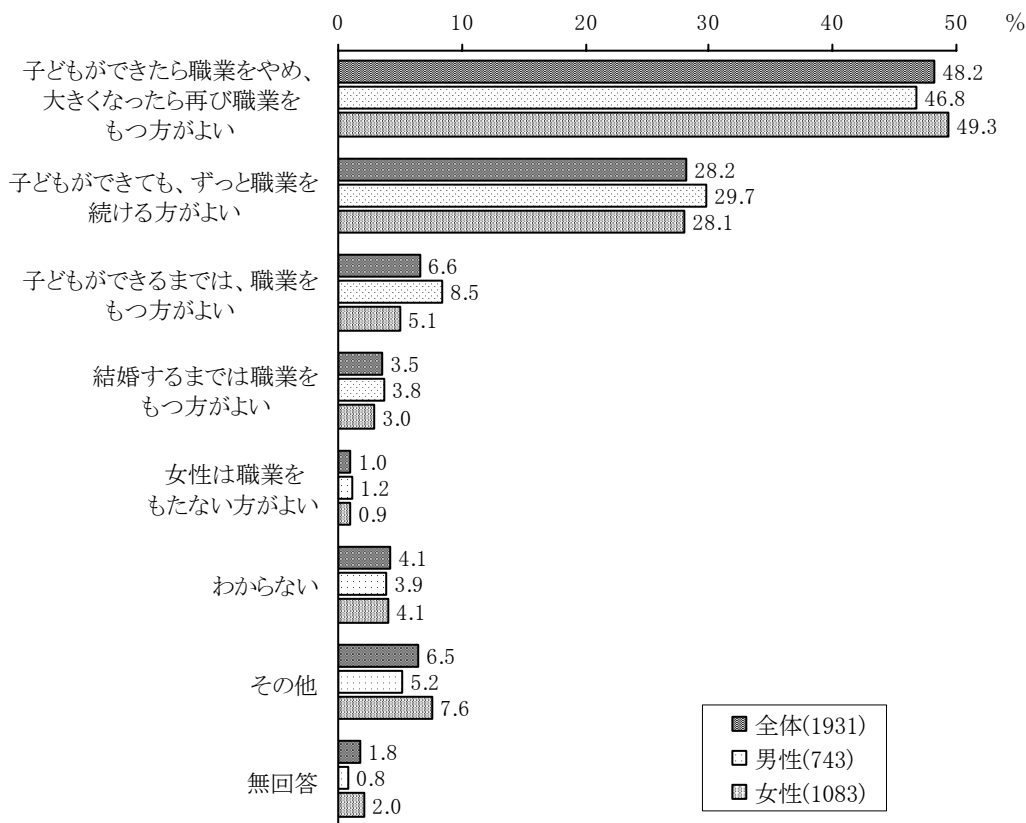


就業について

問8 女性が職業をもつことについての考え

問8 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。(は1つ)

図表 12 - 1 女性が職業をもつことについての考え



全体傾向

最も多く挙げられたのは、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(以下、「中断再就職型」)で48.2%と約半数を占めており、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(以下、「就職継続型」)の28.2%に20ポイント差をつけて大きく上回っています。「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」、「結婚するまでは職業をもつ方がよい」、「女性は職業をもたない方がよい」はそれぞれ10%未満となっています(図表12-1)。

男女別の傾向

男女の回答傾向に大きな違いはみられず、男女ともに「中断再就職型」の回答が45%を超えています(図表12-1)。

男女別の年代別の傾向

「中断再就職型」と「就職継続型」の回答割合の差をみると、女性の20代（中断再就職型：44.5%、就職継続型：25.3%）と、30代（中断再就職型：49.6%、就職継続型：25.2%）では20ポイント程度の差をつけて、「中断再就職型」を希望する傾向が高くなっています。

また、男女ともに40代に特徴がみられます。女性の40代では、「中断再就職型」と「就職継続型」がともに39.4%で、男性の40代では、「就職継続型」が45.3%で、他の年代と比べて、女性の就業継続を望む割合が最も高くなっています。さらに、男女ともに50代以上では、年代とともに「中断再就職型」が望まれています。

「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」については、男性の20代と70代以上で10%を超えており、他の年代に比べて、高い傾向がみられます（図表12-2）。

図表12-2 女性が職業をもつことについての考え（男女別の年代別）

単位：%

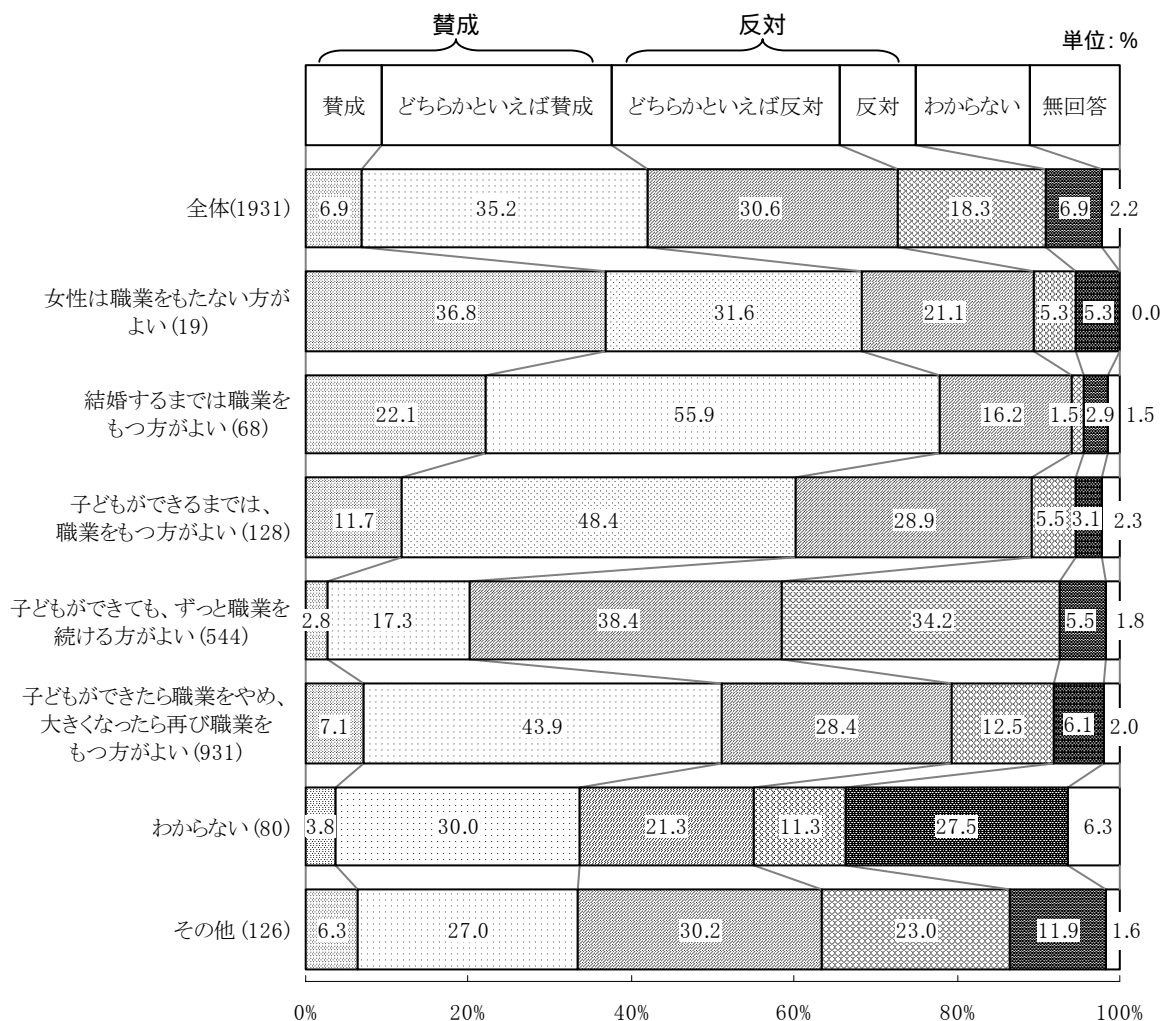
	子どもができるまで、大きくなら再び職業をもつ方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	女性は職業をもたない方がよい	わからない	その他	無回答
全体 (1931)	48.2	28.2	6.6	3.5	1.0	4.1	6.5	1.8
男性計 (743)	46.8	29.7	8.5	3.8	1.2	3.9	5.2	0.8
男性 / 20代 (78)	35.9	35.9	11.5	2.6	-	5.1	9.0	-
30代 (129)	41.9	31.8	7.0	1.6	1.6	5.4	10.9	-
40代 (117)	31.6	45.3	6.0	4.3	0.9	3.4	6.8	1.7
50代 (159)	52.2	29.6	8.8	2.5	1.3	5.0	-	0.6
60代 (163)	57.1	20.9	7.4	6.1	2.5	1.8	3.7	0.6
70代以上 (95)	53.7	18.9	12.6	5.3	-	3.2	4.2	2.1
女性計 (1083)	49.3	28.1	5.1	3.0	0.9	4.1	7.6	2.0
女性 / 20代 (146)	44.5	25.3	5.5	2.1	-	6.8	15.8	-
30代 (234)	49.6	25.2	6.0	2.6	-	4.3	11.5	0.9
40代 (198)	39.4	39.4	4.0	3.0	-	5.6	7.1	1.5
50代 (201)	47.8	33.8	5.0	2.5	1.0	3.0	4.5	2.5
60代 (201)	55.7	23.4	5.0	4.0	3.0	2.5	4.0	2.5
70代以上 (100)	64.0	15.0	5.0	4.0	2.0	2.0	1.0	7.0

女性が職業をもつことと男女の役割分担意識について

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい(就職継続型)」と答えた人では、性別役割分担に「反対」が72.6%で、「賛成」を53ポイント上回っています。

一方で、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい(中断再就職型)」と答えた人では、「賛成」が「反対」を10ポイント上回っています(図表12-3)。

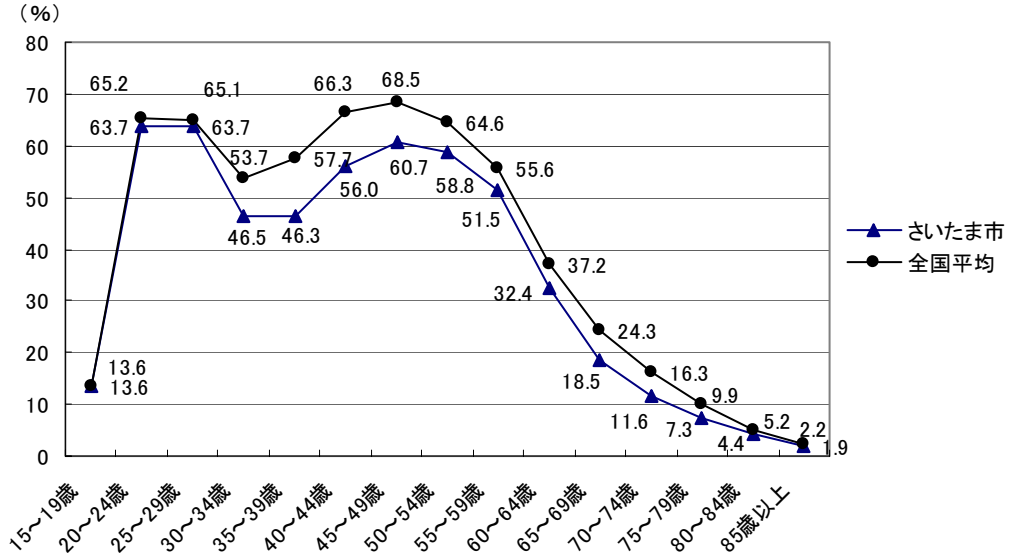
図表 12 - 3 女性が職業をもつことについての考え(性別役割分担意識との比較)



< 参考 >

さいたま市と全国の女性の年齢階級別労働力率をみると、20歳代後半から30歳代で、出産・育児のために仕事を中断するM字型曲線を描いており、特にさいたま市では、30～34歳、35～39歳までの女性の労働力率が全国と比べて低くなっています（図表12-4）。

図表 12 - 4 女性の年齢階級別労働力率の推移

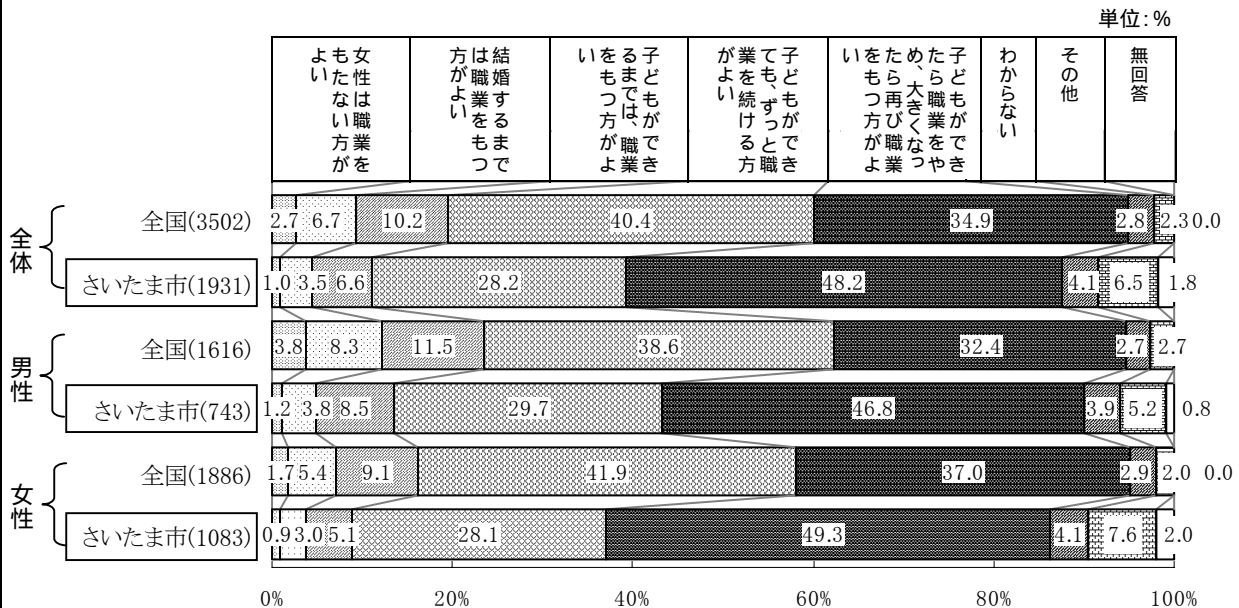


出典：総務省「国勢調査報告」平成12年

< 全国調査との比較 >

全国調査（H16.11）に比べ、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい（中断再就職型）」（全国：34.9%）と「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい（就職継続型）」（全国：40.4%）の順位が逆転しており、「中断再就職型」を望む割合が、全国調査より13ポイント上回っています（図表12-5）。

図表12-5 女性が職業をもつことについての考え（全国調査との比較）



問9 職場における男女の地位の平等感

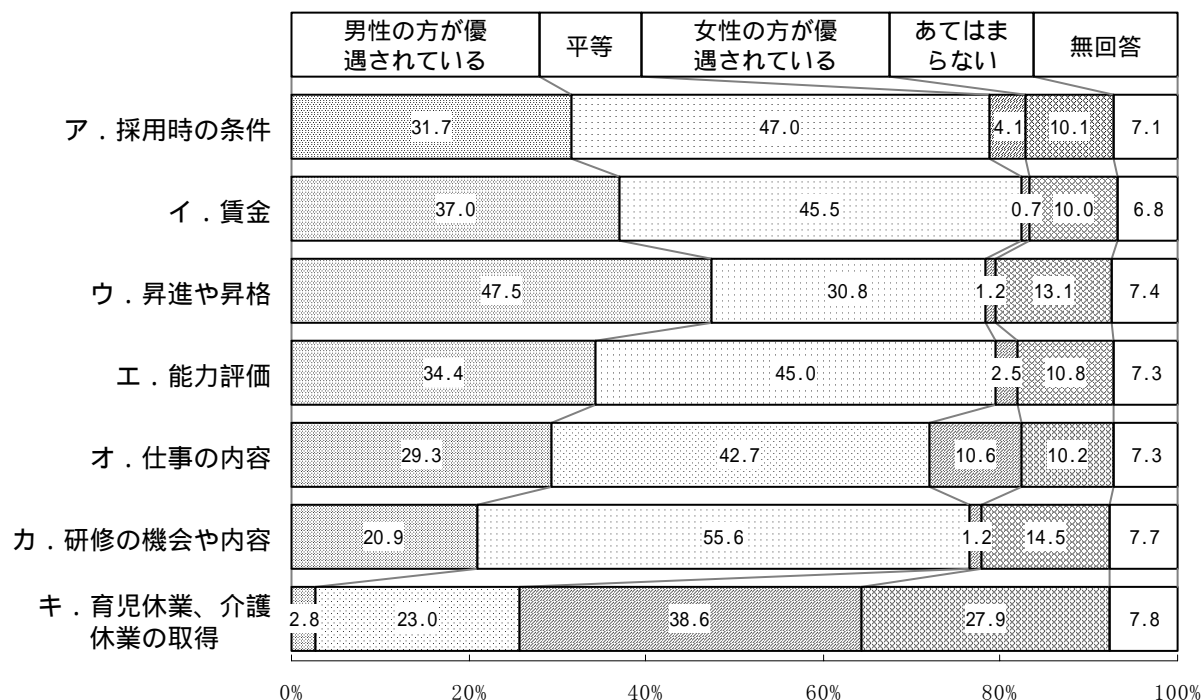
【現在働いている方におうかがいします。】

問9 あなたの職場では次のことがらについて、男女は平等になっていると思いますか。
 (それぞれについて、あてはまるものに を1つ)

図表 13 - 1 職場における男女の地位の平等感

総数=1080

単位: %



〔注〕この設問の総数は、回答者の属性の「就労状況」のうち、「1. 会社員・団体職員」、「2. 自由業・自営業」、「3. パート・アルバイト」、「4. 公務員・教員」の該当者の合計としています。

全体傾向

全体として、「平等」という回答割合が高い傾向がみられます。男女が平等であるとの回答が最も多かった項目は、「研修の機会や内容」で55.6%が平等であると答えています。

ただし、「昇進・昇格」については「男性が優遇されている」という回答が47.5%を占め、他の項目に比べて唯一、「男性が優遇されている」との回答が「平等」を上回り、男性優遇の意識が高くなっています。

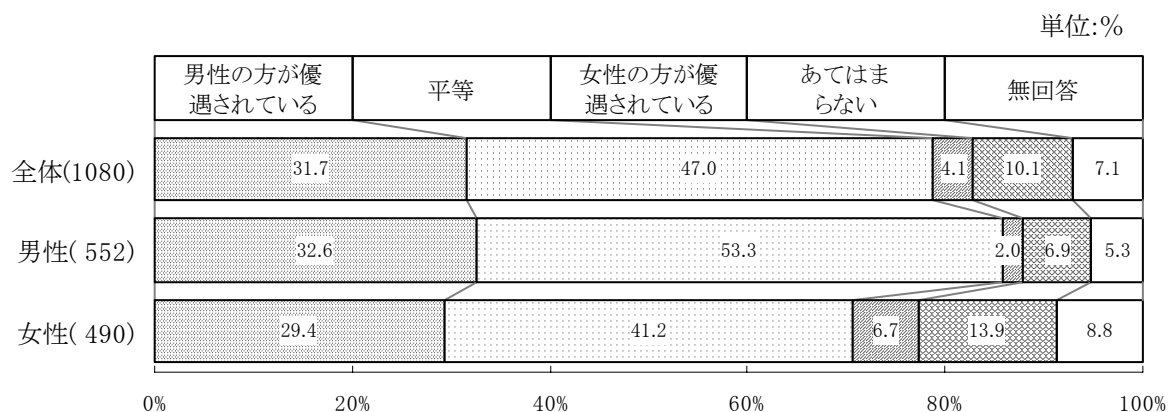
また、「育児休業、介護休業の取得」については「女性が優遇されている」が38.6%となっています(図表 13 - 1)。

ア．職場における男女の地位の平等感「採用時の条件」

採用時の条件について、全体では、「平等」が47.0%、「男性の方が優遇されている」が31.7%で、「平等」であるという考えが15ポイント上回っています。

男女別にみると、「平等」という回答は、男性が53.3%、女性が41.2%で、男性が12ポイント上回っています（図表13 - 2）。

図表 13 - 2 職場における男女の地位の平等感「採用時の条件」

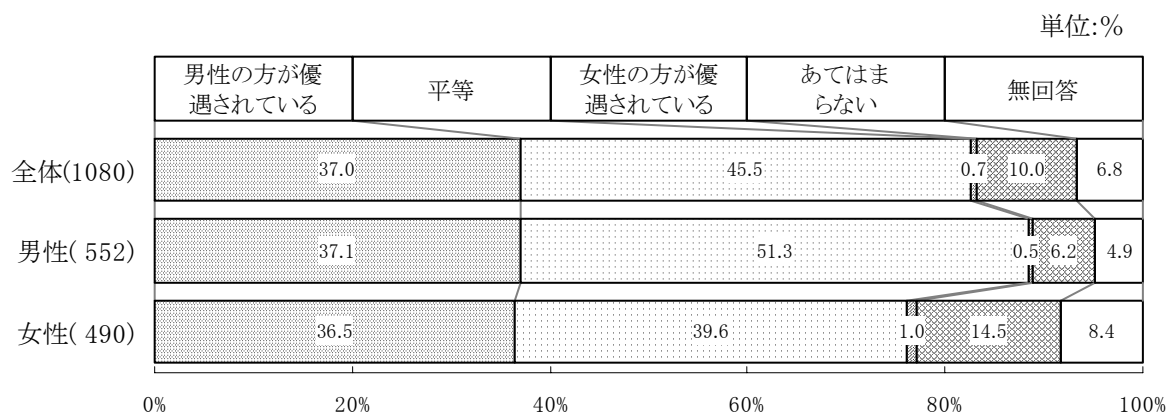


イ．職場における男女の地位の平等感「賃金」

全体では、賃金について「平等」が45.5%、「男性の方が優遇されている」が37.0%で、「平等」が9ポイント上回っています。

男女別にみると、「平等」という回答は、男性が51.3%、女性が39.6%で、男性が12ポイント上回っています（図表13 - 3）。

図表 13 - 3 職場における男女の地位の平等感「賃金」

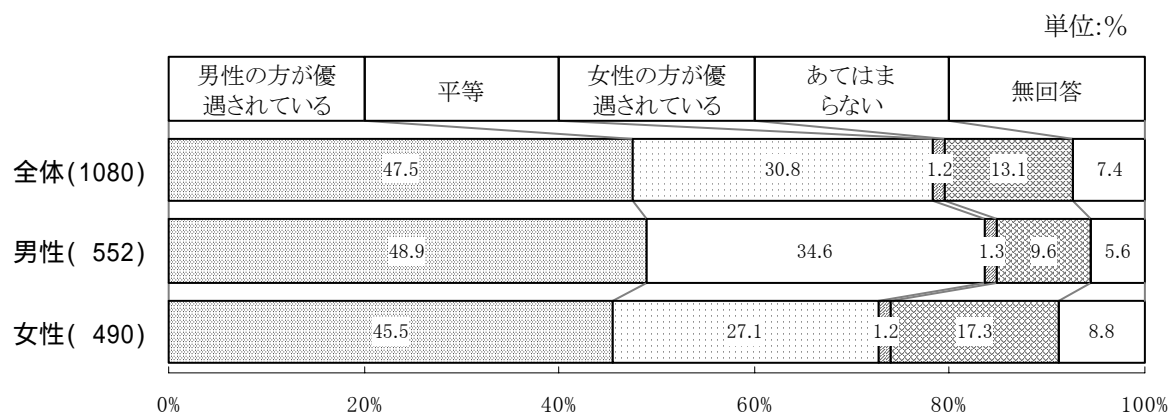


ウ．職場における男女の地位の平等感「昇進や昇格」

昇進や昇格については、他の項目と比べて唯一、「男性の方が優遇されている」(47.5%)が、「平等」(30.8%)を上回っています。

男性をみると、昇進や昇格については、他の項目と比べて唯一、「男性の方が優遇されている」(48.9%)が「平等」(34.6%)を上回っています。女性も他の項目と比べて「男性の方が優遇されている」(45.5%)との回答が最も多くなっています(図表13-4)。

図表13-4 職場における男女の地位の平等感「昇進や昇格」

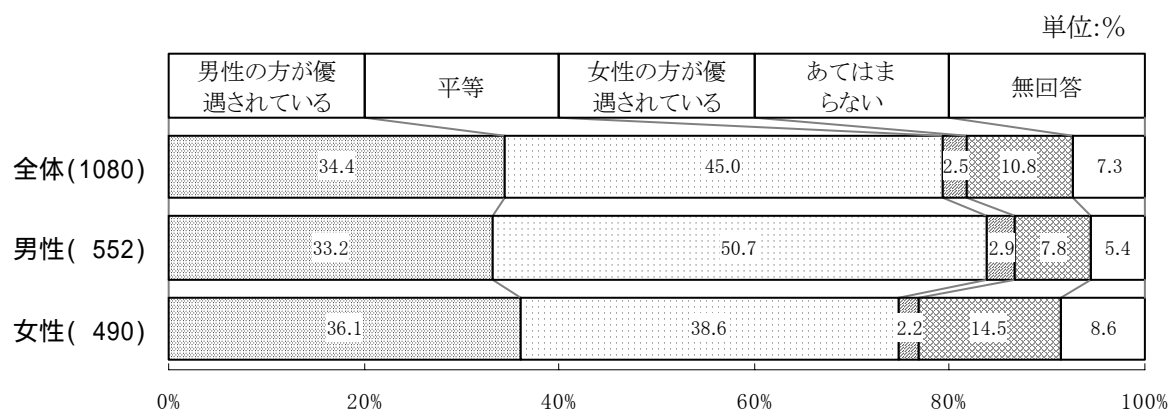


エ．職場における男女の地位の平等感「能力評価」

全体では、能力評価について、男女は「平等」であるとの回答が45.0%で最も多くなっています。

男女別にみると、能力評価が「平等」であるとの回答は、男性が50.7%、女性が38.6%で、男性の方が12ポイント上回っています(図表13-5)。

図表13-5 職場における男女の地位の平等感「能力評価」

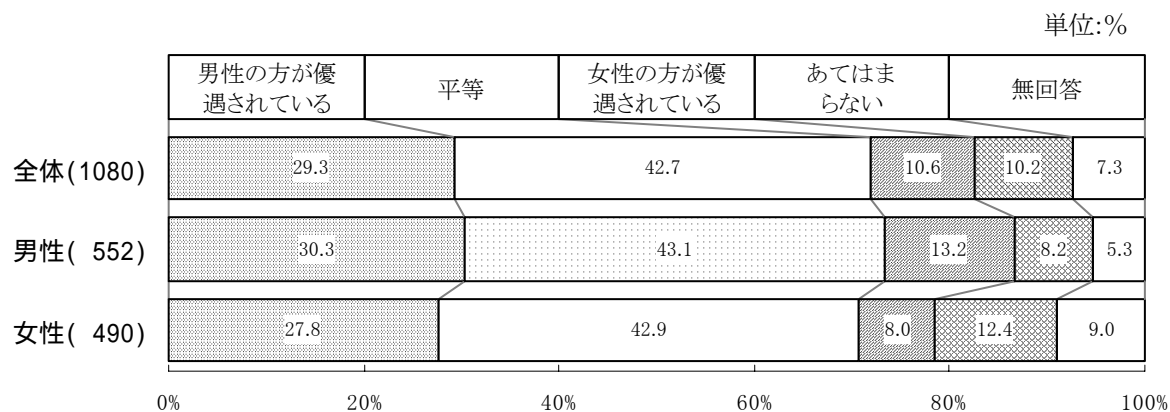


オ．職場における男女の地位の平等感「仕事の内容」

仕事の内容について、全体では、「平等」が42.7%で最も多くなっています。

男女別にみると、仕事内容は「平等」であるとの回答は、男性が43.1%、女性が42.9%で、ほぼ均衡しています（図表13 - 6）。

図表13 - 6 職場における男女の地位の平等感「仕事の内容」

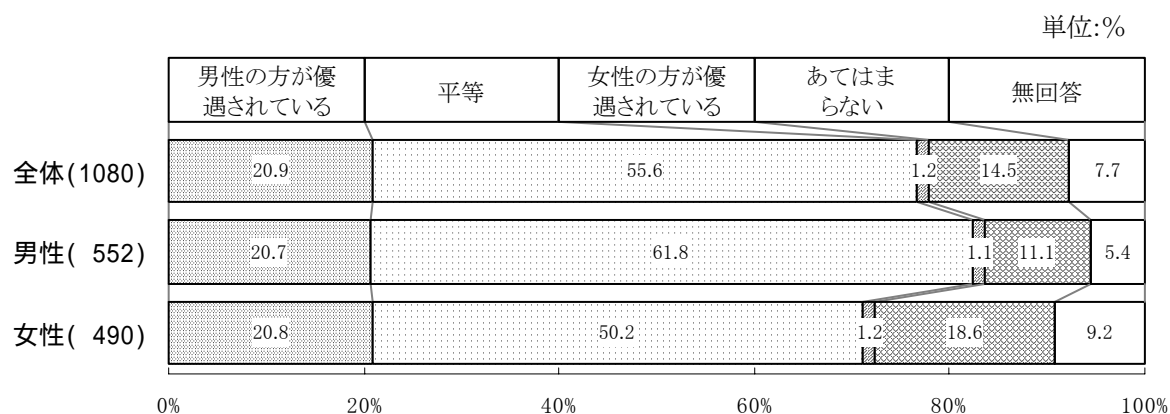


カ．職場における男女の地位の平等感「研修の機会や内容」

全体では、研修の機会や内容について、「平等」が55.6%で最も多くなっています。他の項目に比べても、男女平等の意識が高くなっています。

男女別にみると、研修の機会や内容は「平等」であるとの回答は、男性が61.8%、女性が50.2%で、男性が12ポイント上回っています（図表13 - 7）。

図表13 - 7 職場における男女の地位の平等感「研修の機会や内容」

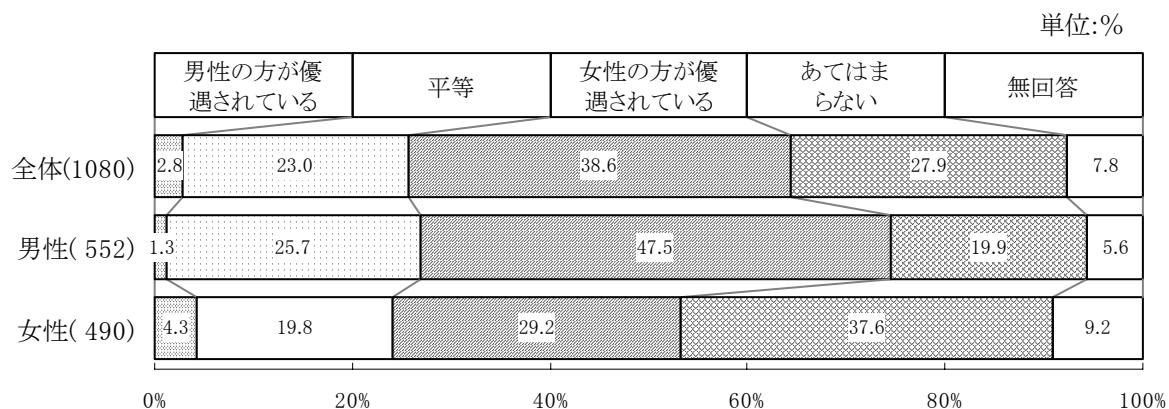


キ．職場における男女の地位の平等感「育児休業、介護休業の取得」

全体では、他の項目と比べて唯一、「女性の方が優遇されている」が38.6%で、最も多くなっています。一方、「あてはまらない」が27.9%を占めています。

男女別にみると、「女性の方が優遇されている」との認識は、男性47.5%、女性29.2%で、男性の方が18ポイント上回っています（図表13 - 8）。

図表13 - 8 職場における男女の地位の平等感「育児休業、介護休業の取得」

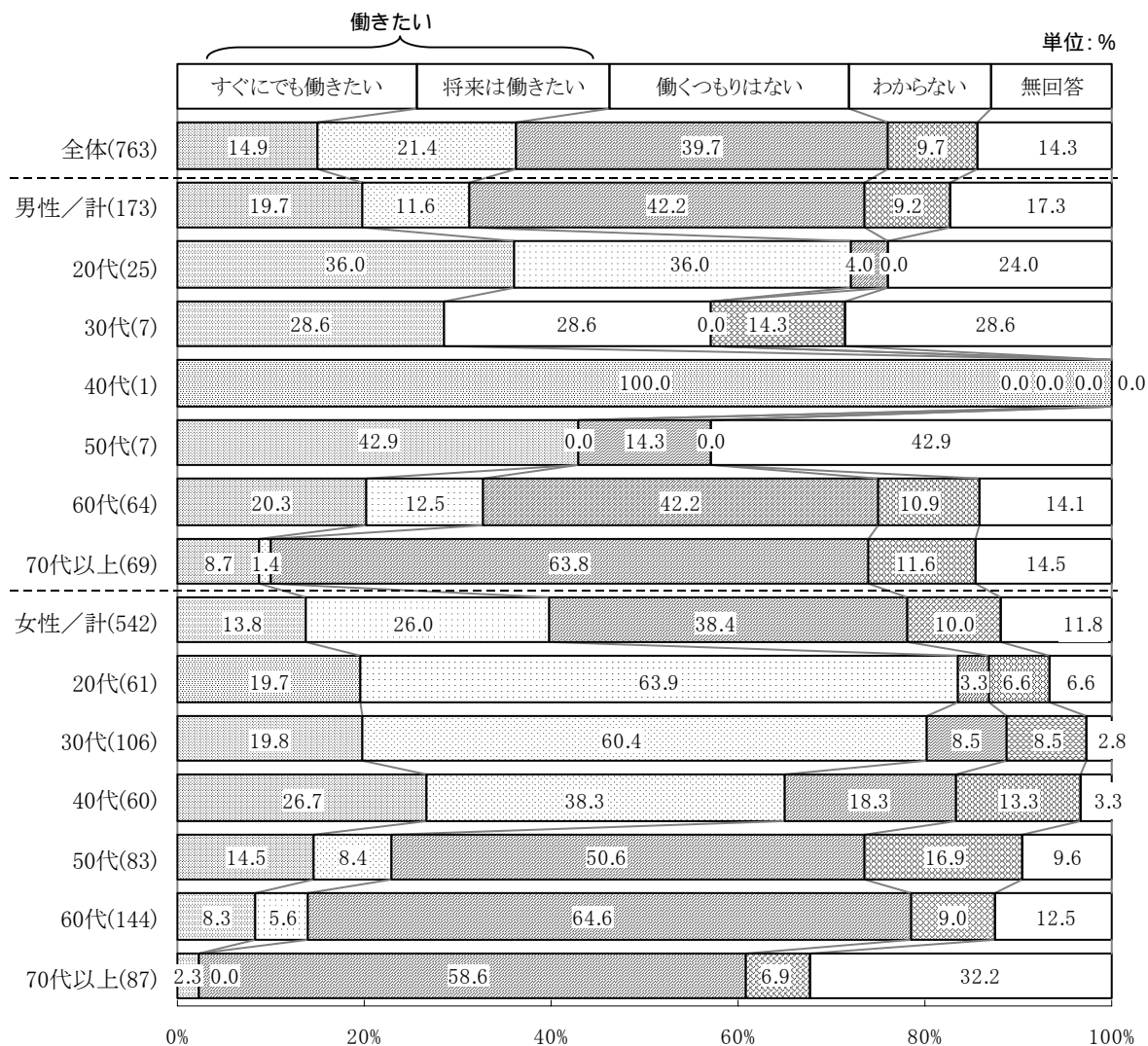


問10 将来の就業希望

【現在働いていない方におうかがいします。】

問10 あなたは、将来働きたいと思いますか。(は1つ)

図表 14 - 1 将来の就業希望



〔注〕この設問の総数は、回答者の属性の「就労状況」のうち、「5・家事専業」、「6・学生」、「7・無職」の該当者の合計としています。

全体傾向

「すぐにも働きたい」と「将来は働きたい」を合計した「働きたい」は36.3%となっています(図表14-1)。

男女別の傾向

男性は「すぐにも働きたい」が19.2%で女性(13.8%)を5ポイント上回っており、女性は「将来は働きたい」が26.0%で男性(11.6%)を14ポイント上回っています(図表14-1)。

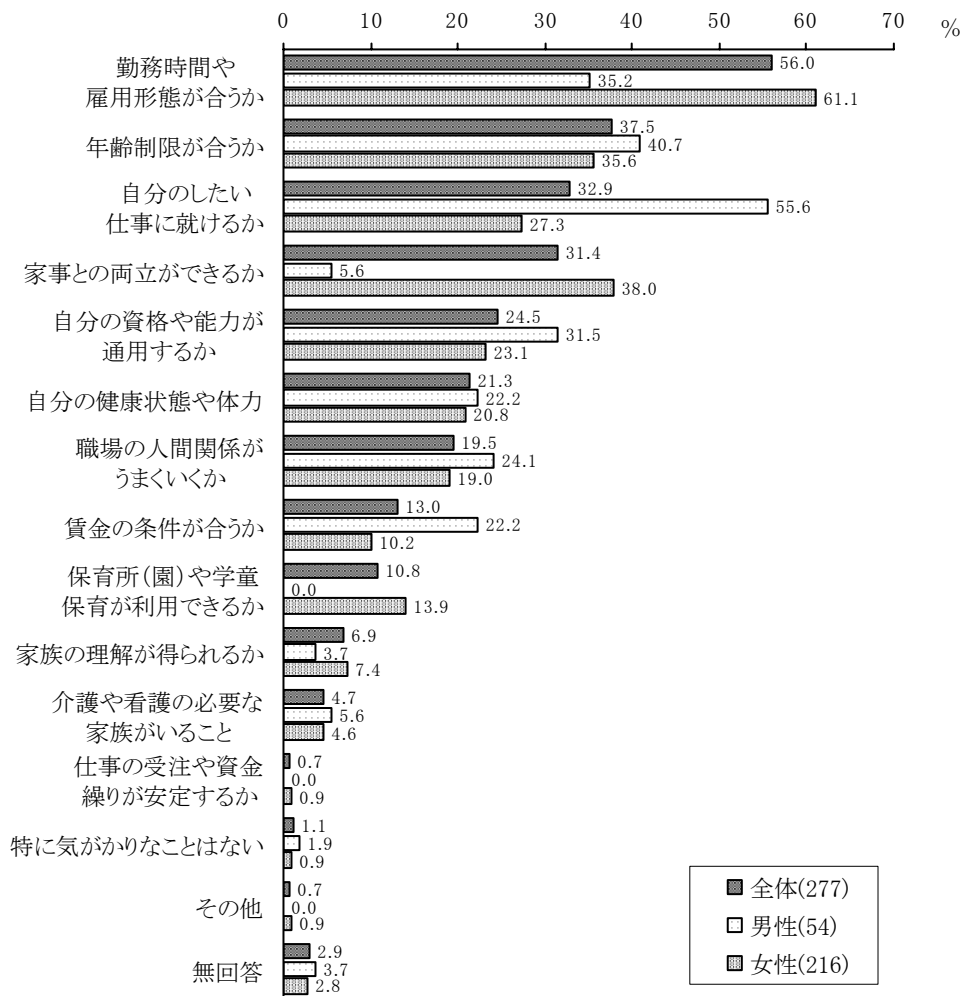
男女別の年代別の傾向

女性の20代と30代で、「働きたい」がそれぞれ80%前後と高い割合となっています(図表14-1)。

問10 - 1 働く場合に気がかりなこと

問10 - 1 【問10で「1 すぐにでも働きたい」、「2 将来は働きたい」とお答えの方には、働きたいと思ったとき、気がかりなことは何ですか。(は3つまで)

図表 14 - 2 - 1 働く場合に気がかりなこと



全体傾向

働きたいと思ったとき、気がかりなことについて聞いたところ、最も多く挙げられた項目は「勤務時間や雇用形態が合うか」(56.0%)で、次いで「年齢制限が合うか」(37.5%)や、「自分のしたい仕事に就けるか」(32.9%)、「家事との両立ができるか」(31.4%)となっています(図表14 - 2 - 1)。

男女別の傾向

男性が働くとき気がかりなこととして挙げることで、最も多かったのは、「自分のしたい仕事に就けるか」(55.6%)で、一方、女性は「勤務時間や雇用形態が合うか」(61.1%)を挙げる割合が最も高く、次いで「家事との両立ができるか」(38.0%)としており、男女の職業観の違いがみられます(図表14 - 2 - 1)。

第3章 - 就業について

男女別の年代別の傾向

女性の30代、40代では「勤務時間や雇用形態が合うか」、また女性の50代、60代では、「年齢制限」が気がかりなこととして多く挙げられています。また、「保育所（園）や学童保育の利用」を挙げているのは、女性の20代～40代が多くなっています（図表14-2-2）。

図表14-2-2 働く場合に気がかりなこと（男女別の年代別）

単位：%

	勤務時間や雇用形態が合うか	年齢制限が合うか	就けるか 自分のしたい仕事に	家事との両立ができるか	自分の資格や能力が通用するか	自分の健康状態や体力	職場の人間関係がうまくいくか	賃金の条件が合うか	保育所（園）や学童保育が利用できるか	家族の理解が得られるか	介護や看護の必要な家族がいること	仕事の受注や資金繰りが安定するか	特にながかりなことはない	その他	無回答
全体 (277)	56.0	37.5	32.9	31.4	24.5	21.3	19.5	13.0	10.8	6.9	4.7	0.7	1.1	0.7	2.9
男性計 (54)	35.2	40.7	55.6	5.6	31.5	22.2	24.1	22.2	-	3.7	5.6	-	1.9	-	3.7
男性 / 20代 (18)	27.8	11.1	50.0	5.6	50.0	16.7	38.9	38.9	-	5.6	-	-	5.6	-	-
30代 (4)	25.0	25.0	50.0	-	25.0	75.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-
40代 (1)	-	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
50代 (3)	-	66.7	66.7	-	-	-	33.3	66.7	-	-	-	-	-	-	-
60代 (21)	47.6	52.4	52.4	9.5	33.3	19.0	14.3	4.8	-	4.8	9.5	-	-	-	4.8
70代以上 (7)	42.9	71.4	71.4	-	-	28.6	14.3	-	-	-	14.3	-	-	-	14.3
女性計 (216)	61.1	35.6	27.3	38.0	23.1	20.8	19.0	10.2	13.9	7.4	4.6	0.9	0.9	0.9	2.8
女性 / 20代 (51)	51.0	9.8	39.2	39.2	33.3	5.9	33.3	15.7	11.8	2.0	-	3.9	2.0	3.9	2.0
30代 (85)	76.5	31.8	20.0	49.4	23.5	17.6	10.6	7.1	22.4	11.8	-	-	1.2	-	2.4
40代 (39)	64.1	35.9	25.6	41.0	17.9	25.6	12.8	15.4	10.3	7.7	7.7	-	-	-	-
50代 (19)	36.8	63.2	36.8	-	21.1	36.8	31.6	5.3	-	-	21.1	-	-	-	10.5
60代 (20)	35.0	85.0	20.0	20.0	10.0	45.0	20.0	5.0	5.0	10.0	15.0	-	-	-	5.0
70代以上 (2)	100.0	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-

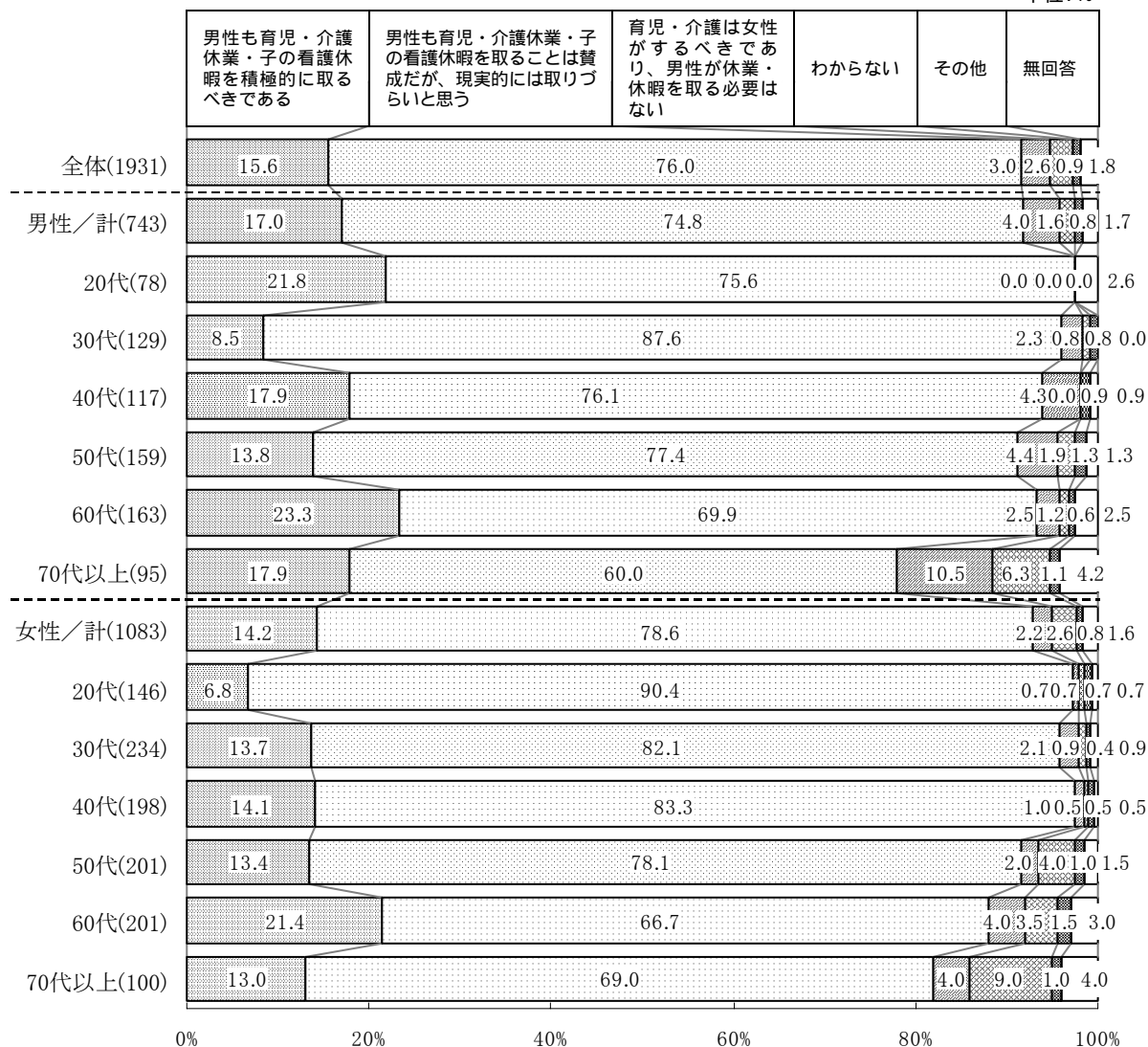
問11 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え

問11 育児や家族の介護を行うために、法律に基づき育児休業・介護休業・子の看護休暇を取得できる制度があります。

あなたは、男性が、この制度を活用することについてどう思いますか。(は1つ)

図表 15 - 1 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え

単位: %



全体傾向

男性が育児休業・介護休業・子の看護休暇を取得することについて、最も多かった回答は、「男性も育児・介護休業・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」(76.0%)で群を抜いて多くなっています(図表15-1)。

男女別の傾向

男女ともに70%以上が現実的には取りづらいと考えています(図表15-1)。

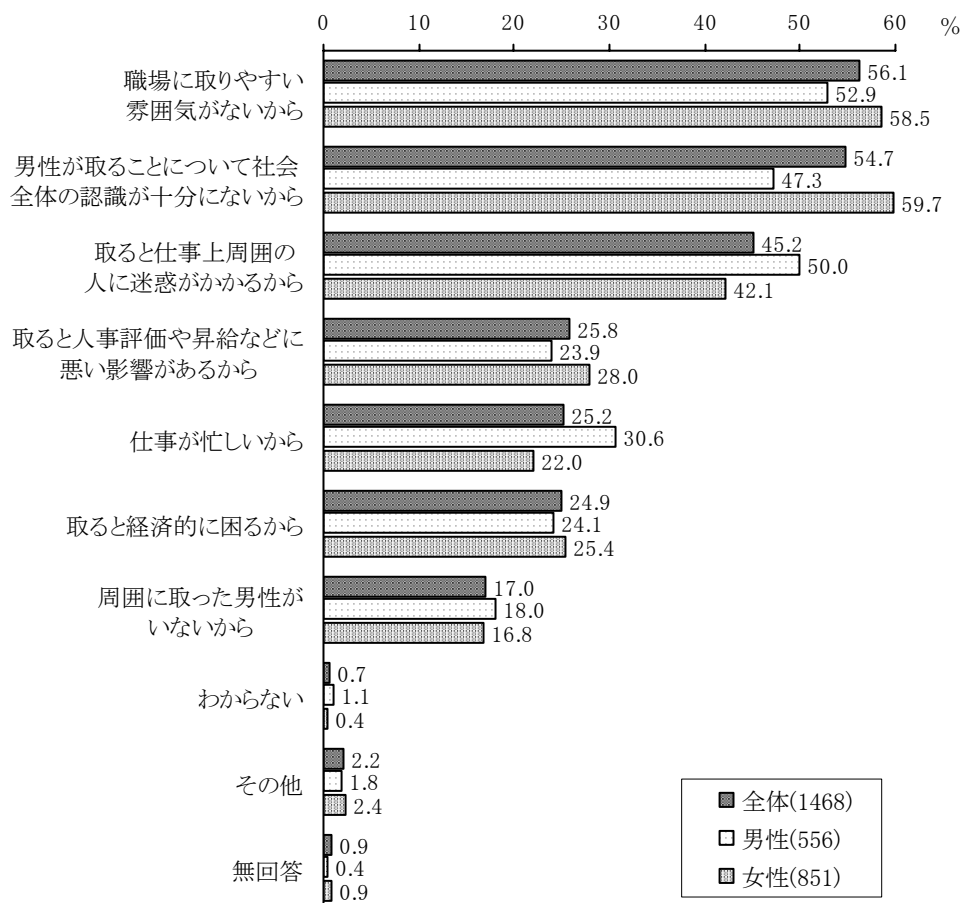
男女別の年代別の傾向

「男性も育児・介護休業・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う」という割合は、男女ともに若い世代ほど多い傾向があります(図表15-1)。

問11 - 1 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由

問11 - 1 その理由は何だと思いますか。(は3つまで)

図表 15 - 2 - 1 男性が育児・介護休業等を取得しづらい理由



全体傾向

男性も育児・介護休業・子の看護休暇を取ることは賛成だが、現実的には取りづらいと思う理由について聞いたところ、「職場に取りやすい雰囲気がないから」(56.1%)、「男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから」(54.7%)が半数以上から挙げられています(図表15-2-1)。

男女別の傾向

男性が育児休暇などを取りづらい理由として、男女の回答で最も大きな差がみられたのは、「男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから」で、男性が47.3%、女性が59.7%で、女性が12ポイント上回っています。

一方、男性自身が多く挙げた項目のうち、「取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから」は、男性が50.0%、女性が42.1%となっており、このほか「仕事が忙しいから」についても男性が30.6%、女性が22.0%で、それぞれの理由について男性が8ポイント前後上回っています(図表15-2-1)。

男女別の年代別の傾向

「職場にとりやすい雰囲気がないから」については、30代から50代では、女性が上回っており、20代・60代・70代以上では男性が上回っています。また、「男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから」について、40代をみると、女性（62.4%）が男性（31.5%）を31ポイント上回っています。

さらに、男性の30代・40代では、「取ると経済的に困るから」との答えが40%前後で、女性の30代・40代に比べて7ポイント以上上回っています（図表15 - 2 - 2）。

図表15 - 2 - 2 男性が育児・介護休業等を取得することについての考え（男女別の年代別）

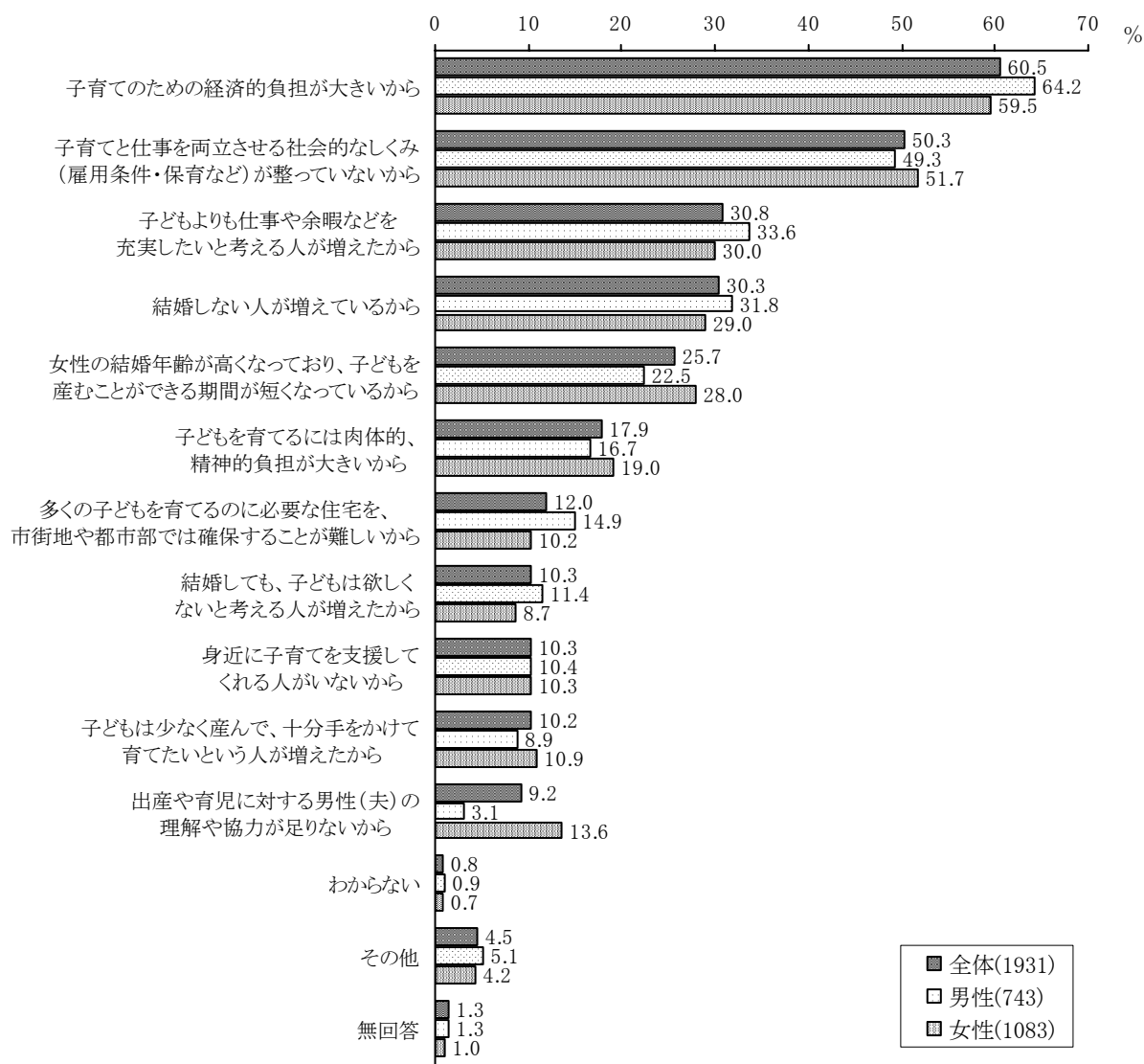
単位：%

	職場にとりやすい雰囲気がないから	社会全体の認識が十分でないから	男性が取ることに社会全体の認識が十分でないから	取ると仕事上周囲の人に迷惑がかかるから	取ると人事評価や昇給などに悪い影響があるから	仕事が忙しいから	取ると経済的に困るから	周囲に取った男性がいなから	わからない	その他	無回答
全体 (1468)	56.1	54.7	45.2	25.8	25.2	24.9	17.0	0.7	2.2	0.9	
男性計 (556)	52.9	47.3	50.0	23.9	30.6	24.1	18.0	1.1	1.8	0.4	
男性 / 20代 (59)	61.0	50.8	52.5	22.0	30.5	18.6	20.3	1.7	5.1	-	
30代 (113)	48.7	51.3	47.8	29.2	28.3	38.1	20.4	-	0.9	-	
40代 (89)	44.9	31.5	46.1	19.1	34.8	41.6	20.2	-	2.2	-	
50代 (123)	50.4	52.0	51.2	22.0	35.8	17.9	20.3	0.8	1.6	0.8	
60代 (114)	57.0	51.8	51.8	26.3	29.8	11.4	13.2	1.8	1.8	-	
70代以上 (57)	63.2	40.4	52.6	22.8	17.5	14.0	12.3	3.5	-	1.8	
女性計 (851)	58.5	59.7	42.1	28.0	22.0	25.4	16.8	0.4	2.4	0.9	
女性 / 20代 (132)	56.8	67.4	32.6	27.3	20.5	29.5	22.0	-	3.0	-	
30代 (192)	67.2	56.8	39.6	28.6	25.5	31.3	23.4	-	2.6	0.5	
40代 (165)	60.6	62.4	44.2	26.7	25.5	29.1	21.2	-	1.8	-	
50代 (157)	62.4	58.6	45.2	38.2	21.0	17.2	10.8	-	1.9	0.6	
60代 (134)	52.2	57.5	44.8	22.4	21.6	23.1	8.2	0.7	2.2	3.0	
70代以上 (69)	36.2	53.6	49.3	17.4	10.1	15.9	8.7	2.9	2.9	2.9	

問12 出生率低下の原因

問12 女性が一生の間に産む子どもの数は年々少なくなっています。あなたは、その原因はどこにあると思いますか。(は3つまで)

図表 16 - 1 出生率低下の原因



全体傾向

出生率低下の原因について聞いたところ、理由としては「子育てのための経済的負担が大きいから」(60.5%)が最も多く挙げられています。次に、「子育てと仕事を両立させる社会的なしくみ(雇用条件・保育など)が整っていないから」(50.3%)となっており、経済的な理由と社会のしくみの未整備を理由とする割合が高くなっています(図表 16 - 1)。

男女別の傾向

男女の回答傾向に大きな違いはみられませんが、女性では出生率低下の原因として、「出産や育児に対する男性（夫）の理解や協力が足りないから」を挙げる割合が13.6%となっており、同項目を挙げる男性（3.1%）を11ポイント上回っています（図表16-1）。

男女別の年代別の傾向

男女ともに、理由としては、「結婚しない人が増えている」、「子どもは欲しくないと思う人が増えた」、「十分手をかけて育てたい人が増えた」が、年代が上がるごとに増加しています（図表16-2）。

図表16-2 出生率低下の原因

単位：%

	子育てのための経済的負担が大きいから	子育てと仕事を両立させる社会的なしくみ（雇用条件・保育など）が整っていないから	子どもよりも仕事や余暇などを充実したいと考える人が増えたから	結婚しない人が増えているから	女性の結婚年齢が高くなっており、子どもを産むことができる期間が短くなっているから	子どもを育てるには肉体的、精神的負担が大きいから	や都市部では確保することが難しいから	多くの子どもを育てるのに必要な住宅を、市街地	身近に子育てを支援してくれる人がいないから	結婚しても、子どもは欲しくないと思う人が増えたから	子どもは少なく産んで、十分手をかけて育てたいという人が増えたから	出産や育児に対する男性（夫）の理解や協力が足りないから	わからない	その他	無回答
全体 (1931)	60.5	50.3	30.8	30.3	25.7	17.9	12.0	10.3	10.3	10.2	9.2	0.8	4.5	1.3	
男性計 (743)	64.2	49.3	33.6	31.8	22.5	16.7	14.9	10.4	11.4	8.9	3.1	0.9	5.1	1.3	
男性 / 20代 (78)	73.1	52.6	26.9	17.9	14.1	21.8	11.5	14.1	7.7	6.4	-	-	10.3	2.6	
30代 (129)	72.1	55.0	26.4	27.9	20.2	14.7	16.3	10.1	8.5	8.5	5.4	0.8	7.8	-	
40代 (117)	68.4	46.2	35.0	29.9	24.8	17.9	13.7	8.5	12.8	4.3	2.6	-	6.0	1.7	
50代 (159)	62.3	49.1	42.1	28.9	20.1	18.9	17.0	15.7	13.2	6.3	3.1	1.9	2.5	0.6	
60代 (163)	62.6	50.9	35.0	37.4	21.5	16.0	17.2	7.4	11.0	12.9	3.7	0.6	3.7	1.8	
70代以上 (95)	47.4	40.0	31.6	44.2	35.8	11.6	10.5	6.3	14.7	13.7	2.1	2.1	3.2	2.1	
女性計 (1083)	59.5	51.7	30.0	29.0	28.0	19.0	10.2	10.3	8.7	10.9	13.6	0.7	4.2	1.0	
女性 / 20代 (146)	74.0	64.4	26.0	17.8	26.7	16.4	11.0	11.6	7.5	6.2	11.6	-	4.8	0.7	
30代 (234)	65.0	55.6	29.1	19.7	29.9	20.5	8.5	11.1	3.8	8.1	17.1	-	6.4	0.9	
40代 (198)	67.7	50.0	30.8	21.2	27.3	23.7	12.1	11.1	8.1	9.6	17.7	0.5	4.0	-	
50代 (201)	50.7	47.8	37.8	31.3	28.4	18.9	10.9	9.0	11.4	16.4	10.4	1.0	2.5	1.5	
60代 (201)	49.3	48.3	30.3	41.8	23.9	16.9	11.4	8.5	13.9	11.4	12.9	0.5	4.0	1.5	
70代以上 (100)	48.0	43.0	20.0	52.0	35.0	14.0	6.0	11.0	5.0	14.0	8.0	4.0	3.0	2.0	

第3章 - 就業について

出生率低下の原因と女性が職業をもつことについての考えについて

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人では、出生率低下の原因として「子育てと仕事を両立させる社会的なしくみ（雇用条件・保育など）が整っていないから」を挙げる割合が63.2%で、他の回答を選択した人よりも上回っています（図表16-3）。

図表 16 - 3 出生率低下の原因（女性が職業をもつことについての考え）

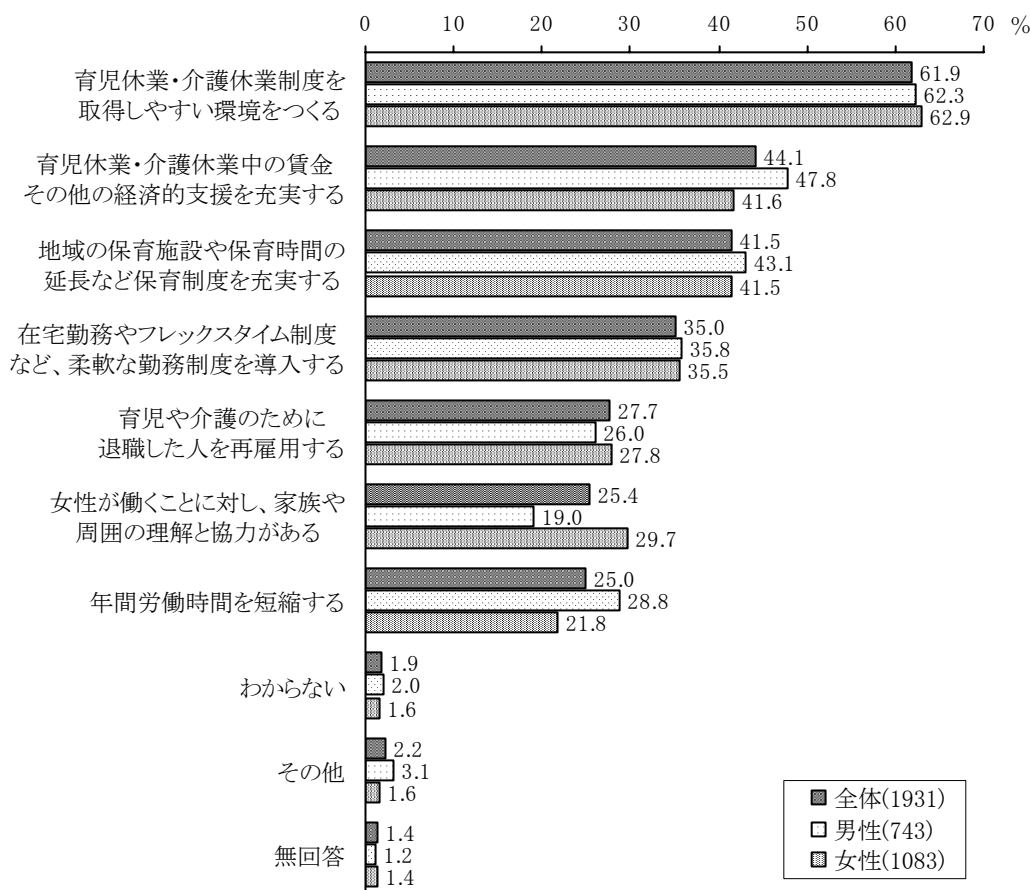
単位：%

	子育てのための経済的負担が大きいから	子育てと仕事を両立させる社会的なしくみ（雇用条件・保育など）が整っていないから	子どもよりも仕事や余暇などを充実したいと考える人が増えたから	結婚しない人が増えているから	女性の結婚年齢が高くなっており、子どもを産むことができる期間が短くなっているから	から	子どもの結婚年齢が高くなっており、子どもを産むことができない期間が短くなっているから	子どもを育てるには肉体的、精神的負担が大きいから	多くの子どもを育てるのに必要な住宅を、市街地や都市部では確保することが難しいから	身近に子育てを支援してくれる人がいないから	結婚しても、子どもは欲しくないと考える人が増えたから	子どもは少なく産んで、十分手をかけて育てたいという人が増えたから	出産や育児に対する男性（夫）の理解や協力が足りないから
全体 (1931)	60.5	50.3	30.8	30.3	25.7	17.9	12.0	10.3	10.3	10.2	9.2		
女性は職業をもたない方がよい (19)	57.9	36.8	21.1	21.1	-	15.8	5.3	10.5	21.1	26.3	-		
結婚するまでは職業をもつ方がよい (68)	61.8	27.9	33.8	32.4	25.0	29.4	11.8	1.5	13.2	16.2	8.8		
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい (128)	53.1	40.6	33.6	34.4	29.7	19.5	16.4	9.4	10.2	14.8	3.9		
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい (544)	61.9	63.2	27.8	25.6	22.8	19.3	10.5	12.1	9.9	8.3	11.2		
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい (931)	61.8	47.2	33.3	33.5	28.5	15.8	12.9	10.5	10.3	10.2	9.8		
わからない (80)	57.5	36.3	28.8	27.5	22.5	25.0	10.0	5.0	6.3	6.3	8.8		
その他 (126)	57.1	54.8	24.6	23.0	23.0	18.3	9.5	11.1	8.7	8.7	4.8		

問13 仕事と家庭の両立のために必要なこと

問13 一般的に、男女がともに仕事と家庭を両立していくためには、あなたはどのような条件が必要だと思いますか。(は3つまで)

図表 17 - 1 仕事と家庭の両立のために必要なこと



全体傾向

最も回答が多かったのは、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる」(61.9%)で、次に「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」(44.1%)や、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育制度を充実する」(41.5%)が挙げられています。職場と地域両方において、仕事と家庭の両立を支えるしくみが必要とされています(図表 17 - 1)。

男女別の傾向

「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力がある」ことを望む女性は29.7%で、同項目を挙げる男性(19.0%)を11ポイント上回っています。

一方、「年間労働時間を短縮すること」を望む男性(28.8%)は、女性(21.8%)より7ポイント上回っています(図表 17 - 1)。

第3章 - 就業について

男女別の年代別の傾向

男性30代、40代と女性20代では「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する」ことを、仕事と家庭両立の条件とする回答が他の年代に比べて多くなっています。

また、男性30代～50代と、女性20代～40代では、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する」ことが他の年代に比べて多く挙げられています（図表17-2）。

図表17-2 仕事と家庭の両立のために必要なこと（男女別の年代別）

単位：%

	育児休業・介護休業制度を取得しやすい環境をつくる	育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的支援を充実する	地域の保育施設や保育時間の延長など保育制度を充実する	在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入する	育児や介護のために退職した人を再雇用する	女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力がある	年間労働時間を短縮する	わからない	その他	無回答
全体 (1931)	61.9	44.1	41.5	35.0	27.7	25.4	25.0	1.9	2.2	1.4
男性計 (743)	62.3	47.8	43.1	35.8	26.0	19.0	28.8	2.0	3.1	1.2
男性 / 20代 (78)	66.7	39.7	47.4	33.3	26.9	16.7	39.7	-	2.6	1.3
30代 (129)	55.0	55.0	36.4	40.3	22.5	7.8	41.9	1.6	2.3	1.6
40代 (117)	52.1	57.3	36.8	42.7	19.7	12.0	34.2	1.7	6.0	0.9
50代 (159)	64.2	45.3	49.1	40.3	23.3	22.6	22.6	3.8	2.5	0.6
60代 (163)	71.2	41.7	46.0	32.5	28.8	29.4	21.5	-	2.5	1.2
70代以上 (95)	63.2	47.4	40.0	21.1	37.9	21.1	18.9	5.3	3.2	2.1
女性計 (1083)	62.9	41.6	41.5	35.5	27.8	29.7	21.8	1.6	1.6	1.4
女性 / 20代 (146)	61.6	56.2	38.4	40.4	20.5	22.6	27.4	0.7	1.4	-
30代 (234)	60.7	42.7	41.9	48.3	23.5	22.2	27.8	0.9	2.1	0.4
40代 (198)	58.6	42.4	46.5	41.4	25.3	29.8	24.7	0.5	1.0	0.5
50代 (201)	69.2	36.3	48.8	29.9	28.4	31.3	18.4	1.0	2.5	2.0
60代 (201)	68.2	39.3	35.8	25.9	32.8	37.8	14.9	3.0	1.0	2.5
70代以上 (100)	55.0	32.0	33.0	18.0	42.0	38.0	14.0	5.0	1.0	4.0