

勤労者の子育てに関するアンケート調査 報告書

2009年3月

社団法人 京都勤労者学園

はじめに

少子高齢社会・雇用流動化の中で、勤労者の家族観・子育てについての実感はどうなっているか、仕事と生活あるいは人生に対するバランスの問題はどうなっているか等をみるために、2008年12月に「勤労者の子育てに関するアンケート調査」を実施した。この報告書はその結果をまとめたものである。

この調査事業は京都府の援助を得て行なわれたものである。また、アンケート用紙は、京都府下各労働組合の多大のご協力を得て行なわれた。配布回収の作業が、年末年始の忙しい時期に迅速・的確に行なわれたことに謝意を表する。

調査の概要

1・調査の目的

京都府下の勤労者の「子育てに関する意識」を把握し、「仕事と家庭の両立支援」「次世代育成支援」などの、労組や企業、行政の取り組みへの参考資料として活用することを目的とした。

2・調査の対象

京都府下各労働組合の組合員を対象とした。

3・調査時期

2008年12月

4・調査方法

各労働組合による組合員（5300人）への配布および回収（2451人分）

5・集計上の注意

設問によっては、複数回答が多数あった。そのために、回答数と回答者数との一定の比率の中で補正を行なった。

目 次

調査結果の要約	1
アンケート回答者の属性	2
調査対象者の属性	3
問1・あなたは「少子化の原因」をどうとらえているか	4
問2・共働きについてどう思っているか	4
問3・共働き希望者の雇用の形態	5
問4・二人とも正規社員として働き続けるために必要だと思う点は	6
問5・就業と育児に悩むあなたの答えは	6
問6・勤務先での育児介護休業制度など子育て支援制度を充実してもらう	7
問7・保育所(学童舎む)の充実や地域での子育て支援策の充実	8
問8・育児や家事の夫婦での分担	9
問9・親の援助	10
問10・地域での協力・支援で大切だと思う点は	10
問11・国や自治体で充実してほしい施策は	11
問12・ワークライフバランス施策についてどのような施策を優先すべきと思われますか	12
集計表	14
参考表	26

勤労者の子育てに関するアンケート調査

京都市労働局

子育てには家族の努力がもとより、地域や行政、企業などの協力や支援が必要だと思いますが、あなたの考えをお聞かせ下さい。(各質問へつ込んで○で囲んで下さい)

性別	男性 女性
年齢	20歳未満 20歳代 30歳代 40歳以上
婚姻状況	既婚 未婚
職業	正規社員 非正規社員
勤務先の業種	公務 通勤・通信 製造業 零・小売
アビス 金融 保険・証券 差し・扶助 その他	～99人 100～299人 300～1000人 1000人～
勤務先の規模	

問1 あなたは「少子化の原因」は何かと思いますか。

- ① 結婚化・末婚の増加
- ② 子育ての不安
- ③ 共働きの増加
- ④ 仕事との両立が困難なため
- ⑤ 程度的不安(収入の低さ)
- ⑥ 子育て支援・扶助が弱い
- ⑦ その他()

問2 あなたは共働きについてどう思いますか。

- ① 共働きをしている、もしくはしたい
- ② していない、もしくはしたくない

問3 問2で①を選択された方にお尋ねします。
どんな働き方を選びますか。

- ① 二人とも正規社員として働いている、働く
- ② 一人は非正規社員として働いている、働く
- ③ 二人とも非正規で働いている、働く
- ④ その他()

問4 二人とも正規社員として働き続けるために必要だと思う点は

- ① 勤務先での育児介護休業制度など子育て支援制度を充実してもらう
- ② 保育所(学童舎む)の充実や地域での子育て支援策の充実
- ③ 育児や家事の夫婦での分担
- ④ 親の援助
- ⑤ その他()

問5 就業と育児に悩むあなたの答えは

- ① 結婚を機に妻(夫)が育児・家事に専念する(した)
- ② 出産を機に妻(夫)が退職して育児・家事に専念する(した)
- ③ どちらかがパートなど非正規社員になって育児・家事を行う(行った)
- ④ 二人とも就業を辞めて育児と両立させたい
- ⑤ その他()



問6 あなたの勤務先には育児介護休業制度がありますか?

- ① 有り内容も知っている
- ② 有ると思うが内容は知らない
- ③ 有りがないと思う
- ④ 有るがないか知らない
- ⑤ その他()

問7 あなたは出産・育児に際し育児介護休業制度を活用しますか。

- ① 活用する(した)
- ② 活用しない
- ③ その他()

問8 問7で2を選択した人にお尋ねします。
なぜ活用しないのですか。

- ① 活用しにくい
- ② 昇進・昇格などマイナスになると思うから
- ③ 会社に制度があると思うから
- ④ 活用しなくても親の授業などで子育てできるから
- ⑤ その他()

問9 勤務先での意識として、子育てと仕事の両立をはかる上で大切だと思う点は

- ① 休暇制度の充実
- ② 育児のための短時間勤務制度の導入
- ③ 時間外労働の免除
- ④ 稼易賞与への配分
- ⑤ 記念日利用に係る支援
- ⑥ その他()

問10 地域での協力・支援で大切だと思う点は

- ① 保育所(学童舎む)の充実
- ② 連絡・連携監視の整備
- ③ 情報交換や体験交流、育児相談の充実
- ④ その他()

問11 国や自治体で充実してほしい施策は

- ① 児童手当の強化
- ② 教育費の負担軽減
- ③ 保育所(学童舎む)の充実
- ④ 産婦人科・小児科医療支援の充実
- ⑤ 出産・育児を支援する労働法規の改正
- ⑥ その他()

問12 ワークライフバランス施策についてどのような施策を優先すべきと思われますか。

- ① 女性、妻幹事を含む就業率の向上
- ② フリーターの登録減少
- ③ 週60時間以上労働者の割合を半減
- ④ 年次有給休暇の取得率の向上(完全取得)
- ⑤ 第1子出産前後の女性の就業率の向上
- ⑥ 男女双方の育児休業取得率の向上
- ⑦ 男性の育児・家事関連活動の増加
- ⑧ その他()

調査結果の要約

勤労者の子育て意識と家族観を明らかにし、労働組合や企業および国・地方自治体などが「仕事と家庭の両立支援」「次世代育成支援」政策に取り組むべき基礎資料をえることを目的に、勤労者の子育てに関するアンケート調査を実施した。調査は京都勤労者学園が実施し、京都府の援助を得た。調査結果の概要は以下のとおりである。

勤労者の子育ての意識をあきらかにできる調査票を作成し、調査の趣旨に賛同し協力のえられた京都府下労働組合の組合員5300人に配布し、2451人から回収した。これを集計の対象者とした。その内訳は男性が70.2%で女性が29.8%であり、30歳台が44.4%、20歳台が19.9%および40歳以上が33.3%であった。また、正規社員92.7%、非正規社員7.3%で、所属の事業所規模では、1000人以上が62.9%、300人から1000人未満が13.5%、100人から300人未満が13.2%である。業種でみると製造業が41.6%と最も多く、ついで運輸・通信19.7%、公務18.1%などである。

【少子化の原因】について「経済的不安（収入の低さ）」を指摘する例が29.0%と最も多かった。

【共働き】について「共働きをしている・共働きをしたい」が69.9%と多いが、女性にかぎると84.5%といっそう高率である。選びたい【働き方】として「二人とも正社員として働いている・働く」が59.2%と多く、女性にかぎると76.2%とさらに多くなる。「二人とも正社員として働きつづけるために」必要な条件として、「勤務先の育児介護休業制度など子育て支援」策を指摘する例が41.2%と比較的多いが、「保育所（学童含む）の充実や地域での子育て支援」策を求める例も34.7%であり、勤務先と地域の両方における支援策の充実を求めていいると理解される。

【就業と育児】について「二人とも就業継続して育児と両立させたい」「どちらかパートなど非正規社員になって育児・家事をおこなう（おこなった）」があわせて65.0%であり、なんらかのスタイルで就業と育児を両立させようとする例が多数であることが示された。他方、結婚・出産を契機に育児・家事に専念する（した）例は33.1%である。

勤務先の育児支援策のうち「育児介護休業制度」についてみると、「ある、内容も知っている」52.1%、「有ると思うが、内容は知らない」38.1%である。しかし、その利用状況を見ると、「活用した（する）」例は53.2%と半数にとどまり、「活用しない」が46.2%もみられる。ここで「なぜ、活用しない」のかと問うと、半数以上が「活用しにくい」(53.0%)としていた。

【子育てと仕事の両立をはかる】うえで大切だと思う勤務先の施策としては「休暇制度の充実」31.1%、「育児のための短時間勤務制度の充実」26.9%、「託児所利用に関する支援」23.1%である。これを女性にかぎってみると「育児のための短時間勤務制度の充実」が31.6%と最も多くなる。さらに、「地域の協力・支援で大切」と思う点としては「保育所（学童を含む）の充実」が74.4%と非常に高率である。これを「国や自治体で実現してほしい施策」としてみると「教育費の負担軽減」26.1%、「児童手当の増額」24.5%などとなる。

【ワークライフバランス施策として優先すべき】施策を問うたところ、「年次有給休暇の取得率の向上（完全取得）」17.0%、「フリーターの減少」16.9%、「女性・高齢者を含む就業率の向上」16.5%、「男女双方の育児休業率の向上」15.4%などが、ほぼ同率で指摘されている。ワークライフバランスを実現するうえで実効ある・多様な施策を求めている傾向が知られる。

アンケート回答者の属性

7割が男性 調査に応じていただいたのは、男女計で2451名であった。男女の比率はほぼ7：3である。属性による男女比率については、年代で20歳未満・20歳台、未婚者、非正規社員、卸小売、医療福祉、規模別で～99人において女性の比率が増加することに注意しなければならない。

世代別分布は、全体で①30歳台（44.4%）が最も多く、次いで②40歳以上（33.7%）③20歳台（19.9%）である。男女別に見てもおなじ分布の順位になるが、男性が高い年代に比重がかかっているのに対し、女性は若い年代に傾いているといえる。

全体では7割が既婚者 既婚・未婚の区別については、全体では約7割が既婚者である。女性の4割が未婚である。全体に男性に比べ女性の年齢が低いので、未婚者も比率として10ポイントほど多くなっているのだと思われる。

9割超が正規社員・非正規社員の8割が女性 雇用の形態については、正規社員が圧倒的に多い。男性の98%、女性の81%が正規社員である。また非正規社員190人のうち、8割の152人は女性である。

本調査は、京都府下の労働組合の協力を得ておこなわれた。したがって、その対象者の多くは組合員ということになる。組合員の多くが正規社員であることを考えると当然の数字である。一般には、正規：非正規の比率は3：1といわれ、女性においては非正規が正規雇用者数を上回ったといわれている。一般の官庁統計などと比較する際には頭に入れておかなければならぬ点である。

製造業4割超・非製造業6割 業種別分布については製造業が最も多く4割を超える。その製造業の8割近くは男性である。それぞれの業種における男女比率は、サンプル数は少ないが、医療・福祉の業種では8割以上を女性が占めていることに注意しておかなければならぬ。

6割以上が1000人以上の事業規模に所属。事業規模による分布では、6割を超える回答者が1000人以上の事業規模に属し、残り4割弱の回答者が、三等分される。

以上分類上の属性にしたがって、回答者の分布を見てきた。回答者の集団の中で最もウエイトの大きい集団は、結婚している40歳前後の男性、1000人以上の製造業の事業所に正社員として働き、労働組合に組織されている、というイメージではないだろうか。

調査対象者の属性

男女別	男性	%	女性	%	計	%		
	1720	70.2	731	29.8	2451	100.0		
男女比								
	男性	%	女性	%	男女計	%	男性 女性	
年代	20歳未満	28	1.5	24	3.0	52	2.0	53.8 46.2
	20歳代	306	16.8	217	26.8	523	19.9	58.5 41.5
	30歳代	847	46.5	323	39.8	1170	44.4	72.4 27.6
	40歳以上	640	35.1	247	30.5	887	33.7	72.2 27.8
	計	1821	100.0	811	100.0	2632	100.0	69.7 30.3
婚姻	既婚	1359	74.8	479	60.0	1838	70.3	73.9 26.1
	未婚	457	25.2	319	40.0	776	29.7	58.9 41.1
	計	1816	100.0	798	100.0	2614	100.0	69.3 30.7
雇用形態	正規社員	1764	97.9	646	81.0	2410	92.7	73.2 26.8
	非正規社員	38	2.1	152	19.0	190	7.3	20.0 80.0
	計	1802	100.0	798	100.0	2600	100.0	69.3 30.7
業種	公務	279	15.6	183	23.8	462	18.1	60.4 33.6
	運輸・通信	354	19.9	150	19.5	504	19.7	70.2 29.8
	製造業	844	47.3	218	28.3	1062	41.6	79.5 20.5
	卸・小売	27	1.5	46	6.0	73	2.9	40.0 60.0
	サービス	82	4.6	48	6.2	130	5.1	63.1 36.9
	金融・保険・証券	14	0.8	4	0.5	18	0.7	77.8 22.2
	医療・福祉	10	0.6	60	7.8	70	2.7	14.3 85.7
	その他	173	9.7	60	7.8	233	9.1	74.2 25.8
	計	1783	100.0	769	100.0	2552	100.0	69.9 30.1
事業所規模	~99人	128	7.4	128	17.5	256	10.4	50.0 50.0
	100~299人	258	15.0	65	8.9	323	13.2	79.9 20.1
	300~1000人	231	13.4	100	13.7	331	13.5	69.8 7.0
	1000人~	1103	64.1	438	59.9	1541	62.9	71.6 28.4
	計	1720	100.0	731	100.0	2451	100.0	70.2 29.8

問1.「少子化の原因」をどうとらえているか

回答のいずれの項目も「少子化の原因」として有力なものであり、しかもそれが原因であり結果でもあるという関係で、理由を一つに絞れというのがそもそも無理な話であった。

結果は、①経済的不安・収入の低さ29% ②晩婚化・未婚の増加24% ③子育て支援が弱い13.8% ④子育ての不安10.5% ⑤共働きの増加10.4% ⑥仕事との両立が困難なため10%という順番であった。(男女計)

男女別に見ると、男性は経済的不安が32.4%で1位となるのに対し、女性は晩婚化・未婚の増加が1位となる。また全体で6位となった「仕事との両立が困難なため」が女性では3位となるなど、男女の微妙な認識の差はある。今回回答した女性は8割が正規雇用で働き、67%が既婚者である。結婚や出産を機に退職する女性も多い中、現在の就業を継続しながら、「仕事との両立が困難である」という認識もまた強いものがあるということだろうか。他の属性もおおむね順位は変わらないが、「未婚者」「公務」「その他の業種」「300人~」のグループにおいて1位と2位に入れ替わっている。また少数のグループだが、「金融・保険・証券」では、2位に「仕事との両立が困難である」がランクされる。このグループは特に女性が多いというグループではない。

労働力の拡大再生産という観点から少子化の現象を見ると、今日の労働者の一般的な給与水準はその再生産費用を満たしていない。1970年代までは、子供達は、母親が「ご飯ですよー」と呼びにいくまで、群になって夢中に遊んでいた。大学進学率も1割程度だった。今日の子育ては「放牧型」の子育てではない。児童福祉法では子育てを18歳までとする。高等教育まで着実に増加する学費・子育て費用、一方「自らの将来の収入への不安」で不安は増幅され、結婚や出産に踏み切れない男女が益々増えていく。(参考1・A1U証券・出産から22年間の養育費用) (参考2 総務省「国勢調査」男女別未結婚率の推移)

今日の出生率が続くと、計算上2000年後には日本列島にはいなくなるとされる。今年より来年はよくなると思える社会を作らないかぎり少子化傾向は進む。

問2.共働きについてどう思っているか

共働きと反対の概念は、夫を唯一の稼ぎ手とし妻が家庭内役割を担う専業主婦型である。この家族型が日本に定着したのは、戦後の日本であったとされる。この家族型は企業社会の拡大とともに70年代まで続くが、80年代以降、とりわけバブル崩壊後の雇用流動化・非正規雇用労働の拡大と女性の就業率の上昇、そしてこれまで家計の唯一の稼ぎ手であった男子正規雇用の経済的後退(主たる稼ぎ手でなくなってきたこと、特に若年男子に顕著)によって大きく変貌してきたといわれている。(参考3・内閣府・共働き世帯数の推移)

本調査においては、男女別に見ると、女性の「共働き型希望」の回答は8割を超える。「共働きをしていない・したくない」15.5%との差、69%は属性分類中最も大きい。これは今回調査に応じた女性のすべてが職を持つ女性であるから当然だといえる。その女性で正規雇用者が81%、

既婚者が6割を占めていることに注目してみると、これら女性の多くは結婚あるいは出産後も正規雇用者として就業を継続したいという強い意志を持っている。裏を返せば一旦退職して正規雇用の地位を失うと再び正規雇用の職を得ることがいかに困難であるかを認識しているということであろうか。日本女性の年齢別就労率の特徴は、結婚や出産で職を辞し子供に手がかからなくなると再び就労する、M字型カーブにあるとされる。後半の就労はほとんどが非正規労働であるが、本調査の多くの女性はこのM字型カーブを拒否し、正規雇用として就労し続けるということであろう。(参考4・内閣府・日本女性の年令階級別労働力率の推移・国際比較)

男性においては、専業主婦型であるかこれを希望する回答が36.6%を占めている。年代別に見ると、未婚で共働きでない層が多いと思われる20歳未満の層を除けば、年代が上がるにつれ「専業主婦型」は、僅かに増加の傾向を示している。数字にはでてこないが、50歳から60歳までの男性の世代は、戦後から1980年頃まで主流を占めた「専業主婦型家族」の最後の世代といえるかもしれない。業種別に見ると、医療(84%)、公務(81%)に共働き希望が目立つ。回答女性が8割以上を占める医療において高いのは説明がつく。公務の職場は子育てと両立可能な労働環境が他に比較して整えられているということであろうか。

問3・共働き願望者の雇用の形態

前問で共働きを選択した回答者に、どのような雇用形態の組み合わせを選択するか尋ねてみた。一般に、女性のライフスタイル・働き方のコースで、「専業主婦型」「就業継続型」「再就職型」とされる。本調査では、前問の男性回答者の664人が専業主婦型と答え、本問で残りの6割のうち571人が就業継続型、562人が再就職型と答える。男性の回答者全体でみると、①専業主婦型37.0%、②就業継続型31.8%、③再就職型31.3%となり、ほぼ3分割されると考えてよい。

一方女性の回答者全員は、現に就業している人たちであるから、専業主婦型はない。就業継続型528人・76.2%、再就職型144人・20.8%となる。回答者の属性に示した女性回答者のうち、152名が非正規雇用となっているから、これに対応するものと考えてよい。

この就業継続型は若い世代ほど多くなっており、(20歳未満75.8%→20歳台63.6%→30歳台62.3%→40歳以上52.3%)、既婚者(73.1%)よりも、未婚者(88.7%)に多い。一般にも未婚の女性の場合には、結婚し出産後も就業継続の希望が年々強くなっていると報告されている。(参考5・国立社会保障人口問題研究所・出生動向基本調査)

業種別には、公務・金融・医療などでは90%ほどが就業継続希望である。もともとこのタイプの女性が多い本調査であるからこの傾向が強く出たものと考えられる。

再就職型は、専業主婦型の家計補助的なものとして1970年代頃に拡大してきた。今日では、女性労働者の場合正規雇用を非正規雇用が上回るという状況になっている。雇用する側が、パートの方が、安価かつ景気変動で使い捨てできると考えているからである。多くの女性が正規雇用就業継続型の雇用を望んでおり、その方向に進んでいかなければならないが、女子正社員と男子正社員との賃金格差もほとんど縮まっていない。男女雇用機会均等法が制定されたのは1996年であり、既に10年以上を経過している。(参考6・7男女共同参画統計データブック)

差別禁止法がこのように全く効果がなかった国は国際的に珍しいとされる。日本の働く女性は怒らなければならない。

問4・二人とも正規社員で働き続けるために必要だと思う点は

就業継続・正規雇用で子育てを行ないつつける条件について問うてみた。男女全体では、①勤務先での子育て支援制度を充実してもらう(41.2%)、②保育所(学童含む)の充実や地域での子育て支援策の充実(34.7%)、③育児や家事での夫婦の分担(17.6%)、④親の援助(5.3%)の順位である。この順番は他の属性においても概ね変わらない。ただし女性にあっては、育児や家事の夫婦での分担(21.7%)が幾分高い。就業継続型家庭にあっては、家事労働に対する夫の協力が必ず必要だと認識している女性の、日頃の夫の非協力に対する不満の表明であろうか。またサンプル数は少ないが、20歳未満の層において「育児や家事の夫婦での分担」が高く(34%)、この層は「親の援助」(13.2%)に対する期待も高い。夫の家事労働への非協力の分の補填を、両親に期待するということだろうか。非正規社員にあっては、「育児や家事の夫婦での分担」が二位になっている。(25.3%) 非正規社員は、男性38人に対して女性152人である。多くの女性の声を代表しているといつてもよい。

このことから、全体的に若年層と、女性層に「家事労働に対する夫の非協力に対する不満」があるとみてよい。

夫婦の生活時間に関する調査によると、夫の家事に費やす時間は妻の就業状況に関わらず一日30分程度でそれほど変わらない。むしろ、専業主婦家庭の夫のほうが僅かではあるが長いという結果さえ出ている。男性の多くは家事労働に割く時間がないのではなく、家事労働をやりたくない、嫌な仕事は妻にさせるのだという考えであることが指摘される。日本の男性の家事労働に費やす時間は、世界的にみても最低水準にある。夫の家事育児に費やす時間の多少は出生率とも相関関係があるといわれる。反省すべきであろう。下記05年総務省「社会生活基本調査」参照

共働き世帯		妻の週間就業時間35時間以上の世帯		夫が有業で妻が無業の世帯	
夫	妻	夫	妻	夫	妻
30分	4時間15分	33分	3時間25分	39分	6時間52分

参考表8・5歳未満児のいる夫婦の夫の育児家事時間国際比較

問5・就業と育児に関しあなたの考え方

男女全体では、①二人とも就業継続して育児と両立させたい45.6%、②どちらかがパートになって育児・家事をおこなう19.4%、③出産を機に妻が育児・家事に専念する19.0%、④結婚

を機に妻が育児・家事に専念する14.2%の順位である。ただし男女の差はかなりあって、①就業継続両立型では、男性35.2%に対して、女性68.8%と倍近くの差がある。これは女性の回答者、雇用形態でいうと798人中、646人が正規雇用の就業継続型であるという理由による。この傾向は他の属性の中でも女性回答者の比率の高い部分で見られ、20歳未満（50.9）・未婚者（51.0）・医療福祉（69.6）・～99人の事業規模（50.4）と高率となっている。ただし非正規社員のグループで女性が8割を占めるが、就業継続型（36.3）の比率は少ない。すでにパートとして就労しているために、②のグループに分散しているのであろう。

③④のグループは、結婚・出産を機に専業主婦型家庭になるのだと大抵把に理解し、③④を合算した数字でみてみると、この専業主婦型の分布は前記と逆に、男性回答者の比率の高い属性において高率となる傾向がある。年令で40歳以上（37.0）、既婚（36.5）、正規（33.5）、製造業（38.2）、100～299人（40.6）である。

男性の回答は、③④の専業主婦型（41.2）、①の就業継続両立型（35.2）、②の再就職パート型（21.8）となっている。

専業主婦型を選択したいとする男性の期待度は、一般的の調査では減ってきており、両立型は逆に増え、その間で再就職型は増減半ばする。（下表参照）

〔男性が期待する女性のライフコース〕

	1987年調査	1992年調査	1997年調査	2002年調査	2005年調査
専業主婦型	37.9%	30.4	20.7	18.2	12.5
再就職型	38.3	44.2	43.4	46.8	38.7
継続両立型	10.5	10.8	17.1	18.7	28.2

出所・国立社会保障・人口問題研究所「平成17年・第13回出生動向基本調査」

問6・あなたの企業には育児介護休業制度がありますか

企業の育児介護休業制度についての認識度についての質問である。男女全体では①この制度はあるし内容も知っている（52.1）②あると思うが内容は知らない（38.1）であるが、男女それぞれで見ると、女性は①60.6% ②29.8%で制度に対する認識が高いのに対し、男性は①48.4% ②41.8%と認識度は低下する。次の設問で実際にこの制度の活用について訊ねているが、女性の78.8%が活用した・活用すると答えていることから、女性の認識度の高さが理由付けられる。ただし、若年女性の比率の高いと考えられる20歳未満・20歳台、未婚、非正規社員、卸小売のグループにおいては、「②あると思うが内容は知らない」が多数を占める。同じ女性でも若年の未婚女性、この層に多いと思われるパート雇用者は、この制度に対する実感が薄い、あるいは自分達は適用外だと感じているということだろうか。業種別グループでは、公務（68.8）

医療福祉（68.6）で①この制度はあるし内容も知っているの回答比率が高い。

育児休業とは1歳に満たない子を養育するために、雇用関係を継続したまま、一定期間休業すること（育児・介護休業法第2条）とされ、1歳に満たない子を養育する男女労働者が育児休業を取得できる。

平成16年10月に京都府が府下の事業所に対して、「仕事と家庭の両立支援状況調査」を行い742事業所からの回答を分析しているデータがある。それによると「平成15年度中の1年間に、回答の742事業所でこの育児休業制度を活用したのは、男女2379人中540人であり、そのうち男性は僅か6人（0.3%）だった」と報告されている。（右上表参照）

平成16年10月京都府民労働部労政課「仕事と家庭の両立支援状況報告書」5頁

育児休業取得率	女性	男性	計
平成15年度中の出産者数	618人	1761人	2379人
出産者のうち育児休業を開始した者	534人	6人	540人
育児休業取得率	86.4%	0.3%	22.7%

（注）男性は配偶者が出産した者。育児休業開始予定の者を含む。

問7・あなたは出産育児に際し育児介護休業制度を活用しますか

実際に育児介護休業制度を利用するか、したかを訊ねた結果、男女計では、①活用（53.2）に対し②非活用（46.2）である。男女別にみると、女性の78.8%が①活用、20.1%が②非活用である。男性は非活用（57.6）が活用（42.0）を上回る。

ただし男性に対するこの質問は適切ではなかった。「活用」という意味を、「あなた自身が活用した・するか」と厳密な問い合わせをするか、「配偶者も含めて活用した・するか」と問わなければならなかった。「活用」と答えた702人の男性の回答を、制度上の育児介護制度を使って文字通り「休業取得」したと解するには、他の統計などを見れば無理がある。多くは配偶者が取得したものと「活用した」として答えたものだと考えられる。

他の属性では、20歳台（69.4）、未婚（72.0）、公務（66.0）、金融・保険（61.1）医療・福祉（69.4）と比較的高い。未婚の回答者の多くは、「活用した人」ではなく、「将来結婚して子供を産めば活用する」という回答者が多くを占めたのであろう。

前回で紹介した、平成16年10月京都府民労働部労政課「仕事と家庭の両立支援状況報告書」には、育児休業を取得した人の取得期間の分布が報告されているので引用する。

取得した育児休業期間

3ヶ月未満	3~6ヶ月	6~12ヶ月	12~24ヶ月	24ヶ月以上
7%	15%	67%	11%	0%

平成16年10月京都府民労働部労政課「仕事と家庭の両立支援状況報告書」6頁

本調査の女性回答者の多くは就業継続型の女性である。しかし、一般には、第一子出産前後の女性の就業状況を見ると、「出産を機に約7割の女性が仕事を辞める。出産前にパート・アルバイトだった女性の大半が辞めているのみならず、出産前に常勤だった女性でも出産を機にして仕事を辞める率が高い」とされる。内閣府・男女共同参画社会の実現をめざして19頁。

多くの女性が求める就労継続・子育て両立社会の実現にはまだまだ多くの障害がある。

問8・育児介護休業制度をなぜ活用しないのですか

前回で育児休業制度を活用しないと答えた回答者にその理由を質す設問である。概ね5割を超えるかそれに近い回答が、①活用しにくいに集中した。全体の順番は、②活用しなくても親の援助などで子育てできるから ③昇進昇格にマイナスになると思うから ④制度に欠陥があると思うから の順になっている。ここでは男女の順位の差はない。

ただし男女の「活用」「不活用」の意味合いは違ってくるのではないかと思われる。女性は、実際に育児休業制度を活用した78.8%以外20.1%の回答者の回答であり、なぜ活用しなかったかという理由やその数字には具体性がある。

女性の回答者比率の高い、未婚・非正規社員・～99人の属性で「活用しにくい」とする回答が多い。パートタイマーであっても期間の定めのない労働契約のもとで働いている場合には育児休業対象者となる。同じく女性の比率（6割）の高い、パート労働も多いと思われる卸小売の業種で、「活用しにくい」という理由が他より少なく（48.1）、「親の援助で子育てできる」という回答が高い（25.9）のは、様々な制約もあり、手続きが煩雑で、経済的にも減収になる育児休業制度を選ぶより、近くに元気でいる両親に一時面倒見てもらう方にメリットを実感するのであろうか。

「昇進昇格にマイナスがある」という回答が、20歳未満（20.0）運輸・通信（14.9）金融・保険（22.2）で他よりも目立つ。育児休業法では休業したことにより不利益な扱いをしてはならないとしているが、何か法の尻抜けを許す状態があるのでだろうか。

一般に、育児休業を男性が取る例がまれである実際の理由は何だろうか。育児休業法はその対象者を「1歳に満たない子を養育する男女労働者」としているが、これは男女機会均等の達成だけではないのか。同じ育児休業法では、労使が決めれば「配偶者が専業として子を養育できる者」を、育児休業することができない労働者として扱い、育児休業を与えてよいとしている。つまり法の本音は、「専業主婦型の家庭の夫は育児をするな」ということなのだ。出産や育児を人

生の大きな喜びと思う男女の自然の感情を大切にし、その時間を夫婦共有させることを奨励することが育児支援・休業法の本旨ではなかったのか。

問9・勤務先の施策として子育てと仕事の両立をはかる上で大切な点は

いずれの施策も重要なものであるが、選択された順位としては、概ね①休暇制度の充実 ②育児のための短時間勤務制度の充実 ③託児所利用に関わる支援 ④時間外労働の免除 ⑤軽易業務への配属 の順位となる。

属性において①と②が入れ替わるのは、女性・非正規社員・医療福祉・その他の業種である。また、20歳未満・運輸通信においては、「託児所利用に関わる支援」を一位に選んでおり、卸小売・金融保険では二位に選んでいる。概して女性のニーズは「育児のための短時間勤務制度の充実」と「託児所利用に関わる支援」に傾いていると思われる。就業継続と育児の両立のためには、実収入は減るが、労働時間の短い就労形態をつくることは重要である。これまで一旦辞職し、非正規で別の事業所に就労するということの選択を余儀なくされたが、これからは、時間当たりでは通常社員と均等の待遇を受ける同一企業の短時間正社員、時期が来れば通常正社員として就労する道を準備すべきである。差別を禁止し、均等待遇を実現するというのはもともとの労働法の根本理念である。しかし、新パート労働法において、肝心の「均等待遇」という言葉を「均衡待遇」という言葉に置き換えるような姑息なことをやっていては、男女雇用機会均等などはいつまでたっても実現しない。

託児所や公的な保育所に対する要求は次問においても高いものがある。京都府は平成22年までの措置として、労働者の通勤経路またはその近接地域を含む事業所内に託児施設を設置する事業主に2300万円を限度とする助成を行なう制度を設けている。

2008年8月、島津労組は託児施設建設について、組合員へのアンケート調査を実施して、託児所設置に対する組合員の意見を集約し、要求作りを行なっている。その中で、施設面もさることながら、「親が同じ会社に勤めているようになると人間関係で余計な気を使うと思うから」「委託する業者や保育士に対する信頼性が確保できるか」といった意見が結構あるなどもわかつてきた。島津労組の地道な取り組みに敬意を表すが、こういった組合内の議論が就業女性にとって安心・適正な職場環境を作っていくのだと思う。

問10・地域での協力・支援で大切な点は

すべての属性において、「保育所（学童含む）の充実」が①位だった。そのうち最も高いグループは正規社員（80.9）運輸通信・卸小売（81.3）である。同じ一位の中で低いグループは、金融保険（68.4）100~300人の企業規模である。

概ね①保育所の充実 ②情報交換や体験交流・育児相談の充実 ③通園・通学監視員の配置の順位だった。ただし、正規社員・金融保険・100～299人の企業規模において二位と三位が入れ替わる。

保育所は児童福祉法による児童福祉施設の一つで、日々保護者の委託をうけて、乳児または幼児を預かり保育する施設である。乳児は1歳未満児であり、幼児は1歳から小学校に就学するまでの子供をいい、学童保育は小学校低学年の学童を放課後に保育することである。いずれも、社会的施設であり、厚生労働省所管である。

先の島津労組の企業内託児所に関するアンケート結果の一部を紹介する。

（参考）

問・島津における子育てと仕事の両立に関する諸制度は全体的にみて充実していると思いますか？

	とても充実していると思う	まあまあ充実していると思う	あまり充実していないと思う	全く充実していないと思う	わからない
全体	19%	42%	11%	2%	26%
子供あり	19%	45%	13%	4%	19%

問・島津として企業内託児所の設立についてどう思いますか？

	設立したほうがよいと思う	設立しない方がよいと思う	わからない
全体	51%	24%	25%
子供あり	51%	28%	22%
三条地区で子供あり	47%	31%	22%
存外で子供あり	57%	22%	21%

問11・国や自治体で充実してほしい施策は

いずれの項目も重要・必要な施策であり、特にどれかに集中することはなかった。

全体には、①教育費の負担軽減 ②児童手当の増額 ③保育所（学童含む）の充実 ④出産育

児を支援する労働法制の改正 ⑤産婦人科・小児科医療施設の充実 の順位であった。

ただし、①と②は僅差で、属性によっては入れ替わる。また、④と⑤も僅差でこれも属性によって入れ替わる。③保育所の充実は、女性（22.7）40歳以上（20.3）公務（26.9）卸・小売（25.3）1000人以上の規模（20.8）などで高い。④労働法制の改正は、女性（21.2）20歳未満（53.1）20歳台（22.2）未婚（18.2）非正規社員（21.9）運輸・通信（22.9）金融・保険（21.7）医療・福祉（22.8）で高い。①と②は年代によっていくらかの違いが見られ、子供の成長によって児童手当から、教育費に要求の比重が移っていくのかと思われる。子育て・教育に対する家計負担は大きい。一方、日本政府の家族政策にかける支出は少ない。当分、政府を当てにせず子育てをするしかないのだろうか。表一⑨ OECD諸国の家族政策への財政支出規範参照、教育は幼稚園にはじまって、男女に差はなくほぼ全員入学の高等学校、約半数入学の大学まで、約20年の長期にわたる子育て事業である。すべて公立の最低費用コースでも、3000万円近くかかる。（参考表一①）年間150万円の負担であり、調査対象家庭にずっしりとのしかかっている。

学校種類別進学率の推移・内閣府2006年「男女共同参画社会の実現をめざして」15ページより作成

	1955年	1960年	1970年	1980年	1990年	2000年	2005年	2007年
男子高校	55.5%	59.6	81.6	93.1	93.2	95.0	96.1	96.1
女子高校	47.4	69.6	93.0	94.9	95.6	96.8	96.8	96.6
男子大学	13.3	20.7	41.0	38.6	33.4	47.5	51.3	53.5
女子大学		2.5	6.5	12.3	15.2	31.5	36.8	40.6

問12・ワークライフバランス施策の優先順位

この設問についても一つだけ選択というのは迷ってしまうが、結果も各施策に均等分散化の傾向にあり、集中して多いというものはなかった。取えて順位をつけると、男女計で①年次有給休暇の完全取得（17.0）②フリーターの数の減少（16.9）③女性・高齢者を含む就業率の向上（16.5）④男女双方での育児休業取得率の向上（15.4）⑤男性の育児・家事関連時間の増加（14.1）⑥週60時間以上就労者の割合の半減（9.5）⑦第一子出産前後の女性就業率の向上（8.8）となる。

この7つの施策は、①と⑥が、労働時間・休日・働きすぎ・ワークシェアリングの問題（A）、②③⑦が今後の就労構造の変革の問題（B）、④⑤が家事・育児の男女分担の均等化課題（C）と、いささか強引に三分野に整理してみてみるとそれぞれの合計は、（A）28.5%、（B）42.2%、（C）29.5%となる。

回答者の属性・女性では（C）の⑤④が1位と2位を占め36.7%であり、他の属性でも20歳未満（52.2）20歳台（39.2）運輸・通信（45.6）金融・保険（30.4）規模1000人～（33.1）において

1位と2位を占めている。家事育児に夫が協力しないことへの批判、あるいは反省の意味が込められた回答であると受け止めるべきだろう。

有給休暇も取らず、長時間働くことについての問題も、仕事と生活のバランスを崩す大きな要因であると意識されていることがわかる。30代、40代男性の5人に一人が週60時間以上働いているといわれる。長時間労働は、労働者の家庭生活を崩壊させ、個人の体を壊す問題であるだけでなく、時間当りの労働生産性を著しく低下させる。今日の大量失業時代に突入すると、休日もとらず長時間働くことは、他人の仕事を奪っているのだという認識も必要となる。(参考表—10フルタイム労働者に特める週60時間以上働く人の割合)

少子化・労働力人口の減少に対応するには、労働能力と労働意欲を持つ人すべてに働いてもらわなくてはならない。勤労の権利・義務は日本の国是である。そのためには、均等待遇・安定雇用の確保、中間搾取の禁止などを前提にした適正な労働環境を整備しなければならない。

また、「育休切り」など、実際には育児休業制度を活用する者に対して無理解を超えて「じやま者」扱いする企業社会に大きな批判が注がれなければならない。

問1・あなたは「少子化の原因」は何だと思いますか

	既婚化・未婚の増加	子育ての不安	共働きの増加	仕事との両立が困難なため	経済的不安(収入の低さ)	子育て支援が弱い	その他	計
男性 %	437 23.8	183 10.0	177 9.6	143 7.8	596 32.4	249 13.6	52 2.8	1837 100
女性 %	229 24.8	108 11.7	109 11.8	132 14.3	205 22.2	128 13.8	14 1.5	925 100
計 %	666 24.1	291 10.5	286 10.4	275 10	801 29	377 13.7	66 2.4	2762 100
20歳未満	6 15	6 15	4 10	3 7.5	15 37.5	6 15	0 0	40 100
20歳代	120 22.5	59 11.1	72 13.5	52 9.8	150 28.1	70 13.1	10 1.9	533 100
30歳代	291 23.2	137 10.9	130 10.4	122 9.7	370 29.5	174 13.9	29 3	1253 100
40歳以上	263 26.7	96 9.7	88 8.9	102 10.3	284 28.8	134 13.6	19 1.9	986 100
計	680 24.2	298 10.6	294 10.5	279 9.9	819 29.1	304 13.7	58 2.4	2812 100
既婚	447 22.2	211 10.5	219 10.9	213 10.6	593 29.7	279 13.9	46 2.3	2013 100
未婚	230 29.4	85 10.9	70 8.9	63 8.1	215 27.5	100 12.8	20 2.6	783 100
計	677 24.2	296 10.6	289 10.3	276 9.9	813 29.1	379 13.6	66 2.36	2796 100
正規社員	628 24.5	254 9.9	275 10.7	252 9.8	740 28.9	353 13.8	62 2.42	2564 100
非正規社員	45 20.8	34 15.7	16 7.4	20 9.3	71 32.9	27 12.5	3 1.4	216 100
計	673 24.2	288 10.4	291 10.5	272 9.8	811 29.2	380 13.7	65 2.3	2780 100
公務	142 26.3	65 12	53 9.8	64 11.8	130 24.3	74 13.7	13 2.4	541 100
運輸・通信	90 18.4	53 10.9	67 13.7	60 12.3	150 30.1	62 12.7	6 1.2	488 100
製造業	276 25.2	90 8.2	104 9.6	84 7.7	348 31.8	156 14.3	37 3.4	1095 100
卸・小売	21 22.8	15 13	8 8.7	14 15.2	29 31.5	5 5.4	0 0	92 100
サービス	36 24.7	15 10.3	16 11	10 6.9	51 34.9	16 11	2 1.4	146 100
金融・保険・証券	3 13	3 13	3 13	5 21.7	6 26	2 8.7	1 4.4	23 100
医療・福祉	12 14.1	12 14.1	6 7.1	13 15.3	23 27.1	17 20	2 2.4	85 100
その他	82 32.1	31 12.2	24 9.4	19 7.5	59 23.1	37 14.5	3 1.2	255 100
計	662 24.3	284 10.4	281 10.3	269 9.9	796 29.2	369 13.5	64 2.4	2725 100
~99人	68 22.4	39 12.8	23 7.6	27 8.9	98 32.2	42 13.8	7 2.3	304 100
100~299人	80 22.5	37 10.4	37 10.4	31 8.7	125 35.2	37 10.4	8 2.3	355 100
300~1000人	95 27.5	31 9	36 10.4	36 10.4	89 25.8	52 15.1	6 1.7	345 100
1000人~	390 16.5	280 11.9	272 11.5	251 10.6	746 31.6	361 15.28	62 2.6	2362 100
計	633 18.8	387 11.5	368 10.9	345 10.3	1058 31.4	492 14.6	83 2.5	3366 100

問2・あなたは共働きについてどう思いますか

	共働きをしている・共働きをしたい・A%	共働きをしていない・共働きはしていない・B%	計・(A%+B%)	
男性	1148	63.4	664	36.6
女性	682	84.5	125	15.5
計	1830	69.9	789	30.1
20歳未満	31	59.6	21	40.4
20歳代	385	73.3	140	26.7
30歳代	831	69.7	362	30.3
40歳以上	618	68.5	284	31.5
計	1865	69.8	807	30.2
既婚	1341	71.5	534	28.5
未婚	509	65.4	269	34.6
計	1850	69.7	803	30.3
正規社員	1703	69.6	742	30.4
非正規社員	140	73.3	51	26.7
計	1843	69.9	793	30.0
公務	379	81.3	87	18.7
運輸・通信	356	70.5	149	29.5
製造業	716	66.2	366	33.8
卸・小売	53	69.7	23	30.3
サービス	93	69.9	40	30.1
金融・保険・証券	15	83.3	3	16.7
医療・福祉	59	84.3	11	15.7
その他	137	58.1	99	41.9
計	1808	69.9	778	30.1
~99人	207	79.0	55	21.0
100~299人	213	65.3	113	34.7
300~1000人	240	71.4	96	28.6
1000人~	1068	68.4	494	31.6
計	1726	69.5	758	30.5

問3・問2で①を選択された方にお尋ねします。
どんな働き方を選びますか。

	二人とも正規社員として働いている・働く	一人は正規社員として働いている・働く	二人とも非正規社員として働いている・働く	その他		計				
男性	571	49.0	562	48.2	9	0.8	23	2.0	1165	100.0
女性	528	76.2	144	20.8	5	0.7	16	2.3	693	100.0
計	1099	59.2	706	38.0	14	0.8	39	2.1	1858	100.0
20歳未満	25	75.8	8	24.2	0	0.0	0	0.0	33	100.0
20歳代	250	63.6	134	34.1	3	0.8	6	1.5	393	100.0
30歳代	523	62.3	293	34.9	6	0.7	18	2.1	840	100.0
40歳以上	330	52.3	280	44.4	6	1.0	15	2.4	631	100.0
計	1128	59.5	715	37.7	15	0.8	39	2.1	1897	100.0
既婚	772	73.1	256	24.2	12	1.1	19	1.8	1056	100.0
未婚	345	88.7	20	5.1	3	0.8	21	5.4	389	100.0
計	1117	77.1	276	19.1	15	1.0	40	2.8	1448	100.0
正規社員	1085	80.1	235	17.3	3	0.2	32	2.4	1355	100.0
非正規社員	33	36.3	39	42.9	12	13.2	7	7.7	91	100.0
計	1118	77.3	274	18.9	15	1.0	39	2.7	1446	100.0
公務	294	90.5	27	8.3	0	0.0	4	1.2	325	100.0
運輸・通信	202	66.7	81	26.7	9	3.0	11	3.6	303	100.0
製造業	401	77.3	105	20.2	0	0.0	13	2.5	519	100.0
卸・小売	27	60.0	16	35.6	2	4.4	0	0.0	45	100.0
サービス	38	65.5	16	27.6	3	5.2	1	1.7	58	100.0
金融・保険・証券	10	90.9	1	9.1	0	0.0	0	0.0	11	100.0
医療・福祉	42	89.4	4	8.5	0	0.0	1	2.1	47	100.0
その他	80	58.0	23	16.7	1	0.7	34	24.6	138	100.0
計	1094	75.7	273	18.9	15	1.0	64	4.4	1446	100.0
~99人	122	79.2	27	17.5	0	0.0	5	3.3	154	100.0
100~299人	97	65.5	42	28.4	3	2.0	6	4.1	148	100.0
300~1000人	156	82.5	26	14.0	1	0.5	6	3.2	189	100.0
1000人~	675	78.0	164	19.0	8	0.9	18	2.1	865	100.0
計	1050	77.4	259	19.1	12	0.9	35	2.6	1356	100.0

問4・二人とも正規社員で働き続けるために必要だと思う点は

	勤務先の育児介護休業制度など子育て支援・%	保育所(学童含む)の充実や地域での子育て支援	育児や家事の夫婦での支援	親の援助	その他	計
男性	772	42.3	663	36.3	224	15.6
				76	4.2	30
				1.6	1825	100.0
女性	313	38.6	231	30.9	176	21.7
				63	7.8	8
				1.0	811	100.0
計	1095	41.2	914	34.7	460	17.5
				139	5.3	38
				1.4	2636	100.0
20歳未満	18	34.0	10	18.9	18	34.0
				7	13.2	0
				0.0	53	100.0
20歳代	237	43.6	151	27.8	105	19.3
				33	6.1	18
				3.3	544	100.0
30歳代	479	40.0	444	37.1	182	15.2
				74	6.2	18
				1.5	1197	100.0
40歳以上	369	40.4	318	34.8	172	18.8
				36	3.9	18
				2.0	913	100.0
計	1103	40.7	923	34.1	477	17.6
				150	5.5	54
				2.0	2707	100.0
既婚	578	34.0	670	39.5	320	18.8
				100	5.9	30
				1.8	1698	100.0
未婚	339	42.8	245	30.9	153	19.3
				45	5.7	10
				1.3	792	100.0
計	917	36.8	915	36.7	473	19.0
				145	5.8	40
				1.6	2490	100.0
正規社員	1004	40.8	887	35.2	418	17.0
				133	5.4	40
				1.6	2462	100.0
非正規社員	84	43.3	46	23.7	49	25.3
				14	7.2	1
				0.5	194	100.0
計	1088	41.0	913	34.4	467	17.6
				147	5.5	41
				1.5	2656	100.0
公務	184	39.0	165	35.0	87	18.4
				25	5.3	11
				2.3	472	100.0
運輸・通信	233	45.7	140	27.5	98	19.2
				37	7.3	2
				0.4	510	100.0
製造業	443	40.8	417	38.4	164	15.1
				45	4.1	18
				1.7	1087	100.0
卸・小売	30	39.0	22	28.6	18	23.4
				7	9.1	0
				0.0	77	100.0
サービス	54	40.6	46	34.6	26	19.5
				5	3.8	2
				1.5	133	100.0
金融・保険・証券	9	50.0	4	22.2	2	11.1
				2	11.1	1
				5.6	18	100.0
医療・福祉	24	34.3	21	30.0	17	24.3
				7	10.0	1
				1.4	70	100.0
その他	93	39.2	88	37.1	42	17.7
				11	4.6	3
				1.3	237	100.0
計	1070	41.1	903	34.7	454	17.4
				139	5.3	38
				1.5	2604	100.0
~99人	113	42.5	87	32.7	45	16.9
				13	4.9	8
				3.0	266	100.0
100~299人	145	43.8	107	32.3	63	19.0
				12	3.6	4
				1.2	331	100.0
300~1000人	147	43.5	116	34.0	50	14.8
				20	5.9	5
				1.5	338	100.0
1000人~	621	39.6	549	35.0	290	18.5
				92	5.9	17
				1.1	1569	100.0
計	1026	41.0	859	34.3	448	17.9
				137	5.5	34
				1.4	2504	100.0

問5・就業と育児に関しあなたの考え方は

	結婚を機に妻(夫)が育児・家事に専念する(した)	出産を機に妻(夫)が退職して育児・家事に専念する(した)	どちらかパートなど非正規社員になって育児・家事をおこなう(おこなつた)	二人とも就業維持して育児と両立させたい	その他	計・%
男性	343	18.9	404	22.3	396	21.8
					638	35.2
					33	1.8
					1814	100.0
女性	29	3.6	94	11.6	114	14.1
					558	68.8
					16	2.0
					811	100.0
計	372	14.2	498	19.0	510	19.4
					1196	45.6
					49	1.8
					2625	100.0
20歳未満	4	7.5	12	22.6	9	17.0
					27	50.9
					1	1.9
					53	100.0
20歳代	54	10.2	94	17.7	120	22.6
					255	48.0
					8	1.5
					531	100.0
30歳代	169	14.2	230	19.3	217	18.2
					560	47.0
					16	1.3
					1192	100.0
40歳以上	156	17.3	178	19.7	168	18.6
					376	41.7
					24	2.7
					902	100.0
計	383	14.4	514	19.1	514	19.3
					1218	45.4
					49	1.8
					2678	100.0
既婚	313	16.7	381	20.4	343	18.3
					804	43.0
					29	1.6
					1870	100.0
未婚	70	8.9	127	16.1	169	21.4
					402	51.0
					20	2.5
					788	100.0
計	383	14.4	509	19.1	512	19.3
					1208	45.4
					49	1.8
					2659	100.0
正規社員	367	15.0	453	18.5	448	18.3
					1141	46.5
					43	1.8
					2452	100.0
非正規社員	13	6.8	47	24.7	60	31.6
					64	33.7
					6	3.2
					190	100.0
計	380	14.4	500	18.9	508	19.2
					1205	45.6
					49	1.9
					2642	100.0
公務</td						

問6・あなたの企業には育児介護休業制度がありますか

	あるし内容も知っている	有ると思うが内容は知らない	制度はないと思う	有るかないか知らない	その他	計						
男性	882	48.4	762	41.8	64	3.5	114	6.3	2	0.1	1824	100.0
女性	491	60.6	241	29.8	30	3.7	45	5.6	3	0.4	810	100.0
計	1373	52.1	1003	38.1	94	3.6	159	6.0	5	0.2	2634	100.0
20歳未満	16	30.8	27	51.9	1	1.9	8	15.4	0	0.0	52	100.0
20歳代	222	42.0	247	46.7	15	2.8	44	8.3	1	0.2	529	100.0
30歳代	642	53.5	434	36.2	53	4.4	67	5.6	3	0.3	1199	100.0
40歳以上	522	57.8	312	34.6	28	3.1	42	4.7	3	0.3	907	100.0
計	1402	52.2	1020	38.0	97	3.6	161	6.0	7	0.3	2687	100.0
既婚	1069	56.9	640	34.1	69	3.7	93	5.0	7	0.4	1878	100.0
未婚	321	40.7	373	47.3	28	3.5	67	8.5	0	0.0	789	100.0
計	1390	52.1	1013	38.0	97	3.6	160	6.0	7	0.3	2667	100.0
正規社員	1344	54.6	922	37.5	70	2.6	118	4.8	6	0.2	2460	100.0
非正規社員	40	20.8	88	45.8	25	13.0	39	20.3	0	0.0	192	100.0
計	1384	52.2	1010	39.1	95	3.6	157	5.9	6	0.2	2652	100.0
公務	324	68.6	136	28.9	0	0.0	8	1.7	3	0.6	471	100.0
運輸・通信	239	46.9	219	42.9	18	3.5	32	6.3	2	0.4	510	100.0
製造業	503	46.4	440	40.6	57	5.3	84	7.7	1	0.1	1035	100.0
卸・小売	31	40.3	32	41.6	6	7.8	8	10.4	0	0.0	77	100.0
サービス	65	48.1	53	39.3	6	4.4	10	7.4	1	0.7	135	100.0
金融・保険・証券	11	61.1	7	38.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0	18	100.0
医療・福祉	48	63.6	17	24.3	2	2.9	3	4.3	0	0.0	70	100.0
その他	135	57.0	84	35.4	7	3.0	11	4.6	0	0.0	237	100.0
計	1356	52.0	988	37.9	95	3.7	156	6.0	7	1.3	2607	100.0
~99人	136	51.1	83	31.2	27	10.2	16	6.0	4	1.5	266	100.0
100~299人	145	43.8	120	36.3	26	7.8	40	12.1	0	0.0	331	100.0
300~1000人	180	53.3	135	39.9	7	2.1	16	4.7	0	0.0	338	100.0
1000人~	850	54.2	618	39.4	29	1.8	70	4.5	2	0.1	1569	100.0
計	1311	52.4	956	39.2	89	3.6	142	5.7	6	0.2	2504	100.0

問7・あなたは出産育児に際し介護休業制度を活用しますか

	活用する(した)	活用しない	その他	計
男性	702	42.0	963	57.6
女性	575	78.8	147	20.1
計	1277	53.2	1110	46.2
20歳未満	26	51.0	25	49.0
20歳代	349	69.4	149	29.6
30歳代	568	51.1	538	48.4
40歳以上	358	45.1	423	53.3
計	1301	52.9	1135	46.1
既婚	766	45.0	930	54.6
未婚	524	72.0	197	27.1
計	1290	53.0	1127	46.3
正規社員	1199	53.3	1044	46.4
非正規社員	92	52.9	69	39.7
計	1291	53.3	1113	45.9
公務	283	66.0	137	31.9
運輸・通信	218	45.2	258	53.5
製造業	481	48.7	499	50.5
卸・小売	32	39.5	25	30.9
サービス	73	54.5	57	42.5
金融・保険・証券	11	61.1	7	38.9
医療・福祉	50	69.4	10	13.9
その他	119	52.7	99	43.8
計	1267	59.7	1092	36.2
~99人	145	59.7	86	36.2
100~299人	161	53.5	130	43.2
300~1000人	179	56.5	133	42.0
1000人~	723	59.0	717	49.6
計	1208	52.3	1068	46.3

問8・問7で②を選択した人にお尋ねします。
なぜ活用しないのですか

	活用しにくい		昇進・昇格などにマイナスになると 思うから		制度に欠陥があると思うから		活用しなくても親の援助などで子育てできるから		その他		計	
男性	528	52.4	96	9.5	50	5.0	194	19.3	139	13.8	1007	100.0
女性	86	57.0	9	6.0	8	5.3	22	14.6	26	17.2	151	100.0
計	614	53.0	105	9.1	58	5.0	216	18.7	165	14.2	1158	100.0
20歳未満	14	56.0	5	20.0	1	4.0	5	20.0	0	0.0	25	100.0
20歳代	92	57.9	17	10.7	9	5.7	30	18.9	11	6.9	159	100.0
30歳代	316	56.1	51	9.1	32	5.7	91	16.2	73	13.0	563	100.0
40歳以上	208	47.8	36	8.2	17	3.9	93	21.3	83	19.0	437	100.0
計	630	53.2	109	9.2	59	5.0	219	18.5	167	14.1	1184	100.0
既婚	499	51.6	87	9.0	44	4.6	191	19.9	146	15.1	967	100.0
未婚	127	61.1	21	10.1	13	6.3	28	13.5	19	9.1	203	100.0
計	626	53.3	103	9.2	57	4.9	219	18.6	165	14.0	1175	100.0
正規社員	574	52.5	100	9.1	54	4.9	206	18.8	159	14.5	1093	100.0
非正規社員	45	66.2	6	7.4	1	1.5	9	13.2	7	10.3	68	100.0
計	619	53.3	106	9.1	55	4.7	215	18.5	166	14.3	1161	100.0
公務	81	54.7	9	6.1	2	1.4	26	17.6	30	20.3	148	100.0
運輸・通信	147	53.3	41	14.9	18	6.5	55	19.9	15	5.4	276	100.0
製造業	270	52.2	42	8.1	30	5.8	94	18.2	81	15.7	517	100.0
卸・小売	13	48.1	1	3.7	1	3.7	7	25.9	5	18.5	27	100.0
サービス	36	65.5	1	1.8	2	3.6	5	9.1	11	20.0	55	100.0
金融・保険・証券	4	44.4	2	22.2	1	11.1	1	11.1	1	11.1	9	100.0
医療・福祉	6	50.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0	3	30.0	10	100.0
その他	47	48.0	8	8.2	2	2.0	25	25.5	16	15.3	98	100.0
計	604	53.0	104	9.1	56	4.9	214	18.8	162	14.2	1140	100.0
~99人	59	65.6	3	3.3	2	2.2	12	13.3	14	15.6	90	100.0
100~299人	77	56.2	8	5.8	10	7.3	19	13.9	23	16.8	137	100.0
300~1000人	74	54.0	7	5.1	6	4.4	31	22.6	19	13.9	137	100.0
1000人~	376	50.7	82	11.1	35	4.7	152	20.5	97	13.1	742	100.0
計	586	53.0	100	9.0	53	4.8	214	19.3	153	13.8	1106	100.0

問9・勤務先の施策として子育てと仕事の両立をはかる上で大切な点は
なぜ活用しないのですか

	休暇制度の充実		育児のための短時間勤務制度の充実		時間外労働の免除		軽易業務への配転		託児所利用に関する支援		その他		計	
男性	710	34.6	502	24.4	211	10.3	104	5.1	478	23.3	49	2.4	2054	100.0
女性	268	24.6	345	31.6	137	12.6	56	5.1	250	22.9	35	3.2	1091	100.0
計	978	31.1	847	26.9	348	11.1	180	5.1	728	23.1	84	2.7	3145	100.0
20歳未満	14	26.9	13	25.0	3	5.8	1	1.9	21	40.4	0	0.0	52	100.0
20歳代	185	29.4	180	28.6	69	11.0	36	5.7	146	23.2	13	2.1	629	100.0
30歳代	434	30.3	367	25.6	170	11.6	76	5.3	339	23.7	47	3.3	1433	100.0
40歳以上	367	33.4	310	28.2	113	10.3	52	4.7	232	21.1	26	2.4	1100	100.0
計	1000	31.1	870	27.1	355	11.0	165	5.1	738	23.0	86	2.7	3214	100.0
既婚	702	31.1	612	27.1	245	10.9	121	5.4	509	22.5	67	3.0	2255	100.0
未婚	290	31.2	252	27.1	108	11.6	41	4.4	220	23.7	18	1.9	929	100.0
計	992	31.2	864	27.1	353	11.1	162	5.1	728	22.9	85	2.7	3184	100.0
正規社員	924	31.6	780	26.7	327	11.2	154	5.3	658	22.5	82	2.8	2925	100.0
非正規社員	63	26.3	74	30.8	25	10.4	4	1.7	70	29.2	4	1.7	240	100.0
計	987	31.2	854	27.0	352	11.1	153	5.0	728	23.0	86	2.7	3165	100.0
公務	198	32.5	152	24.9	82	13.4	48	7.9	107	17.5	23	3.8	610	100.0
運輸・通信	156	27.6	131	23.2	53	9.4	23	4.1	195	34.5	7	1.2	565	100.0
製造業	402	31.9	361	28.6	127	10.1	49	3.9	287	22.8	35	2.8	1261	100.0
卸・小売	38	38.0	24	24.0	10	10.0	1	1.0	28	28.0	2	2.0	103	100.0
サービス	51	31.5	45	27.8	24	14.8	5	3.1	33	20.4	4	2.5	162	100.0
会員・保険・証券	14	56.0	2	8.0	2	8.0	1	4.0	4	16.0	2	8.0	25	100.0
医療・福祉	31	31.3	33	33.3	13	13.1	6	6.1	13	13.1	3	3.0	99	100.0
その他	74	27.2	88	32.4	33	12.1	24	8.8	44	16.2	9	3.3	272	100.0
計	964	31.1	836	27.0	344	11.1	157	5.1	711	23.0	85	2.7	3097	100.0
~99人	131	36.7	93	34.2	50	18.4	15	5.5	60	22.1	8	2.9	357	100.0
100~299人	149	38.6	116	30.1	39	10.1	17	4.4	56	14.5	9	2.3	386	100.0
300~1000人	121	31.8	99	26.0	56	25.2	17	4.5	84	22.0	4	1.0	381	100.0
1000人~	528	27.9	497	26.2	189	10.0	101	5.3	487	25.7	57	3.0	1895	100.0
計	929	31.1	805	27.0	334	11.2	150	5.0	687	23.0	78	2.6	2983	100.0

問10・地域での協力・支援で大切だと思う点は

	保育所(学童含む)の充実・%	通園・通学監視員の配置・%	情報交換や体験交流・育児相談の充実・%	その他・%	計・%
男性	1221	73.2	192	11.5	232 13.9 22 1.3 1667 100.0
女性	602	76.8	74	9.4	100 12.8 8 1.0 784 100.0
計	1823	74.4	266	10.9	332 13.5 30 1.2 2451 100.0
20歳未満	37	80.4	1	2.2	8 17.4 0 0.0 46 100.0
20歳代	384	73.4	59	11.3	76 14.5 4 0.8 523 100.0
30歳代	869	74.2	129	11.0	157 13.4 16 1.4 1171 100.0
40歳以上	672	75.4	93	10.4	113 12.7 13 1.5 891 100.0
計	1962	74.6	282	10.7	354 13.5 33 1.3 2631 100.0
既婚	1337	75.5	192	10.8	215 12.1 26 1.5 1770 100.0
未婚	533	72.0	79	10.7	123 16.6 5 0.7 740 100.0
計	1870	74.5	271	10.8	338 13.5 31 1.2 2510 100.0
正規社員	1720	80.9	253	11.9	123 5.8 30 11.9 2126 100.0
非正規社員	145	74.4	18	9.2	32 16.4 0 0.0 195 100.0
計	1865	80.4	271	11.7	155 6.7 30 1.3 2321 100.0
公務	352	74.7	44	9.3	69 14.6 6 1.3 471 100.0
運輸・通信	386	81.3	33	8.0	63 8.0 2 27.0 484 100.0
製造業	774	72.1	140	13.0	146 13.6 13 1.2 1073 100.0
卸・小売	61	81.3	6	8.0	6 8.0 2 2.7 75 100.0
サービス	100	76.3	11	8.4	19 14.5 1 0.8 131 100.0
金融・保険・証券	13	68.4	3	15.8	1 5.3 2 10.5 19 100.0
医療・福祉	52	74.3	6	8.6	9 12.9 3 4.3 70 100.0
その他	170	73.6	29	12.6	30 13.0 2 0.9 231 100.0
計	1908	74.7	272	10.6	343 13.4 31 1.2 2554 100.0
~99人	192	73.6	26	10.0	40 15.3 3 1.1 261 100.0
100~299人	228	69.7	53	16.2	43 13.1 3 0.9 327 100.0
300~1000人	243	76.7	26	8.2	46 14.5 2 0.6 317 100.0
1000人~	1119	75.6	155	10.5	190 12.8 17 1.1 1481 100.0
計	1782	74.7	260	10.9	319 13.4 25 1.0 2386 100.0

問11・国や自治体で充実してほしい施策は

	児童手当の増額	教育費の負担軽減	保育所(学童含む)の充実	産婦人科・小児科医療施設の充実	出産・育児を支援する労働法制の改正	その他	計	
男性	494	27.9	488	27.6	316 17.9	237 13.4	211 11.9	24 1.4 1770 100.0
女性	153	17.6	200	23.1	197 22.7	123 14.2	184 21.2	10 1.2 867 100.0
計	647	24.5	608	26.1	513 19.4	360 13.6	395 15.0	34 1.3 2638 100.0
20歳未満	6	12.2	11	22.4	4 8.2	1 2.0	26 53.1	1 2.0 49 100.0
20歳代	125	23.1	123	22.7	86 15.9	82 15.2	120 22.2	5 0.9 541 100.0
30歳代	339	26.6	288	22.6	245 19.2	162 12.7	220 17.3	21 1.6 1275 100.0
40歳以上	186	19.3	280	29.0	196 20.3	129 13.4	155 16.1	19 2.0 965 100.0
計	656	23.2	702	24.8	531 18.8	374 13.2	521 18.4	46 1.6 2830 100.0
既婚	493	25.6	514	26.7	385 20.0	246 12.8	256 13.3	29 1.5 1923 100.0
未婚	170	22.2	185	24.2	138 18.0	127 16.6	139 18.2	6 0.8 765 100.0
計	663	24.7	699	26.0	523 19.5	373 13.9	395 14.7	35 1.3 2688 100.0
正規社員	610	24.7	640	26.0	490 19.9	343 13.9	347 14.1	35 1.4 2465 100.0
非正規社員	45	22.4	54	26.9	32 15.9	25 12.4	44 21.9	1 0.5 201 100.0
計	655	24.6	694	26.0	522 19.6	368 13.8	391 14.7	36 1.4 2666 100.0
公務	100	19.4	116	22.5	139 26.9	79 15.3	74 14.3	8 1.6 516 100.0
運輸・通信	105	22.9	123	26.6	87 18.8	39 8.4	106 22.9	2 0.4 463 100.0
製造業	290	27.1	306	28.5	177 16.5	159 14.8	121 11.3	19 1.8 1072 100.0
卸・小売	24	28.9	24	28.9	21 25.3	5 6.0	9 10.8	0 0.0 83 100.0
サービス	45	30.6	35	23.8	26 17.7	23 15.6	17 11.6	1 0.7 147 100.0
金融・保険・証券	6	26.1	5	21.7	3 13.0	4 17.4	5 21.7	0 0.0 23 100.0
医療・福祉	18	22.8	18	22.8	12 15.2	11 13.9	18 22.8	2 2.5 79 100.0
その他	58	24.5	55	23.2	45 19.0	45 19.0	30 12.7	4 1.7 237 100.0
計	647	24.7	682	26.0	510 19.5	365 13.9	380 14.5	36 1.4 2620 100.0
~99人	78	25.6	81	26.6	49 16.1	45 14.8	45 14.8	7 12.1 305 100.0
100~299人	96	27.9	106	30.7	49 14.2	51 14.8	39 11.3	4 1.2 345 100.0
300~1000人	80	24.5	89	27.2	64 19.6	50 15.3	43 13.1	1 0.3 327 100.0
1000人~	371	24.1	360	24.6	320 20.8	203 13.2	245 15.9	23 1.5 1542 100.0
計	625	24.8	656	26.0	482 19.1	349 13.9	372 14.8	35 1.4 2519 100.0

問12・ワークライフバランス施策についてどのような施策を優先すべきと思われますか

	女性・高齢者を含む就業率の向上	フリーターの数の減少	週60時間以上就労者の割合の半減	年次有給休暇の取得率の向上(完全取得)	第一子出産前後の女性の就業率の向上	男女双方の育児休業取得率の向上	男性の育児・家事関連時間の増加	その他	計
男性	303	312	176	330	135	257	192	42	1747
%	17.3	17.9	10.1	18.9	7.8	14.7	11.0	2.4	100.0
女性	132	134	75	118	97	149	179	9	892
%	14.8	15.0	8.4	13.2	10.9	16.6	20.1	1.0	100.0
計	435	446	251	448	232	405	371	51	2639
%	16.5	16.9	9.5	17.0	8.8	15.4	14.1	1.9	100.0
20歳未満	4	4	3	6	5	11	13	0	46
%	8.7	8.7	6.5	13.0	10.9	23.9	28.3	0.0	100.0
20歳代	66	60	41	63	51	103	100	8	517
%	12.8	11.6	7.9	17.0	9.9	19.9	19.3	1.5	100.0
30歳代	185	187	119	215	112	178	178	31	1205
%	15.3	15.5	9.9	17.0	9.3	14.8	14.8	2.6	100.0
40歳以上	190	202	93	149	71	123	87	13	928
%	20.5	21.8	10.0	16.1	7.7	13.3	9.4	1.4	100.0
計	445	453	259	453	239	415	378	52	2690
%	16.5	16.8	9.5	17.0	8.9	15.8	14.0	1.9	100.0
既婚	304	334	179	331	170	281	245	43	1887
%	16.1	17.7	9.5	17.5	9.0	14.9	13.0	2.3	100.0
未婚	139	113	75	123	69	131	123	10	763
%	17.8	14.4	9.6	15.7	8.8	16.7	15.7	1.3	100.0
計	443	447	254	454	239	412	368	53	2670
%	16.6	16.7	9.5	17.0	9.0	15.4	13.8	2.0	100.0
正規社員	369	413	243	425	221	369	332	53	2450
%	15.9	16.9	10.1	17.3	9.0	15.1	13.6	2.2	100.0
非正規社員	49	32	6	29	15	40	36	0	207
%	23.7	15.5	2.9	14.0	7.2	19.3	17.4	0.0	100.0
計	438	445	254	454	236	409	368	53	2657
%	16.5	16.7	9.6	17.1	8.9	15.4	13.9	2.0	100.0
公務	60	83	49	85	57	70	64	12	499
%	16.0	16.6	9.6	17.0	11.4	14.0	12.8	2.4	100.0
運輸・通信	74	73	36	59	28	103	113	3	485
%	15.3	15.1	7.4	10.3	5.8	22.3	23.3	0.6	100.0
製造業	174	186	105	211	97	135	122	26	1055
%	16.3	17.4	9.8	19.8	9.1	12.7	11.4	2.4	100.0
卸・小売	19	8	8	27	3	11	10	3	89
%	21.3	9.0	9.0	30.3	3.4	12.4	11.2	3.4	100.0
サービス	29	31	8	17	13	21	15	2	136
%	21.3	22.8	5.9	12.5	9.6	15.4	11.0	1.5	100.0
金融・保険・証券	3	3	2	3	3	4	3	2	23
%	13.0	13.0	8.7	13.0	13.0	17.4	13.0	8.7	100.0
医療・福祉	13	17	15	14	5	13	8	2	87
%	14.9	19.5	17.2	16.1	5.7	14.9	9.2	2.3	100.0
その他	38	39	27	36	25	39	28	4	236
%	16.1	16.5	11.4	15.3	10.6	16.5	11.9	1.7	100.0
計	430	440	249	443	231	401	363	54	2611
%	16.5	16.9	9.5	17.0	8.8	15.4	13.9	2.1	100.0
~99人	59	54	32	66	30	39	25	6	310
%	18.7	17.4	10.3	21.3	9.7	12.6	8.1	1.9	100.0
100~299人	58	62	27	74	26	60	29	8	344
%	16.9	18.0	7.8	21.5	7.6	17.4	9.4	2.3	100.0
300~1000人	60	64	33	60	30	45	29	2	323
%	18.6	19.8	10.2	18.6	9.3	13.9	9.0	0.6	100.0
1000人~	241	236	153	230	136	244	264	33	1537
%	15.7	15.4	10.0	15.0	8.8	15.9	17.2	2.1	100.0
計	417	416	245	430	222	388	347	49	2514
%	16.6	16.5	9.7	17.1	8.8	15.4	13.8	1.9	100.0

参考1-AIU保険会社「出産から22年間の総費用」2005年

最高コース	私立幼稚園から私立大学医学部	6064万円
最低コース	公立幼稚園から国立大学	2985万円
基本的養育費=出産育児費・衣食費・子供の私的所有物代・小遣い他		1640万円

参考2-総務省国勢調査・男女年齢別未婚率の推移・%

	1970年	1975年	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年
男性30代前半	11.7	14.3	21.5	28.1	32.6	37.3	42.9	47.1
男性30代後半	4.7	6.1	8.5	14.2	19.0	22.6	26.6	30.0
女性20代後半	18.1	20.9	24.0	30.6	40.2	48.0	54.0	59.0
女性30代前半	7.2	7.7	9.1	10.4	13.9	19.7	25.6	32.0

参考3-共働き等世帯数の推移・内閣府・男女共同参画局

	A男性雇用者と無業の妻からなる世帯(万世帯)A:B	B雇用者との共働き世帯(万世帯)B:A		
		世帯数	占拠率	世帯数
1980年	1114	64.5	614	35.5
1985年	952	56.9	722	43.1
1990年	897	52.2	823	47.8
1995年	955	51.3	908	48.7
2000年	916	49.3	942	50.7
2005年	998	33.4	863	46.6
2007年	851	45.7	1013	54.3

参考4-[女性の年齢階級別労働力率・ドイツ・韓国との比較] 総務省

	日本	韓国	ドイツ	アメリカ
15~19才	17.5	8.9	27.8	43.7
20~24才	71.3	59.1	67.0	

参考5一調査別に見た、未婚女性の理想・予定のライフコース・%

	調査年	1987年	1992年	1997年	2002年	2005年
未婚女性の理想のライフコース	専業主婦型	33.6	32.5	20.8	18.9	19.0
	再就職型	31.1	29.7	34.3	36.7	33.3
	両立型	18.5	19.3	27.5	27.6	30.3
	非婚就業	3.7	3.3	4.4	5.3	5.1
	共働き供なし	2.5	4.1	4.4	4.0	4.1
	その他	10.6	11.1	8.6	7.5	8.2
未婚女性の予定のライフコース	専業主婦型	23.9	19.2	17.8	13.7	11.7
	再就職型	42.2	45.8	42.9	41.8	37.1
	両立型	15.3	14.7	15.6	17.7	20.9
	非婚就業	7.1	9.5	9.3	2.4	15.6
	共働き供なし	1.4	2.6	3.7	4.0	3.2
	その他	8.1	8.2	10.7	20.4	11.5

国立社会保障・人口問題研究所「平成17年第13回出生動向基本調査」

参考一6

年	性別・日本の全労働者の賃金額の推移		女／男
	女性	男性	
1980	123.9	227.0	54.6
1981	130.6	240.4	54.3
1982	135.4	251.7	53.8
1983	139.4	261.3	53.3
1984	144.4	272.7	53.0
1985	148.5	280.5	52.9
1986	154.2	289.0	53.4
1987	159.6	297.4	53.7
1988	159.0	304.5	52.2
1989	164.1	316.4	51.9
1990	156.5	306.4	51.1
1991	165.0	320.1	51.5
1992	171.0	327.9	52.0
1993	173.8	332.9	52.2
1994	177.8	340.4	52.2
1995	180.2	345.9	52.1
1996	182.9	349.6	52.3
1997	186.0	353.8	52.3
1998	185.1	352.0	52.6
1999	180.2	349.4	51.6
2000	181.3	353.1	51.4
2001	181.1	350.4	51.7
2002	180.1	346.0	52.1
2003	180.0	346.5	51.9
2004	175.9	342.8	51.3

国立女性教育会館「男女共同参画統計データブック」2006年

参考一7

日本の労働者1時間あたり平均所定内給与格差の推移 (男性一般労働者=100)				
年	男性一般	女性一般労働者の給与水準	男性パートタイム労働者の給与水準	女性パートタイム労働者の給与水準
1989年	100.0	60.6	57.4	42.9
1990年	100.0	60.6	57.8	43.6
1991年	100.0	61.1	58.3	43.8
1992年	100.0	62.2	58.1	44.6
1993年	100.0	62.3	54.9	43.7
1994年	100.0	62.7	54.2	44.3
1995年	100.0	63.2	55.8	44.5
1996年	100.0	63.5	54.2	44.0
1997年	100.0	63.9	51.7	43.4
1998年	100.0	64.7	51.9	44.3
1999年	100.0	65.4	50.8	44.0
2000年	100.0	66.3	51.2	44.3
2001年	100.0	66.1	50.7	43.9
2002年	100.0	67.8	48.9	44.0
2003年	100.0	67.6	49.9	44.5
2004年	100.0	66.8	50.6	45.2
2005年	100.0	67.1	52.5	46.3
2006年	100.0	67.1	52.6	46.8
2007年	100.0	68.1	53.8	47.7

国立女性教育会館「男女共同参画統計データブック」2006年

表一8 5才未満児のいる夫婦の夫の育児・家事時間・1日

	育児	家事	計
日本(2006年)	30	24	54分
アメリカ(1995年)	36	120	156分
イギリス(1999年)	90	96	186分
ドイツ(1992年)	60	150	210分
スウェーデン(1991年)	72	150	222分
カナダ(1998年)	90	144	234分
イタリア(1989年)	36	72	108分
オーストラリア(1997年)	54	120	174分

国立女性教育会館「男女共同参画統計データブック」2006年

表一9 OECD諸国の家族政策に関する財政支出の規模・対GDP比

順位	国名	%	順位	国名	%
1	デンマーク	3.8	16	アイルランド	1.6
2	ルクセンブルグ	3.4	17	チエコ	1.6
3	ノルウェー	3.2	18	スロバキア	1.5
4	フィンランド	3.0	19	スイス	1.2
5	オーストリア	2.9	20	ホルトガル	1.2
6	スエーデン	2.9	21	オランダ	1.1
7	オーストラリア	2.8	22	トルコ	1.1
8	フランス	2.8	23	イタリア	1.0
9	アイスランド	2.6	24	ポーランド	0.9
10	ハンガリー	2.5	25	カナダ	0.9
11	ベルギー	2.3	26	日本	0.6
12	イギリス	2.2	27	スペイン	0.5
13	ニュージーランド	2.2	28	アメリカ	0.4
14	ドイツ	1.9	29	メキシコ	0.3
15	ギリシャ	1.8	30	韓国	0.1

内閣府「平成18年版少子化社会白書」

表一10 20・30・40代フルタイム労働者中、週60時間以上働く人の割合

	男性・20歳代	男性・30歳代	男性・40歳代	女性・20歳代	女性・30歳代	女性・40歳代
1995年	17.6	22.1	22.0	5.0	7.4	9.7
1996年	18.2	23.1	20.7	5.3	7.2	9.5
1997年	18.0	23.1	20.0	5.0	6.7	9.2
1998年	18.0	22.1	19.8	5.3	6.9	8.7
1999年	18.9	24.0	20.8	5.6	6.8	9.1
2000年	20.3	25.5	22.0	6.4	7.3	8.4
2001年	20.0	25.0	22.0	6.6	7.2	8.7
2002年	20.4	26.3	22.9	6.9	7.3	8.6
2003年	21.0	26.0	23.9	7.4	7.4	8.5
2004年	20.7	25.7	23.7	7.4	7.3	8.0
2005年	19.2	25.3	23.2	6.6	6.5	7.2
2006年	17.7	23.2	21.5	6.7	5.8	6.7
2007年	16.5	22.0	21.5	6.7	5.7	6.4