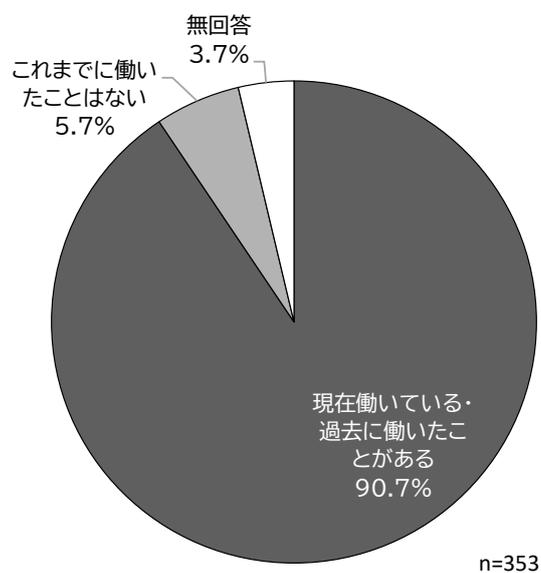


3 職業生活について

問6 あなたは、現在働いていますか。または、過去に働いた経験がありますか。自営業の家族従事者も働いている（働いていた）ものとします。【あてはまるもの1つだけに○】

○「現在働いている・過去に働いたことがある」の割合が 90.7%と最も高く、次いで「これまでに働いたことはない」の割合が 5.7%となっています。

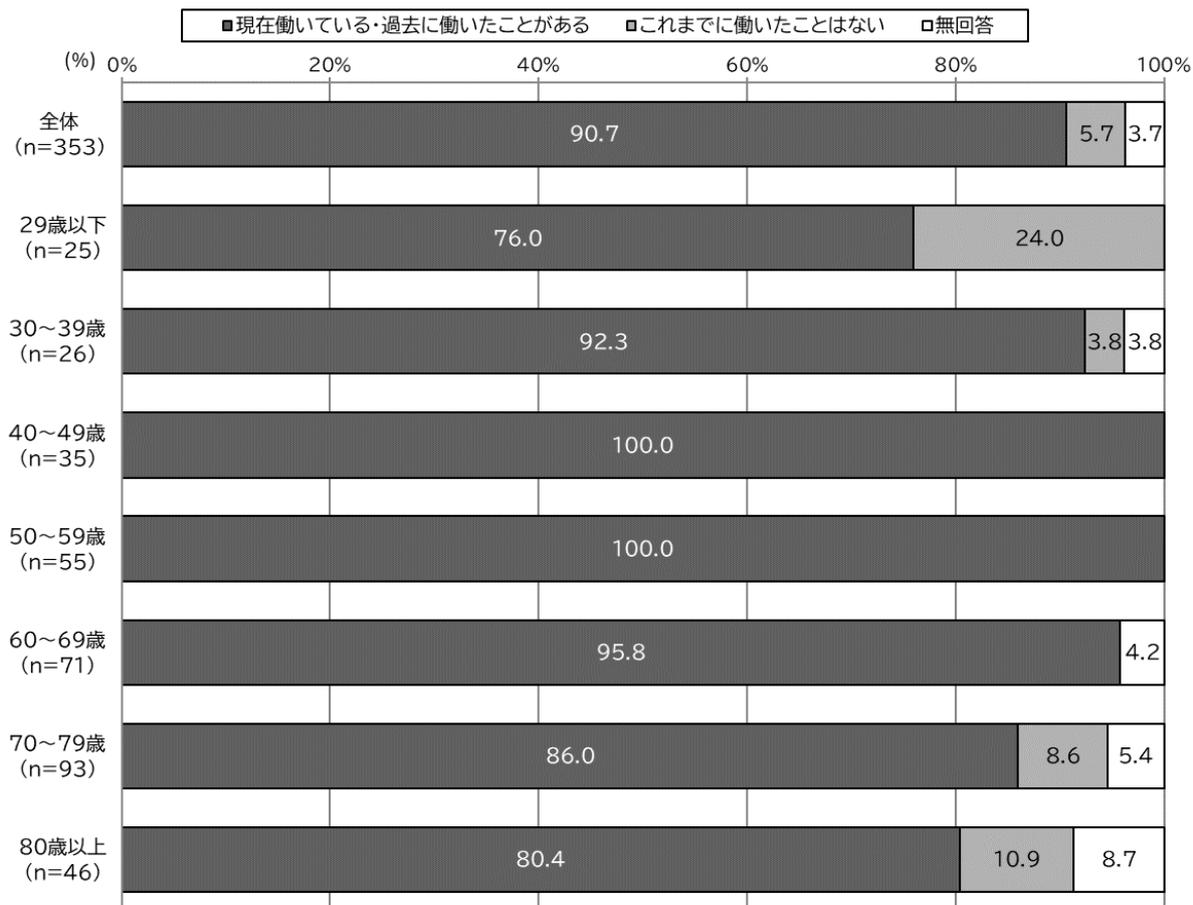
調査数(n=353)	回答数	割合
現在働いている・過去に働いたことがある	320	90.7%
これまでに働いたことはない	20	5.7%
無回答	13	3.7%



(参考) クロス集計結果

- 年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「現在働いている・過去に働いたことがある」と回答した割合は低く、「これまでに働いたことがない」が高くなっています。
- 「40～49歳」と「50～59歳」では、全体と比較して「現在働いている・過去に働いたことがある」と回答した割合が高くなっています。
- 「80歳以上」では、「現在働いている・過去に働いたことがある」と回答した割合が低くなっています。

●年代別

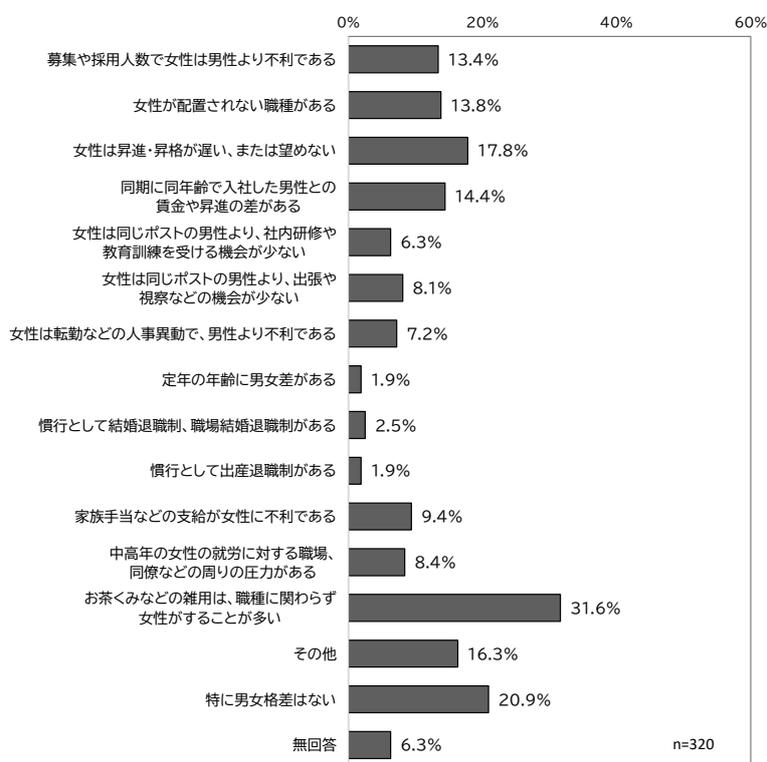


《問 6 で「1 現在働いている・過去に働いたことがある」と答えた方におたずねします》

問 7 あなたが働いている（働いていた）職場では、どのような男女格差がありますか（ありましたか）。【あてはまるものすべてに○】

○「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」の割合が 31.6%と最も高く、次いで「特に男女格差はない」の割合が 20.9%となっています。

調査数(n=320)	回答数	割合
募集や採用人数で女性は男性より不利である	43	13.4%
女性が配置されない職種がある	44	13.8%
女性は昇進・昇格が遅い、または望めない	57	17.8%
同期に同年齢で入社した男性との賃金や昇進の差がある	46	14.4%
女性は同じポストの男性より、社内研修や教育訓練を受ける機会が少ない	20	6.3%
女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない	26	8.1%
女性は転勤などの人事異動で、男性より不利である	23	7.2%
定年の年齢に男女差がある	6	1.9%
慣行として結婚退職制、職場結婚退職制がある	8	2.5%
慣行として出産退職制がある	6	1.9%
家族手当などの支給が女性に不利である	30	9.4%
中高年の女性の就労に対する職場、同僚などの周りの圧力がある	27	8.4%
お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い	101	31.6%
その他	52	16.3%
特に男女格差はない	67	20.9%
無回答	20	6.3%



その他の回答内容

わからない(2件)、女性の優遇に関すること(2件)、パートなので気にしない(1件)、24 時間勤務のため無理(1件)、過去にはあったが現在は無い(1件)、自営業だから(1件)、育児の為時短になるので職場(職種)に限られる(1件)、現場業務のため体力的差を感じる(1件)、男女ともに協力が出来ていた(1件)

(参考) クロス集計結果

○年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「女性は昇進・昇格が遅い、または望めない」「慣行として結婚退職制、職場結婚退職制がある」と回答した割合が高くなっています。

○「60～69歳」では、全体と比較して「特に男女格差はない」と回答した割合が高くなっています。

○「80歳以上」では、全体と比較して「女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない」「お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い」と回答した割合が高くなっています。

○婚姻別では、「結婚していたことがある(死別、離別)」で全体と比較して「特に男女格差はない」と回答した割合が高くなっています。

●年代別

区分	有効回答数(件)	男性より不利である	女性が配置されない職種がある	女性は昇進・昇格が遅い、または望めない	男性との賃金や昇進の差がある	同期に同年齢で入社した男性より、社内研修や教育訓練を受ける機会が少ない	女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない	女性とは同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない	女性で、男性より不利である	定年の年齢に男女差がある	職場結婚退職制、慣行として結婚退職制がある	慣行として出産退職制がある	家族手当などの支給が女性に不利である	中高年の女性の就業に対する職場、同僚などの周りの圧力がある	お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い	その他	特に男女格差はない	無回答
全体	320	13.4%	13.8%	17.8%	14.4%	6.3%	8.1%	7.2%	1.9%	2.5%	1.9%	9.4%	8.4%	31.6%	16.3%	20.9%	6.3%	
29歳以下	19	21.1%	21.1%	47.4%	15.8%	-	10.5%	10.5%	5.3%	15.8%	-	5.3%	-	26.3%	15.8%	15.8%	10.5%	
30～39歳	24	20.8%	8.3%	20.8%	12.5%	12.5%	-	-	-	8.3%	12.5%	12.5%	8.3%	33.3%	41.7%	8.3%	-	
40～49歳	35	5.7%	5.7%	11.4%	20.0%	-	-	14.3%	-	-	-	11.4%	5.7%	34.3%	28.6%	20.0%	2.9%	
50～59歳	55	10.9%	10.9%	14.5%	3.6%	9.1%	3.6%	7.3%	-	1.8%	1.8%	7.3%	10.9%	25.5%	27.3%	18.2%	5.5%	
60～69歳	68	10.3%	14.7%	11.8%	10.3%	1.5%	4.4%	2.9%	2.9%	1.5%	-	2.9%	7.4%	29.4%	8.8%	30.9%	4.4%	
70～79歳	80	20.0%	17.5%	18.8%	20.0%	7.5%	11.3%	8.8%	1.3%	1.3%	2.5%	15.0%	12.5%	31.3%	7.5%	20.0%	8.8%	
80歳以上	37	8.1%	16.2%	18.9%	18.9%	10.8%	24.3%	8.1%	5.4%	-	-	8.1%	5.4%	45.9%	5.4%	18.9%	10.8%	

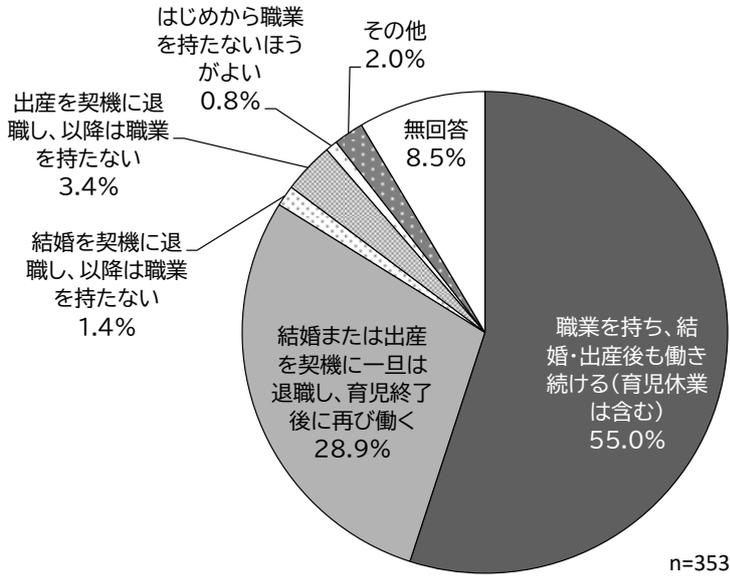
●婚姻別

区分	有効回答数(件)	男性より不利である	女性が配置されない職種がある	女性は昇進・昇格が遅い、または望めない	男性との賃金や昇進の差がある	同期に同年齢で入社した男性より、社内研修や教育訓練を受ける機会が少ない	女性は同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない	女性とは同じポストの男性より、出張や視察などの機会が少ない	女性で、男性より不利である	定年の年齢に男女差がある	職場結婚退職制、慣行として結婚退職制がある	慣行として出産退職制がある	家族手当などの支給が女性に不利である	中高年の女性の就業に対する職場、同僚などの周りの圧力がある	お茶くみなどの雑用は、職種に関わらず女性がすることが多い	その他	特に男女格差はない	無回答
全体	320	13.4%	13.8%	17.8%	14.4%	6.3%	8.1%	7.2%	1.9%	2.5%	1.9%	9.4%	8.4%	31.6%	16.3%	20.9%	6.3%	
結婚している(事実婚を含む)	206	15.0%	14.1%	17.5%	13.6%	5.8%	9.2%	7.3%	1.9%	2.4%	2.4%	11.2%	8.7%	31.6%	18.4%	17.0%	6.8%	
結婚していたことがある(死別、離別)	55	10.9%	14.5%	14.5%	16.4%	7.3%	7.3%	7.3%	1.8%	1.8%	1.8%	9.1%	16.4%	38.2%	5.5%	30.9%	3.6%	
結婚していない	57	10.5%	12.3%	21.1%	14.0%	5.3%	3.5%	7.0%	1.8%	3.5%	-	1.8%	-	26.3%	19.3%	24.6%	7.0%	

問 8 女性が職業を持つことについて、あなたのお考えに最も近いのはどれですか。【あてはまるもの1つだけに○】

○「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)」の割合が 55.0%と最も高く、次いで「結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く」の割合が 28.9%となっています。

調査数(n=353)	回答数	割合
職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)	194	55.0%
結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く	102	28.9%
結婚を契機に退職し、以降は職業を持たない	5	1.4%
出産を契機に退職し、以降は職業を持たない	12	3.4%
はじめから職業を持たないほうがよい	3	0.8%
その他	7	2.0%
無回答	30	8.5%



その他の回答内容
 個人の意思・考えによる(3件)、選択できる環境にするべき(2件)、子育てを優先(1件)、収入割合による、男女問わず家事も育児も協力して行う(1件)

(参考) クロス集計結果

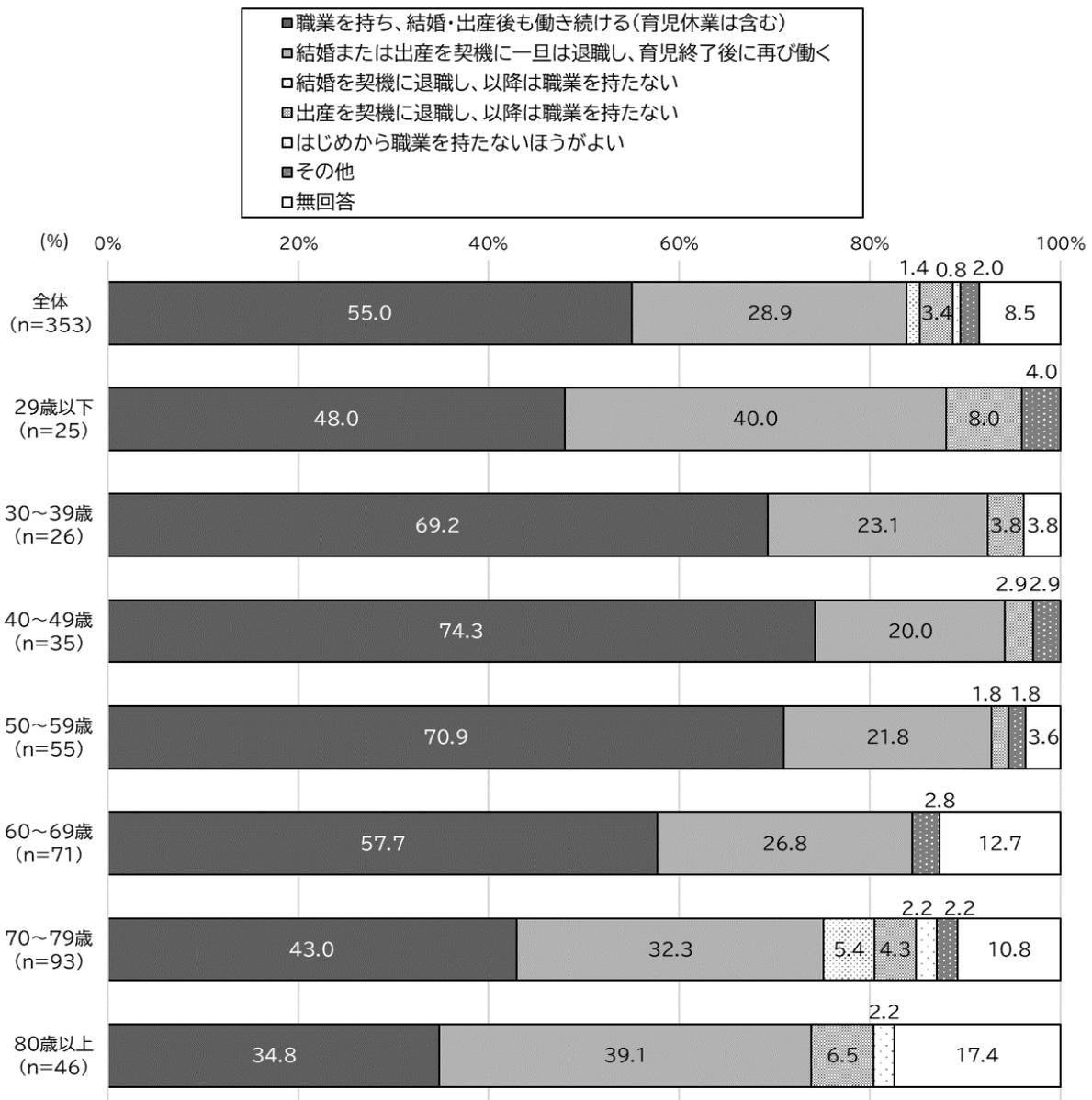
○年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く」と回答した割合が高くなっています。

○「30～39歳」「40～49歳」「50～59歳」では、全体と比較して「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)」と回答した割合が高くなっています。

○「70～79歳」では、全体と比較して「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)」と回答した割合が低くなっています。

○「80歳以上」では、全体と比較して「職業を持ち、結婚・出産後も働き続ける(育児休業は含む)」と回答した割合は低く、「結婚または出産を契機に一旦は退職し、育児終了後に再び働く」が高くなっています。

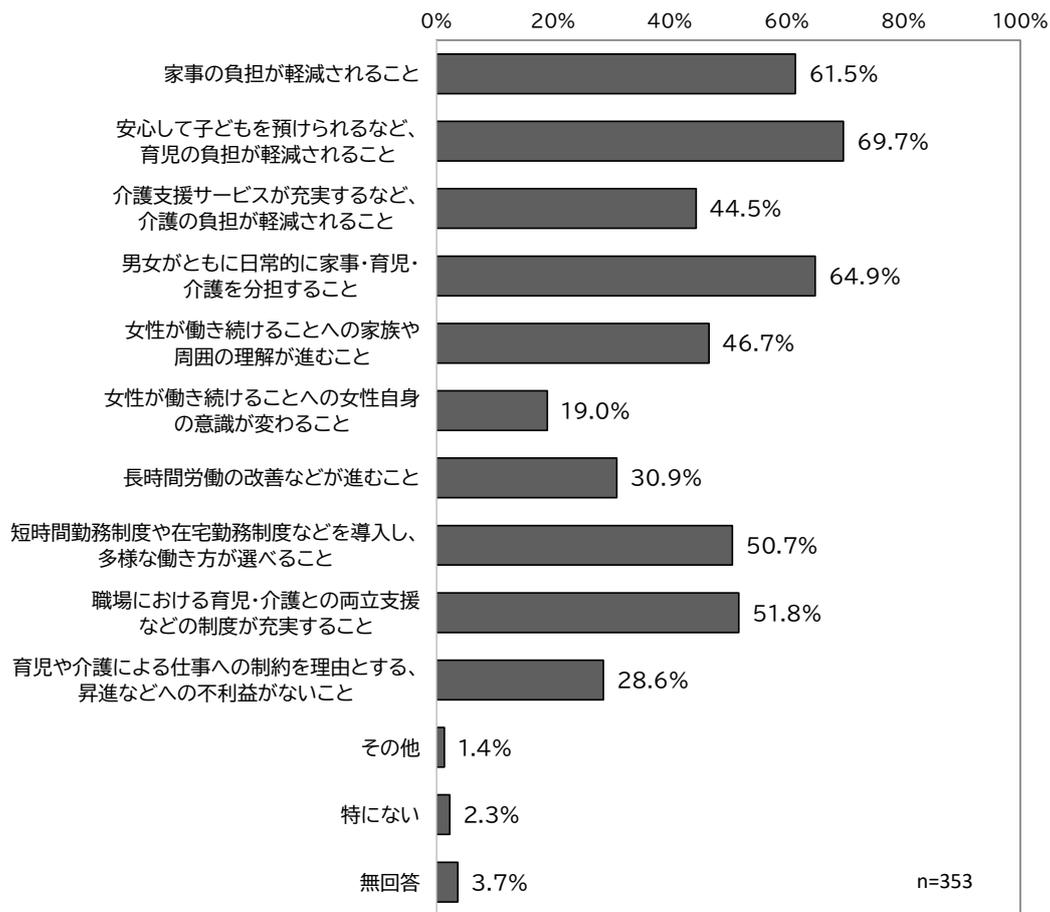
●年代別



問9 あなたは、女性が仕事を続けていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。【あてはまるものすべてに○】

○「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」の割合が69.7%と最も高く、次いで「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」の割合が64.9%、「家事の負担が軽減されること」の割合が61.5%となっています。

調査数(n=353)	回答数	割合
家事の負担が軽減されること	217	61.5%
安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること	246	69.7%
介護支援サービスが充実するなど、介護の負担が軽減されること	157	44.5%
男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること	229	64.9%
女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと	165	46.7%
女性が働き続けることへの女性自身の意識が変わること	67	19.0%
長時間労働の改善などが進むこと	109	30.9%
短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること	179	50.7%
職場における育児・介護との両立支援などの制度が充実すること	183	51.8%
育児や介護による仕事への制約を理由とする、昇進などへの不利益がないこと	101	28.6%
その他	5	1.4%
特になし	8	2.3%
無回答	13	3.7%



その他の回答内容
 雇用側の意識改革(1件)、有休が使いにくい(1件)、子育て優先(1件)、まずは働くか専業主婦かを好きに選べるべき(1件)、働きやすい環境やパートなどプッチ就労など就労の選択枠の多様化を図り、人員の確保を早い段階から取り組む(1件)

(参考) クロス集計結果

- 年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「介護支援サービスが充実するなど、介護の負担が軽減されること」「女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと」「短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること」と回答した割合は低く、「長時間労働の改善などが進むこと」が高くなっています。
- 「30～39歳」では、全体と比較して「家事の負担が軽減されること」「介護支援サービスが充実するなど、介護の負担が軽減されること」「短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること」と回答した割合は低く、「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」「女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと」「長時間労働の改善などが進むこと」が高くなっています。
- 「40～49歳」では、全体と比較して「家事の負担が軽減されること」「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」「介護支援サービスが充実するなど、介護の負担が軽減されること」「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」「女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと」「長時間労働の改善などが進むこと」「短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること」と回答した割合が高くなっています。
- 「50～59歳」では、全体と比較して「介護支援サービスが充実するなど、介護の負担が軽減されること」「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」「短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること」「職場における育児・介護との両立支援などの制度が充実すること」「育児や介護による仕事への制約を理由とする、昇進などへの不利益がないこと」と回答した割合が高くなっています。
- 「60～69歳」では、全体と比較して「女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと」と回答した割合が低くなっています。
- 「70歳～79歳」では、全体と比較して「家事の負担が軽減されること」「安心して子どもを預けられるなど、育児の負担が軽減されること」「職場における育児・介護との両立支援などの制度が充実すること」「育児や介護による仕事への制約を理由とする、昇進などへの不利益がないこと」と回答した割合が低くなっています。
- 「80歳以上」では、全体と比較して「男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること」と「短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること」と回答した割合が低くなっています。

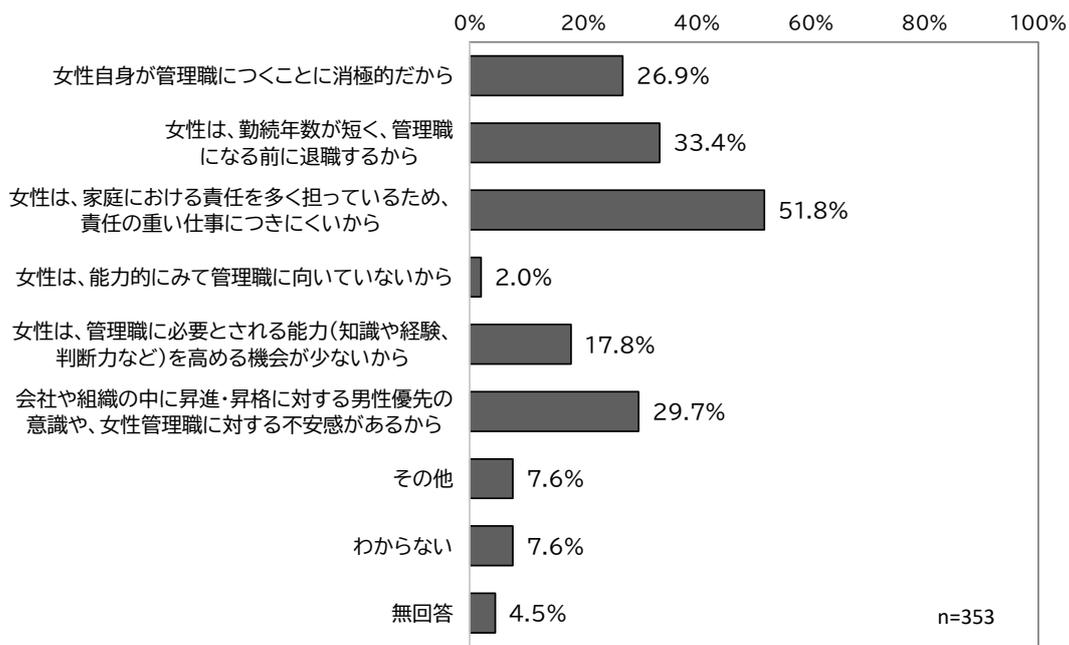
●年代別

区分	有効回答数(件)	家事の負担が軽減されること	軽減されること、安心して子どもを預けられること	介護支援サービスが充実すること	男女がともに日常的に家事・育児・介護を分担すること	女性が働き続けることへの家族や周囲の理解が進むこと	女性が自身働き続ける意識がこと変わること	長時間労働の改善などが進むこと	短時間勤務制度や在宅勤務制度などを導入し、多様な働き方が選べること	職場における育児・介護との両立支援など、制度が充実すること	進捗や育児・介護による不利益がないこと、昇進などへの不利益がないこと	その他	特になし	無回答
全体	353	61.5%	69.7%	44.5%	64.9%	46.7%	19.0%	30.9%	50.7%	51.8%	28.6%	1.4%	2.3%	3.7%
29歳以下	25	64.0%	68.0%	32.0%	64.0%	32.0%	12.0%	44.0%	36.0%	52.0%	36.0%	-	4.0%	-
30～39歳	26	50.0%	80.8%	23.1%	65.4%	57.7%	11.5%	42.3%	38.5%	38.5%	30.8%	7.7%	-	-
40～49歳	35	88.6%	80.0%	62.9%	82.9%	54.3%	28.6%	48.6%	74.3%	60.0%	37.1%	-	2.9%	-
50～59歳	55	70.9%	76.4%	54.5%	78.2%	45.5%	16.4%	32.7%	61.8%	65.5%	43.6%	1.8%	1.8%	-
60～69歳	71	60.6%	74.6%	50.7%	67.6%	36.6%	18.3%	28.2%	52.1%	52.1%	26.8%	-	1.4%	4.2%
70～79歳	93	51.6%	59.1%	39.8%	59.1%	55.9%	20.4%	21.5%	47.3%	40.9%	19.4%	2.2%	3.2%	5.4%
80歳以上	46	56.5%	60.9%	37.0%	45.7%	41.3%	19.6%	23.9%	39.1%	56.5%	19.6%	-	2.2%	10.9%

問 10 現状では管理職（意思決定を行う管理的部門や指導的地位）につく女性が少ない状況にあります。あなたは理由としてどのようなものがあると思いますか。【あてはまるものすべてに○】

○「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」の割合が51.8%と最も高く、次いで「女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから」の割合が33.4%、「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから」の割合が29.7%となっています。

調査数(n=353)	回答数	割合
女性自身が管理職につくことに消極的だから	95	26.9%
女性は、勤続年数が短く、管理職になる前に退職するから	118	33.4%
女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから	183	51.8%
女性は、能力的にみて管理職に向いていないから	7	2.0%
女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから	63	17.8%
会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安感があるから	105	29.7%
その他	27	7.6%
わからない	27	7.6%
無回答	16	4.5%



その他の回答内容

女性が多い、女性の管理職がいる職場に勤めている(3件)、産休、育休、扶養などでキャリア中断や想定外の部署変更など起こりやすいから(2件)、管理者は女性が昇進することを前提に雇用していないのではないかと(2件)、男性が管理する立場であることは生物的特性だと思う(1件)、管理職以前に現状はまだ正社員における女性の割合が少ない(1件)、同じ管理職でも給料に男女差がある(1件)、女性が役職に就くことへのマイナスイメージがまだ強い(1件)、管理職に適切な方は男と女に限らず、共通の技量を持っているかどうか(1件)、同じ管理職に就くのも、職種柄による格差がある(1件)、能力があれば管理職になればよい(1件)、社会が女性に対して、もっと任せる事をすればいい(1件)、性別ではなく能力で管理職になれるか決めれば良い(1件)、女性が活躍ということに男性は抵抗があるのではないかと(1件)

(参考) クロス集計結果

- 性別では、「男性」で全体と比較して「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」と回答した割合は低くなっています。
- 年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」と回答した割合は低くなっています。
- 「30～39歳」では、全体と比較して「女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから」「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安があるから」と回答した割合が低くなっています。
- 「50～59歳」では、全体と比較して「女性自身が管理職につくことに消極的だから」と回答した割合が高くなっています。
- 「60～69歳」では、全体と比較して「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」と回答した割合が高くなっています。
- 「70～79歳」では、全体と比較して「会社や組織の中に昇進・昇格に対する男性優先の意識や、女性管理職に対する不安があるから」と回答した割合が高くなっています。
- 「80歳以上」では、全体と比較して「女性自身が管理職につくことに消極的だから」と回答した割合は低く、「女性は、管理職に必要とされる能力(知識や経験、判断力など)を高める機会が少ないから」が高くなっています。
- 婚姻別では、「結婚していたことがある(死別、離別)」で全体と比較して「女性自身が管理職につくことに消極的だから」と回答した割合が低くなっています。
- 「結婚していない」では、全体と比較して「女性は、家庭における責任を多く担っているため、責任の重い仕事につきにくいから」と回答した割合が低くなっています。

●性別

区分	有効回答数(件)	こ女性に自身極的だ職につく	職す、性は、職に続る前に短退	きめ、性を多く担っているため	理女性には向いていないから	る機、会が少いから	験、れは、能、知、識、を、高、め	す意、格、社、に、対、し、て、の、意、識、が、あ、る、こ、と、に、消、極、的、だ、か、ら	そ、の、他	わ、か、ら、な、い	無回答
全体	353	26.9%	33.4%	51.8%	2.0%	17.8%	29.7%	7.6%	7.6%	4.5%	
男性	122	30.3%	38.5%	38.5%	3.3%	21.3%	26.2%	9.8%	9.8%	2.5%	
女性	219	25.1%	30.6%	59.4%	0.9%	16.4%	31.5%	5.5%	6.8%	5.5%	
答えない	9	22.2%	33.3%	44.4%	11.1%	11.1%	33.3%	33.3%	-	-	

●年代別

区分	有効回答数（件）	女性自身が積極的に管理職に就くこと	女性管理職になる前に退職するから	女性には、勤続年数が短い、責任の重たい仕事に就くことが多いから	女性には、家庭における責任を多く担っているため	女性には、能力的にみかてらる機会が少ないから	女性には、管理能力に必要とされる能力（知識や経験、判断力など）を高め	女性には、不安感があるから	昇格や、女性管理職に対する意識や、女性管理職に対する不安感があるから	会社や組織の中に昇進の機会があるから	その他	わからない	無回答
全体	353	26.9%	33.4%	51.8%	2.0%	17.8%	29.7%	7.6%	7.6%	4.5%			
29歳以下	25	20.0%	32.0%	28.0%	8.0%	16.0%	36.0%	24.0%	8.0%	-			
30～39歳	26	26.9%	34.6%	53.8%	-	7.7%	3.8%	11.5%	3.8%	-			
40～49歳	35	22.9%	34.3%	60.0%	-	14.3%	25.7%	14.3%	2.9%	-			
50～59歳	55	40.0%	36.4%	47.3%	1.8%	14.5%	34.5%	3.6%	10.9%	3.6%			
60～69歳	71	32.4%	32.4%	62.0%	-	19.7%	28.2%	5.6%	7.0%	2.8%			
70～79歳	93	23.7%	33.3%	51.6%	2.2%	18.3%	35.5%	5.4%	9.7%	6.5%			
80歳以上	46	15.2%	30.4%	45.7%	4.3%	28.3%	28.3%	4.3%	6.5%	13.0%			

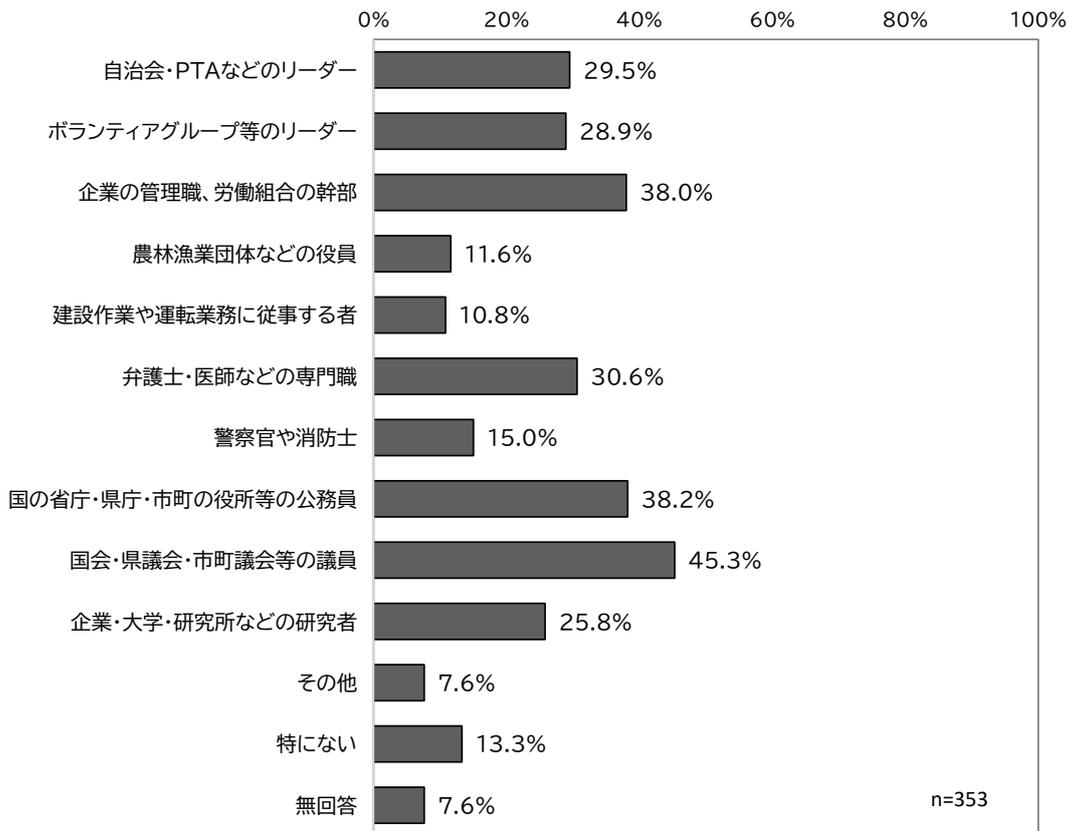
●婚姻別

区分	有効回答数（件）	女性自身が積極的に管理職に就くこと	女性管理職になる前に退職するから	女性には、勤続年数が短い、責任の重たい仕事に就くことが多いから	女性には、家庭における責任を多く担っているため	女性には、能力的にみかてらる機会が少ないから	女性には、管理能力に必要とされる能力（知識や経験、判断力など）を高め	女性には、不安感があるから	昇格や、女性管理職に対する意識や、女性管理職に対する不安感があるから	会社や組織の中に昇進の機会があるから	その他	わからない	無回答
全体	353	26.9%	33.4%	51.8%	2.0%	17.8%	29.7%	7.6%	7.6%	4.5%			
結婚している(事実婚を含む)	224	29.0%	31.3%	55.4%	1.8%	17.9%	29.9%	7.1%	7.1%	4.0%			
結婚していたことがある(死別、離別)	62	16.1%	32.3%	54.8%	-	14.5%	25.8%	6.5%	12.9%	8.1%			
結婚していない	64	29.7%	42.2%	35.9%	4.7%	21.9%	32.8%	10.9%	4.7%	1.6%			

問 11 あなたは今後どのような分野・立場で、女性の活躍が進むのがよいと思いますか。【あてはまるものすべてに○】

○「国会・県議会・市町議会等の議員」の割合が 45.3%と最も高く、次いで「国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員」の割合が 38.2%、「企業の管理職、労働組合の幹部」の割合が 38.0%となっています。

調査数(n=353)	回答数	割合
自治会・PTAなどのリーダー	104	29.5%
ボランティアグループ等のリーダー	102	28.9%
企業の管理職、労働組合の幹部	134	38.0%
農林漁業団体などの役員	41	11.6%
建設作業や運転業務に従事する者	38	10.8%
弁護士・医師などの専門職	108	30.6%
警察官や消防士	53	15.0%
国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員	135	38.2%
国会・県議会・市町議会等の議員	160	45.3%
企業・大学・研究所などの研究者	91	25.8%
その他	27	7.6%
特にない	47	13.3%
無回答	27	7.6%



その他の回答内容
 能力や適性があれば分野は関係ない(3件)、全ての分野・立場(2件)、わからない(2件)、男女は関係ない(1件)、介護職(1件)、性差だけに限らず特性に応じた活躍が出来る組織体制を作る必要がある(1件)、何事にも家族の協力と理解が必要(1件)、他者が押し付けるのではなく、個々人が選ぶべき(1件)

(参考) クロス集計結果

- 年代別では、「29歳以下」で全体と比較して「ボランティアグループ等のリーダー」と回答した割合が低くなっています。
- 「30～39歳」では、全体と比較して「企業の管理職、労働組合の幹部」と回答した割合は高く、「警察官や消防士」と「企業・大学・研究所などの研究者」が低くなっています。
- 「40～49歳」では、全体と比較して「農林漁業団体などの役員」「警察官や消防士」と回答した割合が高くなっています。
- 「50～59歳」では、全体と比較して「ボランティアグループ等のリーダー」「企業の管理職、労働組合の幹部」「弁護士・医師などの専門職」「企業・大学・研究所などの研究者」と回答した割合が高くなっています。
- 「60～69歳」では、全体と比較して「弁護士・医師などの専門職」と回答した割合が低くなっています。
- 「70～79歳」では、全体と比較して「企業の管理職、労働組合の幹部」と回答した割合が低くなっています。
- 「80歳以上」では、全体と比較して「ボランティアグループ等のリーダー」「国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員」と回答した割合が低くなっています。
- 婚姻別では、「結婚していたことがある(死別、離別)」で全体と比較して「国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員」「国会・県議会・市長議会等の役員」と回答した割合が低くなっています。

●年代別

区分	有効回答数(件)	自治会・PTAなどのリーダー	ボランティアグループ等のリーダー	企業の管理職、労働組合の幹部	農林漁業団体などの役員	従事する者	建設作業や運転業務に	門 弁護士・医師などの専門職	警察官や消防士	国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員	国会・県議会・市町議会の議員	企業・大学・研究所などの研究者	その他	特にな	無回答
全体	353	29.5%	28.9%	38.0%	11.6%	10.8%	30.6%	15.0%	38.2%	45.3%	25.8%	7.6%	13.3%	7.6%	
29歳以下	25	24.0%	16.0%	40.0%	12.0%	16.0%	32.0%	16.0%	48.0%	40.0%	32.0%	20.0%	8.0%	4.0%	
30～39歳	26	26.9%	23.1%	53.8%	3.8%	-	26.9%	3.8%	42.3%	50.0%	15.4%	15.4%	-	-	
40～49歳	35	22.9%	34.3%	37.1%	25.7%	20.0%	37.1%	25.7%	40.0%	48.6%	34.3%	11.4%	17.1%	-	
50～59歳	55	38.2%	38.2%	47.3%	20.0%	16.4%	47.3%	23.6%	45.5%	45.5%	40.0%	7.3%	9.1%	3.6%	
60～69歳	71	25.4%	26.8%	43.7%	9.9%	7.0%	19.7%	8.5%	35.2%	49.3%	19.7%	7.0%	11.3%	7.0%	
70～79歳	93	30.1%	32.3%	28.0%	7.5%	9.7%	29.0%	18.3%	37.6%	44.1%	22.6%	5.4%	17.2%	10.8%	
80歳以上	46	32.6%	19.6%	30.4%	6.5%	8.7%	26.1%	6.5%	26.1%	39.1%	21.7%	-	21.7%	17.4%	

●婚姻別

区分	有効回答数(件)	自治会・PTAなどのリーダー	ボランティアグループ等のリーダー	企業の管理職、労働組合の幹部	農林漁業団体などの役員	従事する者	建設作業や運転業務に	門 弁護士・医師などの専門職	警察官や消防士	国の省庁・県庁・市町の役所等の公務員	国会・県議会・市町議会の議員	企業・大学・研究所などの研究者	その他	特にな	無回答
全体	353	29.5%	28.9%	38.0%	11.6%	10.8%	30.6%	15.0%	38.2%	45.3%	25.8%	7.6%	13.3%	7.6%	
結婚している(事実婚を含む)	224	32.1%	31.3%	38.4%	12.5%	10.3%	31.7%	15.6%	39.3%	48.2%	25.4%	7.6%	12.5%	8.0%	
結婚していたことがある(死別、離別)	62	24.2%	27.4%	33.9%	11.3%	9.7%	24.2%	11.3%	29.0%	30.6%	21.0%	3.2%	24.2%	9.7%	
結婚していない	64	25.0%	21.9%	42.2%	9.4%	14.1%	32.8%	17.2%	43.8%	50.0%	32.8%	12.5%	6.3%	1.6%	