

両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究 アンケート調査報告概要

<調査概要>

調査目的: 仕事と家庭の両立支援をめぐる現状及び課題等について、調査・分析を行い、今後の仕事と家庭の両立支援に役立てることを目的として、子育て期の労働者・無業者を対象としたアンケート調査を実施した。

なお、本調査は、三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株)に委託して実施した。

調査対象: 未就学の子を持つ男女

(男性正社員、女性正社員、女性非正社員、女性無業(専業主婦))

調査方法: インターネット上でのモニター調査による

調査実施時期: (事前調査)2009年2月13日～2月20日

(本調査)2009年2月19日～20日

有効回答数: 4,110件

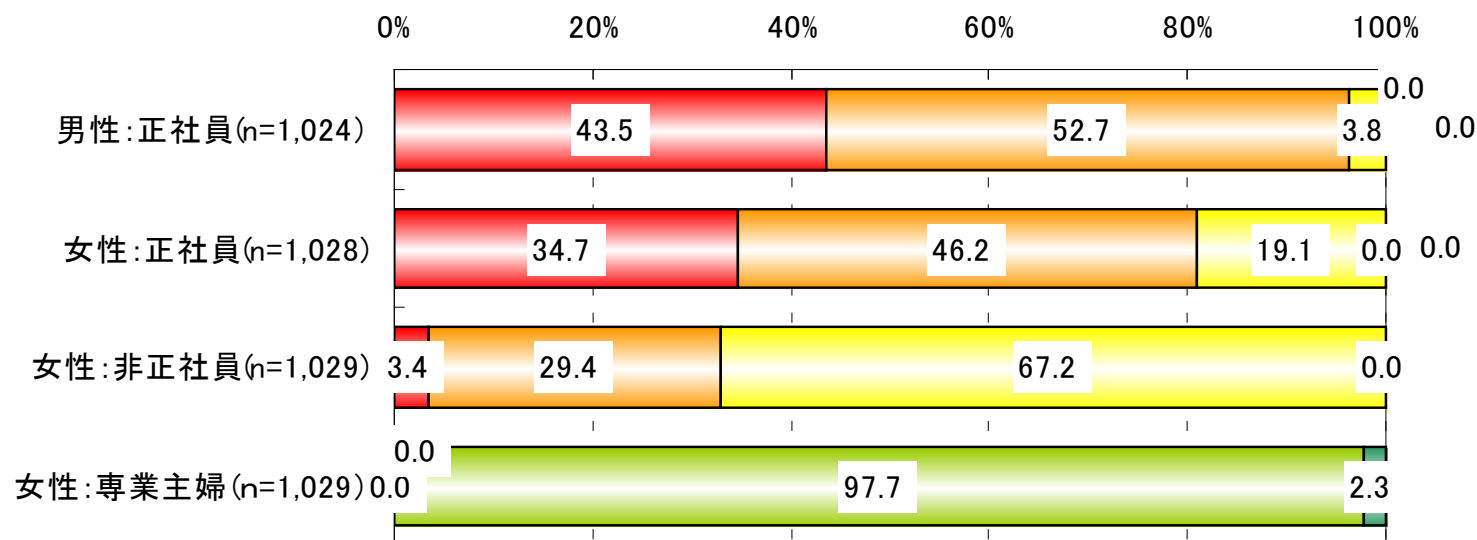
＜分析項目＞

- ・ **1.未就学の子を持つ男女の就労状況**
- ・ **2.夫婦の就労状況と年収**
- ・ **3.働き方の希望と現実**
- ・ **4.勤務先の従業員規模と働き方**
- ・ **5.最初の子を持つ直前と現在の働き方**
- ・ **6.地域別就労環境**
- ・ **7.結婚・出産を機とした離職**
- ・ **8.職場の両立支援**
 - (1) 休暇・休業 (2) 短時間・短日 (3) 看護休暇

1. 未就学の子を持つ男女の就労状況

未就学の子を持つ有業者・無業者(専業主婦)のこれまでの就労状況をみると、男女ともに、「正社員」では、「継続就業」の割合が高い。女性の「非正社員」では、1年以上の離職期間を有する「再就職」の割合が7割弱を占める。

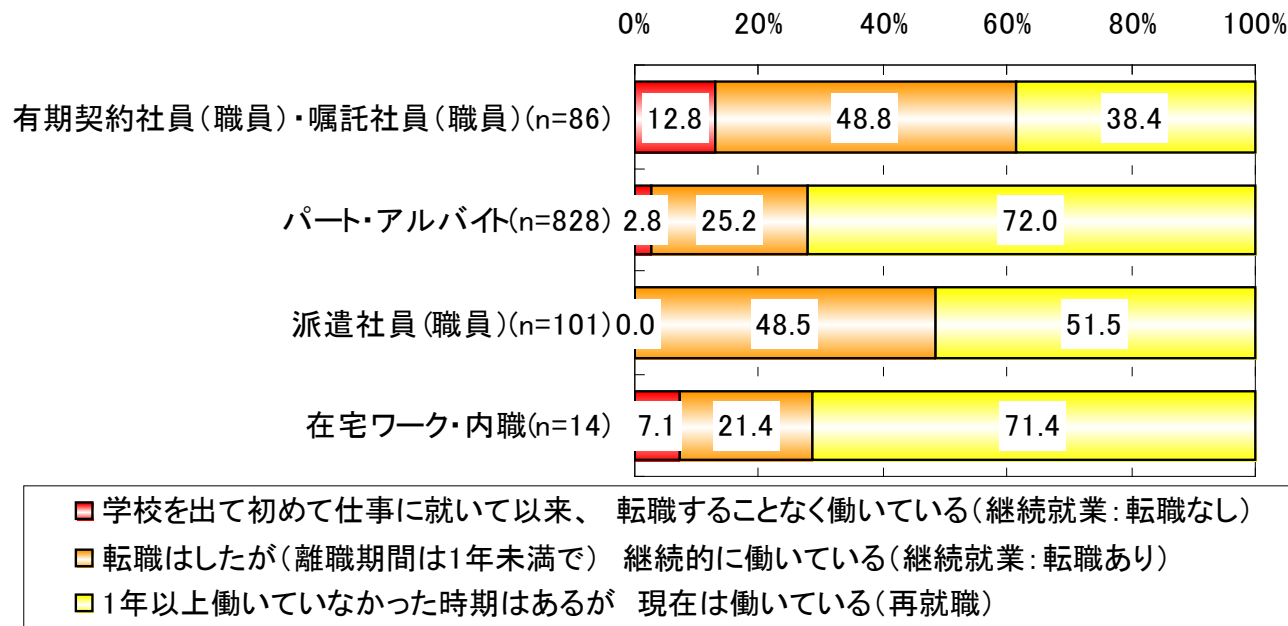
図表1 男女別就労形態別これまでの就労状況



- 学校を出て初めて仕事に就いて以来、転職することなく働いている(継続就業: 転職なし)
- 転職はしたが(離職期間は1年未満で) 継続的に働いている(継続就業: 転職あり)
- 1年以上働いていなかった時期はあるが 現在は働いている(再就職)
- 以前は働いていたが現在は働いていない(中断)
- 一度も働いたことがない(未就労)

女性の非正社員について、さらに細かな就労形態別にこれまでの就労状況を見ると、「有期契約・派遣」では、「継続就業」の割合が、他の就労形態に比べてやや高い。「派遣社員」は、1年未満の離職を含む「継続就業：転職あり」の割合が高く、「パート・アルバイト」は、1年以上の離職期間を有する「再就職」の割合が7割を超える。

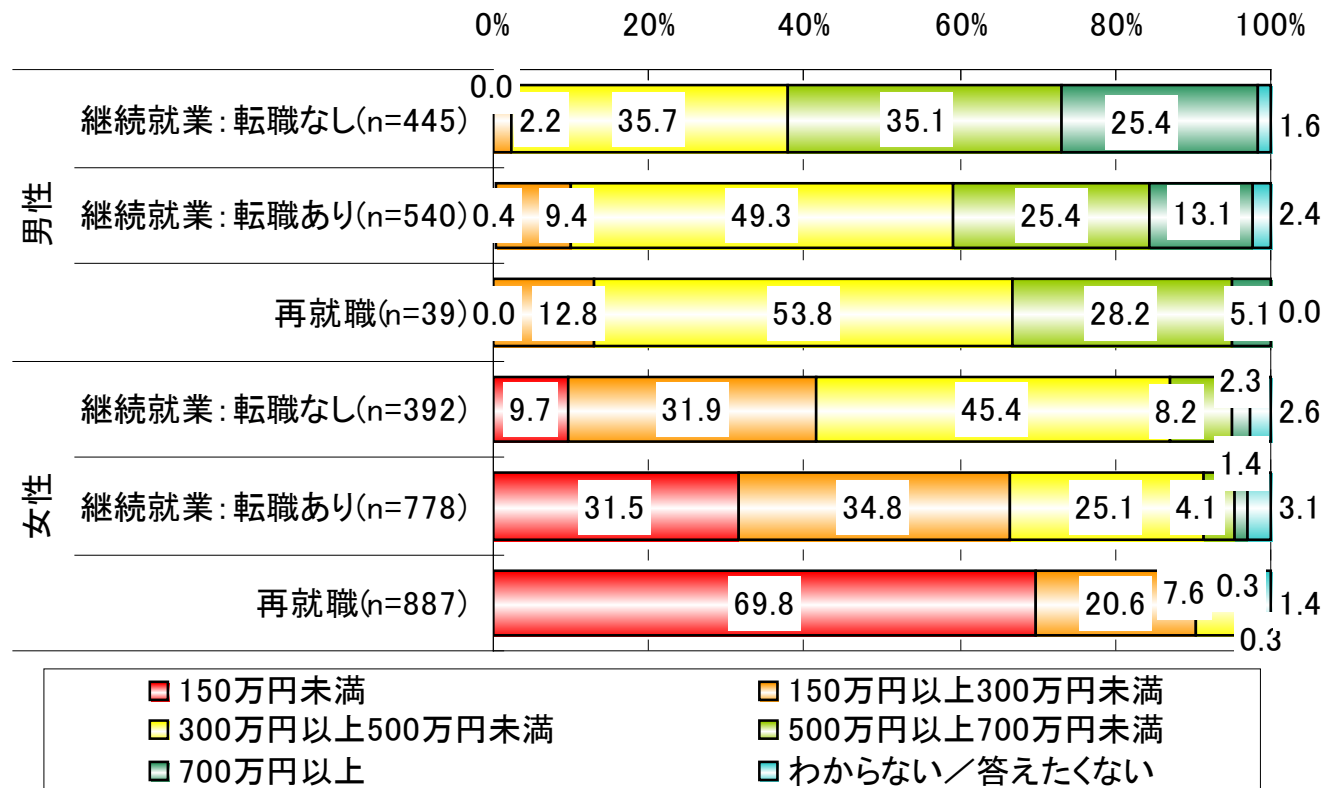
図表2 【女性：非正社員】就労形態別これまでの就労状況



2. 男女の就労状況と年収

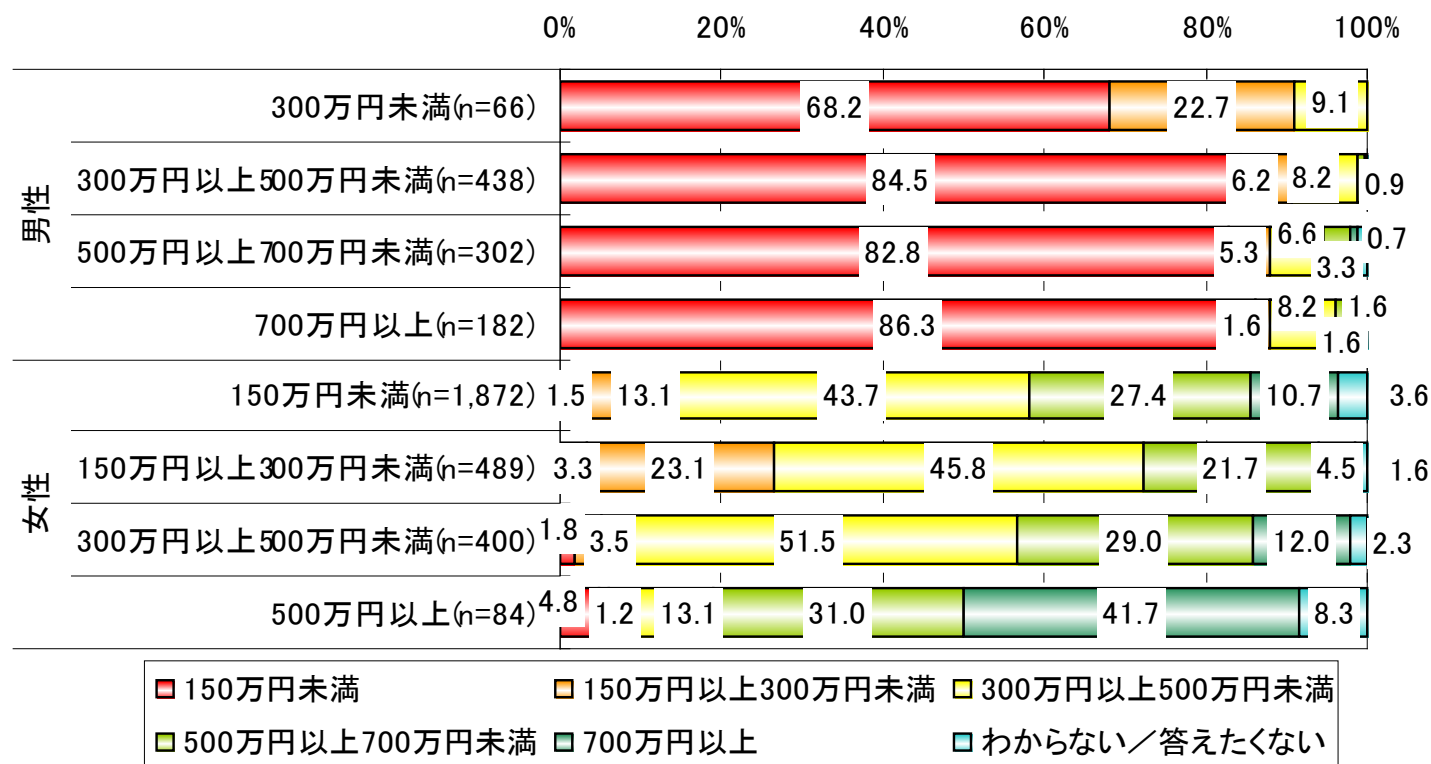
これまでの就労状況と年収の関係をみると、男女ともに、「継続就業：転職なし」で、もっとも年収の高い層が多く、継続就業であっても、「転職あり」では、やや年収の低い層が増えている。さらに、1年以上の離職期間を有する「再就職」になると、年収の水準が低くなる。男女で比較すると、女性の方が、全体に年収の水準が低い。

図表3 男女別これまでの就労状況別年収



本人の年収別に配偶者・パートナーの年収をみると、男性は、本人の年収が「300万円未満」では、配偶者・パートナーの年収が「150万円以上」の割合が高いが、その他の年収層では、あまり差がみられない。女性は、本人の年収が低い層と高い層で、配偶者・パートナーの年収水準が高い傾向がみられる。

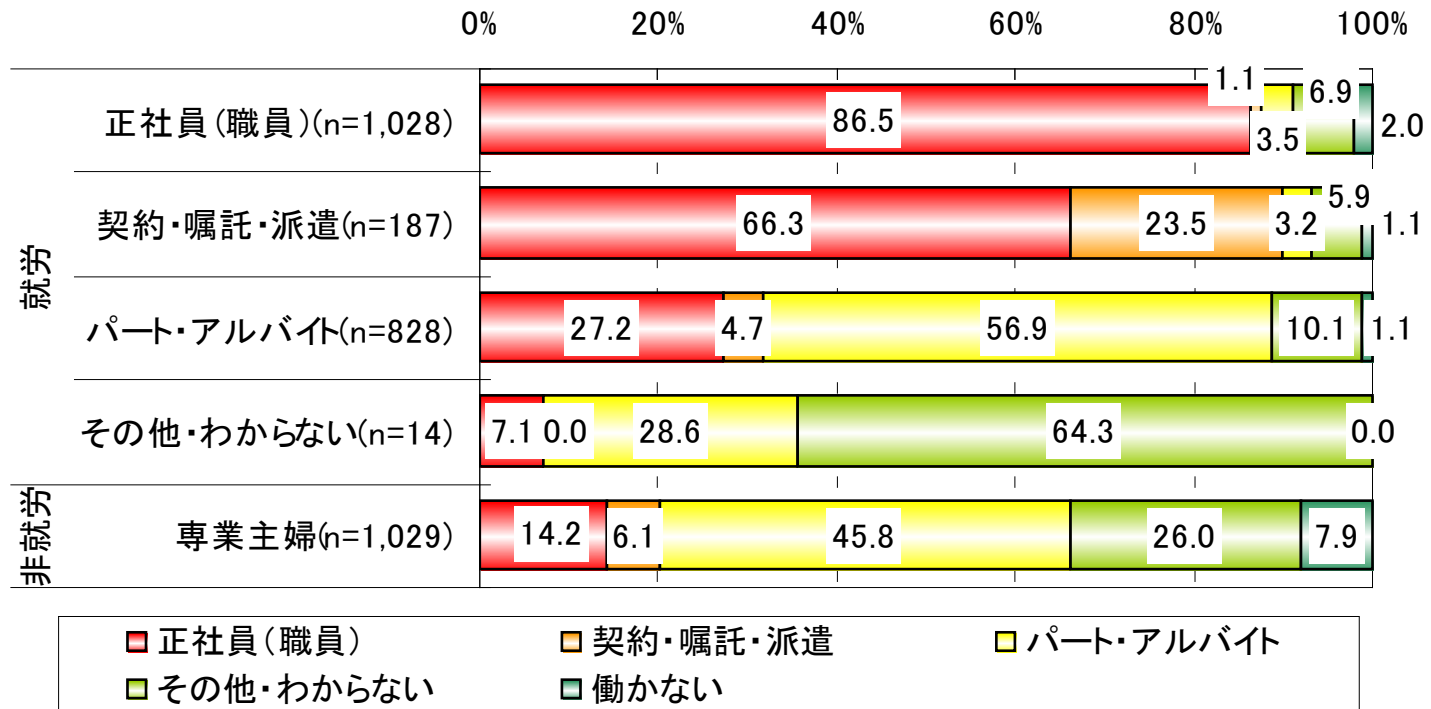
図表4 本人の年収別配偶者・パートナーの年収



3. 働き方の希望と現実

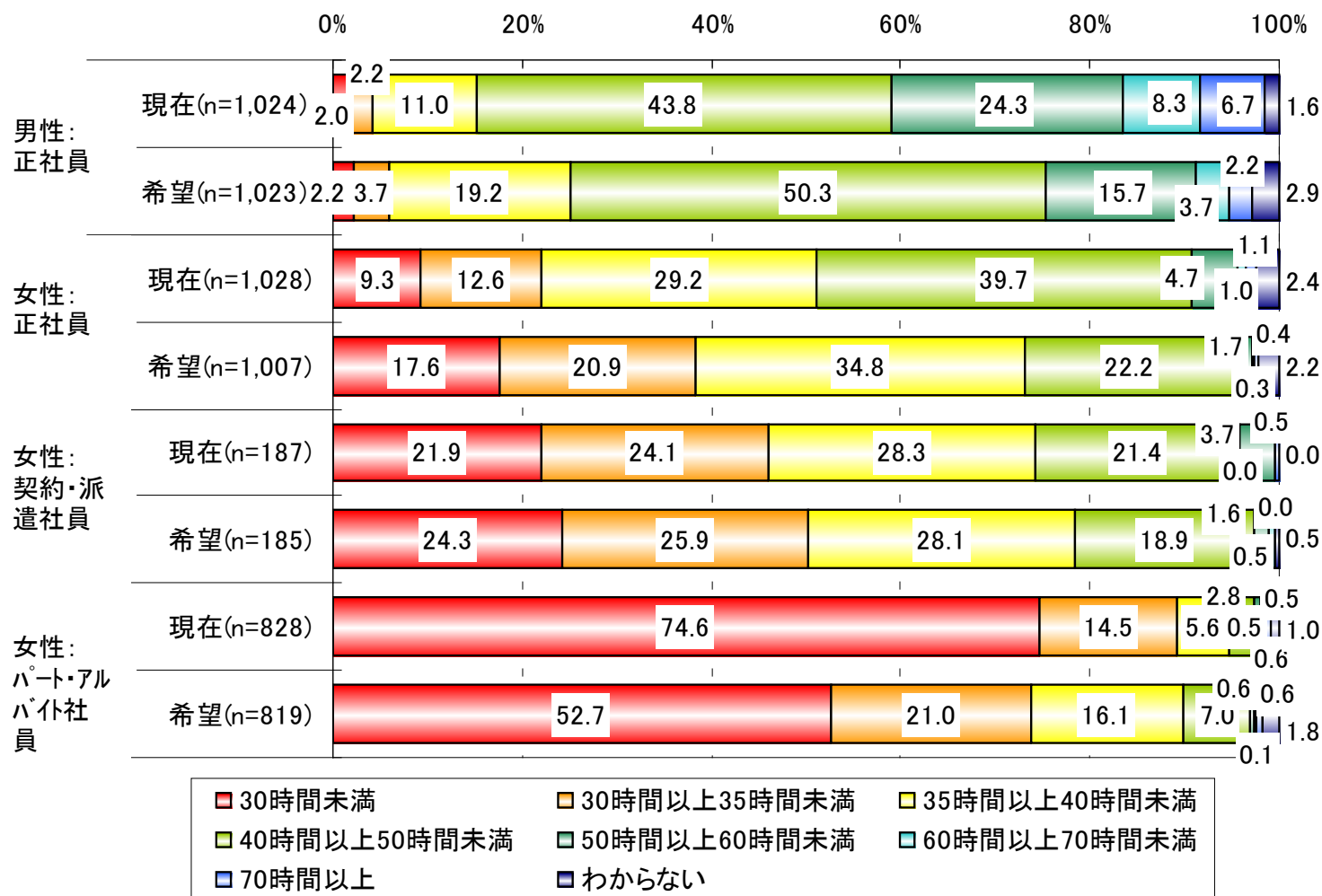
女性について、現在の就労形態別に希望する就労形態をみると、希望として「正社員」で働きたい割合は、現在の「正社員」で86.5%、「契約・嘱託・派遣」で66.3%、「パート・アルバイト」で27.2%、「専業主婦」で14.2%である。専業主婦で、「働かない」ことを明確に希望している人は、7.9%に過ぎない。

図表5 【女性】現在の就労形態別希望する就労形態



就労形態別に就労時間の現状と希望を比較すると、男女共に正社員は、現状よりも短く働きたい人が多く、パート・アルバイト社員は逆に現状よりも長く働きたい人が多い。契約・派遣社員は、現状と希望する就労時間のギャップが小さい。

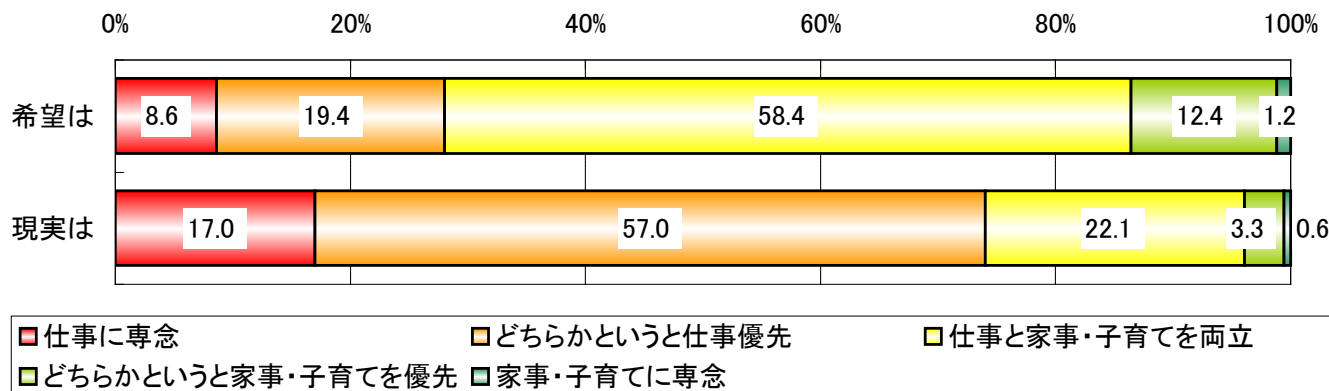
図表6 現在の就労形態別就労時間の現実と希望



正社員について、仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、男女ともに、希望としては「仕事と家事・子育てを両立」させたいと考えているが、現実には、男女ともに「仕事優先」の割合が高くなってしまっている。特に、男性で、希望と現実のギャップが大きい。

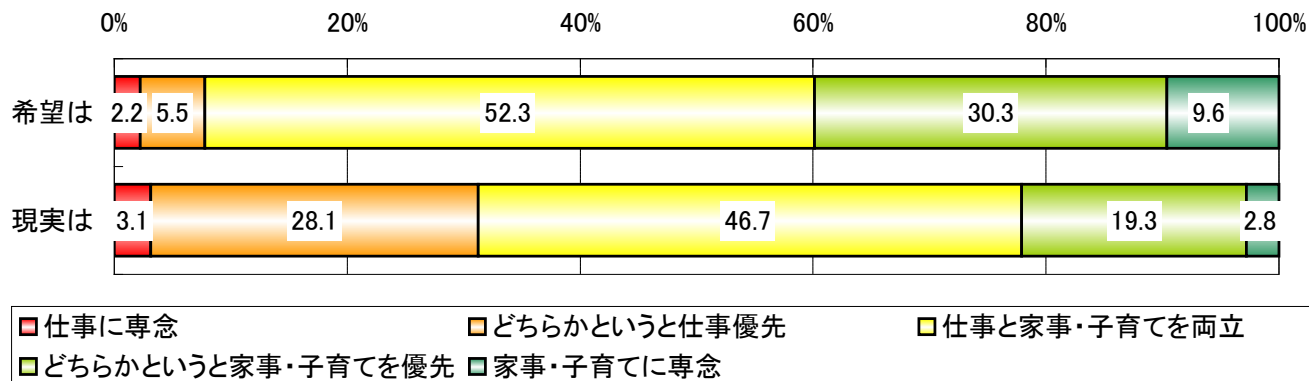
図表7 【男性：正社員】仕事と家事・子育ての優先度：希望と現実

男性 (n=1,024)



図表8 【女性：正社員】仕事と家事・子育ての優先度：希望と現実

正社員 (n=1,028)

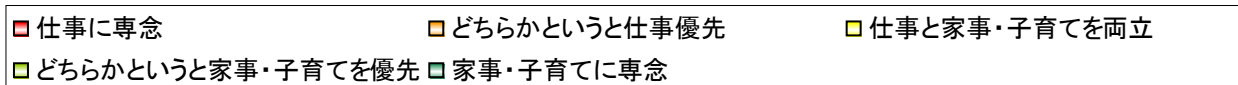
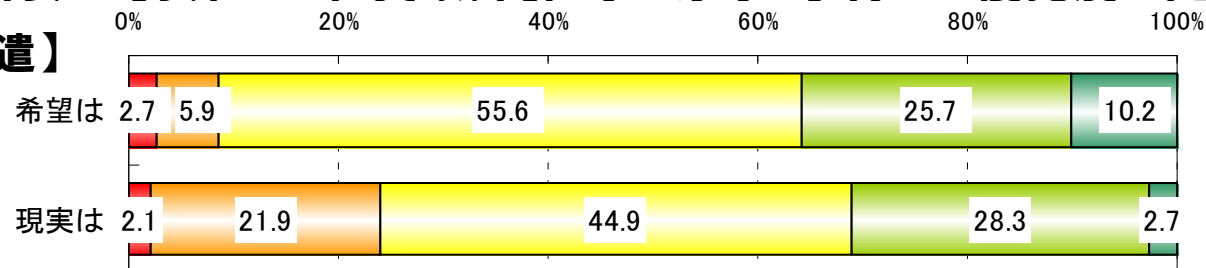


正社員以外の女性の、仕事と家事・子育ての優先度の希望と現実をみると、就労状況によって希望と現実是不一样的。

図表9 【女性：正社員以外】仕事と家事・子育ての優先度：希望と現実

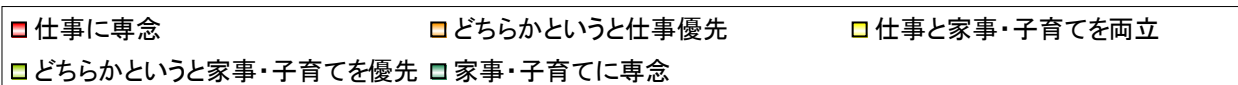
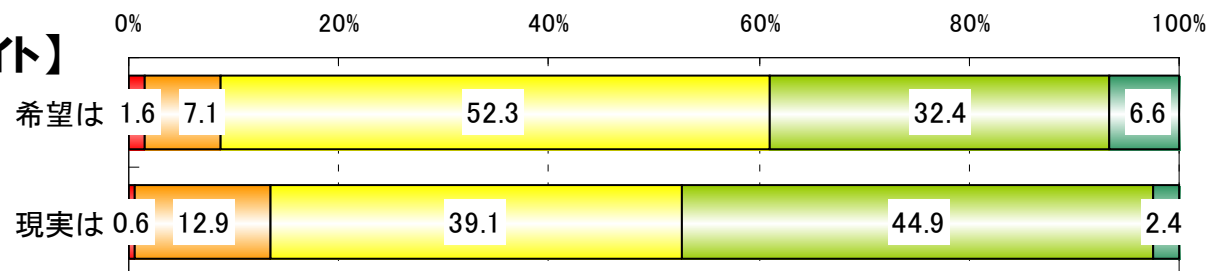
【契約・嘱託・派遣】

n=187



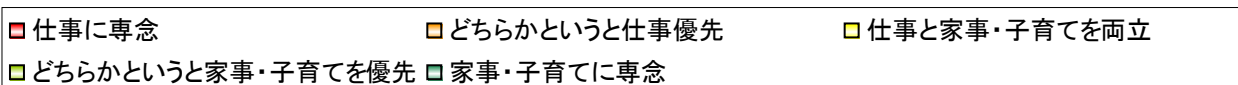
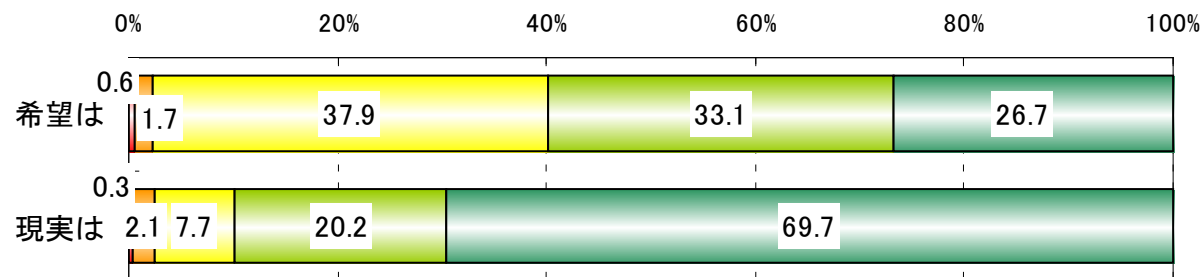
【パート・アルバイト】

n=828



【専業主婦】

n=1,029

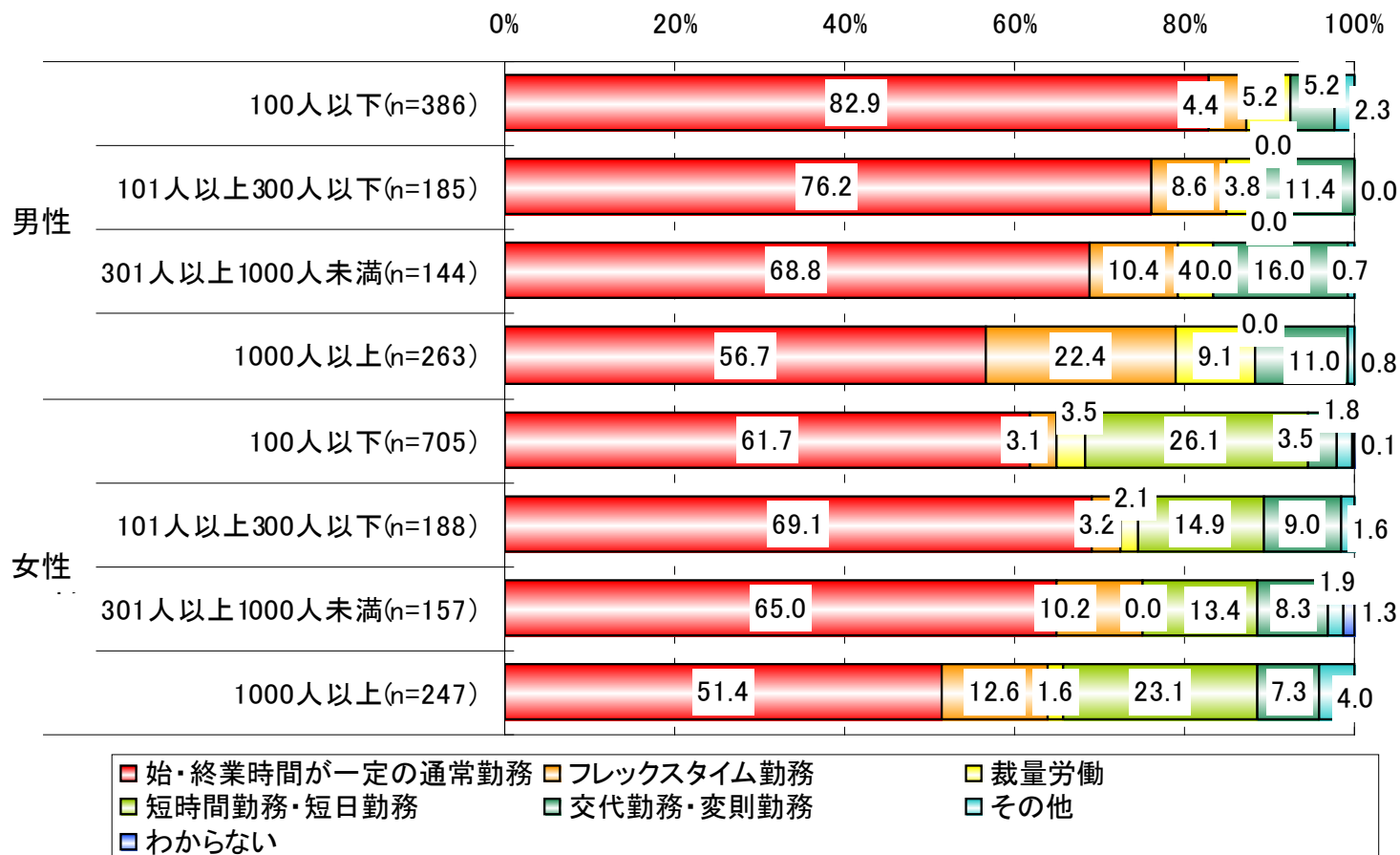


4. 勤務先の従業員規模と働き方

現在の就労形態別に勤務形態をみると、男性では、従業員規模が大きいほど、「始・終業時間が一定の通常勤務」以外の多様な働き方の割合が高くなっている。

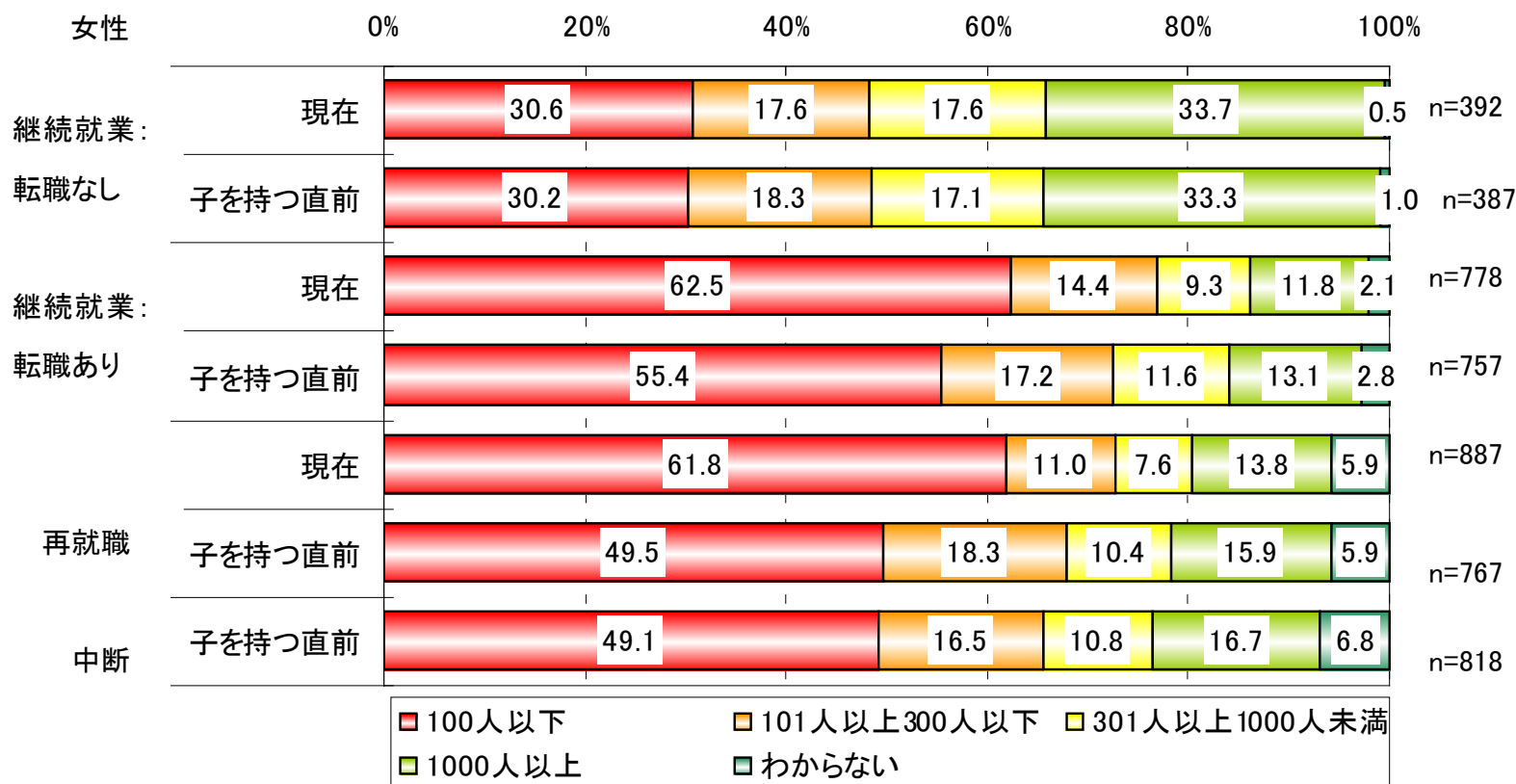
女性は、従業員規模「100人以下」と「1000人以上」で、「短時間勤務・短日勤務」等、通常勤務以外の働き方の割合が高くなっている。

図表10 【正社員】勤務先の従業員規模別勤務形態



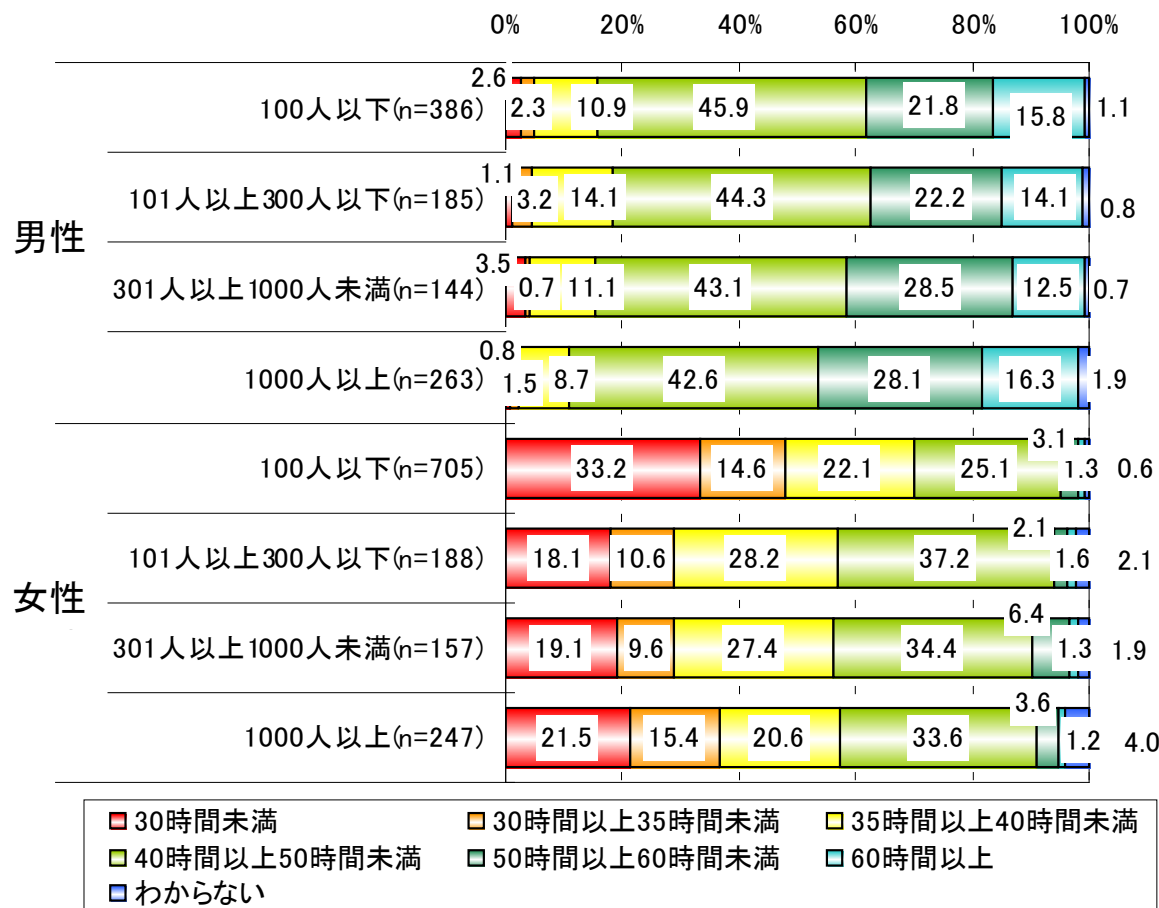
女性について、これまでの就労状況(継続状況)別に、現在と子を持つ直前の勤務先の従業員規模をみると、「継続就業:転職なし」では、従業員規模は変わらないが、「転職あり」や「再就職」をした層では、現在の方が従業員「100人未満」の勤務先割合が高くなっている。

図表11 【女性】子を持つ直前と現在の勤務先従業員規模



正社員について、現在の勤務先の従業員規模別に就労時間の分布をみると、男性では、あまり差はみられないが、女性では、従業員規模「100人未満」で、「週30時間未満」の割合が高い。

図表12 【正社員】現在の勤務先従業員規模別就労時間



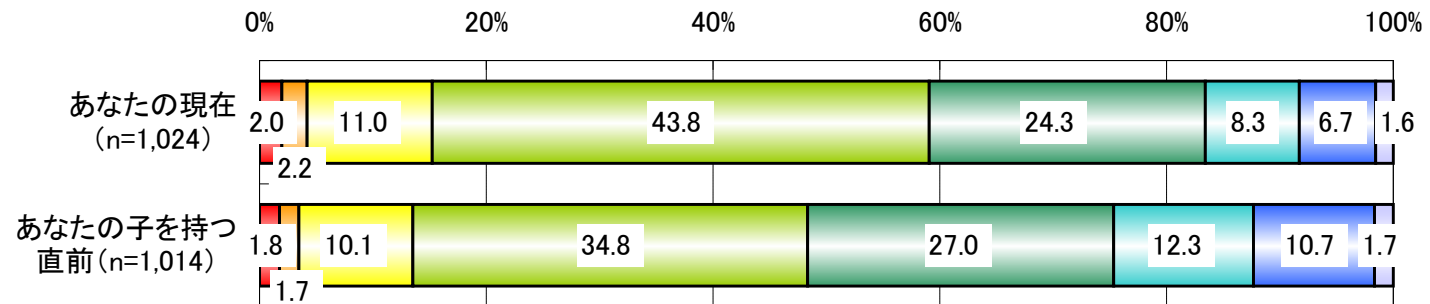
5. 最初の子を持つ直前と現在の働き方

最初の子を持つ直前と現在の就労時間を比べると、男性では、「40時間未満」までは差はみられないものの、「40時間以上50時間未満」の割合が、現在の方が長くなっており、それ以上の残業を伴う就労時間の割合は減っている。

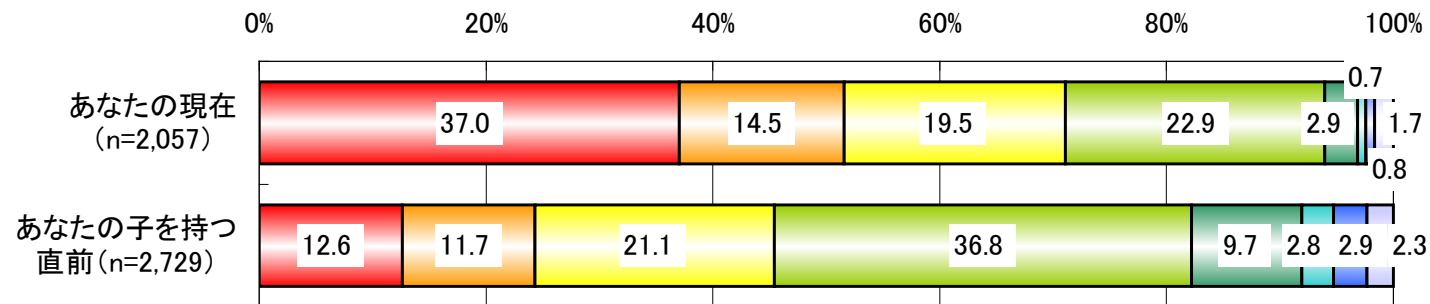
一方女性では、現在の方が、「30時間未満」の割合が大幅に増えている。

図表13 子を持つ直前と現在の就労時間

男性



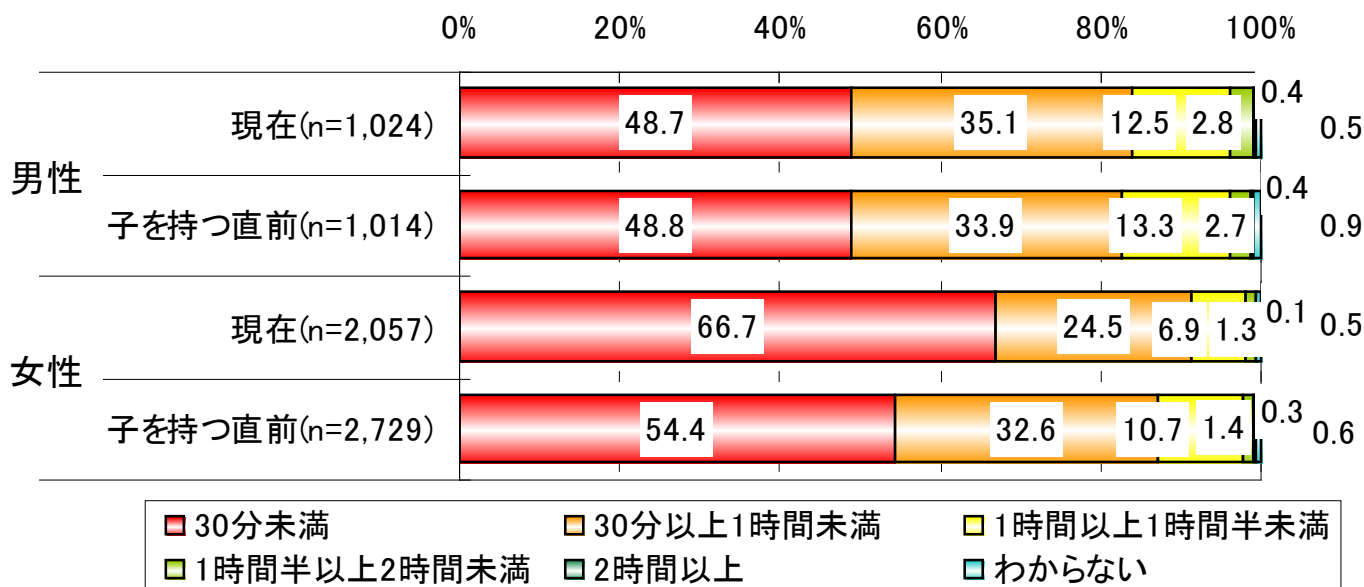
女性



■ 30時間未満
 ■ 30時間以上35時間未満
 ■ 35時間以上40時間未満
 ■ 40時間以上50時間未満
■ 50時間以上60時間未満
 ■ 60時間以上70時間未満
 ■ 70時間以上
 □ わからない

最初の子を持つ直前と現在の片道通勤時間を比べると、男性では、ほとんど変わっていないが、女性は、「30分未満」の割合が増加し、長時間通勤の割合が減っている。

図表14 子を持つ直前と現在の片道通勤時間

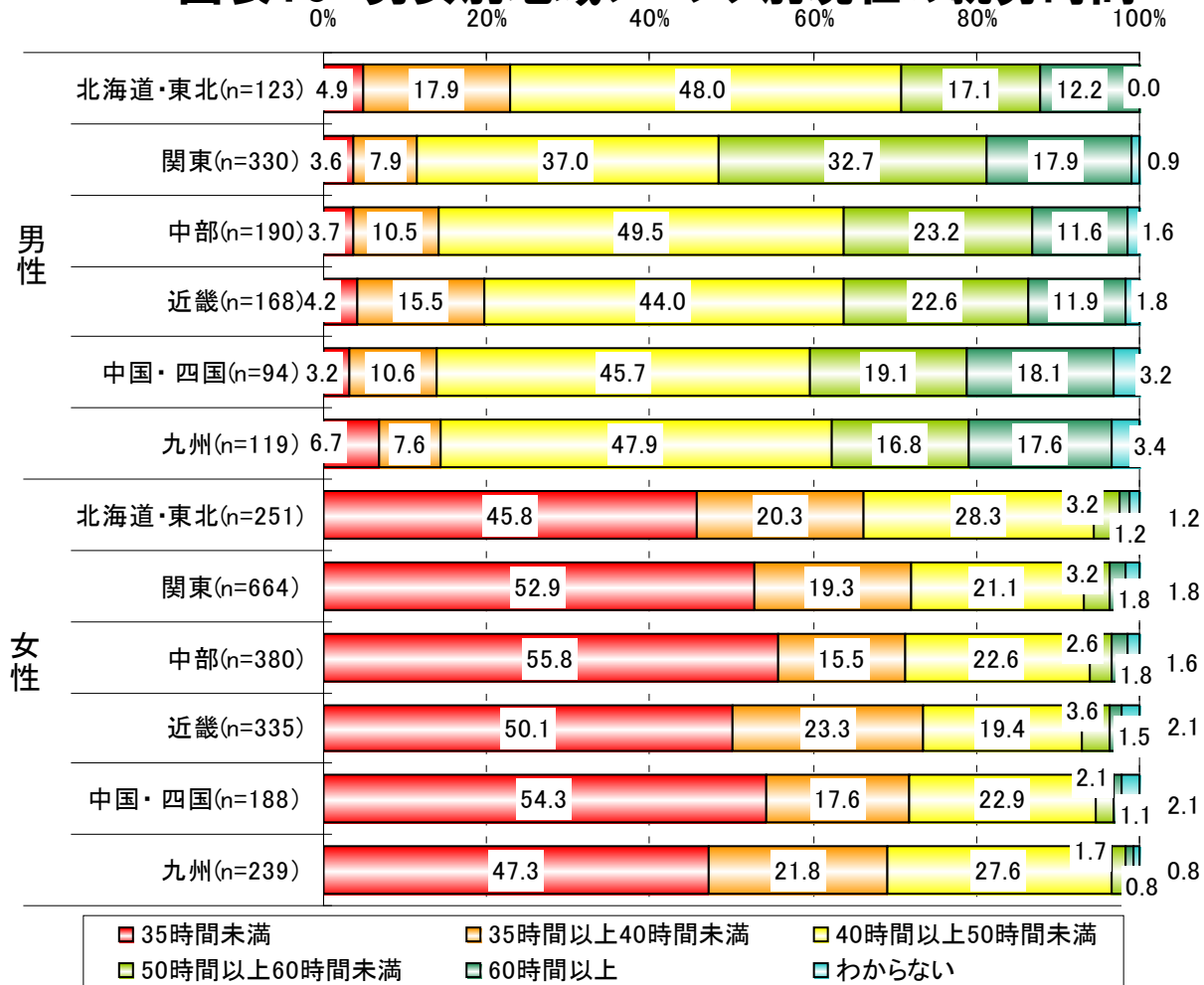


6. 地域別就労環境

地域ブロック別に1週あたり就労時間の分布状況を見ると、男性では「関東」で、就労時間50時間以上の割合が高くなっている。

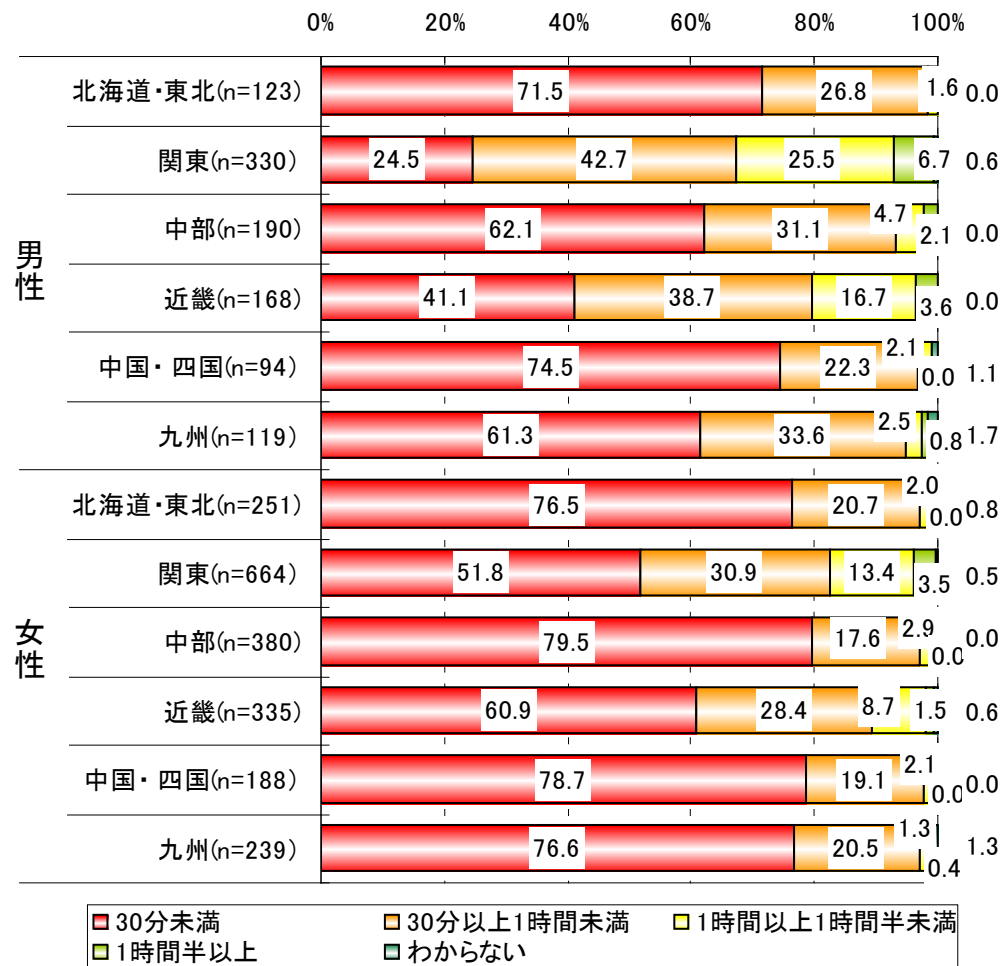
女性では男性ほどの差はみられないものの、「北海道・東北」、「九州」で40時間以上の割合がやや高くなっている。

図表15 男女別地域ブロック別現在の就労時間



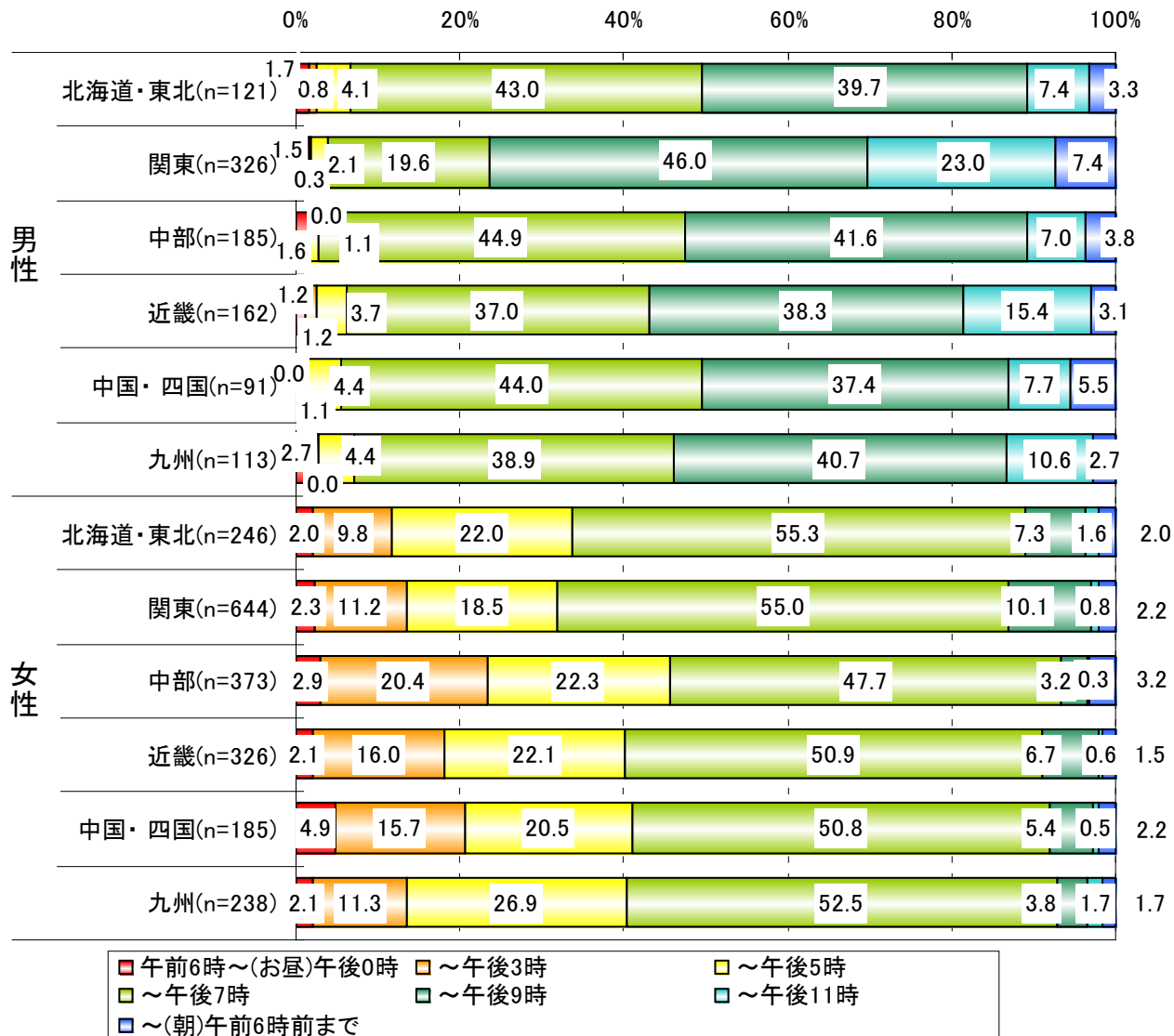
地域ブロック別に、片道通勤時間の分布状況を見ると、男女ともに「関東」、「近畿」で、片道30分以上の割合が高い。「関東」の男性は、1時間以上の割合も高い。

図表16 男女別地域ブロック別片道通勤時間



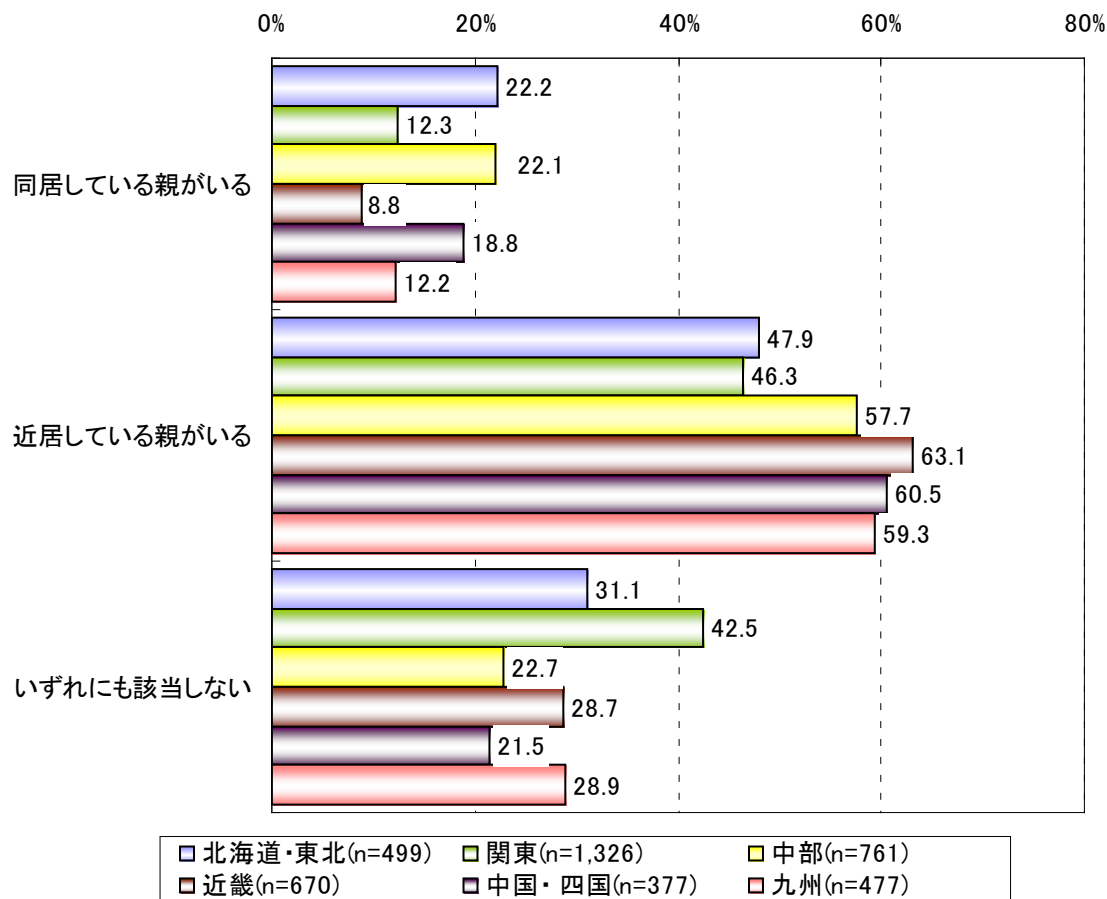
地域ブロック別に、就労者の帰宅時間をみると、「関東」の男性で、夜7時以降の帰宅割合が高い。女性では、「中部」で夕方5時までに帰る割合が高い。

図表17 男女別地域ブロック別帰宅時間



地域ブロック別に、親との同居・近居状況をみると、「近畿」、「九州」、「関東」で、同居の割合が低く、「関東」、「北海道・東北」で近居の割合が低い。また、「関東」では、同居・近居もしていない割合が高く、子育て等について親族からのインフォーマルな支援を受けることが困難な状況にあることがわかる。

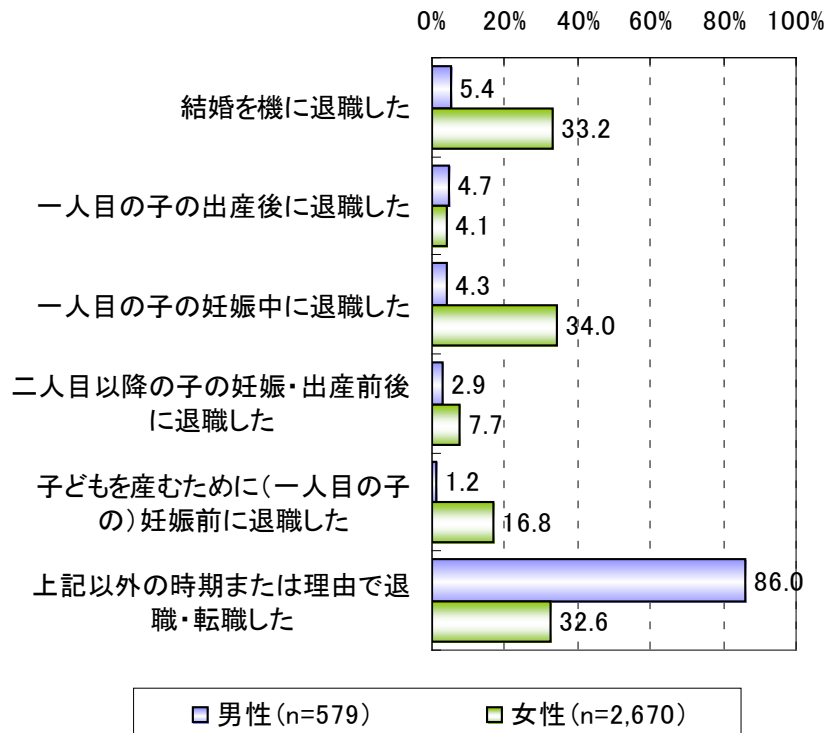
図表18 地域別親との同居・近居状況



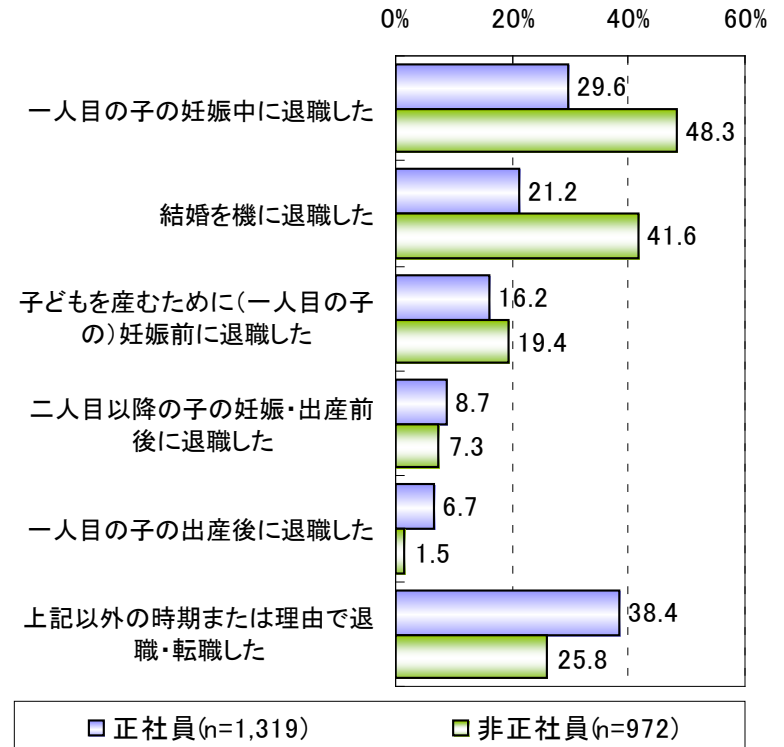
7. 結婚・出産を機とした離職

結婚・出産を機とした離職経験をみると、女性では、「結婚」や「一人目の子の妊娠中」に、それぞれ3割強の退職経験がある。女性について、さらに、最初の子を持つ直前の就労形態別にみると、出産前に非正社員だった女性で、特に、「一人目の子の妊娠中」や「結婚」時の退職割合が高い。

図表19 男女別離職理由

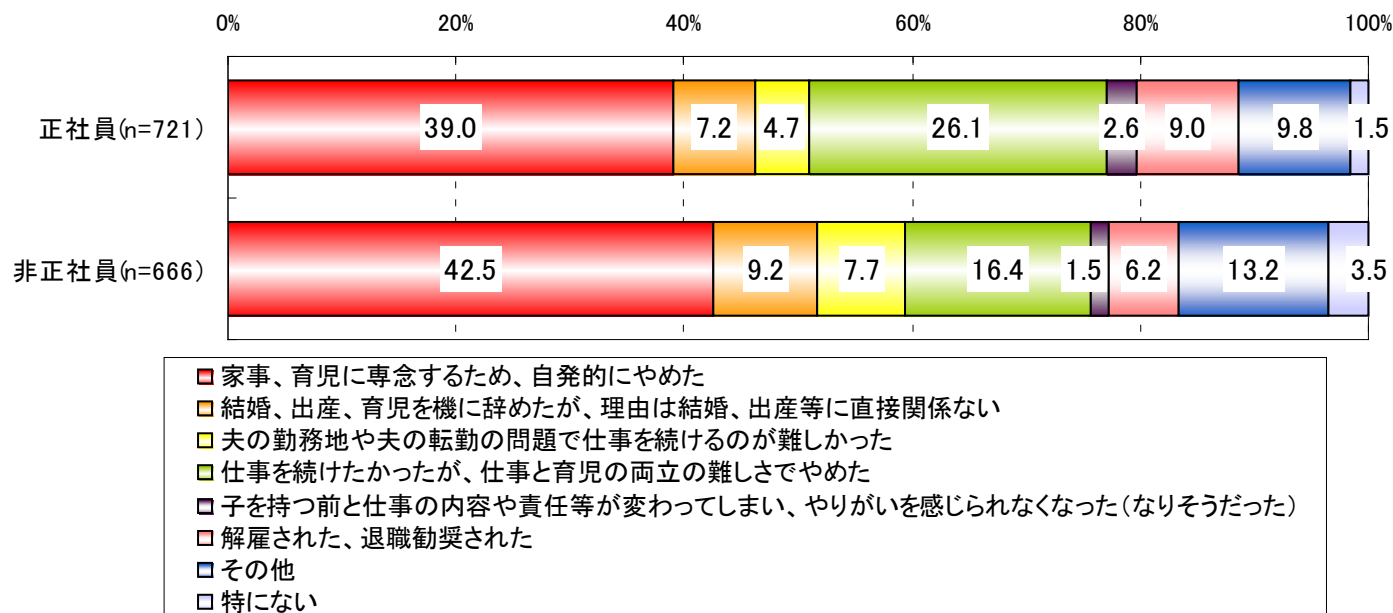


図表20 【女性】子を持つ直前の就労形態別離職理由



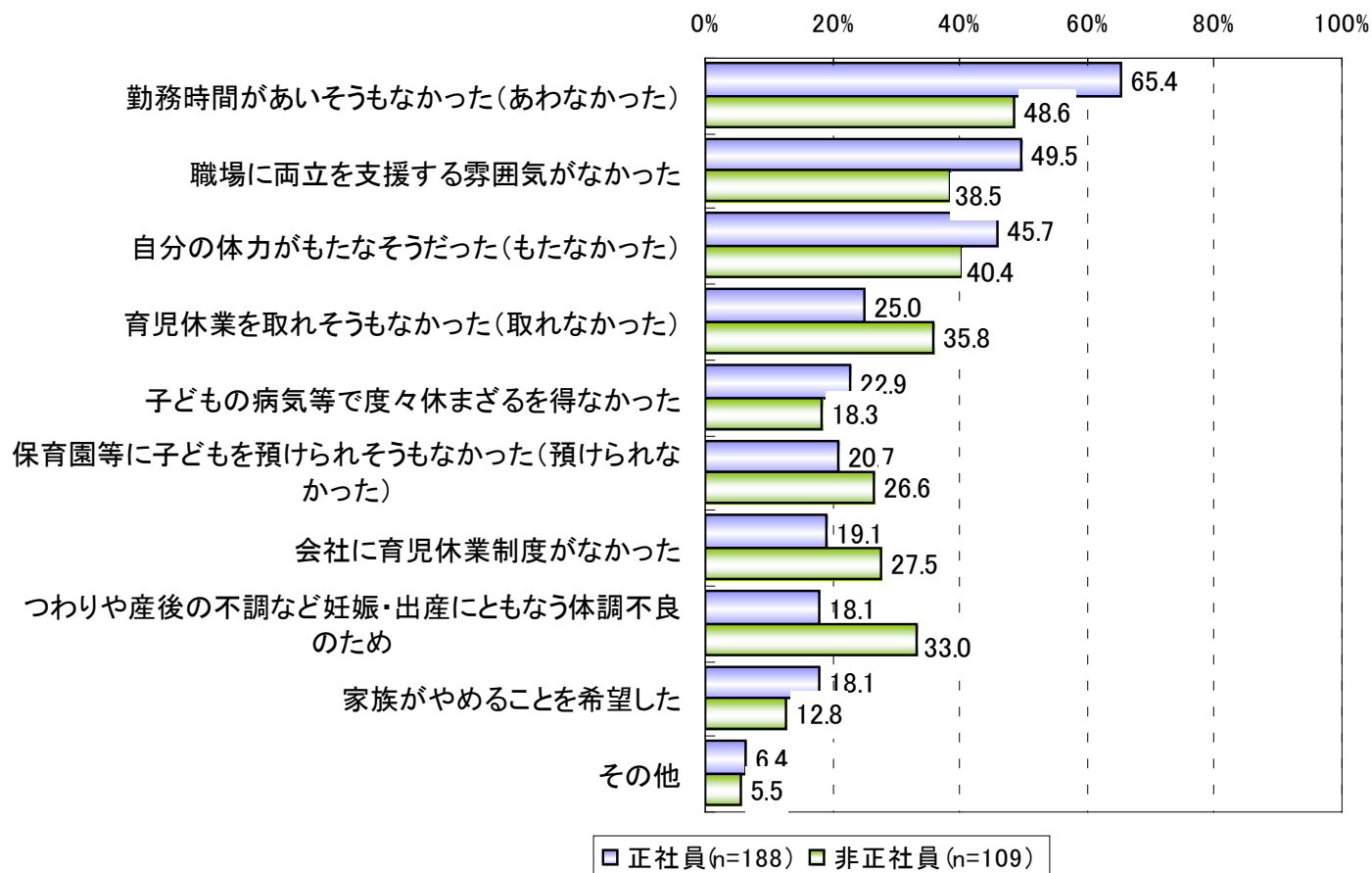
「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性について、妊娠・出産前後の時期に仕事を辞めた一番の理由を聞くと、正社員・非正社員ともに、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」の割合が高いが、正社員では、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」との回答割合も高い。

図表21 【女性】子を持つ直前の就労形態別妊娠・出産前後に退職した理由



さらに、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した人を対象に、具体的な理由を聞いた。「正社員」では「勤務時間がいそいそもなかった」、「職場に両立を支援する雰囲気になかった」が多く、「非正社員」では、それらに加え、「育児休業を取れそうもなかった」、「つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良」でやめた割合が高い。

図表22 【女性】子を持つ直前の就労形態別続けたかったが辞めた理由



8. 職場の両立支援制度

職場の両立支援制度の整備状況や利用しやすさを、正社員の男女についてみると、「育児のための休業制度」や、「子の看護休暇」、「育児のための短時間・短日勤務」などは、女性の方が「利用しやすい」と答えている。しかし、一方で女性は「わからない」と答えている割合も高い。

図表23 【正社員：男性】職場の両立支援制度

図表24 【正社員：女性】職場の両立支援制度

男性 (n=1,024)

0% 20% 40% 60% 80% 100%
女性 (n=2,057)

a. 育児のための休業制度

b. 介護のための休業制度

c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度

d. 妊娠時の休暇制度

e. 子の看護休暇制度

f. 育児のための短時間・短日数勤務制度

g. 介護のための短時間・短日数勤務制度

h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度

i. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休業、学業・教育訓練目的の長期休業など）

j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度

k. 在宅勤務（オフィスに毎日出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的（週1回程度）な在宅勤務も含む。）

l. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換

m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換

n. 再雇用制度

o. 勤務地限定制度（特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。）

■ 利用しやすい ■ 利用しにくい ■ 制度がない ■ わからない

a. 育児のための休業制度

b. 介護のための休業制度

c. 配偶者・パートナーの出産時の休暇制度

d. 妊娠時の休暇制度

e. 子の看護休暇制度

f. 育児のための短時間・短日数勤務制度

g. 介護のための短時間・短日数勤務制度

h. 育児・介護のための始業・終業時間の繰上・繰下制度

i. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休業、学業・教育訓練目的の長期休業など）

j. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度

k. 在宅勤務（オフィスに毎日出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的（週1回程度）な在宅勤務も含む。）

l. 正社員から非正社員（パート・アルバイト・契約等）への転換

m. 非正社員（パート・アルバイト・派遣・契約等）から正社員への転換

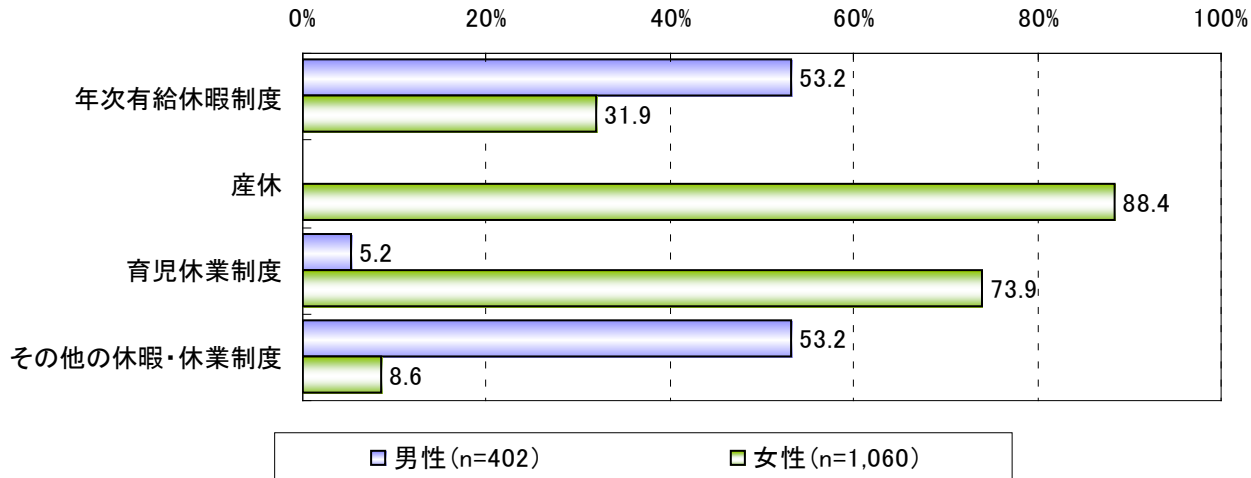
n. 再雇用制度

o. 勤務地限定制度（特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。）

■ 利用しやすい ■ 利用しにくい ■ 制度がない ■ わからない

(1) 出産時の休暇・休業制度

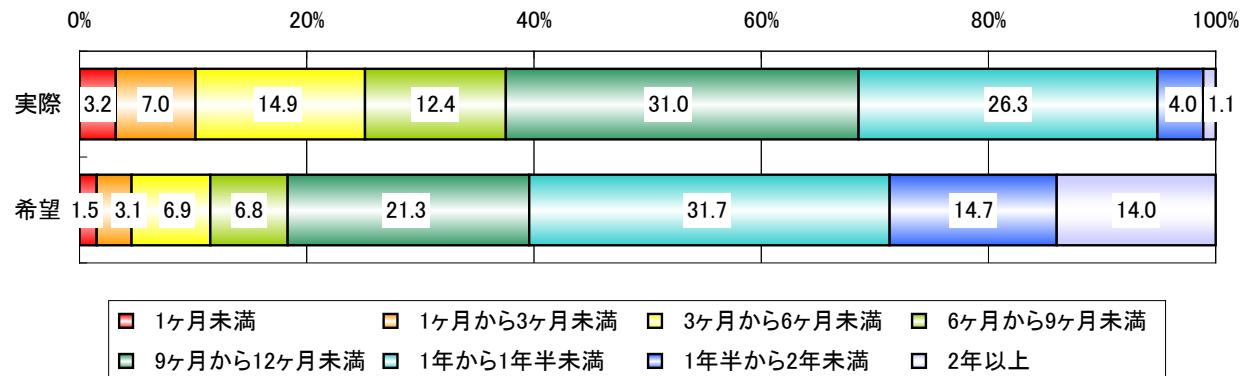
図表25 男女別休暇・休業取得状況



図表26 男性の制度種別取得日数と希望日数

	平均取得日数	平均希望日数 (n=607)
年次有給休暇制度 (n=214)	4.7 日	22.7 日
育児休業制度 (n=21)	5.0 日	
その他の出産休暇制度 (n=154)	2.6 日	

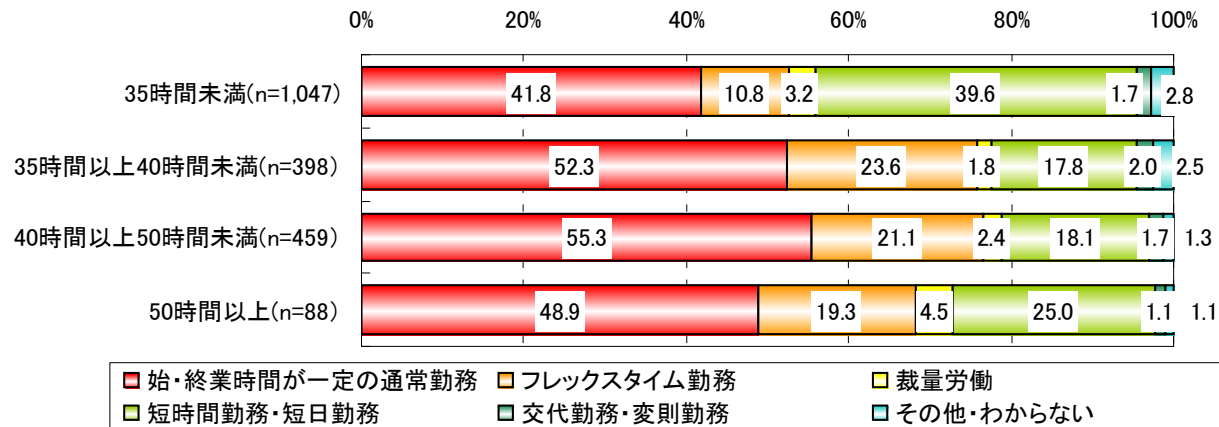
図表27 【女性】育児休業取得期間と希望期間(n=783)



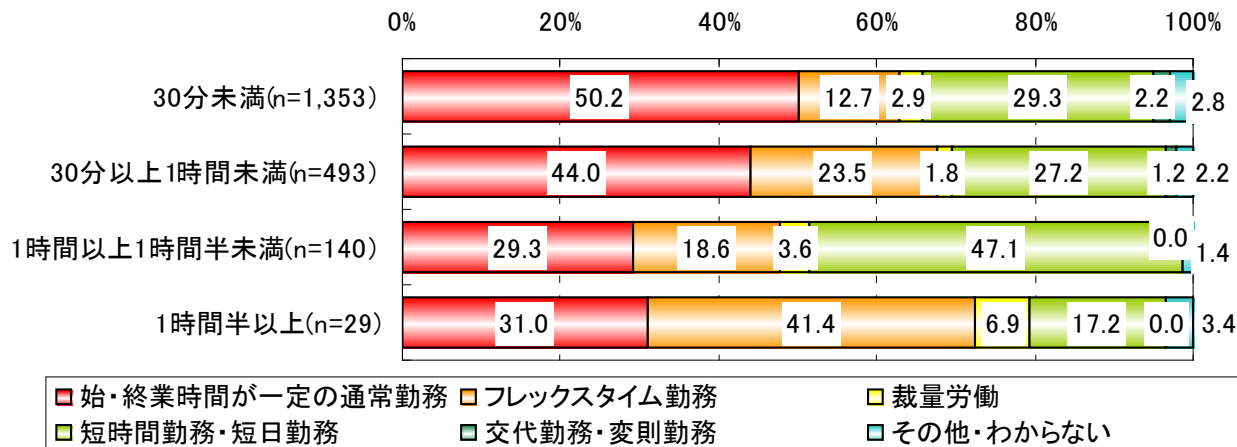
(2)短時間・短日勤務

女性の現在の就労時間別に、希望する勤務形態をみると、「35時間未満」と「50時間以上」で「短時間・短日勤務」の希望割合が高い。通勤時間でみると、通勤時間「1時間以上1時間半未満」で「短時間・短日勤務」の希望割合が高い。

図表28 【女性】本人の現在の就労時間別希望する勤務形態

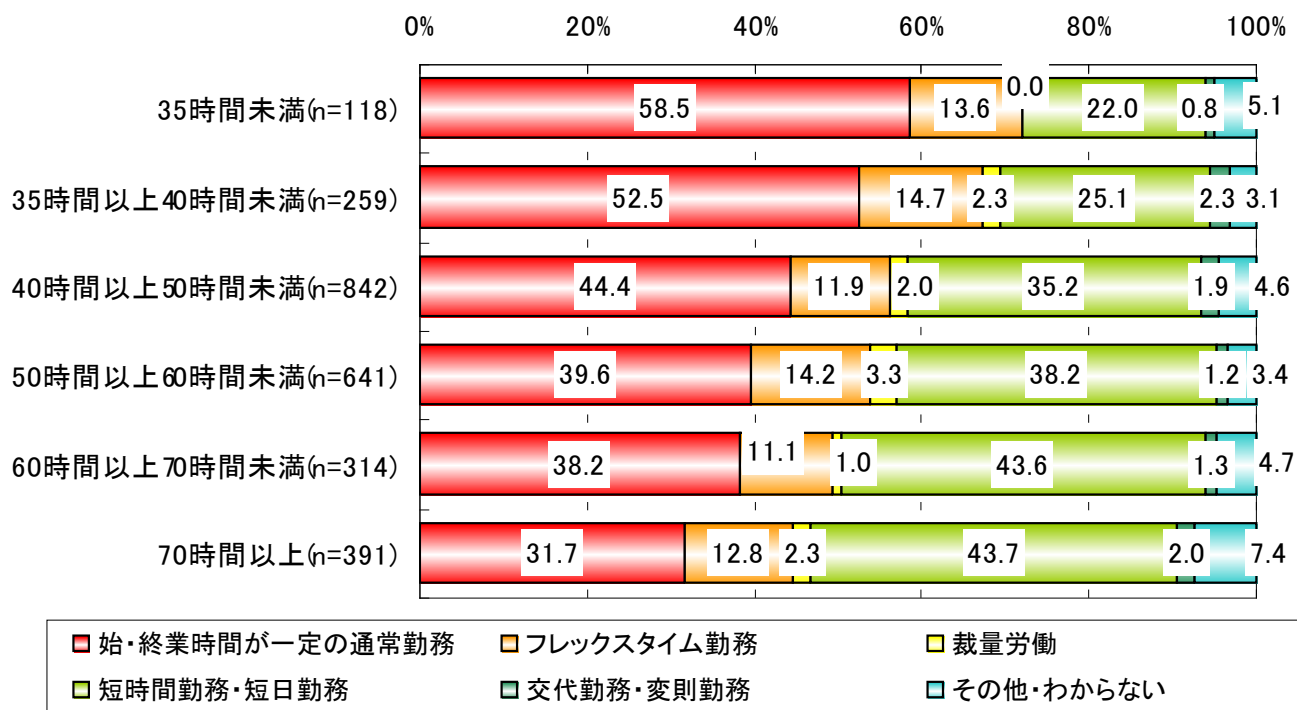


図表29 【女性】本人の現在の片道通勤時間別希望する勤務形態



女性の配偶者・パートナーの現在の就労時間別に、女性が希望する勤務形態をみると、配偶者・パートナーの就労時間が長いほど、「短時間・短日勤務」の希望割合が高い。本人の就労時間や通勤時間よりも、顕著な傾向がみられる。

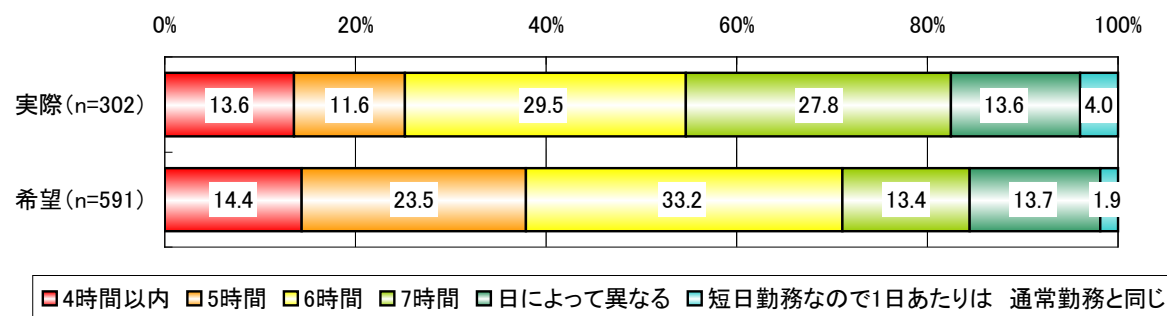
図表30 【女性】配偶者・パートナーの現在の就労時間別希望する勤務形態



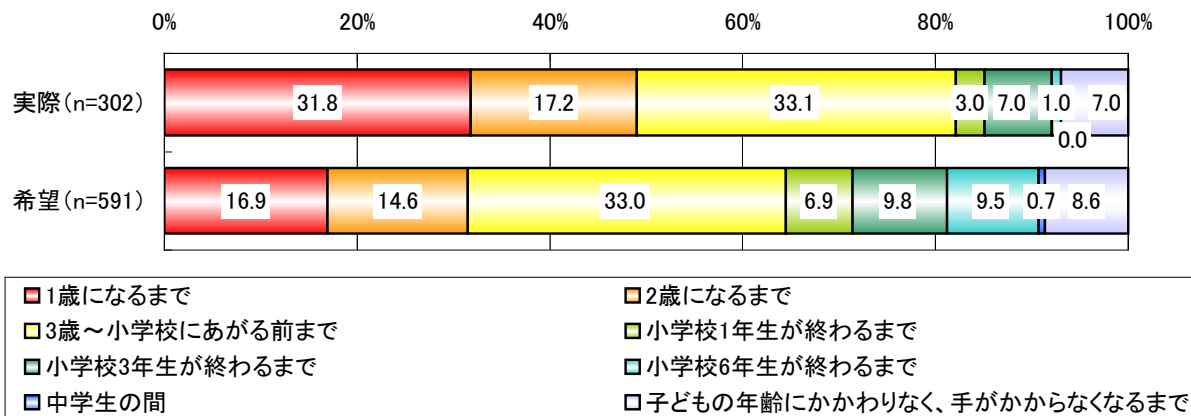
実際に短時間制度利用の多い女性の正社員について、利用時間や期間の実際と希望を聞いた。時間については、実際には、「6時間」や「7時間」の割合が高いが、希望としては、「6時間」と「5時間」の割合が高い。

期間については、実際には、「3歳～小学校に上がるまで」と「1歳まで」の割合が高い。実際に比べて、希望の割合が高いのは、「小学校6年生が終わるまで」である。

図表31 【女性：正社員】短時間・短日勤務利用時間の実際と希望

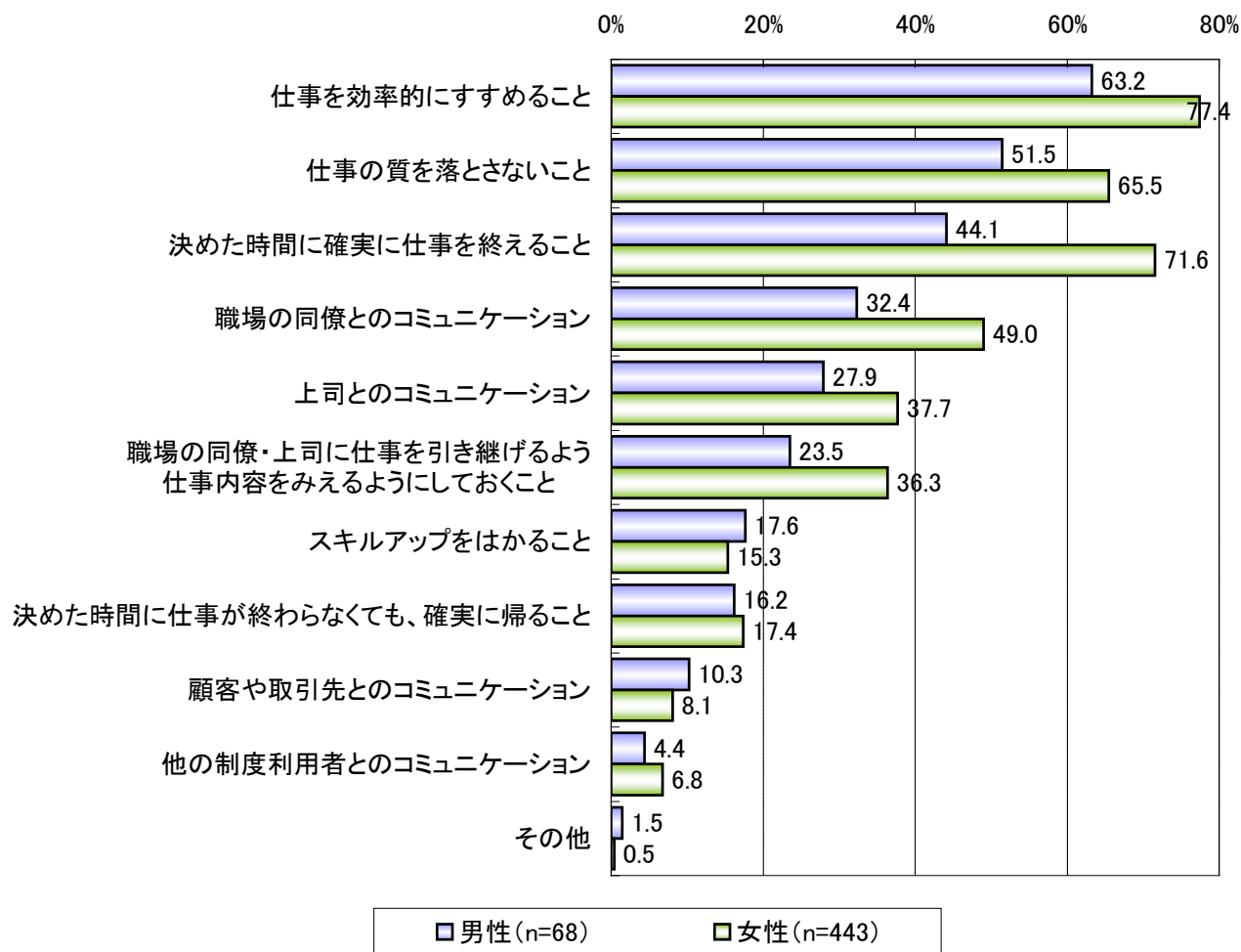


図表32 【女性：正社員】短時間・短日勤務利用期間の実際と希望



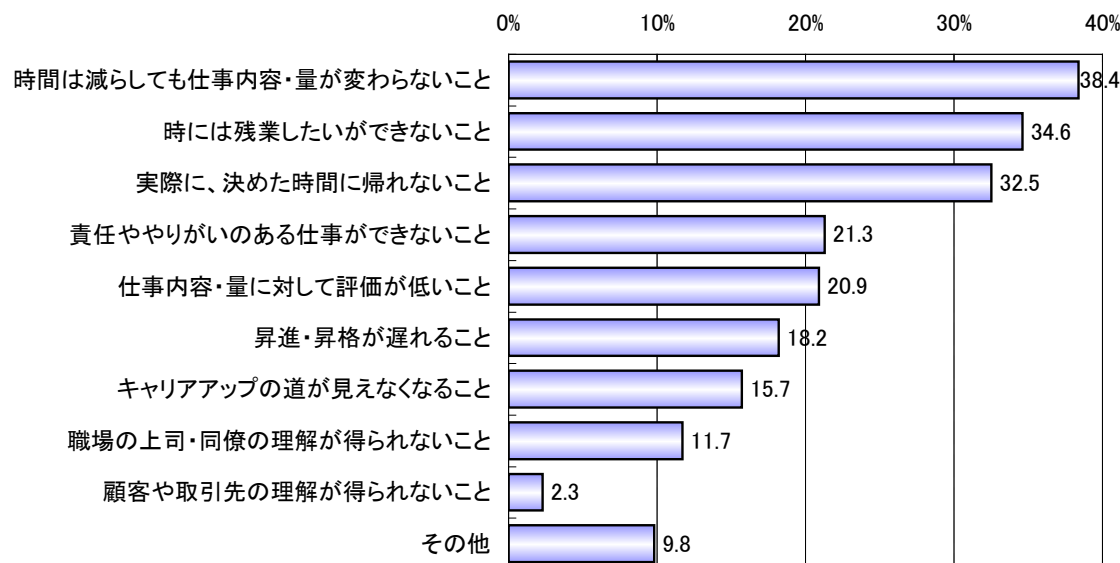
短時間勤務で働く場合に、心がけていることとしては、男女ともに「仕事を効率的にすすめること」である。女性の方が、全般に意識している割合が高く、「決めた時間に確実に仕事を終えること」、「仕事の質を落とさないこと」などの回答割合も高い。

図表33 短時間・短日勤務をする上で心がけていること

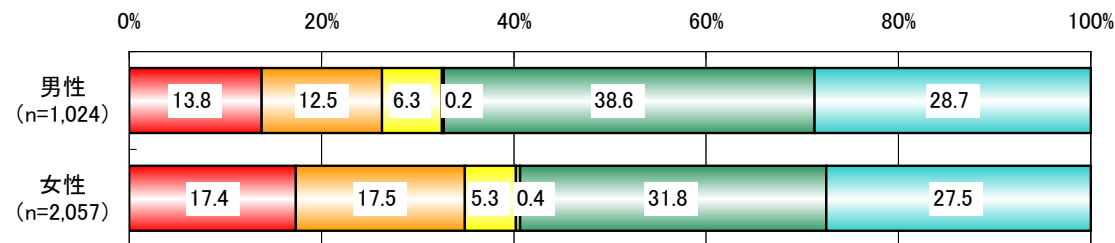


一方、短時間勤務で働いていて、不満なこととしては、「時間は減らしても仕事内容・量が変わらないこと」、「時には残業したいができないこと」、「実際に決めた時間に帰れないこと」などが上位にあげられている。また、短時間勤務で働いた場合の評価については、「どのように評価されるか知らない」との回答割合が高い。

図表34 短時間・短日勤務をしていて不満なこと(n=511:男女計)



図表35 短時間・短日勤務の評価



- 短時間・短日で就労時間が減った分の給与は減るが、評価は仕事内容に応じてなされる
- 短時間・短日で就労時間が減った分の給与が減り、評価も通常勤務者と比べて低くなる
- 短時間・短日でも、給与は減らず、仕事内容に応じて評価なされる
- その他
- どのように評価されるかわからない・知らない
- 制度がないので答えられない

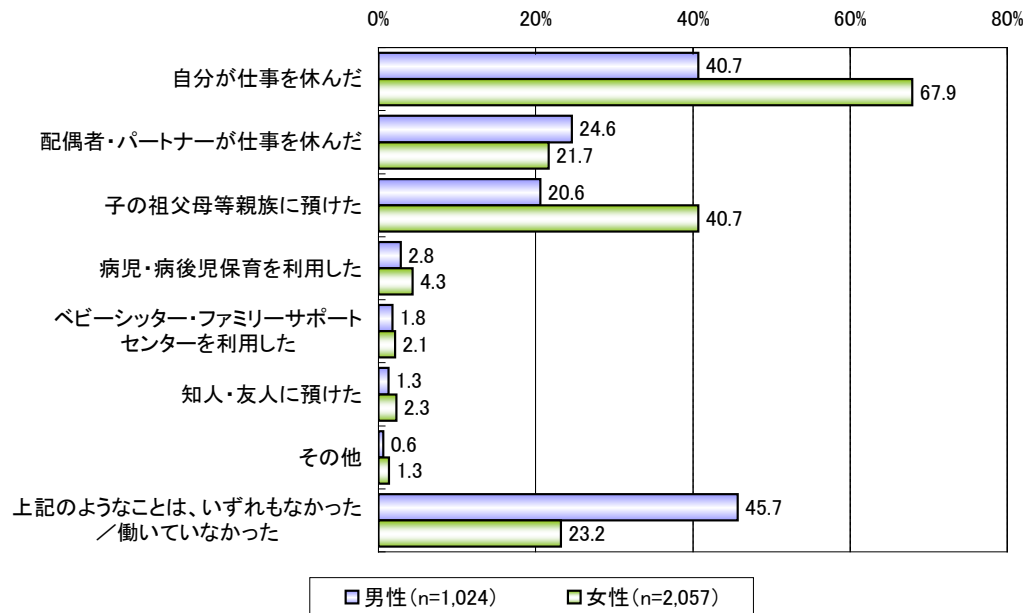
注：制度未利用者も含む。

(3)看護休暇

子どもの病気時の対応としては、「自分が仕事を休んだ」割合が高く、女性で67.9%、男性で40.7%である。「自分が休んだ」と回答した人について、昨年1年間に何日看護のために休んだかをみると、平均日数は、女性で9日、男性で3日である。

休みをとった場合の休暇の扱いとしては、男性は8割以上が「年次有給休暇」、女性は6割弱が「年次有給休暇」、5割弱が「欠勤」となっている(女性には、非正社員が含まれる)。

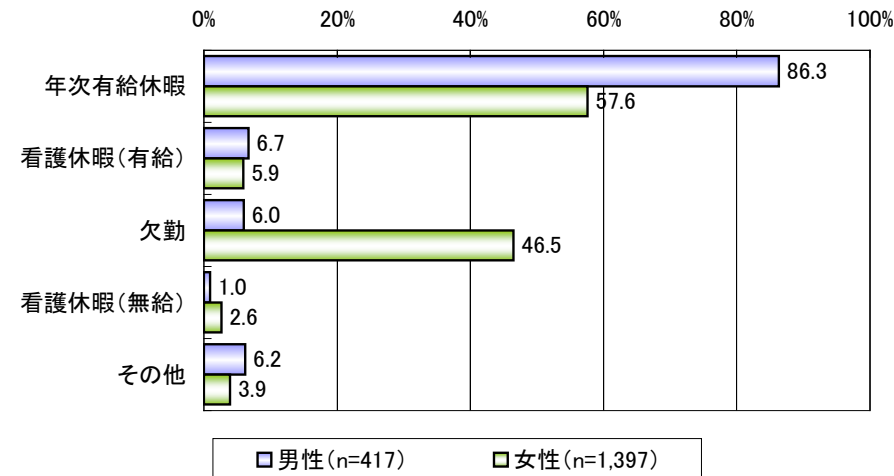
図表36 子どもの病気時の対応



図表37 子どもの病気時の対応別日数／年間 (単位:日)

	自分が仕事を休んだ	配偶者・パートナーが仕事を休んだ	病児・病後児保育を利用した	ベビーシッター・ファミリーサポートセンターを利用した	子の祖父母等親族に預けた	知人・友人に預けた
男性	3.16	8.91	5.17	12.00	11.09	3.62
女性	9.05	3.60	6.18	13.72	10.64	2.74

図表38 利用した休暇制度等



図表39 休暇制度等別利用日数／年間 (単位:日)

	年次有給休暇	看護休暇(有給)	看護休暇(無給)	欠勤
男性	3.81	2.57	4.50	3.88
女性	7.51	5.99	8.16	9.50

注) 図表37、39は、それぞれ「病気時の対応をした者」、「制度を利用した者」についての平均利用日数。