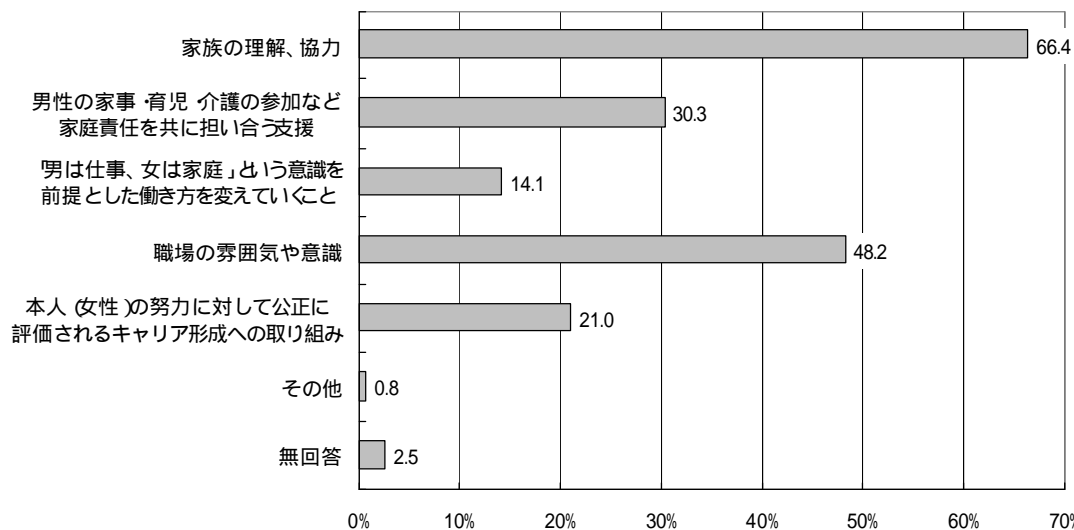


## 【8.女性が生き生きと働き続けるために重要なことについて】

問8 あなたは、女性が生き生きと働き続けるためには何が重要だと考えますか（2つまで回答）。（n=396）

図8-1 生き生きと働き続けるために重要なこと(n=396)

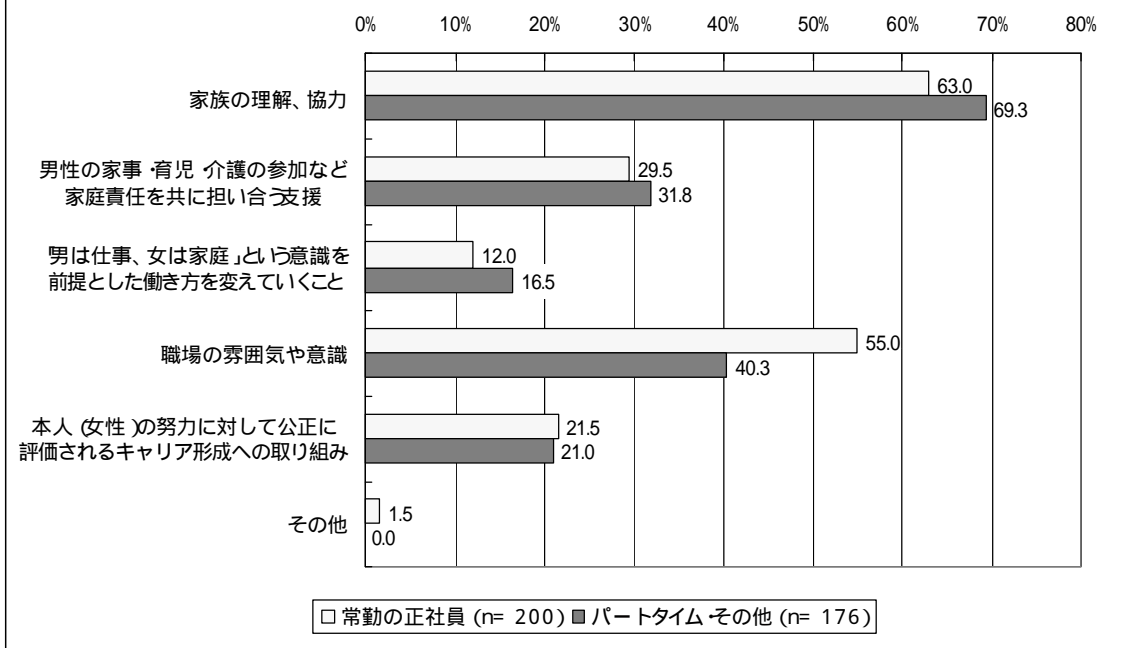


<その他>

本人の意思の強さ/本人の意思、仕事内容を自分で選ぶこと/係わっている仕事が好きであること

女性がいきいきと働き続けるために重要なことをたずねたところ（図8-1）、「家族の理解、協力」が66.4%で最も多くなっています。次いで、「職場の雰囲気や意識」（48.2%）、「男性の家事・育児・介護の参加など家庭責任をともに担い合う支援」（30.3%）、「本人（女性）の努力に対して公正に評価されるキャリア形成への取り組み」（21.0%）となっています。「男は仕事、女は家庭」という意識を前提とした働き方を変えていくこと」は14.1%で低くなっていますが、問12の「働く女性として感じていることや要望」に、「男は仕事、女は家事と子育てがいまだに日本の風習になっている」「働きながら家庭のこと、育児・介護をするのは大変です」「男性と同じ仕事をして彼らは仕事が終わったら自由になりますが、女性は家事があり、定時に帰ってもまだ一日が終わらない」など家事の大変さや家族の理解を求めるものが多くみられます。

図 8 - 2 生き生きと働き続けるために重要なこと(就業形態別)



「正社員」「パートタイム・その他」の就労形態別でみると(図8-2)ともに「家族の理解、協力」が最も多い回答になっています。次いで、「職場の雰囲気や意識」が続きますが、これは「正社員」が55.0%に対し、「パートタイム・その他」は40.3%で、その差は15ポイント近くあります。「男性の家事・育児・介護の参加など家庭責任をともに担い合う支援」、「本人(女性)の努力に対して公正に評価されるキャリア形成への取り組み」については、同じような数字を示しています。

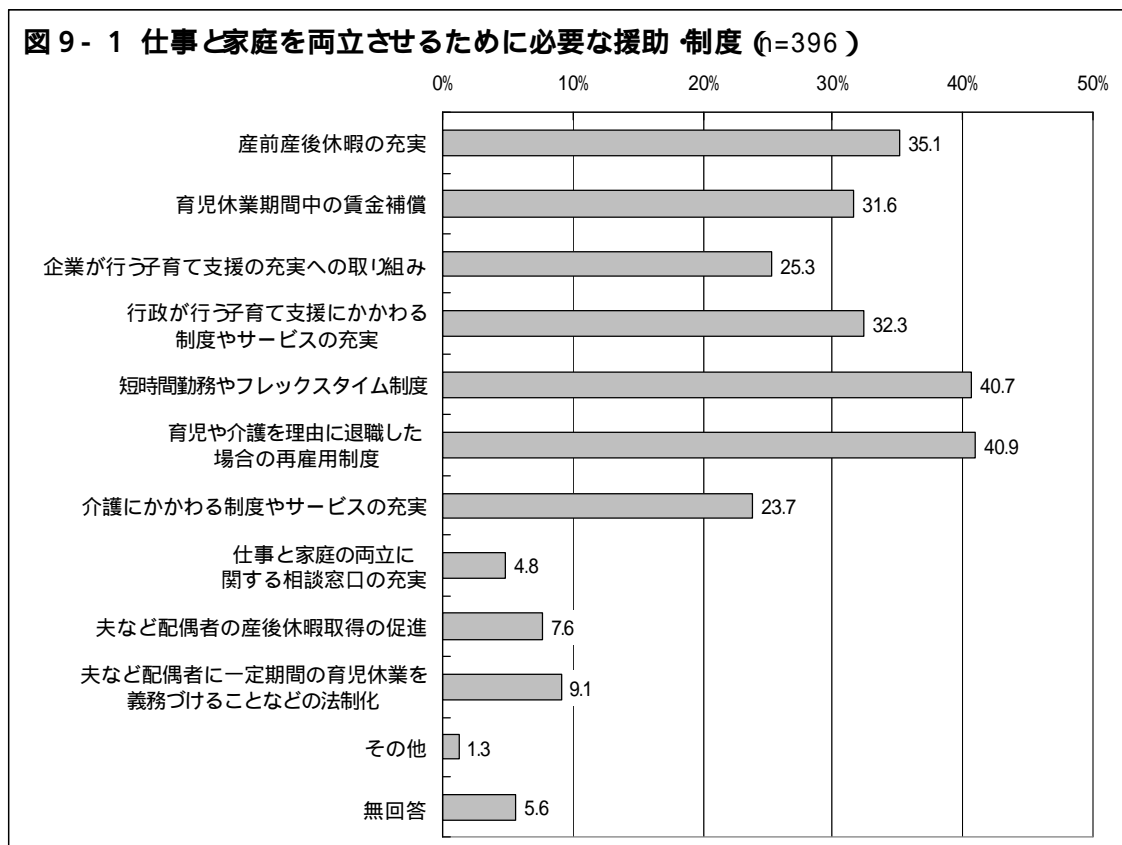
図8-3 生き生きと働き続けるために重要なこと(年代別) (%)

	サンプル	家族の理解、協力	男性の家事・育児・介護の参加など家庭責任をともに担い合う支援	働き方を意識して前向きに働くこと	職場の雰囲気や意識	キャリア形成への取り組み	本人(女性)の努力に評価される	その他	無回答
全体	396	66.4	30.3	14.1	48.2	21.0	0.8	2.5	
年代別	25歳未満	35	51.4	31.4	20.0	65.7	11.4	2.9	0.0
	25歳～35歳未満	128	65.6	45.3	11.7	50.8	14.8	0.8	1.6
	35歳～45歳未満	99	60.6	26.3	15.2	45.5	25.3	0.0	4.0
	45歳～55歳未満	81	71.6	24.7	12.3	40.7	32.1	0.0	3.7
	55歳以上	40	80.0	5.0	15.0	47.5	20.0	2.5	2.5

年代別でみると(図8-3)、25歳未満は「職場の雰囲気や意識」が65.7%で最も多い回答になっていますが、他の年代はすべて「家族の理解、協力」が最も多い回答になっています。また年代ごとの2位をみると、25歳未満は「家族の理解、協力」(51.4%)になっていて、他の年代はすべて「職場の雰囲気や意識」になっています。「男性の家事・育児・介護の参加など家庭責任をともに担い合う支援」は25歳未満と25歳～35歳未満で多くなっています。

## 【9.女性が仕事と家庭を両立させるために必要な援助や制度について】

問9 あなたは女性が仕事と家庭を両立させるためには、どのような援助や制度が必要だと思いますか（3つまで回答）（n=396）

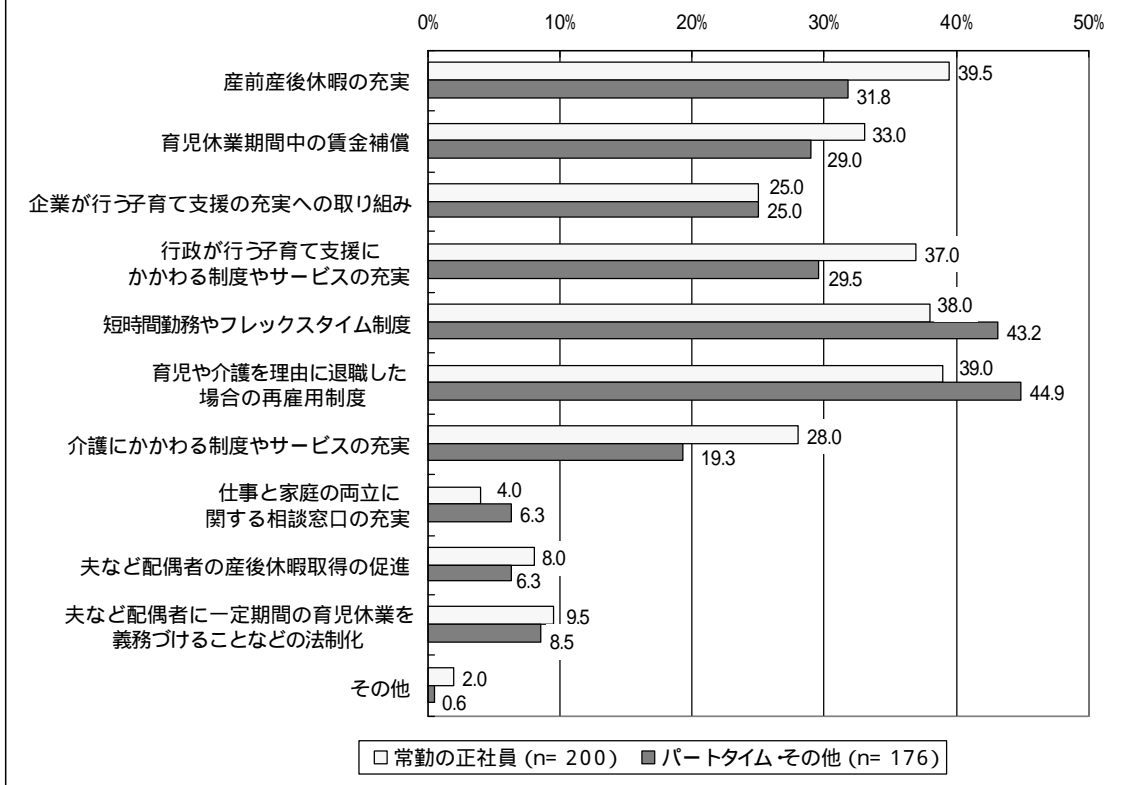


<その他>

上記制度に対する企業の積極的な働きかけ / 女性の家事労働を過大評価する風潮の是正 / 国や市の援助、補助金が減るだけで、ますます仕事時間を増やさないと生活が出来ない / 24時間保育施設の増加と質の向上、特に子どもがカゼなどでも預かってくれるところ

女性が仕事と家庭を両立させるために必要な援助や制度をたずねたところ（図9-1）「育児や介護を理由に退職した場合の再雇用制度」（40.9%）、「短時間勤務やフレックスタイム制度」（40.7%）と4割を超えています。続いて「産前産後休暇の充実」（35.1%）、「行政が行なう子育て支援にかかわる制度やサービスの充実」（32.3%）、「育児休業期間中の賃金補償」（31.6%）と続いています。

図9-2 仕事と家庭を両立させるために必要な援助・制度(就業形態別)



「正社員」「パートタイム・その他」の就労形態別でみると(図9-2)、「パートタイム・その他」に「育児や介護を理由に退職した場合の再雇用制度」と、「短時間勤務やフレックスタイム制度」が4割を超え多くなっています。逆に、正社員は「介護にかかわる制度やサービスの充実」、「産前産後休暇の充実」、「行政が行う子育て支援にかかわる制度やサービスの充実」が「パートタイム・その他」より多い回答になっています。

図9 - 3 仕事と家庭を両立させるために必要な援助 制度 (年代別)

(%)

	サンプル	産前産後休暇の充実	育児休業期間中の賃金補償	企業が取り組む子育て支援の充実	行政が行う子育て支援の充実	短時間勤務やフレックスタイム制度	育児や介護を理由に退職した場合の再雇用制度	介護にかかわる制度やサービスの充実	仕事と家庭の両立に関する相談窓口の充実	夫など配偶者の産後休暇取得の促進	夫など配偶者に一定期間この育児休業を義務づけられるなどの法制化	その他	無回答	
全体	396	35.1	31.6	25.3	32.3	40.7	<u>40.9</u>	23.7	4.8	7.6	9.1	1.3	5.6	
年代別	25歳未満	35	45.7	45.7	22.9	31.4	28.6	<u>54.3</u>	14.3	5.7	14.3	11.4	0.0	0.0
	25歳～35歳未満	128	<u>51.6</u>	42.2	30.5	37.5	43.0	40.6	7.8	3.1	10.9	6.3	1.6	1.6
	35歳～45歳未満	99	26.3	32.3	24.2	35.4	<u>41.4</u>	35.4	26.3	3.0	3.0	14.1	2.0	9.1
	45歳～55歳未満	81	23.5	17.3	23.5	29.6	40.7	<u>51.9</u>	42.0	4.9	7.4	6.2	1.2	4.9
	55歳以上	40	25.0	5.0	15.0	22.5	40.0	27.5	<u>42.5</u>	12.5	2.5	7.5	0.0	15.0

年代別でみると（図9 - 3）、25歳未満、45歳～55歳未満は「育児や介護を理由に退職した場合の再雇用制度」が最も多い回答になっています。他の年代は、25歳～35歳未満は「産前産後休暇の充実」、35歳～45歳は「短時間勤務やフレックスタイム制度」、55歳以上は「介護にかかわる制度やサービスの充実」が最も多い回答になっています。