

子育て世帯における仕事と生活の調和実態調査  
報告書

平成21年3月

奈良県男女共同参画県民会議

# I. 調査の概要

## 調査の概要

### 1. 調査の経緯と目的

県民会議啓発推進部会では平成 18 年度に「男性の家事関連時間調査」を実施し、調査結果を参考に男も家事いっぱい推進事業を実施してきた。

平成 20 年は「仕事と生活の調和元年」と位置づけられており、男女の仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みをすすめるため、標記の調査を実施する。今年度は特に子育て世帯における「仕事」と「家庭生活」の調和に重点を置いた調査とするため、調査対象を、子のいる 20 歳代～40 歳代の男女とする。

### 2. 調査対象

子のいる 20 歳代～40 歳代の男女 1200 人

### 3. 調査方法

県民会議委員を通じてアンケート用紙および返信用封筒を配布。

郵送により回答を回収。

事務局において集計

### 4. 調査項目

#### 【働き方について】

問 1 現在の就業環境

問 2 仕事に関するキャリア

問 3 働く理由（現在就業している人対象）

問 4 退職の理由（退職経験者対象）

問 5 理想の働き方

#### 【職場環境について】（就業経験のある人対象）

問 6 産休、育休、看護等による急な休暇

問 7 産休、育休中の代替職員

問 8 時短やフレックスなど勤務形態の変更

問 9 残業時間

#### 【仕事と生活の調和について】

問 1 0 調和の理想について（内閣府実施意識調査との比較が可能）

問 1 1 調和させる上での悩み

問 1 2 会社等への希望

## 子育て世帯における仕事と生活の調和実態調査について

すべての人が、意欲を持って、充実感を得ながら働き、家庭や地域においても多様な暮らし方を尊重する、活力ある社会の実現が求められています。

そこで、今回は特に子育て中の方が、仕事と家庭生活をともに大切に働くために求められていることを把握し、今後の活動に反映させていくためにこの調査を実施いたしますので、ご協力ください。

また、調査結果については2009年1月26日に開催します「男女共同参画県民会議県民フォーラム」で報告する予定です。

2008年10月

奈良県男女共同参画県民会議

ご回答いただくにあたってのお願い

- 1) 各設問について、あてはまる選択肢の番号に○をつけてください。間によっては番号を記入していただくところがあります。
- 2) ご回答が済みましたら、一緒にお渡しした返信用封筒に入れ、2008年11月30日(必着)までに、切手を貼らずにそのまま投函してください。
- 3) この調査は個人を特定するためのものではありません。また、個別の回答について、回答者を特定できる状態で公表することは一切ございません。安心して、お答えください。
- 4) この調査についてご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

### 奈良県男女共同参画県民会議事務局

〒630-8501 奈良市登大路町30番地 奈良県くらし創造部男女共同参画課内  
Tel: 0742-27-8729 Fax: 0742-24-5403 Mail: danjo@office.pref.nara.lg.jp

### 【まずは、あなたのことについて教えてください】

- ① 性別は [ 男性 ・ 女性 ]
- ② 年齢は [ 20代 ・ 30代 ・ 40代 ]
- ③ 働いておられる方は業種は何ですか  

農林漁業 ・ 建設業 ・ 製造業 ・ 電気/ガス/水道業 ・ 運輸業 ・ 情報通信業 ・ 卸売/小売業 ・
金融/保険/不動産業 ・ 飲食/宿泊業 ・ 医療/福祉 ・ 教育/学習支援 ・ 公務 ・ 働いていない ・
その他( )
- ④ 働いておられる方は職種は何ですか  
 [ 事務職 ・ 営業職 ・ 販売職 ・ 技術職 ・ 研究職 ・ その他( ) ]
- ⑤ 同居している家族はどなたですか [ 子 ・ 配偶者 ・ 自分の親 ・ 配偶者の親 ・ その他 ]
- ⑥ 同居している子どもの人数とその年齢はおいくつですか  
 [( )人、( )歳 ・ ( )歳 ・ ( )歳 ・ ( )歳 ・ ( )歳 ・ ( )歳]

## 〔働き方について〕

問1 あなたの今の働き方は以下のいずれに当てはまりますか。あてはまるものを1つ選んでください。

1. 週 35 時間以上勤務で働いている
2. 週 35 時間未満勤務で働いている
3. 今は働いていないが、今後働きたい
4. 今は働いていないし、今後も働かないつもり

問2 現在までのあなたのキャリアは以下のいずれに当てはまりますか。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 就職してから一度も退職することなく働き続けている
2. 働きたかったが、やむを得ない理由で退職したことがある
3. 自分の意思で退職したことがある
4. 一度も働いたことがない
5. その他( )

問3 働いている方にお聞きます。あなたが働く理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1. 自分や家族が生活していくため
2. 自分や家族の生活の質の向上のため
3. 退職すると、今の待遇で再就職することは困難だから
4. 今の仕事が好きだから
5. キャリアを積むため
6. 人や社会との接点を持つておくため
7. 理由はないが、働くのは当然のことだから
8. 理由はないが、なんとなく
9. その他( )

問4 退職の経験がある方にお聞きます。退職した理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1. 仕事や職場が嫌になったから
2. やりたいこと(趣味や仕事など)が他にあったから
3. 自分の体調不良や病気など、体力に不安があったから
4. 結婚したから
5. 自分または配偶者が妊娠、出産したから
6. 結婚や出産でやめる風潮が職場にあったから
7. 結婚または子育てのため転居したので通勤できなくなったから
8. 家事、育児が大変だったから
9. 家事、育児に専念したかったから
10. 家族の介護(看護)が必要になったから
11. 家族から辞めるよう言われたから
12. 解雇されたから
13. その他( )

問5 現在のあなたにとって、理想とする働き方はどのような働き方ですか？次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間以上勤務で働き続ける
2. 結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間未満勤務で働き続ける
3. 結婚を機に職種や勤務形態を変え、週 35 時間未満勤務で働く
4. 出産を機に職種や勤務形態を変え、週 35 時間未満勤務で働く
5. 出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週 35 時間以上勤務で働く
6. 出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週 35 時間未満勤務で働く
7. 結婚を機に退職し、もう働かない
8. 出産を機に退職し、もう働かない
9. 働かない
10. その他( )

問7 産前産後休暇中(産休中)および育児休業中(育休中)の職員の代替職員は主にどのように補充されますか(されましたか)。それぞれについて該当する番号を1つずつ選び、回答欄に記入してください。

1. 週 35 時間以上勤務の職員が補充される
2. 週 35 時間未満勤務の職員が補充される
3. 補充されない
4. 補充されるときとされないときがある
5. その他( )

【回答欄】 産休中

、 育休中

問8 時間短縮勤務(時短勤務)やフレックスタイムなど、勤務形態の変更の希望は申し出やすい(申し出やすかった)と思いますか。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 申し出やすい
2. まあまあ申し出やすい
3. どちらとも言えない
4. やや申し出にくい
5. 申し出にくい
6. 制度がない
7. その他( )

問9 平均的な業務量の時期において、正規の労働時間を超えて勤務する日数は、1週間あたりどのくらいありますか(ありましたか)。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. ほぼ毎日
2. 3~4日程度
3. 1~2日程度
4. ほとんど無い

### 〔仕事と生活の調和について〕

問10 あなたは生活の中で、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活(地域活動、学習、趣味、付き合いなど)」のどれを優先したいですか。自分の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

問11 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」を両立する上で悩みはありますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

1. 子どもと過ごす時間が少ない
2. 家事や育児が手抜きになってしまう
3. 配偶者の理解が得られない
4. 配偶者以外の家族からの理解が得られない
5. 同僚の理解が得られない
6. 上司の理解が得られない
7. 地域での付き合いが難しい
8. 自分の時間がもてない
9. 学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう
10. 教育上、子供の将来に不安を感じることもある
11. 自分の体力、健康に不安を感じることもある
12. 特に悩みはない
13. その他( )

問12 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」を両立するために、事業所や職場の上司に何が求められると思いますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

1. 産前産後休暇の取得促進
2. 女性の育児休業の取得促進
3. 男性の育児休業の取得促進
4. 短時間勤務制度の創設・利用促進
5. 学校行事参加休暇制度の創設・利用促進
6. 有給休暇の取得促進
7. 社会活動の 為のボランティア休暇制度等の創設利用促進
8. 子の看護などの急な休暇への柔軟な対応
9. ワークシェアリング等、働き方の改革
10. 残業時間縮減のための業務改革
11. 経営者層の意識改革
12. 管理職の意識改革
13. 社員全体の意識改革
14. 今のままで良い
15. 病児、夜間などに対応できる多様な保育施設の充実
16. その他( )

何か意見等があれば自由にお書きください。

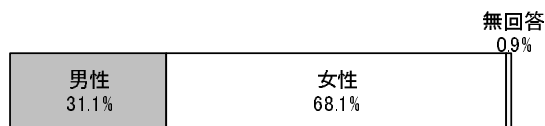
質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

## Ⅱ. 回答者の属性

## 〔回答者属性〕

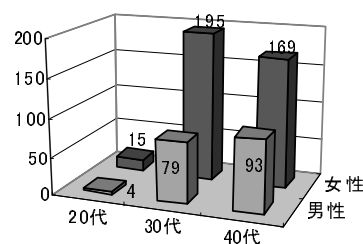
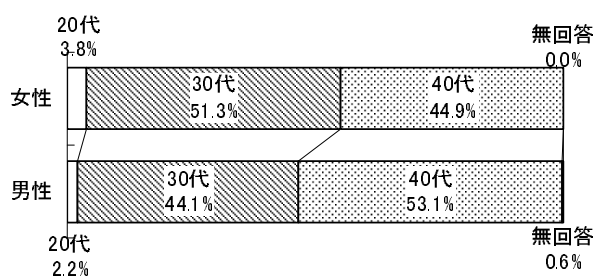
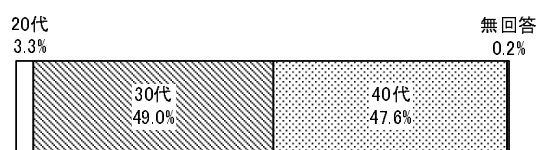
### ① 性別

	割合	調査数
男性	31.1%	179
女性	68.1%	392
無回答	0.9%	5



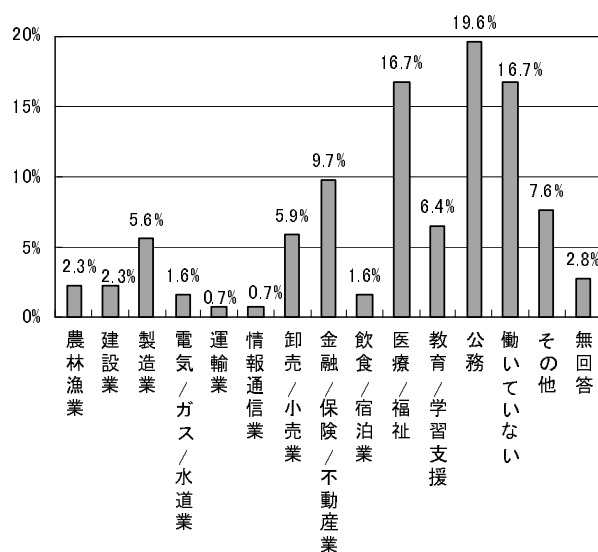
### ② 年齢

	割合	調査数
20代	3.3%	19
30代	49.0%	282
40代	47.6%	274
無回答	0.2%	1



### ③ 業種

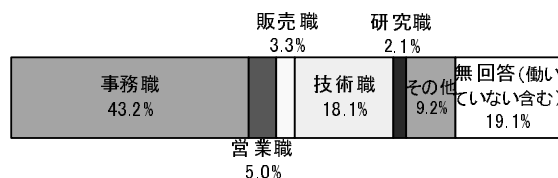
	割合	調査数
農林漁業	2.3%	13
建設業	2.3%	13
製造業	5.6%	32
電気/ガス/水道業	1.6%	9
運輸業	0.7%	4
情報通信業	0.7%	4
卸売/小売業	5.9%	34
金融/保険/不動産業	9.7%	56
飲食/宿泊業	1.6%	9
医療/福祉	16.7%	96
教育/学習支援	6.4%	37
公務	19.6%	113
働いていない	16.7%	96
その他	7.6%	44
無回答	2.8%	16





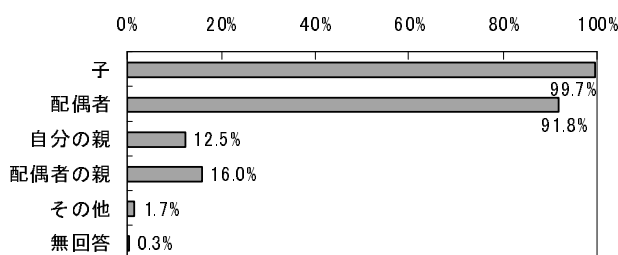
#### ④ 職種

	割合	調査数
事務職	43.2%	249
営業職	5.0%	29
販売職	3.3%	19
技術職	18.1%	104
研究職	2.1%	12
その他	9.2%	53
無回答(働いていない含む)	19.1%	110



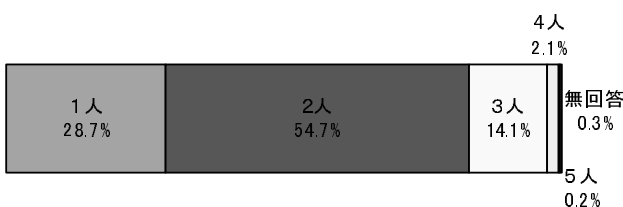
#### ⑤ 同居している家族

	割合	調査数
子	99.7%	574
配偶者	91.8%	529
自分の親	12.5%	72
配偶者の親	16.0%	92
その他	1.7%	10
無回答	0.3%	2



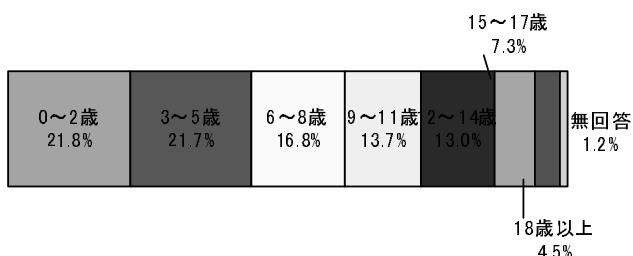
#### ⑥ 同居している子供の人数

	割合	調査数
1人	28.7%	166
2人	54.7%	315
3人	14.1%	81
4人	2.1%	12
5人	0.2%	1
無回答	0.3%	2



#### ⑦ 末子の年齢

	割合	調査数
0歳以上2歳以下	21.8%	126
3歳以上5歳以下	21.7%	125
6歳以上8歳以下	16.8%	97
9歳以上11歳以下	13.7%	79
12歳以上14歳以下	13.0%	75
15歳以上17歳以下	7.3%	42
18歳以上	4.5%	26
無回答	1.2%	7



### Ⅲ. 結果の概要

## 〔働き方について〕

問1 あなたの今の働き方は以下のいずれに当てはまりますか。あてはまるものを1つ選んでください。

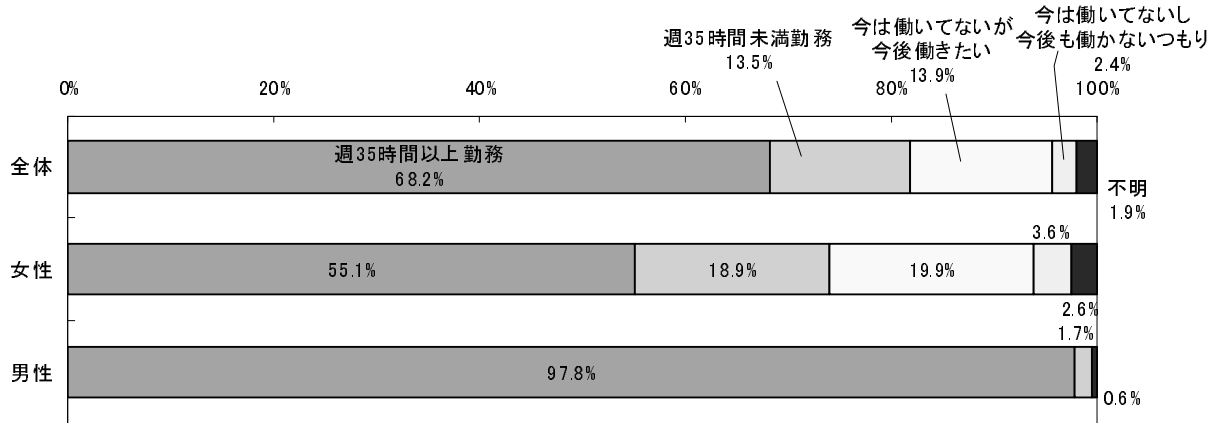
1. 週 35 時間以上勤務で働いている
2. 週 35 時間未満勤務で働いている
3. 今は働いていないが、今後働きたい
4. 今は働いていないし、今後も働かないつもり

「週 35 時間以上勤務」で働いている人の割合は、男性は 97.8%だが、女性は 55.1%に過ぎない。更に、女性を年代別に見ていくと、20 代 (40.0%) が最も低く、30 代 (50.2%)、40 代 (61.9%) と世代とともに上昇している。日本の女性の年齢階級別労働力率に見られるいわゆる M 字型カーブを如実に表す結果となった。この傾向は「週 35 時間未満勤務」で働いている人の割合でも同様に見られる。一方、「今は働いていないが、今後働きたい」と考えている人の割合は 20 代 (33.3%) が最も高く、30 代 (25.9%)、40 代 (11.9%) と続く。「今は働いていないし、今後も働かないつもり」と考えている人は 20 代女性では 0%で、何らかの形で働くことを希望している。

女性を末子の年齢別に見ると、末子が 5 歳以下では今は働いていないと回答した割合は 33.2%である。働いている割合は末子の年齢ステージの上昇と共に高くなっている。

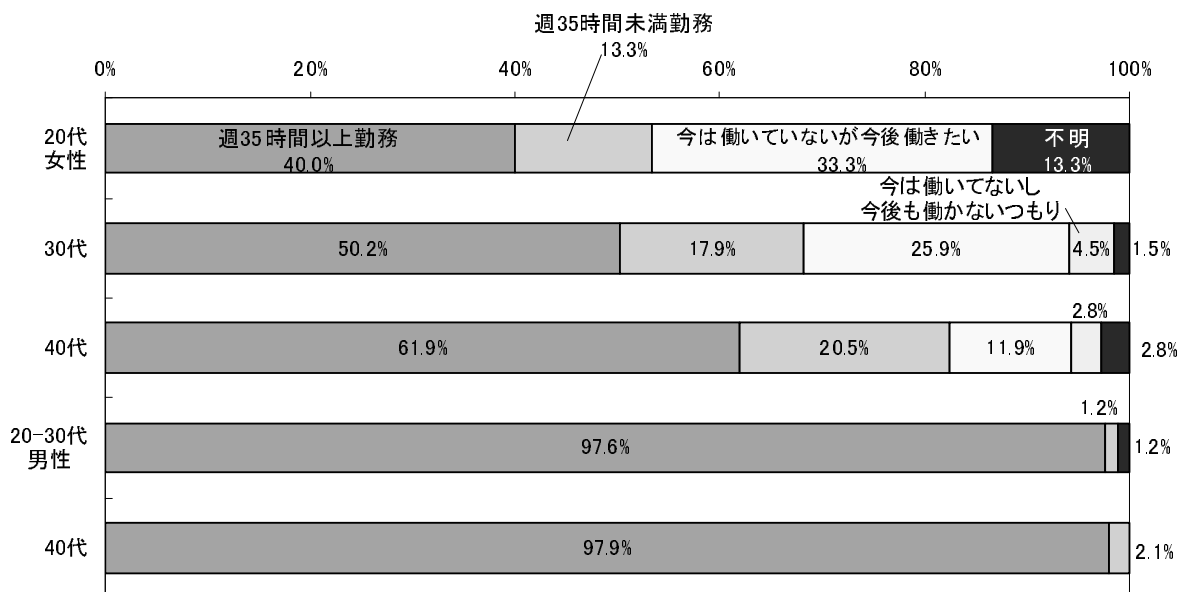
【全体・性別】

		週35時間以上勤務で働いている	週35時間未満勤務で働いている	今は働いてないが今後働きたい	今は働いてないし今後も働かないつもり	不明	調査数
全体		68.2%	13.5%	13.9%	2.4%	1.9%	576
性別	女性	55.1%	18.9%	19.9%	3.6%	2.6%	392
	男性	97.8%	1.7%	0.0%	0.0%	0.6%	179



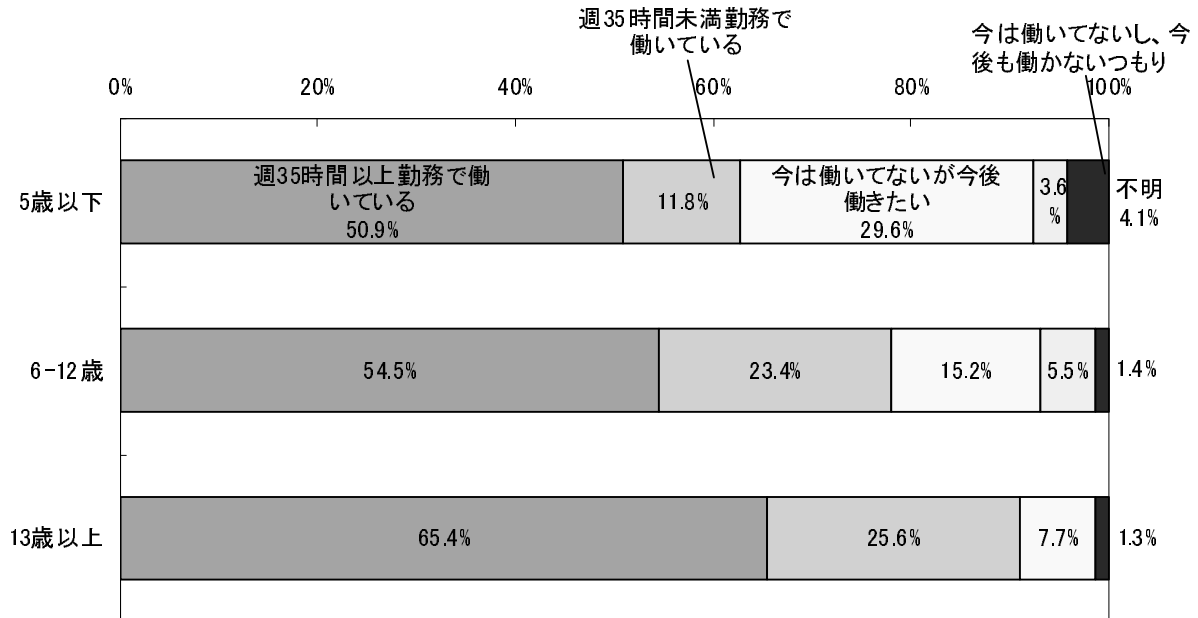
【性・年代別】

		週35時間以上勤務で働いている	週35時間未満勤務で働いている	今は働いてないが今後働きたい	今は働いてないし今後も働かないつもり	不明	調査数
女性	20代	40.0%	13.3%	33.3%	0.0%	13.3%	15
	30代	50.2%	17.9%	25.9%	4.5%	1.5%	201
	40代	61.9%	20.5%	11.9%	2.8%	2.8%	176
男性	20-30代	97.6%	1.2%	0.0%	0.0%	1.2%	83
	40代	97.9%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	95



【女性・末子の年齢別】

		週35時間以上勤務で働いている	週35時間未満勤務で働いている	今は働いてないが今後働きたい	今は働いてないし今後も働かないつもり	不明	調査数
女性	5歳以下	50.9%	11.8%	29.6%	3.6%	4.1%	169
	6-12歳	54.5%	23.4%	15.2%	5.5%	1.4%	145
	13歳以上	65.4%	25.6%	7.7%	0.0%	1.3%	78



問2 現在までのあなたのキャリアは以下のいずれに当てはまりますか。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 就職してから一度も退職することなく働き続けている
2. 働きたかったが、やむを得ない理由で退職したことがある
3. 自分の意思で退職したことがある
4. 一度も働いたことがない
5. その他

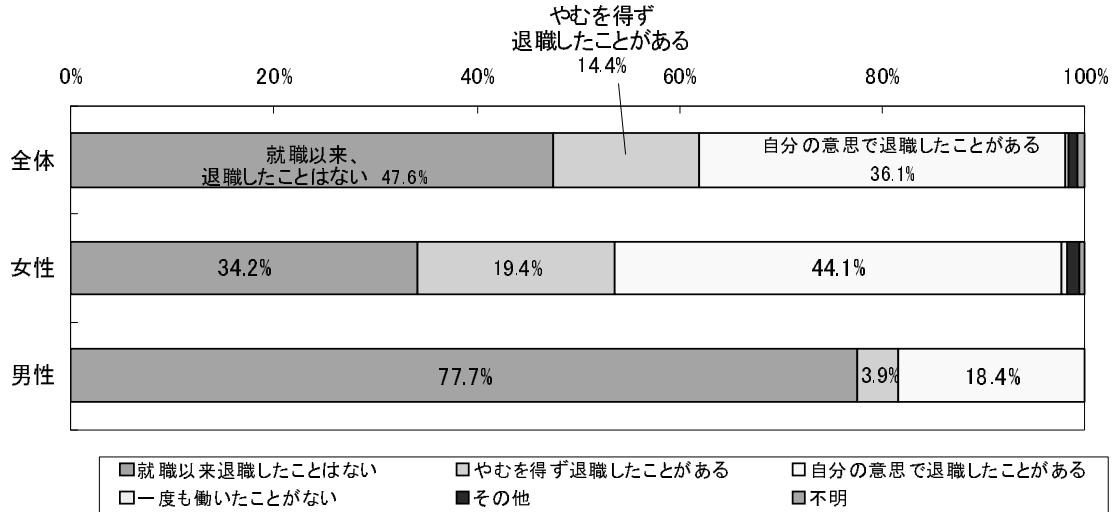
「就職してから一度も退職することなく働き続けている」人の割合は男性が 77.7%、女性が 34.2% である。女性のうち約 5 人に 1 人(19.4%)が「働きたかったが、やむを得ない理由で退職したことがある」と回答している。また、女性の 44.1%が「自分の意思で退職したことがある」と回答している。

女性を年代別に見ていくと、やむを得ない理由で退職したことがある人の割合は 20 代では 6.7%であるが、30 代で 18.4%、40 代で 21.6%と世代とともに上昇する傾向が見られる。

末子の年齢別に見ると、「就職してから一度も退職することなく働き続けている」人の割合は末子が 5 歳以下の場合で男性が 75.0%、女性が 37.9%である。この割合は、末子の年齢が6歳以上12歳以下、13歳以上と末子の年齢ステージが上昇するに従い、男性は 78.6%、82.9%と増加するのに対し、女性ではそれぞれ、33.1%、28.2%と減少する。

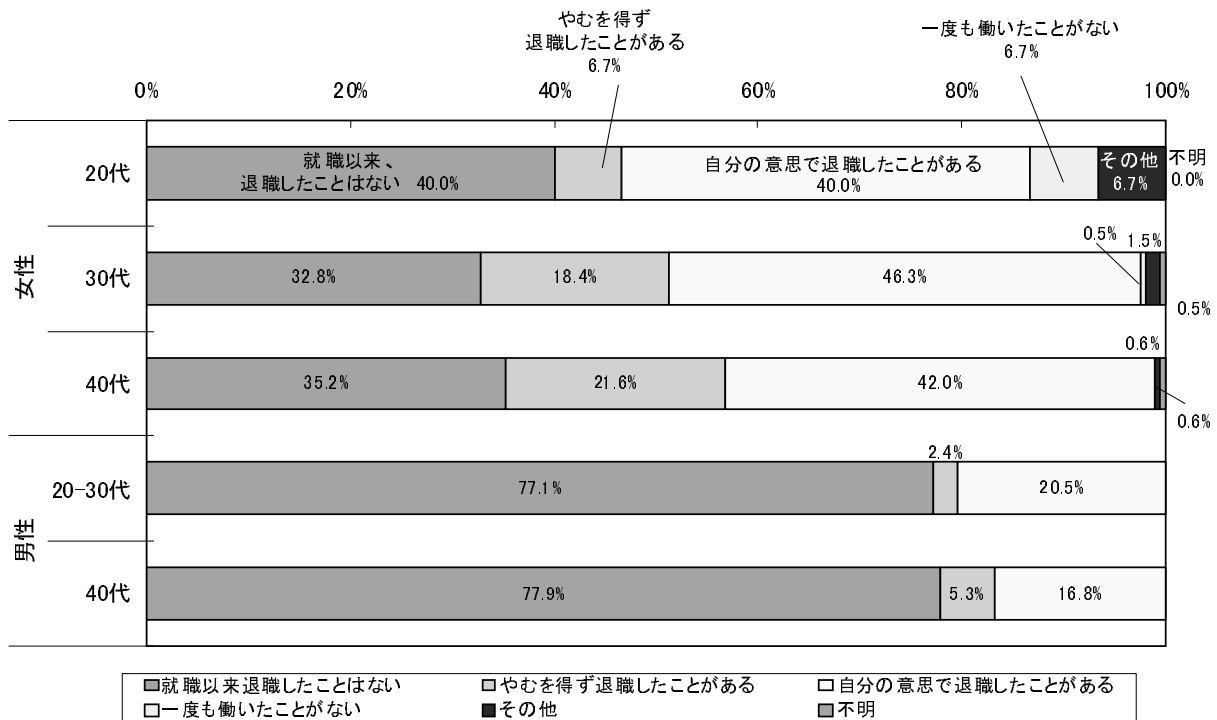
【全体・性別】

		就職以来退職 したことはない	やむを得ず退職 したことがある	自分の意思で退職 したことがある	一度も働い たことがない	その他	不明	調査数
全体	全体	47.6%	14.4%	36.1%	0.3%	0.9%	0.7%	576
性別	女性	34.2%	19.4%	44.1%	0.5%	1.3%	0.5%	392
	男性	77.7%	3.9%	18.4%	0.0%	0.0%	0.0%	179



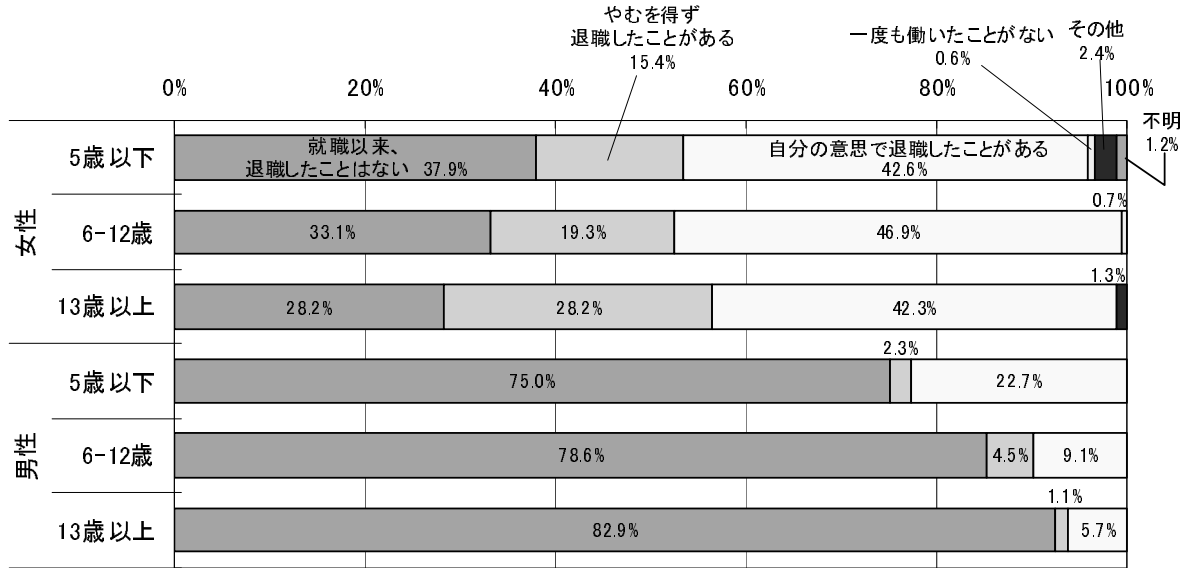
【性・年代別】

		就職以来退職 したことはない	やむを得ず退職 したことがある	自分の意思で退職 したことがある	一度も働い たことがない	その他	不明	調査数
女性	20代	40.0%	6.7%	40.0%	6.7%	6.7%	0.0%	15
	30代	32.8%	18.4%	46.3%	0.5%	1.5%	0.5%	201
	40代	35.2%	21.6%	42.0%	0.0%	0.6%	0.6%	176
男性	20-30代	77.1%	2.4%	20.5%	0.0%	0.0%	0.0%	83
	40代	77.9%	5.3%	16.8%	0.0%	0.0%	0.0%	95



【性・年代別】

		就職以来退職 したことはない	やむを得ず退職 したことがある	自分の意思で退職 したことがある	一度も働い たことがない	その他	不明	調査数
女性	5歳以下	37.9%	15.4%	42.6%	0.6%	2.4%	1.2%	169
	6-12歳	33.1%	19.3%	46.9%	0.7%	0.0%	0.0%	145
	13歳以上	28.2%	28.2%	42.3%	0.0%	1.3%	0.0%	78
男性	5歳以下	75.0%	2.3%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	88
	6-12歳	78.6%	4.5%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	56
	13歳以上	82.9%	1.1%	5.7%	0.0%	0.0%	0.0%	35



- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| ■ 就職以来退職したことはない   | □ やむを得ず退職したことがある |
| □ 自分の意思で退職したことがある | □ 一度も働いたことがない    |
| ■ その他             | ■ 不明             |



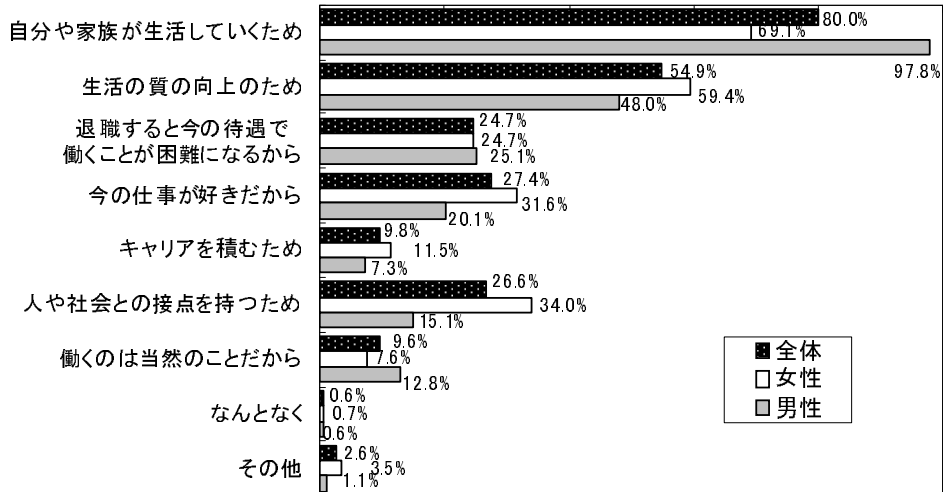
問3 働いている方にお聞きします。あなたが働く理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1. 自分や家族が生活していくため
2. 自分や家族の生活の質の向上のため
3. 退職すると、今の待遇で再就職することは困難だから
4. 今の仕事が好きだから
5. キャリアを積むため
6. 人や社会との接点を持つておくため
7. 理由はないが、働くのは当然のことだから
8. 理由はないが、なんとなく
9. その他

働いている理由について、「自分や家族が生活していくため」が男女ともに最も多いが、男性では97.8%と極めて高い回答率である一方、女性では69.1%である。その反面、「自分や家族の生活の質の向上のため」を選択した人の割合は男性が48.0%、女性が59.4%となっており、女性の方が多く選択している。その他、女性の回答率が男性を大きく上回った選択肢は「今の仕事が好きだから」(女性31.6%、男性20.1%)、「キャリアを積むため」(女性11.5%、男性7.3%)、「人や社会との接点を持つておくため」(女性34.0%、男性15.1%)である。逆に男性の回答率が女性を大きく上回った選択肢は前述の他には「理由はないが、働くのは当然のことだから」(男性12.8%、女性7.6%)のみであり、女性に比べて男性は、生活していくために義務感を持って働いている人が多いようである。

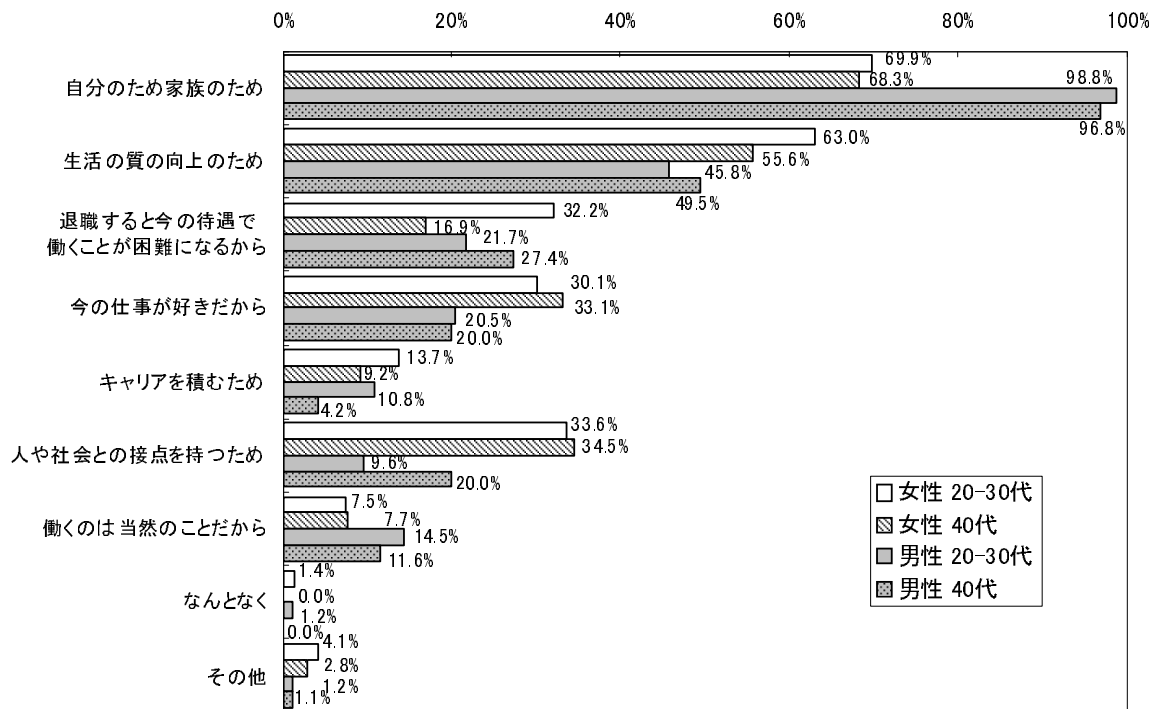
【全体・性別】

		自分や家族が生活していくため	自分や家族の生活の質の向上のため	退職すると今の待遇で再就職することは困難だから	今の仕事が好きだから	キャリアを積むため	人や社会との接点を持つため	理由はないが、働くのは当然のことだから	理由はないが、なんとなく	その他	調査数
<b>全体</b>		<b>80.0%</b>	<b>54.9%</b>	<b>24.7%</b>	<b>27.4%</b>	<b>9.8%</b>	<b>26.6%</b>	<b>9.6%</b>	<b>0.6%</b>	<b>2.6%</b>	<b>470</b>
性別	女性	69.1%	59.4%	24.7%	31.6%	11.5%	34.0%	7.6%	0.7%	3.5%	288
	男性	97.8%	48.0%	25.1%	20.1%	7.3%	15.1%	12.8%	0.6%	1.1%	179



【性・年代別】

性別	20-30代	69.9%	63.0%	32.2%	30.1%	13.7%	33.6%	7.5%	1.4%	4.1%	146
	女性	40代	68.3%	55.6%	16.9%	33.1%	9.2%	34.5%	7.7%	0.0%	2.8%
男性	20-30代	98.8%	45.8%	21.7%	20.5%	10.8%	9.6%	14.5%	1.2%	1.2%	83
	40代	96.8%	49.5%	27.4%	20.0%	4.2%	20.0%	11.6%	0.0%	1.1%	95



問4 退職の経験がある方にお聞きします。退職した理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

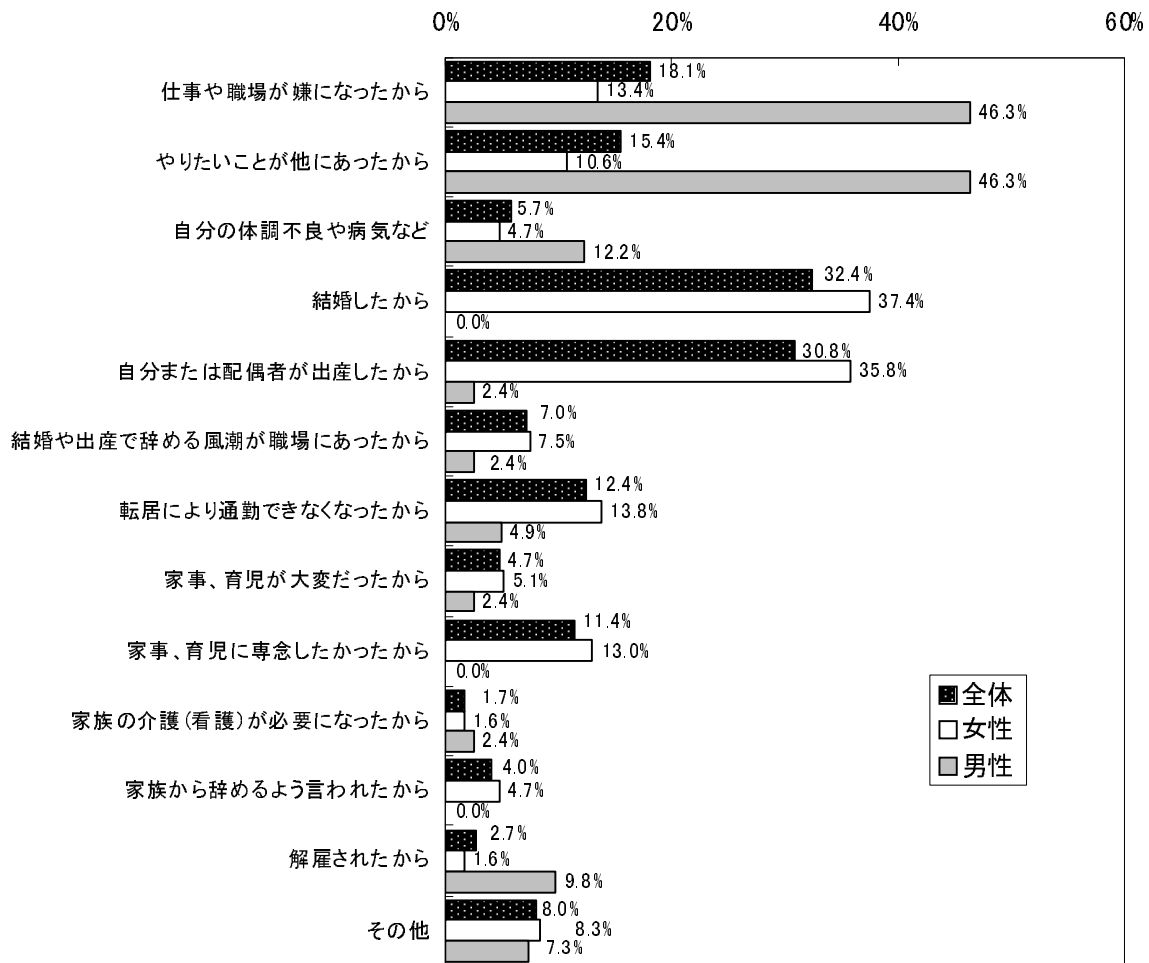
1. 仕事や職場が嫌になったから
2. やりたいこと(趣味や仕事など)が他にあったから
3. 自分の体調不良や病気など、体力に不安があったから
4. 結婚したから
5. 自分または配偶者が妊娠、出産したから
6. 結婚や出産でやめる風潮が職場にあったから
7. 結婚または子育てのため転居したので通勤できなくなったから
8. 家事、育児が大変だったから
9. 家事、育児に専念したかったから
10. 家族の介護(看護)が必要になったから
11. 家族から辞めるよう言われたから
12. 解雇されたから
13. その他

退職の理由は男性と女性で大きく異なっている。男性では「仕事や職場が嫌になったから」(男性 46.3%、女性 13.4%)、「やりたいこと(趣味や仕事など)が他にあったから」(男性 46.3%、女性 10.6%)が理由として多くなっている。女性では、「結婚したから」(女性 37.4%、男性 0%)が最も多く、続いて「自分または配偶者が妊娠、出産したから」(女性 35.8%、男性 2.4%)が多い。

女性を年代別に見ると、「結婚したから」(20-30代 36.4%、40代 38.6%)、「自分または配偶者が妊娠、出産したから」(20-30代 33.6%、40代 38.6%)、「結婚や出産でやめる風潮が職場にあったから」(20-30代 6.4%、40代 8.8%)などの選択肢では20-30代が40代より低くなっている。

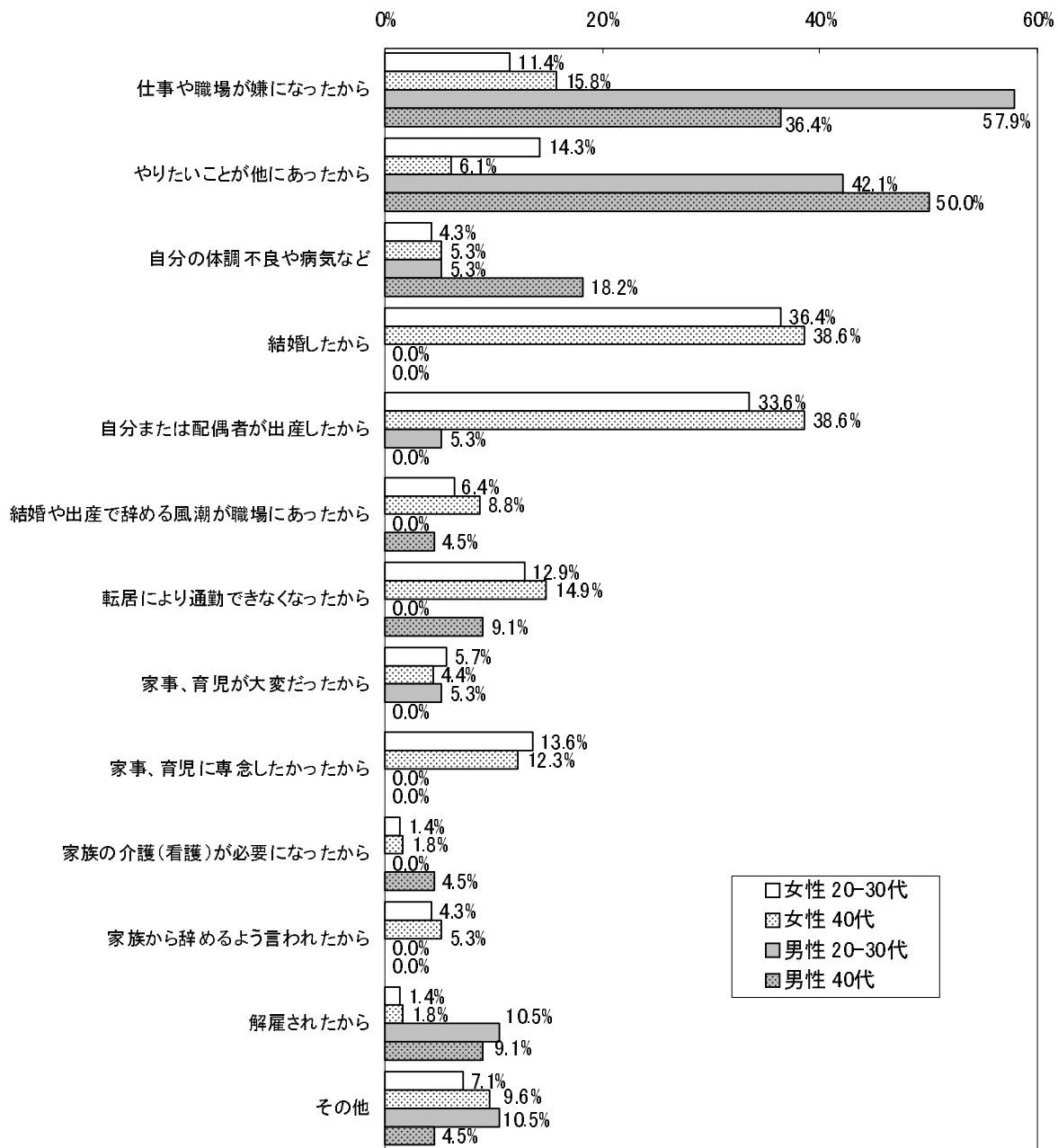
【全体・性別】

	仕事や職場が嫌になったから	やりたいことが他にあったから	自分の体調不良や病気など	結婚したから	自分または配偶者が妊娠・出産したから	結婚や出産で辞める風潮が職場にあったから	転居により通勤できなくなったから	家事、育児が大変だったから	家事、育児に専念したから	家族の介護（看護）が必要になったから	家族から辞めるよう言われたから	解雇されたから	その他	調査数
<b>全体</b>	18.1%	15.4%	5.7%	32.4%	30.8%	7.0%	12.4%	4.7%	11.4%	1.7%	4.0%	2.7%	8.0%	299
性別														
女性	13.4%	10.6%	4.7%	37.4%	35.8%	7.5%	13.8%	5.1%	13.0%	1.6%	4.7%	1.6%	8.3%	254
男性	46.3%	46.3%	12.2%	0.0%	2.4%	2.4%	4.9%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	9.8%	7.3%	41



【性・年代別】

		仕事や職場が嫌になったから	やりたいことが他にあったから	自分の体調不良や病気など	結婚したから	自分または配偶者が妊娠、出産したから	結婚や出産で辞める風潮が職場にあったから	転居により通勤できなくなったから	家事、育児が大変だったから	家事、育児に専念したかったから	家族の介護(看護)が必要になったから	家族から辞めるよう言われたから	解雇されたから	その他	調査数
女性	20-30代	11.4%	14.3%	4.3%	36.4%	33.6%	6.4%	12.9%	5.7%	13.6%	1.4%	4.3%	1.4%	7.1%	140
	40代	15.8%	6.1%	5.3%	38.6%	38.6%	8.8%	14.9%	4.4%	12.3%	1.8%	5.3%	1.8%	9.6%	114
男性	20-30代	57.9%	42.1%	5.3%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	10.5%	19
	40代	36.4%	50.0%	18.2%	0.0%	0.0%	4.5%	9.1%	0.0%	0.0%	4.5%	0.0%	9.1%	4.5%	22



問5 現在のあなたにとって、理想とする働き方はどのような働き方ですか？次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. 結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間以上勤務で働き続ける
2. 結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間未満勤務で働き続ける
3. 結婚を機に職種や勤務形態を変え、週 35 時間未満勤務で働く
4. 出産を機に職種や勤務形態を変え、週 35 時間未満勤務で働く
5. 出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週 35 時間以上勤務で働く
6. 出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週 35 時間未満勤務で働く
7. 結婚を機に退職し、もう働かない
8. 出産を機に退職し、もう働かない
9. 働かない
10. その他

「結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間以上勤務で働き続ける」(35.1%)を理想と考える人が最も多く、続いて「出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週 35 時間未満勤務で働く」(20.1%)、「結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間未満勤務で働き続ける」(10.8%)の順が多い。「結婚を機に退職し、もう働かない」は 1.6%(女性 2.0%、男性 0%)、「出産を機に退職し、もう働かない」は 1.2%(女性 1.3%、男性 1.1%)であり、結婚、出産後も働くことが理想とする人が多い。

女性を年代別に見ると、回答した全ての人が、結婚、出産後も何らかの形で働くことを理想と考えている。

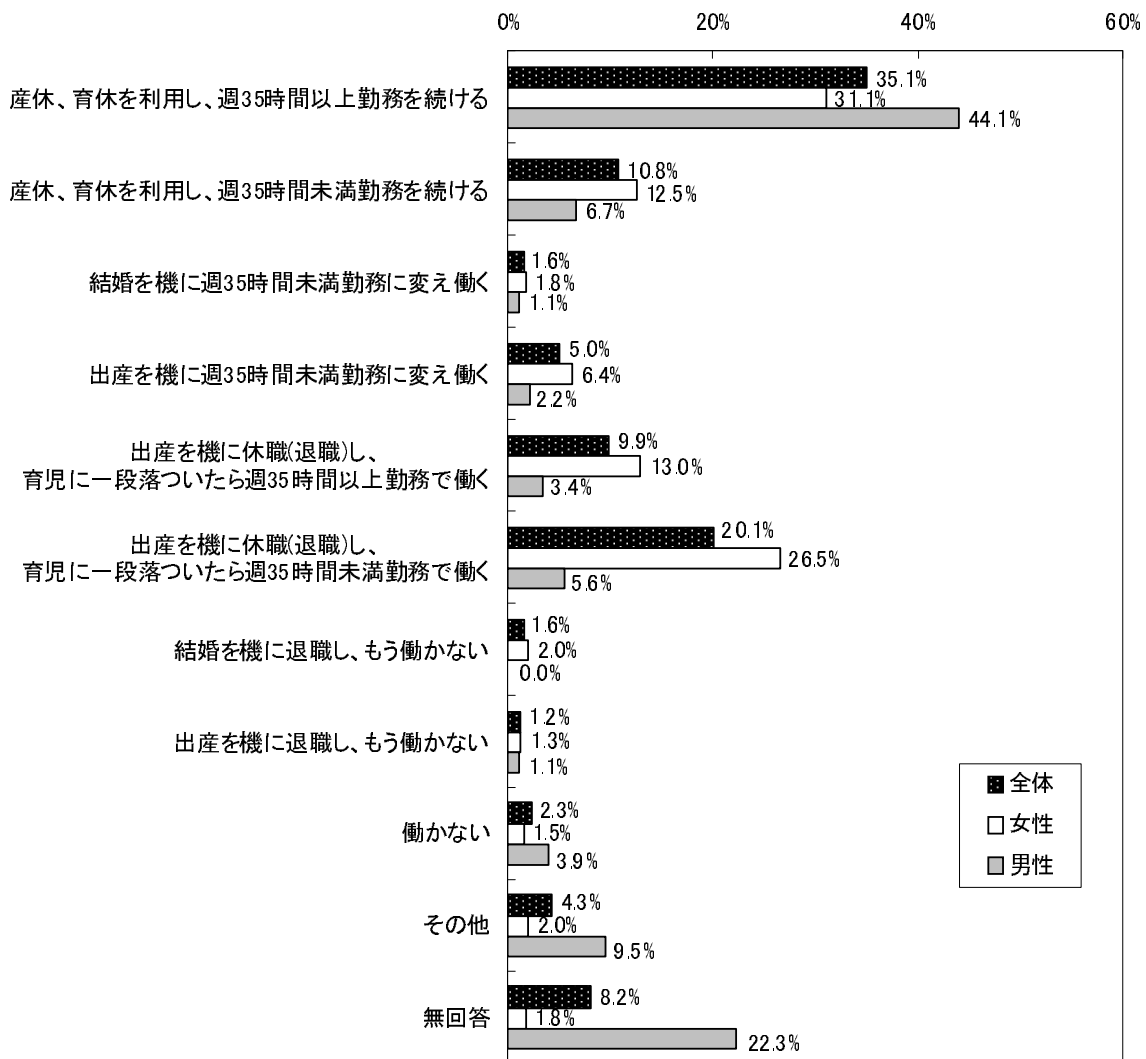
女性を家族の形態別で見ると、核家族世帯より親と同居している世帯の方が働き続ける事を希望する割合が高い。

女性を現在の働き方別に見ると、「週 35 時間以上勤務で働いている」人では、「結婚、出産したら、産前産後休暇や育児休業を利用し、その後も週 35 時間以上勤務で働き続ける」ことを理想とする割合が最も高く 48.8%である。

また、「今は働いてないが、今後働きたい」と考えている人では、結婚、出産後も何らかの形で働き続ける事が理想と考えている割合が合わせて 16.5%あり、約6人に1人が理想とは異なる生き方を選択していることになる。

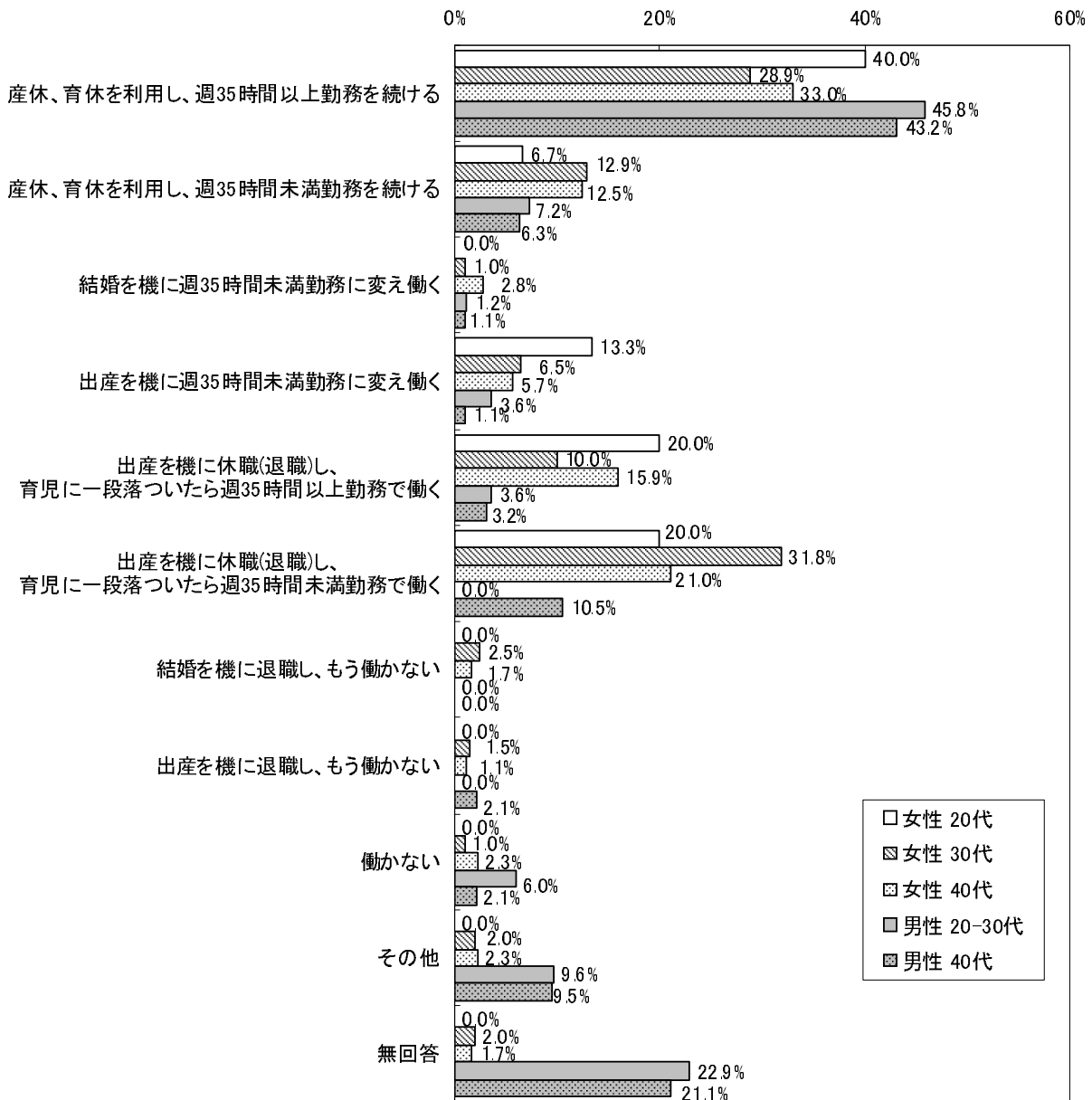
【全体・性別】

	結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後週35時間以上勤務を続ける	結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後週35時間未満勤務を続ける	結婚を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週35時間以上勤務で働く	出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週35時間未満勤務で働く	結婚を機に退職し、もう働かない	出産を機に退職し、もう働かない	働かない	その他	無回答	調査数
<b>全体</b>	<b>35.1%</b>	<b>10.8%</b>	<b>1.6%</b>	<b>5.0%</b>	<b>9.9%</b>	<b>20.1%</b>	<b>1.6%</b>	<b>1.2%</b>	<b>2.3%</b>	<b>4.3%</b>	<b>8.2%</b>	<b>576</b>
性別												
女性	31.1%	12.5%	1.8%	6.4%	13.0%	26.5%	2.0%	1.3%	1.5%	2.0%	1.8%	392
男性	44.1%	6.7%	1.1%	2.2%	3.4%	5.6%	0.0%	3.9%	9.5%	22.3%	179	



【性・年代別】

		結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後も週35時間以上勤務を続ける	結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後も週35時間未満勤務を続ける	結婚を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に退職または育児に一段落ついたら週35時間以上勤務で働く	出産を機に退職または育児に一段落ついたら週35時間未満勤務で働く	結婚を機に退職し、もう働かない	出産を機に退職し、もう働かない	働かない	その他	無回答	調査数
女性	20代	40.0%	6.7%	0.0%	13.3%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15
	30代	28.9%	12.9%	1.0%	6.5%	10.0%	31.8%	2.5%	1.5%	1.0%	2.0%	2.0%	201
	40代	33.0%	12.5%	2.8%	5.7%	15.9%	21.0%	1.7%	1.1%	2.3%	2.3%	1.7%	176
男性	20-30代	45.8%	7.2%	1.2%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	9.6%	22.9%	83
	40代	43.2%	6.3%	1.1%	1.1%	3.2%	10.5%	0.0%	2.1%	2.1%	9.5%	21.1%	95

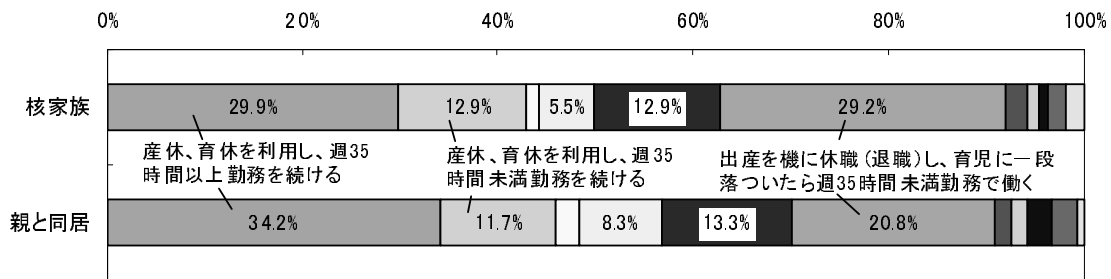




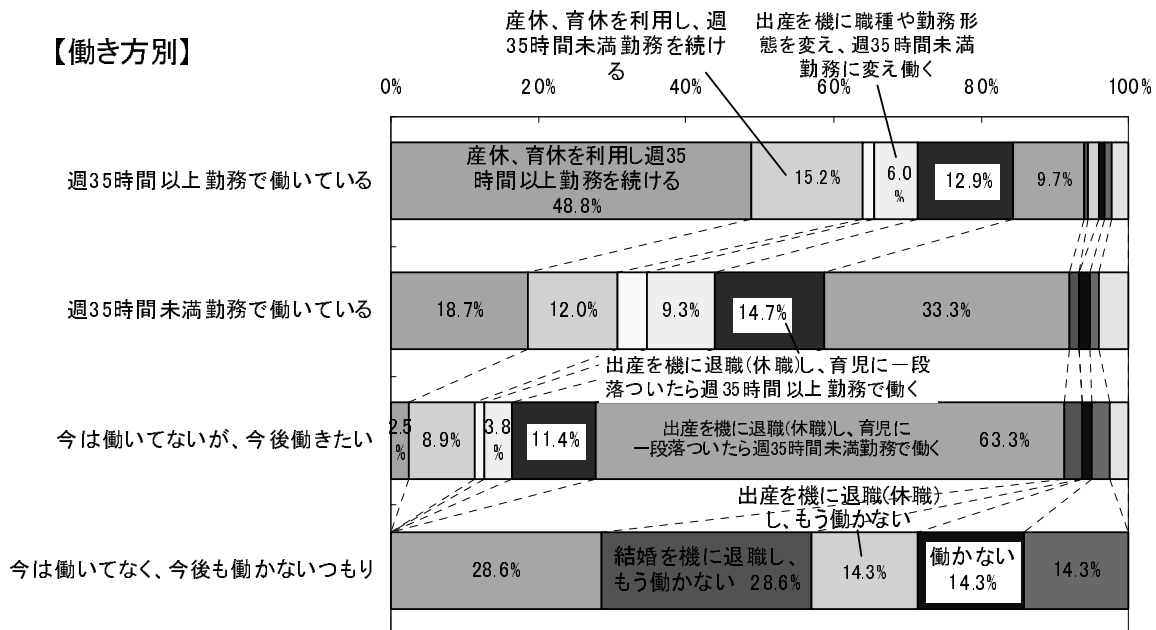
【女性・家族の形態別、働き方別】

	結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後も週35時間以上勤務を続ける	結婚、出産したら産休、育休を利用し、その後も週35時間未満勤務を続ける	結婚を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に職種や勤務形態を変え、週35時間未満勤務に変え働く	出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週35時間以上勤務で働く	出産を機に退職または休職し、育児に一段落ついたら週35時間未満勤務で働く	結婚を機に退職し、もう働かない	出産を機に退職し、もう働かない	働かない	その他	無回答	調査数
核家族	29.9%	12.9%	1.5%	5.5%	12.9%	29.2%	2.2%	1.1%	1.1%	1.8%	1.8%	271
親と同居	34.2%	11.7%	2.5%	8.3%	13.3%	20.8%	1.7%	1.7%	2.5%	2.5%	0.8%	120
週35時間以上勤務で働いている	48.8%	15.2%	1.4%	6.0%	12.9%	9.7%	0.5%	1.4%	0.9%	0.9%	2.3%	217
週35時間未満勤務で働いている	18.7%	12.0%	4.0%	9.3%	14.7%	33.3%	1.3%	0.0%	1.3%	1.3%	4.0%	75
今は働いてないが、今後働きたい	2.5%	8.9%	1.3%	3.8%	11.4%	63.3%	2.5%	0.0%	1.3%	2.5%	2.5%	79
今は働いてなく、今後も働かないつもり	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	14

【家族の形態別】



【働き方別】



## 〔職場環境について〕

問6～9は現在働いている方と今まで過去3年以内に働いたことがある方にお聞きします。今の職場または直近に働いていた職場についてお答えください。なお、質問の中の育児休業とは法律に定められた労働者が子の養育のために休業することを指し、事業所独自に取得可能期間が上乘せされたものも含みます。

問6 次にあげる休暇(休業)は取りやすい(取りやすかった)と思いますか。それぞれについて該当する番号を1つずつ選び、回答欄に記入してください。

- |              |          |                   |
|--------------|----------|-------------------|
| 6-1)産前産後休暇   | 6-2)育児休業 | 6-3)家族の看護等による急な休暇 |
| 1. 取りやすい     |          |                   |
| 2. まあまあ取りやすい |          |                   |
| 3. 男性は取りやすい  |          |                   |
| 4. 女性は取りやすい  |          |                   |
| 5. どちらとも言えない |          |                   |
| 6. やや取りにくい   |          |                   |
| 7. 取りにくい     |          |                   |
| 8. 制度がない     |          |                   |

### 6-1)産前産後休暇

「取りやすい」(45.4%)、「まあまあ取りやすい」(11.8%)を合わせると半数以上が取りやすいと回答している一方で、「やや取りにくい」(4.2%)、「取りにくい」(6.4%)を合わせると約10人に1人が取りにくいと回答している。

女性を年代別に見ると、20代では50.0%の人が「取りやすい」と回答している一方で、33.3%が「取りにくい」と回答している。

調査数が30以上得られた業種に限って、業種別に見てみると、「取りやすい」と回答した割合が最も高いのは「教育/学習支援」で59.5%、逆に最も低いのは「卸売/小売業」で11.1%で、48.4ポイントもの開きが見られる。

### 6-2)育児休業

「取りやすい」と感じている人は25.2%、「まあまあ取りやすい」と感じている人は17.6%だが、「取りにくい」と感じている人は11.7%、「やや取りにくい」と感じている人は8.9%である。また、9.1%の人が職場に「制度がない」と回答している。男女別では「女性は取りやすい」と感じている人は男性で38.8%もいるが、女性は6.8%しかそのように感じていない。

前問と同様に業種別に見てみると、「取りやすい」と回答した割合が最も高いのは「教育/学習支援」で43.2%、逆に最も低いのは「卸売/小売業」で、わずか2.8%である。「卸売/小売業」に限って見てみると、「制度がない」と回答する割合も最も高く、22.2%である。

### 6-3)家族の看護等による急な休暇

「取りやすい」と感じている人は15.2%(女性12.6%、男性19.8%)で、取りやすいと感じている割合は男性の方が高い。「まあまあ取りやすい」と感じている人は24.2%(女性25.9%、男性21.6%)で、産前産後休暇、育児休業に比べると、取りやすい職場はまだ少ないことがわかる。

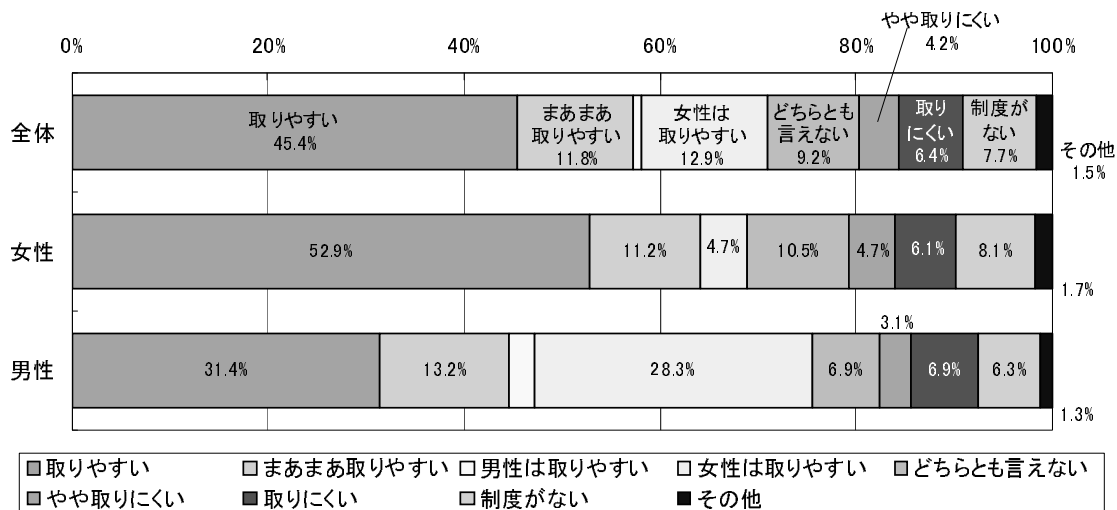
年代別に見ると、20代女性の41.7%が「取りにくい」と回答し、他の世代と比較しても断然多い。

前問と同様に業種別に見てみると、「取りやすい」と回答した割合が最も高いのは「金融/保険/不動産業」で26.8%、逆に最も低いのは「卸売/小売業」で、0%である。

## 6-1) 産前産後休暇

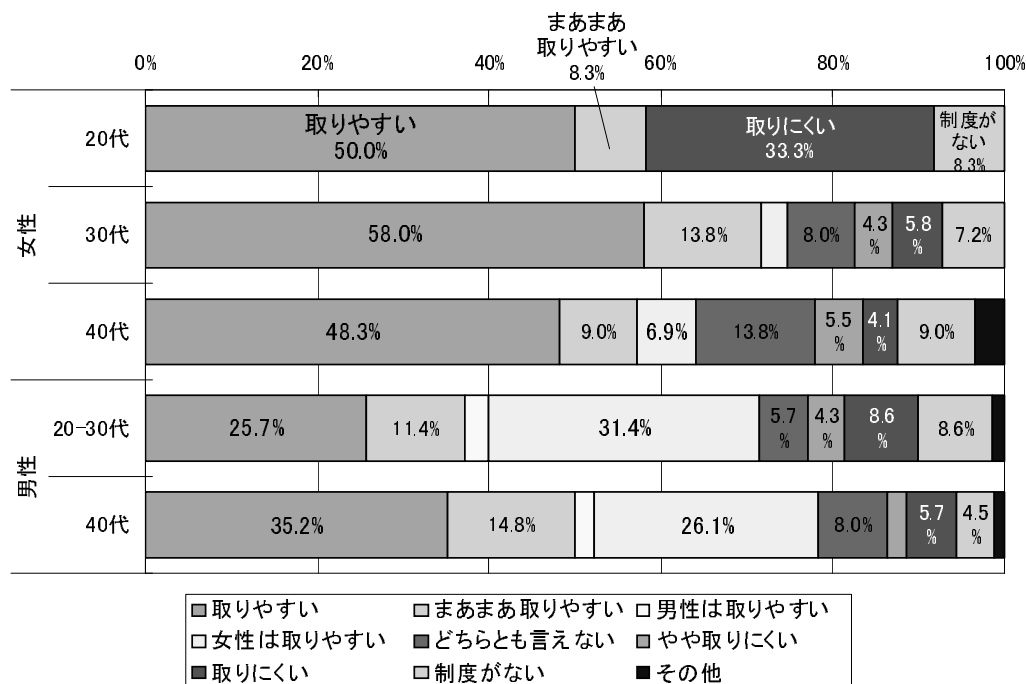
【全体・性別】

	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数
<b>全体</b>	<b>45.4%</b>	<b>11.8%</b>	<b>0.9%</b>	<b>12.9%</b>	<b>9.2%</b>	<b>4.2%</b>	<b>6.4%</b>	<b>7.7%</b>	<b>1.5%</b>	<b>456</b>
女性	52.9%	11.2%	0.0%	4.7%	10.5%	4.7%	6.1%	8.1%	1.7%	295
男性	31.4%	13.2%	2.5%	28.3%	6.9%	3.1%	6.9%	6.3%	1.3%	159



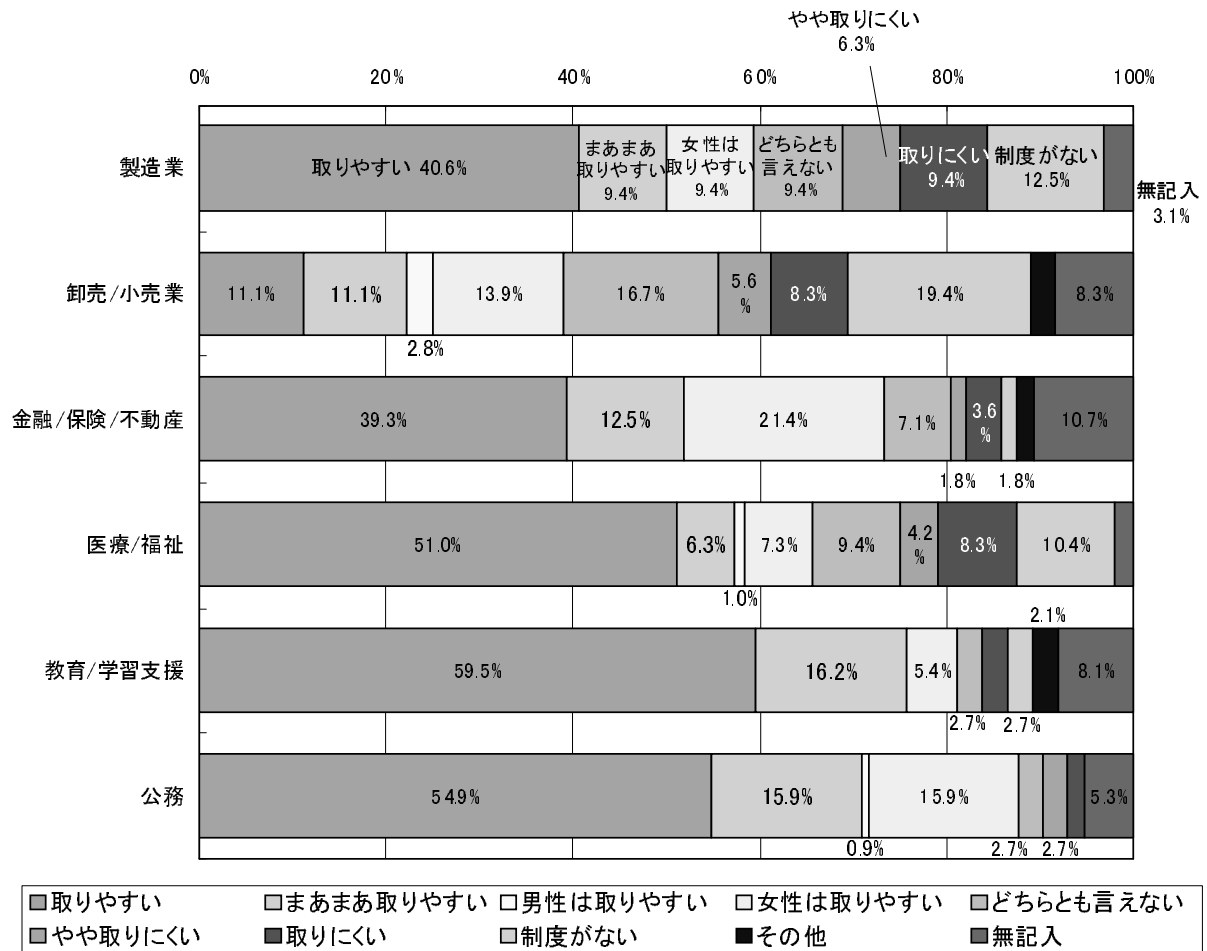
【性・年代別】

	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数	
女性	20代	50.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	8.3%	0.0%	12
	30代	58.0%	13.8%	0.0%	2.9%	8.0%	4.3%	5.8%	7.2%	0.0%	138
	40代	48.3%	9.0%	0.0%	6.9%	13.8%	5.5%	4.1%	9.0%	3.4%	145
男性	20-30代	25.7%	11.4%	2.9%	31.4%	5.7%	4.3%	8.6%	8.6%	1.4%	70
	40代	35.2%	14.8%	2.3%	26.1%	8.0%	2.3%	5.7%	4.5%	1.1%	88



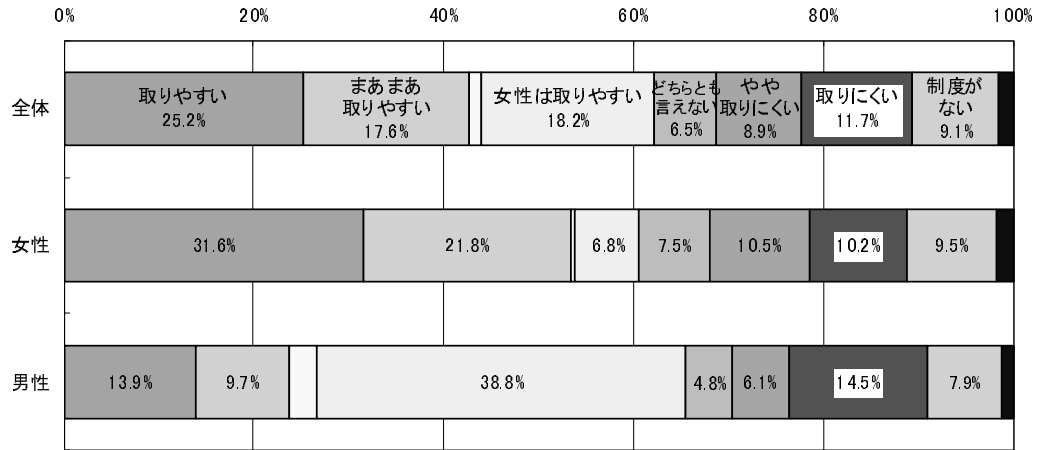
【業種別(調査数30以上に限る)】

	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	無記入	調査数
製造業	40.6%	9.4%	0.0%	9.4%	9.4%	6.3%	9.4%	12.5%	0.0%	3.1%	32
卸売/小売業	11.1%	11.1%	2.8%	13.9%	16.7%	5.6%	8.3%	19.4%	2.8%	8.3%	36
金融/保険/不動産	39.3%	12.5%	0.0%	21.4%	7.1%	1.8%	3.6%	1.8%	1.8%	10.7%	56
医療/福祉	51.0%	6.3%	1.0%	7.3%	9.4%	4.2%	8.3%	10.4%	0.0%	2.1%	96
教育/学習支援	59.5%	16.2%	0.0%	5.4%	2.7%	0.0%	2.7%	2.7%	2.7%	8.1%	37
公務	54.9%	15.9%	0.9%	15.9%	2.7%	2.7%	1.8%	0.0%	0.0%	5.3%	113



## 6-2) 育児休業

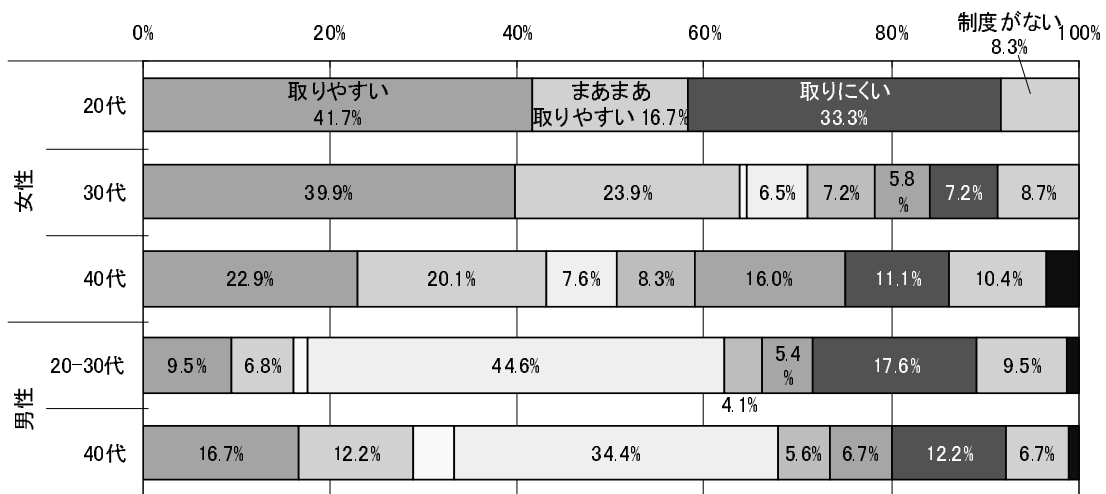
	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数	
<b>全体</b>	<b>25.2%</b>	<b>17.6%</b>	<b>1.3%</b>	<b>18.2%</b>	<b>6.5%</b>	<b>8.9%</b>	<b>11.7%</b>	<b>9.1%</b>	<b>1.5%</b>	<b>461</b>	
性別	女性	31.6%	21.8%	0.3%	6.8%	7.5%	10.5%	10.2%	9.5%	1.7%	294
	男性	13.9%	9.7%	3.0%	38.8%	4.8%	6.1%	14.5%	7.9%	1.2%	165



取りやすい       まあまあ取りやすい       男性は取りやすい       女性は取りやすい       どちらとも言えない  
 やや取りにくい       取りにくい       制度がない       その他

### 【性・年代別】

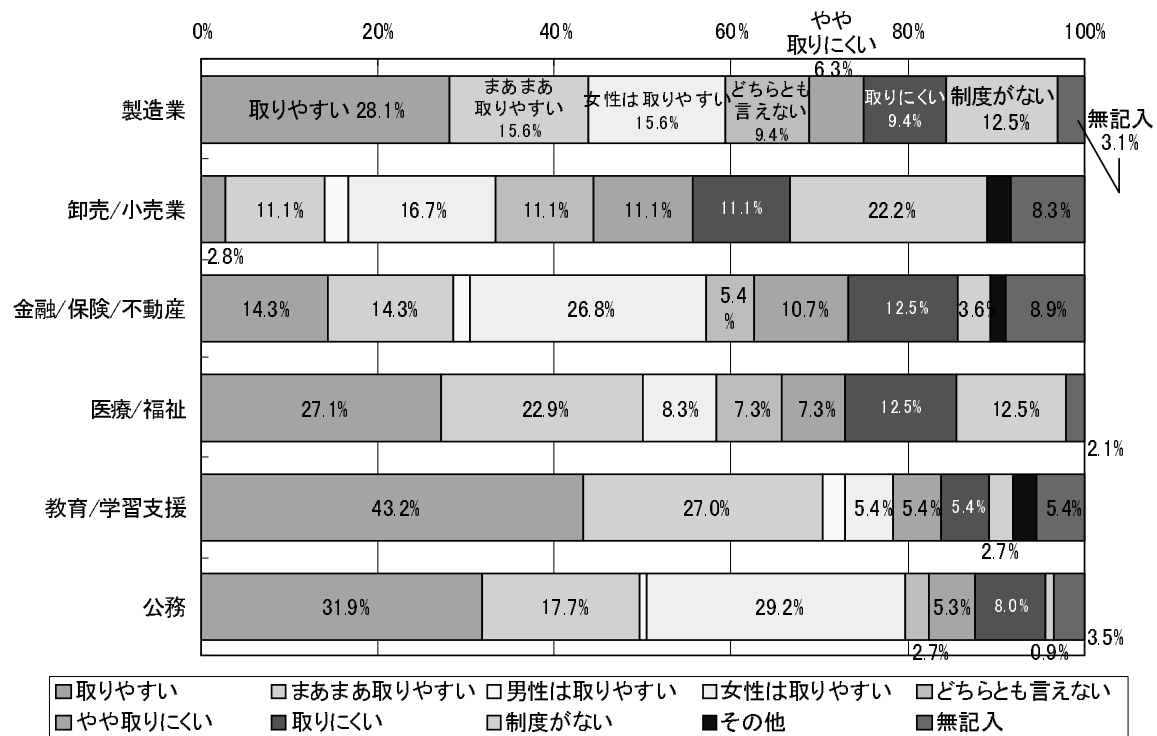
	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数	
女性	20代	41.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	8.3%	0.0%	12
	30代	39.9%	23.9%	0.7%	6.5%	7.2%	5.8%	7.2%	8.7%	0.0%	138
	40代	22.9%	20.1%	0.0%	7.6%	8.3%	16.0%	11.1%	10.4%	3.5%	144
男性	20-30代	9.5%	6.8%	1.4%	44.6%	4.1%	5.4%	17.6%	9.5%	1.4%	74
	40代	16.7%	12.2%	4.4%	34.4%	5.6%	6.7%	12.2%	6.7%	1.1%	90



取りやすい       まあまあ取りやすい       男性は取りやすい       女性は取りやすい       どちらとも言えない  
 やや取りにくい       取りにくい       制度がない       その他

【業種別(調査数30以上に限る)】

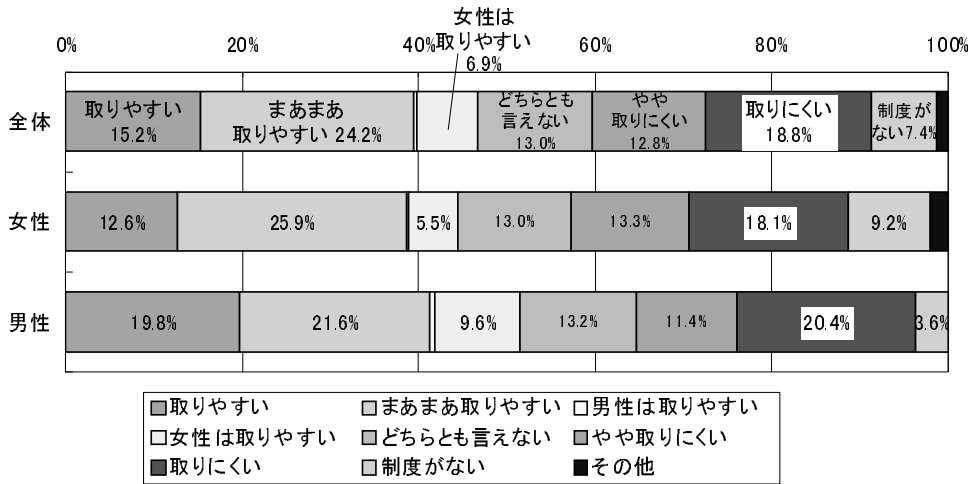
	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	無記入	調査数
製造業	28.1%	15.6%	0.0%	15.6%	9.4%	6.3%	9.4%	12.5%	0.0%	3.1%	32
卸売/小売業	2.8%	11.1%	2.8%	16.7%	11.1%	11.1%	11.1%	22.2%	2.8%	8.3%	36
金融/保険/不動産	14.3%	14.3%	1.8%	26.8%	5.4%	10.7%	12.5%	3.6%	1.8%	8.9%	56
医療/福祉	27.1%	22.9%	0.0%	8.3%	7.3%	7.3%	12.5%	12.5%	0.0%	2.1%	96
教育/学習支援	43.2%	27.0%	2.7%	5.4%	0.0%	5.4%	5.4%	2.7%	2.7%	5.4%	37
公務	31.9%	17.7%	0.9%	29.2%	2.7%	5.3%	8.0%	0.9%	0.0%	3.5%	113



### 6-3) 家族の看護等による急な休暇

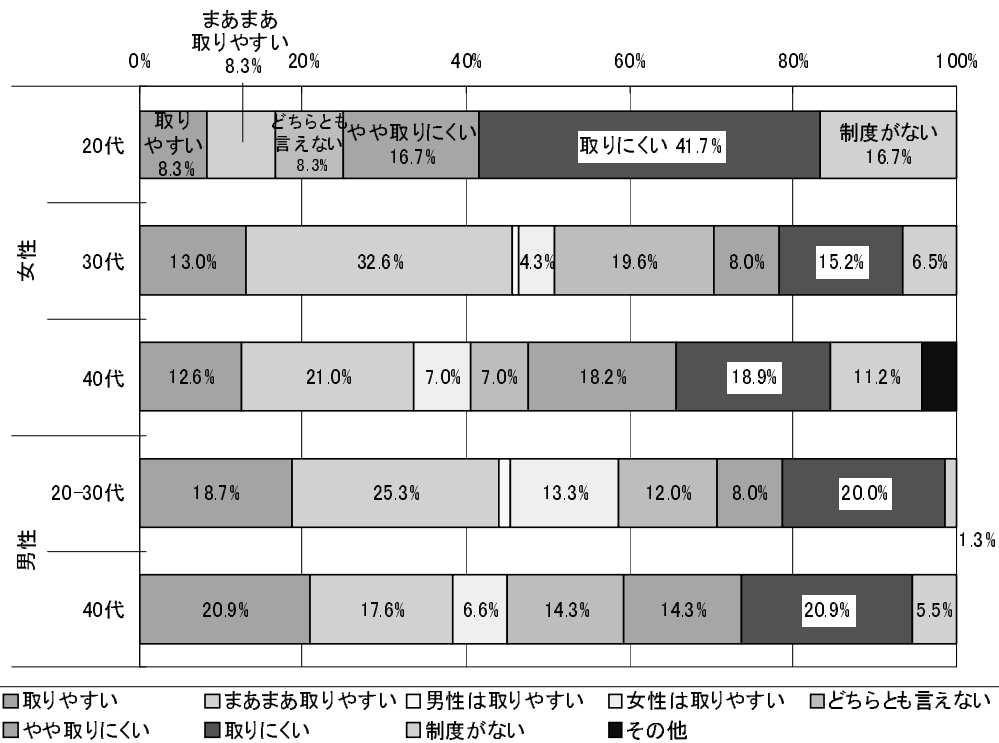
【全体・性別】

		取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数
<b>全体</b>		15.2%	24.2%	0.4%	6.9%	13.0%	12.8%	18.8%	7.4%	1.3%	462
性別	女性	12.6%	25.9%	0.3%	5.5%	13.0%	13.3%	18.1%	9.2%	2.0%	293
	男性	19.8%	21.6%	0.6%	9.6%	13.2%	11.4%	20.4%	3.6%	0.0%	167



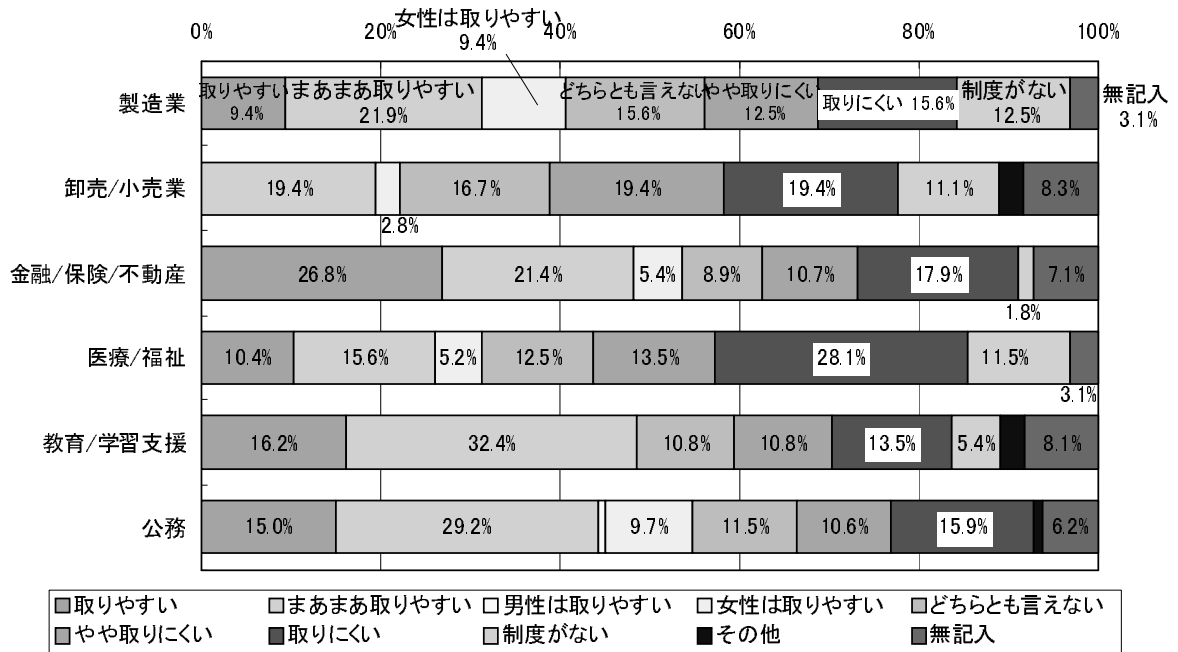
【性・年代別】

		取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	調査数
女性	20代	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	16.7%	41.7%	16.7%	0.0%	12
	30代	13.0%	32.6%	0.7%	4.3%	19.6%	8.0%	15.2%	6.5%	0.0%	138
	40代	12.6%	21.0%	0.0%	7.0%	7.0%	18.2%	18.9%	11.2%	4.2%	143
男性	20-30代	18.7%	25.3%	1.3%	13.3%	12.0%	8.0%	20.0%	1.3%	0.0%	75
	40代	20.9%	17.6%	0.0%	6.6%	14.3%	14.3%	20.9%	5.5%	0.0%	91



【業種別(調査数30以上に限る)】

	取りやすい	まあまあ取りやすい	男性は取りやすい	女性は取りやすい	どちらとも言えない	やや取りにくい	取りにくい	制度がない	その他	無記入	調査数
製造業	9.4%	21.9%	0.0%	9.4%	15.6%	12.5%	15.6%	12.5%	0.0%	3.1%	32
卸売/小売業	0.0%	19.4%	0.0%	2.8%	16.7%	19.4%	19.4%	11.1%	2.8%	8.3%	36
金融/保険/不動産	26.8%	21.4%	0.0%	5.4%	8.9%	10.7%	17.9%	1.8%	0.0%	7.1%	56
医療/福祉	10.4%	15.6%	0.0%	5.2%	12.5%	13.5%	28.1%	11.5%	0.0%	3.1%	96
教育/学習支援	16.2%	32.4%	0.0%	0.0%	10.8%	10.8%	13.5%	5.4%	2.7%	8.1%	37
公務	15.0%	29.2%	0.9%	9.7%	11.5%	10.6%	15.9%	0.0%	0.9%	6.2%	113





問7 産前産後休暇中(産休中)および育児休業中(育休中)の職員の代替職員は主にどのように補充されますか(されましたか)。それぞれについて該当する番号を1つずつ選び、回答欄に記入してください。

1. 週 35 時間以上勤務の職員が補充される
2. 週 35 時間未満勤務の職員が補充される
3. 補充されない
4. 補充されるときとされないときがある
5. その他

産前産後休暇の場合、「週 35 時間以上勤務の職員が補充される」は26.2%、「週 35 時間未満勤務の職員が補充される」は8.1%で両方合わせると34.3%、「補充されない」は31.0%である。一方、育児休業の場合は、「週 35 時間以上勤務の職員が補充される」は29.1%、「週 35 時間未満勤務の職員が補充される」は6.9%で両方合わせると36.0%、「補充されない」は23.4%である。育児休業の方が産前産後休暇の場合よりも補充される割合は高くなる傾向が見られる。

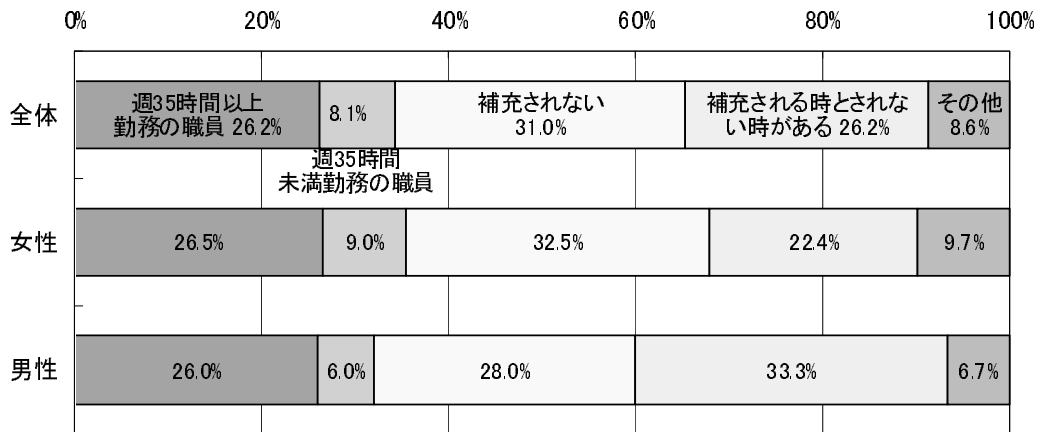
調査数が30以上得られた業種に限って、業種別に見てみると、産休中の職員の代替として週35時間以上もしくは35時間未満の職員が補充される割合が最も高いのは「教育／学習支援」で64.8%である。逆に最も低いのは「医療／福祉」で19.8%である。

同様に育休中の職員の代替として週35時間以上もしくは35時間未満の職員が補充される割合が最も高いのも「教育／学習支援」で64.9%であり、逆に最も低いのは「医療／福祉」で17.8%である。

## 7-1)産休中

【全体・性別】

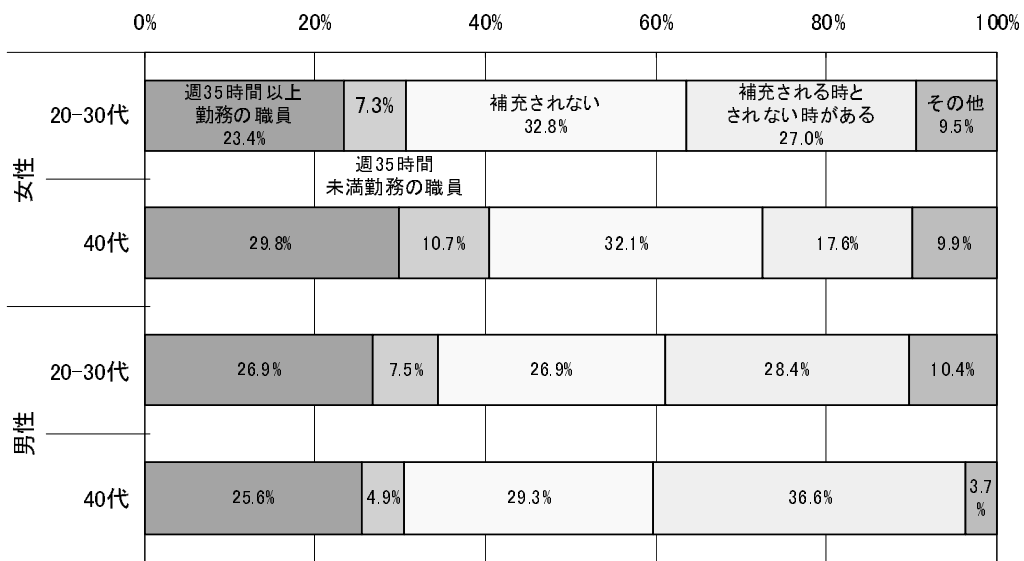
		週35時間以上勤務の職員	週35時間未満勤務の職員	補充されない	補充される時とされない時がある	その他	調査数
<b>全体</b>		<b>26.2%</b>	<b>8.1%</b>	<b>31.0%</b>	<b>26.2%</b>	<b>8.6%</b>	<b>420</b>
性別	女性	26.5%	9.0%	32.5%	22.4%	9.7%	268
	男性	26.0%	6.0%	28.0%	33.3%	6.7%	150



週35時間以上勤務の職員   
 週35時間未満勤務の職員   
 補充されない  
 補充される時とされない時がある   
 その他

【性・年代別】

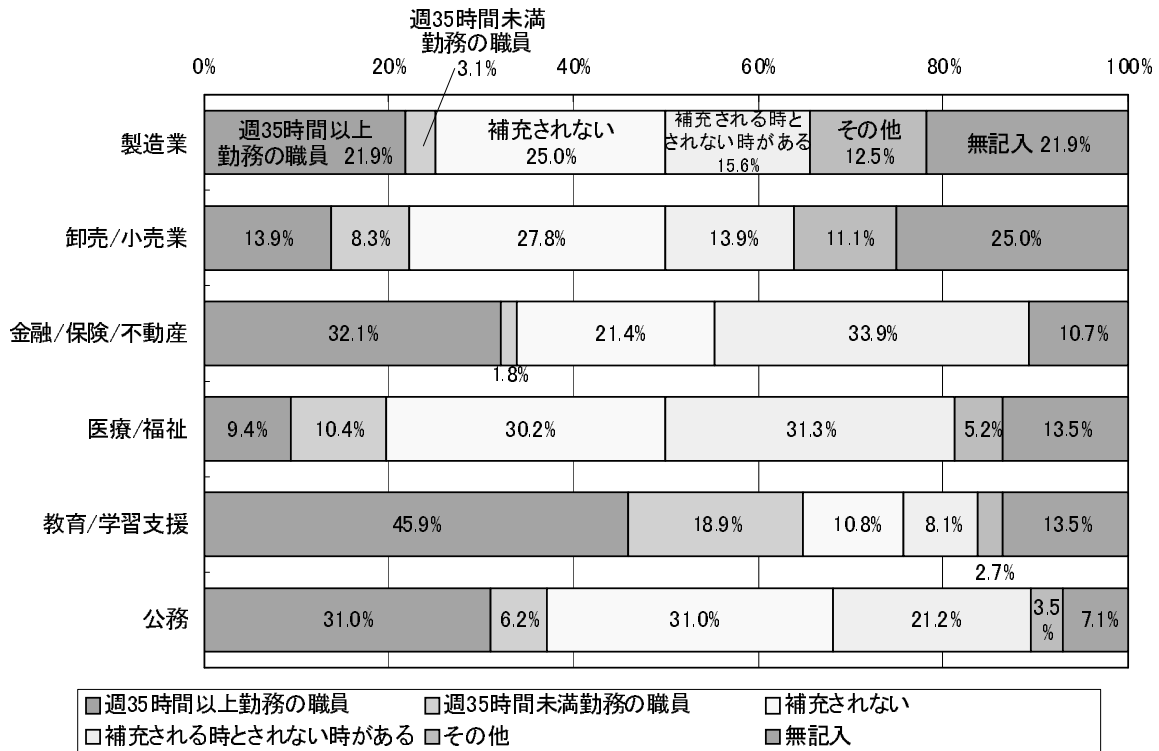
女性	20-30代	23.4%	7.3%	32.8%	27.0%	9.5%	137
	40代	29.8%	10.7%	32.1%	17.6%	9.9%	131
男性	20-30代	26.9%	7.5%	26.9%	28.4%	10.4%	67
	40代	25.6%	4.9%	29.3%	36.6%	3.7%	82



週35時間以上勤務の職員   
 週35時間未満勤務の職員   
 補充されない  
 補充される時とされない時がある   
 その他

【業種別(調査数30以上に限る)】

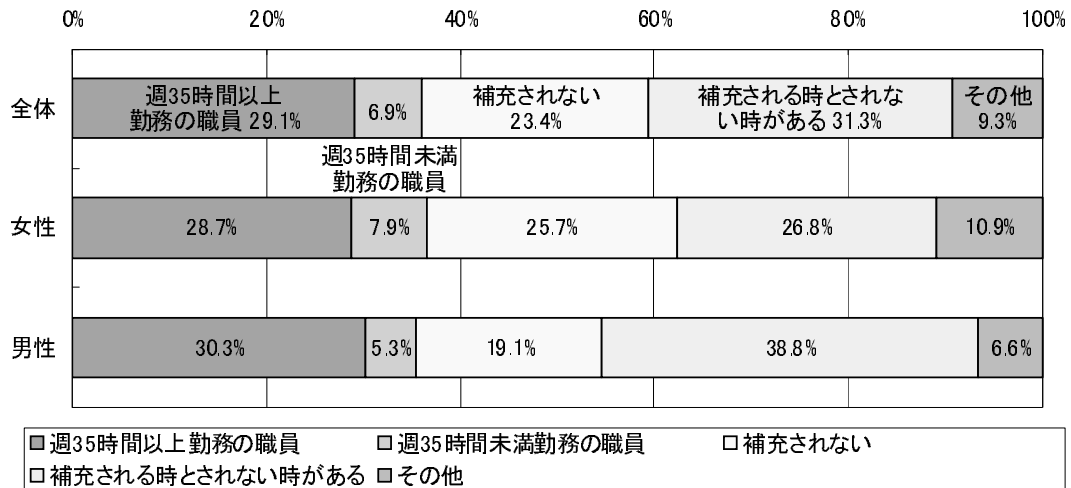
	週35時間以上勤務の職員	週35時間未満勤務の職員	補充されない	補充される時とされない時がある	その他	無記入	調査数
製造業	21.9%	3.1%	25.0%	15.6%	12.5%	21.9%	32
卸売/小売業	13.9%	8.3%	27.8%	13.9%	11.1%	25.0%	36
金融/保険/不動産	32.1%	1.8%	21.4%	33.9%	0.0%	10.7%	56
医療/福祉	9.4%	10.4%	30.2%	31.3%	5.2%	13.5%	96
教育/学習支援	45.9%	18.9%	10.8%	8.1%	2.7%	13.5%	37
公務	31.0%	6.2%	31.0%	21.2%	3.5%	7.1%	113



## 7-2) 育休中

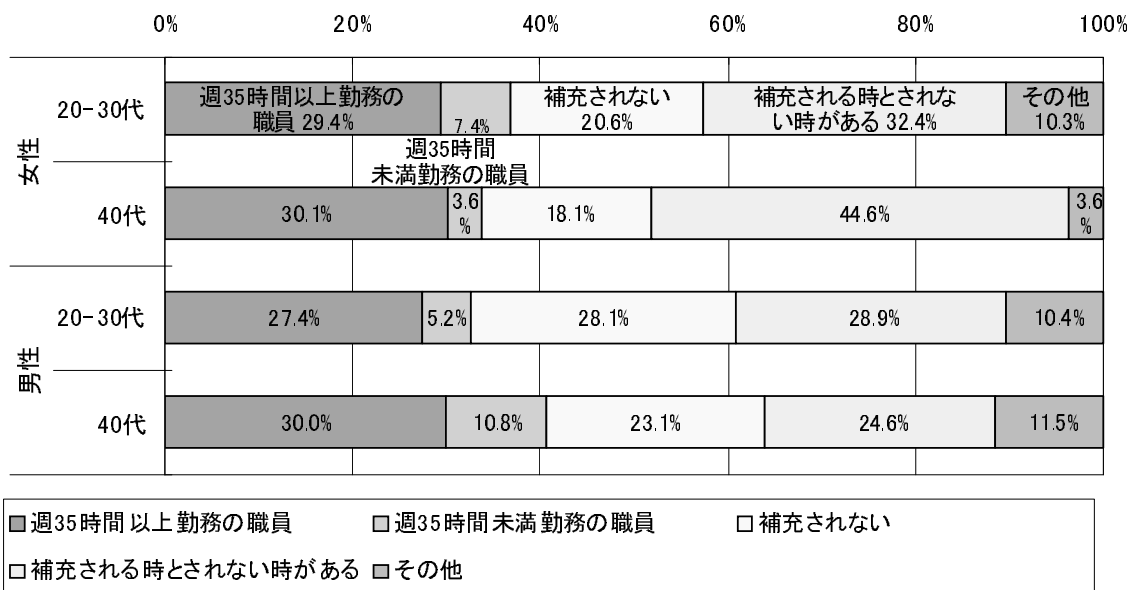
【全体・性別】

		週35時間以上勤務の職員	週35時間未満勤務の職員	補充されない	補充される時とされない時がある	その他	調査数
<b>全体</b>		<b>29.1%</b>	<b>6.9%</b>	<b>23.4%</b>	<b>31.3%</b>	<b>9.3%</b>	<b>419</b>
性別	女性	28.7%	7.9%	25.7%	26.8%	10.9%	265
	男性	30.3%	5.3%	19.1%	38.8%	6.6%	152



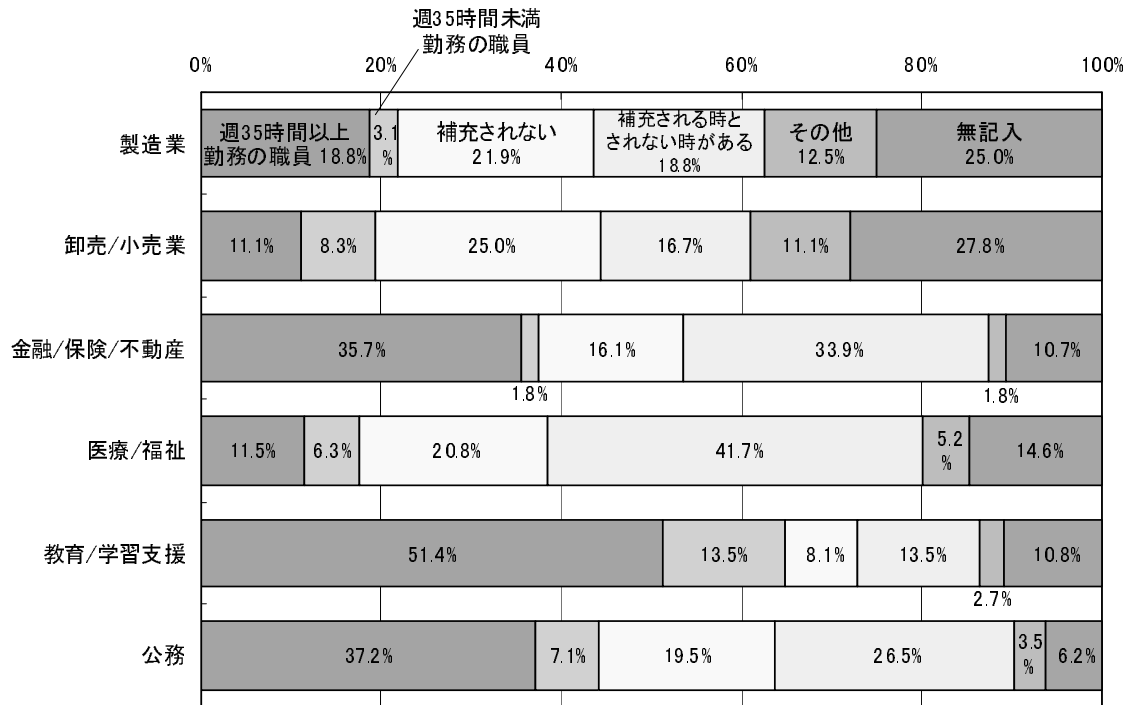
【性・年代別】

性別	20-30代	29.4%	7.4%	20.6%	32.4%	10.3%	68
	女性	40代	30.1%	3.6%	18.1%	44.6%	3.6%
男性	20-30代	27.4%	5.2%	28.1%	28.9%	10.4%	135
	40代	30.0%	10.8%	23.1%	24.6%	11.5%	130



【業種別(調査数30以上に限る)】

	週35時間以上勤務の職員	週35時間未満勤務の職員	補充されない	補充される時とされない時がある	その他	無記入	調査数
製造業	18.8%	3.1%	21.9%	18.8%	12.5%	25.0%	32
卸売/小売業	11.1%	8.3%	25.0%	16.7%	11.1%	27.8%	36
金融/保険/不動産	35.7%	1.8%	16.1%	33.9%	1.8%	10.7%	56
医療/福祉	11.5%	6.3%	20.8%	41.7%	5.2%	14.6%	96
教育/学習支援	51.4%	13.5%	8.1%	13.5%	2.7%	10.8%	37
公務	37.2%	7.1%	19.5%	26.5%	3.5%	6.2%	113



週35時間以上勤務の職員     
 週35時間未満勤務の職員     
 補充されない  
 補充される時とされない時がある     
 その他     
 無記入

問8 時間短縮勤務(時短勤務)やフレックスタイムなど、勤務形態の変更の希望は申し出やすい(申し出やすかった)と思いますか。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

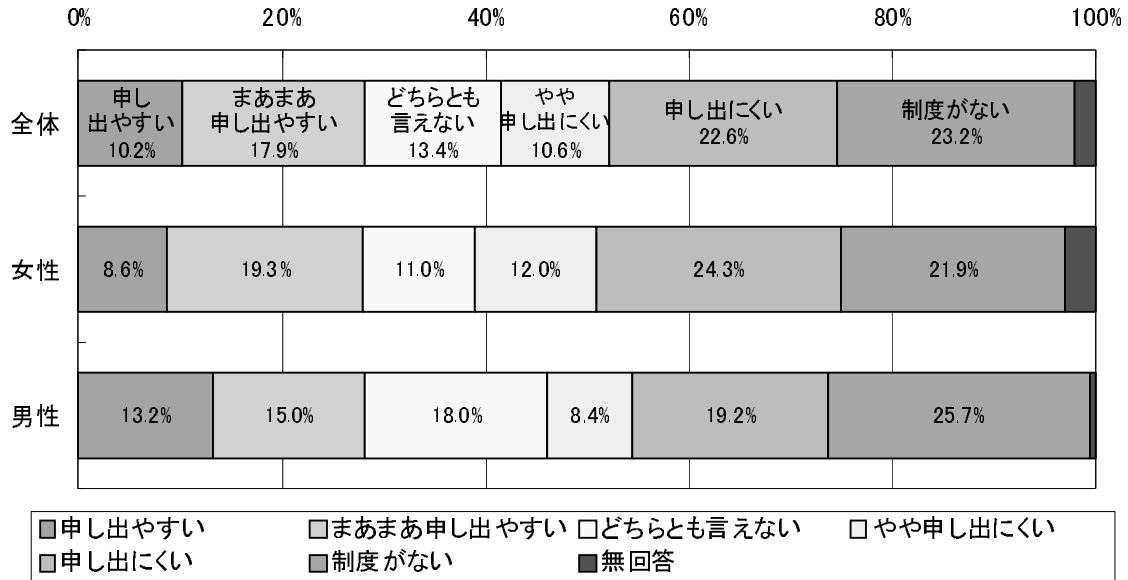
1. 申し出やすい
2. まあまあ申し出やすい
3. どちらとも言えない
4. やや申し出にくい
5. 申し出にくい
6. 制度がない
7. その他

「制度がない」が 23.2%と最も高くなっている。次いで、「申し出にくい」(22.6%)、「まあまあ申し出やすい」(17.9%)、「どちらとも言えない」(13.4%)、「やや申し出にくい」(10.6%)と続き、「申し出やすい」が最も低く 10.2%である。

調査数が 30 以上得られた業種に限って、業種別に見てみると、「申し出やすい」あるいは「まあまあ申し出やすい」と回答した割合が最も高いのは「製造業」で 37.5%である。逆に最も低いのは「卸売／小売業」で 16.7%である。

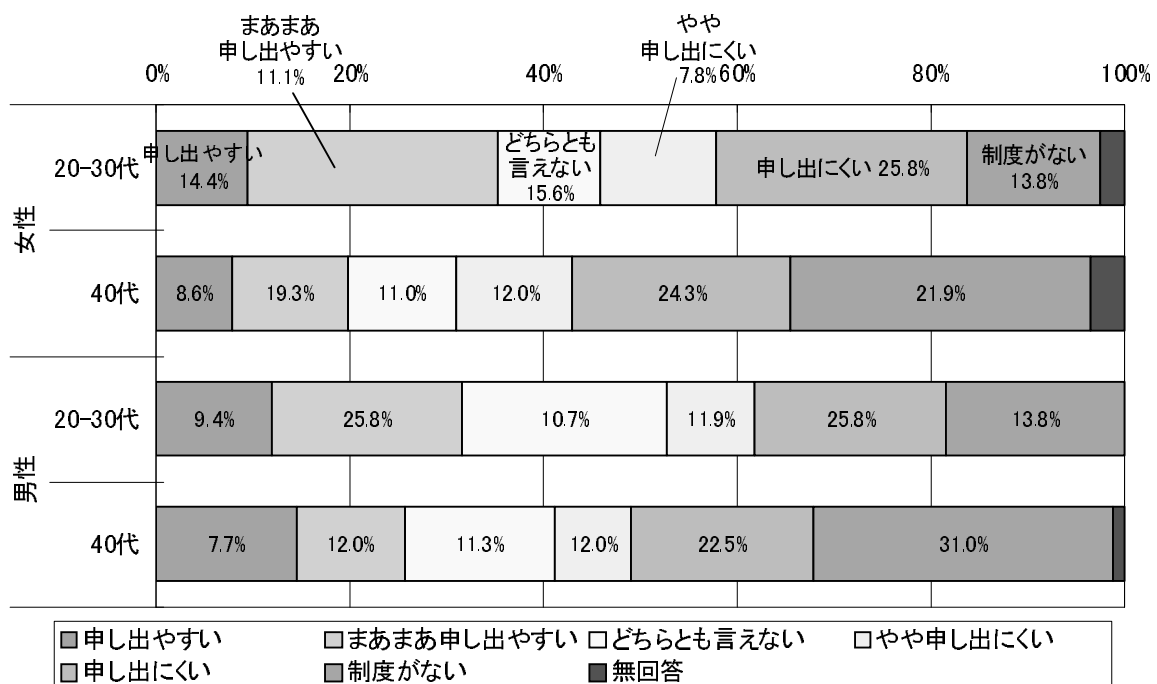
【全体・性別】

	申し出やすい	まあまあ申し出やすい	どちらとも言えない	やや申し出にくい	申し出にくい	制度がない	無回答	調査数
<b>全体</b>	<b>10.2%</b>	<b>17.9%</b>	<b>13.4%</b>	<b>10.6%</b>	<b>22.6%</b>	<b>23.2%</b>	<b>2.1%</b>	<b>470</b>
女性	8.6%	19.3%	11.0%	12.0%	24.3%	21.9%	3.0%	301
男性	13.2%	15.0%	18.0%	8.4%	19.2%	25.7%	0.6%	167



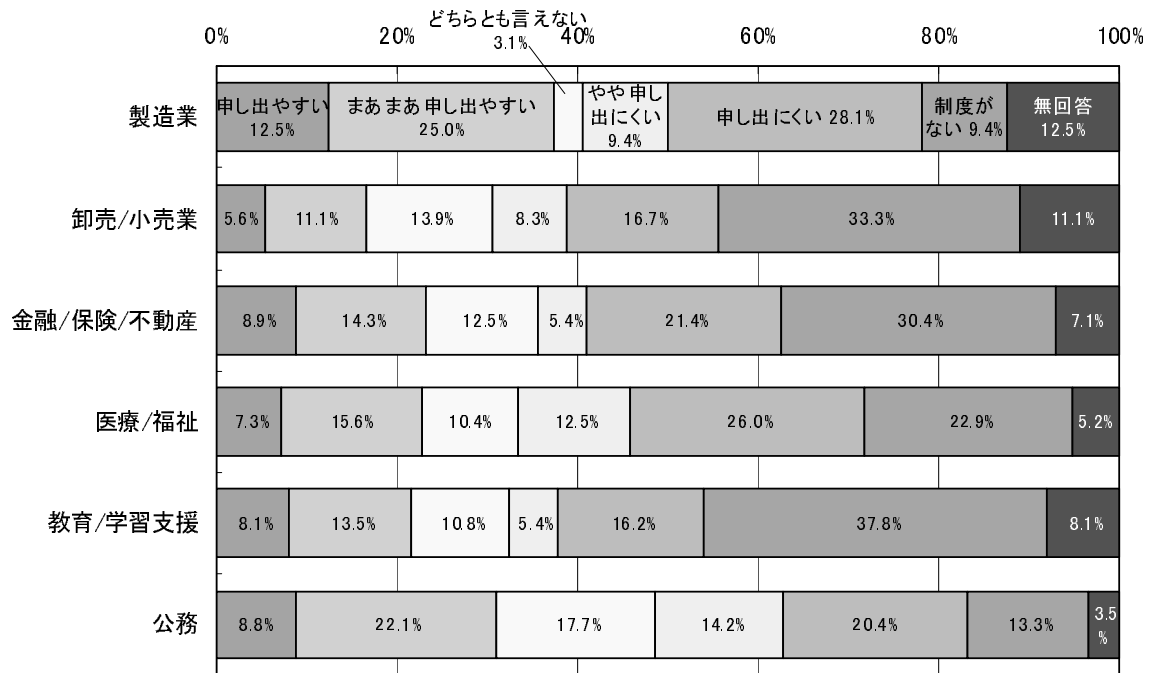
【性・年代別】

女性	20-30代	9.4%	25.8%	10.7%	11.9%	25.8%	13.8%	2.5%	159
	40代	7.7%	12.0%	11.3%	12.0%	22.5%	31.0%	3.5%	142
男性	20-30代	11.8%	19.7%	21.1%	9.2%	19.7%	18.4%	0.0%	76
	40代	14.4%	11.1%	15.6%	7.8%	18.9%	31.1%	1.1%	90



【業種別（調査数30以上に限る）】

	申し出やすい	まあまあ申し出やすい	どちらとも言えない	やや申し出にくい	申し出にくい	制度がない	無回答	調査数
製造業	12.5%	25.0%	3.1%	9.4%	28.1%	9.4%	12.5%	32
卸売/小売業	5.6%	11.1%	13.9%	8.3%	16.7%	33.3%	11.1%	36
金融/保険/不動産	8.9%	14.3%	12.5%	5.4%	21.4%	30.4%	7.1%	56
医療/福祉	7.3%	15.6%	10.4%	12.5%	26.0%	22.9%	5.2%	96
教育/学習支援	8.1%	13.5%	10.8%	5.4%	16.2%	37.8%	8.1%	37
公務	8.8%	22.1%	17.7%	14.2%	20.4%	13.3%	3.5%	113



申し出やすい     
  まあまあ申し出やすい     
  どちらとも言えない     
  やや申し出にくい  
 申し出にくい     
  制度がない     
  無回答



問9 平均的な業務量の時期において、正規の労働時間を超えて勤務する日数は、1週間あたりどのくらいありますか(ありましたか)。次の中からあてはまるものを1つだけ選んでください。

1. ほぼ毎日
2. 3～4日程度
3. 1～2日程度
4. ほとんど無い

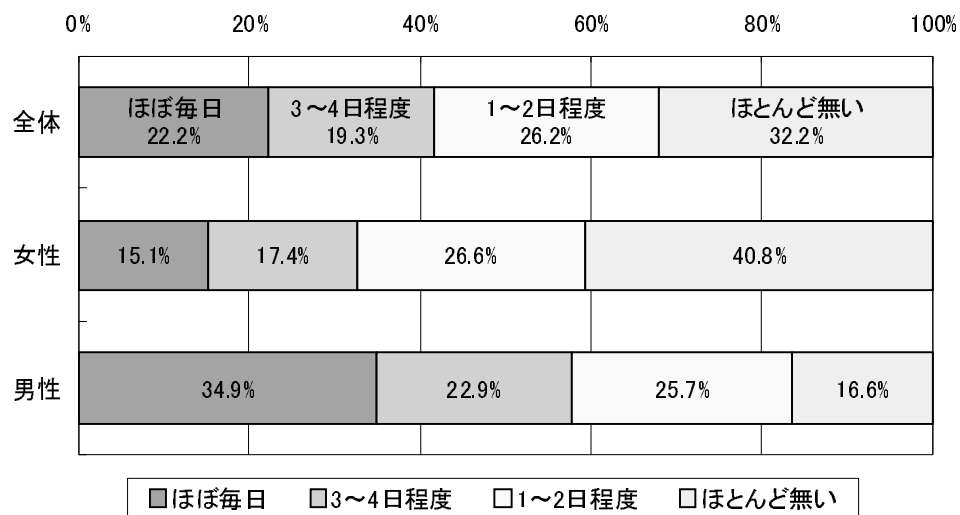
全体では、「ほとんど無い」が 32.2%と最も高く、次いで、「1～2日程度」が 26.2%、「ほぼ毎日」が 22.2%、「3～4日程度」が 19.3%となっている。

男女別に見ると、男性では「ほぼ毎日」が 34.9%と最も高く、約 3 人に 1 人がほぼ毎日残業していることになる。「3～4日程度」(男性 22.9%)と合わせると 57.8%となり、半数以上にも及ぶ。「ほとんど無い」は 16.6%に過ぎない。一方、女性は「ほとんど無い」が 40.8%と最も多く、「ほぼ毎日」は 15.1%と最も低い。

調査数が 30 以上得られた業種に限って、業種別に見てみると、「ほぼ毎日」と回答した割合は「金融／保険／不動産」で最も高く、48.2%である。逆に、「ほぼ毎日」と回答した割合が最も低いのは「製造業」で 9.4%となっており、「ほとんど無い」と回答した割合は 59.4%で最も多い。

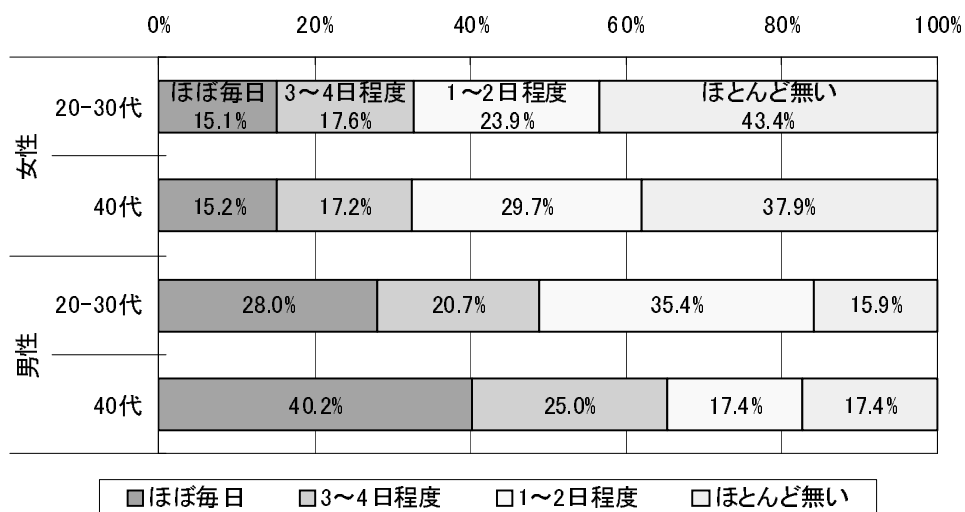
【全体・性別】

		ほぼ毎日	3～4日程度	1～2日程度	ほとんど無い	調査数
<b>全体</b>		<b>22.2%</b>	<b>19.3%</b>	<b>26.2%</b>	<b>32.2%</b>	<b>481</b>
性別	女性	15.1%	17.4%	26.6%	40.8%	304
	男性	34.9%	22.9%	25.7%	16.6%	175



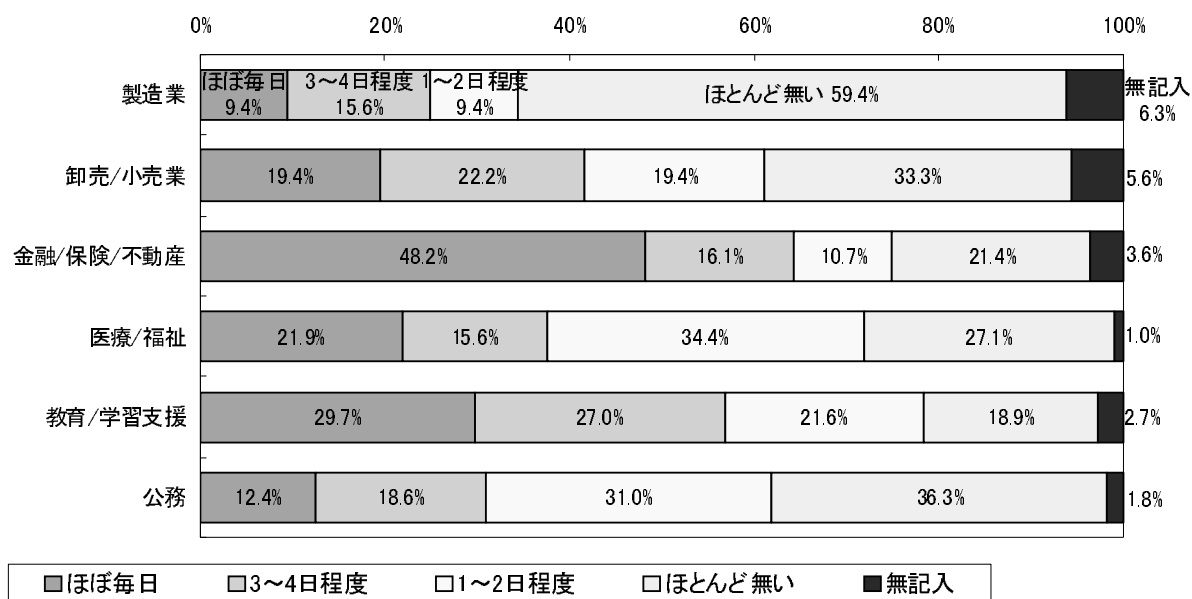
【性・年代別】

女性	20-30代	15.1%	17.6%	23.9%	43.4%	159
	40代	15.2%	17.2%	29.7%	37.9%	145
男性	20-30代	28.0%	20.7%	35.4%	15.9%	82
	40代	40.2%	25.0%	17.4%	17.4%	92



【業種別(調査数30以上に限る)】

	ほぼ毎日	3~4日程度	1~2日程度	ほとんど無い	無記入	調査数
製造業	9.4%	15.6%	9.4%	59.4%	6.3%	32
卸売/小売業	19.4%	22.2%	19.4%	33.3%	5.6%	36
金融/保険/不動産	48.2%	16.1%	10.7%	21.4%	3.6%	56
医療/福祉	21.9%	15.6%	34.4%	27.1%	1.0%	96
教育/学習支援	29.7%	27.0%	21.6%	18.9%	2.7%	37
公務	12.4%	18.6%	31.0%	36.3%	1.8%	113



## 〔仕事と生活の調和について〕

問10 あなたは生活の中で、「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活(地域活動、学習、趣味、付き合いなど)」のどれを優先したいですか。自分の考えに最も近いものを次の中から1つだけ選んでください。

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

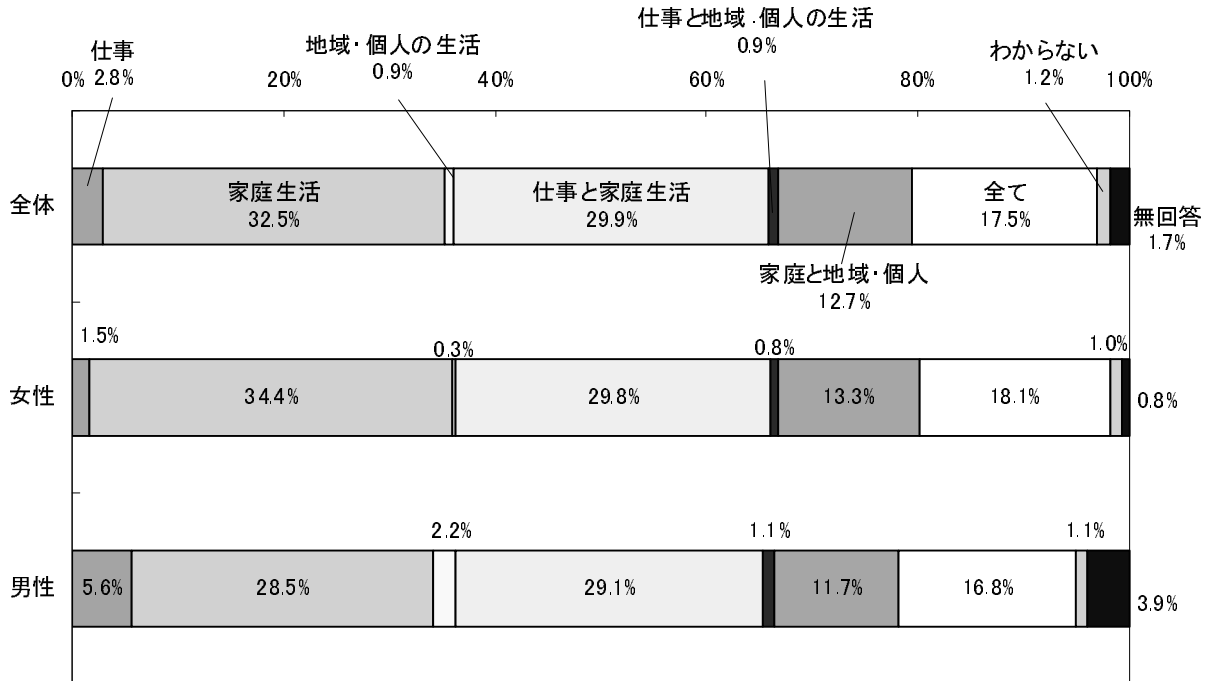
『「家庭生活」を優先したい』が 32.5%と最も多く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 29.9%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が 17.5%と続く。男女別では、女性は『「家庭生活」を優先したい』が 34.4%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 29.8%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が 18.1%と続く。『「仕事」を優先したい』はわずか 1.5%である。男性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』が 29.1%と最も高く、次いで『「家庭生活」を優先したい』が 28.5%、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい』が 16.8%と続く。『「仕事」を優先したい』は 5.6%と低い、女性と比較すると高い。

年代別に見ると、『「仕事」を優先したい』は20代では男女ともに0%で、特に男性では30代で5.1%、40代で6.3%と年代とともに上昇している。逆に、『「家庭生活」を優先したい』は男性では20代で50.0%、30代で34.2%、40代で23.2%となり、年代が上がるにつれて、割合は低下している。

女性を現在の働き方別に見てみると、『「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい』と回答した人の割合は「週35時間以上勤務で働いている」人では40.6%であるが、「週35時間未満勤務で働いている」人では28.0%である。それに対して、『「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先したい』と回答した人の割合は「週35時間以上勤務で働いている」人では5.5%であるが、「週35時間未満勤務で働いている」人では14.7%である。「今は働いていないが、今後働きたい」と「今は働いていないし、今後も働かないつもり」と考えている人では『「家庭生活」を優先したい』と考える割合が最も高く、それぞれ、44.3%、57.1%となっている。

【全体・性別】

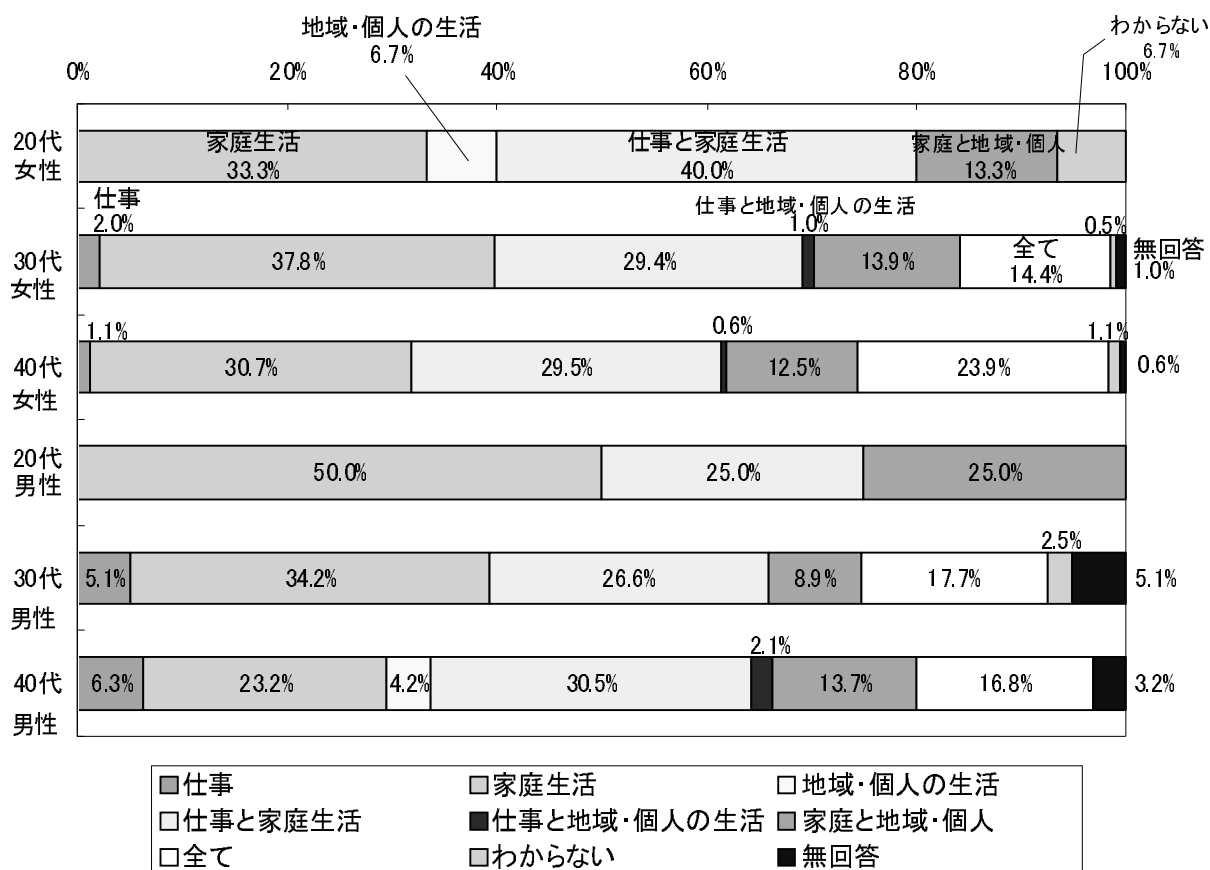
	「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答	調査数	
<b>全体</b>	<b>2.8%</b>	<b>32.5%</b>	<b>0.9%</b>	<b>29.9%</b>	<b>0.9%</b>	<b>12.7%</b>	<b>17.5%</b>	<b>1.2%</b>	<b>1.7%</b>	<b>576</b>
性別										
女性	1.5%	34.4%	0.3%	29.8%	0.8%	13.3%	18.1%	1.0%	0.8%	392
男性	5.6%	28.5%	2.2%	29.1%	1.1%	11.7%	16.8%	1.1%	3.9%	179



■ 仕事	□ 家庭生活	□ 地域・個人の生活
□ 仕事と家庭生活	■ 仕事と地域・個人の生活	□ 家庭と地域・個人
□ 全て	□ わからない	■ 無回答

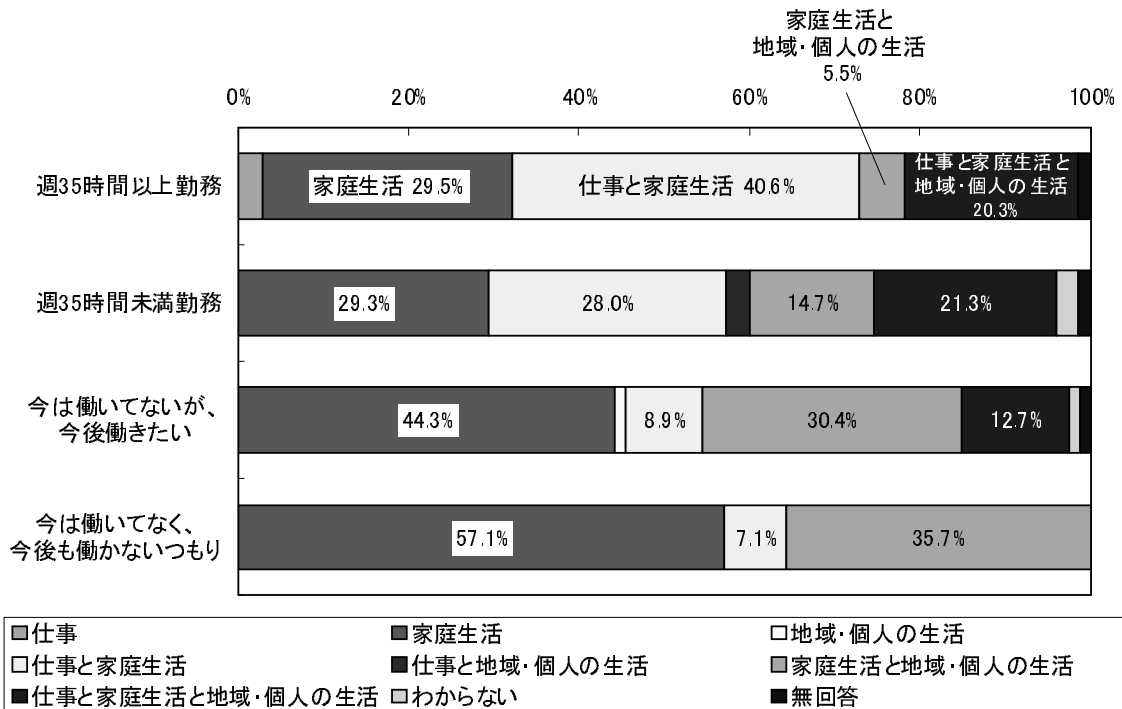
【性・年代別】

		「仕事」	「家庭生活」	「地域・個人の生活」	「仕事」と「家庭生活」	「仕事」と「地域・個人の生活」	「家庭生活」と「地域・個人の生活」	「仕事」と「地域・個人の生活」と「家庭生活」	わからない	無回答	調査数
女性	20代	0.0%	33.3%	6.7%	40.0%	0.0%	13.3%	0.0%	6.7%	0.0%	15
	30代	2.0%	37.8%	0.0%	29.4%	1.0%	13.9%	14.4%	0.5%	1.0%	201
	40代	1.1%	30.7%	0.0%	29.5%	0.6%	12.5%	23.9%	1.1%	0.6%	176
男性	20代	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
	30代	5.1%	34.2%	0.0%	26.6%	0.0%	8.9%	17.7%	2.5%	5.1%	79
	40代	6.3%	23.2%	4.2%	30.5%	2.1%	13.7%	16.8%	0.0%	3.2%	95



【女性・働き方別】

	「仕事」	「家庭生活」	「地域・個人の生活」	「仕事」と「家庭生活」	「仕事」と「地域・個人の生活」	「家庭生活」と「地域・個人の生活」	「仕事」と「地域・個人の生活」と「家庭生活」	わからない	無回答	調査数
週35時間以上勤務で働いている	2.8%	29.5%	0.0%	40.6%	0.0%	5.5%	20.3%	0.0%	1.4%	217
週35時間未満勤務で働いている	0.0%	29.3%	0.0%	28.0%	2.7%	14.7%	21.3%	2.7%	1.3%	75
今は働いてないが、今後働きたい	0.0%	44.3%	1.3%	8.9%	0.0%	30.4%	12.7%	1.3%	1.3%	79
今は働いてなく、今後も働かないつもり	0.0%	57.1%	0.0%	7.1%	0.0%	35.7%	0.0%	0.0%	0.0%	14



問11 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」を両立する上で悩みはありますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

1. 子どもと過ごす時間が少ない
2. 家事や育児が手抜きになってしまう
3. 配偶者の理解が得られない
4. 配偶者以外の家族からの理解が得られない
5. 同僚の理解が得られない
6. 上司の理解が得られない
7. 地域での付き合いが難しい
8. 自分の時間がもてない
9. 学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう
10. 教育上、子供の将来に不安を感じることもある
11. 自分の体力、健康に不安を感じることもある
12. 特に悩みはない
13. その他

「子どもと過ごす時間が少ない」が 48.8%と最も高く、続いて「家事や育児が手抜きになってしまう」が45.0%、「自分の時間がもてない」が44.3%、「学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう」が36.8%と続く。

男女別に見ると、女性では「家事や育児が手抜きになってしまう」が55.1%で最も高く、次いで「子どもと過ごす時間が少ない」が49.5%、「自分の時間がもてない」が47.7%、「学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう」が47.4%となっている。男性では、「子どもと過ごす時間が少ない」が48.6%と最も高く、次いで「自分の時間がもてない」が36.9%、「家事や育児が手抜きになってしまう」が22.9%、「自分の体力、健康に不安を感じることもある」が21.8%となっている。

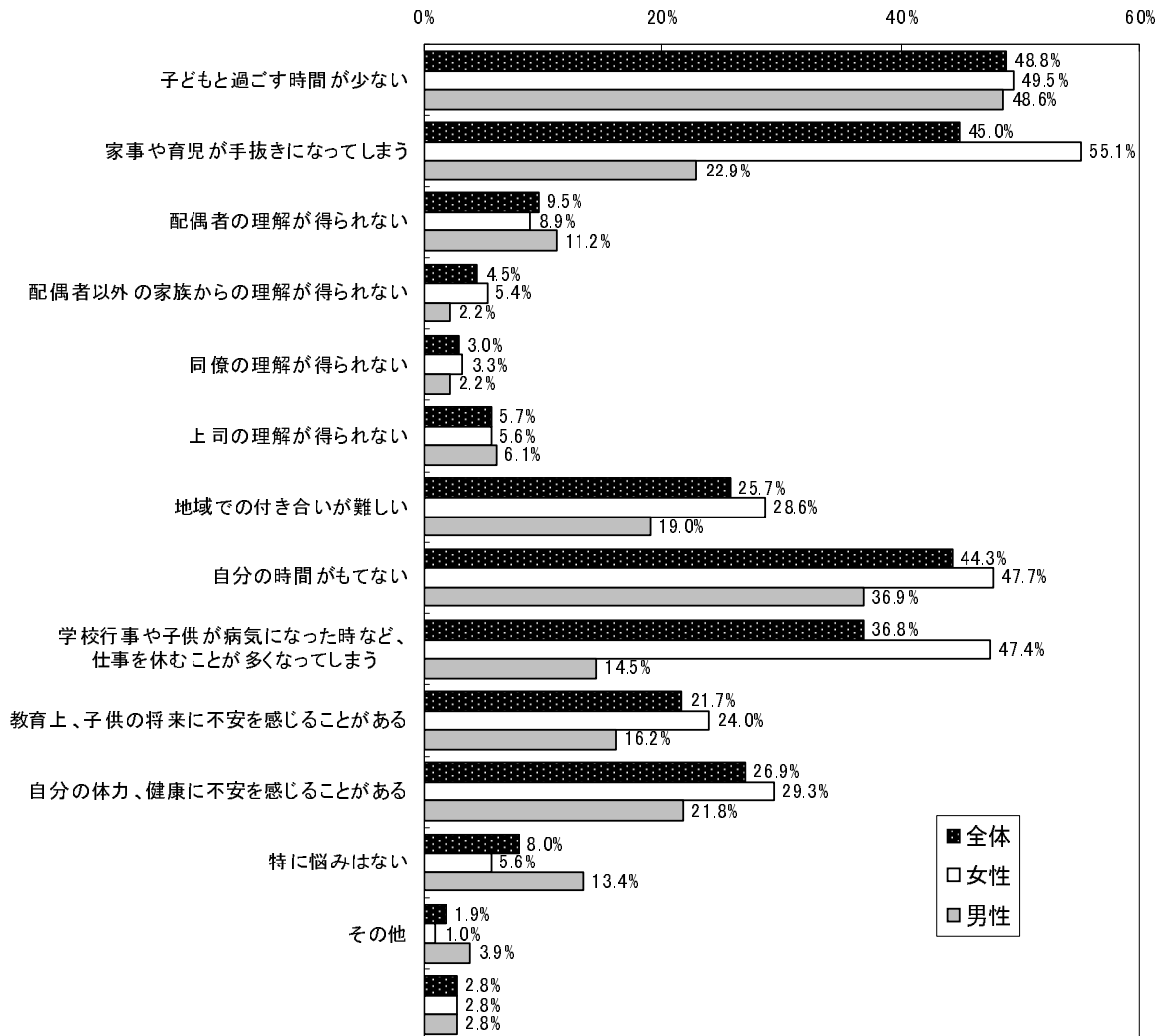
家族の形態別に見てみると、性別を問わず、核家族世帯で特に多く見られる悩みは「子どもと過ごす時間が少ない」、「家事や育児が手抜きになってしまう」、「学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう」、「自分の体力、健康に不安を感じることもある」などである。「地域での付き合いが難しい」という悩みでは、男性においては核家族世帯より、親との同居世帯の方が回答率は高いが、女性では逆に、核家族世帯の方が親との同居世帯を上回っている。「特に悩みはない」と回答する割合が最も高かったのは、「男性・親と同居」で次いで、「男性・核家族」、「女性・親と同居」と続き、「女性・核家族」で最も低かった。

女性に限って、働き方別に比較すると、「週35時間以上勤務で働いている」人の場合、「子供と過ごす時間が少ない」、「家事や育児が手抜きになってしまう」など、6つの項目で回答した割合が最も高くなっている。「週35時間未満勤務で働いている」人の場合、「配偶者の理解が得られない」、「配偶者以外の家族からの理解が得られない」の2項目で回答した割合が最も高くなっている。「今は働いていないが、今後働きたい」人は「学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう」で回答した割合が最も高くなっている。また、「特に悩みはない」と回答した人は「今は働いていないし、今後も働かないつもり」と考えている人で断然多く28.6%である。



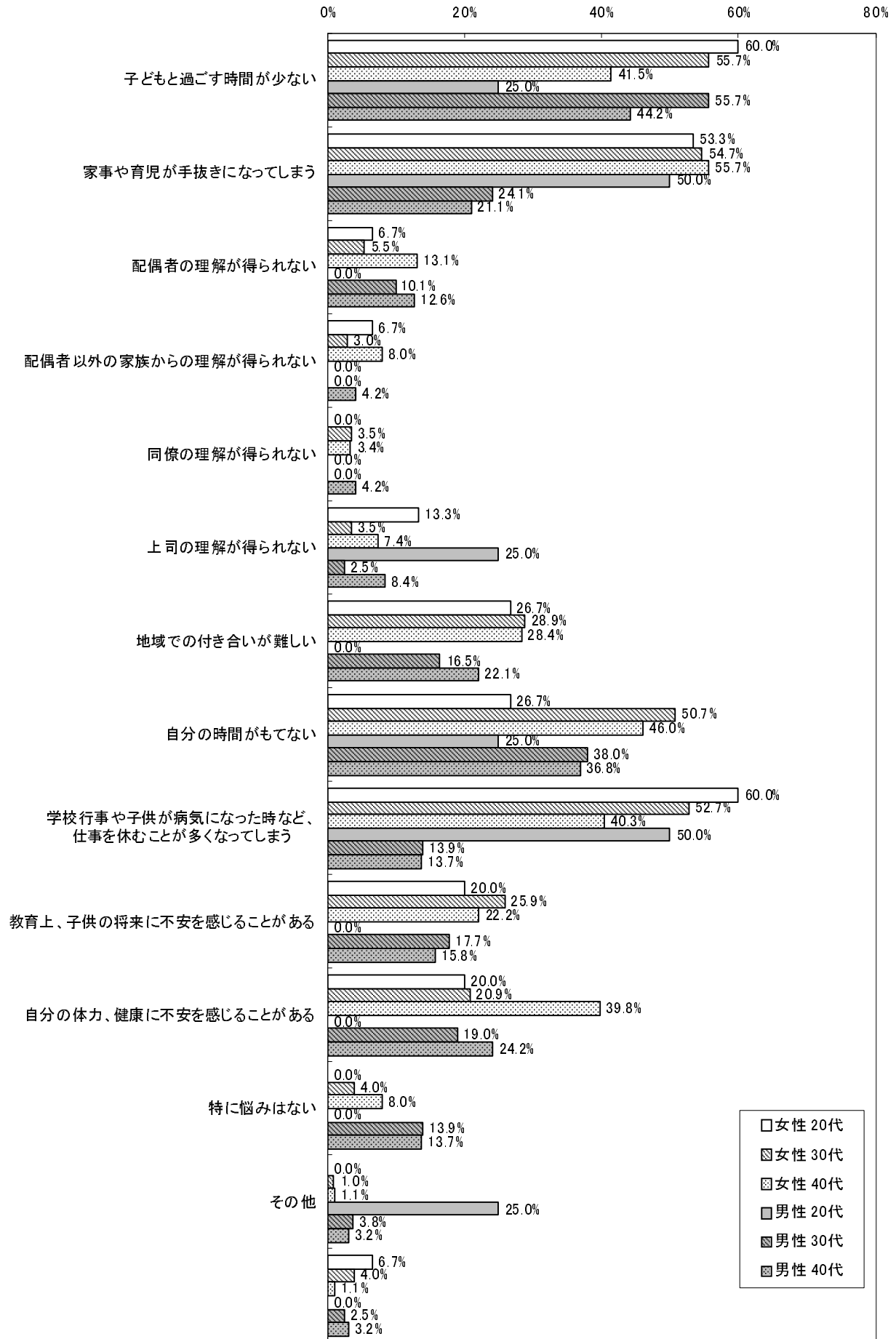
【全体・性別】

	子どもと過ごす時間が少ない	家事や育児が手抜きになってしまう	配偶者の理解が得られない	配偶者以外の家族からの理解が得られない	同僚の理解が得られない	上司の理解が得られない	地域での付き合いが難しい	自分の時間がもてない	学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう	教育上、子供の将来に不安を感じることもある	自分の体力、健康に不安を感じることもある	特に悩みはない	その他	無回答	配布数
<b>全体</b>	48.8%	45.0%	9.5%	4.5%	3.0%	5.7%	25.7%	44.3%	36.8%	21.7%	26.9%	8.0%	1.9%	2.8%	576
性別	女性	49.5%	55.1%	8.9%	5.4%	3.3%	28.6%	47.7%	47.4%	24.0%	29.3%	5.6%	1.0%	2.8%	392
	男性	48.6%	22.9%	11.2%	2.2%	2.2%	6.1%	36.9%	14.5%	16.2%	21.8%	13.4%	3.9%	2.8%	179



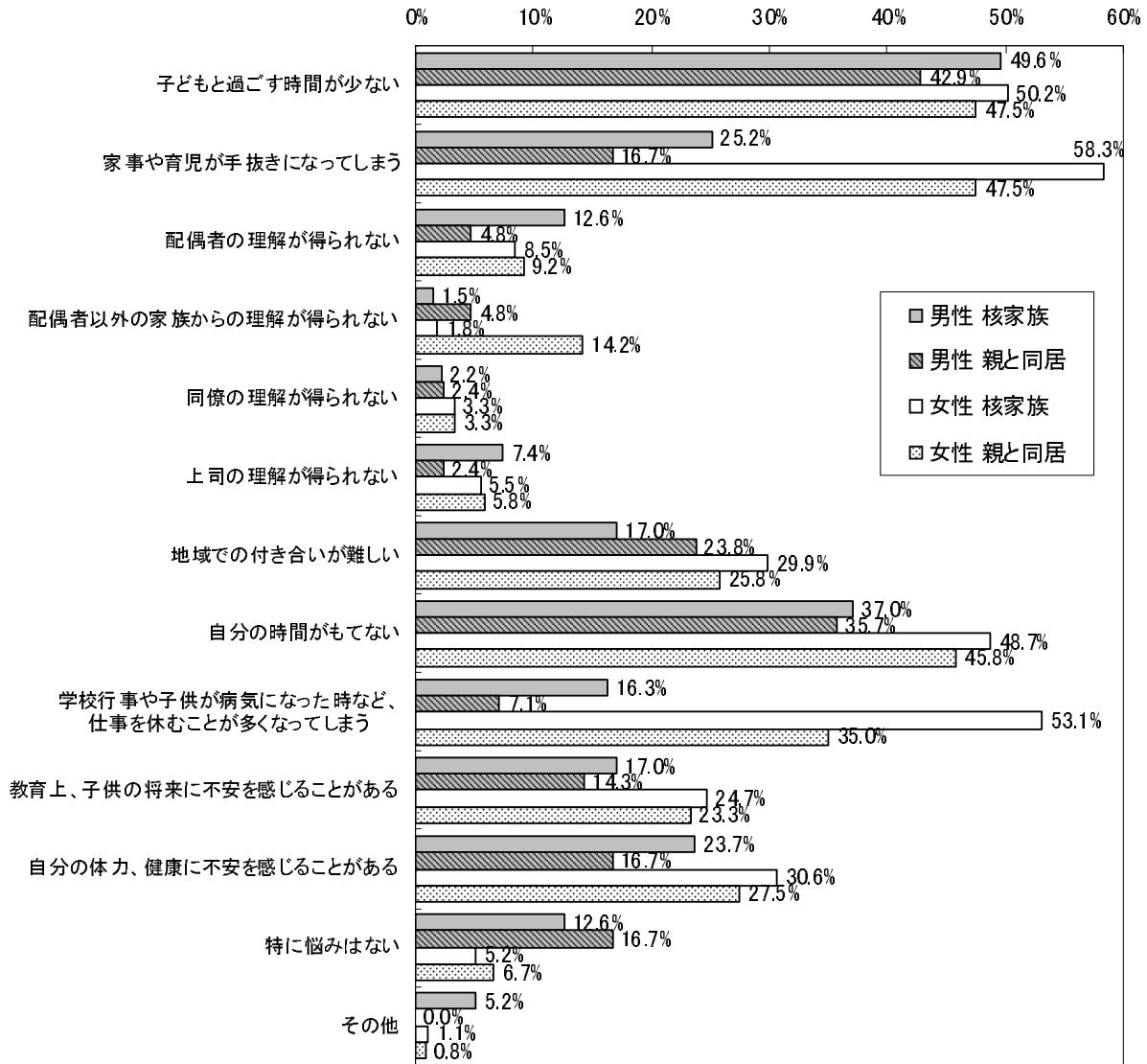
【性・年代別】

		子どもと過ごす時間が少ない	家事や育児が手抜きになってしまう	配偶者の理解が得られない	配偶者以外の家族からの理解が得られない	同僚の理解が得られない	上司の理解が得られない	地域での付き合いが難しい	自分の時間がもてない	学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多いになってしまう	教育上、子供の将来に不安を感じることがある	自分の体力、健康に不安を感じることがある	特に悩みはない	その他	無回答	配布数
女性	20代	60.0%	53.3%	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%	26.7%	26.7%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	6.7%	15
	30代	55.7%	54.7%	5.5%	3.0%	3.5%	3.5%	28.9%	50.7%	52.7%	25.9%	20.9%	4.0%	1.0%	4.0%	201
	40代	41.5%	55.7%	13.1%	8.0%	3.4%	7.4%	28.4%	46.0%	40.3%	22.2%	39.8%	8.0%	1.1%	1.1%	176
男性	20代	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	4
	30代	55.7%	24.1%	10.1%	0.0%	0.0%	2.5%	16.5%	38.0%	13.9%	17.7%	19.0%	13.9%	3.8%	2.5%	79
	40代	44.2%	21.1%	12.6%	4.2%	4.2%	8.4%	22.1%	36.8%	13.7%	15.8%	24.2%	13.7%	3.2%	3.2%	95



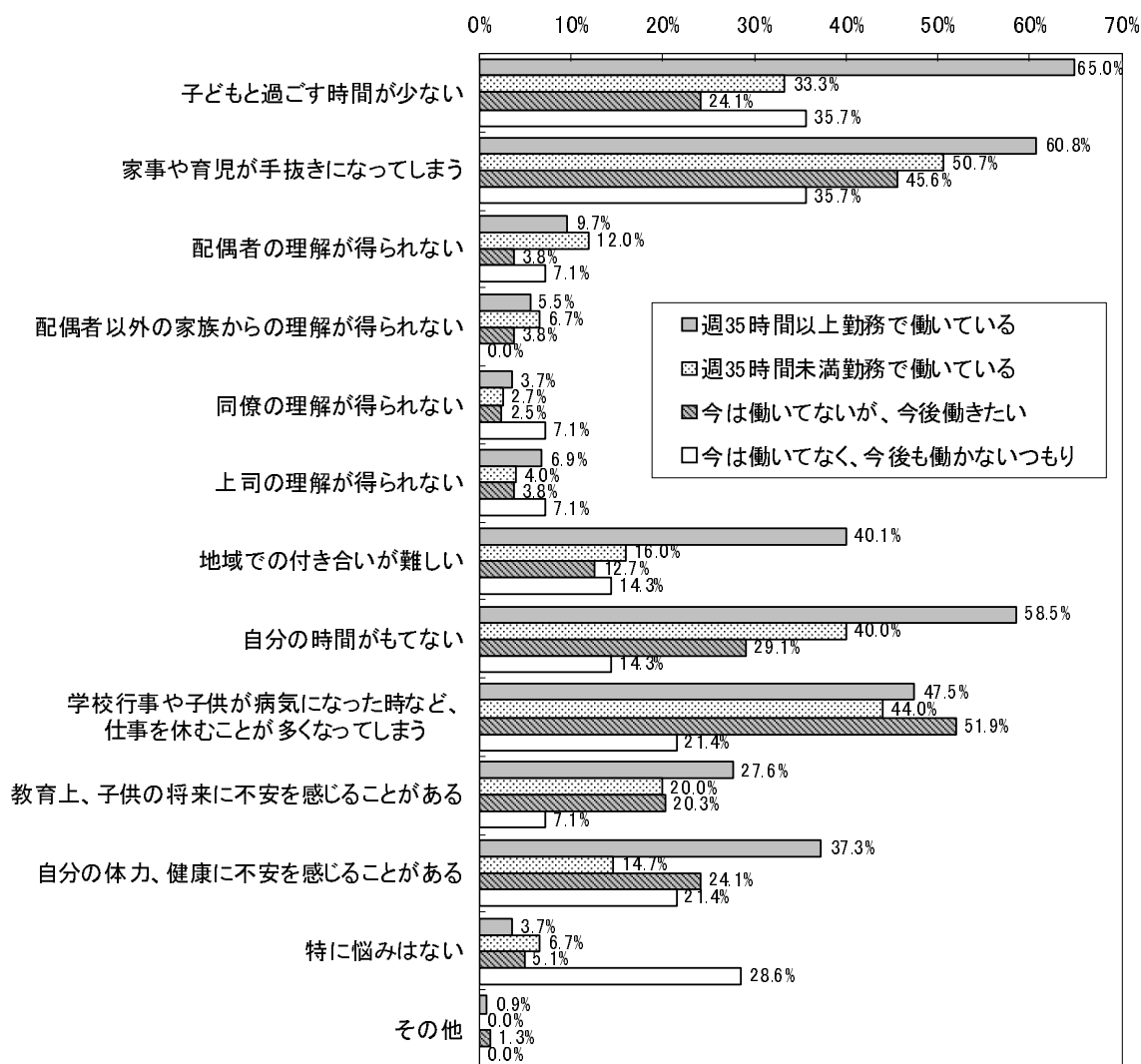
【性別・家族の形態別】

		子どもと過ごす時間が少ない	家事や育児が手抜きになってしまう	配偶者の理解が得られない	配偶者以外の家族からの理解が得られない	同僚の理解が得られない	上司の理解が得られない	地域での付き合いが難しい	自分の時間がもてない	学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう	教育上、子供の将来に不安を感じることがある	自分の体力、健康に不安を感じることがある	特に悩みはない	その他	配布数
男性	核家族	49.6%	25.2%	12.6%	1.5%	2.2%	7.4%	17.0%	37.0%	16.3%	17.0%	23.7%	12.6%	5.2%	135
	親と同居	42.9%	16.7%	4.8%	4.8%	2.4%	2.4%	23.8%	35.7%	7.1%	14.3%	16.7%	16.7%	0.0%	42
女性	核家族	50.2%	58.3%	8.5%	1.8%	3.3%	5.5%	29.9%	48.7%	53.1%	24.7%	30.6%	5.2%	1.1%	271
	親と同居	47.5%	47.5%	9.2%	14.2%	3.3%	5.8%	25.8%	45.8%	35.0%	23.3%	27.5%	6.7%	0.8%	120



【女性・働き方別】

	子どもと過ごす時間が少ない	家事や育児が手抜きになってしまう	配偶者の理解が得られない	配偶者以外の家族からの理解が得られない	同僚の理解が得られない	上司の理解が得られない	地域での付き合いが難しい	自分の時間がもてない	学校行事や子供が病気になった時など、仕事を休むことが多くなってしまう	教育上、子供の将来に不安を感じることもある	自分の体力、健康に不安を感じることもある	特に悩みはない	その他	配布数
週35時間以上勤務で働いている	65.0%	60.8%	9.7%	5.5%	3.7%	6.9%	40.1%	58.5%	47.5%	27.6%	37.3%	3.7%	0.9%	217
週35時間未満勤務で働いている	33.3%	50.7%	12.0%	6.7%	2.7%	4.0%	16.0%	40.0%	44.0%	20.0%	14.7%	6.7%	0.0%	75
今は働いてないが、今後働きたい	24.1%	45.6%	3.8%	3.8%	2.5%	3.8%	12.7%	29.1%	51.9%	20.3%	24.1%	5.1%	1.3%	79
今は働いてなく、今後も働かないつもり	35.7%	35.7%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	14.3%	14.3%	21.4%	7.1%	21.4%	28.6%	0.0%	14



問12 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」を両立するために、事業所や職場の上司に何が求められると思いますか。次の中からあてはまるものをすべて選んでください。

1. 産前産後休暇の取得促進
2. 女性の育児休業の取得促進
3. 男性の育児休業の取得促進
4. 短時間勤務制度の創設・利用促進
5. 学校行事参加休暇制度の創設・利用促進
6. 有給休暇の取得促進
7. 社会活動の為にボランティア休暇制度等の創設利用促進
8. 子の看護などの急な休暇への柔軟な対応
9. ワークシェアリング等、働き方の改革
10. 残業時間縮減のための業務改革
11. 経営者層の意識改革
12. 管理職の意識改革
13. 社員全体の意識改革
14. 今のままで良い
15. 病児、夜間などに対応できる多様な保育施設の充実
16. その他

全体では「子の看護などの急な休暇への柔軟な対応」が 50.3%で最も高く、次いで「有給休暇の取得促進」が 39.8%、「学校行事参加休暇制度の創設・利用促進」が 38.7%、「残業時間縮減のための業務改革」が 31.1%、「病児、夜間などに対応できる多様な保育施設の充実」が 29.7%となっている。

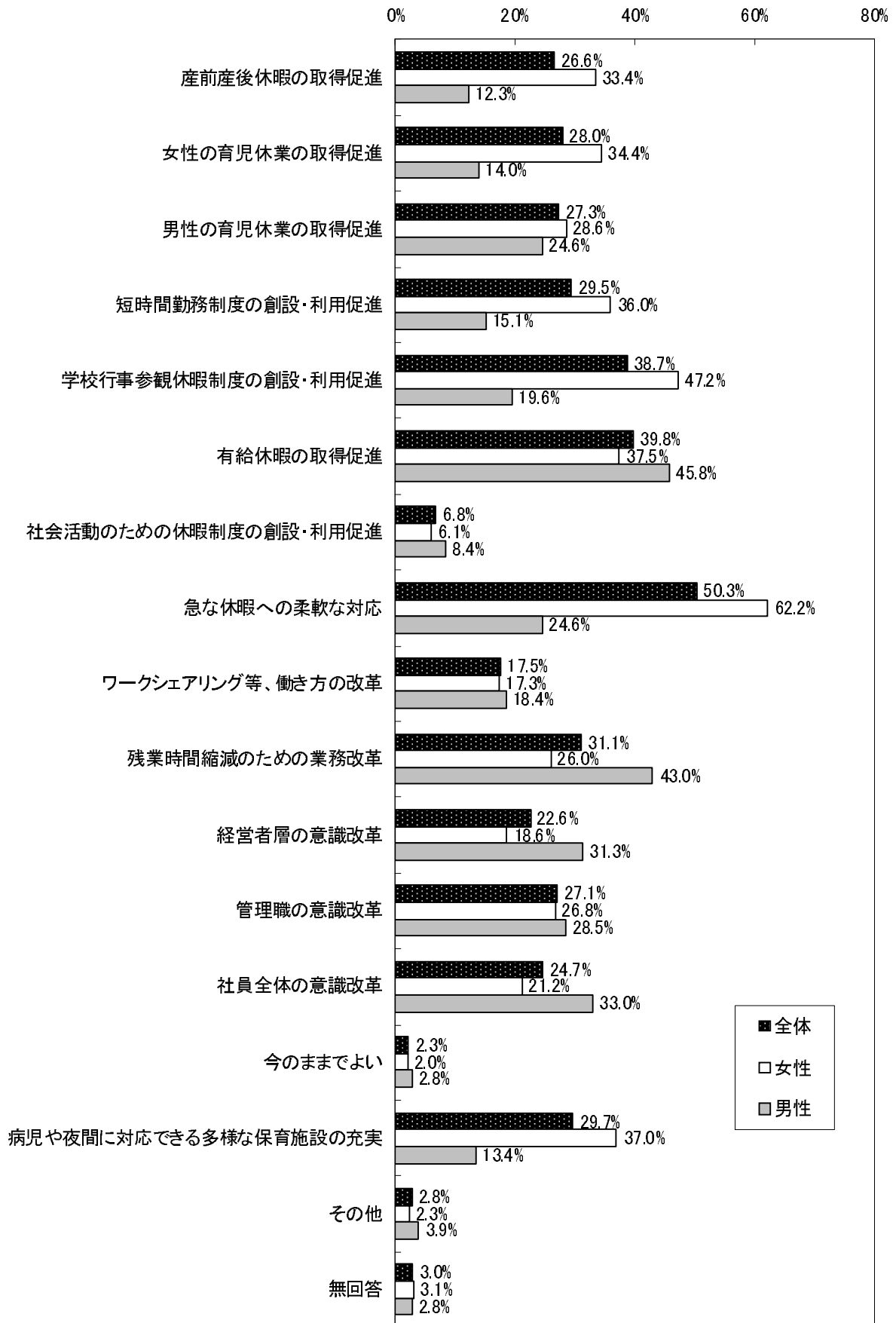
男女別に見ると、女性では「子の看護などの急な休暇への柔軟な対応」が 62.2%で最も高く、次いで、「学校行事参加休暇制度の創設・利用促進」が 47.2%、「有給休暇の取得促進」が 37.5%、「病児、夜間などに対応できる多様な保育施設の充実」が 37.0%、「短時間勤務制度の創設・利用促進」が 36.0%と続く。男性では「有給休暇の取得促進」が 45.8%と最も高く、次いで「残業時間縮減のための業務改革」が 43.0%、「社員全体の意識改革」が 33.0%、「経営者層の意識改革」が 31.3%、「管理職の意識改革」が 28.5%と続く。

女性について、現在の働き方別に見てみると、働き方を問わず、「子の看護などの急な休暇への柔軟な対応」の回答率が最も高く、次いで、「学校行事参加休暇制度の創設・利用促進」である。「社員全体の意識改革」、「経営者層の意識改革」、「管理職の意識改革」の意識改革の項目すべてにおいて、「今は働いてないし、今後も働かないつもり」と考えている人で回答率が最も高くなっている。

【全体／性別／性・年代別／女性・働き方別】

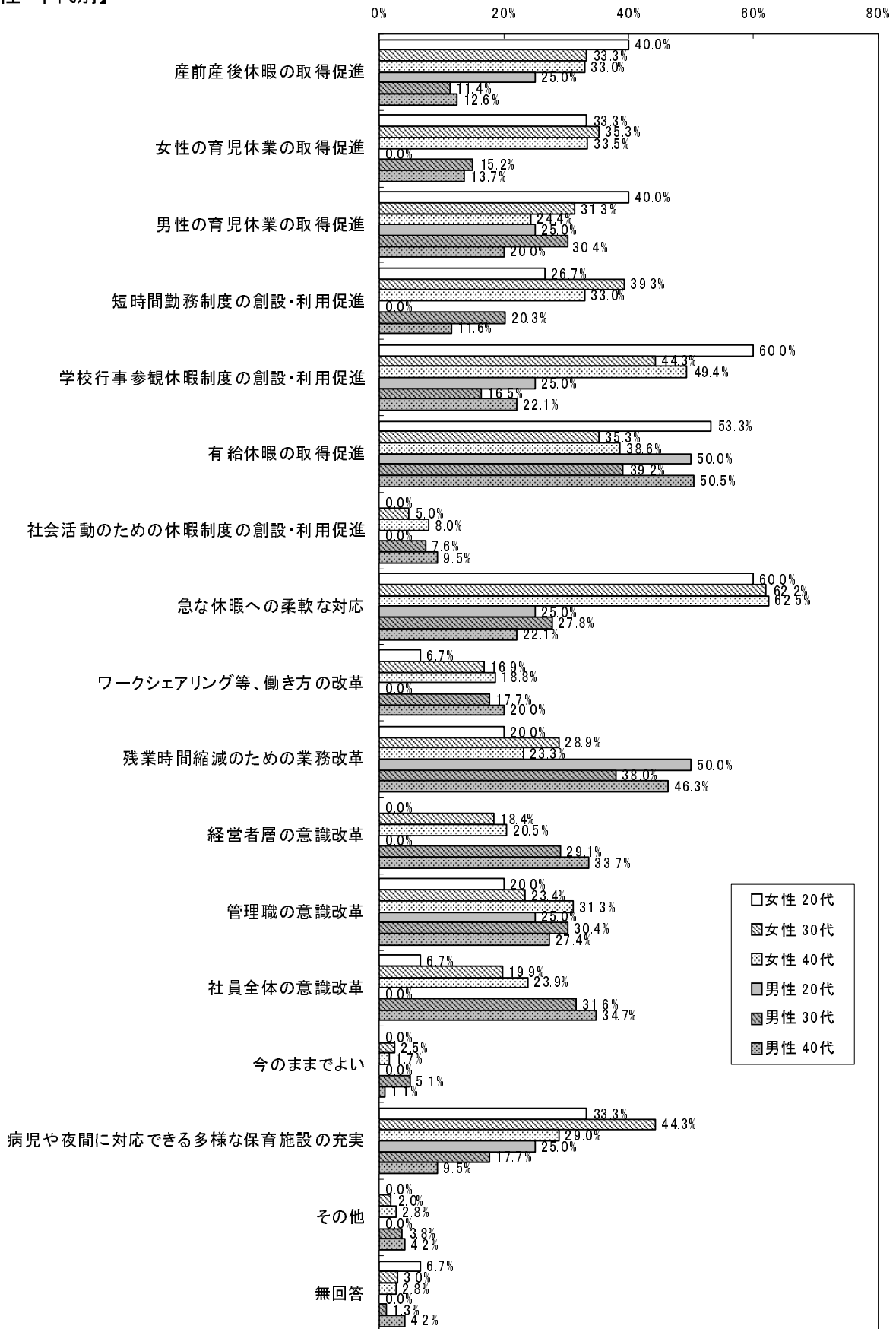
	産前産後休暇の取得促進	女性の育児休業の取得促進	男性の育児休業の取得促進	短時間勤務制度の創設・利用促進	学校行事参加休暇制度の創設・利用促進	有給休暇の取得促進	社会活動の為にボランティア休暇制度等の創設利用促進	子の看護などの急な休暇への柔軟な対応	ワークシェアリング等 働き方の改革	残業時間縮減のための業務改革	経営者層の意識改革	管理職の意識改革	社員全体の意識改革	今のままで良い	病児、夜間などに対応できる多様な保育施設の充実	その他	無回答	調査数	
全体	26.6%	28.0%	27.3%	29.5%	38.7%	39.8%	6.8%	50.3%	17.5%	31.1%	22.6%	27.1%	24.7%	2.3%	29.7%	2.8%	3.0%	576	
性別	女性	33.4%	34.4%	28.6%	36.0%	47.2%	37.5%	6.1%	62.2%	17.3%	26.0%	18.6%	26.8%	21.2%	2.0%	37.0%	2.3%	3.1%	392
	男性	12.3%	14.0%	24.6%	15.1%	19.6%	45.8%	8.4%	24.6%	18.4%	43.0%	31.3%	28.5%	33.0%	2.8%	13.4%	3.9%	2.8%	179
女性	20代	40.0%	33.3%	40.0%	26.7%	60.0%	53.3%	0.0%	60.0%	6.7%	20.0%	0.0%	20.0%	6.7%	0.0%	33.3%	0.0%	6.7%	15
	30代	33.3%	35.3%	31.3%	39.3%	44.3%	35.3%	5.0%	62.2%	16.9%	28.9%	18.4%	23.4%	19.9%	2.5%	44.3%	2.0%	3.0%	201
	40代	33.0%	33.5%	24.4%	33.0%	49.4%	38.6%	8.0%	62.5%	18.8%	23.3%	20.5%	31.3%	23.9%	1.7%	29.0%	2.8%	2.8%	176
男性	20代	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	4
	30代	11.4%	15.2%	30.4%	20.3%	16.5%	39.2%	7.6%	27.8%	17.7%	38.0%	29.1%	30.4%	31.6%	5.1%	17.7%	3.8%	1.3%	79
	40代	12.6%	13.7%	20.0%	11.6%	22.1%	50.5%	9.5%	22.1%	20.0%	46.3%	33.7%	27.4%	34.7%	1.1%	9.5%	4.2%	4.2%	95
週35時間以上勤務で働いている	33.2%	33.6%	29.5%	35.9%	43.8%	42.9%	7.4%	55.8%	20.3%	32.3%	19.4%	32.3%	24.4%	1.8%	36.9%	3.7%	2.3%	217	
週35時間未満勤務で働いている	26.7%	26.7%	22.7%	28.0%	44.0%	22.7%	2.7%	60.0%	16.0%	10.7%	14.7%	17.3%	14.7%	4.0%	34.7%	1.3%	4.0%	75	
今は働いてないが、今後働きたい	38.0%	41.8%	31.6%	39.2%	54.4%	39.2%	6.3%	77.2%	10.1%	25.3%	19.0%	20.3%	17.7%	0.0%	40.5%	0.0%	5.1%	79	
今は働いてないし、今後も働かないつもり	35.7%	35.7%	21.4%	50.0%	50.0%	28.6%	7.1%	64.3%	21.4%	21.4%	28.6%	35.7%	28.6%	7.1%	21.4%	0.0%	14.3%	14	

【全体・性別】

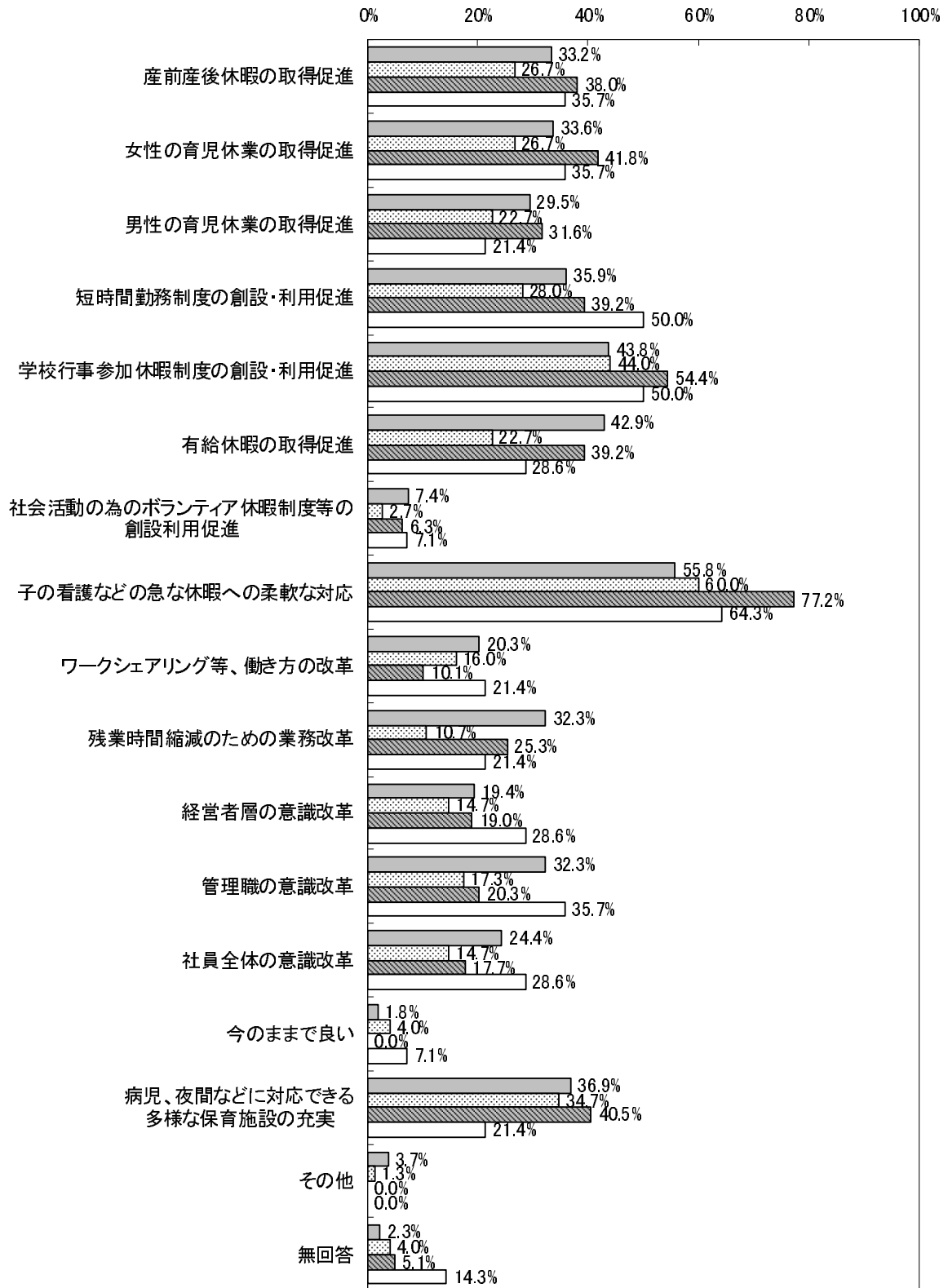




【性・年代別】



【女性・働き方別】



□週35時間以上勤務 □週35時間未満勤務 ■今後働きたい □今後働かないつもり

# 自由意見のまとめ

## 【保育施設等について】

- 保育所の増加、時間延長、保育料の軽減を行ってほしい。
- 小学校の学童保育の時間の延長、預かってくれる年齢を考慮してほしい。できれば夜7時まで、小学校6年生までにしてもらえれば安心して働ける。
- 保育所は平日の行事が多かったり、土曜日の延長保育がなかったり、こどものために極力参加したいが、仕事の都合でうまく合わないことも多いので、もう少し参加しやすい状況を作してほしい。
- 職場に託児所や保育所を設置してほしい。
- 24時間体制の病児保育をしてくれる場を作してほしい。
- 小学校に入学すると学童保育が少なく、入所できない場合には下校後一人きりで過ごしたり、長期休みには特に心配になる。学童保育を父母会ではなく、市で運営してほしい。

## 【企業(経営者)について】

- 民間企業勤務の人の多くは子育て世代にも関わらず、辞令1つで海外に単身赴任するなどとても厳しい状況で、妻が仕事を続けたり、夫婦でしっかりとこどもに関わっていくこと自体が難しい。企業も経営が厳しいであろうが、子育て世代に対する配慮はできないだろうか。
- 中小企業では女性が家庭と仕事を両立していくには厳しいものがある。格差社会を身にしみている。女性は育児→介護まで背負っていかねばならず、中小企業にも充実した福利厚生制度の拡充を望む。
- 夜勤のある職種なので、フレキシブルに働けるさまざまな勤務形態を作してほしい。
- 妊娠中でのつわりや体調不良でも職場の人員が足りず、休みをもらえる環境にない。女性の多い職場なのにそのあたりの制度が確立されておらずつらい。
- 部署によって仕事量に差がありすぎ、こどもが小さいときには残業の少ないところへ配置してほしい。
- 休暇が取りやすいだけでなく、きちんと補充されるよう経営者の意識改革を進めないといけない。

## 【職場の上司や同僚について】

- 同じ女性であっても育児休業取得に対する意識の違いが感じられ、取りにくい現状がある。個人差があるため理解されない部分がある。
- 女性の上司の中で、結婚・出産の経験のない人には出産・子育てで体調が悪かったり、急な用ができて理解してもらえず、好き勝手していると逆にレッテルを貼られることも多くつらかった。
- こどもの病気などで急に休まなければならないときの上司の電話対応が悪く、電話すること自体がストレスになっている。休むことに対して気が引けているのに追い討ちをかけられ落ち込む。そういう時こそ上司は「仕事のことは気にせず休んで」という配慮が必要。

### 【制度・支援の整備、拡充について】

- 次の仕事を探すのもむずかしいので、パートにも産前産後休暇がほしい。パートやアルバイトの女性にとっては2、3人目のこどもは非常に作りにくく、育てにくい社会だと思う。
- 国としてすべての働く人に有給休暇を与え、半日・1日単位ではなく1時間単位で取れるようにしてほしい。
- 育児休業とは自由業にとっては職を失うことであり、育児失業中のサポート、再就職へのサポートを期待する。
- ワークシェアリング等の改革を行うにはそもそも残業がいけないが、労働基準法の限度を超えて働かせても経営者には何の罰則もないことが問題である。
- 母子手当があるのに対して父子手当等はなく、母子世帯への給付措置のみで現代社会に対応していない。他の地域ではひとり親政策として対応しているところもある。

### 【制度の利用について】

- 産前産後休暇や育児休業、子の看護休暇などさまざまな制度はあるが、長期になる場合は取得しにくい環境がある。誰でも気兼ねなく取れる環境になってほしい。
- 民間企業でも公務員でも表向きには育児休業制度や時短勤務を充実させているとしているが、働いている者にとってはこれは体裁だけのものである。時短勤務については労働者全員に知らされていない。私の職場では育児と仕事を両立させるためにはほぼ100%の人が親に頼っている状態。頼らないと仕事を続けることができないというのが現実。表向きには勤務しやすい制度を導入しているが、実際に働いている人が利用できているのかどうかをもっと調べるべき。
- 制度は一応整備されているが、経費面、人的に余裕のない民間企業では事実上利用できないのが現実であり、誰か1人が利用すれば他の誰かに負担がかかってしまう。
- 制度はいろいろあっても上司も自分自身もあまり内容を知らない。働いていく上で制度内容等の勉強も必要。
- 育児休業を取りたくてもその間の収入を得られないこと、いない間に代替者の方が良いとなれば解雇されるのではないかという不安がある。
- 制度が整っていても、周囲の者がその制度を活用することがごくごく普通のことであるという意識になるまでは、制度を活用する本人としては周囲の目を気にし続けなければならない。
- 代替職員の制度がきちんとしていないと、育児休業や部分休業は取得しにくい。

### 【仕事と家庭の両立について】

- 残業時間が多いとこどもと過ごす時間が少なくなるが、残業時間が少なくなると生活に余裕がなくなる。
- こどもとの時間を優先すれば仕事が犠牲になり、仕事を優先させるとこどもとの時間が持たなくなる。どちらか一方を選択せざるを得ないのがもどかしい。

- 自分の生活のため、こどものためと仕事を続けてきたが、収入の代わりに失ったものがたくさんある。子育ての時間、家事の時間が最も大きい。今しかないこどもと過ごす大切な時間を仕事に費やしてしまい、仕事を続けてきたことが良かったのかどうか悩んでいる。
- 家事・育児の両立は夫婦だけの世帯ではむずかしい。祖父母が近くに住んでいるとか、同居していないと、こどもが小さいうちは病気で休まないといけないことが多いし、家事の他にもこどもの人数だけ学校行事への参加や地域の活動への参加もあり、出産、育児をしながら仕事を続けるのはかなり大変である。
- 家庭が順調であることが仕事の充実にもつながり、そして職場環境が良いことで地域の社会参加が可能になってくる。「学校行事で仕事を休む」ことが悪いこととならないような社会になってほしい。

#### 【その他】

- 奈良県に住みながら大阪まで働きに行くとどうしても通勤時間が長くなる。奈良県では英語や貿易関係の仕事はなかなかなく、県に在宅勤務の仕事を斡旋してもらいたい。
- 女性が権利ばかりを主張し、働く時間を確保し、長時間保育等が多くなっているが、こどもにとってそれが良いことなのかと思うことがある。やはり子育ての中心は母親だと思うので、長時間保育等の充実は良いが、家族のあり方に不安を感じる。
- 職場や行政で女性の就業支援の取組が広がってきているのはうれしいが、女性が従来の男性型の働き方を求められているように感じる。仕事を続けるにはどうしても仕事中心の生活になり、こどもと関わる時間、地域社会と関わる時間がどんどん削られる。このままの働き方では真の幸せは得られないのではないかと日々思っている。
- 専業主婦世帯だとこどもと24時間べったりとなってしまうので、気分転換が求められる。
- 女性が子育てをしながら働くには、社会全体の理解も必要であるが、男性(父親の)理解が一番大切だと思う。「子育ては女性の仕事」と押しつけずに、両親が協力しあって関わるべき。
- 女性の議員を増やし、暮らし、育児のしやすさの理解できる政治にしてほしい。