
令和 2 年度
「新潟市女性就労意識実態調査」
調査結果報告書

令和 3 年 3 月
新潟市

目次

I	調査概要	1
1.	調査の目的	3
2.	調査項目	3
3.	調査の設計	3
4.	回収結果	3
5.	集計・分析にあたって	3
II	調査結果	5
1.	対象者の属性	7
(1)	事業所の業種	7
(2)	事業所の規模	9
(3)	会社全体の規模	10
(4)	就業形態	11
(5)	主な業種	16
(6)	1ヶ月の平均的な賃金	18
(7)	1ヶ月の平均的な賃金（正社員）	21
(8)	1日の平均的な労働時間数	24
(9)	勤続年数	27
(10)	年齢	28
(12)	子どもの有無	29
(13)	子どもの年齢	30
2.	就労の動機	31
3.	職場生活における問題	36
(1)	職場生活の中で不満や不安	36
(2)	性差別を受けた経験の有無	40
(3)	具体的な性差別待遇	45
4.	女性管理職の登用	49
5.	育児休業制度	53
(1)	育児休業制度実施状況	53
(2)	育児休業制度の利用のしやすさ	54
(3)	利用しにくい理由	55
(4)	男性の育児休業取得に対する見解	57
6.	介護休業制度	61
(1)	介護休業制度実施状況	61
(2)	介護休業制度の利用のしやすさ	62
(3)	利用しにくい理由	63
7.	職場のハラスメント対策	65
(1)	ハラスメントの有無	65

(2) ハラスメントの種類.....	69
(3) ハラスメントを受けた経験の有無.....	72
(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための周知・啓発状況.....	75
(5) ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さ.....	79
8. 仕事と治療の両立.....	84
(1) 仕事と治療の両立への考え.....	84
(2) 相談を受けるための窓口の有無.....	89
(3) 仕事と治療の両立に必要な事項.....	92
9. 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方と意識の変化.....	95
(1) 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方の変化.....	95
(2) 以前から行っていた働き方.....	98
(3) 現在行っている働き方.....	100
10. 職業観.....	102
(1) 就労の継続意向.....	102
(2) 就労の継続を困難にしている要因.....	106
(3) 女性の就労に必要な事柄・施策.....	109
11. 行政への要望.....	114

(付) 調査白票

I 調査概要

1. 調査の目的

新潟市内の民間事業所で働く女性の職業や生活に関する実態を把握し、女性が働きやすい職場づくりや勤労者福祉の向上など今後の女性労働行政推進を図るための基礎資料とするために実施するもの。

2. 調査項目

- (1) 対象者の属性
- (2) 就労の動機
- (3) 職場生活における問題
- (4) 女性管理職の登用
- (5) 育児休業制度
- (6) 介護休業制度
- (7) 職場のハラスメント対策
- (8) 仕事と治療の両立
- (9) 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方と意識の変化
- (10) 職業観
- (11) 行政への要望

3. 調査の設計

- (1) 調査対象：新潟市内の民間事業所に勤務する女性
- (2) 標本数：3,000人
(事業所名簿から1,000事業所を無作為抽出し、各事業所から3名に配付)
- (3) 調査方法：郵送法
- (4) 調査基準日：令和3年1月1日
- (5) 調査期間：令和3年1月20日～2月12日

4. 回収結果

有効回収数（率）：959（32.0％）

5. 集計・分析にあたって

- (1) 図表中の「n」とは回答者総数（または該当者質問での該当者数）のことで、100％が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- (2) 結果は百分率（％）で表示し、小数点以下第2位を四捨五入して算出した結果、個々の比率が合計100％にならないことがある。また、複数回答の質問（2つ以上の回答）では、合計が100％を超えることがある。
- (3) 本文及び図表中、意味をそこなわない範囲で簡略化した選択肢がある。

II 調査結果

1. 対象者の属性

(1) 事業所の業種

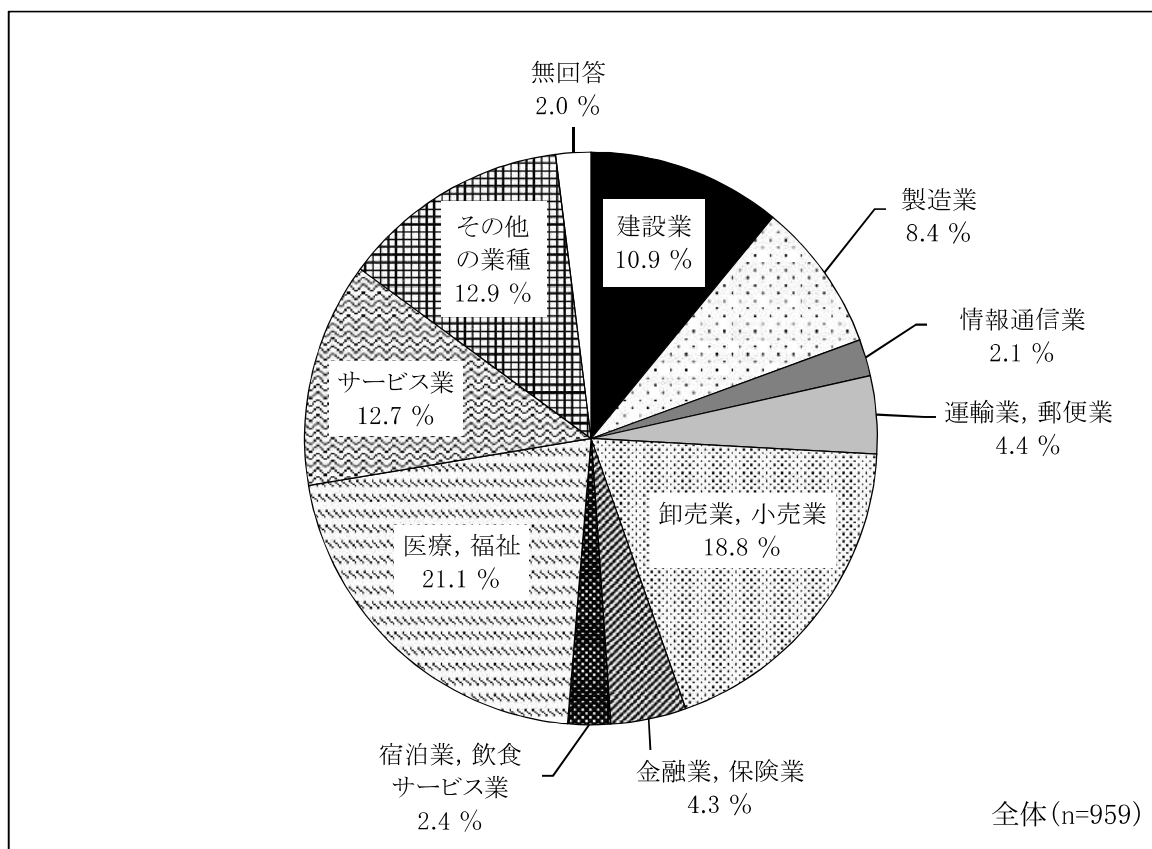
問1 事業所についてお尋ねします。

①「業種（主なもの）」であてはまるものはどれですか。（1つだけ）

【全体結果】

事業所の業種をみると、「医療、福祉」（21.1%）が最も多く、次いで「卸売業、小売業」（18.8%）である。

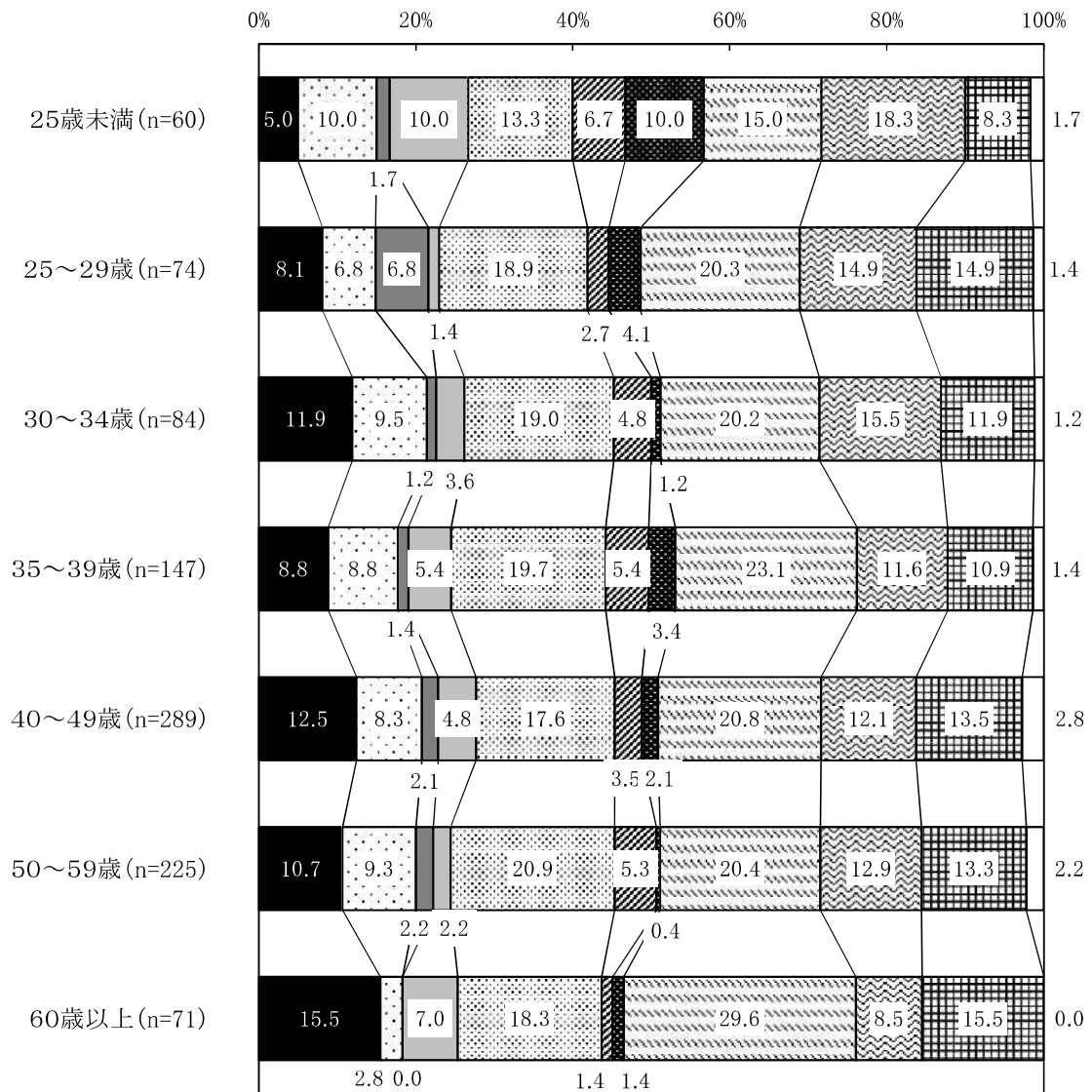
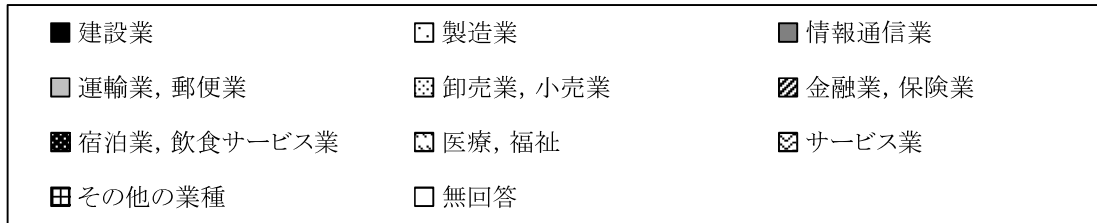
以下、「サービス業」（12.7%）、「建設業」（10.9%）、「製造業」（8.4%）、「運輸業、郵便業」（4.4%）と続き、「金融業、保険業」（4.3%）、「宿泊業、飲食サービス業」（2.4%）、「情報通信業」（2.1%）となっている。



【年齢別】

25歳未満、50～59歳以外の年代は、「医療、福祉」の回答が多い。その中でも、60歳以上が他に比べ割合が高く、約3割となっている。

25歳未満では「サービス業」、50～59歳では「卸売業、小売業」の割合が高い。

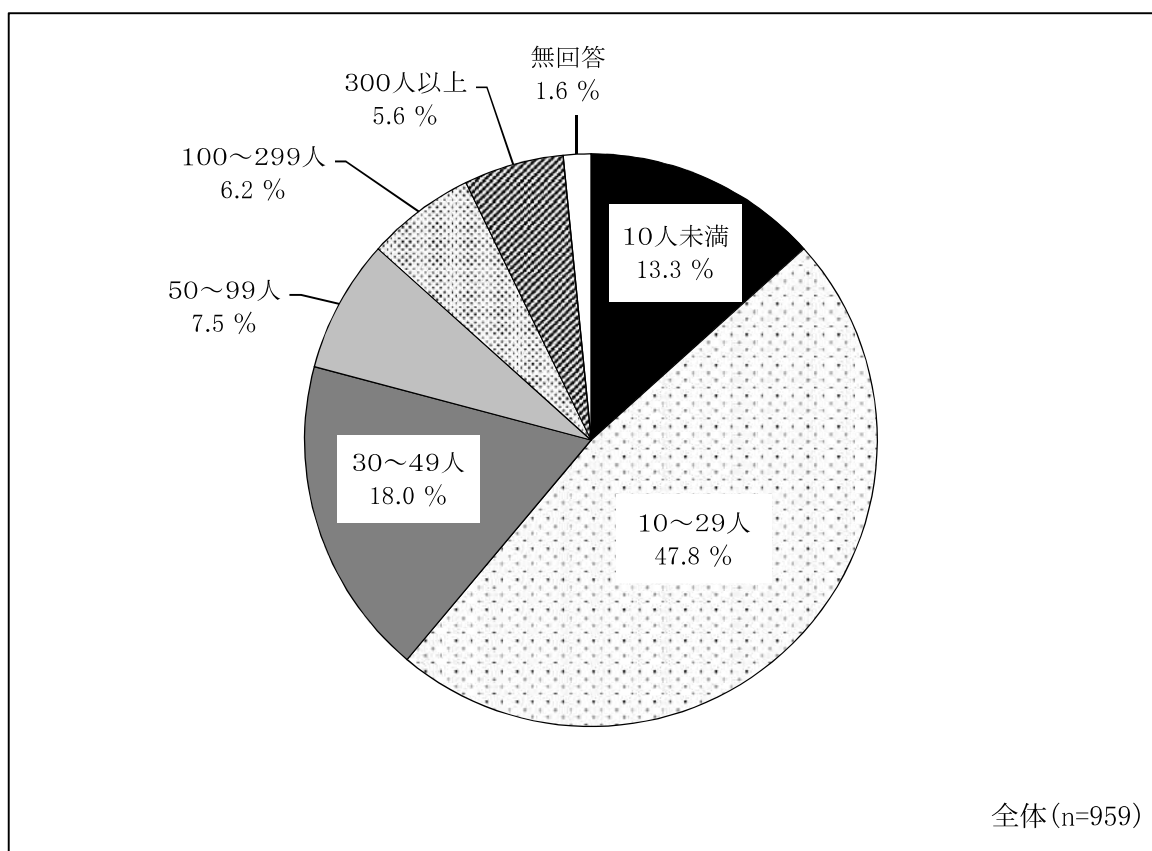


(2) 事業所の規模

問1 ② 事業所及び会社全体の規模（従業者数）は、次のうちどれにあてはまりますか。
【事業所の規模（常用労働者数）】（1つだけ）

【全体結果】

事業所の規模は、「従業員10～29人」（47.8%）が最も多く、5割弱を占めている。次いで「従業員30～49人」（18.0%）、「従業員10人未満」（13.3%）、「従業員50～99人」（7.5%）、「従業員100～299人」（6.2%）となる。「従業員300人以上」（5.6%）の大企業は少ない。



(3) 会社全体の規模

問1 ② 事業所及び会社全体の規模（従業者数）は、次のうちどれにあてはまりますか。

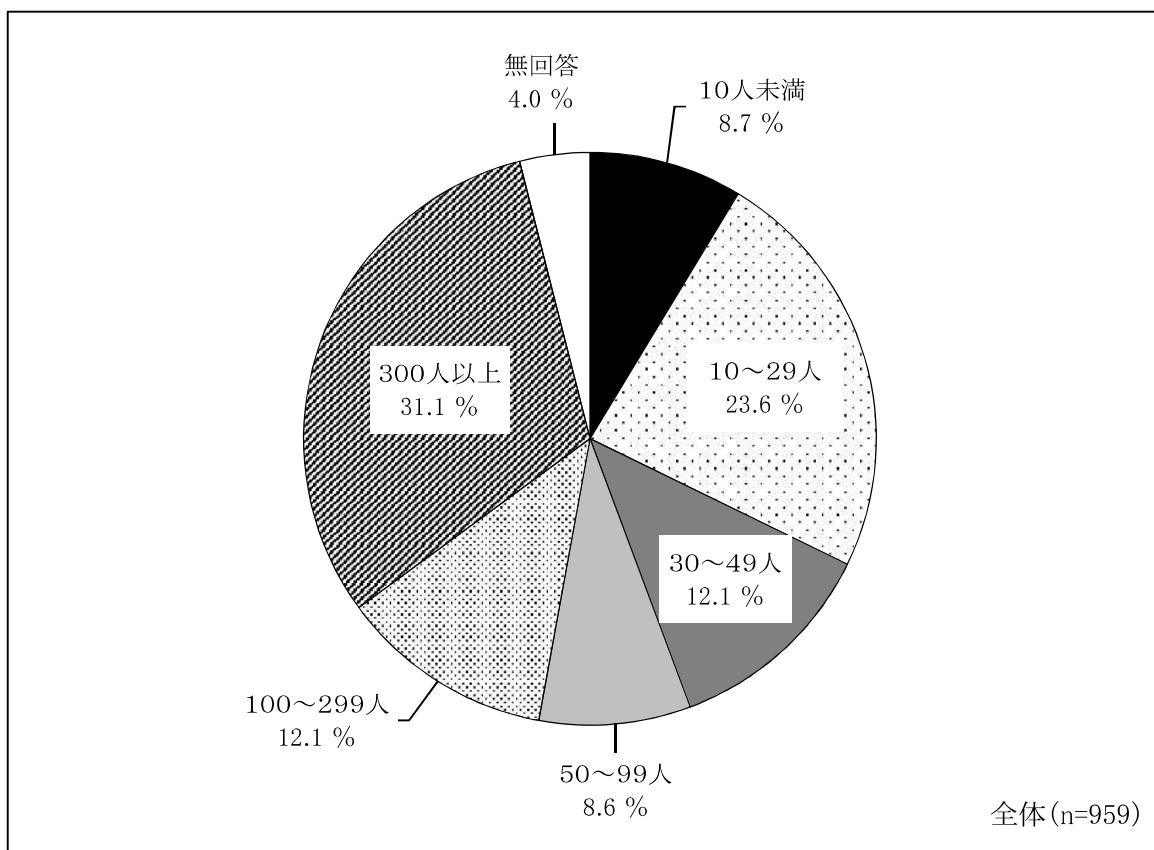
【会社全体の規模（従業者数）】（1つだけ）

もし、貴事業所が本社で、他に支社・支店・営業所などが無い場合は、上と同じ番号を○で囲んでください。

【全体結果】

会社全体の規模は、「従業員300人以上」（31.1%）が約3割と多く、次いで「従業員10～29人」（23.6%）となる。

以下、「従業員30～49人」（12.1%）、「従業員100～299人」（12.1%）、「従業員10人未満」（8.7%）、「従業員50～99人」（8.6%）となっている。



(4) 就業形態

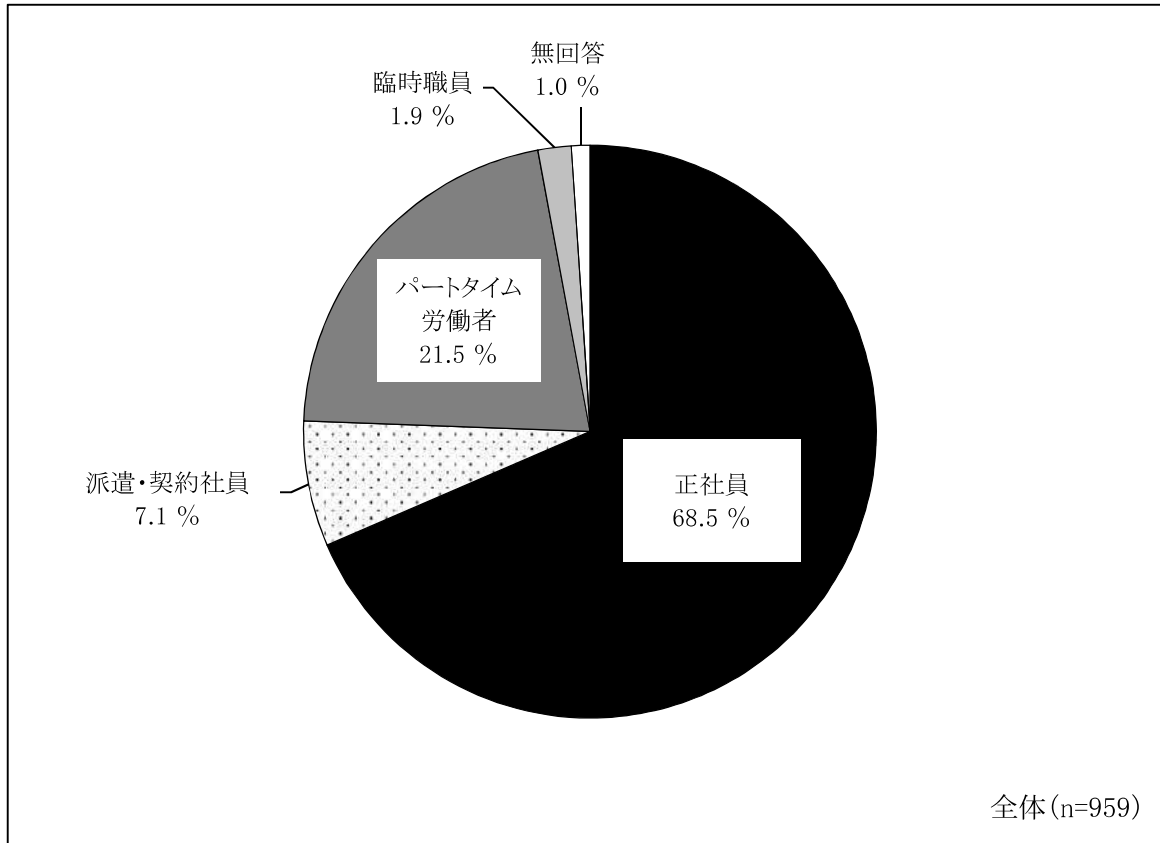
問2 調査対象者（女性従業員の方）の現在の職業についてお尋ねします。

① 就業の形態は次のうちのどれにあてはまりますか。（1つだけ）

【全体結果】

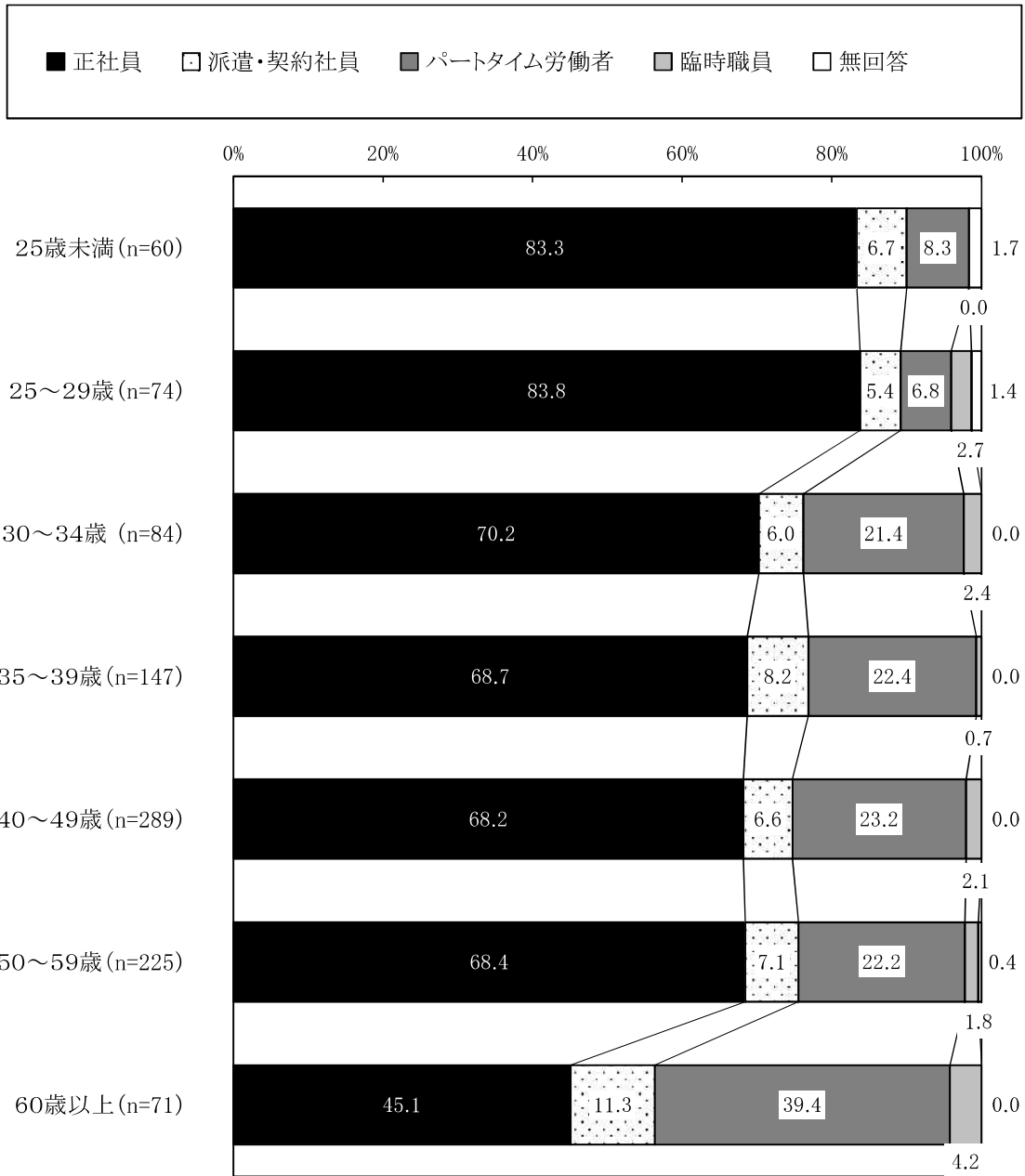
「正社員」が約7割（68.5%）を占め、圧倒的に多い。

以下、「パートタイム労働者」（21.5%）、「派遣・契約社員」（7.1%）、「臨時職員」（1.9%）となっている。



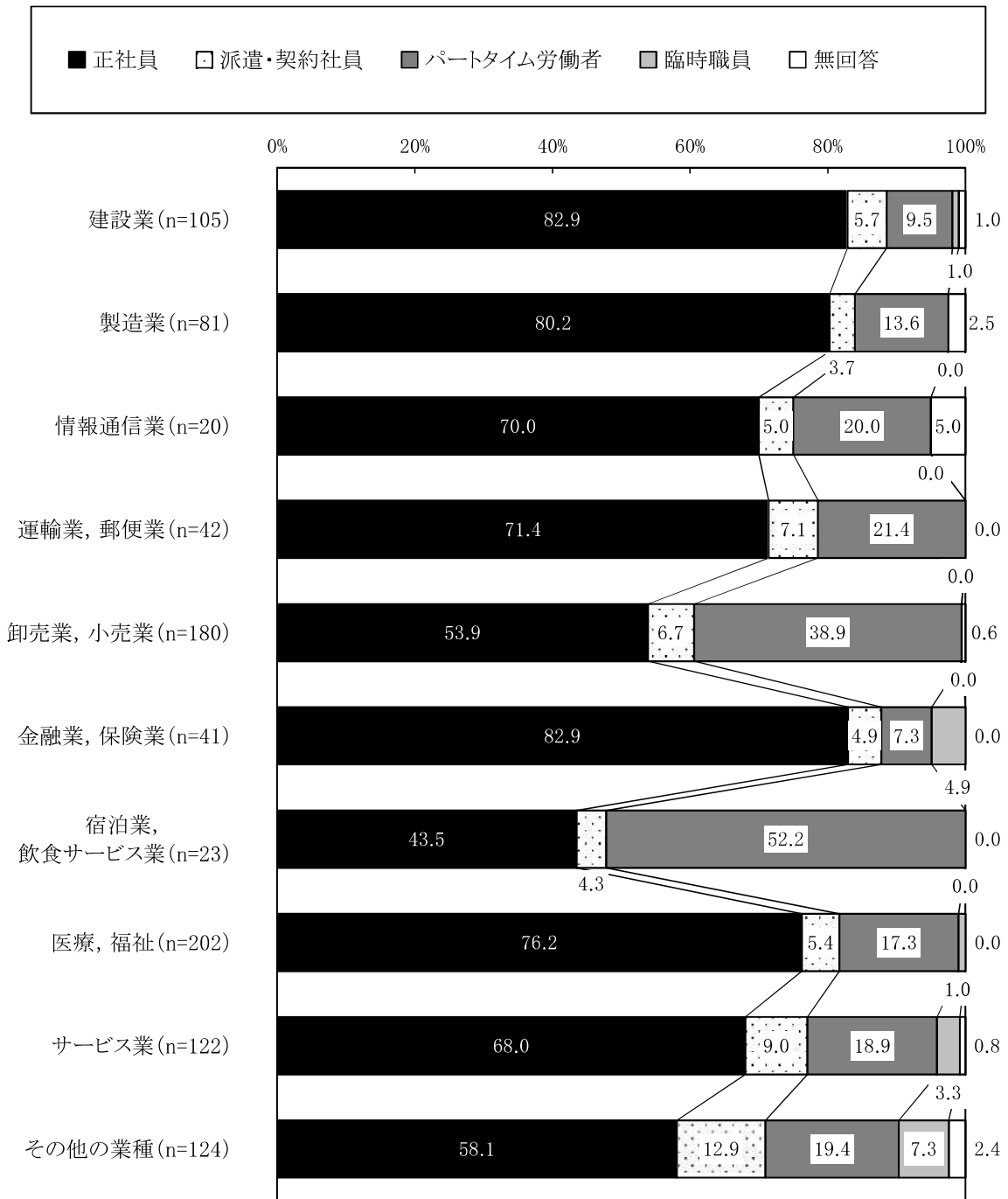
【年齢別】

「正社員」の割合は25歳未満、25～29歳が8割強を占める。60歳以上は「パートタイム労働者」の割合が高く、約4割となっている。



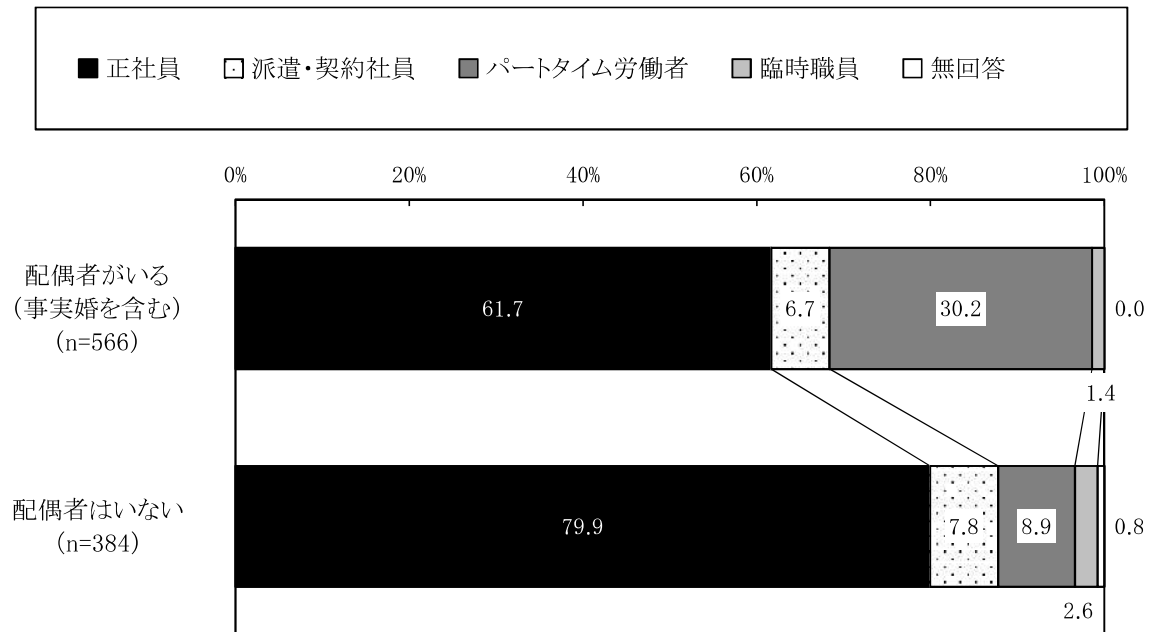
【業種別】

「正社員」の割合は、建設業、製造業、金融業、保険業で約 8 割と他の業種に比べて高くなっている。「パートタイム労働者」では宿泊業、飲食サービス業が高い割合となった。



【配偶者の有無別】

「正社員」の割合は、配偶者はいない人で高く、「パートタイム労働者」では配偶者がいる人で、それぞれ高い割合となった。



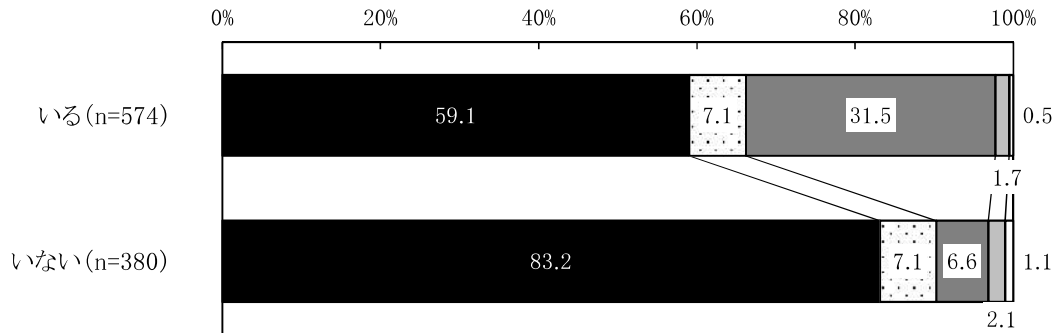
【子どもの有無別、子どもの年齢別】

子どもがいない人の場合は「正社員」の割合が高く、8割強となっている。

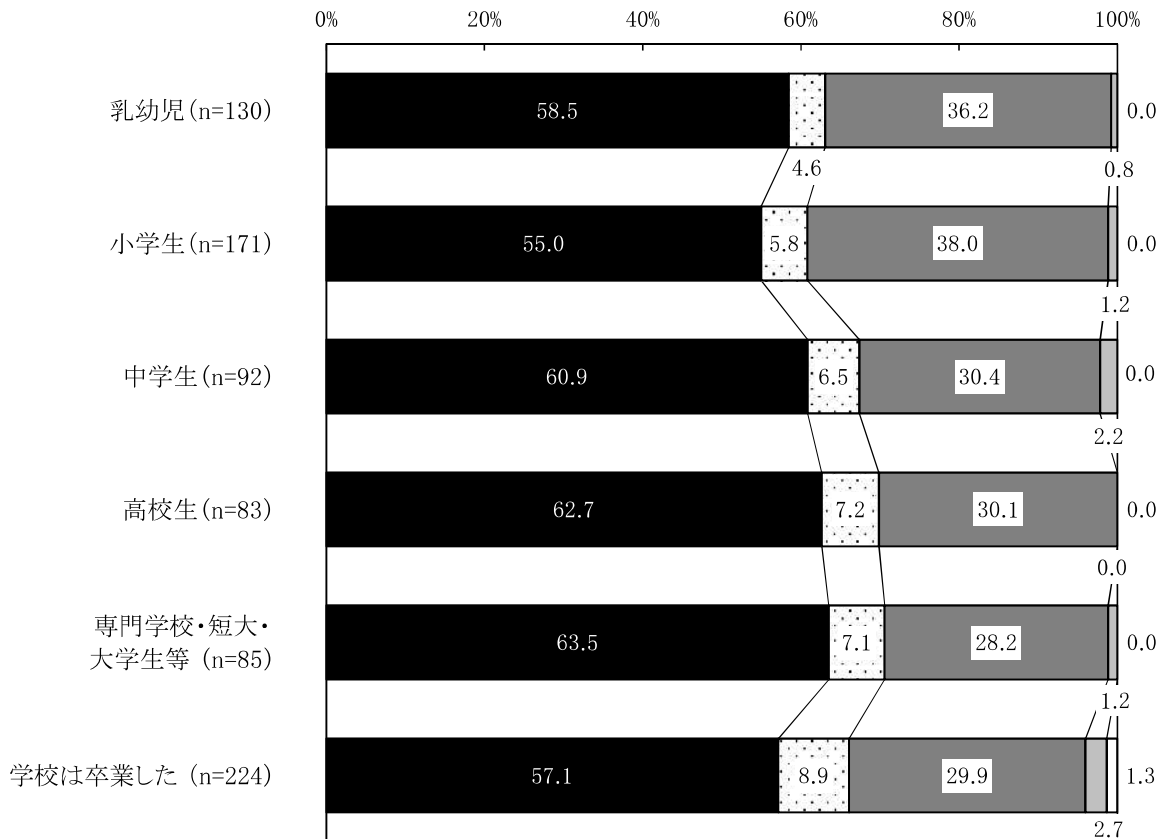
小学生の子どもを持つ人の場合、「パートタイム労働者」が他の年齢の子どもを持つ人よりも高く、約4割を占める。



<子どもの有無別>



<子どもの年齢別>



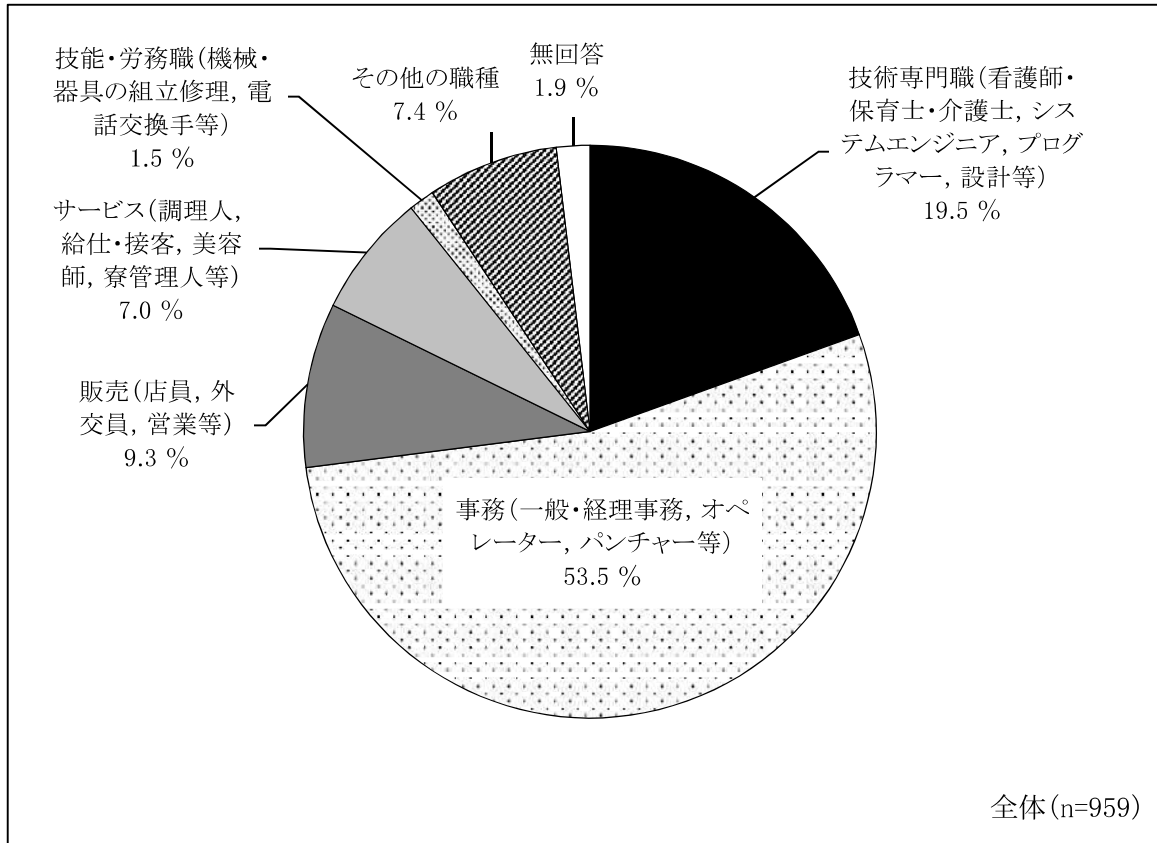
(5) 主な業種

問2 ② 主な職種をお答えください。(1つだけ)

【全体結果】

「事務」が5割強(53.5%)となり、圧倒的に多い。

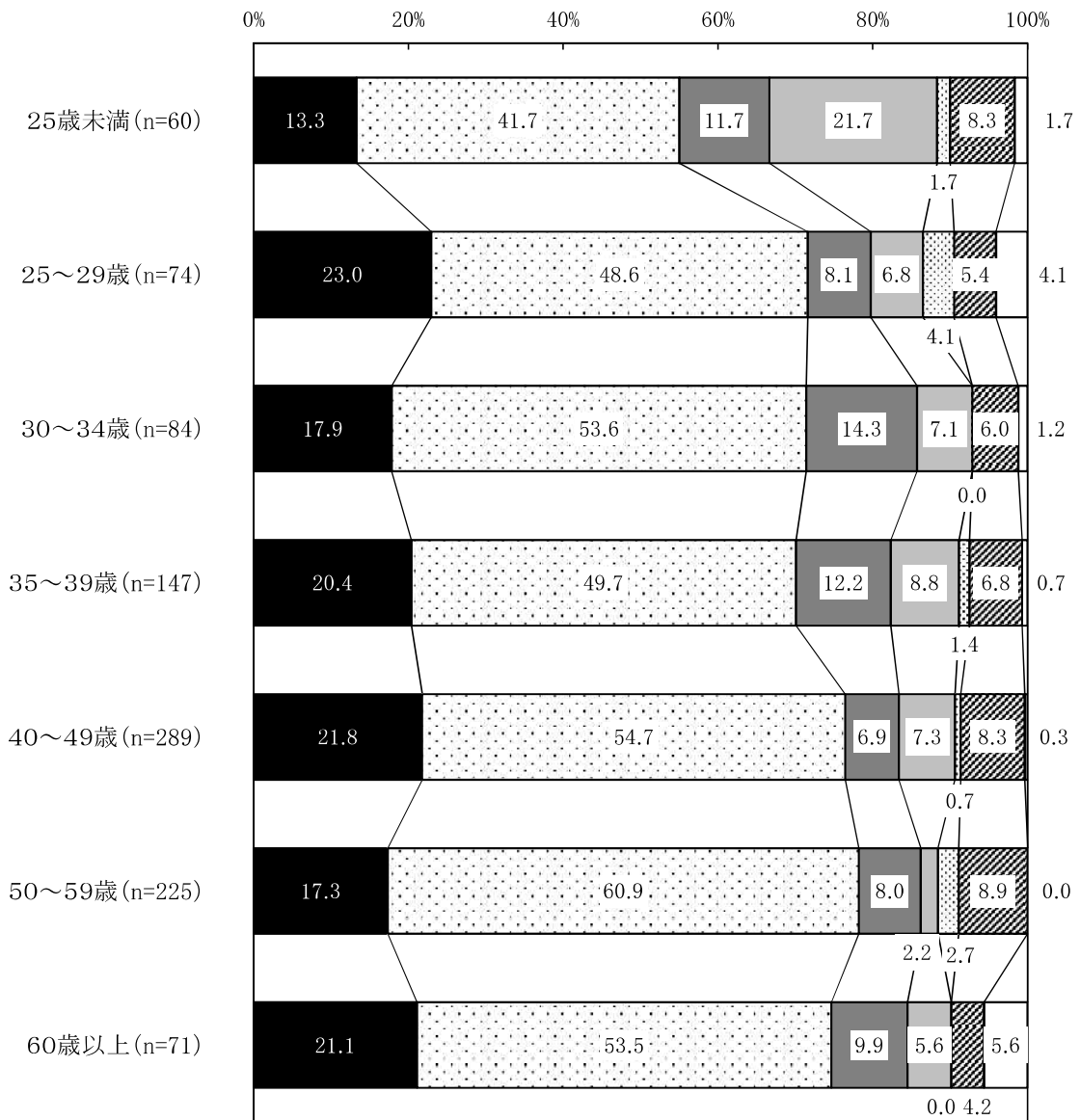
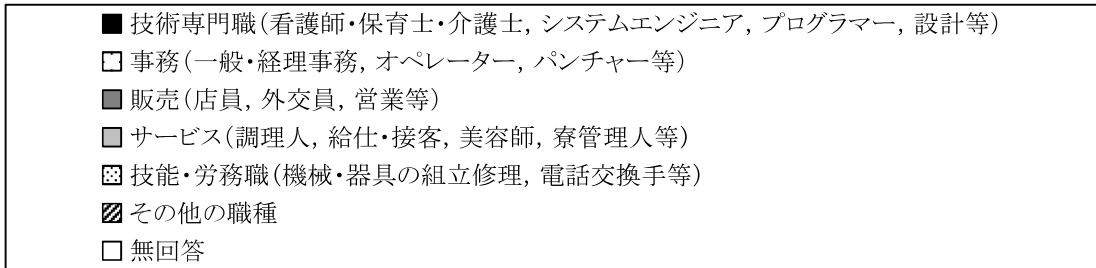
以下、「技術専門職」(19.5%)、「販売」(9.3%)、「サービス」(7.0%)と続き、「技能・労務職」(1.5%)となっている。



【年齢別】

各年代とも「事務」が圧倒的に多い。

25歳未満では「サービス」が他の年代より高い割合となっている。



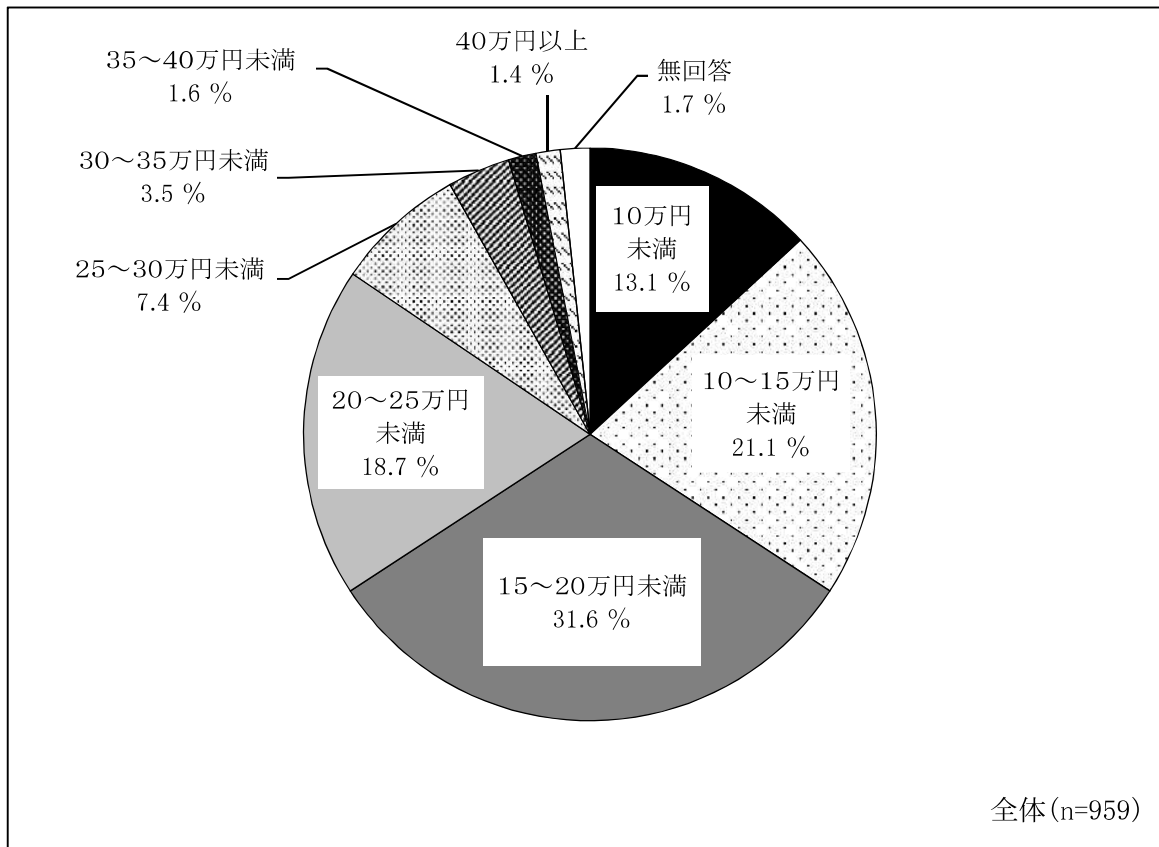
(6) 1ヶ月の平均的な賃金

問2 ③ 1ヶ月の平均的な賃金（時間外手当を含む）をお答えください。（1つだけ）

【全体結果】

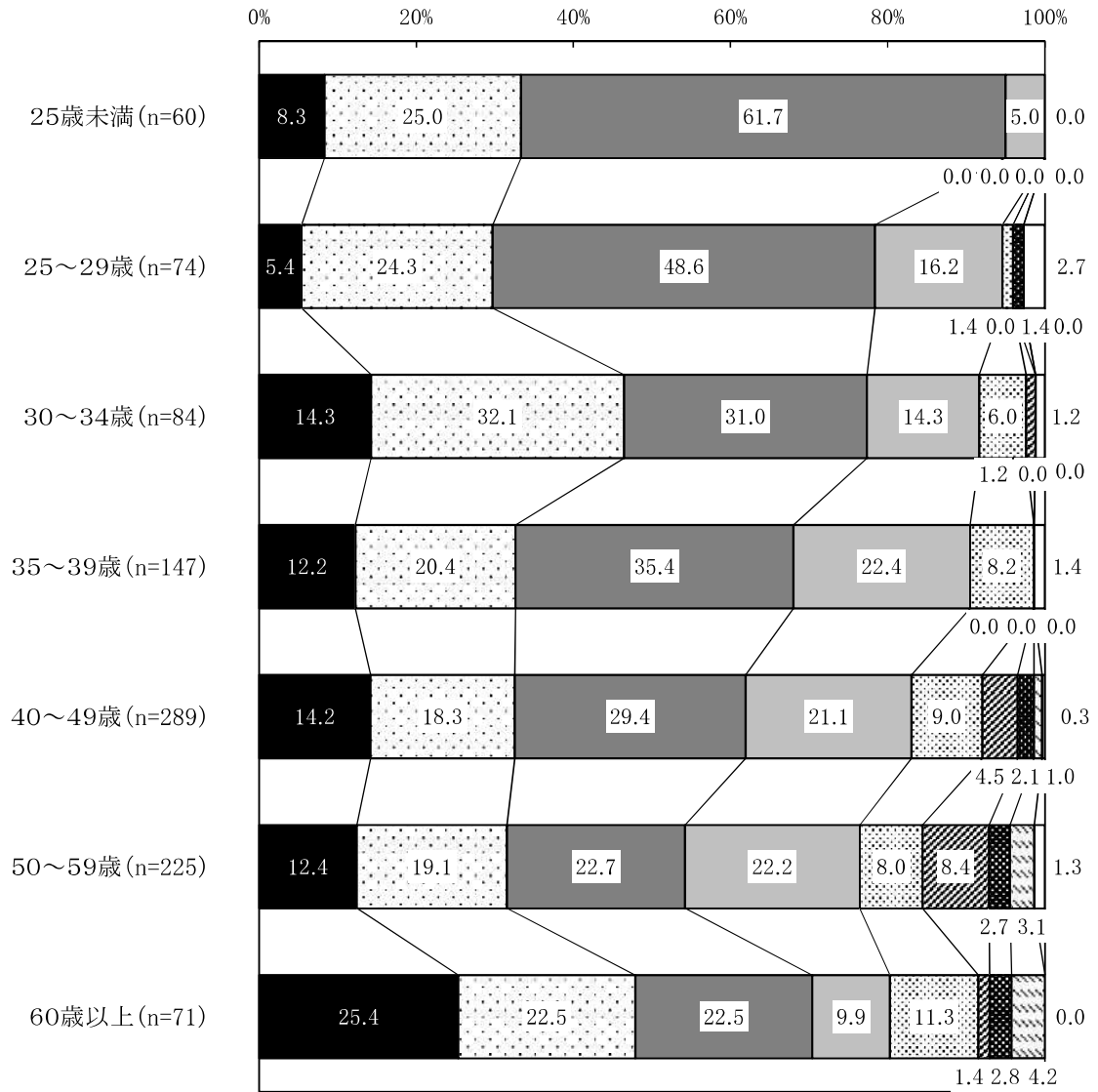
「15～20万円未満」(31.6%)が最も多く、次いで、「10～15万円未満」(21.1%)、「20～25万円未満」(18.7%)となっている。

以下、「10万円未満」(13.1%)、「25～30万円未満」(7.4%)、「30～35万円未満」(3.5%)、「35～40万円未満」(1.6%)、「40万円以上」(1.4%)となる。



【年齢別】

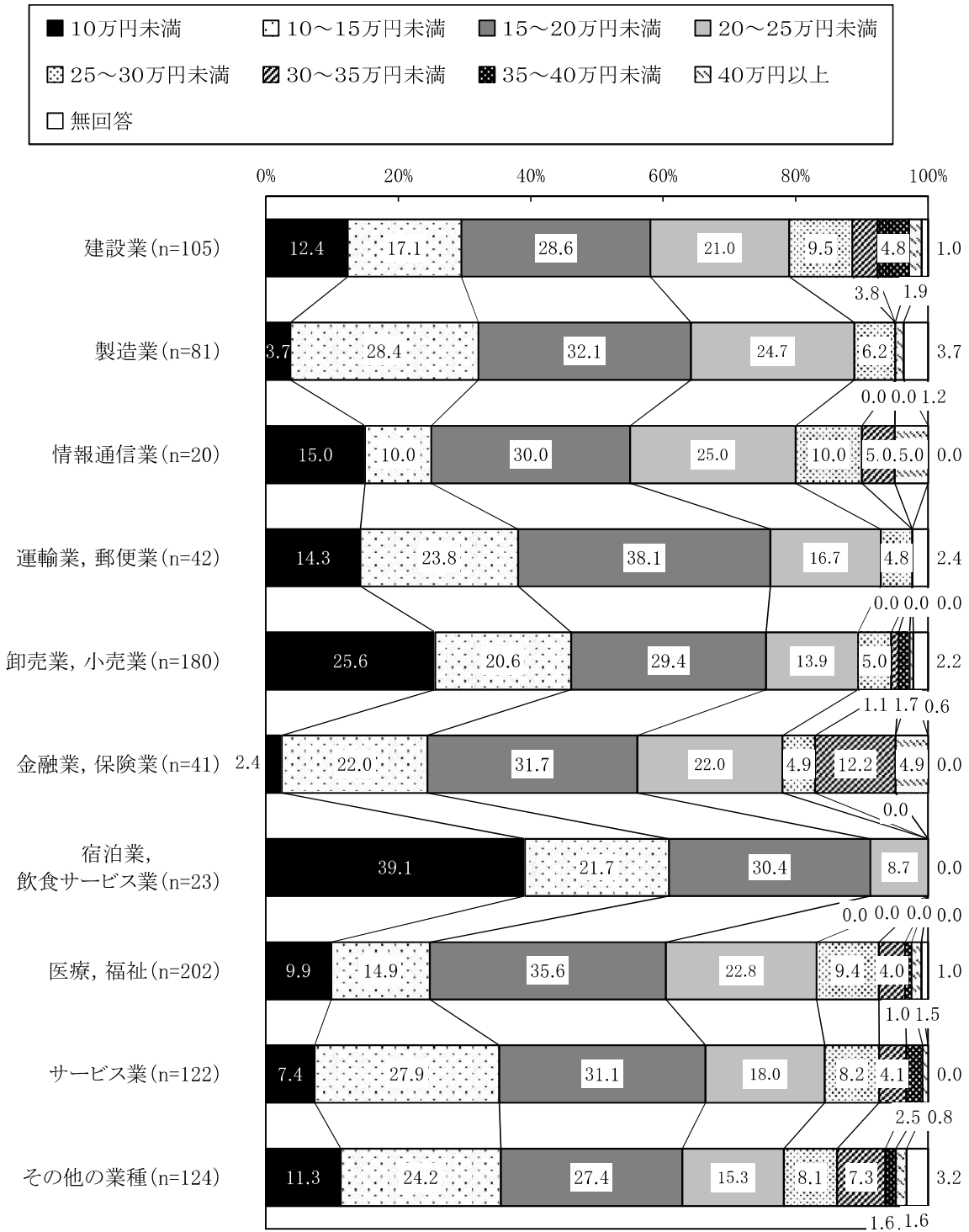
25歳未満、25～29歳では「15～20万円未満」が他の年代に比べて高い割合となっている。60歳以上では「10万円未満」で高く、2割半ばを占める。



【業種別】

宿泊業，飲食サービス業以外の業種では「15～20万円未満」が最も高い割合となっている。

宿泊業，飲食サービス業では「10万円未満」が他の業種と比べて高い割合となっており、製造業，金融業，保険業では「10万円未満」が他の業種と比べて低い割合となっている。



(7) 1ヶ月の平均的な賃金（正社員）

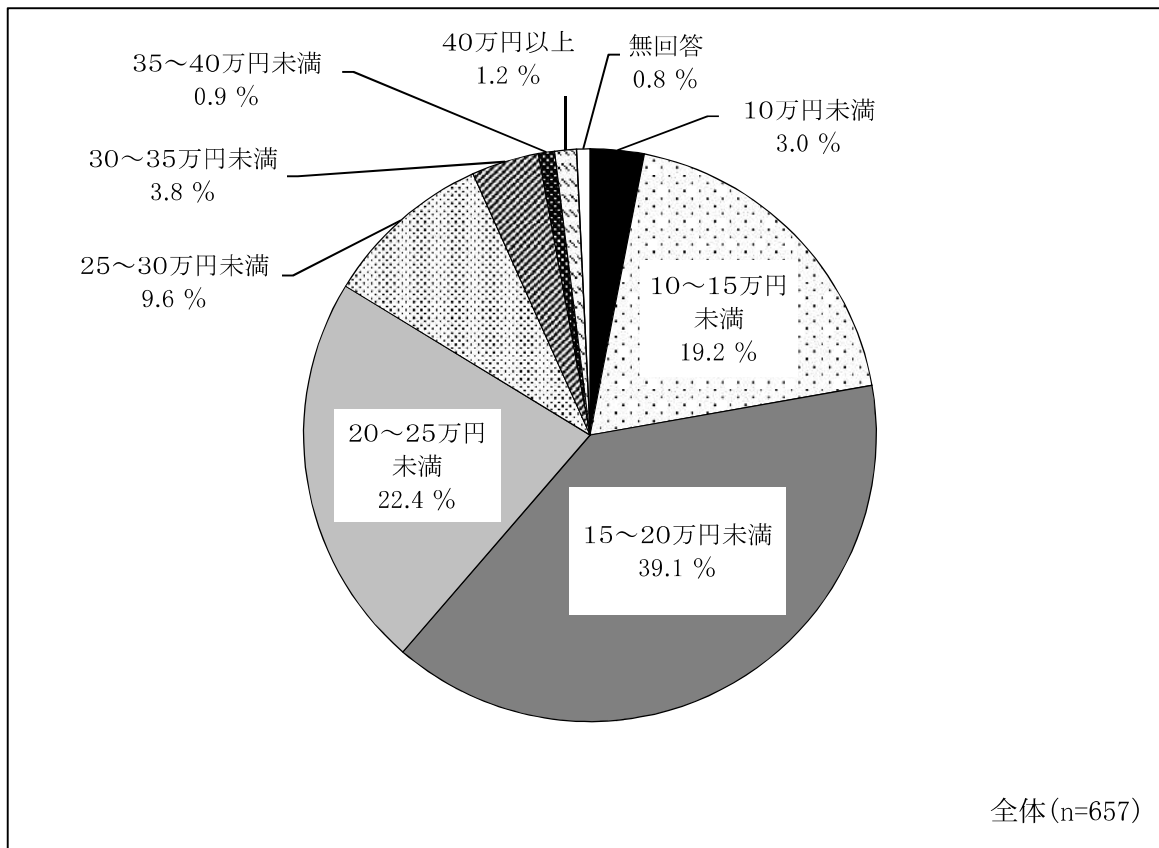
問2 ④ 【問2 ①で「1 正社員」と答えた方にお尋ねします。】

基本給（時間外手当と諸手当を除く）をお答えください。（1つだけ）

【全体結果】

「15～20万円未満」（39.1%）が最も多く、次いで、「20～25万円未満」（22.4%）、
「10～15万円未満」（19.2%）、となっている。

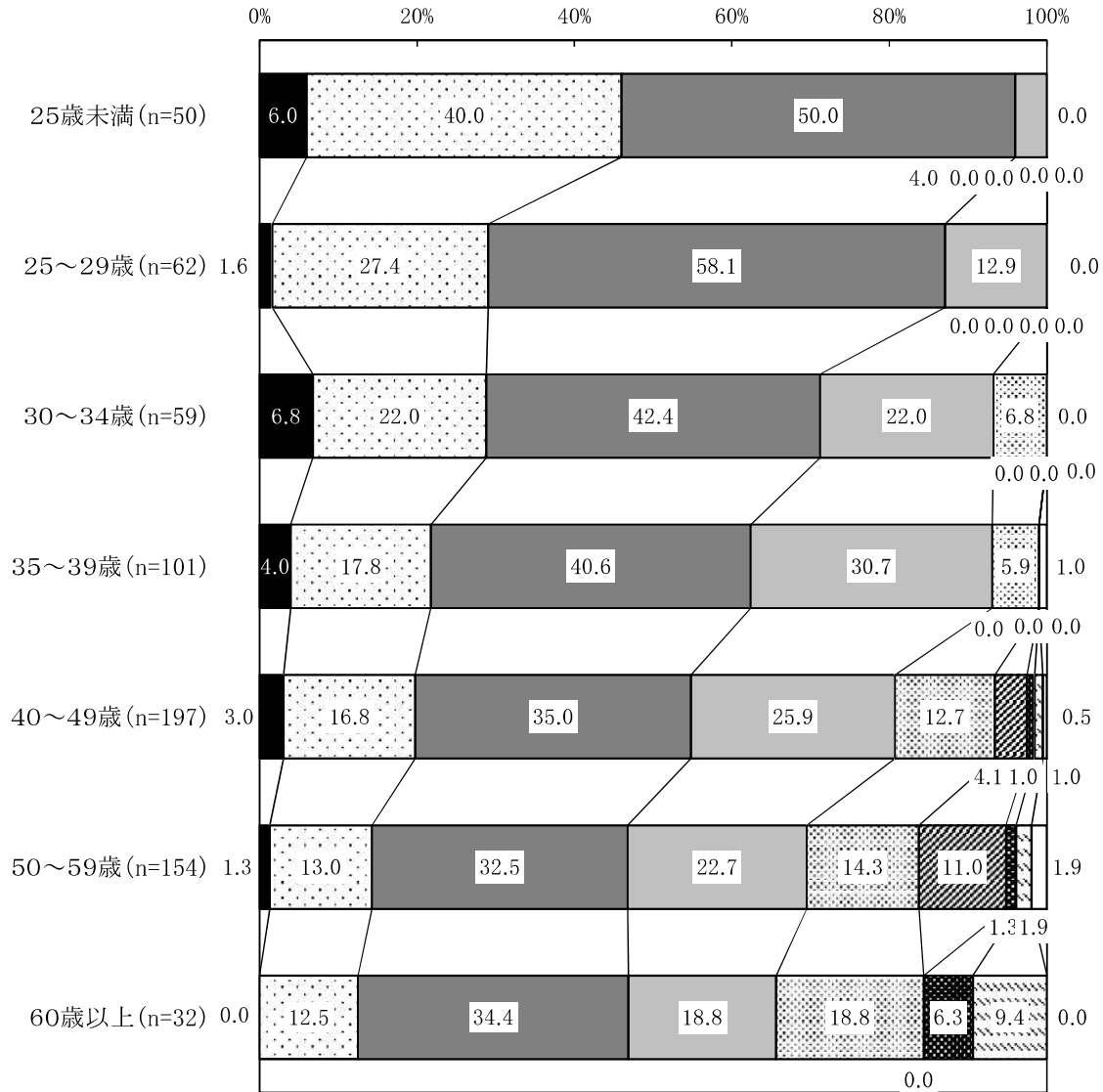
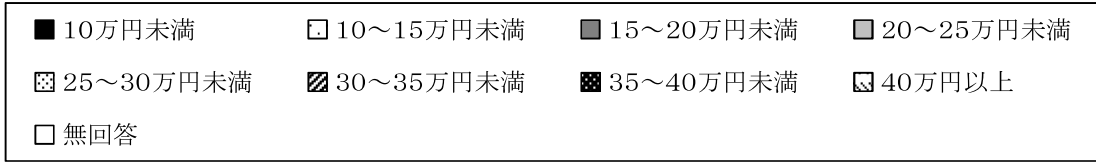
以下、「25～30万円未満」（9.6%）、「30～35万円未満」（3.8%）、「10万円未満」（3.0%）、
「40万円以上」（1.2%）、「35～40万円未満」（0.9%）、「30～35万円未満」（0.9%）、「10万円未満」（0.9%）、
「40万円以上」（1.2%）、「35～40万円未満」（0.9%）、「30～35万円未満」（3.8%）、「25～30万円未満」（9.6%）、
「20～25万円未満」（22.4%）、「15～20万円未満」（39.1%）、「10～15万円未満」（19.2%）、
「10万円未満」（3.0%）、「無回答」（0.8%）となる。



【年齢別】

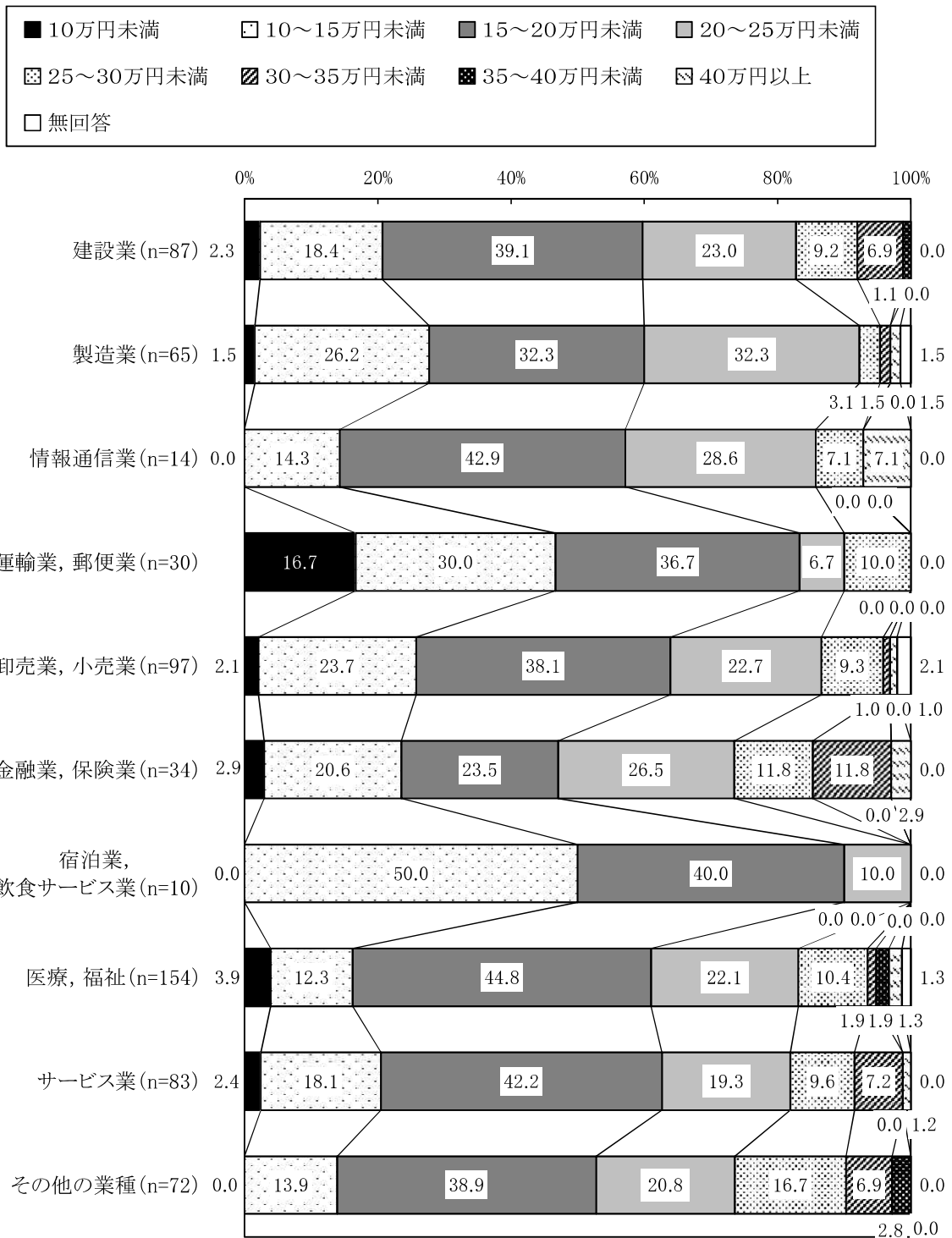
25歳未満、25～29歳では「15～20万円未満」で半数以上を占める。

35～39歳では「20～25万円未満」、50～59歳では「30～35万円未満」、60歳以上では「40万円以上」で他の年代と比べて割合が高い。



【業種別】

運送業、郵便業では「10万円未満」、宿泊業、飲食サービス業では「10～15万円未満」が他の業種と比べて高い割合となっている。



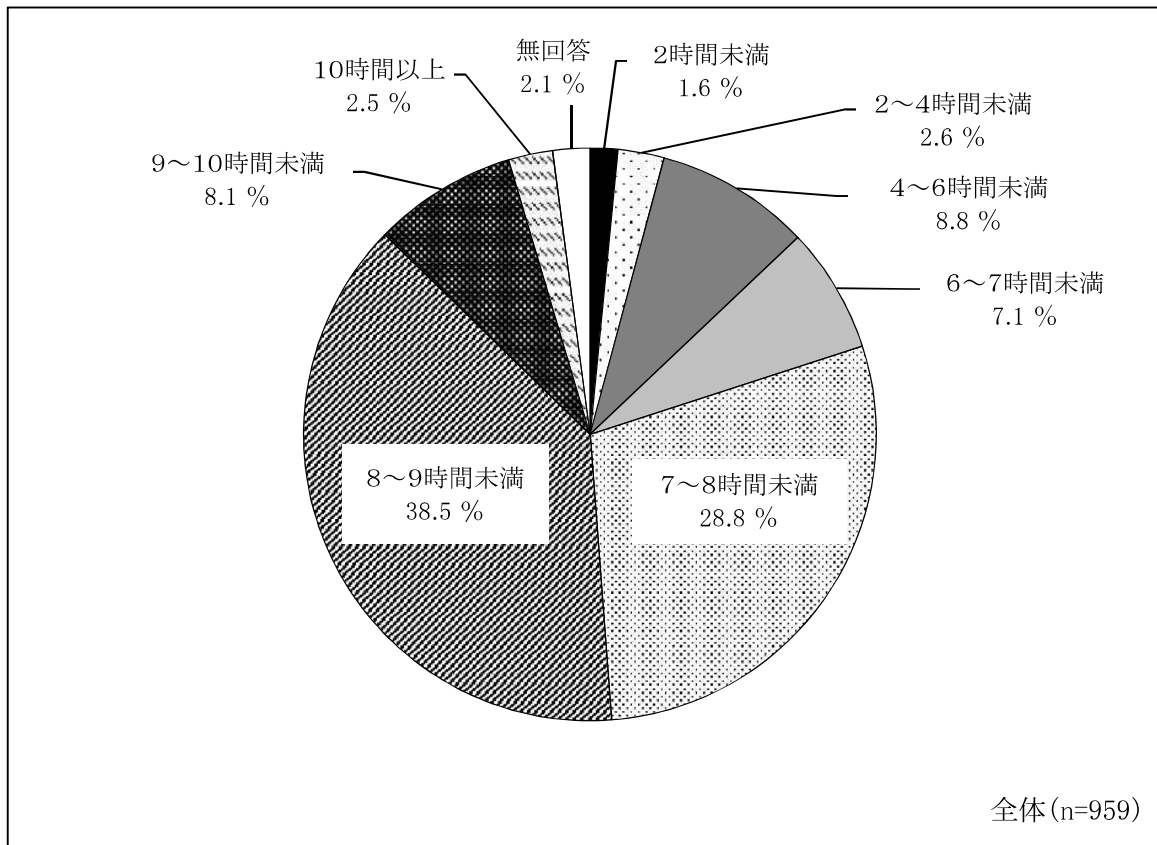
(8) 1日の平均的な労働時間数

問2 ⑤ 1日の平均的な労働時間数(時間外勤務を含む)をお答えください。(1つだけ)

【全体結果】

「8～9時間未満」(38.5%)が最も高く約4割を占め、「7～8時間未満」(28.8%)が約3割を占める。

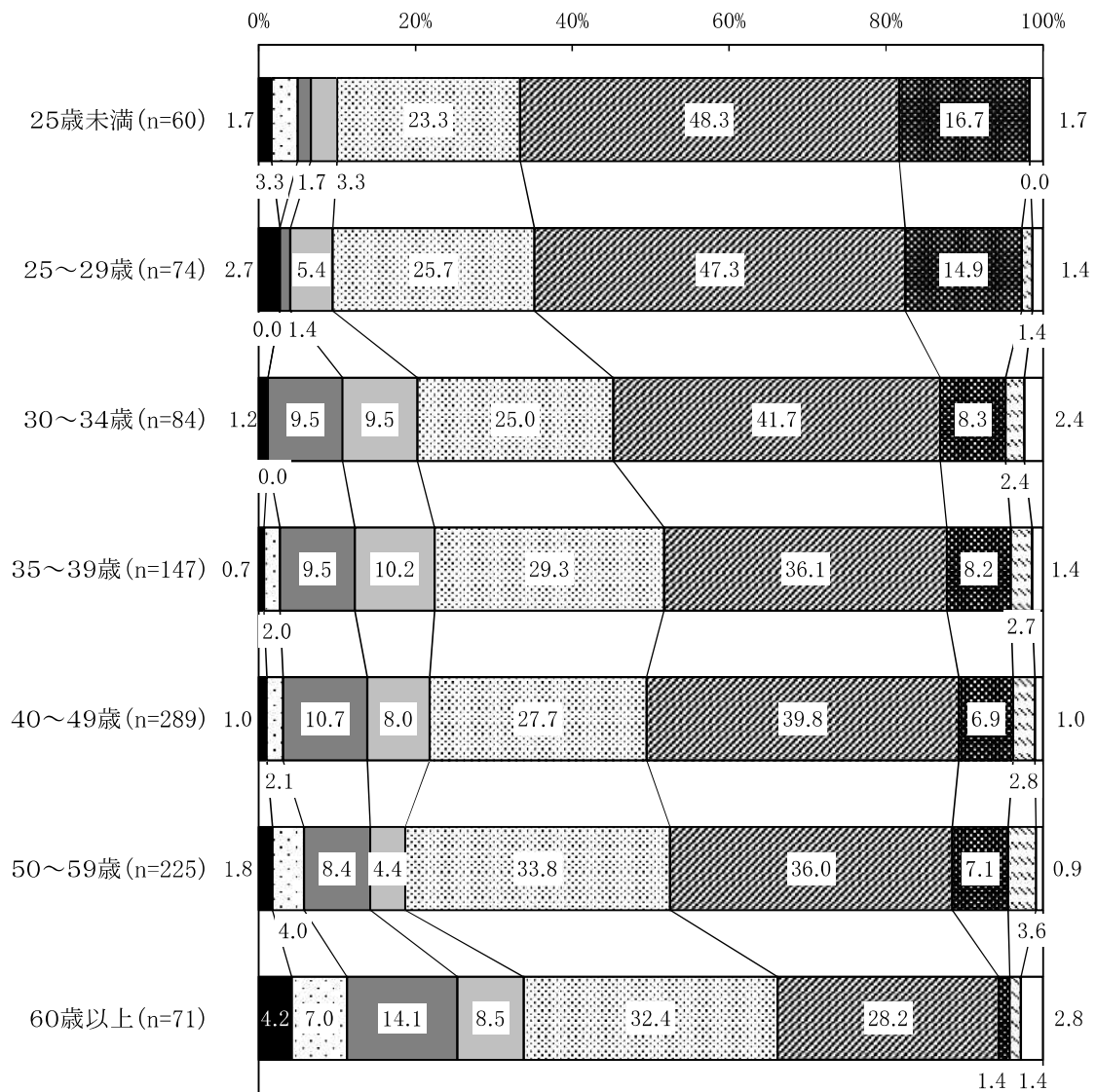
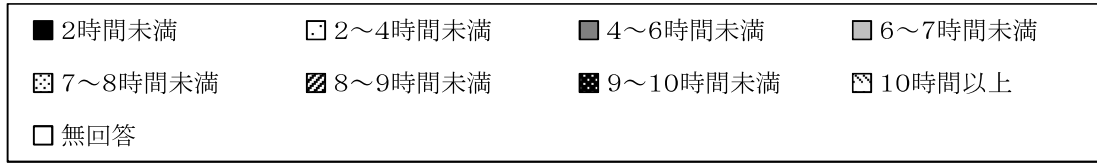
以下、「4～6時間未満」(8.8%)、「9～10時間未満」(8.1%)、「6～7時間未満」(7.1%)、「2～4時間未満」(2.6%)、「10時間以上」(2.5%)、「2時間未満」(1.6%)となる。



【年齢別】

各年代とも「7～8時間未満」、「8～9時間未満」で半数以上を占めている。

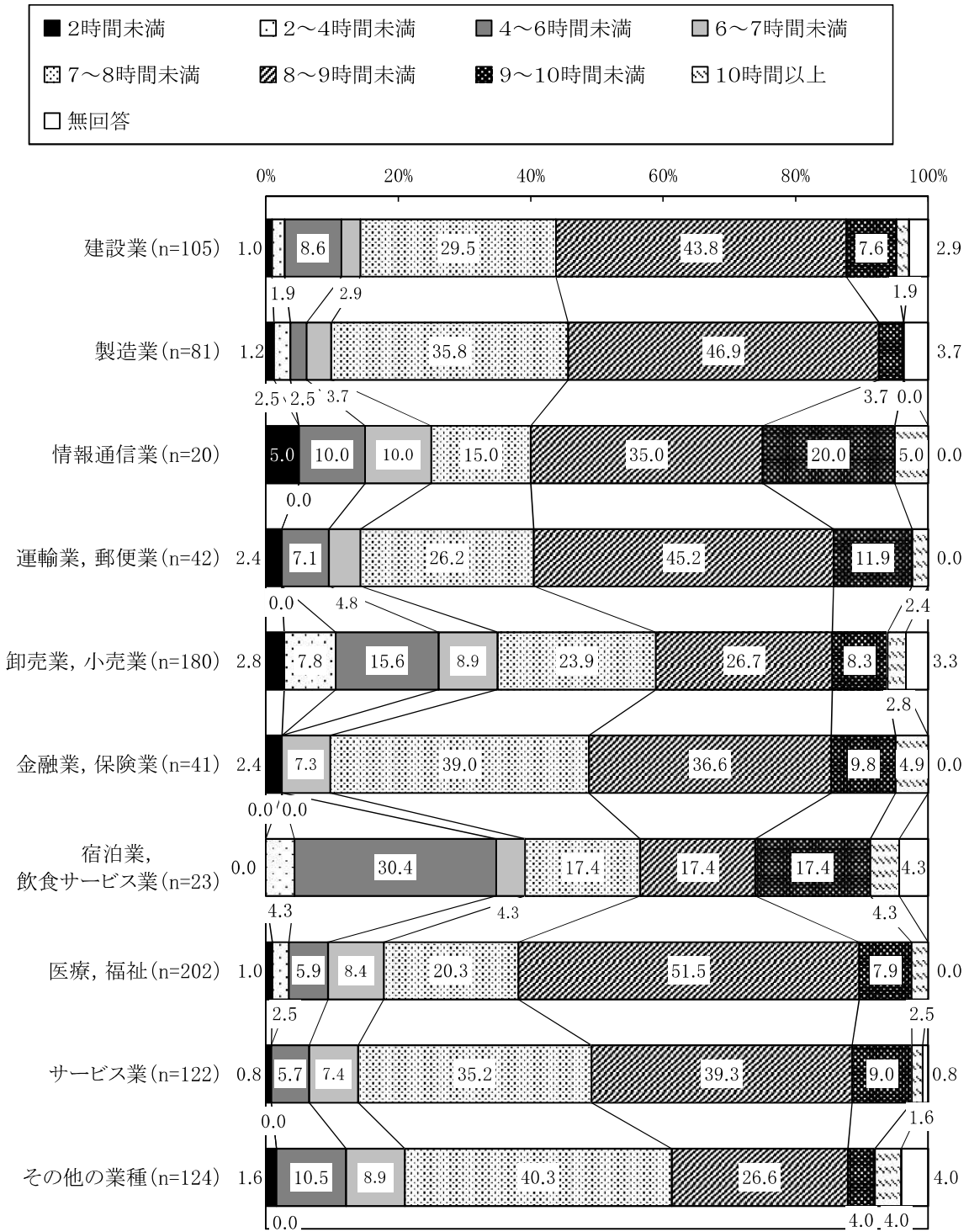
25歳未満では「9～10時間未満」が他の年代に比べて高い割合となっており、60歳以上では「4～6時間未満」の割合が高く、9時間以上の勤務をしている人はほとんどいない。



【業種別】

宿泊業、飲食サービス業以外が「7～8時間未満」、「8～9時間未満」で半数以上を占めている。

宿泊業、飲食サービス業では、「4～6時間未満」が他の業種に比べて高い割合となっており、情報通信業では「9～10時間未満」が他に比べ高い割合となっている。



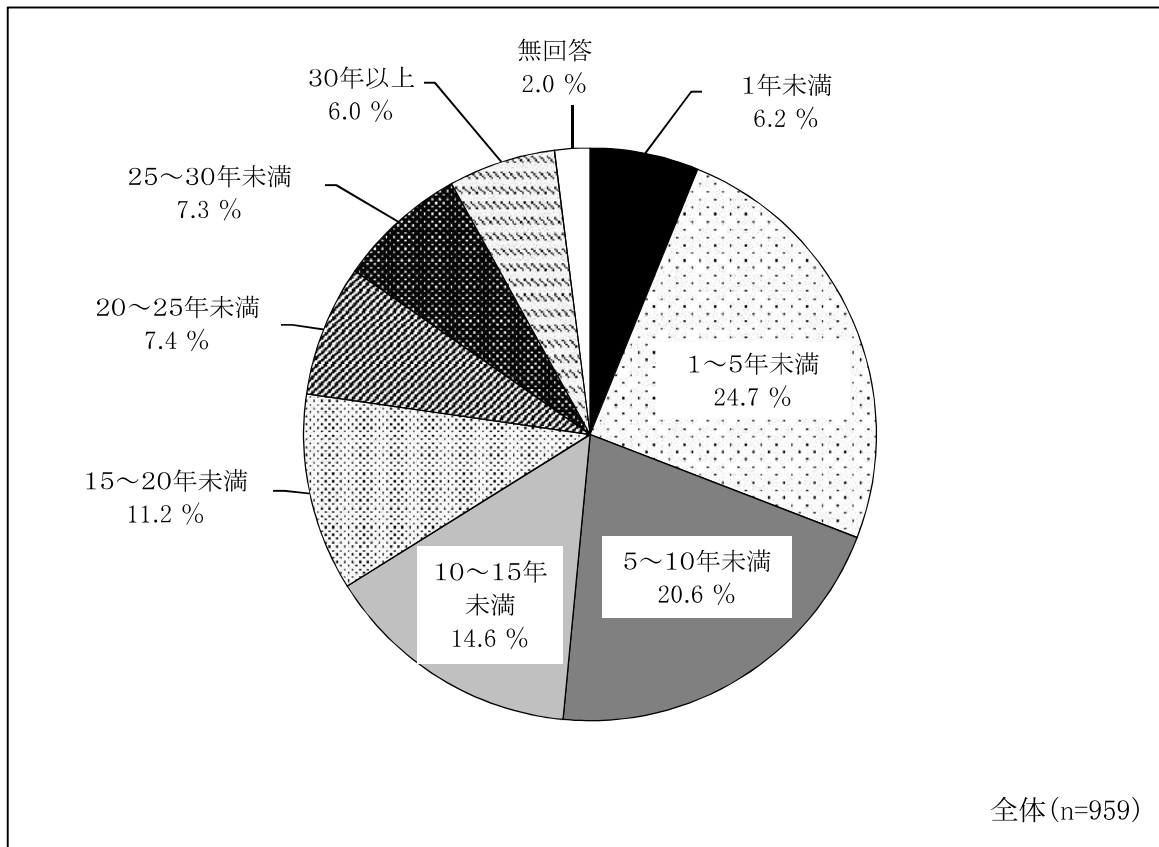
(9) 勤続年数

問2 ⑥ 勤続年数（合計）をお答えください。（1つだけ）

【全体結果】

「1～5年未満」(24.7%)が全体の4分の1程度を占めた。

以下、「5～10年未満」(20.6%)、「10～15年未満」(14.6%)、「15～20年未満」(11.2%)、「20～25年未満」(7.4%)、「25～30年未満」(7.3%)、「30年以上」(6.0%)となる。

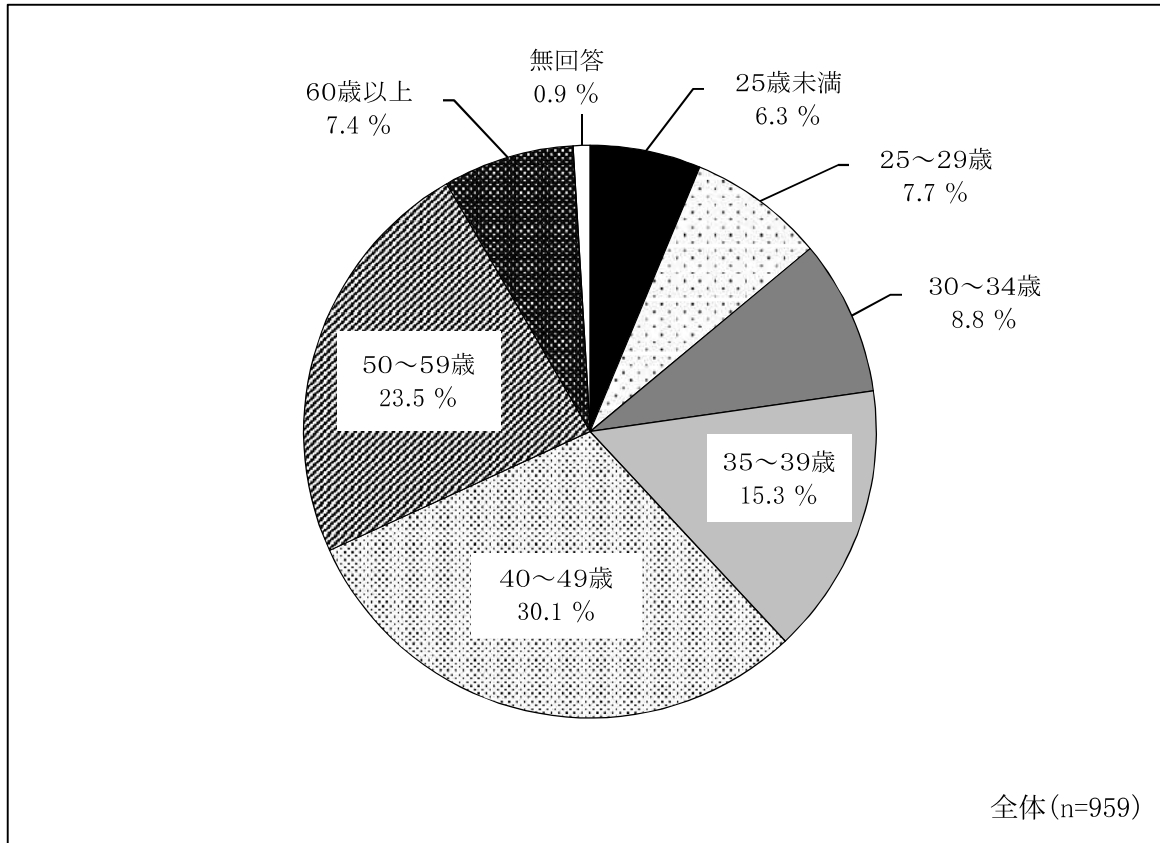


(10) 年齢

問3 年齢はおいくつですか。(1つだけ)

【全体結果】

年齢別構成は、「25歳未満」が6.3%、「25～29歳」が7.7%、「30～34歳」が8.8%、「35～39歳」は15.3%、「40～49歳」は30.1%、「50～59歳」は23.5%、「60歳以上」は7.4%となっており、35歳以上の回答サンプルが7割以上を占めている。

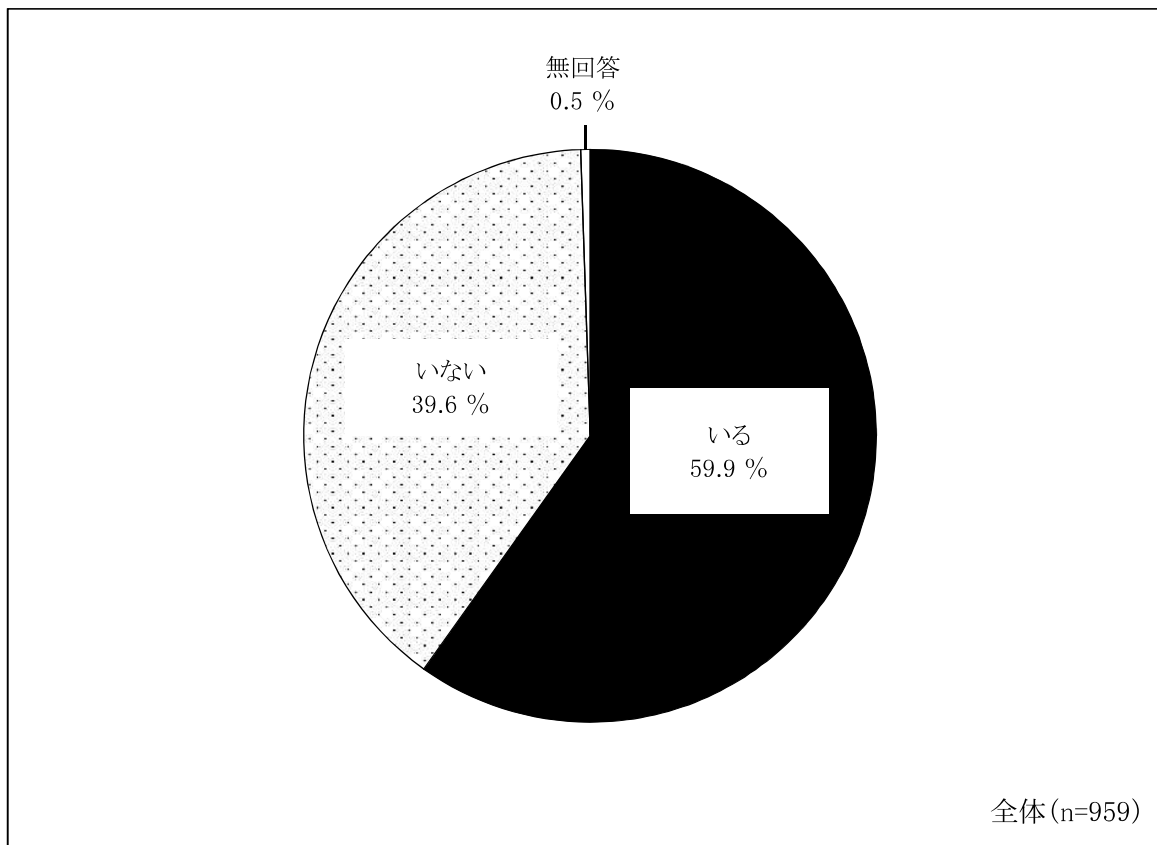


(12) 子どもの有無

問5 子どもはいますか。

【全体結果】

子どもが「いる」という人は約6割（59.9%）で、「いない」という人は約4割（39.6%）である。



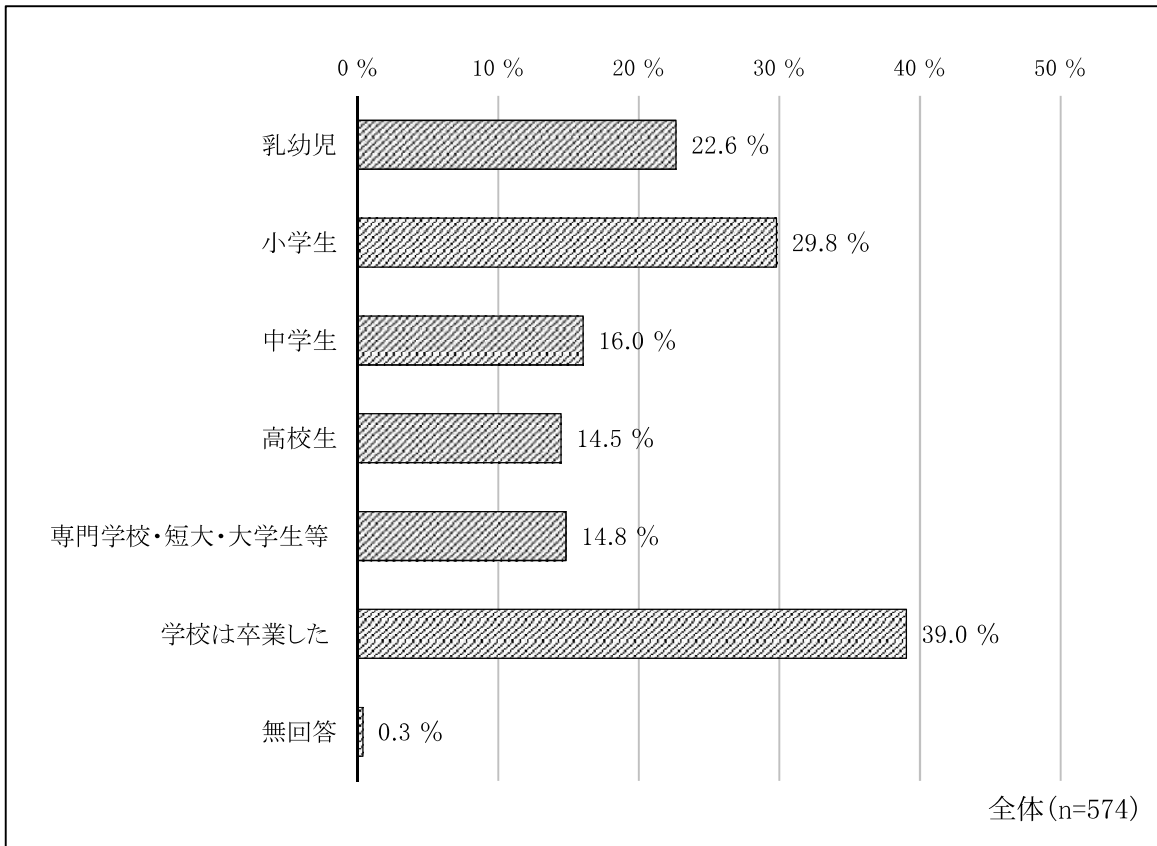
(13) 子どもの年齢

問6 【問5で「子どもがいる」と答えた方にお尋ねします】

子どもの年齢を教えてください。(多子の場合は、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

子どもの年齢の内訳をみると、「乳幼児」(22.6%)、「小学生」(29.8%)、「中学生」(16.0%)、「高校生」(14.5%)、「専門学校・短大・大学生等」(14.8%)、「学校は卒業した」(39.0%)という構成になっている。



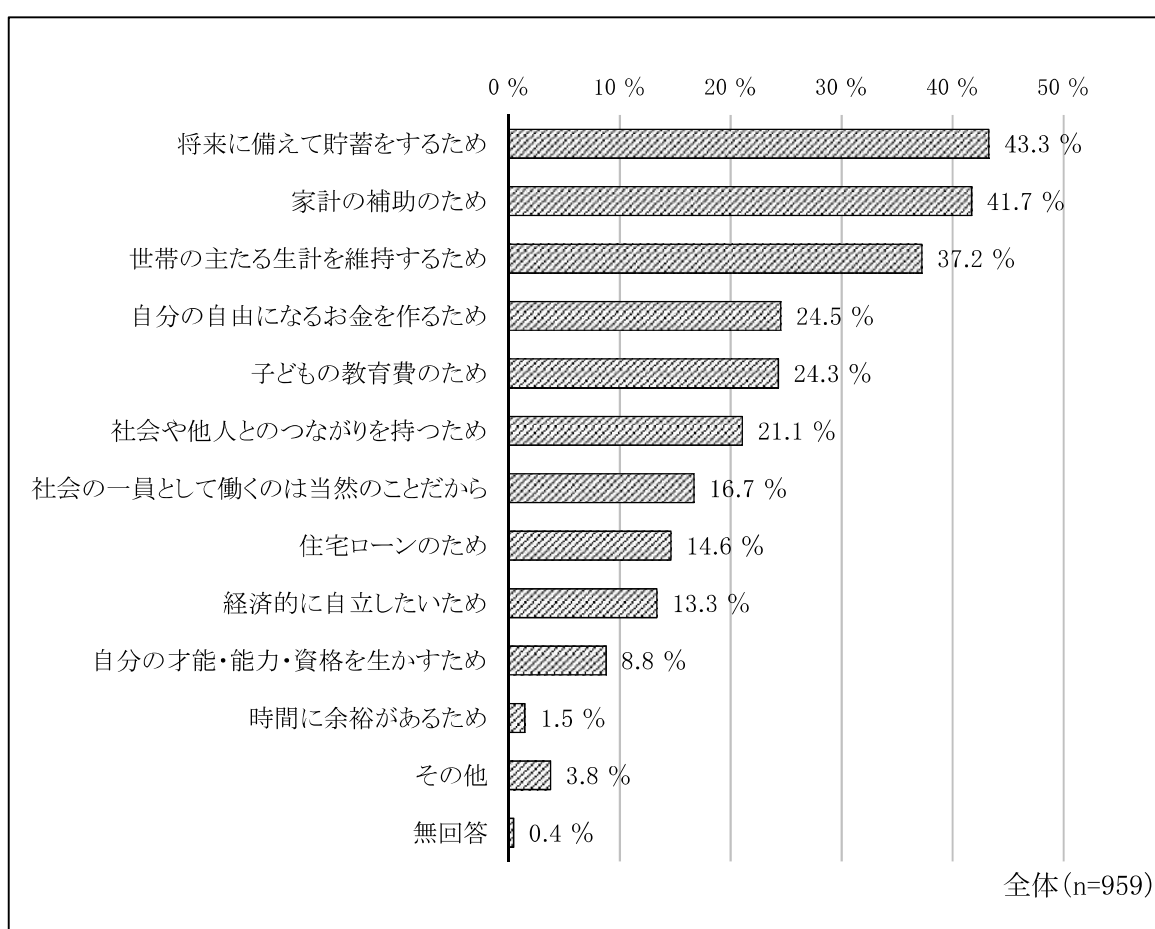
2. 就労の動機

問7 働く理由を次の中から選んでください。(3つまで)

【全体結果】

「将来に備えて貯蓄するため」(43.3%)、「家計の補助のため」(41.7%)と回答する人が多く、それぞれ4割を超える。次いで、「世帯の主たる生計を維持するため」(37.2%)が続く。

「自分の自由になるお金を作るため」(24.5%)、「子どもの教育費のため」(24.3%)、「社会や他人とのつながりを持つため」(21.1%)が2割台、「社会の一員として働くのは当然のことだから」(16.7%)、「住宅ローンのため」(14.6%)、「経済的に自立したいため」(13.3%)が1割台で続いている。



【年齢別】

29歳以下では、「将来に備えて貯蓄するため」が5割以上、「自分の自由になるお金を作るため」が約5割、「経済的に自立したいため」と「社会の一員として働くのは当然のことだから」が約3割となり、他の年代に比べて特に高い割合となっている。

60歳以上は「家計の補助のため」と回答した人の割合が約5割と高くなっている。

また、35～39歳、40～49歳では「子どもの教育費のため」が他の年代に比べて高くなっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	世帯の主たる生計を維持するため	家計の補助のため	子どもの教育費のため	住宅ローンのため	将来に備えて貯蓄するため	自分の自由になるお金を作るため	経済的に自立したいため	
全体		959 100.0	357 37.2	400 41.7	233 24.3	140 14.6	415 43.3	235 24.5	128 13.3	
年齢別	25歳未満	60 100.0	12 20.0	14 23.3	3 5.0	1 1.7	34 56.7	30 50.0	19 31.7	
	25～29歳	74 100.0	20 27.0	18 24.3	5 6.8	4 5.4	41 55.4	36 48.6	23 31.1	
	30～34歳	84 100.0	36 42.9	38 45.2	13 15.5	5 6.0	42 50.0	26 31.0	16 19.0	
	35～39歳	147 100.0	61 41.5	59 40.1	51 34.7	27 18.4	58 39.5	26 17.7	24 16.3	
	40～49歳	289 100.0	121 41.9	130 45.0	112 38.8	61 21.1	105 36.3	51 17.6	28 9.7	
	50～59歳	225 100.0	85 37.8	103 45.8	47 20.9	34 15.1	103 45.8	50 22.2	16 7.1	
	60歳以上	71 100.0	21 29.6	37 52.1	1 1.4	6 8.5	28 39.4	13 18.3	1 1.4	
	無回答	9 100.0	1 11.1	1 11.1	1 11.1	1 11.1	2 22.2	4 44.4	3 33.3	1 11.1

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	自分の才能・能力・資格を生かすため	時間に余裕があるため	社会や他人とのつながりを持つため	社会の一員として働くのは当然のことだから	その他	無回答
全体		959 100.0	84 8.8	14 1.5	202 21.1	160 16.7	36 3.8	4 0.4
年齢別	25歳未満	60 100.0	4 6.7	0 0.0	10 16.7	19 31.7	1 1.7	0 0.0
	25～29歳	74 100.0	7 9.5	0 0.0	10 13.5	24 32.4	5 6.8	0 0.0
	30～34歳	84 100.0	5 6.0	1 1.2	10 11.9	15 17.9	6 7.1	0 0.0
	35～39歳	147 100.0	13 8.8	0 0.0	28 19.0	24 16.3	6 4.1	0 0.0
	40～49歳	289 100.0	30 10.4	5 1.7	52 18.0	40 13.8	7 2.4	1 0.3
	50～59歳	225 100.0	15 6.7	4 1.8	69 30.7	26 11.6	4 1.8	0 0.0
	60歳以上	71 100.0	10 14.1	4 5.6	21 29.6	11 15.5	7 9.9	0 0.0
	無回答	9 100.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0	3 33.3

【就業形態別】

正社員の割合が他の就業形態を上回っているのは、「世帯の主たる生計を維持するため」、「住宅ローンのため」、「自分の才能・能力・資格を生かすため」である（「その他」、「無回答」を除く）。

派遣・契約社員では「経済的に自立したいため」、パートタイム労働者では「家計の補助のため」、「子どもの教育費のため」、臨時職員では「将来に備えて貯蓄するため」、「自分の自由になるお金を作るため」、「時間に余裕があるため」、「社会や他人とのつながりを持つため」、「社会の一員として働くのは当然のことだから」が、それぞれ他の就業形態より高い割合となっている。

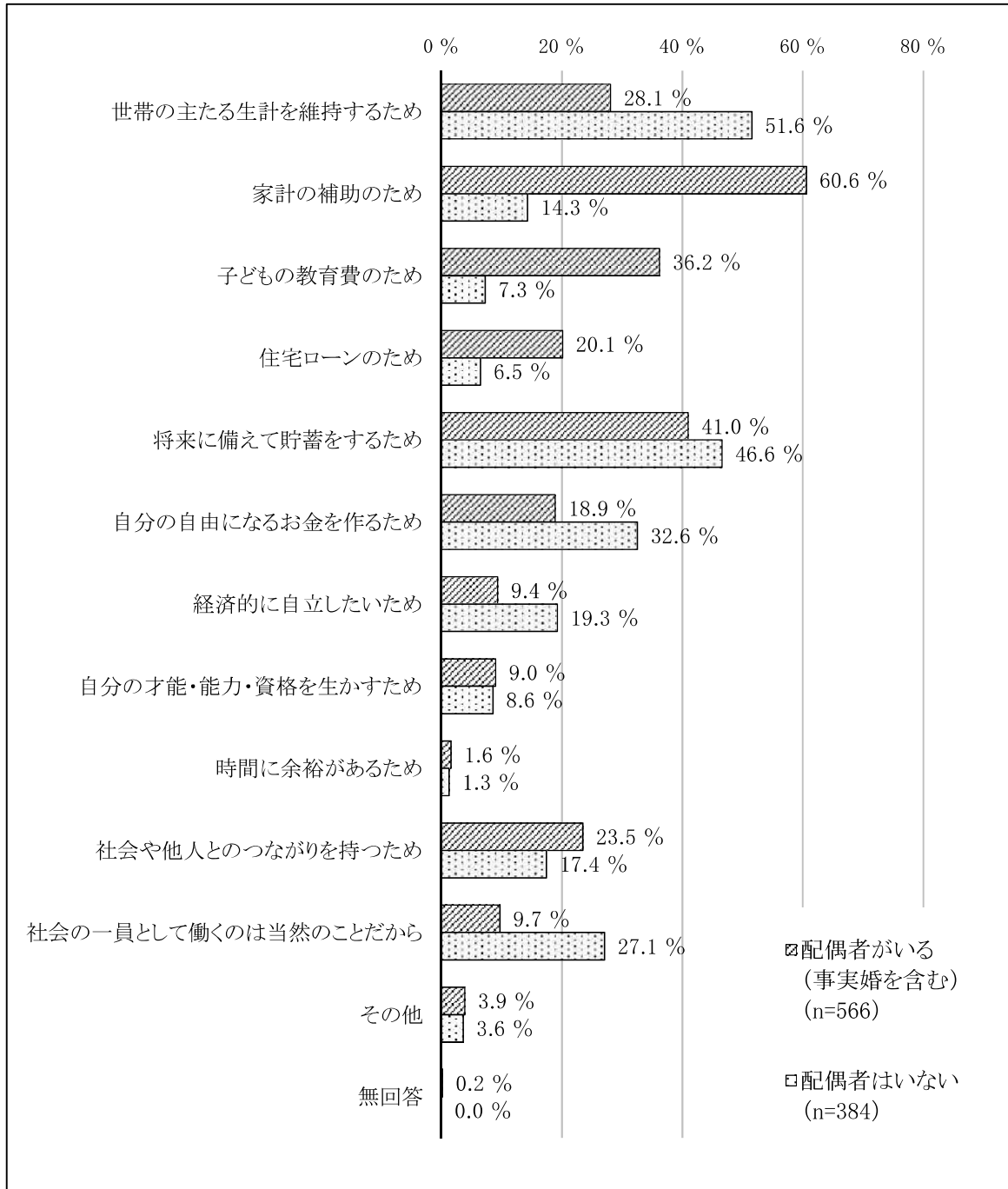
上段：回答数 下段：割合（％）		合計	世帯の主たる生計を維持するため	家計の補助のため	子どもの教育費のため	住宅ローンのため	将来に備えて貯蓄をするため	自分の自由になるお金を作るため	経済的に自立したいため
全体		959 100.0	357 37.2	400 41.7	233 24.3	140 14.6	415 43.3	235 24.5	128 13.3
就業形態別	正社員	657 100.0	286 43.5	208 31.7	150 22.8	108 16.4	302 46.0	161 24.5	101 15.4
	派遣・契約社員	68 100.0	22 32.4	37 54.4	16 23.5	5 7.4	27 39.7	18 26.5	14 20.6
	パートタイム労働者	206 100.0	44 21.4	143 69.4	64 31.1	26 12.6	70 34.0	46 22.3	9 4.4
	臨時職員	18 100.0	5 27.8	9 50.0	3 16.7	0 0.0	10 55.6	6 33.3	3 16.7
	無回答	10 100.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	6 60.0	4 40.0	1 10.0

上段：回答数 下段：割合（％）		合計	自分の才能・能力・資格を生かすため	時間に余裕があるため	社会や他人とのつながりを持つため	社会の一員として働くのは当然のことだから	その他	無回答
全体		959 100.0	84 8.8	14 1.5	202 21.1	160 16.7	36 3.8	4 0.4
就業形態別	正社員	657 100.0	67 10.2	3 0.5	132 20.1	128 19.5	24 3.7	1 0.2
	派遣・契約社員	68 100.0	3 4.4	2 2.9	13 19.1	12 17.6	2 2.9	0 0.0
	パートタイム労働者	206 100.0	13 6.3	7 3.4	49 23.8	14 6.8	10 4.9	0 0.0
	臨時職員	18 100.0	1 5.6	2 11.1	6 33.3	4 22.2	0 0.0	0 0.0
	無回答	10 100.0	0 0.0	0 0.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	3 30.0

【配偶者の有無別】

配偶者がいる人は、「家計の補助のため」が最も高く約6割にのぼる。

配偶者がいない人は、いる人に比べて「世帯の主たる生計を維持するため」、「将来に備えて貯蓄するため」、「自分の自由になるお金を作るため」、「経済的に自立したいため」、「社会の一員として働くのは当然のことだから」の割合が高くなっている。



【子どもの有無別、子どもの年齢別】

子どもがいる人では「家計の補助のため」、「子どもの教育費のため」、「住宅ローンのため」、「時間に余裕があるため」、「社会や他人とのつながりを持つため」の割合が子どもがいない人より高い。

「子どもの教育費のため」は、乳児・幼児、小学生、中学生、高校生、専門学校・短大・大学生等の子どもがいる人で割合が高い。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	世帯の主たる生計を維持するため	家計の補助のため	子どもの教育費のため	住宅ローンのため	将来に備えて貯蓄をすため	自分の自由になるお金を作るため	経済的に自立したいため
全体		959 100.0	357 37.2	400 41.7	233 24.3	140 14.6	415 43.3	235 24.5	128 13.3
子どもの有無	いる	574 100.0	199 34.7	315 54.9	231 40.2	114 19.9	208 36.2	94 16.4	49 8.5
	いない	380 100.0	157 41.3	84 22.1	2 0.5	26 6.8	205 53.9	141 37.1	79 20.8
	無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	46 35.4	81 62.3	63 48.5	31 23.8	47 36.2	15 11.5	13 10.0
	小学生	171 100.0	64 37.4	98 57.3	93 54.4	48 28.1	52 30.4	22 12.9	18 10.5
	中学生	92 100.0	30 32.6	49 53.3	60 65.2	15 16.3	30 32.6	11 12.0	12 13.0
	高校生	83 100.0	21 25.3	54 65.1	58 69.9	19 22.9	25 30.1	6 7.2	7 8.4
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	28 32.9	48 56.5	58 68.2	17 20.0	24 28.2	13 15.3	6 7.1
	学校は卒業した	224 100.0	73 32.6	114 50.9	30 13.4	35 15.6	95 42.4	49 21.9	12 5.4
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	自分の才能・能力・資格を生かすため	時間に余裕があるため	社会や他人とのつながりを持つため	社会の一員として働くのは当然のことだから	その他	無回答
全体		959 100.0	84 8.8	14 1.5	202 21.1	160 16.7	36 3.8	4 0.4
子どもの有無	いる	574 100.0	44 7.7	9 1.6	127 22.1	50 8.7	22 3.8	1 0.2
	いない	380 100.0	40 10.5	5 1.3	75 19.7	109 28.7	14 3.7	0 0.0
	無回答	5 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	6 4.6	2 1.5	21 16.2	12 9.2	7 5.4	0 0.0
	小学生	171 100.0	13 7.6	2 1.2	38 22.2	13 7.6	6 3.5	0 0.0
	中学生	92 100.0	6 6.5	2 2.2	20 21.7	9 9.8	2 2.2	0 0.0
	高校生	83 100.0	5 6.0	0 0.0	13 15.7	8 9.6	3 3.6	0 0.0
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	6 7.1	2 2.4	14 16.5	4 4.7	2 2.4	1 1.2
	学校は卒業した	224 100.0	21 9.4	4 1.8	63 28.1	21 9.4	10 4.5	0 0.0
	無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

3. 職場生活における問題

(1) 職場生活の中で不満や不安

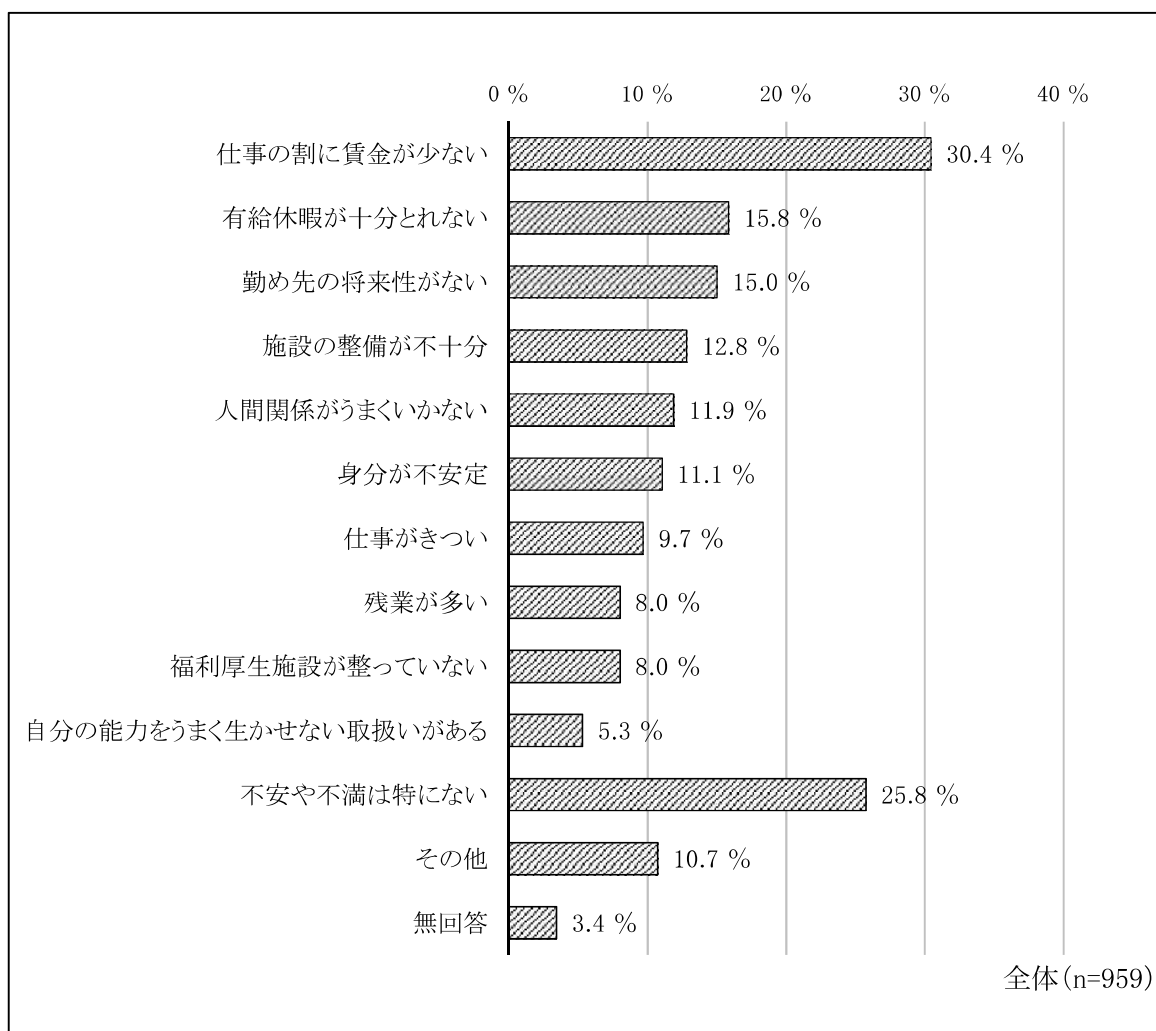
問8 職場生活の中で不満や不安に感じていることがありますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

「仕事の割に賃金が少ない」という回答が多い。

「有給休暇が十分とれない」(15.8%)、「勤め先の将来性がない」(15.0%)、「施設の整備が不十分」(12.8%)、「人間関係がうまくいかない」(11.9%)、「身分が不安定」(11.1%)が1割台で続いている。

「不安や不満は特にない」という回答は2割半ば(25.8%)である。



【業種別】

情報通信業以外の業種では「仕事の割に賃金が少ない」という回答が多い。

情報通信業では「残業が多い」、「勤め先の将来性がない」の割合が他の業種に比べて高い。

「不安や不満は特にない」と答えた人の割合が高かった業種は、建設業と運輸業、郵便業である。

業種別	上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	身分が不安定	仕事がつい	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない
全体		959 100.0	106 11.1	93 9.7	77 8.0	123 12.8	292 30.4	152 15.8	144 15.0
建設業		105 100.0	14 13.3	2 1.9	4 3.8	9 8.6	24 22.9	12 11.4	15 14.3
製造業		81 100.0	5 6.2	7 8.6	8 9.9	18 22.2	19 23.5	14 17.3	13 16.0
情報通信業		20 100.0	3 15.0	1 5.0	5 25.0	3 15.0	6 30.0	3 15.0	8 40.0
運輸業、郵便業		42 100.0	2 4.8	3 7.1	3 7.1	7 16.7	13 31.0	4 9.5	9 21.4
卸売業、小売業		180 100.0	24 13.3	13 7.2	13 7.2	30 16.7	57 31.7	29 16.1	34 18.9
金融業、保険業		41 100.0	3 7.3	5 12.2	1 2.4	5 12.2	18 43.9	8 19.5	3 7.3
宿泊業、飲食サービス業		23 100.0	3 13.0	4 17.4	4 17.4	2 8.7	12 52.2	4 17.4	1 4.3
医療、福祉		202 100.0	13 6.4	34 16.8	18 8.9	24 11.9	73 36.1	45 22.3	14 6.9
サービス業		122 100.0	12 9.8	8 6.6	9 7.4	9 7.4	30 24.6	18 14.8	23 18.9
その他の業種		124 100.0	25 20.2	15 12.1	11 8.9	14 11.3	34 27.4	11 8.9	19 15.3
無回答		19 100.0	2 10.5	1 5.3	1 5.3	2 10.5	6 31.6	4 21.1	5 26.3

業種別	上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にない	その他	無回答
全体		959 100.0	51 5.3	114 11.9	77 8.0	247 25.8	103 10.7	33 3.4
建設業		105 100.0	4 3.8	11 10.5	9 8.6	36 34.3	11 10.5	3 2.9
製造業		81 100.0	3 3.7	15 18.5	5 6.2	21 25.9	10 12.3	2 2.5
情報通信業		20 100.0	2 10.0	1 5.0	2 10.0	3 15.0	2 10.0	0 0.0
運輸業、郵便業		42 100.0	4 9.5	5 11.9	4 9.5	14 33.3	1 2.4	0 0.0
卸売業、小売業		180 100.0	8 4.4	24 13.3	15 8.3	43 23.9	16 8.9	11 6.1
金融業、保険業		41 100.0	2 4.9	4 9.8	1 2.4	8 19.5	6 14.6	1 2.4
宿泊業、飲食サービス業		23 100.0	0 0.0	3 13.0	1 4.3	6 26.1	3 13.0	0 0.0
医療、福祉		202 100.0	7 3.5	21 10.4	13 6.4	53 26.2	28 13.9	6 3.0
サービス業		122 100.0	9 7.4	14 11.5	12 9.8	29 23.8	12 9.8	5 4.1
その他の業種		124 100.0	11 8.9	14 11.3	12 9.7	29 23.4	12 9.7	4 3.2
無回答		19 100.0	1 5.3	2 10.5	3 15.8	5 26.3	2 10.5	1 5.3

【事業所及び会社全体の規模別】

100～299人の事業所以外では「仕事の割に賃金が少ない」という回答が多い。

100～299人の事業所では「人間関係がうまくいかない」の割合が他の規模の事業所に比べて高くなっている。

また、「不安や不満は特にない」と答えた人の割合が高かったのは、100～299人の事業所である。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	身分が不安定	仕事がつい	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない
全体		959 100.0	106 11.1	93 9.7	77 8.0	123 12.8	292 30.4	152 15.8	144 15.0
事業所及び会社全体の規模別	10人未満	128 100.0	15 11.7	11 8.6	11 8.6	13 10.2	45 35.2	25 19.5	16 12.5
	10～29人	458 100.0	49 10.7	37 8.1	38 8.3	65 14.2	147 32.1	68 14.8	74 16.2
	30～49人	173 100.0	21 12.1	25 14.5	13 7.5	25 14.5	50 28.9	35 20.2	24 13.9
	50～99人	72 100.0	10 13.9	8 11.1	5 6.9	12 16.7	18 25.0	8 11.1	12 16.7
	100～299人	59 100.0	5 8.5	4 6.8	3 5.1	3 5.1	13 22.0	7 11.9	11 18.6
	300人以上	54 100.0	6 11.1	8 14.8	7 13.0	4 7.4	14 25.9	8 14.8	5 9.3
	無回答	15 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.7	5 33.3	1 6.7	2 13.3

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にない	その他	無回答
全体		959 100.0	51 5.3	114 11.9	77 8.0	247 25.8	103 10.7	33 3.4
事業所及び会社全体の規模別	10人未満	128 100.0	5 3.9	18 14.1	14 10.9	37 28.9	13 10.2	6 4.7
	10～29人	458 100.0	23 5.0	55 12.0	38 8.3	117 25.5	44 9.6	17 3.7
	30～49人	173 100.0	13 7.5	14 8.1	11 6.4	35 20.2	16 9.2	5 2.9
	50～99人	72 100.0	5 6.9	9 12.5	5 6.9	16 22.2	11 15.3	2 2.8
	100～299人	59 100.0	2 3.4	15 25.4	6 10.2	21 35.6	8 13.6	0 0.0
	300人以上	54 100.0	3 5.6	2 3.7	1 1.9	16 29.6	9 16.7	2 3.7
	無回答	15 100.0	0 0.0	1 6.7	2 13.3	5 33.3	2 13.3	1 6.7

【就業形態別】

派遣・契約社員以外では「仕事の割に賃金が少ない」という回答が多い。

正社員では「有給休暇が十分とれない」が他の就業形態に比べて割合が高く、派遣・契約社員、臨時職員では「身分が不安定」が高い割合となった。

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	身分が不安定	仕事がついていない	残業が多い	施設の整備が不十分	仕事の割に賃金が少ない	有給休暇が十分とれない	勤め先の将来性がない	
全体	959 100.0	106 11.1	93 9.7	77 8.0	123 12.8	292 30.4	152 15.8	144 15.0	
就業形態別	正社員	657 100.0	40 6.1	70 10.7	67 10.2	87 13.2	203 30.9	123 18.7	112 17.0
	派遣・契約社員	68 100.0	24 35.3	11 16.2	4 5.9	3 4.4	17 25.0	4 5.9	10 14.7
	パートタイム労働者	206 100.0	35 17.0	12 5.8	4 1.9	31 15.0	63 30.6	22 10.7	20 9.7
	臨時職員	18 100.0	7 38.9	0 0.0	1 5.6	1 5.6	8 44.4	2 11.1	2 11.1
	無回答	10 100.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	自分の能力をうまく生かせない取扱いがある	人間関係がうまくいかない	福利厚生施設が整っていない	不安や不満は特にはない	その他	無回答	
全体	959 100.0	51 5.3	114 11.9	77 8.0	247 25.8	103 10.7	33 3.4	
就業形態別	正社員	657 100.0	36 5.5	84 12.8	55 8.4	152 23.1	80 12.2	18 2.7
	派遣・契約社員	68 100.0	2 2.9	11 16.2	2 2.9	17 25.0	8 11.8	1 1.5
	パートタイム労働者	206 100.0	13 6.3	16 7.8	20 9.7	69 33.5	13 6.3	9 4.4
	臨時職員	18 100.0	0 0.0	3 16.7	0 0.0	6 33.3	2 11.1	0 0.0
	無回答	10 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0	0 0.0	5 50.0

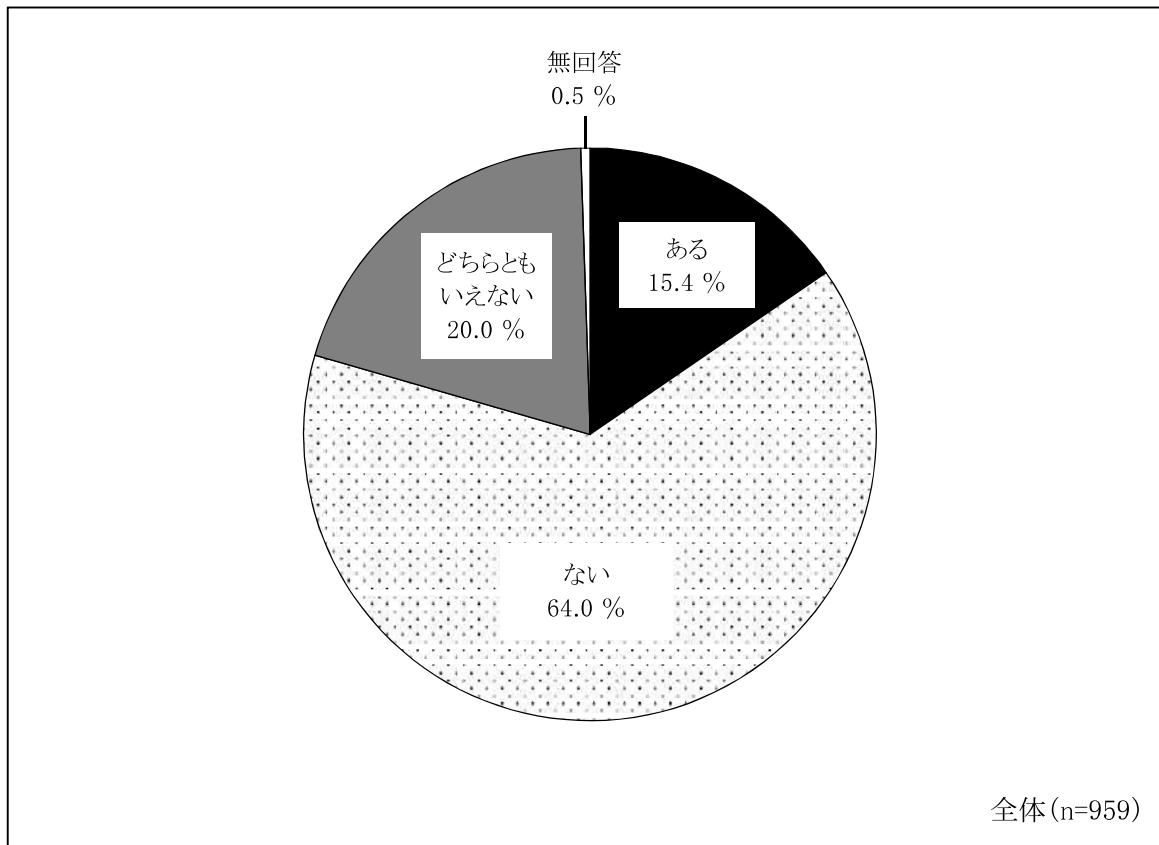
(2) 性差別を受けた経験の有無

問9 最近職場において、女性であるために男性と差別されたと感じたことはありますか。
(1つだけ)

【全体結果】

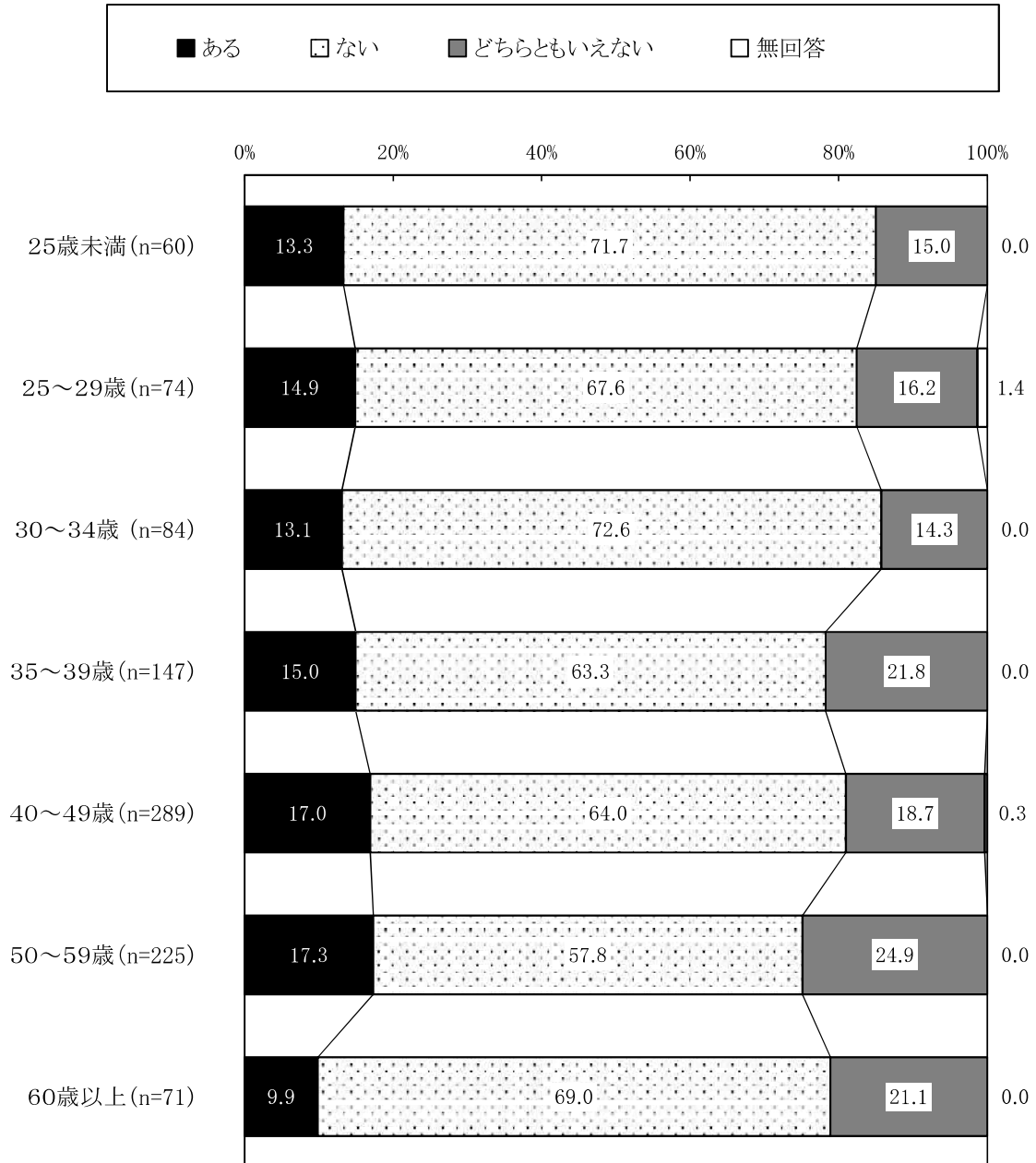
性差別を受けた経験が「ある」という人が1割半ば(15.4%)、「ない」という人は6割半ば(64.0%)である。

「どちらともいえない」という回答は5人に1人(20.0%)みられる。



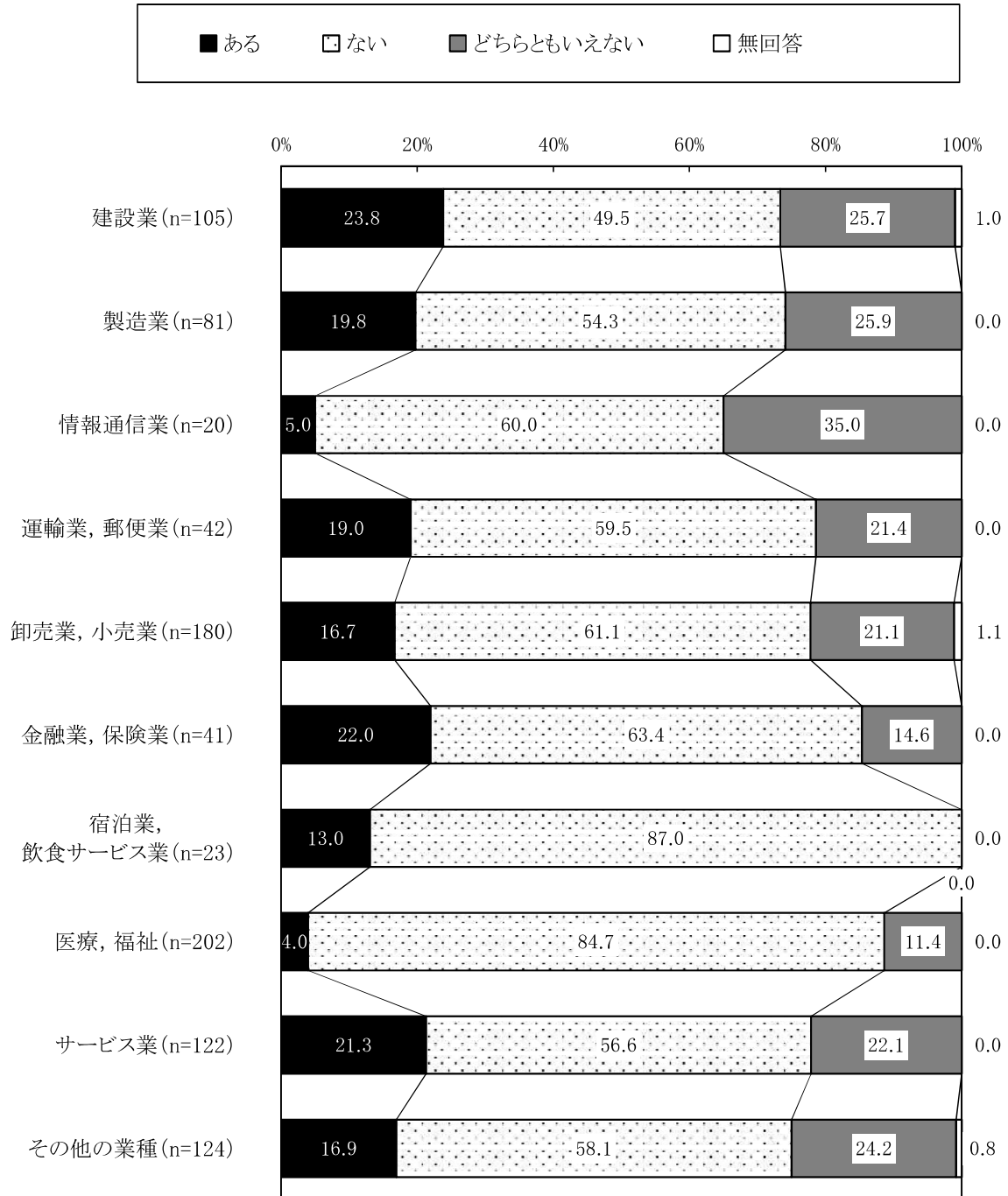
【年齢別】

性差別を受けた経験が「ある」と回答した人の割合は40～49歳、50～59歳で他と比べやや高く、それぞれ2割弱の人が性差別の経験があると回答している。
 また、「ない」は30～34歳で最も高い割合となっている。



【業種別】

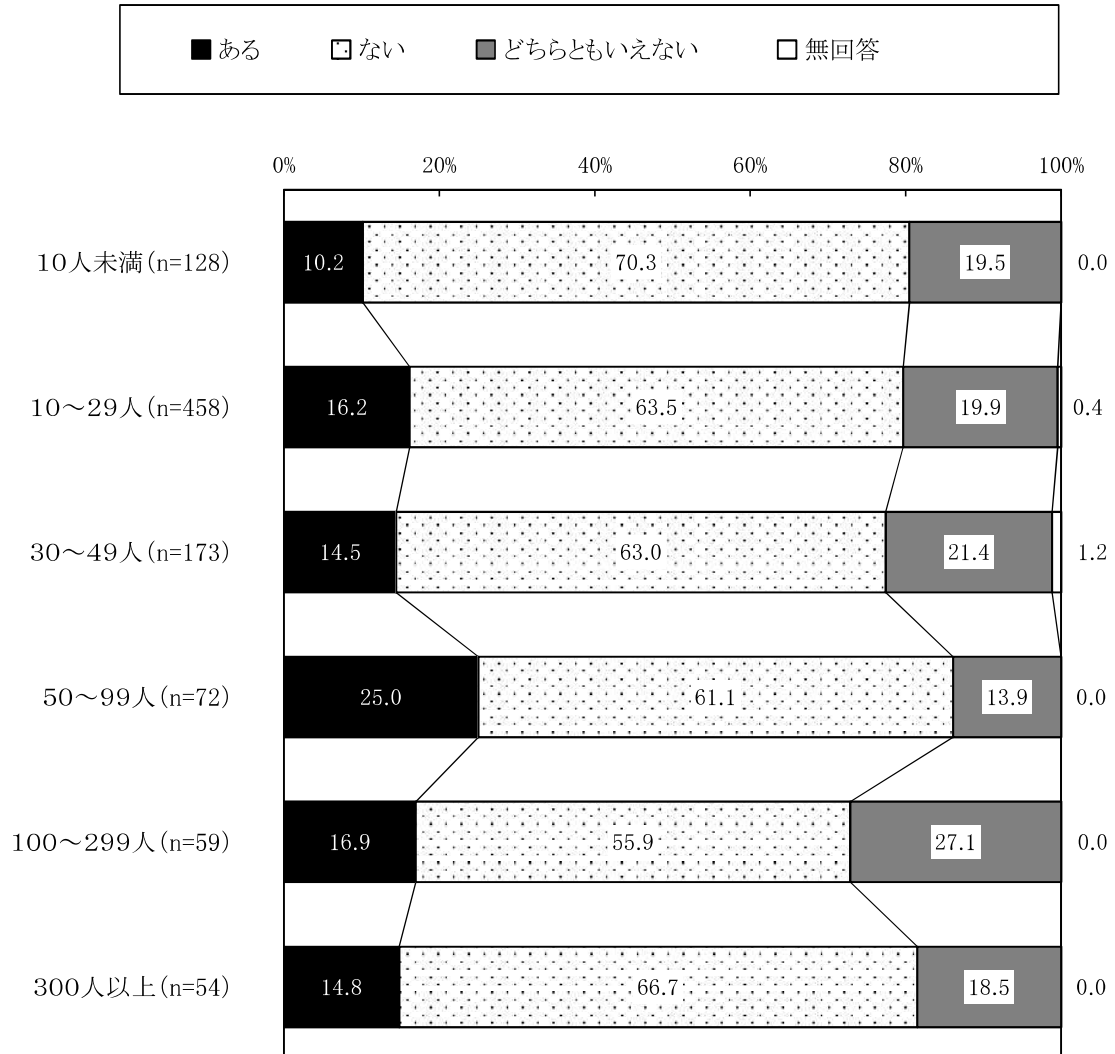
建設業、製造業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、サービス業で「ある」と回答した人が2割前後と高くなった。情報通信業、医療、福祉では他の業種に比べて「ある」という回答の割合が低く、情報通信業では「どちらともいえない」が3割半ばと高い。



【事業所及び会社全体の規模別】

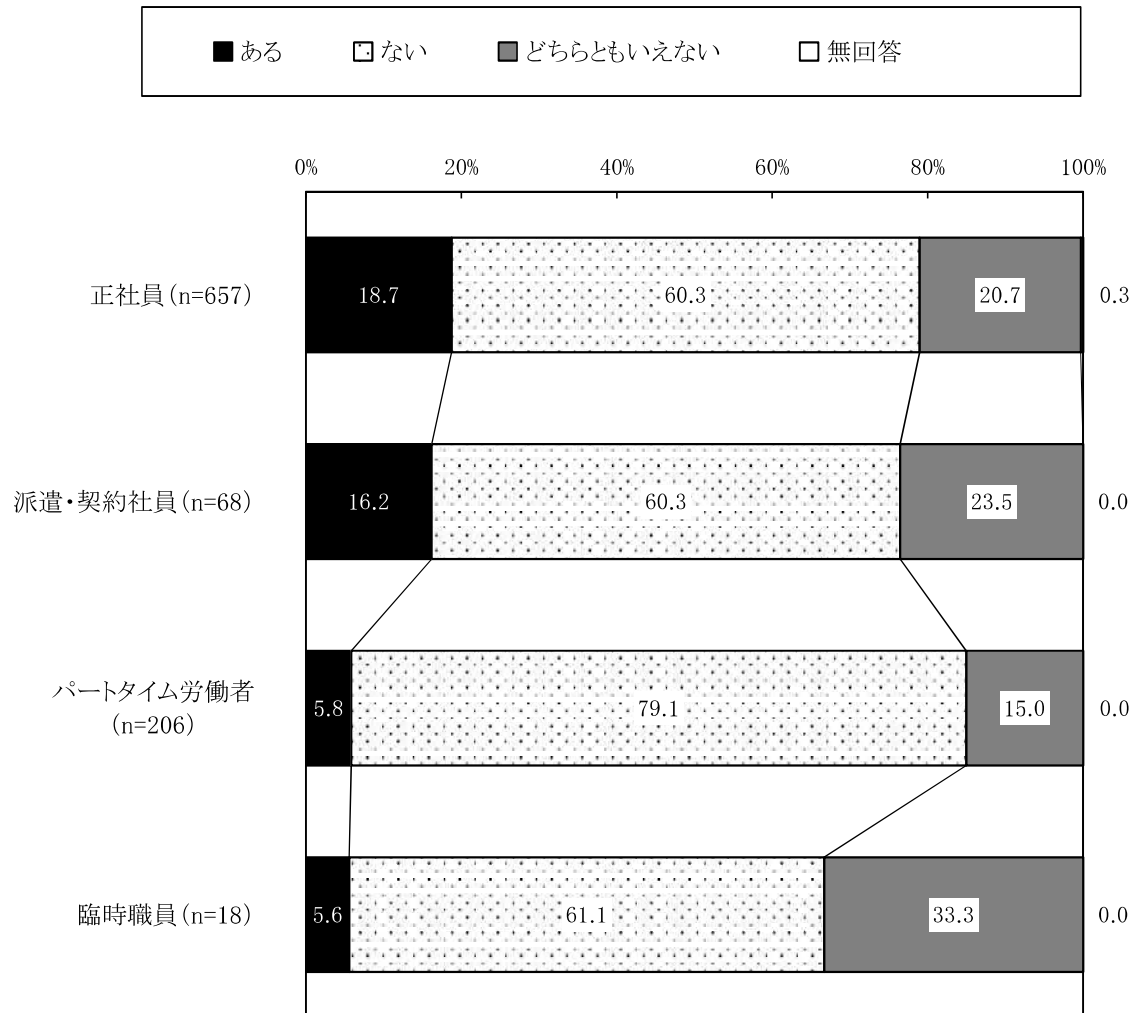
従業員が50～99人の事業所で「ある」の割合が最も高く、2割半ば（25.0％）となっている。

10人未満の事業所で「ない」の割合が最も高い。



【就業形態別】

正社員、派遣・契約社員は他の就業形態に比べて「ある」と回答した人が多い。
 パートタイム労働者は約8割の人が「ない」と回答している。
 臨時職員は「どちらともいえない」という回答が多い。



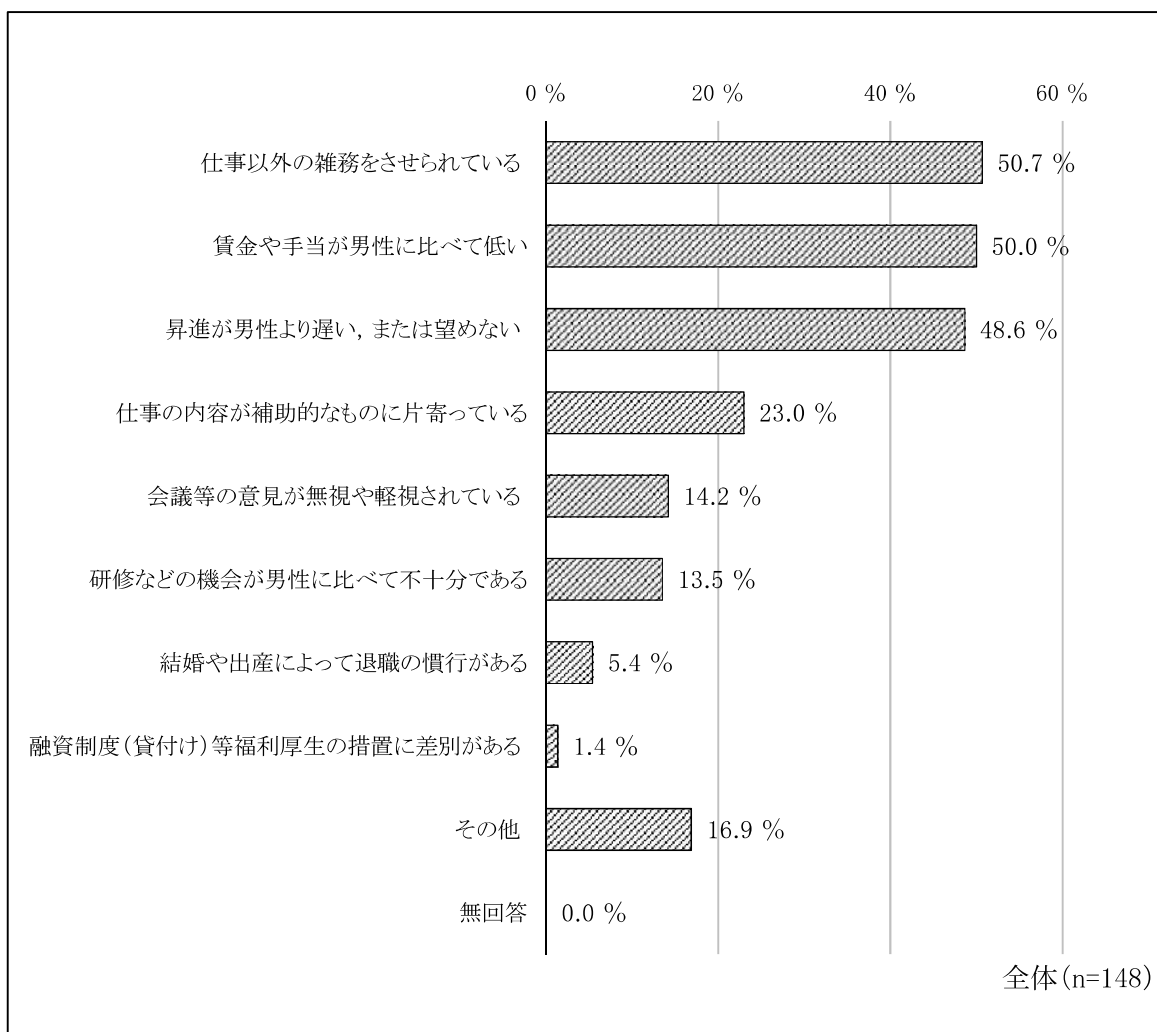
(3) 具体的な性差別待遇

問10 【問9で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。
どのような差別をされたと感じましたか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

「仕事以外の雑務をさせられている」、「賃金や手当が男性に比べて低い」、「昇進が男性より遅い、または望めない」という回答が多く、それぞれ約5割となっている。

「仕事の内容が補助的なものに片寄っている」が2割台、「会議等の意見が無視や軽視されている」、「研修などの機会が男性に比べて不十分である」が1割台で続いている。



【年齢別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	賃金や手当 が男性に比 べて低い	昇進が男性 より遅い、 または望め ない	仕事の内容 が補助的な ものに片 寄っている	仕事以外の 雑務をさせ られている	研修などの 機会が男性 に比べて不 十分である	会議等の意 見が無視や 軽視されて いる	結婚や出産 によって退 職の慣行が ある
全体		148 100.0	74 50.0	72 48.6	34 23.0	75 50.7	20 13.5	21 14.2	8 5.4
年齢別	25歳未満	8 100.0	1 12.5	4 50.0	2 25.0	6 75.0	1 12.5	1 12.5	0 0.0
	25～29歳	11 100.0	4 36.4	4 36.4	4 36.4	9 81.8	3 27.3	3 27.3	0 0.0
	30～34歳	11 100.0	4 36.4	4 36.4	4 36.4	7 63.6	0 0.0	2 18.2	3 27.3
	35～39歳	22 100.0	11 50.0	11 50.0	3 13.6	9 40.9	0 0.0	0 0.0	4 18.2
	40～49歳	49 100.0	24 49.0	29 59.2	11 22.4	23 46.9	6 12.2	8 16.3	0 0.0
	50～59歳	39 100.0	23 59.0	16 41.0	9 23.1	18 46.2	9 23.1	6 15.4	1 2.6
	60歳以上	7 100.0	6 85.7	3 42.9	1 14.3	3 42.9	0 0.0	1 14.3	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	融資制度 (貸付け) 等福利厚生 の措置に差 別がある	その他	無回答
全体		148 100.0	2 1.4	25 16.9	0 0.0
年齢別	25歳未満	8 100.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0
	25～29歳	11 100.0	1 9.1	2 18.2	0 0.0
	30～34歳	11 100.0	0 0.0	2 18.2	0 0.0
	35～39歳	22 100.0	0 0.0	9 40.9	0 0.0
	40～49歳	49 100.0	1 2.0	9 18.4	0 0.0
	50～59歳	39 100.0	0 0.0	2 5.1	0 0.0
	60歳以上	7 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【業種別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	賃金や手当 が男性に比 べて低い	昇進が男性 より遅い、 または望め ない	仕事の内容 が補助的な ものに片 寄っている	仕事以外の 雑務をさせ られている	研修などの 機会が男性 に比べて不 十分である	会議等の意 見が無視や 軽視されて いる	結婚や出産 によって退 職の慣行が ある		
全体	148 100.0	74 50.0	72 48.6	34 23.0	75 50.7	20 13.5	21 14.2	8 5.4		
業 種 別	建設業	25 100.0	14 56.0	9 36.0	10 40.0	13 52.0	6 24.0	4 16.0	1 4.0	
	製造業	16 100.0	13 81.3	11 68.8	2 12.5	10 62.5	1 6.3	2 12.5	0 0.0	
	情報通信業	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	
	運輸業、郵便業	8 100.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0	6 75.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	
	卸売業、小売業	30 100.0	20 66.7	20 66.7	10 33.3	13 43.3	5 16.7	3 10.0	3 10.0	
	金融業、保険業	9 100.0	0 0.0	3 33.3	2 22.2	7 77.8	1 11.1	2 22.2	0 0.0	
	宿泊業、飲食サー ビス業	3 100.0	2 66.7	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	
	医療、福祉	8 100.0	4 50.0	4 50.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	3 37.5	1 12.5
	サービス業	26 100.0	6 23.1	11 42.3	4 15.4	14 53.8	3 11.5	3 11.5	2 7.7	
	その他の業種	21 100.0	11 52.4	9 42.9	4 19.0	10 47.6	2 9.5	3 14.3	0 0.0	
	無回答	1 100.0	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 100.0	1 0.0	0 0.0	

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	融資制度 (貸付け) 等福利厚生 の措置に差 別がある	その他	無回答	
全体	148 100.0	2 1.4	25 16.9	0 0.0	
業 種 別	建設業	25 100.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0
	製造業	16 100.0	0 0.0	2 12.5	0 0.0
	情報通信業	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	8 100.0	0 0.0	2 25.0	0 0.0
	卸売業、小売業	30 100.0	1 3.3	5 16.7	0 0.0
	金融業、保険業	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サー ビス業	3 100.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0
	医療、福祉	8 100.0	0 0.0	2 25.0	0 0.0
	サービス業	26 100.0	0 0.0	7 26.9	0 0.0
	その他の業種	21 100.0	0 0.0	4 19.0	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0

【事業所及び会社全体の規模別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合（％）		合計	賃金や手当 が男性に比 べて低い	昇進が男性 より遅い、 または望め ない	仕事の内容 が補助的な ものに片 寄っている	仕事以外の 雑務をさせ られている	研修などの 機会が男性 に比べて不 十分である	会議等の意 見が無視や 軽視されて いる	結婚や出産 によって退 職の慣行が ある
全体		148 100.0	74 50.0	72 48.6	34 23.0	75 50.7	20 13.5	21 14.2	8 5.4
事業所及び会社全体の規模	10人未満	13 100.0	8 61.5	5 38.5	3 23.1	6 46.2	3 23.1	1 7.7	0 0.0
	10～29人	74 100.0	36 48.6	30 40.5	16 21.6	42 56.8	9 12.2	10 13.5	5 6.8
	30～49人	25 100.0	12 48.0	10 40.0	5 20.0	10 40.0	3 12.0	2 8.0	1 4.0
	50～99人	18 100.0	11 61.1	13 72.2	5 27.8	8 44.4	3 16.7	3 16.7	1 5.6
	100～299人	10 100.0	3 30.0	7 70.0	3 30.0	3 60.0	2 20.0	2 40.0	4 10.0
	300人以上	8 100.0	4 50.0	7 87.5	2 25.0	3 37.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0
	無回答	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -

上段：回答数 下段：割合（％）		合計	融資制度 （貸付け） 等福利厚生 の措置に差 別がある	その他	無回答
全体		148 100.0	2 1.4	25 16.9	0 0.0
事業所及び会社全体の規模	10人未満	13 100.0	0 0.0	3 23.1	0 0.0
	10～29人	74 100.0	1 1.4	14 18.9	0 0.0
	30～49人	25 100.0	0 0.0	3 12.0	0 0.0
	50～99人	18 100.0	1 5.6	2 11.1	0 0.0
	100～299人	10 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	8 100.0	0 0.0	3 37.5	0 0.0
	無回答	0 -	0 -	0 -	0 -

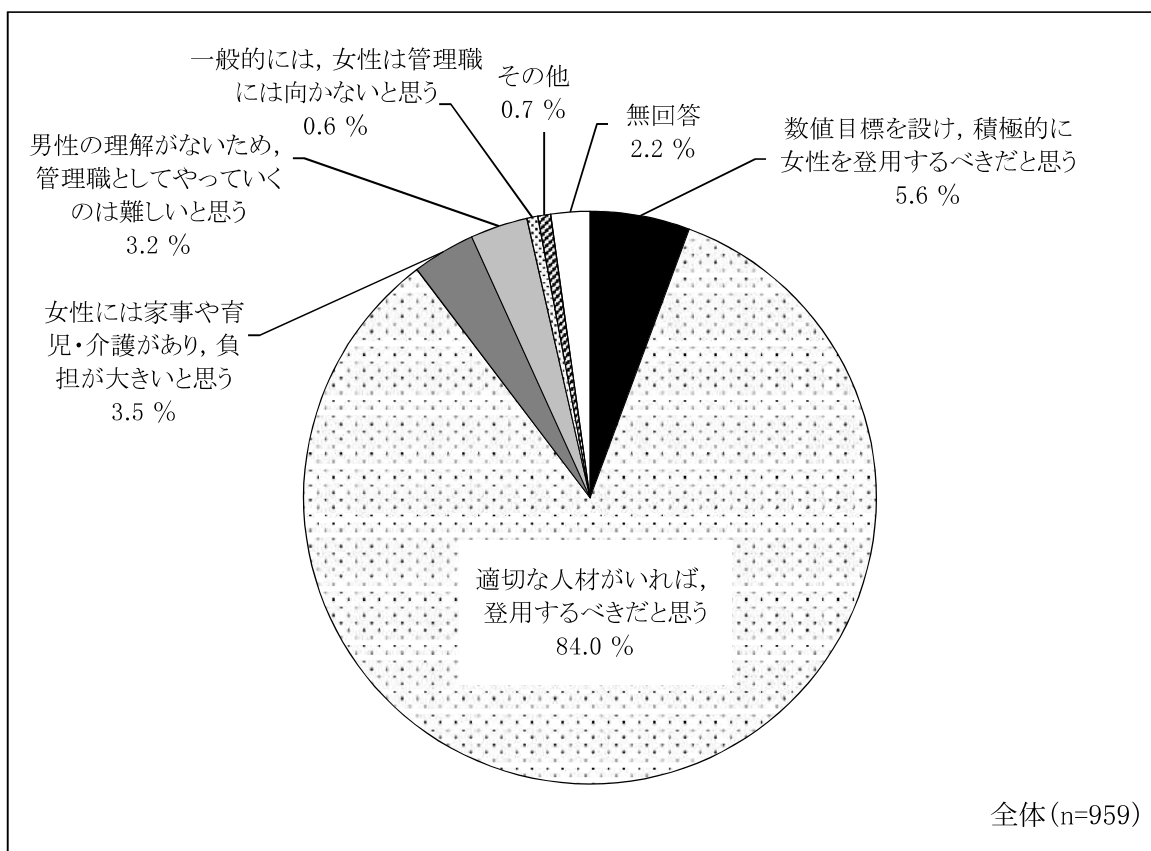
4. 女性管理職の登用

問 1 1 女性が管理職になることについて、どのように考えますか。(1つだけ)

【全体結果】

「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」(84.0%)が圧倒的に多い。

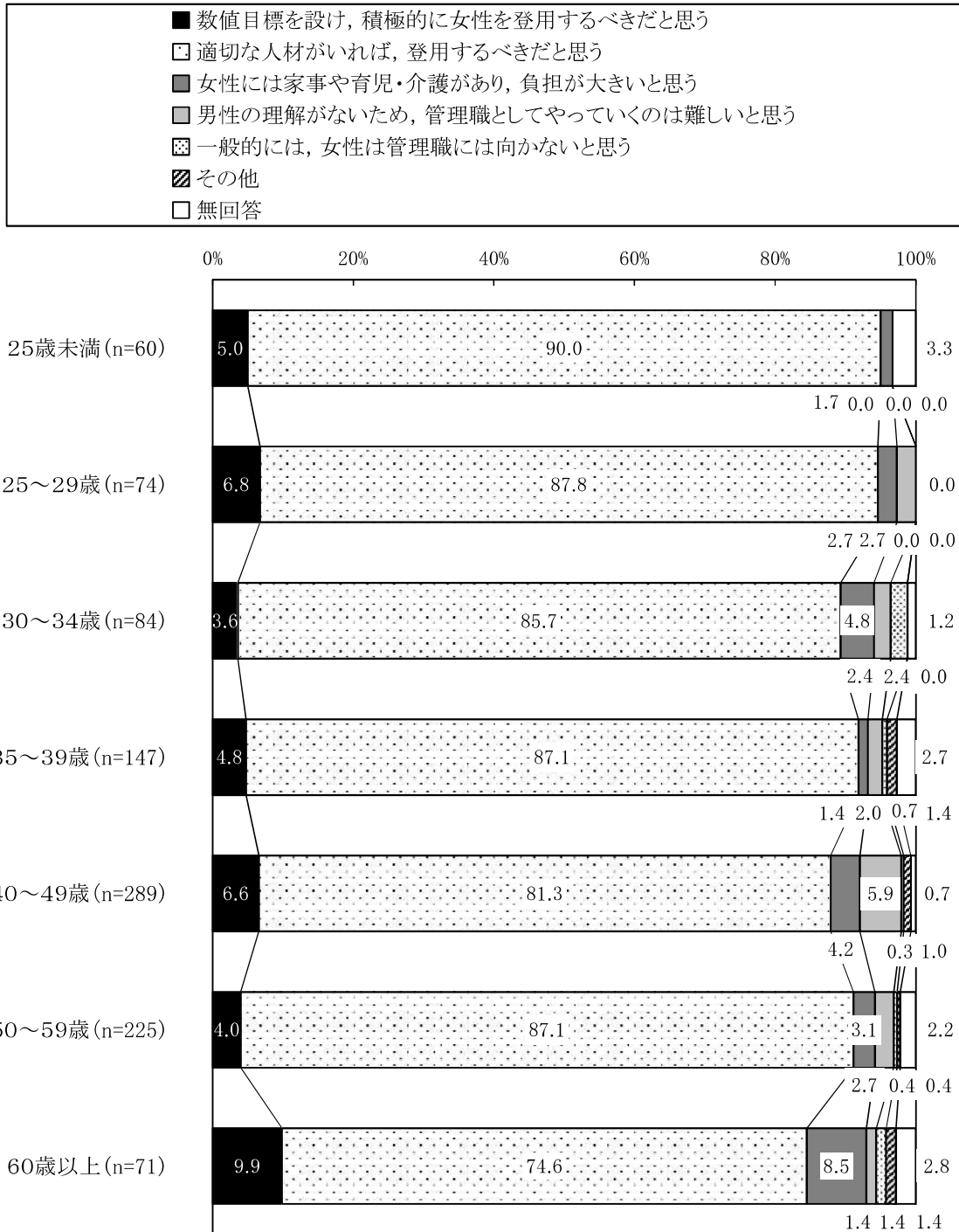
以下、「数値目標を設け、積極的に女性を登用すべきだと思う」(5.6%)、「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」(3.5%)、「男性の理解がないため、管理職としてやっていくのは難しいと思う」(3.2%)と続き、「一般的には、女性は管理職には向かないと思う」(0.6%)となっている。



【年齢別】

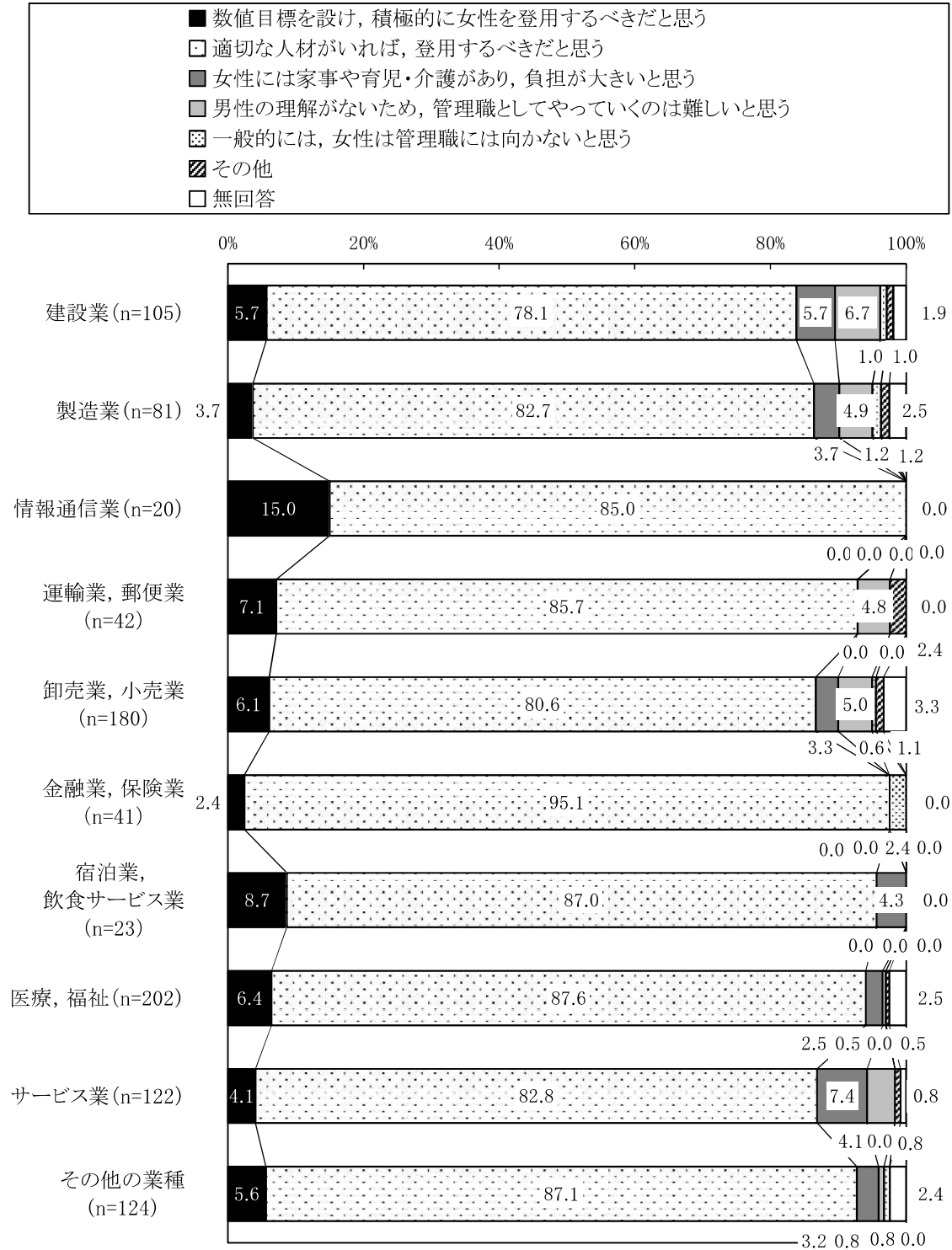
全年齢層において「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」の割合が高くなっている。

60歳以上で「数値目標を設け、積極的に女性を登用すべきだと思う」、「女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う」の割合が他の年代に比べてやや高くなっている。



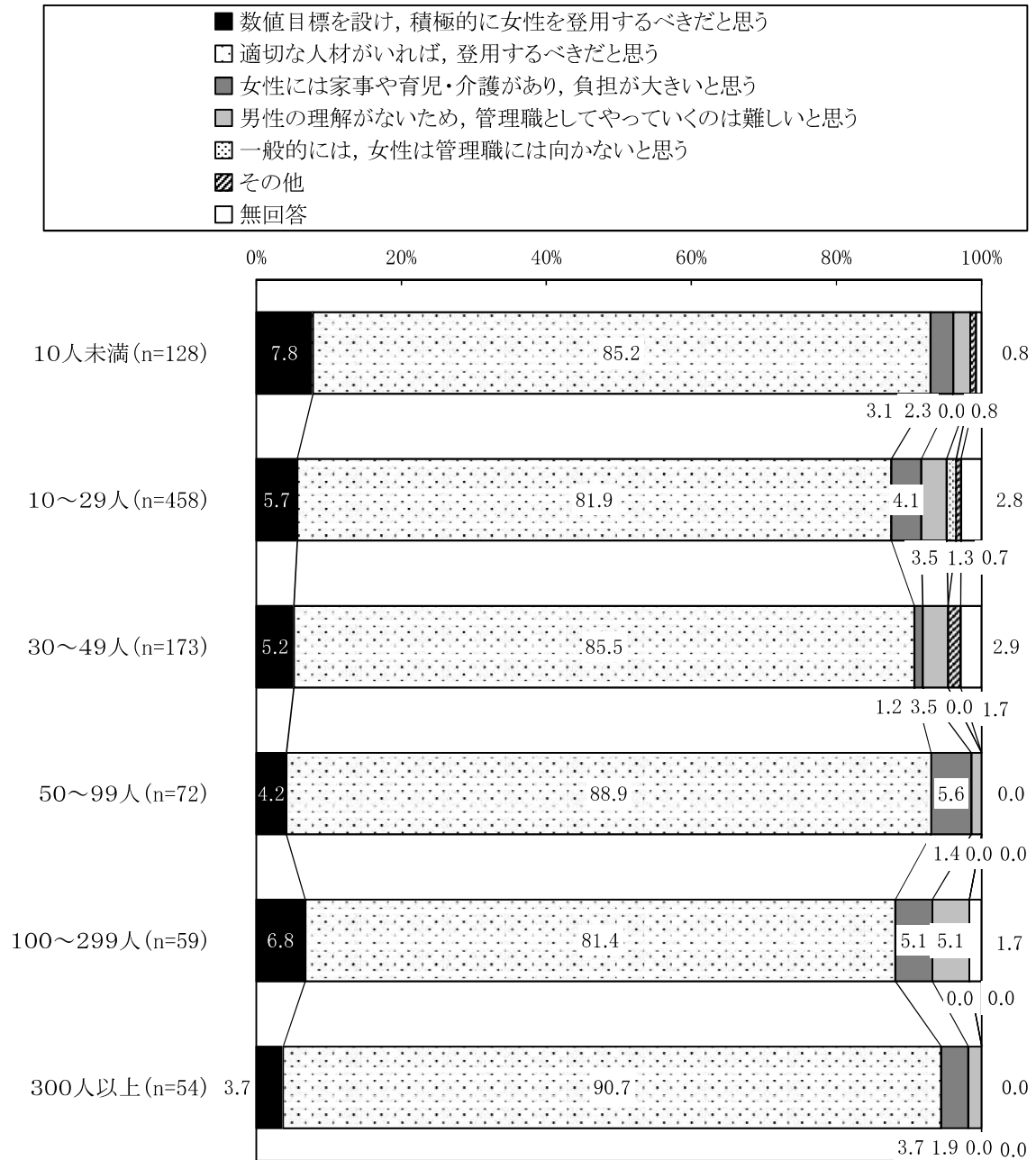
【業種別】

全業種において「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」の割合が高くなっている。情報通信業で「数値目標を設け、積極的に女性を登用すべきだと思う」の割合が他の年代に比べて高くなっている。



【事業所及び会社全体の規模別】

事務所の規模に関わらず、「適切な人材がいれば、登用すべきだと思う」の割合が高くなっている。



5. 育児休業制度

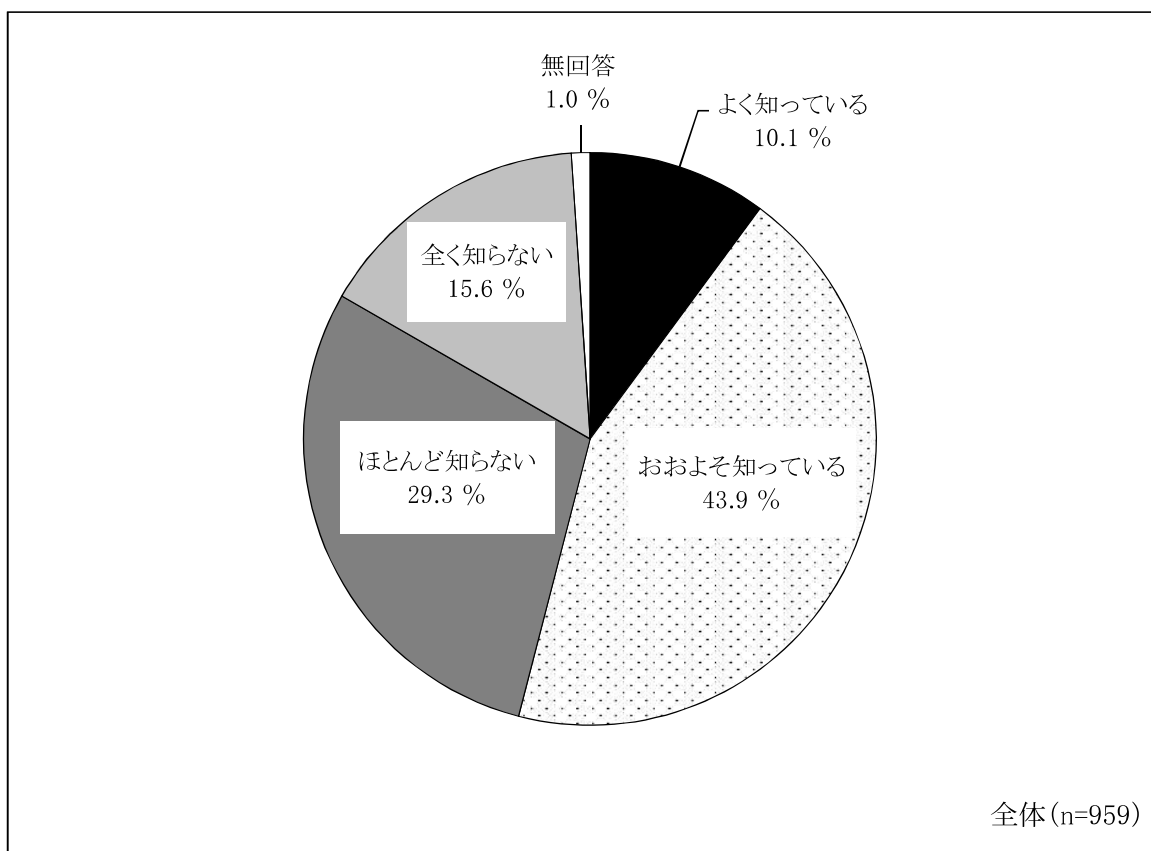
(1) 育児休業制度実施状況

問12 貴事業所の育児休業制度についてお尋ねします。

① 貴事業所の育児休業制度の内容（賃金の取扱い、取得可能日数等）を知っていますか。（1つだけ）

【全体結果】

「よく知っている」が10.1%、「おおよそ知っている」が43.9%となり、『知っている』と答えた人は半数以上となっている。



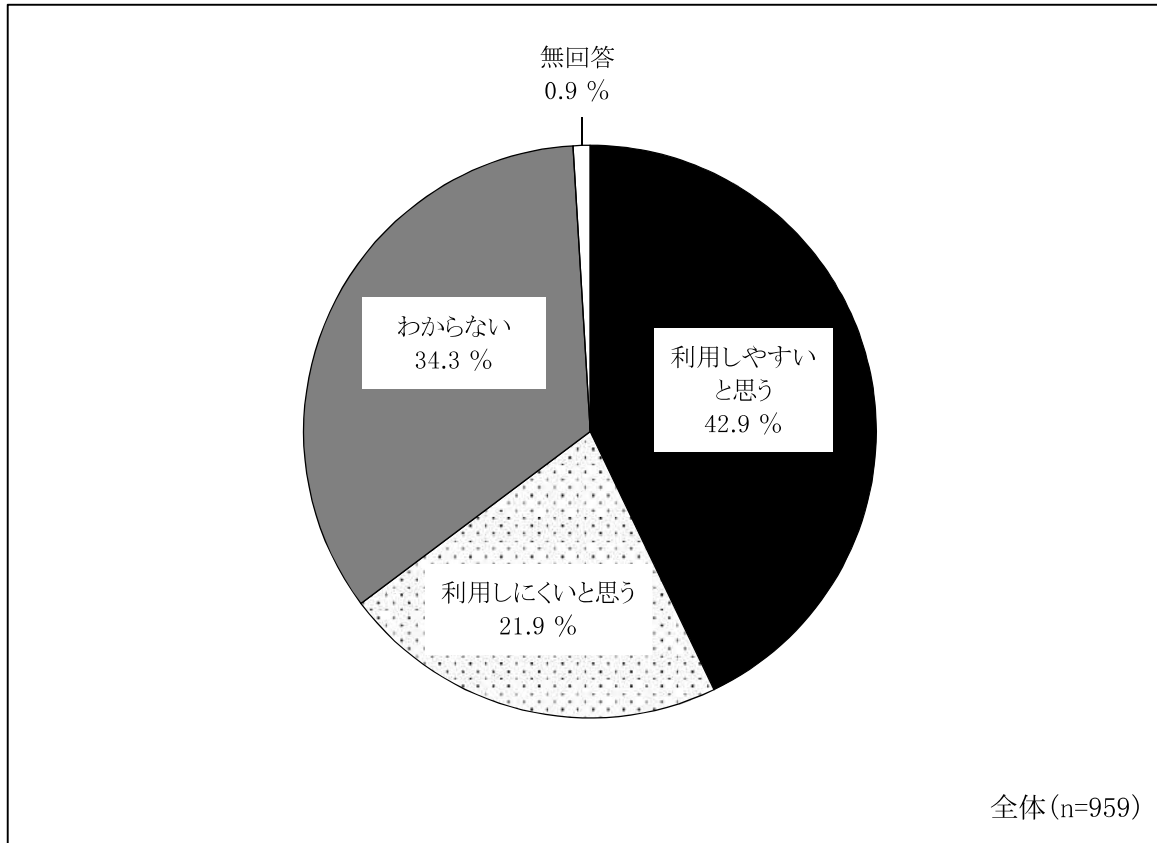
(2) 育児休業制度の利用のしやすさ

問 1 2 ② 従業者にとって職場の育児休業制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

【全体結果】

「利用しやすいと思う」(42.9%)が4割強と多く、「利用しにくいと思う」(21.9%)という人は約2割という回答率になっている。

また、「わからない」(34.3%)という回答が3割以上みられた。



(3) 利用しにくい理由

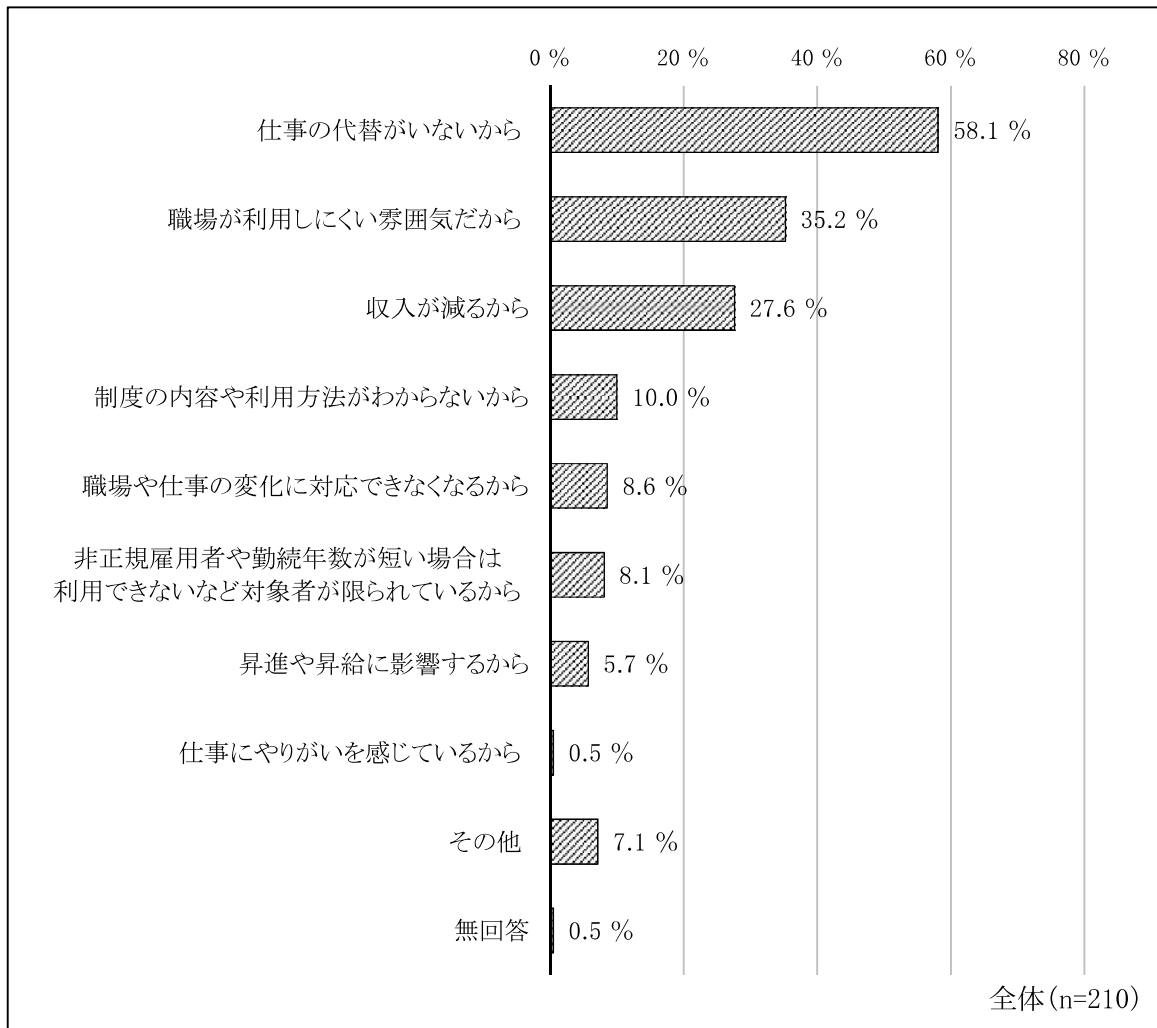
問 1 2 ③ 【②で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】
その理由をお答えください。(2つまで)

【全体結果】

約6割の人が「仕事の代替がないから」と回答している。

「職場が利用しにくい雰囲気だから」(35.2%)は3割台、「収入が減るから」(27.6%)は2割台、「制度の内容や利用方法がわからないから」(10.0%)は1割みられる。

そのほかの理由は1割に満たない低い割合となった。



【業種別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

	合計	収入が減るから	昇進や昇給に影響するから	仕事の代替がないから	職場や仕事の変化に対応できなくなるから	仕事にやりがいを感じているから	制度の内容や利用方法がわからないから	職場が利用しにくい雰囲気だから	非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから	その他	無回答	
												上段：回答数
全体	210 100.0	58 27.6	12 5.7	122 58.1	18 8.6	1 0.5	21 10.0	74 35.2	17 8.1	15 7.1	1 0.5	
業種別	建設業	25 100.0	4 16.0	1 4.0	17 68.0	2 8.0	0 0.0	1 4.0	11 44.0	3 12.0	2 8.0	0 0.0
	製造業	17 100.0	6 35.3	2 11.8	12 70.6	1 5.9	0 0.0	2 11.8	4 23.5	0 0.0	2 11.8	0 0.0
	情報通信業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	12 100.0	2 16.7	0 0.0	6 50.0	2 16.7	0 0.0	1 8.3	4 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	卸売業、小売業	49 100.0	14 28.6	5 10.2	22 44.9	2 4.1	0 0.0	8 16.3	25 51.0	4 8.2	2 4.1	0 0.0
	金融業、保険業	10 100.0	3 30.0	1 10.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0	1 10.0
	宿泊業、飲食サービス業	6 100.0	4 66.7	0 0.0	3 50.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	34 100.0	13 38.2	1 2.9	26 76.5	2 5.9	0 0.0	1 2.9	6 17.6	2 5.9	3 8.8	0 0.0
	サービス業	30 100.0	8 26.7	1 3.3	16 53.3	5 16.7	0 0.0	4 13.3	11 36.7	4 13.3	3 10.0	0 0.0
	その他の業種	19 100.0	1 5.3	0 0.0	13 68.4	2 10.5	1 5.3	3 15.8	5 26.3	1 5.3	3 15.8	0 0.0
	無回答	3 100.0	2 66.7	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【事業所及び会社全体の規模別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

	合計	収入が減るから	昇進や昇給に影響するから	仕事の代替がないから	職場や仕事の変化に対応できなくなるから	仕事にやりがいを感じているから	制度の内容や利用方法がわからないから	職場が利用しにくい雰囲気だから	非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから	その他	無回答	
												上段：回答数
全体	210 100.0	58 27.6	12 5.7	122 58.1	18 8.6	1 0.5	21 10.0	74 35.2	17 8.1	15 7.1	1 0.5	
事業所及び会社全体の規模	10人未満	47 100.0	10 21.3	1 2.1	29 61.7	4 8.5	0 0.0	2 4.3	16 34.0	5 10.6	4 8.5	0 0.0
	10～29人	103 100.0	30 29.1	9 8.7	63 61.2	7 6.8	1 1.0	8 7.8	42 40.8	5 4.9	4 3.9	1 1.0
	30～49人	31 100.0	7 22.6	0 0.0	15 48.4	4 12.9	0 0.0	7 22.6	11 35.5	2 6.5	3 9.7	0 0.0
	50～99人	12 100.0	4 33.3	0 0.0	7 58.3	1 8.3	0 0.0	1 8.3	3 25.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0
	100～299人	9 100.0	4 44.4	2 22.2	4 44.4	1 11.1	0 0.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	1 11.1	0 0.0
	300人以上	7 100.0	2 28.6	0 0.0	3 42.9	1 14.3	0 0.0	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(4) 男性の育児休業取得に対する見解

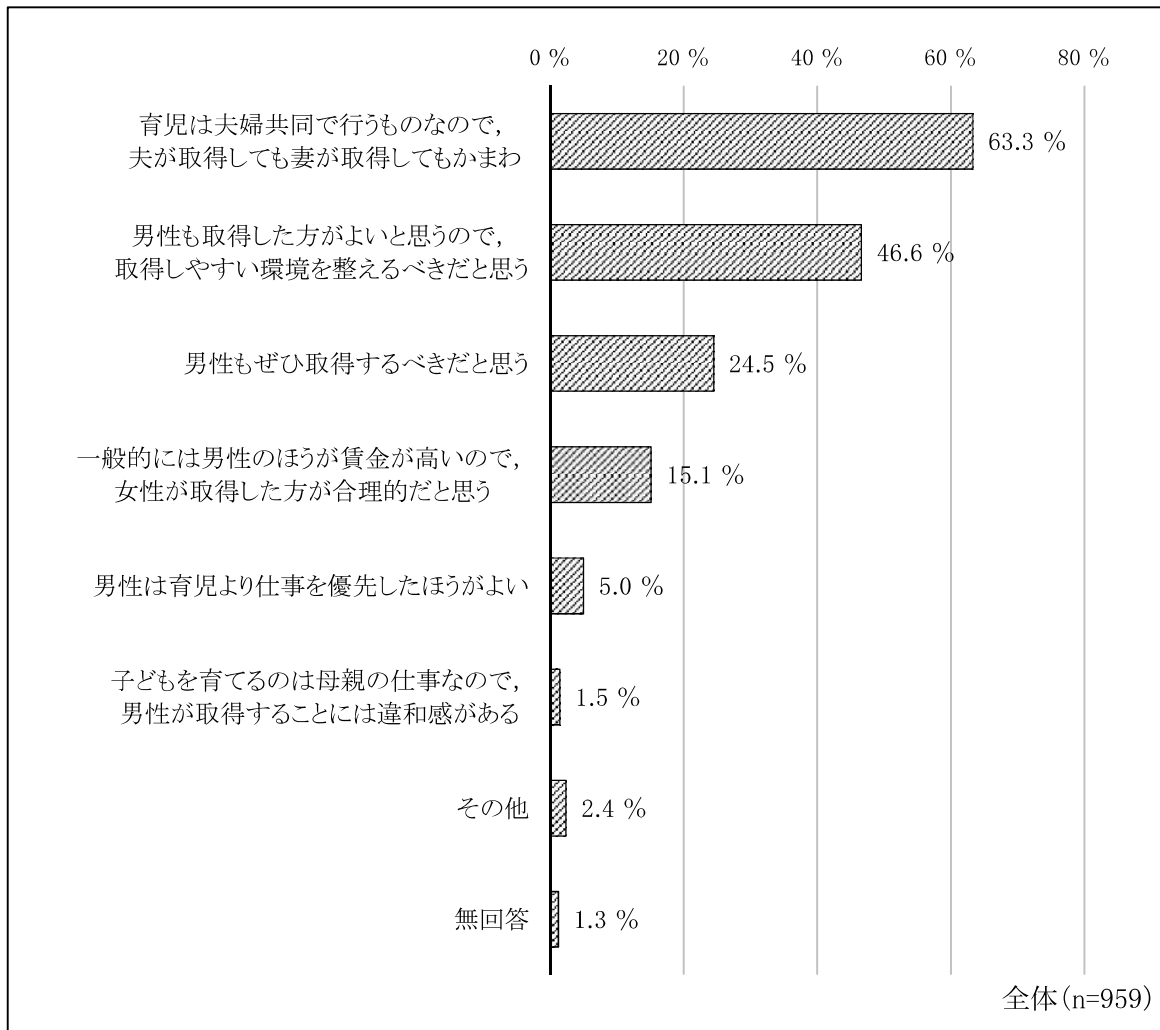
問 1 2 ④ 男性が育児休業を取得することについて、どのように考えますか
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

最も多い回答は「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」(63.3%)である。

以下、「男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う」(46.6%)が4割半ば、「男性もぜひ取得すべきだと思う」(24.5%)が2割半ば、「一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う」(15.1%)が1割半ばとなっている。

「男性は育児より仕事を優先したほうがよい」(5.0%)、「子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある」(1.5%)は1割に満たない低い割合となった。



【年齢別】

25歳未満以外では「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答した人の割合が最も高い。

25歳未満では「男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う」と回答した人の割合が最も高くなっている。また、「男性もぜひ取得するべきだと思う」と回答した人の割合が4割を超え、他の年齢層よりも高い割合になっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある	男性は育児より仕事を優先したほうがよい	一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う	男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う	育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻がかまわない	男性もぜひ取得するべきだと思う	その他	無回答
全体		959 100.0	14 1.5	48 5.0	145 15.1	447 46.6	607 63.3	235 24.5	23 2.4	12 1.3
年齢別	25歳未満	60 100.0	0 0.0	1 1.7	2 3.3	33 55.0	32 53.3	25 41.7	1 1.7	1 1.7
	25～29歳	74 100.0	0 0.0	2 2.7	11 14.9	38 51.4	55 74.3	20 27.0	0 0.0	1 1.4
	30～34歳	84 100.0	1 1.2	5 6.0	13 15.5	39 46.4	61 72.6	24 28.6	0 0.0	0 0.0
	35～39歳	147 100.0	1 0.7	7 4.8	25 17.0	73 49.7	95 64.6	32 21.8	7 4.8	0 0.0
	40～49歳	289 100.0	5 1.7	13 4.5	45 15.6	127 43.9	185 64.0	71 24.6	8 2.8	2 0.7
	50～59歳	225 100.0	5 2.2	11 4.9	37 16.4	109 48.4	144 64.0	48 21.3	5 2.2	1 0.4
	60歳以上	71 100.0	2 2.8	9 12.7	12 16.9	26 36.6	31 43.7	15 21.1	2 2.8	2 2.8
	無回答	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	4 44.4	0 0.0	0 0.0	5 55.6

【業種別】

全職種で「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答した人の割合が高く、中でも宿泊業、飲食サービス業で9割弱となっている。

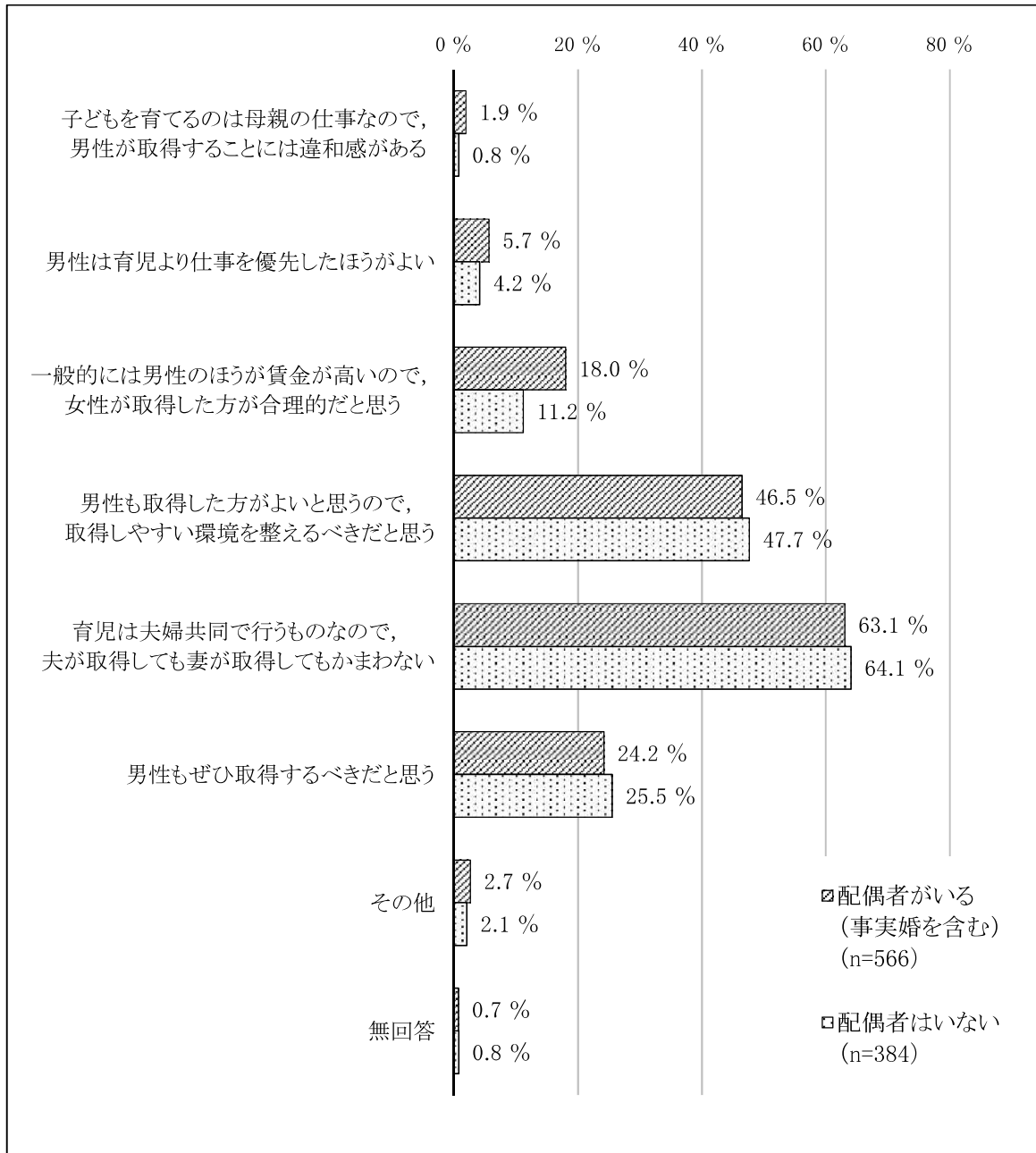
また、宿泊業、飲食サービス業は「男性もぜひ取得するべきだと思う」が他の業種に比べて割合が高い。

	合計	子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある	男性は育児より仕事を優先したほうがよい	一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う	男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う	育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻がかまわない	男性もぜひ取得するべきだと思う	その他	無回答	
全体	959 100.0	14 1.5	48 5.0	145 15.1	447 46.6	607 63.3	235 24.5	23 2.4	12 1.3	
業種別	建設業	105 100.0	1 1.0	5 4.8	22 21.0	52 49.5	57 54.3	23 21.9	4 3.8	3 2.9
	製造業	81 100.0	1 1.2	3 3.7	17 21.0	38 46.9	50 61.7	19 23.5	2 2.5	1 1.2
	情報通信業	20 100.0	0 0.0	0 0.0	1 5.0	10 50.0	15 75.0	5 25.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	1 2.4	2 4.8	10 23.8	16 38.1	23 54.8	12 28.6	1 2.4	0 0.0
	卸売業、小売業	180 100.0	2 1.1	7 3.9	33 18.3	78 43.3	109 60.6	45 25.0	4 2.2	1 0.6
	金融業、保険業	41 100.0	0 0.0	0 0.0	5 12.2	20 48.8	25 61.0	11 26.8	1 2.4	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	0 0.0	1 4.3	2 8.7	2 34.8	8 87.0	9 39.1	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	202 100.0	3 1.5	13 6.4	20 9.9	96 47.5	137 67.8	48 23.8	5 2.5	1 0.5
	サービス業	122 100.0	0 0.0	8 6.6	17 13.9	61 50.0	80 65.6	31 25.4	3 2.5	3 2.5
	その他の業種	124 100.0	4 3.2	8 6.5	16 12.9	61 49.2	82 66.1	28 22.6	3 2.4	2 1.6
	無回答	19 100.0	2 10.5	1 5.3	2 10.5	2 36.8	7 47.4	9 21.1	4 0.0	1 5.3

【配偶者の有無別】

配偶者のいる人といない人で差があるのは、「一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う」であり、配偶者のいる人の方がいない人よりも割合が高くなっている。それ以外の項目については大きな差はみられない。

配偶者がいる人もいない人も半数以上が「育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない」と回答している。「子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある」は1割にも満たない。



6. 介護休業制度

(1) 介護休業制度実施状況

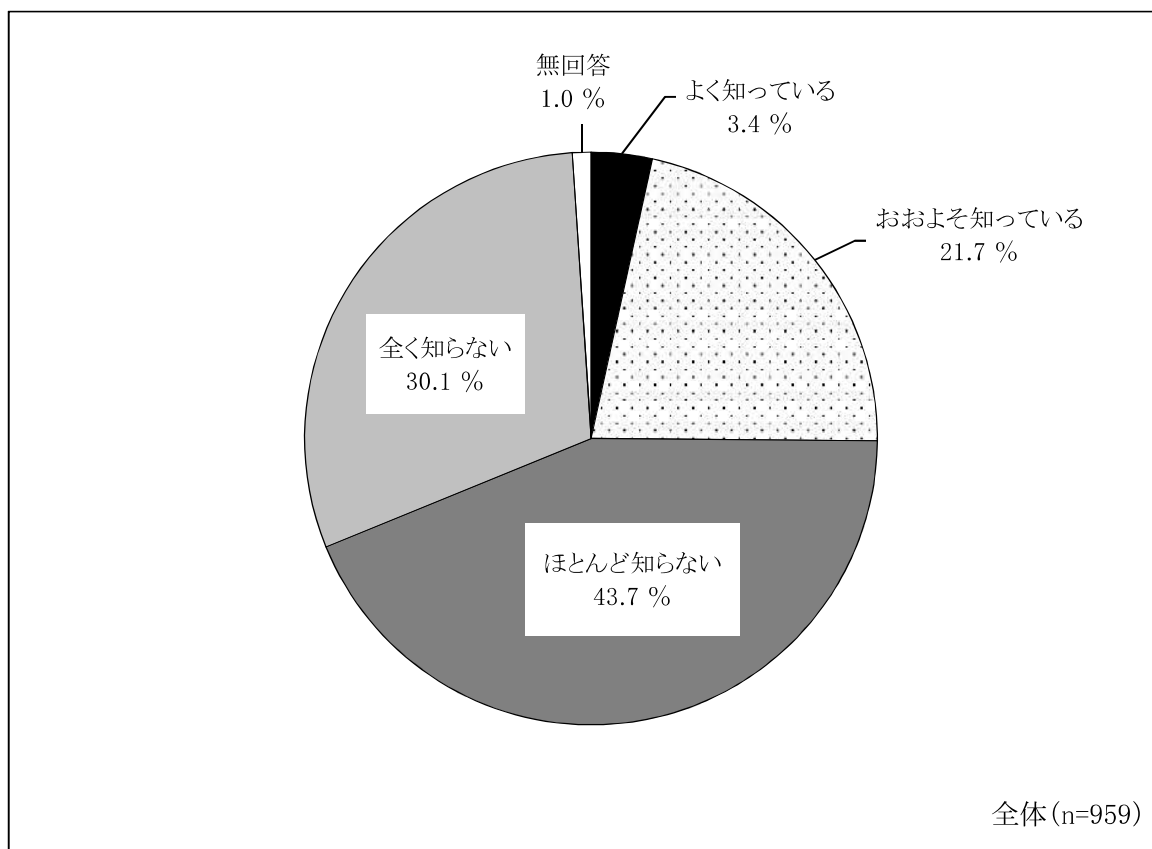
問 1 3 貴事業所の介護休業制度についてお尋ねします。

- ① 貴事業所の介護休業制度の内容（賃金の取扱い、取得可能日数等）を知っていますか。（1つだけ）

【全体結果】

「よく知っている」が 3.4%、「おおよそ知っている」が 21.7%となり、『知っている』と答えた人は約 4 人に 1 人となっている。

「ほとんど知らない」が 43.7%、「全く知らない」が 30.1%で『知らない』と答えた人は 7 割強を占める。



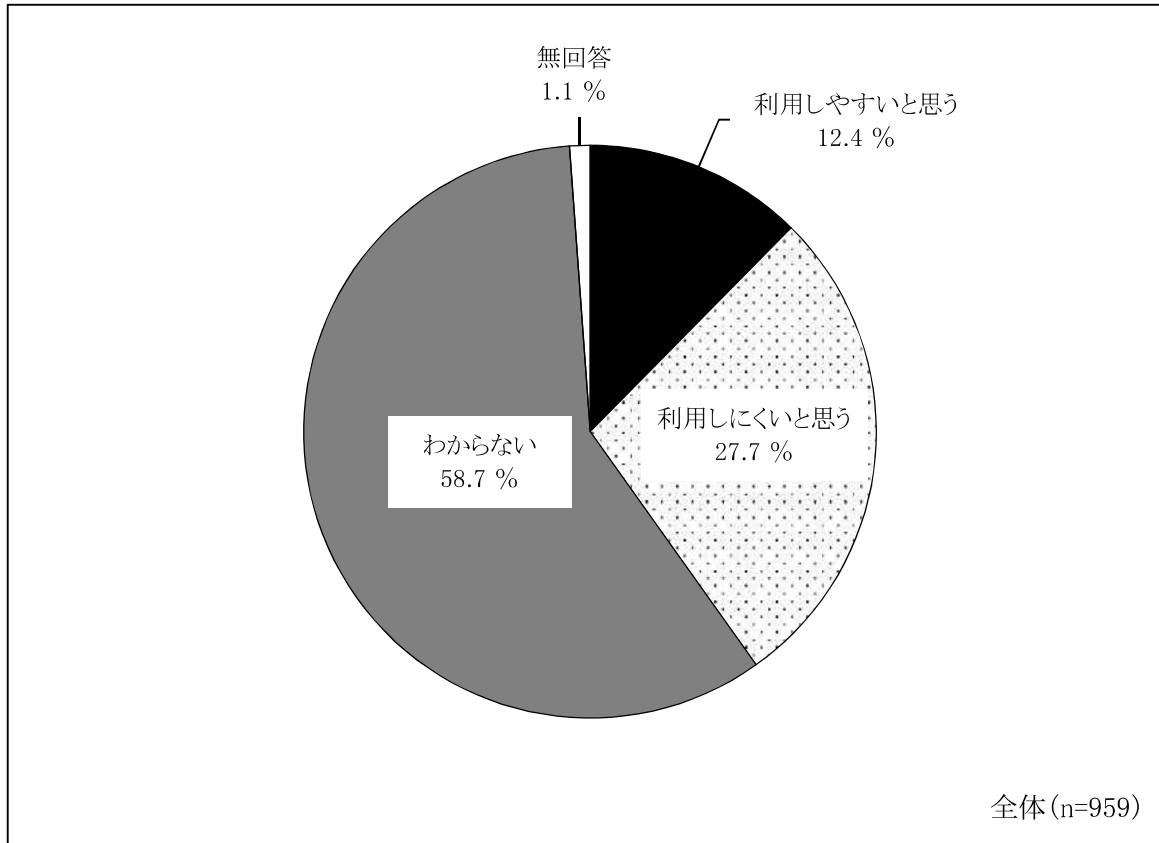
(2) 介護休業制度の利用のしやすさ

問 1 3 ② 従業者にとって職場の介護休業制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

【全体結果】

「利用しやすいと思う」(12.4%)と答えた人は約1割と少なく、「利用しにくいと思う」(27.7%)は3割弱となっている。

また、「わからない」(58.7%)という回答が約6割を占める。



(3) 利用しにくい理由

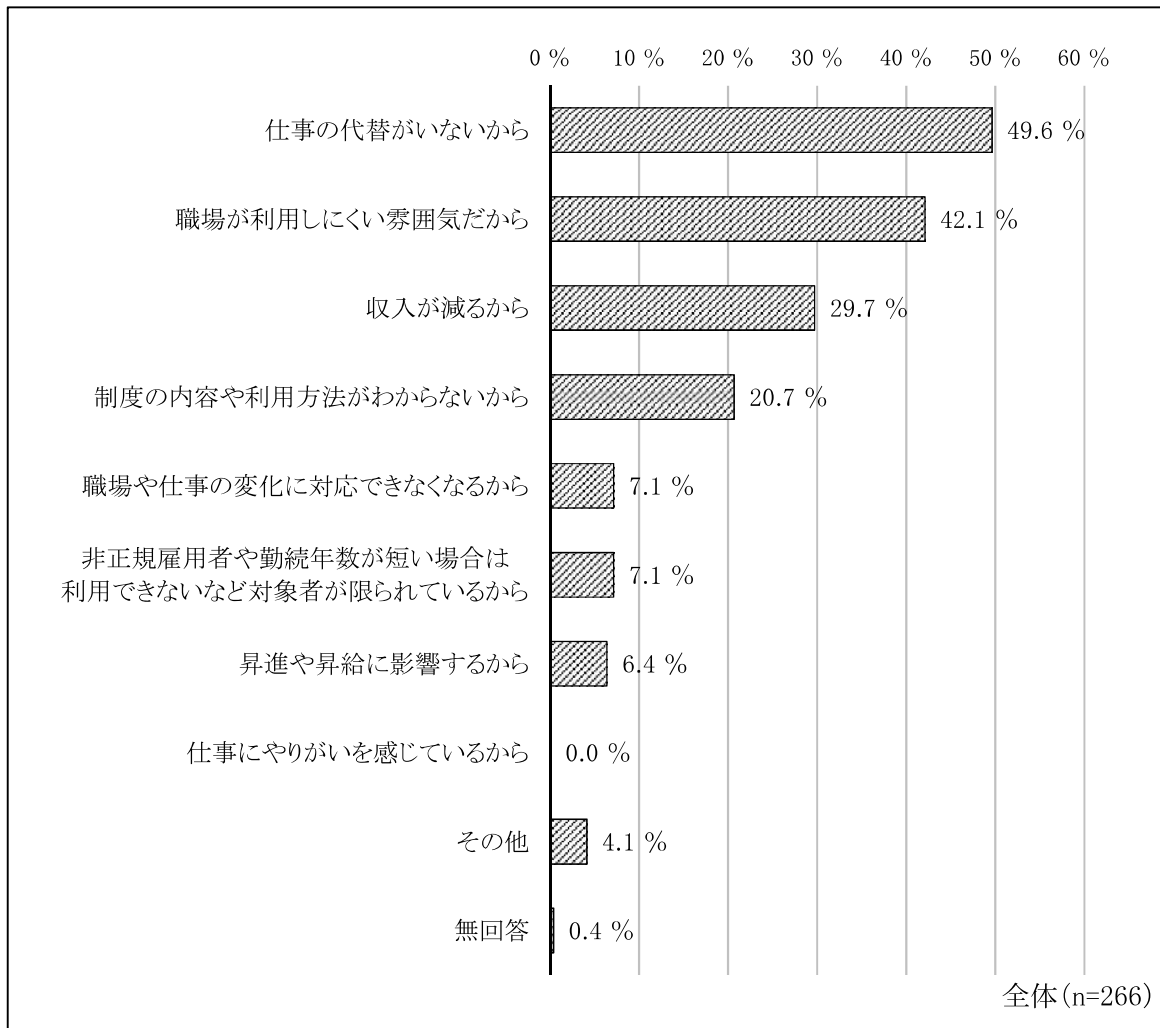
問13 ③ 【②で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】
その理由をお答えください。(2つまで)

【全体結果】

約半数の人が「仕事の代替がないから」と回答している。

「職場が利用しにくい雰囲気だから」(42.1%)は4割台、「収入が減るから」(29.7%)、「制度の内容や利用方法がわからないから」(20.7%)は2割台となっている。

そのほかの理由は1割に満たない低い割合となった。



【業種別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

	合計	収入が減るから	昇進や昇給に影響するから	仕事の代替がないから	職場や仕事の変化に対応できなくなるから	仕事にやりがいを感じているから	制度の内容や利用方法がわからないから	職場が利用しにくい雰囲気だから	非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから	その他	無回答	
												上段：回答数
全体	266 100.0	79 29.7	17 6.4	132 49.6	19 7.1	0 0.0	55 20.7	112 42.1	19 7.1	11 4.1	1 0.4	
業種別	建設業	34 100.0	13 38.2	1 2.9	13 38.2	2 5.9	0 0.0	7 20.6	14 41.2	3 8.8	2 5.9	0 0.0
	製造業	26 100.0	8 30.8	3 11.5	18 69.2	0 0.0	0 0.0	6 23.1	11 42.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	情報通信業	3 100.0	1 33.3	1 33.3	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	21 100.0	4 19.0	0 0.0	11 52.4	3 14.3	0 0.0	2 9.5	7 33.3	2 9.5	1 4.8	0 0.0
	卸売業、小売業	53 100.0	16 30.2	4 7.5	23 43.4	1 1.9	0 0.0	16 30.2	25 47.2	4 7.5	2 3.8	0 0.0
	金融業、保険業	12 100.0	3 25.0	0 0.0	3 25.0	3 8.3	0 0.0	3 25.0	7 58.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	5 100.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	47 100.0	18 38.3	3 6.4	29 61.7	1 2.1	0 0.0	10 21.3	14 29.8	1 2.1	3 6.4	0 0.0
	サービス業	40 100.0	8 20.0	3 7.5	20 50.0	5 12.5	0 0.0	7 17.5	21 52.5	6 15.0	2 5.0	1 2.5
	その他の業種	21 100.0	5 23.8	2 9.5	10 47.6	5 23.8	0 0.0	2 9.5	9 42.9	1 4.8	0 0.0	0 0.0
	無回答	4 100.0	2 50.0	0 0.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0

【事業所及び会社全体の規模別】

回答者が少ないため参考値だが、「仕事の代替がないから」、「職場が利用しにくい雰囲気だから」は事業所の規模に関わらず回答率が高い。

	合計	収入が減るから	昇進や昇給に影響するから	仕事の代替がないから	職場や仕事の変化に対応できなくなるから	仕事にやりがいを感じているから	制度の内容や利用方法がわからないから	職場が利用しにくい雰囲気だから	非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから	その他	無回答	
												上段：回答数
全体	266 100.0	79 29.7	17 6.4	132 49.6	19 7.1	0 0.0	55 20.7	112 42.1	19 7.1	11 4.1	1 0.4	
事業所及び会社全体の規模	10人未満	42 100.0	7 16.7	1 2.4	31 73.8	2 4.8	0 0.0	8 19.0	16 38.1	2 4.8	3 7.1	0 0.0
	10～29人	129 100.0	42 32.6	11 8.5	68 52.7	7 5.4	0 0.0	23 17.8	57 44.2	7 5.4	3 2.3	0 0.0
	30～49人	50 100.0	12 24.0	1 2.0	13 26.0	6 12.0	0 0.0	15 30.0	26 52.0	4 8.0	2 4.0	0 0.0
	50～99人	19 100.0	9 47.4	2 10.5	9 47.4	1 5.3	0 0.0	3 15.8	4 21.1	1 5.3	1 5.3	0 0.0
	100～299人	16 100.0	4 25.0	2 12.5	6 37.5	3 18.8	0 0.0	3 18.8	5 31.3	2 12.5	1 6.3	1 6.3
	300人以上	8 100.0	4 50.0	0 0.0	4 50.0	0 0.0	0 0.0	3 37.5	4 50.0	3 37.5	0 0.0	0 0.0
	無回答	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0

7. 職場のハラスメント対策

(1) ハラスメントの有無

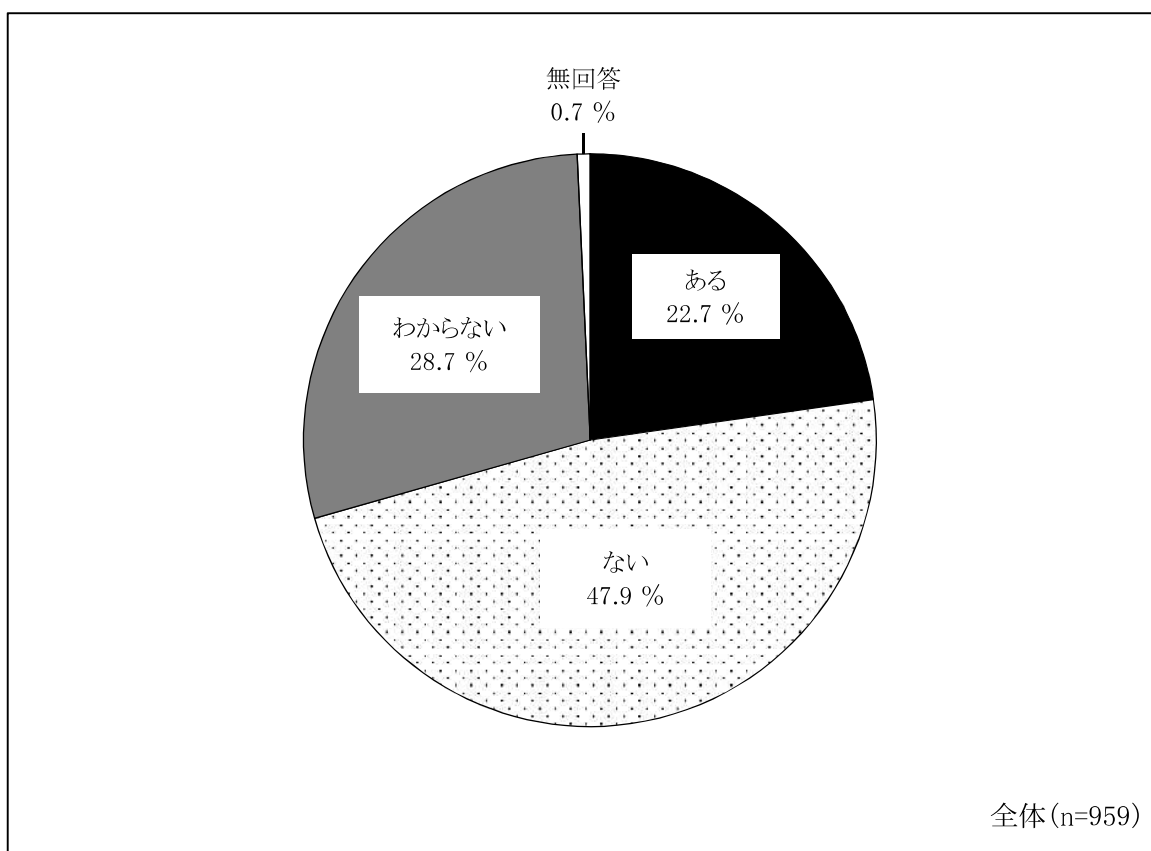
問14 職場における、ハラスメントについてお尋ねします。

① 貴事業所には、ハラスメントがありますか。(1つだけ)

【全体結果】

職場にハラスメントは「ない」という回答が5割弱(47.9%)を占める。

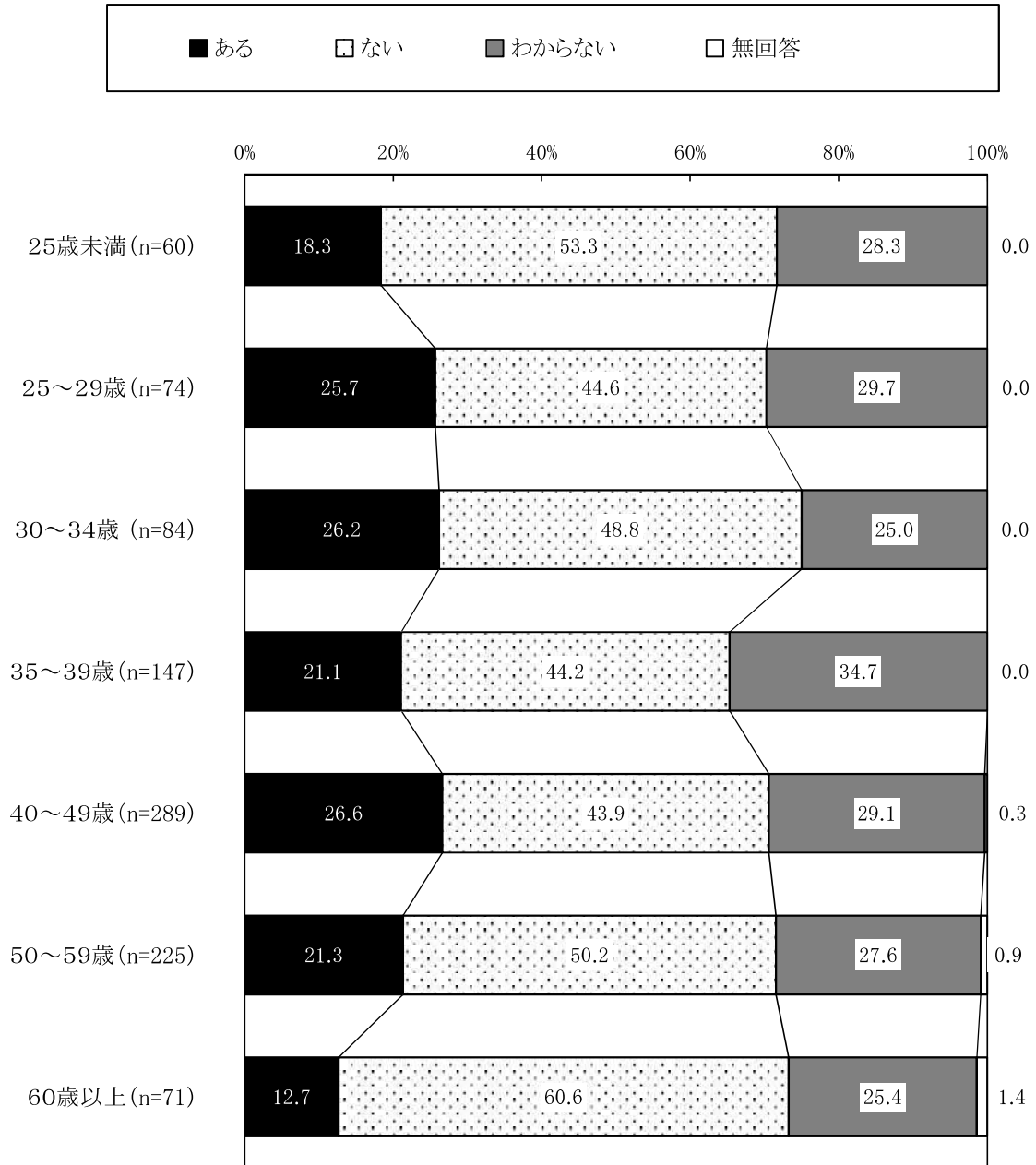
「ある」という回答は約2割(22.7%)みられ、約3割が「わからない」と回答している。



【年齢別】

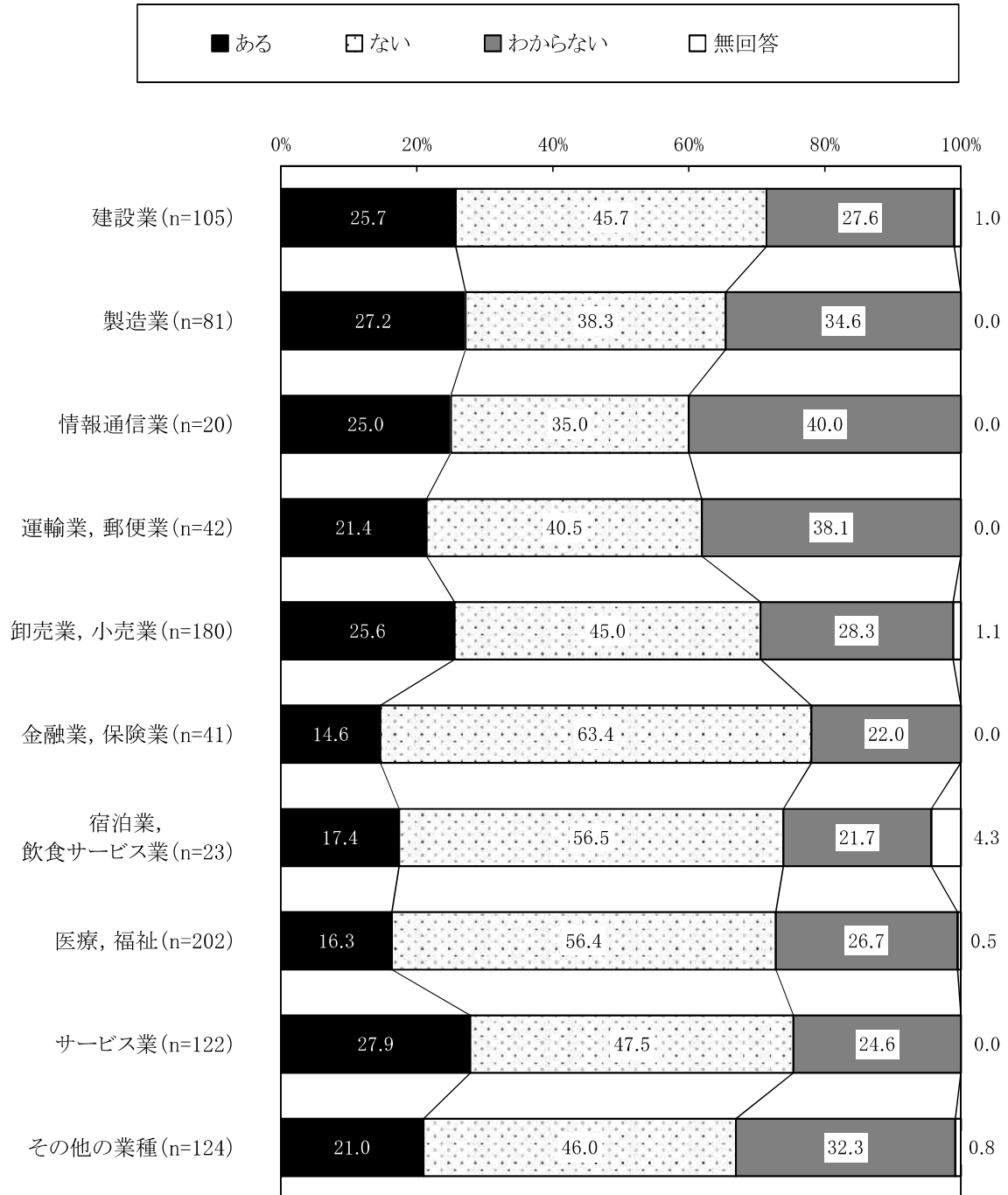
職場にハラスメントが「ある」と回答した人の割合は25～59歳で2割台となっており、60歳以上で低い割合となっている。

また、「わからない」は35～39歳で3割半ば（34.7%）で最も高い。



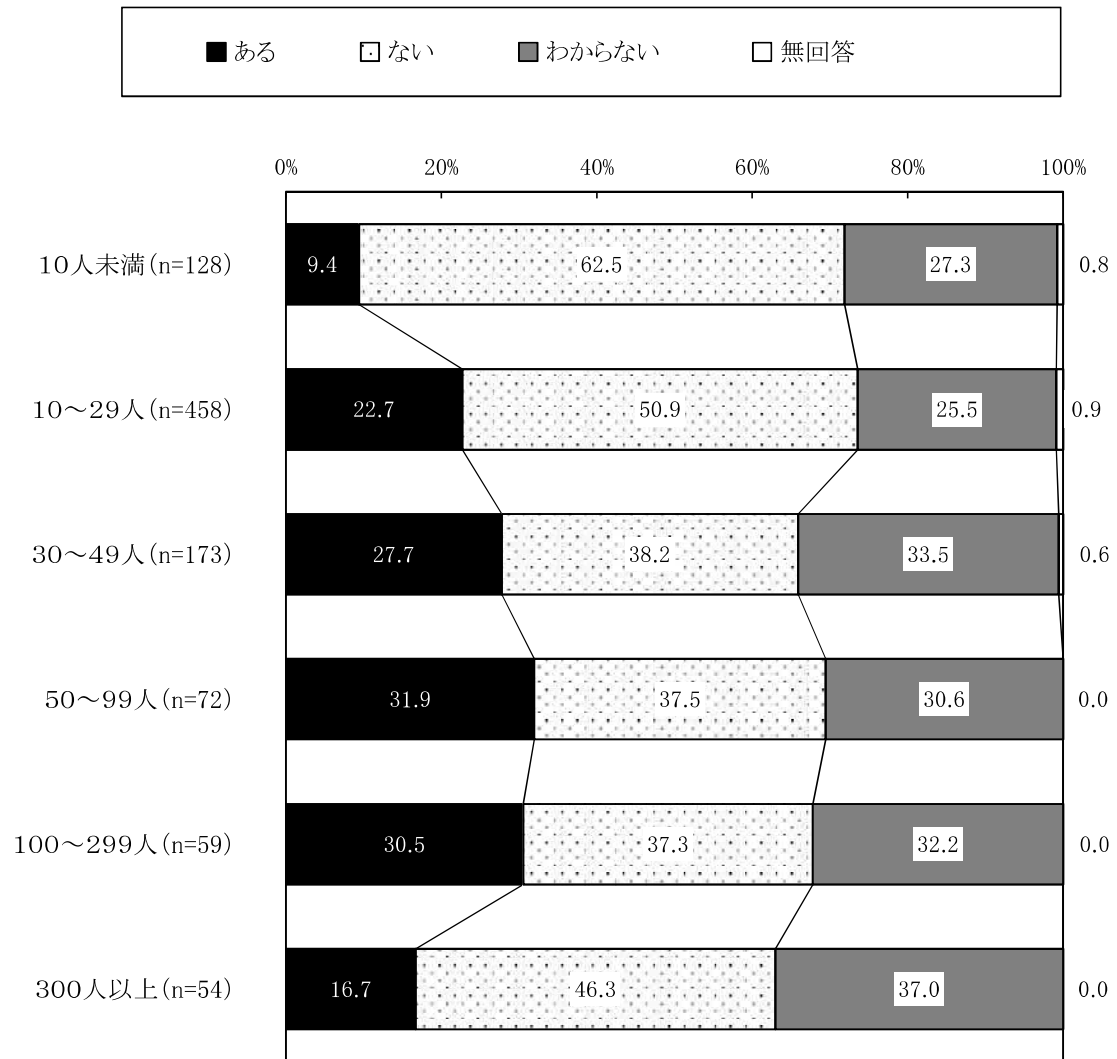
【業種別】

製造業、サービス業で「ある」と回答した人が3割弱と高くなった。金融、保険業では他の業種に比べて「ある」という回答の割合が低く、情報通信業、運輸業、郵便業では「どちらともいえない」が約4割と高い。



【事業所及び会社全体の規模別】

従業員が30～299人の事業所で「ある」の割合が高く、3割前後となっている。
 10人未満の事業所で「ない」の割合が最も高く、約6割（62.5%）を占めている。



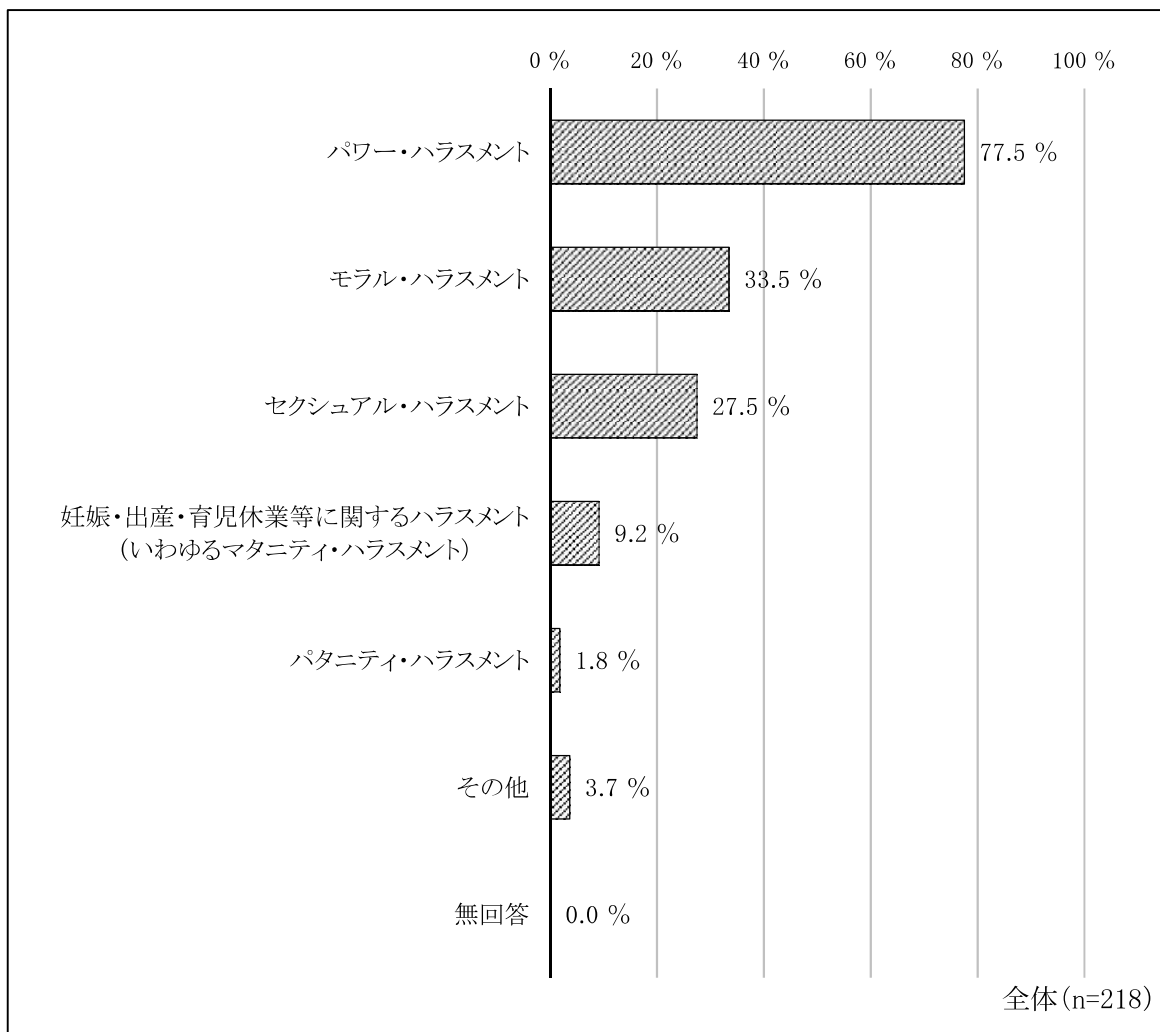
(2) ハラスメントの種類

問14 ② 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。
どのようなハラスメントがありますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

8割弱の人が「パワー・ハラスメント」(77.5%)と回答し、「モラル・ハラスメント」(33.5%)、「セクシュアル・ハラスメント」(27.5%)が続く。

以下、「マタニティ・ハラスメント」(9.2%)、「パタニティ・ハラスメント」(1.8%)は1割以下の低い回答となっている。



【年齢別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合（%）		合計	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティ・ハラスメント）	モラル・ハラスメント	バタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体		218 100.0	60 27.5	169 77.5	20 9.2	73 33.5	4 1.8	8 3.7	0 0.0
年齢別	25歳未満	11 100.0	6 54.5	5 45.5	1 9.1	2 18.2	1 9.1	0 0.0	0 0.0
	25～29歳	19 100.0	7 36.8	17 89.5	3 15.8	9 47.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	30～34歳	22 100.0	8 36.4	18 81.8	3 13.6	5 22.7	2 9.1	0 0.0	0 0.0
	35～39歳	31 100.0	12 38.7	22 71.0	4 12.9	12 38.7	0 0.0	2 6.5	0 0.0
	40～49歳	77 100.0	16 20.8	59 76.6	7 9.1	24 31.2	1 1.3	4 5.2	0 0.0
	50～59歳	48 100.0	9 18.8	40 83.3	2 4.2	18 37.5	0 0.0	1 2.1	0 0.0
	60歳以上	9 100.0	1 11.1	8 88.9	0 0.0	3 33.3	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【業種別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (いわゆるマタニティ・ハラスメント)	モラル・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体		218 100.0	60 27.5	169 77.5	20 9.2	73 33.5	4 1.8	8 3.7	0 0.0
業種別	建設業	27 100.0	10 37.0	24 88.9	0 0.0	8 29.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	製造業	22 100.0	5 22.7	14 63.6	2 9.1	7 31.8	2 9.1	2 9.1	0 0.0
	情報通信業	5 100.0	2 40.0	4 80.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	9 100.0	4 44.4	6 66.7	1 11.1	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	卸売業、小売業	46 100.0	13 28.3	33 71.7	7 15.2	16 34.8	0 0.0	1 2.2	0 0.0
	金融業、保険業	6 100.0	1 16.7	4 66.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	4 100.0	1 25.0	4 100.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	医療、福祉	33 100.0	7 21.2	26 78.8	2 6.1	9 27.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	サービス業	34 100.0	6 17.6	27 79.4	6 17.6	13 38.2	2 5.9	2 5.9	0 0.0
	その他の業種	26 100.0	8 30.8	22 84.6	0 0.0	9 34.6	0 0.0	1 3.8	0 0.0
	無回答	6 100.0	3 50.0	5 83.3	0 0.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0

【事業所及び会社全体の規模別】

回答者が少ないため参考として集計表を提示する。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	セクシュアル・ハラスメント	パワー・ハラスメント	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント (いわゆるマタニティ・ハラスメント)	モラル・ハラスメント	パタニティ・ハラスメント	その他	無回答
全体		218 100.0	60 27.5	169 77.5	20 9.2	73 33.5	4 1.8	8 3.7	0 0.0
事業所及び会社全体の規模	10人未満	12 100.0	2 16.7	9 75.0	1 8.3	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	10～29人	104 100.0	24 23.1	84 80.8	13 12.5	37 35.6	2 1.9	5 4.8	0 0.0
	30～49人	48 100.0	15 31.3	36 75.0	3 6.3	14 29.2	2 4.2	1 2.1	0 0.0
	50～99人	23 100.0	9 39.1	13 56.5	2 8.7	8 34.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	100～299人	18 100.0	7 38.9	16 88.9	1 5.6	9 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	9 100.0	2 22.2	8 88.9	0 0.0	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0
	無回答	4 100.0	1 25.0	3 75.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0

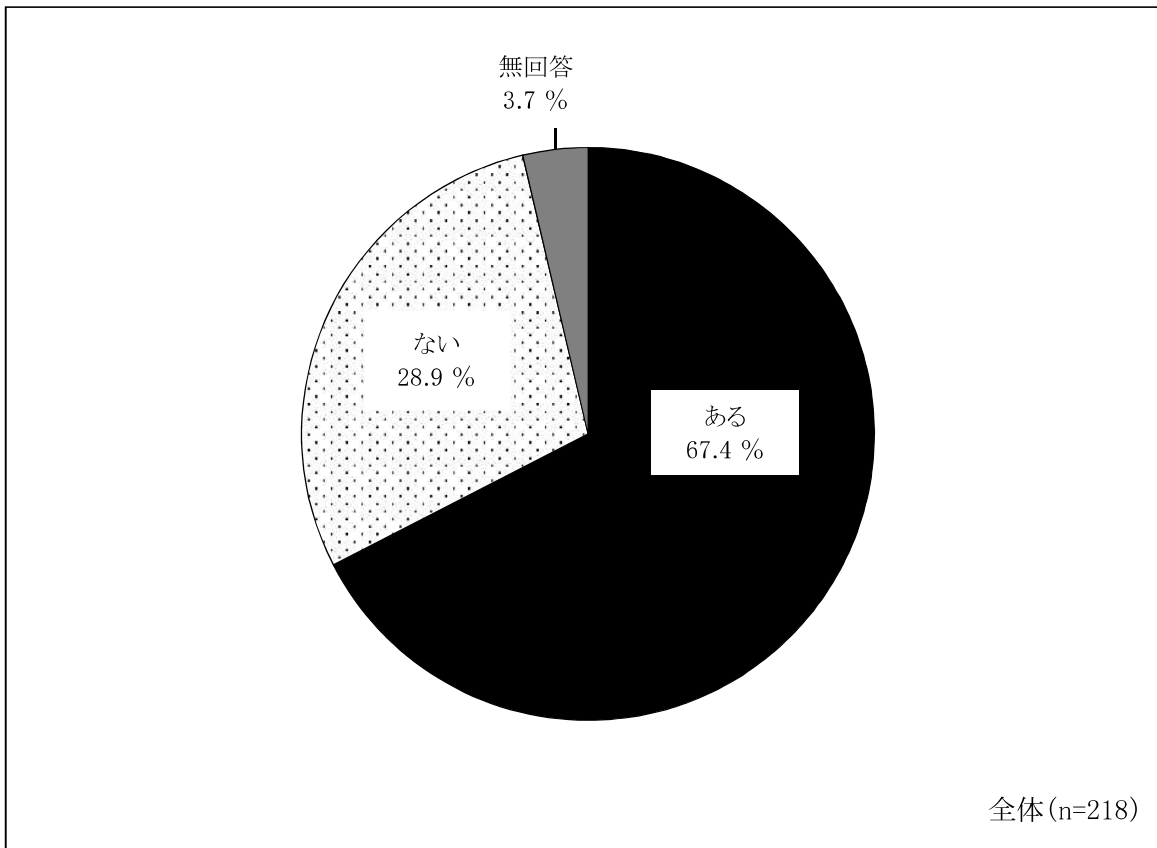
(3) ハラスメントを受けた経験の有無

問14 ③ 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】
自身がハラスメントを受けたことがありますか。(1つだけ)

【全体結果】

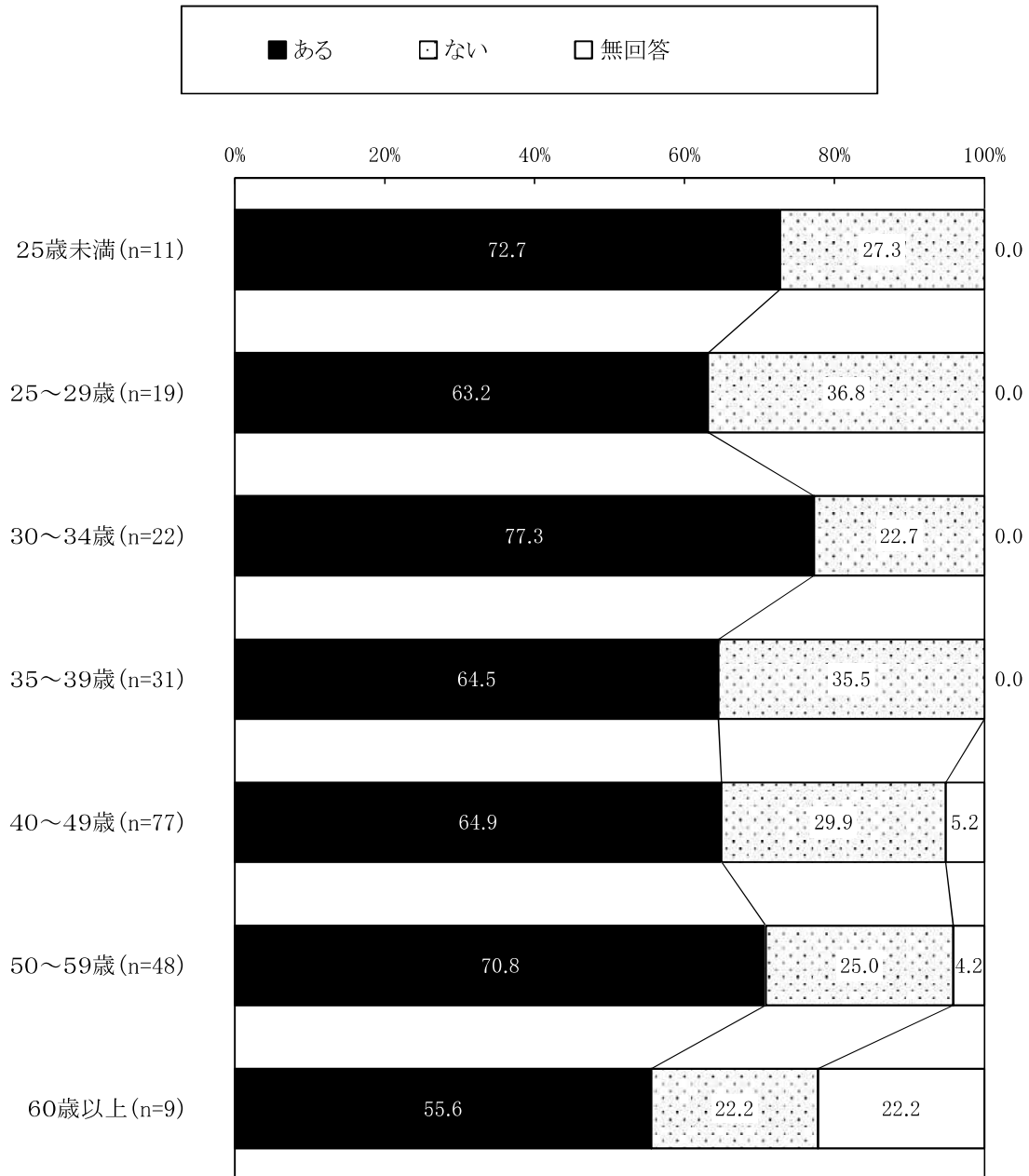
回答者自身がハラスメントを受けたことが「ある」という回答が7割弱(67.4%)を占める。

「ない(=回答者自身は受けたことはないが、職場で他の人が受けたことを見聞きした)」という回答は約3割(28.9%)となっている。



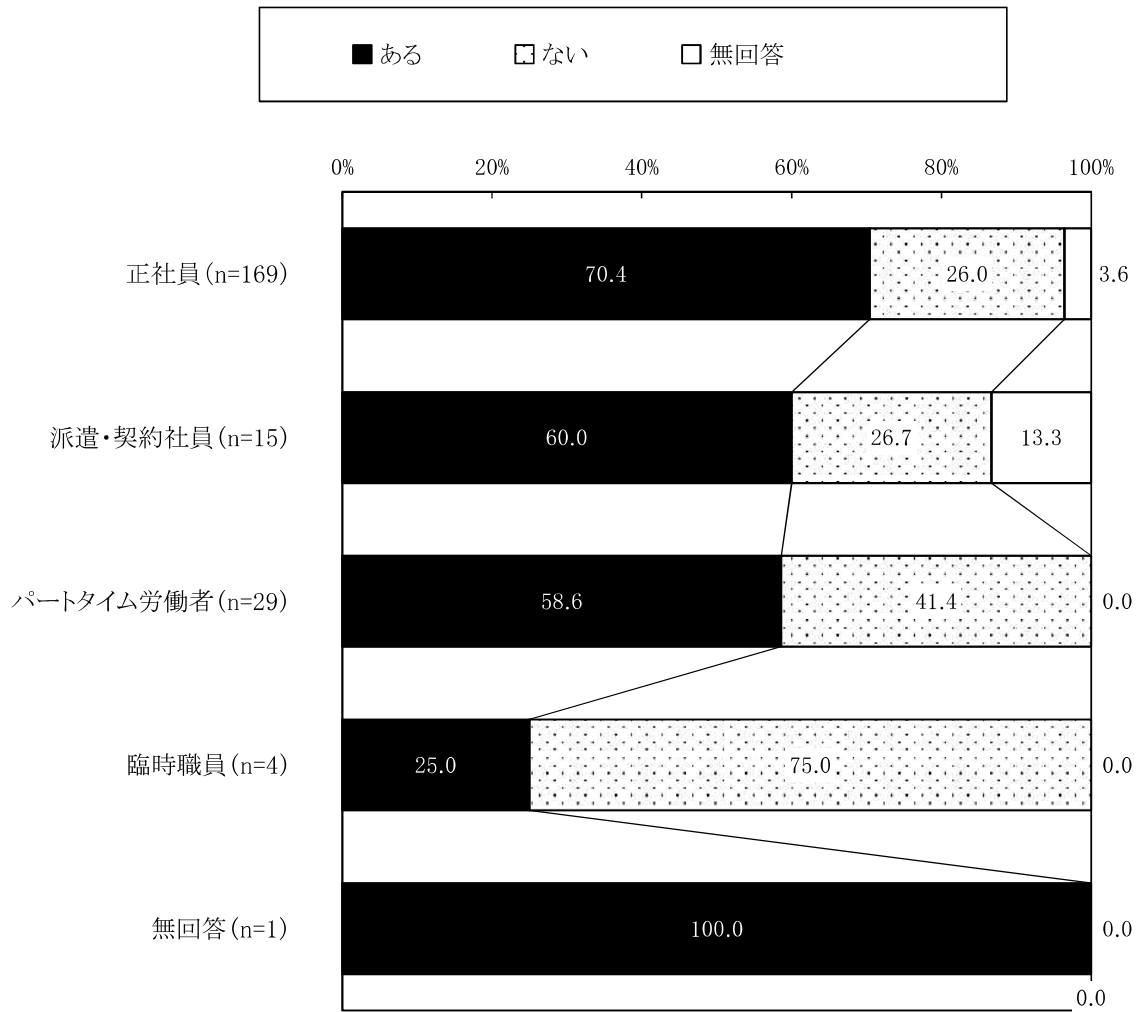
【年齢別】

回答者が少ないため参考値だが、「ある」と回答した人の割合は30～34歳で最も高い。



【就業形態別】

回答者が少ないため参考値だが、正社員で「ある」と回答した人の割合が高く、約7割となっている。



(4) セクシュアル・ハラスメント防止のための周知・啓発状況

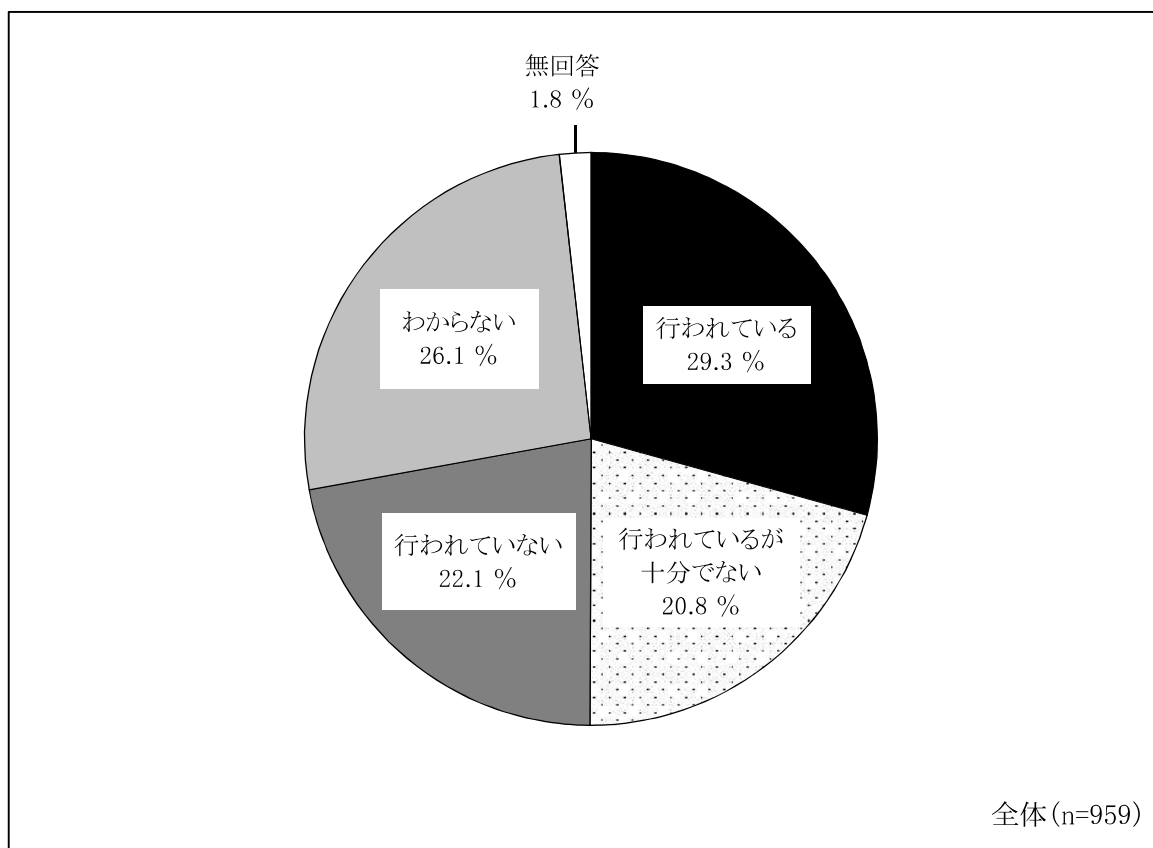
問15 【職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等により、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられています。貴事業所についてお尋ねします。】

① セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する方針の趣旨を徹底するため、就業規則への記載、社内倫理規定の策定、社内報への掲載等によって、周知や啓発が行われていますか。(1つだけ)

【全体結果】

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発について「行われている」(29.3%)という回答の割合が最も高く、約3割を占めている。「行われていない」(22.1%)という回答は約2割となっている。

「行われているが十分でない」(20.8%)は約2割、周知や啓発が行われているかどうか「わからない」(26.1%)という回答は2割半ばとなった。

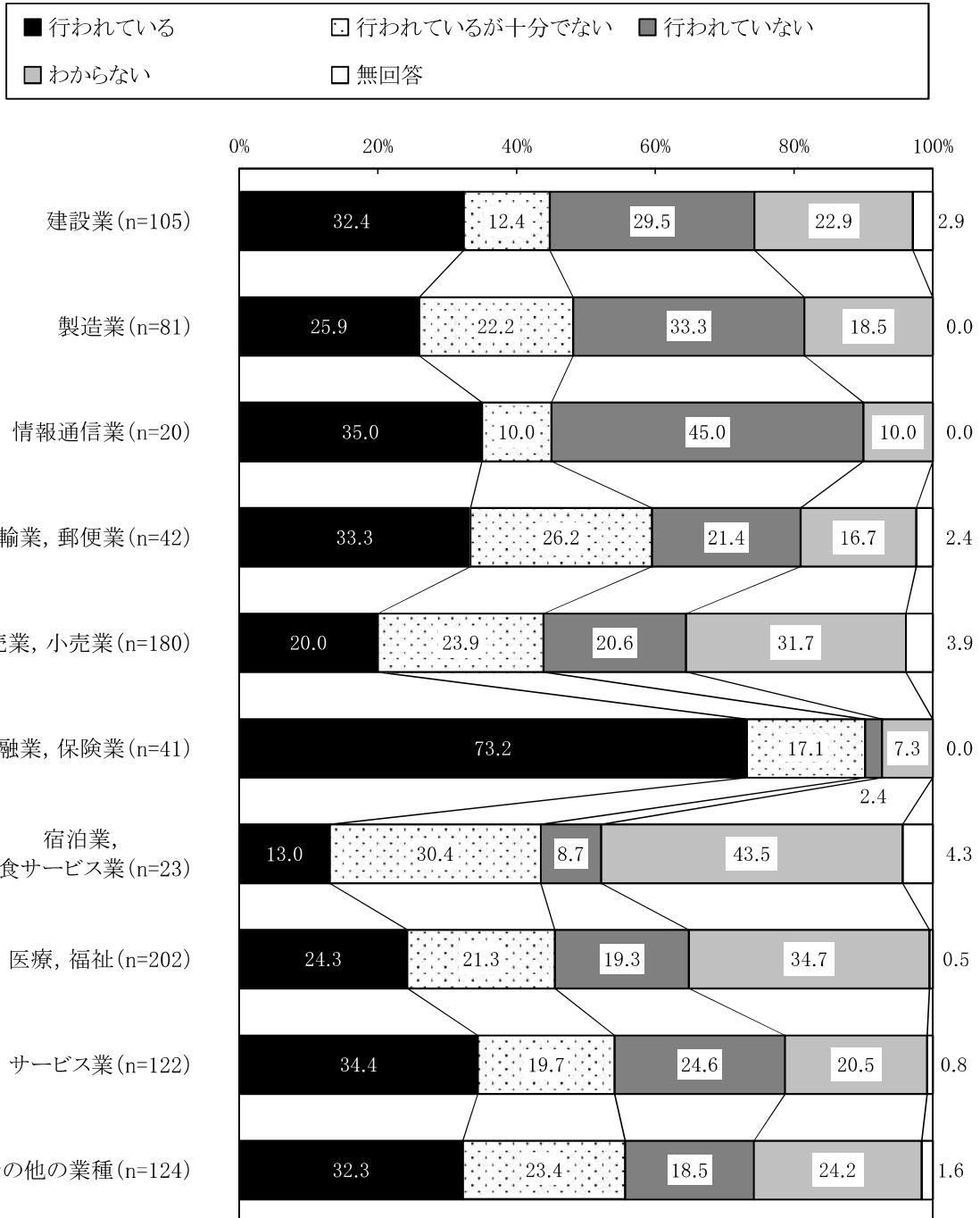


【業種別】

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われている」という回答の割合は金融業、保険業で目立って高く、7割強となった。

「行われていない」は情報通信業で他の業種と比べ高くなっている。

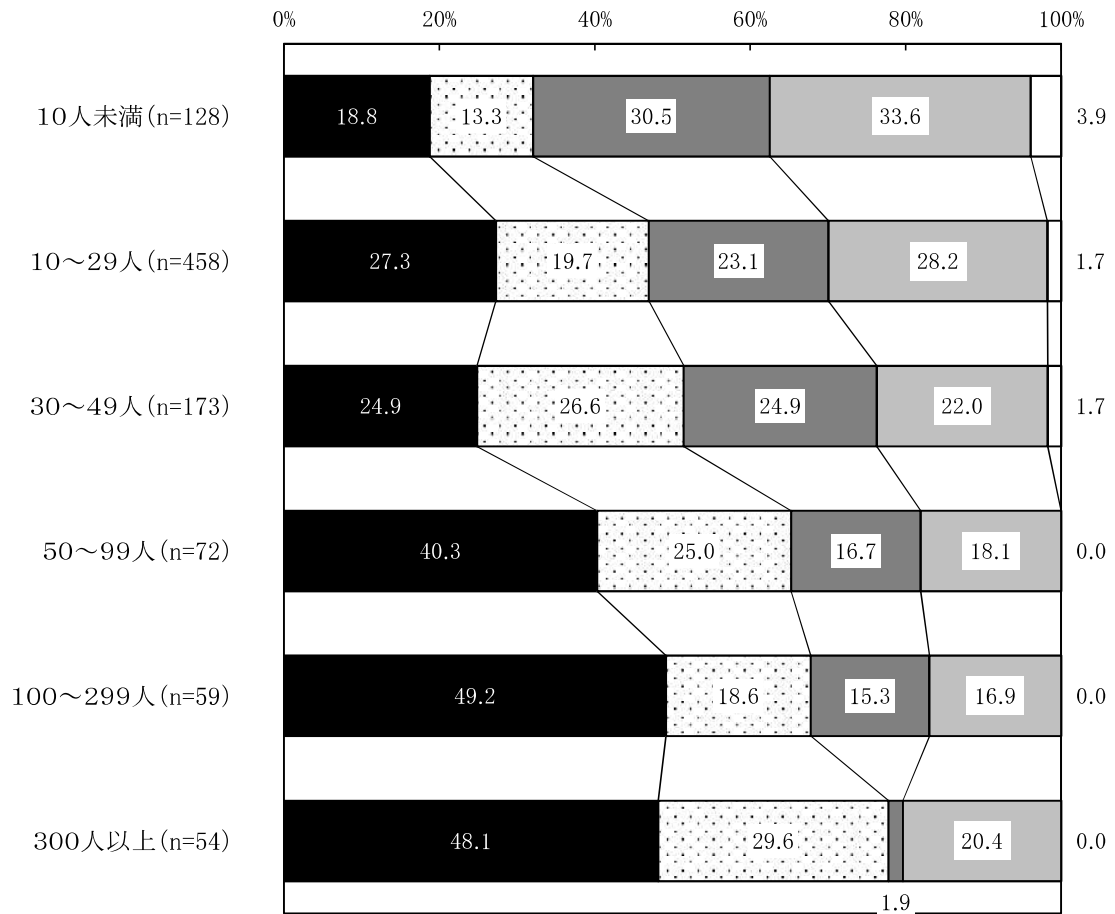
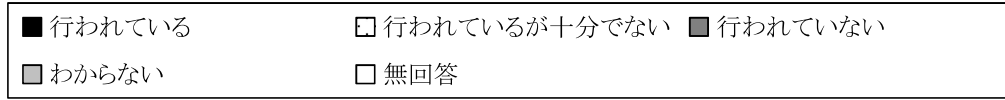
「わからない」は宿泊業、飲食サービス業で4割強と他の業種と比べ高い割合を占めた。



【事業所及び会社全体の規模別】

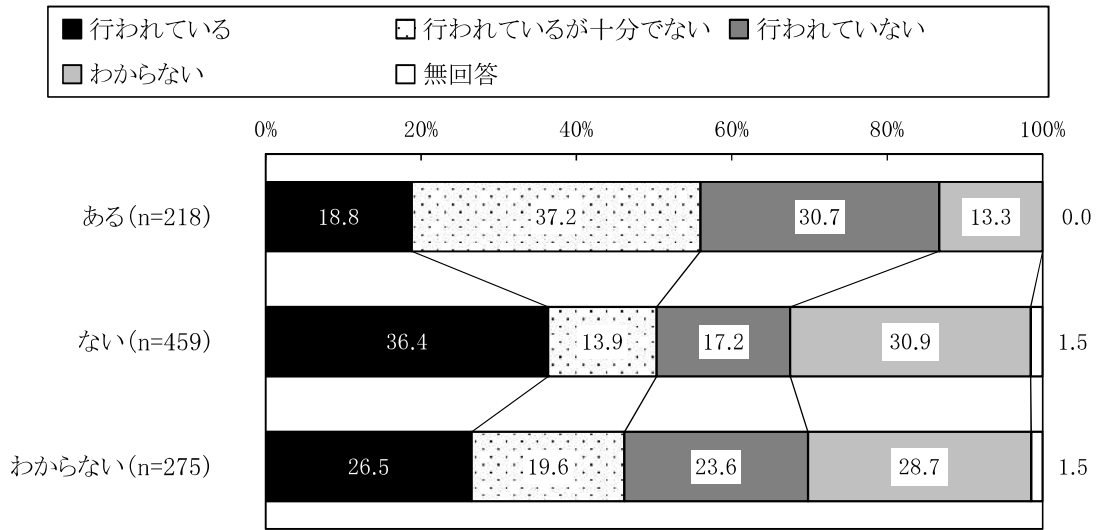
従業員が100人以上の事業所では約5割が「行われている」と回答している。

「行われていない」という回答は従業員10人未満で割合が高く約3割を占め、300人以上以上で最も低い。



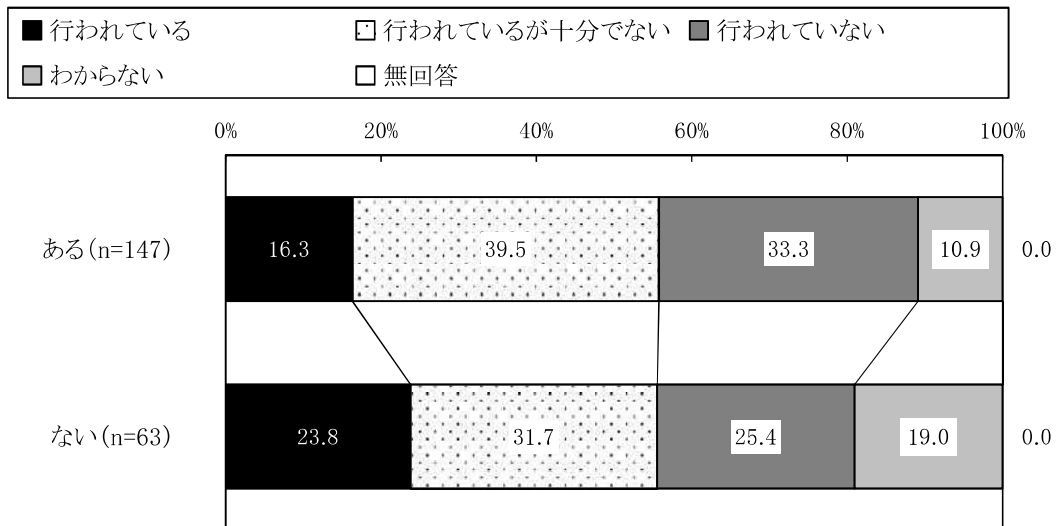
【ハラスメントの有無別】

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われているが十分でない」、「行われていない」という回答は、ハラスメントがあると回答した人の方に多くみられる。



【ハラスメントを受けた経験の有無別】

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が「行われているが十分でない」、「行われていない」という回答は、ハラスメントを受けたことがあると回答した人の方に多くみられる。

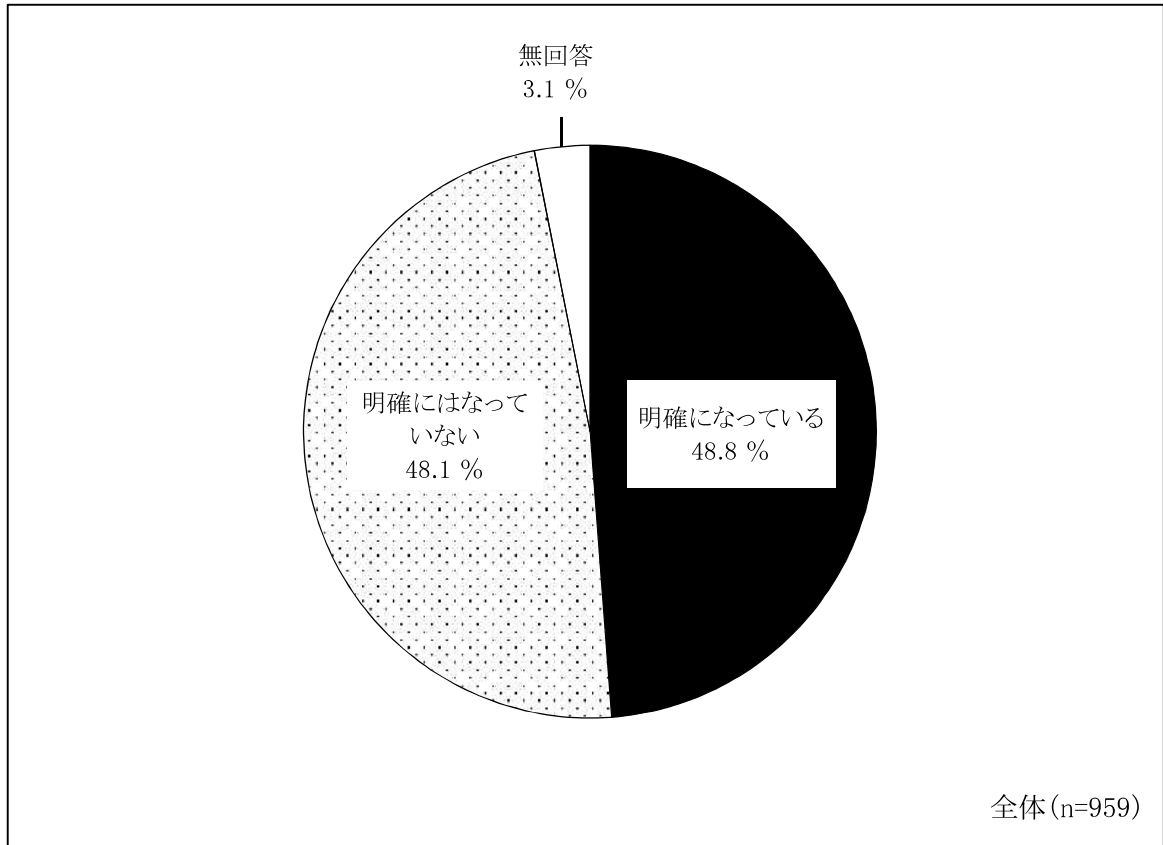


(5) ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さ

問 1 5 ② 相談，苦情への対応のための窓口が明確化されていますか。(1つだけ)

【全体結果】

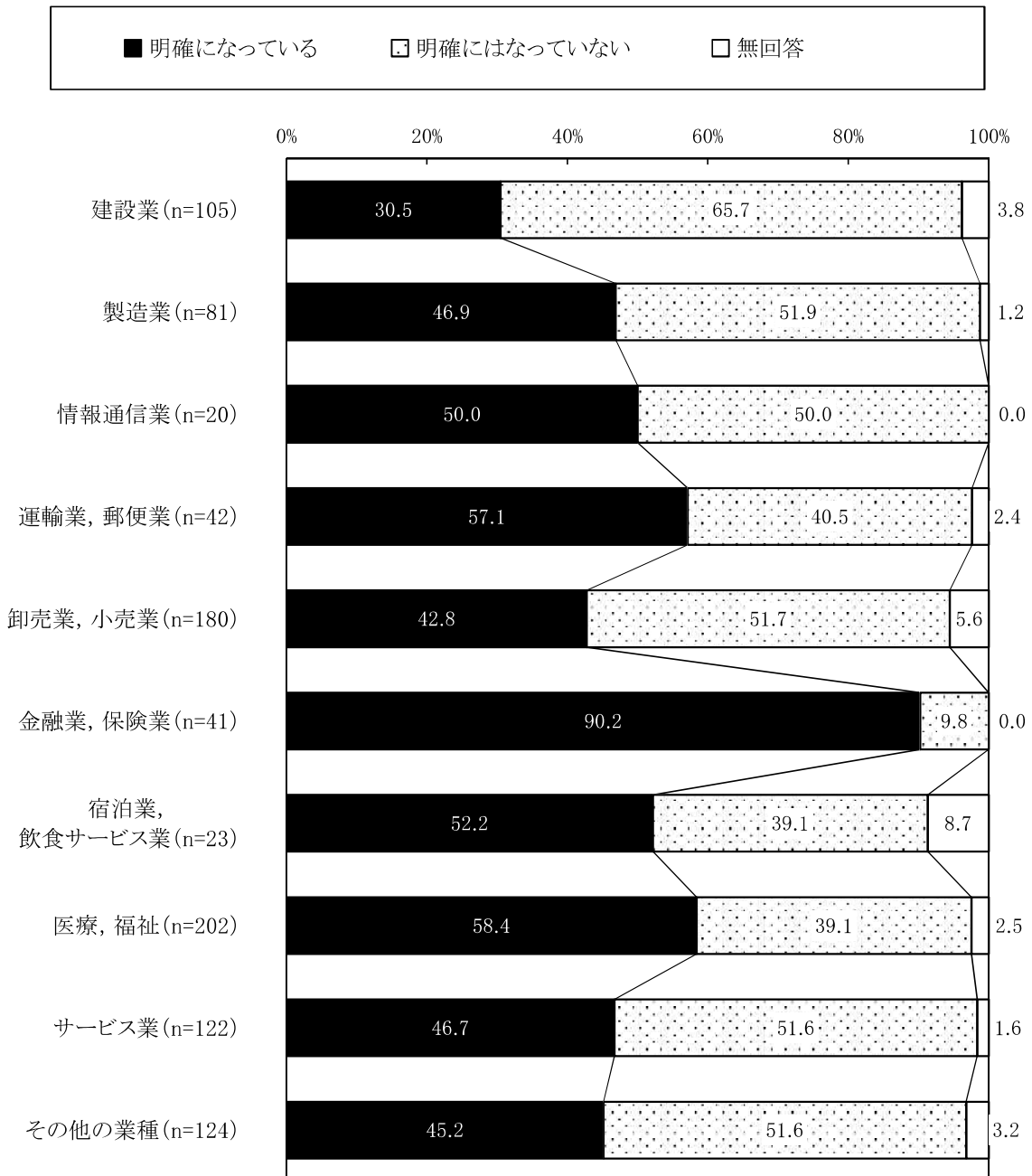
職場における、ハラスメント問題の相談・苦情窓口の明確さについて「明確になっている」(48.8%)という回答と「明確にはなっていない」(48.1%)という回答の割合は、ほぼ同割合となった。



【業種別】

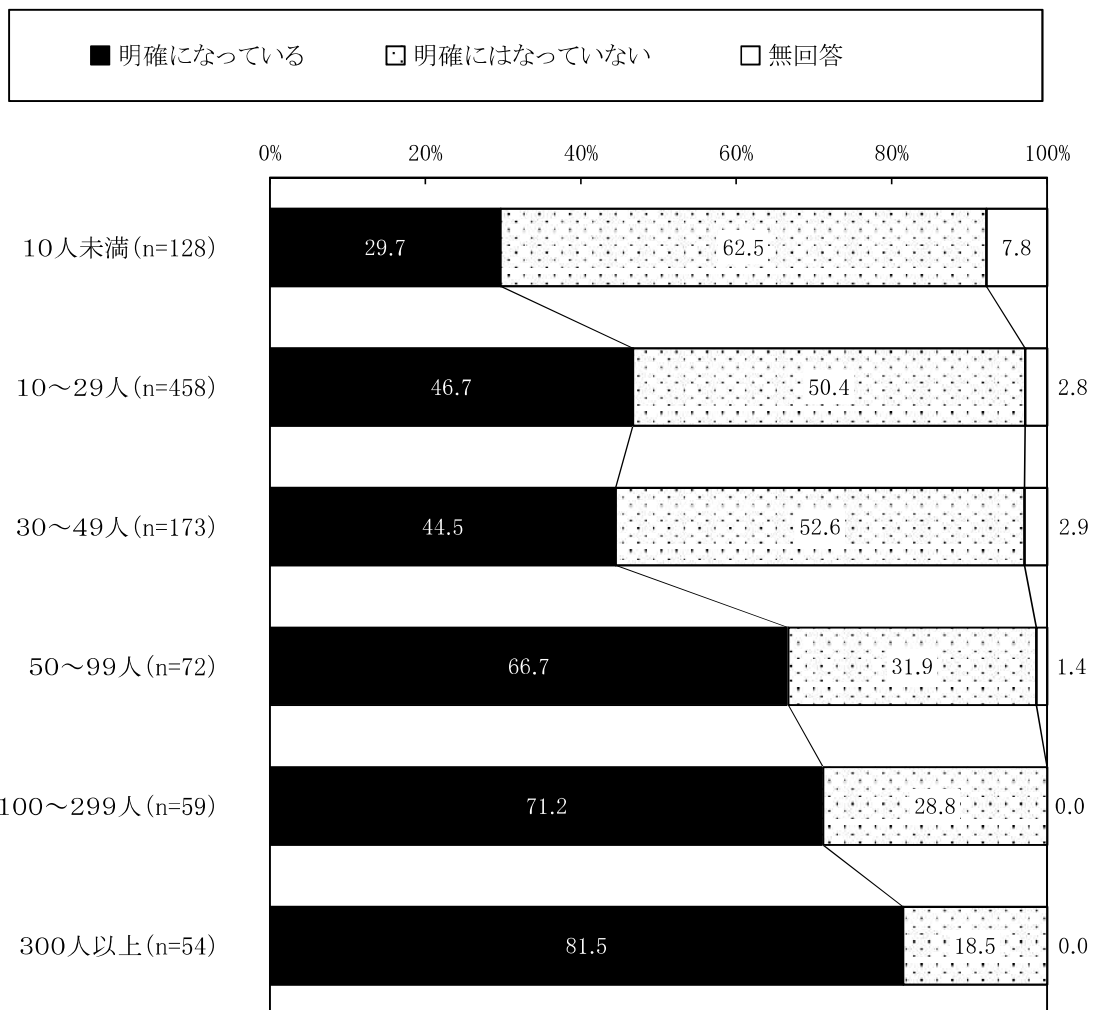
「明確になっている」という回答の割合は金融業、保険業で目立って高く、約9割となった。

「明確になっていない」は建設業で6割半ばを占め、他の業種と比べ高くなっている。



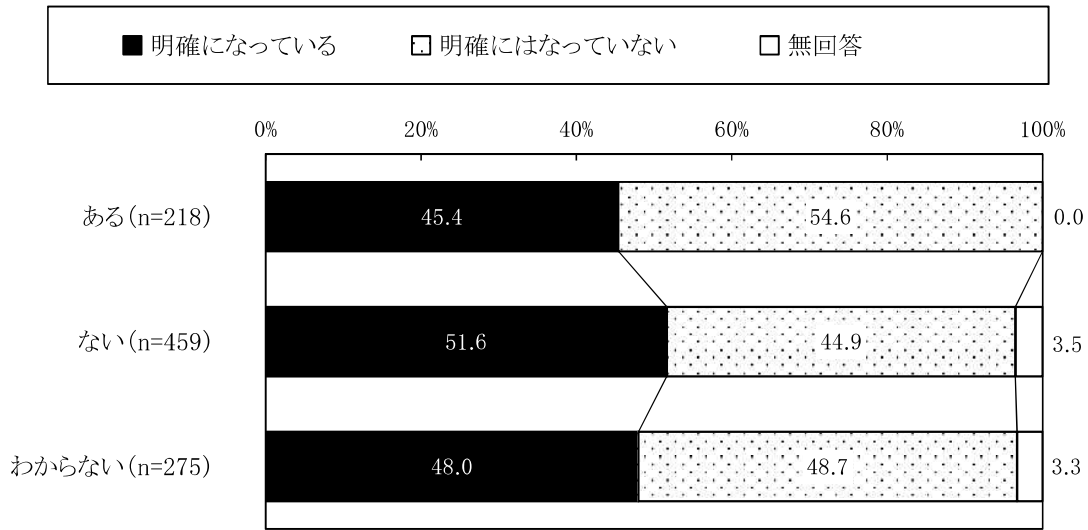
【事業所及び会社全体の規模別】

従業員が300人以上の事業所では約8割が「明確になっている」と回答している。
 「行われていない」という回答は従業員10人未満で割合が高く、約6割を占めている。



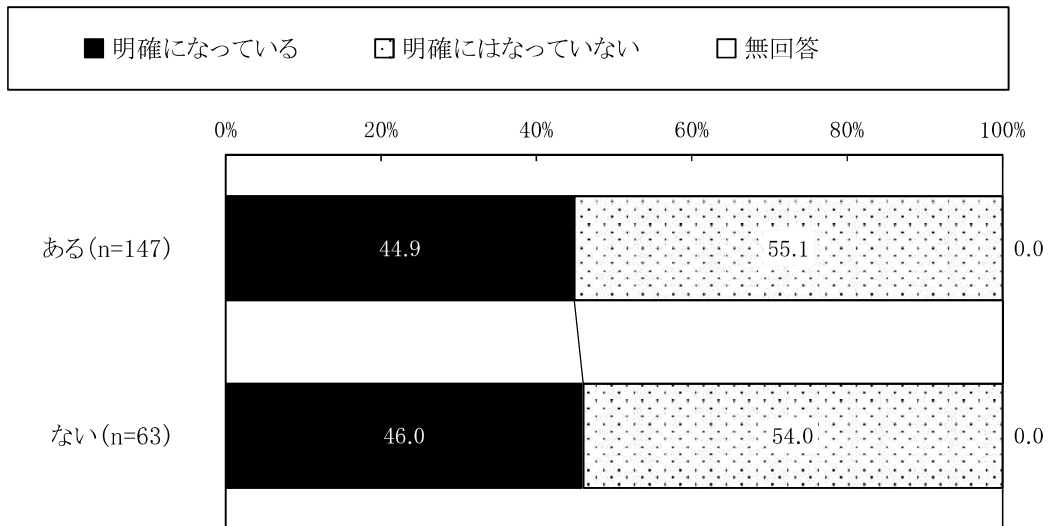
【ハラスメントの有無別】

ハラスメントがあると回答した人は「明確にはなっていない」の割合が、ないと回答した人やわからないという人に比べて高い。



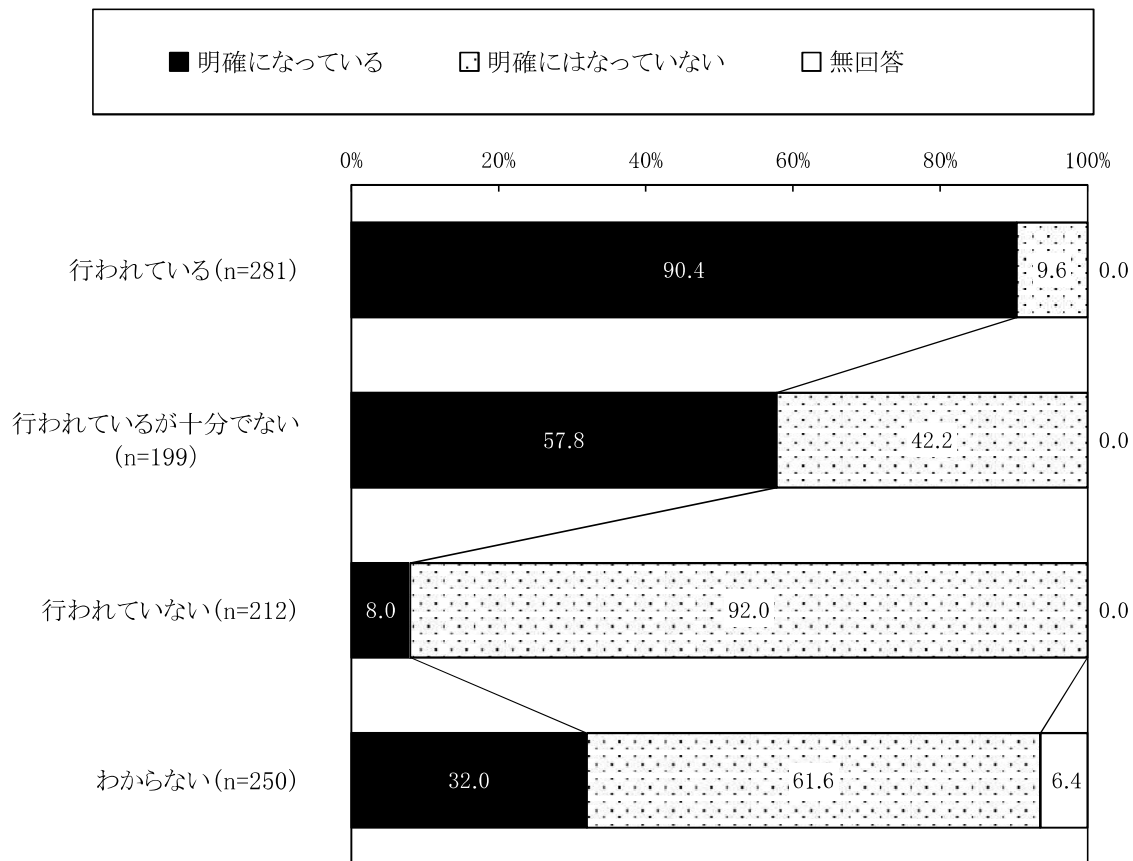
【ハラスメントを受けた経験の有無別】

ハラスメントを受けたことがあると回答した人は「明確にはなっていない」の割合が、受けたことがないと回答した人に比べてやや高いが、ほとんど差はみられない。



【セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発状況別】

セクシュアル・ハラスメント防止のための周知や啓発が行われていると回答した人は「明確になっている」の割合が約9割を占め、行われているが十分でない、行われていないと回答した人に比べて特に高い。



8. 仕事と治療の両立

(1) 仕事と治療の両立への考え

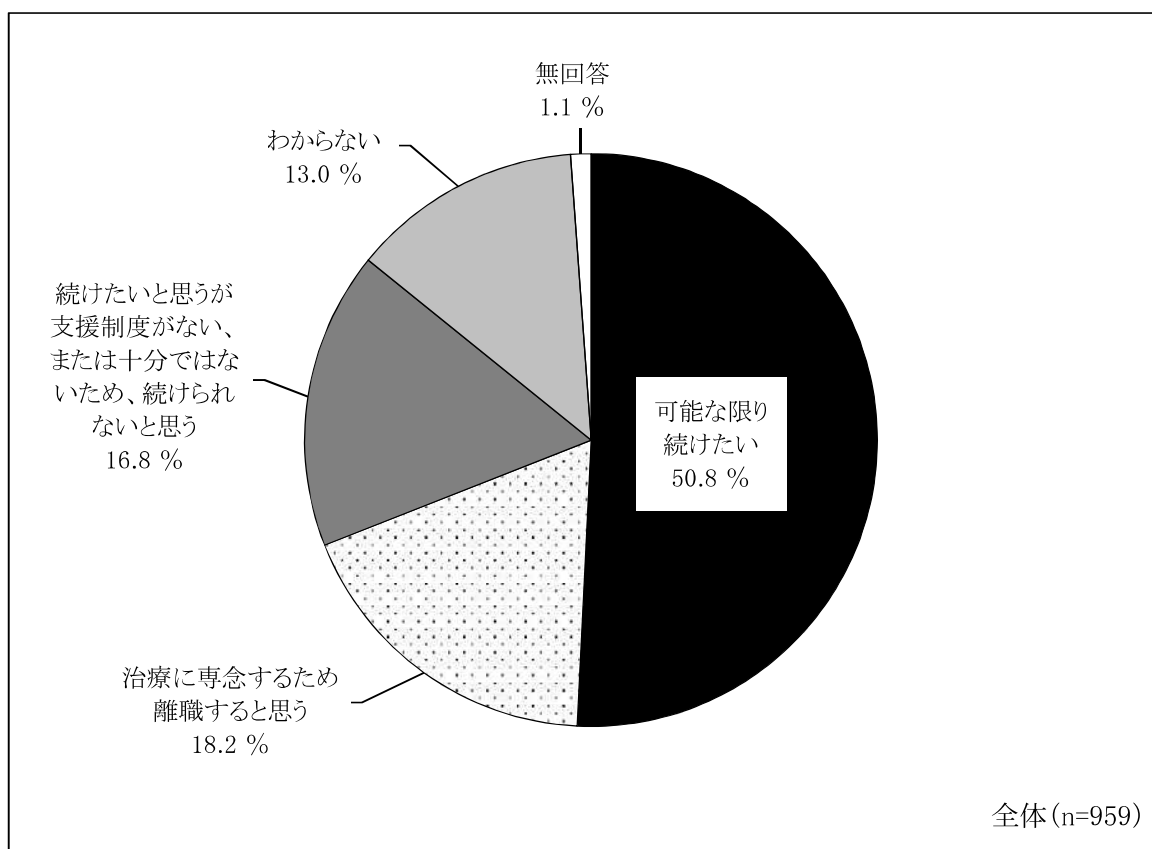
問16 【仕事と治療の両立についてお尋ねします】

- ① あなたは、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等（以下、「がん等」という）の継続した治療が必要な疾病を抱えた際に、仕事を続けたいと思いますか。（1つだけ）

【全体結果】

治療が必要な疾病を抱えた際に、仕事を「可能な限り続けたい」と回答した人が約半数（50.8%）を占めた。

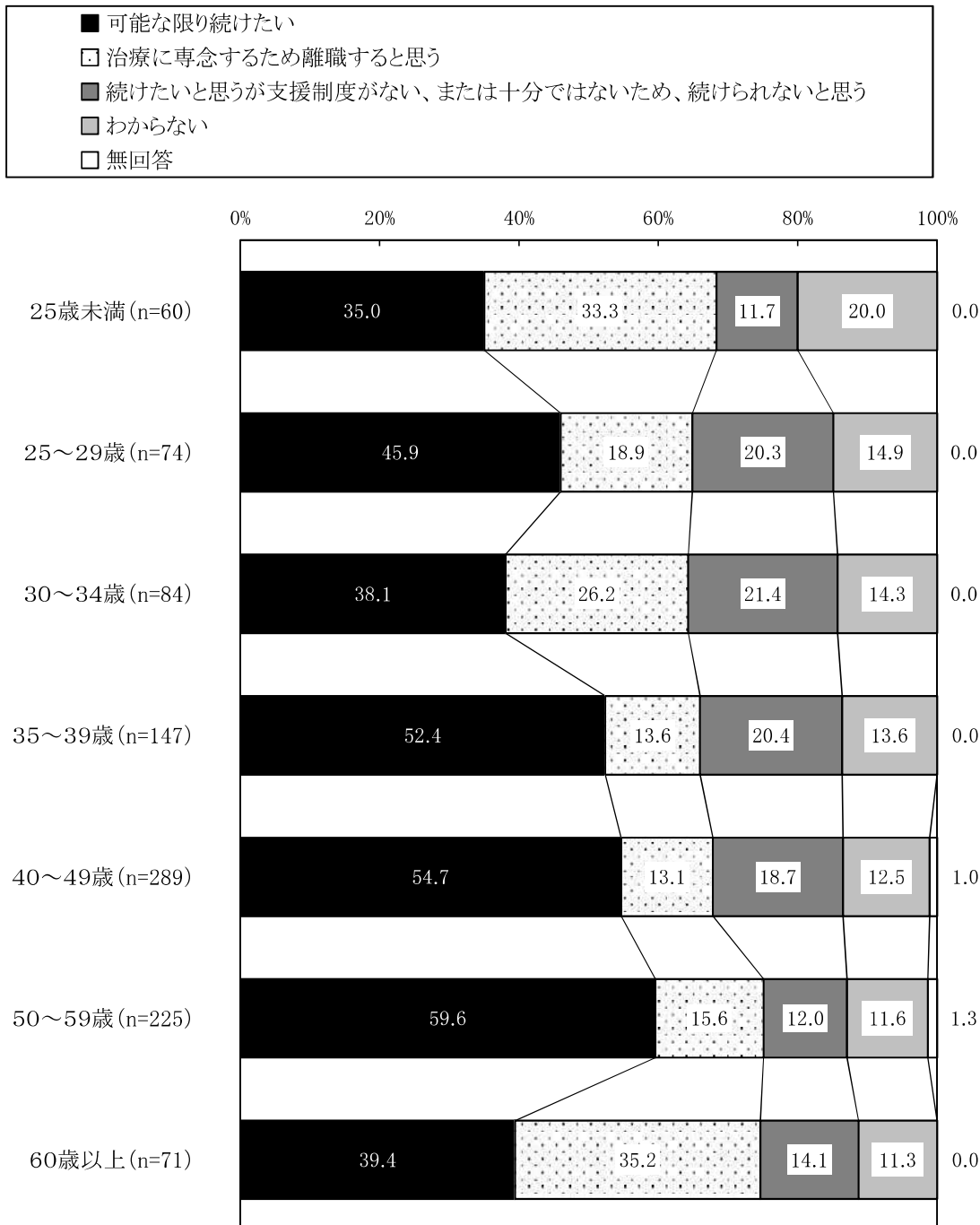
以下、「治療に専念するため離職すると思う」（18.2%）、「続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う」（16.8%）、「わからない」（13.0%）となっている。



【年齢別】

「可能な限り続けたい」と回答した人の割合は50～59歳で最も高く、約6割を占めている。

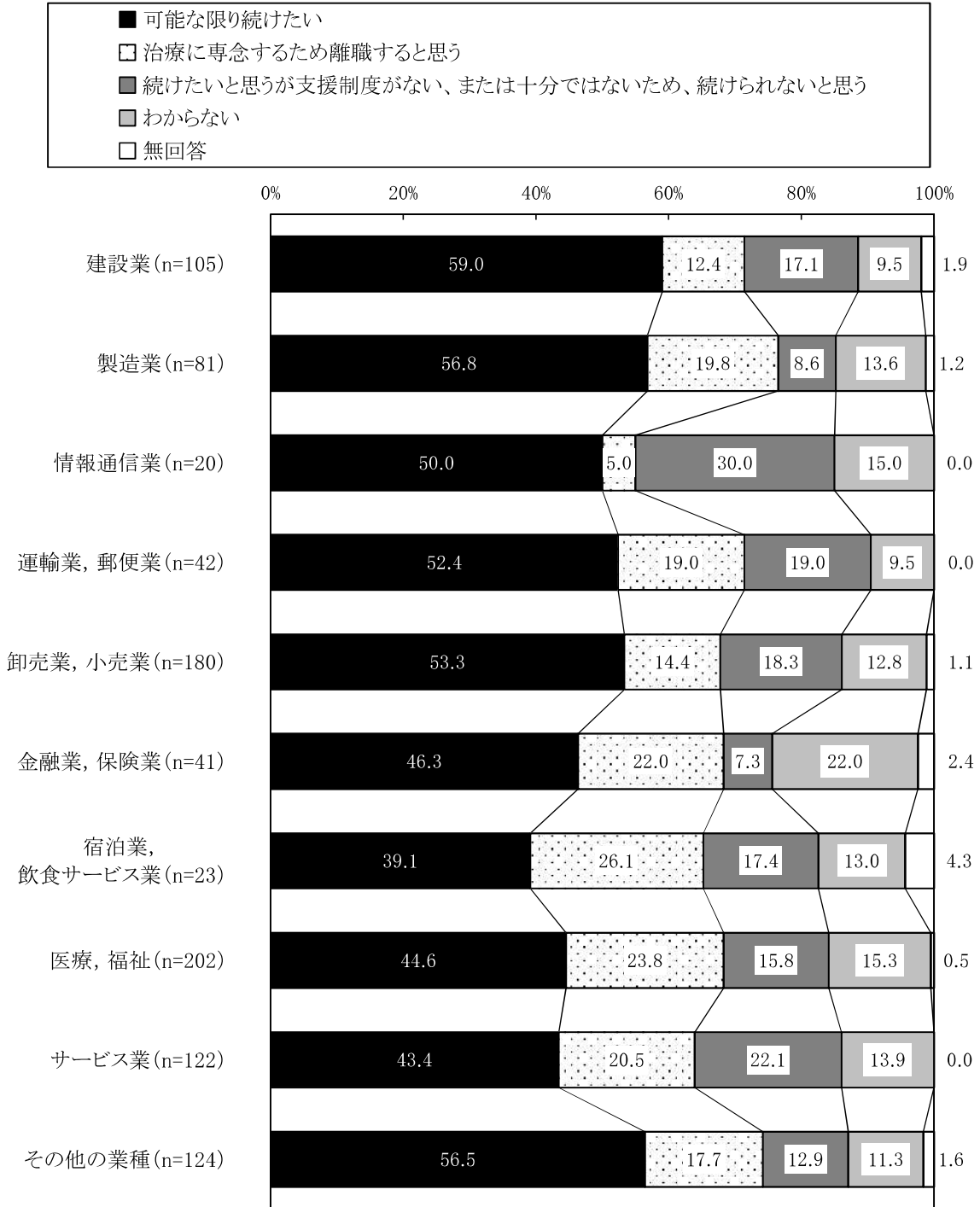
「治療に専念するため離職すると思う」は25歳未満と60歳以上で他の年代と比べて高く、「続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う」は25～49歳で約2割を占めた。



【業種別】

「可能な限り続けたい」と回答した人の割合は宿泊業，飲食サービス業で他の業種と比べやや低い。

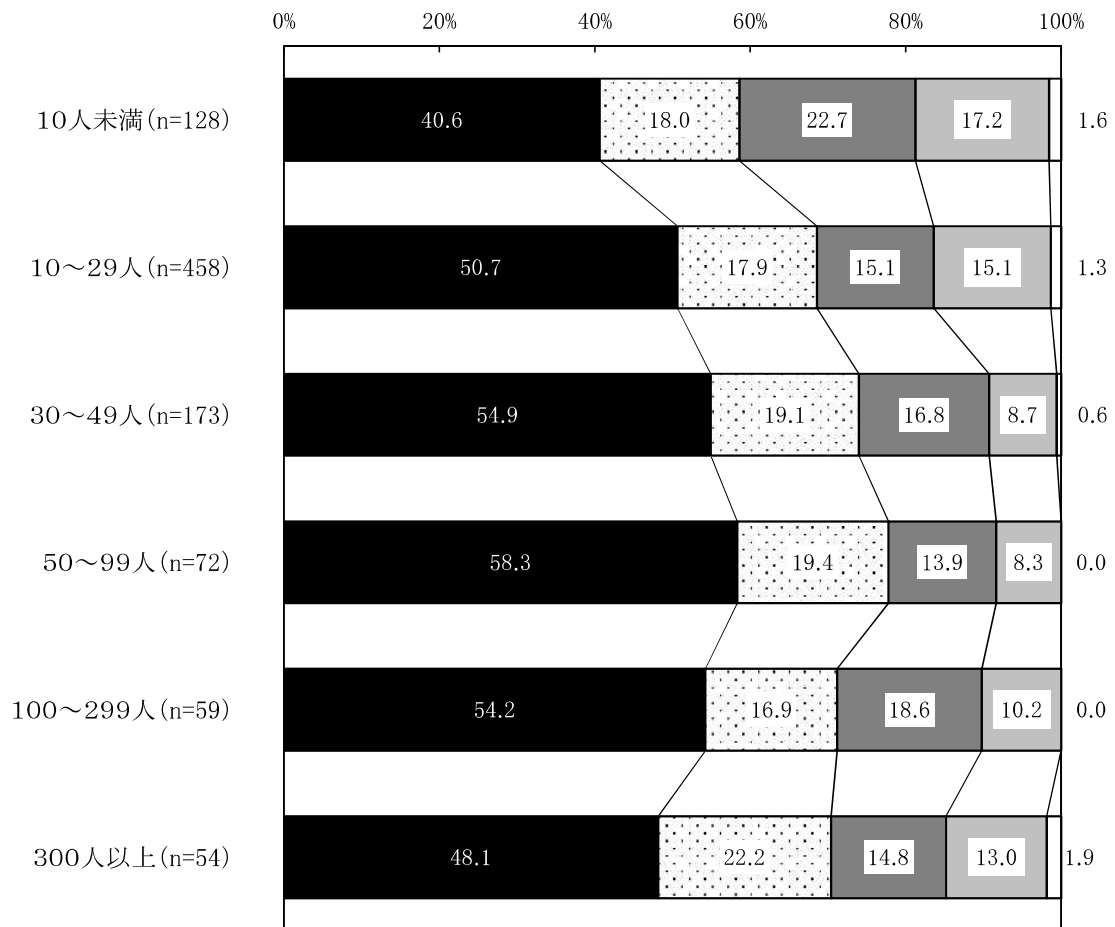
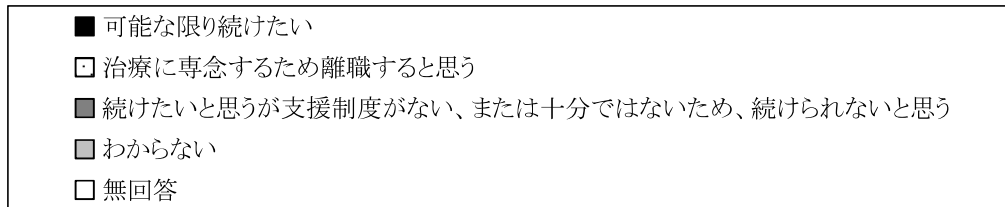
情報通信業では「治療に専念するため離職すると思う」と回答した人の割合が他の業種と比べ低く、「続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う」と回答した人の割合が高い。



【事業所及び会社全体の規模別】

「可能な限り続けたい」と回答した人の割合は、従業員が50～99人の事業所で他の規模の事業所と比べやや高い。

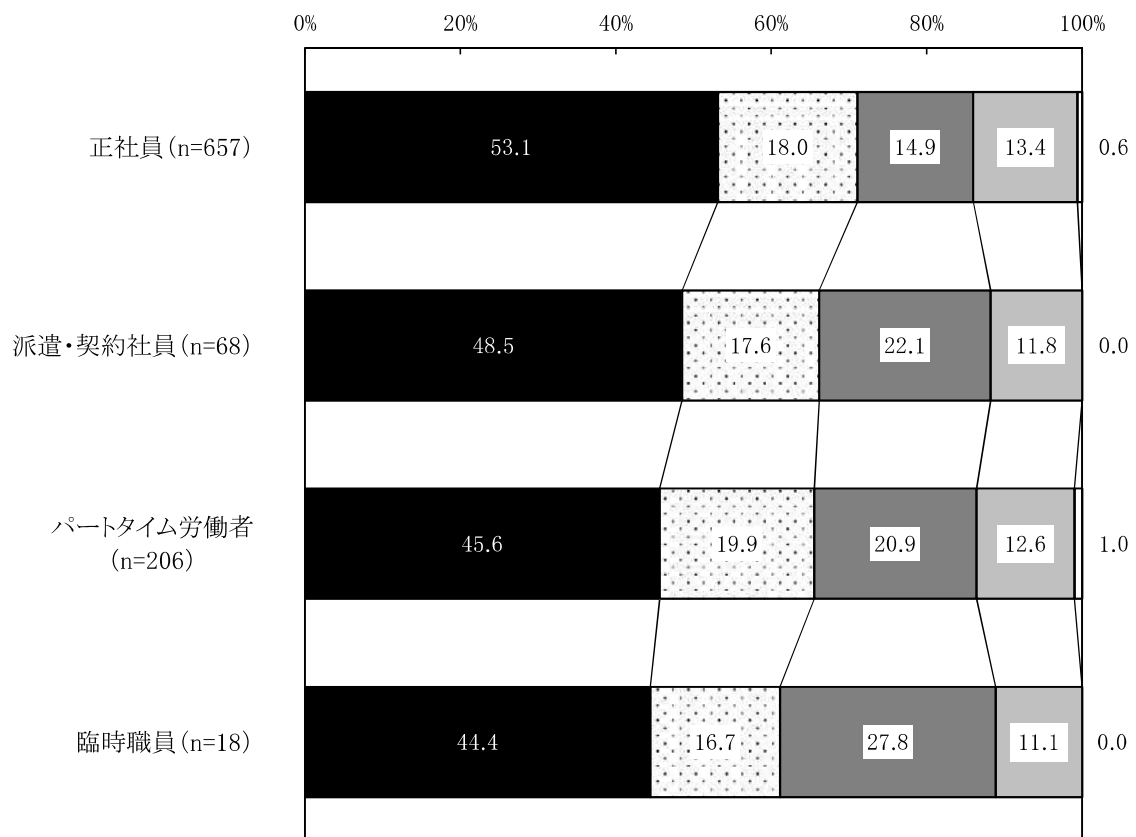
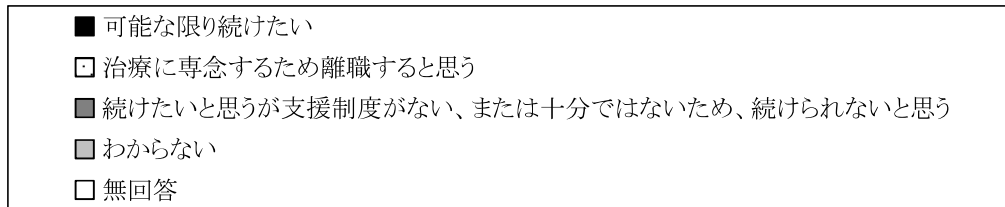
10人未満の事業所で「続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う」という回答が約2割と高くなっている。



【就業形態】

「可能な限り続けたい」と回答した人の割合は、正社員で他の規模の事業所と比べやや高く、過半数を占めた。

「続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う」と回答した人の割合は、臨時職員で他の就業形態と比べて高い。



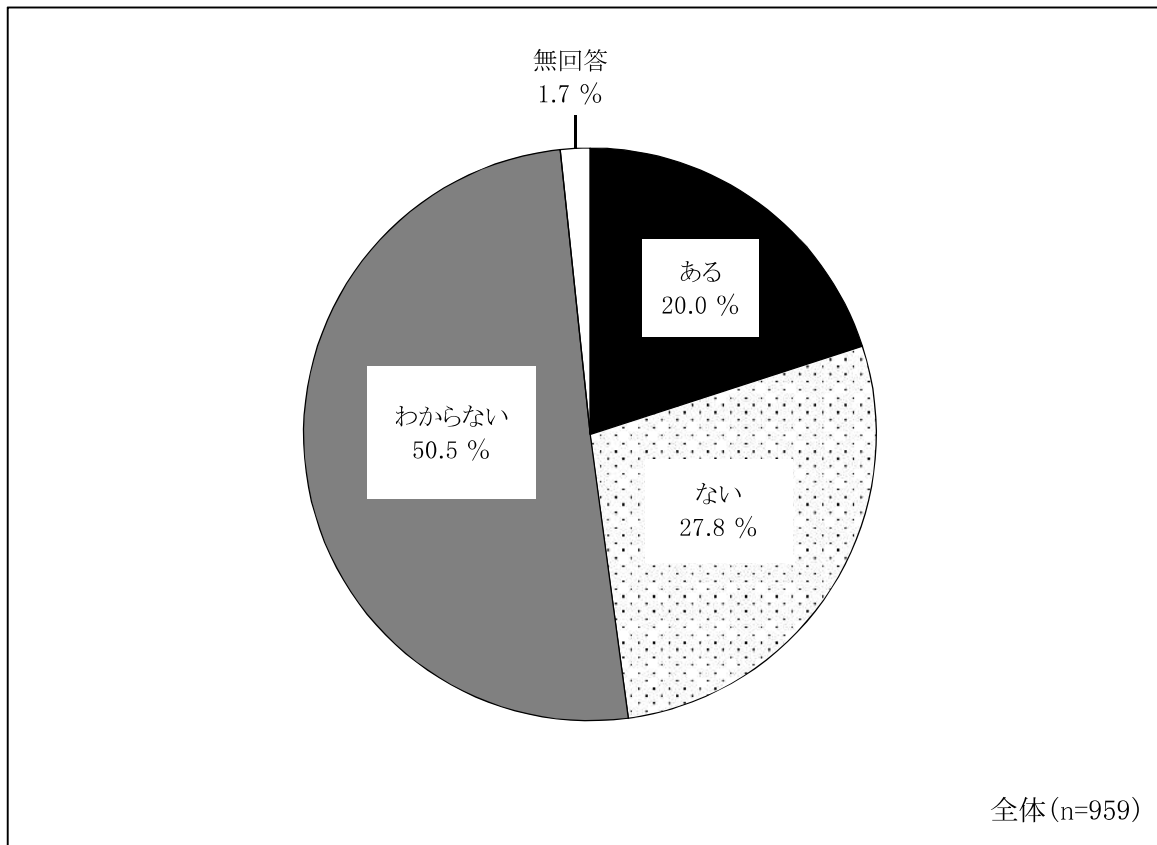
(2) 相談を受けるための窓口の有無

問16 ②貴事業所には、あなた自身ががん等の継続した治療が必要な疾病を抱えた際に、治療と相談に関する相談をうけるための窓口等がありますか。(1つだけ)

【全体結果】

事業所に相談窓口が「ある」と回答した人が約2割(20.0%)、「ない」と回答した人は3割弱(27.8%)となった。

「わからない」と回答した人が半数(50.5%)を占めている。

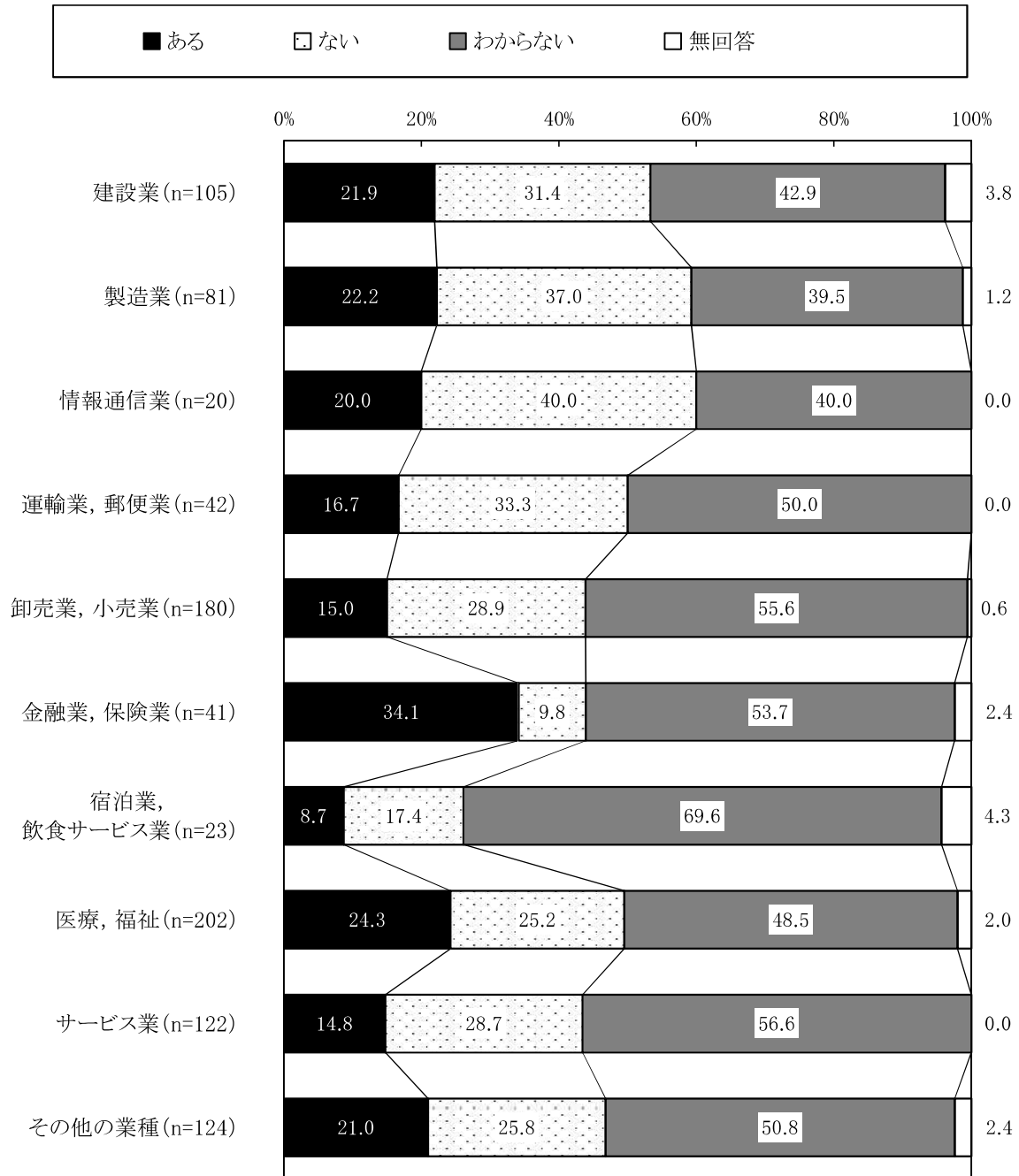


【業種別】

事業所に相談窓口が「ある」と回答した人の割合は金融業、保険業で3割半ば（34.1%）となり、他の業種と比べ高くなっている。

「ない」と回答した割合は、製造業、情報通信業で他の業種と比べ高い。

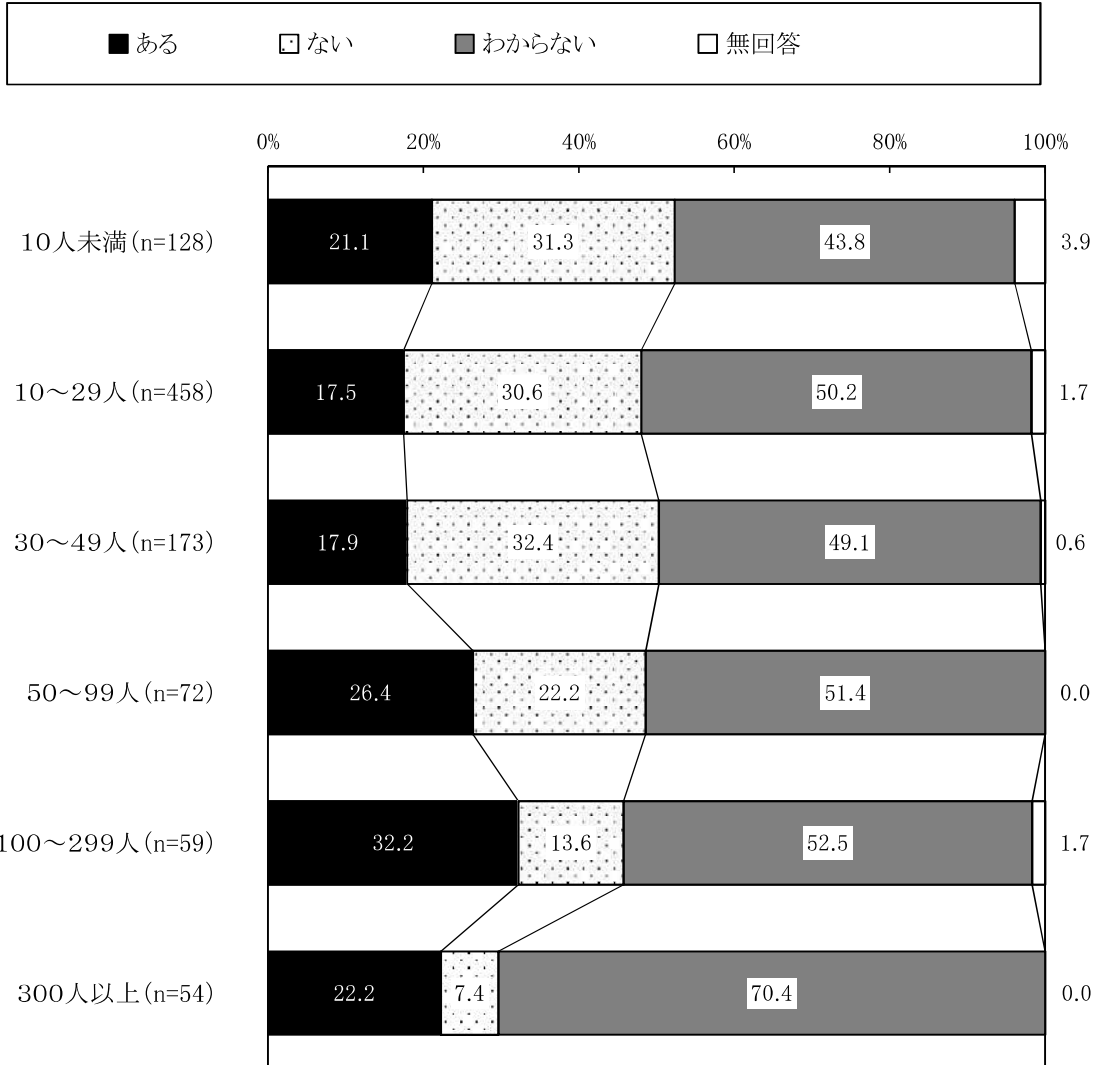
宿泊業、飲食サービス業では「わからない」という回答が多く、約7割を占めている。



【事業所及び会社全体の規模別】

事業所に相談窓口が「ある」と回答した人の割合は、従業員が100～299人の事業所で約3割（32.2%）となり、他の規模の事業所と比べ高い。

300人以上の事業所では「わからない」という回答が多く、約7割を占めている。



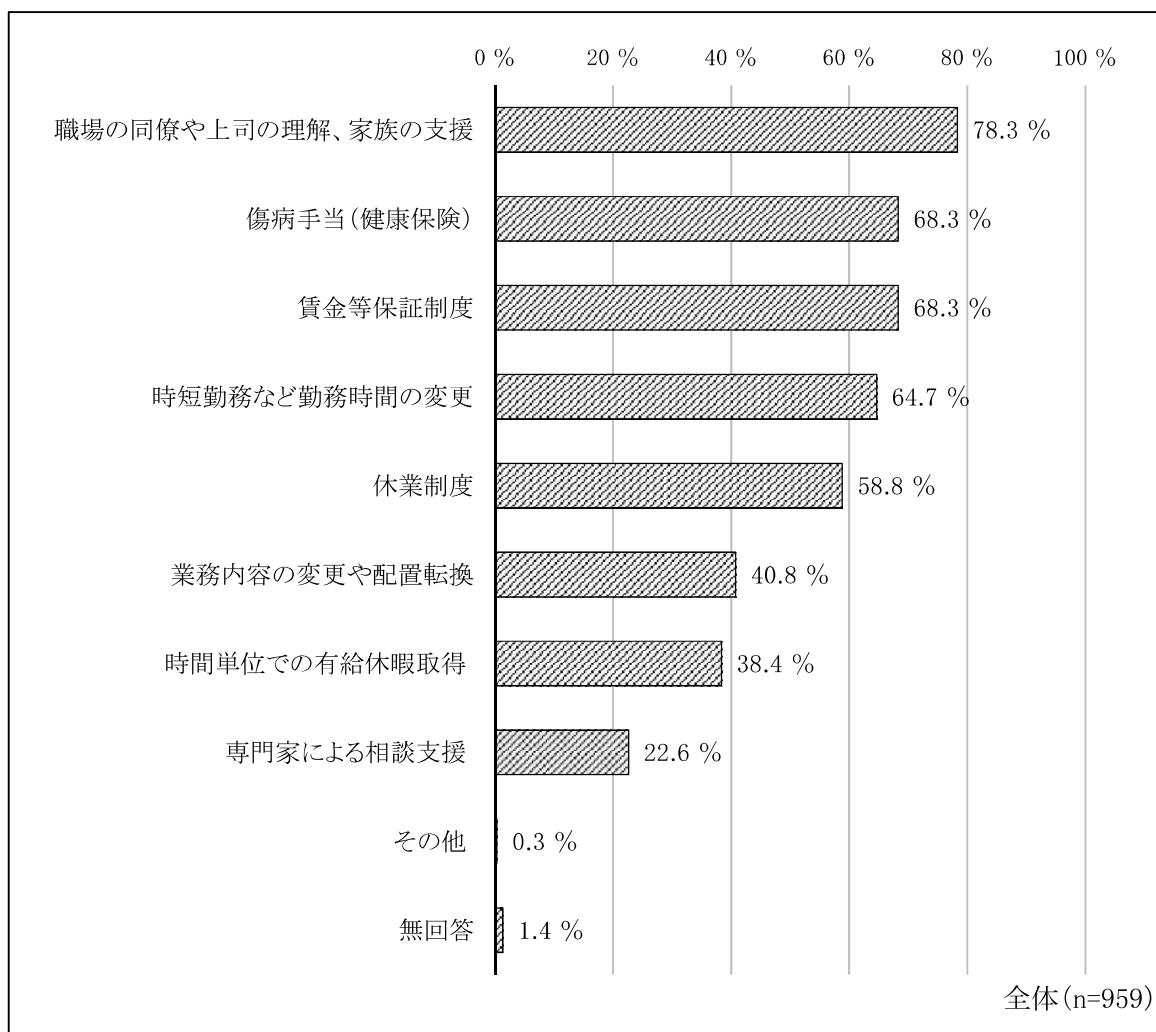
(3) 仕事と治療の両立に必要な事項

問16 ③仕事と治療の両立をするために必要だと思うことに、○をつけてください。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

約8割の人が「職場の同僚や上司の理解、家族の支援」(78.3%)と回答している。

「傷病手当(健康保険)」、「賃金等保証制度」(ともに68.3%)、「時短勤務など勤務時間の変更」(64.7%)が6割台、「休業制度」(58.8%)が5割台、「業務内容の変更や配置転換」(40.8%)が4割台、「時間単位での有給休暇取得」(38.4%)が3割台と続き、「専門家による相談支援」(22.6%)が2割台となった。



【年齢別】

全年齢で「職場の同僚や上司の理解、家族の支援」、「傷病手当（健康保険）」と答えた人の割合が高く、6割を超えている。

30～34歳では「賃金等保証制度」と「休業制度」の割合が他の年代と比べ高くなっている。

上段：回答数 下段：割合（%）	合計	傷病手当 （健康保 険）	賃金等保証 制度	専門家による 相談支援	休業制度	時短勤務な ど勤務時間 の変更	時間単位で の有給休暇 取得	業務内容の 変更や配置 転換	職場の同僚 や上司の理 解、家族の 支援	その他	無回答
全体	959 100.0	655 68.3	655 68.3	217 22.6	564 58.8	620 64.7	368 38.4	391 40.8	751 78.3	3 0.3	13 1.4
年齢別	25歳未満	60 100.0	36 60.0	40 66.7	8 13.3	38 63.3	41 68.3	17 28.3	29 48.3	46 76.7	0 0.0
	25～29歳	74 100.0	58 78.4	53 71.6	11 14.9	44 59.5	55 74.3	26 35.1	38 51.4	57 77.0	0 0.0
	30～34歳	84 100.0	68 81.0	64 76.2	19 22.6	57 67.9	60 71.4	37 44.0	42 50.0	64 76.2	0 0.0
	35～39歳	147 100.0	100 68.0	104 70.7	27 18.4	83 56.5	95 64.6	55 37.4	67 45.6	124 84.4	0 0.0
	40～49歳	289 100.0	201 69.6	202 69.9	66 22.8	177 61.2	195 67.5	114 39.4	111 38.4	231 79.9	2 0.7
	50～59歳	225 100.0	144 64.0	149 66.2	73 32.4	129 57.3	141 62.7	96 42.7	82 36.4	182 80.9	1 0.4
	60歳以上	71 100.0	45 63.4	40 56.3	13 18.3	34 47.9	31 43.7	21 29.6	21 29.6	44 62.0	0 0.0
	無回答	9 100.0	3 33.3	3 33.3	0 0.0	2 22.2	2 22.2	2 22.2	1 11.1	3 33.3	0 0.0

【業種別】

すべての業種で「職場の同僚や上司の理解、家族の支援」と答えた人の割合が高く、7割を超えている。

情報通信業では「傷病手当（健康保険）」が他の業種と比べ高く、約9割を占めている。

金融業、保険業では「時間単位での有給休暇取得」が他の業種と比べ高く、5割を超えている。

上段：回答数 下段：割合（%）	合計	傷病手当 （健康保 険）	賃金等保証 制度	専門家による 相談支援	休業制度	時短勤務な ど勤務時間 の変更	時間単位で の有給休暇 取得	業務内容の 変更や配置 転換	職場の同僚 や上司の理 解、家族の 支援	その他	無回答
全体	959 100.0	655 68.3	655 68.3	217 22.6	564 58.8	620 64.7	368 38.4	391 40.8	751 78.3	3 0.3	13 1.4
業種別	建設業	105 100.0	77 73.3	71 67.6	23 21.9	63 60.0	67 63.8	34 32.4	33 31.4	85 81.0	0 0.0
	製造業	81 100.0	58 71.6	50 61.7	13 16.0	44 54.3	52 64.2	29 35.8	27 33.3	58 71.6	0 0.0
	情報通信業	20 100.0	18 90.0	15 75.0	7 35.0	13 65.0	14 70.0	9 45.0	10 50.0	18 90.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	33 78.6	27 64.3	6 14.3	24 57.1	23 54.8	19 45.2	14 33.3	30 71.4	0 0.0
	卸売業、小売業	180 100.0	118 65.6	128 71.1	38 21.1	98 54.4	116 64.4	62 34.4	59 32.8	135 75.0	0 0.0
	金融業、保険業	41 100.0	22 53.7	26 63.4	13 31.7	27 65.9	27 65.9	22 53.7	21 51.2	38 92.7	0 0.0
	宿泊業、飲食サ ービス業	23 100.0	14 60.9	17 73.9	2 8.7	13 56.5	17 73.9	5 21.7	10 43.5	17 73.9	0 0.0
	医療、福祉	202 100.0	144 71.3	133 65.8	50 24.8	128 63.4	137 67.8	83 41.1	103 51.0	162 80.2	2 1.0
	サービス業	122 100.0	78 63.9	83 68.0	29 23.8	77 63.1	78 63.9	49 40.2	52 42.6	93 76.2	0 0.0
	その他の業種	124 100.0	79 63.7	90 72.6	33 26.6	64 51.6	77 62.1	48 38.7	56 45.2	99 79.8	1 0.8
	無回答	19 100.0	14 73.7	15 78.9	3 15.8	13 68.4	12 63.2	8 42.1	6 31.6	16 84.2	0 0.0

【事業所及び会社全体の規模別】

事業所の規模に関わらず「職場の同僚や上司の理解、家族の支援」と答えた人の割合が高く、7割以上を占めている。

10人の事業所では「傷病手当（健康保険）」と答えた割合が他の規模の事業所より高くなっている。

上段：回答数 下段：割合（％）	合計	傷病手当 （健康保 険）	賃金等保証 制度	専門家によ る相談支援	休業制度	時短勤務な ど勤務時間 の変更	時間単位で の有給休暇 取得	業務内容の 変更や配置 転換	職場の同僚 や上司の理 解、家族の 支援	その他	無回答	
全体	959 100.0	655 68.3	655 68.3	217 22.6	564 58.8	620 64.7	368 38.4	391 40.8	751 78.3	3 0.3	13 1.4	
事業 所 及 び 会 社 全 体 の 規 模	10人未満	128 100.0	96 75.0	91 71.1	34 26.6	76 59.4	77 60.2	50 39.1	45 35.2	95 74.2	0 0.0	2 1.6
	10～29人	458 100.0	308 67.2	311 67.9	90 19.7	271 59.2	299 65.3	175 38.2	177 38.6	349 76.2	1 0.2	8 1.7
	30～49人	173 100.0	121 69.9	125 72.3	40 23.1	102 59.0	119 68.8	62 35.8	81 46.8	142 82.1	0 0.0	1 0.6
	50～99人	72 100.0	50 69.4	42 58.3	22 30.6	44 61.1	44 61.1	28 38.9	33 45.8	60 83.3	0 0.0	1 1.4
	100～299人	59 100.0	37 62.7	41 69.5	14 23.7	33 55.9	35 59.3	24 40.7	27 45.8	50 84.7	2 3.4	0 0.0
	300人以上	54 100.0	33 61.1	34 63.0	16 29.6	29 53.7	36 66.7	23 42.6	24 44.4	42 77.8	0 0.0	0 0.0
	無回答	15 100.0	10 66.7	11 73.3	1 6.7	9 60.0	10 66.7	6 40.0	4 26.7	13 86.7	0 0.0	1 6.7

9. 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方と意識の変化

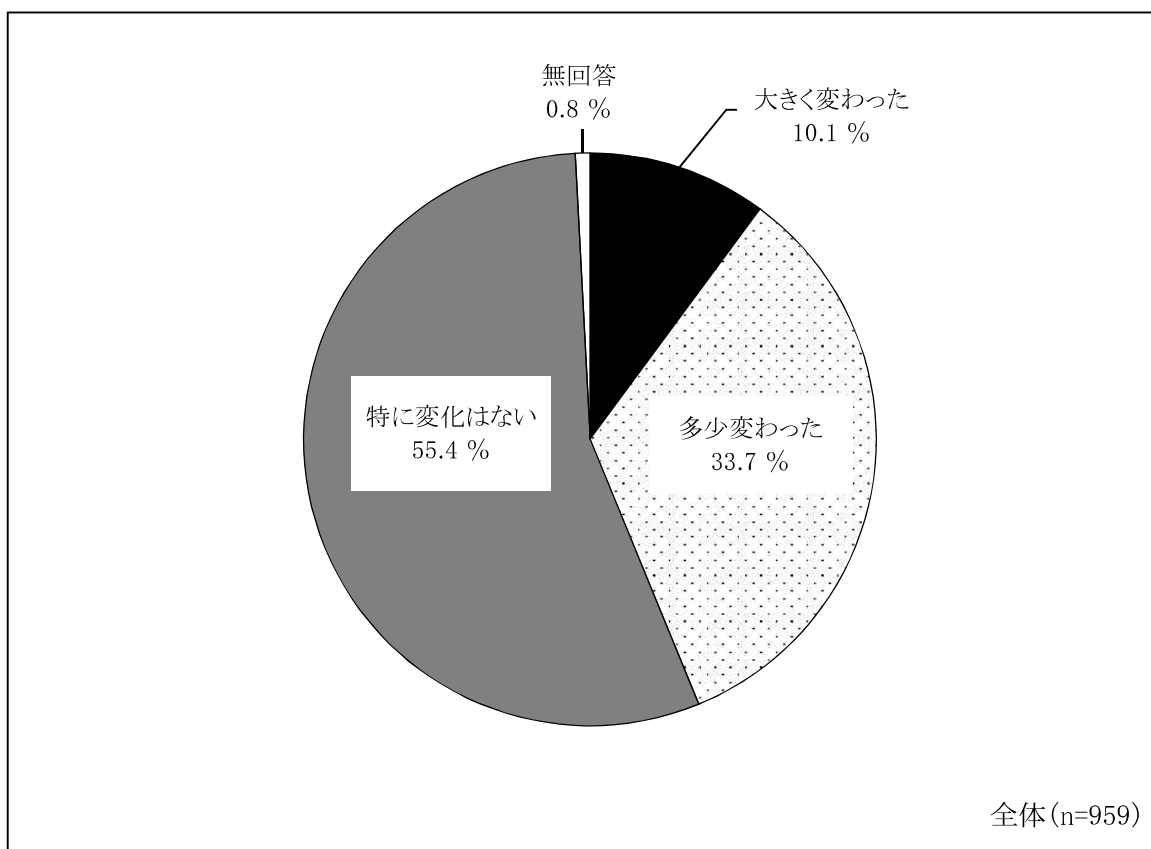
(1) 新型コロナウイルス感染症拡大による働き方の変化

問 1 7 【新型コロナウイルス感染症拡大による働き方と意識の変化についてお尋ねします】

① 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、政府は「緊急事態宣言」の発令、「人との接触を 7 割、できれば 8 割削減」などの施策を打ち出しました。これらを受けて、働き方に変化はありましたか。(1つだけ)

【全体結果】

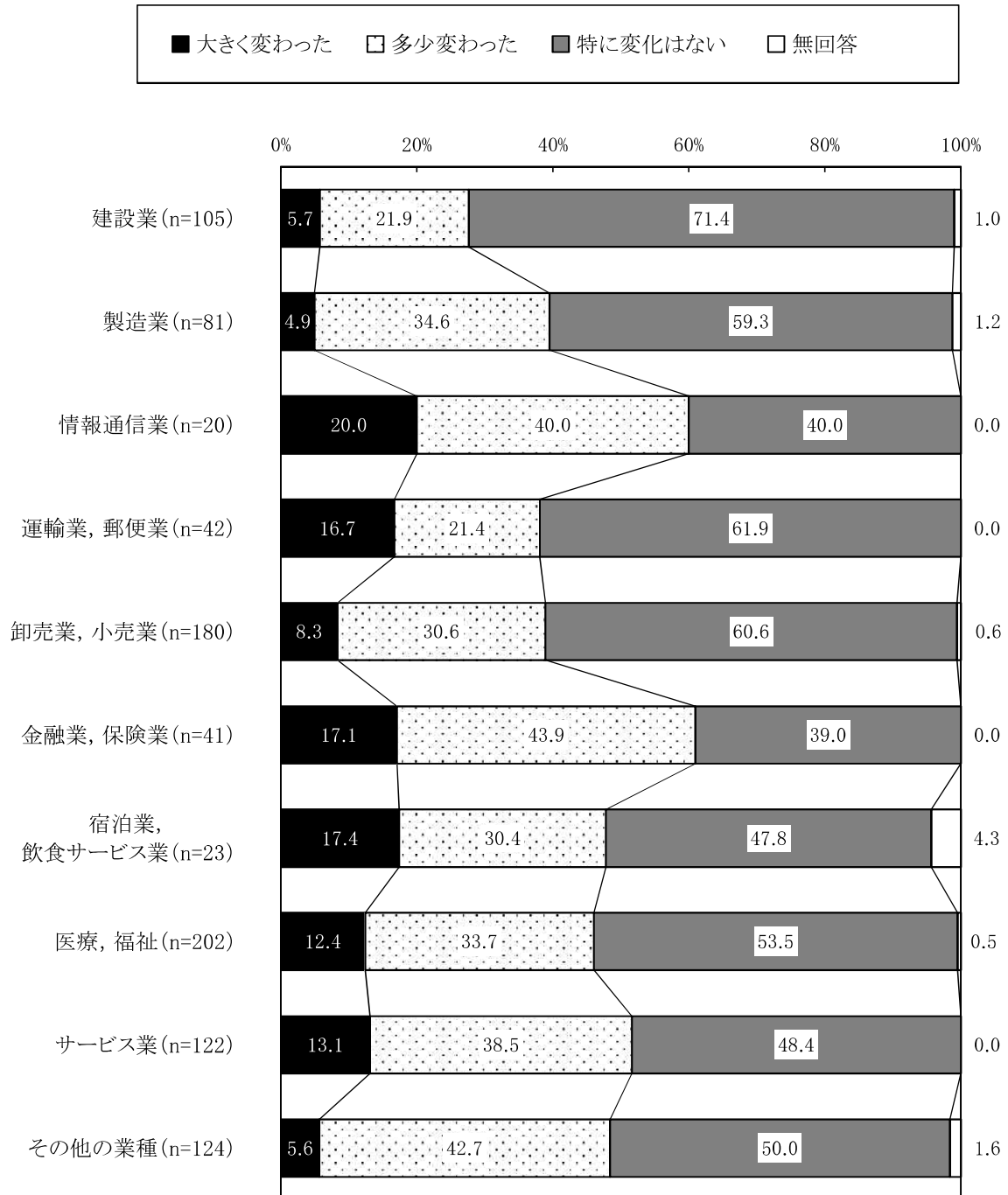
新型コロナウイルス感染症拡大により、働き方が「大きく変わった」と回答した人は約 1 割 (10.1%) であった。
「多少変わった」が 3 割強 (33.7%) を占め、「特に変化はない」が半数以上 (55.4%) となっている。



【業種別】

情報通信業で働き方が「大きく変わった」と回答した人が約 2 割と他の業種に比べやや高くなった。「多少変わった」も含めて『変わった』と回答した割合は情報通信業と金融、保険業で他の業種に比べて高い。

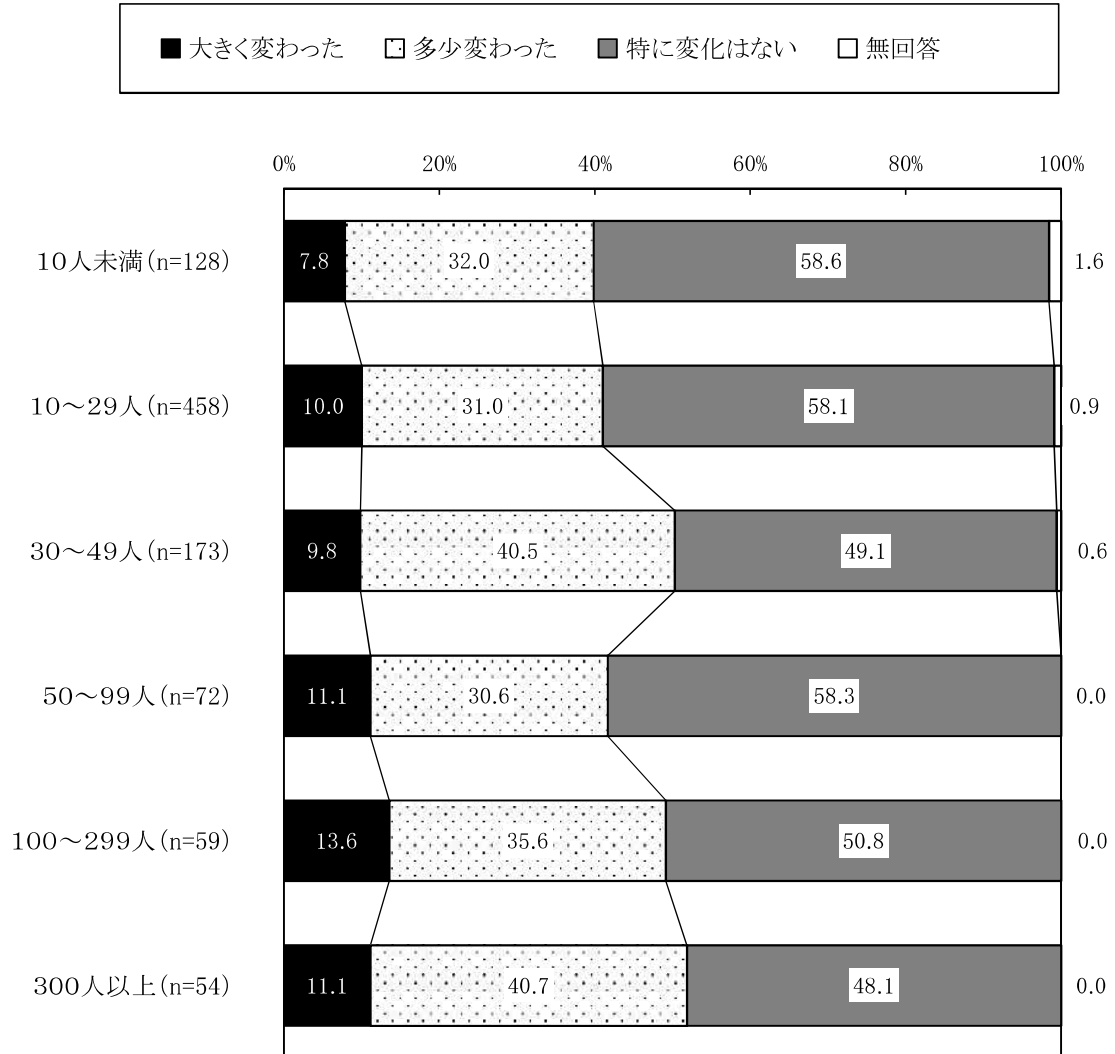
建設業では「特に変化はない」が約 7 割と高くなっている。



【事業所及び会社全体の規模別】

従業員が100～299人の事業所で「大きく変わった」の割合がやや高く、1割強となっている。

「多少変わった」も含めて『変わった』と回答した割合は、30～49人の事業所、300人以上の事業所でやや高く、半数を超えている。



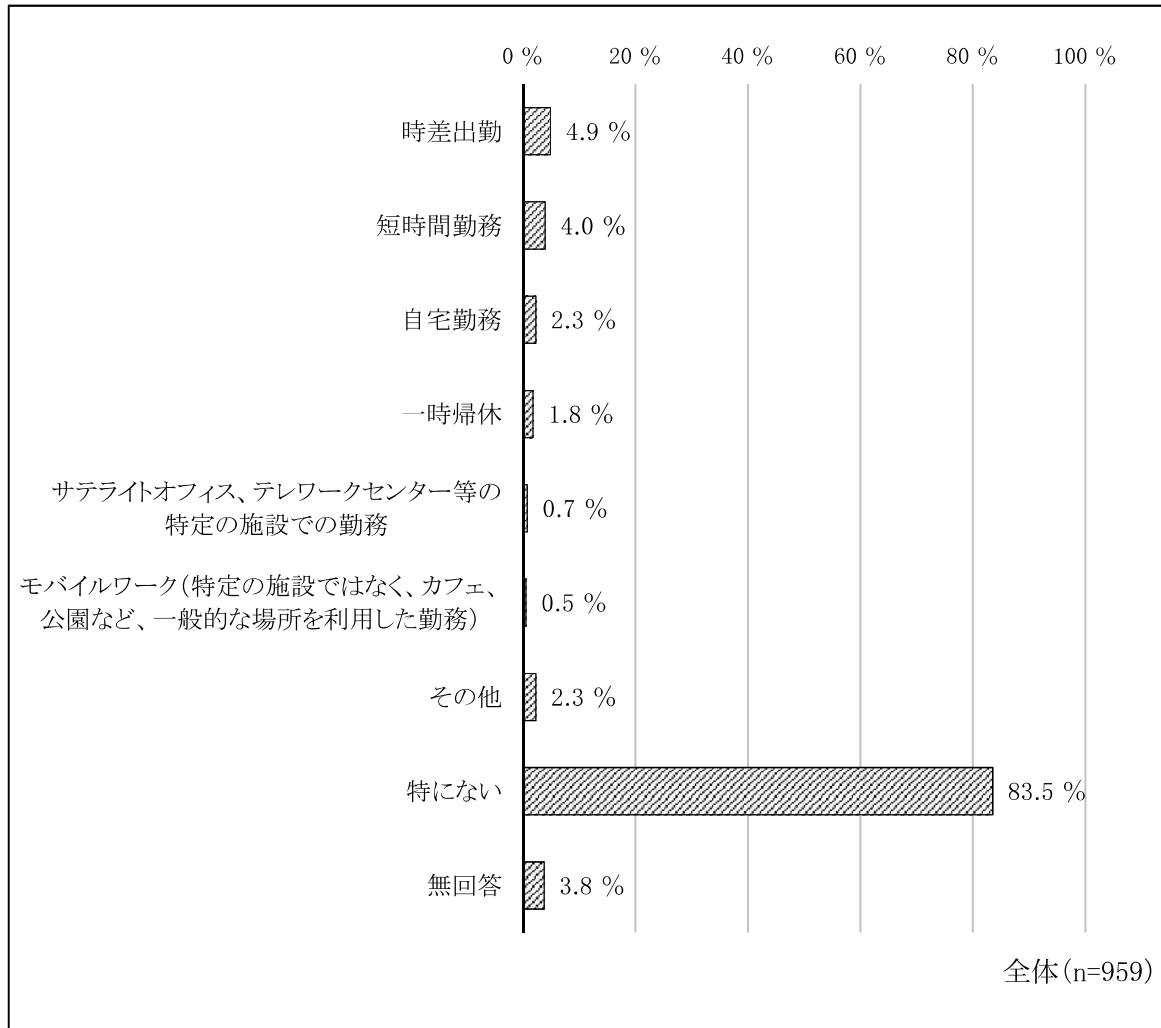
(2) 以前から行っていた働き方

問 1 7 ②新型コロナウイルス感染症流行以前に、すでに行っていた働き方があれば、○をつけてください。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

新型コロナウイルス感染症流行以前から行っていた働き方は「特にない」と回答した割合が8割強を占めた。

最も割合が高かったのは「時差出勤」であるが、その割合は4.9%と低い。



【業種別】

情報通信業では「自宅勤務」が他の業種と比べ高く、約2割を占めている。
 金融業、保険業では「短時間勤務」が他の業種と比べ高く、約1割を占めている。
 宿泊業、飲食サービス業では「時差出勤」が他の業種と比べ高く、1割強を占めている。

	合計	時差出勤	短時間勤務	一時帰休	自宅勤務	サテライト オフィス、 テレワーク センター等 の特定の施 設での勤務	モバイル ワーク（特 定の施設で はなく、カ フェ、公園 など、一般 的な場所を 利用した勤 務）	その他	特にな い	無回答	
上段：回答数 下段：割合（%）											
全体	959 100.0	47 4.9	38 4.0	17 1.8	22 2.3	7 0.7	5 0.5	22 2.3	801 83.5	36 3.8	
業 種 別	建設業	105 100.0	0 0.0	2 1.9	0 0.0	3 2.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	94 89.5	6 5.7
	製造業	81 100.0	3 3.7	4 4.9	5 6.2	4 4.9	0 0.0	0 0.0	3 3.7	65 80.2	2 2.5
	情報通信業	20 100.0	2 10.0	0 0.0	0 0.0	4 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 75.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	2 4.8	1 2.4	0 0.0	1 2.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	38 90.5	1 2.4
	卸売業、小売業	180 100.0	12 6.7	9 5.0	3 1.7	2 1.1	3 1.7	0 0.0	6 3.3	144 80.0	6 3.3
	金融業、保険業	41 100.0	3 7.3	5 12.2	1 2.4	1 2.4	1 2.4	2 4.9	0 0.0	30 73.2	2 4.9
	宿泊業、飲食サ ービス業	23 100.0	3 13.0	2 8.7	2 8.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 78.3	1 4.3
	医療、福祉	202 100.0	8 4.0	5 2.5	2 1.0	2 1.0	1 0.5	2 1.0	9 4.5	176 87.1	6 3.0
	サービス業	122 100.0	10 8.2	5 4.1	2 1.6	2 1.6	1 0.8	0 0.0	2 1.6	97 79.5	6 4.9
	その他の業種	124 100.0	3 2.4	4 3.2	1 0.8	2 1.6	1 0.8	1 0.8	2 1.6	109 87.9	4 3.2
	無回答	19 100.0	1 5.3	1 5.3	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 78.9	2 10.5

【事業所及び会社全体の規模別】

事業所の規模による大きな差はなく、規模に関わらず「特にない」と答えた人の割合が高く、8割前後を占めている。

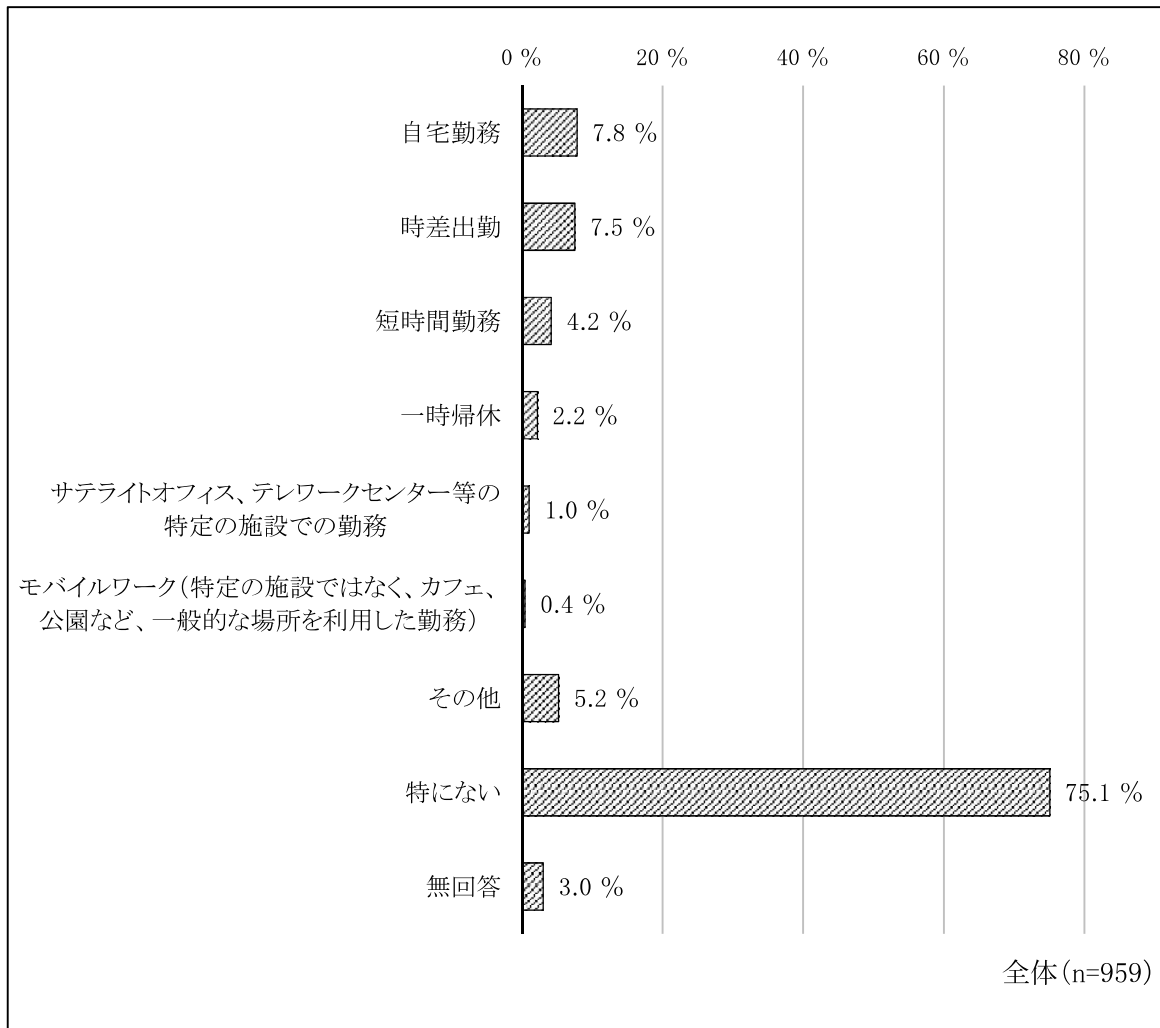
	合計	時差出勤	短時間勤務	一時帰休	自宅勤務	サテライト オフィス、 テレワーク センター等 の特定の施 設での勤務	モバイル ワーク（特 定の施設で はなく、カ フェ、公園 など、一般 的な場所を 利用した勤 務）	その他	特にな い	無回答	
上段：回答数 下段：割合（%）											
全体	959 100.0	47 4.9	38 4.0	17 1.8	22 2.3	7 0.7	5 0.5	22 2.3	801 83.5	36 3.8	
事 業 所 及 び 会 社 全 体 の 規 模	10人未満	128 100.0	5 3.9	3 2.3	3 2.3	2 1.6	0 0.0	1 0.8	3 2.3	113 88.3	3 2.3
	10～29人	458 100.0	23 5.0	19 4.1	8 1.7	6 1.3	4 0.9	1 0.2	11 2.4	379 82.8	21 4.6
	30～49人	173 100.0	7 4.0	3 1.7	0 0.0	3 1.7	2 1.2	1 0.6	4 2.3	153 88.4	4 2.3
	50～99人	72 100.0	4 5.6	4 5.6	2 2.8	2 2.8	0 0.0	1 1.4	0 0.0	57 79.2	4 5.6
	100～299人	59 100.0	3 5.1	5 8.5	3 5.1	5 8.5	1 1.7	1 1.7	2 3.4	47 79.7	1 1.7
	300人以上	54 100.0	4 7.4	3 5.6	0 0.0	3 5.6	0 0.0	0 0.0	2 3.7	41 75.9	1 1.9
	無回答	15 100.0	1 6.7	1 6.7	1 6.7	1 6.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	11 73.3	2 13.3

(3) 現在行っている働き方

問17 ③現在、行っている働き方があれば、○をつけてください。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

現在、行っている働き方は「特にない」と回答した割合が7割半ばを占めた。
「自宅勤務」、「時差出勤」の割合は以前より高くなったが、1割に満たない。



【業種別】

情報通信業、金融業、保険業では「時差出勤」が2割前後、「自宅勤務」が4割台と他の業種と比べ高くなっている。宿泊業、飲食サービス業でも「時差出勤」が1割強となっているが、これは新型コロナウイルス感染症流行以前から変わっていない。

また、金融業、保険業、宿泊業、飲食サービス業では「短時間勤務」が他の業種と比べやや高くなっている。

	合計	時差出勤	短時間勤務	一時帰休	自宅勤務	サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務	モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園などの一般的な場所を利用した勤務）	その他	特にない	無回答	
上段：回答数 下段：割合（%）											
全体	959 100.0	72 7.5	40 4.2	21 2.2	75 7.8	10 1.0	4 0.4	50 5.2	720 75.1	29 3.0	
業種別	建設業	105 100.0	1 1.0	1 1.0	0 0.0	10 9.5	2 1.9	1 1.0	5 4.8	85 81.0	2 1.9
	製造業	81 100.0	7 8.6	2 2.5	7 8.6	6 7.4	0 0.0	0 0.0	5 6.2	61 75.3	1 1.2
	情報通信業	20 100.0	3 15.0	0 0.0	0 0.0	8 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 45.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	3 7.1	1 2.4	1 2.4	4 9.5	0 0.0	1 2.4	0 0.0	34 81.0	1 2.4
	卸売業、小売業	180 100.0	13 7.2	4 2.2	4 2.2	7 3.9	2 1.1	0 0.0	10 5.6	141 78.3	6 3.3
	金融業、保険業	41 100.0	10 24.4	6 14.6	1 2.4	19 46.3	3 7.3	0 0.0	2 4.9	18 43.9	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	3 13.0	3 13.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 8.7	15 65.2	1 4.3
	医療、福祉	202 100.0	9 4.5	10 5.0	3 1.5	2 1.0	0 0.0	1 0.5	12 5.9	161 79.7	8 4.0
	サービス業	122 100.0	12 9.8	8 6.6	2 1.6	14 11.5	3 2.5	0 0.0	6 4.9	82 67.2	6 4.9
	その他の業種	124 100.0	9 7.3	4 3.2	1 0.8	4 3.2	0 0.0	1 0.8	7 5.6	99 79.8	3 2.4
	無回答	19 100.0	2 10.5	1 5.3	2 10.5	1 5.3	0 0.0	0 0.0	1 5.3	15 78.9	1 5.3

【事業所及び会社全体の規模別】

30人以上の事業所では「時差出勤」と答えた人の割合が約1割を占めている。

100～299人の事業所では「自宅勤務」の割合が他と比べ高く、2割強となっている。

	合計	時差出勤	短時間勤務	一時帰休	自宅勤務	サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務	モバイルワーク（特定の施設ではなく、カフェ、公園などの一般的な場所を利用した勤務）	その他	特にない	無回答	
上段：回答数 下段：割合（%）											
全体	959 100.0	72 7.5	40 4.2	21 2.2	75 7.8	10 1.0	4 0.4	50 5.2	720 75.1	29 3.0	
事業所及び会社全体の規模	10人未満	128 100.0	7 5.5	6 4.7	4 3.1	6 4.7	0 0.0	1 0.8	8 6.3	99 77.3	3 2.3
	10～29人	458 100.0	26 5.7	19 4.1	8 1.7	31 6.8	5 1.1	0 0.0	20 4.4	355 77.5	18 3.9
	30～49人	173 100.0	16 9.2	5 2.9	1 0.6	13 7.5	0 0.0	1 0.6	8 4.6	134 77.5	4 2.3
	50～99人	72 100.0	9 12.5	3 4.2	2 2.8	3 4.2	1 1.4	0 0.0	3 4.2	53 73.6	2 2.8
	100～299人	59 100.0	6 10.2	3 5.1	3 5.1	14 23.7	2 3.4	2 3.4	8 13.6	29 49.2	1 1.7
	300人以上	54 100.0	6 11.1	3 5.6	1 1.9	7 13.0	2 3.7	0 0.0	2 3.7	39 72.2	0 0.0
	無回答	15 100.0	2 13.3	1 6.7	2 13.3	1 6.7	0 0.0	0 0.0	1 6.7	11 73.3	1 6.7

10. 職業観

(1) 就労の継続意向

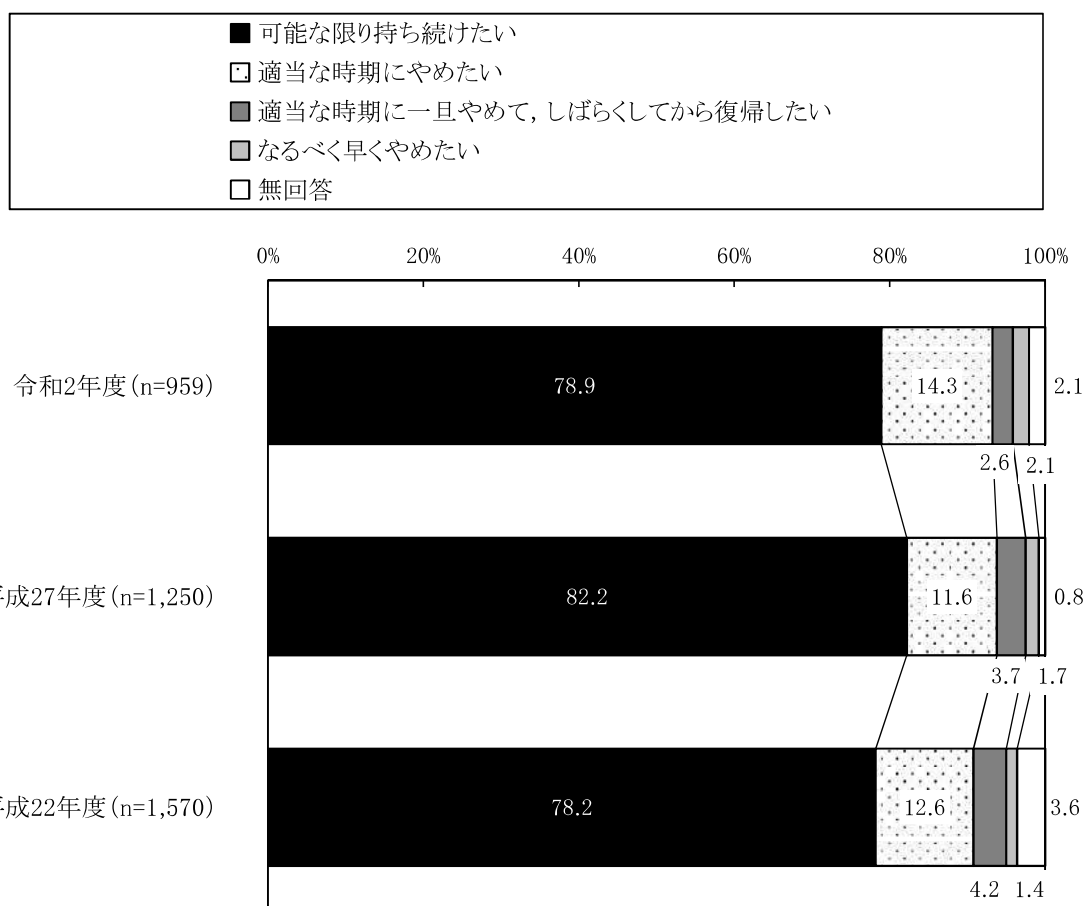
問18 今後も職業を持ち続けたいと思いますか。(1つだけ)

【全体結果】

「可能な限り持ち続けたい」の回答が約8割(78.9%)となり、継続意向の強い人が多数を占め、「適当な時期にやめたい」は1割半ば(14.3%)みられるが、「なるべく早くやめたい」(2.1%)は極めて少ない。

また、「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」(2.6%)も低い割合となっている。

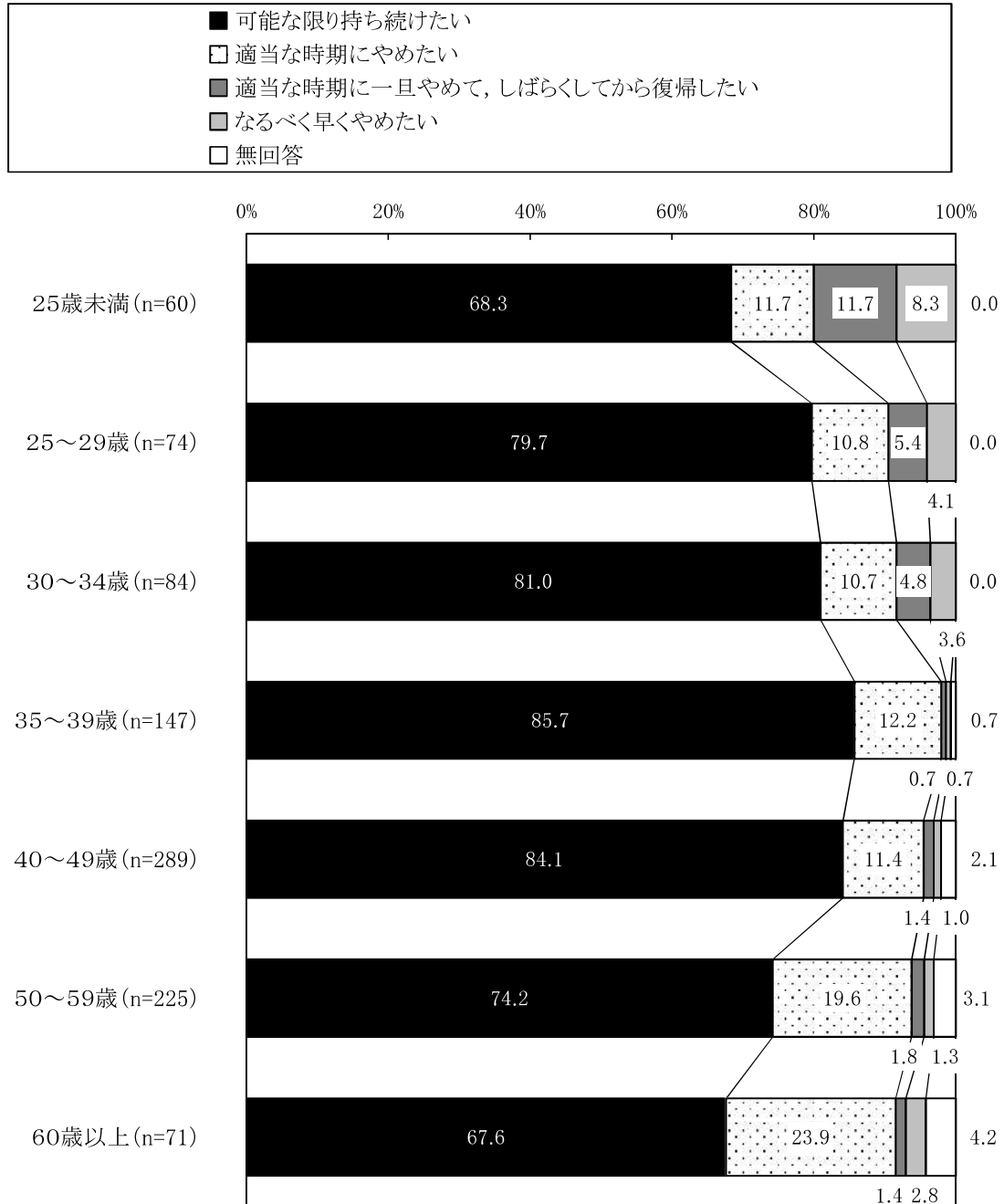
前回の調査と比較すると「可能な限り持ち続けたい」がやや下降し、「適当な時期にやめたい」がやや上昇している。



【年齢別】

どの年代も「可能な限り持ち続けたい」が多数を占める。中でも、35～49歳は他の年代と比べて割合が高く、「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」、「なるべく早くやめたい」の項目は他の年代と比べて低い。

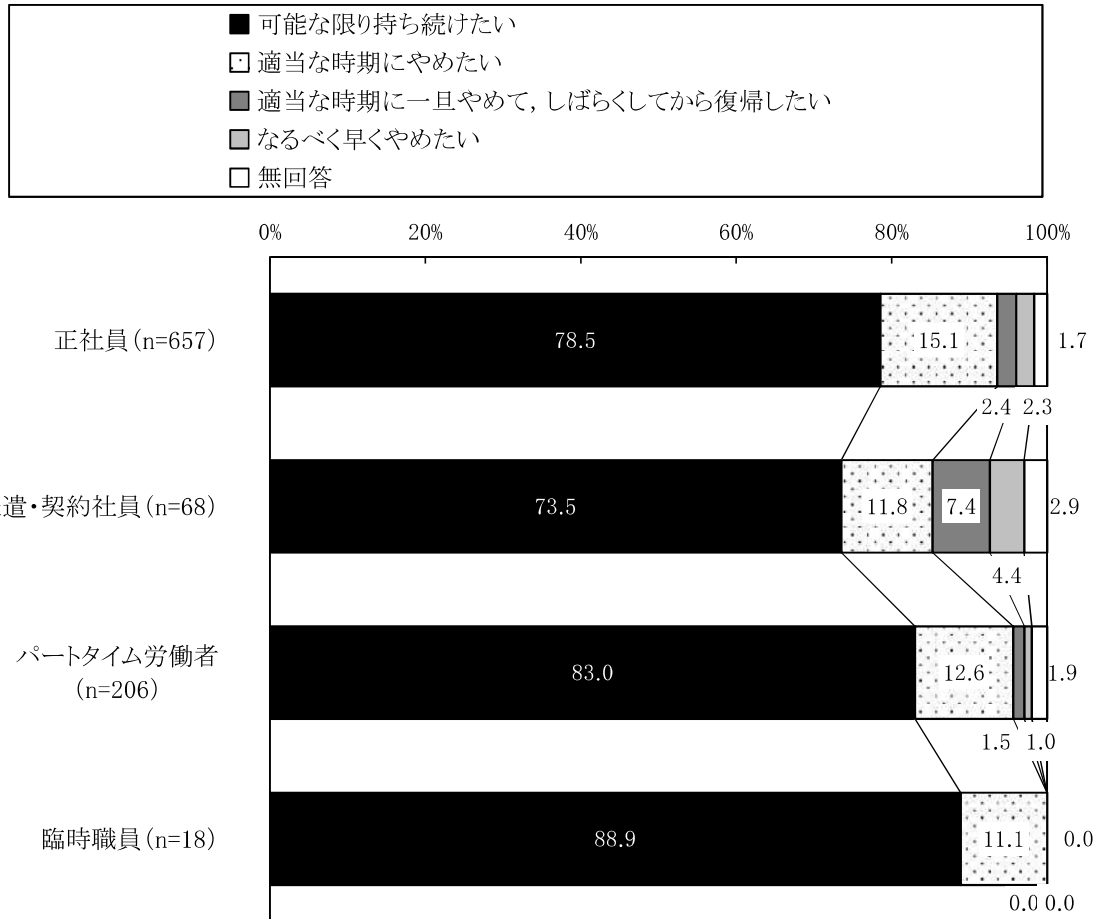
50歳以上は「適当な時期にやめたい」の割合が高く、2割前後となっている。



【就業形態別】

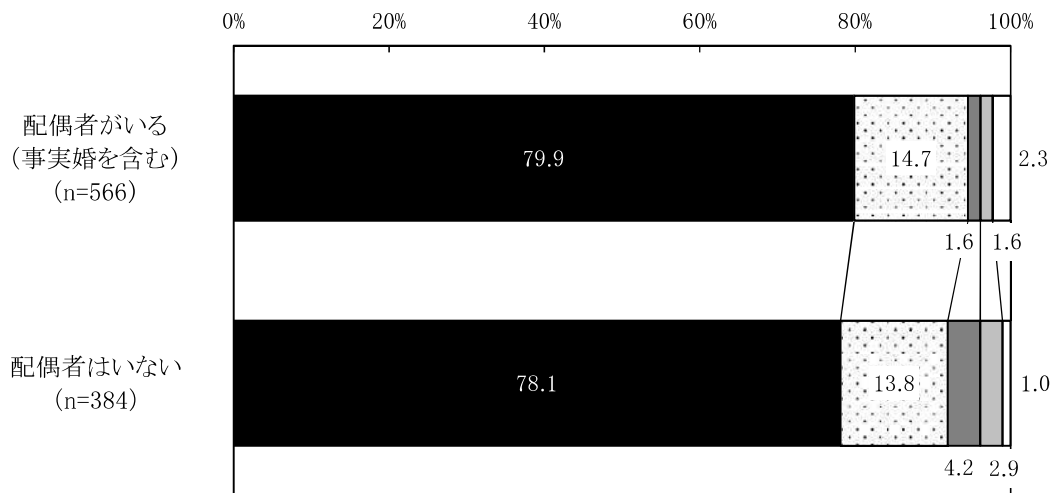
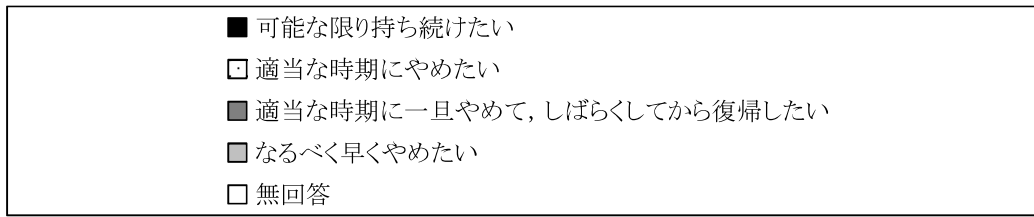
「可能な限り持ち続けたい」という回答はサンプル数が少ないものの臨時職員に最も多く、逆に「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」、「なるべく早くやめたい」との回答は1人もいなかった。

「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」という回答は、派遣・契約社員で最も多かった。



【配偶者の有無別】

「適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい」、「なるべく早くやめたい」という回答は、配偶者がいない人の方が高くなっている。



(2) 就労の継続を困難にしている要因

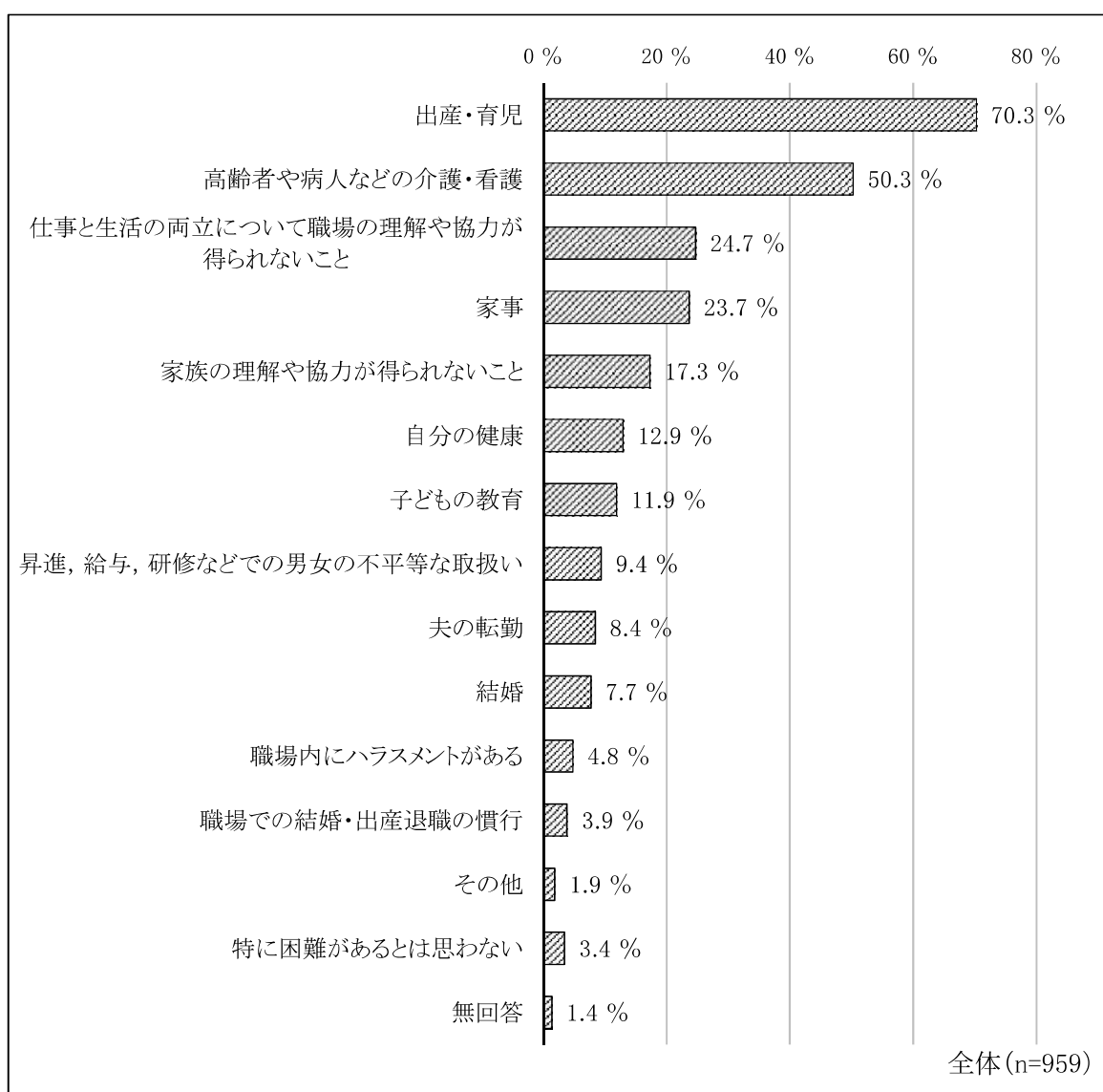
問19 女性が働き続けることを困難にしている要因は何だと思えますか。(3つまで)

【全体結果】

約7割の人が「出産・育児」と回答し、圧倒的に多い。次いで、「高齢者や病人などの介護・看護」が約半数(50.3%)となる。

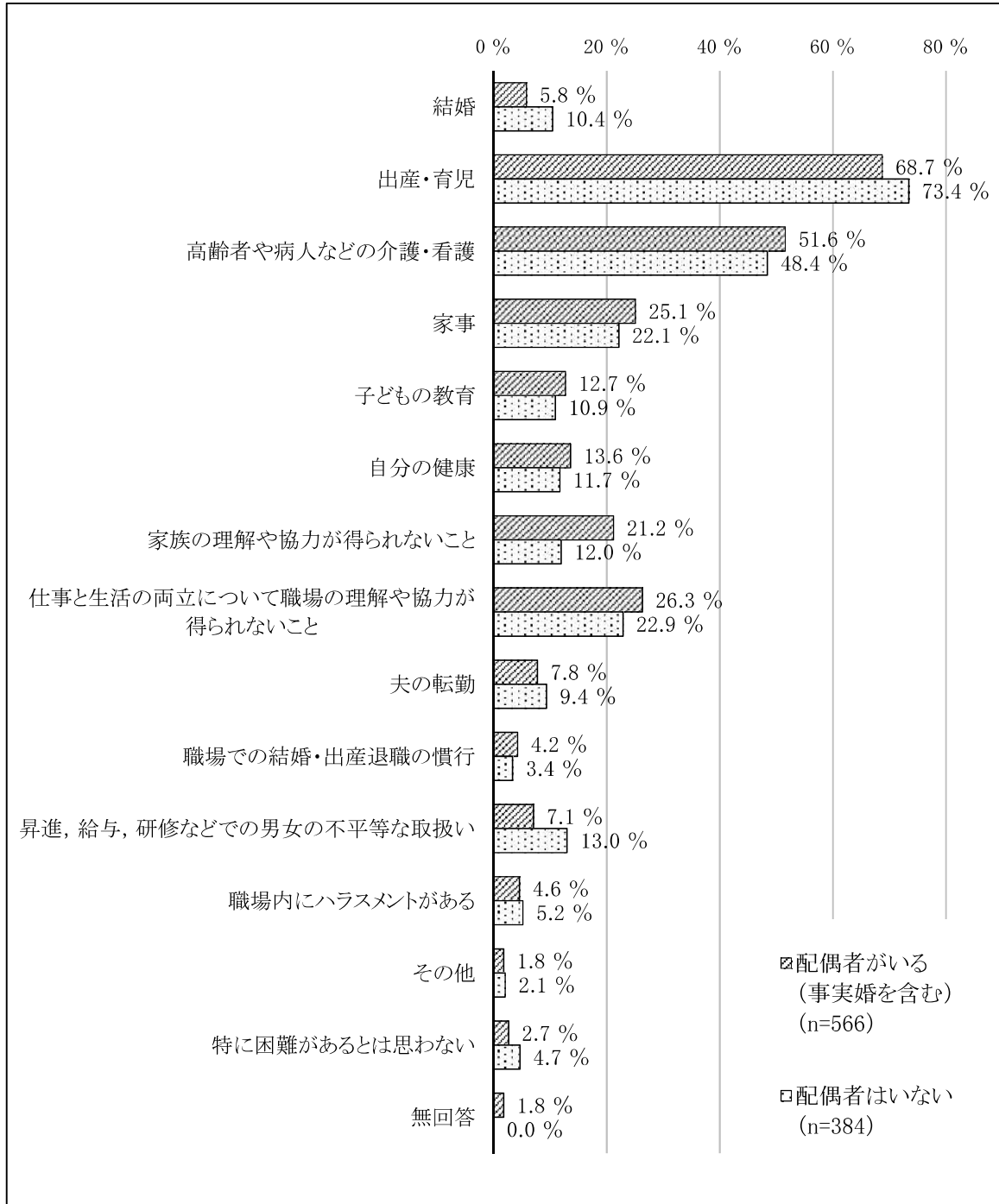
以下、「仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと」(24.7%)、「家事」(23.7%)、「家族の理解や協力が得られないこと」(17.3%)、「自分の健康」(12.9%)、「子どもの教育」(11.9%)の順に続く。

「昇進、給与、研修などでの男女の不平等な取扱い」(9.4%)、「夫の転勤」(8.4%)、「結婚」(7.7%)、「職場内にハラスメントがある」(4.8%)、「職場での結婚・出産退職の慣行」(3.9%)は1割に満たなかった。



【配偶者の有無別】

配偶者がいる人は、いない人比べて「高齢者や病人などの介護・看護」、「家事」、「子どもの教育」、「自分の健康」、「家族の理解や協力が得られないこと」、「仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと」、「職場での結婚・出産退職の慣行」という回答の割合が高くなっている。



【子どもの有無別、子どもの年齢別】

「高齢者や病人などの介護・看護」は学校は卒業した子どもを持つ人で割合が高く、乳幼児を持つ人で低い。

「家事」は乳幼児～中学生の子どもを持つ人、「子どもの教育」は乳幼児、小学生の子どもを持つ人、「仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと」は乳幼児、高校生の子どもの持つ人で割合が高くなっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	結婚	出産・育児	高齢者や病人などの介護・看護	家事	子どもの教育	自分の健康	家族の理解や協力が得られないこと	仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと
全体		959 100.0	74 7.7	674 70.3	482 50.3	227 23.7	114 11.9	124 12.9	166 17.3	237 24.7
子どもの有無	いる	574 100.0	34 5.9	385 67.1	294 51.2	137 23.9	77 13.4	78 13.6	112 19.5	138 24.0
	いない	380 100.0	40 10.5	287 75.5	187 49.2	89 23.4	35 9.2	46 12.1	54 14.2	99 26.1
	無回答	5 100.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	7 5.4	94 72.3	34 26.2	39 30.0	29 22.3	12 9.2	26 20.0	43 33.1
	小学生	171 100.0	6 3.5	119 69.6	77 45.0	48 28.1	37 21.6	18 10.5	31 18.1	36 21.1
	中学生	92 100.0	7 7.6	60 65.2	47 51.1	30 32.6	13 14.1	7 7.6	18 19.6	17 18.5
	高校生	83 100.0	7 8.4	59 71.1	42 50.6	16 19.3	12 14.5	6 7.2	17 20.5	25 30.1
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	6 7.1	58 68.2	40 47.1	19 22.4	10 11.8	8 9.4	14 16.5	20 23.5
	学校は卒業した	224 100.0	14 6.3	142 63.4	147 65.6	39 17.4	10 4.5	42 18.8	42 18.8	45 20.1
	無回答	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	夫の転勤	職場での結婚・出産退職の慣行	昇進、給与、研修などでの男女の不公平な取扱い	職場内にハラスメントがある	その他	特に困難があるとは思わない	無回答
全体		959 100.0	81 8.4	37 3.9	90 9.4	46 4.8	18 1.9	33 3.4	13 1.4
子どもの有無	いる	574 100.0	40 7.0	19 3.3	46 8.0	21 3.7	10 1.7	16 2.8	9 1.6
	いない	380 100.0	41 10.8	17 4.5	44 11.6	25 6.6	7 1.8	17 4.5	1 0.3
	無回答	5 100.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	3 60.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	8 6.2	7 5.4	10 7.7	6 4.6	5 3.8	4 3.1	1 0.8
	小学生	171 100.0	13 7.6	8 4.7	14 8.2	7 4.1	2 1.2	4 2.3	1 0.6
	中学生	92 100.0	7 7.6	2 2.2	7 7.6	5 5.4	0 0.0	2 2.2	2 2.2
	高校生	83 100.0	4 4.8	2 2.4	9 10.8	5 6.0	1 1.2	3 3.6	1 1.2
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	5 5.9	2 2.4	11 12.9	5 5.9	2 2.4	2 2.4	3 3.5
	学校は卒業した	224 100.0	16 7.1	6 2.7	19 8.5	6 2.7	3 1.3	7 3.1	6 2.7
	無回答	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

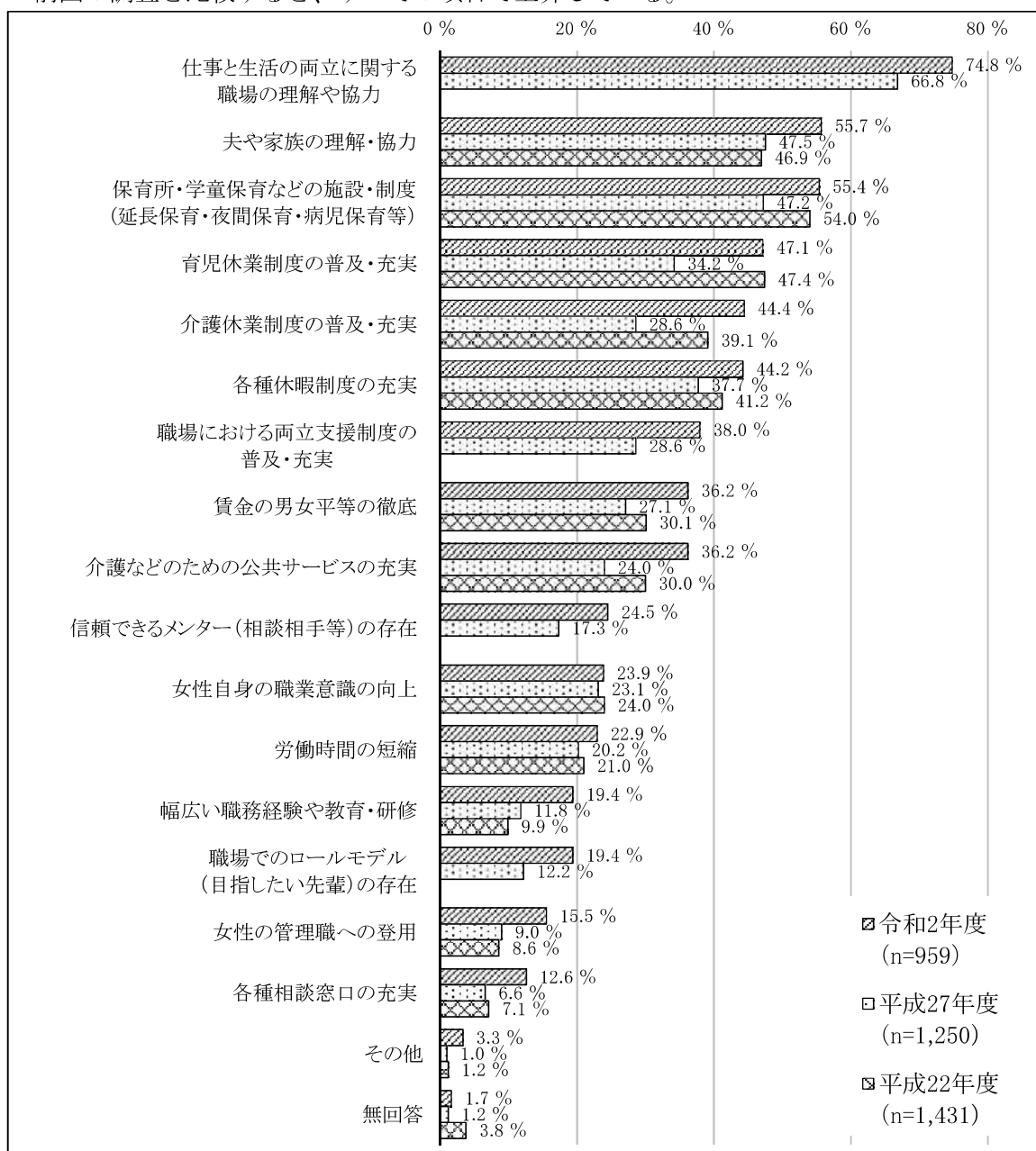
(3) 女性の就労に必要な事柄・施策

問20 女性が仕事をする上で何が重要だと思いますか。
(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

7割以上の方が「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」と回答し、圧倒的に多い。次いで、「夫や家族の理解・協力」(55.7%)、「保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)」(55.4%)が半数以上となっている。

以下、「育児休業制度の普及・充実」(47.1%)、「介護休業制度の普及・充実」(44.4%)、「各種休暇制度の充実」(44.2%)、「職場における両立支援制度の普及・充実」(38.0%)、「賃金の男女平等の徹底」(36.2%)、「介護などのための公共サービスの充実」(36.2%)が続く。前回の調査と比較すると、すべての項目で上昇している。



【年齢別】

「各種休暇制度の充実」や「保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)」と答えた人の割合は25～34歳で他の年代に比べて高い。

35歳未満では「育児休業制度の普及・充実」、30～39歳では「労働時間の短縮」、50歳以上では「介護休業制度の普及・充実」や「介護などのための公共サービスの充実」の割合が高くなっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)	育児休業制度の普及・充実	
全体	959 100.0	149 15.5	186 19.4	717 74.8	364 38.0	347 36.2	220 22.9	424 44.2	531 55.4	452 47.1	
年齢別	25歳未満	60 100.0	10 16.7	10 16.7	46 76.7	20 33.3	23 38.3	11 18.3	29 48.3	29 48.3	39 65.0
	25～29歳	74 100.0	17 23.0	20 27.0	57 77.0	33 44.6	33 44.6	13 17.6	41 55.4	47 63.5	45 60.8
	30～34歳	84 100.0	17 20.2	16 19.0	64 76.2	41 48.8	31 36.9	27 32.1	43 51.2	59 70.2	53 63.1
	35～39歳	147 100.0	19 12.9	25 17.0	120 81.6	61 41.5	60 40.8	45 30.6	70 47.6	86 58.5	70 47.6
	40～49歳	289 100.0	38 13.1	57 19.7	222 76.8	118 40.8	96 33.2	69 23.9	115 39.8	149 51.6	121 41.9
	50～59歳	225 100.0	34 15.1	40 17.8	161 71.6	69 30.7	76 33.8	41 18.2	98 43.6	124 55.1	93 41.3
	60歳以上	71 100.0	13 18.3	16 22.5	43 60.6	21 29.6	27 38.0	14 19.7	25 35.2	34 47.9	28 39.4
	無回答	9 100.0	1 11.1	2 22.2	4 44.4	1 11.1	1 11.1	0 0.0	3 33.3	3 33.3	3 33.3

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答	
全体	959 100.0	426 44.4	534 55.7	347 36.2	229 23.9	121 12.6	235 24.5	186 19.4	32 3.3	16 1.7	
年齢別	25歳未満	60 100.0	19 31.7	32 53.3	13 21.7	9 15.0	2 3.3	18 30.0	15 25.0	1 1.7	0 0.0
	25～29歳	74 100.0	26 35.1	40 54.1	20 27.0	20 27.0	12 16.2	17 23.0	20 27.0	2 2.7	0 0.0
	30～34歳	84 100.0	31 36.9	53 63.1	28 33.3	14 16.7	11 13.1	15 17.9	12 14.3	1 1.2	1 1.2
	35～39歳	147 100.0	51 34.7	94 63.9	43 29.3	36 24.5	17 11.6	46 31.3	43 29.3	9 6.1	0 0.0
	40～49歳	289 100.0	134 46.4	156 54.0	101 34.9	74 25.6	38 13.1	65 22.5	56 19.4	11 3.8	4 1.4
	50～59歳	225 100.0	124 55.1	125 55.6	109 48.4	56 24.9	31 13.8	60 26.7	34 15.1	5 2.2	5 2.2
	60歳以上	71 100.0	37 52.1	31 43.7	31 43.7	18 25.4	10 14.1	13 18.3	5 7.0	3 4.2	3 4.2
	無回答	9 100.0	4 44.4	3 33.3	2 22.2	2 22.2	0 0.0	1 11.1	1 11.1	0 0.0	3 33.3

【業種別】

サービス業では「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」が他の業種に比べて高い割合となっている。

情報通信業では「保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)」や「夫や家族の理解・協力」、宿泊業、飲食サービス業では「各種休暇制度の充実」や「育児休業制度の普及・充実」という回答が他の業種に比べて高い割合となっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)	育児休業制度の普及・充実	
全体	959 100.0	149 15.5	186 19.4	717 74.8	364 38.0	347 36.2	220 22.9	424 44.2	531 55.4	452 47.1	
業種別	建設業	105 100.0	17 16.2	16 15.2	80 76.2	35 33.3	43 41.0	19 18.1	39 37.1	47 44.8	44 41.9
	製造業	81 100.0	7 8.6	13 16.0	57 70.4	27 33.3	27 33.3	18 22.2	34 42.0	45 55.6	31 38.3
	情報通信業	20 100.0	1 5.0	4 20.0	15 75.0	10 50.0	9 45.0	5 25.0	7 35.0	15 75.0	9 45.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	10 23.8	7 16.7	26 61.9	17 40.5	12 28.6	7 16.7	16 38.1	21 50.0	18 42.9
	卸売業、小売業	180 100.0	35 19.4	38 21.1	135 75.0	73 40.6	66 36.7	40 22.2	85 47.2	90 50.0	83 46.1
	金融業、保険業	41 100.0	7 17.1	11 26.8	29 70.7	15 36.6	13 31.7	9 22.0	19 46.3	25 61.0	16 39.0
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	4 17.4	3 13.0	17 73.9	11 47.8	12 52.2	2 8.7	16 69.6	13 56.5	14 60.9
	医療、福祉	202 100.0	31 15.3	35 17.3	155 76.7	79 39.1	65 32.2	60 29.7	105 52.0	116 57.4	102 50.5
	サービス業	122 100.0	18 14.8	25 20.5	100 82.0	53 43.4	39 32.0	26 21.3	49 40.2	73 59.8	68 55.7
	その他の業種	124 100.0	16 12.9	33 26.6	90 72.6	36 29.0	51 41.1	29 23.4	47 37.9	72 58.1	61 49.2
	無回答	19 100.0	3 15.8	1 5.3	13 68.4	8 42.1	10 52.6	5 26.3	7 36.8	14 73.7	6 31.6

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答	
全体	959 100.0	426 44.4	534 55.7	347 36.2	229 23.9	121 12.6	235 24.5	186 19.4	32 3.3	16 1.7	
業種別	建設業	105 100.0	47 44.8	42 40.0	41 39.0	23 21.9	10 9.5	19 18.1	22 21.0	7 6.7	2 1.9
	製造業	81 100.0	29 35.8	44 54.3	34 42.0	22 27.2	9 11.1	27 33.3	13 16.0	1 1.2	1 1.2
	情報通信業	20 100.0	10 50.0	17 85.0	10 50.0	8 40.0	5 25.0	4 20.0	8 40.0	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	42 100.0	17 40.5	22 52.4	14 33.3	10 23.8	8 19.0	8 19.0	9 21.4	1 2.4	1 2.4
	卸売業、小売業	180 100.0	81 45.0	98 54.4	60 33.3	47 26.1	21 11.7	42 23.3	30 16.7	3 1.7	7 3.9
	金融業、保険業	41 100.0	18 43.9	26 63.4	18 43.9	12 29.3	7 17.1	14 34.1	10 24.4	0 0.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	23 100.0	9 39.1	16 69.6	6 26.1	4 17.4	2 8.7	4 17.4	3 13.0	1 4.3	1 4.3
	医療、福祉	202 100.0	96 47.5	111 55.0	60 29.7	42 20.8	24 11.9	51 25.2	45 22.3	7 3.5	2 1.0
	サービス業	122 100.0	52 42.6	79 64.8	48 39.3	23 18.9	15 12.3	31 25.4	23 18.9	8 6.6	0 0.0
	その他の業種	124 100.0	59 47.6	70 56.5	49 39.5	34 27.4	18 14.5	34 27.4	20 16.1	4 3.2	1 0.8
	無回答	19 100.0	8 42.1	9 47.4	7 36.8	4 21.1	2 10.5	1 5.3	3 15.8	0 0.0	1 5.3

【事業所及び会社全体の規模別】

「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」は事業所の規模に関わらず、高い回答率を得ている。

また、従業員が10人未満の事業所では「育児休業制度の普及・充実」、50～99人の事業所では「保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)」という回答が他の規模の事業所に比べて高い割合となっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)	育児休業制度の普及・充実
全体		959 100.0	149 15.5	186 19.4	717 74.8	364 38.0	347 36.2	220 22.9	424 44.2	531 55.4	452 47.1
事業所及び会社全体の規模	10人未満	128 100.0	15 11.7	19 14.8	88 68.8	51 39.8	49 38.3	31 24.2	62 48.4	72 56.3	72 56.3
	10～29人	458 100.0	73 15.9	85 18.6	349 76.2	173 37.8	171 37.3	100 21.8	204 44.5	248 54.1	227 49.6
	30～49人	173 100.0	20 11.6	37 21.4	129 74.6	62 35.8	60 34.7	51 29.5	72 41.6	92 53.2	66 38.2
	50～99人	72 100.0	16 22.2	16 22.2	58 80.6	25 34.7	25 34.7	13 18.1	36 50.0	49 68.1	34 47.2
	100～299人	59 100.0	13 22.0	16 27.1	43 72.9	26 44.1	18 30.5	11 18.6	23 39.0	31 52.5	26 44.1
	300人以上	54 100.0	10 18.5	13 24.1	40 74.1	21 38.9	16 29.6	11 20.4	22 40.7	29 53.7	23 42.6
	無回答	15 100.0	2 13.3	0 0.0	10 66.7	6 40.0	8 53.3	3 20.0	5 33.3	10 66.7	4 26.7

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答
全体		959 100.0	426 44.4	534 55.7	347 36.2	229 23.9	121 12.6	235 24.5	186 19.4	32 3.3	16 1.7
事業所及び会社全体の規模	10人未満	128 100.0	58 45.3	70 54.7	47 36.7	28 21.9	17 13.3	27 21.1	23 18.0	5 3.9	3 2.3
	10～29人	458 100.0	217 47.4	253 55.2	165 36.0	96 21.0	53 11.6	105 22.9	73 15.9	11 2.4	10 2.2
	30～49人	173 100.0	72 41.6	101 58.4	62 35.8	54 31.2	22 12.7	44 25.4	37 21.4	7 4.0	1 0.6
	50～99人	72 100.0	33 45.8	40 55.6	29 40.3	17 23.6	7 9.7	25 34.7	22 30.6	5 6.9	0 0.0
	100～299人	59 100.0	20 33.9	37 62.7	20 33.9	16 27.1	6 10.2	12 20.3	16 27.1	2 3.4	0 0.0
	300人以上	54 100.0	21 38.9	26 48.1	19 35.2	15 27.8	14 25.9	22 40.7	13 24.1	2 3.7	1 1.9
	無回答	15 100.0	5 33.3	7 46.7	5 33.3	3 20.0	2 13.3	0 0.0	2 13.3	0 0.0	1 6.7

【就業形態別】

「仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力」は就業形態に関わらず、高い回答率を得ている。

また、派遣・契約社員では「賃金の男女平等の徹底」や「保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)」という回答が他の就業形態に比べて高い割合となっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	女性の管理職への登用	幅広い職務経験や教育・研修	仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力	職場における両立支援制度の普及・充実	賃金の男女平等の徹底	労働時間の短縮	各種休暇制度の充実	保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)	育児休業制度の普及・充実
全体		959 100.0	149 15.5	186 19.4	717 74.8	364 38.0	347 36.2	220 22.9	424 44.2	531 55.4	452 47.1
就業形態別	正社員	657 100.0	98 14.9	128 19.5	502 76.4	253 38.5	234 35.6	156 23.7	286 43.5	369 56.2	302 46.0
	派遣・契約社員	68 100.0	14 20.6	18 26.5	44 64.7	29 42.6	36 52.9	18 26.5	30 44.1	42 61.8	30 44.1
	パートタイム労働者	206 100.0	33 16.0	32 15.5	157 76.2	75 36.4	68 33.0	42 20.4	99 48.1	108 52.4	108 52.4
	臨時職員	18 100.0	4 22.2	7 38.9	10 55.6	6 33.3	8 44.4	4 22.2	7 38.9	9 50.0	10 55.6
	無回答	10 100.0	0 0.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	2 20.0	3 30.0	2 20.0

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	介護休業制度の普及・充実	夫や家族の理解・協力	介護などのための公共サービスの充実	女性自身の職業意識の向上	各種相談窓口の充実	信頼できるメンター(相談相手等)の存在	職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在	その他	無回答
全体		959 100.0	426 44.4	534 55.7	347 36.2	229 23.9	121 12.6	235 24.5	186 19.4	32 3.3	16 1.7
就業形態別	正社員	657 100.0	289 44.0	370 56.3	235 35.8	168 25.6	80 12.2	164 25.0	138 21.0	18 2.7	8 1.2
	派遣・契約社員	68 100.0	29 42.6	36 52.9	25 36.8	18 26.5	12 17.6	23 33.8	13 19.1	8 11.8	1 1.5
	パートタイム労働者	206 100.0	97 47.1	114 55.3	75 36.4	38 18.4	25 12.1	45 21.8	31 15.0	5 2.4	4 1.9
	臨時職員	18 100.0	7 38.9	10 55.6	9 50.0	2 11.1	3 16.7	3 16.7	4 22.2	1 5.6	0 0.0
	無回答	10 100.0	4 40.0	4 40.0	3 30.0	3 30.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 30.0

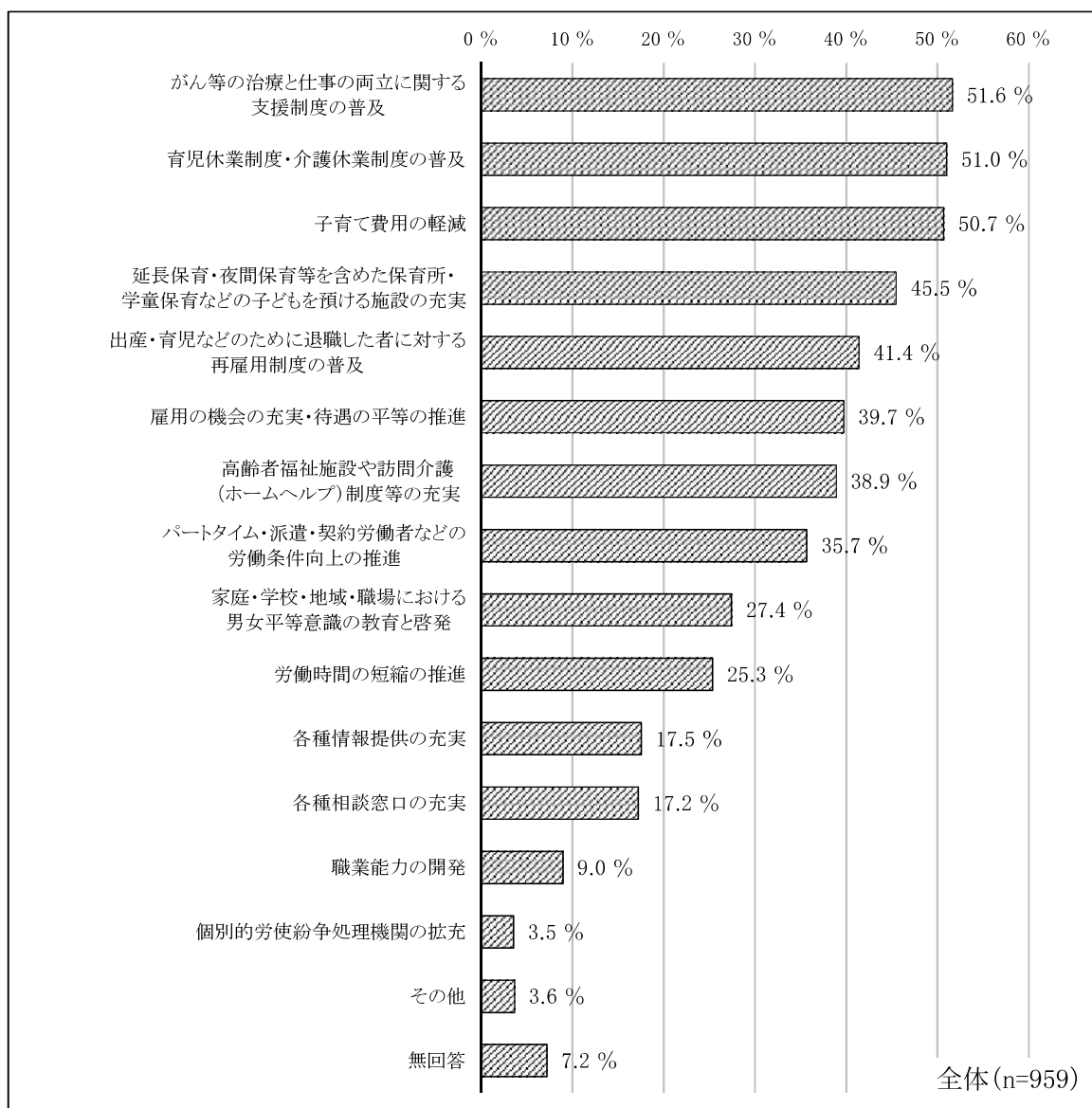
1 1. 行政への要望

問 2 1 行政に何を望みますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

【全体結果】

「がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及」(51.6%)、「育児休業制度・介護休業制度の普及」(51.0%)、「子育て費用の軽減」(50.7%)という回答が約半数を占め、次いで「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」(45.5%)、「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」(41.4%)と続き、『子育て』に関連することへの要望が高くなっている。

以下、「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」(39.7%)、「高齢者福祉施設や訪問介護(ホームヘルプ)制度等の充実」(38.9%)、「パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進」(35.7%)が3割台、「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発」(27.4%)、「労働時間の短縮の推進」(25.3%)が2割台で続いている。



【年齢別】

「出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及」と回答した人の割合は30歳未満で他の年代と比べ高く、「育児休業制度・介護休業制度の普及」、「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」、「子育て費用の軽減」と回答した人の割合は40歳未満で高くなっている。

また、「高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実」という回答は50歳以上で割合が高くなっている。

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発	雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	労働時間の短縮の推進	育児休業制度・介護休業制度の普及	がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及	出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	子育て費用の軽減	高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実
全体		959 100.0	263 27.4	381 39.7	243 25.3	489 51.0	495 51.6	397 41.4	436 45.5	486 50.7	373 38.9
年齢別	25歳未満	60 100.0	20 33.3	21 35.0	23 38.3	35 58.3	20 33.3	37 61.7	29 48.3	42 70.0	14 23.3
	25～29歳	74 100.0	29 39.2	34 45.9	24 32.4	42 56.8	34 45.9	52 70.3	41 55.4	57 77.0	20 27.0
	30～34歳	84 100.0	25 29.8	39 46.4	29 34.5	51 60.7	34 40.5	46 54.8	46 54.8	61 72.6	25 29.8
	35～39歳	147 100.0	45 30.6	49 33.3	46 31.3	75 51.0	81 55.1	63 42.9	74 50.3	102 69.4	36 24.5
	40～49歳	289 100.0	61 21.1	101 34.9	59 20.4	143 49.5	163 56.4	93 32.2	120 41.5	131 45.3	115 39.8
	50～59歳	225 100.0	61 27.1	106 47.1	42 18.7	111 49.3	126 56.0	80 35.6	96 42.7	69 30.7	126 56.0
	60歳以上	71 100.0	21 29.6	27 38.0	19 26.8	28 39.4	34 47.9	23 32.4	26 36.6	23 32.4	34 47.9
	無回答	9 100.0	1 11.1	4 44.4	1 11.1	4 44.4	3 33.3	3 33.3	4 44.4	1 11.1	3 33.3

上段：回答数 下段：割合 (%)		合計	パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	職業能力の開発	各種相談窓口の充実	各種情報提供の充実	個別的労使紛争処理機関の拡充	その他	無回答
全体		959 100.0	342 35.7	86 9.0	165 17.2	168 17.5	34 3.5	35 3.6	69 7.2
年齢別	25歳未満	60 100.0	20 33.3	3 5.0	6 10.0	6 10.0	0 0.0	1 1.7	2 3.3
	25～29歳	74 100.0	31 41.9	6 8.1	12 16.2	13 17.6	3 4.1	1 1.4	4 5.4
	30～34歳	84 100.0	31 36.9	8 9.5	14 16.7	13 15.5	2 2.4	5 6.0	5 6.0
	35～39歳	147 100.0	48 32.7	16 10.9	23 15.6	25 17.0	4 2.7	6 4.1	10 6.8
	40～49歳	289 100.0	104 36.0	27 9.3	45 15.6	61 21.1	12 4.2	17 5.9	22 7.6
	50～59歳	225 100.0	84 37.3	18 8.0	49 21.8	37 16.4	7 3.1	3 1.3	12 5.3
	60歳以上	71 100.0	21 29.6	8 11.3	15 21.1	13 18.3	6 8.5	2 2.8	10 14.1
	無回答	9 100.0	3 33.3	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 44.4

【子どもの有無別、子どもの年齢別】

乳幼児、小学生の子どもを持つ人では「延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実」、「子育て費用の軽減」、「労働時間の短縮の推進」と回答した人の割合が高くなっている。

また、学校は卒業した子どもを持つ人では「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」、「高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実」と回答した人の割合が高く、専門学校・短大・大学生等の子どもを持つ人と学校は卒業した子どもを持つ人では「がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及」と回答した人の割合が高い。

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発	雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	労働時間の短縮の推進	育児休業制度・介護休業制度の普及	がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及	出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	子育て費用の軽減	高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実
全体	959 100.0	263 27.4	381 39.7	243 25.3	489 51.0	495 51.6	397 41.4	436 45.5	486 50.7	373 38.9
子どもの有無	いる	574 100.0	145 25.3	220 38.3	125 21.8	293 51.0	295 51.4	219 38.2	259 45.1	216 52.4
	いない	380 100.0	118 31.1	160 42.1	118 31.1	196 51.6	200 52.6	178 46.8	176 46.3	156 41.1
	無回答	5 100.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	33 25.4	46 35.4	39 30.0	65 50.0	56 43.1	55 42.3	58 44.6	98 75.4
	小学生	171 100.0	44 25.7	57 33.3	40 23.4	78 45.6	85 49.7	60 35.1	84 49.1	120 70.2
	中学生	92 100.0	19 20.7	31 33.7	20 21.7	43 46.7	42 45.7	33 35.9	35 38.0	60 65.2
	高校生	83 100.0	18 21.7	34 41.0	16 19.3	39 47.0	40 48.2	26 31.3	33 39.8	41 49.4
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	21 24.7	29 34.1	16 18.8	38 44.7	51 60.0	30 35.3	32 37.6	40 47.1
	学校は卒業した	224 100.0	58 25.9	101 45.1	45 20.1	120 53.6	121 54.0	85 37.9	90 40.2	71 31.7
	無回答	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 50.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	1 100.0

上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	職業能力の開発	各種相談窓口の充実	各種情報提供の充実	個別的労使紛争処理機関の拡充	その他	無回答
全体	959 100.0	342 35.7	86 9.0	165 17.2	168 17.5	34 3.5	35 3.6	69 7.2
子どもの有無	いる	574 100.0	217 37.8	45 7.8	84 14.6	90 15.7	17 3.0	15 2.6
	いない	380 100.0	124 32.6	41 10.8	81 21.3	78 20.5	17 4.5	20 5.3
	無回答	5 100.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 60.0
子どもの年齢別	乳幼児	130 100.0	47 36.2	7 5.4	14 10.8	21 16.2	1 0.8	3 2.3
	小学生	171 100.0	63 36.8	9 5.3	16 9.4	19 11.1	2 1.2	6 3.5
	中学生	92 100.0	32 34.8	7 7.6	11 12.0	16 17.4	1 1.1	4 4.3
	高校生	83 100.0	34 41.0	10 12.0	11 13.3	13 15.7	1 1.2	4 4.8
	専門学校・短大・大学生等	85 100.0	33 38.8	10 11.8	16 18.8	13 15.3	6 7.1	2 2.4
	学校は卒業した	224 100.0	90 40.2	20 8.9	46 20.5	40 17.9	9 4.0	4 1.8
	無回答	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

【就業形態別】

臨時職員では「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」と回答した人の割合が他の就業形態に比べて高くなっている。

また、派遣・契約社員とパートタイム労働者と臨時職員では「パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進」、派遣・契約社員と臨時職員では「がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及」と回答した人の割合が高く、6割を超えている。

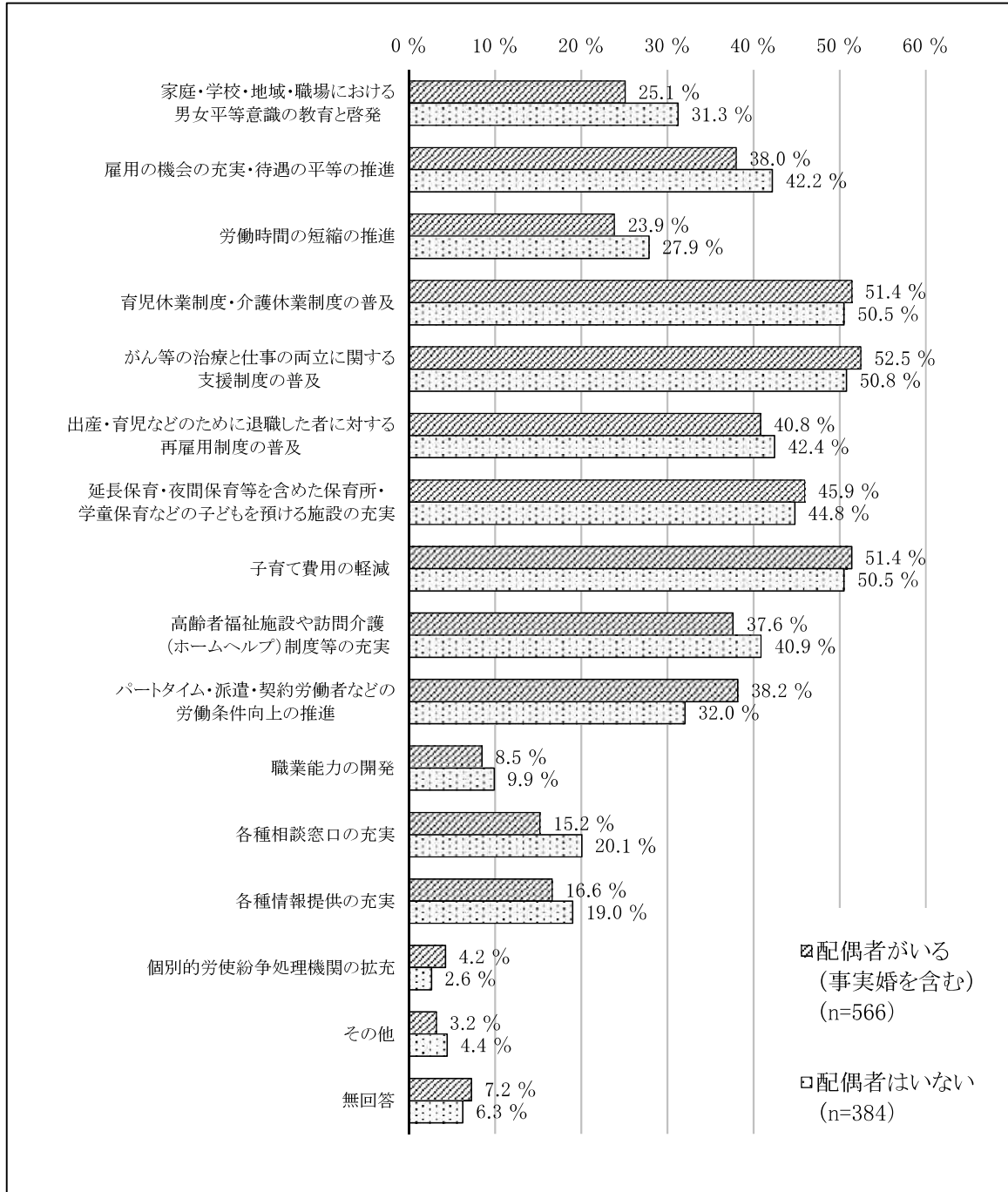
就業形態別	上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発	雇用の機会の充実・待遇の平等の推進	労働時間の短縮の推進	育児休業制度・介護休業制度の普及	がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及	出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及	延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実	子育て費用の軽減	高齢者福祉施設や訪問介護（ホームヘルプ）制度等の充実
		全体	959 100.0	263 27.4	381 39.7	243 25.3	489 51.0	495 51.6	397 41.4	436 45.5	486 50.7
就業形態別	正社員	657 100.0	183 27.9	254 38.7	185 28.2	337 51.3	341 51.9	265 40.3	316 48.1	337 51.3	269 40.9
	派遣・契約社員	68 100.0	20 29.4	30 44.1	23 33.8	40 58.8	41 60.3	32 47.1	35 51.5	33 48.5	24 35.3
	パートタイム労働者	206 100.0	52 25.2	81 39.3	29 14.1	98 47.6	99 48.1	88 42.7	72 35.0	107 51.9	67 32.5
	臨時職員	18 100.0	7 38.9	13 72.2	6 33.3	11 61.1	11 61.1	9 50.0	8 44.4	8 44.4	9 50.0
	無回答	10 100.0	1 10.0	3 30.0	0 0.0	3 30.0	3 30.0	3 30.0	3 50.0	5 10.0	4 40.0

就業形態別	上段：回答数 下段：割合 (%)	合計	パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進	職業能力の開発	各種相談窓口の充実	各種情報提供の充実	個別的労使紛争処理機関の拡充	その他	無回答
		全体	959 100.0	342 35.7	86 9.0	165 17.2	168 17.5	34 3.5	35 3.6
就業形態別	正社員	657 100.0	153 23.3	54 8.2	117 17.8	117 17.8	21 3.2	25 3.8	40 6.1
	派遣・契約社員	68 100.0	43 63.2	9 13.2	15 22.1	17 25.0	6 8.8	5 7.4	2 2.9
	パートタイム労働者	206 100.0	132 64.1	19 9.2	29 14.1	30 14.6	7 3.4	5 2.4	22 10.7
	臨時職員	18 100.0	11 61.1	4 22.2	3 16.7	4 22.2	0 0.0	0 0.0	1 5.6
	無回答	10 100.0	3 30.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 40.0

【配偶者の有無別】

配偶者のいる人がいない人比べて高い割合を占めるのは「パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進」となっている。

配偶者がいない人がいる人比べて高い割合を占めるのは「家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発」、「雇用の機会の充実・待遇の平等の推進」、「労働時間の短縮の推進」、「各種相談窓口の充実」などとなった。



(付) 調査白票

新潟市女性就労意識実態調査票

令和3年1月
新潟市経済部雇用政策課

この調査は、市内の事業所と、その事業所で働く女性を対象に、職業や生活に関する実態や意識を把握し、今後の労働行政推進の資料とするために実施するものです。調査にご協力くださいますようお願いいたします。

回答は、令和3年1月1日現在での状況をご記入ください。その際は該当する番号を決められた数だけ○で囲んでください。

問1の事業所についての項目は事業所の方が、問2以降の従業者についての項目は従業者の方がご記入ください。

記入が終わりましたら、2月12日(金)までに、別添の返信用封筒にて投函してください。

「事業所回答欄」

問1 事業所についてお尋ねします。

①「業種(主なもの)」であてはまるものはどれですか。(1つだけ)

- | | | | | |
|------------|----------------|----------|------------|------------|
| 1 建設業 | 2 製造業 | 3 情報通信業 | 4 運輸業, 郵便業 | 5 卸売業, 小売業 |
| 6 金融業, 保険業 | 7 宿泊業, 飲食サービス業 | 8 医療, 福祉 | 9 サービス業 | |
| 10 その他の業種 | | | | |

② 事業所及び会社全体の規模(従業者数)は、次のうちどれにあてはまりますか。

【事業所の規模(従業者数)】(1つだけ)

- | | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 従業者10人未満 | 2 従業者10～29人 | 3 従業者30～49人 | 4 従業者50～99人 |
| 5 従業者100～299人 | 6 従業者300人以上 | | |

【会社全体の規模(従業者数)】(1つだけ)

もし、貴事業所が本社で、他に支社・支店・営業所などが無い場合は、上と同じ番号を○で囲んでください。

- | | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 従業者10人未満 | 2 従業者10～29人 | 3 従業者30～49人 | 4 従業者50～99人 |
| 5 従業者100～299人 | 6 従業者300人以上 | | |

「従業者回答欄」

問2 調査対象者(女性従業員の方)の現在の職業についてお尋ねします。

① 就業の形態は次のうちのどれにあてはまりますか。(1つだけ)

- | | | | |
|-------|-----------|-------------|--------|
| 1 正社員 | 2 派遣・契約社員 | 3 パートタイム労働者 | 4 臨時職員 |
|-------|-----------|-------------|--------|

② 主な職種をお答えください。(1つだけ)

- | |
|--|
| 1 技術専門職(看護師・保育士・介護士, システムエンジニア, プログラマー, 設計等) |
| 2 事務(一般・経理事務, オペレーター, パンチャー等) |
| 3 販売(店員, 外交員, 営業等) |
| 4 サービス(調理人, 給仕・接客, 美容師, 寮管理人等) |
| 5 技能・労務職(機械・器具の組立修理, 電話交換手等) |
| 6 その他の職種 |

③ 1ヶ月の平均的な賃金(時間外手当を含む)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 10万円未満 | 2 10～15万円未満 | 3 15～20万円未満 | 4 20～25万円未満 |
| 5 25～30万円未満 | 6 30～35万円未満 | 7 35～40万円未満 | 8 40万円以上 |

④ 【問2 ①で「1 正社員」と答えた方にお尋ねします。】

基本給(時間外手当と諸手当を除く)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 10万円未満 | 2 10～15万円未満 | 3 15～20万円未満 | 4 20～25万円未満 |
| 5 25～30万円未満 | 6 30～35万円未満 | 7 35～40万円未満 | 8 40万円以上 |

⑤ 1日の平均的な労働時間数(時間外勤務を含む)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | |
|-----------|-----------|------------|-----------|
| 1 2時間未満 | 2 2～4時間未満 | 3 4～6時間未満 | 4 6～7時間未満 |
| 5 7～8時間未満 | 6 8～9時間未満 | 7 9～10時間未満 | 8 10時間以上 |

⑥ 勤続年数(合計)をお答えください。(1つだけ)

- | | | | |
|------------|------------|------------|------------|
| 1 1年未満 | 2 1～5年未満 | 3 5～10年未満 | 4 10～15年未満 |
| 5 15～20年未満 | 6 20～25年未満 | 7 25～30年未満 | 8 30年以上 |

問3 年齢はおいくつですか。(1つだけ)

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 25歳未満 | 2 25～29歳 | 3 30～34歳 | 4 35～39歳 | 5 40～49歳 |
| 6 50～59歳 | 7 60歳以上 | | | |

問4 配偶者はいますか。(1つだけ)

- | | |
|------------------|-----------|
| 1 配偶者がいる(事実婚を含む) | 2 配偶者がいない |
|------------------|-----------|

問5 子どもはいますか。

- 1 いる 2 いない

問6 【問5で「子どもがいる」と答えた方にお尋ねします】

子どもの年齢を教えてください。(多子の場合は、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 乳幼児 2 小学生 3 中学生 4 高校生 5 専門学校・短大・大学生等
6 学校は卒業した

問7 働く理由を次の中から選んでください。(3つまで)

- 1 世帯の主たる生計を維持するため 2 家計の補助のため 3 子どもの教育費のため
4 住宅ローンのため 5 将来に備えて貯蓄をするため 6 自分の自由になるお金を作るため
7 経済的に自立したいため 8 自分の才能・能力・資格を生かすため 9 時間に余裕があるため
10 社会や他人とのつながりを持つため 11 社会の一員として働くのは当然のことだから
12 その他

問8 職場生活の中で不満や不安に感じていることがありますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 身分が不安定 2 仕事がきつい 3 残業が多い 4 施設の整備が不十分
5 仕事の割に賃金が少ない 6 有給休暇が十分とれない 7 勤め先の将来性がない
8 自分の能力をうまく生かせない取扱いがある 9 人間関係がうまくいかない
10 福利厚生施設が整っていない 11 不安や不満は特にない 12 その他

問9 最近職場において、女性であるために男性と差別されたと感じたことはありますか。(1つだけ)

- 1 ある 2 ない 3 どちらともいえない

問10 【問9で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

どのような差別をされたと感じましたか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 賃金や手当が男性に比べて低い 2 昇進が男性より遅い,または望めない
3 仕事の内容が補助的なものに片寄っている 4 仕事以外の雑務をさせられている
5 研修などの機会が男性に比べて不十分である 6 会議等の意見が無視や軽視されている
7 結婚や出産によって退職の慣行がある 8 融資制度(貸付け)等福利厚生措置に差別がある
9 その他

問11 女性が管理職になることについて、どのように考えますか。(1つだけ)

- 1 数値目標を設け、積極的に女性を登用すべきだと思う
- 2 適切な人材がいれば、登用すべきだと思う
- 3 女性には家事や育児・介護があり、負担が大きいと思う
- 4 男性の理解がないため、管理職としてやっていくのは難しいと思う
- 5 一般的には、女性は管理職には向かないと思う
- 6 その他

問12 貴事業所の育児休業制度についてお尋ねします。

① 貴事業所の育児休業制度の内容(賃金の取扱い、取得可能日数等)を知っていますか。(1つだけ)

- 1 よく知っている
- 2 おおよそ知っている
- 3 ほとんど知らない
- 4 全く知らない

② 従業者にとって職場の育児休業制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

- 1 利用しやすいと思う
- 2 利用しにくいと思う
- 3 わからない

③ 【②で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】

その理由をお答えください。(2つまで)

- 1 収入が減るから
- 2 昇進や昇給に影響するから
- 3 仕事の代替がないから
- 4 職場や仕事の変化に対応できなくなるから
- 5 仕事にやりがいを感じているから
- 6 制度の内容や利用方法がわからないから
- 7 職場が利用しにくい雰囲気だから
- 8 非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから
- 9 その他

④ 男性が育児休業を取得することについて、どのように考えますか

(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 子どもを育てるのは母親の仕事なので、男性が取得することには違和感がある
- 2 男性は育児より仕事を優先したほうがよい
- 3 一般的には男性のほうが賃金が高いので、女性が取得した方が合理的だと思う
- 4 男性も取得した方がよいと思うので、取得しやすい環境を整えるべきだと思う
- 5 育児は夫婦共同で行うものなので、夫が取得しても妻が取得してもかまわない
- 6 男性もぜひ取得するべきだと思う
- 7 その他

問13 貴事業所の介護休業制度についてお尋ねします。

① 貴事業所の介護休業制度の内容(賃金の取扱い、取得可能日数等)を知っていますか。(1つだけ)

- 1 よく知っている
- 2 おおよそ知っている
- 3 ほとんど知らない
- 4 全く知らない

② 従業者にとって職場の介護休業制度は利用しやすいと思いますか。(1つだけ)

- | | | |
|-------------|-------------|---------|
| 1 利用しやすいと思う | 2 利用しにくいと思う | 3 わからない |
|-------------|-------------|---------|

③ 【②で「2 利用しにくいと思う」と答えた方にお尋ねします。】

その理由をお答えください。(2つまで)

- | | | |
|---|-------------------|--------------|
| 1 収入が減るから | 2 昇進や昇給に影響するから | 3 仕事の代替がないから |
| 4 職場や仕事の変化に対応できなくなるから | 5 仕事にやりがいを感じているから | |
| 6 制度の内容や利用方法がわからないから | 7 職場が利用しにくい雰囲気だから | |
| 8 非正規雇用者や勤続年数が短い場合は利用できないなど対象者が限られているから | | |
| 9 その他 | | |

問14 職場における、ハラスメントについてお尋ねします。

① 貴事業所には、ハラスメントがありますか。(1つだけ)

- | | | |
|------|------|---------|
| 1 ある | 2 ない | 3 わからない |
|------|------|---------|

② 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

どのようなハラスメントがありますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | | |
|---|----------------|-------|
| 1 セクシュアル・ハラスメント | 2 パワー・ハラスメント | |
| 3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタニティ・ハラスメント) | | |
| 4 モラル・ハラスメント | 5 パタニティ・ハラスメント | 6 その他 |
- ※パタニティ・ハラスメント・・・育児のために休暇や時短勤務を希望する男性社員に対する嫌がらせ行為のこと。

③ 【①で「1 ある」と答えた方にお尋ねします。】

自身がハラスメントを受けたことがありますか。(1つだけ)

- | |
|-----------------------|
| 1 ある (_____ ・ハラスメント) |
| 2 ない |

問 15 【職場におけるパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等により、雇用管理上の措置を講じることが義務づけられていますが、貴事業所についてお尋ねします。】

① セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する方針の趣旨を徹底するため、就業規則への記載、社内倫理規定の策定、社内報への掲載等によって、周知や啓発が行われていますか。(1つだけ)

- | | | | |
|----------|----------------|-----------|---------|
| 1 行われている | 2 行われているが十分でない | 3 行われていない | 4 わからない |
|----------|----------------|-----------|---------|

② 相談、苦情への対応のための窓口が明確化されていますか。(1つだけ)

- | | |
|------------|--------------|
| 1 明確になっている | 2 明確にはなっていない |
|------------|--------------|

問16 【仕事と治療の両立についてお尋ねします】

①あなたは、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病等(以下、「がん等」という)の継続した治療が必要な疾病を抱えた際に、仕事を続けたいと思いますか。(1つだけ)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 可能な限り続けたい | 2 治療に専念するため退職すると思う |
| 3 続けたいと思うが支援制度がない、または十分ではないため、続けられないと思う | |
| 4 わからない | |

②貴事業所には、あなた自身ががん等の継続した治療が必要な疾病を抱えた際に、治療と相談に関する相談をうけるための窓口等がありますか。(1つだけ)

- | | | |
|------|------|---------|
| 1 ある | 2 ない | 3 わからない |
|------|------|---------|

③仕事と治療の両立をするために必要だと思うことに、○をつけてください。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | | |
|----------------|---------------------|----------------|
| 1 傷病手当(健康保険) | 2 賃金等保証制度 | 3 専門家による相談支援 |
| 4 休業制度 | 5 時短勤務など勤務時間の変更 | 6 時間単位での有給休暇取得 |
| 7 業務内容の変更や配置転換 | 8 職場の同僚や上司の理解、家族の支援 | 9 その他 |

問17 【新型コロナウイルス感染症拡大による働き方と意識の変化についてお尋ねします】

①新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、政府は「緊急事態宣言」の発令、「人との接触を7割、できれば8割削減」などの施策を打ち出しました。これらを受けて、働き方に変化はありましたか。(1つだけ)

- | | | |
|-----------|----------|-----------|
| 1 大きく変わった | 2 多少変わった | 3 特に変化はない |
|-----------|----------|-----------|

②新型コロナウイルス感染症流行以前に、すでに行っていた働き方があれば、○をつけてください。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | | | |
|---|---------|--------|--------|
| 1 時差出勤 | 2 短時間勤務 | 3 一時帰休 | 4 自宅勤務 |
| 5 サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務 | | | |
| 6 モバイルワーク(特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務) | | | |
| 7 その他 | 8 特にない | | |

③現在、行っている働き方があれば、○をつけてください。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- | | | | |
|---|---------|--------|--------|
| 1 時差出勤 | 2 短時間勤務 | 3 一時帰休 | 4 自宅勤務 |
| 5 サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務 | | | |
| 6 モバイルワーク(特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務) | | | |
| 7 その他 | 8 特にない | | |

問18 今後も職業を持ち続けたいと思いますか。(1つだけ)

- 1 可能な限り持ち続けたい
- 2 適当な時期にやめたい
- 3 適当な時期に一旦やめて、しばらくしてから復帰したい
- 4 なるべく早くやめたい

問19 女性が働き続けることを困難にしている要因は何だと思いますか。(3つまで)

- 1 結婚
- 2 出産・育児
- 3 高齢者や病人などの介護・看護
- 4 家事
- 5 子どもの教育
- 6 自分の健康
- 7 家族の理解や協力が得られないこと
- 8 仕事と生活の両立について職場の理解や協力が得られないこと
- 9 夫の転勤
- 10 職場での結婚・出産退職の慣行
- 11 昇進, 給与, 研修などでの男女の不平等な取扱い
- 12 職場内にハラスメントがある
- 13 その他
- 14 特に困難があるとは思わない

問20 女性が仕事をする上で何が必要だと思いますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 女性の管理職への登用
- 2 幅広い職務経験や教育・研修
- 3 仕事と生活の両立に関する職場の理解や協力
- 4 職場における両立支援制度の普及・充実
- 5 賃金の男女平等の徹底
- 6 労働時間の短縮
- 7 各種休暇制度の充実
- 8 保育所・学童保育などの施設・制度(延長保育・夜間保育・病児保育等)
- 9 育児休業制度の普及・充実
- 10 介護休業制度の普及・充実
- 11 夫や家族の理解・協力
- 12 介護などのための公共サービスの充実
- 13 女性自身の職業意識の向上
- 14 各種相談窓口の充実
- 15 信頼できるメンター(相談相手等)の存在
- 16 職場でのロールモデル(目指したい先輩)の存在
- 17 その他(具体的に: _____)

問 21 行政に何を望みますか。(あてはまる番号をすべて○で囲んでください。)

- 1 家庭・学校・地域・職場における男女平等意識の教育と啓発
- 2 雇用の機会の充実・待遇の平等の推進
- 3 労働時間の短縮の推進
- 4 育児休業制度・介護休業制度の普及
- 5 がん等の治療と仕事の両立に関する支援制度の普及
- 6 出産・育児などのために退職した者に対する再雇用制度の普及
- 7 延長保育・夜間保育等を含めた保育所・学童保育などの子どもを預ける施設の充実
- 8 子育て費用の軽減
- 9 高齢者福祉施設や訪問介護(ホームヘルプ)制度等の充実
- 10 パートタイム・派遣・契約労働者などの労働条件向上の推進
- 11 職業能力の開発
- 12 各種相談窓口の充実
- 13 各種情報提供の充実
- 14 個別的労使紛争処理機関の拡充
- 15 その他(具体的に:)

以上で終了です。

ご協力ありがとうございました。

回答内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒(切手不要)にて、2月12日(金曜)までにご返送くださいますようお願い申し上げます。