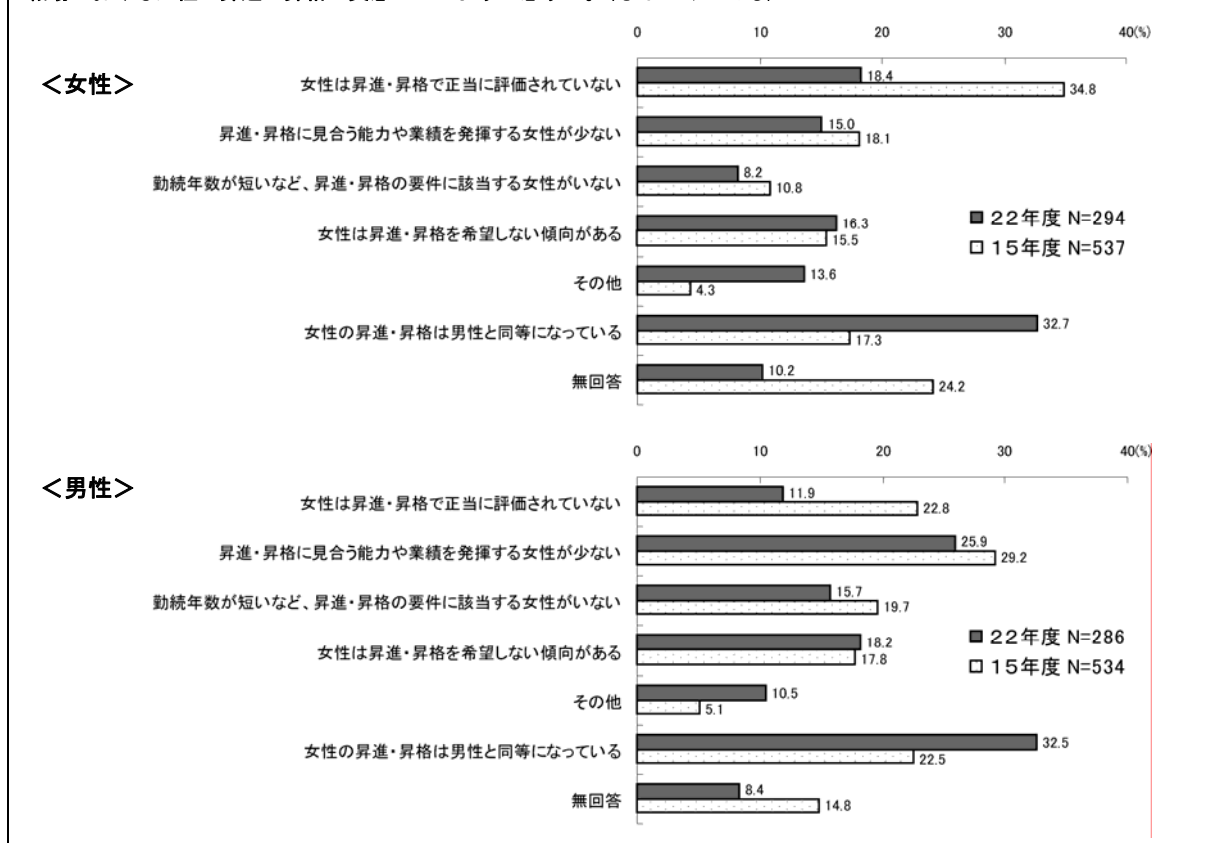
ここでの「ケアワーク」は、家庭において育児、介護等の世話をすることをいう。



『職場における女性の昇進・昇格の実態』の上位4位は次のとおり。

	女性 (%)	男性 (%)
1	女性の昇進・昇格は男性と同等になっている	女性の昇進・昇格は男性と同等になっている
2	女性は昇進、昇格で正当に評価されていない	昇進・昇格に見合う能力や業績を發揮する女性が少ない
3	女性は昇進・昇格を希望しない傾向がある	女性は昇進・昇格を希望しない傾向がある
4	昇進・昇格に見合う能力や業績を發揮する女性が少ない	勤続年数が短いなど、昇進・昇格の要件に該当する女性がいない

職場における女性の昇進・昇格の実態にどのように思うか。(〇はいくつでも)



■仕事に対する不安や不満、今後の展望など > 女性は安定、男性はよりよい条件を求める。

男女ともに賃金が安いことに対する不満が強い。前回調査との比較でも同様であるが、「特にない」の比率が男女とも高くなっている。

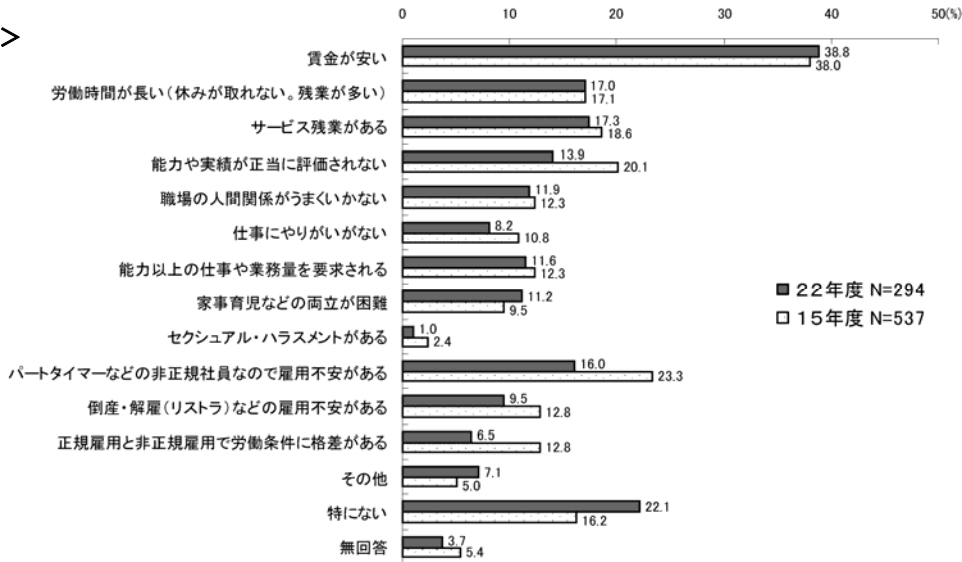
また、女性では、『正当に評価されない』『非正規の雇用不安』『正規と非正規の労働条件の格差』が減少し、男性では「労働時間が長い』『正当に評価されない』『倒産・リストラなどの雇用不安』が減少している。

『仕事に対する不安や不満』の上位4つは以下のとおり。

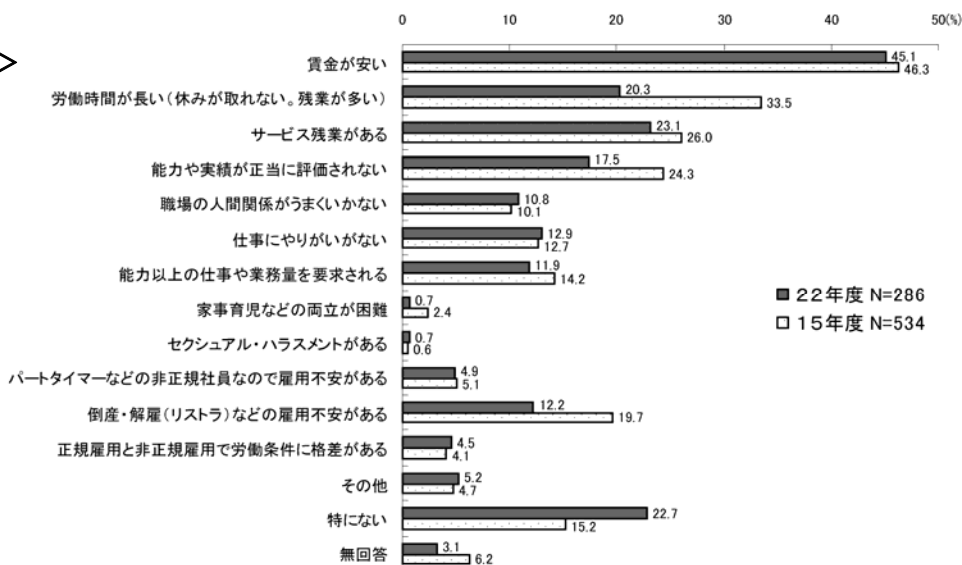
	女性 (%)	男性 (%)
1	賃金が安い	賃金が安い
2	サービス残業がある	サービス残業がある
3	労働時間が長い(休みが取れない。残業が多い)	労働時間が長い(休みが取れない。残業が多い)
4	パートタイマー等の非正規社員なので雇用不安がある	能力や実績が正当に評価されない

現在、仕事に対してどのような不安や不満がありますか。(〇はいくつでも)

<女性>



<男性>



これに呼応するように、今後の展望として、女性では、賃金には不安をもちながらも「現在と同じ条件、待遇で継続して働きたい」と安定を望む傾向が強まり、男性では「仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい」傾向となっている。

また、「管理職・役員などをめざしたい」女性は全体でわずか1.4%、正規社員・職員に限った場合でも3.1%にとどまっている。

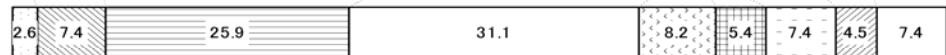
働くことについて、あなたは今後どうしたいと考えていますか。(〇は1つ)

<女性>

22年度  
N=294



15年度  
N=537



管理職・役員などをめざしたい

資格を取るなどして、今の職場で専門職として働きたい

現在と同じ条件、待遇で継続して働きたい

仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい

資格を取るなどして、転職あるいは起業したい

今ある知識や経験をいかして、起業したい

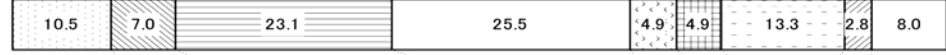
適当な時期に仕事をやめて退職したい

その他

無回答

<男性>

22年度  
N=286



15年度  
N=534



管理職・役員などをめざしたい

資格を取るなどして、今の職場で専門職として働きたい

現在と同じ条件、待遇で継続して働きたい

仕事の内容、労働時間、収入などでよい条件の職場があれば転職したい

資格を取るなどして、転職あるいは起業したい

今ある知識や経験をいかして、起業したい

適当な時期に仕事をやめて退職したい

その他

無回答



(4) 自営業主、家族従業者の実態

■ 厳しい就業環境、女性のかかわりは『従』。

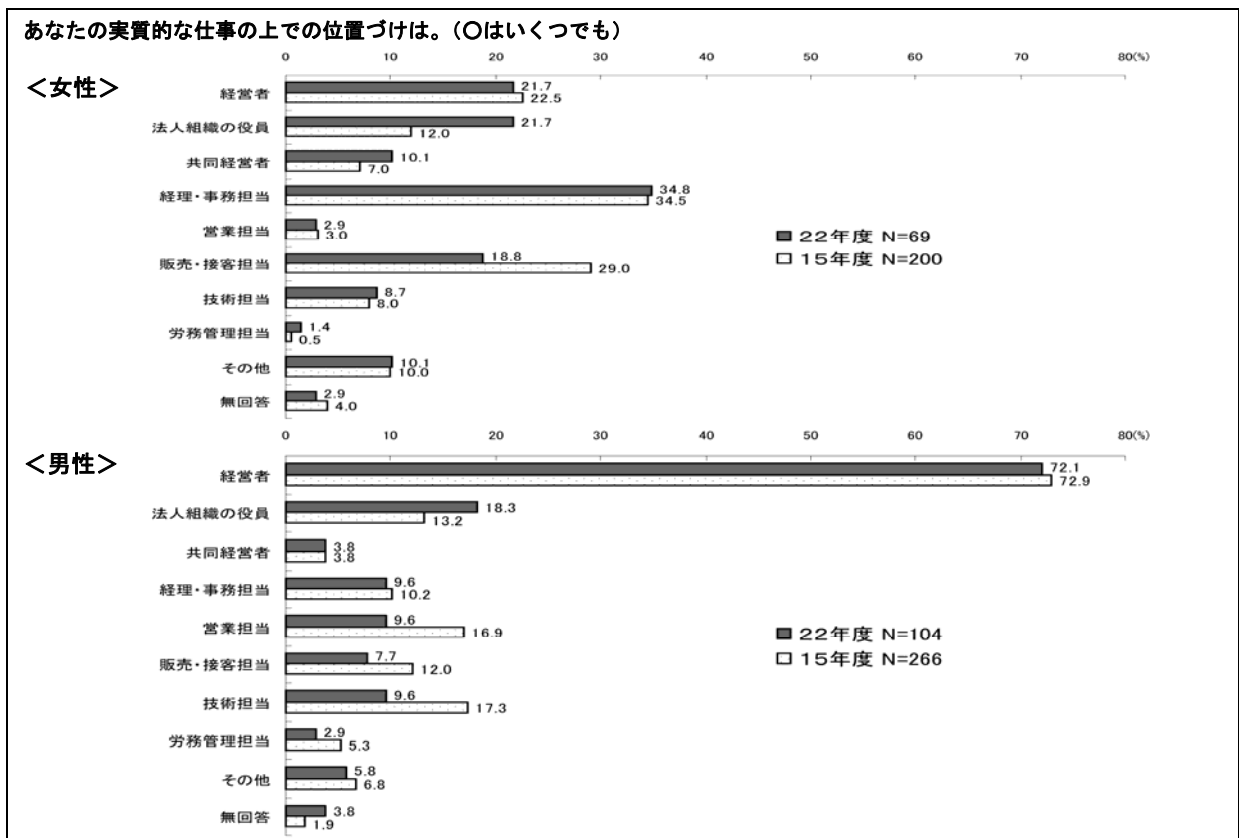
自営業主は男女とも 60 歳以上の比率が最も高い。家族従業者のうち、女性は 40 歳代から 60 歳代が中心となり、男女とも自分の健康上の不安を感じながら働き続けているようすがうかがわれる。

あなたの働き方は次のうち、どれにあたりますか。

性別	年代	1. 自営業主	2. 家族従業者	3. 雇業者	4. 学生	5. 家事専業	6. 無職 (年金生活者を含む)	総計
女	20代	0	1	46	6	11	2	66
		0.0%	1.5%	69.7%	9.1%	16.7%	3.0%	100%
	30代	1	2	87	0	26	7	123
		0.8%	1.6%	70.7%	0.0%	21.1%	5.7%	100%
	40代	1	12	70	0	25	8	116
		0.9%	10.3%	60.3%	0.0%	21.6%	6.9%	100%
	50代	2	12	47	0	20	7	88
		2.3%	13.6%	53.4%	0.0%	22.7%	8.0%	100%
60代以上	11	27	42	0	58	141	279	
	3.9%	9.7%	15.1%	0.0%	20.8%	50.5%	100%	
無回答	0	0	2	0	0	0	2	
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
女計		15	54	294	6	140	165	674
		2.2%	8.0%	43.6%	0.9%	20.8%	24.5%	100%
男	20代	0	0	41	18	0	5	64
		0.0%	0.0%	64.1%	28.1%	0.0%	7.8%	100%
	30代	5	5	60	1	0	2	73
		6.8%	6.8%	82.2%	1.4%	0.0%	2.7%	100%
	40代	14	6	61	0	1	4	86
		16.3%	7.0%	70.9%	0.0%	1.2%	4.7%	100%
	50代	14	1	73	0	0	11	99
		14.1%	1.0%	73.7%	0.0%	0.0%	11.1%	100%
60代	51	8	50	0	2	116	227	
	22.5%	3.5%	22.0%	0.0%	0.9%	51.1%	100%	
無回答	0	0	1	0	0	0	1	
	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%	
男計		84	20	286	19	3	138	550
		15.3%	3.6%	52.0%	3.5%	0.5%	25.1%	100%
総計		99	74	580	25	143	303	1224
		8.1%	6.0%	47.4%	2.0%	11.7%	24.8%	100%

上段：人  
下段：%

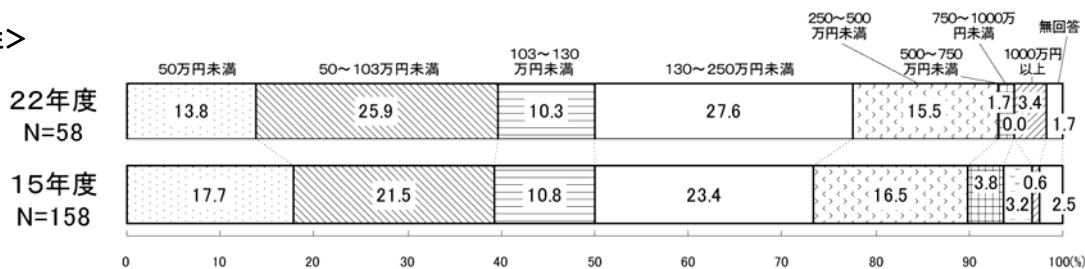
前回調査と比較すると、女性の役員がほぼ倍増し、今回は2割強を占めたが、男性が『主』、女性は『従』という関係性が前回同様に全体的な傾向としてみられる。また、事業所の規模も、男性は減少、女性は増加しているものの、「1~3人」の割合が6割前後と男女とも過半数を占めている。



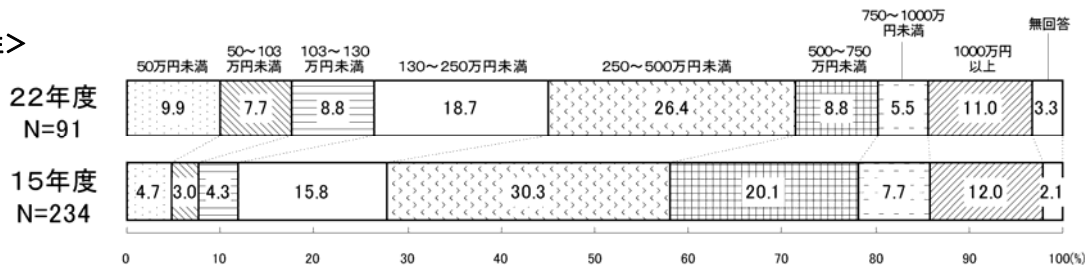
収入については、全く、もしくはほとんど得ていないとの回答が男女とも3割である。男性では、ほとんど得ていない人の割合が前回から倍増し、25.0%となっている。収入額も男女ともに250万円未満の割合が増加し、女性の8割弱、男性の約半数を占めている。

あなたが昨年度（平成21年）1年間に働いて得たおおよその収入。（〇は一つ）

<女性>



<男性>



(5) 非就業者の実態 ～女性を中心に～

■非就業者の意識 > 働かない理由は、高齢だから。

回答者の年齢層が反映され、働いていない理由は「高齢だから」が最も多く、3割となっている。そして、仕事があれば働きたいかという設問にも、「働くつもりはない」との回答が男女とも4割を占めて、前回の3位から1位となっている。

一方で、20代～40代では「家事育児に専念したいから」との回答が最も多かった。また、20代、30代では「どんな仕事でもいいから働きたい」「希望する条件の仕事があれば働きたい」「今は無理だが将来は働きたい」との回答の合計が、8割を超えている。

働いていない理由の上位3つは、次のとおり。

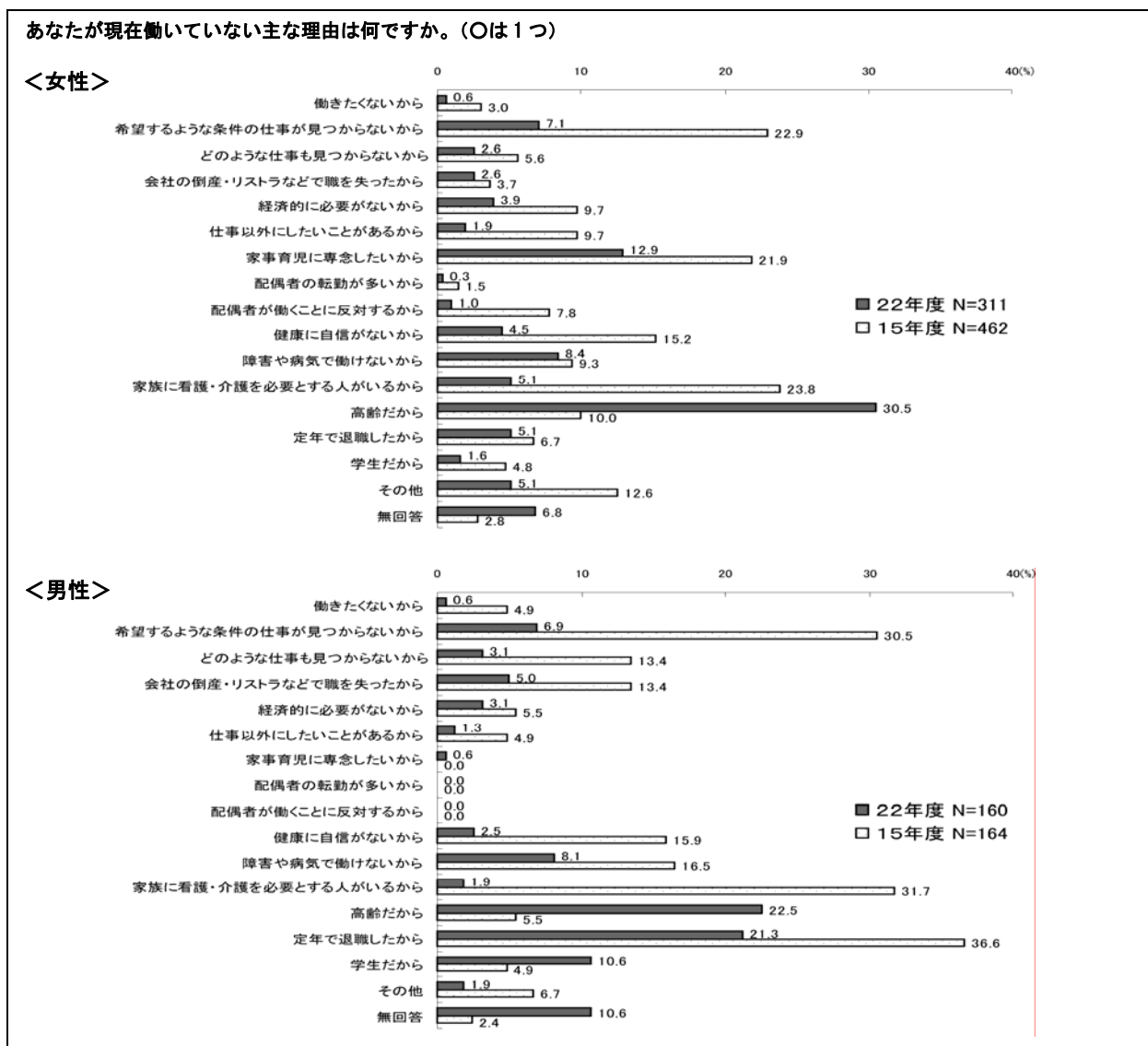
	女性 (%)	男性 (%)
1 高齢だから	30.5	22.5
2 家事育児に専念したいから	12.9	21.3
3 障害や病気で働けないから	8.4	10.6

<経年比較>

前回調査と比較して、男女ともに回答した人の割合が減少した上位2つは次のとおり。

「家族に看護・介護を必要とする人がいるから」 女性18.7ポイント、男性29.8ポイント

「希望するような条件の仕事が見つからないから」 女性15.8ポイント、男性23.6ポイント



■非就業者の就労希望の多様な理由 > 20代は就労意欲から、50代60代以上の女性では、社会とのつながりを求めている。

30代、40代では「生計を助けるため」、50代、60代以上では「社会とのつながりをもちたいから」、20代、30代では「自分の自由になるお金を得るため」と非就業者の女性が働きたい理由は、年代別にみると特徴が顕著に現れる。

また、20代女性では「自分の自由になるお金を得るため」と回答した者が最も多かったが、「働くのは当然だから」「生計を支えるため」が同値で次点を占めていた。

男性では、「働くのは当然だから」とした回答は20代が最も高い割合であった。一方、60代以上では女性と同様に「社会とのつながりをもちたいから」との回答が最も高い割合を占めた。これは20代男性にもみられ、こうした回答に込められた若年者の就労意欲や、高齢者の経済的自立や社会への帰属を求める思いを確認することができる。

働きたい主な理由は何ですか。

性別	年代	1 生計を支えるため	2 生計を助けるため	3 子どもの教育費を得るため	4 自分の自由になるお金を得るため	5 自分の能力や可能性をためたいから	6 社会とのつながりをもちたいから	7 働くのは当然だから	8 その他	無回答	総計
女	20代	1	3	0	5	0	2	3	2	0	16
		6.3%	18.8%	0.0%	31.3%	0.0%	12.5%	18.8%	12.5%	0.0%	100%
	30代	2	9	5	6	3	2	0	1	0	28
		7.1%	32.1%	17.9%	21.4%	10.7%	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	100%
	40代	2	5	5	3	2	2	0	0	0	20
		10.0%	25.0%	25.0%	15.0%	10.0%	10.0%	5.0%	0.0%	0.0%	100%
50代	3	0	1	2	1	4	2	0	0	13	
	23.1%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	100%	
60代以上	8	7	0	3	5	13	1	5	4	46	
	17.4%	15.2%	0.0%	6.5%	10.9%	28.3%	2.2%	10.9%	8.7%	100%	
女計		16	24	11	19	11	23	7	8	4	123
		13.0%	19.5%	8.9%	15.4%	8.9%	18.7%	5.7%	6.5%	3.3%	100%
男	20代	4	2	0	3	3	2	5	0	0	19
		21.1%	10.5%	0.0%	15.8%	15.8%	10.5%	26.3%	0.0%	0.0%	100%
	30代	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
		50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100%
	40代	1	1	0	0	1	0	1	0	1	5
		20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	100%
50代	7	0	0	0	0	0	1	0	0	8	
	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	100%	
60代以上	3	5	1	4	3	6	4	1	4	31	
	9.7%	16.1%	3.2%	12.9%	9.7%	19.4%	12.9%	3.2%	12.9%	100%	
男計		16	8	1	8	7	8	11	1	5	65
		24.6%	12.3%	1.5%	12.3%	10.8%	12.3%	16.9%	1.5%	7.7%	100%
総計		32	32	12	27	18	31	18	9	9	188
		17.0%	17.0%	6.4%	14.4%	9.6%	16.5%	9.6%	4.8%	4.8%	100%

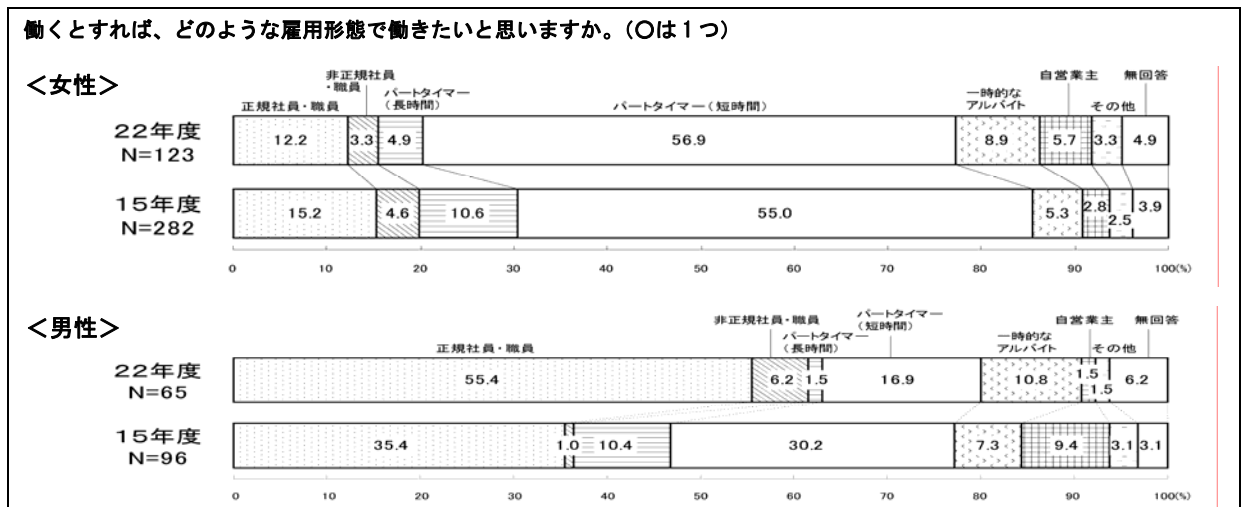
上段：人  
下段：%

■就労を希望する女性たちが望む雇用形態 > 若年層では、雇用保障が一定程度担保された正規雇用を望む傾向。

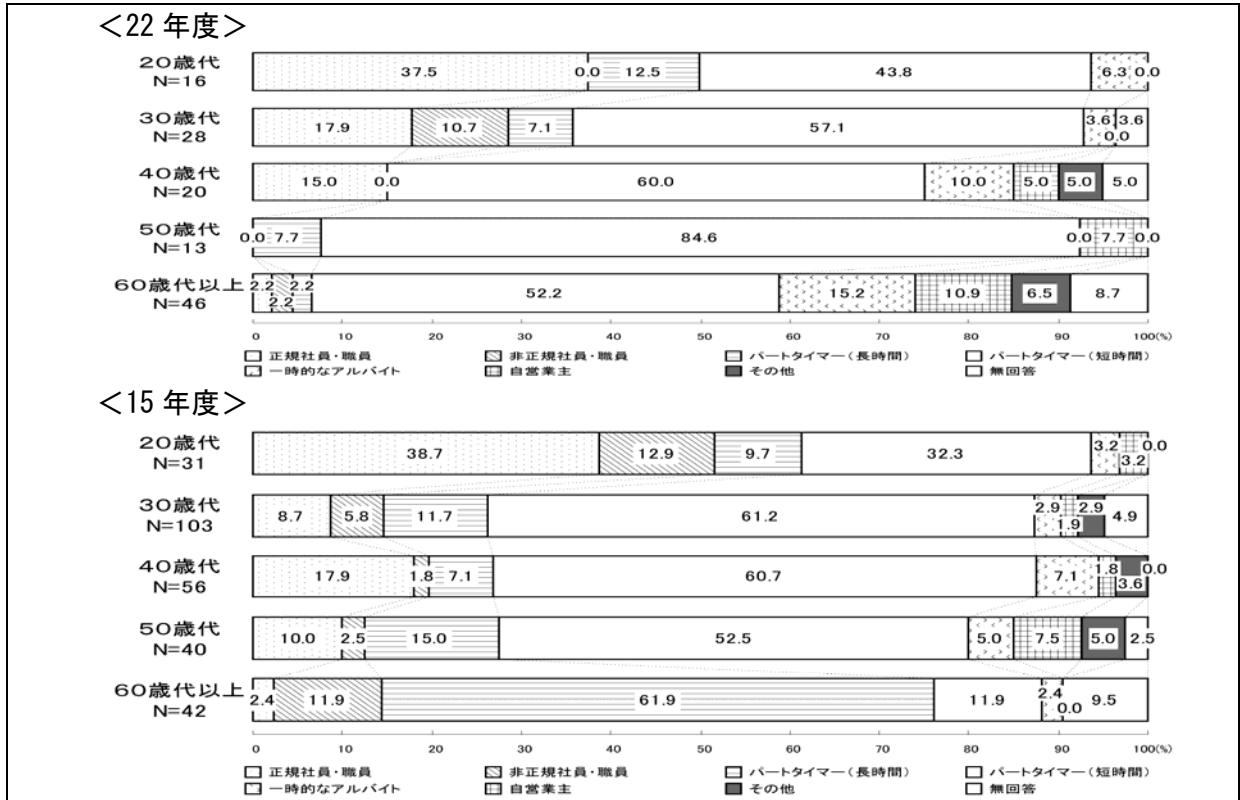
最も多い回答は、「パートタイマー（短時間）」の56.9%であり、過半数を占めるのは前回同様だが、本調査では正規社員・職員やパートタイマー（長時間）を希望する比率が小さくなった。

しかし、20代では正規社員・職員を希望する比率が他の年齢階層よりも大きく、37.5%となっている。また、パートタイマー（短時間）を望む回答もあるが、他の年齢階層に比べてその比率は最も低く、むしろ正規社員・職員に近い労働時間のパートタイマーを希望する比率がどの年代よりも高かった。

男性の場合は正規社員・職員を希望する回答が前回の35.4%から今回の55.4%へと大幅に増加し、逆に、パートタイマー（短時間）希望は30.2%から16.9%へと減少した。



女性の年代別 希望する雇用形態

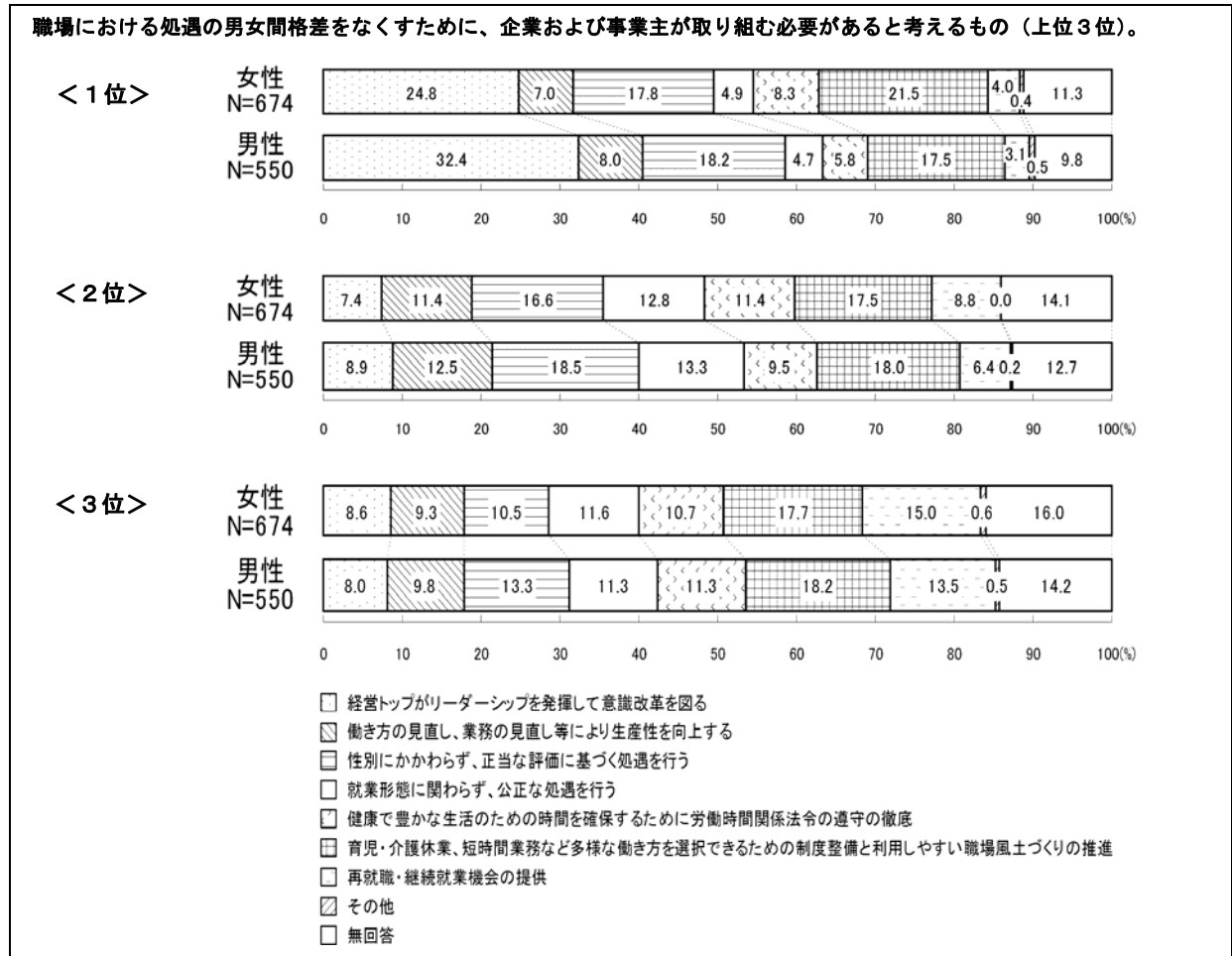






■企業が取り組む必要があると考えるもの > 男女とも「経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図る」

一方、処遇の男女間格差解消に向けて、企業・事業主が取り組むべき課題については、男女とも「経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図る」との回答が1位となった。その他に多かったのが「性別にかかわらず、正当な評価に基づく処遇を行う」「育児・介護休業、短時間勤務など多様な働き方を選択できるための制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進」である。これもまた、現状がそのようなになっていないことの反映であり、現状を見直しつつ、経営トップへの働きかけや正当な処遇制度の導入・実施、さらには就業継続を可能にする制度の整備が急がれる。



女 性			(%)
【第1位】	1	経営トップがリーダーシップを発揮して意識改革を図る	24.8
	2	育児・介護休業、短時間勤務など多様な働き方を選択できるための制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進	21.5
	3	性別に関わらず正当な評価に基づく処遇を行う	17.8
【第2位】	1	育児・介護休業、短時間勤務など多様な働き方を選択できるための制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進	17.5
	2	性別に関わらず、正当な評価に基づく処遇を行う	16.6
	3	就業形態に関わらず、公正な処遇を行う	12.8
【第3位】	1	育児・介護休業、短時間勤務など多様な働き方を選択できるための制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進	17.7
	2	再就職・継続就業機会の提供	15.0
	3	就業形態に関わらず、公正な処遇を行う	11.6

