

〈4〉「仕事」に関する考えについて（有業者）

結果のポイント

- 「自分の働き方」については、男女・正規/非正規に関わらず、全国よりも、仕事で「自分の意欲や能力を十分に活かせる」と思っており、また「雇用状況が安定している」と思っている（P19）
- 男性の正規職員は、「労働時間」「休暇の取りやすさ」「通勤時間」において、全国よりも負担を感じておらず、その差は10ポイント程度（P16、P18）
- 女性の正規職員は、「労働時間」「休暇の取りやすさ」において、全国よりも負担を感じており、その差は10ポイント程度（P16、P18）
- 女性の非正規職員は、配偶者の仕事や収入に合わせ仕事を調整しており、全国よりも約20ポイント高い（P21）
- 「自分の職場」については、男女・正規/非正規に関わらず、全国よりも「男女ともに活躍ができる」と思っている。特に、男女とも正規職員では約20ポイント高い（P24）
- 男女別・就労形態別の中で最も「働き方を変えたい」と思っているのは、女性の正規職員で、全国よりも約20ポイント高い（P26）

① 自分の働き方

図表 自分の働き方（男女別・就労形態別）

	男女別・就労形態別	R元県調査		H30全国調査		スコア差(県-全国)	
		そう思う計	そう思わない計	そう思う計	そう思わない計	そう思う計	そう思わない計
①通勤時間が長い	男性・正規職員	31.1%	56.5%	28.0%	44.5%	3.1	12.0
	男性・非正規職員	31.5%	57.3%	23.4%	48.6%	8.1	8.7
	女性・正規職員	31.0%	64.0%	27.2%	52.2%	3.8	11.8
	女性・非正規職員	12.4%	80.6%	21.2%	63.3%	-8.8	17.3
②労働時間が長い	男性・正規職員	37.7%	38.6%	36.3%	29.1%	1.4	9.5
	男性・非正規職員	14.6%	66.3%	18.4%	47.0%	-3.8	19.3
	女性・正規職員	47.0%	35.2%	33.6%	36.6%	13.4	-1.4
	女性・非正規職員	9.7%	74.6%	12.7%	60.6%	-3.0	14.0
③残業のある日が多い	男性・正規職員	36.0%	47.1%	34.5%	33.9%	1.5	13.2
	男性・非正規職員	9.0%	82.0%	14.4%	60.1%	-5.4	21.9
	女性・正規職員	41.6%	46.2%	25.0%	49.1%	16.6	-2.9
	女性・非正規職員	7.6%	83.3%	11.1%	67.6%	-3.5	15.7
④都合の良い時間に働くことができる	男性・正規職員	12.7%	64.0%	15.9%	50.2%	-3.2	13.8
	男性・非正規職員	31.5%	31.5%	25.9%	40.6%	5.6	-9.1
	女性・正規職員	15.1%	73.1%	20.0%	54.3%	-4.9	18.8
	女性・非正規職員	53.2%	29.1%	45.0%	29.2%	8.2	-0.1
⑤深夜の時間帯に働くことが多い	男性・正規職員	16.8%	73.8%	12.9%	59.4%	3.9	14.4
	男性・非正規職員	10.1%	77.6%	12.6%	65.3%	-2.5	12.3
	女性・正規職員	11.0%	81.3%	10.2%	72.3%	0.8	9.0
	女性・非正規職員	1.7%	93.3%	6.2%	80.4%	-4.5	12.9
⑥土日や祝日に働くことが多い	男性・正規職員	34.0%	53.7%	25.3%	48.3%	8.7	5.4
	男性・非正規職員	28.1%	58.5%	27.6%	43.8%	0.5	14.7
	女性・正規職員	34.3%	53.4%	26.1%	54.3%	8.2	-0.9
	女性・非正規職員	29.4%	60.5%	32.9%	49.8%	-3.5	10.7
⑦休みが少ない	男性・正規職員	25.4%	55.7%	26.1%	38.4%	-0.7	17.3
	男性・非正規職員	12.4%	70.8%	15.6%	52.4%	-3.2	18.4
	女性・正規職員	30.6%	53.5%	29.9%	39.8%	0.7	13.7
	女性・非正規職員	12.1%	72.3%	12.6%	58.0%	-0.5	14.3
⑧休暇が取りにくい	男性・正規職員	34.0%	48.7%	34.3%	33.8%	-0.3	14.9
	男性・非正規職員	19.1%	68.5%	22.4%	48.0%	-3.3	20.5
	女性・正規職員	48.4%	35.2%	39.4%	34.9%	9.0	0.3
	女性・非正規職員	24.1%	62.2%	26.7%	47.3%	-2.6	14.9
⑨給料や報酬が少ない	男性・正規職員	46.7%	28.7%	50.3%	15.6%	-3.6	13.1
	男性・非正規職員	60.6%	22.5%	60.9%	11.6%	-0.3	10.9
	女性・正規職員	56.6%	21.0%	55.8%	15.4%	0.8	5.6
	女性・非正規職員	54.5%	25.5%	51.7%	18.5%	2.8	7.0
⑩雇用や就労が安定していない	男性・正規職員	12.7%	67.2%	19.3%	41.2%	-6.6	26.0
	男性・非正規職員	23.6%	47.1%	30.5%	27.8%	-6.9	19.3
	女性・正規職員	8.7%	70.8%	18.2%	48.6%	-9.5	22.2
	女性・非正規職員	28.1%	49.1%	30.9%	39.0%	-2.8	10.1
⑪自分の意欲や能力を十分に活かせる	男性・正規職員	39.0%	25.4%	24.9%	25.9%	14.1	-0.5
	男性・非正規職員	39.4%	23.6%	18.7%	25.5%	20.7	-1.9
	女性・正規職員	44.8%	22.3%	28.6%	32.9%	16.2	-10.6
	女性・非正規職員	44.8%	20.7%	26.2%	26.7%	18.6	-6.0
⑫転勤の可能性がある	男性・正規職員	27.9%	57.0%	23.1%	43.0%	4.8	14.0
	男性・非正規職員	12.3%	74.1%	10.1%	62.2%	2.2	11.9
	女性・正規職員	28.8%	62.1%	16.5%	59.6%	12.3	2.5
	女性・非正規職員	8.7%	82.0%	8.5%	72.5%	0.2	9.5
⑬仕事や生活が組織に縛られている	男性・正規職員	38.5%	36.5%	27.1%	27.9%	11.4	8.6
	男性・非正規職員	18.0%	66.3%	15.6%	42.5%	2.4	23.8
	女性・正規職員	39.7%	38.3%	26.4%	37.0%	13.3	1.3
	女性・非正規職員	14.0%	66.2%	14.6%	48.6%	-0.6	17.6
⑭家事・育児・介護などとの両立がしやすい	男性・正規職員	25.9%	37.3%	17.2%	31.4%	8.7	5.9
	男性・非正規職員	26.9%	32.6%	13.2%	30.6%	13.7	2.0
	女性・正規職員	28.3%	39.7%	25.2%	30.0%	3.1	9.7
	女性・非正規職員	51.9%	19.1%	35.9%	18.3%	16.0	0.8
⑮配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整している	男性・正規職員	7.3%	70.5%	10.8%	46.0%	-3.5	24.5
	男性・非正規職員	7.9%	59.6%	9.0%	49.4%	-1.1	10.2
	女性・正規職員	9.1%	68.0%	11.6%	51.0%	-2.5	17.0
	女性・非正規職員	46.2%	35.8%	24.2%	39.9%	22.0	-4.1
⑯現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたい(副業・兼業など)	男性・正規職員	41.4%	44.2%	29.2%	28.1%	12.2	16.1
	男性・非正規職員	31.4%	50.5%	26.7%	33.8%	4.7	16.7
	女性・正規職員	32.0%	54.8%	38.4%	27.8%	-6.4	27.0
	女性・非正規職員	34.2%	53.5%	29.0%	34.5%	5.2	19.0

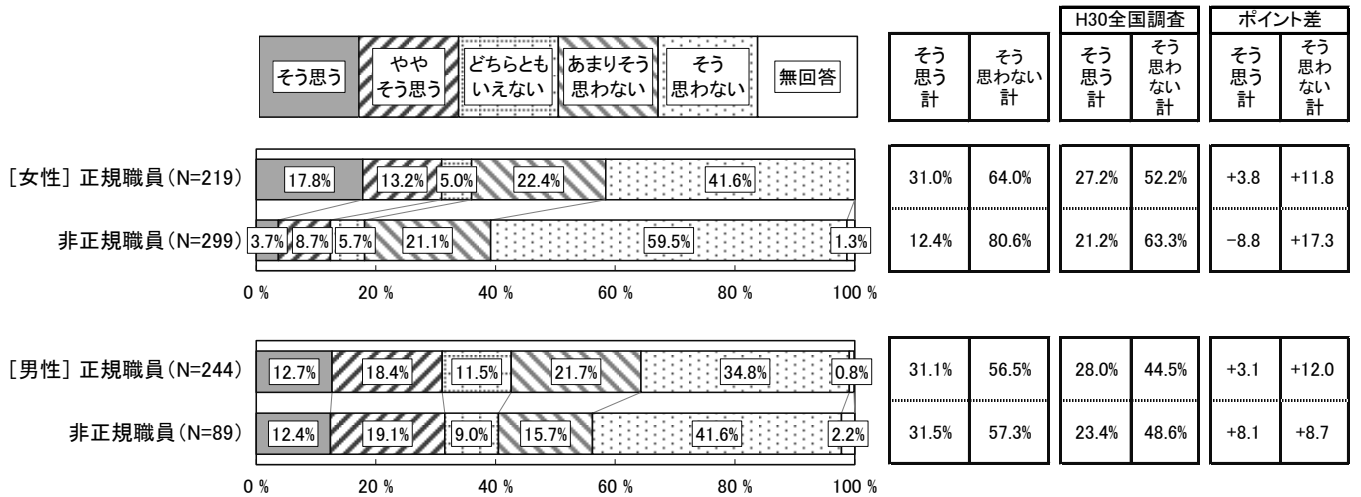
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ R元県調査：女性・正規職員（N=219） 女性・非正規職員（N=299） 男性・正規職員（N=243） 男性・非正規職員（N=89）
 H30全国調査：女性・正社員（N=1,500） 女性・非正社員（N=500） 男性・正社員（N=1,500） 男性・非正社員（N=500）

① - 1 通勤時間が長いと思うか

通勤時間についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、通勤時間が長いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいてその割合が高く、男性の正規職員（56.5%）においては、12.0ポイント高くなっている。

図表 通勤時間が長いと思うか



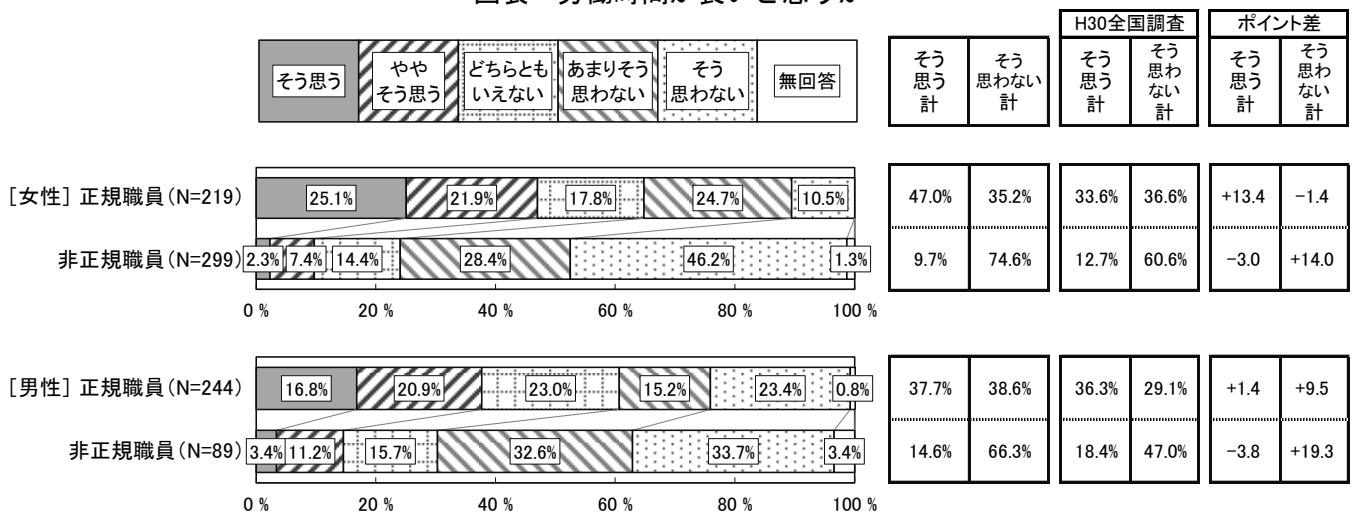
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 2 労働時間が長いと思うか

労働時間についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、労働時間が長いと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は男性の正規職員（37.7%）に比べ、女性の正規職員（47.0%）が9.3ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、女性の正規職員では労働時間が長いと思う人の割合が13.4ポイント高くなっており（全国33.6%）、逆に、男性の正規社員では労働時間が長いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が9.5ポイント高くなっている。（県38.6%、全国：29.1%）

図表 労働時間が長いと思うか



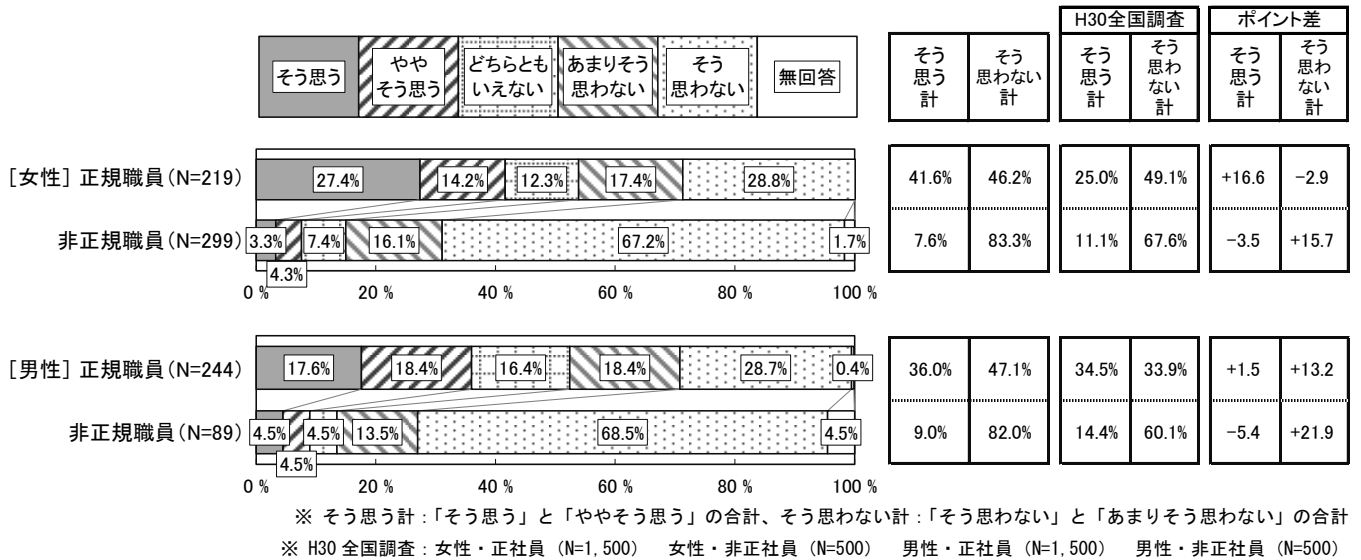
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 3 残業のある日が多いと思うか

残業についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、残業のある日が多いと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男性の正規職員では残業のある日が多いと思わない人の割合が 13.2 ポイント高くなっており（全国 33.9%）、逆に、女性の正規職員では残業がある日が多いと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が 16.6 ポイント高くなっている（県 41.6%、全国 25.0%）。

図表 残業のある日が多いと思うか

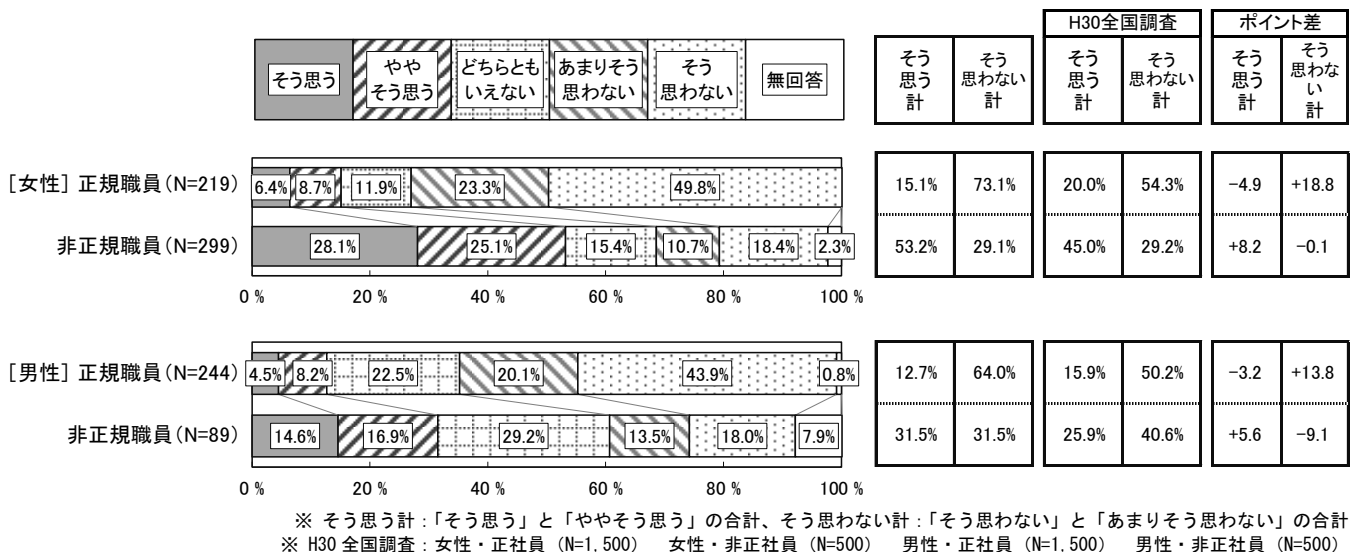


① - 4 都合のよい時間に働くことができると思うか

働く時間帯についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、都合の良い時間に働くことができると思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）は男性の正規職員（64.0%）に比べ、女性の正規職員（73.1%）が 9.1 ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の正規職員において、都合の良い時間に働くことができると思わない人の割合が 18.8 ポイント高くなっている。（全国：54.3%）

図表 都合のよい時間に働くことができると思うか

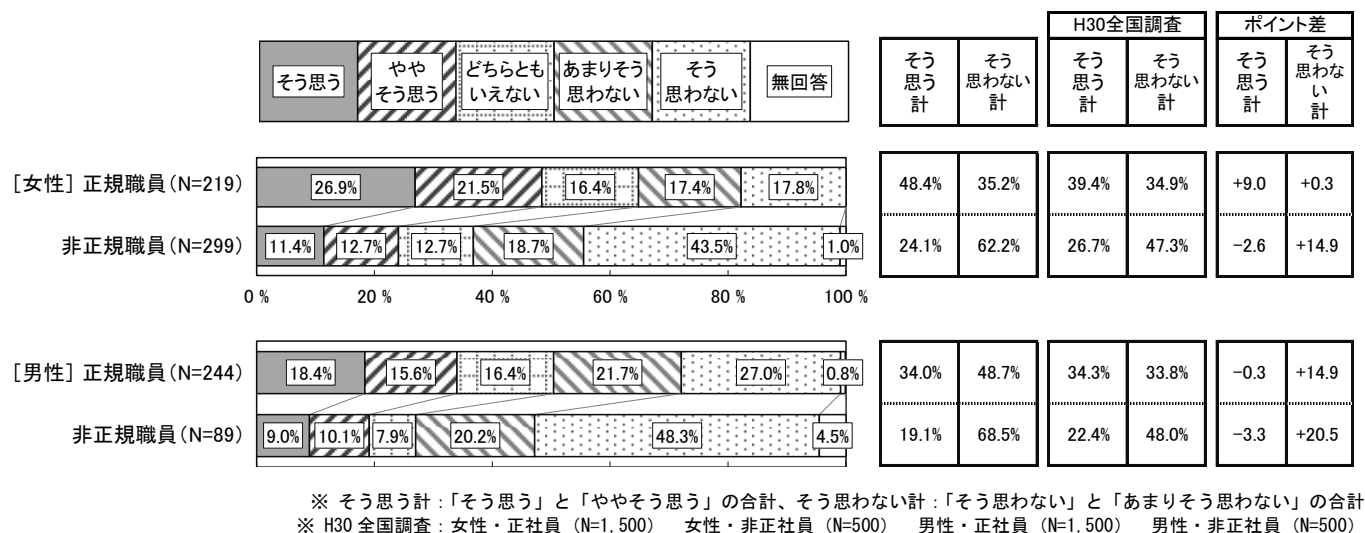


① - 5 休暇が取りにくいと思うか

休暇についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、休暇が取りにくいと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は、女性の正規職員が48.4%で、男性の正規職員（34.0%）に比べ、14.4ポイント、女性の非正規職員（24.1%）に比べ、24.3ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、女性の正規職員では休暇が取りにくいと思う人の割合が9.0ポイント高くなっており（全国39.4%）、逆に、男性の正規職員では休暇が取りにくいと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が14.9ポイント高くなっている（県48.7%、全国33.8%）。

図表 休暇が取りにくいと思うか

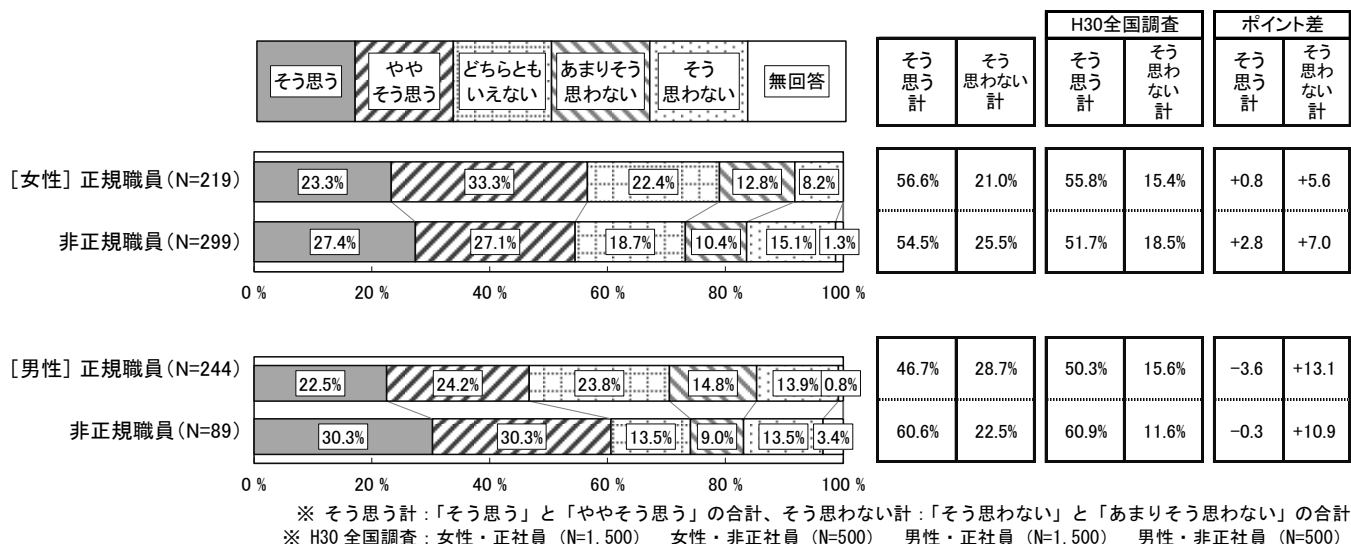


① - 6 給料や報酬が少ないと思うか

給料・報酬についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、給料や報酬が少ないと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が高くなっている。また、男女別・正規/非正規別にみると、女性において、その割合に、正規職員（56.6%）と非正規職員（54.5%）にほとんど差がない。

さらに、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、給料や報酬が少ないと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

図表 給料や報酬が少ないと思うか

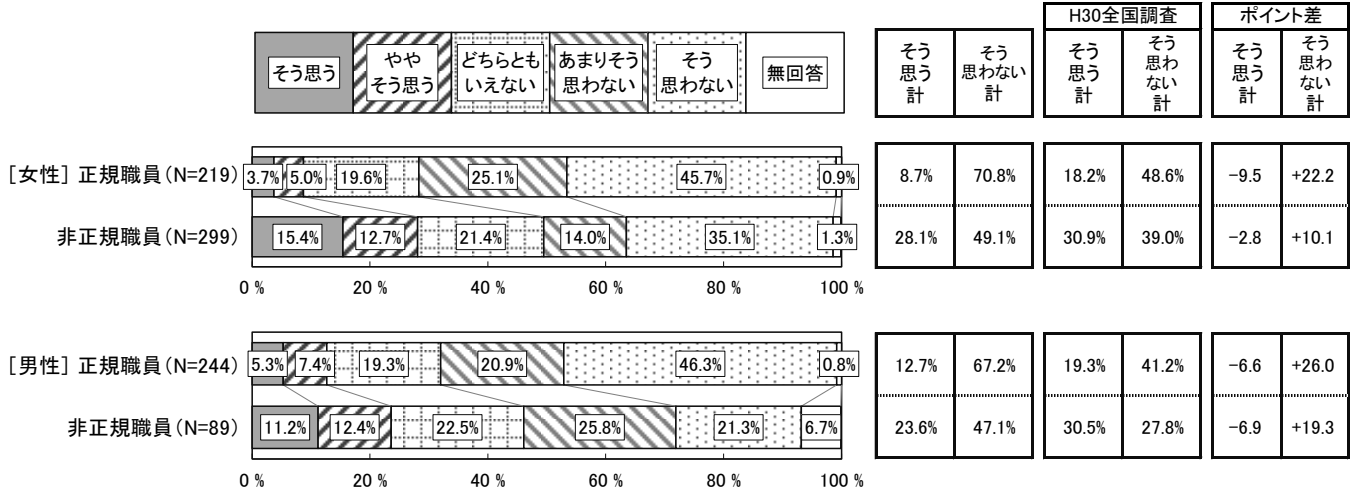


① - 7 雇用や就労が安定していないと思うか

雇用・就労の安定感についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、雇用や就労が安定していないと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 雇用や就労が安定していないと思うか



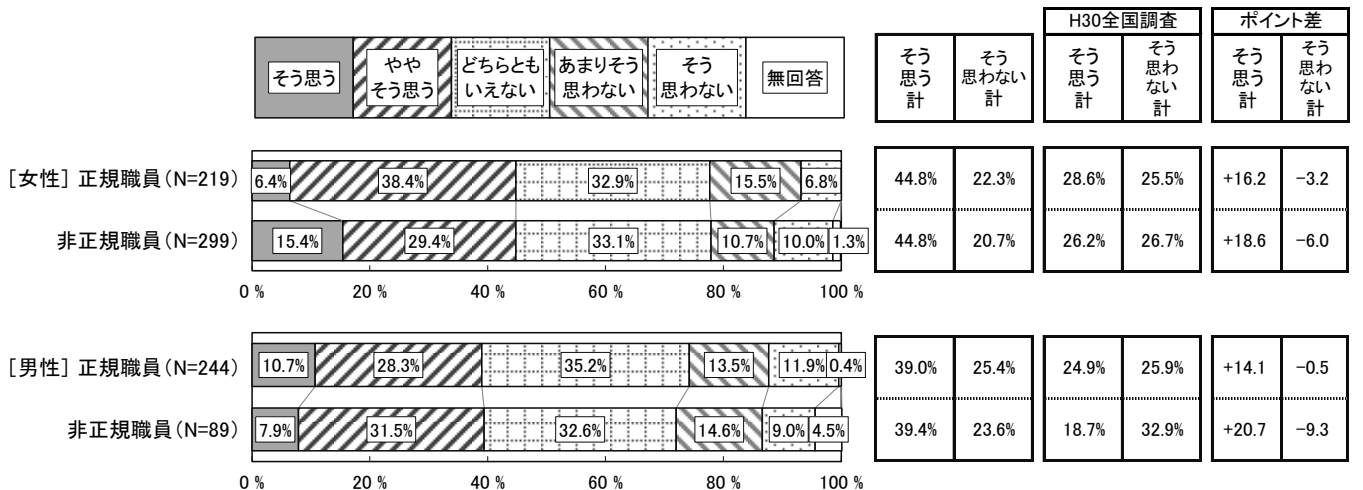
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 8 自分の意欲や能力を十分に活かせると思うか

意欲・能力発揮についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、自分の意欲や能力を十分に活かせると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 自分の意欲や能力を十分に活かせると思うか



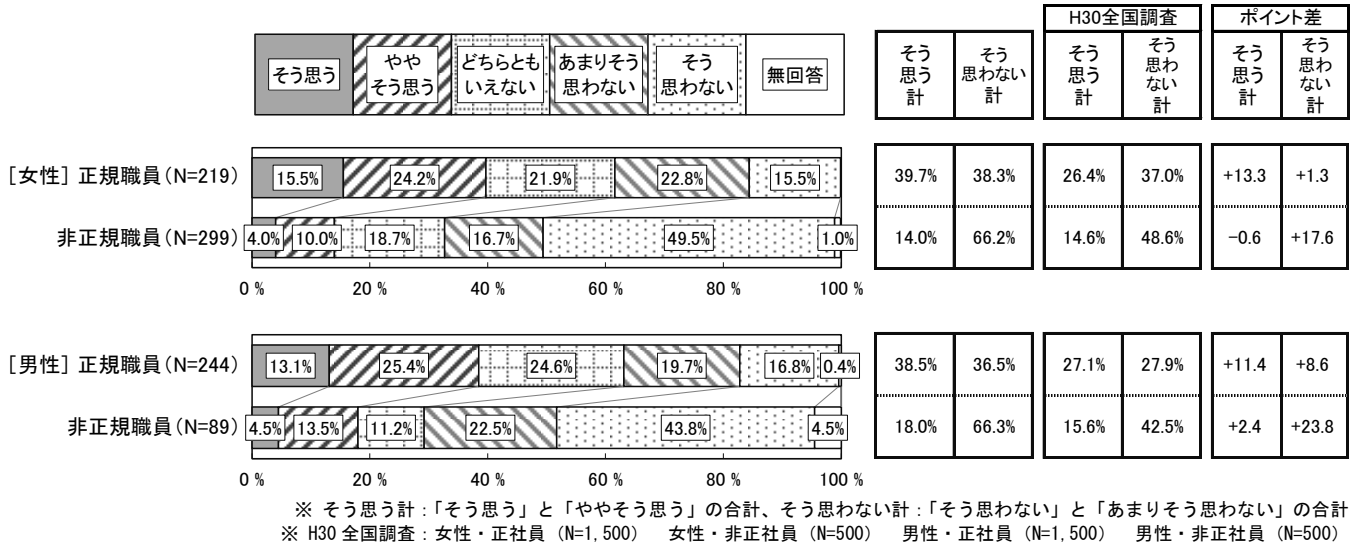
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計
 ※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

① - 9 仕事や生活が組織に縛られていると思うか

組織による束縛感についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、仕事や生活が組織に縛られていると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は、女性の非正規職員（14.0%）に比べ、女性の正規職員（39.7%）が25.7ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の正規職員において、その割合が13.3ポイント高くなっている。（全国：26.4%）

図表 仕事や生活が組織に縛られていると思うか

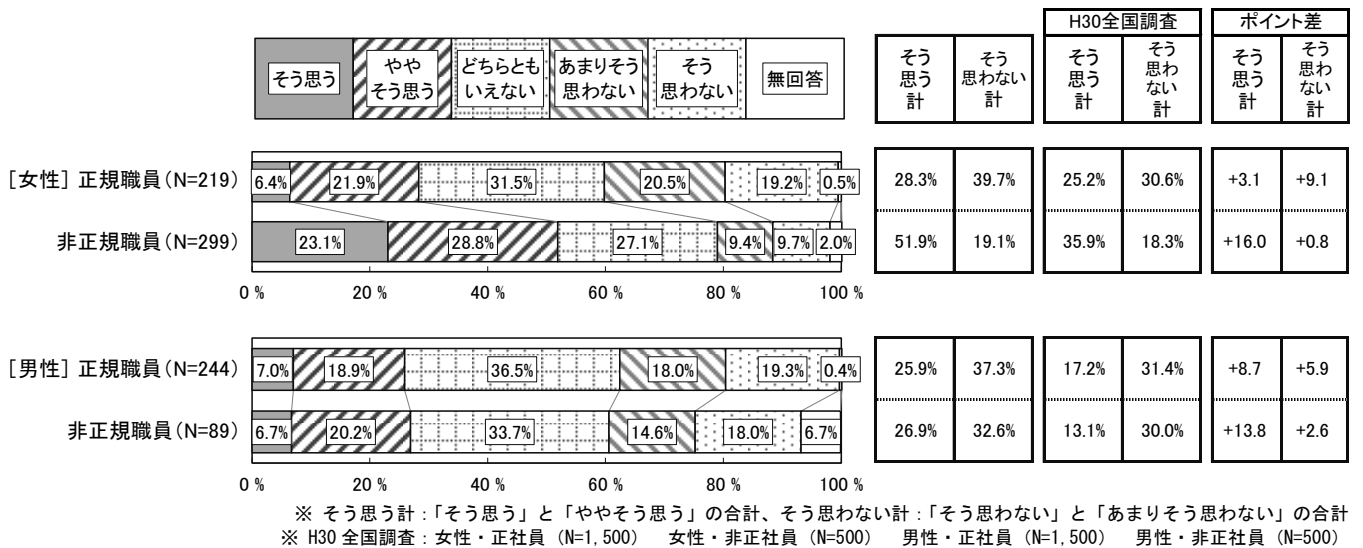


① - 10 家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思うか

家庭との両立についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は女性の非正規職員（51.9%）に比べ、女性の正規職員（28.3%）が23.6ポイント低くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思う人の割合が高く、特に女性の非正規職員においては、16.0ポイント高くなっている。（全国：35.9%）

図表 家事・育児・介護などとの両立がしやすいと思うか

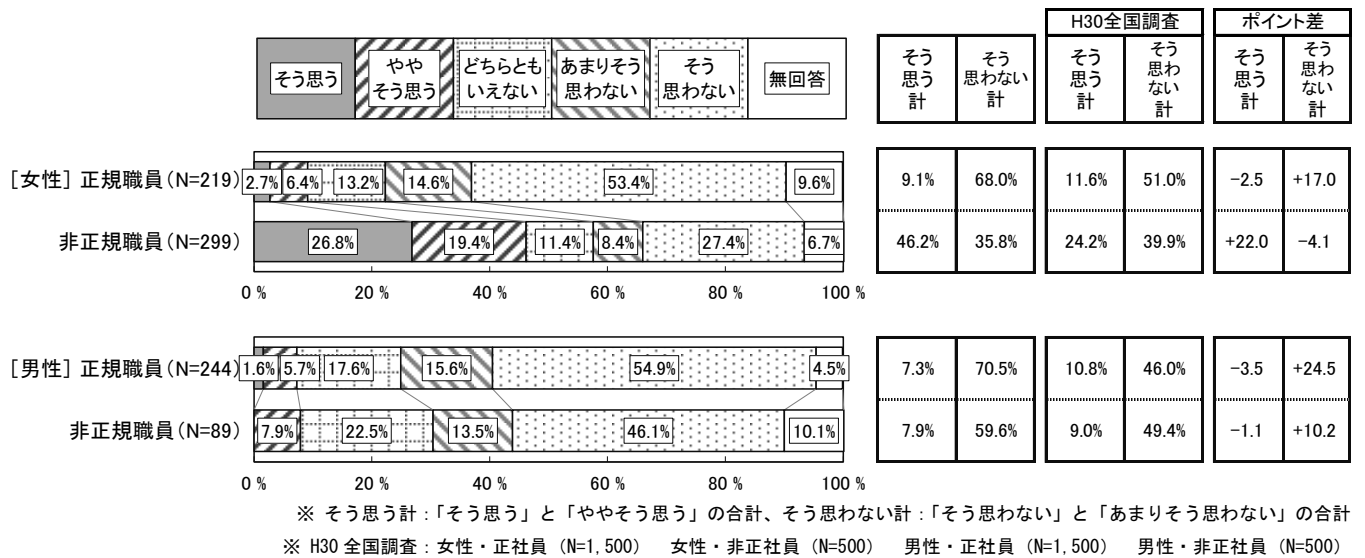


① - 11 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整しているか

夫婦間での仕事の調整についての考えを、男女別・正規/非正規別にみると、配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整していると思う人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）は女性の正規職員（9.1%）に比べ、女性の非正規職員（46.2%）が37.1ポイント高くなっている。

また、全国調査と比較すると、特に女性の非正規職員において、配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整していると思う人割合が22.0ポイント高くなっている。（全国：24.2%）

図表 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事を調整しているか

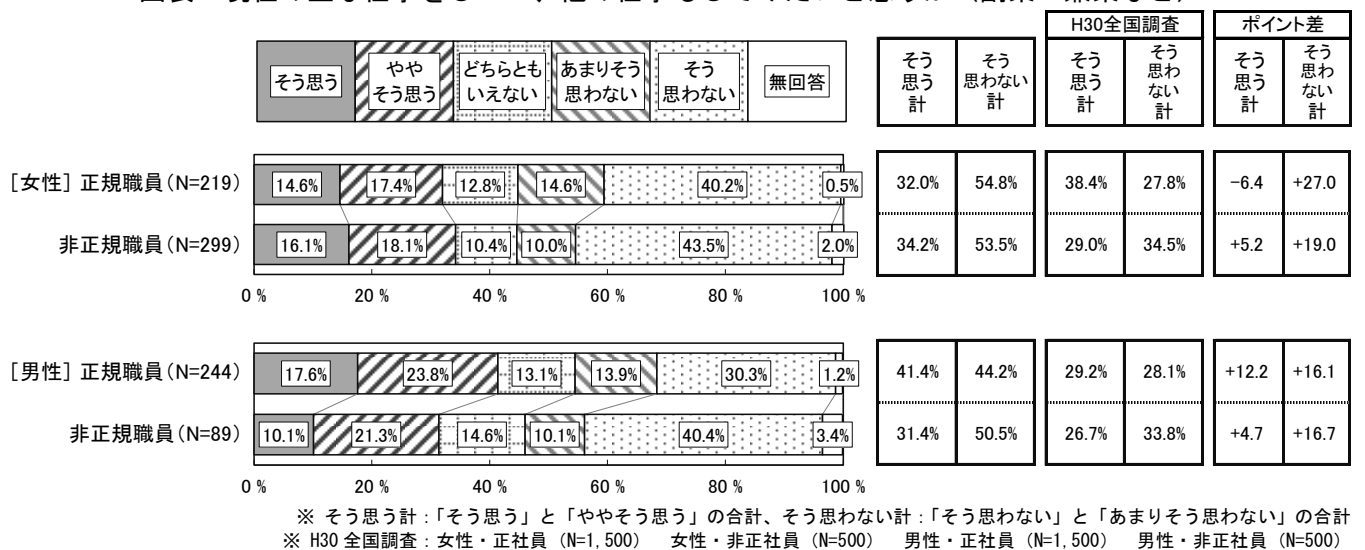


① - 12 現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思うか（副業・兼業など）

副業・兼業についての考えは、男女・正規/非正規に関わらず、現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思わない人の割合（「そう思わない」と「あまりそう思わない」の計）が高くなっている。

また、全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規別のすべてにおいて、その割合が高くなっている。

図表 現在の主な仕事をしつつ、他の仕事もしてみたいと思うか（副業・兼業など）



◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「正規職員の女性が感じる『働きにくさ』」

立命館大学産業社会学部 筒井 淳也教授

働いている人に対し、働き方に関する16項目について尋ねている(下図表)が、注目してほしいのは、女性について、正規職員と非正規職員の「そう思う・ややそう思う」の合計(以下、肯定群)の差である。簡単に言えば、仕事(有償労働)の負担に関連する項目では正規職員と非正規職員の差が顕著に見られるのに対して、本来は正規職員のメリットであると考えられる項目においてはそれほど差がない。

具体的に見ると、仕事の負担に関連する「通勤時間が長い」「労働時間が長い」「残業のある日が多い」「休暇が取りにくい」という項目については、全て正規職員の肯定群が非正規職員の肯定群の2～5倍ほどあり、これは明確に誤差の範囲を超えた差である。つまり正規職員の回答者は、非正規職員と比べて「働きにくさ」をはっきりと感じている。

一方、正規職員のメリットであると考えられる報酬の高さや意欲・能力の活用については、まず「給料や報酬が少ない」の肯定群について、正規職員では56.6%、非正規職員では54.5%と、ほとんど差がない。また、「自分の意欲や能力を十分に活かせる」という項目については、正規職員も非正規職員も44.8%である。

もちろん正規職員のほうが賃金は高いはずだが、負担に見合った報酬が得られていないという感覚が強いのかもしれない。また、「報酬や給料が少ない」の差が目立たないのは女性においてであり、男性においては非正規職員の方が14ポイントほど高い(非正規職員の方が「報酬や給料が少ない」と感じている)(P18図表)。

これらの情報から推察すると、女性の正規職員の働き方に大いに改善の余地があることがわかる。この状態を放置しておく、女性が正規雇用を継続する動機が強くない可能性がある。

図表 働き方の状況 (女性・就労形態別比率・スコア差)

	① 通勤時間が長い	② 労働時間が長い	③ 残業のある日が多い	④ 都合のよい時間に働くことができない	⑤ 深夜の時間帯に働くことが多い	⑥ 土日や祝日に働くことが多い	⑦ 休みが少ない	⑧ 休暇が取りにくい	⑨ 給料や報酬が少ない	⑩ 雇用や就労が安定していない	⑪ 自分の意欲や能力を十分に活かせる	⑫ 転勤の可能性はある	⑬ 仕事や生活が組織に縛られている	⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい	⑮ 配偶者の仕事の状況や仕事も調整している	⑯ 現在の主な仕事(副業・兼業など)以外の仕事もしてみたい
女性 正規職員 そう思う計	31.0%	47.0%	41.6%	15.1%	11.0%	34.3%	30.6%	48.4%	56.6%	8.7%	44.8%	28.8%	39.7%	28.3%	9.1%	32.0%
女性 非正規職員 そう思う計	12.4%	9.7%	7.6%	53.2%	1.7%	29.4%	12.1%	24.1%	54.5%	28.1%	44.8%	8.7%	14.0%	51.9%	46.2%	34.2%
スコア差 (正規職員-非正規職員:ポイント)	18.6	37.3	34.0	-38.1	9.3	4.9	18.5	24.3	2.1	-19.4	0.0	20.1	25.7	-23.6	-37.1	-2.2

単位: %

※ そう思う計: 「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計: 「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆「女性の仕事中心の生き方への変化と男性の仕事中心の生き方の不変化」

大阪教育大学教育学部 小崎 恭弘准教授

現在の働き方に関する性別の分類による男女の差異について、男女差が顕著なものは、④ 都合の良い時間に働くことができる、⑤ 深夜の時間に働くことが多い、⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい、⑮ 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事も調整しているの4つである（下図表）。

これらの4項目は、「そう思う」「そう思わない」両方に男女差が見られるが、その他の項目においてはあまり男女差が見られず、特にその多くについて「そう思う」という回答の男女の差が見られにくくなっている。

これら質問項目は基本的に働き方についての質問であり、働くことの大変さに着目をした質問が多い中で、男性の働き方は、これまで通りかなりハードな状況にあり、さらに女性の働き方に対するハードな環境のあり方が見られる。

従来の社会的な構図は、「働く男性」と「家事・育児を支える女性」という、とてもわかりやすい固定的な性役割分業により定められていた。しかしこれらから見られる現代的な社会の構図は、「より働く男性」と「仕事をしながら、家事・育児を支える女性」であり、どちらも働くこと自体の荷重が増加している。男性の働き方、生き方の過酷さが増し、女性もこれまで以上にマルチタスクに対応する必要があり、これまで以上の負担が課せられている。

つまり現代社会の役割分業は、単に何かをシェアするという単純なものではなく、仕事も家庭もそして地域生活も全てのマルチタスクをそれぞれの家庭や個人に応じて、対応していかななくてはならないハードタスク社会であると言える。

図表 働き方の状況（男女別比率・スコア差）

	① 通勤時間が長い	② 労働時間が長い	③ 残業のある日が多い	④ 都合のよい時間に働くことができる	⑤ 深夜の時間帯に働くことが多い	⑥ 土日や祝日に働くことが多い	⑦ 休みが少ない	⑧ 休暇が取りにくい	⑨ 給料や報酬が少ない	⑩ 雇用や就労が安定していない	⑪ 自分の意欲や能力を十分に活かせる	⑫ 転勤の可能性がある	⑬ 仕事や生活が組織に縛られている	⑭ 家事・育児・介護などとの両立がしやすい	⑮ 配偶者の仕事の状況や収入に合わせて、自分の仕事も調整している	⑯ 現在の主な仕事をしていない（副業・兼業など）
女性 そう思う計	18.5%	24.5%	21.1%	39.9%	6.1%	31.4%	20.4%	33.5%	54.4%	20.6%	45.6%	15.7%	23.1%	43.0%	30.0%	33.3%
男性 そう思う計	26.4%	30.7%	27.6%	24.3%	14.7%	35.5%	25.9%	30.5%	49.3%	19.0%	43.6%	19.7%	30.0%	29.0%	9.2%	37.2%
スコア差 (女性-男性)	-7.9	-6.2	-6.5	15.6	-8.6	-4.1	-5.5	3.0	5.1	1.6	2.0	-4.0	-6.9	14.0	20.8	-3.9
女性 そう思わない計	73.7%	57.5%	67.2%	43.8%	86.7%	55.8%	62.6%	50.6%	24.2%	56.8%	20.9%	74.4%	56.3%	26.2%	48.5%	53.2%
男性 そう思わない計	61.4%	48.0%	56.6%	49.5%	74.1%	49.8%	55.2%	52.5%	25.8%	57.4%	22.0%	66.7%	48.5%	33.8%	65.7%	47.8%
スコア差 (女性-男性)	12.3	9.5	10.6	-5.7	12.6	6.0	7.4	-1.9	-1.6	-0.6	-1.1	7.7	7.8	-7.6	-17.2	5.4

単位: %

※ そう思う計: 「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計: 「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

② 自分の職場の様子

職場の様子に関する各項目について、あてはまると思う人の割合（「あてはまる」と「まああてはまる」の計）をみると、「③男女ともに活躍ができる」が最も高く 55.0%で、次いで「⑤休暇の取得状況を適切に管理している」（53.0%）、「④労働時間を適切に管理している」（50.0%）となっている。

一方、あてはまらないと思う人の割合（「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の計）をみると、「②結婚や育児、介護等を理由に仕事を辞める人が多い」の割合が最も高く 45.5%で、次いで「①従業員のワーク・ライフ・バランスが配慮されている」（28.2%）、「④労働時間を適切に管理している」（23.4%）となっている。

図表 自分の職場の様子について（男女別・就労形態別）

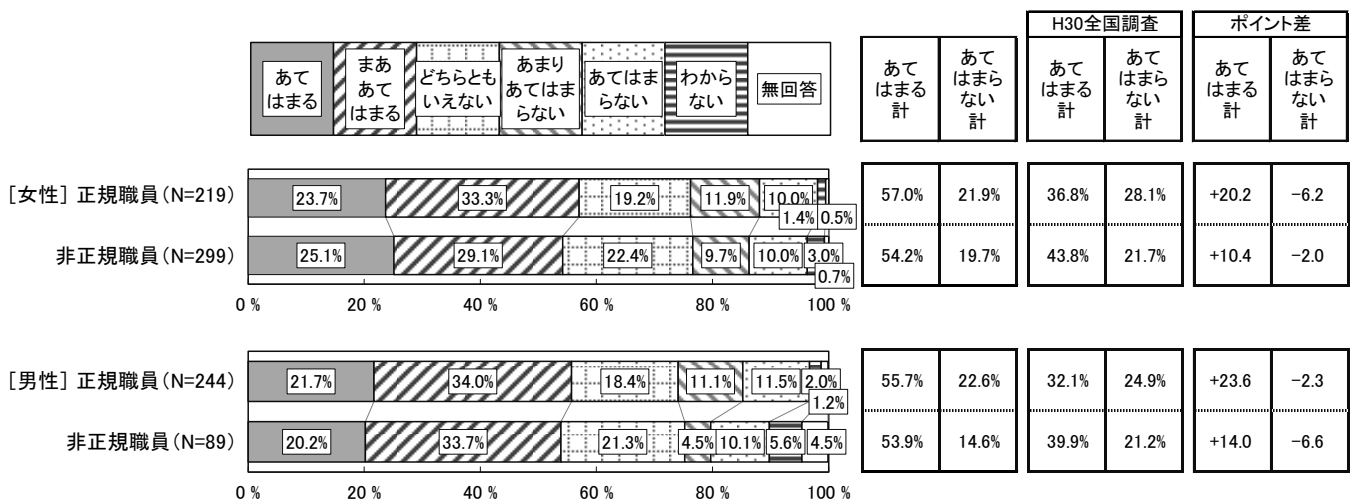
			母数	① 従業員 のワーク ・ライフ ・サレ	② 結婚や 育児、 介護等 が多理	③ 男女と もに活 躍がで きる	④ 労働時 間を適 切に管 理し	⑤ 休暇の 取得状 況を適 切に	⑥ 長く働 くこと がよし と効	⑦ 顧客や 取引先 のワーク ・ライフ ・サレ	
全体			あてはまる計	996	36.0%	19.2%	55.0%	50.0%	53.0%	48.3%	28.6%
			あてはまらない計	996	28.2%	45.5%	19.1%	23.4%	20.1%	21.7%	19.5%
男女別・ 就労 形態別	女性	正規職員	あてはまる計	219	35.6%	26.5%	57.0%	43.3%	48.0%	42.9%	26.0%
			あてはまらない計	219	35.2%	45.2%	21.9%	37.4%	30.1%	31.1%	23.3%
	非正規職員	あてはまる計	299	41.1%	23.8%	54.2%	58.1%	59.9%	51.5%	26.1%	
		あてはまらない計	299	26.7%	40.1%	19.7%	14.4%	13.7%	18.4%	14.4%	
	男性	正規職員	あてはまる計	244	37.7%	13.1%	55.7%	45.9%	56.1%	50.4%	27.4%
			あてはまらない計	244	28.3%	57.4%	22.6%	28.3%	21.3%	23.0%	23.8%
	非正規職員	あてはまる計	89	25.8%	12.3%	53.9%	55.0%	51.7%	43.8%	36.0%	
		あてはまらない計	89	31.5%	34.8%	14.6%	19.1%	16.9%	18.0%	22.5%	

※ あてはまる計：「あてはまる」と「まああてはまる」の合計、あてはまらない計：「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計

「男女ともに活躍ができる」と感じている人の割合（「あてはまる」と「まああてはまる」の計）は、男女別・正規/非正規別に大きな差はみられない。

全国調査と比較すると、男女別・正規/非正規を問わず、その割合は10ポイント以上高く、女性の正規職員（57.0%）では20.2ポイント高くなっている（全国36.8%）。

図表 あなたの職場は男女ともに活躍ができると思うか



※ あてはまる計：「あてはまる」と「まああてはまる」の計、あてはまらない計：「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の合計

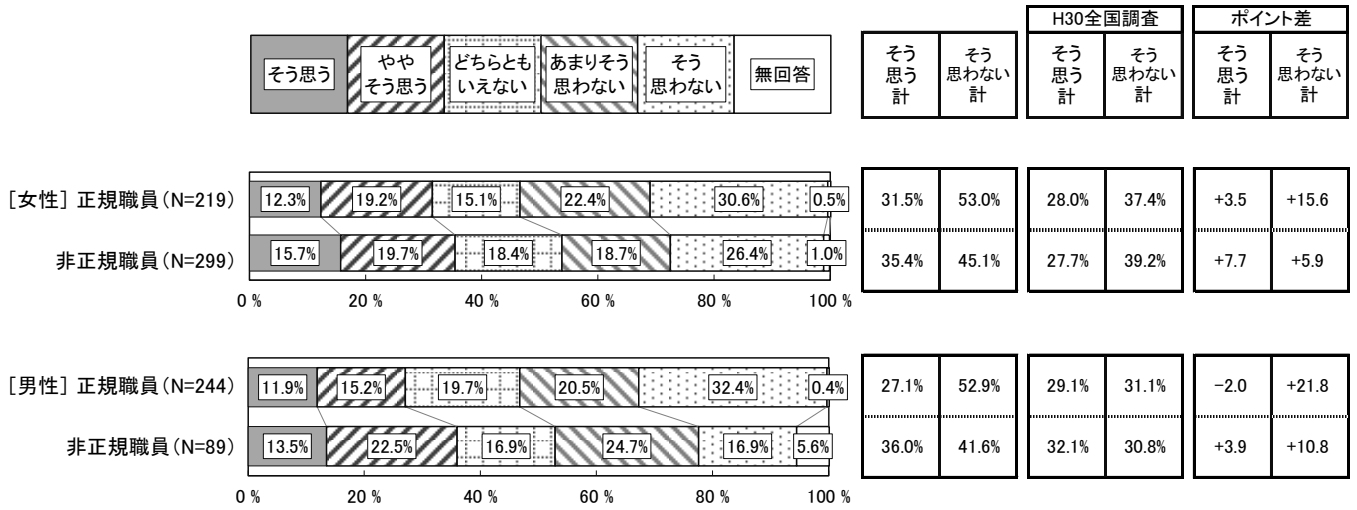
※ H30 全国調査：女性・正社員（N=1,500） 女性・非正社員（N=500） 男性・正社員（N=1,500） 男性・非正社員（N=500）

③ 就労形態・働き方を変えたいか

③-1 就労形態を変えたいと思うか

「就労形態を変えたい」と思っている人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）を男女別・正規/非正規別にみると、男女・正規/非正規間で大きな差はみられない。全国調査と比較すると、女性の非正規職員（35.4%）において、7.7ポイント高くなっている（全国27.7%）。

図表 就労形態を変えたいと思うか



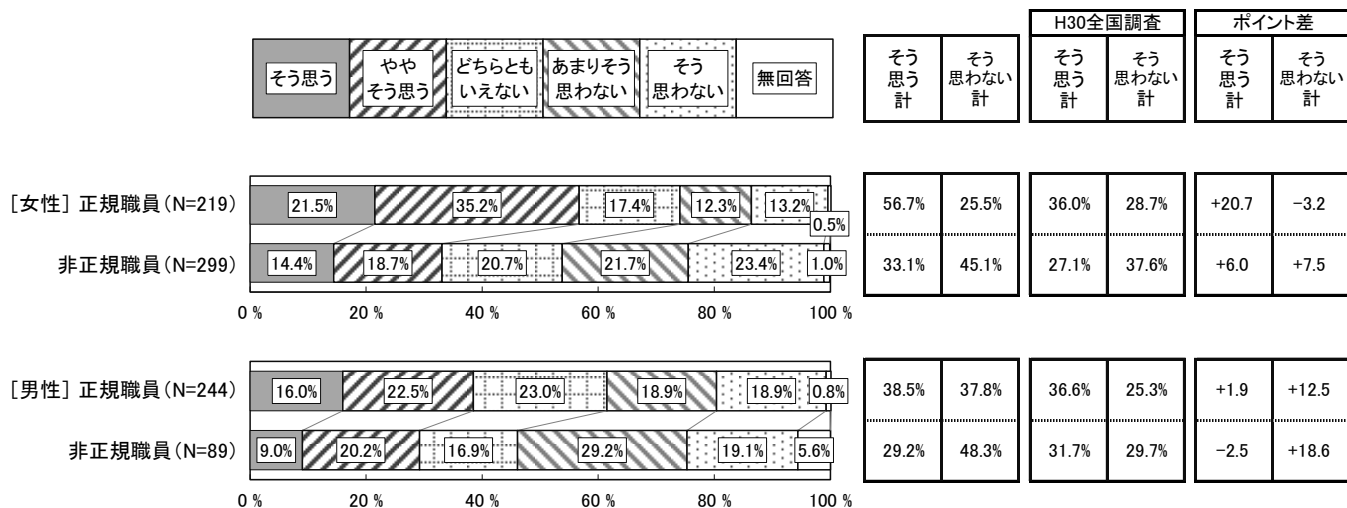
※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

③ - 2 働き方を変えたいと思うか

「働き方を変えたい」と思っている人の割合（「そう思う」と「ややそう思う」の計）を男女別・正規/非正規別にみると、女性の正規職員の割合が最も高く 56.7%で、男性の正規職員（38.5%）に比べて 18.2 ポイント、女性の非正規職員（33.1%）に比べて 23.6 ポイント高くなっている。全国調査と比較すると、女性の正規職員は、20.7 ポイント高くなっている（全国 36.0%）。

図表 働き方を変えたいと思うか



※ そう思う計：「そう思う」と「ややそう思う」の合計、そう思わない計：「そう思わない」と「あまりそう思わない」の合計

※ H30 全国調査：女性・正社員 (N=1,500) 女性・非正社員 (N=500) 男性・正社員 (N=1,500) 男性・非正社員 (N=500)

◆有識者が読み解く奈良県のデータ◆ 「女性の正規職員の課題」

奈良県立大学地域創造学部 梅田 直美准教授

ワーク・ライフ・バランスや、仕事に関する考えについての結果等から、浮き彫りになった正規職員の女性の課題について着目したい。

まず、正規職員の女性のワーク・ライフ・バランスの「希望」と「現実」の差（P6 図表）を見ると、「仕事を優先」と回答した割合は、「希望」3.2%、「現実」49.3%で、スコア差は46.1と著しい結果である。このスコア差は他の層より大きく、これは全国調査の女性・正社員のスコア差33.8と比べても12.3大きい。

また、「自分の働き方」（P15 図表）をみると、労働時間の多さや休暇の取りにくさ、すなわち労働における柔軟性のなさ、家事・育児・介護などとの両立のしにくさを感じている割合が非正規職員の女性や正規職員の男性等の他の層より高い。特に、女性の正規職員と非正規職員のあいだで働き方のフレキシビリティの評価に大きな差がみられる。

では、逆に、正規職員ならではの利点（評価が高い点）はどこにあるかをみると、やはり収入については、非正規職員に比べ高い傾向にあり、「雇用や就労が安定していない」という項目においても、非正規より評価は高くなっている。しかし、「給料・報酬が少ない」と思う割合は、他の層より高いわけではなく、「自分の意欲や能力を十分にいかせる」という項目においても、正規職員の男性よりは高いが、非正規職員の女性とは同じ数値となっている。

また、正規職員の女性のうち「働き方を変えたい」と回答した人の割合（P26 図表）は、全国調査と比べ20ポイント以上高いことも注目される。この結果は、正規職員の女性において、前述にあるように、現在の働き方に対する評価が低いことと関連していると推察される。

正規職員の女性は、働き方のフレキシビリティが十分でないにもかかわらず、日常の家事や育児・介護など、「現実」が「女性の役割」とする割合が、女性で高く出ているように（P34～37 各図表）、日常の家事や育児を担わざるを得ない状況にあり、それゆえに、現在の働き方やワーク・ライフ・バランスにおける困難を感じている人が多いと推察される。一方で、就労意向のある非就労女性のうち、8～9割が「パート」等の非正規就労を希望しているという結果（P28 図表）が出ている。また、働くにあたって重視することは①勤務時間の柔軟性、②休暇のとりやすさ、③土日祝が休み、④通勤時間、⑤収入、の順である（P30 図表）。これらは、正規職員の働きにくさ、希望するワーク・ライフ・バランス実現の困難さの背景の一つと考えることができる。

こうした正規職員の女性の現状が変わらなければ、家庭生活を大事にしたいと考える女性が非正規での就労を希望するのは必然であろう。しかし、現在の日本社会では、依然として非正規雇用は正規雇用よりも不安定で、かつ、適正でフェアな賃金や処遇が得られにくい現状がある。その状況を鑑みれば、女性の社会参画推進のためには、正規職員でありながら柔軟な働き方が可能となる環境を整備していくこと、また、正規・非正規にかかわらず適正でフェアな賃金と処遇が保障される環境の整備が、やはり求められる。たとえば、県内外の事業所（企業・団体等）においては柔軟な働き方が可能になる環境整備の推進が望まれる。また、今回の調査では、副業や兼業を考えてみたいという人が3～4割程度みられた（P21 下図表）が、これから働き方の多様性・柔軟性を展開させ、よりよい社会参画のあり方につなげていくヒントになると考える。