

出産・子育て期における
男女労働実態調査報告書

<概要版>

千葉県

目 次

1 章 調査結果の要旨 ～課題の整理～	1
(1) 女性が結婚・出産を経て働き続けられる事業所は少数	2
(2) 「両立が困難」が女性の退職理由のトップ	3
(3) 育児休業制度について	4
(4) 育児休業取得にあたって大きい3つの不安	6
(5) 両立支援制度と利用ニーズのギャップ	8
(6) 30歳代前半の男性の残業時間が長い	10
(7) ワーク／ライフ・バランスに対する考え方に企業と県民では温度差がある	13
(8) 子育てなどで退職した女性の再チャレンジの機会が不十分	16
(9) 次世代育成支援対策推進法を7割は知らない	18
(10) 一般事業主行動計画について従業員の認知度が低い	18
(11) 企業の両立支援助成金（21世紀職業財団助成金制度）が使われていない	19
(12) 子どもを欲しい人が多い	20
(13) 仕事と育児を両立するために必要な条件は	22
(14) 男性の家事・育児参加が極めて少ない	23
(15) その他（保育サービス）	24
2 章 指標	25
(1) 事業所調査指標	25
(2) 県民・保育所利用者調査指標	27

1章 調査結果の要旨 ～課題の整理～

我が国では急速に少子化が進展している。これまでは「仕事と家庭の両立の困難さ」を解消することが少子化対策として最も有効であるという考えから、育児休業等の法整備や保育サービスの充実など、主に女性を対象とした「仕事と家庭の両立支援」に施策の重点が置かれてきた。

しかし、合計特殊出生率は下がり続け、平成16年では全国平均で1.29を記録、千葉県でも同様の傾向が見られる。仕事と家庭の両立には「保育サービスの充実」と「両立できる職場環境」が両輪といえるが、「保育サービス」の拡充は比較的進んだものの、職場環境の充実については、まだ多くの課題を抱えている。

既に日本は人口減少社会に突入しており、千葉県も全国に比べ若干遅れるものの人口減少は避けられない状況にある。第2次ベビーブーム世代（昭和46年～49年生れ）が結婚・出産適齢期にあるこの数年間に、「仕事と家庭の両立支援」に向けた施策を集中して取り組むことが喫緊の課題である。そこで今、出産・子育て期にある県民に焦点をあて、仕事と子育てに関する現状とニーズを把握し、課題と問題点を明確にするため、本調査を実施した。

「仕事と家庭の両立」や「女性の活用」において、出産・子育て期にあたる世代を雇用する企業や、その世代の抱える課題・問題点、また、出産や子育てを妨げる要因について、調査結果から以下のように整理した。

〈調査対象〉

	事業所調査	県民調査	保育所調査
目的	県内企業の「仕事と子育て」の両立支援の現状と意識意向をみる	子育て期(25～39歳)にある男女の仕事と子育ての現状と意識意向をみる	保育所利用者に焦点をあて、子育てしながら就労する者の現状と意識意向をみる
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の属性 ・女性の就労 ・両立支援制度 ・ワーク/ライフ・バランス ・次世代育成支援対策推進法 ・助成金制度 	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の属性 ・結婚に対する意識 ・出産子育てに対する意識 ・就労意欲 ・仕事と家庭の両立に対する意識 ・仕事と家庭の両立の現状 	同左
調査対象	3,600事業所 (内訳) 300人未満の事業所 3,239 300人以上の事業所全て 361	2000人 (内訳) 雇用者割合が高く、女性労働力率の低い10市から男女100人ずつ (浦安市、千葉市、松戸市、習志野市、四街道市、八千代市、市川市、船橋市、成田市、佐倉市)	1000人 (内訳) 県民調査と同様の10市にある保育所各2ヶ所、合計20ヶ所に子どもを預けている者 各保育所あたり50人ずつ
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収	保育所への配布・留め置き回収
調査期間	2005年11月18日～12月2日	2005年12月7日～12月21日	2005年11月25日～2006年1月10日
回収率	24.9%	24.8%	61.7%

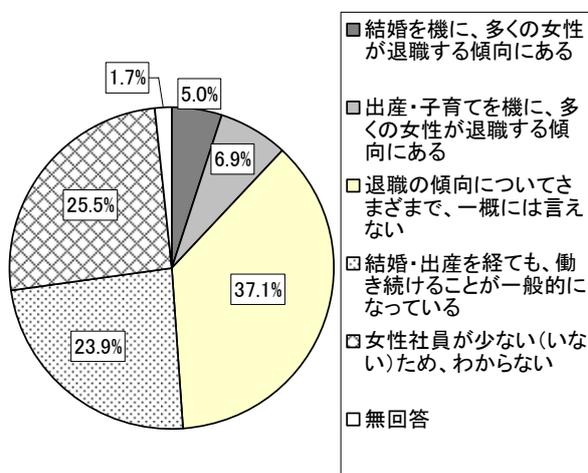
(1) 女性が結婚・出産を経て働き続けられる事業所は少数

女性の就労傾向で「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」と回答した事業所は全体の約 1/4にとどまっている（図表-1）。

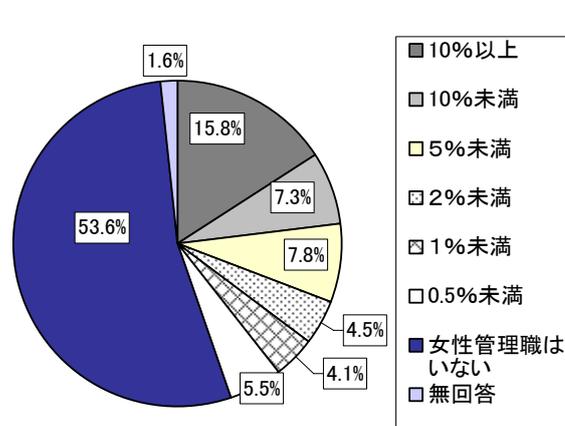
また、女性の管理職のいる事業所は半数以下である（図表-2）。

「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」と回答した事業所では、女性管理職のいる割合も他に比べて高くなっている（図表-3）。経済産業省の行った「女性の活躍と企業業績」（平成 15 年）では、利益率に正の相関関係がある要因として「男女勤続年数格差が小さい」や「女性管理職比率が高い」等があげられており、このような風土を持つ企業を増やし、企業の活力を高めていくことが求められる。

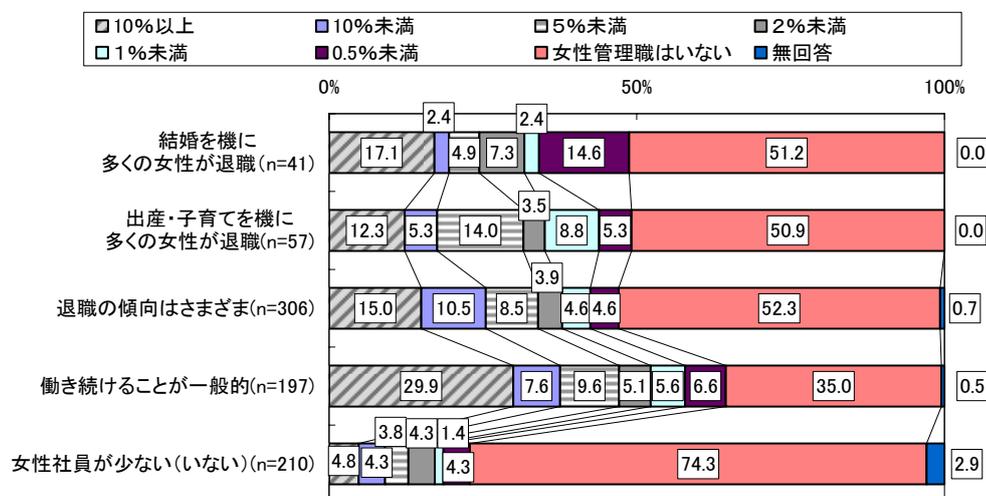
図表-1 女性社員の就労傾向*事業所 (n=825)



図表-2 女性管理職割合*事業所 (n=825)



図表-3 女性管理職割合*事業所（女性社員の退職傾向別）



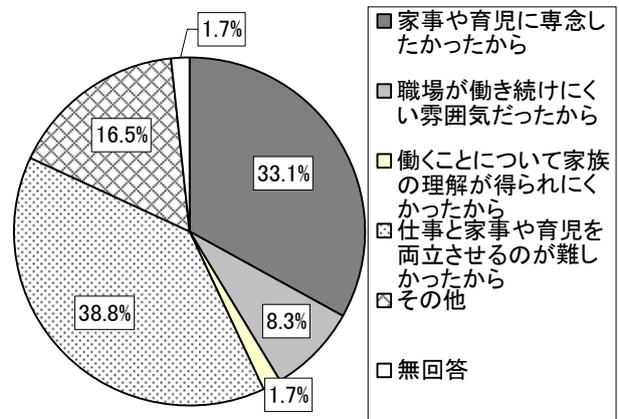
(2) 「両立が困難」が女性の退職理由のトップ

現在無職または自営業の女性で、以前雇われていた経験がある者の退職理由をみると、約4割は、「仕事と家事や育児を両立させるのが難しかったから」としている（図表-4）。

厚生労働省の行った「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年度）でも、働く女性の約7割が第1子の出産を機に退職していることが明らかとなっている。女性の就労継続には、仕事と家事・育児の両立が具体的にイメージできるかどうか重要な要素といえる。

そのためには、出産・子育てしながら働くことが一般的とされる企業風土の醸成と具体的な両立支援制度の整備・充実が鍵をにぎるものと思われる。

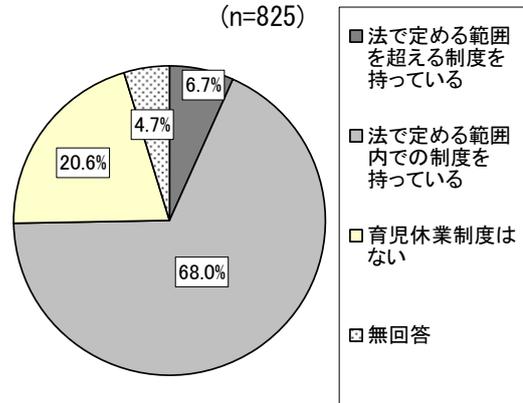
図表-4 退職理由*県民(n=121)



(3) 育児休業制度について

育児休業制度は、就業規則等に盛り込まれ、制度化されるべきものである。しかし、調査からは、全体の約2割の事業所が就業規則に規定がなく（図表-5）、従業員規模が29人以下の事業所においては、その割合は4割に達する（図表-6）。また、育児休業制度の有無別に取得者の有無をみると、制度のない事業所に比べて、制度のある事業所でより多くの取得者がみられることから（図表-7）、取得率を高めるためには、まず育児休業制度を就業規則に盛り込むことが大切といえる。

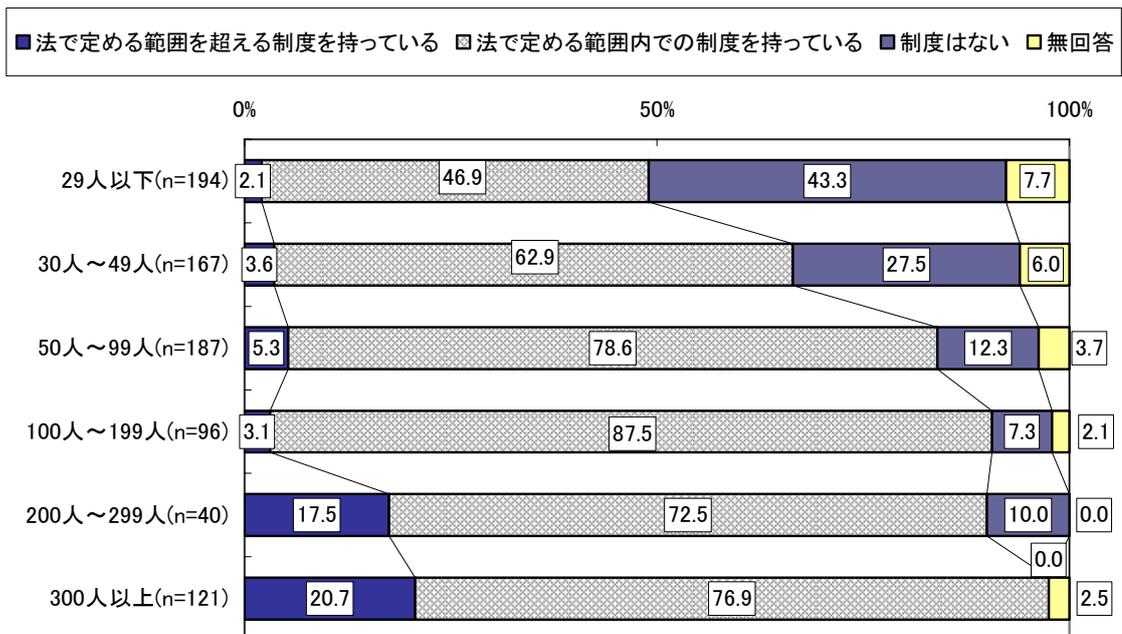
図表-5 育児休業制度の有無*事業所



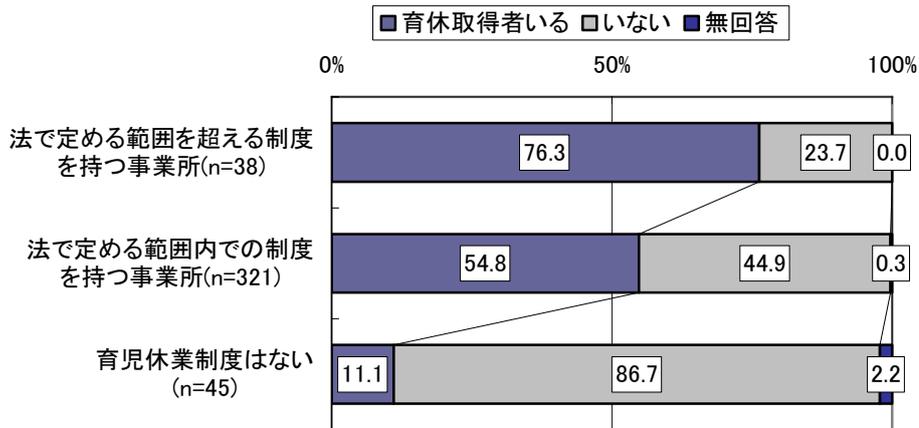
育児休業取得率は男性が0.9%、女性が83.2%となった（図表-8）。しかし、女性社員の就労状況で、「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」と回答した事業所は23.9%にすぎず（2ページ、図表-1参照）、出産前に多くの女性が退職していることが推察される状況からは、この育児休業取得率（女性83.2%）が現状を正しく反映したものとは考えにくい。男性の育児休業の利用者は極めて少ない状況であり、この取得率を高めることは依然として課題であるといえる。

なお、女性が少ない（いない）事業所では「育児休業制度は男性も対象となる」という認識不足からか、制度整備が遅れており、育児休業への関心が際立って低い（図表-9）。このことが男性の育児休業取得率の低さの背景にあるともいえるのではないかと。

図表-6 育児休業制度の有無*事業所（従業員規模別）



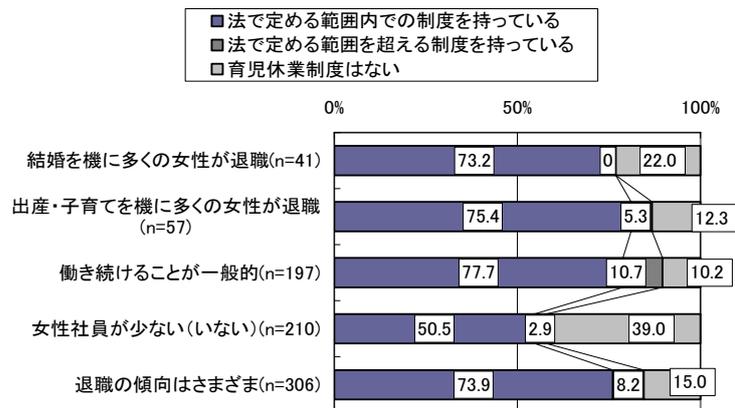
図表－ 7 育児休業取得者の有無*事業所
(育児休業制度の有無別)



図表－ 8 出産した従業員数と育児休業を取得した従業員数*事業所

	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
男性	1348 人	12 人	0.9%
女性	673 人	560 人	83.2%

図表－ 9 育児休業制度の有無*事業所
(女性の就労傾向別)



(4) 育児休業取得にあたって大きい3つの不安

育児休業取得にあたっての不安としてあげられたものは、「①職場の周囲の人の負担増」、「②育児休業中の収入」、「③取得後の仕事復帰」の3つに集中した（図表-10）。

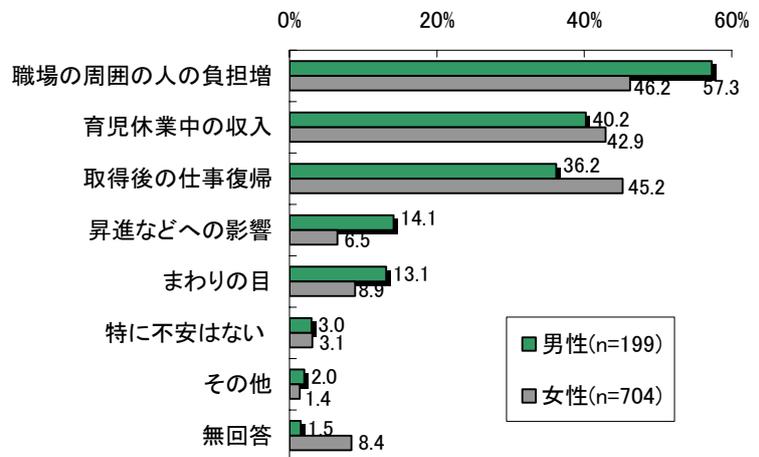
①職場の周囲の人の負担増

「職場の周囲の人の負担増」は、育児休業を取得する際に不安に思うことのトップになった。

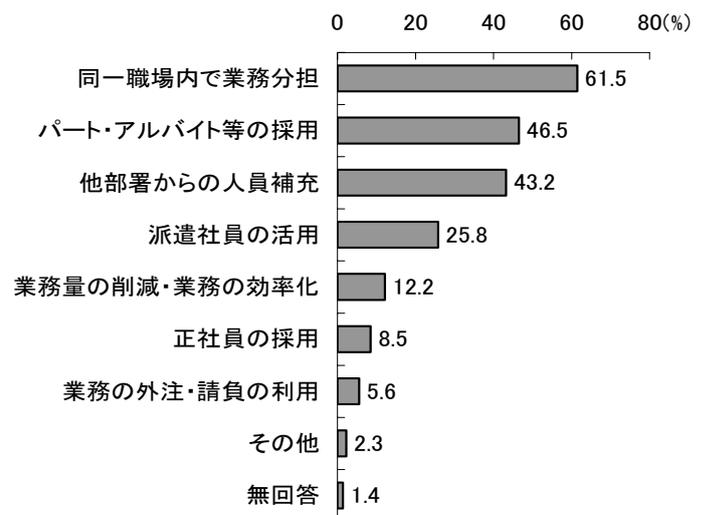
事業所における育児休業中の業務への対応をみると、「同一職場内で業務分担」が最も高くなっており（図表-11）、「周囲の人の負担増」が予想される結果となった。「パート・アルバイト等の採用」や「派遣社員の活用」など代替要員の確保がスムーズに行われることは、育児休業への不安を軽減し取得率を高める一つの方策と考えられる。21世紀職業財団の事業に、代替要員を確保するための助成金制度があるが、活用は進んでいない（19 ページ、図表-37 参照）。

育児休業取得の可能性に対しては、「何の不安もなく取得できると思う」とする者は、3割弱でしかない。「取得できると思うが、言い出しづらい雰囲気がある」、「考え直すよう促されると思う」、「育児休業に対する理解が得られず、取得は難しい」など、周囲の理解が得られにくいのではないかと考える者が6割に達している（図表-12）。しかし、同僚の育児休業取得に対する意識をみると、「取得は当然である」、「お互い様なので支援したい」など理解を示す回答が8割に達している（図表-13）。育児休業への理解は進んでいるものの、休業中の業務への対応に課題が残っていることが取得をためらわせる背景にあるものと推察できる。

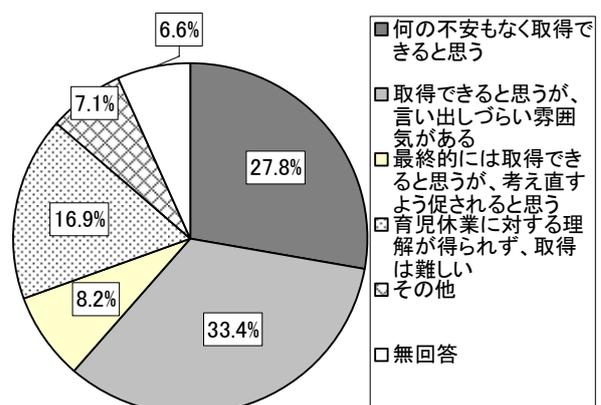
図表-10 育児休業取得にあたっての不安*県民・保育所利用者（性別）【複数回答：2つまで】



図表-11 育児休業中の業務への対応*事業所(n=213)【複数回答：あてはまるものすべて】



図表-12 育児休業取得の可能性*県民・保育所利用者(n=906)



②育児休業中の収入

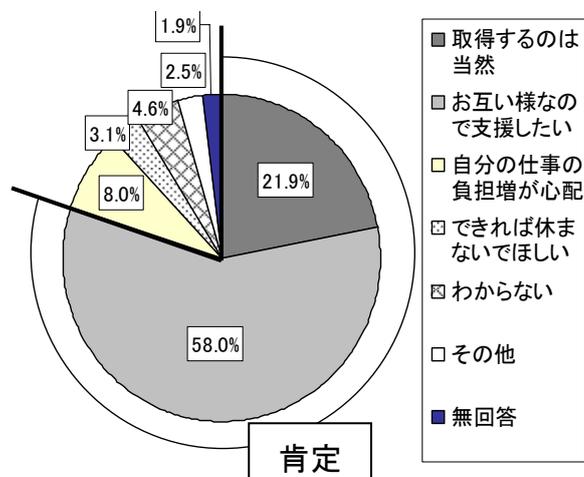
育児休業中、長期にわたって無給となることは大きな負担である。男女ともに「収入」を育児休業取得の不安としてあげる者が多く、育児休業取得を促進する上で、この問題を見無視することはできない。近年、育児休業給付金制度は、改善されてきているものの、利用者にとっては不十分なものと考えられ、制度の見直しの検討が必要である。

また、生涯賃金の格差をなくすうえで、育児休業取得による昇進への影響の排除についても着目していく必要がある。

③取得後の仕事復帰

育児休業取得後の仕事復帰に対する不安は、特に女性で高くなった（図表－10）。職場復帰をスムーズにするため、育児休業中の従業員への情報提供や、復帰前後の研修を実施している事業所は 11.5%にとどまっている（8 ページ、図表－14 参照）。なお、21 世紀職業財団の事業に、復帰プログラム実施に対する助成金制度があるが、活用は進んでいない（19 ページ、図表－37 参照）。職場復帰に対する不安の解消は、特に女性の育児休業取得を促進する効果が期待できると考えられる。

図表－13 同僚の育児休業取得に対する意識
*県民・保育所利用者（n=906）



(5) 両立支援制度と利用ニーズのギャップ

育児休業以外の子育て中の従業員に対する企業の措置（両立支援）の整備状況をみると（図表-14, 15）育児介護休業法に定められた措置の（※）制度化（就業規則又は労働協約による定め）は、3割台にとどまっていること。他の任意の措置についても導入している企業は1割台と全体として低調である。育児休業の制度化が7割を超えていることに比較すると、幼児期を含む幅広い子育て支援に対する企業の認識はまだ低いものと思われる。なお、「配偶者出産休暇制度」、「子の看護休暇制度」、「深夜勤務の制限」は、比較的整備が進んでいる。

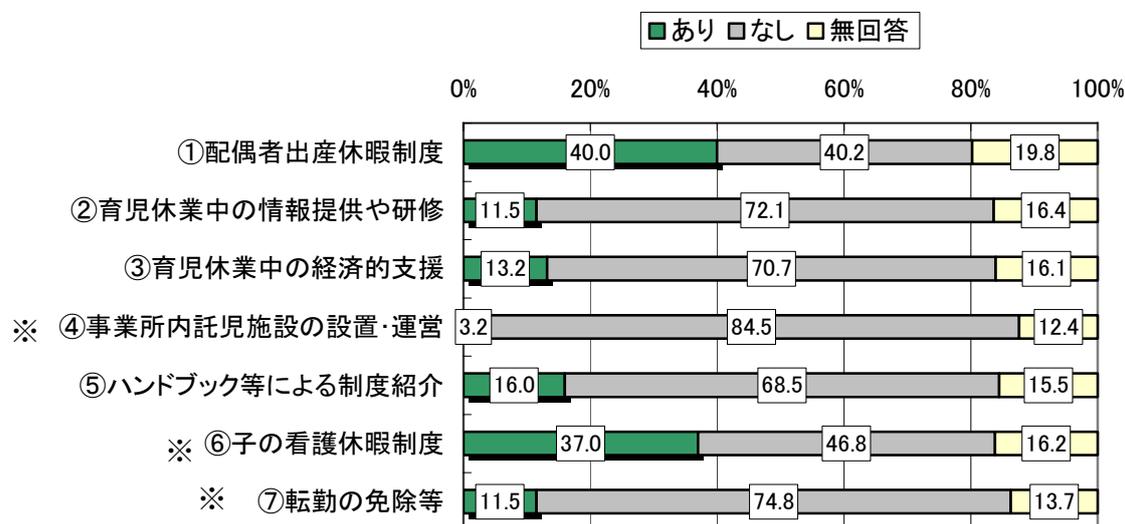
制度の利用についての意向をみると（図表-16）「利用したい」、「利用したいが難しい」をあわせた利用ニーズの高いものとして、「子の看護休暇制度」、「育休中の経済的援助」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「短時間勤務制度」、「妻の出産に伴う夫の休暇制度」、「所定外労働をさせない制度」の順で高く8割を超える。

なお、「所定外労働をさせない制度」や「妻の出産に伴う夫の休暇制度」については、「利用したいが現実には難しいと思う」とするものが特に高いことが注目される。

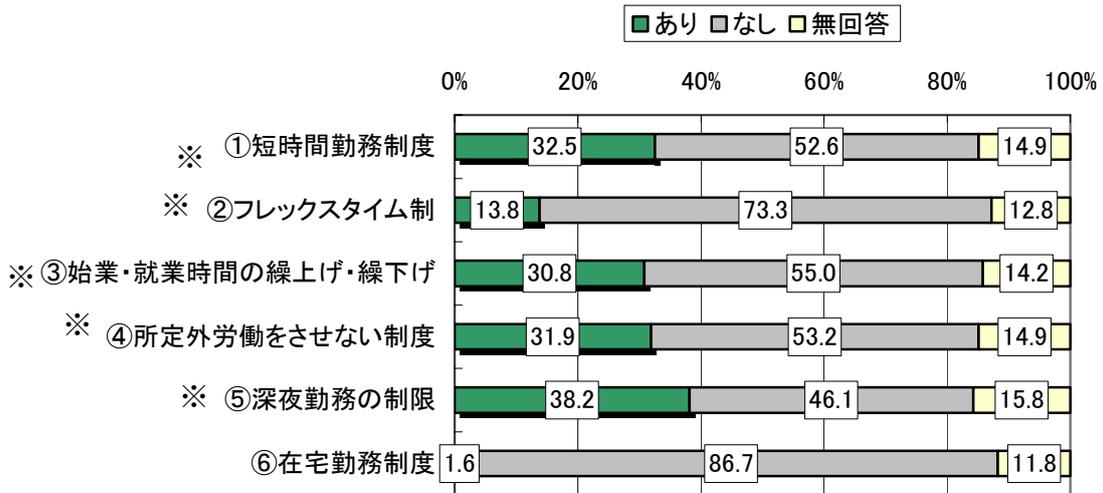
企業における措置の整備状況と利用者のニーズには、相当のギャップがあること。また、「配偶者出産休暇制度」のように制度化は比較的進んでいても「現実的に利用は難しい」とする者が多いことに注目したい。

乳・幼児期から学童期までを視野に入れた両立支援の制度化を進めていくこととあわせ実際の制度運用もうまく行うことで、働きやすい職場であるという実感が従業員にわいてくるものと思う。

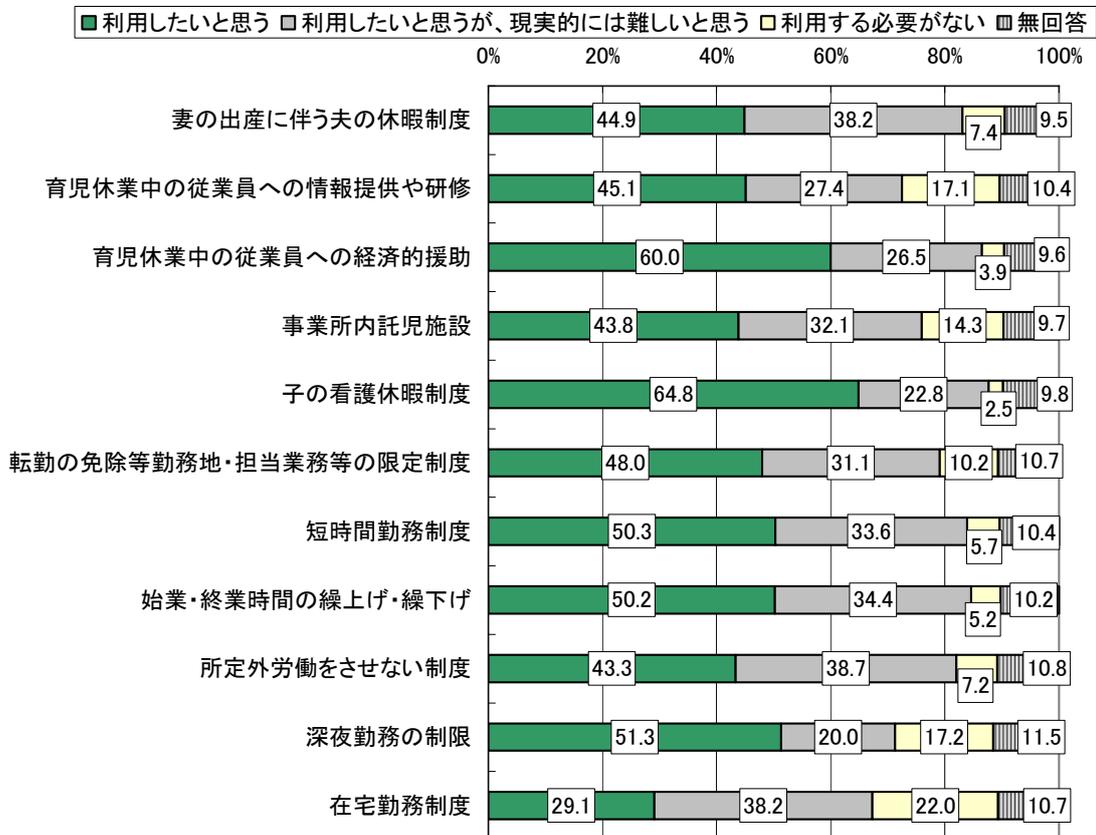
図表-14 子育て中の社員に対する配慮*事業所



図表－15 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮*事業所



図表－16 両立支援制度の利用意向*県民・保育所利用者 (n=906)



(6) 30歳代前半の男性の残業時間が長い

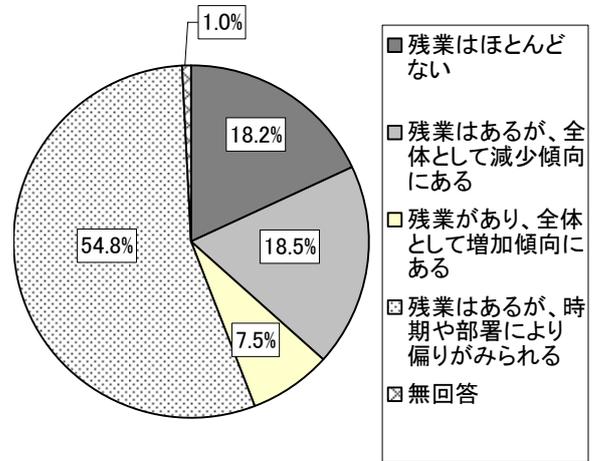
事業所における残業の状況をみると(図表-17)残業がほとんどない事業所は18.2%、減少傾向にある事業所は18.5%である。一方、増加傾向にある事業所は7.5%、時期や部署に偏りはあるものの残業のある事業所は半数を超えている(図表-17)。

残業傾向を「売上高」との関連でみると(図表-18)「増加傾向」にある事業所では売上げが増加しているとするところが比較的多い。今後、企業の業績回復とともに、残業が増えることが危惧される。

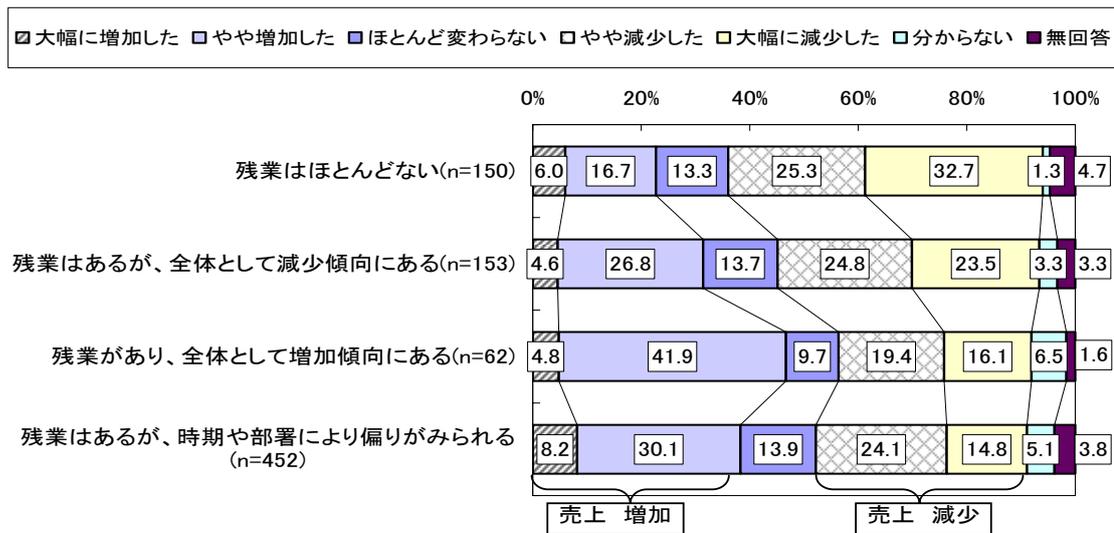
30～34歳の男性の約4割は週に15時間を超えて残業しており、その割合は子育て期にある男性のどの年齢層よりも高い(図表-19)。男性の半数は理想とする家庭として「男女共に仕事を持ち、家事や育児も分担する」と回答しており(図表-20)、こうした、理想と実際の就労環境には大きなギャップがあることがわかる。

事業所における残業に対する取組みでは、「ワーク/ライフ・バランス」に対し、積極的な考え方を持つ事業所では、所定外労働の削減に対する取り組みも積極的な傾向にあることがわかる(図表-21)。ワーク/ライフ・バランスの考え方を普及することは、男性の働き方を見直すきっかけを与える効果もあると考えられる。

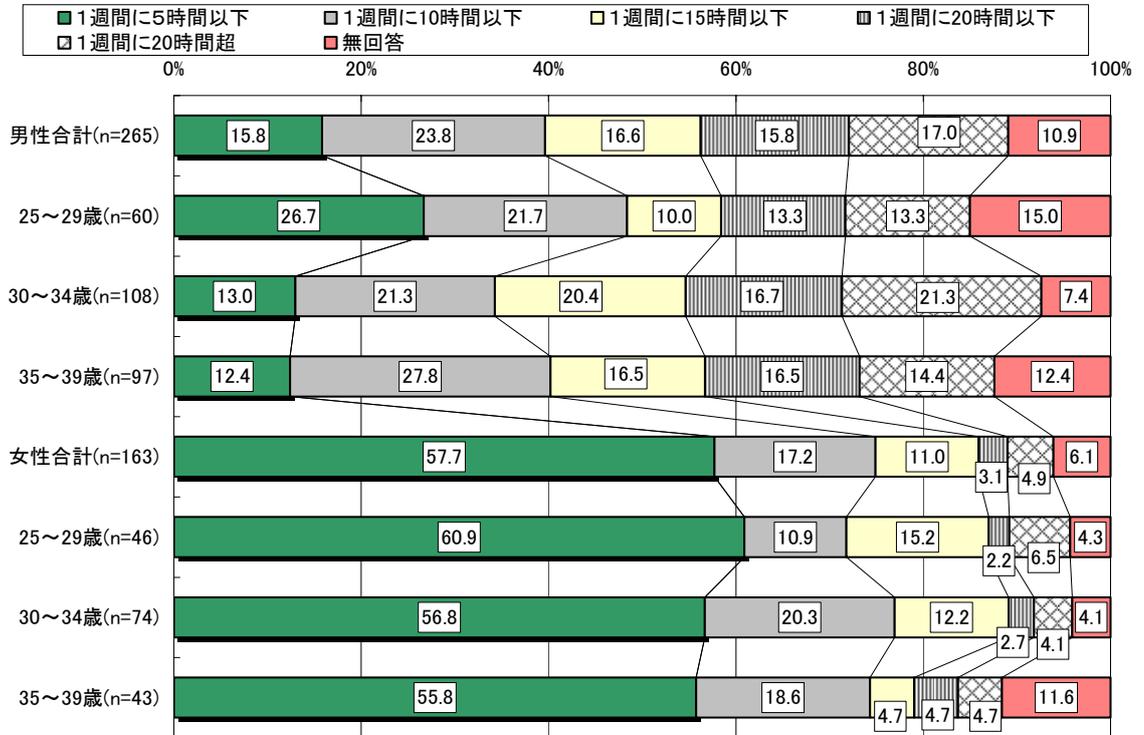
図表-17 残業の状況*事業所(n=825)



図表-18 売上高*事業所(残業の状況別)

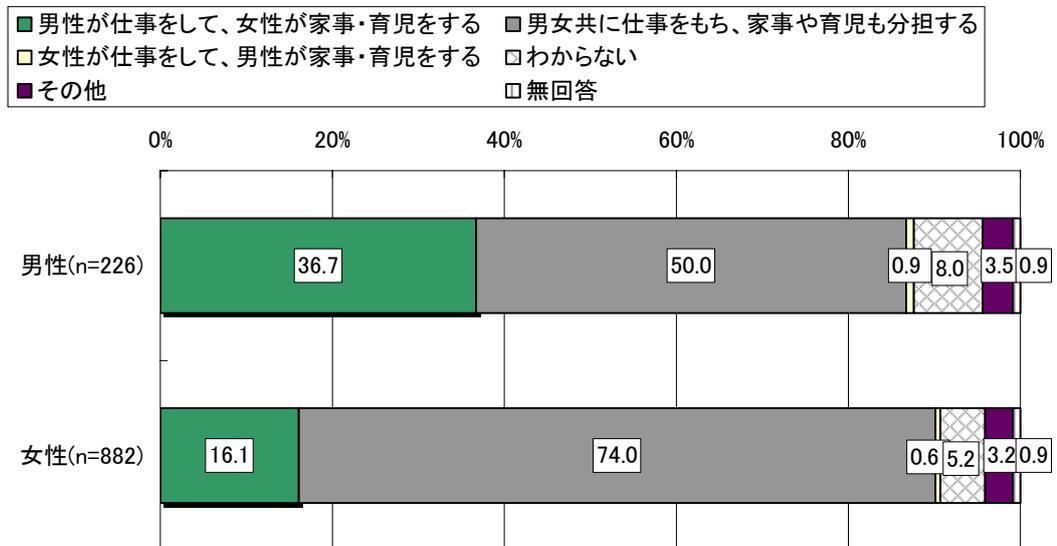


図表－ 19 平均残業時間*県民（年齢×性別）

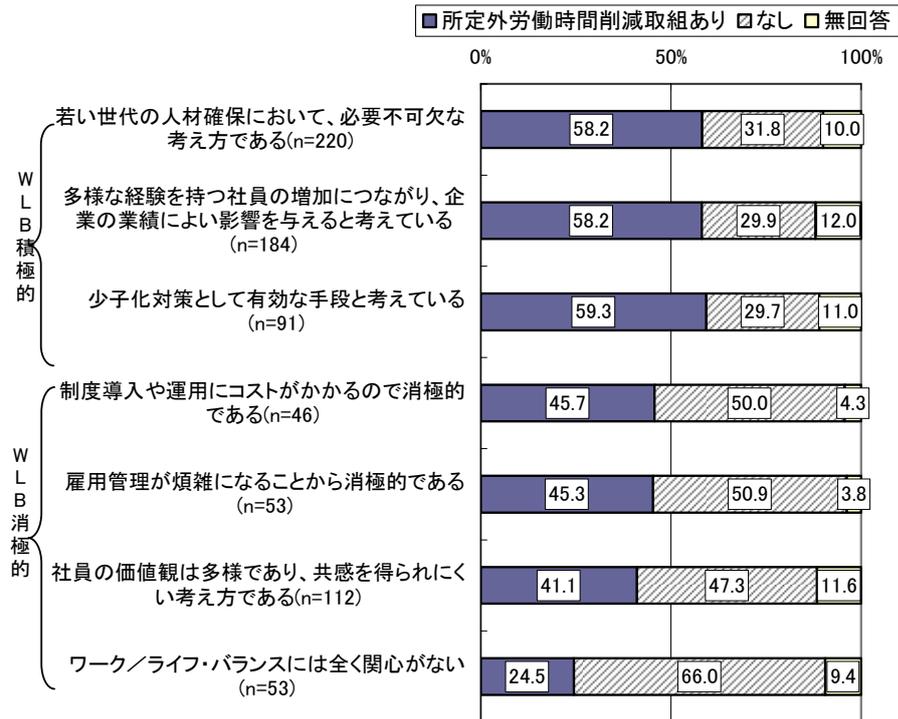


〔県民調査の回答者で雇用されている者の状況及び回答者が無職、自営業で雇用される配偶者がいる場合はその状況の合計〕

図表－ 20 理想とする家庭*県民・保育所利用者（性別）



図表一 21 所定外労働時間削減の取組*事業所（WLBに対する考え方別）

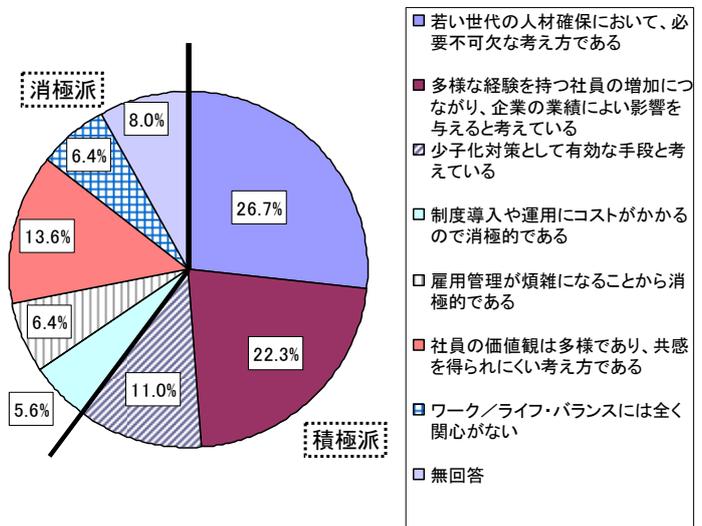


(7) ワーク／ライフ・バランスに対する考え方に企業と県民では温度差がある

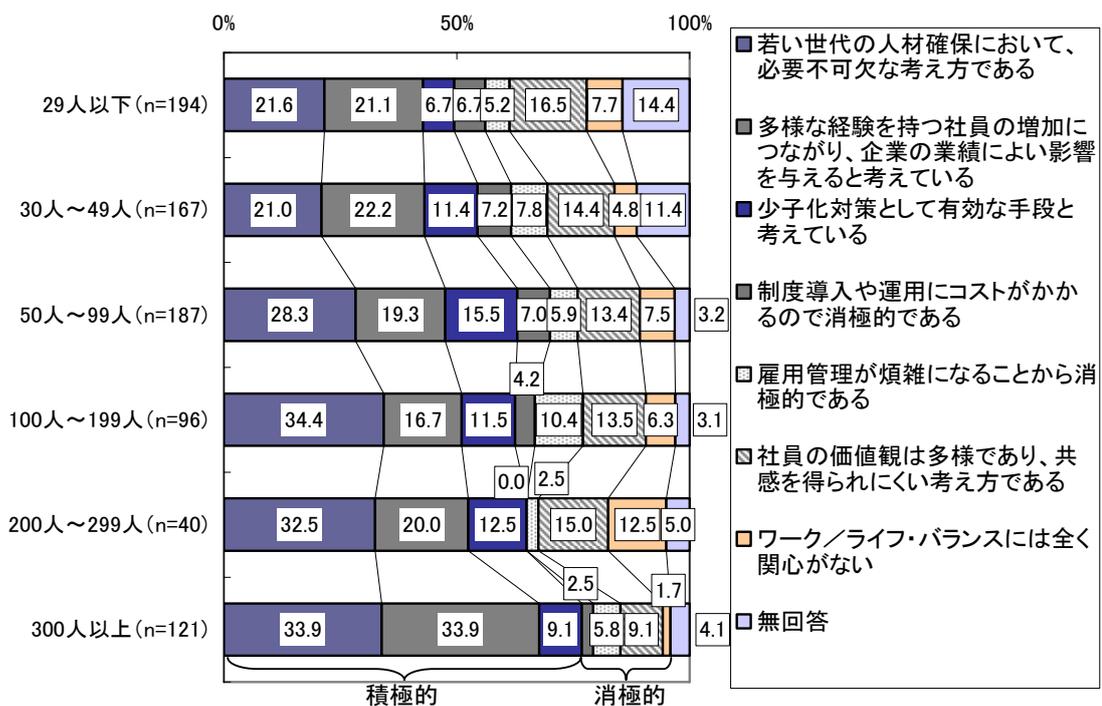
ワーク／ライフ・バランスに対する事業所の考え方をみると、6割の事業所は、「若い世代の人材確保に必要不可欠」、「企業の業績によい影響」、「少子化対策として有効」と積極的である。4割は、「価値観が多様で共感を得にくい」や「コスト負担」、「雇用管理の煩わしさ」等から消極的である(図表-22)。従業員規模別では、規模が大きいほど積極的な考え方を示し、300人以上規模の事業所では7割を超えている。(図表-23)。また、ワーク／ライフ・バランスに関する企業同士の情報交換については、4割の事業所が興味を示している(図表-25)。ワーク／ライフ・バランスの具体的な取り組み事例や、業績向上への寄与についての情報、短期的な効果が見込める情報などを求めているものと推測される。

一方、県民からは「企業は、従業員が仕事と生活の調和が図れるように配慮するべきだ」、「能率よく仕事を進めるために必要不可欠」に約9割もの賛成が寄せられている(図表-24)。ワーク／ライフ・バランスに対する考え方に企業と県民では温度差が見られるようだ。

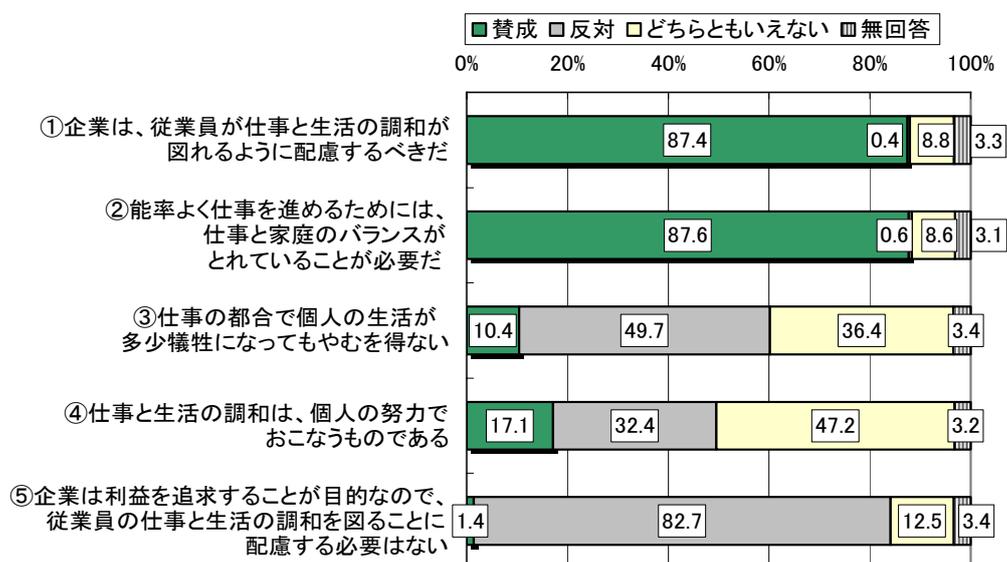
図表-22 ワーク／ライフ・バランスについての考え方*事業所(n=825)



図表-23 ワーク／ライフ・バランスについての考え方*事業所(従業員規模別)

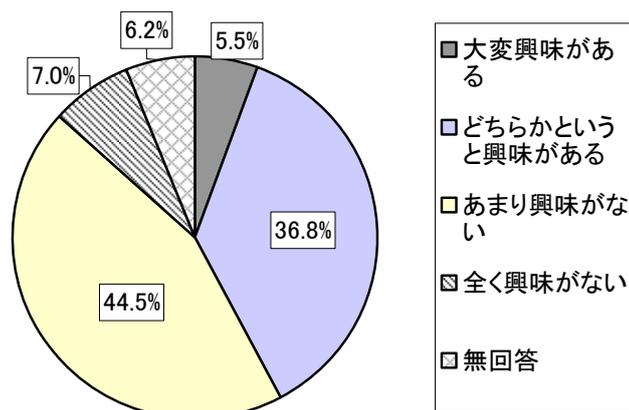


図表－ 24 ワーク／ライフ・バランスに対する考え方*県民・保育所利用者 (n=1114)

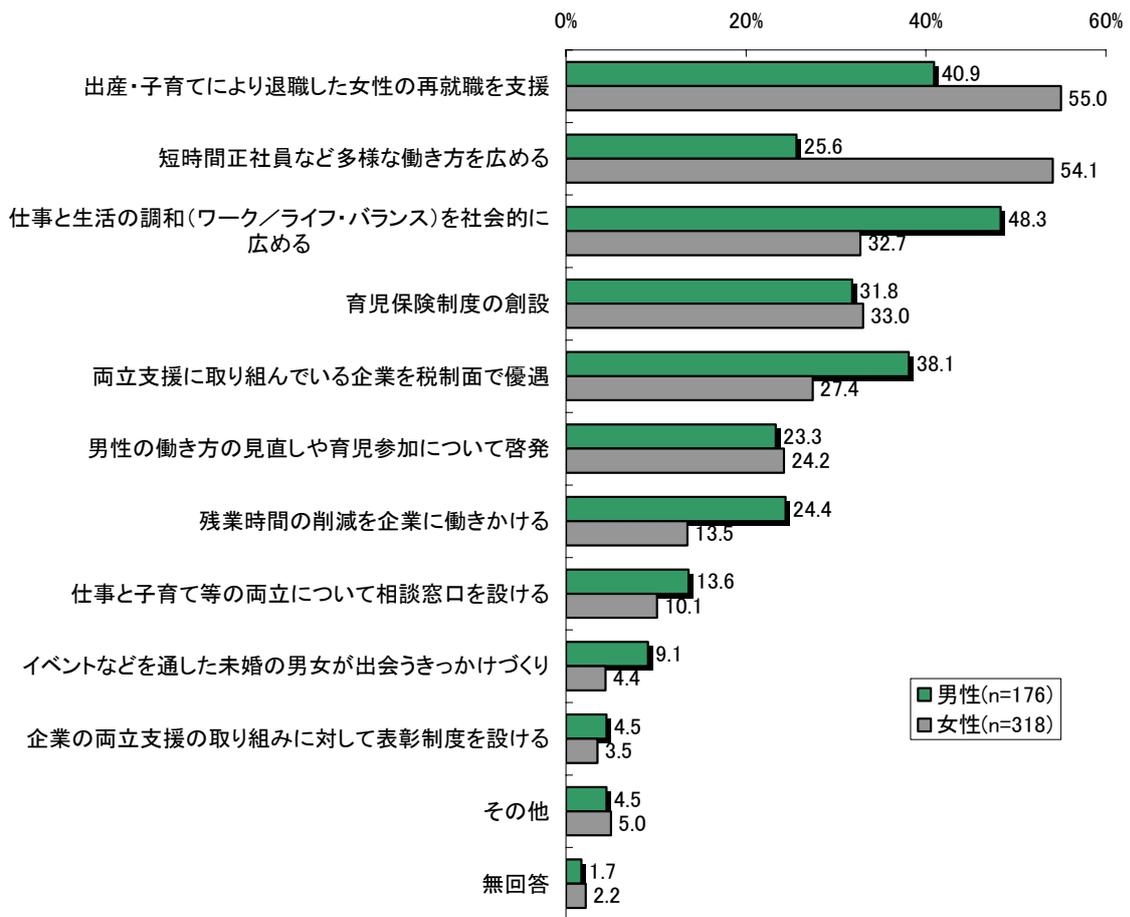


なお、県民調査からは、行政に期待することとして「ワーク／ライフ・バランスを社会的に広めること」が、男性の回答のトップにあげられたことは注目される（図表－26）。企業のワーク／ライフ・バランスの取り組みを促進する社会的機運の醸成が、行政の課題としても期待されているといえる。

図表－ 25 ワーク／ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心*事業所 (n=825)



図表－ 26 行政に期待すること*県民（性別）



(8) 子育てなどで退職した女性の再チャレンジの機会が不十分

現在無職の女性の約8割が、働きたいという意向を持っている（図表-27）。

一方、企業の採用の状況をみると、まず、元社員の再雇用については、制度を持っている事業所は約1割、制度がなくとも再雇用しているのは3割とあわせて4割の事業所が行っている。

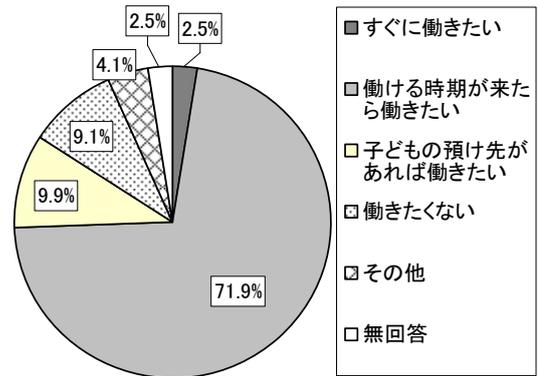
（図表-28）。再雇用した社員の勤務形態は、正社員が17.2%、パート、嘱託などが38.2%、本人の希望により勤務形態を決めているが39.1%と比較的柔軟であることがうかがえる。（図表-30）。

また、離職期間の長い女性の採用の有無をみると、「ある」と回答した事業所は3割である（図表-29）。

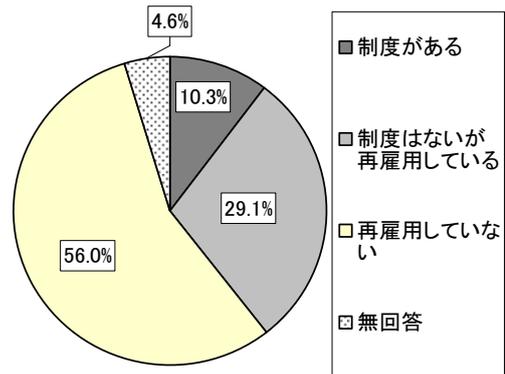
企業の採用の理由をみると、かつての職業経験を活かし即戦力となること、育成コストがかからない、などが高く（図表-31, 32, 33）、再就職にあたっては、持つ業務知識や、以前の職業経験を活かすチャレンジが有効になるものとする。

なお、県民調査からは、行政に期待することとして、「出産・子育てで退職した女性の再就職支援」が男女ともに高いニーズを示した。（図表-26, 34）。多くの女性が、出産を機にいったん退職している現状を踏まえると、働きたいという意向を持つ女性が再チャレンジできる機会を提供していくことも大切である。これからの少子高齢化の更なる進展や生産年齢人口の減少をカバーするためにも、女性労働力の活用は注目されるところである。

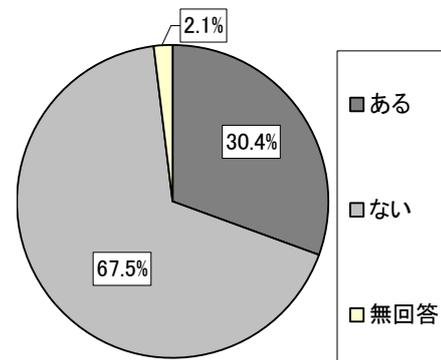
図表-27 女性の再就職の意向*県民(n=121)



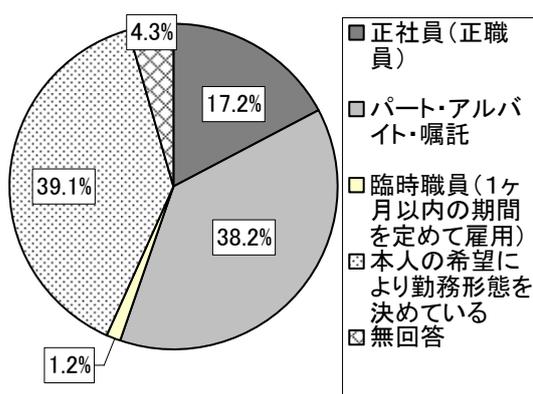
図表-28 再雇用*事業所 (n=825)



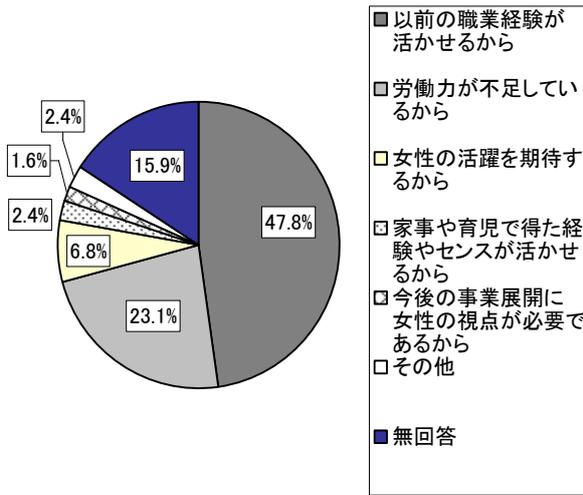
図表-29 離職期間が長い女性の採用*事業所 (n=825)



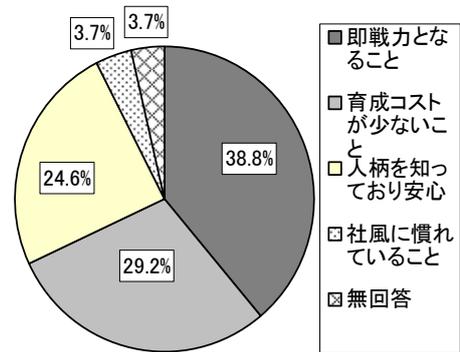
図表-30 再雇用した元社員の勤務形態*事業所 (n=325)



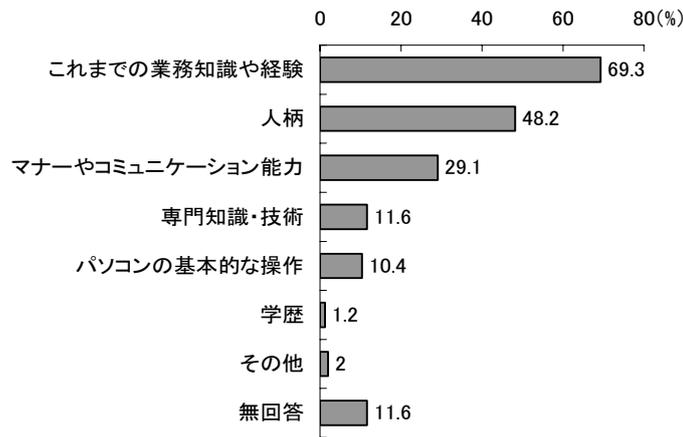
図表－ 31 採用した理由*事業所



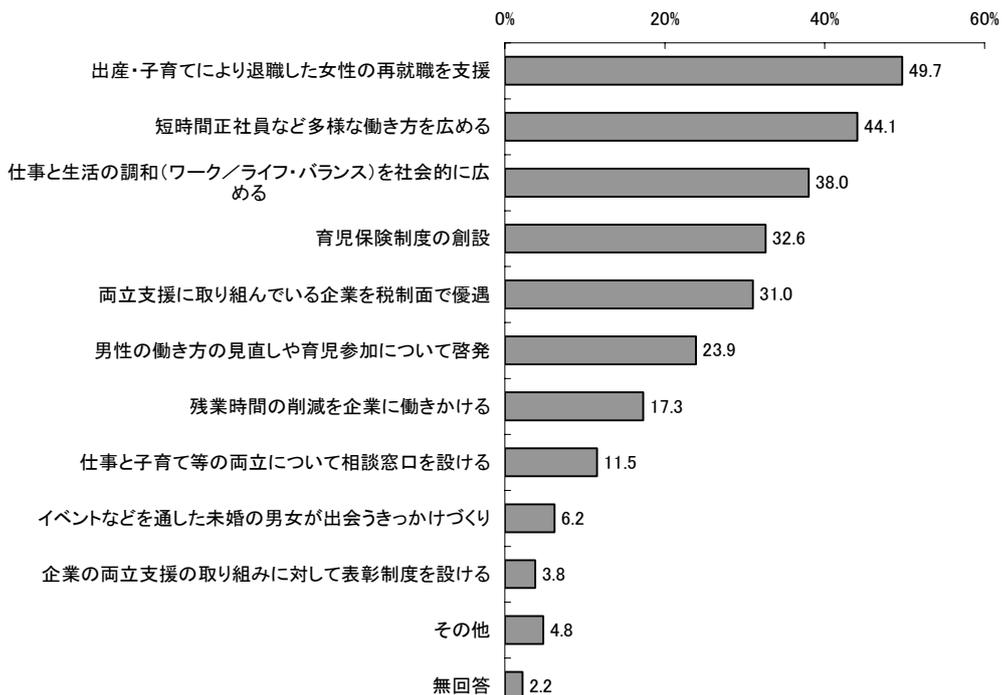
図表－ 32 再雇用のメリット*事業所 (n=825)



図表－ 33 採用時に重視するもの*事業所 (n=246) 【複数回答：3 つまで】



図表－ 34 行政に期待すること*県民 (n=497) 【複数回答：3 つまで】

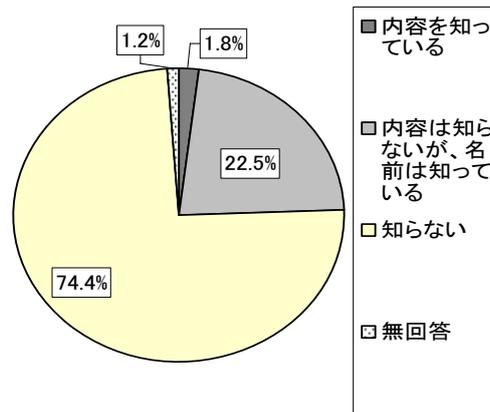


(9) 次世代育成支援対策推進法を7割は知らない

県民の次世代育成支援対策推進法に対する認知状況をみると、「知らない」が74.4%と7割を超えた。

また、知っているもののうち「内容を知っている」はわずか1.8%という状況である。(図表-35)。

図表-35 次世代育成支援対策推進法の認知度*県民・保育所利用者(n=1114)



(10) 一般事業主行動計画について従業員の認知度が低い

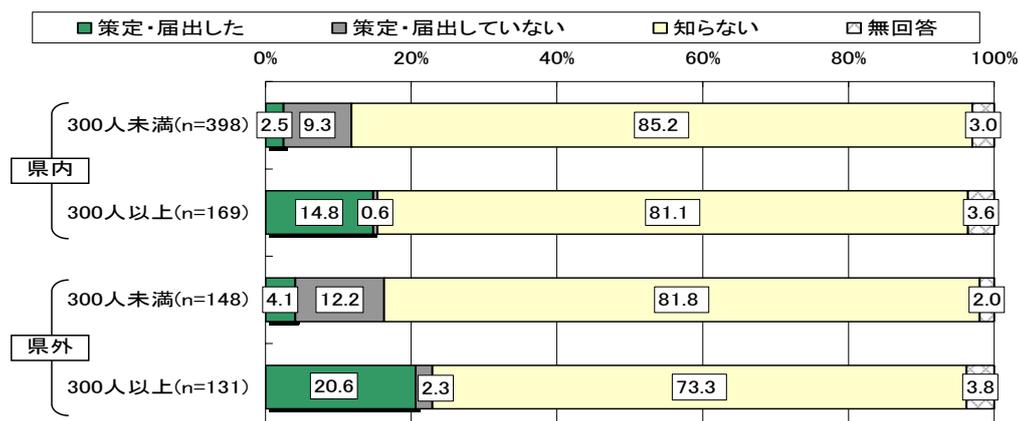
次世代育成支援対策推進法は、企業に一般事業主行動計画の策定・届出を定めている(301人以上は義務、300人以下は努力義務)。

中でも、義務とされる301人以上の企業においては、計画の策定・届出が進み、本調査実施時点(平成17年12月末)では、県内でも対象企業の9割超が届出済みである(千葉労働局資料)。

しかし、本調査からは、勤務する自社の計画の策定・届出を大半が「知らない」としている。なお、届出率が9割を超えるとされる県内の301人以上企業にほぼ重なると思われる300人以上の企業に雇用される回答者の中で、自社の計画の策定・届出を知っているのは14.8%にとどまっている(図表-36)。計画が事業所内で十分周知されていないことが推測される。事業所が策定した行動計画を従業員がしっかり認識し、計画を企業と従業員の共有のものとする中で、両立支援に対する理解も深まっていくはずである。

事業所内での周知活動のあり方が今後の課題といえる。

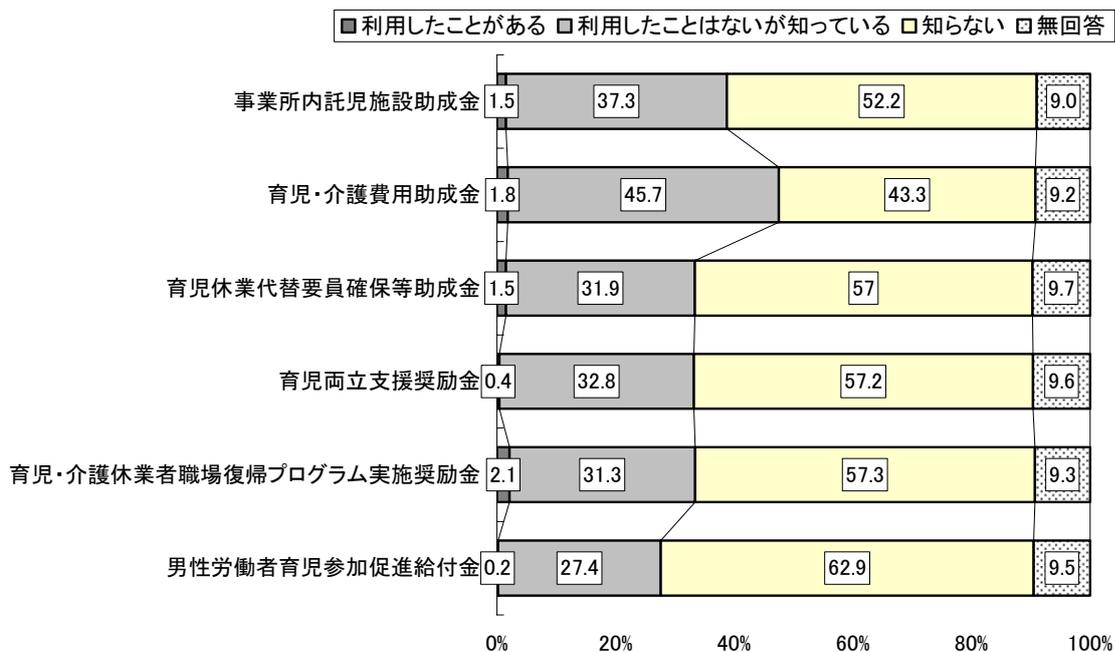
図表-36 一般事業主行動計画策定状況の認知度*県民・保育所利用者(所在地・従業員規模別)



(11) 企業の両立支援助成金（21世紀職業財団助成金制度）が使われていない

21世紀職業財団が実施する、仕事と家庭の両立を図る従業員を支援する事業主・事業主団体に支給される各種給付金については、全体的に事業所の認知度が低く、利用している事業所もわずかである（図表－37）。事業所調査の自由意見からは、助成金を利用できる条件が規模の小さい企業にとっては厳しいものであること、また、申請等の手続についても手間がかかり、従業員の少ない企業では助成金の利用のメリットが乏しいことなどがあげられている。両立支援の導入に対する中小企業の負担感を軽減していくうえで、この助成金制度を中小企業が使いやすいものにしていく必要がある。国に、利用しやすい制度となるように働きかけていくことが求められる。また、これまで助成金を利用した事例の紹介や助成金の利用の仕方をわかりやすく説明する場を提供するなど、事業所にとって助成金を身近な存在に変えていく必要がある。

図表－ 37 助成金の認知度*事業所 (n=825)



(12) 子どもは欲しいのに産めない環境

既に子どもがひとりいる県民の 86.5% は、「もう一人子どもが欲しい」と思っており、そのうち 1/4 弱は「子どもが欲しいが迷っている」と答えている。(図表-39)。

一方、回答者の 100% が就労している保育所利用者では、78.7% が「もう一人子どもを欲しい」とし、うち半数弱が「子どもが欲しいが迷っている」と答えている。(図表-40)。

「子どもが欲しい」と思う者の割合は高いが、迷っている者も多いという点を厳粛に受け止める必要がある。

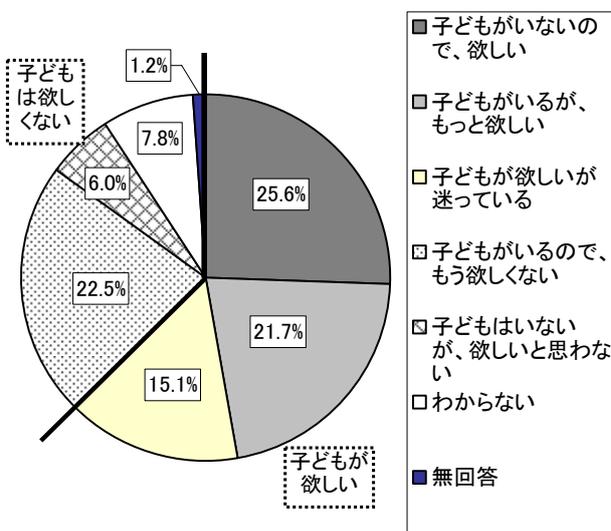
次に、「子どもが欲しいが迷っている」、「子どもが欲しいと思わない」理由を県

民・保育所利用者調査からみると「今の生活で精一杯で経済的に余裕がない」が共通して高くなっている。

なお、保育所利用者では「肉体的に精神的にも家事・育児と仕事の両立が難しい」(55.2%) 「今の仕事を続けられなくなると思うから」(18.5%) が突出して高い。(図表-41)。

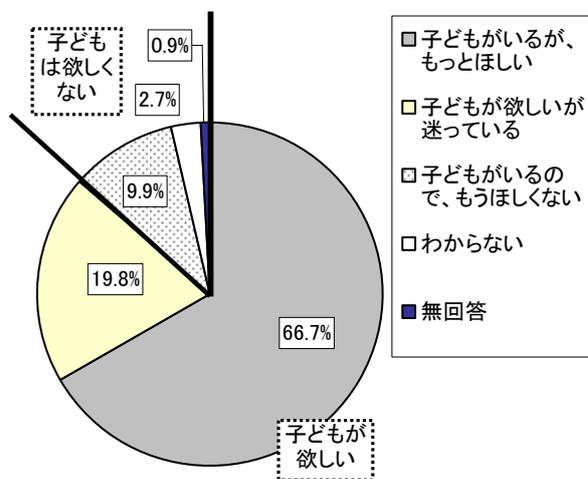
これらのことから、仕事と子育ての両立の難しさが、子どもを産むことを迷ったり、子どもを産まない傾向を強くしていると考えられる。

図表-38 子どもをもつことに対する意識*県民(n=497)



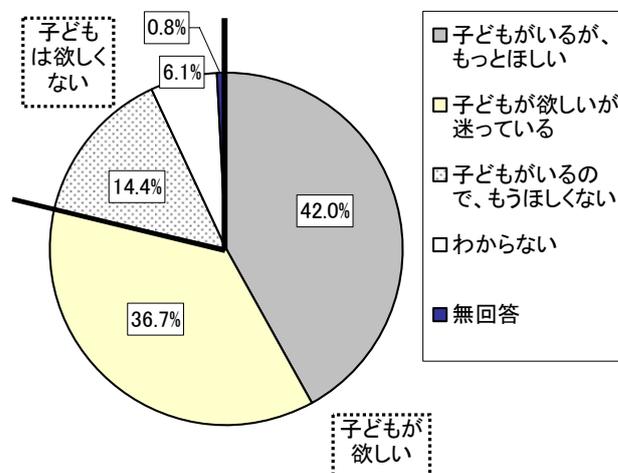
図表-39 子どもを持つことに対する意識

*子をひとり持つ県民 (n=111)



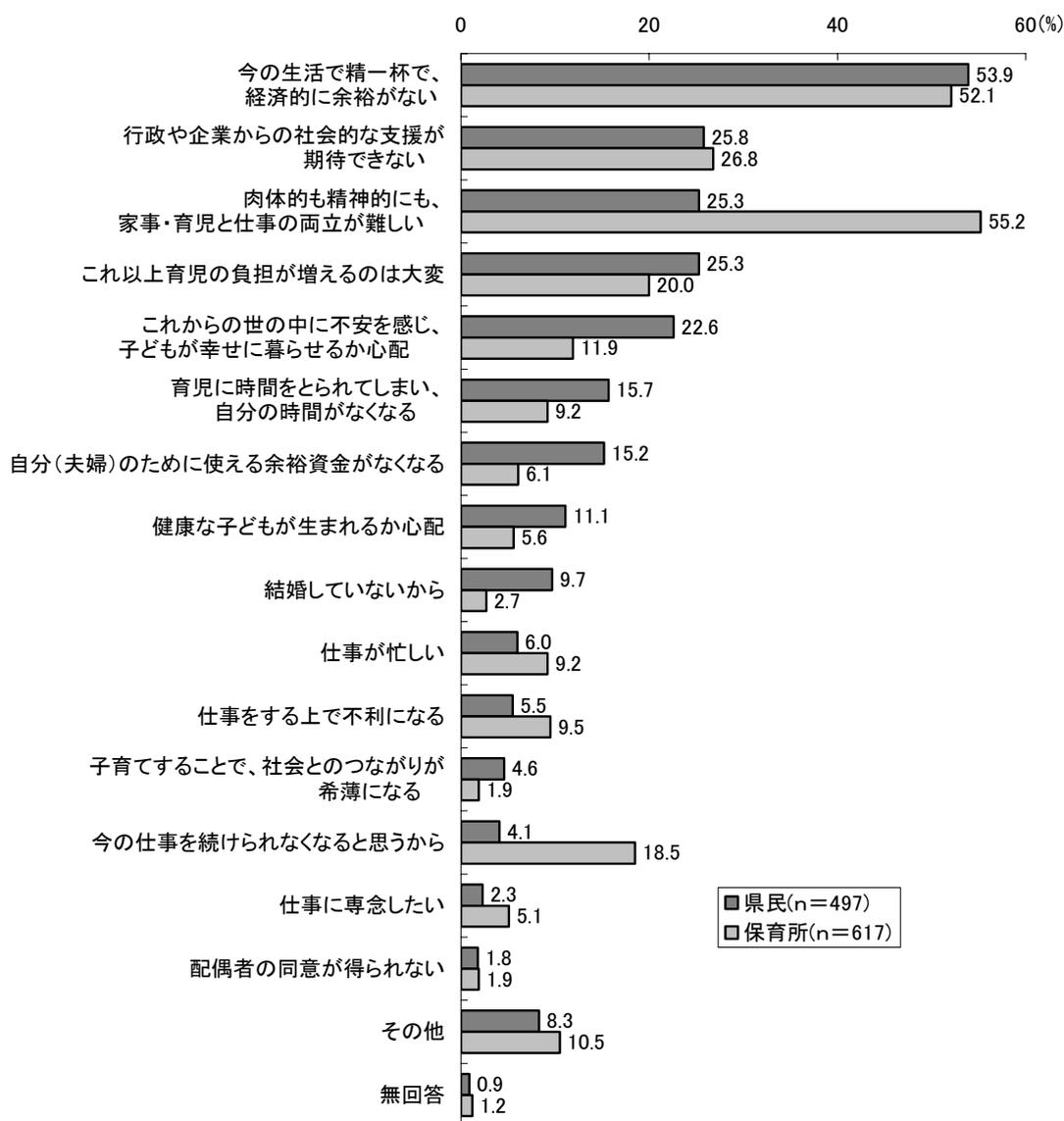
図表-40 子どもを持つことに対する意識*

子をひとり持つ保育所利用者 (n=264)



図表－ 41 子どもが欲しいが迷っている、子どもが欲しいと思わない理由

*県民・保育所利用者【複数回答：3つまで】

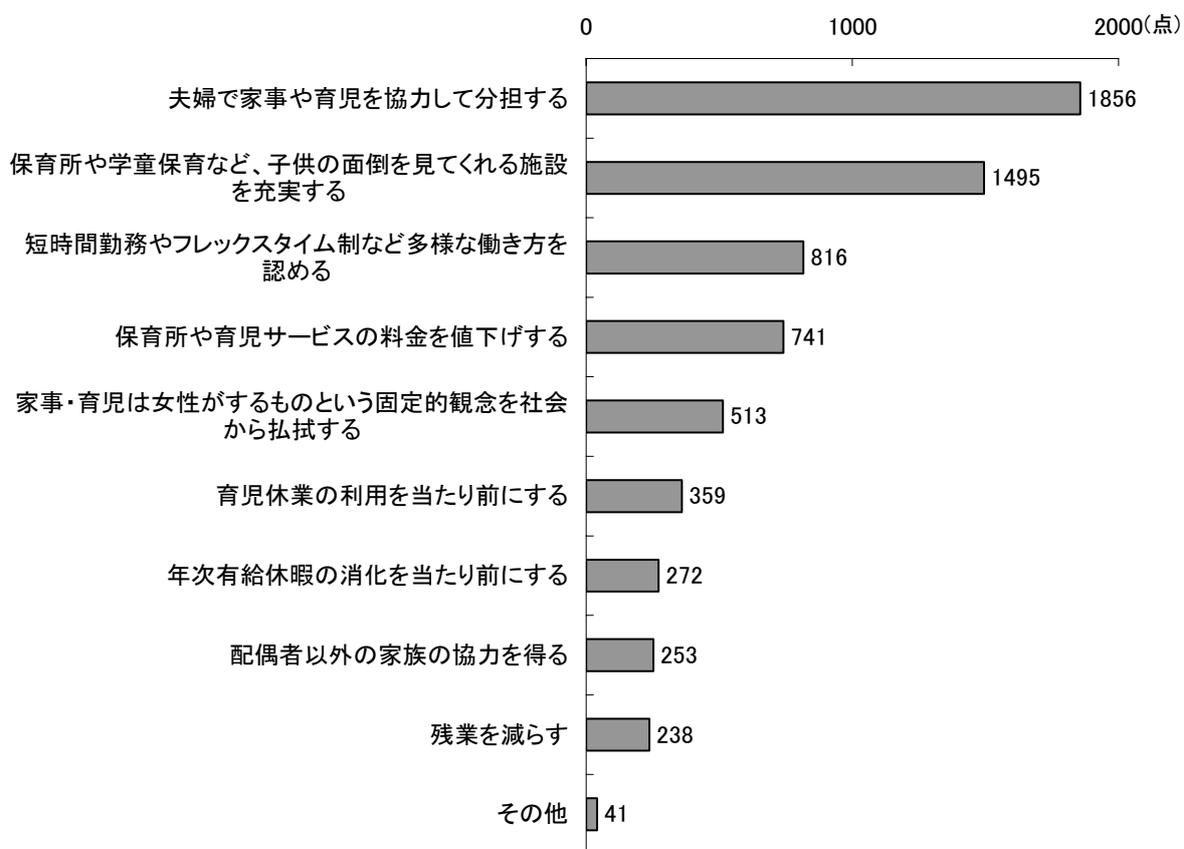


(13) 仕事と育児を両立するために必要な条件は

雇用される県民のなかで、「仕事と育児を両立するために必要な条件」についての回答をみると、「夫婦で家事や育児を協力して分担する」が最も高い。次いで、「保育所や学童保育など、子供の面倒を見てくれる施設を充実する」、「短時間勤務やフレックスタイム制など多様な働き方を認める」と続いている（図表－42）。

保育サービスや両立のできる就労環境の整備・充実の重要性もさることながら、まず夫婦で家事育児の分担をすることが、仕事と育児の両立のために必要な条件と考えている県民が多数である。

図表－ 42 仕事と育児を両立するために必要な条件*県民・保育所利用者



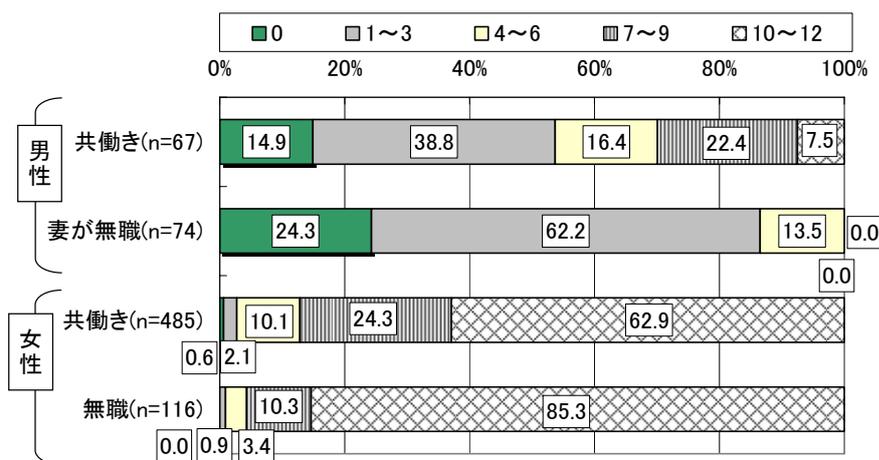
※「仕事と育児を両立するために必要な条件」と思うものを3つ順位付けし回答してもらった。それを1順位…3点、2順位…2点、3順位…1点とし、各項目についての回答の合計点を算出した。

(14) 男性の家事・育児参加が極めて少ない

妻の職業の有無に関わらず、既婚男性の行っている家事や育児は極めて少ない（図表－43, 44）。

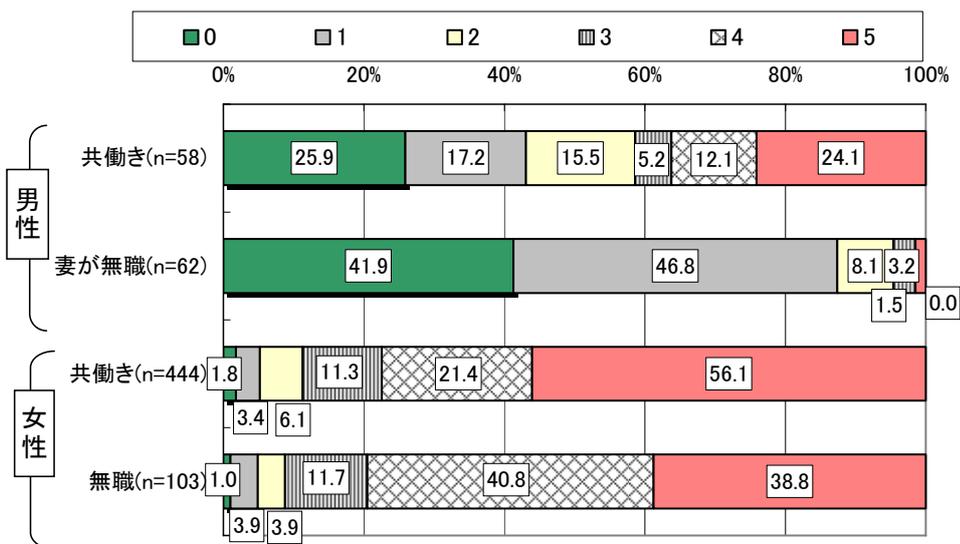
ほとんどの家事育児の負担が女性にかかっており、夫婦間で家事や育児の協働はあまり進んでいない。この背景には、男女の固定的な役割分担の意識はある程度薄らいでいるものの、男性の残業時間が長いことなどから家庭で過ごす時間が女性より短く、結局、女性が家事・育児を担うことになっているという現実があるものとする。

図表－43 日常行っている家事の数*県民・保育所利用者（子どもありのみ）



※「家事」：食事の支度、食事の後片付け、食料品等の買出し、洗濯機をまわす、洗濯物を干す、洗濯物をたたんでしまう、ゴミ出し、お風呂の掃除、トイレの掃除、部屋の片付け、掃除機をかける、アイロンをかける

図表－44 日常行っている育児の数*県民・保育所利用者（子どもありのみ）



※「育児」：子どもの食事の世話、子どもをお風呂に入れる、子どもを寝かしつける、子どもの着替えの世話、保育園の送迎

(15) その他（保育サービス）

調査の自由意見には、保育サービスについての記述が多く寄せられた。調査の設問に保育に関する項目がなかったこともあり、自由意見の大半は保育サービスに関することであった。その内容は、保育料が高い、入所に時間がかかる、預かり時間の延長、学童保育サービスの充実、保育所が少ない、など多岐にわたっている。

多くは、子育てしながら働いている回答者からの意見であり、両立支援の就労環境整備の促進だけでなく、保育サービスの充実をはじめとする子育てしやすい社会的インフラの整備が非常に重要であるといえる。

保育サービスについては、両立支援においてこれまで最も力を入れてきた分野であり、待機児童の解消のための保育所の増設、保育時間の延長、一時預かり保育、ファミリーサポート事業など、その充実が目覚ましいといえる。しかし、利用者は増え、サービスの提供が追いつかない状況になっている。

少子化社会対策大綱では、男性を含めた働き方の見直しが重点課題の一つに盛り込まれており、このことは長時間保育に歯止めをかけることにもつながると考えられる。一方、働きたい人が働ける多様で柔軟な雇用を普及させることは、保育サービスの需要の増加につながる事が予想される。現に、子どもの数は減っていても、保育所の待機児童数は減っていない。出産を経ても働き続けられる環境や、いったん仕事を辞めても再就職できる環境にとって放課後児童クラブも含めた幅広い保育サービスを充実させていく必要がある。

2章 指標

(1) 事業所調査指標

指標		該当設問	ねらい	現状
1	常用雇用の女性割合	問4	女性の常用雇用者割合の動向を継続して把握。常用雇用者の割合の増加を目指した施策の指標とする。	女性常用雇用者 38.5% 男性常用雇用者 53.5% 女性正社員 18.3% 男性正社員 46.6%
2	パート・アルバイトの女性割合	問5	女性のパート・アルバイト割合の動向を継続して把握する。常用雇用者、派遣請負の割合の動向と比較する。	女性パート 20.2% 男性パート 6.9%
3	派遣請負の女性割合	問5	女性の派遣請負割合の動向を継続して把握する。常用雇用者、パート・アルバイトの割合の動向と比較する。	女性派遣 4.4% 男性派遣 3.7%
4	管理職の女性割合	問6	女性の管理職比率の動向を継続して把握する。管理職比率の増加を目指した施策の指標とする。	女性管理職はいない 53.6%
5	女性社員の退職・就業状況	問8	結婚・出産による退職者の動向および女性の就業に対する意識を継続して把握。慣習としての結婚、出産による退職を減少させ、働き続ける事が一般的という考え方の啓発をねらいとした施策の指標とする。	働き続けることが一般的 23.9%
6	再雇用制度の普及率	問9	制度化している企業の割合を継続して把握する。普及率向上を目指した施策の指標とする。	制度あり 10.3% 制度ないが再雇用している 29.1%
7	退職した女性の採用状況	問12	いったん退職した女性を採用した経験のある企業の動向を継続して把握する。再雇用促進を図る施策の指標とする。	採用したことあり 30.4%

指標		該当 設問	ねらい	現状
8	退職した女性の正社員採用の状況	問 12-1	再就職した女性が正社員として採用される動向を継続して把握する。非正社員としての採用割合と比較する。	正社員として採用 45.4%
9	採用した女性の年齢	問 12-2	再就職した女性の最高年齢の動向を把握することにより、実質としての年齢制限が存在するかどうか検証する。	正社員 35 歳まで 50.7% 正社員以外 35 歳まで 39.3%
10	育児休業制度の就業規則化率	問 13(1)	就業規則化している企業割合の増加を継続して把握する。育児休業制度の就業規則化の推進を目的とした施策の指標とする。	規定化している 74.7% 常用雇用者 10 人以上の事業所→79.3%
11	育児休業取得者数	問 13(3)	男性の育児休業取得者の動向を継続して把握する。男性の育児休業取得者の増加を目指した施策の指標とする。	取得率 0.9%
12	各種両立支援制度・環境づくりの普及率	問 14	各種制度の普及立の増加と取組状況の向上、利用者の増加をねらいとした施策の指標とする。	図14、15参照
13	WLBに対する意識	問 15	WLB に対する意識を継続して把握。WLB の考え方の普及と、WLB に対して肯定的考え方を持つことを目的とした施策の指標とする。	肯定的な回答割合 60%
14	一般事業主行動計画策定状況	問 17	取組状況の現状を把握。行動計画を策定する企業割合の増加を目的とした施策の指標とする。	中小企業 策定・届出した 7.7%
15	各種給付金認知度	問 19	各種給付金の利用状況と認知度の動向を把握する。給付金に関する提言に結びつける。	知っている 平均 29.8% 利用したことがある 平均 1.3%

(2) 県民・保育所利用者調査指標

指標		該当設問	ねらい	現状
1	子どもを望む気持ち	県民問8	既に子どもを持っている人ともっていない人の、子どもを望む気持ちについて継続して把握し、子どもを持つことに対する意識の変化をみる。子どもを持ちたいと思えるような環境づくりの施策の指標とする。	子どもがいないので欲しい 25.6% 子どもがいるが欲しい 21.7% 子どもが欲しいが迷っている 15.1%
2	子どもを持つことをためらう理由	県民問8-1	子どもを持ちたいという気持ちを阻むもの(少子化の要因)が何なのかを明らかにし、継続して把握することで、少子化の要因の変化をみる。要因が社会の仕組みなどである場合は、その要因を取り除くための施策につなげる。	経済的に余裕がない 53.9% 社会的支援期待できない 25.8% 両立が難しい 25.3% 育児負担大きい 25.3%
3	子どもを持つことをためらう理由	保育所問8-1	子どもを持ちたいという気持ちを阻むもの(少子化の要因)が何なのかを明らかにし、継続して把握することで、少子化の要因の変化をみる。要因が社会の仕組みなどである場合は、その要因を取り除くための施策につなげる。	経済的に余裕がない 52.1% 両立が難しい 55.2% 今の仕事を続けられなくなる 18.5%
4	理想とする家庭(仕事と家事の分担)	県民+保育所問10	男女の役割分担からみた理想とする家庭を継続して把握し、変化をみるとともに。問9との比較から、理想と実際の家事分担とのギャップをみる。男女とも家事育児に参加できる環境づくりのための施策の指標とする。	理想 男:男女とも仕事を持ち家事も分担 50.0% 女:男女とも仕事を持ち家事も分担 74.0% 現実 分担したいが現実的に無理 39.1%
5	日常おこなっている家事	県民+保育所問11	男性の担当する家事の現状と、継続して把握することで、男性の家事参加状況の変化をみる。	既婚・妻無職男性家事「0」 24.3% 同家事「1～3」 62.2% 既婚・妻有職男性家事「0」 14.9% 同家事「1～3」 38.8%

指標		該当設問	ねらい	現状
6	残業時間	県民問 15	残業の現状を把握し、特に残業時間の長い「20時間超」の割合の減少を目的とした施策の指標とする。継続して把握し、残業時間の減少を目指す。	男性 20 時間超 17.0% 30～34 歳男性 20 時間超 21.3%
7	男性が家事育児に参加しやすい職場環境	県民＋保育所問 16	家事育児に参加しやすいと感じることのできる職場がどのくらいあるのか継続して把握し、家事育児に参加しやすい企業風土づくりのための施策の指標とする。「思う」の割合の増加を目指す。	思う 21.6% 思わない 50.6%
8	産後8週間以内での男性の育児休暇取得	県民＋保育所問 17	「育児休業は共働き家庭のもの」という認識がどのくらいあるのか把握し、育児休業の周知と利用の増加を目的とする施策の指標とする。「知っていた(取得したい)」の割合の増加を目指す。	知っていた 45.9% 取得したい 52.2%
9	育児休業取得者に対する気持ち	県民＋保育所問 18	育児休業取得者に対する職場の雰囲気について現状を把握する。継続して把握し、育児休業を取得しやすい風土づくりを目的とした施策の指標とする。「当然だ」「支援したい」の割合の増加を目指す。	当然だ 24.8% 支援したい 58.7%
10	育児休業取得に対する自分の気持ち	県民＋保育所問 19	育児休業取得者の感じる職場の雰囲気の実態を把握する。育児休暇を取得しやすい施策の指標とする。「不安なく取得できる」の割合の増加を目指す。	不安なく取得できる 27.8% 言い出しづらい雰囲気 33.4% 取得は難しい 16.9%
11	育児休業取得への不安	県民問 20	育児休業取得の際の不安要因を把握し、不安を取り除くための施策の指標とする。「不安はない」の割合の増加を目指す。	不安はない 1.9% 周囲の負担増 54.0% 仕事復帰 48.1%
12	各種両立支援制度の利用意向	県民＋保育所問 21	各種両立支援制度の利用意向を継続して把握し、利用促進のための施策の指標とする。「利用は難しい」の割合の減少を目指す。	利用は難しい(平均) 36.9%
13	子育てに対するトップの考え方	県民＋保育所問 22	従業員から見た、経営者の子育て支援に対する意識を継続して把握し、経営者の意識改革のための施策の指標とする。「配慮がない」の割合の減少を目指す。	配慮がない 13.9% 積極的に支援 15.8%

指標		該当設問	ねらい	現状
14	無職の者の退職した理由	県民問 23-1	現在無職の人の退職理由の中でも、特に、出産や子育てが原因でやむなく退職した割合の動向を見る。出産や子育てが退職理由となることが慣習となっている風土を改善することを目的とする施策の指標とする。「会社が働き続けにくい雰囲気だった」や「両立が難しかった」の割合の減少を目指す。	働き続けにくい 雰囲気 8.3% 両立が難しかった 38.8%
15	無職の者の就職意向	県民問 23-2	特に無職の女性の就労意向を継続して把握し、女性の再就職を支援する施策の指標とする。「働きたくない」の割合の減少を目指す。	働きたくない 9.9% すぐに働きたい 2.5% 時期がきたら 働きたい 71.9%
16	WLB に対する認識	県民 + 保育所問 24	WLB に対する認識を継続して把握し、WLB の考え方の普及を図る施策の指標とする。WLB は仕事にも好影響の割合の増加を目指す。	仕事に好影響だ 87.6%
17	一般事業主行動計画策定に対する認知度	県民 + 保育所問 27	次世代育成支援対策推進法の認知度を継続して把握し、法の周知を図る施策の指標とする。「知らない」の割合の減少を目指す。	次世代育成支援対策推進法 知らない 74.4% 一般事業主行動計画策定状況 知らない 83.6%
18	社員いきいき元気な会社宣言への評価	県民 + 保育所問 28	施策に対する県民の意識を把握する。「社員いきいき元気な会社」普及の指標とする。肯定的な評価割合の増加を目指す。	肯定的 49.2%

出産・子育て期における
男女労働実態調査報告書

<概要版>

■発行 千葉県商工労働部雇用労働課
〒260-8667
千葉市中央区市場町1番1号

■調査・製作 株式会社 ちばぎん総合研究所 受託調査部
〒263-0043
千葉県千葉市稲毛区小仲台 2-3-12
(電話) 043-207-0621