

『生協職員の仕事と生活に関する アンケート』調査報告書

2019 年 10 月

生協総合研究所「ワークライフバランス研究会」

第 1 章 職員のプロフィール	3
(1) 事業種類【Q42】	3
(2) 雇用形態【Q40】	3
(3) 性別【Q28】	3
(4) 年齢【Q29】	4
(5) 勤続年数【Q30】	5
(6) 結婚の有無【Q31】	7
(7) 同居家族の有無【Q32】	8
(8) 同居家族の人数【Q33】	8
(9) 配偶者の職業【Q34】	9
(10) 近居の親(配偶者の親を含む)の有無【Q35】	11
(11) 現在の住居【Q36】	11
(12) 本人／配偶者／世帯全体の年収【Q37】	13
(13) 片道の通勤時間【Q38】	15
(14) 本人／配偶者の最終学歴【Q39】	16
(15) 最終学歴の後、現在までのキャリアパス【Q3】	18
(16) 正規職員として働き始めたときの入職経路【Q41】	19
(17) 生協での役職【Q43】	20
第 2 章 労働環境(労働時間、給与)	22
(1) 前月の給与【Q4】	22
(2) 始業と終業の時刻【Q6】	22
(3) 土日出勤の頻度【Q7】	24
第 3 章 職業生活に対する意識	26
(1) 職業生活全体の満足度【Q1A】	26
(2) 生活全体の満足度【Q1B】	26
(3) 項目ごとの満足度【Q2】	27
(4) 働く時間に対する意向【Q9】	29
(5) 有給休暇取得のしやすさ【Q10】	30
(6) 仕事と生活の時間配分の満足度【Q11】	31
(7) 勤務先の生協での就業継続意向【Q12】	32
(8) 今後のキャリア意向(現在の生協で勤め続けたい人)【Q13】	33
(9) 今後のキャリア意向(現在の生協で勤め続けたくない人)【Q14】	34
(10) 勤務先の生協に対する意識【Q15】	35

(11) 現在の生協で働き始めた理由【Q18】.....	36
(12) 現在の生協での働き方に対する評価【Q19】.....	38
第4章 上司、部下のマネジメント	40
(1) 直属の上司【Q16A】.....	40
(2) 直属の上司に対する評価【Q16B】.....	40
(3) 直接仕事を指示する部下の人数【Q17A】.....	42
(4) 部下に対する日常の行動【Q17B】.....	43
第5章 職業生活以外の生活の状況	45
(1) 地域活動やボランティア活動への参加経験【Q20】.....	45
(2) 家庭内労働、地域活動、余暇活動の頻度【Q21】.....	46
(3) 家庭内での家事、育児、介護の分担比率【Q22】.....	47
(4) 家計管理の担い手【Q23】.....	48
(5) 家計管理の方法【Q24】.....	49
(6) 家計の余裕【Q25】.....	50
(7) 性別役割分業意識【Q26】.....	51
(8) ストレス【Q27】.....	52
第6章 (パート・アルバイト職員のみ) 労働条件や雇用形態の転換に対する意向	54
(1) 雇用期間の定めの有無【Q44】.....	54
(2) 雇用形態に対する入職時の希望【Q45】.....	55
(3) 正規職員への転換希望【Q46】.....	55
(4) 基本時給額【Q47】.....	56
(5) 就業調整の有無【Q48】.....	58
第7章 職員の声～アンケート自由記入欄から～	59
資料「生協職員の仕事と生活に関するアンケート調査」 調査票	61

調査の実施概要

1. 調査の目的

近年、流通・小売業全体で、人手不足と定着率の低さが重要課題となっている。地域生協も例外ではなく、働く人々の適切な働き方と経営の安定の双方を両立するための具体策が求められている。これを受けて、生協総合研究所「ワークライフバランス研究会」では、職員に対するアンケート調査を実施した。この調査結果の分析から、生協職員の働き方の現状と課題を明らかにし、生協の今後のとるべき方針を検討する。

2. 調査の実施時期

2018年10月～11月

3. 調査対象

本調査は、3つの地域生協の宅配・店舗事業で働く、全ての正規・パート・アルバイト職員（学生アルバイトを除く）を対象として実施した。

4. 調査項目

調査項目は、基本属性（性別、年齢、家族構成等）のほか、給与、労働時間、仕事内容、上司のマネジメント、仕事満足度、家庭内の家事・育児分担、家計管理の方法など、労働環境と家庭環境を包括的に捉えるものとなっている。

調査項目は、3生協に共通とした。ただし、生協によって呼称が異なる場合には、その部分のみ修正している。具体的には、直属の上司（Q16A）、雇用形態（Q40）、事業種類（Q42）、生協での役職（Q43）が、生協ごとに異なる。これらの設問については、集計の際に3生協に共通の項目を作成して集計している。

5. 配布・回収の状況

3生協全体の配布数は6,527枚であり、有効回答数は5,257枚であった。

6. 調査方法、ならびに調査の委託

本調査は、個人が記入するアンケートによる調査とした（調査票は本書末頁を参照のこと）。調査票の作成は、「ワークライフバランス研究会」のメンバーが行った。また、調査票の印刷および入力については、労働調査協議会が行った。

調査票の配布・回収については、各事業所の責任者が職員に配布し、回答したものを回答者個人が個人用封筒に入れ封をした上で、事業所ごとに回収した。なお、調査対象外とした学生アルバイトについては、事業所の責任者が配布しないようにしたほか、調査票に学生アルバイトは調査対象外である旨を記載した。

7. 研究会の構成

座長

佐藤 博樹（中央大学大学院戦略経営研究科 教授）

委員

小野 晶子（労働政策研究・研修機構 研究員）

梅崎 修（法政大学キャリアデザイン学部 教授）

島貫 智行（一橋大学大学院経営管理研究科 教授）

平田 未緒（株式会社働きかた研究所 代表取締役）

村田 二三男（日本生協連管理本部人づくり支援センター センター長スタッフ）

小方 泰（生協総合研究所 専務理事）

小熊 竹彦（生協総合研究所 事務局長）

近本 聡子（生協総合研究所 研究員）

中村 由香（生協総合研究所 研究員）

調査協力

加藤健志（労働調査協議会 事務局長）

湯浅論（労働調査協議会 研究員）

【所属および役職は2019年6月時点】

8. 本報告書の構成

本報告書には、各設問の単純集計結果と、クロス集計結果を掲載している。クロス集計については、3項目（「雇用形態」、「事業種類」、「性別」）との集計結果を掲載した。本文中に示したクロス集計では、見やすさを考慮し、「雇用形態」について「正規職員」と「パート・アルバイト職員」の2カテゴリーにまとめて掲載している。

なお、クロス集計では「無回答」と「その他」のケースは除外した。たとえば、雇用形態別クロス集計では、回答者計5,257人のうち、雇用形態の不明者322人と「その他」と回答した9人を除く4,926人を集計対象とした。そのため、各クロスのサンプルの合計数値は全体の合計数値と異なっている。

9. 表記

本文での比率およびグラフの中での比率は、小数第1位を原則として表示している。そのため四捨五入の関係で合計が100%にならないことがある。集計の対象とした人数は、グラフに「N=〇〇」と示した。

10. 特記事項

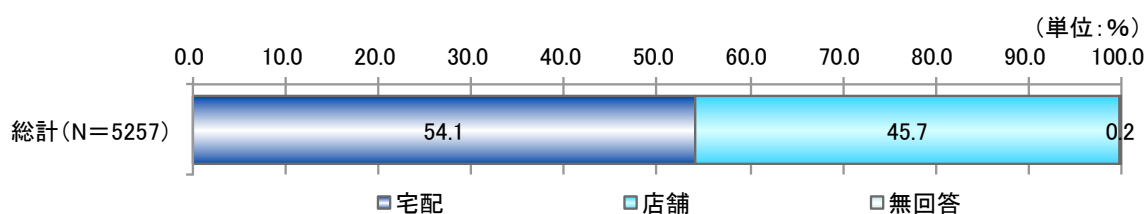
設問のうち、「1週間の所定労働時間【Q5】」と「1週間の残業を含めた労働時間【Q8】」については、単純集計結果とクロス集計結果を掲載していない。この理由は、1週間と1日を間違えて回答したと考えられる回答ミスが多く、実態に即した正確な結果が得られなかったためである。

第 1 章 職員のプロフィール

(1) 事業種類【Q42】

事業種類別の職員比率は、「宅配」事業の職員が 54.1%、「店舗」事業の職員が 45.7%である。

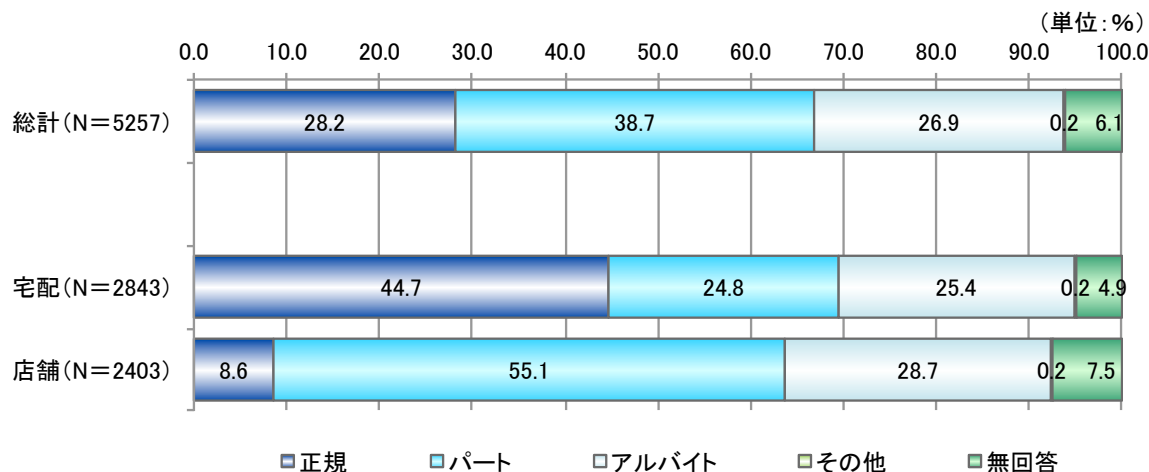
図表 1-1 事業種類



(2) 雇用形態【Q40】

職員の雇用形態は、「正規」職員が 28.2%、「パート」職員が 38.7%、「アルバイト」職員が 26.9%である。事業種類別にみると、宅配は「正規」職員が 44.7%、店舗は「正規」職員が 8.6%と、店舗事業よりも宅配事業で正規職員比率が高い。

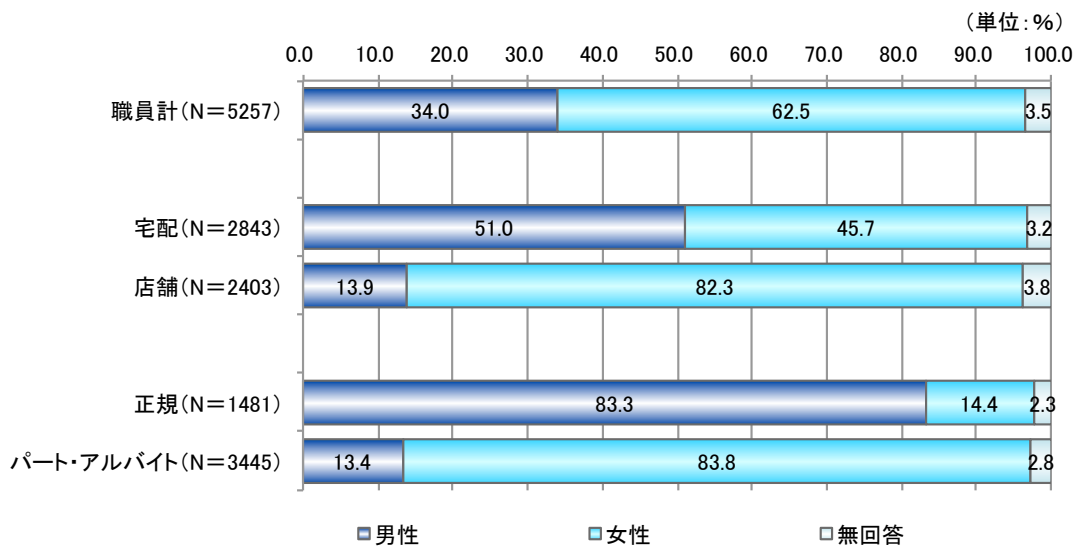
図表 1-2 雇用形態



(3) 性別【Q28】

職員の性別は、「男性」が 34.0%、「女性」が 62.5%である。事業種類別にみると、宅配事業では「男性」が 51.0%であるのに対し、店舗事業では 13.9%と、店舗事業よりも宅配事業で男性比率が高い。雇用形態別にみると、正規職員では「男性」が 83.3%と多数を占めているのに対し、パート・アルバイト職員では「女性」が 83.8%を占めている。

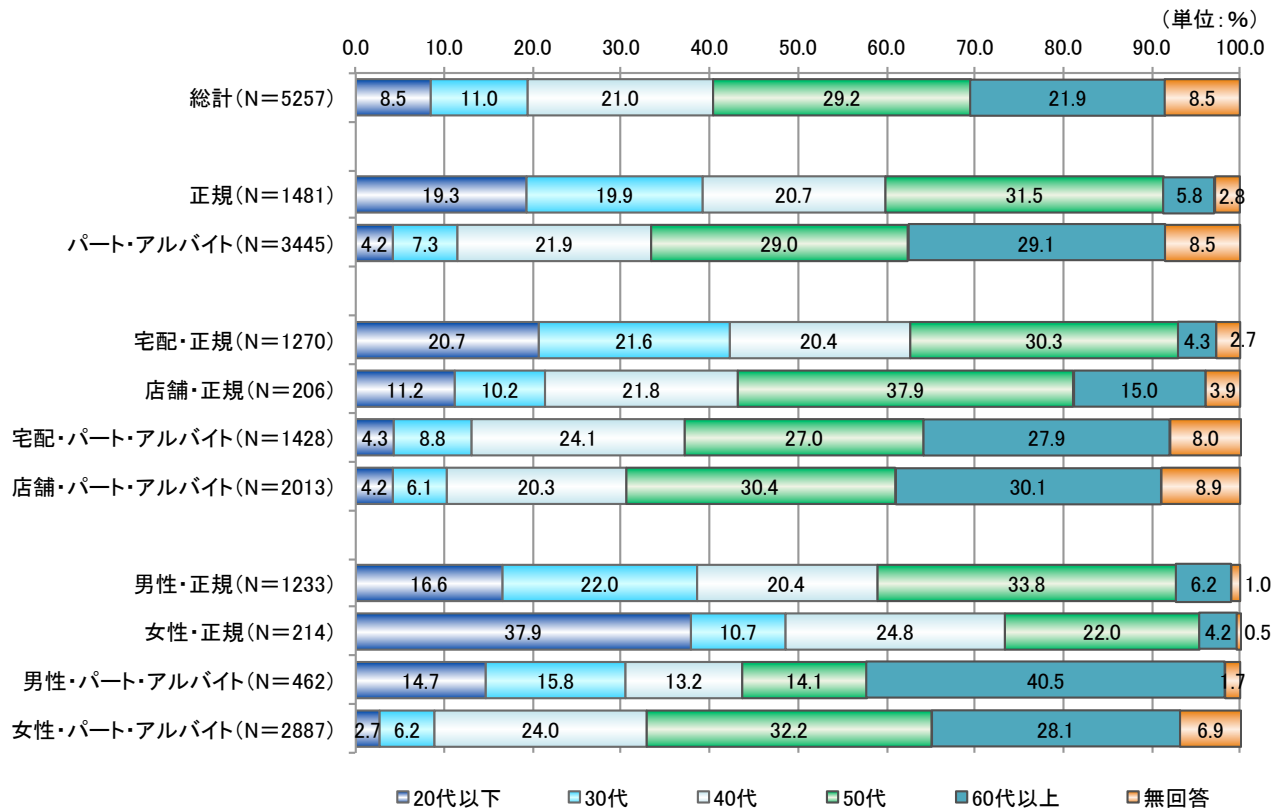
図表 1-3 性別



(4) 年齢【Q29】

年齢は、「50代」が29.2%と最も多く、「40代」が21.0%、「60代以上」が21.9%と、50代を中心に分布している(図表 1-4)。職員全体の平均年齢は50.2歳である(図表 1-5)。

図表 1-4 年齢



図表 1-5 年齢の平均値と中央値

		平均値(歳)	中央値(歳)	N(件数)
職員計		50.2	51.5	4808
雇用形態	正規	43.6	46.5	1439
	パート・アルバイト	53.1	54.5	3152
事業種類・雇用形態	宅配・正規	42.7	44.5	1236
	店舗・正規	49.0	52.5	198
	宅配・パート・アルバイト	52.6	53.5	1314
	店舗・パート・アルバイト	53.5	55.5	1834
性別・雇用形態	男性・正規	44.3	47.5	1221
	女性・正規	39.3	41.5	213
	男性・パート・アルバイト	51.6	53.5	454
	女性・パート・アルバイト	53.3	54.5	2689

雇用形態別に平均年齢をみると、正規職員で 43.6 歳、パート・アルバイト職員で 53.1 歳と、パート・アルバイト職員のほうが高い。年代別の分布でみると、正規職員では「20 代以下」が 19.3%、「30 代」が 19.9%と若年層が 4 割程度を占めるのに対し、パート・アルバイト職員では「20 代以下」が 4.2%、「30 代」が 7.3%と 1 割程度にとどまっている。さらに正規職員では「60 代以上」が 5.8%であるが、パート・アルバイト職員では 29.1%を占める等、雇用形態によって年代の構成比は異なる。

事業種別・雇用形態別に平均年齢をみると、「宅配・正規」職員が 42.7 歳と最も低く、30 代以下が 4 割以上を占めている。次に「店舗・正規」職員が 49.0 歳、「宅配・パート・アルバイト」職員が 52.6 歳、「店舗・パート・アルバイト」職員が 53.5 歳の順となっている。とりわけ正規職員においては、店舗事業と比較して宅配事業で職員の平均年齢が低い傾向があるが、パート・アルバイト職員では事業種別の差はほとんどない。

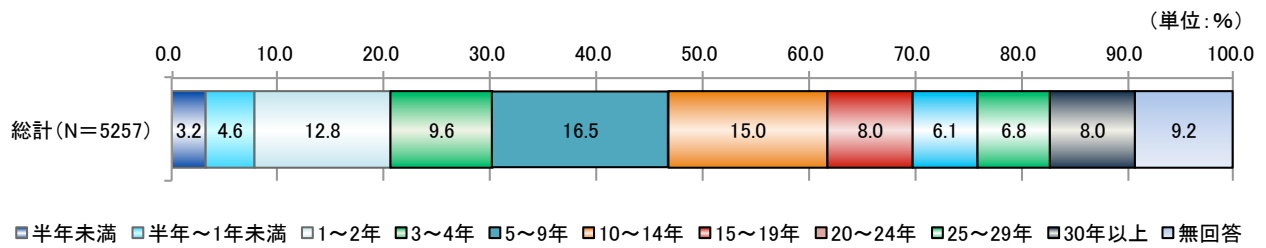
性別・雇用形態別に平均年齢をみると、「女性・正規」職員が 39.3 歳と最も低い。これは、「20 代以下」が 37.9%を占めているためである。次に「男性・正規職員」が 44.3 歳、「男性・パート・アルバイト」職員が 51.6 歳、「女性・パート・アルバイト」職員が 53.3 歳の順で年齢が上がる。

(5) 勤続年数【Q30】

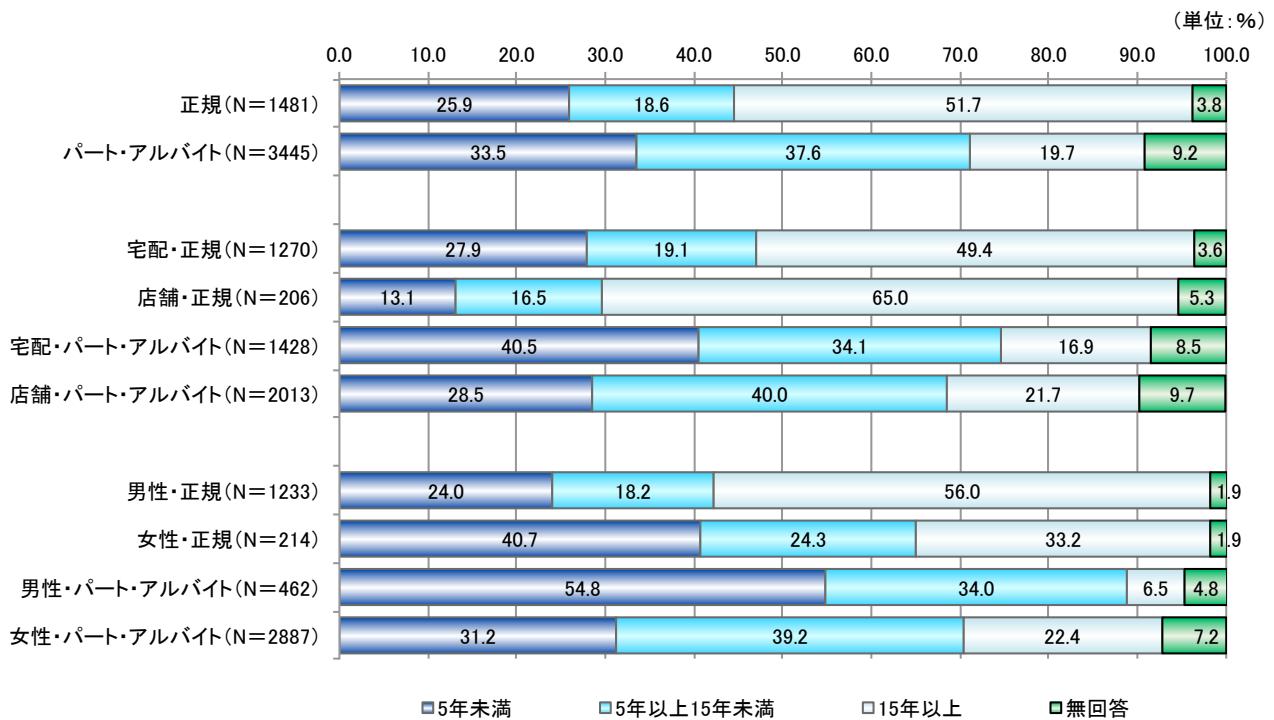
勤続年数の単純集計結果は、図表 1-6 の通りである。「半年未満」3.2%、「半年～1 年未満」4.6%、「1～2 年」12.8%、「3～4 年」9.6%、「5～9 年」が 16.5%、「10～14 年」が 15.0%、「15～19 年」8.0%、「20～24 年」6.1%、「25～29 年」6.8%、「30 年以上」8.0%となっている。

これら勤続年数を＜5 年未満＞（「半年未満」から「3～4 年」の合計）、＜5 年以上 15 年未満＞（「5～9 年」と「10～14 年」の合計）、＜15 年以上＞（「15～19 年」から「30 年以上」の合計）の 3 つに分類した上で、基本属性とのクロス表分析の結果を示したものが図表 1-7 である。さらに、属性別の勤続年数の平均値と中央値は図表 1-8 の通りである。

図表 1-6 勤続年数《単純集計》



図表 1-7 勤続年数《クロス集計》



図表 1-8 勤続年数の平均値と中央値

		平均値(年)	中央値(年)	N(件数)
職員計		11.9	9.3	4771
雇用形態	正規	17.8	17.6	1424
	パート・アルバイト	9.2	7.1	3128
事業種類・雇用形態	宅配・正規	17.0	15.6	1224
	店舗・正規	22.9	26.3	195
	宅配・パート・アルバイト	8.3	5.6	1307
	店舗・パート・アルバイト	9.8	8.3	1817
性別・雇用形態	男性・正規	18.9	21.0	1210
	女性・正規	11.0	10.3	210
	男性・パート・アルバイト	5.6	4.0	440
	女性・パート・アルバイト	9.8	8.0	2680

職員全体の平均勤続年数は11.9年である。雇用形態別に平均勤続年数をみると、正規職員で17.8年、パート・アルバイト職員で9.2年と、パート・アルバイト職員に比べて正規職員の勤続年数のほうが長い傾向がある。勤続年数の分布でみると、パート・アルバイト職員では「15年以上」が19.7%であるのに対し、正規職員では51.7%と過半数を占めている。

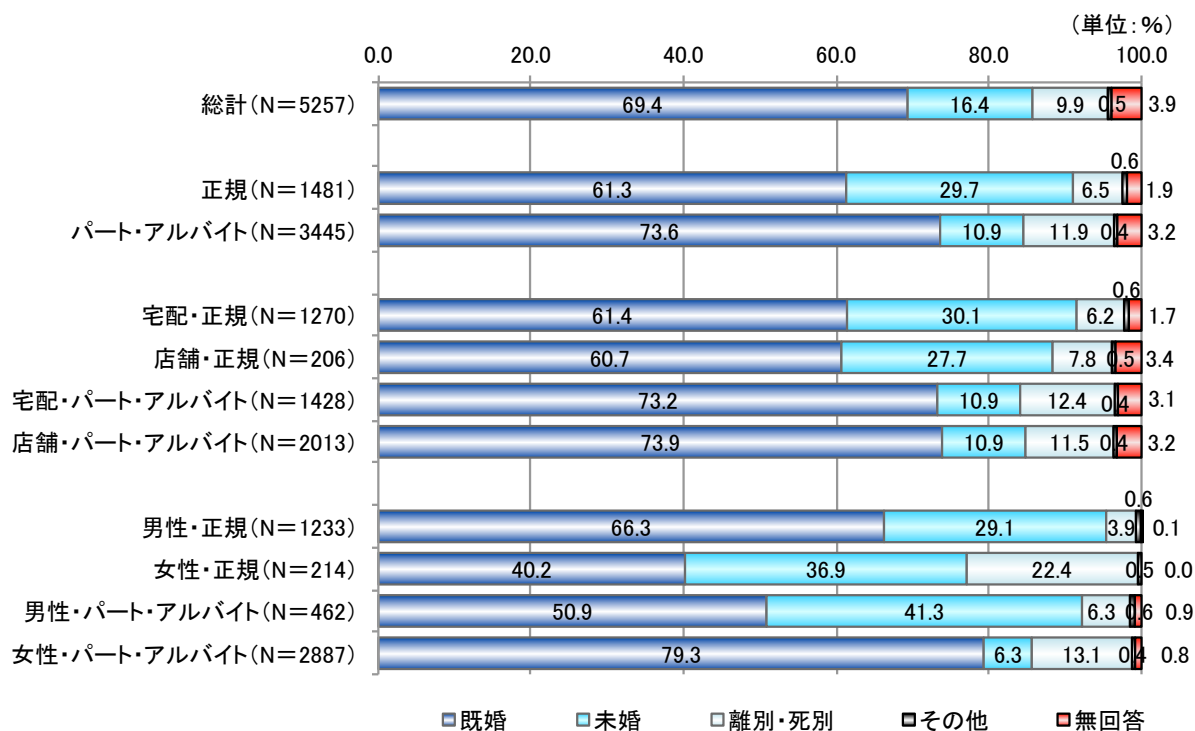
性別・雇用形態別に平均勤続年数をみると、男性・パート・アルバイト職員が5.6年と最も短く、次に女性・パート・アルバイト職員の9.8年、そして女性・正規職員の11.0年、男性・正規職員の18.9年と続く。このように正規職員では、女性よりも男性の勤続年数が長く、パート・アルバイト職員では男性よりも女性の勤続年数が長い傾向がある。

(6) 結婚の有無【Q31】

結婚の有無については、「既婚（事実婚含む）」が69.4%、「未婚」が16.4%、「離別・死別」が9.9%、「その他」が0.5%となっている。

雇用形態別にみると、「既婚」比率は正規職員で61.3%、パート・アルバイト職員で73.6%と、正規職員よりもパート・アルバイト職員の既婚率が高い。この傾向は、事業種類別にみても同様である。ただし、性別・雇用形態別にみると、男性ではパート・アルバイト職員よりも正規職員の既婚率が高く、女性では正規職員よりもパート・アルバイト職員の既婚率が高い。

図表 1-9 結婚の有無

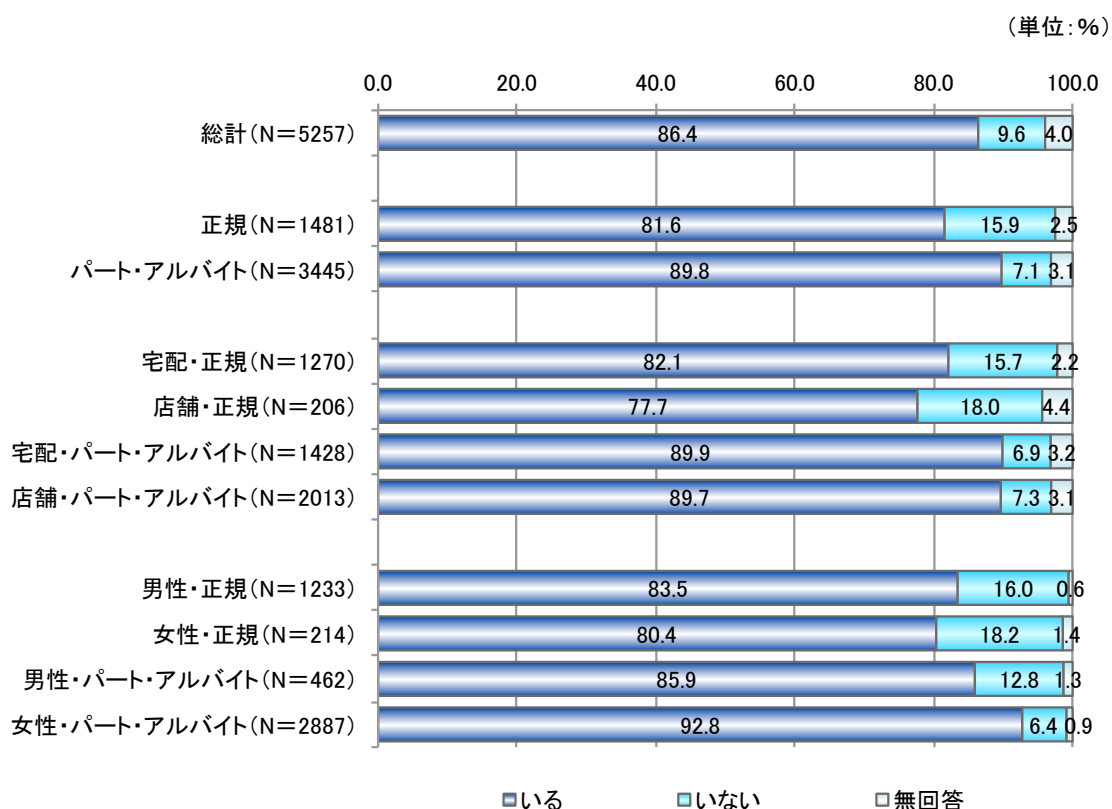


(7) 同居家族の有無【Q32】

同居家族の有無については、「いる」が 86.4%、「いない」が 9.6%である。雇用形態別にみると、正規職員の 15.9%、パート・アルバイト職員の 7.1%が単身世帯であり、正規職員の単身世帯率のほうが高い。この傾向は、事業種類別にみても同様である。

また、性別・雇用形態別にみると、単身世帯の比率が最も高いのは女性・正規職員（18.2%）であり、最も低いのが女性・パート・アルバイト職員（6.4%）である。

図表 1-10 同居家族の有無

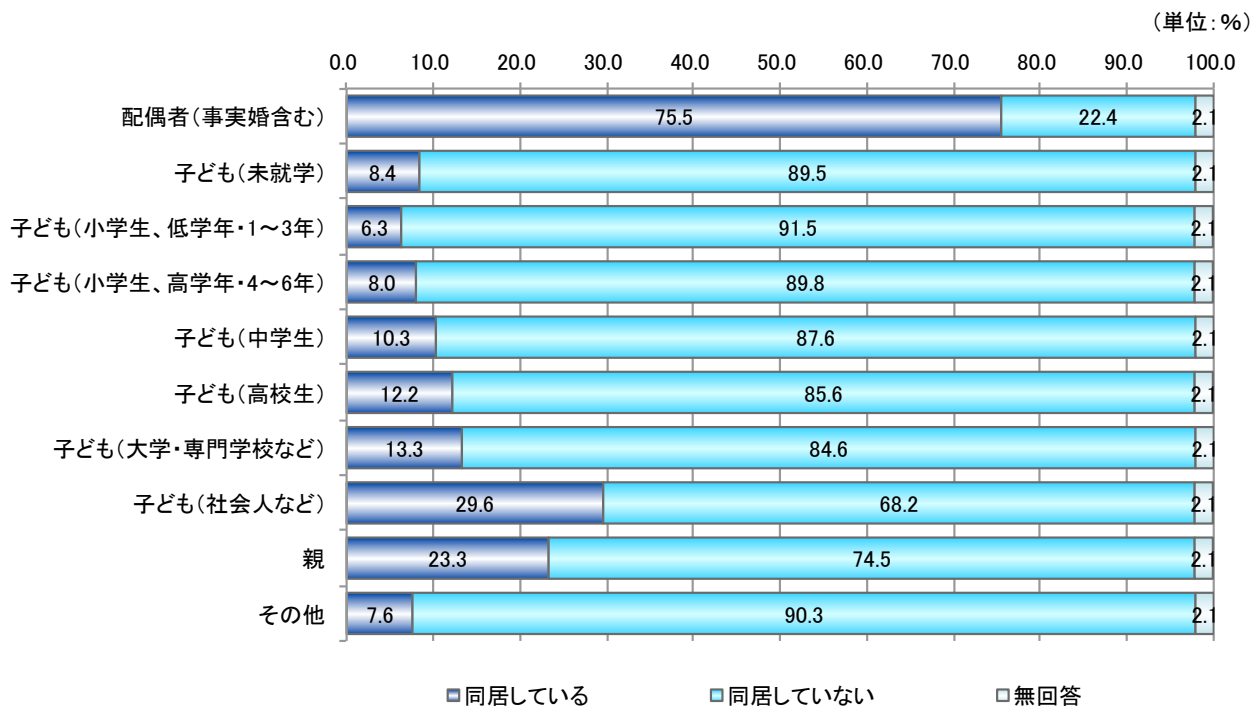


(8) 同居家族の人数【Q33】

「同居家族の有無【Q32】」で「同居家族がいる」と答えた 4,543 人を対象に、同居家族の人数について回答者との間柄別に、「配偶者」～「その他」の 10 項目で尋ねた。図表 1-11 は＜同居している＞（1人以上）、＜同居していない＞（0人）の 2 つに類型した結果を、回答者との間柄別に示したものである。

なお、「結婚の有無【Q31】」、「同居家族の有無【Q32】」、「同居家族の人数【Q33】」の 3 つの集計結果から、職員の世帯構成を示したものが図表 1-12 である。「既婚・有子（夫婦と子ども）」、「既婚・無子（夫婦のみ）」、「単身・有子（片親と子ども）」、「単身・無子（単身）」の 4 つに類型し、職員の属性別に比率を示した。性別・雇用形態別に「単身・有子（片親と子ども）」世帯の比率をみると、女性・正規職員で 19.4%と最も高く、次に女性・パート・アルバイト職員 8.8%と続く。このように男性職員より女性職員で、片親で子育てをしている比率が高い傾向がある。

図表 1-11 同居家族の人数《同居の有無別》



図表 1-12 世帯構成

(単位: %)

	既婚・有子 (夫婦と子ども)	既婚・無子 (夫婦のみ)	単身・有子 (片親と子ども)	単身・無子 (単身)
職員計(N=4913)	49.5	23.5	6.5	20.5
正規(N=1417)	47.3	16.4	3.5	32.9
パート・アルバイト(N=3257)	50.8	25.9	8.0	15.3
宅配・正規(N=1220)	47.4	16.3	3.5	32.8
店舗・正規(N=192)	46.4	17.2	2.6	33.9
宅配・パート・アルバイト(N=1357)	49.6	26.8	8.8	14.7
店舗・パート・アルバイト(N=1896)	51.6	25.2	7.5	15.7
男性・正規(N=1204)	50.1	17.4	0.7	31.8
女性・正規(N=206)	30.1	11.2	19.4	39.3
男性・パート・アルバイト(N=443)	24.8	27.3	3.4	44.5
女性・パート・アルバイト(N=2800)	54.9	25.6	8.8	10.7

(9) 配偶者の職業【Q34】

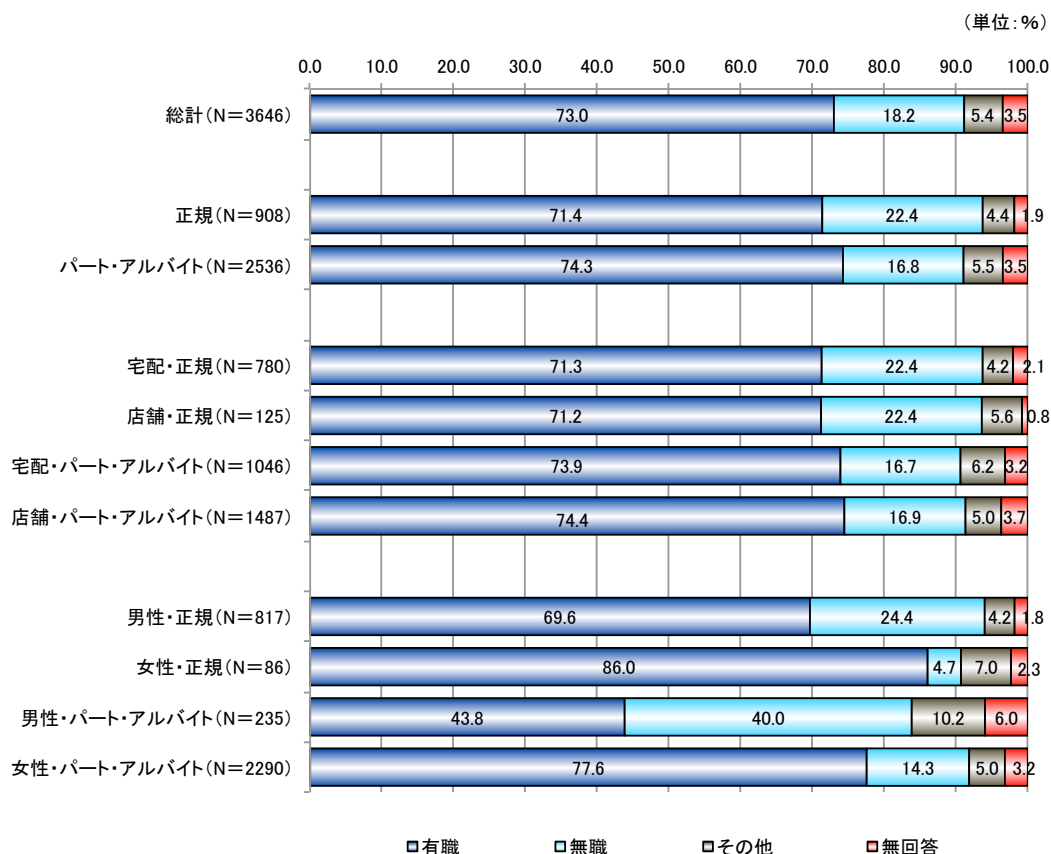
「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた 3,646 人を対象に、配偶者の職業を尋ねた（図表 1-13）。配偶者の職業は「会社役員」が 11.2%、「会社員（公務員）・フルタイム」が 38.7%、「会社員（公務員）・パートタイム」が 15.2%、「自営業」が 7.8%、「無業（主婦・主夫）」が 8.6%、「無業（退職・リタイア）」が 9.6%である。

配偶者の職業について、＜有職＞（「会社役員」、「会社員（公務員）・フルタイム」、「会社員（公務員）・パートタイム」、「自営業」の合計）、＜無職＞（「無業（主婦・主夫）」と「無業（退職・リタイア）」の合計）に分類した（図表 1－14）。回答者のうち、配偶者が「有職」である比率は 73.0%、「無職」である比率は 18.2%である。

図表 1－13 配偶者の職業

	(単位:%)							
	会社役員	会社員(公務員)・フルタイム	会社員(公務員)・パートタイム	自営業	無業(主婦・主夫)	無業(退職・リタイア)	その他	無回答
総計(N=3646)	11.2	38.7	15.2	7.8	8.6	9.6	5.4	3.5
正規(N=908)	5.4	28.7	34.9	2.3	20.7	1.7	4.4	1.9
パート・アルバイト(N=2536)	13.4	42.5	8.4	10.0	4.2	12.6	5.5	3.5
宅配・正規(N=780)	5.4	29.6	34.5	1.8	20.6	1.8	4.2	2.1
店舗・正規(N=125)	5.6	22.4	37.6	5.6	21.6	0.8	5.6	0.8
宅配・パート・アルバイト(N=1046)	13.8	41.4	10.0	8.7	7.4	9.4	6.2	3.2
店舗・パート・アルバイト(N=1487)	13.0	43.2	7.2	11.0	2.0	14.9	5.0	3.7
男性・正規(N=817)	3.4	26.6	38.1	1.6	22.6	1.7	4.2	1.8
女性・正規(N=86)	24.4	48.8	3.5	9.3	3.5	1.2	7.0	2.3
男性・パート・アルバイト(N=235)	1.3	14.0	25.5	3.0	35.3	4.7	10.2	6.0
女性・パート・アルバイト(N=2290)	14.7	45.5	6.6	10.8	1.0	13.3	5.0	3.2

図表 1－14 配偶者の職業《職業の有無別》



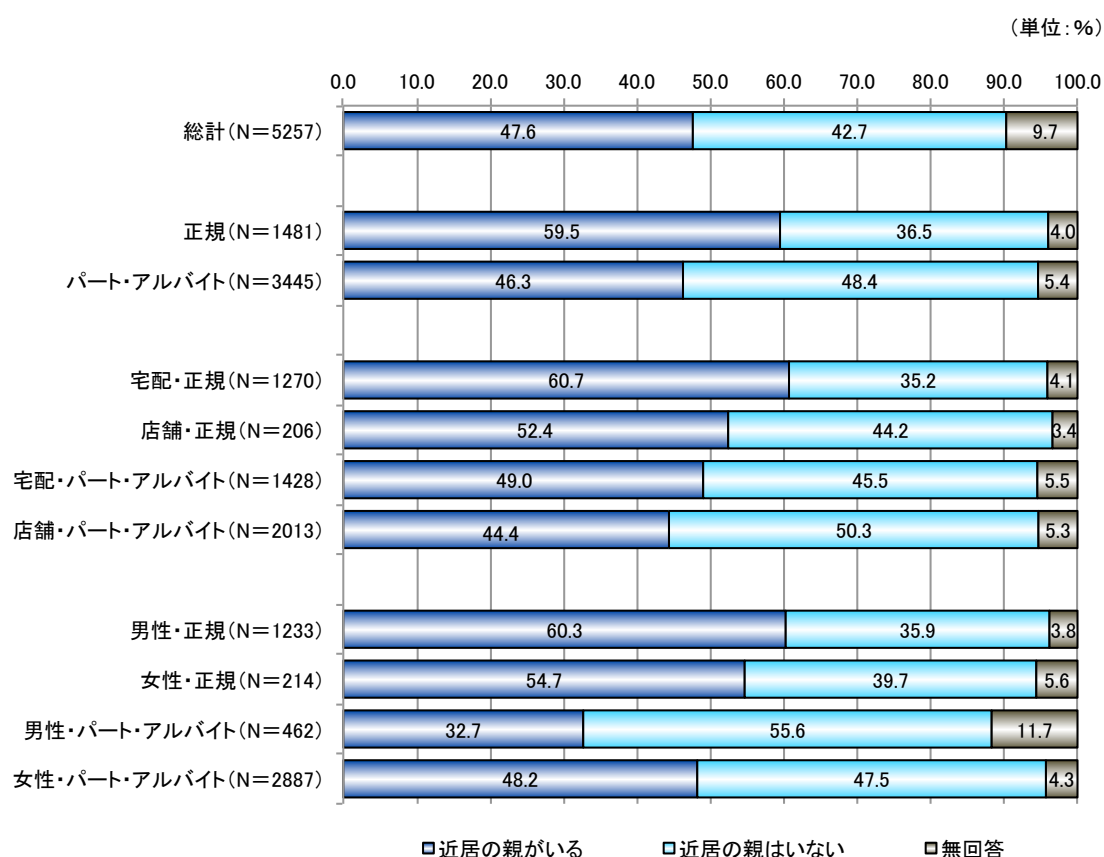
図表 1-14 の結果を、職員の雇用形態別にみると、正規、パート・アルバイト、いずれの雇用形態でも配偶者が「有職」である比率は 7 割程度であり、事業種類別にみても同様である。性別・雇用形態別にみると、配偶者が「有職」である比率は、男性よりも女性のほうが高い。

(10) 近居の親(配偶者の親を含む)の有無【Q35】

近居の親の有無について、「近居の親がいる」が 47.6%、「近居の親はいない」が 42.7%である。雇用形態別にみると、「近居の親がいる」比率は、正規職員で 59.5%、パート・アルバイト職員で 46.3%と、パート・アルバイト職員よりも正規職員で高い。

事業種類別・雇用形態別にみると、店舗事業よりも宅配事業で「近居の親がいる」比率が高い傾向がある。さらに性別・雇用形態別にみると、正規職員では女性よりも男性で、パート・アルバイト職員では男性よりも女性で「近居の親がいる」比率が高くなっている。

図表 1-15 近居の親の有無



(11) 現在の住居【Q36】

現在の住居については、「持家：ローン返済中」が 29.9%、「持家：ローン返済なし」が 29.0%、「公営・UR 賃貸住宅」が 6.1%、「民間借家・アパート」が 16.9%、「社宅・寮」が 0.3%、「親・近親者の家」が 10.1%となっている(図表 1-16)。

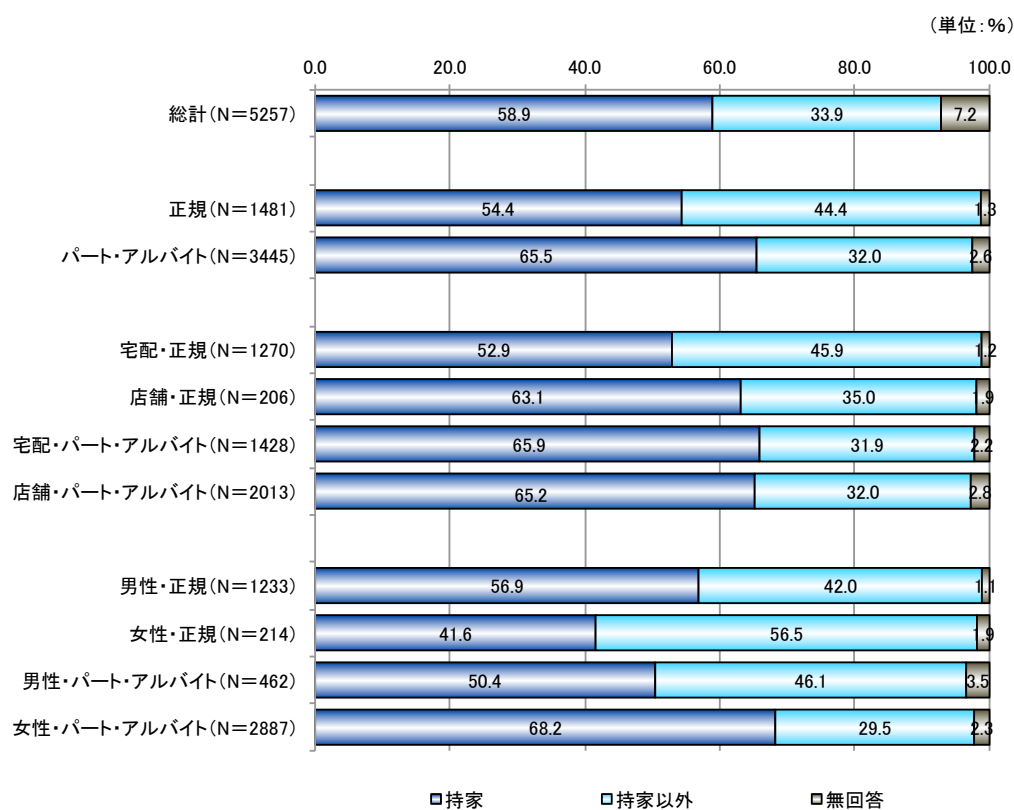
この結果を、＜持家＞（「持家：ローン返済中」と「持家：ローン返済なし」の合計）、＜持家以外＞（「公営・UR 賃貸住宅」、「民間借家・アパート」、「社宅・寮」、「親・近親者の家」、「その他」の合計）の2つに分類した上で、職員の基本属性との関係を示したものが図表 1－17 である。

図表 1－16 現在の住居

(単位: %)

	持家: ローン 返済中	持家: ローン 返済なし	公営・UR 賃貸住宅	民間借家・ アパート	社宅・寮	親・近親者 の家	その他	無回答
総計 (N=5257)	29.9	29.0	6.1	16.9	0.3	10.1	0.6	7.2
正規 (N=1481)	36.0	18.4	3.5	24.9	0.1	15.4	0.4	1.3
パート・アルバイト (N=3445)	29.6	35.8	7.5	14.7	0.3	8.7	0.7	2.6
宅配・正規 (N=1270)	35.9	17.0	3.5	25.6	0.2	16.2	0.5	1.2
店舗・正規 (N=206)	36.4	26.7	3.9	20.9	0.0	10.2	0.0	1.9
宅配・パート・アルバイト (N=1428)	29.8	36.1	5.9	14.6	0.4	10.2	0.8	2.2
店舗・パート・アルバイト (N=2013)	29.5	35.7	8.7	14.8	0.3	7.6	0.6	2.8
男性・正規 (N=1233)	38.3	18.6	3.2	23.8	0.2	14.5	0.3	1.1
女性・正規 (N=214)	24.8	16.8	4.7	30.4	0.0	20.6	0.9	1.9
男性・パート・アルバイト (N=462)	12.6	37.9	8.2	16.2	0.0	20.8	0.9	3.5
女性・パート・アルバイト (N=2887)	32.7	35.5	7.4	14.2	0.3	6.8	0.7	2.3

図表 1－17 現在の住居《家の有無別》

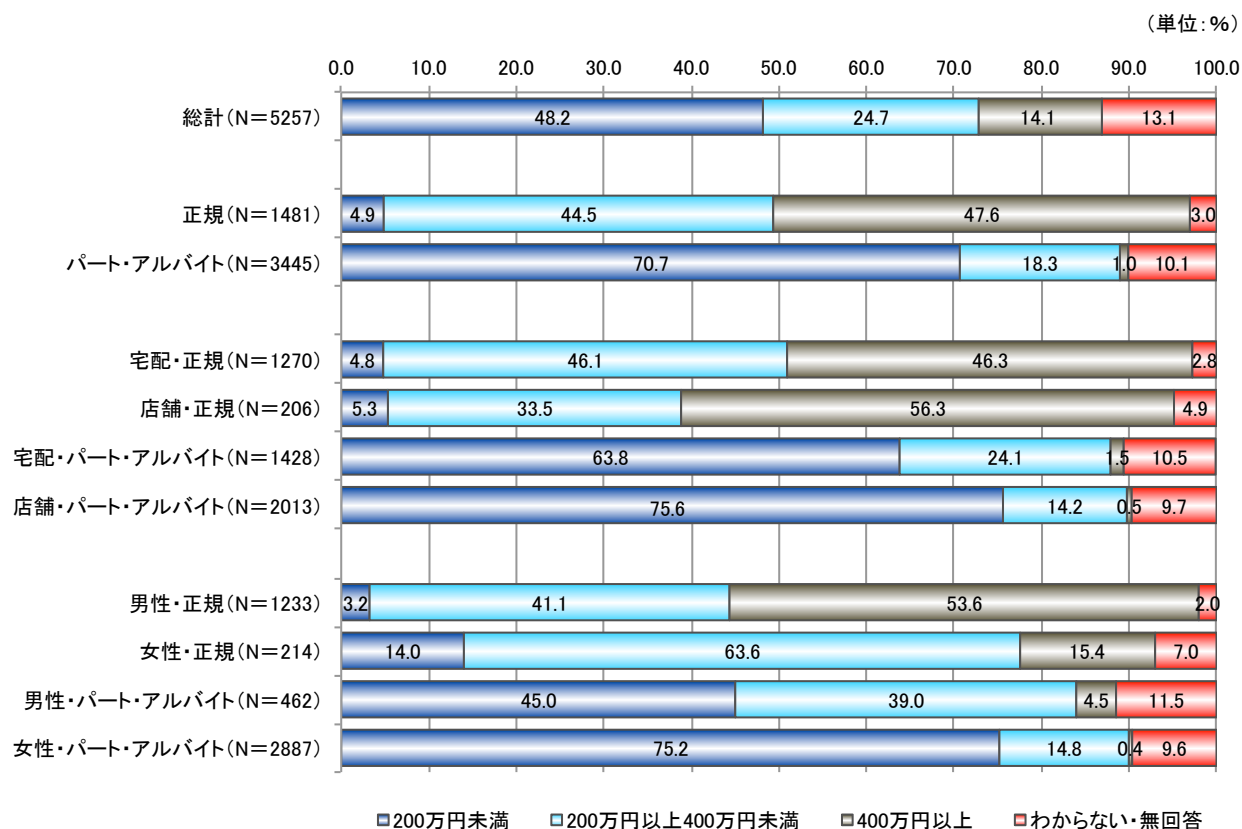


図表 1-17 から、＜持家＞比率は全体の 58.9%であり、雇用形態別にみると、正規職員よりもパート・アルバイト職員で高い傾向がある。事業種別・雇用形態別にみると、正規職員においては宅配事業よりも店舗事業で＜持家＞比率が高く、パート・アルバイト職員では事業種別の差はほとんどない。性別・雇用形態別にみると、正規職員では女性よりも男性のほうが、パート・アルバイト職員では男性よりも女性のほうが＜持家＞比率が高くなっている。

(12) 本人／配偶者／世帯全体の年収【Q37】

昨年 1 年間の収入（副収入や年金収入なども含む）について、回答者本人、配偶者、世帯全体の 3 つについてそれぞれ尋ねた。本人、世帯全体については全サンプルを対象に、配偶者については「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた 3,646 人に限定して集計している。また、本人と配偶者の年収については、＜200 万円未満＞（「収入はない」から「100～200 万円未満」の合計）、＜200 万円以上 400 万円未満＞（「200～300 万円未満」と「300～400 万円未満」の合計）、＜400 万円以上＞（「400～500 万円未満」から「1500 万円以上」の合計）の 3 つに分類した結果を示した。一方、世帯年収については、＜400 万円未満＞（「収入はない」から「300～400 万円未満」の合計）、＜400 万円以上 600 万円未満＞（「400～500 万円未満」と「500～600 万円未満」の合計）、＜600 万円以上＞（「600～700 万円未満」から「1500 万円以上」の合計）の 3 つに分類した結果を示した。

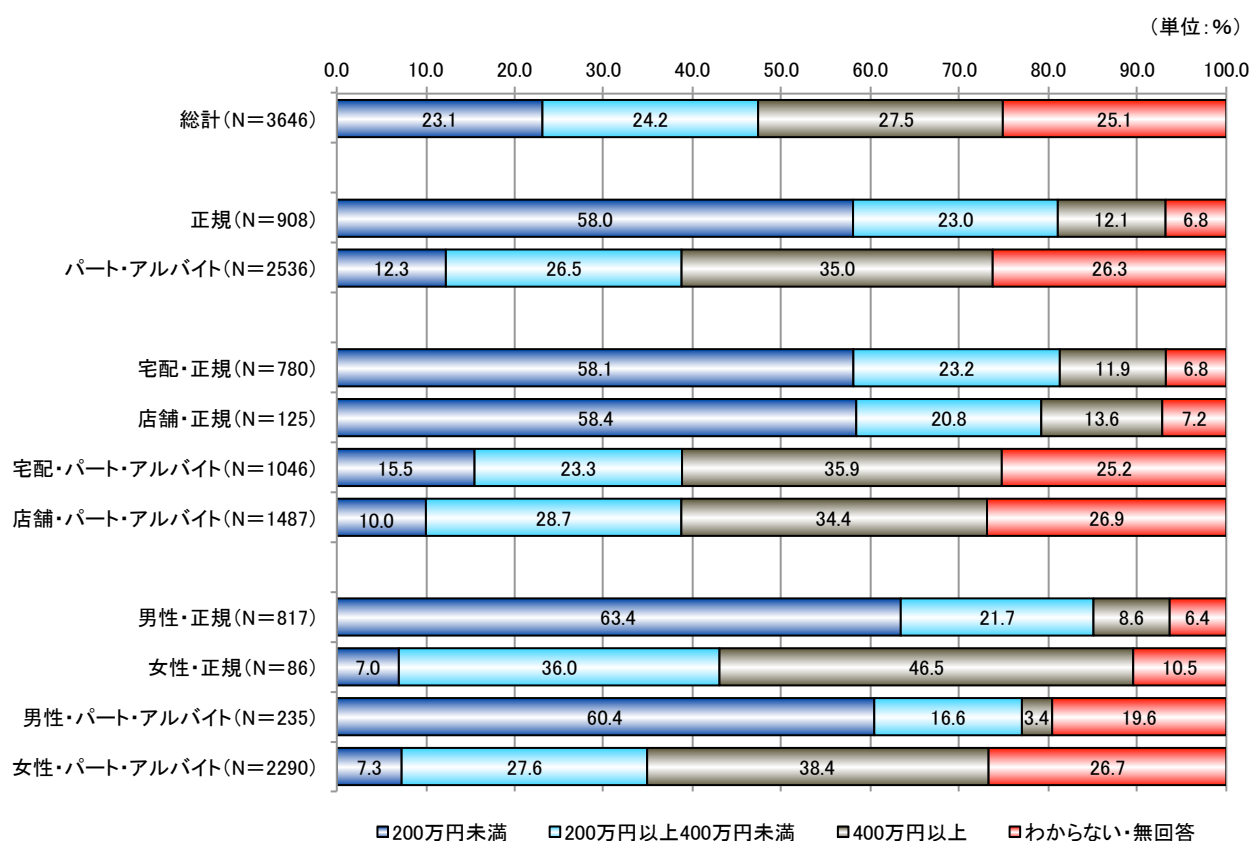
図表 1-18 本人の年収



回答者本人の年収については、「200 万円未満」が 48.2%、「200 万円以上 400 万円未満」が 24.7%、「400 万円以上」が 14.1%である（図表 1-18）。雇用形態別にみると、当然ながらパート・アルバイト職員よりも正規職員の年収が高い傾向にあり、事業種類別にみてもこの傾向は同様である。性別・雇用形態別に「400 万円以上」の比率をみると、男性・正規職員で 53.6%と最も多く、次に女性・正規職員で 15.4%、男性・パート・アルバイト職員で 4.5%、女性・パート・アルバイト職員で 0.4%の順となっている。

配偶者の年収については、「200 万円未満」が 23.1%、「200 万円以上 400 万円未満」が 24.2%、「400 万円以上」が 27.5%である（図表 1-19）。雇用形態別にみると、正規職員の配偶者に比べてパート・アルバイト職員の配偶者で、所得が高い層の比率が高くなっている。この傾向は事業種類別にみても同様である。また、性別・雇用形態別にみると、正規職員、パート・アルバイト職員のいずれの雇用形態でも、男性職員の配偶者（妻）の年収は「200 万円未満」が 6 割以上を占めるのに対し、女性職員の配偶者（夫）では「200 万円未満」が 1 割以下であり、女性職員の配偶者（夫）よりも男性職員の配偶者（妻）で所得の低い層の比率が高くなっている。

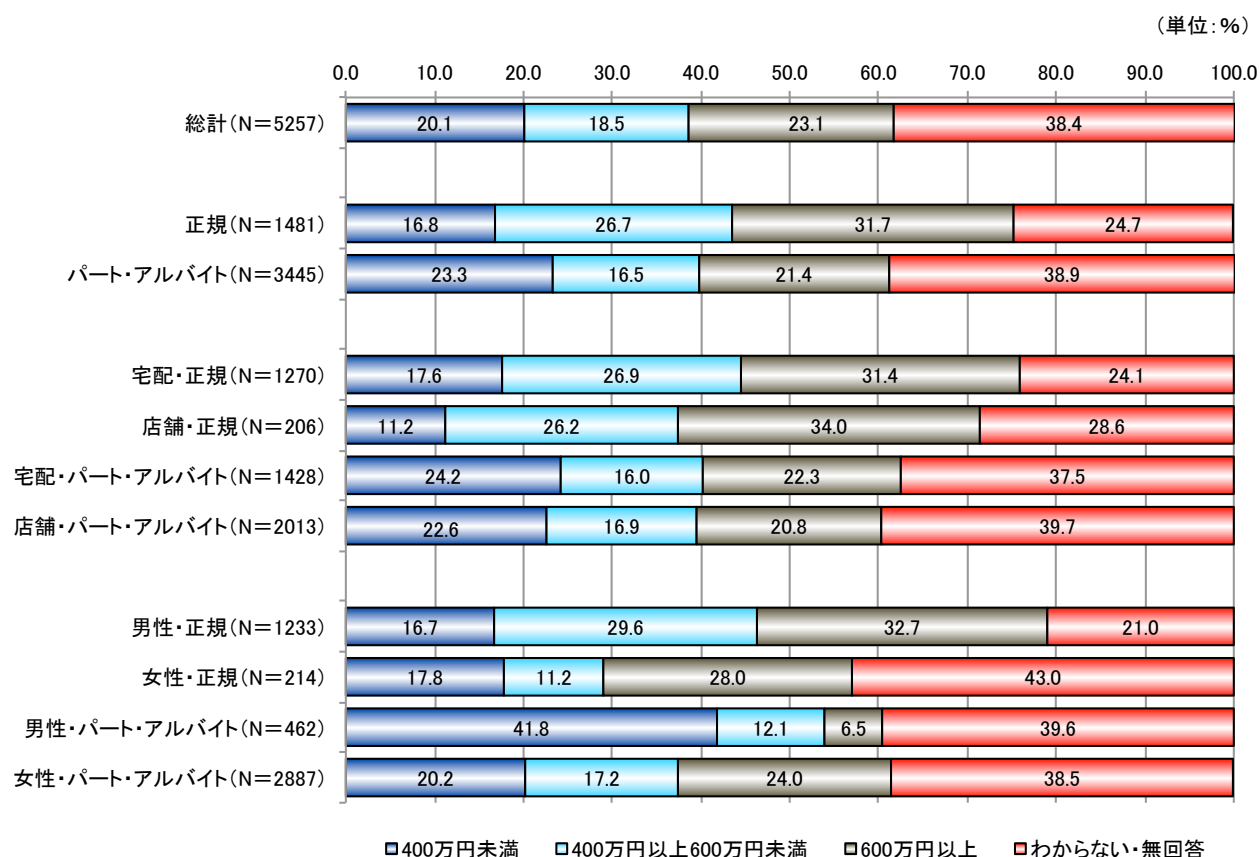
図表 1-19 配偶者の年収



世帯全体の年収については、「400 万円未満」が 20.1%、「400 万円以上 600 万円未満」が 18.5%、「600 万円以上」が 23.1%である（図表 1-20）。雇用形態別にみると、正規職員で「600 万円以上」が 3 割程度、パート・アルバイト職員で 2 割程度となっている。この傾向は事業種類別にみても同様である。また、

性別・雇用形態別にみると、とりわけ男性・パート・アルバイト職員で、他職員に比べて「400 万円未満」の比率が高く「600 万円以上」の比率が低くなっている。

図表 1－20 世帯全体の年収



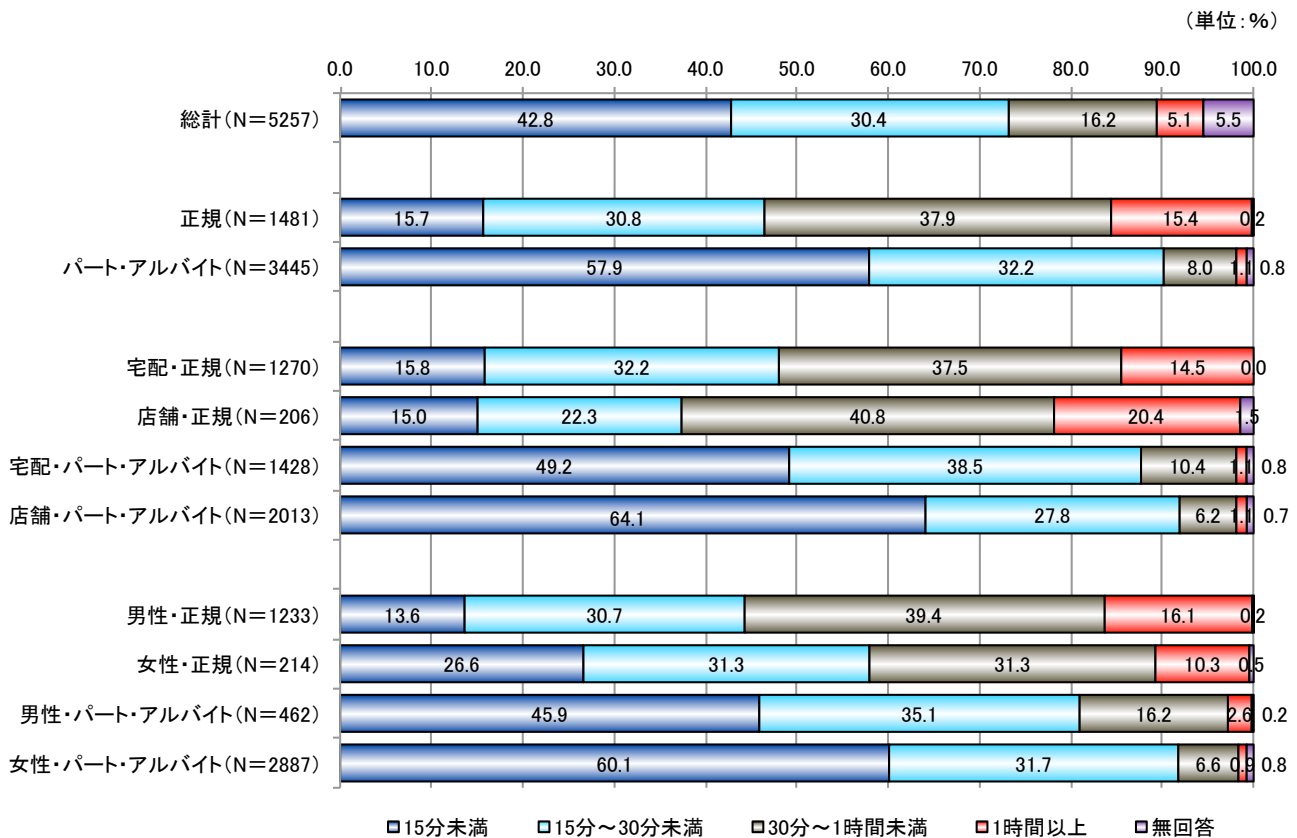
(13) 片道の通勤時間【Q38】

片道の通勤時間は、「15 分未満」42.8%、「15 分～30 分未満」30.4%、「30 分～1 時間未満」16.2%、「1 時間以上」5.1%である。

雇用形態別にみると、パート・アルバイト職員では「15 分未満」が 57.9%と半数以上を占め、「15 分～30 分未満」の 32.2%とあわせると、9 割程度のパート・アルバイト職員の勤務地は自宅から片道 30 分圏内となっている。一方で、正規職員では 30 分圏内の比率は 5 割弱であり、「30 分～1 時間未満」が 37.9%、「1 時間以上」が 15.4%と、パート・アルバイト職員に比べて勤務地までの距離が遠い傾向がある。

事業種別・雇用形態別にみても、パート・アルバイト職員よりも正規職員で通勤時間の長い層の比率が高くなっている。また、性別・雇用形態別にみてもパート・アルバイト職員よりも正規職員で通勤時間の長い層の比率が高くなっており、さらに女性よりも男性で通勤時間の長い層の比率が高くなる傾向がある。

図表 1-21 片道の通勤時間



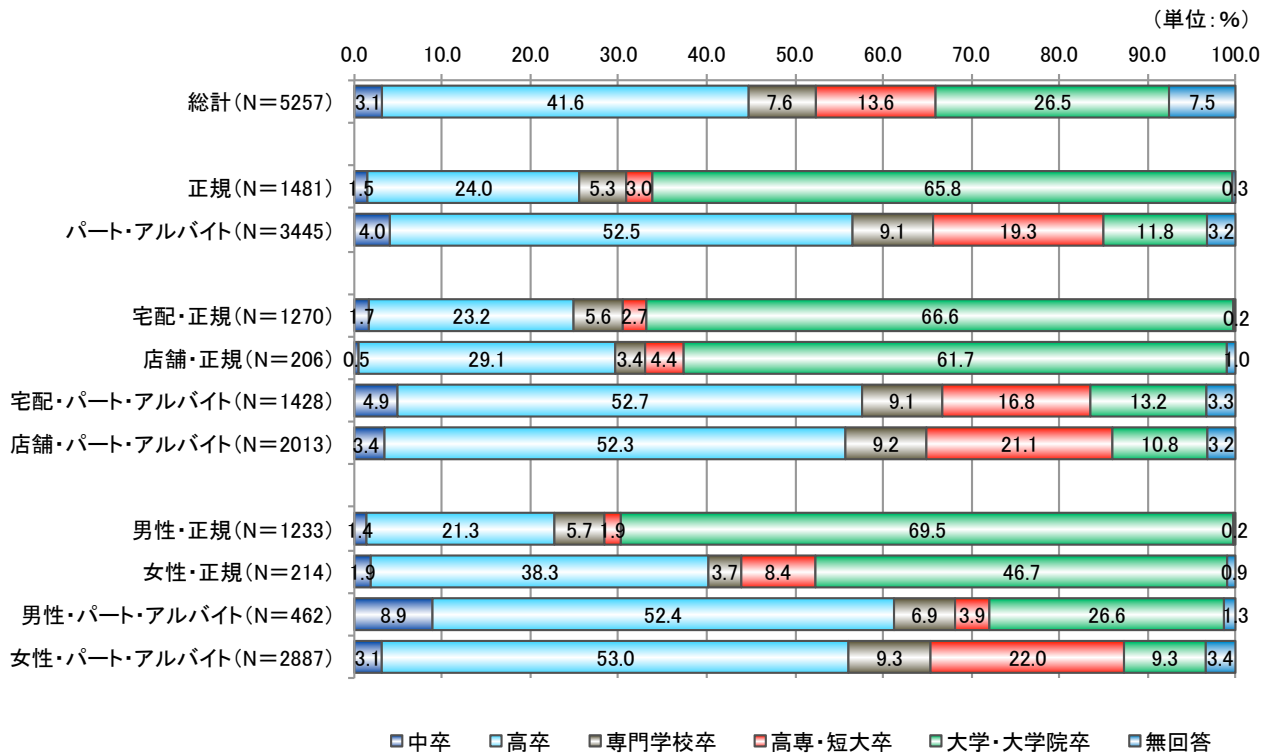
(14) 本人／配偶者の最終学歴【Q39】

回答者の最終学歴は、「中学校卒業（中卒）」が 3.1%、「高校卒業（高卒）」が 41.6%、「専門学校卒」が 7.6%、「高等専門学校（高専）・短期大学（短大）卒」が 13.6%、「大学・大学院卒」が 26.5%である（図表 1-22）。雇用形態別にみると、正規職員では「大学・大学院卒」が 65.8%、パート・アルバイト職員では「高卒」が 52.5%と、それぞれ最も比率が高くなっている。事業種類別にみても、この傾向は同様である。性別・雇用形態別にみても、正規職員で「大学・大学院卒」がパート・アルバイト職員で「高卒」がそれぞれ最も比率が高く、さらに女性よりも男性で高学歴者の比率が高い傾向がある。

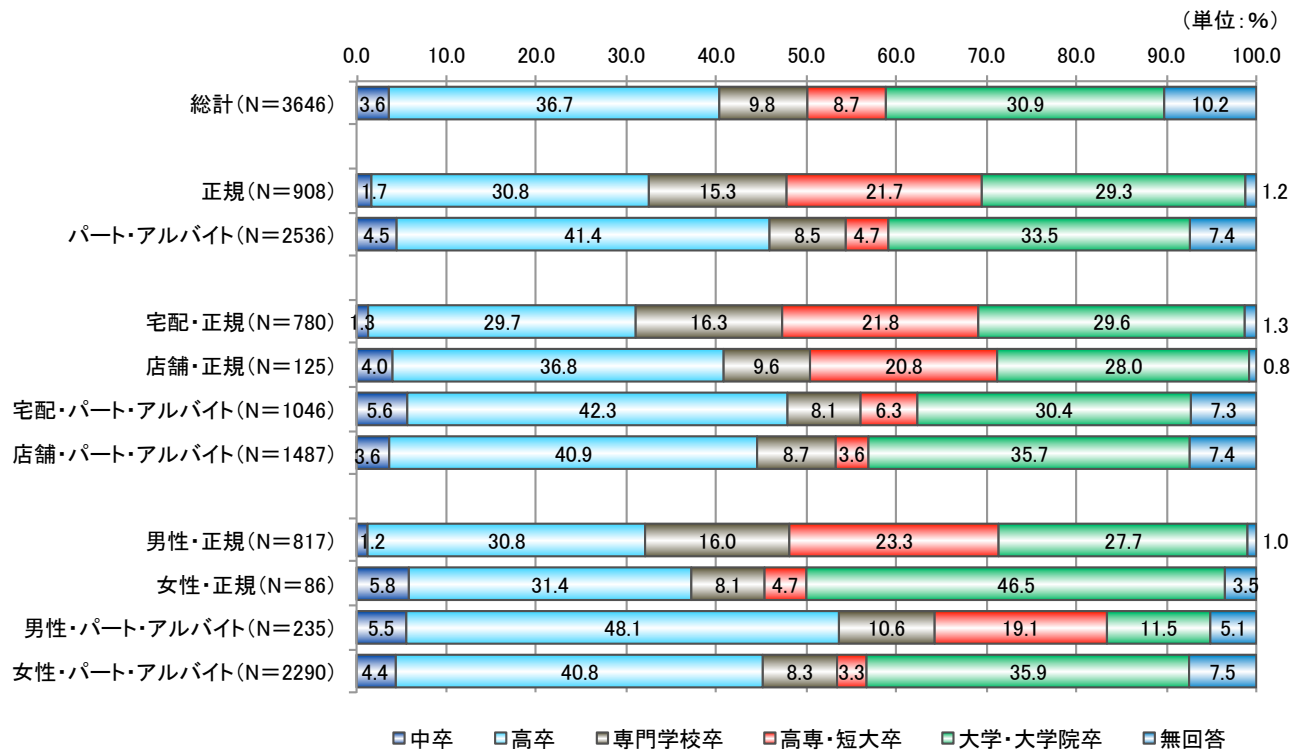
次に、配偶者の最終学歴について、「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた 3,646 人に尋ねた（図表 1-23）。配偶者の学歴は、「中学校卒業（中卒）」が 3.6%、「高校卒業（高卒）」が 36.7%、「専門学校卒」が 9.8%、「高等専門学校（高専）・短期大学（短大）卒」が 8.7%、「大学・大学院卒」が 30.9%である。

雇用形態別にみると、正規職員、パート・アルバイト職員のいずれも配偶者の学歴が「高卒」である比率が最も高い。事業種類別・雇用形態別にみてもこの傾向は、大きくは変わらない。性別・雇用形態別でみると、男性職員の配偶者よりも女性職員の配偶者で「大学・大学院卒」比率が高い。

図表 1-22 本人の最終学歴



図表 1-23 配偶者の最終学歴



(15) 最終学歴の後、現在までのキャリアパス【Q3】

最終学歴後から現在までのキャリアパスについて、「A. 最後に通った学校を卒業した後の状況（初職）」と「B. 学校卒業後～現在までの間で最も長いもの」に分けて尋ねた。

「A. 最後に通った学校を卒業した後の状況（初職）」については、「正社員・正規職員」が 77.7%と最も多く、「パート」7.8%、「無業」3.8%と続く（図表 1-24）。初職が「正社員・正規職員」であった比率を雇用形態別にみると、正規職員で 86.8%、パート・アルバイト職員で 74.8%と、パート・アルバイト職員よりも正規職員の比率のほうが高くなっている。事業種別・雇用形態別にみても同様の傾向がみられ、事業種別の比率の差はほとんど見られない。また、性別・雇用形態別にみても、雇用形態別の傾向は同様である。さらにパート・アルバイト職員において男性よりも女性で「正社員・正規職員」比率が高く、「パート」「自営業・家族従業」比率が低くなっている。

図表 1-24 最後に通った学校を卒業した後の状況

	正社員・ 正規職員	契約社員・ 嘱託	派遣社員	パート	個人での 業務委託	自営業・ 家族従業	その他	無業	無回答
総計(N=5257)	77.7	2.5	0.7	7.8	0.2	2.4	2.5	3.8	2.3
正規(N=1481)	86.8	3.0	0.6	4.2	0.1	0.7	2.1	1.5	0.9
パート・アルバイト(N=3445)	74.8	2.3	0.8	9.3	0.3	3.2	2.5	4.9	1.9
宅配・正規(N=1270)	86.9	3.4	0.7	3.9	0.1	0.7	2.0	1.6	0.8
店舗・正規(N=206)	85.4	1.0	0.0	6.3	0.5	1.0	2.9	1.0	1.9
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	75.6	1.9	1.1	8.5	0.2	3.4	2.0	5.0	2.5
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	74.2	2.6	0.6	9.8	0.3	3.1	2.9	4.8	1.5
男性・正規(N=1233)	87.2	3.1	0.7	4.1	0.2	0.7	2.2	1.1	0.8
女性・正規(N=214)	85.0	2.8	0.0	4.7	0.0	0.9	1.4	4.2	0.9
男性・パート・アルバイト(N=462)	62.6	1.7	1.7	14.1	0.6	7.1	4.1	5.0	3.0
女性・パート・アルバイト(N=2887)	77.2	2.5	0.7	8.4	0.2	2.5	2.1	4.8	1.6

「B. 学校卒業後～現在までの間で最も長いもの」については、「正社員・正規職員」が 40.6%と最も多く、次に「パート」37.9%、「無業」9.3%と続く（図表 1-25）。雇用形態別にみると、正規職員では「正社員・正規職員」が 92.2%、パート・アルバイト職員では「パート」が 52.8%と、それぞれ最も高くなっている。

事業種別・雇用形態別にみても、同様の傾向がみられる。また、性別・雇用形態別にみると、雇用形態別の傾向は同様であるが、「正社員・正規職員」比率は男性・正規職員で 94.7%、女性・正規職員 79.9%と女性のほうが低いなど、性別によってキャリアパスが異なる傾向がある。

図表 1-25 学校卒業後～現在までの間で最も長いもの

(単位: %)

	正社員・ 正規職員	契約社員・ 嘱託	派遣社員	パート	個人での 業務委託	自営業・ 家族従業	その他	無業	無回答
総計(N=5257)	40.6	1.9	0.5	37.9	0.4	3.7	3.4	9.3	2.3
正規(N=1481)	92.2	1.6	0.3	3.6	0.1	0.4	0.3	0.3	1.2
パート・アルバイト(N=3445)	18.9	2.1	0.6	52.8	0.5	5.3	4.8	13.3	1.8
宅配・正規(N=1270)	93.6	1.3	0.3	2.5	0.1	0.4	0.3	0.3	1.2
店舗・正規(N=206)	84.0	3.4	0.0	9.7	0.5	0.5	0.0	0.5	1.5
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	24.6	2.5	0.8	43.1	0.8	6.8	5.8	13.6	2.1
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	14.8	1.8	0.5	59.6	0.2	4.2	4.0	13.2	1.6
男性・正規(N=1233)	94.7	1.1	0.3	1.7	0.2	0.5	0.3	0.2	1.1
女性・正規(N=214)	79.9	4.2	0.0	13.6	0.0	0.0	0.0	1.4	0.9
男性・パート・アルバイト(N=462)	48.9	3.0	1.1	20.6	0.9	13.2	5.6	3.5	3.2
女性・パート・アルバイト(N=2887)	14.1	1.9	0.6	58.1	0.5	3.9	4.6	14.9	1.5

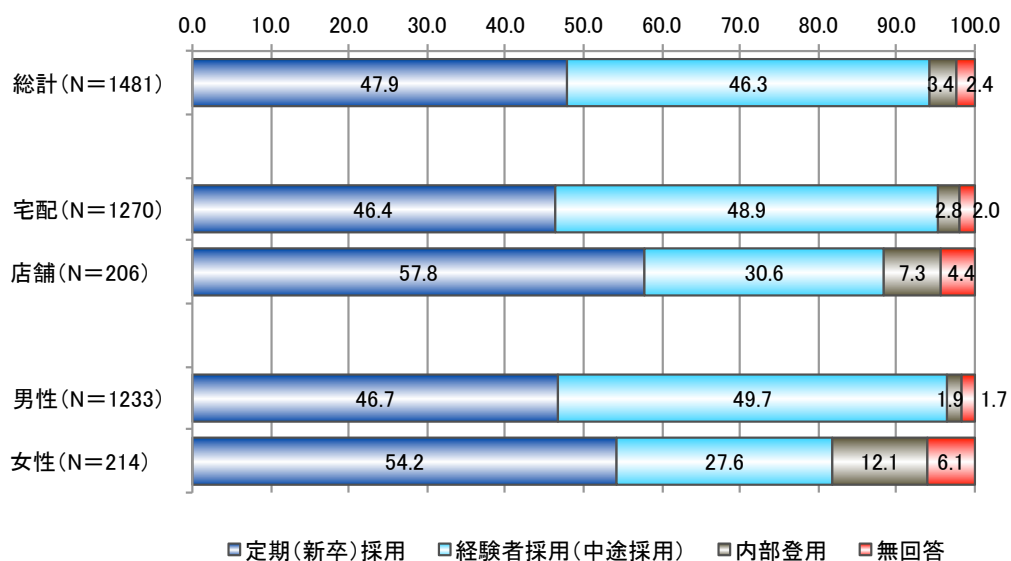
(16) 正規職員として働き始めたときの入職経路【Q41】

現在の生協で、正規職員として働いている職員 1,481 人を対象に、正規職員として働き始めた時の入職経路を尋ねた。その結果、「定期（新卒）採用」が 47.9%、「経験者採用（中途採用）」が 46.3%、「内部登用」が 3.4%であった。

事業種類別にみると、宅配事業よりも店舗事業で「定期採用」と「内部登用」の比率が高く、「経験者採用」の比率が低い。また性別でみると、男性職員よりも女性職員で「定期採用」と「内部登用」の比率が高く、「経験者採用」の比率が低い。

図表 1-26 正規職員として働き始めたときの入職経路

(単位: %)



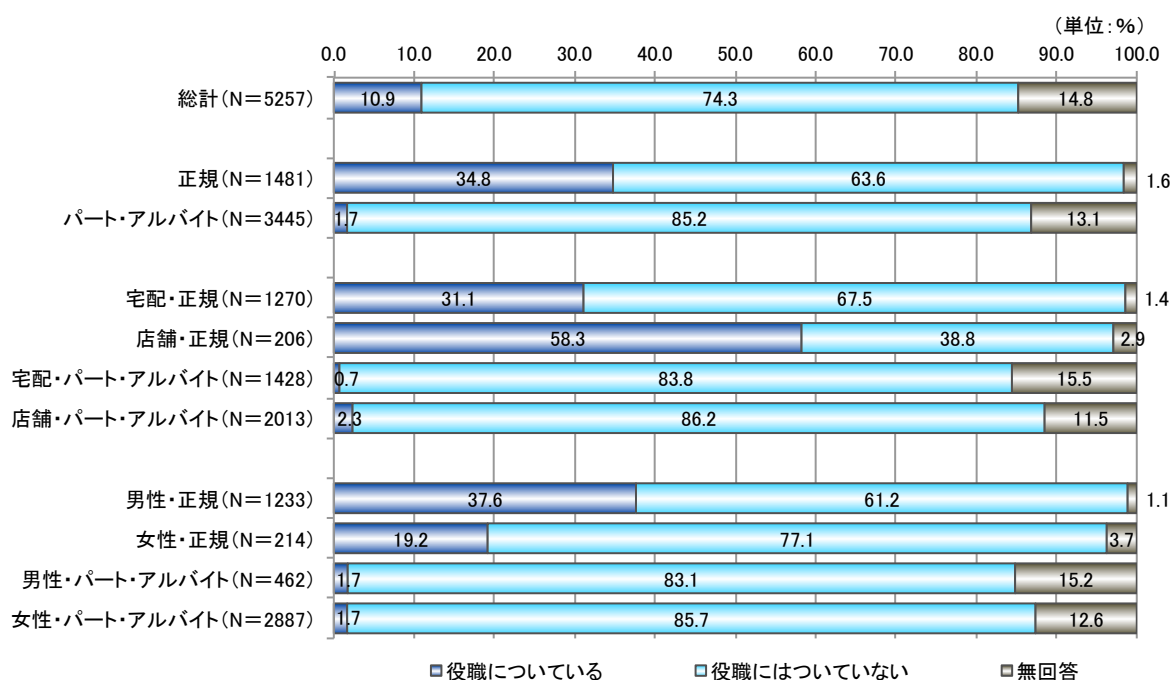
(17) 生協での役職【Q43】

生協での役職について、調査対象先の地域生協の役職に準じて尋ね、4 つに分類した（図表 1-27）。その結果、「店長・センター長クラス」が 1.5%、「副店長・副センター長クラス」が 1.3%、「チーフ・リーダークラス」が 8.1%、「役職にはついていない」が 74.3%であった。さらにこれをく役職についている>（「店長・センター長クラス」、「副店長・副センター長クラス」、「チーフ・リーダークラス」の合計）とく役職にはついていない>（「役職にはついていない」のみ）に分類したものが図表 1-28 である。

図表 1-27 生協での役職《役職種類別》

	店長・ センター長 クラス	副店長・ 副センター長 クラス	チーフ・ リーダー クラス	役職には ついていない	無回答
総計(N=5257)	1.5	1.3	8.1	74.3	14.8
正規(N=1481)	5.3	4.4	25.1	63.6	1.6
パート・アルバイト(N=3445)	0.1	0.1	1.5	85.2	13.1
宅配・正規(N=1270)	3.0	2.7	25.4	67.5	1.4
店舗・正規(N=206)	19.9	15.0	23.3	38.8	2.9
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	0.1	0.3	0.3	83.8	15.5
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	0.0	0.0	2.3	86.2	11.5
男性・正規(N=1233)	5.9	4.6	27.1	61.2	1.1
女性・正規(N=214)	2.3	2.8	14.0	77.1	3.7
男性・パート・アルバイト(N=462)	0.2	0.4	1.1	83.1	15.2
女性・パート・アルバイト(N=2887)	0.0	0.1	1.6	85.7	12.6

図表 1-28 生協での役職《有無別》



図表 1-28 から、雇用形態別に＜役職についている＞比率をみると、正規職員で 34.8%、パート・アルバイト職員で 1.7%と、パート・アルバイト職員よりも正規職員で役職員比率が高い。事業種別・雇用形態別に＜役職についている＞比率をみると、宅配・正規職員で 3 割、店舗・正規職員で 6 割弱となっており、特に正規職員において事業種別の差がみられる。

性別・雇用形態別にみると、男性・正規職員の 37.6%、女性・正規職員の 19.2%が役職についている。パート・アルバイト職員では、男性と女性の役職員比率に差がないのに対し、正規職員では女性よりも男性のほうが役職についている傾向がある。

第2章 労働環境(労働時間、給与)

(1) 前月の給与【Q4】

前月の給与(税込み)について、「支給なし」から「50万円以上」まで20段階で尋ねた。20段階について、＜8万円未満＞(「支給なし」から「6～8万円未満」の合計)、＜8～16万円未満＞(「8～10万円未満」から「14～16万円未満」の合計)、＜16～24万円未満＞(「16～18万円未満」から「22～24万円未満」の合計)、＜24～35万円未満＞(「24～26万円未満」から「30～35万円未満」の合計)、＜35万円以上＞(「35～40万円未満」から「50万円以上」の合計)の5つにまとめたものが、**図表2-1**である。その結果、「8万円未満」35.1%、「8～16万円未満」30.9%、「16～24万円未満」15.9%、「24～35万円未満」11.3%、「35万円以上」4.1%であった。

雇用形態別にみると、正規職員では「16～24万円未満」、「24～35万円未満」を中心に分布しているのに対し、パート・アルバイト職員では「8万円未満」、「8～16万円未満」を中心に分布している。事業種別・雇用形態別にみても、この傾向はおおむね同様である。性別・雇用形態別にみると、正規職員、パート・アルバイト職員のいずれにおいても、女性よりも男性で給与額が高い層の比率が高くなる傾向がある。

図表2-1 前月の給与(税込み)

	(単位: %)					
	8万円未満	8～16万円未満	16～24万円未満	24～35万円未満	35万円以上	無回答
総計(N=5257)	35.1	30.9	15.9	11.3	4.1	2.6
正規(N=1481)	2.5	5.0	39.4	36.9	13.8	2.4
パート・アルバイト(N=3445)	49.5	42.1	6.1	0.4	0.1	1.7
宅配・正規(N=1270)	2.7	4.4	42.0	37.0	11.7	2.2
店舗・正規(N=206)	1.5	8.3	23.3	36.4	26.7	3.9
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	57.4	29.4	9.9	1.1	0.4	1.9
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	43.9	51.0	3.5	0.0	0.0	1.6
男性・正規(N=1233)	2.2	3.7	36.3	39.8	15.7	2.4
女性・正規(N=214)	4.2	12.1	57.5	21.0	4.2	0.9
男性・パート・アルバイト(N=462)	49.8	33.3	12.3	1.9	0.6	1.9
女性・パート・アルバイト(N=2887)	49.7	43.2	5.1	0.2	0.1	1.6

(2) 始業と終業の時刻【Q6】

普段の始業と終業の時刻について、24時間法で尋ねた。以下は、始業と終業の時刻を5つにまとめて集計したものである。始業の時刻については「8時前」が9.4%、「8時～9時前」が37.7%、「9時～10時前」が24.5%、「10時～12時前」が8.8%、「12時以降」が15.6%である(図表2-2)。

雇用形態別にみると、当然ながら正規職員では定時に始業する職員が大半を占めるため、午前に始業すると回答した比率が9割以上を占める。一方、パート・アルバイト職員では2割が「12時以降」であ

る。事業種別・雇用形態別にみると、店舗・正規職員の3割弱が「8時前」の早朝に出勤している。

終業の時刻については、「12時前」が8.2%、「12時～15時前」が24.2%、「15時～18時前」が35.4%、「18時～20時前」が19.0%、「20時以降」が9.1%である（図表2-3）。雇用形態別にみると、正規職員では「15時～18時前」、「18時～20時前」を中心に分布しており、パート・アルバイト職員では「12時～15時前」、「15時～18時前」を中心に分布している。事業種別・雇用形態別にみると、宅配・正規職員の9.0%、店舗・正規職員の16.5%が「20時以降」に終業しており、定時を過ぎて残業していると考えられる。

図表 2-2 始業の時刻

	(単位: %)					
	8時前	8時～9時前	9時～10時前	10時～12時前	12時以降	無回答
総計(N=5257)	9.4	37.7	24.5	8.8	15.6	4.0
正規(N=1481)	5.7	49.8	33.0	7.0	3.1	1.4
パート・アルバイト(N=3445)	11.3	32.7	21.3	10.0	21.2	3.5
宅配・正規(N=1270)	2.1	50.9	36.5	6.9	2.1	1.4
店舗・正規(N=206)	28.2	43.7	10.2	7.8	9.2	1.0
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	17.2	13.0	31.1	14.6	20.0	4.1
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	7.2	46.7	14.3	6.6	22.1	3.1
男性・正規(N=1233)	5.8	51.6	30.3	7.7	3.2	1.5
女性・正規(N=214)	3.7	41.6	49.1	2.8	2.8	0.0
男性・パート・アルバイト(N=462)	30.5	21.0	14.9	6.5	23.4	3.7
女性・パート・アルバイト(N=2887)	8.0	34.5	22.3	10.7	21.0	3.5

図表 2-3 終業の時刻

	(単位: %)					
	12時前	12時～15時前	15時～18時前	18時～20時前	20時以降	無回答
総計(N=5257)	8.2	24.2	35.4	19.0	9.1	4.1
正規(N=1481)	0.1	0.9	49.2	38.4	10.0	1.4
パート・アルバイト(N=3445)	12.0	34.4	29.8	11.2	8.9	3.6
宅配・正規(N=1270)	0.2	0.7	47.3	41.5	9.0	1.3
店舗・正規(N=206)	0.0	1.9	61.7	18.4	16.5	1.5
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	19.5	24.4	28.0	14.9	8.6	4.6
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	6.8	41.5	31.2	8.6	9.0	2.9
男性・正規(N=1233)	0.1	0.7	50.4	36.7	10.5	1.5
女性・正規(N=214)	0.5	1.9	43.5	47.7	6.5	0.0
男性・パート・アルバイト(N=462)	26.6	13.6	26.8	14.5	14.7	3.7
女性・パート・アルバイト(N=2887)	9.5	38.1	30.1	10.6	8.0	3.5

(3) 土日出勤の頻度【Q7】

土日出勤の頻度について、「出勤していない」から「特に決まっていない」まで6段階で尋ねた。その結果、「出勤していない」が49.8%、「月に1回程度」が2.4%、「月に2～3回程度」が3.4%、「毎週土日のどちらかは出勤」が23.8%、「毎週土日はほぼ出勤」が15.6%、「特に決まっていない」が3.8%であった（図表2-4）。

図表2-4 土日出勤の頻度《頻度別》

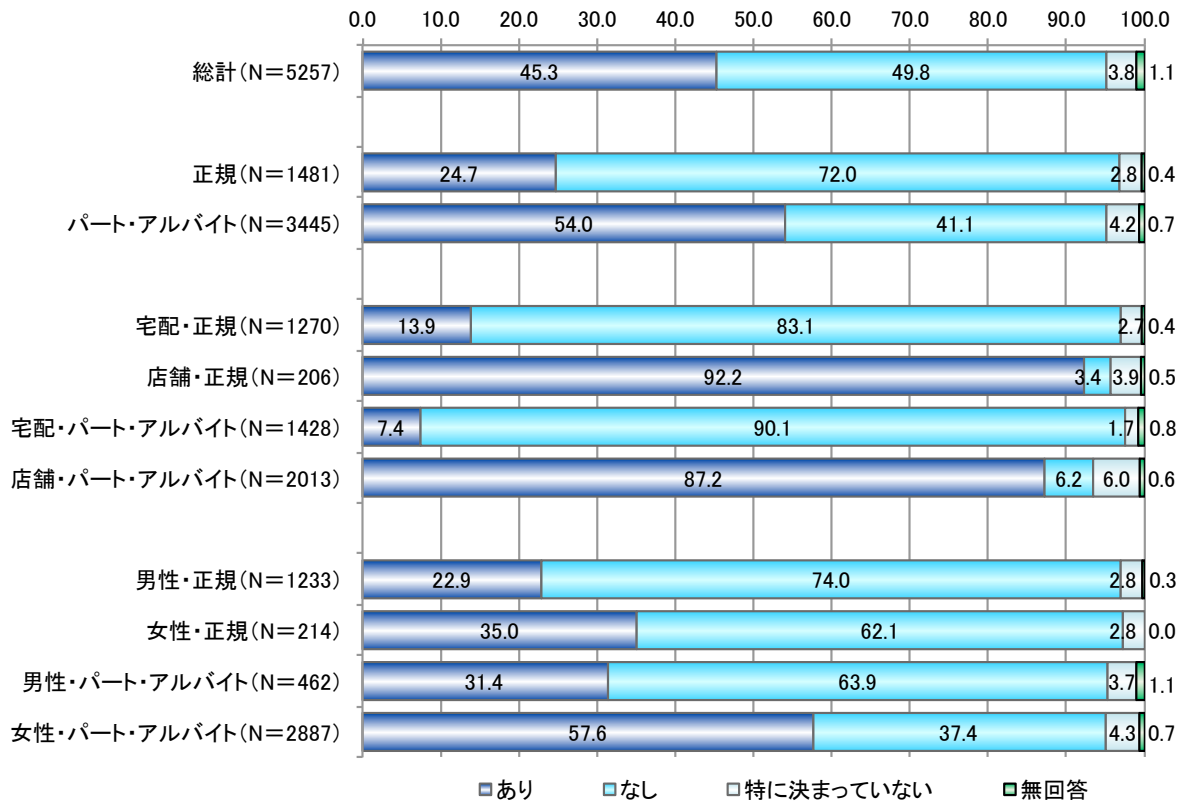
	(単位:%)						
	出勤していない	月に1回程度	月に2～3回程度	毎週土日のどちらかは出勤	毎週土日はほぼ出勤	特に決まっていない	無回答
総計(N=5257)	49.8	2.4	3.4	23.8	15.6	3.8	1.1
正規(N=1481)	72.0	5.8	2.4	7.0	9.5	2.8	0.4
パート・アルバイト(N=3445)	41.1	1.0	3.8	31.0	18.2	4.2	0.7
宅配・正規(N=1270)	83.1	6.7	2.8	2.7	1.7	2.7	0.4
店舗・正規(N=206)	3.4	0.5	0.5	33.5	57.8	3.9	0.5
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	90.1	1.5	3.1	2.5	0.4	1.7	0.8
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	6.2	0.7	4.4	51.3	30.8	6.0	0.6
男性・正規(N=1233)	74.0	5.3	2.4	6.1	9.1	2.8	0.3
女性・正規(N=214)	62.1	9.8	2.8	11.2	11.2	2.8	0.0
男性・パート・アルバイト(N=462)	63.9	0.4	2.8	14.5	13.6	3.7	1.1
女性・パート・アルバイト(N=2887)	37.4	1.1	4.1	33.7	18.7	4.3	0.7

この6段階を、土日出勤が＜なし＞（「出勤していない」のみ）、＜あり＞（「月に1回程度」から「毎週土日はほぼ出勤」までの合計）、＜特に決まっていない＞（「特に決まっていない」のみ）の3つにまとめたものが図表2-5である。雇用形態別にみると、正規職員の24.7%、パート・アルバイト職員の54.0%が、土日出勤が＜あり＞と回答している。この結果だけみると、正規職員よりもパート・アルバイト職員で土日出勤をする比率が高くみえるが、これはパート・アルバイト職員が大半を占める店舗事業の影響である。事業種類別・雇用形態別の数値をみると、正規職員、パート・アルバイト職員ともに、土日出勤が＜あり＞と回答したのは宅配事業では1割前後であるのに対し、店舗事業では9割前後となっている。また、宅配事業の正規職員とパート・アルバイト職員を比較すると、パート・アルバイト職員よりも正規職員で＜あり＞と回答した比率が高くなっている。同様に、店舗事業でもパート・アルバイト職員よりも正規職員で＜あり＞と回答した比率が高くなっており、事業種類別にみると、パート・アルバイト職員よりもむしろ正規職員のほうが土日出勤をする傾向があることが分かる。

さらに性別・雇用形態別にみると、いずれの雇用形態でも男性よりも女性で＜あり＞の比率が高くなっている。しかしこれについても、男性よりも女性のほうが店舗事業に従事している比率が高いことが関係していると考えられる。

図表 2-5 土日出勤の頻度《有無別》

(単位: %)



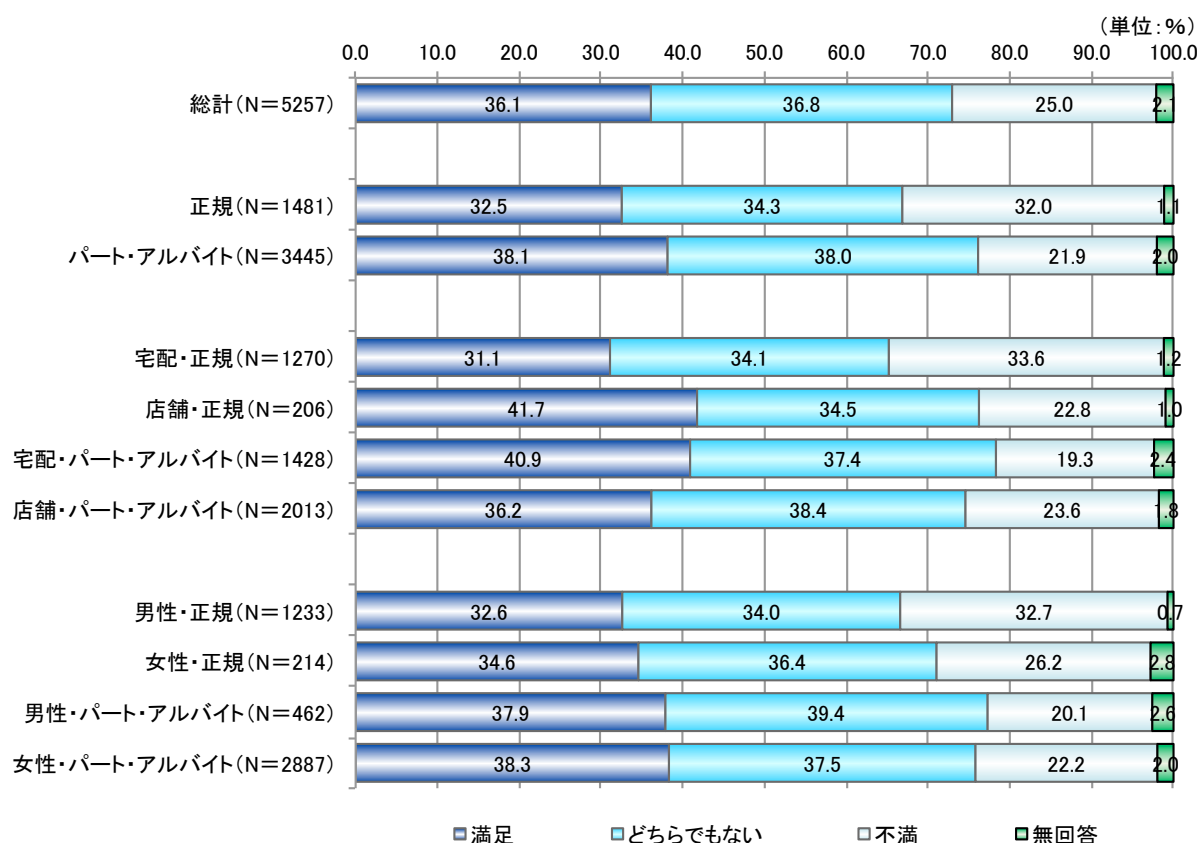
第3章 職業生活に対する意識

(1) 職業生活全体の満足度【Q1A】

職業生活全体に対する満足度について、5段階評価(「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」)でたずねた。図表3-1は、その結果を3段階にまとめて示したものである。＜満足＞(「満足」と「やや満足」の合計)は36.1%、＜どちらでもない＞(「どちらでもない」のみ)は36.8%、＜不満＞(「やや不満」と「不満」の合計)は25.0%である。

雇用形態別にみると、正規職員よりもパート・アルバイト職員で＜満足＞の比率が高く＜不満＞の比率が低い傾向がある。しかしこの雇用形態別の傾向は、事業種類別に異なっている。宅配事業の職員の場合、正規職員よりもパート・アルバイト職員で＜満足＞比率が高く＜不満＞比率が低くなっている。一方で、店舗事業の職員の場合、パート・アルバイト職員よりも正規職員で＜満足＞比率が高く＜不満＞比率が低い傾向がみられる。性別・雇用形態別にみると、男女で比率に大きな差はない。

図表 3-1 職業生活全体に対する満足度



(2) 生活全体の満足度【Q1B】

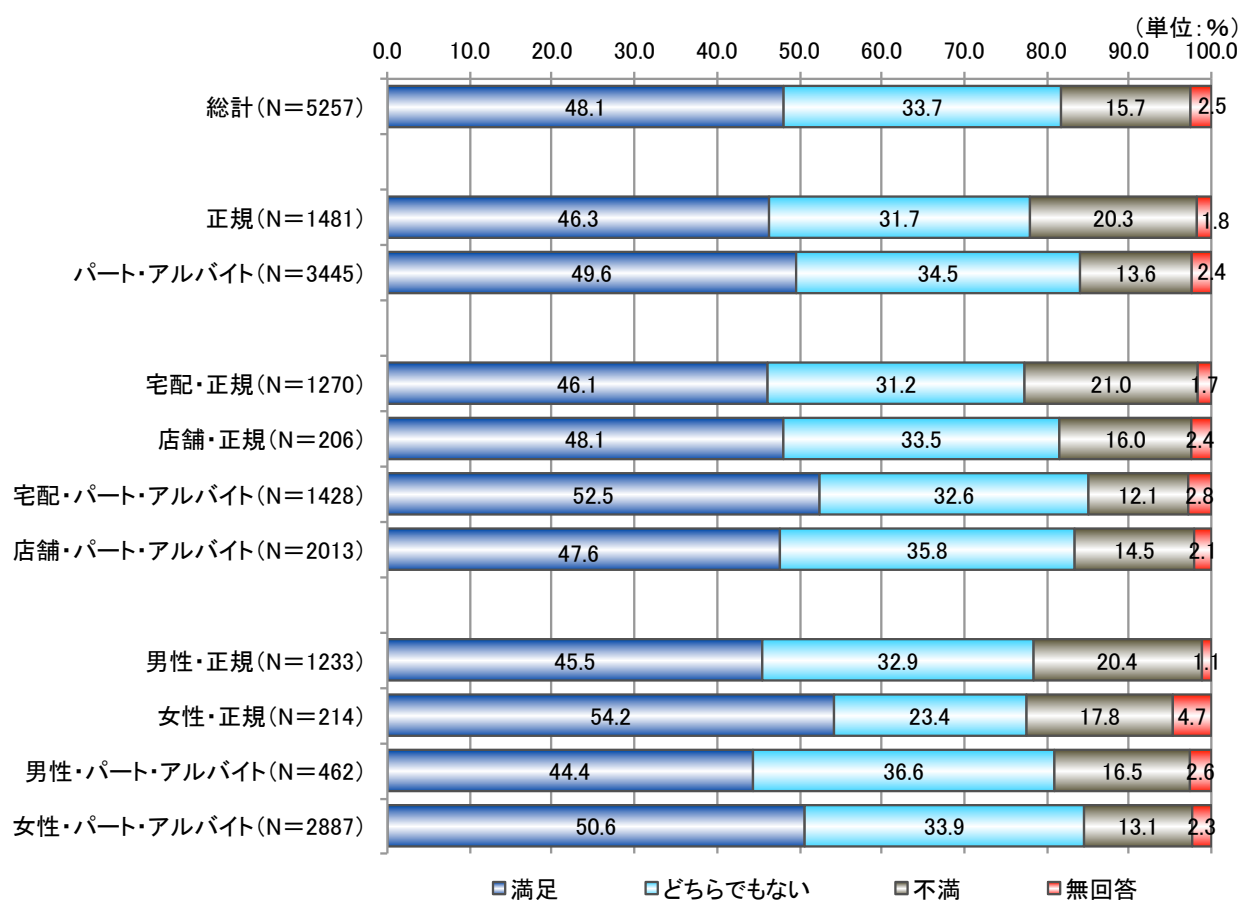
職業生活と職業以外の生活を含めた、生活全体に対する満足度についても、5段階評価(「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」)でたずねた。図表3-2は、その結果を3段階にまとめて示したも

のである。＜満足＞（「満足」と「やや満足」の合計）は 48.1%、＜どちらでもない＞（「どちらでもない」のみ）は 33.7%、＜不満＞（「やや不満」と「不満」の合計）は 15.7%である。

雇用形態別にみると、正規職員よりもパート・アルバイト職員で＜満足＞、＜どちらでもない＞の比率が高く、＜不満＞の比率が低い傾向がみられるものの、その差は大きくない。事業種類別・雇用形態別にみると、宅配事業の職員においては正規職員よりもパート・アルバイト職員で＜満足＞比率が高く＜不満＞比率が低い傾向がある。一方、店舗事業の職員においては正規職員とパート・アルバイト職員で比率の差はほとんどみられない。

また性別・雇用形態別にみると、男性よりも女性で＜満足＞比率が高く＜不満＞比率が低い傾向がある。

図表 3-2 生活全体に対する満足度



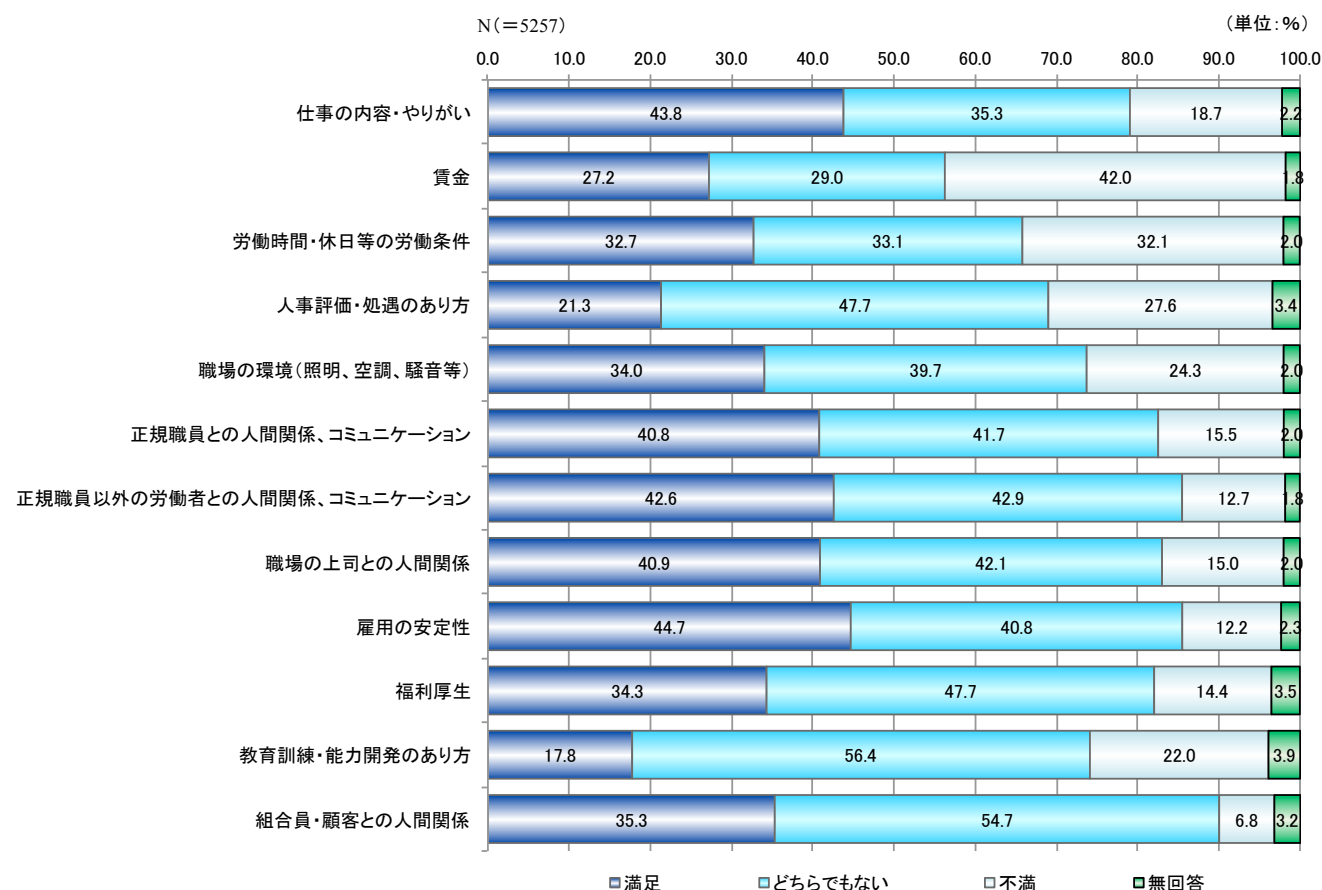
(3) 項目ごとの満足度【Q2】

項目ごとの満足度について、5段階評価（「満足」、「やや満足」、「どちらでもない」、「やや不満」、「不満」）でたずねた。図表 3-3 は、＜満足＞（「満足」と「やや満足」の合計）、＜どちらでもない＞（「どちらでもない」のみ）、＜不満＞（「やや不満」と「不満」の合計）の3段階にまとめて示したものである。

項目別にみると、「仕事の内容・やりがい」、「正規職員との人間関係、コミュニケーション」、「正規職員以外との人間関係、コミュニケーション」、「職場の上司との人間関係」、「雇用の安定性」では、いずれも＜満足＞が4割を

超え＜不満＞が 2 割を下回っている。これらの項目は、他項目に比べて相対的に満足度が高い傾向がある。一方で、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「教育訓練・能力開発のあり方」では、＜満足＞が 4 割を下回り＜不満＞が 2 割を超えている。

図表 3-3 項目ごとの満足度《単純集計》



職員の属性別に、＜満足＞の比率を示したものが図表 3-4 である。雇用形態別にみると、正規職員に比べてパート・アルバイト職員で、「賃金」と「労働時間・休日等の労働条件」の＜満足＞比率が 10 ポイント以上高くなっている。一方で、「正規職員との人間関係、コミュニケーション」、「組合員・顧客との人間関係」は、パート・アルバイト職員よりも正規職員で 10 ポイント以上高くなっている。なお、「仕事の内容・やりがい」等、雇用形態によってほとんど差がない項目もある。

事業種別・雇用形態別にみると、同じ雇用形態でも事業種類によって＜満足＞の比率が異なる。例えば、宅配・正規職員と店舗・正規職員では「仕事の内容・やりがい」で 10 ポイント以上の差がある。また性別・雇用形態別にみると、ほとんどの項目において、正規職員では男性より女性で、パート・アルバイト職員では女性よりも男性で、＜満足＞の比率が高い傾向がある。

図表 3-4 項目ごとの満足度《クロス集計》

	(単位: %)											
	仕事の内容・やりがい	賃金	労働時間・休日等の労働条件	人事評価・処遇のあり方	職場の環境（照明、空調、騒音等）	正規職員との人間関係、コミュニケーション	正規職員以外の労働者との人間関係	職場の上司との人間関係	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発のあり方	組合員・顧客との人間関係
正規(N=1481)	43.4	17.9	21.7	18.3	38.0	49.2	45.7	46.0	46.9	38.9	22.0	48.5
パート・アルバイト(N=3445)	44.2	31.6	37.8	22.8	32.7	38.2	42.1	39.3	44.6	32.6	16.2	30.0
宅配・正規(N=1270)	40.9	17.3	22.5	18.1	39.1	50.1	45.8	46.9	46.0	39.2	22.9	49.2
店舗・正規(N=206)	59.2	21.8	17.0	19.9	31.6	43.7	45.6	42.2	52.9	37.9	17.0	44.2
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	44.2	30.7	42.9	24.3	33.8	42.1	43.5	42.6	45.4	32.6	17.1	29.2
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	44.2	32.2	34.2	21.7	31.9	35.5	41.2	37.1	44.0	32.6	15.5	30.6
男性・正規(N=1233)	42.3	16.6	22.5	17.3	37.1	47.9	43.8	45.4	45.7	36.9	21.3	47.8
女性・正規(N=214)	50.5	27.1	18.7	25.2	46.3	57.9	57.9	50.9	55.1	51.9	26.6	54.7
男性・パート・アルバイト(N=462)	45.2	24.0	42.0	24.7	38.5	45.9	44.2	47.0	45.5	32.9	19.5	34.4
女性・パート・アルバイト(N=2887)	44.2	33.0	37.5	22.5	31.6	37.0	41.9	38.2	44.4	32.8	15.7	29.2

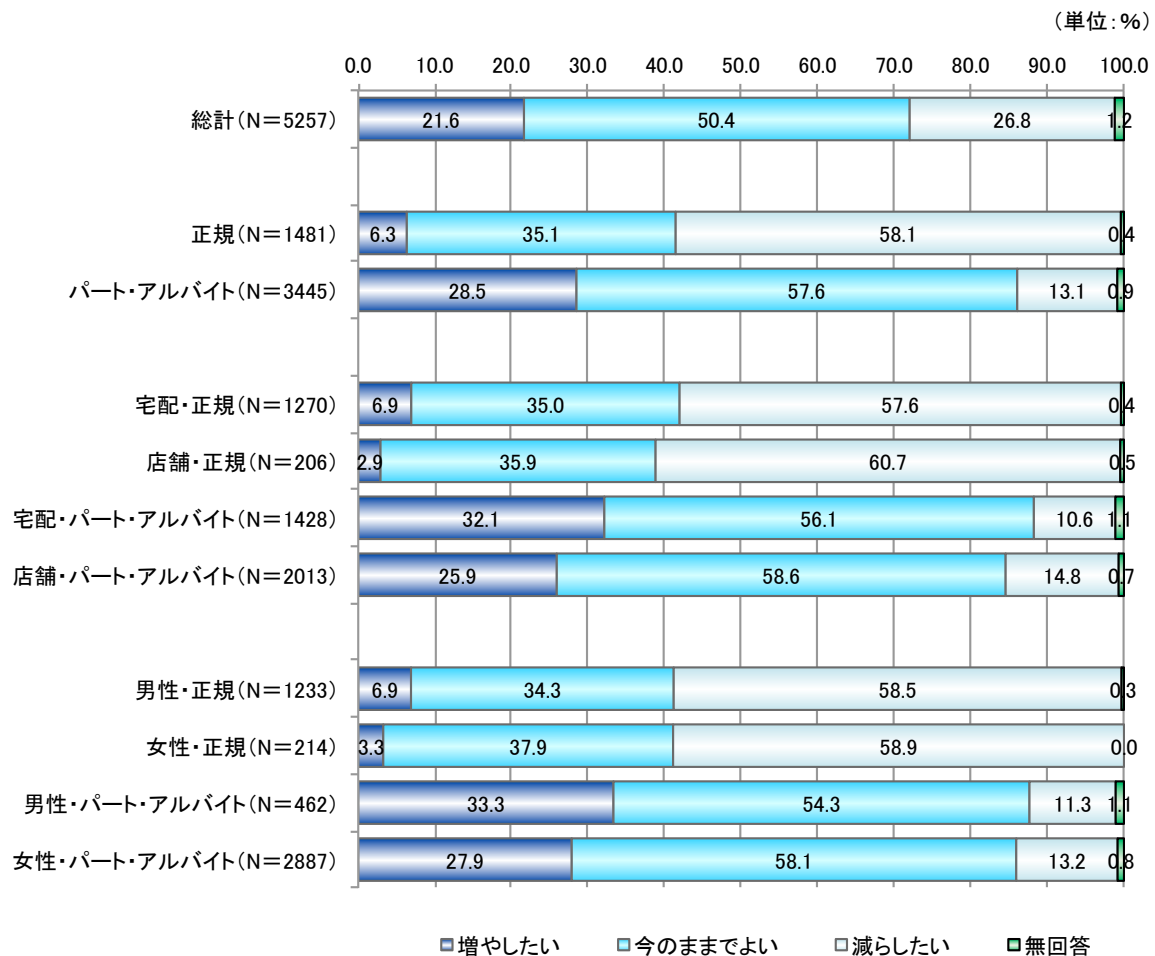
(4) 働く時間に対する意向【Q9】

働く時間に対する意向について、5段階（「大幅に増やしたい」、「増やしたい」、「今のままでよい」、「減らしたい」、「大幅に減らしたい」）でたずねた。図表 3-5 は、その結果を 3 つにまとめて示したものである。＜増やしたい＞（「大幅に増やしたい」と「増やしたい」の合計）は 21.6%、＜どちらでもない＞（「どちらでもない」のみ）は 50.4%、＜減らしたい＞（「減らしたい」と「大幅に減らしたい」の合計）は 26.8%である。

雇用形態別にみると、今よりも労働時間を＜減らしたい＞という意向を持つ人は、正規職員では 6 割弱（58.1%）を占めるのに対し、パート・アルバイト職員では 1 割強（13.1%）である。一方で、労働時間を＜増やしたい＞という意向を持つ人は、正規職員では 1 割弱（6.3%）であるのに対し、パート・アルバイト職員では 3 割弱（28.5%）である。

事業種類別にみても雇用形態別の傾向は同様である。さらに店舗事業よりも宅配事業で労働時間を＜増やしたい＞比率が高く＜減らしたい＞比率が低い傾向がある。また性別でみても雇用形態別の傾向は同様であり、さらに女性よりも男性で労働時間を＜増やしたい＞比率が高い傾向がある。

図表 3-5 働く時間に対する意向



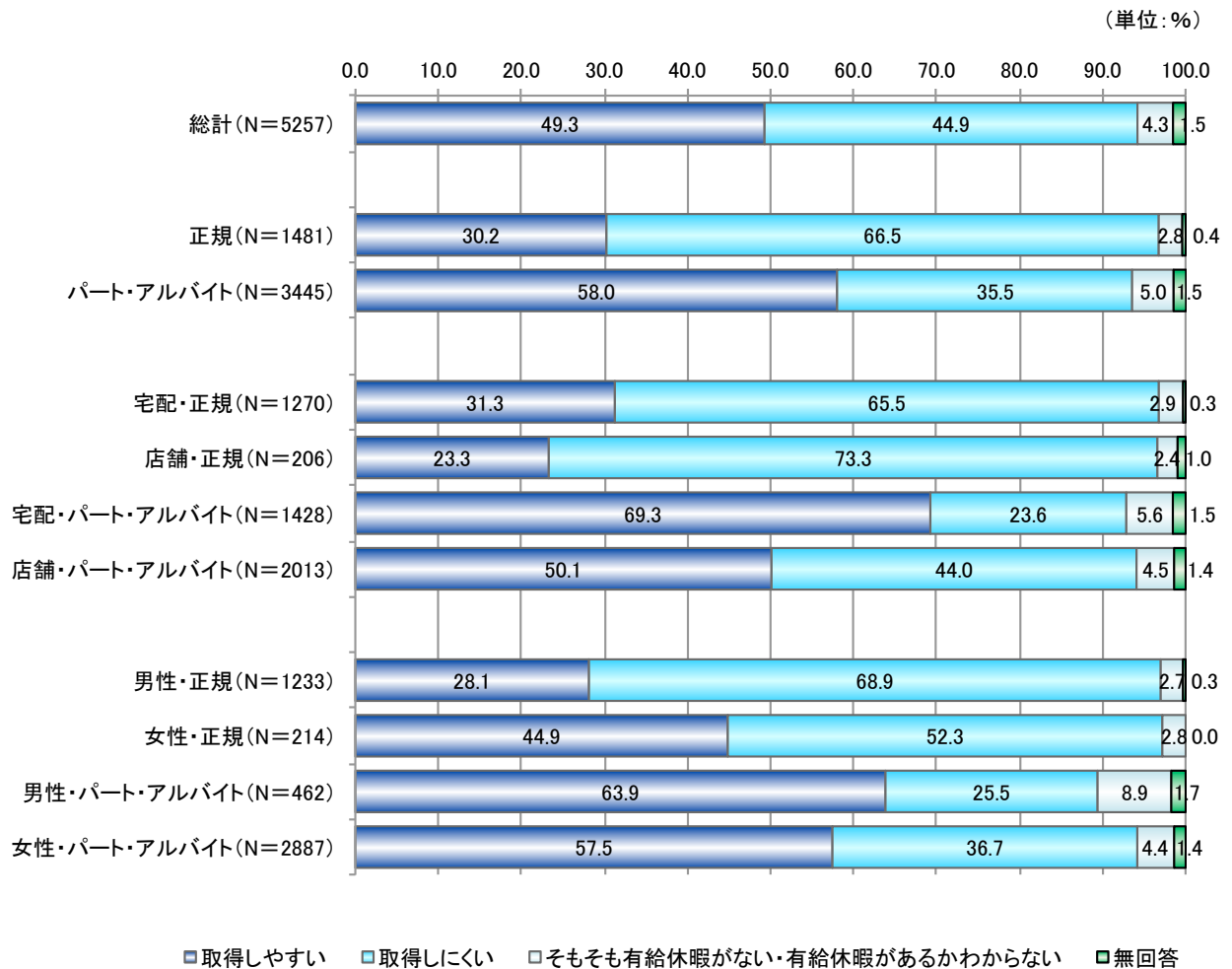
(5) 有給休暇取得のしやすさ【Q10】

有給休暇の取得について、6段階（「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」、「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」、「そもそも有給休暇がない」、「有給休暇があるかわからない」）でたずねた。図表 3-6 は、その結果を3つにまとめて示したものである。＜取得しやすい＞（「取得しやすい」と「どちらかといえば取得しやすい」の合計）は 49.3%、＜取得しにくい＞（「取得しにくい」と「どちらかといえば取得しにくい」の合計）は 44.9%、＜そもそも有給休暇がない・有給休暇があるかわからない＞（「そもそも有給休暇がない」、「有給休暇があるかわからない」の合計）は 4.3%である。

雇用形態別に＜取得しにくい＞比率をみると、正規職員で 66.5%、パート・アルバイト職員で 35.5%と正規職員のほうが高い。事業種類別でも、宅配、店舗のいずれの事業でも、パート・アルバイト職員よりも正規職員のほうが有給休暇を＜取得しにくい＞と感じる比率が高い。また、宅配・正規職員よりも店舗・正規職員のほうが、宅配・パート・アルバイト職員よりも店舗・パート・アルバイト職員のほうが、それぞれ＜取得しにくい＞比率が高く、宅配事業の職員よりも店舗事業の職員のほうが有給休暇を取得しにくいと感じる傾向がある。

性別・雇用形態別にみると、正規職員では女性よりも男性で＜取得しにくい＞と感じている比率が高く、パート・アルバイト職員では男性よりも女性で＜取得しにくい＞と感じている比率が高くなっている。

図表 3-6 有給休暇取得のしやすさ

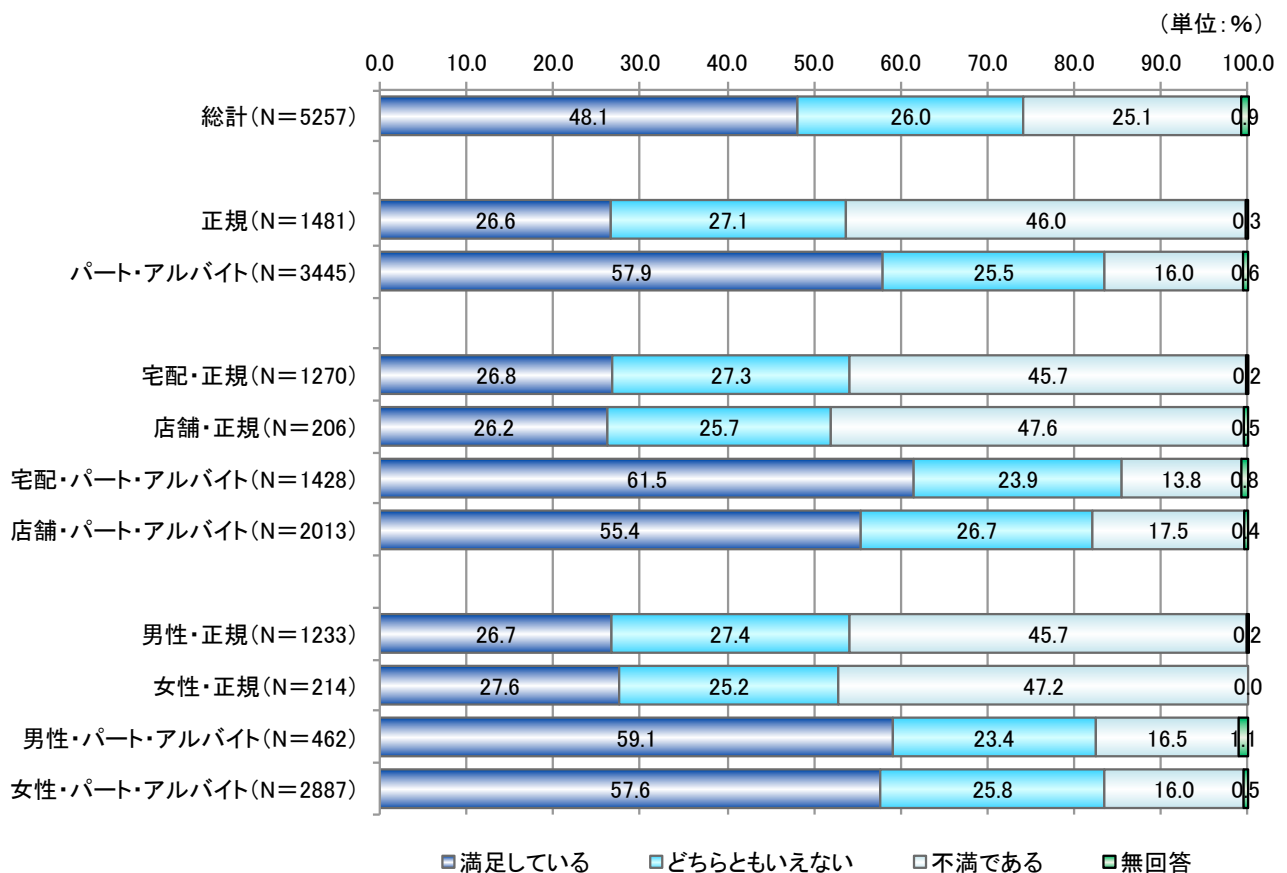


(6) 仕事と生活の時間配分の満足度【Q11】

仕事をする時間とそれ以外の生活時間との時間配分に対する満足度について、5段階（「満足している」、「どちらかといえば満足している」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満である」、「不満である」）で尋ねた。図表 3-7 は、＜満足している＞（「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜不満である＞（「どちらかといえば不満である」と「不満である」の合計）の3段階で示したものである。＜満足している＞は48.1%、＜どちらともいえない＞は26.0%、＜不満である＞は25.1%である。

雇用形態別に＜満足している＞比率をみると、正規職員で26.6%、パート・アルバイト職員で57.9%と、正規職員に比べパート・アルバイト職員の比率のほうが高い。雇用形態に事業種類や性別を入れても同様の傾向がみられることから、正規職員よりもパート・アルバイト職員のほうが仕事と生活の時間配分に満足している傾向がある。

図表 3-7 仕事と生活の時間配分への満足度



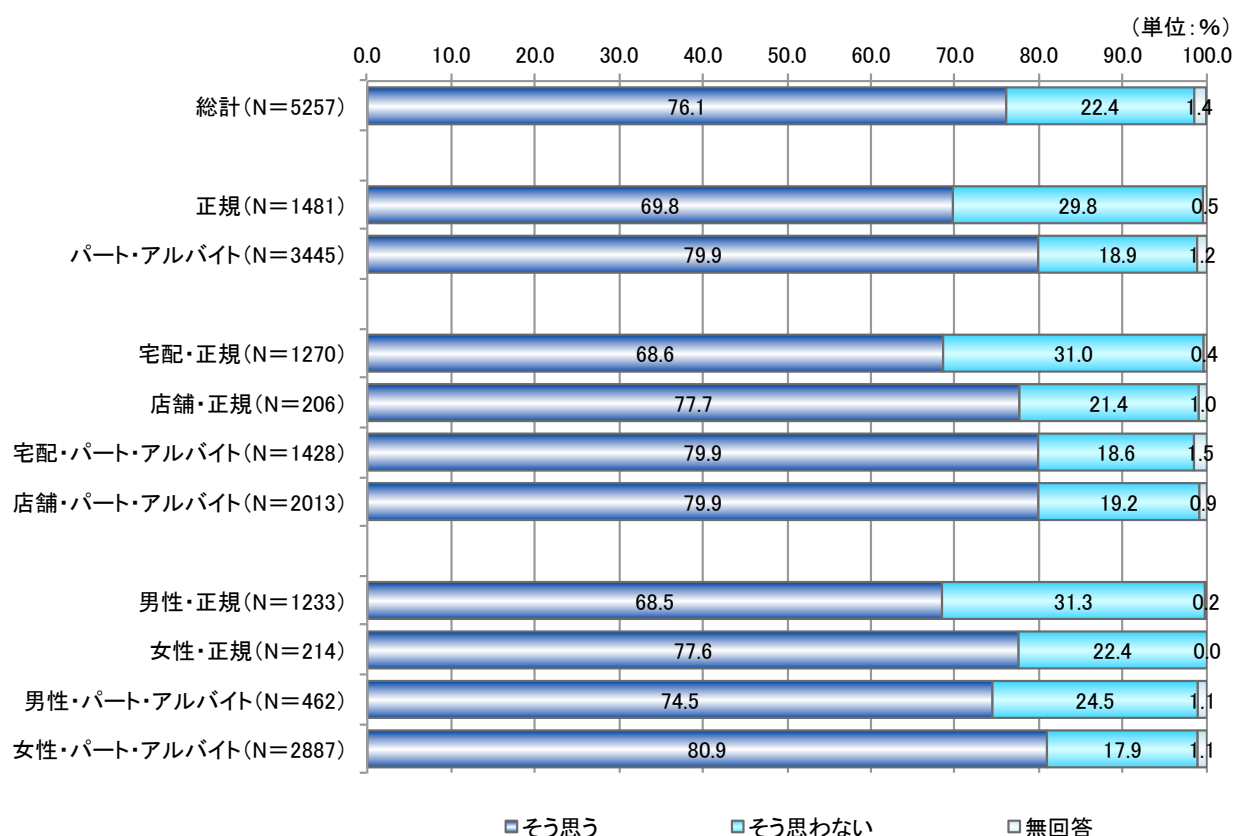
(7) 勤務先の生協での就業継続意向【Q12】

勤務先の生協に今後も勤め続けたいと思うかについて、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の4段階で尋ねた。その結果を2段階にまとめて示したものが、図表 3-8 である。＜そう思う＞（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）が 76.1%、＜そう思わない＞（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）が 22.4%と、7 割以上が勤務先の生協で今後も勤め続けたいと考えている。

雇用形態別にみると、＜そう思う＞は正規職員で 69.8%、パート・アルバイト職員で 79.9%と、正規職員に比べパート・アルバイト職員で勤務先の生協に勤め続けたいと考える比率が高い。また、事業種別・雇用形態別でみると、正規職員では宅配事業の職員よりも店舗事業の職員で勤め続けたいという意向を持つ比率が高いが、パート・アルバイト職員では事業種別の比率の差はほとんどない。

さらに性別・雇用形態別に＜そう思う＞比率をみると、正規職員とパート・アルバイト職員のいずれにおいても、男性より女性の比率のほうが高く、男性よりも女性で現在の生協で勤め続けたいという意向をもちやすい傾向がある。

図表 3-8 勤務先の生協に勤め続けたいと思うか



(8) 今後のキャリア意向（現在の生協で勤め続けたい人）【Q13】

現在勤務している生協で今後も勤め続けたいと答えた（「勤務先の生協での就業継続意向【Q12】」で「そう思う」あるいは「どちらかといえばそう思う」と答えた）4,003 人を対象に、今の生協で今後どのような道に進みたいのかを尋ねた（図表 3-9）。その結果、「正規職員の管理職として勤めたい」6.0%、「正規職員の職場のまとめ役として仕事を切り回したい」3.4%、「役職などにこだわらず正規職員として定年まで勤め上げたい」14.7%、「正規職員でなくともパートのリーダーとして働きたい」2.1%、「リーダーにはならず、パートとして働き続けたい」19.2%、「勤め続けたいが、特に希望はない」46.7%であった。

雇用形態別にみると、正規職員では「役職などにこだわらず正規職員として定年まで勤め上げたい」が 45.9%と最も多く、続いて「正規職員の管理職として勤めたい」が 21.8%となっている。一方でパート・アルバイト職員では、「勤め続けたいが特に希望はない」が 58.0%と最も多く、続いて「リーダーにはならず、パートとして働き続けたい」が 26.5%と続く。正規職員で「正規職員でなくともパートのリーダーとして働きたい」、「リーダーにはならず、パートとして働き続けたい」といったように、今後のキャリアパスとして正規からパートへの転換を望む職員は 1%程度である。さらに、パート・アルバイト職員で「正規職員の管理職として勤めたい」、「正規職員の職場のまとめ役として仕事を切り回したい」、「役職などにはこだわらず正規職員として定年まで勤め上げたい」といったように、パート・アルバイトから正規への転換を望む職員は 4%程度である。

図表 3-9 今後のキャリア意向(現在の生協で勤め続けたい人)

(単位: %)

	正規職員の 管理職として 勤めたい	正規職員の 職場のまとめ役 として仕事を 切り回したい	役職などに こだわらず 正規職員と して定年まで 勤め上げたい	正規職員で なくとも パートの リーダーと して働きたい	リーダーには ならず、 パートとして 働きたい	勤め続け たいが特に 希望はない	その他	無回答
総計(N=4003)	6.0	3.4	14.7	2.1	19.2	46.7	5.3	2.5
正規(N=1033)	21.8	11.7	45.9	0.4	0.7	15.6	3.1	0.9
パート・アルバイト(N=2753)	0.2	0.4	3.2	2.7	26.5	58.0	6.4	2.7
宅配・正規(N=871)	22.7	11.4	45.8	0.2	0.6	15.8	2.8	0.7
店舗・正規(N=160)	16.9	13.8	46.3	1.3	1.3	13.8	5.0	1.9
宅配・パート・アルバイト(N=1141)	0.2	0.5	3.7	2.8	17.6	65.6	7.3	2.3
店舗・パート・アルバイト(N=1609)	0.2	0.2	2.9	2.7	32.8	52.6	5.7	2.9
男性・正規(N=844)	24.4	11.6	45.9	0.1	0.2	13.9	3.1	0.8
女性・正規(N=166)	9.6	11.4	45.2	1.2	2.4	25.3	3.6	1.2
男性・パート・アルバイト(N=344)	0.9	2.0	10.5	3.5	12.2	59.9	8.1	2.9
女性・パート・アルバイト(N=2337)	0.0	0.1	2.2	2.7	28.6	57.7	6.2	2.4

(9) 今後のキャリア意向(現在の生協で勤め続けたくない人)【Q14】

現在勤務している生協で勤め続けたくないと答えた(「勤務先の生協での就業継続意向【Q12】」で「どちらかといえばそう思わない」あるいは「そう思わない」と答えた 1,179 人を対象に、今後どのような道に進みたいのかを尋ねた(図表 3-10)。その結果、「別の勤務先で正規職員になりたい」27.7%、「別の勤務先でパートとして働きたい」22.1%、「自分のやりたいことで独立・起業したい」8.2%、「家業を継ぎたい」0.9%、「働くことをやめたい」18.0%であった。

図表 3-10 今後のキャリア意向(現在の生協で勤め続けたくない人)

(単位: %)

	別の勤務先で 正規職員に なりたい	別の勤務先で パートとして 働きたい	自分のやりたい ことで独立・起業 したい	家業を 継ぎたい	働くことを やめたい	その他	無回答
総計(N=1179)	27.7	22.1	8.2	0.9	18.0	10.3	12.8
正規(N=441)	44.7	9.1	11.8	1.4	12.0	8.8	12.2
パート・アルバイト(N=652)	17.5	31.0	6.0	0.6	22.2	10.9	11.8
宅配・正規(N=394)	45.2	9.1	11.4	1.3	11.9	9.1	11.9
店舗・正規(N=44)	40.9	6.8	15.9	2.3	11.4	6.8	15.9
宅配・パート・アルバイト(N=265)	19.6	30.2	8.7	0.4	18.5	11.3	11.3
店舗・パート・アルバイト(N=386)	16.1	31.6	4.1	0.8	24.9	10.4	12.2
男性・正規(N=386)	44.6	6.7	13.0	1.6	13.5	9.1	11.7
女性・正規(N=48)	41.7	27.1	4.2	0.0	2.1	8.3	16.7
男性・パート・アルバイト(N=113)	29.2	15.9	10.6	0.9	17.7	11.5	14.2
女性・パート・アルバイト(N=518)	15.1	34.6	5.0	0.6	23.2	10.4	11.2

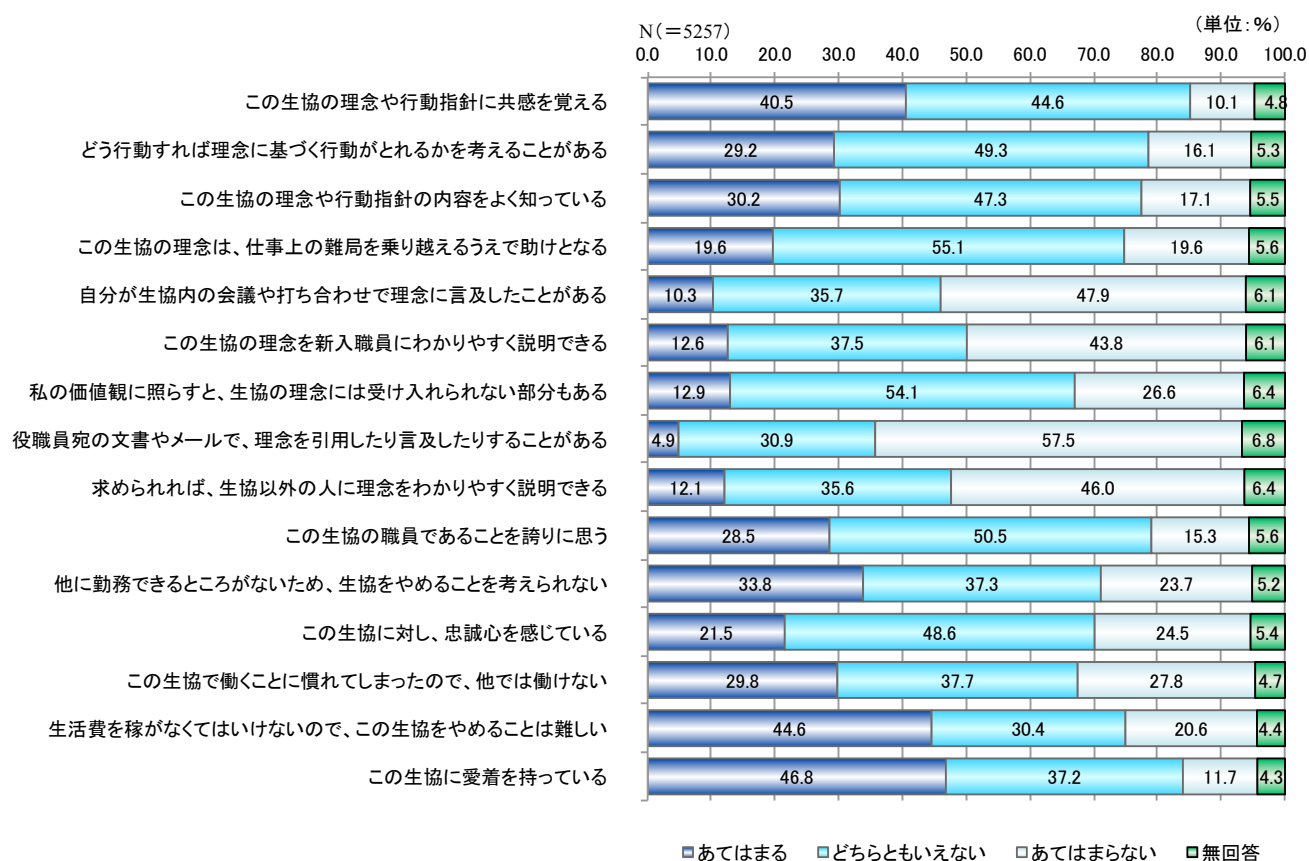
図表 3-10 の結果を雇用形態別にみると、正規職員では「別の勤務先で正規職員になりたい」が 44.7%と最も多い。またパート・アルバイト職員では、「別の勤務先でパートとして働きたい」が 31.0%と最も多い。正規職員のうち 1 割弱(9.1%)が、「別の勤務先でパートとして働きたい」と正規からパートへの転換を望んでいる。一方、パート・アルバイト職員のうち 2 割弱(17.5%)が「別の勤務先で正規職員になりたい」とパート・アルバイトから正規への転換を望んでいる。

事業種類別・雇用形態別にみると、事業種類別の比率の差はほとんどない。性別・雇用形態別にみると、正規職員のうち「別の勤務先でパートとして働きたい」比率は、男性で 6.7%、女性で 27.1%と女性のほうが高くなっている。また、パート・アルバイト職員のうち「別の勤務先で正規職員になりたい」比率は、男性で 29.2%、女性で 15.1%と男性のほうが高くなっている。

(10) 勤務先の生協に対する意識【Q15】

勤務先の生協に関して感じていることについて、15 項目についてそれぞれ「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 段階評価で尋ねた。図表 3-11 は、＜あてはまる＞（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜あてはまらない＞（「ややあてはまらない」と「あてはまらない」の合計）の 3 段階でまとめたものである。

図表 3-11 勤務先の生協に対する意識《単純集計》



この結果から、「この生協の理念や行動指針に共感を覚える」、「生活費を稼がなくてはいけないので、この生協をやめることは難しい」、「この生協に愛着を持っている」で、＜あてはまる＞と回答した比率が4割を超え、＜あてはまらない＞が2割を下回っている。一方で、「自分が生協内の会議や打ち合わせで理念に言及したことがある」、「この生協の理念を新入職員にわかりやすく説明できる」、「役職員宛の文書やメールで、理念を引用したり言及したりすることがある」、「求められれば、生協以外の人に理念をわかりやすく説明できる」では、＜あてはまる＞が1割前後にとどまっており、＜あてはまらない＞が4割を超えている。

属性別に、＜あてはまる＞の比率を示したものが図表3-12である。雇用形態別にみると、15項目いづれもパート・アルバイト職員の比率よりも正規職員の比率のほうが高い。この傾向は、事業種別や性別にみても、同様である。

図表3-12 勤務先の生協に対する意識《クロス集計》

	(単位: %)														
	覚この生協の理念や行動指針に共感を覚える	とれ行動を考へるに基づく行動がある	よくこの生協の理念や行動指針の内容を知っている	乗りこえる協会の理念では、仕事上の難局を乗り越えることができる	理念に言及したことがあり、打ち合わせで共有している	この生協の理念を新入職員にわかりやすく説明できる	私は受ける価値観に照らすと、生協の理念に賛同している	引役職員宛の文書やメールで、理念を伝えることができる	求められれば、生協以外の人に理念を説明できる	この生協の職員であることを誇りに思う	他に勤務できることを考えられないため、この生協に勤めている	この生協に對し、忠誠心を感じている	この生協で働くことに慣れ、しまつた	生活費を稼がなくてはならない	この生協に愛着を持っている
正規(N=1481)	51.1	44.9	48.4	30.1	20.9	28.8	19.2	10.7	27.8	38.1	42.2	24.6	31.5	58.0	45.8
パート・アルバイト(N=3445)	36.5	22.8	22.6	15.4	5.5	5.8	10.5	2.4	5.5	25.0	30.7	20.4	29.5	40.0	48.2
宅配・正規(N=1270)	49.9	43.9	46.4	28.9	19.9	28.3	20.6	10.6	27.6	37.4	43.1	23.7	32.0	58.3	43.9
店舗・正規(N=206)	59.2	50.5	60.7	37.9	26.7	31.6	11.2	11.2	29.6	43.2	35.4	30.1	28.2	55.8	58.3
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	34.7	21.4	20.7	15.5	5.2	6.0	10.2	2.9	6.5	25.3	27.5	19.0	26.5	36.1	46.3
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	37.7	23.7	23.8	15.3	5.7	5.8	10.7	2.0	4.8	24.8	32.9	21.4	31.7	42.8	49.6
男性・正規(N=1233)	50.2	44.4	48.7	30.0	21.4	29.6	20.1	11.2	28.0	37.2	42.5	24.7	32.0	57.9	44.4
女性・正規(N=214)	57.5	49.5	48.1	31.3	18.7	23.8	15.0	8.9	26.6	43.5	40.2	26.2	30.8	59.3	54.2
男性・パート・アルバイト(N=462)	35.5	28.4	24.5	16.7	7.1	8.0	12.8	3.2	8.2	23.4	30.1	19.7	19.5	34.4	38.1
女性・パート・アルバイト(N=2887)	36.7	21.7	22.3	15.2	5.2	5.4	9.9	2.3	5.1	25.4	30.8	20.6	31.3	40.8	50.2

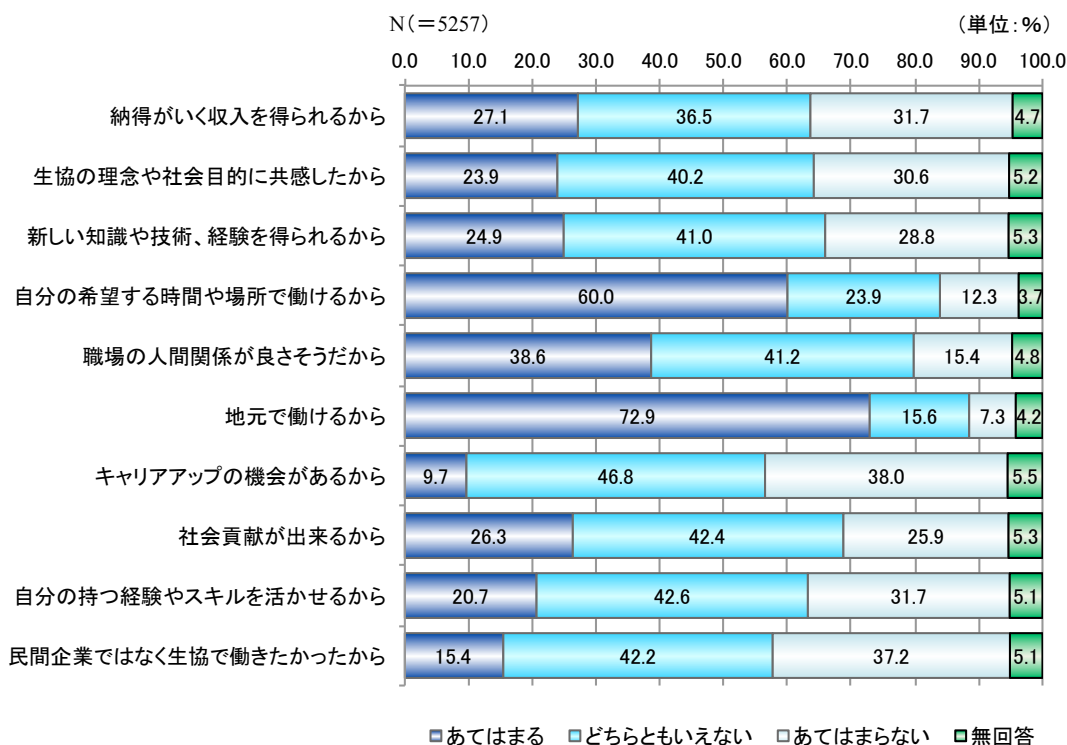
(11) 現在の生協で働き始めた理由【Q18】

現在の生協で働き始めた理由として、10項目についてそれぞれ「あてはまる」から「あてはまらない」の5段階評価で尋ねた。図表3-13は、＜あてはまる＞（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜あてはまらない＞（「ややあてはまらない」と「あてはまらない」の合計）の3段階でまとめたものである。

＜あてはまる＞比率をみると、「地元で働けるから」が72.9%と最も多く、次に「自分の希望する時間や場所で働けるから」60.0%、「職場の人間関係が良さそうだから」38.6%と続く。また、「民間企業で

はなく生協で働きたかったから」にくあてはまる>と答えた職員は 15.4%となっている。なお、くあてはまる>の比率を属性別に示したものが図表 3-14 である。

図表 3-13 現在の生協で働き始めた理由《単純集計》



図表 3-14 現在の生協で働き始めた理由《クロス集計》

(単位: %)

	を納得がいく収入を得られるから	生協の理念や社会目的に共感やし社	新しい知識や技術、経験を得られるから	自分の希望する時間や場所で働けるから	職場の人間関係が良さそうだから	地元で働けるから	キャリアアップの機会があるから	社会貢献が出来るから	自分のスキルを活かせるから	民間企業で働きたかったから
正規(N=1481)	18.6	44.2	28.0	38.6	43.6	67.7	19.0	50.9	25.2	24.5
パート・アルバイト(N=3445)	31.1	15.6	24.2	70.9	37.3	76.7	6.0	16.3	19.0	11.7
宅配・正規(N=1270)	18.7	43.2	27.2	39.4	45.2	69.0	19.7	50.9	24.9	24.0
店舗・正規(N=206)	18.4	51.0	32.5	33.0	33.5	59.7	14.1	51.5	26.7	27.7
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	28.3	14.5	21.7	71.4	37.4	73.8	5.3	16.5	17.7	11.1
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	33.0	16.4	25.8	70.5	37.2	78.7	6.5	16.2	20.0	12.1
男性・正規(N=1233)	16.2	44.7	26.8	37.6	42.7	67.6	18.2	51.2	25.1	25.9
女性・正規(N=214)	32.7	42.5	36.9	43.0	50.5	70.1	23.4	49.5	26.6	17.8
男性・パート・アルバイト(N=462)	19.7	15.8	22.1	61.7	33.5	65.6	7.8	21.6	21.2	12.8
女性・パート・アルバイト(N=2887)	32.9	15.6	24.6	72.7	38.1	78.7	5.8	15.6	18.8	11.6

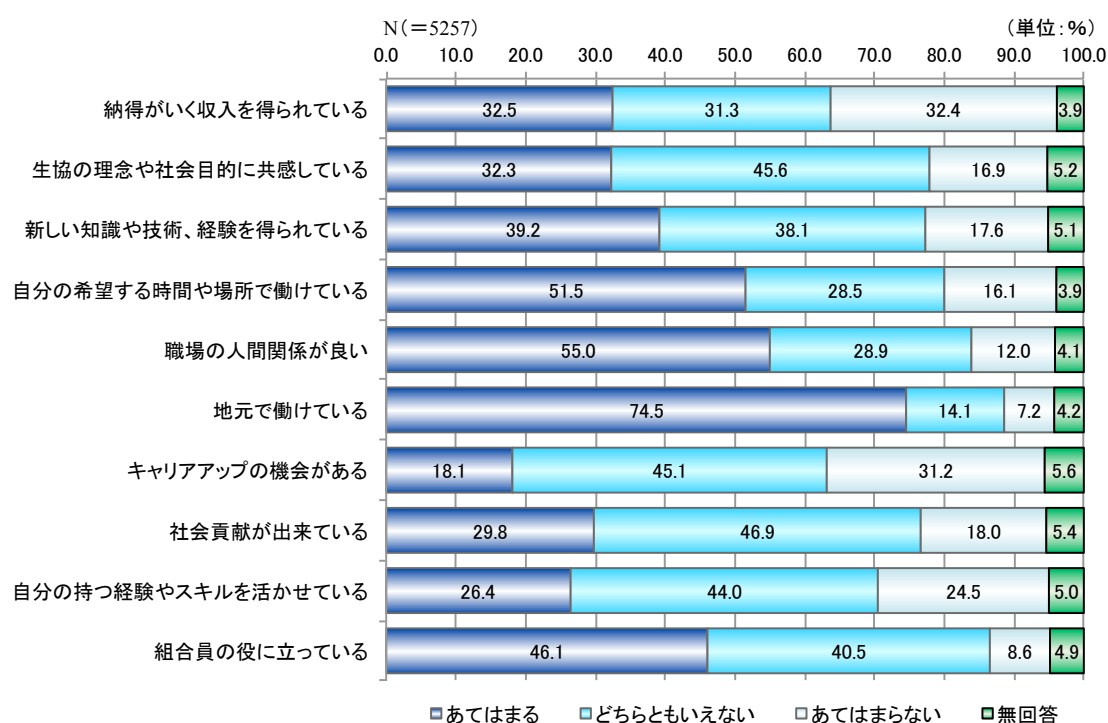
図表 3-14 の結果を雇用形態別にみると、「生協の理念や社会目的に共感したから」、「キャリアアップの機会があるから」、「社会貢献が出来るから」、「民間企業ではなく生協で働きたかったから」といった項目に〈あてはまる〉と答えた比率は、パート・アルバイト職員よりも正規職員で 10 ポイント以上高くなっている。一方、「納得がいく収入が得られるから」、「自分の希望する時間や場所で働けるから」の項目に〈あてはまる〉と答えた比率は、正規職員よりもパート・アルバイト職員で 10 ポイント以上高くなっている。この傾向は事業種類別にみても、同様である。

性別・雇用形態別にみると、男女によって差がある項目がある。例えば「納得がいく収入が得られるから」では、男性よりも女性で〈あてはまる〉と答えた比率が 10 ポイント以上高くなっており、雇用形態別の差はほとんど見られない。ほかにも「自分の希望する時間や場所で働けるから」、「地元で働けるから」といった項目で、男性よりも女性で〈あてはまる〉と答えた比率が高い傾向がある。

(12) 現在の生協での働き方に対する評価【Q19】

実際に現在の生協で働いてみてどのように感じたかについて、10 項目についてそれぞれ「あてはまる」から「あてはまらない」の 5 段階評価で尋ねた。図表 3-15 は〈あてはまる〉（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）、〈どちらともいえない〉（「どちらともいえない」のみ）、〈あてはまらない〉（「ややあてはまらない」と「あてはまらない」の合計）の 3 段階でまとめたものである。〈あてはまる〉比率をみると、「地元で働けている」が 74.5%と最も多く、次に「職場の人間関係が良い」55.0%、「自分の希望する時間や場所で働けている」51.5%と続く。また、「組合員の役に立っている」に〈あてはまる〉と答えた職員は 46.1%となっている。

図表 3-15 現在の生協での働き方に対する評価《単純集計》



属性別に、＜あてはまる＞の比率を示したものが図表 3-16 である。雇用形態別にみると、「生協の理念や社会目的に共感している」、「キャリアアップの機会がある」、「社会貢献が出来ている」、「自分の持つ経験やスキルを活かしている」、「組合員の役に立っている」といった項目に＜あてはまる＞と答えた比率は、パート・アルバイト職員よりも正規職員で 10 ポイント以上高くなっている。一方、「納得がいく収入が得られている」、「自分の希望する時間や場所で働いている」の項目に＜あてはまる＞と答えた比率は、正規職員よりもパート・アルバイト職員で 10 ポイント以上高くなっている。

性別・雇用形態別にみると、男女によって差がある項目がある。例えば「納得がいく収入が得られている」では、正規とパート・アルバイトのいずれの雇用形態においても、男性よりも女性で＜あてはまる＞と答えた比率が 10 ポイント以上高くなっている。

図表 3-16 現在の生協での働き方に対する評価《クロス集計》

(単位: %)

	を納得がいく収入	生協の理念や社会目的に共感している	新しい経験や技術を身につけている	自分の希望する時間や場所で働いている	職場の人間関係が良好である	地元で働いている	キャリアアップの機会がある	社会貢献が出来ている	自分のスキルを活かしている	組合員の役に立っている
正規(N=1481)	20.3	45.7	42.6	34.3	57.0	69.1	31.5	51.9	34.4	65.9
パート・アルバイト(N=3445)	38.2	27.2	38.7	60.5	55.2	78.4	12.7	21.2	23.7	38.3
宅配・正規(N=1270)	20.0	44.3	39.9	35.1	58.3	70.1	31.4	52.0	32.7	65.9
店舗・正規(N=206)	22.3	55.3	59.2	30.1	49.0	63.1	31.6	51.0	44.2	66.5
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	34.6	25.2	30.7	60.9	56.9	75.4	10.6	21.4	21.5	37.2
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	40.7	28.6	44.2	60.2	54.0	80.5	14.2	21.0	25.2	39.0
男性・正規(N=1233)	18.1	44.8	40.6	33.5	55.5	68.3	29.4	51.3	33.3	63.9
女性・正規(N=214)	33.2	51.9	55.1	41.6	68.7	75.2	44.4	53.7	42.5	76.6
男性・パート・アルバイト(N=462)	23.2	23.8	32.0	55.6	52.2	69.7	12.8	25.8	24.5	34.2
女性・パート・アルバイト(N=2887)	40.7	27.9	40.2	61.7	56.1	80.0	12.8	20.7	23.7	39.0

第4章 上司、部下のマネジメント

(1) 直属の上司【Q16A】

直属の上司は誰かについて、各生協の雇用形態に準じて尋ねた結果を、5分類（「部長クラス」、「店長・センター長クラス」、「副店長・副センター長クラス」、「チーフ・リーダークラス」、「その他」）で示したものが図表4-1である。総計でみると、「部長クラス」2.6%、「店長・センター長クラス」23.9%、「副店長・副センター長クラス」19.3%、「チーフ・リーダークラス」44.4%、「その他」4.4%である。

雇用形態別にみると、正規職員、パート・アルバイト職員ともに、「チーフ・リーダークラス」が最も多く、次に「店長・センター長クラス」、「副店長・副センター長クラス」の順となっている。事業種別・雇用形態別でみると、いずれの雇用形態においても、宅配事業よりも店舗事業で「店長・センター長クラス」の比率が30ポイント以上高くなるなど、事業種類によってマネジメントの体制が異なる傾向がみられる。

図表4-1 直属の上司

	(単位: %)					
	部長クラス	店長・ センター長 クラス	副店長・ 副センター長 クラス	チーフ・ リーダー クラス	その他	無回答
総計(N=5257)	2.6	23.9	19.3	44.4	4.4	5.5
正規(N=1481)	8.0	19.3	10.7	59.3	1.8	1.0
パート・アルバイト(N=3445)	0.3	25.5	23.8	38.6	5.8	6.0
宅配・正規(N=1270)	5.7	13.5	11.5	66.5	1.8	0.9
店舗・正規(N=206)	20.9	54.9	5.8	15.0	1.5	1.9
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	0.4	7.4	40.8	34.9	8.7	7.9
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	0.2	38.4	11.8	41.2	3.7	4.7
男性・正規(N=1233)	7.1	20.3	11.5	58.4	1.8	0.9
女性・正規(N=214)	13.6	14.0	4.7	65.0	1.4	1.4
男性・パート・アルバイト(N=462)	0.6	16.9	26.8	42.6	5.4	7.6
女性・パート・アルバイト(N=2887)	0.2	27.0	23.6	38.0	5.8	5.4

(2) 直属の上司に対する評価【Q16B】

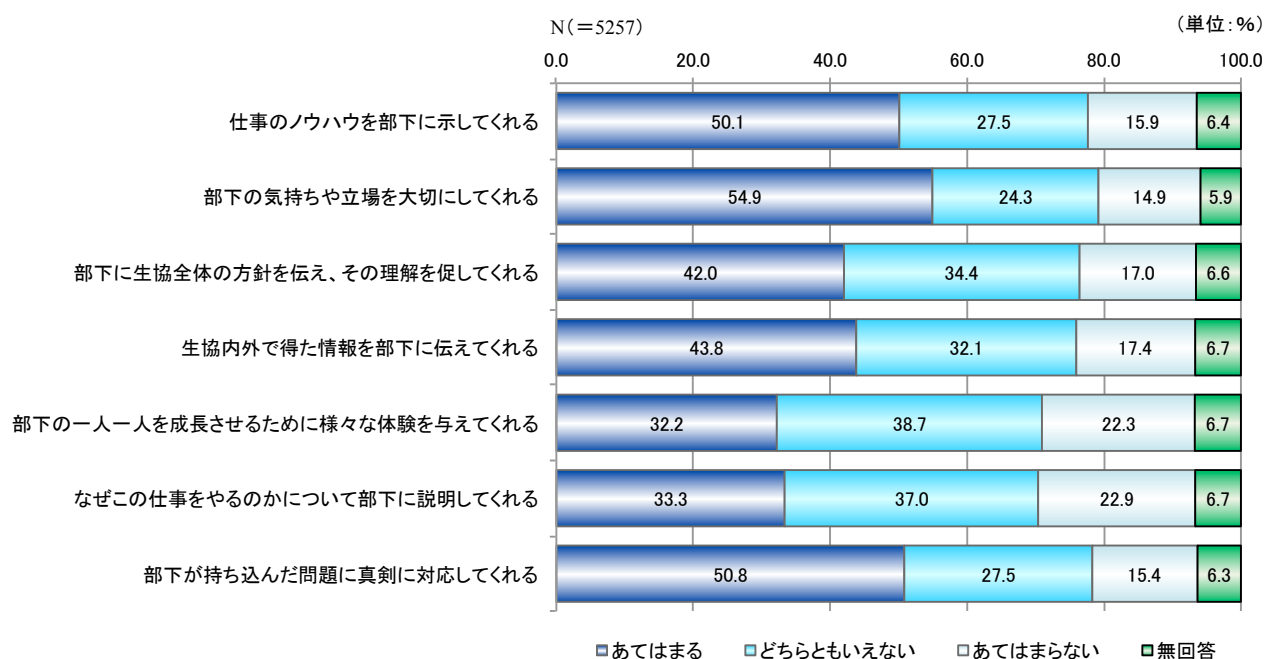
直属の上司に対する評価として、7項目について、それぞれ5段階評価（「あてはまる」から「あてはまらない」）で尋ねた。図表4-2は、＜あてはまる＞（「あてはまる」「ややあてはまる」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜あてはまらない＞（「ややあてはまらない」「あてはまらない」の合計）の3段階で示したものである。

その結果、「仕事のノウハウを部下に示してくれる」、「部下の気持ちや立場を大切にしてくれる」、「部下が持ち込んだ問題に真剣に対応してくれる」では、＜あてはまる＞と答えた比率が5割を超えており、他項目に比べて相対的に高くなっている。一方で、「部下の一人一人を成長させるために様々な体験を与

えてくれる」、「なぜこの仕事をやるのかについて部下に説明してくれる」は、＜あてはまる＞と答えた比率が3割程度にとどまっており、他項目に比べて相対的に低くなっている。

回答者の属性別に、＜あてはまる＞と回答した比率を示したものが、図表4-3である。雇用形態別にみると、7項目のいずれも、正規職員のほうがパート・アルバイト職員よりも＜あてはまる＞と答えた比率が高くなっている。事業種別・雇用形態別にみても、宅配事業と店舗事業のいずれにおいても7項目すべてで正規職員のほうがパート・アルバイト職員よりも＜あてはまる＞と答えた比率が高くなっている。

図表 4-2 直属の上司に対する評価《単純集計》



図表 4-3 直属の上司に対する評価《クロス集計》

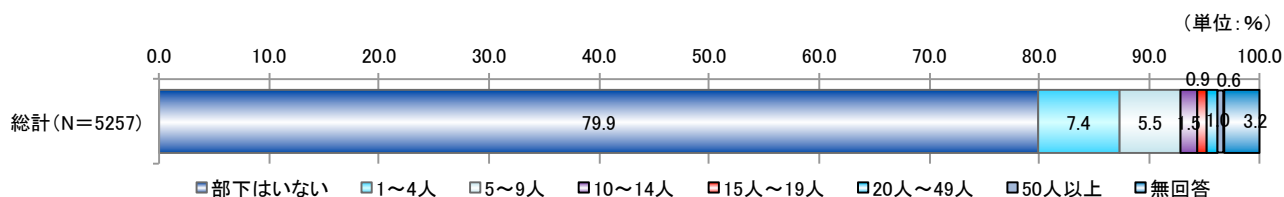
(単位: %)

	仕事のノウハウを部下に示してくれる	部下の気持ちや立場を大切にしてくれる	部下に生協全体の方針を伝え、その理解を促してくれる	生協内外で得た情報を部下に伝えてくれる	部下の一人一人を成長させるために様々な体験を与えてくれる	なぜこの仕事をやるのかについて部下に説明してくれる	部下が持ち込んだ問題に真剣に対応してくれる
正規(N=1481)	57.3	65.0	52.7	53.7	46.7	45.1	62.4
パート・アルバイト(N=3445)	47.8	51.5	38.1	40.3	26.7	28.7	46.6
宅配・正規(N=1270)	58.3	66.5	53.4	54.1	48.1	45.4	63.6
店舗・正規(N=206)	51.5	56.3	49.0	52.4	38.3	43.7	55.8
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	46.1	54.6	38.0	37.1	24.9	28.9	49.6
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	48.9	49.2	38.2	42.6	28.0	28.6	44.4
男性・正規(N=1233)	56.4	65.0	51.8	52.5	46.1	44.1	62.0
女性・正規(N=214)	64.0	67.8	59.8	61.7	50.5	52.3	68.2
男性・パート・アルバイト(N=462)	52.8	58.4	43.1	39.8	32.7	31.4	51.1
女性・パート・アルバイト(N=2887)	47.0	50.7	37.4	40.7	26.0	28.5	46.3

(3) 直接仕事を指示する部下の人数【Q17A】

日常的に直接仕事を指示する部下の人数については、「部下はいない」が79.9%、「1～4人」が7.4%、「5～9人」が5.5%、「10～14人」が1.5%、「15～19人」が0.9%、「20～49人」が1.0%、「50人以上」が0.6%となっている（図表4-4）。

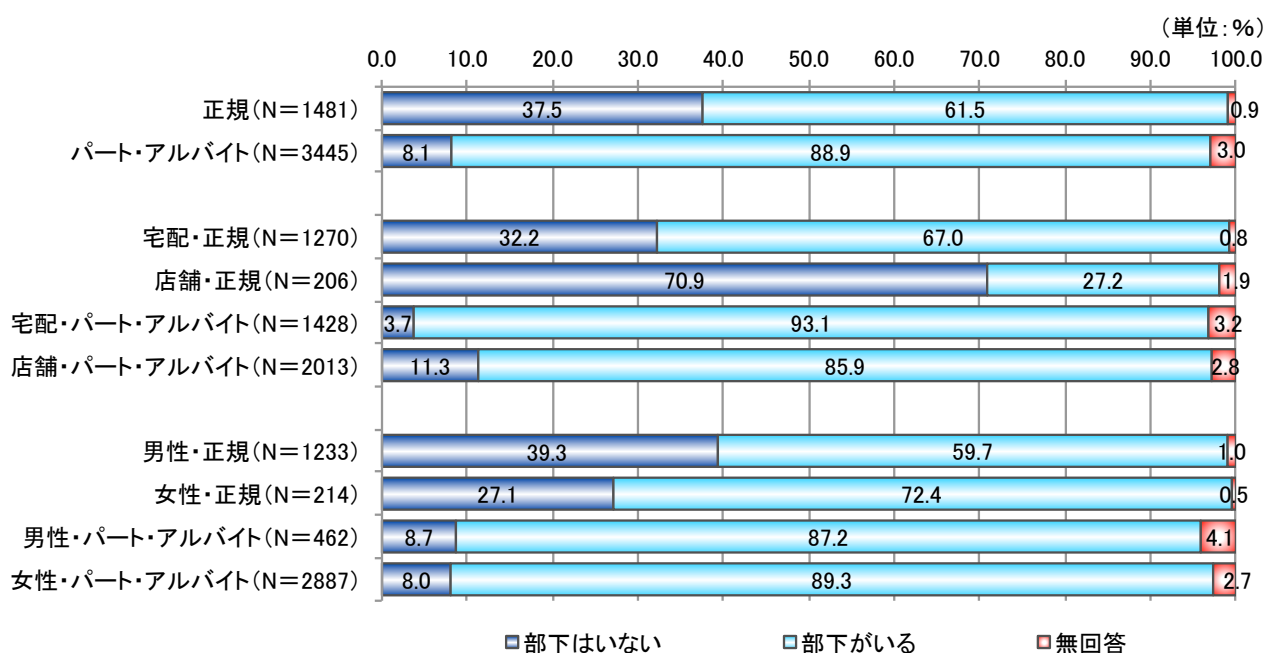
図表 4-4 直接仕事を指示する部下の人数《単純集計》



部下の人数について、＜部下はいない＞（「部下はいない」のみ）と＜部下がいる＞（「1～4人」から「50人以上」の合計）に分類し、基本属性とのクロス表分析の結果を示したものが図表4-5である。＜部下がいる＞と答えた比率は、正規職員で37.5%、パート・アルバイト職員で8.1%であり、パート・アルバイト職員よりも正規職員で、日常的に直接仕事を指示する部下を持つ傾向がある。

事業種類別・雇用形態別にみると、正規職員、パート・アルバイト職員ともに宅配事業よりも店舗事業の職員で＜部下はいない＞と答えた比率が高くなっている。

図表 4-5 直接仕事を指示する部下の人数《クロス集計》

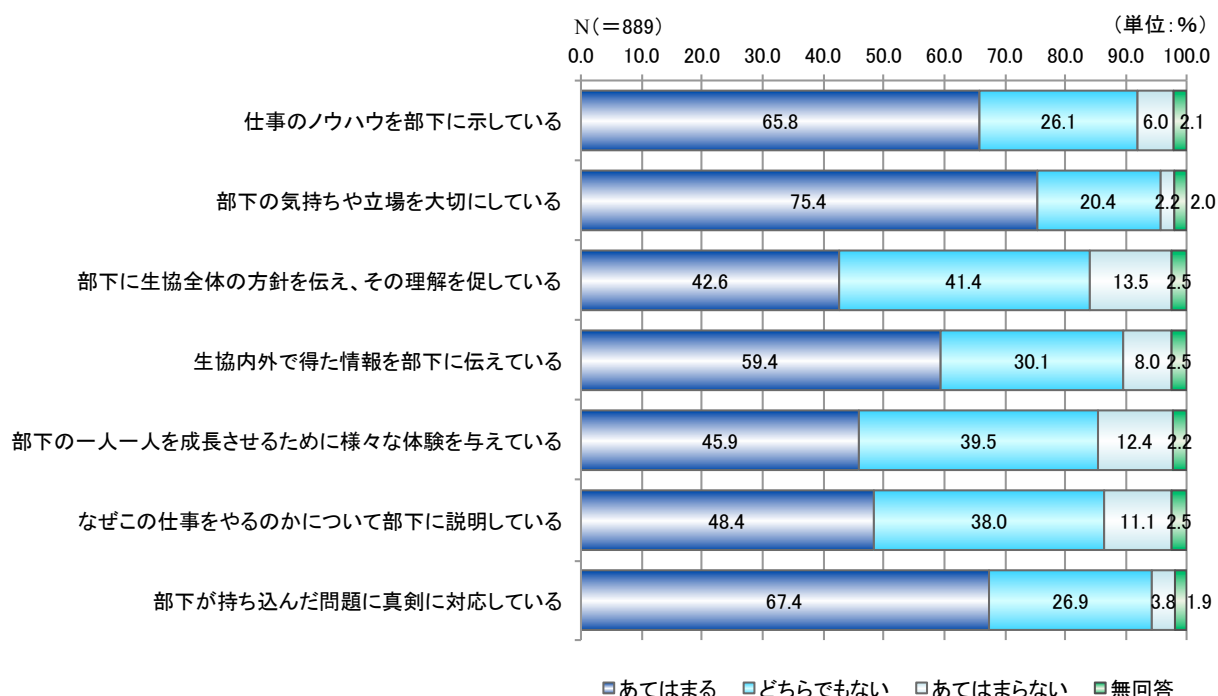


(4) 部下に対する日常の行動【Q17B】

「直接仕事を指示する部下の人数 【Q17A】」で＜部下がいる＞と答えた 889 人を対象に、部下に対する日常の行動について尋ねた。7 項目それぞれについて、5 段階評価（「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜あてはまらない＞（「ややあてはまらない」と「あてはまらない」の合計）の 3 段階で示したものである。

いずれの項目についても、＜あてはまる＞と答えた比率が 4 割以上となっている。特に「仕事のノウハウを部下に示している」、「部下の気持ちや立場を大切にしている」、「部下が持ち込んだ問題に真剣に対応している」といった項目で＜あてはまる＞が 7 割前後と、他項目に比べて相対的に高くなっている。

図表 4-6 部下に対する日常の行動《単純集計》



回答者の属性別に、＜あてはまる＞と回答した比率を示したものが、図表 4-7 である。雇用形態別にみると、正規職員とパート・アルバイト職員で大きな差がない項目と、パート・アルバイト職員に比べて正規職員で比率が高い項目がある。特に「部下の気持ちや立場を大切にしている」、「部下に生協全体の方針を伝え、その理解を促している」、「部下が持ち込んだ問題に真剣に対応している」では、正規職員のほうがパート・アルバイト職員よりも 10 ポイント程度高くなっている。事業種類別にみても、この傾向は同じである。なお性別・雇用形態別にみると、いずれの項目においても男性よりも女性のほうが＜あてはまる＞と回答した比率が高い。

図表 4-7 部下に対する日常の行動《クロス集計》

(単位: %)

	部下の仕事の進捗を促す	部下のモチベーションを高める	部下の能力を伸ばす	部下の悩みを相談する	部下の意見を尊重する	部下の成果を認める	部下の問題を解決する
正規(N=556)	64.9	79.0	46.6	61.7	46.2	50.9	71.9
パート・アルバイト(N=280)	68.9	69.3	35.4	57.5	45.7	43.9	58.6
宅配・正規(N=409)	63.3	79.5	46.0	58.9	46.0	48.2	71.6
店舗・正規(N=146)	69.9	78.1	48.6	69.9	47.3	58.9	73.3
宅配・パート・アルバイト(N=53)	66.0	67.9	35.8	54.7	43.4	43.4	56.6
店舗・パート・アルバイト(N=227)	69.6	69.6	35.2	58.1	46.3	44.1	59.0
男性・正規(N=485)	64.3	78.8	47.2	60.6	46.0	51.1	71.5
女性・正規(N=58)	69.0	82.8	51.7	77.6	48.3	51.7	75.9
男性・パート・アルバイト(N=40)	57.5	47.5	32.5	45.0	22.5	32.5	42.5
女性・パート・アルバイト(N=232)	71.1	72.4	36.6	61.2	50.0	46.6	61.6

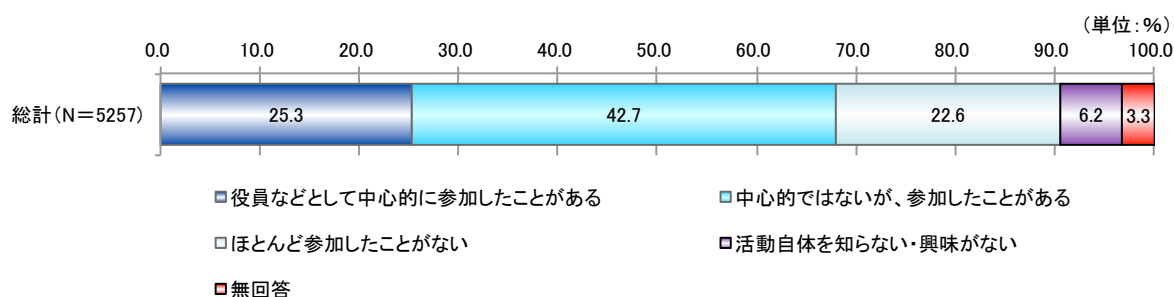
第5章 職業生活以外の生活の状況

(1) 地域活動やボランティア活動への参加経験【Q20】

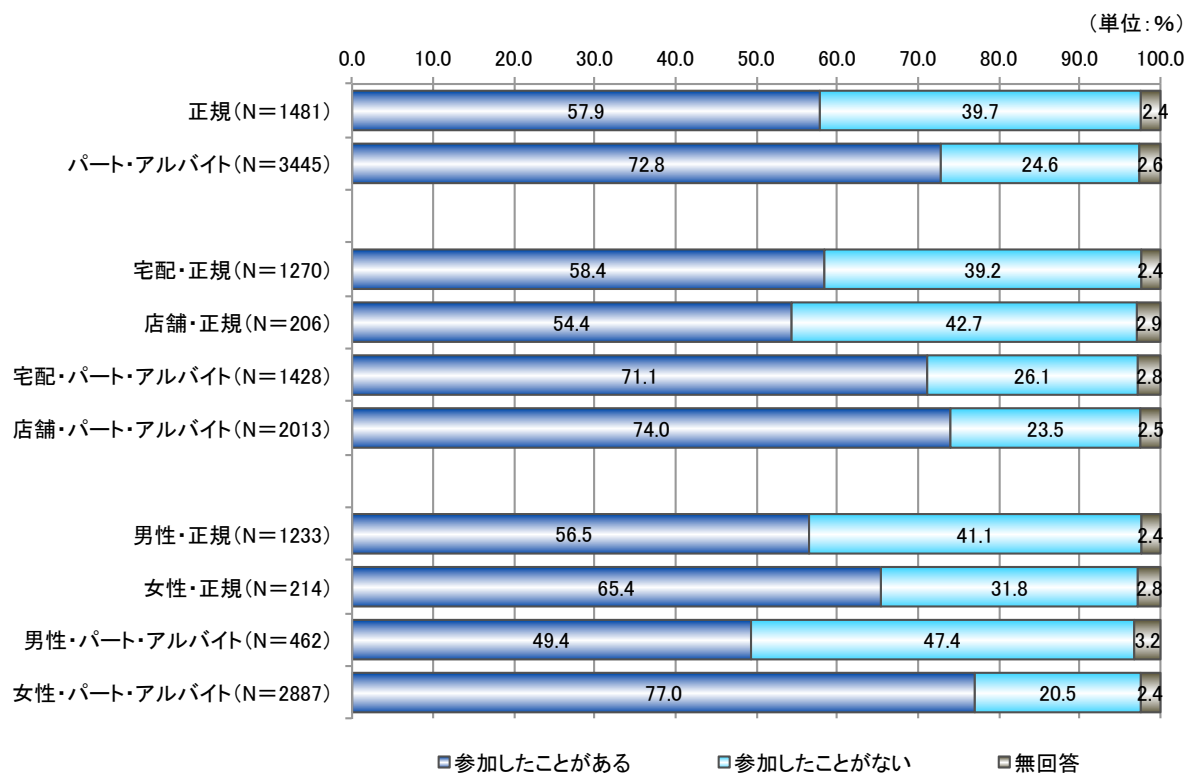
地域活動（PTA や町内会など）やボランティア活動への参加経験については、「役員などとして中心的に参加したことがある」が25.3%、「中心的ではないが、参加したことがある」が42.7%、「ほとんど参加したことがない」が22.6%、「活動自体を知らない・興味がない」が6.2%となっている（図表5-1）。

この結果を、＜参加したことがある＞（「役員などとして中心的に参加したことがある」と「中心的ではないが、参加したことがある」の合計）、＜参加したことがない＞（「ほとんど参加したことがない」と「活動自体を知らない・興味がない」の合計）の2つに分類した上で、属性別の割合を示したものが図表5-2である。

図表5-1 地域活動やボランティア活動への参加経験《単純集計》



図表5-2 地域活動やボランティア活動への参加経験《クロス集計》



図表 5-2 の結果について雇用形態別にみると、＜参加したことがある＞と回答した比率は、正規職員で 57.9%、パート・アルバイト職員で 72.8%と、パート・アルバイト職員の比率のほうが高い。この傾向は、雇用形態別に事業種類別を加えても同様である。

また、性別・雇用形態別にみると、＜参加したことがある＞と回答した比率は、女性・パート・アルバイト職員で 77.0%と最も高く、次に女性・正規職員の 65.4%、男性・正規職員の 56.5%、男性・パート・アルバイト職員の 49.4%の順となっている。このように、男性よりも女性で参加経験のある比率が高い傾向がある。また、女性では正規よりもパート・アルバイト職員で比率が高いが、男性ではパート・アルバイト職員よりも正規職員で＜参加したことがある＞比率が高くなっている。

(2) 家庭内労働、地域活動、余暇活動の頻度【Q21】

家庭内労働（家事、育児、介護）、地域活動やボランティア活動、そして余暇活動の頻度について、「ほぼ毎日」から「まったくしない」まで 8 段階で尋ねた。単純集計結果は図表 5-3 の通りである。

図表 5-3 家庭内労働、地域活動、余暇活動の頻度《単純集計》

(N=5257、単位：%)

	ほぼ 毎日	週に 4-5日 くらい	週に 2-3日 くらい	週に 1日 くらい	月に 2-3日	月に 1日	年に 数日	まったく しない	無回答	該当する 家族が いない
家事(料理、洗濯、掃除等)	67.6	5.4	8.9	6.3	2.5	1.0	2.1	3.2	3.0	-
育児(子どもの世話、しつけ、勉強指導等)	26.4	2.3	4.3	3.0	1.4	0.6	1.4	6.7	5.2	48.7
介護(要介護家族の介護・看護)	3.8	1.1	3.0	3.8	2.6	2.0	2.4	10.9	5.0	65.3
地域活動やボランティア活動 (PTA、町内会等)	0.6	0.4	1.5	2.7	6.6	8.6	32.6	41.7	5.3	-
余暇活動(趣味、レジャー等)	3.9	3.0	12.9	22.8	18.0	11.2	15.4	8.2	4.6	-

これら 8 段階の回答をそれぞれ 1 年あたりの日数に換算した上で（「ほぼ毎日＝365 日」、「週に 4、5 日くらい＝234 日」、「週に 2、3 日くらい＝130 日」、「週に 1 日くらい＝52 日」、「月に 2、3 日＝30 日」、「月に 1 日＝12 日」、「年に数日＝6 日」、「まったくしない・該当する家族がいない＝0 日」）、属性別の平均日数を示したものが図表 5-4 である。

雇用形態別にみると、正規職員よりもパート・アルバイト職員で、家庭内労働（「家事」、「育児」、「介護」）の平均日数が多い傾向がある。一方、パート・アルバイト職員よりも正規職員で「余暇活動」の平均日数が多い傾向がある。「地域活動やボランティア活動」については、雇用形態別の差は平均して年間 2 日程度と、大きな差はない。

性別・雇用形態別にみると、特に「家事」、「育児」で男性よりも女性の平均日数が多い傾向がある。また「余暇活動」については、男性・パート・アルバイト職員の日数が最も多く、男性・正規職員、女

性・正規職員、女性・パート・アルバイト職員の順で日数が少なくなる。これらの結果から、男性よりも女性のほうが家庭内労働を多く担う傾向があり、さらには男性よりも女性で余暇活動が少ない傾向がうかがえる。

図表 5-4 家庭内労働、地域活動、余暇活動の頻度《平均日数》¹

(単位:日)

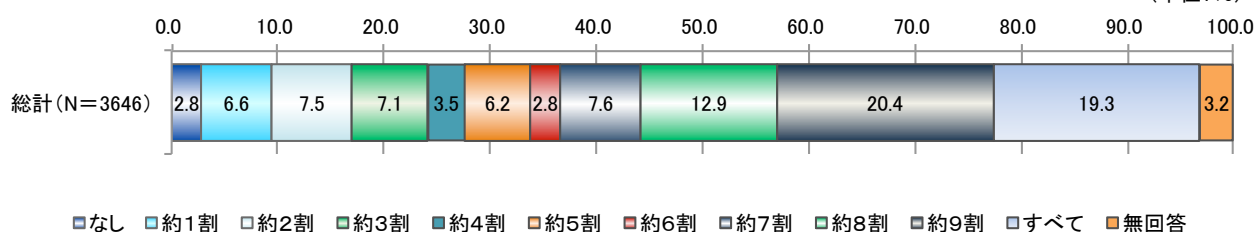
	家事 (料理、洗濯、 掃除等)	育児 (子どもの世話、 しつけ、 勉強指導等)	介護 (要介護家族 の介護・看護)	地域活動や ボランティア活動 (PTA、町内会等)	余暇活動 (趣味、レジャー等)
正規	187.0	78.9	15.1	10.0	66.7
パート・アルバイト	326.5	131.7	29.6	12.8	57.5
宅配・正規	187.5	82.4	15.3	10.6	68.4
店舗・正規	182.4	53.3	14.0	6.3	57.3
宅配・パート・アルバイト	312.0	136.6	26.2	15.1	64.8
店舗・パート・アルバイト	336.9	128.0	32.1	11.3	52.5
男性・正規	170.3	73.7	15.1	10.4	68.7
女性・正規	284.6	108.7	15.0	7.5	56.2
男性・パート・アルバイト	176.2	28.3	22.8	15.7	101.9
女性・パート・アルバイト	349.6	147.7	30.8	12.3	50.7

(3) 家庭内での家事、育児、介護の分担比率【Q22】

「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた 3,646 人に対し、家庭内での家事、育児、介護の分担比率を尋ねた。その結果、「なし（0 割）」2.8%、「約 1 割」6.6%、「約 2 割」7.5%、「約 3 割」7.1%、「約 4 割」3.5%、「約 5 割」6.2%、「約 6 割」2.8%、「約 7 割」7.6%、「約 8 割」12.9%、「約 9 割」20.4%、「すべて（10 割）」19.3%であった（図表 5-5）。

図表 5-5 家庭内での家事、育児、介護の分担比率《単純集計》

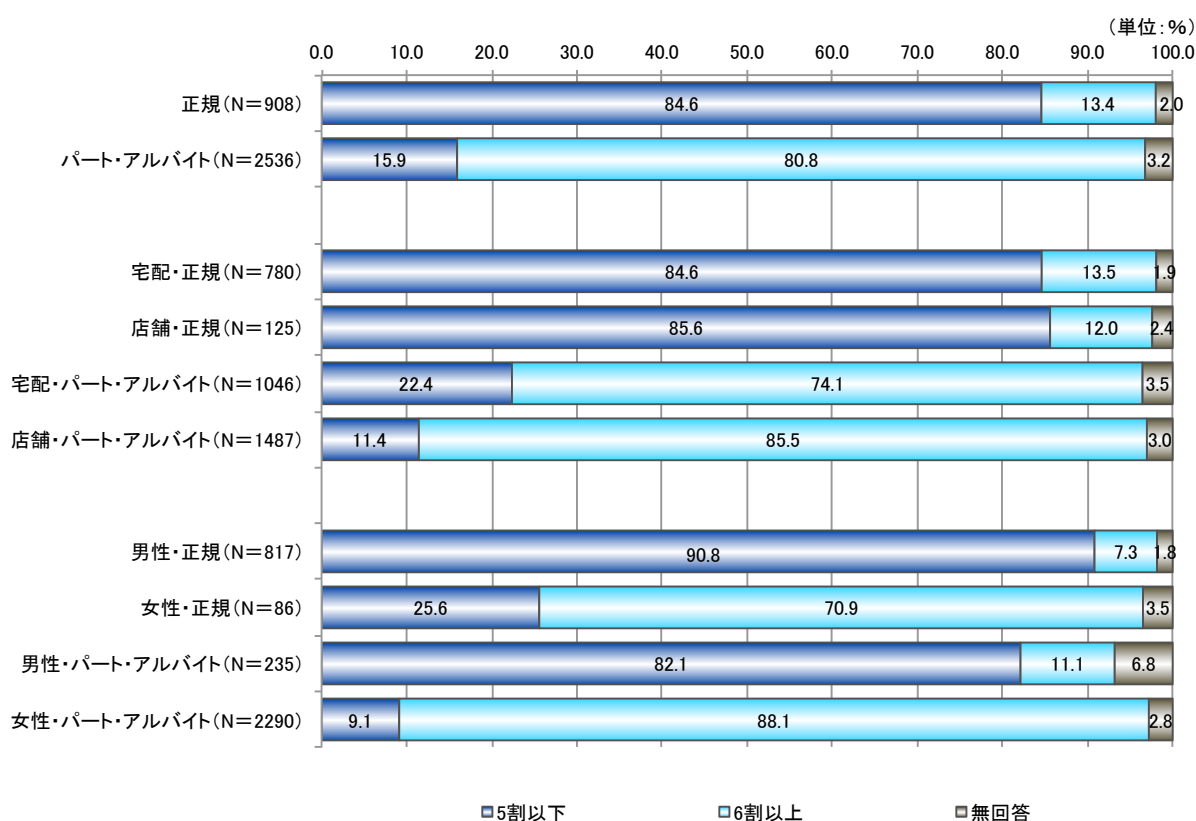
(単位:%)



¹ 表中からは「N（サンプル数）」を削除している。理由は、「家事」「育児」「介護」「地域活動やボランティア活動」「余暇活動」の 5 項目それぞれについて無回答を除いて集計しているため、項目別でサンプル数が異なるためである。

この結果を＜5割以下＞（「なし」から「約5割」の合計）、＜6割以上＞（「約6割」から「すべて」の合計）に類型した上で、属性別の比率を示したものが図表5-6である。雇用形態別にみると、正規職員で＜6割以上＞は13.4%であるのに対し、パート・アルバイト職員では80.8%であり、正規職員よりもパート・アルバイト職員のほうが家庭内の家事、育児、介護の多くを担う傾向がある。この傾向は事業種類別にみても同様である。性別・雇用形態別に＜6割以上＞の比率をみると、女性・パート・アルバイト職員で88.1%と最も高く、次に女性・正規職員の70.9%、男性・パート・アルバイト職員の11.1%、男性・正規職員の7.3%の順で比率が低くなる。これらの結果から、男性よりも女性のほうが、正規職員よりもパート・アルバイト職員のほうが、家庭内の家事、育児、介護の多くを担う傾向があることがわかる。

図表5-6 家庭内での家事、育児、介護の分担比率《クロス集計》



(4) 家計管理の担い手【Q23】

「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた3,646人に対し、家庭の家計管理の担い手について尋ねた。その結果、「主に私」が50.8%、「主に配偶者」が25.8%、「配偶者と2人で」が17.4%、「私も配偶者もどちらも特に管理していない」が2.2%、「その他」が0.7%であった。

雇用形態別にみると、「主に私」と答えた比率は正規職員で22.7%、パート・アルバイト職員で61.1%、「主に配偶者」と答えた比率は正規職員で54.7%、パート・アルバイト職員で15.4%と、パート・アルバイト職員のほうが主たる家計管理者になる傾向がある。事業種類別にみても、雇用形態別の傾向は同様であり、さらに宅配事業よりも店舗事業の職員で、自分が家計管理者になる傾向がある。ただし性別・

雇用形態別にみると、雇用形態別の差はほとんどない。したがって、雇用形態や事業種類別の差というより、パート・アルバイト職員の女性比率の高さや、店舗事業の女性比率の高さの影響だといえる。

図表 5-7 家計管理の担い手

(単位: %)

	主に私	主に配偶者	配偶者と2人で	私も配偶者も どちらも特に 管理していない	その他	無回答
総計(N=3646)	50.8	25.8	17.4	2.2	0.7	3.0
正規(N=908)	22.7	54.7	16.9	3.7	0.2	1.8
パート・アルバイト(N=2536)	61.1	15.4	18.0	1.7	0.9	2.9
宅配・正規(N=780)	21.4	55.1	17.8	3.7	0.3	1.7
店舗・正規(N=125)	29.6	52.8	11.2	4.0	0.0	2.4
宅配・パート・アルバイト(N=1046)	56.4	18.5	18.7	2.2	1.0	3.2
店舗・パート・アルバイト(N=1487)	64.4	13.2	17.5	1.4	0.7	2.8
男性・正規(N=817)	18.4	59.5	16.8	3.5	0.1	1.7
女性・正規(N=86)	64.0	9.3	17.4	5.8	1.2	2.3
男性・パート・アルバイト(N=235)	20.0	53.2	19.6	2.1	0.9	4.3
女性・パート・アルバイト(N=2290)	65.3	11.6	17.9	1.7	0.8	2.7

(5) 家計管理の方法【Q24】

「結婚の有無【Q31】」で「既婚（事実婚含む）」と答えた 3,646 人に対し、家庭の家計管理の方法について尋ねた。その結果が図表 5-8 である。

図表 5-8 家計管理の方法

(単位: %)

	共用口座に 決まった金額を 入れる	夫婦で支払 項目を分担	どちらかの収入 で暮らし、 残りを貯蓄	共用口座に 全額入金し 小遣い制	何となく どちらかが 支払っている	その他	無回答
総計(N=3646)	12.0	17.1	27.8	19.2	8.9	9.2	5.8
正規(N=908)	12.9	18.9	25.9	24.2	10.0	5.7	2.3
パート・アルバイト(N=2536)	11.8	16.9	28.7	17.9	8.3	10.2	6.3
宅配・正規(N=780)	13.1	19.6	24.5	24.7	9.9	6.0	2.2
店舗・正規(N=125)	11.2	15.2	35.2	20.0	11.2	4.0	3.2
宅配・パート・アルバイト(N=1046)	11.3	17.0	29.9	17.2	8.3	9.6	6.7
店舗・パート・アルバイト(N=1487)	12.2	16.9	27.9	18.4	8.2	10.5	6.0
男性・正規(N=817)	13.1	17.7	26.9	25.0	9.7	5.5	2.1
女性・正規(N=86)	11.6	31.4	16.3	17.4	10.5	8.1	4.7
男性・パート・アルバイト(N=235)	15.3	20.9	18.7	16.6	9.4	10.6	8.5
女性・パート・アルバイト(N=2290)	11.4	16.5	29.8	18.1	8.2	10.1	5.9

職員総計では、「夫婦で共用の口座／サイフを作り、決まった金額を入れる（残りはそれぞれ自由）」12.0%、「夫婦で支払い項目を分担」17.1%、「夫婦どちらかの収入のみで暮らし、残りの収入を貯蓄」27.8%、「夫婦で共用の口座／サイフを作り、収入を全額入金、夫婦ともにお小遣い制」19.2%、「ただ何となくどちらかが支払っている（家計管理していない）」8.9%、「その他」9.2%であった。

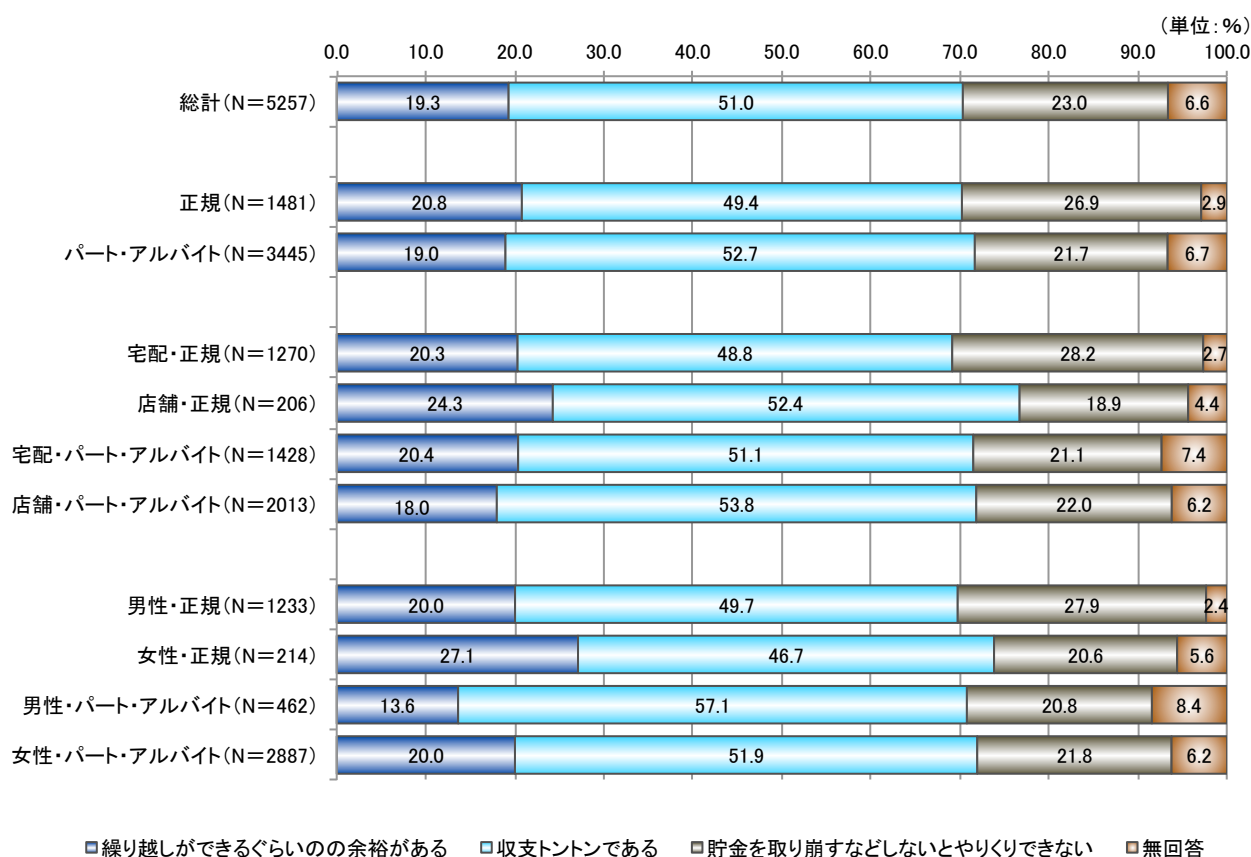
性別・雇用形態別にみると、男性・正規職員と女性・パート・アルバイト職員では「どちらかの収入で暮らし、残りを貯蓄」が最も多く、女性・正規職員と男性・パート・アルバイト職員では「夫婦で支払項目を分担」が最も多くなっている。

(6) 家計の余裕【Q25】

世帯の家計状況の余裕について尋ねた結果、「繰り越しできるぐらいの余裕がある」19.3%、「収支トントンである」51.0%、「貯金を切り崩すなどしないとやりくりできない」23.0%であった。

雇用形態別に「貯金を切り崩すなどしないとやりくりできない」比率をみると、正規職員で26.9%、パート・アルバイト職員で21.7%と、パート・アルバイト職員よりも正規職員の比率のほうが高い。また、性別・雇用形態別に「貯金を切り崩すなどしないとやりくりできない」と答えた比率をみると、他職員が2割程度であるのに対し、男性・正規職員で27.9%と高くなっている。

図表 5-9 家計の余裕



(7) 性別役割分業意識【Q26】

性別役割分業意識について、A～N までの 14 項目それぞれに対し、「そう思う」から「そう思わない」まで 5 段階で尋ねた。14 項目の単純集計結果は、図表 5-10 の通りである。また 5 段階の回答について、＜そう思う＞（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）、＜どちらともいえない＞（「どちらともいえない」のみ）、＜そう思わない＞（「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計）の 3 つに類型した上で、＜あてはまる＞の比率を属性別に示したものが図表 5-11 である。

図表 5-10 性別役割分業意識《単純集計》

(N=5257、単位: %)

	そう思う	どちらかとい え ば そう思う	どちらともい え ない	どちらかとい え ば そう思わない	そう思わない	無回答
男は外で働き、女は家庭を守るべきである	1.8	8.2	28.6	15.7	41.5	4.2
子育ての責任は母親がもつべきである	0.7	5.3	24.0	16.7	49.0	4.3
妻は家事に責任をもつべきである	2.4	12.7	27.8	16.0	36.5	4.6
できることなら仕事はもたず、専業主婦(主夫)でいたい	6.3	9.3	26.9	16.2	36.5	4.8
夫も家事に責任をもつべきである	28.0	34.5	24.1	5.1	3.5	4.8
家族の食事は愛情をこめてつくるべきである	29.0	37.8	23.8	2.5	2.4	4.5
家の中のことは、すべて自分でわかっているようにしておきたい	23.1	35.2	27.1	5.9	4.2	4.5
親は子どもにできるだけのことをしてやるべきである	29.3	39.1	21.7	3.3	2.1	4.6
子どもは母親の愛情がなければうまく育たない	26.6	33.6	26.4	4.0	4.8	4.7
子どもをかわいがることのできる親だけが、子どもをもつべきである	14.9	22.6	37.3	7.9	12.2	5.2
家事をするのはおもしろい	7.3	21.1	47.2	12.5	7.3	4.5
家事をすると気持ちがさっぱりする	9.3	25.5	41.8	10.8	8.0	4.6
子育ては楽しいことだ	17.2	33.6	37.1	3.8	3.3	5.1
子育てはやりがいのあることだ	23.9	36.8	29.3	2.1	2.7	5.1

図表 5-11 性別役割分業意識《クロス集計》

(単位: %)

	男は外で働き、女は家庭を守るべきである	子育ての責任は母親がもつべきである	妻は家事に責任をもつべきである	できないことなら仕事はもたず、専業主婦（主夫）でいたい	夫も家事に責任をもつべきである	家族の食事は愛情をこめてつくるべきである	家の中のことは、すべて自分でわかっているようにしておきたい	親は子どもにできるだけのことをしてやるべきである	子どもは母親の愛情がなければうまく育たない	子どもをかわいがることのできる親だけが、子どもをもつべきである	家事をするのはおもしろい	家事をすると気持ちがさっぱりする	子育ては楽しいことだ	子育てはやりがいのあることだ
正規(N=1481)	9.7	5.8	11.1	12.1	69.1	63.7	45.4	71.2	62.6	42.3	31.3	34.4	51.5	61.4
パート・アルバイト(N=3445)	10.1	6.0	17.3	17.1	60.7	69.2	64.5	68.4	60.1	36.0	27.6	35.5	51.0	61.5
宅配・正規(N=1270)	10.6	6.1	11.7	12.8	69.4	63.6	45.4	71.1	63.1	42.8	32.6	35.3	52.0	61.7
店舗・正規(N=206)	4.4	3.9	7.3	7.8	67.0	63.6	44.7	71.4	59.2	40.3	23.8	30.1	47.1	59.2
宅配・パート・アルバイト(N=1428)	10.2	5.7	16.0	15.8	59.0	68.7	63.2	69.5	58.3	34.7	28.3	35.9	52.5	61.1
店舗・パート・アルバイト(N=2013)	10.0	6.2	18.1	18.0	61.8	69.6	65.4	67.6	61.5	37.0	27.2	35.3	49.9	61.7
男性・正規(N=1233)	10.2	5.9	11.1	11.1	69.4	63.3	43.5	71.9	63.8	42.2	31.4	34.5	51.7	61.5
女性・正規(N=214)	8.4	6.1	13.1	19.6	76.2	73.4	62.6	75.7	63.1	48.6	35.0	39.7	57.0	68.7
男性・パート・アルバイト(N=462)	10.4	5.6	12.1	10.4	59.5	62.1	44.2	65.6	57.4	39.8	31.2	30.3	34.6	43.7
女性・パート・アルバイト(N=2887)	10.3	6.2	18.6	18.6	62.5	72.1	69.3	70.7	62.1	36.3	27.7	37.3	55.1	66.0

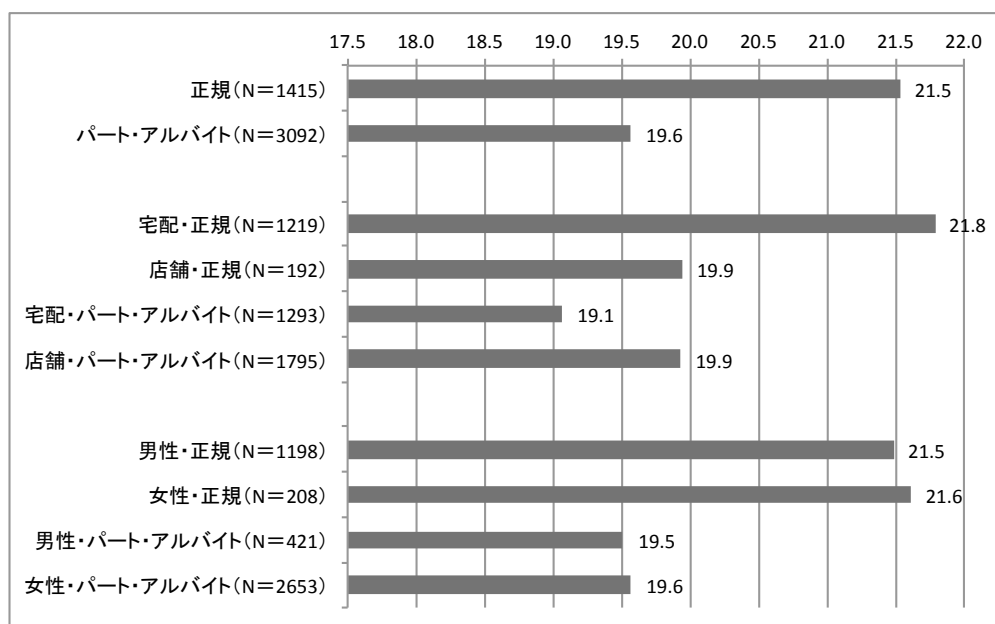
(8) ストレス【Q27】

1 週間のからだや心の状態について、A～L までの 12 項目それぞれに対し、「まったくなかった」から「ほとんど毎日」まで 4 段階で尋ねた。12 項目の単純集計結果は図表 5-12 の通りである。また、12 項目のうち『毎日が楽しい』と感じたことのみ値を反転させて合計し、ストレスの高さとして一元化した。12 項目に対して「まったくなかった」と答えた場合、合計得点は 12 点となる。一方で、12 項目に対して「ほとんど毎日」と答えた場合、合計得点は 48 点になる。この合計得点の平均値を、職員の属性別に示したものが図表 5-13 である。

図表 5-12 ストレス《単純集計》

	(N=5257、単位：%)				
	まったくなかった	週に1～2日	週に3～4日	ほとんど毎日	無回答
ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと	29.7	48.7	10.1	6.0	5.5
家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと	56.7	27.0	5.5	4.2	6.5
憂うつだと感じたこと	37.8	38.5	10.3	7.9	5.4
物事に集中できなかったこと	40.0	42.7	7.5	3.9	5.8
食欲が落ちたこと	69.5	20.1	3.3	1.9	5.2
何をするのも面倒と感じたこと	35.7	42.2	9.7	6.9	5.4
何か恐ろしい気持ちしがしたこと	73.7	15.8	3.1	2.1	5.3
なかなか眠れなかったこと	53.5	29.6	7.4	4.3	5.1
ふだんより口数が少なくなったこと	59.5	27.0	4.9	3.0	5.5
一人ぼっちで寂しいと感じたこと	73.2	15.2	3.5	2.7	5.4
「毎日が楽しい」と感じたこと	24.5	36.9	20.5	12.1	6.0
悲しいと感じたこと	57.5	28.7	5.1	3.3	5.4

図表 5-13 ストレス《平均値》²



² 12 項目には内的一貫性があったため、合計した ($\alpha = 0.887$)。なお、12 項目のいずれかに無回答であった回答者はサンプルから除外されている。表中の結果は、雇用形態については平均値の差の検定を、事業種類・雇用形態と性別・雇用形態については一元配置の分散分析を行なった。その結果、いずれも 0.1% 水準で有意であった。なお、本文中には、多重比較の結果、有意な差がみられた項目を中心に記述している。

図表 5-13 の結果を雇用形態別にみると、正規職員の平均得点は 21.5 点、パート・アルバイト職員の得点は 19.6 点と、パート・アルバイト職員に比べて正規職員のほうがストレスが高い傾向がある。事業種類別・雇用形態別にみると、宅配・正規職員の平均得点が 21.8 点と、その他の職員に比べて高く、とりわけ宅配・正規職員のストレスが高い傾向がある。

性別・雇用形態別にみると、男性・正規職員の平均得点は 21.5 点、女性・正規職員は 21.6 点、男性・パート・アルバイト職員は 19.5 点、女性・パート・アルバイト職員は 19.6 点であり、性別による点数の差はほとんどみられず雇用形態別でストレスの高さが異なる傾向がみられる。

第6章（パート・アルバイト職員のみ）労働条件や雇用形態の転換に対する意向

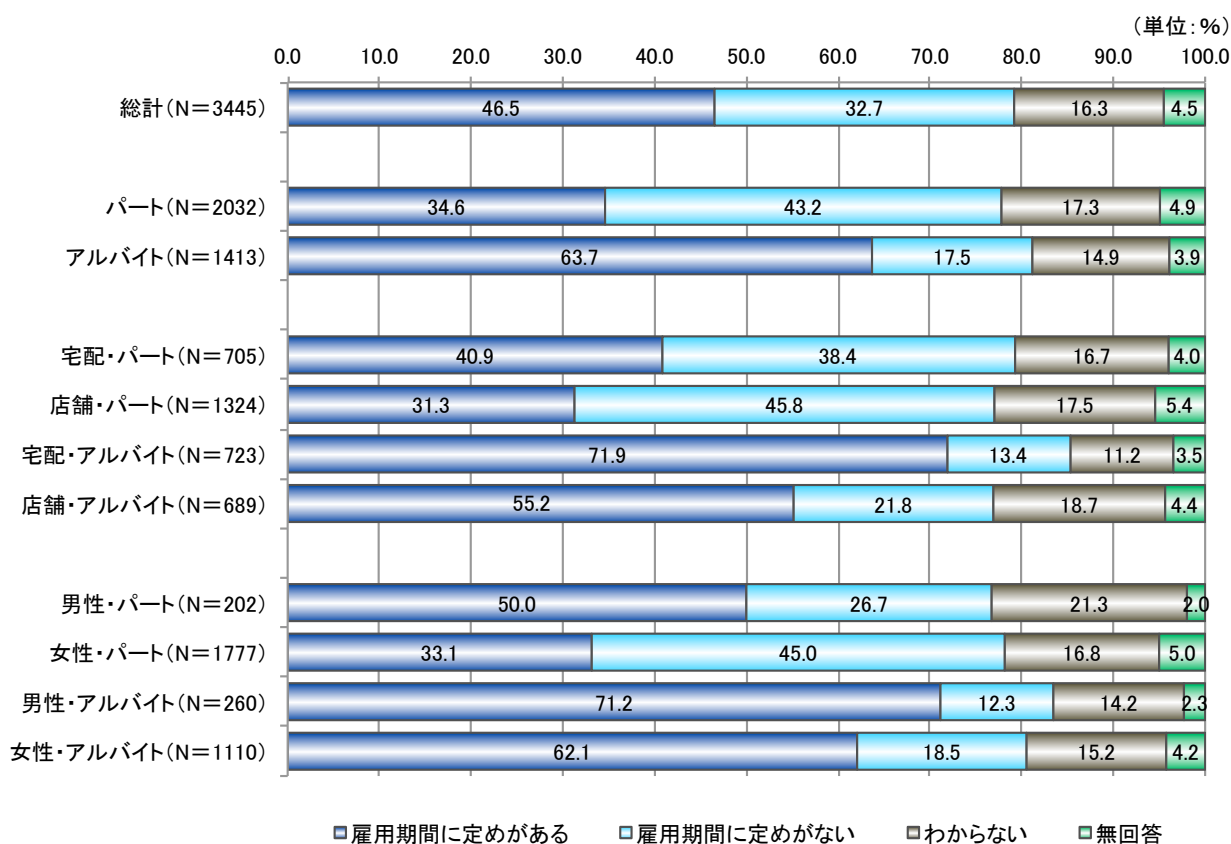
本章では、パート・アルバイト職員を対象とした設問の結果を示す。回答者のうち、パート、あるいはアルバイトで働く職員は3,445人であり、以下は、この人数に限定して集計している。

（1）雇用期間の定めの有無【Q44】

雇用契約に雇用期間の定めがあるかを尋ねた。その結果、「雇用期間に定めがある（契約更新ありを含む）」が46.5%、「雇用期間に定めがない（定年までの雇用を含む）」が32.7%であった。さらに、雇用期間の定めがあるかどうか「わからない」が16.3%と、2割弱の職員が自らの雇用契約の内容を把握していない。

雇用形態別にみると、「雇用期間に定めがない」と答えた比率は、パート職員で43.2%、アルバイト職員で17.5%であり、アルバイト職員よりもパート職員で無期雇用の比率が高い。事業種類別にみると、宅配事業よりも店舗事業で無期雇用の比率が高くなっている。また性別でみると、女性よりも男性で無期雇用の比率が高くなっている。

図表 6-1 雇用期間の定めの有無

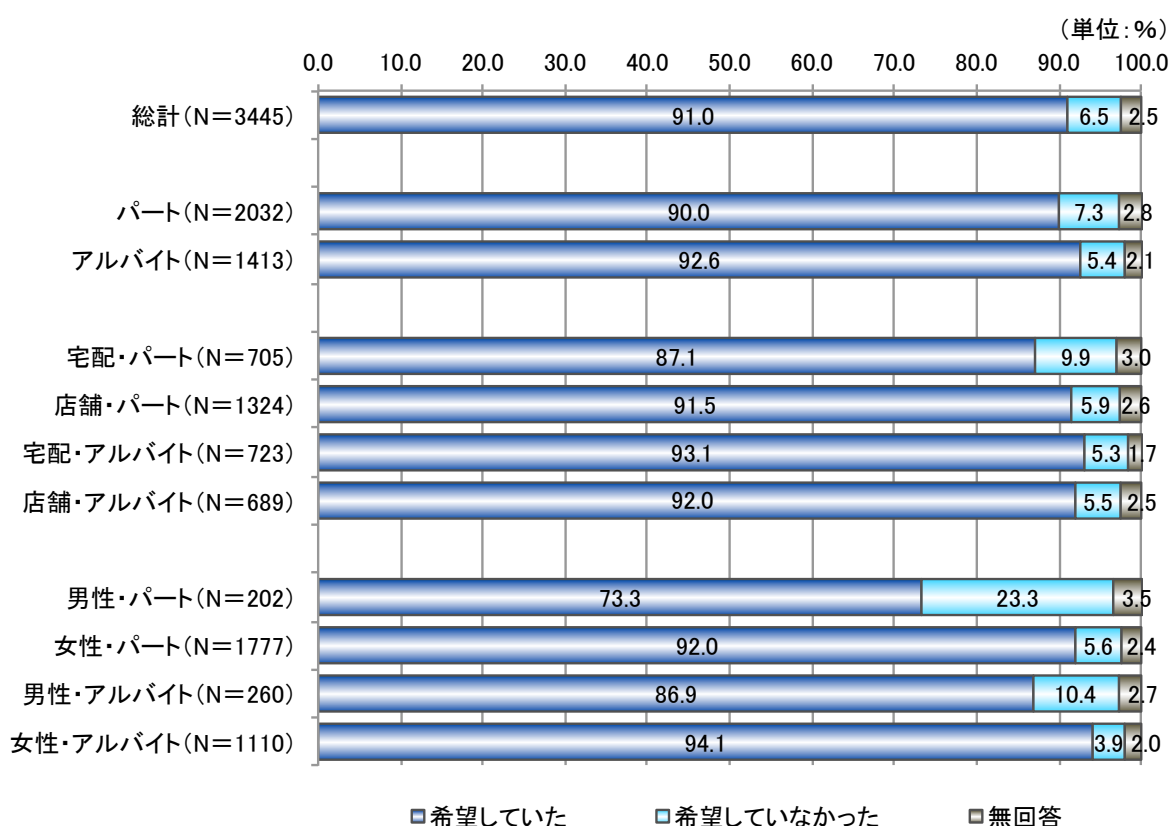


(2) 雇用形態に対する入職時の希望【Q45】

パート・アルバイトという現在の雇用形態に対して、そもそも入職時にパート・アルバイトという雇用形態を希望していたかどうかを尋ねた。その結果、もともとパート・アルバイトで働くことを「希望していた」が91.0%、「希望していなかった」が6.5%であった。

雇用形態別に「希望していなかった」比率をみると、パートとアルバイトのいずれにおいても1割未満にとどまっている。この傾向は、事業種類別にみても同様である。また性別・雇用形態別に「希望していなかった」比率をみると、男性・パート職員で23.3%と最も多く、次に男性・アルバイト職員で10.4%と続く。このように女性よりも男性で、希望とは異なる雇用形態で入職した比率が高い傾向がある。

図表 6-2 雇用形態に対する入職時の希望

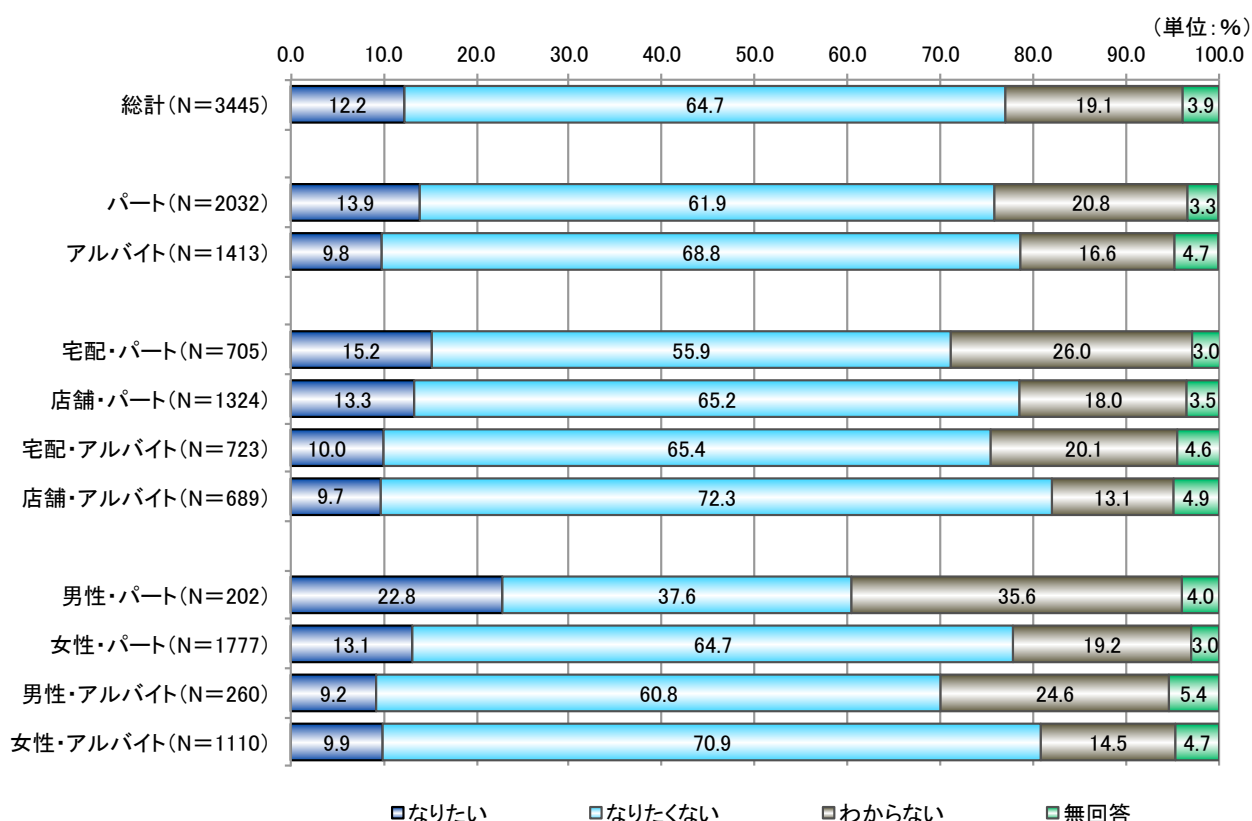


(3) 正規職員への転換希望【Q46】

正規職員になりたいかどうかを尋ねた結果、「なりたい」が12.2%、「なりたくない」が64.7%、「わからない」が19.1%であった。「なりたい」比率を雇用形態別にみると、パート職員で13.9%、アルバイト職員で9.8%であり、アルバイト職員よりもパート職員のほうが転換希望を持つ傾向がある。

事業種類別・雇用形態別にみると、事業種類別の比率の差はほとんど見られない。性別・雇用形態別に「なりたい」比率をみると、男性・パート職員で2割強(22.8%)、女性・パート職員で1割強(13.1%)を占めており、とりわけパートにおいて性別の差がみられる。

図表 6-3 正規職員への転換希望



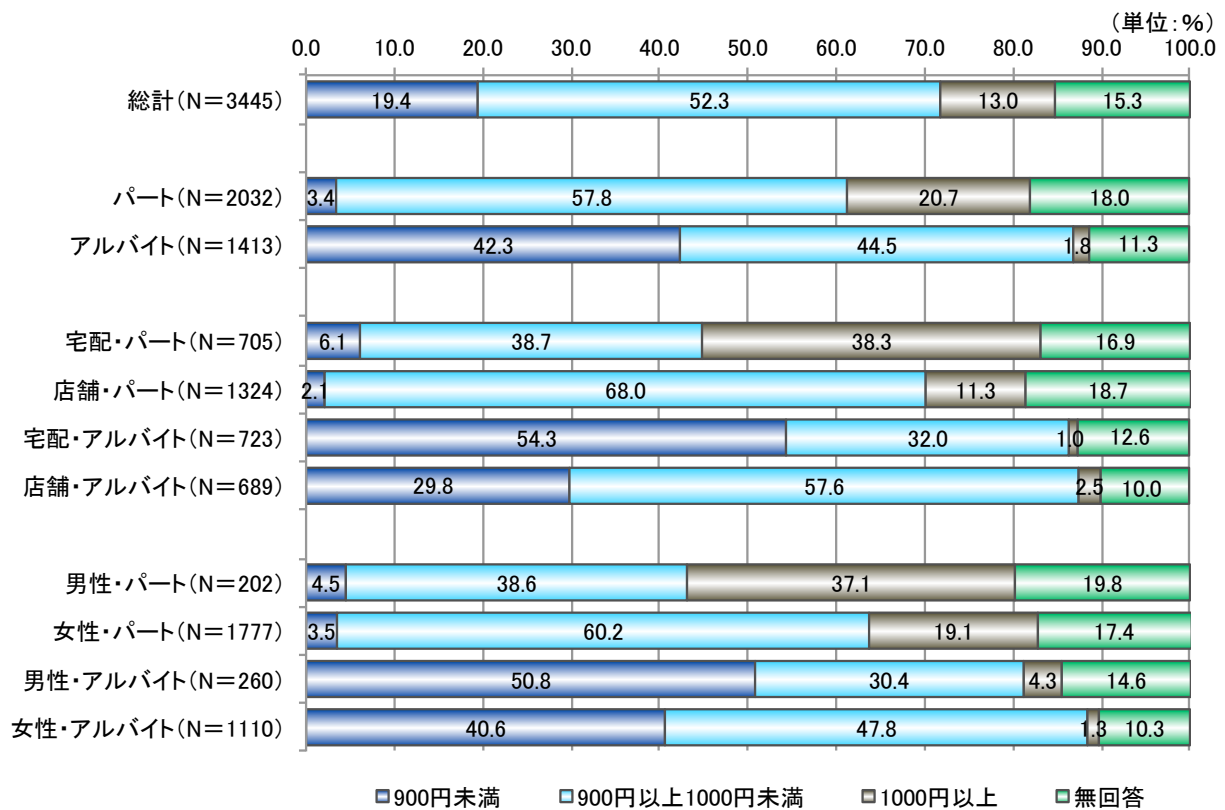
(4) 基本時給額【Q47】

基本時給額について実額で尋ねた結果を、3 つに分類した。その結果、「900 円未満」が 19.4%、「900 円以上 1000 円未満」が 52.3%、「1000 円以上」が 13.0%であった。雇用形態別にみると、パート職員とアルバイト職員ともに「900 円以上 1000 円未満」が最も多くなっている。それに次いで、パート職員では「1000 円以上」が 2 割 (20.7%) を占め、アルバイト職員では「900 円未満」が 4 割強 (42.3%) を占めている (図表 6-4)。基本時給額の平均値は、パート職員が 972 円、アルバイト職員が 880 円である (図表 6-5)。

事業種別・雇用形態別にみると、同じ雇用形態でも事業種別に分布が異なる。具体的には、「1000 円以上」の比率が、店舗・パート職員では 1 割程度 (11.3%) であるのに対し、宅配・パート職員では 4 割弱 (38.3%) である。一方で、「900 円未満」の比率は、店舗・アルバイト職員で 3 割弱 (29.8%) であるのに対し、宅配・アルバイト職員で 5 割強 (54.3%) となっている。

性別・雇用形態別にみると、同じ雇用形態でも性別によって分布が異なる。「1000 円以上」の比率をみると、男性・パート職員のほうが女性・パート職員よりも高い傾向がみられる。また「900 円未満」の比率については、男性・アルバイト職員のほうが女性・アルバイト職員よりも高い傾向がみられる。ただし、この傾向は性別の影響というよりも、宅配事業では男性比率が、店舗事業では女性比率がそれぞれ高いことと関連していると考えられる。

図表 6-4 基本時給額



図表 6-5 基本時給額の平均値と中央値

		平均値(円)	中央値(円)	N(件数)
総計		910	933	2919
雇用形態	パート	972	950	1666
	アルバイト	880	900	1253
事業種類・雇用形態	宅配・パート	1017	967	586
	店舗・パート	948	943	1077
	宅配・アルバイト	871	875	632
	店舗・アルバイト	890	900	620
性別・雇用形態	男性・パート	1025	970	162
	女性・パート	966	947	1468
	男性・アルバイト	871	875	222
	女性・アルバイト	882	900	996

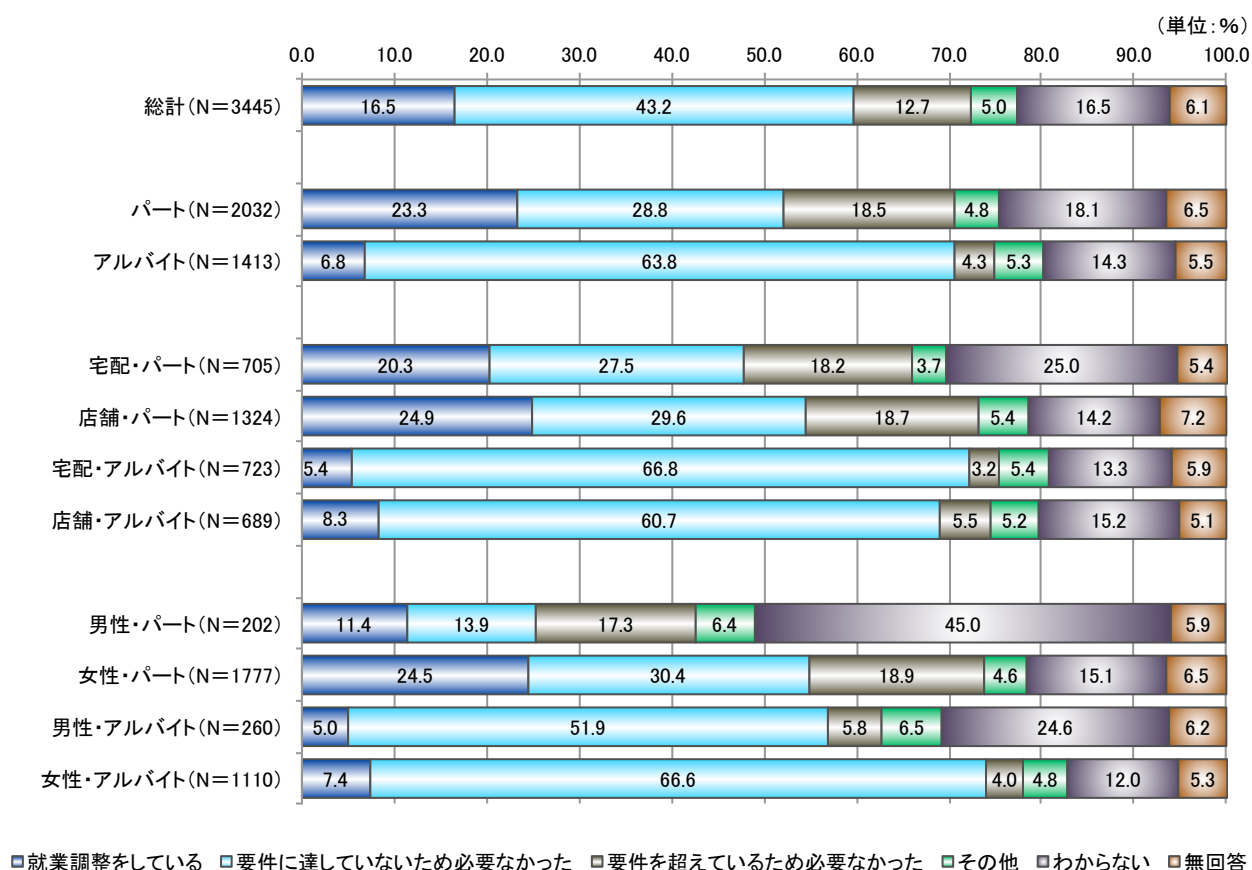
(5) 就業調整の有無【Q48】

就業調整（年収の調整や労働時間の調整）の有無については、「就業調整をしている」が16.5%、「年収、所定労働時間が要件に達していないため就業調整の必要がなかった」が43.2%、「年収、所定労働時間が要件を超えているため就業調整の必要がなかった」が12.7%であった。

雇用形態別にみると、パートでは「就業調整をしている」が23.3%、「要件に達していないため必要なかった」が28.8%、「要件を超えているため必要なかった」が18.5%と、いずれのカテゴリーも2～3割程度であるのに対し、アルバイトでは「要件に達していないため必要なかった」が6割を超えている。

事業種別・雇用形態別にみてもこの傾向は同様であり、事業種類による顕著な差はみられない。さらに性別・雇用形態別にみると、「わからない」比率は、男性・パート職員で45%、女性・パート職員で15.1%、男性・アルバイト職員で24.6%、女性・アルバイト職員で12.0%と、いずれも1割を超えており、特にその比率は女性職員よりも男性職員で高い。このように、就業調整の状況について把握していない職員も存在する。

図表 6-6 就業調整の有無



第7章 職員の声～アンケート自由記入欄から～

上司・同僚との人間関係

- トップや上司は、生協、協同組合の理念を日常の中で語ってほしい。業務数値中心の話題ばかりで、モチベーションが上がりにくい。[宅配・女性・正規]
- 上司が変わると今までの決めごとや少し良くなっていたことも、全て白紙に戻ってしまうので、もっと細かいことも引き継いでほしい。(略)もっと人事を考えてほしいです。[宅配・女性・パート・アルバイト]

給与、諸手当の不足

- 交通費が出る所と出ない所がある。[宅配・無回答・無回答]
- 時間給を上げてほしい。特に、夜勤務はもう少し高くてもいいと思う。[宅配・女性・パート・アルバイト]
- 収入が良くなると言われたし、かけもちをやめて社会保険に入って生協 1 本にしたけど、引かれる額が多くて、毎月とても子ども 3 人を養える収入がない。[宅配・女性・パート・アルバイト]
- 60 歳から収入が大幅に減り、(略)不安です。[宅配・男性・正規]

労働環境

- 暑いので、エアコンをもっときかせて欲しいです。[宅配・女性・パート・アルバイト]
- 事務パートですが、PC を色んな人と共有するため、細かな仕事が落ち着いてできない。PC を部署ごとに分けてほしい。[宅配・無回答・パート・アルバイト]

人手不足

- 退職者の補充がない。[宅配・男性・パート・アルバイト]
- 人員不足のため、どうやってうまくオペレーションができるのかを考えていますが、新人と長年いる人とのバランス、育成が、大変です。[店舗・女性・パート・アルバイト]

休暇取得の難しさ

- 休みが絶対に取れないと聞いてだまされた気分だ。祝日に休みがないのがつらい。友人に会えない。[宅配・男性・正規]

労働時間・(サービス)残業

- 朝 8 時から掃除に入っていますが、(注:時給が)つくのは 8 時 30 分からです。(略)毎回 30 分は奉仕しています。[店舗・女性・パート・アルバイト]
- 少ない人数で仕事をしているため、残業になるので、初めから契約時間をのばすことができないかと思う。[宅配・女性・パート・アルバイト]
- 昼休みが欲しい。[宅配・女性・正規]

- 勤務時間2時間だということで、あまりにも仕事時間が短いと悩んでおります…。[宅配・女性・パート・アルバイト]
- 残業がたくさんあって大変。年末は忙しいよと聞いていたものの、31日までみっちり。[宅配・男性・正規]

営業目標

- 営業課題が思うように進まず、苦勞している。[宅配・男性・正規]
- 常に目標数字に追われていて、プライベートの時間でも仕事が気になる。[宅配・男性・正規]
- 出勤日数の少ない契約をしている職員に目標数字をのせすぎ。[宅配・女性・パート・アルバイト]

雇用形態と職務内容・責任とのミスマッチ

- 同じパートでも勤務時間によって仕事に対する責任が違う。(略)発注パートには能力給や手当が欲しいのと、大型店舗や、長時間開いている店は正規チーフが欲しい。[店舗・女性・パート・アルバイト]
- アルバイト職員も、仕事の習熟度に応じて年1回、昇給の機会があってもいいのでは。私の勤務する支部は、勤続年数も長く仕事に対する意識の高いアルバイトが多いので、そういう職員の励みにもなると思うのだが。[宅配・男性・パート・アルバイト]

組織内部でのキャリアパス

- 上の職務に対して「なりたい」と思えない。若手職員からも「リーダーになりたい」という声が、なかなか聞けない。[宅配・男性・正規]
- 配達専任職員→正規職員の道筋があると面接時に聞いたが(略)、募集は外部のみで、内部の募集はないため、焦っています。最終的に正規職員として働きたいが、道筋が見えないため不安である。[宅配・男性・パート・アルバイト]

組合員との関係

- 以前のように、組合員さんしか利用できないようにしてほしい。[店舗・女性・パート・アルバイト]
- 組合員さんの無理な要望などに応じすぎる。[宅配・女性・パート・アルバイト]

生協組織の体質

- 生協という組織は「民間」です。創立者が健全な場合は、その創立の魂は生きていますが、半世紀を過ぎると、創立の理念は薄らいでいきます。トップが常に「生協の理念」を熱く語らないと、ただのスーパーと宅配になってしまいます。[宅配・男性・正規]
- 組織マネジメント職の大半は、50代中盤から後半の人間が大勢を占め、人事配置等の起用含めて、力を握っている。30～40代職員が(略)、ジョブローテーションなどという都合の良い言葉の下、延々と力を発揮する場を与えられることなく腐っていく者も多い。役員含め、政治体質が生協は強すぎ。[店舗・正規・男性]

資料 「生協職員の仕事と生活に関する アンケート調査」 調査票

注：設問は基本的に、3 生協に共通です。ただし、4 つの設問（Q16A、Q40、Q42、Q43）については、生協ごとに呼称が異なるため選択肢を変えています。これらの設問については、集計の際、3 生協に共通の項目を作成しており、本報告書にはそれを掲載しました。

Q 1 職業生活、生活の満足度について、項目ごとに該当するものを1つ選んで○をつけてください。

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
A	職業生活全体	1	2	3	4	5
B	生活全体	1	2	3	4	5

Q 2 現在の満足度について、項目ごとに該当するものを1つ選んで○をつけてください。

		満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
A	仕事の内容・やりがい	1	2	3	4	5
B	賃金	1	2	3	4	5
C	労働時間・休日等の労働条件	1	2	3	4	5
D	人事評価・処遇のあり方	1	2	3	4	5
E	職場の環境（照明、空調、騒音等）	1	2	3	4	5
F	正規職員との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
G	正規職員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	1	2	3	4	5
H	職場の上司との人間関係	1	2	3	4	5
I	雇用の安定性	1	2	3	4	5
J	福利厚生	1	2	3	4	5
K	教育訓練・能力開発のあり方	1	2	3	4	5
L	組合員・顧客との人間関係	1	2	3	4	5

Q 3 あなたが、A. 最後に通った学校を卒業した後の状況は以下のどれですか。また、B. 学校卒業後～現在までの間で最も長いものはどれですか。AとBの回答は同じになっても構いません。

1. 正社員・正規職員
2. 契約社員・嘱託
3. 派遣社員
4. パート
5. 個人での業務委託
6. 自営業・家族従業
7. その他（ ）
8. 無業（家事手伝い、専業主婦・主夫）

A 最後に通った学校を卒業した後の状況

B 学校卒業後～現在までの間で最も長いもの

Q 4 あなたの前月の給与（税込み）は、残業を含めてどれくらいでしたか。

- | | | |
|---------------|----------------|----------------|
| 1. 支給なし | 8. 14～16 万円未満 | 15. 28～30 万円未満 |
| 2. 4 万円未満 | 9. 16～18 万円未満 | 16. 30～35 万円未満 |
| 3. 4～6 万円未満 | 10. 18～20 万円未満 | 17. 35～40 万円未満 |
| 4. 6～8 万円未満 | 11. 20～22 万円未満 | 18. 40～45 万円未満 |
| 5. 8～10 万円未満 | 12. 22～24 万円未満 | 19. 45～50 万円未満 |
| 6. 10～12 万円未満 | 13. 24～26 万円未満 | 20. 50 万円以上 |
| 7. 12～14 万円未満 | 14. 26～28 万円未満 | |

Q 5 あなたの1週間の残業を除いた所定労働時間は
どのくらいですか。

		時間			分
--	--	----	--	--	---

Q 6 あなたの普段の始業と終業の時刻はどうなっていますか。24 時間法（例：9 時 15 分～17 時 45 分、13 時 00 分～21 時 00 分）でご記入ください。なお、シフト勤務の方は最も代表的なシフト時間をご記入ください。

始業時刻			時			分	～	終業時刻			時			分
------	--	--	---	--	--	---	---	------	--	--	---	--	--	---

Q 7 あなたは、通常、土曜日、日曜日に出勤していますか。

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1. 出勤していない | 4. 毎週土日のどちらかは出勤 |
| 2. 月に 1 回程度 | 5. 毎週土日はほぼ出勤 |
| 3. 月に 2～3 回程度 | 6. 特に決まっていない |

☐

Q 8 あなたの最近の平均的な 1 週間の残業を含めた労働時間はどれくらいですか。管理職の方も実際に働いた時間を選んでください。

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1. 10 時間未満 | 5. 25～30 時間未満 | 9. 45～50 時間未満 |
| 2. 10～15 時間未満 | 6. 30～35 時間未満 | 10. 50～55 時間未満 |
| 3. 15～20 時間未満 | 7. 35～40 時間未満 | 11. 55～60 時間未満 |
| 4. 20～25 時間未満 | 8. 40～45 時間未満 | 12. 60 時間以上 |

☐

Q 9 働く時間を自由に選べるとしたら、あなたは、今よりも労働時間を増やしたいですか、減らしたいですか。

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 大幅に増やしたい | 4. 減らしたい |
| 2. 増やしたい | 5. 大幅に減らしたい |
| 3. 今のままでよい | |

☐

Q10 あなたの職場は有給休暇が取得しやすいですか、しにくいですか。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 取得しやすい | 4. 取得しにくい |
| 2. どちらかといえば取得しやすい | 5. そもそも有給休暇がない |
| 3. どちらかといえば取得しにくい | 6. 有給休暇があるかわからない |

☐

Q11 あなたは、仕事をする時間とそれ以外の生活時間の「時間配分」に満足していますか。

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. 満足している | 4. どちらかといえば不満である |
| 2. どちらかといえば満足している | 5. 不満である |
| 3. どちらともいえない | |

☐

Q12 あなたは、勤務先の生協に今後も勤め続けたいと思いますか。

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. そう思う | 3. どちらかといえばそう思わない |
| 2. どちらかといえばそう思う | 4. そう思わない |

☐

Q13 (Q12で1、2の方のみお答えください) あなたは、今の生協で今後どのような道に進みたいと思いますか。

1. 正規職員の管理職として勤めたい
2. 正規職員の職場のまとめ役として仕事を切り回したい
3. 役職などにこだわらず正規職員として定年まで勤め上げたい
4. 正規職員でなくともパートのリーダーとして働きたい
5. リーダーにはならず、パートとして働き続けたい
6. 勤め続けたいが、特に希望はない
7. その他 ()

Q14 (Q12で3、4の方のみお答えください) 今の生協に勤め続けたくない場合、今後はどのような道に進みたいと思いますか。

1. 別の勤務先で正規職員になりたい
2. 別の勤務先でパートとして働きたい
3. 自分のやりたいことで独立・起業したい
4. 家業を継ぎたい
5. 働くことをやめたい
6. その他 ()

Q15 勤務先の生協に関して感じていることについて、それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない
A	この生協の理念や行動指針に共感を覚える	1	2	3	4	5
B	どう行動すれば理念に基づく行動がとれるかを考えることがある	1	2	3	4	5
C	この生協の理念や行動指針の内容をよく知っている	1	2	3	4	5
D	この生協の理念は、仕事上の難局を乗り越えるうえで助けとなる	1	2	3	4	5
E	自分が生協内の会議や打合せで理念に言及したことがある	1	2	3	4	5
F	この生協の理念を新入職員にわかりやすく説明できる	1	2	3	4	5
G	私の価値観に照らすと、生協の理念には受け入れられない部分もある	1	2	3	4	5
H	役職員宛の文書やメールで、理念を引用したり言及したりすることがある	1	2	3	4	5
I	求められれば、生協以外の人に理念をわかりやすく説明できる	1	2	3	4	5
J	この生協の職員であることを誇りに思う	1	2	3	4	5
K	他に勤務できるところがないため、生協をやめることを考えられない	1	2	3	4	5
L	この生協に対し、忠誠心を感じている	1	2	3	4	5
M	この生協で働くことに慣れてしまったので、他では働けない	1	2	3	4	5
N	生活費を稼がなくてはいけないので、この生協をやめることは難しい	1	2	3	4	5
O	この生協に愛着を持っている	1	2	3	4	5

Q16A あなたの直属の上司はだれですか。

- | | |
|------------------|---------------------------------|
| 1. 部長クラス | 4. チーフ・リーダークラス |
| 2. 店長・センター長クラス | 5. その他 () |
| 3. 副店長・副センター長クラス | |

Q16B ご自身の直属の上司について、それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない
A	仕事のノウハウを部下に示してくれる	1	2	3	4	5
B	部下の気持ちや立場を大切にしてくれる	1	2	3	4	5
C	部下に生協全体の方針を伝え、その理解を促してくれる	1	2	3	4	5
D	生協内外で得た情報を部下に伝えてくれる	1	2	3	4	5
E	部下の一人一人を成長させるために様々な体験を与えてくれる	1	2	3	4	5
F	なぜこの仕事をやるのかについて部下に説明してくれる	1	2	3	4	5
G	部下が持ち込んだ問題に真剣に対応してくれる	1	2	3	4	5

Q17A あなたには、日常的に直接仕事を指示する部下が何人いますか。

- | | | | |
|-----------|------------|--------------|-----------|
| 1. 部下はいない | 3. 5～9 人 | 5. 15 人～19 人 | 7. 50 人以上 |
| 2. 1～4 人 | 4. 10～14 人 | 6. 20 人～49 人 | |

Q17B (Q17Aで2～7を選択した方のみお答えください) あなたご自身の日常の行動を振り返って、それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

		あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	ややあてはまらない	あてはまらない
A	仕事のノウハウを部下に示している	1	2	3	4	5
B	部下の気持ちや立場を大切にしている	1	2	3	4	5
C	部下に生協全体の方針を伝え、その理解を促している	1	2	3	4	5
D	生協内外で得た情報を部下に伝えている	1	2	3	4	5
E	部下の一人一人を成長させるために様々な体験を与えている	1	2	3	4	5
F	なぜこの仕事をやるのかについて部下に説明している	1	2	3	4	5
G	部下が持ち込んだ問題に真剣に対応している	1	2	3	4	5

Q18 あなたがこの生協で働き始めた理由として、それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

		あてはまる	ややあてはまる	ない どちらともいえない	ない ややあてはまる	あてはまらない
A	納得がいく収入を得られるから	1	2	3	4	5
B	生協の理念や社会目的に共感したから	1	2	3	4	5
C	新しい知識や技術、経験を得られるから	1	2	3	4	5
D	自分の希望する時間や場所で働けるから	1	2	3	4	5
E	職場の人間関係が良さそうだから	1	2	3	4	5
F	地元で働けるから	1	2	3	4	5
G	キャリアアップの機会があるから	1	2	3	4	5
H	社会貢献が出来るから	1	2	3	4	5
I	自分の持つ経験やスキルを活かせるから	1	2	3	4	5
J	民間企業ではなく生協で働きたかったから	1	2	3	4	5

Q19 では実際に、現在の生協で働いてみてどうでしたか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

		あてはまる	ややあてはまる	ない どちらともいえない	ない ややあてはまる	あてはまらない
A	納得がいく収入を得られている	1	2	3	4	5
B	生協の理念や社会目的に共感している	1	2	3	4	5
C	新しい知識や技術、経験を得られている	1	2	3	4	5
D	自分の希望する時間や場所で働けている	1	2	3	4	5
E	職場の人間関係が良い	1	2	3	4	5
F	地元で働けている	1	2	3	4	5
G	キャリアアップの機会がある	1	2	3	4	5
H	社会貢献が出来ている	1	2	3	4	5
I	自分の持つ経験やスキルを活かせている	1	2	3	4	5
J	組合員の役に立っている	1	2	3	4	5

Q20 あなたは、これまで地域活動（PTAや町内会など）やボランティア活動に参加したことがありますか、あるいは現在も参加していますか。

1. 役員などとして中心的に参加したことがある
2. 中心的ではないが、参加したことがある
3. ほとんど参加したことがない
4. 活動自体を知らない・興味がない

☐

Q21 あなたの生活についておうかがいします。あなたは以下の活動を、現在どの程度の頻度でしていますか。それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。

		ほぼ毎日	週に4、5日くらい	週に2、3日くらい	週に1日くらい	月に2、3日	月に1日	年に数日	まったくしない	該当する家族がいない
A	家事（料理、洗濯、掃除等）	1	2	3	4	5	6	7	8	
B	育児（子どもの世話、しつけ、勉強指導等）	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C	介護（要介護家族の介護・看護）	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D	地域活動やボランティア活動（PTA、町内会等）	1	2	3	4	5	6	7	8	
E	余暇活動（趣味、レジャー等）	1	2	3	4	5	6	7	8	

Q22～Q24 は配偶者（事実婚を含みます）のいらっしゃる方にお伺いします。

それ以外の方は、Q25 へ進んでください。

Q22 家庭内での家事、育児、介護の役割のすべてを10割とすると、あなたは現在、そのうちの何割くらい分担していますか。

- | | | |
|--------|--------|---------|
| 1. なし | 5. 約4割 | 9. 約8割 |
| 2. 約1割 | 6. 約5割 | 10. 約9割 |
| 3. 約2割 | 7. 約6割 | 11. すべて |
| 4. 約3割 | 8. 約7割 | |

Q23 あなたのご家庭の家計管理は、どなたがしていますか。

- | | |
|------------|------------------------|
| 1. 主に私 | 4. 私も配偶者もどちらも特に管理していない |
| 2. 主に配偶者 | 5. その他（ |
| 3. 配偶者と2人で | ） |

Q24 あなたのご家庭の家計管理の方法は、次のどれが一番近いですか。

- 夫婦で共用の口座／サイフを作り、決まった金額を入れる（残りはそれぞれ自由）
- 夫婦で支払項目を分担（家賃は夫で、食費は妻など）
- 夫婦どちらかの収入のみで暮らし、残りの収入を貯蓄
- 夫婦で共用の口座／サイフを作り、収入を全額入金、夫婦ともにお小遣い制
- ただ何となくどちらかが支払っている（家計管理していない）
- その他（

Q25 以降は、再度すべての方にお伺いします。

Q25 あなたの世帯の家計状況は、現在どのくらい余裕がありますか。

- 繰り越しができるぐらいの余裕がある
- 収支トントンである
- 貯金を取り崩すなどしないと、やりくりできない

Q26 次のA～Nの意見についてあなたはどのように思いますか。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。未既婚や子どもの有無に関係なく、あなたの意見に当てはまるものを選んでください。

		そう 思う	ど ち ら か と い え ば そ う 思 う	ど ち ら と も い え な い	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い
A	男は外で働き、女は家庭を守るべきである	1	2	3	4	5
B	子育ての責任は母親がもつべきである	1	2	3	4	5
C	妻は家事に責任をもつべきである	1	2	3	4	5
D	できることなら仕事はもたず、専業主婦（主夫）でいたい	1	2	3	4	5
E	夫も家事に責任をもつべきである	1	2	3	4	5
F	家族の食事は愛情をこめてつくるべきである	1	2	3	4	5
G	家の中のことは、すべて自分でわかっているようにしておきたい	1	2	3	4	5
H	親は子どもにできるだけのことをしてやるべきである	1	2	3	4	5
I	子どもは母親の愛情がなければうまく育たない	1	2	3	4	5
J	子どもをかわいがることのできる親だけが、子どもをもつべきである	1	2	3	4	5
K	家事をするのはおもしろい	1	2	3	4	5
L	家事をすると気持ちがさっぱりする	1	2	3	4	5
M	子育ては楽しいことだ	1	2	3	4	5
N	子育てはやりがいのあることだ	1	2	3	4	5

Q27 この1週間のあなたのからだや心の状態についてお聞きします。以下のような気分やことがらをどのくらい経験しましたか。それぞれあてはまるもの1つに○をつけてください。

		な ま か っ た く	2 週 日 に 1 ～	4 週 日 に 3 ～	毎 日 ほ と ん ど
A	ふだんは何でもないことをわずらわしいと感じたこと	1	2	3	4
B	家族や友達から励ましてもらっても気分が晴れないこと	1	2	3	4
C	憂うつだと感じたこと	1	2	3	4
D	物事に集中できなかったこと	1	2	3	4
E	食欲が落ちたこと	1	2	3	4
F	何をするのも面倒と感じたこと	1	2	3	4
G	何か恐ろしい気持ちがしたこと	1	2	3	4
H	なかなか眠れなかったこと	1	2	3	4
I	ふだんより口数が少なくなったこと	1	2	3	4
J	一人ぼっちで寂しいと感じたこと	1	2	3	4
K	「毎日が楽しい」と感じたこと	1	2	3	4
L	悲しいと感じたこと	1	2	3	4

個人属性(フェイスシート)

Q28 性別

1. 男性

2. 女性

☐

Q29 年齢

歳

Q30 勤続年数

年

カ月

(※現在勤務している生協に入職した時からの通算。入職後、雇用形態の移動があった場合、移動前と後で通算。)

Q31 結婚の有無

1. 既婚（事実婚含む）

3. 離別・死別

2. 未婚

4. その他

☐

Q32 同居家族の有無

1. いる

2. いない

☐

Q33 (Q32で1(同居家族がいる)方のみお答えください) 同居家族の人数

(1)	配偶者（事実婚を含む）		人
(2)	子ども（未就学）		人
(3)	子ども（小学生、低学年・1～3年）		人
(4)	子ども（小学生、高学年・4～6年）		人
(5)	子ども（中学生）		人
(6)	子ども（高校生）		人
(7)	子ども（大学・専門学校など）		人
(8)	子ども（社会人など）		人
(9)	親		人
(10)	その他（ ）		人

Q34 (配偶者(事実婚を含む)のいらっしゃる方のみお答えください) 配偶者の職業

1. 会社役員

5. 無業（主婦・主夫）

2. 会社員（公務員）・フルタイム

6. 無業（退職・リタイア）

3. 会社員（公務員）・パートタイム

7. その他（ ）

4. 自営業

☐

Q35 近居の親（配偶者の親を含む）の有無

1. 近居の親がいる
2. 近居の親はいない

※「近居」とは、移動手段を問わずおおむね
30 分以内で行ける距離をさします。

11

Q36 現在の住居

1. 持家一ローン返済中
2. 持家一ローン返済なし
3. 公営・UR賃貸住宅
4. 民間借家・アパート

5. 社宅・寮
6. 親・近親者の家
7. その他 ()

7

Q37 あなた本人の昨年１年間の収入（副収入や年金収入なども含む）はいくらぐらいですか。また、配偶者の収入、世帯の収入はいくらぐらいですか。なお、配偶者がいない場合、配偶者年収は「１．収入はない」とお答えください。

- | | | |
|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. 収入はない | 6. 300～400 万円未満 | 11. 800～900 万円未満 |
| 2. 50 万円未満 | 7. 400～500 万円未満 | 12. 900～1000 万円未満 |
| 3. 100 万円未満 | 8. 500～600 万円未満 | 13. 1000～1200 万円未満 |
| 4. 100～200 万円未満 | 9. 600～700 万円未満 | 14. 1200～1500 万円未満 |
| 5. 200～300 万円未満 | 10. 700～800 万円未満 | 15. 1500 万円以上 |
| | | 16. わからない |

(A) 本人年収
(税込み)

(B) 配偶者年収
(税込み)

11

(C) 世帯年収
(税込み)

7

Q38 あなたの片道の通勤時間は何分ですか。

1. 15 分未満 4. 45 分～1 時間未満
2. 15 分～30 分未満 5. 1 時間～1 時間 30 分未満
3. 30 分～45 分未満 6. 1 時間 30 分以上

5

Q39 あなた本人の最終学歴（最後に卒業した学校、あるいは相当する学歴）を教えてください。
また、配偶者がいらっしゃる場合、配偶者の最終学歴についてもお答えください。

1. 中卒
2. 高卒
3. 高専卒
4. 短大卒
5. 専門学校卒
6. 大卒
7. 大学院修了

本人の学歴

7

配偶者の学歴

7

Q40 雇用形態

- 11

Q41 (Q40で1～2(正規職員)の方のみお答えください) 正規職員として働き始めた時の入職経路

- 11

Q42 あなたの現在の生協での主な仕事を1つ選んでください。複数の仕事を兼務している場合は、最も時間の長いものを1つ選んでください。

- 7

Q43 あなたの生協での役職をお答えください。

-

【あなたが目ごろ働いている中で感じていることや要望などがありましたら、ご自由にお書きください。】

正規職員の方はここで終了です。ご協力ありがとうございました。

パート・アルバイトの方は次ページにお進みください。

以下の設問（Q44～Q48 まで）はパート・アルバイトの方のみお伺いします。

Q44 あなたの雇用契約に、雇用期間の定めはありますか。

- 11

Q45 あなたは、もともとパート・アルバイトで働くことを希望していましたか。

- 11

Q46 あなたは、正規職員になりたいですか。

- 11

Q47 基本時給額はいくらですか。

--	--	--	--

円

※働く時間や曜日によって得られる加給（祝日手当、時間帯手当等）を含みません。

あなたの労働時間に常時、加算される手当（勤続加給、調理加工手当、配送手当等）を含みます。

Q48 あなたは、パート・アルバイトとして昨年（平成 29 年）に就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしましたか。

- 11

パート・アルバイトの方も終了です。

ご協力ありがとうございました。