

# 水戸市男女平等参画に関する市民調査

(「男女の働き方とライフスタイルに関する  
水戸市民アンケート」)

## 報告書

平成31年2月

執筆者 後藤 玲子 (茨城大学人文社会科学部教授)

発行者 水戸市男女平等参画課

（備考）本報告書は、水戸市男女平等参画課が平成 30（2018）年度に実施した「男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート」の調査結果をとりまとめたものです。専ら事実のみを記述し、主観的な意見の記述（考察を含む）を極力排すよう努めました。ただし、本報告書の内容や意見は執筆者個人に属し、水戸市あるいは執筆者の所属機関の公式見解を示すものではありません。

## 目次

第一部 調査の概要 .....	6
1 調査の目的 .....	6
2 調査の設計 .....	6
3 回収結果 .....	6
4 報告書の見方 .....	7
5 回答者の属性 .....	8
第二部 調査結果のポイント .....	10
第三部 調査結果の詳細 .....	12
第1章 普段の主な仕事、非正規の理由、無職の方の就労希望 .....	12
1-1 普段の主な仕事について（問1【単一回答】） .....	12
1-2 非正社員・非正職員を選んだ理由について（問1-1【複数回答】、問1-2【単一回答】） .....	14
1-3 普段収入のある仕事をしていない人の就労希望について（問1-3【単一回答】、問1-4【単一回答】） .....	15
第2章 勤務先の職場環境や働き方（普段収入のある仕事をしている人について） .....	17
2-1 勤務先の企業全体の従業員規模（問2（1）【単一回答】） .....	17
2-2 勤務先の主な事業内容（問2（2）【単一回答】） .....	18
2-3 勤務先での役職（問2（3）【単一回答】） .....	19
2-4 今の勤務先での勤続または経験年数（問2（4）【数値回答】） .....	20
2-5 勤務先の職場環境（問2（5）【単一回答】） .....	22
2-6 労働月数・労働日数・労働時間（問3（1）～（3）【数値回答】） .....	27
第3章 これまでのキャリアと離職経験 .....	29
3-1 就労経験年数（問4【数値回答】） .....	29
3-2 離職経験回数（問5【単一回答】） .....	29
3-3 直前の勤務先を離職した主な理由（問5-1【単一回答】） .....	32
3-4 「自己都合」の具体的理由（問5-2【複数回答】） .....	33
第4章 結婚の経験とその仕事への影響 .....	36
4-1 結婚経験の有無（問6【単一回答】） .....	36
4-2 結婚当時の就労形態（問6-1（1）【単一回答】） .....	36
4-3 結婚当時の企業全体の従業員規模（問6-1（2）【単一回答】） .....	38
4-4 結婚当時の勤務先の主な事業内容（問6-1（3）【単一回答】） .....	38
4-5 結婚に伴う不利益処遇の経験（問6-1（4）【複数回答】） .....	38
第5章 妊娠・出産出生・6歳までの子育ての経験とその仕事への影響 .....	40
5-1 妊娠・出産出生・6歳までの子育て経験の有無（問7【単一回答】） .....	40
5-2 子どもの人数、末子の年齢（問7-1（1）～（3）【数値回答】） .....	40
5-3 妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでの時期における普段の子育ての支援	

者（問7-2【複数回答】）	42
5-4 水戸市の公的保育サービス不足等の就労への影響（問7-3）【複数回答】	43
5-5 妊娠・出産出生・6歳までの子育て当時の就労形態（問7-4（1）【単一回答】）	44
5-6 妊娠・出産出生・6歳までの子育て当時における、勤務先企業全体の従業員規模（問7-4（2）【単一回答】）	45
5-7 妊娠・出産出生・6歳までの子育て当時における、勤務先の主な事業内容（問7-4（3）【単一回答】）	45
5-8 妊娠・出産出生・6歳までの子育て当時における支援制度の利用状況（問7-4（4）【複数回答】）	46
5-9 妊娠・出産出生・6歳までの子育て当時における勤務先の職場環境（問7-4（5）【単一回答】）	48
5-10 妊娠・出産出生・6歳までの子育てによる不利益処遇経験の有無（問7-4（6）【複数回答】）	49
第6章 介護の経験とその仕事への影響	51
6-1 家族の介護経験の有無（問8【単一回答】）	51
6-2 どなたの介護をしていたか（問8-1【複数回答】）	51
6-3 介護当時の就労形態（問8-2【単一回答】）	52
6-4 介護当時の勤務先の、企業全体の従業員規模（問8-2（2）【単一回答】）	52
6-5 介護当時の勤務先の主な事業内容（問8-2（3）【単一回答】）	53
6-6 介護当時の勤務先での支援制度の利用経験（問8-2（4）【複数回答】）	53
第7章 結婚・妊娠・出産出生・子育て・介護による離職経験とその後のキャリア	54
7-1 結婚等のライフイベントによる離職経験の有無（問9【単一回答】）	54
7-2 離職のきっかけとなったライフイベント（問9-1【複数回答】）	54
7-3 最初に離職するきっかけとなったライフイベント（問9-2【単一回答】）	55
7-4 結婚等を機に離職した理由（問9-3【複数回答】、問9-4【単一回答】）	56
7-5 結婚等による離職後の転職・再就職経験（問10【単一回答】）	57
7-6 結婚等による離職から転職・再就職までの期間（問10-1【単一回答】）	57
7-7 結婚等による離職後に転職・再就職したときの就労形態（問10-2【単一回答】）	58
第8章 仕事と家庭生活のバランスや満足度	59
8-1 普段の日の家事関連時間（問11【数値回答】）	59
8-2 家庭での家事・育児・介護分担度（問12【単一回答】）	60
8-3 ワークライフバランスの満足度（問13【単一回答】）	64
第9章 制度の知識や性別役割分担意識	66
9-1 制度や用語をどのくらい知っているか（問14【単一回答】）	66
9-2 DV相談窓口の認知度（問15【複数回答】）	67

9-3	男女の優遇度に関する認識（問16【単一回答】）	68
9-4	女性の社会進出に関する考え方（問17【単一回答】）	70
第10章	回答者の学歴、年収、家族など	75
10-1	性別（問18【単一回答】）	75
10-2	年齢（問19【単一回答】）	75
10-3	卒業した学校（問20【複数回答】）	76
10-4	昨年の収入（問21【単一回答】）	77
10-5	婚姻関係（問22【単一回答】）	80
10-6	初婚年齢（問22付【数値回答】）	80
10-7	配偶者の仕事と家事関連時間（問22-1【数値回答】）	81
10-8	配偶者の昨年の年収（問22-2【数値回答】）	81
10-9	配偶者の普段の主な仕事（問22-3【単一回答】）	82
10-10	配偶者の勤務先における企業全体の従業員規模（問22-4【単一回答】）	84
10-11	同居の家族（問23【複数回答】）	85
第11章	前回調査との比較	88

## 第一部 調査の概要

### 1 調査の目的

市民の働き方や生活様式の実態を詳細に把握することで、水戸市の男女平等参画分野において「信頼できる根拠に基づく政策立案(エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング)」を推進し、男女の性別に関わらず、いきいきと輝くことができる社会の実現を目指して効果的かつ効率的な施策を推進すること。

### 2 調査の設計

(表 I-1) 調査の設計

調査対象	水戸市内に居住する 18 歳以上の男女 4,200 人。
標本抽出方法	住民基本台帳より性別年齢階層別の層化無作為抽出。
調査方法	郵送配布・郵送回収。お礼状兼督促ハガキを 1 回送付。
調査期間	平成 30 年 4 月 26 日(木)～5 月 21 日(月) 事前テストを同年 3 月に実施。集計は 7 月 10 日までに届いた分まで。
調査の内容	○働き方、職場環境、キャリアと離職経験について ○ライフスタイルの仕事への影響について ○仕事と家庭生活のバランスについて ○男女平等に関する意識について ○制度の知識について ○学歴や家族構成について
調査の事前広報	市公式ホームページ
調査の役割分担	○調査主体：水戸市男女平等参画課 ○データの入力：あおい情報システム株式会社 ○調査の設計・分析評価・報告書執筆：茨城大学人文社会科学部・後藤玲子 ただし、設計には水戸市男女平等参画課と茨城大学・清山玲も関わった。

### 3 回収結果

(表 I-2) 性別年齢階層別の配布数(上段)、有効回収数(中段)、有効回収率(下段)

	18～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	年齢不詳	合計
女性	350	350	350	350	350	350	—	2,100
	107	145	177	189	197	170	1	986
	30.6%	41.4%	50.6%	54.0%	56.3%	48.6%	—	47.0%

男性	350	350	350	350	350	350	—	2,100
	81	107	112	124	167	194	1	786
	23.1%	30.6%	32.0%	35.4%	47.7%	55.4%	—	37.4%
性別 不詳	—	—	—	0	—	—	—	—
	1	0	1	0	0	6	24	32
	—	—	—	—	—	—	—	—
合計	700	700	700	700	700	700	—	4,200
	189	252	290	313	364	370	26	1,804
	27.0%	36.0%	41.4%	44.7%	52.0%	52.9%	—	43.0%

#### 4 報告書の見方

- ・ 百分比は標本サイズまたは有効回答数を 100%として算出した。小数点第2位以下を四捨五入したため、百分比の合計が100%にならない場合がある。
- ・ 複数回答可の設問においては、各選択肢に対する回答率の合計が100%を超えることがある。
- ・ 図中の「n=〇」の数字は、比率算出の基礎となる回答者数を示す。原則として標本サイズが小さい場合は、分析していない。
- ・ 本文、グラフ、図表中における選択肢の文章は、一部省略又は加工している場合がある。
- ・ 本報告書では有効回答に占める各選択肢の回答比率を多く掲載しているが、それらの回答比率が母集団における母比率と完全に一致している保証はない。母集団から歪みのないデータを抽出できたとき、信頼度95%で標本比率と同じ結果を得られる信頼区間は、回答者数と回答比率によって下表のように変化する。原則として、回答者数が多いほど、回答比率が50%から遠ざかるほど、よりバラつきの小さい母比率推定が可能になる。

(表 I-3) 母比率の信頼区間

回答比率 回答者数	90%または 10%	80%または 20%	70%または 30%	60%または 40%	50%
100	±5.9	±7.8	±9.0	±9.6	±9.8
200	±4.2	±5.5	±6.4	±6.8	±6.9
300	±3.4	±4.5	±5.2	±5.5	±5.7
500	±2.6	±3.5	±4.0	±4.3	±4.4
750	±2.1	±2.9	±3.3	±3.5	±3.6
1000	±1.9	±2.5	±2.8	±3.0	±3.1
2000	±1.3	±1.8	±2.0	±2.1	±2.2

## 5 回答者の属性

回答者が母集団をどのくらい代表しているといえるのかを確認する。まず、回収率についてみる。今回調査の有効回収率は43.0%で、層別有効回収率をみると性別では女性の方が男性より高く、年齢階層別では高年齢層ほど有効回収率が高かった（表 I-4）。回収率が低いほど回収標本が母集団を代表している可能性は低下するため、性別では女性より男性の回答ほど、年齢階層別では高年齢層より若年齢層の回答ほど、母集団と比べた歪みが大きい恐れがある。

（表 I-4）性別年齢階層別有効回収率【表 1-3 から一部抜粋して再掲】

	18～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	合計
女性	30.6%	41.4%	50.6%	54.0%	56.3%	48.6%	47.0%
男性	23.1%	30.6%	32.0%	35.4%	47.7%	55.4%	37.4%
合計	27.0%	36.0%	41.4%	44.7%	52.0%	52.9%	43.0%

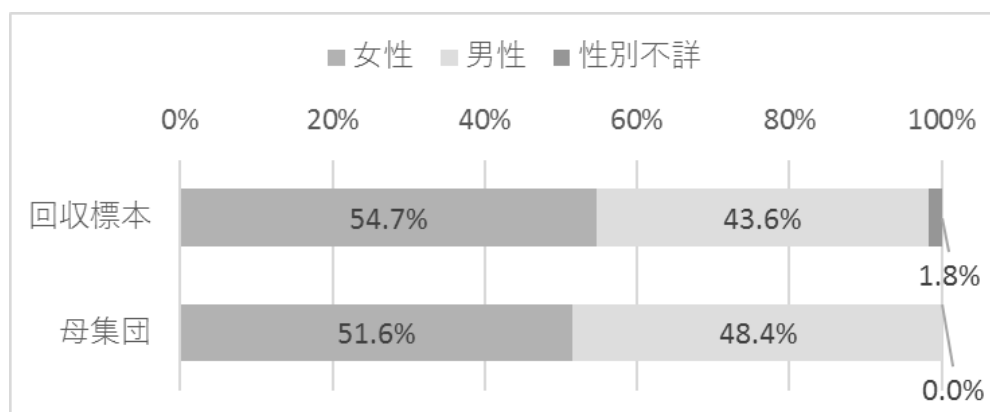
次に、性別構成比と年齢階層別構成比を母集団と比較検討する。母集団人口は以下の通りであった（表 I-5）。

（表 I-5）性別年齢階層別母集団人口（2018 年 4 月 10 日時点の住民基本台帳人口）

	18～24 歳	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	合計
女性	8,805	15,021	18,798	19,284	16,320	39,532	117,760
男性	9,259	15,722	19,497	19,855	16,162	30,174	110,669
合計	18,064	30,743	38,295	39,139	32,482	69,706	228,429

性別構成比を回収標本と母集団で比較すると、有効回収標本が女性 54.7%、男性 43.6%であったのに対し、母集団は女性 51.6%、男性 48.4%で、有効回収標本の女性構成比は母集団のそれよりも大きかった（図 I-1）。

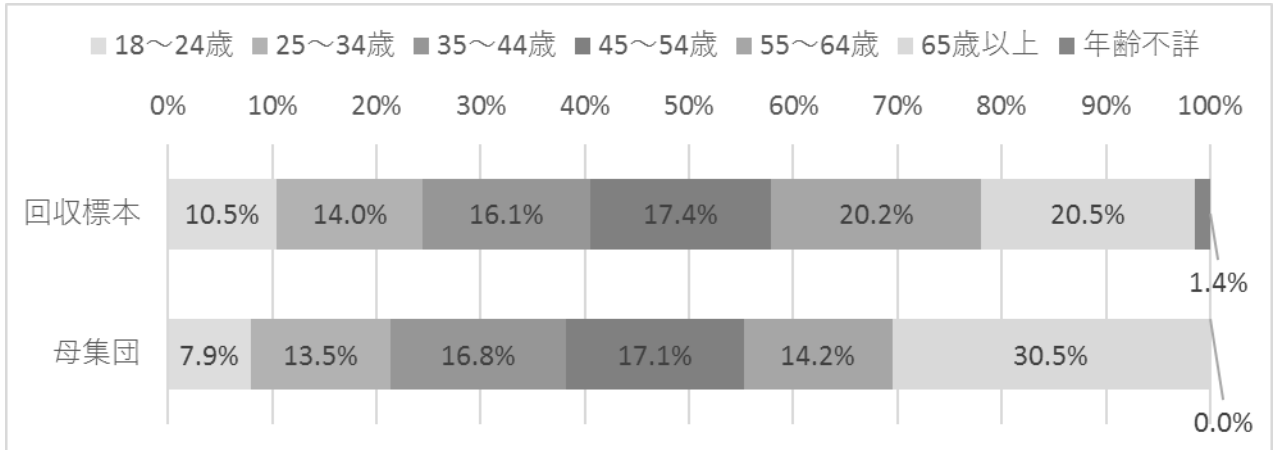
（図 I-1）有効回収標本と母集団の性別構成比





次に年齢別構成比を回収標本と母集団で比較すると、「65歳以上」の構成比の違いが最も大きく、次に「55～64歳」の構成比の違いが大きかった。他方で、「25～34歳」、「35～44歳」、「45～54歳」の構成比の違いは、それぞれ1%ポイント未満だった（図I-2）。

（図I-2）有効回収標本と母集団の年齢階層別構成比



## 第二部 調査結果のポイント

### < 就業率の男女差 > (第1章の1-1より)

- 25～44歳の女性就業率は約7割半ば、25～44歳の有配偶女性就業率は約7割、末子6歳未満の女性就業率は約6割であった。
- 25～44歳男女の就業率の差は約20%ポイント、25～44歳有配偶男女の就業率の差は約30%ポイント、末子6歳未満の男女の就業率の差は約40%ポイントであった。

### < 役職者割合・管理職割合の男女差 > (第2章の2-3より)

- 普段収入のある仕事をしている男女のうち、係長・主任以上の役職者割合は、女性が1割半ば、男性が約5割であった。
- 普段収入のある仕事をしている男女のうち、課長以上の管理職割合は、女性が1割未満、男性が3割弱であった。女性はどの年齢階層でも管理職が1割未満だったが、男性は50～59歳では約5割が課長以上の管理職だった。

### < 離職経験の男女差及び結婚当時の企業規模による差 > (第3章の3-2より)

- 離職経験のない女性は3割弱、男性は5割弱であった。
- 結婚当時に従業員規模500人以上の企業に勤めていた女性は、結婚当時に従業員規模500人未満の企業や官公営に勤めていた女性と比べて、25～44歳では離職経験回数0回の人割合が最も多く、45～64歳では離職経験回数0回の人割合が最も少なかった。

### < ライフイベント（結婚、妊娠、出産出生、子育て、介護）の女性の働き方への影響 > (第4章の4-2、4-5、第5章の5-4、5-10、第7章より)

- 結婚経験があり、その当時働いていた女性では、正社員・正職員が約7割、無職は1割弱だった。妊娠・出産出生・6歳までの子育て経験があり、その当時に働いていた女性では、正社員・正職員が約3割、無職は4割強だった。
- 25～44歳女性の2割半ば、45～64歳女性の約3割が、結婚等によるライフイベントによる離職経験があると回答した。最初に離職するきっかけとなったライフイベントは、45～64歳女性では「結婚」が最も多く、25～44歳女性では「結婚」と「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」がほぼ同じくらいだった。
- 結婚等のライフイベントを機に離職した女性の離職理由で最も多かったのは「家事・育児・介護に専念したかった」で、4割強を占めた。職場や家族の側の理由によってライフイベントを機に離職した女性も3割強いた。
- 結婚等で離職した女性のうち、4人に3人は転職・再就職経験があり、その8割は非正社員・非正職員で転職・再就職していた。
- 結婚経験があり、その当時働いていた女性の約1割弱、男性の約2%が結婚に伴う不利益処遇を経験していた。妊娠・出産出生・6歳までの子育て経験があり、その当時働いていた女

性の1割強、男性の約2%が妊娠・出産・6歳までの子育てに伴う不利益処遇を経験していた。いずれの場合も、最も多かった不利益処遇は「退職の強要・勧奨」だった。

#### <ライフイベント経験当時の支援環境> (第5章の5-4、5-8、第6章の6-1より)

- 結婚・妊娠・出産・6歳までの子育て経験があり、その当時働いていた男女のうち、育児休業制度を利用した女性は3割強で、男性は約2.5%だった。
- 家族の介護経験があり、その当時働いていた男女のうち、介護休業制度等の支援制度を利用した男性はほぼ皆無で、女性でも5%程度しかいなかった。
- 妊娠・出産・6歳までの子育てを経験した女性の1割強が、水戸市の公的保育サービス不足等による就労への影響があったと回答した。

#### <家事・育児・介護負担の男女差> (第8章の8-1、8-2より)

- 回答者の一日当たり平均家事関連時間は、女性が5時間半弱、男性が2時間弱だった。年齢階層別の男女差は「25~34歳」が最大だった。
- 家庭での家事・育児・介護分担度は男女で対照的で、家事・育児・介護の負担は男性ではなく女性に偏っていた。フルタイムで働く有配偶男女間でもその傾向は変わらなかった。
- 男女共に本人の年収が高いと家庭での家事・育児・介護分担度が低いという関係がみられたが、収入よりも男女差の影響の方が大きかった。
- 女性の継続就業に肯定的な男性と、女性の継続就業に否定的な男性との間に、統計的に有意な一日当たり平均家事・育児・介護時間の差はなかった。

#### <性別役割分担意識の男女差> (第9章の9-3より)

- 職場における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性の2割弱、男性の2割強だった。社会全体における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性の1割弱、男性の1割強だった。
- 「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と回答した人は女性の5割半ば、男性の4割半ばだった。年齢階層別にみると、「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と回答した人の割合が最も少なかったのは、「18~24歳」であった。
- 女性の継続就業に肯定的な女性は、女性の継続就業に否定的な女性よりも家庭外で収入のある仕事をしており、非正社員等よりも正社員等の方が多かった。
- 女性の継続就業に否定的な有配偶フルタイム男性労働者のパートナーは、4割強が無職だった。女性の継続就業に肯定的なフルタイム男性労働者のパートナーは、約8割が働いていた。

#### <年収の男女差> (第10章の10-4、10-11より)

- 女性は年収「0~99万円」が最頻値で、約4割を占めた。男性は年収「300~499万円」が最頻値で、2割半ばほどいた。男性の3割超は年収500万円以上、2割弱は年収「200~299万円」、2割弱は年収200万円未満だった。

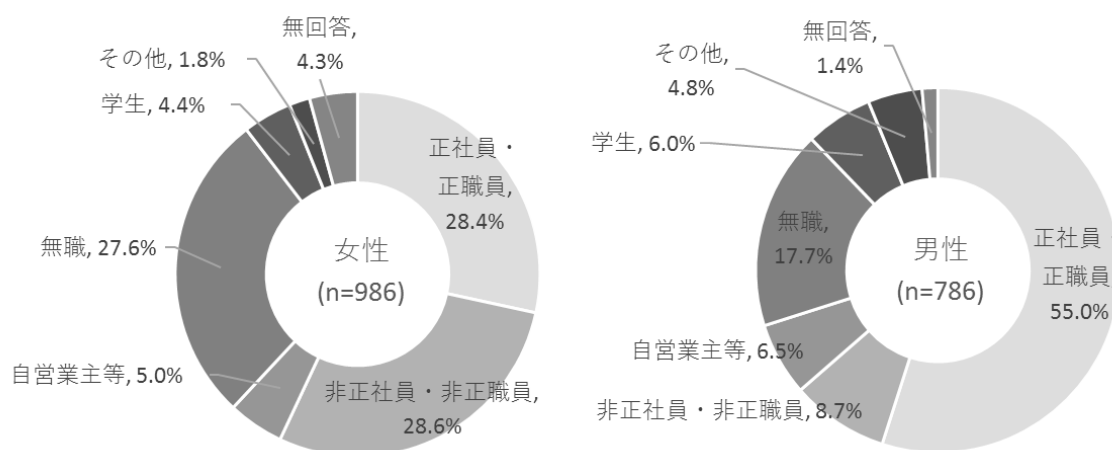
### 第三部 調査結果の詳細

#### 第1章 普段の主な仕事、非正規の理由、無職の方の就労希望

##### 1-1 普段の主な仕事について（問1【単一回答】）

「普段の主な仕事」は、女性は「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「無職」がいずれも3割弱であった。男性は「正社員・正職員」が最も多く過半数を占め、次に「無職」が2割弱、「非正社員・非正職員」が1割弱と続いた（図1-1）。無回答及び「その他」を除く有効回答に占める「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「自営業主等」の割合を就業率とみなすと、女性の就業率は66.0%、男性の就業率は74.8%で、女性の方が10%ポイント弱低かった。

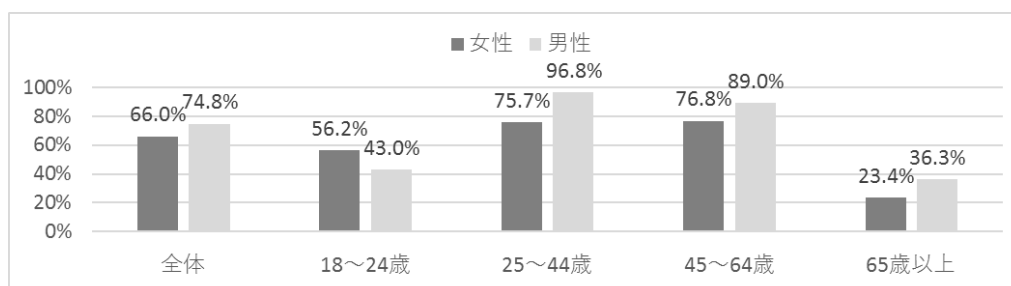
（図1-1）「普段の主な仕事」の性別集計結果（n=1,772）



（注）「自営業主等」は「自営業主・家族従業員・内職」。「無回答」は誤回答を含む。以下同じ。

性別年齢階層4区分ごとに就業率を比較すると、「18歳～24歳」では女性の方が高く、他の年齢階層では男性の方が高かった。就業率の男女差は、「25～44歳」が最も大きかった（図1-2）。

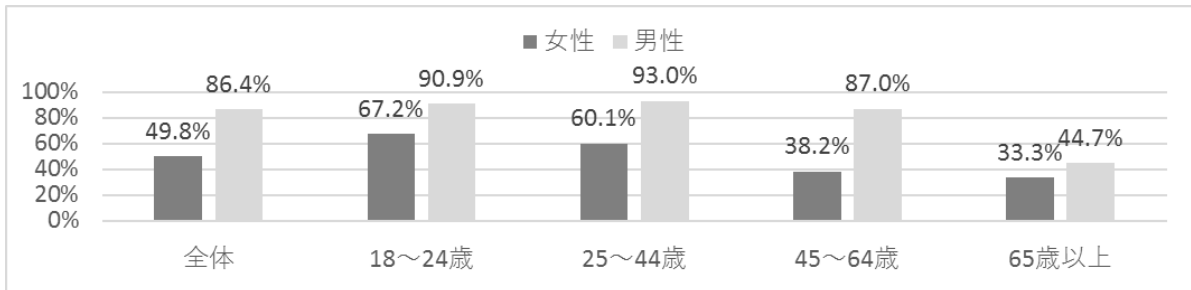
（図1-2）性別年齢階層別の就業率（n=1,770）



（注）「その他」を除く有効回答に占める「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「自営業主等」の割合。

「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員」の合計に占める「正社員・正職員」の割合を正規雇用比率と定義すると、正規雇用比率はどの年齢階層でも男性の方が高く、男女差は「45～64歳」で最も大きかった（図1-3）。

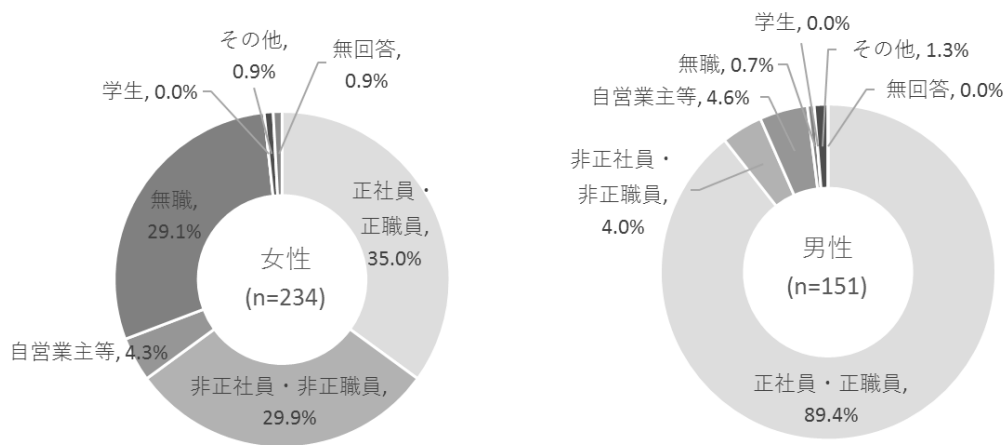
(図1-3) 性別年齢階層別の正規雇用比率 (n=1,061)



(注)「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員」の合計に占める「正社員・正職員」の割合。

続いて、女性活躍推進策で特に注目されている25～44歳で配偶者のいる男女と、末子年齢が6歳未満の男女について、「普段の主な仕事」を比較する。まず25～44歳の有配偶男女では、女性の「正社員・正職員」は3割半ば程度であるのに対して、男性は約9割が「正社員・正職員」であった。他方で、女性の「非正社員・非正職員」は約3割であるのに対し、男性の場合は5%未満だった（図1-4）。25～44歳の有配偶者の就業率は女性70.4%、男性99.3%で、女性の方が約30%ポイント低かった。

(図1-4) 25～44歳の有配偶男女の「普段の主な仕事」



末子年齢6歳未満の人の就業率は女性61.6%、男性100.0%で、就業率の男女差は約40%ポイントだった。なお、法定休暇中の方には休業前の状況をお答えいただいているので、末子6歳未満の子をもつ女性は産休・育休中の方が多いから就業率が低いわけではない。

## 【コラム～本調査結果を政府統計調査の結果等と比べる際の注意点について①】

調査結果は、調査方法や回収率によって大きく変わりうる。そのため、本調査の結果を水戸市全体に当てはめることができると安易に考えてはならないし、調査方法等が異なる他の調査結果と単純に比較してはならない。例えば本調査結果を用いて計算した25～44歳女性の就業率を、全数調査である総務省統計局「国勢調査」結果を用いて計算した25～44歳女性の就業率と比べると、本調査の有効回収標本は働いている人がやや多く、働いていない人がやや少ないという傾向があるのではないかと推察される。具体的に25～44歳女性の就業率について、今回の調査結果と総務省統計局「国勢調査」の結果を比較してみる。総務省「平成27年国勢調査」によれば、水戸市の25～44歳女性人口は34,176人で、25～44歳の女性就業率は66.5%、25～44歳の有配偶女性就業率は59.2%、夫婦と末子6歳未満の子のいる世帯の女性就業率は46.1%であった。総務省「平成22年国勢調査」によれば、水戸市の25～44歳女性人口は36,589人で、25～44歳の女性就業率は62.2%、25～44歳の有配偶女性就業率は53.2%、夫婦と末子6歳未満の子のいる世帯の女性就業率は38.4%であった。2010年から2015年までの5年間で、25～44歳の女性就業率は約4%ポイント、25～44歳の有配偶女性就業率は約6%ポイント、末子6歳未満の夫婦のいる世帯の女性就業率は約7%ポイント上昇していた。今回の調査は総務省「平成27年国勢調査」の約2年半後に実施しており、調査時点における水戸市の25～44歳女性人口（住民基本台帳人口）は33,819人で、計画標本サイズは700、有効回収サイズは322であった。先に述べた通り、25～44歳の女性就業率は75.7%、25～44歳の有配偶女性就業率は70.4%、末子0～5歳の有配偶女性の就業率は61.6%であった。誤差を考慮しても、本調査に回答した25～44歳女性は働いている人がやや多く、働いていない人がやや少ないのではないかと推察される。

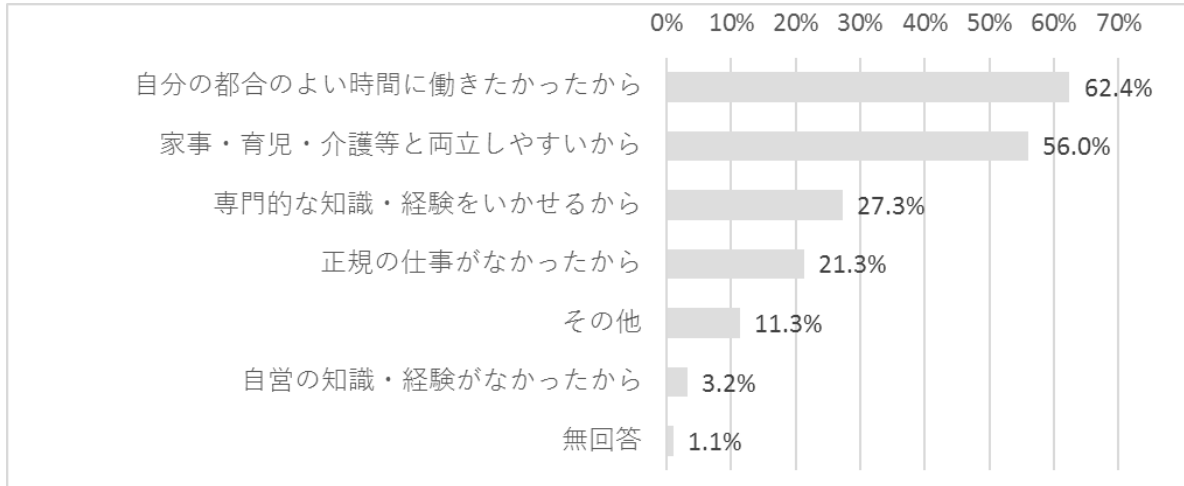
### 1-2 非正社員・非正職員を選んだ理由について（問1-1【複数回答】、問1-2【単一回答】）

問1で普段の主な仕事が「非正社員・非正職員」と回答したのは女性282人、男性68人であった。女性の場合、普段の主な仕事が「非正社員・非正職員」の女性がその雇用形態を選んだ理由は、「自分の都合のよい時間に働きたかったから」と「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という回答が共に過半数を超え（図1-5）、非正社員・非正職員を選んだ最大の理由でも同じ二項目をそれぞれ3割弱、3割強の人が選択した（図1-6）。単一回答である問1-2（図1-6）の結果を用いて無回答を除く有効回答に占める「正規の仕事がなかったから」を選んだ人の割合を不本意非正規比率と定義すると、非正社員・非正職員として働く女性のうち、不本意非正規比率は13.0%だった。

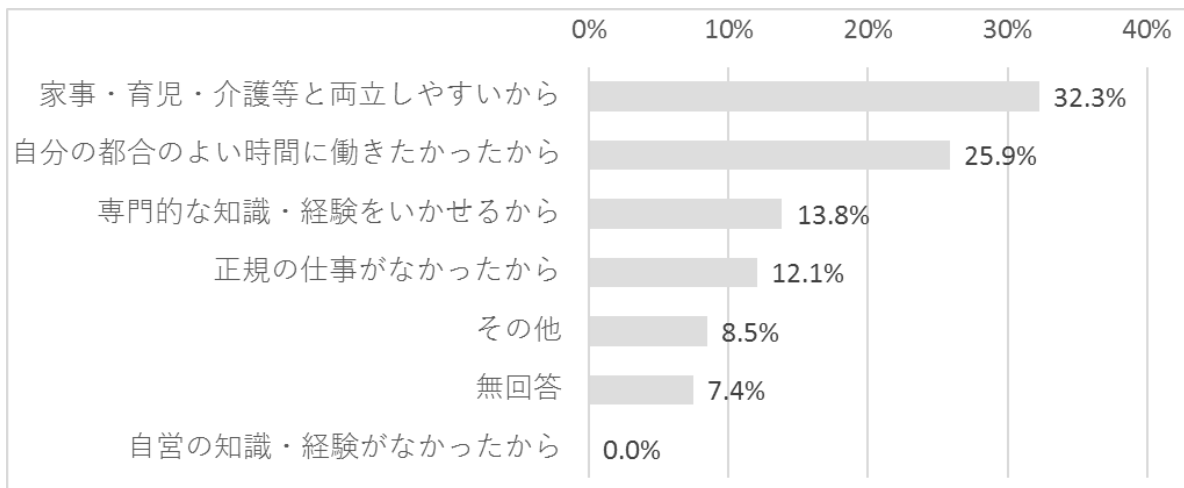
他方で、普段の主な仕事が「非正社員・非正職員」と回答した男性がその雇用形態を選んだ理由は、「専門的な知識・経験をいかせるから」が4割強、「自分の都合のよい時間に働きたかったから」と「正規の仕事がなかったから」が3割半ばくらいで、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という回答は3%と非常に少なかった。最大の理由も同じ三項目で、女性の場合と同じように不本意非正規比率を計算すると、非正社員・非正職員として働く男性の不本意非正規比率

は27.4%だった。ただし、普段の主な仕事が「非正社員・非正職員」と回答した男性は68人しかいなかったため、この数字は参考値に留まる。

(図1-5) 非正社員・非正職員を選んだ理由【複数回答】—女性 (n=282)



(図1-6) 非正社員・非正職員を選んだ最大の理由【単一回答】—女性 (n=282)

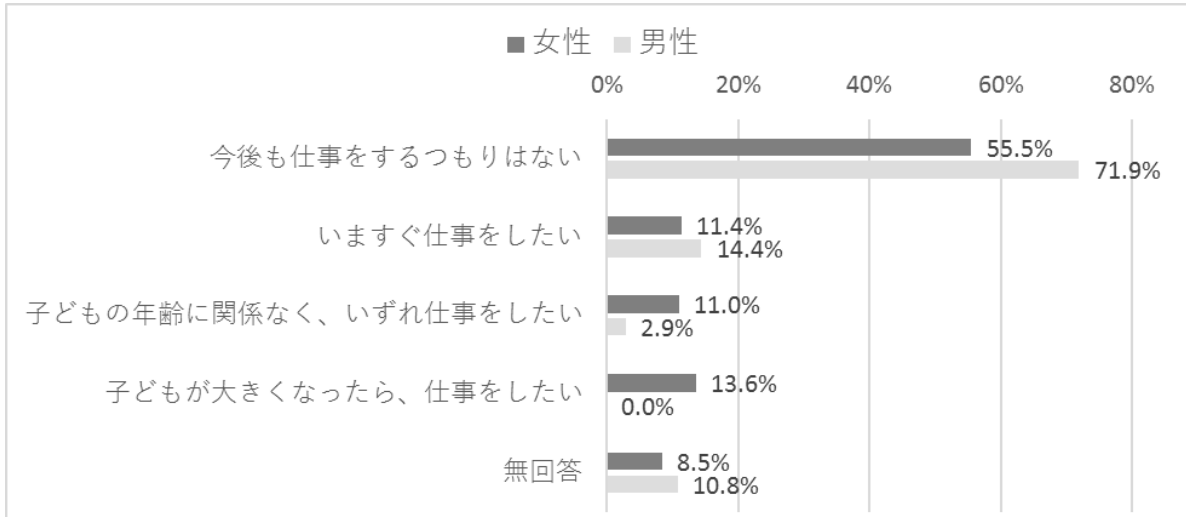


1-3 普段収入のある仕事をしていない人の就労希望について (問1-3【単一回答】、問1-4【単一回答】)

問1で「普段の主な仕事」が「無職、無報酬の家事」と回答した人は、女性272人、男性139人であった。今後の就労希望は、男女とも「今後も希望するつもりはない」が最大で、女性の5割半ば、男性の約7割であった(図1-7)。無回答を除く有効回答に占める「いますぐ仕事をしたい」、「子どもの年齢に関係なく、いずれ仕事をしたい」、「子どもが大きくなったら、仕事をしたい」の回答比率を就労希望率とすると、普段収入のある仕事をしていない25~64歳男性の就労希望率は45.7%だったのに対して、普段収入のある仕事をしていない25~64歳女性の就労希望率は60.1%で、就労希望率は女性の方が男性のよりも約15%ポイント高かった。性別年齢階層4区

分別では標本サイズが小さいので参考値になるが、普段収入のある仕事をしていない25～44歳の女性の就労希望率は8割を超え、45～64歳女性でも3人に1人以上が就労を希望していた。

(図1-7) 普段収入のある仕事をしていない人の就労希望【単一回答】(n=411)



「子どもが大きくなったら、仕事をしたい」を選んだ女性37人(男性は該当者なし)に、末子が何歳くらいになったら仕事復帰したいか尋ねたところ、2歳から20歳まで幅があり、平均値と最頻値は7歳であった。標本サイズが小さいので参考値にすぎないが、末子が小学校に入学してから再就職したいという意向を持つ人が比較的多かった。

就労希望のある無職の方(女性98人、男性24人)にはさらに、希望する就労形態を尋ねた。その結果、男性は「正社員・正職員」、「非正社員・非正職員」、「特に希望はない」と回答した人がそれぞれ3割近くだったのに対して、女性は最も多かったのが「非正社員・非正職員」で、4割以上が「非正社員・非正職員」を希望していた。

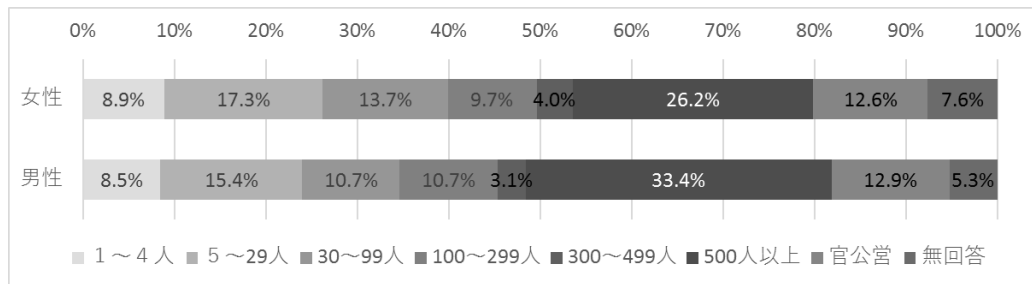


## 第2章 勤務先の職場環境や働き方（普段収入のある仕事をしている人について）

### 2-1 勤務先の企業全体の従業員規模（問2（1）【単一回答】）

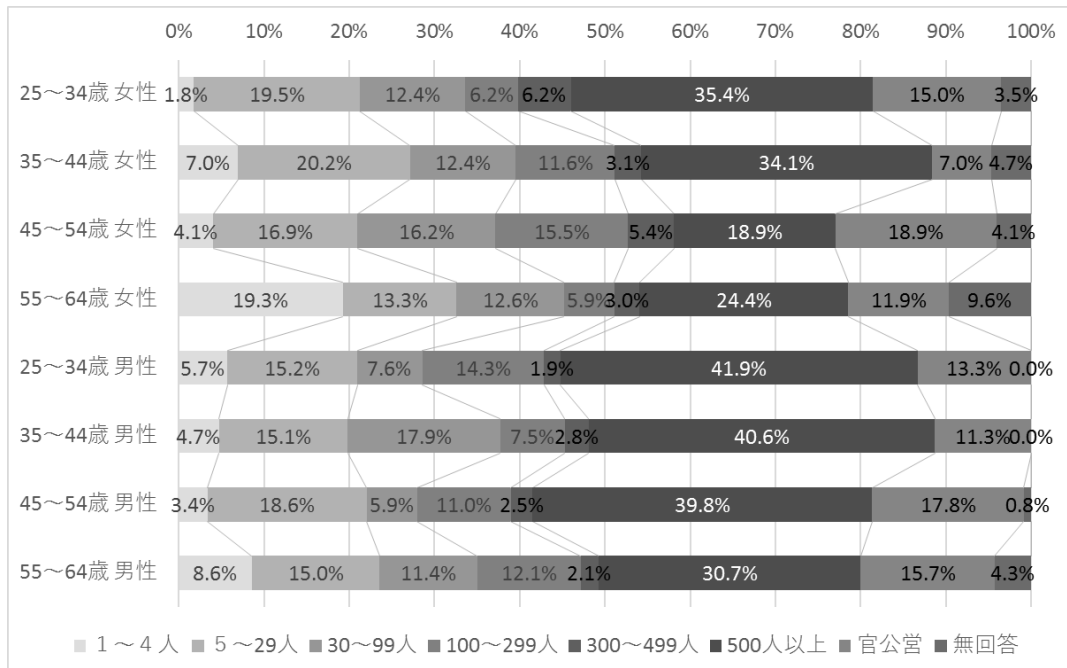
普段収入のある仕事をしている人の勤務先企業全体の従業員規模をみると、「500人以上」の企業に勤めている人の割合は女性より男性の方が多く、100人未満の企業に勤めている人の割合が男性より女性の方が多かった（図2-1）。

（図2-1）「勤務先企業全体の従業員規模」の性別集計結果（n=1,218）



標本サイズが十分大きい25歳～64歳の年齢階層についてみると、男女とも、どの年齢階層でも従業員規模500人以上の企業に勤めている人が最も多かったが、女性の場合には「45～54歳」で従業員規模500人以上の企業に勤めている人の割合が15%ポイント以上低下し、「官公営」に勤めている人の割合と同じになっているのに対して、男性の場合には「25～34歳」、「35～44歳」、「45～54歳」で従業員規模500人以上の企業に勤めている人の割合はほぼ同じだった（図2-2）。

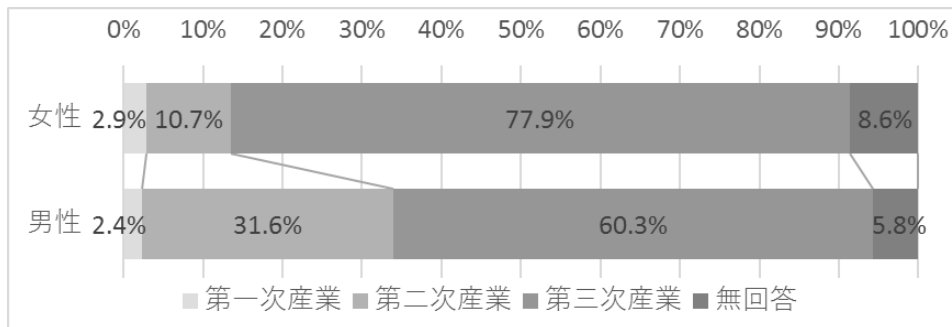
（図2-2）「勤務先企業全体の従業員規模」の性別年齢階層別集計結果（n=958）



## 2-2 勤務先の主な事業内容（問2(2)【単一回答】）

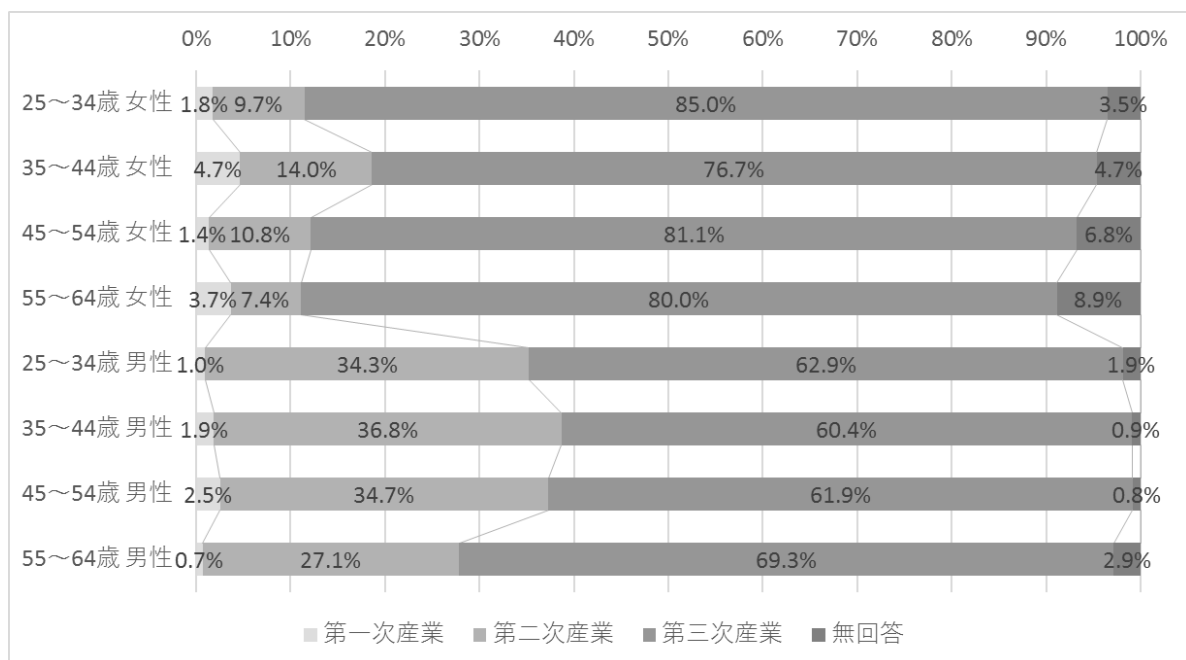
今の勤務先の主な事業内容が第一次産業と回答した人の割合は男女でほぼ同じで、2～3%程度であった。第二次産業従業者割合と第三次産業従業者割合は男女で大きく異なっており、無回答を除く有効回答に占める第二次産業従業者と第三次産業従業者の比率を計算すると、男性は約1：2であるのに対して女性は約1：7で、大多数の女性回答者が第三次産業に従事していた（図2-3）。

（図2-3）「勤務先の主な事業内容」の性別集計結果（n=1,218）



標本サイズが十分大きい25歳から64歳の年齢階層についてみると、女性はどの年齢階層でも第三次産業従業者割合が8割前後であったが、男性は「55～64歳」でその他の年齢階層との違いがみられ、第二次産業従業者割合が少なく、第三次産業従業者割合が多かった（図2-4）。

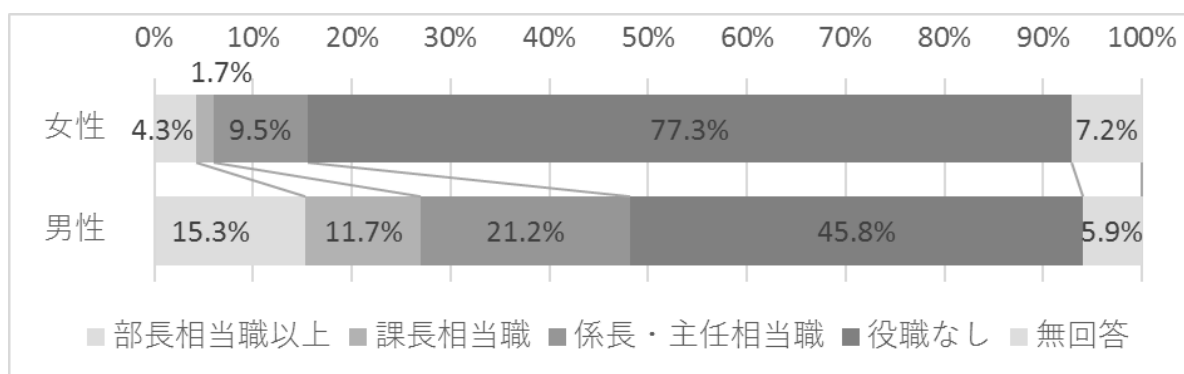
（図2-4）「勤務先の主な事業内容」の性別年齢階層別集計結果（n=1,121）



### 2-3 勤務先での役職（問2(3)【単一回答】）

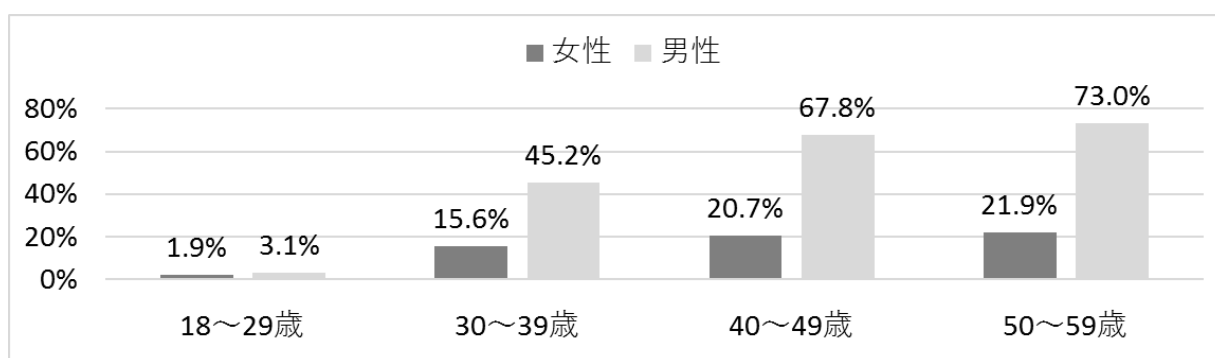
今の勤務先での役職は男女共に「役職なし」が最も多かったが、男性は無回答を除く過半数が「係長・主任相当職」以上の役職者だったのに対して、女性は大半が「役職なし」であった（図2-5）。無回答を除く有効回答に占める課長以上の管理職割合は、女性6.5%、男性28.7%で、係長・主任相当職以上の役職者割合は、女性16.8%、男性51.3%だった。

（図2-5）「勤務先での役職」の性別集計結果（n=1,232）



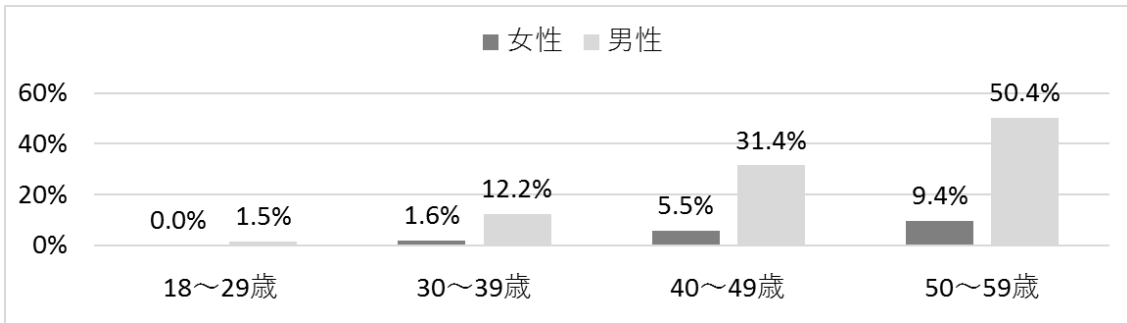
標本サイズが十分大きく、定年による影響の小さい18歳～59歳について役職者割合と管理職割合を性別年齢階層別に比べると、女性は40～49歳でも係長・主任以上の役職者割合が2割程度に留まっているのに対して、男性は7割近い人が役職者だった（図2-6）。課長以上の管理職割合では、女性はどの年齢階層でも管理職が1割に満たないが、男性は50～59歳では約5割が課長以上の管理職だった（図2-7）。

（図2-6）性別年齢階層別の役職者割合（n=943）



（注）有効回答に占める係長・主任相当職以上の役職者の割合。

(図2-7) 性別年齢階層別の管理職割合 (n=943)



(注) 有効回答に占める課長以上の役職者の割合。

#### 2-4 今の勤務先での勤続または経験年数 (問2(4)【数値回答】)

今の勤務先での平均勤続年数を男女で比べると、女性が約10.1年、男性が約15.7年で、女性の方が男性より6年近く短かった(図2-8)。

(図2-8) 勤務先での平均勤続年数の性別年齢階層別計算結果 (単位:年、n=1,111)

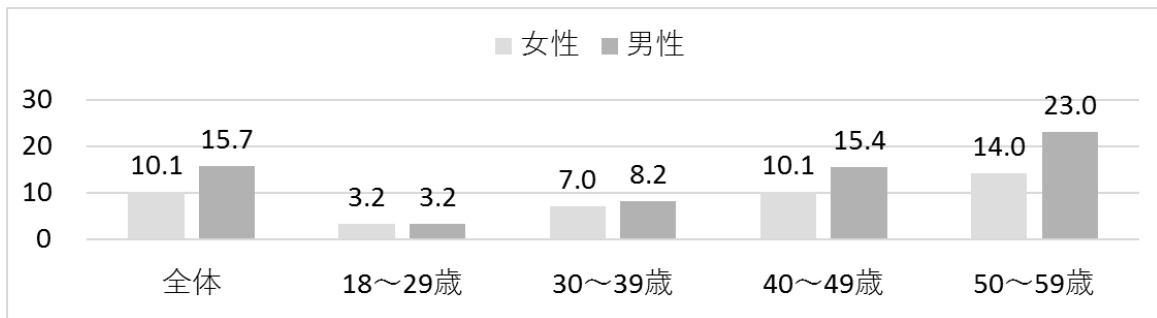
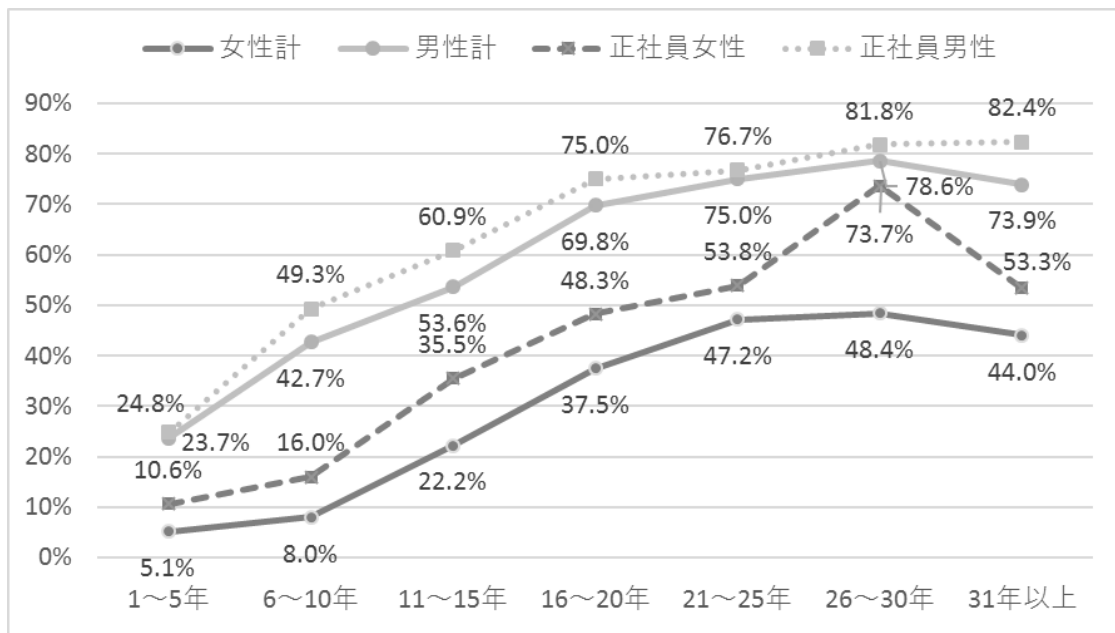


図2-9は、勤務先での平均勤続年数と役職者割合の関係を示したものである。勤続年数31年以上の場合を除けば、男女共に勤続年数が高いほど役職者割合が高まるという関係がみられた。ただし男女の役職者割合には、勤続年数や雇用形態だけでは説明できない大きな性差があった。例えば、勤続年数6～10年の男性の役職者割合は、勤続年数16～20年の女性や、勤続年数11～15年の正社員女性の役職者割合よりも高かった(図2-9)。

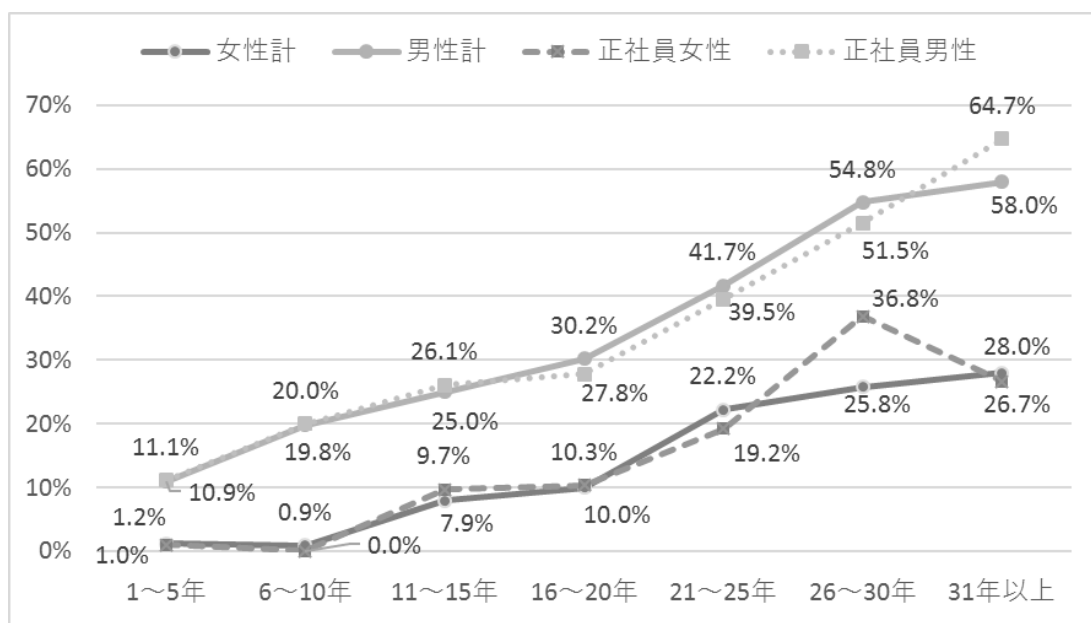
(図2-9) 勤務先での平均勤続年数と役職者割合の関係 (n=1,111)



(注) 有効回答に占める係長・主任相当職以上の役職者の割合。

役職者割合の場合と同様に、管理職割合も男女共に勤続年数が増えるほど管理職割合が高まるという関係があり、男女の管理職割合には勤続年数では説明できない大きな差がみられた。勤続年数「26～30年」の男性は雇用形態に関わらず過半数が課長以上の管理職だったが、勤続年数「26～30年」の女性は正社員でもようやく3人に1人超が管理職という結果だった(図2-10)。

(図2-10) 勤務先での平均勤続年数と管理職割合の関係 (n=1,111)

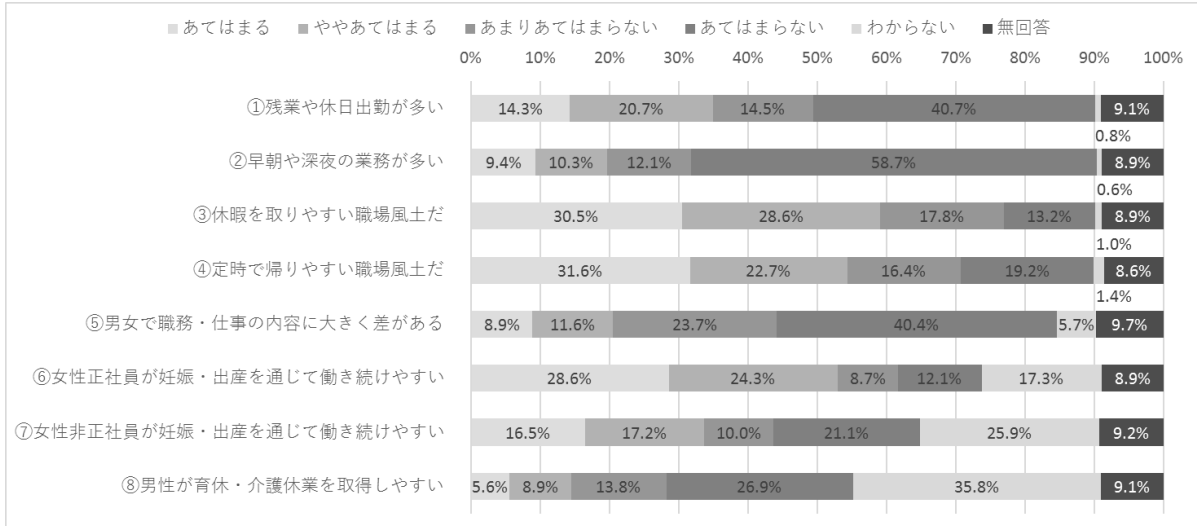


(注) 有効回答に占める課長以上の役職者の割合。

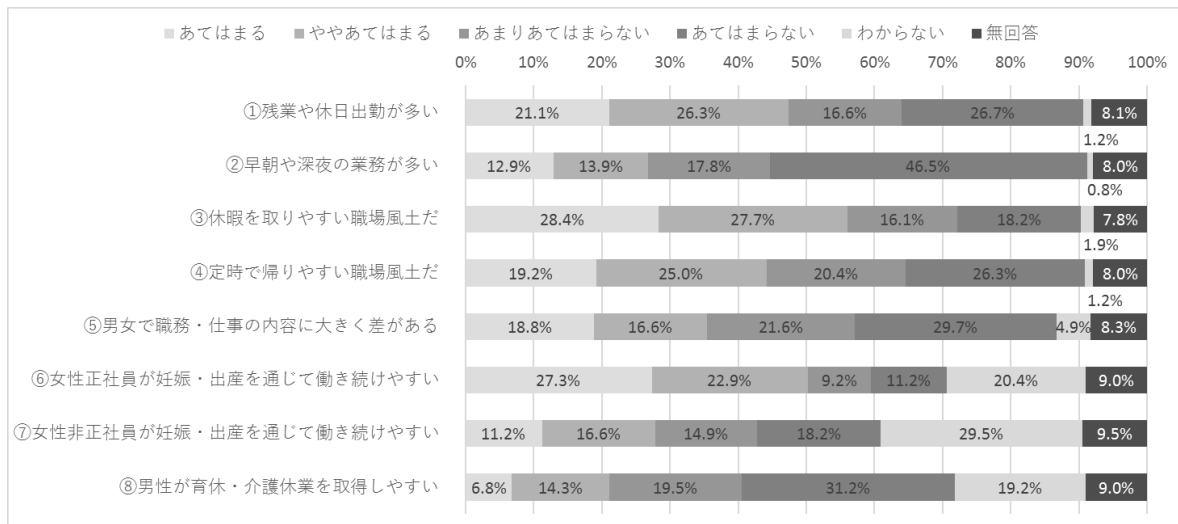
## 2-5 勤務先の職場環境（問2（5）【単一回答】）

勤務先の職場環境を尋ねた設問の回答結果をみると、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も少なかったのは、男女共に「⑧男性が育休・介護休業を取得しやすい」だった（図2-11、図2-12）。

（図2-11）「勤務先の職場環境」の集計結果（女性、n=629）

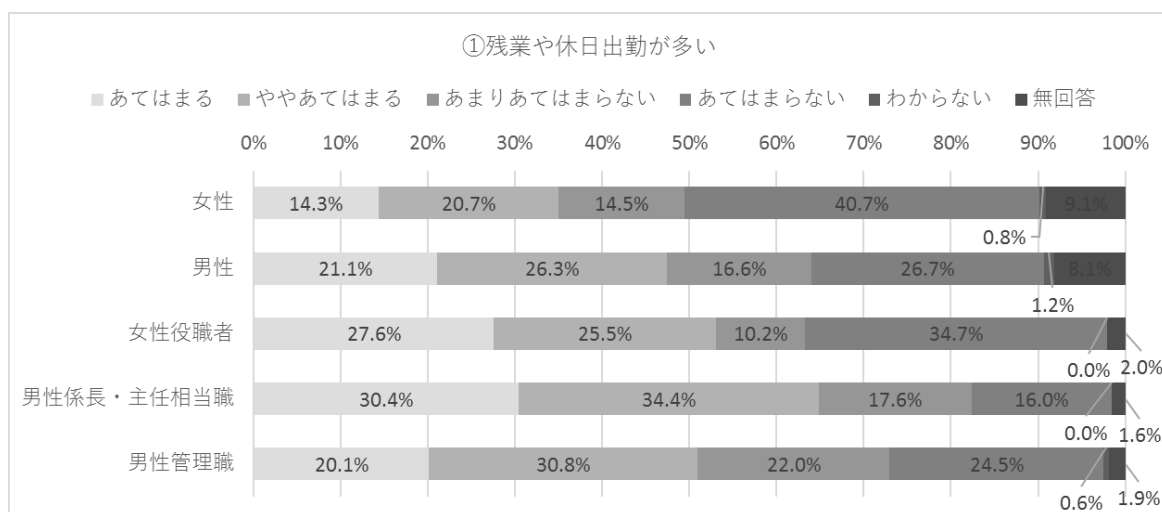


（図2-12）「勤務先の職場環境」の集計結果（男性、n=589）



「①残業や休日出勤が多い」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「男性係長・主任相当職」で、次に「女性役職者」、「男性管理職」、「男性」、「女性」と続いた（図2-13）。

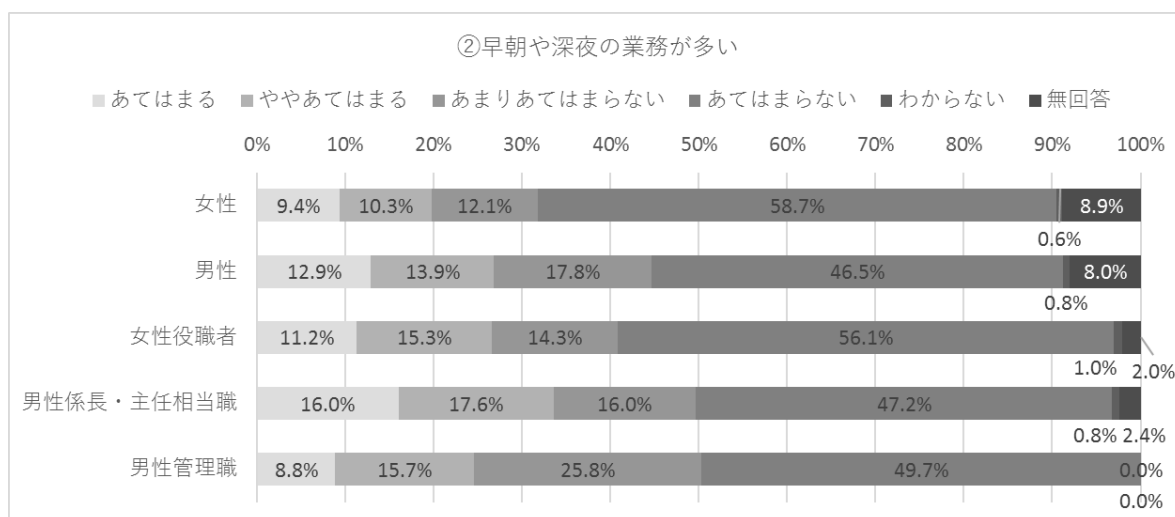
(図2-13) 「①残業や休日出勤が多い」の性別役職別集計結果 (n=1,218)



(注) 「女性役職者」は係長・主任相当職以上の役職者で、標本サイズは98。「男性係長・主任相当職」の標本サイズは125。「男性管理職」は課長相当職以上の管理職で、標本サイズは159。「女性役職者」を「女性係長・主任相当職」と「女性管理職」に分割すると標本サイズが小さくなり誤差が社会調査で一般に許容できるとされる水準を上回るため、分割していない。

「②早朝や深夜の業務が多い」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「男性係長・主任相当職」で、「男性」、「女性役職者」、「男性管理職」、「女性」と続いた(図2-14)。

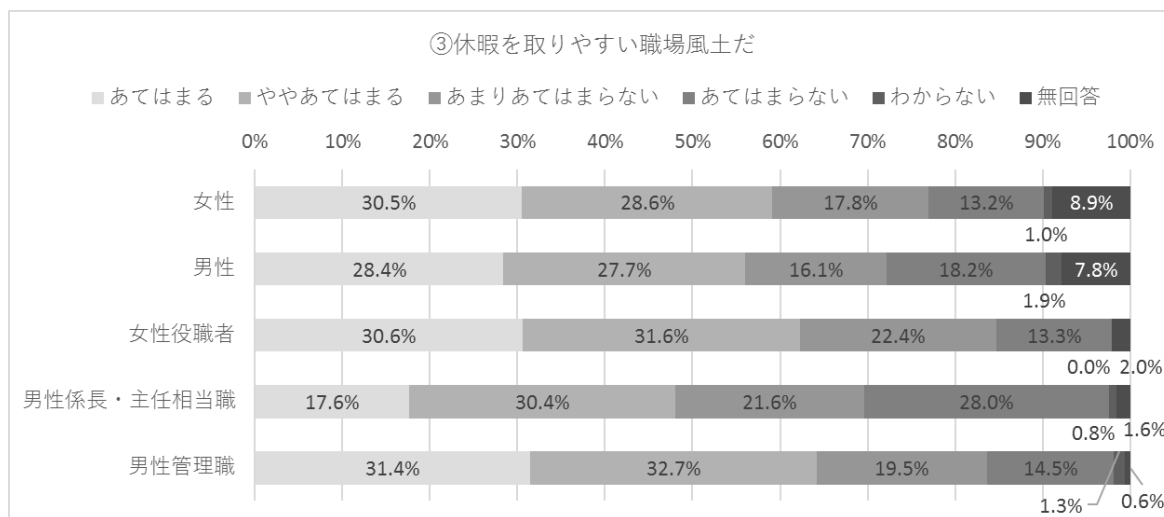
(図2-14) 「②早朝や深夜の業務が多い」の性別役職別集計結果 (n=1,218)



(注) 図2-13と同じ。

「③休暇を取りやすい職場風土だ」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「男性管理職」で、「女性役職者」、「女性」、「男性」、「男性係長・主任相当職」と続いた（図2-15）。

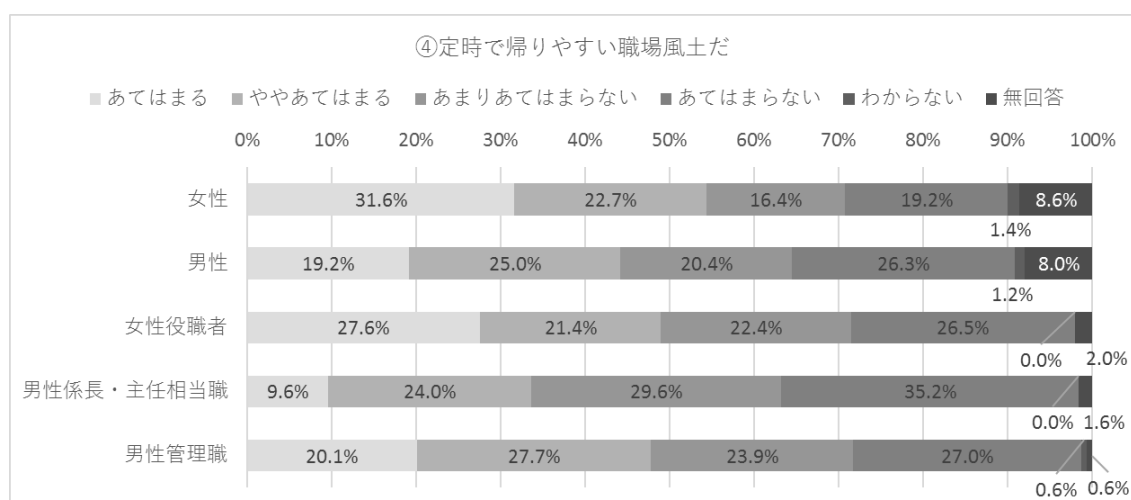
（図2-15）「③休暇を取りやすい職場風土だ」の性別役職別集計結果（n=1,218）



（注）図2-13と同じ。

「④定時で帰りやすい職場風土だ」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「女性」で、「女性役職者」、「男性管理職」、「男性」、「男性係長・主任相当職」と続いた（図2-16）。

（図2-16）「④定時で帰りやすい職場風土だ」の性別役職別集計結果（n=1,218）

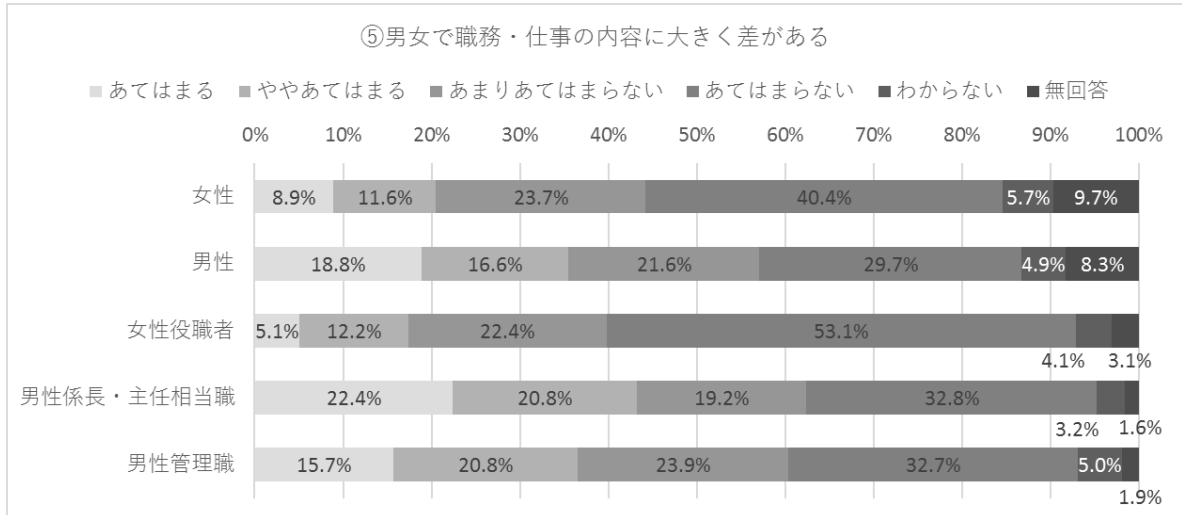


（注）図2-13と同じ。



「⑤男女で職務・仕事の内容に大きく差がある」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「男性係長・主任相当職」で、「男性管理職」、「男性」、「女性」、「女性役職者」と続いた（図2-17）。

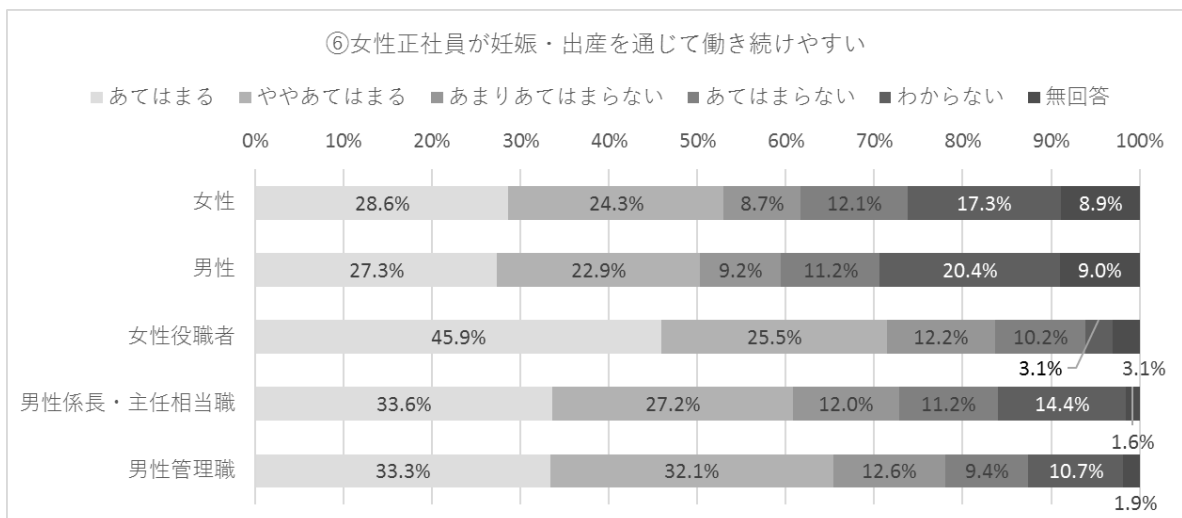
（図2-17）「⑤男女で職務・仕事の内容に大きく差がある」の性別役職別集計結果（n=1,218）



（注）図2-13と同じ。

「⑥女性正社員が妊娠・出産を通じて働き続けやすい」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「女性役職者」で、「男性管理職」、「男性係長・主任相当職」、「女性」、「男性」と続いた（図2-18）。

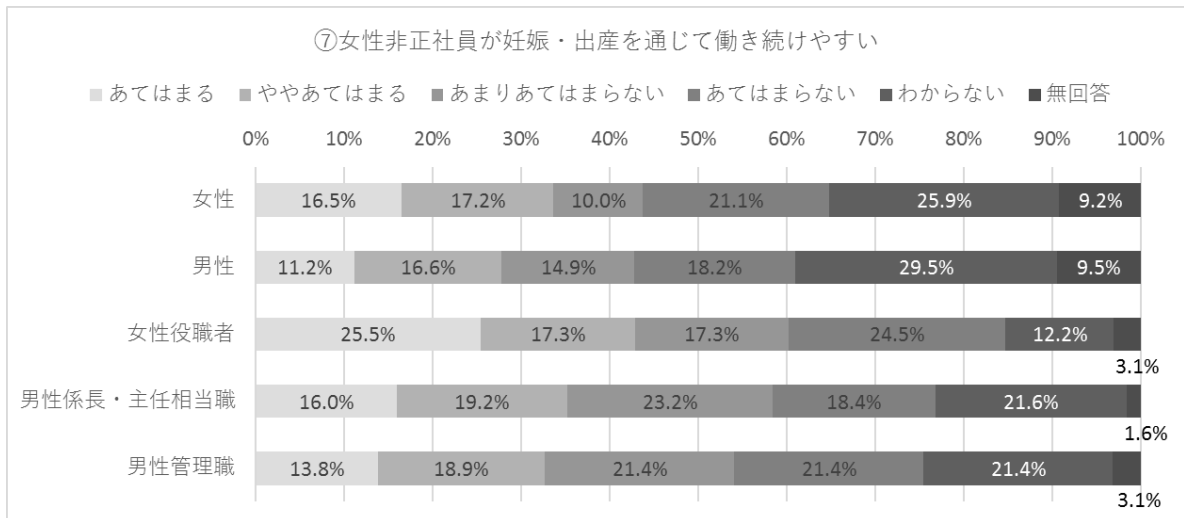
（図2-18）「⑥女性正社員が妊娠・出産を通じて働き続けやすい」の性別役職別集計結果（n=1,218）



（注）図2-13と同じ。

「⑦女性非正社員が妊娠・出産を通じて働き続けやすい」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「女性役職者」で、「男性係長・主任相当職」、「女性」、「男性管理職」、「男性」と続いた（図2-19）。

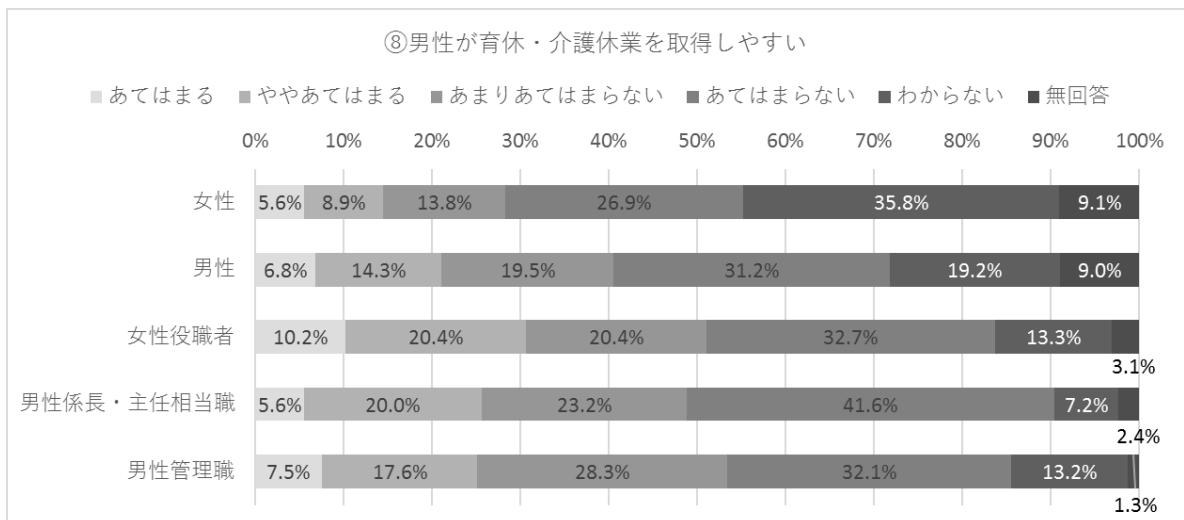
（図2-19）「⑦女性非正社員が妊娠・出産を通じて働き続けやすい」の性別役職別集計結果（n=1,218）



（注）図2-13と同じ。

「⑧男性が育休・介護休業を取得しやすい」について、「あてはまる」または「ややあてはまる」と回答した人の割合が最も多かったのは「女性役職者」で、「男性係長・主任相当職」、「男性管理職」、「男性」、「女性」と続いた（図2-20）。

（図2-20）「⑧男性が育休・介護休業を取得しやすい」の性別役職別集計結果（n=1,218）



（注）図2-13と同じ。

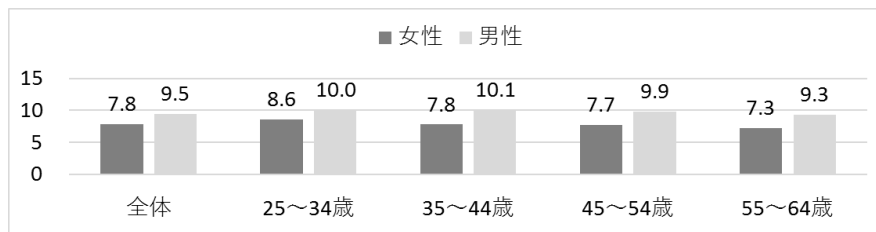
まとめると、勤務先の職場環境に関する①から⑧の項目のうち、「①残業や休日出勤が多い」、「②早朝や深夜の業務が多い」、「⑤男女で職務・仕事の内容に大きく差がある」で「あてはまる」または「ややあてはまる」が最も多く、「③休暇を取りやすい職場風土だ」、「④定時で帰りやすい職場風土だ」で「あてはまる」または「ややあてはまる」が最も少なかったのは、男性係長・主任相当職であった。

女性役職者には、「⑤男女で職務・仕事の内容に大きく差がある」で「あてはまる」または「ややあてはまる」が最も少なく、「⑥女性正社員が妊娠・出産を通じて働きやすい」、「⑦女性非正社員が妊娠・出産を通じて働きやすい」、「⑧男性が育休・介護休業を取得しやすい」で「あてはまる」または「ややあてはまる」が最も多いという特徴がみられた。

## 2-6 労働月数・労働日数・労働時間（問3（1）～（3）【数値回答】）

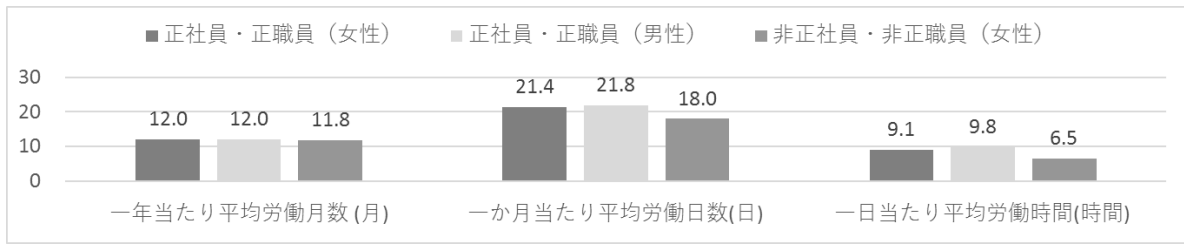
普段収入のある仕事をしている回答者の「一年当たり平均労働月数」は女性が約11.8か月、男性が約11.9か月で、男女にほぼ差はなかった。「一か月当たり平均労働日数」は女性が約19.8日、男性が約21.3日で、女性の方が約1日少なかった。収入を得る仕事をしている日の「一日当たり平均労働時間」は、女性が約7.8時間、男性が約9.5時間で、女性の方が2時間近く短かった（図2-21）。

（図2-21）収入を得る仕事をしている日の「一日当たり平均労働時間」の性別年齢階層別平均値（単位：時間、n=1,617）



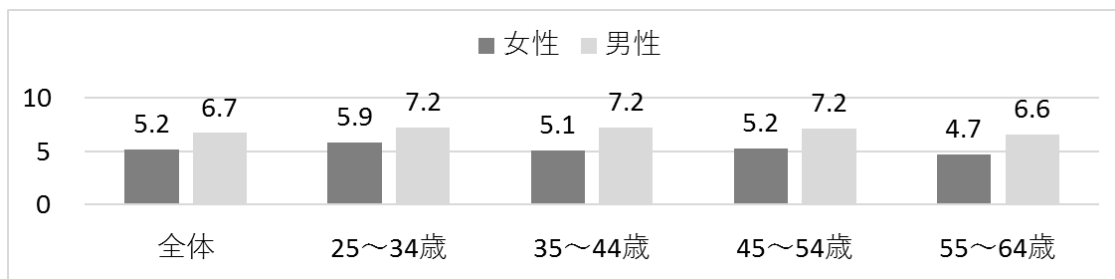
次に、「一年当たり平均労働月数」、「一か月当たり平均労働日数」、収入を得る仕事をしている日の「一日当たり平均労働時間」を性別雇用形態別にみる。まず正社員・正職員の男女で比べると、「一年当たり平均労働月数」及び「一か月当たり平均労働日数」には統計的に有意な差はなく、「一日当たり平均労働時間」は男性より女性の方が1時間弱短かった。正社員・正職員の女性と非正社員・非正職員の女性で比べると、「一か月当たり平均労働日数」は約3日、「一日当たり平均労働時間」には約2時間半の差があった（図2-22）。

(図2-22) 雇用形態別の平均労働月数・日数・時間 (n=949)



なお、「一年あたり平均労働月数」「一か月あたり平均労働日数」及び収入を得る仕事をしている日の「一日あたり平均労働時間」のデータを用いて「年平均一日あたり平均労働時間」を計算すると、女性が約5.2時間、男性が約6.7時間で、男女の差は約1.5時間だった(図2-23)。

(図2-23) 「年平均一日あたり平均労働時間」の性別年齢階層別平均値(単位:時間、n=1,126)



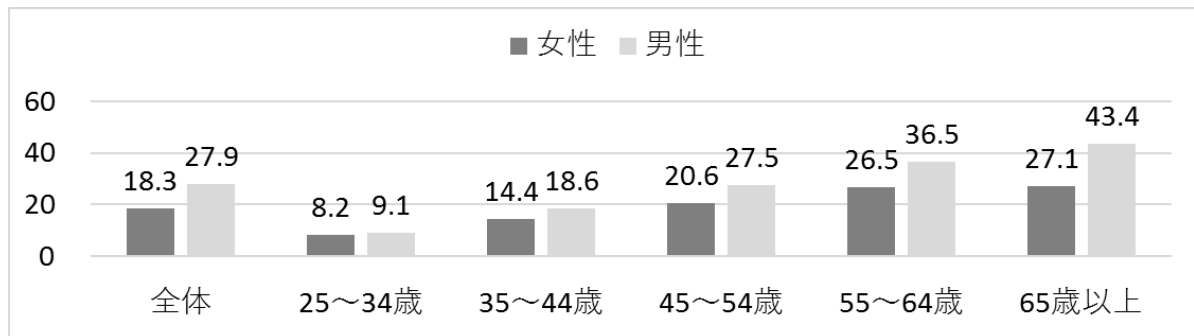
(注) 問3(1)～(3)のすべてに有効回答している人のデータを用いて計算。

### 第3章 これまでのキャリアと離職経験

#### 3-1 就労経験年数（問4【数値回答】）

全員にこれまでの就労経験年数を年単位で尋ねたところ、就労経験年数は女性が約18年、男性が約28年で、約10年の男女差があった。標本サイズが十分に大きい25歳以上をみると、男女とも年齢階層が高くなるほど就労経験年数は長く、男女の差は大きくなっていった（図3-1）。

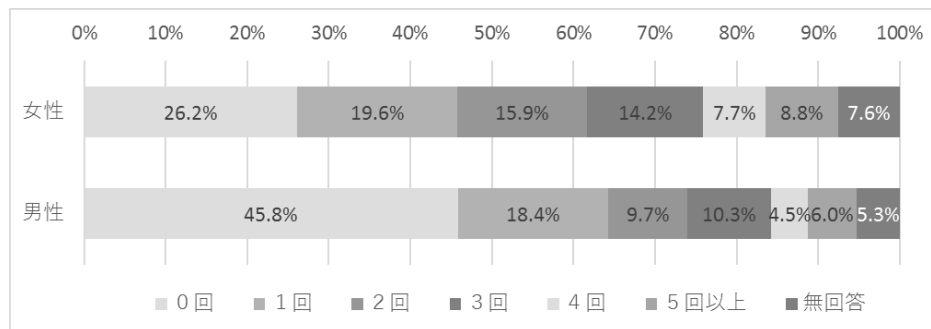
（図3-1）「就労経験年数」の性別年齢階層別平均値（単位：年、n=1,617）



#### 3-2 離職経験回数（問5【単一回答】）

「離職経験回数」を男女で比べてみると、女性は離職経験「0回」が3割弱、「1回」が約2割で、無回答を除く有効回答に占める離職経験2回以上の人の割合は、約5割だった。他方で男性の場合は、離職経験「0回」が半数近くおり、無回答を除く有効回答に占める2回以上の離職経験者の割合は、3割強だった（図3-2）。

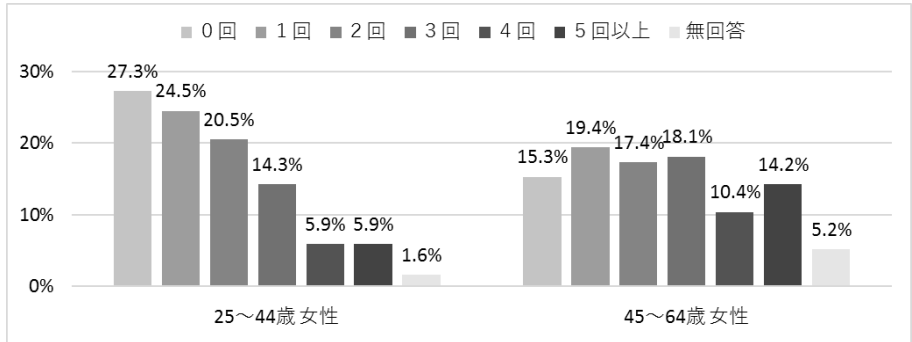
（図3-2）「離職経験回数」の性別集計結果（n=1,772）



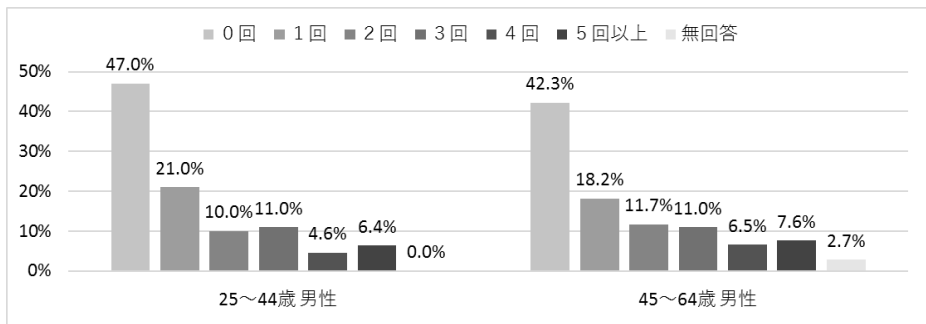
「離職経験回数」を性別年齢階層で比べると、「25~44歳」は男女とも「0回」が最も多いが、全体に占める割合は、女性が3割弱、男性が5割弱と大きな差があった。男性は「45~64歳」でも平均的な離職経験回数は微増するだけで分布の形状にほぼ変化がみられなかった。女性は「45~64歳」では離職経験回数「0回」の人が1割半ばに減少し、大多数の人が離職を経験していた

(図3-3) (図3-4)。

(図3-3) 「離職経験回数」の性別年齢階層別集計結果(25~64歳女性、n=708)

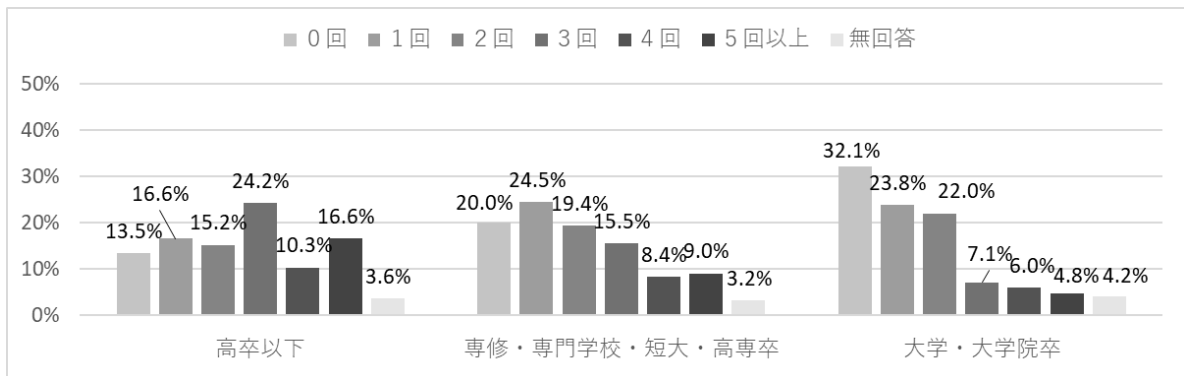


(図3-4) 「離職経験回数」の性別年齢階層別集計結果(25~64歳男性、n=510)

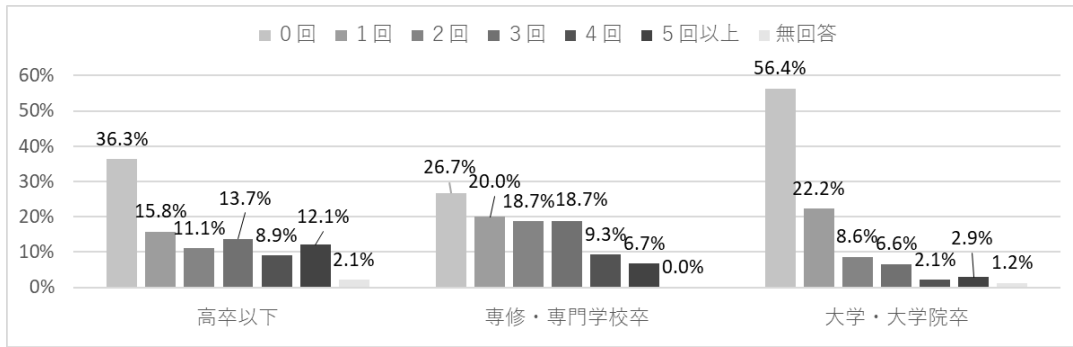


どのような人が離職を多く経験しているのだろうか。25~64歳の男女についてまず学歴別にみると、女性の場合には学歴が高いほど離職経験回数「0回」の割合が多く、男性の場合には「大学・大学院卒」、「高卒以下」、「専修・専門学校・短大・高専卒」の順に離職経験回数「0回」の割合が多かった。男女で比べると、女性の中では最も離職経験回数「0回」の割合が多かった「大学・大学院卒」の女性は、「高卒以下」の男性よりも離職経験回数「0回」の割合が少なかった(図3-5) (図3-6)。

(図3-5) 「離職経験回数」の性別学歴別集計結果(25~64歳女性、n=701)

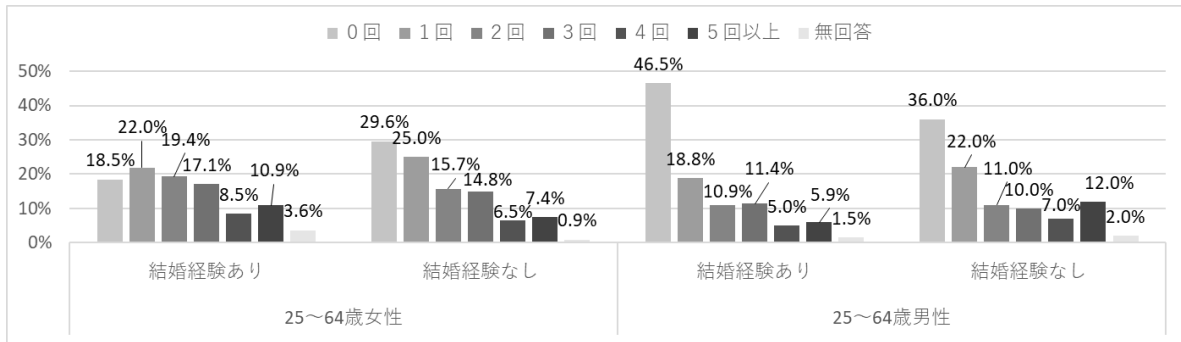


(図3-6) 「離職経験回数」の性別学歴別集計結果(25~64歳男性、n=508)



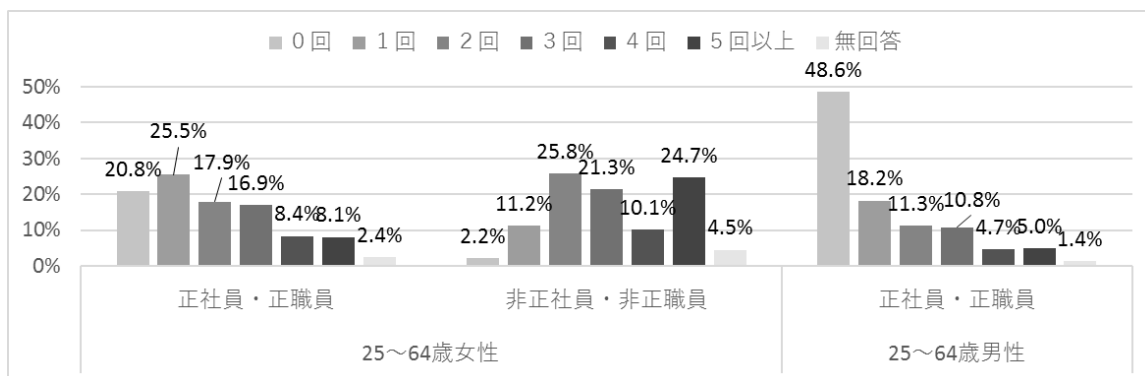
次に結婚経験の有無別にみても。25~64歳男性では、結婚経験のある人の方が結婚経験のない人よりも離職経験回数「0回」の割合が多かった。一方で25~64歳女性では、結婚経験のある人の方が結婚経験のない人よりも離職経験回数が「0回」の割合が少なかった(図3-7)。

(図3-7) 「離職経験回数」の性別・結婚経験有無別集計結果(25~64歳男女、n=1,190)



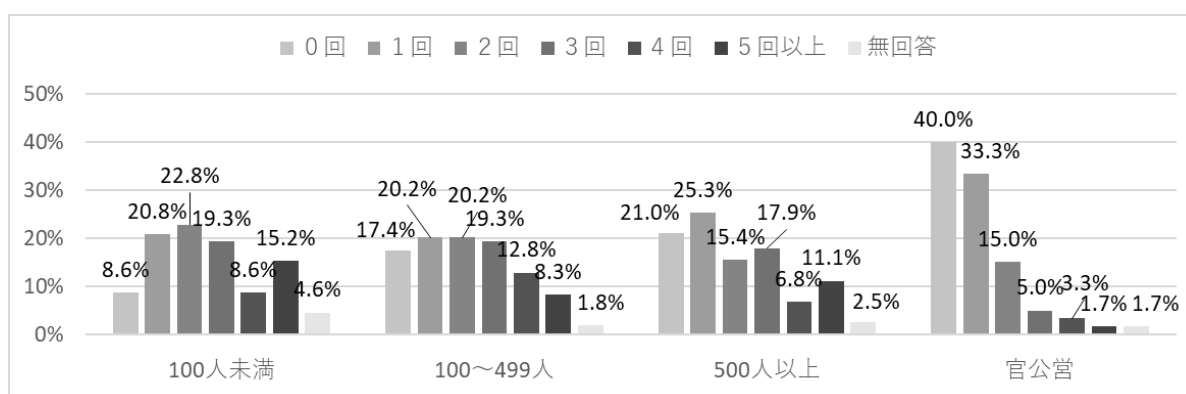
結婚経験がある25~64歳の男女について、結婚当時の就労形態別に離職経験回数を比べると、結婚ときに非正社員・非正職員だった女性で離職経験回数「0回」の人は非常に少なかった。結婚ときに正社員・正職員だった男女で比べると、結婚ときに正社員・正職員だった男性は約5割が離職経験回数「0回」だったが、女性の場合には結婚ときに正社員・正職員でも離職経験回数が「0回」の割合は約2割に留まった(図3-8)。

(図3-8) 結婚当時の雇用形態別の「離職経験回数」(結婚経験のある25~64歳男女、n=870)



結婚経験がある25～64歳の女性について、結婚当時の勤務先の従業員規模別に離職経験回数を比べると、結婚当時「官公営」に勤めていた女性は最も離職経験回数「0回」の割合が多く、約4割いた。結婚当時に民間企業に勤めていた女性の中では、従業員規模がより大きな企業に勤めていた女性ほど離職経験回数「0回」の人の割合が多かったものの、結婚当時に従業員規模「500人以上」の企業に勤めていた女性でも、離職経験回数「0回」の女性は約2割しかいなかった(図3-9)。

(図3-9) 結婚当時の勤務先の従業員規模別の離職経験回数  
(結婚経験のある25～64歳女性、n=528)



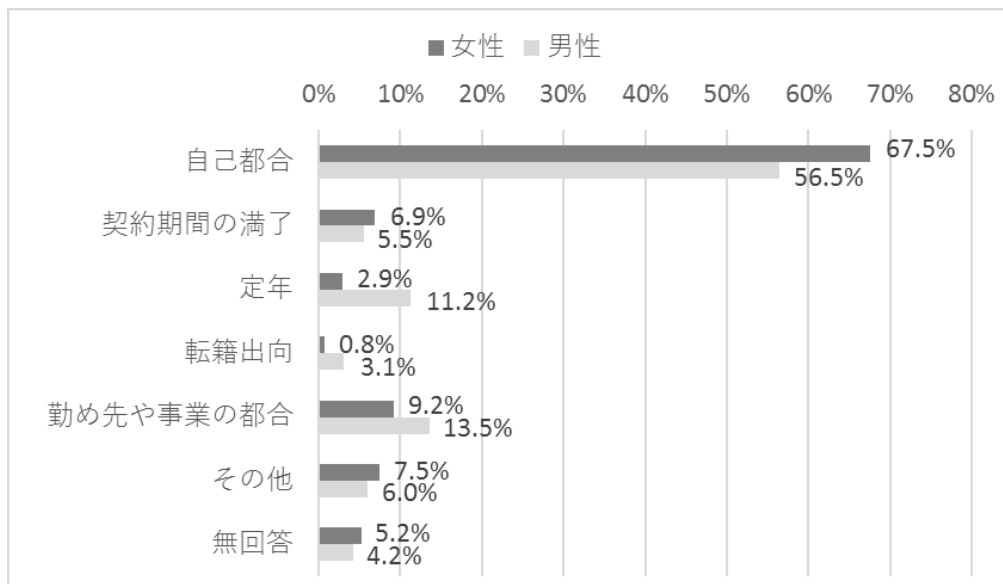
ただし、標本サイズが小さいので参考値になるが、女性の離職経験回数が年齢階層によってどのように異なるかを結婚当時の企業規模別に比べると、すべての区分で45～64歳より25～44歳の方が離職経験回数「0回」の女性の割合が多く、年齢階層による違いが最も大きかったのは結婚当時に従業員規模「500人以上」の企業に勤めていた女性であった。具体的には、結婚当時の従業員規模別に25～44歳女性の離職経験回数を比べると、離職経験回数「0回」の人の割合は、従業員「100人未満」企業に勤めていた人では約11%、従業員「100～499人」企業に勤めていた人では約19%、従業員「500人以上」に勤めていた人では約44%、「官公営」に勤めていた人では約41%であった。それに対して、結婚当時の従業員規模別に45～64歳女性の離職経験回数を比べると、離職経験回数「0回」の人の割合は、従業員「100人未満」企業に勤めていた人では約7%、従業員「100～499人」企業に勤めていた人では約16%、従業員「500人以上」に勤めていた人では約5%、「官公営」に勤めていた人では約40%であった。

### 3-3 直前の勤務先を離職した主な理由(問5-1【単一回答】)

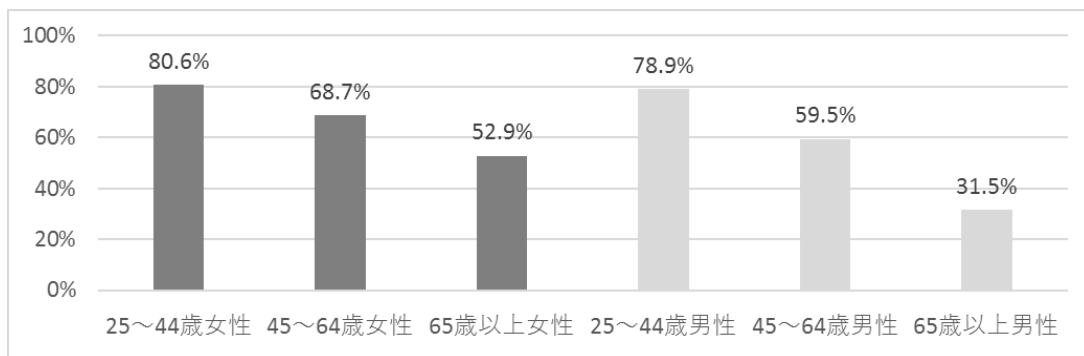
離職経験者が「直前の勤務先を離職した主な理由」は、男女共に「自己都合」が最も多く、女性が7割弱、男性が6割弱であった(図3-10)。「直前の勤務先を離職した主な理由」で「自己都合」と回答した人の割合を性別年齢階層別にみると、各年齢階層で男性よりも女性の方が「自己都合」と回答した人の割合が多く、年齢を重ねるにつれ、その差が広がっていた(図3-11)。



(図3-10) 「直前の勤務先を離職した主な理由」の性別集計結果 (n=1,037)



(図3-11) 「直前の勤務先を離職した主な理由」が「自己都合」の人の割合 (n=956)

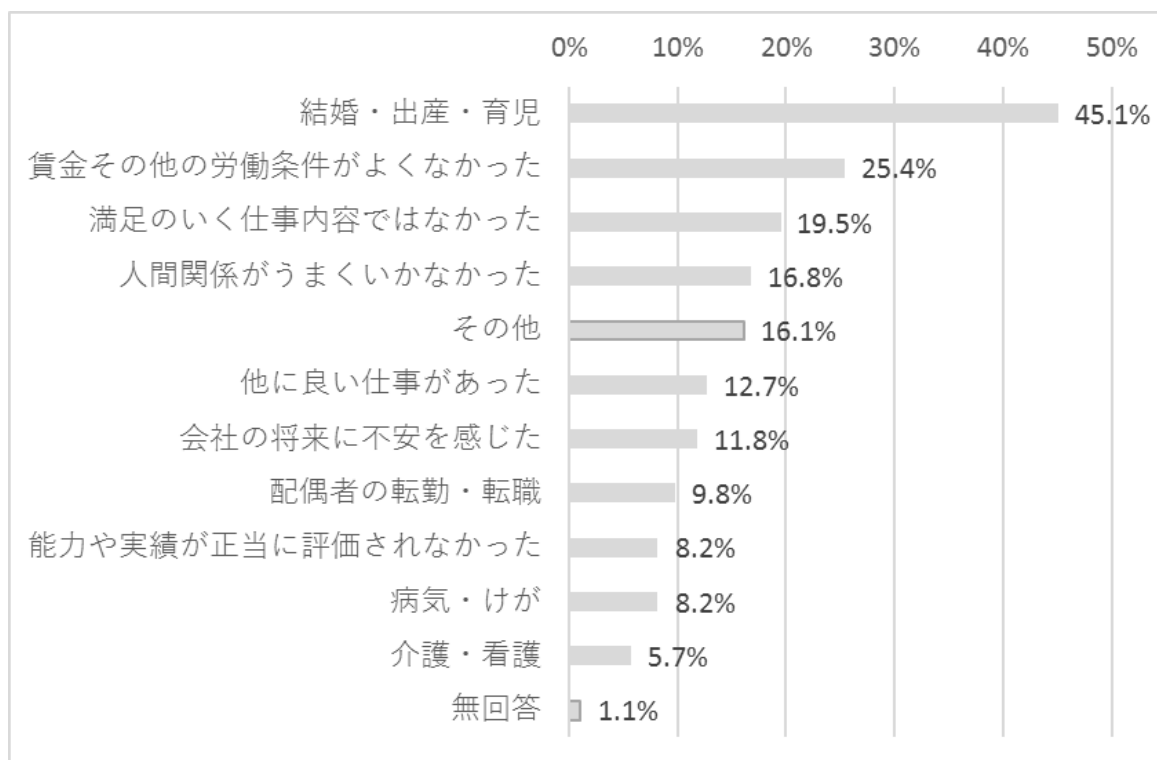


(注) 無回答を除く有効回答に占める「自己都合」と回答した人の割合。

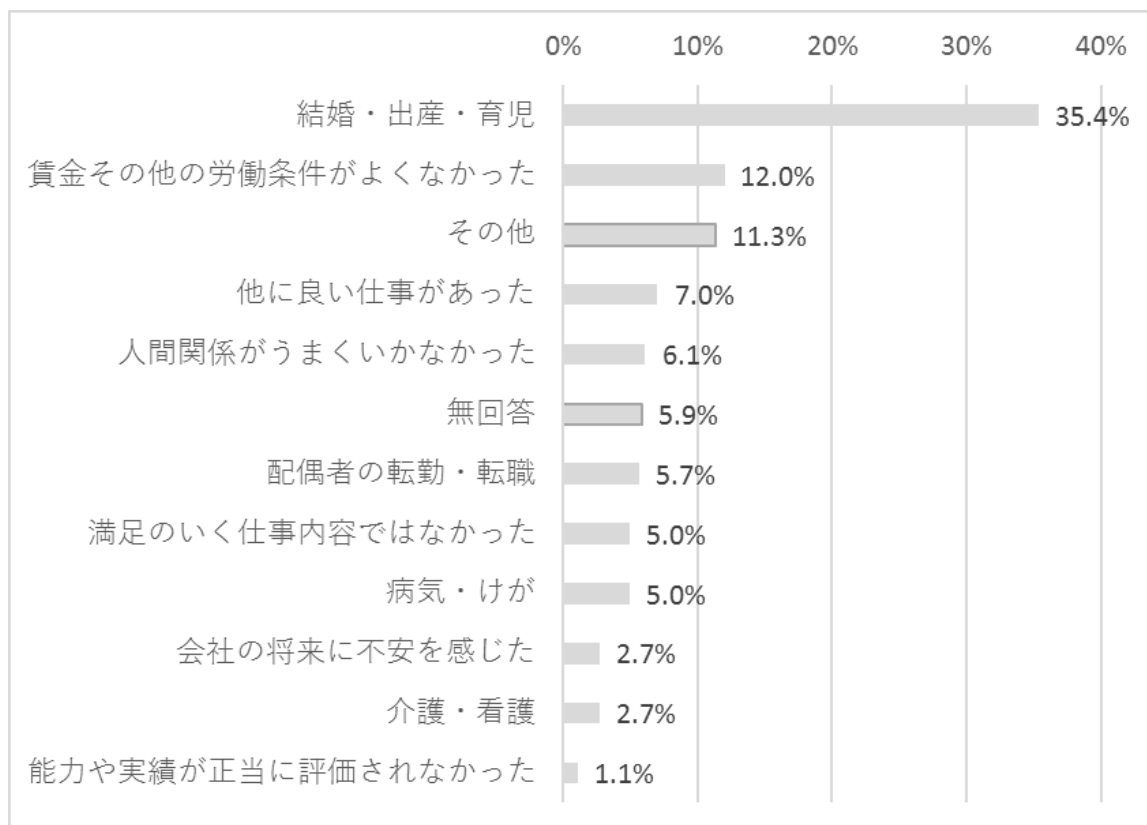
### 3-4 「自己都合」の具体的な理由 (問5-2 【複数回答】)

「直前の勤務先を離職した理由」のなかで、「自己都合」と回答した男女の具体的な理由をみると、女性の場合、具体的な離職理由でも最大の離職理由でも「結婚・出産・育児」を選んだ人が最も多く、それぞれ4割半ば、3割半ばであった(図3-12)(図3-13)。それに対し、男性の場合には具体的な離職理由でも最大の離職理由でも「賃金その他の労働条件がよくなかった」を選んだ人が最も多く、それぞれ4割強、2割弱であった(図3-14)(図3-15)。

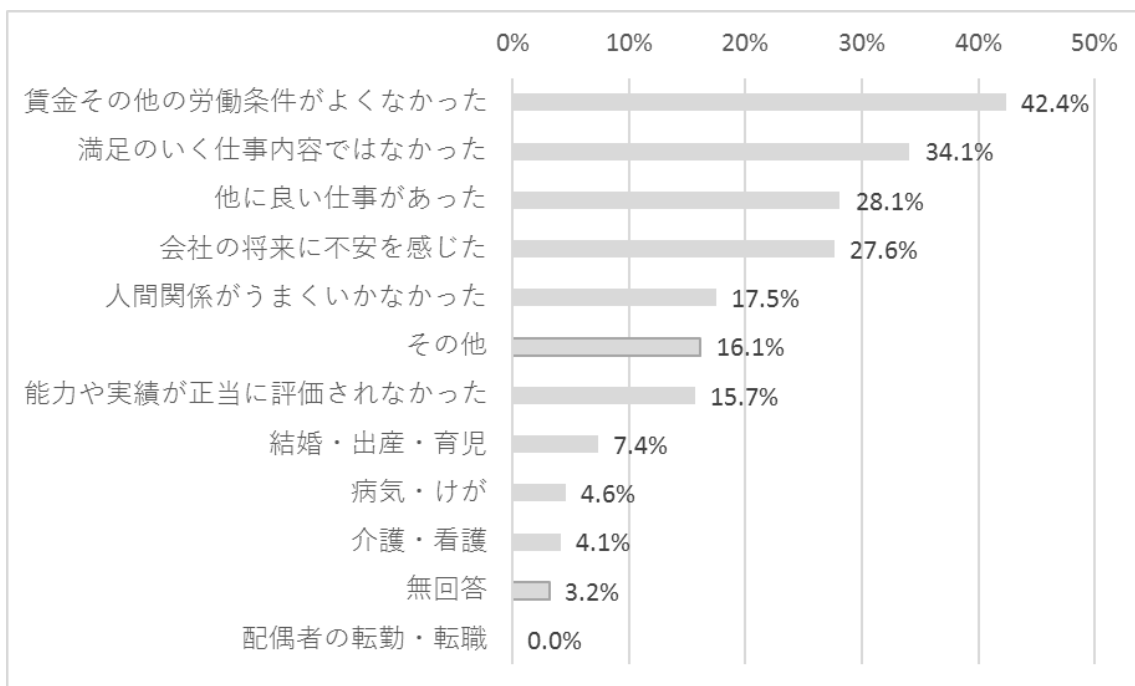
(図3-12) 直前の勤務先を自己都合で離職した人の具体的な離職理由【複数回答】(女性、n=441)



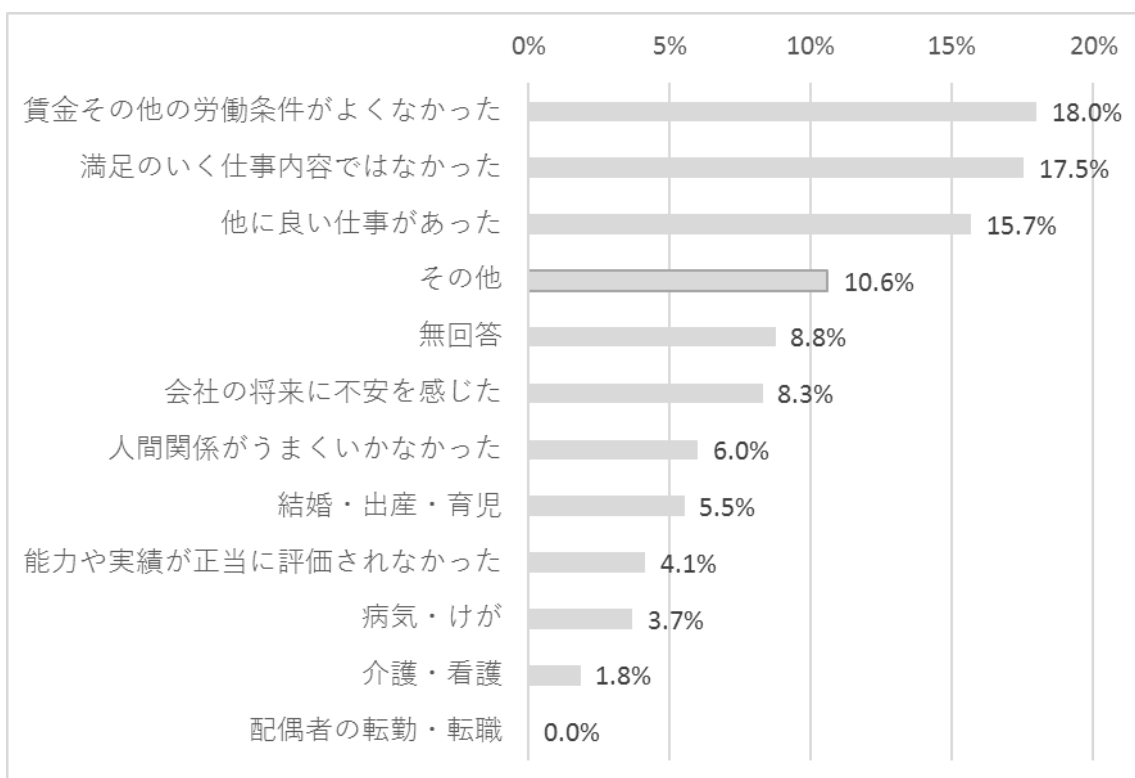
(図3-13) 直前の勤務先を自己都合で離職した人の、最大の離職理由【単一回答】(女性、n=441)



(図3-14) 直前の勤務先を自己都合で離職した方の具体的な離職理由【複数回答】(男性、n=217)



(図3-15) 直前の勤務先を自己都合で離職した方の、最大の離職理由【単一回答】(男性、n=217)

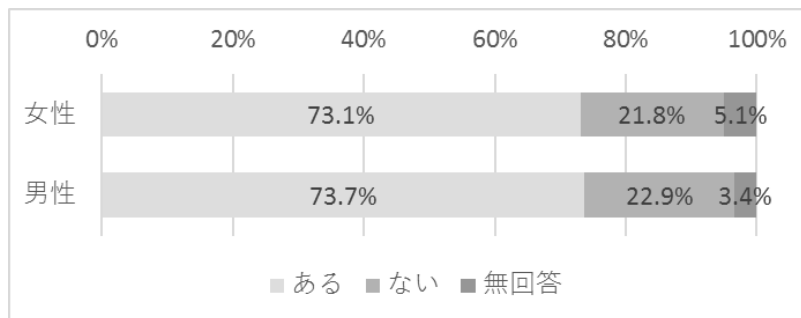


## 第4章 結婚の経験とその仕事への影響

### 4-1 結婚経験の有無（問6【単一回答】）

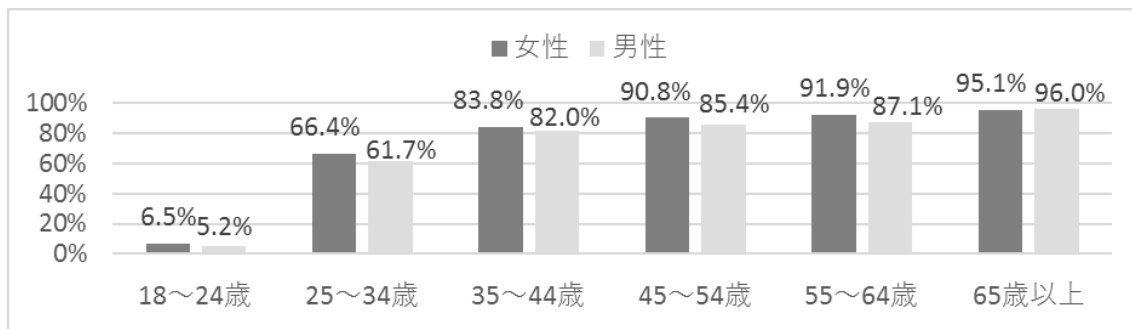
結婚経験の有無は、男女共に「ある」という回答が7割強、「なし」という回答が2割強であった。無回答を除く有効回答に占める結婚経験が「ある」と回答した人の割合を「結婚経験率」とすると、女性の結婚経験率は77.0%、男性の結婚経験率は76.3%で、男女差はほぼなかった（図4-1）。

（図4-1）「結婚経験の有無」の性別集計結果（n=1,772）



結婚経験率を性別年齢階層別にみると、25～34歳で男女とも6割を超え、35歳以上になると男女とも8割を超えていた。65歳以上を除く年齢階層で、女性の方が男性よりも結婚経験率がやや高い傾向がみられた（図4-2）。

（図4-2）結婚経験率の性別年齢階層別集計結果（n=1,693）

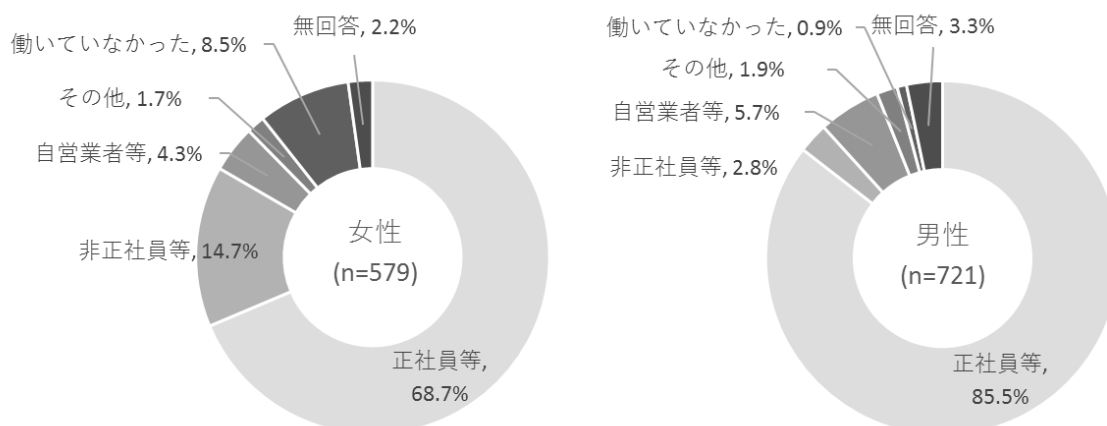


（注）無回答を除く有効回答に占める結婚経験が「ある」という回答の割合。

### 4-2 結婚当時の就労形態（問6-1（1）【単一回答】）

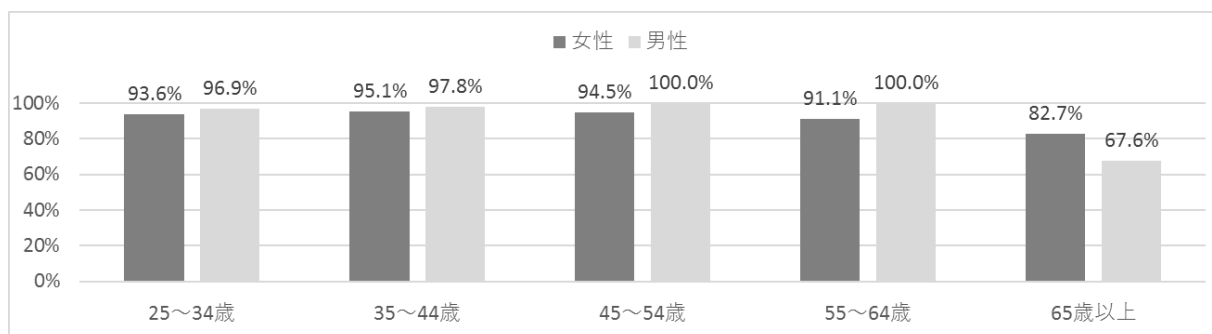
結婚当時の就業形態は、「正社員等」と回答した女性は約7割、男性は8割半ばと女性の方が男性より少なく、逆に、「非正規社員等」と回答した女性は1割半ば、男性は3%程度で、女性の方が男性より多かった。「働いていなかった」と回答した男性は約1%だったが、女性は1割弱いた（図4-3）。

(図4-3) 「結婚当時の就労形態」の性別集計結果 (n=1,300)



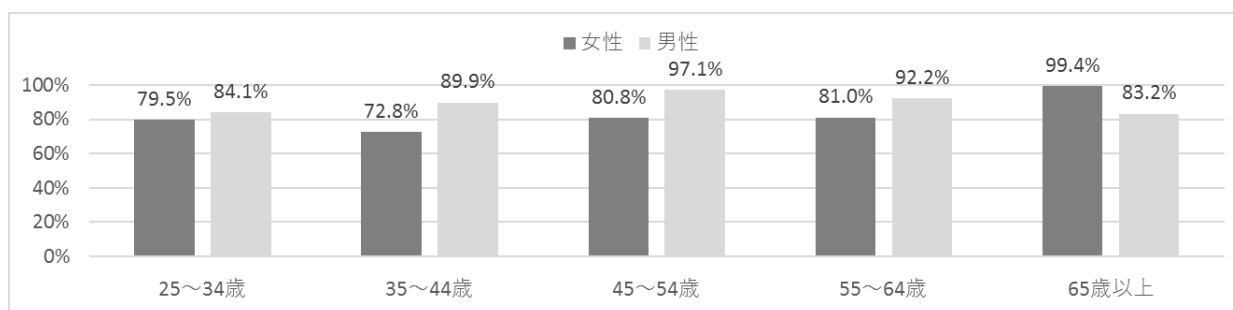
結婚当時の性別年齢階層別就業率をみると、65歳以上を除いて各年齢階層の男女共に9割を超えていた(図4-4)。結婚当時の性別年齢階層別正規雇用比率は、65歳以上を除く年齢階層で女性の方が男性よりも低かった(図4-5)。

(図4-4) 結婚当時の性別年齢階層別就業率 (n=1,287)



(注) 無回答を除く有効回答に占める「その他」「働いていなかった」以外を選んだ人の割合。

(図4-5) 結婚当時の性別年齢階層別正規雇用比率 (n=1,188)

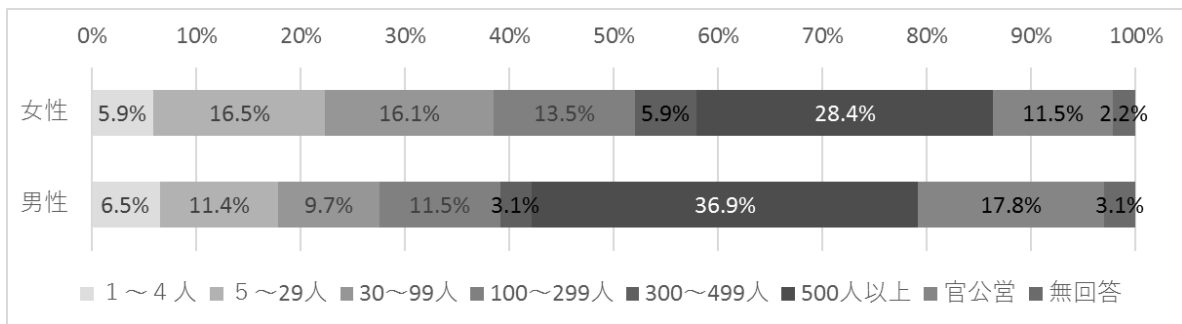


(注) 「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員」の合計に占める「正社員・正職員」の割合。

#### 4-3 結婚当時の企業全体の従業員規模（問6-1(2)【単一回答】）

結婚当時の勤務先企業全体の従業員規模は、男女共に「500人以上」が最も多かった。男女で比べると、男性は500人以上の企業または官公営に勤めていた人が6割近くを占めていたのに対して、女性は5割に満たず、男性と比べると規模の小さい民間企業に勤めていた人の割合が多かった（図4-6）。

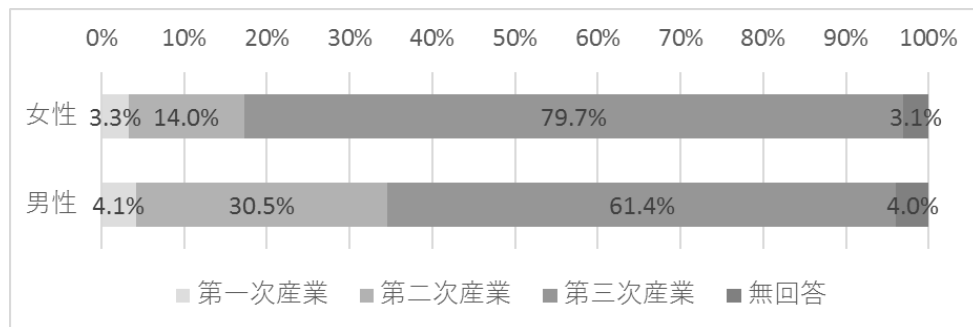
（図4-6）結婚当時の勤務先企業全体の従業員規模（n=1,100）



#### 4-4 結婚当時の勤務先の主な事業内容（問6-1(3)【単一回答】）

結婚当時の勤務先の主な事業内容は、男性は約3割が第二次産業、約6割が第三次産業であったのに対して、女性は約8割が第三次産業であった（図4-7）。

（図4-7）結婚当時の勤務先の主な事業内容（n=1,199）

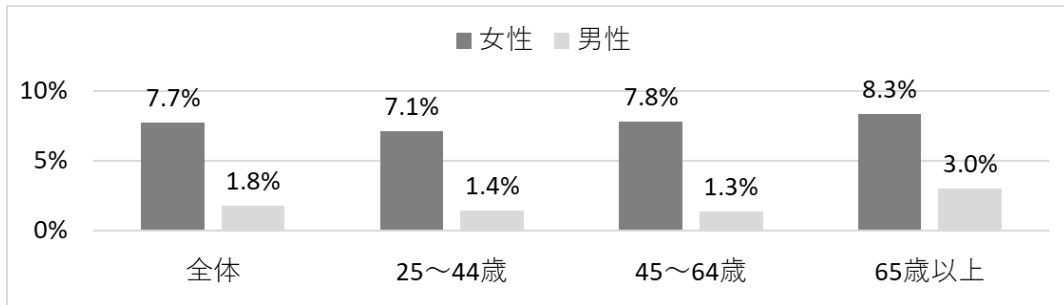


#### 4-5 結婚に伴う不利益処遇の経験（問6-1(4)【複数回答】）

結婚に伴う不利益処遇の経験は、男女共に「不利益処遇の経験はない」という回答が最も多かったが、結婚経験があり、結婚時代に働いていた女性の約8%、男性の約2%が結婚に伴う不利益処遇を経験していた。性別年齢階層別にみると、女性の場合には結婚に伴う不利益処遇の経験率は若い世代ほど低かったが、25～44歳女性でも約7%は結婚による不利益処遇を経験していた。最も多かった不利益処遇は「退職の強要・勧奨」で、「その他の不利益処遇」としては、転勤・異

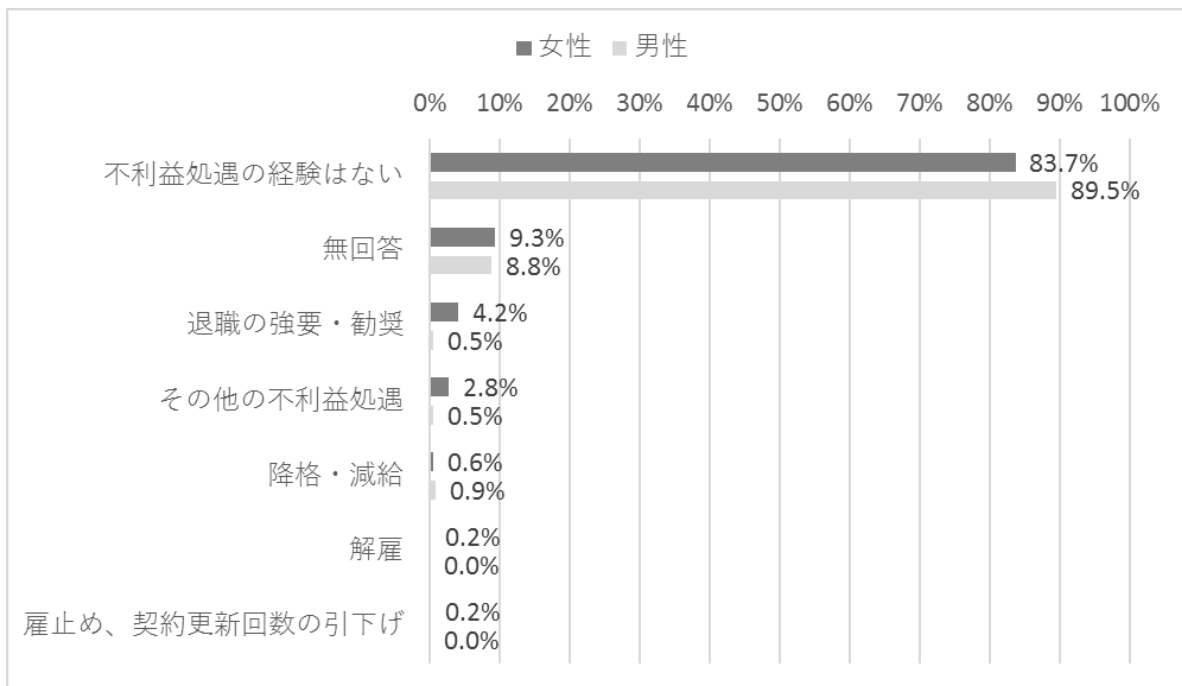
動や、妊娠・出産に伴う支援制度の不備が挙げられていた（図4－8、図4－9）。

（図4－8）結婚に伴う不利益処遇の経験者率（n=1,090）



（注）有効回答から「不利益処遇の経験はない」を引いた値が有効回答に占める割合。

（図4－9）結婚に伴う不利益処遇の経験（n=1,199）

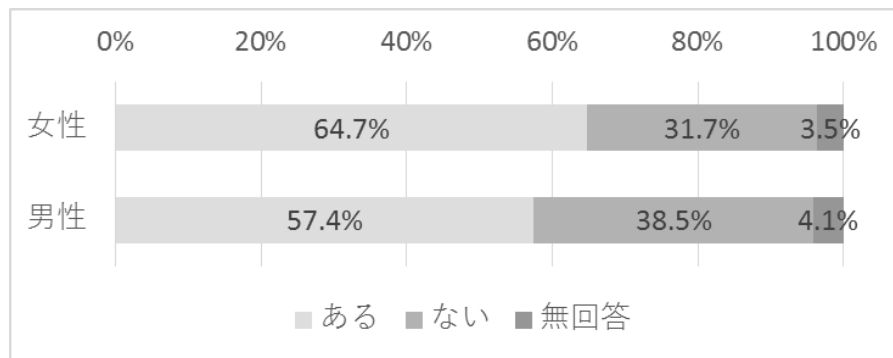


## 第5章 妊娠・出産・6歳までの子育ての経験とその仕事への影響

### 5-1 妊娠・出産・6歳までの子育て経験の有無（問7【単一回答】）

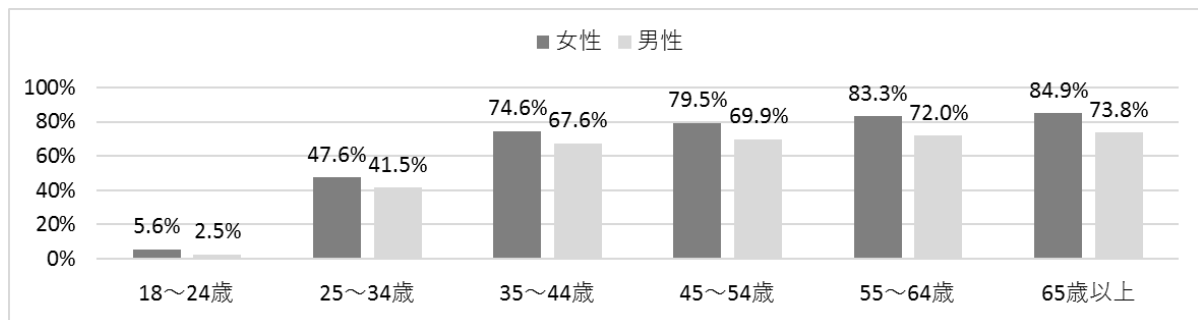
結婚・妊娠・出産（男性の場合は子の出生）・6歳までの子育て経験の有無については、女性は6割強、男性は6割弱が「ある」という回答だった（図5-1）。

（図5-1）妊娠・出産・6歳までの子育て経験の有無（n=1,772）



年齢階層別の経験者割合をみると、25～34歳では女性の5割弱、男性の約4割であり、35～44歳では女性の7割強、男性の7割弱に増えていた（図5-2）。

（図5-2）妊娠・出産・6歳までの子育て経験者の割合（n=1,703）



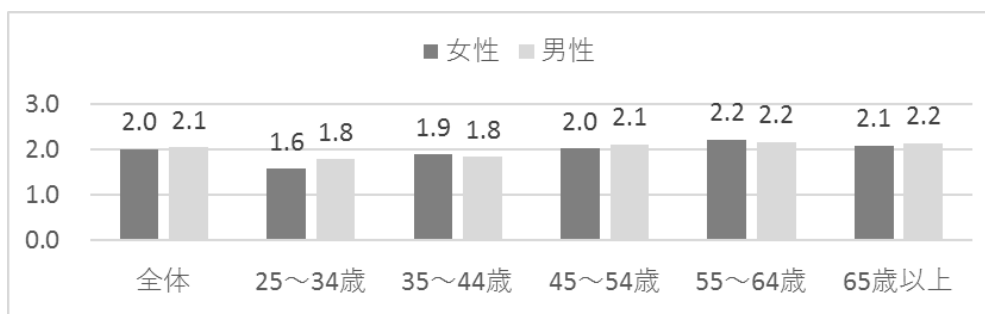
（注）妊娠・出産・6歳までの子育て経験者の割合は、無回答を除く有効回答に占める、妊娠・出産・6歳までの子育て経験が「ある」という回答の割合。

### 5-2 子どもの人数、末子の年齢（問7-1（1）～（3）【数値回答】）

結婚・妊娠・出産・6歳までの子育て経験がある人の平均的な子どもの人数は男女とも約2人で、25～44歳までは2人に満たず、45歳以上になると2人を少し上回っていた（図5-3）。

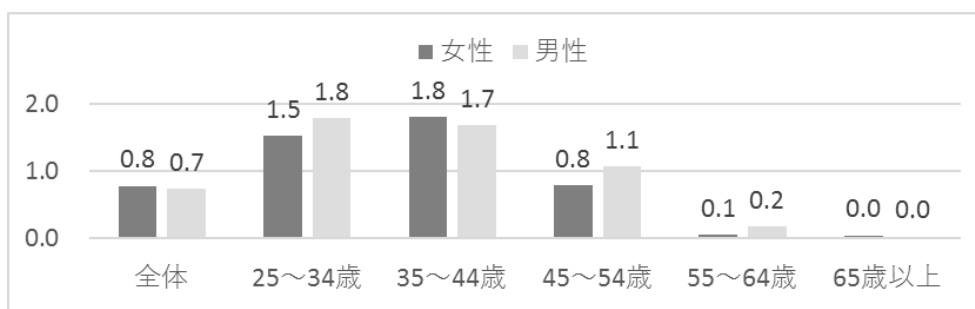


(図5-3) 子どもの人数の平均値 (単位:人、n=1,071)



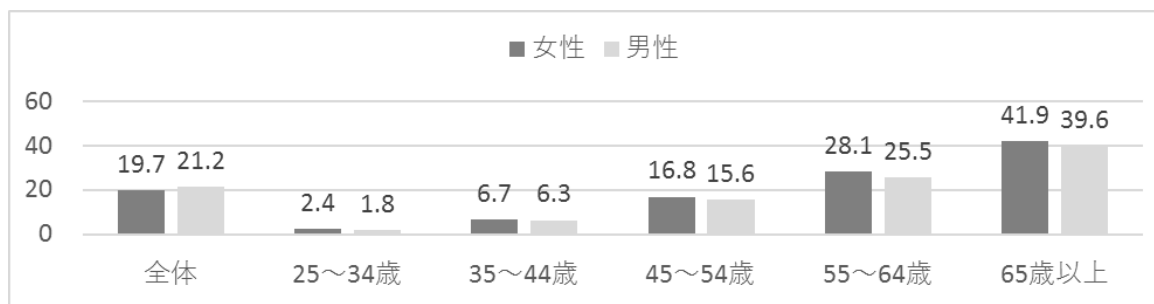
結婚・妊娠・出産・6歳までの子育て経験のある人の平均的な18歳未満の子どもの人数は、男女とも1人弱で、25~44歳までは2人弱、45~54歳では1人前後で、55歳以上ではごくわずかであった(図5-4)。

(図5-4) 18歳未満の子どもの人数の平均値 (単位:人、n=685)



結婚・妊娠・出産・6歳までの子育て経験のある人の平均的な末子年齢は、全体では男女とも20歳前後であった。平均的には、25~34歳では末子が乳幼児、35~44歳では末子が小学校一・二年生、45~54歳では末子が高校一・二年生、55~64歳では末子が20代、65歳以上では末子が40歳前後であった(図5-5)。

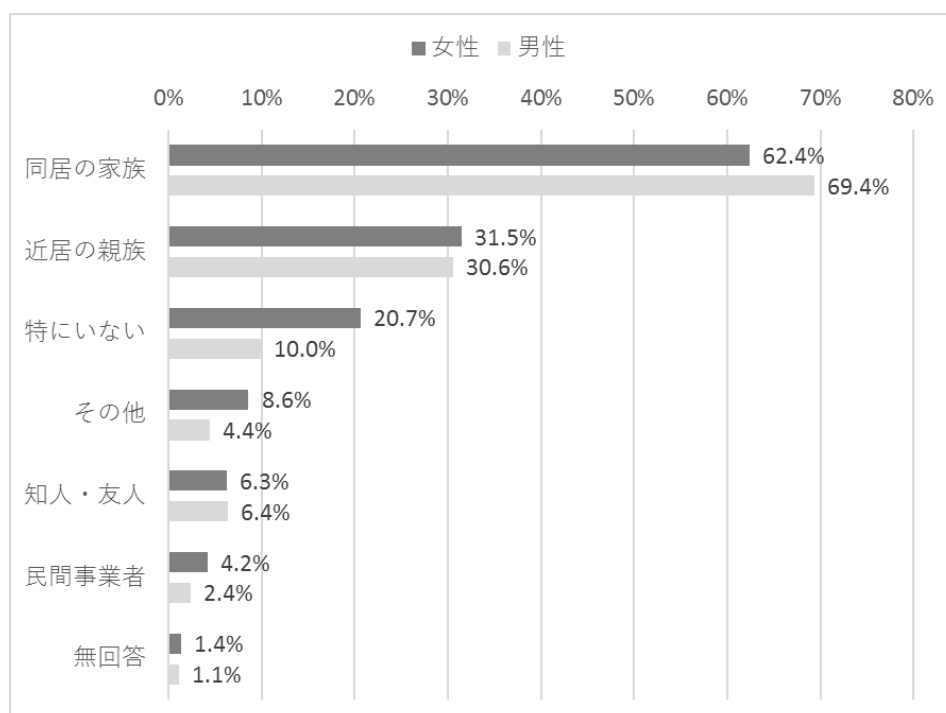
(図5-5) 末子の年齢 (単位:歳、n=999)



5-3 妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでの時期における普段の子育ての支援者（問7-2【複数回答】）

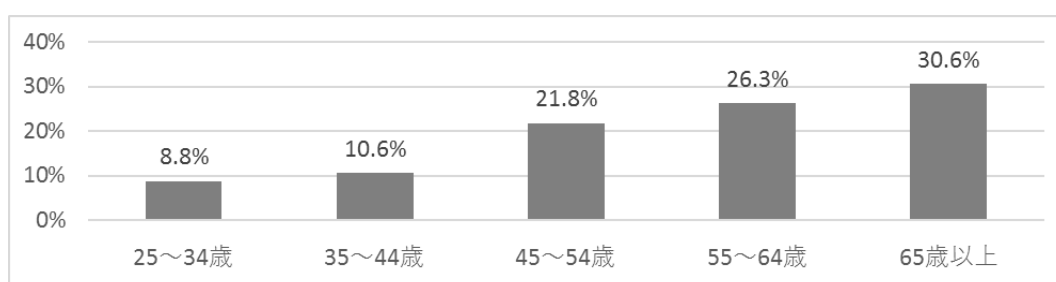
妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでの時期における普段の子育ての支援者は、「同居の家族」が最も多く、女性は約7割、男性は約6割強であった。次に多かったのは「近居の親族」で、男女とも約3割の回答者が選んだ。3番目に多かったのは「特にない」で、女性の約2割、男性の約1割だった（図5-6）。

（図5-6）妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでの普段の子育て支援者（n=1,089）



女性について、「特にない」という回答の割合を年齢階層別にみると、年齢が高いほど、妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでにおける普段の子育ての支援者がおらず、普段はひとりで子育てをしていたことが分かった（図5-7）。

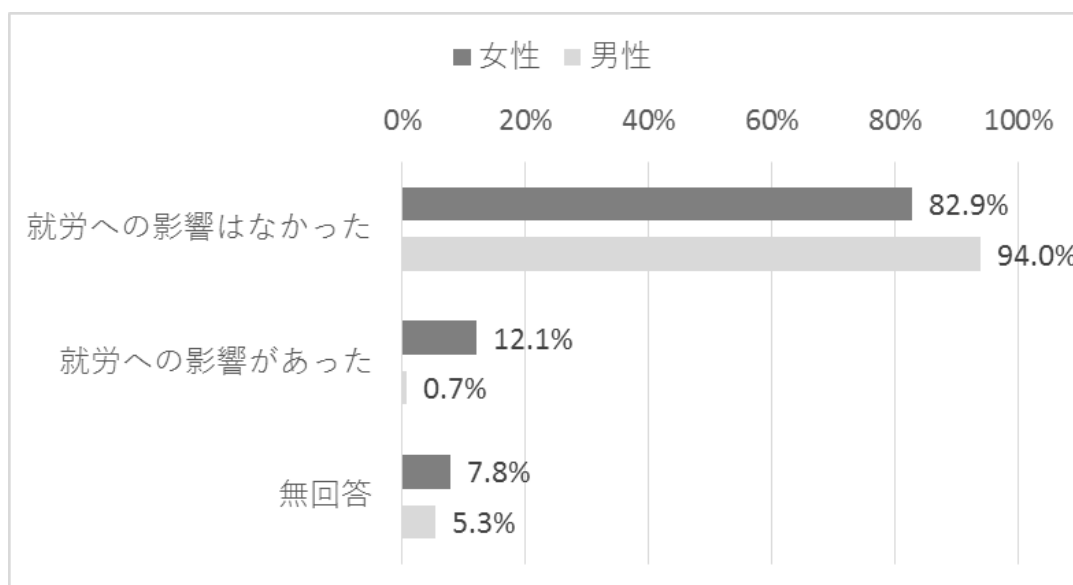
（図5-7）妊娠・出産出生から子どもが6歳になるまでの時期における普段の子育ての支援者が「特にない」と答えた人の割合（女性のみ、n=631）



5-4 水戸市の公的保育サービス不足等の就労への影響（問7-3）【複数回答】

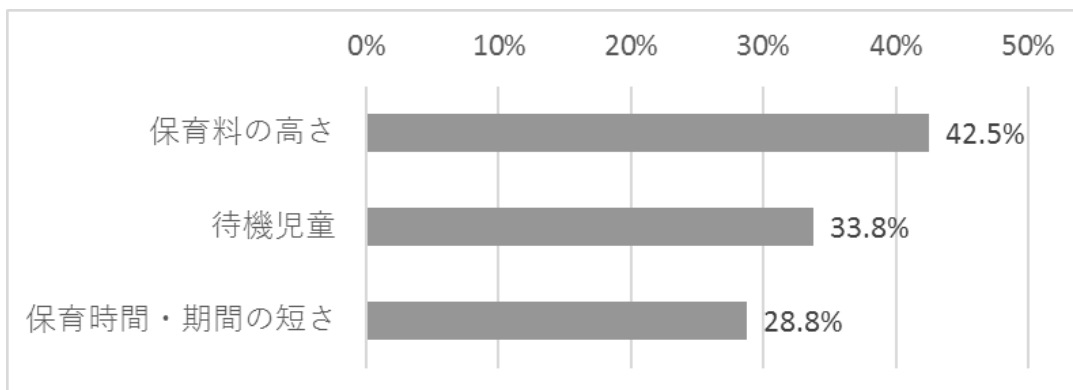
水戸市の公的保育サービス不足等の就労への影響については、妊娠・出産・6歳までの子育てを経験した女性の1割強が「就労への影響があった」と回答した（図5-8）。「就労への影響があった」と回答したのは男性3人、女性77人の合わせて80人で、その4割強が「保育料の高さ」を、3割強が「待機児童」を、3割弱の人が「保育時間・期間の短さ」を、就労に影響を与えた要因として選んだ（図5-9）。なお、標本サイズが小さいので参考値に過ぎないが、「就労への影響があった」と回答した人の属性を年齢階層6区分別にみると、約6割が35～44歳、2割強が25～34歳で、大半は子育て世代の女性たちだった。今の普段の仕事は、非正社員・非正職員が5割強、無職が2割半ば、正社員・正職員が1割半ばであった。

（図5-8）水戸市の公的保育サービス不足等の就労への影響（n=1,089）



（注）「就労への影響はなかった」は、有効回答から無回答及び「就労への影響があった」を引いた値。

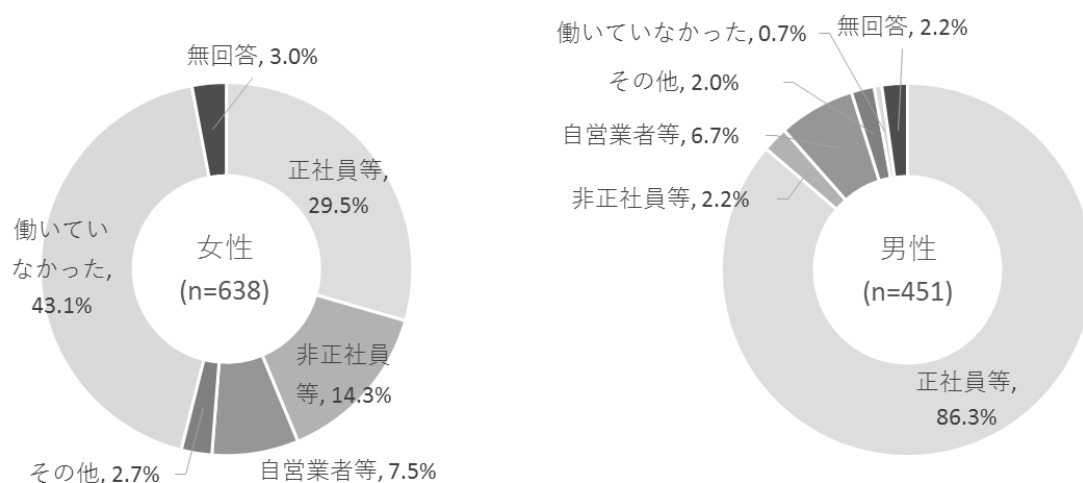
（図5-9）水戸市の公的保育サービスの何が就労に影響を及ぼしたか（n=80）



5-5 妊娠・出産・6歳までの子育て当時の就労形態（問7-4（1）【単一回答】）

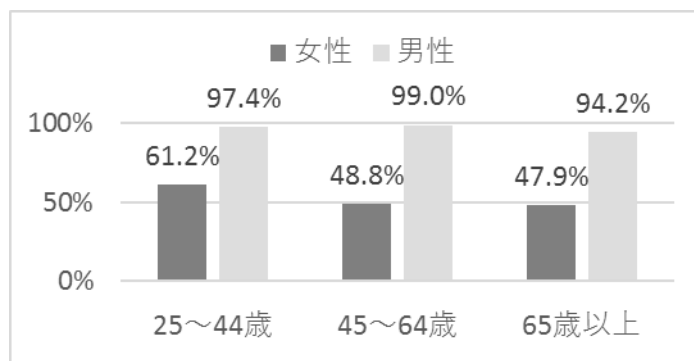
妊娠・出産・6歳までの子育て当時の就労形態は、女性は「働いていなかった」が4割強、「正社員等」が約3割、「非正社員等」が1割半ばであった。一方で男性は「正社員等」が9割弱を占め、「自営業者等」が1割弱いた（図5-10）。結婚当時の就労形態と比べると、男性はほぼ変わらないが、女性の就労形態は大きく異なっていた。具体的には、「正社員等」の割合が約40%ポイント少なく、「働いていなかった」の割合が約35%ポイント多かった。

（図5-10）妊娠・出産・6歳までの子育て当時の就労形態（n=1,089）



無回答を除く有効回答に占める「その他」または「働いていなかった」以外を選んだ人の割合を就業率と定義して性別年齢階層別に比較すると、男性はどの年齢階層でも9割を超えていた。女性の場合は、45歳～64歳及び65歳以上の就業率が5割弱であるのに対して、25～44歳の就業率は6割強と、10%ポイント近い差があった（図5-11）。

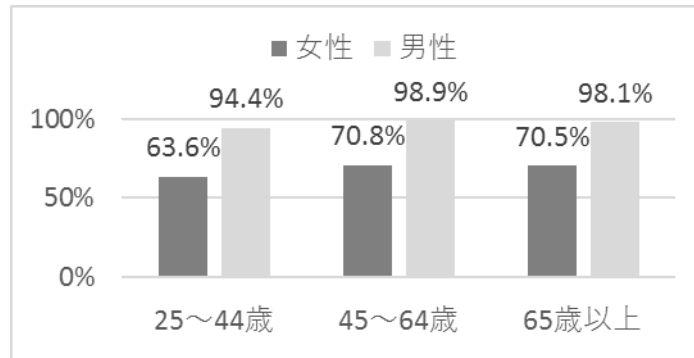
（図5-11）妊娠・出産・6歳までの子育て当時の就業率（n=1,079）



（注）無回答を除く有効回答に占める、「その他」または「働いていなかった」以外を選んだ人の割合。

妊娠・出産・6歳までの子育て当時の正規雇用比率の男女差は大きく、どの年齢階層でも男性は正規雇用比率が9割を超えるのに対して、女性は6～7割程度に留まった。年齢階層別に比べると、男女とも45歳以上よりも25～44歳の方が正規雇用比率が低かった（図5-12）。

（図5-12）妊娠・出産・6歳までの子育て当時の正規雇用比率（n=1,079）

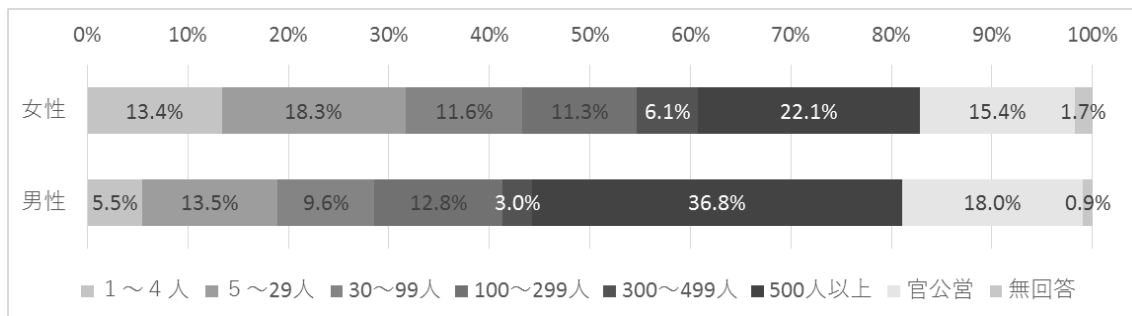


（注）「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員」の合計に占める「正社員・正職員」の割合。

5-6 妊娠・出産・6歳までの子育て当時における、勤務先企業全体の従業員規模（問7-4（2）【単一回答】）

妊娠・出産・6歳までの子育て当時における勤務先企業全体の従業員規模は図5-13の通りで、男性と比べて女性の方が、結婚当時の構成比とのギャップが大きかった。女性について、結婚当時と比べて最も構成比のギャップが大きかったのは従業員「1～4人」の企業に勤めていた人の割合で、結婚当時より妊娠・出産・子育て当時の方が7%ポイント以上多かった。次に構成比のギャップが大きかったのは従業員「500人以上」の企業に勤めていた人の割合で、結婚当時より妊娠・出産・子育て当時の方が6%ポイント以上少なかった。（図5-13）。

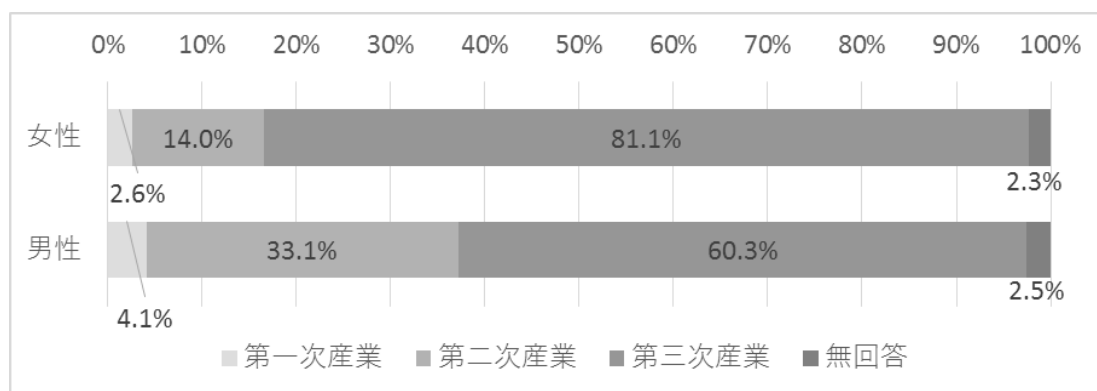
（図5-13）妊娠・出産・6歳までの子育て当時の、勤務先の企業全体の従業員規模（n=782）



5-7 妊娠・出産・6歳までの子育て当時における、勤務先の主な事業内容（問7-4（3）【単一回答】）

妊娠・出産・6歳までの子育て当時における勤務先の主な事業内容は、男女とも結婚当時の傾向と同じで、女性は男性よりも第一次・第二次産業に勤めている人の割合が少なく、第三次産業に勤めている人の割合が多かった（図5-14）。

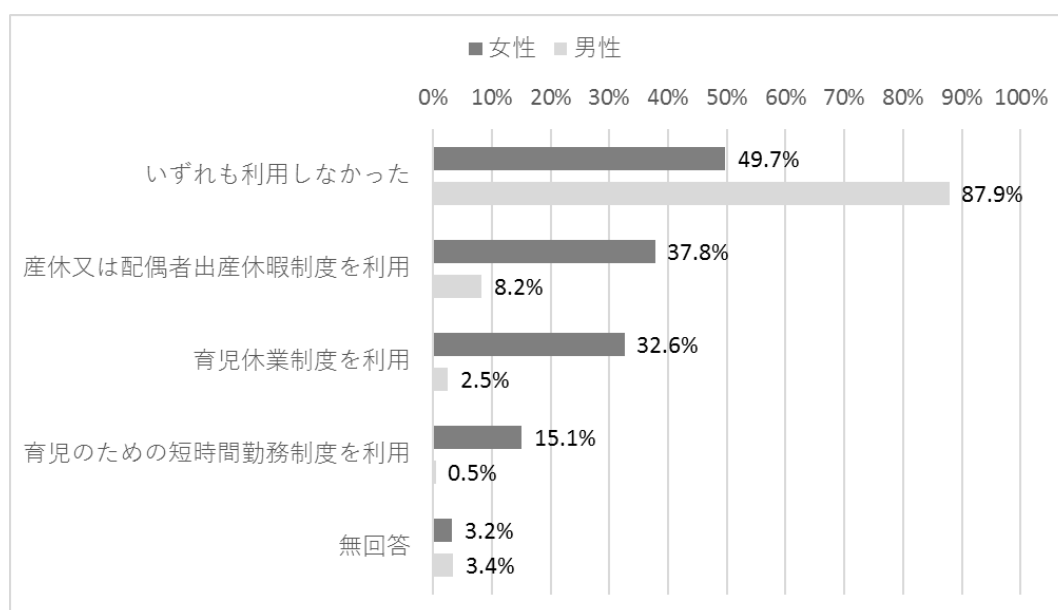
（図5-14）妊娠・出産・6歳までの子育て当時における、勤務先の主な事業内容（n=782）



5-8 妊娠・出産・6歳までの子育て当時における支援制度の利用状況（問7-4（4）【複数回答】）

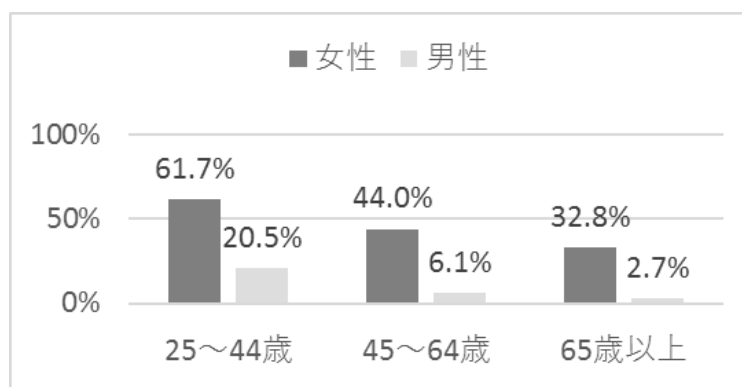
妊娠・出産・6歳までの子育て当時における支援制度の利用状況をみると、「いずれも利用しなかった」が女性では約5割で、男性では9割近くにのぼった。もっとも利用されている支援制度は「産休又は配偶者出産休暇制度」で、女性の4割弱、男性の1割弱が利用したと回答した。「育児休業制度」を利用した女性は3割強で、男性は2.5%しかいなかった。「育児のための短時間勤務制度」を利用した女性は1割半ばで、男性はごくわずかだった（図5-15）。

（図5-15）妊娠・出産・6歳までの子育て当時における支援制度の利用状況（n=782）



妊娠・出産・6歳までの子育て当時における支援制度の利用率を性別年齢階層別に比べると、男女共に若い世代ほど支援制度の利用率が高まっていた。それでもなお、25～44歳女性の約4割、25～44歳男性の約8割は、何の支援制度も利用していなかった（図5-16）。

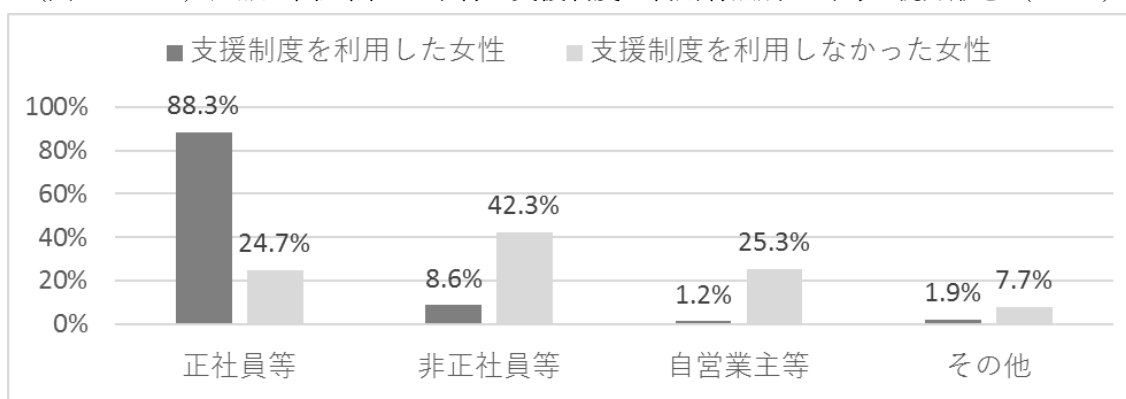
（図5-16）妊娠・出産・6歳までの子育て当時の性別年齢階層別支援制度利用率（n=775）



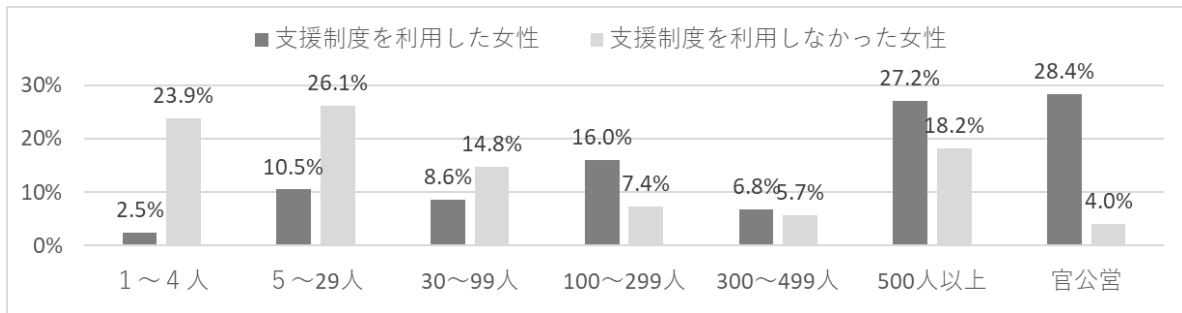
（注）有効回答から「利用しなかった」を引いた値の有効回答に占める割合

妊娠・出産・子育て当時に働いていた女性のうち、支援制度を利用した女性と利用しなかった女性で当時の就労形態を比べると、支援制度を利用した女性は9割近くが正社員等であったのに対して、支援制度を利用しなかった女性は4割超が非正社員等、2割半ばは自営業主等だった（図5-17）。同じように妊娠・出産・子育て当時に働いていた女性について、当時の勤務先の従業員規模を比べると、支援制度を利用した女性は5割半ばが従業員規模「500人以上」の企業か「官公営」に勤めていたのに対し、支援制度を利用しなかった女性は約5割が従業員規模30人未満の企業に勤めていた（図5-18）。

（図5-17）妊娠・出産・子育て支援制度の利用有無別の当時の就労形態（n=344）



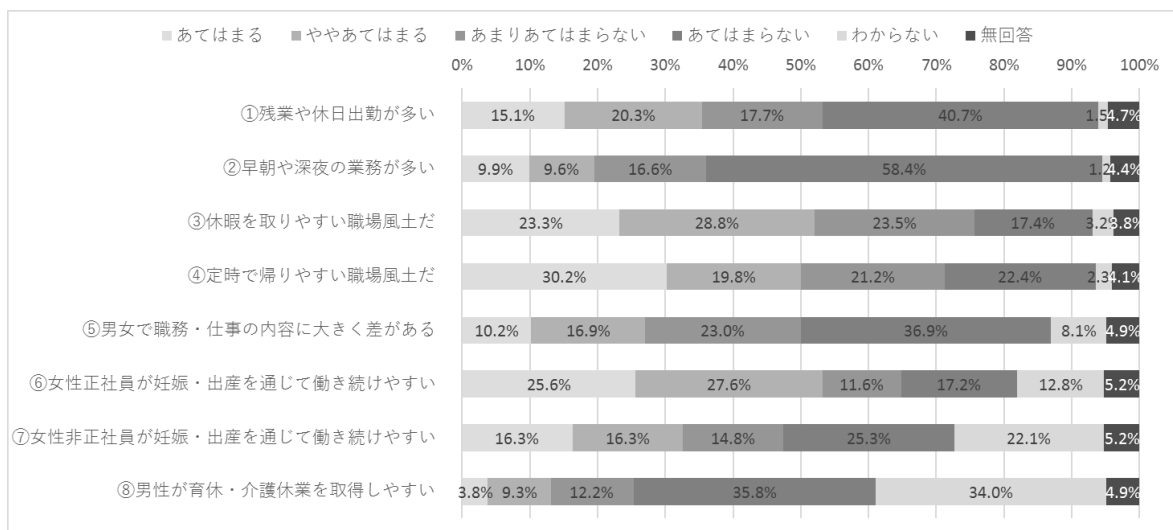
(図5-18) 妊娠・出産・子育て支援制度の利用有無別の当時の勤務先従業員規模 (n=338)



5-9 妊娠・出産・6歳までの子育て当時における勤務先の職場環境 (問7-4 (5)) 【単一回答】

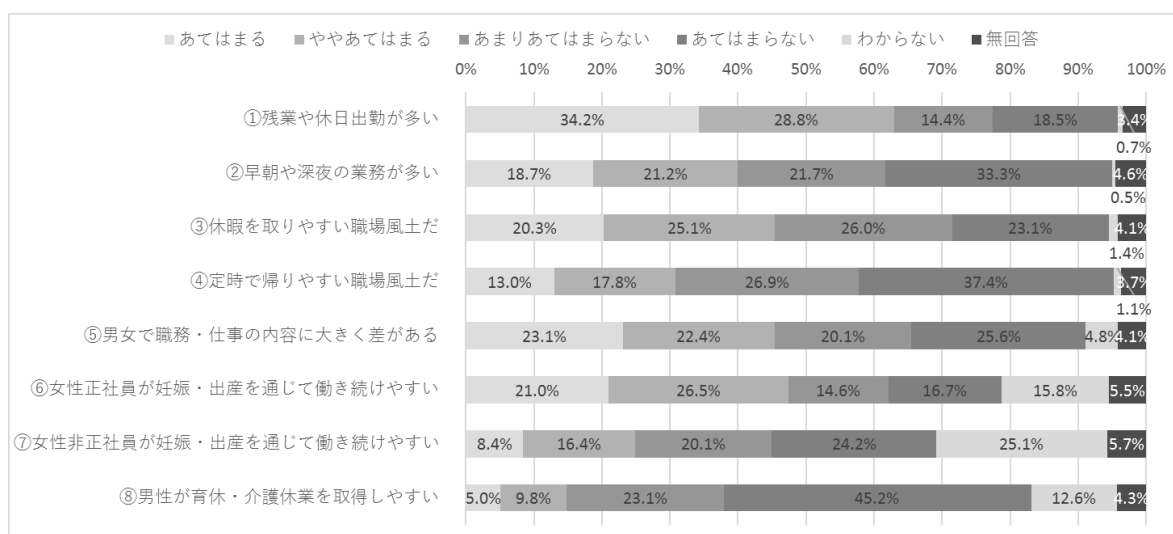
妊娠・出産・子育て当時の職場環境を尋ねた設問の回答結果を性別に示すと、図5-19及び図5-20の通りであった (図5-19、図5-20)。

(図5-19) 妊娠・出産・6歳までの子育て当時の勤務先の職場環境 (女性、n=344)





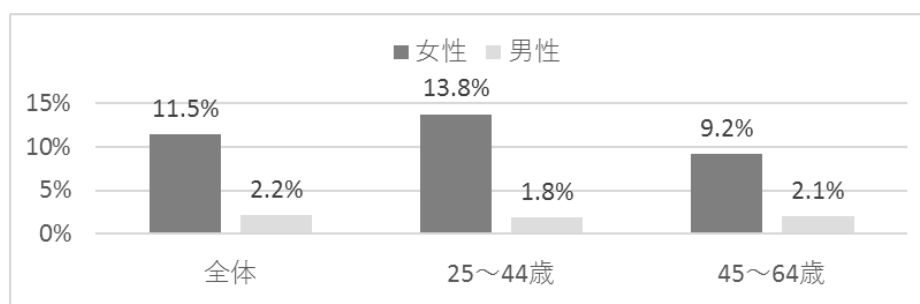
(図5-20) 妊娠・出産・6歳までの子育て当時の勤務先の職場環境 (男性、n=438)



5-10 妊娠・出産・6歳までの子育てによる不利益処遇経験の有無 (問7-4 (6) 【複数回答】)

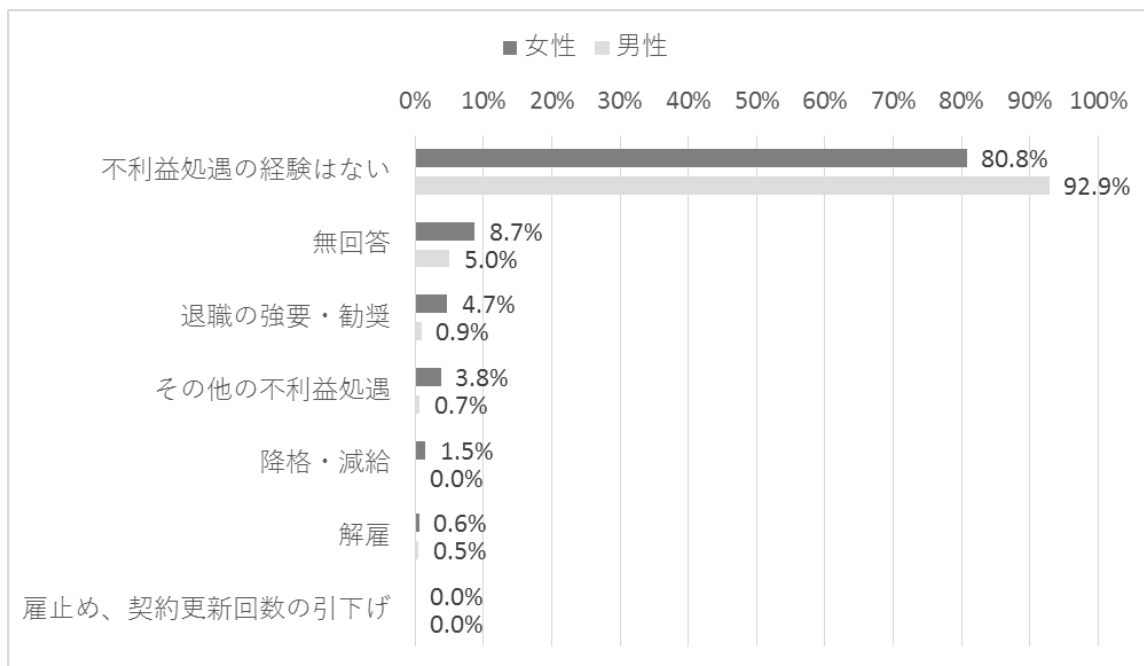
妊娠・出産・6歳までの子育て経験があり、その当時に働いていた人のうち、不利益処遇を経験した人は、女性で1割強、男性で2%程度であった(図5-21)。年齢階層別にみると、結婚による不利益処遇の場合とは異なり、「45~64歳」の女性より「25~44歳」の女性の方が不利益処遇経験者割合が多かった。最も多かった不利益処遇は「退職の強要・勧奨」で、「その他の不利益処遇」としては、転勤・異動、昇給・昇進延伸、ハラスメント等が挙げられていた(図5-22)。

(図5-21) 妊娠・出産・6歳までの子育てによる不利益処遇経験者率 (n=730)



(注) 有効回答から「不利益処遇の経験はない」を引いた値が有効回答に占める割合。

(図5-22) 妊娠・出産・6歳までの子育てによる不利益処遇経験の有無 (n=782)

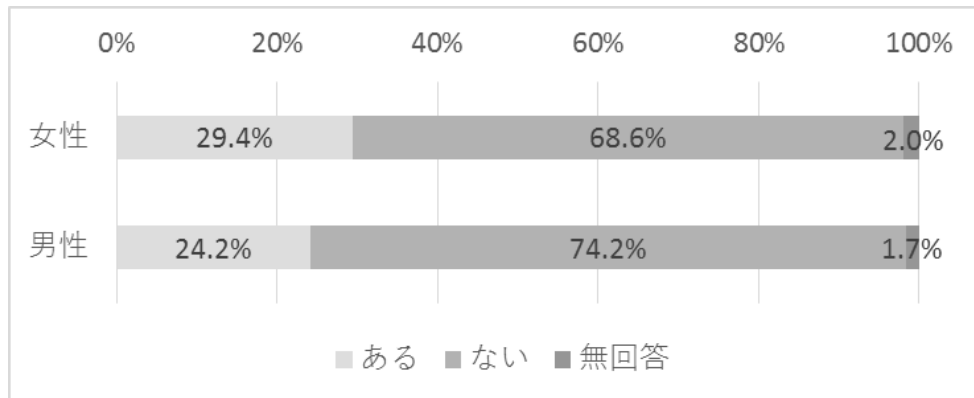


## 第6章 介護の経験とその仕事への影響

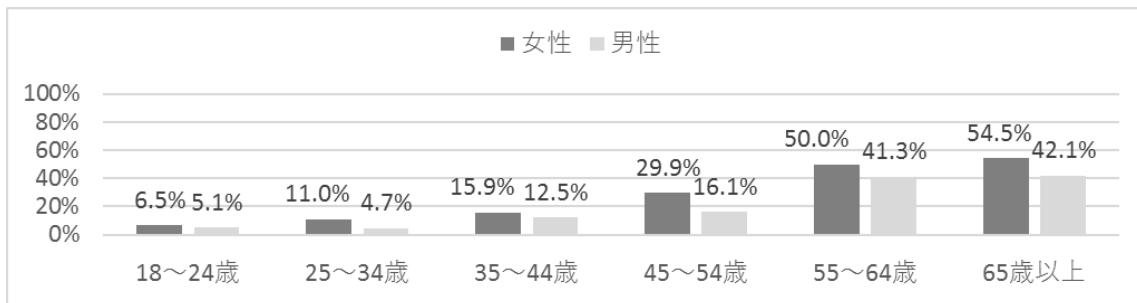
### 6-1 家族の介護経験の有無（問8【単一回答】）

女性の約3割、男性の2割半ばの人が、家族の介護経験が「ある」と回答した（図6-1）。いずれの年齢階層でも、女性の方が男性よりも家族の介護経験者割合が多かった。女性では25～34歳でも約1割が家族の介護を経験しており、45～54歳になると経験者割合が3割近くになり、55歳以上では約5割が介護経験者であった。一方で男性では35～44歳で経験者割合が1割を超え、55歳以上では4割強であった（図6-2）。

（図6-1）家族の介護経験の有無（n=1,772）



（図6-2）性別年齢階層別の、家族の介護経験者の割合（n=1,772）

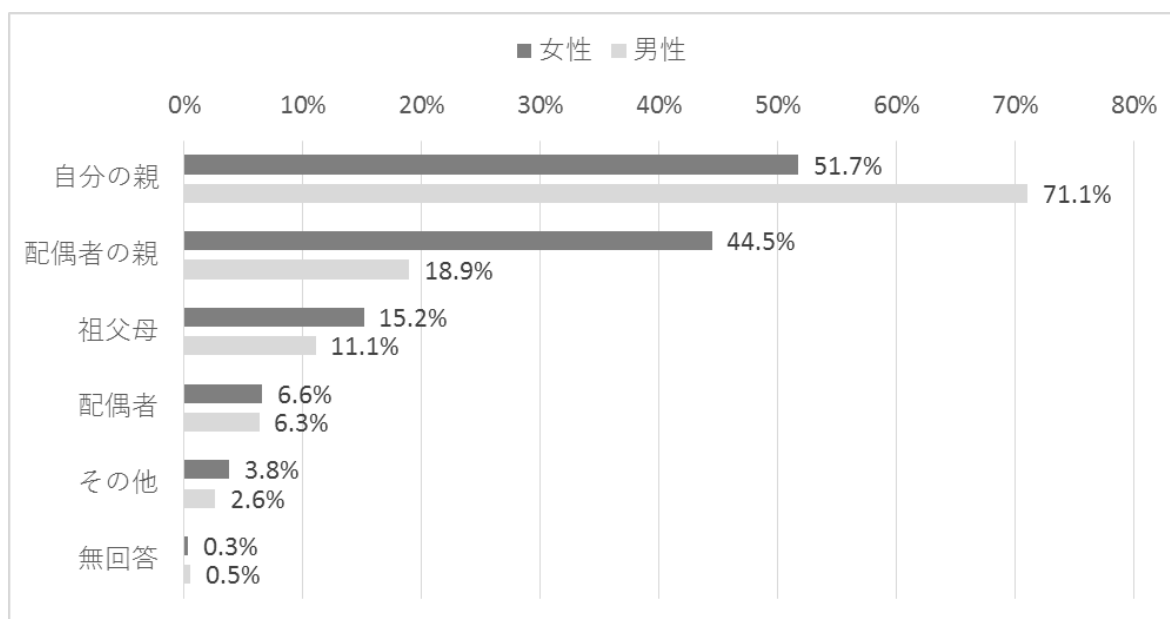


（注）有効回答に占める家族の介護経験「あり」の割合。

### 6-2 どなたの介護をしていたか（問8-1【複数回答】）

介護経験者にどなたの介護をしていたかを尋ねた設問の回答では、男女とも「自分の親」が最も多かったが男女差は大きく、女性は「自分の親」が約5割で、「配偶者の親」も4割半ばほどいた。一方で男性は「自分の親」が約7割で、「配偶者の親」は2割弱であった（図6-3）。

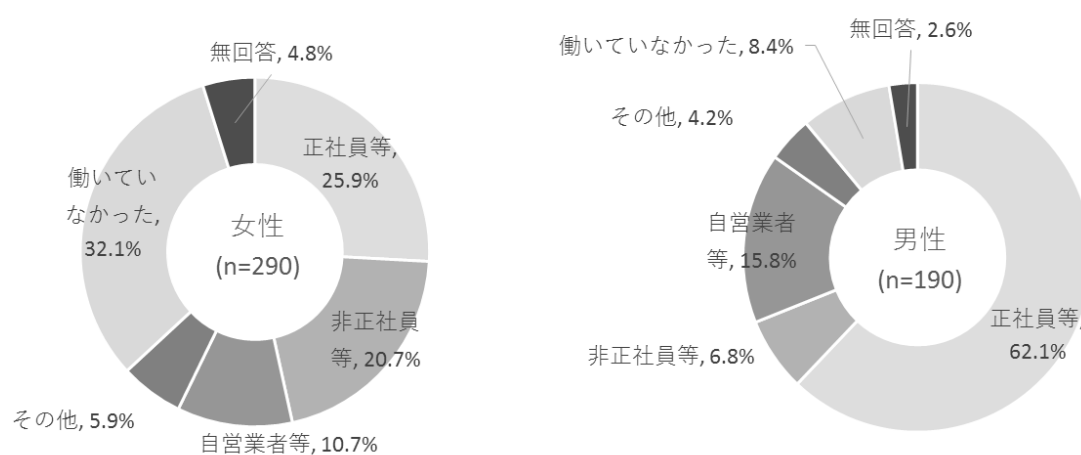
(図6-3) どなたの介護をしていたか (n=480)



6-3 介護当時の就労形態 (問8-2【単一回答】)

介護当時の就労形態は、女性は「働いていなかった」が最大で3割強を占め、「正社員等」、「非正社員等」と続いた。男性は「正社員等」が6割強で、「自営業者等」が1割半ばを占めていた(図6-4)。

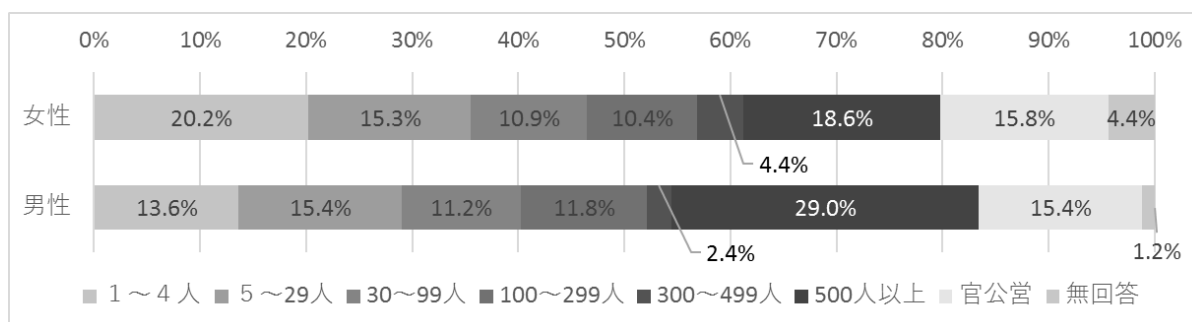
(図6-4) 介護当時の就労形態 (n=480)



6-4 介護当時の勤務先の、企業全体の従業員規模 (問8-2(2)【単一回答】)

介護当時の勤務先における企業全体の従業員規模は、女性は「1~4人」が最も多く、男性は「500人以上」が最も多かった(図6-5)。

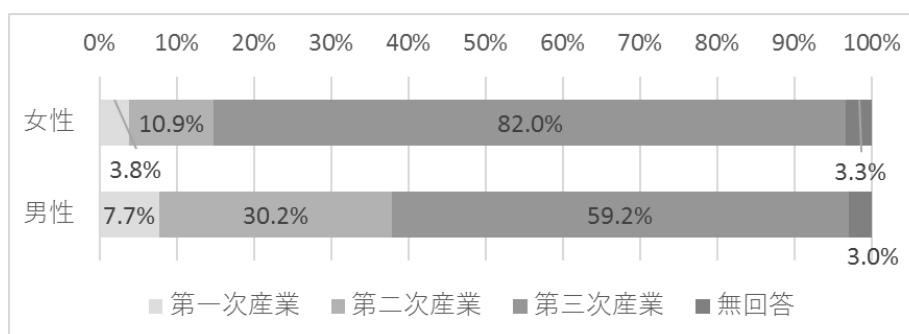
(図6-5) 介護当時の勤務先における企業全体の従業員規模 (n=352)



6-5 介護当時の勤務先の主な事業内容 (問8-2(3))【単一回答】

介護当時の勤務先の主な事業内容は、全体の傾向とほぼ同じであった(図6-6)。

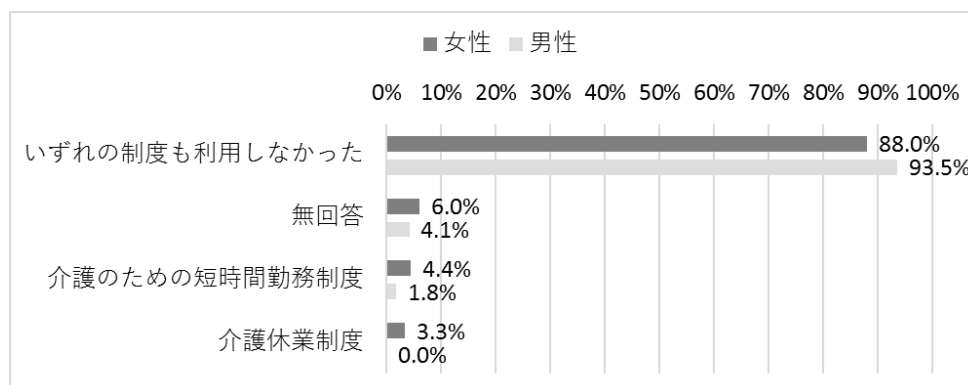
(図6-6) 介護当時の勤務先の主な事業内容 (n=352)



6-6 介護当時の勤務先での支援制度の利用経験 (問8-2(4))【複数回答】

家族の介護当時の勤務先での支援制度利用経験は、家族の介護を経験した女性の9割弱、男性の9割強が「いずれの制度も利用しなかった」と回答した。「介護のための短時間勤務制度」、「介護休業制度」の利用経験者は、男性ではほぼおらず、女性でも5%に満たなかった(図6-7)。

(図6-7) 介護当時の勤務先での支援制度の利用経験 (n=352)

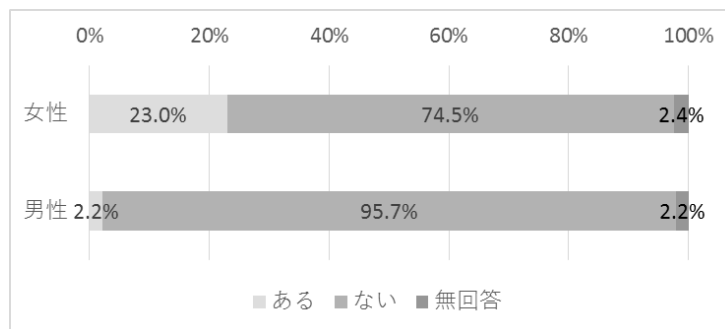


## 第7章 結婚・妊娠・出産・子育て・介護による離職経験とその後のキャリア

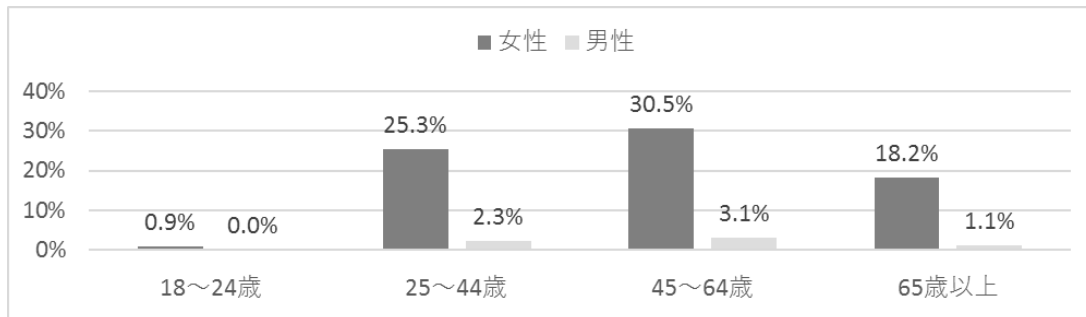
### 7-1 結婚等のライフイベントによる離職経験の有無（問9【単一回答】）

全員に結婚等のライフイベントによる離職経験の有無を尋ねた設問では、女性の2割強、男性の2%程度の人が「ある」と回答した（図7-1）。年齢階層別にみると、25～44歳女性の2割半ば、45～64歳女性の約3割、65歳以上女性の2割弱が、結婚等のライフイベントによる離職を経験していた（図7-2）。

（図7-1）結婚等のライフイベントによる離職経験の有無（n=1,804）



（図7-2）結婚等による離職経験者割合（n=1,770）

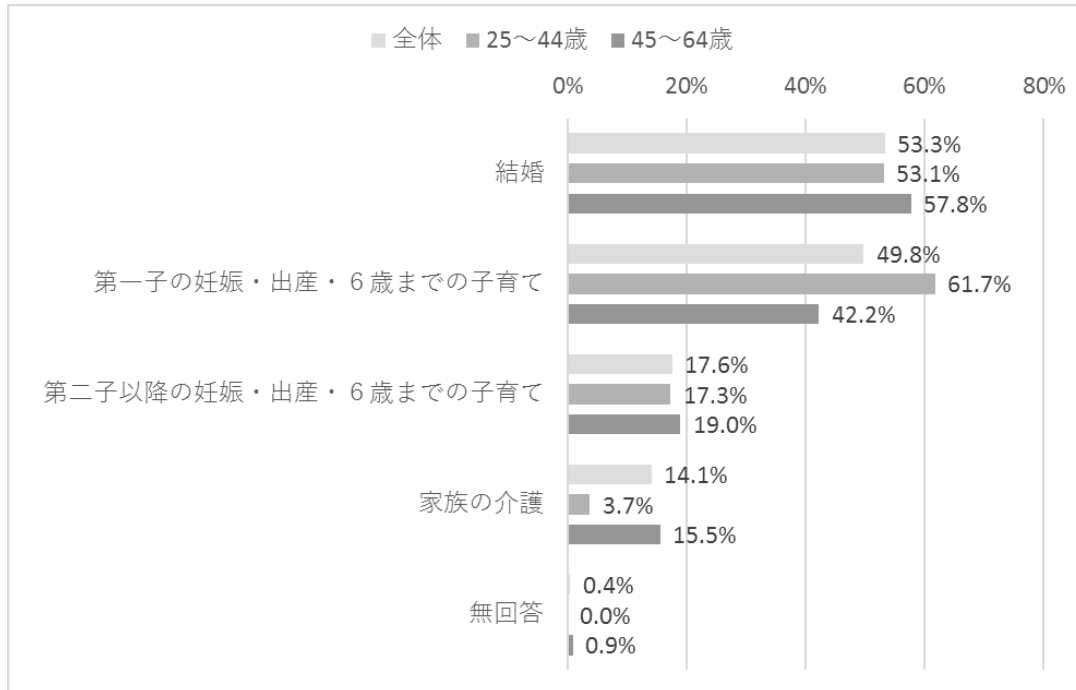


（注）無回答を除く有効回答に占める結婚等による離職経験が「ある」という回答の割合。

### 7-2 離職のきっかけとなったライフイベント（問9-1【複数回答】）

結婚等による離職を経験したと回答した男性は17人しかいなかったため、女性のみについてみる。離職のきっかけとなったライフイベントは、「結婚」が5割強、「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」が約5割、「第二子以降の妊娠・出産・6歳までの子育て」が2割弱、「介護」が1割半ばだった。45～64歳では「結婚」が最も多かったが、25～44歳では「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」が最も多かった（図7-3）。

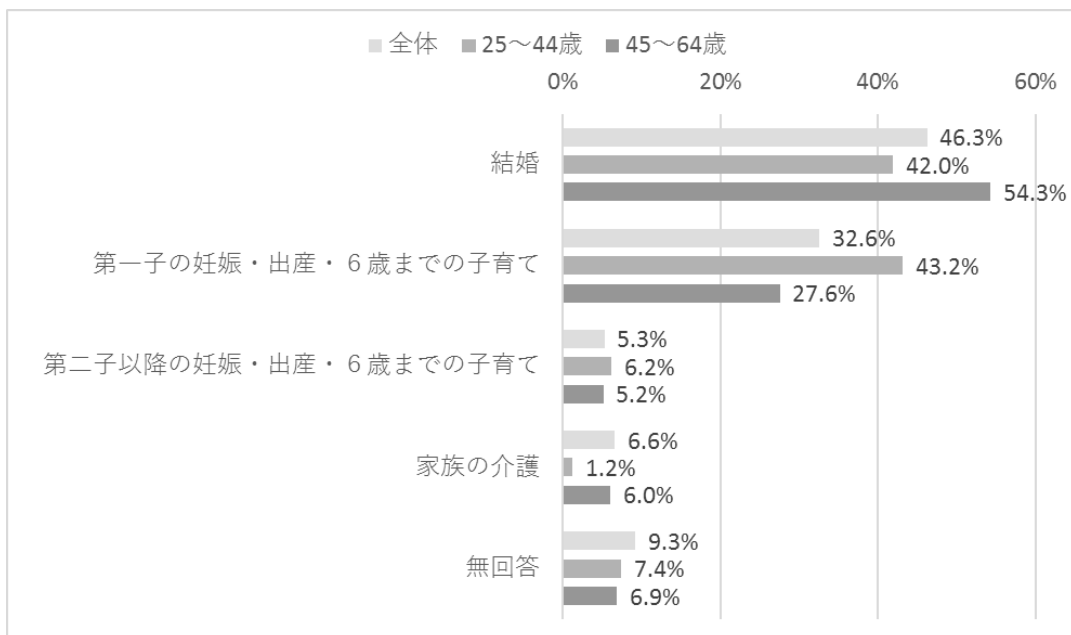
(図7-3) 離職のきっかけとなったライフイベント【複数回答】(女性、n=227)



7-3 最初に離職するきっかけとなったライフイベント (問9-2【単一回答】)

最初に離職するきっかけとなったライフイベントは、全体では5割弱が「結婚」、3割強が「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」だったが、25~44歳では「第一子の妊娠・出産・6歳までの子育て」と「結婚」がともに4割強を占めていた(図7-4)。

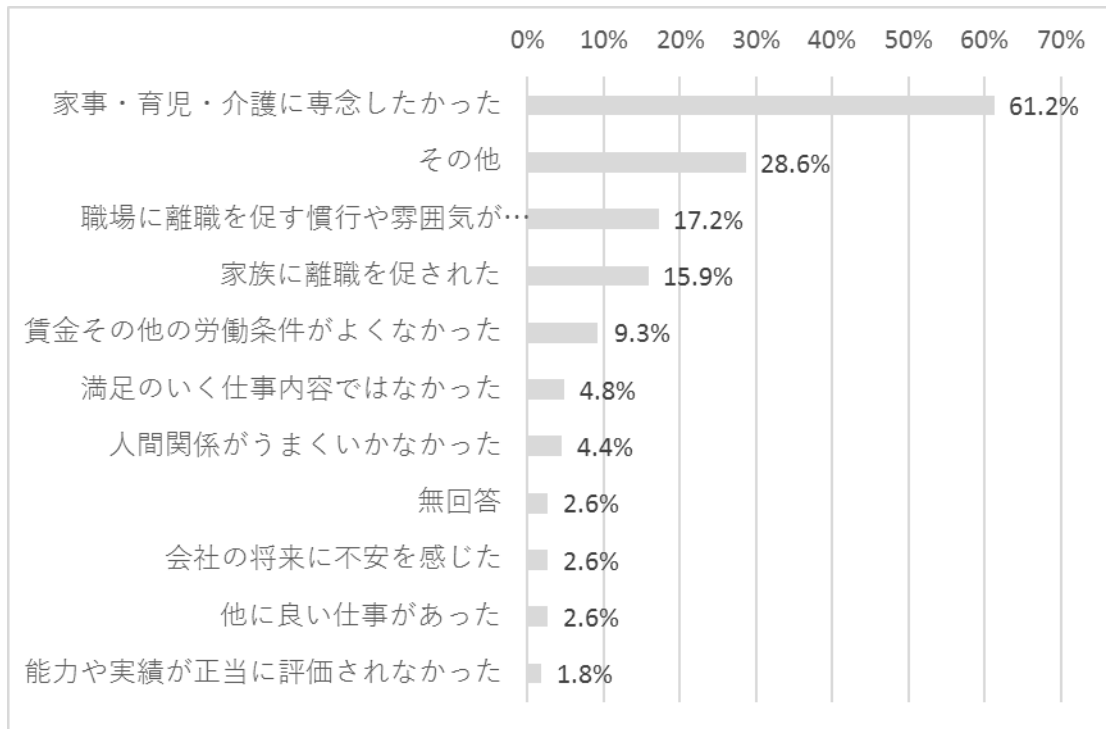
(図7-4) 最初に離職するきっかけとなったライフイベント【単一回答】(女性、n=227)



7-4 結婚等を機に離職した理由（問9-3【複数回答】、問9-4【単一回答】）

結婚等を機に離職した理由を複数回答で尋ねた質問の回答では、「家事・育児・介護に専念したかった」が最も多く、6割強の人が理由として選んだ。「その他」の約6割は「結婚等に伴う転勤・転居」だったので、「職場に離職を促す慣行や雰囲気があった」と「結婚等に伴う転勤・転居」がそれぞれ2割弱、「家族に離職を促された」が1割半ばであった（図7-5）。

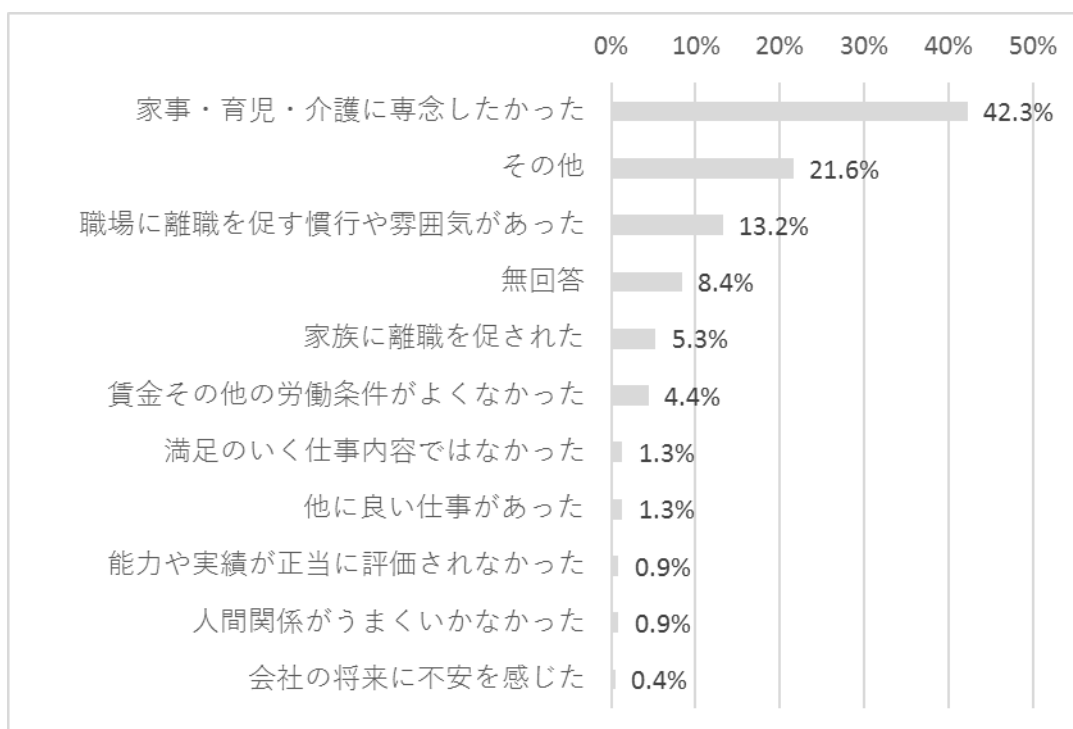
（図7-5）結婚等を機に離職した具体的な理由【複数回答】（女性、n=227）



結婚等を機に離職した最大の理由もやはり「家事・育児・介護に専念したかった」が最も多く4割強を占めたが、「その他」の約6割は「結婚等に伴う転勤・転居」だったことから、「職場に離職を促す慣行や雰囲気があった」または「結婚等に伴う転勤・転居」を選んだ人がそれぞれ1割半ばほどおり、「家族に離職を促された」を選んだ人と合計すると、3割強の女性が職場や家族側の理由によって結婚等を機に離職していた（図7-6）。



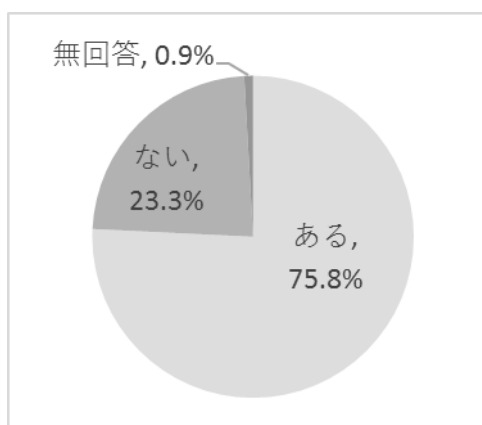
(図7-6) 結婚等を機に離職した最大の理由【単一回答】(女性、n=227)



7-5 結婚等による離職後の転職・再就職経験 (問10【単一回答】)

結婚等によって離職した人に、離職後の転職・再就職経験の有無を尋ねたところ、4人に3人は経験が「ある」と回答した(図7-7)。

(図7-7) 結婚等による離職後の転職・再就職経験の有無(女性、n=227)

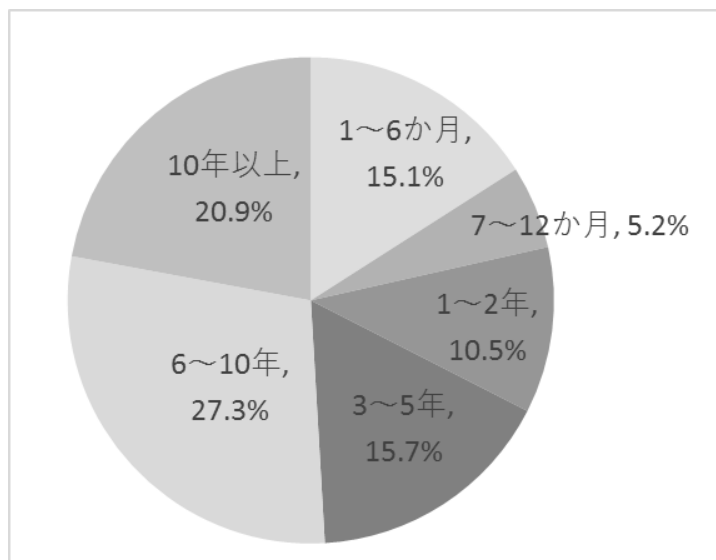


7-6 結婚等による離職から転職・再就職までの期間 (問10-1【単一回答】)

離職後の転職・再就職経験があると回答した人に、結婚等による離職から転職・再就職までの期間を尋ねたところ、約半数は5年以内に転職・再就職しており、残り半数は6年以上経ってか

ら転職・再就職していた（図7-8）。

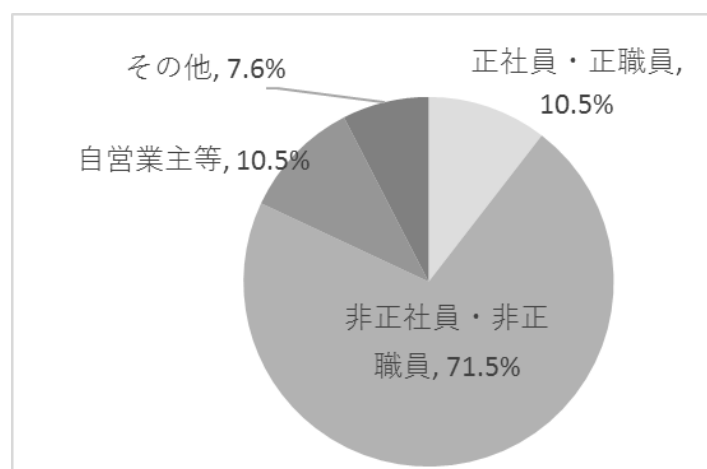
（図7-8）結婚等による離職から転職・再就職までの期間（女性、n=172）



7-7 結婚等による離職後に転職・再就職したときの就労形態（問10-2【単一回答】）

離職後の転職・再就職経験があると回答した人が、結婚等による離職後に転職・再就職したときの就労形態は、「非正社員・非正職員」が約7割であった。「その他」で自由記入した人の回答はすべて「非正社員・非正職員」に該当していたので、実際には約8割が「非正社員・非正職員」に、約1割は「正社員・正職員」に、約1割は「自営業主等」に転職・再就職していた（図7-9）。

（図7-9）結婚等による離職後に転職・再就職したときの就労形態（女性、n=172）

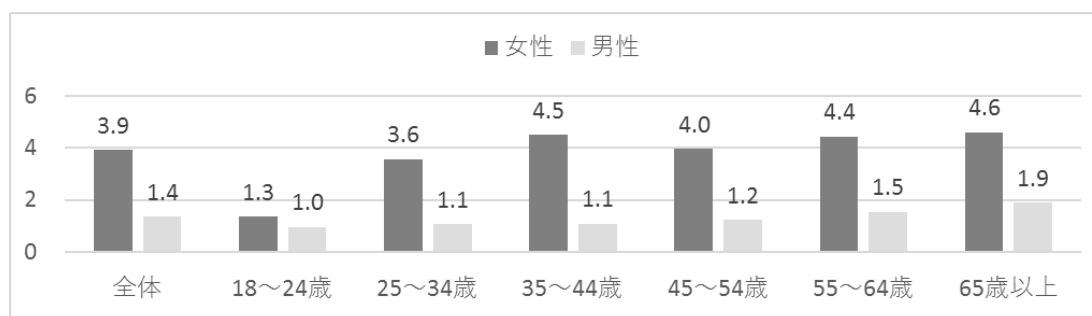


## 第8章 仕事と家庭生活のバランスや満足度

### 8-1 普段の日の家事関連時間（問11【数値回答】）

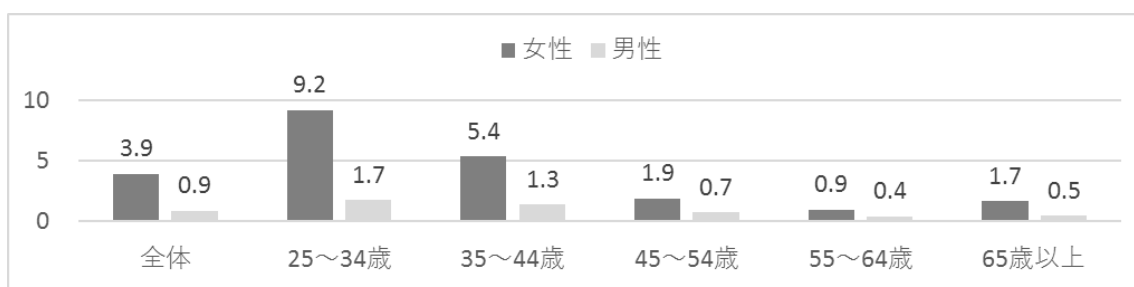
全員に普段の日の一日当たり家事時間を尋ねたところ、女性は約4時間、男性は約1時間半弱を家事に費やしていた。男女差が最も大きい年齢階層は35～44歳で、女性の一日当たり平均家事時間は男性よりも3時間以上長かった（図8-1）。

（図8-1）一日当たり平均家事時間（n=1,661）



子どもが1人以上いる有効回答者の一日当たり平均子育て時間は、女性は約4時間、男性は約1時間だった。男女差が最も大きい年齢階層は25～34歳で、女性の一日当たり平均子育て時間は男性よりも7時間以上長かった（図8-2）。

（図8-2）一日当たり平均子育て時間（n=763）

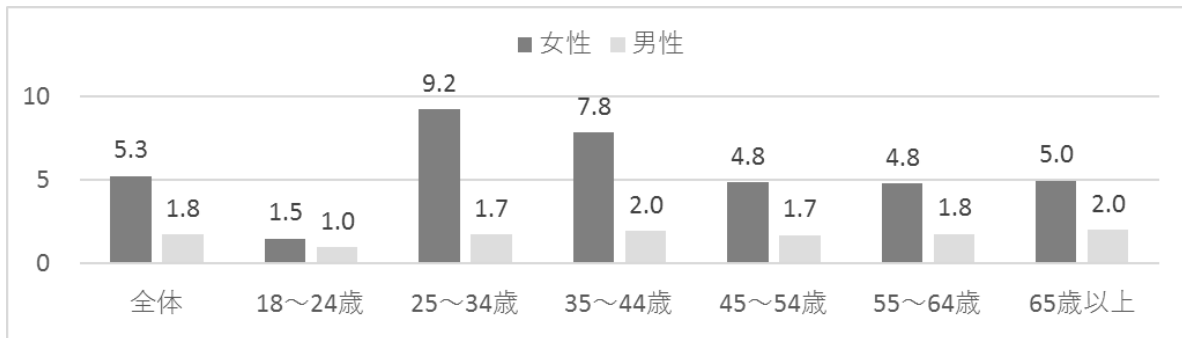


（注）子どもが1人以上いる有効回答者の一日当たり平均子育て時間。

家族の介護経験のある有効回答者の一日当たり平均介護時間は、女性は2時間弱、男性は1時間弱であった。標本サイズが小さいため、性別年齢階層別集計結果は省略する。

全員について、一日当たり家事時間、一日当たり育児時間、一日当たり介護時間の合計を「一日当たり家事関連時間」として平均値を計算したところ、女性は5時間半弱、男性は2時間弱だった。年齢階層別にみると25～34歳で男女の差が最も大きく、25～34歳の女性は同年代の男性よりも約7時間半、35～44歳の女性は同年代の男性よりも6時間近くも長く、家庭での家事・育児・介護を負担していた（図8-3）。

(図8-3) 一日当たり平均家事関連時間 (n=1,650)



(注) 一日当たり家事時間、一日当たり育児時間、一日当たり介護時間の合計の平均値。合計が24時間を超える回答を除いたため、一日当たり家事時間よりも標本サイズが小さい。

### 【コラム～本調査結果を政府統計調査の結果等と比べる際の注意点について②】

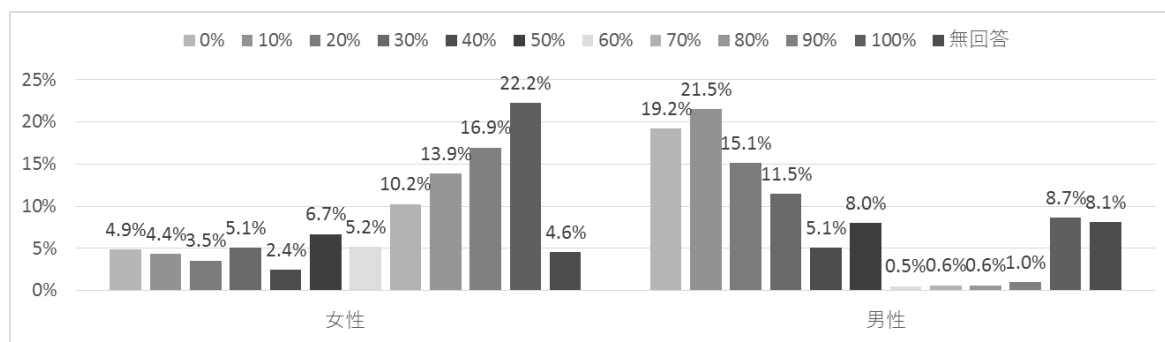
1-1でも述べたように、調査結果は調査方法や回収率によって大きく変わりうるため、本調査の結果を調査方法等が異なる他の調査結果と単純に比較することはできない。例えば、本調査結果によれば、末子6歳未満の有配偶男女の一日当たり平均家事関連時間は、女性11.8時間、男性2.5時間だった。一方で、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」によれば、6歳未満の子供がいる夫婦と子供の世帯の妻の一日当たり平均家事関連時間は、茨城県では6.4時間、全国では7.0時間であった。また、同じ世帯の夫の一日当たり平均家事関連時間は、茨城県では0.7時間、全国では1.1時間であった。すなわち、本調査に基づく末子6歳未満の有配偶男女の一日当たり平均家事関連時間は、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」に基づく末子6歳未満の夫婦のいる世帯の有配偶男女の一日当たり全国平均家事関連時間よりも女性は約5時間、男性は1時間以上長かった。

本調査の結果と、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」の結果が異なった主な理由は、調査方法の違いにあると考えられる。本調査は一日当たりの平均家事関連時間を自己申告してもらった形式で調査しているが、総務省統計局「平成28年社会生活基本調査」は、調査対象者が調査対象日(指定された2日間)に主にどのような活動をしていたかを15分刻みで申告させる形式で調査している。

### 8-2 家庭での家事・育児・介護分担度 (問12【単一回答】)

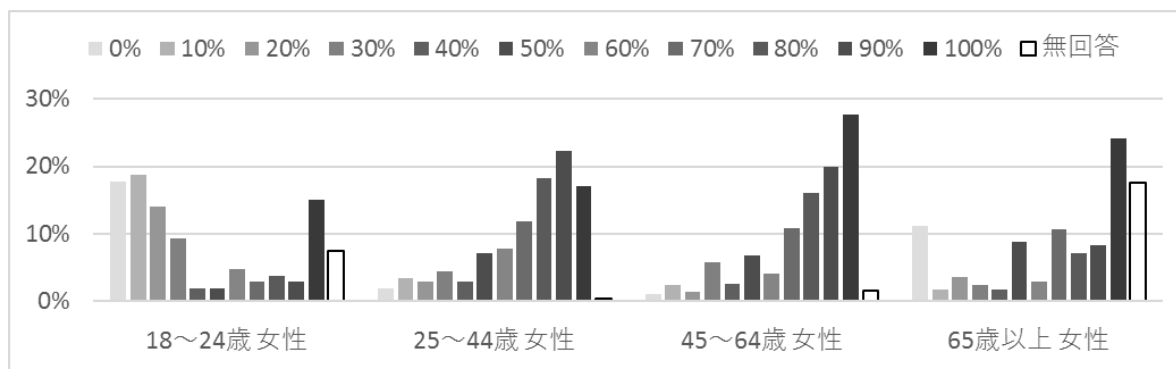
全員に家庭での家事・育児・介護分担度を尋ねたところ、女性は「90%」が最頻値で2割強、男性は「10%」が最頻値で、家事等の負担は男性ではなく女性に偏っていた(図8-4)。

(図8-4) 家庭での家事・育児・介護分担度 (n=1,772)

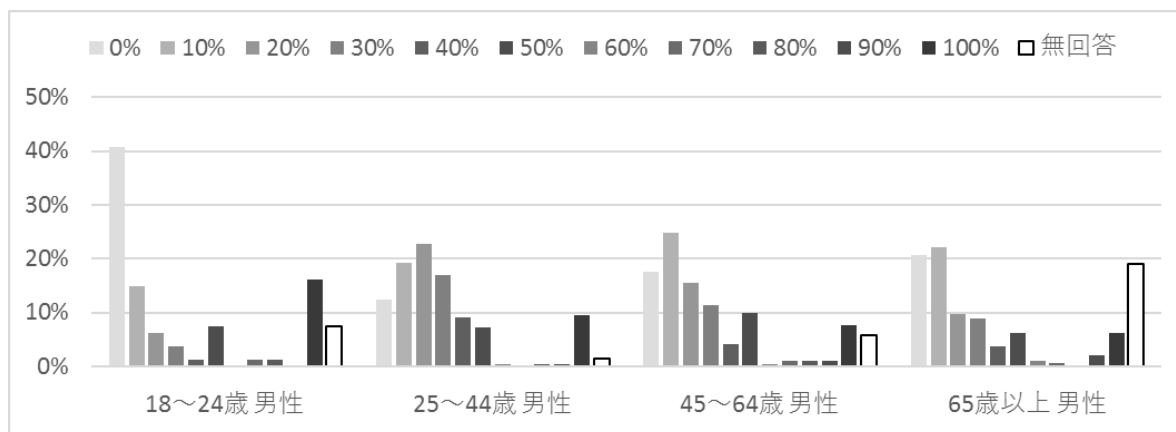


家庭での家事・育児・介護分担度を性別にみると、25歳以上の年齢階層では、どの年齢階層でも男女で対照的な分担度で、家事等の負担は男性ではなく女性に偏っていた(図8-5)(図8-6)。

(図8-5) 家庭での家事・育児・介護分担度 (女性、n=986)



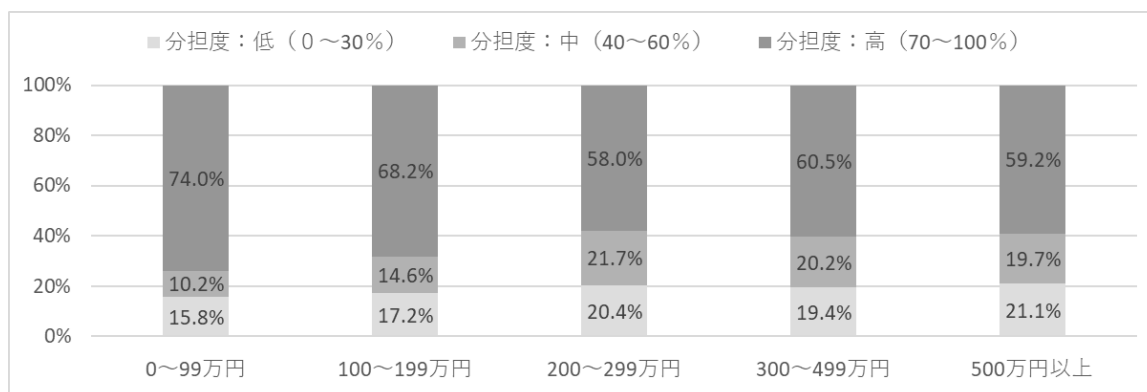
(図8-6) 家庭での家事・育児・介護分担度 (男性、n=786)



家庭での家事・育児・介護の分担度は、収入とどのような関係にあるのだろうか。収入との関係を把握しやすくするため、分担度0%から30%を「分担度：低」、分担度40%から60%を「分担度：中」、分担度70%から100%を「分担度：高」と定義して、収入との関係をみてみる。まず女性の場合、年収200万円未満の女性の方が年収200万円以上の女性よりも「分担度：高」の割

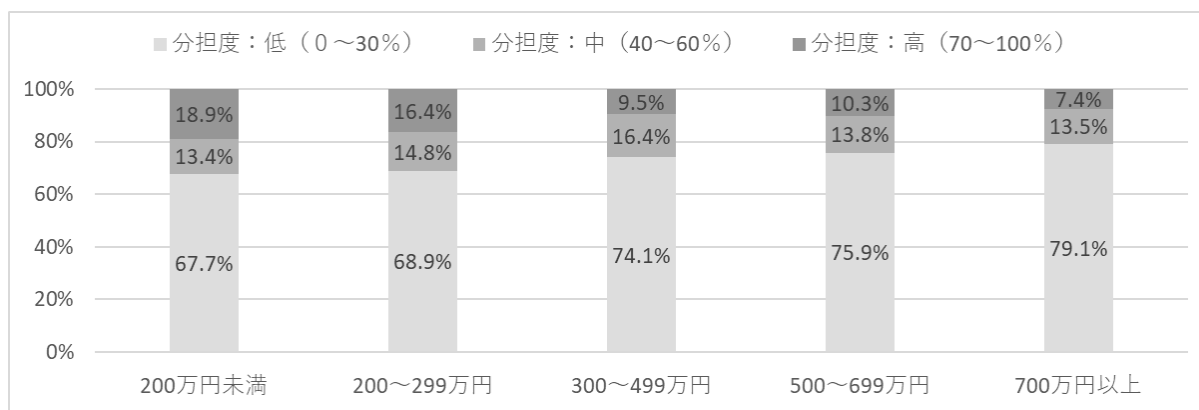
合が多いという傾向がみられた一方で、どの収入階層でも「分担度：高（70～100%）」が最も多く、約6～7割を占めていた（図8－7）。男性の場合、収入が多いほど「分担度：低（0～30%）」の割合が多いという関係がみられた一方で、どの収入階層でも「分担度：低（0～30%）」が最も多く、約7～8割を占めていた（図8－8）。つまり、家庭での家事・育児・介護の分担度は本人の収入と関連していたが、収入よりも男女差による影響の方が大きかった。

（図8－7）家庭での家事・育児・介護の分担度と昨年の収入との関係（女性、n=941）



（注）収入階層は各収入階層の標本サイズが100を上回るように区分した。

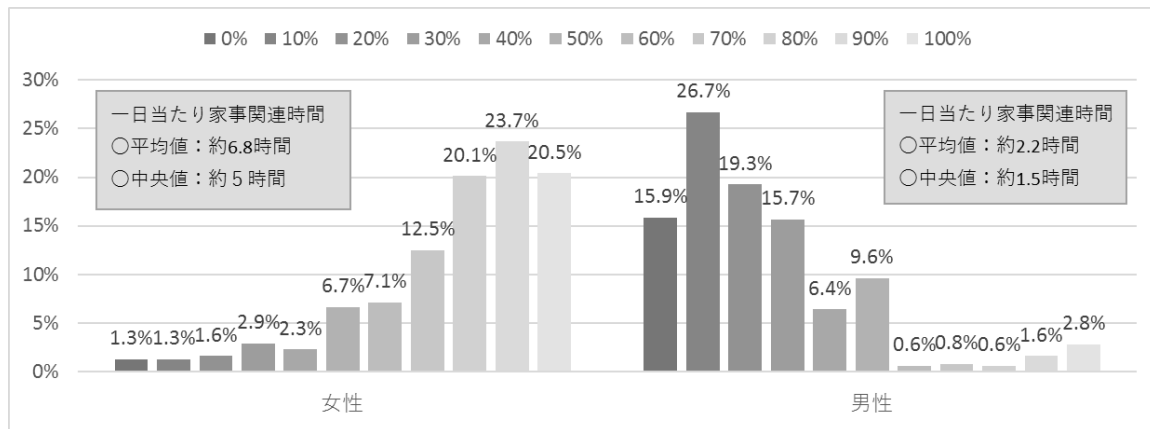
（図8－8）家庭での家事・育児・介護の分担度と昨年の収入との関係（男性、n=722）



（注）前掲図と同じ。

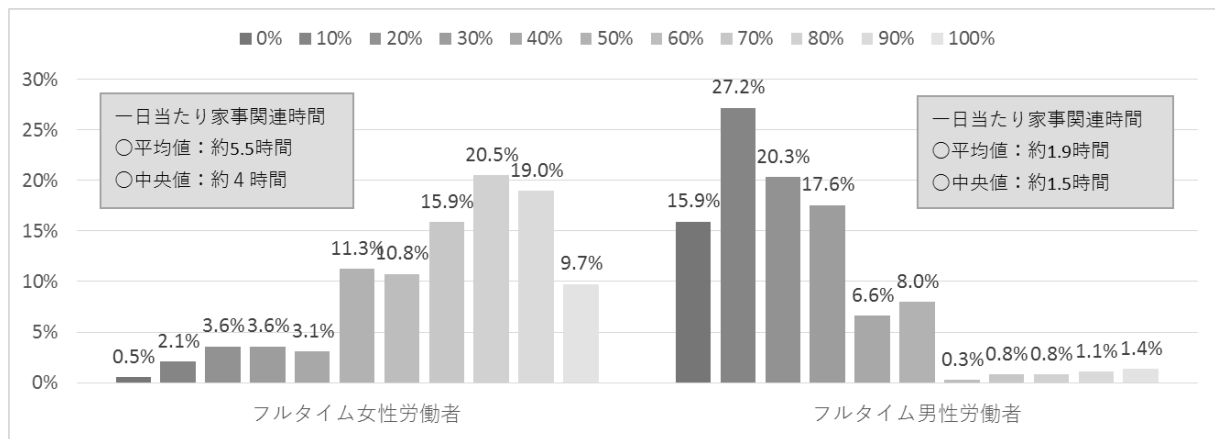
家族形態が家事・育児・介護分担度に与える影響を取り除くため、分析対象を有配偶男女に限定して男女差を比較すると、家庭での家事・育児・介護は、やはり男性ではなく女性が多くを分担しており、男女の一日当たり家事関連時間は統計的に有意な男女差があった（図8－9）。

(図8-9) 家庭での家事・育児・介護分担度の男女差—有配偶者 (n=1,114)



家庭での家事・育児・介護の分担度の男女差は、労働時間の男女差ゆえに生じているのだろうか。収入を得る仕事を12か月しており、かつ、一日の平均労働時間に一か月の労働日数を乗じた一か月当たり労働時間が150時間以上の人を「フルタイム労働者」と定義して、分析対象をフルタイムで働く有配偶男女にしぼって比較すると、フルタイムで働く女性の一日当たり家事関連時間は女性全体の平均値よりは少なく、家庭での分担度の最頻値も女性全体の場合よりは低かったが、フルタイム男性労働者と比べれば遥かに重い負担で、家庭での家事・育児・介護の分担度は全体でみた場合と同様に男女で対照的だった。(図8-10)。

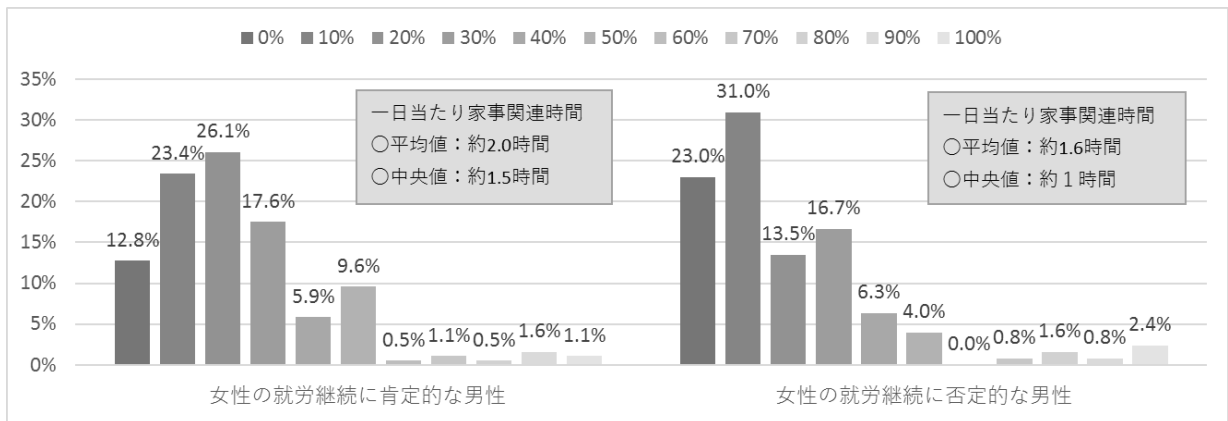
(図8-10) 家庭での家事・育児・介護分担度の男女差—有配偶フルタイム労働者 (n=559)



家庭での家事・育児・介護の分担度は、女性の社会進出に対する考え方と関係しているのだろうか。問17(1)の回答を用いて、「女性は子どもができて仕事も続ける方がよい」と回答した方を女性の継続就業に肯定的な人、「女性は仕事をしない方がよい」「女性は結婚するまで仕事をする方がよい」「女性は子供ができるまで仕事をする方がよい」「女性は子供ができたら仕事をやめ、大きくなったら再就職する方がよい」と回答した人を女性の継続就業に否定的な人と定義し、女性の社会進出に対する男女の考え方が、家庭での家事・育児・介護分担度や一日当たり家事関連時間にどのように影響するかを分析する。

図8-11をみると、女性の継続就業に肯定的な男性は、女性の継続就業に否定的な男性よりも家庭でより重い責任を担っているようにみえるが、一日当たり家事関連時間に統計的に有意な差はなかった(図8-11)。標本サイズが小さいので詳述しないが、女性の社会進出に対する女性の考え方も、その女性の家庭での家事・育児・介護分担度や一日当たり家事関連時間に影響していなかった。つまり、女性の継続就業に肯定的なフルタイムで働く有配偶男女の間でも、家事・育児・介護の負担は著しく女性に偏っていた。

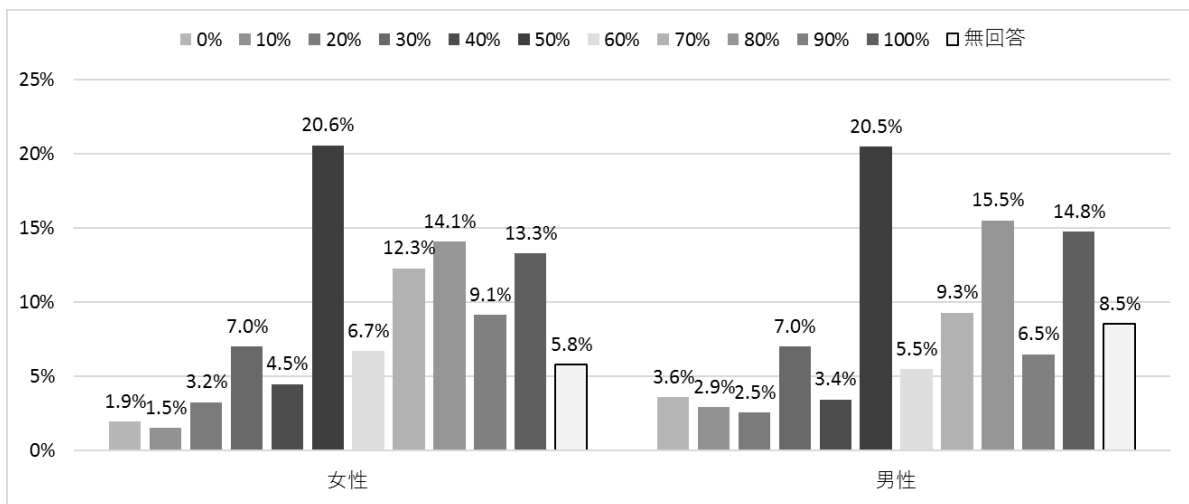
(図8-11) 女性の社会進出に対する考え方による家庭での家事・育児・介護分担度の違い  
—有配偶フルタイム男性 (n=314)



### 8-3 ワークライフバランスの満足度 (問13【単一回答】)

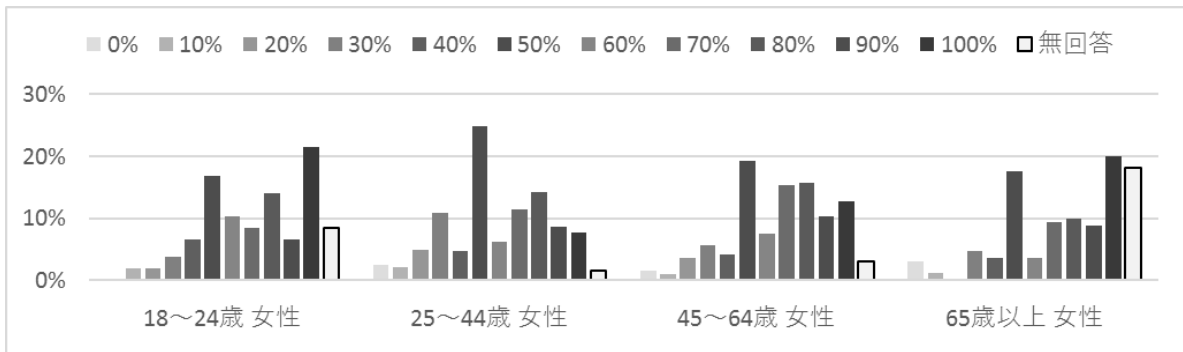
全員にワークライフバランスの満足度を尋ねたところ、女性と男性でかなり似通った分布を示した。量的尺度として扱い平均値を計算しても、統計的に有意な男女差はなかった(図8-12)(図8-13)(図8-14)。

(図8-12) ワークライフバランスの満足度 (n=1,772)

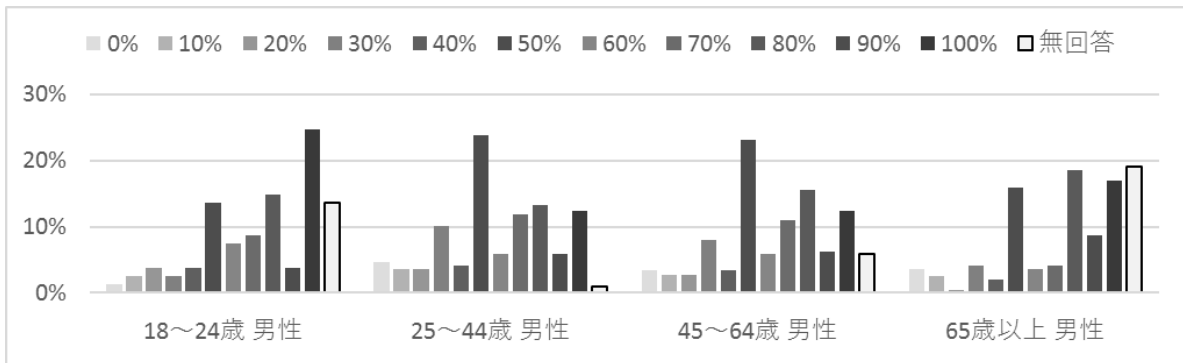




(図8-13) 年齢階層別のワークライフバランスの満足度 (女性、n=986)

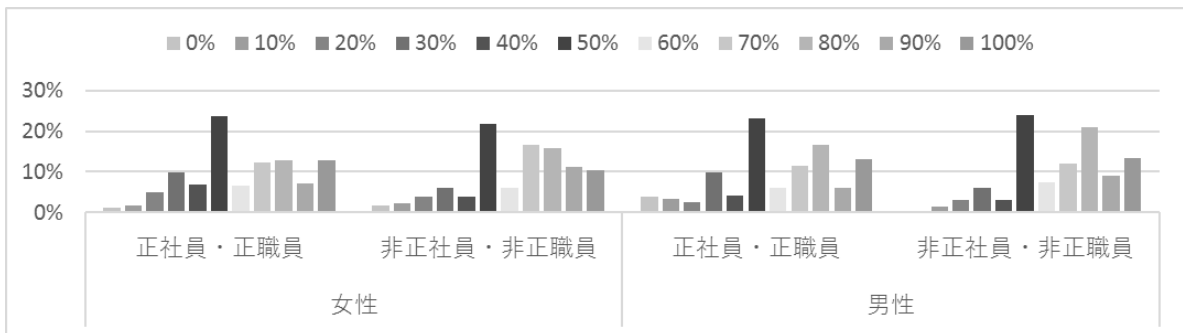


(図8-14) 年齢階層別のワークライフバランスの満足度 (男性、n=786)



雇用形態別のワークライフバランスの満足度について、正社員・正職員と非正社員・非正職員との間で比べると、男女共に正社員・正職員よりも非正社員・非正職員の方がワークライフバランスの満足度が高い傾向があった (図8-15)。

(図8-15) 雇用形態別のワークライフバランスの満足度 (n=1,041)

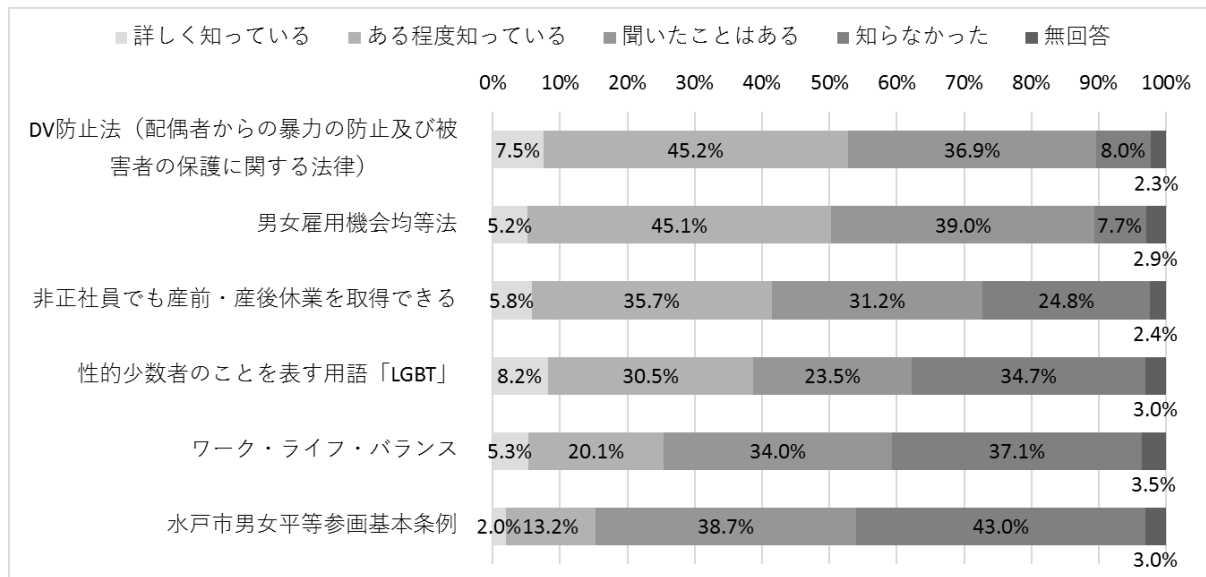


## 第9章 制度の知識や性別役割分担意識

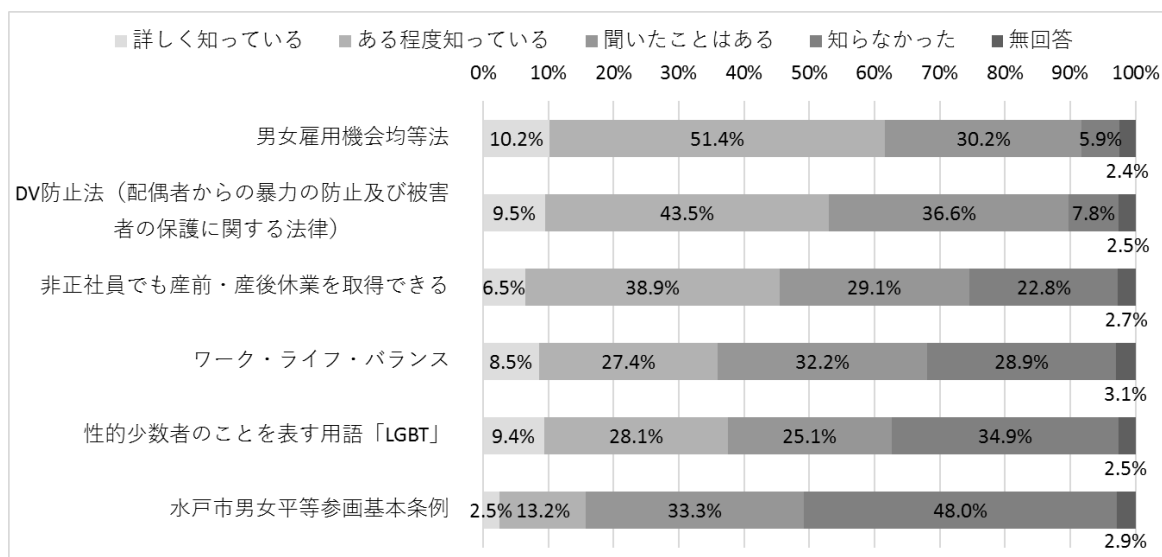
### 9-1 制度や用語をどのくらい知っているか（問14【単一回答】）

全員に男女平等や多様性に関わる制度や用語をどのくらい知っているか尋ねたところ、女性では「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した人が過半数を超えていたのは、「DV防止法」及び「男女雇用機会均等法」で、これらは「知らなかった」と回答した人が1割を切った。それらに続くのは順に「非正社員でも産前・産後休業を取得できる」、「LGBT」で、「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した人が4割前後いた。一方で、「ワークライフバランス」及び「水戸市男女平等参画基本条例」は、「知らなかった」と回答した人の方が「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した人よりも多かった（図9-1）。男性では、「詳しく知っている」または「ある程度知っている」と回答した人が最も多かったのは「男女雇用機会均等法」で、「DV防止法」がそれに続いた（図9-2）。

（図9-1）制度や用語をどのくらい知っているか（女性、n=986）



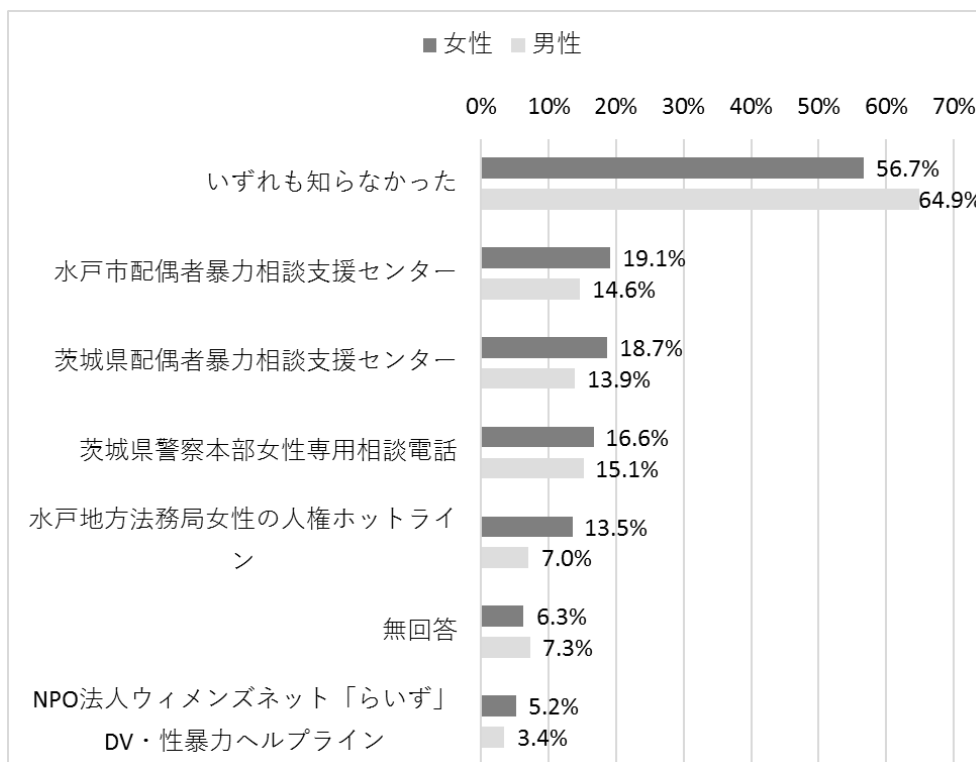
(図9-2) 制度や用語をどのくらい知っているか (男性、n=786)



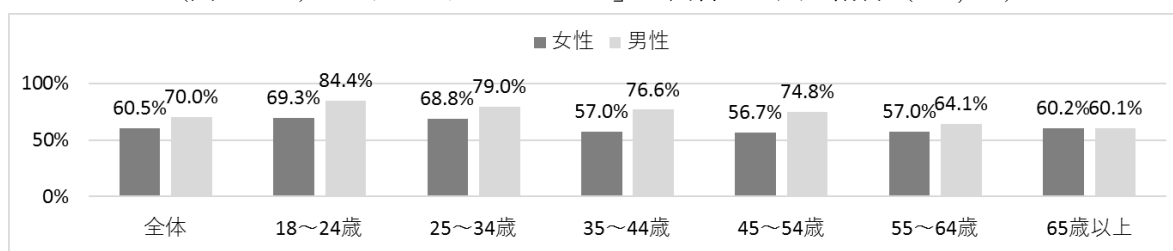
9-2 DV相談窓口の認知度 (問15【複数回答】)

全員にDV相談窓口の認知度を知っているか尋ねたところ、男女共に「いずれも知らなかった」という回答が最も多く過半数を占めていた(図9-3)。「65歳以上」の年齢階層以外は、女性の方が男性よりも「いずれも知らなかった」と回答した人の割合が少なかった(図9-4)。

(図9-3) DV相談窓口の認知度 (n=1,772)



(図9-4) 「いずれも知らなかった」と回答した人の割合 (n=1,770)

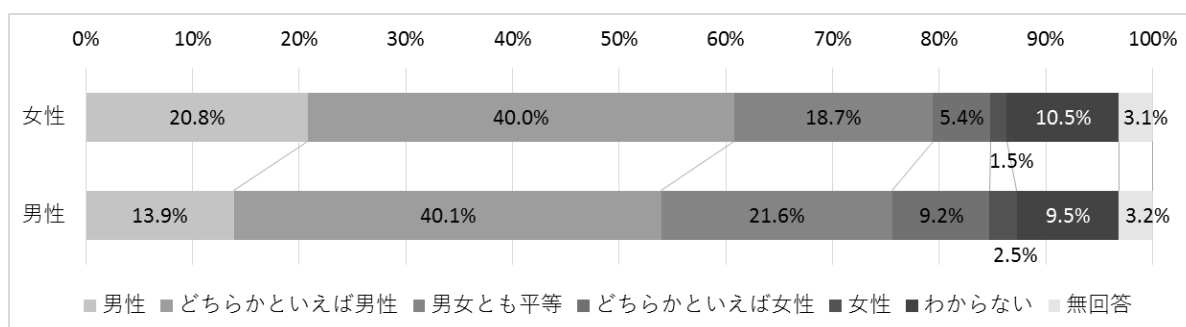


(注) 無回答を除く有効回答に占める「いずれも知らなかった」という回答の割合

### 9-3 男女の優遇度に関する認識 (問16【単一回答】)

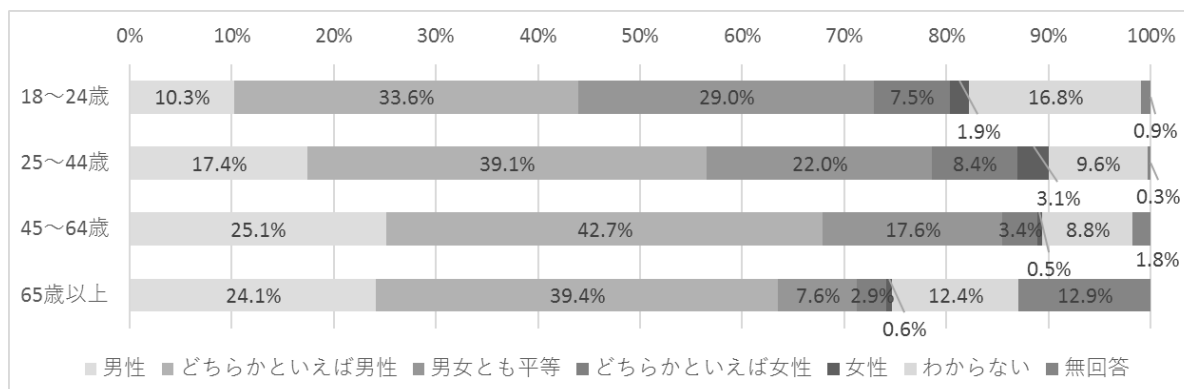
全員に一般的な職場における男女の優遇度に関する認識を尋ねたところ、職場における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性の2割弱、男性の2割強しかいなかった。男女共に過半数が「男性」または「どちらかといえば男性」と回答し、女性の方が男性よりも、男性が優遇されていると考えている人が多かった。「女性」または「どちらかといえば女性」と回答した人は、女性の1割弱、男性の1割強しかいなかった (図9-5)。

(図9-5) 職場における男女の優遇度に関する認識 (n=1,772)

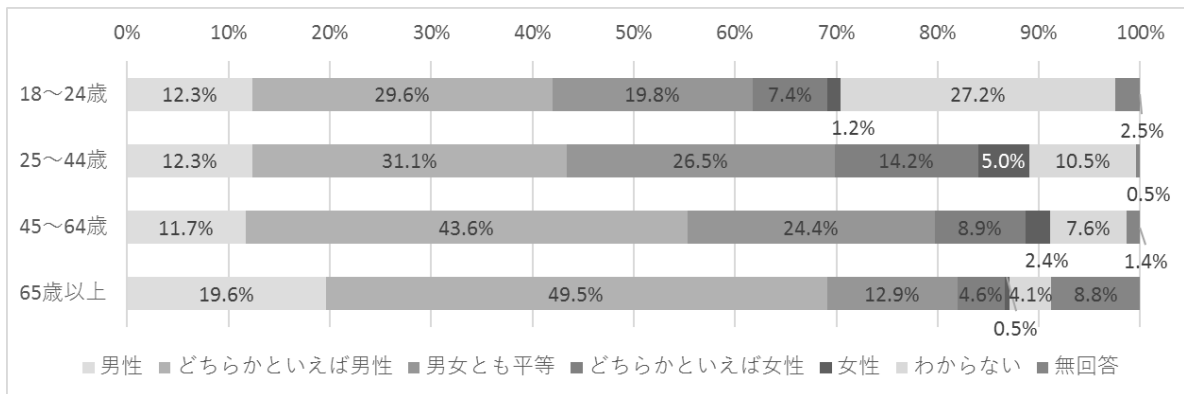


年齢階層別にみると、女性は若い世代ほど「男女とも平等」という回答の割合が多かった (図9-6)。男性は25歳以上では同様の傾向がみられた (図9-7)。

(図9-6) 職場における男女の優遇度に関する認識 (女性、n=986)

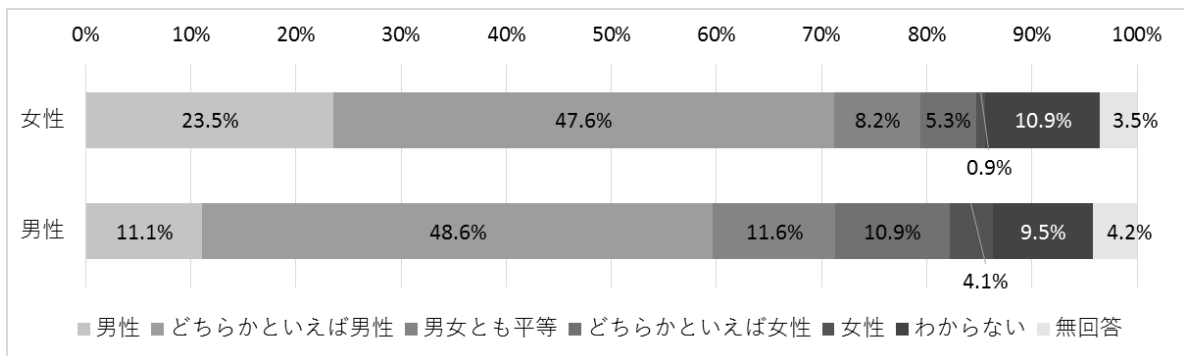


(図9-7) 職場における男女の優遇度に関する認識 (男性、n=786)

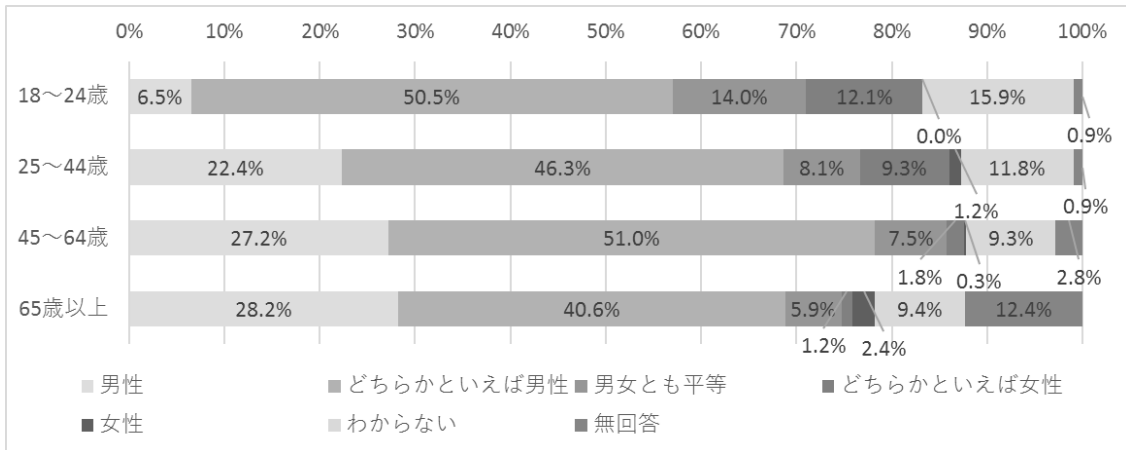


全員に社会での男女の優遇度に関する認識を尋ねたところ、社会全体における男女の優遇度が「男女とも平等」と回答した人は女性が1割弱、男性が1割強しかいなかった。男女共に、社会全体では「男性」または「どちらかといえば男性」が優遇されていると回答した人が過半数を大きく上回り、女性より男性の方が優遇されていると考えている人の割合は、職場よりも社会全体の方が多かった(図9-8)。男女で比べると、職場での男女優遇度に関する認識の場合と同様に、女性の方が男性よりも「男性」または「どちらかといえば男性」という回答の割合が多かった。年齢階層別にみると、職場における男女の優遇度に関する認識の場合と同様に、男女共に若い世代ほど「男女とも平等」という回答の割合が多い傾向がみられた(図9-9)(図9-10)。

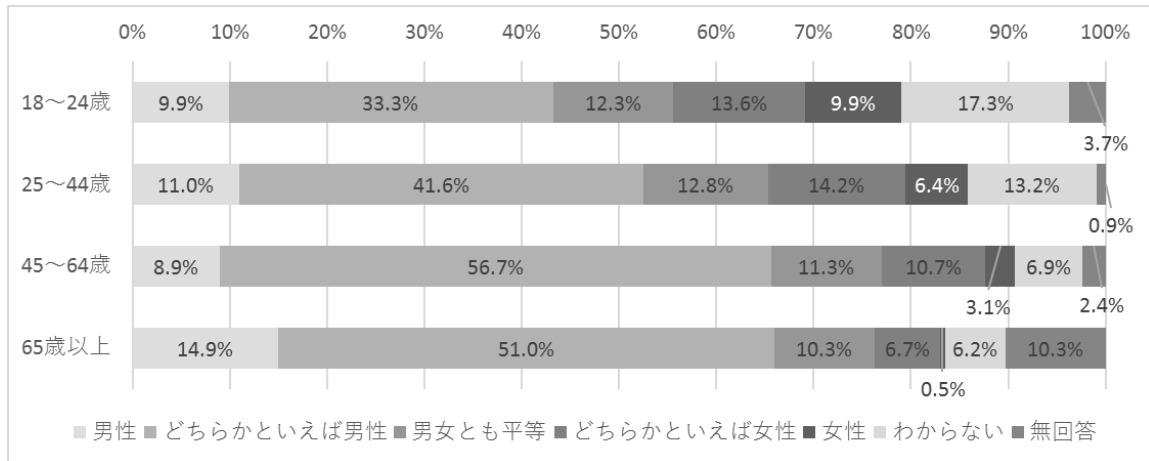
(図9-8) 社会全体における男女の優遇度に関する認識 (n=1,772)



(図9-9) 社会における男女の優遇度に関する認識 (女性、n=986)



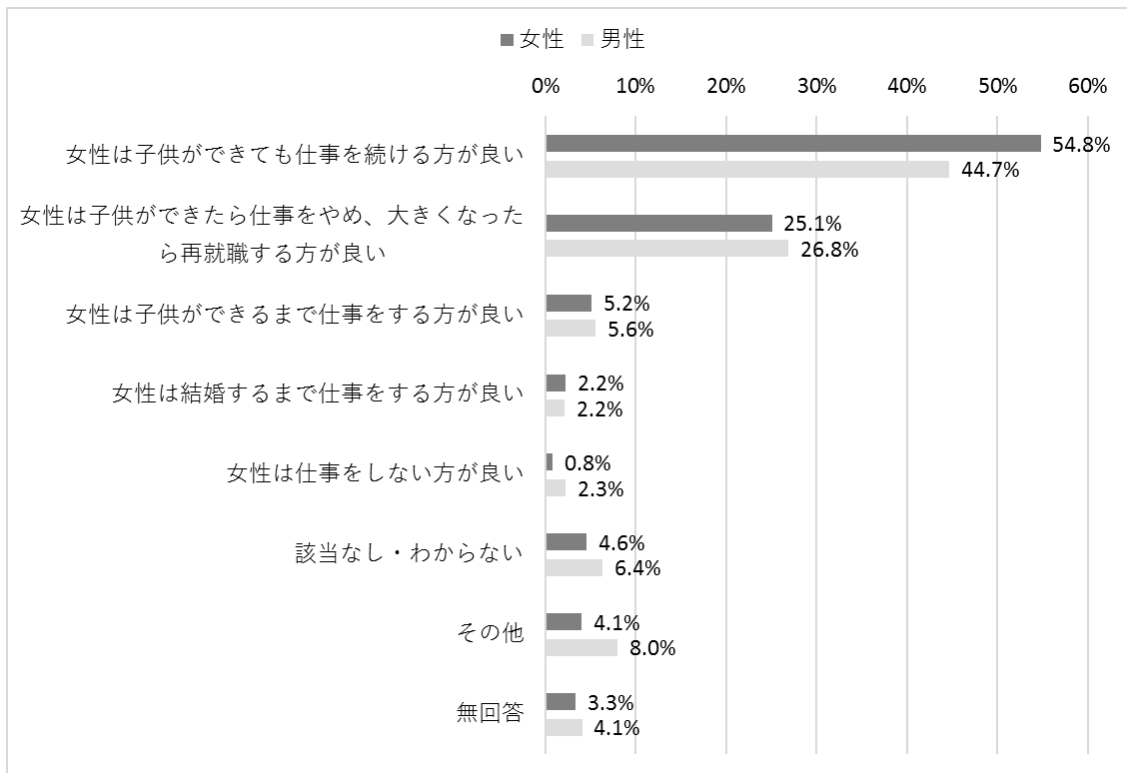
(図9-10) 社会における男女の優遇度に関する認識 (男性、n=786)



#### 9-4 女性の社会進出に関する考え方 (問17【単一回答】)

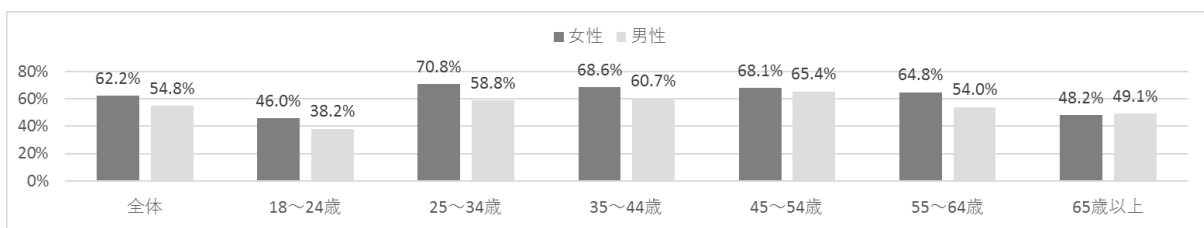
全員に女性の社会進出に関する考え方を尋ねたところ、男女共に「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と回答した人が最も多かったが男女差があり、女性は5割半ば、男性は4割半ばだった。次に多かったのは「女性は子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再就職する方が良い」で、男女共に4人に1人ほどいた(図9-11)。

(図9-11) 現時点における、女性の社会進出に関する考え方 (n=1,772)



年齢階層別にみると、18～24歳と65歳以上で、「女性は子供ができてもしっかり仕事をする方が良い」と考える人の割合が男女共に5割を下回った。同割合が最も少なかったのは18～24歳だった(図9-12)。

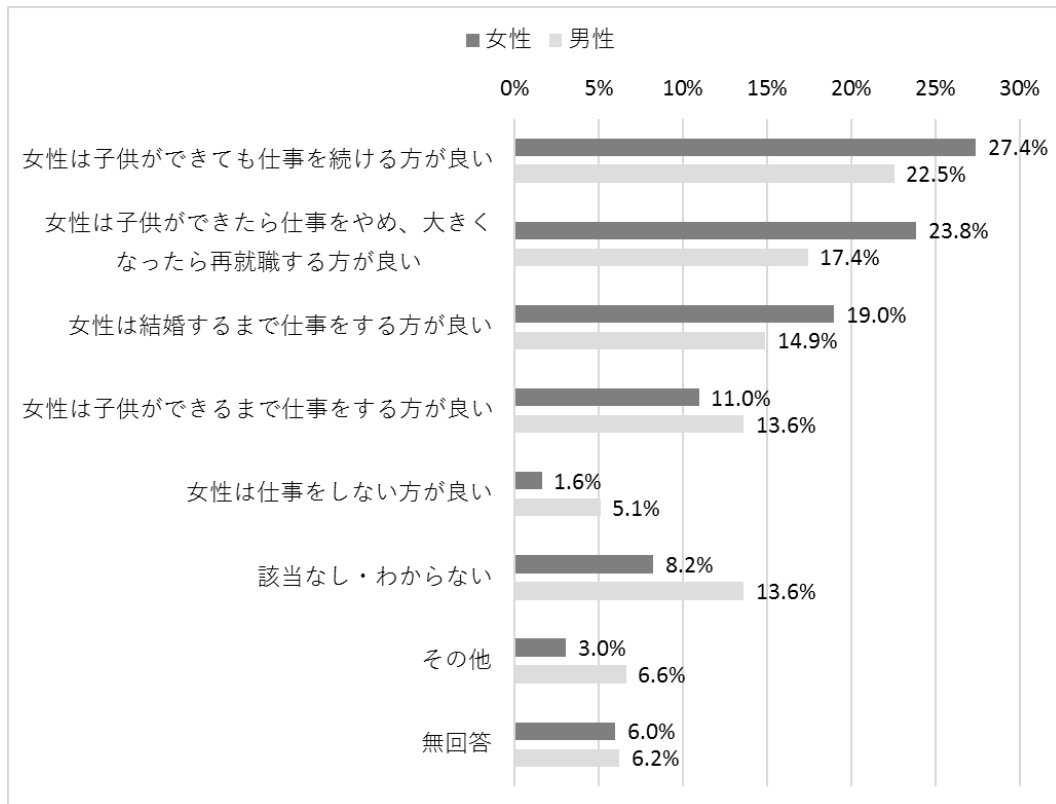
(図9-12) 現時点で「女性は子供ができてもしっかり仕事をする方が良い」と考える人の性別年齢階層別割合 (n=1,772)



(注) 「その他」「該当なし・わからない」を除いた有効回答に占める「女性は子供ができてもしっかり仕事をする方が良い」という回答の割合

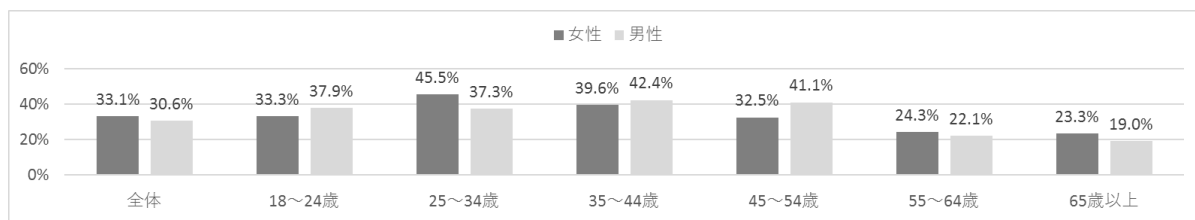
18～24歳という若い世代で女性の就労継続に肯定的な人の割合が少ないという事実は、学卒直後における女性の社会進出に関する考え方からも確認できる。全員に学卒直後における女性の社会進出に関する考え方を選んでもらったところ、「女性は子供ができてもしっかり仕事をする方が良い」と回答した人は女性の3割弱、男性の2割強しかいなかった(図9-13)。

(図9-13) 学卒直後における女性の社会進出に関する考え方 (n=1,772)



学卒直後における女性の社会進出に関する考え方を年齢階層別にみたのが図9-14である。男女共に、学卒直後の時点で女性の継続就業に肯定的だった人は、「65歳以上」が最も少なく、「55～64歳」が次に低かった。

(図9-14) 学卒直後の時点で「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と考えていた人の割合 (n=1,772)

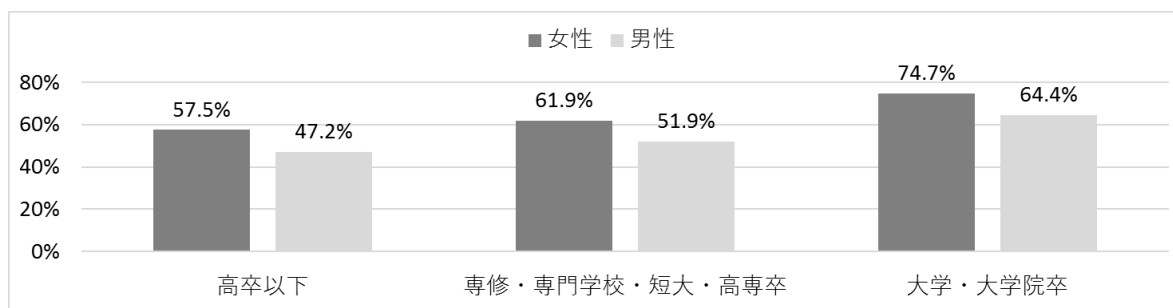


(注) 「その他」「該当なし・わからない」を除いた有効回答に占める「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」という回答者の割合。

学歴別にみると、男女共に最終学歴が高いほど現時点でも学卒時点でも「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と考える人の割合が高く、どの学歴でも学卒時点よりも現時点の方が「女性は子供ができて仕事も続ける方が良い」と考える人の割合が多かった(図9-15)(図9-16)。

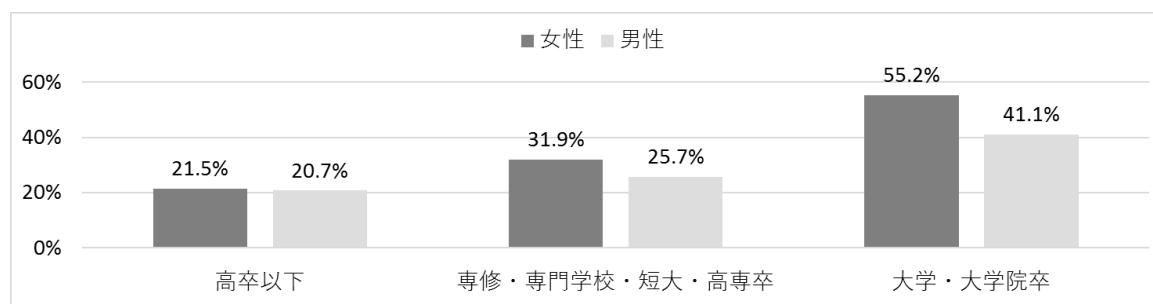


(図9-15) 現時点で「女性は子供ができてもしっかり仕事の方が良い」と考える人の  
学歴別割合 (n=1,772)



(注) 前掲図と同じ。

(図9-16) 学卒時点で「女性は子供ができてもしっかり仕事の方が良い」と考えていた人の  
学歴別割合 (n=1,772)



(注) 前掲図と同じ。

女性の社会進出に関する考え方と働き方の関係を見るため、問17(1)の回答を用いて、「女性は子どもができてもしっかり仕事の方がよい」と回答した人を「女性の継続就業に肯定的な人」とし、「女性は仕事をしない方がよい」、「女性は結婚するまで仕事をする方がよい」、「女性は子供ができるまで仕事をする方がよい」または「女性は子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再就職する方がよい」と回答した人を「女性の継続就業に否定的な人」と定義して、女性の社会進出に対する男女の考え方が雇用形態に与える影響を分析する。

図9-17に、女性の社会進出に対する女性自身の考え方と、その女性の雇用形態との関係を示した。女性の継続就業に肯定的な女性は、女性の継続就業に否定的な女性よりも家庭外で収入のある仕事をしており、非正社員等よりも正社員等の方が多い。

(図9-17) 女性の社会進出に対する考え方と雇用形態との関係—女性 (n=868)

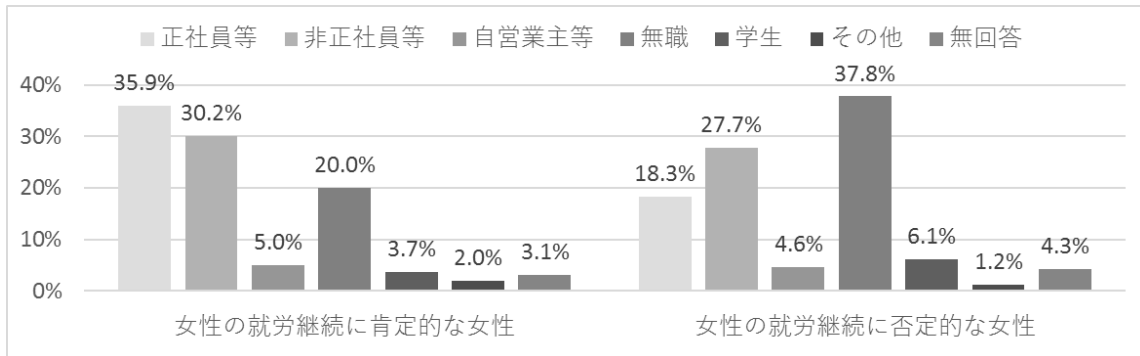
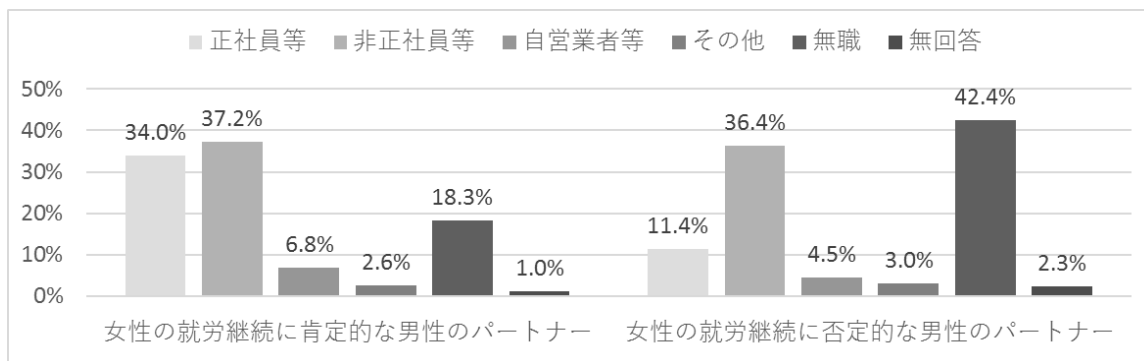


図9-18には、分析対象を有配偶フルタイム男性労働者に絞って有配偶状態及び労働時間による影響を取り除いた上で、女性の社会進出に対する男性の考え方と、その男性のパートナーの雇用形態との関係について分析した結果を示した。女性の継続就業に否定的な有配偶フルタイム男性労働者の場合、パートナーの4割強は収入のある仕事をしておらず、働いていても非正社員等で働く人が正社員等で働く人の3倍以上であった。それに対して、女性の継続就業に肯定的なフルタイム男性労働者の場合、パートナーの約8割が働いていて、その約4割は正社員等であった。

(図9-18) 女性の社会進出に対する考え方と雇用形態との関係—有配偶フルタイム男性 (n=323)

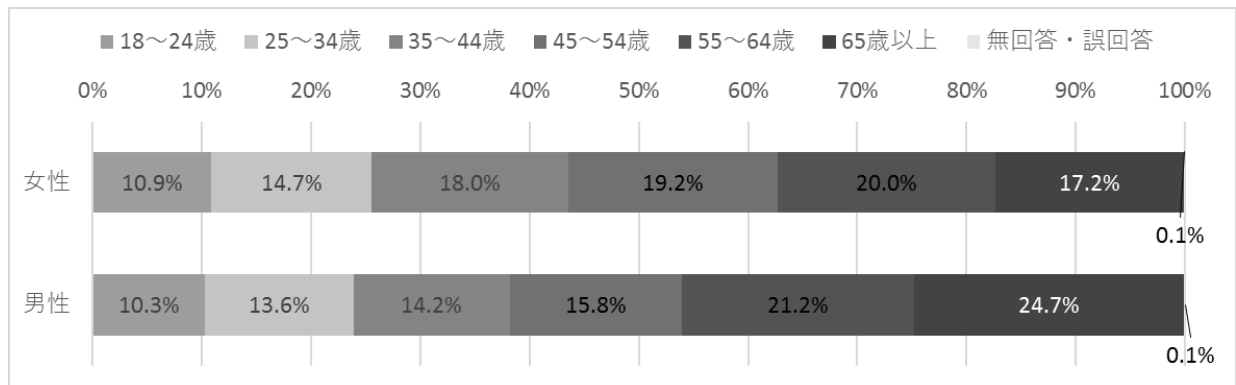


## 第10章 回答者の学歴、年収、家族など

### 10-1 性別（問18【単一回答】）

回答者の性別の年齢階層6区分別構成比をみると、女性は「55～64歳」、男性は「65歳以上」の構成比が最も多かった。18歳から54歳までの年齢階層の構成比は女性の方が男性よりも多く、55歳以上の年齢階層の構成比は男性の方が女性よりも多かった（図10-1）。

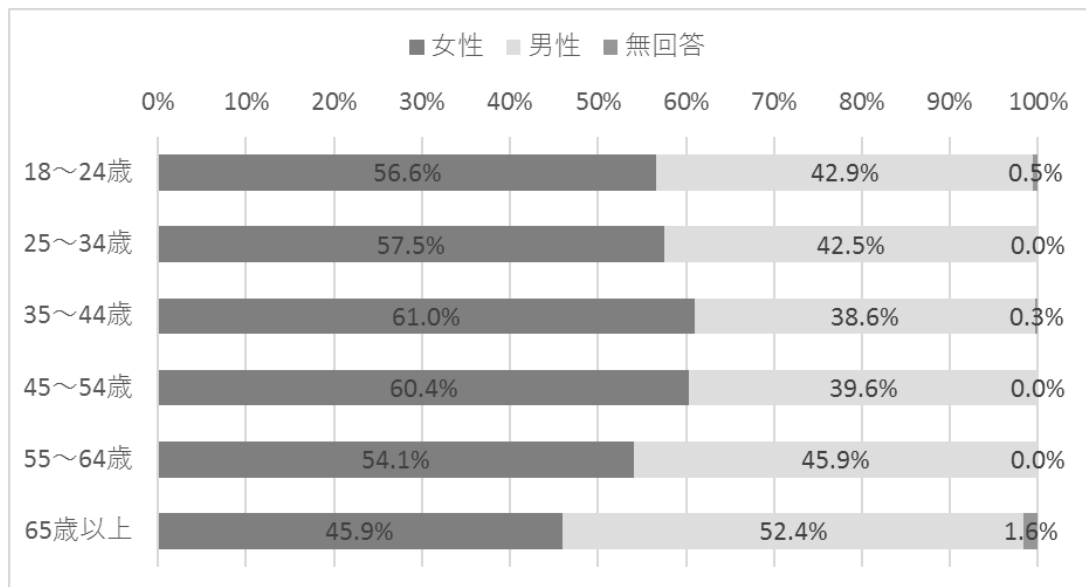
（図10-1）性別年齢階層4区分別構成比（n=1,772）



### 10-2 年齢（問19【単一回答】）

回答者の年齢階層6区分別の性別構成比をみると、65歳以上のみ男性の方が多く、その他の年齢階層は女性の方が多かった（図10-2）。

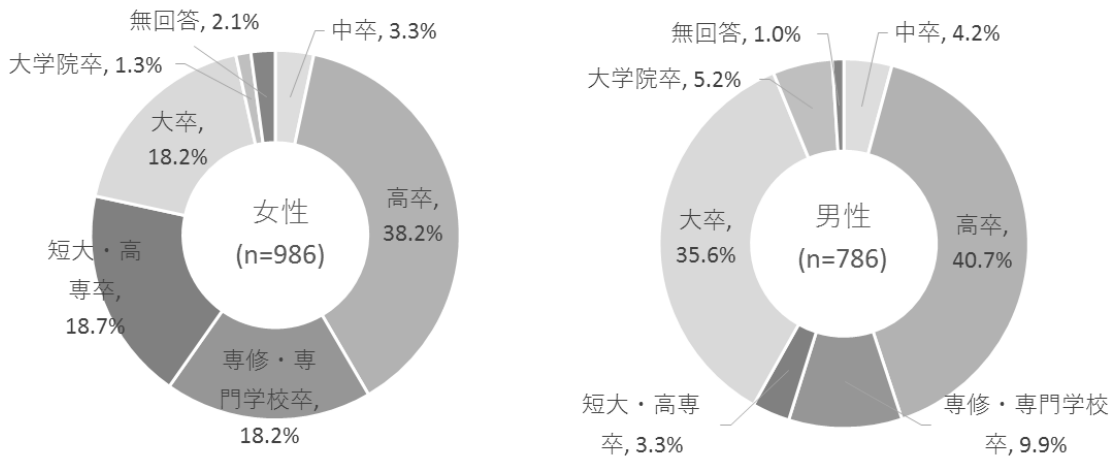
（図10-2）年齢階層6区分別の性別構成比（n=1,772）



10-3 卒業した学校（問20【複数回答】）

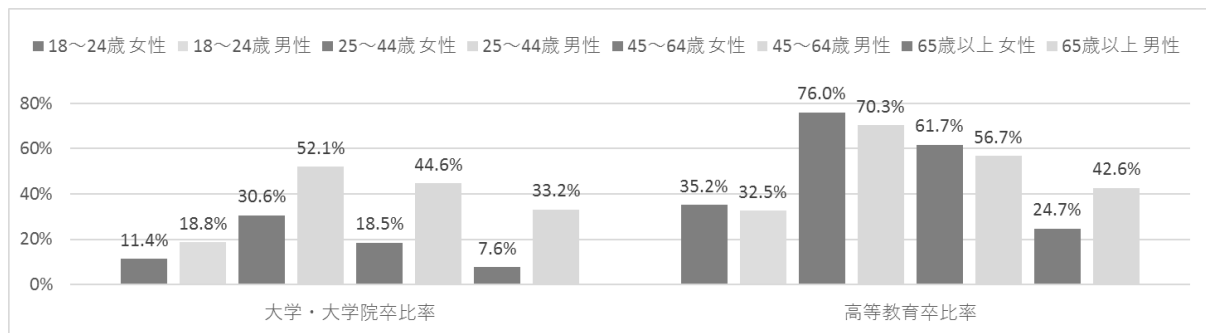
全員に卒業した学校をすべて選んでもらい、各自の最終学歴を求めて構成比を計算したところ、女性は「高卒」が最も多く約4割を占め、「専修・専門学校卒」、「短大・高専卒」、「大卒」がそれぞれ2割弱であった。男性は「大卒」と「大学院卒」の合計と「高卒」がほぼ同じで、それぞれ約4割を占めていた（図10-3）。

（図10-3）性別最終学歴構成比（n=1,772）



性別年齢階層4区分別に大卒比率及び高等教育卒比率をみると、男女共に若い世代ほど高学歴化していることと、若い世代ほど大卒比率及び高等教育卒比率の男女差が縮まっていることが分かる。ただし、女性は大学・大学院よりも専修・専門学校や短大・高専に進学する人の方が多く、男性は専修・専門学校や短大・高専よりも大学・大学院に進学する人の方が多いという男女差は、18～24歳の年齢階層でもみられた（図10-4）。

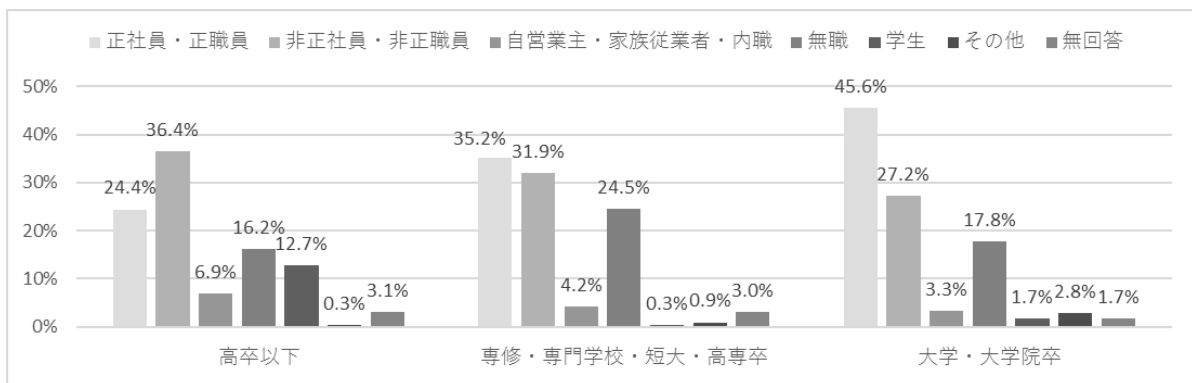
（図10-4）性別大学・大学院卒比率、高等教育卒比率（n=1,772）



（注）文部科学省の分類では一年制の専門学校は高等教育に含まれないが、本調査では専門学校の種類を尋ねていないため、「専修・専門学校卒」、「短大・高専卒」、「大卒」及び「大学院卒」を高等教育卒とみなした。

18歳から64歳までの女性の学歴別雇用形態をみると、「高卒以下」では「非正社員・非正職員」が4割弱で最も多く、「正社員・正職員」は2割半ばに留まった。「専修・専門学校・短大・高専卒」及び「大学・大学院卒」では「正社員・正職員」が最も多かったが、「専修・専門学校・短大・高専卒」では「正社員・正職員」と「非正社員・非正職員」の割合が拮抗していた。他方で「大学・大学院卒」では5割近くが「正社員・正職員」で、「非正社員・非正職員」は3割弱に留まった。「無職」が最も多いのは「専修・専門学校・短大・高専卒」で2割を超えており、「高卒以下」及び「大学・大学院卒」では2割弱であった（図10-5）。

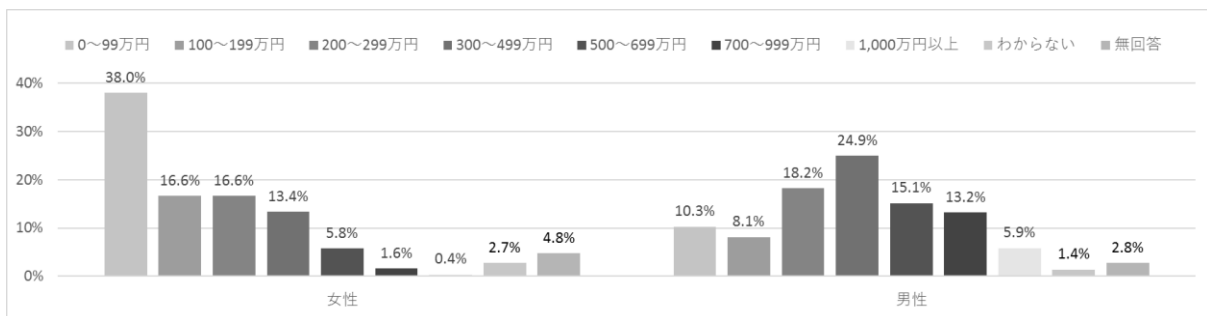
（図10-5）学歴別雇用形態（女性、n=806）



#### 10-4 昨年の収入（問21【単一回答】）

全員に昨年の収入を尋ねたところ、女性は「0～99万円」が最も多く約4割で、「100～199万円」と「200～299万円」がほぼ同じ割合で合わせて約3割であった。他方で男性は「300～499万円」が最も多く2割半ば、次は「200～299万円」で2割弱、年収200万円未満の人も2割弱いた。他方で年収500万円以上の人も3割を超えていた（図10-6）。

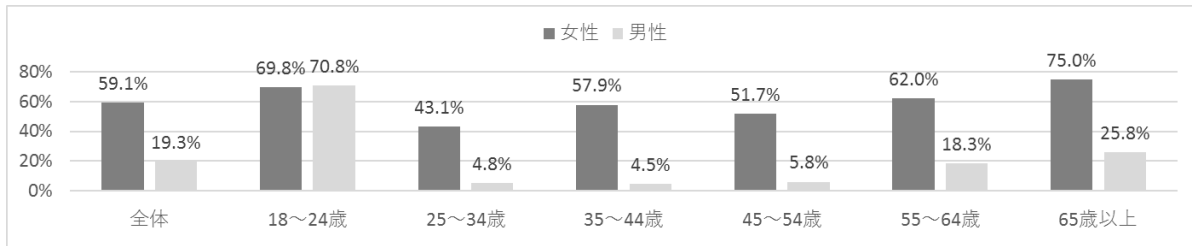
（図10-6）昨年の年収（n=1,772）



年収200万円未満の人は、女性の約6割、男性の約2割であった。女性は25～34歳でも4割強が年収200万円未満で、35歳以上の年齢階層では過半数を超える女性が年収200万円未満だった。男性は65歳以上でも年収200万円未満の人が2割半ばに留まっていたのに対して、65歳以上の

女性は7割半ばもの方が年収200万円未満であった（図10-7）。

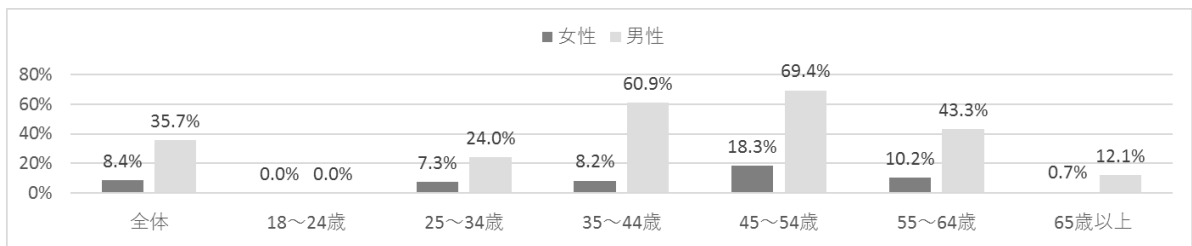
（図10-7）年収200万円未満の人の性別年齢階層別割合（n=1,772）



（注）無回答を除く有効回答に占める「0～99万円」及び「100～199万円」の割合。

年収500万円以上の人の割合を性別年齢階層別にみると、25～34歳以上で男女差がみられるようになり、35～44歳で男女差が最も大きかった（図10-8）。

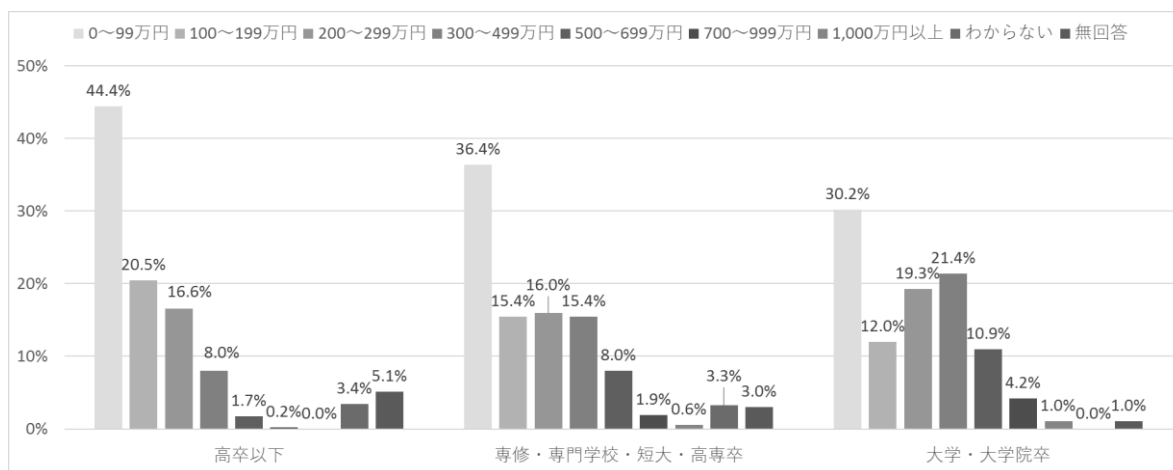
（図10-8）年収500万円以上の人の性別年齢階層別割合（n=1,772）



（注）無回答を除く有効回答に占める「500～699万円」「700～999万円」「1,000万円以上」の割合。

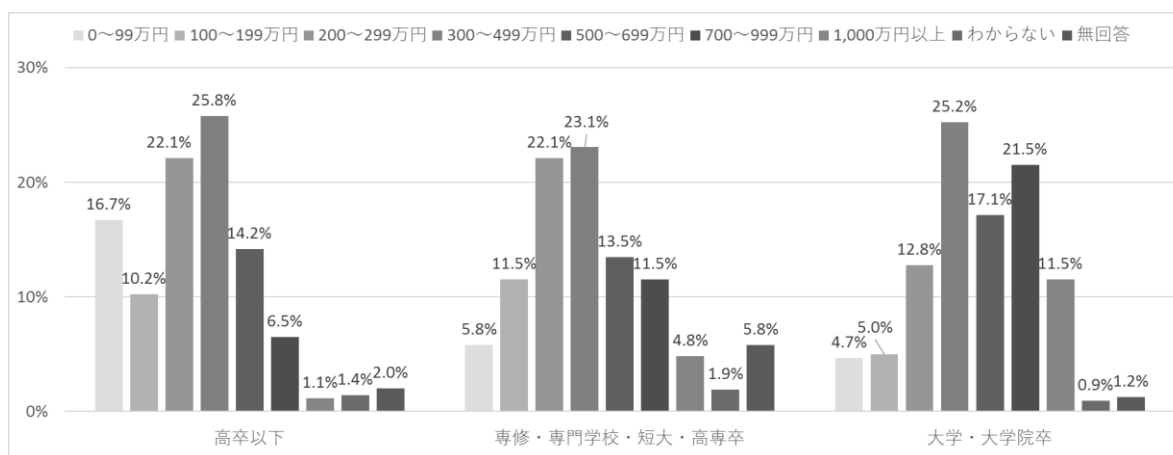
学歴別の年収をみると、女性は学歴に関わらず、年収「0～99万円」が最も多かった。無回答を除いて年収200万円未満の人の割合を計算すると、「高卒以下」では約7割、「専修・専門学校・短大・高専卒」では5割半ば、「大学・大学院卒」では4割強であった（図10-9）。無回答を除いて年収500万円以上の人の割合を計算すると、「高卒以下」では2%程度、「専修・専門学校・短大・高専卒」では1割強、「大学・大学院卒」では2割強であった。

(図10-9) 学歴別の昨年度の年収(女性、n=965)



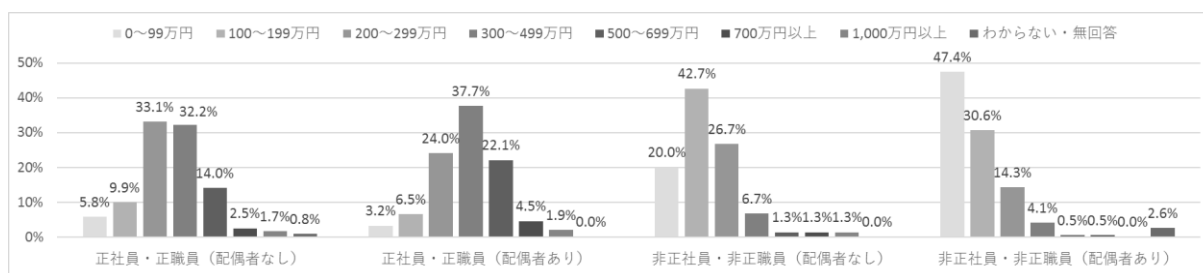
男性の場合には学歴に関わらず、年収「300～499万円」が最も多かった(図10-10)。無回答を除いて年収200万円未満の人の割合を計算すると、「高卒以下」では3割弱、「専修・専門学校・短大・高専卒」では2割弱、「大学・大学院卒」では1割弱であった。無回答を除いて年収500万円以上の人の割合を計算すると、「高卒以下」では2割強、「専修・専門学校・短大・高専卒」では3割強、「大学・大学院卒」では5割強であった。

(図10-10) 学歴別の昨年度の年収(男性、n=778)



雇用形態は年収にどのような影響を及ぼすのだろうか。女性について、正社員・正職員と非正社員・非正職員の年収を比較してみる。有配偶者の場合、税や社会保険の被扶養要件のために年収を調整している場合があるので、配偶者の有無で分けてデータを確認する。年収の最頻値が最も高いのは配偶者のいる女性正社員・正職員で、最頻値は「300～499万円」だった。配偶者のいる女性正社員・正職員の最頻値は「200～299万」、配偶者のいない女性非正社員・非正職員の最頻値は「100～199万円」、配偶者のいる女性非正社員・非正職員の最頻値は「0～99万円」であった(図10-11)。

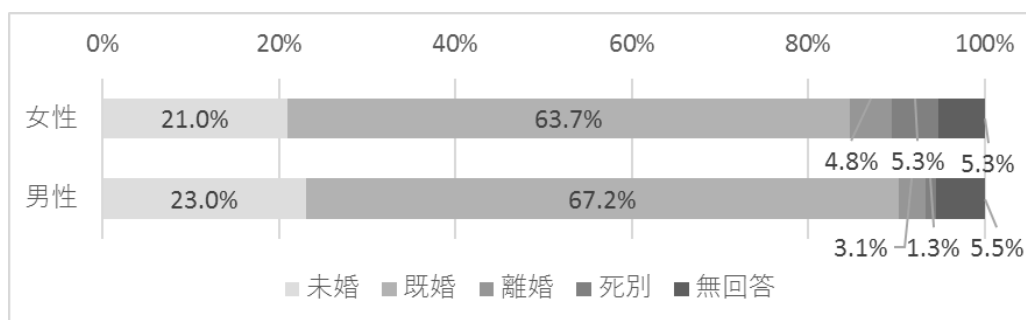
(図10-11) 雇用形態別の昨年度の年収 (女性、n=546)



10-5 婚姻関係 (問22【単一回答】)

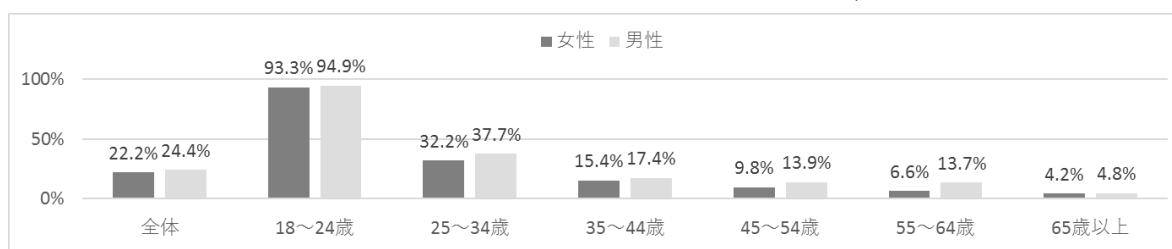
全員に婚姻関係を尋ねたところ以下の通りで、女性は男性と比べて「離婚」、「死別」がやや多かった (図10-12)。

(図10-12) 婚姻関係 (n=1,772)



未婚率は全体では男女共に2割強で、性別年齢階層別には下図の通りであった (図10-13)。

(図10-13) 性別年齢階層別の未婚率 (n=1,772)



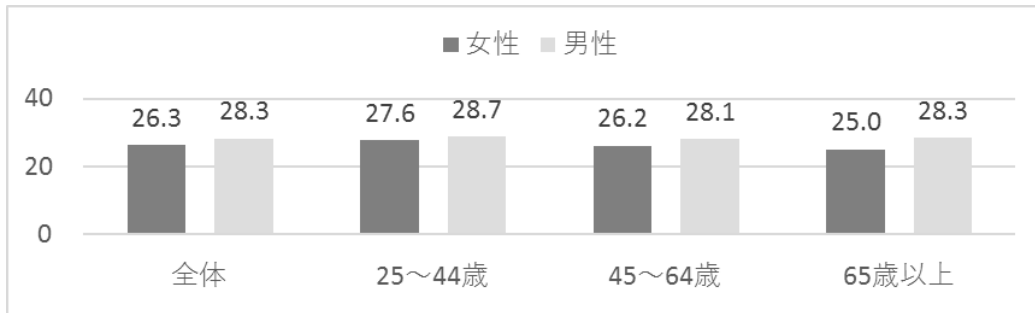
(注) 無回答を除く有効回答に占める「未婚」の割合。

10-6 初婚年齢 (問22付【数値回答】)

結婚経験者の平均初婚年齢は女性が約26.3歳、男性が約28.3歳で、女性の平均初婚年齢は若い年齢階層ほど若干高くなっていった (図10-14)。ただし、問6で結婚経験が「ある」と回答した1,300人のうち、834人しか回答していないことに注意が必要である。



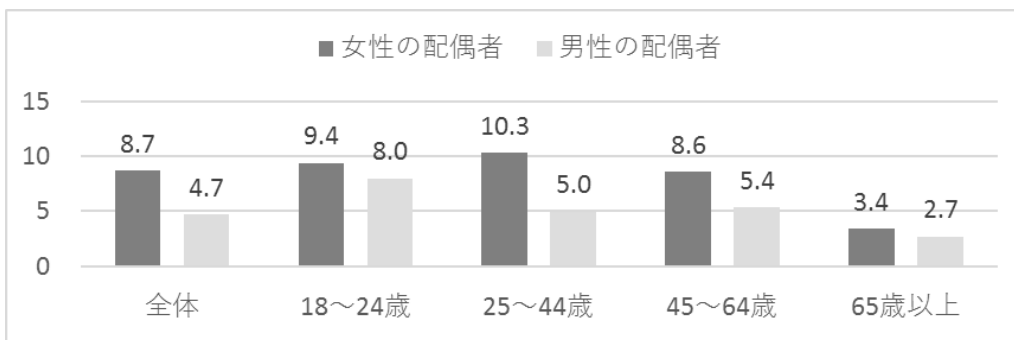
(図10-14) 平均初婚年齢 (単位: 歳、n=834)



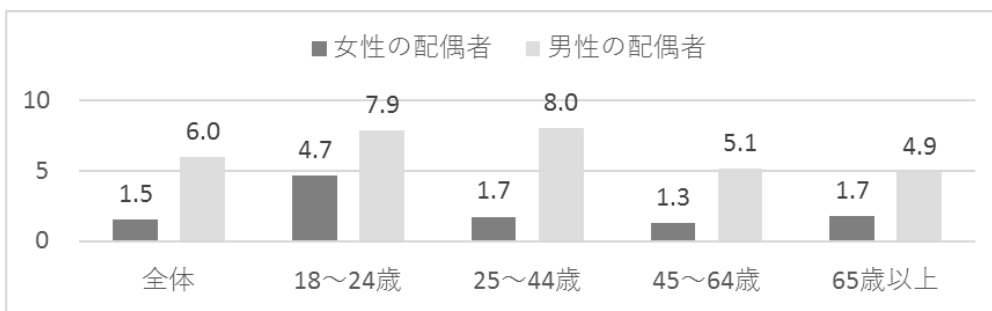
10-7 配偶者の仕事と家事関連時間 (問22-1 【数値回答】)

配偶者 (パートナーを含む。以下同じ。) の一日あたり平均労働時間は、女性の配偶者は9時間弱、男性の配偶者は5時間弱であった (図10-15)。配偶者の一日あたり平均家事関連時間は、女性の配偶者は約1時間半、男性の配偶者は約6時間であった (図10-16)。

(図10-15) 配偶者の一日あたり平均労働時間 (単位: 時間、n=1,025)



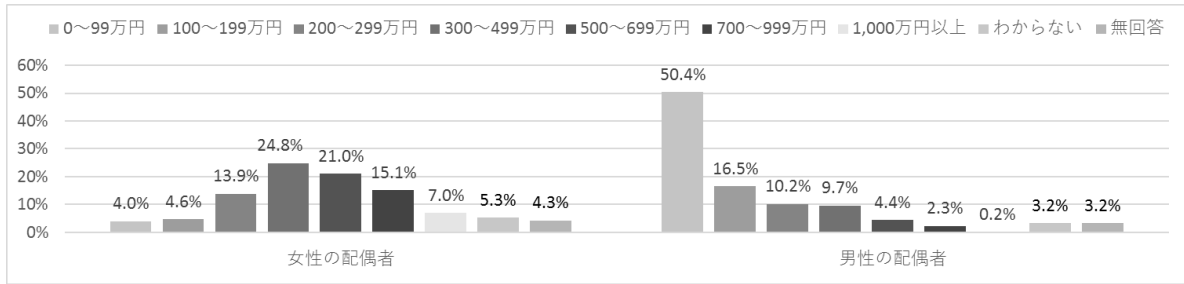
(図10-16) 配偶者の一日あたり平均家事関連時間 (単位: 時間、n=1,025)



10-8 配偶者の昨年の年収 (問22-2 【数値回答】)

女性の配偶者の昨年の年収は「300～499万円」が最も多く、男性の配偶者は「0～99万円」が最も多かった (図10-17)。

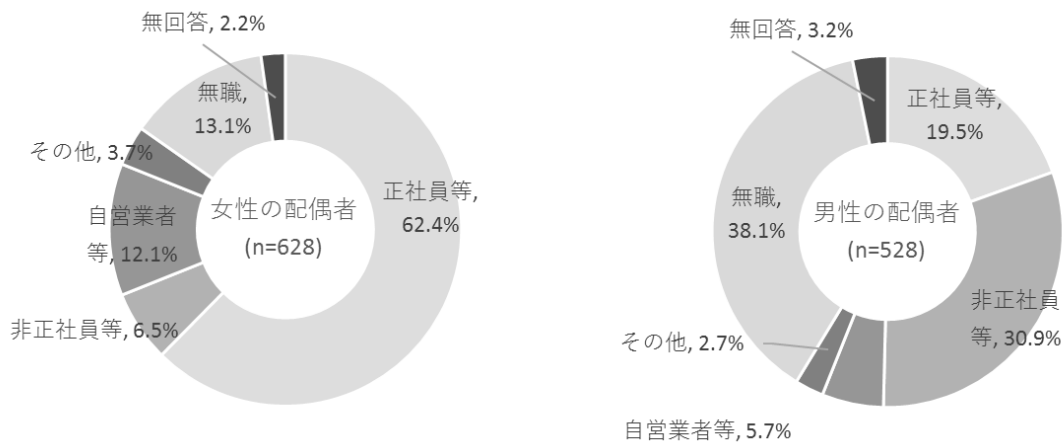
(図10-17) 配偶者の昨年の年収 (n=1,156)



10-9 配偶者の普段の主な仕事 (問22-3【単一回答】)

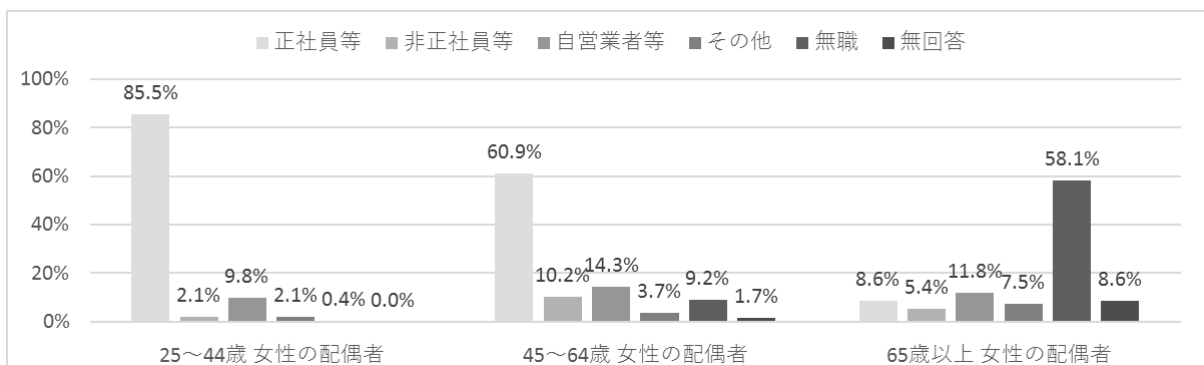
女性の配偶者は「正社員等」が最も多く6割を超え、「無職」「自営業者等」と続いた。男性の配偶者は「無職」が最も多く4割弱を占め、「非正社員等」が約3割、「正社員等」が約2割だった(図10-18)。

(図10-18) 配偶者の普段の主な仕事 (n=1,156)



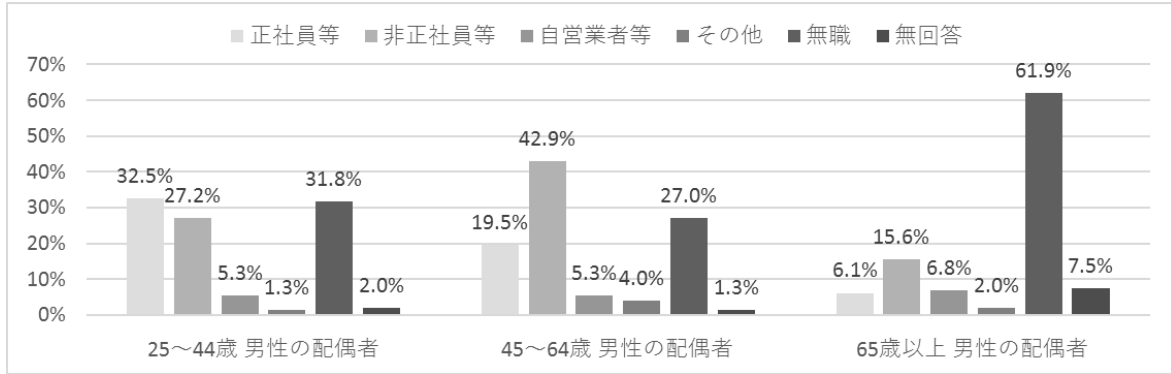
年齢階層別にみると、25～44歳の女性の配偶者は9割近くが「正社員等」であった。45～64歳では「正社員等」が約6割に減り、65歳以上では約6割が「無職」であった(図10-19)。

(図10-19) 配偶者の普段の主な仕事 (女性の配偶者、n=621)



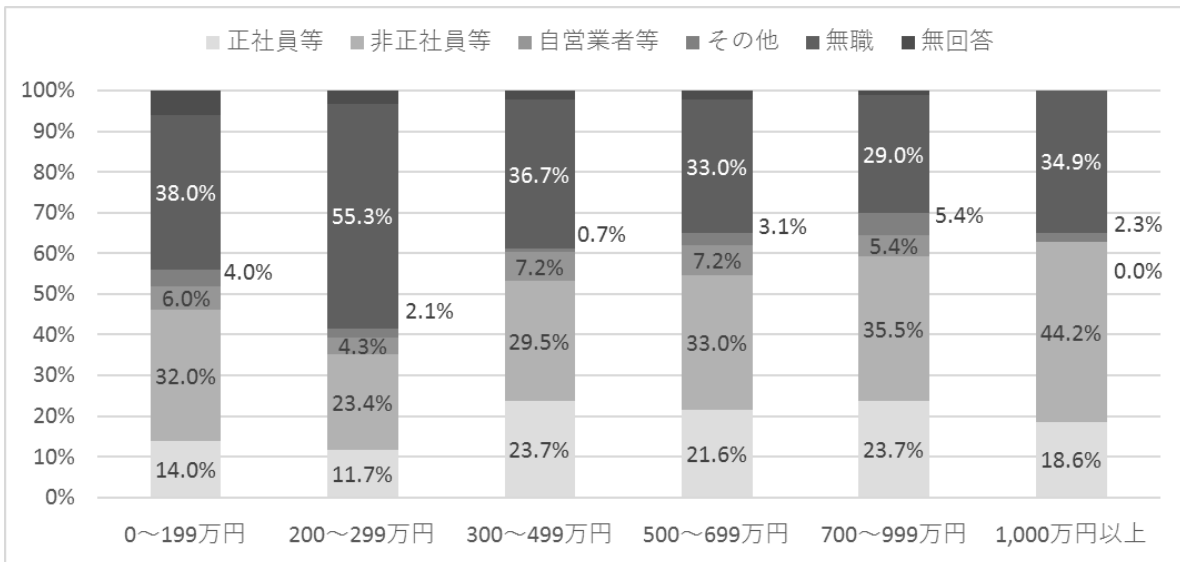
25～44 歳の男性の配偶者は「正社員等」と「無職」がほぼ同じでそれぞれ3割強で、「非正社員等」が3割弱だった。45～64 歳では「非正社員等」が最も多く約4割、次は「無職」で3割弱、「正社員等」が約2割だった。65 歳以上では「無職」が最も多く約6割だった（図10-20）。

（図10-20）配偶者の普段の主な仕事（男性の配偶者、n=524）



男性の年収とその配偶者の普段の主な仕事との関係を確認する。年収1,000万円以上の男性のパートナーは3割半ばが無職で、年収700～999万円の男性のパートナーよりは無職の割合が多かったが、その他の収入階層の男性のパートナーと比べればほぼ同じかむしろ少なかった。正社員等と非正社員等の割合に注目すると、年収1,000万円以上の男性のパートナーは、他の年収階層と比べて非正社員等の割合が最も多かった。年収300万円から999万円では目立った違いがなく、年収300万円未満では他の年収階層と比べて正社員等の割合が少なかった（図10-21）。

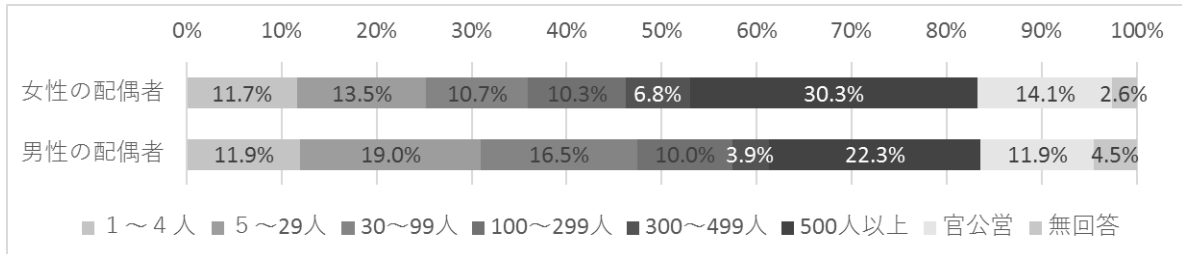
（図10-21）男性の年収と、その配偶者の普段の主な仕事との関係（n=516）



10-10 配偶者の勤務先における企業全体の従業員規模（問22-4【単一回答】）

配偶者の勤務先における企業全体の従業員規模は、下図の通りであった（図10-22）。

（図10-22）配偶者の勤務先における企業全体の従業員規模（n=842）

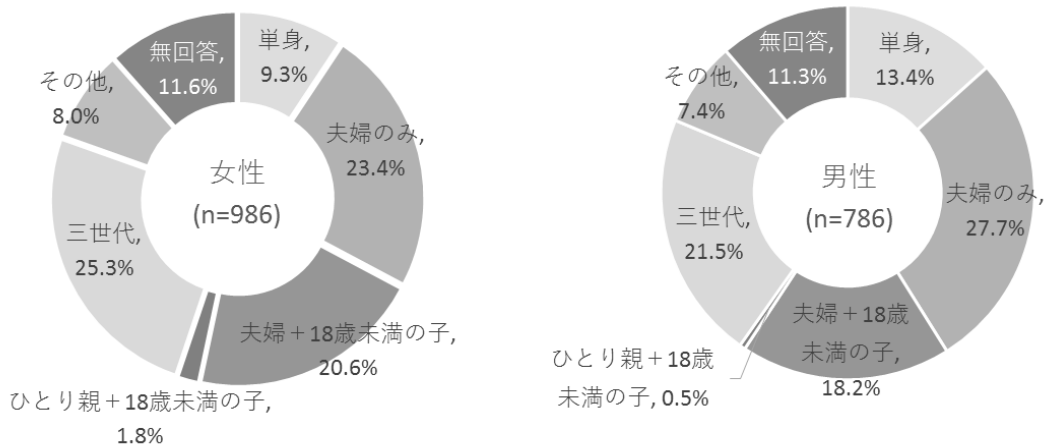


10-11 同居の家族（問23【複数回答】）

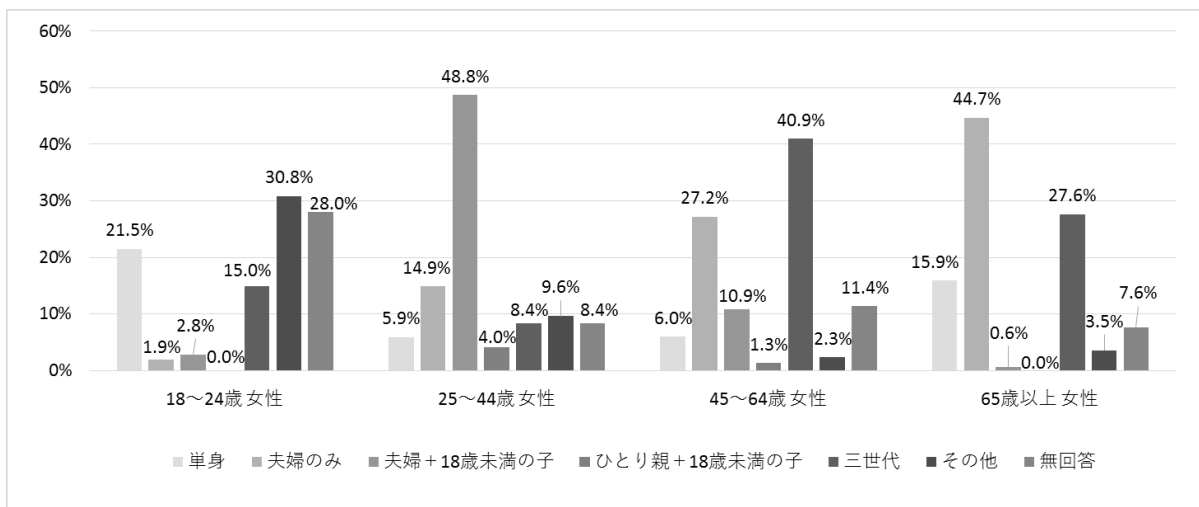
全員に同居の家族を複数回答で選んでもらい、家族類型に分類したところ、女性は「三世代」、「夫婦のみ」、「夫婦+18歳未満の子」、「单身」、「その他」の順に多かった。男性は「夫婦のみ」、「三世代」、「夫婦+18歳未満の子」、「单身」の順であった（図10-23）。

年齢階層4区分別にみると、男女とも25～44歳では「夫婦+18歳未満の子」世帯が最大で、45～64歳では「三世代」世帯が最も多く、65歳以上では「夫婦のみ」世帯が最も多かった。18～24歳は男女で違いがあり、男性は「单身」世帯が最も多く、女性は「その他」世帯（夫婦またはひとり親+18歳以上の子など）が最も多かった（図10-24）（図10-25）。

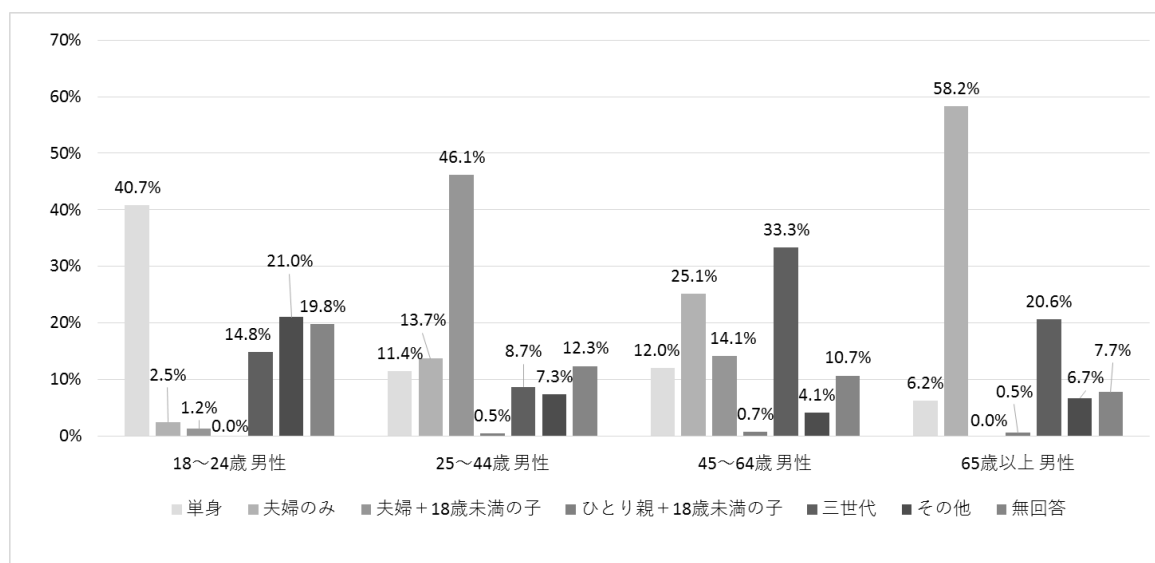
（図10-23）同居の家族（n=1,772）



（図10-24）同居の家族（女性、n=986）

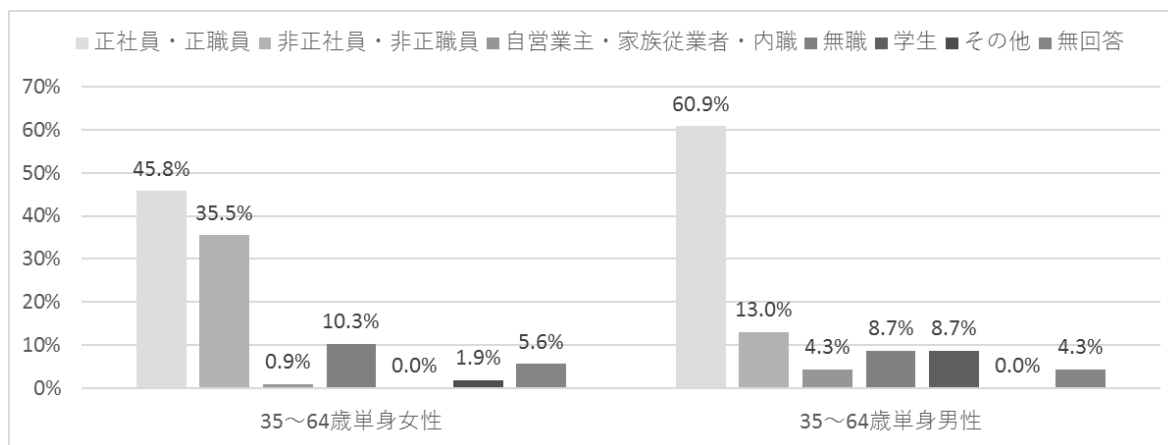


(図10-25) 同居の家族(男性、n=786)



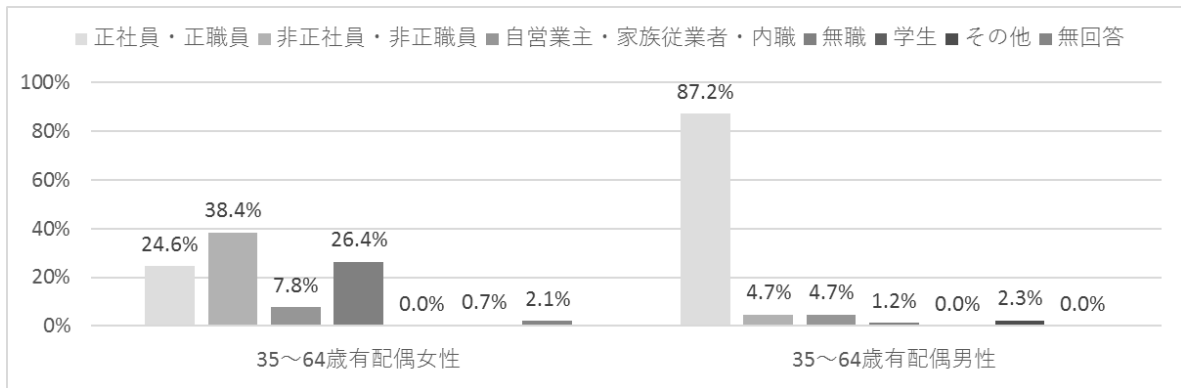
分析対象を35~64歳に限定して家族関係・婚姻関係と就労形態との関係を確認する。まず、35~64歳の単身男女の就労形態をみると、男女共に「正社員・正職員」が最も多かったが、女性では「非正社員・非正職員」も多く、3割半ばを占めていた(図10-26)。

(図10-26) 35~64歳の単身男女の就労形態(n=374)



次に、35~64歳の有配偶男女の就労形態をみると、まず女性は「非正社員・非正職員」が最も多く4割弱を占め、「無職」、「正社員・正職員」がそれに続いた。男性は大半が「正社員・正職員」で9割弱を占めた(図10-27)。

(図10-27) 35～64歳の有配偶男女の就労形態 (n=1,494)



## 第11章 前回調査との比較

本調査は、2015（平成27）年度から2019（平成31）年度までの5年間の計画期間とする「第2次水戸市男女平等参画推進基本計画」（以下、「第2次基本計画」）に続く、「第3次水戸市男女平等参画推進基本計画」の基礎資料を得ることを一つの目的としている。そこで、特に計画の目標管理に関わる点について、第2次基本計画の基礎資料を得るために実施された前回調査結果と比較する。ただし、前回調査と今回調査には表11-1に示したような違いがあり、単純な比較はできない（表11-1）。

（表11-1）今回調査と前回調査の主な相違点

	今回調査	前回調査
調査名	男女の働き方とライフスタイルに関する水戸市民アンケート	水戸市男女平等参画に関する市民意識調査
調査対象	市内に居住する18歳以上の男女4,200人	市内に居住する20歳以上の男女2,000人
標本抽出法	住民基本台帳からの性別年齢階層6区分別均等割当無作為抽出	住民基本台帳からの無作為抽出
調査期間	平成30（2018）年4月26日～5月21日	平成25（2013）年3月15日～30日
調査主体	各工程で民間事業者や大学と協業	水戸市男女平等参画課が単独で実施
有効回収数	1,804（有効回収率 43.0%）	689（有効回収率 34.5%）

（注）調査内容の違いについては、各調査の調査票を参照されたい。

それでも目標管理の目安を得るため、「第2次基本計画」で目標管理の対象とされた事項について、単純比較と近似条件比較を行ってみる。それぞれの方法は下記の通りである。なお他にも、母集団の人口比を再現するようにして比較する等の方法がありうる。

- 単純比較：前回調査と類似した設問について、前回調査の集計結果と今回調査の集計結果を単純に比較する。目標管理型行政評価で最も一般的に用いられている比較方法である。
- 近似条件比較：無回答を除く有効回答について、前回調査の性別年齢階層構成比と今回調査の性別年齢階層構成比がほぼ同じになるように重みづけした上で、集計値を比較する。

「第2次基本計画」で目標管理の対象とされた事項で本調査結果と比較できる目標指標、「第2次基本計画」で示されていた基準値の算出方法、それに対応する値の本調査結果を用いた算出方法を表11-2に示す（表11-2）。



(表 1 1 - 2) 「第 2 次基本計画」の目標指標、基準値の算出方法、本調査での算出方法

「第 2 次基本計画」の 目標指標	基準値の算出方法	本調査での算出方法
1) 社会全体における男女平等意識について「平等」と感じている市民の割合	前回調査・問 1 の H。男性と女性ではどちらが優遇されていると思うかを、「男性が優遇されている」「どちらかといえば男性が優遇されている」「男女とも平等」「どちらかといえば女性優遇」「女性が優遇されている」の 5 つから選ぶ設問で、「社会全体を見た場合」に「男女とも平等」と回答した人が、無回答を含む回答者に占める割合。	問 16②。前回調査と同様の形式の設問で、「社会全体」について「男女とも平等」と回答した人が有効回答に占める割合。
2) 職場における男女平等意識について「平等」と感じている市民の割合	前回調査・問 9。目標指標 1 と同じ。	問 16①。前回調査と同様の形式の設問で、「職場」について「男女とも平等」と回答した人が有効回答に占める割合。
3) 「水戸市男女平等参画基本条例」について知っている市民の割合	前回調査・問 20。どの程度知っているかを「詳しい内容まで知っている」「ある程度の内容は知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」「知らない」の 4 つから選ぶ設問で、「詳しい内容まで知っている」「ある程度の内容は知っている」と回答した人が、無回答を含む回答者に占める割合。	問 14。前回調査と同様に、どの程度知っているかを「詳しく知っている」「ある程度知っている」「聞いたことはある」「知らなかった」の 4 つから選ぶ設問で、「詳しく知っている」「ある程度知っている」と回答した人が有効回答に占める割合。
4) 男女雇用機会均等法について知っている市民の割合		
5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について知っている市民の割合		
6) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV 防止法）を知っている市民の割合		
7) 市の DV 相談窓口を知っている市民の割合	前回調査・問 19 の 1。「知っているものすべてをお選びください」で「水戸市役所（水戸市子ども課・女性相談）」を選んだ人が、無回答を含む回答者に占める割合。	問 15 の 1。前回調査と同様の形式の設問で「水戸市配偶者暴力相談支援センター（水戸市子ども課）」を選んだ人が、無回答を含む回答者に占める割合。

「単純比較」では、基準値よりも良い意味で値が上昇したのは5つ、基準値よりも悪い意味で値が低下したのは2つで、目標値に達したものはなかった。「近似条件比較」では、基準値よりも良い意味で値が上昇したのは6つ、基準値よりも悪い意味で値が低下したのは1つで、目標値に達したものはなかった（表11-3）。

（表11-3）「第2次基本計画」の目標指標の基準値、目標値、今回調査の値

「第2次基本計画」の目標指標	基準値 (2013年度)	目標値 (2019年度)	単純比較 (基準値からの変化) (目標を達成したか)	近似条件比較 (基準値からの変化) (目標を達成したか)
1) 社会全体における男女平等意識について「平等」と感じている市民の割合	20.5%	30%	9.7% (↓) (×)	9.3% (↓) (×)
2) 職場における男女平等意識について「平等」と感じている市民の割合	10.6%	30%	20.0% (↑) (×)	18.1% (↑) (×)
3) 「水戸市男女平等参画基本条例」について知っている市民の割合	9.5%	44%	15.5% (↑) (×)	16.4% (↑) (×)
4) 男女雇用機会均等法について知っている市民の割合	46.8%	85%	55.3% (↑) (×)	55.1% (↑) (×)
5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について知っている市民の割合	16.4%	42%	30.0% (↑) (×)	27.1% (↑) (×)
6) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）を知っている市民の割合	25.4%	73%	52.9% (↑) (×)	52.0% (↑) (×)
7) 市のDV相談窓口を知っている市民の割合	35.7%	50%	15.7% (↓) (×)	16.9% (↓) (×)

（注）近似条件比較は、回答者の性別年齢別構成比が前回調査と同じになるように重みづけして推計した結果。ただし、今回調査の「18歳～24歳」は「20代」に、今回調査の「75歳以上」は「70代」とみなした。