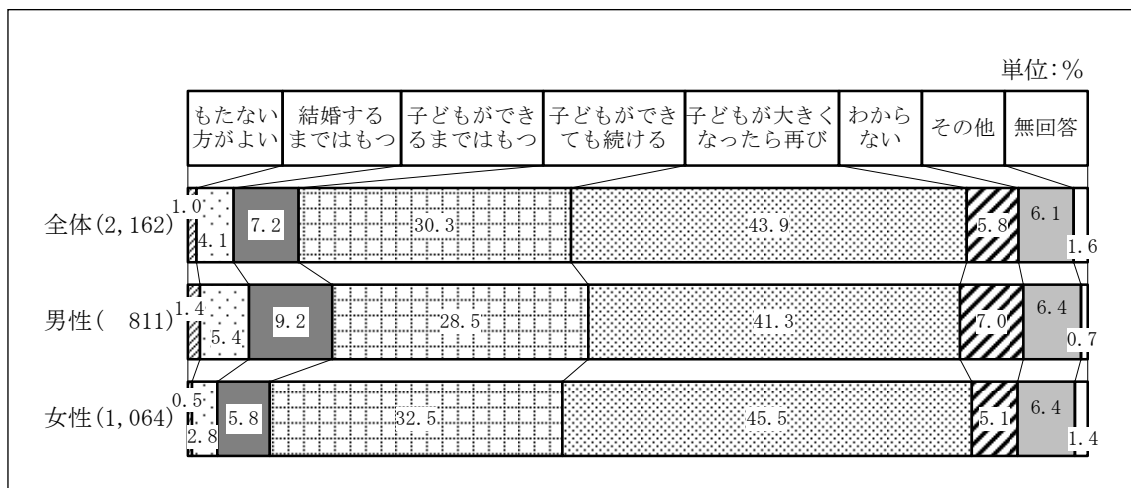


Ⅲ 就業について

問 12 女性が職業をもつことについての考え

一般的に女性が職業をもつことについて、あなたのお考えに最も近いものはどれですか。
(〇は1つ)



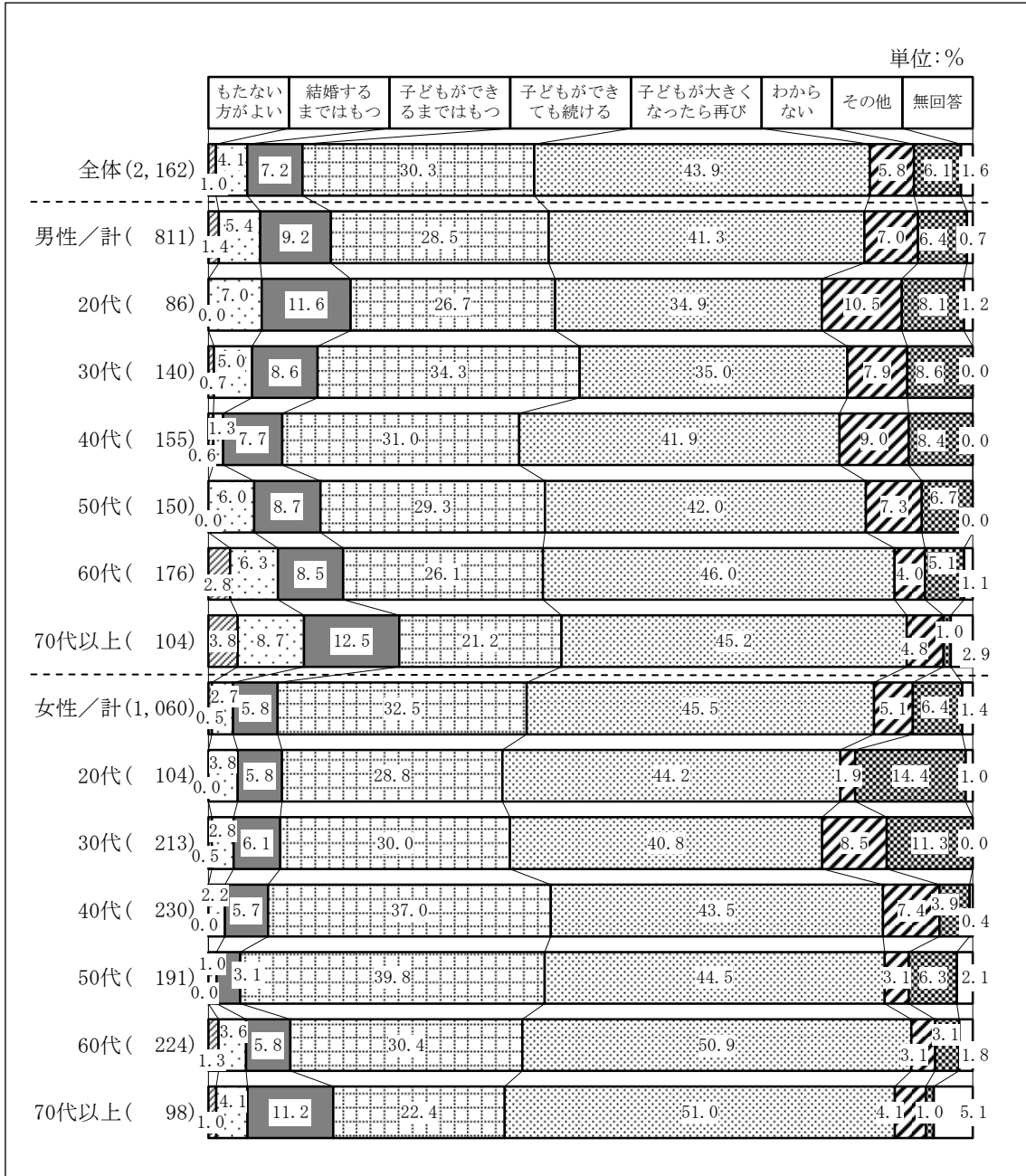
図表 76 女性が職業をもつことについての考え

○全体の傾向

女性が職業をもつことについて考え方として、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(43.9%)が最も多く、10ポイント以上の差があるものの「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(30.3%)が続いています。一方、「女性は職業をもたない方がよい」(1.0%)、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」(4.1%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」(7.2%)はそれぞれ10%未満にとどまっています。

○男女別の傾向

男女の回答傾向に大きな違いは見られず、ともに「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(男性：41.3%、女性：45.5%)が最も多くなっています。

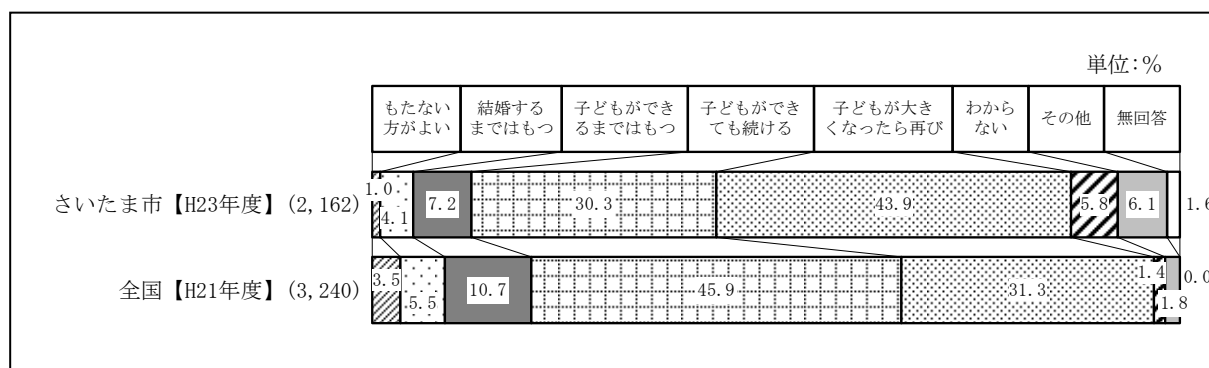


図表 77 女性が職業をもつことについての考え (男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

男女・年代別においても回答傾向に大きな違いが見られません。

《全国調査との比較》



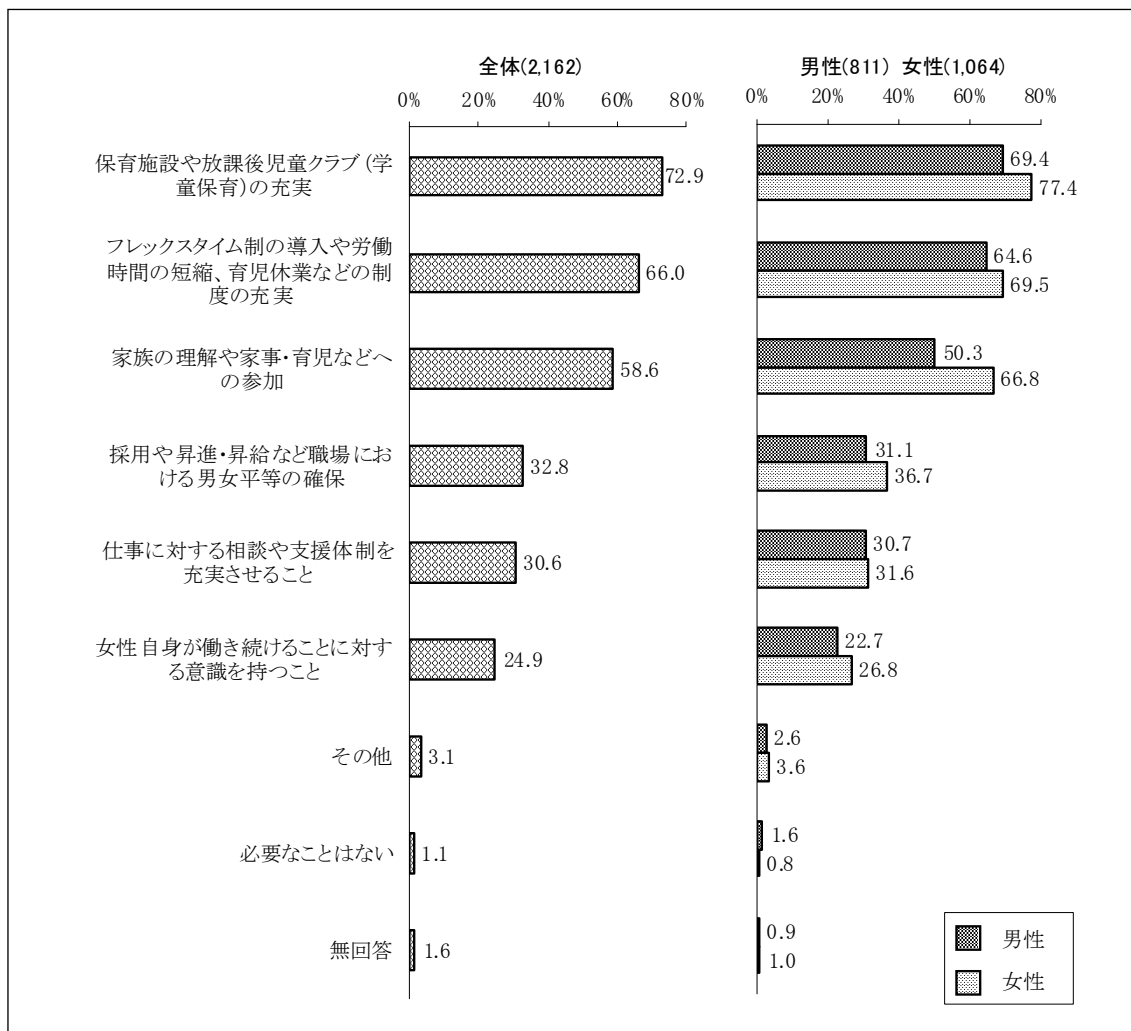
図表 78 女性が職業をもつことについての考え《全国調査との比較》

●全国調査との比較

本市調査では「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(43.9%)が最も多くなっているのに対し、全国調査では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(45.9%)が最も多くなっています。

問 13 女性が結婚・出産後も働き続けるために必要なこと

あなたは、女性が結婚・出産後も働き続けるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



図表 79 女性が結婚・出産後も働き続けるために必要なこと

○全体の傾向

女性が結婚・出産後も働き続けるために必要なこととして、「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」(72.9%)が最も多く、次いで「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」(66.0%)、「家族の理解や家事・育児などへの参加」(58.6%)が挙げられます。

○男女別の傾向

「必要なことはない」を除くすべての項目で女性が男性を上回っており、特に「家族の理解や家事・育児などへの参加」(男性：50.3%、女性：66.8%)はその差が15ポイント以上となっています。

	全体	保育施設や放課後児童クラブ（学童保育）の充実	フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実	採用や昇進・昇給など職場における男女平等の確保	仕事に対する相談や支援体制を充実させること	家族の理解や家事・育児などへの参加	女性自身が働き続けることに対する意識を持つこと	その他	必要なことはない	無回答	
全体	2,162 100.0	1,576 72.9	1,428 66.0	710 32.8	662 30.6	1,268 58.6	538 24.9	68 3.1	23 1.1	35 1.6	
男女・年代別	男性／20代	86 100.0	52 60.5	57 66.3	38 44.2	28 32.6	43 50.0	21 24.4	1 1.2	2 2.3	1 1.2
	30代	140 100.0	97 69.3	101 72.1	46 32.9	41 29.3	67 47.9	27 19.3	7 5.0	3 2.1	-
	40代	155 100.0	108 69.7	113 72.9	48 31.0	42 27.1	86 55.5	34 21.9	6 3.9	-	-
	50代	150 100.0	104 69.3	98 65.3	39 26.0	56 37.3	73 48.7	33 22.0	3 2.0	4 2.7	1 0.7
	60代	176 100.0	123 69.9	101 57.4	50 28.4	53 30.1	87 49.4	44 25.0	2 1.1	1 0.6	3 1.7
	70代以上	104 100.0	79 76.0	54 51.9	31 29.8	29 27.9	52 50.0	25 24.0	2 1.9	2 2.9	2 1.9
	女性／20代	104 100.0	80 76.9	85 81.7	49 47.1	34 32.7	66 63.5	28 26.9	2 1.9	1 1.0	1 1.0
	30代	213 100.0	185 86.9	171 80.3	79 37.1	60 28.2	137 64.3	46 21.6	15 7.0	2 0.9	-
	40代	230 100.0	179 77.8	171 74.3	91 39.6	75 32.6	158 68.7	50 21.7	9 3.9	2 0.9	3 1.3
	50代	191 100.0	146 76.4	140 73.3	69 36.1	69 36.1	134 70.2	60 31.4	8 4.2	-	1 0.5
	60代	224 100.0	168 75.0	127 56.7	75 33.5	68 30.4	158 70.5	67 29.9	2 0.9	2 0.9	3 1.3
	70代以上	98 100.0	62 63.3	42 42.9	27 27.6	27 27.6	56 57.1	33 33.7	2 2.0	1 1.0	3 3.1
	無回答	291 100.0	193 66.3	168 57.7	68 23.4	80 27.5	151 51.9	70 24.1	9 3.1	2 0.7	17 5.8

図表 80 女性が結婚・出産後も働き続けるために必要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

女性の 30 代では「保育施設や放課後児童クラブ（学童保育）の充実」が 86.9%、男性の 30～40 代と女性の 20～50 代では「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」が 7 割以上で、他の年代に比べて多くなっています。

「採用や昇進・昇給など職場における男女平等の確保」は女性の 20 代で 47.1%であり、おおむね年代が上がるとともに減少する傾向にあります。

	全体	保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実	フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実	採用や昇進・昇給など職場における男女平等の確保	仕事に対する相談や支援体制を充実させること	家族の理解や家事・育児などへの参加	女性自身が働き続けることに對する意識を持つこと	その他	必要なことはない	無回答
全体	2,162 100.0	1,576 72.9	1,428 66.0	710 32.8	662 30.6	1,268 58.6	538 24.9	68 3.1	23 1.1	35 1.6
男女・子どもの有無別	男性/いる(6歳未満)	84 100.0	62 73.8	70 83.3	28 33.3	21 25.0	46 54.8	20 23.8	2 2.4	- -
	いる(6歳以上)	391 100.0	284 72.6	254 65.0	117 29.9	122 31.2	216 55.2	92 23.5	10 2.6	6 1.5
	いない	287 100.0	185 64.5	179 62.4	94 32.8	92 32.1	130 45.3	60 20.9	6 2.1	7 2.4
	女性/いる(6歳未満)	136 100.0	121 89.0	109 80.1	41 30.1	36 26.5	85 62.5	26 19.1	9 6.6	1 0.7
	いる(6歳以上)	562 100.0	430 76.5	388 69.0	205 36.5	196 34.9	413 73.5	156 27.8	15 2.7	3 0.5
	いない	300 100.0	224 74.7	213 71.0	127 42.3	93 31.0	178 59.3	81 27.0	13 4.3	4 1.3
	無回答	402 100.0	270 67.2	215 53.5	98 24.4	102 25.4	200 49.8	103 25.6	13 3.2	2 0.5

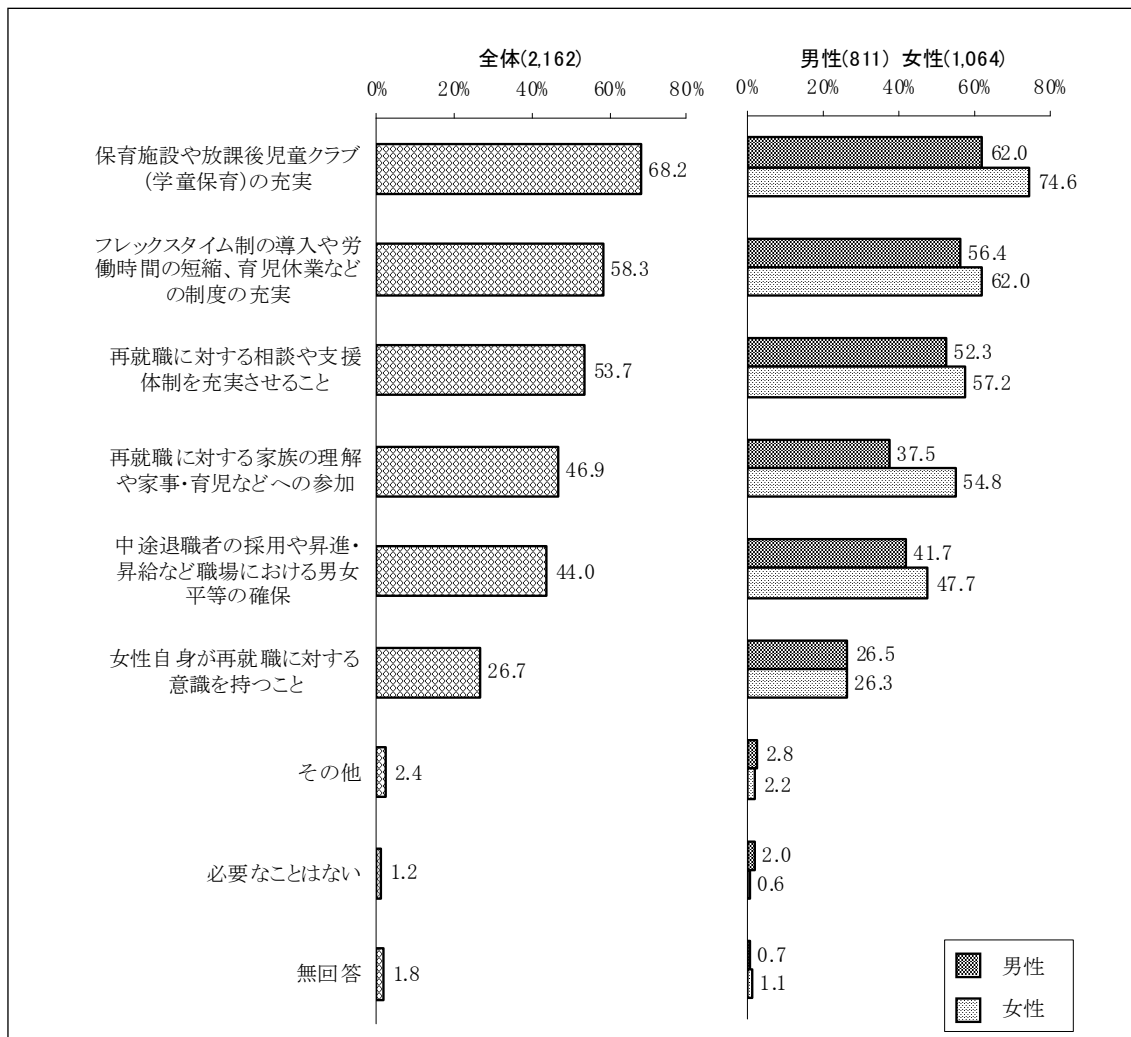
図表 81 女性が結婚・出産後も働き続けるために必要なこと(男女・子どもの有無別)

○男女・子どもの有無別の傾向

《子どもがいる(6歳未満)》の場合には、男女ともに「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」、《子どもがいる(6歳以上)》の場合には、男性は「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」、女性は「家族の理解や家事・育児などへの参加」と回答する割合が多くなっています。

問 14 女性が再就職をするために必要なこと

あなたは、結婚や出産などを機会に退職した女性が再就職するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



図表 82 女性が再就職をするために必要なこと

○全体の傾向

女性が再就職をするために必要なこととして、「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」(68.2%)が最も多く、次いで「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」(58.3%)、「再就職に対する相談や支援体制を充実させること」(53.7%)が挙げられます。

○男女別の傾向

ほとんどの項目で女性が男性を上回っており、特に「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」(男性：62.0%、女性：74.6%)、「再就職に対する家族の理解や家事・育児などへの参加」(男性：37.5%、女性：54.8%)では女性が男性を10ポイント以上上回っています。

	全体	保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実	フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実	中途退職者の採用や昇進・昇給など職場における男女平等の確保	再就職に対する相談や支援体制を充実させること	再就職に対する家族の理解や家事・育児などへの参加	女性自身が再就職に対する意識を持つこと	その他	必要なことはない	無回答	
全体	2,162 100.0	1,474 68.2	1,261 58.3	951 44.0	1,162 53.7	1,013 46.9	578 26.7	51 2.4	26 1.2	39 1.8	
男女・年代別	男性/20代	86 100.0	40 46.5	44 51.2	47 54.7	51 59.3	32 37.2	21 24.4	2 2.3	1 1.2	
	30代	140 100.0	91 65.0	88 62.9	53 37.9	74 52.9	49 35.0	34 24.3	7 5.0	5 3.6	
	40代	155 100.0	98 63.2	96 61.9	65 41.9	75 48.4	67 43.2	40 25.8	8 5.2	-	
	50代	150 100.0	91 60.7	85 56.7	64 42.7	83 55.3	49 32.7	38 25.3	2 1.3	3 2.0	1 0.7
	60代	176 100.0	111 63.1	92 52.3	75 42.6	97 55.1	70 39.8	51 29.0	2 1.1	2 1.1	3 1.7
	70代以上	104 100.0	72 69.2	52 50.0	34 32.7	44 42.3	37 35.6	31 29.8	2 1.9	4 3.8	1 1.0
	女性/20代	104 100.0	73 70.2	74 71.2	60 57.7	68 65.4	56 53.8	20 19.2	-	1 1.0	1 1.0
	30代	213 100.0	180 84.5	155 72.8	115 54.0	127 59.6	109 51.2	43 20.2	12 5.6	1 0.5	-
	40代	230 100.0	177 77.0	154 67.0	122 53.0	127 55.2	126 54.8	55 23.9	4 1.7	1 0.4	2 0.9
	50代	191 100.0	138 72.3	107 56.0	87 45.5	116 60.7	115 60.2	59 30.9	5 2.6	1 0.5	1 0.5
	60代	224 100.0	161 71.9	126 56.3	85 37.9	126 56.3	129 57.6	71 31.7	1 0.4	1 0.4	5 2.2
	70代以上	98 100.0	61 62.2	40 40.8	38 38.8	42 42.9	46 46.9	31 31.6	1 1.0	1 1.0	3 3.1
	無回答	291 100.0	181 62.2	148 50.9	106 36.4	132 45.4	128 44.0	84 28.9	5 1.7	4 1.4	21 7.2

図表 83 女性が再就職をするために必要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

女性の30代では「保育施設や放課後児童クラブ（学童保育）の充実」が84.5%であり、他の年代に比べて多くなっています。「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」については、女性の20～30代で7割を占めているものの、おおむね年代が上がるとともに減少する傾向にあります。また、「中途退職者の採用や昇進・昇給など職場における男女平等の確保」については、男性の20代（54.7%）では過半数を占めて他の年代より高くなっており、女性では年代が上がるとともに減少する傾向にあります。

	全体	保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実	フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実	中途退職者の採用や昇進・昇給などの確保	再就職に対する相談や支援体制を充実させること	再就職に対する家族の理解や家事・育児などへの参加	女性自身が再就職に対する意識を持つこと	その他	必要なことはない	無回答
全体	2,162 100.0	1,474 68.2	1,261 58.3	951 44.0	1,162 53.7	1,013 46.9	578 26.7	51 2.4	26 1.2	39 1.8
男女・子どもの有無別	男性/いる(6歳未満)	84 100.0	61 72.6	63 75.0	39 46.4	46 54.8	30 35.7	20 23.8	3 3.6	- -
	いる(6歳以上)	391 100.0	265 67.8	226 57.8	166 42.5	207 52.9	162 41.4	115 29.4	9 2.3	7 1.8
	いない	287 100.0	148 51.6	148 51.6	118 41.1	150 52.3	95 33.1	68 23.7	8 2.8	9 3.1
	女性/いる(6歳未満)	136 100.0	120 88.2	102 75.0	68 50.0	82 60.3	72 52.9	28 20.6	4 2.9	1 0.7
	いる(6歳以上)	562 100.0	417 74.2	339 60.3	255 45.4	331 58.9	338 60.1	171 30.4	12 2.1	2 0.4
	いない	300 100.0	209 69.7	191 63.7	166 55.3	173 57.7	140 46.7	63 21.0	7 2.3	3 1.0
	無回答	402 100.0	254 63.2	192 47.8	139 34.6	173 43.0	176 43.8	113 28.1	8 2.0	4 1.0

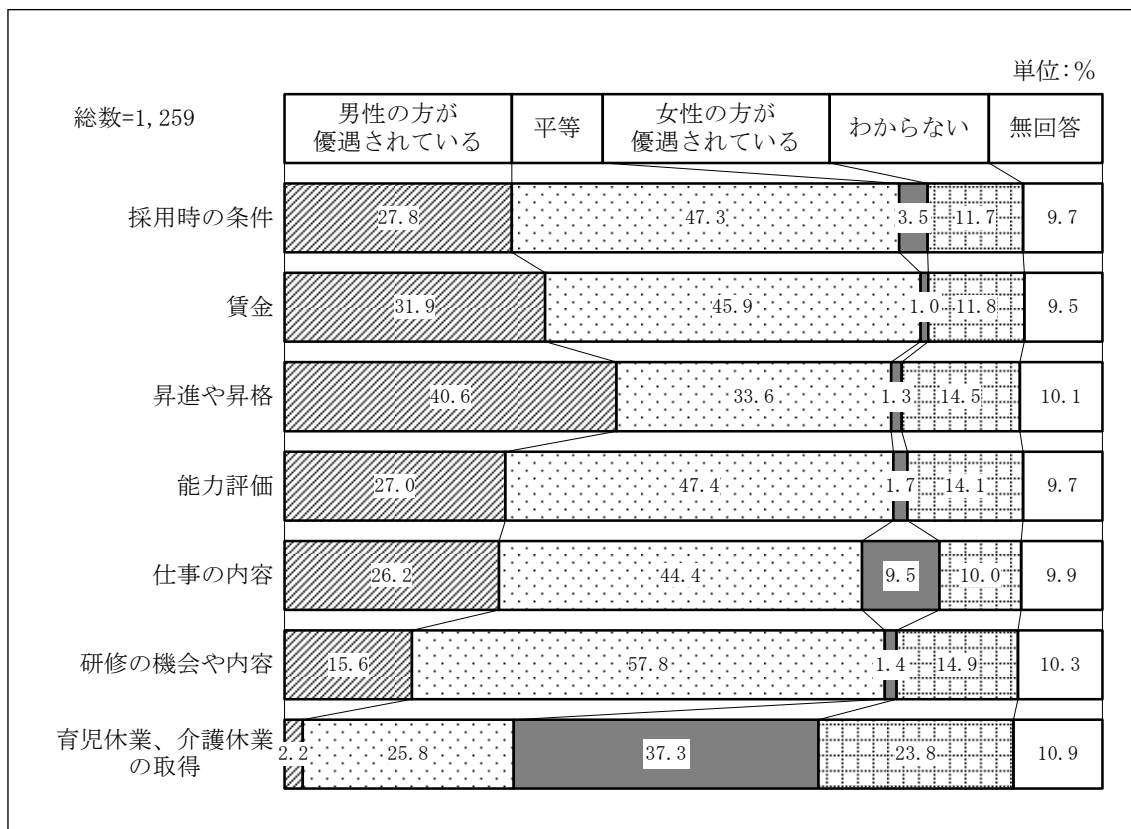
図表 84 女性が再就職をするために必要なこと(男女・子どもの有無別)

○男女・子どもの有無別の傾向

《子どもがいる(6歳未満)》の場合には、男女ともに「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」「フレックスタイム制の導入や労働時間の短縮、育児休業などの制度の充実」、《子どもがいる(6歳以上)》の場合には、男性は「保育施設や放課後児童クラブ(学童保育)の充実」、女性は「女性自身が再就職に対する意識を持つこと」と回答する割合が多くなっています。

問 15 職場における男女の地位の平等感

※現在働いている方におうかがいします。あなたの職場では次のこと regarding について、男女は平等になっていると思いますか。(ア～キのそれぞれについて、あてはまる「1～4」に○を1つ)

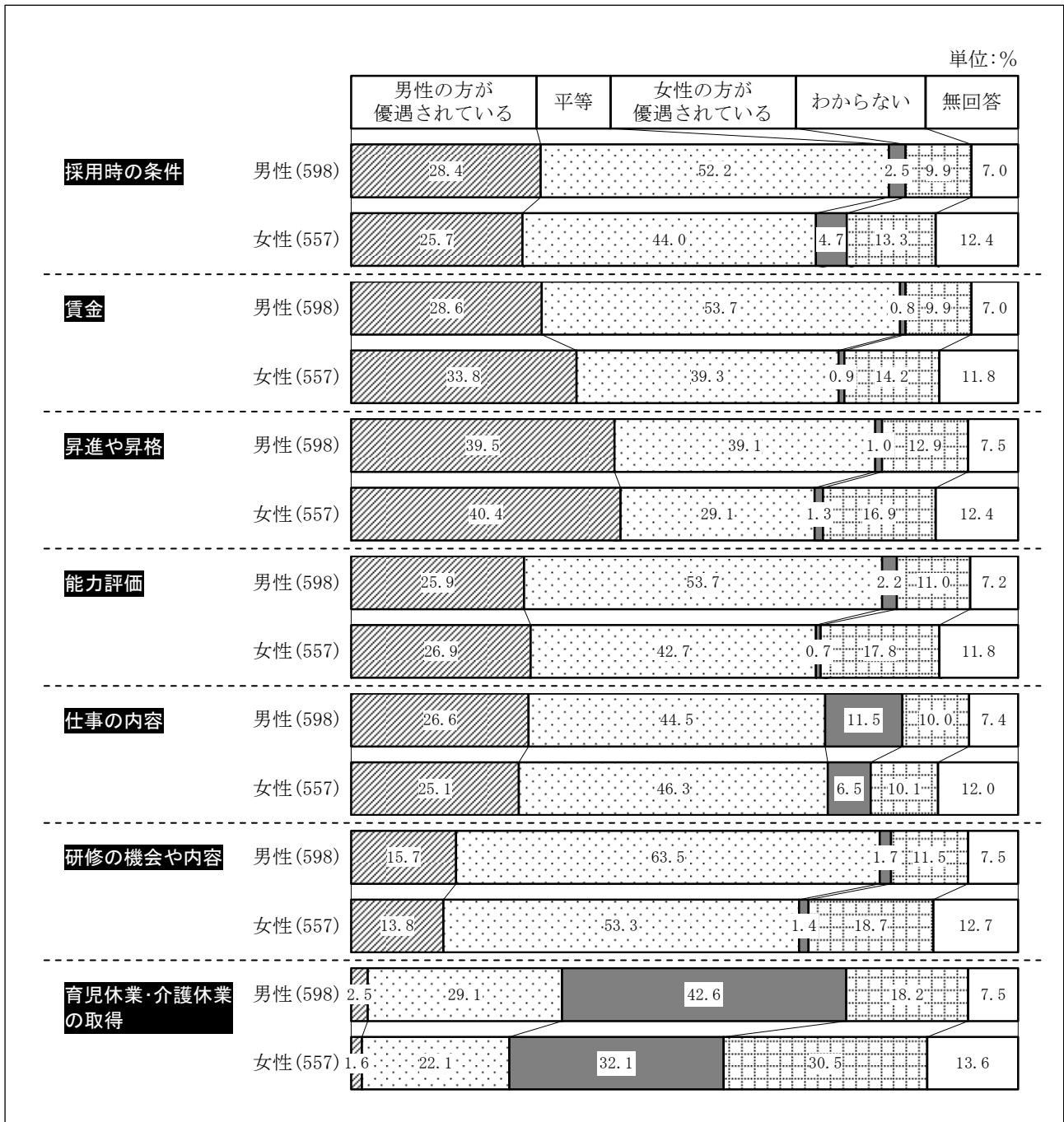


図表 85 職場における男女の地位の平等感

○全体の傾向

職場における男女の地位の平等感については、おおむね「平等」の割合が高い傾向にあります。その中でも『研修の機会や内容』は「平等」が57.8%を占めています。

一方、『昇進や昇格』については、「男性の方が優遇されている」(40.6%)が「平等」(33.6%)を上回っており、他の項目に比べても多くなっています。また、『育児休業、介護休業の取得』については、「女性の方が優遇されている」(37.3%)が「平等」(25.8%)を上回っており、他の項目(いずれも10%未満)に比べて多くなっています。



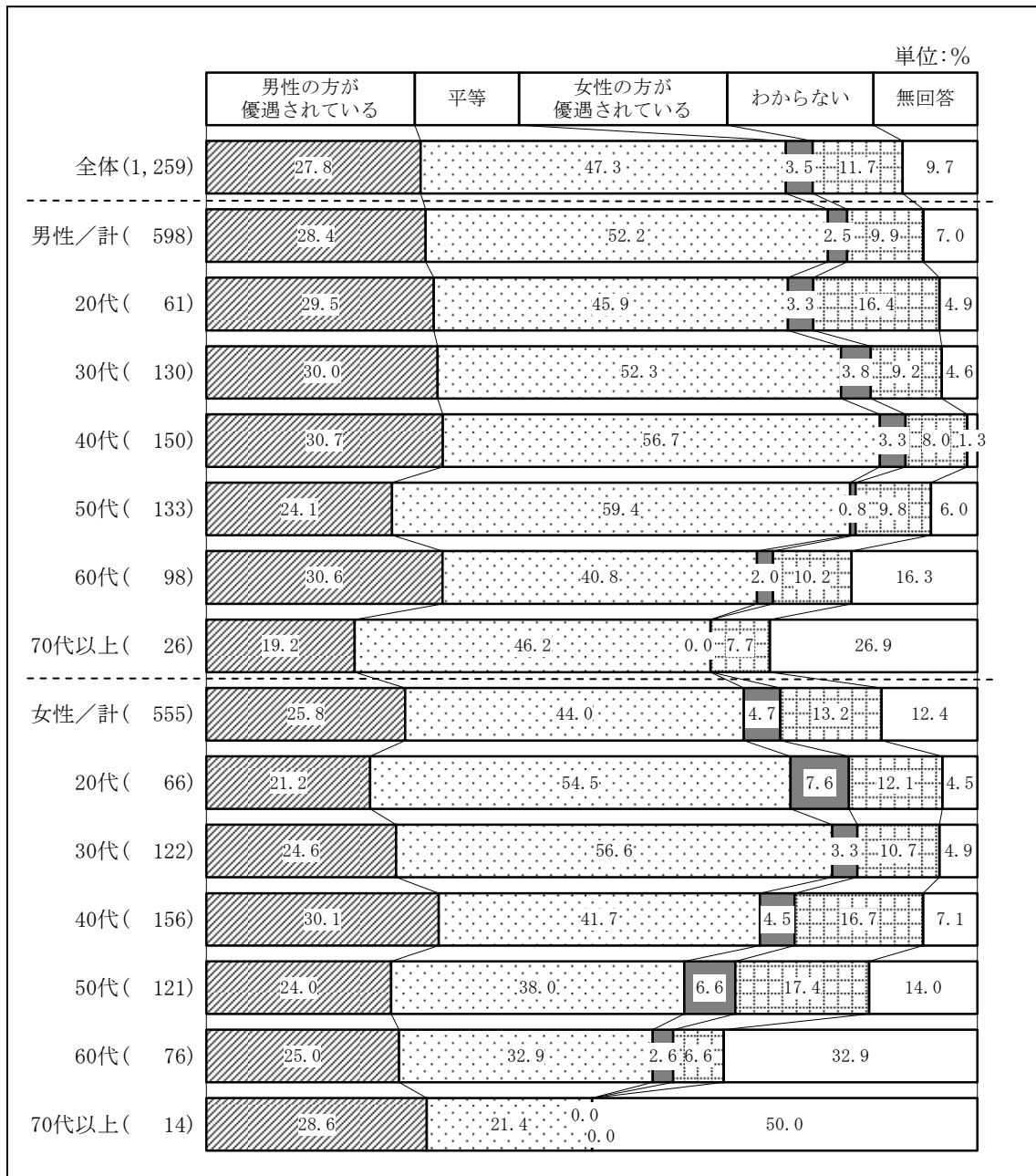
図表 86 職場における男女の地位の平等感（男女別）

○男女別の傾向

『仕事の内容』を除くすべての項目について、女性の「平等」の割合は男性を10ポイント前後下回っています。

『育児休業・介護休業の取得』については、男性の「女性の方が優遇されている」の割合が女性を10ポイント上回っています。

採用時の条件

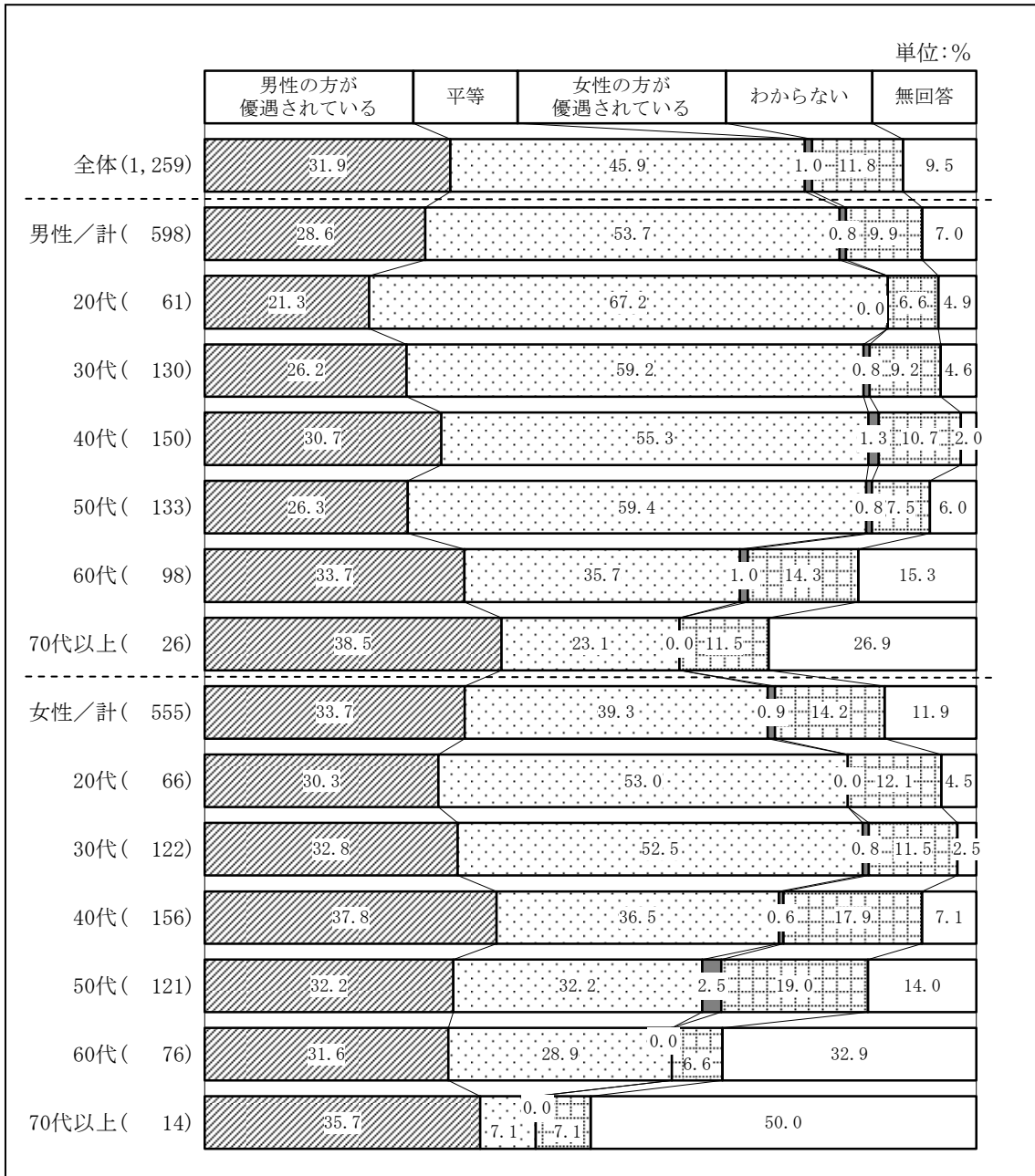


図表 87 職場における男女の地位の平等感『採用時の条件』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

採用時の条件について「平等」という回答は、男性の30～50代と女性の20～30代で過半数を占めています。

賃金



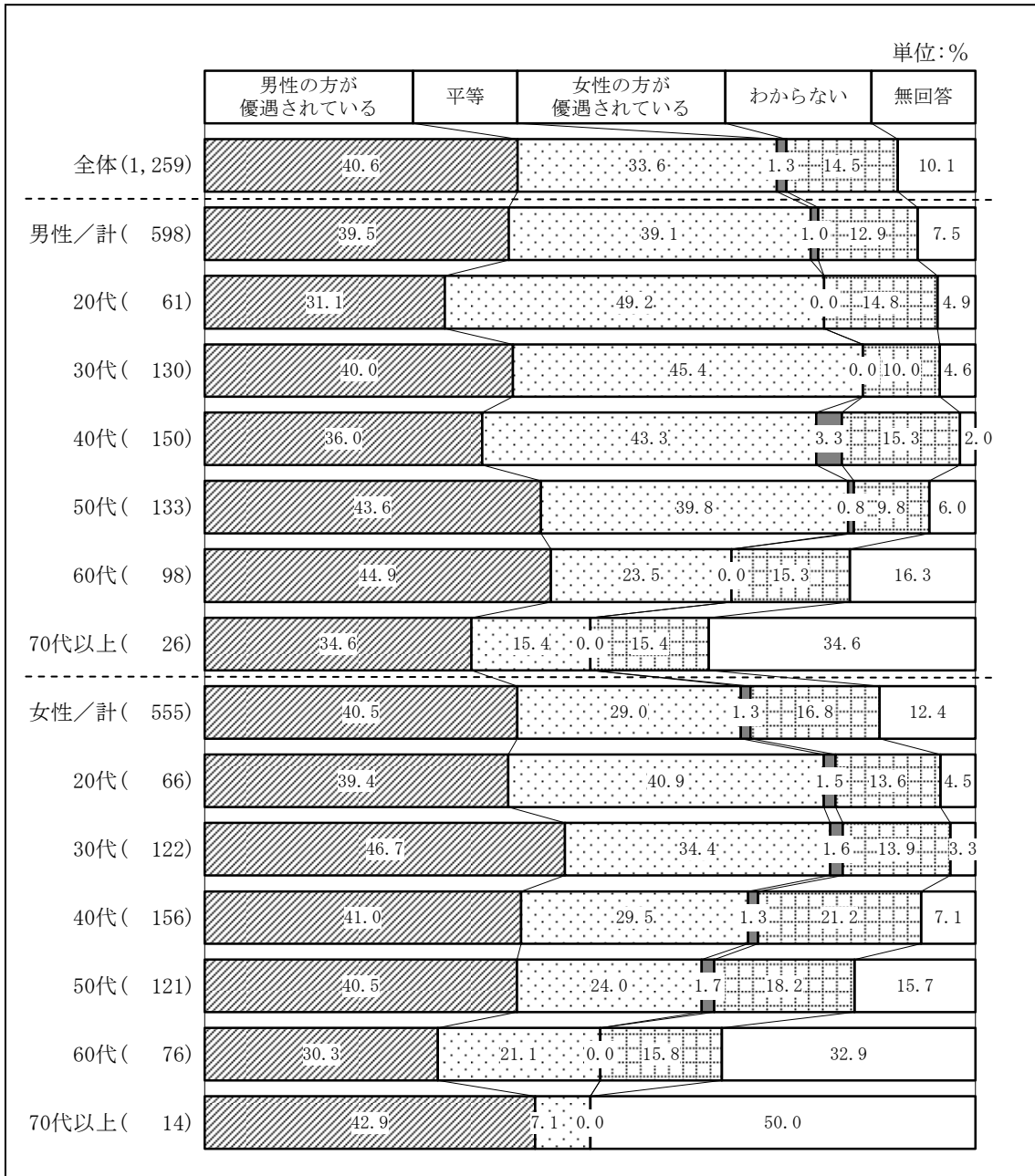
図表 88 職場における男女の地位の平等感『賃金』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

賃金について「平等」という回答は、男女ともに比較的低い年代（男性の20～50代、女性の20～30代）で過半数を占めており、男性の20代では67.2%と特に多くなっています。

「男性の方が優遇されている」という回答は、男性ではおおむね年代が上がるるとともに増加する傾向にあり、70代以上で38.5%となっています。一方女性は、すべての年代で3割台となっており、40代（37.8%）で最も多くなっています。

昇進や昇格

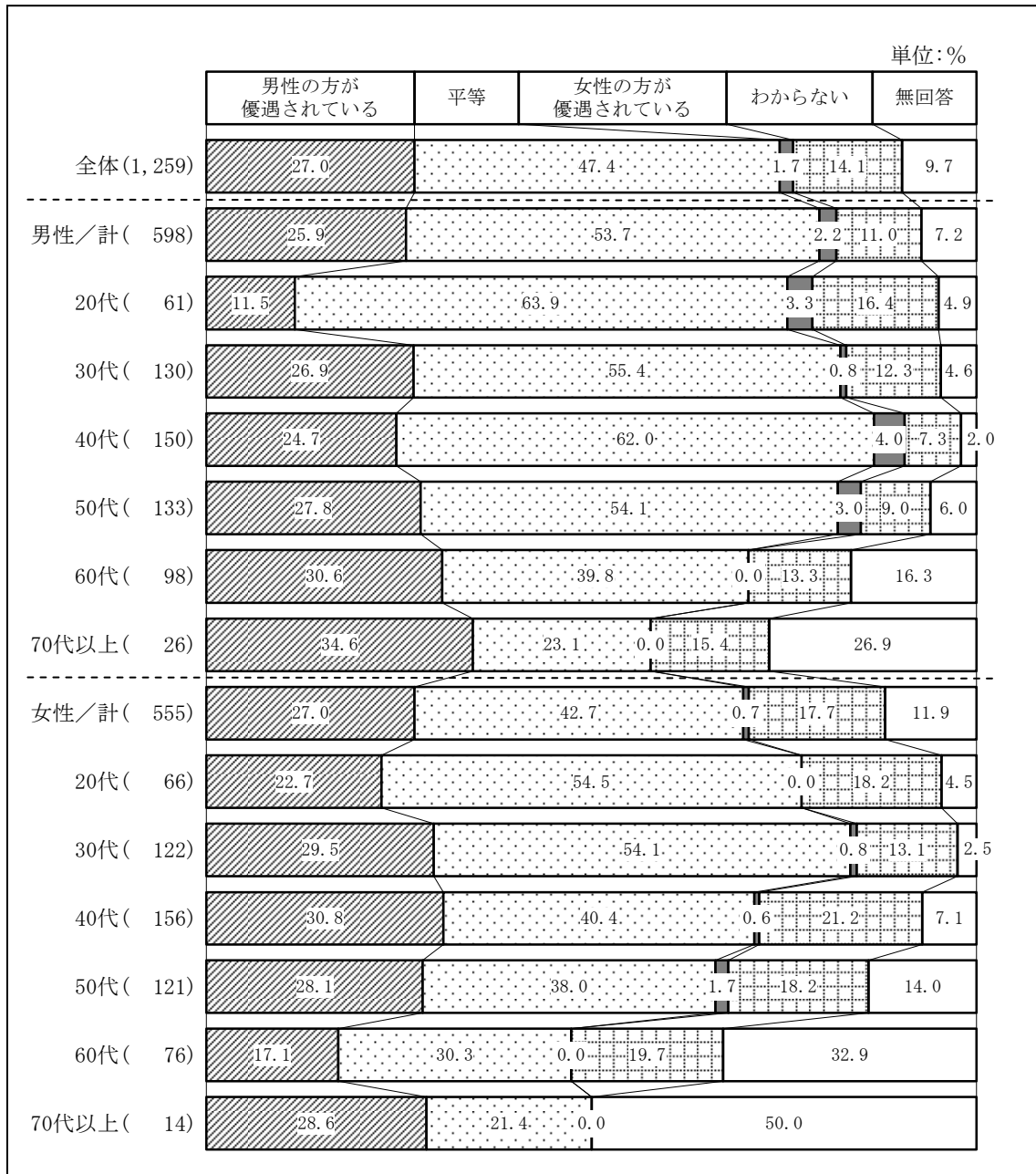


図表 89 職場における男女の地位の平等感『昇進や昇格』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

昇進や昇格について「平等」という回答は、男女ともに20代(男性:49.2%、女性:40.9%)で最も多く、年代が上がるとともに減少する傾向にあります。

能力評価



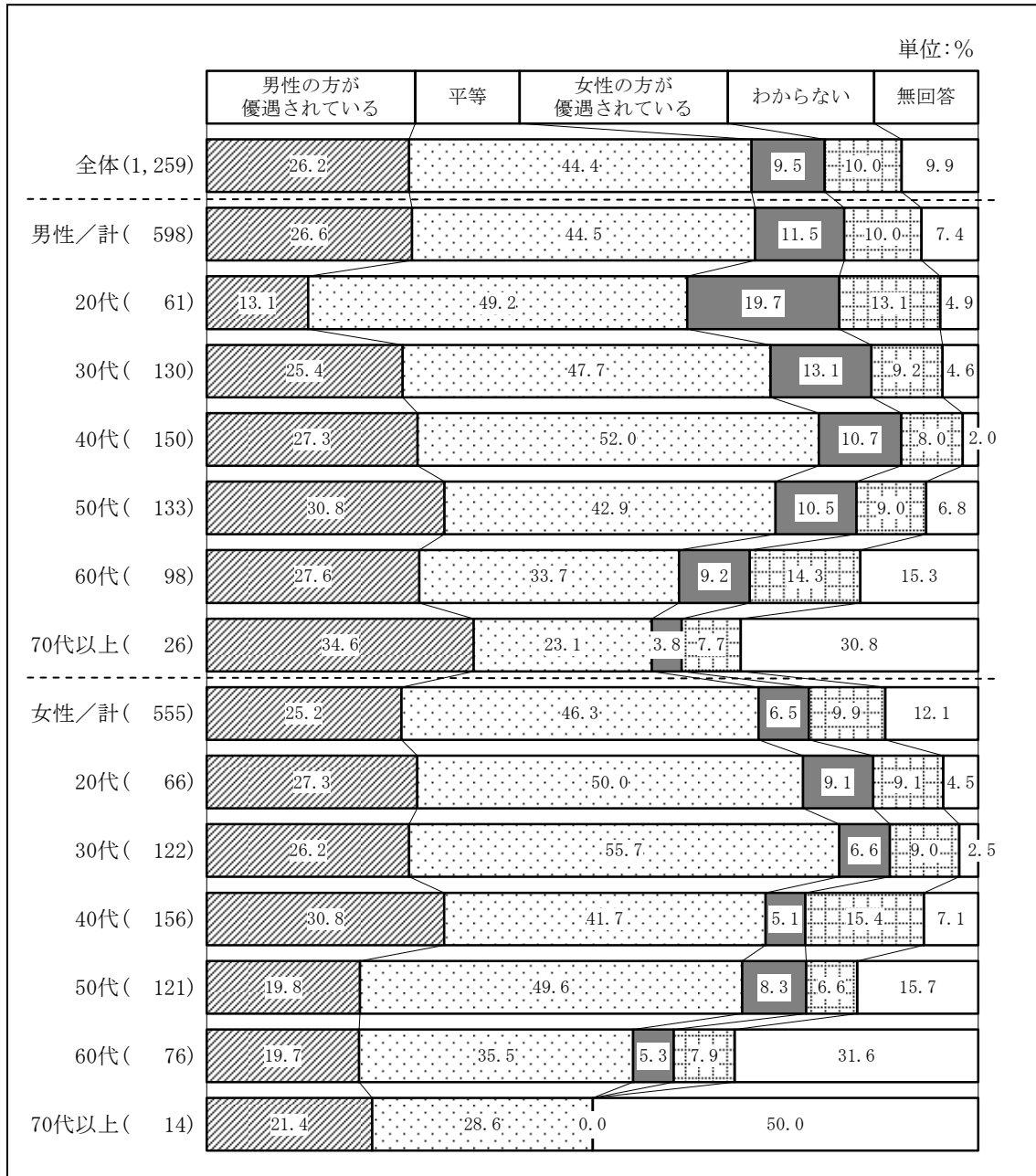
図表 90 職場における男女の地位の平等感『能力評価』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

能力評価について「平等」という回答は、男女ともに比較的低い年代（男性の20～50代、女性の20～30代）で過半数を占めており、年代が上がるるとともに減少する傾向にあります。

「男性の方が優遇されている」という回答は、男性ではおおむね年代が上がるるとともに増加する傾向にあり、70代以上で34.6%となっています。一方女性は、30～50代と70代以上で3割前後となっています。

仕事の内容



図表 91 職場における男女の地位の平等感『仕事の内容』（男女・年代別）

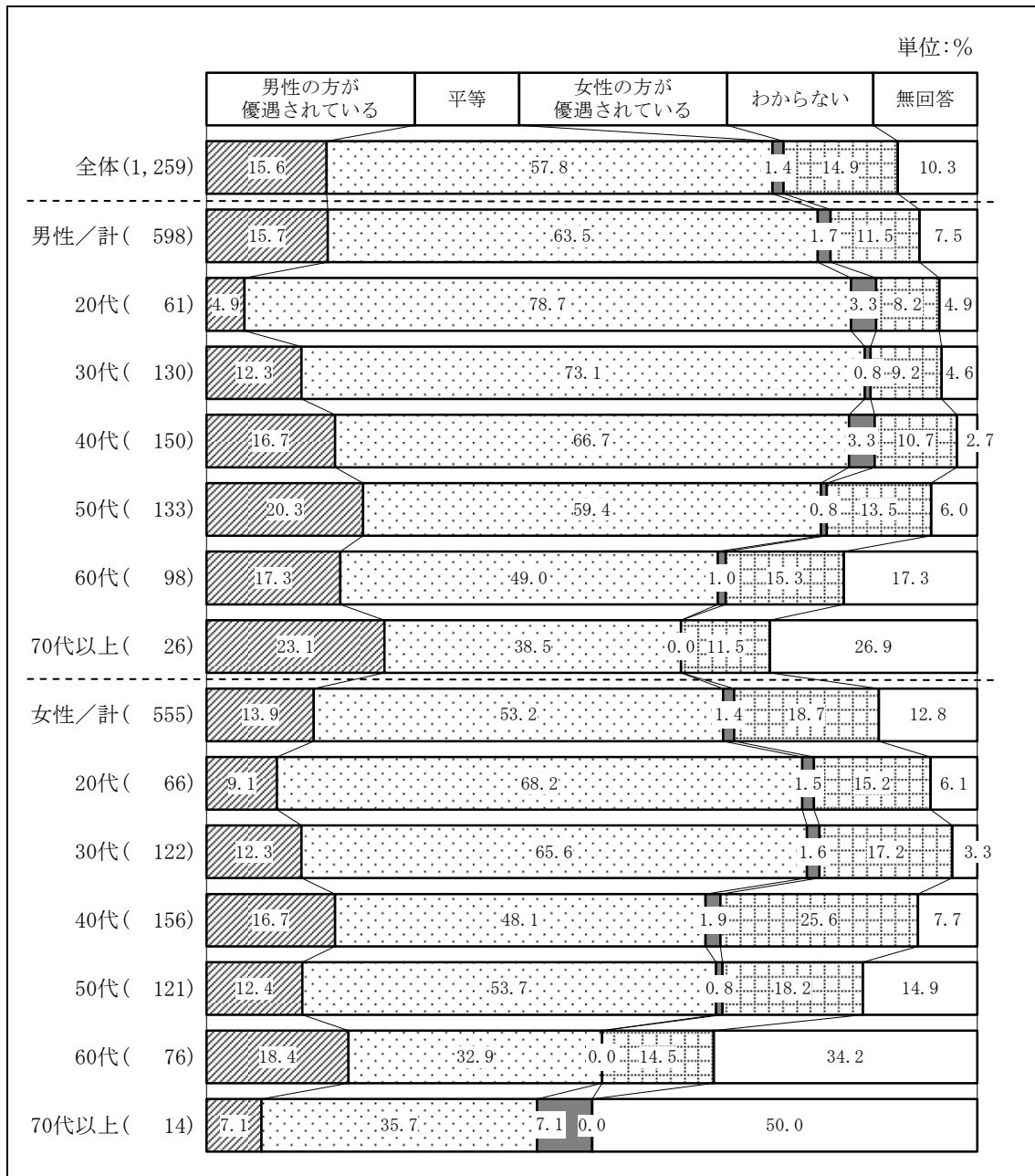
○男女・年代別の傾向

仕事の内容について「平等」という回答は、男性の20～40代、女性の20～30代と50代で5割前後と多くなっています。

「男性の方が優遇されている」という回答は、男性ではおおむね年代が上がるとともに増加する傾向にあり、70代以上で34.6%となっています。一方女性は、20～40代では3割前後、50代以上では2割前後となっています。

「女性の方が優遇されている」という回答は、女性ではいずれの年代も1割未満であるのに対し、男性は20～50代で1割台となっており、特に20代では19.7%と多くなっています。

研修の機会や内容



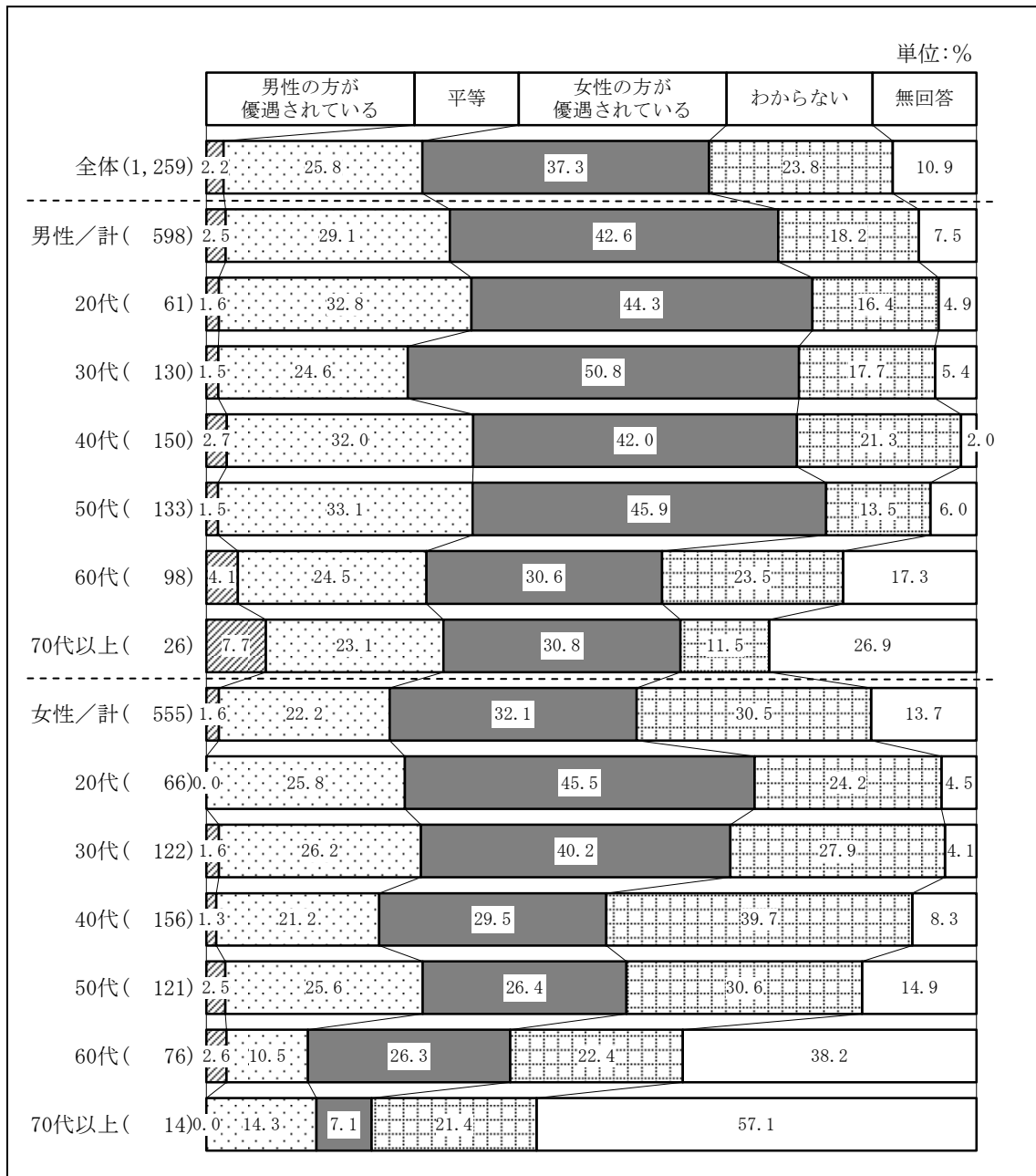
図表 92 職場における男女の地位の平等感『研修の機会や内容』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

研修の機会や内容について「平等」という回答は、比較的低い年代（男性の20～40代、女性の20～30代）で6割以上となっています。

「男性の方が優遇されている」という回答は、男性ではおおむね年代が上がるとともに増加する傾向にあります。一方女性は、20～30代と50代、70歳以上で1割前後、40代と60代で2割弱となっています。

育児休業・介護休業の取得



図表 93 職場における男女の地位の平等感『育児休業・介護休業の取得』(男女・年代別)

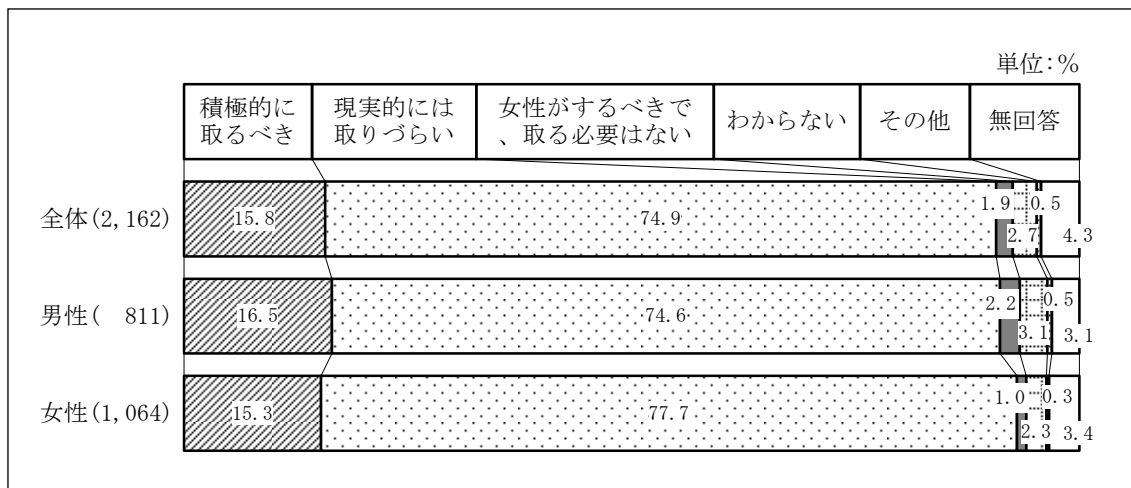
○男女・年代別の傾向

育児休業・介護休業の取得について「女性の方が優遇されている」という回答は、20代(男性：44.3%、女性：45.5%)を除くすべての年代で男性が女性を上回っています。

「男性の方が優遇されている」という回答は、男女ともに10%未満にとどまっています。

問 16 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え方

育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取得できる制度があります。あなたは、男性が、この制度を活用することについてどう思いますか。(〇は1つ)



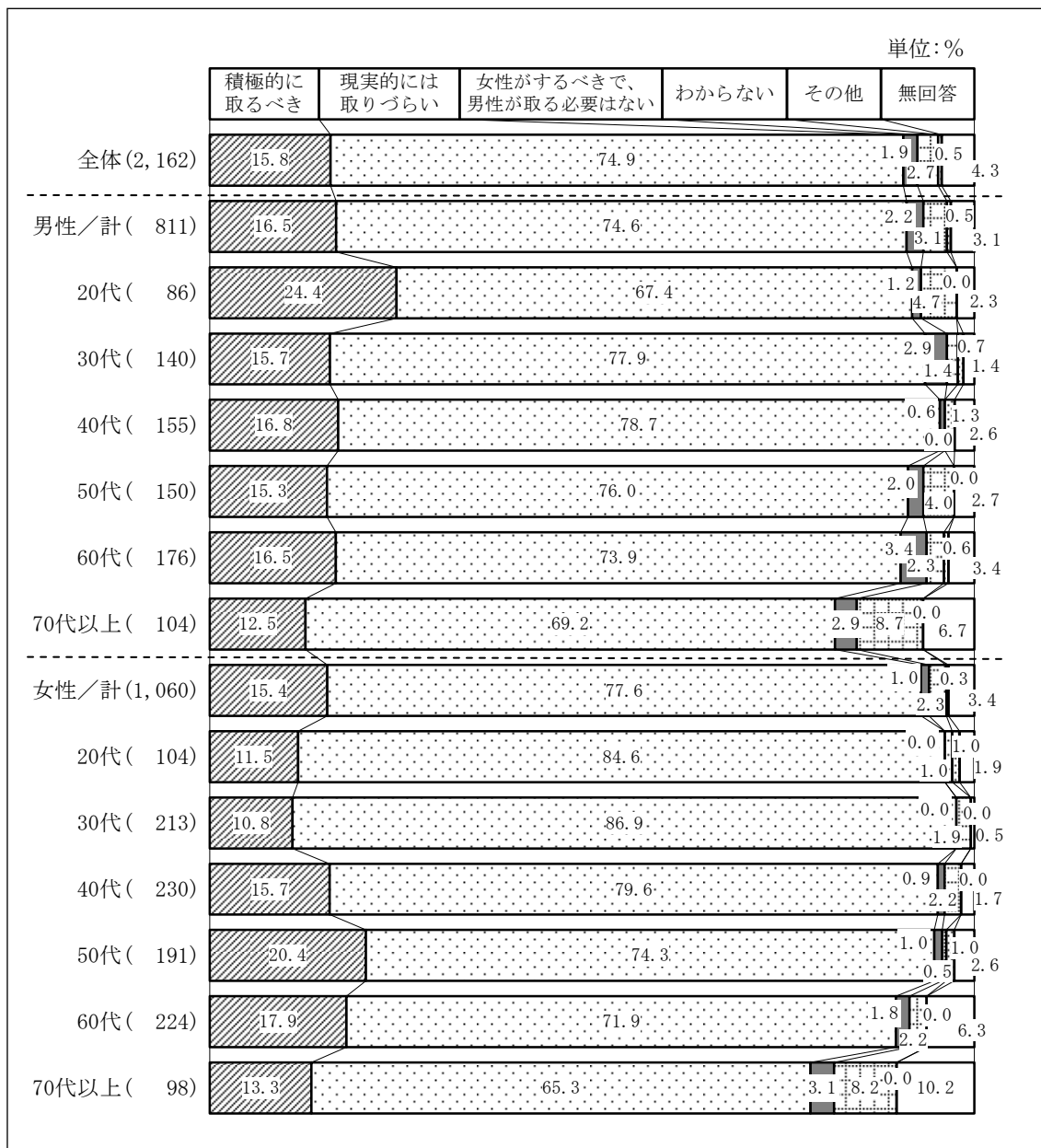
図表 94 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え方

○全体の傾向

男性が育児・介護休業等を取得することについての考え方として、「男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」(74.9%)が最も多くなっています。

○男女別の傾向

男女ともに「男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」(男性：74.6%、女性：77.7%)が7割以上を占めています。



図表 95 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え方（男女・年代別）

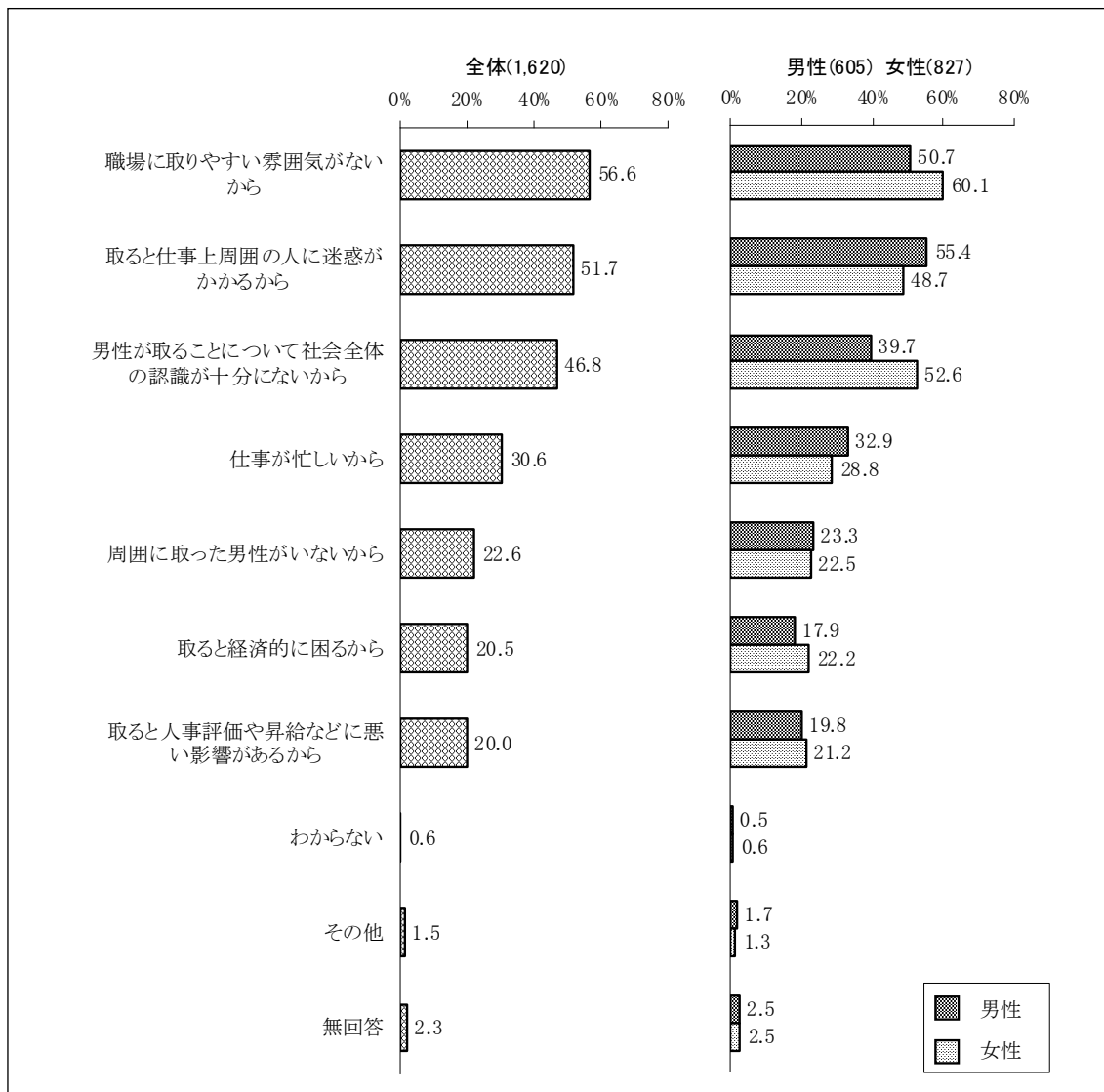
○男女・年代別の傾向

「男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を積極的に取るべきである」という回答は、男性の20代と女性の50代で2割強であるものの、その他の年代では1割台にとどまっています。

一方、「男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」という回答は、女性の20～30代で8割強を占めています。

問 16- 1 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由

問 16 で「2. 男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」と回答した方におうかがいします。その理由は何だと思えますか。(〇は3つまで)



図表 96 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由

○全体の傾向

「男性も育児・介護休業・介護休暇・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」と回答した人に対して、男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由を聞いたところ、「職場に取りやすい雰囲気がないから」(56.6%)が最も多く、次いで「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」(51.7%)、「男性が取ることについて社会全体の認識が十分でないから」(46.8%)が挙げられます。

○男女別の傾向

男性の回答が最も多い項目は「取ると仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」(55.4%)、女性の回答が最も多い項目は「職場に取りやすい雰囲気がないから」(60.1%)となっています。

また、「職場に取りやすい雰囲気がないから」「男性が取ることについて社会全体の認識が十分でないから」は女性が男性を10ポイント前後、「取ると仕事上周圍の人に迷惑がかかるから」は男性が女性を10ポイント弱上回っています。

	全体	周囲に取った男性がいないから	職場に取りやすい雰囲気がないから	仕事が忙しいから	取ると仕事上周圍の人に迷惑がかかるから	取ると悪い影響があるから	取ると経済的に困るから	男性が取ることに十分でないから	わからない	その他	無回答	
全体	1,620 100.0	366 22.6	917 56.6	495 30.6	837 51.7	324 20.0	332 20.5	758 46.8	9 0.6	25 1.5	37 2.3	
男女・年代別	男性/20代	58 100.0	7 12.1	29 50.0	21 36.2	32 55.2	14 24.1	18 31.0	21 36.2	-	-	2 3.4
	30代	109 100.0	34 31.2	54 49.5	45 41.3	61 56.0	30 27.5	24 22.0	31 28.4	-	5 4.6	-
	40代	122 100.0	37 30.3	59 48.4	48 39.3	66 54.1	17 13.9	30 24.6	37 30.3	-	-	4 3.3
	50代	114 100.0	24 21.1	53 46.5	43 37.7	55 48.2	19 16.7	19 16.7	43 37.7	1 0.9	2 1.8	4 3.5
	60代	130 100.0	26 20.0	75 57.7	20 15.4	78 60.0	24 18.5	16 12.3	71 54.6	2 1.5	3 2.3	2 1.5
	70代以上	72 100.0	13 18.1	37 51.4	22 30.6	43 59.7	16 22.2	1 1.4	37 51.4	-	-	3 4.2
	女性/20代	88 100.0	22 25.0	55 62.5	19 21.6	34 38.6	23 26.1	28 31.8	46 52.3	-	1 1.1	5 5.7
	30代	185 100.0	52 28.1	121 65.4	60 32.4	83 44.9	36 19.5	46 24.9	91 49.2	1 0.5	4 2.2	4 2.2
	40代	183 100.0	53 29.0	110 60.1	51 27.9	94 51.4	41 22.4	45 24.6	90 49.2	-	3 1.6	4 2.2
	50代	142 100.0	31 21.8	77 54.2	48 33.8	74 52.1	27 19.0	28 19.7	83 58.5	1 0.7	1 0.7	3 2.1
	60代	161 100.0	20 12.4	101 62.7	45 28.0	83 51.6	33 20.5	25 15.5	87 54.0	1 0.6	2 1.2	5 3.1
	70代以上	64 100.0	7 10.9	31 48.4	15 23.4	34 53.1	13 20.3	10 15.6	35 54.7	2 3.1	-	-
	無回答	192 100.0	40 20.8	115 59.9	58 30.2	100 52.1	31 16.1	42 21.9	86 44.8	1 0.5	4 2.1	1 0.5

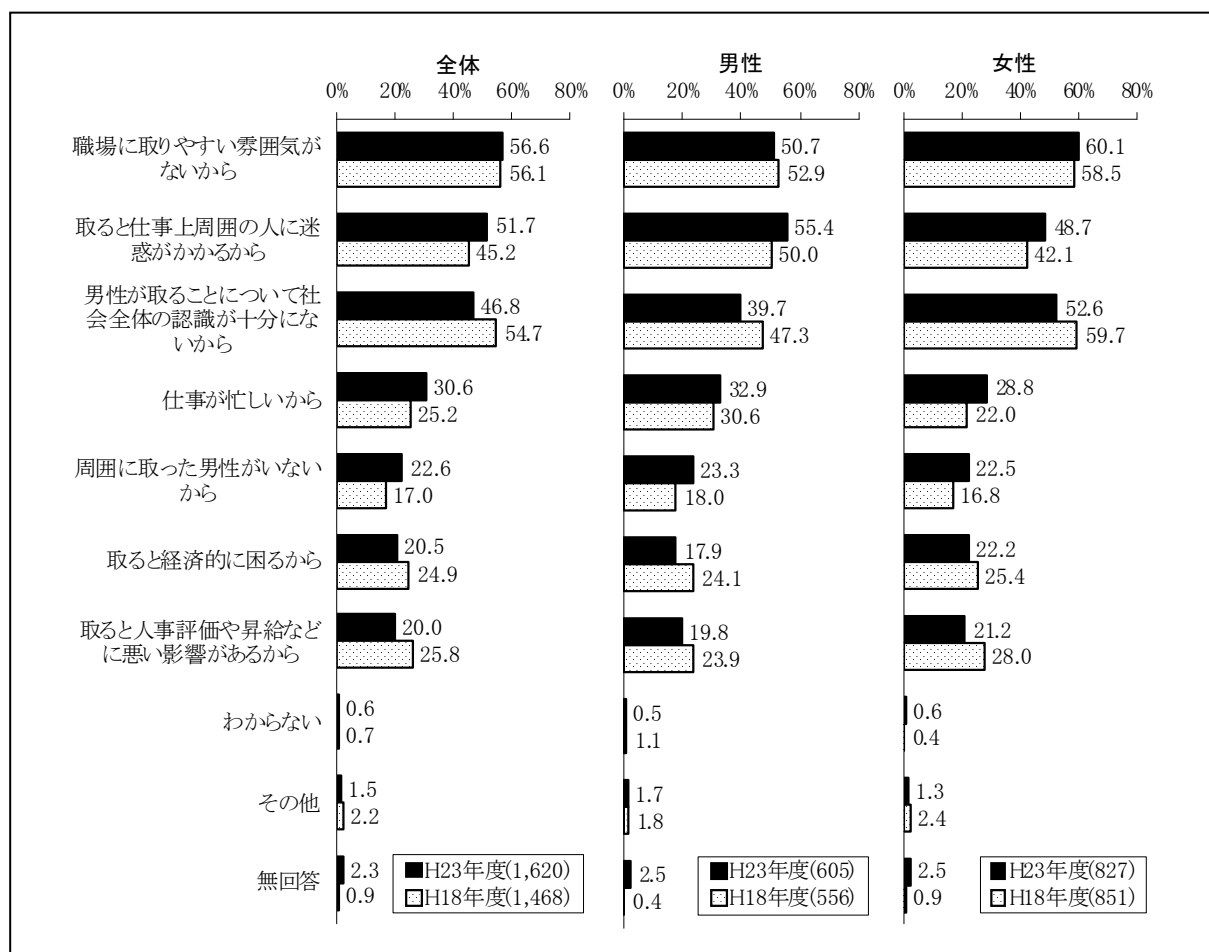
図表 97 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

男性の30~40代では「周囲に取った男性がいないから」が、男性の20~30代と70代以上では「取ると人事評価や昇給などに悪い影響があるから」が、男性の60代以上では「男性が取ることについて社会全体の認識が十分でないから」が他の年代に比べて多くなっています。

また、男女とも20代(男性:31.0%、女性:31.8%)では、「取ると経済的に困るから」が他の年代に比べて多くなっています。

《前回調査との比較》



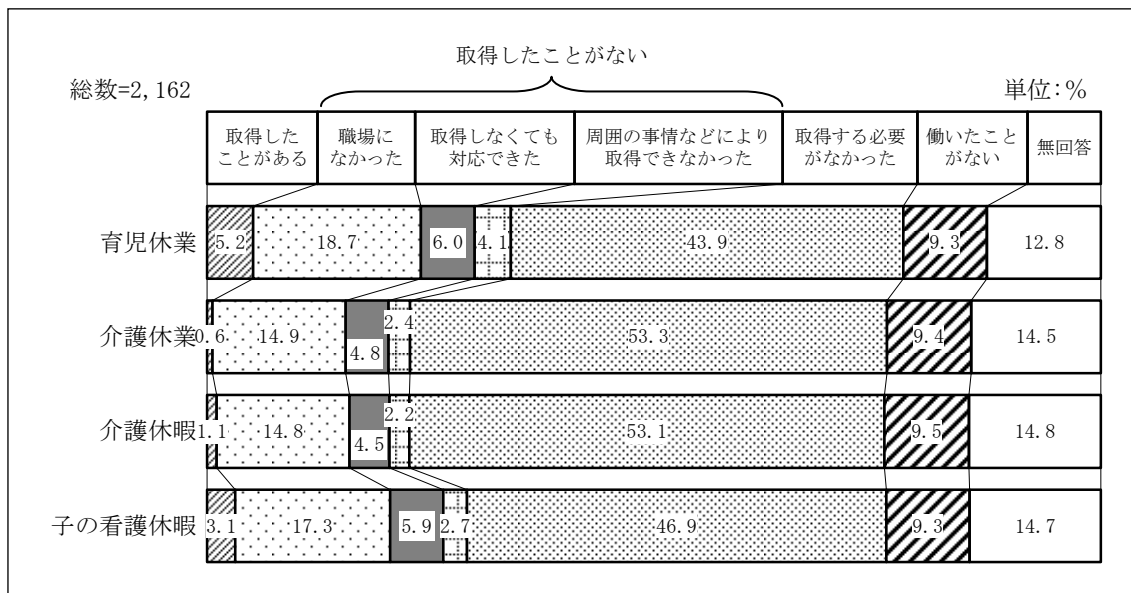
図表 98 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由《前回調査との比較》

●前回調査との比較

前回調査と比較すると、「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」「仕事が忙しいから」「周囲に取った男性がいないから」は増加傾向にあるのに対し、「男性が取ることについて社会全体の認識が十分でないから」「取ると経済的に困るから」「取ると人事評価や昇給などに悪い影響があるから」は減少傾向にあります。

問 17 育児休業、介護休業等の取得の有無

あなたは、育児休業・介護休業・看護休暇・子の看護休暇を取得したことがありますか。
(ア～エのそれぞれについて、あてはまる「1～6」に○を1つ)

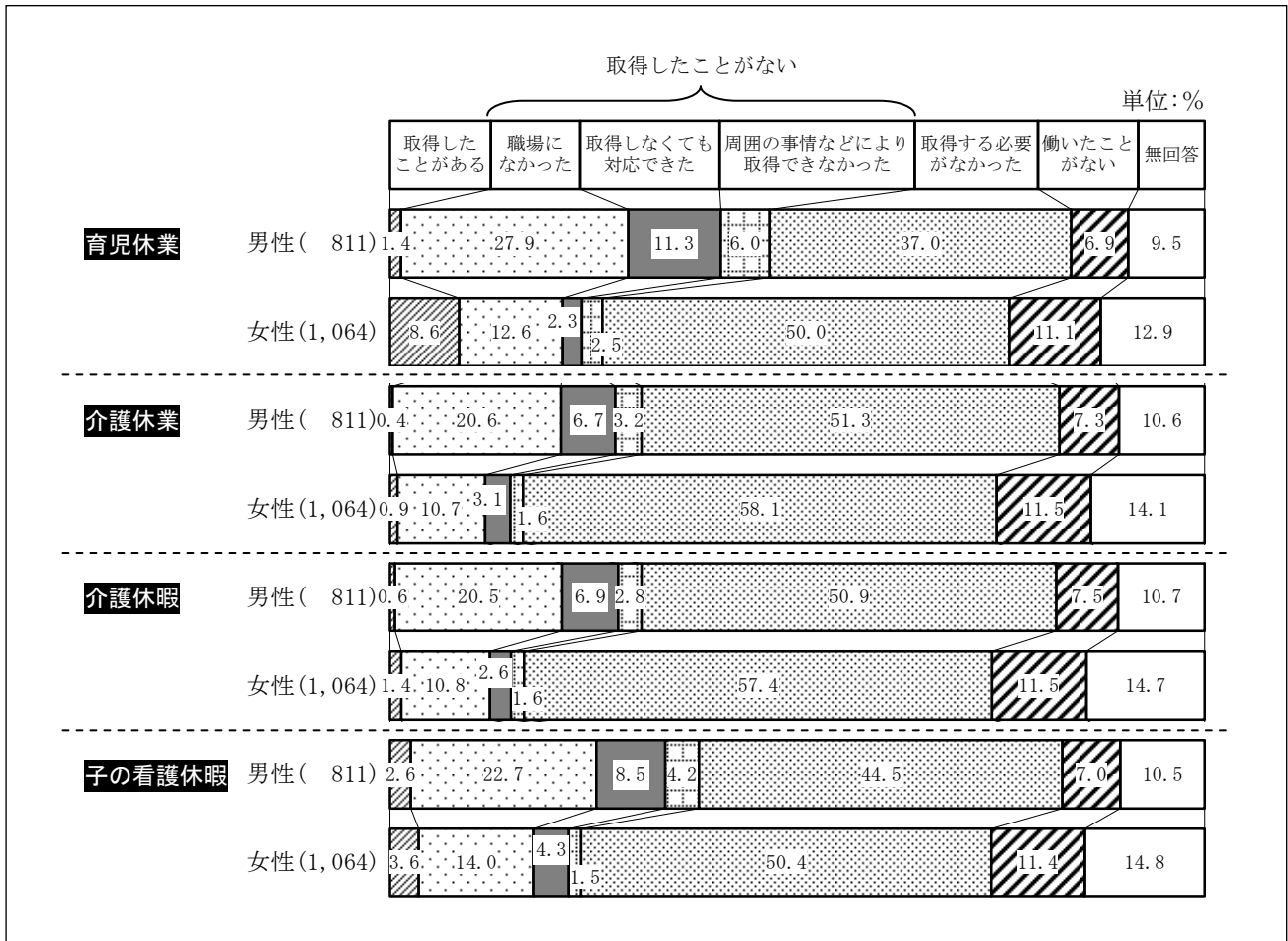


図表 99 育児休業、介護休業等の取得の有無

○全体の傾向

『育児休業』『介護休業』『介護休暇』『子の看護休暇』の取得状況について、「取得したことがある」はいずれも1割未満にとどまっており、「在職中に育児・介護をしたことがないので、取得する必要がなかった」が4割以上で多くなっています。

取得したことがない理由としては、いずれの制度とも「職場にそのような休業・休暇の制度がなかった」が1割台で多くなっています。この割合は93～96ページの図表82～85のとおり、おおむね年代が上がるとともに増加していることから、回答者が育児・介護休業法の施行前（1992年（平成4年）以前）に子育てや介護をしていたものと考えられます。



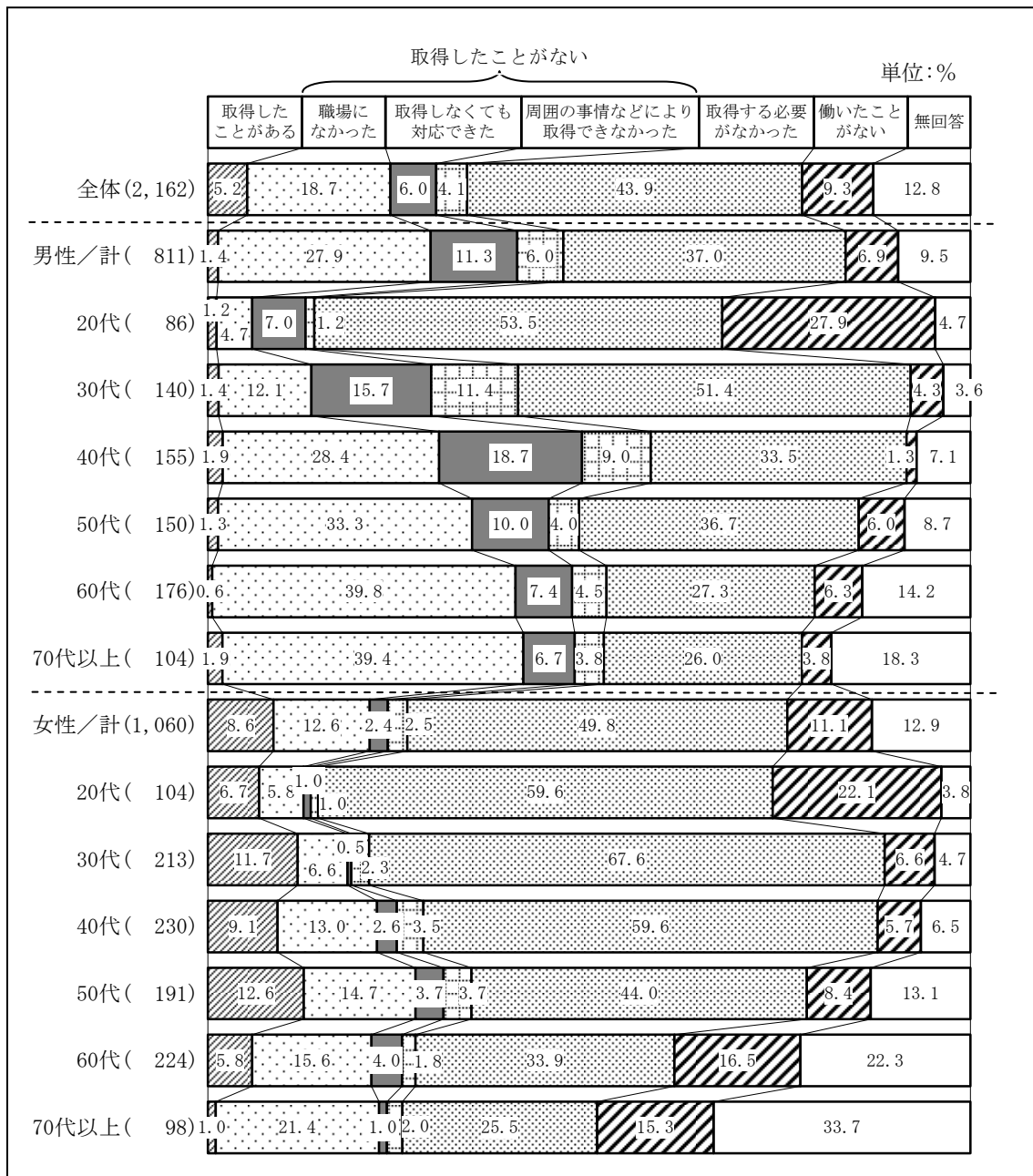
図表 100 育児休業、介護休業等の取得の有無（男女別）

○男女別の傾向

女性の『育児休業』取得者が 8.6%であるものの、これ以外の休業・休暇は5%未満であり、特に男性の取得状況は極めて低くなっています。

いずれの制度とも「職場にそのような休業・休暇の制度がなかった」は男性が女性を 10 ポイント程度上回っています。

育児休業



図表 101 育児休業、介護休業等の取得の有無『育児休業』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

育児休業について「在職中に育児・介護をしたが、休業・休暇を取得しなくても対応できた」という回答は、女性ではいずれの年代も5%未満であるのに対し、男性は30代(15.7%)と40代(18.7%)で多くなっています。

「休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった」という回答は、男性の30~40代で他の年代に比べて多くなっています。

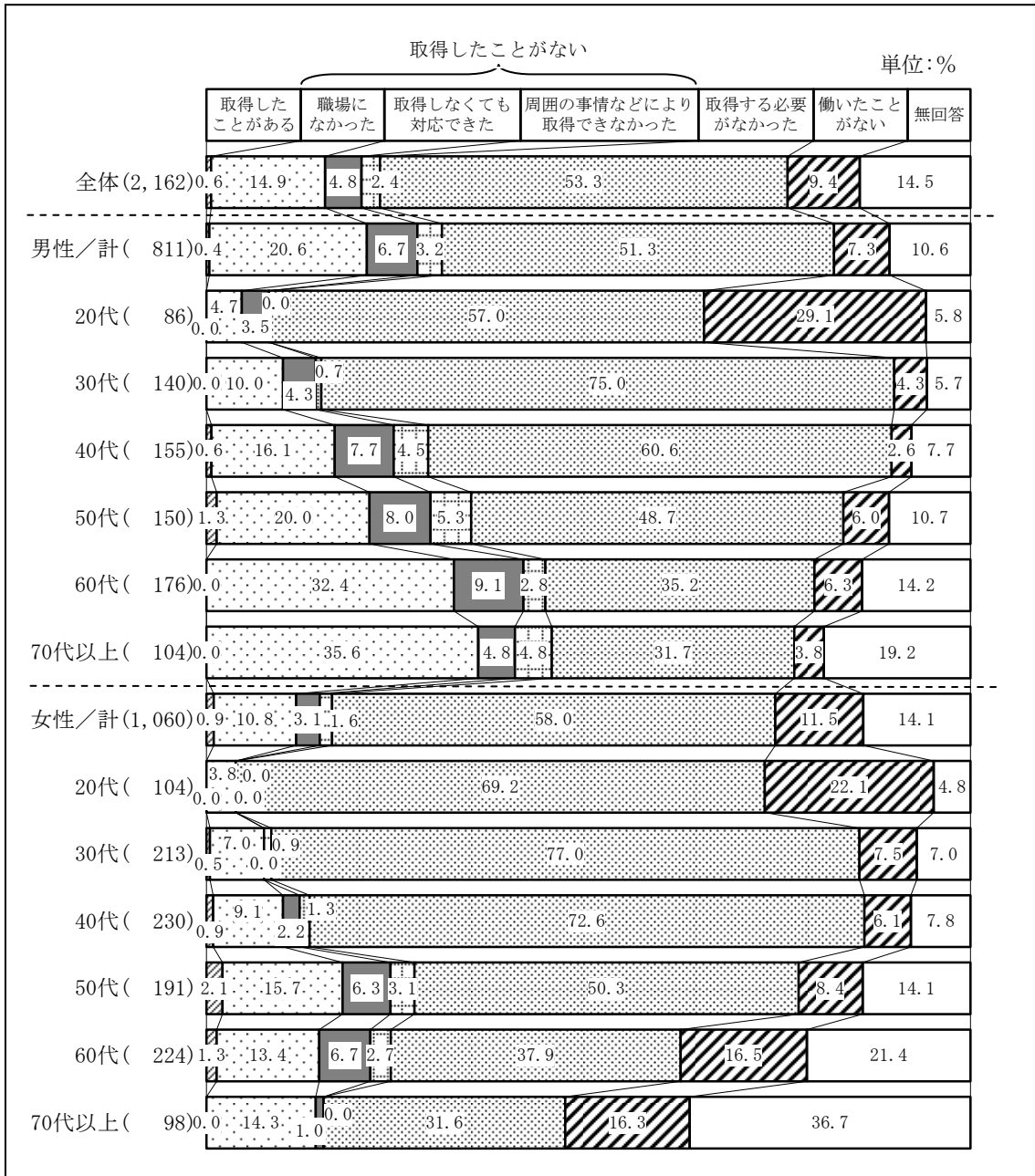
		取得したことがない								
		取得したことがある	職場にそのような休業・休暇の制度がなかった	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	無回答	
		全体	取得したことがある	職場にそのような休業・休暇の制度がなかった	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	が、休業・休暇を取得しな	無回答	
全体		2,162 100.0	112 5.2	405 18.7	130 6.0	88 4.1	949 43.9	202 9.3	276 12.8	
男女・就労状況別	男性／会社員・団体職員	419 100.0	7 1.7	98 23.4	63 15.0	35 8.4	173 41.3	13 3.1	30 7.2	
	自由業・自営業	79 100.0	2 2.5	24 30.4	6 7.6	4 5.1	21 26.6	5 6.3	17 21.5	
	パート・アルバイト	42 100.0	1 2.4	12 28.6	1 2.4	-	20 47.6	5 11.9	3 7.1	
	公務員・教員	58 100.0	1 1.7	13 22.4	10 17.2	2 3.4	25 43.1	3 5.2	4 6.9	
	家事専業	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-
	学生	22 100.0	-	2 9.1	1 4.5	-	3 13.6	16 72.7	-	-
	無職	162 100.0	-	65 40.1	10 6.2	7 4.3	49 30.2	11 6.8	20 12.3	
	その他	24 100.0	-	11 45.8	1 4.2	1 4.2	8 33.3	1 4.2	2 8.3	
	女性／会社員・団体職員	186 100.0	26 14.0	16 8.6	6 3.2	4 2.2	113 60.8	5 2.7	16 8.6	
	自由業・自営業	61 100.0	7 11.5	13 21.3	2 3.3	3 4.9	18 29.5	4 6.6	14 23.0	
	パート・アルバイト	261 100.0	18 6.9	41 15.7	9 3.4	7 2.7	137 52.5	17 6.5	32 12.3	
	公務員・教員	49 100.0	19 38.8	4 8.2	-	2 4.1	17 34.7	1 2.0	6 12.2	
	家事専業	367 100.0	16 4.4	41 11.2	7 1.9	9 2.5	197 53.7	58 15.8	39 10.6	
	学生	19 100.0	-	-	-	-	4 21.1	15 78.9	-	-
無職	91 100.0	2 2.2	16 17.6	1 1.1	1 1.1	32 35.2	15 16.5	24 26.4		
その他	23 100.0	2 8.7	3 13.0	-	-	12 52.2	1 4.3	5 21.7		
無回答	297 100.0	11 3.7	46 15.5	13 4.4	13 4.4	120 40.4	30 10.1	64 21.5		

図表 102 育児休業、介護休業等の取得の有無『育児休業』（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

女性の「公務員・教員」の「取得したことがある」（38.8%）は、他の職業を24ポイント以上上回って多くなっています。

介護休業



図表 103 育児休業、介護休業等の取得の有無『介護休業』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

介護休業について、男性の「職場にそのような休業・休暇の制度がなかった」は年代が上がるとともに増加する傾向にあります。（ただし、回答者が育児・介護休業法の施行前（1992年（平成4年）以前）に介護をしていたものと考えられます。）

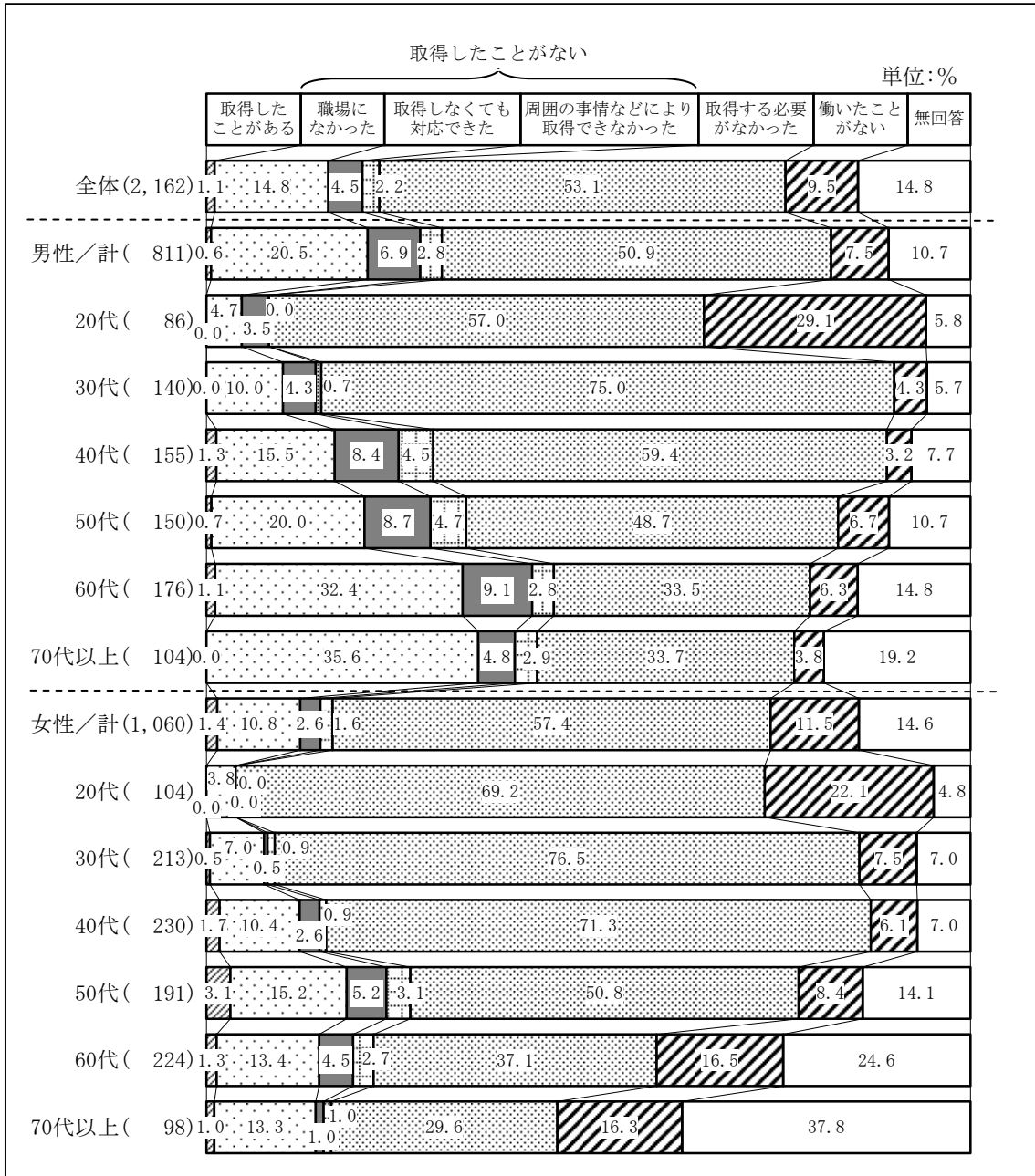
	全体	取得したことがある	取得したことがない			在職中に育児・介護をしたことがないので、取得する必要がなかった	働いたことがない	無回答	
			職場にそのような休業・休暇の制度がなかった	が、在職中に育児・介護をしたが、休業・休暇を取得しなくても対応できた	休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった				
全体	2,162 100.0	13 0.6	322 14.9	104 4.8	52 2.4	1,153 53.3	204 9.4	314 14.5	
男女・就労状況別	男性／会社員・団体職員	419 100.0	2 0.5	63 15.0	28 6.7	14 3.3	266 63.5	14 3.3	32 7.6
	自由業・自営業	79 100.0	1 1.3	21 26.6	3 3.8	4 5.1	24 30.4	8 10.1	18 22.8
	パート・アルバイト	42 100.0	-	9 21.4	1 2.4	1 2.4	23 54.8	5 11.9	3 7.1
	公務員・教員	58 100.0	-	6 10.3	12 20.7	-	31 53.4	3 5.2	6 10.3
	家事専業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0	-
	学生	22 100.0	-	2 9.1	-	-	3 13.6	16 72.7	1 4.5
	無職	162 100.0	-	56 34.6	9 5.6	5 3.1	58 35.8	11 6.8	23 14.2
	その他	24 100.0	-	9 37.5	1 4.2	2 8.3	10 41.7	-	2 8.3
	女性／会社員・団体職員	186 100.0	3 1.6	16 8.6	9 4.8	4 2.2	133 71.5	4 2.2	17 9.1
	自由業・自営業	61 100.0	1 1.6	7 11.5	4 6.6	1 1.6	23 37.7	5 8.2	20 32.8
	パート・アルバイト	261 100.0	4 1.5	40 15.3	8 3.1	2 0.8	162 62.1	16 6.1	29 11.1
	公務員・教員	49 100.0	1 2.0	2 4.1	3 6.1	4 8.2	31 63.3	2 4.1	6 12.2
	家事専業	367 100.0	1 0.3	32 8.7	7 1.9	4 1.1	215 58.6	61 16.6	47 12.8
	学生	19 100.0	-	-	-	-	4 21.1	15 78.9	-
	無職	91 100.0	-	13 14.3	2 2.2	1 1.1	36 39.6	15 16.5	24 26.4
	その他	23 100.0	-	3 13.0	-	-	12 52.2	1 4.3	7 30.4
無回答	297 100.0	-	43 14.5	17 5.7	10 3.4	122 41.1	26 8.8	79 26.6	

図表 104 育児休業、介護休業等の取得の有無『介護休業』（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

男性の《公務員・教員》の「在職中に育児・介護をしたが、休業・休暇を取得しなくても対応できた」（20.7%）は、他の就業状態を14ポイント以上上回って多くなっています。また、女性の《公務員・教員》の「休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった」（8.2%）は、他の職業を6ポイント以上上回っています。

介護休暇



図表 105 育児休業、介護休業等の取得の有無『介護休暇』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

介護休暇について、男性の「職場にそのような休業・休暇の制度がなかった」は年代が上がるとともに増加する傾向にあります。（ただし、回答者が育児・介護休業法の施行前（1992年（平成4年）以前）に介護をしていたものと考えられます。）

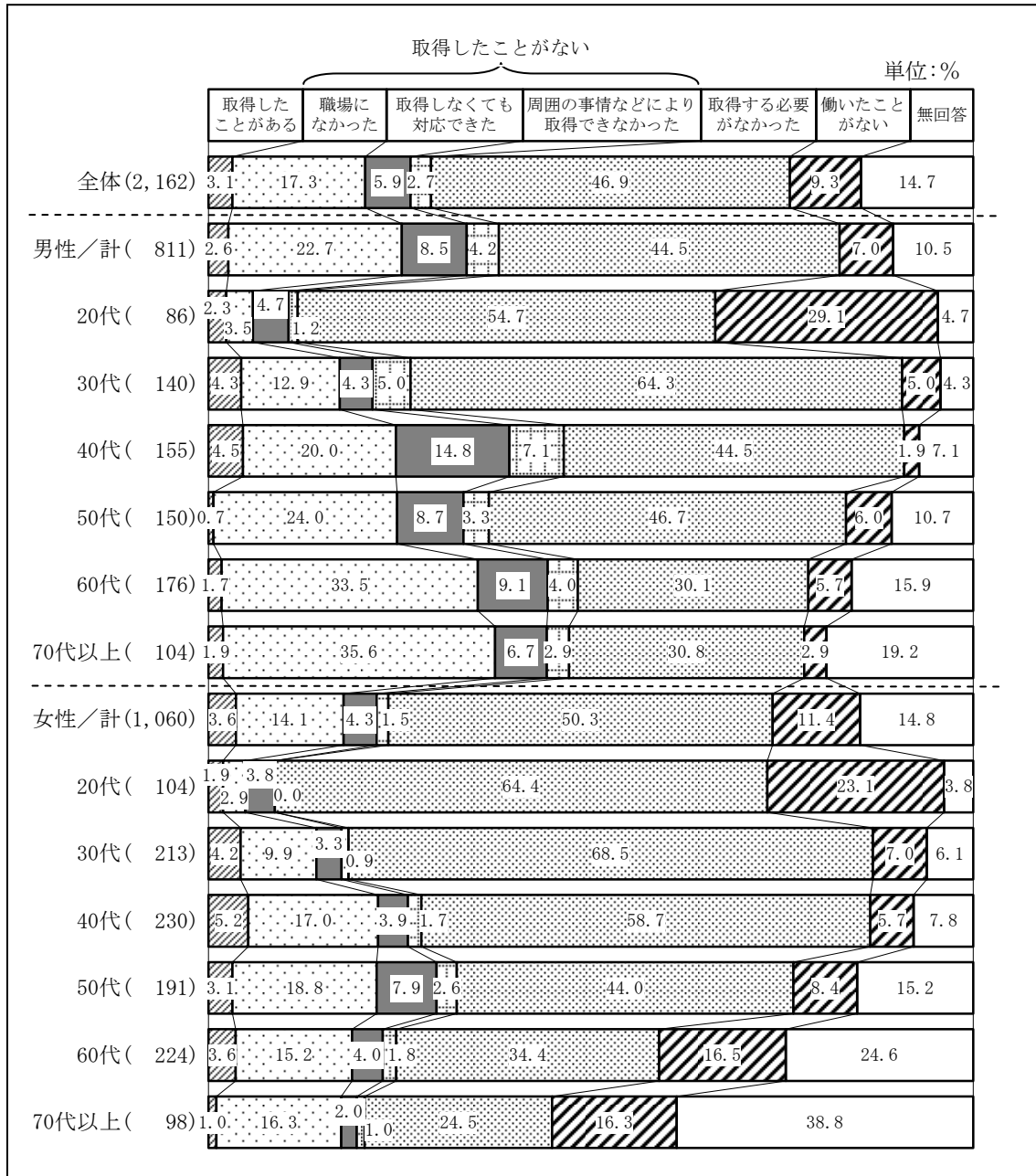
	全体	取得したことがある	取得したことがない				働いたことがない	無回答	
			職場にそのような休業・休暇の制度がなかった	が、休業・介護を介しても対応できた	が、休業・介護を介しなくても対応できた	が、休業・介護を介しなくても対応できなかった			
全体	2,162 100.0	23 1.1	321 14.8	97 4.5	48 2.2	1,149 53.1	205 9.5	319 14.8	
男女・就労状況別	男性／会社員・団体職員	419 100.0	3 0.7	64 15.3	29 6.9	13 3.1	263 62.8	14 3.3	33 7.9
	自由業・自営業	79 100.0	-	21 26.6	3 3.8	4 5.1	24 30.4	9 11.4	18 22.8
	パート・アルバイト	42 100.0	-	10 23.8	1 2.4	-	23 54.8	5 11.9	3 7.1
	公務員・教員	58 100.0	1 1.7	5 8.6	13 22.4	-	30 51.7	3 5.2	6 10.3
	家事専業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0	-
	学生	22 100.0	-	2 9.1	-	-	3 13.6	16 72.7	1 4.5
	無職	162 100.0	1 0.6	53 32.7	9 5.6	6 3.7	59 36.4	12 7.4	22 13.6
	その他	24 100.0	-	10 41.7	1 4.2	-	10 41.7	-	3 12.5
	女性／会社員・団体職員	186 100.0	7 3.8	17 9.1	8 4.3	3 1.6	132 71.0	4 2.2	15 8.1
	自由業・自営業	61 100.0	1 1.6	7 11.5	2 3.3	1 1.6	24 39.3	5 8.2	21 34.4
	パート・アルバイト	261 100.0	3 1.1	40 15.3	6 2.3	2 0.8	161 61.7	16 6.1	33 12.6
	公務員・教員	49 100.0	3 6.1	2 4.1	1 2.0	4 8.2	31 63.3	2 4.1	6 12.2
	家事専業	367 100.0	-	33 9.0	8 2.2	4 1.1	211 57.5	61 16.6	50 13.6
	学生	19 100.0	-	-	-	-	4 21.1	15 78.9	-
	無職	91 100.0	1 1.1	12 13.2	3 3.3	2 2.2	35 38.5	15 16.5	23 25.3
	その他	23 100.0	-	3 13.0	-	-	12 52.2	1 4.3	7 30.4
無回答	297 100.0	3 1.0	42 14.1	13 4.4	9 3.0	127 42.8	25 8.4	78 26.3	

図表 106 育児休業、介護休業等の取得の有無『介護休暇』（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

男性の《公務員・教員》の「在職中に育児・介護をしたが、休業・休暇を取得しなくても対応できた」（22.4%）は、他の就業状態を15ポイント以上上回って多くなっています。また、女性の《公務員・教員》の「休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった」（8.2%）は、他の職業を6ポイント以上上回っています。

子の看護休暇



図表 107 育児休業、介護休業等の取得の有無『子の看護休暇』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

子の看護休暇について、「在職中に育児・介護をしたが、休業・休暇を取得しなくても対応できた」という回答は、女性では50代（7.9%）を除き5%未満であるのに対し、男性は40代（14.8%）で多くなっています。

「休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった」という回答は、男性の40代（7.1%）でやや多くなっています。

	全体	取得したことがある	取得したことがない				働いたことがない	無回答	
			職場にそのような休業・休暇の制度がなかった	が、休業・介護をしたけれども対応できなかった	在職中に育児・介護を取り取得できなかった	休業・休暇を取得したかったが、周囲の事情などにより取得できなかった			
全体	2,162 100.0	68 3.1	375 17.3	128 5.9	58 2.7	1,014 46.9	201 9.3	318 14.7	
男女・就労状況別	男性／会社員・団体職員	419 100.0	11 2.6	75 17.9	40 9.5	20 4.8	227 54.2	14 3.3	32 7.6
	自由業・自営業	79 100.0	2 2.5	19 24.1	6 7.6	6 7.6	21 26.6	6 7.6	19 24.1
	パート・アルバイト	42 100.0	1 2.4	9 21.4	-	1 2.4	23 54.8	5 11.9	3 7.1
	公務員・教員	58 100.0	5 8.6	9 15.5	8 13.8	3 5.2	26 44.8	3 5.2	4 6.9
	家事専業	2 100.0	-	-	-	-	-	2 100.0	-
	学生	22 100.0	-	2 9.1	1 4.5	-	3 13.6	16 72.7	-
	無職	162 100.0	2 1.2	58 35.8	11 6.8	4 2.5	52 32.1	11 6.8	24 14.8
	その他	24 100.0	-	11 45.8	3 12.5	-	8 33.3	-	2 8.3
	女性／会社員・団体職員	186 100.0	10 5.4	27 14.5	8 4.3	1 0.5	119 64.0	4 2.2	17 9.1
	自由業・自営業	61 100.0	3 4.9	9 14.8	3 4.9	2 3.3	20 32.8	4 6.6	20 32.8
	パート・アルバイト	261 100.0	7 2.7	53 20.3	17 6.5	4 1.5	130 49.8	16 6.1	34 13.0
	公務員・教員	49 100.0	9 18.4	7 14.3	5 10.2	3 6.1	18 36.7	1 2.0	6 12.2
	家事専業	367 100.0	7 1.9	36 9.8	9 2.5	4 1.1	200 54.5	62 16.9	49 13.4
	学生	19 100.0	-	-	-	-	4 21.1	15 78.9	-
	無職	91 100.0	1 1.1	14 15.4	4 4.4	-	33 36.3	15 16.5	24 26.4
	その他	23 100.0	-	3 13.0	-	1 4.3	11 47.8	1 4.3	7 30.4
無回答	297 100.0	10 3.4	43 14.5	13 4.4	9 3.0	119 40.1	26 8.8	77 25.9	

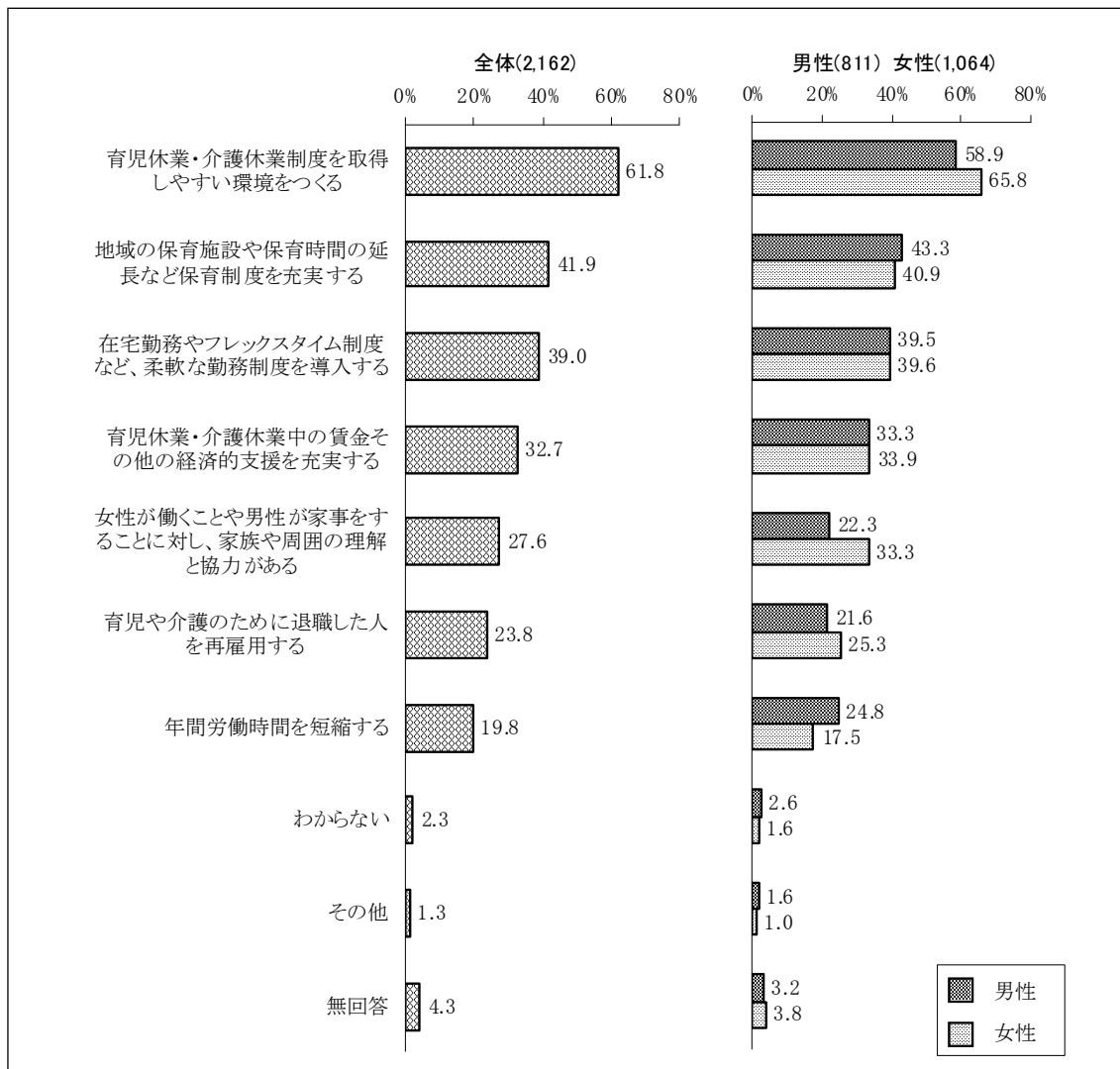
図表 108 育児休業、介護休業等の取得の有無『子の看護休暇』（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

女性の「公務員・教員」の「取得したことがある」（18.4%）は、他の就業状態を13ポイント以上上回って多くなっています。

問 18 仕事と家庭の両立のために必要なこと

一般的に、男女がともに仕事と家庭を両立していくためには、あなたはどのような条件が必要だと思いますか。(〇は3つまで)



図表 109 仕事と家庭の両立のために必要なこと

○全体の傾向

仕事と家庭の両立のために必要なこととして、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」(61.8%)が最も多く、次いで「地域の保育施設や保育時間の延長など保育制度を充実する」(41.9%)、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」(39.0%)が挙げられます。

○男女別の傾向

「年間労働時間を短縮する」(男性：24.8%、女性：17.5%)は男性が女性を7ポイント上回っています。一方、「女性が働くことや男性が家事をすることに、家族や周囲の理解と協力がある」(男性：22.3%、女性：33.3%)は女性が男性を11ポイント上回っています。

	全体	年間労働時間を短縮する	育児休業・介護休業制度を 取得しやすい環境をつくる	育児や介護のために退職し た人を再雇用する	育児休業・介護休業中の賃 金その他の経済的支援を充 実する	地域の保育施設や保育時間 の延長など保育制度を充実 する	在宅勤務やフレックスタイ ム制度など、柔軟な勤務制 度を導入する	女性が働くことや男性が家 事をすることに対し、家族 や周囲の理解と協力がある	わからない	その他	無回答	
全体	2,162 100.0	429 19.8	1,336 61.8	515 23.8	706 32.7	906 41.9	844 39.0	596 27.6	49 2.3	29 1.3	93 4.3	
男女・年代別	男性/20代	86 100.0	29 33.7	52 60.5	15 17.4	30 34.9	29 33.7	34 39.5	22 25.6	2 2.3	1 1.2	1 1.2
	30代	140 100.0	48 34.3	67 47.9	28 20.0	55 39.3	62 44.3	69 49.3	26 18.6	1 0.7	5 3.6	2 1.4
	40代	155 100.0	38 24.5	91 58.7	30 19.4	53 34.2	67 43.2	67 43.2	38 24.5	-	1 0.6	7 4.5
	50代	150 100.0	36 24.0	84 56.0	31 20.7	44 29.3	64 42.7	61 40.7	30 20.0	6 4.0	5 3.3	6 4.0
	60代	176 100.0	31 17.6	117 66.5	49 27.8	63 35.8	83 47.2	67 38.1	33 18.8	5 2.8	1 0.6	6 3.4
	70代以上	104 100.0	19 18.3	67 64.4	22 21.2	25 24.0	46 44.2	22 21.2	32 30.8	7 6.7	-	4 3.8
	女性/20代	104 100.0	26 25.0	70 67.3	22 21.2	54 51.9	37 35.6	46 44.2	30 28.8	1 1.0	1 1.0	1 1.0
	30代	213 100.0	45 21.1	134 62.9	45 21.1	77 36.2	105 49.3	89 41.8	55 25.8	2 0.9	5 2.3	7 3.3
	40代	230 100.0	43 18.7	139 60.4	68 29.6	87 37.8	84 36.5	114 49.6	68 29.6	4 1.7	2 0.9	4 1.7
	50代	191 100.0	34 17.8	131 68.6	51 26.7	64 33.5	57 29.8	71 37.2	74 38.7	3 1.6	3 1.6	9 4.7
	60代	224 100.0	23 10.3	164 73.2	58 25.9	57 25.4	110 49.1	75 33.5	85 37.9	3 1.3	-	11 4.9
	70代以上	98 100.0	13 13.3	58 59.2	24 24.5	21 21.4	39 39.8	25 25.5	42 42.9	4 4.1	-	8 8.2
	無回答	291 100.0	44 15.1	162 55.7	72 24.7	76 26.1	123 42.3	104 35.7	61 21.0	11 3.8	5 1.7	27 9.3

図表 110 仕事と家庭の両立のために必要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女とも「年間労働時間を短縮する」は20～30代で他の年代に比べて多くなっています。「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」は女性の20代で51.9%と多く、おおむね年代が上がるるとともに減少する傾向にあります。また、女性の「女性が働くことや男性が家事をすることに対し、家族や周囲の理解と協力がある」は、おおむね年代が上がるるとともに増加する傾向にあります。

「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」では、男性の30代（49.3%）と女性の40代（49.6%）でほぼ5割と多くなっています。