

ま え が き

この報告書は、平成19年度において少子・家庭政策研究所が実施しました「仕事と家庭生活の両立支援の推進」に関する調査研究報告書であります。これまでも本研究所では、家庭問題研究所という名称であった頃より、この領域における多くの調査研究を実施して参りました。しかし、今回のこの報告書は、また一味も二味も異なった視点から調査研究を行なっております。

わが国の政府は、1989年に合計特殊出生率が1.57にまで落ち込んだことを受け、1990年代をとおして少子化対策に取り組んできました。具体的には「エンゼルプラン」（1994年策定）、「緊急保育対策5か年事業」（1994年策定）、「新エンゼルプラン」（1999年策定）、そして「少子化対策プラスワン」（2002年策定）などがあります。そのうえで2003年には、さらに地方公共団体や企業にむけて「次世代育成支援対策推進法」が制定されて、今日にいたっております。

しかしながら、こうした対策にもかかわらず、依然として出生率に関しては低下ないし低迷状態が持続したままであります。こうした状況のなかで多くの先進諸外国は、働き方の見直しを行ない、大きく社会体制の変革を実施してきています。わが国では、こうした大きな変革はなされず、どちらかという小手先の対策にとどまっています。いま少子化対策を考えた場合、国民の働き方が問われていると言わなければなりません。

仕事と家庭生活の両立は、その改革の第一歩といつてよいでしょう。本研究では、そこで女性労働者ではなく、むしろ男性労働者たちが仕事と家庭生活の両立という点で、どのような意識のもとにあるのかを明らかに、その現実から何らかの提言ができれば、と企画いたしました。

実際に調査してみますと、仕事よりも家庭生活を重視する若い男性労働者たちも多くおります。すでに男性たちのなかにも少ない数とはいえ、育児休業を取得している人びとがおります。本報告書では、その実態を部分的とはいえ明らかにしています。そこで提言の1つには、経験をとおしての彼らの現状ならびに不安や希望をさらに詳細に調査して、その実態を広く公表し、彼らの不安の解消にむけた仕組みづくりが不可欠でしょう。このほかにも、いくつかの提言をしています。詳しくは、本報告書をぜひご一読いただきたいと思います。

最後になりましたが、本調査研究には、兵庫県経営者協会の会員企業の多大なご協力をいただきました。また県下の多くの企業へのインタビューにも多大なご協力をいただきました。こうしたご協力のおかげで、このような報告書を完成させることができました。そのことをここに記して、心から御礼を申し上げる次第であります。

平成20年3月

少子・家庭政策研究所
所長 野々山 久也

研 究 体 制

研究責任者	野々山 久也	少子・家庭政策研究所 所長 甲南大学文学部 教授
研究者	二階堂 裕子	少子・家庭政策研究所 主任研究員 大阪市立大学文学部 非常勤講師
	櫻井 美千子	少子・家庭政策研究所 特別研究員 生活協同組合コープこうべ

「男女共同参画研究会」

参加者

野々山 久也	少子・家庭政策研究所 所長／甲南大学文学部 教授
中里 英樹	甲南大学文学部 准教授
大久保 和代	兵庫県 県民政策部地域協働局男女家庭課 男女共同参画係長
植田 勝明	兵庫県 県民政策部地域協働局男女家庭課 男女共同参画係
二階堂 裕子	少子・家庭政策研究所 主任研究員
越智 祐子	少子・家庭政策研究所 研究員
大瀧 友織	少子・家庭政策研究所 研究員
櫻井 美千子	少子・家庭政策研究所 特別研究員／生活協同組合コープこうべ
田中 盛志	少子・家庭政策研究所 特別研究員／竹中工務店

も く じ

第Ⅰ部 男性就労者の生活構造と両立支援制度の利用	
第1章 研究の背景と目的	3
第1節 問題の所在	3
1. 仕事と家庭生活の両立への注目	3
2. 仕事と家庭生活の両立と少子化対策	3
3. 男性の育児休業取得の現状と希望	4
第2節 先行研究の検討と課題	7
第3節 本研究の目的と分析の枠組み	8
1. 目的と視点	8
2. 分析枠組み	9
第2章 男性の育児休業取得を促す要因	10
第1節 はじめに	10
第2節 企業および育児休業を取得した男性に対するインタビュー調査の概要	10
1. 調査目的	10
2. 主な調査項目	10
3. 調査対象者と選定方法	10
4. 調査方法	11
第3節 行政の取り組み	11
1. 国の取り組み	11
2. 兵庫県の取り組み	13
第4節 インタビュー調査の結果：企業における両立支援の取り組み	13
1. 両立支援制度の現状と課題	13
2. 子育て応援制度利用のジェンダーフリー	15
第5節 インタビュー調査の結果：育児休業を取得した男性たち	15
1. 育休取得意向が強かった男性：Bさんの場合	16
2. 育休取得意向が弱かった男性：Dさんの場合	20
第6節 考察	26
1. 育休取得を促す要因	26
2. 育休取得を阻害する要因	28
第7節 おわりに	30
1. 男性の育休取得を促す要因	30
2. その他の知見	30
第3章 男性の育児休業取得希望を規定する要因	32
第1節 はじめに	32
第2節 男性の仕事と家庭生活の両立に関する質問紙調査の概要	32

1. 調査目的	32
2. 主な調査項目	33
3. 調査対象	33
4. 調査方法	33
5. 調査時期	33
6. 回収結果	33
第3節 質問紙調査の結果と考察	33
1. 対象者の属性	33
2. 男性の育児休業取得に影響を与える要因	37
3. 性別役割分業意識に影響を与える要因	46
4. その他の知見	47
第4節 おわりに：男性の育児休業取得希望を規定する要因	48
第4章 政策提言	50
参考文献	52
第Ⅱ部 雇用分野における男女共同参画	
第5章 雇用分野における男女共同参画に関する実態調査	55
第1節 調査の概要	55
1. 調査の目的と方法	55
2. 分析対象事業所の基本属性	56
第2節 主な分析結果	57
1. 女性の均等処遇に関する現状	57
2. 仕事と生活の両立支援の取り組み	67
3. 女性活用と両立支援の関連についての分析	73
第3節 まとめ	76
参考文献	77

第 I 部 男性就労者の生活構造と両立支援制度の利用

第 1 章 研究の背景と目的

第 1 節 問題の所在

1. 仕事と家庭生活の両立への注目

本研究では、子育て期にある男性が働きながら育児や家事に携わるための課題を探り、今後求められる取り組みについて考察することを目的とする。

近年、仕事と家庭生活の両立をいかに図っていくかが問われるようになった。仕事を最優先するのではなく、仕事と家庭生活を両立できるようなライフスタイルが求められるようになってきていることを示している。その背景には、就業意識や性別役割分業意識の変化にともない、結婚や出産後も仕事を継続する女性が増えたことや、「仕事志向」ではなく、「仕事・余暇両立志向」および「余暇志向」の人が増えたこと、また、核家族の増加や地域コミュニティの弱体化により、夫婦だけで子育てや介護を担わなければならない状況に直面するケースが増えていることなどがあげられる。

こうした社会変化のなかで、従業員が職業生活と家庭生活の調和をうまく図れるような環境を企業が整備することによって、個々の従業員から高い勤労意欲が引き出され、ひいては企業全体の生産性や創造性の向上にも繋がると指摘されている（佐藤・武石 2004）。さらに、経済のグローバル化が進展する今日、仕事と家庭生活の両立を可能とする職場環境の整備は、今後、企業にとって重要な生き残り戦略の 1 つになるといわれている。もし、そうした取り組みをおこなわなければ、優秀な人材の確保と定着を通じて競争力を高めることができないからである。イギリスやアメリカなどの欧米諸国では、すでにこのような認識が浸透しており、具体的な取り組みが進んでいる（大沢 2006）。日本の企業においては、こうした考え方がまだ一般的となっていないようであるが、近年、徐々に広がる兆しを見せ始めている。

2. 仕事と家庭生活の両立と少子化対策

仕事と家庭生活の両立の概念は、企業経営の視点からだけではなく、少子化対策の中核として位置づけられてきた。日本では、1989 年の合計特殊出生率が 1.57 まで落ち込んだことを受け、1990 年代を通して政府が少子化対策に取り組んできた。具体的には、「エンゼルプラン」（1994 年策定）、「緊急保育対策等 5 か年事業」（1994 年策定）、そして、「新エンゼルプラン」（1999 年策定）がある。これらは、とくに保育サービスの充実化を目指すものであった。

しかし、その後も出生率の低下には歯止めがかからず、少子化はさらに進展した。そのため、2000 年以降になると、国全体で「子どもを生み、育てる者が真に誇りと喜びを感じることをできる社会を実現」することを目的とした、新しい取り組みが推進されるようになった。たとえば、「夫婦出生力の低下」という現象をふまえ、「男性を含めた働き方の見直し」など 4 つの柱をかかげた「少子化対策プラスワン」（2002 年策定）、地方公共団体や事業主が次世代育成支援のための行動計画を策定・実施するこ

となどを定めた「次世代育成支援対策推進法」（2003 年制定）、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにした「少子化社会対策基本法」（2003 年制定）、および同法に基づき、若者の自立促進、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しなどに取り組むための具体的な施策内容と目標を掲げた「子ども・子育て応援プラン」（2004 年策定）などがある。

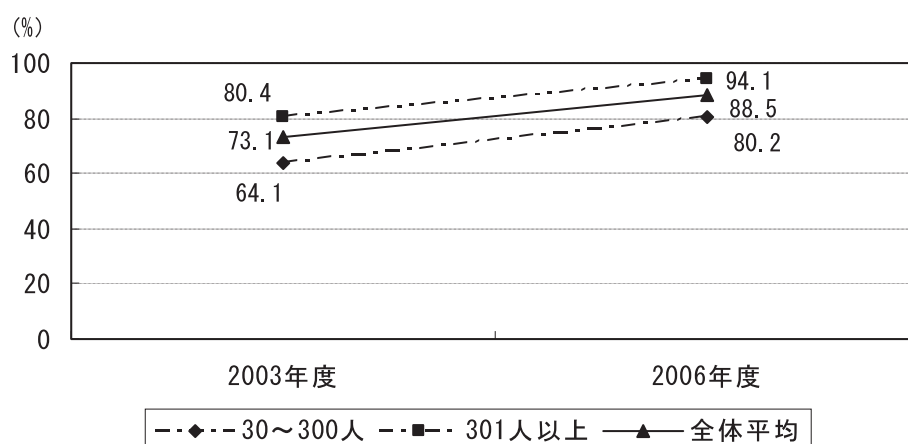
このように、日本では、ここ 10 年足らずの間、雇用環境の整備を進めることで仕事と家庭生活の両立を図り、それによって少子化の流れを食い止めようという試みがなされてきた。ここで注目すべきなのは、従来の施策がどちらかといえば女性就労者のための両立支援に重点を置いてきたのに対し、2000 年以降の少子化対策では、男性が家事や育児を担いながら働ける環境づくりに取り組むことを、明確に打ち出した点である。今後、男性と女性がともに仕事と家庭生活の両立を進めることなしに、少子化の傾向を緩和させることはできないと判断されたのだ。さらに、男性を含めた働き方の見直しを提案した「少子化対策プラスワン」では、男性の育児休業取得率を 10%（女性は 80%）にするという数値目標が掲げられた。こうして、男性の仕事と家庭生活の両立は、新たな少子化対策の 1 つとして期待されるようになり、とりわけ男性の育児休業取得が奨励されるに至ったのである。

3. 男性の育児休業取得の現状と希望

そこで、厚生労働省が 2007 年 8 月に発表した「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」の結果から、実際にどれくらいの就労者が育児休業を取得しているのかを確認してみたい。

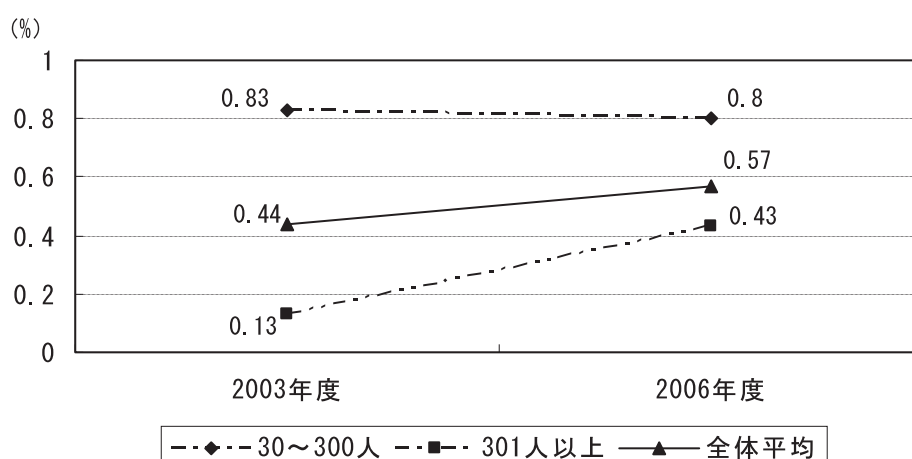
図 1 は、出産した女性就労者のうち、育児休業を取得した人の割合を事業所規模別に示したものである。従業員数が 30 人から 300 人までの事業所と、301 人以上の事業所では、後者のグループのほうが取得率は高くなっている。ただ、2003 年度と 2006 年度を比較すると、いずれのグループでも取得率が向上しており、とりわけ 30 人から 300 人までの事業所では 16% も伸びていることがわかる。この時点で、「少子化対策プラスワン」が目標として提示した女性の育児休業取得率の 80% を超えているのである。

ところが、男性就労者の場合は、思うように数値が伸びていない。図 2 は、配偶者が出産した男性就労者のうち、育児休業を取得した人の割合を示したものである。女性就労者の場合とは逆で、従業員数 30 人から 300 人までの事業所のほうが、それより規模の大きい事業所よりも取得率が高いものの、取得率はこの 3 年間でほぼ横ばい状態にある。一方、大規模の事業所では 3 年間で取得率が約 3.3 倍に伸びた。そのため、全体の平均は、0.44% から 0.57% へと向上している。しかし、「少子化対策プラスワン」の目標数値 10% には遠く及ばないのが現状である。



※ 出産した者に占める育児休業者の割合
出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

図1 事業所規模別にみた女性※の育児休業取得率



※ 配偶者が出産した者に占める育児休業者の割合
出所：厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」

図2 事業所規模別にみた男性※の育児休業取得率

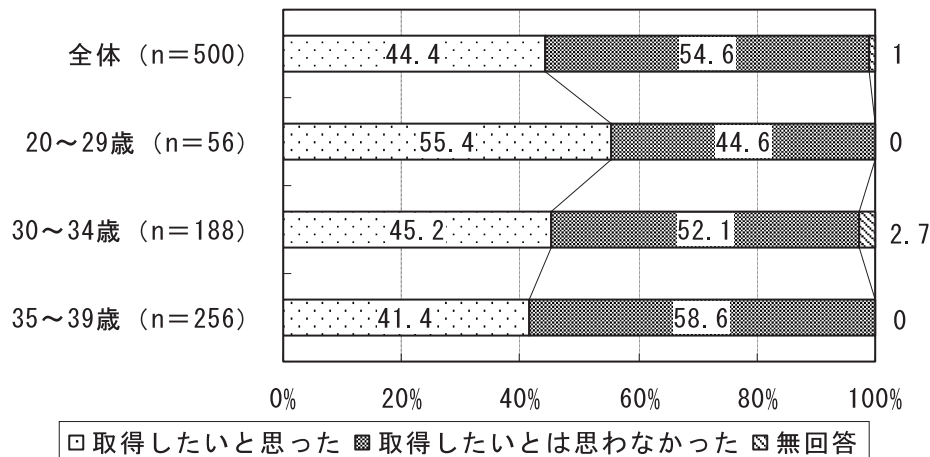
では、育児休業取得に対する男性の意向はどうなっているのだろうか。

まず、男性に対して末子誕生時に育児休業を取得したいと考えていたかどうかを尋ねた質問の結果を年代別に見ると（図3）、若い世代ほど育児休業取得を希望する割合が高くなる傾向にある。しかし、希望者の占める割合は20歳代でも55.4%、全体の平均になると44.4%であり、半数以下にとどまっている。

さらに、男性の育児休業取得意向をライフステージ別に捉えてみよう（図4）。希望者の割合がもっとも高いのは「既婚・子どもなし」の40.9%であるが、このグループでは取得を希望しない人の割合も高い。興味深いのは「末子0～3歳」のグループである。「取得したい・できれば取得したい」と答えた人の割合は、すべてのグループのなかでもっとも低く、反対に「あまり取得したくない・取得したくない」と答えた人の割合は、もっとも高いのである。現在、乳幼児をもつ男性たちは、育児の大変さを日々

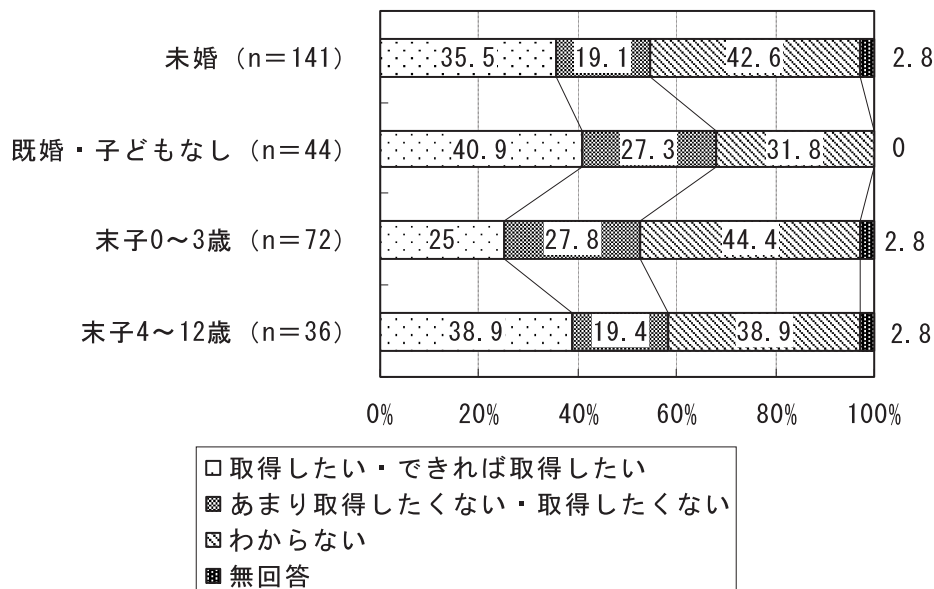
肌で感じており、自分が育児休業を取得することに対して敬遠する気持ちが働いたと解釈することもできる。また、どのグループでも「わからない」と答えた人が3割から4割も占めており、育児休業をめぐる複雑な思いや事情のあることがうかがわれる。

いずれにせよ、これらのデータから、育児休業取得意向をもつ男性はせいぜい半数程度であることがわかる。しかも、取得意向がありながらも、それを実行している男性はごく一部にすぎない。今後、どうすれば男性の育児休業取得がもっと進むのかという課題に取り組むためには、従来とは異なる視点に立った調査研究が必要だろう。



出所：坂本有芳「男性の育児休業取得率は上昇するか—育児休業に関するアンケート調査結果から—」ニッセイ基礎研究所『ニッセイ基礎研REPORT』2002年12月号、2002年、p. 15より作成

図3 育児休業取得希望者（末子誕生時・年代別）



出所：酒井計史「職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析」労働政策研究・研修機構編『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—』2007年、p. 127より作成

図4 育児休業取得希望者（ライフステージ別）
（総数293人）

第 2 節 先行研究の検討と課題

以上のような現状のもと、男性の育児休業取得率が向上しない要因について、さまざまな議論が展開されている。先行研究の成果を概観してみよう。

坂本は、モニター会員を対象とした Web 調査の結果を分析したうえで、男性の育児休業取得率の低い原因として、以下の 5 点を挙げた。①多くの男性は育児休業が取得できないと思っている、②そもそも男性は育児休業を取得できる期間が限られている人が多い、③妻が育児を担えるため、夫が休業を取得するニーズがない、④夫の収入のほうが多いため、夫が休業すると家計が苦しくなる、⑤多くの職場では、男性は育児休業を取得しにくい。そして、産後 8 週間は夫も必ず育児休業の取得が可能であることを周知すべきだと主張している（坂本 2002）。

また、佐藤と武石の論考でも、これらと類似した要因が指摘されている。すなわち、①共働きのカップルは少なく、幼い子どものいる男性のほとんどは妻が専業主婦である、②育児休業制度について十分に認知していない男性が多い、③子育てに対して父親と母親がともに重要な役割を担っているという認識が一般的に浸透していない、④男性の育児休業取得に対するネガティブな雰囲気が職場にある、⑤多忙な職場で長時間労働に携わっていたり、基幹的で責任のある仕事に就いたりしている男性が多い、⑥長期休業により昇給や昇格が遅れるとの懸念がある、⑦共働き夫婦の場合、一般的に賃金が低いのは妻であり、妻が休業を取得したほうが合理的である、⑧休業の分割取得が可能な制度を導入している企業が少なく、制度を利用しにくい。佐藤らは、これらをふまえたうえで、育児休業を取得したい男性が無理なく取得できるような企業組織への転換を図るために、各企業が育児休業制度の定着・普及の段階に応じた取り組みを進めることが必要だと述べた（佐藤・武石 2004）。

以上の先行研究を整理してみると、男性の育児休業取得を阻む要因は、職場における労働環境の不整備に関するものと、男性自身の意識に関わるものの 2 つに大きく分類することができるだろう。

これらの阻害要因の解消策を探るため、前者についてはこれまで研究がおこなわれており、育児休業制度の整備や男性の育児休業を特別視しない職場の環境づくりなど、具体的な提言がなされてきた（たとえば、佐藤・武石 2004 など）。

これに対して、後者の男性自身の意識については、十分な議論が展開されてきたとは言いがたい。先行研究を見ると、「男性は仕事、女性は家事・育児」という伝統的な性別役割分業意識と男性の育児休業取得希望には、関連があることを指摘したものもあるが（たとえば、酒井 2007 など）、性別役割分業意識を変えるためにはどうすればよいかを丁寧に検証した研究は見られない。また、労働環境の改善や育児休業制度などの整備を進めることで社会構造の変化を促し、それによって個々の男性の意識を変容させるという方策が現実的であるとの指摘も見られる（酒井 2006:144）。しかし、そうした職場生活における改革が、実際に男性就労者の性別分業意識を変化させる効果をもたらすのか否かについて実証しようとした研究は、現在のところ、見当たらないのである。

第3節 本研究の目的と分析の枠組み

1. 目的と視点

前に述べた問題意識から、本研究では、子育て期にある男性就労者の意識と育児休業取得の関連について取り上げる。とりわけ、育児休業取得や仕事に対する男性の意識を規定する要因を分析し、今後、男性が仕事と家庭生活の両立を図るうえで必要となる施策について考察する。

ここで注目したいのが、男性就労者の家庭生活が仕事生活に与える影響である。二階堂は、近年、全国各地で結成が相次いでいる「おやじの会」¹についての研究をおこない、会のメンバーである父親の意識と生活が、活動に従事する過程でどのように変容したのかを分析した（二階堂 2008）。その結果、①おやじの会の活動を通して、他の父親やコミュニティの人々との交流が深まり、メンバーの視野が広がっていること、それによって、②家庭やコミュニティに対する意識が変容し、職業生活を見直すという志向が生まれただけではなく、実際に働き方を変える人もいること、そして、③活動を通して培われたコミュニケーション能力や、個々人のモチベーションを引き出すためのスキルなどは、職業生活のなかでもおおいに活用されうることなどを明らかにした。これらの分析結果をふまえ、二階堂は、「仕事に関する男性の『意識改革』は、家庭やコミュニティにおける生活の充実によって促される」（二階堂 2008:47）と指摘している。

この研究が示唆しているのは、家庭や地域での生活が変われば、職業生活のあり方やそれに関する意識も変わる可能性があるということである。つまり、男性の意識に与える影響を問題にしようとする際、就業規則の変更や両立支援制度の充実など、職業生活そのものの改善について議論するだけでは不十分である。つまり、もう一方の、家庭や地域での生活に着目し、どのような家庭生活や地域生活が職業生活に対する意識に影響を与えるのか、そのメカニズムについて検討を加える作業が必要だろう（図5）。

このように、家庭生活や地域生活の状況を視野に入れながら男性の意識を規定する要因を探ることにより、育児休業取得を希望する男性、あるいは育児休業取得を希望しない男性とはどのような人なのかをそれぞれ明らかにすることができると考える。言うまでもなく、男性の育児休業取得をめぐる第1の課題は、取得意向のある人が無理なく希望どおりに休業制度を利用できるようになるための条件整備を進めることである。しかし、現在育児休業取得を希望しない人が、どうすれば取得への意向を高めることができるかを検討することも必要だろう。

¹ 「おやじの会」とは、同じ学校や幼稚園に子どもを通わせる父親たちが連帯し、子育ての楽しさや悩みを共有しながら、「父親」としての地位と役割について考えていこうとする新たな取り組みで、近年、全国各地で結成されるようになった。「おやじの会」のほかにも、「父親の会」などさまざまな名称が見られる。詳しくは、財団法人ひょうご震災記念21世紀研究機構少子・家庭政策研究所（2007）および二階堂（2008）を参照のこと。

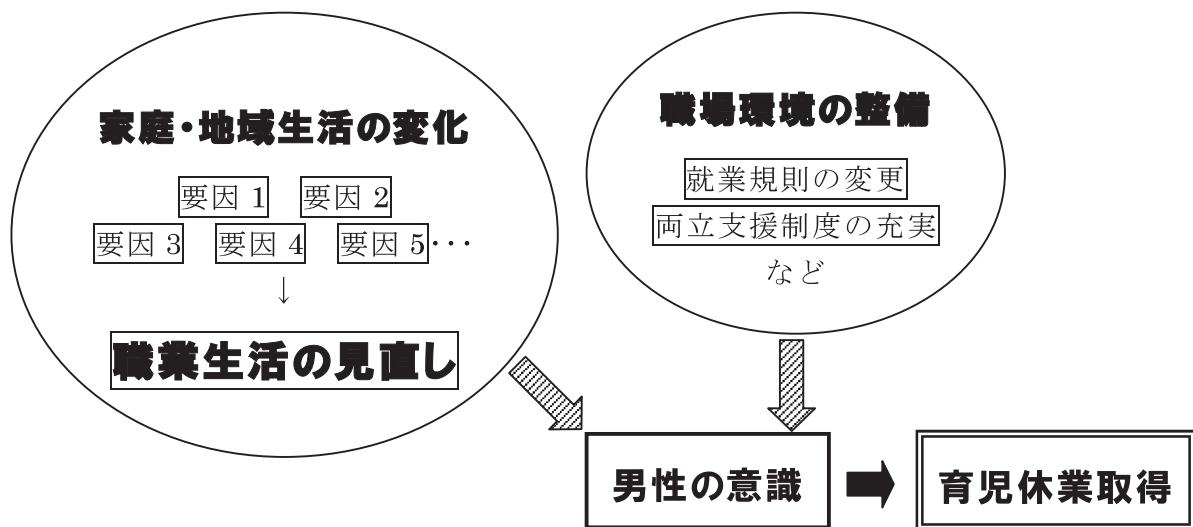


図 5 男性の意識に影響を与える要因

2. 分析枠組み

この研究では、男性就労者の生活構造に注目し、男性の生活実態および生活意識と育児休業取得の希望がどのような関連をもつのかについて明らかにしていく。

ここで援用する生活構造の考え方とは、「生活者としての個人に焦点を合わせ、個人の生活状況の側から社会構造を捉え直して、個人の意識構造と社会構造との相互規定のメカニズムを主体的・統一的に把握する」（濱嶋他編 1997：347）というものである。その「個人の生活状況」をどのように捉えるかについては、研究者によってさまざまであるが、本研究では個人が有する社会関係の側面に着目することとし、生活構造を「集団参加や社会関係の総体を通して、生活主体が階層構造と地域構造とへ、すなわち社会構造へ関与する様式」（三浦 1991：50）と定義したい。つまり、男性就労者たちは、家庭、職場、地域コミュニティのうち、どこでどのような関係を取り結んでいるのか、そして、どのような関係を築いている人が育児休業取得を希望するのかが、ここでの主な関心となる。

そのための手段として、まず、企業の両立支援制度に関する現状把握をおこなうとともに、まだ少数派である、育児休業制度を利用した経験のある男性を対象としたインタビュー調査を実施する。このとき、取得するまでの経緯や仕事と家庭生活の両立に関する意識、休業の前後における家族関係の変化等について幅広く丹念に話を聞き取り、育児休業取得を促す要因の抽出を試みる（第2章）。その後、男性従業員に対する質問紙調査を実施する。その目的は、インタビュー調査の結果から得た要因は普遍的なものであるのか、すなわち、一般的に男性の育児休業取得希望を規定する要因となりうるのか否かを検証することにある（第3章）。これらをふまえたうえで、男性が職場の育児休業制度をもっと有効に活用しながら、仕事と家庭生活の両立をうまく図るためには、いかなる条件が必要となるのかについて言及する（第4章）。

第2章 男性の育児休業取得を促す要因

第1節 はじめに

近年、男性も女性も仕事と家庭生活を両立させることを希望する傾向が強く見られ、企業の支援体制が少しずつ整いつつある。一方政府は、仕事と家庭生活の両立の実現に向けた働き方の改革を重要課題と位置づけ、2007年12月にその基本的理念を示す「憲章」と、国や企業などが取り組むべき施策を示す「行動指針」を決定した。2008年は「ワークライフバランス元年」とも言われ、性別に関わらず、職業生活においても家庭生活においても、男性と女性が共に協力しあう働き方、生き方ができるように、官民挙げた取り組みが望まれている。

こうした機運が高まる背景のひとつとして、もっと子育てに関わりたいたいと考えているにも関わらず、それを実現できない男性が多いこと、また、男性の育児休業取得がなかなか進まないことがあるのは、すでに述べたとおりである。そこで本章では、育児休業を経験した男性に対するインタビューの結果を分析し、男性の育児休業制度利用を促進させる要因とは何かを探っていくことにする。

第2節 企業および育児休業を取得した男性に対するインタビュー調査の概要

1. 調査目的

企業における両立支援に向けた取り組みの現状を把握したうえで、育児休業制度の利用経験をもつ男性就労者がどのような理由から休業を決めたのか、また、実際に制度を利用するにあたり、どのような課題があったのかを探り、男性の育児休業取得を促す要因を抽出する。

2. 主な調査項目

- ①両立支援制度の内容（企業を対象とするインタビュー調査）
- ②育児休業の内容と休業取得するまでの経緯
- ③仕事と家庭生活の両立に関する意識
- ④成育した家族および結婚後に形成した家族における関係、地域社会との関係

3. 調査対象者と選定方法

まず、これまでに厚生労働省から「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰された兵庫県内の企業の人事担当者らに、両立支援制度に関する調査への協力を依頼した。その結果、表1に示した6社において、両立支援策の現状や実績に関する情報収集をおこなうことができた。

その後、これら6社のうち1社においては、育児休業の経験をもつ男性社員1人から、インタビューへの協力が得られた。このほか、調査者の友人・知人などに調査の趣旨を伝え、育児休業経験者を紹介してもらった。その方法により、企業や行政機関

に勤務する 3 人の男性を対象としたインタビューが可能となった。結局、育児休業経験者に対する調査の対象者は、表 2 に示した計 4 人となった。

表 1 企業に対するインタビュー調査の対象企業一覧

対象企業	実施日	実施場所
モロゾフ株式会社	2007 年 7 月 6 日	モロゾフ株式会社本社
株式会社アシックス	2007 年 7 月 9 日	株式会社アシックス本社
株式会社 関西スーパーマーケット	2007 年 7 月 10 日	株式会社 関西スーパーマーケット本社
川崎重工業株式会社	2007 年 7 月 10 日	川崎重工業株式会社本社
株式会社ワールド	2007 年 7 月 12 日	株式会社ワールド本社
株式会社ノーリツ	2007 年 7 月 13 日	株式会社ノーリツ本社

表 2 育児休業取得経験のある男性に対するインタビュー調査の対象者一覧

対象者	実施日	実施場所
A さん	2007 年 7 月 6 日	A さんの職場
B さん	2007 年 8 月 4 日	B さんの自宅付近の飲食店
C さん	2007 年 8 月 8 日	C さんの職場
D さん	2007 年 8 月 24 日	D さんの職場

4. 調査方法

調査者が用意した質問項目について、対象者にできるだけ自由に語ってもらうという半構造化インタビューをおこなった。インタビューの時間は、1 人当たり 1 時間から 2 時間程度。対象者の了解を得て、聴き取りの内容を IC レコーダーに録音した。

第 3 節 行政の取り組み

インタビュー・データを提示するのに先立ち、子育てや両立支援をめぐる今日の社会動向についてもう少し詳しく把握しておこう。そのために、第 3 節では国や兵庫県が実施している取り組みを概観する。

1. 国の取り組み

(1) 「次世代育成支援対策推進法」の公布

厚生労働省は 2003 年 7 月に「次世代育成支援対策推進法」を公布し、市町村および都道府県は、策定指針に即して地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、

目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を定めなければならないとした。また、事業主についても、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講ずる措置の内容等を記載した行動計画の策定を定めた。

そのことを受けた兵庫県における常時雇用労働者 301 人以上の大企業の行動計画届出率は 98.2%(432/440 社)で、全国平均 97.6%をわずかではあるが上回っている。

また厚生労働省は、行動計画の策定を義務づける対象を、現行の大企業から中小業に拡大する方針を固め、2008 年の通常国会に法案改正を提出する計画である。大企業のほぼ 100%が行動計画を策定したのに対して、中小企業の策定は、約 150 万社あまりのうち約 7800 社にとどまっている。後述の行動計画を策定した中でも優良企業に与えられる次世代育成支援対策推進認定マーク「くるみん」(後述)認定数の内訳は、大企業 340 社に対し、中小企業は 26 社のみというのが現状である。

(2) ファミリー・フレンドリー企業の表彰制度

厚生労働省では、1999 年度より仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みをおこなう企業を「ファミリー・フレンドリー企業」として位置づけた。そしてその取り組みを称え、広く国民に周知して、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資することを目的に、「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施し、兵庫県下では 1999 年度から 2006 年度までに 9 社がその表彰を受けている。

また 2007 年度からは女性労働者の能力発揮を促進するために積極的な取り組みを推進している企業を称える「均等推進企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門)」として、厚生労働大臣優良賞が 1 生協、都道府県労働局長賞が 5 社に贈られた。

(3) 次世代育成支援対策推進認定マーク「くるみん」

「次世代育成支援対策推進法」では、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受け、認定マークをつけることができるとしている。

2007 年 9 月末現在、366 社(大企業 360 社、中小企業 26 社)がこの認定を受けている。認定を受けた事業主は、図 6 のマーク(愛称「くるみん」)を広告、商品、求人広告につけることができる。



図 6 次世代育成支援対策推進認定マーク「くるみん」

2. 兵庫県の取り組み

(1) 「“すこやかひょうご”子ども未来プラン」の策定

兵庫県では「“すこやかひょうご”子ども未来プラン」を 1997 年度に策定し、誰もが安心して子どもを生み育てられる社会を目指して、少子対策を総合的に展開してきた。その後、平成 15 年度「次世代育成支援対策推進法」公布を受けて、「少子・高齢社会」や「子育て支援と地域に対する意識」などの県民への意識調査をおこなった。そしてその結果をふまえて、先駆けて 1997 年度に策定していた「“すこやかひょうご”子ども未来プラン」のこれまでの達成状況を評価・検証の上、新たに取り組むべき課題を加え、兵庫県の新しい「子ども未来プラン」が 2005 年に策定された。

(2) 「男女共同参画社会づくり条例」の施行と協定の取り組み

兵庫県では 2002 年 4 月から「男女共同参画社会づくり条例」を施行し、その中で、事業者の事業活動における男女共同参画社会づくりに向けた自主的な取り組みを促進するため、件と事業者が協定を締結する制度を定めた。

この協定制度は、「仕事と家庭、地域活動の両立に向けた環境整備」、「セクシャル・ハラスメントの防止」、「女性の能力発揮」など、男女共同参画社会づくりに向けた職場づくりに積極的に取り組む県内の事業所と県が協定を結ぶことにより、県が協定締結事業所の取り組みを広く PR するとともに、必要な情報提供を通じて、事業所の取り組みを支援するものである。2008 年 1 月末現在 163 社 2 団体と協定を締結している。

(3) 子育て応援協定「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」の締結

兵庫県は、急速に進行する少子化の流れを変えるため、2006 年 3 月に、連合兵庫、兵庫県経営者協会と三者で「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」を締結し、県と民間が一体となり社会全体で子育てを支援する取り組みを進めている。

この三者合意をふまえ、子育てと仕事の両立に取り組む企業などへの支援体制を拡充するため、子育て応援企業との協定を締結しており、協定を締結した企業は 2006 年度に 195 社、2007 年度に 60 社で、合計 255 社となっている。

第 4 節 インタビュー調査の結果：企業における両立支援の取り組み

1. 両立支援制度の現状と課題

第 4 節では、仕事と家庭生活の両立を支援するため、積極的な取り組みをおこなっている企業について取り上げたい。ここで対象となるのは、兵庫県と「子育て応援協定」を結び、これまでに国の「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰を受けた企業 6 社である。それら 6 社の施策については、表 3 にまとめた。

6 社に対するインタビューの結果から、「育児休業時間の延長」「育児短期時間勤務」「事業所内保育」「育児休業取得者の復職支援」「女性の再雇用」「子育ての経済的支援」などの企業としてのハード面施策とともに、「仕事と子育ての両立ができる職場づくりのための研修や職場環境づくり」など、職員・従業員のメンタル面についてもさまざま

まな施策が組み立てられていることがわかる。

表 3 兵庫県内のファミリー・フレンドリー企業 6 社における両立支援の取り組み

NO	1	2	3	4	5	6
会社名	モロゾフ（株）	（株）アシックス	（株）関西スーパーマーケット	川崎重工業（株）	（株）ワールド	（株）ノーリツ
設立年度	1931. 08月	1949. 09月	1959. 07月	1896. 10月	1959. 01月	1951. 03月
資本金 単位：百万円	3, 737	23, 972	7, 277	103, 187	18, 010	20, 167
社員（従業員） 数 単位：人	1, 830	1, 528	4, 794	10, 579	1, 977	2, 984
業種	製造業	製造・販売業	各種食料品小売業	製造業	アパレル	製造・販売業
FF企業表彰 年度	H11年	H16年	H15年	H18年	H12年	H13年
所在地	神戸市東灘区向洋町	神戸市中央区港島中 町	伊丹市中央 5 丁目	神戸市中央区東川崎 町	神戸市中央区港島中 町	神戸市中央区江戸町
勤務時間のフレキシビリティ	①フレックスタイム勤務制度、②育児短時間勤務制度（小学校入学まで）、③看護介護短時間勤務制度、④ショートタイム社員制度（短時間正社員制度、勤務時間が通常の半分）	①フレックスタイム制度、②リフレッシュ休暇制度（勤続年数に応じた特別休暇）、③メモリアル休暇制度（本人及び配偶者の誕生日に有給休暇を取得）、④育児休業復帰後の支援制度（短時間勤務制度・始業時間繰り下げ制度）	①介護短時間勤務制度、②育児短時間勤務制度（小学校3年生になるまで）	①フレックスタイム制度、②裁量労働制、③育児のための短時間勤務制度および残業免除制度（小学校卒業まで）	①育児短時間勤務制度、②マタニティタイム制度	①フレックスタイム制度、②リフレッシュ休暇制度（勤続年数に応じた特別休暇）、③メモリアル休暇制度（本人及び配偶者の誕生日に有給休暇を取得）
休暇制度	①半日休暇制度（年間30回まで）、②積立有給休暇制度（80日まで）	①年次休暇制度の半日取得制度、②子ども看護休暇（子どもの病気の場合診断書なしで10日間取得可能・無給＆最高80日の積立有給休暇利用）	①半日休暇制度、②法廷外の有給休暇の積み立て制度（最高30日まで、自分の病気治療や家族看護・介護・ボランティア活動に利用）、③半日有給休暇制度、④特別休暇制度（勤続年数に応じて）	①半日休暇制度、②積立休暇制度（上限60日の失効した年休を育児で連続1週間、看護で1日単位で使用）	半日休暇制度	半日休暇制度
育児・介護休業	①育児休業制度（2歳3か月まで、復職後3年以上勤務すれば、休職期間は勤務年数に加算）、②看護介護休業制度（最長1年1か月）	①育児休業制度（満2歳に達するまで）、②介護休業制度	①育児休業制度、②介護休業制度（最高1年間）	①育児休業制度（満3歳に達するまで）、②介護休業制度、③看護休暇制度、④育児扶助年金制度	①育児休業制度、②介護休業制度、③子の看護休暇制度（半日単位で習得可）	①育児休業制度、②介護休業制度（最高1年間）
経済的支援		ベビーシッター補助制度		ベビーシッター利用や保育利用の費用の一部負担	ベビーシッター券の補助制度	

※参考：兵庫県「男女共同参画社会づくり協定締結事業所の紹介」

※参考：兵庫県子育て応援協定締結企業一覧

しかしながら、子育て応援、男女共同参画社会づくりに積極的に取り組んでいる 6 社においてさえ、その支援は子どもが 3 歳、長くても小学校に上がった時点で打ち切られるという実態がある。現実では、第 1 子を 25 歳で出産した場合、子どもが小学生に上がった時の年齢は 31 歳、そして 30 歳で出産した場合でも年齢は 36 歳となる。日本では、女性の労働力が 30 歳代で低くなる M 字カーブ現象が顕在化している。それはつまり、子育て第一期を終えた時期における子育て支援体制が十分ではないために、出産後も働き続けたり、出産退職後に正社員として復帰したりすることが難しくなり、

その結果として、女性の労働意欲を阻害する要因の 1 つともなっていることを示唆しているのではないだろうか。

「再雇用制度」を充実する動きはすでに企業の中で広がっている。帝人や東レ、サントリーは、2007 年度から退職後 10 年でも正社員として復帰できるように制度を拡充した。団塊世代の大量退職や少子化に伴って働き手の現象が見込まれる中で、既婚女性らに多様な働き方を提示して、優秀な人材を再活用するのが狙いである。現在多くの企業が再雇用制度を掲げてはいるが、再雇用の条件として提示された離職期間はほとんどの企業で 3 年とされている。しかし、現実問題として、3 年が経過した時期というのは育児にまだ手がかかる段階でもあり、復職したいという意思があったとしても、後ずさりしてあきらめてしまうケースも少なくない。子どもが小学校 3、4 年生になり、子育てが一段落した時にはじめて復職を検討できる家庭環境が整うのであり、その時点で職場復帰支援プログラムの提供など、復職を応援・支援する取り組みや再就業が受け入れられる制度の確立が不可欠となる。

2. 子育て応援制度利用のジェンダーフリー

「フレックスタイム制度」「裁量労働制」「短時間勤務制度」「育児休業制度」「再雇用制度」など子育て応援の施策としては多様なものがある。それらの多様な制度が女性だけのものではなく男性にも開かれた制度として企業全体に位置づけられることが重要と考えられる。政府の行動計画では、社会全体で達成することを目指す数値目標（2017 年）の一つの「育児休業取得率」については、女性 80%（現状 72.3%）、男性 10%（現状 0.5%）が掲げられており、低い数字ではあるものの、現状の 2 倍の取得に向けて企業が積極的に取り組む義務を持つことになる。

男性の育児休業取得がなかなか進まない理由としては、「女性は職業をもたないほうがよい」「家事や育児は妻に任せ、夫は仕事に専念すべき」などの根強い性別役割分担意識があることに加え、子育て期にある男性の長時間労働や男女の賃金格差から妻が育児休業を取得するほうが家計への影響が少ないことなどがあげられる。企業に対しては、特に管理職層において、育児休業取得は男女に共通した権利であるという認識が自然に培われる企業風土づくりが求められる。また、仕事と家庭生活の両立について夫婦が話し合える家庭づくりのために、今後、国、県、企業、そして働く者が互いに手を取り合い、対策を講じなければならないだろう。

次節では、実際に育児休業を取得した男性へのインタビューを通して、男性の育児休業取得を促す要因を探ることにする。

第 5 節 インタビュー調査の結果：育児休業を取得した男性たち

育児休業制度を活用する男性がまだきわめて少数派である今日、実際に育児休業（以下、「育休」と略す）を体験した男性就労者とは、どのような経験や社会関係を有する人たちなのだろうか。また、どのような理由から休業取得を決めたのだろうか。さらに、育休の経験は、彼らにとってどのような意味をもっているのか。

以下、とくにこれらの点に着目しながら、育休経験者に対するインタビューの記録を提示していく。ここで具体的に取り上げようとするのは、子どもの誕生前から育休取得を強く希望していたという B さんと、自分が育休を取得するとはまったく想像もしていなかったという D さんの 2 人である。育休取得についてまるで正反対の捉え方をしていた彼らのこれまでの経験には、どのような差異や共通点があるのかを明らかにしたい²。

1. 育休取得意向が強かった男性：B さんの場合

(1) プロフィール

B さんは、2 人兄弟の長男として、兵庫県 X 市で生まれ育った。大学進学のため、4 年間だけ県外で暮らしたが、大学卒業後はふたたび兵庫県 X 市に戻り、今日に至っている。現在、年齢は 30 代で、県内の行政機関に勤めている。同じく公務員の妻、小学生の長女、保育園児の長男とともに生活している。長女の誕生後に 2 ヶ月、そして長男の誕生後に 5 ヶ月、それぞれ育休を取得した経験をもつ。

(2) 生まれ育った家族

B さんの父は県内の企業に勤務していた。普段は仕事が忙しくて、ほとんど家になかった。しかし、小学校低学年の頃は、休日になると、家族で近場の海へでかけて、よく遊んだ記憶がある。あまり細かいことを言うタイプではなかったが、B さん兄弟に対して厳しい父親だったという。

一方、母は B さんに甘かった。ただ、「しっかり勉強しなさい」とよく言われた。父は理数系に強く、母は自宅で英語の家庭教師をしていたため、「勉強する環境は整っていた」と B さんは話す。

両親は現在も B さんが生まれ育った X 市内の家で生活している。B さんも同じ X 市内に住んでいるが、両親を訪ねる機会はそれほど多くはない。育休中も時間的余裕はあったにもかかわらず、実家へ一度も帰らなかったという。

(3) 結婚後の家族と子育て

B さんの妻は現在 30 代で、四国地方の出身である。妻も兵庫県内の行政機関の正規職員として勤務している。彼女と B さんは現在まで同じ部署に所属したことはないものの、1995 年に発生した阪神・淡路大震災の後、一緒に働く機会があり、それが縁で親しくなって結婚した。

結婚後は、夫婦で妊娠を待ち望んだものの、なかなかすぐには子どもを授からなかった。それだけに、妻の妊娠を知ったときは喜びもひとしおであった。以下の B さんの語りには、子どもの誕生に対する特別な思いがにじみ出ている。

子どもがなかなかできなかったから、子どもがおなかにいるときから可愛くて

² 以下のインタビュー結果において示す年齢や職業などは、すべてインタビュー実施当時のものである。

しかたなかった。それまでは、よその子どもを見てもそんなに可愛いと思ったことはなかったんですけどね。やっぱり自分の子どもだから、（健診のとき産婦人科で撮る）超音波の写真を見ながら可愛いなあと……。だから、子どもが生まれたときから、しっかり関わりをもちたいなと思っていました。

長女の誕生後、わが子に対する愛おしい気持ちはさらに膨らんだ。人見知りの激しかった長女は、妻よりも B さんに抱っこされるほうが機嫌よかったというのも、B さんにとって嬉しかった。そのため、B さんは、休日に子どもの世話を担うだけではなく、平日でも子どもが夜泣きをして起きると、妻と交代で子どもを抱いて眠らせるなど、積極的に子育てに関わった。

もともと B さんは、大学時代に教育学を専攻していた。当時、子どもの発達について説明したテキストを読んだが、あまりリアリティを感じることはなかった。しかし、実際に自分が子どもを育ててみると、テキストの説明通りに子どもが成長していく過程が手に取るようにわかり、これに B さんは興味を覚えたという。また、妻も大学で幼児教育を学んでいたこともあり、夫婦で子育てについて話し合う機会が多い。

長女の誕生前からすでに育休取得を望む気持ちはあったが、誕生後にこうして子どもと接するうちに、「子どもともっと生活をともにしてみたい」という思いがますます強くなっていった。

(4)育休取得

妻は、B さんが積極的に育児に関わることを望んでおり、それに対して B さんも「2人で育てるのがよい」と考えていた。そのため、育休に関しても夫婦でよく相談し、長女の誕生から 10 ヶ月までは妻が、そして 11 ヶ月目から 1 歳になるまでは B さんが、それぞれ育休を取得することに決めたという。

B さんがその時期に育休を取ることを決めたのには理由がある。妻が職場復帰するにあたり、出産後 11 ヶ月目というのは、仕事の内容からしてもっともタイミングがよかった。妻がスムーズに復職できることを慮ったうえでの時期選択だったのである。

ところで、B さんが以前いた職場では、男性の先輩が数ヶ月の育休を取得しており、当時 B さんは「そういうこと（男性が育休を取得すること）もできるんだな」と思ったという。また、B さんが長女のために育休を取得しようと考え始めた頃、厚生省（当時）は少子化対策の一環として男性の育児参加を重視するようになり、B さんの職場でも男性の育児参加を呼びかける厚生省のポスターが目立つところに貼られていた。これらの事柄も、育休取得に向けて B さんの背中を押す要因となった。

いよいよ育休を取得しようと決意し、上司に相談すると、「出世できなくなる」「妻が休めるなら、妻が休んだほうがいい」と言われた。しかし、こうした上司の「忠告」によって、B さんが育休取得を断念することはなかった。その背景にあるのは、B さんの仕事に対する次のような考え方である。

別に出世する気はなかったんです。仕事と家庭とどちらに重きを置くかという

のを考えたとき、「仕事より家庭かな」というのがあったので、職場で何と言われようと特に気にしてなかった。

それに公務員の仕事って、割と辞令ひとつで飛ばされてしまうのですが、それだけ仕事の入れ替えは可能というところもあるんです。マニュアル的というか、引継ぎをすれば誰でも仕事ができる仕組みになっているので、別に私がいなくても構わない仕事なんですよ。

以上のような認識があったことに加え、「同僚にはいろいろ迷惑をかけたと思うけど、それほど表立った反対の声がなかった」ということも、育休取得に踏み切った理由であった。

こうして、Bさんの初めての育休生活が始まった。

(5)育休中の生活

いざ育休に入ると、家事をこなしつつ子どものペースに合わせた生活を送ることに、最初はなかなか慣れなかった。以下の語りは、当時、Bさんが戸惑いを覚えた様子をよく表している。

何か同じことの繰り返しなんです。1日のなかでも、オムツを替えて、ご飯を食べさせて、洗い物をしてというのがずっと続くんです。夜も子どもの寝つきが悪くて、寝てもすぐに起きて夜泣きをするので、精神的にも結構しんどかったなあ。1日がすごく長かったような覚えがありますね。その期間も、今から考えるとたった2ヶ月なんですけど、結構長かったように思いました。

1日ずっと家にいるっていうのは、仕事に出ているよりもしんどかったですよ。仕事はある程度自分のペースで進められるけど、育休中は完全にずっと子どもをあやしていないといけませんからね。

育休生活の開始後、2週間ほど経過してから、長女を保育園に入園させた。1歳の誕生日を迎える前に保育園へ入ったのは、1歳を過ぎると待機児童が多いので、入園が難しくなるためである。保育園選びには夫婦で慎重になった。あちこちの園に足を運び、保育士の様子や保育環境を入念にチェックしたうえで、責任主体が明確で家庭的な雰囲気を感じられた保育園に決めた。

しかし、子どもが保育園に通い始めると、「子どもがちょっとかわいそうな気もして、すごく寂しかった」とBさんはいう。

(6)職場復帰

2ヶ月の育休期間が終わると、Bさんはもとの職場に戻り、以前と同じ仕事を担当した。ただし、子どもが急に発熱して、保育園を休まなければならないことも少なくない。その場合は、Bさんと妻のそれぞれの職場の状況に応じて、どちらかが休暇をとることにしている。

(7)2 人目の誕生

やがて、妻が 2 人目の子どもを妊娠したことがわかると、B さんは今度も育休を取ろうと決めた。ちょうど 2 人目の子どもが生まれる頃、妻の職場では産休や育休を取る人が多く、妻が長期間の育休を取得しにくい状況であった。

また、B さんには、長女のために取った育休中は苦労もあったが、なんとか乗り切ることができたという自信があった。そのため、「もう 1 回、何とかやるだろう」と思ったのだ。長女のときは 1 歳前の 2 ヶ月間に育休を取ったが、今回は誕生後できるだけ早い時期に育休を取ろうと考えた。B さんには、「もっと、小さい時期の子どもを見てみたいな」という気持ちもあったという。

これらの理由により、B さんは、長男の誕生後 2 ヶ月目から 5 ヶ月間、育休を取るようになったのである。

職場では、以前から「もし 2 人目の子どもが生まれたら、育休を取る」ということを常々公言していた。そのためか、今回は上司からとくに反対されることもなかった。

長女の育休を取ったときよりも長男の月齢が低いので、今度の育休生活は「ある意味でラク」であったという。長男は寝ている時間が長く、動き回ることもなかった。最初はミルクや果汁を飲ませるくらいで、離乳食が始まるのは育休の後半になってからである。あとは毎日入浴やオムツ替えをこなしたほか、予防接種や健診に長男を連れて行くなどして育休生活を過ごした。

(8)育休経験の意義

B さんにとって、育休生活とは、仕事から離れてリフレッシュする機会であると同時に、「ものの見方が変わる」契機でもあったという。B さんは福祉関連の仕事に就いている。たとえば、子どもをベビーカーに乗せて街を歩いた経験から、仕事で車椅子を押すとき、街中のちょっとした段差が以前より気になるようになった。また、生活支援を要する人とともに暮らす家族の気持ちが前より理解できるようになった。このように、育休の経験は「ある程度、仕事にも活かされるところがあった」と、B さんは話す。

(9)両立支援制度の利用

2 回目の育休が終わり、復職した現在は、職場の「育児時間」という制度を利用している。これは、子どもが 1 歳になるまで、1 日のうち最大 90 分間の就業時間短縮を認めるという制度である。B さん夫婦は就業時間をそれぞれ 45 分ずつ短縮し、朝は妻が子どもを保育園に連れて行き、夕方は B さんが子どもを迎えに行くことにしている。通常の終業時間は 5 時 30 分だが、B さんは 4 時 45 分に職場を出られるので、助かっているという。

ただし、就業時間が 45 分短縮されることによって、1 日にこなさうる仕事量がその分減ることになる。実際、「あともう少し時間があれば、もうちょっと片付けられる仕事があるのに」と思うこともないわけではない。しかし、B さんは、育児を優先すると決めて、「その時間内にできるところまではするけど、それ以上はしない」ことにし

ている。このような仕事上の制約が生じてしまうことについて、「とにかく仕事をしたい人は、イヤでしょうね」と B さんという。

(10)父親の会

ところで B さんは、長女が通う小学校の父親たちが作った「父親の会」³に参加している。長女の入学式に出席したとき、父親の会の代表者から会の活動について紹介され、「子どもと遊ぶのは、面白そうだな」と思い、参加するようになった。

父親の会で、異なる職業の父親たちとイベントを企画するのは楽しい。また、父親たちが力を結集するようすから、「すごいエネルギー」を感じるという。このような父親どうしの関係は、職場における同僚との関係とは大きく異なる。

職場で毎日顔を合わせる同僚とは、とにかく仕事を円滑に回していくというのが一番大事なことだけど、父親の会の場合は、一緒に楽しくイベントをやっているという、お祭りみたいなところがありますね。だから、よく知らない人とも、子どものことでそれなりに話してしまうんですよ。

父親の会がおこなうイベントを通じて、学校のように教員について知ることができるのも、B さんにとって魅力のひとつとなっている。

2. 育休取得意向が弱かった男性：D さんの場合

(1)プロフィール

D さんは、兵庫県 Y 市に生まれ、3 人きょうだいの 2 番目として成育した。大学卒業後、県内の行政機関に就職する。現在 30 代で、公務員の妻と保育園児の長女の 3 人で生活している。結婚後も Y 市で暮らしていたが、最近妻の実家がある Z 町へ転居した。妻の母親が住む家は、D さん夫婦の新居から徒歩圏内にあり、現在も頻繁に行き来している。

(2)生まれ育った家族

D さんは、しつけに厳しく、箸の上げ下ろしにもうるさい父親と、あまり細かいことを言わないおおらかなタイプの母親に育てられた。会社員の父は日頃、仕事のため、昼だけではなく夜も出勤することが多かった。しかし、長期休暇が取れたときは、家族で北海道や鹿児島など各地へ出かけていき、楽しく過ごすことを好んだ。一方母は、喫茶店を経営するほか、パートとして勤務することもあった。両親はともに大変な家族思いであり、「そういうところは、見習わないといけない」と D さんという。

D さんは、大学の進学先や就職先を自分で決めた。その際、両親による経済的負担の軽減や、将来における両親の世話などを考慮し、県内にある大学と県外への転勤がない職場を選んだ。その選択を両親も喜んでいたという。

³ 注 1 を参照していただきたい。

現在は父母ともすでに亡くなっており、子育ての支援などはもっぱら D さんの妻の母から受けている。

(3) 結婚後の家族と子育て

現在 30 代の妻は、大学卒業後から現在まで公務員として勤務している。D さんとは、近所に住む共通の親戚の紹介で知り合い、今から約 10 年前に結婚した。

結婚前、妻が「結婚してからも仕事を続けたい」と切り出したとき、D さんは「それは大歓迎」と答えたという。これについては、D さんの母親による影響が大きい。

うちの母がずっと外へ出て働いていたのを見てきているので、（妻が働くことに）抵抗はなかったですね。妻が必ずしも家にいてもらわなくてもいいというふうに、自然に思っていたところがあります。

それに、妻も外へ出て、自分の世界をもっているほうがいいと思います。家にいると、その中の世界だけになってしまうでしょう。そういうのがいいという人もいるけど、私は職場での世界をもったほうがいろんなバランス感覚もできるから、いいと思うんですよ。

うちの母は社交的なところがありました。外で働き、自分の世界をもっていれば、そこでいろんな人づきあいが続く場合もありますからね。だから、妻にもそういう面を大事にしてあげたいなと思っていました。

それから結果論ですが、妻が働くと経済的な面でもやっぱり助かりますからね。それも大きいですよ。

こうして、とも働き生活を続けてきた D さん夫婦の間に、長女が生まれた。D さんによると、教育学部の出身という経歴をもつこともあって、育児や子どもの心理面などに知らず知らずのうちに関心を払ってきたという。子どもを保育園へ入園させる時期についても夫婦で話し合いを重ねた。そして、子どもに協調性を身につけさせるためにも、1 歳半くらいから保育園へ通わせるのが妥当ではないかと判断した。

ただし、長女の誕生から 1 年半の間、妻が育休生活を送っていたときに、D さんが子どもの世話を担うことはほとんどなかった。休日は子どもを入浴させたり、一緒に遊んだりすることがあったものの、平日は終電で帰宅することも珍しくなく、すべて妻に任せっきりであった。また、「生まれて 1 年くらいは、父親の出番というのはあまりない」という意識もあった。

そんな生活のなかで、義父母による日常的な支援が D さんの家族にとって不可欠となった。妻の復職を前に、長女を通わせる保育園を選ぶときにも、妻の両親が保育園まで足を運び、園内の雰囲気や園長の対応を確かめてくれた。また、保育園入園後も、長女のお迎えと D さん夫婦が帰宅するまでの世話を、妻の母親に頼むことになっていた。

ところが、長女の入園を目前にして妻の父が体調を崩してしまい、急遽入院することになった。そのため、父の看病にあたる母は病院に詰めていなければならず、母に

長女の世話を期待していた D さん夫婦は、計画の見直しを余儀なくされたのである。

(4)育休取得

保育園入園後の 1 ヶ月間は慣らし保育期間であるため、通常よりも保育時間が短い。よって、長女の送迎と午後以降の保育を誰かが担わなければならない。思いがけず、妻の両親による援助が受けられなくなってしまったことから、D さんは自分が育休を取ってその役割を果たそうと決意した。

育休の制度上では、子どもの誕生後 3 年間の休暇が認められており、妻がもう少し育休を延長することも可能ではあった。しかし、妻はすでに 1 年半の育休を取っており、一刻も早い職場復帰を望んでいた。また、妻の職場でも、妻の復職が待たれていたという事情もあった。これ以上、妻に育休を延長させて、自分は何もしないのであれば、「フェアじゃない」。今度は自分が休むべきだと思った。

しかし、職場の男性で、育休を取得した経験のある人を D さんは知らなかった。また、育休取得により昇進に影響が生じる可能性もあるということについて、「気にしなかったといえは嘘になる」と D さんは語った。それにもかかわらず、育休取得を決めたのは、以下のような妻の立場への配慮があったためである。

妻はすでに 1 年半も休んでくれているので、当然妻のほうが出世への影響は大きいわけですね。そうやのに、僕のほうだけは何もせず、同じような形で働いているのは「フェアじゃないかな」と思って。妻の 1 年半に比べたら、1 ヶ月なんてほんの短い期間ですしね。

育休取得を決意したものの、育休の制度についてあまりよく認知していなかったので、さっそく勉強を始めた。まず、人事担当部署へ慣らし保育の期間でも育休が取れるかどうかについて問い合わせ、可能であることを確認した。また、職場の上司や同僚に相談した結果、「1 ヶ月くらいの休暇なら、なんとかカバーできるから」と理解を示してもらえたのも幸いであった。

休業期間が年度初めの忙しい時期であることは、D さんにとって気がかりのひとつであった。そこで D さんは、「自宅にいますので、何かあったらいつでも連絡してほしい」と同僚に頼んでおいた。「病休ではないし、在宅でもやろうと思えばできる仕事もありますしね」と D さんはいう。

このほか、育休生活に入るにあたり、D さんがもっとも心配であったのは、自分ひとりで長女の世話をすることがはたしてできるのか、ということであった。そこで、育休に入る前の 1 ヶ月間は、週末に、オムツの替え方や離乳食の食べさせ方から、散歩に行くときの注意まで、妻からみっちり手ほどきを受けた。また、妻から、子どもに生活習慣を身につけさせるため、規則正しい生活を送ることの大切さを説かれ、昼寝や散歩の時間などもこと細かく指示された。

こうして、D さんの育休生活に向けた準備は整っていった。

(5)育休中の生活

いよいよ育休が始まると、ひたすら妻が考案したタイムスケジュールに沿って、1日を過ごした。娘がなぜ泣いているのかが分からず、「こっちのほうですごく緊張した」。最初は時間の経過がとても遅く感じられ、妻の帰宅が待ち遠しくてしかたなかったという。

一方、長女は、「なぜ、パパがずっと家にいるの？」とでも言うように、最初はきょとんとしていた。やがて、母親の不在に気がつく、急に不安になったのか、癇癪を起こすこともあった。そこでDさんが講じた苦肉の策は、「とにかく抱きかかえて、ひたすら抱っこ」である。このスキンシップの方法は大正解であり、育休中、Dさんと長女の大切なコミュニケーション・ツールとしておおいに役立った。

昼間、子どもと公園に行くと、他のお母さんたちが不思議そうにしていた。そのうちに子どもどうしが遊ぶようになり、お母さんたちと話す機会が生まれた。自分は育休中であることを告げ、会話を交わすうちに、自然に受け入れてもらったという。

育休中は、子どもが夜泣きをしたときも、Dさんが起きて子どもの世話をした。妻は、長期休職の後の復職で心身ともに大変だろうから、寝かせてあげようという思いがあった。その意味で、自分の育休取得は、「妻の職場復帰に対しても、ある程度の支援になった」とDさんは考えている。

この育休を通して、Dさんは子どもの日々の成長ぶりを間近に見ることができた。「いつの間にか、クレヨンをもって絵を描くようになったとか、パパのひざにちょこんと座りに来るようになったとか」というささいな出来事に、大きな喜びを感じた。その経験から、「子どもと接する時間というのは短いから、今のこの時間、この時間を大事にしなければいけないと思うようになりましたね」という。

これと同時に、妻のこれまでの苦労について身をもって知ったことは、Dさんにとって大きな収穫となった。

育休取っている間、妻はこんなに大変な思いをしていたんやなというのがわかりました。言葉で自分の意思をうまく伝えられない子ども相手でしょう。大人であればちゃんと話ができるのですが、小さな子どもは自分の要求を口に出せない、そういう面で本当に大変な思いをしていたんだと思いました。

他の男性にも、「短期間でいいから育児休業を取って見たらどうですか」と是非勧めたいですね。いろんな見方が変わると思いますよ。

ところで、育休中は、職場を離れていることや仕事の進捗状況について不安を覚えることもあった。そうした不安を払拭するために、Dさんはメールなどで同僚との連絡を密にするよう心がけた。また、数回の「職場訪問」も有効な手段であった。「長いこと休んで職場復帰したとき、疎外感を味わうのもイヤだった」というDさんは、妻が休暇を取った日に、何度か職場へ顔を出した。少しでも職場の状況を把握しておくことで、職場復帰に備えることができたという。

(6) 育休経験の意義

このような育休取得の経験が、その後の D さんの志向性や実際の生活に与えた影響は決して小さくない。

まず、「ワークライフバランスについて、本気で考えるようになった」という。つまり、仕事も大事であるが、家庭も大事にしなければならない、ということである。これまでは、「仕事に価値を置いた仕事中心の生活」を送っており、休日出勤や夜遅くまでの残業も日常茶飯事であった。その背景には、『男は仕事』というイメージや『残業して頑張っている人のほうが仕事のできる人』という意識があった。

しかし、「今は見方が逆」で、「効率よく仕事をこなしてさっさと帰るほうが、仕事のできる人なんだ」と考えるようになった。振り返ってみると、以前は「余計な仕事をしていたのかもしれない」と思う。

男の人は残業が当たり前で、「夜やったらいいわ」という思いでやっているのかもしれない。そういう面では、女性職員のほうが効率的に仕事をしているのかもしれないね。

僕も今は、限られた時間の中で効率よく仕事をして、家に帰ったら家庭の一員としての役割を果たそうというふうな意識をもって、日々過ごすようになりました。ある意味、価値観が変わるというのは、こういうことだと思うんですよ。

実際、効率よく仕事をこなすために、D さんは仕事の進め方を見直したり、人に頼むべき仕事は頼むようにしたりするなど、工夫をこらしている。現在は休日出勤もなくなった。また、帰宅後は、育休取得前よりも子どもの世話や家事を担うようになった。子どもが急に発熱して保育園から呼び出されれば、D さんが迎えに行くこともあるし、休園が必要な場合は、妻と調整しあって休暇を取ることもある。育休を取ってから、そういう行動が自然と取れるようになったというのが、D さんの誇りでもある。

そして、妻は、育休後のこうした D さんの変化について、たぶん嬉しく思っているのではないかという。妻が職場復帰をするときは心身に負担がかかりやすいので、そのときに育休を取ってみるのも「ひとつの手」だと思っている。

(7) 育休経験を広く伝える

D さんは、自分の育休体験を多くの人に伝える取り組みに力を注いでいる。D さん自身が育休を取得しようと考えたとき、周囲に体験談を聞かせてくれるような男性がおらず、不安を感じた覚えがあるからだ。そのため、育休に関する取材に応じたり、社内報で体験記を公開したりするなど、育休中の生活について参考となるような事柄を広く伝えるための試みを続けてきた。そうした活動を通じて、育休取得により「妻にも感謝されるし、子どもともふれあいの時間が持てるし、家庭における父親の存在を確固たるものにできる」ことを知ってもらい、多くの男性に育休取得を勧めたいと考えている。

さらに今後は、育休を取った男性たちとネットワークを作って、活動発表をより積

極的におこなったり、育休取得に関心のある男性たちとの「井戸端会議」を開いて、アドバイスをしたりするような新たな展開も視野に入れている。まずは自分の職場内で、そしていずれは民間企業に勤める男性たちも巻き込んで、そうした取り組みを進められればというのが、Dさんの希望である。

育休を取った男性もいると思うのですが、職場のなかに「取りました」ということを言いにくい雰囲気があるんですよ。育休取得が評価されるかということ、やっぱりそうじゃないでしょう。まだ、（育休を取得した男性は）マイナーな存在ですよ。

だから、ポツポツいる人たちが線でつながる、そういう展開がこれから必要なのかなと。それで、「あ、（育休を）取っている人はいるのや、取ってもいいのや」とかいうのがもっとわかればね、後に続く男性が出てくると思うんです。

最近、職場で、若い男性職員が1ヶ月程度の育休を取得しているケースがあり、Dさんはそれを嬉しく思っているという。また、授業参観や入学式など、家庭の行事を理由に年休を取る男性職員もいて、家庭を大事にする父親が増えているように感じる。ただ、まだ職場の構造的な問題もあるとDさんは考えている。

やっぱり男性は職場中心の価値観をもっていますから、そこを何とか（変えなければ）。普通考えても、世の中、男性と女性が半々でしょう。なのに、職場の上層部を見たら、男の人ばかりしめているのは何でかなと。それはやっぱり、女性をそういうところから締め出す構造になっているんだろうなと思うんです。

こういうことは、育休をとっていなかったら、僕も思わなかったです。だって、女性が育休を取ってくれたら、男性はずっと働けるでしょう。その上にずっとあぐらをかいて仕事しているわけですから、その痛みを感じなかったでしょうね。育児休業取って、大変な思いをしているとかね。職場からリタイアするわけですから、離れるわけですから。

(8)育休制度を利用するために必要なこと

今後、妻が専業主婦であっても、男性が育休を取得できるような制度が必要ではないかというのがDさんの意見である⁴。

専業主婦の妻がひとりで家において、育児を全部任せられるのは大変だと思います。今は核家族が増えて、まわりのおじいさんやおばあさんとか、そういう地域の人が助けてくれるようなコミュニティが薄れてきているでしょう。だから、（妻が）しんどいときは、短い期間でもいいから夫が休んで、一緒に子どもの面倒を

⁴現行の育児・介護休業法の規定によると、妻が専業主婦である場合、産後8週間以内なら夫が育休を取得できることになっているが、それ以降になると、育休取得の対象外としてもよいことが明記されている。

みるとかね。

年休というのものもあるんですけど、育児の大変さを本当にわかってもらおうと思うと、やっぱりある一定期間は、男性が小さな子どもと一緒に過ごす時間を設けないといけないと思いますしね。

また、育休中、職場との関係がぶつ切り切れるのではなく、近況報告を受けることが必要という。職業によっては、休んでいる間に新しい情報が次々に入ってくることもあるだろうし、復職後、「疎外感を味わうのはイヤだ」と思うからである。

そして、「男性を家庭に帰してあげよう」というふうに働きかけることが行政の役目ではないかというのが D さんの意見である。つまり、「ワークライフバランス」が概念としてではなく、実際に企業にとってもよいことであるという認識が浸透するための仕組みづくりである。

D さんの実体験に即せば、そのための第一歩は、まず「体験ありき」という。職員の考え方や職場の構造を変えるためにも、男性の育休取得というような具体的な行動がまず必要だ。企業が社員の育休取得を半ば義務化し、それにともなう会社の損失をフォローできる施策が必要かもしれないと D さんは語った。

第 6 節 考察

以上、B さんと D さんに対するインタビュー調査の結果を記述してきた。本節では、この 2 人の語りから読み取れることに加え、その他の調査対象者(A さん、および C さん)の経験や考え方なども適宜盛り込みつつ、男性の育休取得を促すと思われる要因とそれを阻害する要因について考察する。

1. 育休取得を促す要因

(1)両親の影響

まず、B さんの場合は、父親が普段忙しくて子どもと接する時間がそれほどなかったにもかかわらず、休日には両親が海水浴などへ連れて行ってくれたという思い出が語られている。そして D さんも同様に、父が長期休暇の際、家族で旅行を楽しんだという思い出があり、「家族思いだった両親を、自分も見習わなければいけない」と語った。こうした父親の姿というのは、自らが父となったとき、意識的あるいは無意識的に「あるべき父親像」として内面化されると考えられる。

ただし、自分の父親を理想像として認識しないケースもあるようだ。C さんの父はサラリーマンで、普段 C さんと顔を合わせる機会がきわめて少なく、休日も昼まで寝ていることが多かった。そのため C さんは、子ども心に「そんな親にはなりたくない」という思いがあったという。こうした経験や考えは、B さんや D さんのそれとはまったく異なっている。しかし、自分の父親を目指すべき父親として捉える、あるいは反面教師として位置づける、このいずれの場合であっても、子どもの頃にみた父の姿勢は、対象者らが「自分の子どもと真摯に向き合う父親になりたい」という思いを

醸成するひとつの源泉となっているようだ。

一方、BさんとDさんの母親は、彼らが子どもの頃、どちらも職業をもっていた。Dさんは、その経験から、妻が職業をもって家庭以外の世界でさまざまな人々と交流を続けることに価値をおくようになった。こうした考え方は、妻の職業生活を自分もできるだけ支援したいという意図ともつながってくるのではないかと思われる。

(2)教育歴

BさんとDさんは、ともに大学で教育学を専攻しており、子どもの発育に関する知識をもっているという共通点が見られた。また、実際に自分が子育てを担うにあたっては、子どもの成長過程を観察したり教育方針を検討したりする際にそれが活かされており、子どもと接することに興味を抱いているようすもうかがえた。

よって、子どもの誕生以前に、子どもの教育などについて学んだことがある、もしくは何らかの形で子どもと接した経験をもっているということは、子育てへの関心を高め、積極的に子どもに関わろうという志向性を形成する一要因となるものと考えられる。

(3)妻との関係

妻が有職者であり、妻の仕事を尊重したいと考えている点も、BさんとDさんに共通している。たとえば、Dさんの場合、自分は育休をとらずに、妻だけが育休を取ってキャリアを中断することに対し、「フェアではないと思った」と語っている。自分が職業生活を大事にしたいのと同様に、妻のそれも大事にしたいという意識がここに表現されているだろう。

そして、育休や子育ての方針などをめぐり、日頃から妻と話し合う機会が多いことも特徴的である。BさんとDさんは、子どもの保育園選びの際にも妻と十分な議論を重ねていた。また、Cさんも、結婚前から妻と将来について話し合い、「子どもを出産した後も、妻は仕事を辞めない」ということについて、互いに合意していたという。

さらに、対象者らは、育休前から多少なりとも家事と育児を担っていたこともわかった。Aさんの場合、妻が専業主婦であって、普段Aさんが家事や育児をおこなう機会は少ない。しかし、何度か妻が体調を崩した際に、自分が食事の準備や子どもの世話などをすべて引き受けた経験から、「育児のしんどさを理解した」という。家事や育児に従事する経験を通して、その負担が小さくないことを実感し、少しでも苦労を妻と分かち合おうという意識が生まれるのではないか。

(4)職場との関係

育休を取得するかどうかを決めるにあたり、職場の状況が与える影響はきわめて大きい。まず、上司や同僚の理解が得られることというのは、非常に重要な要因となる。すべての対象者が、育休取得の決め手となった事柄としてこれをあげた。職場が育休取得を奨励している場合は、なおさら心理的な負担が小さくなる。たとえばAさんの場合、勤務先の企業が両立支援の推進に積極的であり、Aさんも上司から育休取得を

勧められた。これを受けて、「これ幸いという感じ」で取得を決めたと A さんはいう。また、C さんは、当時、育休制度の利用を勧める立場の部署（人事課）にいたので、職場の理解が得られやすかったと語っている。

このほか、仕事が一段落した時期で繁忙期ではなかった、つまり、同僚らにかかる負担が最小限に抑えられたというのも、育休取得を決める大きな要因として全員が指摘した。また、B さんの場合は、職場に育休取得の経験をもつ男性職員が以前にいたことも、ひとつの契機となったようだ。

(5)仕事と家庭生活に対する価値観

これまで職業生活をどのように捉えてきたかについては、対象者の間で差異が見られた。A さん、C さん、そして D さんの場合、「男性は仕事をするべき」「残業している人のほうが仕事はできる」という認識を多少なりとも持ち合わせてきており、少なくとも育休生活に入るまでは、仕事重視の生活を送ってきたという。このような価値観は、育休取得との親和性が低いだろう。

これに対して、B さんは、もともと仕事よりも家庭生活を大切にしたいという意識が強かった。そうした考え方が生まれる背景には、子どもがなかなか授からなかったために、子どもの誕生を人一倍待ち焦がれていたという経緯があるからなのかもしれない。また、公務員の仕事は別の人による引き継ぎが比較的容易だとの認識があるためだと考えることもできる。

その理由はともかくとして、家庭生活に重点をおこうとする志向性の強さが、育休取得意向の強さと深い関連をもつことは、ほぼ間違いないと思われる。

(6)不測の事態

すぐ前の（5）で述べたとおり、B さん以外の対象者らは、仕事生活に価値をおいてきた。そのため、もともと、B さんのような強い育休取得意向があったわけではなかった。しかし、C さんと D さんの場合は、「不測の事態」の発生が育休取得を強く後押しした。C さんは、突然決まった引越しにより、子どもを預ける保育園が見つからなかったという事情を抱えていた。また D さんは、子どもの世話を頼む予定だった義父が思いがけず入院してしまったことが、育休取得の直接的な原因となった。

これらはいずれも、いわば「一時的に子どもの保育者が欠けた状態」である。子どもの世話を頼めるような社会関係をどこにどの程度もっているのかも、育休取得に影響を与える一要因となることがわかる。つまり、そうした社会関係が豊富ではない場合は、それだけ育休取得意向が高まりやすいのではないかと予想される。

2. 育休取得を阻害する要因

(1) 職場に関する不安

次に、育休取得を促す要因とは逆に、それを躊躇する、もしくは断念させる要因とは何かについて、検討してみよう。

まず、職場と関連するさまざまな不安・心配のあったことが、どの対象者からも語

られた。もっとも懸念されるのは、上司や同僚に迷惑をかけるのではないか、ということである。つまり、自分の育休取得によって、仕事がうまく回らなくなり、職場全体の業務遂行に支障が生じるという可能性が指摘されていた。そして、そうした問題をなるべく回避するために、子どもが生まれたら育休を取得する旨をできるだけ早い段階から常時や同僚へ伝えておく(Bさん)、自分の育休中でもメールで仕事に関するやりとりをおこなう(Dさん)、育休期間を最小限にとどめる(Dさん)などの対策が講じられていたことも明らかとなった。

また、制度面では、育休取得により自分に対する業務評価が下がる、昇進に遅れが生じる、退職金を受け取る際に育休期間分が減額される、育休中は無給になる、などの不安を感じたことがそれぞれ語られた。これらに対して、Dさんは、「妻が働いているので、経済的にはそれほど困ることはない」、「妻は1年半も育休をとってくれているので、妻のほうが出世に大きな影響を受けている」と考え直して、育休取得を決めた。また、CさんとDさんには、子どもの保育者を確保しなければならないという差し迫った事情もあり、制度面のデメリットを憂慮している余裕はなかった。

このほか、職場で仕事をすることが安心感をもたらしてくれるのに対して、そこから一定期間離れることについては不安感や疎外感を覚える(Dさん)、という声も聞かれた。この言葉から、職業生活からの離脱が自己アイデンティティを揺るがす契機ともなることがわかる。よって、仕事生活を重視する傾向が強ければ強いほど、育休取得意向はそれだけ弱まるのではないかと推測される。

(2)情報不足

子どもが何歳まで育休を取れるのか、どんな条件であれば取得可能かなど、育休に関する制度についてあまり情報を持ち合わせていないということも、育休取得を阻む要因となる。たとえば、妻が専業主婦であっても、産後8週間以内であれば育休取得が認められることを知らない人は多い。Dさんの場合も、自分が育休を取得することになってから始めてそれを知ったという。

こうした情報不足の原因として、育休に関する制度改正が度々おこなわれることや、身近に育休を取得した男性がいないことなどが指摘された。そのため、最近Cさんの会社では、社員が制度の利用方法を把握しやすいよう、育休と関連する就業規則についてまとめた冊子を用意し、全社員に配布した。

(3) 育児に対する不安

育休の目的は、いうまでもなく子育てに従事することである。しかし、子どものオムツ替えや離乳食作りなど、具体的な育児方法がわからない、あるいは苦手であるという男性は少なくないようだ。

多少でも育児を経験すれば、それが多くの時間や労力を要することも理解できる。そのため、対象者のなかにも、当初、朝から晩まで子どもの面倒を見ることに不安を覚えた人もいた。たとえばDさんの場合は、育休前に妻から細かい手ほどきを受け、育休中も妻が考案したスケジュールに沿って子どもと過ごしていた。

このように、育児に対する不安や自信のなさから、育休取得を敬遠する男性もいると考えられる。

第7節 おわりに

本章を締めくくるにあたり、以下、男性の育児休業取得を促すと考えられる要因について、もう一度整理しておく。また、インタビュー調査において示唆された事柄で、今後、男性の育休取得にとってとりわけ必要であると考えられるものを提示しておきたい。

1. 男性の育休取得を促す要因

まず、男性自身についていうと、自分が子どもの頃、父母はとも働きであり、両親が家族を大切にしていたという思い出のあることがあげられる。また、自分の子どもの誕生以前から、子どもの教育についてなんらかの知識があり、子育てに対する関心を抱いていたこともわかった。

妻に関しては、妻が職業をもっており、男性は妻の仕事を尊重していること、そして、出産後も妻が仕事を継続できるよう、男性自身も尽力したいと思っていることが読み取れた。そして、日常的に妻とのコミュニケーションが豊富で、子育てや家族運営などの方針について、妻と十分な話し合いをおこなっているようすも共通点としてあげられる。

次に、仕事との関連では、職場の上司や同僚に育児休業に対する理解があり、対象者に対して協力的な態度を取っていたことが明らかとなった。また、対象者の育休取得期間が繁忙期ではないことも重要であった。それから、対象者のなかには、仕事よりも家庭生活に重点をおきたいと考えている人もおり、こうした価値観を有していることによって育休取得意向が高まる可能性もある。

最後に、両親などに子どもの世話を頼むつもりであったが、何らかの理由によってそれができなくなったという緊急事態の発生から、育休を取得した人も見受けられた。このような生活課題に対処しうる社会関係の有無も、育休取得に影響を与える要因となるだろう。

2. その他の知見

まず、育休生活を通じて、子どもや妻との関係や、仕事と家庭生活の両立のあり方について再検討を加えたばかりではなく、実際に育休後の生活が大きく変化したという対象者がいた。小さな子どもとの濃密な時間を過ごす経験により、普段職場ではなかなか得がたい視点が養われていることに気がつく。しかも、それらの視点は、復職後の仕事生活においても、何らかの形で活かされていたのである。つまり、育休取得経験は、これまでの価値観を大きく変容させる重要な契機となる可能性が高い。

そして、このような育休を取った男性の経験がもっと広く知られ、多くの男性の前にモデルケースとして提示されることが必要である。何よりも、「まず、体験ありき」

である。実際に男性が育休を取ることで、職場にもよい影響が生まれることもインタビューから読み取れた。よって、育休取得が職場にとっての損失ではないことを認識したうえで、育休取得に対する適切な評価がなされるべきだろう。

さらに、職場との繋がりを断ち切らないよう、育休中も、職場の様子が把握できるような仕組み作りが求められることも、今回のインタビューから示唆された。

第3章 男性の育児休業取得希望を規定する要因

第1節 はじめに

本章では、インタビュー調査の結果から抽出した、男性の育休取得を促す要因についての仮説をもとに、それらが男性の育休取得希望を規定するより普遍的な要因となりうるのか否かを検証する。

この作業を進めるにあたって、図7のような調査仮説を立てた。この仮説は、前章で述べた結論を土台としているが、先行研究の成果（二階堂 2008 など）もふまえていることを付言しておく。

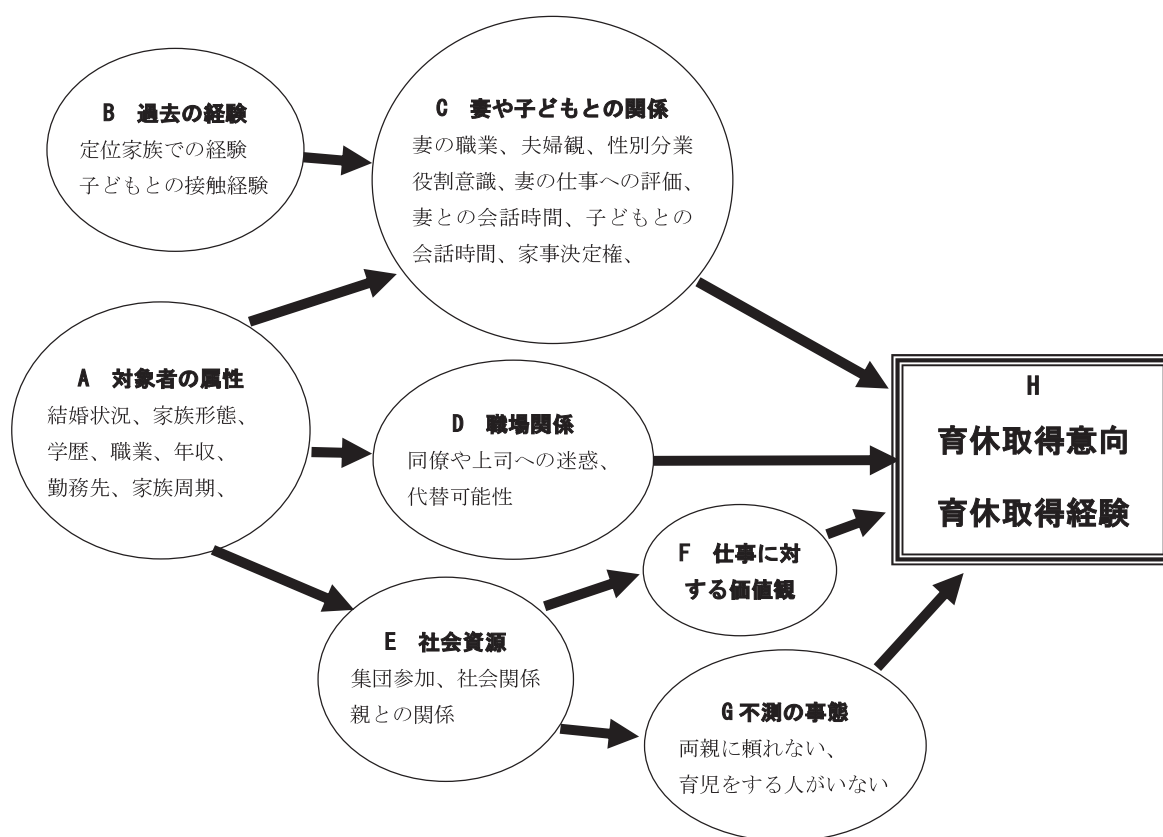


図7 男性の育休取得希望を規定する要因についての仮説

第2節 男性の仕事と家庭生活の両立に関する質問紙調査の概要

1. 調査目的

男性就労者を対象とする質問紙調査を実施し、男性が育児休業制度をより積極的に活用するためには、どのような条件が必要なのか、また、どのような課題が残されているのかを明らかにし、男性の仕事と家庭生活の両立支援に向けた施策のあり方を検討する。

2. 主な調査項目

- ①育児休業の状況と希望（取得経験の有無、取得希望の有無、取得決定の要因など）
- ②仕事に関する考え方（現在の仕事、仕事と家庭生活の希望と現状など）
- ③家庭や結婚の状況（家族構成、配偶者の有無など）
- ④夫婦関係や育児に対する考え方
- ⑤社会関係の状況（親しい友人、加入団体、子どもの世話を頼める関係など）
- ⑥過去の経験の状況（小学生の頃の父親との関係、小学生の頃の母親の職業、子どもと関わる経験の有無など）
- ⑦夫婦間関係の状況とそれに対する考え方（家庭の運営方針の決定、夫婦間関係の満足度、妻に対する意識、妻の仕事の有無、妻の仕事に対する意識など）

3. 調査対象

兵庫県内の企業に勤める 20 歳代から 50 歳代の男性

4. 調査方法

兵庫県経営者協会の会員企業のなかから 112 社を無作為抽出し、各企業において 20 歳代から 50 歳代の男性従業員 10 名に質問紙を配布してもらう方法を採用した。各企業あてに質問紙を一括して郵送し、各対象者による回答が終わり次第、個別に郵送で返却してもらった。また、回収率を上げるため、112 社すべてに督促状を送付した。

5. 調査時期

2008 年 1 月 8 日～1 月 30 日

6. 回収結果

配布数、回収率等は以下のとおりである。

表 3 回収結果

質問紙配布数	1,120	票
回収数	506	票
無効回収数	0	票
有効回収率	45.2	%

第 3 節 質問紙調査の結果と考察

1. 対象者の属性

まず、回答者の基本属性について示しておきたい。

(1)年齢構成

回答者の年齢構成は、20 代が 84 人(16.6%)、30 代が 215 人(42.5%)、40 代が 180

人(35.6%)、そして、50 代以上が 27 人(5.3%)であった(図 8)。現役の子育て世代にあたり、しかも職場では働き盛りの中堅労働者である 30 代がもっとも多数を占めている。

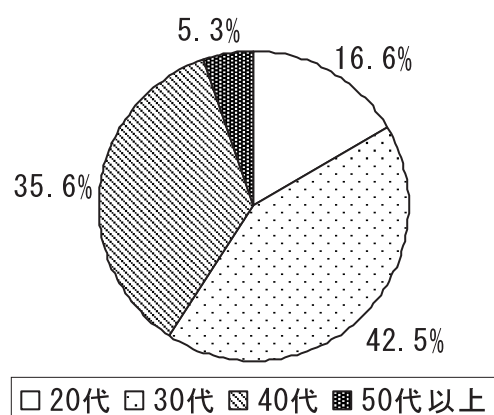


図8 年齢構成

(2)最終学歴

回答者の最終学歴を見ると、中学校 1 人(0.2%)、高等学校 85 人(16.8%)、短大・高専・専門学校 34 人(6.7%)、大学(4 年制)359 人(70.9%)、大学院 23 人(4.5%)、無回答 4 人(0.8%)であり(図 9)、大卒者の割合が圧倒的に高くなった。

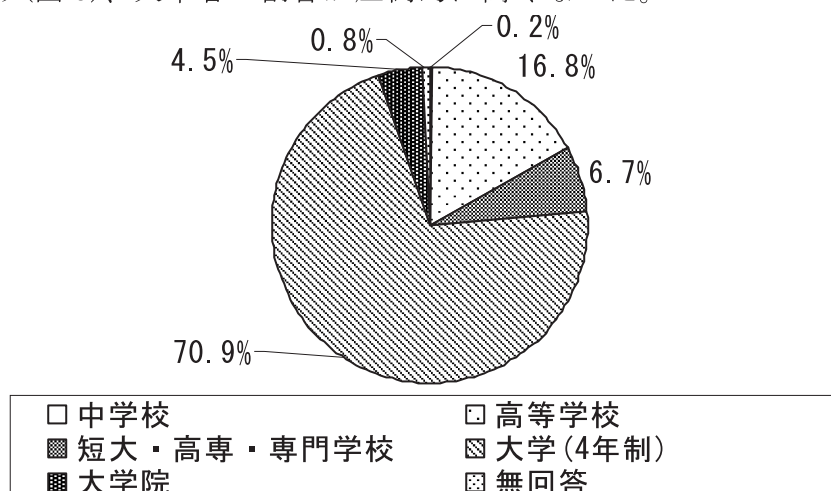


図9 最終学歴

(3)職種

回答者の職種については、専門職が 38 人(7.5%)、管理職が 128 人(25.3%)、事務・営業 298 人(58.9%)、販売 12 人(2.4%)、技能職 28 人(5.5%)、その他 2 人(0.4%)となっていた(図 10)。今回の調査では、対象企業に質問紙を一括して送付する際、主に人事担当部署を送付先とした。よって、回答者のうち、事務・営業職の人が約 6 割を占めているというのは、他の職種よりもそうした職種の従業員のほうが質問紙を配布しやすかったためではないかと考えられる。

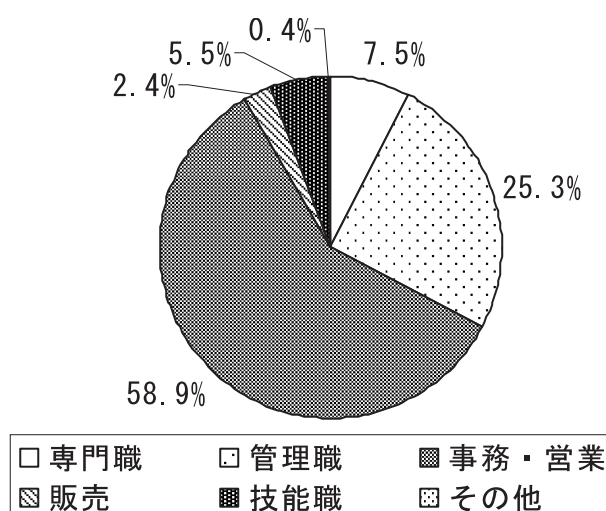


図10 職種

(4)勤務先の従業員数

回答者の勤務先における従業員数は、50 人未満が 8 人(1.6%)、100 人未満が 10 人(2%)、300 人未満が 90 人(17.8%)、500 人未満が 74 人(14.6%)、1,000 人未満が 84 人(16.6%)、そして 1,000 人以上が 240 人(47.4%)であった(図 11)。全体として、大企業に勤めている人が多いという結果となった。

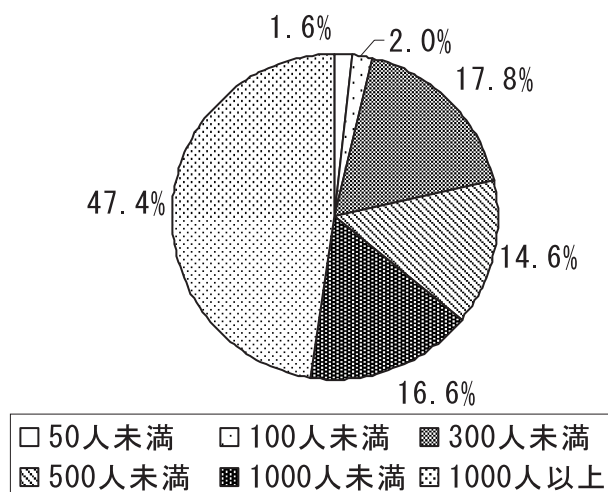


図11 勤務先の従業員数

(5)回答者の年収

回答者の年収については、0 円以上 200 万円未満が 10 人(2%)、200 万円以上 400 万円未満が 71 人(14%)、400 万円以上 600 万円未満が 192 人(37.9%)、600 万円以上 800 万円未満が 141 人(27.9%)、800 万円以上 1,000 万円未満が 57 人(11.3%)、1,000 万円以上 1,500 万円未満が 27 人(5.3%)、1,500 万円以上 2,000 万円未満が 3 人(0.6%)、無回答が 5 人(1%)であった(図 12)。もっとも多数派であるのが 400 万円以上 600 万円未満の層で、600 万円以上 800 万円未満の層がこれに続いている。

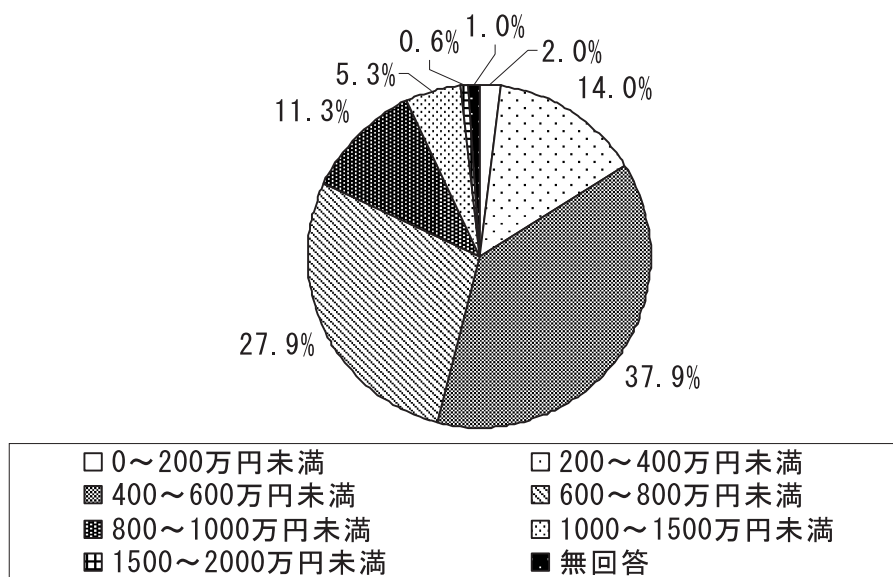


図12 回答者の年収

(6)配偶者の有無

回答者に配偶者がいるか否かを見ると、もっとも多いのが現在配偶者のいる人で373人(73.7%)である。これに未婚 119 人(23.5%)、離別 6 人(1.2%)、死別 5 人(1%)、無回答 3 人(0.6%)と続いている(図 13)。

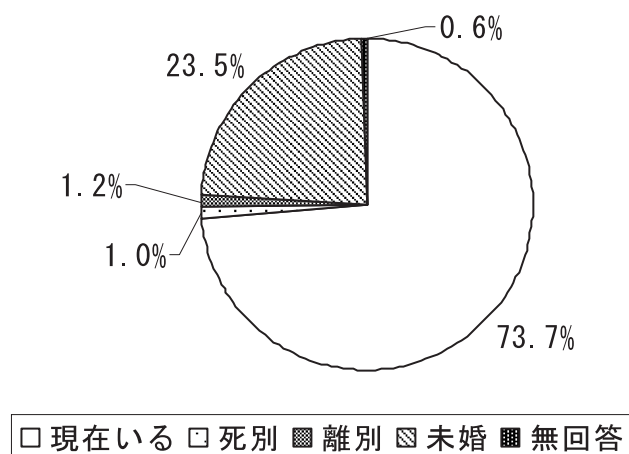


図13 配偶者の有無

(7)同居家族規模

同居する家族の人数では、0 人（1人で暮らしている人）が 101 人(20%)、1 人が 66 人(13%)、2 人が 117 人(23.1%)、3 人が 163 人(32.2%)、4 人が 47 人(9.3%)、5 人が 12 人(2.4%)となっていた(図 14)。

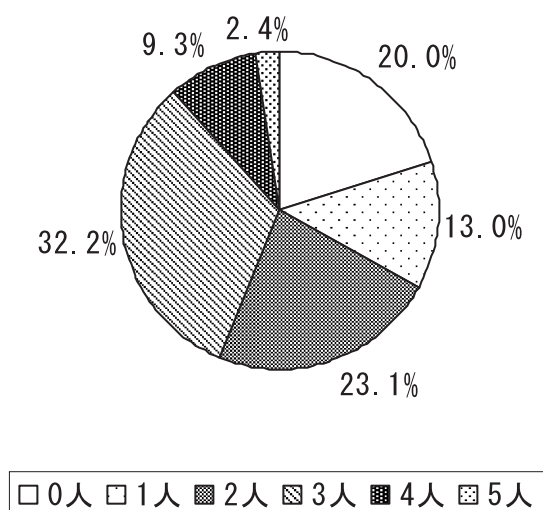


図14 同居家族規模

(8)子ども数

回答者の子どもの人数を見ると、0人が197人(38.9%)、1人が87人(17.2%)、2人が179人(35.4%)、3人が42人(8.3%)、4人が1人(0.2%)であった(図15)。1人でも子どものいる人が全体の約6割を占めている。

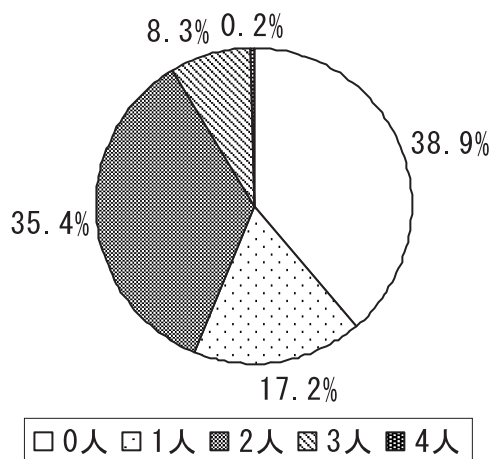


図15 子ども数

2. 男性の育児休業取得に影響を与える要因

次に、男性就労者の育児休業取得意向と関連があった要因を見てみよう。

(1)年齢

まず、回答者の年代ごとに育休取得希望の状況を比較してみると、表4のとおり、若い世代ほど育休取得意欲が高いことがわかった。この傾向は、第1章で取り上げた先行研究の結果とも一致している。

20代・30代は、結婚や子どもの誕生を経験する人が多く、育児休業制度の活用を現実的な事柄として捉えやすいことがその理由として考えられる。その一方で、40代・50代のなかには、すでに子育てを終えた人もおり、制度の活用が現実味を帯びにくいのではないかと。育休取得について上司の理解が得られないといった問題が生じる場合、こうした世代間における認識の差異がその背景にあるともいえる。

表4 年代別(10年ごと)と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				合計
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	
年代別 (10年ごと)	20代	13	21	26	24	84
		15.5%	25.0%	31.0%	28.6%	100.0%
	30代	63	55	56	37	211
		29.9%	26.1%	26.5%	17.5%	100.0%
	40代	65	58	33	21	177
		36.7%	32.8%	18.6%	11.9%	100.0%
	50代以上	9	8	7	3	27
		33.3%	29.6%	25.9%	11.1%	100.0%
合計(人数)		150	142	122	85	499
		30.1%	28.5%	24.4%	17.0%	100.0%

$$\chi^2=24.825 \quad \text{d. f.}=9 \quad p=0.003$$

(2)子ども数

子どもの数との関連では、子どもが少ない人ほど、育休取得意欲が高いことが示された(表5)。子どものいない人で育休取得を希望するのは(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)51.1%であるのに対して、子どもが2人以上いる人の場合はそれが32.1%と、両者の間には大きな開きが見られた。

子どもの数は年代の違いによって規定されることが予想される。そこで、年代別に子どもの数と育休取得希望の関連を調べたのが表6である。これを見ると、有意性が認められるのは20代であることがわかる(有意確率2.6%)。よって、若い世代で、これから子どもをもちたい、あるいは2人目の子どもが欲しいと考えている人にとっては、育休取得への関心が相対的に高まりやすいと考えられる。

表5 子ども数三区分と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				合計
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	
子ども数 三区分	0人	46	50	55	45	196
		23.5%	25.5%	28.1%	23.0%	100.0%
	1人	28	20	26	11	85
		32.9%	23.5%	30.6%	12.9%	100.0%
	2人以上	76	72	41	29	218
		34.9%	33.0%	18.8%	13.3%	100.0%
合計(人数)		150	142	122	85	499
		30.1%	28.5%	24.4%	17.0%	100.0%

$$\chi^2=19.515 \quad \text{d. f.}=6 \quad p=0.003$$

表6 年代別にみた子ども数三区分 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				合計
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	
20代 子ども人 数三区分	0人	9	18	25	22	74
		12.2%	24.3%	33.8%	29.7%	100.0%
	1人	4	1	1	2	8
		50.0%	12.5%	12.5%	25.0%	100.0%
	2人以上	0	2	0	0	2
		0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計(人数)		13	21	26	24	84
		15.5%	25.0%	31.0%	28.6%	100.0%
30代 子ども人 数三区分	0人	23	21	21	14	79
		29.1%	26.6%	26.6%	17.7%	100.0%
	1人	13	10	16	5	44
		29.5%	22.7%	36.4%	11.4%	100.0%
	2人以上	27	24	19	18	88
		30.7%	27.3%	21.6%	20.5%	100.0%
合計(人数)		63	55	56	37	211
		29.9%	26.1%	26.5%	17.5%	100.0%
40代 子ども人 数三区分	0人	10	9	7	8	34
		29.4%	26.5%	20.6%	23.5%	100.0%
	1人	8	8	8	3	27
		29.6%	29.6%	29.6%	11.1%	100.0%
	2人以上	47	41	18	10	116
		40.5%	35.3%	15.5%	8.6%	100.0%
合計(人数)		65	58	33	21	177
		36.7%	32.8%	18.6%	11.9%	100.0%
50代 子ども人 数三区分	0人	4	2	2	1	9
		44.4%	22.2%	22.2%	11.1%	100.0%
	1人	3	1	1	1	6
		50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	100.0%
	2人以上	2	5	4	1	12
		16.7%	41.7%	33.3%	8.3%	100.0%
合計(人数)		9	8	7	3	27
		33.3%	29.6%	25.9%	11.1%	100.0%
		20代 : $\chi^2=14.342$ d. f. =6 p=0.026				
		30代 : $\chi^2=4.079$ d. f. =6 p=0.666				
		40代 : $\chi^2=9.413$ d. f. =6 p=0.152				
		50代 : $\chi^2=3.677$ d. f. =6 p=0.720				

(3)母の職業

回答者が小学生の頃、母親が職業をもっていたか、または無職であったかについても、育休取得意向との関連が見て取れた。すなわち、母が仕事をもっていた人は、もっていなかった人よりも、育休取得意欲が強い（表7）。

この結果に対する解釈としては、インタビュー調査のなかで対象者が語った事柄を当てはめることができるだろう。つまり、自分の母が家庭生活のほかに職業生活も営んでいた人は、妻が職業をもつことを好ましいと思う、もしくはそれを自然なこととして捉える傾向があるのではないか。そうした志向性が育休取得希望にも影響を与えたと考えてよいのではないか。

表7 q16 母の職業2区分と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
q16 母 の職業2 区分	仕事有り	88 29.2%	85 28.2%	66 21.9%	62 20.6%	301 100.0%
	仕事無し	62 32.0%	57 29.4%	53 27.3%	22 11.3%	194 100.0%
	合計(人数)	150 30.3%	142 28.7%	119 24.0%	84 17.0%	495 100.0%
		$\chi^2=7.727$		d. f. =3	p=0.052	

(4)妻のきょうだいからの援助

「あなたが子どもの世さに困ったとき、小学生の子どもの世話を頼むことができるか」という質問（問 14）に対しては、「妻のきょうだい」の項目で育休取得希望とやや関連のあることが明らかとなった（表 8）。妻のきょうだいに子どもの世話を「頼むことができる」と答えた人よりも、「頼めない」と答えた人の方が育休取得意向は高い。

妻のきょうだいとの関係は、子育て家族の生活を支える大切な社会資源のひとつである。何らかの生活課題が生じた際に、そうした社会資源を活用できる状態であるのは、家族にとって心強いことだろう。しかし、それが難しい場合は、家族内で対応策を講じるといったように、他の手段を模索するしかない。回答者自身による育休取得も、その一手段として位置づけられるのかもしれない。

表8 Q14e 妻のきょうだいと RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
Q14e 妻 のきょう だい	頼むことが出来る	32 39.0%	19 23.2%	18 22.0%	13 15.9%	82 100.0%
	どちらかといえ ば頼むことが出来る	27 21.3%	50 39.4%	34 26.8%	16 12.6%	127 100.0%
	どちらかといえ ば頼めない	25 24.8%	30 29.7%	30 29.7%	16 15.8%	101 100.0%
	頼めない	33 32.7%	28 27.7%	19 18.8%	21 20.8%	101 100.0%
	合計(人数)	117 28.5%	127 30.9%	101 24.6%	66 16.1%	411 100.0%
		$\chi^2=16.842$ d. f. =9				p=0.051

(5)育児休業をめぐる不安

次に、育休取得に伴うと考えられる不安について尋ねた質問（問 11）の結果を示そう。まず、子育てに関しては、「子育ての知識が不足している」、「乳幼児と長時間過ごすのは苦手」と答えた人のほうが、そうでない人よりも育休取得意向が高かった（表 9、10）。これは、当初の予想とは逆の結果である。ただ、子育ての知識が豊富ではなく、乳幼児と関わることに苦手意識を覚える人のなかには、現在子どもがいない人、つまり実際に子育てをした経験のない人がある程度含まれるのではないか。もしそうであれば、そのような人々で、今後子どもが生まれた場合に育休を取りたいと考える人が少なくないことが示されたといえる。

表9 Q11a 「子育ての知識が不足している」と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
Q11a 子 育ての知 識が不足 している	あてはまる	41	50	47	42	180
		22.8%	27.8%	26.1%	23.3%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまる	63	58	48	25	194
		32.5%	29.9%	24.7%	12.9%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまらない	33	28	23	10	94
		35.1%	29.8%	24.5%	10.6%	100.0%
	あてはまらない	12	6	4	6	28
	42.9%	21.4%	14.3%	21.4%	100.0%	
合計(人数)		149	142	122	83	496
		30.0%	28.6%	24.6%	16.7%	100.0%
$\chi^2=16.820$ d. f. =9 p=0.052						

表10 Q11c 「乳幼児と長時間過ごすのは苦手」と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
Q11c 乳 幼児と長 時間過 すのは苦 手	あてはまる	22	11	17	16	66
		33.3%	16.7%	25.8%	24.2%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまる	41	62	28	17	148
		27.7%	41.9%	18.9%	11.5%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまらない	47	42	50	31	170
		27.6%	24.7%	29.4%	18.2%	100.0%
	あてはまらない	39	27	26	19	111
	35.1%	24.3%	23.4%	17.1%	100.0%	
合計(人数)		149	142	121	83	495
		30.1%	28.7%	24.4%	16.8%	100.0%
$\chi^2=24.328$ d. f. =9 p=0.004						

一方、「1ヶ月以上職場を離れるのは不安」と回答した人は、そうでない人よりも育休取得意向が低いことが見て取れる（表11）。インタビュー調査でも聞かれたように、そうした「不安」は、育休取得によって職場での評価や昇進などに悪影響が生じるのではないかという懸念と隣り合わせにあるのだろう。ましてや、仕事生活を重視する人の場合は、なおさら育休取得への意向が低くなる。この点に関して、次に取り上げよう。

表11 Q11e 「1ヶ月以上職場を離れるのは不安」と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
Q11e 1ヶ月以上職場を離れるのは不安	あてはまる	72	82	63	40	257
		28.0%	31.9%	24.5%	15.6%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまる	51	44	40	20	155
		32.9%	28.4%	25.8%	12.9%	100.0%
	どちらかといえ ばあてはまらない	17	11	15	12	55
		30.9%	20.0%	27.3%	21.8%	100.0%
	あてはまらない	10	5	4	11	30
	33.3%	16.7%	13.3%	36.7%	100.0%	
合計(人数)		150	142	122	83	497
		30.2%	28.6%	24.5%	16.7%	100.0%
$\chi^2=16.157$ d. f. =9 p=0.064						

(6)仕事に対する価値観

仕事に対する考え方について聞いた質問（問5）の結果を見ると、仕事生活に高い価

値をおこうとする傾向と育休取得への希望の間に関連があることが明確となった。具体的にいえば、「仕事のための勉強に身を入れている」「仕事をしている時間がいちばん幸せ」「今の仕事を辞めたいとは思わない」という人ほど、育休取得意向が低かった（表 12、13、14）。

さらに、問 5 の質問⁵に対する回答を数値化し、その平均値を「仕事重要度」として比較すると、仕事重要度が高まるほど育休取得意向が低下することがわかった（表 15）。

表12 RQ5a 「仕事について（勉強に身を入れている）」反転 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ5a 仕事について（勉強に身を入れている）反転	そう思わない	11	7	5	9	32
		34.4%	21.9%	15.6%	28.1%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	27	28	19	20	94
	そう思わない	28.7%	29.8%	20.2%	21.3%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	77	80	67	26	250
	そう思う	30.8%	32.0%	26.8%	10.4%	100.0%
	そう思う	34	27	29	29	119
		28.6%	22.7%	24.4%	24.4%	100.0%
合計(人数)		149	142	120	84	495
		30.1%	28.7%	24.2%	17.0%	100.0%
$\chi^2=19.251$ d. f. =9 p=0.023						

表13 RQ5b 「仕事について（仕事している時間が幸せ）」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ5b 仕事について（仕事している時間が幸せ）反転	そう思わない	39	31	21	30	121
		32.2%	25.6%	17.4%	24.8%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	52	67	64	25	208
	そう思わない	25.0%	32.2%	30.8%	12.0%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	51	41	30	24	146
	そう思う	34.9%	28.1%	20.5%	16.4%	100.0%
	そう思う	7	3	5	5	20
	35.0%	15.0%	25.0%	25.0%	100.0%	
合計(人数)		149	142	120	84	495
		30.1%	28.7%	24.2%	17.0%	100.0%
$\chi^2=20.896$ d. f. =9 p=0.013						

表14 RQ5e 「仕事について（仕事を早く辞めたい）」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ5e 仕事について（仕事を早く辞めたい）反転	そう思わない	77	60	42	23	202
		38.1%	29.7%	20.8%	11.4%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	42	55	50	32	179
	そう思わない	23.5%	30.7%	27.9%	17.9%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	20	22	19	20	81
	そう思う	24.7%	27.2%	23.5%	24.7%	100.0%
	そう思う	10	5	9	9	33
		30.3%	15.2%	27.3%	27.3%	100.0%
合計	合計(人数)	149	142	120	84	495
		30.1%	28.7%	24.2%	17.0%	100.0%
$\chi^2=21.079$ d. f. =9 p=0.012						

⁵ 「仕事のための勉強に身を入れている」「仕事をしている時間がいちばん幸せだ」「仕事はお金を得るための手段にすぎない」「今の仕事は私の生きがいである」「今の仕事は早く辞めたい」の 5 つの質問項目からなる。

表15 仕事重要度四区分 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
仕事重要 度四区分	重要度・低	26	27	27	29	109
		23.9%	24.8%	24.8%	26.6%	100.0%
	2	37	39	27	9	112
		33.0%	34.8%	24.1%	8.0%	100.0%
	3	35	33	31	23	122
		28.7%	27.0%	25.4%	18.9%	100.0%
	重要度・高	50	43	35	23	151
		33.1%	28.5%	23.2%	15.2%	100.0%
合計(人数)		148	142	120	84	494
		30.0%	28.7%	24.3%	17.0%	100.0%
		$\chi^2=16.324$ d. f. =9				p=0.060

$$\chi^2=16.324 \quad d. f.=9 \quad p=0.060$$

(7)夫婦観

妻や母親の役割、夫婦の関係などについての質問（問 10）の回答では、育休取得意向と関連のある項目が多く示された。

まず、役割に関するものを見ると、「結婚したら家庭のために自分を犠牲にするのは当然」「子どもをもつ母親は子どもにとってよくないと思えば仕事を辞めるべきだ」「職業をもつ妻は夫の都合によっては仕事を辞めるべきだ」など、固定的な家族の考え方や性役割意識の強い人のほうが育休取得意向は低いことがわかった（表 16、17、18）。

表16 RQ10a 「結婚したら自分を犠牲にする」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10a 結 婚したら 自分を犠 牲にする 反転	そう思わない	18	17	12	13	60
		30. 0%	28. 3%	20. 0%	21. 7%	100. 0%
	どちらかといえ ば	37	46	37	34	154
	そう思わない	24. 0%	29. 9%	24. 0%	22. 1%	100. 0%
	どちらかといえ ば	67	64	59	24	214
	そう思う	31. 3%	29. 9%	27. 6%	11. 2%	100. 0%
	そう思う	27	14	14	14	69
		39. 1%	20. 3%	20. 3%	20. 3%	100. 0%
合計(人数)		149	141	122	85	497
		30. 0%	28. 4%	24. 5%	17. 1%	100. 0%
$\chi^2=15.298$ d. f. =9 p=0. 083						

$$\chi^2=15.298 \quad d. f.=9 \quad p=0.083$$

表17 RQ10d 「こどもをもつ母親は仕事を辞めるべき」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10d こ どもをも つ母親は 仕事を辞 めるべき 反転	そう思わない	6	10	8	12	36
		16.7%	27.8%	22.2%	33.3%	100.0%
	どちらかといえ ば	17	21	27	13	78
	そう思わない	21.8%	26.9%	34.6%	16.7%	100.0%
	どちらかといえ ば	71	72	59	38	240
	そう思う	29.6%	30.0%	24.6%	15.8%	100.0%
	そう思う	55	39	28	21	143
		38.5%	27.3%	19.6%	14.7%	100.0%
合計(人数)		149	142	122	84	497
		30.0%	28.6%	24.5%	16.9%	100.0%
$\chi^2=18.722$ d. f. =9 p=0.028						

$$\chi^2=18.722 \quad d. f.=9 \quad p=0.028$$

表18 RQ10g 「夫の都合で妻は仕事を辞めるべき」反転 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10g 夫 の都合で 妻は仕事 を辞める べき反転	そう思わない	22	22	30	23	97
		22.7%	22.7%	30.9%	23.7%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	65	71	71	33	240
	そう思わない	27.1%	29.6%	29.6%	13.8%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	48	42	21	21	132
	そう思う	36.4%	31.8%	15.9%	15.9%	100.0%
	そう思う	12	7	0	6	25
		48.0%	28.0%	0.0%	24.0%	100.0%
合計(人数)		147	142	122	83	494
		29.8%	28.7%	24.7%	16.8%	100.0%
$\chi^2=27.747$ d. f.=9 p=0.001						

$$\chi^2=27.747 \quad d. f.=9 \quad p=0.001$$

また、夫婦間の関係や役割分担に関しても、「家庭の維持費は夫婦で稼ぎ出すのがよいとは思わない」「家事は夫婦で分担するのがよいとは思わない」「子育ては夫婦で分担するのがよいとは思わない」と答えた人、つまり、「男性は外で働き、女性は家を守るべきだ」というような性別分業意識が強い人や、「夫婦であれば言葉にしなくても気持ちちは伝わる」と考える人ほど、育休取得意欲が弱いことが明らかとなった（表 19、20、21、22）。

表19 RQ10b 「共働きがよい」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10b 共働きがよい反転	そう思わない	21	13	10	6	50
		42.0%	26.0%	20.0%	12.0%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	62	65	46	21	194
	そう思わない	32.0%	33.5%	23.7%	10.8%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	47	55	53	39	194
	そう思う	24.2%	28.4%	27.3%	20.1%	100.0%
	そう思う	19	9	12	18	58
		32.8%	15.5%	20.7%	31.0%	100.0%
合計(人数)		149	142	121	84	496
		30.0%	28.6%	24.4%	16.9%	100.0%
$\chi^2=24.557$ d. f.=9 p=0.004						

$$\chi^2=24.557 \quad d. f.=9 \quad p=0.004$$

表20 RQ10e 「夫婦で家事分担すべき」反転 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10e 夫 婦で家事 分担すべ き反転	そう思わない	13	5	2	5	25
		52.0%	20.0%	8.0%	20.0%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思わない	38	22	12	12	84
	そう思わない	45.2%	26.2%	14.3%	14.3%	100.0%
	どちらかといえ ばそう思う	73	90	69	38	270
	そう思う	27.0%	33.3%	25.6%	14.1%	100.0%
	そう思う	25	25	39	29	118
		21.2%	21.2%	33.1%	24.6%	100.0%
合計(人数)		149	142	122	84	497
		30.0%	28.6%	24.5%	16.9%	100.0%
$\chi^2=35.446$ d. f.=9 p=0.000						

$$\chi^2=35.446 \quad d. f.=9 \quad p=0.000$$

表21 RQ10h 「子育ては夫婦で分担すべき」反転 と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10h 子 育ては夫 婦で分担 すべき反 転	そう思わない	7	2	1	2	12
		58. 3%	16. 7%	8. 3%	16. 7%	100. 0%
	どちらかといえ ば	29	22	9	6	66
	そう思わない	43. 9%	33. 3%	13. 6%	9. 1%	100. 0%
	どちらかといえ ば	82	91	70	38	281
	そう思う	29. 2%	32. 4%	24. 9%	13. 5%	100. 0%
	そう思う	31	26	42	38	137
		22. 6%	19. 0%	30. 7%	27. 7%	100. 0%
合計(人数)		149	141	122	84	496
		30. 0%	28. 4%	24. 6%	16. 9%	100. 0%
$\chi^2=37.350$ d. f. =9 p=0. 000						

$$\chi^2=37.350 \quad d.f.=9 \quad p=0.000$$

表22 RQ10c 「夫婦は以心伝心だ」反転と RQ4_1 育休取得希望反転のクロス表

RQ4_1 育休取得希望反転						
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
RQ10c 夫 婦は以心 伝心だ反 転	そう思わない	38	31	25	26	120
		31.7%	25.8%	20.8%	21.7%	100.0%
	どちらかといえ ば	58	62	62	38	220
	そう思わない	26.4%	28.2%	28.2%	17.3%	100.0%
	どちらかといえ ば	40	46	32	15	133
	そう思う	30.1%	34.6%	24.1%	11.3%	100.0%
	そう思う	11	3	3	5	22
	50.0%	13.6%	13.6%	22.7%	100.0%	
合計(人数)		147	142	122	84	495
		29.7%	28.7%	24.6%	17.0%	100.0%
		$\chi^2=15.216$		d. f. =9	p=0.085	

$$\chi^2=15.216 \quad d.f.=9 \quad p=0.085$$

さらに、問 10 を構成する 8 つの質問のうち、6 つの質問⁶に対する回答を数値化し、その平均値を「性別役割分業意識の度合い」として比較すると、分業意識の度合いが高い(分業に賛成する)人ほど、育休取得意向が低くなる傾向が顕著となった(表 23)。これらの結果から、子育てを「女性の仕事」と認識する男性は、育休取得を自分とは縁遠いものとして考える傾向にあることが示されたといえるだろう。

表23 性別役割分業意識の度合い と RQ4_1 育休取得希望反転 のクロス表

		RQ4_1 育休取得希望反転				
		そう思わない	どちらかといえ ばそう思わない	どちらかといえ ばそう思う	そう思う	合計
性別役割 分業意識 の度合い 四区分	1:分業に賛成	62	46	20	14	142
		43.7%	32.4%	14.1%	9.9%	100.0%
	2	52	42	42	28	164
		31.7%	25.6%	25.6%	17.1%	100.0%
	3	24	35	39	21	119
		20.2%	29.4%	32.8%	17.6%	100.0%
	4:分業に反対	9	17	20	20	66
		13.6%	25.8%	30.3%	30.3%	100.0%
合計		147	140	121	83	491
		29.9%	28.5%	24.6%	16.9%	100.0%
		$\chi^2=41.958$		d. f. =9	p=0.000	

$$\chi^2=41.958 \quad d.f.=9 \quad p=0.000$$

⁶ 「結婚したら家庭のために自分を犠牲にするのは当然だ」「家庭の維持費は夫婦で稼ぎ出すのがよい」「子どもをもつ母親は子どもにとってよくないと思えば仕事を辞めるべきだ」「家事は夫婦で分担するのがよい」「職業をもつ妻は夫の都合によっては仕事を辞めるべきだ」「子育ては夫婦で分担するのがよい」の 6 つの質問項目からなる。なお、「夫婦であれば言葉にしくなくても気持ちは伝わる」と「夫婦といえども相手の行動に干渉すべきではない」の 2 項目は、性別役割分業意識に関する問いとはやや異なるので、ここに含めなかった。

3. 性別役割分業意識に影響を与える要因

では、性別役割分業意識が弱いのはどのような人だろうか。この点に着目すると、以下の事柄が明らかとなった。

(1)妻の職業の有無

まず、妻が収入をとまなう仕事についている人は、妻が仕事についていない人よりも性別役割分業意識が弱い（表 24）。とも働き夫婦は、実際に夫婦で家事や育児を分担しなければ毎日の生活に支障が生じるという場合も多いだろう。そうした日常的な生活様式が、性別役割分業意識を相対的に弱める働きを担ったのではないかと推察される。

表24 妻の収入を伴う仕事の有無(2区分) と 性別役割分業意識の度合いのクロス表						
		性別役割分業・賛成反対4等分				
		1:賛成	2	3	4:反対	合計
妻の収入を伴う仕事の有無(2区分)		84	65	43	5	197
	過去に就いていた、または仕事に就いたことはない	42. 6%	33. 0%	21. 8%	2. 5%	100. 0%
	現在就いている(休職含む)	41	52	48	32	173
		23. 7%	30. 1%	27. 7%	18. 5%	100. 0%
	合計	125	117	91	37	370
		33. 8%	31. 6%	24. 6%	10. 0%	100. 0%
		$\chi^2=34.804$ d. f. =3				p=0. 000

(2)加入団体の有無

次に、「福祉ボランティアの会」「スポーツ・趣味・娯楽の団体・サークル」「科学・文化・歴史の学習・研究サークル」のうち、いずれかに参加している人は、いずれにも参加していない人より、性別役割分業意識が弱いことがわかった（表 25）。さらに、これらの団体に「消費者団体・生協」「市民運動の団体」も加えて検討してみると、その傾向がより明確に示された（表 26）。

これらの活動団体は、町内会などのような自動加入の団体ではなく、自らの意志に基づいて加入を決め、より自由な取り組みをおこなっていかうとするものである。そのような活動に参加することによって、様々な立場や考え方の人々との交流が生まれ、その結果、既存の社会通念にとらわれない、より柔軟で相対的な社会の見方が養われるのかもしれない。それがひいては、固定的な性別役割分業を否定する志向性にもつながったと解釈することが可能だろう。

表25 加入団体(福祉ボランティア・スポーツなどのサークル・学習などのサークル)と性別役割分業意識の度合いのクロス表						
		性別役割分業・賛成反対4等分				
		1:賛成	2	3	4:反対	合計
加入団体 (9・13・14)	いずれにも加入していない	111 31.8%	117 33.5%	77 22.1%	44 12.6%	349 100.0%
	いずれかに加入している	27 20.8%	41 31.5%	40 30.8%	22 16.9%	130 100.0%
	合計	138 28.8%	158 33.0%	117 24.4%	66 13.8%	479 100.0%
	$\chi^2=8.337$ d. f. =3 p=0.040					

表26 加入団体(福祉ボランティア・スポーツなどのサークル・学習などのサークル・消費者団体・市民運動団体)と性別役割分業意識の度合いのクロス表

		性別役割分業・賛成反対4等分				合計
		1:賛成	2	3	4:反対	
加入団体 (9・13・ 14・15・ 16)	いずれにも 加入していない	107 32.3%	112 33.8%	70 21.1%	42 12.7%	331 100.0%
	いずれかに 加入している	31 20.9%	46 31.1%	47 31.8%	24 16.2%	148 100.0%
	合計	138 28.8%	158 33.0%	117 24.4%	66 13.8%	479 100.0%

$\chi^2=10.469$ d. f. =3 p=0.015

4. その他の知見

質問紙調査から得たその他の知見として、以下の点をあげておく。

(1)仕事と家庭生活についての理想と現実

仕事と家庭生活に関する問い（問 6、7）では、「家庭生活を優先したい」「どちらかといえば家庭生活を優先したい」と答えた人の合計が 75.6%にも達したのに対し、実際は「家庭生活を優先している」「どちらかといえば家庭生活を優先している」と答えた人の合計が 24.8%にとどまっていた（図 16）。男性就労者の「理想の生活」と「現実の生活」の間に大きな隔たりのあることが、何よりも大きな課題として提示された。

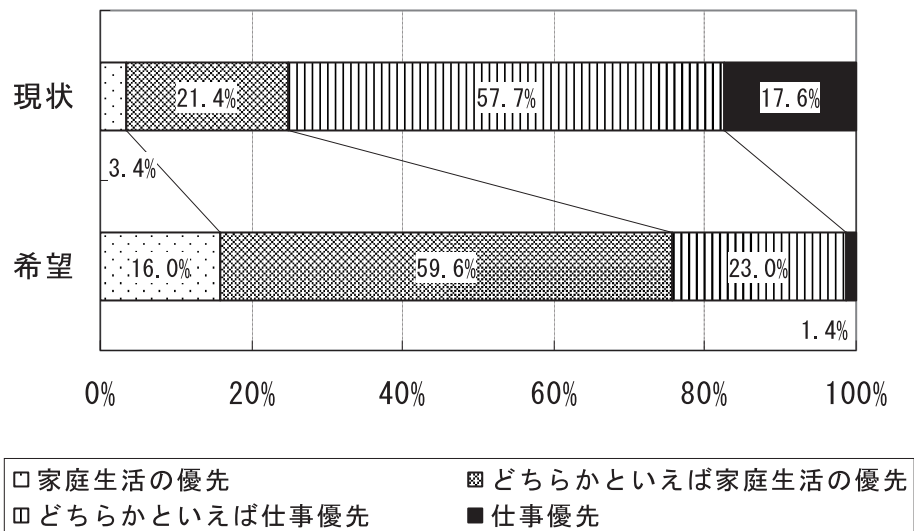


図16 仕事と家庭生活の希望と現状の比較

(2)育児休業取得を決意する要因

問 4-2 に対し、育休取得を希望する人（全回答者の 40.9%）が、取得を決める事柄として回答したものの上位 3 位は、「復職後、職場や仕事の変化に対応できると思える

状況にある」（育休取得希望者の68%）⁷、「職場が育児休業を取得しやすい雰囲気である」（同63.4%）、「両親など、当てにしていた人を頼ることができなくなった」（同60.2%）であった（図17）。

つまり、男性就労者にとって、育休生活の終了後に仕事をスムーズに再開できることが何よりも重要である。そのためには、育休中でも仕事の様子を把握でき、職場とのつながりが維持されるような仕組みが求められるだろう。

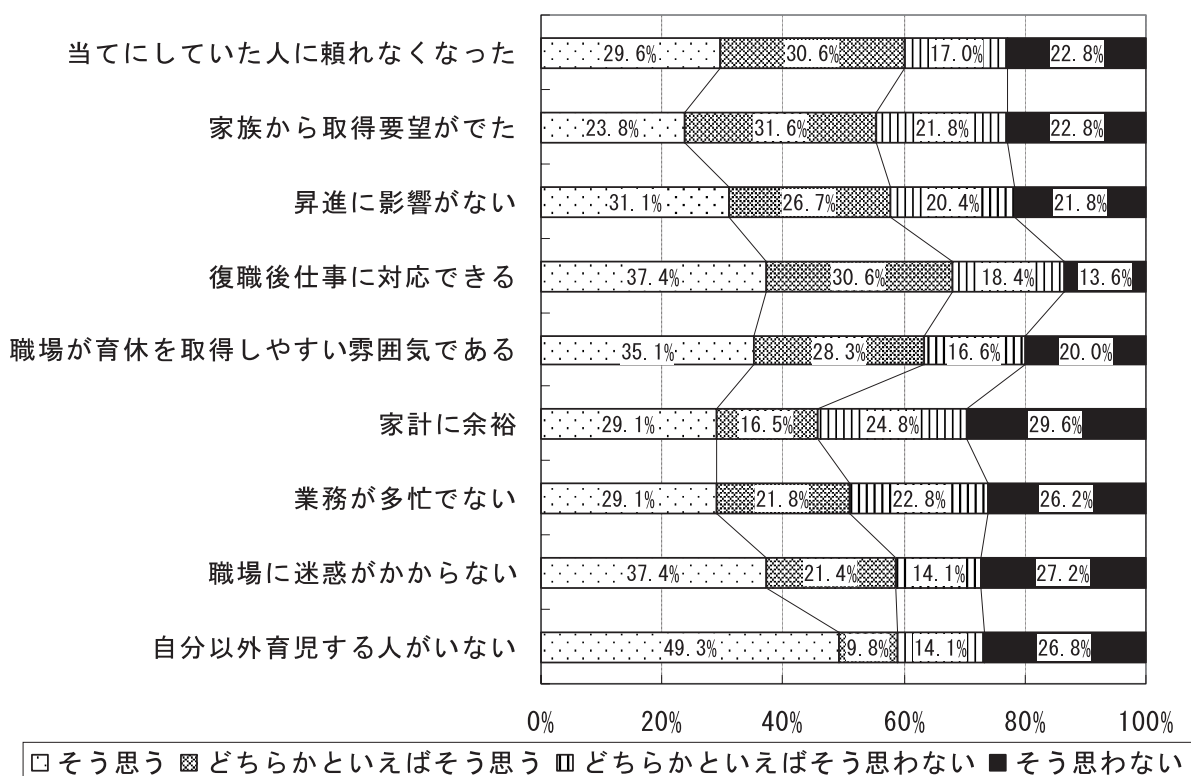


図17 育休取得要因の比較

第4節 おわりに：男性の育児休業取得希望を規定する要因

本章では、質問紙調査から得たデータの分析により、いかなる要因が男性の育児休業意向を規定するのかについて検討を加えてきた。その結果をまとめると、男性の育児休業取得意向を規定する要因は、①年齢、②母親の職業の有無、③社会資源の有無（妻のきょうだいからの援助）、④仕事に対する価値観、そして、⑤性別役割分業意識であることが明らかとなった。つまり、年齢が若く、子ども時代に自分の母親が職業をもっており、妻のきょうだいによる生活支援が期待できず、仕事生活を重視する度合い

⁷ 「以下の事柄は、育児休業の取得を決意する要因になると思うか」という問いに対して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた人の合計を示している。

が低く、性別役割分業意識が弱い男性ほど、育休取得意欲が高いのである。

そして、性別役割分業意識の程度を規定するのは、①妻の職業の有無、②加入団体の有無であることもわかった。すなわち、とも働き夫婦の夫は、妻が専業主婦の夫よりも性別役割分業意識が弱い。そして、「福祉ボランティアの会」「スポーツ・趣味・娯楽の団体・サークル」「科学・文化・歴史の学習・研究サークル」「消費者団体・生協」「市民運動団体」などの社会活動に参加している男性も、そうした意識が相対的に弱いことが示された。

このほか、仕事と家庭生活の両立に関しては、家庭生活を優先させたいと望んでいるにも関わらず、現実には仕事を優先させている男性が少なくないことが顕著となった。そして、男性自身が育休取得を決めるにあたって必要と考える要因を見ると、復職後、職場における状況の変化にうまく対応することができ、スムーズに仕事を進められることがもっとも重視されていた。

こうして考察していくと、男性の育休取得意向には、さまざまな要因が複雑に絡み合っていることが理解される。従来、男性の仕事と家庭生活の両立を支援する施策は、労働時間の短縮や両立支援制度の充実など、職場環境の整備に力点を置くものが圧倒的に多かった。しかし、今回の調査では、自由な市民活動への参加が性別役割分業意識の弱さに関連があることが明らかとなり、職場生活以外の観点からの施策も重要であることが示唆された。この点は、本調査が得た最大の収穫であるといっても過言ではないだろう。

第4章 政策提言

本研究では、男女がともに仕事と家庭生活の両立を図ることのできる社会の実現を念頭におきながら、男性の育休取得をさらに進めるための条件を探究しようと試みた。最後に、本研究が実施した調査の成果を整理し、政策提言をおこなう。

今後、男性がもっと育児休業制度を利用し、仕事と家庭生活の両立を図るためには、まず、育児休業の取得をめぐる男性が抱えているさまざまな不安を解消することが欠かせない。たとえば、長期に渡って職場を離れることに不安を感じる人々は、仕事を中断することにより、職場復帰が困難となるのではないかという懸念を抱いていると考えられる。その対応策として、育休取得者が育休中も職場との関係を維持する仕組みづくりが求められる。また、育休を取得した男性の体験談や具体的なアドバイスがもっと広く伝わるようになれば、育休制度の活用に向けた障壁が低減されることにも繋がり、とりわけ若い世代の育休取得が進む可能性もある。そのために、育休経験者のネットワークづくりを支援すると同時に、育児休業制度に関する情報発信をさらに推進することが必要である。

そして、理想では、仕事よりも家庭生活を優先させたいと考える人が少なくないにもかかわらず、現実には仕事中心の生活とならざるをえない男性がきわめて多いことも明らかとなった。こうした現状においては、自宅で家事や子育てを担いながら、仕事に従事することができるよう、在宅勤務の導入など働き方の多様化を進めるための取り組みが重要となるだろう。

このほか、男性の育児休業取得は、女性の就労とも深い関連のあることがわかった。つまり、女性の就労が進めば、男性の育児休業に対する関心も深まる可能性のあることが示唆された。男性の育休取得と女性の就業促進は、いわば車の両輪ともいえる。これらを並行して支援することにより、男性と女性がともに仕事と家庭生活の両立を進めることが可能となる。しかし現実には、女性が結婚や出産後も仕事を続ける、あるいは、休業後に再就職するということに対して、さまざまな障壁のあることがしばしば指摘されている。今後、そうした障壁を取り除き、女性の雇用環境をさらに整備していくことが不可欠となる。

最後に、職場以外におけるさまざまな活動と性別役割分業意識の関連を発見できたことは、きわめて大きな意義をもつ。ボランティア活動や趣味・学習サークル活動などへの参加を通じて、さまざまな属性や価値観をもつ人々との交流が生まれ、それによって、「男性は仕事、女性は家事・育児」といったような固定観念を見直す機会も得られる可能性が示唆された。また、今回のインタビュー調査から、職場以外での多様な体験は、新たな視点の獲得を促し、それが職場における業務遂行にも活用されうることを確認した。よって、今後、男性がさまざまな市民活動へ参加し、さらに視野を広げることのできるような取り組みを、行政と企業が連携しながら進めることが必要である。

上記をふまえたうえで、今後求められる政策について、提言をおこなう。

- ①**男性の育児休業取得をめぐる不安の解消に向けた仕組みづくりと、育休取得経験者によるネットワーク化の支援**
- ②**働き方の多様化の推進**
- ③**女性の雇用環境のさらなる整備と再就職の支援**
- ④**地域コミュニティにおけるさまざまな市民活動の推進**

[付記]

本研究を進めるにあたっては、多くの企業、育休取得経験のある A さん、B さん、C さん、D さん、および兵庫県経営者協会の多大なるご協力をいただきました。ここに記して、心から感謝申し上げます。

参考文献

濱嶋朗他編 1997 「生活構造」『社会学小事典（新版）』有斐閣

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/h0809-1/index.html>

(2008 年 3 月 15 日閲覧)

三浦典子 1991 『流動型社会の研究』恒星社厚生閣

二階堂裕子 2008 「男性のワーク・ライフ・バランスをめぐる課題—『おやじの会』に関する調査結果を手がかりに—」ひょうご震災記念 21 世紀研究機構『研究年報』第 13 卷

大沢真知子 2006 『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の生き方』岩波書店

酒井計史 2006 「育児期における男性の家事・育児分担—分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題—」労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書No.64 仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—』

———— 2007 「職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析」労働政策研究・研修機構編『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—』

坂本有芳 2002 「男性の育児休業取得率は上昇するか—育児休業に関するアンケート調査結果から—」『ニッセイ基礎研 REPORT』2002 年 12 月号

佐藤博樹・武石恵美子 2004 『男性の育児休業』中公新書

財団法人ひょうご震災記念 21 世紀研究機構 少子・家庭政策研究所 2007 『平成 18 年度子育て期の家族を支えるコミュニティ活動の展開—父親の活動をめぐって—』調査研究報告書

第Ⅱ部 雇用分野における男女共同参画

第 5 章 雇用分野における男女共同参画に関する実態調査

第 1 節 調査の概要

1. 調査の目的と方法

(1) 目的

本調査は、兵庫県「男女共同参画社会づくり条例」第 12 条第 2 項の規定に基づき、県内の事業所に回答を依頼した質問紙調査を集計・分析したものである。雇用分野における取組状況を把握したうえで、取り組み推進に際しての課題について考察し、ひろく社会における男女共同参画を推進するための政策形成のための基礎資料とすることを目的としている。

(2) 母集団

県内の事業所のうち常用雇用者 30 人以上の事業所を母集団とした。

(3) サンプルの抽出

「平成 16 年事業所・企業統計調査」より、兵庫県内に単独事業所、本社・本店、または支社・支店を置く、常用雇用者 30 人以上の事業所 1,500 社を抽出した。常用雇用者 300 人以上の事業所 288 社については全事業所を対象とし、300 人未満の事業所については、産業大分類 17 区分のうち、第一次産業および鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療・福祉、教育・学習支援業除いた、10 区分に対して、サンプル数を比例配分し、規模別（降順）、市区町別にソートの上、等間隔抽出によって 1,212 社を抽出した。そのうち同一企業で多くの支店が重複して抽出された 263 件については、サンプルから除外し、200 件を再抽出することによって補った。この結果、計 1,437 の事業所に調査票を送付した。

(4) 調査方法

調査票を郵送によって事業所に配票し、事業所の人事・労務担当者に記入回答してもらい、封筒に入れて返送してもらった。また、回収率を上げるため、1,437 社すべてに督促状を送付した。

(5) 調査期間

2007 年 11 月 22 日～12 月 25 日

(6) 回収票数および回収率

総回収数は 316 票であり、完全に無回答であった無効票 1 票を除いた結果、有効回収票数は 315 票、有効回収率は 21.9%となった。

2. 分析対象事業所の基本属性

サンプリングの時点で 30 人以上の事業所だけを対象にしている（回答された時点ではそれ未満の人数もある）。表 1 に示すように、平成 18（2006 年）事業所・企業統計調査によると、従業者 30 人未満の事業所が全事業所の約 95%をしめる。したがって、本調査の対象となる事業所は全事業所の 5%程度ということになる。ただし従業者数では、全事業所の従業者の 5 割程度が 30 人以上の事業所で働いているので、ごく少数の人が関わる事業所というわけではない。

表 1 従業者数別事業所数

従業者数	平成18年事業所・ 企業統計調査		本調査(2007年)		前回調査(2002年)	
	実数	%	実数	%	実数	%
1～4人	142,127	61.4	2	0.6	6	1.2
5～9人	45,147	19.5	1	0.3		
10～19人	24,651	10.7	5	1.6	14	2.9
20～29人	7,946	3.4	20	6.4		
30～49人	5,514	2.4	77	24.5	64	13.0
50～99人	3,701	1.6	80	25.5	76	15.5
100～199人	1,438	0.6	43	13.7	166	33.8
200～299人	417	0.2	19	6.1	72	14.7
300人以上	391	0.2	67	21.3	93	18.9
	231,332	100	314	100	491	100

本調査を前回調査（兵庫県・ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所 2003）と比べると、99 人以下の事業所の割合が高い。サンプルに支社・支店を含めたことの反映であると考えられる。事業所調査自体では 5 年間の間にこのような大きな変化はないので、30 人以上の事業所に関するサンプルとしては、今回の調査の方がより事業所調査に近い。前回調査の数字と比較する際にはこの点に注意が必要で、総計ではなく人数区分ごとに比較する必要がある。

表 2 によって、産業分類別事業所数を平成 18 年事業所・企業調査に示された全体像と比べると、本調査の対象は製造業の割合がきわめて高い。前回調査と比べた場合にも、前回調査でサービス業に分類されていた教育・福祉などが今回のデータに含まれていないなど、属性の偏り方が異なるため、全体をまとめて比較することには慎重になる必要がある。そのため本報告書では本調査からうかがえる状況や課題の分析を主に提示し、限られた項目についてのみ場合に上記の点に注意を促しながら前回調査との違いに言及することにした。

表 2 産業分類別事業所数

平成18年(2006年)事業所・企業統計調査	事業所数	%	本調査(2007年:平成16年(2004年)事業所・企業統計調査による分類)	事業所数	%	前回調査(2002年、産業大分類)	事業所数	%
A 農業	343	0.1	A 農業	-	-	A 農業		
B 林業	34	0.0	B 林業	-	-	B 林業		
C 漁業	33	0.0	C 漁業	-	-	C 漁業		
D 鉱業	69	0.0	D 鉱業	-	-	D 鉱業		
E 建設業	19,460	8.1	E 建設業	30	9.7	E 建設業	29	5.9
F 製造業	21,271	8.9	F 製造業	143	46.1	F 製造業	144	29.3
G 電気・ガス・熱供給・水道業	336	0.1	G 電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	G 電気・ガス・熱供給・水道業		
H 情報通信業	1,508	0.6	H 情報通信業	2	0.7	H 運輸・通信業	29	5.9
I 運輸業	5,238	2.2	I 運輸業	25	8.1			
J 卸売・小売業	65,672	27.5	J 卸売・小売業	42	13.6	I 卸売・小売業、飲食店	46	9.4
K 金融・保険業	3,150	1.3	K 金融・保険業	10	3.2	J 金融・保険業	16	3.3
L 不動産業	13,014	5.4	L 不動産業	2	0.7	K 不動産業		
M 飲食店・宿泊業	35,594	14.9	M 飲食店・宿泊業	16	5.2	L サービス業	227	46.2
N 医療・福祉	15,633	6.5	N 医療・福祉	-	-			
O 教育・学習支援業	10,831	4.5	O 教育・学習支援業	-	-			
P 複合サービス事業	1,836	0.8	P 複合サービス事業	-	-			
Q サービス業(他に分類されないもの)	43,495	18.2	Q サービス業(他に分類されないもの)	40	12.9	M 公務(他に分類されないもの)		
R 公務(他に分類されないもの)	1,362	0.6				N 分類不能の産業		
	238,879	100		310	100		491	100

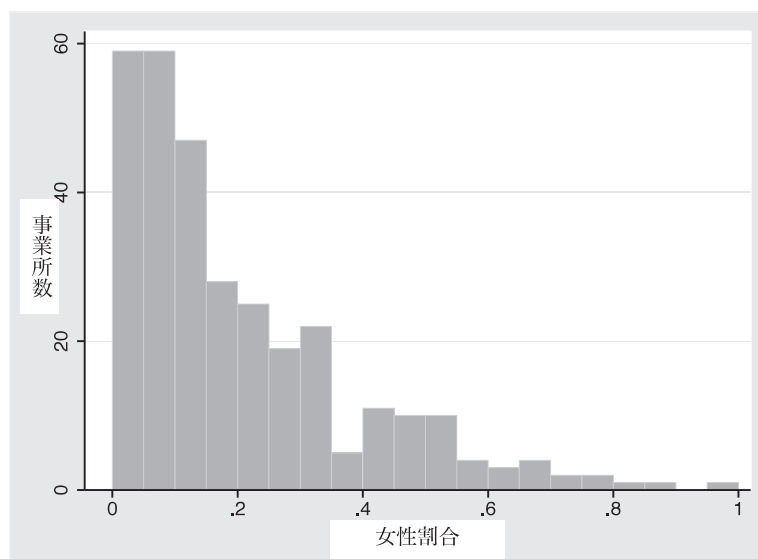
第 2 節 主な分析結果

1. 女性の均等処遇に関する現状

(1) 雇用形態別の女性割合

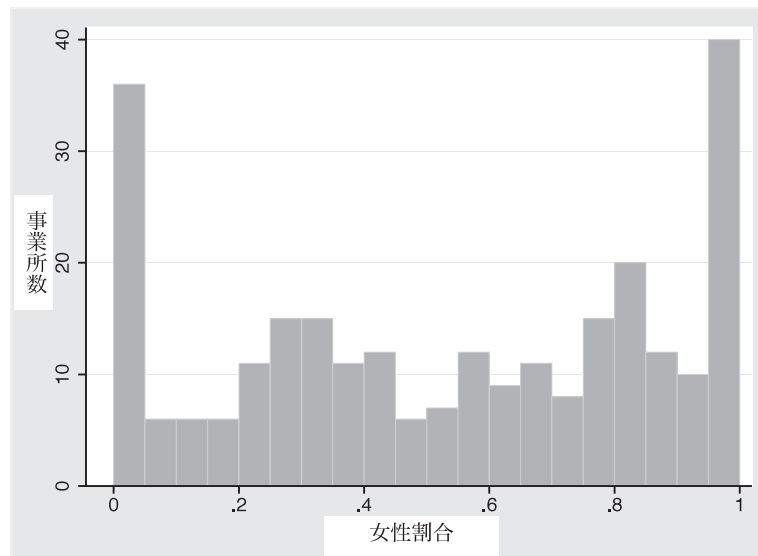
まずはじめに、従業員に占める女性の割合を雇用形態別に比較する。各事業所における正社員に占める女性の割合の分布は図 1 のようになっており、全事業所の平均は 20.1%である。女性が正社員の中の少数派である事業所が大半であることがわかる。

図 1 正社員に占める女性の割合



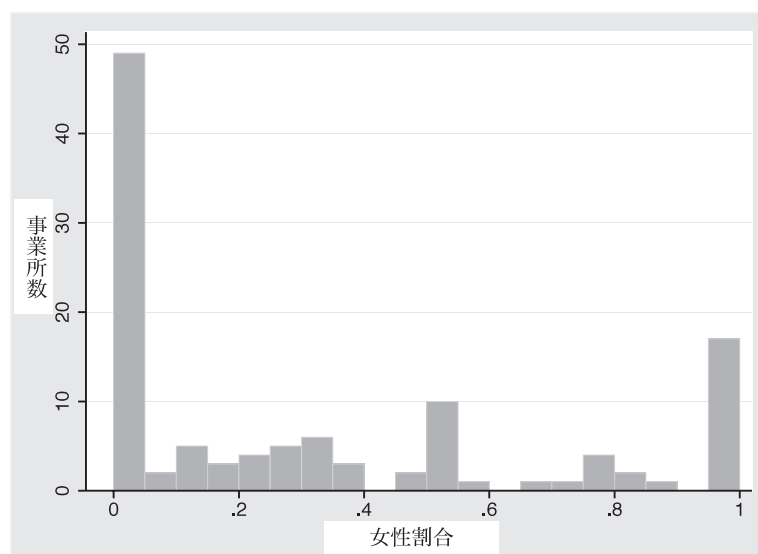
これに対してパート・アルバイト・契約社員および臨時雇用者に占める女性の割合は、全事業所を平均すると 53.1%と均等であるが、図 2 に見るとおり、事業所によって、女性の割合の高いところと男性の割合の高いところに二分される。

図 2 パート・アルバイト・契約社員および臨時雇用者に占める女性の割合



最後に他の会社などから派遣や下請けとしてきて働いている人たちに占める女性の割合は、全事業所（N=113）平均で 32.2%であり、図 3 のように、パートなどと同様事業所毎に男性または女性に偏っている場合が多く、特にこうした働き手のなかに女性がまったくまたはほとんどいない事業所が半数を占める。ただし、この点については、本調査のサンプルに製造業の割合が高いことによる偏りの可能性を考慮する必要があるだろう。

図 3 派遣社員・下請け（受け入れ）等に占める女性の割合

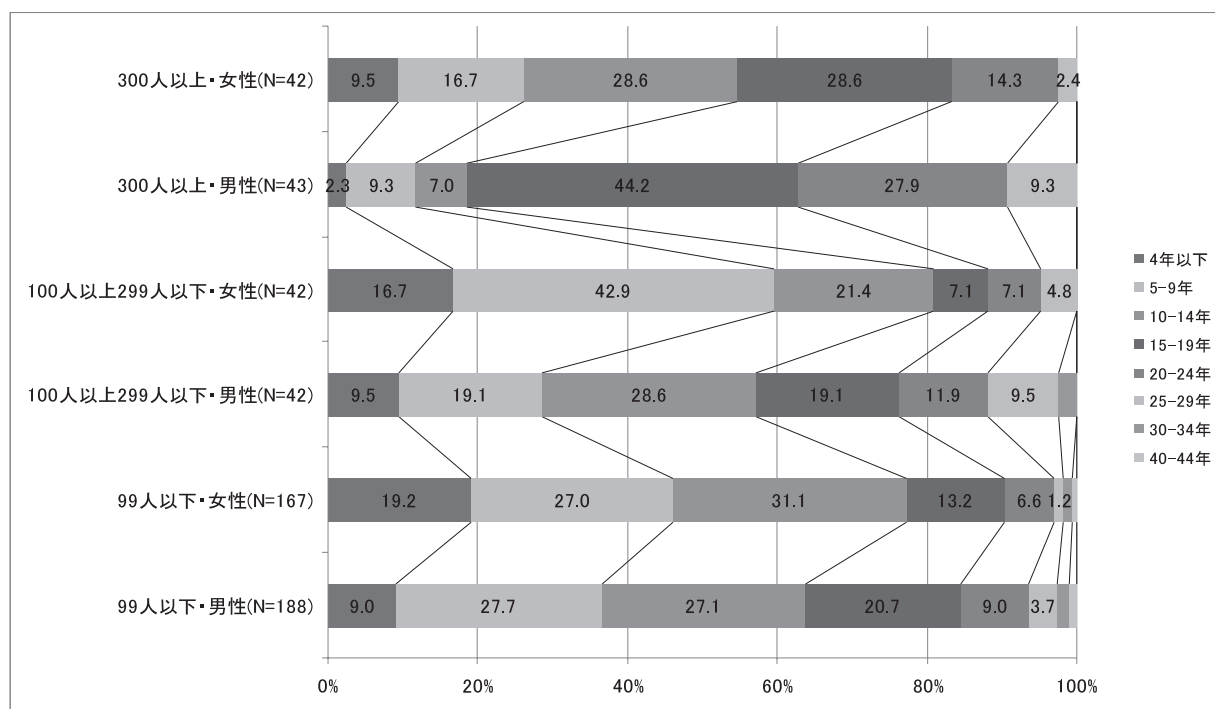


このように見ると、パート・アルバイトや派遣・請負のようないわゆる不安定雇用の人たちは必ずしも女性に偏っているわけではないが、正社員については圧倒的に男性に偏っている事業所が多いことが明らかである。この結果として女性の就業者に占める不安定雇用の割合が大きくなると考えられる。

(2)勤続年数

男性と女性の賃金水準の差の背景として、勤続年数の違いが挙げられることが多い。そこで、正社員男女それぞれの平均勤続年数の分布を比較すると、図 4 のようになっている。どの規模の事業所においても女性正社員の勤続年数が短い傾向にあるが、事業所規模による違いに注目すると、正社員 300 人以上の事業所の男性正社員の勤続年数の長さが際立っており、この規模の事業所の女性は同規模の事業所の男性と比べると短い勤続だが、より小規模な事業所の男性正社員と比べると長い傾向にある。

図 4 事業所規模別・男女正社員の平均勤続年数



(3)コース別雇用管理制度

総合職・一般職・専門職・現業職などのコース別雇用管理制度は、全体の約 2 割にあたる 63 社で採用されている。そのうち、それぞれのコースに関して、コースなし、無回答、採用なしと回答した事業所以外における、平成 18 年度の男女別の採用の状況を示したのが表 3 である。

表 3 平成 18 年度の各コースにおける男女の採用状況

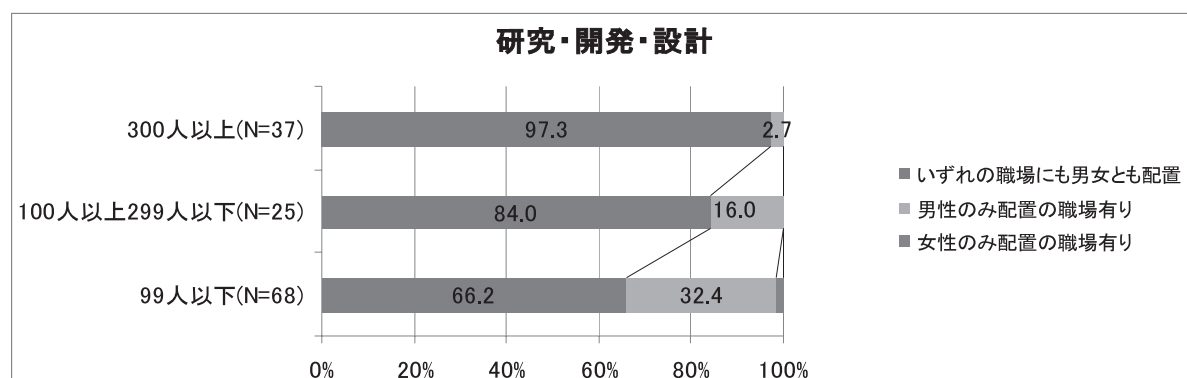
	総合職・ 転勤あり	総合職・ 転勤なし	一般職	準総合職・ 中間職	専門職	現業職
男女とも採用	42	18	25	10	15	18
男性のみ採用	5	1	2		3	8
女性のみ採用			9			
計	47	19	36	10	18	26

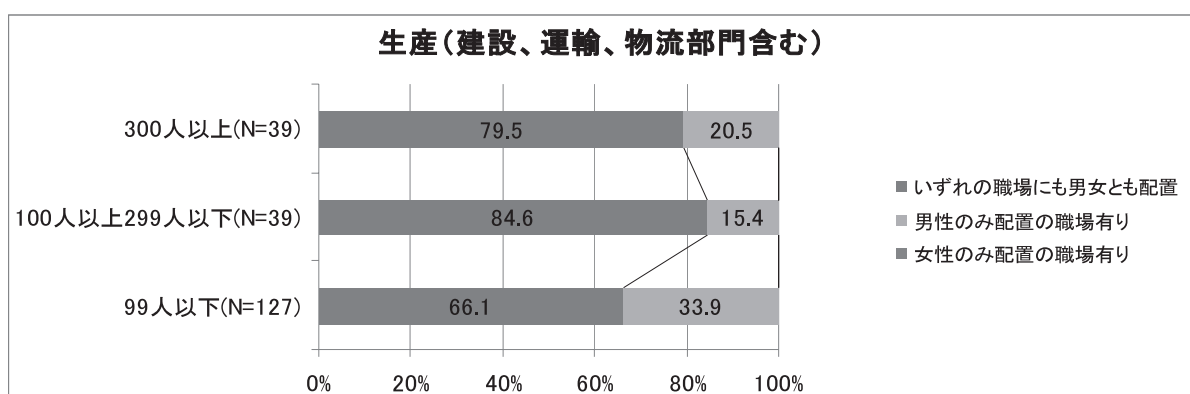
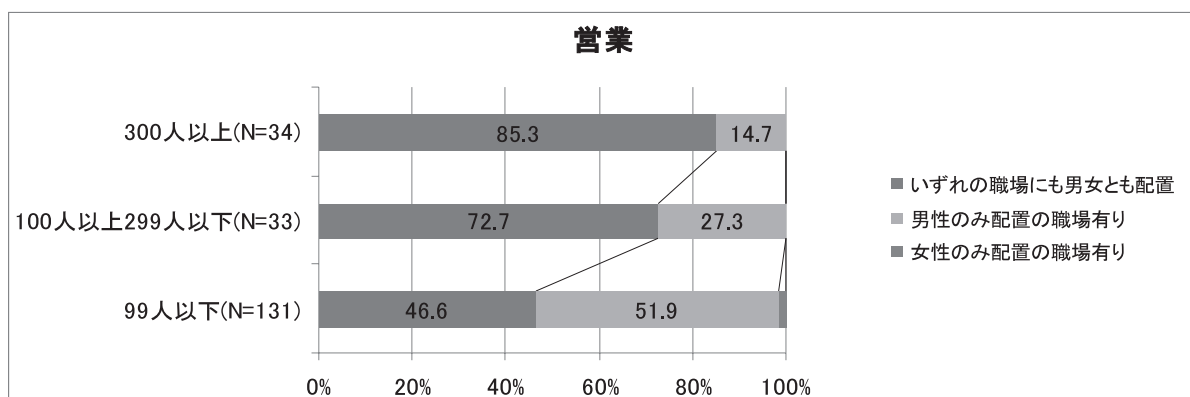
それぞれのコースを持つ事業所の大半で男女両方を当該コースに採用しているものの、総合職・専門職・現業職では男性のみ採用した事業所がある一方で女性のみ採用した事業所はなく、逆に女性だけを採用した事業所のあるコースは一般職だけである。性別に関わらないコース別採用が多くを占める一方で、依然としてコースによる性別の偏りも見られることが分かる。

(4)部門による男女の配置

人事・総務・経理、調査・企画・広報、研究・開発・設計、情報処理、営業、販売・サービス、生産（建設、運輸、物流部門含む）という、7種の部門別に現在の男女の配置状況（「いずれの職場にも男女とも配置」「男性のみ配置の職場がある」「女性のみ配置の職場がある」「該当する部門なし」のいずれか）を尋ねたところ、特に、研究・開発・設計、営業、生産（建設、運輸、物流部門含む）という部門において男性のみ配置の職場がある事業所の割合が比較的高いことがわかった。これらの部門における配置状況毎の事業所割合を示したのが図 5 である。特に営業部門においては、正社員数 99 人以下の事業所の半数以上で男性のみしか配置していないことになる。

図 5 部門による男女の配置



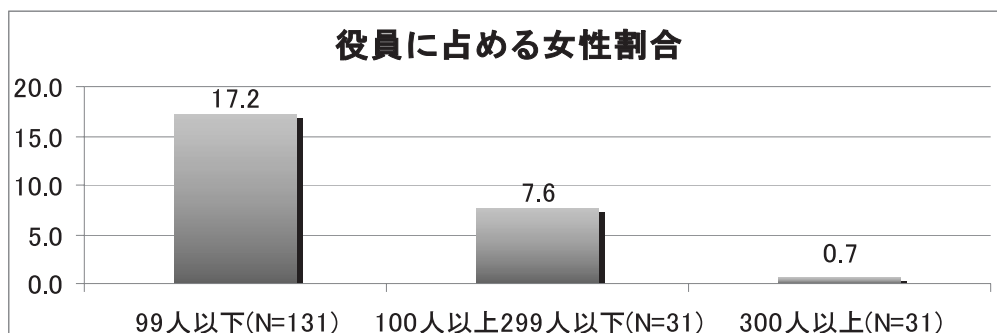


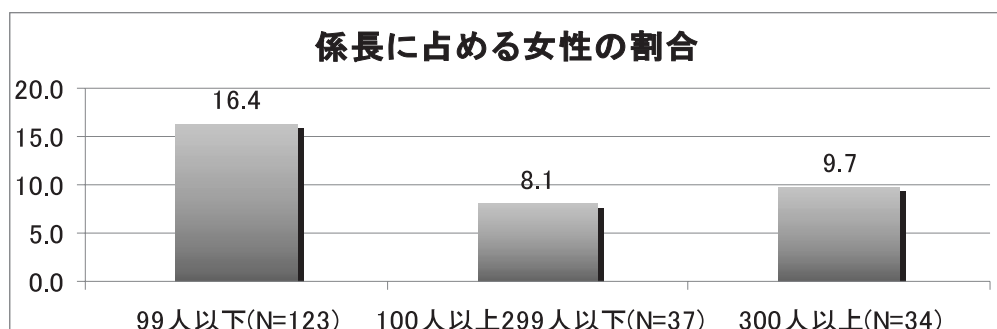
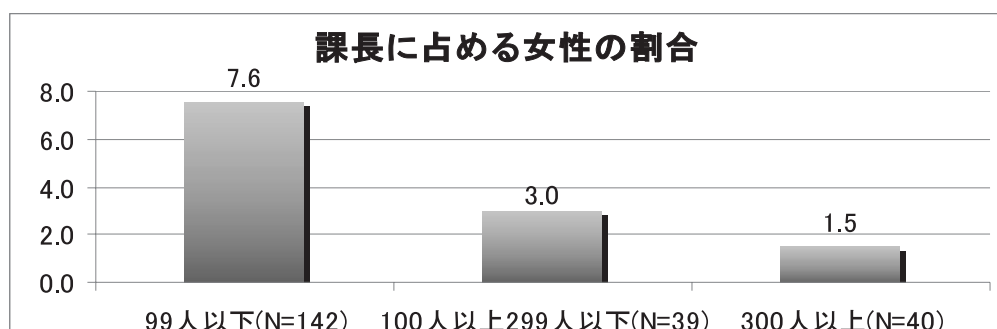
また、このような部門で男性のみを配置している職場のある事業所は、正社員総数の少ないところに多いことがわかる。正社員の絶対数の多いところでは男性に偏っても少数の女性を採用することが可能であるが、小さい規模の事業所では偏りの結果が女性配置なしという状態になってしまうということであろうか。

(5)女性管理職割合

管理職に占める女性割合を職階ごとに算出し、事業所規模（正社員数）ごとに比較した（図6）。

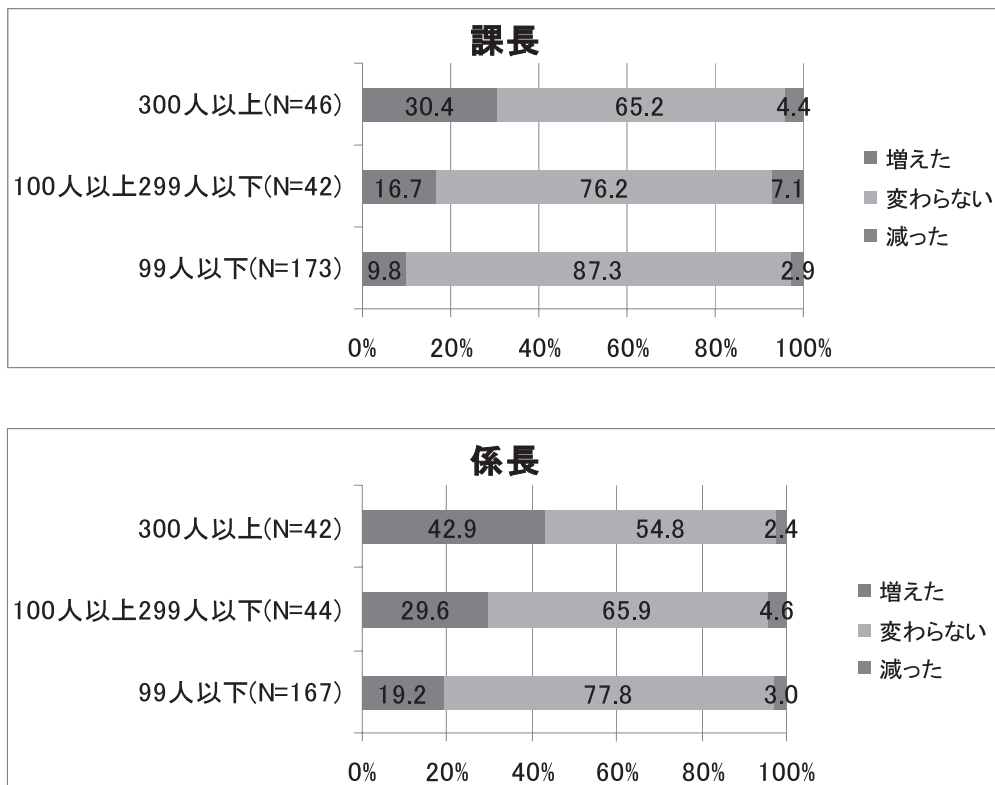
図6 管理職に占める女性の割合





いずれの職階においても正社員 99 人以下の事業所で最も女性役員の割合が高く、上の職階ほどこの傾向が明確である。男女雇用機会均等法をはじめとして、男女の均等処遇の施策の適用において大企業が先行したことから考えると一見意外に思われる結果であるが、こうした企業規模との関連は、「平成 18 年度女性雇用管理基本調査」など全国レベルの調査でも共通して見られ（ただし同調査では役員についての集計は示されていない）、大企業における管理職への女性の登用が難しいことがうかがえる。ただし、3 年前と比べた女性の登用状況についての質問に対して「増えた」と答えた割合は、事業所規模が大きいほど高い。特に課長および係長相当の増加が際立っている（図 7）。

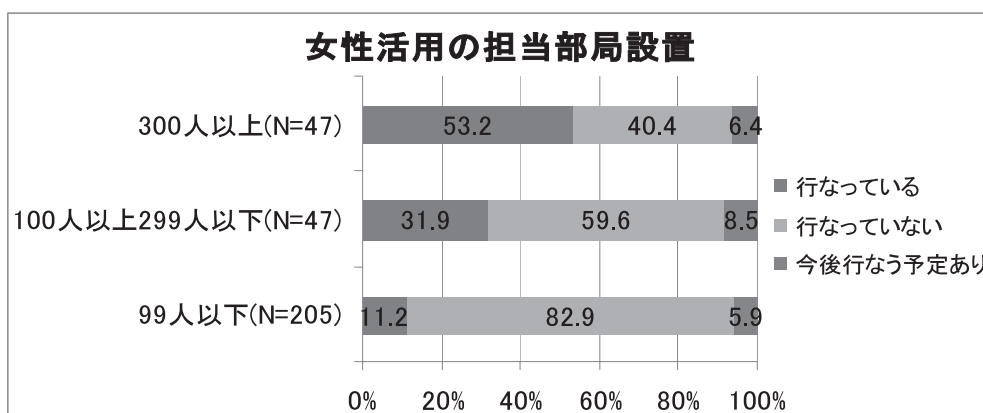
図 7 3年前と比べた女性の登用状況

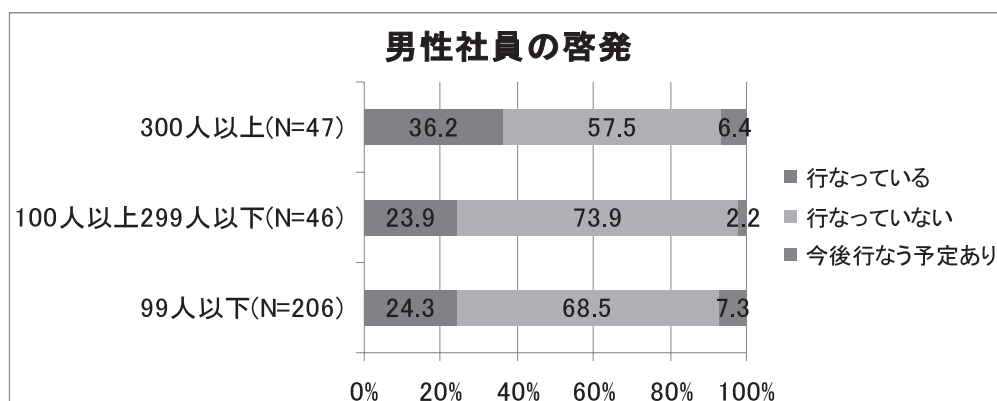
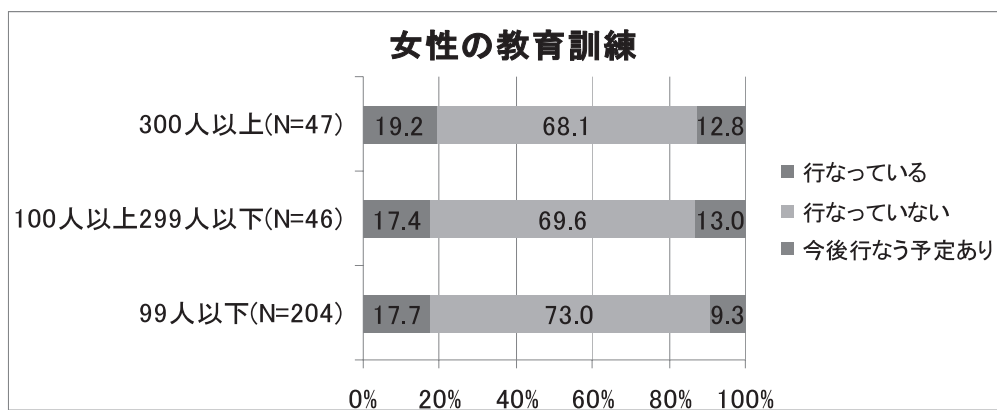
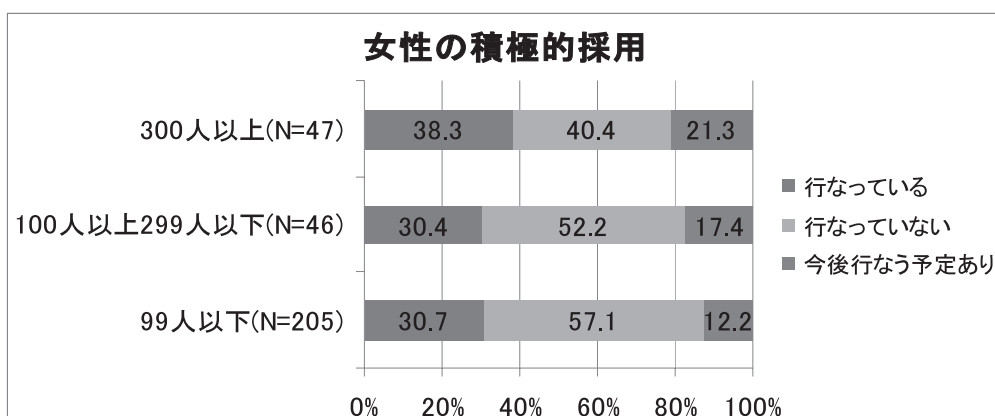
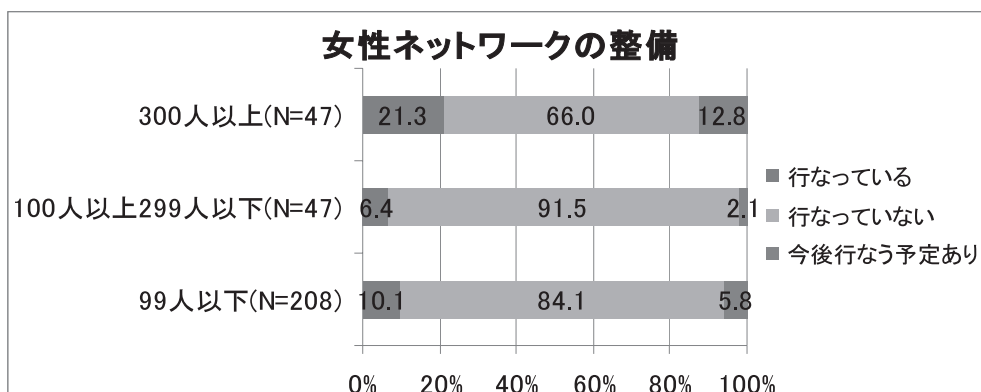


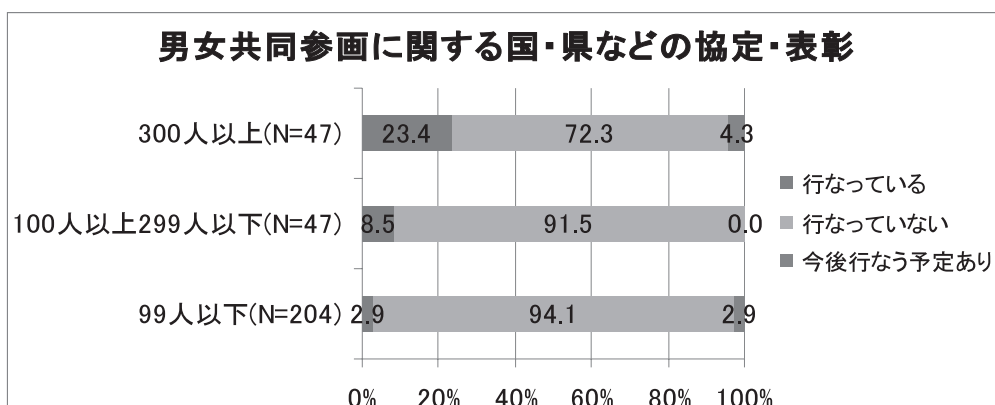
(6)女性の働きやすい環境づくりのためのさまざまな制度や取り組み

女性活用担当部局の設置や男女共同参画に関する協定や表彰など、形式を整える必要がある取り組みについては、規模の大きい企業で整備されやすいが、女性の積極的採用や女性の教育訓練など、実質的な活用施策については企業規模による違いは大きくない。

図 8 女性活用のさまざまな取り組みの現状



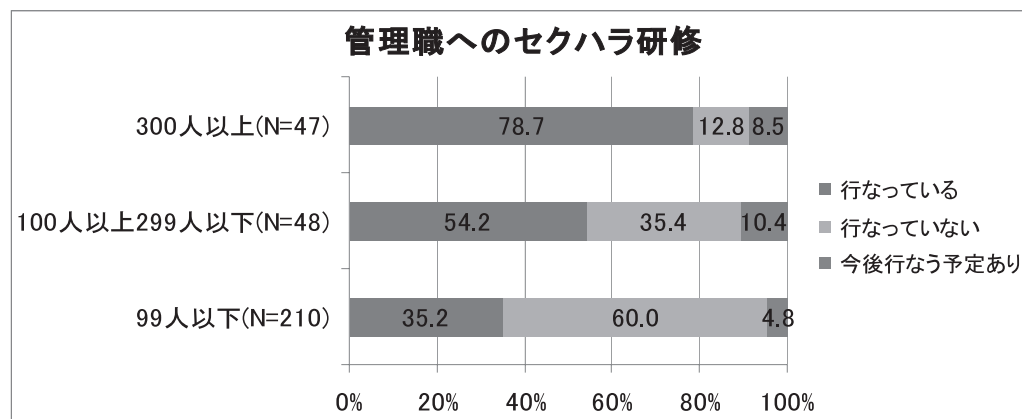
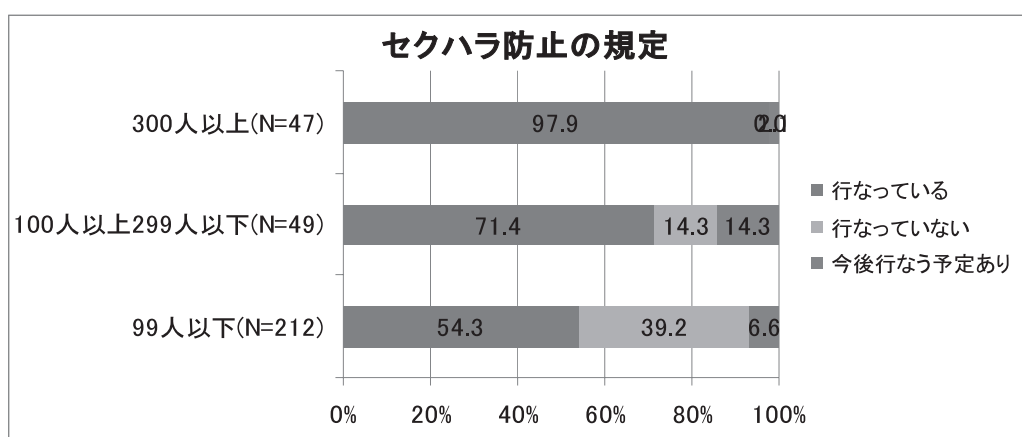


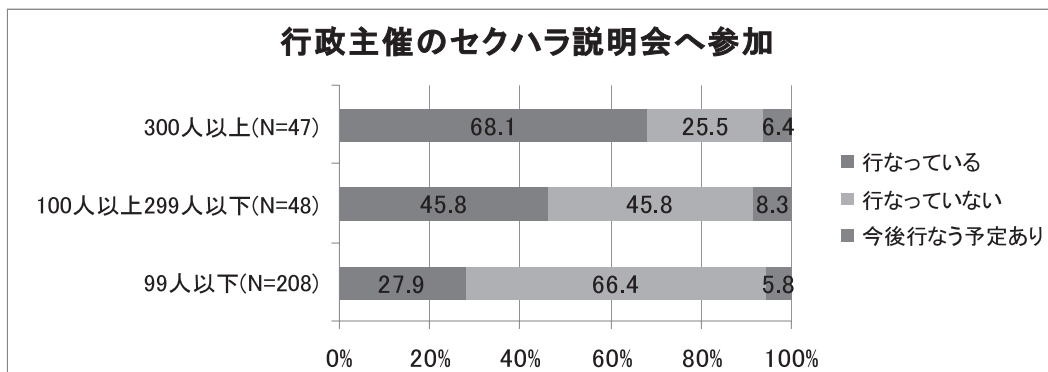
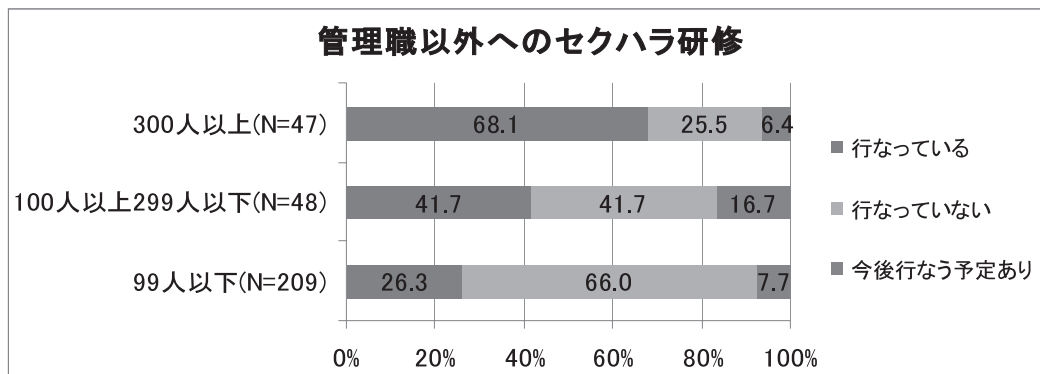


(7)セクシュアル・ハラスメント防止のための対策

セクシュアル・ハラスメント防止のための対策の整備状況は、いずれの取り組みでも事業所規模による違いが大きい。規模の小さい事業所で人員配置などの困難を考えると複数の事業所による共同の取り組みの支援が必要だと考えられる。

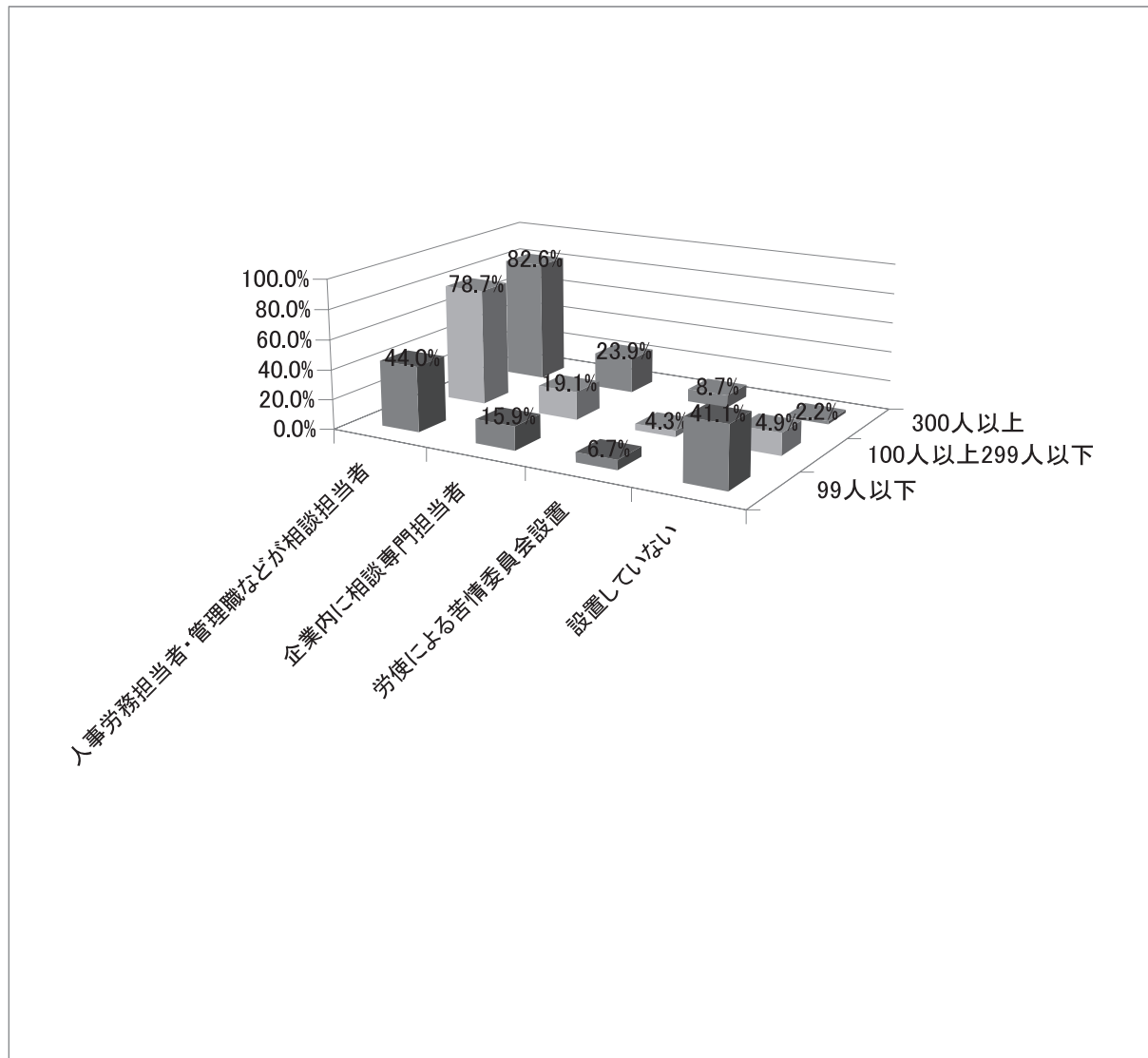
図 9 セクシュアル・ハラスメント防止への取り組み状況





相談・苦情窓口の整備状況については、やはり規模の大きい事業所のほうで相談専門の担当者を配置している割合が高いなど、規模の大きさを生かした整備がなされていることがわかる。ただし 5 年前の調査と比べると、いずれの規模においても整備が進んでおり、相談窓口を設置していない事業所の割合が大きく減少したことは注目される。

図 10 相談窓口の設置状況

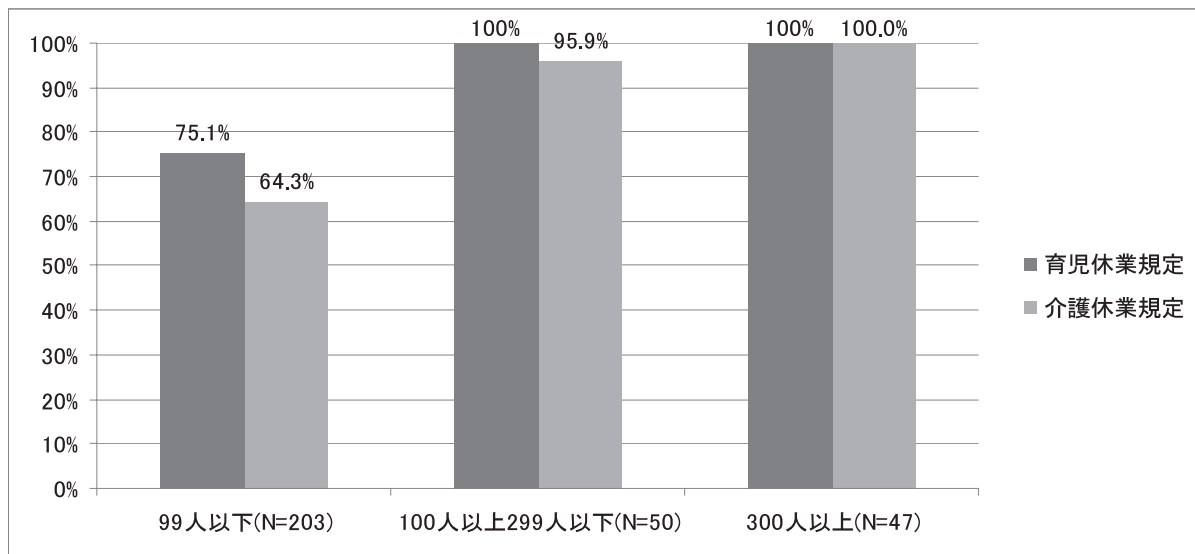


2. 仕事と生活の両立支援の取り組み

(1) 育児・介護休業制度の規定の整備状況

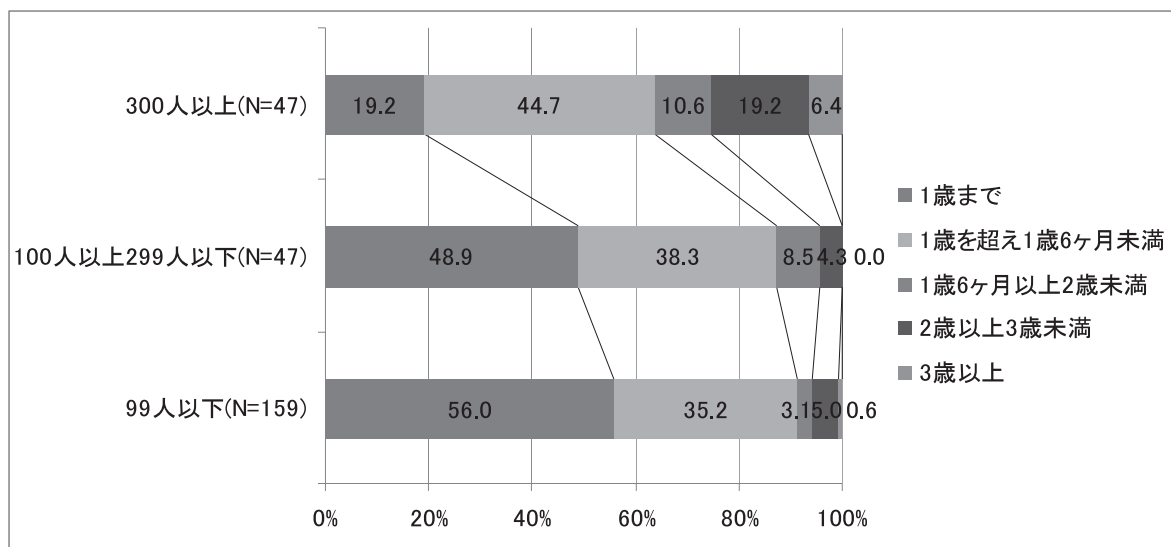
育児休業については、100 人以上の事業所のすべてで規定を設けていた。介護休業については、正社員 100 人以上 199 人以下の事業所の中で 2 件だけ、規定を設けていなかった。一方 99 人以下の事業所では、育児休業の規定のあるところが 75.9%、介護休業の規定のあるところが 66.0%にとどまっている。ただし、自由記述に「就業規則等にて、取り決めはないが、従業員も少ない会社なので個々の家庭事情・要望は話し合いのうえ、ケースバイケースにて対応している」とあるなど、小規模な事業所では、柔軟な対応をしているケースがあることは理解しておく必要があるだろう。

図 11 育児・介護休業制度の規定の有無



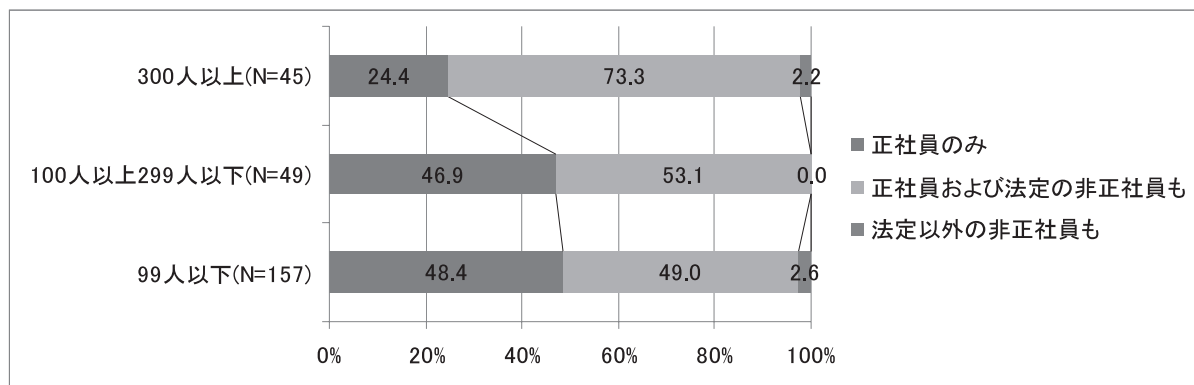
育児休業規定を有する事業所で、取得可能期間はどのようになっているのだろうか。図 12 のように、平成 17 年 4 月から改正・施行された育児・介護休業法のもとで一定の場合（保育所に入所できないなど）に取得可能となる 1 歳を超え 1 歳 6 ヶ月未満の年齢（あるいはそれ以上）での育児休業を認めていると回答した事業所は、正社員 300 人以上のところで 8 割以上いるものの、それ以下の規模の事業所では半数程度に過ぎない。実際の申し出事例がないためか、改正の内容についての理解が十分浸透していない可能性があることに注意が必要である。

図 12 育児休業期間



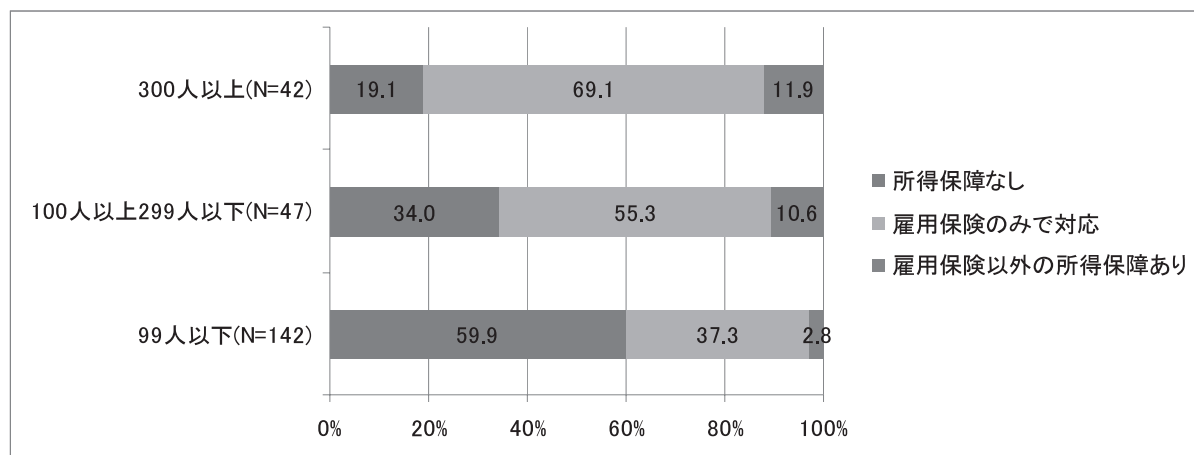
こうした制度を利用できる従業員の範囲については、図 13 のようになっている。改正された育児休業法では、要件を満たせば非正社員でも育児休業の取得が可能となるはずであるが、正社員のみを対象としている事業所が相当数あることが分かる。法にのっとった範囲で規定を適用している割合が高いのは、正社員 300 人以上の事業所であるが、正社員 99 人以下の事業所でも、法に定められた要件を満たさない非正社員にも適用しているところがある。

図 13 育児休業に関する規定の適用対象



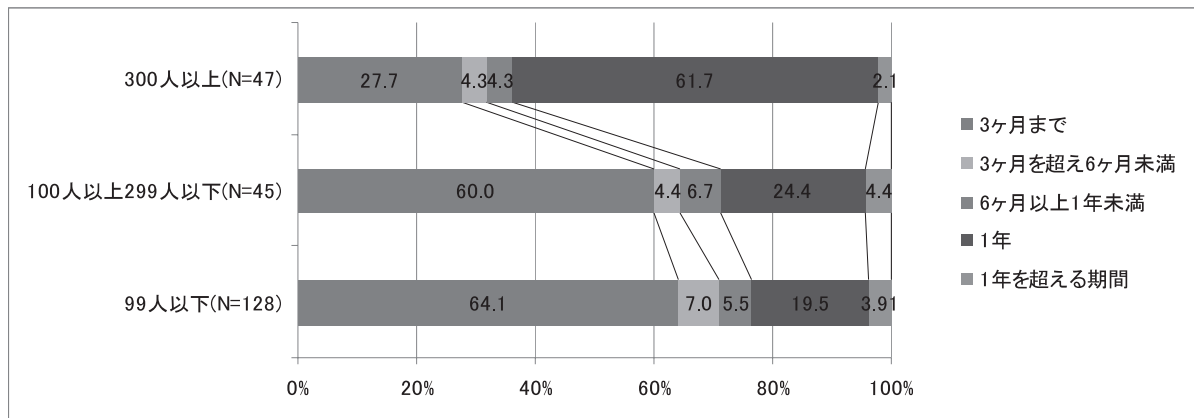
育児休業中の所得保障については、規模の小さい事業所ほど所得保障がないところが多い。雇用保険に加入していれば、そこから給付が受けられるはずであるが、雇用保険による対応もない場合が、特に正社員数 99 人以下の事業所では 6 割近くにのぼっている。一方で、独自の所得保障を用意しているところも割合は高くないものの存在している。

図 14 育児休業中の所得保障



介護休業については図 15 のように特に 300 人以上の正社員のいる事業所で、法定（93 日）を超える 1 年までの期間の介護休業を認めるところが 6 割以上ある。

図 15 介護休業期間（規定）



(2)育児休業制度の利用状況

ここでは、育児休業制度の実際の利用状況について確認していきたい。

表 4 に示すように、出産した女性社員が育児休業を取得する率の平均はおよそ 9 割であるのに対して、男性は 2.6%である。

表 4 育児休業取得率

	女性の育児休業取得率	出産した女性社員のいた事業所数	男性の育児休業取得率	配偶者が出産した男性社員のいた事業所数
99人以下	91.3%	23	5.3%	38
100人以上299人以下	97.9%	16	0.0%	20
300人以上	89.6%	33	0.4%	21
計	92.0%	72	2.6%	79

ただし、男性については、取得した絶対数が少ないため、率で示すのは誤った印象を与えやすい。表 5 は、配偶者が出産した男性のいる会社限定して、育児休業を取得した男性の人数を示している。事業所毎の取得者数は最大で 1 人であった。すなわち、まったく男性の取得者がいなかいか、1 人だけいるか、そのどちらかなのであり、1 人取得した事業所はこのうち 5 事業所に過ぎない（配偶者が出産した社員数を把握していないと回答した事業所の中に、男性が育児休業を取得しているところが一箇所あり、この表には含まれていない）。

とはいえ、前回調査では配偶者が出産した男性社員のいる事業所 162 のうち、育児休業取得者がいた企業が 3 つだけ（1.9%）であったこと、また今回のサンプルのほうが規模の小さい会社の割合が高いことを考えると、本調査で配偶者が出産した男性正社員のいる企業の 5%以上で男性の育休取得者がいたということは、男性の育児休業取得を許容する職場が増えてきたことを示すと考えてよいのではないだろうか。

表 5 事業所ごとの男性育児休業取得者数

	99人以下	100人以上299人以下	300人以上	計
取得者なし	36	20	18	74
%	94.7	100.0	85.7	93.7
1人	2	0	3	5
%	5.3	0.0	14.3	6.3
計	38	20	21	79
%	100	100	100	100

(3) 介護休業制度の利用状況

表 6 は介護休業を取得した人の人数別の事業所数を示したものである。女性は育児休業より利用者が少なく、男性は育児休業より利用者多いため、育児休業と比べて男女の差が小さくなっている。

表 6 介護休業取得者数

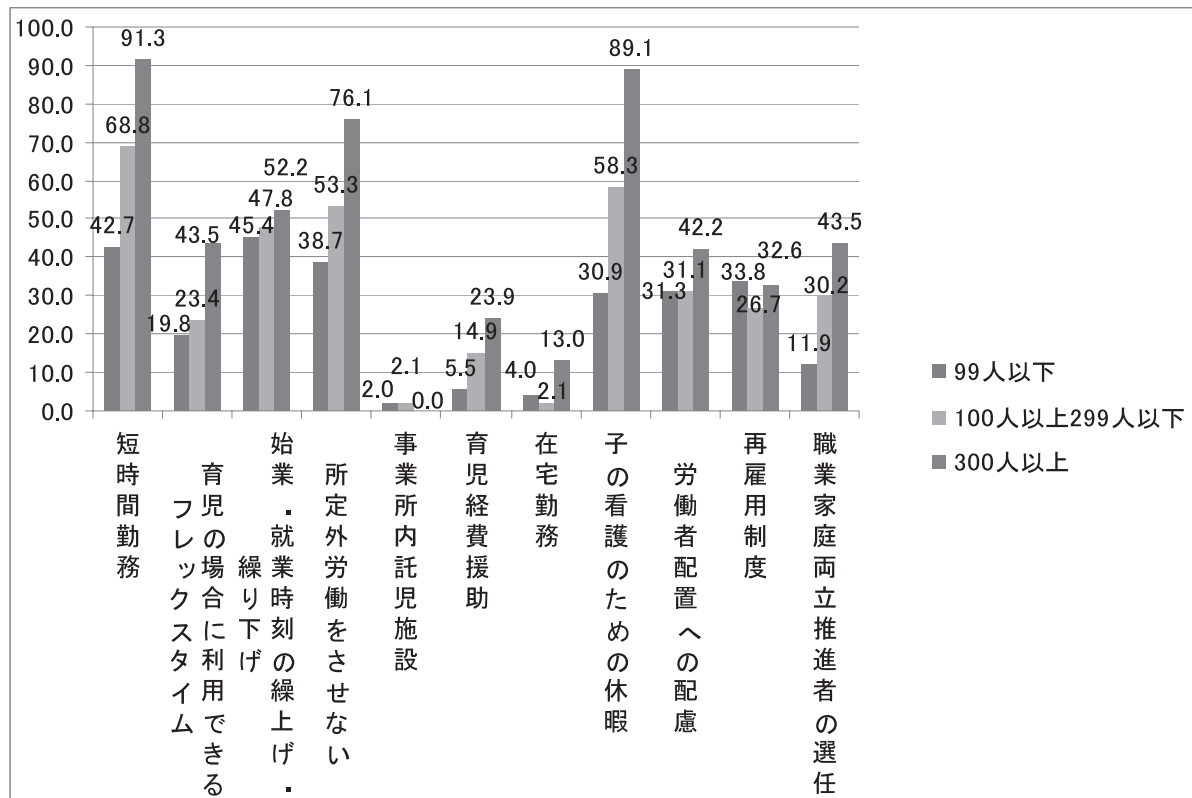
男性				
	99人以下	100人以上299人以下	300人以上	計
取得者なし	133	43	41	217
%	99.3	95.6	87.2	96.0
1人取得	1	0	3	4
%	0.8	0.0	6.4	1.8
2人取得	0	2	3	5
%	0	4.44	6.38	2.21
計	134	45	47	226
%	100	100	100	100
女性				
	99人以下	100人以上299人以下	300人以上	計
取得者なし	131	44	39	214
%	97.8	97.8	83.0	94.7
1人取得	2	1	6	9
%	1.5	2.2	12.8	4.0
2人取得	1	0	0	1
%	0.75	0	0.0	0.4
3人取得	0	0	1	1
%	0	0	2.13	0.44
10人取得	0	0	1	1
%	0	0	2.13	0.44
計	134	45	47	226
%	100	100	100	100

(4) さまざまな両立支援制度

図 16 は仕事と育児の両立支援制度のある事業所の割合を示したものである。大半の制度は事業所規模（正社員数）が大きいほど整っているが、始業・終業時刻の繰り上

げ・繰り下げなど規模による差がほとんどみられない制度もあった。正社員 300 人以上の事業所に限ると、短時間勤務と子の看護のための休暇の制度の整備率はおよそ 9 割と高くなっている。

図 16 仕事と育児の両立支援制度のある事業所の割合



では、これらの制度の利用状況はどのようになっているのだろうか。

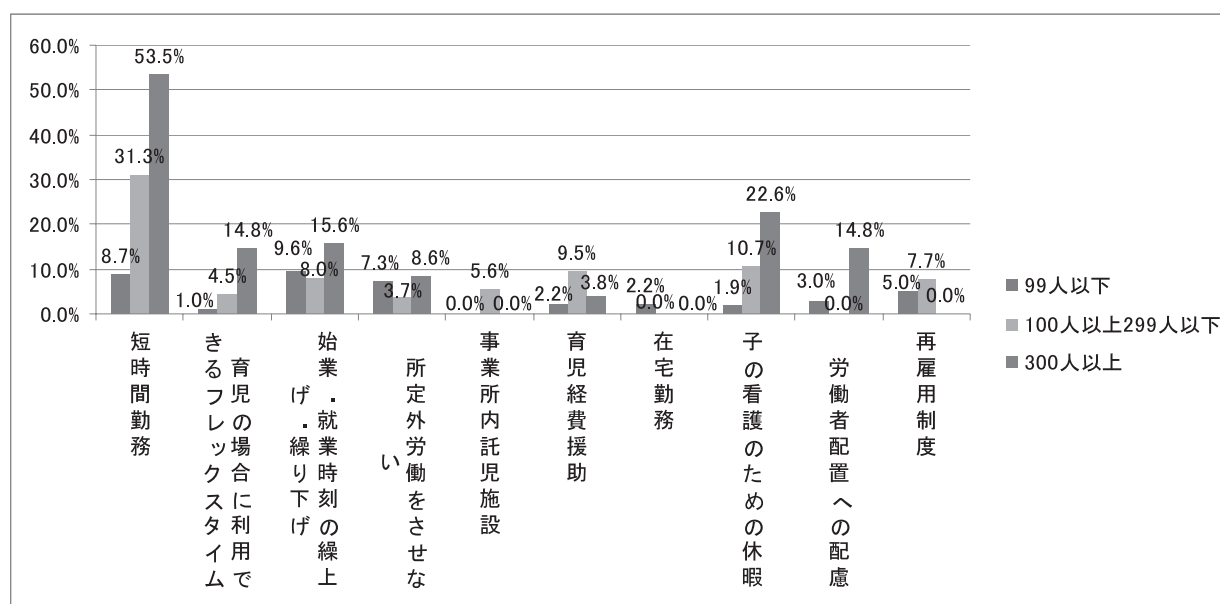
ほとんどの制度について、いずれの事業所でも男性の利用実績がまったくない。利用実績があるのは表 7 の通りで、短時間勤務制度と育児に要する経費の援助措置、看護休暇、再雇用制度のみである。ただし再雇用制度については育児目的以外のものを含めて回答している可能性もあるだろう。

表 7 平成 18 年度に各制度に 1 人以上の男性利用者のいた事業所の数

	99人以下	100人以上299人以下	300人以上
短時間勤務制度	0	0	2
育児の場合に利用できるフレックスタイム制	0	0	0
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	0	0	0
所定外労働をさせない制度	0	0	0
事業所内託児施設	0	0	0
育児に要する経費の援助措置	0	1	0
在宅勤務制度	0	0	0
子の看護のための休暇制度	0	1	3
労働者の配置に関する配慮	0	0	0
再雇用制度	5	2	0

女性についても、育児休業と比較するとほとんどの制度について利用実績ははるかに少なく、短時間勤務制度以外では、利用実績のない事業所が 9 割かそれ以上である。短時間勤務制度は、正社員 300 人以上の事業所のうち半数以上で利用実績があり、より小規模な事業所を含めても 2 割以上で利用実績がある。

図 17 平成 18 年度に各制度に 1 人以上の女性利用者のいた事業所の割合



一方、仕事と介護の両立支援については、育児休業と同様やはり男性の利用は非常に少ない。女性についても、男性よりは多いものの、利用実績は育児関連と比べて非常に少ない。(巻末単純集計表参照)。介護と仕事の両立の問題は、現状では育児よりも顕在化しにくいものであることがうかがえる。

3. 女性活用と両立支援の関連についての分析

女性活用の取り組みと仕事と育児や介護の両立の支援の取り組みは、重なり合いながらも異なる側面から行われてきた。本報告書のここまでの記述においても、これらを区分して結果を提示してきた。女性が管理職になれる企業と育児休業を利用しやすい企業とは必ずしも一致するとは限らず、むしろ相反することもあるとする研究もある(萩原 2006)。

この項では、女性活用の取り組みと仕事と育児や介護の両立の支援の取り組みの関連を見ていく。

まず、女性管理職割合と女性の育児休業取得率との関連を確認する(表 8 および 9)

表 8 係長相当職に占める女性割合と女性の育児休業取得率

係長相当職に占める女性の割合	女性の育児休業取得率
1人もいない(N=26)	97.8%
5%未満(N=7)	78.6%
5%以上10%未満(N=7)	100.0%
10%以上15%未満(N=5)	89.0%
15%以上20%未満(N=3)	100.0%
20%以上25%未満(N=0)	-
25%以上(N=9)	88.9%

表 9 課長相当職に占める女性割合と女性の育児休業取得率

課長相当職に占める女性の割合	女性の育児休業取得率
1人もいない(N=42)	93.8%
5%未満(N=11)	90.5%
5%以上10%未満(N=4)	100.0%
10%以上15%未満(N=0)	-
15%以上20%未満(N=4)	100.0%
20%以上25%未満(N=0)	-
25%以上(N=4)	75.0%

いずれの場合も、明確な関連は見られない。そもそも育児休業取得率自体が出産した女性のいる会社についてのみ算出されるため、サンプル数が非常に少なくなってしまう。さらに女性の育児休業は、出産に際して退職しなかった女性のみがとることになるため、両立に困難を感じて出産前に退職した女性が計算から除外される。したがって、育児と仕事の両立のしやすさの指標としての有効性には疑問が残る。そこで、出産した女性の継続のしやすさの指標として、20代女性正社員数に対する出産者の比率を算出し、両立しやすさの指標とする。ただし、出産者の年齢についての情報は得られないため、20代以外が出産した場合も含まれる。そのため30代の女性社員数が20代と比べて極端に多い場合は、この割合が1を超えることもありうる。このような場合のうち20代女性の人数が非常に少ないために、「出産者率」が2を超える3事業所については、集計への大きな影響を考慮して分析から除外した。

図18および19にみられるように、「出産者率」は、女性の係長あるいは課長相当職が1人以上いる事業所のほうが、そうでない企業よりも明らかに高い。このような関連は、育児休業取得率を指標とした場合には見られなかったものである。

図 18 女性係長相当職の有無と出産者率

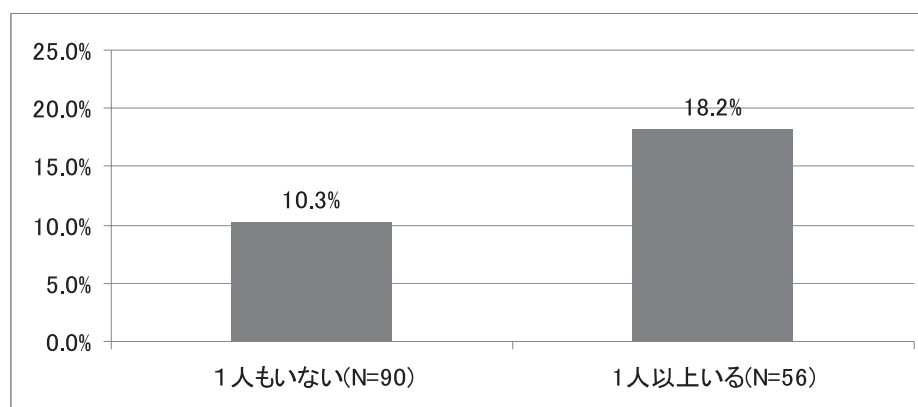
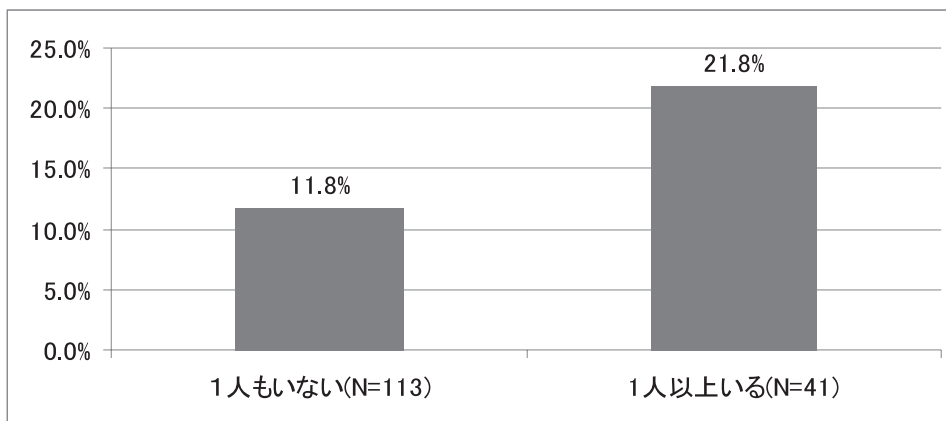


図 19 女性課長相当職の有無と出産者率



また図 20 および 21 に示すように女性活用の取り組みと出産者率の関連も見られる。

図 20 「女性がいらない又は少ない職務又は役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施する」と出産者率

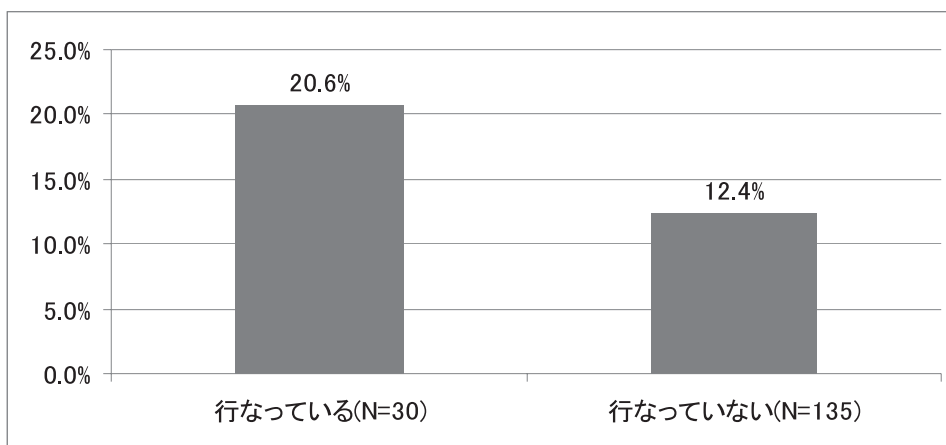
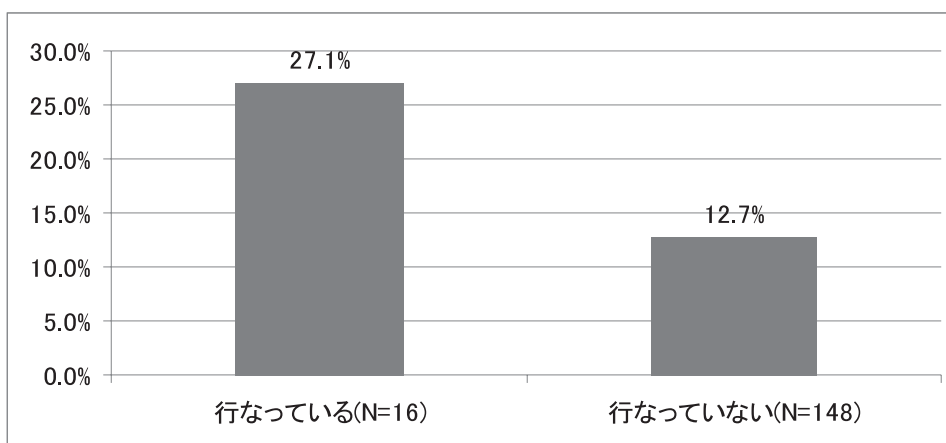


図 21 「国や県、市町による男女共同参画関連の協定を締結、あるいは表彰を受けた」と出産者率



第 3 節 まとめ

本調査からうかがえる雇用分野における男女共同参画の状況は、正社員における男性への偏り、管理職の女性割合の低さ、育児休業を初め、育児と仕事の両立支援制度の利用者の女性への偏りなどを見るかぎり、課題がなお多いことは明らかである。とはいえ、5 年前の前回調査との比較や本調査の回答にある 3 年前からの変化からは、特に制度面での着実な変化がうかがえる。この先は、制度の実質的な運用がいかにして可能になるのかが大きな課題である。その際、規模の大きい事業所は制度と運用の開きが大きいという課題が明らかになった。規模の小さい事業所は形式的な制度の面だけに注目すると男女共同参画への取り組みが特に足りないように映るが、結果を詳細に見てみると、実質的に柔軟な対応をしている可能性がうかがえる。事業所の現状の多様性に対応できる施策が求められるだろう。

第 2 節の 3 では、女性の育児休業取得率という指標の問題点と代替指標の可能性について考察した。女性が育児と仕事を両立していける環境かどうかをはかる指標についても、さらに検討を重ねて、課題を正確に把握していくことが必要になるだろう。

参考文献

- 萩原久美子 2006 『迷走する両立支援—いま、子どもをもって働くということ』 太郎次郎社エディタス
- 兵庫県・財団法人兵庫県ヒューマンケア研究機構家庭問題研究所 2003 『雇用分野における男女共同参画に関する実態調査報告書』

資 料 編 ①

男性の仕事と家庭生活の両立に関するアンケート

調査票

単純集計表

男性の仕事と家庭生活の両立に関するアンケート

【ご協力のお願い】

～男性の従業員のみなさまへ～

このアンケートでは、男性従業員のみなさまを対象に、仕事と家庭生活に関する意識や実態について、おうかがいします。その目的は、どのような人々が仕事と家庭生活の両立を望んでいるのか、また、仕事と家庭生活の両立を社会全体で支援するために、大切なことはなにかを明らかにすることです。

アンケートにお名前を書いていただく必要はありません。回答は統計的に処理され、個人が特定されることは一切ありませんので、どうぞありのままをお答えください。また、このアンケートへの回答内容による、あるいはアンケートに回答しないことによる不利益は一切発生いたしません。アンケートの趣旨をご理解いただき、どうぞ最後までアンケートにご協力いただきますようお願い申し上げます。

少子・家庭政策研究所 所長 野々山久也

ご記入にあたってのお願い

- ・ご記入は、黒または、青のボールペンでお願いいたします。
- ・回答は、あてはまる番号にはっきりと○をつけてください。
- ・文字や数字を記入していただく場合は、空欄に具体的にお書きください。

◆このアンケートについてのお問い合わせ先◆

(財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構

少子・家庭政策研究所（担当：二階堂）

〒651-0073

神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2 ひと未来館 6 階

TEL：078-262-5579（直通）

FAX：078-262-5593

★お忙しい中、お手数をおかけいたしまして、大変申し訳ございません。

ご記入が終わりましたアンケートは、お渡しした返信用封筒に入れ、

平成20年1月15日（火） までにポストへご投函願います。

■あなたの職業についておうかがいします。

問1 あなたの**現在の仕事**は、次のどれにあたりますか（○は1つだけ）。

1. 経営者、役員	2. 常時雇用されている一般従業員
3. 臨時雇い・パート・アルバイト	4. 派遣社員
5. 自営業主、自由業者	6. 自営業の家族従業者

問2 その**仕事の種類**は、大きく分けて次のどれにあたりますか（○は1つだけ）。

1. 専門職、技術職（医師、弁護士、教員、エンジニア、看護師、作家、デザイナー、編集者など）
2. 管理職（課長相当以上の管理職、議員など）
3. 事務職、営業職（事務員、営業社員、銀行員、タイピスト、集金人など）
4. 販売職、サービス職（店主、店員、外交員、美容師、クリーニング、給仕、接客、清掃など）
5. 技能職、労務職、作業職（工場労働者、職人、建設作業員、運転手など）
6. 農林漁業職（植木職、造園業を含む）
7. その他（具体的に

問3 あなたの勤め先で働いている**従業員の人数**は、**会社全体で何人くらい**ですか。家族で経営する店や会社の場合、家族の従業者も含めてお答えください（○は1つだけ）。

1. 10 人未満	2. 50 人未満	3. 100 人未満
4. 300 人未満	5. 500 人未満	6. 1000 人未満
7. 1000 人以上		

■育児休業についておうかがいします。

問4 あなたは、育児休業を取得したことがありますか（○は1つだけ）。妻ではなく、**あなたご自身の経験**についてお答えください。

1. 取得したことがある	2. 取得したことはない
--------------	--------------

問4－1 「2. 取得したことはない」とお答えの方におうかがいします。今後、機会があれば、あなたは**育児休業を取得したい**と思いますか。それとも、そうは思いませんか。あてはまる番号に、○をつけて下さい（○は1つだけ）。

1. 取得したいと思う	2. どちらかといえば、取得したいと思う
3. どちらかといえば、取得したいとは思わない	4. 取得したいとは思わない

問4－2 「1. 取得したいと思う」または「2. どちらかといえば、取得したいと思う」とお答えの方におうかがいします。次のような事柄は、あなたが**育児休業の取得を決意する要因**になると思いますか。それとも、そうは思いませんか。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで下さい。

	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
a. 自分以外に育児をする人がいない	1	2	3	4
b. 職場に迷惑がかからない	1	2	3	4
c. 業務が繁忙ではない	1	2	3	4
d. 自分が休業しても、生活できる程度の家計の余裕がある	1	2	3	4
e. 職場が育児休業を取得しやすい雰囲気である	1	2	3	4
f. 復職後、職場や仕事の変化に対応できると思える状況にある	1	2	3	4
g. 昇進・昇級に影響がない	1	2	3	4
h. 妻や家族から、取得に対する要望があった	1	2	3	4
i. 両親など、当てにしていた人を頼ることができなくなった	1	2	3	4

■ 仕事に対するあなたの考え方についておうかがいします。

問5 現在の仕事について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を、それぞれ1つずつ選んで下さい。

	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
a. 今の仕事のための勉強には身を入れている	1	2	3	4
b. 今の仕事をしている時間がいちばん幸せだ	1	2	3	4
c. 今の仕事はお金を得るための手段にすぎない	1	2	3	4
d. 今の仕事は私の生きがいである	1	2	3	4
e. 事情が許せば、今の仕事は早くやめたい	1	2	3	4

問6 仕事と家庭生活について、あなたの希望はどれに近いですか（○は1つだけ）。

1. 仕事よりも、家庭生活を優先したい
2. どちらかといえば、仕事よりも、家庭生活を優先したい
3. どちらかといえば、家庭生活よりも、仕事を優先したい
4. 家庭生活よりも、仕事を優先したい

問7 仕事と家庭生活について、あなたの現状はどれに近いですか（○は1つだけ）。

1. 仕事よりも、家庭生活を中心にしている
2. どちらかといえば、仕事よりも、家庭生活を中心にしている
3. どちらかといえば、家庭生活よりも、仕事を中心にしている
4. 家庭生活よりも、仕事を中心にしている

■あなたの家族や結婚についておうかがいします。

問8 あなたの家族について、(A) あなたとの続柄（「ア～シ」の続柄コードを選択）、(B) 年齢、(C) 現在、一緒に住んでいるか、またはいないかをご記入ください。(C) については、表のあてはまる番号を、それぞれ1つずつ選んで下さい。

(A) あなたとの続柄	(B) 年齢	(C) 一緒に住んでいる、いない
下の続柄コードにあるア～シから選んでください	<u>今年12月1日</u> <u>現在</u> の年齢を記入してください	1. 一緒に住んでいる 2. 一緒に住んでいない 3. 単身赴任、学業、入院などのため、一時的に別の場所で生活している 4. その他（具体的に記入）
a. あなた本人		
b. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
c. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
d. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
e. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
f. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
g. あなたの（ ）	（ ） 歳	1 2 3 4 （ ）
〈続柄コード〉 ア 妻（内縁を含む） イ 息子 ウ 娘 エ 父 オ 母 カ きょうだい キ 祖父 ク 祖母 ケ 妻の父 コ 妻の母 サ 妻のきょうだい シ その他の親族		

問9 あなたには、**現在、妻（内縁の妻も含む）**がいますか。あてはまる番号に○をつけて下さい（○は1つだけ）。また、妻がいる場合は、**結婚されてから何年になるか**、数字をご記入ください。なお、死別や離別を経験されている方は、一番最近の結婚についてお答えください。

1. 現在、妻がいる	2. いない（死別）	結婚してから		年
3. いない（離別）	4. 結婚したことはない			

■あなたの考え方・ご意見をおうかがいします。

問10 次のような考え方について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで下さい。

	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
a. 結婚したら、家庭のためには自分の個性や生き方を半分犠牲にするのは当然だ	1	2	3	4
b. 家庭の維持費は、夫と妻がともに稼ぎだすほうがよい	1	2	3	4
c. 夫婦であれば、言葉にしなくても気持ちは伝わる	1	2	3	4
d. 小さな子どもをもつ母親は、働くことが子どもにとってよくないと思ったときは、いつでも仕事をやめるべきだ	1	2	3	4
e. 夫も妻も同様に、家事を分担するほうがよい	1	2	3	4
f. 夫婦といえども、相手の行動に口を出すべきではない	1	2	3	4
g. 職業をもつ妻は、夫の都合が悪くなればいつでも仕事をやめるべきだ	1	2	3	4
h. 夫も妻も同様に、子育てを分担するほうがよい	1	2	3	4

問11 次の質問について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで下さい。

	あてはまる	どちらかといえば、 あてはまる	どちらかといえば、 あてはまらない	あてはまらない
a. 子育てについての知識・技術が不足している	1	2	3	4
b. 乳幼児を抱っこすることには慣れている	1	2	3	4
c. コミュニケーションが取れない乳幼児と長時間過ごすのは苦手だ	1	2	3	4
d. 育児休業制度についてよく知っている	1	2	3	4
e. 入院などで、1ヶ月以上、職場を離れるのは不安だ	1	2	3	4

■あなたの社会関係についておうかがいします。

問 1 2 あなたには、**現在、悩みごとなどを相談できる親しい友人**が、何人おられますか。また、そのうち職場の友人は何人ですか。人数をご記入ください。

親しい友人は 人 ⇒ そのうち、職場の友人は 人

問 1 3 次にあげる団体のうち、**現在、あなたが加入しているもの**がありますか。あてはまる番号**すべて**に○をつけて下さい。

1. 町内会・自治会	2. PTA	3. 子ども会
4. 商工関係の同業者組合	5. 労働組合	6. 同郷会、同窓会
7. 氏子、檀家、祭礼集団	8. 青年団	9. 福祉ボランティアの会
10. 頼母子講	11. 政党・政治団体	12. 宗教団体
13. スポーツ・趣味・ 娯楽の団体・サークル	14. 科学・文化・歴史の学習・ 研究サークル	15. 消費者団体・生協
16. 市民運動の団体	17. その他（ ）	18. 1つも加入していない

問 1 4 次の方たちは、**あなたが子どもの世話に困ったとき、小学生の子どもの世話を頼むことができる**と思いますか。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで○をつけてください（小学生の子どものいない人は、**小学生の子どもがいると想定して**お答え下さい）。

	頼むことができる	どちらかといえば、 頼むことができる	どちらかといえば、 頼むことができない	頼むことができない	該当者はいない
a. 自分の両親	1	2	3	4	5
b. 自分のきょうだい	1	2	3	4	5
c. 自分の友人	1	2	3	4	5
d. 妻の両親	1	2	3	4	5
e. 妻のきょうだい	1	2	3	4	5
f. 妻の友人	1	2	3	4	5
g. 近所の人	1	2	3	4	5

■あなたのこれまでの経験についておうかがいします。

問 1 5 あなたが小学生の頃の、**あなたのお父さん**についておうかがいします。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで下さい。

	あてはまる	どちらかといえば、あてはまる	どちらかといえば、あてはまらない	あてはまらない	父はいなかった
a. 平日、お父さんは早く帰って来ていた	1	2	3	4	5
b. 休日に、お父さんとよく遊んだ	1	2	3	4	5
c. お父さんには、近寄りがたい雰囲気があった	1	2	3	4	5
d. お父さんが料理を作ることがよくあった	1	2	3	4	5
e. お父さんに、悩みごとをよく相談した	1	2	3	4	5

問 1 6 あなたが小学生の頃、**あなたのお母さんは主に**どのような仕事をされていましたか。あてはまる番号に○をつけて下さい（○は1つだけ）。

1. 経営者、役員	2. 常時雇用されている一般従業者
3. 公務員	4. 臨時雇い・パート・アルバイト
5. 派遣社員	6. 自営業主、自由業者
7. 自営業の家族従業者	8. 内職
9. 専業主婦	10. 無職
11. その他（ ）	12. 母はいなかった

問 1 7 あなたは、これまでに**子どもとかかわる次のような経験**をしたことがありますか。あてはまる番号**すべてに**○をつけて下さい。

1. 幼稚園・保育所・小学校へ教育実習に行った
2. 近所で、自分より年下の子どもとよく遊んだ
3. 自分より年下の親戚の子どもとよく遊んだ
4. サークル・ボランティアなどで、子どもとよく遊んだ
5. 赤ちゃんの子守をした経験がある
6. 子どもとかかわる仕事やアルバイトの経験がある
7. いずれの経験もない

■ あなたご自身のことについておうかがいします。

問 1 8 あなたの生まれた年と年齢をご記入ください。

西暦	1	9			年	生まれ	現在			歳
----	---	---	--	--	---	-----	----	--	--	---

問 1 9 あなたが最後に卒業された学校は次のどれにあたりますか。中退・在学中も卒業とみなします(○は1つだけ)。

1. 中学校	2. 高等学校
3. 短大・高専・専門学校	4. 大学(4年制)
5. 大学院	6. その他()

問 2 0 あなたの去年1年間の収入(税込み)は、だいたいどのくらいですか(○は1つだけ)。

1. 収入はなかった	2. 100万円未満	3. 100～130万円未満
4. 130～200万円未満	5. 200～300万円未満	6. 300～400万円未満
7. 400～500万円未満	8. 500～600万円未満	9. 600～700万円未満
10. 700～800万円未満	11. 800～900万円未満	12. 900～1,000万円未満
13. 1,000～1,500万円未満	14. 1,500～2,000万円未満	15. 2,000万円以上

⇒妻がいない方へ

以上で質問を終わります。もう一度、記入まちがいや記入もれがないかどうか、お確かめください。
ご協力いただき、ありがとうございました。

妻がいる方は、次の質問にお答えください。

■ 妻がいる方におうかがいします。

問2 1 次の事柄について、夫婦で考えが食い違った場合、最後にはどのようにしますか。あてはまる番号を、それぞれ1つずつ選んで下さい。

	夫の考え通り たいてい	考えが一致するまで 話し合う	妻の考え通り たいてい	子どもはいない
a. 住宅の購入や転居の計画	1	2	3	
b. 車の購入	1	2	3	
c. 大きな家庭器具の購入	1	2	3	
d. 日用品の購入	1	2	3	
e. 貯金や保険の計画	1	2	3	
f. 家族の旅行、レクリエーションの計画	1	2	3	
g. 家事の分担の仕方	1	2	3	
h. 子どもの世話	1	2	3	4
i. 子どものしつけの方針	1	2	3	4

問2 2 あなたが妻と会話する時間は、1日あたりどのくらいですか（平日および休日の1日あたり平均時間をお答え下さい）。

a. 平日おおよそ

時間

分くらい

b. 休日おおよそ

時間

分くらい

問2 3 次の事柄について、あなたはどの程度満足していますか。あてはまる番号を、それぞれ1つずつ選んで下さい。

	満足している	どちらかといえば、満足している	どちらかといえば、満足していない	満足していない
a. 夫婦の家事の分担の仕方	1	2	3	4
b. 夫婦の間での大事なことの決め方	1	2	3	4
c. 夫婦の余暇活動	1	2	3	4
d. 夫婦のコミュニケーション	1	2	3	4

問24 妻に対して、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を、**それぞれ1つずつ**選んで下さい。

	1	2	3	4
	1	2	3	4
a. 妻は社会の中で重要な役割を果たしている	1	2	3	4
b. 妻は家族の中で重要な役割を果たしている	1	2	3	4
c. 妻には家庭のことを最優先して欲しい	1	2	3	4
d. 妻がやりたいと思うことは尊重したい	1	2	3	4
e. 自分の休日に、妻が仕事に出かけるのは好きではない	1	2	3	4

問25 あなたの妻は、現在、**収入をとまなう仕事**についていますか（○は1つだけ）。

1. ついている（現在、休職中の場合も含む）	⇒ 問26へ
2. 今はついていないが、過去についていた	3. 仕事についたことはない

⇒ 「2. 今はついていないが、過去についていた」または「3. 仕事についたことはない」とお答えの方へ

以上で質問を終わります。もう一度、記入まちがいや記入もれがないかどうか、お確かめください。
ご協力いただき、ありがとうございました。

「1. ついている（現在、休職中の場合も含む）」とお答えの方は、次の質問にお答えください。

■ 問25で「1. ついている（現在、休職中の場合も含む）」とお答えの方におうかがいします。

問26 あなたの妻の仕事は、次のどれにあたりますか（○は1つだけ）。

1. 経営者、役員	2. 常時雇用されている一般従業員（公務員を含む）
3. 臨時雇い・パート・アルバイト	4. 派遣社員
5. 自営業主、自由業者	6. 自営業の家族従業者
7. 内職	8. その他（具体的に

問27 妻のその仕事の種類は、大きく分けて次のどれにあたりますか（○は1つだけ）。

1. 専門職、技術職（医師、弁護士、教員、エンジニア、看護師、作家、デザイナー、編集者など）
2. 管理職（課長相当以上の管理職、議員など）
3. 事務職、営業職（事務員、営業社員、銀行員、タイピスト、集金人など）
4. 販売職、サービス職（店主、店員、外交員、美容師、クリーニング、給仕、接客、清掃など）
5. 技能職、労務職、作業職（工場労働者、職人、建設作業員、運転手など）
6. 農林漁業職（植木職、造園業を含む）
7. その他（具体的に

問28 妻の去年1年間の収入（税込み）は、だいたいどのくらいですか（○は1つだけ）。

1. 収入はなかった	2. 100万円未満	3. 100～130万円未満
4. 130～200万円未満	5. 200～300万円未満	6. 300～400万円未満
7. 400～500万円未満	8. 500～600万円未満	9. 600～700万円未満
10. 700～800万円未満	11. 800～900万円未満	12. 900～1,000万円未満
13. 1,000～1,500万円未満	14. 1,500～2,000万円未満	15. 2,000万円以上

問29 妻の仕事に関する次の事柄について、あなたはどのように思いますか。あてはまる番号を、それぞれ1つずつ選んで下さい。

	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
a. 妻は社会に貢献する仕事をしている	1	2	3	4
b. 妻は仕事に対してやりがいを感じている	1	2	3	4
c. 妻は自分の知識や技能を活かせる仕事についている	1	2	3	4
d. 妻の働きぶりは妻の同僚や上司に認められている	1	2	3	4
e. 妻の収入は家計にとって重要である	1	2	3	4

以上ですべての質問を終わります。もう一度、記入まちがいや記入もれがないかどうか、お確かめください。長時間ご協力いただき、ありがとうございました。

単純集計表

Q1 現在の職業

	度数	パーセント	累積パーセント
経営者	2	0.4	0.4
常勤雇用者	500	98.8	99.2
パート	1	0.2	99.4
派遣社員	1	0.2	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q2 職種

	度数	パーセント	累積パーセント
専門職	38	7.5	7.5
管理職	128	25.3	32.8
事務・営業	298	58.9	91.7
販売	12	2.4	94.1
技能職	28	5.5	99.6
その他	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q2_t 具体的職種

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	505	99.8	99.8
労務	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q3 従業員数

	度数	パーセント	累積パーセント
50人未満	8	1.6	1.6
100人未満	10	2.0	3.6
300人未満	90	17.8	21.3
500人未満	74	14.6	36.0
1000人未満	84	16.6	52.6
1000人以上	240	47.4	100.0
合計	506	100.0	

Q4 育休取得経験

	度数	パーセント	累積パーセント
あり	5	1.0	1.0
なし	501	99.0	100.0
合計	506	100.0	

Q4_1 育休取得希望

	度数	パーセント	累積パーセント
取得したいと思	85	16.8	16.8
どちらかといえ	122	24.1	40.9
どちらかといえ	142	28.1	69.0
取得したいとは	150	29.6	98.6
非該当	5	1.0	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2a 育休取得要因（自分以外育児する人がいない）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	101	20.0	20.0
どちらかといえばそう思う	20	4.0	23.9
どちらかといえばそう思わない	29	5.7	29.6
そう思わない	55	10.9	40.5
非該当	297	58.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2b 育休取得要因（職場に迷惑がかからない）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	77	15.2	15.2
どちらかといえばそう思う	44	8.7	23.9
どちらかといえばそう思わない	29	5.7	29.6
そう思わない	56	11.1	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2c 育休取得要因（業務が多忙でない）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	60	11.9	11.9
どちらかといえばそう思う	45	8.9	20.8
どちらかといえばそう思わない	47	9.3	30.0
そう思わない	54	10.7	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2d 育休取得要因（家計に余裕）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	60	11.9	11.9
どちらかといえばそう思う	34	6.7	18.6
どちらかといえばそう思わない	51	10.1	28.7
そう思わない	61	12.1	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2e 育休取得要因（職場が育休を取得しやすい雰囲気である）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	72	14.2	14.2
どちらかといえばそう思う	58	11.5	25.7
どちらかといえばそう思わない	34	6.7	32.4
そう思わない	41	8.1	40.5
非該当	297	58.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2f 育休取得要因（復職後仕事に対応できる）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	77	15.2	15.2
どちらかといえばそう思う	63	12.5	27.7
どちらかといえばそう思わない	38	7.5	35.2
そう思わない	28	5.5	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2g 育休取得要因（昇進に影響がない）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	64	12.6	12.6
どちらかといえばそう思う	55	10.9	23.5
どちらかといえばそう思わない	42	8.3	31.8
そう思わない	45	8.9	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2h 育休取得要因（家族から取得要望がでた）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	49	9.7	9.7
どちらかといえばそう思う	65	12.8	22.5
どちらかといえばそう思わない	45	8.9	31.4
そう思わない	47	9.3	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q4_2i 育休取得要因（当てにしていた人に頼れなくなった）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	61	12.1	12.1
どちらかといえばそう思う	63	12.5	24.5
どちらかといえばそう思わない	35	6.9	31.4
そう思わない	47	9.3	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q5a 仕事について（勉強に身を入れている）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	122	24.1	24.1
どちらかといえばそう思う	253	50.0	74.1
どちらかといえばそう思わない	94	18.6	92.7
そう思わない	33	6.5	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q5b 仕事について（仕事している時間が幸せ）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	20	4.0	4.0
どちらかといえばそう思う	148	29.2	33.2
どちらかといえばそう思わない	210	41.5	74.7
そう思わない	124	24.5	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q5c 仕事について（仕事はお金を得る手段）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	71	14.0	14.0
どちらかといえばそう思う	166	32.8	46.8
どちらかといえばそう思わない	184	36.4	83.2
そう思わない	81	16.0	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q5d 仕事について（仕事は生き甲斐）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	16	3.2	3.2
どちらかといえばそう思う	144	28.5	31.6
どちらかといえばそう思わない	207	40.9	72.5
そう思わない	135	26.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q5e 仕事について（仕事を早く辞めたい）

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	35	6.9	6.9
どちらかといえばそう思う	83	16.4	23.3
どちらかといえばそう思わない	180	35.6	58.9
そう思わない	204	40.3	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q6 仕事と家庭生活の希望

	度数	パーセント	累積パーセント
家庭生活の優先	80	15.8	15.8
どちらかといえば家庭生活の優先	298	58.9	74.7
どちらかといえば仕事優先	115	22.7	97.4
仕事優先	7	1.4	98.8
無回答	6	1.2	100.0
合計	506	100.0	

Q7 仕事と家庭生活の現状

	度数	パーセント	累積パーセント
家庭生活の優先	17	3.4	3.4
どちらかといえば家庭生活の優先	107	21.1	24.5
どちらかといえば仕事優先	289	57.1	81.6
仕事優先	88	17.4	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q8_1a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
妻	363	71.7	71.7
息子	2	0.4	72.1
父	89	17.6	89.7
母	19	3.8	93.5
きょうだい	3	0.6	94.1
祖父	2	0.4	94.5
祖母	1	0.2	94.7
無回答	27	5.3	100.0
合計	506	100.0	

Q8_1b 年齢			
	度数	パーセント	累積パーセント
16.00	1	0.2	0.2
23.00	1	0.2	0.4
24.00	3	0.6	1.0
25.00	1	0.2	1.2
26.00	2	0.4	1.6
27.00	5	1.0	2.6
28.00	9	1.8	4.3
29.00	8	1.6	5.9
30.00	14	2.8	8.7
31.00	13	2.6	11.3
32.00	15	3.0	14.2
33.00	18	3.6	17.8
34.00	20	4.0	21.7
35.00	28	5.5	27.3
36.00	21	4.2	31.4
37.00	20	4.0	35.4
38.00	20	4.0	39.3
39.00	17	3.4	42.7
40.00	24	4.7	47.4
41.00	10	2.0	49.4
42.00	18	3.6	53.0
43.00	18	3.6	56.5
44.00	17	3.4	59.9
45.00	12	2.4	62.3
46.00	10	2.0	64.2
47.00	10	2.0	66.2
48.00	10	2.0	68.2
49.00	7	1.4	69.6
50.00	8	1.6	71.1
51.00	4	0.8	71.9
52.00	1	0.2	72.1
53.00	6	1.2	73.3
54.00	4	0.8	74.1
55.00	8	1.6	75.7
56.00	5	1.0	76.7
57.00	5	1.0	77.7
58.00	7	1.4	79.1
59.00	12	2.4	81.4
60.00	9	1.8	83.2
61.00	5	1.0	84.2
62.00	6	1.2	85.4
63.00	1	0.2	85.6
64.00	4	0.8	86.4
65.00	3	0.6	87.0
66.00	6	1.2	88.1
67.00	1	0.2	88.3
68.00	2	0.4	88.7
69.00	2	0.4	89.1
70.00	7	1.4	90.5
71.00	1	0.2	90.7
72.00	4	0.8	91.5
73.00	1	0.2	91.7
74.00	3	0.6	92.3
75.00	1	0.2	92.5
76.00	2	0.4	92.9
77.00	1	0.2	93.1
82.00	1	0.2	93.3
85.00	1	0.2	93.5
89.00	1	0.2	93.7
90.00	1	0.2	93.9
無回答	31	6.1	100.0
合計	506	100.0	

Q8_1c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
同居	399	78.9	78.9
別居	69	13.6	92.5
一時的に別居	9	1.8	94.3
無回答	29	5.7	100.0
合計	506	100.0	

Q8_1ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	

Q8_2a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
妻	3	0.6	0.6
息子	171	33.8	34.4
娘	129	25.5	59.9
父	19	3.8	63.6
母	92	18.2	81.8
きょうだい	15	3.0	84.8
祖母	1	0.2	85.0
妻の父	1	0.2	85.2
無回答	75	14.8	100.0
合計	506	100.0	

Q8_2b 年齢			
	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	15	3.0	3.0
1.00	8	1.6	4.5
2.00	13	2.6	7.1
3.00	8	1.6	8.7
4.00	11	2.2	10.9
5.00	23	4.5	15.4
6.00	18	3.6	19.0
7.00	14	2.8	21.7
8.00	22	4.3	26.1
9.00	9	1.8	27.9
10.00	26	5.1	33.0
11.00	12	2.4	35.4
12.00	14	2.8	38.1
13.00	12	2.4	40.5
14.00	10	2.0	42.5
15.00	13	2.6	45.1
16.00	7	1.4	46.4
17.00	12	2.4	48.8
18.00	12	2.4	51.2
19.00	11	2.2	53.4
20.00	9	1.8	55.1
21.00	7	1.4	56.5
22.00	3	0.6	57.1
23.00	2	0.4	57.5
24.00	1	0.2	57.7
25.00	4	0.8	58.5
26.00	2	0.4	58.9
27.00	2	0.4	59.3
28.00	1	0.2	59.5
30.00	2	0.4	59.9
31.00	2	0.4	60.3
32.00	2	0.4	60.7
36.00	1	0.2	60.9
37.00	1	0.2	61.1
38.00	1	0.2	61.3
39.00	1	0.2	61.5
40.00	2	0.4	61.9
42.00	1	0.2	62.1
47.00	1	0.2	62.3
48.00	4	0.8	63.0
49.00	1	0.2	63.2
50.00	4	0.8	64.0
51.00	2	0.4	64.4
52.00	4	0.8	65.2
53.00	7	1.4	66.6
54.00	7	1.4	68.0
55.00	9	1.8	69.8
56.00	5	1.0	70.8
57.00	2	0.4	71.1
58.00	9	1.8	72.9
59.00	6	1.2	74.1
60.00	6	1.2	75.3
61.00	4	0.8	76.1
62.00	3	0.6	76.7
63.00	3	0.6	77.3
64.00	3	0.6	77.9
65.00	4	0.8	78.7
66.00	6	1.2	79.8
67.00	1	0.2	80.0
68.00	4	0.8	80.8
69.00	4	0.8	81.6
70.00	1	0.2	81.8
71.00	1	0.2	82.0
72.00	4	0.8	82.8
73.00	1	0.2	83.0
74.00	1	0.2	83.2
79.00	2	0.4	83.6
81.00	1	0.2	83.8
82.00	1	0.2	84.0
83.00	2	0.4	84.4
88.00	1	0.2	84.6
無回答	78	15.4	100.0
合計	506	100.0	

Q8_2c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
同居	328	64.8	64.8
別居	87	17.2	82.0
一時的に別居	15	3.0	85.0
無回答	76	15.0	100.0
合計	506	100.0	

Q8_2ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	100.0

Q8_3a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
妻	3	0.6	0.6
息子	95	18.8	19.4
娘	126	24.9	44.3
父	11	2.2	46.4
母	21	4.2	50.6
きょうだい	66	13.0	63.6
祖父	4	0.8	64.4
祖母	5	1.0	65.4
妻の父	1	0.2	65.6
妻の母	4	0.8	66.4
無回答	170	33.6	100.0
合計	506	100.0	

Q8_3b 年齢			
	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	5	1.0	1.0
1.00	11	2.2	3.2
2.00	15	3.0	6.1
3.00	14	2.8	8.9
4.00	8	1.6	10.5
5.00	20	4.0	14.4
6.00	9	1.8	16.2
7.00	21	4.2	20.4
8.00	13	2.6	22.9
9.00	6	1.2	24.1
10.00	9	1.8	25.9
11.00	11	2.2	28.1
12.00	10	2.0	30.0
13.00	13	2.6	32.6
14.00	10	2.0	34.6
15.00	12	2.4	37.0
16.00	10	2.0	38.9
17.00	7	1.4	40.3
18.00	2	0.4	40.7
19.00	9	1.8	42.5
20.00	5	1.0	43.5
21.00	3	0.6	44.1
22.00	3	0.6	44.7
23.00	6	1.2	45.8
24.00	3	0.6	46.4
25.00	1	0.2	46.6
26.00	5	1.0	47.6
27.00	5	1.0	48.6
28.00	4	0.8	49.4
29.00	4	0.8	50.2
30.00	6	1.2	51.4
31.00	3	0.6	52.0
32.00	1	0.2	52.2
33.00	3	0.6	52.8
34.00	2	0.4	53.2
35.00	3	0.6	53.8
36.00	2	0.4	54.2
37.00	3	0.6	54.7
38.00	2	0.4	55.1
39.00	1	0.2	55.3
40.00	3	0.6	55.9
43.00	1	0.2	56.1
44.00	1	0.2	56.3
45.00	1	0.2	56.5
46.00	1	0.2	56.7
50.00	3	0.6	57.3
55.00	2	0.4	57.7
56.00	1	0.2	57.9
58.00	2	0.4	58.3
60.00	2	0.4	58.7
62.00	2	0.4	59.1
64.00	2	0.4	59.5
65.00	2	0.4	59.9
66.00	2	0.4	60.3
67.00	4	0.8	61.1
68.00	3	0.6	61.7
69.00	1	0.2	61.9
70.00	1	0.2	62.1
72.00	1	0.2	62.3
73.00	1	0.2	62.5
74.00	1	0.2	62.6
77.00	2	0.4	63.0
78.00	3	0.6	63.6
79.00	1	0.2	63.8
80.00	3	0.6	64.4
81.00	1	0.2	64.6
82.00	1	0.2	64.8
84.00	1	0.2	65.0
85.00	1	0.2	65.2
90.00	1	0.2	65.4
無回答	175	34.6	100.0
合計	506	100.0	

Q8_3c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
同居	225	44.5	44.5
別居	97	19.2	63.6
一時的に別居	11	2.2	65.8
その他	1	0.2	66.0
無回答	172	34.0	100.0
合計	506	100.0	

Q8_3ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	505	99.8	99.8
仕事のため別居	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q8_4a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
息子	22	4.3	4.3
娘	24	4.7	9.1
父	25	4.9	14.0
母	22	4.3	18.4
きょうだい	41	8.1	26.5
祖父	5	1.0	27.5
祖母	10	2.0	29.4
妻の父	7	1.4	30.8
妻の母	3	0.6	31.4
無回答	347	68.6	100.0
合計	506	100.0	

Q8_4b 年齢			
	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	1	0.2	0.2
2.00	2	0.4	0.6
3.00	5	1.0	1.6
5.00	5	1.0	2.6
6.00	4	0.8	3.4
7.00	5	1.0	4.3
8.00	5	1.0	5.3
9.00	5	1.0	6.3
10.00	1	0.2	6.5
11.00	2	0.4	6.9
12.00	2	0.4	7.3
13.00	1	0.2	7.5
14.00	1	0.2	7.7
15.00	3	0.6	8.3
16.00	1	0.2	8.5
17.00	1	0.2	8.7
19.00	1	0.2	8.9
20.00	3	0.6	9.5
21.00	1	0.2	9.7
22.00	1	0.2	9.9
23.00	3	0.6	10.5
24.00	2	0.4	10.9
25.00	1	0.2	11.1
26.00	2	0.4	11.5
27.00	4	0.8	12.3
28.00	1	0.2	12.5
29.00	2	0.4	12.8
30.00	1	0.2	13.0
31.00	1	0.2	13.2
32.00	6	1.2	14.4
33.00	2	0.4	14.8
35.00	1	0.2	15.0
37.00	1	0.2	15.2
38.00	1	0.2	15.4
39.00	2	0.4	15.8
40.00	1	0.2	16.0
42.00	1	0.2	16.2
43.00	1	0.2	16.4
49.00	1	0.2	16.6
50.00	1	0.2	16.8
51.00	1	0.2	17.0
56.00	1	0.2	17.2
58.00	2	0.4	17.6
60.00	3	0.6	18.2
61.00	1	0.2	18.4
62.00	3	0.6	19.0
63.00	2	0.4	19.4
64.00	2	0.4	19.8
65.00	3	0.6	20.4
66.00	2	0.4	20.8
67.00	2	0.4	21.1
68.00	1	0.2	21.3
69.00	2	0.4	21.7
70.00	6	1.2	22.9
71.00	1	0.2	23.1
72.00	4	0.8	23.9
73.00	1	0.2	24.1
74.00	2	0.4	24.5
75.00	2	0.4	24.9
76.00	3	0.6	25.5
77.00	5	1.0	26.5
78.00	4	0.8	27.3
79.00	3	0.6	27.9
80.00	5	1.0	28.9
82.00	2	0.4	29.2
83.00	1	0.2	29.4
84.00	1	0.2	29.6
86.00	1	0.2	29.8
89.00	1	0.2	30.0
90.00	1	0.2	30.2
92.00	1	0.2	30.4
無回答	352	69.6	100.0
合計	506	100.0	

Q8_4c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
同居	68	13.4	13.4
別居	88	17.4	30.8
一時的に別居	2	0.4	31.2
無回答	348	68.8	100.0
合計	506	100.0	

Q8_4ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	100.0

Q8_5a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
息子	1	0.2	0.2
娘	5	1.0	1.2
父	1	0.2	1.4
母	23	4.5	5.9
きょうだい	13	2.6	8.5
祖父	2	0.4	8.9
祖母	9	1.8	10.7
妻の父	10	2.0	12.6
妻の母	9	1.8	14.4
妻のきょうだい	2	0.4	14.8
その他親族	2	0.4	15.2
無回答	429	84.8	100.0
合計	506	100.0	

Q8_5b 年齢

	度数	パーセント	累積パーセント
2.00	1	0.2	0.2
4.00	1	0.2	0.4
5.00	1	0.2	0.6
6.00	1	0.2	0.8
7.00	1	0.2	1.0
8.00	1	0.2	1.2
14.00	1	0.2	1.4
20.00	1	0.2	1.6
21.00	1	0.2	1.8
24.00	1	0.2	2.0
31.00	1	0.2	2.2
36.00	1	0.2	2.4
37.00	1	0.2	2.6
38.00	1	0.2	2.8
39.00	1	0.2	3.0
41.00	1	0.2	3.2
42.00	1	0.2	3.4
46.00	1	0.2	3.6
47.00	1	0.2	3.8
56.00	1	0.2	4.0
58.00	2	0.4	4.3
59.00	1	0.2	4.5
60.00	4	0.8	5.3
61.00	2	0.4	5.7
62.00	4	0.8	6.5
64.00	3	0.6	7.1
65.00	3	0.6	7.7
66.00	2	0.4	8.1
67.00	3	0.6	8.7
68.00	1	0.2	8.9
69.00	1	0.2	9.1
70.00	5	1.0	10.1
71.00	1	0.2	10.3
72.00	3	0.6	10.9
75.00	1	0.2	11.1
76.00	1	0.2	11.3
77.00	3	0.6	11.9
78.00	2	0.4	12.3
79.00	2	0.4	12.6
80.00	3	0.6	13.2
83.00	1	0.2	13.4
88.00	2	0.4	13.8
94.00	1	0.2	14.0
無回答	435	86.0	100.0
合計	506	100.0	

Q8_5c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
同居	17	3.4	3.4
別居	57	11.3	14.6
一時的に別居	1	0.2	14.8
無回答	431	85.2	100.0
合計	506	100.0	

Q8_5ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	100.0

Q8_6a 続柄

	度数	パーセント	累積パーセント
母	1	0.2	0.2
きょうだい	7	1.4	1.6
祖母	3	0.6	2.2
妻の父	6	1.2	3.4
妻の母	8	1.6	4.9
妻のきょうだい	3	0.6	5.5
その他親族	1	0.2	5.7
無回答	477	94.3	100.0
合計	506	100.0	

Q8_6b 年齢

	度数	パーセント	累積パーセント
30.00	1	0.2	0.2
33.00	1	0.2	0.4
37.00	1	0.2	0.6
38.00	1	0.2	0.8
40.00	2	0.4	1.2
42.00	1	0.2	1.4
49.00	1	0.2	1.6
52.00	1	0.2	1.8
55.00	1	0.2	2.0
57.00	1	0.2	2.2
58.00	1	0.2	2.4
59.00	2	0.4	2.8
60.00	2	0.4	3.2
61.00	1	0.2	3.4
65.00	1	0.2	3.6
67.00	2	0.4	4.0
68.00	1	0.2	4.2
70.00	1	0.2	4.3
75.00	1	0.2	4.5
81.00	1	0.2	4.7
85.00	1	0.2	4.9
90.00	1	0.2	5.1
無回答	480	94.9	100.0
合計	506	100.0	

Q8_6c 居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
別居	30	5.9	5.9
無回答	476	94.1	100.0
合計	506	100.0	

Q8_6ct 具体的居住形態

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	100.0

Q9 妻の有無

	度数	パーセント	累積パーセント
現在いる	373	73.7	73.7
死別	5	1.0	74.7
離別	6	1.2	75.9
未婚	119	23.5	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q9_y 結婚年数			
	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	1	0.2	0.2
1.00	14	2.8	3.0
2.00	14	2.8	5.7
3.00	16	3.2	8.9
4.00	12	2.4	11.3
5.00	16	3.2	14.4
6.00	21	4.2	18.6
7.00	19	3.8	22.3
8.00	13	2.6	24.9
9.00	25	4.9	29.8
10.00	28	5.5	35.4
11.00	20	4.0	39.3
12.00	21	4.2	43.5
13.00	17	3.4	46.8
14.00	18	3.6	50.4
15.00	9	1.8	52.2
16.00	18	3.6	55.7
17.00	9	1.8	57.5
18.00	11	2.2	59.7
19.00	8	1.6	61.3
20.00	14	2.8	64.0
21.00	12	2.4	66.4
22.00	7	1.4	67.8
23.00	4	0.8	68.6
24.00	6	1.2	69.8
25.00	2	0.4	70.2
26.00	3	0.6	70.8
27.00	2	0.4	71.1
28.00	2	0.4	71.5
30.00	3	0.6	72.1
33.00	2	0.4	72.5
34.00	1	0.2	72.7
35.00	2	0.4	73.1
非該当	130	25.7	98.8
無回答	6	1.2	100.0
合計	506	100.0	

Q10a 結婚したら自分を犠牲にする			
	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	70	13.8	13.8
どちらかといえばそう思う	217	42.9	56.7
どちらかといえばそう思わない	156	30.8	87.5
そう思わない	61	12.1	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q10b 共働きがよい

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	59	11.7	11.7
どちらかといえばそう思う	196	38.7	50.4
どちらかといえばそう思わない	196	38.7	89.1
そう思わない	52	10.3	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q10c 夫婦は以心伝心だ

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	23	4.5	4.5
どちらかといえばそう思う	137	27.1	31.6
どちらかといえばそう思わない	220	43.5	75.1
そう思わない	122	24.1	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q10d こどもをもつ母親は仕事を辞めるべき

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	147	29.1	29.1
どちらかといえばそう思う	240	47.4	76.5
どちらかといえばそう思わない	80	15.8	92.3
そう思わない	37	7.3	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q10e 夫婦で家事分担すべき

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	122	24.1	24.1
どちらかといえばそう思う	273	54.0	78.1
どちらかといえばそう思わない	84	16.6	94.7
そう思わない	25	4.9	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q10f 夫婦でも相手の行動に口だしすべきでない

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	18	3.6	3.6
どちらかといえばそう思う	112	22.1	25.7
どちらかといえばそう思わない	261	51.6	77.3
そう思わない	112	22.1	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q10g 夫の都合で妻は仕事を辞めるべき

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	25	4.9	4.9
どちらかといえばそう思う	133	26.3	31.2
どちらかといえばそう思わない	243	48.0	79.2
そう思わない	100	19.8	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q10h 子育ては夫婦で分担すべき

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	142	28.1	28.1
どちらかといえばそう思う	283	55.9	84.0
どちらかといえばそう思わない	66	13.0	97.0
そう思わない	12	2.4	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q11a 子育ての知識が不足している

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	181	35.8	35.8
どちらかといえばあてはまる	195	38.5	74.3
どちらかといえばあてはまらない	96	19.0	93.3
あてはまらない	31	6.1	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q11b 乳幼児の抱っこに慣れている

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	123	24.3	24.3
どちらかといえばあてはまる	160	31.6	55.9
どちらかといえばあてはまらない	92	18.2	74.1
あてはまらない	128	25.3	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q11c 乳幼児と長時間過ごすのは苦手

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	66	13.0	13.0
どちらかといえばあてはまる	149	29.4	42.5
どちらかといえばあてはまらない	172	34.0	76.5
あてはまらない	115	22.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q11d 育休制度をよく知っている

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	93	18.4	18.4
どちらかといえばあてはまる	120	23.7	42.1
どちらかといえばあてはまらない	154	30.4	72.5
あてはまらない	137	27.1	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q11e 1ヶ月以上職場を離れるのは不安

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	258	51.0	51.0
どちらかといえばあてはまる	157	31.0	82.0
どちらかといえばあてはまらない	57	11.3	93.3
あてはまらない	32	6.3	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q12_1 親しい友人数

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	58	11.5	11.5
1.00	27	5.3	16.8
2.00	52	10.3	27.1
3.00	90	17.8	44.9
4.00	37	7.3	52.2
5.00	106	20.9	73.1
6.00	13	2.6	75.7
7.00	17	3.4	79.1
8.00	9	1.8	80.8
10.00	65	12.8	93.7
11.00	1	0.2	93.9
15.00	7	1.4	95.3
16.00	1	0.2	95.5
20.00	4	0.8	96.2
30.00	2	0.4	96.6
50.00	1	0.2	96.8
無回答	16	3.2	100.0
合計	506	100.0	

Q12_2 職場での親しい友人数

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	188	37.2	37.2
1.00	106	20.9	58.1
2.00	79	15.6	73.7
3.00	62	12.3	86.0
4.00	9	1.8	87.7
5.00	29	5.7	93.5
6.00	4	0.8	94.3
7.00	5	1.0	95.3
8.00	1	0.2	95.5
10.00	6	1.2	96.6
15.00	1	0.2	96.8
25.00	1	0.2	97.0
無回答	15	3.0	100.0
合計	506	100.0	

Q13_1 町内会

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	337	66.6	66.6
反応有り	150	29.6	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_2 PTA

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	455	89.9	89.9
反応有り	32	6.3	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_3 子ども会

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	451	89.1	89.1
反応有り	36	7.1	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_4 同業者組合

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	482	95.3	95.3
反応有り	5	1.0	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_5 労働組合

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	323	63.8	63.8
反応有り	164	32.4	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_6 同窓会

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	420	83.0	83.0
反応有り	67	13.2	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_7 祭礼集団

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	470	92.9	92.9
反応有り	17	3.4	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_8 青年団

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	481	95.1	95.1
反応有り	6	1.2	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_9 ボランティア

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	484	95.7	95.7
反応有り	3	0.6	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_10 頼母子講

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	483	95.5	95.5
反応有り	4	0.8	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_11 政治団体

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	480	94.9	94.9
反応有り	7	1.4	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_12 宗教団体

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	473	93.5	93.5
反応有り	14	2.8	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_13 趣味のサークル

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	359	70.9	70.9
反応有り	128	25.3	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_14 研究サークル

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	480	94.9	94.9
反応有り	7	1.4	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_15 消費者団体

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	467	92.3	92.3
反応有り	20	4.0	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_16 市民運動団体

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	484	95.7	95.7
反応有り	3	0.6	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_17 その他

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	485	95.8	95.8
反応有り	2	0.4	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q13_17t その他具体的

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	485	95.8	95.8
無回答	19	3.8	99.6
消防団	1	0.2	99.8
障害者職業センターOB会	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q13_18 加入していない

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	354	70.0	70.0
反応有り	133	26.3	96.2
無回答	19	3.8	100.0
合計	506	100.0	

Q14a 自分の両親

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	316	62.5	62.5
どちらかといえば頼むことが出来る	104	20.6	83.0
どちらかといえば頼めない	35	6.9	89.9
頼めない	32	6.3	96.2
該当者はいない	18	3.6	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q14b 自分のきょうだい

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	92	18.2	18.2
どちらかといえば頼むことが出来る	145	28.7	46.8
どちらかといえば頼めない	111	21.9	68.8
頼めない	121	23.9	92.7
該当者はいない	36	7.1	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q14c 自分の友人

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	32	6.3	6.3
どちらかといえば頼むことが出来る	69	13.6	20.0
どちらかといえば頼めない	144	28.5	48.4
頼めない	243	48.0	96.4
該当者はいない	15	3.0	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q14d 妻の両親

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	262	51.8	51.8
どちらかといえば頼むことが出来る	116	22.9	74.7
どちらかといえば頼めない	30	5.9	80.6
頼めない	21	4.2	84.8
該当者はいない	72	14.2	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q14e 妻のきょうだい

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	83	16.4	16.4
どちらかといえば頼むことが出来る	129	25.5	41.9
どちらかといえば頼めない	102	20.2	62.1
頼めない	103	20.4	82.4
該当者はいない	85	16.8	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q14f 妻の友人

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	38	7.5	7.5
どちらかといえば頼むことが出来る	97	19.2	26.7
どちらかといえば頼めない	112	22.1	48.8
頼めない	191	37.7	86.6
該当者はいない	63	12.5	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q14g 近所の人

	度数	パーセント	累積パーセント
頼むことが出来る	22	4.3	4.3
どちらかといえば頼むことが出来る	90	17.8	22.1
どちらかといえば頼めない	129	25.5	47.6
頼めない	231	45.7	93.3
該当者はいない	30	5.9	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q15a 平日父は早く帰った

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	110	21.7	21.7
どちらかといえばあてはまる	105	20.8	42.5
どちらかといえばあてはまらない	111	21.9	64.4
あてはまらない	161	31.8	96.2
父はいなかった	14	2.8	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q15b 休日に父とよく遊んだ

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	66	13.0	13.0
どちらかといえばあてはまる	132	26.1	39.1
どちらかといえばあてはまらない	176	34.8	73.9
あてはまらない	114	22.5	96.4
父はいなかった	14	2.8	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q15c 父には近寄りがたかった

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	64	12.6	12.6
どちらかといえばあてはまる	137	27.1	39.7
どちらかといえばあてはまらない	173	34.2	73.9
あてはまらない	115	22.7	96.6
父はいなかった	14	2.8	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q15d 父は料理を作ることがった

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	32	6.3	6.3
どちらかといえばあてはまる	73	14.4	20.8
どちらかといえばあてはまらない	99	19.6	40.3
あてはまらない	285	56.3	96.6
父はいなかった	14	2.8	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q15e 父に悩み事を相談した

	度数	パーセント	累積パーセント
あてはまる	17	3.4	3.4
どちらかといえばあてはまる	40	7.9	11.3
どちらかといえばあてはまらない	175	34.6	45.8
あてはまらない	255	50.4	96.2
父はいなかった	14	2.8	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q16 母の職業

	度数	パーセント	累積パーセント
経営者	1	0.2	0.2
常勤雇用者	48	9.5	9.7
公務員	20	4.0	13.6
パート	139	27.5	41.1
自由業	27	5.3	46.4
自営業の家族従事者	29	5.7	52.2
内職	42	8.3	60.5
専業主婦	158	31.2	91.7
無職	35	6.9	98.6
その他	2	0.4	99.0
母はいない	1	0.2	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q16t 具体的な母の職業

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	504	99.6	99.6
ヤクルト	1	0.2	99.8
宗教活動	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q17_1 教育実習

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	449	88.7	88.7
反応有り	49	9.7	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_2 近所の年下の子供とよく遊んだ

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	295	58.3	58.3
反応有り	203	40.1	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_3 親戚の年下の子供とよく遊んだ

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	322	63.6	63.6
反応有り	176	34.8	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_4 サークルなどで子供とよく遊んだ

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	450	88.9	88.9
反応有り	48	9.5	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_5 子守の経験

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	317	62.6	62.6
反応有り	181	35.8	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_6 子供と関係のあるアルバイト経験

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	450	88.9	88.9
反応有り	48	9.5	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q17_7 経験無し

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	364	71.9	71.9
反応有り	134	26.5	98.4
無回答	8	1.6	100.0
合計	506	100.0	

Q18a 生年

	度数	パーセント	累積パーセント
47.00	3	0.6	0.6
48.00	2	0.4	1.0
49.00	1	0.2	1.2
50.00	1	0.2	1.4
51.00	1	0.2	1.6
52.00	2	0.4	2.0
53.00	2	0.4	2.4
55.00	1	0.2	2.6
56.00	5	1.0	3.6
57.00	3	0.6	4.2
58.00	6	1.2	5.3
59.00	22	4.3	9.7
60.00	16	3.2	12.8
61.00	20	4.0	16.8
62.00	18	3.6	20.4
63.00	18	3.6	23.9
64.00	29	5.7	29.6
65.00	19	3.8	33.4
66.00	12	2.4	35.8
67.00	19	3.8	39.5
68.00	25	4.9	44.5
69.00	15	3.0	47.4
70.00	28	5.5	53.0
71.00	38	7.5	60.5
72.00	23	4.5	65.0
73.00	23	4.5	69.6
74.00	21	4.2	73.7
75.00	15	3.0	76.7
76.00	14	2.8	79.4
77.00	16	3.2	82.6
78.00	19	3.8	86.4
79.00	13	2.6	88.9
80.00	6	1.2	90.1
81.00	10	2.0	92.1
82.00	15	3.0	95.1
83.00	8	1.6	96.6
84.00	7	1.4	98.0
85.00	5	1.0	99.0
86.00	1	0.2	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q18b 年齢

	度数	パーセント	累積パーセント
21.00	1	0.2	0.2
22.00	5	1.0	1.2
23.00	7	1.4	2.6
24.00	8	1.6	4.2
25.00	14	2.8	6.9
26.00	10	2.0	8.9
27.00	7	1.4	10.3
28.00	13	2.6	12.8
29.00	19	3.8	16.6
30.00	16	3.2	19.8
31.00	14	2.8	22.5
32.00	13	2.6	25.1
33.00	20	4.0	29.1
34.00	22	4.3	33.4
35.00	26	5.1	38.5
36.00	37	7.3	45.8
37.00	29	5.7	51.6
38.00	15	3.0	54.5
39.00	23	4.5	59.1
40.00	19	3.8	62.8
41.00	14	2.8	65.6
42.00	19	3.8	69.4
43.00	30	5.9	75.3
44.00	17	3.4	78.7
45.00	16	3.2	81.8
46.00	21	4.2	86.0
47.00	15	3.0	88.9
48.00	21	4.2	93.1
49.00	8	1.6	94.7
50.00	4	0.8	95.5
51.00	3	0.6	96.0
52.00	2	0.4	96.4
53.00	1	0.2	96.6
54.00	2	0.4	97.0
55.00	2	0.4	97.4
56.00	1	0.2	97.6
57.00	1	0.2	97.8
58.00	1	0.2	98.0
59.00	2	0.4	98.4
60.00	3	0.6	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q19 最終学歴

	度数	パーセント	累積パーセント
中学校	1	0.2	0.2
高等学校	85	16.8	17.0
短大・高専・専門学校	34	6.7	23.7
大学(4年制)	359	70.9	94.7
大学院	23	4.5	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

Q19t 具体的最終学歴

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	506	100.0	100.0
合計	506	100.0	100.0

Q20 去年の年収

	度数	パーセント	累積パーセント
収入無し	2	0.4	0.4
100万円未満	3	0.6	1.0
100～130万円	1	0.2	1.2
130～200万円未満	4	0.8	2.0
200～300万円未満	14	2.8	4.7
300～400万円未満	57	11.3	16.0
400～500万円未満	86	17.0	33.0
500～600万円未満	106	20.9	54.0
600～700万円未満	84	16.6	70.6
700～800万円未満	57	11.3	81.8
800～900万円未満	29	5.7	87.5
900～1000万円未満	28	5.5	93.1
1000～1500万円未満	27	5.3	98.4
1500～2000万円未満	3	0.6	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q21a 住宅の購入や転居の計画

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	59	11.7	11.7
一致するまで話し合う	256	50.6	62.3
たいてい妻の意見	59	11.7	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21b 車の購入

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	151	29.8	29.8
一致するまで話し合う	184	36.4	66.2
たいてい妻の意見	39	7.7	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21c 大きな家庭器具

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	47	9.3	9.3
一致するまで話し合う	175	34.6	43.9
たいてい妻の意見	152	30.0	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21d 日用品購入

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	20	4.0	4.0
一致するまで話し合う	60	11.9	15.8
たいてい妻の意見	294	58.1	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21e 貯金・保険

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	85	16.8	16.8
一致するまで話し合う	152	30.0	46.8
たいてい妻の意見	137	27.1	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21f 家族旅行、レクリエーションの計画

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	69	13.6	13.6
一致するまで話し合う	208	41.1	54.7
たいてい妻の意見	97	19.2	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q21g 家事分担方法

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	46	9.1	9.1
一致するまで話し合う	176	34.8	43.9
たいてい妻の意見	151	29.8	73.7
非該当	130	25.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q21h 子どもの世話

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	17	3.4	3.4
一致するまで話し合う	158	31.2	34.6
たいてい妻の意見	153	30.2	64.8
子どもはいない	43	8.5	73.3
非該当	130	25.7	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q21i 子どものしつけ方針

	度数	パーセント	累積パーセント
たいてい夫の意見	18	3.6	3.6
一致するまで話し合う	214	42.3	45.8
たいてい妻の意見	96	19.0	64.8
子どもはいない	43	8.5	73.3
非該当	130	25.7	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

Q22ah 妻との平日会話時間(時)

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	111	21.9	21.9
1.00	136	26.9	48.8
2.00	69	13.6	62.5
3.00	32	6.3	68.8
4.00	13	2.6	71.3
5.00	7	1.4	72.7
6.00	2	0.4	73.1
7.00	1	0.2	73.3
無回答	5	1.0	74.3
非該当	130	25.7	100.0
合計	506	100.0	

Q22am 妻との平日会話時間(分)

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	238	47.0	47.0
2.00	1	0.2	47.2
3.00	4	0.8	48.0
5.00	5	1.0	49.0
10.00	20	4.0	53.0
15.00	5	1.0	54.0
20.00	4	0.8	54.7
30.00	91	18.0	72.7
40.00	1	0.2	72.9
45.00	1	0.2	73.1
50.00	1	0.2	73.3
無回答	5	1.0	74.3
非該当	130	25.7	100.0
合計	506	100.0	

Q22bh 妻との休日会話時間(時)

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	31	6.1	6.1
1.00	68	13.4	19.6
2.00	43	8.5	28.1
3.00	75	14.8	42.9
4.00	42	8.3	51.2
5.00	34	6.7	57.9
6.00	13	2.6	60.5
7.00	5	1.0	61.5
8.00	12	2.4	63.8
9.00	2	0.4	64.2
10.00	17	3.4	67.6
12.00	18	3.6	71.1
13.00	1	0.2	71.3
14.00	1	0.2	71.5
15.00	5	1.0	72.5
16.00	1	0.2	72.7
18.00	1	0.2	72.9
24.00	1	0.2	73.1
無回答	6	1.2	74.3
非該当	130	25.7	100.0
合計	506	100.0	

Q22bm 妻との休日会話時間(分)

	度数	パーセント	累積パーセント
0.00	320	63.2	63.2
10.00	5	1.0	64.2
15.00	4	0.8	65.0
20.00	8	1.6	66.6
30.00	32	6.3	72.9
40.00	1	0.2	73.1
無回答	6	1.2	74.3
非該当	130	25.7	100.0
合計	506	100.0	

Q23a 家事分担の満足度

	度数	パーセント	累積パーセント
満足	131	25.9	25.9
どちらかといえば満足	195	38.5	64.4
どちらかといえば満足していない	42	8.3	72.7
満足していない	6	1.2	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q23b 重大事項の決定方法

	度数	パーセント	累積パーセント
満足	122	24.1	24.1
どちらかといえば満足	210	41.5	65.6
どちらかといえば満足していない	31	6.1	71.7
満足していない	11	2.2	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q23c 余暇活動

	度数	パーセント	累積パーセント
満足	102	20.2	20.2
どちらかといえば満足	188	37.2	57.3
どちらかといえば満足していない	67	13.2	70.6
満足していない	17	3.4	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q23d 夫婦のコミュニケーション

	度数	パーセント	累積パーセント
満足	104	20.6	20.6
どちらかといえば満足	198	39.1	59.7
どちらかといえば満足していない	57	11.3	70.9
満足していない	15	3.0	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q24a 妻は社会で重要な役割を果たしている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	99	19.6	19.6
どちらかといえばそう思う	154	30.4	50.0
どちらかといえばそう思わない	92	18.2	68.2
そう思わない	28	5.5	73.7
非該当	130	25.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

Q24b 妻は家族の中で重要な役割を果たしている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	293	57.9	57.9
どちらかといえばそう思う	74	14.6	72.5
どちらかといえばそう思わない	5	1.0	73.5
そう思わない	3	0.6	74.1
非該当	130	25.7	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q24c 妻には家庭を優先してほしい

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	107	21.1	21.1
どちらかといえばそう思う	192	37.9	59.1
どちらかといえばそう思わない	54	10.7	69.8
そう思わない	21	4.2	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q24d 妻がやりたいことを尊重したい

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	193	38.1	38.1
どちらかといえばそう思う	170	33.6	71.7
どちらかといえばそう思わない	9	1.8	73.5
そう思わない	3	0.6	74.1
非該当	130	25.7	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q24e 休日に妻が仕事に出かけるのは好きではない

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	41	8.1	8.1
どちらかといえばそう思う	82	16.2	24.3
どちらかといえばそう思わない	124	24.5	48.8
そう思わない	127	25.1	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q25 収入を伴う妻の仕事の有無

	度数	パーセント	累積パーセント
ついている	176	34.8	34.8
過去についていた	156	30.8	65.6
仕事についてたことはない	42	8.3	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q26 妻の職業

	度数	パーセント	累積パーセント
常勤雇用者(公務員含む)	54	10.7	10.7
パート	104	20.6	31.2
派遣社員	8	1.6	32.8
自由業	5	1.0	33.8
自営業の家族従事者	1	0.2	34.0
その他	5	1.0	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q26t 具体的職業

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	173	34.2	34.2
非該当	328	64.8	99.0
ピアノ教師	1	0.2	99.2
委託業務（答案の添削）	1	0.2	99.4
契約社員	2	0.4	99.8
子ども向けピアノ講師	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q27 妻の職種

	度数	パーセント	累積パーセント
専門職	33	6.5	6.5
管理職	1	0.2	6.7
事務・営業	78	15.4	22.1
販売	49	9.7	31.8
技能職	9	1.8	33.6
その他	7	1.4	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q27t 具体的職種

	度数	パーセント	累積パーセント
反応無し	171	33.8	33.8
非該当	328	64.8	98.6
ピアノ教師	1	0.2	98.8
委託業務（答案の添削）	1	0.2	99.0
介護サービス	1	0.2	99.2
子ども向けピアノ講師	1	0.2	99.4
歯科助手	1	0.2	99.6
児童館職員	1	0.2	99.8
保育園の手伝い	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q28 妻の収入

	度数	パーセント	累積パーセント
収入無し	2	0.4	0.4
100万円未満	75	14.8	15.2
100～130万円	25	4.9	20.2
130～200万円未満	11	2.2	22.3
200～300万円未満	19	3.8	26.1
300～400万円未満	16	3.2	29.2
400～500万円未満	11	2.2	31.4
500～600万円未満	10	2.0	33.4
600～700万円未満	2	0.4	33.8
700～800万円未満	2	0.4	34.2
800～900万円未満	2	0.4	34.6
900～1000万円未満	1	0.2	34.8
非該当	328	64.8	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

Q29a 妻は社会に貢献する仕事をしている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	59	11.7	11.7
どちらかといえばそう思う	71	14.0	25.7
どちらかといえばそう思わない	43	8.5	34.2
そう思わない	4	0.8	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q29b 妻は仕事に対してやりがいを感じている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	37	7.3	7.3
どちらかといえばそう思う	97	19.2	26.5
どちらかといえばそう思わない	37	7.3	33.8
そう思わない	6	1.2	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q29c 妻は自分の知識を活かせる仕事に就いている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	48	9.5	9.5
どちらかといえばそう思う	80	15.8	25.3
どちらかといえばそう思わない	34	6.7	32.0
そう思わない	15	3.0	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q29d 妻の働きぶりは同僚や上司に認められている

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	55	10.9	10.9
どちらかといえばそう思う	110	21.7	32.6
どちらかといえばそう思わない	12	2.4	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

Q29e 妻の収入は家計にとって重要である

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思う	73	14.4	14.4
どちらかといえばそう思う	70	13.8	28.3
どちらかといえばそう思わない	26	5.1	33.4
そう思わない	8	1.6	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2a 育休取得要因（自分以外育児する人がいない）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	55	10.9	10.9
どちらかといえばそう思わない	29	5.7	16.6
どちらかといえばそう思う	20	4.0	20.6
そう思う	101	20.0	40.5
非該当	297	58.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（職場に迷惑がかからない）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	56	11.1	11.1
どちらかといえばそう思わない	29	5.7	16.8
どちらかといえばそう思う	44	8.7	25.5
そう思う	77	15.2	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（業務の多忙）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	54	10.7	10.7
どちらかといえばそう思わない	47	9.3	20.0
どちらかといえばそう思う	45	8.9	28.9
そう思う	60	11.9	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（家計に余裕）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	61	12.1	12.1
どちらかといえばそう思わない	51	10.1	22.1
どちらかといえばそう思う	34	6.7	28.9
そう思う	60	11.9	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（取得しやすい）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	41	8.1	8.1
どちらかといえばそう思わない	34	6.7	14.8
どちらかといえばそう思う	58	11.5	26.3
そう思う	72	14.2	40.5
非該当	297	58.7	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（復職に対応できる）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	28	5.5	5.5
どちらかといえばそう思わない	38	7.5	13.0
どちらかといえばそう思う	63	12.5	25.5
そう思う	77	15.2	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（昇進に影響がない）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	45	8.9	8.9
どちらかといえばそう思わない	42	8.3	17.2
どちらかといえばそう思う	55	10.9	28.1
そう思う	64	12.6	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（家族から取得希望がでた）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	47	9.3	9.3
どちらかといえばそう思わない	45	8.9	18.2
どちらかといえばそう思う	65	12.8	31.0
そう思う	49	9.7	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ4_2 育休取得要因（当てにしていた人に頼れなくなった）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	47	9.3	9.3
どちらかといえばそう思わない	35	6.9	16.2
どちらかといえばそう思う	63	12.5	28.7
そう思う	61	12.1	40.7
非該当	297	58.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ5a 仕事について（勉強に身を入れている）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	33	6.5	6.5
どちらかといえばそう思わない	94	18.6	25.1
どちらかといえばそう思う	253	50.0	75.1
そう思う	122	24.1	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ5b 仕事について（仕事している時間が幸せ）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	124	24.5	24.5
どちらかといえばそう思わない	210	41.5	66.0
どちらかといえばそう思う	148	29.2	95.3
そう思う	20	4.0	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ5c 仕事について（仕事はお金を得る手段）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	81	16.0	16.0
どちらかといえばそう思わない	184	36.4	52.4
どちらかといえばそう思う	166	32.8	85.2
そう思う	71	14.0	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ5d 仕事について（仕事は生き甲斐）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	135	26.7	26.7
どちらかといえばそう思わない	207	40.9	67.6
どちらかといえばそう思う	144	28.5	96.0
そう思う	16	3.2	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ5e 仕事について（仕事を早く辞めたい）反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	204	40.3	40.3
どちらかといえばそう思わない	180	35.6	75.9
どちらかといえばそう思う	83	16.4	92.3
そう思う	35	6.9	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ10a 結婚したら自分を犠牲にする反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	61	12.1	12.1
どちらかといえばそう思わない	156	30.8	42.9
どちらかといえばそう思う	217	42.9	85.8
そう思う	70	13.8	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

RQ10b 共働きがよい反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	52	10.3	10.3
どちらかといえばそう思わない	196	38.7	49.0
どちらかといえばそう思う	196	38.7	87.7
そう思う	59	11.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ10c 夫婦は以心伝心だ反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	122	24.1	24.1
どちらかといえばそう思わない	220	43.5	67.6
どちらかといえばそう思う	137	27.1	94.7
そう思う	23	4.5	99.2
無回答	4	0.8	100.0
合計	506	100.0	

RQ10d こどもをもつ母親は仕事を辞めるべき反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	37	7.3	7.3
どちらかといえばそう思わない	80	15.8	23.1
どちらかといえばそう思う	240	47.4	70.6
そう思う	147	29.1	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

RQ10e 夫婦で家事分担すべき反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	25	4.9	4.9
どちらかといえばそう思わない	84	16.6	21.5
どちらかといえばそう思う	273	54.0	75.5
そう思う	122	24.1	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

RQ10f 夫婦でも相手の行動に口だしすべきでない反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	112	22.1	22.1
どちらかといえばそう思わない	261	51.6	73.7
どちらかといえばそう思う	112	22.1	95.8
そう思う	18	3.6	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ10g 夫の都合で妻は仕事を辞めるべき反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	100	19.8	19.8
どちらかといえばそう思わない	243	48.0	67.8
どちらかといえばそう思う	133	26.3	94.1
そう思う	25	4.9	99.0
無回答	5	1.0	100.0
合計	506	100.0	

RQ10h 子育ては夫婦で分担すべき反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	12	2.4	2.4
どちらかといえばそう思わない	66	13.0	15.4
どちらかといえばそう思う	283	55.9	71.3
そう思う	142	28.1	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ24a 妻は社会の中で重要な役割を果たしている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	28	5.5	5.5
どちらかといえばそう思わない	92	18.2	23.7
どちらかといえばそう思う	154	30.4	54.2
そう思う	99	19.6	73.7
非該当	130	25.7	99.4
無回答	3	0.6	100.0
合計	506	100.0	

RQ24b 妻は家族の中で重要な役割を果たしている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	3	0.6	0.6
どちらかといえばそう思わない	5	1.0	1.6
どちらかといえばそう思う	74	14.6	16.2
そう思う	293	57.9	74.1
非該当	130	25.7	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ24c 妻には家庭を優先してほしい反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	21	4.2	4.2
どちらかといえばそう思わない	54	10.7	14.8
どちらかといえばそう思う	192	37.9	52.8
そう思う	107	21.1	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

RQ24d 妻がやりたいことを尊重したい反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	3	0.6	0.6
どちらかといえばそう思わない	9	1.8	2.4
どちらかといえばそう思う	170	33.6	36.0
そう思う	193	38.1	74.1
非該当	130	25.7	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ24e 休日に妻が仕事に出かけるのは好きではない反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	127	25.1	25.1
どちらかといえばそう思わない	124	24.5	49.6
どちらかといえばそう思う	82	16.2	65.8
そう思う	41	8.1	73.9
非該当	130	25.7	99.6
無回答	2	0.4	100.0
合計	506	100.0	

RQ29a 妻は社会に貢献する仕事をしている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	4	0.8	0.8
どちらかといえばそう思わない	43	8.5	9.3
どちらかといえばそう思う	71	14.0	23.3
そう思う	59	11.7	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ29b 妻は仕事に対してやりがいを感じている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	6	1.2	1.2
どちらかといえばそう思わない	37	7.3	8.5
どちらかといえばそう思う	97	19.2	27.7
そう思う	37	7.3	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ29c 妻は自分の知識を活かせる仕事に就いている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	15	3.0	3.0
どちらかといえばそう思わない	34	6.7	9.7
どちらかといえばそう思う	80	15.8	25.5
そう思う	48	9.5	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ29d 妻の働きぶりは同僚や上司に認められている反転

	度数	パーセント	累積パーセント
どちらかといえばそう思わない	12	2.4	2.4
どちらかといえばそう思う	110	21.7	24.1
そう思う	55	10.9	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

RQ24e 妻の収入は家計にとって重要である反転

	度数	パーセント	累積パーセント
そう思わない	8	1.6	1.6
どちらかといえばそう思わない	26	5.1	6.7
どちらかといえばそう思う	70	13.8	20.6
そう思う	73	14.4	35.0
非該当	328	64.8	99.8
無回答	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

子ども数合計

	度数	パーセント	累積パーセント
0人	197	38.9	38.9
1人	87	17.2	56.1
2人	179	35.4	91.5
3人	42	8.3	99.8
4人	1	0.2	100.0
合計	506	100.0	

同居人数合計

	度数	パーセント	累積パーセント
0人	101	20.0	20.0
1人	66	13.0	33.0
2人	117	23.1	56.1
3人	163	32.2	88.3
4人	47	9.3	97.6
5人	12	2.4	100.0
合計	506	100.0	

結婚年数三区分

	度数	パーセント	累積パーセント
0～9年以下	151	29.8	29.8
10年以上20年以下	173	34.2	64.0
21年以上	182	36.0	100.0
合計	506	100.0	

年代別(10年ごと)

	度数	パーセント	累積パーセント
20代	84	16.6	16.6
30代	215	42.5	59.1
40代	180	35.6	94.7
50代以上	27	5.3	100.0
合計	506	100.0	

子ども人数三区分

	度数	パーセント	累積パーセント
0人	197	38.9	38.9
1人	87	17.2	56.1
2人以上	222	43.9	100.0
合計	506	100.0	

資 料 編 ②

平成 19 年度 雇用分野における男女共同参画に関する 実態調査

調査票

単純集計表



平成 19 年度 雇用分野における男女共同参画に関する実態調査

※ 規模	※ 業種	※ 企業番号

※ 印欄には記入しないで下さい。

ご記入いただきました回答内容などについては、雇用分野における男女共同参画実態の把握、およびこれに関する政策形成の基礎資料に活用するほかには使用いたしません。

<記入にあたってのお願い>

- 1 回答の範囲は、特に指定がない場合は、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。
また、原則として、正社員^(注)を対象と考えてお答えください。
- 2 この調査は、特に指定のない限り平成 19 年 11 月 1 日現在で記入してください。
- 3 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒により、平成 19 年 12 月 5 日（水）までにご返送願います。

(注) 正社員とは、貴事業所で常時雇用されている人で、正社員・正規職員などと呼ばれている人をいいます。

記入者	所属部課	
	職名	
	E-mail	

1 貴事業所の概要

貴事業所名	
所在地	
電話番号	
労働組合	1 ある 2 ない
貴事業所の性格	1 単独事業所 2 本社・本店・本部 (県内の他の事業所数 カ所)

2 雇用管理について

問1 貴事業所の平成19年11月1日現在の従業者数を記入してください。該当者がいない場合には、0と記入してください。

	①有給役員	常用雇用者 (期間を定めずに、もしくは1ヶ月を超える期間を定めて雇用している人)		④臨時雇用者 (1ヶ月以内の期間を定めて雇用している人、または日々雇用している人)	総数 (①～④の合計)
		②正社員 (一般に正社員・正職員などと呼ばれている人)	③②以外の人 (パート・アルバイト・契約社員など)		
男	人	人	人	人	人
女	人	人	人	人	人

問1-1 上記の従業者の中に、他の会社など別経営の事業所へ派遣している人、または下請けとして他の会社など別経営の事業所で働いている人がいますか。

1. いる ⇒ 男 ____人 女 ____人	2. いない
-------------------------	--------

問1-2 上記の従業者のほかに、他の会社など別経営の事業所から派遣されている人、または下請けとして他の会社など別経営の事業所からきてこの事業所で働いている人がいますか。

1. いる ⇒ 男 ____人 女 ____人	2. いない
-------------------------	--------

問1-3 貴事業所では、3年前と比べて非正社員の割合はどのように変化しましたか。

1. 上昇している 2. ほぼ同じ 3. 低下している

問2 貴事業所の正社員の年齢構成、平均年齢および平均勤続年数を男女別に記入してください（把握されている直近の数をお答えください。小数点以下は四捨五入）。

	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	平均年齢	平均勤続年数
男	人	人	人	人	人	人	歳	年
女	人	人	人	人	人	人	歳	年

____年 ____月 現在

問3 平成18年度の正社員の年間平均有給休暇取得日数を記入してください。

(小数点以下は四捨五入)

有給休暇取得日数の年間平均

	日
--	---

問 4 貴事業所では、10 年前と比較して、賃金(基本給)を決定する場合、以下に挙げるどの要素を重視するようになりましたか。それぞれあてはまるもの 1 つに○をつけてください。

賃金の決定要素	一般社員 (係長相当職以下)			課長相当職			部長相当職以上		
	する 以前より重視	変わらない	しない 以前より重視	する 以前より重視	変わらない	しない 以前より重視	する 以前より重視	変わらない	しない 以前より重視
(1)職務、職種など仕事の内容	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(2)職務遂行能力	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(3)業績・成果	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(4)勤続・経験年数	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(5)学歴	1	2	3	1	2	3	1	2	3
(6)年齢	1	2	3	1	2	3	1	2	3

問 5 平成 19 年春入社の新規学卒者、および平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの中途採用者は、それぞれ何人いますか。男女別に人数を記入してください。

	新規学卒者	中途採用者
男	人	人
女	人	人

問 6 貴事業所において、コース別雇用管理制度 (注) はありますか。該当する番号を○で囲んでください。

1. あり 2. なし

(注) コース別雇用管理制度とは、企画業務に従事し、全国的規模で転勤のあるコースや、定型的業務に従事し、転勤のないコースなど、コースに分けて雇用管理を行なうもので、「一般職・総合職」「一般職・事務職」等の呼称を持つものを指します。

※ 下記の間 6-1 と 6-2 の質問には、コース別雇用管理制度がある企業のみ、お答えください。

問 6-1 下記の (1)～(6) のコースはありますか。ある場合はコースごとに平成 19 年春の採用状況について、該当する番号に○をつけてください。

	コースあり				コースなし
	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用なし	
(1)総合職 (転勤あり) 企画業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース	1	2	3	4	5
(2)総合職 (転勤なし) 企画業務に従事し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース	1	2	3	4	5
(3)一般職 主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース	1	2	3	4	5

	コースあり				コースなし
	男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	採用なし	
(4)準総合職・中間職 企画的業務に準ずる業務に従事し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみの転勤があるコース	1	2	3	4	5
(5)専門職 専門的業務に従事するコース	1	2	3	4	5
(6)現業職 技能分野の業務に従事するコース	1	2	3	4	5

問 6-2 コース転換制度がありますか。該当する番号に○をつけてください。

1. あり 2. なし

問 7 現在、次の部門における男女の配置状況はどのようになっていますか。部門ごとに該当する番号を1～4のうち1つ選んで○をつけてください。

		人事・総務・経理	企画・調査・広報	研究・開発・設計	情報処理	営業	販売・サービス	生産 ^(注)
現在の配置状況	いずれの職場にも男女とも配置	1	1	1	1	1	1	1
	男性のみ配置の職場がある	2	2	2	2	2	2	2
	女性のみ配置の職場がある	3	3	3	3	3	3	3
該当する部門なし		4	4	4	4	4	4	4

(注)「生産」には、建設、運輸、物流部門も含まれます。

問 8 係長以上の管理職^(注)及び女性管理職は何人いますか（該当者がいない場合は0）。また、3年前と比べた状況はどうですか。職階ごとに該当する番号に○をつけてください。

管理職	管理職数		3年前と比べた女性の登用状況（女性割合）		
		うち女性	増えた	変わらない	減った
役員	人	人	1	2	3
部長相当職	人	人	1	2	3
課長相当職	人	人	1	2	3
係長相当職	人	人	1	2	3

(注) 管理職について

- ① 管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ② 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴企業の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問 9 貴事業所では次のような取組みを行なっていますか。取組状況について事項ごとに該当する番号に○をつけてください。

		行なっている	行なっていない	
				今後行なう予定あり
(1)	女性の活用に関する担当部局を定める、担当者・責任者(男女雇用機会均等法で定める「機会均等推進責任者」など)を選任する等、企業内の推進体制を整備する	1	2	3
(2)	女性の従業員同士の情報交換のためのネットワークを整備する(メンター制度 ^(注) などを含む)	1	2	3
(3)	女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する	1	2	3
(4)	女性がいらない又は少ない職務や役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施する	1	2	3
(5)	中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用の重要性についての啓発を行なう	1	2	3
(6)	国や県、市町による男女共同参画関連の協定を締結、あるいは表彰を受けた	1	2	3
(7)	その他(具体的には)	1	2	3

(注) 入社もない社員などに、直属の上司でない管理職や先輩社員などを助言者(メンター)としてつけ、仕事上の課題やキャリア形成などについて継続的に助言を受けられるようにする制度をいいます。

問 10 職場におけるセクシュアル・ハラスメント^(注)を防止するために貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。取組事項ごとに該当する番号に○をつけてください。

	行なっている	行なっていない	
			うち、取り組む予定あり
就業規則、労働協約等の書面において、セクシュアル・ハラスメント防止方針を明確に規定している	1	2	3
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を管理職に対して実施している	1	2	3
セクシュアル・ハラスメントに関する研修を管理職以外に対して実施している	1	2	3
行政機関や研修業者主催によるセクシュアル・ハラスメント説明会に参加している	1	2	3
その他(具体的には)	1	2	3

(注) 本調査で、「セクシュアル・ハラスメント」とは、職場において行われる性的な言動により、言動を受けた労働者の就業環境が害されることや、そのような言動に対する当該労働者の対応により、当該労働者がその労働条件について不利益を受けることをいいます。

問 11 セクシュアル・ハラスメントについての相談・苦情に対応する窓口を設置していますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

1. 人事労務担当者・管理職などを相談担当者に決めている
2. 企業内に相談室を設置し、相談専門の担当者を配置している
3. 労使による苦情処理委員会を設置している
4. その他（具体的には _____）
5. 相談窓口を設置していない

3 育児・介護休業制度等について

問 12 育児・介護休業制度^(注1)について規定がありますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

	育児休業制度	介護休業制度
制度の規定あり ^(注2)	1	1
制度の規定なし	2	2

（注1）「育児・介護休業制度」は、「育児・介護休業法」に規定する子を育てるため及び家族等介護のために、一定期間休業する制度をいい、労働基準法に規定する産前産後休業、育児時間、配偶者の出産にともなう休暇及び家族の介護のために年次有給休暇を取得することを除きます。

（注2）「制度の規定」とは、就業規則等により制度が明文化されているものをいいます。

問 13 育児休業期間についてうかがいます（問 12 で育児休業制度について「制度の規定あり」の場合に、回答してください。育児休業制度「なし」の場合は問 16 に、介護休業制度も「なし」の場合は問 19 に進んでください。）

子が何歳になるまで育児休業をすることができますか。該当する番号に○をつけてください。

1	2	3	4	5
1 歳まで	1 歳を超え 1 歳 6 カ月未満	1 歳 6 カ月以上 2 歳未満	2 歳以上 3 歳未満	3 歳以上

問 14 育児休業についての問 12 および問 13 の規定が適用される対象として、該当する番号すべてを○で囲んでください。

1. 正社員
2. 正社員以外の雇用者のうち育児・介護休業法が定める要件を満たす者^(注)
3. 正社員以外の雇用者のうち育児・介護休業法が定める要件を**満たさない**者

（注）次の(1)、(2)のいずれにも該当する者

- (1) 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- (2) 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

問 15 正社員に対する育児休業中の所得保障はどのようになっていますか。所得保障がある場合は、休業前の所得に対する割合もお答えください。

1. 所得保障はない
 2. 雇用保険のみで対応する
 3. 雇用保険以外に所得保障がある
- ↓
- 所得保障は休業前の所得の _____ パーセント

問 16 介護休業制度の内容についてうかがいます（問 12 で介護休業制度について「制度の規定あり」の場合、回答してください。「制度の規定なし」の場合は問 17 に進んでください。）

問 16-1 介護休業期間についてうかがいます。該当する番号に○をつけてください。

1	2	3	4	5
3 ヶ月まで	3 ヶ月を超え 6 ヶ月未満	6 ヶ月以上 1 年未満	1 年	1 年を超える期間

問 17 育児休業制度の利用者の状況についてうかがいます。

問 17-1 出産者数（又は配偶者が出産した方の数）、育児休業者数、復職者数を記入してください。該当者がいない場合は 0、把握していない場合は × と記入してください。

	男性	女性
平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの出 産者数（男性の場合は、配偶者が出産した方の数）	人	人
うち育児休業を開始した方の数	人	人
うち育児休業を取らずにすぐに復職した方の数		人

問 17-2 育児休業終了後の復職状況についてうかがいます。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までに復職予定だった方について、復職した及び退職した方の数を記入してください。該当者がいない場合は 0、把握していない場合は × と記入してください。

復職した方	男性	人	女性	人
復職予定であったが退職した方	男性	人	女性	人

問 17-3 これらの育児休業中の雇用管理について当てはまるものをお答えください。複数の事例がある場合は当てはまるものすべてを選び番号に○をつけてください。

1. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した。
2. 事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた。
3. 派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用した。
4. その他（具体的に _____）

問 18 介護休業制度の利用者の状況についてうかがいます。

問 18-1 平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間に介護休業を開始した方的人数をお答えください_(注)。該当者がいない場合は 0、把握していない場合は × と記入してください。

介護休業取得者数	男性	人	女性	人
----------	----	---	----	---

（注）同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は、2 人として計上してください。
ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は 1 回としてください。

問 18-2 介護休業終了後の復職状況についてうかがいます。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までに復職予定だった方について、復職した方及び退職した方の数を記入してください。該当者がいない場合は 0、把握していない場合は × と記入してください。

復職した方	男性	人	女性	人
復職予定であったが退職した方	男性	人	女性	人

問 18-3 介護休業についての上記の規定が適用される対象として、該当する番号すべてを○で囲んでください。

1. 正社員
2. 正社員以外の雇用者のうち育児・介護休業法が定める要件を満たす者
3. 正社員以外の雇用者のうち育児・介護休業法が定める要件を**満たさない**者

4 仕事と家庭の両立支援に向けた援助制度について

問 19 仕事と育児の両立を支援する制度をもうけていますか。

問 19-1 それぞれの制度について、制度の有無をお答えください。「あり」の場合には、制度を利用できる子の年齢の上限について、該当する番号に○をつけてください

	制度		制度を利用することができる子の年齢の上限		
	なし	あり	3 歳未満	3 歳～ 小学校入学まで	小学校入学以降 も利用可
短時間勤務制度 (口数短縮を含む)	1	2	1	2	3
育児の場合に利用できる フレックスタイム制度	1	2	1	2	3
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	1	2	3
所定外労働をさせない制度	1	2	1	2	3
事業所内託児施設	1	2	1	2	3
育児に要する経費の 援助措置 ^(注)	1	2	1	2	3
在宅勤務制度	1	2	1	2	3
子の看護のための 休暇制度	1	2	1	2	3
労働者の配置に関する 配慮	1	2	1	2	3
再雇用制度	1	2			
育児・介護休業法にも とづく「職業家庭両立 推進者」の選任	1	2			

(注) 育児に要する経費の援助措置とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

問 19-2 制度の利用者数についてうかがいます（問 19-1 で制度「あり」の場合、その項目について回答してください）。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間に、育児のための制度を利用した方の数を記入してください^(注)。該当者がいない場合は 0、把握していない場合は×と記入してください。

	男性	女性
短時間勤務制度	人	人
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	人	人
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	人	人
所定外労働をさせない制度	人	人
事業所内託児施設	人	人
育児に要する経費の援助措置	人	人
在宅勤務制度	人	人
子の看護のための休暇制度	人	人
労働者の配置に関する配慮	人	人
再雇用制度	人	人

(注) 同一労働者が期間内に同一制度を 2 回利用した場合は、2 人として計上してください。

問 20 育児・介護休業中及び休業後の労働条件に関するつぎのような規定がありますか。

問 20-1 育児休業および介護休業について、それぞれ該当する番号に○をつけてください。

	育児休業		介護休業	
	規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置	1	2	1	2
復職後の職場、職種	1	2	1	2

問 20-2 育児・介護休業取得者に対して、休業中及び休業後の労働条件を明示していますか。該当する番号に○をつけてください。

		育児休業	介護休業
明示する	書面を交付	1	1
	口頭で伝達	2	2
明示しない		3	3

問 21 仕事と介護の両立を支援する制度をもうけていますか。

問 21-1 それぞれの制度について、制度の有無および制度を利用することができる最長期間をお答えください。

	なし	あり	
		(育児・介護休業法の定める期間)	(育児・介護休業法の定める以上の期間)
短時間勤務制度	1	2	3
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	3
介護に要する経費の援助措置(注)	1	2	3
在宅勤務制度	1	2	3
介護のための休暇制度	1	2	3
所定外労働をさせない制度	1	2	3
労働者の配置に関する配慮	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

(注) 介護に要する経費の援助措置とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主が介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

問 21-2 制度の利用者数についてうかがいます(問 21-1 で制度「あり」の場合、回答してください)。

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの間に介護のための制度を利用した方の数を記入してください。(注)

該当者がいない場合は 0、把握していない場合は × と記入してください。

	男性	女性
短時間勤務制度	人	人
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	人	人
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	人	人
介護に要する経費の援助措置	人	人
在宅勤務制度	人	人
介護のための休暇制度	人	人
所定外労働をさせない制度	人	人
労働者の配置に関する配慮	人	人
再雇用制度	人	人

(注) 同一労働者が期間内に同一制度を 2 回利用した場合は、2 人として計上してください。

次のページに記述式回答欄がありますので、ご協力お願いいたします。

○貴事業所で、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関して、特に重点的に取り組んでいる事柄がありましたら、詳しくご紹介ください。

これで質問は終わりです。
長時間ご協力いただき、ありがとうございました。

単純集計表

事業所の性格		
	ケース数	パーセント
単独事業所	154	48.7
本社・本店本部	146	46.2
無回答	16	5.1
計	316	100

問1 従業員数(男性、有給役員)		
	ケース数	パーセント
0人	99	31.3
1人	44	13.9
2人-4人	114	36.1
5人-9人	40	12.7
10人-19人	14	4.4
20人-49人	3	1.0
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員数(女性、有給役員)		
	ケース数	パーセント
0人	235	74.4
1人	49	15.5
2人-4人	28	8.9
5人-9人	1	0.3
10人-19人	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員数(男女計、有給役員)		
	ケース数	パーセント
0人	97	30.7
1人	34	10.8
2人-4人	109	34.5
5人-9人	56	17.7
10人-19人	15	4.8
20人-49人	3	1.0
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男性、正社員)		
	ケース数	パーセント
0人	1	0.3
1人-9人	45	14.2
10人-19人	37	11.7
20人-29人	45	14.2
30人-49人	59	18.7
50人-99人	49	15.5
100人-199人	24	7.6
200人-299人	15	4.8
300人-499人	15	4.8
500人-999人	14	4.4
1000人以上	10	3.2
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(女性、正社員)		
	ケース数	パーセント
0人	25	7.9
1人-9人	153	48.4
10人-19人	48	15.2
20人-29人	24	7.6
30人-49人	24	7.6
50人-99人	20	6.3
100人-199人	11	3.5
200人-299人	4	1.3
300人-499人	3	1.0
500人-999人	2	0.6
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男女計、正社員)		
	ケース数	パーセント
0人	1	0.3
1人-9人	27	8.5
10人-19人	29	9.2
20人-29人	37	11.7
30人-49人	72	22.8
50人-99人	52	16.5
100人-199人	34	10.8
200人-299人	15	4.8
300人-499人	19	6.0
500人-999人	17	5.4
1000人以上	11	3.5
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男性、その他の常用雇用者)		
	ケース数	パーセント
0人	87	27.5
1人-9人	116	36.7
10人-19人	38	12.0
20人-29人	21	6.7
30人-49人	26	8.2
50人-99人	15	4.8
100人-199人	2	0.6
200人-299人	4	1.3
300人-499人	4	1.3
1000人以上	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(女性、その他の常用雇用者)

	ケース数	パーセント
0人	76	24.1
1人-9人	119	37.7
10人-19人	34	10.8
20人-29人	20	6.3
30人-49人	22	7.0
50人-99人	17	5.4
100人-199人	11	3.5
200人-299人	6	1.9
300人-499人	7	2.2
500人-999人	1	0.3
1000人以上	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男女計、その他の常用雇用者)

	ケース数	パーセント
0人	48	15.2
1人-9人	90	28.5
10人-19人	45	14.2
20人-29人	27	8.5
30人-49人	33	10.4
50人-99人	35	11.1
100人-199人	12	3.8
200人-299人	10	3.2
300人-499人	9	2.9
500人-999人	3	1.0
1000人以上	2	0.6
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男性、臨時雇用者)

	ケース数	パーセント
0人	293	92.7
1人-9人	16	5.1
10人-19人	3	1.0
20人-29人	1	0.3
100人-199人	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(女性、臨時雇用者)

	ケース数	パーセント
0人	296	93.7
1人-9人	11	3.5
10人-19人	3	1.0
30人-49人	2	0.6
50人-99人	1	0.3
100人-199人	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男女計、臨時雇用者)		
	ケース数	パーセント
0人	288	91.1
1人-9人	16	5.1
10人-19人	4	1.3
20人-29人	2	0.6
30人-49人	2	0.6
100人-199人	1	0.3
200人-299人	1	0.3
無回答	2	0.6
計	316	100

問1 従業員者(男性、総数[回答値])		
	ケース数	パーセント
1人-9人	12	3.8
10人-19人	32	10.1
20人-29人	34	10.8
30人-49人	66	20.9
50人-99人	57	18.0
100人-199人	34	10.8
200人-299人	15	4.8
300人-499人	21	6.7
500人-999人	15	4.8
1000人以上	9	2.9
無回答	21	6.7
計	316	100

問1 従業員者(女性、総数[回答値])		
	ケース数	パーセント
1人-9人	12	3.8
10人-19人	32	10.1
20人-29人	34	10.8
30人-49人	66	20.9
50人-99人	57	18.0
100人-199人	34	10.8
200人-299人	15	4.8
300人-499人	21	6.7
500人-999人	15	4.8
1000人以上	9	2.9
無回答	21	6.7
計	316	100

問1 従業員者(男女計、総数)		
	ケース数	パーセント
1人-9人	2	0.6
10人-19人	6	1.9
20人-29人	17	5.4
30人-49人	74	23.4
50人-99人	71	22.5
100人-199人	40	12.7
200人-299人	18	5.7
300人-499人	29	9.2
500人-999人	19	6.0
1000人以上	15	4.8
無回答	25	7.9
計	316	100

問1-1 派遣など(派遣元)(男性)		
	ケース数	パーセント
0人	239	75.6
1-9人	41	13.0
10-19人	4	1.3
20-29人	5	1.6
30-49人	3	1.0
50-99人	5	1.6
100-199人	6	1.9
200-299人	2	0.6
300-499人	1	0.3
500-999人	1	0.3
無回答	9	2.9
計	316	100

問1-1 派遣など(派遣元)(女性)		
	ケース数	パーセント
0人	255	80.7
1-9人	29	9.2
10-19人	5	1.6
20-29人	2	0.6
30-49人	2	0.6
50-99人	1	0.3
無回答	22	7.0
計	316	100

問1-2 派遣など(受け入れ)(男性)		
	ケース数	パーセント
0人	193	61.1
1-9人	50	15.8
10-19人	22	7.0
20-29人	3	1.0
30-49人	5	1.6
50-99人	7	2.2
100-199人	6	1.9
200-299人	3	1.0
300-499人	1	0.3
500-999人	1	0.3
1000人以上	1	0.3
無回答	24	7.6
計	316	100

問1-2 派遣など(受け入れ)(女性)		
	ケース数	パーセント
0人	201	63.6
1-9人	51	16.1
10-19人	7	2.2
20-29人	4	1.3
30-49人	5	1.6
50-99人	1	0.3
200-299人	1	0.3
300-499人	1	0.3
500-999人	1	0.3
1000人以上	1	0.3
無回答	43	13.6
計	316	100

問1-3 非正社員割合		
	ケース数	パーセント
上昇している	76	24.1
ほぼ同じ	178	56.3
低下している	46	14.6
無回答	16	5.1
計	316	100

問2 男性正社員数(19歳以下)		
	ケース数	パーセント
0人	211	67.0
1-9人	72	22.9
10-19人	10	3.2
20-29人	1	0.3
30-49人	2	0.6
50-99人	2	0.6
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員数(20-29歳)		
	ケース数	パーセント
0人	46	14.6
1-9人	144	45.7
10-19人	33	10.5
20-29人	24	7.6
30-49人	17	5.4
50-99人	20	6.4
100-199人	7	2.2
200-299人	4	1.3
500-999人	3	1.0
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員数(30-39歳)		
	ケース数	パーセント
0人	27	8.6
1-9人	111	35.2
10-19人	57	18.1
20-29人	28	8.9
30-49人	22	7.0
50-99人	20	6.4
100-199人	14	4.4
200-299人	9	2.9
300-499人	4	1.3
500-999人	5	1.6
1000人以上	1	0.3
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員数(40-49歳)		
	ケース数	パーセント
0人	20	6.4
1-9人	144	45.7
10-19人	56	17.8
20-29人	16	5.1
30-49人	18	5.7
50-99人	14	4.4
100-199人	19	6.0
200-299人	3	1.0
300-499人	4	1.3
500-999人	4	1.3
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員数(50-59歳)		
	ケース数	パーセント
0人	24	7.6
1-9人	133	42.2
10-19人	50	15.9
20-29人	31	9.8
30-49人	12	3.8
50-99人	20	6.4
100-199人	15	4.8
200-299人	6	1.9
300-499人	3	1.0
500-999人	3	1.0
1000人以上	1	0.3
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員数(60歳以上)		
	ケース数	パーセント
0人	135	42.9
1-9人	126	40.0
10-19人	21	6.7
20-29人	4	1.3
30-49人	6	1.9
50-99人	3	1.0
100-199人	2	0.6
200-299人	1	0.3
無回答	17	5.4
計	315	100

問2 男性正社員の平均年齢		
	ケース数	パーセント
19-24歳	1	0.3
25-29歳	4	1.3
30-34歳	18	5.7
35-39歳	71	22.5
40-44歳	101	32.1
45-49歳	45	14.3
50-54歳	19	6.0
55-59歳	8	2.5
60歳以上	5	1.6
無回答	43	13.7
計	315	100

問2 男性正社員の平均勤続年数

	ケース数	パーセント
4年以下	22	7.0
5-9年	65	20.6
10-14年	66	21.0
15-19年	66	21.0
20-24年	34	10.8
25-29年	15	4.8
30-34年	4	1.3
40-44年	2	0.6
無回答	41	13.0
計	315	100

問2 女性正社員数(19歳以下)

	ケース数	パーセント
0人	239	79.1
1-9人	39	12.9
20-29人	1	0.3
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員数(20-29歳)

	ケース数	パーセント
0人	77	25.5
1-9人	151	50.0
10-19人	21	7.0
20-29人	10	3.3
30-49人	8	2.7
50-99人	7	2.3
100-199人	5	1.7
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員数(30-39歳)

	ケース数	パーセント
0人	59	19.5
1-9人	157	52.0
10-19人	29	9.6
20-29人	8	2.7
30-49人	11	3.6
50-99人	8	2.7
100-199人	5	1.7
200-299人	1	0.3
300-499人	1	0.3
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員数(40-49歳)

	ケース数	パーセント
0人	75	24.8
1-9人	162	53.6
10-19人	20	6.6
20-29人	7	2.3
30-49人	5	1.7
50-99人	9	3.0
200-299人	1	0.3
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員数(50-59歳)

	ケース数	パーセント
0人	77	25.5
1-9人	164	54.3
10-19人	25	8.3
20-29人	5	1.7
30-49人	2	0.7
50-99人	5	1.7
100-199人	1	0.3
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員数(60歳以上)

	ケース数	パーセント
0人	215	71.2
1-9人	61	20.2
10-19人	1	0.3
30-49人	2	0.7
無回答	23	7.6
計	302	100

問2 女性正社員の平均年齢

	ケース数	パーセント
19歳以下	1	0.3
19-24歳	5	1.7
25-29歳	20	6.6
30-34歳	44	14.6
35-39歳	68	22.5
40-44歳	54	17.9
45-49歳	34	11.3
50-54歳	15	5.0
55-59歳	9	3.0
60歳以上	52	17.2
計	302	100

問2 女性正社員の平均勤続年数

	ケース数	パーセント
4年以下	44	14.6
5-9年	70	23.2
10-14年	73	24.2
15-19年	37	12.3
20-24年	20	6.6
25-29年	5	1.7
30-34年	2	0.7
40-44年	1	0.3
無回答	50	16.6
計	302	100

問3 平均有給休暇取得日数

	ケース数	パーセント
4日以下	65	20.6
5-9日	89	28.2
10-14日	75	23.7
15-19日	47	14.9
20日以上	12	3.8
無回答	28	8.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務、職種など仕事の内容)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	119	37.7
変わらない	163	51.6
以前より重視しない	5	1.6
無回答	29	9.2
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務遂行能力)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	165	52.2
変わらない	121	38.3
以前より重視しない	5	1.6
無回答	25	7.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(業績・成果)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	159	50.3
変わらない	123	38.9
以前より重視しない	7	2.2
無回答	27	8.5
計	316	100

問4 賃金の決定要素(勤続・経験年数)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	17	5.4
変わらない	200	63.3
以前より重視しない	75	23.7
無回答	24	7.6
計	316	100

問4 賃金の決定要素(学歴)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	5	1.6
変わらない	214	67.7
以前より重視しない	71	22.5
無回答	26	8.2
計	316	100

問4 賃金の決定要素(年齢)－社員		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	10	3.2
変わらない	198	62.7
以前より重視しない	84	26.6
無回答	24	7.6
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務・職種など仕事の内容)－課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	127	40.2
変わらない	135	42.7
以前より重視しない	7	2.2
無回答	47	14.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務遂行能力)―課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	172	54.4
変わらない	95	30.1
以前より重視しない	5	1.6
無回答	44	13.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(業績・成果)―課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	181	57.3
変わらない	85	26.9
以前より重視しない	6	1.9
無回答	44	13.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(勤続・経験年数)―課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	13	4.1
変わらない	190	60.1
以前より重視しない	66	20.9
無回答	47	14.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(学歴)―課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	5	1.6
変わらない	190	60.1
以前より重視しない	74	23.4
無回答	47	14.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(年齢)―課長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	10	3.2
変わらない	179	56.7
以前より重視しない	80	25.3
無回答	47	14.9
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務・職種など仕事の内容)―部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	124	39.2
変わらない	133	42.1
以前より重視しない	6	1.9
無回答	53	16.8
計	316	100

問4 賃金の決定要素(職務遂行能力)―部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	160	50.6
変わらない	97	30.7
以前より重視しない	5	1.6
無回答	54	17.1
計	316	100

問4 賃金の決定要素(業績・成果)一部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	174	55.1
変わらない	87	27.5
以前より重視しない	5	1.6
無回答	50	15.8
計	316	100

問4 賃金の決定要素(勤続・経験年数)一部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	19	6.0
変わらない	183	57.9
以前より重視しない	60	19.0
無回答	54	17.1
計	316	100

問4 賃金の決定要素(学歴)一部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	4	1.3
変わらない	191	60.4
以前より重視しない	67	21.2
無回答	54	17.1
計	316	100

問4 賃金の決定要素(年齢)一部長		
	ケース数	パーセント
以前より重視する	9	2.9
変わらない	182	57.6
以前より重視しない	72	22.8
無回答	53	16.8
計	316	100

問5 新卒採用男性		
	ケース数	パーセント
0人	157	49.7
1人	30	9.5
2-4人	44	13.9
5-9人	24	7.6
10-19人	14	4.4
20-29人	7	2.2
30-49人	4	1.3
50-99人	2	0.6
100人以上	1	0.3
無回答	33	10.4
計	316	100

問5 中途採用男性		
	ケース数	パーセント
0人	82	26.0
1人	52	16.5
2-4人	88	27.9
5-9人	36	11.4
10-19人	27	8.5
20-29人	5	1.6
30-49人	4	1.3
50-99人	3	1.0
無回答	19	6.0
計	316	100

問5 新卒採用女性		
	ケース数	パーセント
0人	190	60.1
1人	33	10.4
2-4人	34	10.8
5-9人	12	3.8
10-19人	6	1.9
20-29人	3	1.0
無回答	38	12.0
計	316	100

問5 中途採用女性		
	ケース数	パーセント
0人	174	55.1
1人	39	12.3
2-4人	40	12.7
5-9人	11	3.5
10-19人	6	1.9
20-29人	4	1.3
30-49人	3	1.0
50-99人	1	0.3
100人以上	1	0.3
無回答	37	11.7
計	316	100

問6 コース別雇用管理制度の有無		
	ケース数	パーセント
あり	63	19.9
なし	248	78.5
無回答	5	1.6
計	316	100

問6-1 総合職(転勤あり)		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	42	61.8
男性のみ採用	5	7.4
女性のみ採用	6	8.8
採用なし	9	13.2
無回答	6	8.8
計	68	100

問6-1 総合職(転勤なし)		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	18	26.5
男性のみ採用	1	1.5
女性のみ採用	16	23.5
採用なし	25	36.8
無回答	8	11.8
計	68	100

問6-1 一般職		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	25	36.8
男性のみ採用	2	2.9
女性のみ採用	9	13.2
採用なし	14	20.6
コースなし	12	17.7
無回答	6	8.8
計	68	100

問6-1 準総合職・中間職		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	10	14.7
採用なし	15	22.1
コースなし	35	51.5
無回答	8	11.8
計	68	100

問6-1 専門職		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	15	22.1
男性のみ採用	3	4.4
採用なし	13	19.1
コースなし	30	44.1
無回答	7	10.3
計	68	100

問6-1 現業職		
	ケース数	パーセント
男女とも採用	18	26.5
男性のみ採用	8	11.8
採用なし	11	16.2
コースなし	26	38.2
無回答	5	7.4
計	68	100

問6-2 コース転換制度の有無		
	ケース数	パーセント
あり	39	57.4
なし	16	23.5
無回答	13	19.1
計	68	100

問7 配置状況 人事		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	221	69.9
男性のみ配置の職場がある	10	3.2
女性のみ配置の職場がある	32	10.1
該当する部門なし	26	8.2
無回答	27	8.5
計	316	100

問7 配置状況 企画		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	95	30.1
男性のみ配置の職場がある	19	6.0
該当する部門なし	152	48.1
無回答	50	15.8
計	316	100

問7 配置状況 研究		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	103	32.6
男性のみ配置の職場がある	27	8.5
女性のみ配置の職場がある	1	0.3
該当する部門なし	135	42.7
無回答	50	15.8
計	316	100

問7 配置状況 情報		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	79	25.0
男性のみ配置の職場がある	23	7.3
女性のみ配置の職場がある	7	2.2
該当する部門なし	157	49.7
無回答	50	15.8
計	316	100

問7 配置状況 営業		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	115	36.4
男性のみ配置の職場がある	82	26.0
女性のみ配置の職場がある	2	0.6
該当する部門なし	78	24.7
無回答	39	12.3
計	316	100

問7 配置状況 販売		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	95	30.1
男性のみ配置の職場がある	18	5.7
女性のみ配置の職場がある	3	1.0
該当する部門なし	156	49.4
無回答	44	13.9
計	316	100

問7 配置状況 生産		
	ケース数	パーセント
いずれの場所にも男女とも配置	149	47.2
男性のみ配置の職場がある	57	18.0
該当する部門なし	74	23.4
無回答	36	11.4
計	316	100

問8 管理職人数-役員		
	ケース数	パーセント
0人	63	19.9
1-2人	75	23.7
3-4人	73	23.1
5-9人	49	15.5
10人以上	10	3.2
無回答	46	14.6
計	316	100

問8 管理職人数-女性役員		
	ケース数	パーセント
0人	200	63.3
1-2人	63	19.9
3-4人	4	1.3
無回答	49	15.5
計	316	100

問8 役員登用状況		
	ケース数	パーセント
増えた	7	2.2
変わらない	247	78.2
減った	3	1.0
無回答	59	18.7
計	316	100

問8 管理職人数-部長		
	ケース数	パーセント
0人	47	14.9
1-2人	104	32.9
3-4人	40	12.7
5-9人	43	13.6
10人以上	41	13.0
無回答	41	13.0
計	316	100

問8 管理職人数-女性部長		
	ケース数	パーセント
0人	228	72.2
1-2人	20	6.3
3-4人	1	0.3
10人以上	1	0.3
無回答	66	20.9
計	316	100

問8 部長登用状況		
	ケース数	パーセント
増えた	8	2.5
変わらない	242	76.6
減った	5	1.6
無回答	61	19.3
計	316	100

問8 管理職人数-課長		
	ケース数	パーセント
0人	26	8.2
1-4人	133	42.1
5-9人	37	11.7
10-19人	32	10.1
20-49人	26	8.2
50人以上	22	7.0
無回答	40	12.7
計	316	100

問8 管理職人数-女性課長		
	ケース数	パーセント
0人	209	66.1
1-4人	43	13.6
5-9人	3	1.0
10-19人	3	1.0
20-49人	1	0.3
無回答	57	18.0
計	316	100

問8 課長登用状況		
	ケース数	パーセント
増えた	38	12.0
変わらない	215	68.0
減った	10	3.2
無回答	53	16.8
計	316	100

問8 管理職人数-係長		
	ケース数	パーセント
0人	43	13.6
1-4人	97	30.7
5-9人	49	15.5
10-19人	25	7.9
20-49人	22	7.0
50人以上	21	6.7
無回答	59	18.7
計	316	100

問8 管理職人数-女性係長		
	ケース数	パーセント
0人	166	52.5
1-4人	66	20.9
5-9人	8	2.5
10-19人	5	1.6
20-49人	3	1.0
50人以上	4	1.3
無回答	64	20.3
計	316	100

問8 係長登用状況		
	ケース数	パーセント
増えた	63	19.9
変わらない	184	58.2
減った	8	2.5
無回答	61	19.3
計	316	100

問9 女性活用の担当部局設置		
	ケース数	パーセント
行っている	64	20.3
行っていない	218	69.0
行っていない(今後行う予定あり)	19	6.0
無回答	15	4.8
計	316	100

問9 ネットワーク構築		
	ケース数	パーセント
行っている	34	10.8
行っていない	251	79.4
行っていない(今後行う予定あり)	19	6.0
無回答	12	3.8
計	316	100

問9 女性の積極的採用		
	ケース数	パーセント
行っている	97	30.7
行っていない	160	50.6
行っていない(今後行う予定あり)	43	13.6
無回答	16	5.1
計	316	100

問9 教育訓練		
	ケース数	パーセント
行っている	54	17.1
行っていない	214	67.7
行っていない(今後行う予定あり)	31	9.8
無回答	17	5.4
計	316	100

問9 啓発		
	ケース数	パーセント
行っている	78	24.7
行っていない	204	64.6
行っていない(今後行う予定あり)	19	6.0
無回答	15	4.8
計	316	100

問9 共同参画に関する協定・表彰		
	ケース数	パーセント
行っている	21	6.7
行っていない	271	85.8
行っていない(今後行う予定あり)	8	2.5
無回答	16	5.1
計	316	100

問9 その他		
	ケース数	パーセント
行っている	6	1.9
行っていない	113	35.8
行っていない(今後行う予定あり)	2	0.6
無回答	195	61.7
計	316	100

問10 セクハラ防止の規定		
	ケース数	パーセント
行っている	197	62.3
行っていない	91	28.8
行っていない(うち、取り組む予定あり)	22	7.0
無回答	6	1.9
計	316	100

問10 セクハラ研修		
	ケース数	パーセント
行っている	138	43.7
行っていない	150	47.5
行っていない(うち、取り組む予定あり)	19	6.0
無回答	9	2.9
計	316	100

問10 管理職以外へのセクハラ研修		
	ケース数	パーセント
行っている	107	33.9
行っていない	172	54.4
行っていない(うち、取り組む予定あり)	27	8.5
無回答	10	3.2
計	316	100

問10 行政主催のセクハラ説明会へ参加		
	ケース数	パーセント
行っている	113	35.8
行っていない	173	54.8
行っていない(うち、取り組む予定あり)	19	6.0
無回答	11	3.5
計	316	100

問10 その他		
	ケース数	パーセント
行っている	19	6.0
行っていない	92	29.1
行っていないうち、取り組む予定あり)	2	0.6
無回答	203	64.2
計	316	100

問11 人事労務担当者・管理職などが相談担当者		
	ケース数	パーセント
なし	135	42.7
あり	167	52.9
無回答	14	4.4
計	316	100

問11 企業内に相談専門担当者		
	ケース数	パーセント
なし	249	78.8
あり	53	16.8
無回答	14	4.4
計	316	100

問11 労使による苦情委員会設置		
	ケース数	パーセント
なし	273	86.4
あり	29	9.2
無回答	14	4.4
計	316	100

問11 その他		
	ケース数	パーセント
なし	284	89.9
あり	20	6.3
無回答	12	3.8
計	316	100

問11 設置していない		
	ケース数	パーセント
なし	208	65.8
あり	94	29.8
無回答	14	4.4
計	316	100

問12 育休制度の規定		
	ケース数	パーセント
制度の規定あり	257	81.3
制度の規定なし	54	17.1
無回答	5	1.6
計	316	100

問12 介護休業の設定		
	ケース数	パーセント
制度の規定あり	232	73.4
制度の規定なし	79	25.0
無回答	5	1.6
計	316	100

問13 育休取得期間		
	ケース数	パーセント
1歳まで	121	46.2
1歳を超え1歳6ヶ月未満	96	36.6
1歳6ヶ月以上2歳未満	14	5.3
2歳以上3歳未満	19	7.3
3歳以上	4	1.5
無回答	8	3.1
計	262	100

問14 育休対象 正社員		
	ケース数	パーセント
なし	27	10.3
あり	225	85.9
無回答	10	3.8
計	262	100

問14 育休対象 法が定める者		
	ケース数	パーセント
なし	110	42.0
あり	142	54.2
無回答	10	3.8
計	262	100

問14 育休対象 法が定める以外の者		
	ケース数	パーセント
なし	247	94.3
あり	5	1.9
無回答	10	3.8
計	262	100

問15 育休中の所得保障		
	ケース数	パーセント
所得保障はない	109	41.6
雇用保険のみで対応する	109	41.6
雇用保険以外に所得保障がある	14	5.3
無回答	30	11.5
計	262	100

問15 育休中の所得保障割合		
	ケース数	パーセント
0%	1	0.4
1-29%	6	2.3
30-60%	64	24.4
61-99%	5	1.9
100%	2	0.8
賞与一定割合支給	3	1.2
無回答	181	69.1
計	262	100

問16 介護休業期間		
	ケース数	パーセント
3ヶ月まで	123	51.9
3ヶ月を超え6ヶ月未満	13	5.5
6ヶ月以上1年未満	12	5.1
1年	65	27.4
1年を超える期間	8	3.4
無回答	16	6.8
計	237	100

問17-1 出産数(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	27	8.5
0人	147	46.5
1-2人	39	12.3
3-4人	13	4.1
5-9人	12	3.8
10人以上	21	6.7
無回答	57	18.0
計	316	100

問17-1 出産数(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	2.9
0人	176	55.7
1-2人	50	15.8
3-4人	8	2.5
5-9人	7	2.2
10人以上	10	3.2
無回答	56	17.7
計	316	100

問17-1 育休数(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	4	1.5
0人	200	76.3
1-2人	6	2.3
無回答	52	19.9
計	262	100

問17-1 育休数(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	2	0.8
0人	138	52.7
1-2人	48	18.3
3-4人	8	3.1
5-9人	8	3.1
10人以上	9	3.4
無回答	49	18.7
計	262	100

問17-1復職数(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.9
0人	186	71.0
1-2人	7	2.7
3-4人	1	0.4
無回答	63	24.1
計	262	100

問17-2 復職数(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	3.4
0人	205	78.2
1-2人	5	1.9
無回答	43	16.4
計	262	100

問17-2 復職数(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.7
0人	152	58.0
1-2人	42	16.0
3-4人	9	3.4
5-9人	4	1.5
10人以上	7	2.7
無回答	41	15.7
計	262	100

問17-2 退職数(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	3.4
0人	206	78.6
無回答	47	17.9
計	262	100

問17-2 退職数(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.9
0人	200	76.3
1-2人	8	3.1
3-4人	3	1.2
無回答	46	17.6
計	262	100

問17-3 代替要員を補充せず		
	ケース数	パーセント
なし	53	16.8
あり	74	23.4
無回答	189	59.8
計	316	100

問17-3 人事異動		
	ケース数	パーセント
なし	93	29.4
あり	34	10.8
無回答	189	59.8
計	316	100

問17-3 代替要員の補充		
	ケース数	パーセント
なし	75	23.7
あり	52	16.5
無回答	189	59.8
計	316	100

問17-3 その他		
	ケース数	パーセント
なし	111	35.1
あり	20	6.3
無回答	185	58.5
計	316	100

問18-1 介護休業取得(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	218	92.0
1-2人	9	3.8
無回答	7	3.0
計	237	100

問18-1 介護休業取得(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	215	90.7
1-2人	10	4.2
3-4人	1	0.4
10人以上	1	0.4
無回答	7	3.0
計	237	100

問18-2 介護休業後復職(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	190	80.2
1-2人	5	2.1
無回答	39	16.5
計	237	100

問18-2 介護休業後復職(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	184	77.6
1-2人	9	3.8
3-4人	1	0.4
無回答	40	16.9
計	237	100

問18-2 介護休業後退職(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	191	80.6
1-2人	4	1.7
無回答	39	16.5
計	237	100

問18-2 介護休業後退職(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	3	1.3
0人	192	81.0
1-2人	2	0.8
無回答	40	16.9
計	237	100

問18-3 介護休業適用者 正社員		
	ケース数	パーセント
なし	22	9.3
あり	188	79.3
無回答	27	11.4
計	237	100

問18-3 介護休業適用者 法が定める者		
	ケース数	パーセント
なし	76	32.1
あり	134	56.5
無回答	27	11.4
計	237	100

問18-3 介護休業適用者 法が定める以外の者		
	ケース数	パーセント
なし	205	86.5
あり	5	2.1
無回答	27	11.4
計	237	100

問19-1 短時間勤務の有無		
	ケース数	パーセント
なし	137	43.4
あり	163	51.6
無回答	16	5.1
計	316	100

問19-1 短時間勤務適用者の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	93	29.4
3歳～小学校入学まで	36	11.4
小学校以降も利用可	31	9.8
無回答	156	49.4
計	316	100

問19-1 フレックスの有無		
	ケース数	パーセント
なし	225	71.2
あり	72	22.8
無回答	19	6.0
計	316	100

問19-1 フレックス適用者の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	31	9.8
3歳～小学校入学まで	15	4.8
小学校以降も利用可	28	8.9
無回答	242	76.6
計	316	100

問19-1 時刻の繰上げ・繰り下げの有無		
	ケース数	パーセント
なし	159	50.3
あり	140	44.3
無回答	17	5.4
計	316	100

問19-1 時刻の繰上げ・繰り下げの子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	77	24.4
3歳～小学校入学まで	21	6.7
小学校以降も利用可	34	10.8
無回答	184	58.2
計	316	100

問19-1 所定外労働をさせない有無		
	ケース数	パーセント
なし	158	50.0
あり	139	44.0
無回答	19	6.0
計	316	100

問19-1 所定外労働をさせない子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	64	20.3
3歳～小学校入学まで	48	15.2
小学校以降も利用可	23	7.3
無回答	181	57.3
計	316	100

問19-1 事業所内託児施設の有無		
	ケース数	パーセント
なし	292	92.4
あり	5	1.6
無回答	19	6.0
計	316	100

問19-1 事業所内託児施設の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	4	1.3
小学校以降も利用可	1	0.3
無回答	311	98.4
計	316	100

問19-1 育児経費援助の有無		
	ケース数	パーセント
なし	267	84.5
あり	29	9.2
無回答	20	6.3
計	316	100

問19-1 育児経費援助の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	8	2.5
3歳～小学校入学まで	6	1.9
小学校以降も利用可	13	4.1
無回答	289	91.5
計	316	100

問19-1 在宅勤務の有無		
	ケース数	パーセント
なし	282	89.2
あり	15	4.8
無回答	19	6.0
計	316	100

問19-1 在宅勤務の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	6	1.9
3歳～小学校入学まで	1	0.3
小学校以降も利用可	8	2.5
無回答	301	95.3
計	316	100

問19-1 子の看護のための休暇の有無		
	ケース数	パーセント
なし	165	52.2
あり	132	41.8
無回答	19	6.0
計	316	100

問19-1 看護休暇の子の年齢		
	ケース数	パーセント
3歳未満	23	7.3
3歳～小学校入学まで	68	21.5
小学校以降も利用可	35	11.1
無回答	190	60.1
計	316	100

問19-1 労働者配置への配慮の有無		
	ケース数	パーセント
なし	196	62.0
あり	97	30.7
無回答	23	7.3
計	316	100

問19-1 労働者配置への配慮の有無		
	ケース数	パーセント
3歳未満	38	12.0
3歳～小学校入学まで	16	5.1
小学校以降も利用可	30	9.5
無回答	232	73.4
計	316	100

問19-1 再雇用制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	196	62.0
あり	95	30.1
無回答	25	7.9
計	316	100

問19-1 職業家庭両立推進者の選任		
	ケース数	パーセント
なし	228	72.2
あり	56	17.7
無回答	32	10.1
計	316	100

問19-2 短時間勤務制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	6	1.9
0人	186	58.9
1人	1	0.3
2-4人	1	0.3
無回答	122	38.6
計	316	100

問19-2 短時間勤務制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	6	1.9
0人	148	46.8
1人	19	6.0
2-4人	15	4.8
5-9人	1	0.3
10-19人	5	1.6
20人以上	3	1.0
無回答	119	37.7
計	316	100

問19-2 フレックスタイム制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	11	3.5
0人	151	47.8
無回答	154	48.7
計	316	100

問19-2 フレックスタイム制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	11	3.5
0人	142	44.9
1人	3	1.0
2-4人	2	0.6
10-19人	1	0.3
無回答	157	49.7
計	316	100

問19-2 時刻の繰り上げ・繰り下げ(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	175	55.4
無回答	134	42.4
計	316	100

問19-2 時刻の繰り上げ・繰り下げ(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	10	3.2
0人	154	48.7
1人	14	4.4
2-4人	3	1.0
10-19人	1	0.3
無回答	134	42.4
計	316	100

問19-2 所定外労働をさせない制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	2.9
0人	173	54.8
無回答	134	42.4
計	316	100

問19-2 所定外労働をさせない制度(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	10	3.2
0人	161	51.0
1人	8	2.5
2-4人	4	1.3
無回答	133	42.1
計	316	100

問19-2 事業所内託児施設(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	137	43.4
無回答	174	55.1
計	316	100

問19-2 事業所内託児施設(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	133	42.1
2-4人	1	0.3
無回答	177	56.0
計	316	100

問19-2 育児経費援助(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	11	3.5
0人	143	45.3
1人	1	0.3
無回答	161	51.0
計	316	100

問19-2 育児経費援助(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	12	3.8
0人	136	43.0
1人	1	0.3
2-4人	3	1.0
5-9人	1	0.3
無回答	163	51.6
計	316	100

問19-2 在宅勤務制度(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	134	42.4
無回答	177	56.0
計	316	100

問19-2 在宅勤務制度(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	131	41.5
1人	2	0.6
無回答	178	56.3
計	316	100

問19-2 子の看護のための休暇制度(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	17	5.4
0人	165	52.2
2-4人	1	0.3
5-9人	1	0.3
10-19人	1	0.3
20人以上	1	0.3
無回答	130	41.1
計	316	100

問19-2 子の看護のための休暇制度(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	21	6.7
0人	155	49.1
1人	5	1.6
2-4人	3	1.0
10-19人	3	1.0
20人以上	1	0.3
無回答	128	40.5
計	316	100

問19-2 労働者配置への配慮(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	11	3.5
0人	154	48.7
無回答	151	47.8
計	316	100

問19-2 労働者配置への配慮(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	11	3.5
0人	143	45.3
1人	6	1.9
20人以上	1	0.3
無回答	155	49.1
計	316	100

問19-2 再雇用制度(男性)

	ケース数	パーセント
把握していない	6	1.9
0人	148	46.8
1人	2	0.6
2-4人	4	1.3
5-9人	1	0.3
無回答	155	49.1
計	316	100

問19-2 再雇用制度(女性)

	ケース数	パーセント
把握していない	6	1.9
0人	147	46.5
1人	3	1.0
2-4人	3	1.0
5-9人	1	0.3
無回答	156	49.4
計	316	100

問20-1 休業者能力の推進に関する規定(育児休業)		
	ケース数	パーセント
規定あり	43	16.4
規定なし	202	77.1
無回答	17	6.5
計	262	100

問20-1 休業者能力の推進に関する規定(介護休業)		
	ケース数	パーセント
規定あり	37	15.6
規定なし	182	76.8
無回答	18	7.6
計	237	100

問20-1 復職後の職場、職種に関する規定(育児休業)		
	ケース数	パーセント
規定あり	145	55.3
規定なし	100	38.2
無回答	17	6.5
計	262	100

問20-1 復職後の職場、職種に関する規定(介護休業)		
	ケース数	パーセント
規定あり	134	56.5
規定なし	86	36.3
無回答	17	7.2
計	237	100

問20-2 育児休業中・後の労働条件の明示		
	ケース数	パーセント
明示する(書面を交付)	113	35.8
明示する(口頭で伝達)	69	21.8
明示しない	82	26.0
無回答	52	16.5
計	316	100

問20-2 介護休業中・後の労働条件の明示		
	ケース数	パーセント
明示する(書面を交付)	108	45.6
明示する(口頭で伝達)	57	24.1
明示しない	49	20.7
無回答	23	9.7
計	237	100

問21-1 短時間勤務制度		
	ケース数	パーセント
なし	123	38.9
あり(育児・介護休業法の定める期間)	137	43.4
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	29	9.2
無回答	27	8.5
計	316	100

問21-1 フレックスタイム制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	212	67.1
あり(育児・介護休業法の定める期間)	50	15.8
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	20	6.3
無回答	34	10.8
計	316	100

問21-1 時刻の繰上げ・繰り下げの有無		
	ケース数	パーセント
なし	160	50.6
あり(育児・介護休業法の定める期間)	109	34.5
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	18	5.7
無回答	29	9.2
計	316	100

問21-1 経費援助の有無		
	ケース数	パーセント
なし	259	82.0
あり(育児・介護休業法の定める期間)	16	5.1
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	6	1.9
無回答	35	11.1
計	316	100

問21-1 在宅勤務制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	268	84.8
あり(育児・介護休業法の定める期間)	9	2.9
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	4	1.3
無回答	35	11.1
計	316	100

問21-1 介護のための休暇制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	142	44.9
あり(育児・介護休業法の定める期間)	113	35.8
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	27	8.5
無回答	34	10.8
計	316	100

問21-1 所定外労働をさせない制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	153	48.4
あり(育児・介護休業法の定める期間)	111	35.1
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	17	5.4
無回答	35	11.1
計	316	100

問21-1 労働者の配置に関する配慮の有無		
	ケース数	パーセント
なし	186	58.9
あり(育児・介護休業法の定める期間)	80	25.3
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	13	4.1
無回答	37	11.7
計	316	100

問21-1 再雇用制度の有無		
	ケース数	パーセント
なし	200	63.3
あり(育児・介護休業法の定める期間)	63	19.9
あり(育児・介護休業法の定める以上の期間)	12	3.8
無回答	41	13.0
計	316	100

問21-2 短時間勤務制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	189	59.8
無回答	120	38.0
計	316	100

問21-2 短時間勤務制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	177	56.0
1人	8	2.5
2-4人	4	1.3
無回答	120	38.0
計	316	100

問21-2 フレックスタイム制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	12	3.8
0人	146	46.2
1人	1	0.3
無回答	157	49.7
計	316	100

問21-2 フレックスタイム制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	12	3.8
0人	147	46.5
無回答	157	49.7
計	316	100

問21-2 時刻の繰り上げ・繰り下げ(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	170	53.8
無回答	139	44.0
計	316	100

問21-2 時刻の繰り上げ・繰り下げ(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	163	51.6
1人	6	1.9
2-4人	2	0.6
無回答	138	43.7
計	316	100

問21-2 介護経費援助(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	2.9
0人	138	43.7
無回答	169	53.5
計	316	100

問21-2 介護経費援助(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	10	3.2
0人	137	43.4
無回答	169	53.5
計	316	100

問21-2 在宅勤務制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	132	41.8
無回答	177	56.0
計	316	100

問21-2 在宅勤務制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	132	41.8
無回答	177	56.0
計	316	100

問21-2 介護休業制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	12	3.8
0人	172	54.4
1人	1	0.3
2-4人	3	1.0
5-9人	1	0.3
無回答	127	40.2
計	316	100

問21-2 介護休業制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	12	3.8
0人	169	53.5
1人	6	1.9
2-4人	1	0.3
10-19人	1	0.3
20人以上	1	0.3
無回答	126	39.9
計	316	100

問21-2 所定外労働をさせない制度(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	2.9
0人	170	53.8
無回答	137	43.4
計	316	100

問21-2 所定外労働をさせない制度(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	9	2.9
0人	167	52.9
1人	3	1.0
2-4人	2	0.6
無回答	135	42.7
計	316	100

問21-2 労働者配置への配慮(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	161	51.0
無回答	148	46.8
計	316	100

問21-2 労働者配置への配慮(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	7	2.2
0人	159	50.3
1人	1	0.3
2-4人	1	0.3
無回答	148	46.8
計	316	100

問21-2 再雇用制度利用者(男性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	152	48.1
2-4人	2	0.6
無回答	157	49.7
計	316	100

問21-2 再雇用制度利用者(女性)		
	ケース数	パーセント
把握していない	5	1.6
0人	153	48.4
無回答	158	50.0
計	316	100

仕事と家庭生活の両立支援の推進 調査研究報告書

平成 20 年 3 月 発行

◆発行 (財)ひょうご震災記念 21 世紀研究機構
少子・家庭政策研究所

〒651-0073 神戸市中央区脇浜海岸通 1-5-2 ひと未来館 6 階
TEL : 078-262-5579 FAX : 078-262-5593
<http://www.hemri21.jp/kenkyusyo/index.html>
