

報道関係各位

非正規雇用で働く女性に関する調査2017

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:神津 里季生)は、非正規雇用で働く女性の就業実態や職場の様子、生活意識を把握するため、2017年7月26日～7月28日の3日間、「非正規雇用で働く女性に関する調査」を、インターネットリサーチにより実施し、全国の非正規雇用(有期契約社員・嘱託社員・臨時・非常勤公務員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト)で働く20歳～59歳の女性1,000名の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

- ・初めて就いた仕事(初職)の雇用形態が非正規雇用だった人の割合は約5割
- ・週35時間以上働く人の約4割が「正社員として働けなかった」
- ・経済的なゆとりが「ない」7割 シングルマザーでは9割以上に
- ・初職が非正規雇用の有配偶率は3割、有子率も2割強にとどまる
- ・職場で男女による扱いの差を感じている人は約4割
- ・女性の活躍促進に対する本音
「女性だけに仕事と家事・育児の両立を求めるのは疑問」がトップに

◆回答者の基本的属性 (P.2-9)

- ・現在の雇用形態 「有期契約社員」9.8% 「派遣社員」10.7%、「パートタイマー」57.6%、「アルバイト」20.4%
週の労働時間が35時間以上の層では「有期契約社員」と「派遣社員」がそれぞれ2割半
- ・現在非正規雇用で働いている女性の約半数が初職も「非正規雇用」
- ・非正規雇用で働く女性の1週間の平均的な労働時間 最多回答は「20～30時間未満」
有期契約社員や派遣社員では6割以上が「35時間以上」
- ・初職の雇用形態による有配偶率の差 初職が正規雇用では有配偶率は7割も非正規雇用では3割に届かず
- ・初職の雇用形態による有子率の差 正規雇用で5割半、非正規雇用では2割強にとどまる
- ・現在の仕事の職種 「営業・販売・サービス職」と「事務職」が4割前後
週に35時間以上働いている層では「事務職」が約半数
- ・非正規雇用で働く女性のダブルワークの状況 仕事のかげもちを「している」14.8%
- ・非正規雇用を選んだ理由 週に35時間以上働く人では「正社員として働けるところがなかった」が約4割
- ・非正規雇用で働く女性の主な家計収入 週に35時間以上働く人では「配偶者の勤労収入」が2割にとどまる

◆非正規雇用で働く女性の生活意識 (P.10-11)

- ・経済的なゆとりが「ない」7割 シングルマザーでは9割

◆非正規雇用で働く女性の就業実態 (P.12-17)

- ・職場で男女による扱いの差を感じている人は約4割
男女による扱いの差を感じる事 1位「仕事への割り振りや配置」2位「昇給・昇格スピード」
- ・非正規雇用で働く女性の職場の制度 「育児休業制度」「介護休業制度」利用可能は4割前後にとどまる

◆職場でのセクシュアル・ハラスメント (P.18-19)

- ・職場で「セクシュアル・ハラスメントを受けた・見聞きした」3人に1人
- ・セクシュアル・ハラスメントを受けた・見聞きした際の相談 4人に3人は「相談しなかった」と回答
- ・セクハラ防止のために必要だと思う取り組み トップは「安心して仕事ができる職場環境づくり」

◆非正規雇用で働く女性の「今後の働き方」と「女性の活躍」に対する意識 (P.20-21)

- ・非正規雇用で働く女性の今後の希望 トップは「収入アップ」で3割半、シングルマザーでは4割半に
- ・女性の活躍促進に対する本音 「女性だけに仕事と家事・育児の両立を求めるのは疑問」がトップに

調査結果

※1 本調査では、「配偶者がいる人」500サンプル、「配偶者がいない人」500サンプルと均等になるように割り付けて回収をした。

※2 本調査では、「20歳～29歳」300サンプル、「30歳～39歳」300サンプル、「40歳～49歳」300サンプル、「50歳～59歳」100サンプルとなるように割り付けて回収をした(同時期に行った正規雇用対象の別の調査とサンプル数の傾向を合わせた)。

※3 本調査では、総務省『労働力調査』でパートタイム労働者に分類される35時間を働き方の違いをはかる一つの基準として、各設問の傾向を分析している。なお、ダブルワークの場合、すべての仕事の労働時間を合算したものを「労働時間」と回答してもらっている。

《回答者の基本的属性》

◆現在の雇用形態 「有期契約社員」9.8% 「派遣社員」10.7%、「パートタイマー」57.6%、「アルバイト」20.4%

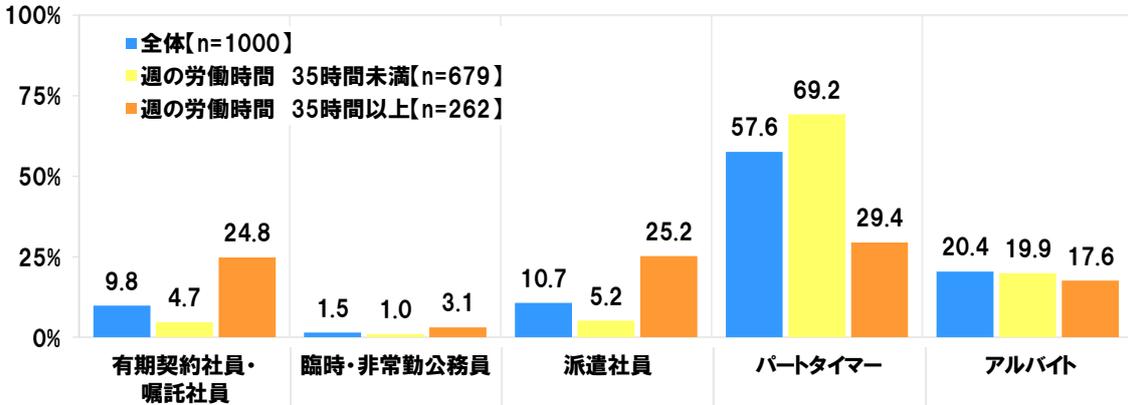
週の労働時間が35時間以上の層では「有期契約社員」と「派遣社員」がそれぞれ2割半

◆現在非正規雇用で働いている女性の約半数が初職も「非正規雇用」

全回答者(1,000名)に、現在の主な仕事の雇用形態を聞いたところ、「有期契約社員・嘱託社員」が9.8%、「臨時・非常勤公務員」が1.5%、「派遣社員」が10.7%、「パートタイマー」が57.6%、「アルバイト」が20.4%となりました。

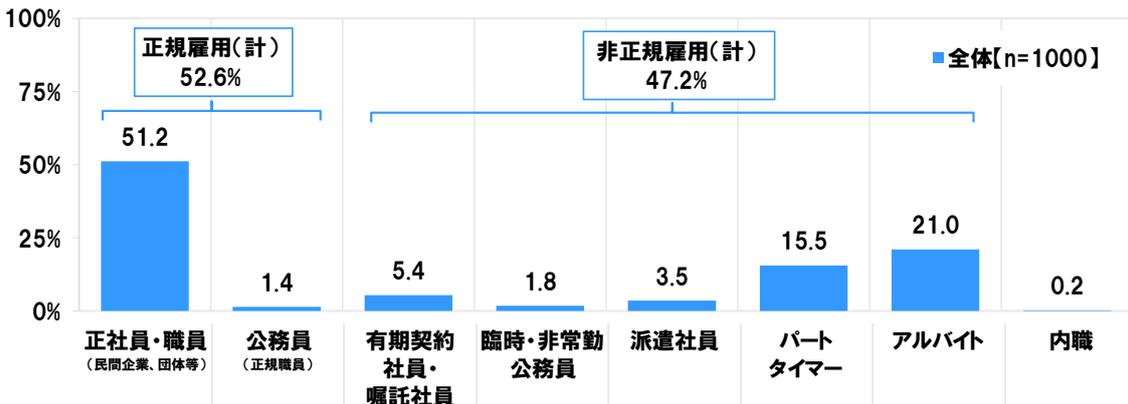
週の労働時間別にみると、35時間未満の層では、「パートタイマー」が69.2%、「アルバイト」が19.9%で、パートタイマーとアルバイトを合わせると約9割(89.1%)となりました。一方、35時間以上の層では、「有期契約社員・嘱託社員」が24.8%、「派遣社員」が25.2%、「パートタイマー」が29.4%、「アルバイト」が17.6%となりました。

主な仕事の雇用形態 [単一回答形式]



また、全回答者(1,000名)に、学校卒業後に初めて就いた仕事(初職)の雇用形態を聞いたところ、「正社員・職員(民間企業、団体等)」が51.2%、「公務員(正規職員)」が1.4%で、『正規雇用(計)』は52.6%となりました。他方、「有期契約社員・嘱託社員」が5.4%、「臨時・非常勤公務員」が1.8%、「派遣社員」が3.5%、「パートタイマー」が15.5%、「アルバイト」が21.0%で、『非正規雇用(計)』は47.2%となり、現在、非正規雇用で働いている女性の約半数が、初職も非正規雇用という結果となりました。

学校卒業後に初めて就いた仕事の雇用形態 [単一回答形式]

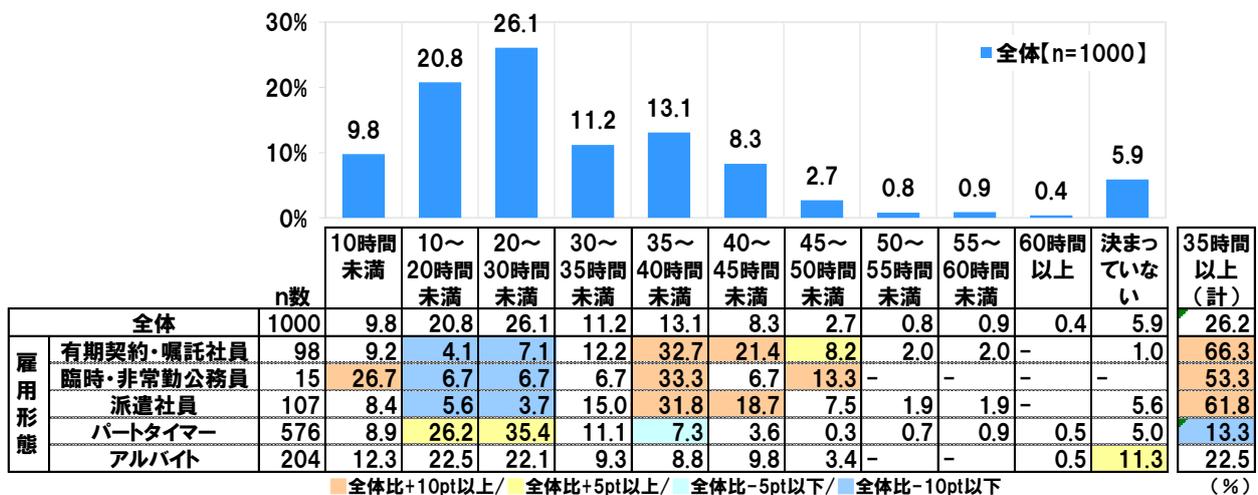


◆非正規雇用で働く女性の1週間の平均的な労働時間 最多回答は「20～30時間未満」
有期契約社員や派遣社員では6割以上が「35時間以上」

全回答者(1,000名)に、平均的な1週間の労働時間(残業含む)を聞いたところ、「20～30時間未満」が26.1%で最多回答となり、「10～20時間未満」が20.8%で次いで多くなりました。また、「35～40時間未満」(13.1%)や「40～45時間未満」(8.3%)との回答もみられ、『35時間以上(計)』は26.2%でした。

雇用形態別に『35時間以上(計)』をみると、有期契約・嘱託社員では66.3%、派遣社員では61.8%と、どちらも6割を超えました。他方、パートタイマーでは13.3%、アルバイトでは22.5%でした。

平均的な1週間の労働時間(残業含む) [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

◆週の労働時間別の年齢構成比 35時間未満の層は40代、35時間以上の層は20代の構成比が高め

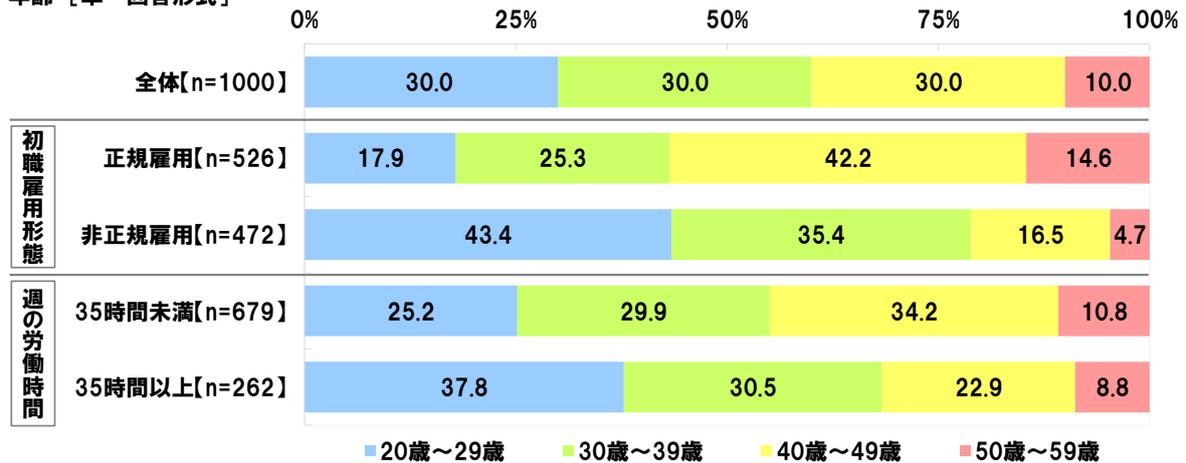
◆初職の雇用形態による有配偶率の差

初職が正規雇用では有配偶率は7割も非正規雇用では3割に届かず

◆週の労働時間による有配偶率の違い 35時間未満層の有配偶率は6割強 35時間以上層では2割半に

全回答者(1,000名)の年齢構成についてみると、全体では、「20歳～29歳」30.0%、「30歳～39歳」30.0%、「40歳～49歳」30.0%、「50歳～59歳」10.0%となっています。

年齢 [単一回答形式]



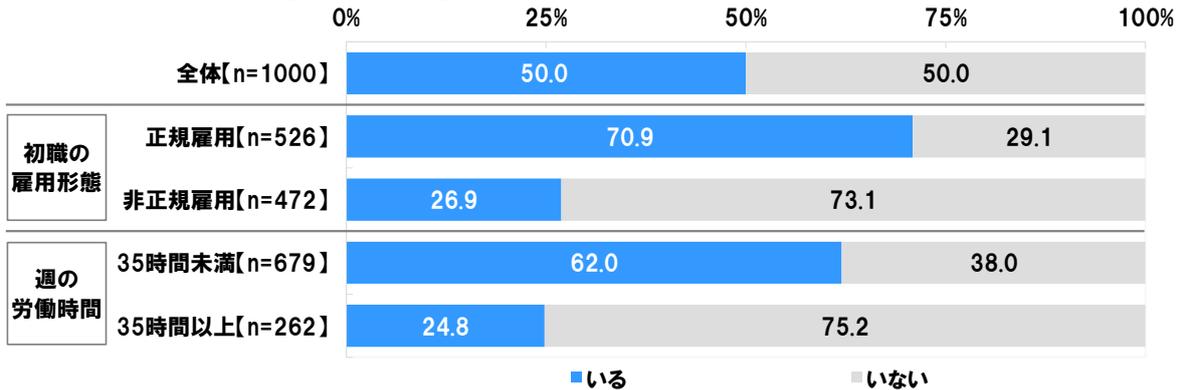
※4 初職非正規雇用の層が若年層に多い背景としては非正規雇用が増加した社会の変化が考えられる一方で、調査対象となる若年層の雇用形態変更の機会や経験が年齢の高い層よりも少なく、初職から継続して非正規雇用で働く人が対象となりやすいことも考えられる(50代は割付が少ないため、パーセンテージが他の年代よりも低く出ているが、傾向としては同様のことがいえる)。

全回答者(1,000名)に、配偶者(事実婚含む)の有無を聞いたところ、全体では、「いる」50.0%、「いない」50.0%となっています。

初職の雇用形態別に有配偶率(配偶者が「いる」人の割合)をみると、初職が正規雇用の層の有配偶率は70.9%であるのに対し、初職が非正規雇用の層では26.9%にとどまりました。

また、週の労働時間別に有配偶率をみると、35時間未満の層では62.0%であるのに対し、35時間以上の層では24.8%にとどまりました。

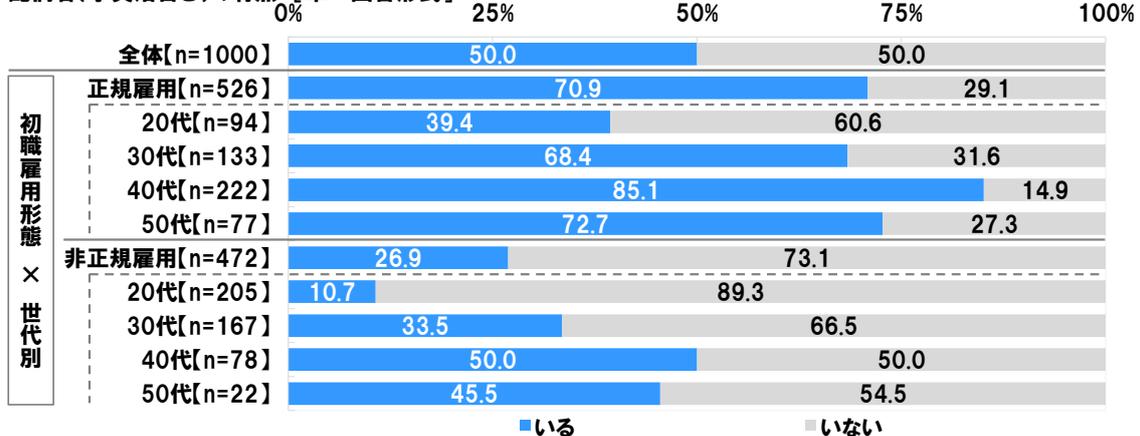
配偶者(事実婚含む)の有無 [単一回答形式]



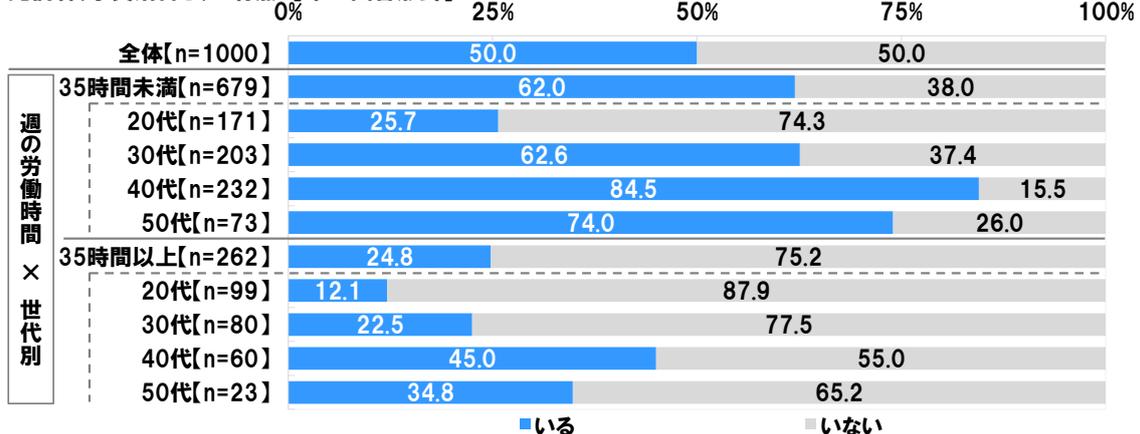
初職が非正規雇用の層や週の労働時間が35時間以上の層の有配偶率が低い様子がうかがえましたが、どちらの層も20代の構成比が高くなっていました。

そこで、それぞれについて、世代別の確認も行ったところ、いずれの世代においても初職が非正規雇用の層や週の労働時間が35時間以上の層のほうが有配偶率は低くなりました。

配偶者(事実婚含む)の有無 [単一回答形式]



配偶者(事実婚含む)の有無 [単一回答形式]



◆子どもの有無 「子どもがいる人」4割弱 「子どもがいない人」6割強

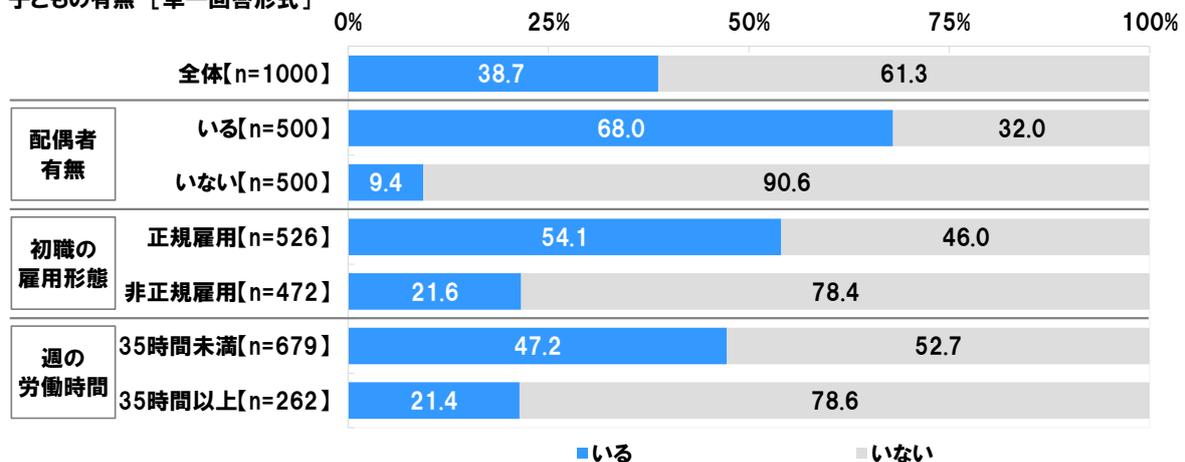
初職の雇用形態による有子率の差 正規雇用で5割半、非正規雇用では2割強にとどまる

全回答者(1,000名)に、子どもの有無を聞いたところ、全体では、「いる」38.7%、「いない」61.3%となりました。

配偶者有無別にみると、配偶者がいる層では、「いる」が68.0%、「いない」が32.0%、配偶者がいない層では、「いる」9.4%、「いない」90.6%となりました。配偶者がいないものの子どもはいるというシングルマザーも含まれています。

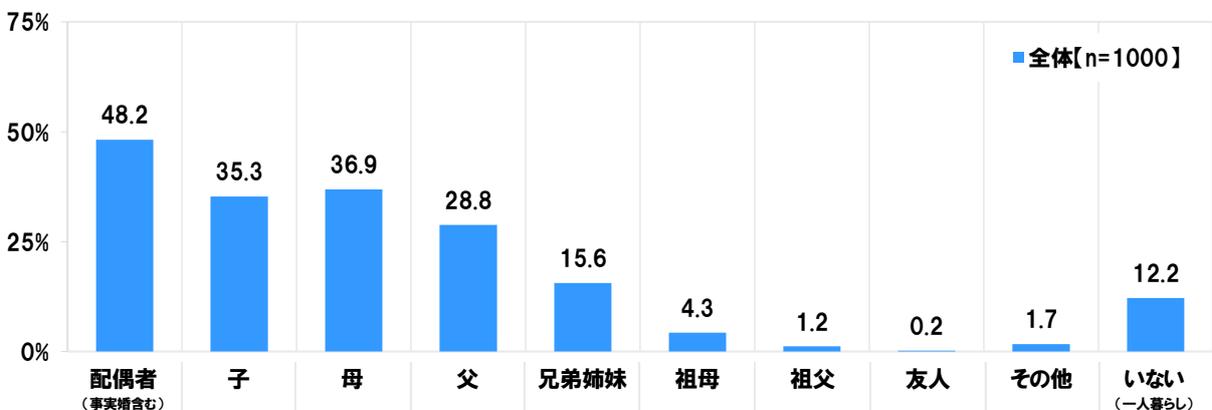
初職の雇用形態別に、子どもが「いる」人の割合をみると、初職が正規雇用の層では54.1%であるのに対し、初職が非正規雇用の層では21.6%にとどまり、週の労働時間別に、子どもが「いる」人の割合をみると、35時間未満の層では47.2%、35時間以上の層では21.4%でした。初職が非正規雇用の層や週の労働時間が35時間以上の層のほうが有配偶率は低かったこともあり、初職の雇用形態別では初職が非正規雇用の層、週の労働時間別では35時間以上の層のほうが、子どもがいる人の割合は低い結果となりました。

子どもの有無 [単一回答形式]



全回答者(1,000名)に同居人を聞いたところ、「配偶者(事実婚含む)」48.2%、「子」35.3%、「母」36.9%、「父」28.8%、「兄弟姉妹」15.6%となりました。また、「いない(一人暮らし)」は12.2%でした。

同居人 [複数回答形式]



◆現在の仕事の職種「営業・販売・サービス職」と「事務職」が4割前後

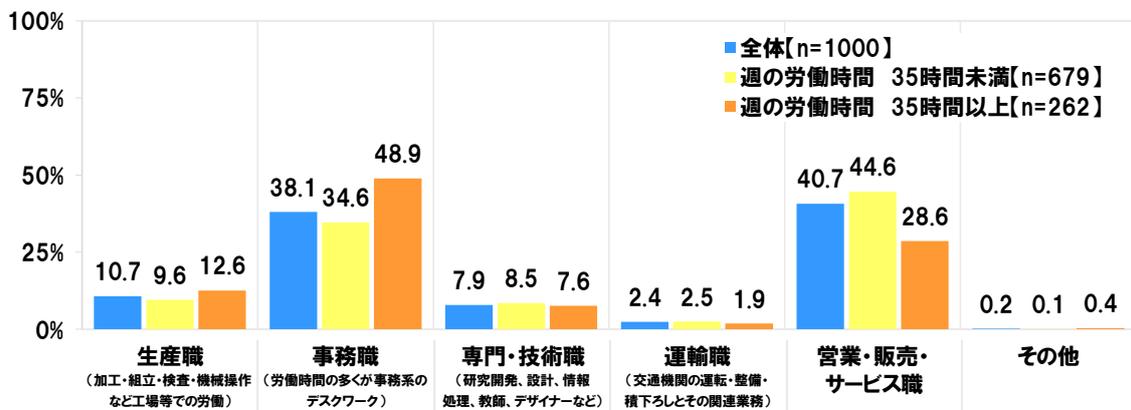
週に35時間以上働いている層では「事務職」が約半数

◆非正規雇用で働く女性のダブルワークの状況 仕事のかけもちを「している」14.8%

全回答者(1,000名)に、現在の仕事の職種を聞いたところ、「営業・販売・サービス職」が40.7%、「事務職(労働時間の多くが事務系のデスクワーク)」が38.1%、「生産職(加工・組立・検査・機械操作など工場等での労働)」が10.7%でした。

週の労働時間別にみると、35時間以上の層では、「事務職(労働時間の多くが事務系のデスクワーク)」が48.9%と全体に比べて高くなる一方、営業・販売・サービス職は3割以下と低くなりました。

現在の仕事の職種 [単一回答形式]



また、全回答者(1,000名)に、現在、仕事のかけもちをしているか聞いたところ、「している」が14.8%、「していない」が85.2%となりました。

仕事のかけもちをしているか [単一回答形式]



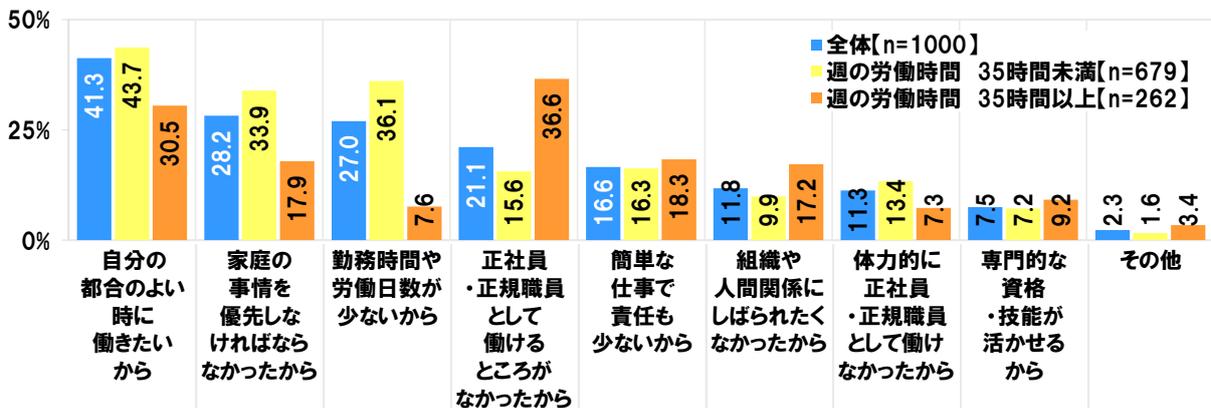
◆非正規雇用を選んだ理由 週に35時間以上働く人では「正社員として働けるところがなかった」が約4割

続いて、全回答者(1,000名)に、今の就業形態を選んだ理由を聞いたところ、「自分の都合のよい時に働きたいから」が最も多く41.3%、次いで、「家庭の事情を優先しなければならなかったから」が28.2%、「勤務時間や労働日数が少ないから」が27.0%、「正社員・正規職員として働けるところがなかったから」が21.1%、「簡単な仕事で責任も少ないから」が16.6%となりました。

週の労働時間別にみると、週に35時間未満の人では「自分の都合のよい時に働きたいから」が最も高く43.7%となった一方、週に35時間以上の人では「正社員・正規職員として働けるところがなかったから」が最も高く36.6%となりました。「正社員・正規職員として働けるところがなかったから」と答えていない人であっても、長時間労働などにより、そもそも正規雇用には就くことを断念している場合が考えられます。

調査結果からは、非正規雇用で週に35時間以上働いている女性には、特に不本意ながら非正規雇用で働いている人が多いことがわかりました。

今の就業形態を選んだ理由 [複数回答形式(3つまで)]



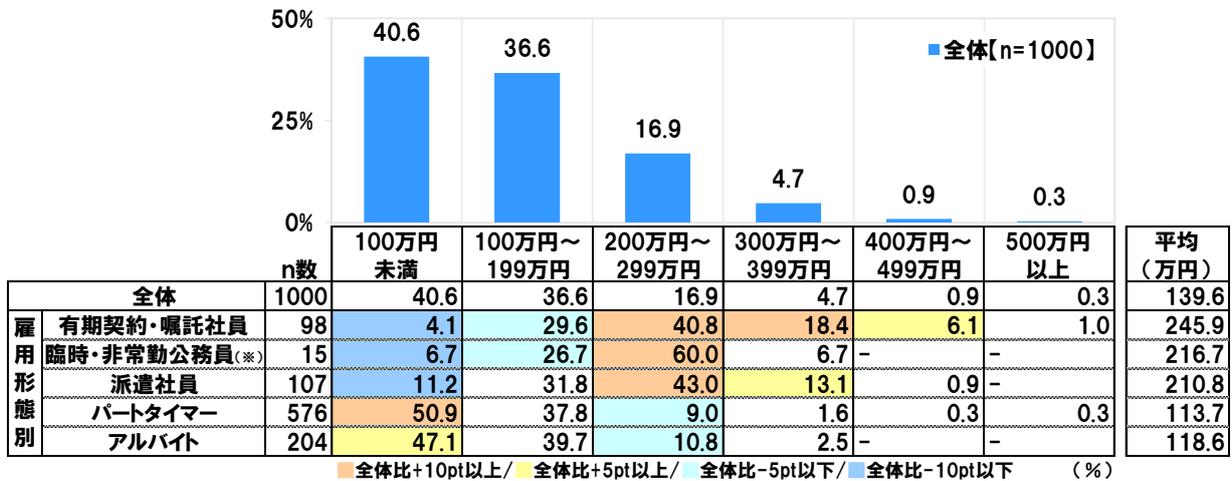
◆非正規雇用で働く女性の平均年収 140万円 パートタイマーの半数は「100万円未満」

◆非正規雇用で働く女性の主な家計収入 週に35時間以上働く人では「配偶者の勤労収入」が2割にとどまる

全回答者(1,000名)に、個人年収を聞いたところ、「100万円未満」(40.6%)が最も多く、次いで、「100万円～199万円」(36.6%)、「200万円～299万円」(16.9%)となり、平均は139.6万円となりました。

雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員や派遣社員では「200万円～299万円」(有期契約・嘱託社員40.8%、派遣社員43.0%)が最も高く、平均は有期契約・嘱託社員では245.9万円、派遣社員では210.8万円となりました。他方、パートタイマーやアルバイトでは「100万円未満」(パートタイマー50.9%、アルバイト47.1%)が最も高く、平均は、パートタイマーでは113.7万円、アルバイトでは118.6万円でした。

個人年収 [単一回答形式]

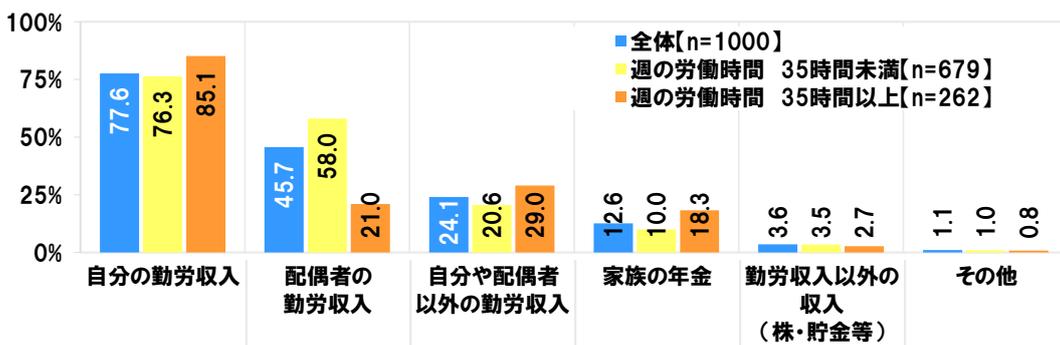


※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値

続いて、主な家計収入を聞いたところ、「自分の勤労収入」が最も多く77.6%、次いで、「配偶者の勤労収入」が45.7%、「自分や配偶者以外の勤労収入」が24.1%となりました。「自分の勤労収入」と回答している人が約8割にのぼっている背景には、有配偶の場合においても配偶者の収入が低く、自らの収入が家計に不可欠であるという認識が考えられます。

週の労働時間別にみると、「配偶者の勤労収入」は35時間未満の層では58.0%でしたが、35時間以上の層では21.0%にとどまりました。

主な家計収入 [複数回答形式]



《非正規雇用で働く女性の生活意識》

◆経済的なゆとりが「ない」7割 シングルマザーでは9割

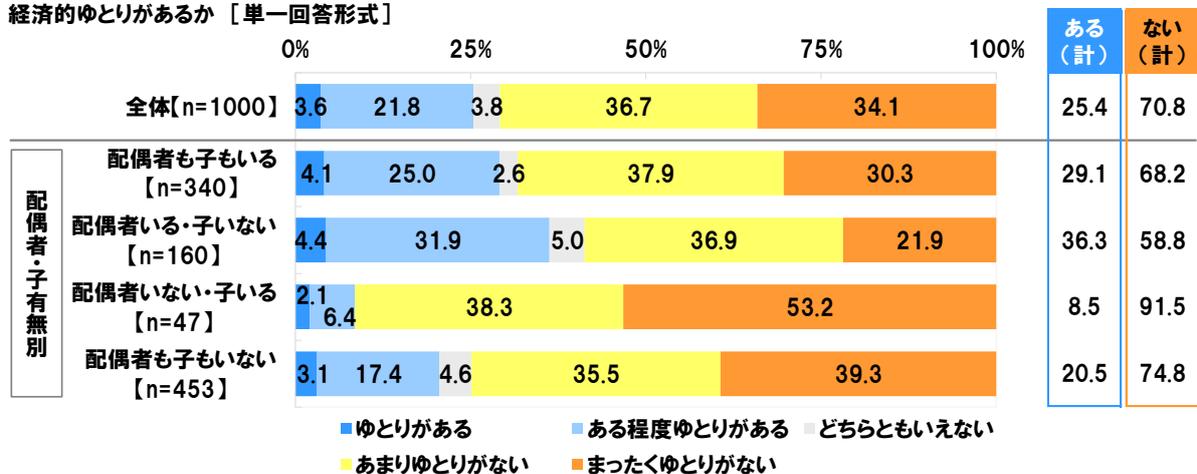
◆時間的なゆとりは半数以上が「ある」と回答も、子どもがいる人では「ない」が多数派に

それでは、日々の生活において、どのくらいゆとりを感じられているのでしょうか。全回答者(1,000名)に、経済的ゆとりや時間的ゆとりがあるか聞きました。

まず、《経済的ゆとり》についてみると、「ゆとりがある」が3.6%、「ある程度ゆとりがある」が21.8%で、合計した『ある(計)』は25.4%、「あまりゆとりがない」が36.7%、「まったくゆとりがない」が34.1%で、合計した『ない(計)』は70.8%となりました。経済的なゆとりを感じない人が多いようです。

配偶者・子の有無別にみると、シングルマザー(配偶者いない・子いる)では、『ある(計)』は8.5%と1割に満たない結果となり、『ない(計)』が91.5%と9割を超えました。

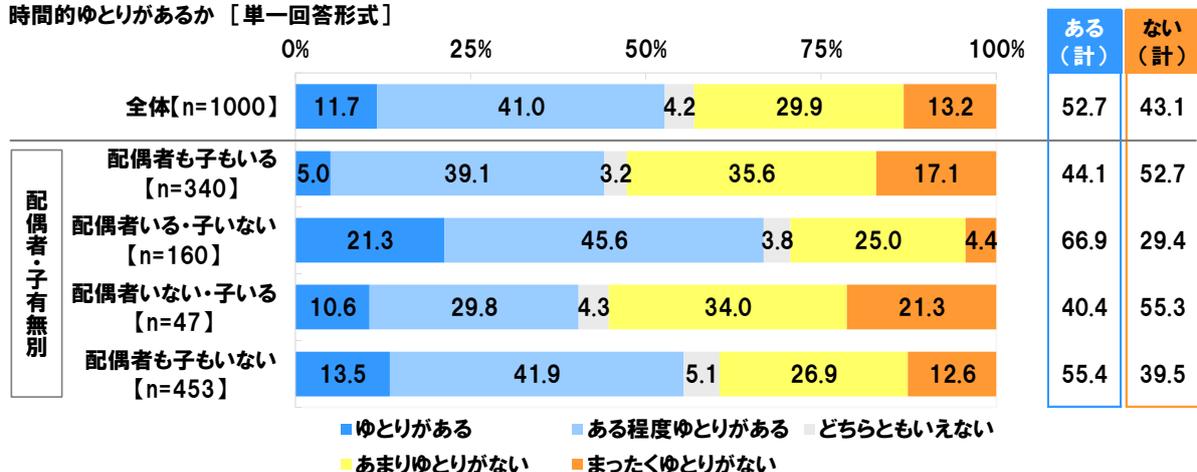
経済的ゆとりがあるか [単一回答形式]



次に、時間的ゆとりについてみると、「ゆとりがある」が11.7%、「ある程度ゆとりがある」が41.0%で、合計した『ある(計)』は52.7%、「あまりゆとりがない」が29.9%、「まったくゆとりがない」が13.2%で、合計した『ない(計)』は43.1%となりました。時間的ゆとりについては、感じる人のほうが多いようです。

配偶者・子の有無別にみると、子どもがいない人ではゆとりを感じる人(配偶者いる・子いない66.9%、配偶者も子もいない55.4%)が多数派となった一方、子どもがいる人ではゆとりを感じない人が多数派で、特に、シングルマザーでは55.3%でした。

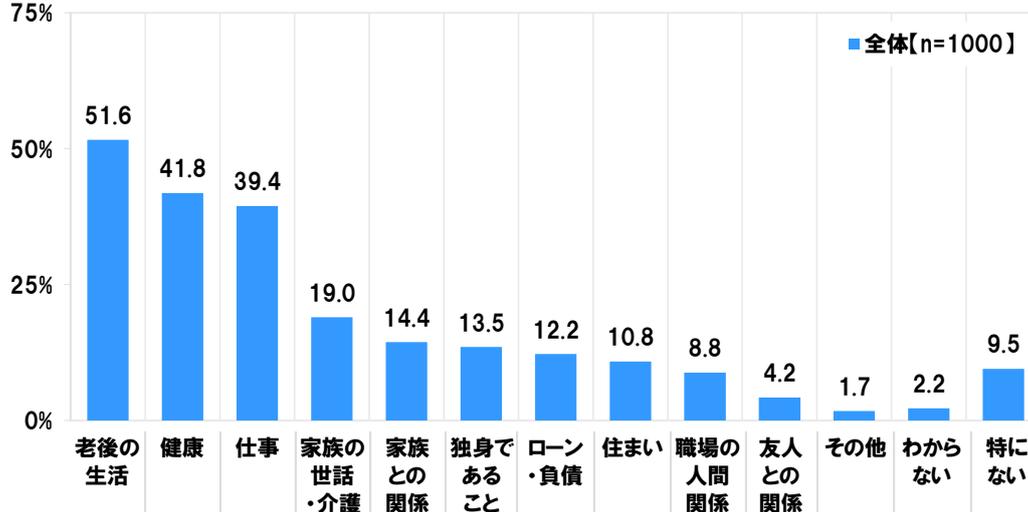
時間的ゆとりがあるか [単一回答形式]



◆非正規雇用で働く女性が日頃感じる不安 1位「老後の生活」2位「健康」3位「仕事」

全回答者(1,000名)に、日頃生活をしていてどのような悩みや不安を感じるか聞いたところ、「老後の生活」が最も多く51.6%、次いで、「健康」が41.8%、「仕事」が39.4%、「家族の世話・介護」が19.0%、「家族との関係」が14.4%となりました。老後の生活を不安視する人が多いようです。

日頃生活をしていて感じる悩みや不安 [複数回答形式(3つまで)]



《非正規雇用で働く女性の就業実態》

◆現在の職場は昇給・昇格することが「ある」2割半 「ない」6割弱、派遣社員では7割強が「ない」と回答

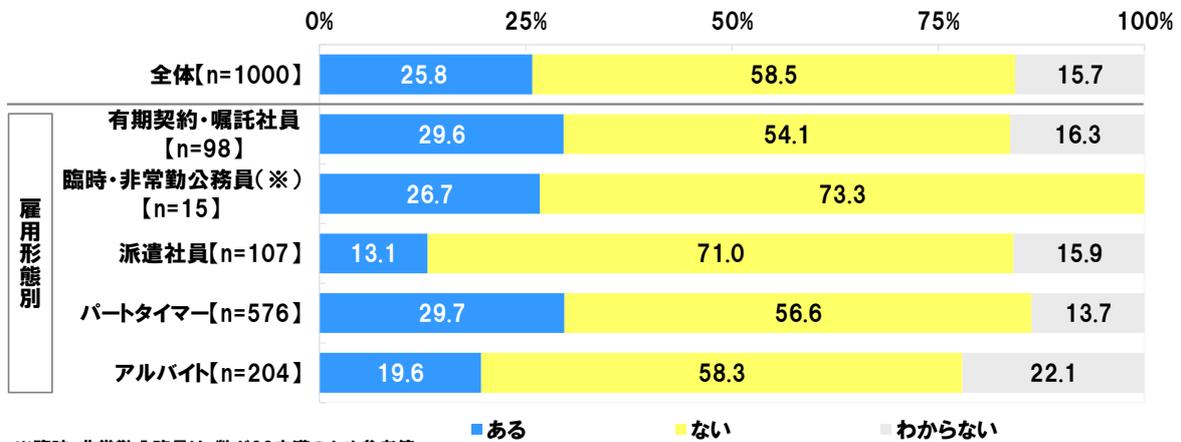
◆正規雇用への転換「ある」2割弱 「ない」6割強、正規雇用への転換に必要なことは「上司の推薦」がトップ

次に、現在働いている職場での昇給・昇格や正規雇用への転換について聞きました。

まず、全回答者(1,000名)に、現在働いている職場で、昇給・昇格することはあるか聞いたところ、「ある」が25.8%、「ない」が58.5%、「わからない」が15.7%となりました。昇給・昇格することが「ない」という人が多数派のようです。

雇用形態別にみると、昇給・昇格が「ない」と回答した人の割合は、派遣社員では71.0%と、有期契約・嘱託社員(54.1%)やパートタイマー(56.6%)、アルバイト(58.3%)よりも高くなりました。派遣社員として働いている人には、派遣当初に定められた給与や等級のまま仕事を続けている人が多い様子がうかがえました。

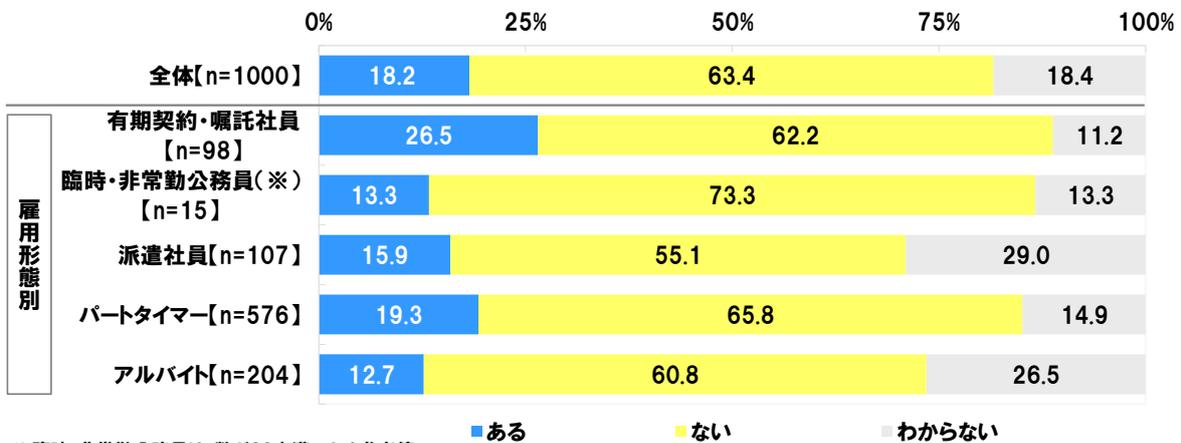
現在働いている職場で、昇給・昇格することはあるか [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

また、現在働いている職場で、正社員・正規職員に転換することはあるか聞いたところ、「ある」が18.2%、「ない」が63.4%、「わからない」が18.4%となりました。正規雇用への転換も昇給・昇格同様、現在の職場には「ない」という人が多いようです。

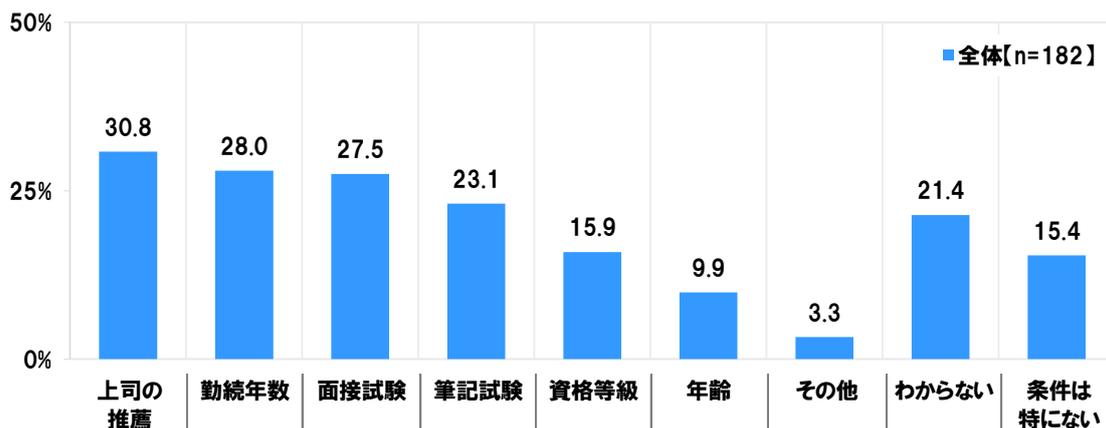
現在働いている職場で、正社員・正規職員に転換することはあるか [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

次に、現在働いている職場で、正社員・正規職員に転換することがあると回答した人(182名)に、正社員・正規職員へ転換する際、どのような条件が必要か聞いたところ、「上司の推薦」が最も多く30.8%、次いで、「勤続年数」が28.0%、「面接試験」が27.5%、「筆記試験」が23.1%、「資格等級」が15.9%となり、「条件は特にない」は15.4%でした。また、「わからない」という回答も21.4%みられました。職場に正規雇用へ転換できる制度やコースがあっても、どうすればできるのかわからないという人も少なくないようです。

正社員・正規職員へ転換する際、どのような条件が必要か [複数回答形式]
対象現在働いている職場で、正社員・正規職員に転換することがある人

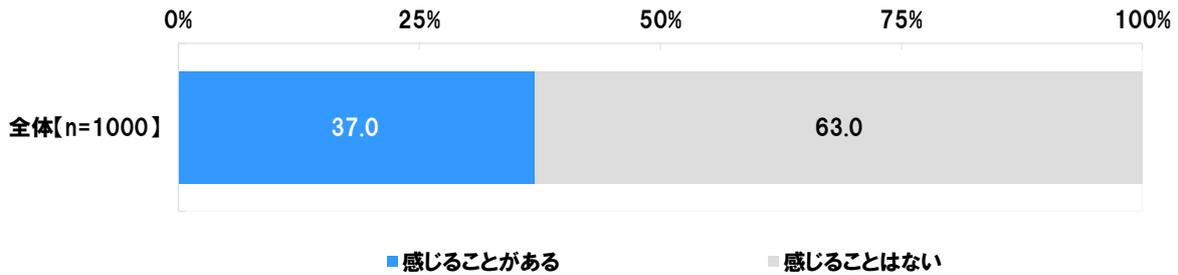


◆職場で男女による扱いの差を感じている人は約4割

男女による扱いの差を感じる事 1位「仕事への割り振りや配置」2位「昇給・昇格スピード」

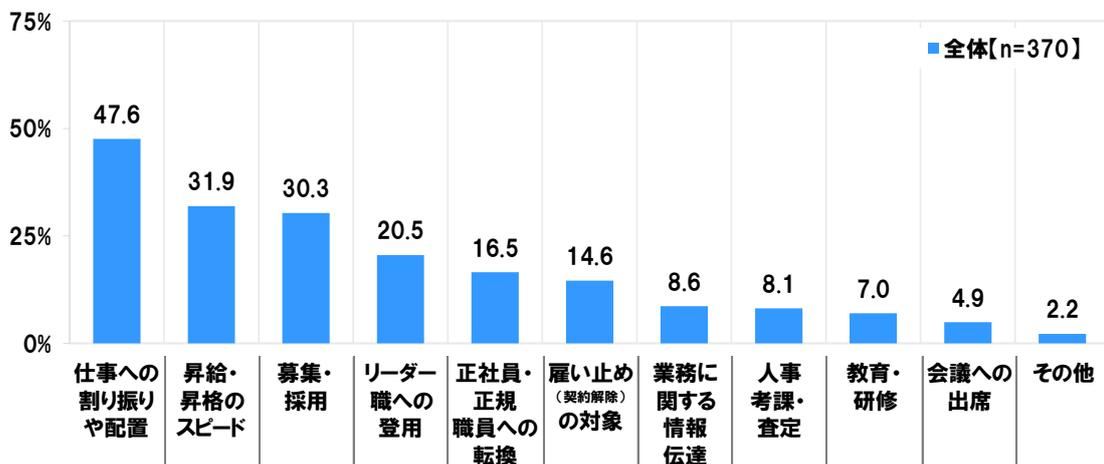
続いて、全回答者(1,000名)に、職場で、男女による扱いの差を感じるものを聞いたところ、男女による扱いの差を感じる人が37.0%、感じることはない人が63.0%となり、非正規雇用で働いている女性の約4割は職場で男女による扱いの差を感じていることがわかりました。

職場で、男女による扱いの差



それでは、どのようなことに、男女による扱いの差を感じているのでしょうか。職場で、男女による扱いの差を感じる事がある370名の回答をみると、「仕事への割り振りや配置」が最も多く47.6%、次いで、「昇給・昇格のスピード」が31.9%、「募集・採用」が30.3%、「リーダー職への登用」が20.5%、「正社員・正規職員への転換」が16.5%となりました。任される仕事や評価の面で男女の差を感じている人が多いようです。

職場で、男女による扱いの差を感じるもの [複数回答形式(3つまで)]
対象:男女による扱いの差を感じる事がある人



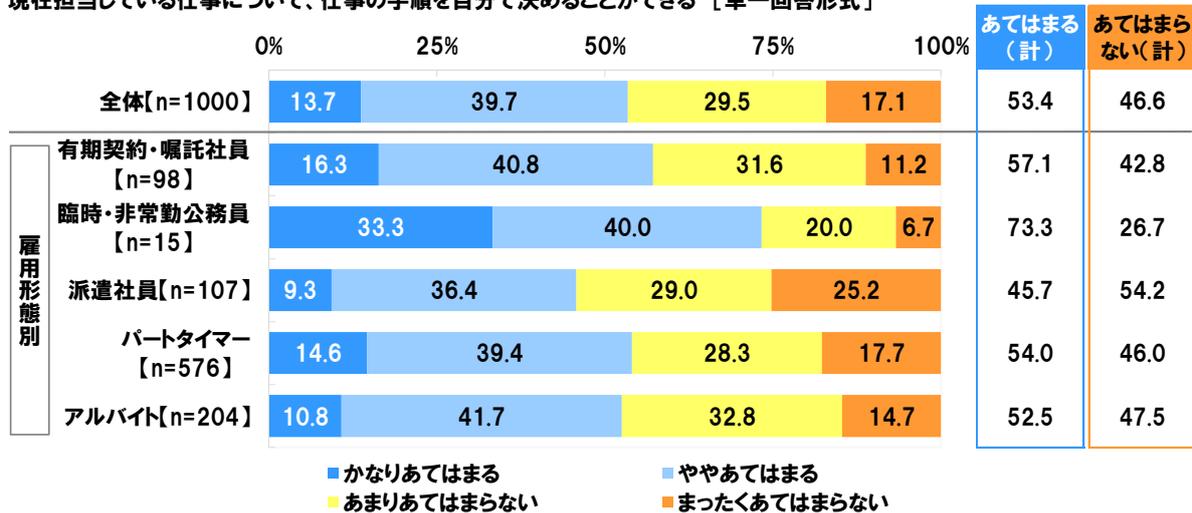
◆仕事の裁量 半数以上が「手順を自分で決められる」、でも、「量を自分で決められる」は3割半
 ◆「仕事の責任・権限が重い」「自分の代わりがない」と感じている人はそれぞれ3割強

全回答者(1,000名)に、現在担当している仕事の裁量や責任・権限について聞きました。

まず、《仕事の手順を自分で決められることができる》では、「かなりあてはまる」が13.7%、「ややあてはまる」が39.7%で、合計した『あてはまる(計)』は53.4%となり、《仕事の量を自分で決められることができる》では、「かなりあてはまる」が6.3%、「ややあてはまる」が28.7%で、合計した『あてはまる(計)』は35.0%となりました。仕事の手順を自分で決められるという人は半数以上でしたが、仕事の量を自分で決められるという人は3割半という結果となりました。

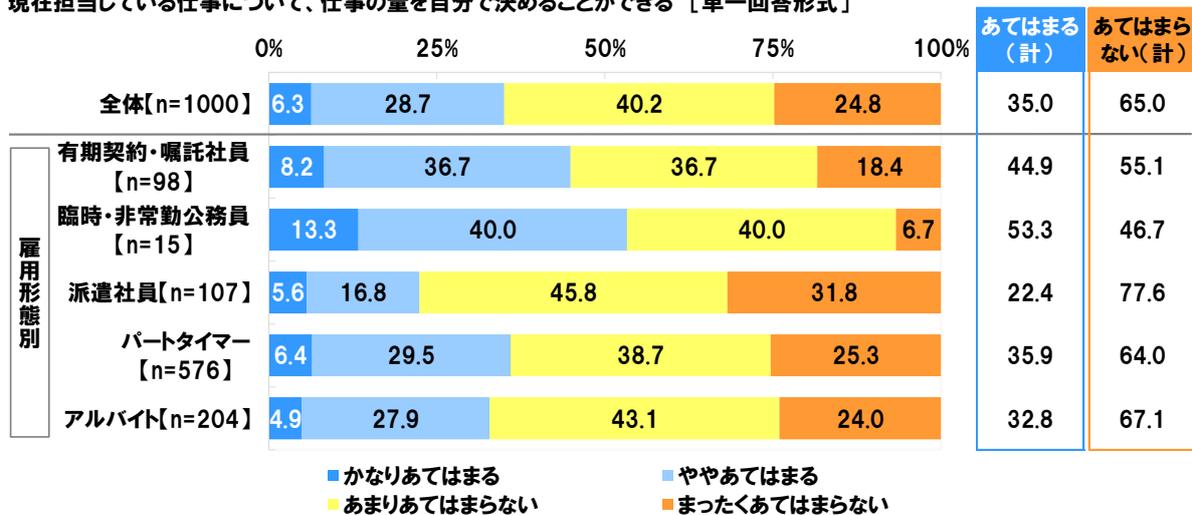
雇用形態別に『あてはまる(計)』をみると、《仕事の手順を自分で決められることができる》と《仕事の量を自分で決められることができる》の両方において派遣社員(それぞれ45.7%、22.4%)が他の雇用形態に比べ低くなりました。

現在担当している仕事について、仕事の手順を自分で決められることができる [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

現在担当している仕事について、仕事の量を自分で決められることができる [単一回答形式]

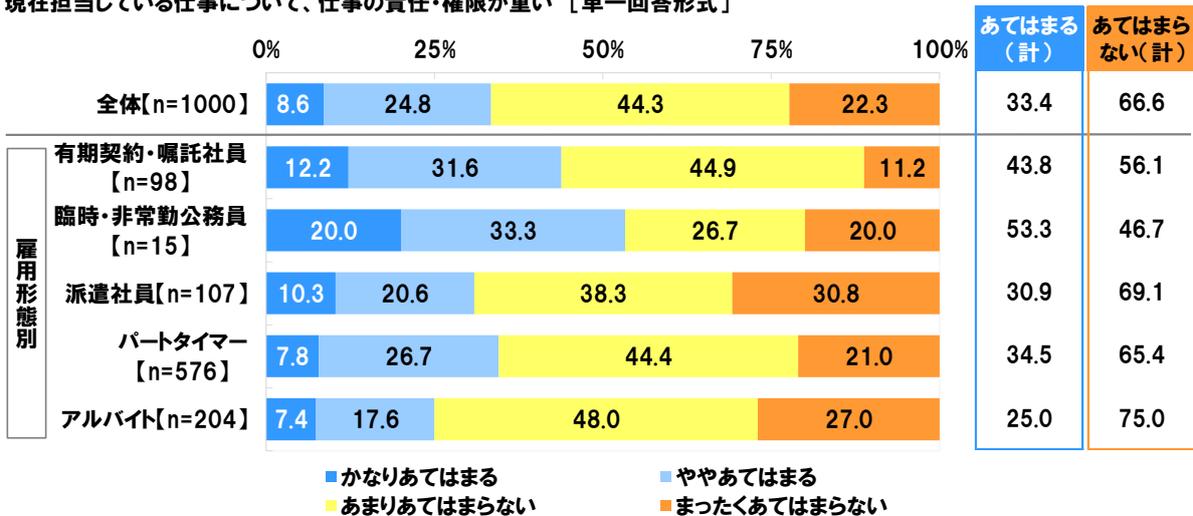


※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

また、「仕事の責任・権限が重い」では、「かなりあてはまる」が8.6%、「ややあてはまる」が24.8%で、合計した『あてはまる(計)』は33.4%、「自分の仕事の代わりにできる人がいない」では、「かなりあてはまる」が9.0%、「ややあてはまる」が22.7%で、合計した『あてはまる(計)』は31.7%となりました。仕事の責任・権限が重いと感じている人や自分の代わりにできる人がいないと感じている人は少数派であるものの3割以上いることがわかりました。

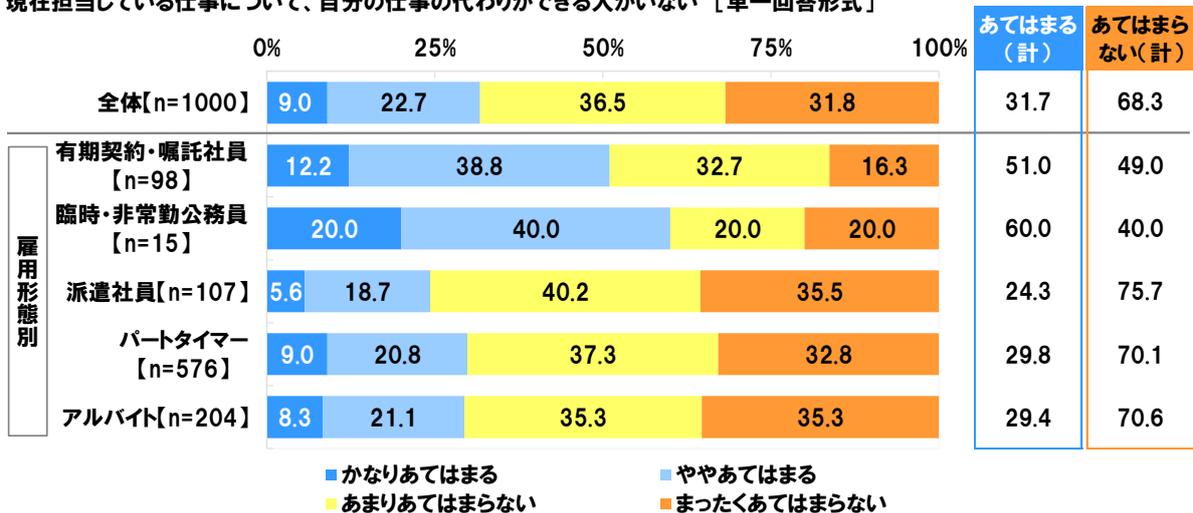
雇用形態別に『あてはまる(計)』をみると、「仕事の責任・権限が重い」≪自分の仕事の代わりにできる人がいない≫のどちらにおいても有期契約・嘱託社員(それぞれ43.8%、51.0%)が他の雇用形態より高くなりました。

現在担当している仕事について、仕事の責任・権限が重い [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

現在担当している仕事について、自分の仕事の代わりにできる人がいない [単一回答形式]



※臨時・非常勤公務員はn数が30未満のため参考値。

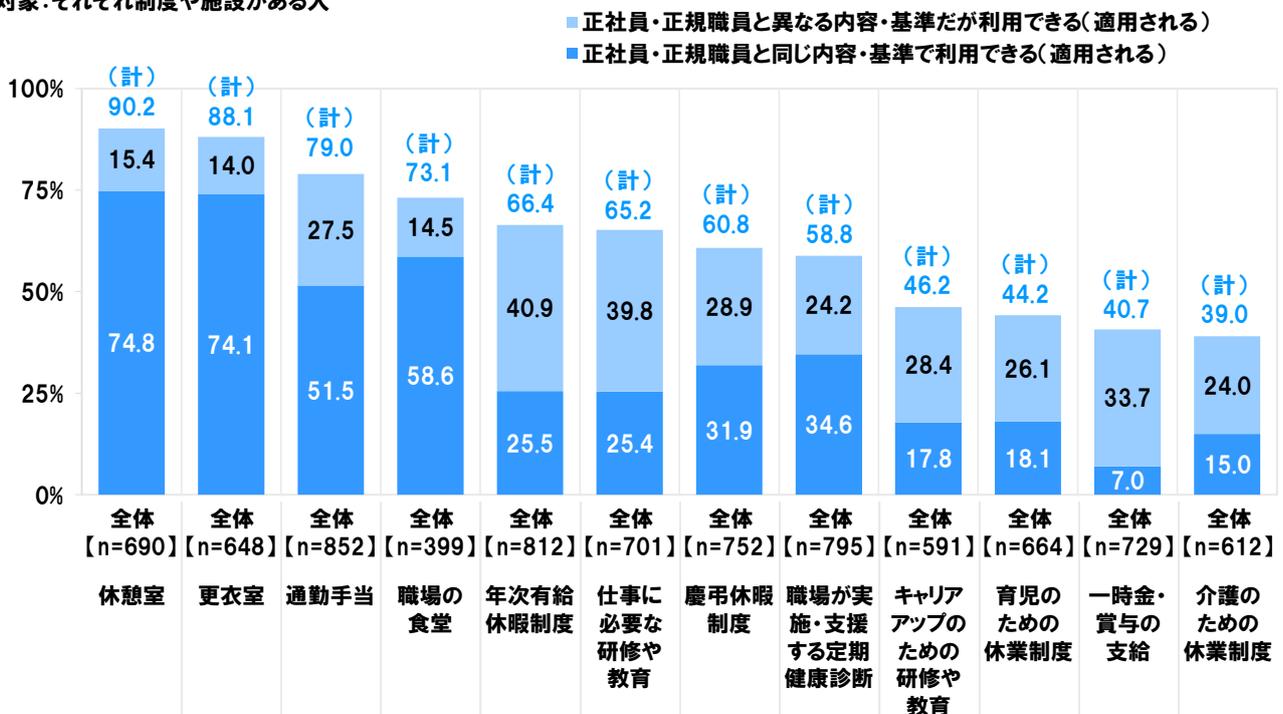
◆非正規雇用で働く女性の職場の制度「育児休業制度」「介護休業制度」利用可能は4割前後にとどまる

仕事をする中で、職場の施設や様々な制度を利用する機会がありますが、非正規雇用であっても、正規雇用の人と同じように利用できるのでしょうか。

いくつかの制度や施設について、正社員・正規職員と同じように利用できるかどうかを聞いたところ、『利用できる(適用される)(計)』『(正社員・正規職員と同じ内容・基準で利用できる(適用される))』と「正社員・正規職員と異なる内容・基準だが利用できる(適用される)」の合計は、【休憩室】(90.2%)や【更衣室】(88.1%)、【通勤手当】(79.0%)、【職場の食堂】(73.1%)といった福利厚生としての側面が強いものについては、利用できる人が大多数であることがわかりました。他方、【キャリアアップのための研修や教育】(46.2%)、【育児のための休業制度】(44.2%)や【介護のための休業制度】(39.0%)といった休業制度、【一時金・賞与の支給】(40.7%)については、利用できない(適用されない)人のほうが多いことがわかりました。

現在の職場で、正社員・正規職員と同じように制度や施設を利用できるか [各単一回答形式]

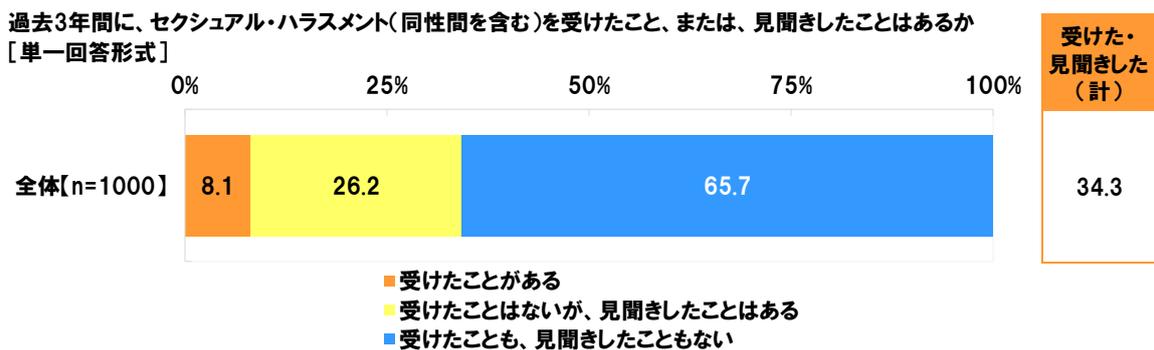
対象:それぞれ制度や施設がある人



《職場でのセクシュアル・ハラスメント》

- ◆職場で「セクシュアル・ハラスメントを受けた・見聞きした」3人に1人
- ◆セクシュアル・ハラスメントを受けた・見聞きした際の相談 4人に3人は「相談しなかった」と回答
- ◆セクハラ防止のために必要だと思う取り組み トップは「安心して仕事ができる職場環境づくり」

全回答者(1,000名)に、過去3年間に、セクシュアル・ハラスメント(同性間を含む)を受けたことがあるか、または、職場で見聞きしたことはあるか聞いたところ、「受けたことがある」が8.1%、「受けたことはないが、見聞きしたことはある」が26.2%で、職場においてセクシャル・ハラスメントを受けたり見聞きしたりした人の割合は34.3%となりました。一方、「受けたことも、見聞きしたこともない」は65.7%でした。

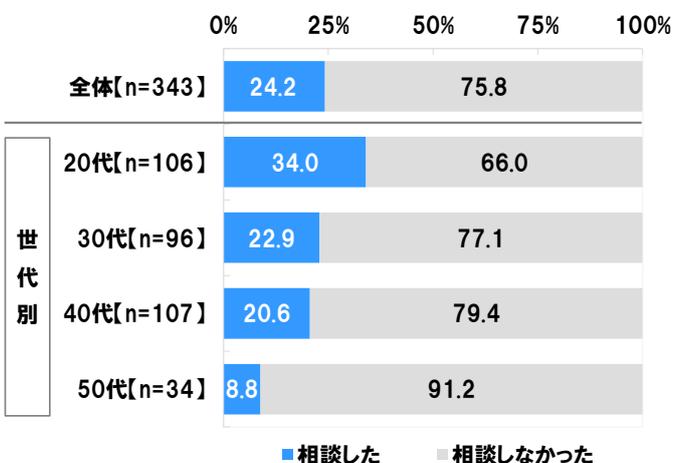


次に、過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある、または、見聞きしたことがある人(343名)に、セクシュアル・ハラスメントの相談をしたことがあるか聞いたところ、相談した人は24.2%、相談しなかった人は75.8%でした。セクハラを受けたり、見聞きしたりした人の多くが誰にも相談できていないという実態が明らかになりました。

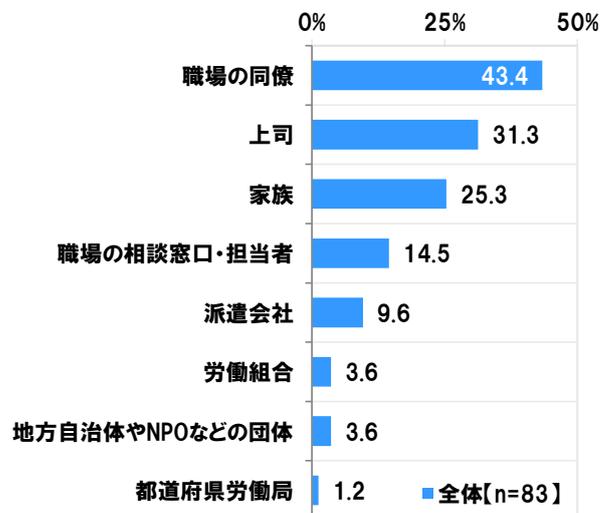
世代別にみると、「相談しなかった」は年齢が上がるにつれ高くなり、20代66.0%、30代77.1%、40代79.4%、50代91.2%でした。

また、セクシュアル・ハラスメントの相談をした83名について、どこに相談をしたのかみると、「職場の同僚」が最も多く43.4%、次いで、「上司」が31.3%、「家族」が25.3%でした。

過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントの相談をしたことがあるか
対象:過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントを受けた・見聞きした人



過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントの相談をどこにしたか [複数回答形式]
対象:過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントの相談をした人

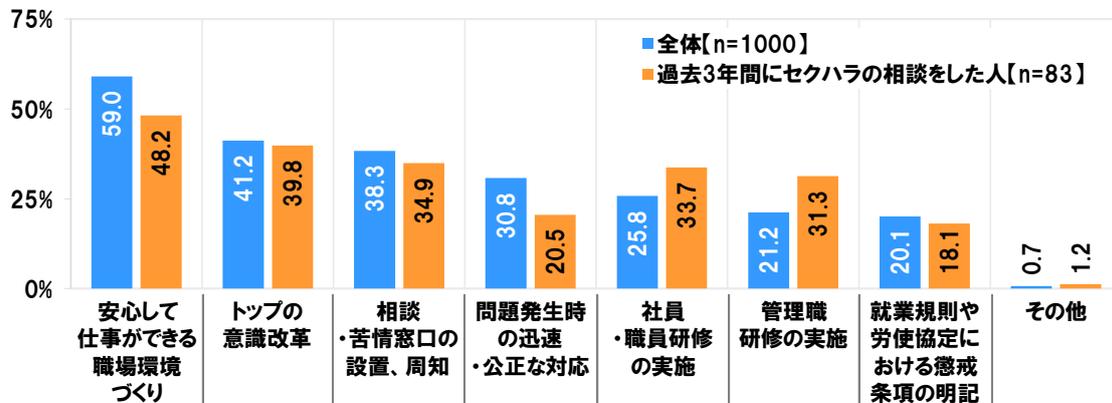


では、セクシュアル・ハラスメントを防ぐためには何が必要だと考えられているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「安心して仕事ができる職場環境づくり」が最も多く59.0%、次いで、「トップの意識改革」が41.2%、「相談・苦情窓口の設置、周知」が38.3%、「問題発生時の迅速・公正な対応」が30.8%、「社員・職員研修の実施」が25.8%となりました。安心して働ける職場環境をつくっていくことが、セクハラ防止にもつながっていくと考えられているようです。

また、過去3年間に、セクシュアル・ハラスメントを受けたり、見聞きしたりし、そのことを誰かに相談した人(83名)の意見をみると、「社員・職員研修の実施」(33.7%)と「管理職研修の実施」(31.3%)が全体(それぞれ25.8%、21.2%)より高くなりました。セクハラが切実な問題である人ほど、管理職や一般社員・職員のハラスメントに関する研修を必要だと感じているようです。

セクシュアル・ハラスメントを防止するためにどのような取り組みが必要だと思うか [複数回答形式]



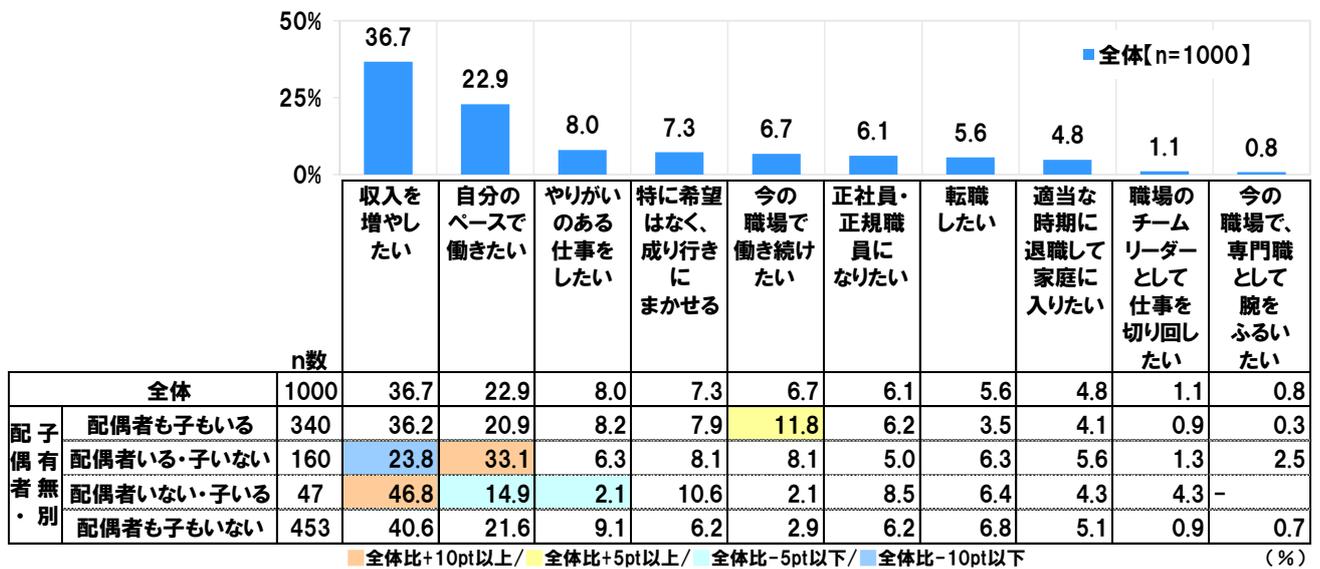
《非正規雇用で働く女性の「今後の働き方」と「女性の活躍」に対する意識》

◆非正規雇用で働く女性の今後の希望 トップは「収入アップ」で3割半、シングルマザーでは4割半に

全回答者(1,000名)に、今後どのような道に進みたいと思うか、希望に最も近いものを聞いたところ、「収入を増やしたい」が最も多く36.7%、次いで、「自分のペースで働きたい」が22.9%となりました。今よりも多くの収入を得たいと考えている人や、無理のない働き方をしていきたいと考えている人が多いようです。

配偶者・子の有無別にみると、配偶者がいて子がいない人では「自分のペースで働きたい」が最も高く33.1%となった一方、シングルマザー(配偶者いない・子いる)では「収入を増やしたい」が46.8%と他の層より高くなりました。

今後どのような道に進みたいと思うか [単一回答形式]

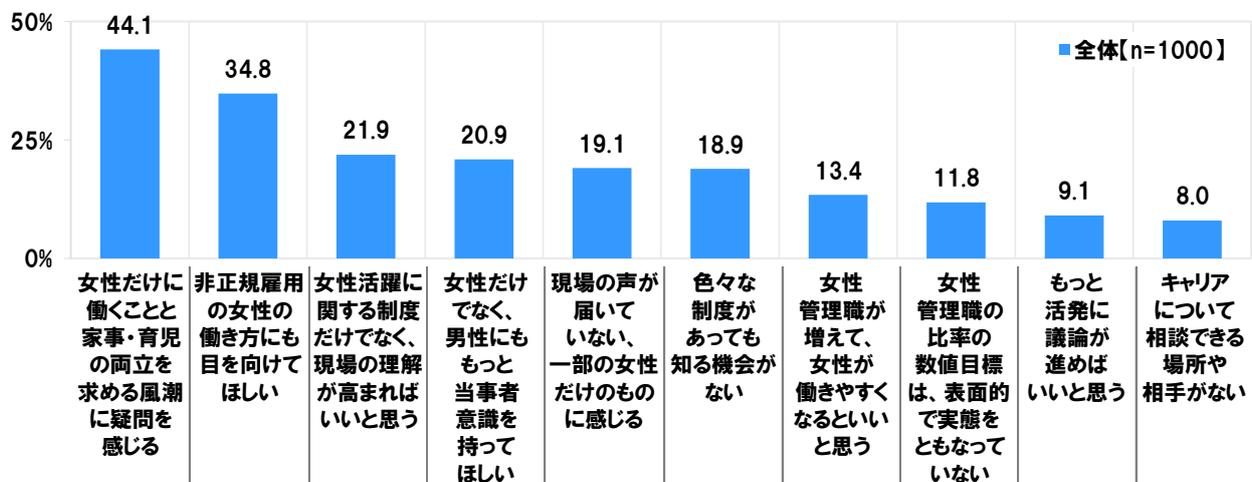


◆女性の活躍促進に対する本音 「女性だけに仕事と家事・育児の両立を求めるのは疑問」がトップに
2位は「非正規雇用の女性の働き方にも目を向けてほしい」

現在、政府が主導となって、女性の活躍を促進する取り組みが進められていますが、非正規雇用で働く女性は、女性の活躍を促進する取り組みに対してどのように感じているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、「女性の活躍」について、どのように思うか聞いたところ、「女性だけに働くことと家事・育児の両立を求める風潮に疑問を感じる」が最も多く44.1%、次いで、「非正規雇用の女性の働き方にも目を向けてほしい」が34.8%、「女性活躍に関する制度だけでなく、現場の理解が高まればよいと思う」が21.9%となりました。女性だけに求めていることを疑問視する声が多く挙がった一方で、非正規雇用の働き方に注目することや、現場の理解が高まることを期待する声も挙がりました。

「女性の活躍」について、どのように思うか [複数回答形式] ※上位10項目を表示



本調査全体を通じて、初職の雇用形態が非正規雇用である層が約5割にのぼったことや、経済的なゆとりが「ない」層が圧倒的多数にのぼること、初職の雇用形態や労働時間によって傾向が大きく異なる部分があることがわかりました。また、職場の男女間格差について課題を感じている人が少なくないことなど、非正規雇用の女性の働き方・職場環境の課題が多数みられるとともに、その働き方や意識が多岐に渡っていることが浮かび上がりました。

■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 非正規雇用で働く女性に関する調査 2017
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
20歳～59歳の非正規雇用（※）で働く女性
※有期契約社員・嘱託社員、臨時・非常勤公務員、派遣社員、パートタイマー、アルバイト
- ◆調査期間 : 2017年7月26日～7月28日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル
(有期契約社員・嘱託社員98s、臨時・非常勤公務員15s、派遣社員107s、パートタイマー576s、アルバイト204s)
20代300s、30代300s、40代300s、50代100s、かつ、配偶者なし500s、配偶者あり500sとなるように割付
- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合男女平等局 担当:佐藤、松野
TEL :03-5295-0515
Eメール :jtuc-josei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:山根
TEL :03-5295-0510
Eメール :jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 :連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 :会長 神津 里季生
発足 :1989年11月
所在地 :東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館
業務内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる