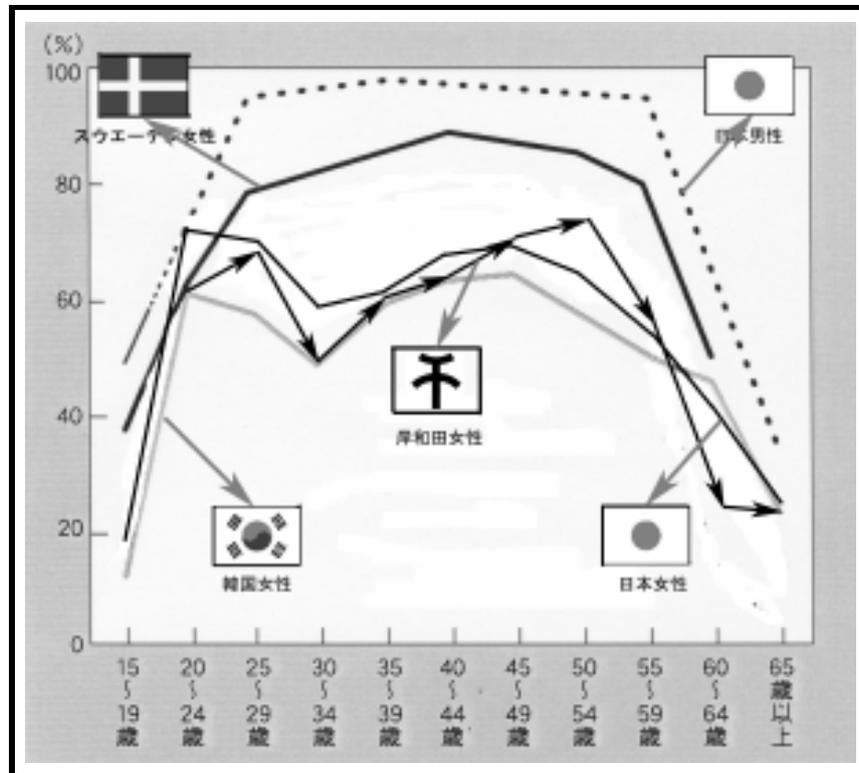


'95~'06~そして未来へ

女性と仕事を考える調査 報告書



岸和田市

岸和田女性会議

タイトル説明 '95～'07～そして未来へ

1995年、岸和田市は女性労働に関する調査を実施した。2007年、この12年でどう変化したかを追跡し、これからの行政の施策や女性会議の活動に生かすためこの調査を実施したものである。

はじめに

現在の日本社会は少子化が進み、将来の労働力不足や年金給付などが深刻な問題となっています。また、長年にわたる経済の沈滞化やグローバル化の中で、雇用形態の多様化が進み、男女ともに正規雇用が減少し、非正規雇用が増加する傾向にあります。

岸和田市では、「男女共同参画社会基本法」に基づき、あらゆる人々が互いに人権を尊重し、性別に関わりなくそれぞれの個性と能力を十分に発揮することができる男女平等参画社会をめざし、平成13年に「第2期きしわだ女性プラン」を策定しました。

女性の置かれている現状を把握し、就労・雇用環境の向上を図るためには統計資料で検討することが重要であり、このことは「きしわだ女性プラン」にも明記されているところです。

本市では、平成7年に「女性と仕事を考える調査」を実施いたしましたが、12年を経た今、再度調査を実施し、比較することで、今後の男女平等政策を効果的に進めるための基礎資料としたいと考えました。

このたび、岸和田女性会議のご協力を得て調査を実施し、報告書をまとめることができました。本市の女性の労働環境の向上と男女平等政策の指針として幅広く活用してまいります。

末筆ですが、この調査にあたりご協力いただきました市民の皆さま、関係各位に厚くお礼申し上げます。

2007（平成19）年3月

岸和田市長 野口 聖

岸和田女性会議は、昭和63年(1988年)岸和田市が企画した「女性100人の集い」を機会に女性の地位向上を目的に発足いたしました。以来行政の審議会への参画、文部省(当時)の「女性の社会参画支援特別推進事業」受託をはじめ、さまざまな活動を行ってきました。現在は環境問題、児童・女性に対する暴力防止など、幅広い分野にわたりユニークな活動を展開しています。

女性労働環境分野におきましては、岸和田市内における「内職者アンケート調査」、「正規、パート労働者の女性を対象とする聞き取り調査」、働く男性の意識調査「モーフレンドリー働く男と働く女」(大阪府ジャンプ活動助成事業)を行いました。今回「第2期女性プラン」にも謳われている市内の女性の労働実態調査を提案し、市との協働事業としてこの調査を実施いたしました。分析結果がまとまりましたので報告いたします。女性の地位向上を目的とする本会の活動に幅広く活用したいと考えています。

最後になりましたが、この調査の分析にあたりお忙しい中をご助言くださいました株式会社ライフキャリアデザイン・アソシエイツ代表取締役 森野和子様から心から感謝申し上げます。また、この調査にご協力いただきました皆さまに厚くお礼申し上げます。

2007（平成19）年3月

岸和田女性会議

も く じ

はじめに	-----1
もくじ	-----2
用語の表記について	-----4
第一部 調査の概要	-----5
第1章 調査実施の概要	-----7
1 調査の設計	
2 調査票の回収結果	
第2章 回答者のプロフィール	-----9
第二部 調査結果の分析	-----13
第1章 働いている女性の就業実態	-----14
1 就業状況	
2 年齢層別就業形態	
3 勤務先（就業地）	
4 職種	
5 事業所の規模	
6 1週間の平均勤務日数	
7 1日の仕事時間数	
8 勤続年数	
9 年収	
10 昇進	
11 職場での悩み	
12 職場以外での悩み	
第2章 正規就業の実態と問題	-----30
1 就業の状況	
2 年齢層別就業実態	
3 勤務先(就業地)	
4 職種	
5 事業所の規模	
6 1週間の平均勤務日数	
7 1日の仕事時間数	
8 勤続年数	
9 年収	
10 昇進	
11 職場での悩み	
12 職場以外での悩み	

第3章	パートタイム・アルバイト、派遣・契約就業の問題	----- 38
1	事業所の実態	
2	就業の実態	
3	職場での悩み、職場以外での悩み	
4	働くきっかけ	
5	就業時の末子年齢	
6	労働条件の明示	
7	健康保険の種類	
8	望ましい働き方と昇進	
第4章	内職、自営業主、家族従業員、自由業などの就業問題	----- 51
1	就業形態の状況	
2	就業の状況（就業地と事業所の規模）	
3	就業者の状況（就業年数・年収）	
4	職場での悩み	
第5章	働いていない女性の就業問題	----- 57
1	主にやっていることと末子年齢	
2	仕事についての経験	
3	仕事をやめた理由	
4	就業希望	
5	再就職に気がかりなこと	
6	「働く意思があるが働けない」「働きたいとは思わない」理由	
第6章	結婚、家事・育児、介護	----- 67
1	結婚・子どもと仕事	
2	結婚・子どもと就業率	
3	家事・育児と仕事	
4	介護と仕事	
第7章	岸和田市の女性と仕事	----- 87
1	岸和田市の女性の就業意識	
2	望ましい働き方	
3	就業意識からたどる望ましい働き方と現在の就業形態	
4	就業状況	
5	女性が働きやすい環境づくりの意見から	
第三部	自由記述	----- 101
第四部	調査結果からみた課題	----- 113
第五部	資料 調査票	-----117

用語の表記について

本文中、以下の用語を矢印(→)右のように表記する。

調査年

1. 1995年調査→95年
2. 2007年調査→今回
3. 1995年調査と2007年調査の比較→（%→%）

就業形態

1. 民間企業正社員→「正社員」
2. 公務員・教師（私立学校も含む）→「公務員・教師」
3. 常勤並みパート・アルバイト→「常勤並パート」
4. 短時間パート・アルバイト→「短時間パート」
5. パート・アルバイトで2カ所以上→「2カ所以上パート」
6. 常勤並み、短時間等にかかわらず全てのパート・アルバイト→「パート」
7. 派遣社員・契約社員→「派遣・契約」
8. 自営業主・会社経営（農・漁業を含む）→「自営業主」
9. 家族従業員（農・漁業を含む）→「家族従業員」
10. 民間企業正社員・公務員・教師→「正規就業」
11. 常勤並パート・短時間パート・アルバイト・派遣社員・契約社員→「非正規就業」

職種

1. 事務的な仕事（一般事務・経理など）→「事務」
2. 専門的・技術的な仕事→「専門・技術」
3. 管理的な仕事（団体役員・管理職・会社経営者など）→「管理」
4. 販売的な仕事（販売員・セールス・集金人など）→「販売」
5. サービス的な仕事（理美容・クリーニング・接客・会社受付など）→「サービス」
6. 技能工・生産工・労務作業（製造・加工・組立・修理・清掃など）→「技能・生産・労務」
7. 農・林・漁業従事者→「農林漁業」

※調査データの表示

本報告書中、百分率(%)は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表示した。四捨五入の結果、個々の比率の合計と全体を示す数値が一致しないことがある。Nは実数を示している。

※95年調査のグラフは、95年と表示している。なおグラフ中の数字には%の表示は省略している。

第一部 調査の概要

第1章 調査実施の概要

(1)調査の設計

・調査の目的

「きしわだ女性プラン」では女性の労働実態調査を位置づけている。これに基づき岸和田市は平成7年に「女性と仕事を考える調査」を実施しているが、このたび10年後の変化を追跡調査し、男女平等政策の貴重な資料とすると共に今後の施策や事業展開に反映するために、今年度再度女性の仕事や家庭に対する考え方及び現状についてアンケート調査を実施した。

・調査項目

- フェイスシート（5問）
- 働いている女性の就業実態（11問）
- 働いていない女性の就業問題（3問）
- パートタイム、派遣就業の問題（15問）
- 働きやすくするために（4問）
- 結婚、家事育児、介護（5問）
- 自由記述

・調査の方法

調査期間	平成18年8月1日～8月21日
調査対象	平成18年7月1日現在、岸和田市に居住している20歳～69歳の女性市民
標本数	女性2,000名
抽出方法	住民基本台帳から無作為系統抽出
調査方法	郵送による調査票発送と回収（葉書による督促1回）
調査機関	岸和田市・岸和田女性会議

(2)調査票の回収結果

回収結果	回収数	874	回収率	43.7%
	有効回答数	859	有効回答率	43.0%

年齢別の回答数および年齢別構成比

年齢層	総数	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳
回答数	859	65	71	70	73	88	84	109	109	89	101
構成比(%)	100.0	7.6	8.3	8.1	8.5	10.2	9.8	12.7	12.7	10.4	11.8

母集団の年齢構成比

年齢層	総数	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65～ 69歳
女性人口	68,884	5,749	6,476	8,335	7,918	6,778	5,616	6,285	8,550	6,771	6,406
構成比(%)	100.0	8.3	9.4	12.1	11.5	9.8	8.2	9.1	12.4	9.8	9.3

(平成18年7月現在)

95年 調査票の回収結果 (標本数 女性 3,000)0

回収結果 有効回収数 1555 有効回収率 51.8%

性・年齢別の回収数および年齢別構成比

年齢層	総数	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64	65歳以 上	無回答
回収票	1555	127	141	180	146	152	169	150	174	139	170	7
構成比(%)	100.0	8.2	9.1	11.6	9.4	9.8	10.9	9.6	11.2	8.9	10.9	0.5

母集団の年齢構成

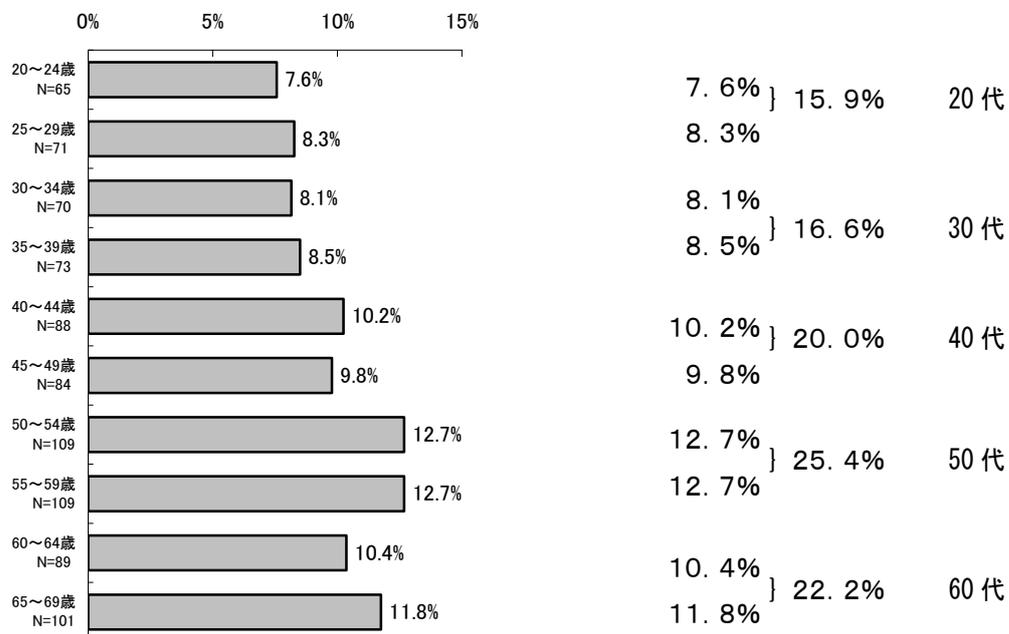
年齢層	総数	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64	65歳以 上	無回答
女性人口	75827	8280	7300	6138	5570	7117	7674	7490	6449	5760	13955	94
構成比(%)	100.0	10.9	9.6	8.1	7.3	9.4	10.1	9.9	8.5	7.6	18.4	0.1

(平成6年7月現在)

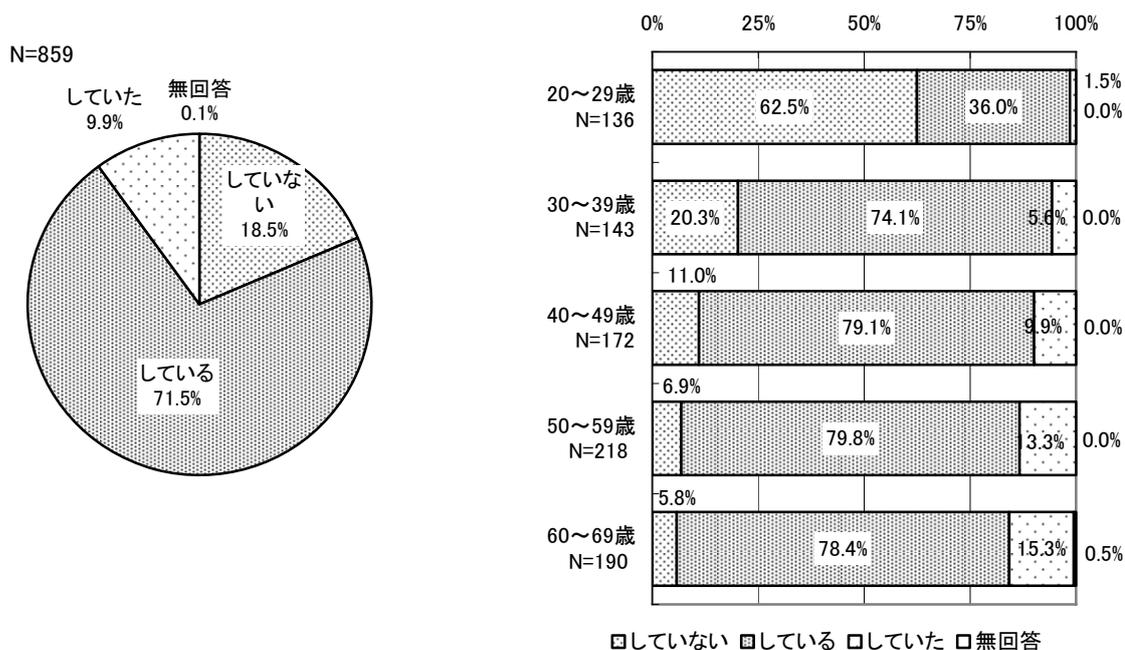
第2章 回答者のプロフィール

今回の調査に回答した（有効回収標本）859名の基本属性は、次のとおりである。

(1) 年齢構成

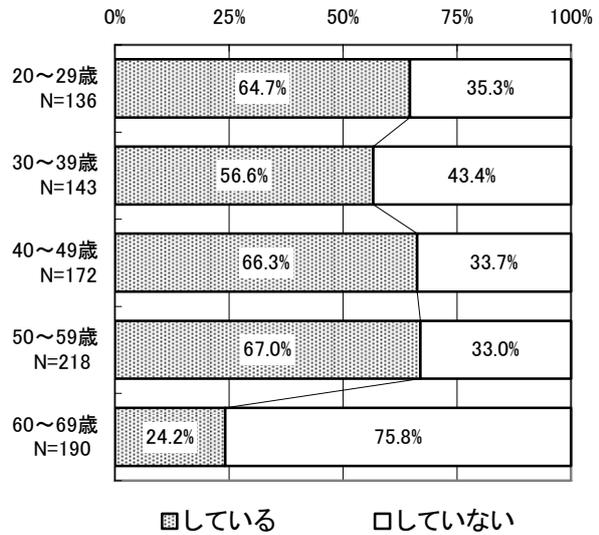
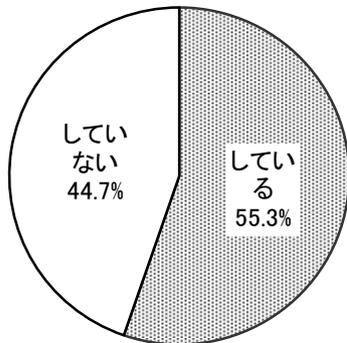


(2) 結婚



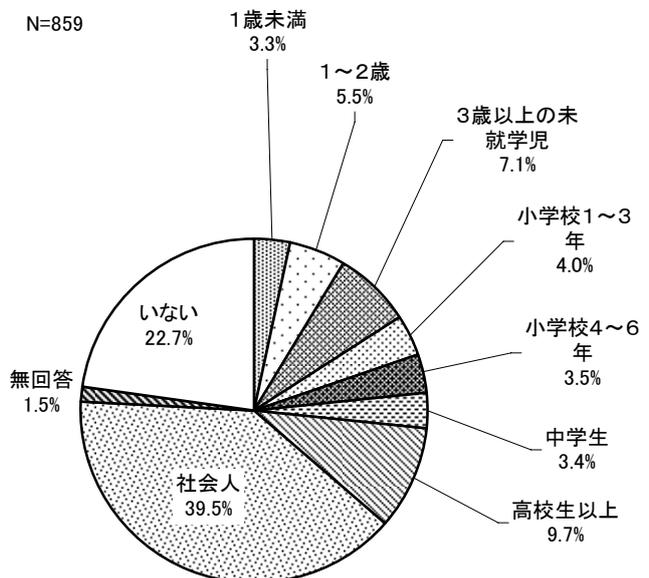
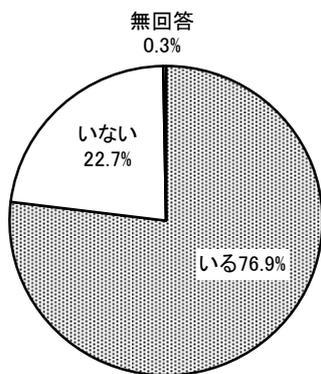
(3) 仕事の有無

N=859

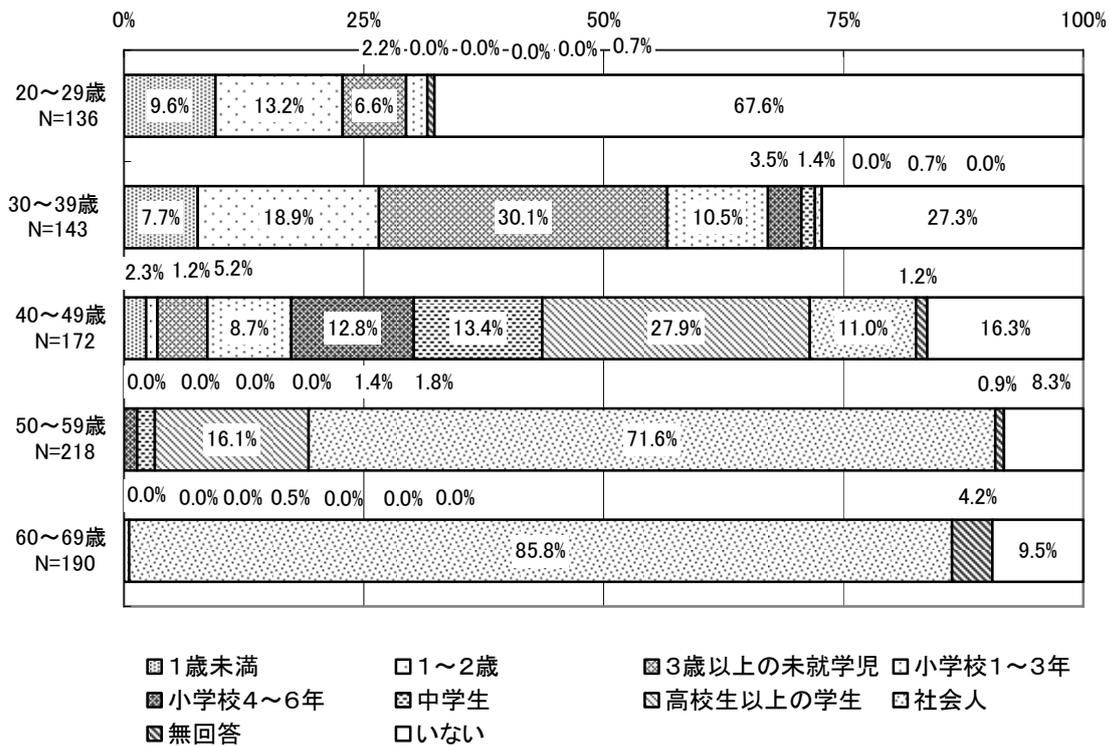


(4) 子どもの有無と末子年齢

N=859

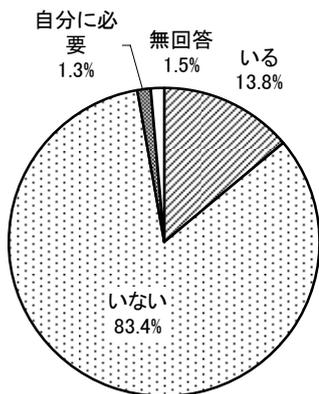


年齢層別子どもの有無と末子年齢

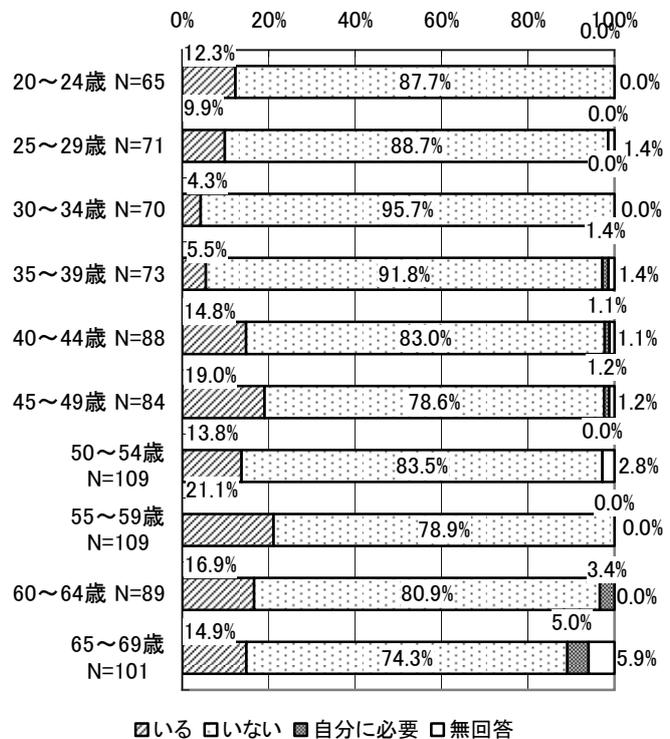


(5) 介護の必要な家族

N=860(複数回答)



M.T.=60~64歳101.1% 他100%



第二部 調査結果の分析

第1章 働いている女性の就業実態

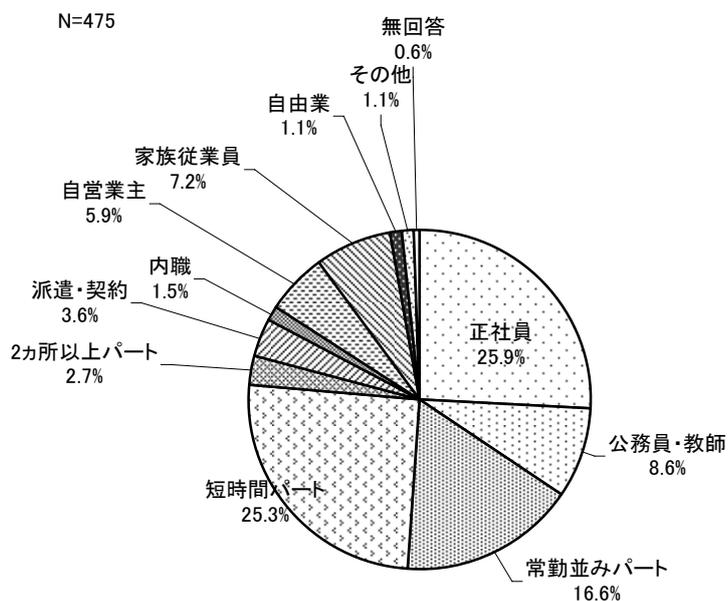
(1)就業状況 (問14)

□非正規就業が1.2倍

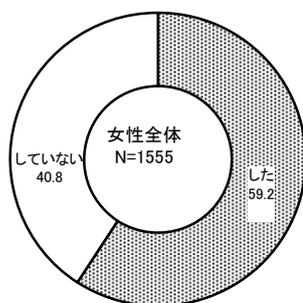
岸和田市の女性の就業率は55.3%で95年より3.9ポイント減少している(10頁参照)。

就業形態別にみると、多いのは「正社員」と「短時間パート」であり、次いで「常勤並みパート」「公務員・教師」である。正規就業の割合は「正社員」と「公務員・教師」を合わせ34.5%である。非正規就業の割合は「常勤並み」「短時間」「2カ所以上パート」「派遣・契約」をあわせると(38.6%→48.2%)であり95年より9.6ポイント増加している。「家族従業員」「内職」「自由業」は共に95年より減少している。

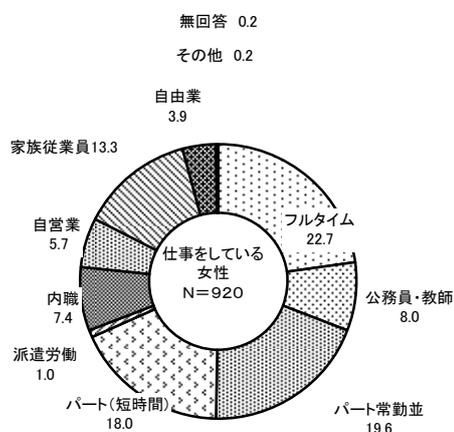
就業形態



95年就業の有無



95年就業形態

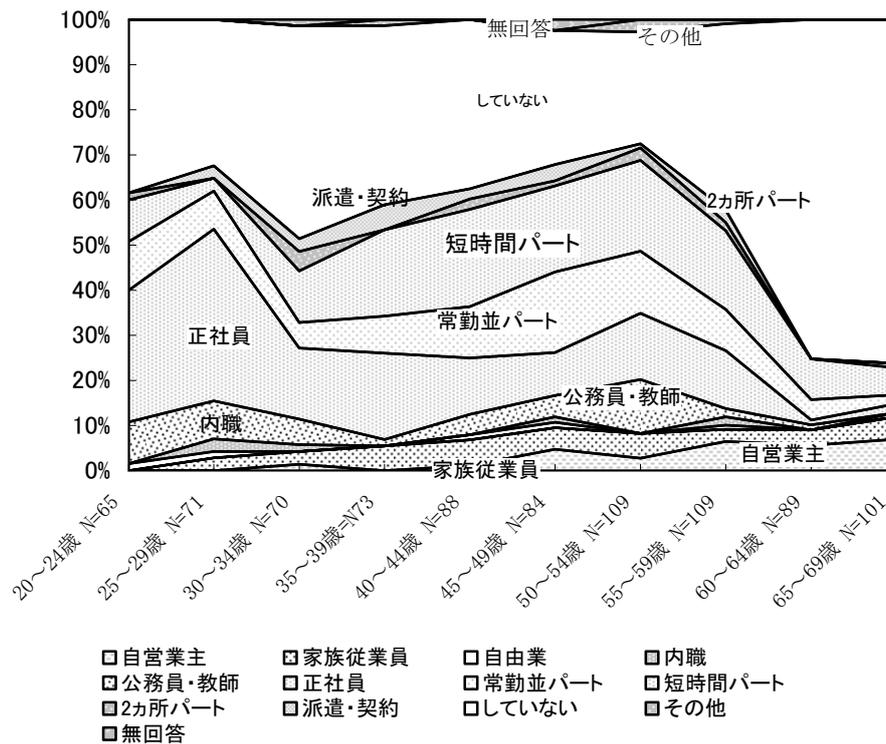


(2)年齢層別就業形態 (問 14)

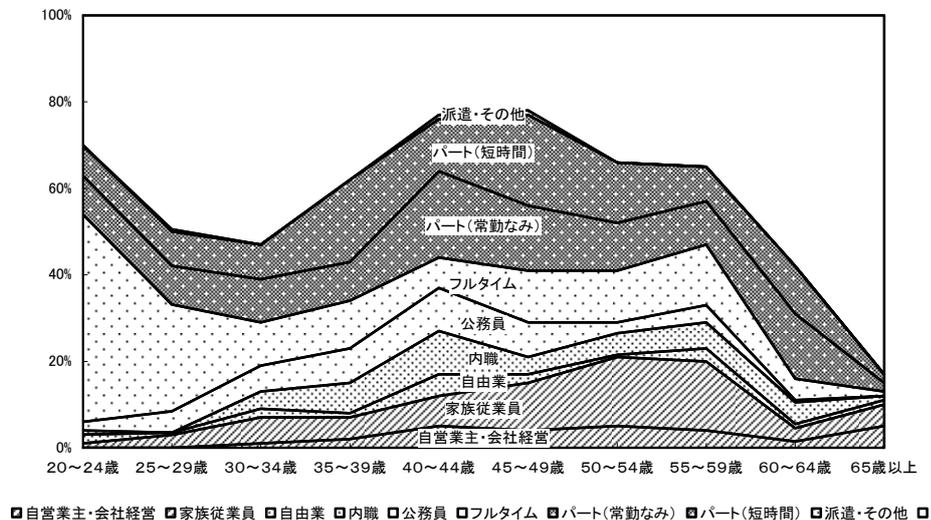
□高学歴化・晩婚化・高齢化を映し出した M 字型就業形態

仕事を「している」女性の就業形態を年齢層別にみると、「正社員」の多い 20 代後半と「パート」の多い 50 代前半の 2 点をピークにし、30 代前半を谷とした M 字型カーブを描いている。95 年は、「フルタイム」の多い 20 代前半と「パート」の多い 40 代後半がピークであり、今回 M 字が 5 歳高齢に移行している。これは、20 代で「結婚していない」女性の率が高く (45.9%→62.5%)、仕事を「していない」女性の内「通学している」(3.7%→27.1%) 率が 7.3 倍となって、女性の高学歴化、非婚・晩婚化を反映したことが一因となっている。

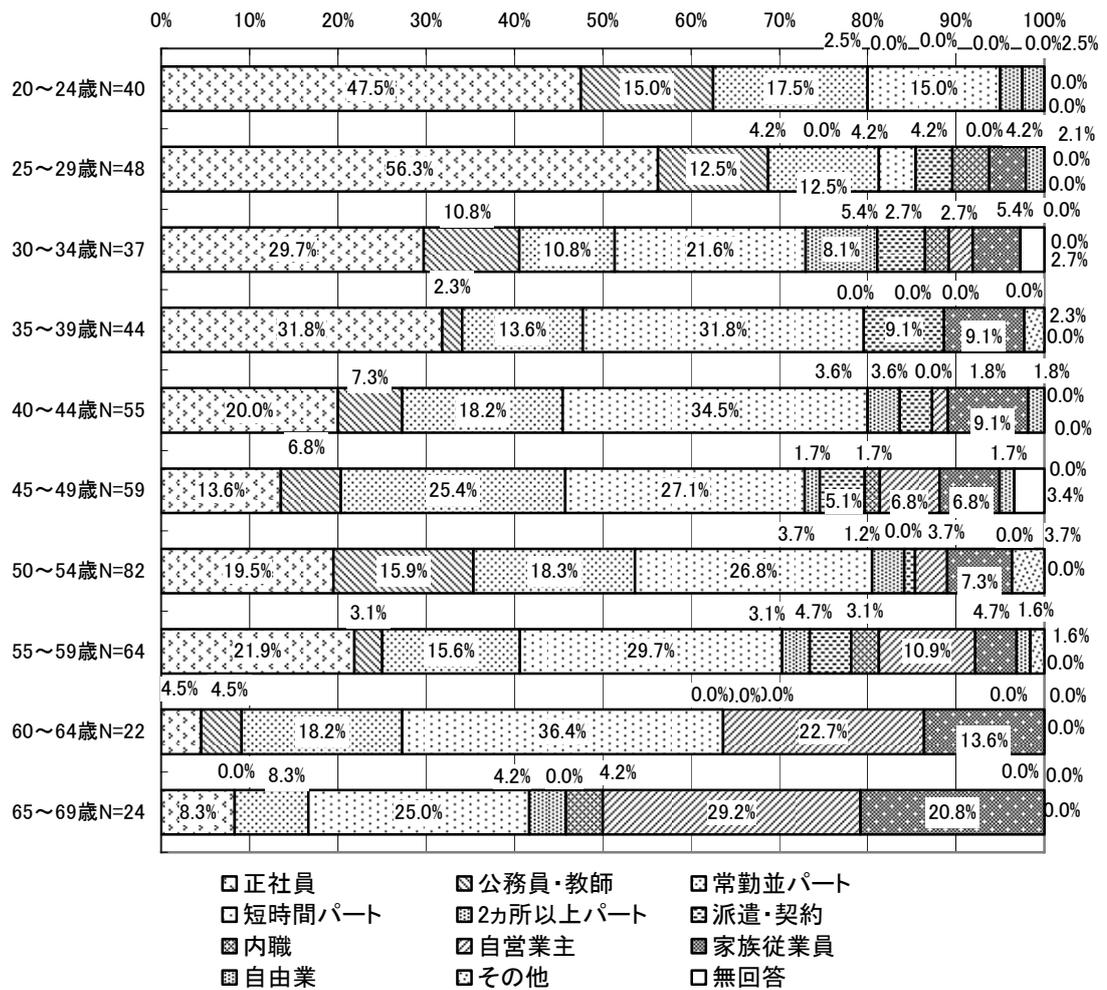
今回 M 字型グラフ



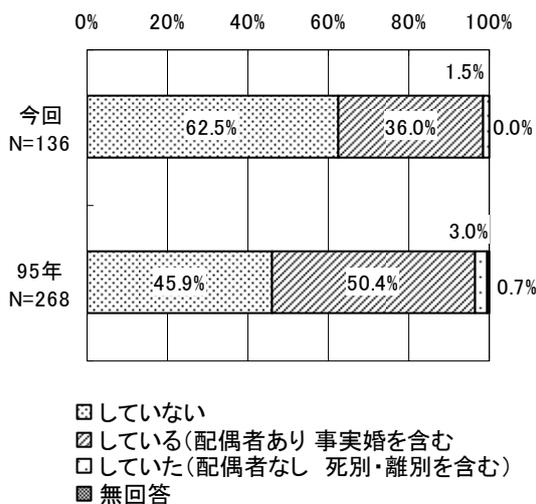
95年 M 字型グラフ



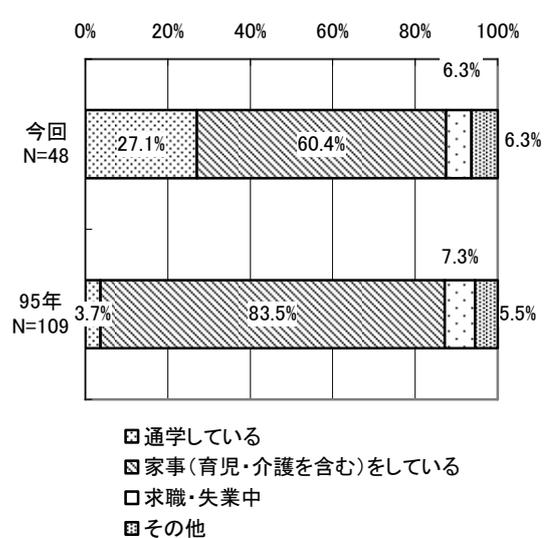
年齢層別就業形態



結婚の有無(20～29 歳)



仕事をしていない人が主に行っている事(20～29 歳)

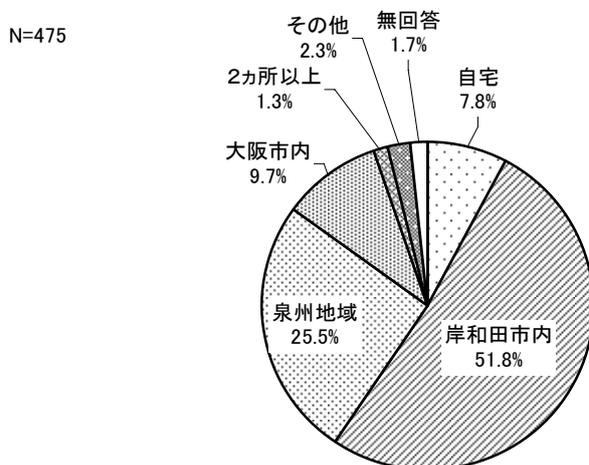


(3)勤務先(就業地) (問 15)

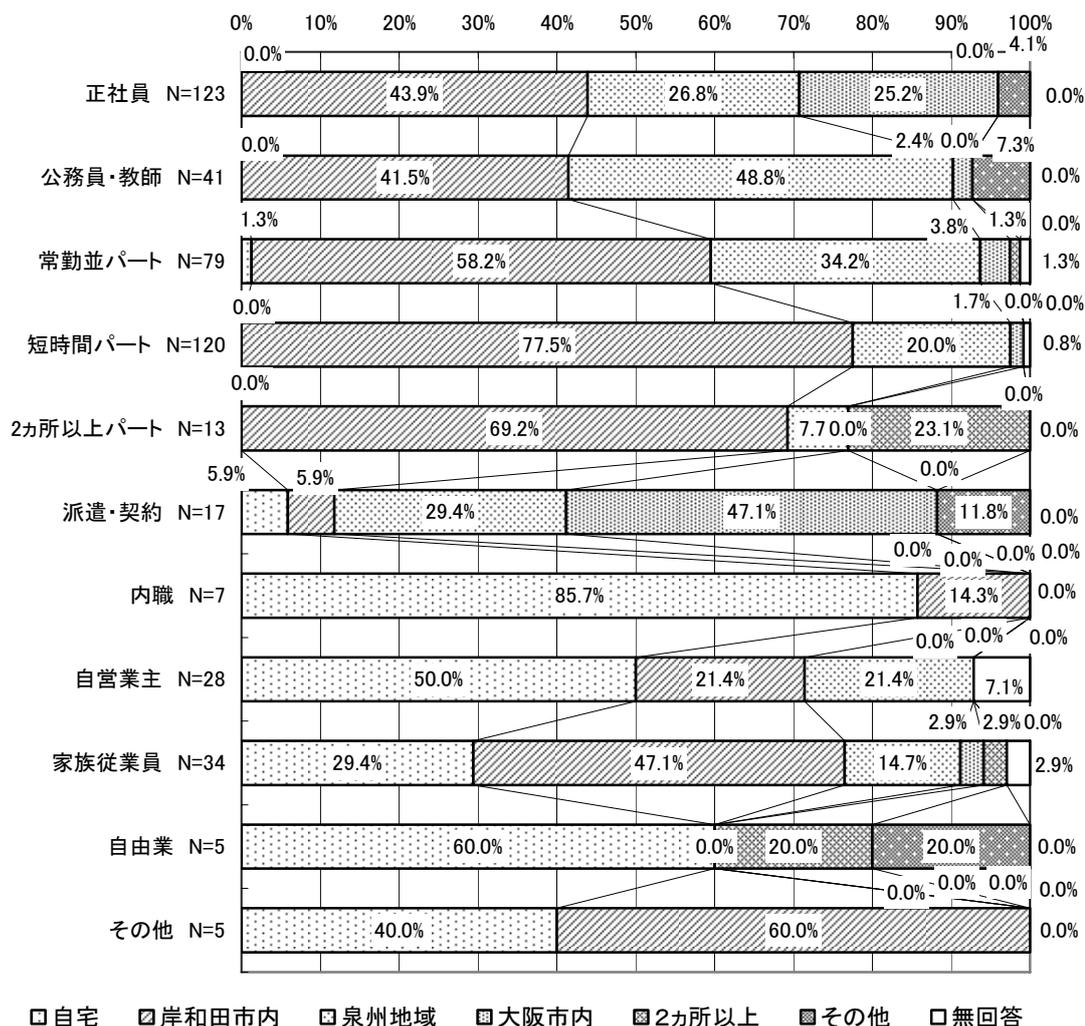
口岸和田市内が約6割・「派遣・契約」は半数弱が大阪市内へ

就業地は、「自宅」「岸和田市内」「泉州地域」の堺市以南で85.1%を占めており、職住直近を選んでいることがわかる。就業形態別にみると「派遣・契約」だけ大阪市内(47.1%)が最も多い。

勤務先



就業形態別勤務先



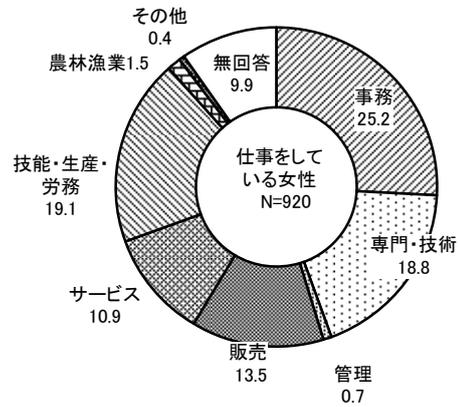
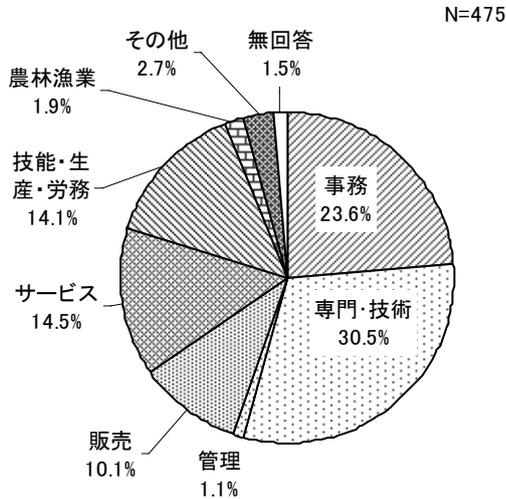
(4)職種 (問 16)

□「専門・技術」が増加

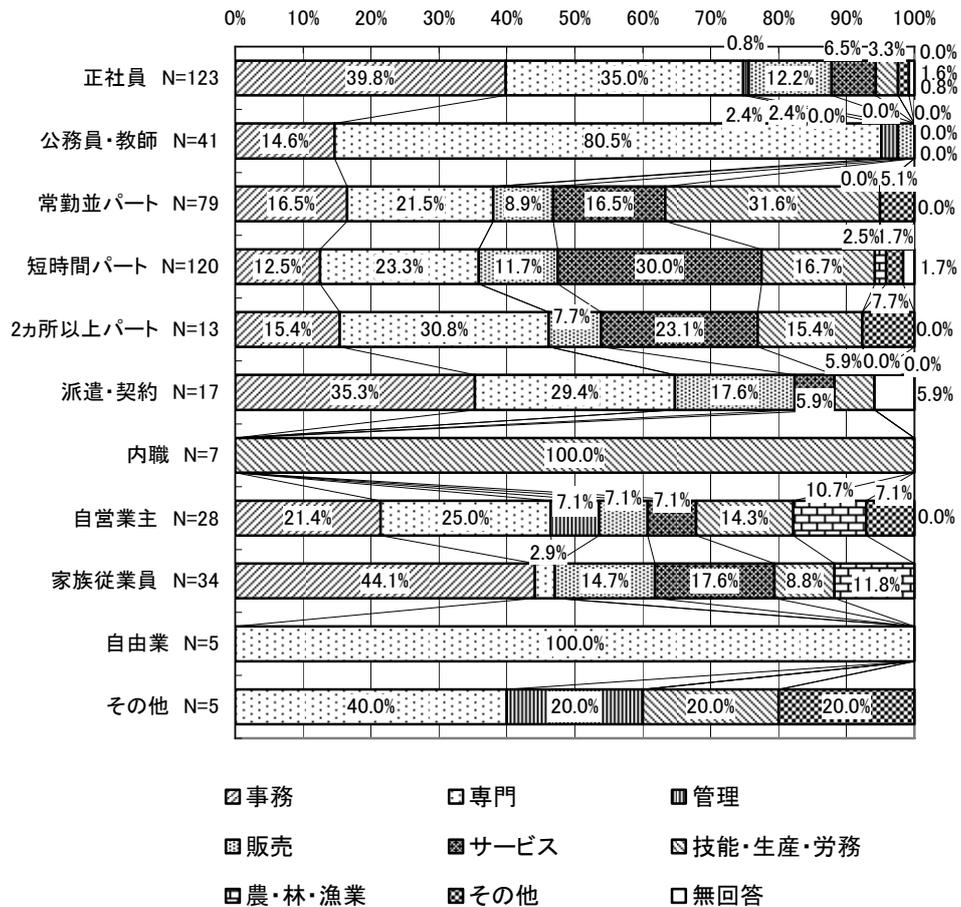
職種は「専門・技術」(18.8%→30.5%) が最も多く、95年に比べて1.6倍に増加している。次いで「事務」「サービス」「技能・生産・労務」である。「専門・技術」が多い就業形態は「自由業」が100%、次が「公務員・教師」である。

職種

95年職種



就業形態別職種

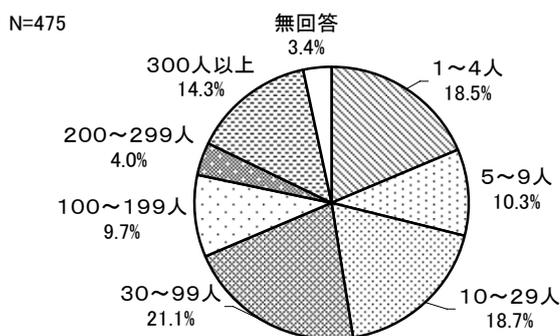


(5) 事業所の規模 (問 17)

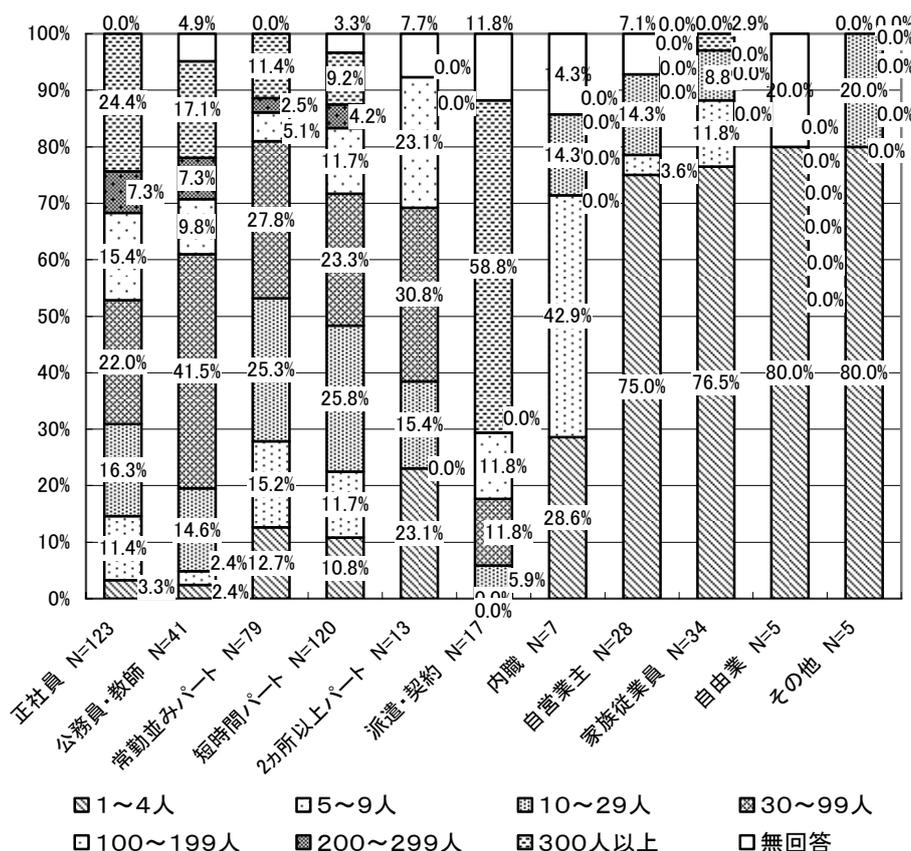
□ 従業員数「30～99人」が最も多く、「派遣・契約」は、「300人以上」

従事する事業所の規模をみると、「30～99人」が最も多く21.1%である。ついで「10～29人」「1～4人」「300人以上」の順である。就業形態別にみると、「派遣・契約」は「300人以上」が58.8%を占め、「正社員」は「300人以上」が24.4%である。「公務員・教師」「2ヵ所以上パート」「常勤並パート」は「30～99人」が多く「短時間パート」は「10～29人」が多い。「自営業主」「家族従業員」「自由業」は「1～4人」が多く、「内職」は「5～9人」が42.9%である。

従業員数



就業形態別従業員数



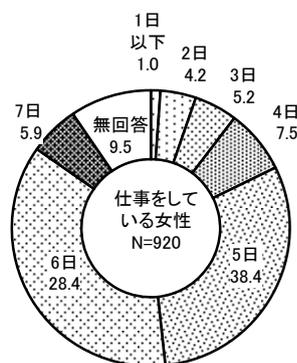
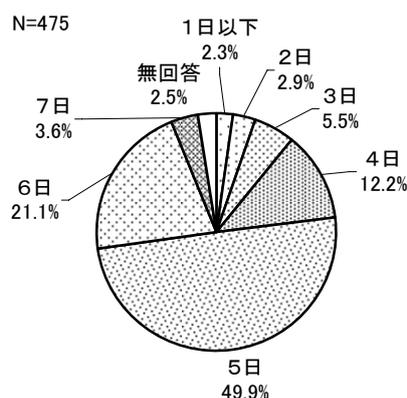
(6) 1週間の平均勤務日数 (問 18)

口週5日制が定着してきたが、「家族従業員」や「内職」「自営業主」は休みなしも・・・

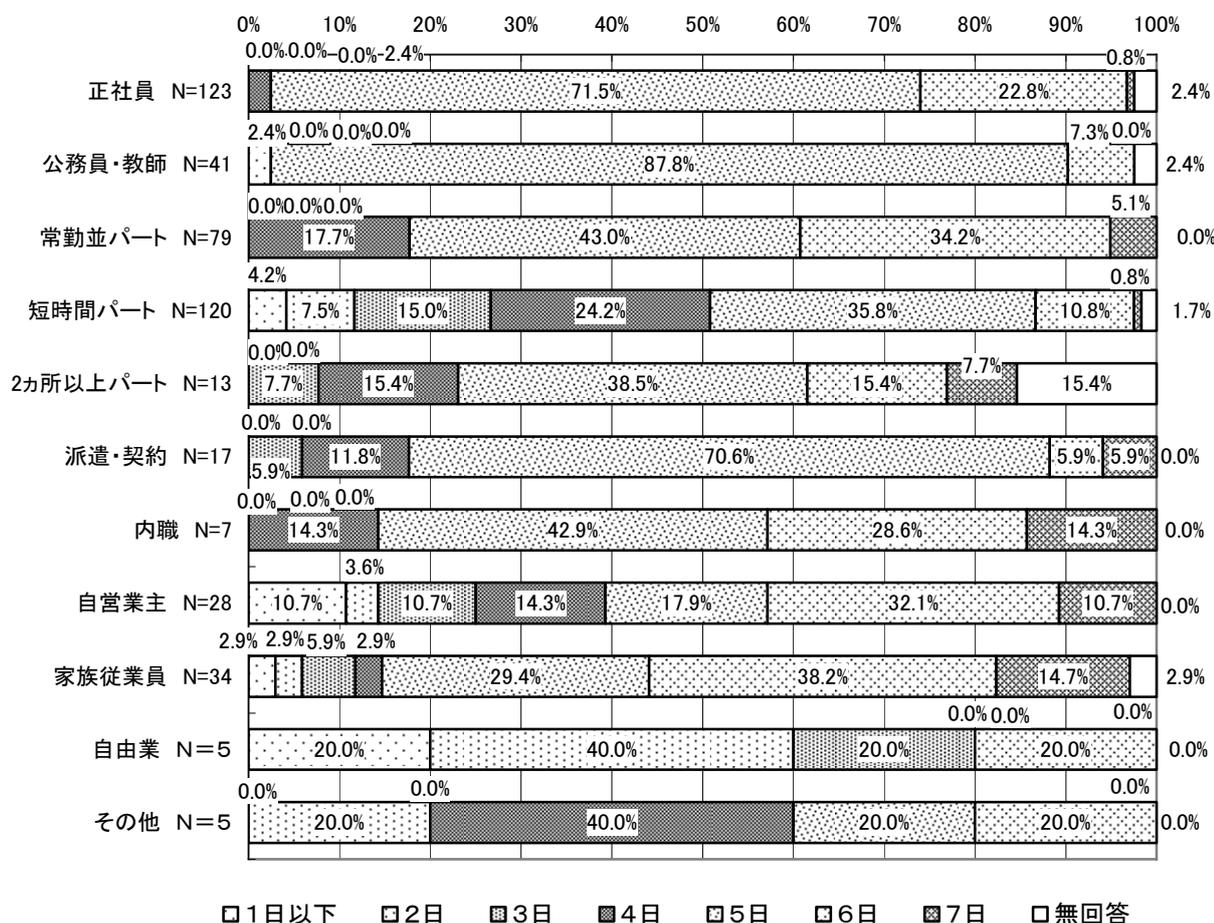
仕事を「している」女性の1週間平均勤務日数は、「5日」(38.4%→49.9%)で95年より11.5ポイント増加した。就業形態別にみると「公務員・教師」「正社員」「派遣・契約」の7割以上が「5日」である。「常勤並パート」「内職」と「短時間パート」も、「5日」が最も多い。「6日」が多いのは「家族従業員」と「自営業主」であり、「家族従業員」「内職」「自営業主」では「7日(毎日)」も10~15%を占める。

勤務日数

95年勤務日数



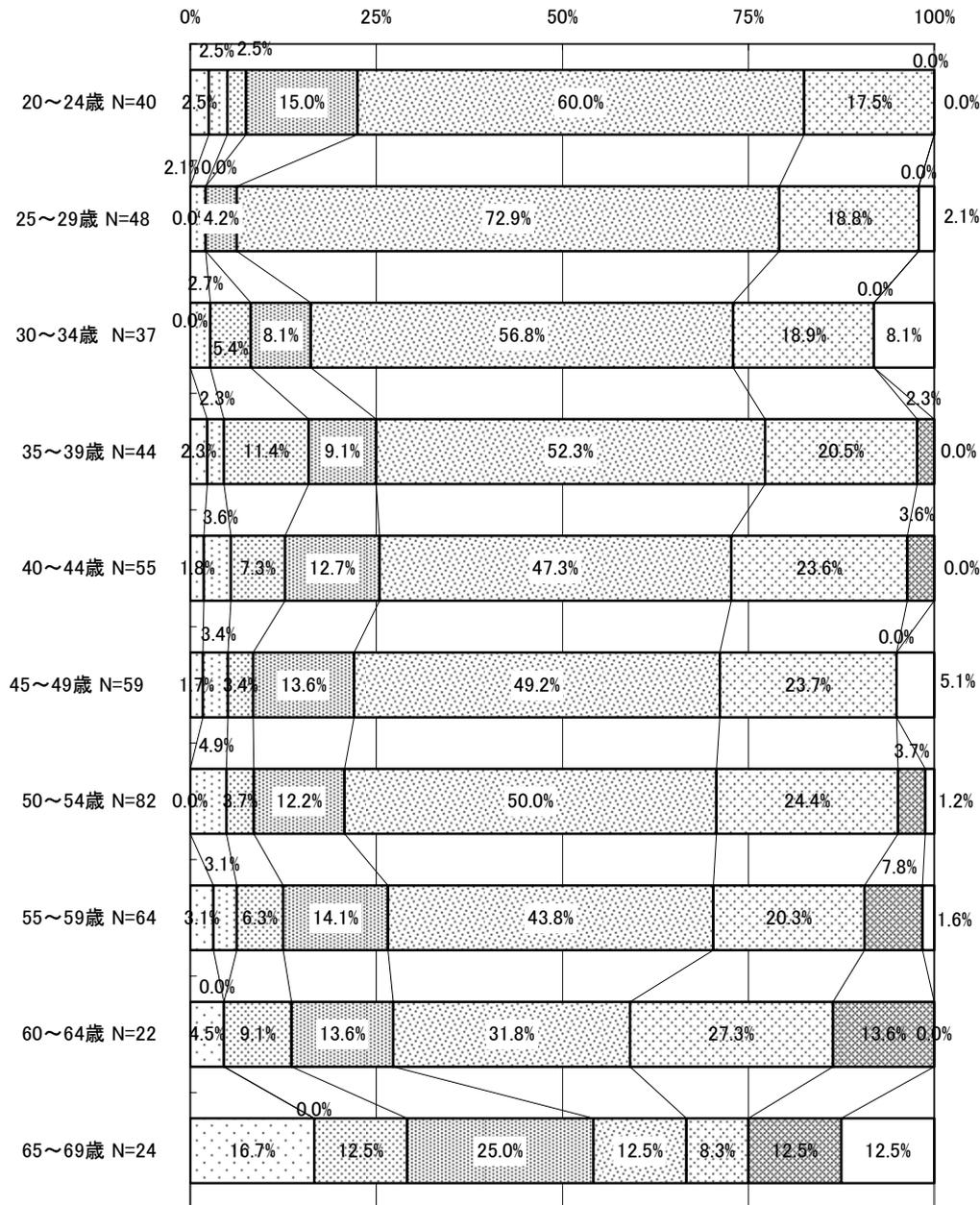
就業形態別 勤務日数



□60代の10人に1人以上が、「毎日」働く

年齢層別にみると、60代後半を除き、どの年代でも最も多いのが「5日」であり、なかでも多いのが20代で6割を超える。又50代後半から60代で「7日（毎日）」が増えているのは、この年代では仕事を「している」女性のうちで「家族従業員」と「自営業主」の占める割合が高いためと考えられる。（16頁、20頁参照）

年齢層別勤務日数



□1日以下 □2日 □3日 □4日 □5日 □6日 □7日 □無回答

(7) 1日の仕事時間数 (問 19)

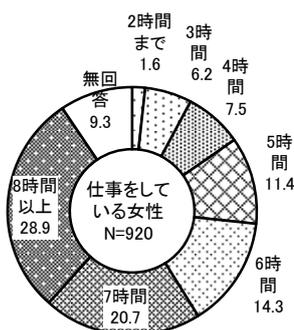
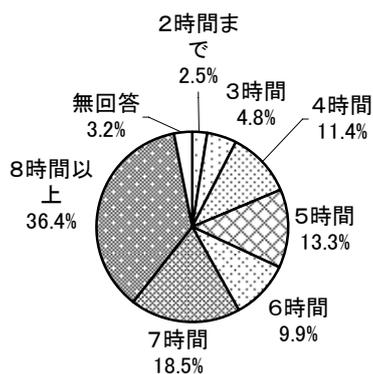
□7割近くが7時間以上働いている「常勤並パート」

1日の仕事時間数は、「8時間以上」が36.4%と最も多く、95年の28.9%を7.5ポイント上回った(1.3倍)。「正社員」では、73.2%、「公務員・教師」では82.9%が「8時間以上」である。さらに、「常勤並パート」の65.8%が「7時間」「8時間以上」の就労をしており「パート」であるにもかかわらず、「常勤」並に働いている。また「自営業主」の32.1%が「8時間以上」働いている。

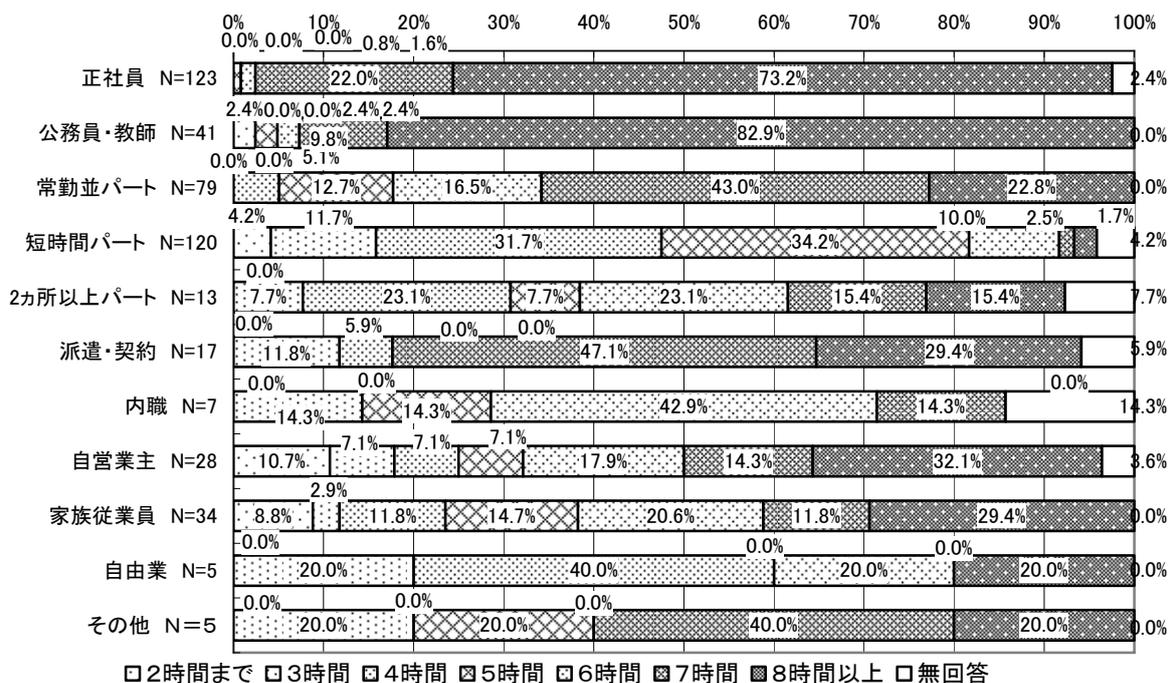
1日の仕事時間数

95年 1日の仕事時間数

N=475



就業形態別 1日の仕事時間数



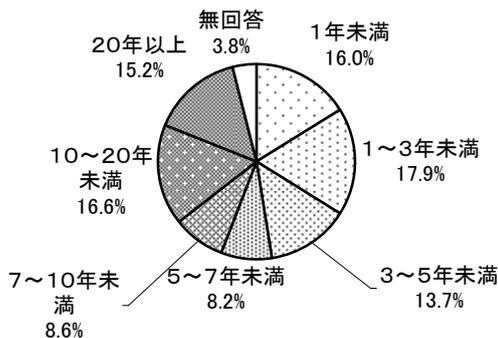
(8) 勤続年数 (問 20)

□「非正規就業」や「内職」「自由業」では「5年未満」が多い

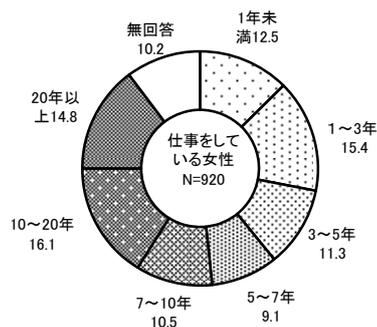
現事業所での勤続年数は、「1～3年未満」が最も多く17.9%、次いで「10～20年未満」である。「5年未満」の就業者を合わせると47.6%となり、95年の39.2%を8.4ポイント上回る。就職形態別に見ると「20年以上」は、「自営業主」「家族従業員」で多く、「10年～20年未満」を合わせると双方とも70%以上となる。「パート」「派遣・契約」「内職」「自由業」は、「5年未満」が多い。

勤続年数

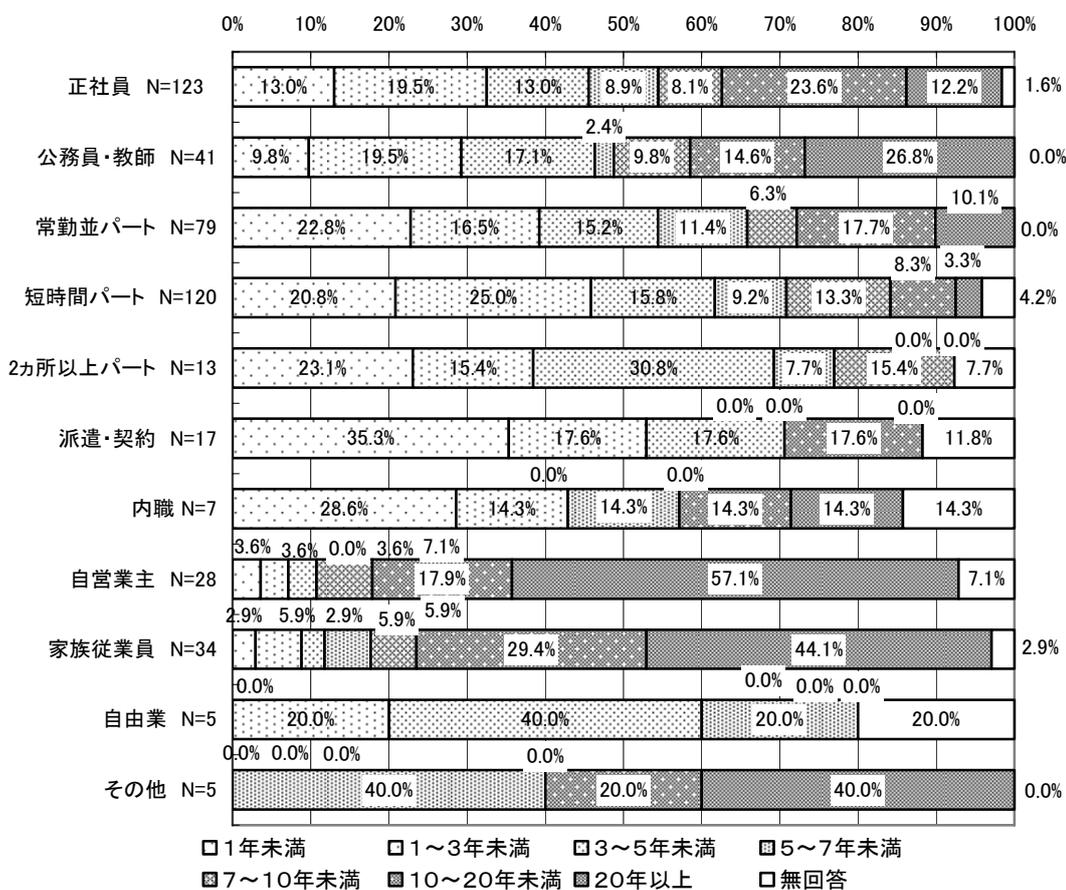
N=475



95年勤続年数



就業形態別勤続年数

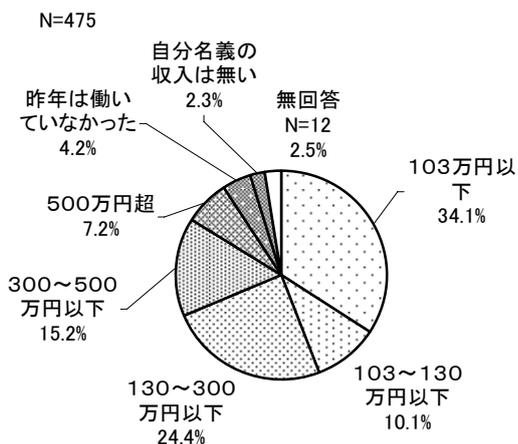


(9) 年収 (問 21)

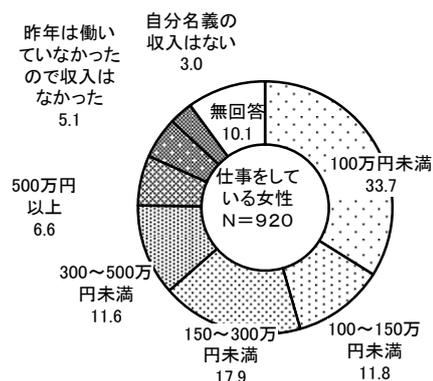
□仕事を「している」の7割が、300万円以下

仕事を「している」女性の約7割が「0～300万円以下」(63.4%→68.6%)の収入であるが、「300万円超」(18.2%→22.4%)で4.2ポイント増加している。年齢層別にみると20代を除くすべての年代で「0～103万円」が最も多く「300万円超～500万円以下」は30代が最も多い。「500万円超」は20代で0.0%、30代7.4%、40代7.9%であるが、50代12.3%と最も多くなる。また「自分の名義の収入はない」が2.3%である。

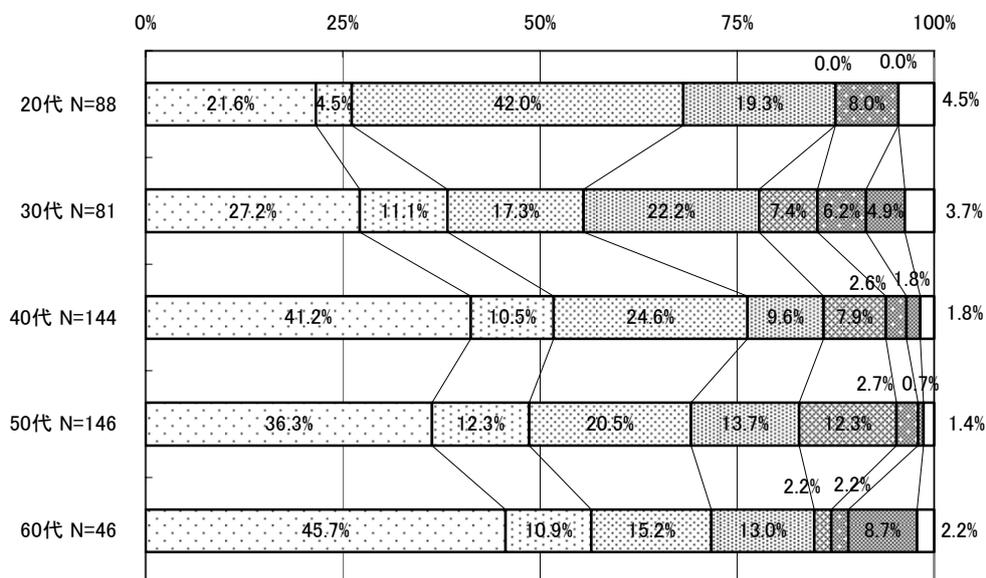
収入



95年収入



年齢層別収入

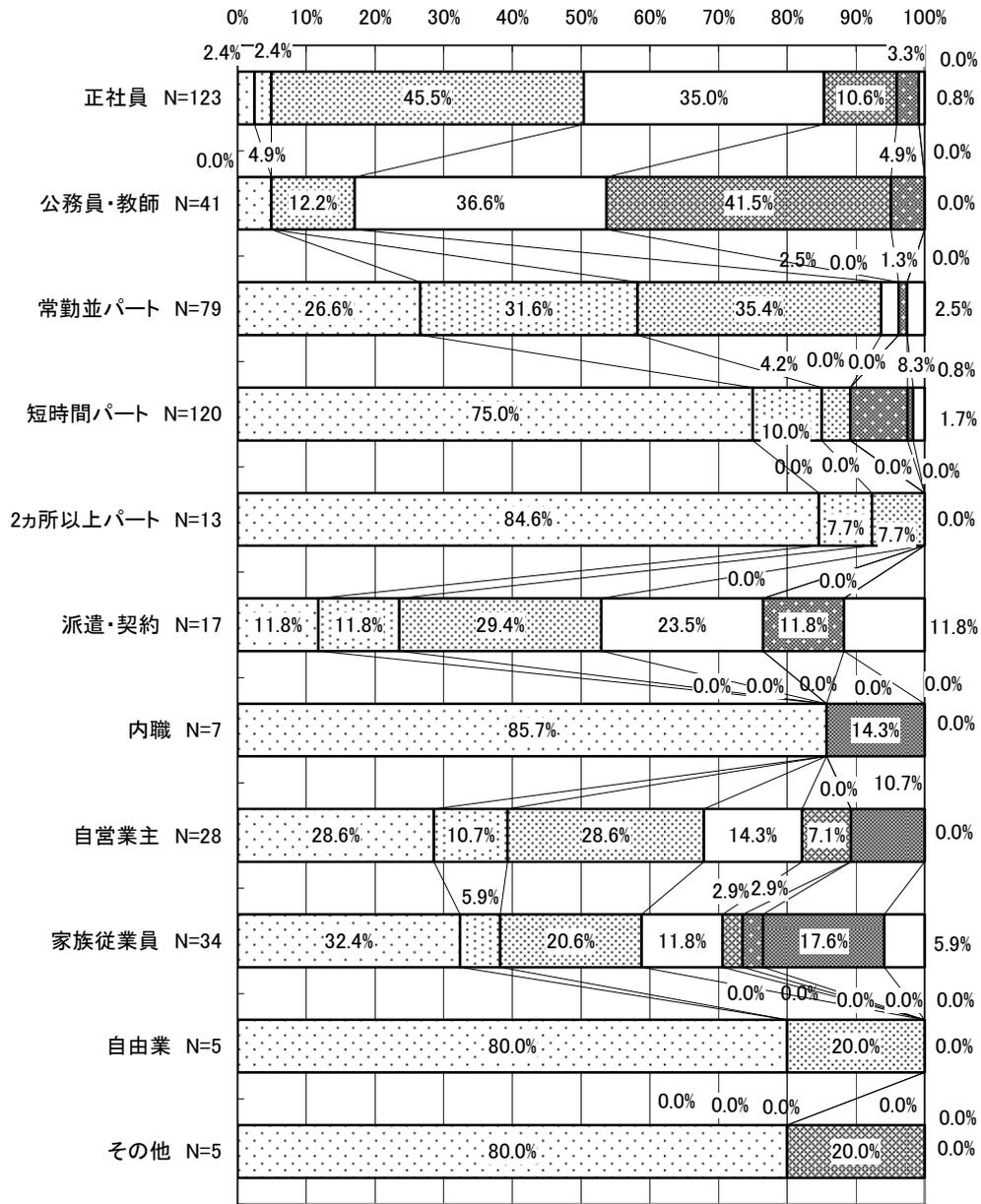


- 103万円以下
- ▨ 130～300万円以下
- ▩ 300～500万円以下
- 500万円超
- 昨年働いていなかった
- 自分名義の収入はない
- 無回答

□「公務員・教師」の4割強が「500万円超」、「内職」の8割以上が「103万円以下」

就業形態別にみると「正社員」「公務員・教師」では「300万円以上」がそれぞれ45.6%、78.1%と多く「内職」「自由業」「2ヵ所以上パート」「短時間パート」で、「103万円以下」が7割を超える。

就業形態別 年収



- 103万円以下
- ▨ 103~130万円以下
- ▩ 130~300万円以下
- ▧ 300~500万円以下
- ▦ 500万円超
- 昨年働いていなかった
- 自分名義の収入はない
- 無回答

(10)昇進 (問 22)

□「収入が増えるから昇進したい」

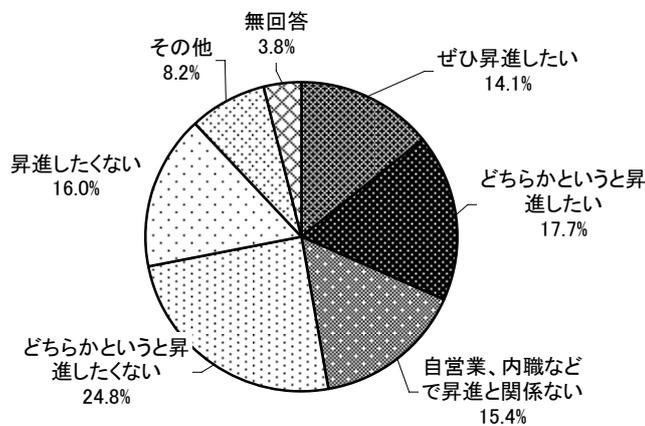
「あなたに昇進の機会が与えられたら」の問いに、「昇進したい」「どちらかと言うと昇進したい」をあわせて3割以上を占める。その理由について、「収入増加」が最も多く、過半数を占める。

□「家庭との両立が難しくなるから」昇進したくないが4割

「どちらかと言うと昇進したくない」と「昇進したくない」をあわせると40.8%で「昇進したい」と「どちらかと言うと昇進したい」を上回っている。その理由については、多い順に「家庭との両立が難しくなるから」(41.2%)「責任があり仕事が大変になるから」(37.1%)「人間関係が難しくなるから」(11.3%)と続く。

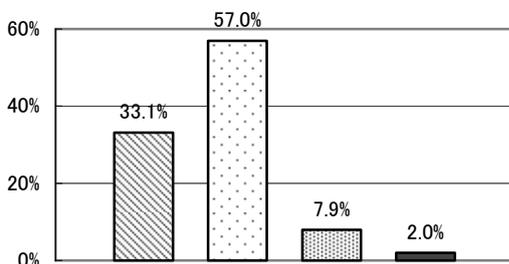
昇進

N=475



昇進したい理由

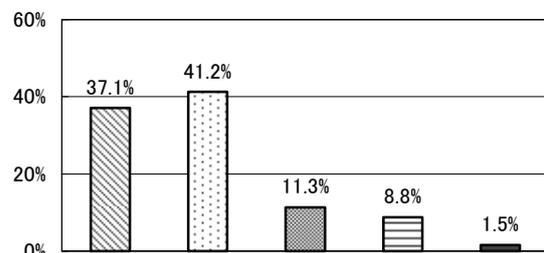
N=151



- 能力を十分発揮したい
- 収入が増加する
- 政策・企画など意思決定に参加したい
- その他

昇進したくない理由

N=194



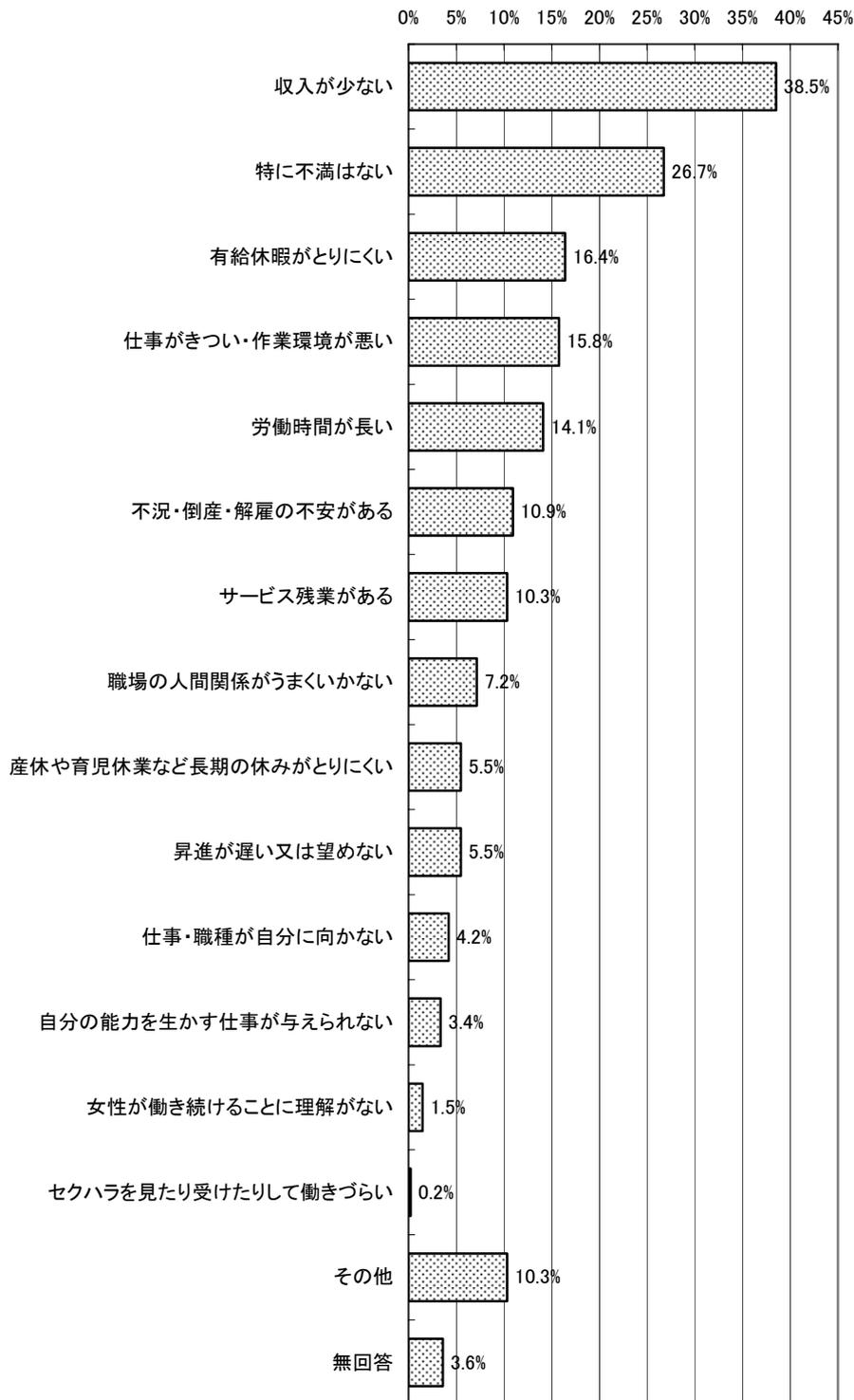
- 責任があり、仕事が大変になるから
- 家庭との両立が難しくなるから
- 人間関係が難しくなるから
- その他
- 無回答

(11)職場での悩み (問 23)

口不満は「収入が少ない」が約4割、「その他」の具体的記述で「正社員になれない」が多い

「現在の職場で悩んでいることや不満」については、「収入が少ない」が最も多く、つぎに「有給休暇がとりにくい」「仕事がかたい・作業環境が悪い」「労働時間が長い」と続く。「その他」の具体的記述では「正社員になれない」が多い。

職場での悩み (N=475 M.T.=170.5%)



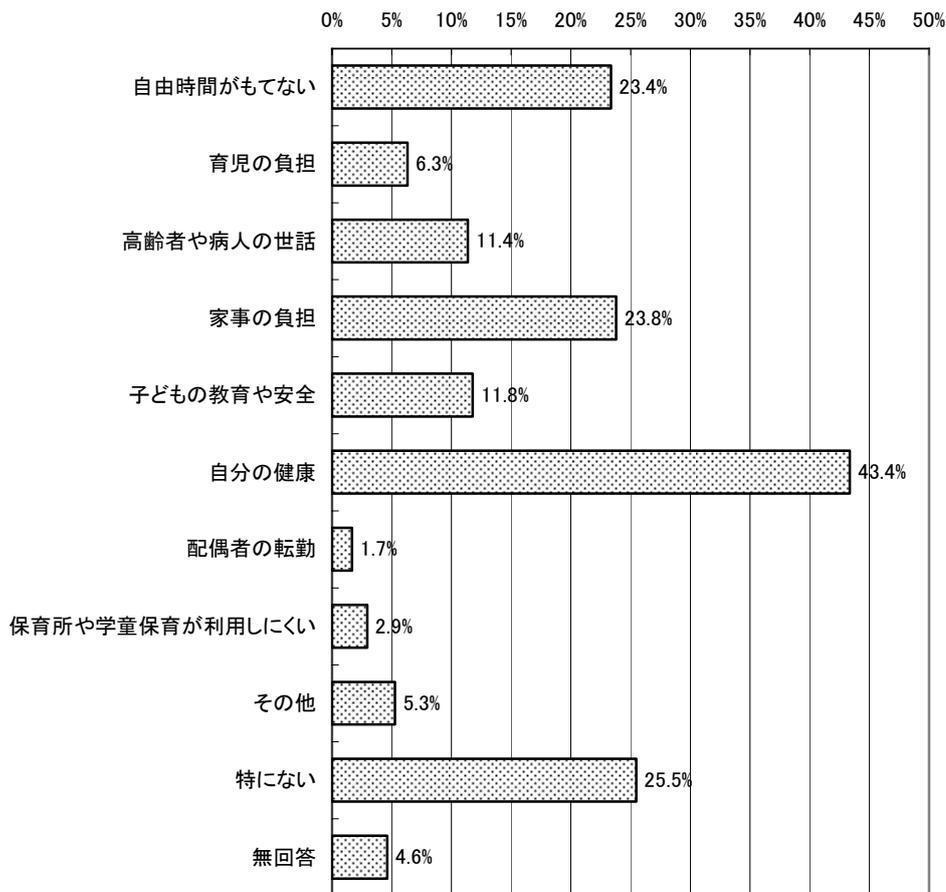
(12)職場以外での悩み（問 24）

□「自分の健康」「家事の負担」「自由時間がもてない」が3大悩み

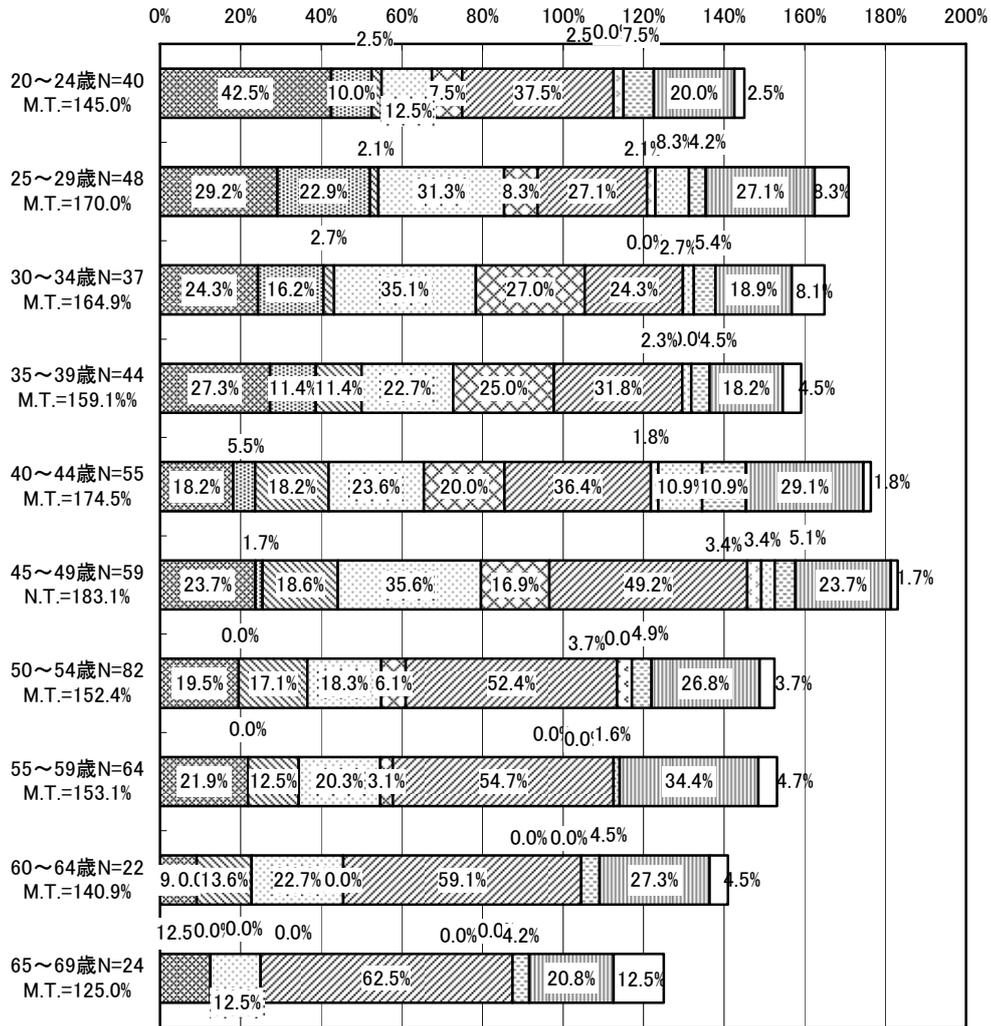
仕事を続けるにあたって、職場以外での悩みについては、「自分の健康」「家事の負担」「自由時間がもてない」が上位3つの悩みである。「自分の健康」と答えたのは、40代後半で5割近くになり、50代、60代と年齢が増すほど高率になる。一方20代前半でも37.5%と高く、健康への不安はほぼ全ての年代で共通の悩みである。30代前半では「家事の負担」と「子どもの教育や安全」が多い。

「その他」の具体的な記述では、「老後の生活」が多く「家族の介護」や「子どもとの時間が少ない」なども記述されている。

職場以外での悩み（N=475 M.T.=160.0%）



年齢層別職場以外での悩み



- 自由時間がもてない
- 育児の負担
- 高齢者や病人の世話
- 家事の負担
- 子どもの教育や安全
- 自分の健康
- 配偶者の転勤
- 保育所や学童保育が利用しにくい
- その他
- 特にない
- 無回答

第2章 正規就業の実態と問題

(1) 就業の状況 (問 14)

□正規就業は 30%台のまま

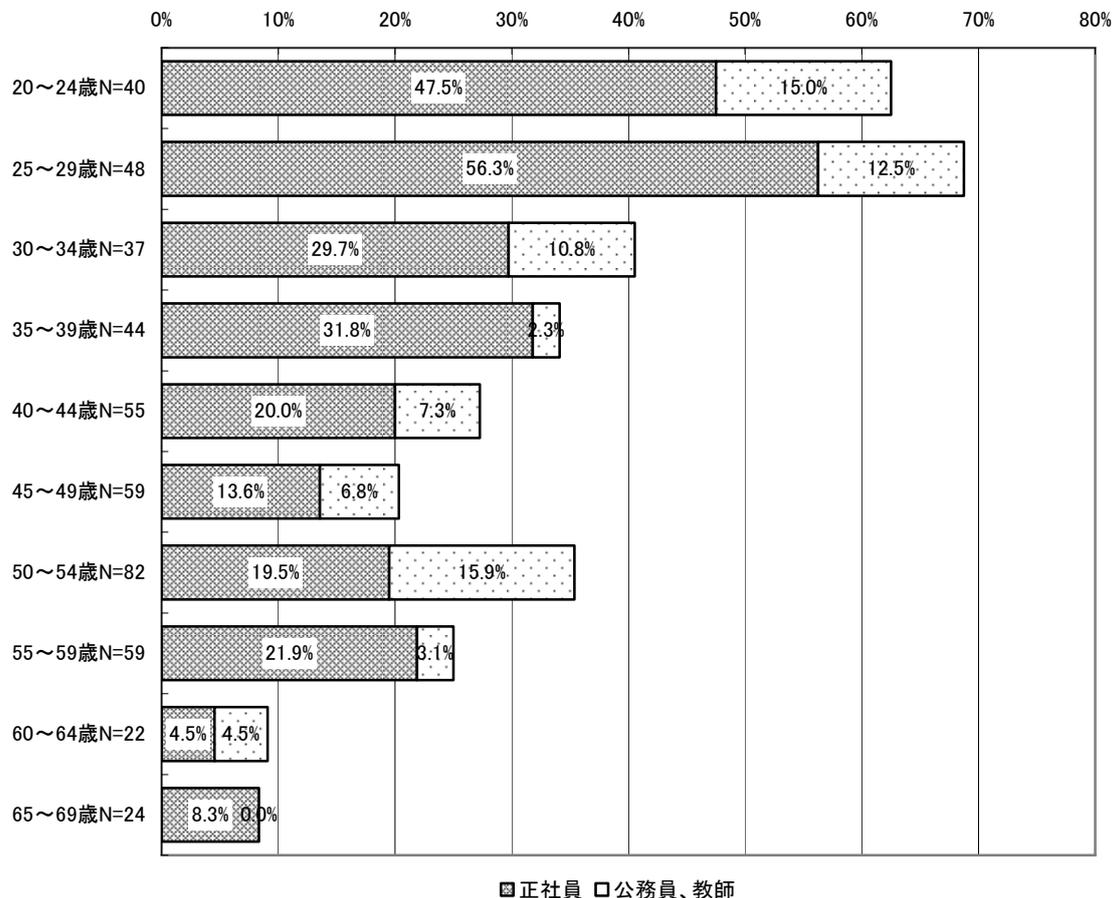
女性の就業形態のうち正規就業の占める割合は「正社員」と「公務員・教師」を合わせ 34.5%であり、95年より 3.8 ポイント増加した。しかし、10年経ても 30%台でしかない。(14 頁参照)

(2) 年齢層別就業実態 (問 14)

□「正社員」の比率は 20 代後半が 56.3%、30 代前半が 29.7%

「正社員」(22.7%→25.9%) は、95年より 3.2 ポイント増加した。年齢層別にみると 20 代後半では 56.3%と過半数を占めているにもかかわらず、30 代前半で約 1/2 の 29.7%にまで落ち込む。これは結婚と第 1 子出産のため、退職している場合が多いからである。(60 頁参照)。

正規就業の年齢層別就業実態

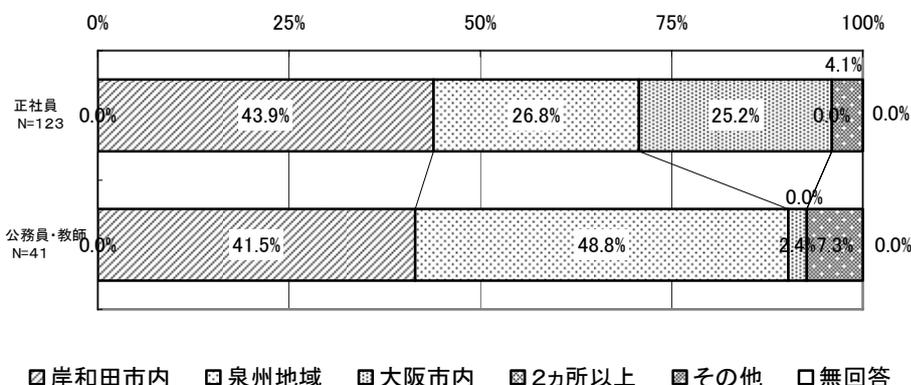


(3)勤務先(就業地) (問 15)

□正規就業は職住直近で働く

「泉州地域」と「岸和田市内」に「正社員」の70.7%、「公務員・教師」の90.3%が通勤しており職住直近を選んでいることがわかる。

勤務先

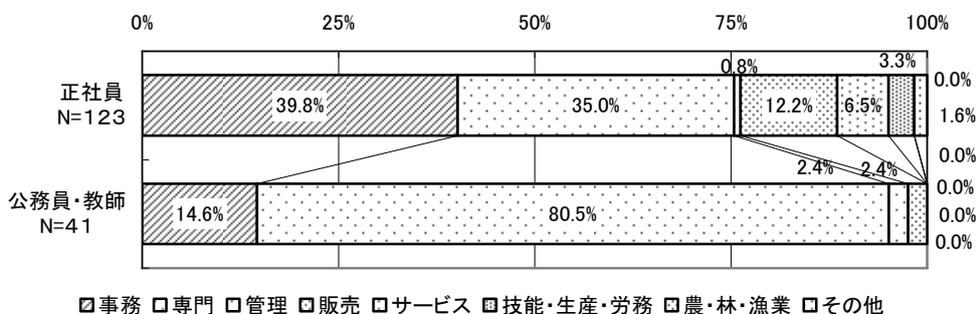


(4)職種 (問 16)

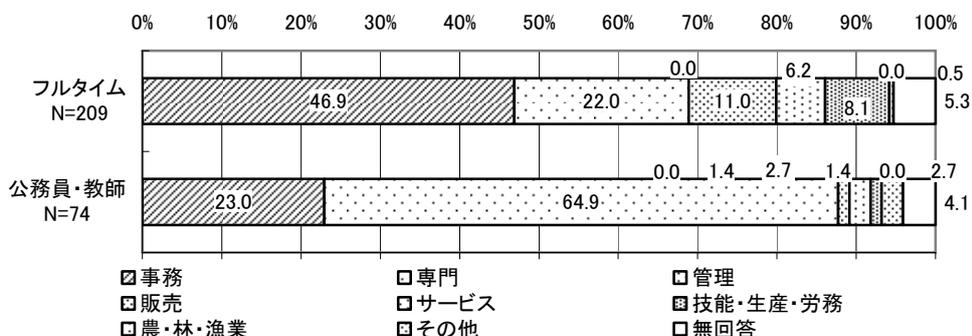
□「公務員・教師」の8割以上が「専門・技術」、管理的仕事が95年の0.0%~2.4%に

「公務員・教師」の80.5%、「正社員」の35.0%が「専門・技術」に携わっている。これは、それぞれ95年より10ポイント以上の伸びである。その内容の記述では、看護師、保育士、教諭、介護士、栄養士、歯科衛生士、医療事務などの、福祉・教育・医療分野が多い。「管理」に携わっている女性は、「正社員」(0.0%→0.8%)、「公務員・教師」(0.0%→2.4%)と僅かであるが増加している。

職種



95年職種

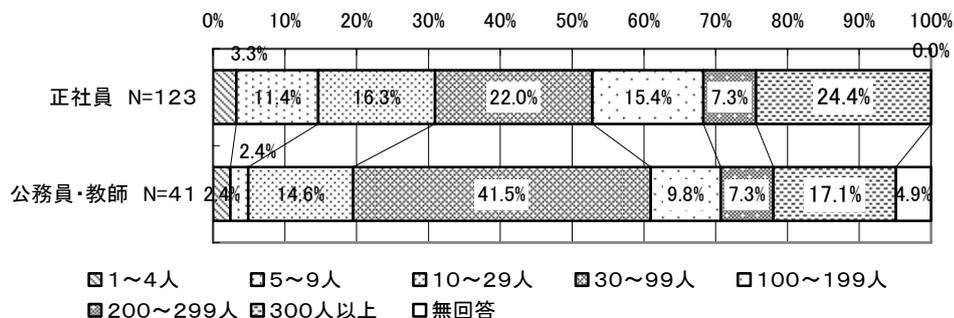


(5)事業所の規模 (問 17)

□正社員は「300人以上」が最多

「正社員」は「300人以上」が最多で24.4%、次に「30～99人」が22.0%「10～29人」が16.3%である。
「公務員・教師」は「30～99人」が41.5%と多く、次に「300人以上」の17.1%である。

事業所の規模

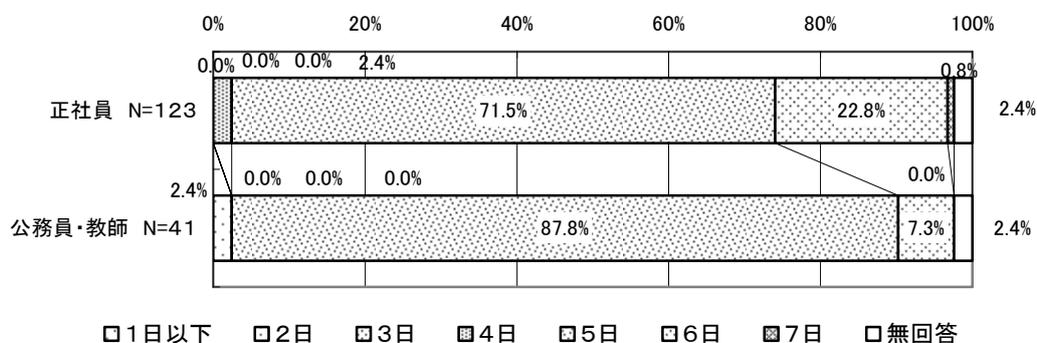


(6)1週間の平均勤務日数 (問 18)

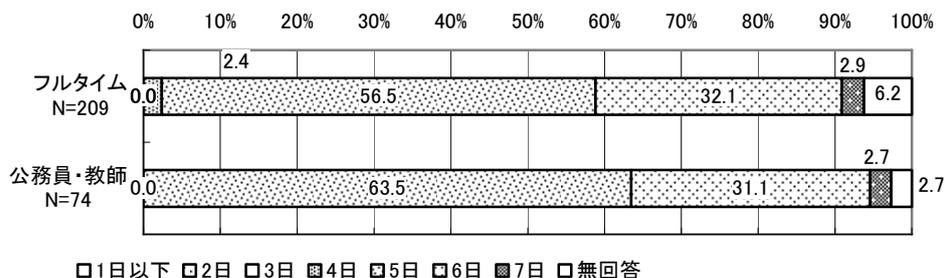
□「公務員・教師」の8割以上、「正社員」の7割が週5日勤務

週5日勤務は「公務員・教師」は(63.5%→87.8%)と1.4倍、「正社員」は(56.5%→71.5%)と1.3倍の伸びで、週休2日制が定着してきている。

1週間の平均勤務日数



95年 1週間の平均勤務日数

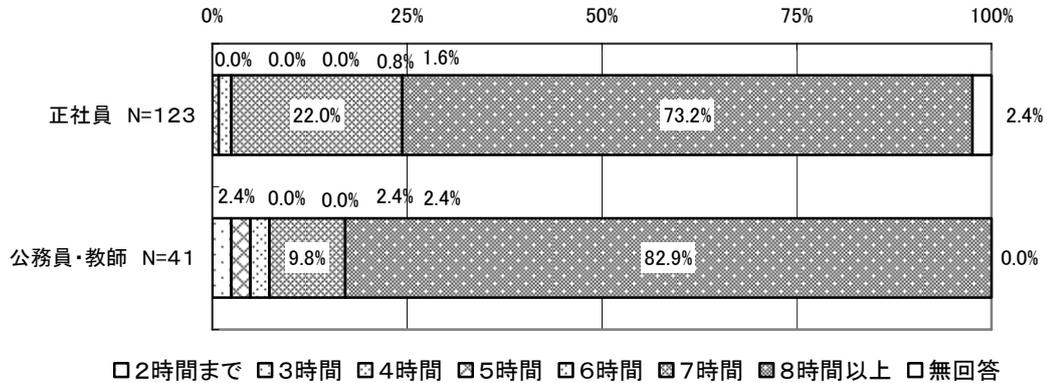


(7) 1日の仕事時間数 (問 19)

□「正社員」の7割以上、「公務員・教師」の8割以上が1日8時間以上

1日の仕事時間数は「8時間以上」が最も多く「正社員」は、(53.6%→73.2%)と1.4倍で「公務員・教師」は(67.6%→82.9%)と1.2倍であり、95年より増加している。

1日の仕事時間数

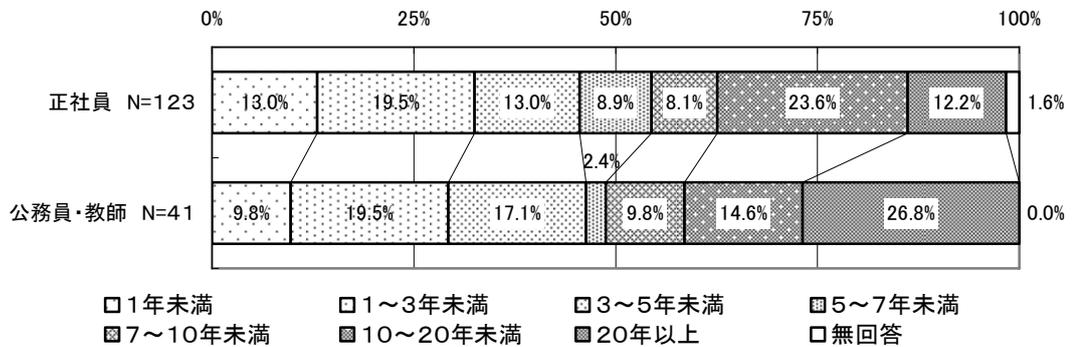


(8) 勤続年数 (問 20)

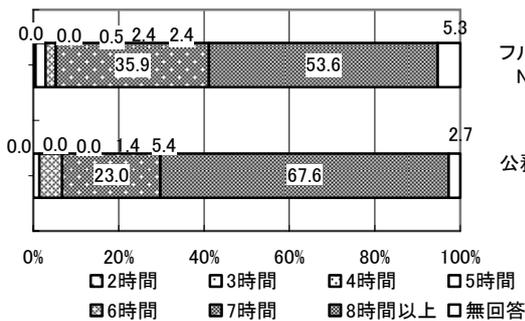
□「公務員・教師」の4割が10年以上

「公務員・教師」では「10年以上」が(59.4%→41.4%)と95年に比べ18ポイント減少しているが、「正社員」では(28.7%→35.8%)と7.1ポイント増加している。しかし、依然として「公務員・教師」の方が「正社員」より平均勤続年数は長い。

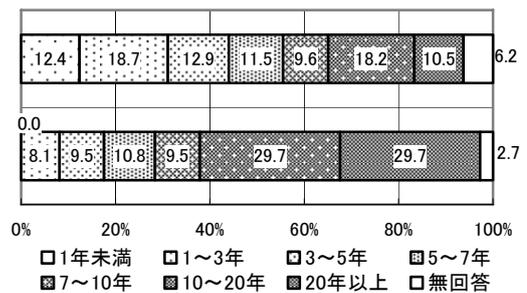
勤続年数



95年1日の就業時間



95年勤続年数

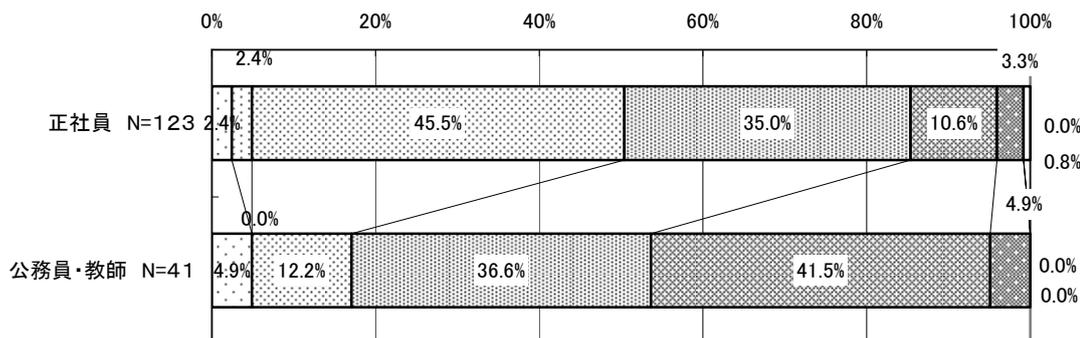


(9) 年収 (問 21)

□「正社員」の年収は「300万円未満」が過半数

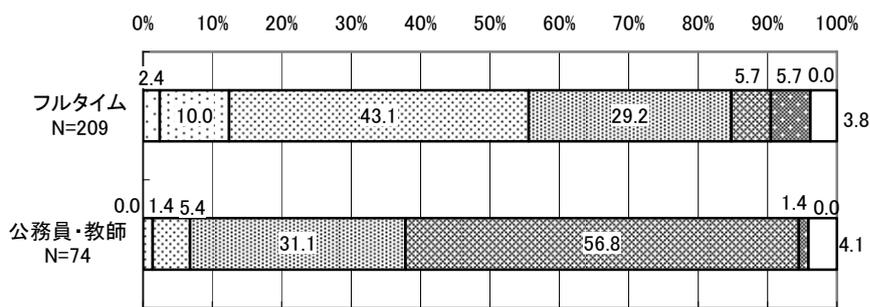
昨年の年収をみると、「正社員」では「300万円未満」(55.5%→50.3%)と、「500万円超」(5.7%→3.3%)が減少し「300万円超～500万円未満」(29.2%→35.0%)が増加している。「公務員・教師」では「300万円未満」(6.8%→17.1%)、「300万円超～500万円未満」(31.1%→36.6%)が増加し、「500万円超」(56.8%→41.5%)で15.3ポイント減少している。

就業形態別年収



- 103万円以下
- 103～130万円以下
- 130～300万円以下
- 300～500万円以下
- 500万円超
- 昨年働いていなかったため収入はない
- 自分名義の収入は無い
- 無回答

95 年年収



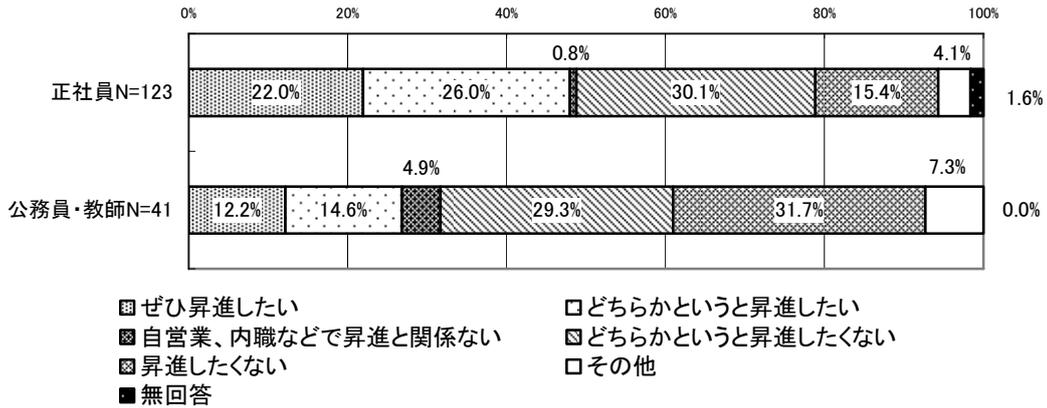
- 100万円未満
- 100～150万円未満
- 150～300万円未満
- 300～500万円未満
- 500万円以上
- 昨年働いていなかったため収入はない
- 自分名義の収入はない
- 無回答

(10)昇進 (問 22)

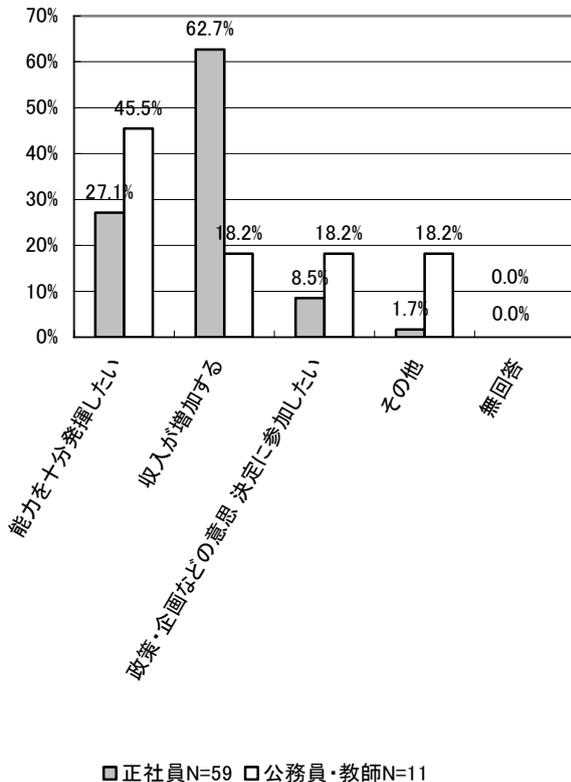
□「正社員」の昇進希望理由は「収入の増加」が 62.7%

「ぜひ昇進したい」「どちらかというと昇進したい」を合わせると「正社員」は 48.0%、「公務員・教師」は 26.8%である。その理由は「正社員」では「収入増加」62.7%、「公務員・教師」では「能力発揮」45.5%が最も多い。「昇進したくない」「どちらかというと昇進したくない」を合わせると「正社員」は 45.5%、「公務員・教師」61.0%である。その理由は「責任があり仕事が大変になる」が最も多く、「正社員」で 41.1%、「公務員・教師」で 44.0%である。

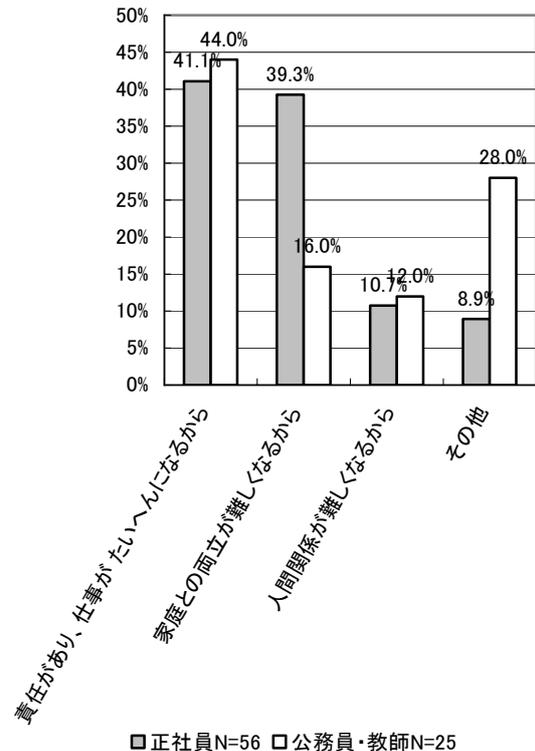
昇進の希望



昇進を希望する理由



昇進を希望しない理由

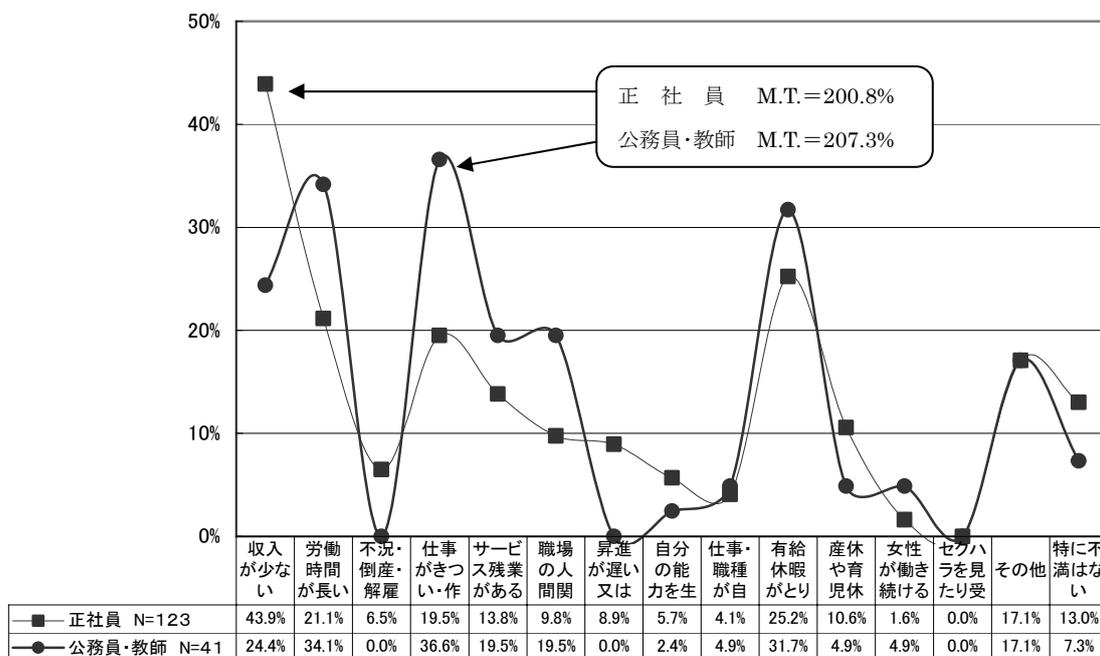


(11)職場での悩み (問 23)

□「正社員」の職場での悩み・不満は「収入の少ない」が4割以上

「正社員」の職場での悩みや不満は、第1に「収入の少ない」を挙げ、「有給休暇がとりにくい」「労働時間が長い」と続く。「その他」具体的には「人員が少なく休暇が取れない」「産休後の自分のポジションが心配」「パワーハラスメントがある」等がみられた。「公務員・教師」は、「仕事がきつい・作業環境が悪い」が最も多く、「労働時間が長い」「有給休暇がとりにくい」がほぼ同率である。

職場での悩み

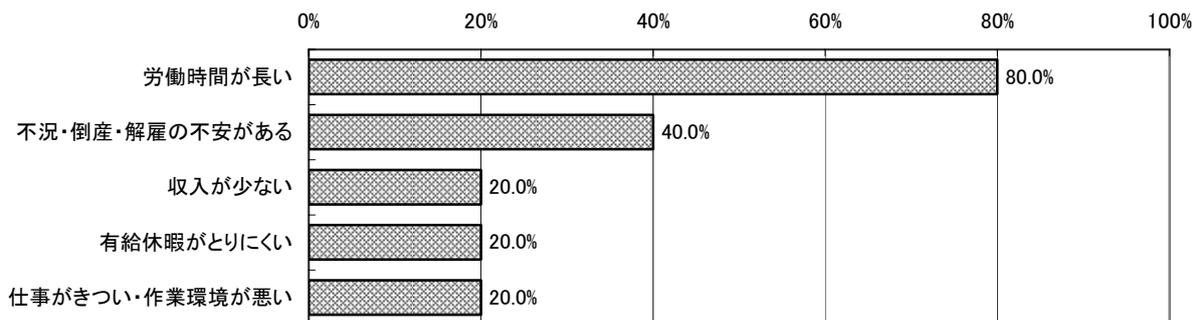


□「管理」の8割は「労働時間が長い」が悩み

管理的仕事の悩みは、「労働時間が長い」が80.0%、次いで「不況・倒産・解雇の不安」40.0%、「仕事がきつい」「有給休暇がとりにくい」「収入が少ない」が20.0%である。

管理的仕事の職場での悩み

N=5 M.T.=180%

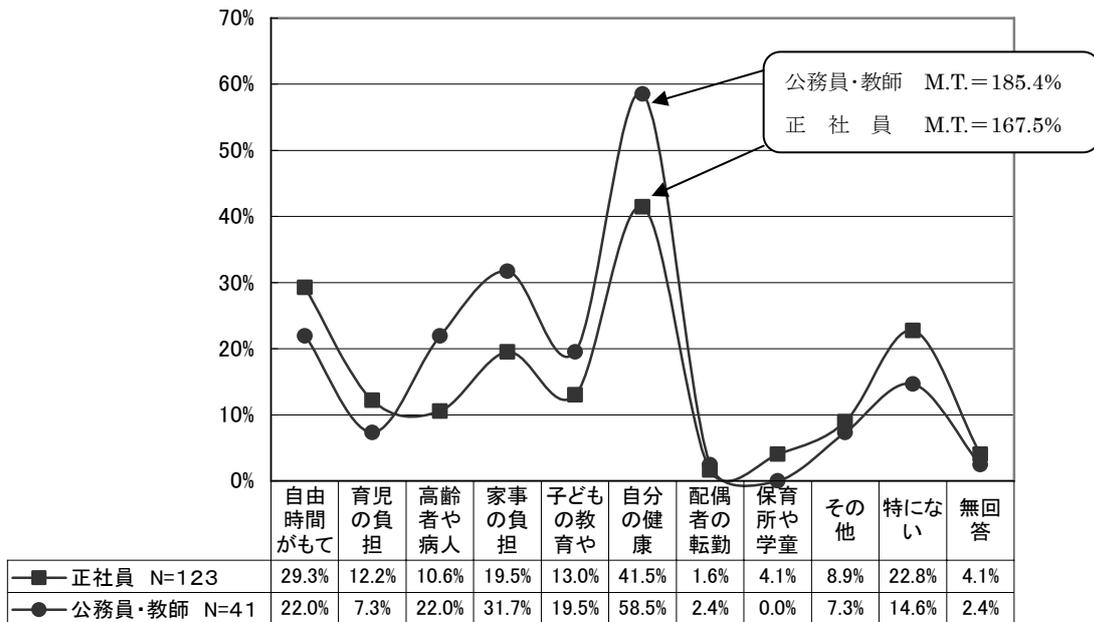


(12) 職場以外での悩み (問 24)

□職場以外での悩み・心配は「自分の健康」が4～6割、「老後の不安」も記述が多い

仕事を続けるにあたって職場以外での悩みや不安については、「自分の健康」(「正社員」41.5%、「公務員・教師」58.5%)や「家事の負担」(「正社員」19.5%、「公務員・教師」31.7%)、「自由時間が持てない」(「正社員」29.3%、「公務員・教師」22.0%)が多く挙げられている。「その他」の具体的な悩みの記述では「老後の生活」が最も多く、「夫の失業・転勤など」「子どもと接する時間など」「自己啓発時間がない」などが見られた。

職場以外での悩み



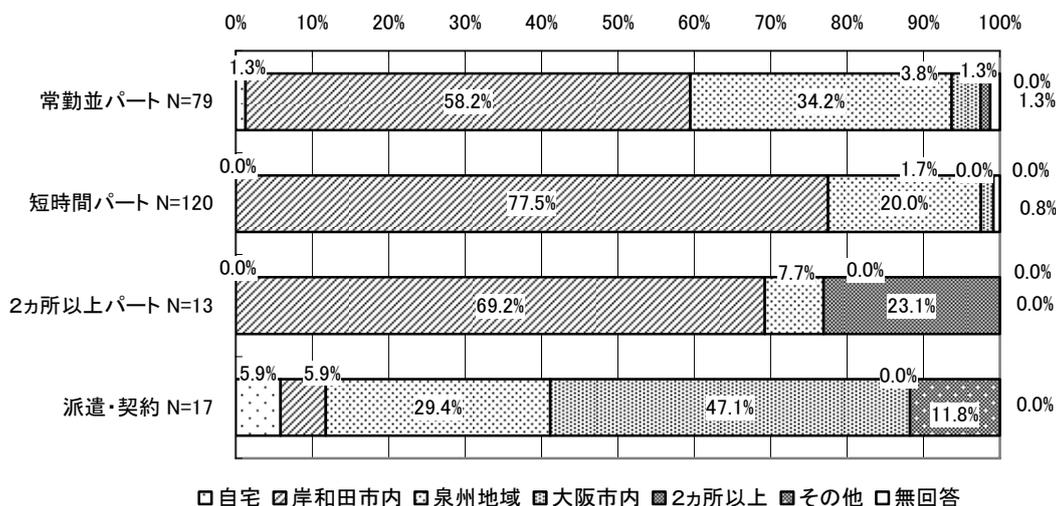
第3章 パートタイム・アルバイト、派遣・契約就業の問題

(1) 事業所の実態 (問 15)(問 16)(問 17)

□「パート」は「岸和田市内」で、「派遣・契約」では大阪市内が最多

「常勤並パート」の58.2%、「短時間パート」の77.5%、「2カ所以上パート」の69.2%の就業地が「岸和田市内」である。「派遣・契約」では、「大阪市内」が47.1%、次が「泉州地域」29.4%となっている。

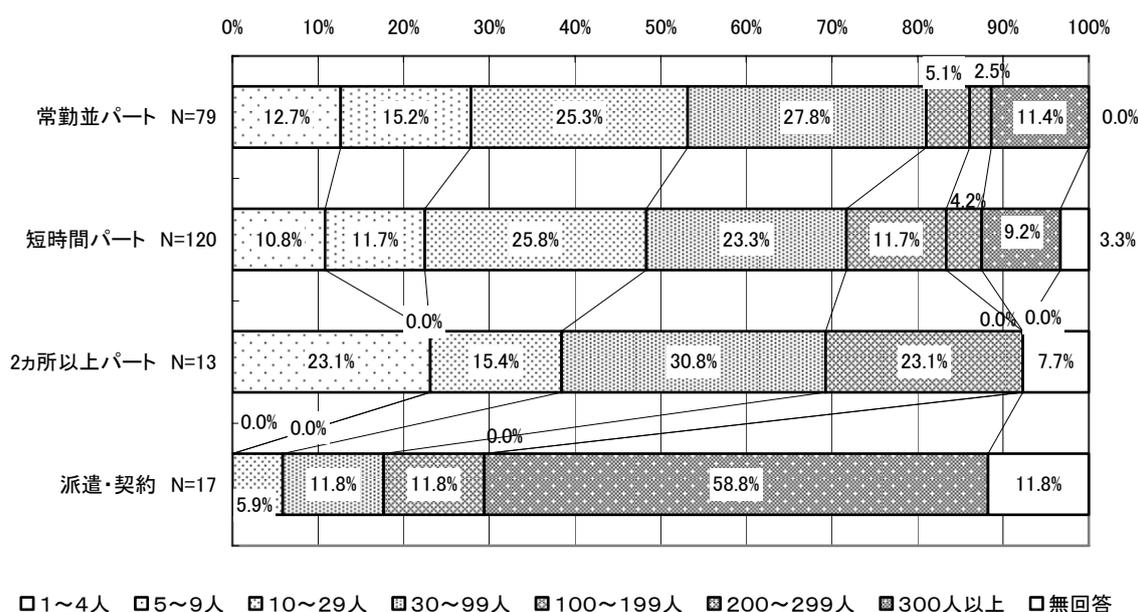
就業形態別の就業地



□事業所の規模は「パート」は「99人以下」、「派遣・契約」は「300人以上」が最多

「常勤並パート」では「30~99人」(27.8%)、「短時間パート」では「10~29人」(25.8%)、「派遣・契約」では「300人以上」(58.8%)が最も多く、派遣・契約社員を雇用するのは規模の大きい事業所が多い。

就業形態別事業所の規模

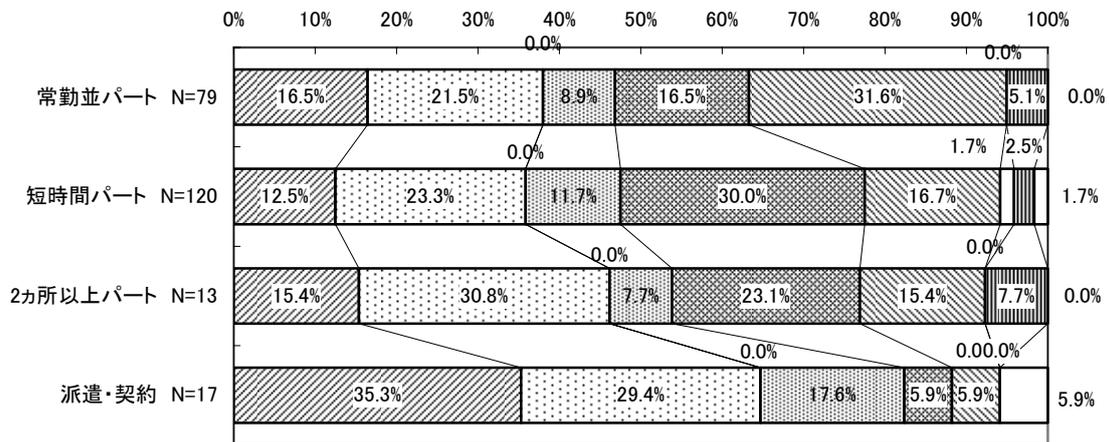


□「事務」の減少、「専門・技術」の倍増

「常勤並パート」では、「技能・生産・労務」(36.1%→31.6%)が95年同様最も多く、「専門・技術」(10.6%→21.5%)は倍増している。「短時間パート」では「サービス」(16.9%→30.0%)が最も多く、次いで「専門・技術」(13.9%→23.3%)である。

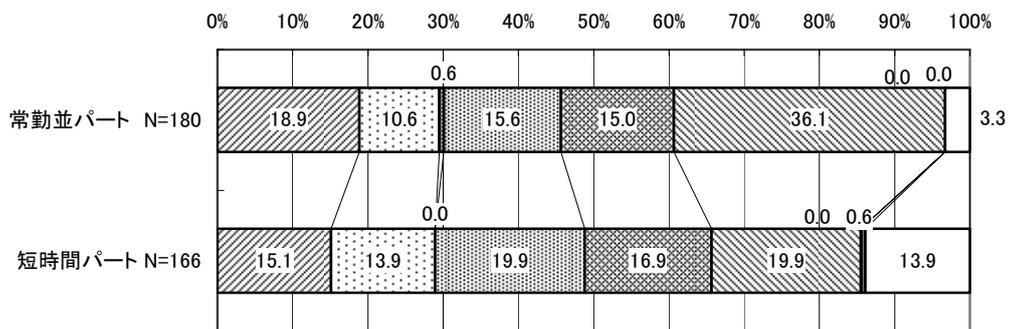
「2ヵ所以上パート」では「専門・技術」(30.8%)「サービス」(23.1%)の順である。「派遣・契約」では、「事務」「専門・技術」と続く。

就業形態別職種



□事務 □専門 ■管理 ▨販売 ▩サービス ▪技能・生産・労務 □農・林・漁業 ▩その他 □無回答

95年就業形態別職種



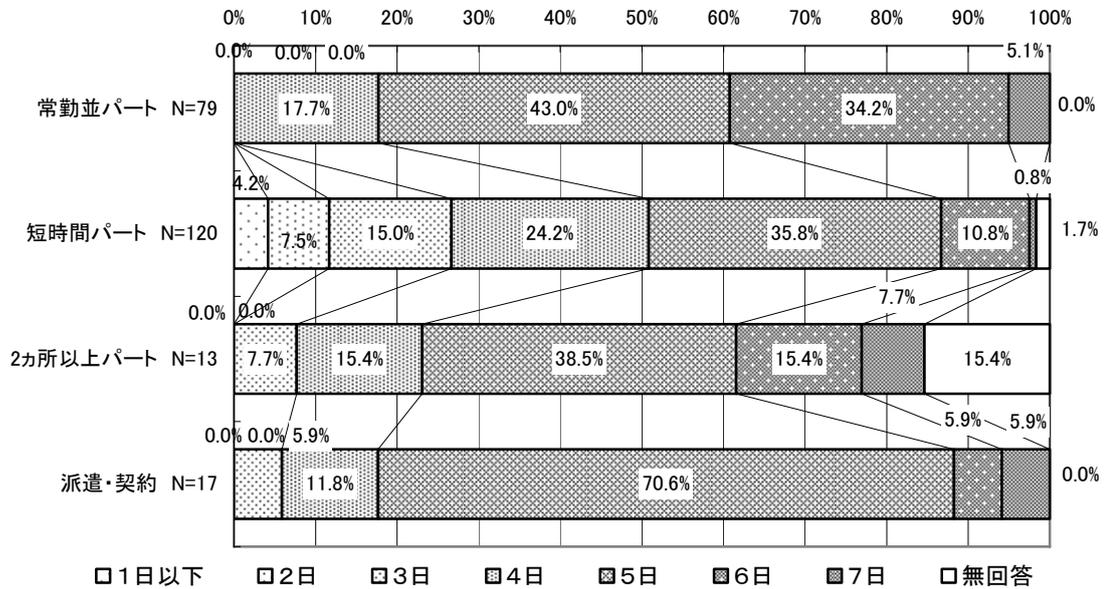
□事務 □専門・技術 ■管理 ▨販売 ▩サービス ▪技能・生産・労務 □農林漁業 ▩その他 □無回答

(2)就業の実態 (問 18)(問 19)(問 20)(問 21)

□週休2日制の定着、週「5日」勤務が最も多い

1週間の勤務日数を見ると、いずれの就労形態においても「5日」の勤務が最多であり、「常勤並パート」、「短時間パート」、「2カ所以上パート」ではそれぞれ約4割を占め、「派遣・契約」では約7割を超える。

就業形態別勤務日数

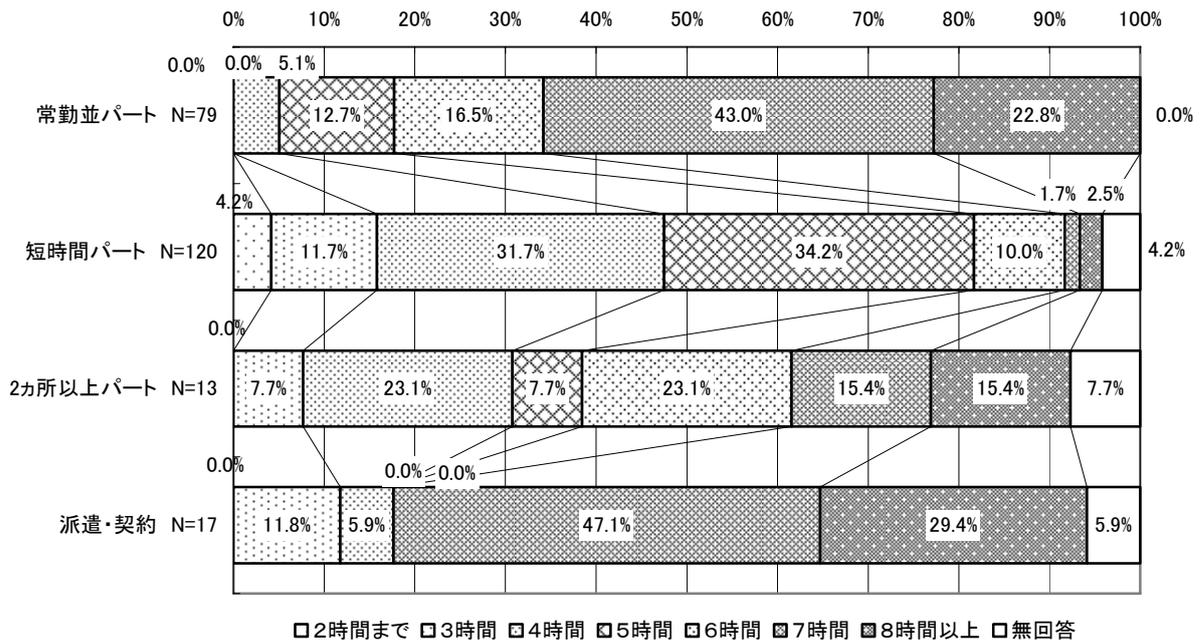


□「常勤並パート」はより長時間に、「短時間パート」は短時間に

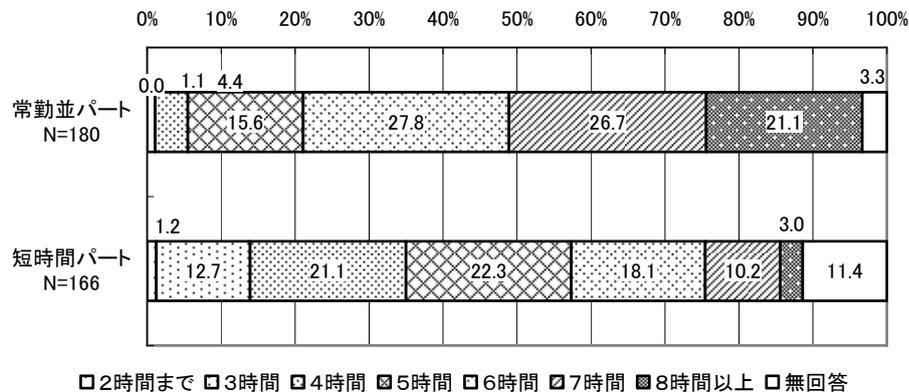
1日の仕事時間は、「常勤並パート」では「7時間」(26.7%→43.0%)、「8時間以上」(21.1%→22.8%)と長時間就業が増加し、「6時間」は(27.8%→16.5%)と減少している。

「短時間パート」では「5時間」(22.3%→34.2%)、次が「4時間」(21.2%→31.7%)で増加しているが一方「6時間」(18.1%→10.0%)「7時間」(10.2%→1.7%)は減少し、短時間で働く傾向に変わっている。「2カ所以上パート」では、「4時間」「6時間」がともに23.1%、「7時間」「8時間」がともに15.4%である。「派遣・契約」では「7時間」が47.1%、「8時間以上」が29.4%である。

就業形態別仕事時間



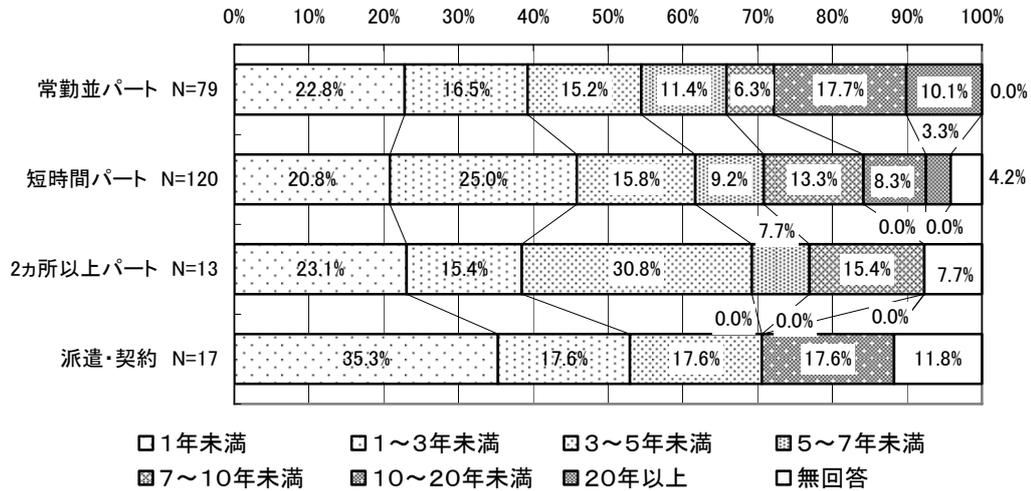
95年1日の就業時間



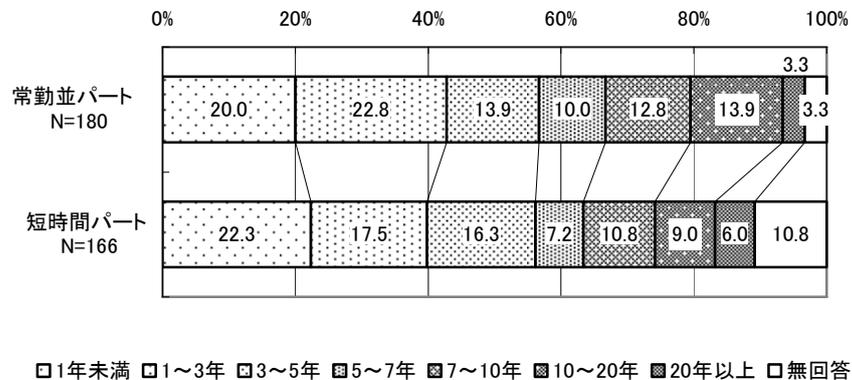
□「常勤並パート」の1割が「20年以上」勤続

「常勤並パート」では「1年未満」が(20.0%→22.8%)、「10～20年未満」(13.9%→17.7%)、「20年以上」(3.3%→10.1%)と、95年に比べ長期化傾向がみられる。「短時間パート」では「1～3年未満」25.0%、「1年未満」(20.8%)、「20年以上」(3.3%)である。「2ヵ所以上パート」では「3～5年未満」が30.8%、「1年未満」が23.1%である。「派遣・契約」では「1年未満」が35.3%、「1～3年未満」「3～5年未満」「10～20年未満」がいずれも17.6%である。

就業形態別勤続年数



95年就業形態別勤続年数

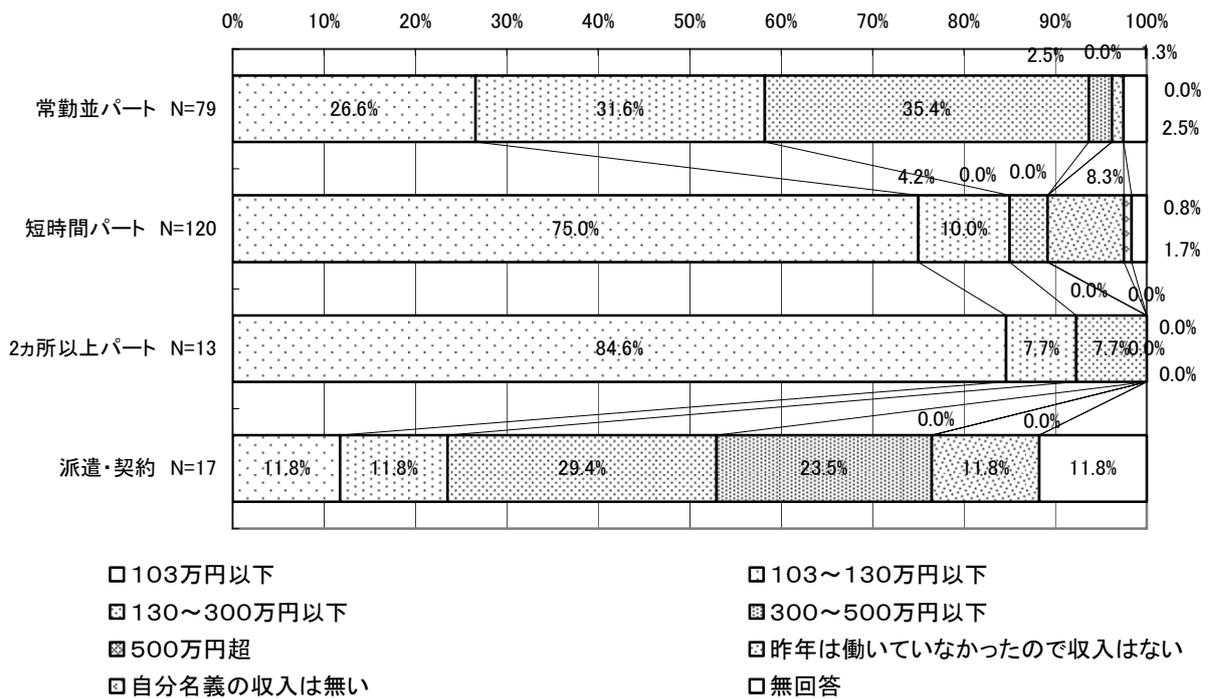


□「常勤並パート」「短時間パート」ともに 95 年より低収入に

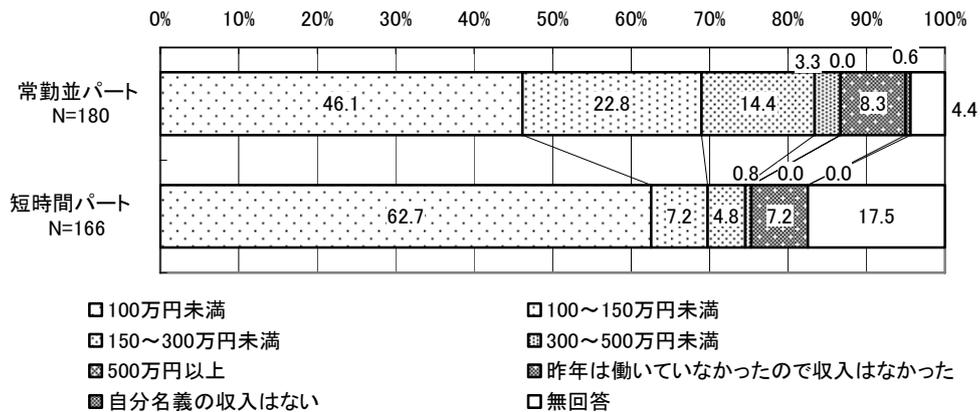
「常勤並パート」の年収は、「130万円超～300万円以下」が35.4%と最も多いが、130万円以下を合わせると93.6%である。95年の「常勤並パート」の「300万円以下」の83.3%に比べて低収入に移行している。「短時間パート」では「103万円以下」が75.0%である。「103万円超～130万円以下」が10.0%で、300万円以下を合わせると89.2%となる。95年では300万円以下が74.7%であり「短時間パート」も低収入の割合が増加している。「2ヵ所以上パート」では84.6%が「103万円以下」である。

「派遣・契約」は、「130万円超～300万円以下」が29.4%、「300万円超～500万円以下」が23.5%である。どの就業形態においても500万円以上は0である。

年収



95 年年収

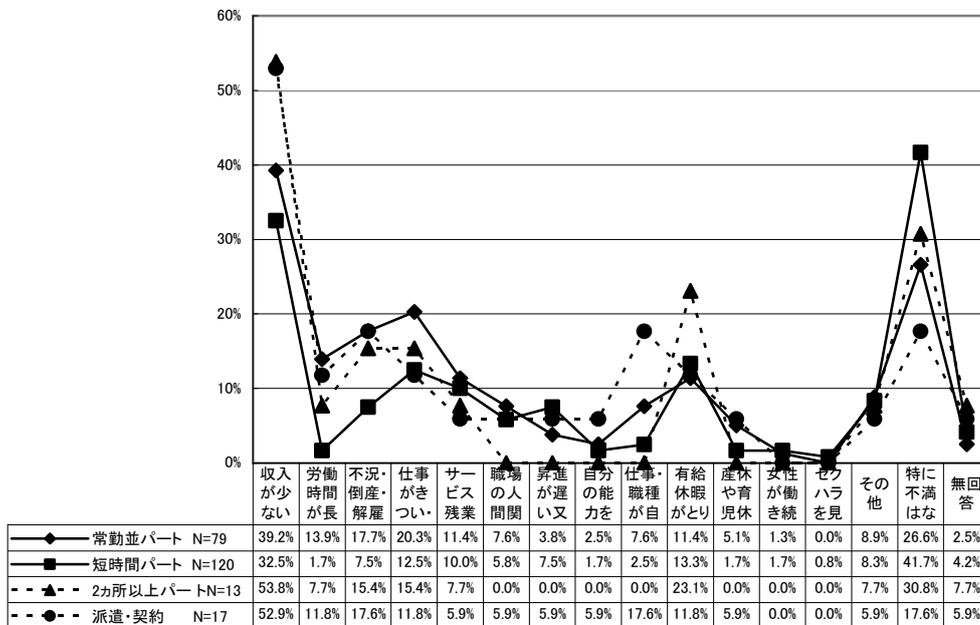


(3) 職場での悩み、職場以外での悩み (問 23)(問 24)

□「収入が少ない」のが共通の悩み

「収入が少ない」は「常勤並パート」(39.2%)、「2カ所以上パート」(53.8%)「派遣・契約」(52.9%)で最も多く選んでいる。次に「特に不満はない」が「短時間パート」(41.7%)「常勤並パート」(26.6%)「2カ所以上パート」(30.8%)で多く、「正社員」や「公務員・教師」と比べ特徴的である。

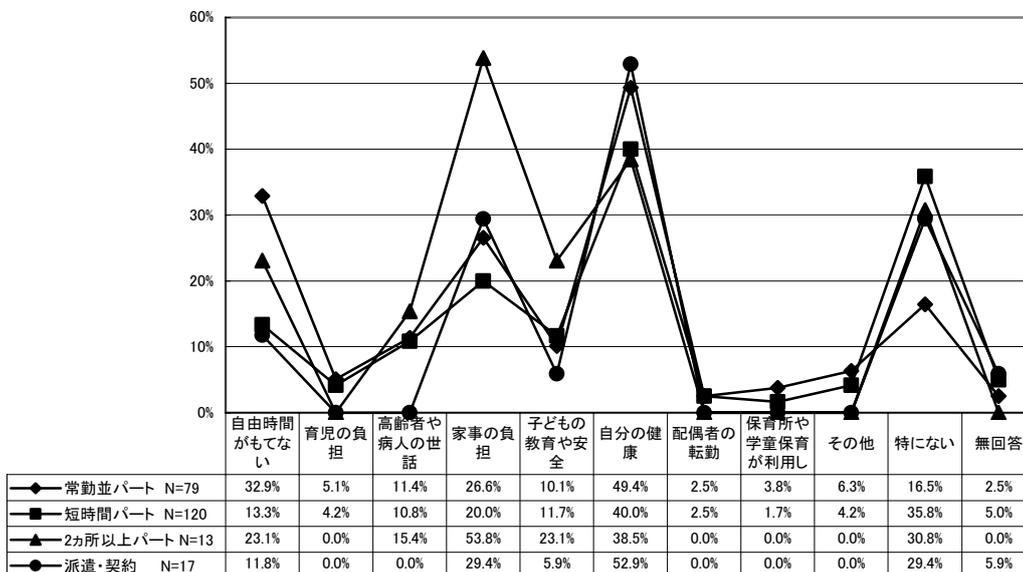
就業形態別職場での悩み



□「職場以外での悩みや心配」は「自分の健康」

「常勤並パート」は、「自分の健康」、「自由時間が持てない」の順に多く、「短時間パート」では、「自分の健康」、「特になし」を選んでいる。「2カ所以上パート」では、「家事の負担」が53.8%で最も多く、次が「自分の健康」であり、いずれも「自分の健康」への心配が大きな割合を占めている。「派遣・契約」では「自分の健康」「家事の負担」と「特になし」である。

就労形態別職場以外での悩み

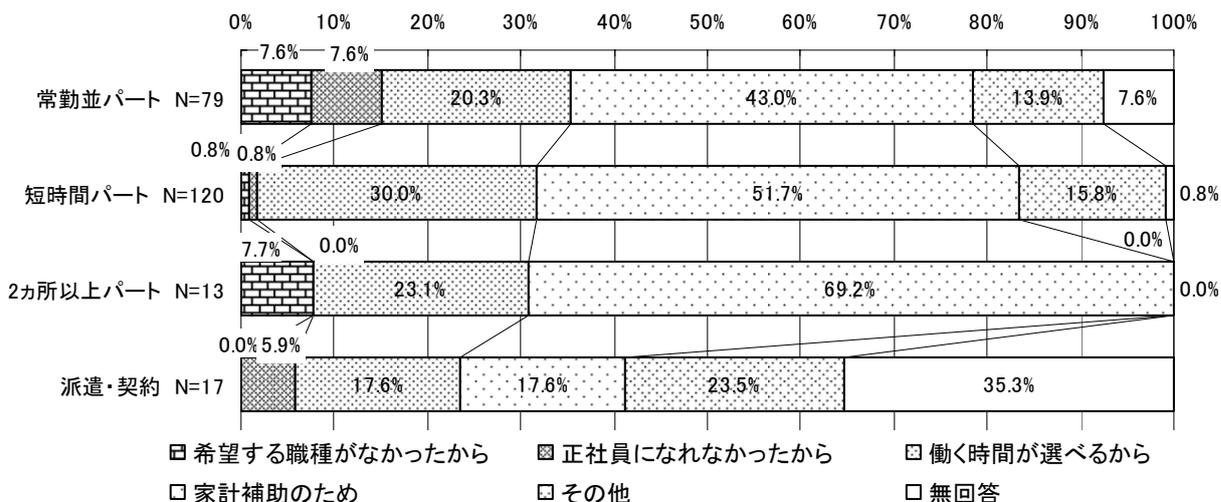


(4) 働くきっかけ (問 25)

働くきっかけは「家計の補助」「時間が選べる」と肯定的理由

就業のきっかけは、「家計補助のため」が、「2カ所以上パート」(69.2%)「短時間パート」(51.7%)「常勤並パート」(43.0%)で最も多い。次いで「働く時間が選べるから」は「短時間パート」が30%、「2カ所以上パート」「常勤並パート」「派遣・契約」(17.5%~23.5%)であり、この2つの肯定的な理由を挙げている。「常勤並パート」では「希望する職種がなかった」(7.6%)「正社員になれなかった」(7.6%)と、消極的理由を挙げている。

働くきっかけ理由

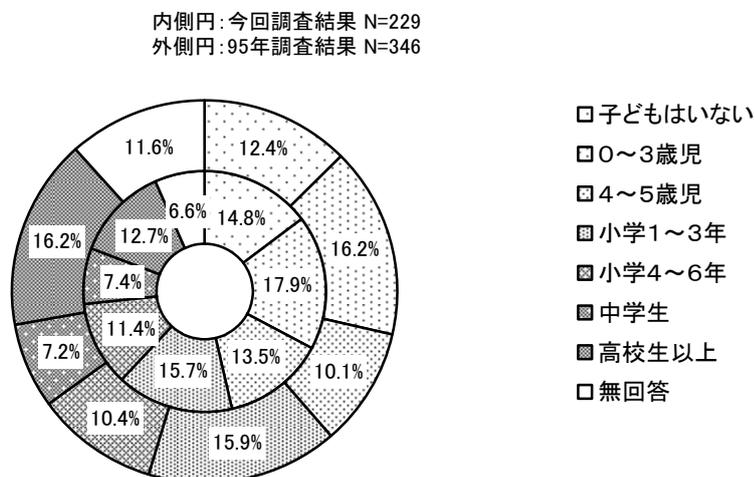


(5) 就業時の末子年齢 (問 26)

末子が就学前の就業が3人に1人

「子どもはいない」の14.8%を除いて、最も多いのが「0~3歳児」(16.2%→17.9%)、次が「小学1年~3年」(15.9%→15.7%)、「4~5歳児」(10.1%→13.5%)と続く。「高校生以上」(16.2%→12.7%)は、95年では「0~3歳児」と並び最も多かったが、今回は3.5ポイント減少している。

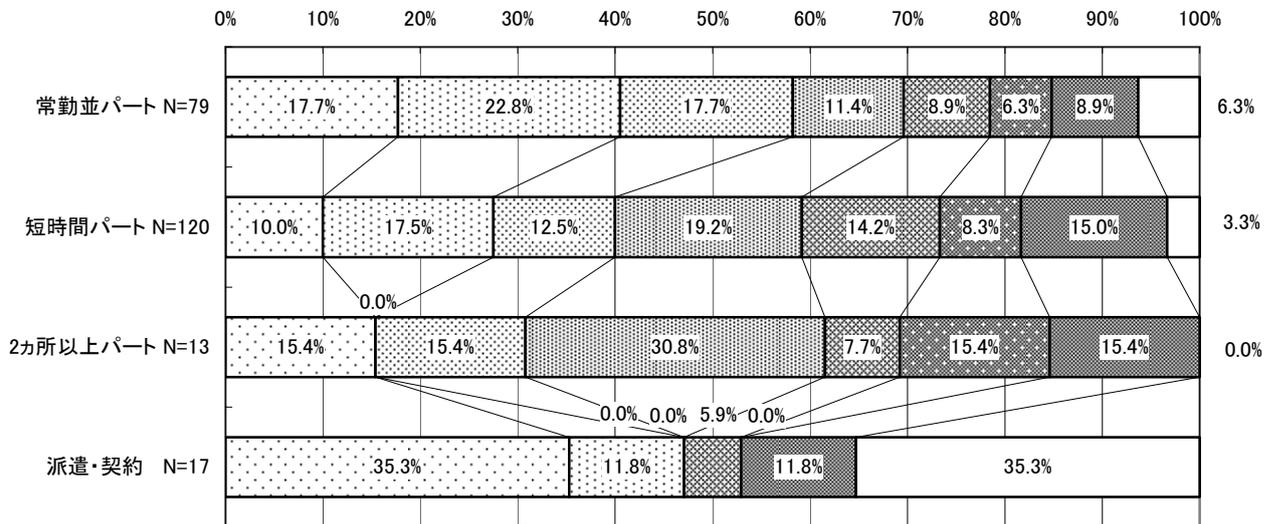
就業開始時の末子年齢



□「常勤並パート」は「0～3 歳児」で最も多く就業

「常勤並パート」は「0～3 歳児」での就業が 22.8%と最も多く、「2 ヶ所以上パート」（30.8%）と「短時間パート」（19.2%）は「小学1 年～3 年」の就業開始が最も多い。

就業形態別就業開始時の末子年齢



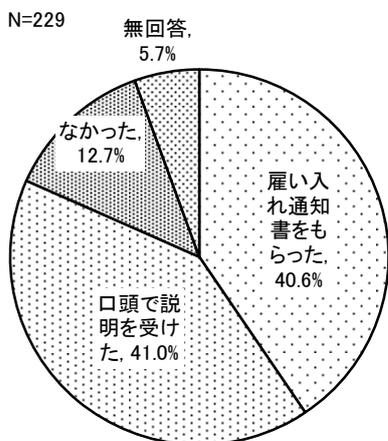
□子どもはいない □0～3歳児 □4～5歳児 □小学1～3年 □小学4～6年 □中学生 □高校生以上 □無回答

(6) 労働条件の明示 (問 27)

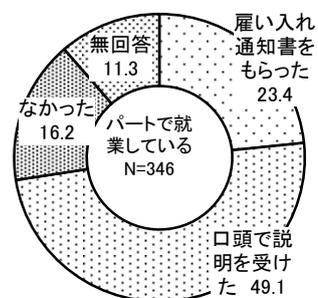
□わずかに改善が見られる労働条件の明示

「雇い入れ通知書もらった」（23.4%→40.6%）文書での明示が 17.7 ポイント増加しており、さらに「口頭で説明を受けた」（49.1%→41.0%）を合わせると 81.6%が労働条件の明示を受けているが、法的な義務づけにもかかわらず「なかった」が 12.7%あった。95 年の「なかった」（16.2%）よりもわずかに改善が見られる。

労働条件の明示



95 年労働条件の明示

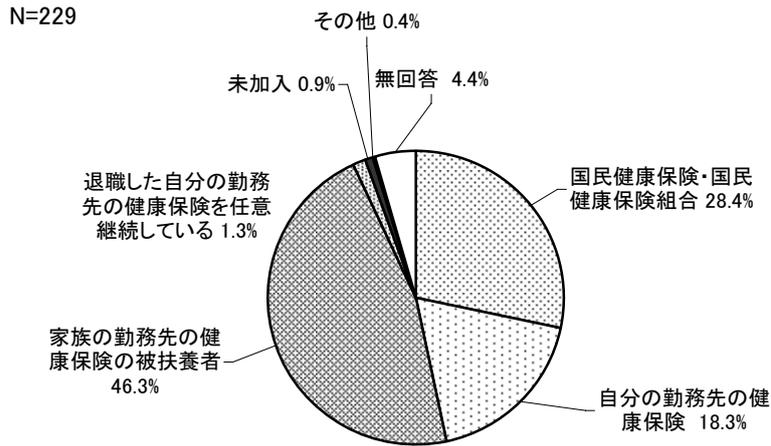


(7)健康保険の種類 (問 28)

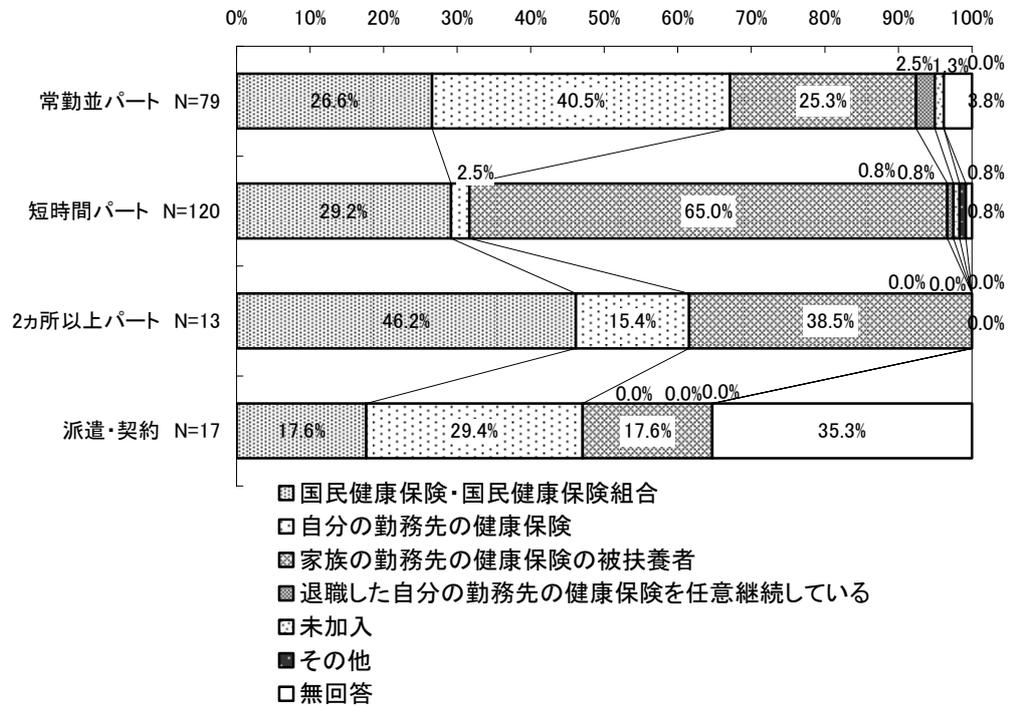
□「常勤並パート」で「自分の勤務先の健康保険」加入は4割

最も多いのが「家族の勤務先の健康保険」46.3%と半数近くを占め、130万円の枠の中での働き方がうかがえる。次は「国民健康保険」の28.4%で、「自分の勤務先の保険」の18.3%と続く。「常勤並パート」では、「自分の勤務先の保険」(40.5%)、「国民健康保険」(26.6%)、「家族の勤務先の保険」(25.3%)である。「短時間パート」では「家族の勤務先の健康保険」の被扶養者が65.0%を占める。

健康保険の種類



就業形態別健康保険種別

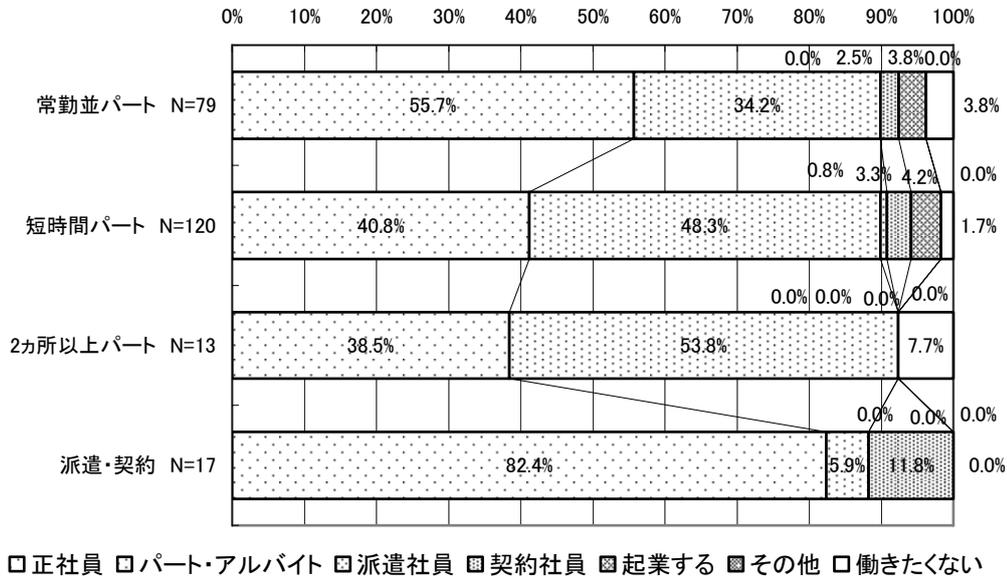


(8) 望ましい働き方と昇進 (問 9)(問 22)

□「派遣・契約」の 8 割強、「常勤並パート」の 5 割強は「正社員」を希望

最も望ましい働き方として、「正社員」を選択したのは「常勤並パート」の 55.7%、「派遣・契約」の 82.4% で、「パート、アルバイト」を選択したのは「短時間パート」の 48.3%、「2 ヶ所以上パート」の 53.8% である。「起業する」を選んだのは、「常勤並パート」の 3.8%、「短時間パート」の 4.2%のみであり、少数である。

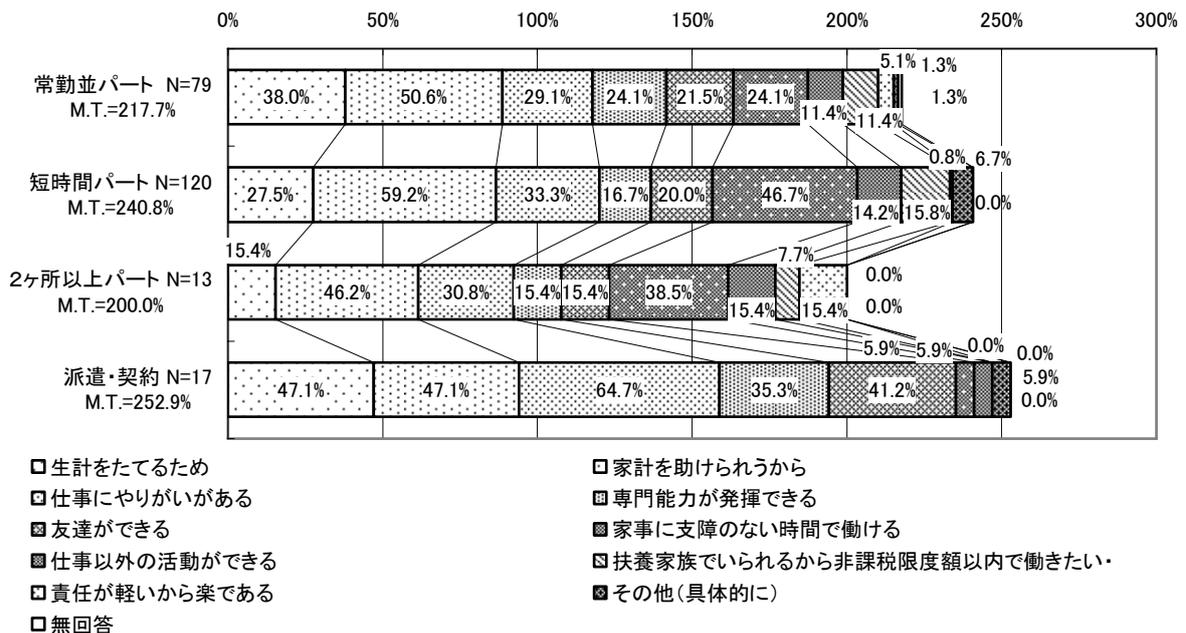
就業形態別望ましい働き方



□望ましい働き方選択の理由は「家計を助けられるから」と「家事に支障のない時間で働ける」

「常勤並パート」(50.6%)「短時間パート」(59.2%)「2 ヶ所以上パート」(46.2%)が「家計を助けられる」が最も多い。「派遣・契約」では「仕事にやりがいがある」(64.7%)が最も多い。また「短時間パート」は「家事に支障のない時間で働ける」が 46.7% である。

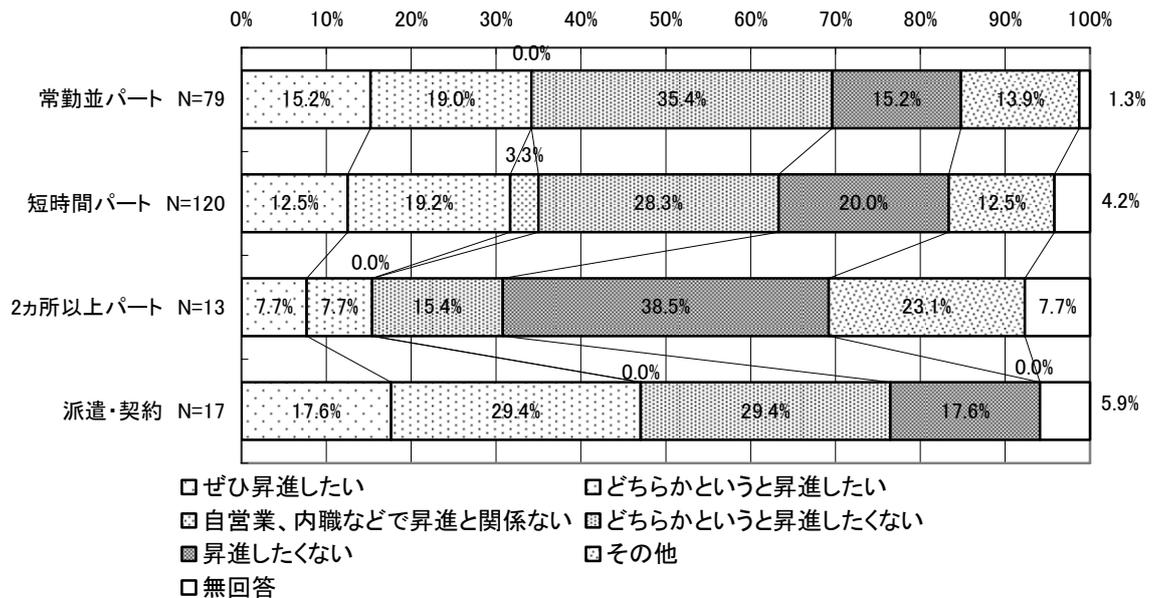
望ましい働き方を選ぶ理由



□「昇進したくない」「どちらかというとな昇進したくない」は「常勤並パート」で5割強

「ぜひ昇進したい」「どちらかというとな昇進したい」を合わせると、「常勤並パート」は34.2%、「短時間パート」は31.7%と3割を超える。一方「昇進したくない」「どちらかというとな昇進したくない」を合わせると「常勤並パート」は50.6%、「短時間パート」は48.3%と昇進には積極的ではないことがわかる。「2カ所以上パート」は「昇進したくない」「どちらかというとな昇進したくない」を合わせると53.9%である。「派遣・契約」では「したい」「したくない」が同率の47.0%である。

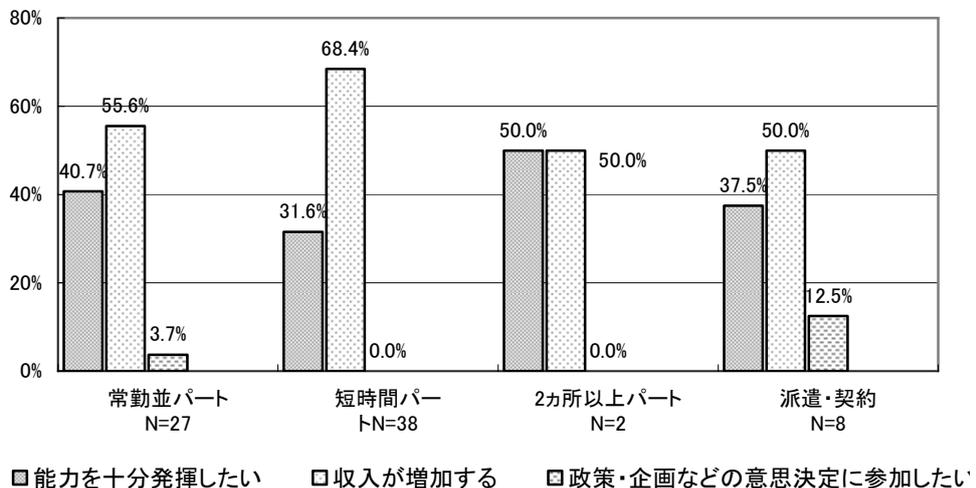
就業形態別昇進



□昇進したい理由は「収入が増加する」が5割以上

「収入が増加する」が「常勤並パート」(55.6%)、「短時間パート」(68.4%)「2カ所以上パート」(50.0%)、「派遣・契約」(50.0%)であり、次いで「能力を充分発揮したい」が「常勤並パート」(40.7%)、「短時間パート」(31.6%)、「2カ所以上パート」(50.0%)「派遣・契約」(37.5%)である。「派遣・契約」では「政策・企画などの意思決定に参加したい」が12.5%ある。

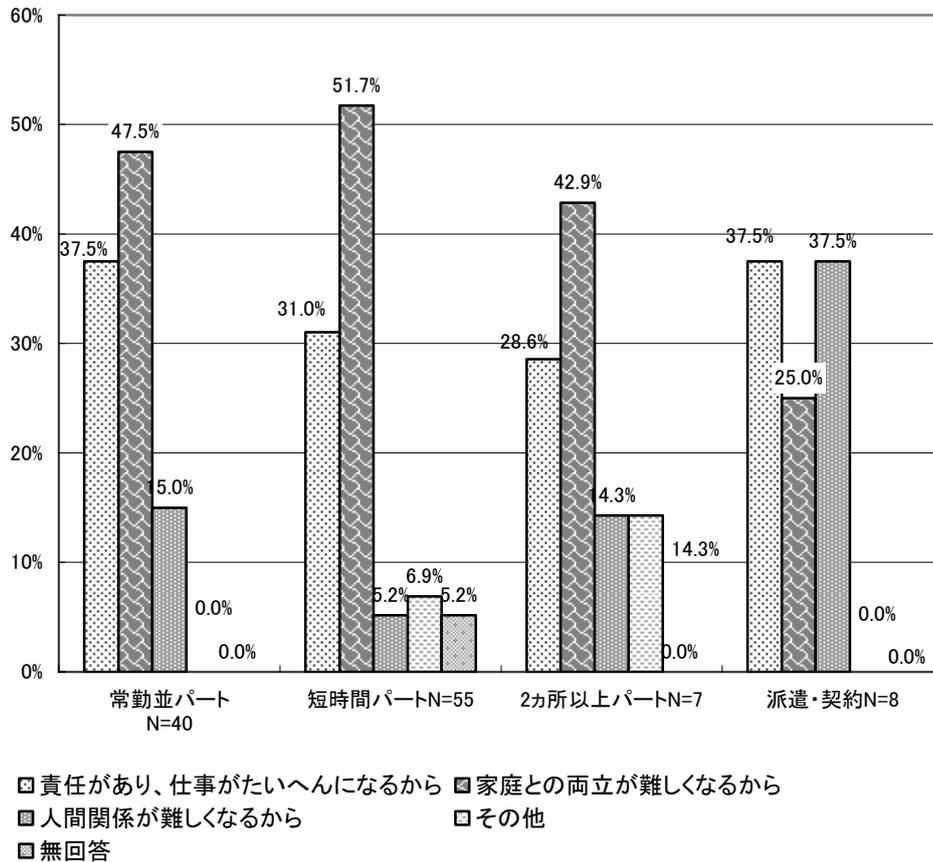
就業形態別昇進したい理由



□「昇進したくない」理由は「家庭との両立が困難」

「家庭との両立が難しくなるから」が「常勤並パート」(47.5%)、「短時間パート」(51.7%)、「2カ所以上パート」(42.9%)である。「派遣・契約」では、「責任があり、仕事が大変になるから」と「人間関係が難しくなるから」がともに37.5%である一方、「家庭との両立が難しくなるから」は25.0%で、仕事面での困難さをより多く挙げている。

就業形態別昇進したくない理由



第4章 内職、自営業主、家族従業員、自由業などの就業問題

(1) 就業形態の状況 (問 16)

□「内職」・「家族従業員」は減少

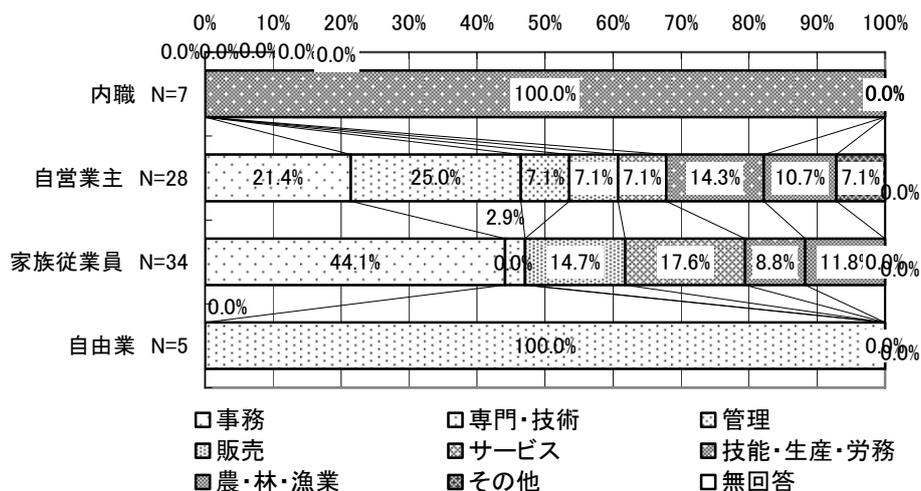
内職 (7.4%→1.5%) は 5.9 ポイント、家族従業員 (13.3%→7.2%) は 6.1 ポイント減少している。繊維産業の減少や大型店進出による小売業の衰退などの影響が考えられる。自由業 (3.9%→1.1%) も 2.8 ポイント減少している。(14 頁就業形態別参照)

□「自営業主」の職種は「専門・技術」「事務」、「技能・生産・労務」が多く、家族従業員は「事務」が多い

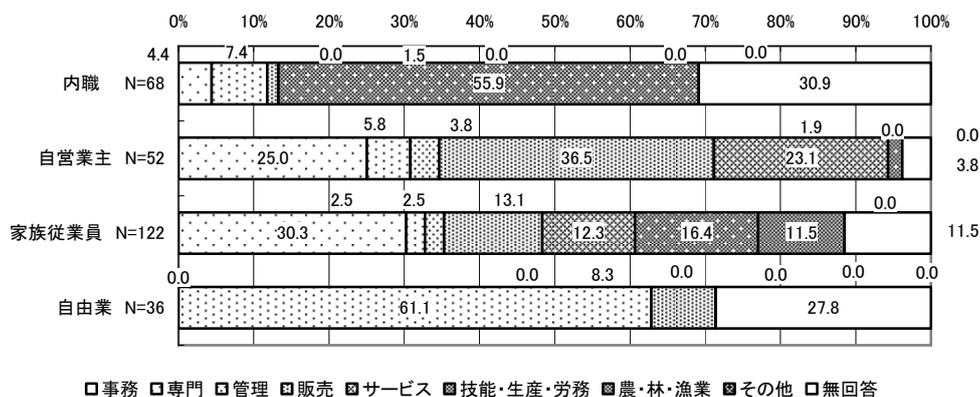
「自営業主」の職種は「専門・技術」(5.8%→25.0%)、「事務」(25.0%→21.4%)、ついで「技能・生産・労務」(1.9%→14.3%)、「農・林・漁業」(10.7%)である。「専門・技術」のその他具体的記述ではデザイナー、鍼灸師、塾講師などがあがっている。95 年より「専門・技術」が大きく増えている。

「家族従業員」では「事務的な仕事」(30.3%→44.1%)が多く、ついで「サービスの仕事」(12.3%→17.6%)、「販売」(13.1%→14.7%)とそれぞれ増加している。「技能・生産・労務」(16.4%→8.8%)は 7.6 ポイント減少している。また「専門・技術」(2.5%→2.9%)「農・林・漁業」(11.5%→11.8%)ではほぼ変化はない。「内職」は「技能・生産・労務」が 100%である。

就業形態別職種



95 年就業形態別職種

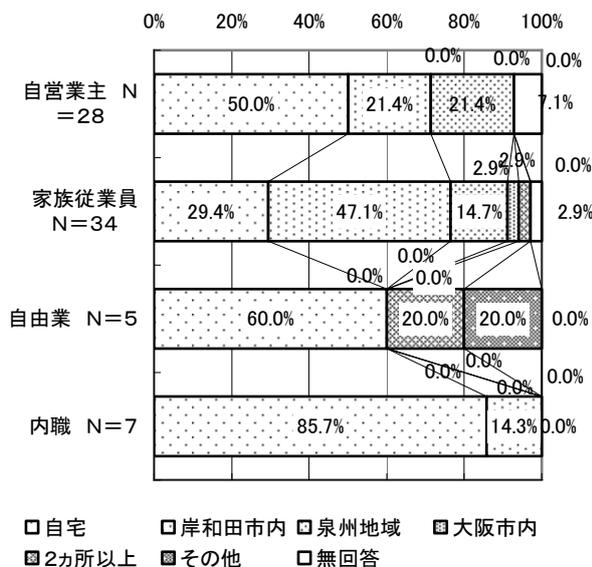


(2) 就業の状況(就業地と事業所の規模) (問 15) (問 17)

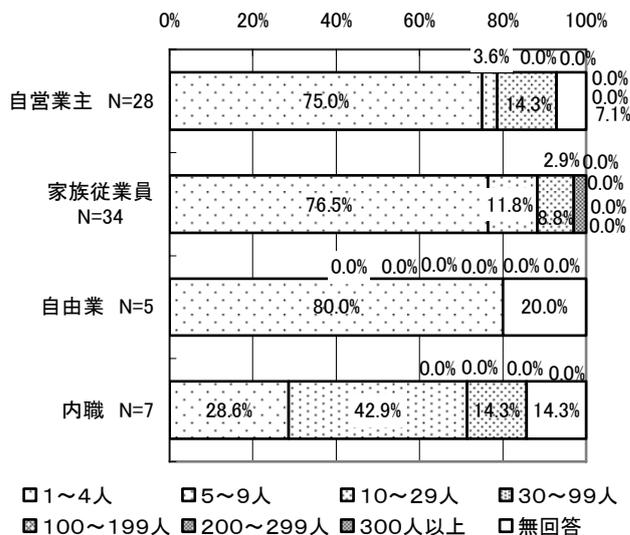
□ 自宅外「泉州地域」が増加

就業地では、「自営業主」は「自宅」と「岸和田市内」を合わせて71.4%であり、95年より13.2ポイント減少し、「泉州地域」が6.0ポイント増加。家族従業員は「自宅」と「岸和田市内」が76.5%で9.6ポイント減少、「泉州地域」が7.3ポイント増加している。「内職」は「自宅」が85.7%で18.1ポイントの増加である。「自営業主」の職住分離がやや増加し、比較的周辺への通勤をしている。

勤務先(就業地)



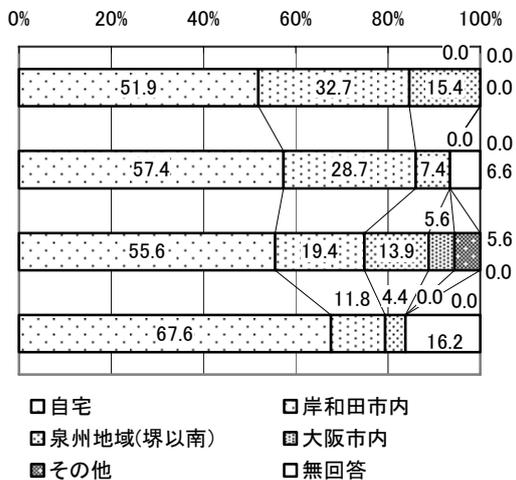
事業所規模



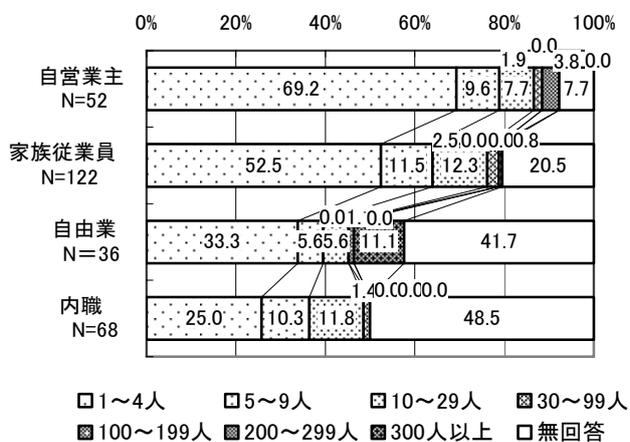
□ 「1~4人」が多数

事業所規模は「1~4人」が「自営業主」(69.2%→75.0%)、「家族従業員」(52.5%→76.5%)とも95年と比べてそれぞれ増加している。内職は「5~9人」が42.9%、「1~4人」が28.6%である。「自由業」は「1~4人」が80.0%である。(19頁参照)

95年就業地



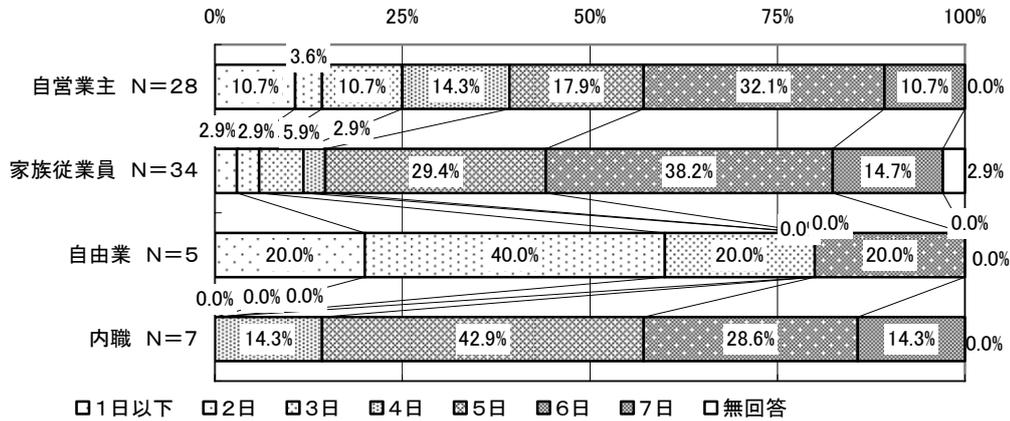
95年事業所規模



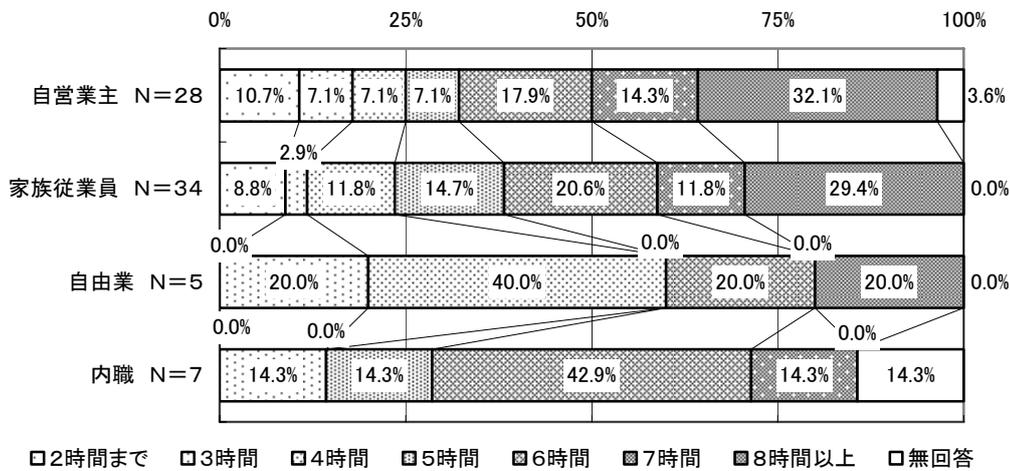
□「自営業主」「家族従業員」は長時間働き、休日が少ない。しかし95年に比べるとやや改善

1日の就業時間は「自営業主」、「家族従業員」でそれぞれ「8時間以上」が約3割を占める。週「6日」または「7日」働くが「家族従業員」（48.3%→52.9%）、「自営業主」（63.4%→42.8%）である。「自営業主」は長時間労働でかつ休みの取れない就労実態である。しかし95年と比べると「8時間以上」（44.2%→32.1%）と改善されている。「内職」は1週間の就業日数が「5日」、1日「6時間」の就労が約4割である。

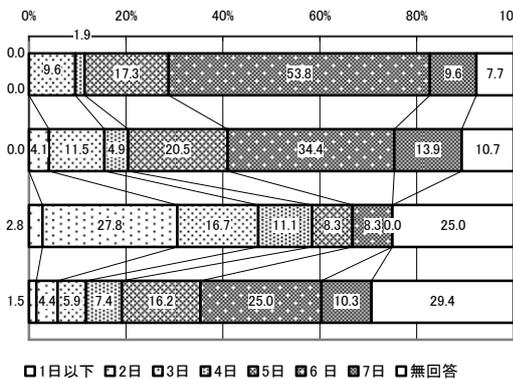
勤務日数



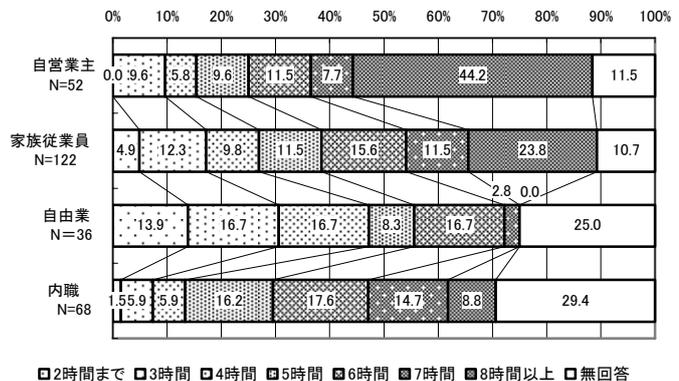
勤務時間



95年 1週間の就業日数



95年 1日の就業時間

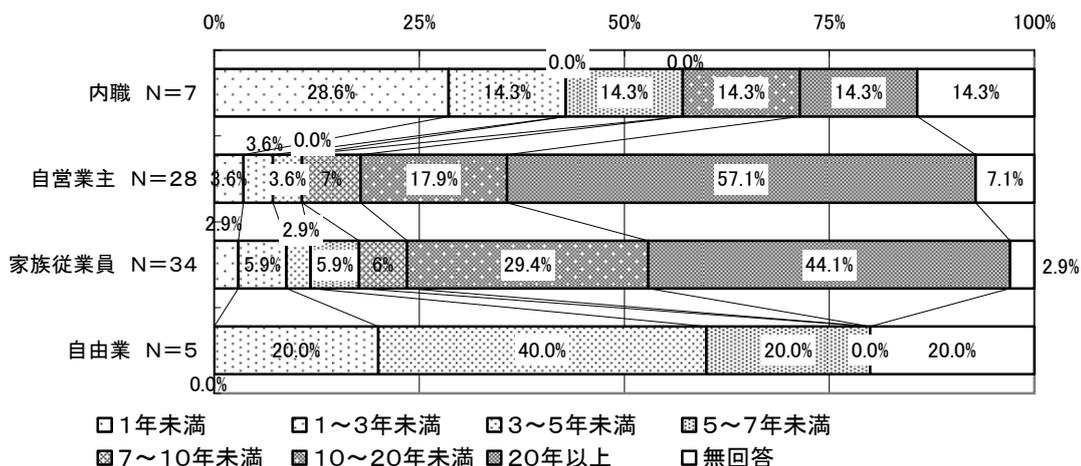


(3) 就業者の状況(就業年数・年収) (問 20) (問 21)

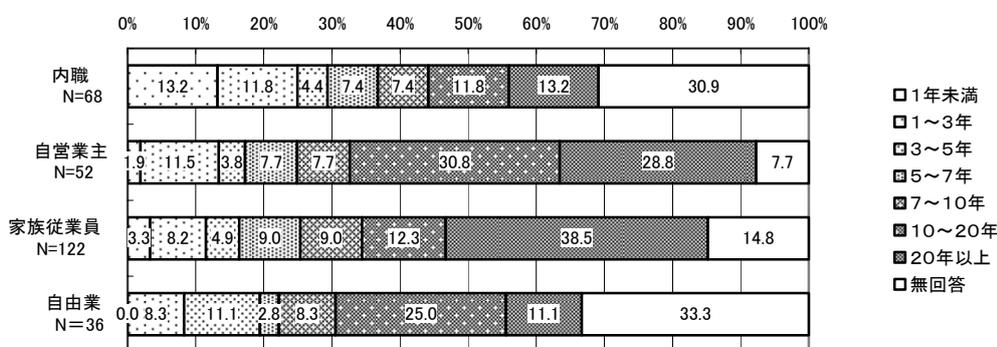
□ 就業年数は「自営業主」、「家族従業員」とも「20年以上」が最多

就業年数をみると「20年以上」が「自営業主」では57.1%、「家族従業員」では44.1%で「10年~20年未満」を合わせると70%以上となる。「自営業主」の約80%、「家族従業員」の約50%が50代以上であることに由来する。ともに「20年以上」が95年より増加しているのは、ひとつには高齢化が考えられる。「内職」は「20年以上」で(13.2%→14.3%)で微増しており長期就業がみられる。「自由業」は5年未満が(19.4%→60.0%)で約3倍になっている。

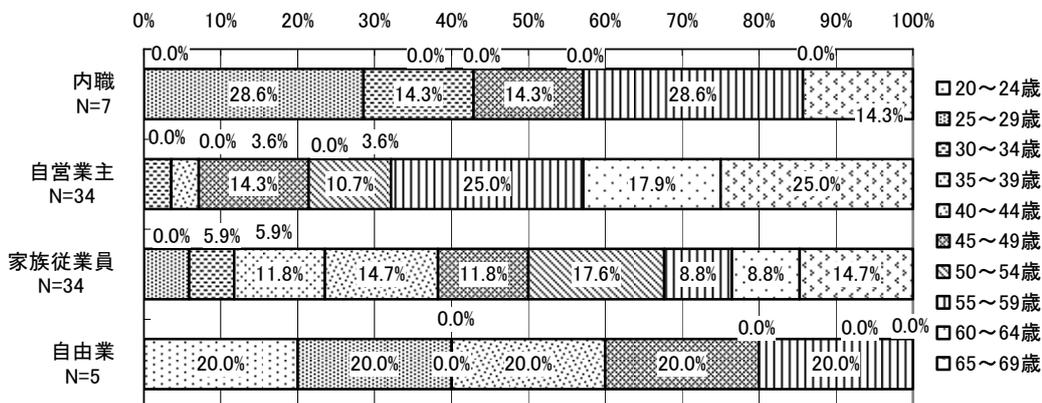
就業年数



95年勤続年数(現事業所)



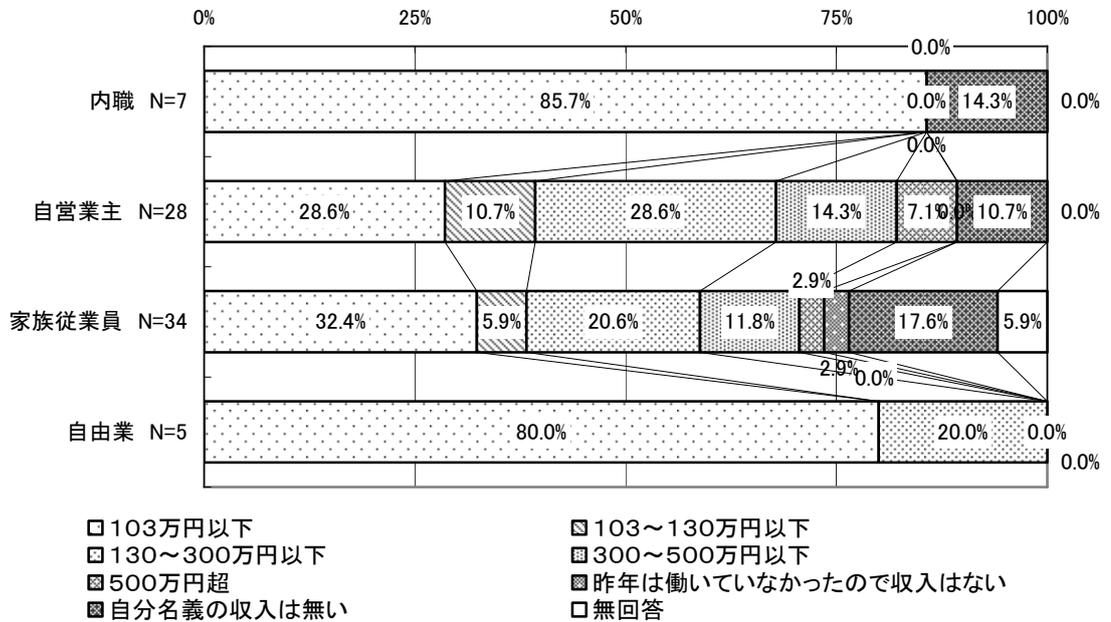
就業形態の年齢構成



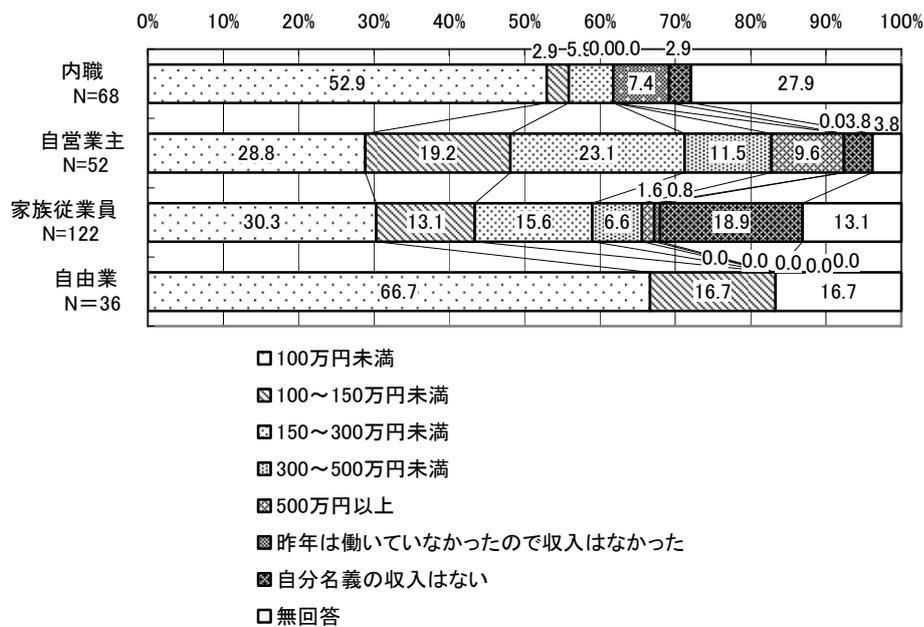
□「103万円未満」が最も多い

年収をみると、いずれにおいても「103万円未満」が最も多い。とくに「内職」「自由業」では8割を超える。95年の分析時課題となった「自分名義の収入がない」については、「自営業主」（3.8%→10.7%）「内職」（2.9%→14.3%）と増加、「家族従業員」（18.9%→17.6%）はやや減少している。

年収



95年 年収



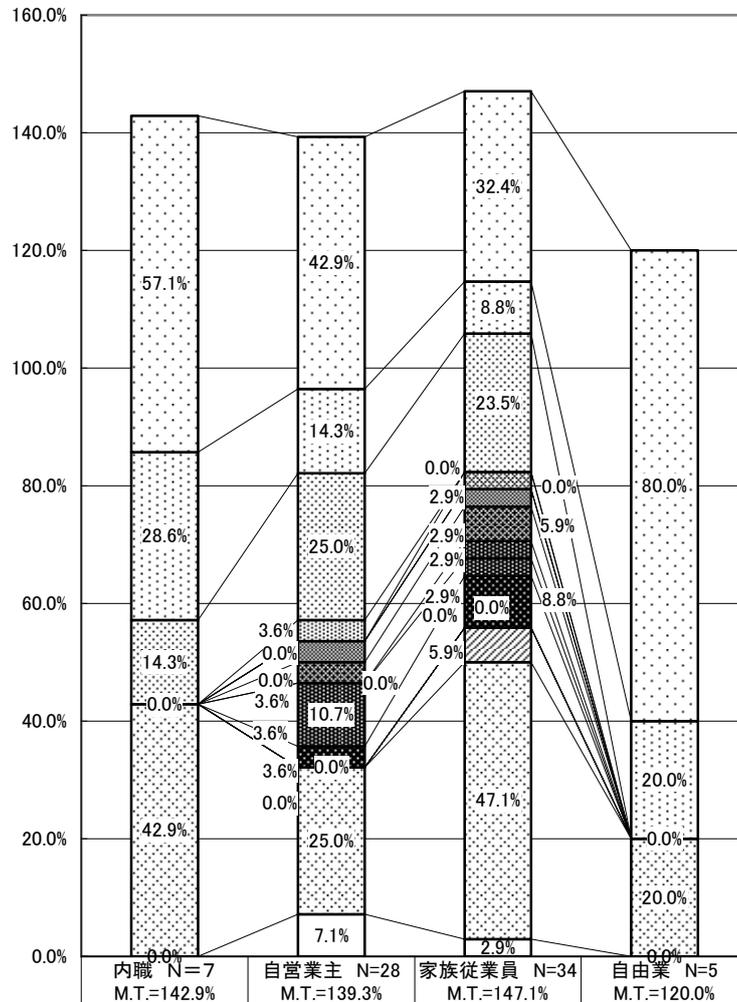
(4)職場での悩み (問 23)

□「収入が少ない」「不況・倒産・解雇の不安」

「収入が少ない」が最も多く、特に「自由業」では 80.0%、「内職」で 57.1%である。「不況、倒産、解雇の不安」、「長時間労働」、「有給休暇、産休、育児休暇がとりにくい」も多く、共通にみられる悩みである。

「特に不満はない」が「内職」「家族従業員」でそれぞれ約 4 割を超える。

職場の悩み



悩み	内職 N=7 M.T.=142.9%	自営業主 N=28 M.T.=139.3%	家族従業員 N=34 M.T.=147.1%	自由業 N=5 M.T.=120.0%
□収入が少ない	57.1%	42.9%	32.4%	80.0%
□労働時間が長い	28.6%	14.3%	8.8%	20.0%
□不況・倒産・解雇の不安がある	14.3%	25.0%	23.5%	0.0%
□仕事がつらい・作業環境が悪い	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%
□サービス残業がある	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%
□職場の人間関係がうまくいかない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
□昇進がが遅い又は望めない	0.0%	3.6%	2.9%	0.0%
□自分の能力を生かす仕事を与えられない	0.0%	3.6%	5.9%	0.0%
□仕事・職種が自分に向かない	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%
□有給休暇がとりにくい	0.0%	10.7%	2.9%	0.0%
□産休や育児休業など長期の休みがとりにくい	0.0%	3.6%	8.8%	0.0%
□女性が働き続けることに理解がない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
□セクハラを見たり受けたりして働きづらい	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
□その他	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%
□特に不満はない	42.9%	25.0%	47.1%	20.0%
□無回答	0.0%	7.1%	2.9%	0.0%

第5章 働いていない女性の就業問題

(1)主にやっていることと末子年齢 (問 11)(問 4-a)

□「家事をしている」が6割

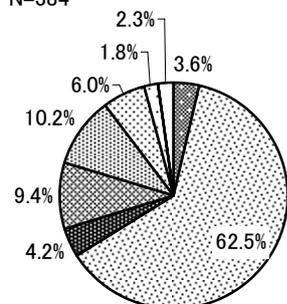
「家事をしている」(76.4%→62.5%)が最も多いが、95年より13.9ポイント減少している。次いで「特に何もしていない」が10.2%、「無償ボランティア」が9.4%である。「通学している」(0.8%→3.6%)が4倍に増加している。

□20代後半から40代前半は子育て世代

末子年齢「0～3歳以上の未就学児」の合計が、20代後半の女性で86.9%、30代前半では90.9%となっている。40代前半になると、小・中・高校生の子育て年代となる。実質的に子どもの手が離れる年代は50代後半になっている。60代では約9割が「子どもが社会人」になる。95年では50代で約8割が「子どもが社会人」であった。結婚・子育て年齢が約5年高くなっており、晩婚化の影響と考えられる。(15、16頁参照)

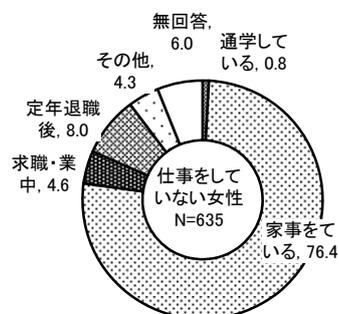
主にやっていること

N=384

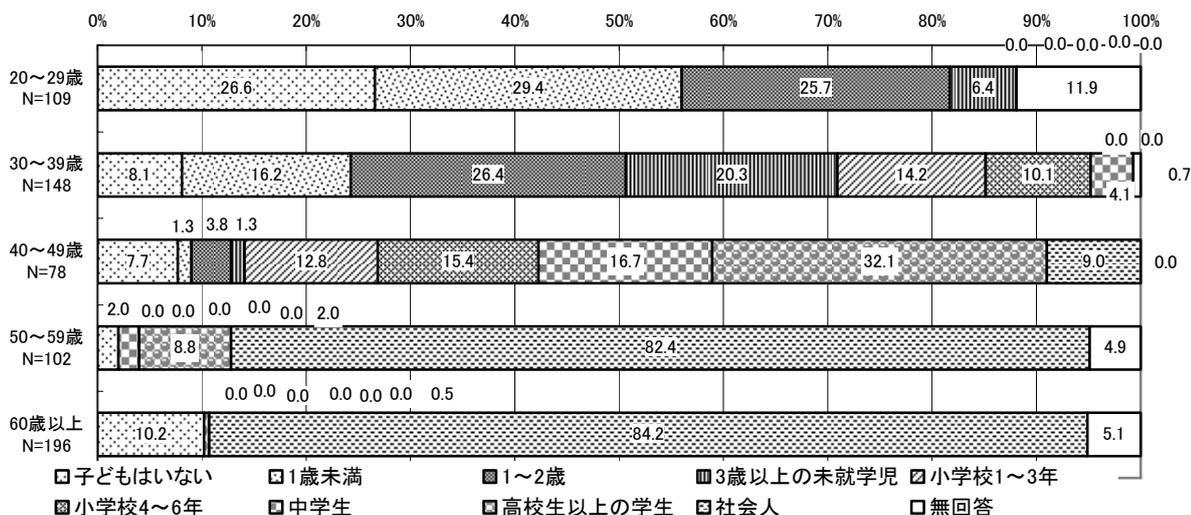


- 通学している
- 家事をしている
- 求職・失業中
- 無償ボランティア・趣味など
- 特に何もしていない
- 病気療養中
- その他
- 無回答

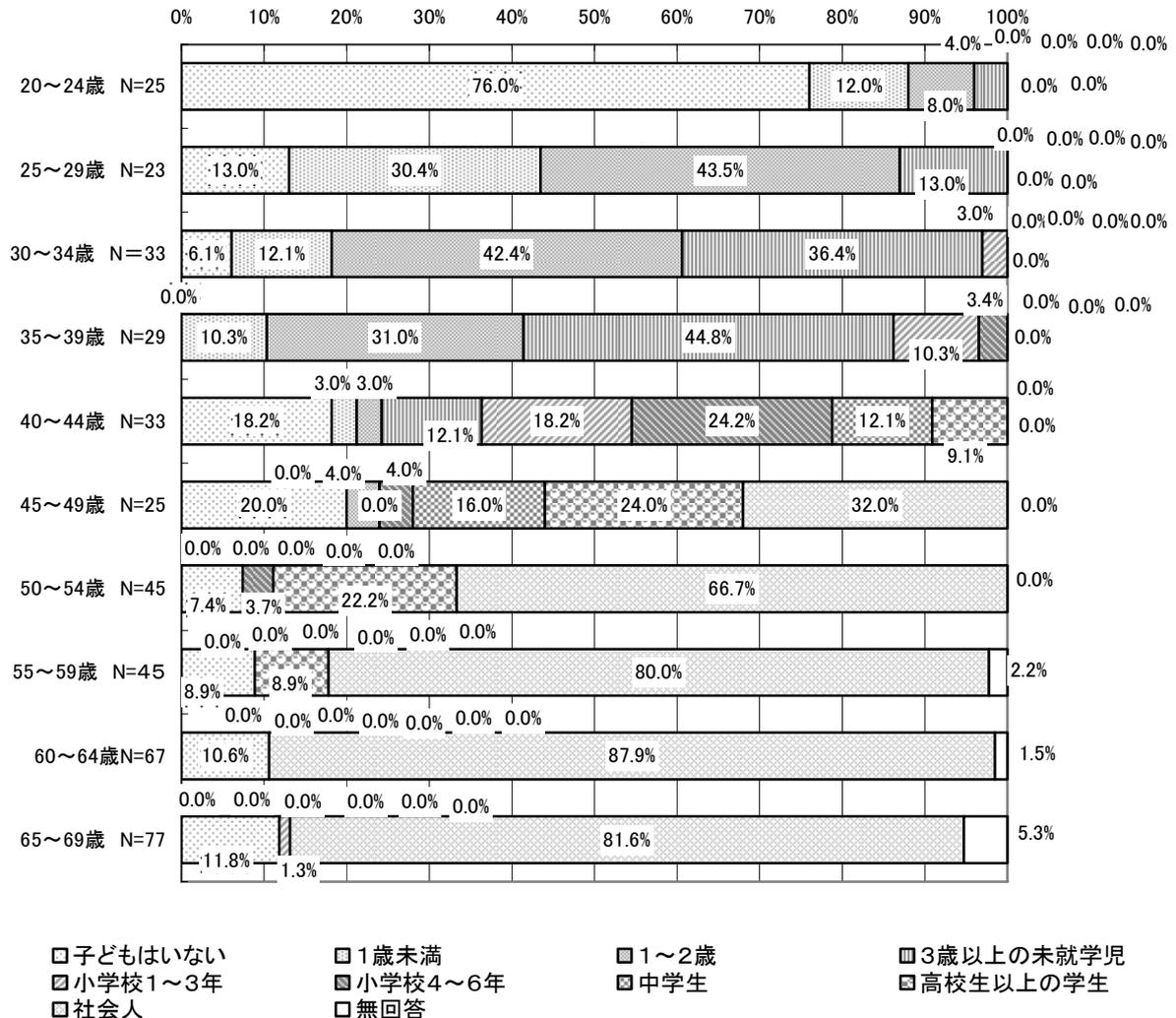
95年主にやっていること



95年「仕事をしていない女性の「末子年齢」



仕事をしていない女性の末子年齢



(2) 仕事についての経験 (問 12)

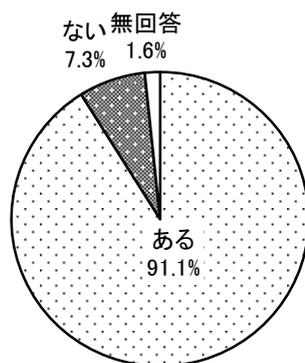
9割が「仕事についての経験あり」

仕事についての経験をみると、「ある」が 91.1%、「ない」が 7.3%である。

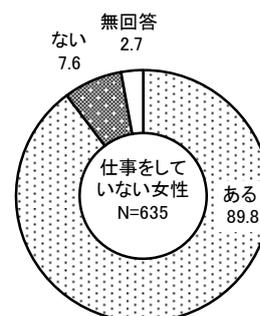
年齢層別にみると、20代前半で 44.0%であるが、20代後半から 60代までは 90%以上が就業経験を持つ。

就業経験

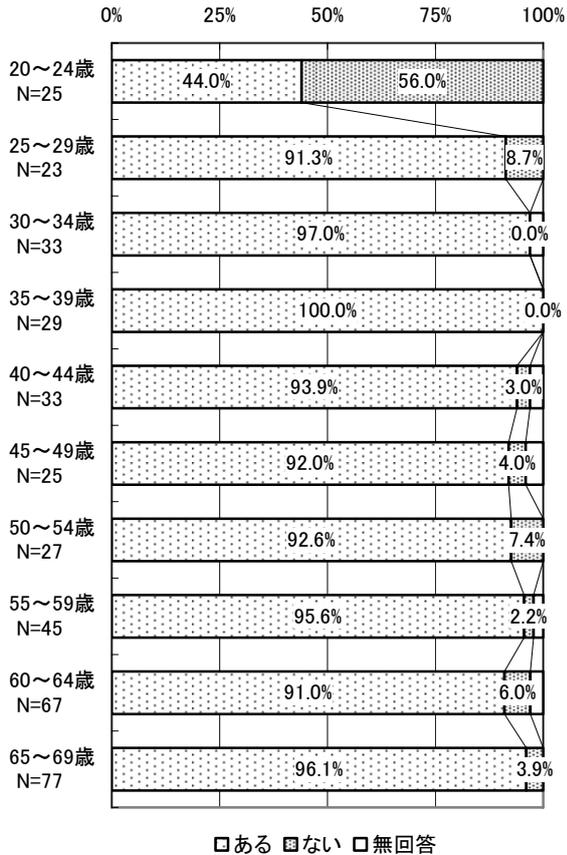
N=384



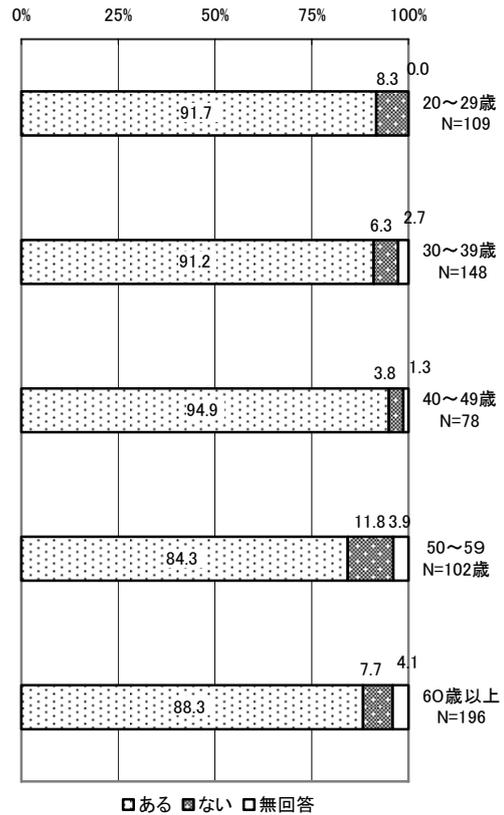
95年就業経験



年齢層別就業経験



95年 年齢層別「就業経験」

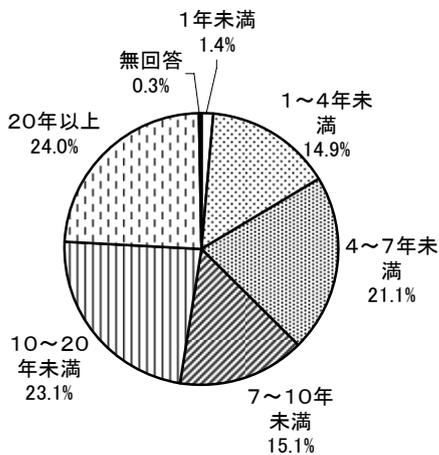


仕事をした通算年数は「20年以上」が最多

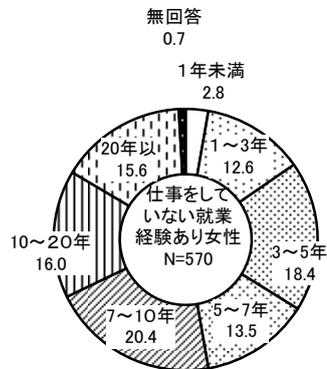
通算就業年数をみると、「20年以上」(15.6%→24.0%)、「10年~20年」(16.0%→23.1%)である。95年では最多が「7~10年」の20.4%であり通算就業年数が長くなっている。

通算就業年数

N=350



95年 通算就業年数

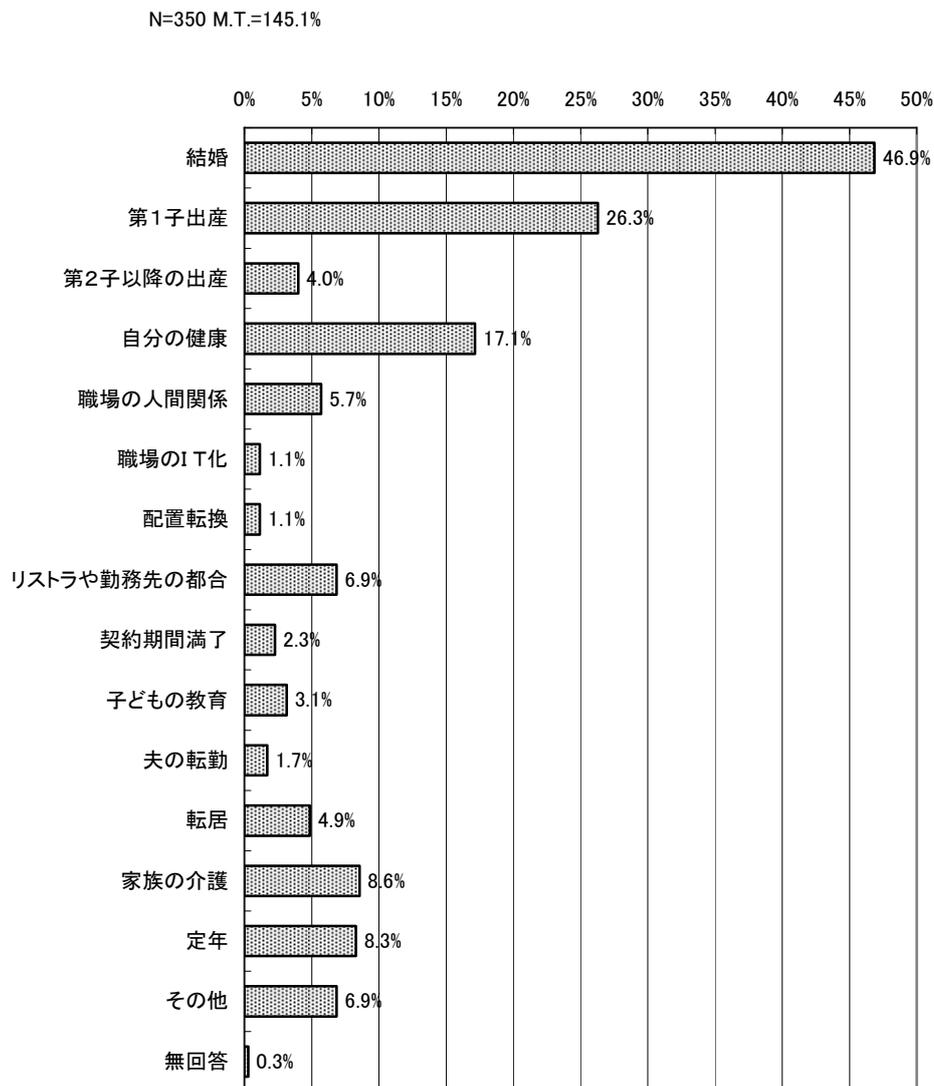


(3) 仕事をやめた理由 (問 12-b)

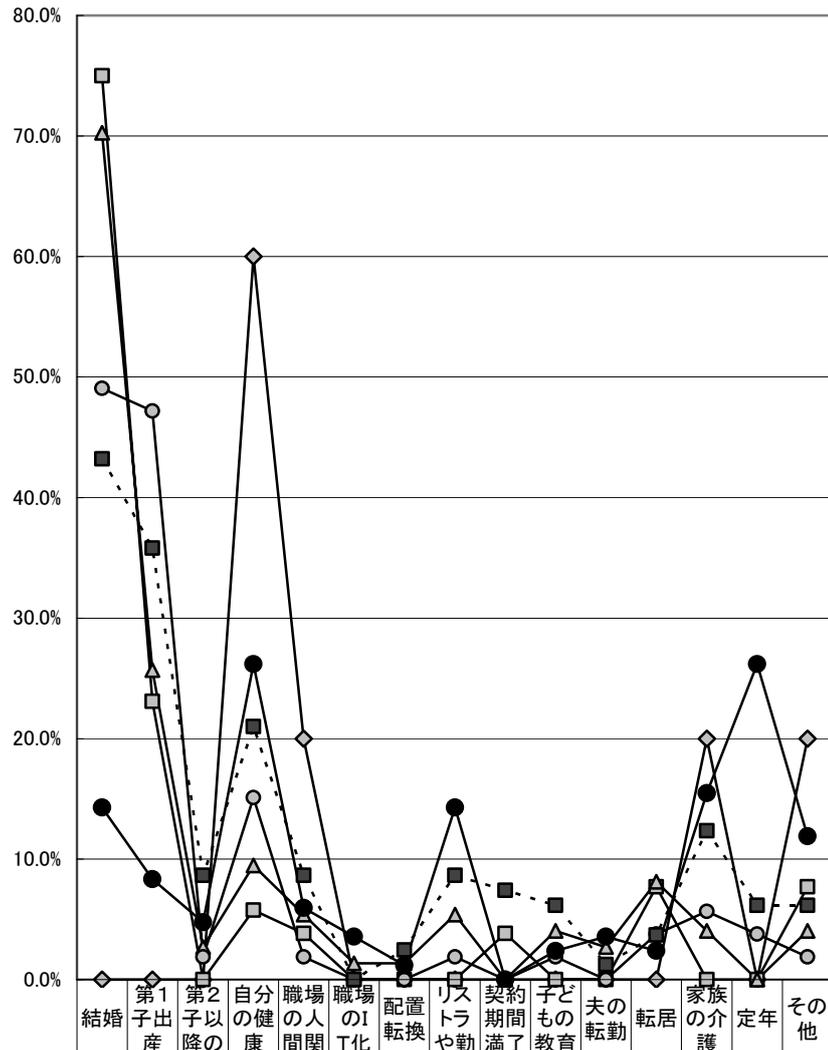
□「結婚」46.9%、「第1子出産」26.3%

「仕事をやめた理由」は、「結婚」(46.9%)が最も多く、次いで「第1子出産」(26.3%)、「自分の健康」(17.1%)と続く。就業年数別で「仕事をやめた理由」をみると、「1年未満」は「自分の健康」(60.0%)が最も多く、「4～7年未満」では「結婚」(70.3%)、次に「第1子出産」(25.7%)と続く。「20年以上」になると、「自分の健康」「定年」が同じ26.2%で最も多い。

仕事をやめた理由



通算就業年数とやめた理由



◇	1年未満 N=5 M.T.=120.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
■	1～4年未満 N=52 M.T.=129.6%	75.0%	23.1%	0.0%	5.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
▲	4～7年未満 N=74 M.T.=144.6%	70.3%	25.7%	2.7%	9.5%	5.4%	1.4%	1.4%	5.4%	0.0%	4.1%	2.7%	8.1%	4.1%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	4.1%
○	7～10年未満 N=53 M.T.=134.0%	49.1%	47.2%	1.9%	15.1%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%	0.0%	3.8%	5.7%	3.8%	1.9%	3.8%	1.9%	1.9%
■	10～20年未満 N=81 M.T.=171.6%	43.2%	35.8%	8.6%	21.0%	8.6%	0.0%	2.5%	8.6%	7.4%	6.2%	1.2%	3.7%	12.3%	6.2%	6.2%	6.2%	6.2%	6.2%
●	20年以上 N=84 M.T.=140.5%	14.3%	8.3%	4.8%	26.2%	6.0%	3.6%	1.2%	14.3%	0.0%	2.4%	3.6%	2.4%	15.5%	26.2%	11.9%	11.9%	11.9%	11.9%

(4) 就業希望 (問 13)(問 9)

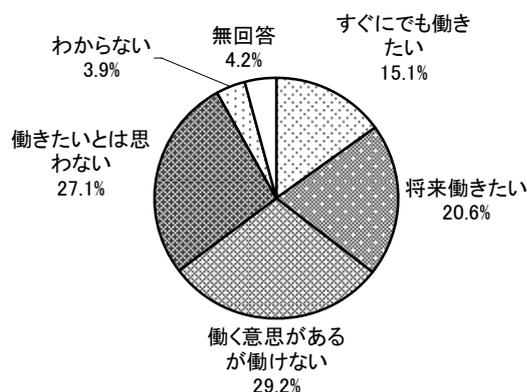
□就業希望は3割以上

仕事を「していない」女性の就業希望を見ると、「意思があるが働けない」(29.2%)が最も多く、「働きたいとは思わない」(27.1%)、「将来」(20.6%)、「すぐにでも」(15.1%)の順である。

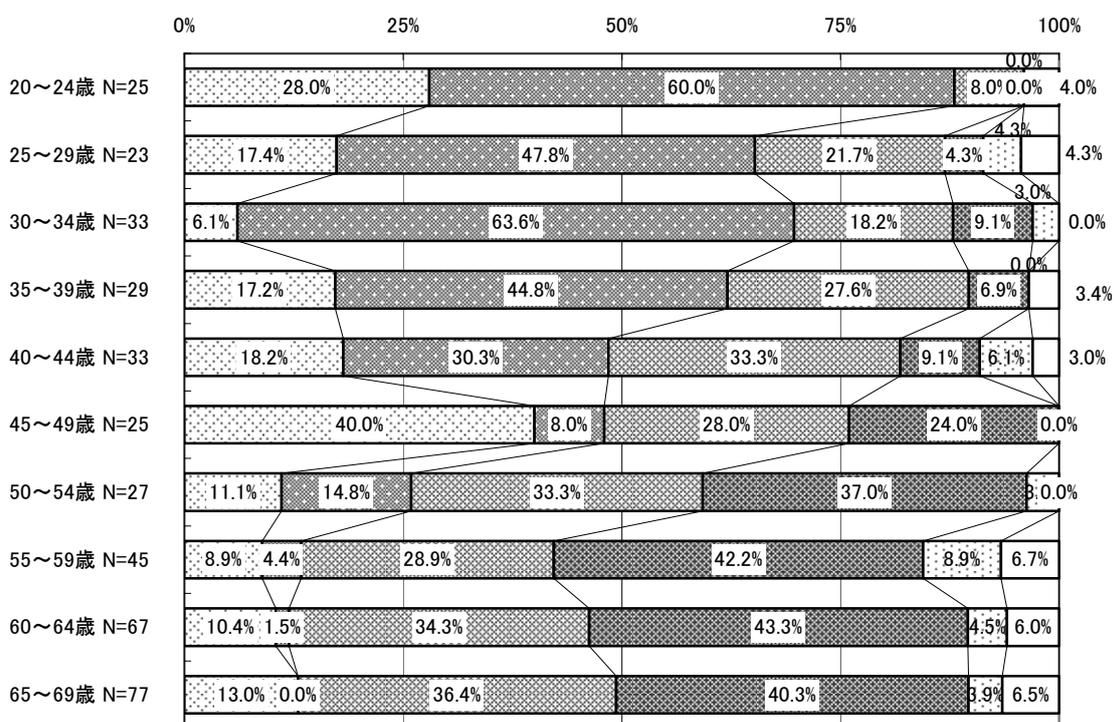
年齢層別にみると20代前半は「すぐにでも」(28.0%)、「将来」(60.0%)を合わせると88.0%になり、就労意欲がどの年代よりも高い。30代前半は「すぐにでも」「将来」を合わせると69.7%である。40代後半は「すぐにでも」が40.0%と全ての年齢層の中で最も再就職希望の緊急度が高いことがわかる。50代後半以降では、「働く意思があるが働けない」が約3割を占め、4割以上が就労を希望している。

就業希望

N=384



年齢層別就業希望

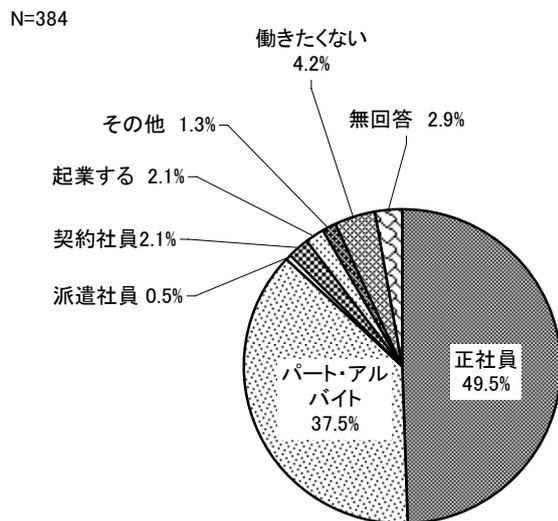


□すぐにでも働きたい ■将来働きたい ▨働く意思があるが働けない ■働きたいとは思わない □わからない □無回答

□働くときは「正社員」希望が半数

働くときは「正社員」希望が半数と最も多く、次いで「パート」が37.5%、「起業する」が2.1%、「契約」が2.1%、「派遣」0.5%である。

望ましいとする働き方



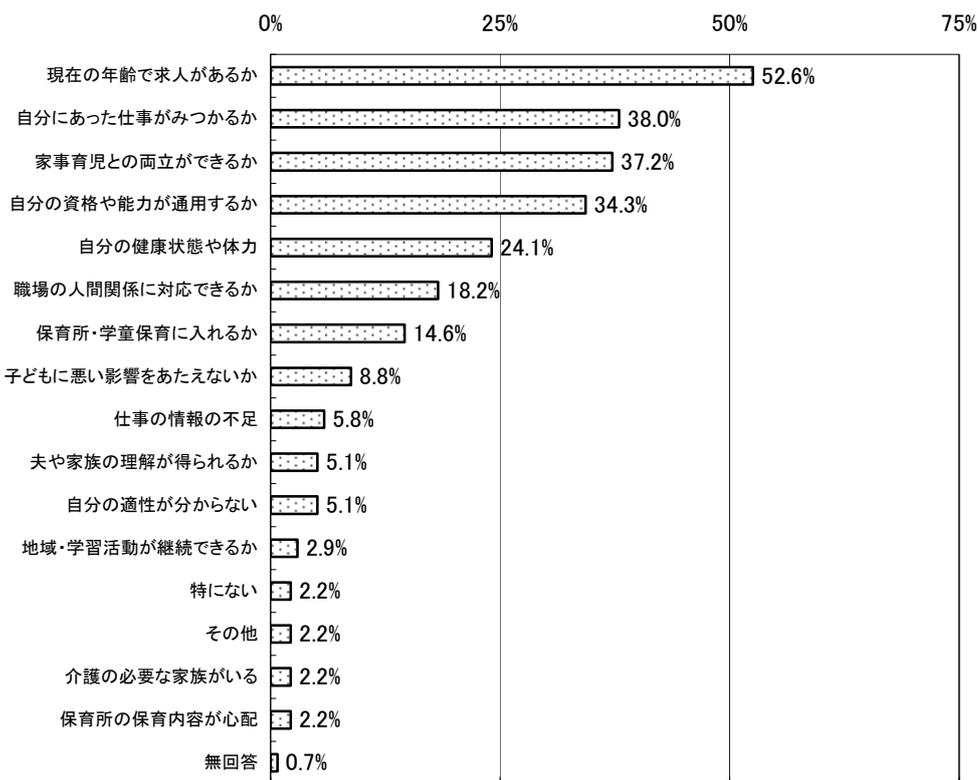
(5)再就職に気がかりなこと (問 13-a)

□「現在の年齢で求人があるか」が過半数

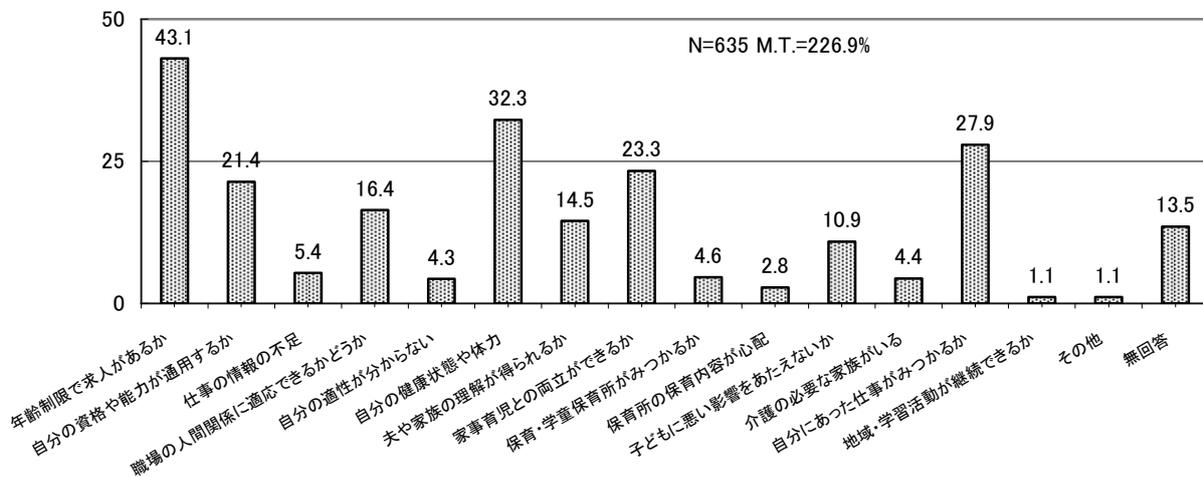
再就職にあたっての気がかりなことは、「現在の年齢で求人があるか」(43.1%→52.6%)が最も多く、「自分にあった仕事が見つかるか」(27.9%→38.0%)と続き、いずれも95年に比べ約10ポイント増加している。一方「自分の健康状態や体力」は(32.3%→24.1%)と減少している。

年齢層別では、20代後半から30代後半は「家事との両立」が65%以上、40代前半から60代後半まで「現在の年齢で求人があるか」が80%~100%と非常に高率である。あわせて40代後半から60代前半まで「自分にあった仕事が見つかるか」も50%~60%の高さである。

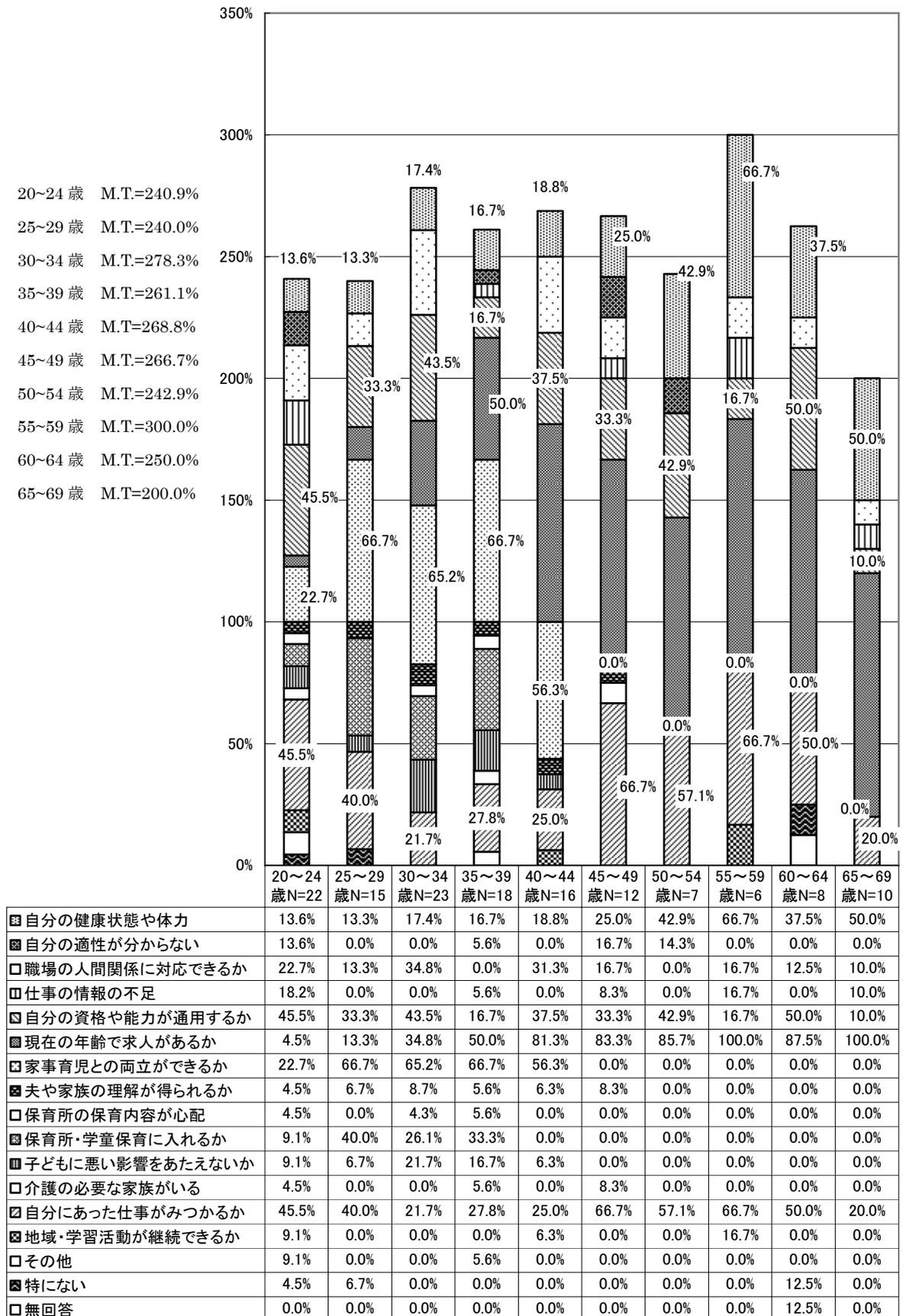
再就職にあたって気がかりなこと (N=137 M.T.=256.2%)



95年再就職に気がかりなこと(複数回答)



年齢層別再就職に気がかりなこと



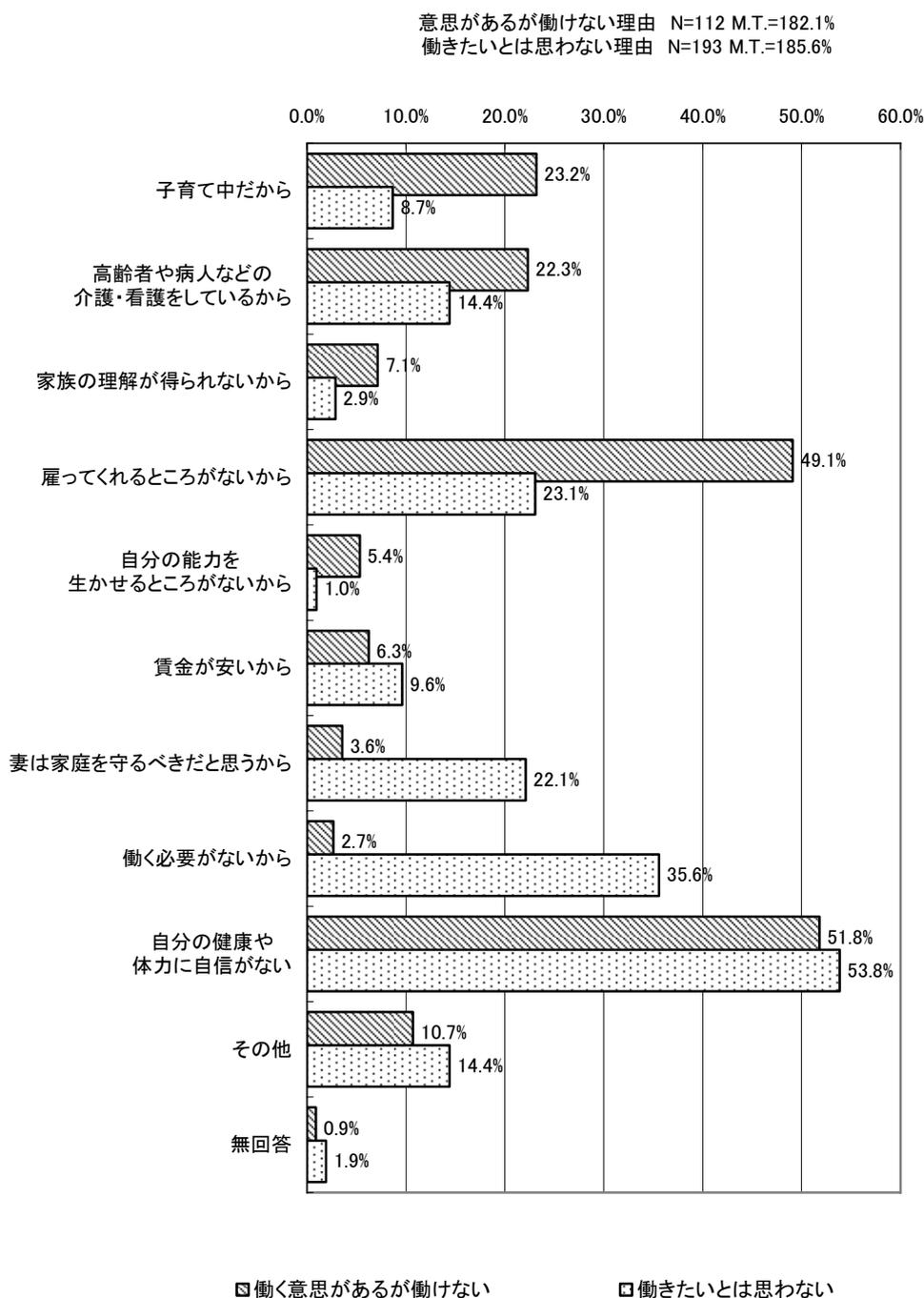
(6)「働く意思があるが働けない」「働きたいとは思わない」理由 (問 13)(問 13-b)

□働けない、働かないも理由は「健康・体力に自信がない」が過半数

「働く意思があるが働けない」理由として「自分の健康・体力に自信がない」(51.8%)が最も多く、次いで「雇ってくれるところがない」(49.1%)、「子育て中だから」(23.2%)、「高齢者や病人の介護・看護をしている」(22.3%)と続く。

「働きたいとは思わない」理由も「自分の健康・体力に自信がない」が53.8%で最も多く過半数を占め、「働く必要がない」(35.6%)、「雇ってくれるところがない」(23.1%)、「妻は家庭を守るべきだと思うから」(22.1%)と続く。

働けない、働きたくない理由

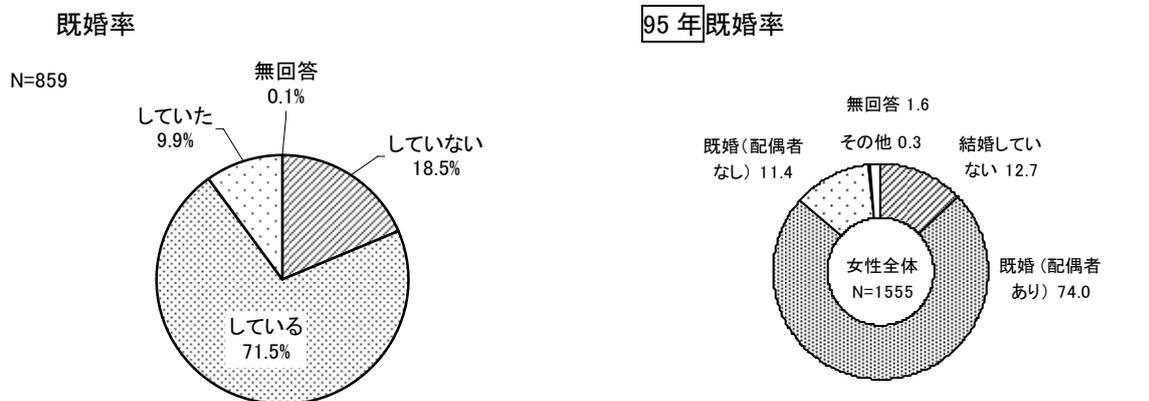


第6章 結婚、家事・育児、介護

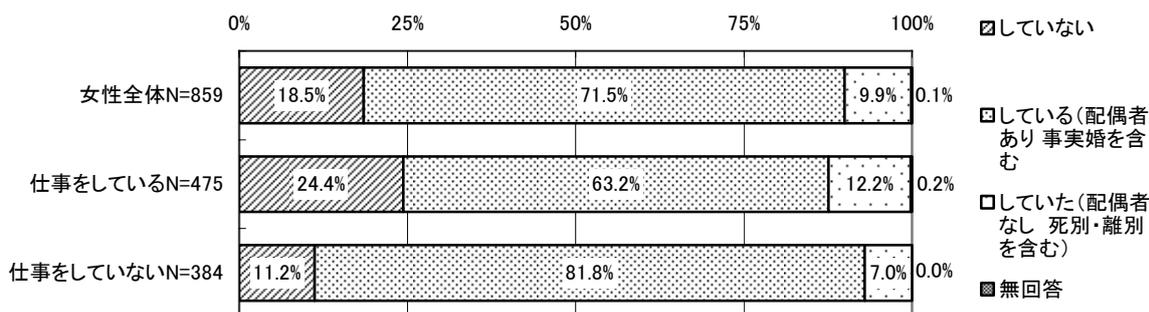
(1) 結婚・子どもと仕事 (問2)(問3)

働いている人の方が未婚率が高い

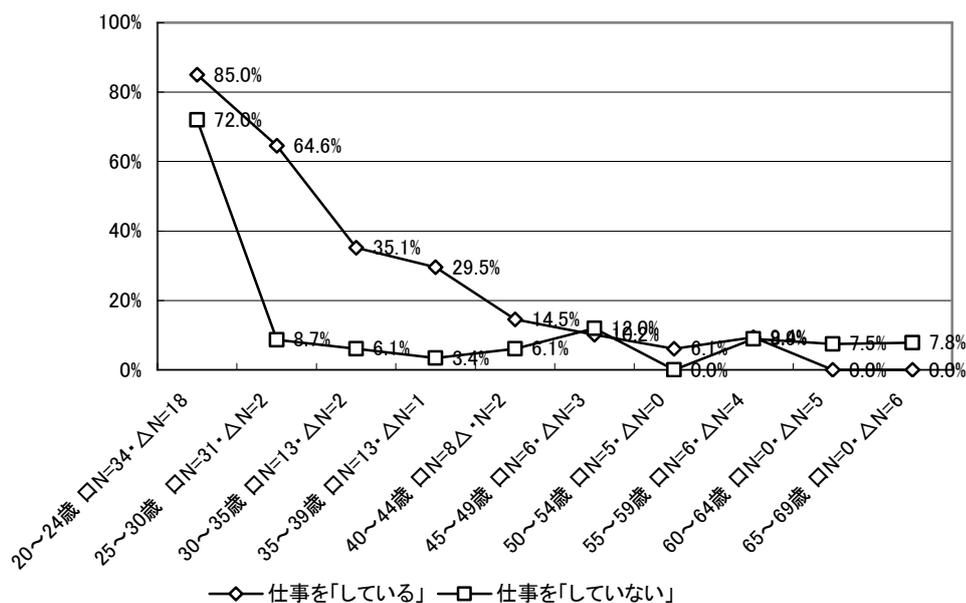
全体の未婚率は18.5%であり95年の12.7%より高い。仕事の有無別にみると、仕事を「している」の未婚率が高く24.4%、仕事を「してない」は11.2%である。年齢層別にみて仕事の有無と未婚率の差が大きいのは20代後半から30代後半である。40代以降では差が少ない。



仕事の有無と未婚率



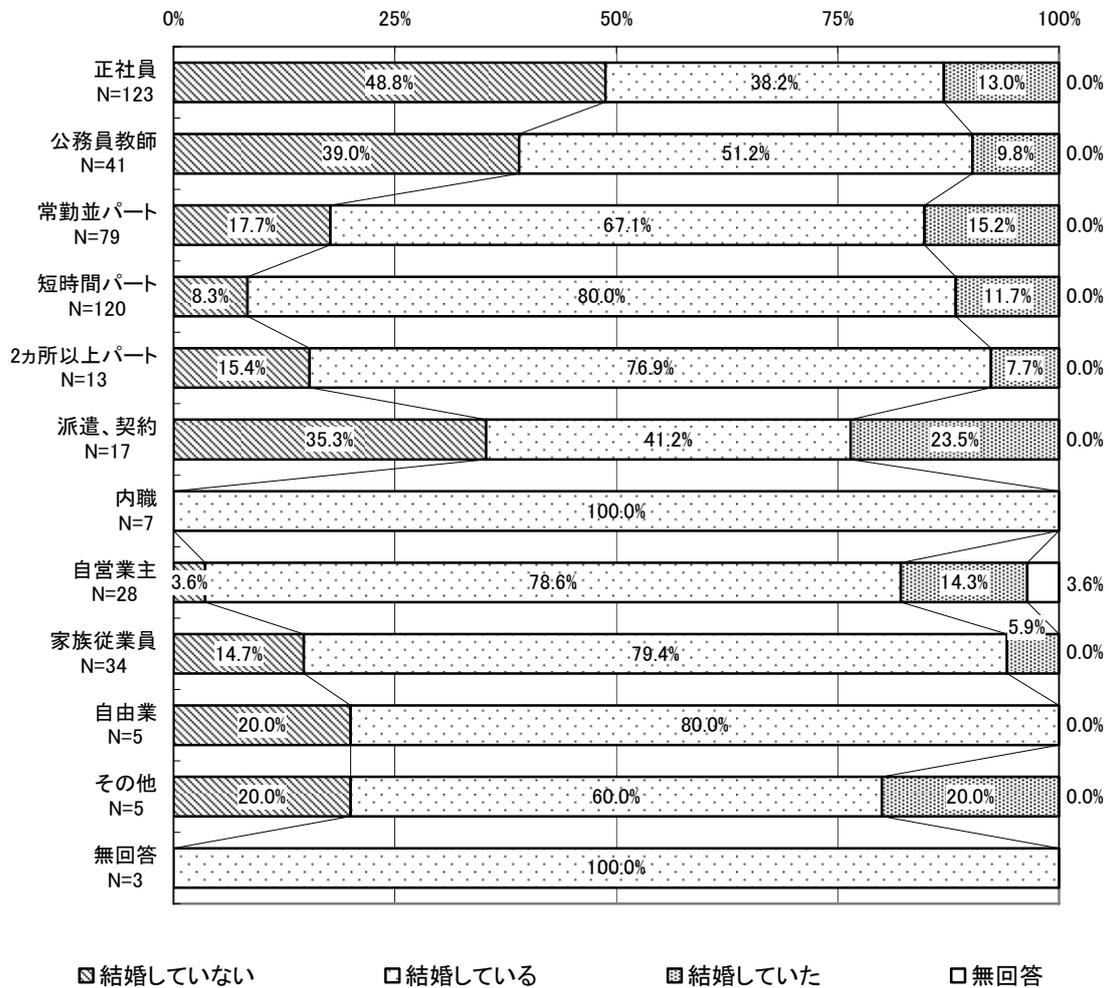
仕事の有無と年齢層別未婚率



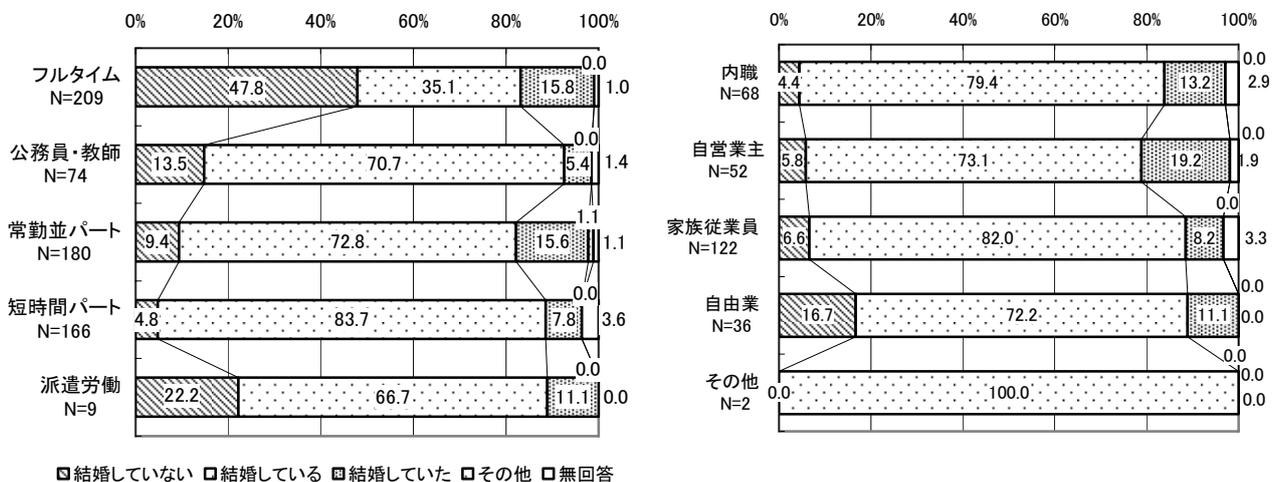
□「正社員」は 48.8%の未婚率

就業形態別では、未婚率が高い順から「正社員」(47.8%→48.8%)、「公務員・教師」(13.5%→39.0%)、「派遣・契約」(22.2%→35.3%)、であり、未婚率が低いのは「内職」(0.0%)、「自営業」(3.3%)、「短時間パート」(8.3%)である。「公務員・教師」と「派遣・契約」の未婚率が95年より12~26%増加している。

就業形態別結婚の有無



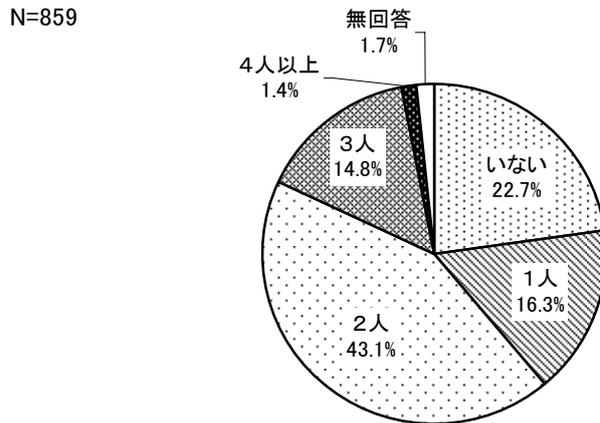
95年就業形態別結婚の有無



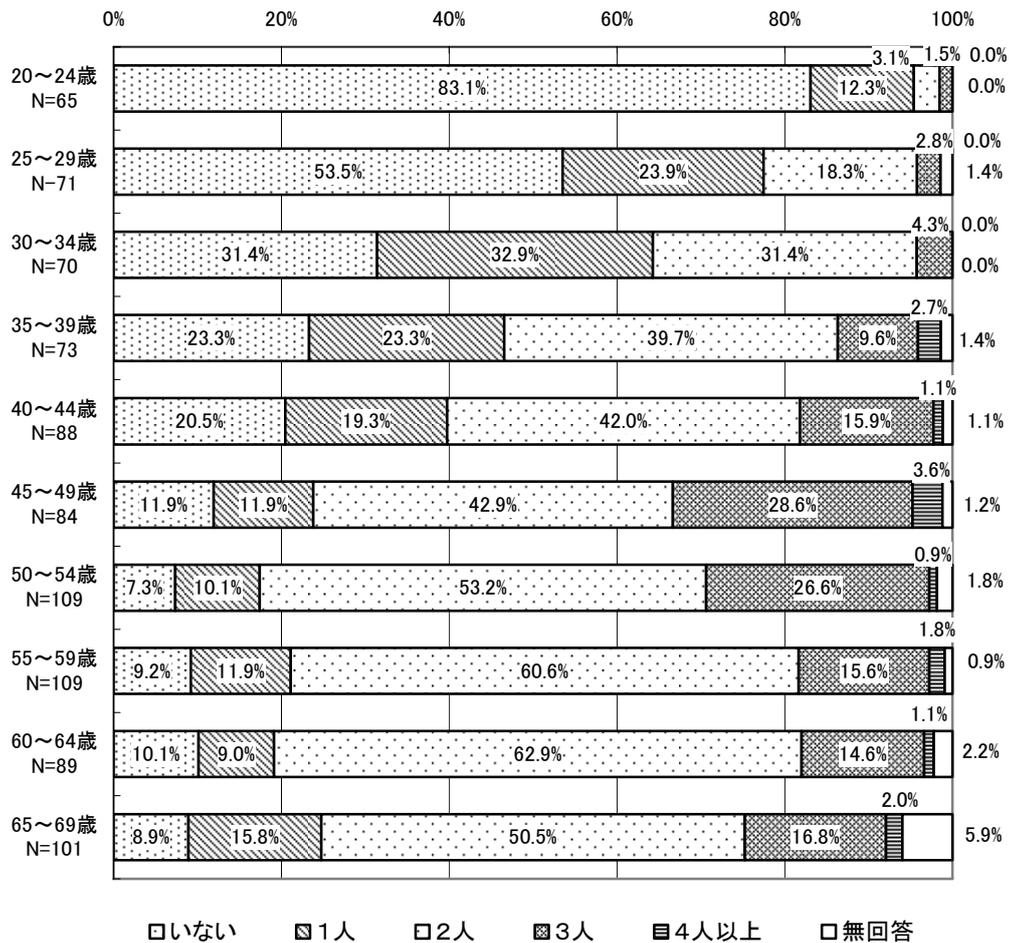
□子どもの数は少子化傾向

子どもの人数は全体では「いない」(22.7%)、「1人」(16.3%)、「2人」(43.1%)、「3人」(14.8%)、「4人以上」(1.4%)である。95年では項目がなく比較できない。年齢層別では40代後半を区切りに30代、20代へと若年になるにしたがい「いない」「1人」を合わせた割合が多くなり、「2人」「3人」「4人」の合わせた割合が少なくなる。

子どもの人数



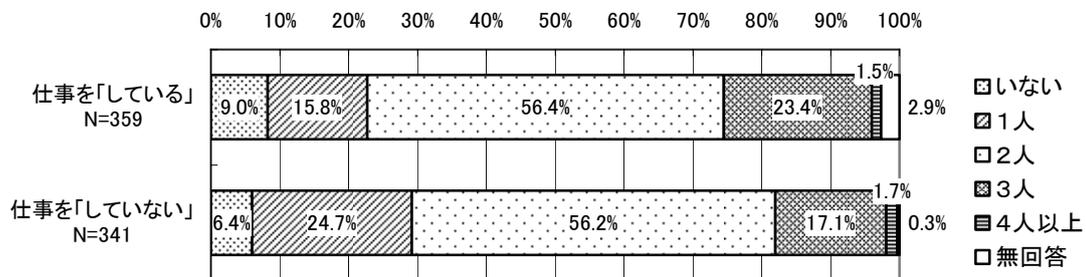
年齢層別子どもの数



□仕事の有無と子どもの人数は微差

結婚「している」と「していた」の仕事の有無と子どもの人数については、子どもが「いない」「1人」を合わせると、仕事を「している」が「していない」より少ないが、「2人」「3人」を合わせると仕事を「している」(79.8%)が「していない」(73.3%)より6.5ポイント多くなる。4人以上はほぼ同率である。

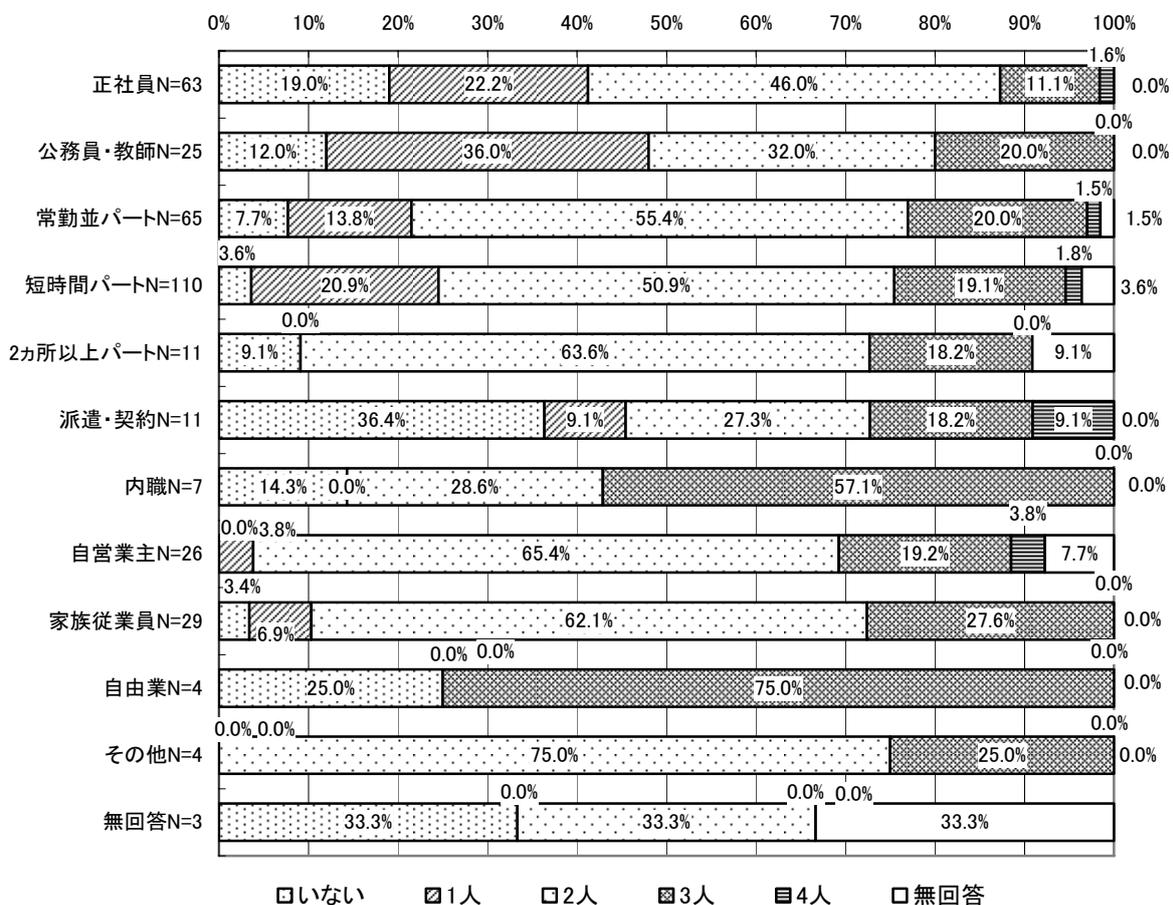
結婚「している」と「していた」の仕事の有無と子どもの人数



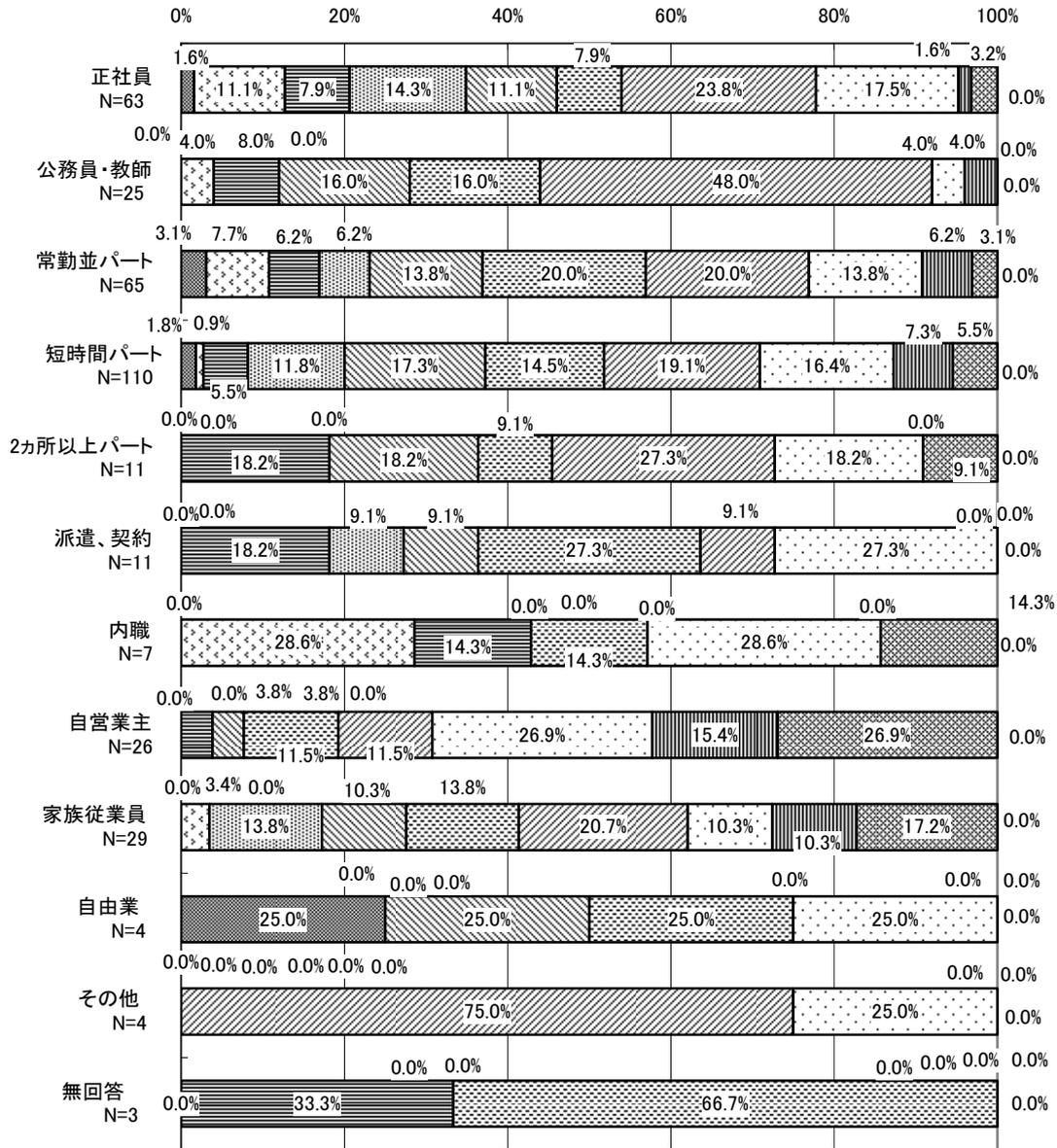
□しかし「派遣・契約」「公務員・教師」「正社員」は子どもが少なめ

結婚「している」「していた」の就業形態別子どもの人数では「いない」「1人」を合わせると、「公務員・教師」(48.0%)「派遣・契約」(45.5%)「正社員」(41.2%)が高い。他の就業形態では「2人」「3人」を合わせた割合はいずれも70%を超える。参考に就業形態別の年齢構成をみると20代、30代が多いのは「内職」(42.9%)「正社員」(34.9%)「派遣・契約」(27.3%)である。「公務員・教師」は12.0%である。

結婚「している」と「していた」の就業形態別子どもの数



結婚「している」「していた」の就業形態の年齢構成



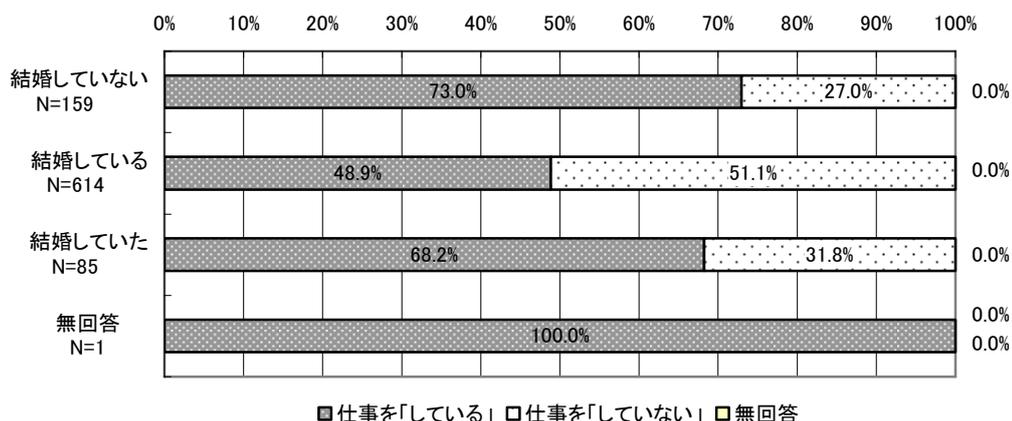
■ 20~24歳 □ 25~29歳 ■ 30~34歳 ■ 35~39歳 ■ 40~44歳 ■ 45~49歳 ■ 50~54歳
 □ 55~59歳 ■ 60~64歳 ■ 65~69歳 □ 無回答

(2)結婚・子どもと就業率 (問2) (問3)

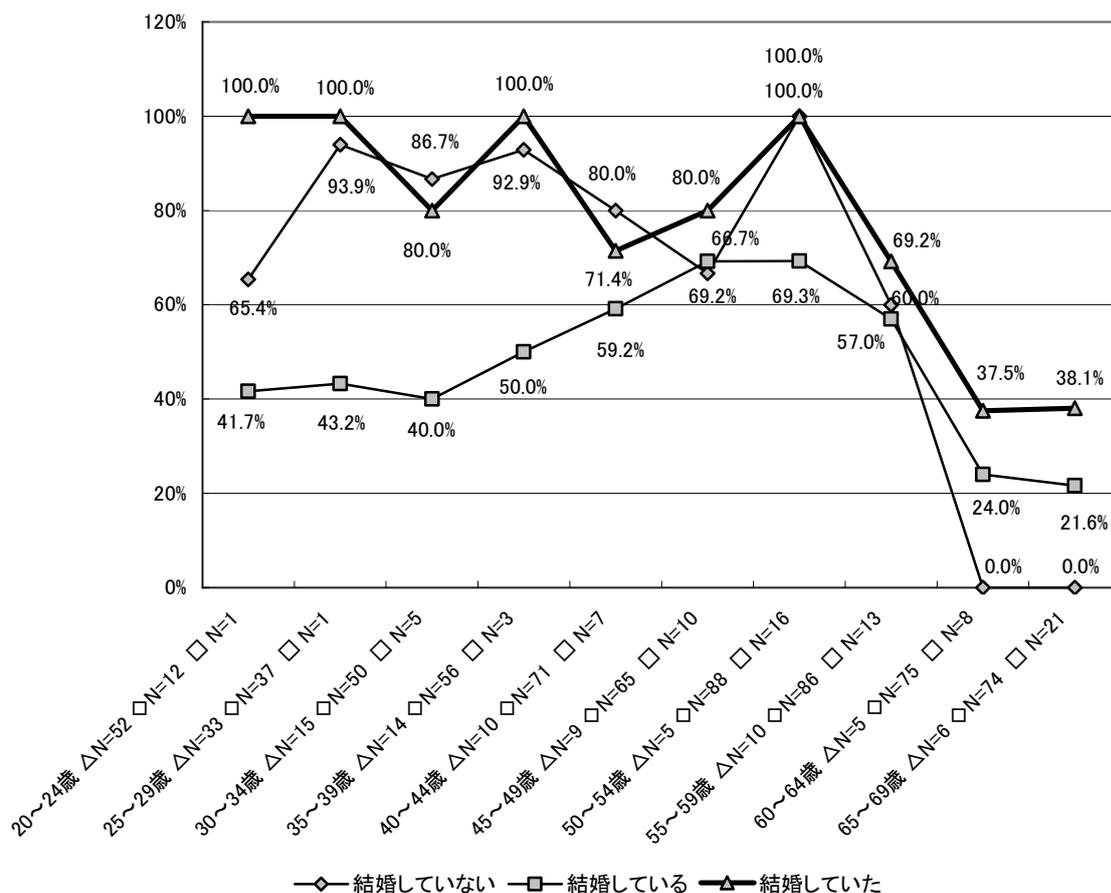
□結婚「している」の就業率は48.9%

就業率は結婚「していない」で73.0%、結婚「している」(48.9%)、「していた」(68.2%)である。「している」の年齢層別就業率では、20~30代前半までは40%台、30代後半で50.0%、45歳から54歳にかけては70%弱の就業率である。60歳を超えると全体に就業率は減少するが「している」は24.0%であり「していない」より多い。「していた」は全ての年代で就業率がが高く、60歳以降も37~38%が働いている。

結婚の有無と就業率



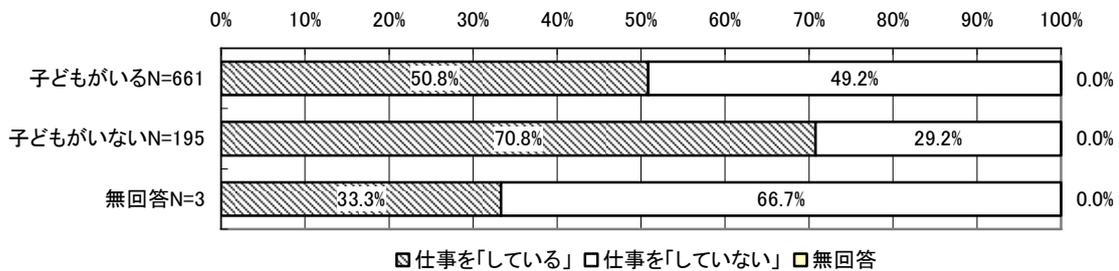
結婚の有無と年齢層別就業率



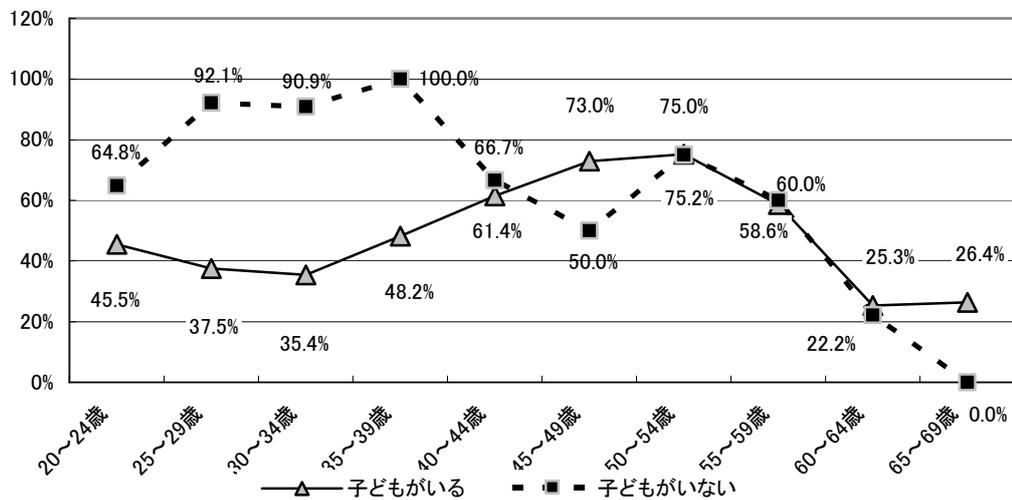
□30代後半から子どもが「いる」の就業率が上昇

子どもの有無と就業率では、子どもが「いる」の就業率は50.8%、「いない」の就業率は70.8%である。子どもが「いる」の年齢層別就業率は、40代前半から60代前半まで、40代後半を除き子どもが「いない」の就業率とほぼ同じである。60代後半で仕事を「している」のは、こどもが「いる」(26.4%)に対し「いない」は(0.0%)である。

子どもの有無と就業率



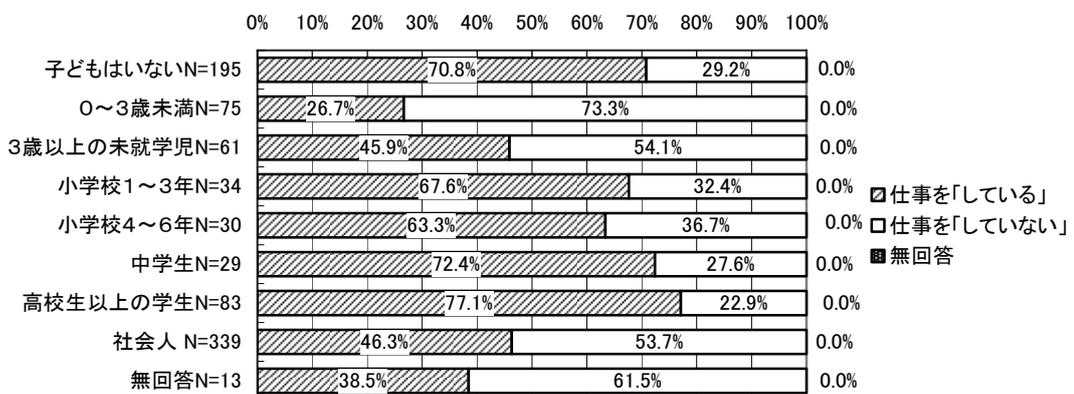
子どもの有無と年齢層別就業率



□末子年齢が「3歳未満」の就業率は26.7%

就業率が最も低いのは、末子年齢が「3歳未満」(26.7%)、次いで「3歳以上の未就学児」(45.9%)である。「小学生」では仕事を「している」が6割以上である。「中学生」と「高校生以上」では7割を超え、「社会人」では46.3%である。

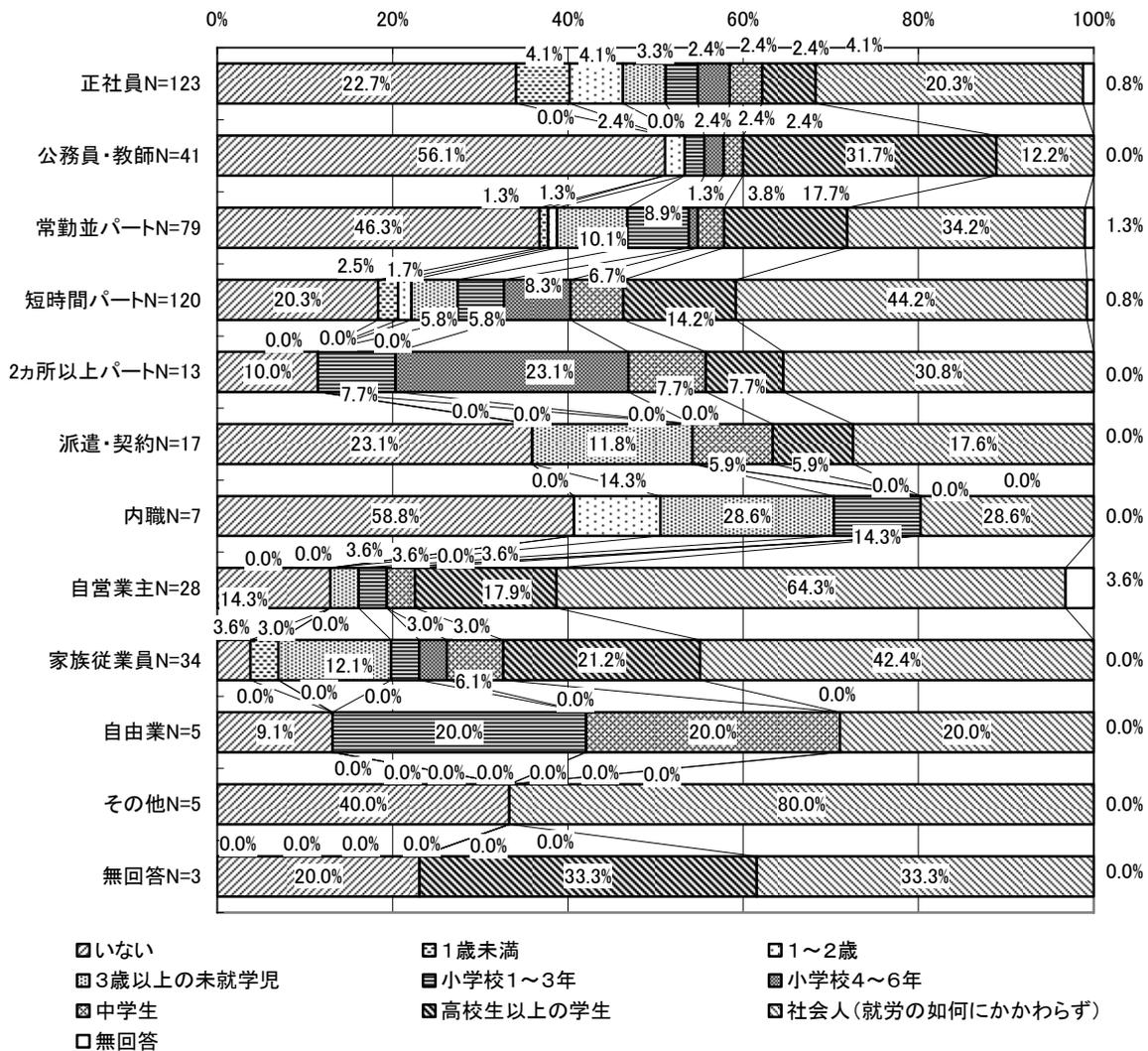
末子年齢と就業の有無



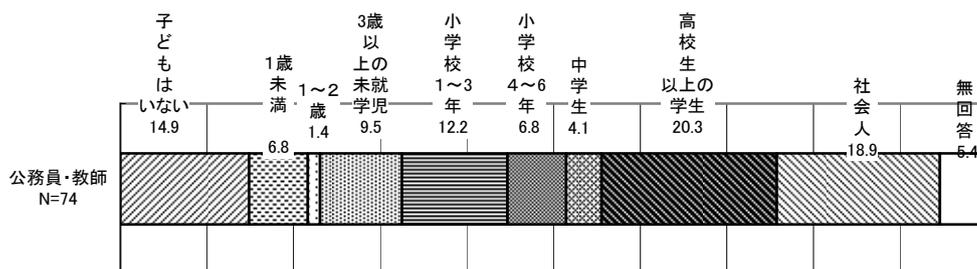
□末子年齢が就学未満は「内職」「家族従業員」「常勤並パート」が多い

就業形態別にみると末子年齢が「就学未満」は「内職」が42.9%と最も多く、次いで「家族従業員」(15.1%)「常勤並パート」(12.7%)である。「公務員・教師」の「就学未満」は2.4%で95年の17.7%と比べ大幅に少なくなっているが、一方で「高校生以上」「社会人」が合わせて43.9%と4.7ポイント増加している。「内職」と「自由業」を除き、「高校生以上の学生」「社会人」の割合が高い。

就業形態別末子年齢



95年「公務員・教師」の末子年齢

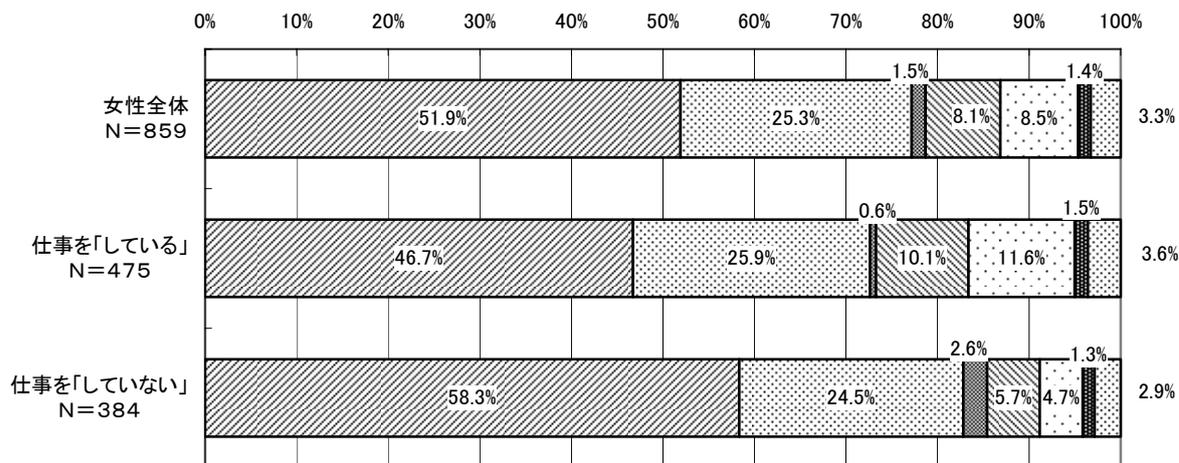


(3)家事・育児と仕事 (問5)

□家事は、仕事の有無にかかわらず女性

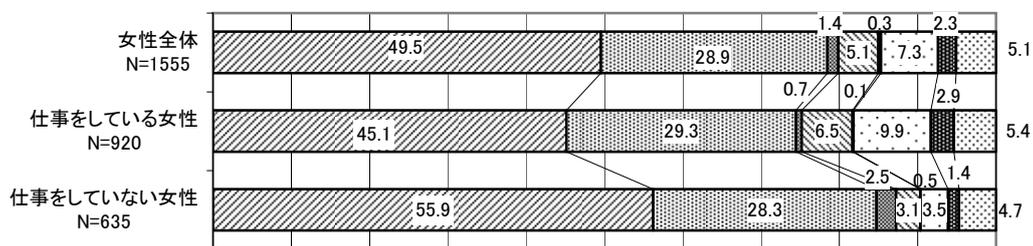
家事・育児は「ほとんど自分」(49.5%→51.9%)が最も多く、「自分が中心」(28.9%→25.3%)、「家族が分担」(5.1%→8.1%)である。仕事の有無でみると、仕事を「していない」の「ほとんど自分」(55.9%→58.3%)が仕事を「している」(45.1%→46.7%)より 11.6 ポイント多い。「自分が中心で、家族が協力してくれる」は仕事の有無にかかわらずほぼ同じである。「家族が分担」は「している」が「していない」より 4.4 ポイント多く、95年に比べわずかに増加している。

就業の有無と家事の分担



- ほとんど自分がしている
- 自分が中心で、家族が協力している
- 夫が中心で、家族が協力している
- 家族が分担している
- 他にしてくれる人がいる(具体的に)
- その他
- 無回答

95年就業の有無と家事の分担

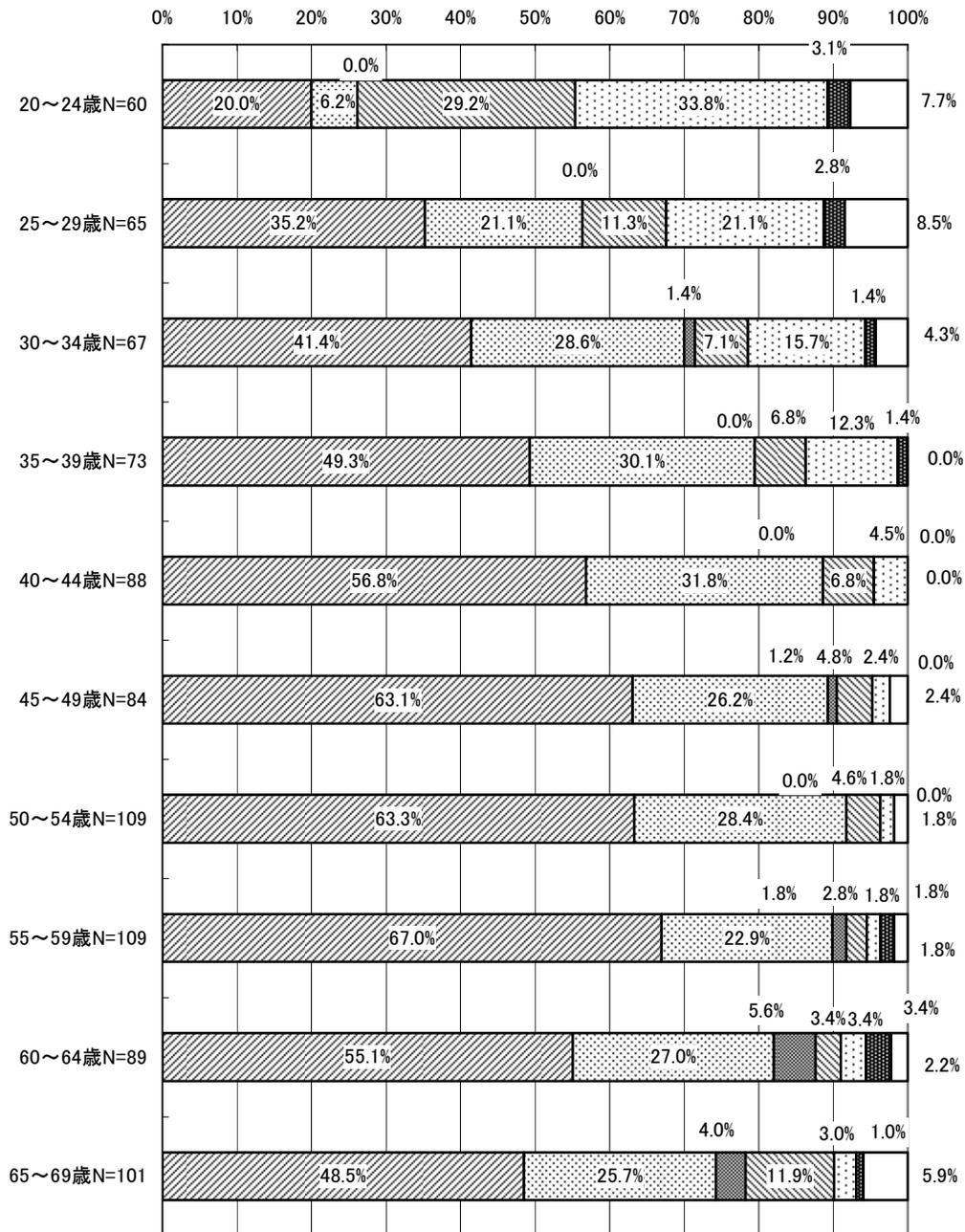


- ほとんど自分がしている
- 自分が中心で、夫や家族が協力し合っている
- 夫が中心で、自分や家族が協力している
- 家族全員が、分担し行っている
- ほとんど夫がしている
- 他にしてくれる人がいる
- その他
- 無回答

□年齢が上がるにしたい「ほとんど自分」が増加

年齢層別にみると「他にしてくれる人がある」が20代前半は33.8%、20代後半は21.1%であり他の年代に比べ多い。年齢層が上がるにしたい「ほとんど自分」が増加し、40代前半で過半数を超え、50代後半で「ほとんど自分」が67.0%を占める。

年齢層別家事分担



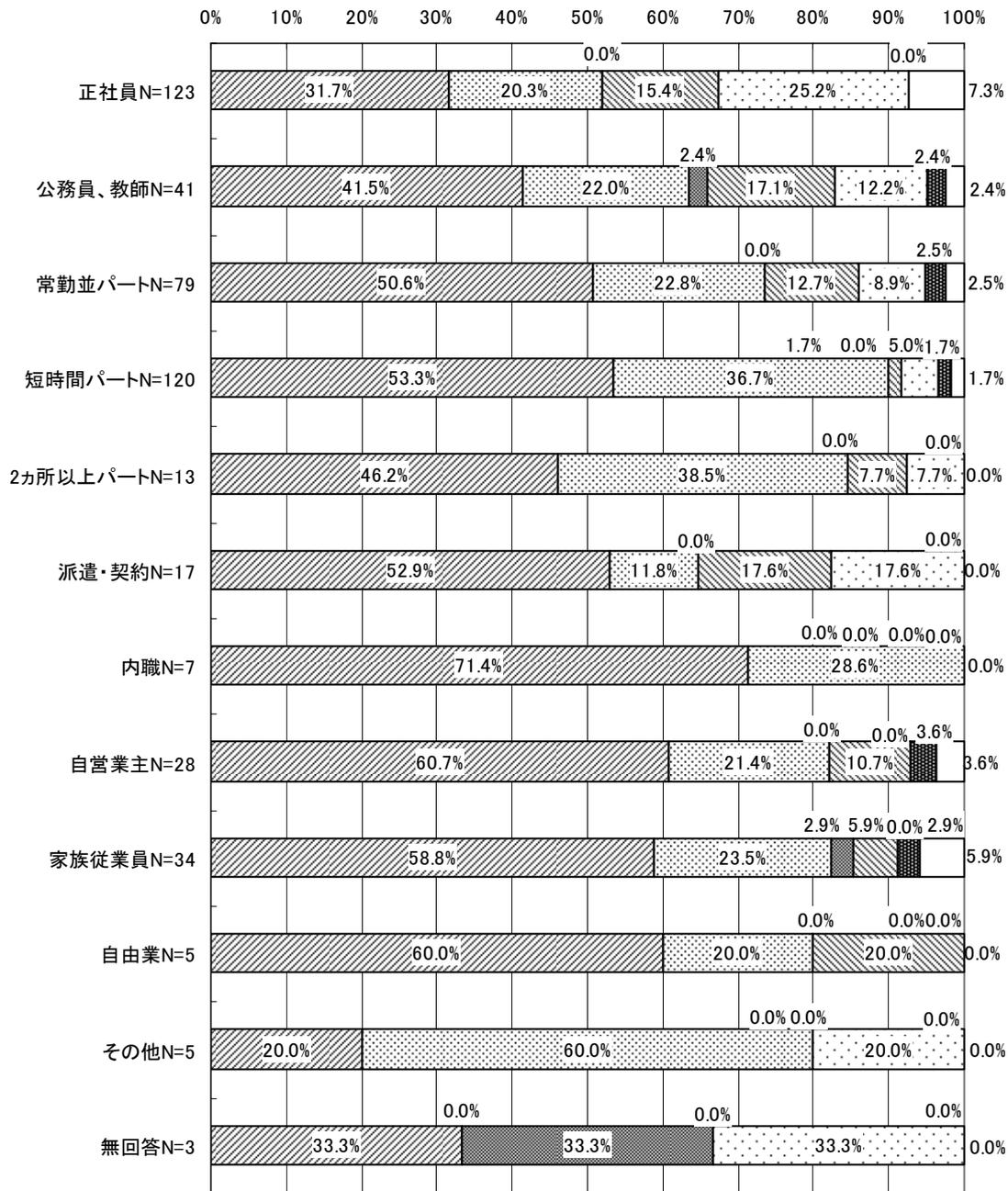
- ほとんど自分がしている
- 自分が中心で、家族が協力している
- 夫が中心で、家族が協力している
- 家族が分担している
- 他にしてくれる人がある
- その他
- 無回答

□「家族の分担」が多いのは「派遣・契約」「公務員・教師」、助けているのは母

就業形態別では「ほとんど自分がしている」の最も多いのが「内職」(71.4%)である。「自営業主」「自由業」「家族従業員」も約6割である。「短時間パート」「派遣・契約」「常勤並パート」はそれぞれ5割を超え、非正規就労者の家事負担が大きいことがわかる。

「ほとんど自分」が少ないのは「正社員」(31.7%)である。「家族が分担」が多いのは「自由業」(20.0%)、「派遣・契約」(17.6%)、「公務員・教師」(17.1%)、「正社員」(15.4%)である。「他にしてくれる」は「正社員」(25.2%)「派遣・契約」(17.6%)「公務員・教師」(12.2%)である。「他にしてくれる」の具体的記述では母、祖母、義母、娘、嫁が挙げられ、父、祖父もわずかにみられた。

就業形態別家事の分担の仕方



- ほとんど自分がしている

 自分が中心で、家族が協力している

 夫が中心で、家族が協力している
- 家族が分担している

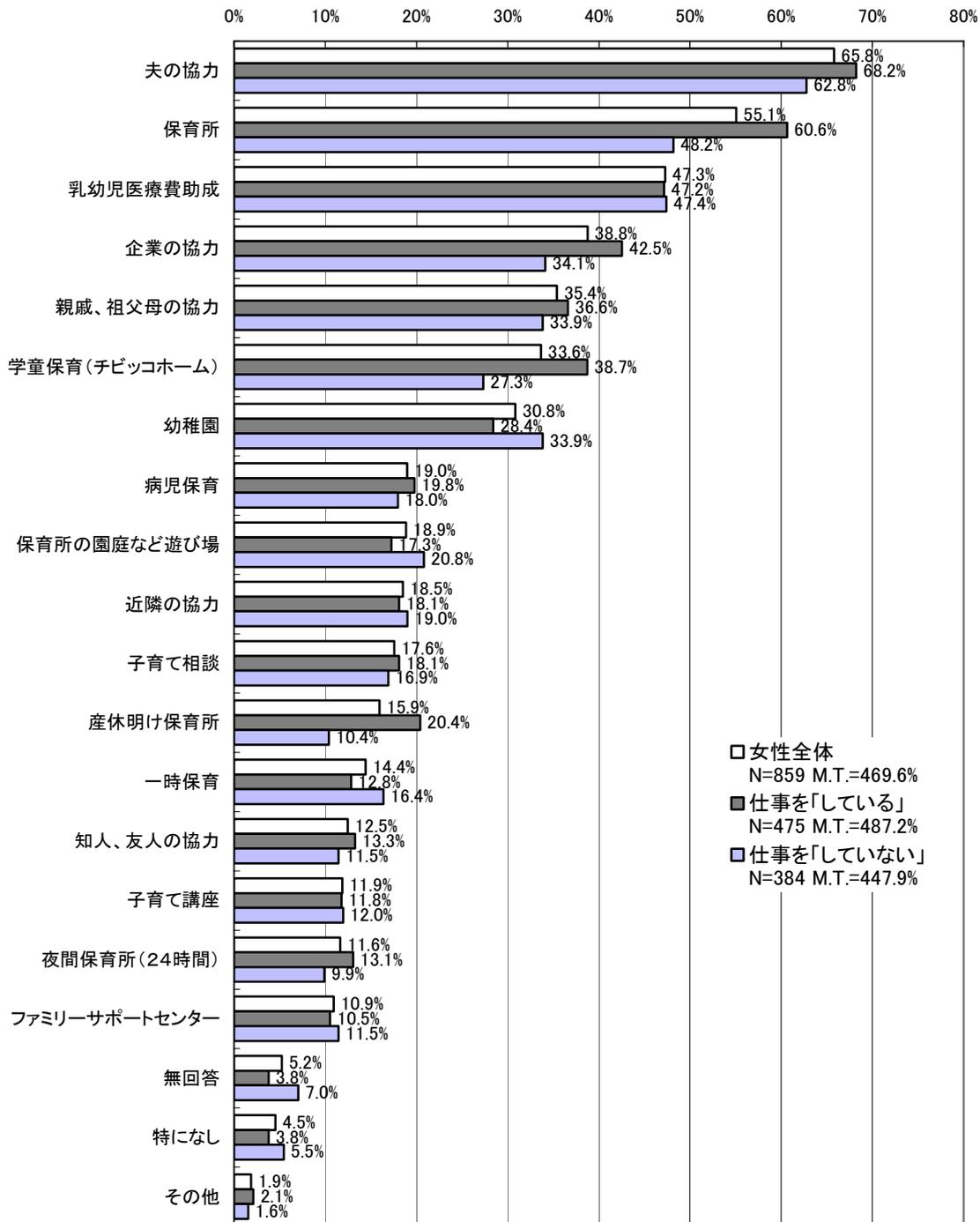
 他にしてくれる人がいる

 その他
- 無回答

□「子どもを育てる時に利用したいこと」は、3人に2人は「夫の協力」

最も多いのが「夫の協力」で、次いで「保育所」「乳幼児医療助成」「企業の協力」「親戚、祖父母の協力」と続く。仕事を「している」が「していない」より割合が多のは「保育所」「学童保育」「産休明け保育」「企業の協力」「夫の協力」「夜間保育」「病児保育」である。仕事を「していない」方が多いのは「幼稚園」「一時保育」「保育所の園庭開放」「ファミリーサポートセンター」である。

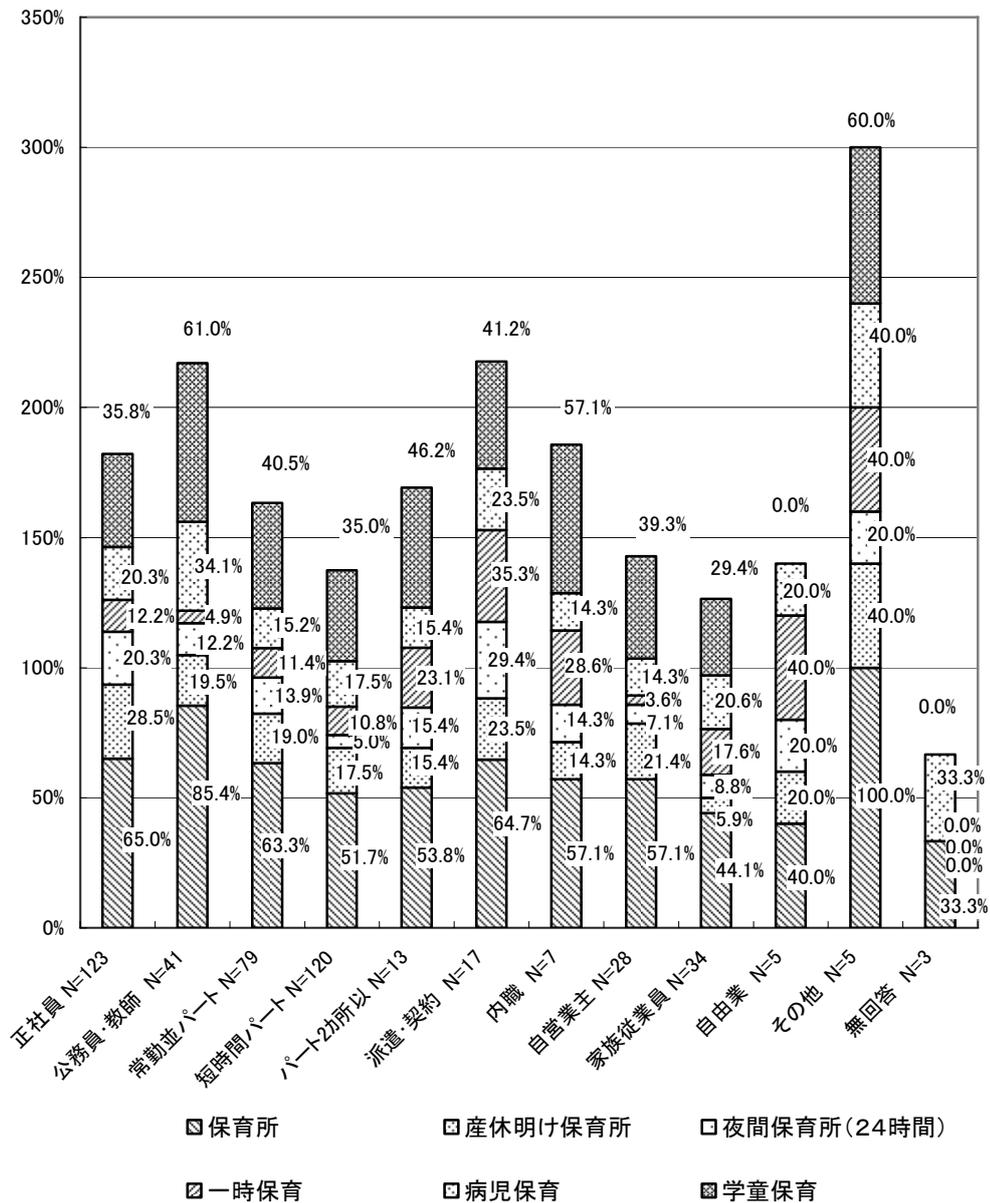
子育てに利用したいもの



□「正社員」「派遣・契約」は「産休明け保育」「病児保育」「学童保育」などの充実、「自由業」「内職」は「一時保育」

「子育てに利用したいもの」を就業形態別にみると、「保育所の利用」は「公務員・教師」が84.5%で最多、続いて「正社員」「派遣・契約」「常勤並パート」が多い。「学童保育」は「公務員・教師」「内職」が、「産休明け保育」は「正社員」「派遣・契約」が、「病児保育」は「公務員・教師」「派遣・契約」が多い。「一時保育」は「派遣・契約」「自由業」で多く、急な利用への対応を望んでいることがわかる。

就業形態別子育てに利用したいもの分割表—1（保育所、学童保育）



子育てに利用したいもの複数回答 M.T. % (分割表1、2、3共通)

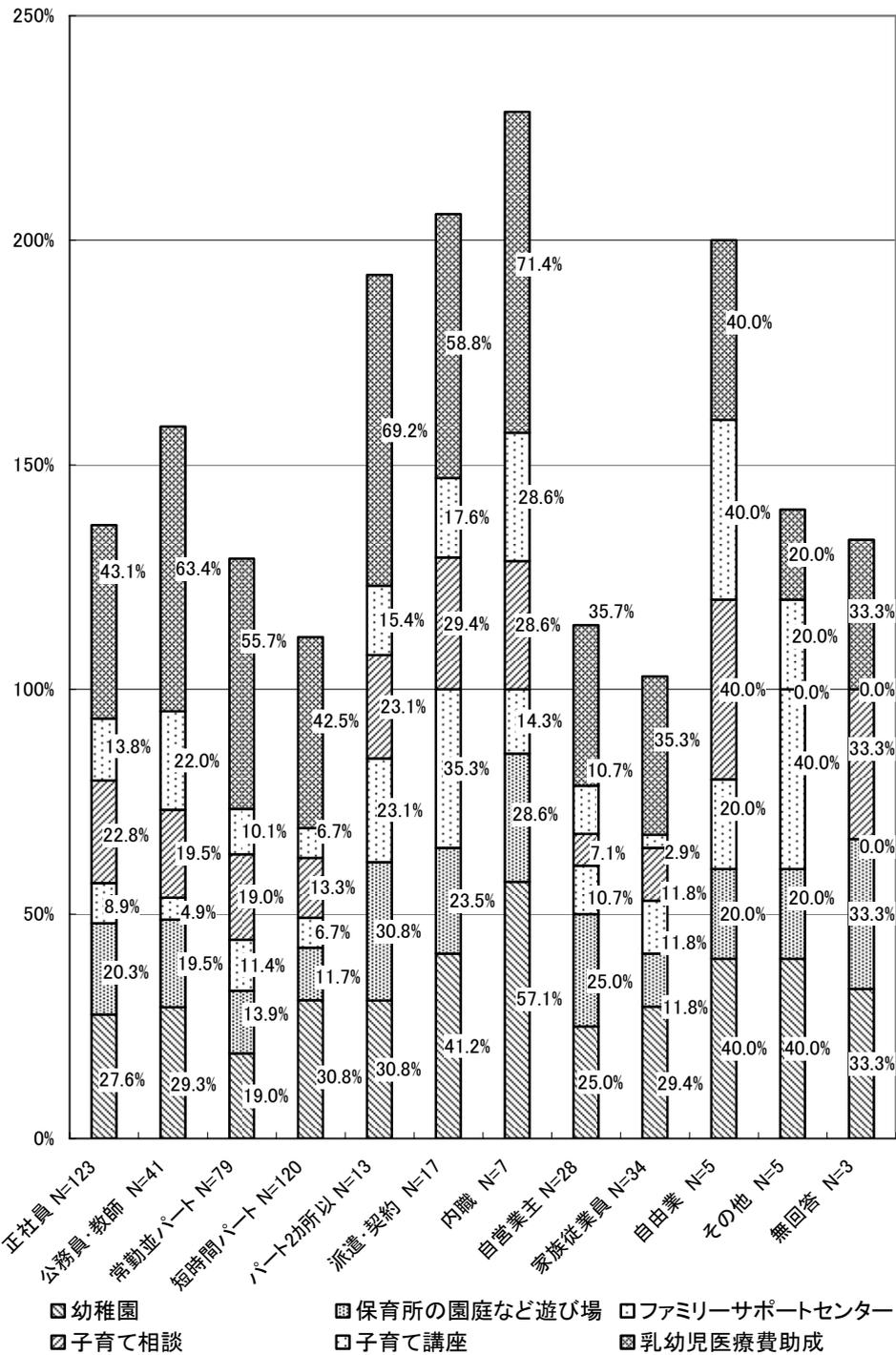
正社員	公務員 教師	常勤並 パート	短時間 パート	パート2カ 所以上	派遣・契 約	内職	自 営 業 主	家族従 業員	自由 業	その 他	無回答
507.3	612.2	470.9	436.7	592.3	658.8	14.3	392.9	385.3	540.0	660.0	333.3

□「乳幼児医療費助成」が4割から7割

「乳幼児医療費助成」は「内職」(71.4%)「2ヵ所以上パート」(69.2%)「公務員・教師」(63.4%)が多い。「派遣・契約」で「ファミリーサポートセンター」が35.3%と高く、急な利用への対応を望んでいることがわかる。「その他」の具体的な職業は翻訳・英語教師、デザイナー、司会・アナウンス業、習いごと教師などであるが「ファミリーサポートセンター」の率が高い。

就業形態別子育てに利用したいものの分割表—2

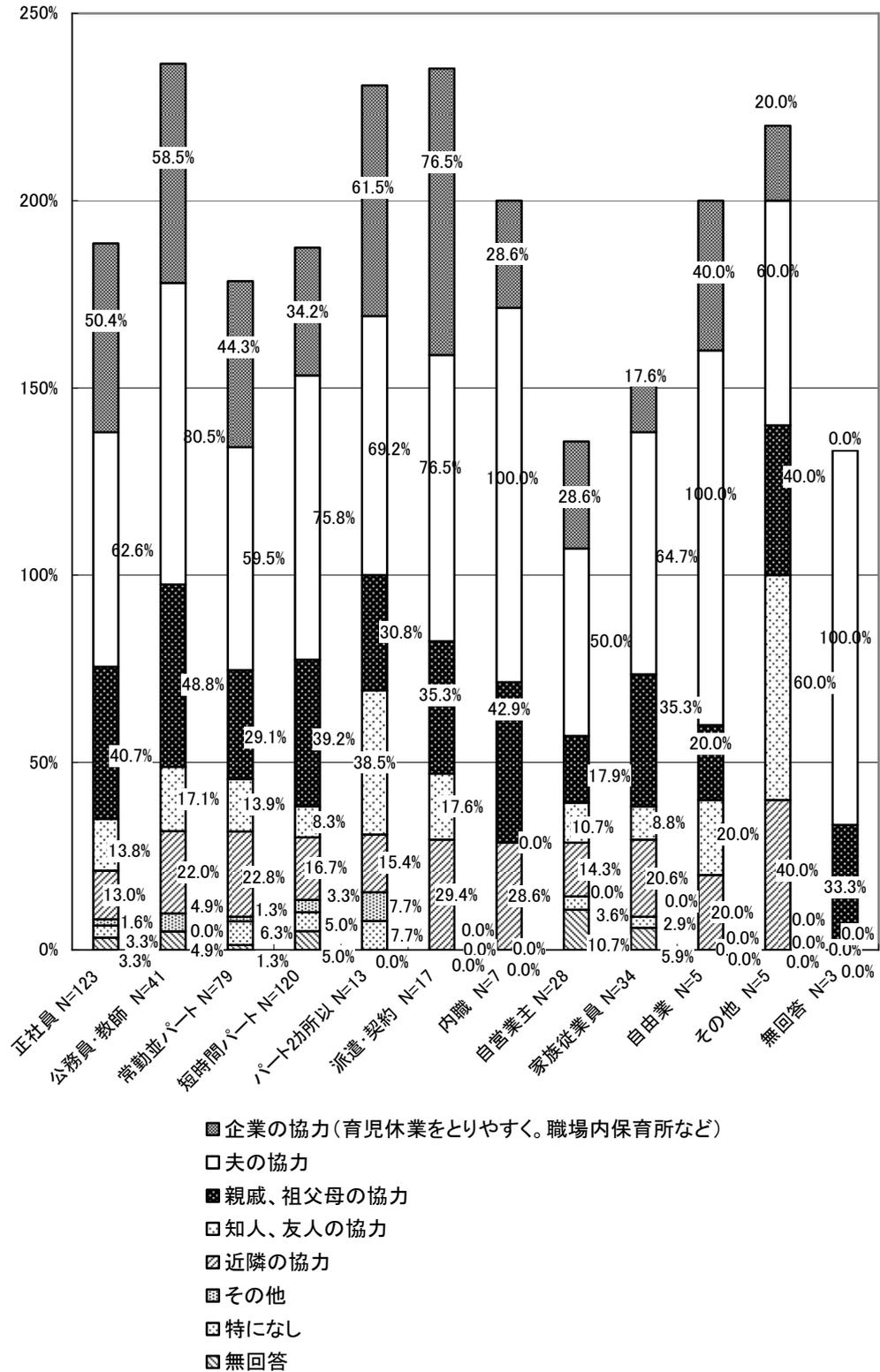
(幼稚園、ファミリーサポートセンター、子育て相談、乳児医療など)



□「夫の協力」は全就業形態で5割以上

「夫の協力」は全就業形態で最多であるが、特に「自由業」「内職」「公務員・教師」が多い。「企業の協力」は「派遣・契約」「2カ所以上パート」「公務員・教師」「正社員」で高率であり、育児休業や有給休暇をとりやすくするなど望んでいる。「親戚・祖父母の協力」は「公務員・教師」「内職」で多い。「近隣の協力」はすべての就業形態で1割強から3割弱である。

就業形態別子育てに利用したいものの分割表—3(企業、家族、近隣に関して)



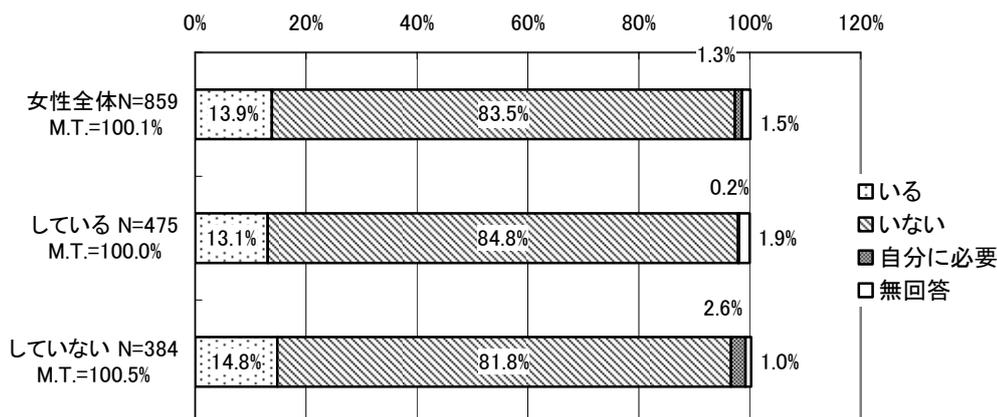
(4)介護と仕事（問7）

□ 介護の必要な方が「いる」は、仕事の有無に関係なく、40代、50代に多い

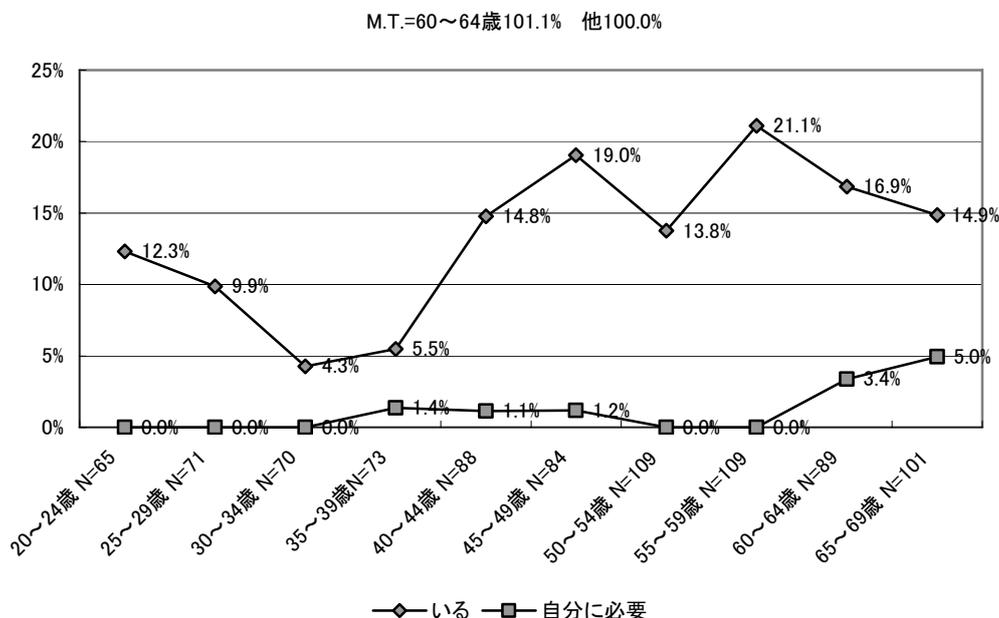
家族に介護・介助の必要な方が「いる」は全体の14.0%であり、「自分に必要」は1.3%である。介護・介助が必要な方が「いる」のは、仕事を「している」で13.1%、仕事を「していない」で14.8%である。「自分に必要」は仕事を「していない」の2.6%である。

年齢層別にみると「いる」は、50代後半が21.1%と最も多く、次いで40代後半の19.0%、60代前半の16.9%と続く。

介護の必要な家族と仕事の有無



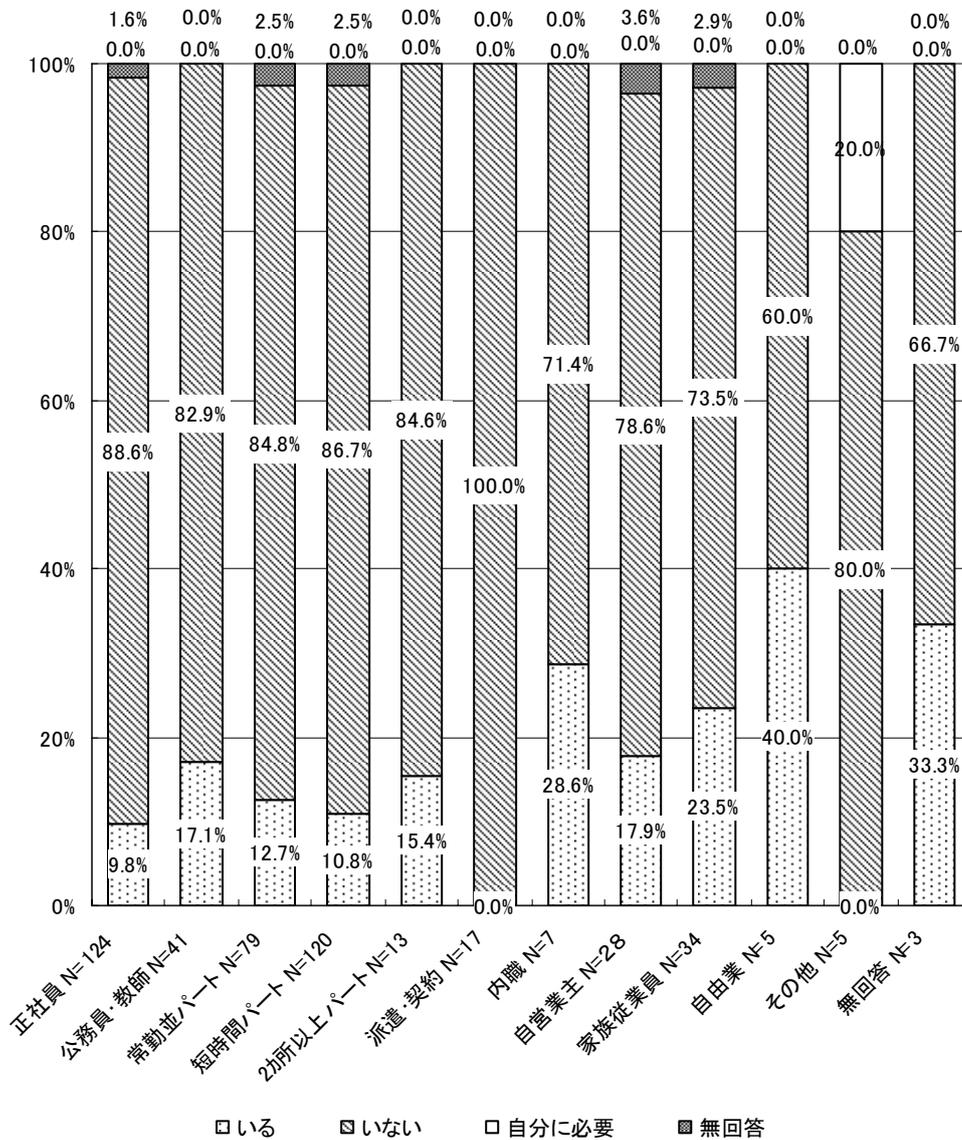
年齢層別介護の必要な家族



□要介護・介助者が「いる」のは「自由業」「内職」に多い

介護・介助の必要な方が「いる」は、「自由業」(40.0%)「内職」(28.6%)「家族従業員」(23.5%)の順に多い。次いで「自営業主」「公務員・教師」がそれぞれ17%強、「常勤並パート」「短時間パート」の順である。

介護の必要な家族と就業形態



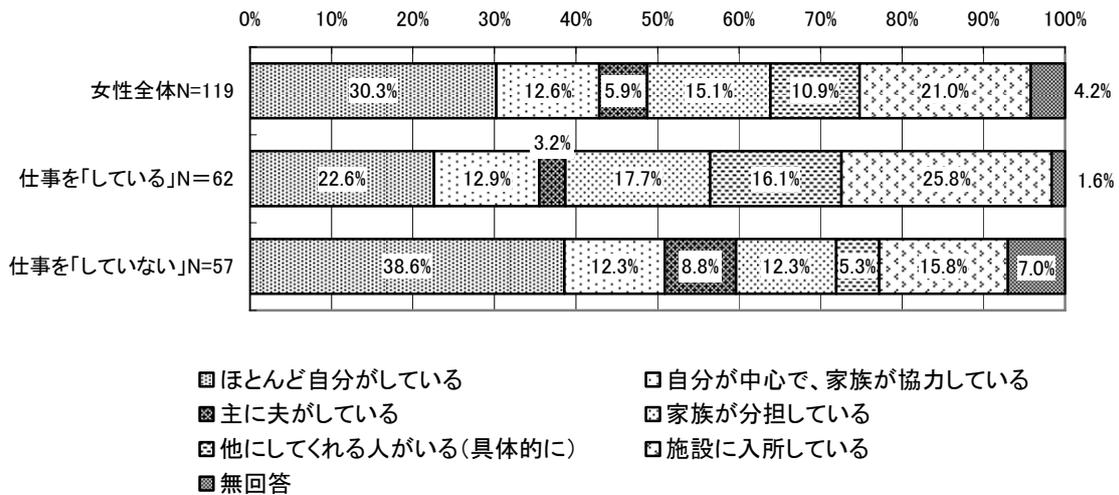
□介護・介助は「ほとんど自分」が3割

女性全体でみると、主な介護・介助は「ほとんど自分」が30.3%と最も多く、「自分が中心で家族が分担」が15.1%、「施設に入所している」が21.0%である。

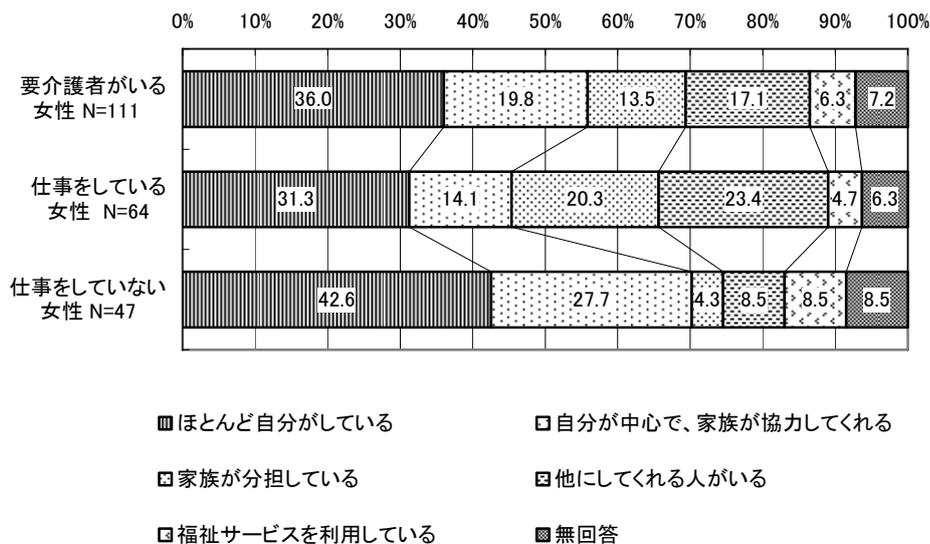
□仕事を「している」は「していない」より「家族が分担」「施設に入所」が多い

仕事の有無でみると、仕事を「している」は「ほとんど自分」、「自分が中心で」が合わせて35.5%、「施設に入所」(25.8%)、「家族が分担」(17.7%)、「他にしてくれる人がある」(16.1%)となっている。仕事を「していない」では、「ほとんど自分」「自分が中心で」を合わせると50.9%と過半数を超える。「主に夫」が8.8%と仕事を「している」よりも5.6ポイント多い。仕事を「している」の、「他にしてくれる人がある」の具体的記述では「母」、「祖母」が多く、他には共同作業所、ヘルパーである。

主な介護、介助者



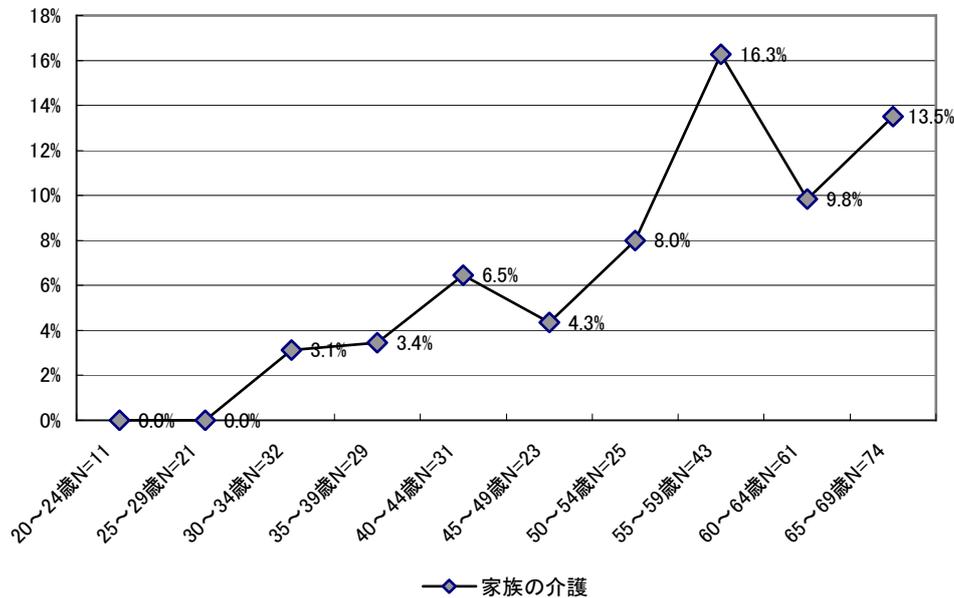
95年 主に誰が介護をしているのか



□50代後半の16.3%が家族の介護で退職

過去に仕事についての経験が「あり」で「仕事を辞めた理由」を「家族の介護」としたのは8.6%である。(60頁参照)これを年齢層別でみると50代で増加し、50代後半には16.3%と最多になる。

年齢層別介護で仕事を辞めた割合

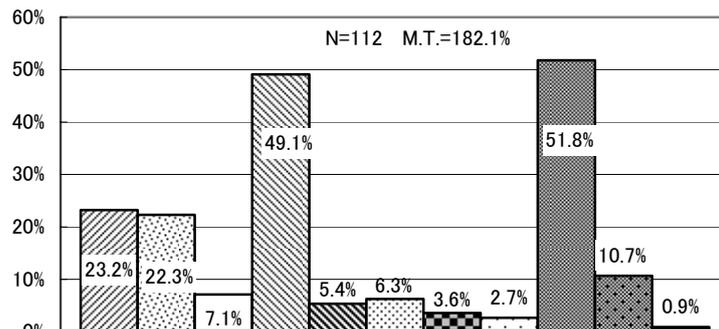


□働きたいが「介護の必要な家族がいるから」働けないは40代の後半が最多

仕事を「していない」の「働く意思があるが働けない」の理由を「高齢者や病人などの介護・看護をしているから」と答えた人は22.3%である。年齢層別では40代後半が最も多く、57.1%と過半数を占める。

仕事を「している」で「仕事を続けるにあたり、職場以外の悩みや心配」では「高齢者や病人などの介護・看護」が11.4%である。(28頁参照)

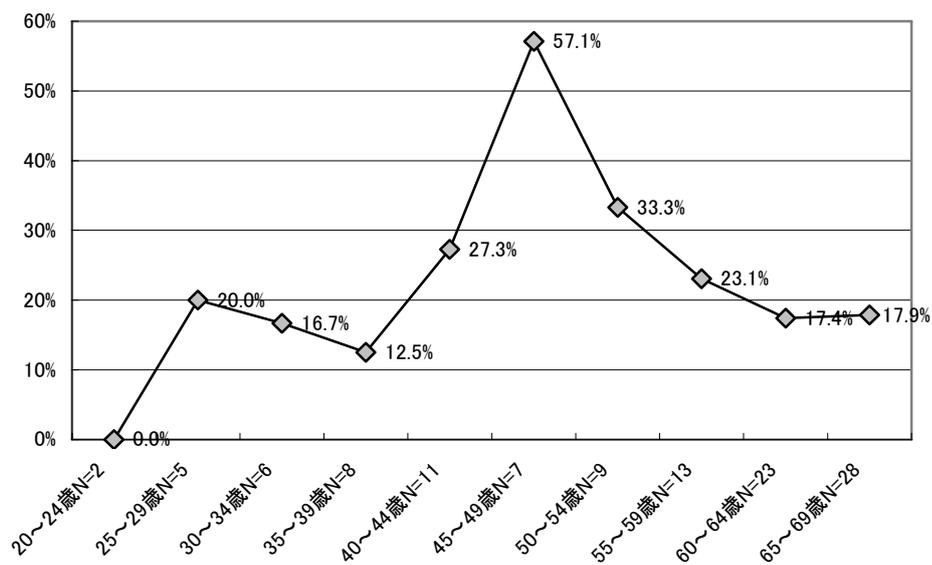
「働く意思があるが働けない」理由



- 子育て中だから
- 家族の理解が得られないから
- 自分の能力を生かせるところがないから
- 妻は家庭を守るべきだと思うから
- 自分の健康や体力に自信がない
- 無回答
- 高齢者や病人などの介護・看護をしているから
- 雇ってくれるところがないから
- 賃金が安いから
- 働く必要がないから
- その他

「働く意思があるが働けない」理由

年齢層別「高齢者や病人などの介護・看護」を理由とした割合



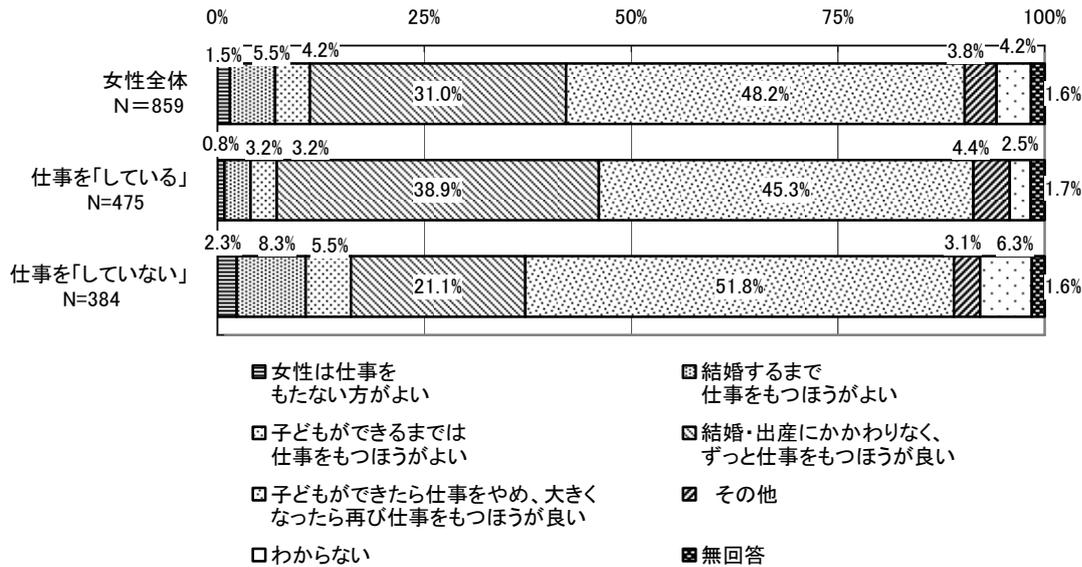
第7章 岸和田市の女性と仕事

(1) 岸和田市の女性の就業意識 (問8)

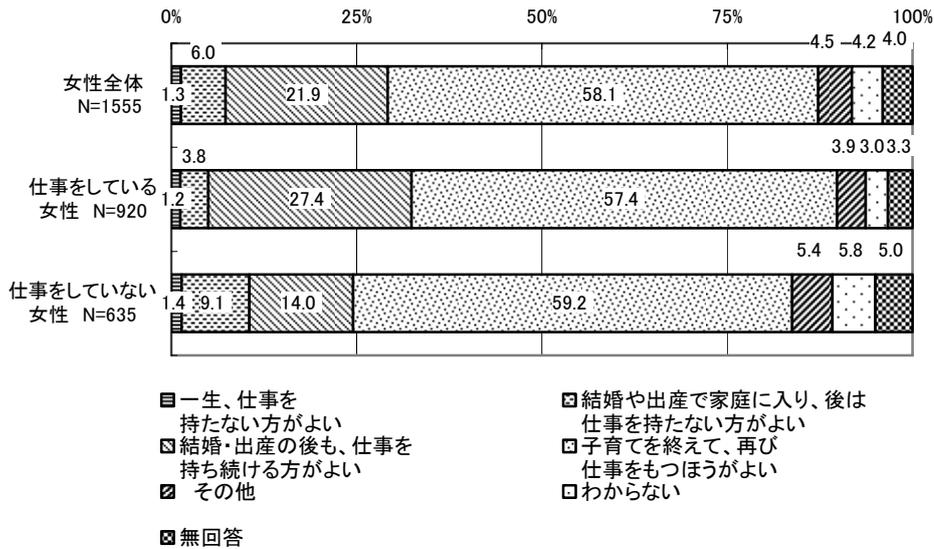
□「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」が2割から3割に増加

「一般的に女性が仕事をもつこと」について、全体では「子育て後再就職」(58.1%→48.2%)が最多であるが、95年より9.9ポイント減少している。次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」(21.9%→31.0%)は、95年より9.1ポイント増えている。現在仕事をしていても、いなくても「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」が好ましいとする女性が増えている。仕事の有無別にみると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」は仕事を「している」では11.5ポイント(27.4%→38.9%)、仕事を「していない」では7.1ポイント(14.0%→21.1%)増えている。

就業意識



95年女性と仕事のかかわり

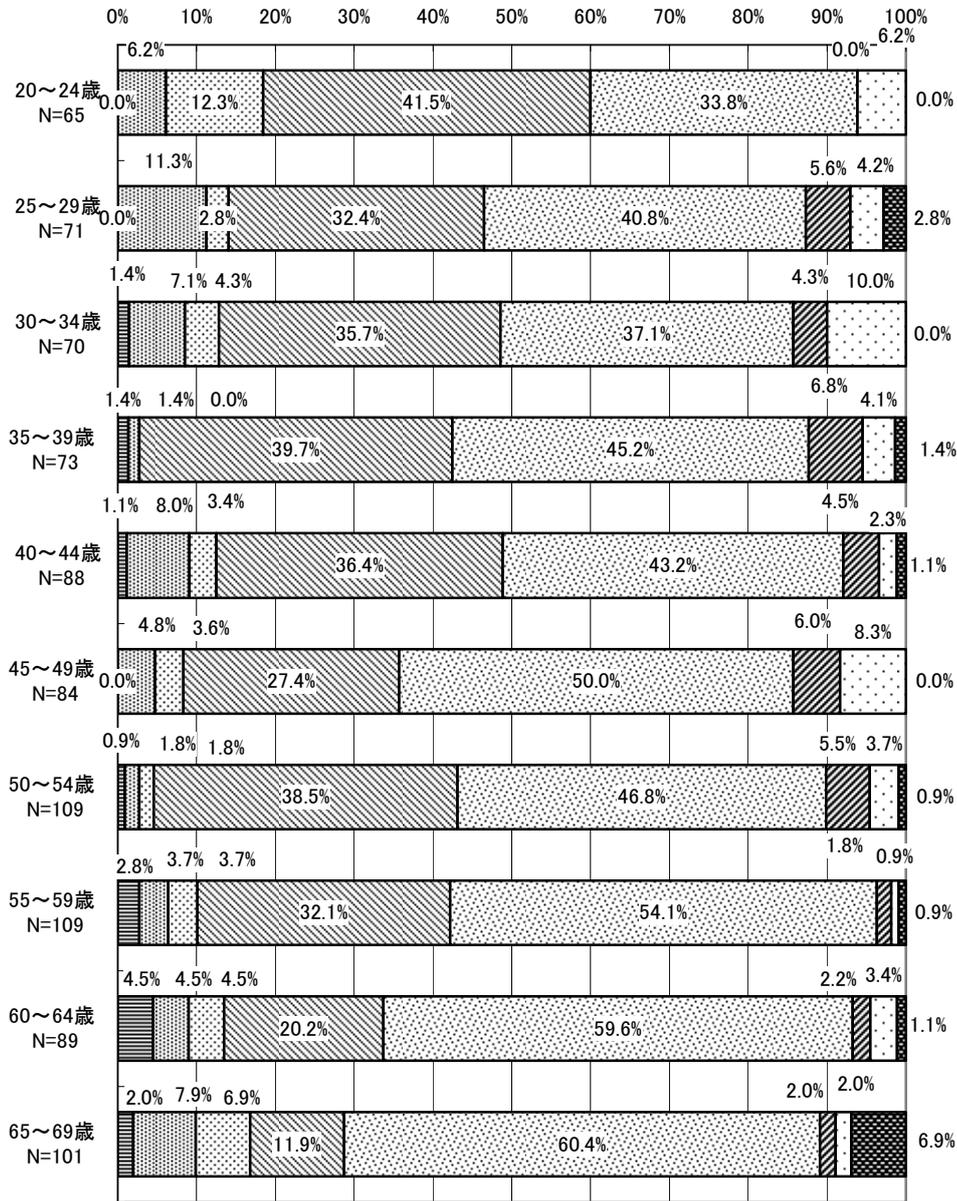


□「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」は、20代前半で最多

年齢層別にみると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」は、20代前半で最も多く、その後はほぼ30%台で推移し、60代前半で20.2%と減少し60代後半（11.9%）で最少となる。

「子どもができたら仕事をやめ大きくなったら再び仕事をもつほうがよい」は20代後半以降は全ての年代において最も多く、M字型就労の根拠となる考え方がここに現れている。

年齢層別就業意識

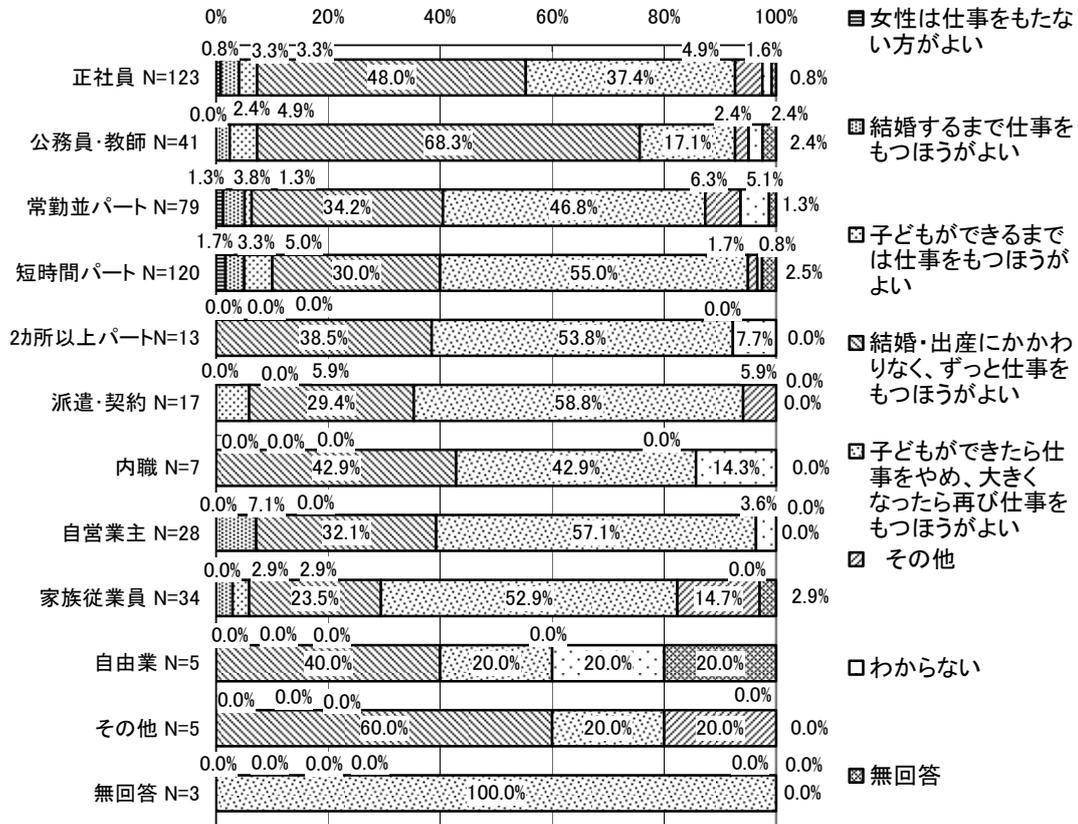


- 女性には仕事をもたない方がよい
- ▣ 結婚するまで仕事をもつほうがよい
- ▤ 子どもができるまでは仕事をもつほうがよい
- ▥ 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつほうがよい
- ▦ 子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつほうがよい
- ▧ その他
- わからない
- 無回答

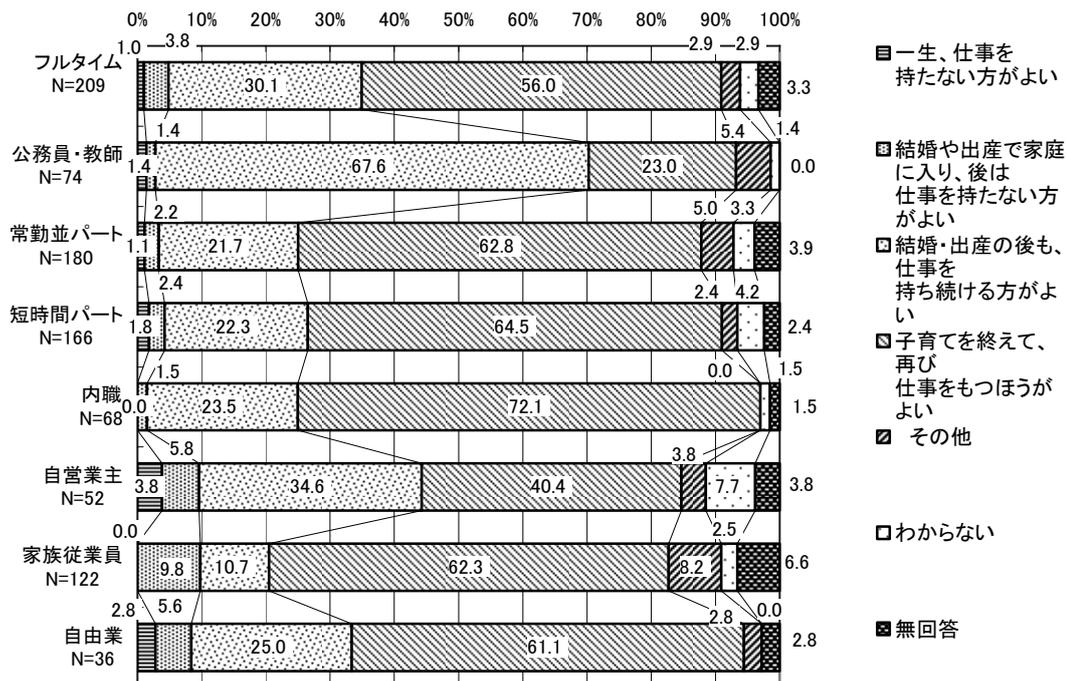
□「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」は「公務員・教師」「正社員」

就業形態別にみると「子育て後再就職」が多いのは、「派遣・契約」(58.8%)「自営業主」(40.4%→57.1%)「短時間パート」(64.5%→55.0%)である。「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」が多いのは「公務員・教師」(67.6%→68.3%)「正社員」(30.1%→48.0%)「常勤並パート」(21.7%→34.2%)である。

就業形態別就業意識



95年就業形態別「女性と仕事のかかわり」



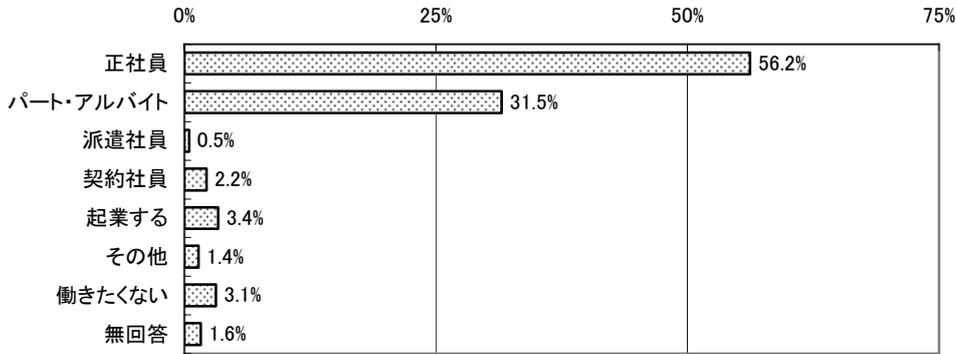
(2) 望ましい働き方 (問9)

□「正社員」希望が過半数

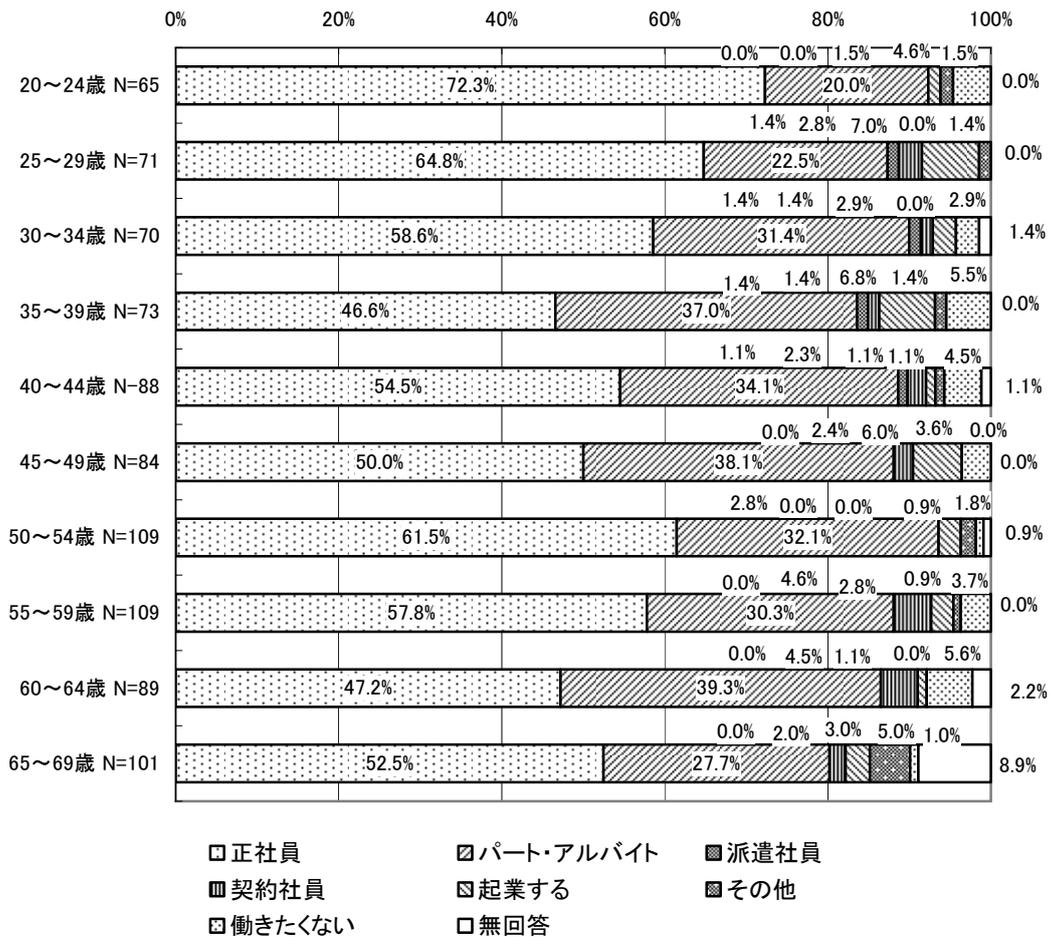
「望ましい働き方」については、「正社員」が 56.2%と最も多く過半数を占め、次いで「パート」が 31.5%と続く。年齢層別にみると、「正社員」は 20 代前半では 72.3%、30 代後半で 46.6%と低下するもののどの年代でも過半数を占める。

望ましい働き方

N=859



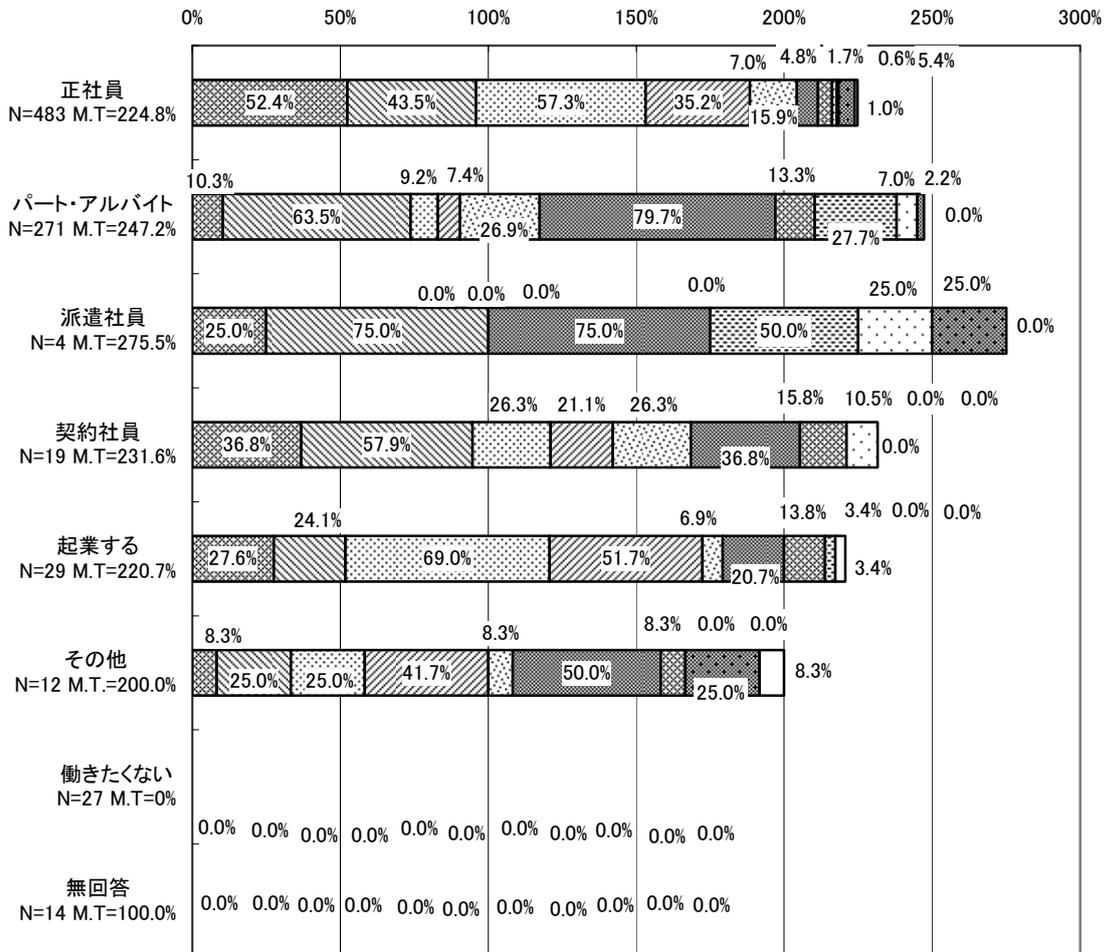
年齢層別望ましい働き方



□望ましい働き方を選ぶ理由

望ましい働き方のうち「正社員」を選ぶ理由は、「仕事にやりがい」（57.3%）、「生計を立てる」（52.4%）である。「パート」を選ぶ理由は、「家事に支障がなく働ける」（79.7%）、「家計を助ける」（63.5%）である。「派遣」を選ぶ理由は、「家計を助けられるから」と「家事に支障がない」が同率（75.0%）である。「起業する」を選ぶ理由は、「仕事にやりがい」（69.0%）と「専門能力発揮」（51.7%）である。

望ましい働き方を選ぶ理由



- 生計を立てるため
- 家計を助けられうから
- 仕事にやりがいがある
- 専門能力が発揮できる
- 友達ができる
- 家事に支障のない時間で働ける
- 仕事以外の活動ができる
- 扶養家族でいられるから非課税限度額以内で働きたい
- 責任が軽いから楽である
- その他
- 無回答

(3) 就業意識からたどる望ましい働きかたと現在の就業形態 (問9)(問11)(問14)

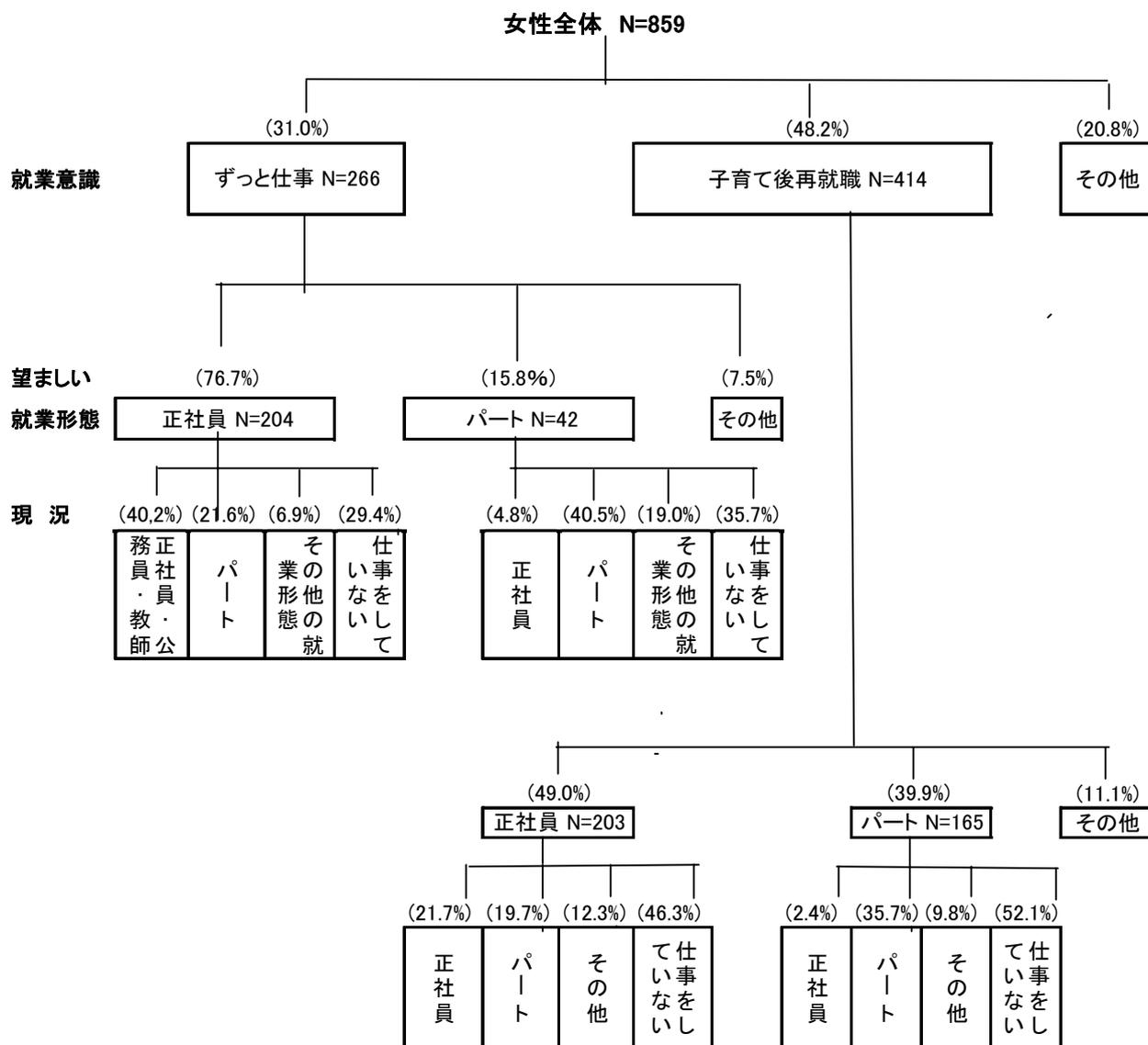
□「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつほうがよい」のなかで「正社員」を「望ましい働き方」とするうち40%が希望通り

「ずっと仕事をもつ」のうちの「正社員」を「望ましい働き方」とするのは76.7%であるが、実際に「正社員」で就労しているのはそのうち40.2%である。「パート」を「望ましい働き方」とするは15.8%であり、実際に「パート」で就労しているのはそのうちの40.5%である。

□「子どもができたら仕事をやめ、大きくなれば再び仕事をもつ方がよい」(子育て後再就職)は

「正社員」希望の21.7%、「パート」希望の35.7%が希望通りの就業形態である。

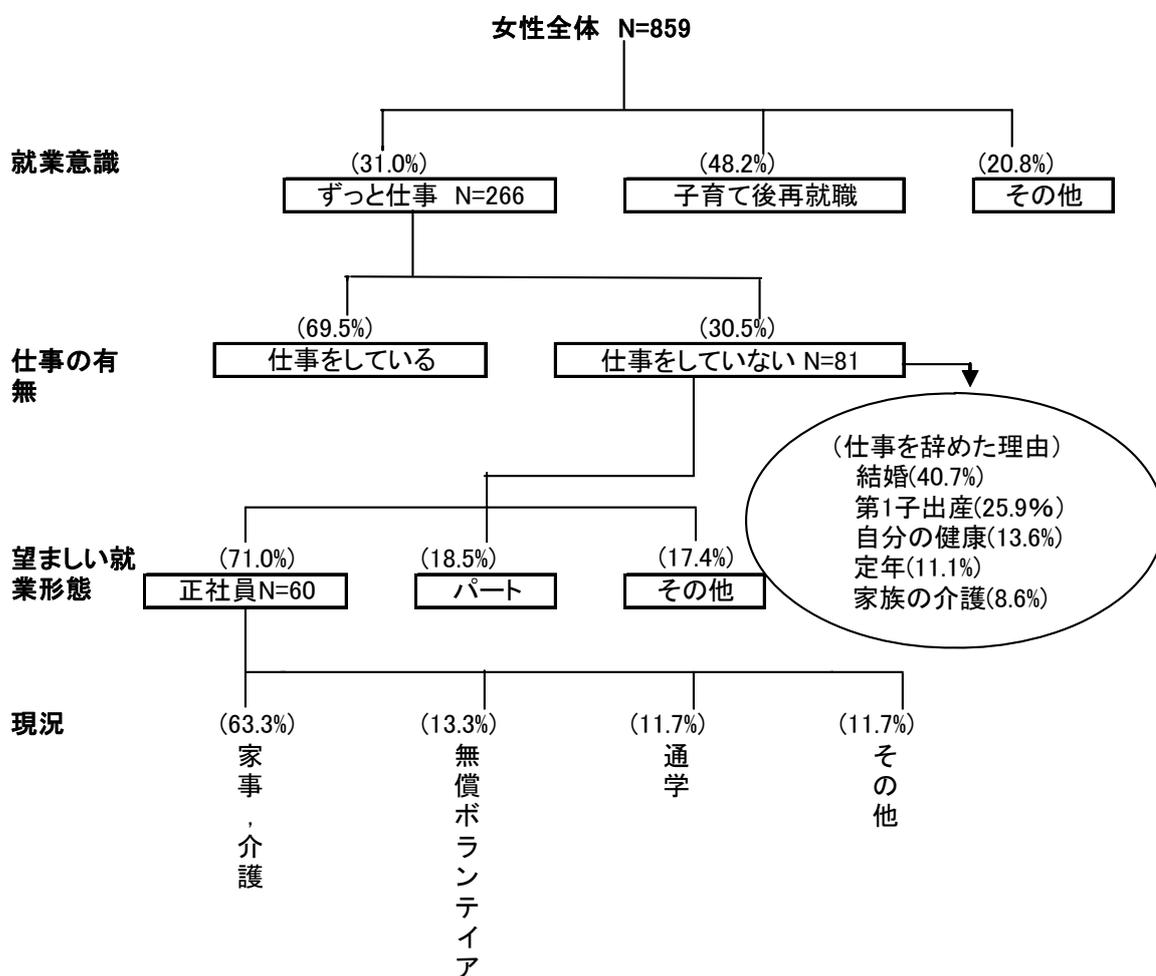
就業意識からたどる望ましい就業形態と現況(1)



□「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつほうがよい」を選んだうちの3割が仕事を「していない」、7割が「している」

仕事を「していない」が30.5%、「している」が69.5%である。「していない」の「仕事を辞めた理由」は「結婚」(40.7%)「第1子出産」(25.9%)「自分の健康」(13.6%)「定年」(11.1%)「家族の介護」(8.6%)である。「していない」のうち「正社員」を「望ましい働き方」とするは74.1%であり、主にしていることは「家事(育児・介護)」(63.3%)、「無償ボランティア」「通学」である。

就業意識からたどる望ましい就業形態と現況(2)

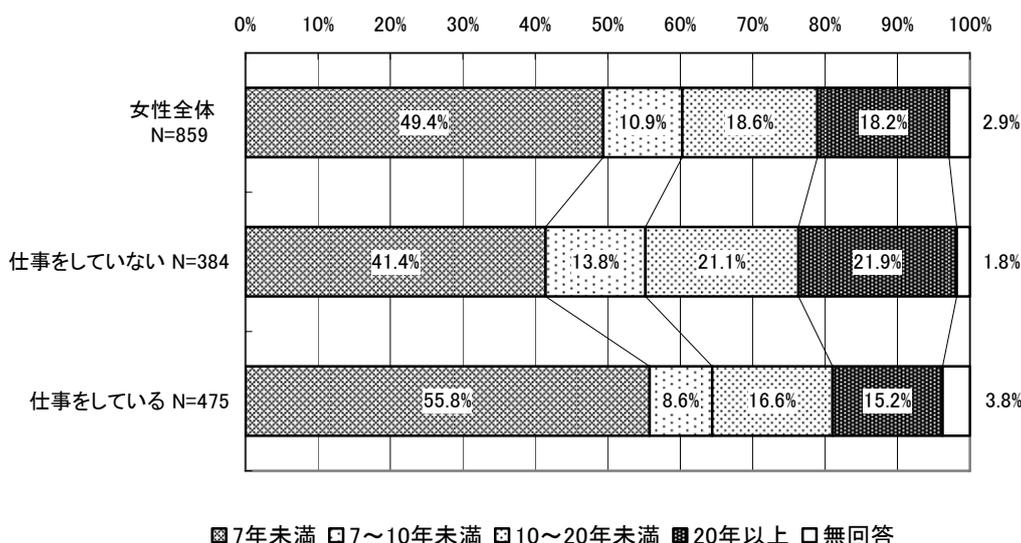


(4)就業状況 (問3)(問13)(問20)

□就業年数は「20年以上」が18.2%、「10～20年未満」が18.6%

全体では「10～20年未満」が18.6%、「20年以上」が18.2%である。仕事を「している」は現在の事業所での勤務年数のみではあるが「1～7年未満」(55.8%)「10～20年未満」(16.6%)「20年以上」(15.2%)である。仕事を「していない」の就業経験年数は「0～7年未満」(41.4%)、「10～20年未満」(21.1%)「20年以上」(21.9%)である。

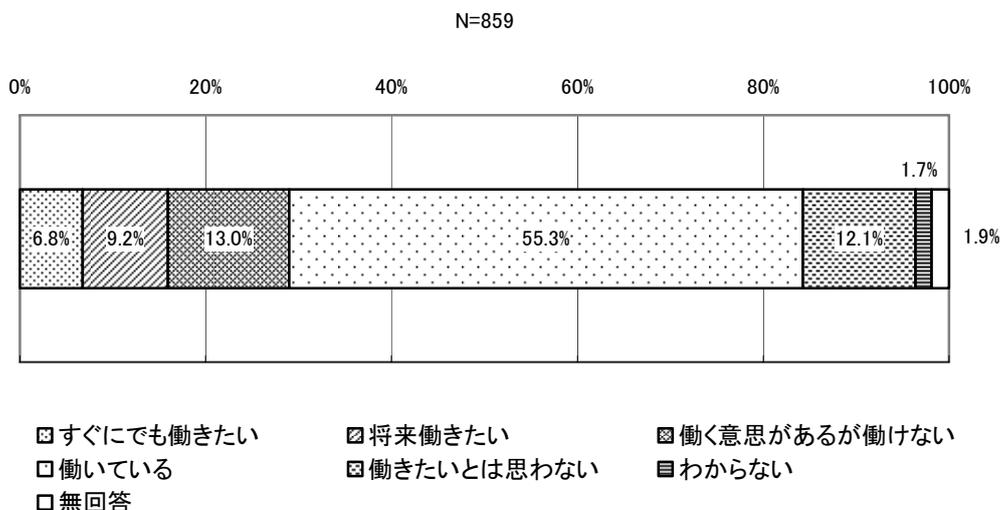
就業経験年数



□潜在的労働力率は29.0%

仕事を「していない」の就業希望「すぐにでも働きたい」「将来働きたい」「働く意志があるが働けない」を潜在的労働力人口と考えると、岸和田市の女性の潜在的労働力率は29.0%となる。

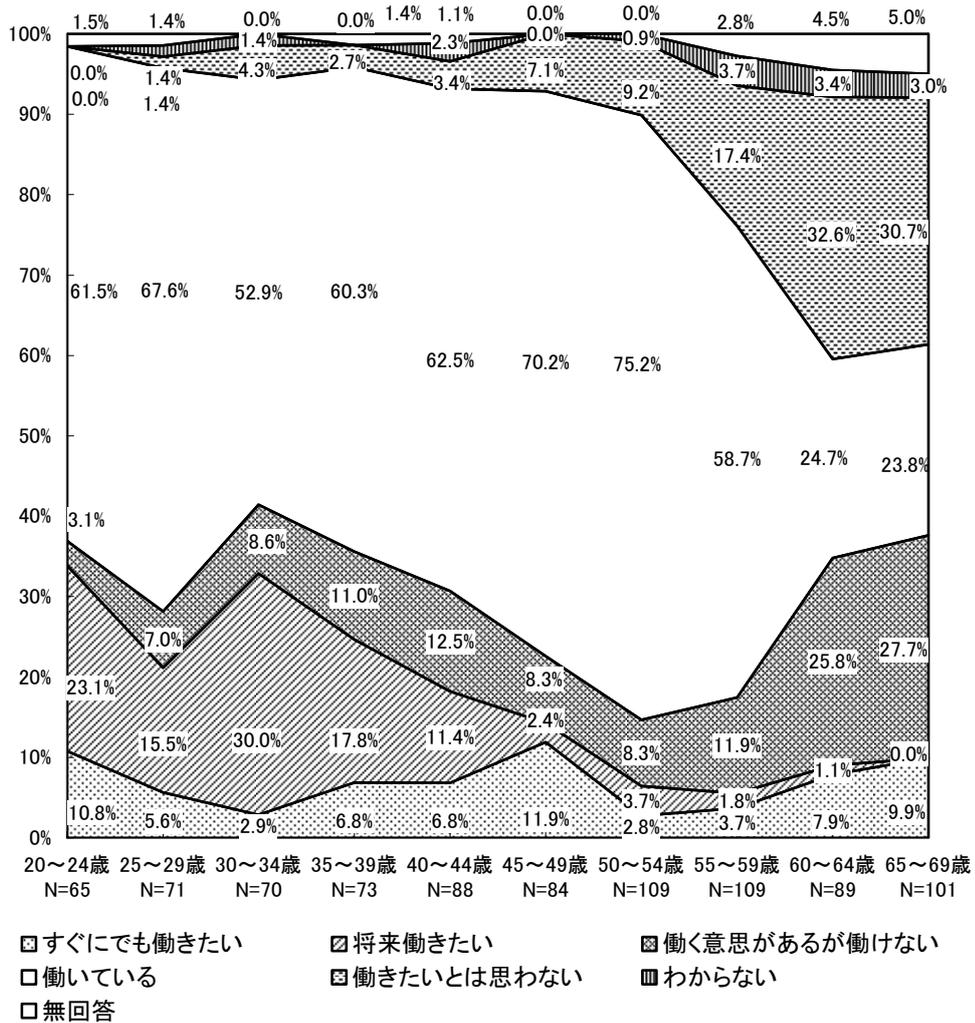
就業に対する意識



□潜在的労働力率合算と労働力率は20代～50代までは8～9割

年齢層別潜在的労働力率は30歳前半が4割で最多である。M字型就労率の谷にあたる年齢層に相当するこの年代は「将来働きたい」が30.0%で最も多い。「働く意思があるが働けない」は30代後半から50代後半まで約1割あり、60代になると2.5割に増加する。「働いている」と「潜在的労働力率」を合算すると20代から50代は8～9割である。60代は7割である。「働きたいとは思わない」「わからない」は20代から40代前半までは0～4%であるが40代後半から50代前半は約1割、50代後半は約2割、60代は約3割に増加する。

年代別就労に対する意識



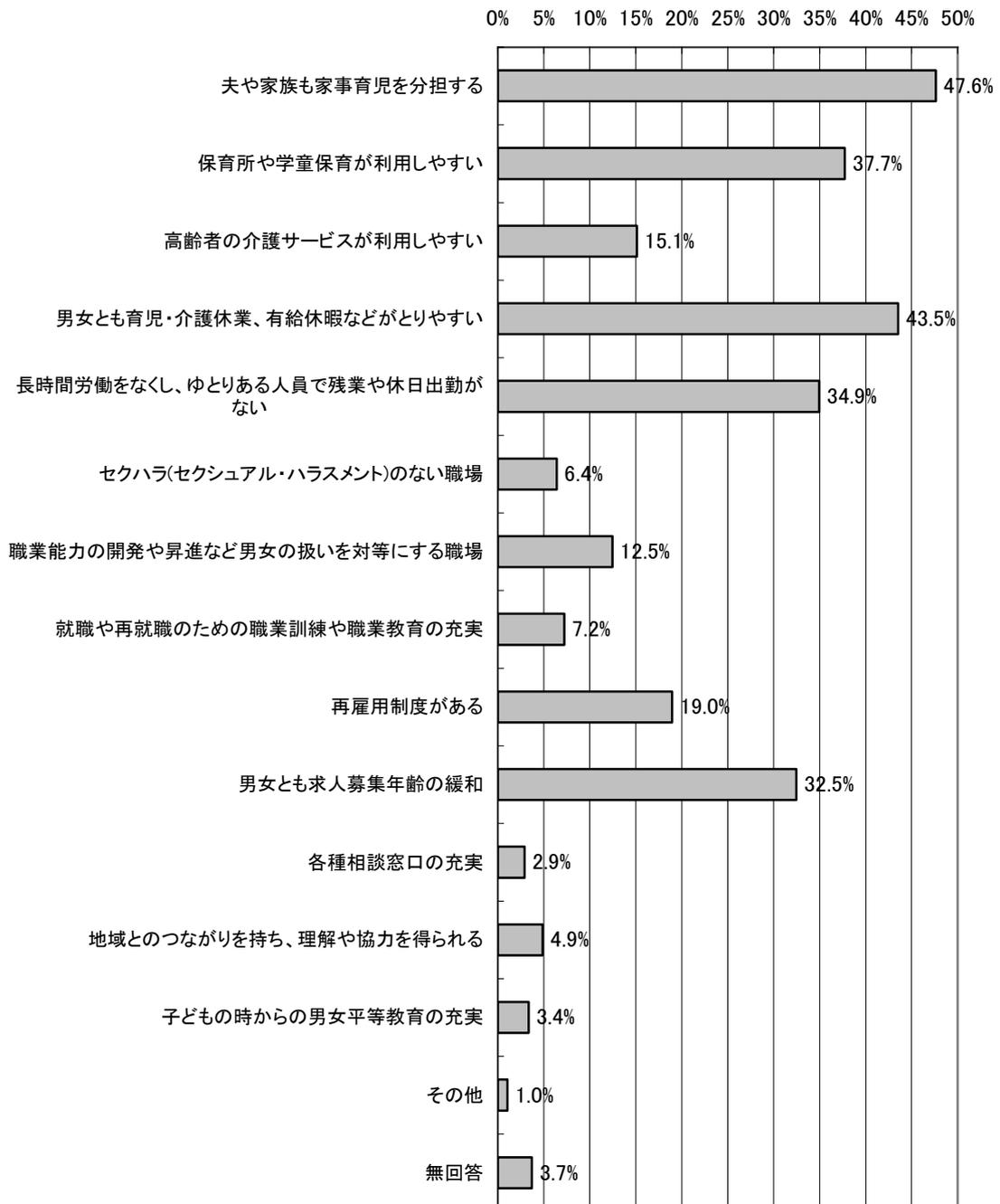
(5) 女性が働きやすい環境づくりの意見から (問 10)

□ 労働環境の整備が最多

「夫や家族も家事育児を分担」が 47.6%と 5 割弱である。次いで「男女とも育児・介護休業、有給休暇などをとりやすい」(43.5%)「保育所や学童保育が利用しやすい」(37.7%)「長時間労働をなくし、ゆとりある人員で」(34.9%)「男女とも求人募集年齢の緩和」(32.5%)と続く。

女性が働きやすい環境にするためには

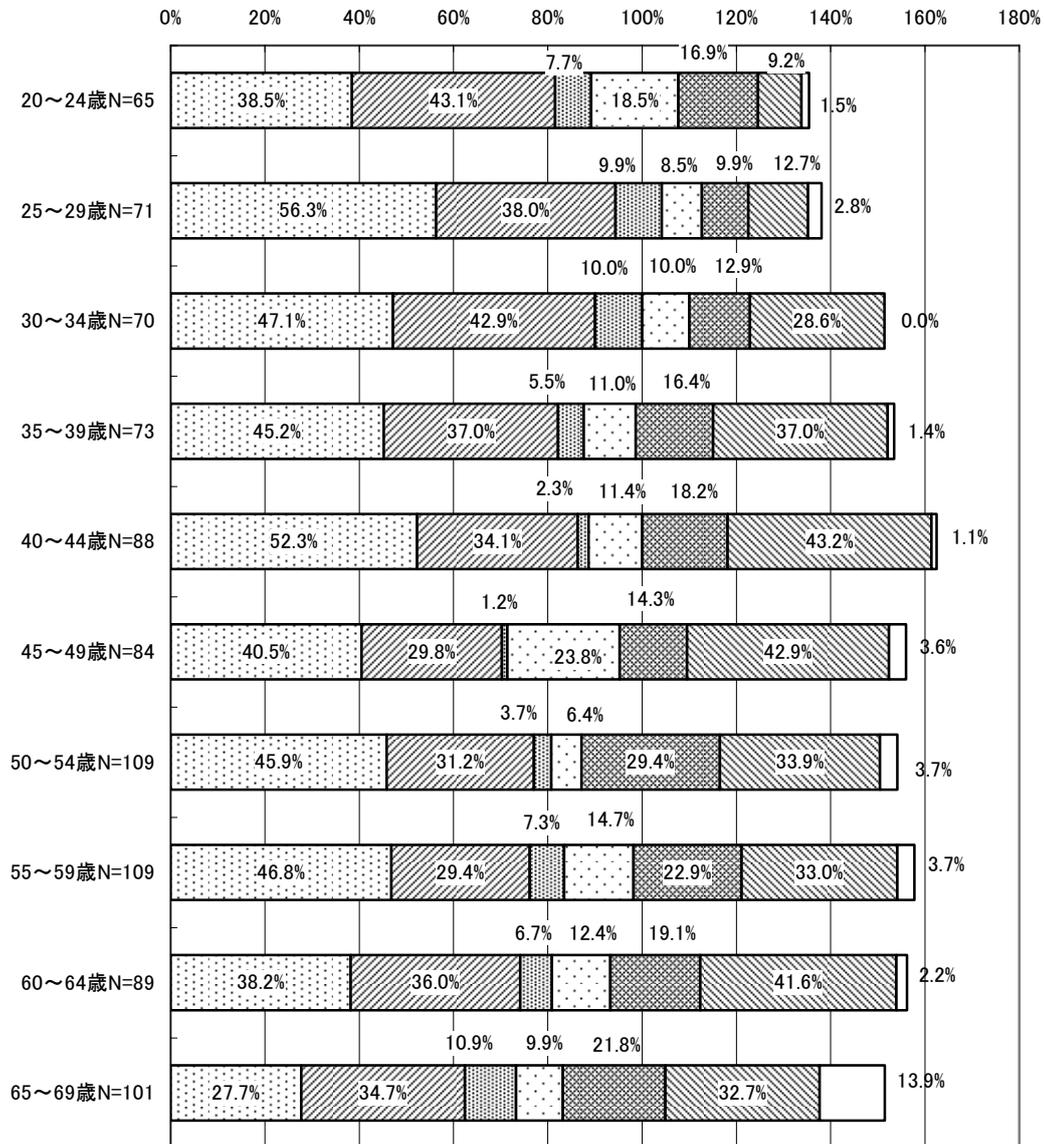
N=859 M.T.=272.7%



□各年代で「育休や有給をとりやすく」が多い

年齢層別にみると 20 代後半と 40 代前半で「男女とも育児・介護休業、有給休暇などがとりやすい」が 5 割を超え、30 代、40 代後半、50 代でも 4 割を超えている。20 代前半、30 代前半では「長時間労働をなくし、ゆとりある人員で残業や休日出勤がない」が 4 割を超えている、40 代と 60 代前半は「男女とも求人募集年齢の緩和」が 4 割を超えている。

年齢層別女性が働きやすい環境への意見－1

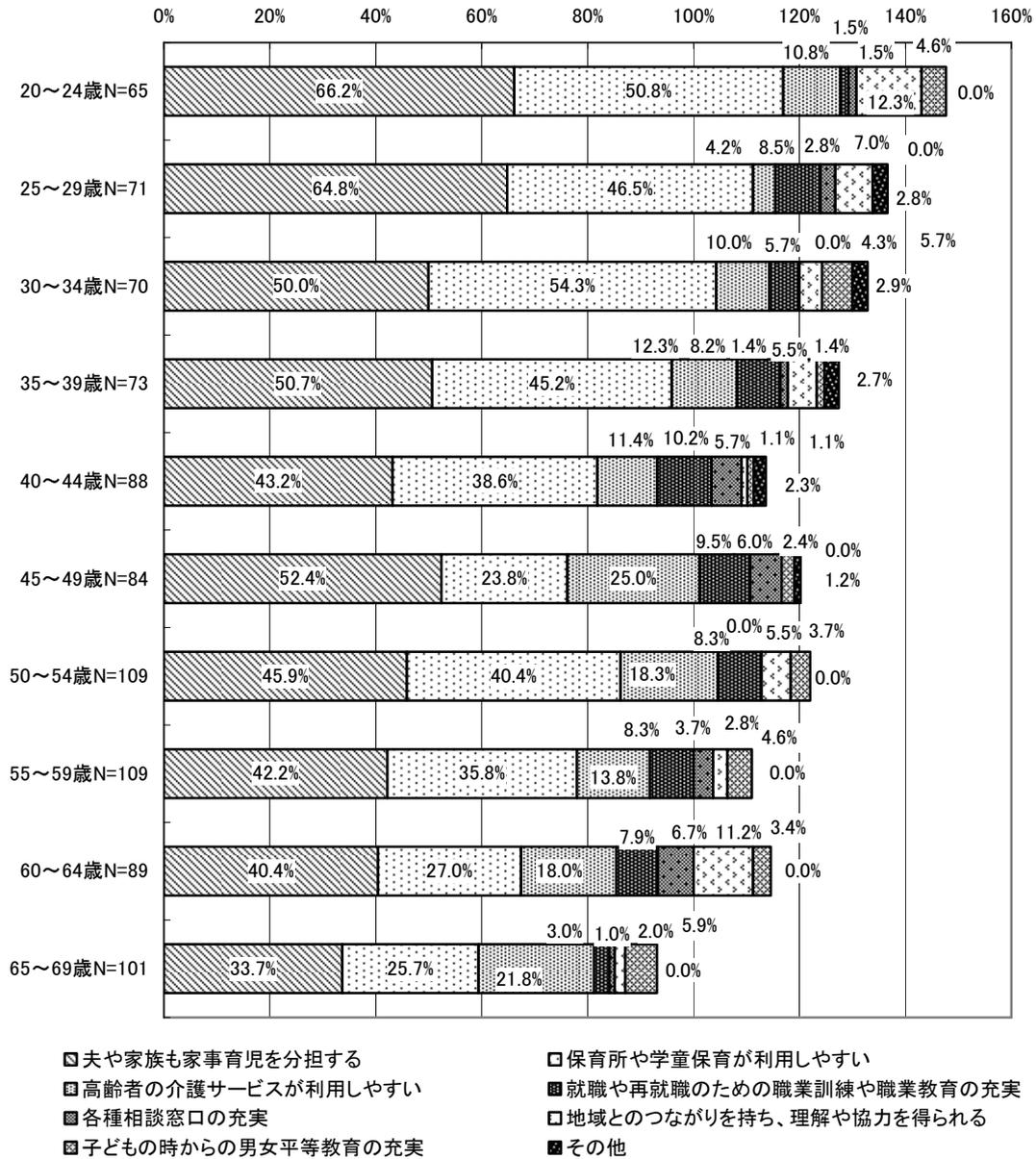


- 男女とも育児・介護休業、有給休暇などがとりやすい
- ▨ 長時間労働をなくし、ゆとりある人員で残業や休日出勤がない
- ▩ セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)のない職場
- 職業能力の開発や昇進など男女の扱いを対等にする職場
- ▨ 再雇用制度がある
- ▩ 男女とも求人募集年齢の緩和
- 無回答

□「夫や家族も家事育児分担」が20代は6割強

「夫や家族も家事・育児を分担する」は20代が6割強、30代が5割である。次いで「保育所や学童保育の利用がしやすい」は、40代後半と60代を除き20～50代まで4割近くから5割強である。

年齢層別女性が働きやすい環境への意見－2（家庭・保育・地域に関して）



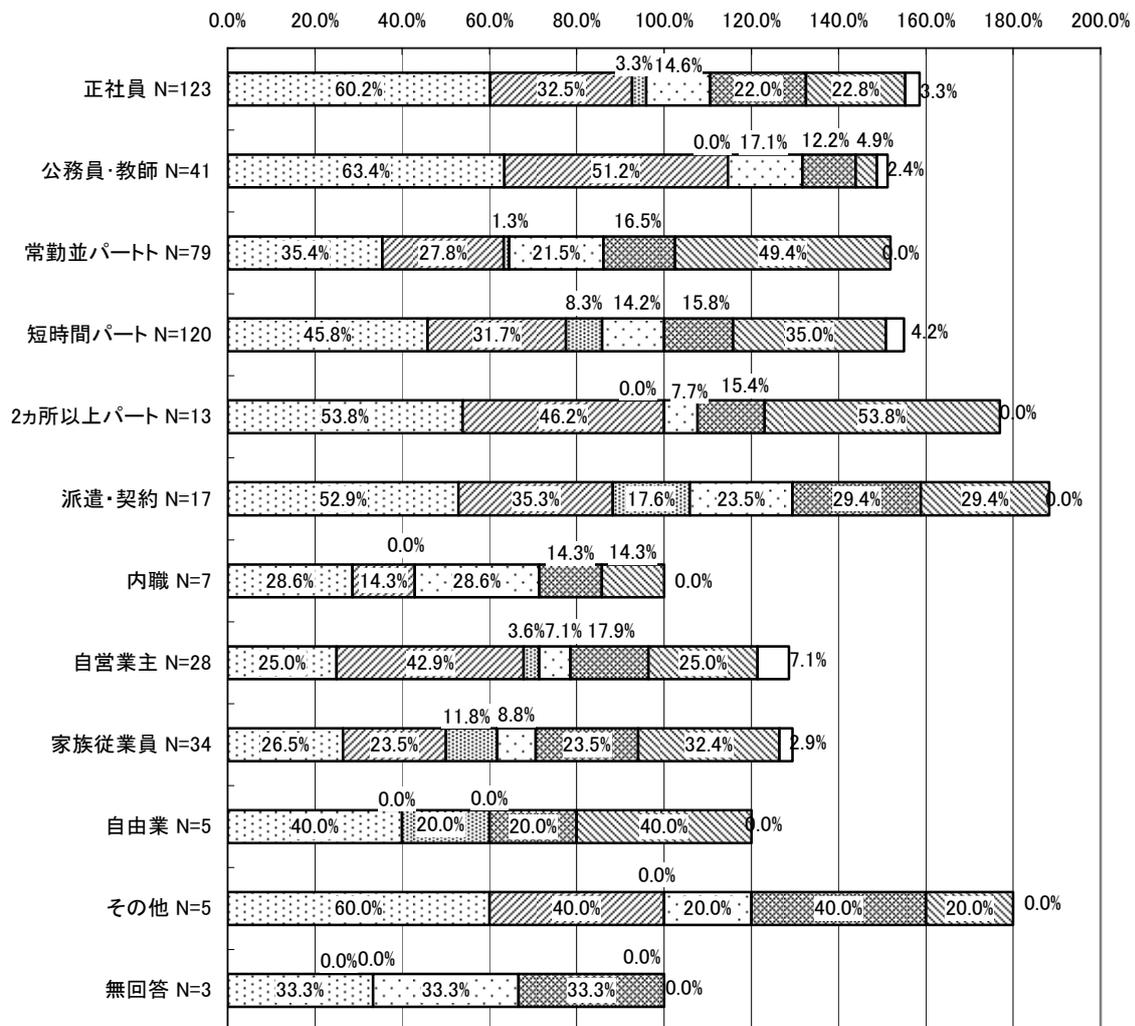
年齢層別女性が働きやすい環境－1・2の M.T.

20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳
283.1%	274.6%	284.3%	280.8%	276.1%	276.2%	276.1%	268.8%	270.8%	244.6%

□「正社員」「公務員・教師」は「男女とも育児・介護休業、有給休暇がとりやすい」を、「2ヵ所以上パート」「常勤並パート」は「求人募集年齢の緩和」を希望

「男女とも育児・介護休業、有給休暇などが取りやすい」は「公務員・教師」(63.4%)が最も多く、次いで「正社員」(60.2%)である。「長時間労働をなくす」では「公務員・教師」(51.2%)「2ヵ所以上パート」(46.2%)「自営業主」(42.9%)の順に多い。「2ヵ所以上パート」「常勤並パート」の約5割が「求人募集年齢の緩和」を望んでいる。

就業形態別女性の働きやすい環境への意見—1(職場環境に関する面について)

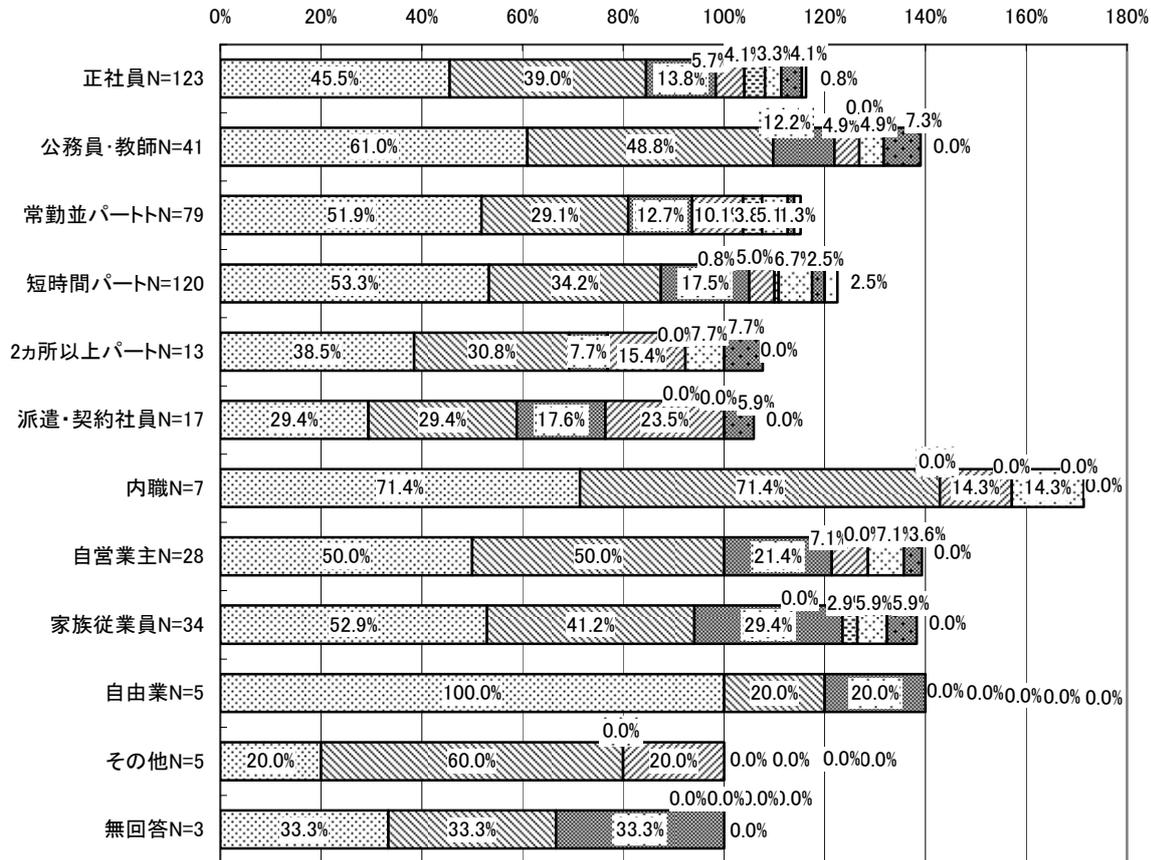


- 男女とも育児・介護休業、有給休暇などがとりやすい
- ▣ 長時間労働をなくし、ゆとりある人員で残業や休日出勤がない
- ▤ セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)のない職場
- 職業能力の開発や昇進など男女の扱いを対等にする職場
- ▥ 再雇用制度がある
- ▧ 男女とも求人募集年齢の緩和
- 無回答

□「夫や家族も家事育児を分担する」はすべての就業形態に共通の意見

「夫や家族も家事育児を分担する」は「自由業」(100.0%)「内職」(71.4%)「公務員、教師」(61.0%)で、全ての就業形態で高率である。次いで「保育所や学童保育が利用しやすい」が「内職」「自営業主」「公務員、教師」で高率である。

就業形態別女性の働きやすい環境への意見-2(家庭、保育所、地域に関して)



- 夫や家族も家事育児を分担する
- 保育所や学童保育が利用しやすい
- 高齢者の介護サービスが利用しやすい
- 就職や再就職のための職業訓練や職業教育の充実
- 各種相談窓口の充実
- 地域とのつながりを持ち、理解や協力を得られる
- 子どもの時からの男女平等教育の充実
- その他

第三部 自由記述

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと
意見全体から

記述ありは 45.6%、95 年は 24.3%

調査票の最後に、「女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと」を自由に書いてもらった。記述は 392 人で、有効回収数の 45.6% であった。95 年の 24.3% (378 人) より 21.5 ポイント多く関心の高さを示す。

年齢層別では前回同様 20 代が多い

年齢層別では「20 代」(51.5%)、「30 代」(49.5%)、「40 代」(46.0%)、「50 代」(46.0%)、「60 代」(35.4%) である。「20 代」の記述が最も多く、ついで「30 代」となっている。どの層も 95 年より 13 ポイントから 24 ポイント多くなっているが、年齢層別記述の順位、傾向は同じであった。

内職、公務員の記述が多い

就業形態別にみると「内職」(71.4%)、「公務員」(68.3%)、次いで「2ヶ所以上パート」(61.5%)、「自由業」(60.0%)が多く記述している。95 年では「派遣・契約」「公務員」「常勤並パート」であった。

記述が少ないのは「短時間パート」(37.5%)、「自営業主」(42.9%)、「常勤並パート」(45.6%)である。95 年は「短時間パート」「内職」「家族従業員」の順であり今回は「内職」の記述が多い。

企業への要望は労働環境の整備

「現在の職場では産休後復帰できないので子どもが産めない」「民間は育休をとりにくい」「長時間勤務がなければ働き続けられた」など子どもを産みやすい労働環境の整備が 73 件である。

企業に対する「採用条件の緩和」

採用時の「年齢制限をなくして欲しい」の要望は 35 件ある。

国に対して労働法の整備を

「雇用保険受給期間の延長」、中小企業での「産休、育休」の法整備、「社会保険や厚生年金加入の義務を法律で」など計 9 件ある。

保育所・学童保育への要望はさまざま

「保育所を利用しやすく」は「緊急時はすぐに入れるように」「時間延長」、「保育料を安く」、「保育士を増やして」、「土日に開設を」など 46 件である。「夜間保育、病児保育」については 27 件である。学童保育については、「待機児童をなくして」「中学生まで開いて」など 17 件である。幼稚園については「幼保の一元化」「幼稚園の時間延長」である。

子育て支援

「育児手当」「乳幼児医療助成の年齢を上げる」が多い。母親講習会など 30 件である。

項目	今回		95 年	
	N	記述回答比率	N	記述回答比率
全体	859	45.6	1555	24.3
仕事をしている	475	48.0	920	26.0
していない	384	42.7	635	21.9
年齢層別				
20 代	136	51.5	268	29.1
30 代	143	49.5	326	27.3
40 代	172	46.0	321	21.5
50 代	219	46.0	324	21.6
60 代	190	35.4	309	22.0
就業形態別				
正社員	123	52.0	209	27.8
公務員・教師	41	68.3	74	37.8
常勤並パート	79	45.6	180	31.3
短時間パート	120	37.5	166	19.3
2ヶ所以上パート	13	61.5	—	—
派遣・契約	17	52.9	9	44.4
内職	7	71.4	68	19.1
自営業主	28	42.9	52	28.8
家族従業員	34	47.1	122	16.4
自由業	5	60.0	36	30.6
その他	5	20.0	—	—
無回答	3	33.3	2	—

<p>□高齢者問題 介護に援助を、年金が高い、老人施設や住宅をなど 21 件である。</p> <p>□行政の労働環境整備や再就職支援 企業への労働環境整備指導や職業訓練への援助を希望などで 12 件である。</p> <p>□その他の行政への要望はさまざま 「税金を安く」「職員の対応が良くない」「土・日の開庁」「支所を増やして」「道路の整備」など 54 件である。</p>	<p>□男女共同参画社会について 家事育児への「男性の協力」「社会の理解を」「企業の理解がもっと欲しい」「これからの女性は働いた方がよい」などに加え「女性は働かない方がよい」「子育てをしっかりとすべき」など 56 件である。「行政」のこの問題への取り組みについては 7 件である。</p> <p>□ その他の意見 老老介護の不安、先行き不安、働くことの悩み、女性の雇用で町並みを美しく。住宅についてなどさまざま 27 件である。</p>
---	--

			全て N=392		仕事を「している」 N=228		仕事を「していない」 N=164		
			人	率	人	率	人	率	
行政への要望	子育て関係	保育所を利用しやすく	46	11.7%	17	7.5%	29	17.7%	
		学童保育	17	4.3%	16	7.0%	1	0.6%	
		幼稚園	3	0.8%	0	0.0%	3	1.8%	
		病児保育、夜間保育	27	6.9%	18	7.9%	9	5.5%	
		子育て支援	30	7.7%	14	6.1%	16	9.8%	
	高齢者	介護、年金、施設、住宅	21	5.4%	12	5.3%	9	5.5%	
	医療	医療機関の充実、医療費補助	15	3.8%	5	2.2%	10	6.1%	
	労働環境	労働環境、法整備、再就職支援	12	3.1%	6	2.6%	6	3.7%	
	男女共同参画社会、慣習への取り組み			7	1.8%	5	2.2%	2	1.2%
	生涯学習	生涯学習、公民館の利用	5	1.3%	3	1.3%	2	1.2%	
その他			54	13.8%	34	14.9%	20	12.2%	
企業への要望	働く環境	労働環境の整備	73	18.6%	50	21.9%	23	14.0%	
	育児支援	再雇用制度や職場保育所	10	2.6%	3	1.3%	7	4.3%	
	採用条件	採用条件の緩和	35	8.9%	18	7.9%	17	10.4%	
意見・思い	男女共同参画社会について		56	14.3%	29	12.7%	27	16.5%	
	地域社会への意見	安全な社会	8	2.0%	4	1.8%	4	2.4%	
		地域で子育て	1	0.3%	1	0.4%	0	0.0%	
		ごみ問題	1	0.3%	0	0.0%	1	0.6%	
その他の意見		27	6.9%	16	7.0%	11	6.7%		
国、県への要望	労働法整備など		9	2.3%	7	3.1%	2	1.2%	
計			457	116.6%	258	113.2%	199	121.3%	

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと
就業形態 正規就業（正社員、公務員・教師）

□女性家事という考え方はいや

「女性は家事という考え方はいや。主婦が扶養家族で非課税限度内で働く考え方・制度はおかしい。子どもがいるから働けないというより、働く女性でも子どもを健診に連れて行けるよう日・祝日の健診日を作るなど制度の充実を図るほうがよい。少しの病気でも呼び出され、仕事を放り出して女性が迎えに行けるわけがない。また、そのため帰る人に対して職場の冷たい視線がある。育児面での制度を充実してもらおうほうが女性の働ける環境を作り出せると思う。」
(20代・正社員)

□ 男性の収入が少ないので結婚にも勢いがもてない

「今の時代は男性が収入が少ないので安心して仕事も辞められないし、結婚にも勢いが持てない。しかも、仕事も社員でなかなか途中でないので辞められない。辞めるといったら説得されるし、ストレスはつきものです。人生とは修行である。」
(20代・正社員)

□育児休業をとりやすく

「育児休業を取りにくい。どの会社、職種であっても平等に取れるよう対策を考えて女性が働きやすい環境にして欲しい。」
(20代・公務員・教師)

□人間らしく幸せに暮らせる社会に

「現代は女性の能力や女性の資質に光が当てられよい流れが出来てきている。私自身は女だから損をしているとか、差別をされているとかは感じていない。自分らしくいきいき毎日を過ごせることに感謝している。女だから男だからと、難しくラインを引くのではなく、それぞれが人間らしく幸せに暮らしていける社会になればよい。」
(20代・公務員・教師)

□社員を使い捨てにしないで

「男女共同の前に社員を使い捨てにしか考えていない体質をどうにかするべき。中途入社は契約や派遣ですぐに辞めさせられる。正社員を増やすようなしくみが必要。育児休暇も取り入れている会社に勤めているが、残ったメンバーで仕事をカバーするため一年近く仕事が忙しいのに給料は変わらないので不満が残る。」
(30代・正社員)

□子どもを狙った犯罪を聞くたびに不安
全校区に学童保育を

「下の子は保育園に預けているが、小学校には学童保育がないので子どもを狙った犯罪を聞くたびに不安になる。全校区に子どもを預かってもらえるシステムが欲しい。」
(30代・正社員)

□ 女性の社会的能力を殺さないで

「女性が働き続けるためにとられてきた施策はいつも男性視点によるもの。私は高卒で正社員であるのを幸運に思うが、一流大学をでた友人ですら今は単なる専業主婦。出産・育児によるブランクはほとんどの場合、女性の社会的能力を殺してしまう結果となる。職場復帰の保障を制度として確立できる社会になれば女性の人生は豊かになり、女性が幸せなら、男性も社会も幸せになれると思う。」
(40代・正社員)

□ 職場復帰の環境整備を

「子育て中の女性が職場復帰する環境が整っていない。学童保育にしても希望時間より短く安心できない。内情が分かっている人のみ優遇され、一般市民の公的機関の対応は目に余るものがある。アンケートも良いが、対応する人間の質の向上を切望する。」
(40代・正社員)

<p>□人員に余裕が必要</p> <p>「単に産休を長くしたり、保育所だけでは十分ではない。産休による欠員は残って働くものにとって大きな負担になり、産休をとるのにも気を使う。環境が整ってなければ、子どもを生むことに躊躇する。子どもを生んでも自分も職場も守られるような取り組みを願いたい。」</p> <p>(40代・公務員・教師)</p> <p>□主婦が働き続けるには何かを犠牲にする</p> <p>「子供が独立し、主人の親もなくなり、仕事が続けられている。入院するたびに退職し、また仕事を探して就職をするくり返しだった。病気の親をかかえての仕事は無理だと思う。自分のしんどさより周りの目が気になり仕事をやめたように思う。仕事を主婦が続けるには、何かを犠牲にしないと無理なような気がする。子どもは親が頑張ればついてきてくれると思う。」</p> <p>(50代・正社員)</p> <p>□これからの介護が不安</p> <p>「80歳と78歳の父母との3人暮らし(2人の子供は独立)。もし両親のどちらかがぼけたらすぐに入れる施設があるのか。父の年金で介護の費用が補えるのか不安。家族で介護できる人がいれば施設に入りにくいと聞いているが、私は定年まで働くつもりだ。」</p> <p>(50代・正社員)</p> <p>□社会が父親の子どもと接する時間を増やすべき</p> <p>「女性が仕事を持つことで1番の悩みは子育てです。祖父母、夫の理解協力がなくては成り立たない。父親として子供に接する時間をもっと増やすべき。社会がそれを認めない限り、子どもを持つことは働く女性にとってはバリアになってしまう。」</p> <p>(50代 公務員・教師)</p> <p>□残業が多くなった</p> <p>「会議や見回りなど年々忙しくなり、クラスのことをする時間が少なくなり仕事を持ち帰ることが多い。評価育成システムにより現場の管理がますます厳しくなり、気分的にも明るい光が見えない。不安。」</p> <p>(50代・公務員・教師)</p>	<p>[まとめ]</p> <p>□企業に望む (30件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○産休・育児休業の充実、徹底を ○産休を取ると復帰できない ○制度があっても残る人のことを考えるととれない ○再雇用制度充実、定年制の延長 ○賃金の格差について(泉州と大阪の賃金格差を解消して欲しい) ○長時間労働でへとへと ○労働環境整備を <p>□保育所を利用しやすく、夜間、病児保育を、学童保育所の充実を (16件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○病児保育をして欲しい ○学童保育の7時までの延長を ○学童保育所は全員入れるようにして欲しい ○公立保育所を減らさないで <p>□出産、育児、育児支援 (6件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○乳幼児医療補助がないと2人目を産めない ○行政の子育て支援の充実を ○教育費の見直しを ○教育費へかけすぎ <p>□行政への不満、要望その他 (14件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○行政の施策をもっと伝えて欲しい(仕事と子育ての両立について、男女平等施策、育児支援など) ○報告書はまとめるだけでなく、実際に行政に生かして ○社会福祉の充実 ○土・日・祝日に役所を開いて ○子どもの健診を日曜・祝日に ○職員の質の向上を ○支援(福祉)を受ける人達の再吟味 ○税金を適正に、かつ有益、無駄遣いをするな <p>□男女共同参画社会への意見 (13件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男性の家庭での協働、協力が必要 ○行政がバックアップしなければ実現無理 ○正社員として働くべし
---	--

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと
就業形態 非正規（常勤並パート、短時間パート、契約・派遣）

□主婦をちゃんとこなすべき

「結婚して子供もいて、仕事をしていないのなら主婦をちゃんとこなすべき！女性が仕事に出るなら男も女も仕事で疲れているので平等！子育てはパパにもしてもらって家の掃除やご飯は女がするもの。男も家の洗い物など手伝うべき！女が仕事、子育て、家事すべてするのはアカン。やっぱり子供を一人にさせない。誰かが見れるように家の中で分担せな、若くて親殺ししたりイライラする子供になると思うから。子供、家族を仕事がしんどいつて見られへんようじゃ仕事はしないほうがいいと思います。」
(20代・常勤並パート)

□子どもが小さいときから、働く場所を確保

「子供が手を離れる頃になると自分の年齢もあがってきている為、いざ働こうとした時は年齢で面接も受けられない状態です。そうなると子供が小さい時から仕事を探して、働く場所を確保するような感じになります。実際働いてみたらまだまだ大丈夫なこともあるでしょうから、もう少し年齢制限の幅を広げてもらえたら。求人広告を見るたびにそう感じています。」
(30代・短時間パート)

□賃金の格差をなくして

「職種によって違うと思うのですが、男女の賃金の格差をなくして欲しいと思います。男にしか出来ない仕事、女性の方が適している仕事、それぞれの選択肢を自ら選べる会社側の指針が欲しい。」
(60代・短時間パート)

□安心して働き、子育てできる環境を

病児保育、学童保育の充実を

「子供(幼児)を持つ女性は正社員として働くには、やはり条件はまだまだ悪いと思います。もっと、夜間の救急病院を増やしたり、会社の雇用条件も良くしなくては、少子化は進む一方だと思います。学童保育なども充実して(習い事をさせてくれるとか)もらえたら良いと思います。」
(30代 派遣・契約)

□市民病院に産科を

「市民病院に産科が現在無い事が不安です。子供を産む為には必要な場所が市民病院に無い事は「産む」選択にかかわってくると思います。女性が子供がいても働き続ける事が必ずしも良いこととは思いません。それよりも、子供を育てる大切さをアピールするほうが良いのでは？そのためにも公立の小中学校の現在荒れている状況を変えるべきなのでは？」
(30代・派遣・契約)

仕事と家事の両立は難しい

「年毎に体力もおちてくる為、仕事と家事との両立が難しい。対人関係も女性中心の職場でいつも気になる。リフレッシュしたいけれど育児に費用がかかりなかなか思うように家計の足しにならない。女が働くのはまだまだ難しい。」
(40代・常勤並パート)

□子供の食育を大切に

「仕事は自分の人生においてとても大切なことだと思いますが、家庭がある女性は絶えず子ども達の安全・健康を願いながら仕事を続けていかなければなりません。最近よく言われている“食育”がどうしてもおろそかになりがちです。つつい買ったものですかませたり。何か良い方法があれば行政で具体的なすばらしい案はありませんか？たとえば

- ・夏休みとかに子ども達に料理学習
- ・野菜の栽培を実施させていく
- ・希望者のみ弁当などの宅配サービスなど

(40代・常勤並パート)

□「常勤並パート」の生活は大変だった

「非常勤講師業は、契約は一年ぎりで時間数の変動があり、その都度夫の扶養に入ったり出たりが生じる。公務優先にすると(私はそうしている)扶養を受けられず、かといって十分な給与も確保できないで(130万円ライン上のとき税・保険料が増大する。常勤以上)の労働時間でありながら厚生年金等に参加できない不安定なものである。(7月23日NHKスペシャル「日本の貧困」で取り上げられたワーキングプアの実態を本市でもきちんと調査すべきです)」
(40代・常勤並パート)

□いざという時みてくれる人がいなければ働けない

「自分の経験として子供が幼い時急に病気になったりするし、保育所は預かってもらえないので職場に迷惑をかけることになるので、子供だけ寝かせて仕事に行かなければならなかった。病児保育や、家庭での個別保育があれば助かると思います。今後は老人の介護などでも同じようなことが言えると思います。実際には核家族が多い社会では、いざという時みてくれる人がいなければ働けないと思います。」

(40代・短時間パート)

~~~~~

**[まとめ]**

**□企業への要望 (19件)**

- 正社員にして欲しい
- 通勤手当を
- 収入を安定して
- 有給手当を
- 有休を気軽にとりたい
- 雇用保険、健康保険に入りたい
- 男女の賃金格差をなくして欲しい
- 産休、育児休業、介護休暇制度の充実
- パート従業員を差別しないで

**□採用条件の緩和、再雇用制度 (15件)**

- 高齢者の仕事が欲しい
- 再就職の為に制度の充実、サポート
- 年齢制限の枠を広げて
- もとの職場に安心して再就職できると良い
- 家庭でインターネット等で求人が見られるように
- 土・日が休日のところへ行きたい

**□保育所、学童保育の充実を (19件)**

- 病児保育、長時間保育、夜間保育の充実
- 一時保育をして欲しい
- 保育料をやすく
- 学童保育の待機児をなくして
- 保育所や、子育てに助けとなる機関の充実

**□出産子育て支援(5件)、市民病院の充実など(5件)**

- 乳幼児医療無料化
- 市民病院に婦人科を
- 荒れた中学校が心配
- 働く子育て中のお母さんの支援を行政でしっかりと

**□行政へのその他の希望 (13件)**

- 役所の休日営業
- 税金の有効利用
- 職員が多すぎる
- 職員に丁寧な対応を
- 福祉の充実
- 年金問題、母子家庭、生活保護世帯の見直しを

**□男女共同参画社会について (9件)**

- 就職の際の男女差別、職場の男女格差、賃金差別をなくして
- 男女共同参画制度の中身の充実・家庭内の男女の協働、男女協働の大切さ
- 「家事は女」の考えの男性が多い。男性の協力があれば働き易い
- 小さいときからの男女平等教育を

**□その他の意見、思い 先行き不安 (6件)**

- 不況で生活が苦しい
- 年齢でいつ解雇になるか心配
- 生活補助を受けているが、先行き不安
- 母子家庭でパートで生活が大変

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと  
就業形態（自営業主、家族従業員、内職、自由業）

保育所に入れない

「保育所に預けたくても厳しい条件や高額負担、学童保育も3年生までしかないのも疑問。子供を預けるのにはいろんな条件や規程が多く、不可能。一般市民が住みやすく働きやすいようにして欲しい。税金、年金も負担が多い。一般市民の負担を多くする前にすべきことがあるのではないか。市長が変わった機にこの現状を変えてもらいたい。」

(20代・家族従業員)

子育て講座や相談できる機関

「仕事をしながら子育ての難しさを痛感している。自営なので仕事が忙しくなると子供にかまってしまうことができず、心を痛めたこともあった。年を取るごとに心の余裕ができたのか、同じ仕事の忙しさの中でも、今だったら仕事と育児の両立がもっとうまくできたのではと思う。子育て講座や相談できる機関があることがとてもありがたく、それに力をいれてほしい。」

(40代・自営業主)

介護支給をやさしく利用させて

「自営は自分の用事があるときも調整できるが、要介護者が家にいる場合には大変生活に迫られる。介護支給を優しく利用させてほしい。時間的にゆとりをもって面倒をみてほしい。その分家族の心のゆとりもとれるので、皆の身体も楽で、精神的にも前向きにさせてほしい。」

(40代・家族従業員)

家庭の収入を考えて、保育所入所を

「夫の収入が少なくパートでもと思って、子供を見てくれず、祖父母がいないし、仕事をしていないと保育所にも入れないので、仕事を探すこともできず内職しかできない。仕事をしているか否かだけでなく、家庭の収入の面からも保育所の入所を認めて欲しい。」

(40代・内職)

もっと原点を見直さなければいけません

「仕事を理由に、学校や地域の係りを引き受けない、行事に参加しない人がほとんどです。健全に育っていない子供が増えているのは、こんな些細な育児放棄も関係があると思います。料理も手抜きになる。疲れていつもいらいらしている、そんな母親が多いと思います。でも共働きをしなくても子供を大学に行かすことができる家庭は少数です。何が悪いのでしょうか。もっと原点を見直さなくてはいいませんか。」

(40代・自由業)

子育て支援を

「私の世代は仕事も子育ても終わっているが、子どもの世代は両立が大変。少子化にならざるを得ない環境である。働きながらの子育て支援が急務と思う。」

(50代・自営業主)

民間企業を理解して

「①保育所の定員増加(定年者のボランティアの活用) ②役所の入札単価が低すぎ→利益が取れない ③保育料の見直し ④役所は民間企業・商店を訪問して大変さを認識して欲しい。」

(50代・自営業主)

慣習にとらわれず、自分らしく生きたい

「男性女性はこう、という考えを変え、人間としてひとりひとりの人生を大切に安心して生きられる社会を願う。結婚と同時に姑舅に束縛され、嫁はその家のしきたりに従うことを当たり前とされて、人生のほとんどを自分らしく生きられないでいる女性が、今も多くいることを知って欲しい。女性ももっと自由に社会に出て、社会の進歩に貢献することができるはず。」

(50代・家族従業員)

**□家事で夫の協力は少ない、行政も**

「家事で夫の協力は少ない、子育ても母親任せ。子供が悪いと皆母親のせい、男はもっと現実と向き合って欲しい。夫が病気がちで生活が不安な場合、女性が働けないとやっていけない。企業と行政がもっと働く人の立場になって福祉の面、保育所を増やすなど、また休暇もとりやすくしてほしい。このままでは生活保護を受ける人が多くなると思う。公務員は給料をもらいすぎ。」

(50代・内職)

**□子供の安全のため学童保育を中学生まで**

「学童保育の充実。子供の安全のためにも中学生になるまで全員が学童に入れるようにして欲しい。学童が無理なら公民館等で子供の居場所を作って欲しい。」

(50代・その他)

**□サークル活動の充実を**

「地域に根ざしたサークル活動の充実を望む。各講座の社会人登録制度などを導入して余暇活動を支援して欲しい。」

(50代・その他)

**□老老介護が目立つ**

「核家族が多い昨今、老老介護が目立ちます。介護士、看護師の人数の見直しをして、行きわたる福祉を願いたい。予算不足なら議員を減らせばよい。もっと市民の現状を把握して欲しい。」

(60代・家族従業員)

**[まとめ]**

**□学童保育・保育園の充実 (16件)**

- 保育料を安く
- 病児保育を
- 夜間保育を
- 長時間保育を
- 待機児の解消を
- 保母の数を増やす
- もっと利用し易く

**□出産、子育て支援 (3件)**

- 産休後、復職できるなら安心して出産できる
- 子供を育てるのに不安のないシステム作りを

**□行政への要望その他 (7件)**

- 収入に対して税金が高すぎる
- 税金、社会保険料を無駄なく使って欲しい
- 休日の開庁を
- 入札単価が安すぎる
- 民間企業を訪問して学んで欲しい
- 職員の態度改善
- 各課がわかり、なじみやすい役所にして欲しい

**□男女平等参画社会について (7件)**

- 女性差別がなくなり、相手を尊重する日が早く来ますように
- 家庭に束縛されず女性がもっと自由に社会参加できるように

**□その他の意見**

- 不況で生活が苦しい
- 年金保険料、税金に追われている
- 不景気、健康面でも不安

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むこと  
仕事をしていない

□下の子が小学生になれば正社員で働きたい

「結婚、出産して周りのサポートがあれば働きたいと思っていましたが、出産して子どもと一緒にいたいと思うようになりました。下の子が小学生になれば正社員で働きたいと思っています。自分が自立していれば子どももその姿を見て理解してくれるのではないかと。なので勉強中です。」

(20代)

□男性は子育てにもっと協力を

「子育てというのは、やはり夫の協力が一番だと思う。そういう環境から女性も仕事、子育てをスムーズにでき、子どもにも負担というものをかけないと私は思う。最近の男性は協力しなさすぎだと思う。」

(20代)

□お金が入っても家庭崩壊では困る

「職場を離れて生活が子ども中心になり、仕事へは遠のき、あいた時間のみ雇ってくれる都合の良い企業もなく、あったとしても納得の行く給料をいただくわけでもなく、難しいです。両立するには覚悟が必要です。お金が入っても家庭崩壊ではしゃれにもなりません。」

(30代)

□資格取得のための援助を

「保育士やホームヘルパーなど資格をとって働きたいが、短期間でも子供を預かったり資格取得の補助があればよいが、行政からの補助は雇用保険の補助くらいか。あるいは働きながら資格取得できれば理想的だ。」

(30代)

□もっと子どもを産みやすく

「もう1人子供がほしいのですが、私が働かないと生活ができないので子供はあきらめるつもりです。もっと国が子供を産みやすい環境を作ってください。あまり期待していませんが・・・。」

(30代)

□40歳すぎると断られる

「年齢不問といっても40歳すぎると断られる事が多い。子育ても終わり仕事に集中できると思うのですが、会社は若い子の方が花があってよいのかな？この年齢は難しい。」

(40代)

□病児保育を

「現在会社などで有給休暇は有りますが、子供が熱を出して休みたいと言うと「又か!!」とか「やめてくれていいよ」などと言われるそうです。これでは仕事をしたくてもできません。子供が病気でもあずかってくれる施設がもっとあればたすかります。」

(40代)

□老人には行政は出向いて相談を

「結婚しない人や子供を持たない人が増え老後一人になる女性が増えています。一番の悩みは相談する人がいないことだと思います。介護や年金、病気(病院の往復など)色々な問題を相談するためにこちらから行政に出向くことなく行政(役所)の方から出向いて説明なり書類など用意してもらえたら助かると思います。(足腰の悪い人が多数います。)」

(50代)

□公民館の利用は無料で、いろいろな講座を

「公民館などの施設の利用について現在では自主クラブ運営になっているが昔のように色々な講座教室を開いて欲しい(無料でした)。働いていない主婦、年金をまだもらえない者にとっては、一部の人のための公民館や、体育館の様な気がします。」

(50代)

□公共の施設を有効利用して

「公共の施設の有効利用を考えていただけないものかと思っています。公民館、町会館をもっと活用できたら。」

(50代)

**□未婚、離婚、出産拒否を防ぐには**

「働きながら育児、家事を夫の助けを得ながらすごしてきました。他人には任せられないことの多い女性の負担が、少しでも軽くなるよう男性の理解、行政、企業の協力がないと、未婚、離婚、出産拒否が多くなります。人間を育てることの大切さを家庭、学校、行政が力を合わせて行って欲しいものです。」  
(60代)

**□少子化防止に一番大切なこと**

「私は63歳です。結婚してからは仕事は一度もしたことはありません。私の今迄の人生は、高度経済成長の時代だったから、仕事をしなくてもどうにか子育ても含めて生きてこれた様な気がしております。現在、今後の女性は仕事をしなければいろんな意味で大変だし、しなければいけない社会になっている様に思います。奥様(主婦)の心がけが大事だと思います。私が一番思う事として税金のむだ使いをせず、子育ての為に保育所や勤務先の理解や再雇用の必要性を考えてはどうでしょうか、と思います。これが少子化の防止に一番大切な様に思います。」  
(60代)

~~~~~

[まとめ]

□企業の労働環境整備への要望(23件)

- 産休、育児休業をとりやすく
- 子育てのための有休制度が欲しい
- 残業をなくしてくれれば働き続けられる
- 出産で退職を余儀なくされた
- 出産、子育てへの職場の理解と充実

□再就職へのサポートを(24件)

- 女性の自立として働きたい、仕事がしたい
- 年齢制限をなくして転職枠を
- 職業訓練を受けたい
- 正社員として働きたい
- 元の職場にもどりやすく
- 職場に託児所が欲しい

□保育所・幼稚園を利用し易く(42件)

- 保育所を多く、時間延長など
- 保育所に入所し易くして
- 保育料を安く ○病児保育を
- 休日保育を ○夜間保育を
- 幼稚園を利用し易く
- 幼稚園を3年に、午後も保育を

□出産、育児支援(16件)

- 医療費が高い
- 育児手当の増額を
- 乳児手当、医療補助の年齢などの引き上げ
- 行政、職場での子育て環境整備
- 地域ぐるみで子育てへの支援や環境整備を
- 少子化ストップに対する企業への呼びかけ

□行政への要望(201件)

- 教育を充実
- 市の広報の充実を ○議員数を減らして
- 税金を高年齢者対象だけでなく若者の施策にも
- 道路整備をして欲しい
- 税金を安く、無駄遣いするな
- 公共施設の無駄をなくし有効利用を
- 生活保護の見直しを ○職員給料見直しを
- 無駄の見直し、社会の安全面を重視
- 公務員と一般企業との格差は大きい。
- 教育に重点を、人間をそだてる大切さを行政でアピール
- 介護は老人のために行政が引き受ける事

□男女共同参画社会について(31件、18.9%)

賛成意見だけでなく批判意見もあり

- 男性よしっかりせよ ○男性も考え方を变えて
- 女が働くのは反対、子育てを一生懸命に
- 子供を犠牲にして働かないで
- ジェンダーフリーについて

□その他(12件)

- 少ない年金からいろいろ引かれ大変
- 生活が大変 ○年金、介護の不安

第四部 調査結果からみた課題

1. 労働の多様化と非正規就業の拡大

バブル崩壊以降我が国の労働市場は、企業の効率と利潤の追求や国際競争力引き上げなどの観点からパートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託といった非正規雇用が増大してきた。有期雇用で低賃金、低い社会保険加入率等が非正規就業の実態であり、岸和田市においても95年に比べ「短時間パート」や「派遣・契約」の割合が増えている。

2. 岸和田市におけるM字型就業形態

岸和田市における女性の就業率は55.3%で95年より3.9%減少している。年齢層別にみると20代後半と50代前半の2点をピークにし、30代前半を谷にしたM字型就業形態を描いている。M字の谷は結婚・出産で仕事を離れたことによるもので、M字のピークは95年よりそれぞれ5歳高くなっており女性の高学歴化や晩婚化が影響していると考えられる。

また、50代以上の就労率が高く60代で24%が働いているなど、中高年の元気が伝わってくるとともに生活環境の厳しさも垣間見られる。

3. 潜在的労働力率は29.0%

仕事をしていない女性の就業希望で「すぐにでも働きたい」「将来働きたい」「働く意思があるが働けない」を潜在的な労働力人口と考えると、その率は29.0%となり、30代前半では約4割と最も高い。

働きやすい環境にするためには「夫や家族も家事育児を分担」「男女とも育児・介護休業、有給休暇などが取りやすい」「保育所や学童保育が利用しやすい」「長時間労働をなくす」が多い。

少子化による労働力不足を海外からという議論もあるが、これらの労働環境を整備すれば労働力の確保は不可能ではない。

4. 就業形態別課題

□ 「正社員」「公務員・教師」

「正規就業」は「長時間労働」や「有給休暇がとりにくい」といった労働環境の中で「家事の負担」が重く、仕事と家庭の両立の難しさが既婚率の低さや子どもの数の少なさに現れている。就業継続のためには、日本社会を覆っている性別役割分業意識の払拭がまずもって大きな課題である。加えて企業の「働きやすい職場づくり」、行政の「子育て支援施策の充実」が必要である。

□ 「常勤並パート」「短時間パート」「派遣・契約」

収入は少ないが働く時間を選べ、納得しての「短時間パート」が多い一方、自立できない、食べていけない、健康に生きられない「非正規就業」は、「正社員」への希望が高い。正社員化の促進や求人年齢制限の禁止、賃金格差の是正などのため、労働契約法やパート労働法、労働者派遣法などの法律が就業者の立場に立った改正になるよう国に働きかけることが必要である。

□ 内職・自営業・家族従業員・自由業・その他

低収入で長時間労働、休日が少ない、自分名義の収入がないなど95年と変化は少ない。内職と家族従業員が大幅に減少しているが、岸和田市の内職や自営業で多くあった繊維産業の減少や大型店進出による小売業の衰退などの影響もあると考えられる。ここでの働き方は女性が在宅で就業しているため、家事・育児は「ほとんど自分がしている」の割合が最も高く、性別役割分業意識の克服をめざした継続的な取り組みが必要である。

□ 仕事を「していない」女性

主に「家事をしている」の半数が「正社員」として就労することを希望している。就業のためには、家庭における家事育児分担を進め、「保育所・学童保育を利用しやすく」などの子育て環境の整備や「求人年齢制限の緩和」「働きやすい職場づくり」などの労働環境の整備が必要である。また、就業に役立つ講座や職域拡大のための技術講座等を女性センターや労働会館などで開催するなど就業の支援も大切である。

5. まとめ

現在の日本の労働環境は、「雇用の安定」「労働の質の向上」「生活の保障」については、経済効率と利潤追求優先の前で、悪化しているといわざるを得ない。バブル崩壊後、企業は「正社員」から「常勤並パート」や「派遣・契約」などの非正規雇用をすすめてきた。「正社員」と同等の仕事しながら、低賃金で身分保障のない不安定な働き方が社会問題化している。男女雇用機会均等法が成立して20年を経過したが、男女の賃金格差は解消されていず、多様化する働き方の中での格差も広がっている。同じ価値の仕事なら同じ賃金を支払う「同一価値労働同一賃金」の確立が急務である。

1998年(平成10年)労働基準法の改正で、女性の深夜業の解禁、男女とも時間外労働が年間360時間上限となった。「正社員」が家庭責任を負いながら働くことが困難になっている。長時間労働は心身の健康を蝕む。今こそ人間らしい働き方、生活のあるべき姿を真剣に問う時期にきている。仕事と余暇と家事のバランスがとれてこそ、人間らしい生活ができるのであり、その確保のためには仕事の時間短縮が不可欠である。この実現に向け、企業の社会的責任は重大である。また、ILO156号「家族的責任条約」(家族責任は男女両性にある)の周知や労働法の改正、ILO100号「同一価値労働同一賃金」の実行などを国に働きかけることが大切である。

仕事と余暇と家事・育児のバランスのとれた人間らしい生活ができる社会をこの21世紀に実現させたい。

今回の調査結果からみえてきた課題の解決のため、「第2期きしわだ女性プラン」に基づき推進する。特に、「労働における男女平等の推進」のなか、「就労の分野における男女平等の推進」と「女性が働くための社会環境の整備」について下記の項目を進めていく。

(1) 子育てや介護支援

- ・ 希望者は全て保育所やチビッコホームを利用できるよう、また待機児童をなくすよう努力する。
- ・ 男性にも育児や介護の責任が同等、平等にあるという意識を普及する。
- ・ 男性が育児休業や介護休業をとりやすい職場環境、社会環境をつくるよう呼びかける。
- ・ ファミリーサポートセンターの拡充を検討する。
- ・ 介護講座を開催し、その際特に男性が参加できるよう配慮する。
- ・ 在宅介護サービス、その他高齢者福祉を一般的に充実する。
- ・ 「岸和田市次世代育成支援行動計画」や介護保険制度に基づく地域福祉サービスを継続し充実していく。

(2) 就労支援

- ・ 女性の職域拡大のためOA機器技能等の技術講座を実施する。
- ・ 労働に関する権利や法律の学習講座、その他就業に役立つ講座を実施する。
- ・ 正規雇用拡大のための合同就職面接会などを実施する。
- ・ 男性全般、特に男性管理職に対し、採用、昇進、昇給等いずれの段階でも男女差別をなくすよう働きかける。
- ・ 働く女性のための労働相談窓口を充実する。
- ・ 女性の潜在的な労働力を活用するため、さまざまな形態の働き方ができるよう企業に呼びかける。

(3) 事業所や関係機関への取り組み

- ・ 企業・団体に対して最小限「雇用機会均等法」を遵守するよう呼びかける。

- ・ パートタイム労働者等の最低賃金に関わる法律の遵守を徹底する。
- ・ 事業所に女性の登用やワーク・ライフ・バランスを推進するよう働きかける。

第五部 資料

調査票

あなたの声をお聞かせください

～「女性と仕事を考える調査」へのご協力のお願い～

現在の日本社会は少子化が進み、将来の労働力不足や年金給付などが深刻な問題となっています。本市では、性別にとらわれず誰もが自分らしく生きることのできる「男女平等参画社会」をめざして、平成13年に「第2期きしわだ女性プラン」を策定し、それに基づく様々な事業をすすめてきました。

今回その一環として、女性の仕事や家庭に対する考え方や現状をお聞きし、女性の働く環境の向上に役立てるためのアンケート調査を行うことになりました。調査結果は報告書にまとめ、今後の男女平等政策の貴重な資料とさせていただきたいと考えています。

今回の調査の対象者は、市民で20～69歳の女性の中から無作為に2000人の方を選ばせていただきました。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、このアンケートにご協力くださいますようお願い申し上げます。



2006年7月

岸和田市長 野口 聖

<問合せ先>

岸和田市 市民生活部 自治振興課 男女共同参画担当

TEL 072 (423) 9438 FAX 072 (423) 6933

Email jichi@city.kishiwada.osaka.jp

ご記入にあたってのお願い

- * 回答は無記名で行い、結果は統計的に処理し、調査目的以外に使うことはありませんので、素直なご意見をお聞かせください。
- * 選択式になっている質問の回答は、当てはまる番号に○をつけてください。
- * 「その他」に○を付けた場合は（ ）の中に具体的にご記入ください。
- * ご記入後は、返信用封筒（切手不要）に入れ、8月21日（月）までに郵便ポストにご投函ください。

このアンケートの構成について

- ① 全員の方へのおたずねが、問 1～問 10
- ② 仕事をしていない方へのおたずねが、問 11～問 13
- ③ 仕事(勤労・自営・内職など)をしている方へのおたずねが、
問 14～問 24
- ④ 仕事(パート・派遣・アルバイト)をしている方へのおたずねが、
問 14～問 28
- ⑤ 全員の方への自由記述が、末尾となっています。

最後までご記入頂きますようよろしくお願い申し上げます。



全員の方におたずねします

問1. あなたの年齢は？

1. 20～24歳 3. 30～34歳 5. 40～44歳 7. 50～54歳 9. 60～64歳
2. 25～29歳 4. 35～39歳 6. 45～49歳 8. 55～59歳 10. 65～69歳

問2. あなたは結婚していますか？

1. していない
2. している（配偶者あり 事実婚を含む）
3. していた（配偶者なし 死別・離別を含む）

問3. 現在、あなたは仕事をしていますか？

1. している 2. していない



問4. お子さんはいますか？

1. いる（ 人） 2. いない



問4-a 一番下のお子さんは？

1. 1歳未満 4. 小学校1～3年 7. 高校生以上の学生
2. 1～2歳 5. 小学校4～6年 8. 社会人(就労の如何にかかわらず)
3. 3歳以上の未就学児 6. 中学生

問5. あなたの家庭では、家事（子育てを含む）をどのようにしていますか？

（○は一つ）

1. ほとんど自分がしている 5. 他にしてくれる人がいる
2. 自分が中心で、家族が協力している （具体的に ）
3. 夫が中心で家族が協力している 6. その他（具体的に ）
4. 家族が分担している

全員の方におたずねします

問6. あなたがこれから子どもを育てるとしたら、利用したいものや、協力を得たいと思うものは？（○はいくつでも）

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 保育所 | 11. 夫の協力 |
| 2. 産休明け保育所 | 12. 親戚、祖父母の協力 |
| 3. 夜間保育所（24時間） | 13. 知人、友人の協力 |
| 4. 一時保育 | 14. 近隣の協力 |
| 5. 病児保育 | 15. 子育て相談 |
| 6. 幼稚園 | 16. 子育て講座 |
| 7. 学童保育（チビッコホーム） | 17. 乳幼児医療費助成 |
| 8. 保育所の園庭など遊び場 | 18. その他（具体的に |
| 9. ファミリーサポートセンター | 19. 特になし |
- （注：市に登録した会員による相互の預かり）
10. 企業の協力（育児休業をとりやすく。職場内保育所など）

問7. あなたのご家族に、介護・介助の必要な方がいますか？

1. いる 2. いない 3. 自分自身に必要



問7-a 主に誰が介護・介助をしていますか？（○は一つ）

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. ほとんど自分がしている | 5. 他にしてくれる人がいる |
| 2. 主に夫がしている | （具体的に |
| 3. 自分が中心で、家族が協力している | 6. 施設に入所している |
| 4. 家族が分担している | |

問8. 一般的に女性が仕事をもつことについて、次のどれが望ましいと思いますか？（○は一つ）

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. 女性は仕事をもたないほうがよい | 6. その他（具体的に |
| 2. 結婚するまで仕事をもつほうがよい | 7. わからない |
| 3. 子どもができるまでは仕事をもつほうがよい | |
| 4. 結婚・出産にかかわりなく、ずっと仕事をもつほうがよい | |
| 5. 子どもができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつほうがよい | |

全員の方におたずねします

問9. 現状にかかわらず、あなたにとって望ましい働き方は次のどれですか？

(○は一つ)

1. 正社員
2. パート、アルバイト
3. 派遣社員
4. 契約社員
5. 起業する
6. その他 (具体的に)
7. 働きたくない

問9-a その働き方を選ぶ理由として、あなたのお考えに近いものはどれですか？ (○は三つまで)

1. 生計をたてるため
2. 家計を助けられる
3. 仕事にやりがいがある
4. 専門能力が発揮できる
5. 友達ができる
6. 家事に支障のない時間で働ける
7. 仕事以外の活動ができる
8. 扶養家族でいられるから非課税限度額以内で働きたい
9. 責任が軽いから楽である
10. その他 (具体的に)

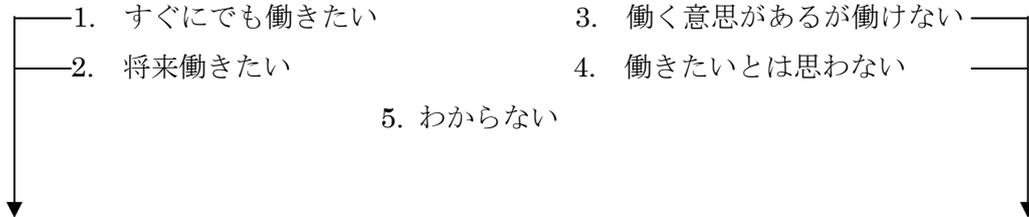
問10. 女性が働きやすい環境にするためには、特にどんなことが必要だと思いますか？ (○は三つまで)

1. 夫や家族も家事育児を分担する
2. 保育所や学童保育が利用しやすい
3. 高齢者の介護サービスが利用しやすい
4. 男女ともに育児・介護休業、有給休暇などがとりやすい
5. 長時間労働をなくし、ゆとりある人員で残業や休日出勤がない
6. セクハラ (セクシュアル・ハラスメント) のない職場
7. 職業能力の開発や昇進など男女の扱いを対等にする職場
8. 就職や再就職のための職業訓練や職業教育の充実
9. 再雇用制度がある
10. 男女とも求人募集年齢の緩和
11. 各種相談窓口の充実
12. 地域とつながりを持ち、理解や協力を得られる
13. 子どもの時からの男女平等教育の充実
14. その他 (具体的に)



現在、仕事をしていない方におたずねします

問 13. 今後、働きたいと思いますか？（○は一つ）



問 13-a 働き始めようとしたとき、
気がかりなことは？
(○は三つまで)

1. 現在の年齢で求人があるか
2. 自分の資格や能力が通用するか
3. 仕事の情報の不足
4. 職場の人間関係に対応できるか
5. 自分の適性が分からない
6. 自分の健康状態や体力
7. 夫や家族の理解が得られるか
8. 家事育児との両立ができるか
9. 保育所・学童保育に入れるか
10. 保育所の保育内容が心配
11. 子どもに悪い影響をあたえないか
12. 介護の必要な家族がいる
13. 自分にあつた仕事が見つかるか
14. 地域・学習活動が継続できるか
15. その他（具体的に)
16. 特にない

問 13-b それはなぜですか？
(○は三つまで)

1. 子育て中だから
2. 高齢者や病人などの介護・看護をしているから
3. 家族の理解が得られないから
4. 雇ってくれるところがないから
5. 自分の能力を生かせるところがないから
6. 賃金が安いから
7. 妻は家庭を守るべきだと思うから
8. 働く必要がないから
9. 自分の健康や体力に自信がない
10. その他（具体的に)



仕事をしている方（勤労者・自営業・内職等すべて含む）におたずねします。

問 14. 主にどのような働き方をしていますか？（○は一つ）

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 民間企業正社員 | 7. 内職 |
| 2. 公務員・教師（私立学校も含む） | 8. 自営業主・会社経営（農・漁業を含む） |
| 3. 常勤並みパート・アルバイト | 9. 家族従業員（農・漁業を含む） |
| 4. 短時間パート・アルバイト | 10. 自由業（具体的に) |
| 5. パート・アルバイトで2ヶ所以上 | 11. その他（具体的に) |
| 6. 派遣社員・契約社員 | |

問 15. あなたの勤務先（就業地）は？（○は一つ）

- | | | |
|----------|---------------|-----------------|
| 1. 自宅 | 3. 泉州地域（堺市以南） | 5. 2ヶ所以上（具体的に) |
| 2. 岸和田市内 | 4. 大阪市内 | 6. その他（具体的) |

問 16. あなたの仕事の職種は？（○は一つ）

1. 事務的な仕事（一般事務・経理など）
2. 専門的、技術的な仕事（具体的に)
3. 管理的な仕事（団体役員・管理職・会社経営者など）
4. 販売的な仕事（販売員・セールス・集金人など）
5. サービス的な仕事（理美容・クリーニング・接客・会社受付など）
6. 技能工・生産工・労務作業（製造・加工・組立・修理・清掃など）
7. 農・林・漁業従事者
8. その他（具体的に)

問 17. あなたの事業所の従業員数は？

- | | | |
|-----------|-------------|-----------|
| 1. 1～4人 | 4. 30～99人 | 7. 300人以上 |
| 2. 5～9人 | 5. 100～199人 | |
| 3. 10～29人 | 6. 200～299人 | |

仕事をしている方（勤労者・自営業・内職等すべて含む）におたずねします。

問 18. 1週間、平均
何日くらい働いて
いますか？

1. 1日以下
2. 2日
3. 3日
4. 4日
5. 5日
6. 6日
7. 7日（毎日）

問19. 平均すると
1日の仕事時間は？

1. 2時間まで
2. 3時間
3. 4時間
4. 5時間
5. 6時間
6. 7時間
7. 8時間以上

問20. 現在の事業所での
勤続年数は？

1. 1年未満
2. 1～3年未満
3. 3～5年未満
4. 5～7年未満
5. 7～10年未満
6. 10～20年未満
7. 20年以上

問 21. 昨年あなたの年収は、どのくらいでしたか？

（賞与なども含めて税込で）

1. 103万円以下
2. 103万円超～130万円以下
3. 130万円超～300万円以下
4. 300万円超～500万円以下
5. 500万円超
6. 昨年は働いていなかったので収入はない
7. 自分名義の収入はない

問 22. あなたに昇進の機会が与えられたら、昇進したいですか？（○は一つ）

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. ぜひ昇進したい | 4. どちらかというとも昇進したくない |
| 2. どちらかというとも昇進したい | 5. 昇進したくない |
| 3. 自営業、内職などで昇進と関係ない | 6. その他（具体的に |
-)

問 22-a それはなぜですか？
（○は一つ）

1. 能力を十分に発揮したい
2. 収入が増加する
3. 政策、企画など意思決定に参加したい
4. その他（具体的に

問 22-b それはなぜですか？
（○は一つ）

1. 責任があり、仕事が大変になるから
2. 家庭との両立が難しくなるから
3. 人間関係が難しくなるから
4. その他（具体的に

仕事をしている方（勤労者・自営業・内職等すべて含む）におたずねします。

問 23. 現在の職場で悩んでいることや不満はありますか？（○は三つまで）

1. 収入が少ない
2. 労働時間が長い
3. 不況・倒産・解雇の不安がある
4. 仕事がきつい・作業環境が悪い
5. サービス残業がある
6. 職場の人間関係がうまくいかない
7. 昇進が遅い、又は望めない
8. 自分の能力を生かす仕事を与えられない
9. 仕事・職種が自分に向かない
10. 有給休暇がとりにくい
11. 産休や育児休業など長期の休みがとりにくい
12. 女性が働き続けることに理解がない
13. セクハラを見たり受けたりして働きづらい
14. その他（具体的に)
15. 特に不満はない

問 24. 仕事を続けるにあたって、職場以外での悩みや心配はありますか？
（○は三つまで）

1. 自由時間が持てない
2. 育児の負担
3. 高齢者や病人の介護や看護
4. 家事の負担
5. 子どもの教育や安全
6. 自分の健康
7. 配偶者の転勤
8. 保育所や学童保育が利用しにくい
9. その他（具体的に)
10. 特にない

続いて、仕事をしている方

パート・派遣・アルバイトで働いている方のみにおたずねします

問 25. あなたはどのようなきっかけで、現在の仕事につきましたか？

(○は一つ)

1. 希望する職種がなかったから
2. 正社員になれなかったから
3. 働く時間が選べるから
4. 家計補助のため
5. その他(具体的に)

問 26. あなたがパート・派遣・アルバイトに出始めたとき一番下のお子さん
の年齢は？

1. 子どもはいない
2. 0～3歳児
3. 4～5歳児
4. 小学1～3年
5. 小学4～6年
6. 中学生
7. 高校生以上

問 27. 現在の勤務先に採用されるときに、賃金や休暇などの労働条件は明示
されましたか？

1. 雇入通知書(賃金、労働時間などが書かれた文書)をもらった
2. 口頭で説明を受けた
3. なかった

問 28. あなたはどのような健康保険に加入していますか？

1. 国民健康保険・国民健康保険組合
2. 自分の勤務先の健康保険
3. 家族の勤務先の健康保険(任意継続も含む)の被扶養者
4. 退職した自分の勤務先の健康保険を任意継続している
5. 未加入
6. その他(具体的に)



全員の方におたずねします

女性の生き方と仕事についての悩みや問題、あるいは行政に望むことがありますらご記入ください。



A large, rounded rectangular box containing several horizontal lines for writing. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the box. The top-left corner of the box is rounded, and the bottom-left corner is also rounded. The cup illustration is positioned at the top left of the box, partially overlapping the first line.

ご協力ありがとうございました。

記入もれがないかももう一度ご点検のうえ、返信封筒に入れてご投函ください。

あとがき

この調査は、岸和田市との協働で、市は主に名簿の抽出、発送、回収を担当し、岸和田女性会議は主に調査票の設計、データ集計・分析、グラフ、報告書作成を担当しました。

1995年の「女性と仕事を考える調査」から12年間、この間の大きな変化（社会情勢、女性の生き方・働き方、介護保険の導入、雇用形態、少子高齢化等々）を、どれほどアンケートに盛り込み実態をつかめるか、設問作成に議論を重ねました。

懸念していた回答率も予想を上回り、感謝の気持ちで一杯です。自由記述では回答者の方々の切々と綴られた内容に心を打たれ、より一層良いまとめをしなければと気を引き締め分析をおこないました。

素人集団で報告文はもとより、特にグラフ作成には困難を極めました。やっとここに報告書を上梓することが出来ました。

この12年間で岸和田市の女性の労働環境は決して良くなったとは言えません。この報告書が次の10年にむかって、労働環境の改善につながるよう願ってやみません。

回答を寄せていただいたみな様方、報告書をお読みくださったみな様方、ありがとうございました。

岸和田女性会議

「女性と仕事を考える調査」ワーキング・グループ



'95～'06～そして未来へ
女性と仕事を考える調査報告書

2007年3月

編集・発行 岸和田市市民生活部自治振興課

岸和田女性会議

〒596-8510 岸和田市岸城町7番1号

TEL 072-423-9438 <直通>
