

第3章 働き方と意識の男女比較

第1節 はじめに

本章では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」C票を用いて、男女の働き方と意識に関する基礎的なデータを示すことで、女性が仕事をする上で直面している基本的な課題を整理することを目的とする。

具体的には、年齢や雇用形態の違いを考慮しながら、男女で、就労実態、勤務先の状況、業務の性質、仕事負担感がどのように異なるのか、あるいは同じなのかを見ていく。また、正規雇用で働く女性（女性正社員）が企業・組織の中核的業務に携わることが、本人の仕事満足度に与える影響についても分析する。

以下、性別・年齢別に行われる集計・分析については、復元倍率はかけない¹。その際のサンプルサイズは、**図表 3-1-1**の通りである。

図表 3-1-1 集計に用いるサンプルサイズ（人）

	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳
男性全体	297	365	736	785
女性全体	354	428	925	1080
女性未婚者	210	111	157	156
男性有業者	265	345	704	743
女性有業者	278	295	630	768
男性正規	201	272	557	566
女性正規	156	125	248	280
男性非正規	45	40	51	52
女性非正規	110	145	313	417

第2節 就労実態

図表 3-2-1は、男性全体、女性全体、未婚女性の有業率を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

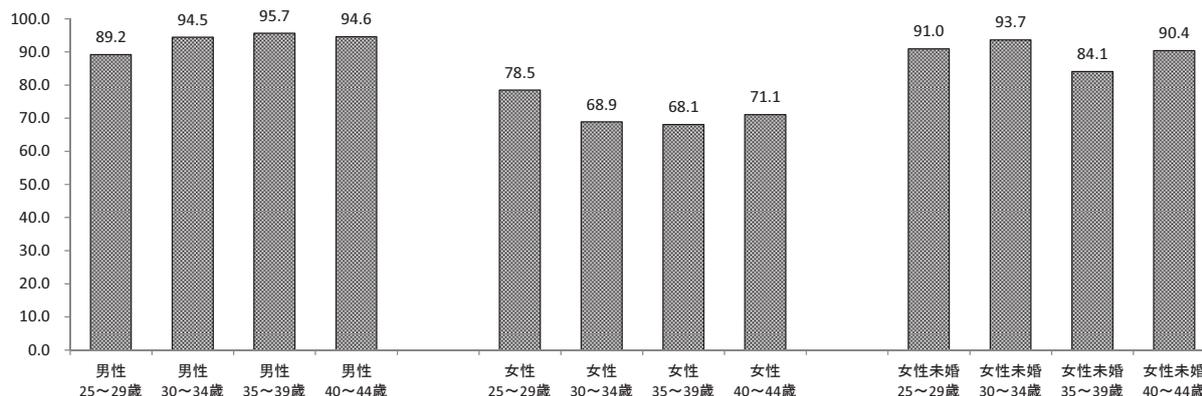
第1に、男性全体の有業率は、25～29歳では89.2%にとどまるが、30歳以後になると95%前後と高い水準を維持する。第2に、女性全体の有業率は、25～29歳では78.5%であるが、30歳以後になると70%前後と低い水準を推移する。第3に、未婚女性について見ると、30～34歳を除けば、90%強の水準となっている。

図表 3-2-2は、男性有業者、女性有業者、未婚女性有業者の雇用形態を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、男性有業者の場合、正規雇用率は70%台後半とほぼ一定であるが、年齢が高いほど非正規雇用率が低くなり（25～29歳から順に：17.0%→11.7%→7.2%→7.0%）、自営等の比率が高くなる傾向がある（5.7%→8.0%→12.4%→15.0%）。第2に、女性有業者の場合、

¹ これに対し、第6節の集計表においては、第1章で示した復元倍率をかける。

図表 3-2-1 性・婚姻状態・年齢別にみた有業率（％）

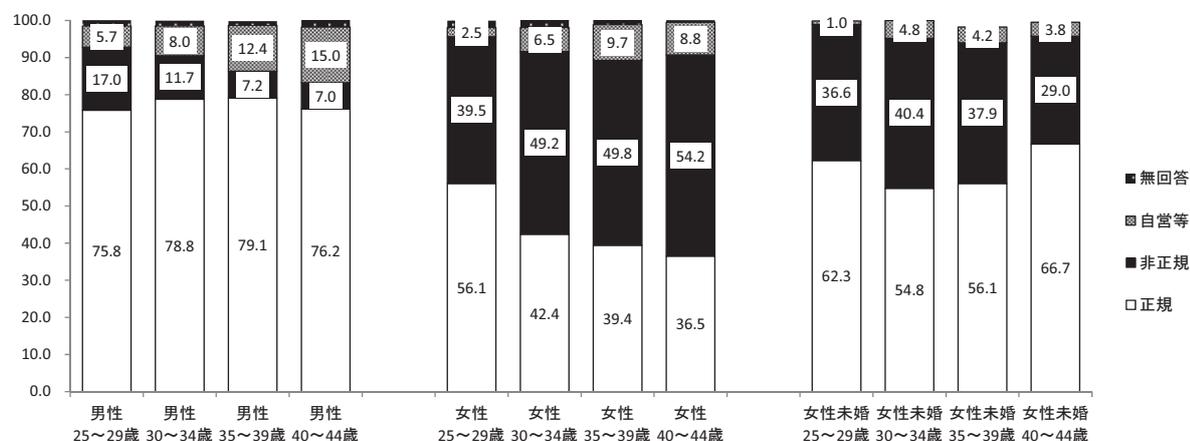


注： 集計対象は、回答者全体。

年齢が高いほど正規雇用率が低くなり（56.1%→42.4%→39.4%→36.5%）、非正規雇用率が高くなる（39.5%→49.2%→49.8%→54.2%）。また、女性有業者の非正規雇用率は、どの年齢層でも男性有業者より高い。第3に、未婚女性有業者について見ても、非正規雇用率は25～29歳で36.6%、30～34歳で40.4%、35～39歳で37.9%、40～44歳で29.0%であり、男性有業者よりはるかに高い。ただし、年齢が高いほど非正規雇用率が高いといった直線的な関係は、必ずしも認められない。

第2節をまとめると、女性は、男性とは異なり30歳以上において有業率が低いが、それは主として結婚の影響によるものと理解できる。また、女性有業者は、男性有業者とは異なり年齢が高いほど非正規雇用率が高い傾向があるが、それも主として結婚の影響によるものと理解できる。ただし、未婚女性有業者に限定しても、男性有業者より常に非正規雇用率が高いことにも注意する必要がある。

図表 3-2-2 性・婚姻状態・年齢別にみた雇用形態（％）



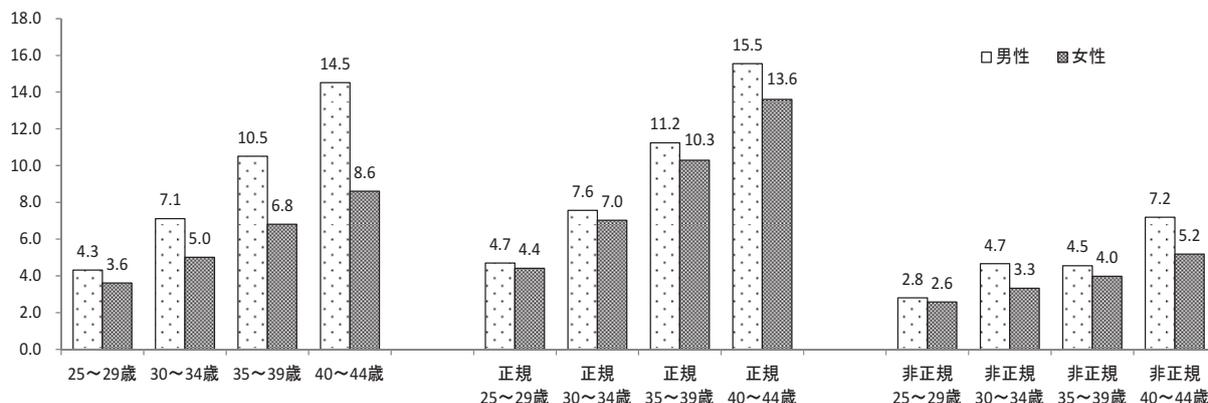
注： 有業者のみ回答。

第3節 勤務先の状況

図表 3-3-1 は、男女有業者、男女正社員、そして非正規雇用の男女の平均勤続年数を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男女ともに、年齢が高いほど勤続年数が長いことが分かる。第2に、同じく有業者全体を見ると、女性は男性に比べて勤続年数がかなり短い（25～29歳から順に：0.7年の差、2.1年の差、3.7年の差、5.9年の差）。第3に、正社員について見ると、その差は縮まるが、やはり女性の方が勤続年数は短い（0.3年の差、0.6年の差、0.9年の差、1.9年の差）。第4に、非正規雇用の男女の勤続年数は、いずれも男女正社員のそれと比べて非常に短い。これらを総合すると、女性において非正規雇用の割合が高いことにより、有業者全体で見た時の平均勤続年数の男女差が大きくなっているが、男女正社員に限定しても、やはり女性の方が勤続年数は短いということになる。

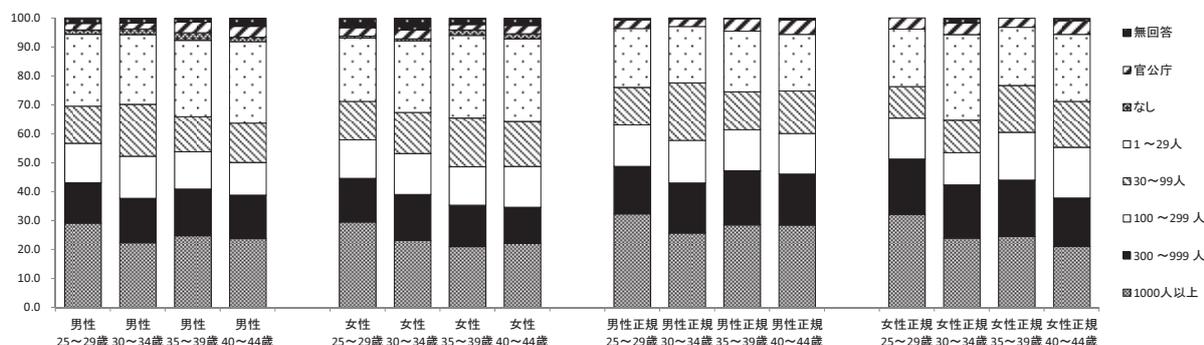
図表 3-3-1 雇用形態・性・年齢別にみた平均勤続年数（年）



注：有業者のみ回答。

図表 3-3-2 は、男女有業者、男女正社員の勤務先の企業規模の構成を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

図表 3-3-2 雇用形態・性・年齢別にみた企業規模の構成（%）



注1：有業者のみ回答。

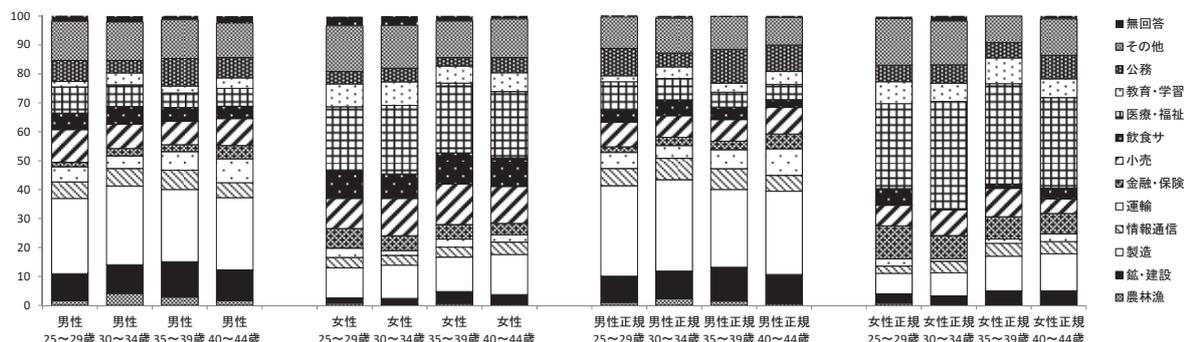
注2：数値データ（非正規雇用者のみのデータも含む）は、章末を参照。

第1に、有業者全体を見ると、女性において、年齢が高いほど中小企業に勤務している傾向が読み取れる。具体的には、企業規模299人以下の割合が、25～29歳から順に49.2%、53.8%、60.6%、60.0%となっている。第2に、正社員について見ても、女性において、年齢が高いほど中小企業に勤務している傾向が、若干読み取れる。具体的には、企業規模299人以下の割合が、25～29歳から順に44.9%、52.0%、52.8%、56.6%となっている。

図表3-3-3は、男女有業者、男女正社員の勤務先の業種の構成を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、業種の構成は、年齢によってそれほど大きく変化しない。第2に、有業者全体を見ると、男性では製造業、鉱業・建設業、小売業が多く、女性では医療・福祉（業）、小売業、製造業、飲食サービス業が多くなっている。第3に、正社員について見ると、男性において製造業、鉱業・建設業、小売業の割合が高いことには変わりはないが、女性においては医療・福祉（業）、製造業の割合が高いのに対し、小売業、飲食サービス業の割合は必ずしも高くない。図表は省略するが、その理由は、非正規雇用の女性が、小売業、飲食サービス業で働く傾向があることである（章末を参照）。

図表 3-3-3 雇用形態・性・年齢別にみた業種の構成（%）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 数値データ（非正規雇用者のみのデータも含む）は、章末を参照。

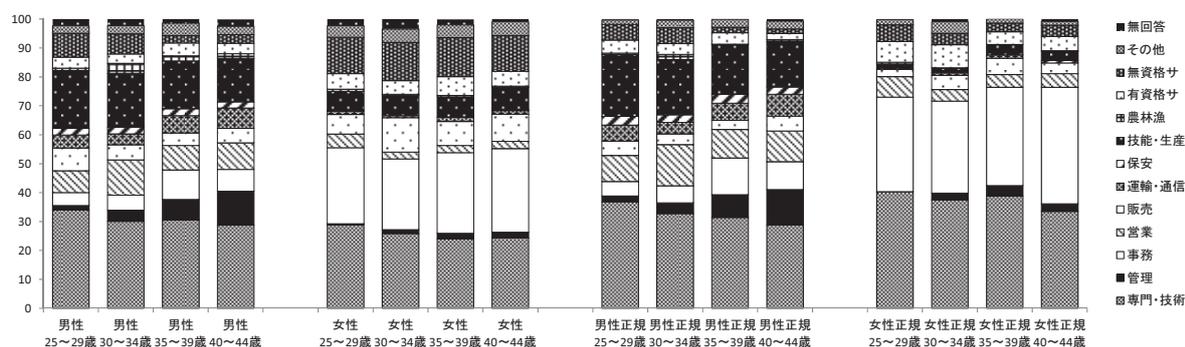
注3： 凡例において、「農林漁」は農・林・漁業、「鉱・建設」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情報通信」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金融・保険」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲食サ」は飲食サービス業、「医療・福祉」は「医療・福祉（業）」、「教育・学習」は教育・学習支援業を、それぞれ略記したものである。

図表3-3-4は、男女有業者、男女正社員の勤務先での職種の構成を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、年齢による職種構成の違いとして、男性において、年齢が高いほど管理職に従事する傾向が見られることが挙げられる。具体的には、有業者全体では、25～29歳から順に1.5%、3.8%、7.1%、11.8%、正社員では25～29歳から順に2.0%、3.7%、7.9%、12.2%となっている。他方、女性においてはそのような傾向は見られない。第2に、有業者全体をみると、男性では専門的・技術的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、営業職の割合が高

く、女性では事務的な職種、専門的・技術的な職種、サービスの職種（資格不要）、販売の職種の割合が高い。第3に、正社員について見ると、男性において専門的・技術的な職種、技能工・生産工程に関わる職種、営業職の割合が高いことには変わりはないが、女性においては事務的な職種、専門的・技術的な職種の割合が高いのに対し、サービスの職種（資格不要）、販売の職種の割合は必ずしも高くない。図表は省略するが、その理由は、非正規雇用の女性が、販売職、サービスの職種（資格不要）で働く傾向があることである（章末を参照）。

図表 3-3-4 雇用形態・性・年齢別にみた職種の構成（%）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 数値データ（非正規雇用者のみのデータも含む）は、章末を参照。

注3： 凡例において、「専門・技術」は専門的・技術的な職種、「管理」は管理的な職種、「事務」は事務的な職種、「営業」は営業職、「販売」は販売の職種、「運輸・通信」は運輸・通信の職種、「保安」は保安の職種、「技能・生産」は技能工・生産工程に関わる職種、「農林漁」は農・林・漁業に関わる職種、「有資格サ」はサービスの職種（資格要）、「無資格サ」はサービスの職種（資格不要）、「その他」は「その他の職種」を、それぞれ略記したものである。

第3節をまとめると、次のようになる。まず、図表 3-3-1 と図表 3-3-2 を総合すると、女性は非正規雇用になりやすいだけでなく、正規雇用の場合においても、男性と比べて転職によって中小企業に移動する傾向が強いと考えられる。また、図表 3-3-3 と図表 3-3-4 からは、非正規雇用の女性、男性正社員、女性正社員とで業種、職種の構成が大きく異なることが読み取れる。特徴的なものとして、非正規雇用の女性は、小売業、飲食サービス業、販売の職種、サービスの職種（資格不要）に多いこと、男性正社員は製造業、鉱業・建設業、管理職、営業職、技能工・生産工程に関わる職種に多いこと、女性正社員は医療・福祉（業）、事務的な職種に多いことが読み取れる。

第4節 業務の性質

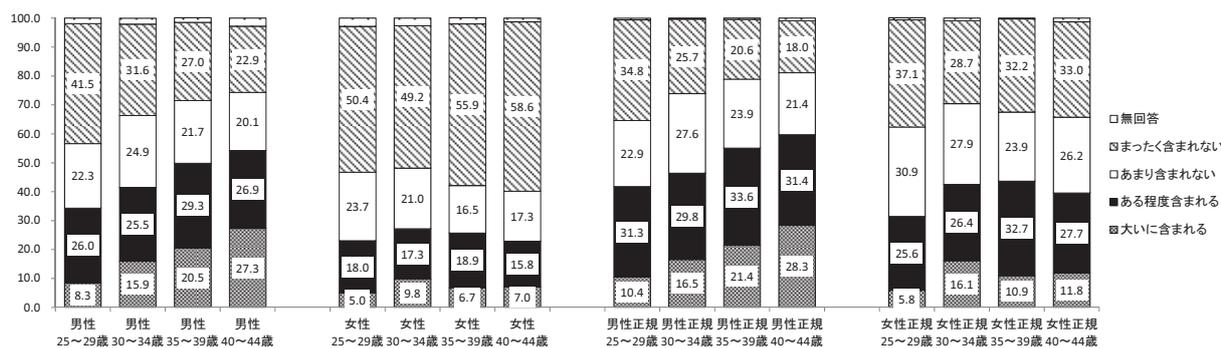
図表 3-4-1 から図表 3-4-5 は、男女有業者、男女正社員が携わっている業務の性質を、年齢別に示したものである。

図表 3-4-1 は、自分の職務に「部下やスタッフを管理する業務」が含まれる程度を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合が高いのに対し（25～29歳から順に34.3%→41.4%→49.8%→54.2%）、女性では、そのような傾向はあらわれない（25～29歳から順に23.0%→27.1%→25.6%→22.8%）。第2に、正社員について見ると、男性では年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合が高いのに対し（25～29歳から順に41.7%→46.3%→55.0%→59.7%）、女性では年齢との間にそれほど強い相関はあらわれない（25～29歳から順に31.4%→42.5%→43.6%→39.5%）。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合は一層低い（25～29歳から順に12.7%→15.1%→11.5%→10.5%）（章末を参照）。

これらから、女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば「部下やスタッフを管理する業務」にかかわっていると考えられるが、しかしその程度は、男性正社員には及んでいないといえる。

図表 3-4-1 雇用形態・性・年齢別にみた「部下やスタッフを管理する業務」の程度（%）



注1： 有業者のみ回答。

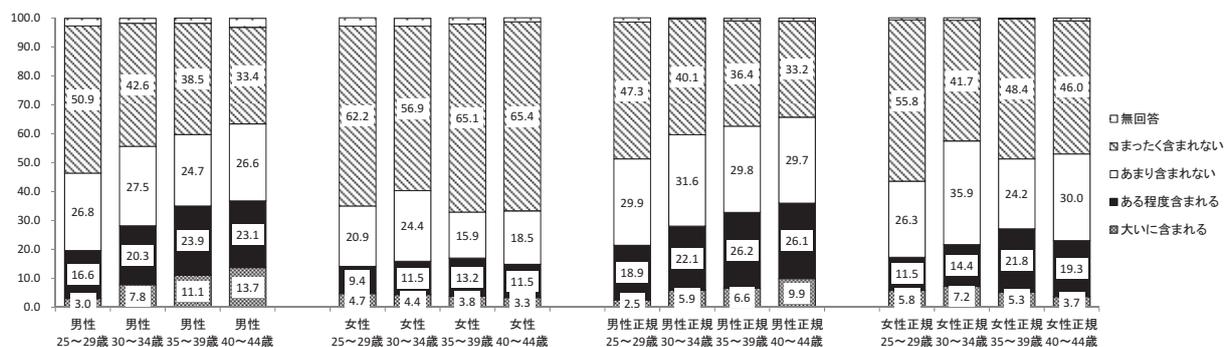
注2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

図表 3-4-2 は、自分の職務に「会社の事業などを企画する業務」が含まれる程度を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合が高いのに対し（25～29歳から順に19.6%→28.1%→35.0%→36.8%）、女性ではそのような傾向はあらわれない（25～29歳から順に14.1%→15.9%→17.0%→14.8%）。第2に、正社員について見ると、男性では年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合が高いのに対し（25～29歳から順に21.4%→28.0%→32.8%→36.0%）、女性では年齢との間にそれほど強い相関はあらわれない（25～29歳から順に17.3%→21.6%→27.1%→23.0%）。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合は一層低い（25～29歳から順に10.0%→11.7%→7.0%→5.5%）（章末を参照）。

これらから、女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば「会社の事業などを企画する業務」にかかわっていると考えられるが、しかしその程度は、男性正社員には及んでいないといえる。

図表 3-4-2 雇用形態・性・年齢別にみた「会社の事業などを企画する業務」の程度（％）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 非正規雇用のみのデータは、章末を参照。

図表 3-4-3 は、自分の職務に「意思決定・判断をとる業務」が含まれる程度を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

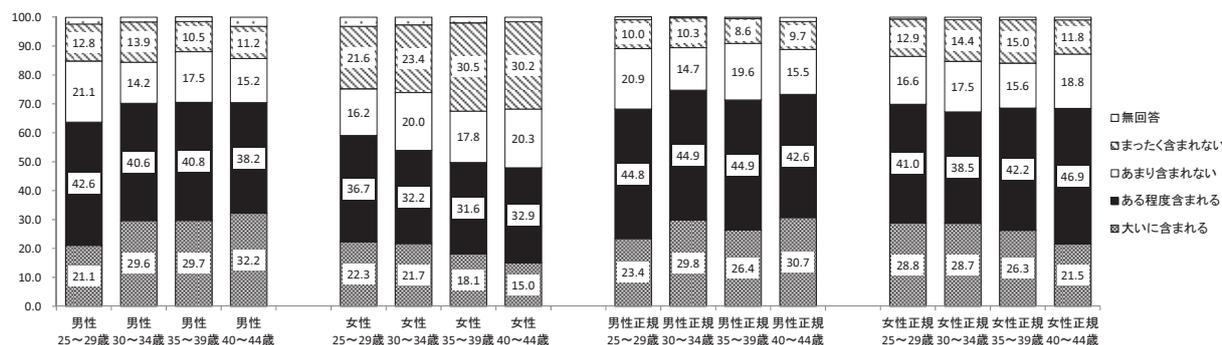
第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合がやや高い傾向があるのに対し（25～29歳から順に63.7%→70.2%→70.5%→70.4%）、女性では、逆に年齢が高いほど低い傾向がある（25～29歳から順に59.0%→53.9%→49.7%→47.9%）。第2に、正社員について見ると、男女ともに「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合は年齢とさほど相関しておらず、またその程度もほとんど変わらない（男性：25～29歳から順に68.2%→74.7%→71.3%→73.3%、女性：69.8%→67.2%→68.5%→68.4%）。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合はかなり低い（25～29歳から順に48.1%→45.6%→35.1%→34.3%）（章末を参照）。

これらから、正社員であれば、男女で「意思決定・判断をとる業務」に同程度にかかわっているが、非正規雇用の女性については、かかわる程度が大きく下がるといえる。

図表 3-4-4 は、自分の職務に「専門知識・スキルが求められる業務」が含まれる程度を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合がやや高い傾向があるのに対し（25～29歳から順に77.8%→81.4%→84.3%→84.3%）、女性では、逆に年齢が高いほど低い傾向がある（25～29歳から順に70.1%→69.1%→65.9%→64.7%）。第2に、正社員について見ると、男女ともに「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合は年齢とさほど相関しておらず、またその程度もほとんど

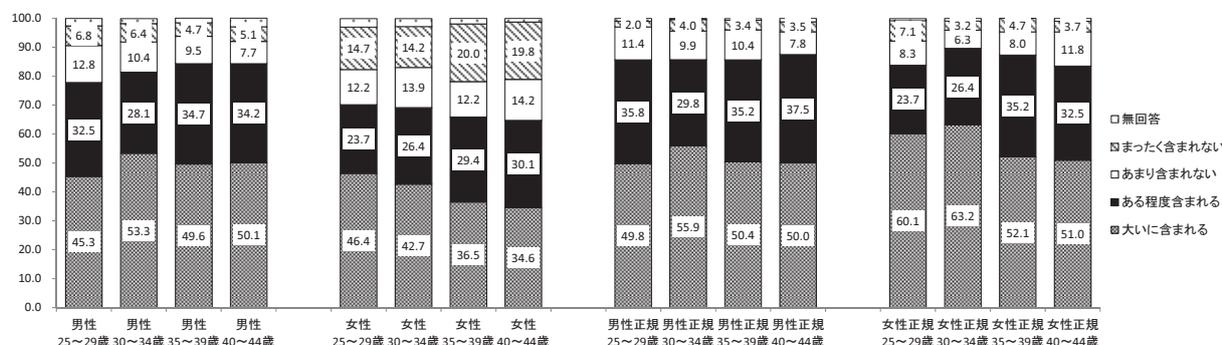
図表 3-4-3 雇用形態・性・年齢別にみた「意思決定・判断をとまなう業務」の程度（％）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

図表 3-4-4 雇用形態・性・年齢別にみた「専門知識・スキルを求められる業務」の程度（％）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

変わらない（男性：25～29歳から順に 85.6%→85.7%→85.6%→87.5%、女性：83.8%→89.6%→87.3%→83.5%）。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合はかなり低い（25～29歳から順に 55.5%→55.9%→51.4%→53.5%）（章末を参照）。

これらから、正社員であれば、男女で「専門知識・スキルを求められる業務」に同程度にかかわっているが、非正規雇用の女性については、かかわる程度が大きく下がるといえる。

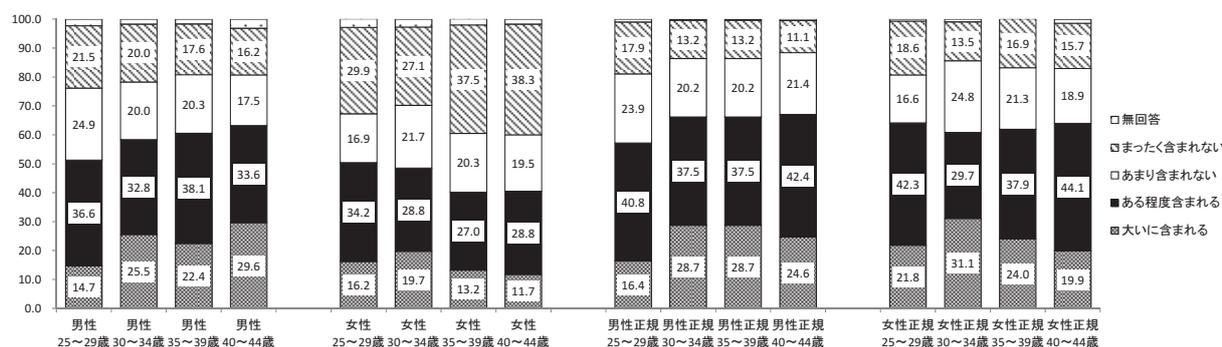
図表 3-4-5 は、自分の職務に「部下や後輩の指導業務」が含まれる程度を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合がやや高い傾向があるのに対し（25～29歳から順に 51.3%→58.3%→60.5%→63.2%）、女性では、逆に年齢が高いほど低い傾向がある（25～29歳から順に 50.4%→48.8%→40.2%→40.5%）。第2に、正社員について見ると、男性では、年齢が高いほど「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合がわずかに高い傾向があるが（25～29歳から順に 57.2%→66.2%→66.2%→67.3%）、女性ではそのような傾向はない（64.1%→60.8%→

61.9%→64.0%)。なお、男女でその程度はさほど変わらない。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、「大いに含まれる」、「ある程度含まれる」の合計割合は、30代後半以降に低くなる傾向がある(25～29歳から順に34.6%→43.4%→27.2%→27.8%) (章末を参照)。

これらから、正社員であれば男女で「部下や後輩の指導業務」に同程度にかかわっているが、非正規雇用の女性については、年齢が高くなるとかかわる程度が下がるといえる。

図表 3-4-5 雇用形態・性・年齢別にみた「部下や後輩の指導業務」の程度 (%)



注1： 有業者のみ回答。

注2： 非正規雇用の女性のみデータは、章末を参照。

図表 3-4-1 から図表 3-4-5 をまとめると、「部下やスタッフを管理する業務」や「会社の事業などを企画する業務」といった企業・組織の中核的業務と、「意思決定・判断をとる業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」といったそれ以外の熟練業務とで、男女差のあり方が異なることが読み取れる。具体的には、中核的業務へのかかわりについては、有業者全体で見ても男女差があるだけでなく、正社員について見ても、(その差は小さくなるものの) 女性のかかわりは限定的であることが読み取れる。つまり、非正規雇用の女性がこれらの業務にかかわっていないだけでなく、女性正社員も、男性正社員と比べてこれらの業務にかかわらない傾向がある。他方、それ以外の熟練業務へのかかわりについては、有業者全体で見ても男女差があるが、その差は、正社員について見るとほとんどなくなる。つまり、非正規雇用の女性がこれらの業務にかかわっていない傾向があるが、女性正社員は男性正社員と同程度にこれらの業務にかかわっていると言える。

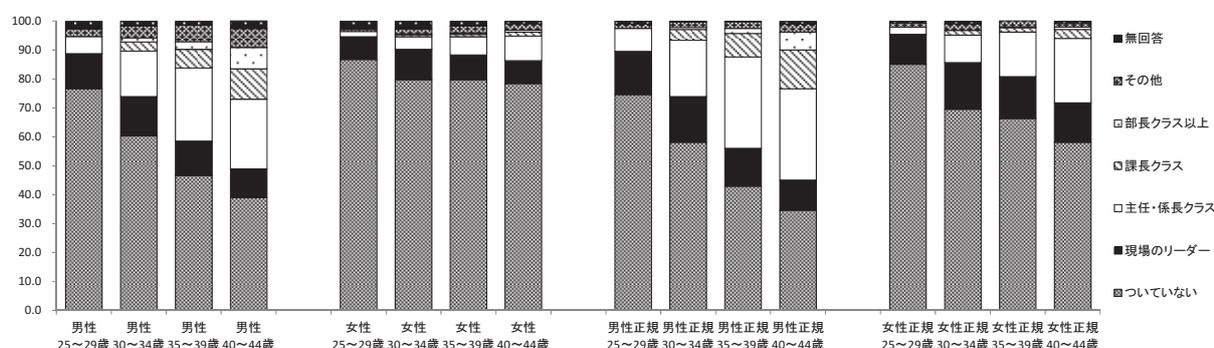
このように、女性が企業・組織の中核的業務にかかわっていないことを端的に示すのが、図表 3-4-6 と、図表 3-4-7 である。まず、図表 3-4-6 は、男女有業者、男女正社員の役職の構成を、年齢別に示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体について見ると、男女で著しい違いがある。具体的には、男性では年齢が高いほど「現場のリーダー」、「主任・係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス以上」、「その他」といった何らかの役職に就く傾向が明瞭に読み取れるのに対し(25～29歳から順

に 20.7%→38.0%→52.0%→58.6%)、女性ではその傾向が弱い(25~29歳から順に 10.4%→17.6%→18.6%→20.7%)。第2に、正社員について見ると、女性においても、年齢が高いほど何らかの役職に就く傾向が明瞭に読み取れるようになる(25~29歳から順に 14.2%→29.6%→33.8%→41.1%)。ただし、その程度は、男性正社員には及ばない(25~29歳から順に 24.4%→41.5%→56.9%→64.4%)。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、年齢が高いほど役職に就くという傾向はほとんどない(25~29歳から順に 7.3%→9.0%→7.3%→6.7%) (章末を参照)。

これらから、女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば役職に就きやすいと考えられるが、その程度は、男性正社員には及んでいないといえる。

図表 3-4-6 雇用形態・性・年齢別にみた役職の構成 (%)



注1： 有業者のみ回答。

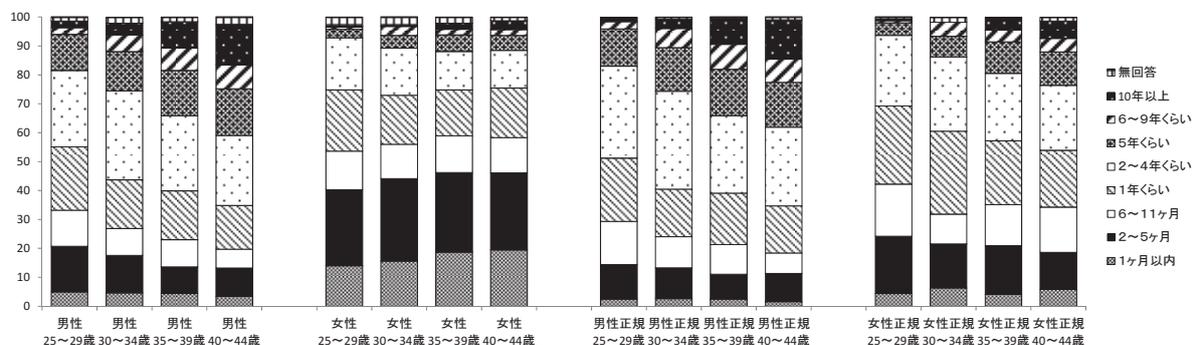
注2： 数値データ(非正規雇用者のみのデータも含む)は、章末を参照。

図表 3-4-7 は、男女有業者、男女正社員が、自分の職務を「(自分と)最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになる」と考えているか(業務習得必要期間)を示したものである。ここから、次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性では、年齢が高いほど業務習得必要期間が長い傾向があるのに対し、女性では、逆に年齢が高いほどそれが短くなる傾向があらわれる。具体的には、男性では、業務習得必要期間が2年以上である割合が、25~29歳から順に 43.5%、54.2%、58.5%、62.6%と増加するのに対し、女性では、その割合は 22.0%、24.1%、23.1%、23.3%と一定であり、逆に5ヶ月以下である割合が 40.3%、44.1%、46.2%、46.1と増加する。第2に、正社員について見ると、男女ともに、年齢が高いほど業務習得必要期間が長い傾向があらわれるが、やはり男性の方がどの年齢層においても長い。具体的には、男性では、業務習得必要期間が2年以上である割合が、25~29歳から順に 48.7%、58.8%、60.6%、64.3%であるのに対し、女性では、その割合は 30.2%、37.7%、42.4%、44.7%となっている。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性の場合、業務習得必要期間が2年以上である割合は、1割前後と低い(25~29歳から順に 11.8%→11.8%→7.7%→9.1%) (章末を参照)。

これらから、女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば習得に長い期間が必要な業務に就いていると考えられるが、その程度は、男性正社員には及んでいないといえる。

図表 3-4-7 雇用形態・性・年齢別にみた業務習得必要期間（％）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 数値データ（非正規雇用者のみのデータも含む）は、章末を参照。

第4節をまとめると、次のようになる。まず、「意思決定・判断をとまなう業務」、「専門知識・スキルを求められる業務」、「部下や後輩の指導業務」といった熟練業務へのかかわりについては、有業者全体で見ると男女差があるが、その差は、正社員について見るとほとんどなくなる。つまり、非正規雇用の女性がこれらの業務にかかわっていない傾向があるが、女性正社員は男性正社員と同程度にこれらの業務にかかわっている。これに対し、「部下やスタッフを管理する業務」や「会社の事業などを企画する業務」といった企業・組織の中核的業務へのかかわりについては、有業者全体で見ると男女差があるだけでなく、正社員について見ても、（その差は小さくなるものの）女性のかかわりは限定的である。

そして、このような傾向と表裏の形で、役職の構成、業務習得必要期間についても、男女の正社員の間で違いがあらわれている。女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば役職に就きやすく、習得に長い期間が必要な業務に就く傾向があるが、その程度は、男性正社員には及んでいない。

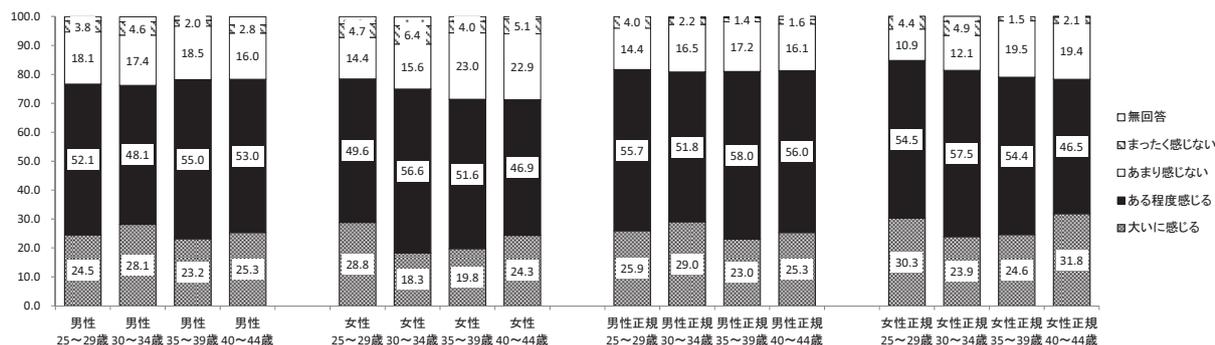
第5節 仕事負担感

図表 3-5-1 から図表 3-5-3 は、男女有業者、男女正社員の仕事負担感に関する指標を、年齢別に示したものである。まず、図表 3-5-1 は、現在の仕事で「身体の疲れ」を感じる程度を示したものである。ここから次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性より女性の方が、その程度が軽い傾向がある。具体的には、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合が、男性は25～29歳から順に76.6%、76.2%、78.2%、78.3%であるのに対し、女性は78.4%、74.9%、71.4%、71.2%である。第2に、正社員について見ると、男女でほとんど差がない。具体的には、「大いに感じる」、「ある

程度感じる」の合計割合が、男性正社員は 25～29 歳から順に 81.6%、80.8%、81.0%、81.3% であるのに対し、女性は 84.8%、81.4%、79.0%、78.3%である。第 3 に、図表は省略するが、非正規雇用の女性について見ると、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合は、25～29 歳から順に 74.6%、75.9%、69.0%、70.2%と低い（章末を参照）。このように、非正規雇用の女性はその程度が軽いが、正規雇用の男女を比較するとほとんど違いがない。

図表 3-5-1 雇用形態・性・年齢別にみた「身体の疲れ」を感じる程度（%）



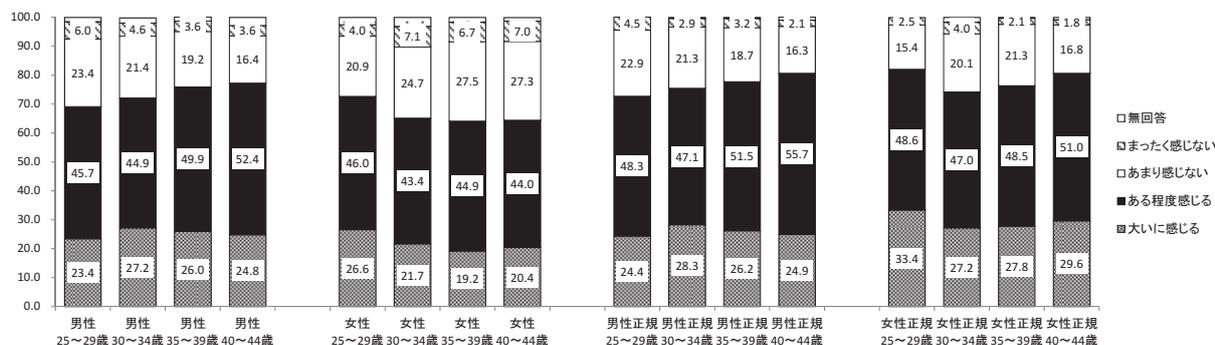
注 1： 有業者のみ回答。

注 2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

図表 3-5-2 は、現在の仕事で「仕事上の悩み、ストレス」を感じる程度を示したものである。ここから次のことが読み取れる。

第 1 に、有業者全体を見ると、男性より女性の方が、その程度が軽い傾向がある。具体的には、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合が、男性は 25～29 歳から順に 69.1%、72.1%、75.9%、77.2%であるのに対し、女性は 72.6%、65.1%、64.1%、64.4%である。第 2 に、正社員について見ると、男女でほとんど差がない。具体的には、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合が、男性正社員は 25～29 歳から順に 72.7%、75.4%、77.7%、80.6%であるのに対し、女性は 82.0%、74.2%、76.3%、80.6%である。第 3 に、図表は省略するが、

図表 3-5-2 雇用形態・性・年齢別にみた「仕事上の悩み、ストレス」を感じる程度（%）



注 1： 有業者のみ回答。

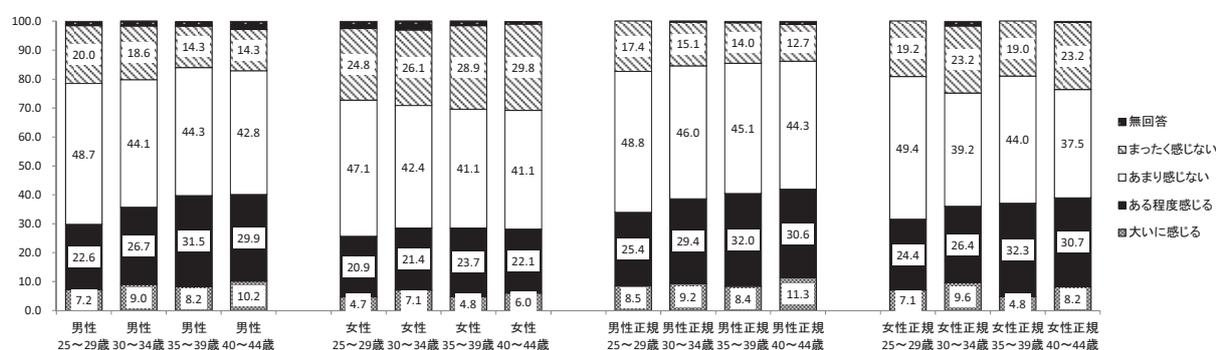
注 2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

非正規雇用の女性について見ると、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合は、25～29歳から順に63.7%、61.4%、57.8%、56.8%と低い（章末を参照）。このように、非正規雇用の女性はその程度が軽い、正規雇用の男女を比較するとほとんど違いがない。

図表 3-5-3 は、現在の仕事で「病気になる危険」を感じる程度を示したものである。ここから次のことが読み取れる。

第1に、有業者全体を見ると、男性より女性の方が、その程度が軽い傾向がある。具体的には、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合が、男性は25～29歳から順に29.8%、35.7%、39.7%、40.1%であるのに対し、女性は25.6%、28.5%、28.5%、28.1%である。第2に、正社員について見ると、男女でほとんど差がない。具体的には、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合が、男性正社員は25～29歳から順に33.9%、38.6%、40.4%、41.9%であるのに対し、女性は31.5%、36.0%、37.1%、38.9%である。第3に、図表は省略するが、非正規雇用の女性について見ると、「大いに感じる」、「ある程度感じる」の合計割合は、25～29歳から順に18.2%、25.5%、23.7%、22.3%と低い（章末を参照）。このように、非正規雇用の女性はその程度が軽い、正規雇用の男女を比較するとほとんど違いがない。

図表 3-5-3 雇用形態・性・年齢別にみた「病気になる危険」を感じる程度（％）



注1： 有業者のみ回答。

注2： 非正規雇用者のみのデータは、章末を参照。

第5節をまとめると、総じて、非正規雇用の女性は仕事負担感が軽い、正規雇用の男女を比較すると、同程度に仕事負担感を抱いていると言うことができる。

第6節 女性正社員の中核的業務関与と仕事満足度

第4節では、女性正社員が男性正社員ほどには企業・組織の中核的業務にかかわっていないことを、第5節では、女性正社員が男性正社員と同程度に仕事負担感を抱いていることを示した。これらを受けて、本節では、中核的業務にかかわることが女性正社員の意識にどのような影響を与えるかを分析する。

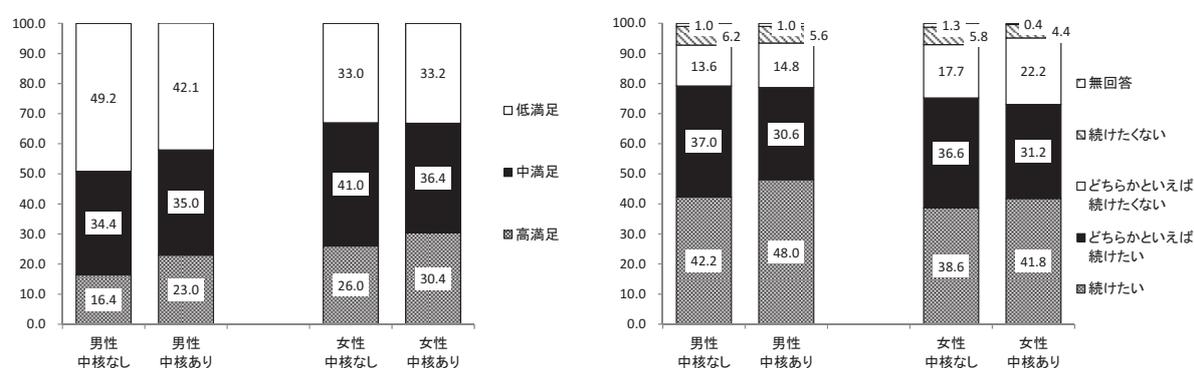
まず、男女正社員を対象として、「部下やスタッフを管理する業務」、「会社の事業などを企

画する業務」の少なくともいずれか一方について「ある程度含まれる」または「大いに含まれる」と回答した場合を「中核的業務あり（中核あり）」、それ以外を「中核的業務なし（中核なし）」とする。その上で、男女それぞれについて、中核的業務へのかかわりの有無と仕事満足度²、正社員継続希望との関係を見る³。

図表 3-6-1 は、その結果を示したものである。まず、仕事満足度（左）について見ると、男性の場合、中核的業務へのかかわりがある方が満足度が高いが、女性の場合、中核的業務へのかかわりによって満足度がほとんど変わらないことが読み取れる。具体的には、男性の場合、中核的業務へのかかわりがある方が「高」の割合が 6.6 ポイント高いのに対し、女性の場合、その差は 4.4 ポイントにとどまる。

正社員継続希望（右）についても、同様の傾向があらわれる。男性の場合、中核的業務へのかかわりがある方が正社員継続希望が強いが、女性の場合、中核的業務へのかかわりによって正社員継続希望はほとんど変わらない。具体的には、男性の場合、中核的業務へのかかわりがある方が「続けたい」の割合が 5.8 ポイント高いのに対し、女性の場合、その差は 3.2 ポイントにとどまる。

図表 3-6-1 性別にみた業務の性質と仕事満足度（左）、正社員継続希望（右）（%）



注 1： 集計対象は、正社員のみ。

注 2： 第 1 章で示したウェイトをかけている。ウェイトバック前の N は、「男性・中核なし」が 643、「男性・中核あり」が 953、「女性・中核なし」が 432、「女性・中核あり」が 377 である。

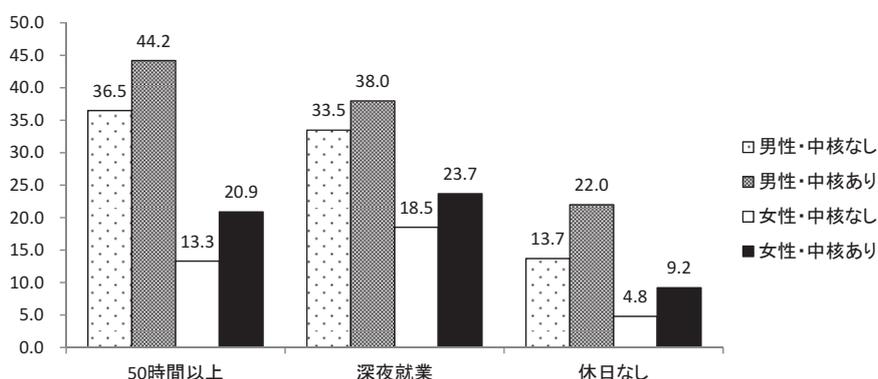
ところで、中核的業務にかかわることは、正社員の仕事の負担にどのような影響を与えるのか。ここでは、仕事の負担の指標として、「週合計労働時間が 50 時間以上である」、「深夜に就業することがある」、「休日が週に 1 日もないことがある」、の 3 項目を取り上げる。

² 「賃金、収入」、「労働時間、休日・休暇」、「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「雇用・就業の安定性」、「能力や知識を身につける機会」の 6 項目に対する満足度（5 段階）をスコア化して合計し、低、中、高の 3 段階に区分した。スコア化の際には「満足」を 4 点、「やや満足」を 3 点、「どちらでもない」を 2 点、「やや不満」を 1 点、「不満」を 0 点とした。合計スコアを 3 段階に区分する際には、その分布を考慮し、0～12 点を「低」、13～17 点を「中」、18～24 点を「高」とした。

³ 「今後 2～3 年ぐらいを考えた時、あなたは現在の働き方を続けたいですか」に対する回答（続けたい、どちらかといえば続けたい、どちらかといえば続けたくない、続けたくない）を、正社員継続希望の指標とした。

図表 3-6-2 は、その結果を示したものである。ここから、男女いずれにおいても、中核的業務とのかかわりがある方が、3項目すべての該当率が高いことが分かる。具体的には、「週合計労働時間が50時間以上」が男性で44.2% (>36.5%)、女性で20.9% (>13.3%)、「深夜に就業することがある」が男性で38.0% (>33.5%)、女性で23.7% (>18.5%)、「休日が週に1日もないことがある」が男性で22.0% (>13.7%)、女性で9.2% (>4.8%)である。つまり、中核的業務にかかわることで、仕事の負担は高まるといえる。

図表 3-6-2 性別・業務の性質と仕事の負担 (%)



注1： 集計対象は、正社員のみ。

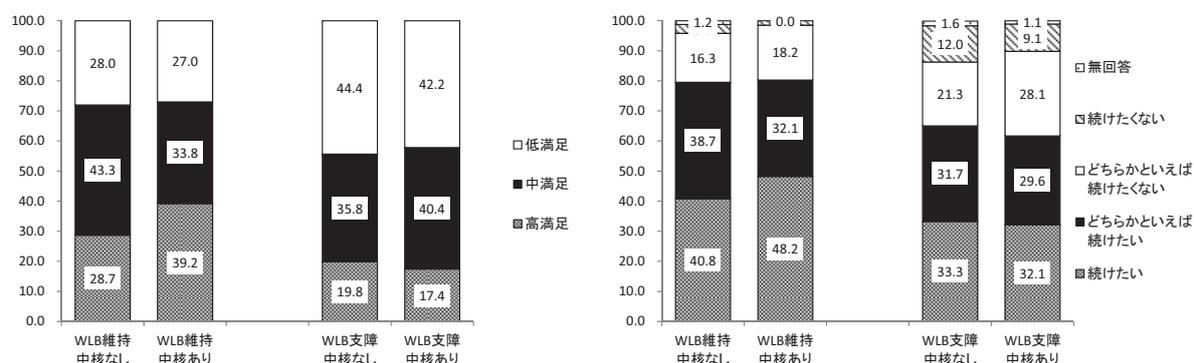
注2： 第1章で示したウェイトをかけている。ウェイトバック前のNは、「男性・中核なし」が643、「男性・中核あり」が953、「女性・中核なし」が432、「女性・中核あり」が377である。

それでは、仕事の負担をコントロールした上で、女性正社員の中核的業務へのかかわりの有無と仕事満足度、正社員継続希望との関係を見るとどうなるだろうか。図表 3-6-3 は、その結果を示したものである。ここでは、「週合計労働時間が50時間以上である」、「深夜に就業することがある」、「休日が週に1日もないことがある」の1つ以上に該当した場合を「ワーク・ライフ・バランスに支障あり (WLB 支障)」、それ以外を「ワーク・ライフ・バランスが維持できる (WLB 維持)」とした。

まず、仕事満足度について見ると、ワーク・ライフ・バランスが維持できている場合、中核的業務へのかかわりがある方が「高」の割合が10.5ポイント高いのに対し、ワーク・ライフ・バランスに支障が生じている場合、その割合は2.4ポイント低い。ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務へのかかわりによって仕事満足度が高まるといえる。

正社員継続希望についても同様の傾向があらわれる。ワーク・ライフ・バランスが維持できている場合、中核的業務へのかかわりがある方が「続けたい」の割合が7.4ポイント高いのに対し、ワーク・ライフ・バランスに支障が生じている場合、その割合は1.2ポイント低い。ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務へのかかわりによって正社員継続希望が高まるといえる。

図表 3-6-3 正社員女性の仕事の負担別にみた、
業務の性質と仕事満足度（左）、正社員継続希望（右）（％）



注1： 集計対象は、女性正社員のみ。

注2： 第1章で示したウェイトをかけている。ウェイトバック前のNは、「WLB維持・中核なし」が312、「WLB維持・中核あり」が225、「WLB支障・中核なし」が120、「WLB支障・中核あり」が152である。

第6節をまとめると、女性正社員にとって、中核的業務にかかると仕事の負担が高まるため、女性正社員全体を分析対象とすると、中核的業務にかかわることによって仕事満足度、正社員継続希望は高まらない。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることによって仕事満足度、正社員継続希望ともに高まるといえる。

第7節 小括

本章の目的は、男女の働き方と意識に関する基礎的なデータを示すことで、女性が仕事をする上で直面している基本的な課題を整理することであった。その観点から分析結果をまとめると、次のようになる。

女性は、男性とは異なり30歳以上において有業率が低い、それは主として結婚の影響による。また、女性有業者は、男性有業者とは異なり年齢が高いほど非正規雇用率が高い傾向があるが、それも主として結婚の影響によるものと理解できる。ただし、未婚女性有業者に限定しても、男性有業者より常に非正規雇用率は高い。

勤務先の状況を見ると、女性は非正規雇用になりやすいだけでなく、正規雇用の場合においても、男性と比べて転職によって中小企業に移動する傾向がある。ちなみに、非正規雇用の女性、男性正社員、女性正社員とで業種、職種の構成が大きく異なる。特徴的な事柄として、非正規雇用の女性は、小売業、飲食サービス業、販売の職種、サービスの職種（資格不要）に多く、男性正社員は製造業、鉱業・建設業、管理職、営業職、技能工・生産工程に関わる職種に多く、女性正社員は医療・福祉（業）、事務的な職種に多いことが挙げられる。

業務の性質を見ると、まず、熟練業務へのかかわりについては、有業者全体で見て男女差があるが、正社員に限定すると男女差はほとんどなくなる。つまり、非正規雇用の女性は熟

練業務にかかわっていない傾向があるが、女性正社員は男性正社員と同程度に熟練業務にかかわっている。

これに対し、企業・組織の中核的業務へのかかわりについては、有業者全体で見ても男女差があるだけでなく、正社員について見ても、(その差は小さくなるものの)女性のかかわりは限定的である。そして、このような傾向と表裏の形で、役職の構成、業務習得必要期間についても、男女の正社員の間で違いがあらわれている。女性正社員は、非正規雇用の女性に比べれば役職に就きやすく、習得に長い期間が必要な業務に就く傾向があるが、その程度は、男性正社員には及んでいない。

にもかかわらず、女性正社員の仕事負担感は「男性並み」である。非正規雇用の女性は仕事負担感が軽いが、正規雇用の男女を比較すると、同程度に仕事負担感を抱いている。

以上の状況を踏まえ、中核的業務へのかかわりと女性正社員の意識の関係を分析した。その結果、女性正社員の場合、男性正社員の場合とは異なり、中核的業務にかかわることによって仕事満足度、正社員継続希望は高まらないことが示された。しかし、ワーク・ライフ・バランスが維持できている状態であれば、中核的業務にかかわることによって仕事満足度、正社員継続希望ともに高まることが分かった。

これらの分析結果から、ワーク・ライフ・バランスが維持できるよう配慮した上で、女性を企業・組織の中核的業務にかかわらせていくことが、特に女性正社員の活躍のために、また、ひいては女性のキャリアの安定のために求められているといえる。

参考資料：図表の数値データ

図表 3-3-2 雇用形態・性・年齢別にみた企業規模の構成（行％）

	1000人以上	300～ 999人	100～ 299人	30～99人	1～29人	なし	官公庁	無回答	N
男性 25～29歳	29.1	14.0	13.6	12.8	24.9	1.5	2.3	1.9	265
男性 30～34歳	22.3	15.4	14.5	18.0	24.1	2.0	2.0	1.7	345
男性 35～39歳	24.7	16.2	12.9	12.1	26.4	2.7	3.6	1.4	704
男性 40～44歳	23.7	15.1	11.3	13.6	28.1	1.6	3.8	2.8	743
女性 25～29歳	29.5	15.1	13.3	13.3	21.9	0.7	2.9	3.2	278
女性 30～34歳	23.1	15.9	14.2	14.2	24.7	0.7	3.1	4.1	295
女性 35～39歳	21.0	14.3	13.3	16.8	28.6	1.9	1.9	2.2	630
女性 40～44歳	22.1	12.5	14.1	15.6	28.5	1.8	2.9	2.5	768
男性 正規 25～29歳	32.3	16.4	14.4	12.9	20.4	0.0	3.0	0.5	201
男性 正規 30～34歳	25.7	17.3	14.7	19.9	19.5	0.0	2.6	0.4	272
男性 正規 35～39歳	28.5	18.7	14.2	13.1	21.0	0.0	4.3	0.2	557
男性 正規 40～44歳	28.4	17.7	14.0	14.7	19.6	0.0	4.9	0.7	566
女性 正規 25～29歳	32.1	19.2	14.1	10.9	19.9	0.0	3.9	0.0	156
女性 正規 30～34歳	23.9	18.4	11.2	11.2	29.6	0.0	4.0	1.7	125
女性 正規 35～39歳	24.5	19.5	16.5	16.2	20.1	0.0	3.2	0.0	248
女性 正規 40～44歳	21.1	16.7	17.5	15.9	23.2	0.0	4.7	0.8	280
男性 非正規 25～29歳	26.7	8.9	15.6	15.6	33.3	0.0	0.0	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	17.5	15.0	25.0	17.5	25.0	0.0	0.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	29.4	17.6	17.6	15.7	17.6	0.0	2.0	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	23.1	21.2	9.6	25.0	15.4	0.0	0.0	5.8	52
女性 非正規 25～29歳	28.2	10.9	12.7	18.2	25.5	0.0	1.8	2.7	110
女性 非正規 30～34歳	24.8	16.6	17.9	18.6	15.9	0.7	2.8	2.8	145
女性 非正規 35～39歳	22.4	13.4	13.4	18.5	30.0	0.0	1.3	1.0	313
女性 非正規 40～44歳	25.9	11.5	13.9	17.3	26.4	0.0	2.2	2.9	417

図表 3-3-3 雇用形態・性・年齢別にみた業種の構成（行％）

	農林漁	鉱・ 建設	製造	情報 通信	運輸	金融・ 保険	小売	飲食サ	医療・ 福祉	教育・ 学習	公務	その他	無回答	N
男性 25～29歳	1.5	9.4	26.0	5.7	5.3	1.5	11.3	5.7	9.1	1.9	7.2	13.6	1.9	265
男性 30～34歳	4.1	9.9	27.2	6.1	4.3	2.6	8.4	6.1	7.5	4.1	4.3	13.3	2.0	345
男性 35～39歳	2.8	12.2	25.0	6.7	6.4	2.4	8.1	4.8	5.0	2.4	9.5	13.4	1.3	704
男性 40～44歳	1.6	10.6	25.0	5.2	8.2	4.6	9.3	4.3	6.2	3.6	7.0	12.0	2.3	743
女性 25～29歳	0.7	1.8	10.4	3.6	3.2	6.8	10.4	9.4	22.3	7.9	4.3	15.8	3.2	278
女性 30～34歳	0.3	2.0	11.5	3.4	1.7	5.1	12.9	8.5	23.7	8.1	4.7	14.9	3.1	295
女性 35～39歳	0.6	4.1	11.9	3.5	2.7	5.1	14.0	10.8	24.1	5.9	2.9	12.7	1.7	630
女性 40～44歳	0.4	3.3	13.8	4.3	2.6	3.9	12.8	9.8	23.0	6.5	5.2	13.4	1.0	768
男性 正規 25～29歳	1.0	9.0	31.3	6.0	5.5	2.0	8.5	4.0	10.0	2.0	9.5	10.9	0.5	201
男性 正規 30～34歳	2.2	9.6	31.6	7.4	4.4	2.9	7.4	5.5	7.4	4.0	4.8	12.1	0.7	272
男性 正規 35～39歳	1.4	11.7	26.9	7.2	6.6	2.9	7.5	4.3	5.2	3.1	11.7	11.3	0.2	557
男性 正規 40～44歳	0.5	10.1	28.8	5.5	9.2	5.1	9.2	2.7	5.3	4.4	9.2	9.5	0.5	566
女性 正規 25～29歳	0.7	3.2	7.1	2.5	2.5	11.5	7.1	5.7	29.4	7.6	5.7	16.1	0.7	156
女性 正規 30～34歳	0.0	3.2	8.0	4.0	0.9	8.0	8.9	0.0	37.5	6.3	6.3	15.2	1.7	125
女性 正規 35～39歳	0.3	4.7	11.9	4.5	1.5	7.7	9.8	1.5	34.7	8.9	5.3	9.2	0.0	248
女性 正規 40～44歳	0.0	5.0	12.8	4.2	2.6	7.1	5.0	3.7	31.4	6.5	8.1	12.6	1.0	280
男性 非正規 25～29歳	2.2	6.7	13.3	4.4	6.7	0.0	26.7	8.9	8.9	2.2	0.0	20.0	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	5.0	5.0	17.5	0.0	7.5	2.5	15.0	12.5	15.0	2.5	5.0	12.5	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	3.9	3.9	31.4	9.8	13.7	0.0	9.8	3.9	2.0	0.0	3.9	17.6	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	0.0	3.8	23.1	5.8	11.5	1.9	7.7	5.8	13.5	3.8	0.0	23.1	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	0.0	0.0	16.4	5.5	4.5	0.9	16.4	14.5	13.6	8.2	2.7	15.5	1.8	110
女性 非正規 30～34歳	0.7	0.7	15.2	3.4	2.1	2.8	17.9	16.6	15.2	9.7	4.1	11.0	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	0.3	3.8	11.5	2.2	3.2	4.2	17.9	18.2	20.8	3.2	1.3	12.5	1.0	313
女性 非正規 40～44歳	0.5	2.2	14.4	4.1	2.6	2.2	17.5	13.7	20.4	6.2	3.8	12.2	0.2	417

注：「農林漁」は農・林・漁業、「鉱・建設」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情報通信」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金融・保険」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲食サ」は飲食サービス業、「医療・福祉」は医療・福祉（業）、「教育・学習」は教育・学習支援業を、それぞれ略記したものである。

図表 3-3-4 雇用形態・性・年齢別にみた職種の構成（行％）

	専門・ 技術	管理	事務	営業	販売	運輸・ 通信	保安	技能・ 生産	農林漁	有資格 サ	無資格 サ	その他	無回答	N
男性 25～29歳	34.0	1.5	4.5	7.5	7.9	4.5	2.3	20.0	0.8	3.8	8.3	2.6	2.3	265
男性 30～34歳	30.1	3.8	5.2	12.2	5.2	3.8	2.3	18.6	3.5	3.2	7.0	2.9	2.3	345
男性 35～39歳	30.5	7.1	10.2	8.5	4.3	6.0	2.4	16.5	1.8	4.4	2.6	4.3	1.4	704
男性 40～44歳	28.7	11.8	7.5	9.2	5.0	7.0	2.2	14.9	1.7	3.6	3.1	2.8	2.4	743
女性 25～29歳	28.8	0.4	26.3	4.7	6.8	1.1	0.4	6.5	0.7	5.4	12.6	4.0	2.5	278
女性 30～34歳	25.8	1.4	24.4	2.4	11.9	0.7	0.0	7.1	0.3	4.7	13.2	4.7	3.4	295
女性 35～39歳	24.0	1.9	27.9	2.5	8.3	1.4	0.0	7.1	0.5	6.5	13.5	4.4	1.9	630
女性 40～44歳	24.3	2.0	28.9	2.5	9.4	1.2	0.3	7.8	0.4	5.1	12.4	4.8	1.0	768
男性 正規 25～29歳	36.8	2.0	5.0	9.0	5.0	5.5	3.0	21.4	0.5	4.5	5.5	1.5	0.5	201
男性 正規 30～34歳	32.7	3.7	5.9	14.3	3.7	4.0	2.6	19.1	1.8	3.7	5.5	2.6	0.4	272
男性 正規 35～39歳	31.4	7.9	12.6	9.9	3.2	5.9	3.1	17.1	0.2	3.9	2.0	2.7	0.2	557
男性 正規 40～44歳	28.8	12.2	9.7	10.6	5.1	7.6	2.5	15.7	0.7	2.1	1.6	2.7	0.7	566
女性 正規 25～29歳	40.3	0.0	32.7	7.1	2.5	0.0	0.0	1.8	0.7	7.1	5.8	1.8	0.0	156
女性 正規 30～34歳	37.5	2.3	31.8	4.0	4.9	0.9	0.0	1.7	0.0	8.0	4.0	4.0	0.9	125
女性 正規 35～39歳	38.8	3.6	34.0	4.4	5.6	1.2	0.0	3.6	0.0	4.4	3.0	1.5	0.0	248
女性 正規 40～44歳	33.5	2.6	40.3	4.7	3.7	0.0	0.8	3.1	0.3	5.0	3.9	1.3	0.8	280
男性 非正規 25～29歳	22.2	0.0	4.4	2.2	20.0	2.2	0.0	17.8	0.0	2.2	22.2	4.4	2.2	45
男性 非正規 30～34歳	25.0	0.0	5.0	5.0	10.0	5.0	2.5	20.0	2.5	2.5	17.5	0.0	5.0	40
男性 非正規 35～39歳	27.5	0.0	0.0	2.0	5.9	15.7	0.0	21.6	3.9	2.0	5.9	13.7	2.0	51
男性 非正規 40～44歳	25.0	1.9	0.0	3.8	5.8	13.5	1.9	17.3	0.0	9.6	17.3	3.8	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	14.5	0.0	19.1	1.8	13.6	2.7	0.9	12.7	0.0	3.6	23.6	6.4	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	17.9	0.7	19.3	0.7	17.2	0.7	0.0	12.4	0.7	1.4	22.8	4.1	2.1	145
女性 非正規 35～39歳	14.7	0.0	25.9	1.6	10.2	1.6	0.0	8.6	0.3	7.7	22.7	5.8	1.0	313
女性 非正規 40～44歳	18.9	1.0	22.1	0.7	13.4	1.9	0.0	11.3	0.2	5.0	17.7	7.2	0.5	417

注：「専門・技術」は専門的・技術的な職種、「管理」は管理的な職種、「事務」は事務的な職種、「営業」は営業職、「販売」は販売の職種、「運輸・通信」は運輸・通信の職種、「保安」は保安の職種、「技能・生産」は技能工・生産工程に関わる職種、「農林漁」は農・林・漁業に関わる職種、「有資格サ」はサービスの職種（資格要）、「無資格サ」はサービスの職種（資格不要）、「その他」は「その他の職種」を、それぞれ略記したものである。

図表 3-4-1 雇用形態・性・年齢別にみた「部下やスタッフを管理する業務」の程度（行％）

	大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	N
男性 25～29歳	8.3	26.0	22.3	41.5	1.9	265
男性 30～34歳	15.9	25.5	24.9	31.6	2.0	345
男性 35～39歳	20.5	29.3	21.7	27.0	1.6	704
男性 40～44歳	27.3	26.9	20.1	22.9	2.8	743
女性 25～29歳	5.0	18.0	23.7	50.4	2.9	278
女性 30～34歳	9.8	17.3	21.0	49.2	2.7	295
女性 35～39歳	6.7	18.9	16.5	55.9	2.1	630
女性 40～44歳	7.0	15.8	17.3	58.6	1.3	768
男性 正規 25～29歳	10.4	31.3	22.9	34.8	0.5	201
男性 正規 30～34歳	16.5	29.8	27.6	25.7	0.4	272
男性 正規 35～39歳	21.4	33.6	23.9	20.6	0.5	557
男性 正規 40～44歳	28.3	31.4	21.4	18.0	0.9	566
女性 正規 25～29歳	5.8	25.6	30.9	37.1	0.7	156
女性 正規 30～34歳	16.1	26.4	27.9	28.7	0.9	125
女性 正規 35～39歳	10.9	32.7	23.9	32.2	0.3	248
女性 正規 40～44歳	11.8	27.7	26.2	33.0	1.3	280
男性 非正規 25～29歳	0.0	8.9	22.2	68.9	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	5.0	12.5	17.5	62.5	2.5	40
男性 非正規 35～39歳	2.0	15.7	23.5	58.8	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	7.7	17.3	26.9	48.1	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	3.6	9.1	16.4	70.0	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	3.4	11.7	18.6	65.5	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	2.6	8.9	13.4	73.8	1.3	313
女性 非正規 40～44歳	2.6	7.9	12.5	76.5	0.5	417

図表 3-4-2 雇用形態・性・年齢別にみた「会社の事業などを企画する業務」の程度（行％）

	大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	N
男性 25～29歳	3.0	16.6	26.8	50.9	2.6	265
男性 30～34歳	7.8	20.3	27.5	42.6	1.7	345
男性 35～39歳	11.1	23.9	24.7	38.5	1.8	704
男性 40～44歳	13.7	23.1	26.6	33.4	3.1	743
女性 25～29歳	4.7	9.4	20.9	62.2	2.9	278
女性 30～34歳	4.4	11.5	24.4	56.9	2.7	295
女性 35～39歳	3.8	13.2	15.9	65.1	2.1	630
女性 40～44歳	3.3	11.5	18.5	65.4	1.4	768
男性 正規 25～29歳	2.5	18.9	29.9	47.3	1.5	201
男性 正規 30～34歳	5.9	22.1	31.6	40.1	0.4	272
男性 正規 35～39歳	6.6	26.2	29.8	36.4	0.9	557
男性 正規 40～44歳	9.9	26.1	29.7	33.2	1.1	566
女性 正規 25～29歳	5.8	11.5	26.3	55.8	0.7	156
女性 正規 30～34歳	7.2	14.4	35.9	41.7	0.9	125
女性 正規 35～39歳	5.3	21.8	24.2	48.4	0.3	248
女性 正規 40～44歳	3.7	19.3	30.0	46.0	1.0	280
男性 非正規 25～29歳	2.2	8.9	15.6	73.3	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	2.5	15.0	20.0	62.5	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	0.0	11.8	5.9	82.4	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	3.8	7.7	25.0	63.5	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	2.7	7.3	15.5	73.6	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	1.4	10.3	15.2	72.4	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	0.6	6.4	10.2	81.5	1.3	313
女性 非正規 40～44歳	0.7	4.8	12.0	81.8	0.7	417

図表 3-4-3 雇用形態・性・年齢別にみた「意思決定・判断をとこなう業務」の程度（行％）

	大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	N
男性 25～29歳	21.1	42.6	21.1	12.8	2.3	265
男性 30～34歳	29.6	40.6	14.2	13.9	1.7	345
男性 35～39歳	29.7	40.8	17.5	10.5	1.6	704
男性 40～44歳	32.2	38.2	15.2	11.2	3.2	743
女性 25～29歳	22.3	36.7	16.2	21.6	3.2	278
女性 30～34歳	21.7	32.2	20.0	23.4	2.7	295
女性 35～39歳	18.1	31.6	17.8	30.5	2.1	630
女性 40～44歳	15.0	32.9	20.3	30.2	1.6	768
男性 正規 25～29歳	23.4	44.8	20.9	10.0	1.0	201
男性 正規 30～34歳	29.8	44.9	14.7	10.3	0.4	272
男性 正規 35～39歳	26.4	44.9	19.6	8.6	0.5	557
男性 正規 40～44歳	30.7	42.6	15.5	9.7	1.4	566
女性 正規 25～29歳	28.8	41.0	16.6	12.9	0.7	156
女性 正規 30～34歳	28.7	38.5	17.5	14.4	0.9	125
女性 正規 35～39歳	26.3	42.2	15.6	15.0	0.9	248
女性 正規 40～44歳	21.5	46.9	18.8	11.8	1.0	280
男性 非正規 25～29歳	2.2	44.4	24.4	28.9	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	20.0	27.5	20.0	32.5	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	5.9	41.2	21.6	31.4	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	11.5	28.8	32.7	26.9	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	14.5	33.6	17.3	32.7	1.8	110
女性 非正規 30～34歳	15.9	29.7	24.8	29.0	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	9.9	25.2	22.0	41.9	1.0	313
女性 非正規 40～44歳	8.6	25.7	22.8	42.0	1.0	417

図表 3-4-4 雇用形態・性・年齢別にみた「専門知識・スキルを求められる業務」の程度(行%)

	大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	N
男性 25～29歳	45.3	32.5	12.8	6.8	2.6	265
男性 30～34歳	53.3	28.1	10.4	6.4	1.7	345
男性 35～39歳	49.6	34.7	9.5	4.7	1.6	704
男性 40～44歳	50.1	34.2	7.7	5.1	3.0	743
女性 25～29歳	46.4	23.7	12.2	14.7	2.9	278
女性 30～34歳	42.7	26.4	13.9	14.2	2.7	295
女性 35～39歳	36.5	29.4	12.2	20.0	1.9	630
女性 40～44歳	34.6	30.1	14.2	19.8	1.3	768
男性 正規 25～29歳	49.8	35.8	11.4	2.0	1.0	201
男性 正規 30～34歳	55.9	29.8	9.9	4.0	0.4	272
男性 正規 35～39歳	50.4	35.2	10.4	3.4	0.5	557
男性 正規 40～44歳	50.0	37.5	7.8	3.5	1.2	566
女性 正規 25～29歳	60.1	23.7	8.3	7.1	0.7	156
女性 正規 30～34歳	63.2	26.4	6.3	3.2	0.9	125
女性 正規 35～39歳	52.1	35.2	8.0	4.7	0.0	248
女性 正規 40～44歳	51.0	32.5	11.8	3.7	1.0	280
男性 非正規 25～29歳	28.9	22.2	15.6	31.1	2.2	45
男性 非正規 30～34歳	50.0	15.0	15.0	20.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	27.5	41.2	11.8	19.6	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	32.7	34.6	11.5	21.2	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	30.0	25.5	19.1	24.5	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	28.3	27.6	21.4	22.1	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	23.6	27.8	16.3	31.0	1.3	313
女性 非正規 40～44歳	23.5	30.0	15.8	30.2	0.5	417

図表 3-4-5 雇用形態・性・年齢別にみた「部下や後輩の指導業務」の程度(行%)

	大いに 含まれる	ある程度 含まれる	あまり 含まれない	まったく 含まれない	無回答	N
男性 25～29歳	14.7	36.6	24.9	21.5	2.3	265
男性 30～34歳	25.5	32.8	20.0	20.0	1.7	345
男性 35～39歳	22.4	38.1	20.3	17.6	1.6	704
男性 40～44歳	29.6	33.6	17.5	16.2	3.1	743
女性 25～29歳	16.2	34.2	16.9	29.9	2.9	278
女性 30～34歳	19.7	28.8	21.7	27.1	2.7	295
女性 35～39歳	13.2	27.0	20.3	37.5	2.1	630
女性 40～44歳	11.7	28.8	19.5	38.3	1.7	768
男性 正規 25～29歳	16.4	40.8	23.9	17.9	1.0	201
男性 正規 30～34歳	28.7	37.5	20.2	13.2	0.4	272
男性 正規 35～39歳	28.7	37.5	20.2	13.2	0.4	557
男性 正規 40～44歳	24.6	42.4	21.4	11.1	0.5	566
女性 正規 25～29歳	21.8	42.3	16.6	18.6	0.7	156
女性 正規 30～34歳	31.1	29.7	24.8	13.5	0.9	125
女性 正規 35～39歳	24.0	37.9	21.3	16.9	0.0	248
女性 正規 40～44歳	19.9	44.1	18.9	15.7	1.3	280
男性 非正規 25～29歳	4.4	31.1	35.6	28.9	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	7.5	20.0	27.5	45.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	5.9	31.4	25.5	37.3	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	9.6	23.1	25.0	40.4	1.9	52
女性 非正規 25～29歳	9.1	25.5	19.1	45.5	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	11.7	31.7	22.8	33.1	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	5.8	21.4	21.7	49.8	1.3	313
女性 非正規 40～44歳	6.0	21.8	21.3	50.1	0.7	417

図表 3-4-6 雇用形態・性・年齢別にみた役職の構成（行％）

	ついていない	現場の リーダー	主任・係長 クラス	課長クラス	部長クラス 以上	その他	無回答	N
男性 25～29歳	76.6	12.1	6.0	0.0	0.0	2.6	2.6	265
男性 30～34歳	60.3	13.6	15.7	3.2	1.4	4.1	1.7	345
男性 35～39歳	46.6	11.9	25.3	6.4	2.7	5.7	1.4	704
男性 40～44歳	38.9	10.0	24.1	10.5	7.4	6.6	2.6	743
女性 25～29歳	86.7	7.9	1.8	0.0	0.0	0.7	2.9	278
女性 30～34歳	79.7	10.5	4.4	0.7	0.3	1.7	2.7	295
女性 35～39歳	79.7	8.6	6.3	0.8	0.5	2.4	1.7	630
女性 40～44歳	78.4	7.9	8.5	1.4	0.7	2.2	0.9	768
男性 正規 25～29歳	74.6	14.9	8.0	0.0	0.0	1.5	1.0	201
男性 正規 30～34歳	58.1	15.8	19.5	3.7	0.7	1.8	0.4	272
男性 正規 35～39歳	42.9	13.1	31.6	8.1	1.8	2.3	0.2	557
男性 正規 40～44歳	34.6	10.4	31.6	13.4	6.2	2.8	0.9	566
女性 正規 25～29歳	85.1	10.3	2.5	0.0	0.0	1.4	0.7	156
女性 正規 30～34歳	69.5	16.1	9.5	1.7	0.0	2.3	0.9	125
女性 正規 35～39歳	66.3	14.5	15.4	1.5	0.3	2.1	0.0	248
女性 正規 40～44歳	58.1	13.6	22.3	3.1	0.8	1.3	0.8	280
男性 非正規 25～29歳	91.1	4.4	0.0	0.0	0.0	4.4	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	90.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	90.2	7.8	0.0	0.0	0.0	2.0	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	78.8	15.4	0.0	3.8	0.0	1.9	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	92.7	5.5	0.9	0.0	0.0	0.0	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	91.0	6.9	0.7	0.0	0.0	0.7	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	92.7	5.4	0.3	0.0	0.0	1.0	0.6	313
女性 非正規 40～44歳	93.3	4.8	0.7	0.5	0.0	0.5	0.2	417

図表 3-4-7 雇用形態・性・年齢別にみた業務習得必要期間（行％）

	1ヶ月以内	2～5ヶ月	6～11ヶ月	1年くらい	2～4年 くらい	5年くらい	6～9年 くらい	10年以上	無回答	N
男性 25～29歳	4.9	15.8	12.5	21.9	26.4	12.5	2.3	2.3	1.5	265
男性 30～34歳	4.6	13.0	9.3	16.8	30.7	13.6	5.8	4.1	2.0	345
男性 35～39歳	4.4	9.2	9.4	16.9	26.0	15.6	7.7	9.2	1.6	704
男性 40～44歳	3.4	9.8	6.5	15.1	24.2	16.2	8.2	14.0	2.7	743
女性 25～29歳	14.0	26.3	13.3	21.2	18.0	2.9	0.7	0.4	3.2	278
女性 30～34歳	15.6	28.5	11.9	16.9	16.3	4.4	3.1	0.3	3.1	295
女性 35～39歳	18.7	27.5	12.7	15.9	13.3	5.7	1.9	2.2	2.1	630
女性 40～44歳	19.5	26.6	12.2	17.1	13.0	5.2	2.0	3.1	1.3	768
男性 正規 25～29歳	2.5	11.9	14.9	21.9	31.8	12.9	2.5	1.5	0.0	201
男性 正規 30～34歳	2.6	10.7	10.7	16.5	33.8	15.1	6.6	3.3	0.7	272
男性 正規 35～39歳	2.5	8.6	10.2	17.8	26.8	16.0	8.6	9.2	0.4	557
男性 正規 40～44歳	1.6	9.7	7.1	16.3	27.2	15.5	8.0	13.6	1.1	566
女性 正規 25～29歳	4.4	19.8	18.0	27.0	24.4	4.4	0.7	0.7	0.7	156
女性 正規 30～34歳	6.3	15.2	10.3	28.7	25.6	7.2	4.9	0.0	1.7	125
女性 正規 35～39歳	4.1	16.8	14.2	22.1	23.3	10.9	4.1	4.1	0.3	248
女性 正規 40～44歳	5.8	12.8	15.7	19.6	22.5	11.5	4.7	6.0	1.3	280
男性 非正規 25～29歳	17.8	40.0	4.4	22.2	8.9	4.4	0.0	2.2	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	20.0	37.5	5.0	17.5	12.5	2.5	0.0	5.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	23.5	23.5	15.7	11.8	15.7	5.9	0.0	3.9	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	19.2	25.0	7.7	13.5	15.4	11.5	5.8	1.9	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	27.3	37.3	6.4	15.5	10.9	0.0	0.9	0.0	1.8	110
女性 非正規 30～34歳	22.1	41.4	14.5	9.7	8.3	2.1	0.7	0.7	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	29.7	37.7	12.8	11.2	5.4	1.3	0.0	1.0	1.0	313
女性 非正規 40～44歳	27.6	37.4	10.8	14.6	6.5	1.7	0.2	0.7	0.5	417

図表 3-5-1 雇用形態・性・年齢別にみた「身体の疲れ」を感じる程度（行％）

	大いに感じる	ある程度感じる	あまり感じない	まったく感じない	無回答	N
男性 25～29歳	24.5	52.1	18.1	3.8	1.5	265
男性 30～34歳	28.1	48.1	17.4	4.6	1.7	345
男性 35～39歳	23.2	55.0	18.5	2.0	1.4	704
男性 40～44歳	25.3	53.0	16.0	2.8	2.8	743
女性 25～29歳	28.8	49.6	14.4	4.7	2.5	278
女性 30～34歳	18.3	56.6	15.6	6.4	3.1	295
女性 35～39歳	19.8	51.6	23.0	4.0	1.6	630
女性 40～44歳	24.3	46.9	22.9	5.1	0.8	768
男性 正規 25～29歳	25.9	55.7	14.4	4.0	0.0	201
男性 正規 30～34歳	29.0	51.8	16.5	2.2	0.4	272
男性 正規 35～39歳	23.0	58.0	17.2	1.4	0.4	557
男性 正規 40～44歳	25.3	56.0	16.1	1.6	1.1	566
女性 正規 25～29歳	30.3	54.5	10.9	4.4	0.0	156
女性 正規 30～34歳	23.9	57.5	12.1	4.9	1.7	125
女性 正規 35～39歳	24.6	54.4	19.5	1.5	0.0	248
女性 正規 40～44歳	31.8	46.5	19.4	2.1	0.3	280
男性 非正規 25～29歳	20.0	48.9	28.9	2.2	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	22.5	45.0	17.5	15.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	23.5	47.1	27.5	2.0	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	28.8	46.2	19.2	5.8	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	29.1	45.5	19.1	5.5	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	15.9	60.0	17.9	5.5	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	16.0	53.0	25.6	4.8	0.6	313
女性 非正規 40～44歳	21.3	48.9	25.2	4.3	0.2	417

図表 3-5-2 雇用形態・性・年齢別にみた「仕事上の悩み、ストレス」を感じる程度（行％）

	大いに感じる	ある程度感じる	あまり感じない	まったく感じない	無回答	N
男性 25～29歳	23.4	45.7	23.4	6.0	1.5	265
男性 30～34歳	27.2	44.9	21.4	4.6	1.7	345
男性 35～39歳	26.0	49.9	19.2	3.6	1.4	704
男性 40～44歳	24.8	52.4	16.4	3.6	2.8	743
女性 25～29歳	26.6	46.0	20.9	4.0	2.5	278
女性 30～34歳	21.7	43.4	24.7	7.1	3.1	295
女性 35～39歳	19.2	44.9	27.5	6.7	1.7	630
女性 40～44歳	20.4	44.0	27.3	7.0	1.2	768
男性 正規 25～29歳	24.4	48.3	22.9	4.5	0.0	201
男性 正規 30～34歳	28.3	47.1	21.3	2.9	0.4	272
男性 正規 35～39歳	26.2	51.5	18.7	3.2	0.4	557
男性 正規 40～44歳	24.9	55.7	16.3	2.1	1.1	566
女性 正規 25～29歳	33.4	48.6	15.4	2.5	0.0	156
女性 正規 30～34歳	27.2	47.0	20.1	4.0	1.7	125
女性 正規 35～39歳	27.8	48.5	21.3	2.1	0.3	248
女性 正規 40～44歳	29.6	51.0	16.8	1.8	0.8	280
男性 非正規 25～29歳	24.4	35.6	31.1	8.9	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	27.5	42.5	20.0	10.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	23.5	41.2	31.4	3.9	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	28.8	38.5	23.1	9.6	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	18.2	45.5	30.0	5.5	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	19.3	42.1	28.3	9.7	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	13.1	44.7	32.6	8.9	0.6	313
女性 非正規 40～44歳	15.3	41.5	34.8	7.7	0.7	417

図表 3-5-3 雇用形態・性・年齢別にみた「病気になる危険」を感じる程度（行％）

	大いに感じる	ある程度感じる	あまり感じない	まったく感じない	無回答	N
男性 25～29歳	7.2	22.6	48.7	20.0	1.5	265
男性 30～34歳	9.0	26.7	44.1	18.6	1.7	345
男性 35～39歳	8.2	31.5	44.3	14.3	1.6	704
男性 40～44歳	10.2	29.9	42.8	14.3	2.8	743
女性 25～29歳	4.7	20.9	47.1	24.8	2.5	278
女性 30～34歳	7.1	21.4	42.4	26.1	3.1	295
女性 35～39歳	4.8	23.7	41.1	28.9	1.6	630
女性 40～44歳	6.0	22.1	41.1	29.8	0.9	768
男性 正規 25～29歳	8.5	25.4	48.8	17.4	0.0	201
男性 正規 30～34歳	9.2	29.4	46.0	15.1	0.4	272
男性 正規 35～39歳	8.4	32.0	45.1	14.0	0.5	557
男性 正規 40～44歳	11.3	30.6	44.3	12.7	1.1	566
女性 正規 25～29歳	7.1	24.4	49.4	19.2	0.0	156
女性 正規 30～34歳	9.6	26.4	39.2	23.2	1.6	125
女性 正規 35～39歳	4.8	32.3	44.0	19.0	0.0	248
女性 正規 40～44歳	8.2	30.7	37.5	23.2	0.4	280
男性 非正規 25～29歳	4.4	11.1	55.6	28.9	0.0	45
男性 非正規 30～34歳	2.5	25.0	42.5	30.0	0.0	40
男性 非正規 35～39歳	2.0	27.5	49.0	21.6	0.0	51
男性 非正規 40～44歳	5.8	32.7	40.4	21.2	0.0	52
女性 非正規 25～29歳	1.8	16.4	47.3	33.6	0.9	110
女性 非正規 30～34歳	5.5	20.0	49.7	24.1	0.7	145
女性 非正規 35～39歳	4.5	19.2	41.9	33.9	0.6	313
女性 非正規 40～44歳	4.3	18.0	46.5	30.7	0.5	417

第4章 ライフコース別にみた非正規雇用労働

第1節 はじめに

第2章にてみたように、一般に、非正規雇用労働には、正規雇用労働に比べて雇用が不安定である、賃金が低い、教育訓練機会が乏しいといった短所がある反面、労働負荷が小さいという長所がある。しかし、その労働実態や、そのような働き方をどう評価するかは、労働供給側の要因によって異なる可能性がある。

そこで本章では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」C票に基づいて、非正規雇用労働者の労働実態、自分自身の労働に対する評価が、労働供給側の要因の代表であるライフコースによって大きく異なるという仮定のもと、性・婚姻状態・年齢別に、非正規雇用労働の選択経緯、職場と仕事の状況、仕事満足度、将来への意識と行動を分析していく。

具体的には、現在の働き方として、「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「嘱託」、「派遣会社の派遣社員」、「その他（雇用）」を選択した者を対象とし、男性については若年（25～34歳）と壮年（35～44歳）の2区分、女性については若年無配偶、壮年無配偶、若年有配偶、壮年有配偶の4区分、計6区分を説明変数として、クロス集計を行っていく¹。

なお、上述のように本章のクロス集計の説明変数には性別、年齢階層（若年か壮年か）が含まれているため、母集団へのウェイトバックは行わない。集計対象となるケースは、若年男性が85件、壮年男性が103件、若年無配偶女性が123件、壮年無配偶女性が153件、若年有配偶女性が132件、壮年有配偶女性が575件である。

第2節 非正規雇用労働の選択経緯

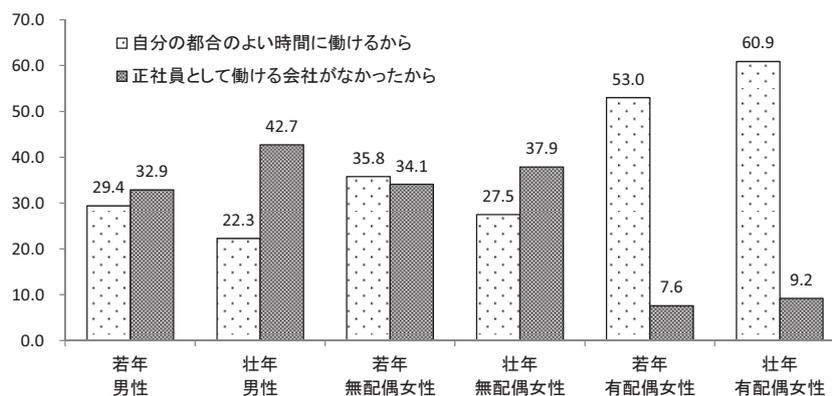
まず、非正規雇用労働の選択経緯についてみていきたい。図表4-2-1は、非正規雇用労働者が、現在の働き方を選んだ理由の中から、主な項目の選択割合を抜き出したものである。

積極的な選択理由の代表である「自分の都合のよい時間に働けるから」の選択割合をみると、壮年有配偶女性が60.9%、若年有配偶女性が53.0%と高いのに対し、壮年男性が22.3%、壮年無配偶女性が27.5%と低くなっている。他方、消極的な選択理由の代表である「正社員として働ける会社がなかったから」の選択割合をみると、壮年男性が42.7%、壮年無配偶女性が37.9%と高いのに対し、壮年有配偶女性が9.2%、若年有配偶女性が7.6%と低くなっている。

このように、非正規雇用労働の選択理由をみると、有配偶女性は概して積極的な理由から非正規雇用労働を選択しているのに対し、男性と無配偶女性、特に壮年男性と壮年無配偶女性は、消極的な理由から非正規雇用労働を選択していることが読み取れる。性別、婚姻状態、年齢階層のすべてが、非正規雇用労働の選択理由に影響を与えているものと考えられる。

¹ 女性だけを婚姻状態で区分するのは、有配偶女性と無配偶女性で生活実態が大きく異なると予想されることと、男性の非正規雇用労働者が少なく男性については有配偶と無配偶とで区分するのが難しいことによる。

図表 4-2-1 性・婚姻状態・年齢別にみた非正規雇用労働の選択理由 (MA, %)

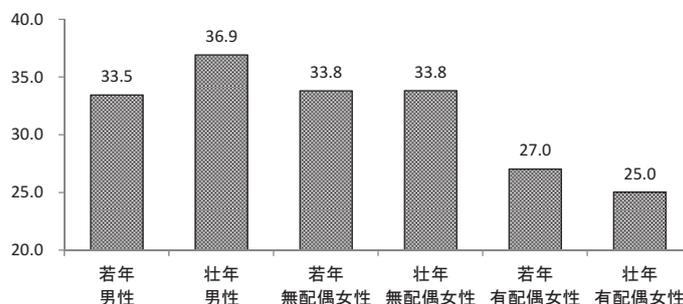


注1： 非正規雇用労働者のみ回答。

注2： 一部の選択肢のみ抜粋。

図表 4-2-2 は、上記と関連して、非正規雇用労働者の週所定労働時間の平均値を示したものである。ここから、壮年男性が 36.9 時間と最も長く、若年男性、若年無配偶女性、壮年無配偶女性が 33 時間台であり、若年有配偶女性が 27.0 時間、壮年有配偶女性が 25.0 時間と短いことが分かる。

図表 4-2-2 性・婚姻状態・年齢別にみた週所定労働時間 (平均値, 時間)



注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

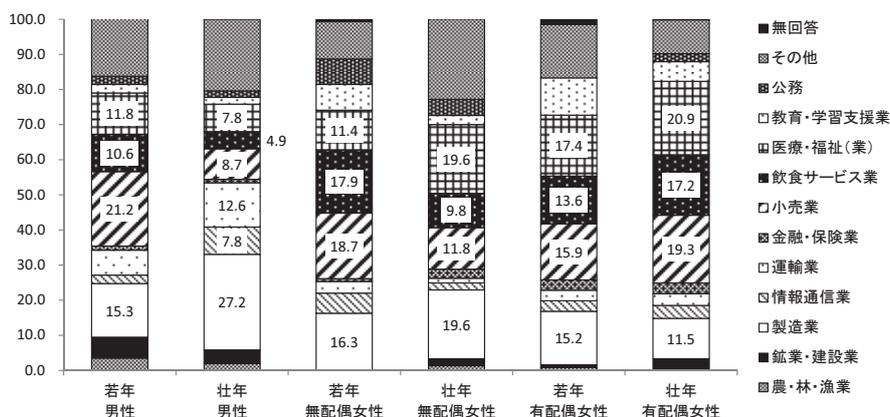
注2： 無回答は、除外している。

これらから、有配偶女性は、「自分の都合のよい時間に働ける」という理由で非正規雇用労働を選択しているのみならず、実際の労働時間も短いことが読み取れる。それと対照的なのは壮年男性であり、「正社員として働ける会社がなかったから」という理由で非正規雇用労働を選択している場合が多く、労働時間も必ずしも短くないことが読み取れる。

第3節 職場と仕事

次に、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況をみていきたい。図表 4-3-1 は、非正規雇用労働者の勤務先の業種を示したものである。ここから、いくつかのことが読み取れる。

図表 4-3-1 性・婚姻状態・年齢別にみた業種の構成（％）



注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

注2： 一部の数値データは、章末産業。

第1に、壮年男性はやや例外的であるが、全体としてみると、小売業、飲食サービス業の割合が高いことが特徴的である。小売業の割合は、若年男性で21.2%、壮年男性で8.7%、若年無配偶女性で18.7%、壮年無配偶女性で11.8%、若年有配偶女性で15.9%、壮年有配偶女性で19.3%であり、飲食サービス業の割合は、それぞれ順に10.6%、4.9%、17.9%、9.8%、13.6%、17.2%となっている。

第2に、男性については、若年と壮年とで勤務先の業種の構成が大きく異なっている。具体的には、若年男性では小売業が21.2%と多いのに対し、壮年男性では製造業が27.2%と多くなっている。また、壮年男性は、若年男性に比べ、運輸業（12.6%）、情報通信業（7.8%）の割合も高い。

第3に、無配偶女性についても、若年と壮年とで勤務先の業種の構成は大きく異なっている。若年無配偶女性では小売業が18.7%、飲食サービス業が17.9%と多いのに対し、壮年無配偶女性では製造業が19.6%、医療・福祉（業）が19.6%と多い。

第4に、有配偶女性については、若年と壮年とで勤務先の業種の構成はほとんど変わらない。若年有配偶女性、壮年有配偶女性ともに、医療・福祉（業）が、それぞれ17.4%、20.9%と多くなっている。

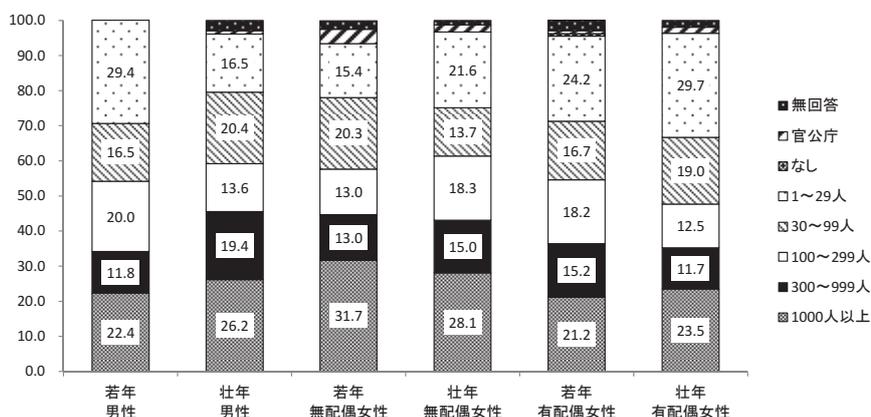
図表 4-3-2 は、非正規雇用労働者の勤務先の企業規模を示したものである。ここから、無配偶女性において、1000人以上の大企業で働く者の割合がやや高いことが分かる。具体的には、若年無配偶女性で31.7%、壮年無配偶女性で28.1%となっている。この点を除くと、非正規雇用労働者のライフコースと勤務先の企業規模との間に、目立った関連はない。

図表 4-3-3 は、非正規雇用労働者の職種を示したものである。ここから、大まかに見て男性と女性で職種の構成が大きく異なることが分かる。他方、無配偶女性と有配偶女性の間では、さほど大きな違いは見られない。

男性には、（女性と比較して）専門的・技術的な職種（若年 23.5%、壮年 26.2%）、運輸・通信の職種（若年 3.5%、壮年 14.6%）、技能工・生産工程に関わる職種（若年 18.8%、壮年 19.4%）が多い。若年男性と壮年男性を比較すると、若年男性に販売の職種（15.3%）、サービスの職種（資格不要）（20.0%）が多いこと、壮年男性に運輸・通信の職種が多いことが特徴的である。

女性には、（男性と比較して）事務的な職種が多い（若年無配偶女性 21.1%、壮年無配偶女性 30.1%、若年有配偶女性 17.4%、壮年有配偶女性 22.1%）。若年女性と壮年女性を比較すると、若年女性に販売の職種が多いこと（若年無配偶女性 15.4%、若年有配偶女性 15.9%）、壮年女性に事務的な職種が多いことが特徴的である（壮年無配偶女性 30.1%、壮年有配偶女性 22.1%）。

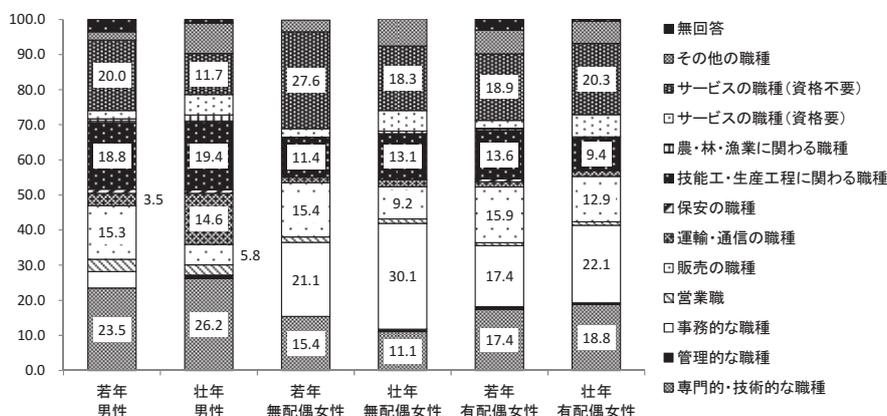
図表 4-3-2 性・婚姻状態・年齢別にみた企業規模の構成（%）



注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

注2： 一部の数値データは、章末参照。

図表 4-3-3 性・婚姻状態・年齢別にみた職種の構成（%）



注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

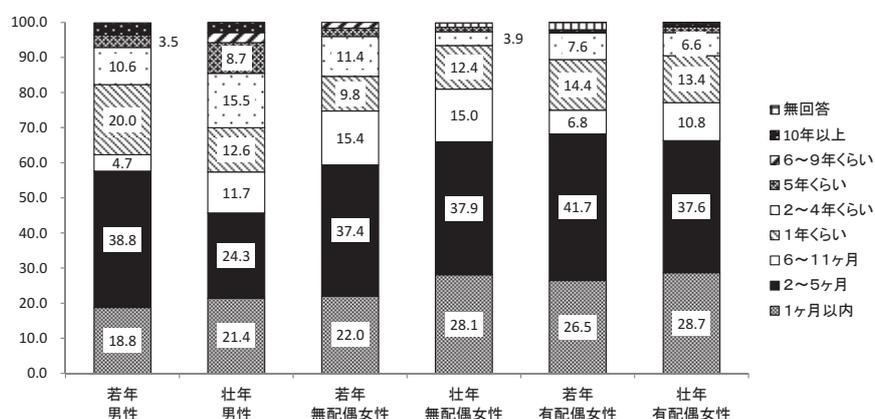
注2： 一部の数値データは、章末参照。

図表 4-3-4 は、非正規雇用労働者に対して、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行なうとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになりますか」とたずねた結果を示したものである。いわば、業務習得必要年数の分布である。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、壮年男性を例外として、非正規雇用労働者の半数以上は、業務習得必要年数が極めて短い仕事に携わっている。業務習得必要年数が 5 ヶ月以下の割合をみると、若年男性が 57.6%、若年無配偶女性が 59.4%、壮年無配偶女性が 66.0%、若年有配偶女性が 68.2%、壮年有配偶女性が 66.3%となっている。

第 2 に、上述の割合から分かるように、無配偶女性の場合には、若年より壮年の方が業務習得必要年数が短くなっている。

図表 4-3-4 性・婚姻状態・年齢別にみた業務習得必要年数 (%)



注 1 : 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

注 2 : 一部の数値データは、章末参照。

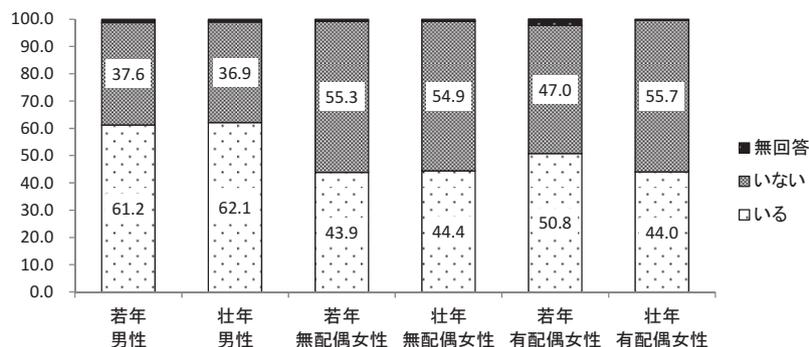
図表 4-3-5 は、非正規雇用労働者に対して、「あなたと同じ職場に、あなたと仕事内容が同じ正社員はいますか」とたずねた結果を示したものである。ここから、若年か壮年、無配偶か有配偶かを問わず、男性が、正社員と同じ仕事をしていることが多いことが分かる。

図表 4-3-6 は、非正規雇用労働者の年収を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、大まかにみると、男性が最も年収が高く、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も低い。所定労働時間の長短も反映していると考えられるが、年収 100 万円未満の割合は、男性で 20%以下、無配偶女性で 20%強、有配偶女性で 50%台である。200 万円未満の割合をみても、若年男性で 50%台、壮年男性で 30%台であるのに対し、無配偶女性で 70%強、有配偶女性で 90%前後となっている。

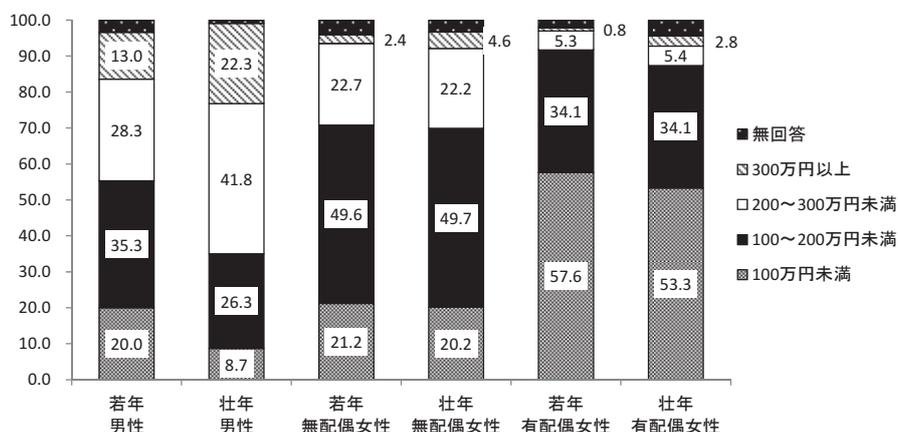
第 2 に、男性においては、若年より壮年の方が顕著に年収が高くなっている。壮年男性では、年収 300 万円以上の層が 22.3%存在する。

図表 4-3-5 性・婚姻状態・年齢別にみた「仕事内容が同じ正社員」の有無（％）



注：非正規雇用労働者のみ回答。

図表 4-3-6 性・婚姻状態・年齢別にみた本人年収（％）



注：集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

第4節 仕事満足度

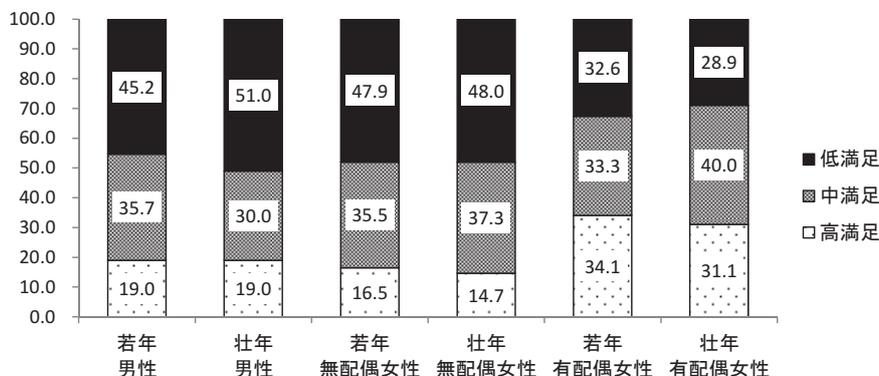
次に、非正規雇用労働者の仕事満足度をみてみたい。図表 4-4-1 は、「賃金、収入」、「労働時間、休日・休暇」、「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「雇用・就業の安定性」、「能力や知識を身につける機会」それぞれについての満足度をスコア化して合計し、高満足、中満足、低満足の3つに区分したものを示したものである²。

ここから、高満足の割合をみると、若年男性で 19.0%、壮年男性で 19.0%、若年無配偶女性で 16.5%、壮年無配偶女性で 14.7%、若年有配偶女性で 34.1%、壮年有配偶女性で 31.1% であり、有配偶女性に満足している者が多いことが読み取れる。逆に、低満足の割合をみると、若年男性で 45.2%、壮年男性で 51.0%、若年無配偶女性で 47.9%、壮年無配偶女性で 48.0%、若年有配偶女性で 32.6%、壮年有配偶女性で 28.9% であり、男性と無配偶女性に不満を抱い

² スコア化にあたっては、「満足」を4点、「やや満足」を3点、「どちらでもない」を2点、「やや不満」を1点、「不満」を0点として合計した。その上で、合計スコアの分布を考慮し、0～12点を「低満足」、13～17点を「中満足」、18～24点を「高満足」とした。

ている者が多いことが読み取れる。

図表 4-4-1 性・婚姻状態・年齢別にみた仕事満足度（スコア，％）



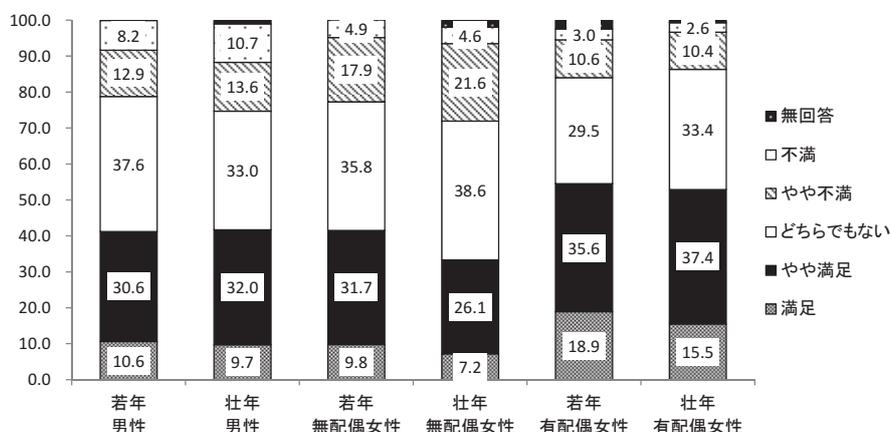
注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。
 注2： 無回答を含むケースは、除外している。

図表 4-4-2 は、非正規雇用労働者の「今の仕事全体」に対する満足度を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、やはり有配偶女性の満足度が高い。具体的には、「満足」と「やや満足」を足した割合が、若年男性で41.2%、壮年男性で41.7%、若年無配偶女性で41.5%、壮年無配偶女性で33.3%、若年有配偶女性で54.5%、壮年有配偶女性で52.9%となっている。

第2に、男性と無配偶女性においては、若年より壮年の方が満足度が低い傾向がある。具体的には、「不満」と「やや不満」を足した割合が、若年男性では21.1%であるのに対し壮年男性では24.3%、若年無配偶女性では22.8%であるのに対し壮年無配偶女性では26.2%となっている。

図表 4-4-2 性・婚姻状態・年齢別にみた「今の仕事全体」に対する満足度（％）



注： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

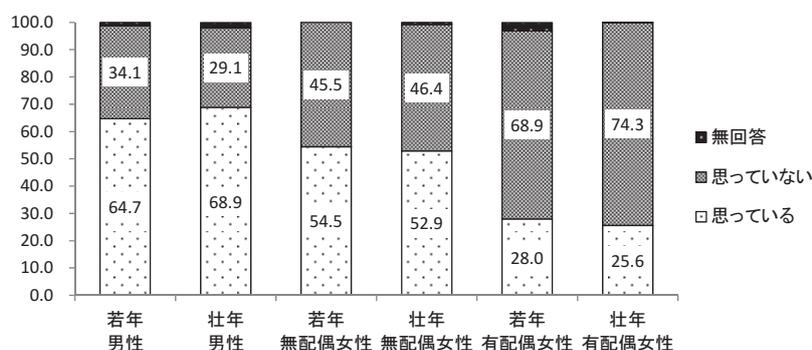
第5節 将来への意識と行動

最後に、非正規雇用労働者の将来への意識と行動をみてみたい。図表 4-5-1 は、非正規雇用労働者に対し「あなたは現在、(現在の勤務先に限らず) 正社員になりたいと思っていますか」とたずねた際の回答を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、「思っている」との回答、すなわち正社員転換希望者の割合は、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も低い。具体的には、若年男性で 64.7%、壮年男性で 68.9%、若年無配偶女性で 54.5%、壮年無配偶女性で 52.9%、若年有配偶女性で 28.0%、壮年有配偶女性で 25.6%となっている。

第 2 に、上述の通り、若年男性と壮年男性を比べると、壮年男性の方が正社員転換希望者の割合が若干高い。

図表 4-5-1 性・婚姻状態・年齢別にみた正社員転換希望の有無 (%)



注：非正規雇用労働者のみ回答。

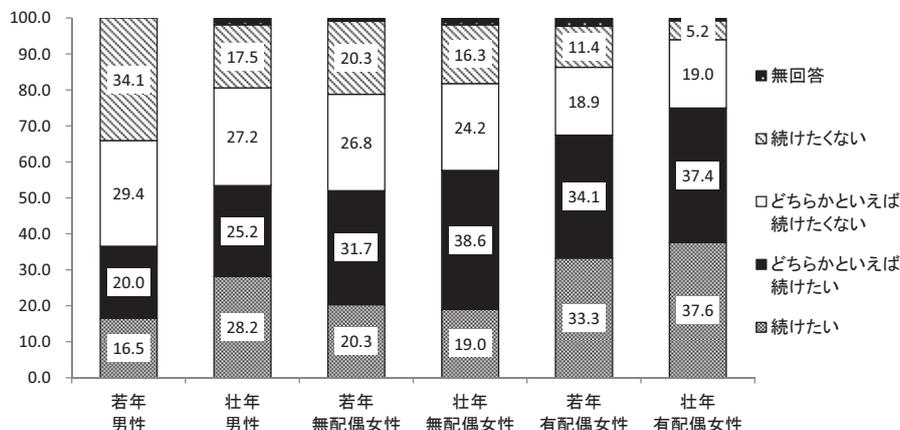
図表 4-5-2 は、「今後 2～3 年ぐらいを考えた時、あなたは現在の働き方を続けたいですか」との問いに対する、非正規雇用労働者の回答を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、現在の働き方、すなわち非正規雇用労働を「続けたくない」という回答の割合をみると、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も低い。具体的には、若年男性で 34.1%、壮年男性で 17.5%、若年無配偶女性で 20.3%、壮年無配偶女性で 16.3%、若年有配偶女性で 11.4%、壮年有配偶女性で 5.2%となっている。この傾向は、先ほどの正社員転換希望の傾向と整合している。

第 2 に、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれの中をみると、若年より壮年の方が非正規雇用労働を「続けたくない」の割合が低く、「続けたい」、「どちらかといえば続けたい」の割合（無配偶女性の場合は、「続けたい」と「どちらかといえば続けたい」を足した割合）が高い。この傾向は、先ほどの正社員転換希望の傾向とは整合していない。特に壮年男性については、正社員転換希望は強いが、今後 2～3 年は現在の働き方を続けたいという意識があ

らわれている。

図表 4-5-2 性・婚姻状態・年齢別にみた今後2～3年の現在の働き方の継続希望（％）



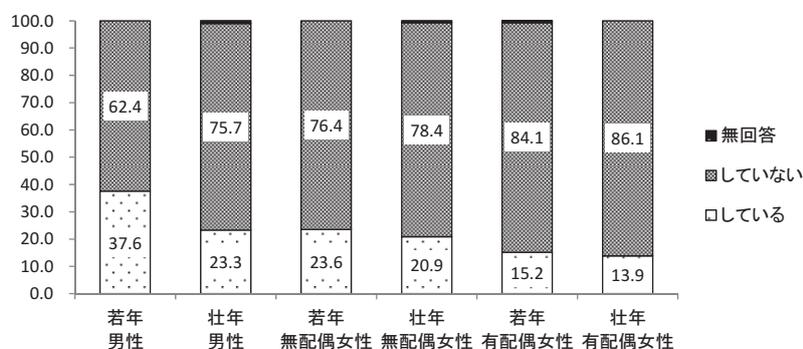
注： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

図表 4-5-3 は、非正規雇用労働者のスキル形成行動の実施状況を示したものである。用いている設問は、「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、全体としてみると、男性が最もスキル形成行動を積極的に行なっており、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も消極的である。具体的には、スキル形成行動をしている割合は、若年男性で37.6%、壮年男性で23.3%、若年無配偶女性で23.6%、壮年無配偶女性で20.9%、若年有配偶女性で15.2%、壮年有配偶女性で13.9%となっている。

第2に、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれの中をみると、若年の方が壮年よりスキル形成行動に積極的であることが読み取れる。

図表 4-5-3 性・婚姻状態・年齢別にみたスキル形成行動(1)（％）



注1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

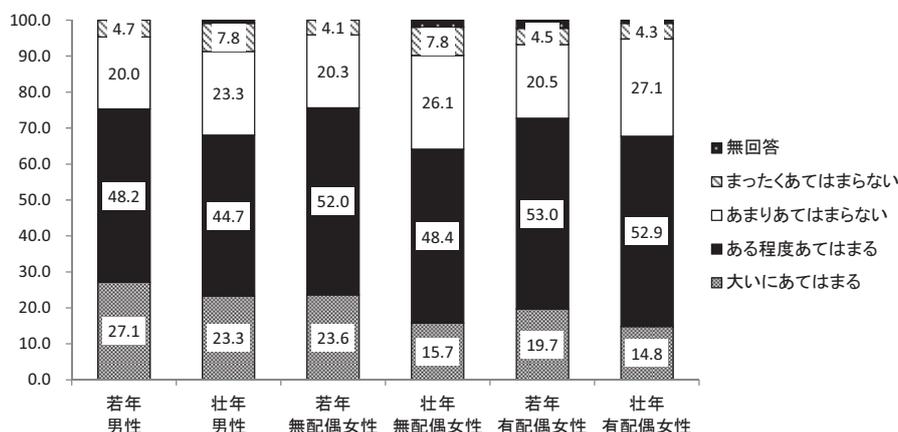
注2： 「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」への回答。

図表 4-5-4 は、先ほどとは別の指標を用いて、非正規雇用労働者のスキル形成行動を捉えたものである。用いた設問は、「あなたの仕事に対する姿勢について、次のことはどの程度あてはまりますか：自分のスキルを高めようとしている」である。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、全体としてみると、男性が最もスキル形成行動を積極的に行なっており、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も消極的である。具体的には、「大いにあてはまる」の割合をみると、若年男性で 27.1%、壮年男性で 23.3%、若年無配偶女性で 23.6%、壮年無配偶女性で 15.7%、若年有配偶女性で 19.7%、壮年有配偶女性で 14.8%となっている。

第 2 に、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれの中をみると、若年の方が壮年よりスキル形成行動に積極的であることが読み取れる。

図表 4-5-4 性・婚姻状態・年齢別にみたスキル形成行動(2) (%)



注 1： 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。

注 2： 「あなたの仕事に対する姿勢について、次のことはどの程度あてはまりますか：自分のスキルを高めようとしている」への回答。

第 6 節 小括

以上の分析結果に基づき、非正規雇用労働者の労働市場、非正規雇用労働に対する本人の評価、分析者の立場から見たキャリアの見通しについて、小括したい。

第 1 に、非正規雇用労働者の労働市場は、ライフコースによって大きく異なっていることを理解することが重要である。男女の違いとしては、男性は専門的・技術的な職種、運輸・通信の職種、技能工・生産工程に関わる職種に従事している者が多く、女性は事務的な職種に従事している者が多いことが挙げられる。無配偶女性と有配偶女性の違いとしては、前者には企業規模 1000 人以上の大企業に勤務している者が多いことが挙げられる。若年と壮年の違いとしては、概して、若年には販売の職種に従事している者が多いことが挙げられる。

第 2 に、非正規雇用労働に対する本人の評価をみると、壮年男性が抱える問題が大きいことが分かる。まず、非正規雇用労働者のうち、有配偶女性は、積極的な理由から非正規雇用

労働を選択しており、仕事満足度が高く、正社員転換希望が弱く現在の働き方の継続希望が強い。これに対し、男性と無配偶女性は、消極的な理由から非正規雇用労働を選択しており、仕事満足度が低く、正社員転換希望が強く現在の働き方の継続希望が弱い。その傾向は、特に男性において際立っている。また、男性、無配偶女性それぞれの中で、若年よりも壮年の方が消極的な理由から非正規雇用労働を選択している者が多い。これらを総合すると、非正規雇用労働に対する本人の評価が最も高いのは有配偶女性であり、最も低いのは壮年男性、それに次いで低いのは若年男性、壮年無配偶女性、という構図が浮かび上がる。

第3に、分析者の立場からキャリアの見通しをみると、壮年無配偶女性が困難な状況に直面していることが分かる。まず、壮年男性の場合は、比較的、熟練を要する業務（ただし、運輸業、運輸・通信の職種など現業系の業種・職種を含む）に就いている人が多く、年収も他と比べて高い。これに対し、壮年無配偶女性は、非正規雇用労働に対する本人の評価が壮年男性に次いで低く、熟練を要する業務に就いておらず、年収も低い。また、彼女らは、壮年男性に比べてスキル形成行動も低調である。

これまで非正規雇用労働といった場合には、若年のそれが注目されることが多かったが、以上の分析結果からは、有配偶女性を除くと、若年よりむしろ壮年（壮年男性および壮年無配偶女性）の非正規雇用労働の方が、本人の評価や客観的なキャリア形成の見通しの点で大きな問題を抱えていることが示唆される。

参考資料： 図表の数値データ

図表 4-3-1 性・婚姻状態・年齢別にみた業種の構成（％）

	農・林・漁業	鉱業・建設業	製造業	情報通信業	運輸業	金融・保険業	小売業	飲食サービス業	医療・福祉(業)	教育・学習支援業	公務	その他	無回答
若年男性	3.5	5.9	15.3	2.4	7.1	1.2	21.2	10.6	11.8	2.4	2.4	16.5	0.0
壮年男性	1.9	3.9	27.2	7.8	12.6	1.0	8.7	4.9	7.8	1.9	1.9	20.4	0.0
若年無配偶女性	0.0	0.0	16.3	5.7	3.3	0.8	18.7	17.9	11.4	7.3	7.3	10.6	0.8
壮年無配偶女性	1.3	2.0	19.6	2.0	1.3	2.6	11.8	9.8	19.6	2.6	4.6	22.9	0.0
若年有配偶女性	0.8	0.8	15.2	3.0	3.0	3.0	15.9	13.6	17.4	10.6	0.0	15.2	1.5
壮年有配偶女性	0.2	3.1	11.5	3.7	3.3	3.1	19.3	17.2	20.9	5.6	2.3	9.6	0.3

図表 4-3-2 性・婚姻状態・年齢別にみた企業規模の構成（％）

	1000人以上		300～999人		100～299人		30～99人	1～29人	なし	官公庁	無回答
	上	人	人	人							
若年男性	22.4	11.8	20.0	16.5	29.4	0.0	0.0	0.0			
壮年男性	26.2	19.4	13.6	20.4	16.5	0.0	1.0	2.9			
若年無配偶女性	31.7	13.0	13.0	20.3	15.4	0.0	4.1	2.4			
壮年無配偶女性	28.1	15.0	18.3	13.7	21.6	0.0	2.0	1.3			
若年有配偶女性	21.2	15.2	18.2	16.7	24.2	0.8	0.8	3.0			
壮年有配偶女性	23.5	11.7	12.5	19.0	29.7	0.0	1.7	1.9			

図表 4-3-3 性・婚姻状態・年齢別にみた職種の構成（％）

	専門的・技術的な職種	管理的な職種	事務的な職種	営業職	販売の職種	運輸・通信の職種	保安の職種	技能工・生産工程に関わる職種	農・林・漁業に関わる職種	サービスの職種(資格不要)	サービスの職種(資格要)	その他の職種	無回答
壮年男性	26.2	1.0	0.0	2.9	5.8	14.6	1.0	19.4	1.9	5.8	11.7	8.7	1.0
若年無配偶女性	15.4	0.0	21.1	1.6	15.4	1.6	0.0	11.4	0.0	2.4	27.6	3.3	0.0
壮年無配偶女性	11.1	0.7	30.1	1.3	9.2	2.0	0.0	13.1	0.7	5.9	18.3	7.8	0.0
若年有配偶女性	17.4	0.8	17.4	0.8	15.9	1.5	0.8	13.6	0.8	2.3	18.9	6.8	3.0
壮年有配偶女性	18.8	0.5	22.1	1.0	12.9	1.7	0.0	9.4	0.2	6.3	20.3	6.3	0.5

図表 4-3-4 性・婚姻状態・年齢別にみた業務習得必要年数（％）

	6～11ヶ月		2～4年		6～9年		10年以上	無回答	
	1ヶ月以内	2～5ヶ月	1年くらい	2～4年	5年くらい	6～9年			
若年男性	18.8	38.8	4.7	20.0	10.6	3.5	0.0	3.5	0.0
壮年男性	21.4	24.3	11.7	12.6	15.5	8.7	2.9	2.9	0.0
若年無配偶女性	22.0	37.4	15.4	9.8	11.4	2.4	1.6	0.0	0.0
壮年無配偶女性	28.1	37.9	15.0	12.4	3.9	1.3	0.0	0.0	1.3
若年有配偶女性	26.5	41.7	6.8	14.4	7.6	0.0	0.0	0.8	2.3
壮年有配偶女性	28.7	37.6	10.8	13.4	6.6	1.6	0.2	1.0	0.2