

2022年3月31日

報道関係各位

非正規雇用で働く女性に関する調査2022

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:芳野 友子)は、非正規雇用で働く女性の意識と実態を把握するために「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」をインターネットリサーチにより2022年2月8日～2月10日の3日間で実施、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)

【調査結果のポイント】

《回答者の基本的属性 p.3-p.8》

初職が“非正規雇用”の人は 46.1%

配偶者がいる人は、初職が“正規雇用”では 63.6%、“非正規雇用”では 34.1%

子がいる人は、初職が“正規雇用”では 57.7%、“非正規雇用”では 33.2%

主な家計収入が“自分の勤労収入”の人の平均年収は 214.2 万円

《非正規雇用で働く女性の生活意識 p.9-p.11》

経済的なゆとりが「ない」66.9%、シングルマザーでは 75.4%

《非正規雇用で働く女性の就業意識 p.15-p.16》

今後希望する働き方

有期契約・嘱託社員の 44.9%、派遣社員の 38.3%が正規雇用を志向

《“女性の活躍”について思うこと p.17》

「女性だけに仕事と家事・育児の両立を求める風潮に疑問」が 49.9%、
前回調査から 5.8 ポイント上昇

《新型コロナウイルス感染拡大の影響 p.18-p.19》

20 代の 28.3%、アルバイトの 35.1%が「収入の減少」と回答

アルバイトの 47.1%が「収入の減少」に不安

《調査に関するコメント》

日本労働組合総連合会 総合政策推進局長 井上 久美枝

2017年に引き続き、非正規雇用で働く女性の意識と実態について調査しました。

今回の調査結果を見ると、配偶者のいる女性が非正規雇用を選んだ理由に、就業調整や育児や家事時間の確保を挙げる割合が高いことから、固定的性別役割分担意識が家庭に根強く残っていることがうかがえます。職場にある制度・施設の利用については、特に労働組合のない職場で均等・均衡待遇が確保されていない実態が浮き彫りになりました。また、女性の活躍に関しては、色々な制度があっても知る機会がないとする人の割合が、前回調査よりも特に高くなっています。

固定的性別役割分担意識の払拭や、男性片働き世帯が多い時代に形成されたいわゆる「男性中心型労働慣行」(長期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用システム)の是正を進めるとともに、第17回連合中央執行委員会(2018年12月20日)で確認した「同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み ーパート・有期編ー」の活用や、女性活躍推進法のさらなる周知が必要です。

連合は、本調査の結果を受け止め、女性が直面している様々な困難を解消し、働きがいを持てる就業環境の整備に向けて引き続き取り組んでまいります。

調査結果

《回答者の基本的属性》

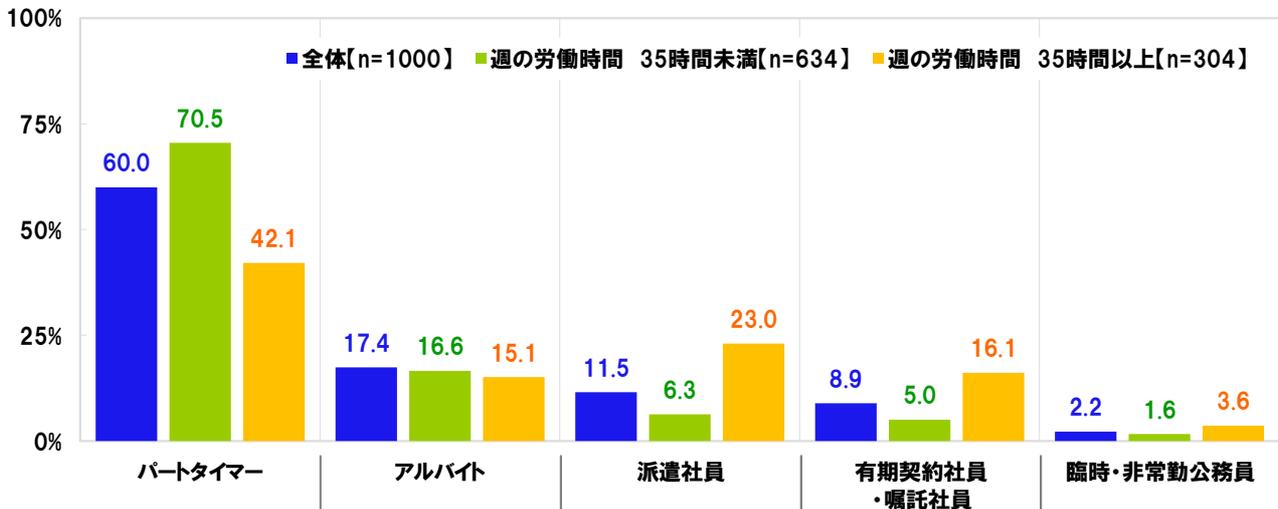
◆現在の雇用形態「パートタイマー」60.0%、「アルバイト」17.4%、「派遣社員」11.5%、「有期契約社員」8.9%

◆初職(学校卒業後に初めて就いた仕事)の雇用形態「非正規雇用」が46.1%

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、「パートタイマー」が60.0%、「アルバイト」が17.4%、「派遣社員」が11.5%、「有期契約社員・嘱託社員」が8.9%、「臨時・非常勤公務員」が2.2%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70.5%と大多数となった一方、35時間以上の層では、「パートタイマー」が42.1%、「派遣社員」が23.0%、「有期契約社員・嘱託社員」が16.1%、「アルバイト」が15.1%でした。

現在の主な仕事の雇用形態 [単一回答形式]



また、初職(学校卒業後に初めて就いた仕事)の雇用形態を聞いたところ、『正規雇用(計)』は52.7%、『非正規雇用(計)』は46.1%でした。

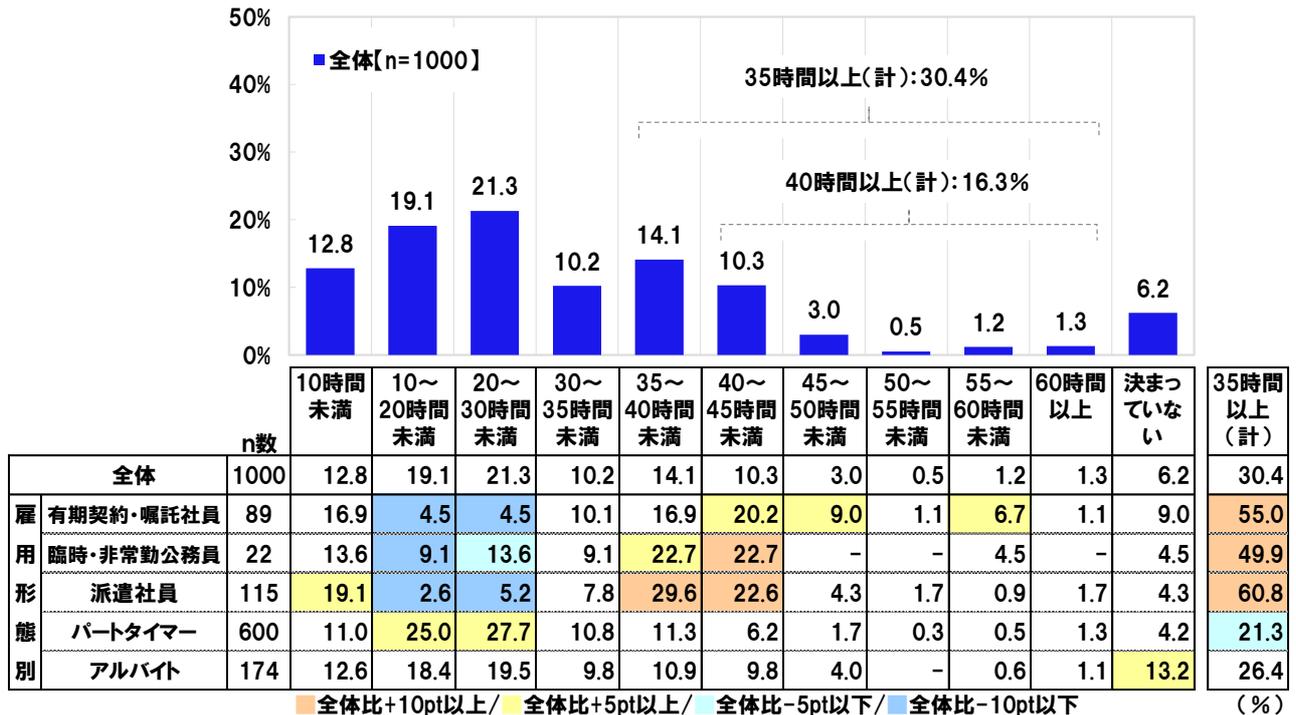
初職(学校卒業後に初めて就いた仕事)の雇用形態 [単一回答形式]



◆平均的な1週間の労働時間「20～30時間未満」21.3%、『35時間以上』は30.4%

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、「10～20時間未満」が19.1%、「20～30時間未満」が21.3%となりました。また、『35時間以上』は30.4%、『40時間以上』は16.3%でした。

雇用形態別にみると、『35時間以上(計)』は、有期契約・嘱託社員では55.0%、派遣社員では60.8%と半数以上となりました。他方、パートタイマーでは21.3%、アルバイトでは26.4%でした。

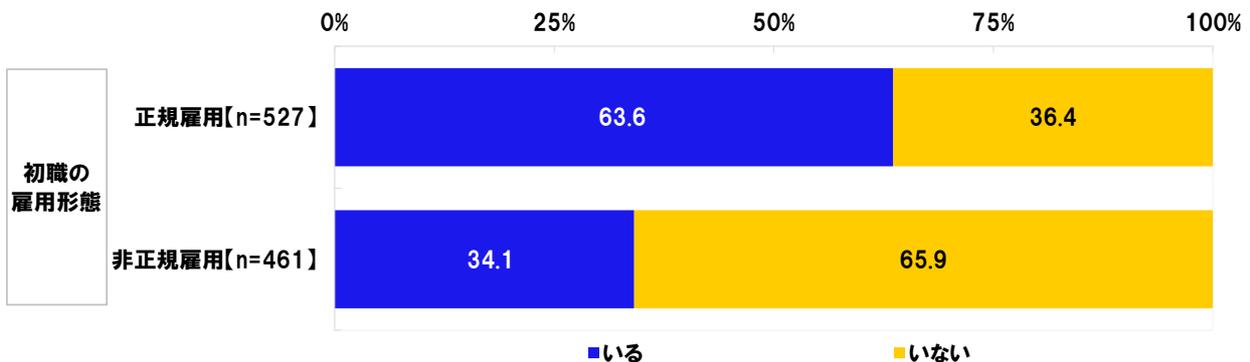
平均的な1週間の労働時間(残業含む) [単一回答形式]


- ◆初職の雇用形態で配偶者・子どもの有無に大きな差
- ◆配偶者が「いる」初職が“正規雇用”では63.6%、“非正規雇用”では34.1%
- ◆子どもが「いる」初職が“正規雇用”では57.7%、“非正規雇用”では33.2%

配偶者（事実婚・同性パートナーを含む、以下同様）の有無を初職の雇用形態別にみると、正規雇用だった人では「いる」が63.6%、「いない」が36.4%となり、非正規雇用だった人では「いる」が34.1%、「いない」が65.9%と、初職の雇用形態で配偶者がいる人の割合に大きな差がみられました。

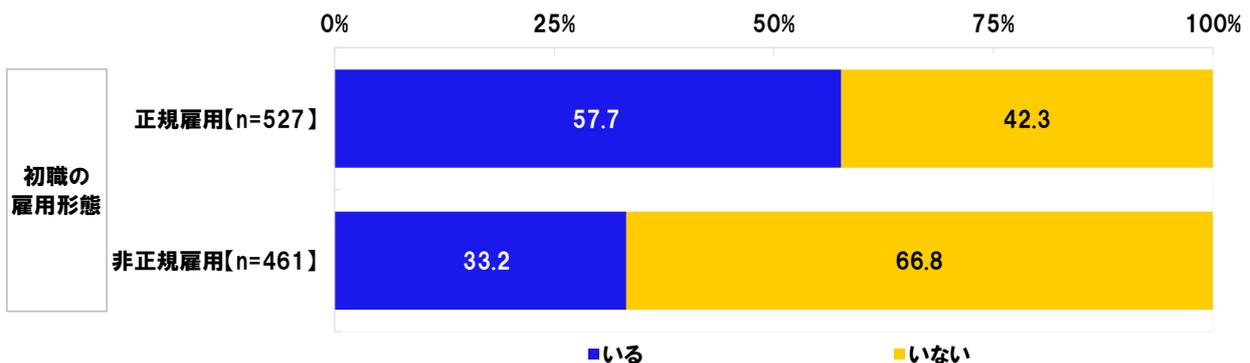
※本調査では、「配偶者がいる人」500 サンプル、「配偶者がいない人」500 サンプルと均等になるように割り付けて回収をした。

配偶者の有無 [単一回答形式]



また、子の有無を初職の雇用形態別にみると、正規雇用だった人では「いる」が57.7%、「いない」が42.3%となり、非正規雇用だった人では「いる」が33.2%、「いない」が66.8%と、子がいる人の割合でも初職の雇用形態で大きな差がみられました。

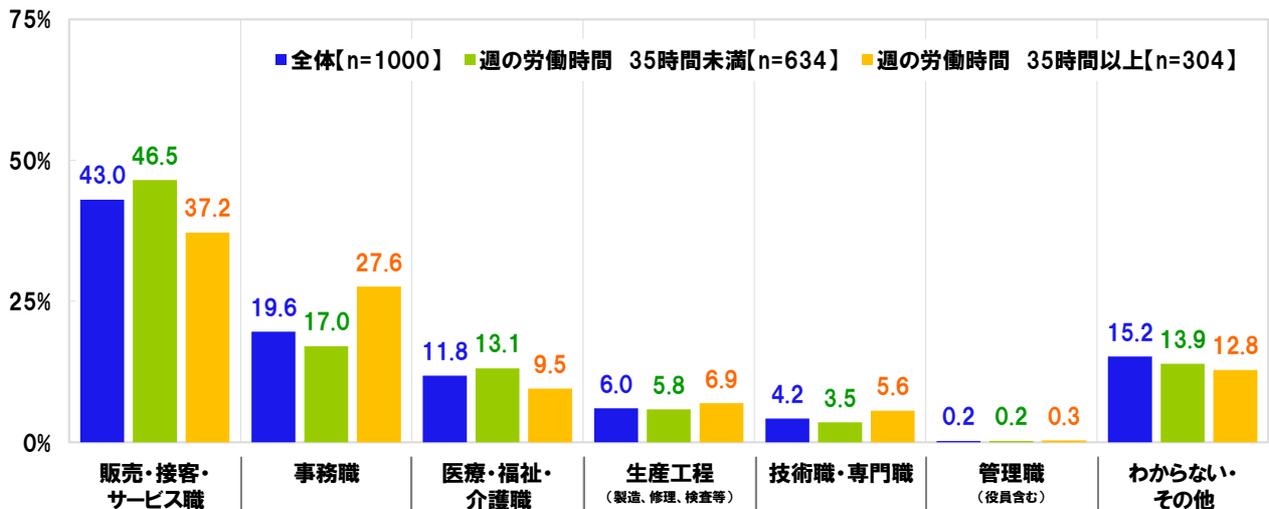
子の有無 [単一回答形式]



◆現在の仕事の職種「販売・接客・サービス職」43.0%、「事務職」19.6%
週の労働時間 35 時間未満、35 時間以上のいずれにおいても「販売・接客・サービス職」が最多
◆仕事のかげもちを「している」20.6% 前回調査から 5.8 ポイント上昇

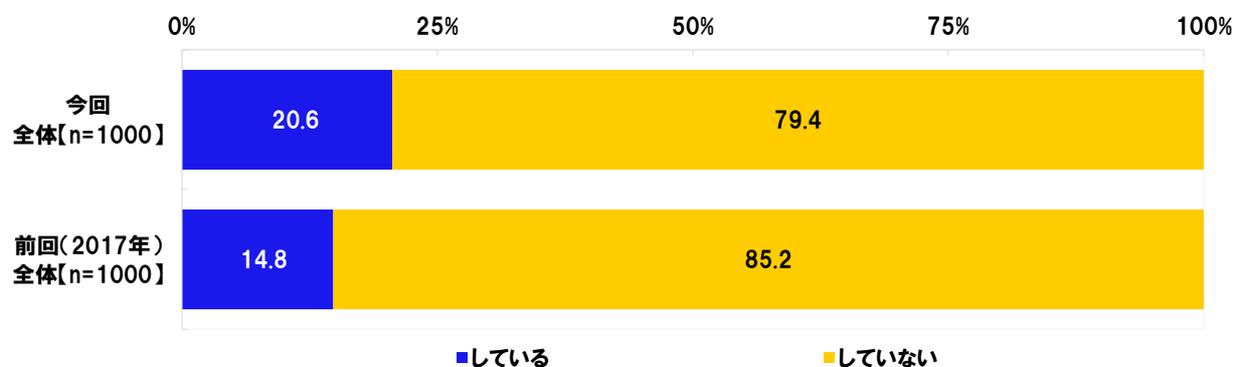
全回答者(1,000 名)に、現在の仕事の職種を聞いたところ、「販売・接客・サービス職」が 43.0%、「事務職」が 19.6%でした。

週の労働時間別にみると、35 時間未満の層では、「販売・接客・サービス職」が 46.5%、「事務職」が 17.0%、「医療・福祉・介護職」が 13.1%となり、35 時間以上の層では、「販売・接客・サービス職」が 37.2%、「事務職」が 27.6%となりました。

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、仕事のかげもちをしているか聞いたところ、「している」が 20.6%、「していない」が 79.4%となりました。

前回調査(2017 年調査)と比較すると、「している」は、前回(2017 年)の 14.8%から 5.8 ポイント上昇しました。

仕事のかげもち状況 [単一回答形式]


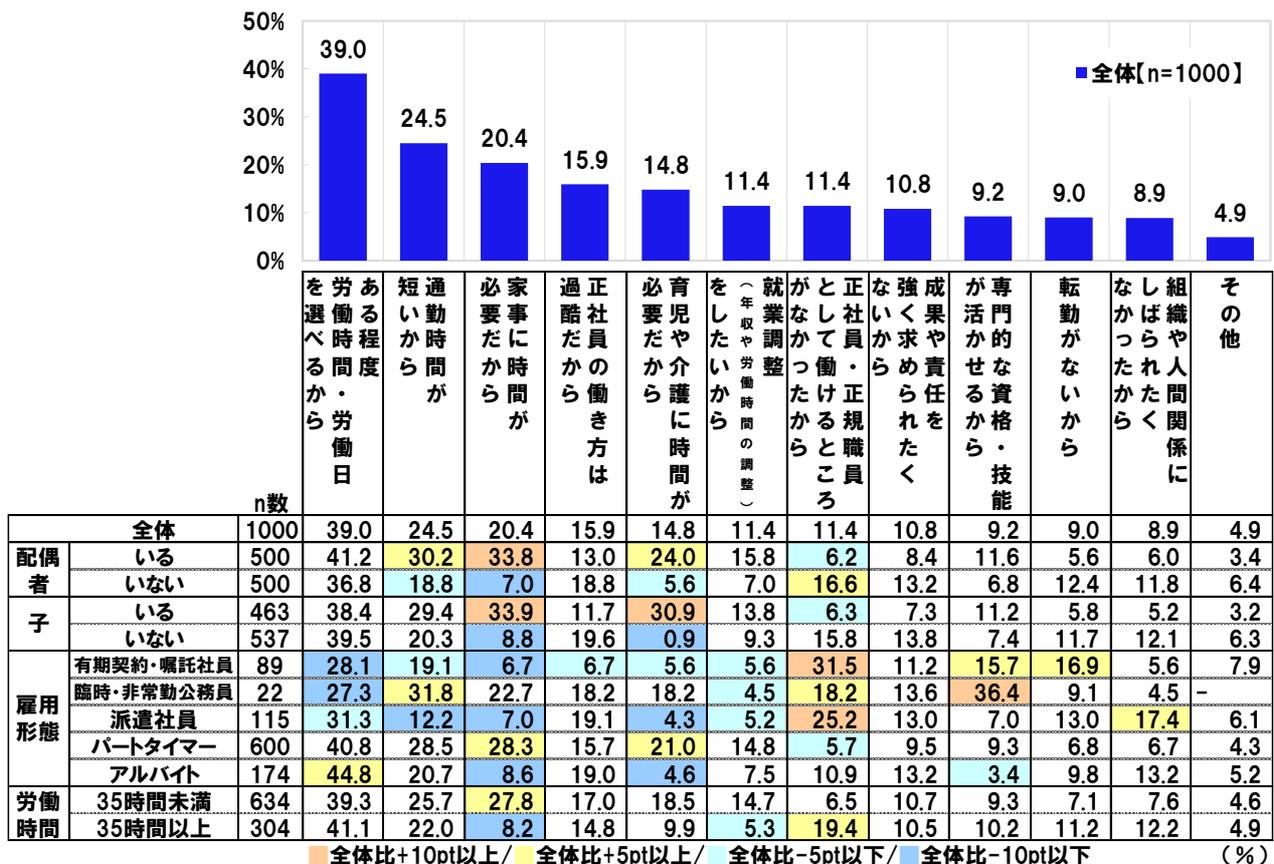
◆非正規雇用を選んだ理由「ある程度労働時間・労働日を選べる」が39.0%
◆有期契約・嘱託社員では「正社員・正規職員として働けるところがなかった」が31.5%、全体より20.1ポイント高

全回答者(1,000名)に、今の就業形態(非正規雇用)を選んだ理由を聞いたところ、「ある程度労働時間・労働日を選べるから」が最も多く39.0%、次いで、「通勤時間が短いから」が24.5%、「家事に時間が必要だから」が20.4%、「正社員の働き方は過酷だから」が15.9%、「育児や介護に時間が必要だから」が14.8%となりました。

配偶者・子の有無別にみると、「家事に時間が必要だから」や「育児や介護に時間が必要だから」では配偶者や子がいる人のほうが高く、「就業調整(年収や労働時間の調整)をしたいから」でも配偶者がいる人のほうが高い傾向が顕著にあらわれました。固定的性別役割分担による家庭的責任の偏りの影響がうかがえます。

雇用形態別にみると、派遣社員、パートタイマー、アルバイトでは「ある程度労働時間・労働日を選べるから」が最も高くなりましたが、有期契約・嘱託社員では「正社員・正規職員として働けるところがなかったから」が31.5%で最も高く、全体(11.4%)と比べて20.1ポイント高くなりました。有期契約・嘱託社員には不本意ながら非正規雇用で働いている人が多いようです。

また、週の労働時間別にみると、35時間未満の人では「家事に時間が必要だから」(27.8%)や「育児や介護に時間が必要だから」(18.5%)が高く、他方、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19.4%となり、35時間未満の人(6.5%)より12.9ポイント高くなりました。

今の就業形態を選んだ理由【複数回答形式】


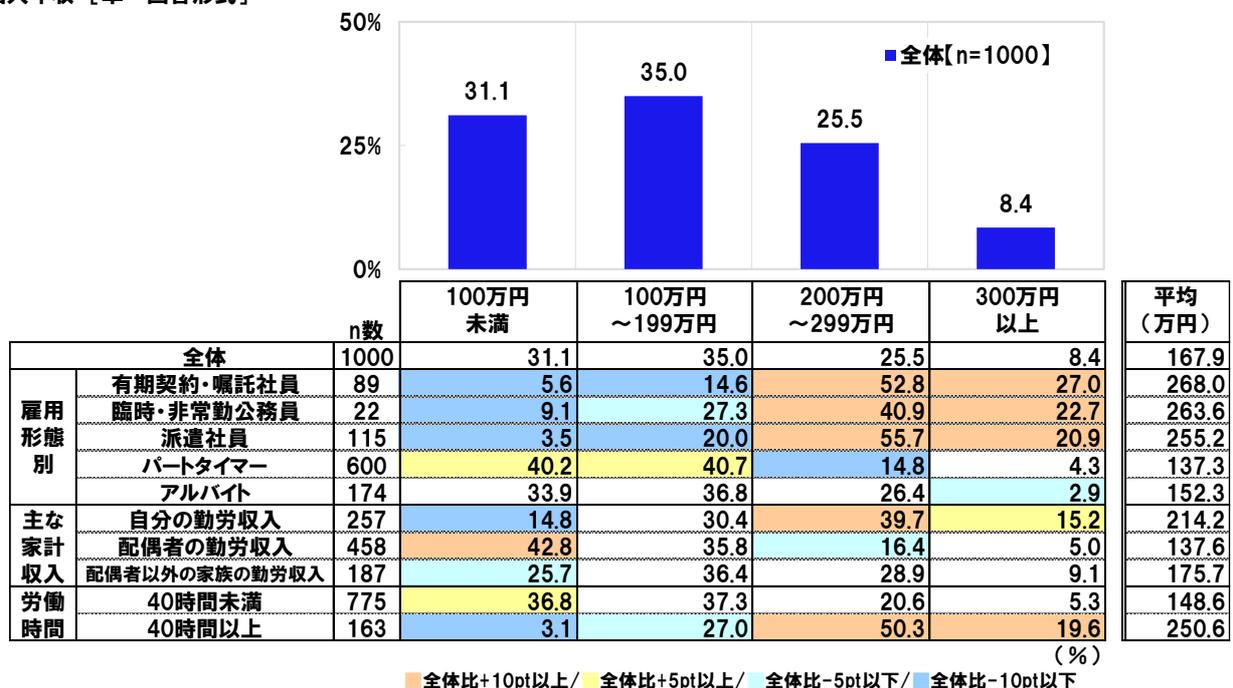
**◆個人年収の平均は167.9万円、主な家計収入が“自分の勤労収入”の人では214.2万円
フルタイム(週40時間以上)で働いている人でも250.6万円にとどまる**

全回答者(1,000名)に、個人年収を聞いたところ、「100万円未満」が31.1%、「100万円～199万円」が35.0%、「200万円～299万円」が25.5%、「300万円以上」が8.4%となり、平均は167.9万円でした。

雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員と派遣社員では「200万円～299万円」(それぞれ52.8%、55.7%)が最多回答となり、平均は有期契約・嘱託社員が268.0万円、派遣社員が255.2万円でした。他方、パートタイマーとアルバイトでは「100万円～199万円」(それぞれ40.7%、36.8%)が最多回答で、平均はパートタイマーが137.3万円、アルバイトが152.3万円でした。

また、主な家計収入別にみると、主な家計収入が“自分の勤労収入”という人では平均は214.2万円となり、週の労働時間別にみると、フルタイム(週40時間以上)の人では平均は250.6万円となりました。

個人年収 [単一回答形式]



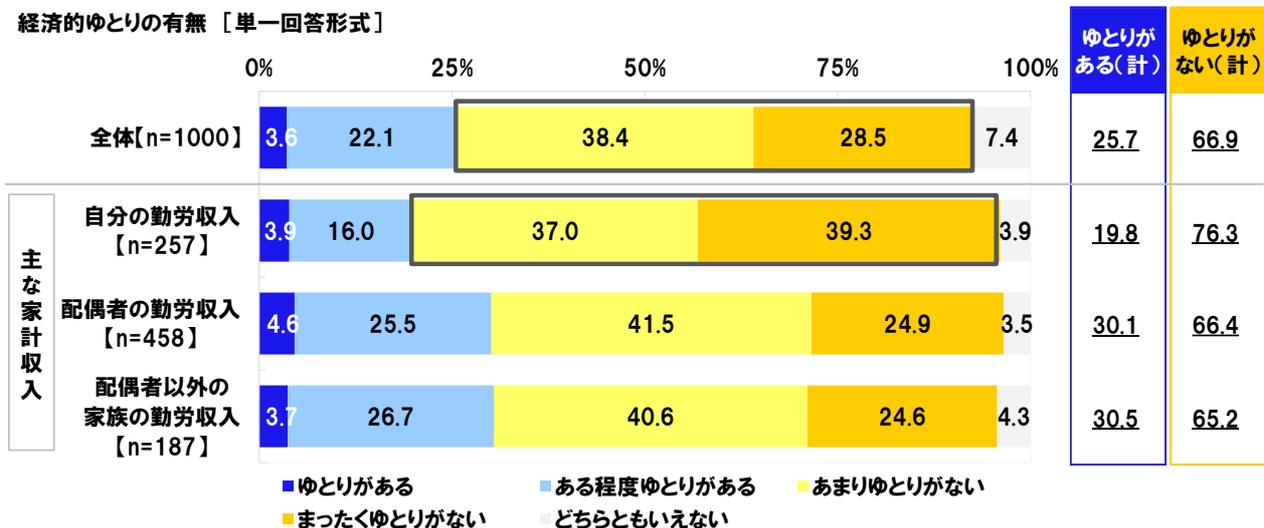
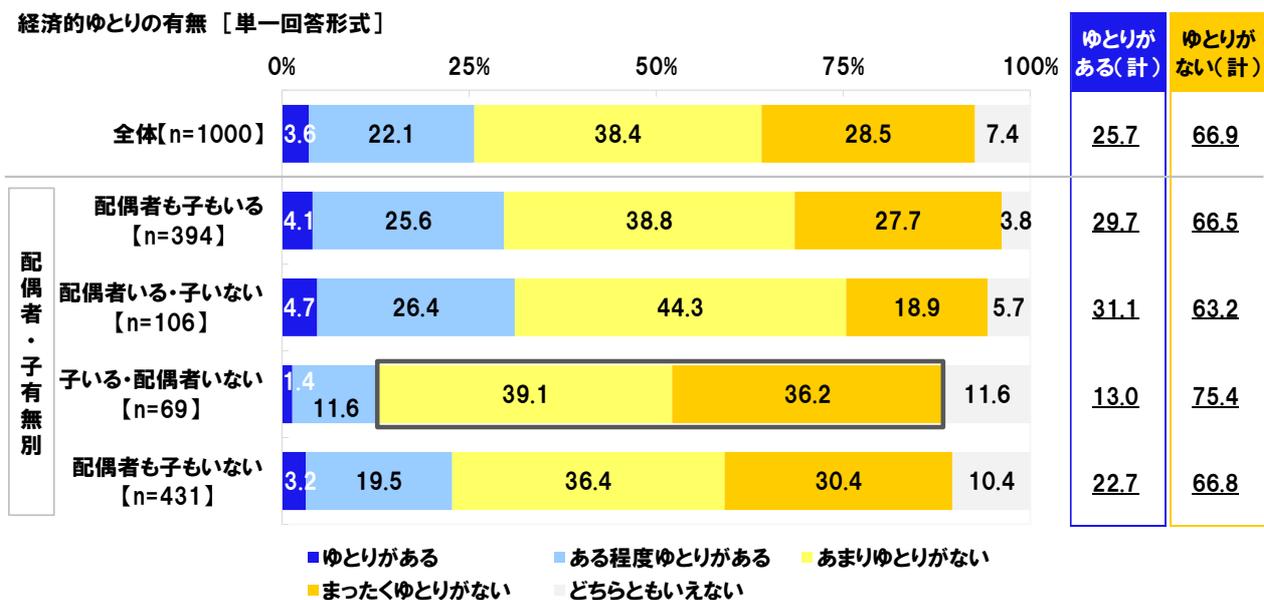
《非正規雇用で働く女性の生活意識》
◆経済的なゆとりが「ない」66.9%、主な家計収入は“自分の勤労収入”という人では76.3%
◆経済的なゆとりが「ある」25.7%、シングルマザーでは13.0%で全体より12.7ポイント低い

非正規雇用で働く女性は、日々の生活について、どのような意識を持っているのでしょうか。

全回答者(1,000名)に、【経済的ゆとり】があるか聞いたところ、「ゆとりがある」が3.6%、「ある程度ゆとりがある」が22.1%で合計した『ゆとりがある(計)』は25.7%、「あまりゆとりがない」が38.4%、「まったくゆとりがない」が28.5%で合計した『ゆとりがない(計)』は66.9%となりました。経済的ゆとりを感じない人が多いようです。

主な家計収入別にみると、主な家計収入は“自分の勤労収入”という人では、『ゆとりがない(計)』が76.3%と特に高くなり、“配偶者の勤労収入”という人(66.4%)や“配偶者以外の家族の勤労収入”という人(65.2%)と比べて10ポイント前後高くなりました。

また、配偶者・子の有無別にみると、シングルマザー(子いる・配偶者いない)では、『ゆとりがある(計)』は13.0%にとどまり、全体より12.7ポイント低く、『ゆとりがない(計)』が75.4%となりました。

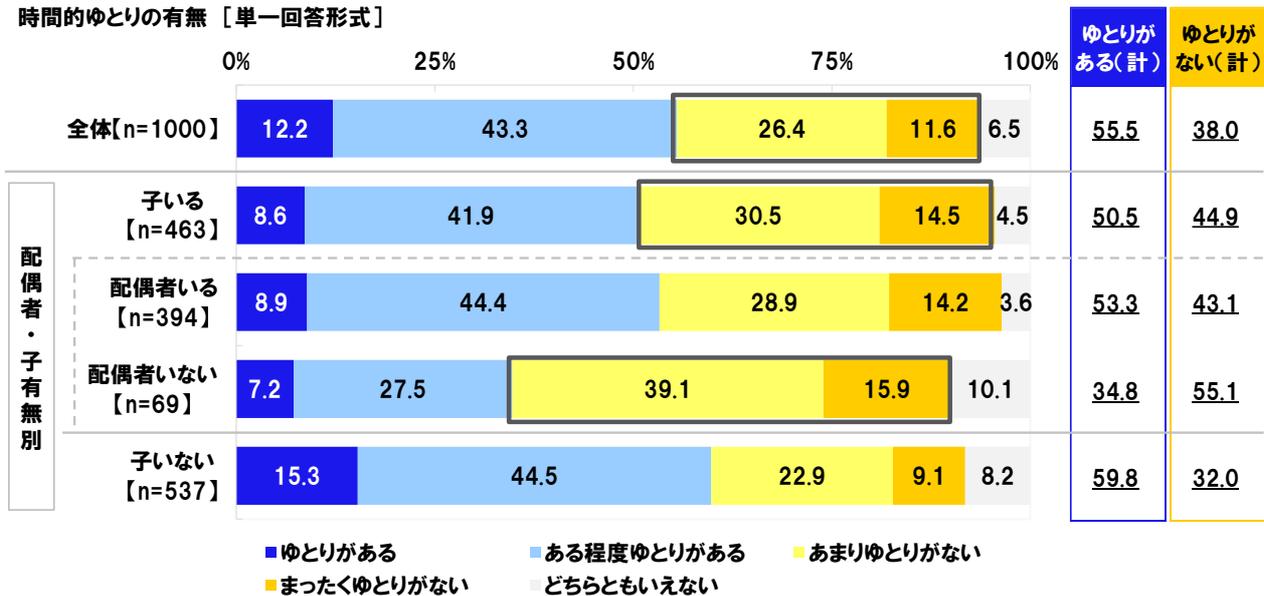
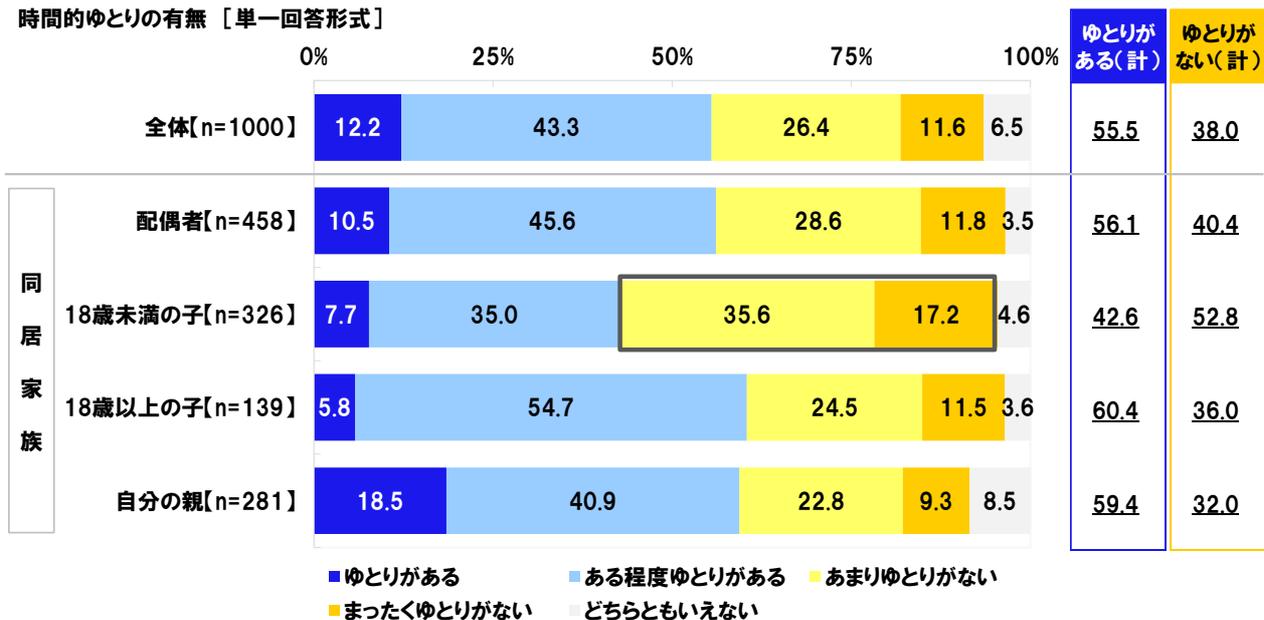
経済的ゆとりの有無 [単一回答形式]

経済的ゆとりの有無 [単一回答形式]


◆時間的なゆとりが「ない」38.0%、子がいる人では44.9%、シングルマザーでは55.1%

次に、全回答者(1,000名)に、【時間的ゆとり】があるか聞いたところ、「ゆとりがある」が12.2%、「ある程度ゆとりがある」が43.3%で合計した『ゆとりがある(計)』は55.5%、「あまりゆとりがない」が26.4%、「まったくゆとりがない」が11.6%で合計した『ゆとりがない(計)』は38.0%となりました。経済的ゆとりとは異なり、時間的ゆとりについては、ゆとりを感じる人のほうが多くなりました。

子の有無別にみると、子がいる人では『ゆとりがない(計)』が44.9%と、子がない人(32.0%)と比べて高くなりました。また、シングルマザー(子いる・配偶者いない)では『ゆとりがない(計)』が55.1%と半数を超えました。

同居家族別にみると、18歳未満の子と同居している人では『ゆとりがない(計)』は52.8%となりました。

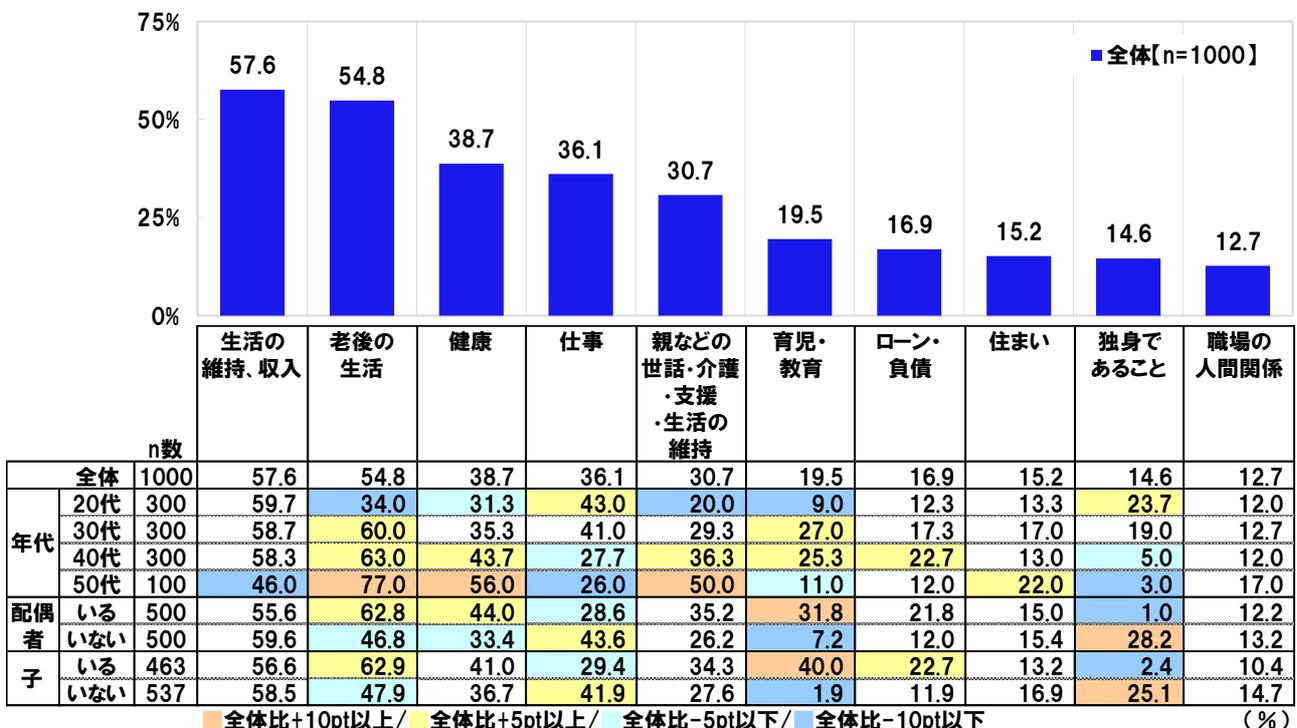
時間的ゆとりの有無 [単一回答形式]

時間的ゆとりの有無 [単一回答形式]


◆非正規雇用で働く女性が感じる不安 TOP3は「生活の維持、収入」「老後の生活」「健康」
◆配偶者がいない人では「独身であること」が28.2%、子がいる人では「育児・教育」が40.0%

全回答者(1,000名)に、日頃生活をしていて感じる不安を聞いたところ、「生活の維持、収入」が最も多く57.6%、次いで、「老後の生活」が54.8%、「健康」が38.7%、「仕事」が36.1%、「親などの世話・介護・支援・生活の維持」が30.7%となりました。

年代別にみると、「仕事」への不安が若いほど高く、他方、「老後の生活」や「健康」、「親などの世話・介護・支援・生活の維持」では、年齢が上がるほど高くなりました。暮らしにおける不安は、年齢とともに変化しているようです。

配偶者・子の有無別にみると、配偶者がいない人では「独身であること」が28.2%となり、子がいる人では「育児・教育」が40.0%となりました。

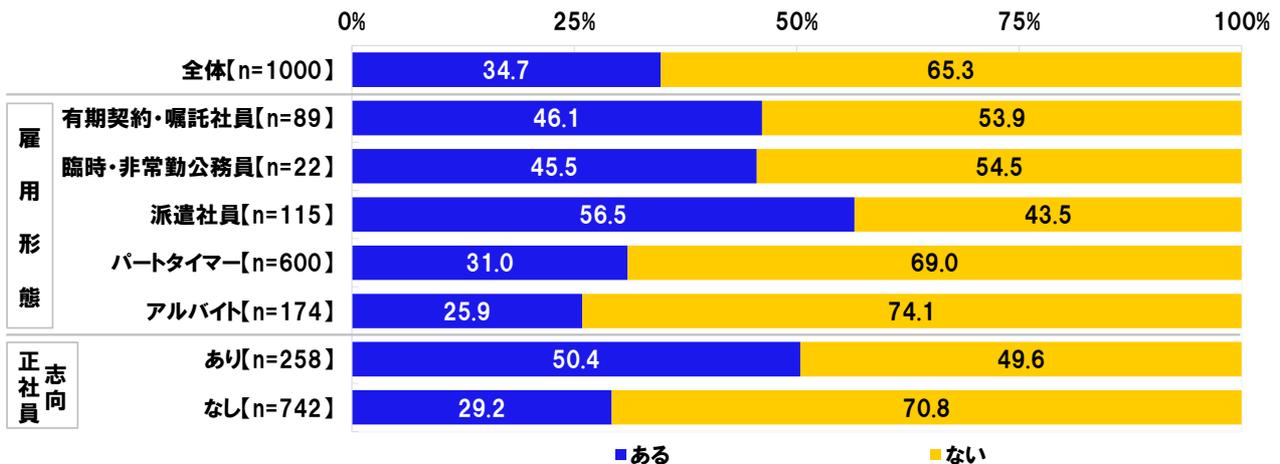
日頃生活をしていて感じる不安 [複数回答形式] ※上位10位までを表示


《非正規雇用で働く女性の職場環境》
◆「職場で男女による扱いの差を感じることもある」34.7%
◆職場で男女による扱いの差を感じること 1位「仕事への割り振りや配置」、2位「昇給・昇格のスピード」

全回答者(1,000名)に、職場で男女による扱いの差を感じるかどうか聞いたところ、「ある」は34.7%、「ない」は65.3%となりました。

雇用形態別にみると、派遣社員では「ある」が56.5%と半数を超えました。

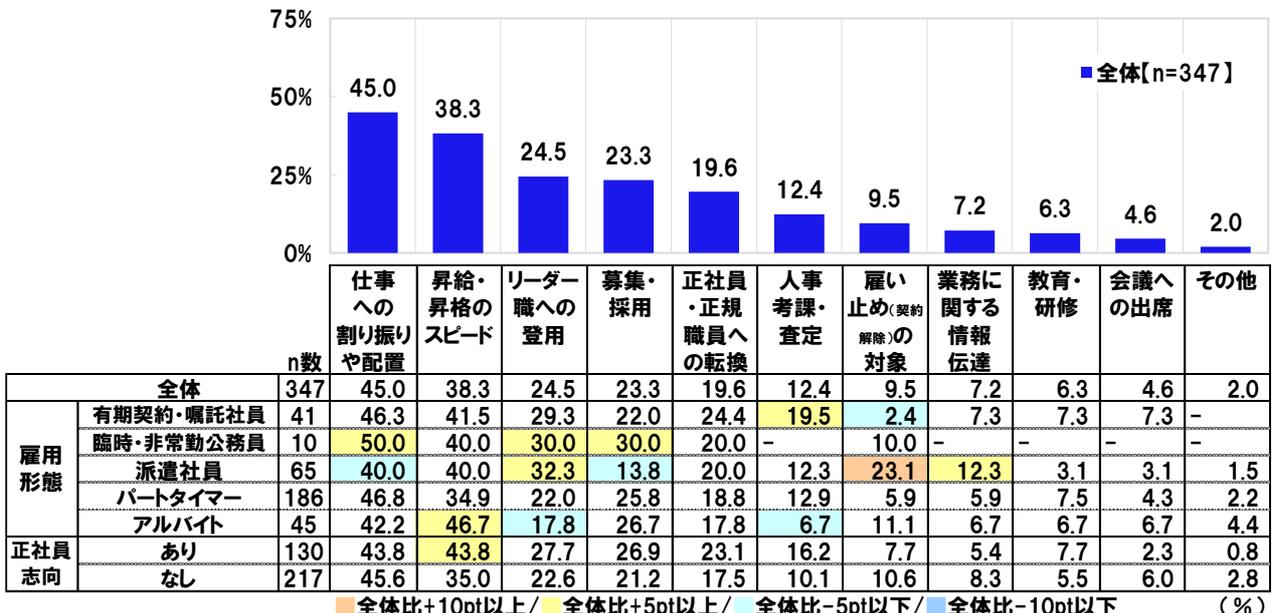
また、正社員志向別にみると、今後、正社員として働きたいと思っている人では「ある」が50.4%となり、正社員として働きたいと思っていない人(29.2%)より21.2ポイント高くなりました。

職場で男女による扱いの差を感じることの有無


続いて、職場でどのようなことに男女による扱いの差を感じているのかをみると、「仕事への割り振りや配置」が最も多く45.0%、次いで、「昇給・昇格のスピード」が38.3%、「リーダー職への登用」が24.5%、「募集・採用」が23.3%、「正社員・正規職員への転換」が19.6%となりました。

雇用形態別にみると、派遣社員では「雇い止め(契約解除)の対象」が23.1%でした。雇い止めの対象について男女による扱いの差を感じている女性派遣社員は少なくないようです。

正社員志向別にみると、正社員志向がある人では「昇給・昇格のスピード」が43.8%となり、正社員志向がない人(35.0%)より8.8ポイント高くなりました。

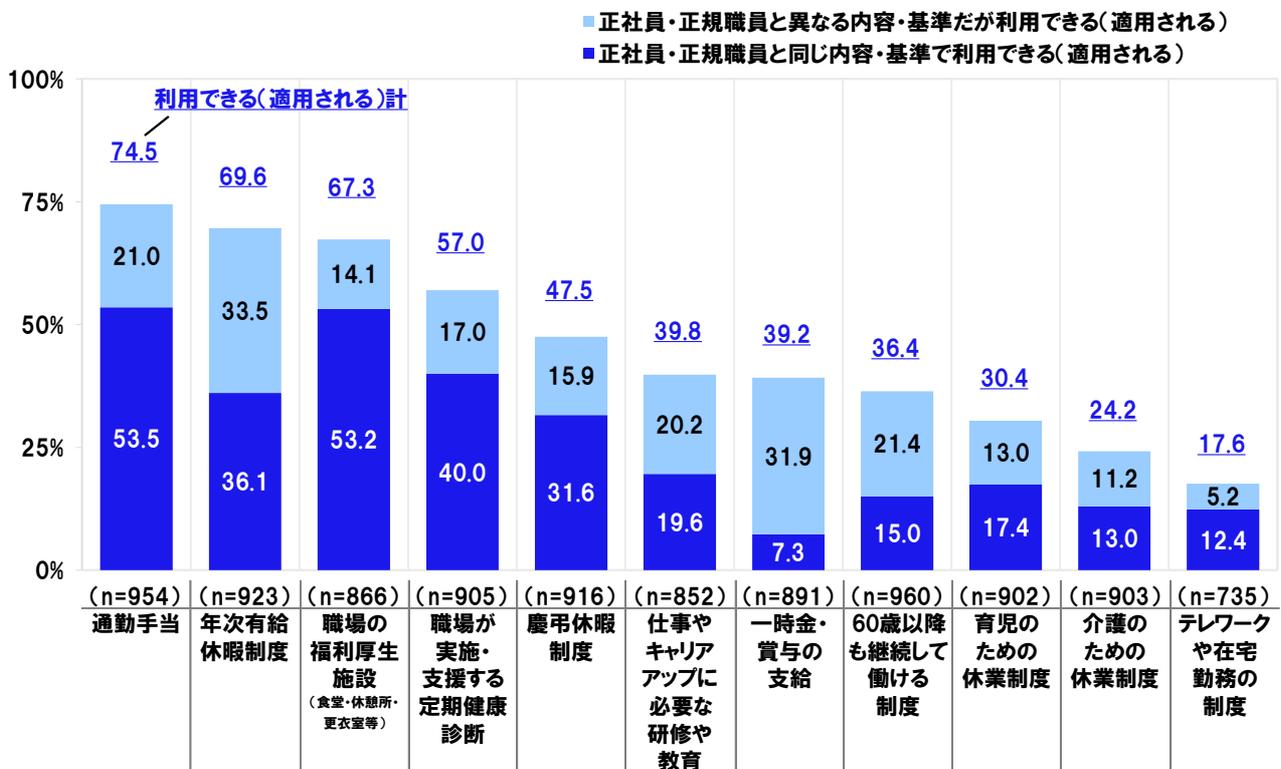
職場で男女による扱いの差を感じること [複数回答形式(3つまで)] 対象:職場で男女による扱いの差を感じる人


◆「通勤手当」「年次有給休暇制度」「職場の福利厚生施設(食堂・休憩所・更衣室等)」は利用できるが7割前後

全回答者(1,000名)に、制度や施設を提示し、正社員・正規職員と同じように制度・施設を利用することができるか聞きました。

職場にある制度・施設について、「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)」を合計した『利用できる(適用される)計』をみると、調査項目中で高くなったのは「通勤手当」(74.5%)や「年次有給休暇制度」(69.6%)、「職場の福利厚生施設(食堂・休憩所・更衣室等)の利用」(67.3%)で7割前後となりました。厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」に記載があるにもかかわらず、均等・均衡待遇が確保されていないことがわかりました。他方、調査項目中で低くなったのは休業制度やテレワーク・在宅勤務制度で、「育児のための休業制度」は30.4%、「介護のための休業制度」は24.2%、「テレワークや在宅勤務の制度」は17.6%にとどまりました。

職場では正社員・正規職員と同じように制度・施設を利用することができるか [各単一回答形式]
対象:それぞれ制度や施設がある人



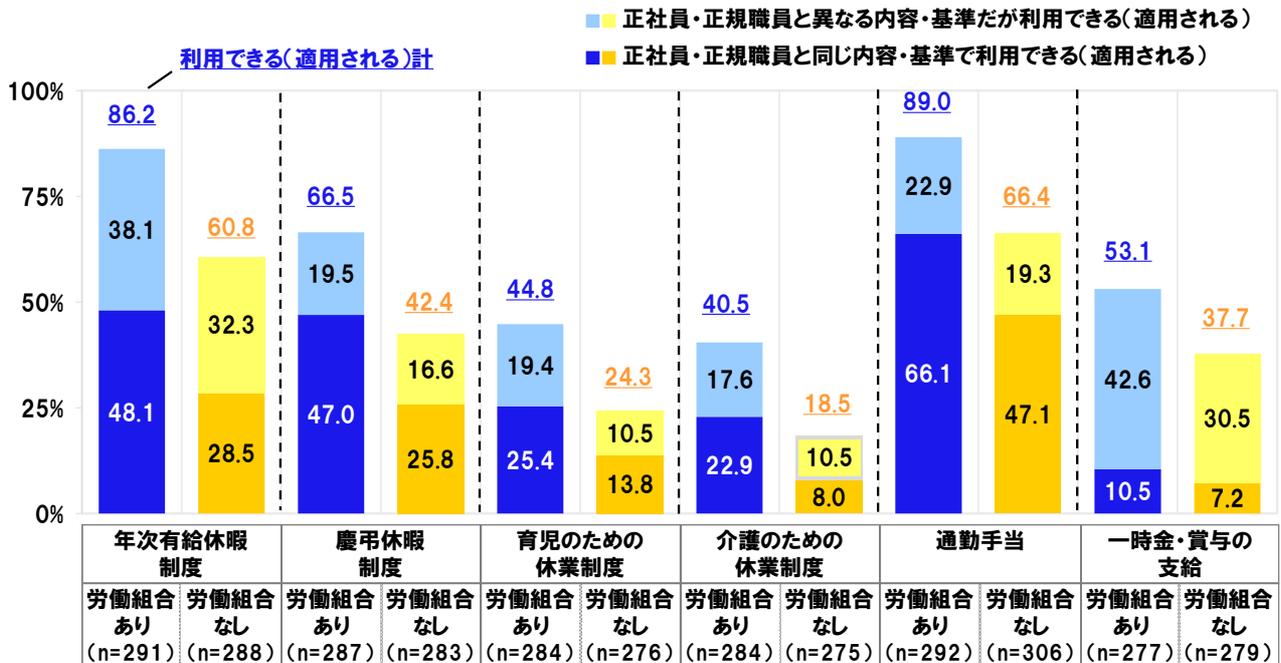
※聴取した選択肢は以下の5つ

- 「1.正社員・正規職員と同じ内容・基準で利用できる」
- 「2.正社員・正規職員と異なる内容・基準だが利用できる」
- 「3.利用できない」
- 「4.(雇用形態に関わらず)職場にこの制度や施設はない」
- 「5.わからない」

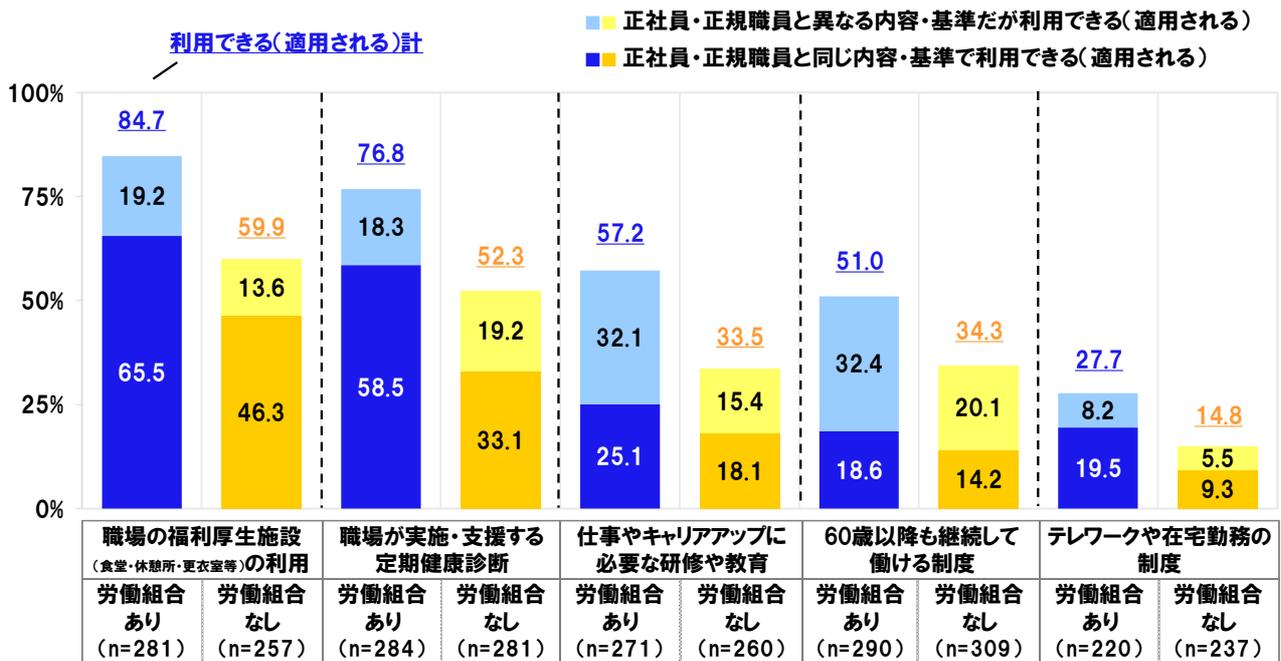
グラフでは「(雇用形態に関わらず)職場にこの制度や施設はない」を選んだ回答者を除いて算出した割合を表示
(「利用できない」と「わからない」の表示は割愛)

職場の労働組合の有無別にみると、『利用できる(適用される)計』は、「年次有給休暇制度」、「慶弔休暇制度」といった休暇に関する項目や、「職場の福利厚生施設(食堂・休憩所・更衣室等)の利用」、「職場が実施・支援する定期健康診断」といった福利厚生に関する項目では、労働組合があるほうが 25 ポイント前後高くなりました。

職場では正社員・正規職員と同じように制度・施設を利用することができるか [各単一回答形式]
対象:それぞれ制度や施設がある人



職場では正社員・正規職員と同じように制度・施設を利用することができるか [各単一回答形式]
対象:それぞれ制度や施設がある人



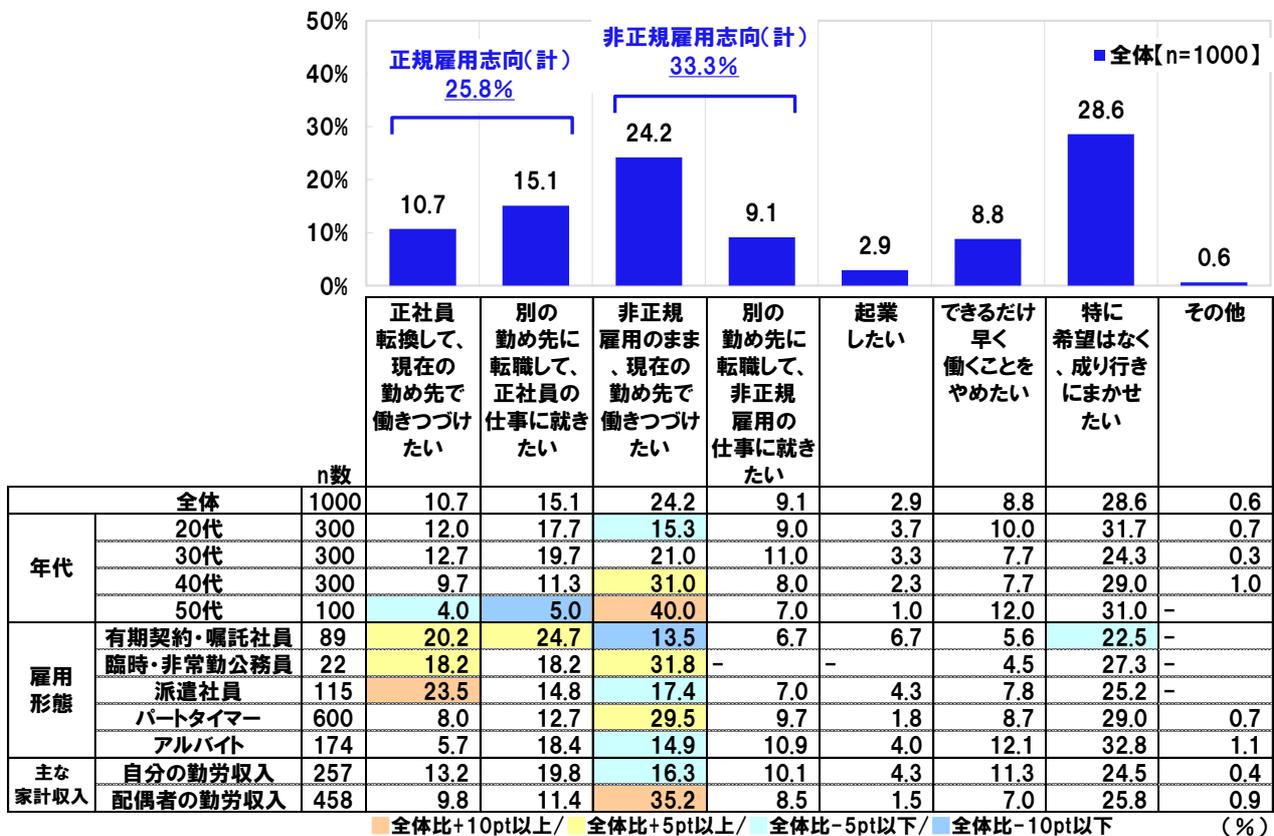
《非正規雇用で働く女性の就業意識》
**◆今後希望する働き方 有期契約・嘱託社員の44.9%、派遣社員の38.3%が正規雇用を志向
パートタイマーでは39.2%が非正規雇用を志向**

全回答者(1,000名)に、今後どのような働き方をしたいと思うか聞いたところ、「正社員転換して、現在の勤め先で働きつづけたい」が10.7%、「別の勤め先に転職して、正社員の仕事に就きたい」が15.1%となり、正規雇用を志向する人が25.8%となりました。他方、「非正規雇用のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」は24.2%、「別の勤め先に転職して、非正規雇用の仕事に就きたい」は9.1%となり、引き続き、非正規雇用で働きたいと思っている人が少なくないことがわかりました。また、最も多くなったのは「特に希望はなく、成り行きにまかせたい」で28.6%でした。

年代別にみると、「非正規雇用のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」は年齢が上がるほど高く、50代では40.0%でした。

雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員や派遣社員では正規雇用を志向する人の割合が他の雇用形態と比べて高く、有期契約・嘱託社員では44.9%（「正社員転換して、現在の勤め先で働きつづけたい」20.2%、「別の勤め先に転職して、正社員の仕事に就きたい」24.7%）、派遣社員では38.3%（「正社員転換して、現在の勤め先で働きつづけたい」23.5%、「別の勤め先に転職して、正社員の仕事に就きたい」14.8%）となりました。他方、パートタイマーでは非正規雇用を志向する人の割合が他の雇用形態と比べて高く39.2%（「非正規雇用のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」29.5%、「別の勤め先に転職して、非正規雇用の仕事に就きたい」9.7%）でした。

また、主な家計収入別にみると、「非正規雇用のまま、現在の勤め先で働きつづけたい」は、主な家計収入は“配偶者の勤労収入”という人で高く35.2%でした。

今後したい働き方 [単一回答形式]


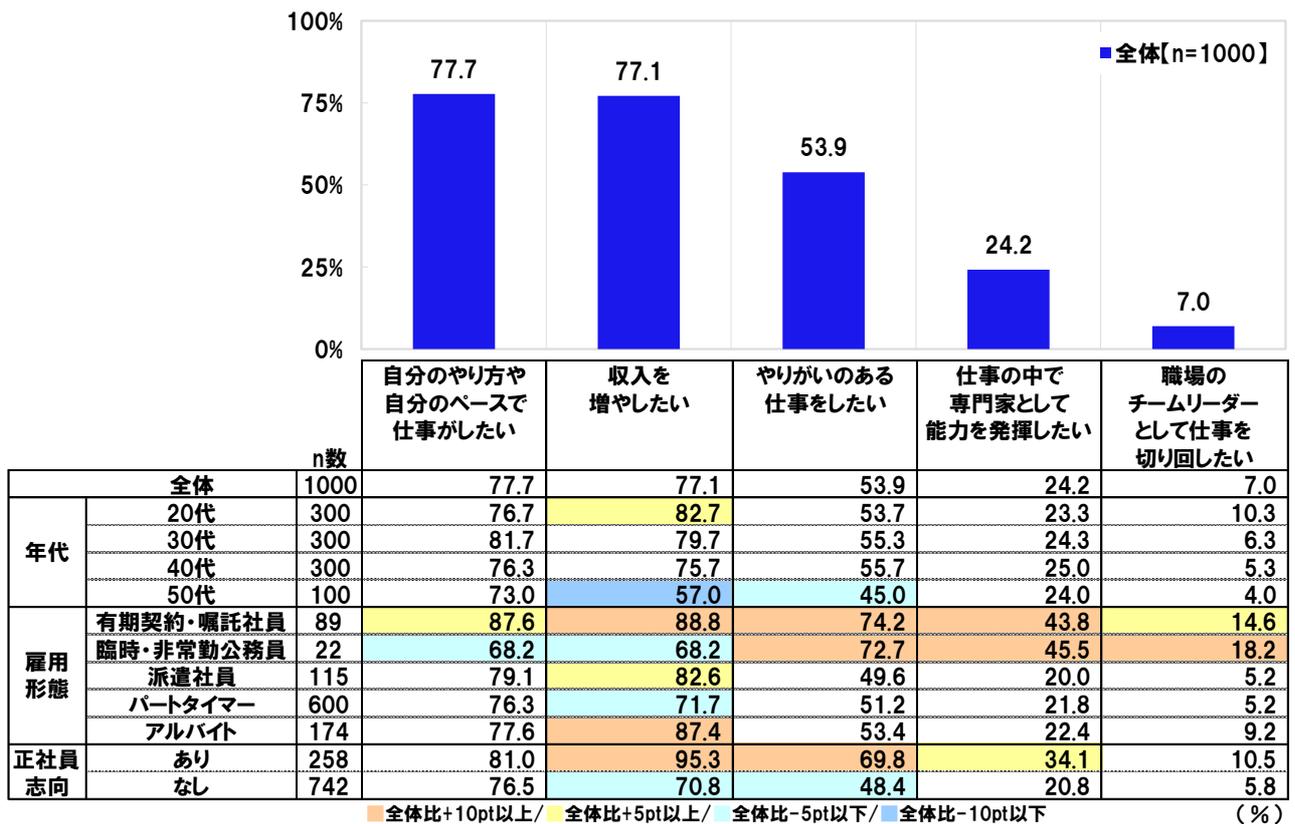
◆非正規雇用で働く女性の仕事を選ぶ上でのこだわり
「自分のやり方・ペースで仕事がしたい」77.7%、「収入を増やしたい」77.1%

全回答者(1,000名)に、仕事を選ぶ上でのこだわりについて聞いたところ、「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」では『あてはまる(計)』(「非常によくあてはまる」と「よくあてはまる」の合計)は77.7%、「収入を増やしたい」では77.1%、「やりがいのある仕事をしたい」では53.9%となりました。自分のやり方やペースを大事にしながら働きたい人が多いことがわかりました。

年代別にみると、20代では「収入を増やしたい」(82.7%)がトップで、30代と40代では「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」(30代81.7%、40代76.3%)と「収入を増やしたい」(30代79.7%、40代75.7%)が拮抗、50代では「自分のやり方や自分のペースで仕事がしたい」(73.0%)が「収入を増やしたい」(57.0%)を大幅に上回りました。年齢とともに仕事をを選ぶ上でのこだわりが変わっていくようです。

雇用形態別にみると、有期契約・嘱託社員では「やりがいのある仕事をしたい」が74.2%、「仕事の中で専門家として能力を発揮したい」が43.8%と他の雇用形態と比べて高くなりました。

また、正社員志向別にみると、正社員志向がある人では「収入を増やしたい」が95.3%、「やりがいのある仕事をしたい」が69.8%となり、いずれも正社員志向がない人(それぞれ70.8%、48.4%)より20ポイント以上高くなりました。

仕事をを選ぶ上でのこだわり [各単一回答形式] ※「あてはまる(計)」「非常によくあてはまる」と「よくあてはまる」の合計を表示


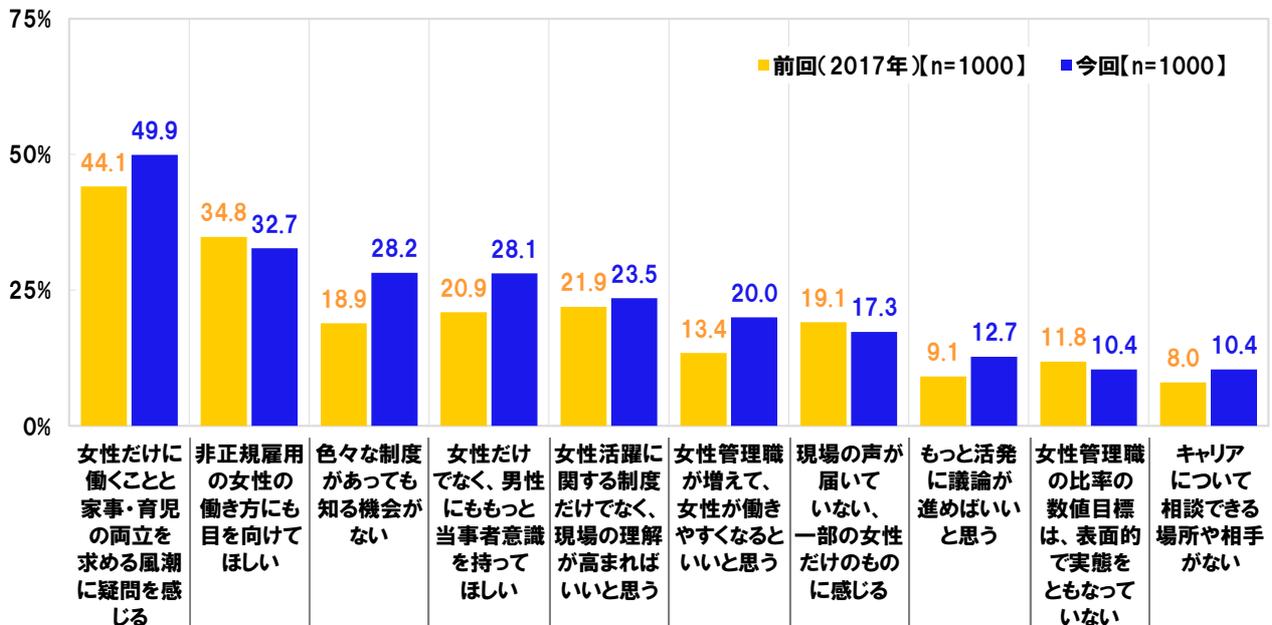
《“女性の活躍”について思うこと》
◆女性の活躍について思うこと

「女性だけに仕事と家事・育児の両立を求める風潮に疑問」が49.9%、前回調査から5.8ポイント上昇

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49.9%、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32.7%となりました。

前回調査(2017年調査)と比較すると、10項目中7項目でポイントが上昇しており、「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」(49.9%、前回から5.8ポイント上昇)、「色々な制度があっても知る機会がない」(28.2%、前回から9.3ポイント上昇)、「女性だけでなく、男性にももっと当事者意識を持ってほしい」(28.1%、前回から7.2ポイント上昇)、「女性管理職が増えて、女性が働きやすくなると思う」(20.0%、前回から6.6ポイント上昇)などでした。固定的性別役割分担意識の払拭や、女性の活躍促進に関する制度の周知等といったところに課題がありそうです。

「女性の活躍」について思うこと [複数回答形式] ※上位10位までを表示

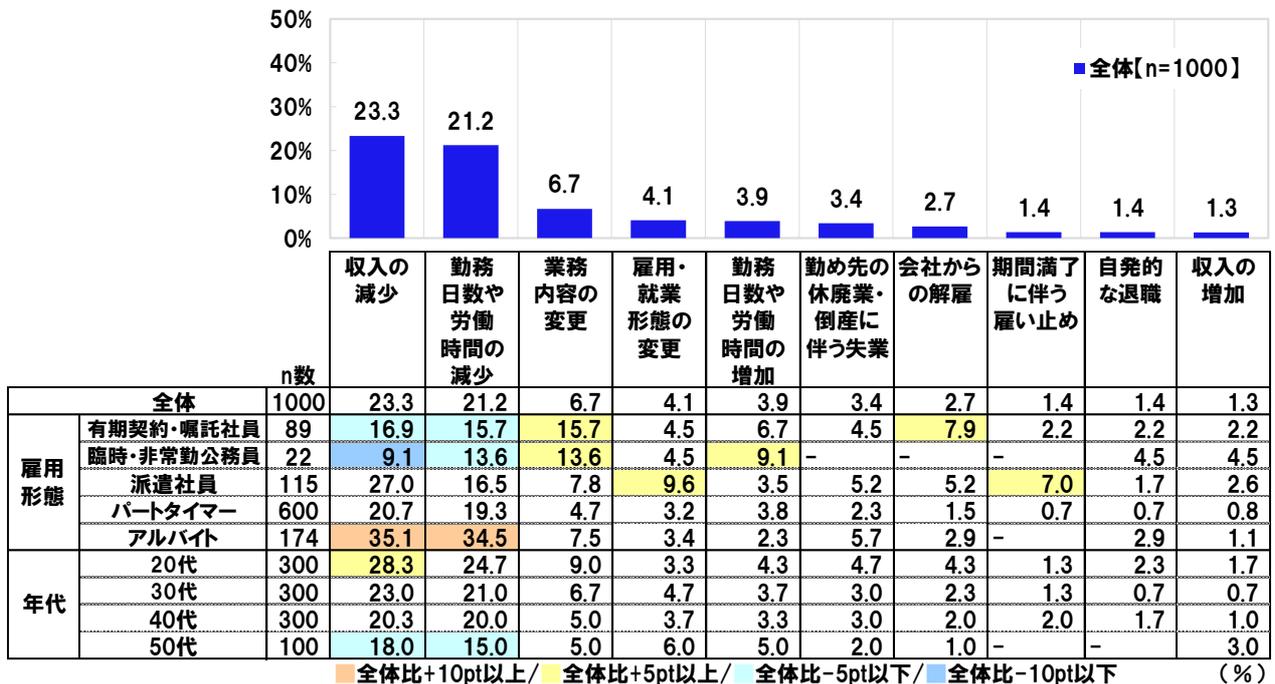


《新型コロナウイルス感染拡大の影響》
◆新型コロナウイルス感染拡大の影響 アルバイトの35.1%、20代の28.3%が「収入の減少」と回答

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染症に関連して直面した雇用や収入に関わる影響を聞いたところ、「収入の減少」が最も多く23.3%、次いで、「勤務日数や労働時間の減少」が21.2%となりました。

雇用形態別にみると、アルバイトでは「収入の減少」が35.1%、「勤務日数や労働時間の減少」が34.5%でした。アルバイトで働く女性が他の雇用形態で働く女性よりもコロナ禍の影響を受けていることがわかりました。

年代別にみると、「収入の減少」や「勤務日数や労働時間の減少」は若いほど高く、20代では「収入の減少」が28.3%、「勤務日数や労働時間の減少」が24.7%となりました。

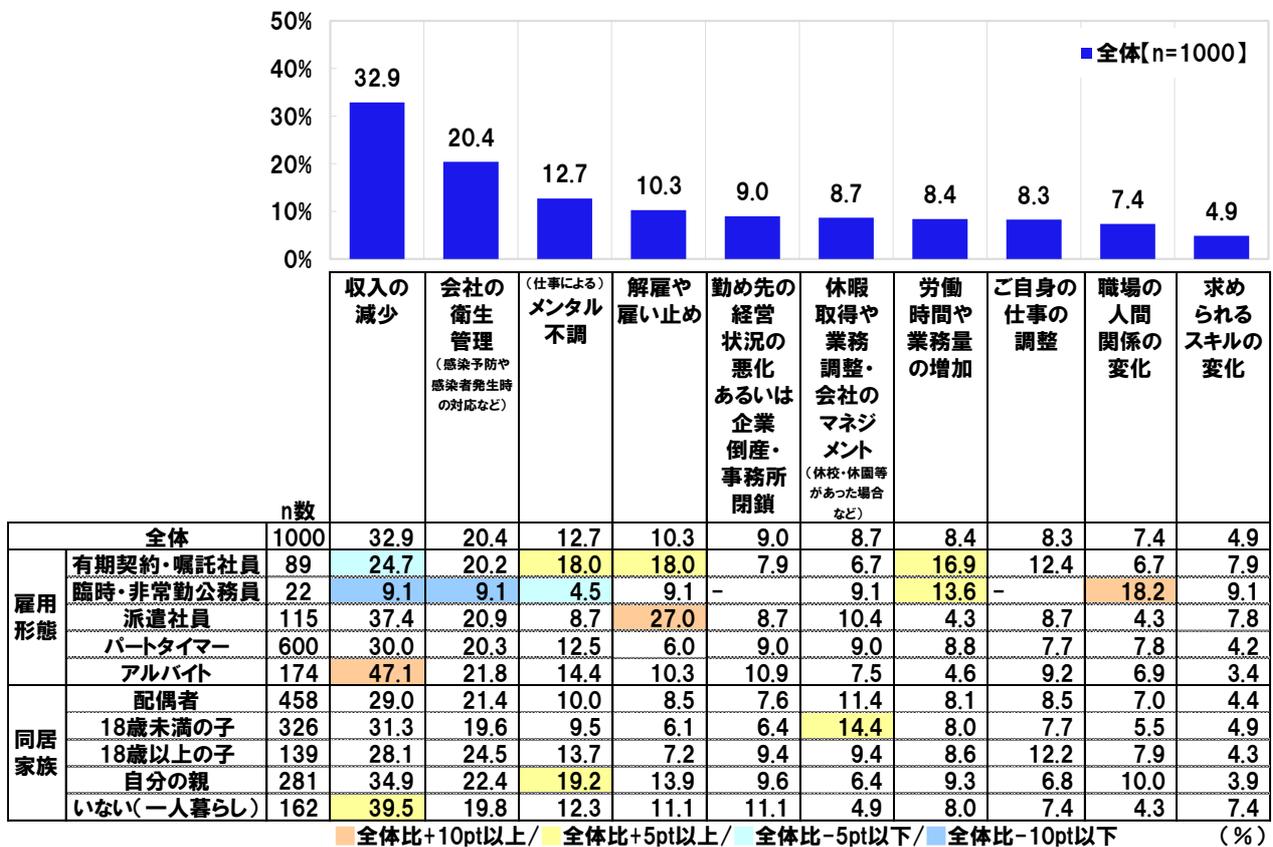
新型コロナウイルス感染症に関連して直面した雇用や収入に関わる影響 [複数回答形式] ※上位10位までを表示


◆新型コロナウイルス感染拡大による仕事面の不安 「収入の減少」32.9%
◆派遣社員の27.0%が「解雇・雇い止め」に不安、アルバイトの47.1%が「収入の減少」に不安

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染症に関連して仕事面で不安を感じたことを聞いたところ、「収入の減少」が最も多く32.9%、次いで、「会社の衛生管理(感染予防や感染者発生時の対応など)」が20.4%、「(仕事による)メンタル不調」が12.7%、「解雇や雇い止め」が10.3%となりました。新型コロナウイルス感染拡大によって収入不安を感じた人が多いようです。

雇用形態別にみると、派遣社員では「解雇や雇い止め」が27.0%でした。コロナ禍に解雇や雇い止めによって仕事を失ってしまうのではないかと不安を感じている派遣社員は少なくないようです。また、アルバイトでは「収入の減少」が47.1%となりました。半数近くのアルバイトが収入不安を感じていることがわかりました。

同居家族別にみると、18歳未満の子と同居する人では「休暇取得や業務調整・会社のマネジメント(休校・休園等があった場合など)」が14.4%となりました。

新型コロナウイルス感染症に関連して仕事面で不安を感じたこと [複数回答形式(3つまで)] ※上位10位までを表示


■■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 2022
- ◆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
全国の20歳～59歳の非正規雇用で働く女性
- ◆調査期間 : 2022年2月8日～2月10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

20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	計
300s	300s	300s	100s	1000s

配偶者あり	配偶者なし	計
500s	500s	1000s

- ◆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)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局 担当: 金沢、小栗

TEL : 03-5295-0515

Eメール : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 陳

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 芳野 友子

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

活動内容 : 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