

---

---

# 子育て中の女性の就労意識に関する アンケート調査報告書

女性の再チャレンジ促進緊急雇用創出事業 報告書（2/3）

---

---

平成 26 年 3 月

三重県



# 目次

---

1. 調査の概要	1
2. 調査結果の概要	2
3. 調査結果	6
<b>I. あなたご自身について</b>	<b>6</b>
A. あなたの年齢と居住地をご記入下さい。	6
B. お子様は何人いらっしゃいますか。また、お子様の学年等をすべてご記入下さい。	9
C. あなたの学歴	11
D. 現在、あなたと同居中の家族	12
E. ご夫婦の就労による年収を、それぞれご記入下さい。	14
◆本人	14
◆◆配偶者	17
◆◆◆夫婦合計	18
F. 配偶者（夫）との家事や子育ての役割分担	20
G. 配偶者（夫）の就労状況	22
H. 親の居住地について（どのくらいの距離に住んでいますか）	29
【現在働いている】	33
【現在働いていない】	34
I. 在園・在学時以外の時間帯で、日頃お子さんを預かってもらえる人はいますか	35
J. 子育てにおける一番の協力者は誰ですか。また、どのような時に、特に助かりますか	37
K. 現在、働いていますか	42
前職を離職してからの期間は約何年ですか	43
『以前は働いていたが、現在は働いていない』と回答された方は、これまでで最も長く働いていた仕事についてお答えください	45
L. 現在の就労状況は、末子（一番下の子）の出産前の就労状況と同じですか	54
M. 直近（一番最近）の仕事の、離職理由は何ですか	60
<b>II. 就労に対する意識について</b>	<b>67</b>
1. 働いていない理由は何ですか	67
2. 今後働くことを、考えていますか	73
3. 今後働く場合、どのようなスタイルを希望しますか	81
4. 今後働く場合、不安に感じることは何ですか	94
（現在求職活動中の方に、お尋ねします。求職活動における問題点はありますか。	101
5-1. 上記の問4で、特に不安に感じている事や、就職活動における大きな問題点。	105
5-2. （現在求職活動中の方）求職活動における大きな問題点	109
6. 今後働く場合、どのようなスキル（能力）が心配ですか	111
7. 今後の働き方について、あなたご自身が考える方向性をお答えください	114
8. 再就職（起業を含む）が有利になるように、あなたご自身のスキルアップとして取り組んでいることを具体的にお答えください。	116
9. 問7で、“6. 特に具体的には考えていない”または、問8で“14. 具体的な努力や取り組みは、特にしていない”を選んだ方。あなたが特に何もしていない理由は何ですか	120

10. 仕事を決める（決めた）際に、最も優先する（した）事項は何ですか .....	124
11. 育児と仕事を両立するために、あなたご自身にとって重要な（希望する）事項（①～⑧）	128
12. 働いている理由は何ですか.....	165
13. 学校卒業時など（初めて就職したとき）に、あなたご自身が理想と考えていたライフコース	168
14. 現在、あなたご自身が理想と考えるライフコースは、問 13 の考えと変わりましたか ....	171
変わった人は、現在の理想のライフコースを上記問 13 の番号でお答え下さい .....	172
15. 上記の問 14 で、『2. 変わった』とお答えの方のみ。①考えが変わった理由 .....	176
②考えを変えたときに、相談した相手や影響を受けた事柄はありますか.....	183
<b>Ⅲ. 労働条件、支援策について.....</b>	<b>186</b>
16. 今後、子育て中の女性が再就職できる（しやすい）職場環境づくりのため、企業が特に取り組むべき課題は何だと思えますか.....	186
17. 子育て中の女性が再就職できる・しやすい環境づくりのため、あなたご自身だけでなく企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべき項目を以下から選択してください .....	191
17-2 上記で選択されたテーマについて、具体的なアイデアがあれば、番号と内容をご記入ください。 .....	197
17-2 上記で選択されたテーマについて、具体的なアイデア .....	198
<b>Ⅳ. 子育て中の女性が再就職しやすい環境づくりについてのご意見.....</b>	<b>208</b>
<b>4. 資 料 編 .....</b>	<b>212</b>

# 1. 調査の概要

## ◆調査目的

出産等を契機に離職し、現在、幼稚園児や小学生等の子どもを有する女性を対象に、就労に対する意識とニーズ等を実態把握するとともに、就業希望の意向を持つ女性の仕事に対する意欲を高め、就労等につなげることを目的として、アンケート調査を実施した。

## ◆調査について

調査対象	県内の小学校・幼稚園に通う小学3年生と年中（4歳）の児童・園児を持つ母親
抽出方法	調査対象学校・幼稚園は、旧市町村単位で最低1校・1園を抽出、残りは子どもの人数比例で対象先数を分配。各先とも調査対象は1クラスのみ。
調査期間	平成25年9月～12月
配付・回収方法	学校・幼稚園経由で配付し、郵送により回収
配布数	64 幼稚園・130 小学校あわせて、5,369 件
回収数	2,579 件（回収率 48.0%）

市町名	発送数					総送付数
	幼稚園数	園児数	小学校数	児童数	幼稚園・小学校数	
桑名市	5	112	10	344	15	456
木曾岬町			1	25	1	25
いなべ市			4	91	4	91
東員町	1	19	1	30	2	49
四日市市	14	327	22	722	36	1,049
菰野町	1	31	3	104	4	135
朝日町			1	35	1	35
川越町	1	26	1	36	2	62
鈴鹿市	7	202	13	397	20	599
亀山市	2	63	4	108	6	171
津市	13	260	18	546	31	806
松阪市	6	145	12	352	18	497
多気町			2	47	2	47
明和町			1	25	1	25
大台町			2	25	2	25
伊勢市	5	108	9	270	14	378
玉城町			1	25	1	25
大紀町			1	21	1	21
南伊勢町			1	14	1	14
度会町			1	24	1	24
鳥羽市	1	24	1	40	2	64
志摩市	1	29	5	126	6	155
伊賀市	1	23	6	188	7	211
名張市	3	76	3	132	6	208
尾鷲市	1	6	1	28	2	34
紀北町			2	52	2	52
熊野市	1	17	1	23	2	40
御浜町			1	19	1	19
紀宝町	1	11	2	41	3	52
全体	64	1,479	130	3,890	194	5,369

## 2. 調査結果の概要

### (1) 回答者の基本属性

- ・年齢：「35～39歳」(40.3%)が最も高く、「40～44歳」(30.7%)、「30～34歳」(16.8%)と続く。
- ・子供の数：「2人」(58.5%)が最も高く、「3人」(24.1%)、「1人」(13.4%)、「4人以上」(3.9%)。
- ・学歴：「短大・専門学校卒業」(41.7%)が最も高く、「高等学校卒業」(34.9%)、「大学・大学院卒業」(20.8%)、「中学校卒業」(2.5%)となっている。
- ・同居の家族：「子」(99.5%)、「配偶者」(91.5%)、「親」(21.9%)など。
- ・本人の就労年収：「なし」(40.3%)が最も高く、「1～103万円」(31.3%)、「200万円台」(4.8%)と続く。
- ・現在働いている人のみでは、「1～103万円」(54.6%)と半数を超え、「104～130万円」(7.1%)も含めると、扶養の範囲内が6割を超える。
- ・配偶者の就労年収：400万円台(19.2%)、500万円台(18.2%)、300万円台(14.3%)。
- ・夫婦の就労年収：「500万円台」(17.9%)、「400万円台」(16.0%)、「600万円台」(12.8%)。
- ・家事、子育ての役割分担：「概ね自分」(67.2%)が最も高く、「全て自分」(18.5%)、「平等に分担」(10.5%)と続く。
- ・配偶者の勤務形態：「日勤のみ」(69.1%)が最も高く、「交代勤務」(15.2%)と続く。
- ・配偶者の帰宅時間(日勤の場合)：「19時台」(22.6%)が最も高く、「20時台」(19.7%)、「21時台」(15.2%)、「18時台」(14.9%)と続く。
- ・本人の親の居住地：「車で30分超」(42.7%)が最も高く、「車で15分以内」(31.1%)、「車で30分以内」(16.4%)、「同居」(7.1%)と続く。
- ・配偶者の親の居住地：「車で30分超」(35.6%)が最も高く、「車で15分以内」(30.1%)、「同居」(14.8%)、「車で30分以内」(10.8%)と続く。
- ・在園、在学時以外で、日頃、子供を預かってもらえる人の有無：「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」(50.6%)が最も高く、「日常的に預かってもらえる親族がいる」(39.9%)、「緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる」(19.4%)と続く。
- ・子育ての一番の協力者：「夫」(43.0%)が最も高く、「母」(26.5%)、「両親」(16.3%)と続く。
- ・現在の就労状況：「働いている」(60.4%)が最も高く、「以前は働いていたが、現在は働いていない」(37.0%)、「一度も働いたことはない」(2.4%)となっている。
- ・「働いている」割合を末子の年齢で見ると、0歳～2歳では3割前後、3歳(年少)～4歳(年中)では5割前後、5歳(年長)以上では7～8割程度となっている。
- ・直近の仕事の離職理由：「出産のため、自主的にやめた」(43.3%)が最も高く、「結婚のため、自主的にやめた」(27.0%)、「通勤できない地域に引っ越しした」(11.8%)と続く。

### (2) 就労に対する意識について

#### ○働いていない理由

- ・「子育てに専念したい」(50.2%)が最も高く、「子どもが病気の時に預ける所がない」(25.1%)、「家事の負担が大きい」(19.6%)、「仕事が見つからない」(17.9%)、「健康・体力面で不安」(16.3%)。
- ・末子の年齢(5区分)で見ると、「子育てに専念したい」は、「0歳」(79.2%)、「1～2歳」(76.4%)、「3～4歳(年少・年中)」(52.2%)、「5歳(年長)」(50.8%)、「6歳(小1)以上」(37.9%)と末子の年齢が高くなるにつれて低下する。
- ・「子どもが病気の時に預ける所がない」は、「5歳(年長)」(41.5%)最も高く、次いで「3～

4歳（年少・年中）」（32.6%）、「6歳（小1）以上」（26.3%）、「1歳～2歳」（23.1%）と続く。

#### ○今後働くことを考えているか

・「はい」（77.4%）、「いいえ」（13.0%）となっている。

#### ○働きたいと考える時期

・「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」（39.8%）が最も高く、「末子が〇才になったら」（33.6%）、「就職活動はしていないが、すぐにでも働きたい」（7.9%）、「現在、就職活動中である」（7.0%）、「その他」（4.8%）となっている。

#### ・末子の年齢が〇歳になったら働くかの内訳

「小1（6歳）」が32.6%と最も高く、ついて「年少（3歳）」が24.6%、「年中（4歳）」が9.1%、「小3（8歳）」6.8%、「中1（12歳）」6.4%と続く。

#### ○今後働くことを考えていない理由

・「子育てに専念したい」（40.2%）が最も高く、「健康・体力面で不安」（23.7%）、「子どもが病気の時に預ける所がない」（20.6%）、「働く必要を感じない」（19.6%）、「家事の負担が大きい」（17.5%）、「経済的に必要がない」（16.5%）、「配偶者が望まない」（14.4%）、「仕事以外にやりたいことがある」（13.4%）、「能力や技術に自身がない」（12.4%）、「働きたくない」（12.4%）と続く。

#### ◆今後働く場合の各種希望条件

○就労状況：「会社員」（45.7%）が最も高く、「その他」（33.0%）と続く。

○職種：「事務職」（27.9%）が最も高く、「技術・専門職」（23.0%）、「営業・販売」（15.3%）、「サービス」（14.5%）、「その他」（12.0%）となっている。

○前職と同じ職種を希望する人の場合：「技術・専門職」（74.8%）、「事務職」（65.0%）は高くなっている。一方、前職と違う場合は「サービス」（66.0%）、「営業・販売」（55.0%）と高い。

○就労形態：「短時間パート」（69.0%）が最も高く、約7割を占めていて、「正社員」（7.6%）、「フルタイムパート」（7.4%）と続く。

○希望年収：「103万円まで」（66.3%）が最も高く、「扶養は気にせず、出来るだけ収入を得たい」（14.0%）、「130万まで」（10.1%）となっている。

○希望する就労日：「平日の2～3日のみ」（43.6%）が最も高く、「平日の毎日」（37.9%）、「曜日は問わないが週5日ぐらい」（5.0%）と続く。

○希望する就労時間（何時から）：「9時台」（67.2%）が約7割を占め、次いで「10時台」（15.5%）、「9時まで」（4.5%）となっている。

○希望する就労時間（何時まで）：「14時台」（28.5%）が最も高く、「15時台」（25.7%）、「16～17時台」（14.4%）と続く。

○希望する就労時間（1日あたり）：「5時間」（30.5%）が最も高く、「4時間未満」（28.6%）、「6時間」（13.1%）と続く。

○希望する就労時間（1週間あたり）：「5日」（43.8%）が最も高く、「3日」（38.3%）、「4日」（15.9%）と続く。

#### ○今後働く場合、不安に感じる事

・「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」（90.5%）が最も高く、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」（70.7%）、「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」（70.0%）、「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」（57.3%）、「仕事についていけるか」（46.1%）、「育児や子供の教育への影響がないか」（41.7%）、「職場での人間関係、コミュニケーションがうまくいくかどうか」（38.0%）と続く。

### ○求職活動における問題点

- ・「希望する条件に合う職場が見つからない」(56.8%)、「特にない」(19.9%)、「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」(18.5%)と続く。

### ○今後働く場合、どのようなスキル(能力)が心配か

- ・「ITスキル(能力)」(44.3%)が最も高く、次いで「専門業務知識」(41.0%)、「コミュニケーション能力」(32.1%)となっている。

### ○今後の働き方の方向性

- ・「これまでの経験を生かせる分野で、再就職を目指している」(46.8%)が最も高く、「特に具体的には考えていない」(30.8%)、「これまでの経験とは異なる分野で、再就職を目指している」(14.8%)と続く。

### ○再就職が有利になるようにスキルアップとして取り組んでいること

- ・「具体的な努力や取り組みは、特にしていない」が5割近く(49.5%)となっている。次いで、「すでに再就職している友人・知人などに、相談した・情報収集を行った」(17.8%)、「これまでの経験等を活かせる就職先の検討や情報収集などを行った」(15.0%)と続く。
- ・何もしていない理由  
「家事や育児・介護など、家庭のことが忙しいから」(40.5%)が最も高く、「まだ先のことだから」(21.8%)、「具体的に何をしたら良いかわからないから」(20.9%)と続く。

### ○仕事を決める際の優先順位

- ・「勤務時間」(65.7%)が最も高く、続いて「通勤・子どもの送迎に便利な場所」(45.5%)、「給料・待遇」(33.9%)、「資格・経験を生かせる仕事」(26.4%)、「やりたい仕事」(24.7%)、「職場の雰囲気」(20.7%)となっている。

### (3) 育児と仕事を両立するためにご自身にとって重要な事項

- ・①配偶者の理解・援助：「大変重要」(66.8%)が最も高い。就労の有無による差はほとんどない。
- ・②自身の両親の理解・援助：「大変重要」(31.8%)が最も高く、「やや重要」(26.2%)と続く。現在働いている人の方が大変重要と考える割合が高い(19.8ポイントの差)。
- ・③配偶者の両親の理解・援助：「大変重要」(24.0%)が最も高く、「やや重要」(23.2%)と続く。現在働いている人の方が大変重要と考える割合が高い(11.1ポイントの差)。
- ・④職場の理解：「大変重要」(68.4%)が最も高く、「やや重要」(20.8%)と続く。以前は働いていた人の方が、大変重要と考える割合が高い(10.3ポイントの差)。
- ・⑤短い時間での勤務スタイル：「大変重要」(53.2%)が最も高く、「やや重要」(27.7%)と続く。以前は働いていた人の方が、大変重要と考える割合が高い(23.0ポイントの差)。
- ・⑥保育施設の場所：「大変重要」(34.0%)が最も高く、「やや重要」(25.4%)と続く。
- ・⑦保育施設の利用時間：「大変重要」(35.5%)が最も高く、「やや重要」(23.0%)と続く。現在働いている人の方が大変重要と考える割合が高い(9.9ポイントの差)。
- ・⑧病時保育施設の有無：「あまり重要でない」(25.0%)が最も高く、「やや重要」(24.7%)、「大変重要」(23.7%)と続く。

### (4) 働いている理由

- ・「経済的に必要だから」(63.4%)が最も高く、「経済的なゆとりのため」(48.8%)、「社会とのつながり、交流のため」(40.3%)と続く。

## (5) 自身が理想と考えるライフコース

### ○学校卒業時

- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(29.7%)が最も多く、「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(19.4%)、「結婚を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(15.6%)、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」(12.4%)と続く。

### ○現在の理想のライフコース（上記設問で、理想が変わった人（38.7%）のみ）

- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(36.8%)が最も高く、「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(14.8%)、「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたらフルタイムでする仕事を希望する」(12.6%)と続く。

### ○ライフコースの考えが変わった人の、学校卒業時などの理想のライフコース

- ・「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(25.4%)が最も高く、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」(20.6%)、「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(13.4%)と続く。

### ○理想と考えるライフコースが変わった理由

- ・「経済的に働く必要があった（なかった）」(42.7%)が最も高く、「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった（でなかった）」(30.5%)と続く。

## (6) 支援策等について

### ○子育て中の女性が再就職できる（しやすい）職場環境づくりのため、企業が特に取り組むべき課題

- ・「急な休みを取れる環境づくり」(84.3%)が最も高く、次いで、「短時間勤務制度」(65.5%)、「職場の雰囲気づくり」(43.6%)、「残業の免除」(39.3%)、「事業所内託児所の設置」(38.8%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(34.0%)と続く。

### ○子育て中の女性が再就職できる（しやすい）環境づくりのため、企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべき項目

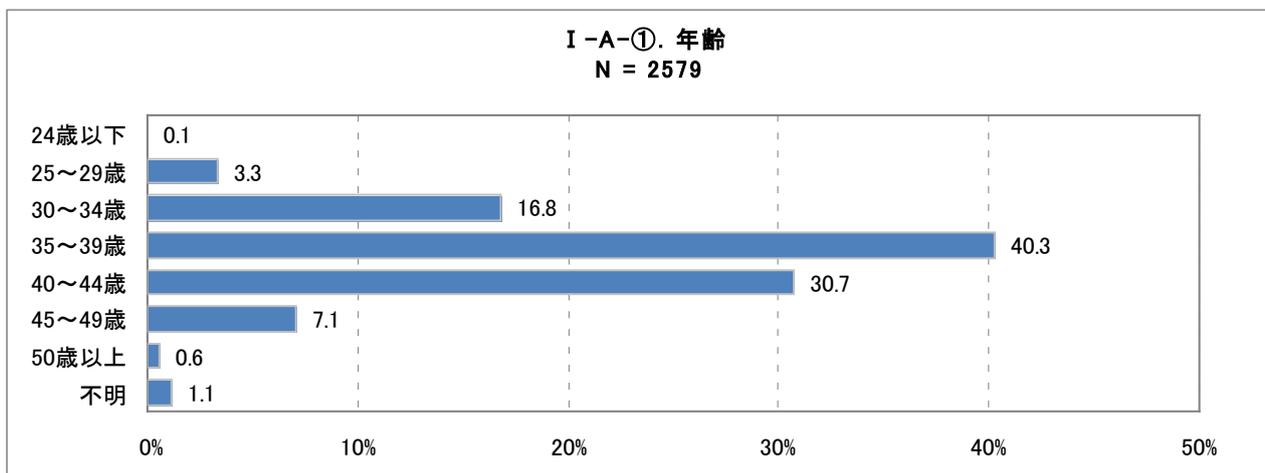
- ・「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」(52.7%)、「男性が子育てに協力できる社会環境づくり」(41.4%)、「企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善」(41.3%)、「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」(39.2%)、「子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信」(36.9%)、「自己に適した仕事ができる職場の紹介」(33.9%)と続く。

### 3. 調査結果

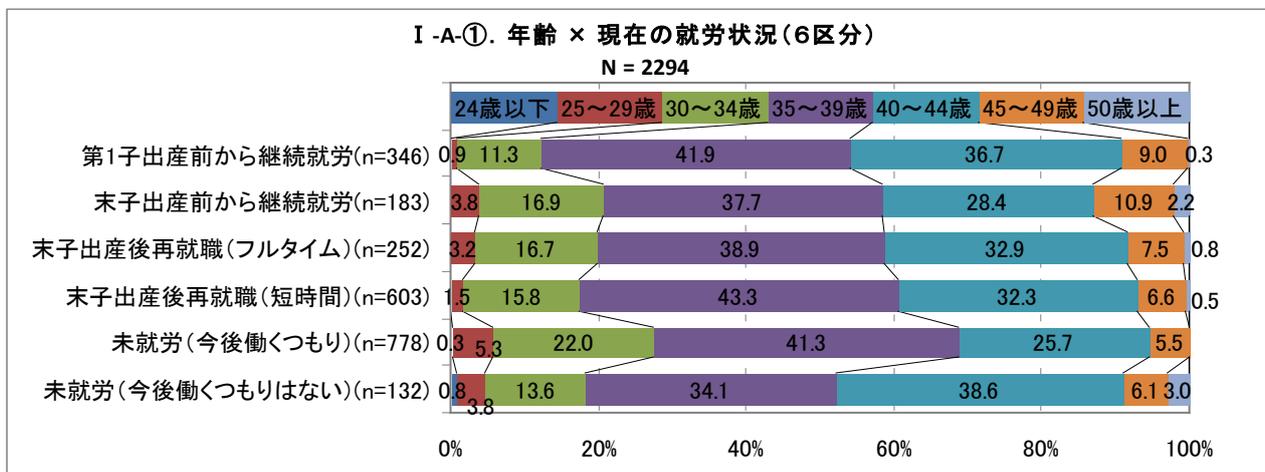
#### I. あなたご自身について

##### A. あなたの年齢と居住地をご記入下さい。

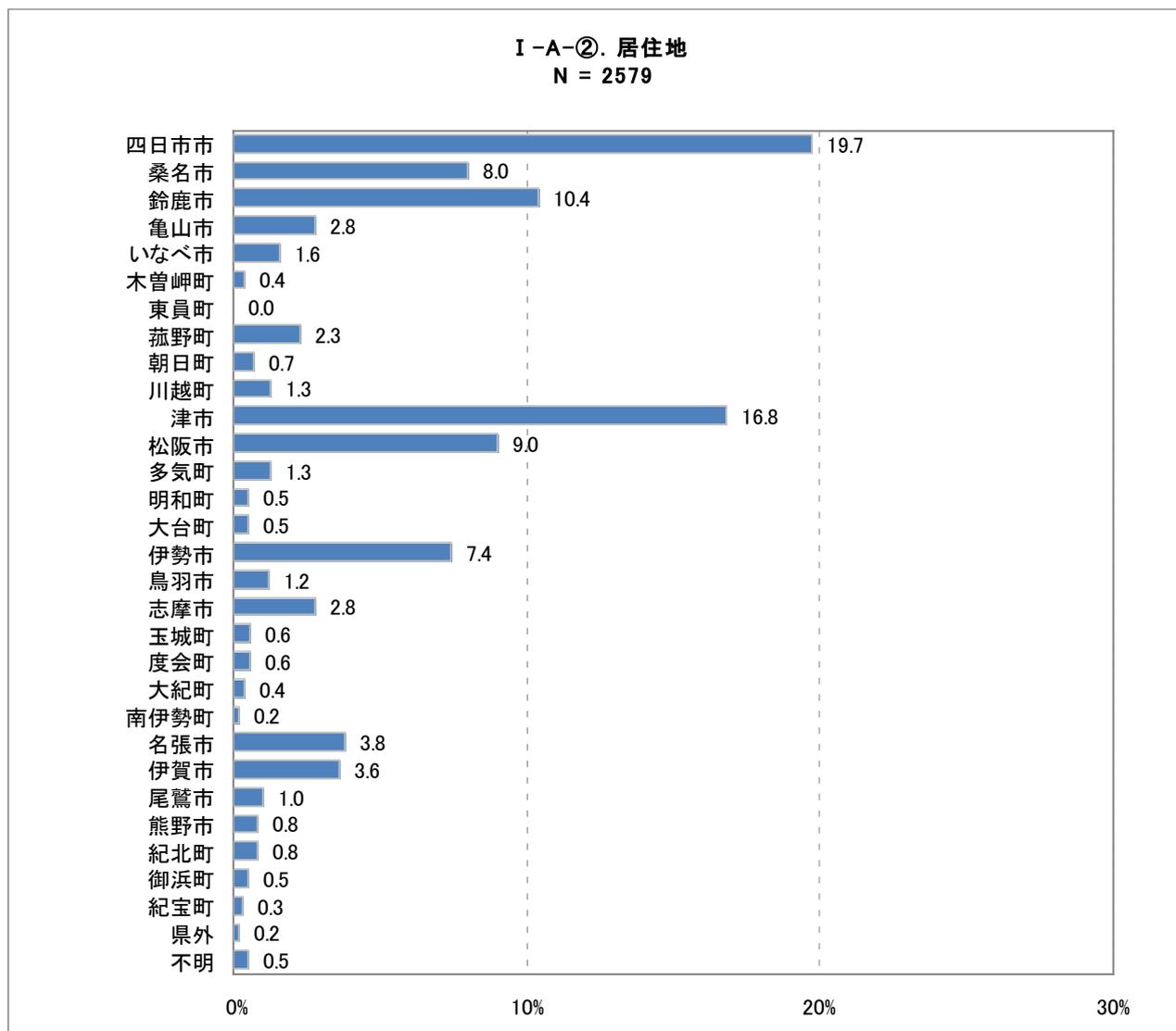
・年齢は、「35～39歳」(40.3%)が最も高く、「40～44歳」(30.7%)、「30～34歳」(16.8%)と続く。



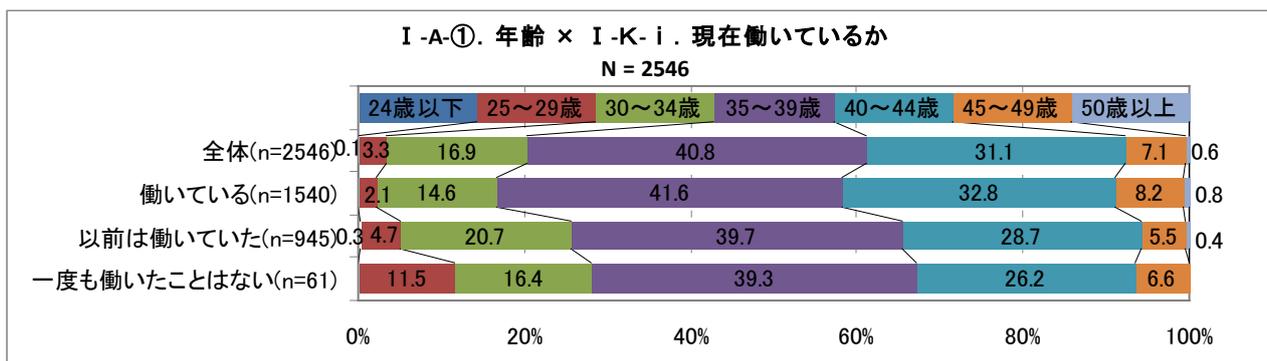
・現在の就労状況別(6区分)でみると、就労状況の「未就労(今後働くつもり)」は、34歳までが他の就労区分に比べてやや高い。



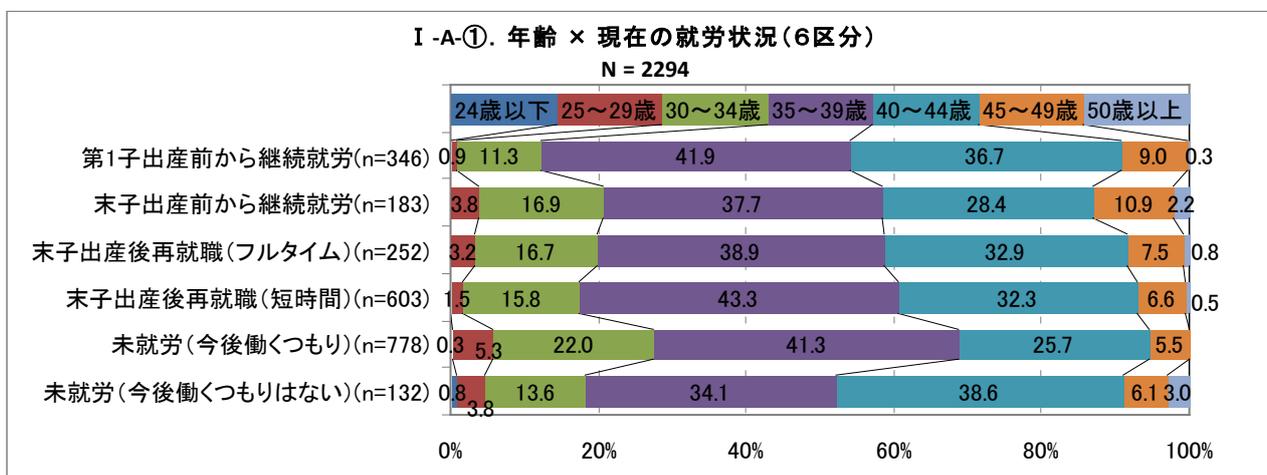
・居住地は、「四日市市」(19.7%)が最も高く、「津市」(16.8%)、「鈴鹿市」(10.4%)と続く。



- ・現在働いているかどうかでみると、どの層も、回答者の年齢層は「35～39歳」が（39.3～41.6%）と一番多く、続いて「40～44歳」（26.2～32.8%）、「30～34歳」（14.6～20.7%）の順となっている。

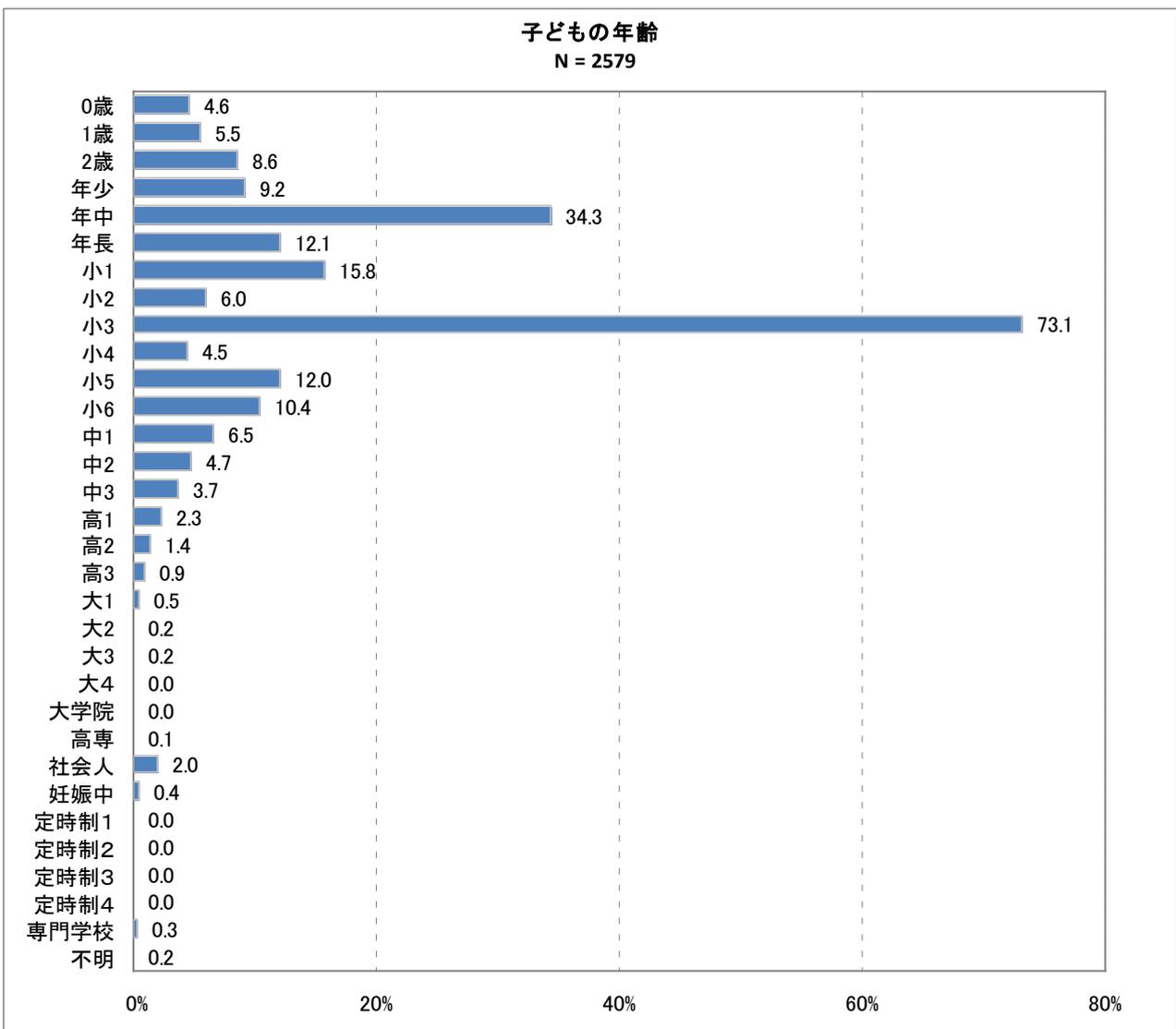
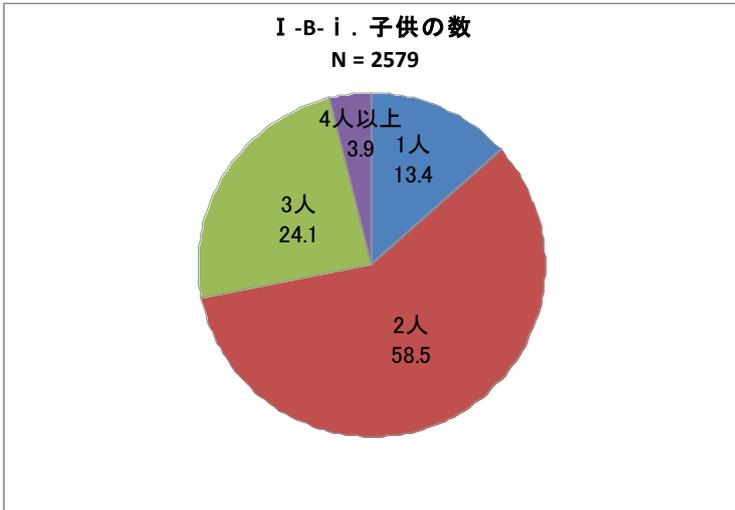


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、現在未就労（今後働くつもり）は、34歳まで（計27.6%）と他の就労区分（約20%以下）に比べて、やや高い。

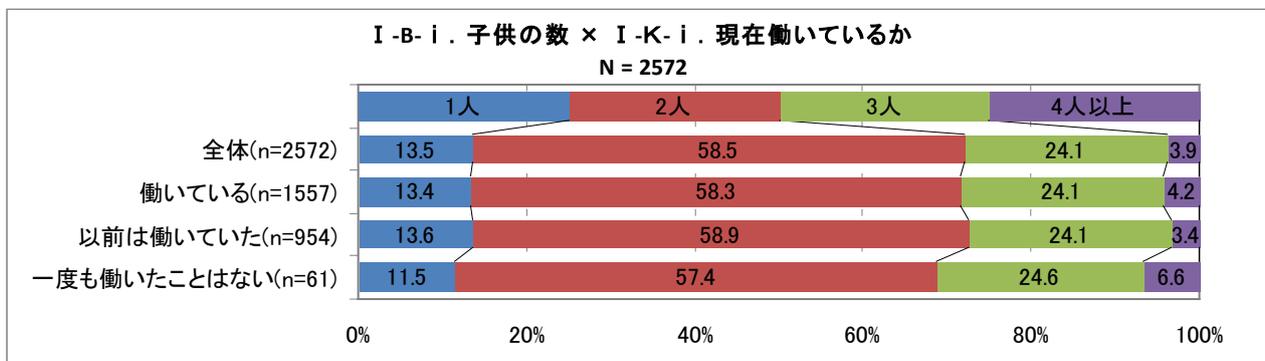


**B. お子様は何人いらっしゃいますか。また、お子様の学年等をすべてご記入下さい。**

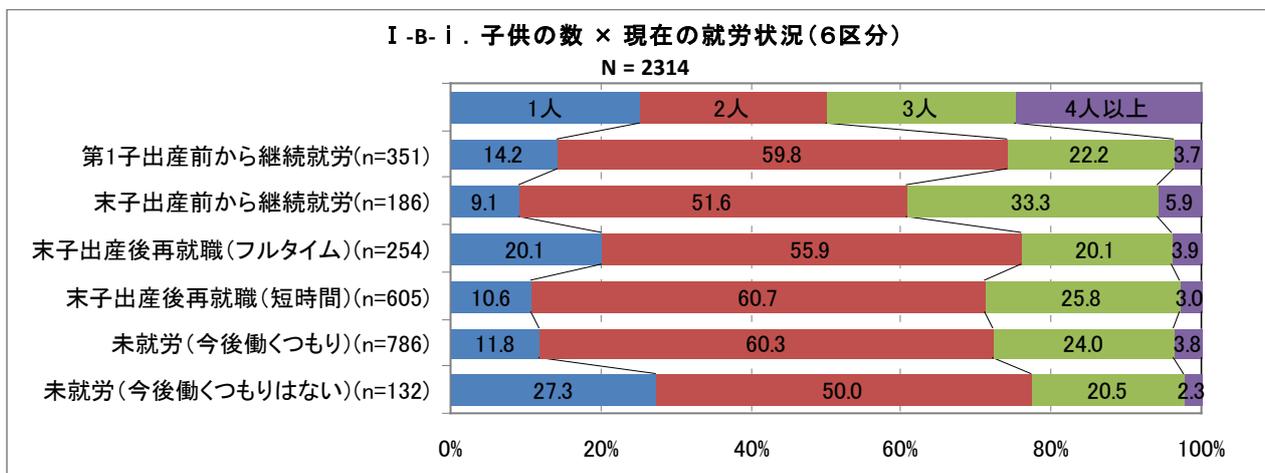
・子供の数は、「2人」(58.5%) が最も高く、「3人」(24.1%)、「1人」(13.4%)、「4人以上」(3.9%) となっている。



- ・現在働いているかどうかでみると、どの区分も、「2人」、「3人」、「1人」、「4人以上」の割合順となっている。
- ・「4人以上」の割合が、「一度も働いたことはない」(6.6%)が、「働いている」(4.2%)、「以前は働いていた」(3.4%)より若干高い。
- ・「1人」の割合は、「働いている」(13.4%)、「以前は働いていた」(13.6%)とほぼ同じなのに対して、「一度も働いたことはない」(11.5%)と、若干低い。

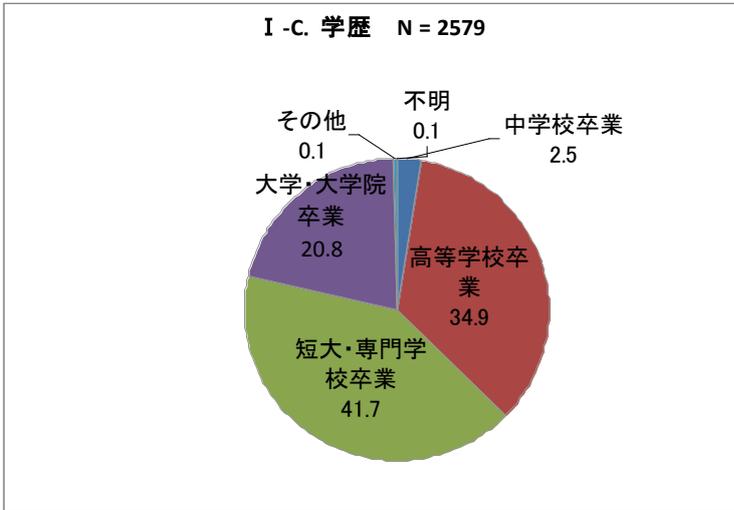


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「1人」は、「未就労（今後働くつもりはない）」(27.3%)が最も高く、次いで「末子出産後再就職（フルタイム）」(20.1%)となっている。
- ・「2人」は、50.0%~60.7%となっている。
- ・「3人」は、「末子出産前から継続就労」(33.3%)が最も高く、次いで「末子出産後再就職（短時間）」(25.8%)となっている。

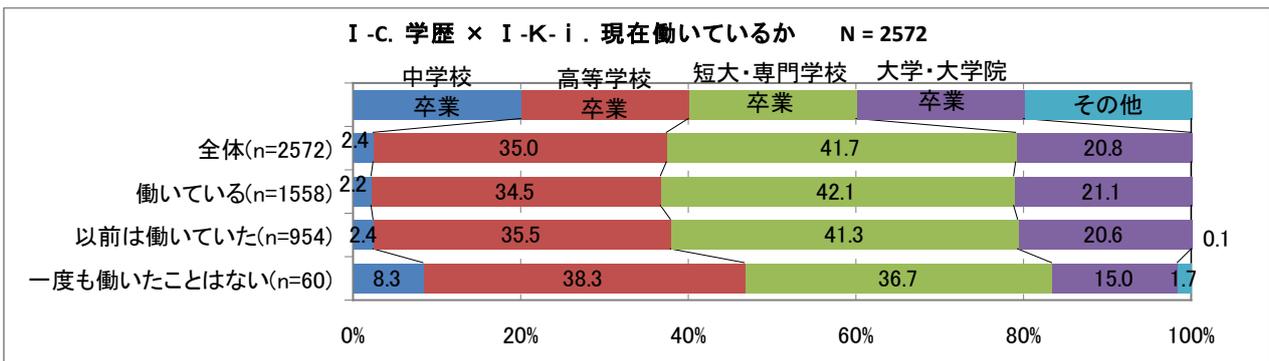


### C. あなたの学歴（○は1つだけ）

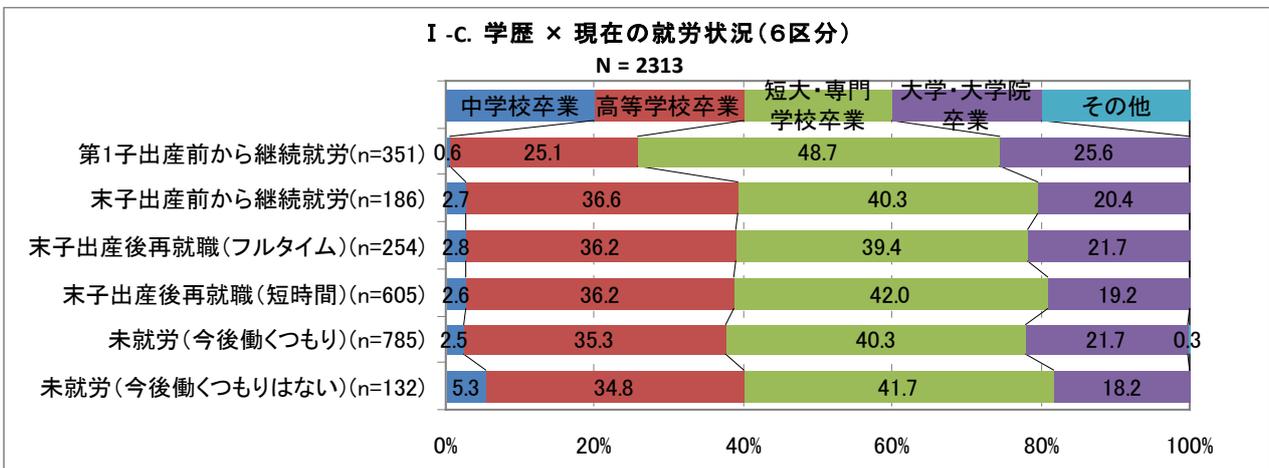
- ・学歴は、「短大・専門学校卒業」（41.7%）が最も高く、「高等学校卒業」（34.9%）、「大学・大学院卒業」（20.8%）、「中学校卒業」（2.5%）となっている。



- ・現在働いているかどうかでみると、「一度も働いたことはない」は、「中学校卒業」（8.3%）、「高等学校卒業」（38.3%）が他の区分より、若干高い。



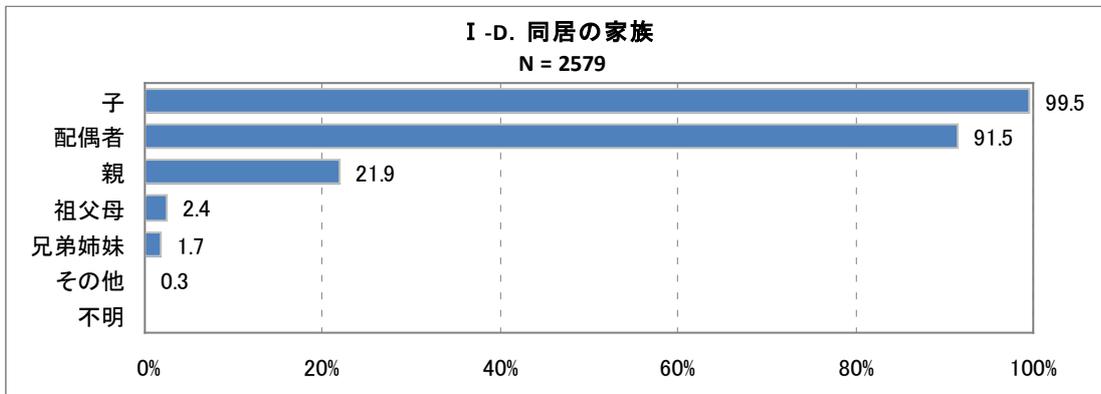
- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「第1子出産前から継続就労」は、他の就労区分に比べて、「短大・専門学校卒業」（48.7%）が高く、「高等学校卒業」（25.1%）が低い。



**D. 現在、あなたと同居中の家族（あてはまるものすべてに○、単身赴任中は“別居”）**

・「子」（99.5%）、「配偶者」（91.5%）、「親」（21.9%）などとなっている。

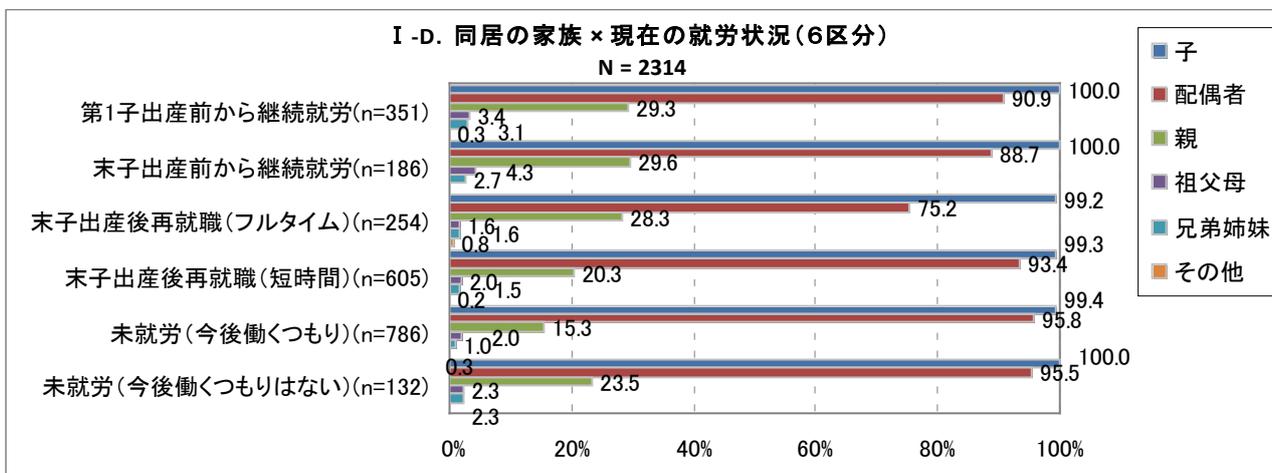
※子は、未選択の回答があるため 100%にならない。また、単身赴任中の配偶者は別居として扱っている。



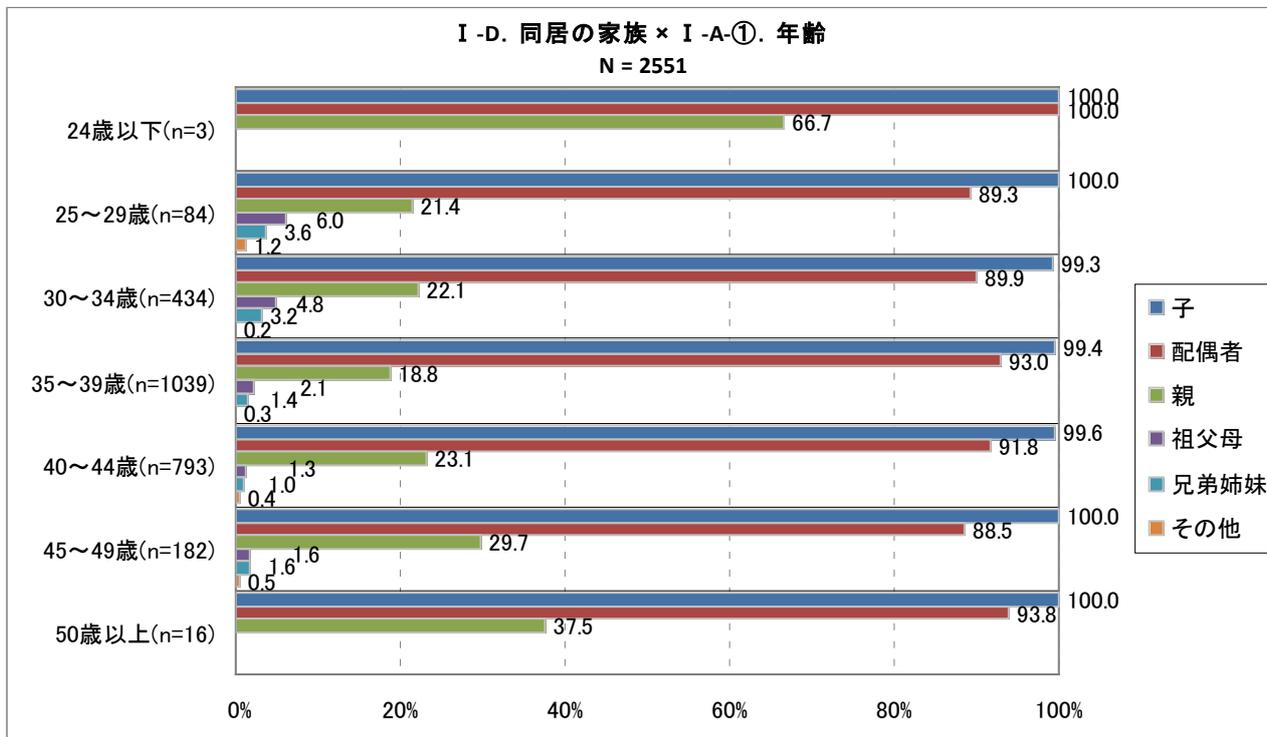
注：子は未選択回答があったため、100%になっていない

・現在の就労状況（6区分）で見ると、「配偶者」と同居は、全体的には 91.5%だが、「末子出産後再就職（フルタイム）」（75.2%）が低い。

・「親」と同居は、「末子出産前から継続就労」（29.6%）が最も高く、「第1子出産前から継続就労」（29.3%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（28.3%）と続き、「未就労（今後働くつもり）」（15.3%）が最も低い。



・年齢で見ると、「親」と同居する割合が、全体（I-D. 同居の家族、表）の割合(21.9%)と比較すると、「25～29歳」（21.4%）、「35～39歳」（18.8%）と、若干低くなっている。逆に割合が一番高いのは、「50歳以上」（37.5%）である。 ※「24歳以下」除く

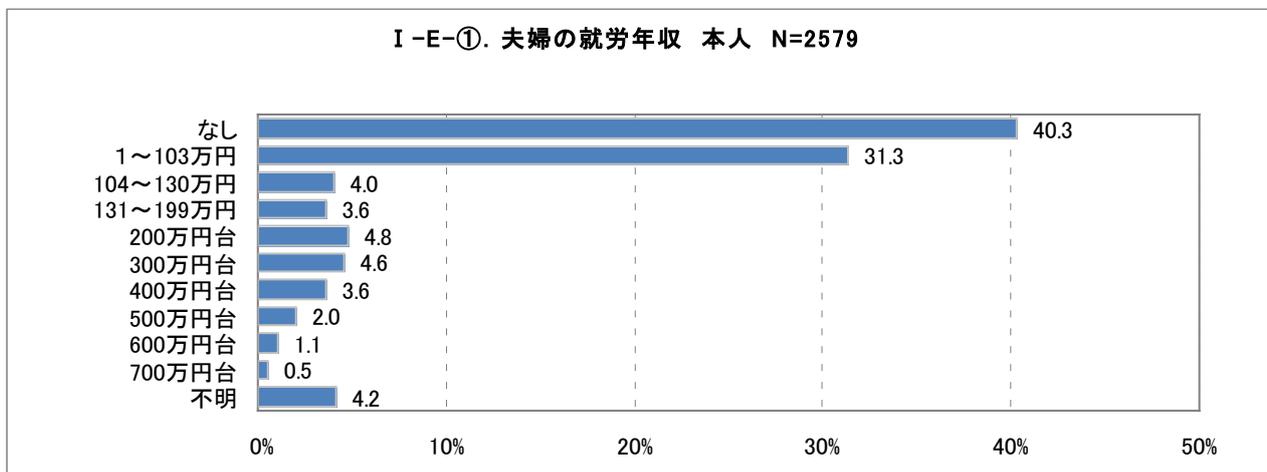


**E. ご夫婦の就労による年収を、それぞれご記入下さい。**

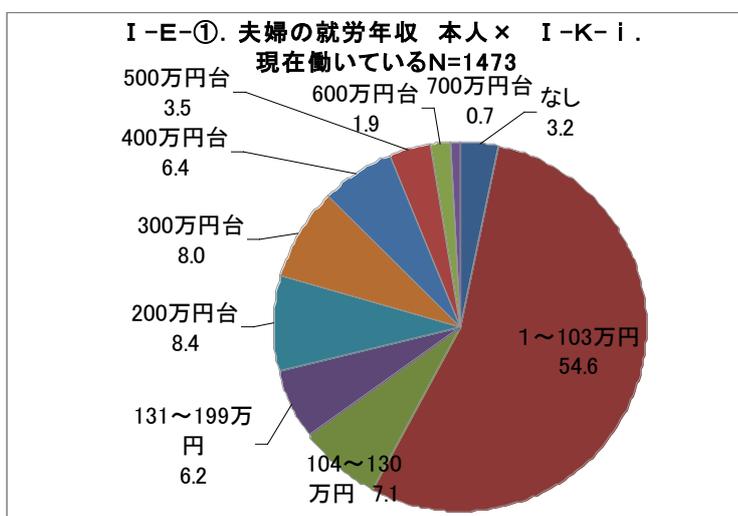
働いていない場合は、「なし」に○をつけてください（※不動産賃貸や株取引、年金などの収入は除きます）

**◆本人**

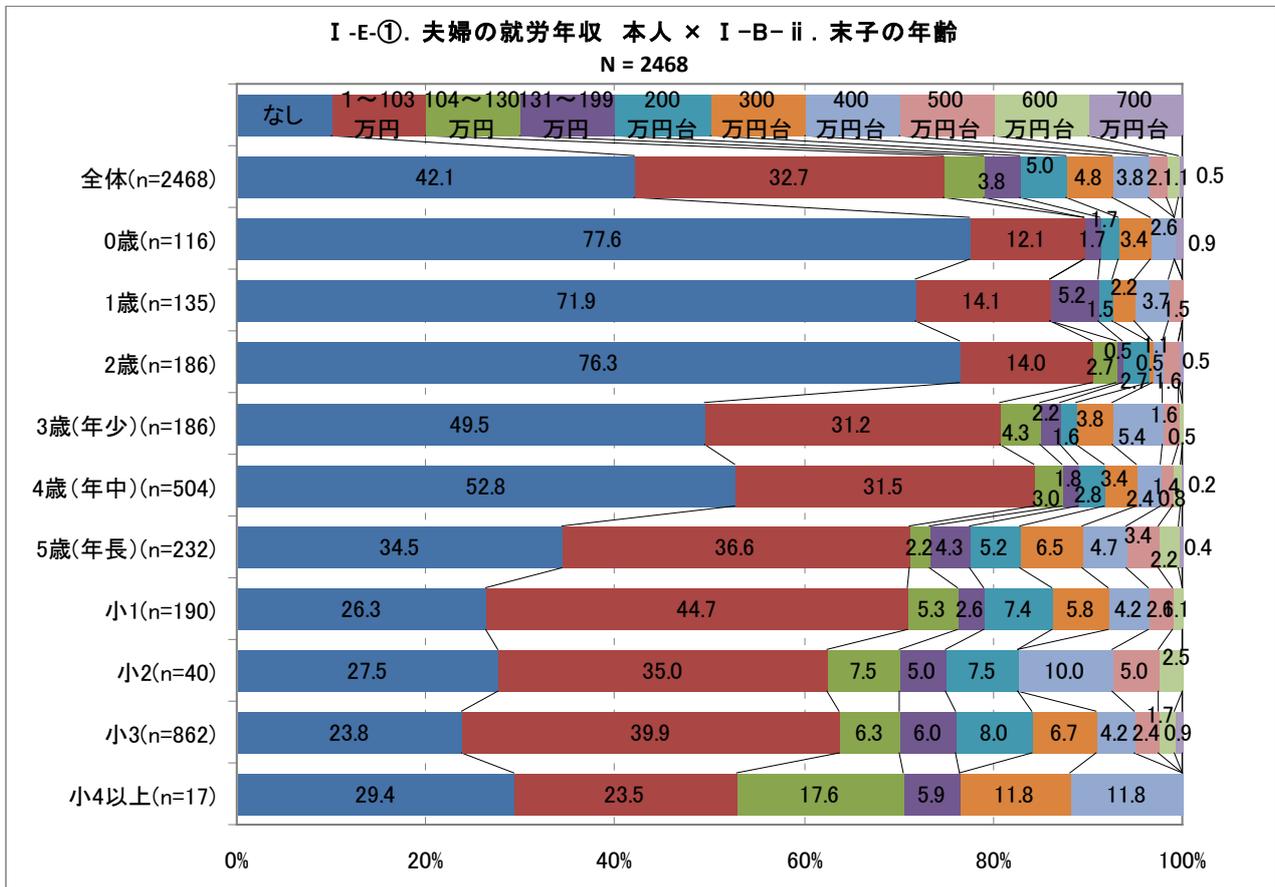
- ・本人の就労年収は、「なし」（40.3%）が最も高く、「1～103万円」（31.3%）、「200万円台」（4.8%）と続く。



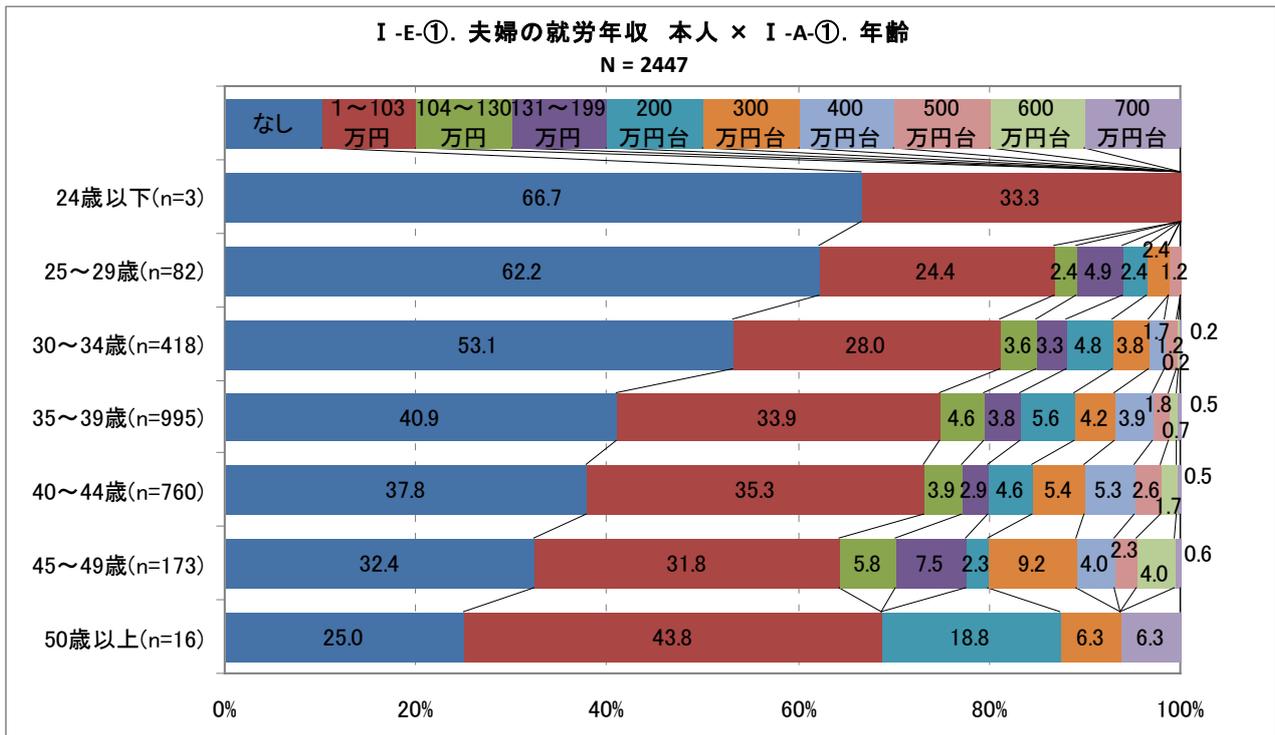
- ・現在働いている人のみで見ると、本人の就労年収は「1～103万」（54.6%）が、半数を超えている。「104～130万」（7.1%）も含めると、扶養の範囲を考慮した収入の割合が6割を超えている。



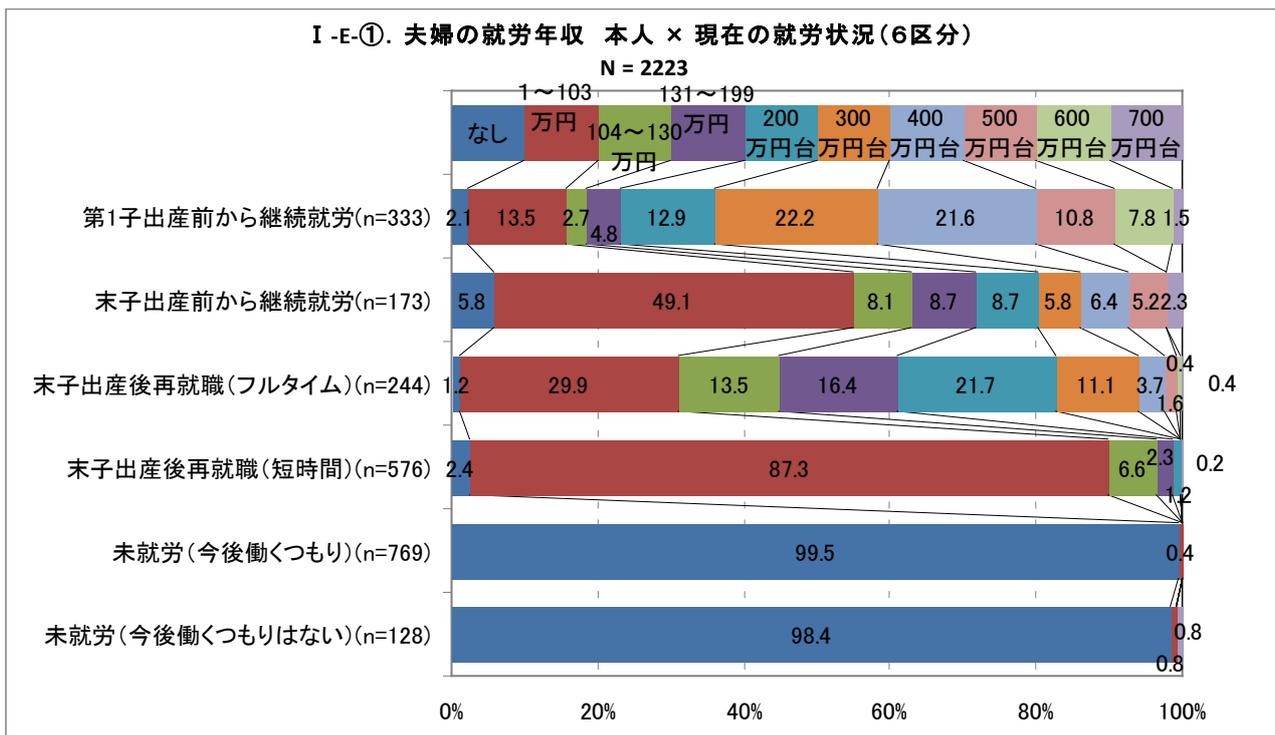
- ・末子の年齢で見ると、「収入なし」は、「0歳」(77.6%)、「2歳」(76.3%)、「1歳」(71.9%)が7割台と高く、「3歳(年少)」(49.5%)、「4歳(年中)」(52.8%)が5割前後、「5歳(年長)」から「小4以上」(23.8~34.5%)が3割前後と続く。
- ・「1~130万円」は、「5歳(年長)」から「小4以上」(計38.8~50.0%)と高く、次いで「3歳(年少)」(計35.5%)「4歳(年中)」(計34.5%)、「0歳」から「2歳」(計12.1~16.7%)となっている。



- ・年齢でみると、「収入なし」は、「24歳以下」（66.7%）が最も高く、「25～29歳」（62.2%）、「30～34歳」（53.1%）と続き、年齢があがると割合が減少している。

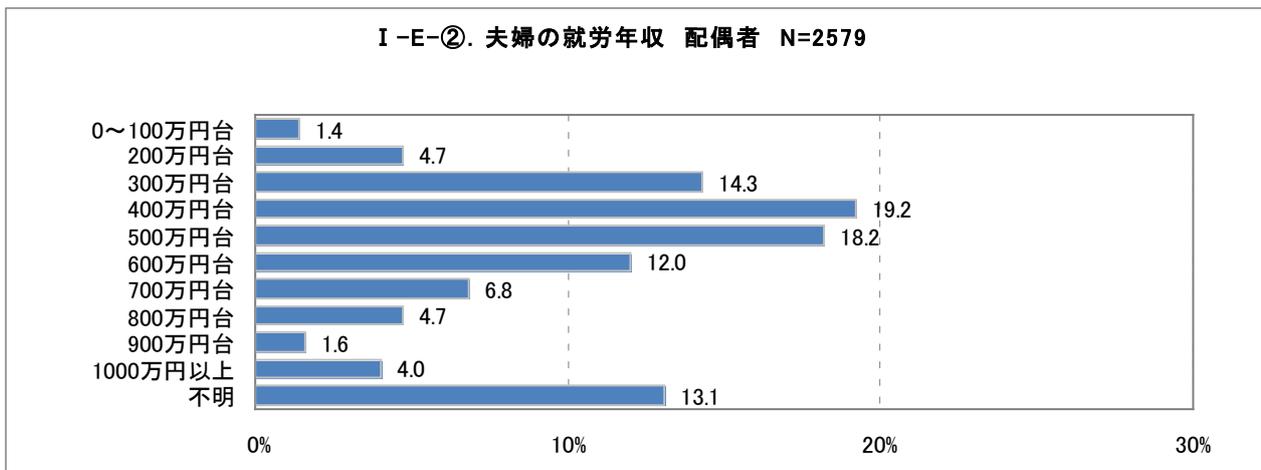


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「1～103万円」は、「末子出産後再就職（短時間）」（87.3%）が最も高く、「末子出産前から継続就労」（49.1%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（29.9%）と続く。
- ・「第1子出産前から継続就労」（計76.8%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（計38.9%）は、他の就労状況に比べて、200万円台以上の割合が高い。

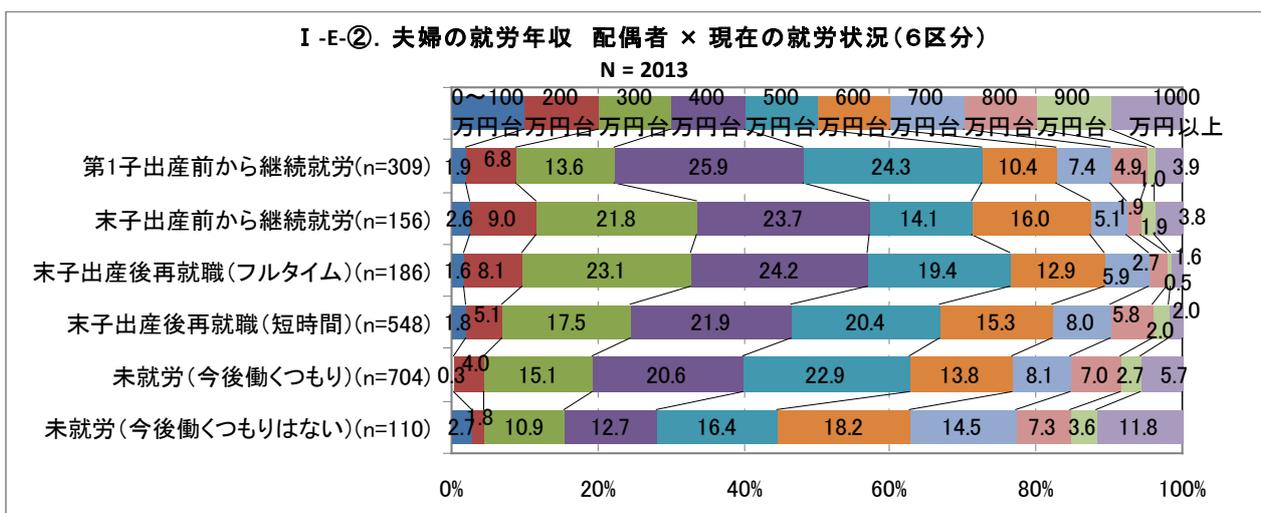


## ◆◆配偶者

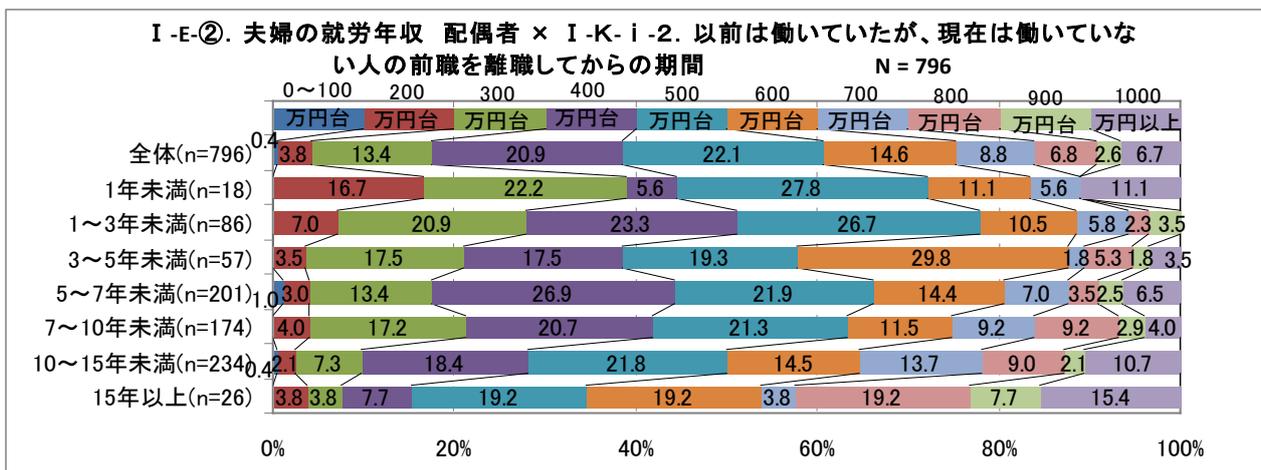
- 配偶者の就労年収は、400万円台（19.2%）が最も高く、500万円台（18.2%）、300万円台（14.3%）と続く。



- 現在の就労状況（6区分）でみると、500万円以上は、「未就労（今後働くつもりはない）」70%台（計71.8%）と高く、「未就労（今後働くつもり）」60%台（計60.2%）、「末子出産後再就職（短時間）」50%台（計53.5%）と続く。

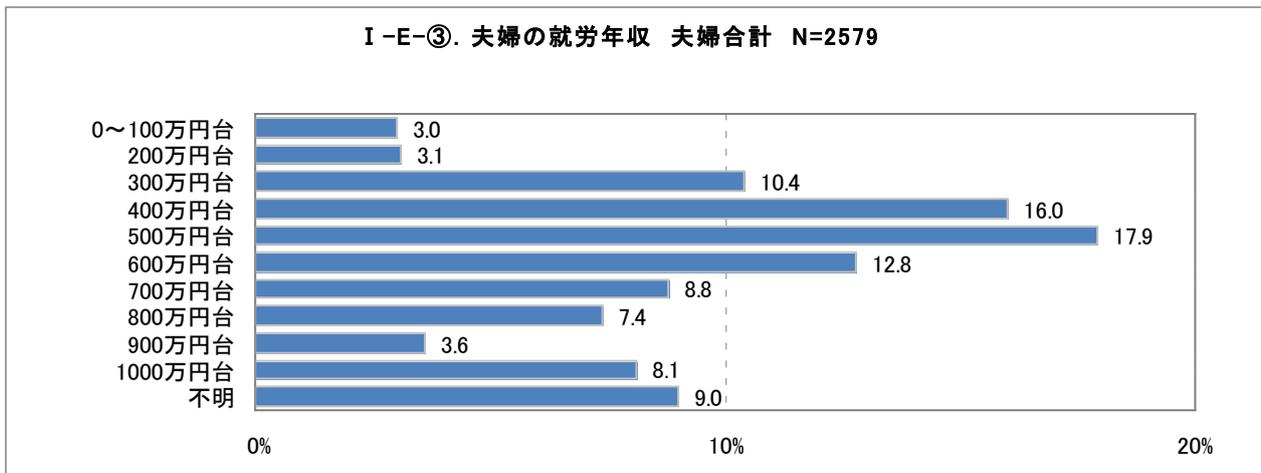


- 前職を離職してからの期間でみると、配偶者の年収が高くなるにつれて、離職期間が長くなる。

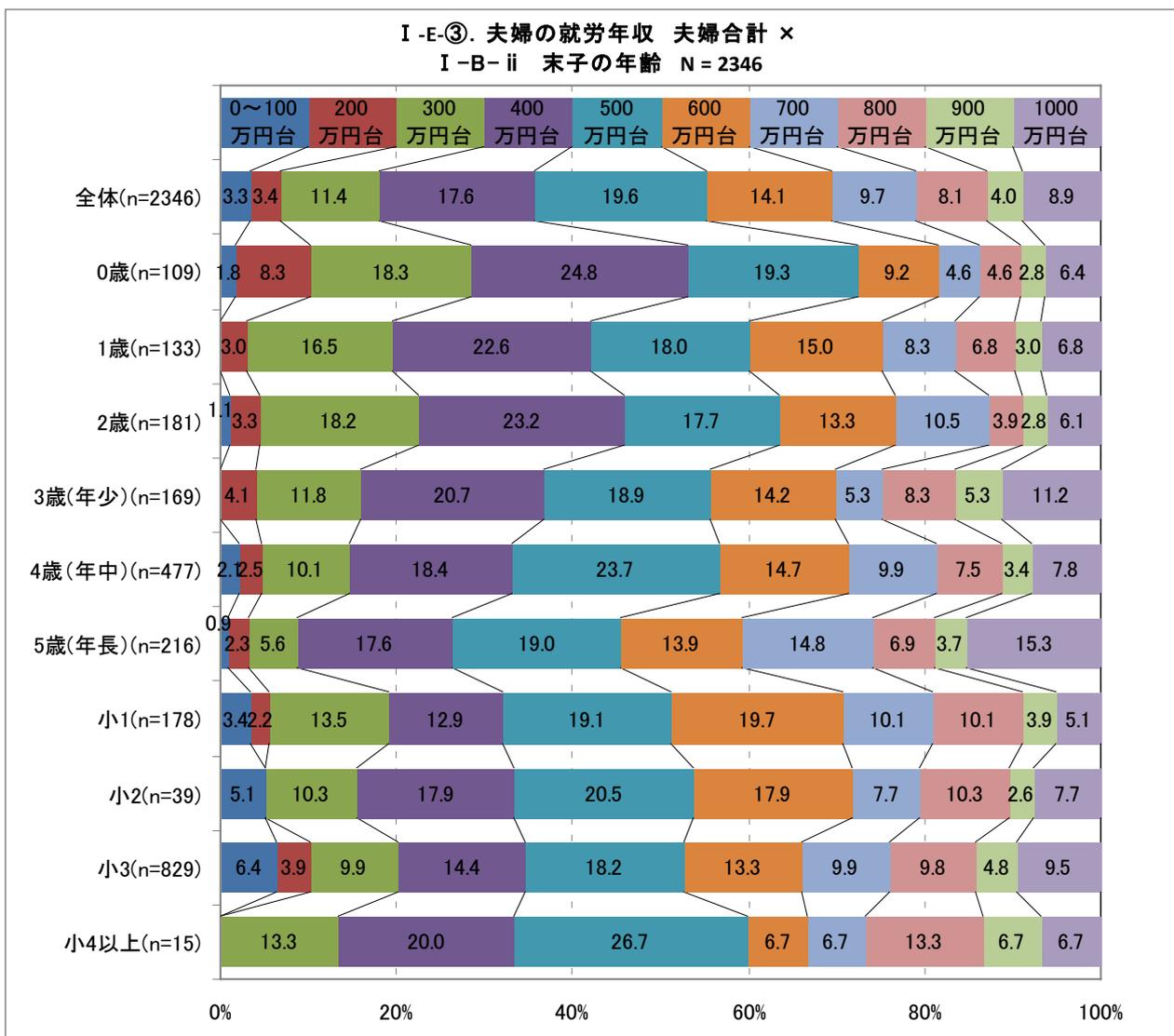


◆◆◆夫婦合計

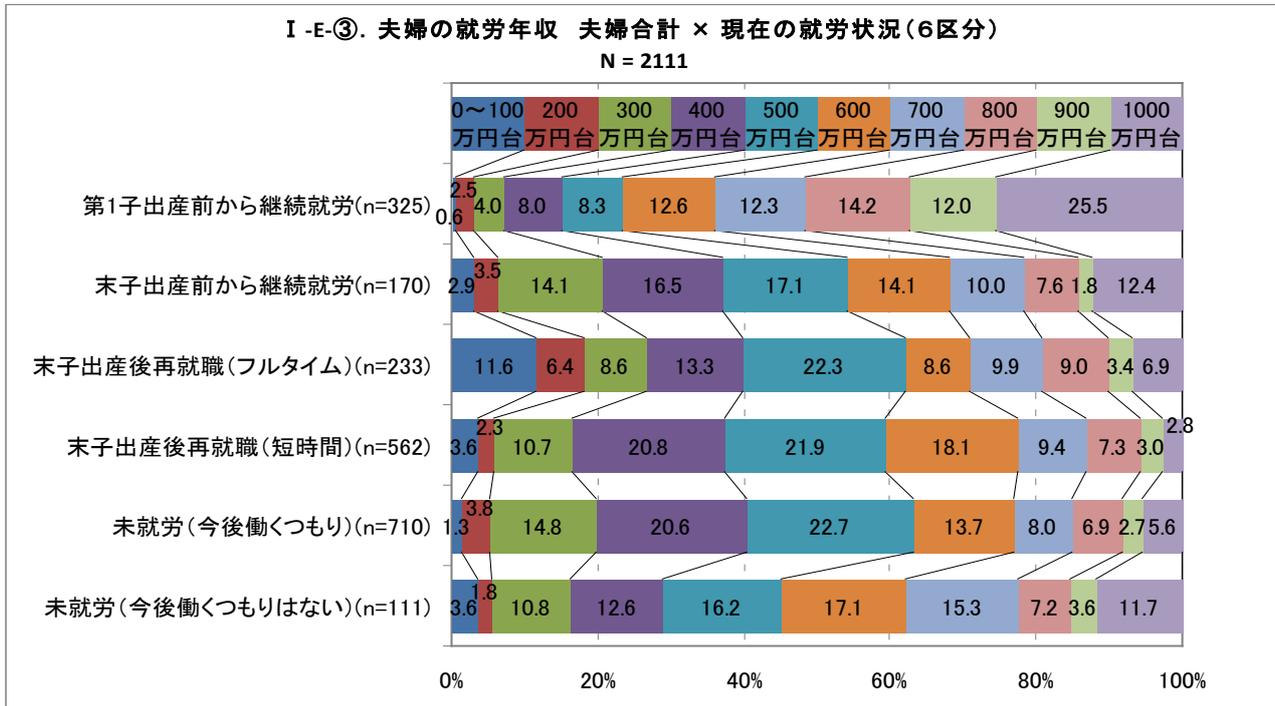
・夫婦の就労年収は、「500万円台」(17.9%)が最も高く、「400万円台」(16.0%)、「600万円台」(12.8%)と続く。



・末子の年齢で見ると、500万円以上が「5歳(年長)」70%台(計73.6%)と最も高く、次に「4歳(年中)」(計67.0%)、「小4以上」(計66.8%)、「小2」(計66.7%)と続く。

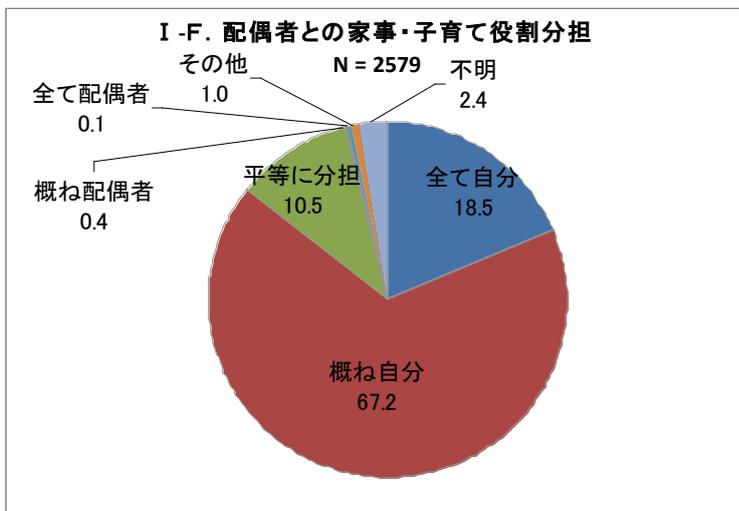


・現在の就労状況（6区分）でみると、「第1子出産前から継続就労」は、500万円以上が8割以上（計84.9%）を占めている。一方、「未就労（今後働くつもりはない）」も500万円以上が7割（計71.1%）を超えている。

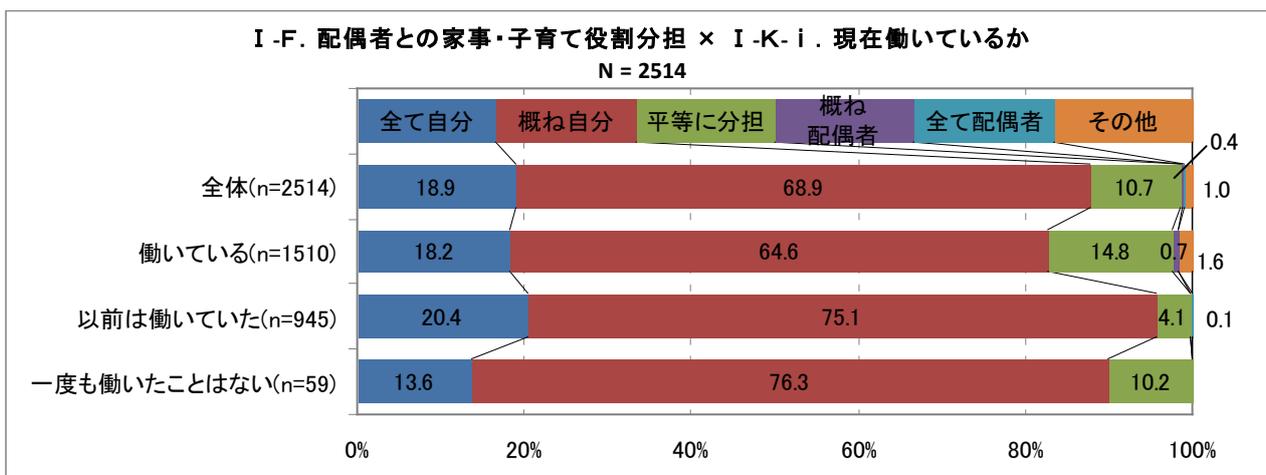


### F. 配偶者（夫）との家事や子育ての役割分担（○は1つだけ）

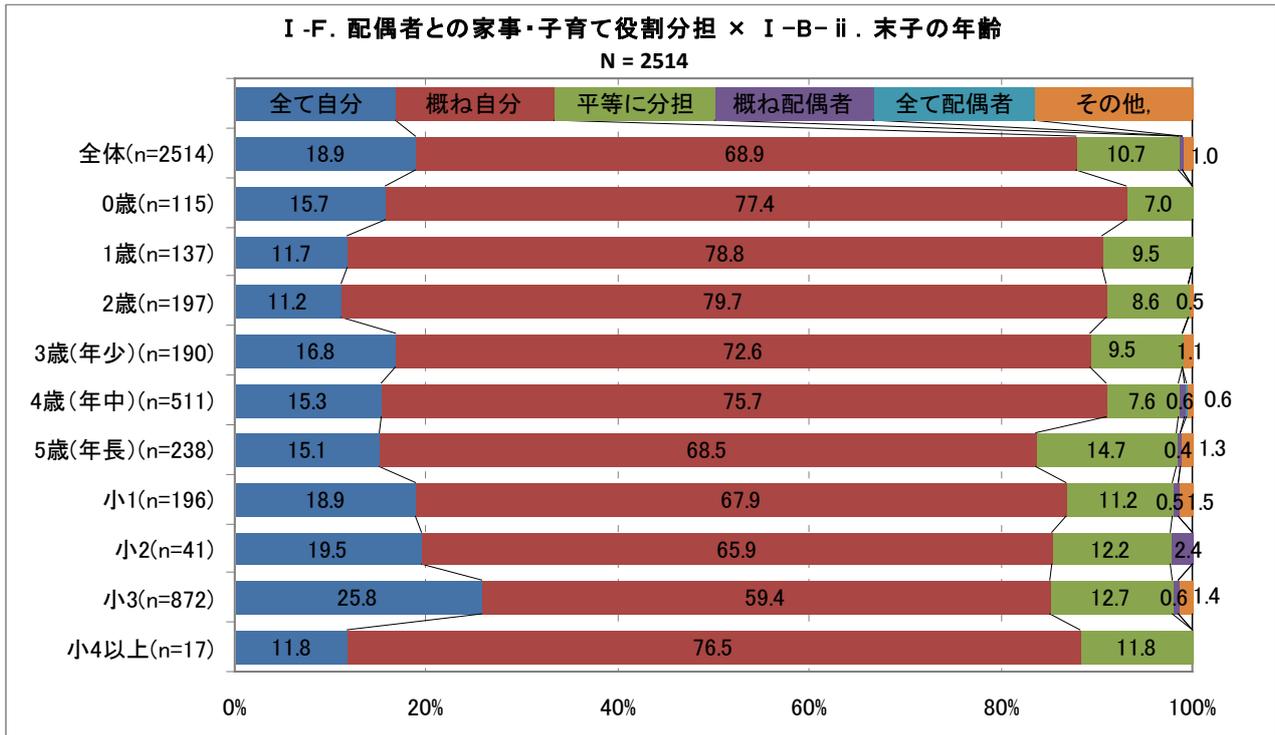
・家事、子育ての役割分担は、「概ね自分」（67.2%）が最も高く、「全て自分」（18.5%）、「平等に分担」（10.5%）、「概ね配偶者」（0.4%）、「全て配偶者」（0.1%）、「その他」（1.0%）となっている。



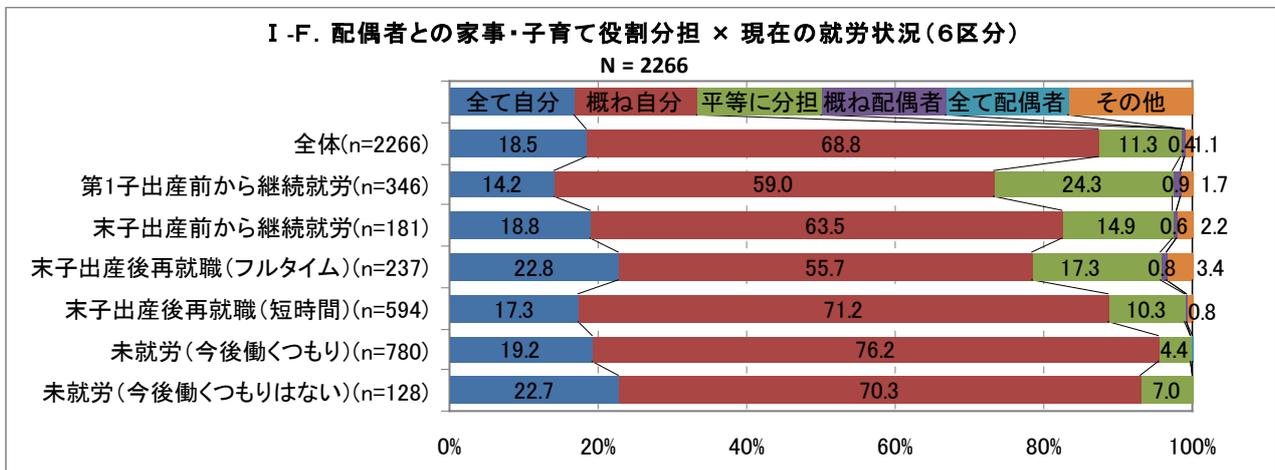
・現在働いているかどうかでみると、「全て自分」「概ね自分」の合計は、「以前は働いていた」（計95.5%）が最も高く、「一度も働いたことはない」（計89.9%）、「働いている」（計82.8%）と続く。



・末子の年齢でみると、5歳（年長）以上になると、「平等に分担」の割合が、10%以上となっている。

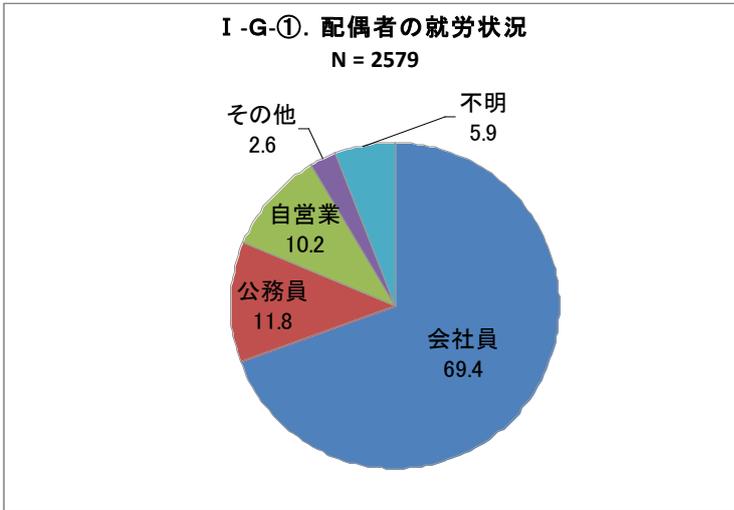


・現在の就労状況（6区分）でみると、「平等に分担」は、「第1子出産前から継続就労」は、2割を超えている（24.3%）のに対して、「未就労（今後働くつもり）」（4.4%）、「未就労（今後働くつもりはない）」（7.0%）と、どちらも1割を切っている。



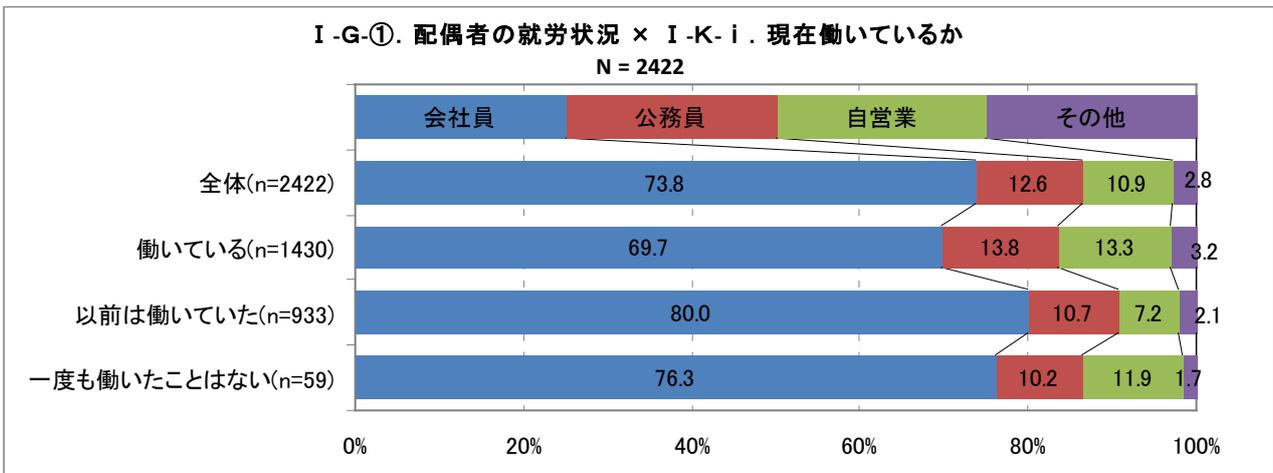
**G. 配偶者（夫）の就労状況（○は、それぞれ1つずつ）※③帰宅時間は、1年間の平均**

- ・配偶者の就労状況は、「会社員」（69.4%）が最も高く、「公務員」（11.8%）、「自営業」（10.2%）、「その他」（2.6%）となっている。

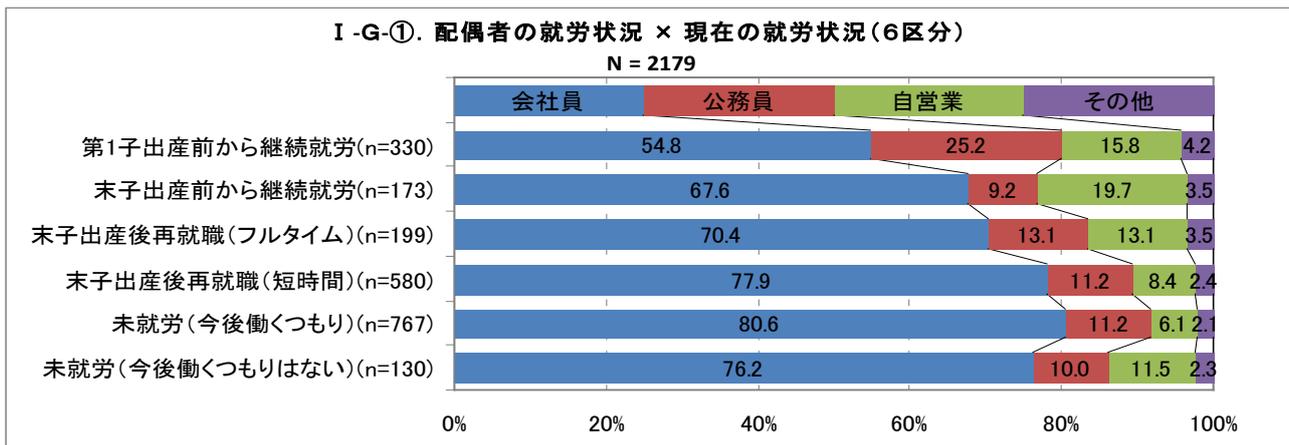


**I-G-①. 配偶者の就労状況**

- ・現在働いているかどうかでみると、「会社員」では、「以前は働いていた」（80.0%）が最も高く、「一度も働いたことはない」（76.3%）、「働いている」（69.7%）となっている。

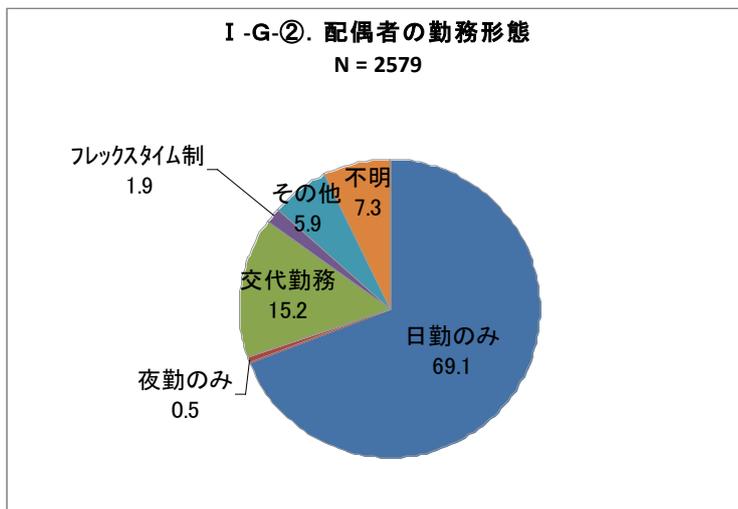


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「会社員」は、「未就労（今後働くつもり）」（80.6%）が最も高く、「末子出産後再就職（短時間）」（77.9%）、「未就労（今後働くつもりはない）」（76.2%）と続く。
- ・「公務員」は、「第1子出産前から継続就労」（25.2%）が最も高い。

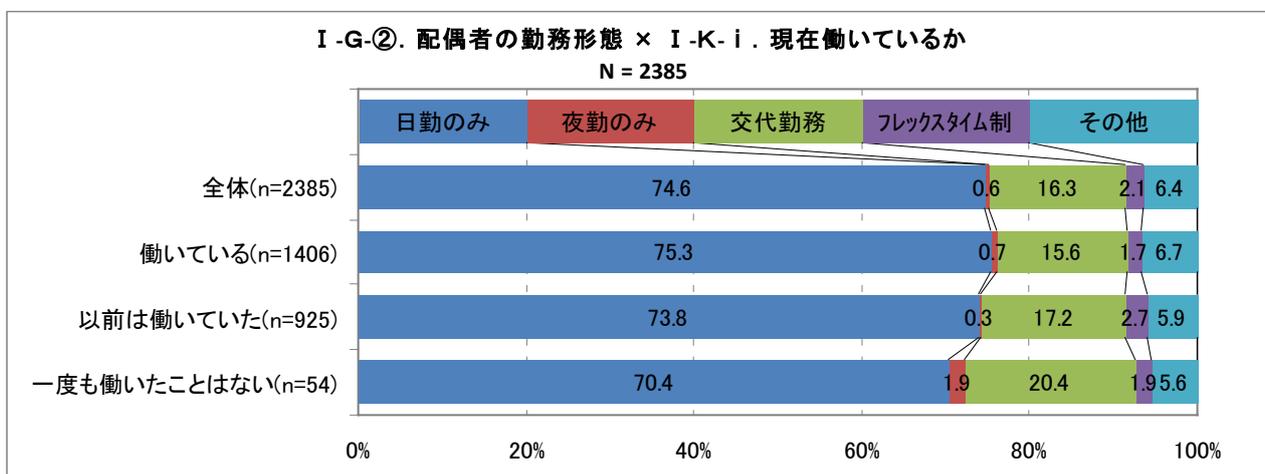


### I-G-②. 配偶者の勤務形態

- 配偶者の勤務形態は、「日勤のみ」(69.1%)が最も高く、「交代勤務」(15.2%)、「その他」(5.9%)、「フレックスタイム制」(1.9%)、「夜勤のみ」(0.5%)となっている。



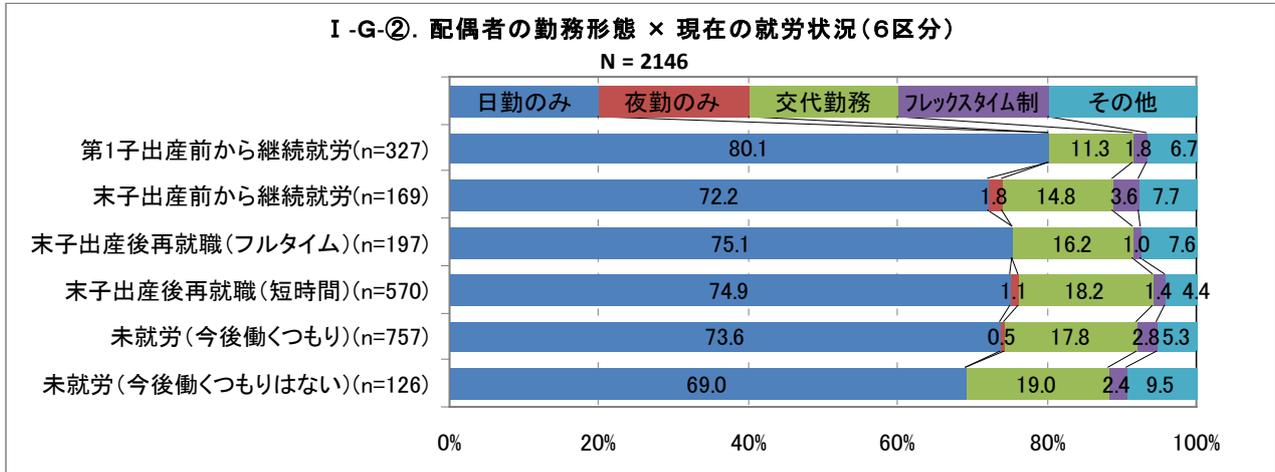
- 現在働いているかどうかでみると、「日勤のみ」は、「働いている」(75.3%)と一番高く、「以前は働いていた」(73.8%)、「一度も働いたことはない」(70.4%)と順に低くなっているのに対して、「交代勤務」は「働いている」(15.6%)、「以前は働いていた」(17.2%)、「一度も働いたことはない」(20.4%)と順に高くなっている。
- 「夜勤のみ」は、全体割合でも0.6%と低いが、「一度も働いたことはない」が1.9%と他と比べて高くなっている。



#### ◆その他

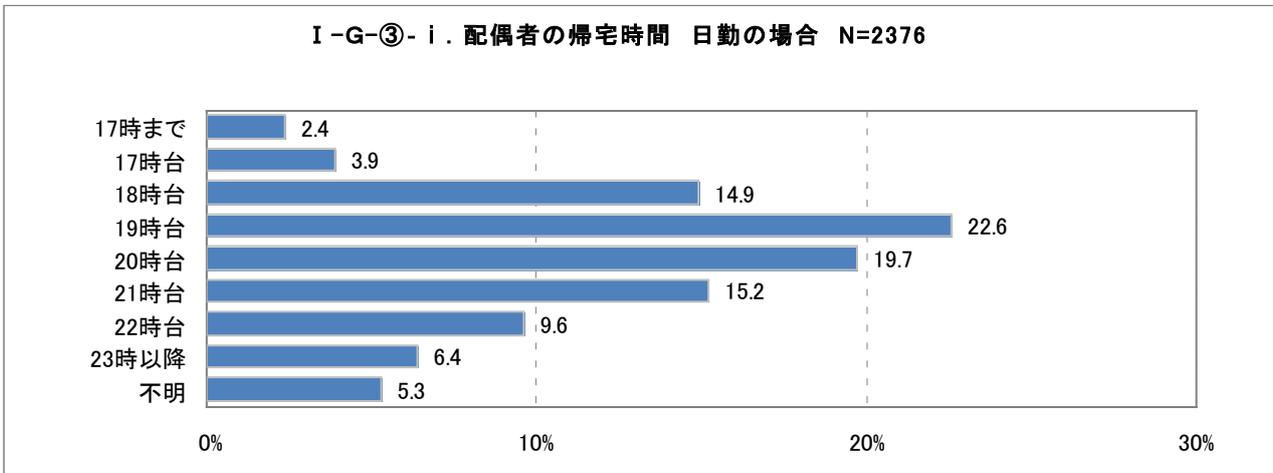
- 無職、職人、船員、僧侶など

- ・現在の就労状況（6区分）で見ると、「日勤のみ」は、「第1子出産前から継続就労」（80.1%）が最も高く、「末子出産後再就職（フルタイム）」（75.1%）、「末子出産後再就職（短時間）」（74.9%）と続く。
- ・「交代勤務」は、「未就労（今後働くつもりはない）」（19.0%）が最も高く、「末子出産後再就職（短時間）」（18.2%）、「未就労（今後働くつもり）」（17.8%）と続く。%

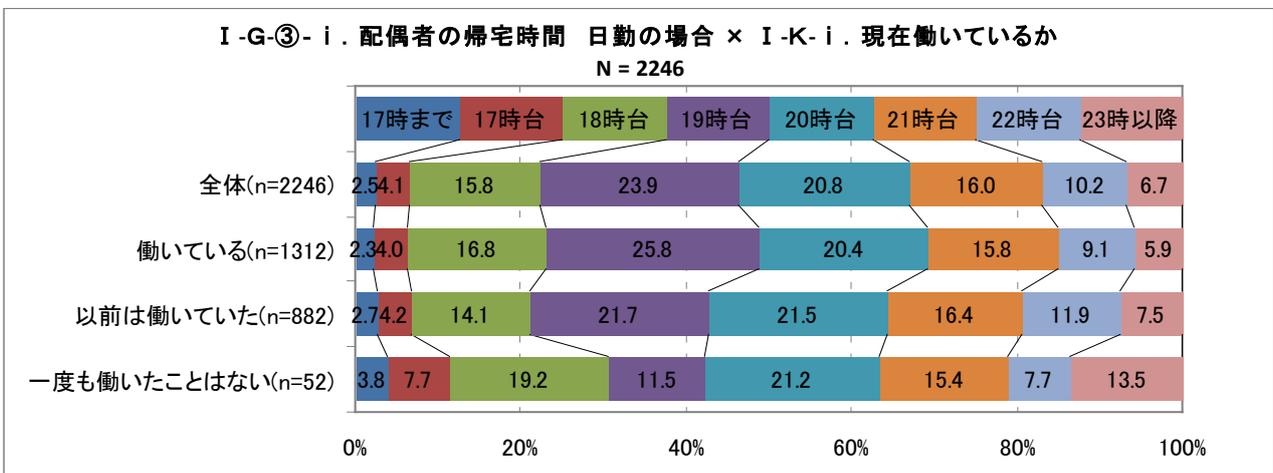


### I-G-③. 配偶者の帰宅時間(日勤)

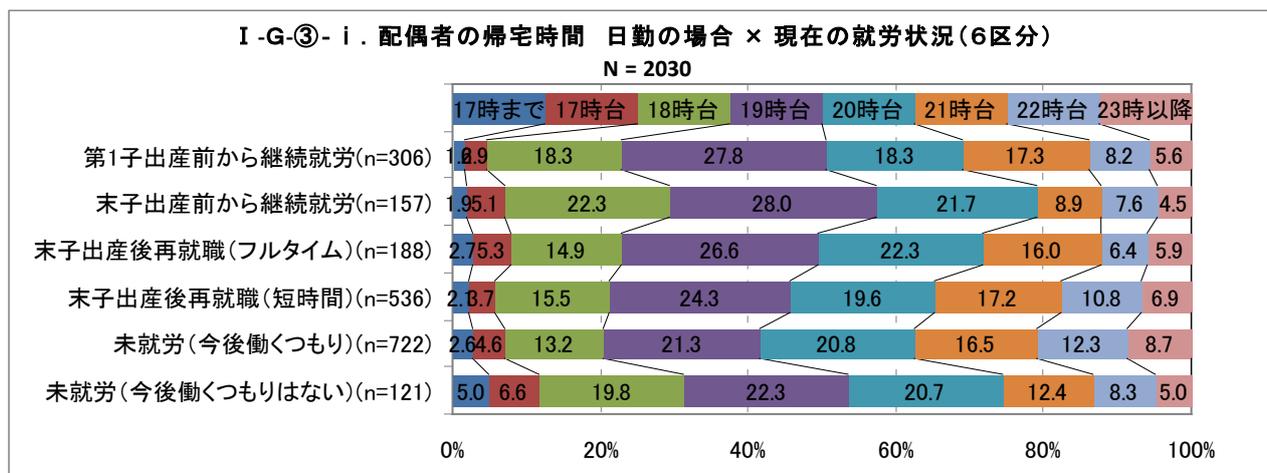
- 配偶者の帰宅時間(日勤)は、「19時台」(22.6%)が最も高く、「20時台」(19.7%)、「21時台」(15.2%)、「18時台」(14.9%)と続く。



- 現在働いているかどうかでみると、配偶者の帰宅時間は、「働いている」は、「19時台」までの割合(計48.9%)は、5割弱を占めているが、「以前は働いていた」(計42.7%)、「一度も働いたことはない」(計42.2%)と順に低くなっている。
- 上記に対して、「一度も働いたことはない」が、配偶者が「20時台」以降に帰宅する割合(計57.8%)が高く、「23時以降」帰宅する割合は、「一度も働いたことはない」(13.5%)が、他がどちらも1割を切っているのに対して高い。

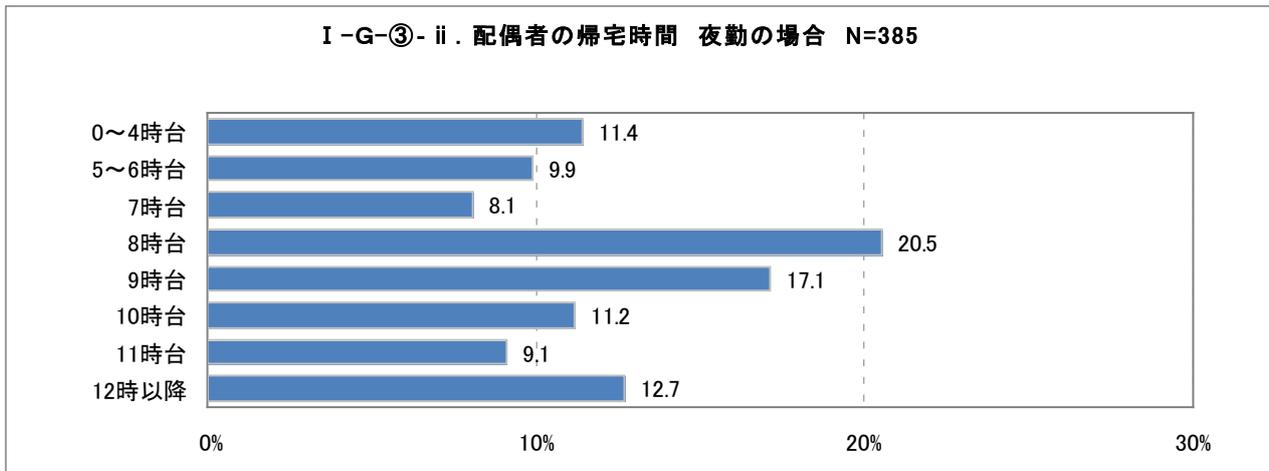


- 現在の就労状況（6区分）で見ると、22時台以降が、「末子出産後再就職（短時間）」（計 17.7%）、  
「未就労（今後働くつもり）」（計 21.0%）と、2割前後を占めている。

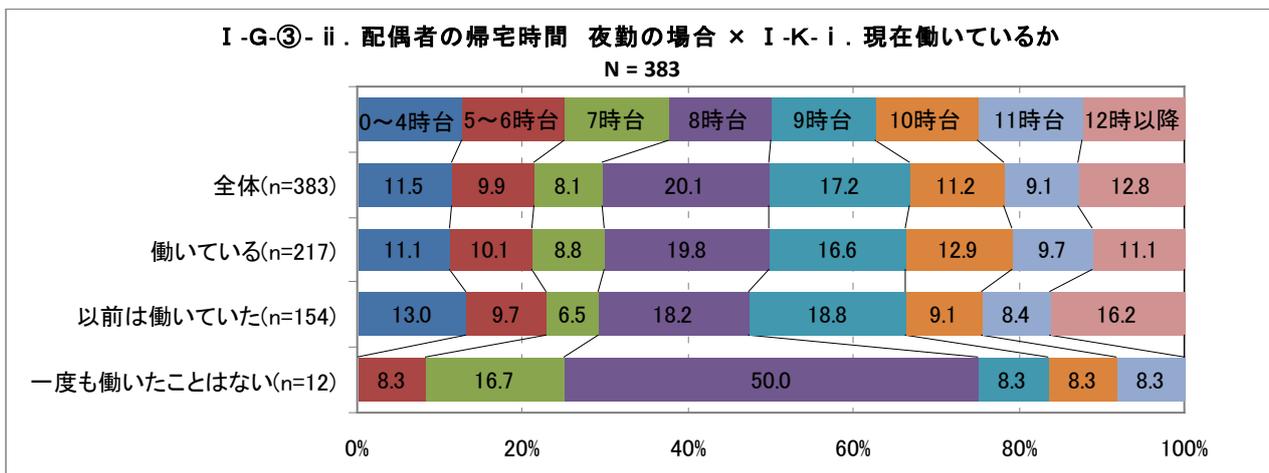


### I-G-③. 配偶者の帰宅時間(夜勤)

- 配偶者の帰宅時間（夜勤）は、「8時台」（20.5%）が最も高く、「9時台」（17.1%）、「12時以降」（12.7%）と続く。



\*不明除く

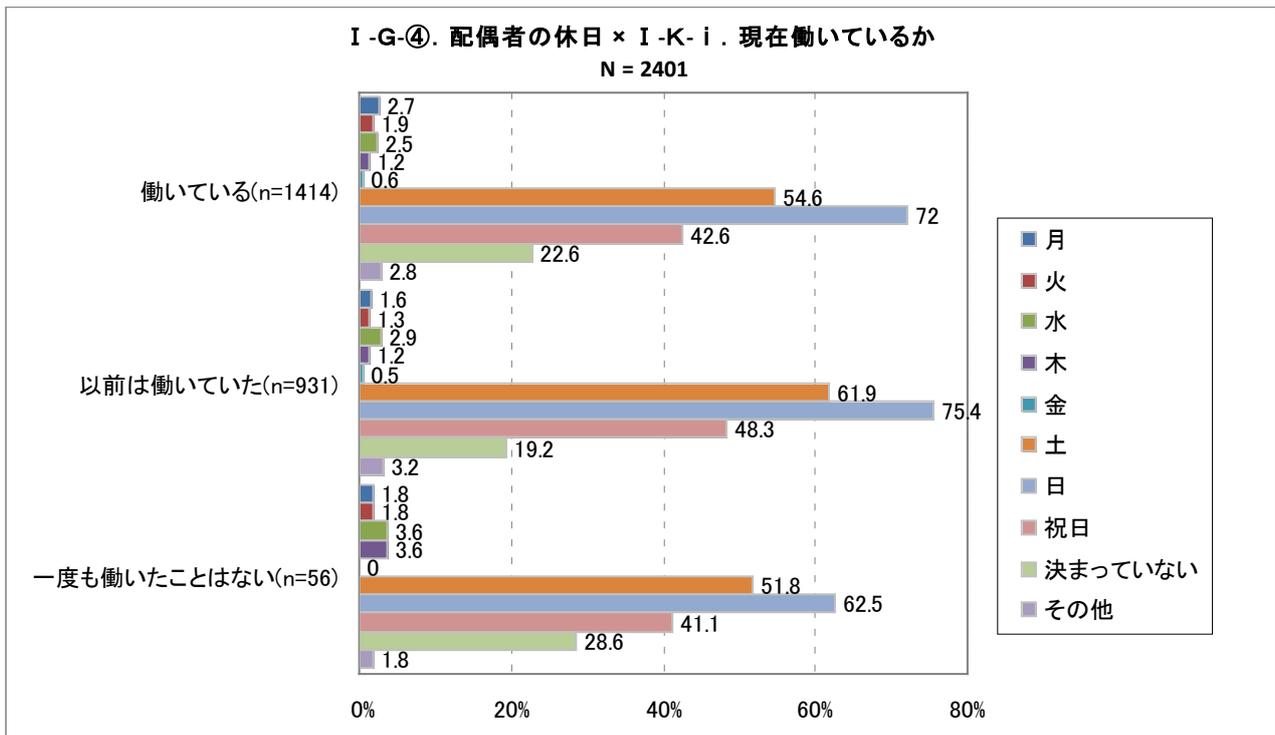
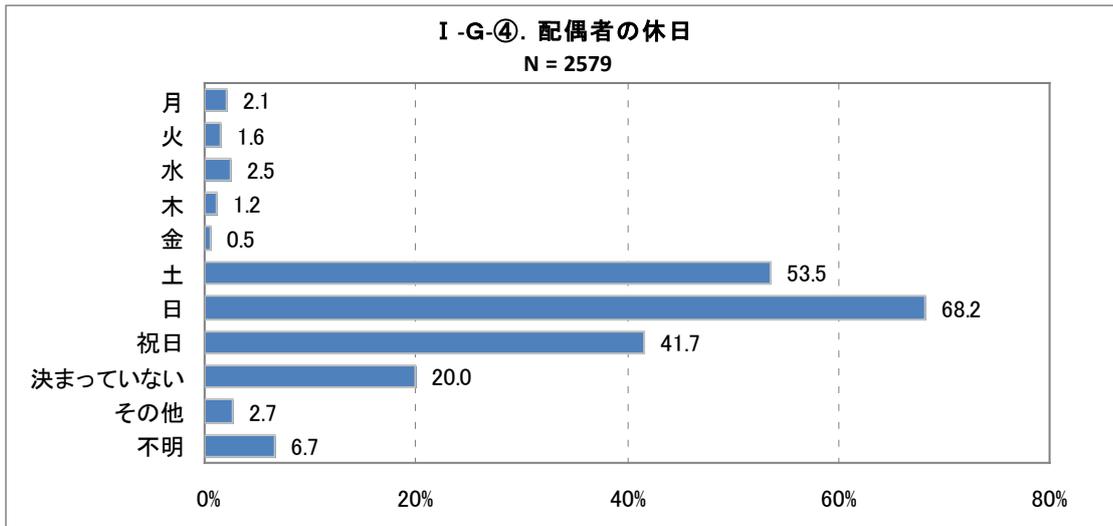


#### ◆その他

- ・基本なし
- ・週によって異なる
- ・不定休・4勤2休

### I-G-④. 配偶者の休日

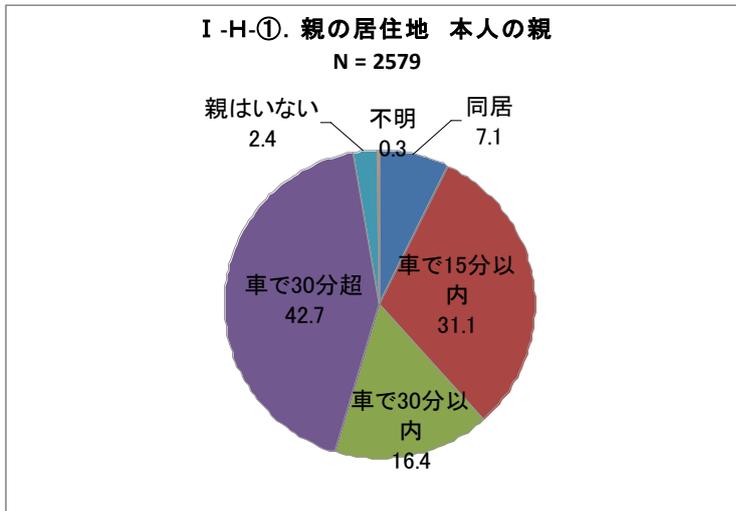
・配偶者の休日は、「日」(68.2%)が最も高く、「土」(53.5%)、「祝日」(41.7%)と続く。



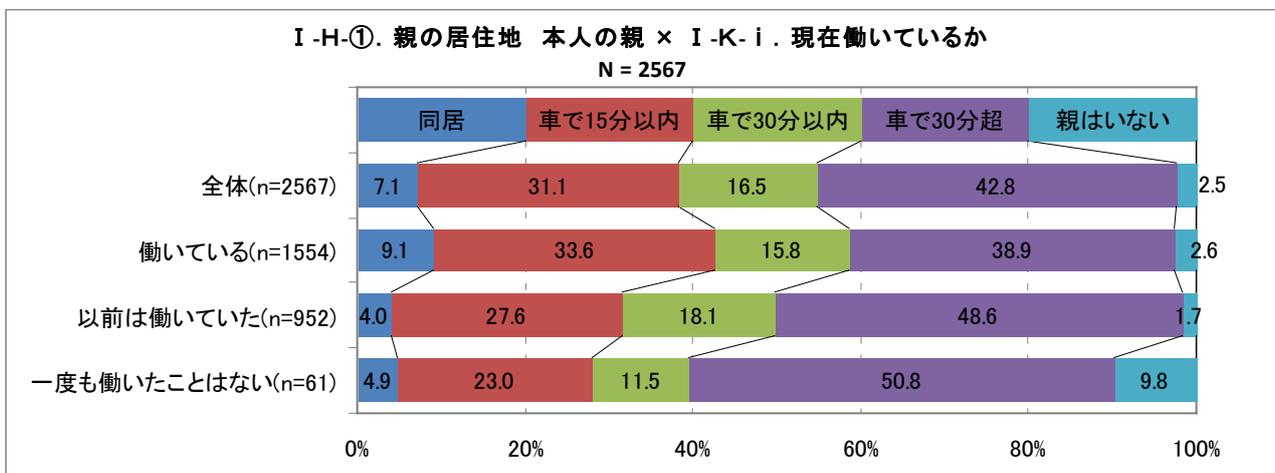
**H. 親の居住地について（どのくらいの距離に住んでいますか。○は、それぞれ1つずつ）**

**I-H-①. 親の居住地 本人の親**

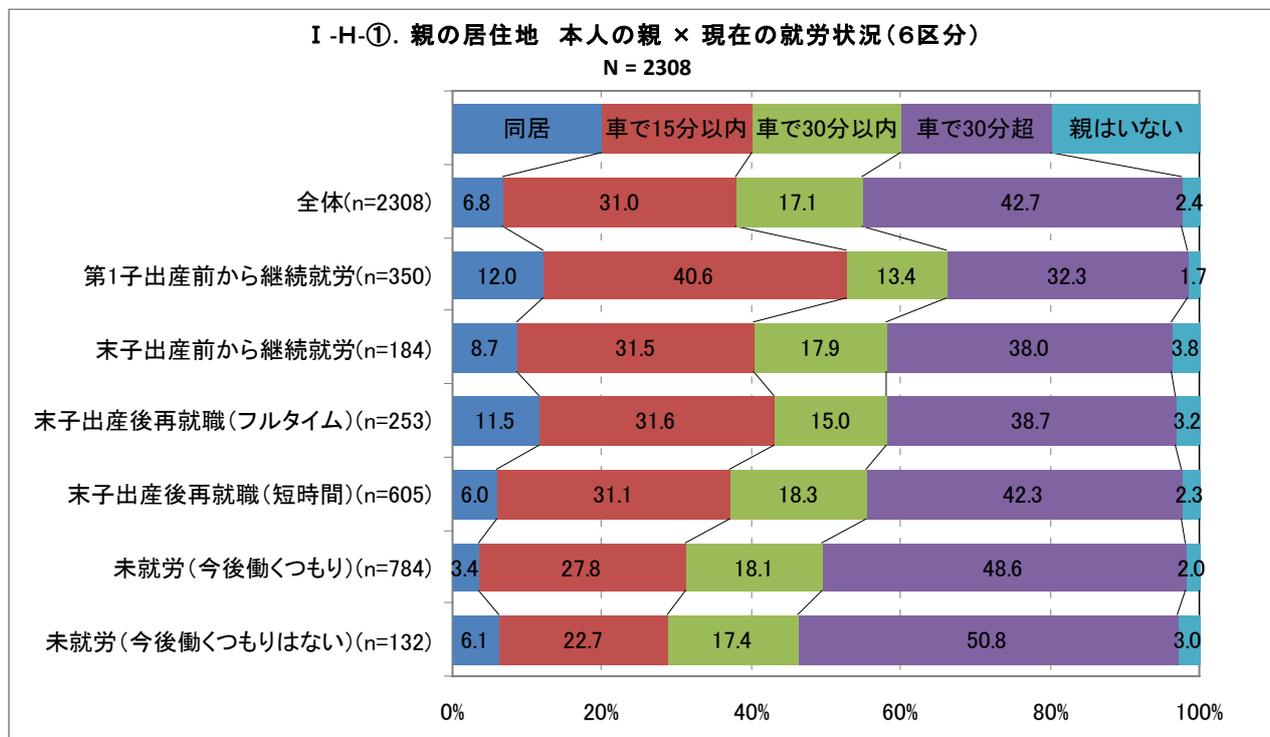
- ・本人の親の居住地は、「車で30分超」（42.7%）が最も高く、「車で15分以内」（31.1%）、「車で30分以内」（16.4%）、「同居」（7.1%）、「親はいない」（2.4%）となっている。



- ・現在働いているかどうかでみると、「車で30分超」の割合は、「一度も働いたことはない」（50.8%）が、5割を超えている。
- ・「同居」の割合は、「働いている」（9.1%）が、一番高い。

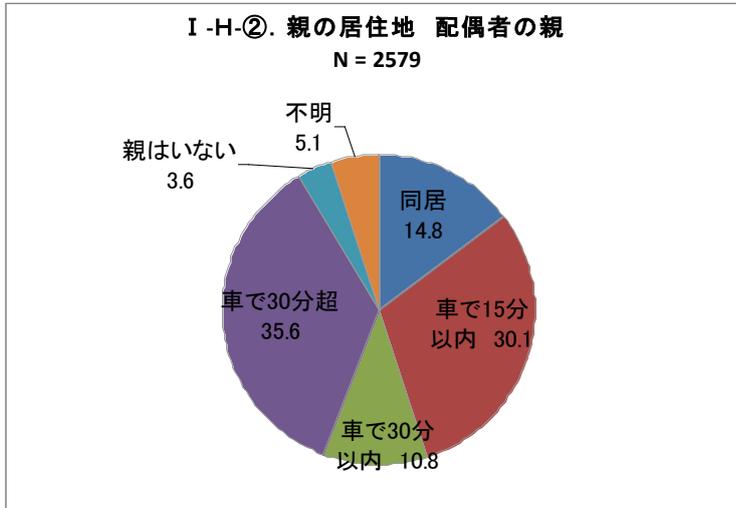


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「車で30分超」である割合が高いのは「未就労者（今後働くつもりはない）」（50.8%）が、5割を超えている。
- ・「第1子出産前から継続就労」は、「同居」（12.0%）、「車で15分以内」（40.6%）が他の就労状況よりも高い。

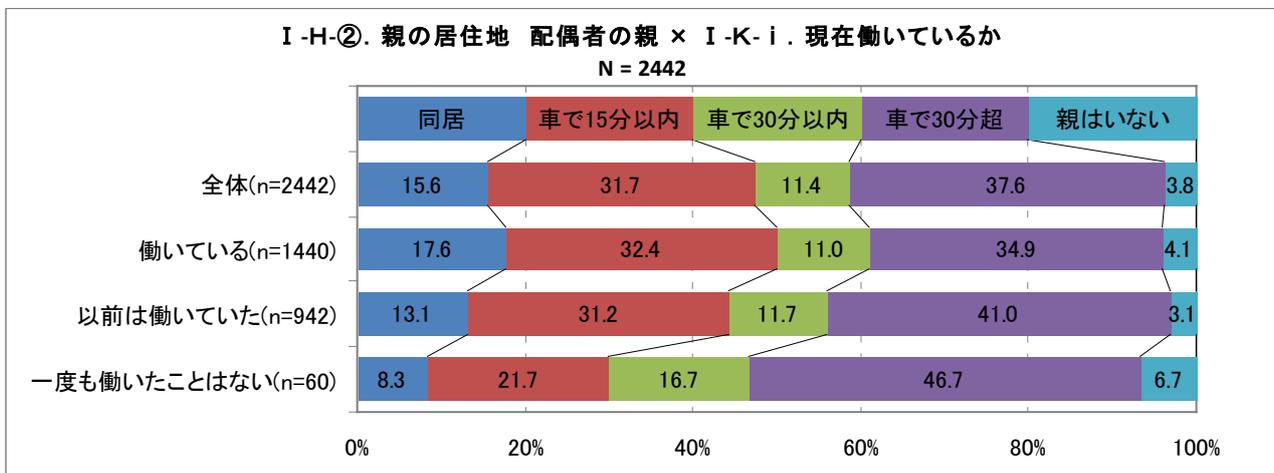


### I-H-②. 親の居住地 配偶者の親

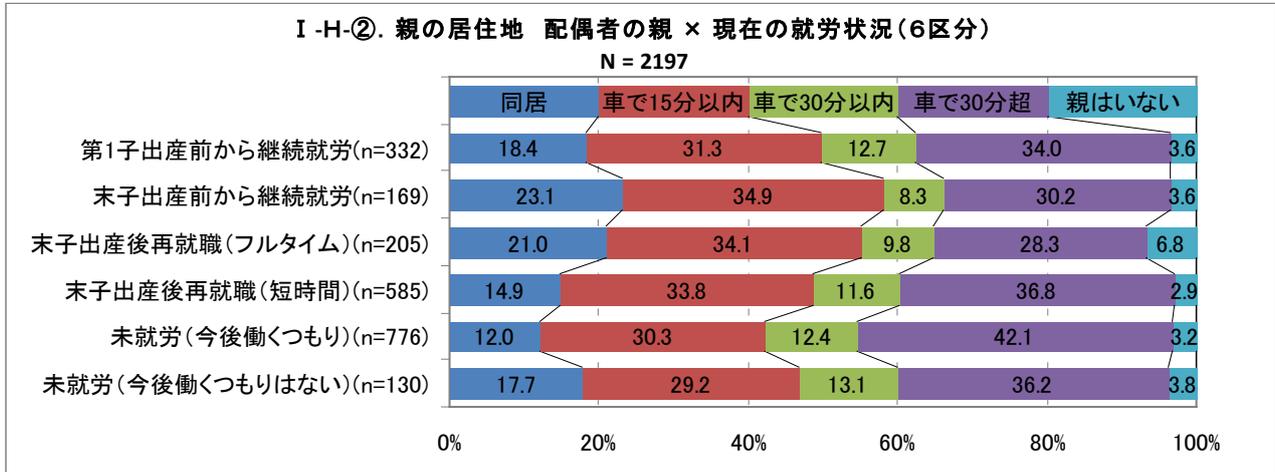
- ・配偶者の親の居住地は、「車で30分超」(35.6%)が最も高く、「車で15分以内」(30.1%)、「同居」(14.8%)、「車で30分以内」(10.8%)、「親はいない」(3.6%)となっている。



- ・現在働いているかどうかでみると、配偶者の親と「同居」している割合は、「働いている」(17.6%)が一番高く、続いて、「以前は働いていた」(13.1%)、「一度も働いたことはない」(8.3%)と低くなっている。
- ・配偶者の親が「車で30分超」の割合は、「働いている」(34.9%)が一番低く、続いて、「以前は働いていた」(41.0%)、「一度も働いたことはない」(46.7%)と順に高くなっている。

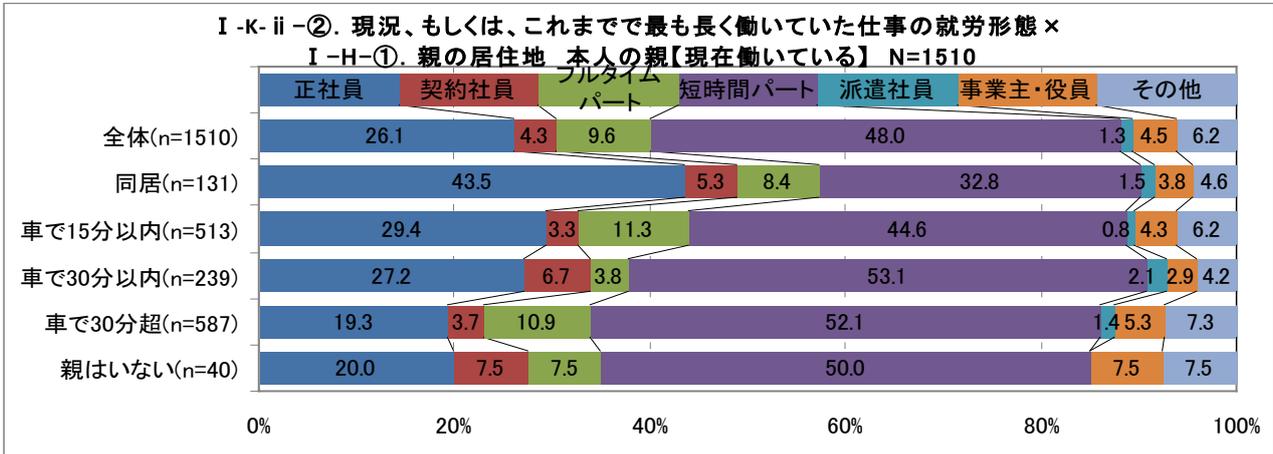


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、配偶者の親と「同居」は、「末子出産前から継続就労」（23.1%）が最も高く、「末子出産後再就職（フルタイム）」（21.0%）「第1子出産前から継続就労」（18.4%）、と続く。
- ・「車で15分以内」は、「末子出産前から継続就労」（34.9%）が最も高く、「末子出産後再就職（フルタイム）」（34.1%）と続く。

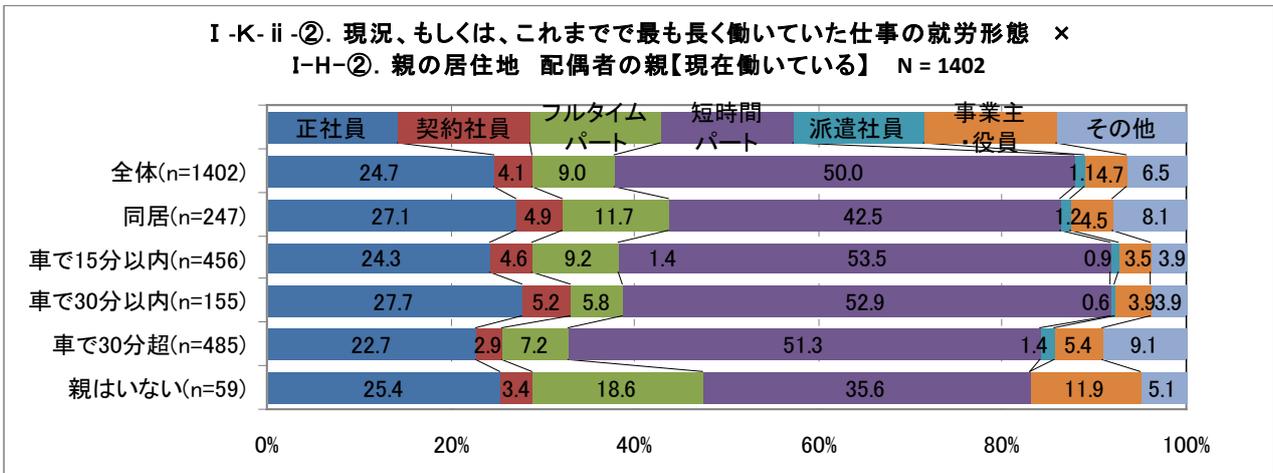


**【現在働いている】**

- ・現在の就労形態でみると、本人の親と「同居」では、他の居住地が「短時間パート」の割合が、「正社員」の割合を上回っているのに対して、「正社員」として働いている人が43.5%と際立って高く、「短時間パート」(32.8%)を上回っている。
- ・「正社員」の比率は、本人の親の居住地が遠くなるほど低くなっている。(「親はいない」を除く。)
- ・一方、上記に対して、「短時間パート」は、本人の親と「同居」が、最も低く(32.8%)、本人の親が「車で30分以内」(53.1%)、「車で30分超」(52.1%)が、5割を超えている。

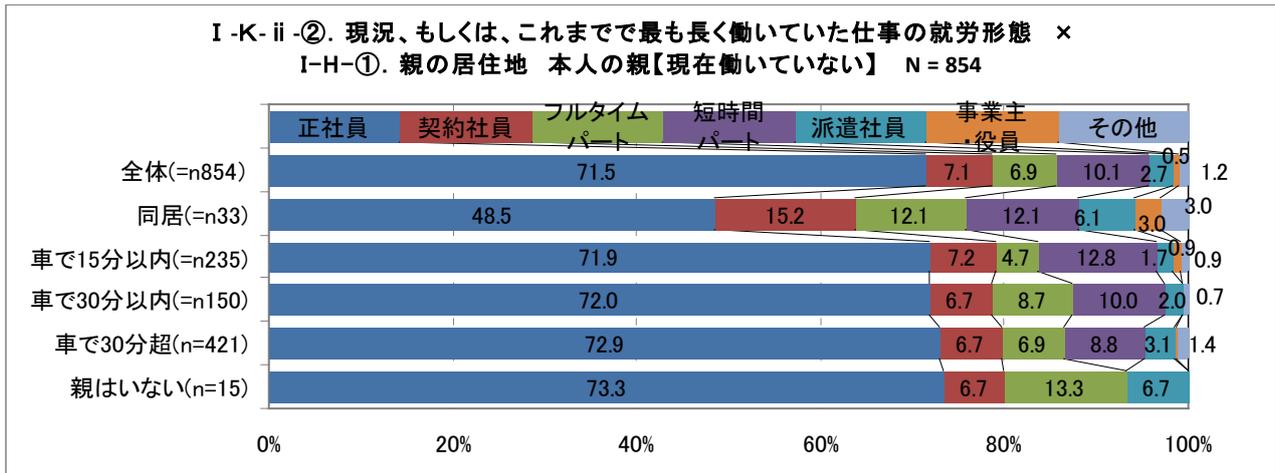


- ・配偶者の親は、本人の親(上記図)と比べ、居住地によつての差はあまり見られない。

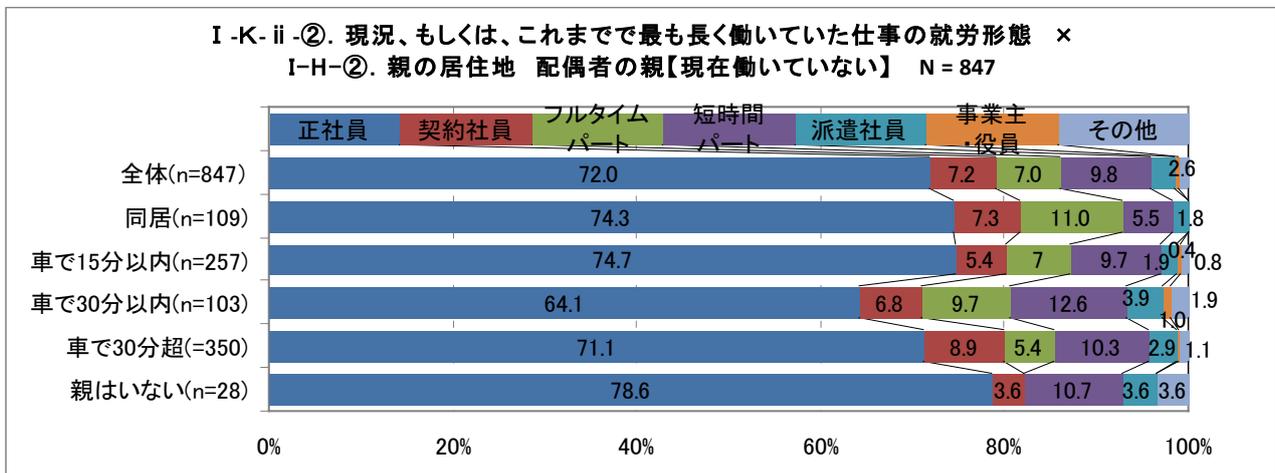


**【現在働いていない】**

- これまでで最も長く働いていた仕事の就労形態でみると、全体では、「正社員」(71.5%)と、7割を超えて高く、続いて「短時間パート」(10.1%)、「契約社員」(7.1%)、「フルタイムパート」(6.9%)、「派遣社員」(2.7%)の順になっている。その順序は、本人の親が「同居」もしくは「車で15分以内」の近い場合までは同じであるが、それを越えると、「正社員」「短時間パート」「フルタイムパート」「契約社員」の順になる。(「親はいない」を除く。)
- 本人の親と「同居」している(有効回答 33)は、回答数が少ないことも影響していると思われるが、これまでで最も長く働いていた就労形態の「正社員」の割合が、他の層の「正社員」の割合が7割を超えているにも関わらず5割弱(48.5%)である。

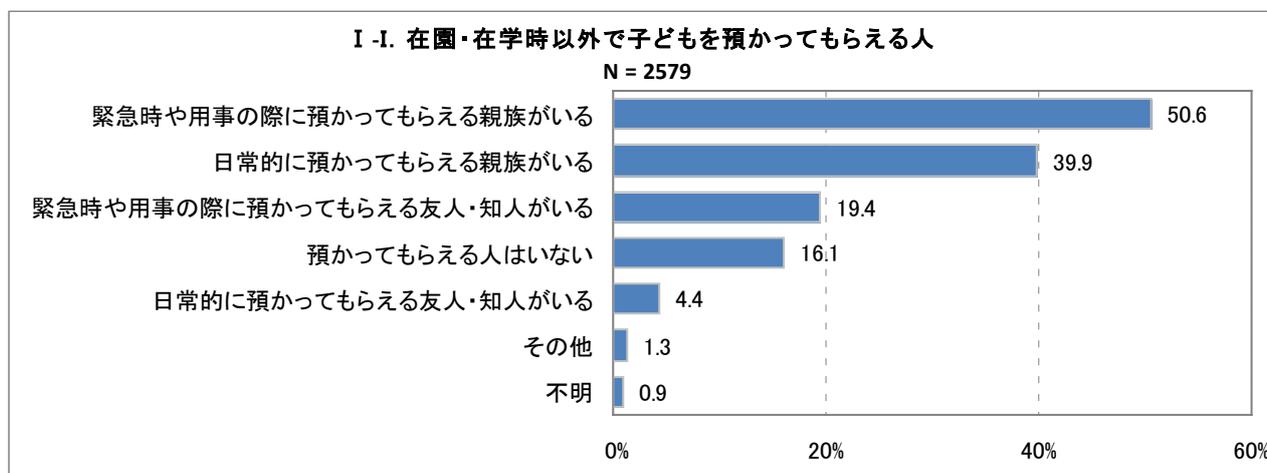


- 配偶者の親は、本人の親(上記図)に比べて、居住地によつての差はあまり見られない。



## I. 在園・在学時以外の時間帯で、日頃お子さんを預かってもらえる人はいですか（〇はいいくつでも）

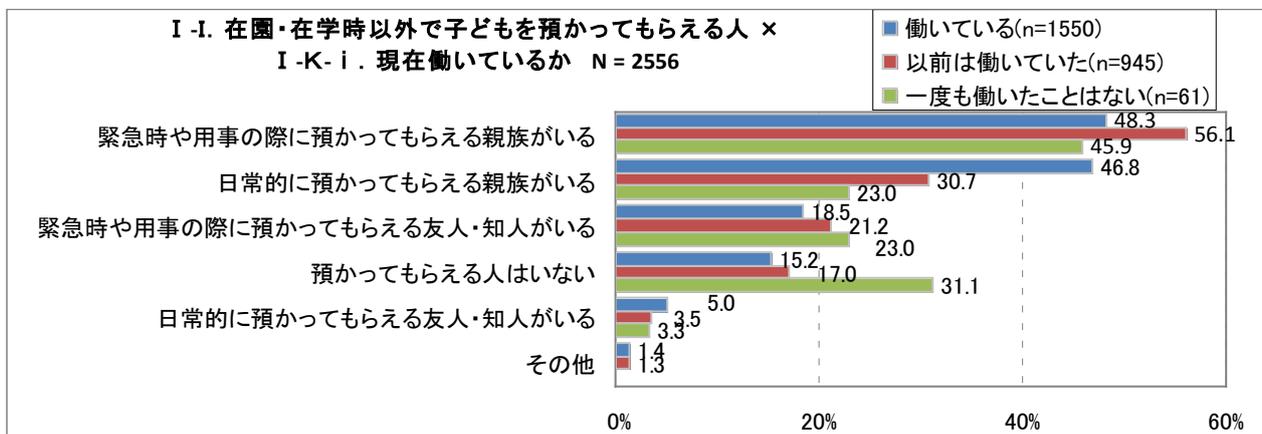
・日頃、子供を預かってもらえるかでは、「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」（50.6%）が最も高く、「日常的に預かってもらえる親族がいる」（39.9%）、「緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる」（19.4%）と続く。



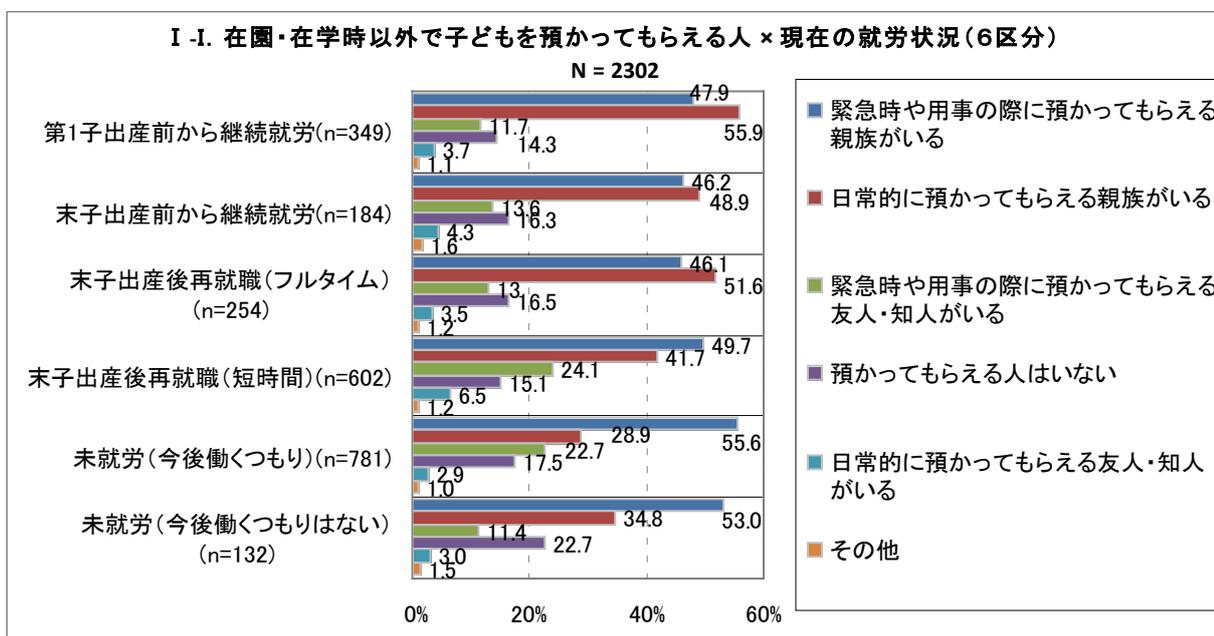
### ◆その他

- ・事前に日程を伝えておけば預かってもらえる親族はいるが緊急時の時はいない
- ・主人が休みの時は、主人に頼みます。仕事の時は預かってもらえる人はいません。
- ・仕事場に託児所がある・障害児のため、施設のサービス利用・学童

- ・現在働いているかどうかでみると、「日常的に預かってもらえる親族がいる」場合は、「働いている」(46.8%)、「以前は働いていた」(30.7%)、「一度も働いていない」(23.0%)の順であるのに対して、「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」場合は、「以前は働いていた」(56.1%)が「働いている」(48.3%)より高い。
- ・「預かってもらえる人はいない」場合は、「一度も働いたことはない」(31.1%)が「働いている」(15.2%)「以前は働いていた」(17.0%)に比べて、際立って高い。

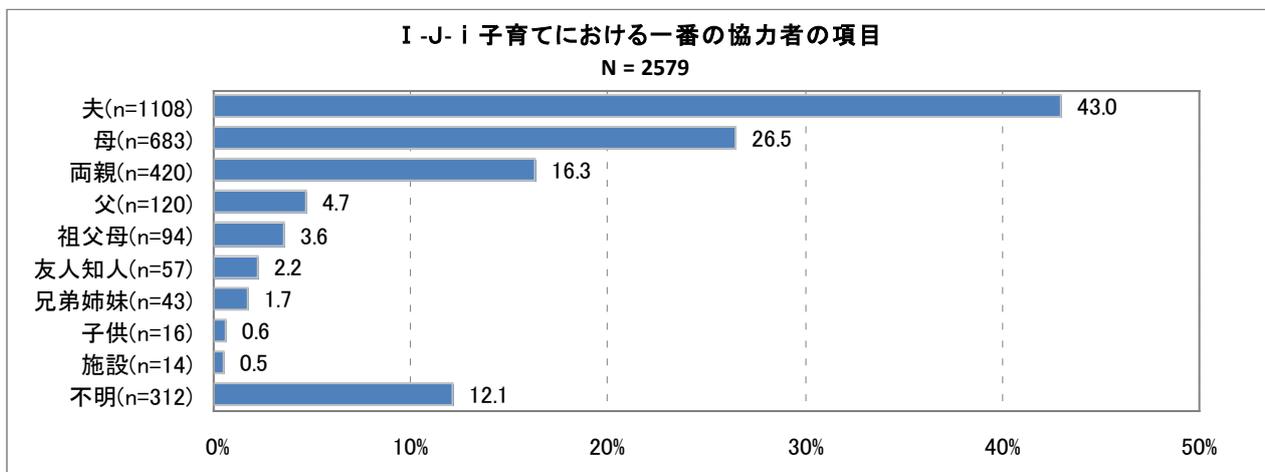


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」は、「未就労（今後働くつもりはない）」(55.6%)が一番高いが、その他の「継続就労者」、「再就職者」、「未就労者」でも5割前後(46.1~53.0%)であり、あまり変わりはない。
- ・「日常的に預かってもらえる親族がいる」(I-I. 全体 39.9%)は、「第1子出産前から継続就労している」(55.9%)、「末子出産前から就労継続」(48.9%)、「末子出産後再就職(フルタイム)」(51.6%)、「末子出産後再就職(短時間)」(41.7%)と4割を超えているのに対して、未就労者は、「今後働くつもり」(28.9%)、「今後働くつもりはない」(34.8%)と約3割となっている。
- ・「緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる」(I-I. 全体 19.4%)を「未就労(今後働くつもり)」と「未就労(今後働くつもりはない)」で比べると、「今後働くつもり」(22.7%)、「今後働くつもりはない」(11.4%)で、「今後働くつもり」が、かなり高い。逆に、預かってもらえる人はいない(I-I. 全体 16.1%)では、「今後働くつもり」(17.5%)、「今後働くつもりはない」(22.7%)と、「今後働くつもりはない」が高い。

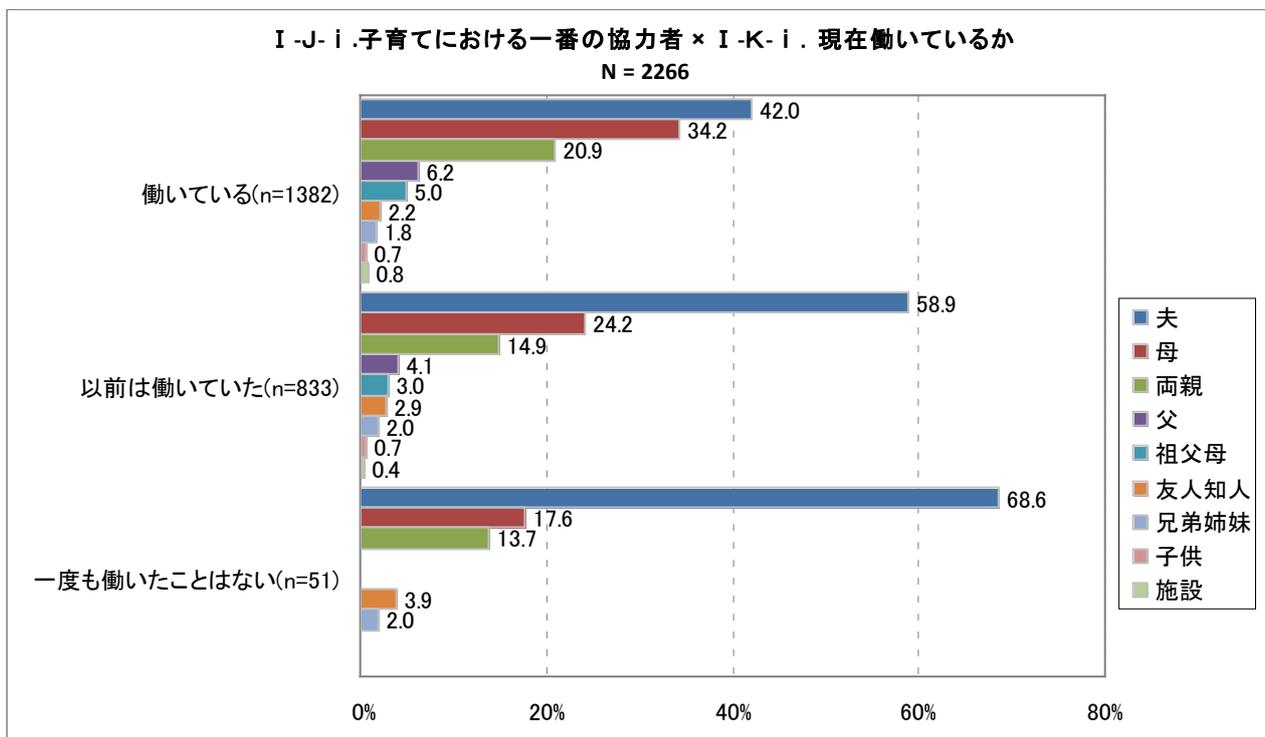


## J. 子育てにおける一番の協力者は誰ですか。また、どのような時に、特に助かりますか (一番の協力者)

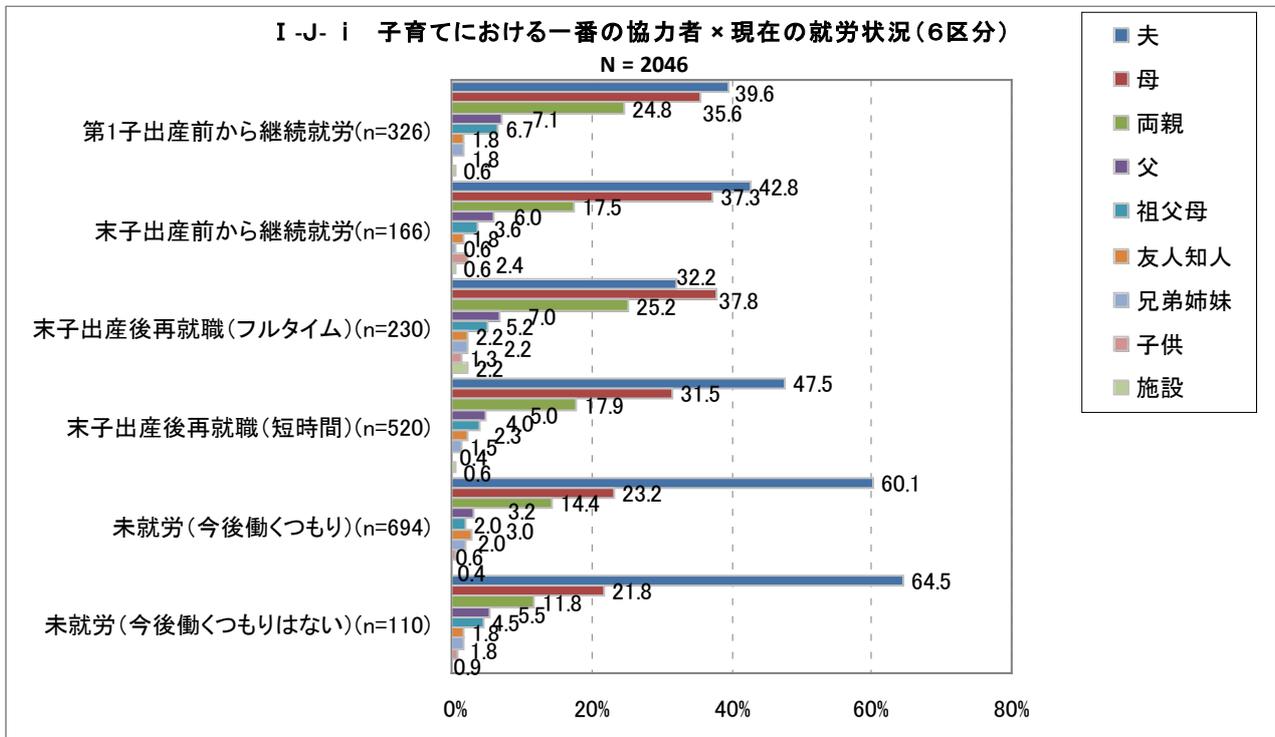
・子育ての一番の協力者は、「夫」(43.0%)が最も高く、「母」(26.5%)、「両親」(16.3%)と続く。



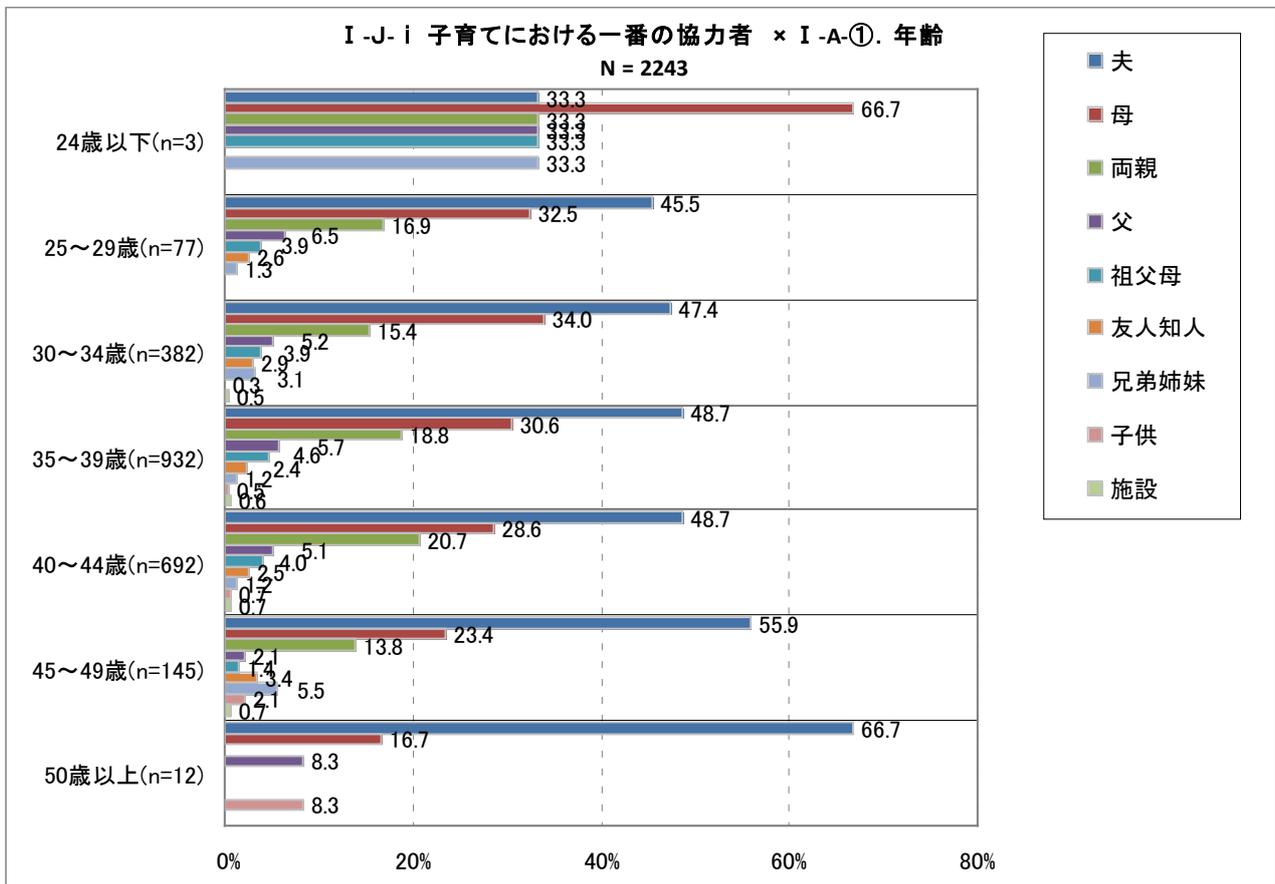
・現在働いているかどうかでみると、「夫」は、「一度も働いたことはない」(68.6%)が最も高く、続いて「以前は働いていた」(58.9%)、「働いている」(42.0%)の順になっている。一方、夫以外「母、両親、父、祖父母」は、「働いている」の割合が一番高く、続いて「以前は働いていた」「一度も働いたことはない」の順になっている。



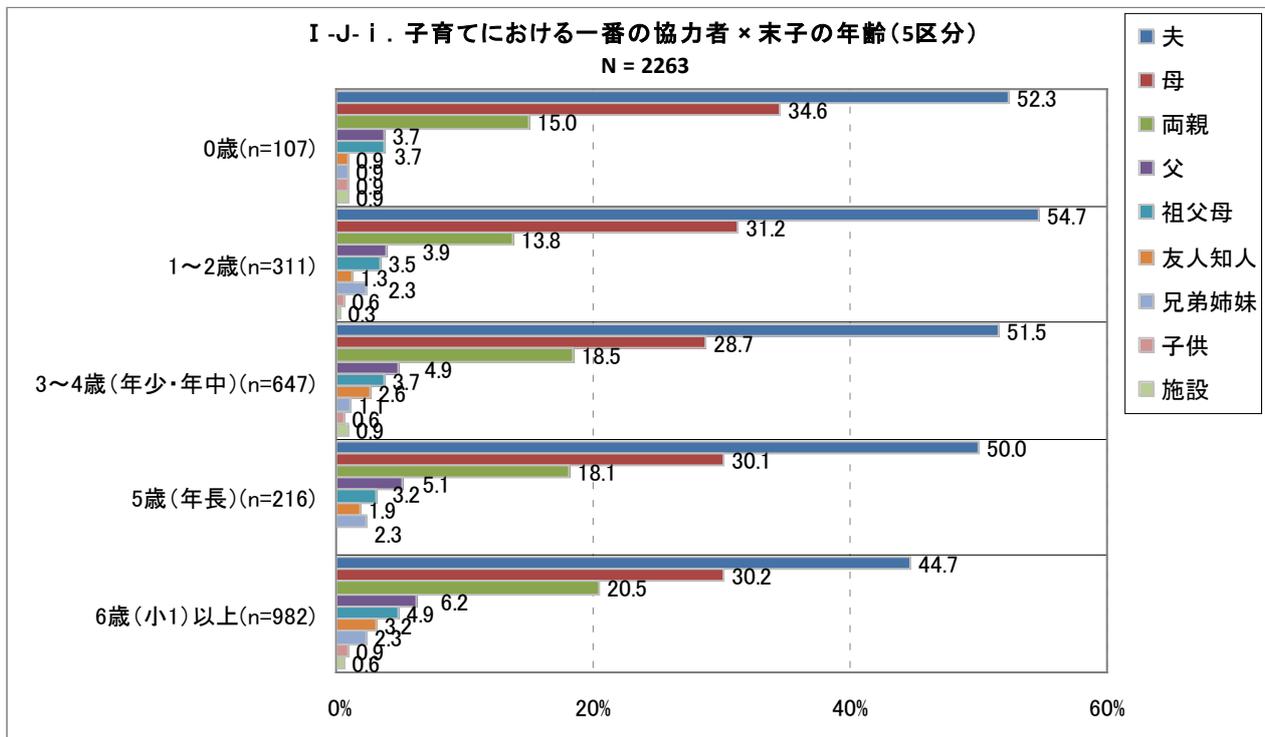
- 現在の就労状況（6区分）でみると、「夫」は、「未就労（今後働くつもりはない）」（64.5%）で最も高く、続いて「未就労（今後働くつもり）」（60.1%）と、共に6割を超えているのに対して、その他の「継続就労者」、「再就職者」は、5割までとなっており、その代わりに、「母親」、「両親」が高い。



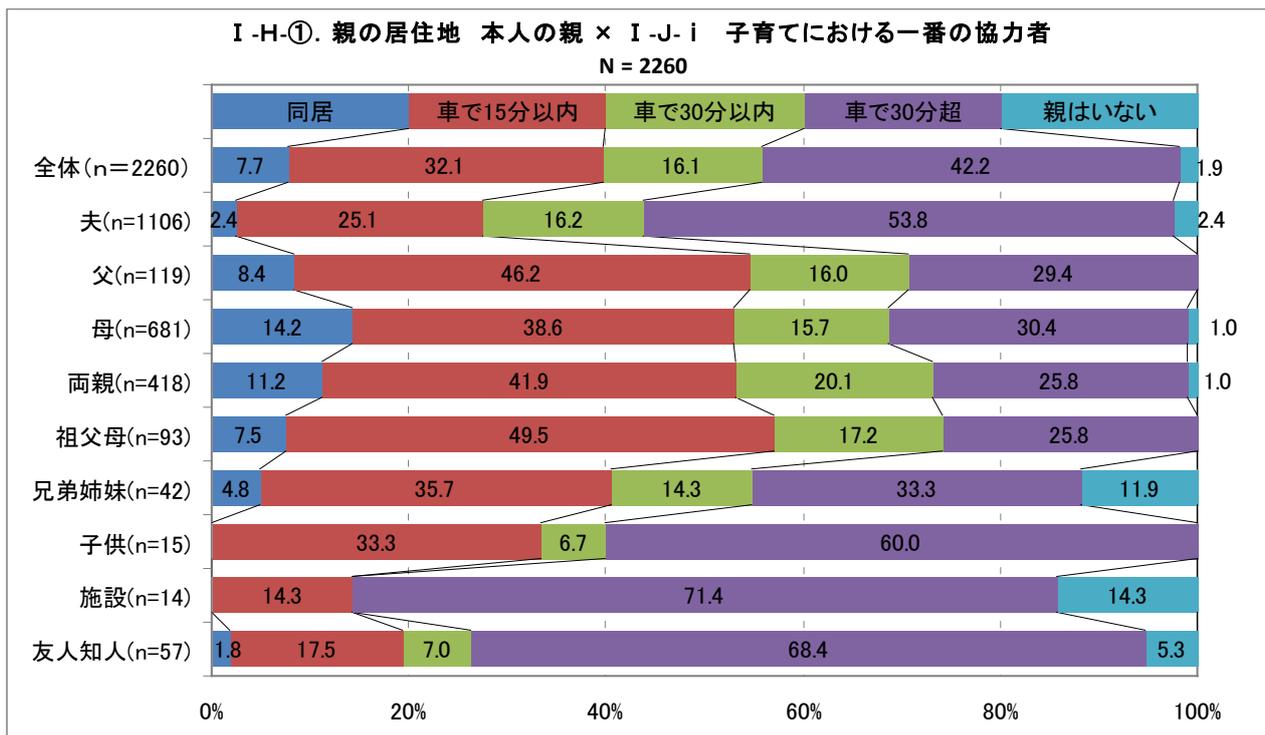
- 年齢でみると、「夫」は、「25～44歳」（45.5～48.7%）であるのに比べ、「45～49歳」（55.9%）、「50歳以上」（66.7%）と年齢があがるにつれて高くなっている。一方、「母」、「両親」は低い。



- ・末子の年齢（5区分）でみると、「母」、「両親」、「父」、「祖父母」の合計が、「3～4歳（年少・年中）」以上になるにつれて、徐々に高くなっており、「6歳（小1）以上」では、その合計は6割（計61.8%）を超えている。一方、「夫」は、低くなっている。



- ・本人の親の居住地でみると、本人の親が「車で30分超」の場合は、「夫・子供・施設・友人知人」（53.8～71.4%）が5割を超えている。
- ・本人の親が「車で30分以内」「車で15分以内」「同居」の場合は、「父、母、両親、祖父母」（計68.5～74.2%）が約7割ある。



## **(具体的な状況)**

### **【夫の協力】**

#### **○子供の病気のとき**

- ・子供を病院へ連れて行ってくれる
- ・病気でない子の面倒をみってくれる
- ・休みを取って交替で、看病している
- ・早めの帰宅をしてくれる
- ・家事を手伝ってくれる

#### **○自分の病気のとき**

- ・私の体調が悪い時は、会社をお休みしたり、時間調整をして家事や育児をしてくれます
- ・精神面でのサポート

#### **○園・学校関連**

- ・PTA活動で家をあける時、子供をみってくれる
- ・園・学校・学童等の送迎
- ・園・学校行事に積極的に参加してくれる

#### **○仕事の都合**

- ・子供を安心して任せられる
- ・仕事で遅くなる時は、子供のお迎えに行ってくれる
- ・残業になる時は、定時帰宅をして、家事・育児を協力してくれる

#### **○日常的に**

- ・お風呂に入れてくれる
- ・子供の習い事の送迎
- ・困っている時、手伝って欲しい時は、状況を説明し、どうして欲しいか伝える。常に『ありがとう』と感謝の気持ちを忘れず
- ・家事・育児と仕事の両立の大変さを理解してくれているので、分担をして協力してくれる
- ・ストレスが溜まっている時は、一人になれる時間を作ってくれる
- ・家庭の中で父親としてのしつけや遊び方
- ・平日は忙しくて、子供との関わりがとりにくいが、休日は子供との時間を一番大切にしてくれるし家事も手伝ってくれる。そして、何でも話を聞き、理解してくれるから
- ・精神的な支え、相談相手

### **【両親の協力】**

#### **○子供の病気のとき**

- ・急な病気の時でも預かってもらえるので、仕事を休まなくてもいいので、とても助かっています
- ・一人の子供が体調を崩した時に、病院他の子供を連れて行かなくてすむ

#### **○自分の病気のとき**

- ・子供を預かってくれたり、家事をしてくれる
- ・急な預かりもしてくれて、近くに居るだけで安心する

#### **○園・学校関連**

- ・夏休みなど長期休暇の時、助けてくれる
- ・子供の下校の出迎え、面倒をみている

#### **○仕事の都合（全員働いている）**

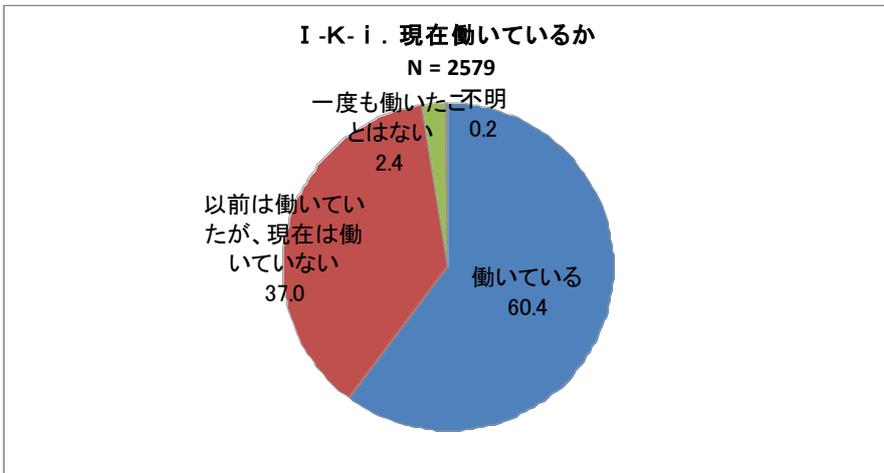
- ・離婚をしたので、両親の協力のもと働く事ができる
- ・共働きで、定時に帰宅できないので、16:00~19:00にかけて家でみてもらえる
- ・急な用事や学校から帰ってからの見守りなど安心できます。

## ○日常的に

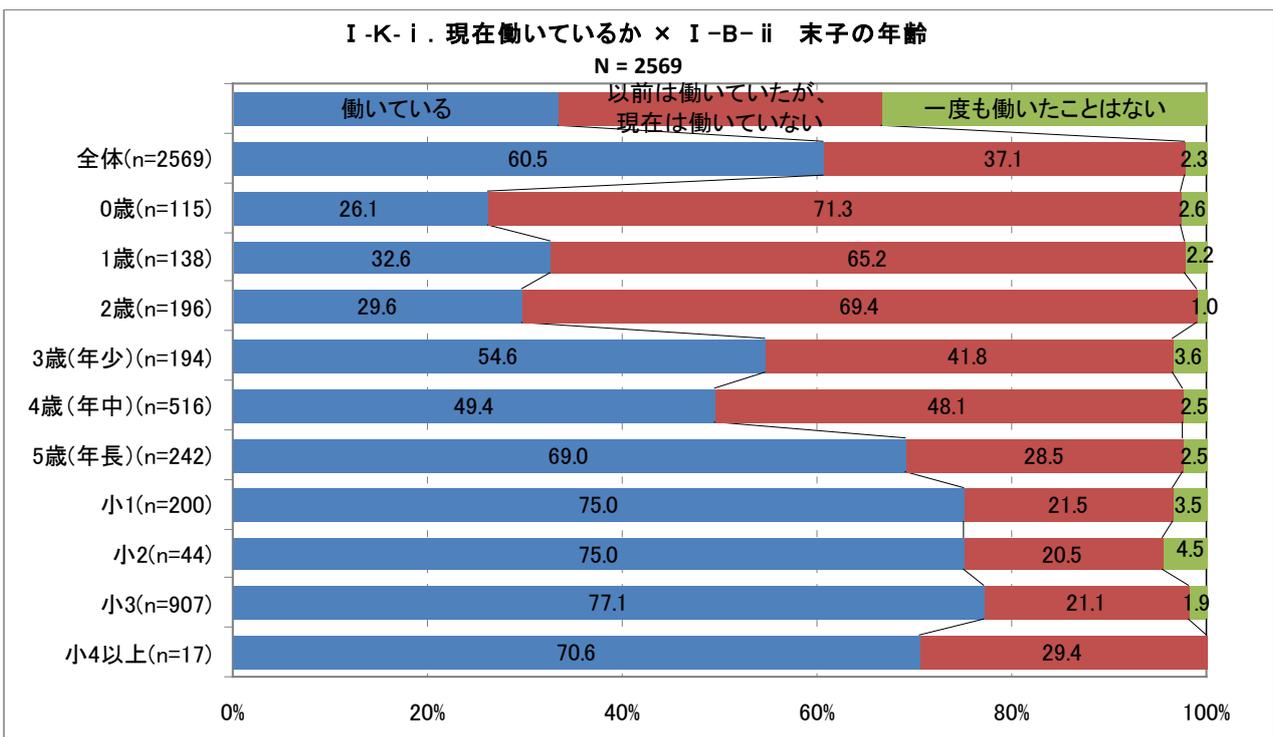
- ・何かあった時、何でもアドバイスをくれたり聞いてくれる
- ・同居しているので、鍵っ子にさせずに済む（共働きなので）
- ・習い事の送迎、小学校の安全パトロール、宿題チェックなど
- ・子供の緊急時に素早く行動してくれる
- ・助けが必要な時にすごく協力してくれる
- ・子育ての仕方でお悩んだ時、経験をしてきた母親に相談する事で安心するし、良いアドバイスももらえるから助かっています。
- ・子供の習い事の送迎
- ・常に何かの時は助けてくれる
- ・仕事の帰りが遅い為、子供たちは学校→実家に帰らせています。

### K. 現在、働いていますか (○は1つだけ)

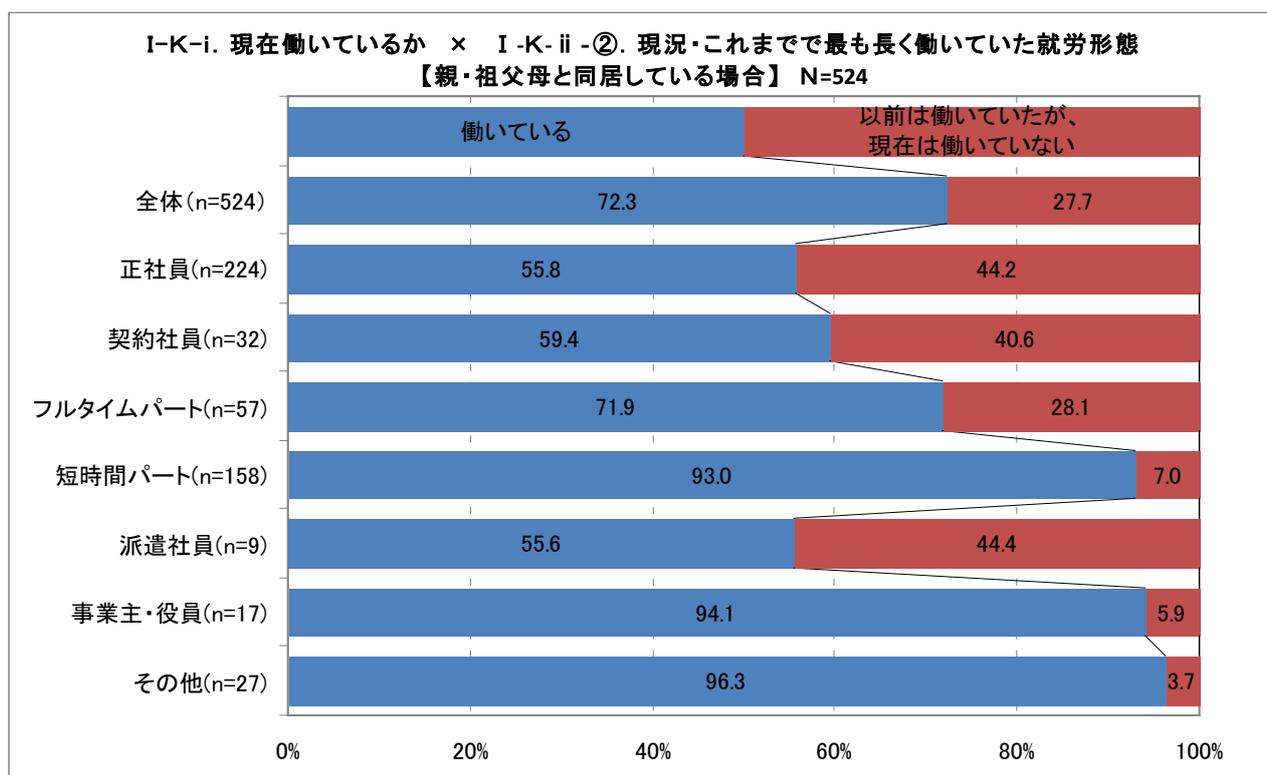
- ・現在、働いているかどうかでみると、「働いている」(60.4%)が最も高く、「以前は働いていたが、現在は働いていない」(37.0%)、「一度も働いたことはない」(2.4%)となっている。



- ・「働いている」割合を末子の年齢でみると、0歳～2歳では3割前後、3歳(年少)～4歳(年中)では5割前後、5歳(年長)以上では7～8割程度となっている。



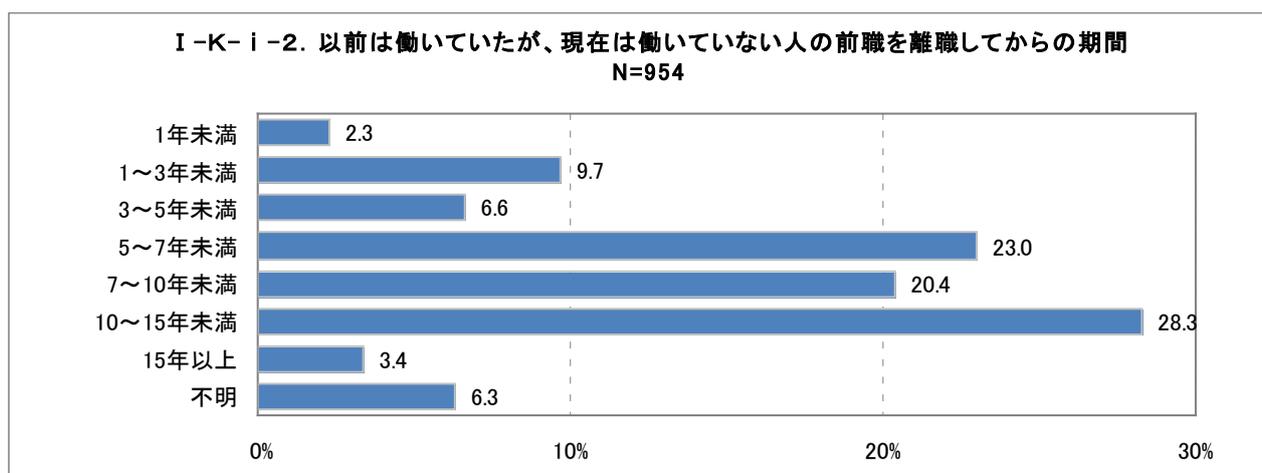
- ・これまで最も長く働いていた就労形態でみると、「働いている」は「事業主・役員」(94.1%)が最も高く、「短時間パート」(93.0%)、「フルタイムパート」(71.9%)と続く。(その他除く)



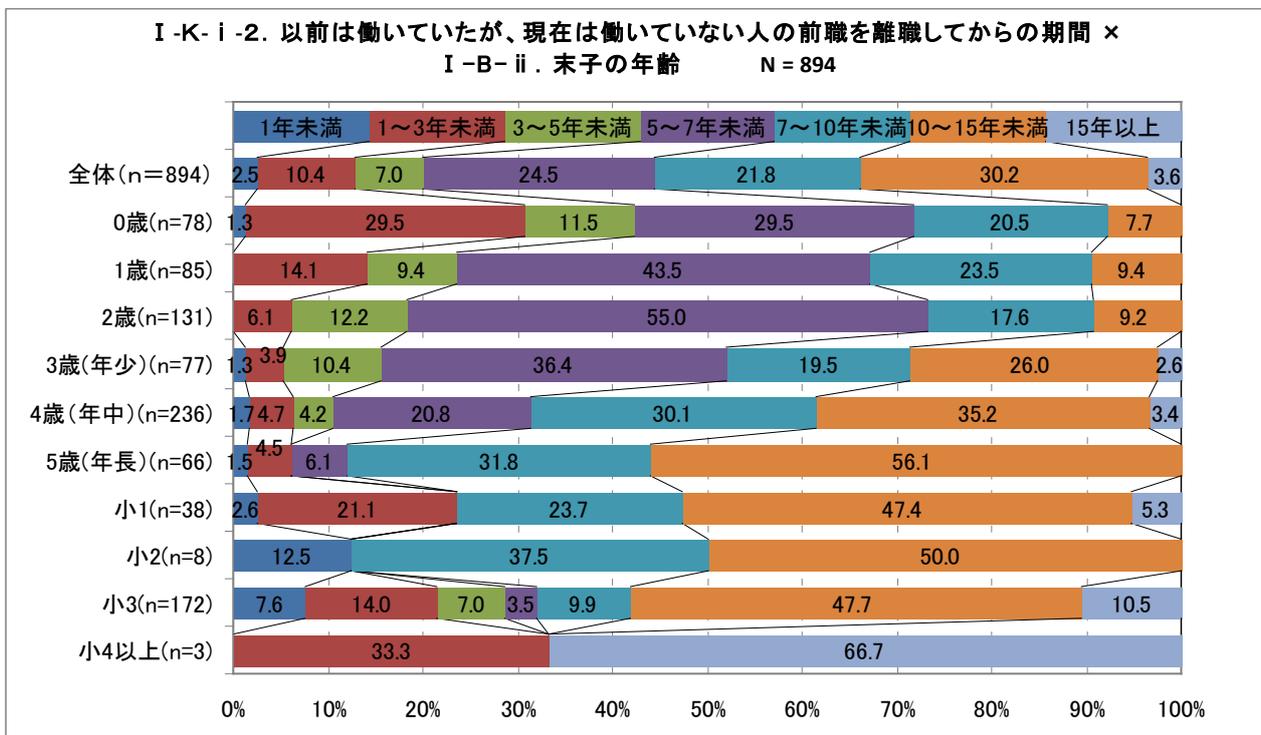
**(以前は働いていたが、現在は働いていない方)**

**前職を離職してからの期間は約何年ですか**

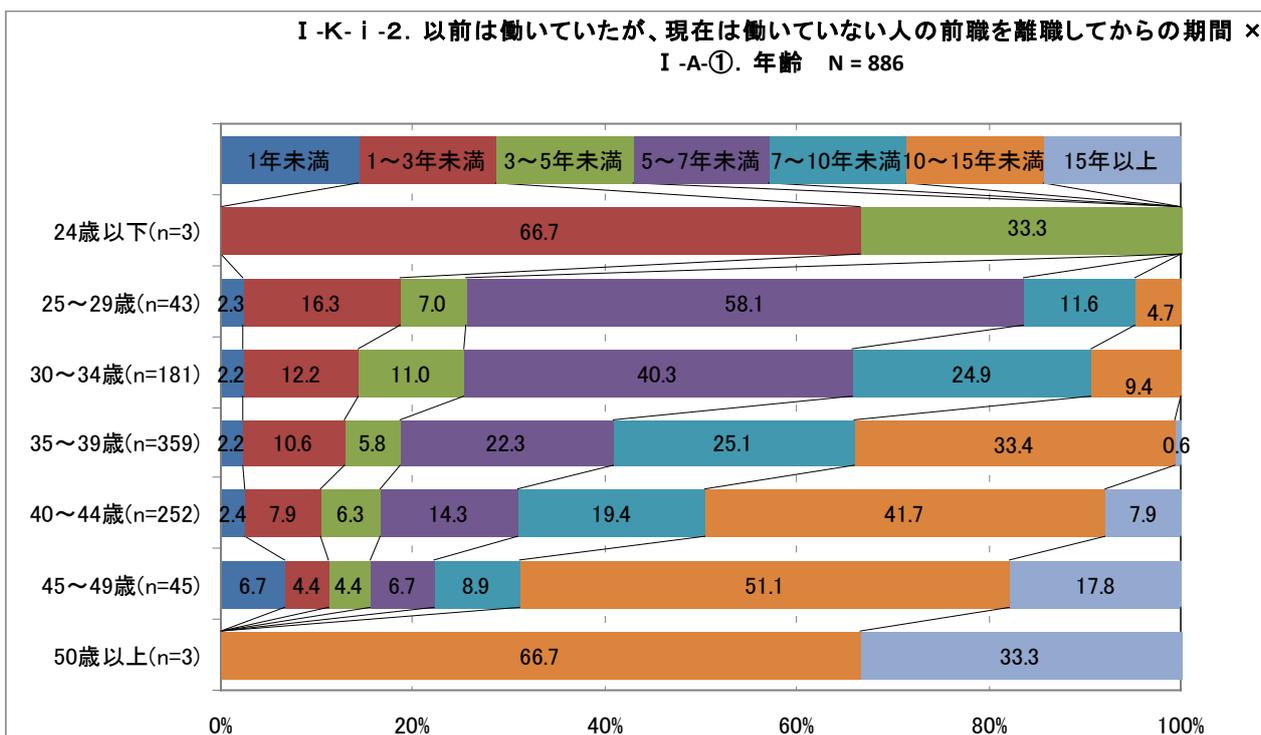
- ・前職を離職してからの期間は、「10～15年未満」(28.3%)が最も高く、「5～7年未満」(23.0%)、「7～10年未満」(20.4%)と続く。



- ・末子の年齢で見ると、末子の年齢が0歳～2歳は7年未満の割合（計67.0～73.3%）がおおよそ7割前後を占めている。「3歳（年少）」は「5～7年未満」（36.4%）、「10～15年未満」（26.0%）と高く、5歳（年長）～小4以上は10年以上（計50.0～66.7%）が5割以上を占めている。



- ・年齢で見ると、「25～29歳」は5～7年未満が8割以上（計83.7%）を占め、30歳代以上は年齢が上がるにつれ、長い年数になっている。

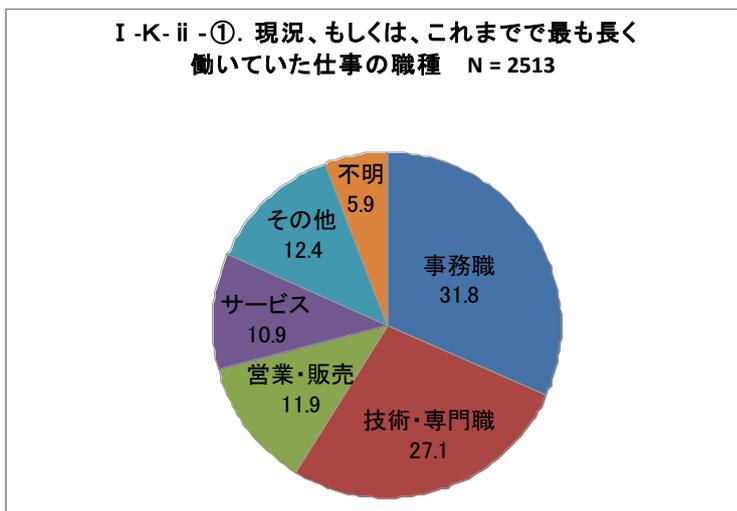


「働いている」と回答された方は、現況についてお答えください。

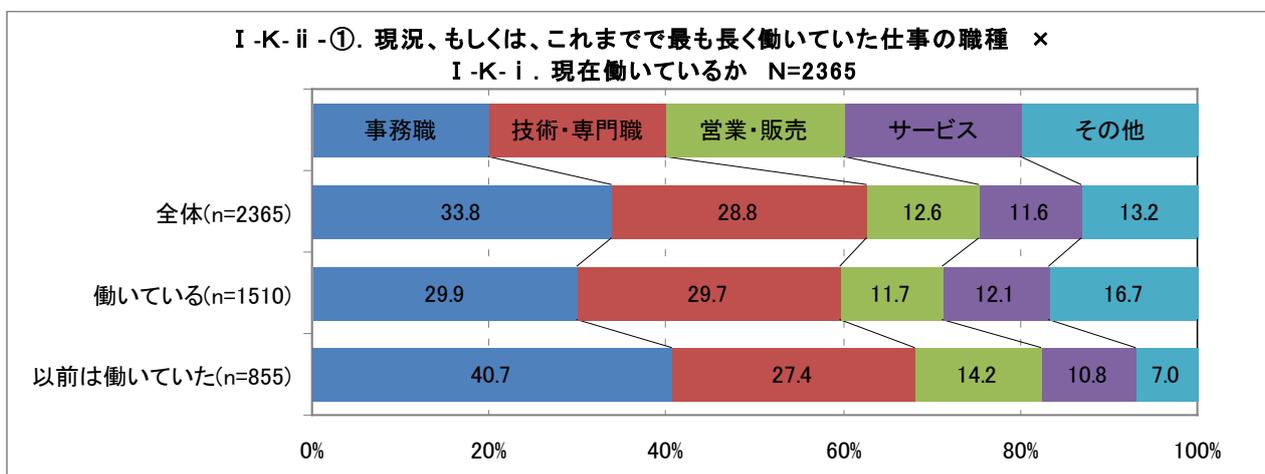
「以前は働いていたが、現在は働いていない」と回答された方は、これまでで最も長く働いていた仕事についてお答えください（○は、それぞれ1つずつ）

I-K-ii-①. 現況、もしくは、これまでで最も長く働いていた仕事の職種

・これまでで最も長く働いていた仕事の職種は、「事務職」(31.8%)が最も高く、「技術・専門職」(27.1%)、「営業・販売」(11.9%)、「サービス」(10.9%)、「その他」(12.4%)となっている。

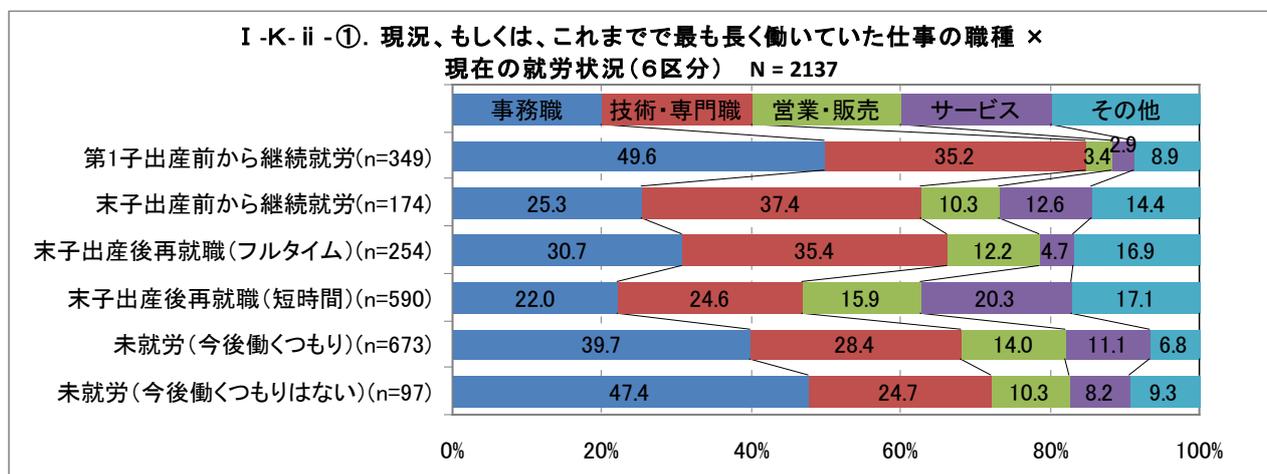


・現在働いているかどうかでみると、「働いている」は、「事務職」(29.9%)、「技術・専門職」(29.7%)が高く、「以前は働いていた」は、「事務職」(40.7%)、「技術・専門職」(27.4%)が高い。

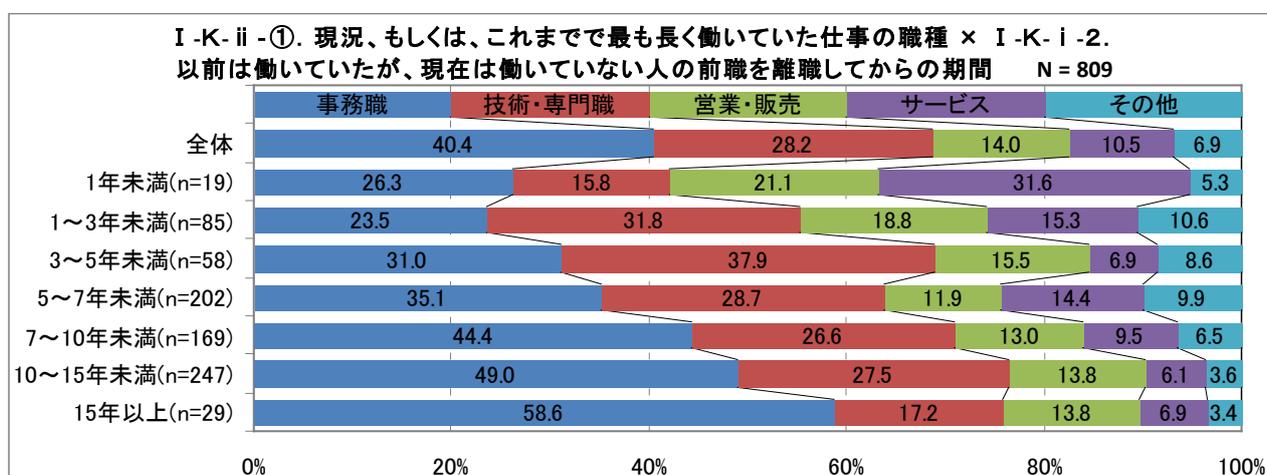


◆その他内職、製造業、自営業など

- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「事務職」は、「第1子出産前から継続就労」（49.6%）と最も高く、「未就労（今後働くつもりはない）」（47.4%）、「未就労（今後働くつもりはない）」（39.7%）と続く。
- ・「技術・専門職」は、「末子出産前から継続就労」（37.4%）が最も高く、「末子出産後再就職（フルタイム）」（35.4%）、「第1子出産前から継続就労」（35.2%）と続く。
- ・「末子出産後再就職（短時間）」は、「営業・販売」（15.9%）、「サービス」（20.3%）と高い。

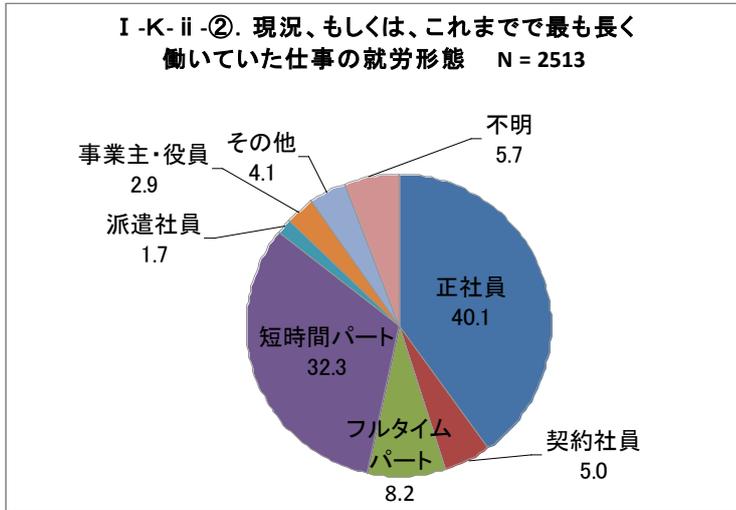


- ・前職を離職してからの期間でみると、「事務職」は、「1年未満」（26.3%）で、「15年以上」（58.6%）と離職期間が長い人が高い。

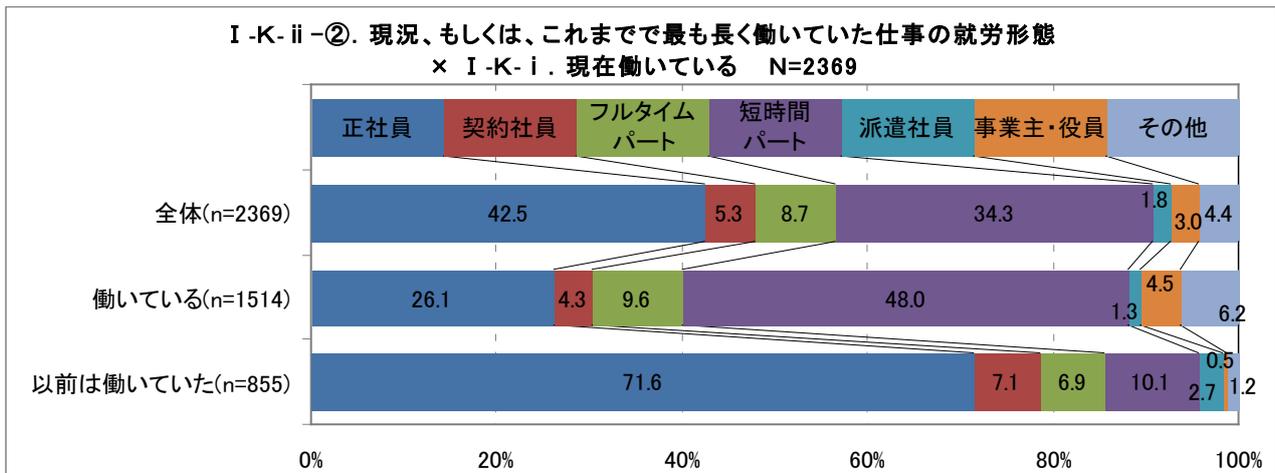


I-K-ii-②. 現況、もしくは、これまでで最も長く働いていた仕事の就労形態

- これまで最も長く働いていた仕事の就労形態は、「正社員」(40.1%)が最も高く、「短時間パート」(32.3%)、「フルタイムパート」(8.2%)と続く。

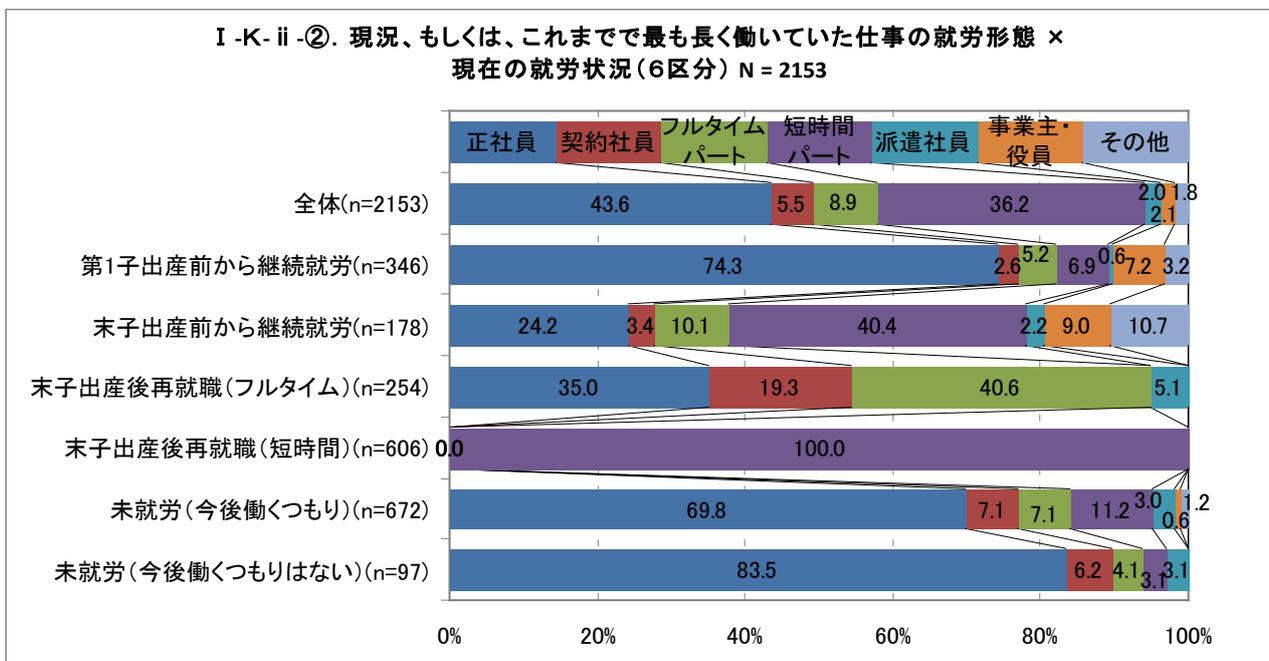


- 現在働いているかどうかでみると「働いている」は、短時間パート (48.0%) が約半数を占め、次に正社員 (26.1%) と高くなっている、一方、「以前は働いていた」は正社員 (71.6%) が大半を占める。

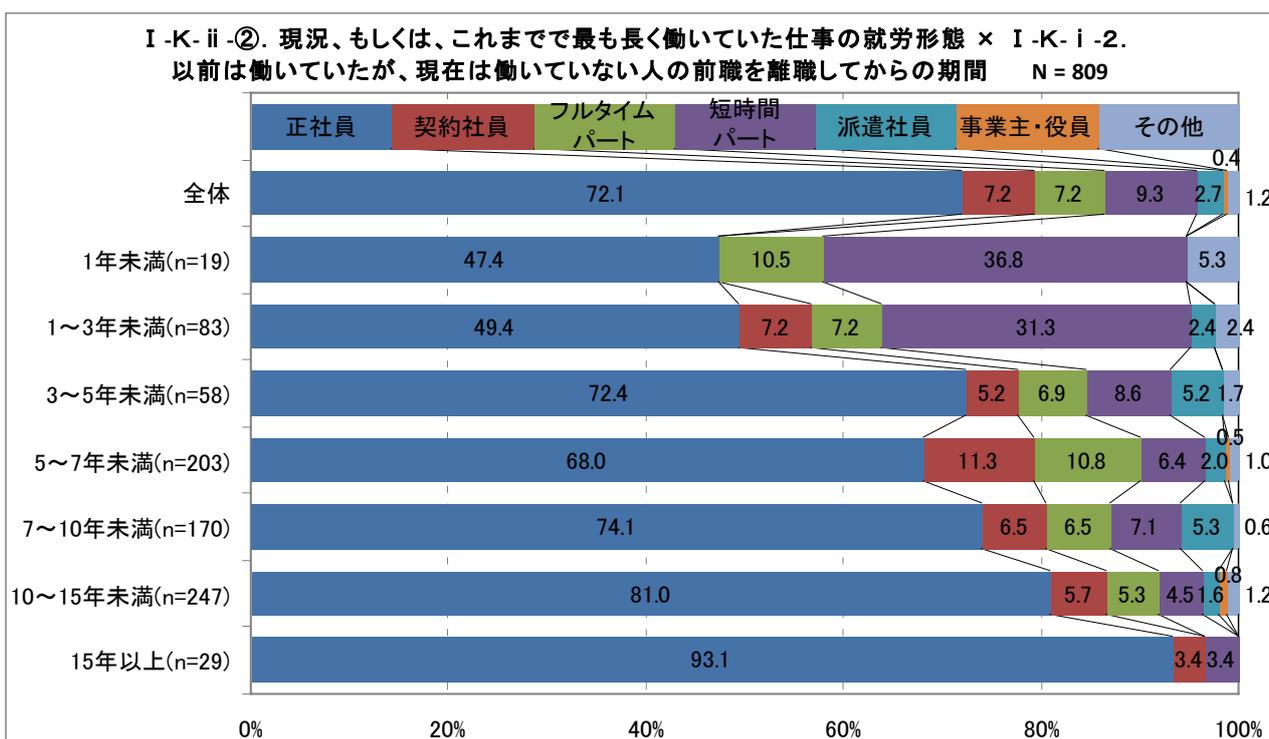


◆その他専従者、臨時職員、登録スタッフ、非常勤職員、アルバイトなど

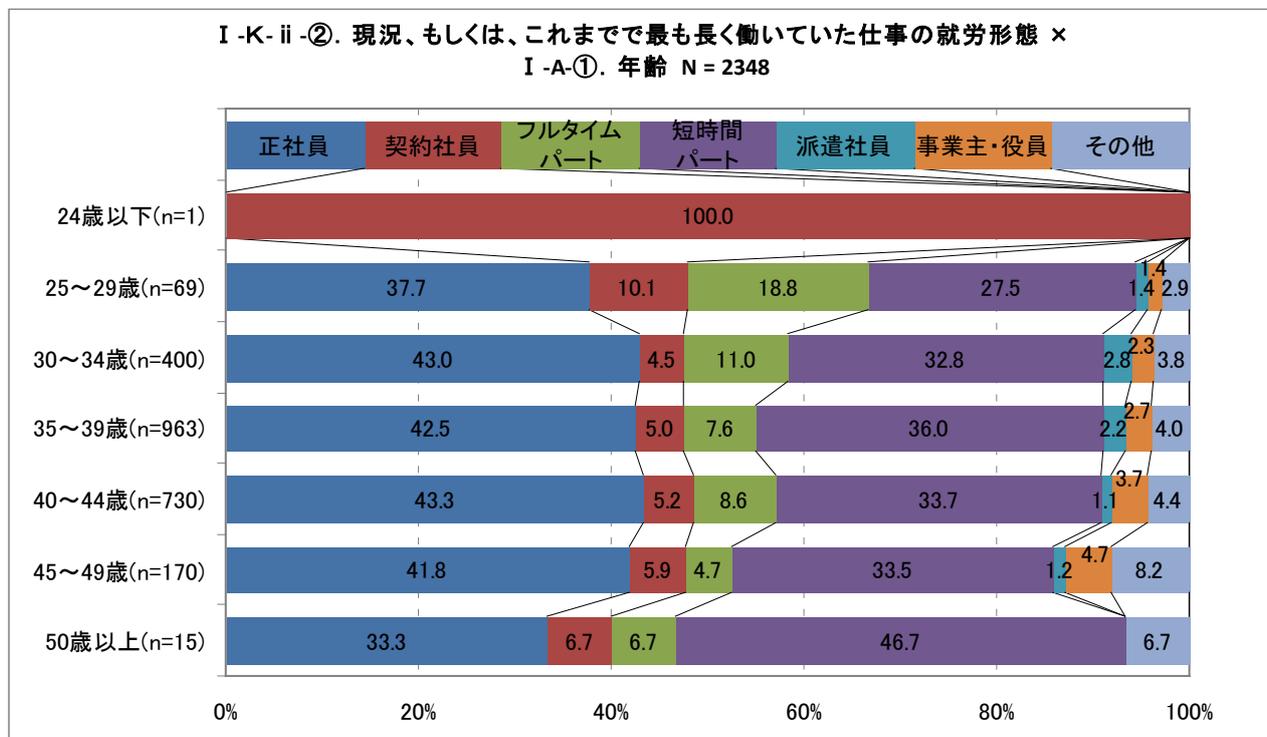
- ・現在の就労状況（6区分）で見ると、「全体」では、「正社員」（43.6%）、「短時間パート」（36.2%）、「フルタイムパート」（8.9%）、「契約社員」（5.5%）、「事業主・役員」（2.1%）「派遣社員」（2.0%）の順になっている。
- ・「第1子出産前から継続就労」、「未就労（今後働くつもり）」、「未就労（今後働くつもりはない）」は「正社員」が約7～8割と圧倒的に高いが、「末子出産前から継続就労」は「短時間パート」（40.4%）、「正社員」（24.2%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」は「フルタイムパート」（40.6%）、「正社員」（35.0%）の順となっている。



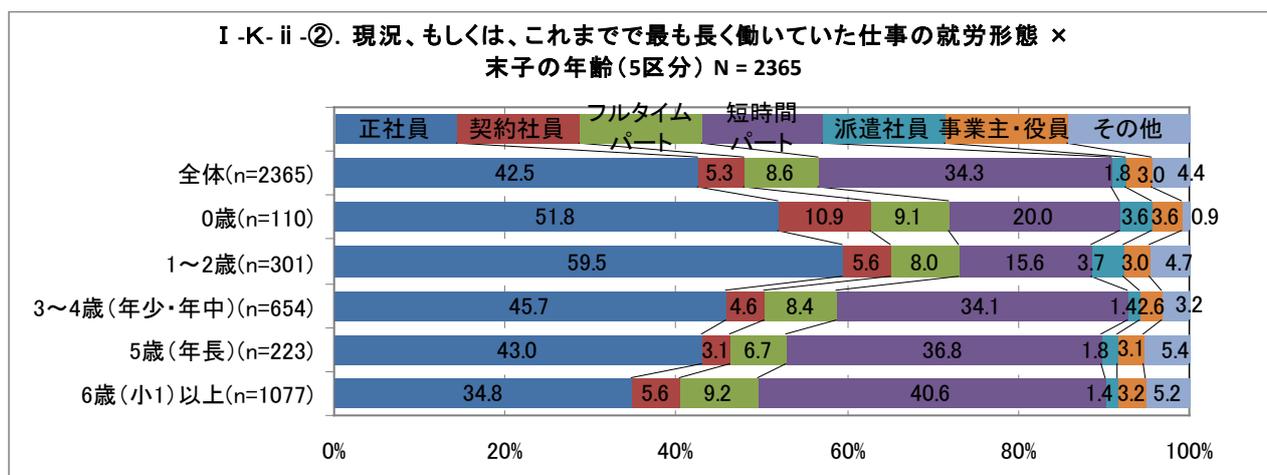
- ・前職を離職してからの期間で見ると、「正社員」は離職期間が長くなると割合（47.4～93.1%）も高くなる。
- ・「短時間パート」は、「1年未満」（36.8%）が高い。



- ・年齢で見ると、正社員は、「30～49歳」（41.8～43.3%）4割強と高く、「25～29歳」（37.7%）、「50歳以上」（33.3%）と続く。
- ・フルタイムパートは、「25～29歳」（18.8%）が最も高く、次いで「30～34歳」（11.0%）となっている。
- ・短時間パートは、「50歳以上」（46.7%）が最も高く、「35～39歳」（36.0%）、「40～44歳」（33.7%）と続く。

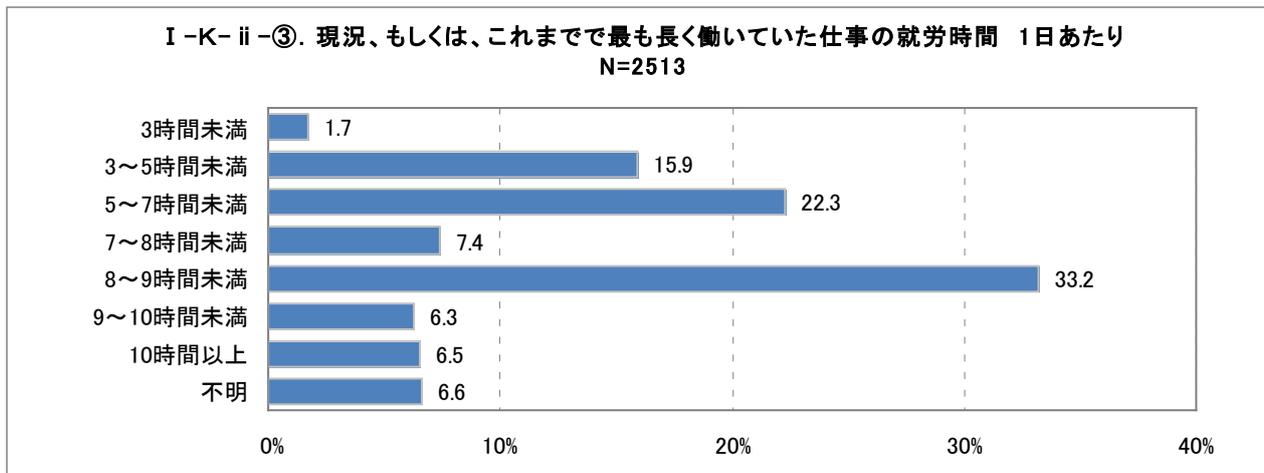


- ・末子の年齢（5区分）で見ると、「0歳」（51.8%）、「1～2歳」（59.5%）は「正社員」が50%台と高く。「3歳」からは年齢があがるごとに「正社員」は低くなり、「短時間パート」は高くなっていく。

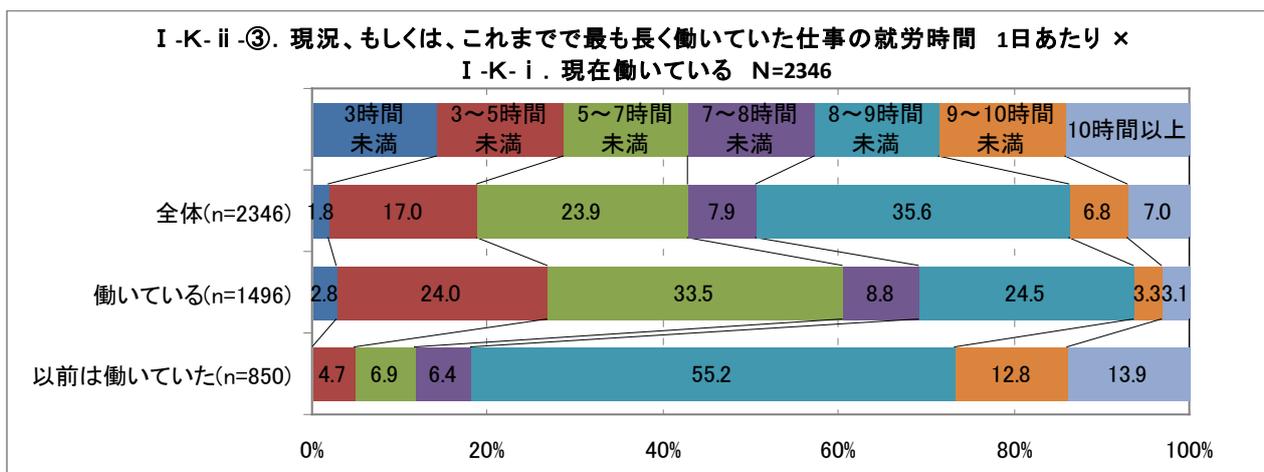


### I-K-ii-③. 現況、もしくは、これまでで最も長く働いていた仕事の就労時間

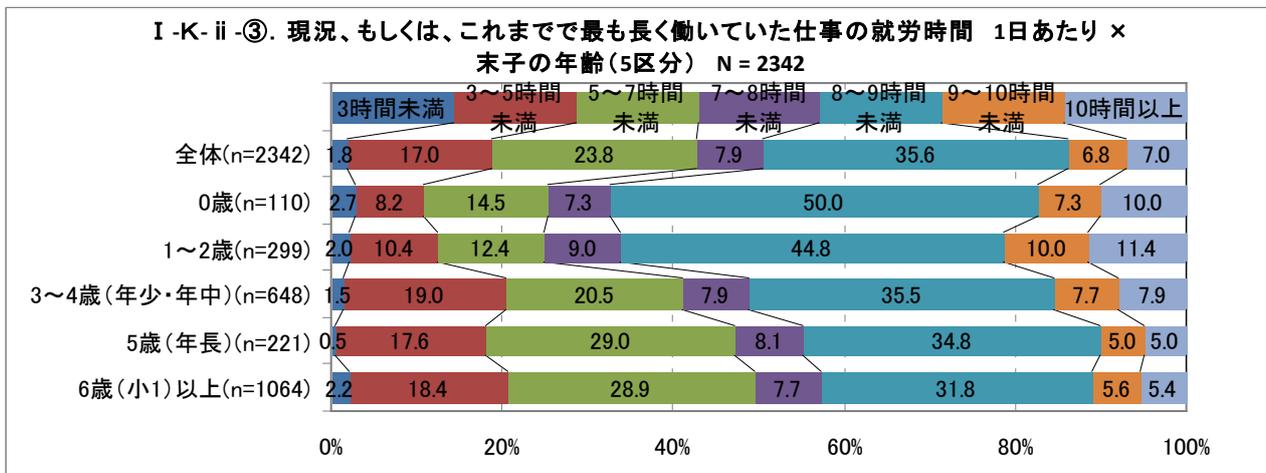
・これまでで最も長く働いていた仕事の就労時間1日あたりは、「8～9時間未満」(33.2%)が最も高く、「5～7時間未満」(22.3%)、「3～5時間」(15.9%)と続く。



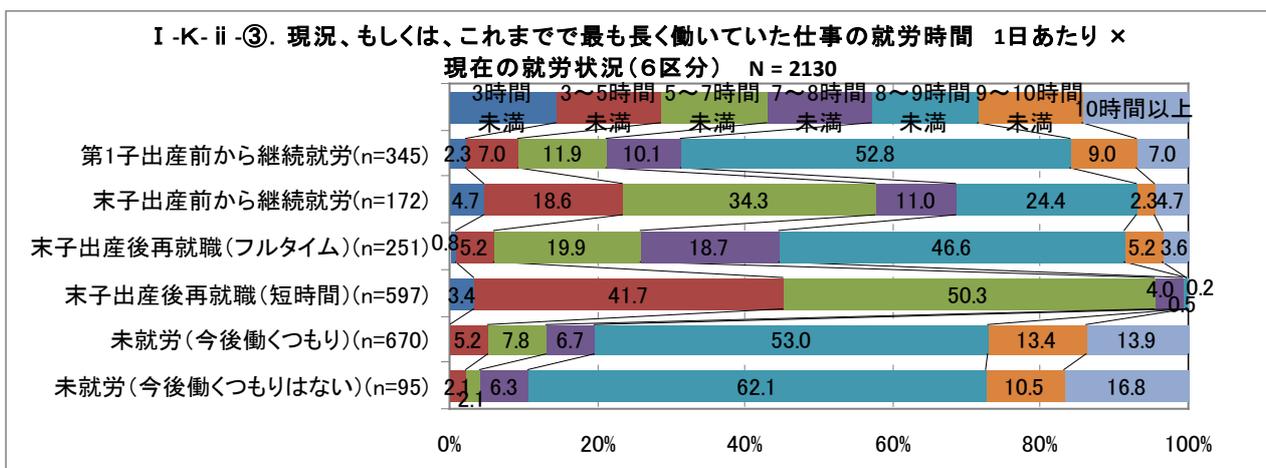
・現在働いているかどうかでみると、「働いている」は、「5～7時間未満」(33.5%)が最も高く、「8～9時間未満」(24.5%)、「3～5時間未満」(24.0%)と続く。「以前は働いていた」は、8時間以上が約8割(計81.9%)と高い。



- ・末子の年齢（5区分）でみると、「0歳～2歳」までは、8時間以上が6割以上（計66.2～67.3%）を占める一方、3歳（年少）以上は8時間以上が約4～5割（計42.8～51.1%）、5～8時間未満が約3割（計28.4～37.1%）を占める。

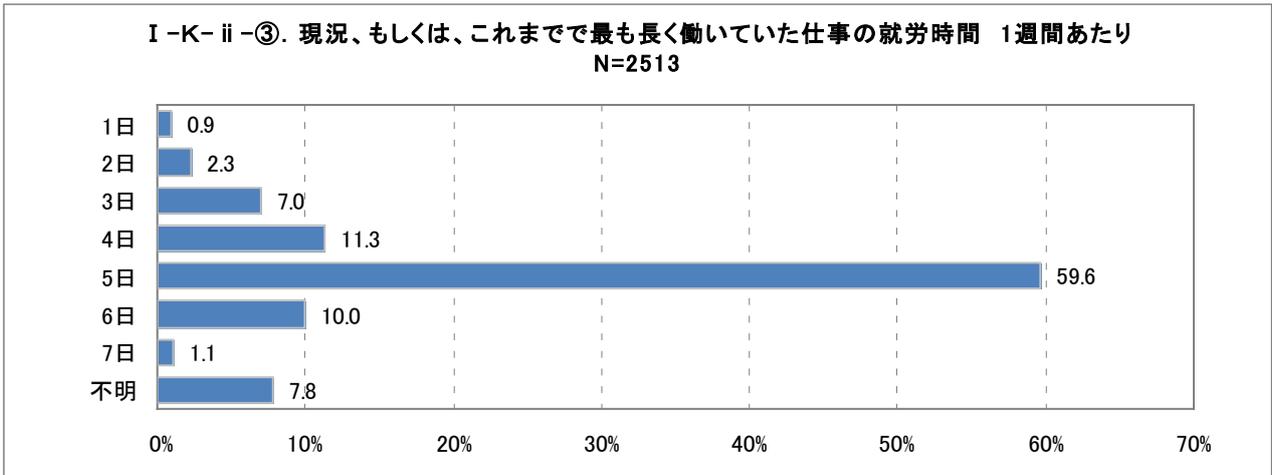


- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「第1子出産前から継続就労」、「末子出産後再就職（フルタイム）」は、7時間以上が7～8割（計74.1～78.9%）を占めている。
- ・「5～7時間未満」は、「末子出産前から継続就労」（34.3%）、「末子出産後再就職（短時間）」（50.0%）が他の就労状況より高い。

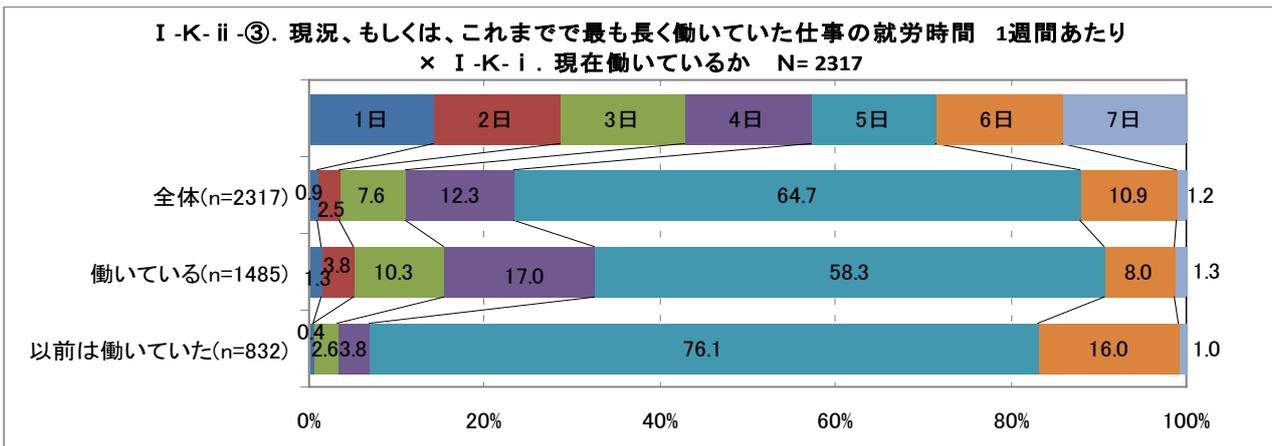


I-K- ii -③. 現況、もしくは、これまでで最も長く働いていた仕事の就労時間 1週間あたり

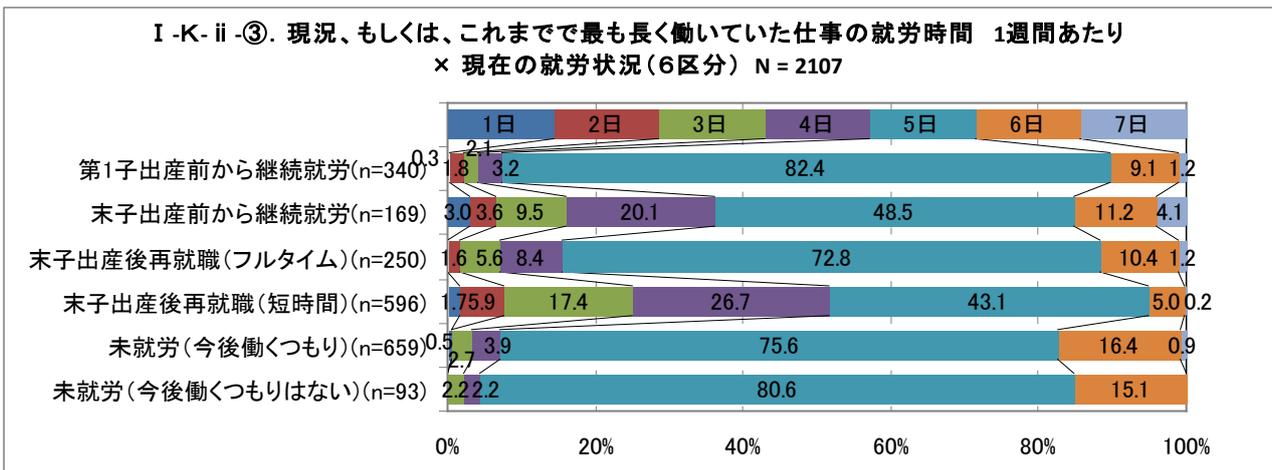
- ・これまでで最も長く働いていた仕事の就労時間1週間あたりは、「5日」(59.6%)が最も高く、「4日」(11.3%)、「6日」(10.0%)と続く。



- ・現在働いているかどうかでみると、「働いている」は、「5日」(58.3%)、「4日」(17.0%)、「以前は働いていた」は、「5日」(76.1%)の割合が高い。

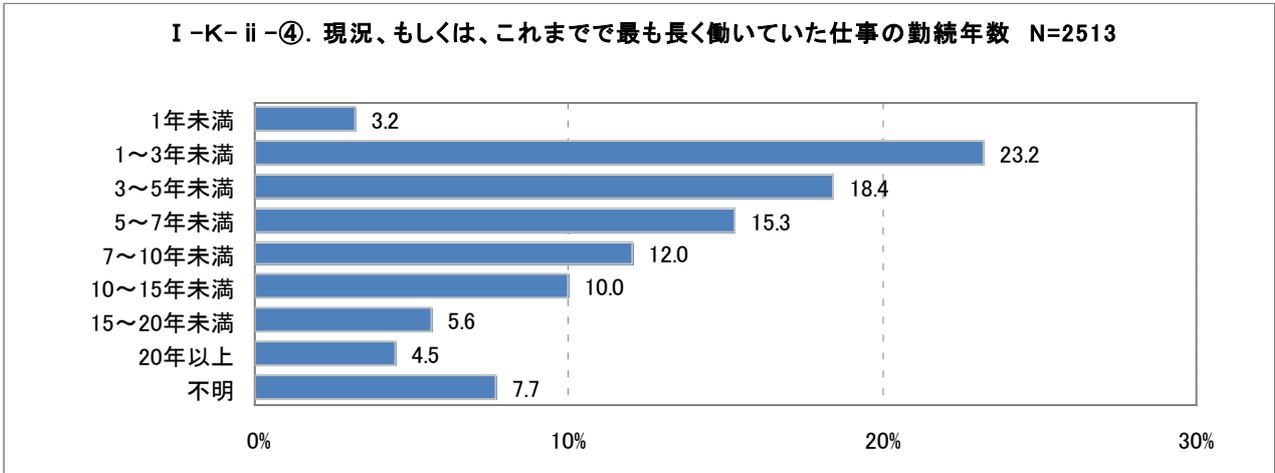


- ・現在の就労状況(6区分)でみると、「5日」は、「第1子出産前から継続就労」(82.4%)が最も高く、次いで「未就労(今後働くつもりはない)」(80.6%)、「未就労(今後働くつもり)」(75.6%)となっている。
- ・4日以下では、「末子出産後再就職(短時間)」、「末子出産前から継続就労」が3~5割(計36.2~51.7%)を占める。

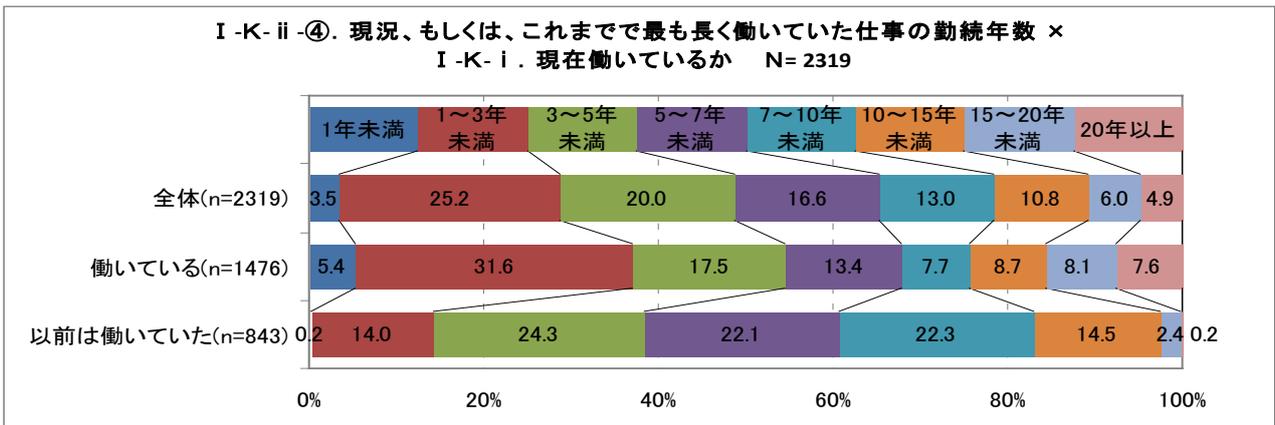


**I-K-ii-④. 現況、もしくは、これまでで最も長く働いていた仕事の勤続年数**

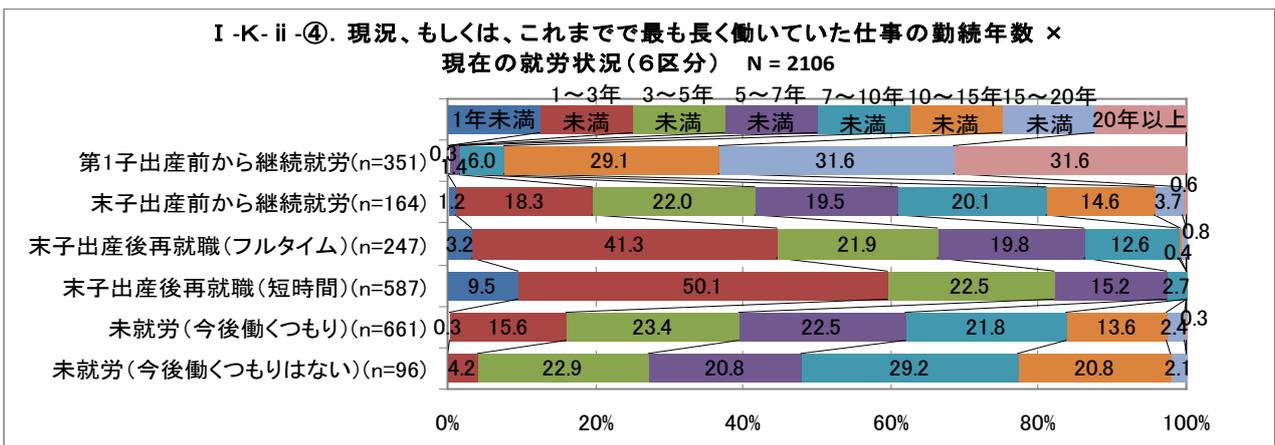
- ・これまでで最も長く働いていた仕事の勤続年数は、「1～3年未満」(23.2%)が最も高く、「3～5年未満」(18.4%)、「5～7年未満」(15.3%)と続く。



- ・現在働いているかどうかでみると、「働いている」は、「1～3年未満」(31.6%)が最も高く、「3～5年未満」(17.5%)、「5～7年未満」(13.4%)と続く。
- ・「以前は働いていた」は、「3～5年未満」(24.3%)が最も高く、「7～10年未満」(22.3%)、「5～7年未満」(22.1%)と続く。

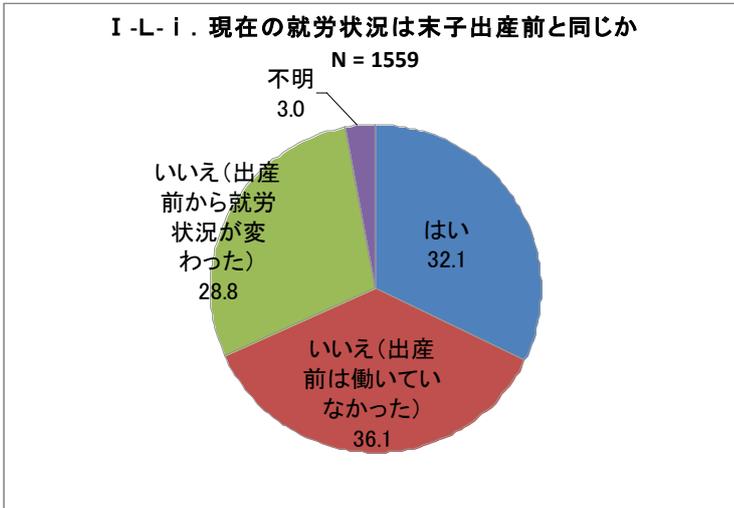


- ・現在の就労状況(6区分)でみると、「第1子出産前から継続就労」は、10年以上が9割(計92.3%)を占めている。
- ・「1～3年未満」の割合が高いのは、「末子出産後再就職(短時間)」(50.1%)が最も高く、「末子出産後再就職(フルタイム)」(41.3%)と続く。

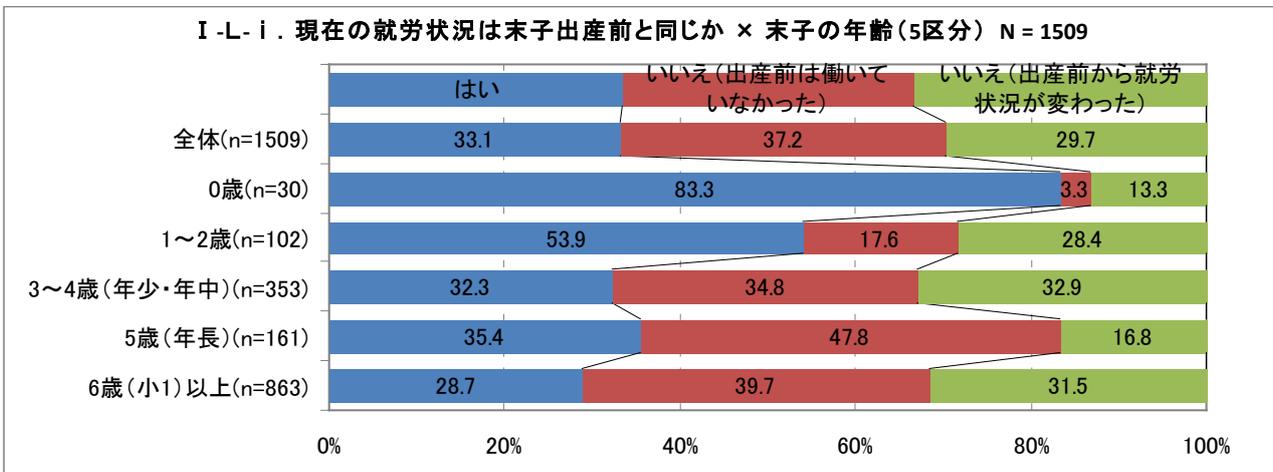


### L. 現在の就労状況は、末子（一番下の子）の出産前の就労状況と同じですか

- 末子出産前の就労状況と同じかは、「いいえ（出産前は働いていなかった）」（36.1%）が最も高く、「はい」（32.1%）、「いいえ（出産前から就労状況が変わった）」（28.8%）となっている。

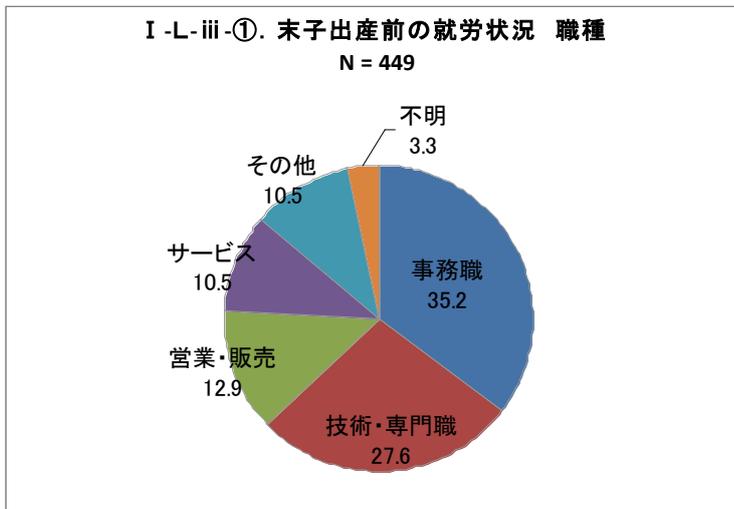


- 末子の年齢（5区分）でみると、末子の年齢が、「0歳」の場合、「はい」（83.3%）と際立って高い。「いいえ（出産前は働いていなかった）」（3.3%）は、際立って低い。
- 末子の年齢が「5歳（年長）」の場合、「いいえ（出産前は働いていなかった）」（47.8%）が、5割近くとなり、他の層より一番高い。



### I-L-iii-①. 末子出産前の就労状況 職種

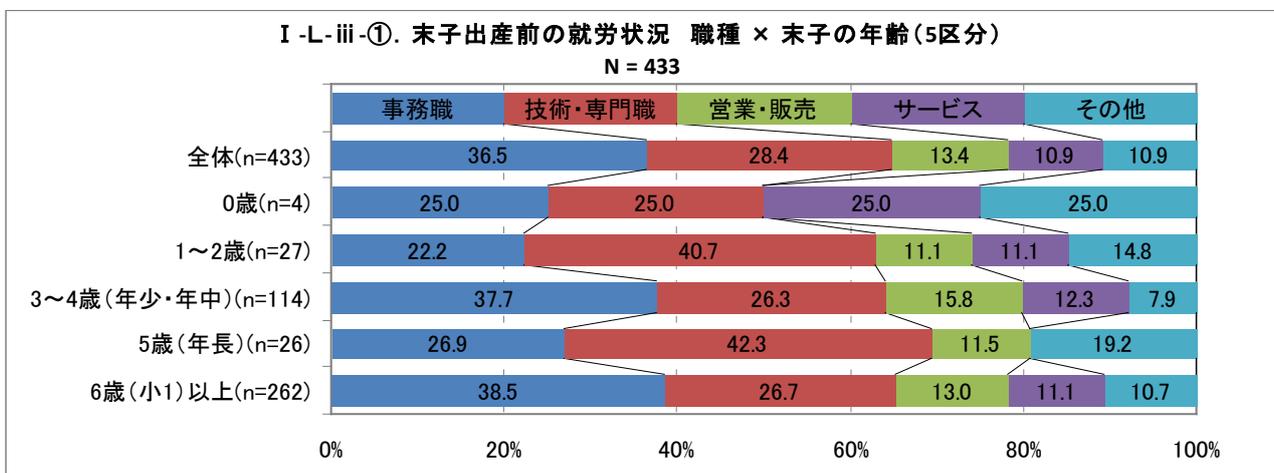
- ・末子出産前の就労状況職種は、「事務職」(35.2%)が最も高く、「技術・専門職」(27.6%)、「営業・販売」(12.9%)、「サービス」(10.5%)、「その他」(10.5%)となっている。



#### ◆その他

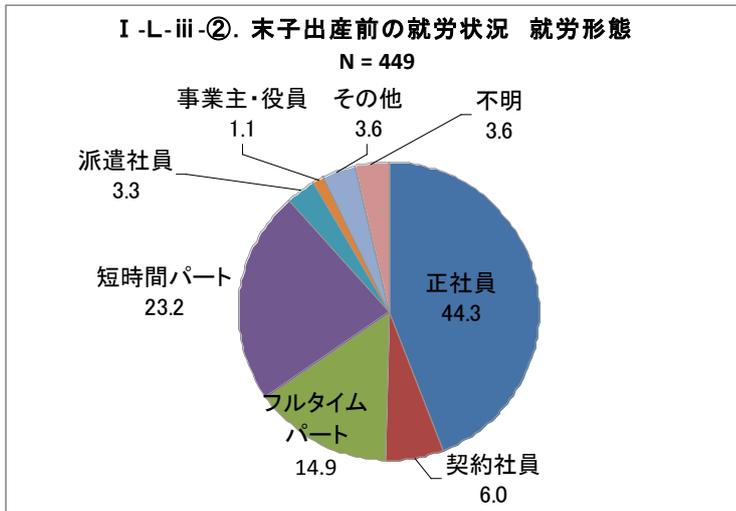
- ・広報業務 ・就職めざして職業訓練校に行っていた ・運転手 ・研究助手

- ・末子の年齢(5区分)でみると、事務職は、「6歳(小1)以上」(38.5%)が最も高く、「3～4歳(年少・年中)」(37.7%)と続く。
- ・技術・専門職は、「5歳(年長)」(42.3%)が最も高く、「1～2歳」(40.7%)と続く。



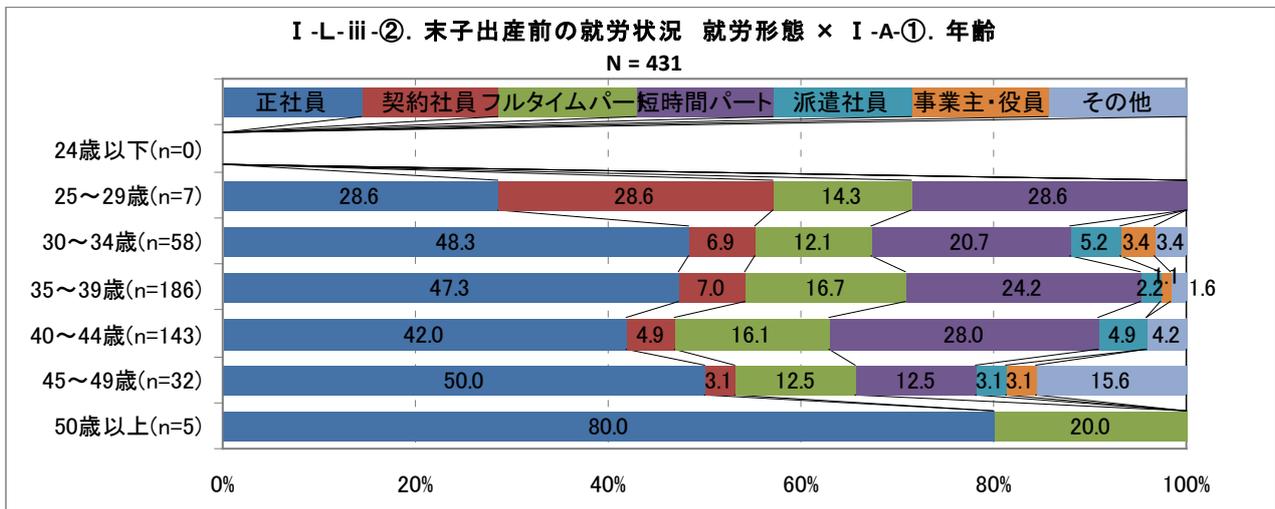
**I-L-iii-②. 末子出産前の就労状況 就労形態**

- ・末子のお産前の就労形態は、「正社員」(44.3%)が最も高く、「短時間パート」(23.2%)、「フルタイムパート」(14.9%)、「契約社員」(6.0%)、「その他」(3.6%)、「派遣社員」(3.3%)、「事業主・役員」(1.1%)の順となっている。

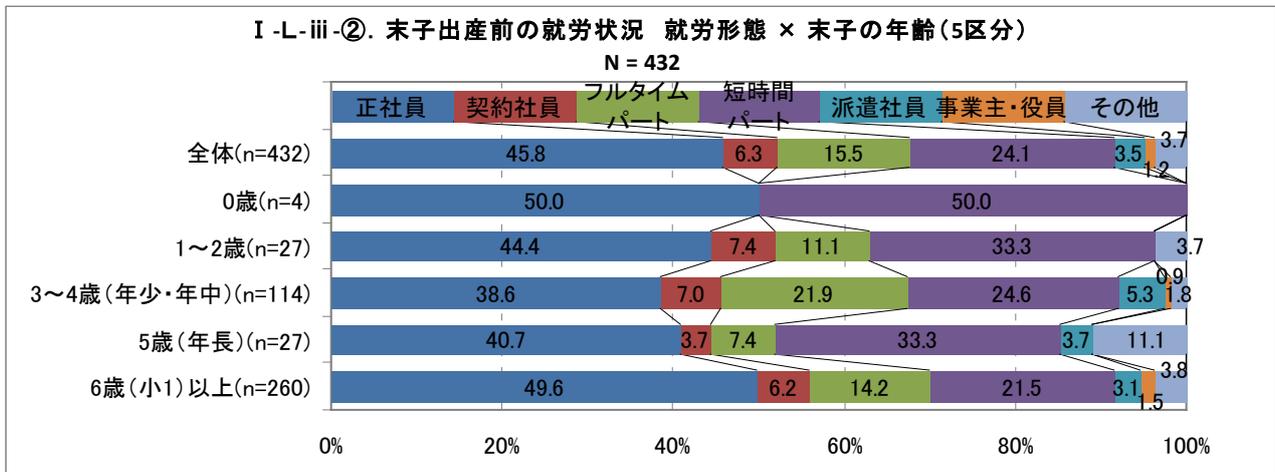


**◆その他**

- ・職業訓練、嘱託、専従者
- ・年齢で見ると、「正社員」であった割合は、「45～49歳」(50.0%)、「50歳以上」(80.0%)は5割を超えている。
- ・「短時間パート」であった割合は、「30～34歳」(20.7%)、「35歳～39歳」(24.2%)、「40～44歳」(28.0%)と年齢が上がるにつれて高くなるが、「45～49歳」(12.5%)から、逆に低くなる。

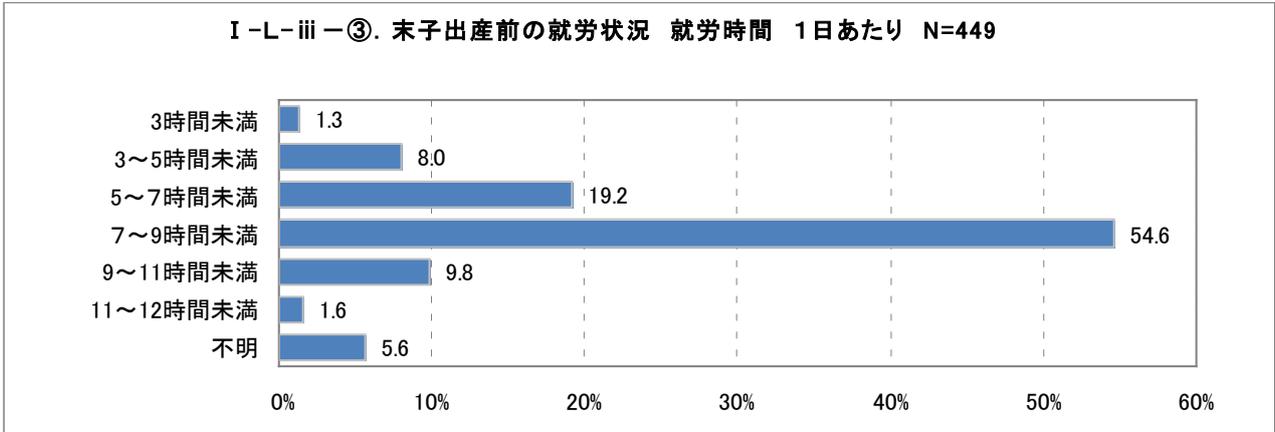


- ・末子の年齢（5区分）でみると、「正社員」は「0歳」（50.0%）、「6歳（小1）以上」（49.6%）が高い。
- ・「3～4歳（年少・年中）」は、「正社員」（38.6%）が、他よりも低く、「フルタイムパート」（21.9%）が他よりも高い。



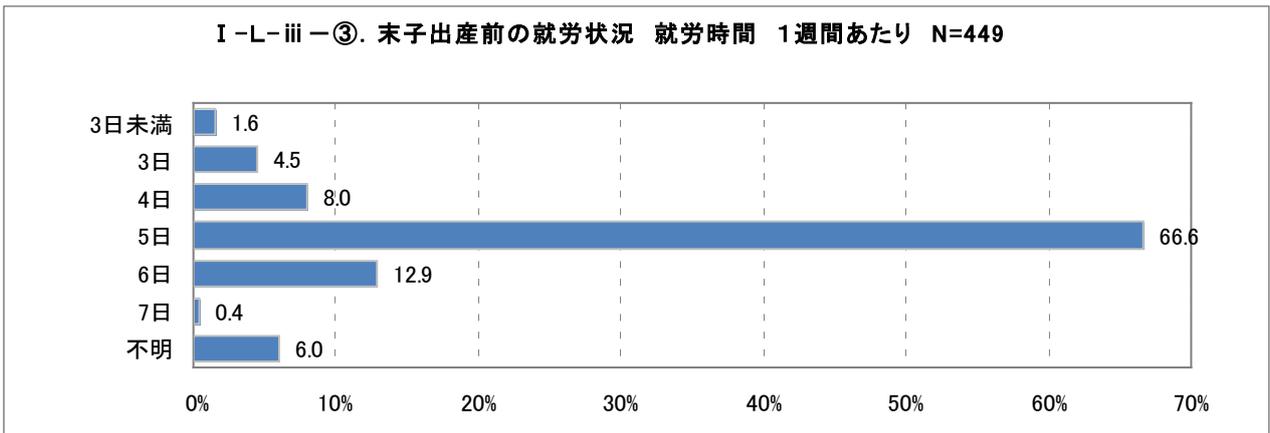
**I-L-iii-③. 末子出産前の就労状況 就労時間 1日あたり**

- ・末子出産前の就労時間1日あたりは、「7～9時間未満」(54.6%)が最も高く、「5～7時間未満」(19.2%)、「9～11時間未満」(9.8%)と続く。

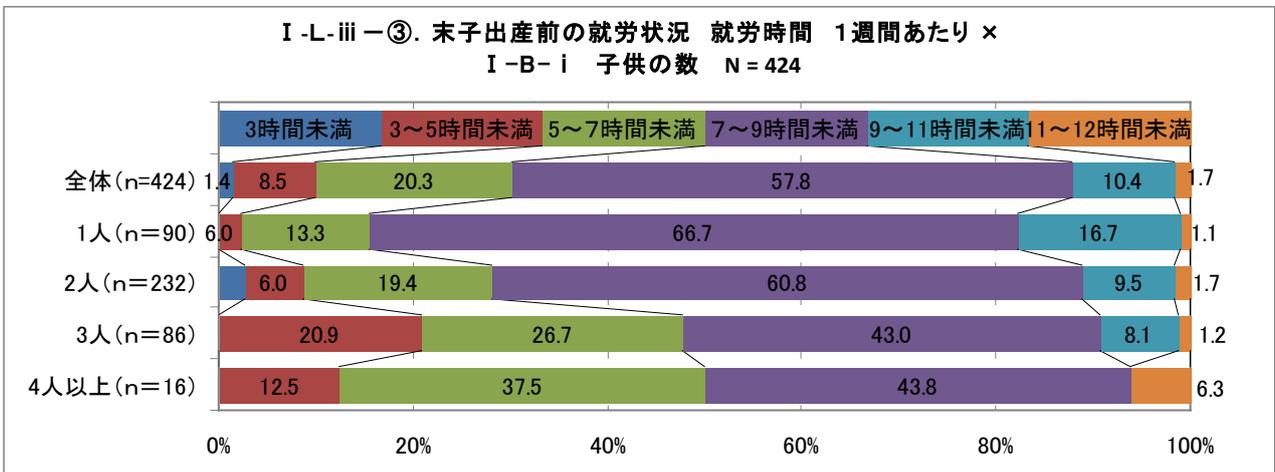


**I-L-iii-③. 末子出産前の就労状況 就労時間 1週間あたり**

- ・末子出産前の就労時間1週間あたりは、「5日」(66.6%)が最も高く、「6日」(12.9%)、「4日」(8.0%)と続く。

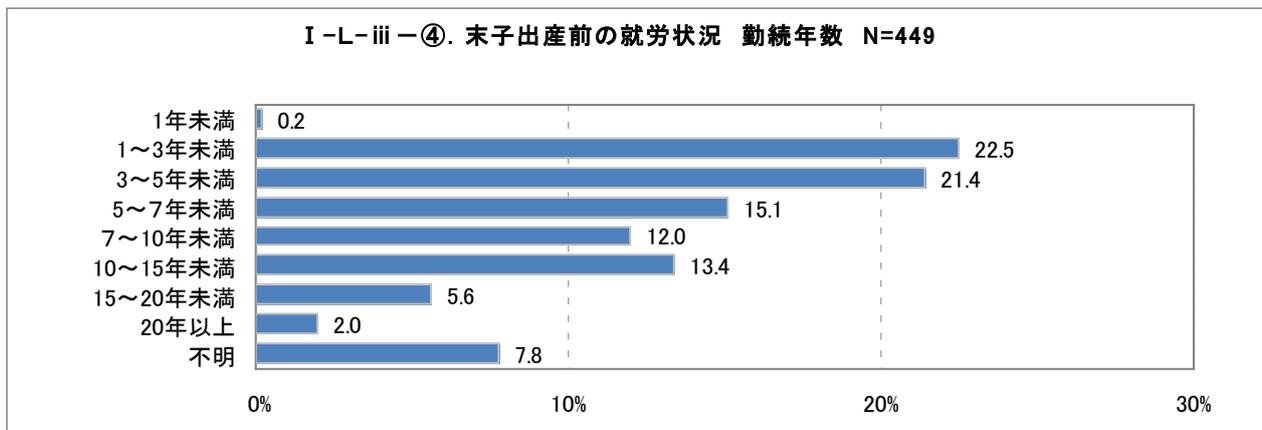


- ・子どもの人数で見ると、「7～9時間未満」は「1人」(66.7%)が最も高く、「2人」(60.8%)、「3人」(43.0%)と人数が増えるほど減少している。

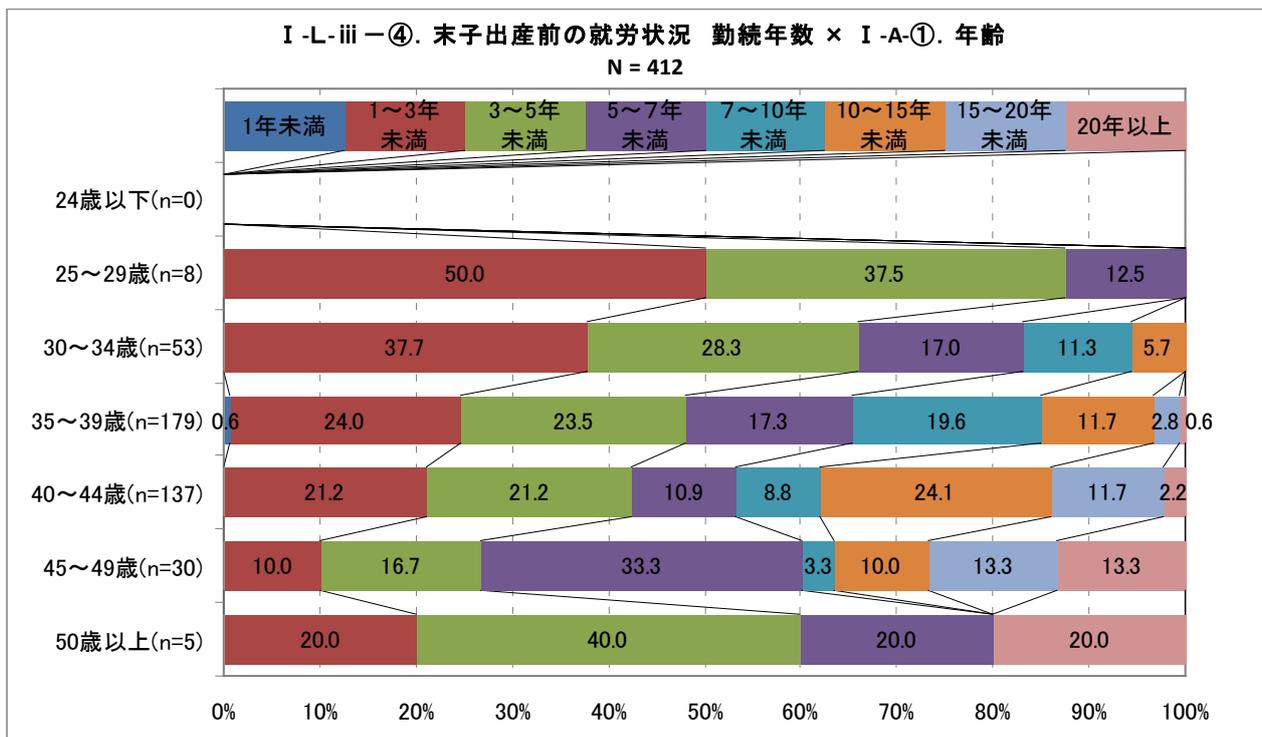


#### I-L-iii-④. 末子出産前の就労状況 勤続年数

- 末子出産前の就労状況勤務年数は、「1～3年未満」(22.5%)が最も高く、「3～5年未満」(21.4%)、「5～7年未満」(15.1%)と続く。

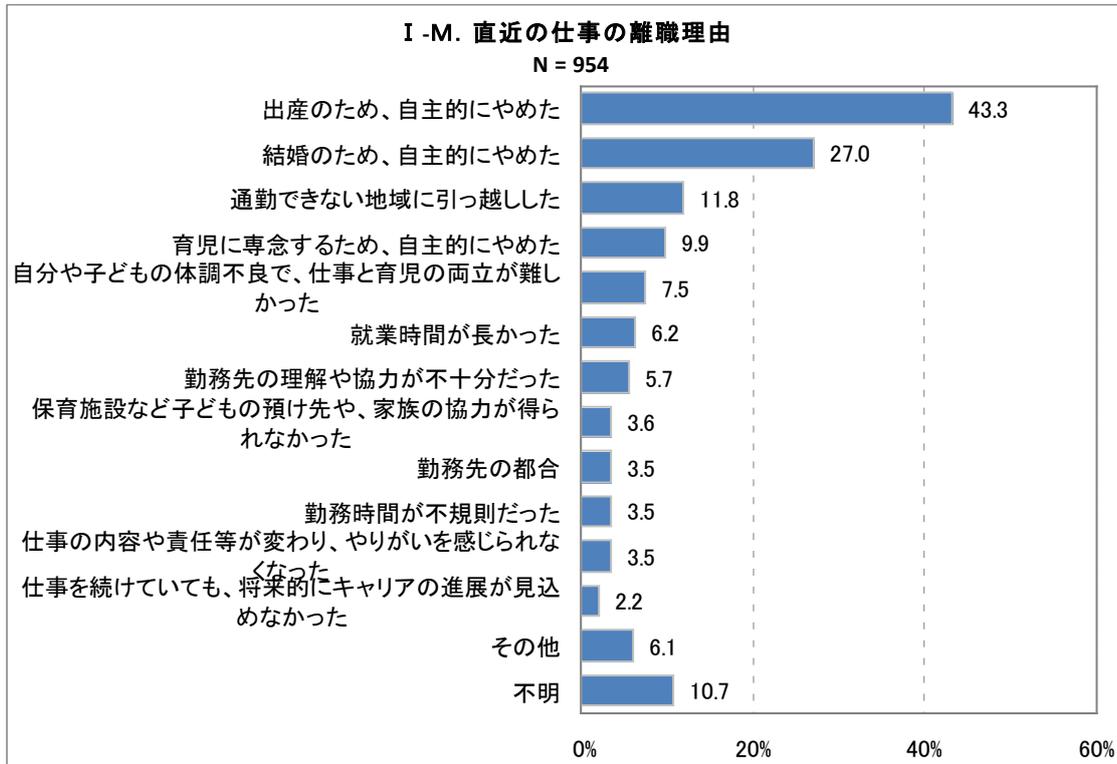


- 年齢別でみると、年齢が若いほど、末子出産前の勤続年数は短い。



### M. 直近（一番最近）の仕事の、離職理由は何ですか（〇は、いくつでも）

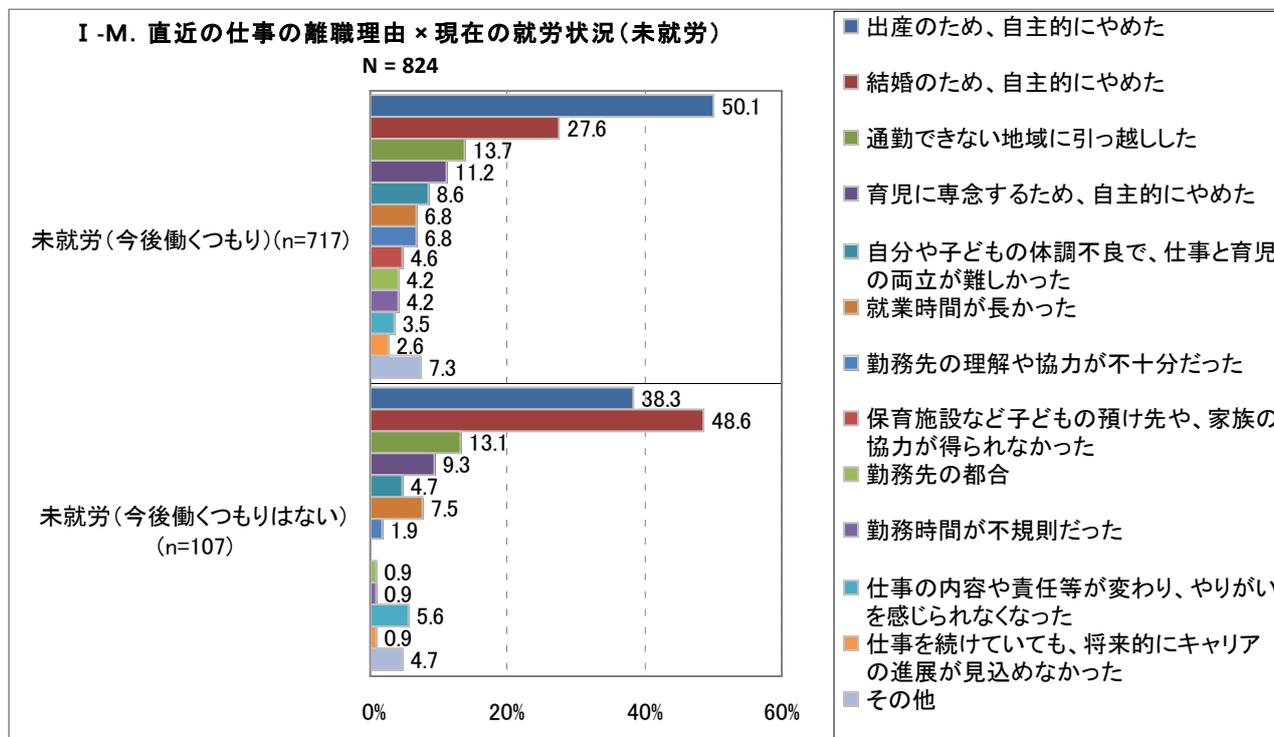
- ・直近の仕事の、離職理由は、「出産のため、自主的にやめた」（43.3%）が最も高く、「結婚のため、自主的にやめた」（27.0%）、「通勤できない地域に引っ越しした」（11.8%）と続く。



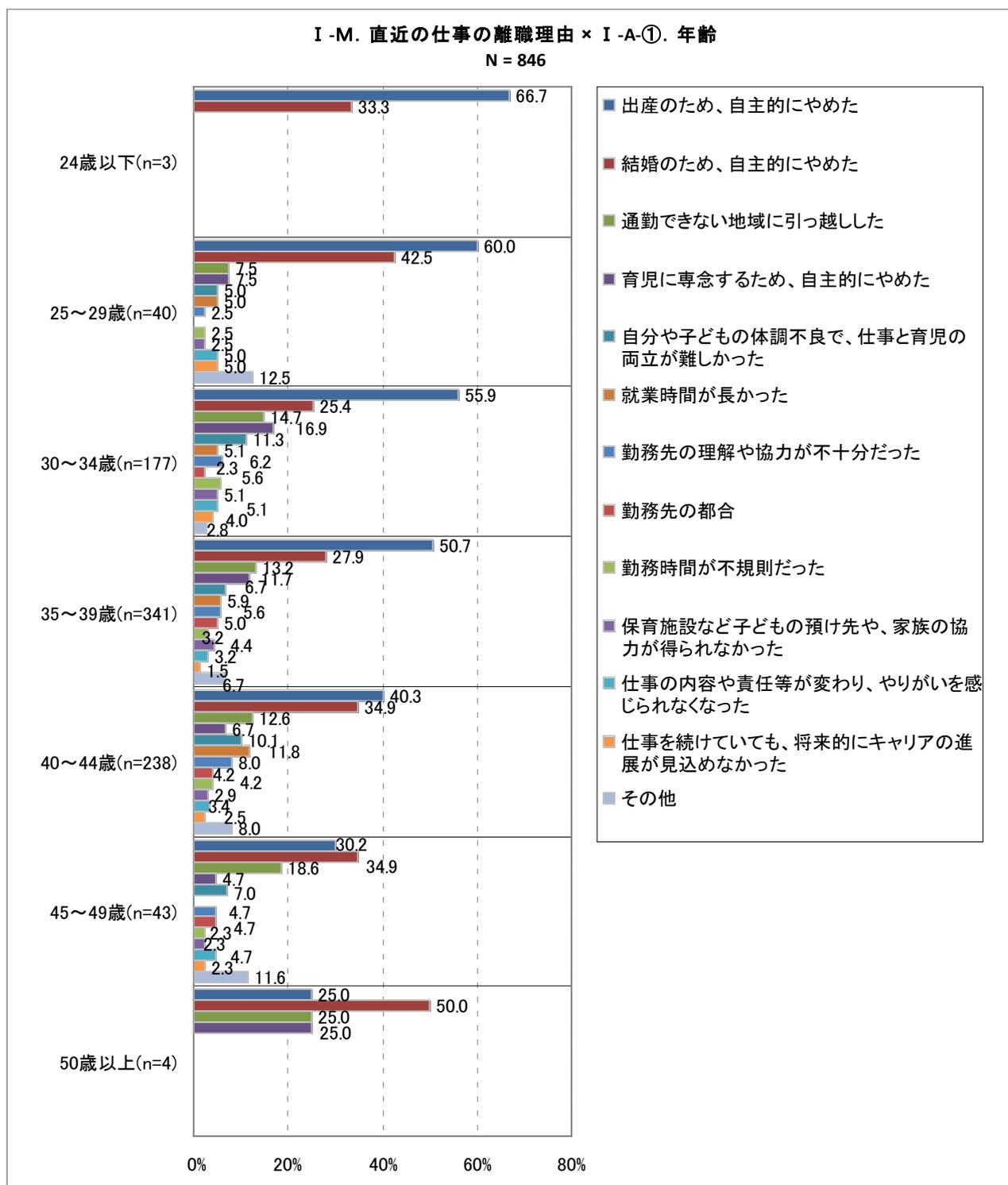
#### ◆その他

- ・フルタイム契約社員として入社した会社には同じような働くママがあまりおらず、残業を当たり前と考え、強要する空気があり、とてもこの会社でやっていけないと感じた
- ・子供の都合で仕事を休むのに、罪悪感を感じたから
- ・イジメのような態度を取られ、毎日が苦痛だった
- ・専門・技術職の為、就職先がなかった
- ・不妊治療に専念する為、他にしたいことがあったから、体調不良、収入が安定していなかった等
- ・スキルアップのため
- ・両立が困難だったため

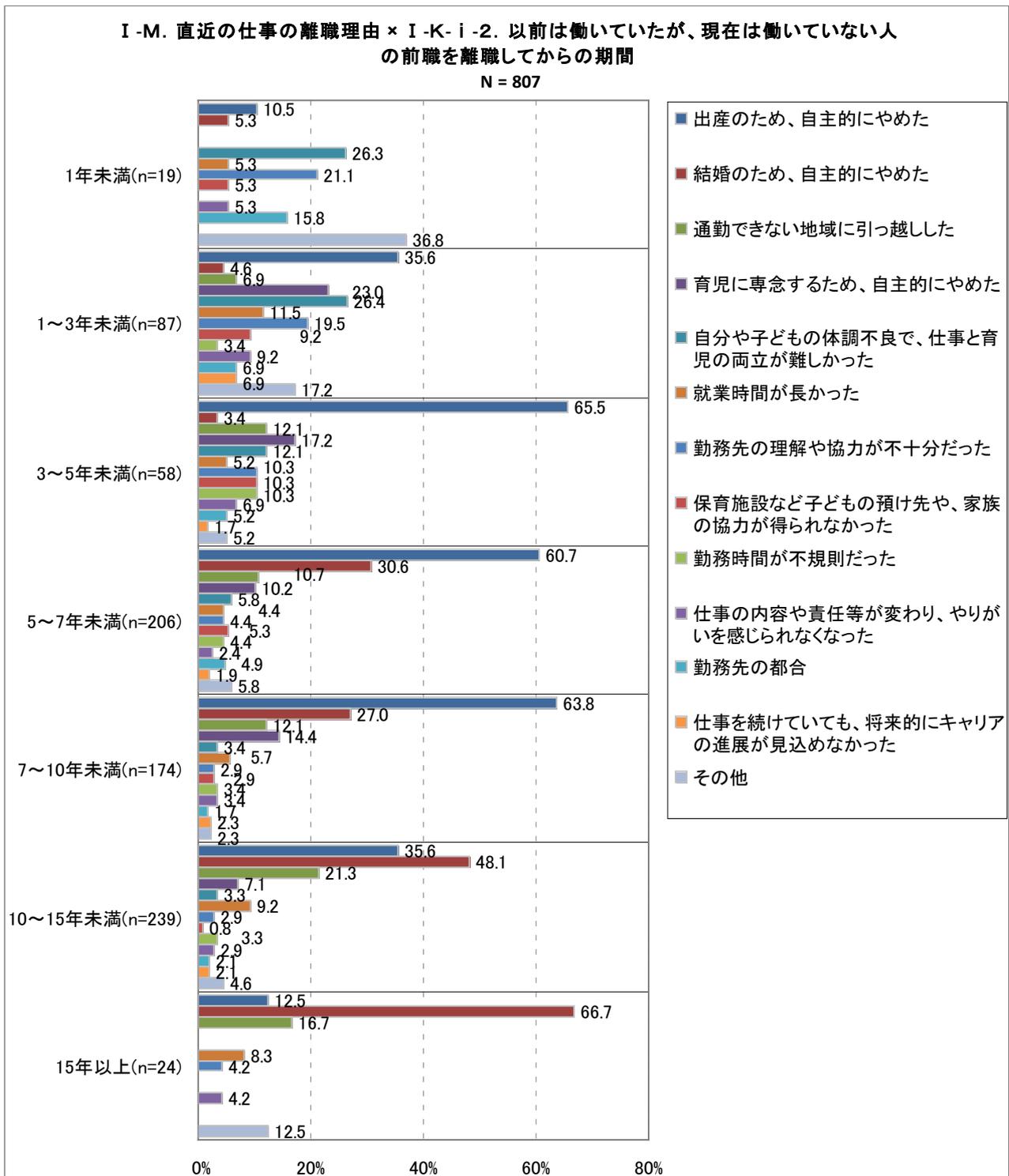
- ・現在の就労状況（未就労）でみると、「未就労（今後働くつもり）」は、「出産のため、自主的にやめた」（50.1%）が最も高く、「結婚のため、自主的にやめた」（27.6%）と続く。
- ・「未就労（今後働くつもりはない）」は、「結婚のため、自主的にやめた」（48.6%）が最も高く、出産のため、自主的にやめた（38.3%）と続く。



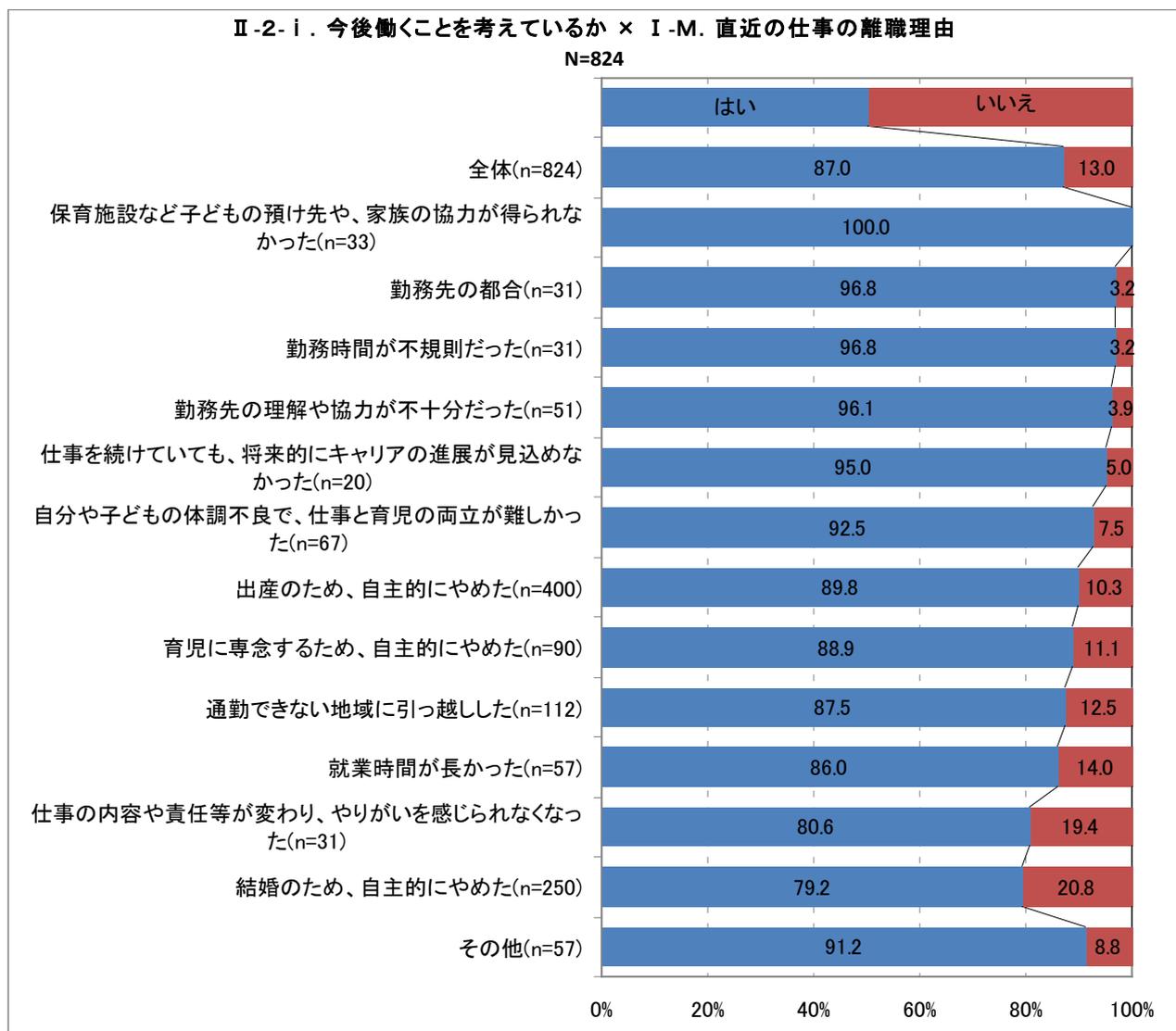
- ・年齢でみると、「出産のため、自主的にやめた」は年齢が若いほど高く、一方、「結婚のため、自主的にやめた」は30歳以降年齢が上がるほど、高くなる。



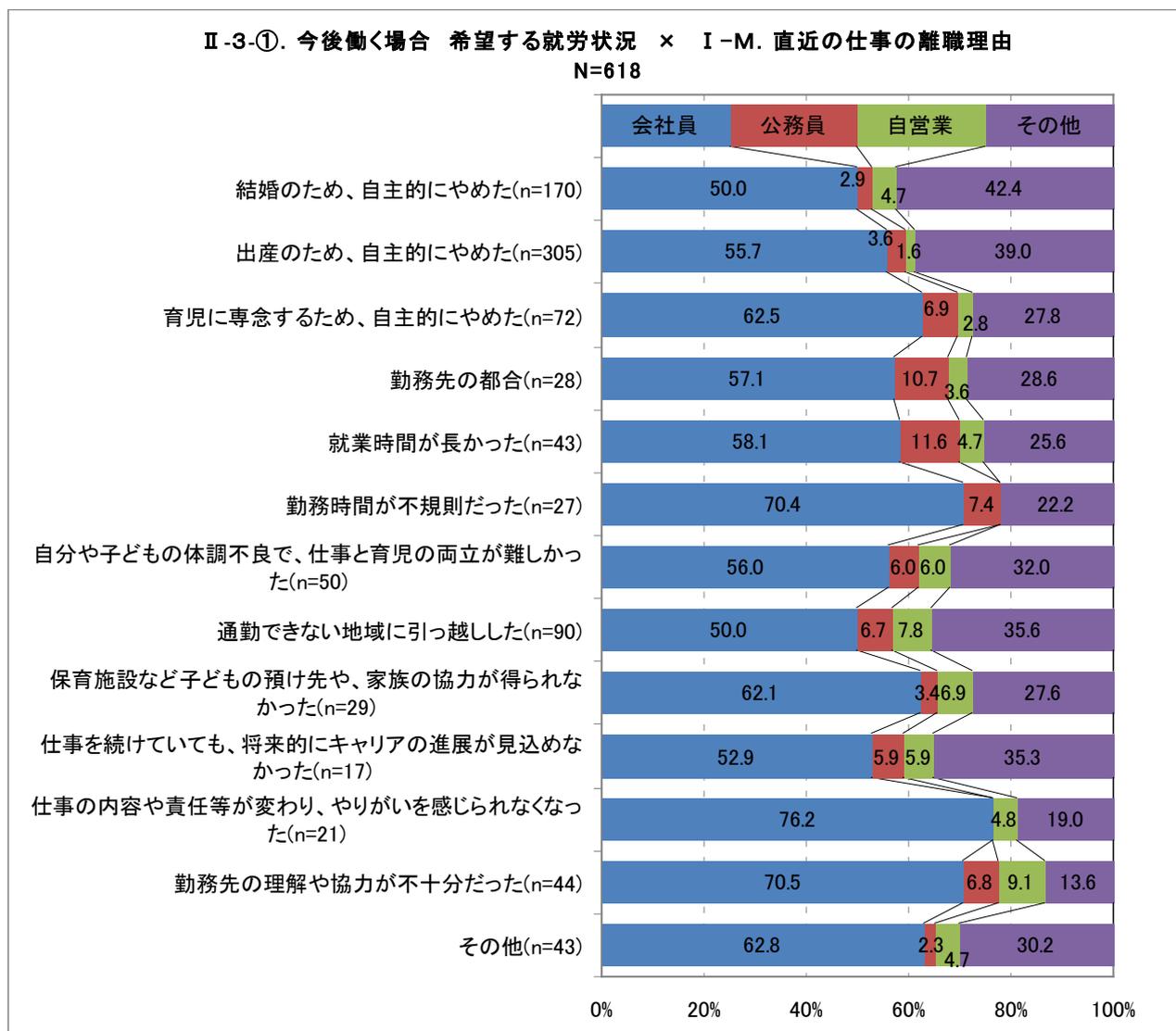
- ・前職を離職してからの期間で見ると、「結婚のため、自主的にやめた」は離職期間が長くなるにつれ、割合が高くなっている。
- ・「自分や子どもの体調不良で、仕事と育児の両立が難しかった」は、期間が長くなるにつれ、割合が低くなっている。



- ・今後働くことを考えているかどうかでみると、「はい」は、直近の仕事の離職理由は、「保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった」(100%)、「勤務先の都合」(96.8%)、「勤務時間が不規則だった」(96.8%)、「勤務先の理解や協力が不十分だった」(96.1%)、「仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなかった」(95.0%)、「自分や子どもの体調不良で、仕事と育児の両立が難しかった」(92.5%)などが9割以上を占めている。

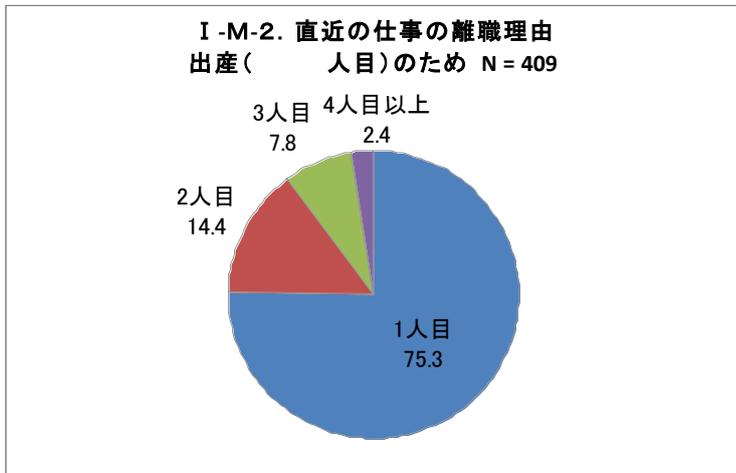


- ・今後働く場合希望する就労状況でみると、「会社員」を希望する中で、直近の仕事の離職理由は、「仕事の内容や責任等が変わり、やりがいを感じられなくなった」(76.2%)が最も高く、「勤務先の理解や協力が不十分だった」(70.5%)、「勤務時間不規則だった」(70.4%)、「育児に専念するため、自主的にやめた」(62.5%)、「保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった」(62.1%)が6割以上となっている。

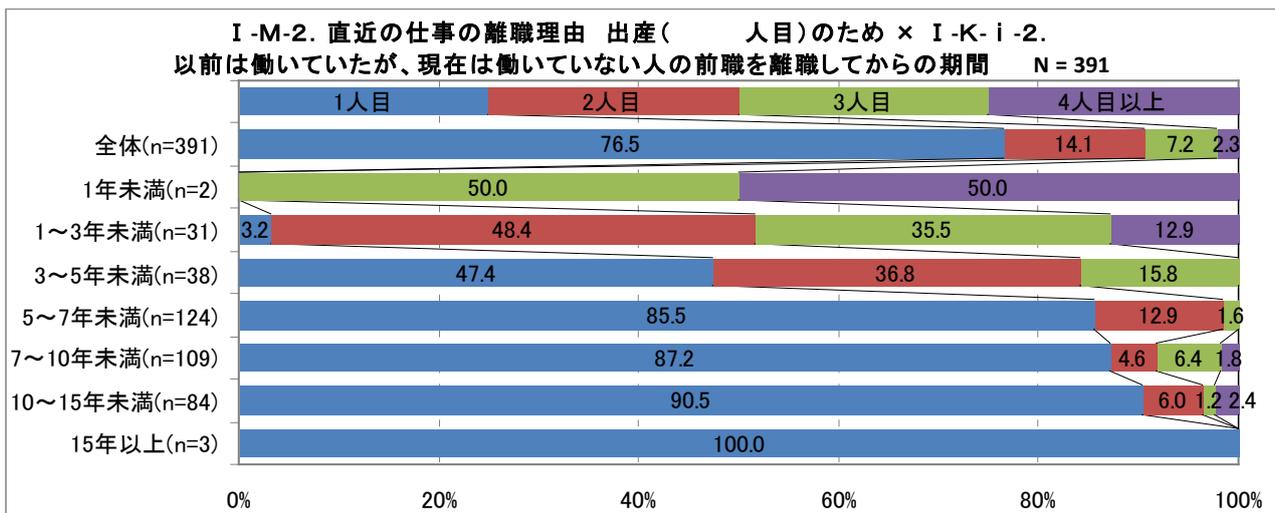


### I-M-2. 直近の仕事の離職理由 出産（人目）のため

- ・ 出産のため何人目で離職したかは、「1人目」（75.3%）が最も高く、「2人目」（14.4%）、「3人目」（7.8%）、「4人目以上」（2.4%）となっている。

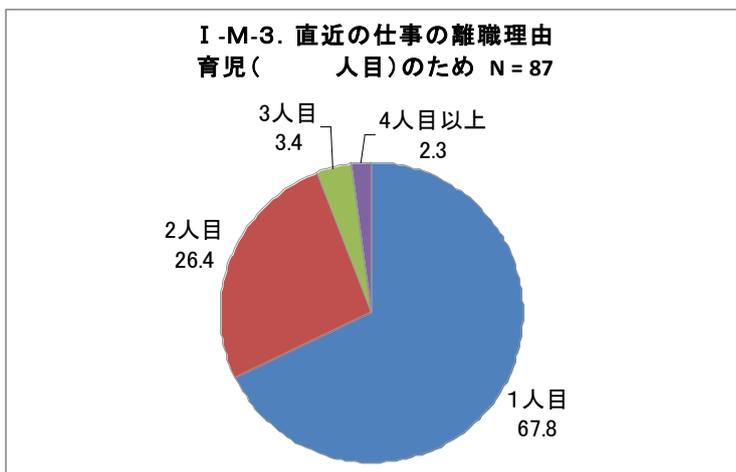


- ・ 前職を離職してからの期間で見ると、「1人目」の出産で、離職してから5年以上の割合（85.5～100.0%）が高い。



### I-M-3. 直近の仕事の離職理由 育児（人目）のため

- ・ 育児のため何人目で離職したかは、「1人目」（67.8%）が最も高く、「2人目」（26.4%）、「3人目」（3.4%）、「4人目以上」（2.3%）となっている。

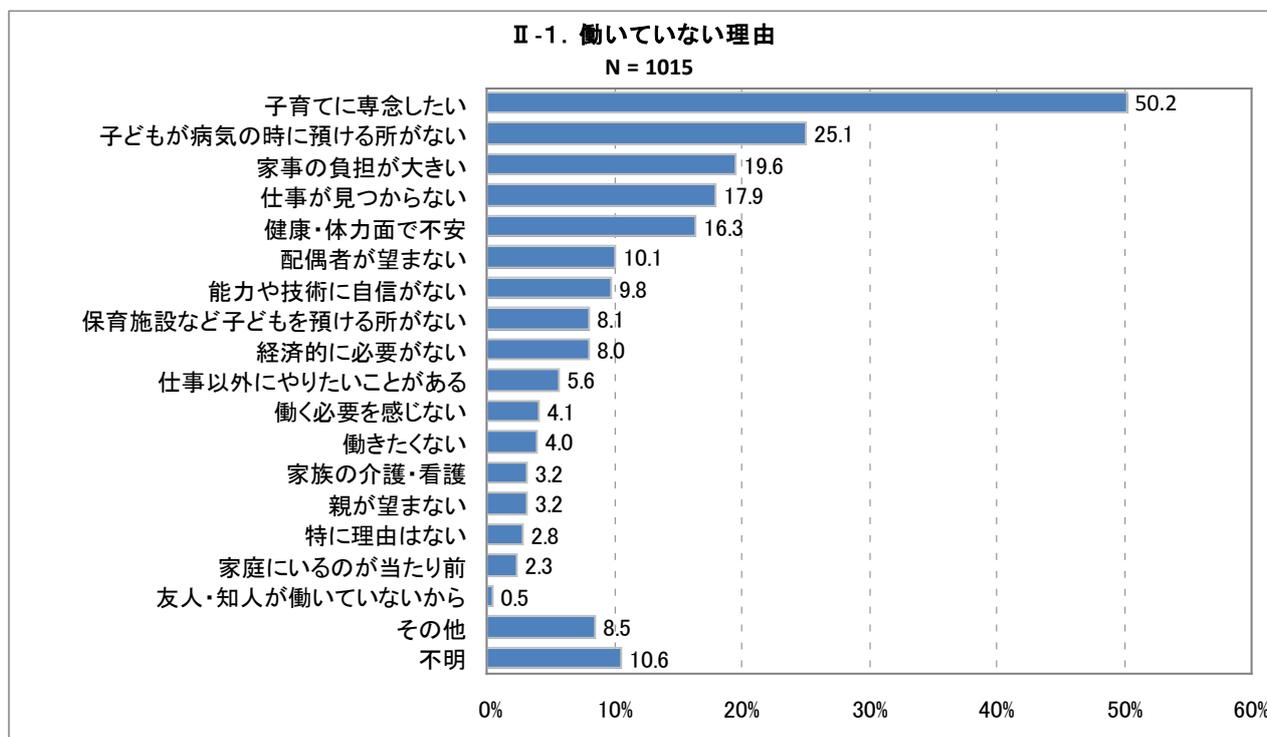


## Ⅱ. 就労に対する意識について

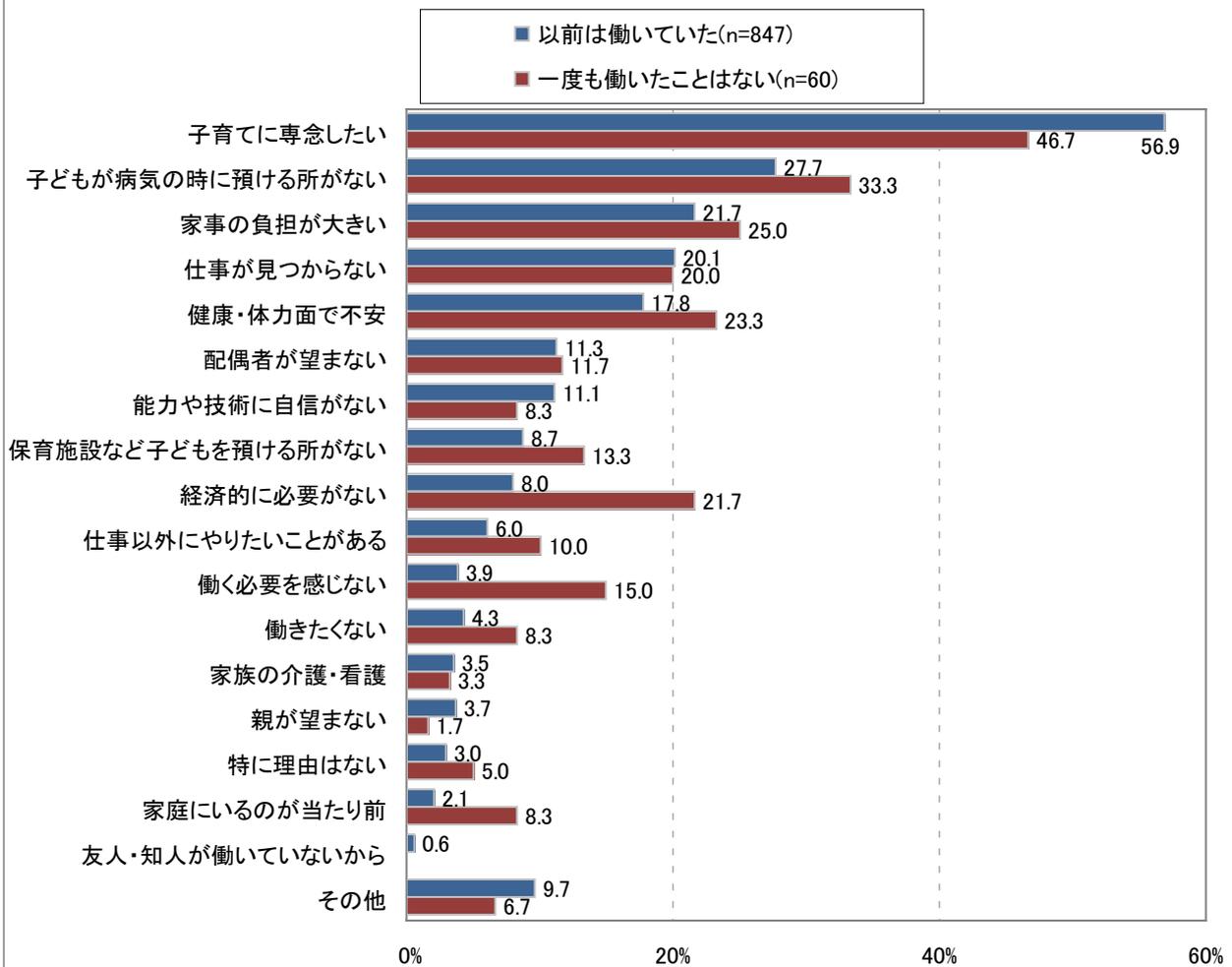
(現在働いていない方のみお答えください)

### 1. 働いていない理由は何ですか (○は、いくつでも)

・働いていない理由は、「子育てに専念したい」(50.2%)が最も高く、「子どもが病気の時に預ける所がない」(25.1%)、「家事の負担が大きい」(19.6%)、「仕事が見つからない」(17.9%)、「健康・体力面で不安」(16.3%)と続く。



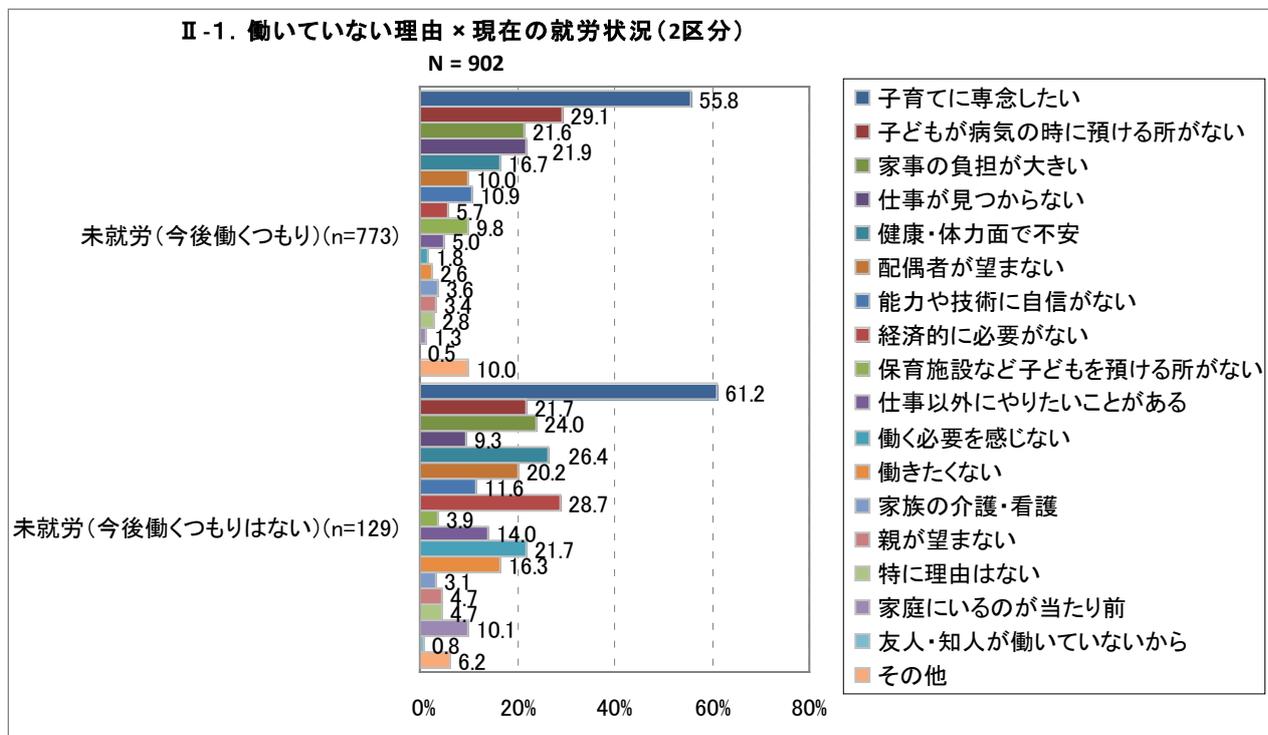
Ⅱ-1. 働いていない理由 × I-K-i. 現在働いているか  
N = 907



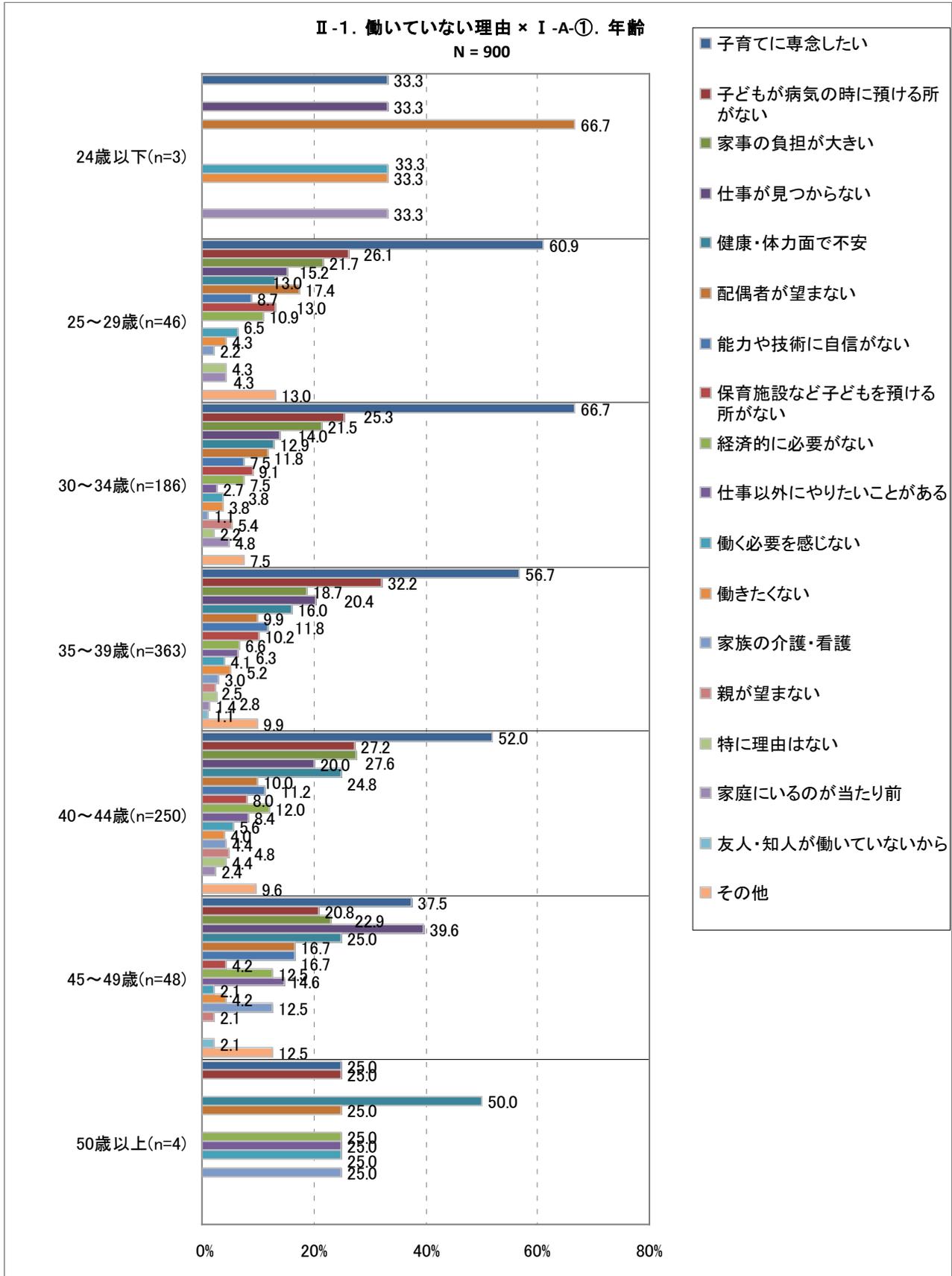
◆その他

- ・年齢的な事
- ・子どもが望まない（家にいてほしい）
- ・子育てに精一杯でストレスを感じているのに仕事でストレスを増やしたくない
- ・子供が病気の時に、誰にも預けたくない
- ・考え方の変化～会社に所属するという働き方から、自宅などで、主婦同士で、家事などを教える教室などをやりたいと思うようになった
- ・両立が困難
- ・夏休み・冬休みに子供を預ける場所がない
- ・保育料の高さ

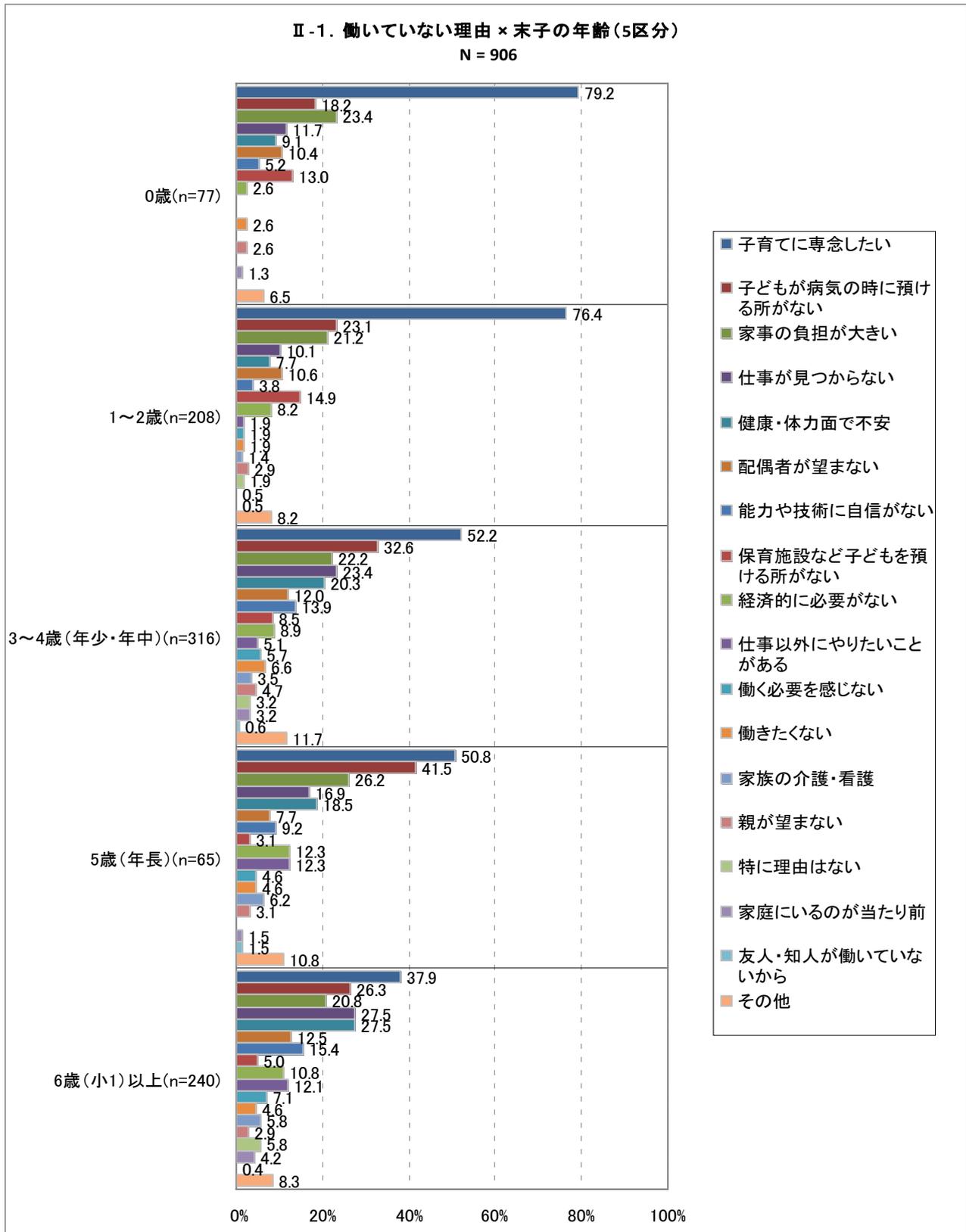
- ・現在の就労状況（2区分）でみると、「未就労（今後働くつもり）」は、「子育てに専念したい」（55.8%）が最も高く、「子どもが病気の時に預ける所がない」（29.1%）、「仕事が見つからない」（21.9%）、「家事の負担が大きい」（21.6%）と続く。
- ・「未就労（今後働くつもりはない）」は、「子育てに専念したい」（61.2%）が最も高く、「経済的に必要がない」（28.7%）、「健康・体力面で不安」（26.4%）、「家事の負担が大きい」（24.0%）、「子どもが病気の時に預ける所がない」（21.7%）、「働く必要を感じない」（21.7%）と続く。



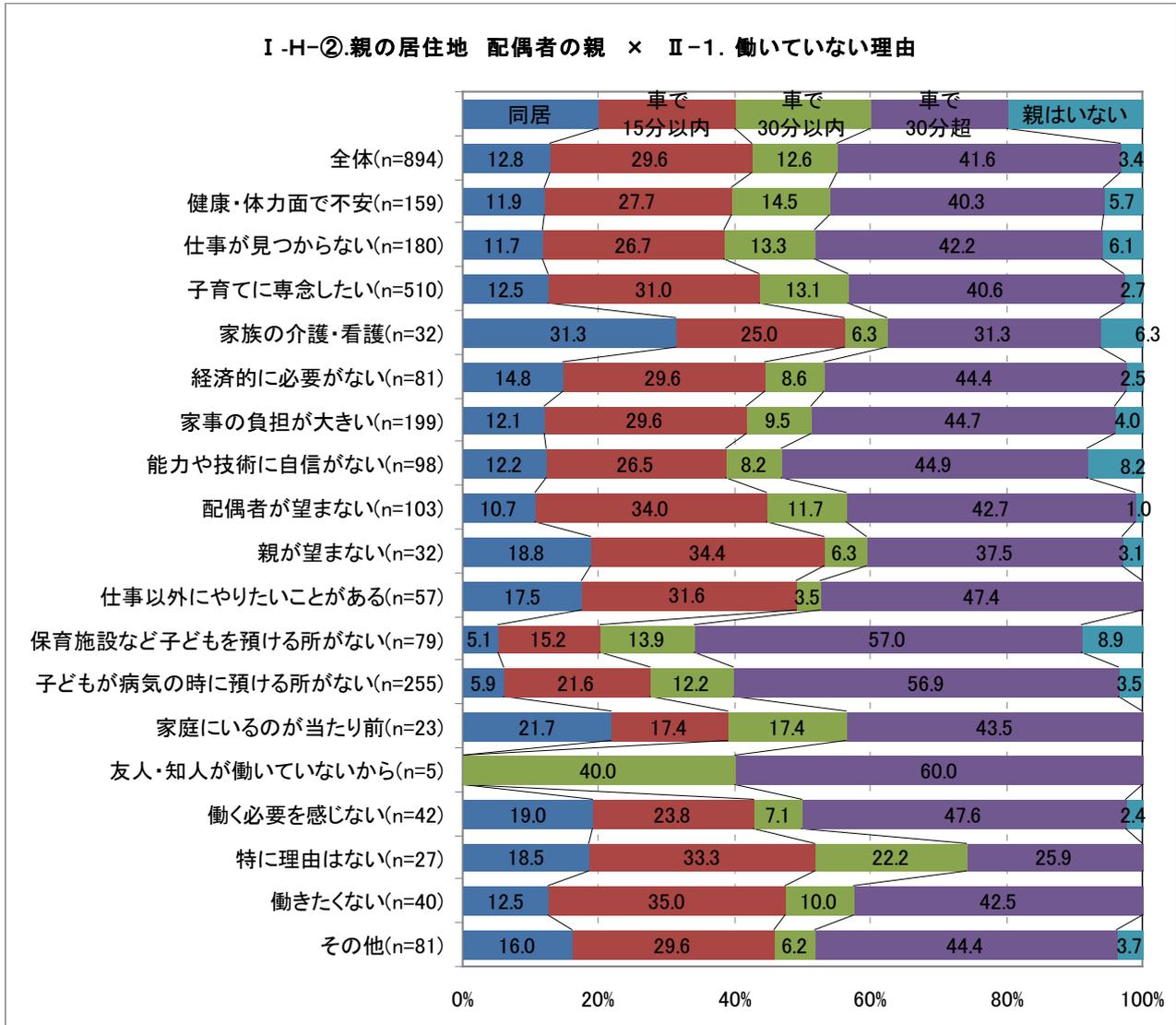
- ・年齢で見ると、「子育てに専念したい」は、「30～34歳」（66.7%）をピークに、年齢が上がるにつれ低下している。
- ・「子どもが病気の時に預ける所がない」は、「35～39歳」（32.2%）をピークに年齢が上がるにつれ低下している。
- ・「仕事が見つからない」は「40～44歳」（20.0%）、「45～49歳」（39.6%）が高い。



- ・末子の年齢（5区分）でみると、「子育てに専念したい」は、「0歳」（79.2%）、「1～2歳」（76.4%）、「3～4歳（年少・年中）」（52.2%）、「5歳（年長）」（50.8%）、「6歳（小1）以上」（37.9%）と末子の年齢が高くなるにつれて低下している。
- ・「子どもが病気の時に預ける所がない」は「5歳（年長）」（41.5%）最も高く、次いで「3～4歳（年少・年中）」（32.6%）、「6歳（小1）以上」（26.3%）、「1歳～2歳」（23.1%）と続く。
- ・「家事の負担が大きい」は、どの年齢も2割台（20.8～26.2%）で、「仕事が見つからない」は、「3～4歳（年少・年中）」（23.4%）、「6歳（小1）以上」（27.5%）と高い。

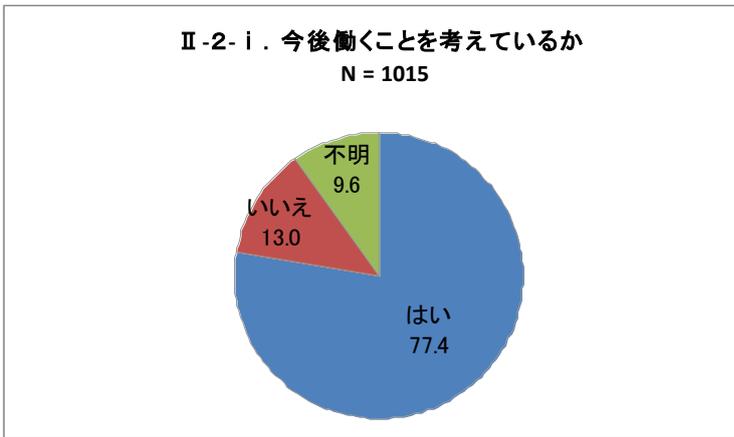


・配偶者の親の居住地別でみると、「同居」では、「家族の介護・看護」(31.3%)と高い。「車で30分超」は「友人・知人が働いていないから」(60.0%)が最も高く、「保育施設など子どもを預ける所がない」(57.0%)、「子どもが病気の時に預ける所がない」(56.9%)と続く。

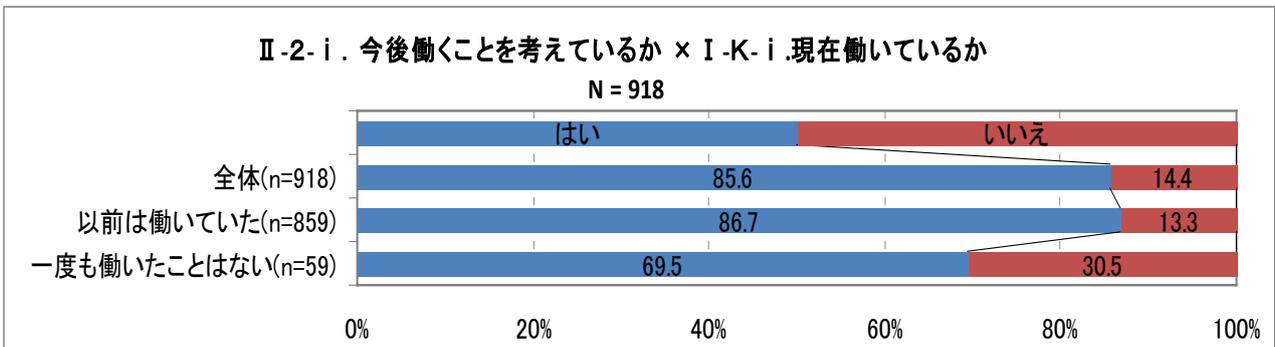


## 2. 今後働くことを、考えていますか (○は、それぞれ1つずつ)

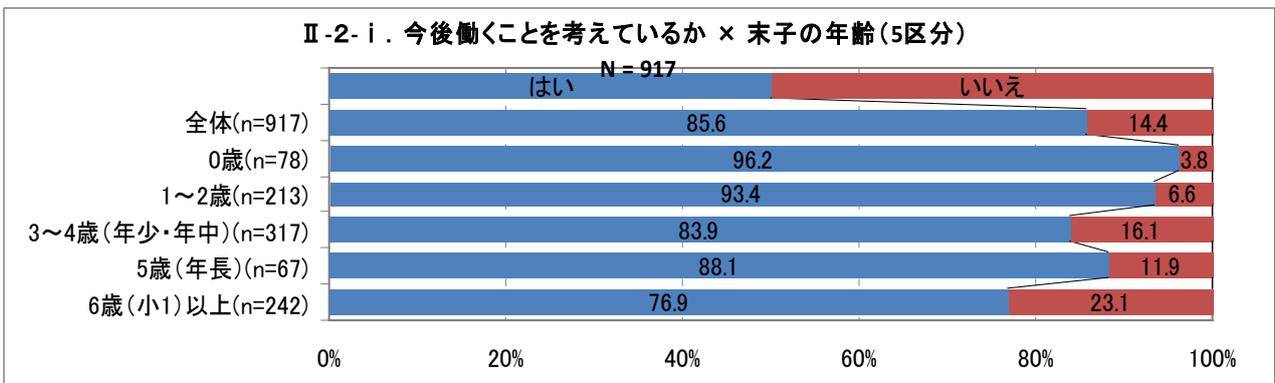
・今後働くことを考えているかは、「はい」(77.4%)、「いいえ」(13.0%)となっている。



・現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」(86.7%)が「一度も働いたことはない」(69.5%)より高い。

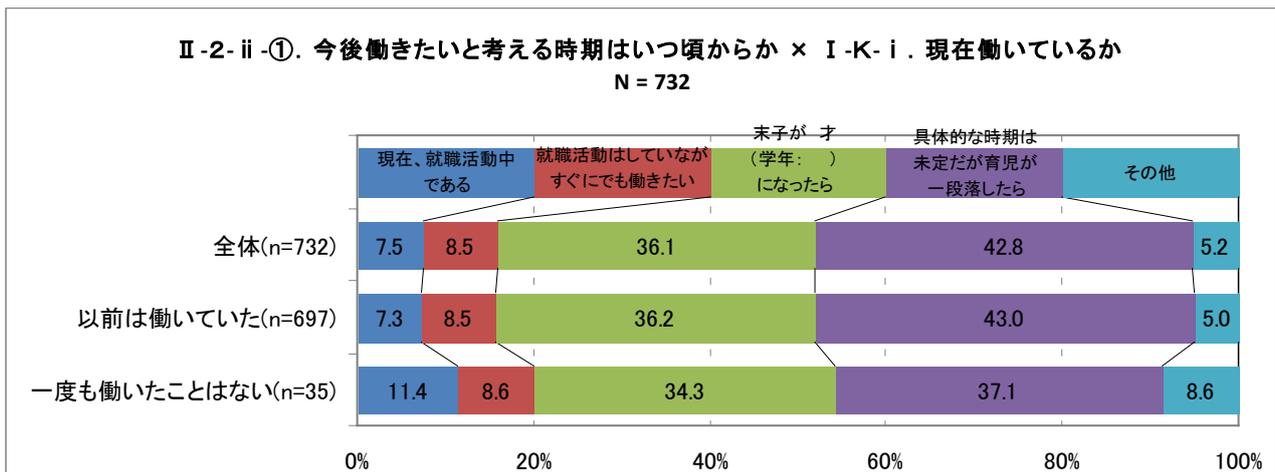
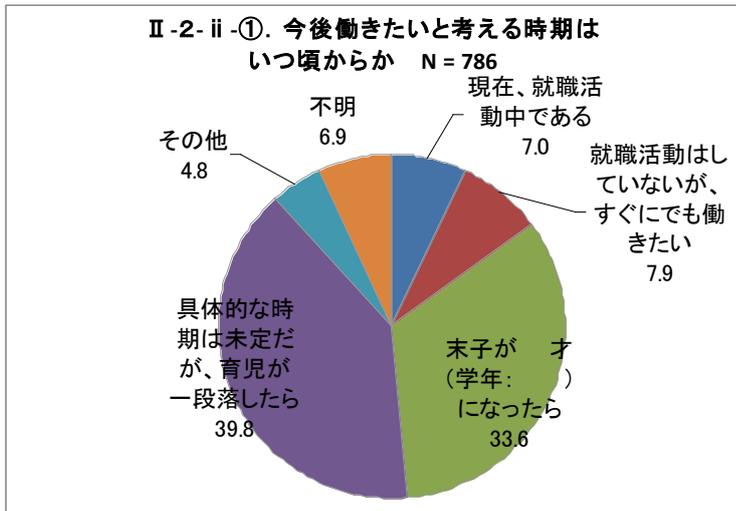


・末子の年齢(5区分)でみると、働くことを考えている割合が高いのは、「0歳」(96.2%)、「1～2歳」(93.4%)、「5歳(年長)」(88.1%)、「3～4歳(年少・年中)」(83.9%)、「6歳(小1)以上」(76.9%)となっている。



①. 「1.はい」とした方は、働きたいと考える時期は、いつ頃からですか(○は1つだけ)

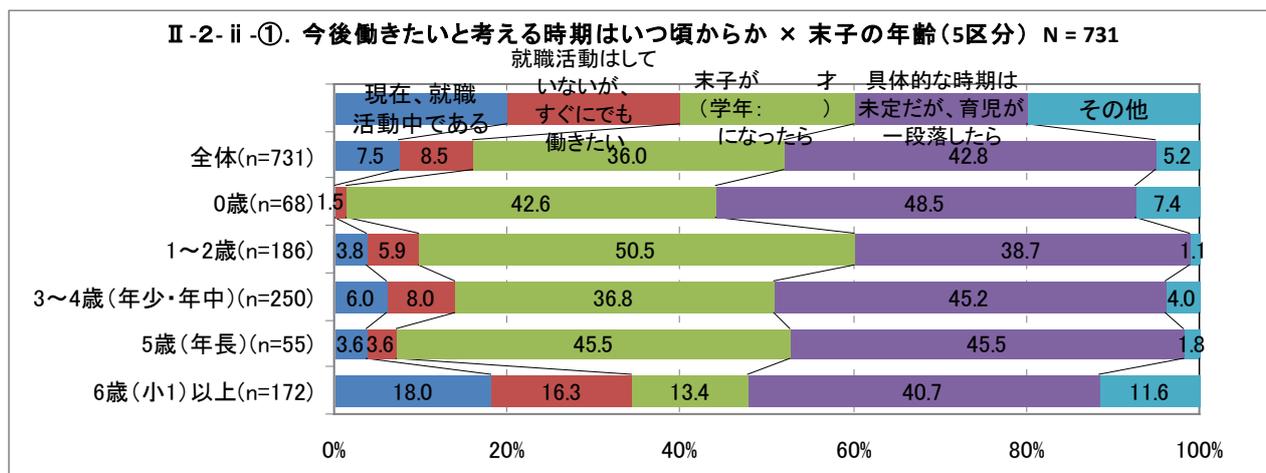
・働きたいと考える時期は、いつ頃からかは、「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」(39.8%)が最も高く、「末子が〇才になったら」(33.6%)、「就職活動はしていないが、すぐにでも働きたい」(7.9%)、「現在、就職活動中である」(7.0%)、「その他」(4.8%)となっている。



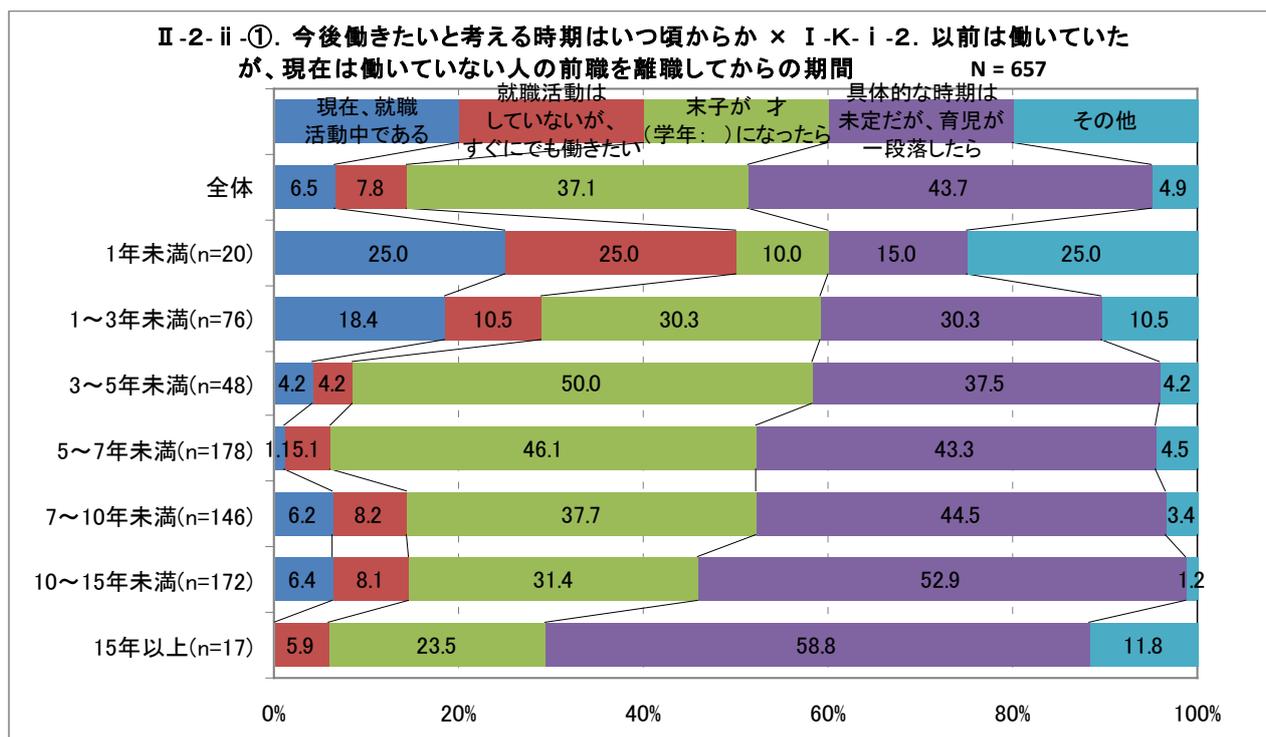
◆その他

- ・病気の子どもの通院がなくなったら ・資格取得後 ・親の介護がなくなれば
- ・夏休み等の長期休暇に子どもを預けるところが見つければ
- ・子が一人で留守番が出来、かつ子が不安に感じなくなったら、その時点で就労場所があれば

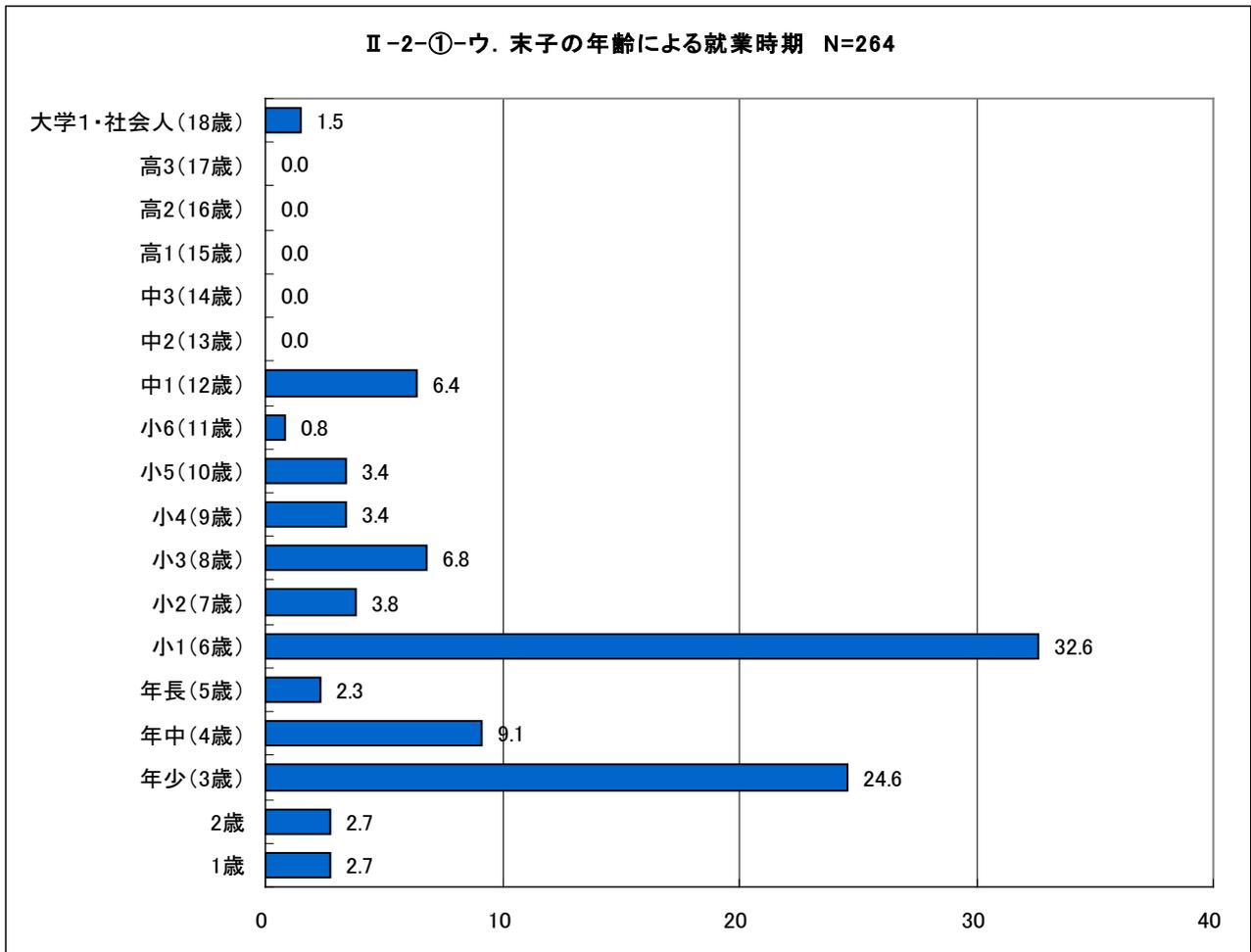
- ・末子の年齢（5区分）でみると、「6歳（小1）以上」は、「現在、就職活動中である」（18.0%）、「就職活動はしていないが、すぐにも働きたい」（16.3%）が他年齢に比べて高い。



- ・前職を離職してからの期間でみると、「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」は、離職期間が長くなるほど、割合（15.0~58.8%）が高い。

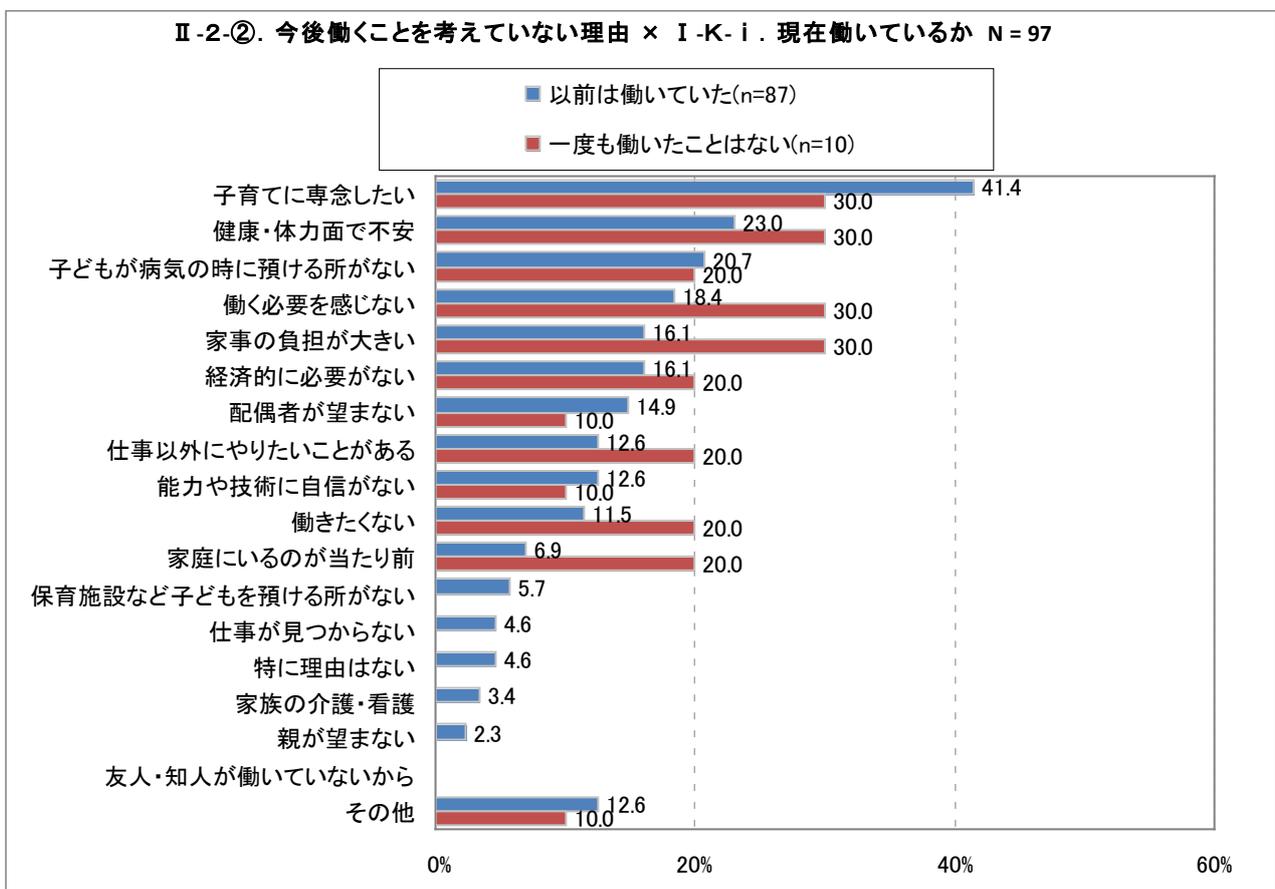
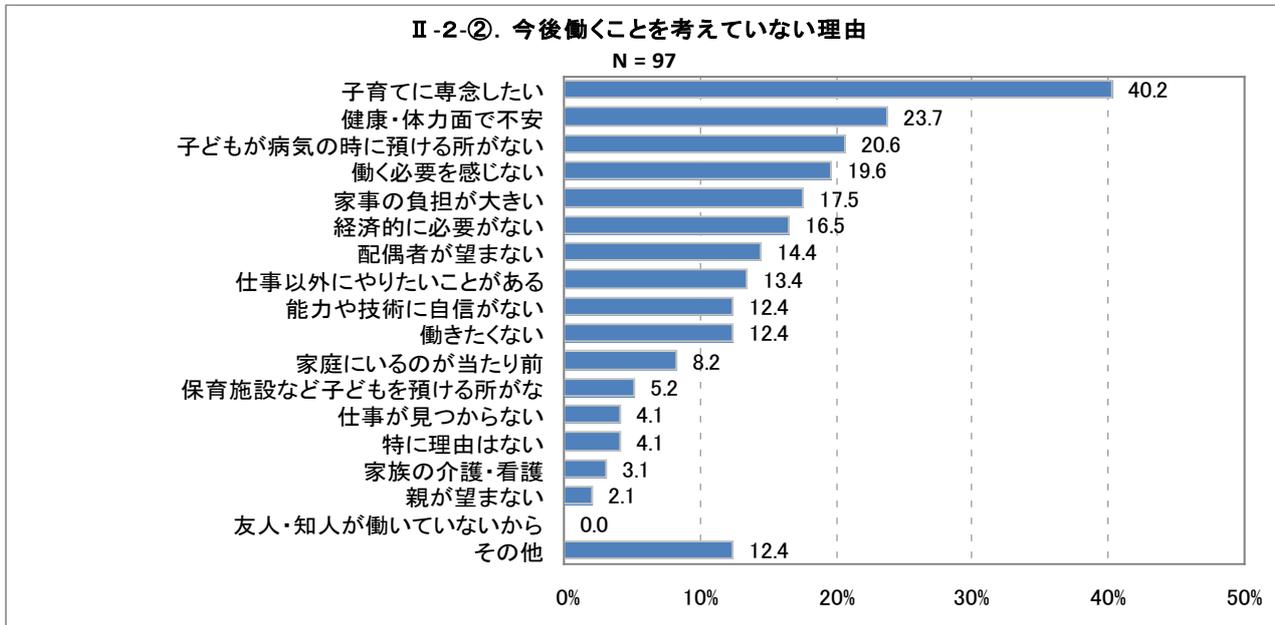


- ・末子の年齢が〇歳になったらの内訳を見ると、「小1（6歳）」が32.6%と最も高く、ついで「年少（3歳）」が24.6%、「年中（4歳）」が9.1%、「小3（8歳）」6.8%、「中1（12歳）」6.4%と続く。



②. 「2.いいえ」の理由は何ですか。上記問1の選択肢の番号（1～18）でお答えください。

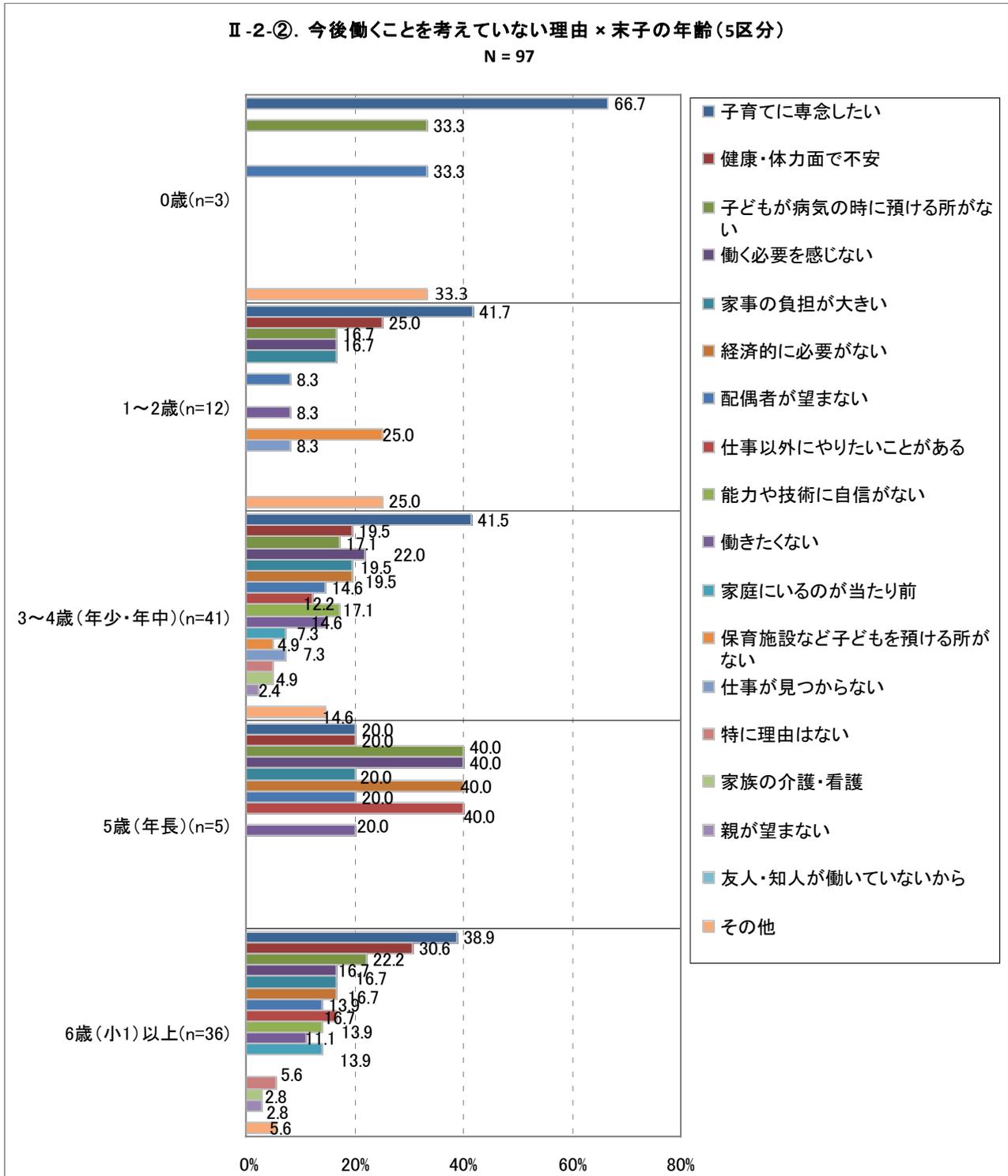
- ・今後働くことを考えていない理由は、「子育てに専念したい」(40.2%)が最も高く、「健康・体力面で不安」(23.7%)、「子どもが病気の時に預ける所がない」(20.6%)、「働く必要を感じない」(19.6%)、「家事の負担が大きい」(17.5%)、「経済的に必要がない」(16.5%)、「配偶者が望まない」(14.4%)、「仕事以外にやりたいことがある」(13.4%)、「能力や技術に自信がない」(12.4%)、「働きたくない」(12.4%)と続く。



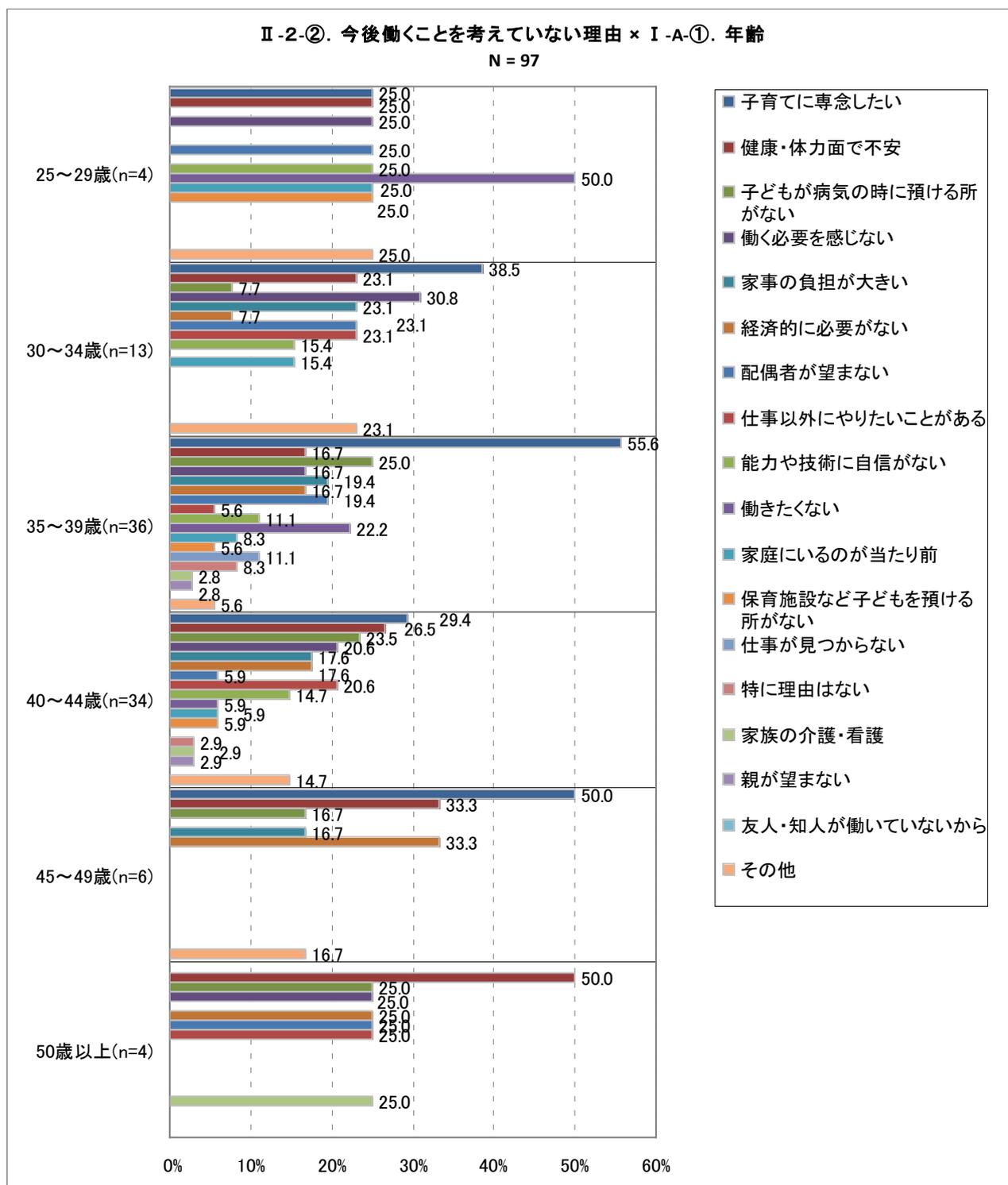
◆その他

- ・休日は自分で選べないから
- ・今更、働けない

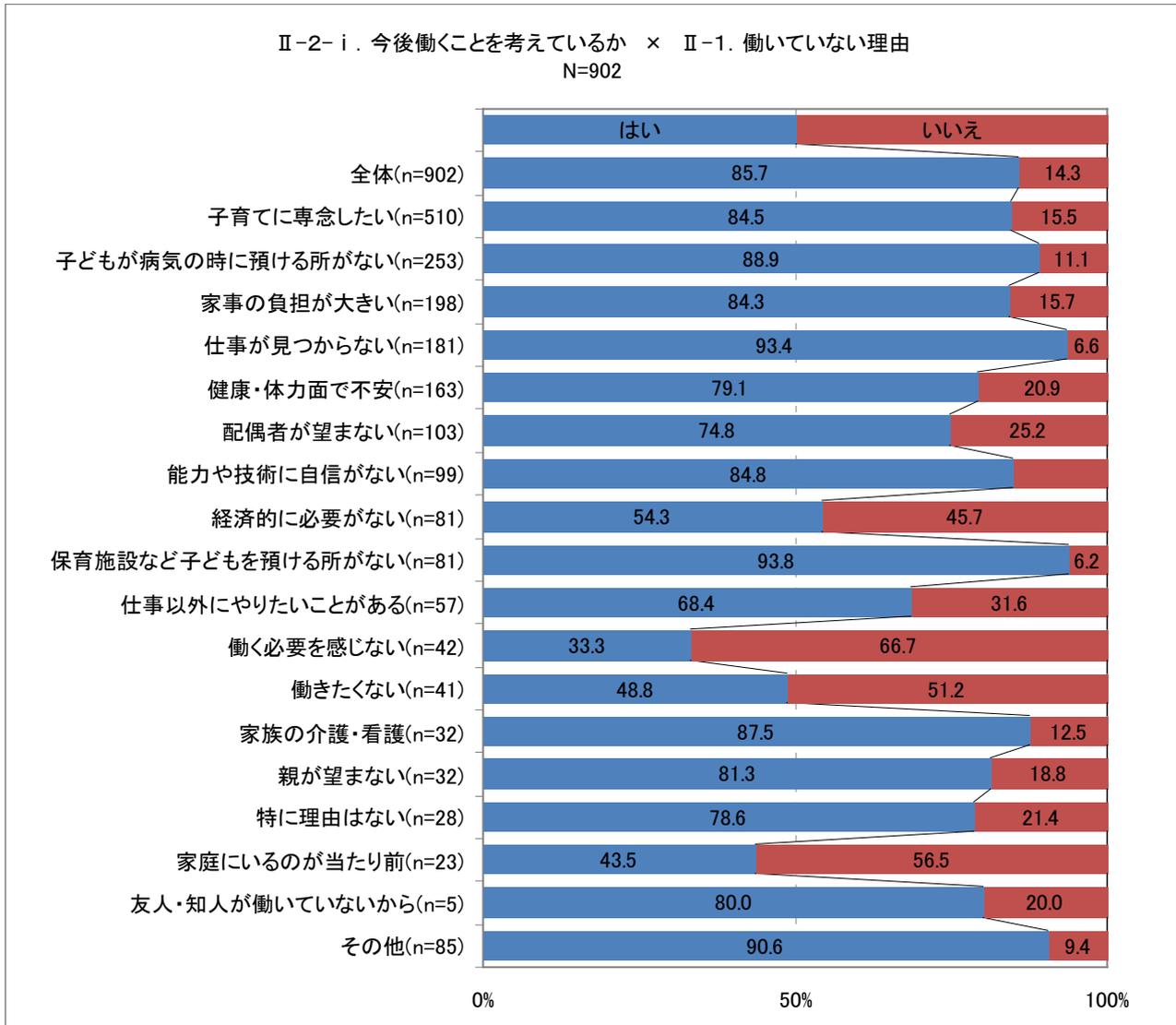
- ・末子の年齢（5区分）で見ると、「子育てに専念したい」は、「0歳」（66.7%）、「1～2歳」（41.7%）、「3～4歳（年少・年中）」（41.5%）、「6歳（小1）以上」（38.9%）、「5歳（年長）」（20.0%）の順になっている。
- ・「健康・体力面で不安」は、「6歳（小1）以上」（30.6%）が最も高く、「1～2歳」（25.0%）、「5歳（年長）」（20.0%）と続く。
- ・「子どもが病気の時に預ける所がない」は、「5歳（年長）」（40.0%）が最も高く、「0歳」（33.3%）、「6歳（小1）以上」（22.2%）と続く。



- ・年齢で見ると、「子育てに専念したい」は、「35～39歳」(55.6%)が最も高く、「45～49歳」(50.0%)、「30～34歳」(38.5%)と続く。
- ・「健康・体力面で不安」は、「40～44歳」(26.5%)、「45～49歳」(33.3%)、「50歳以上」(50.0%)と年齢が上がると高くなる。
- ・「子どもが病気の時に預ける所がない」は、「35～39歳」「50歳以上」(25.0%)が最も高く、「40～44歳」(23.5%)と続く。
- ・「仕事以外にやりたいことがある」は、「40～44歳」(20.6%)、「50歳以上」(25.0%)が高い。



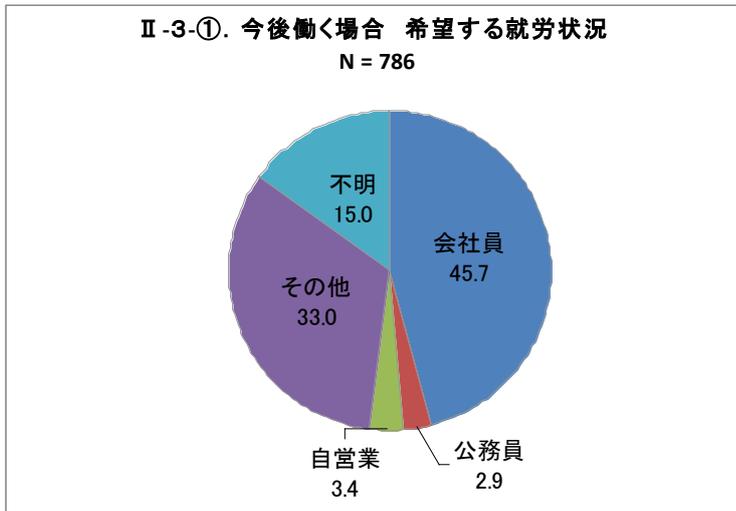
- ・働くことを考えている人でみると、「保育施設など子どもを預ける所がない」(93.8%)が最も高く、「仕事が見つからない」(93.4%)、「子どもが病気の時に預ける所がない」(88.9%)、「家族の介護・看護」(87.5%)、「能力や技術に自信がない」(84.8%)と続く。 ※「その他」を除く。
- ・一方、働くことを考えていないは、「働く必要を感じない」(66.7%)が最も高く、「家庭にいるのが当たり前」(56.5%)と続く。



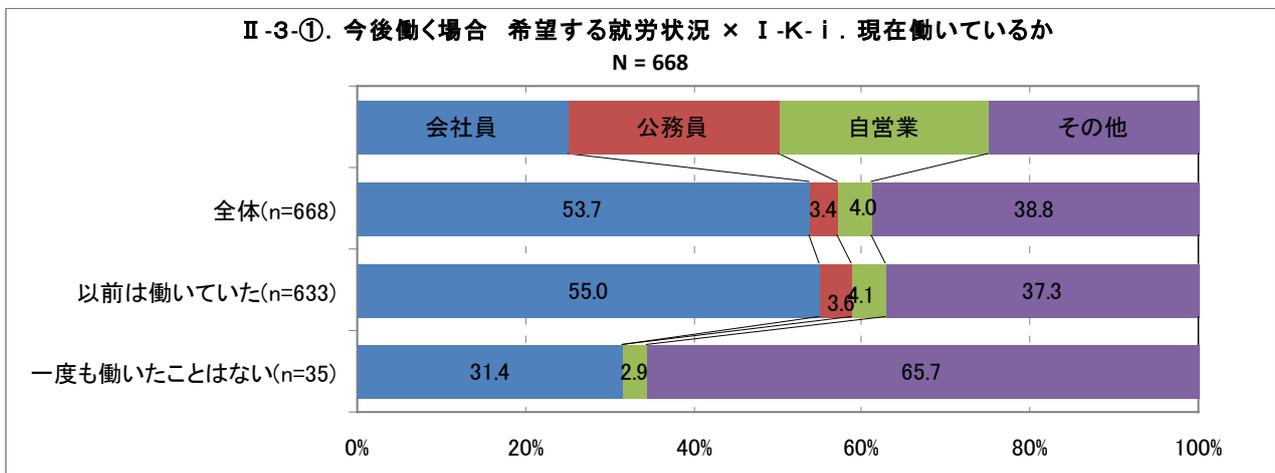
### 3. 今後働く場合、どのようなスタイルを希望しますか（○は、それぞれ1つずつ）

#### II-3-①. 今後働く場合 希望する就労状況

- 希望する就労状況は、「会社員」（45.7%）が最も高く、「その他」（33.0%）、「自営業」（3.4%）、「公務員」（2.9%）となっている。



- 現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」では、「会社員」（55.0%）が半数以上を占めている。
- 「一度も働いたことはない」では、「会社員」（31.4%）は低く、「その他」（65.7%）が高い。公務員を希望する人はいなかった。（0%）

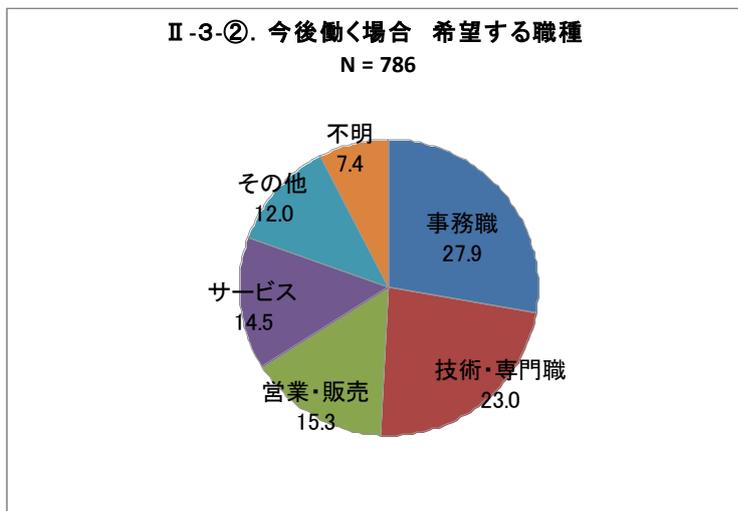


#### ◆その他

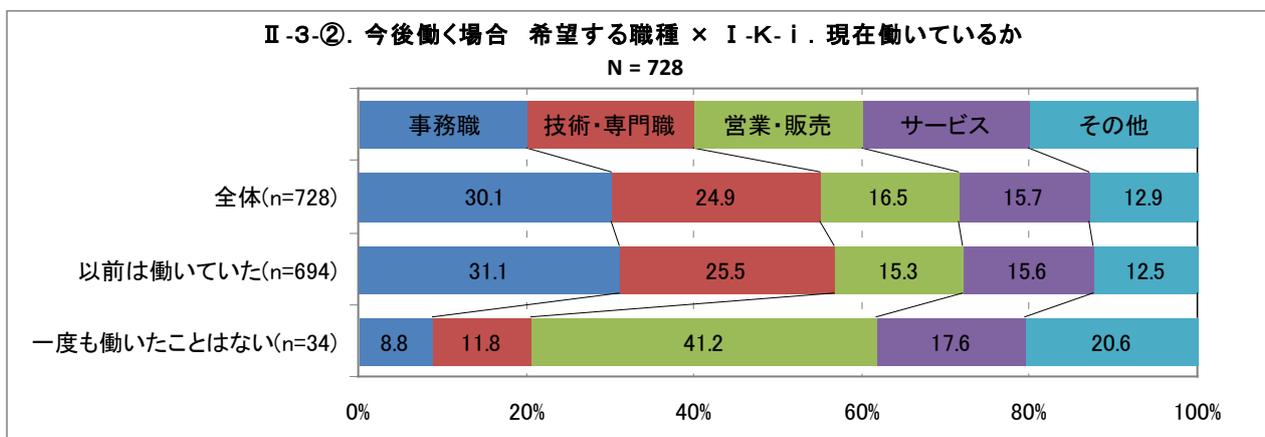
- 教室等の起業、農業、現場監督、特に決めていない、こだわらない

### II-3-①. 今後働く場合 希望する職種

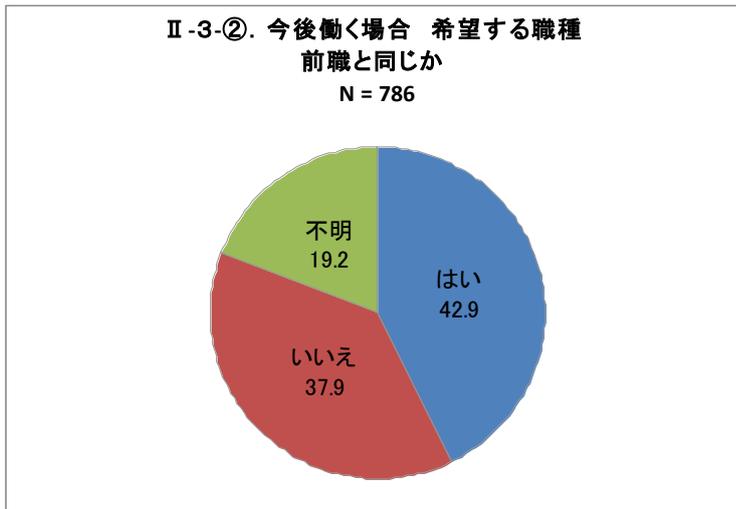
- 希望する職種は、「事務職」(27.9%)が最も高く、「技術・専門職」(23.0%)、「営業・販売」(15.3%)、「サービス」(14.5%)、「その他」(12.0%)となっている。



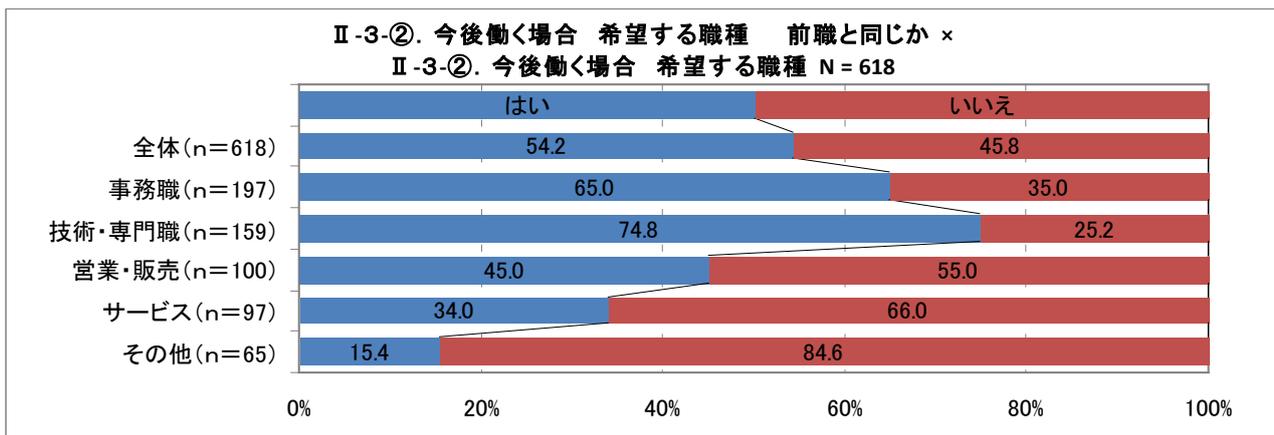
- 現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」は「事務職」(31.1%)が最も高く、「技術・専門職」(25.5%)、「サービス」(15.6%)と続く。
- 「一度も働いたことはない」は、「営業・販売」(41.2%)が最も高く、「その他」(20.6%)、「サービス」(17.6%)と続き、「事務職」(8.8%)が低いのが目立つ。



(前職があった方のみお答えください。それは前職と同じ職種ですか?)

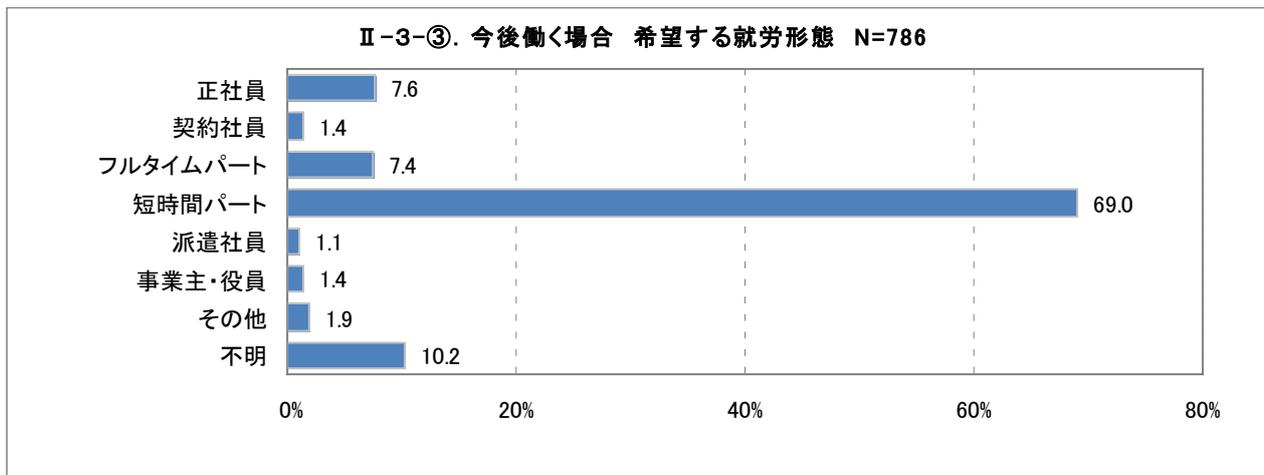


- ・ 今後働く場合希望する職種で見ると、前職と同じ職種希望する人では、「技術・専門職」(74.8%)、「事務職」(65.0%) は高くなっている。一方、前職と違う場合は「サービス」(66.0%)、「営業・販売」(55.0%) と高い。  
※「その他」除く

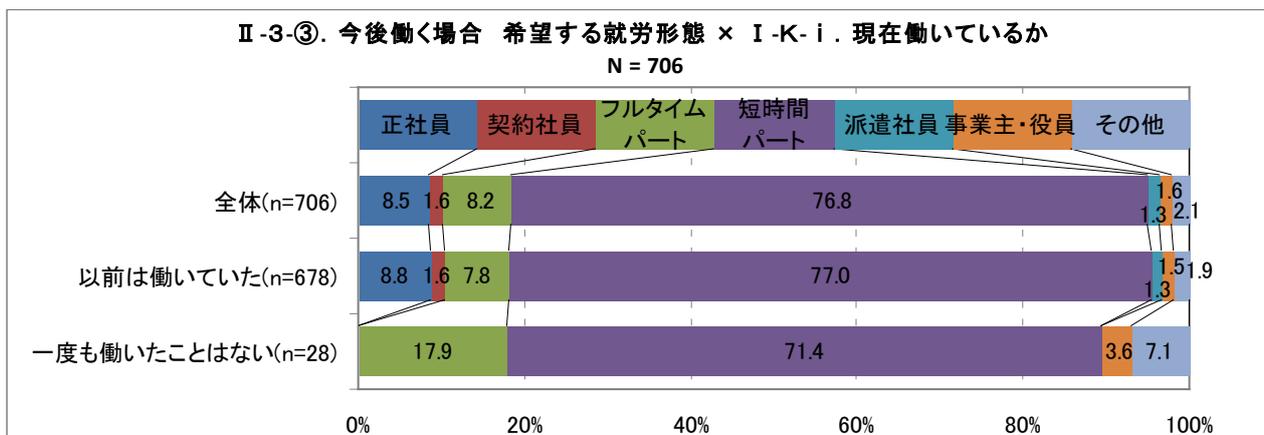


### II-3-③. 今後働く場合 希望する就労形態

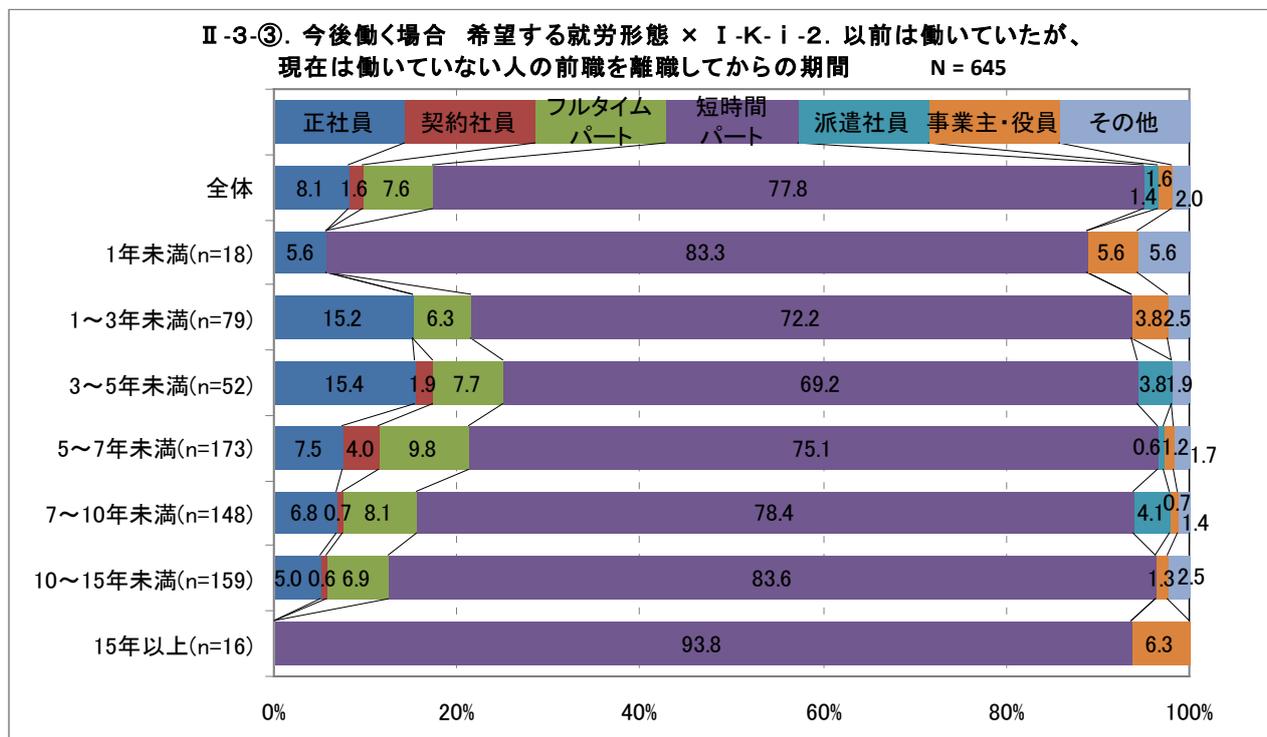
- ・今後働く場合 希望する就労形態は、「短時間パート」(69.0%)が最も高く、約7割を占めていて、「正社員」(7.6%)、「フルタイムパート」(7.4%)と続く。 ※「不明」除く



- ・現在働いているかどうかでみると、「全体」と「以前は働いていた」との比率は、ほぼ同じ割合になっている。
- ・「一度も働いたことはない」は、「正社員」、「契約社員」がどちらも0%で、フルタイムパート(17.9%)が、「以前は働いていた」と比べると高い(+10.1ポイント)。

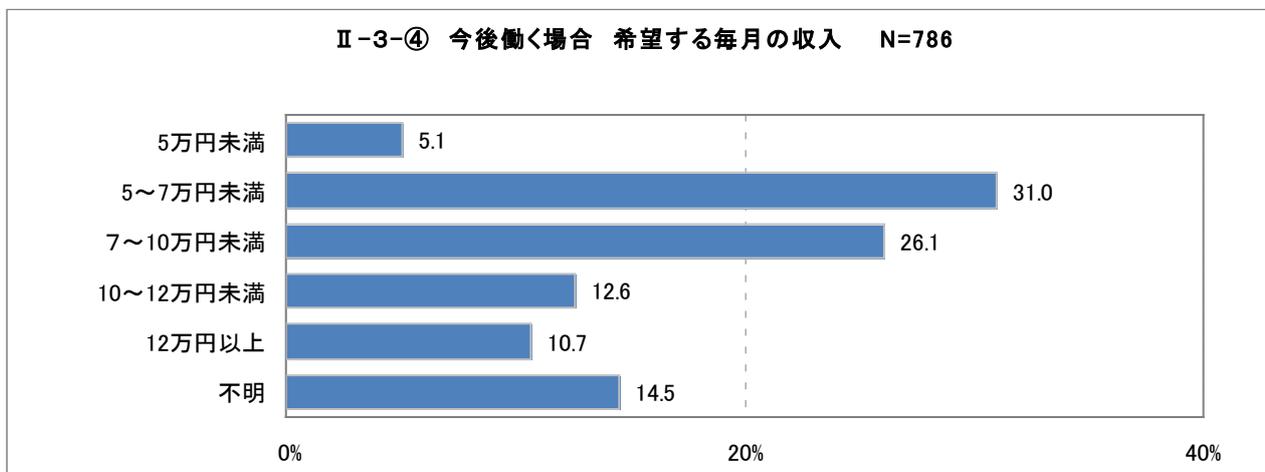


- ・前職を離職してからの期間でみると「正社員」は、「3～5年未満」(15.4%)と、最も高く、その後離職期間が長くなると、低下している。
- ・「短時間パート」は、「3～5年未満」(69.2%)で、その後、上昇傾向にある。

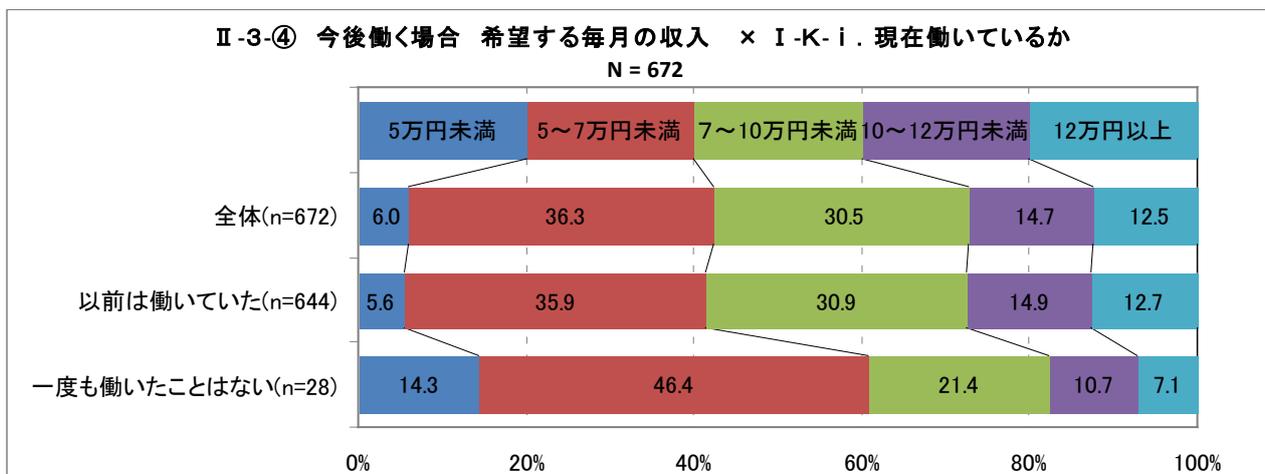


### II-3-④. 今後働く場合 希望する毎月の収入

- ・今後働く場合 希望する毎月の収入は「5～7万円未満」(31.0%)が最も高く、「7～10万円未満」(26.1%)、「10～12万円未満」(12.6%)と続く。

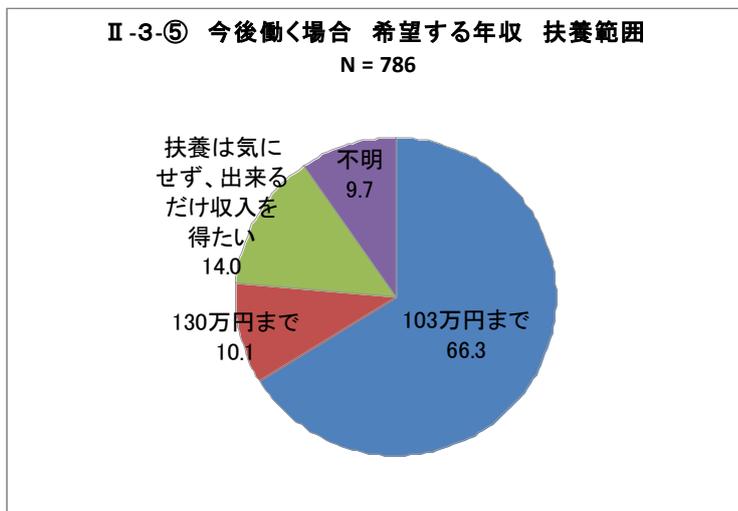


- ・現在働いているかどうかでみると、「全体」と「以前は働いていた」は、ほぼ同じ割合である。
- ・「一度も働いたことはない」との比較では、「5万円未満」(14.3%)、「5～7万円未満」(46.4%)と高く、「7～10万円未満」(21.4%)、「10～12万円未満」(10.7%)、「12万円以上」(7.1%)と低くなっている。

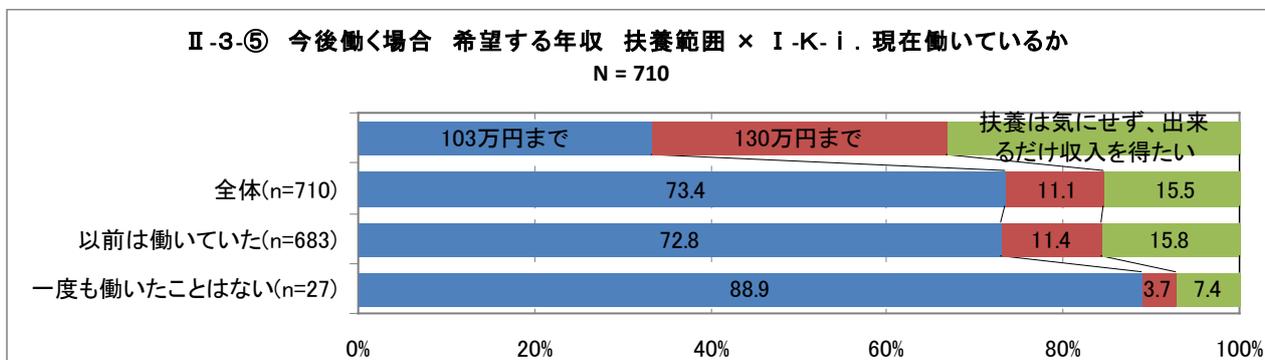


### Ⅱ-3-⑤. 今後働く場合 希望する年収 扶養範囲

- ・今後働く場合 希望する年収 扶養範囲は、「103万円まで」(66.3%)が最も高く、「扶養は気にせず、出来るだけ収入を得たい」(14.0%)、「130万円まで」(10.1%)となっている。

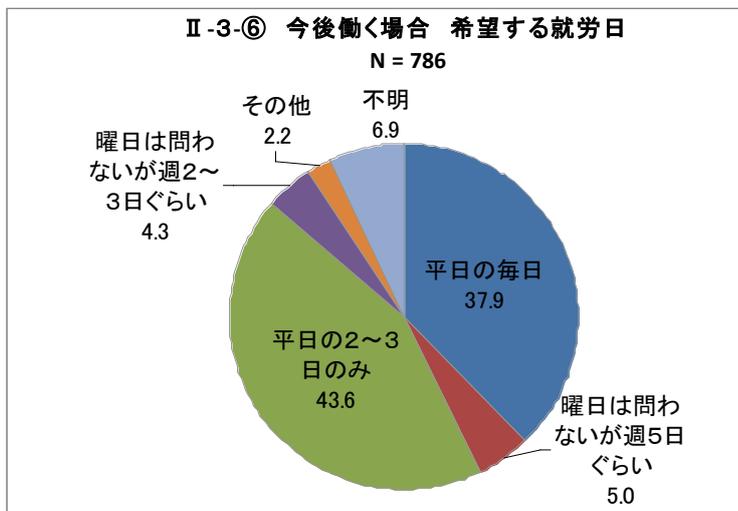


- ・現在働いているかどうかでみると、「103万円まで」は、「以前は働いていた」(72.8%)、「一度も働いたことはない」(88.9%)となっている。
- ・「130万円まで」は、「以前は働いていた」(11.4%)、「一度も働いたことはない」(3.7%)となっている。
- ・「扶養は気にせず、出来るだけ収入を得たい」は、「以前は働いていた」(15.8%)、「一度も働いたことはない」(7.4%)となっている。

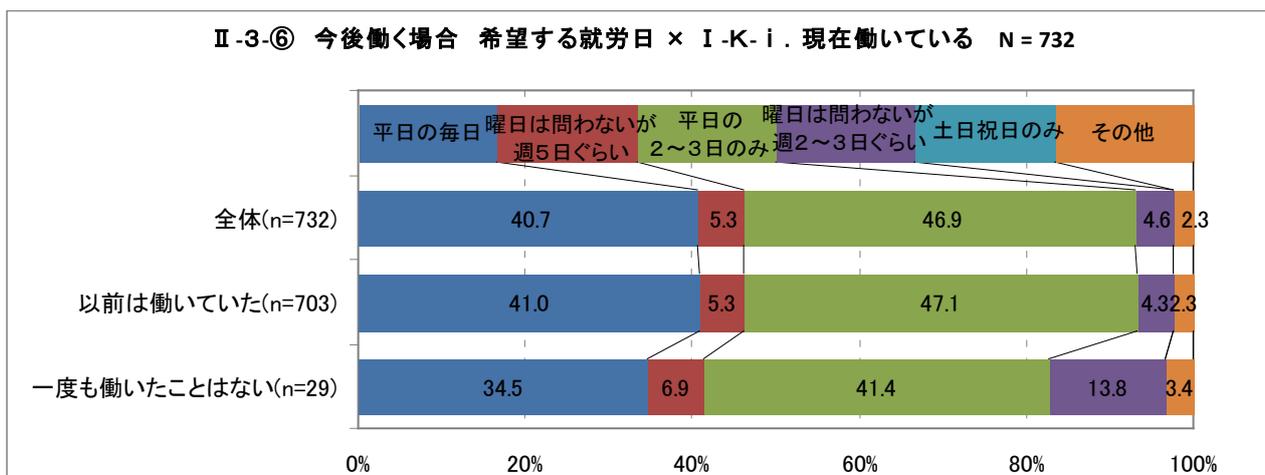


### II-3-⑥. 今後働く場合 希望する就労日

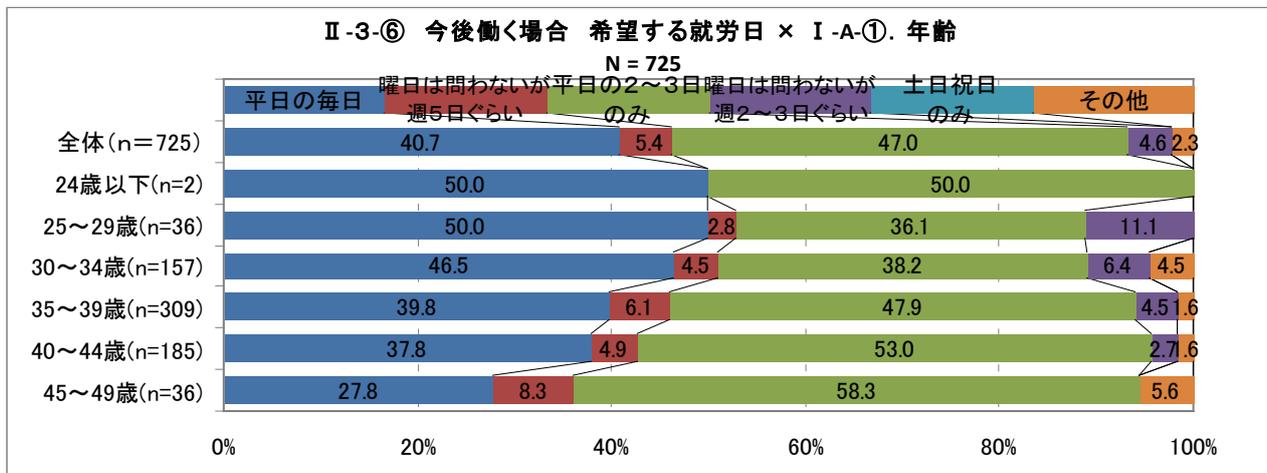
- ・ 今後働く場合 希望する就労日は、「平日の2～3日のみ」(43.6%) が最も高く、「平日の毎日」(37.9%)、「曜日は問わないが週5日ぐらい」(5.0%) と続く。



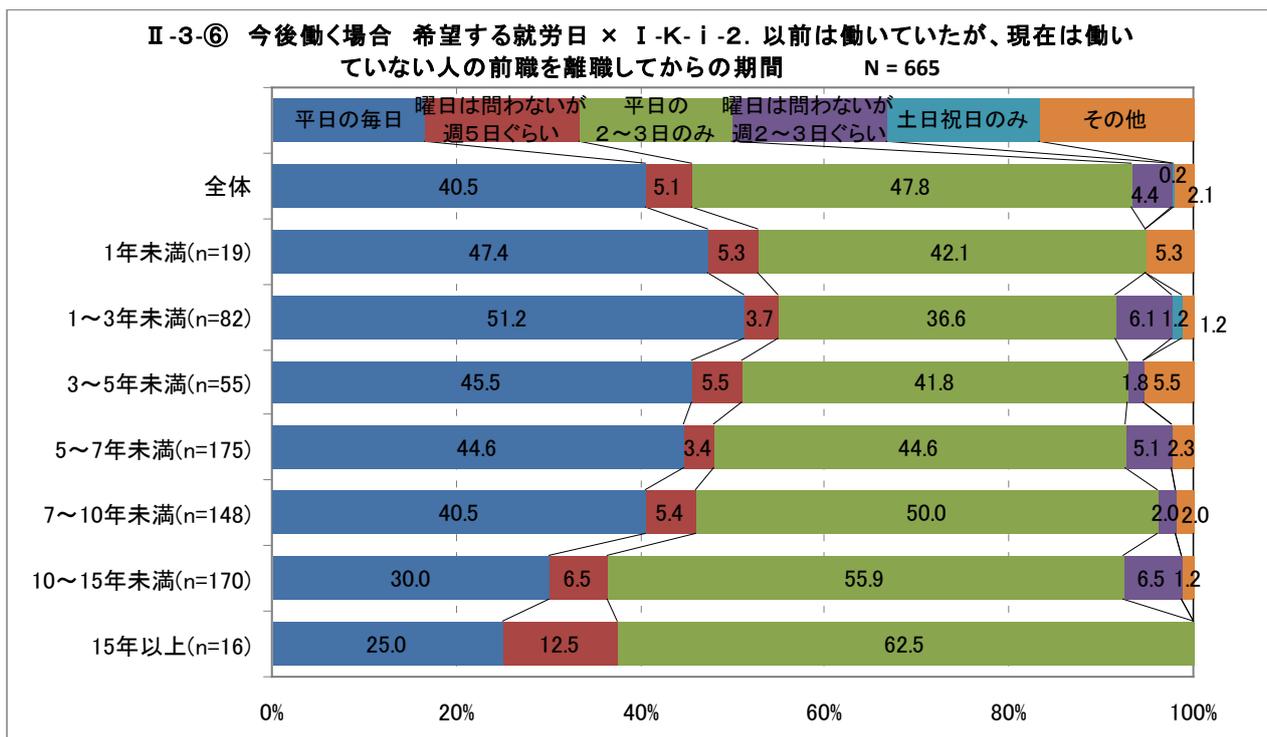
- ・ 現在働いているかどうかでみると、「曜日は問わないが週2～3日ぐらい」では、「一度も働いたことはない」(13.8%) は「以前は働いていた」(4.3%) の約3倍になっている。



- ・年齢でみると、「平日の毎日」は、「24歳以下」、「25～29歳」は半数（50%）を占めているが、年齢が上がるにつれて、低くなっている。
- ・「平日の2～3日」のみは、「25～29歳」（36.1%）から、年齢が上がるにつれて、高くなっている。

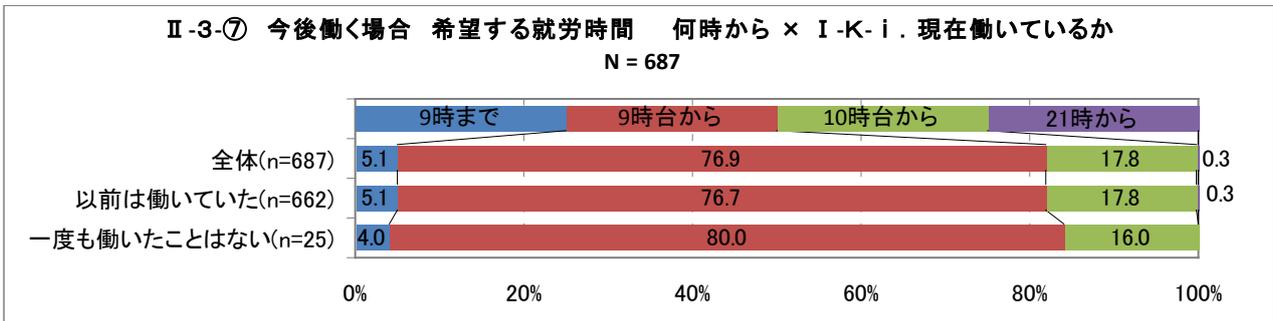
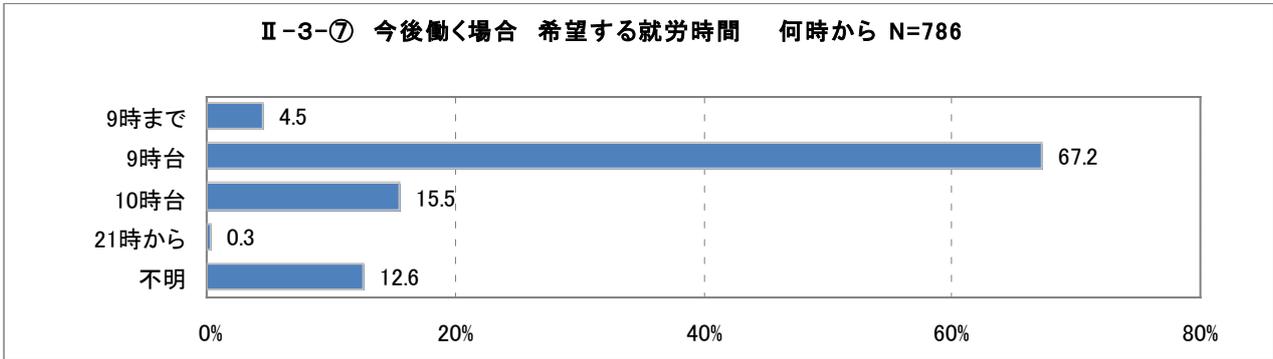


- ・前職を離職してからの期間でみると、「平日の毎日」は、期間が長くなるにつれて、低下傾向にある。一方「平日の2～3日のみ」は、上昇傾向にある。

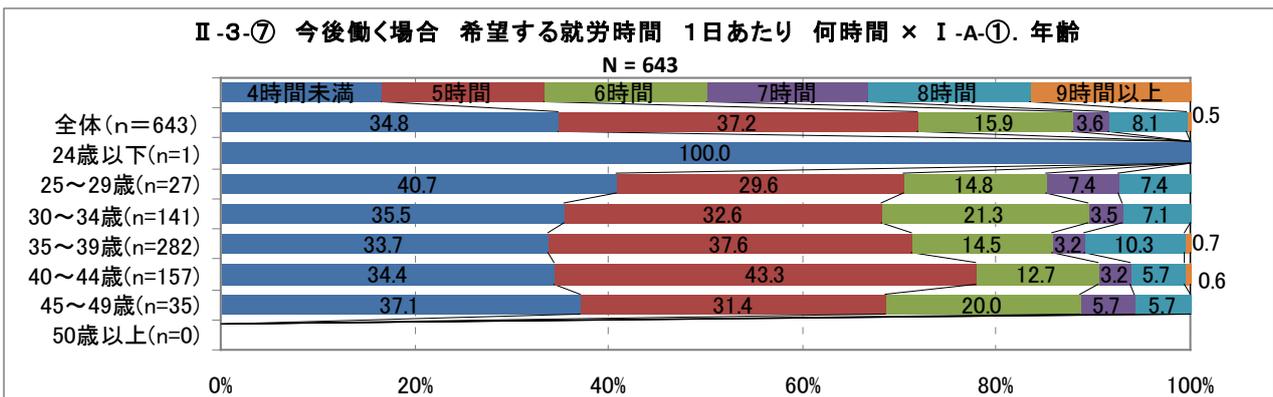


II-3-⑦. 今後働く場合 希望する就労時間 何時から

- ・ 今後働く場合 希望する就労時間 何時からは、「9時台」(67.2%) が約7割を占め、次いで「10時台」(15.5%)、「9時まで」(4.5%) となっている。

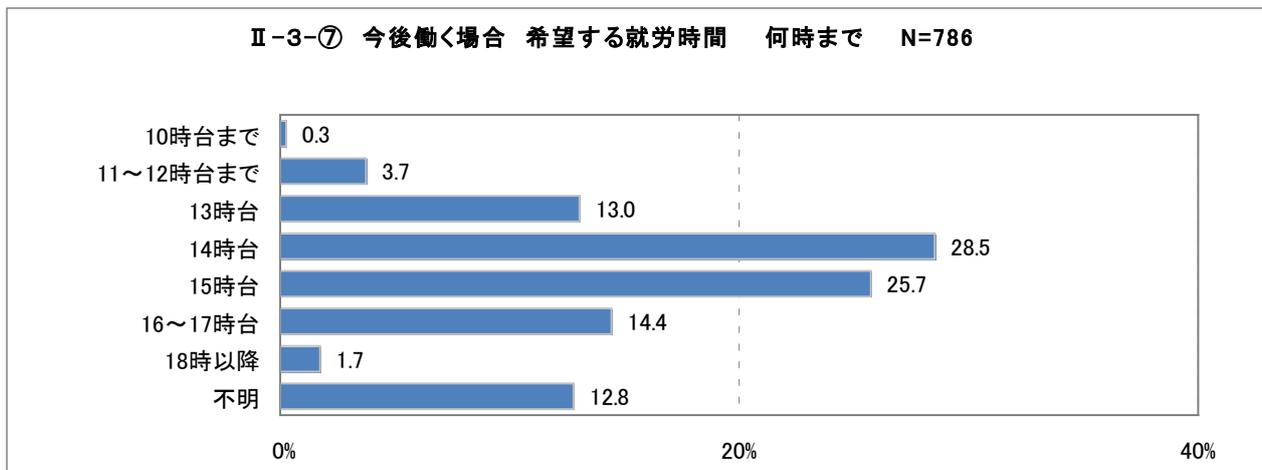


- ・ 年齢でみると、「4時間未満」は、「25～29歳」(40.7%)、「45～49歳」(37.1%) の割合が高い。
- ・ 「40～44歳」の「4時間未満」(34.4%)と「5時間」(43.3%)では、8割弱(計77.7%)あるのに、他の年齢は7割程度(計68.1～71.3%)である。
- ・ 「8時間」は、「35～39歳」(10.3%)が最も高く、「25～29歳」、「30～34歳」は7%台で、「40～44歳」、「45～49歳」は5%台である。 ※「24歳以下」除く

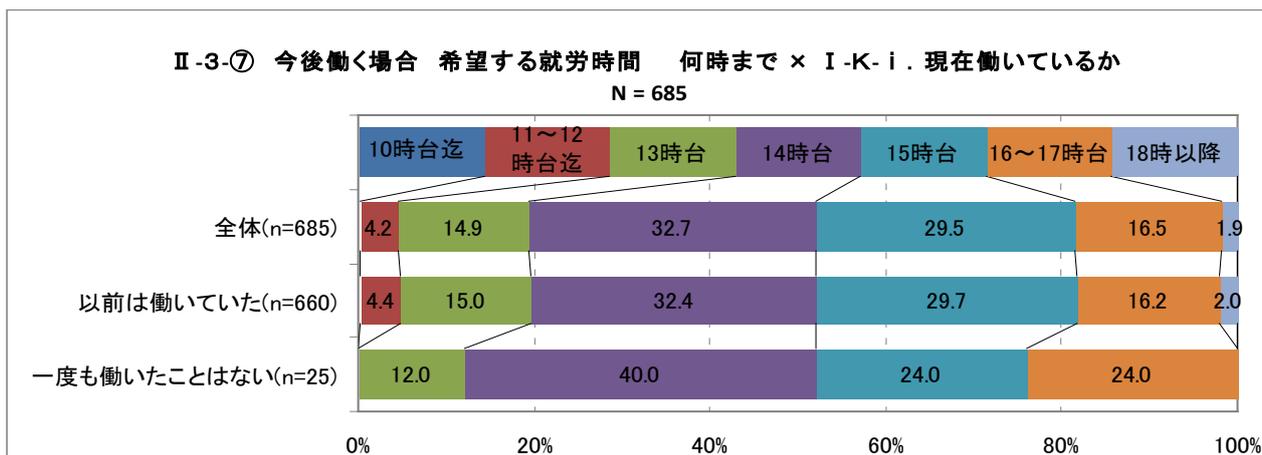


### II-3-⑦. 今後働く場合 希望する就労時間 何時まで

・今後働く場合 希望する就労時間 何時までは、「14 時台」(28.5%)が最も高く、「15 時台」(25.7%)、「16～17 時台」(14.4%)と続く。

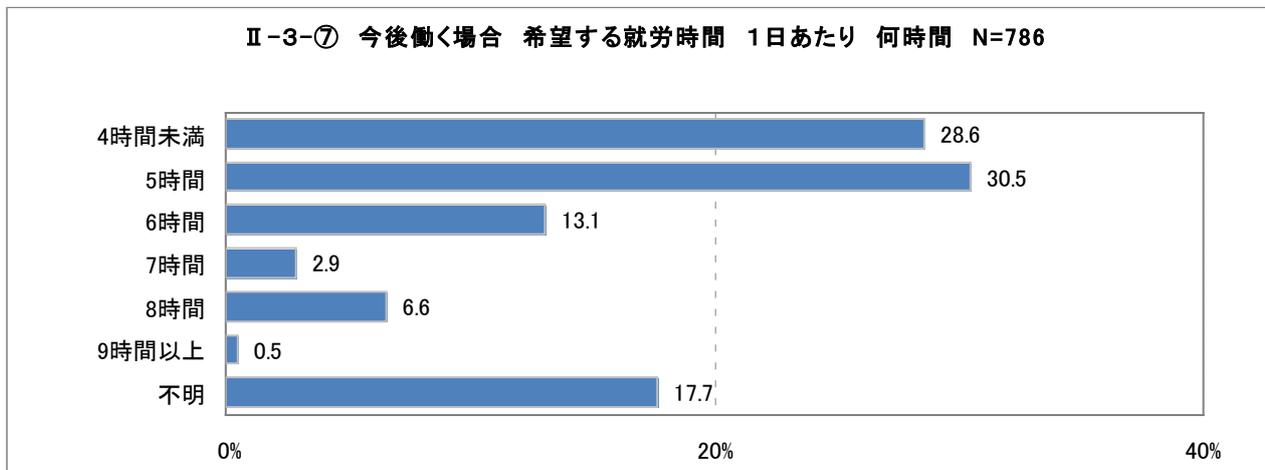


・現在働いているかどうかでみると、「一度も働いたことはない」の「10 時台」(0%)で、「14 時台」(40.0%)、「16～17 時台」(24.0%)が高い。

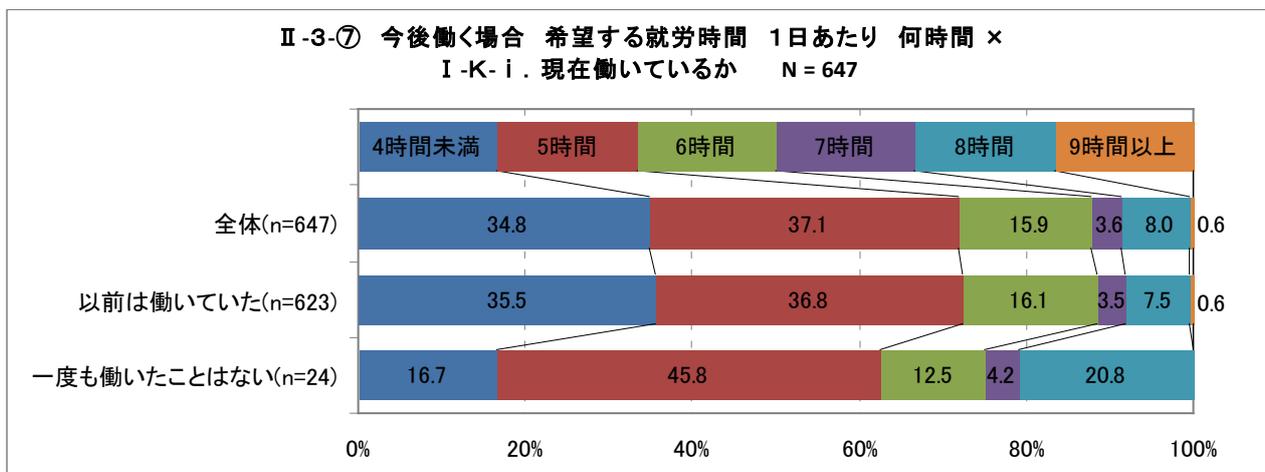


### II-3-⑦. 今後働く場合 希望する就労時間 1日あたり 何時間

- ・ 今後働く場合 希望する就労時間 1日あたり何時間は「5時間」(30.5%)が最も高く、「4時間未満」(28.6%)、「6時間」(13.1%)と続く。※「不明」除く



- ・ 現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」では、6時間までが約9割(計88.4%)に対して、「一度も働いたことはない」では、約7割(計75.0%)である。
- ・ 「8時間」は、「一度も働いたことはない」(20.8%)が「以前は働いていた」(7.5%)と比べてかなり高い。

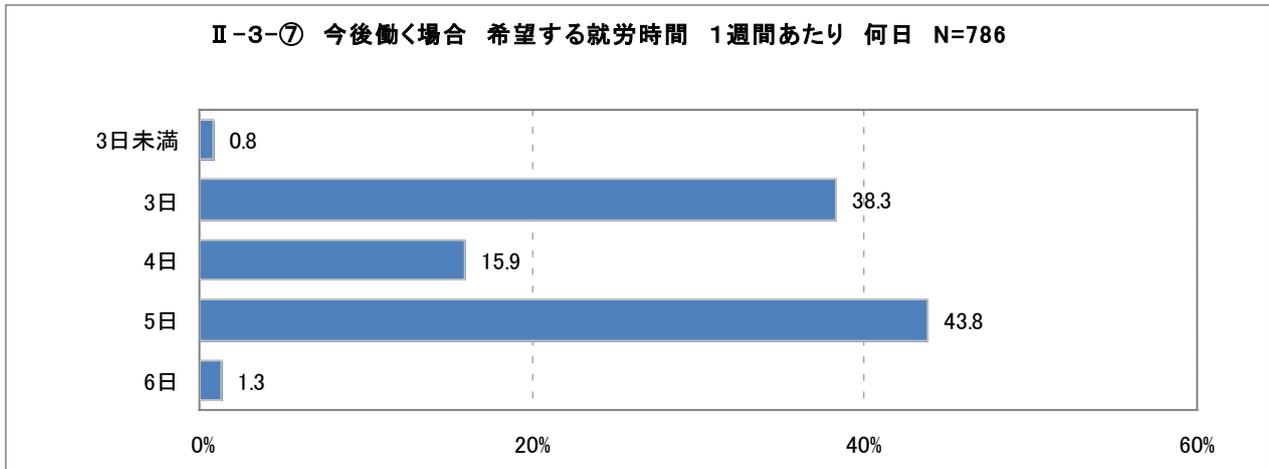


#### ◆その他

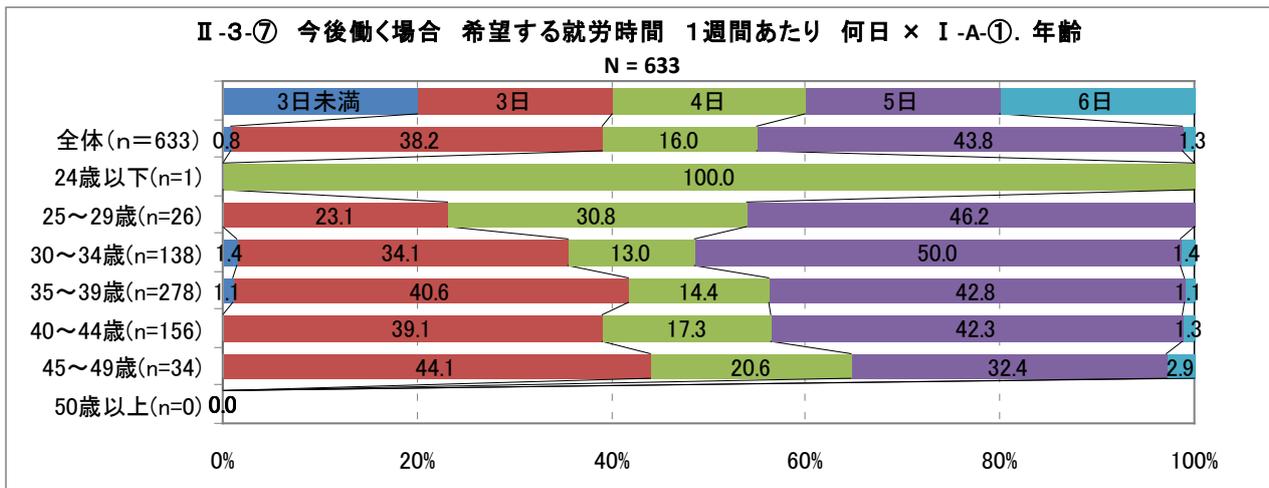
- ・ 幼稚園登園後からお迎えまで・子供の帰宅時には家にいたい
- ・ 深夜清掃の時間のみ
- ・ 子供が手をはなれたら、1日8hに近づけていきたい

### Ⅱ-3-⑦. 今後働く場合 希望する就労時間 1週間あたり 何日

- ・ 今後働く場合 希望する就労時間 1週間あたり何日は、「5日」(43.8%)が最も高く、「3日」(38.3%)、「4日」(15.9%)と続く。

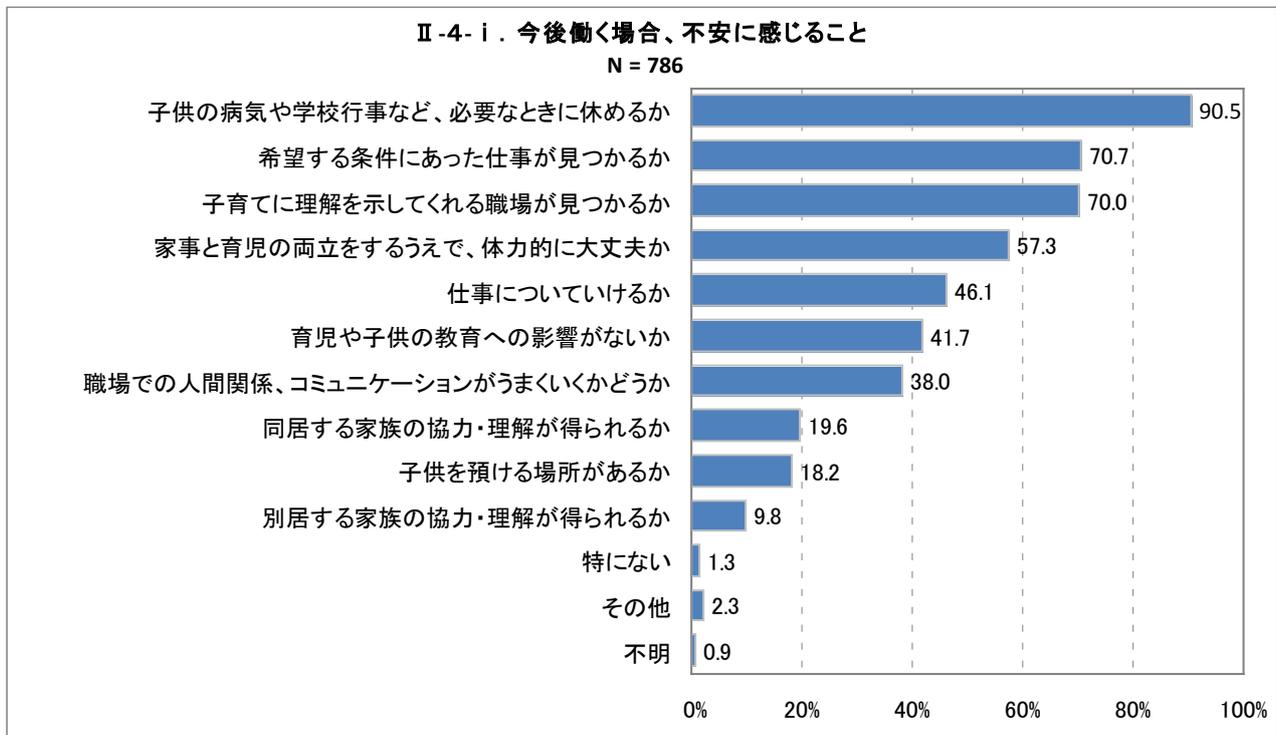


- ・ 年齢で見ると、「3日」は、「25歳～29歳」(23.1%)で、年齢が上がるにつれて、「45～49歳」(44.1%)と高くなる傾向がある。
- ・ 「5日」は、「30～34歳」(50.0%)で年齢が上がるにつれて、「45～49歳」(32.4%)と低くなる傾向がある。

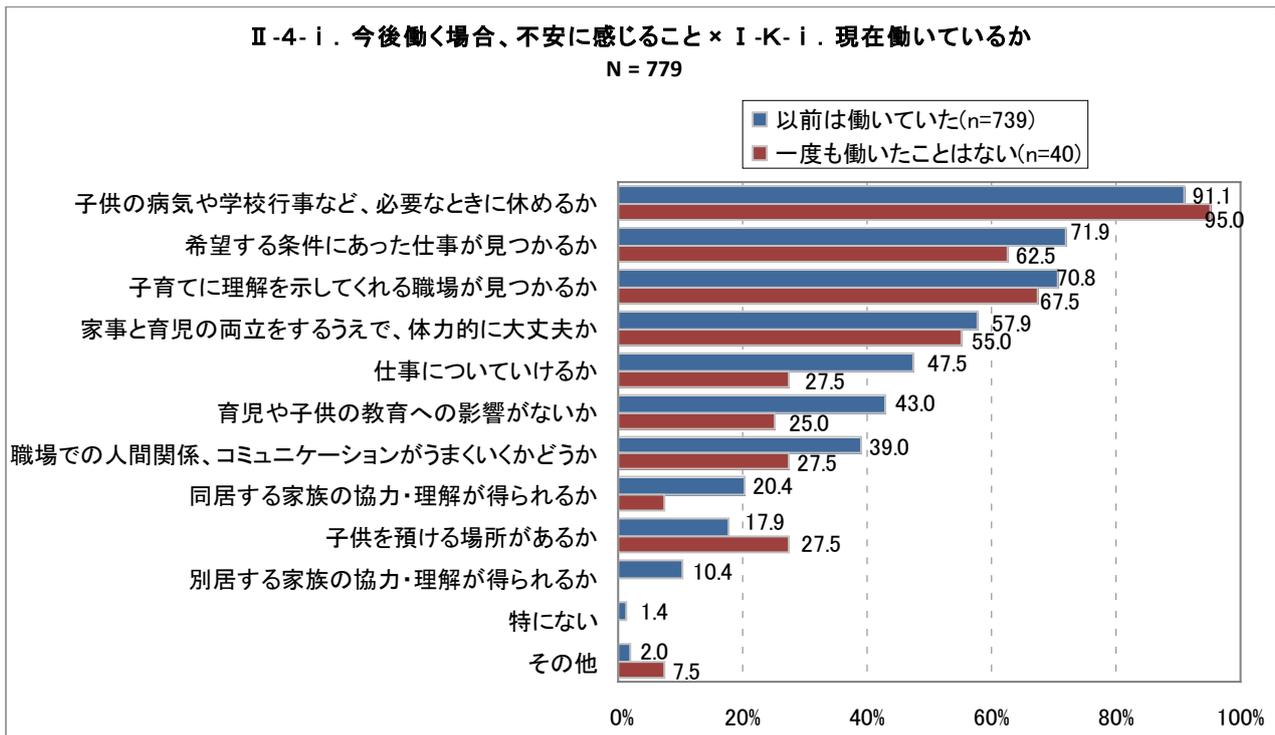


#### 4. 今後働く場合、不安に感じることは何ですか（○は、いくつでも）

・今後働く場合、不安に感じることは、「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」（90.5%）が最も高く、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」（70.7%）、「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」（70.0%）、「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」（57.3%）、「仕事についていけるか」（46.1%）、「育児や子供の教育への影響がないか」（41.7%）、「職場での人間関係、コミュニケーションがうまくいくかどうか」（38.0%）と続く。



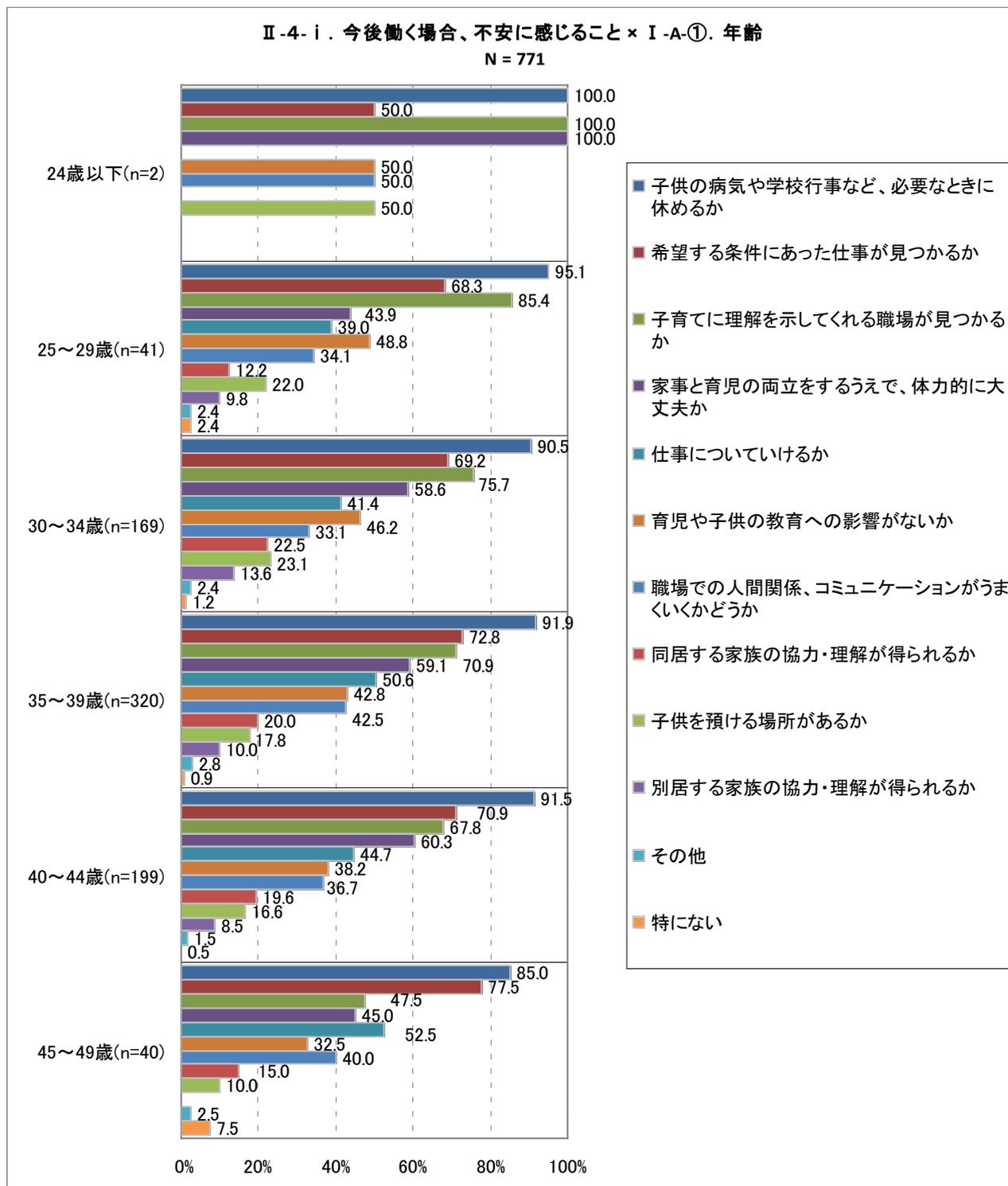
- ・現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」は、「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」(91.1%)、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」(71.9%)、「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」(70.8%)、「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」(57.9%)、「仕事についていけるか」(47.5%)、「育児や子供の教育への影響がないか」(43.0%)、「職場での人間関係、コミュニケーションがうまくいくかどうか」(39.0%)が4割以上となっている。
- ・「一度も働いたことはない」は、「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」(95.0%)、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」(62.5%)、「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」(67.5%)、「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」(55.0%)が5割以上となっている。



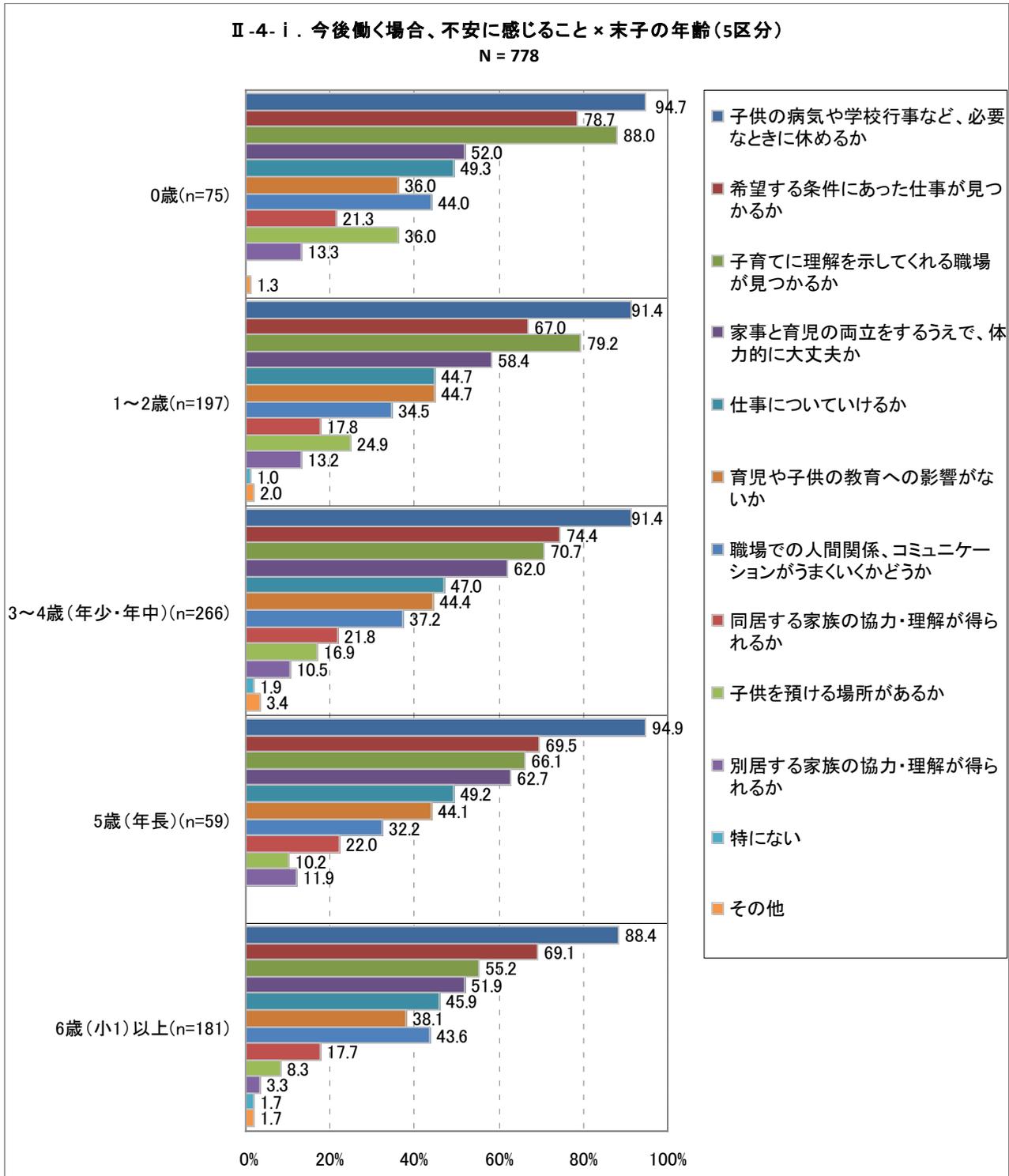
◆その他

- ・学校などの長期間のお休み中の子どもだけでの留守番
- ・子供が長期の休みの時どうするか
- ・1つの職の経験しかないので、初めてのことについて不安（足を踏み出せない）

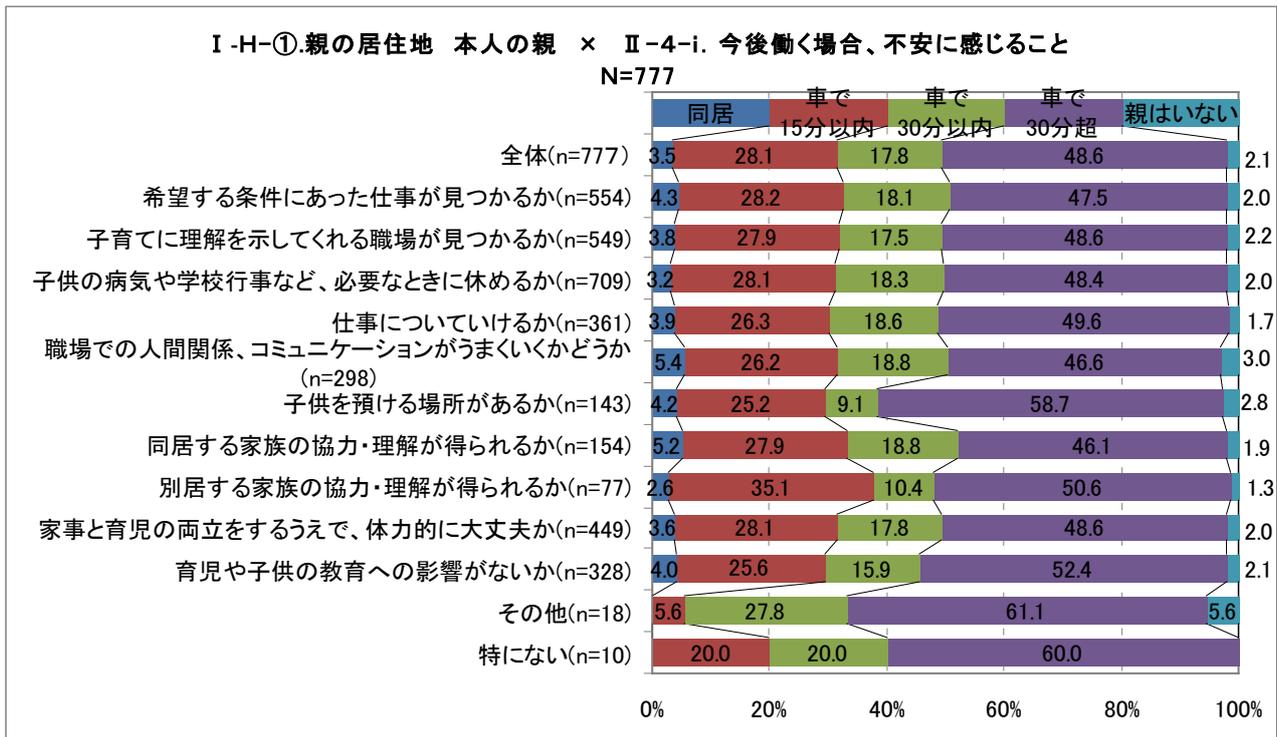
- ・年齢でみると、「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」は、どの年齢も8割以上（85～100%）、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」は、「25～49歳」で（68.3～77.5%）となっている。
- ・「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」は年齢が上がる毎に（100～47.5%）へと低下している。
- ・「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」は、「25～44歳」まで43.9～60.3%と徐々に高くなっているが、「45～49歳」では45%と低くなっている。



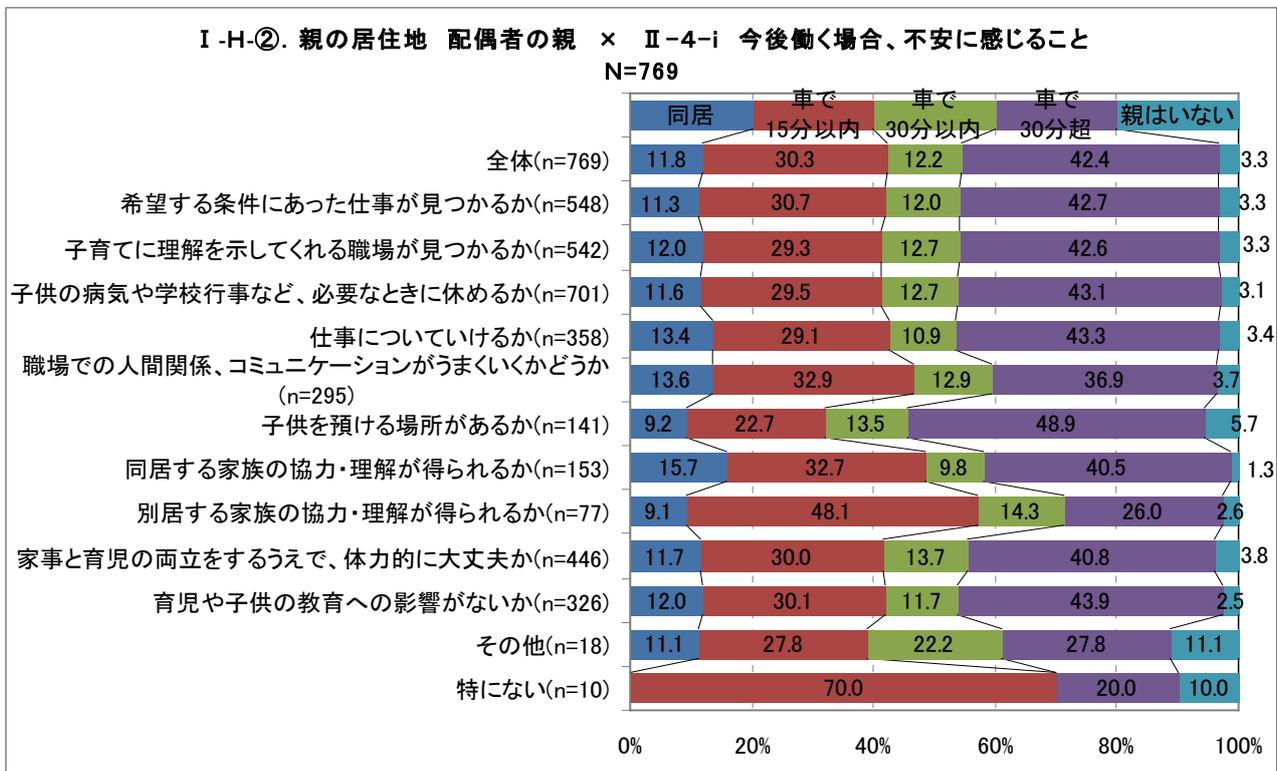
- ・末子の年齢（5区分）でみると、「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」は、どの年齢も約9割（88.4～94.9%）。「希望する条件にあった仕事が見つかるか」は、どの年齢も約7割となっている。
- ・「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」は、年齢が上がるにつれて低く（88.0%～55.2%）なる。



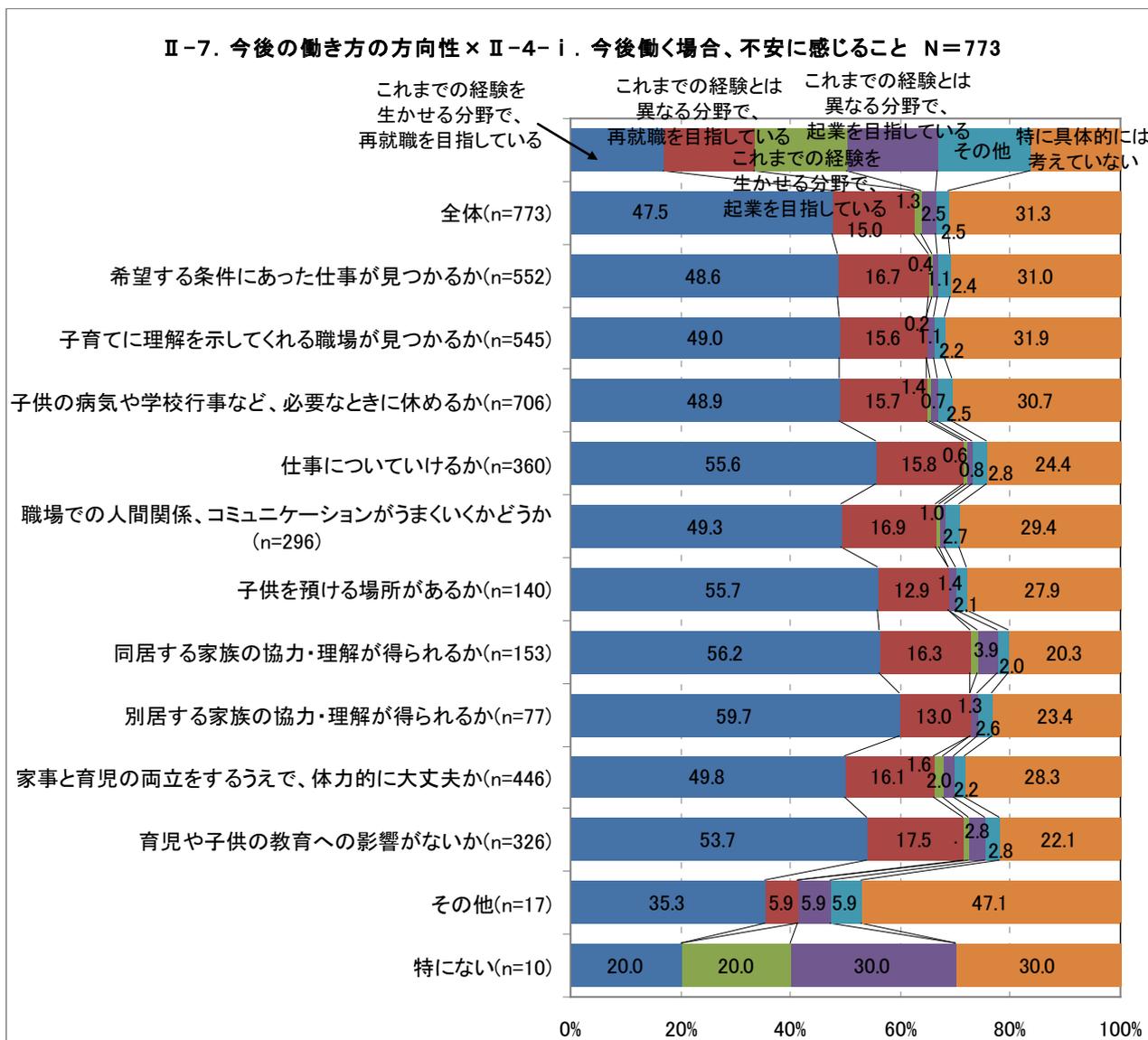
- ・本人の親の居住地でみると、「子どもを預ける場所があるか」は、「車で30分超」(58.7%)が高くなっている。  
※「その他」、「特にない」除く



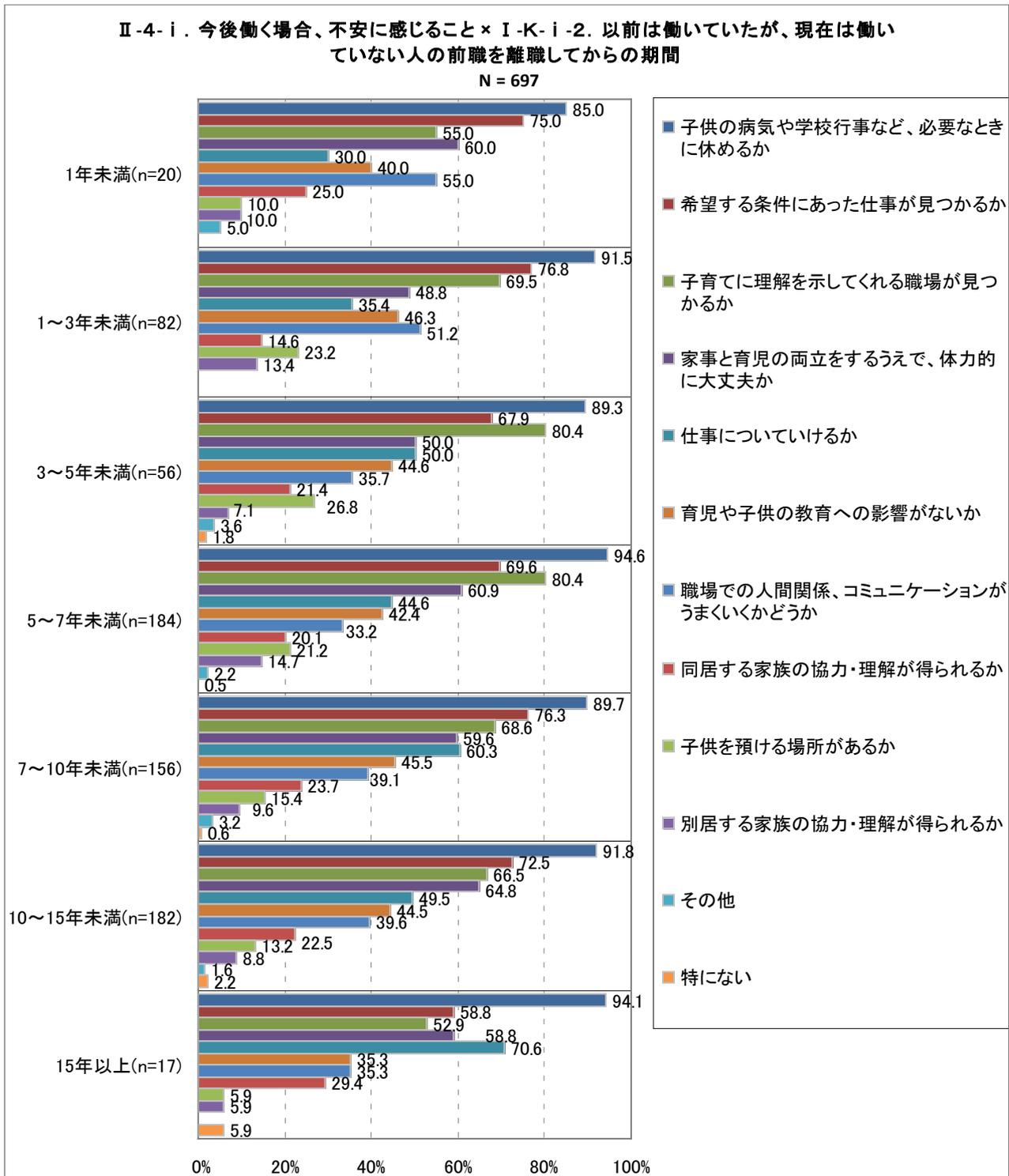
- ・「子供を預ける場所があるか」は、「車で30分超」(48.9%)、「別居する家族の協力・理解が得られるか」は、「車で15分以内」(48.1%)が高くなっている。  
※「特にない」除く



・今後の働き方の方向性でみると、「これまでの経験を生かせる分野で再就職を目指している」は、「別居する家族の協力・理解が得られるか」(59.7%)が最も高く、「同居する家族の協力・理解が得られるか」(56.2%)、「子どもを預ける場所があるか」(55.7%)と続く。

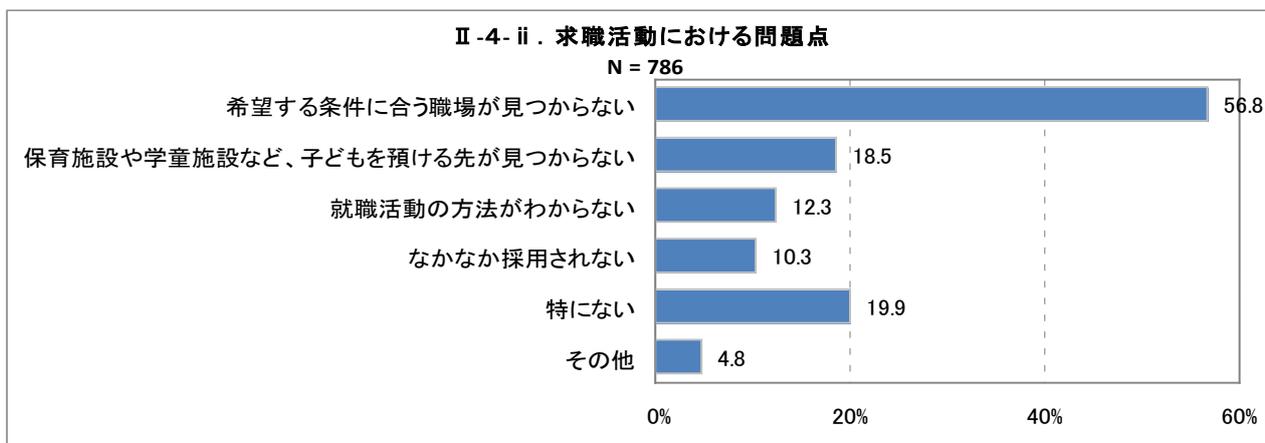


- ・前職を離職してからの期間でみると「子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか」は、どの期間も約9割(85.0~94.6%)で高く、「希望する条件にあった仕事が見つかるか」は6~7割(58.8~76.8%)と高くなっている。
- ・「子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか」は、「3~5年未満」、「5~7年未満」は8割と高く、その他の期間は、約5~7割(52.9~69.5%)となっている。
- ・「家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か」は5~6割(48.8~64.8%)。「仕事についていけるか」は、「7~10年未満」(60.3%)、「15年以上」(70.6%)で6~7割で高く、その他の期間は3~5割(30.0~50.0%)となっている。



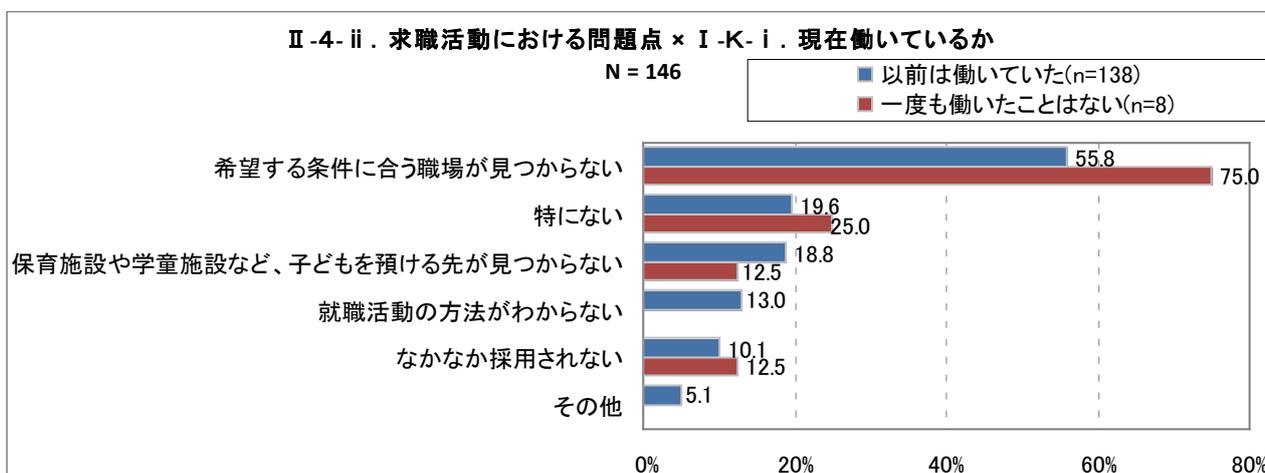
**(現在求職活動中の方に、お尋ねします。求職活動における問題点がありますか。○は、いくつでも)**

- ・求職活動における問題点は、「希望する条件に合う職場が見つからない」(56.8%)、「特にない」(19.9%)、「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」(18.5%)と続く。



\*不明除く

- ・現在働いているかどうかでみると、「希望する条件に合う職場が見つからない」は、「以前は働いていた」(55.8%)、「一度も働いたことはない」(75.0%)と高く。「特にない」は、「以前は働いていた」(19.6%)、「一度も働いたことはない」(25.0%)。「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」は、「以前は働いていた」(18.8%)、「一度も働いたことはない」(12.5%)。「就職活動の方法がわからない」は、「以前は働いていた」(13.0%)。「なかなか採用されない」は、「以前は働いていた」(10.1%)、「一度も働いたことはない」(12.5%)となっている。



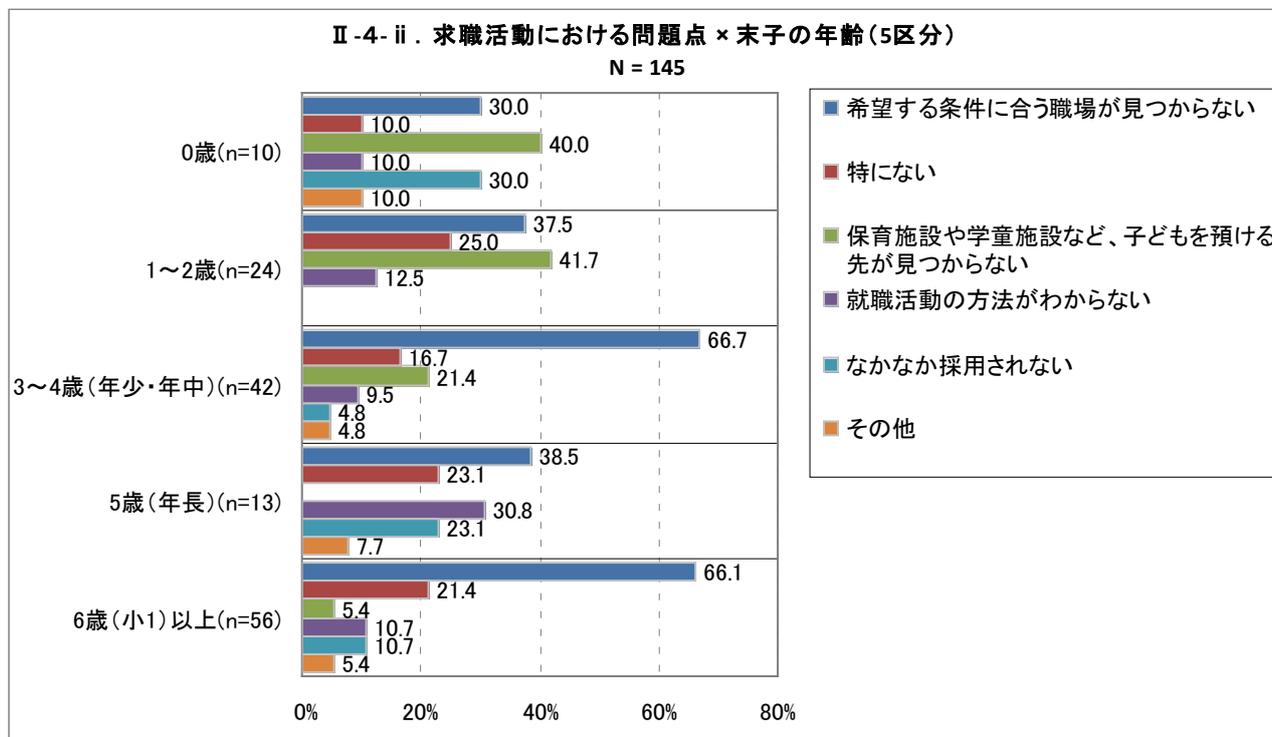
◆**その他** (希望する条件に合う職場が見つからないという、その具体的な希望条件)

- ・事務職で9~14時はほとんどない。事務職ではフルタイムの求人がほとんど
- ・夏休みなどの長期休暇に考慮された職場
- ・学校行事や自分の病気の通院(1ヶ月に1回)に休めるところ
- ・子供が幼稚園や学校に行っている時間帯の仕事

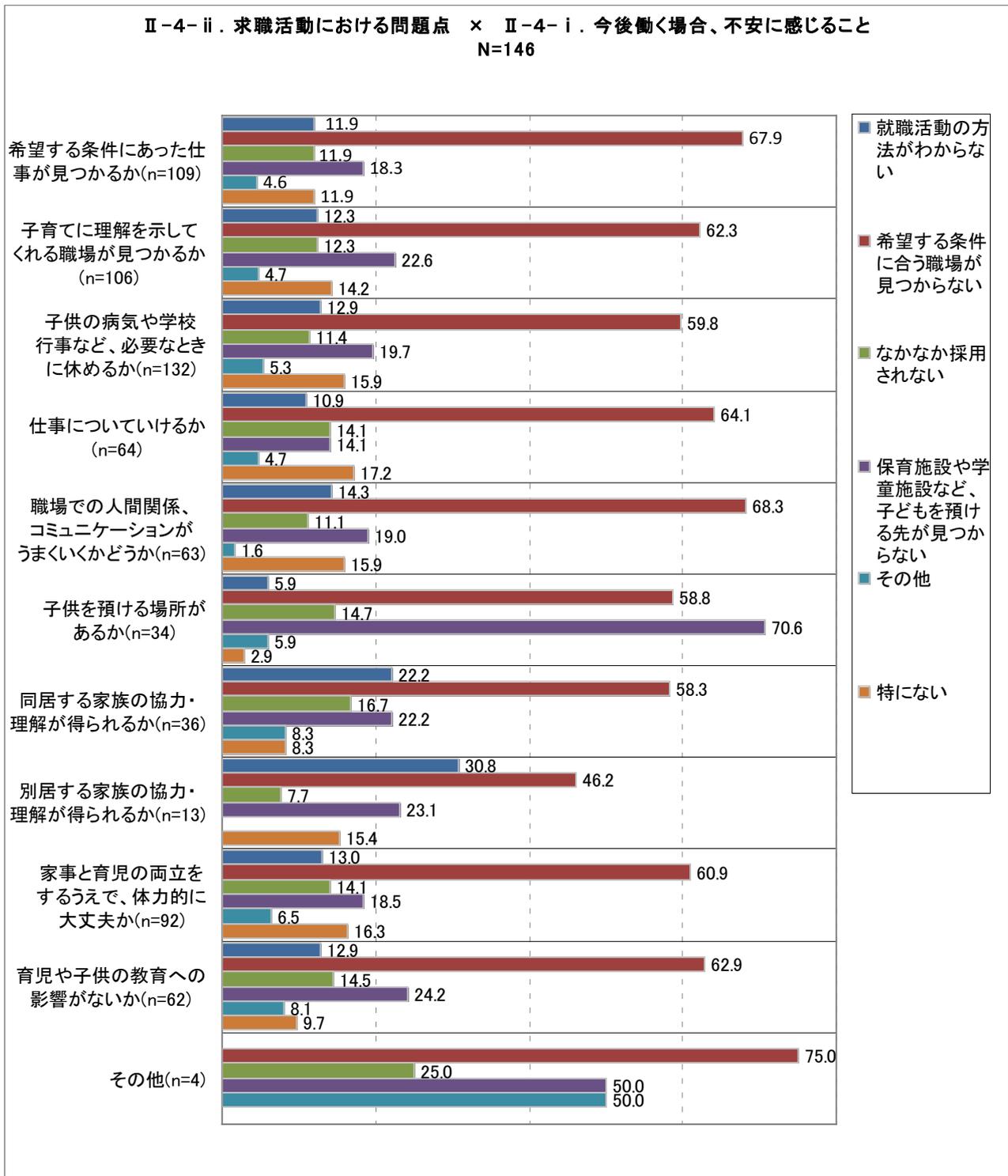
◆**その他**

- ・ブラック企業(フタをあけてみれば、とんでもない企業だった。というのが多すぎる。ハローワークでも全く信頼できない。)
- ・夫の仕事で転勤があるが、時期や期間が決まっていないので、仕事を見つけてもいつまで続けられるかわからないところ。医療機関なので、ブランクがあると、雇ってもらえるかが不安。子どもの予定にあわせて休みが急にとれないところ
- ・子供の病気や行事などへの理解がえられない職場が多すぎる

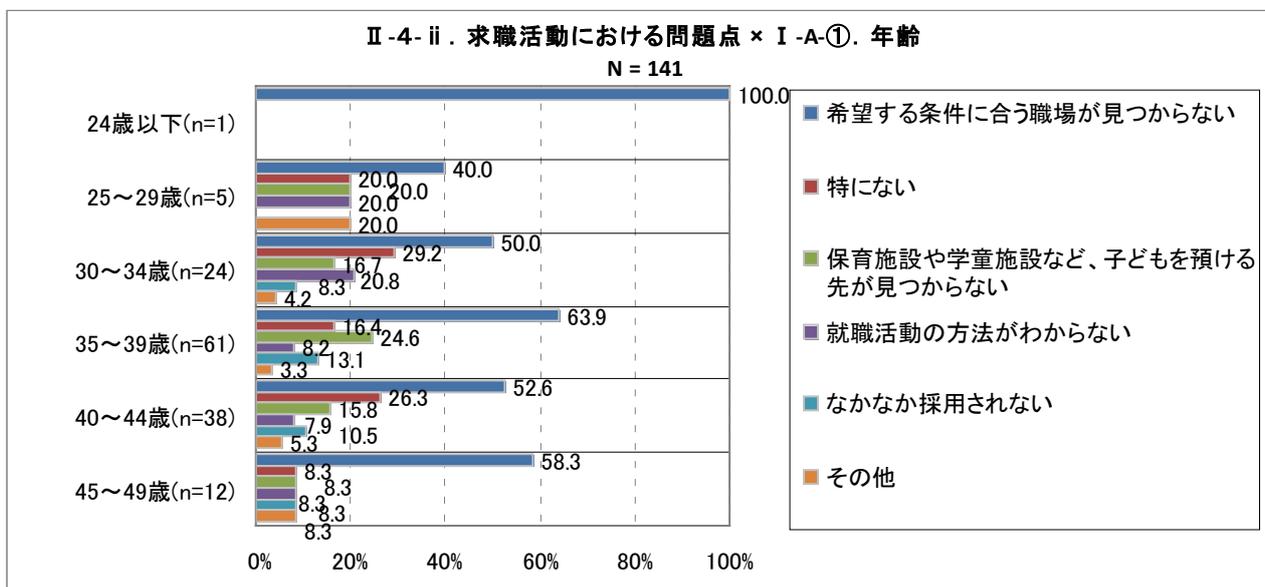
- ・末子の年齢（5区分）でみると、「希望する条件に合う職場が見つからない」は、「3～4歳（年少・年中）」（66.7%）、「6歳（小1）以上」（66.1%）と高く、他の年齢は30%台となっている。
- ・「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」は、「0歳」（40.0%）、「1～2歳」（41.7%）と高い。



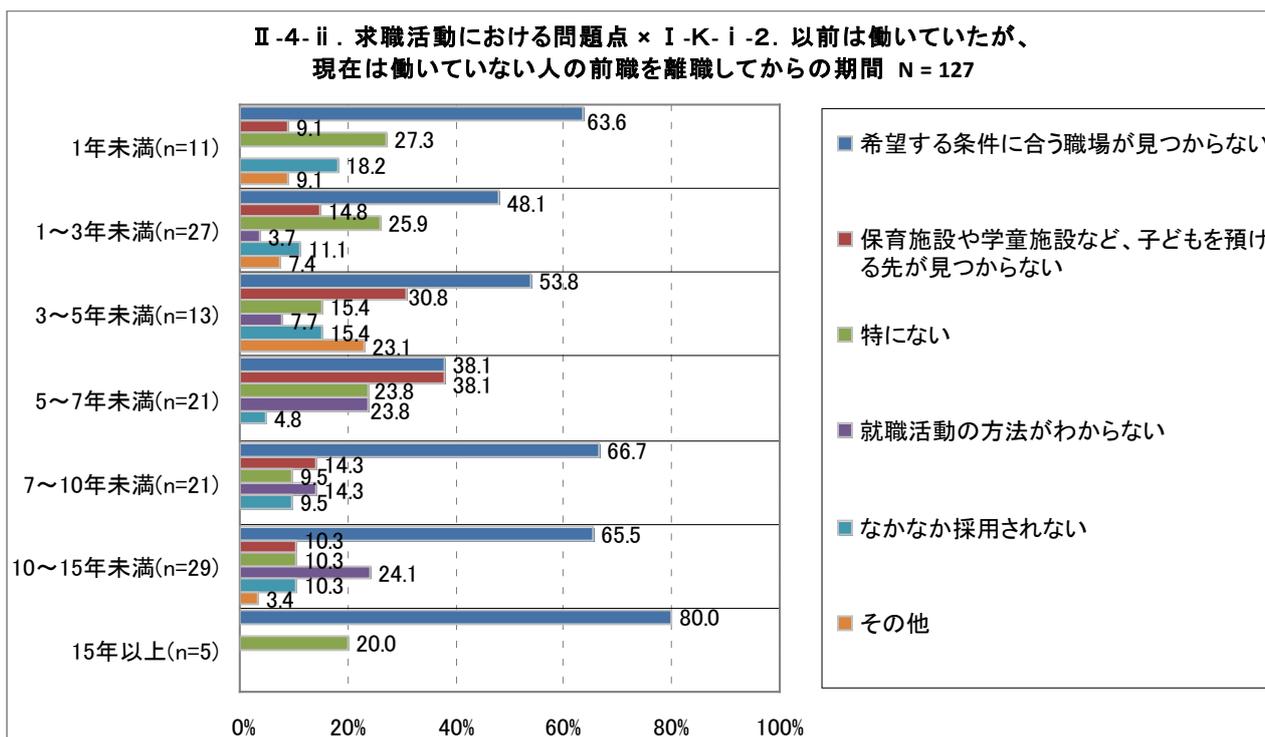
・今後働く場合、不安に感じることでみると、「希望する条件に合う職場が見つからない」は6、7割とほとんどの項目で高い。



- ・年齢でみると、「希望する条件に合う職場が見つからない」は、「35～39歳」(63.9%)、「45～49歳」(58.3%)、「40～44歳」(52.6%)、「30～34歳」(50.0%)と続く。 \*24歳以下除く
- ・「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」は、25～44歳で2割前後(15.8～24.6%)となっている。



- ・前職を離職してからの期間でみると、「希望する条件に合う職場が見つからない」は、「15年以上」(80.0%)が最も高く、「7～10年未満」(66.7%)、「10～15年未満」(65.5%)と続く。
- ・「保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない」は、「5～7年未満」(38.1%)が最も高く、「3～5年未満」(30.8%)と続く、「15年以上」を除く他の期間は約10%台(9.1～14.8%)となっている。
- ・「就職活動の方法がわからない」は、「10～15年未満」(24.1%)と高く、次いで「5～7年未満」(23.8%)、「7～10年未満」(14.3%)となっている。



## 5-1. 上記の間4で、特に不安に感じている事や、就職活動における大きな問題点。

### 1. 希望する条件にあった仕事が見つかるか

- 末子が幼稚園に入ったら働きたいので午前中の限られた時間しか勤務できない。条件にあう仕事があるか不安
- 子供の都合に合わせてられる仕事場を希望しているが、仕事が無い。家から近い所に自分の望む職種が無い。子供を犠牲にさせないで就職することが困難

### 2. 子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか

- 仕事場には申し訳ないが、子どもたちがカゼをひいたとき、何度も「休む」と連絡するのが苦になります。主婦はすぐ休むと思われそうで不安。でも、お金のために働かないといけない
- 都会のように子育てに理解してくれる職場を見つけるのは難しく感じます。また、自分自身も早退をしたり、休む事に後ろめたさがあり、子育て中は積極的に就職活動が出来ません
- 働きたい母は沢山いると思いますが、受け入れてくれる職場があまり無いように思います。会社内に保育施設があったり、家でも出来る仕事が欲しい
- 年齢は重要な仕事を任される歳だが、子どもが小さいのに、あれもこれもとやらされてもさばききれない。苦しかった
- これまで、いろんな職場で働いていたが、やはり上司などは男の人が多かったので子供に対しての理解がなく、なかなか休めたり出来なかった

### 3. 子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか

- 働く事は考えているが、幼稚園の用が急に入ってくる為、休みがとれるがどうか
- 子供が病気の時に休めるかが不安。(実家が遠いので見てもらう人がいない)
- 一番は子供が急に風邪などをひいたりした時休みがもらえるかという事です
- 子供の病気や学校行事など必要なときに休めるか、年齢的にも採用してもらえるか不安がある
- 子どもが多いので子どもの行事、病気など、お休みがとりやすいか、病児がいるので預け先があるかが不安
- まだまだ、小さい子供がいる母親が働くには厳しい世の中だと思う。子供なんて急に体調を崩すものなのに、休もうとすると代わりの人を探さないといけない。それだけでも疲れる

#### *(子供の夏休み等、長期休暇中の休みに合わせて休みたい)*

- 看護師として働きたいと考えているが、子供の夏休みにあわせて休みをとれるのであれば早く働きたいと思う
- 子供の夏休み・冬休み・春休みに合わせて自分も休みたいと考えるが、今のご時世にパートでも休みたいという希望が通るかどうか
- 夏休み、冬休み、春休みなどの長期休暇にともなう休みがとれるか。発熱(子どもの)などに対応できるか
- 小学校が長い休みのとき(春、夏冬休み)は、家にいたいのですが、そんな都合の良い職場はもちろんなく…。でも、子供が学校のある日は働きたいです

### 4. 仕事についていけるか(ブランクや仕事のスキルの不安があるため)

#### *(ブランクの不安)*

- 育児中は”世間知らず”になってしまいます。そんな中から抜け出して責任を感じる仕事ができるかどうか不安です。どんな簡単な作業でも賃金をもらう以上は責任と緊張があります
- 働いていない時間が長いので仕事についていけるか、また、子どもへの影響が心配です
- 長い間、家庭の中にいたので、社会についていけるか不安。人間関係もうまくいくか…夫から「お

まえは社会にいつでも役に立たない」と言われている。外に出ていく自信が無くなる

- 以前、看護師をしていたが、離職してからの期間が長いため、技術面、知識面での不安が大きい
- ブランクを取り戻そうと頑張ると家事や育児をする時間がなくなる

#### (スキルの不安)

- 資格は持っているが、その資格で働くだけの能力が身についているか不安。即戦力にはならないと感じている
- 再就職に向けてスキルアップもしたいけれど、何をどのようにすれば効果的かわかりません。また、そのための時間が作れるか自信がなく心配です

### 5. 職場での人間関係、コミュニケーションがうまくいくか

- 働くならば一緒に働く人に仕事で迷惑はかけたくないのでフルに働きたいが、家族も大切にしたい
- 結婚して県外から引越して来たので人間関係が上手くいくか不安

### 6. 子供を預ける場所（保育施設など）があるか

#### (常態的な預け先がない)

#### ※保育園について

- 四日市市は、仕事を決めてからでないと保育園に入れられない。就職活動中も保育してもらえたら、即就活してみたい
- 地元で預けられるようになったら良いと思う。今、幼稚園に入っているが、本当は保育園に入って働きたかったが地元では、入れる所がなかった。(松阪市)

#### ※学童保育について

- 子供の下校後の預け先、区内の学童保育は保護者の物理的な負担が大きくやっていける自信がない
- 子供が小学生になって働いた場合でも学童保育が近くにない為、帰宅後子供の事が心配。夏休みはパートを休ませて下さい・・・という訳にはいかないと思うし、両親に毎日お願いするのも気がひけます

#### ※その他

- 核家族化が進み、幼稚園、学校から帰宅後の子供の預け先がなく、主人も変則勤務の為、土、日、祝、年末年始に出勤するよう企業から望まれると、勤めるのを諦める状況になり、「仕方がない事」と言い聞かせる日々を悶々と送る日々で、社会の役に立ち、繋がりをもちたい気持ちはあるが、それが叶わずイライラとする。三重県は特に、雇用先が少なく思うし、平日ベースで働ける枠が非常に少なすぎると思う

#### (子供が病気のときの預け先がない)

- 頼れる人が誰もいないため、子どもが病気のととき休まなくてはいけなくなるので、面接で不利になる。採用してもらえない気がしない。前の仕事も決まるまで、40社以上電話をして、面接も4,5件落ちた
- ファミリーサポートの病児保育は軽いものに限られており、頼めばいつでも大丈夫という訳ではない(人材不足)。津市はあまり関わっていない。病後児保育のみであり病児保育がなければ、親が近くにいない人が働くのは不可能である
- 子どもが急に風邪などで体調を崩し看病が必要になりますが、そういった時に手を貸していただける方をどこかに依頼して確保しておかないと安心して仕事へ出られない
- 子どもが病気になったとき、家に3人子どもがいるので、一人ずつ、病気がずれて罹ると、1ヶ月近く休まないといけなくなる。預ける先がない

### **(子供の夏休み等、長期休暇中の休みの子供の預け先がない)**

- 子供が家にいる時間はなるべく家にいてあげたいけど、働くと子供の長期休みの時に預ける場所がなく、そんな長期で休ませてもらえるとは思えず、働く事に不安を感じる
- ひとりっこのため、夏休みなどの長期休みなどになると、親に預かってもらうのも、体力的に限界だと思う
- 学校の長期休みのみ学童に入れる事が出来ないので、長期休みの子どもの預ける所がない
- 夏休み（子供）など、どうやってその間働けるのか、預け先など不安で働けない
- 働きたいと思っているが、自分の就労時間の希望は、子どもが学校に行っている間なので学童に入れるつもりはないのですが、夏休み等、長期休暇の間が困る。今、子どもの学校に学童はありますが、夏休みだけ入るのは無理なので、この問題が解決できないとなかなか仕事は出来ないと思います

## **7. 同居する家族（夫など）の協力・理解が得られるか**

### **(夫等の協力が無い)**

- 家事や育児と仕事が両立できるか、夫の協力があまり得られないので働くことが自分の負担にしかならないのではないかと。子どもを預けられるところがない
- 妻が家事をすべてこなすのが当たり前と夫に思われていること
- 障がい者の子がいる為、毎日の送迎が必要。また、旦那や親が理解してくれない。女が家事、育児をするのが当たり前みたいです

### **(両親等の協力が無い)**

- 同居の両親と伯母が加齢のため、子供をみてもらうのが困難となりつつある
- 同居する親が元気にも関わらず日常的に非協力的で母親は車の免許がない為、急を要する時も当てにできない
- 同居の両親の理解と協力が得られるか。子ども達の日々の生活や勉強など細かい所まで、両親が気づいてやれるのか。そして、仕事でヘトヘトになった私が、気づいてやれるのか。一緒に居られる時間が減って、コミュニケーションがとれるのか

## **8. 別居する家族（両親など）の協力・理解が得られるか**

- 自分の親とは片道1時間以上かかる所に住んでいるため、主人の親に頼みたいが、あんまり協力的でないため休んでくれそうにないから
- 自分自身の実家も夫の実家も遠方で（転勤で）自分が働きに出た時の子供達が心配

## **9. 家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か**

- 早く働きたいけど、自分の体調を考え完治してからと思うとなかなか体力的にも心配、でも経済的にも早く働きたいという気持ちはすごくある。近くでもいいので短時間でも働きたい。
- 4人の子育てと家事と仕事の両立がうまくできるか。周りに頼める親戚がないことも不安
- 現在の子育て、家事だけでもきちんと出来ないのに、働くことによる周りへの負担、自分の体力面で自信がない（少し前、胃潰瘍で入院し、更に自信がなくなってしまった）が夢である教室は開きたい
- 体力的に不安。実父母も高齢な為、車での送迎も多い。子どもの勉強が見られなくなる。家中が荒れそう・・・等々

## **10. 育児や子供の教育への影響がないか**

- 主人が不定休なので、自分でほとんど育児をしているので、子どもに負担にならないか心配です

- 働くことで、私自身も家族も慣れない状況になり、家庭内がうまくまわらないようになってしまうこと
- 世の中の状態が悪くなってきていて犯罪に巻き込まれたり、悪い方へ誘惑されたりする可能性があり、子供が心配なので、仕事により子供に対する配慮が不十分にならないような仕事を見つけるのは不可能に近いかな・・・
- 子どもの教育は夫婦が中心に行うべきと思い、専門職に復帰するときに、自分の専門性と家庭、子育てのバランスのとり方が心配
- 私自身子どもの頃、親が共働きで、学校から帰っても誰もいない状況に寂しかったことをすごく思い出に残っているので、子どもにはそんな思いをさせたくない

## 1.1. その他

### **(年齢)**

- 子育て終了して働こうと思っても年齢的に雇ってくれるかどうか
- 45歳からの再就職について仕事先で理解を得られるかどうか
- 年齢を重ねるとなかなか就職先が見つからない
- 年齢デスカね・・・40才過ぎるとなかなか難しそうです
- 年齢。やりたい仕事が見つかって年齢制限で採用してもらえない可能性がある
- 年齢制限はないものの、若い方が有利になっていると思います
- まずは年齢が気になります。末っ子が小1になる時は、45歳と言う年齢が通用する所があるか心配です。少しでも収入がほしいと思っているので是非働ける場があるのであれば嬉しく思います

### **(保育料などの経済面)**

- 保育料が高い為、本当はパートで働いて、子育てと両立させたいが、パートの収入から保育料を引くと生活がやっていけない
- 子育て以外でも親の介護もある。働く意欲だけではどうにもならない。働いても、保育費とデイサービス料で消えてしまう
- すぐにも働きたいが、安く預けられる所が無い。何の為に働いているのかわからない
- 学童や保育所など預ける費用があるので、働いていても収入が上がらないのでは
- すぐにも働きたいが、安く預けられる所が無い。何の為に働いているのか分からない
- 本当はもっと、がっつり働きたい。でも子供達が帰る時間を考えると不可能。預ければお金もかかるし習い事も無理。現実、働くのは難しいです

### **(仕事の選び方)**

- 看護師などはどうかと考えるけれど、その仕事が、はたして自分にできるかどうか自信がなく不安です。体験や、仕事の内容の説明、体験談などを聞く機会や冊子があればいいのにとと思います

### **(場所、地域性)**

- 難聴を持っている子です。難聴への理解を保育所や学校（地域）に求めています。きちんとした対応ができるのなら地域で働けますが聾学校が一時間以上かかる場所にある為、送り迎えしながらの就職となるので不安です
- 起業するには、現在の住居から引っ越す必要があり、その為の予算が貯まるか不安
- 白山町に住んでいるので、働こうと思うと移動に時間がかかるので、その分もったいないと思う。近くに求人がないので仕方ないというあきらめもある。

## 問5-2。(現在求職活動中の方) 求職活動における大きな問題点(まとめ)

### ①就職活動の方法がわからない

特になし

### ②希望する条件に合う職場が見つからない

(土日祝日休みの仕事が少ない。)

- サービス業(販売員)は基本、土日祝出勤を求められますが、経験があり得意としている接客の仕事を希望しているので、他の職を選ぶことが出来ません。子どもに休みを合わせるため、土日祝に休みをもらえる会社が、たくさんあればと思います
- 服飾販売をしたいが、平日のみ使ってくれる職場がなかなかない
- 希望する条件に合わない。サービス業は土日出勤があるし、子どもを預ける施設は高い。夫や家族も条件のいいところじゃないとOKができません。今は貯金をやりくりしています
- 土日出勤必須の所ばかりなのと、時間条件に合う所がない。基本、土、日どちらか出てと言われるのが現状なので、いつも仕事に就けません。時間も都合がつかない所が多いです。子育てを大切にしながらの就労はとても無理です
- 子供や夫の休みの時に休日が欲しいが土日休みの仕事場が少ないし、就労時間が早朝だったり、子供が学校から帰って来るまでの仕事がなかなかない

(短時間勤務の仕事が少ない。)

- 事務職で9~14時は、ほとんどない。フルタイムの求人がほとんど。子供の病気や行事で休めるようなところは見た事がない。雇い主はフルタイムを求めているけど、働きたい主婦は無理!!子供の事や家事があるので・・・
- 小学生の子を持つ親は、できるだけ子供が学校に行っている間だけ外で働き、下校時には家で子供を待っていてあげたいのが本心だと思うのですが、なかなか都合のいい就労時間で働ける会社がない
- 家事がおろそかにならない程度1日あたり4Hぐらいの勤務がなかなか無い
- 働く時間が自分の希望にあうのがない。子供が病気の時にすぐ休める職場がない。子供が病気の時は預けるのではなく、側で自分が看病したい
- 子供の習い事などがあるから、どうしても夕方まで働けないし土日も働けない。なかなか理想の時間の仕事がない

### ③なかなか採用されない

- 下の子供が年中になり、少し子育てに余裕できたので、履歴書を送付したり、面接を受けたが、土日出勤できない為なかなか難しい
- 子供がいる事で、面接の時点で断られる。フルタイムで子供を保育園や学童に入れればいいのかもしれないが、私みたいに子供を優先で空いた時間に働きたい人も沢山いるはず。行政はフルタイムの環境作りをしているが、いろいろな形態で働く事ができるように支援してほしい

### ④保育施設や学童施設など、子供を預ける先が見つからない。

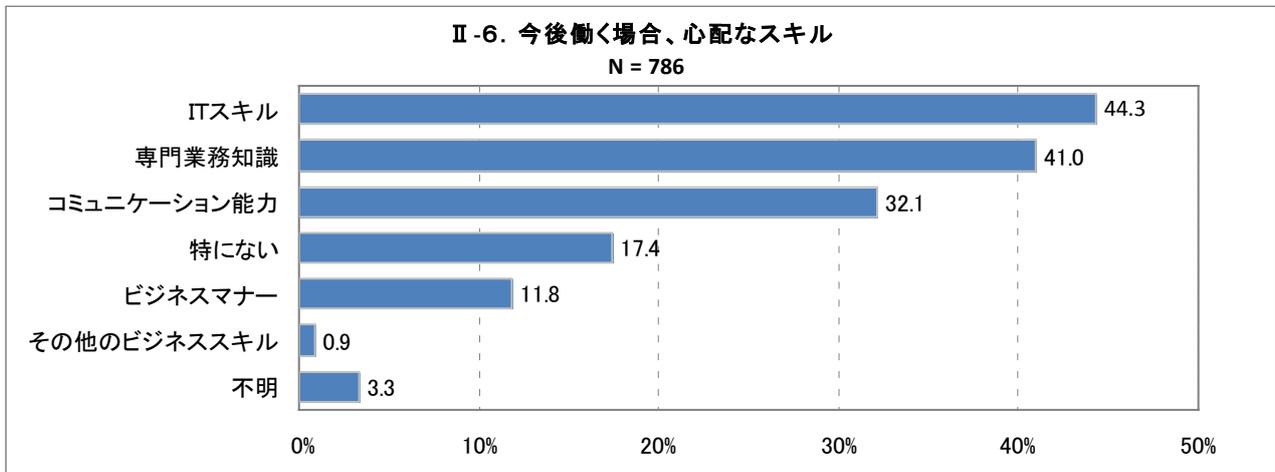
- 保育園の待機児童・・・私は母子家庭の為優先してほしいが、それしてもらえず、どうやって生活をしろと言うのか・・・。親に頼ってばかりじゃ自立もできない・・・。就労先も母子家庭というだけで断ってくる
- 平日は学校に通っている為、働きに行く事は可能だが、配偶者の両親はすでに他界しており、自分の両親は現在も働いているため、学校の長期休みの時に子供の預け先がない。

## ⑤その他

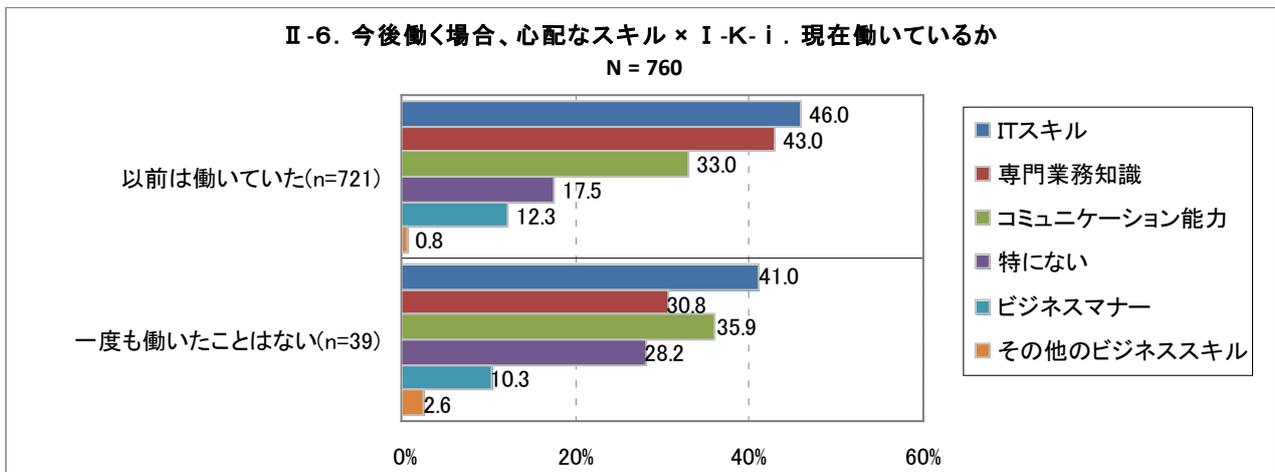
- 障害を持つ子供がいる事を話してしまうと理解の無い人には避けられたりする事があるので精神的にキツイ事がある
- 年齢制限
- 募集→面接→採用の後、募集内容と違ったことはなかったかを、求職し就職した人に聴取し、事実と異なった場合は企業側にペナルティーを与えるなどの工夫が必要と感ずます。(ハローワークでは可能では?)
- 夫の実家で親と同居しているが、働きたくても時間、給与には限界がある(家事、子供の送り迎えが全て義母の負担になる為)。希望条件がとても自分の都合重視で職場側からしてみたら、勝手な言い分にしか聞こえないのじゃないかと不安に感じる。結果、現実的な事をあげていくと夫にも『ちょっとだけ働けばいいよ』と言われてしまい、どう動けばいいのか考え中です

## 6. 今後働く場合、どのようなスキル（能力）が心配ですか（○は、いくつでも）

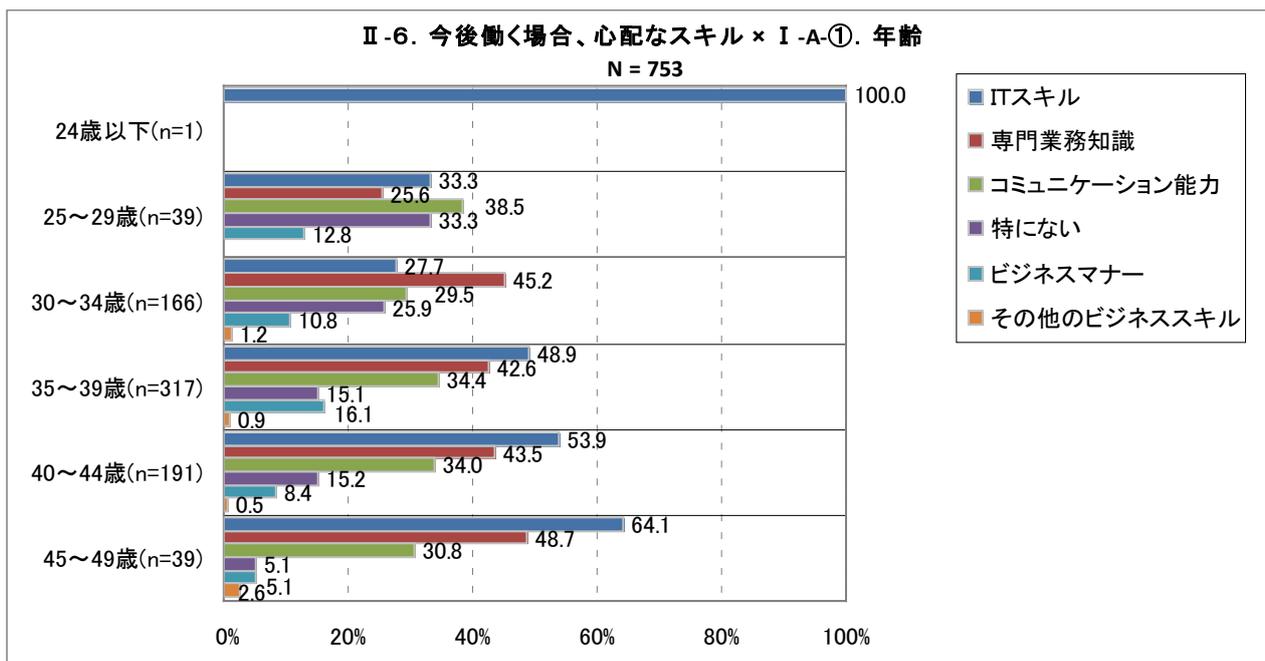
- ・今後働く場合、どのようなスキル（能力）が心配かは、「ITスキル（能力）」（44.3%）が最も高く、次いで「専門業務知識」（41.0%）、「コミュニケーション能力」（32.1%）となっている。「ビジネスマナー」（11.8%）は、「特にない」（17.4%）よりも低い。



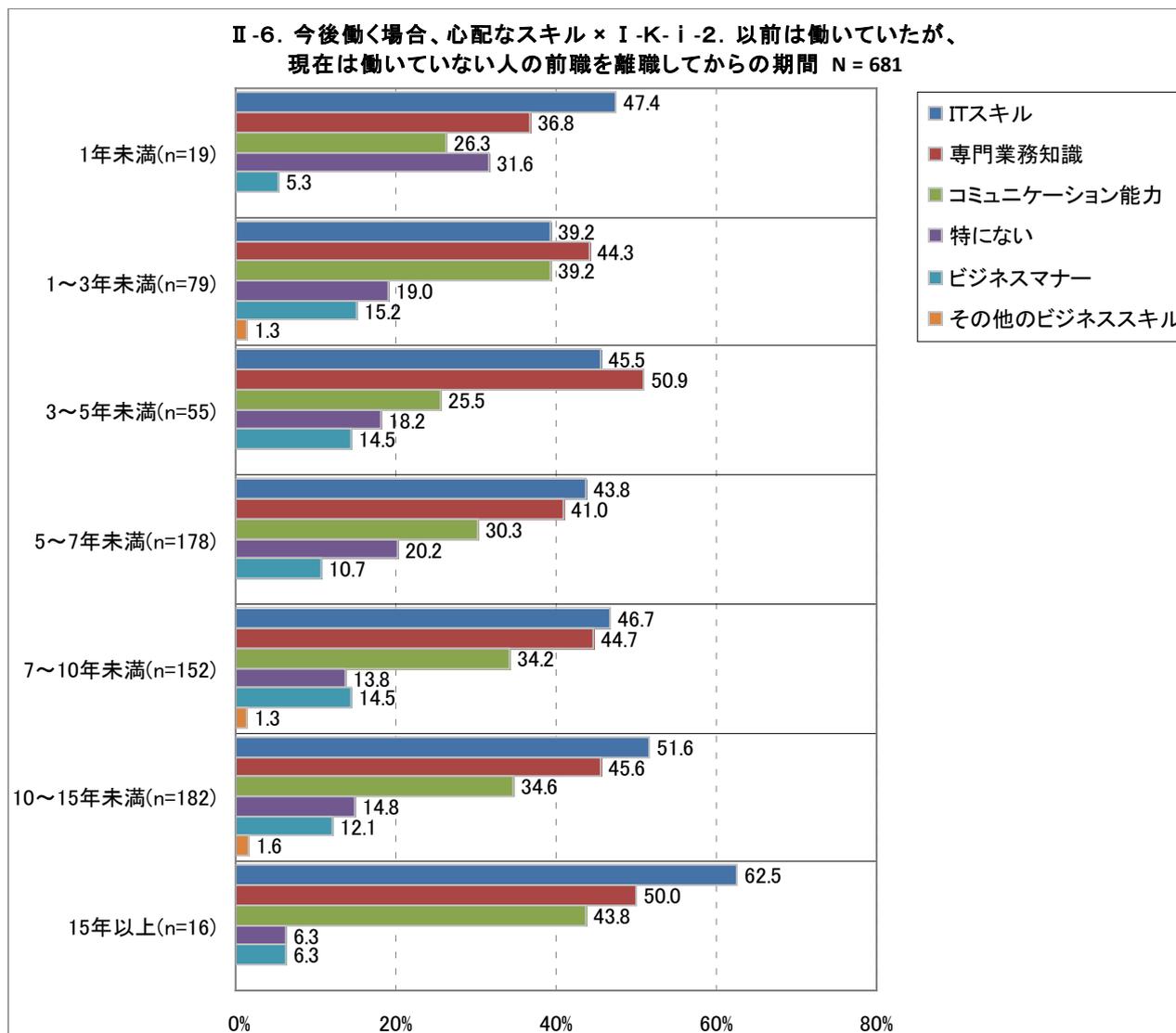
- ・現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」、「一度も働いたことはない」を比べると、「ITスキル」はどちらも最も高いが、「一度も働いたことはない」では、「コミュニケーション能力」（35.9%）が、「専門業務知識」（30.8%）よりも高い。



- 年齢でみると、「ITスキル」においては、年齢が高くなるにつれて、その割合が徐々に高くなっている。(24歳以下の有効回答数1は除く)。「25～29歳」(33.3%)と比べて「45～49歳」(64.1%)は、その割合は2倍近く上昇している。
- 「コミュニケーション能力」においては、年齢差は少ない。(「25～29歳」(38.5%)、「30～34歳」(29.5%)、「35～39歳」(34.4%)、「40～44歳」(34.0%)、「45～49歳」(30.8%))
- 「25～29歳」では、「コミュニケーション能力」(38.5%)が、「ITスキル」(33.3%)を抜いて最も高い。
- 「30～34歳」では、「専門業務知識」(45.2%)、「コミュニケーション能力」(29.5%)、「ITスキル」(27.7%)の順となっている。

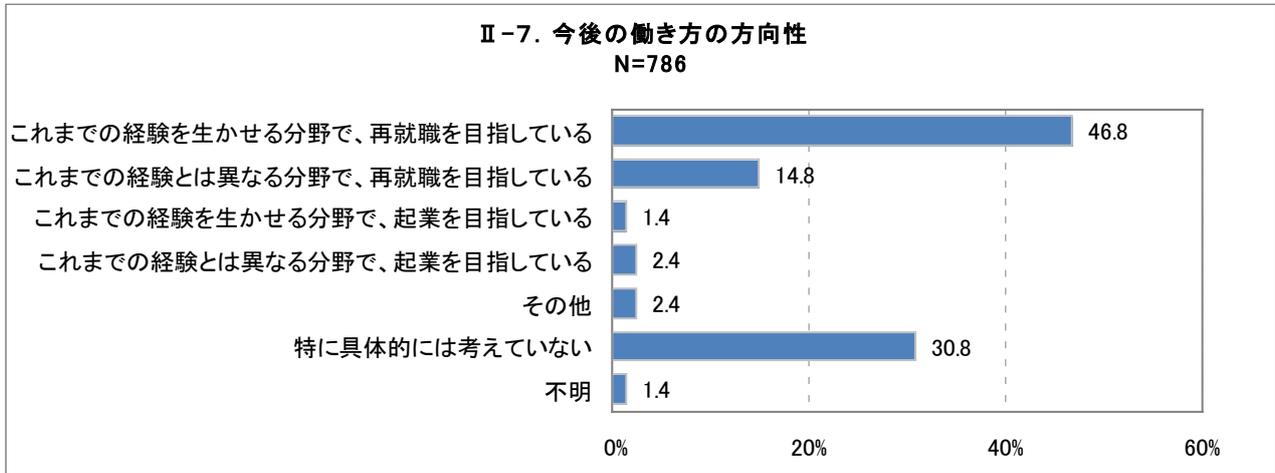


- ・前職を離職してからの期間でみると、「ITスキル」は、相対的に前職を離職してからの期間が長い人ほど、その割合は高い。（「1～3年未満」（39.2％）に対して、「15年以上」（62.5％））
- ・「専門業務知識」については、前職を離職してからの期間が「3～5年未満」、「15年以上」では、約5割の人が心配しているが、相対的には大体3～4割（36.8～45.6％）でありあまり変わりはない。

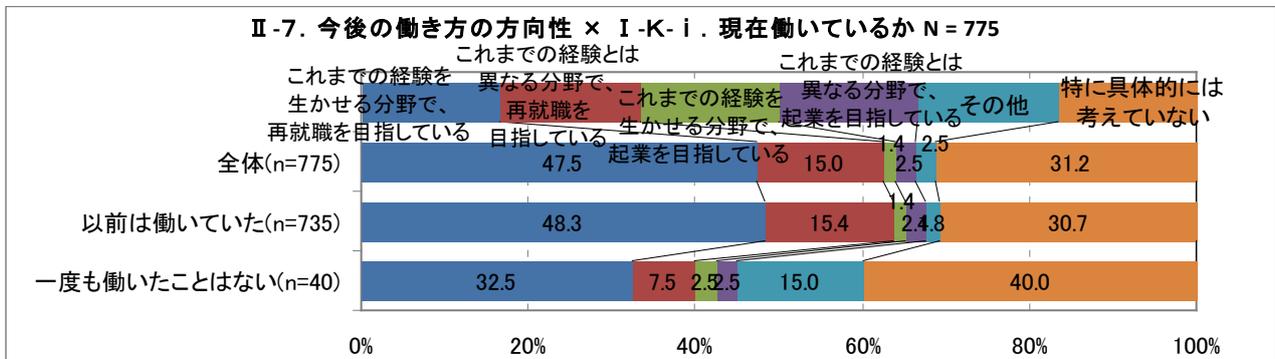


## 7. 今後の働き方について、あなたご自身が考える方向性をお答えください（○は1つだけ）

- ・今後の働き方の方向性は、「これまでの経験を生かせる分野で、再就職を目指している」（46.8%）が最も高く、「特に具体的には考えていない」（30.8%）、「これまでの経験とは異なる分野で、再就職を目指している」（14.8%）と続く。



- ・現在働いているかどうかでみると、「これまでの経験を生かせる分野で、再就職を目指している」は、「以前は働いていた」（48.3%）、「一度も働いたことはない」（32.5%）となっており、「特に具体的には考えていない」は、「以前は働いていた」（30.7%）、「一度も働いたことはない」（40.0%）、「これまでの経験とは異なる分野で、再就職を目指している」は、「以前は働いていた」（15.4%）「一度も働いたことはない」（7.5%）となっている。

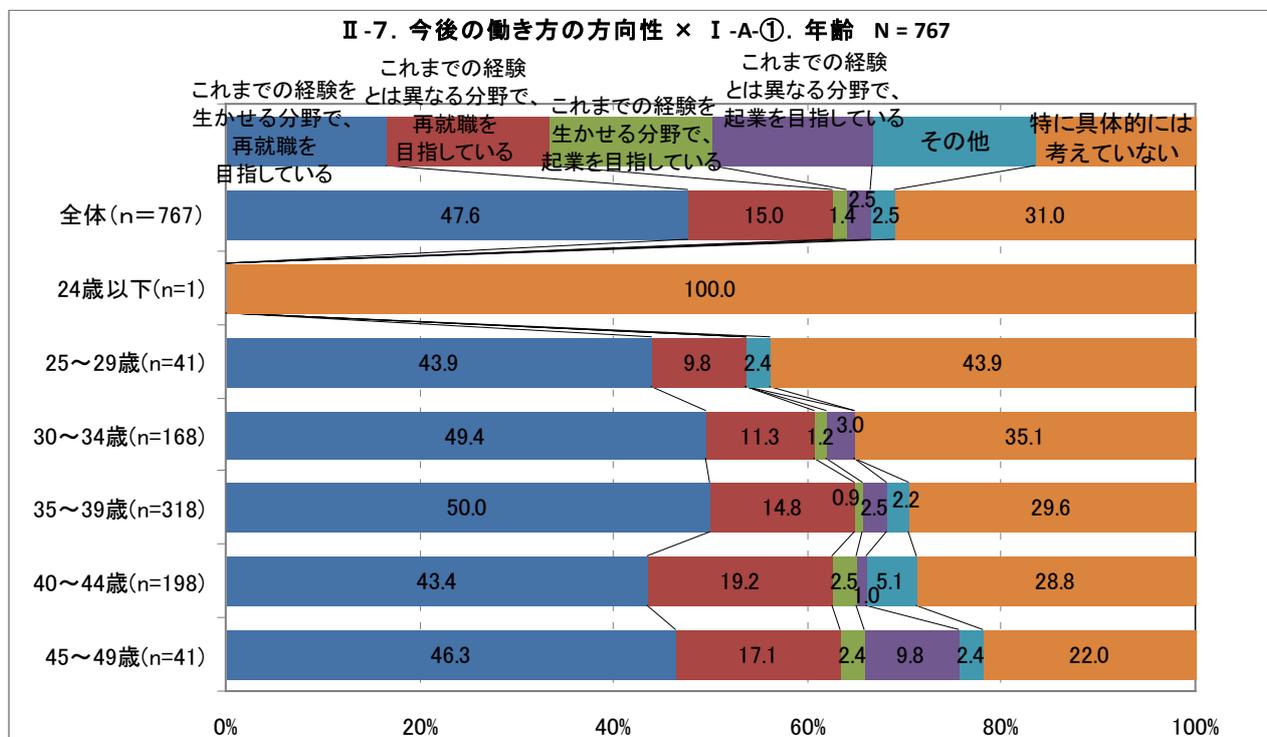


### ◆その他

- ・とにかく希望の条件であればどんな分野も問わない
- ・資格を取ってから、その資格を生かせる仕事をしたい
- ・自分のできることで働けるのであれば、経験の有無は関係ない。

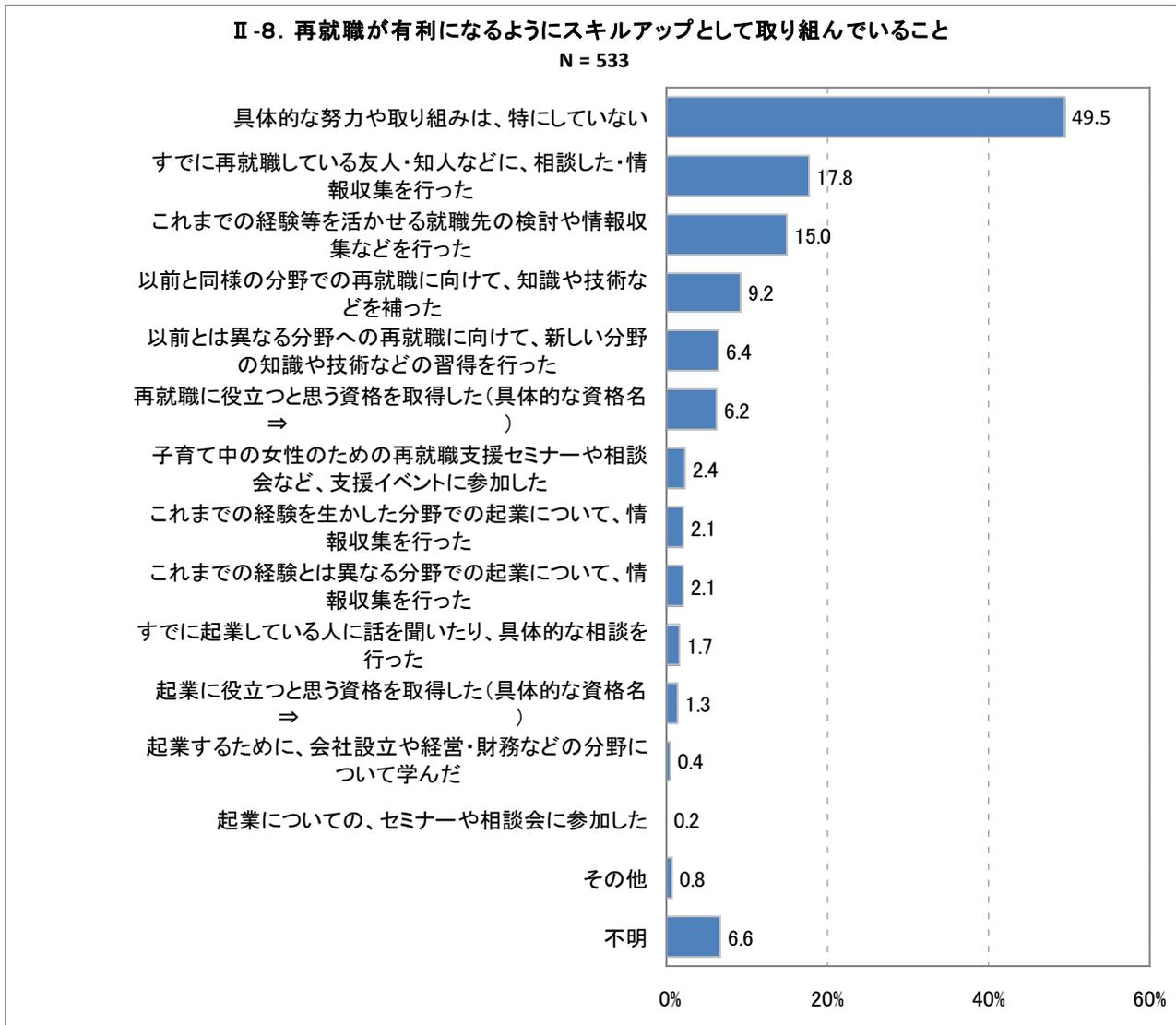
- ・年齢で見ると、「25～49 歳」で「これまでの経験を生かせる分野で、再就職を目指している」に大差はないが、「特に具体的には考えていない」が 43.9～22.0%と年齢が上がるにつれて低下しており、「これまでの経験とは異なる分野で、再就職を目指している」が上昇、「45～49 歳」では「これまでの経験とは異なる分野で、起業を目指している」(9.8%) が他の年齢より高い。

※「24歳以下」(有効回答数1)を除く。

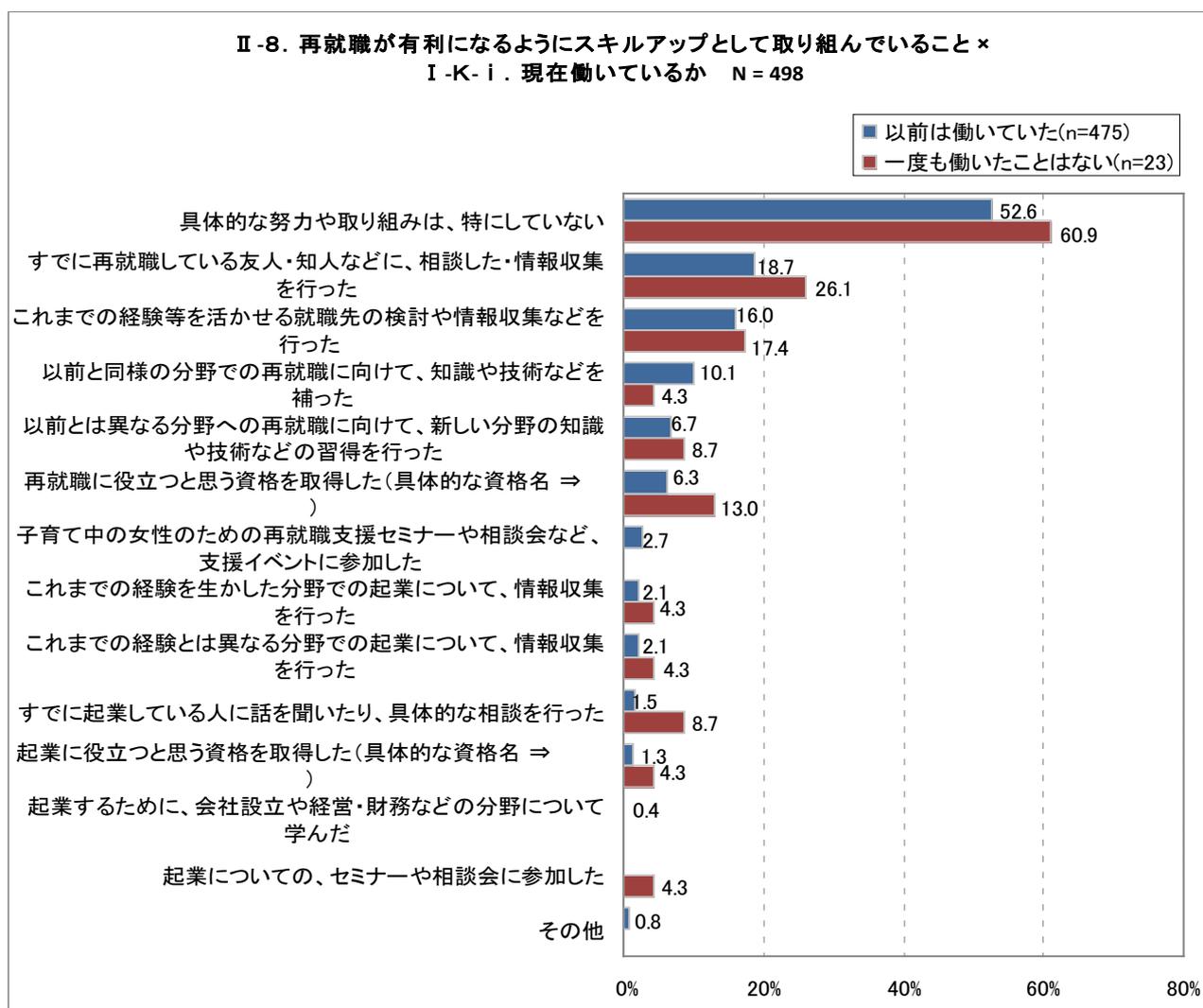


**8. 再就職（起業を含む）が有利になるように、あなたご自身のスキルアップとして取り組んでいることを具体的にお答えください（すでに取り組んだこと、現在取り組んでいることを含みます）。**

・再就職が有利になるようにスキルアップとして取り組んでいることは、「具体的な努力や取り組みは、特にしていない」という人が5割近く（49.5%）、圧倒的に高い。次いで、「すでに再就職している友人・知人などに、相談した・情報収集を行った」（17.8%）、「これまでの経験等を活かせる就職先の検討や情報収集などを行った」（15.0%）であるが、2割に届かない。



- ・現在働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」「一度も働いたことはない」に関わらず、「具体的な努力や取り組みは、特に何もしていない」が高いが、特に「一度も働いたことはない」はその回答が6割（60.9%）を超える。



★ 3の具体的な資格名

- ・医療事務、ワープロ検定、秘書、図書館司書、TOEIC、司法書士、プリザーブドフラワーの講師資格 など

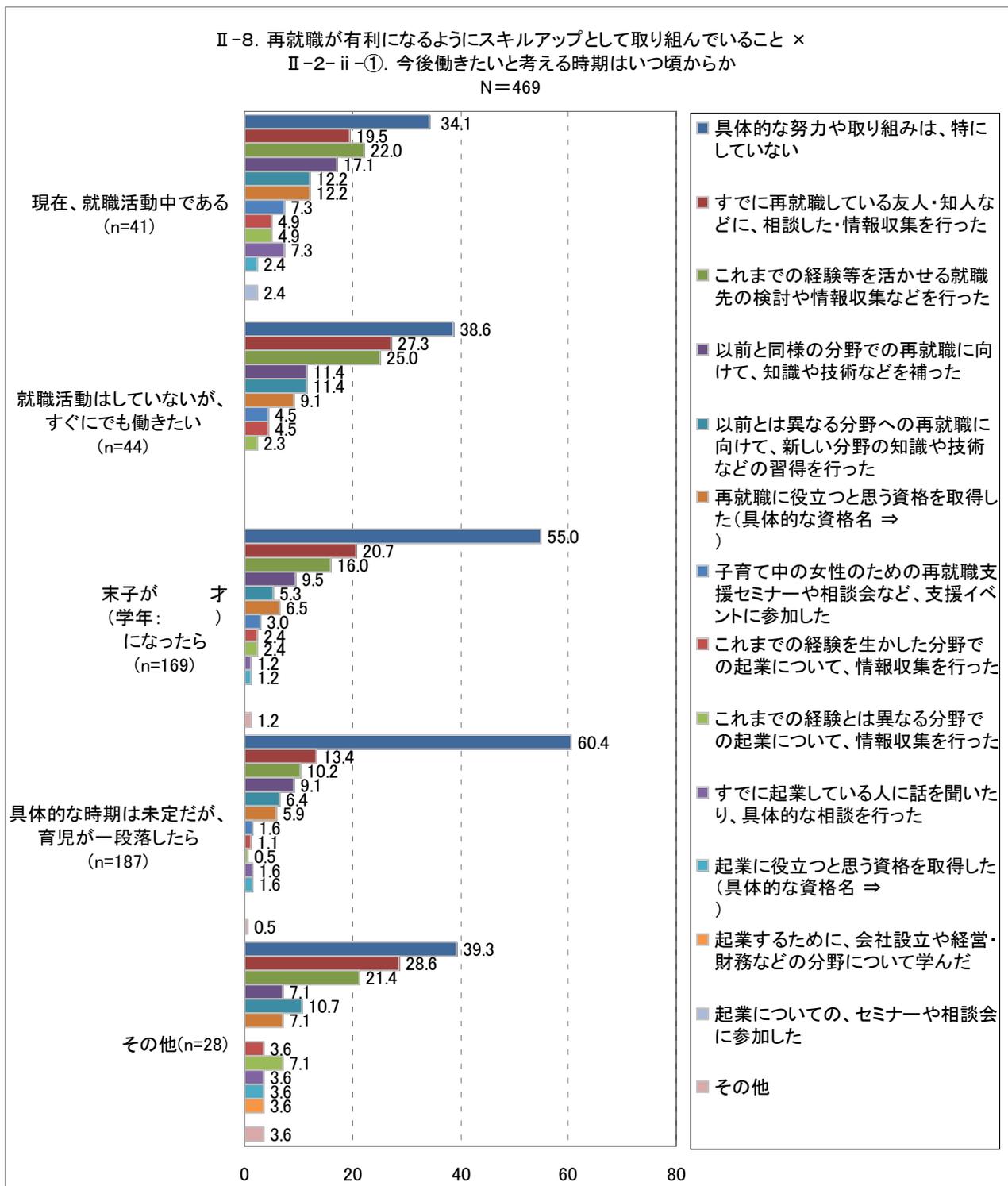
★ 9の具体的な資格名

- ・食育指導士、士業、整理収納アドバイザー、野菜ソムリエ、食品衛生責任者 など

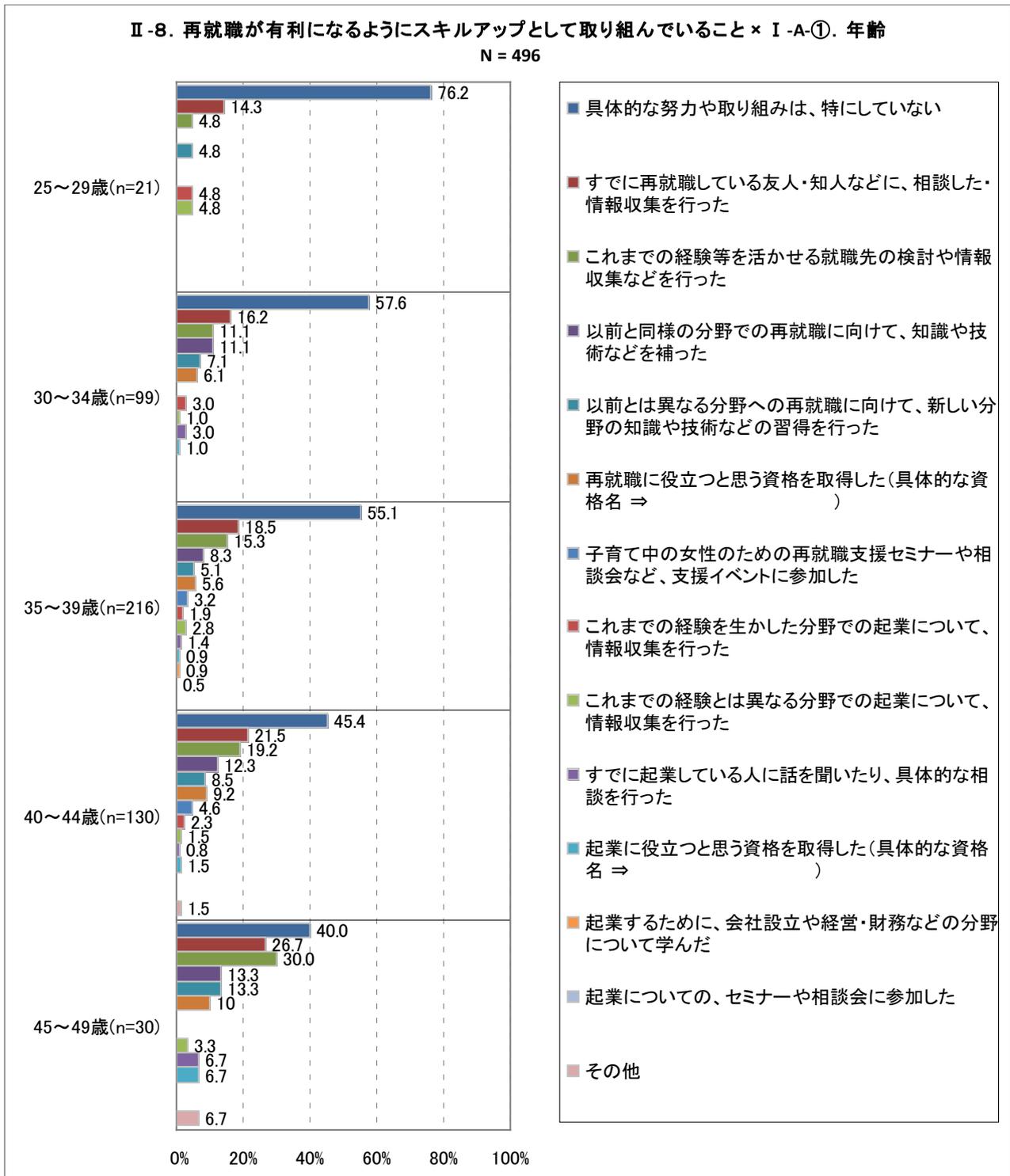
★その他

- ・パソコンを購入し、技術を忘れない様に、時間がある時は学んでいる。
- ・生き方、人間学。
- ・市役所に講師登録を行った。

- ・今後働きたいと考える時期はいつ頃からかで見ると、「具体的な努力や取り組みは、特にしていない」は、「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」(60.4%)と最も高く、次に「末子が〇才(学年)になったら」(55.0%)となっている。
- ・「すでに再就職している友人・知人などに、相談した・情報収集を行った」は、13.4~28.6%になっている。
- ・「これまでの経験等を活かせる就職先の検討や情報収集などを行った」は、10.2%~25.0%になっている。
- ・「働く時期が、具体的に決まっていない」ほど、「具体的な努力や取り組みは、特にしていない」割合が高い。「現在就活中である。」(34.1%)に対して、「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」(60.4%)など

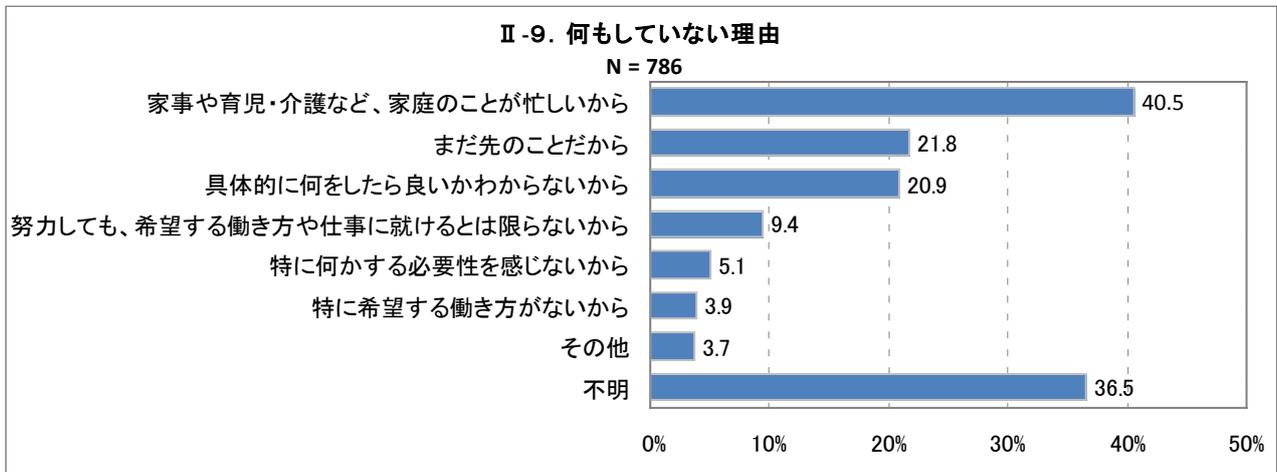


- ・年齢で見ると、「具体的な努力や取り組みは、特にしていない」は、「25～29歳」(76.2%)で最も高く、30歳代は(55.1～57.6%)、40歳代は、(40.0～45.4%)と年齢があがるにつれて、低下傾向にある。
- ・「すでに再就職している友人・知人などに、相談した・情報収集を行った」は、「25～29歳」(14.3%)、「30～34歳」(16.2%)、「35～39歳」(18.5%)、「40～44歳」(21.5%)、「45～49歳」(26.7%)と、年齢があがるにつれて上昇傾向にある。
- ・「これまでの経験等を活かせる就職先の検討や情報収集などを補った」は、「25～29歳」(4.8%)と低く、年齢があがるにつれて徐々に上昇し、「45～49歳」(30.0%)となっている。

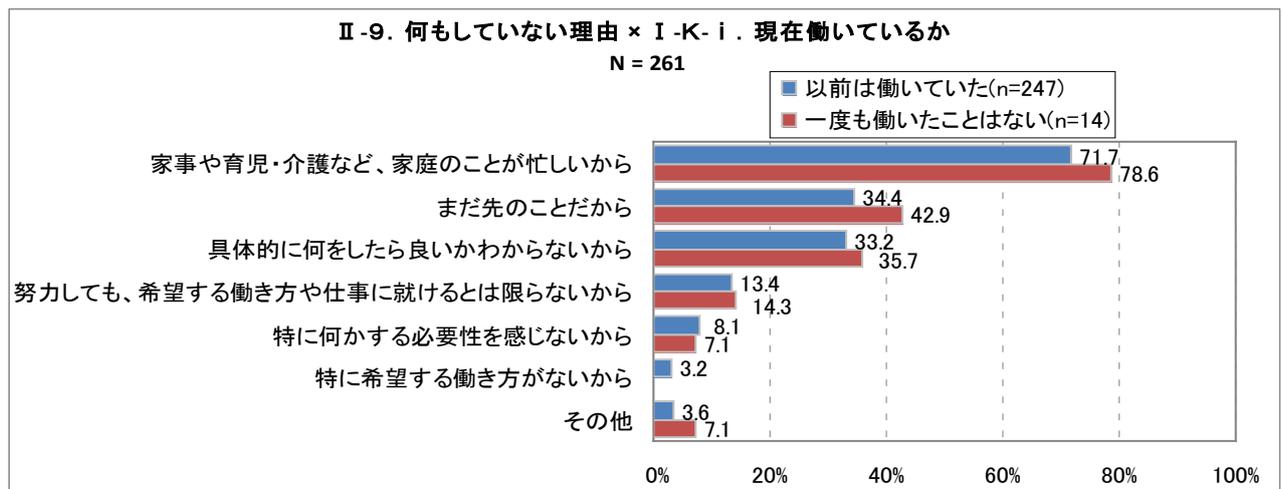


**9. 問7で、「6. 特に具体的には考えていない」または、問8で「14. 具体的な努力や取り組みは、特にしていない」を選んだ方。あなたが特に何もしていない理由は何ですか（○は、いくつでも）**

- ・何もしていない理由は、「家事や育児・介護など、家庭のことが忙しいから」（40.5%）が最も高く、「まだ先のことだから」（21.8%）、「具体的に何をしたら良いかわからないから」（20.9%）と続く。



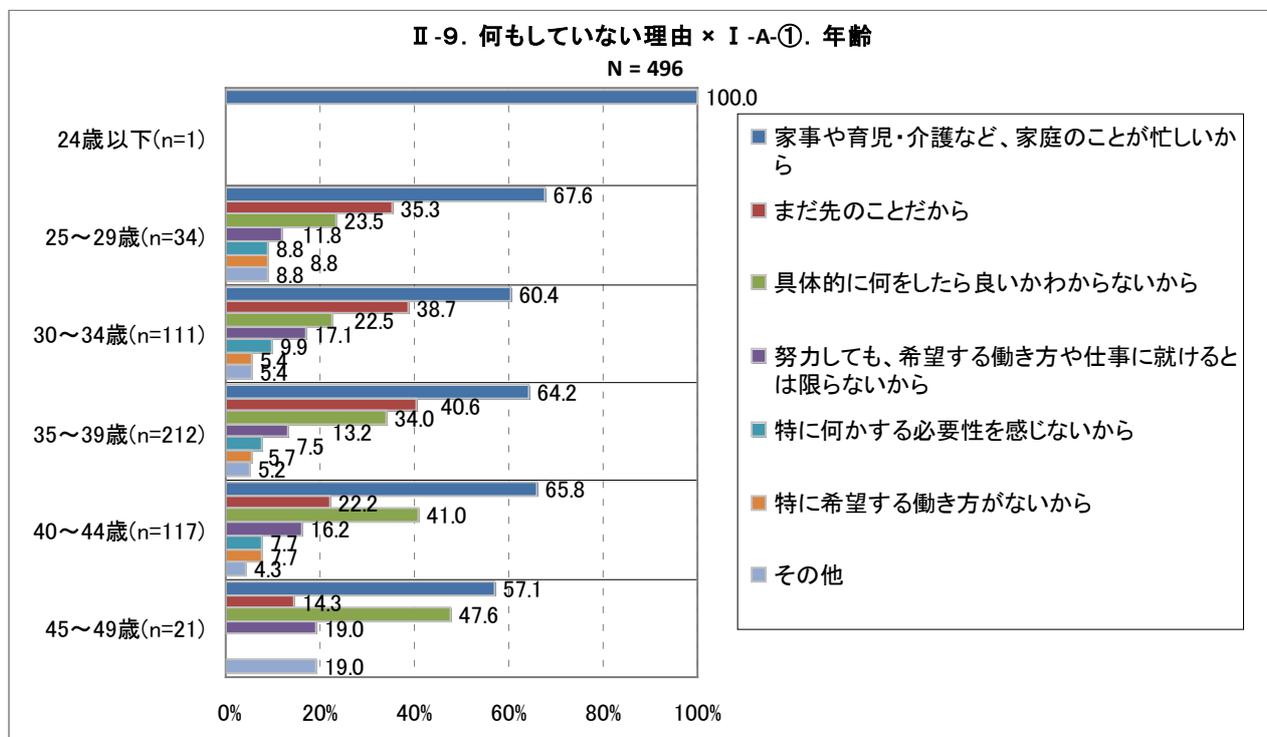
- ・一度も働いたことはない人の方が、以前は働いていた人と比べ、ほとんどの回答で割合が高い（ただし全体の回答数が少ない点に注意）。



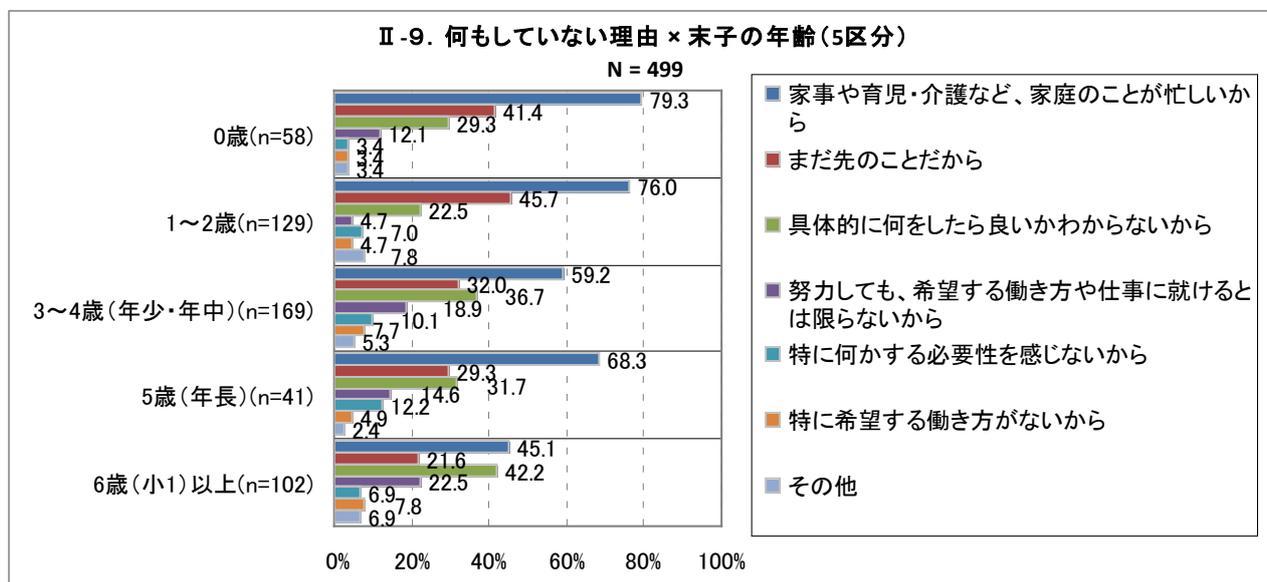
**◆その他**

- ・仕事の方向性を考えている最中だから
- ・これまでの経験などではなく、今の生活環境にあった仕事を考えているから
- ・昔の仕事（プログラマー）は無理なので（時代的に）、何をしたいか定められない
- ・家事や育児介護などを一生懸命することも再就職への一つの経験にもなると思うので
- ・希望する条件に合う職場がどんな事が必要かまだわからない。
- ・今何をしたいか考えているところ

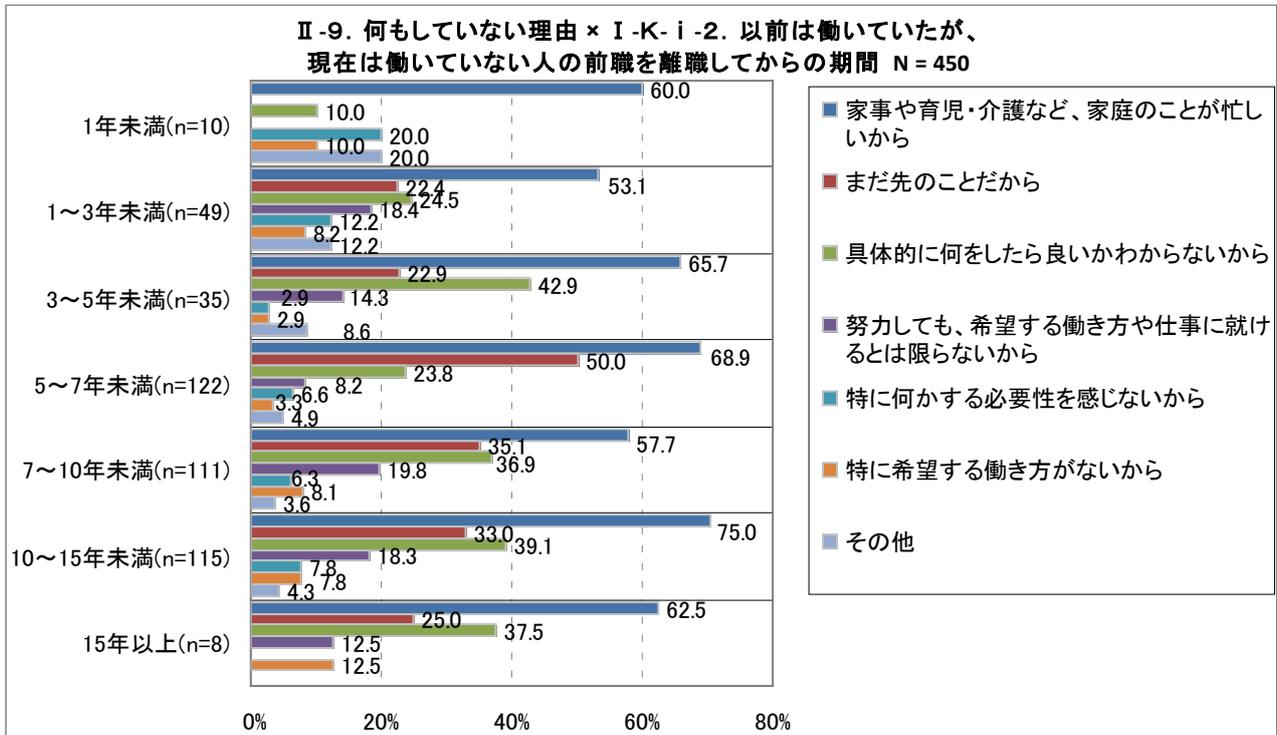
- ・年齢でみると、「家事や育児・介護など、家庭のことが忙しいから」は、「25～29歳」(67.6%)と最も高く、「30～34歳」(60.4%)と少し下がり、その後「35～39歳」(64.2%)、「40～44歳」(65.8%)と少しずつ上昇し、また「45～49歳」(57.1%)では下がっている。(※「24歳以下」有効回答数1を除く。)
- ・「具体的に何をしたら良いかわからないから」は、「25～29歳」(23.5%)と「45～49歳」(47.6%)を比較すると「45～49歳」は、約2倍になっている。



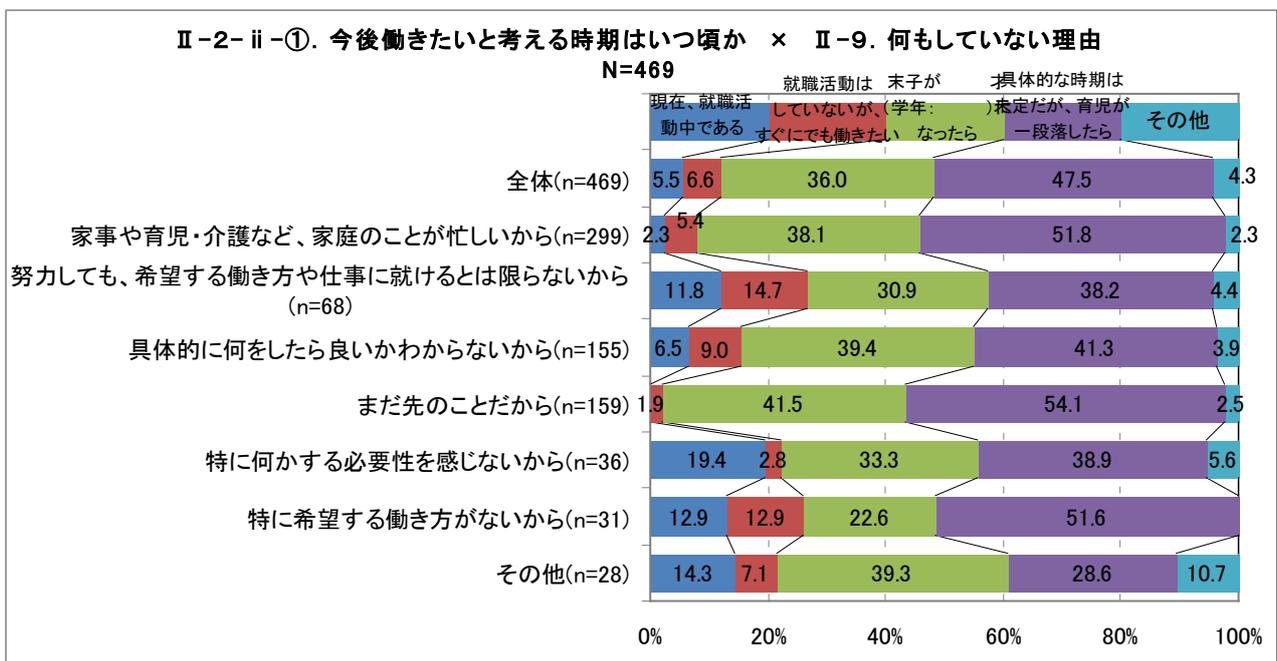
- ・末子の年齢（5区分）でみると、「家事や育児・介護など、家庭のことが忙しいから」は、「0歳」(79.3%)が最も高く、「1～2歳」(76.0%)、「5歳（年長）」(68.3%)、「3～4歳（年少・年中）」(59.2%)、「6歳（小1）以上」(45.1%)の順になっている。
- ・「まだ先のことから」は、「0歳」(41.4%)と「1～2歳」(45.7%)は、ほぼ同じで末子の年齢があがるにつれて、割合が低くなっていく。
- ・「具体的に何をしたら良いかわからないから」は、「6歳（小1）以上」(42.2%)が高く、「1～2歳」(22.5%)が一番低くなっている。



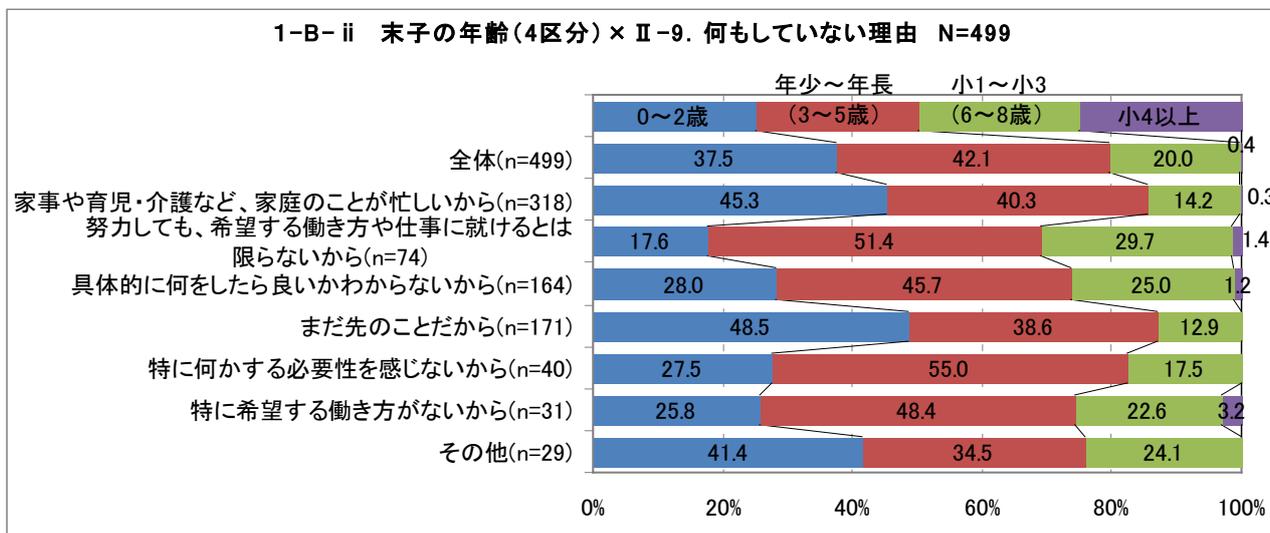
- ・前職を離職してからの期間でみると、「家事や育児・介護など、家庭のことが忙しいから」は、「10～15年未満」(75.0%)が最も高く、次いで「5～7年未満」(68.9%)、「3～5年未満」(65.7%)と続く。
- ・「まだ先のことから」は、「5～7年未満」(50.0%)と高くなり、その後は割合も低くなっていく。
- ・「具体的に何をしたら良いかわからないから」は、「3～5年未満」(42.9%)が高く、「10～15年未満」(39.1%)、「15年以上」(37.5%)の順になっている。



- ・何もしていない理由でみると、「末子が(学年:○)になったら」と「具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら」の割合が、約7割～9割(計67.9～95.6%)占めている。
- ・「就職活動はしていないが、すぐにでも働きたい」と考える人の理由は、「努力しても、希望する働き方や仕事に就けるとは限らないから」(14.7%)が高く、「特に希望する働き方がないから」(12.9%)と続く。



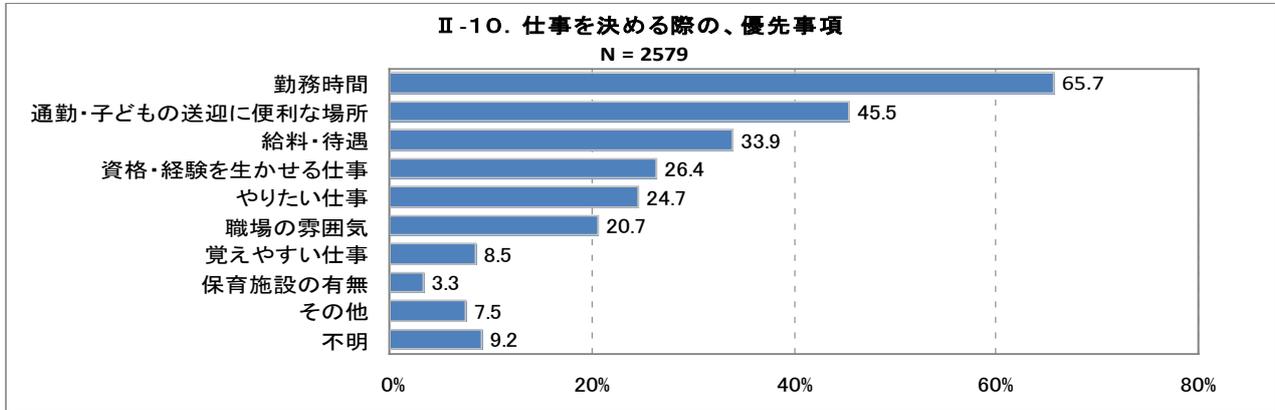
- ・末子の年齢（4区分）でみると、「0～2歳」では、「まだ先のことだから」（48.5%）が高く、「3～5歳」は、「特に何かをする必要性を感じないから」（55.0%）、「6～8歳」は、「努力しても希望する働き方や仕事に就けるとは限らないから」（29.7%）、「小4以上」は、「特に希望する働き方がないから」（3.2%）が、それぞれ高い。



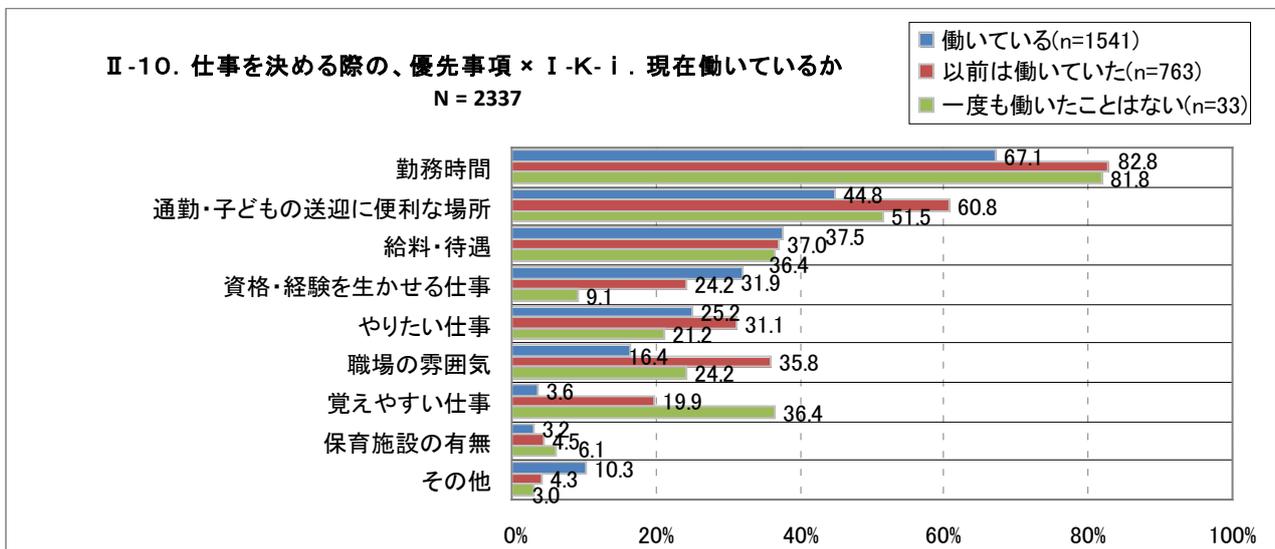
(現在働いている方、今後働くことを考えている方のみお答えください)

### 10. 仕事を決める(決めた)際に、最も優先する(した)事項は何ですか(〇は、いくつでも)

・仕事を決める際の、優先順位は「勤務時間」(65.7%)が最も高く、続いて「通勤・子どもの送迎に便利な場所」(45.5%)、「給料・待遇」(33.9%)、「資格・経験を生かせる仕事」(26.4%)、「やりたい仕事」(24.7%)、「職場の雰囲気」(20.7%)、「覚えやすい仕事」(8.5%)、「保育施設の有無」(3.3%)、「その他」(7.5%)となっている。



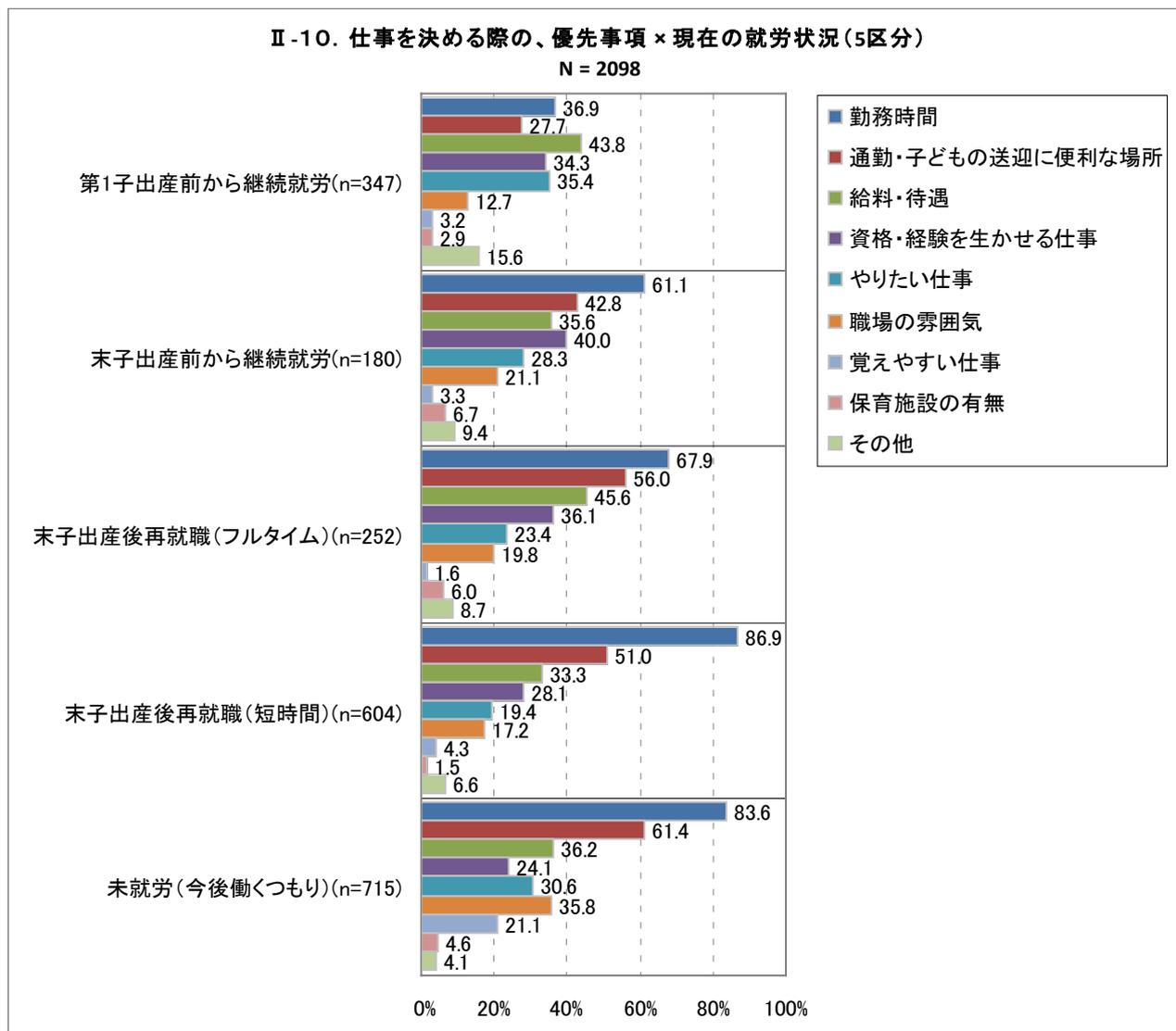
- ・現在働いているかどうかでみると、「勤務時間」は、「以前は働いていた」(82.8%)、「一度も働いたことはない」(81.8%)、「働いている」(67.1%)の順となっている。
- ・「通勤・子どもの送迎に便利な場所」は、「以前は働いていた」(60.8%)、「一度も働いたことがない」(51.5%)、「働いている」(44.8%)となっている。
- ・「職場の雰囲気」は、「以前は働いていた」(35.58%)が高く、「覚えやすい仕事」は、「一度も働いたことはない」(36.4%)が高い。



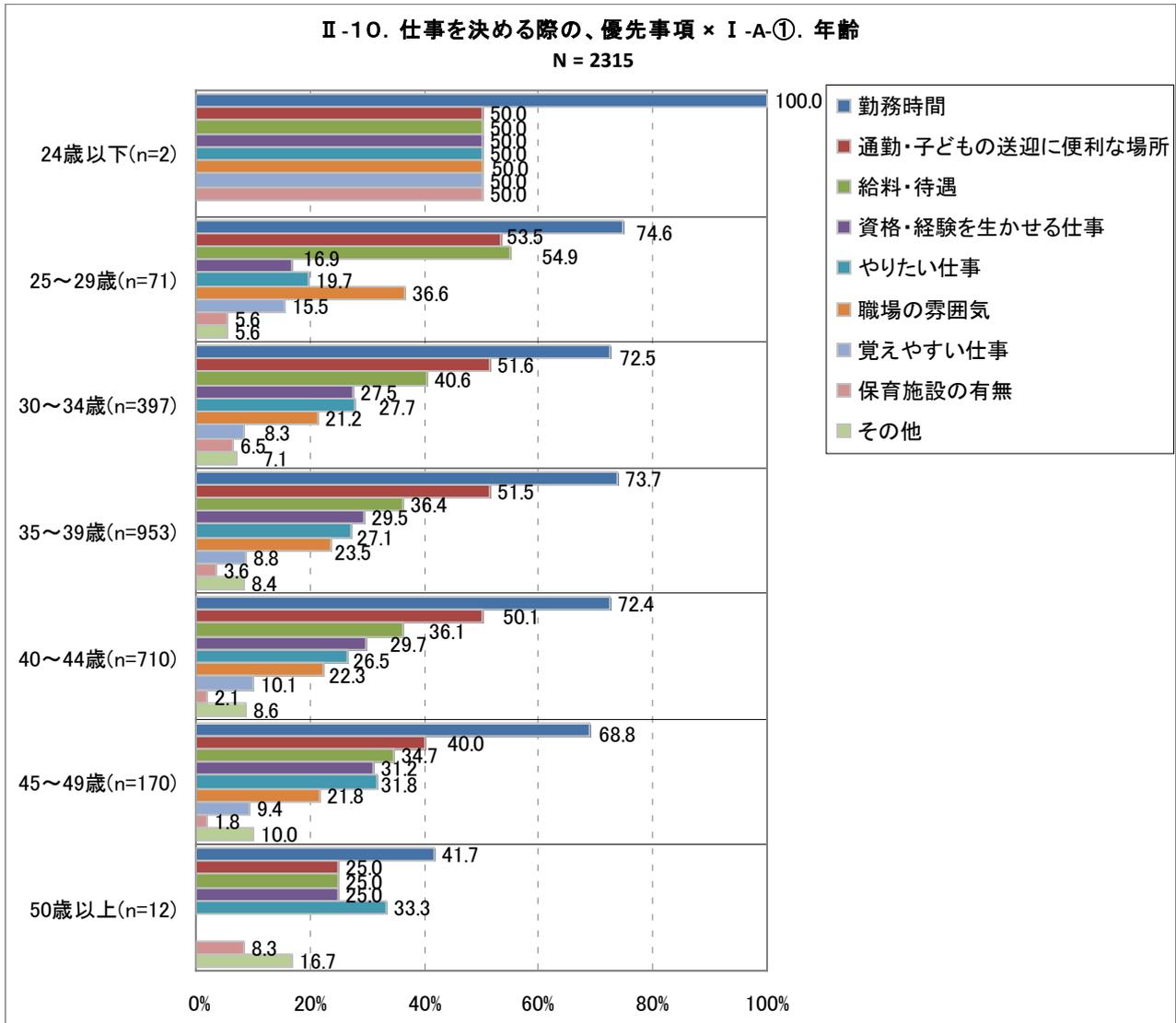
#### ◆その他

・家業だから、一生働ける仕事、安定した仕事、カレンダー通り子供と同じ休日、・子供がいるというものの理解をして頂ける方がいる。(責任者がいる)、子供の生活を変えないこと

- ・現在の就労状況（5区分）でみると、「勤務時間」は、「末子出産後再就職（短時間）」（86.9%）、「未就労（今後働くつもり）」（83.6%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（67.9%）、「末子出産前から継続就労」（61.1%）の順に高い。
- ・「通勤・子どもの送迎に便利な場所」は、「未就労（今後働くつもり）」（61.4%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（56.0%）、「末子出産後再就職（短時間）」（51.0%）が5割を超えている。
- ・「給料・待遇」、「職場の雰囲気」は年齢が上がるほど低下し、「やりたい仕事」は、年齢が上がるほど上昇している。

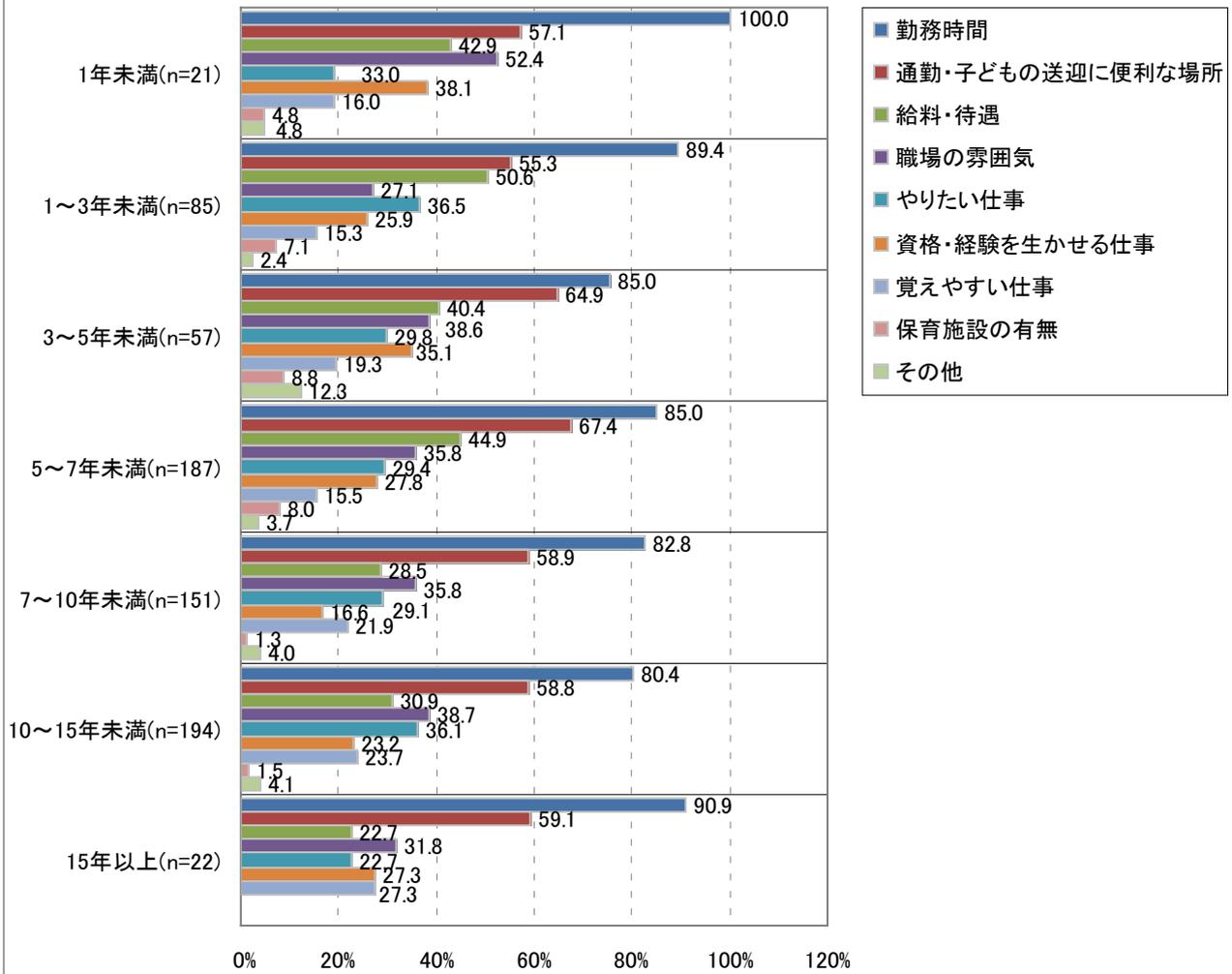


- ・年齢でみると、「勤務時間」は、25～49歳で7割前後（68.8～74.6%）となっている。
- ・「通勤・子どもの送迎に便利な場所」は、44歳までは5割程度（50.0～51.6%）で、「45～49歳」（40.0%）、「50歳以上」（25.0%）と減少している。
- ・「給料・待遇、職場の雰囲気」は年齢が上がるほど、減少し、「やりたい仕事」は、年齢が上がるほど増加している。



- ・前職を離職してからの期間でみると、「勤務時間」では、「1年未満」(100.0%)と最も高く、次いで「15年以上」(90.9%)、「1～3年未満」(89.4%)、と続く。
- ・「通勤・子どもの送迎に便利な場所」では、「5～7年未満」(67.4%)と高く、次いで、「3～5年未満」(64.9%)、「15年以上」(59.1%)と続き、後の期間は、50%台でほぼ同じである。
- ・「給料・待遇」では、「1～3年未満」(50.6%)と高く、「5～7年未満」(44.9%)、「1年未満」(42.9%)と続く。

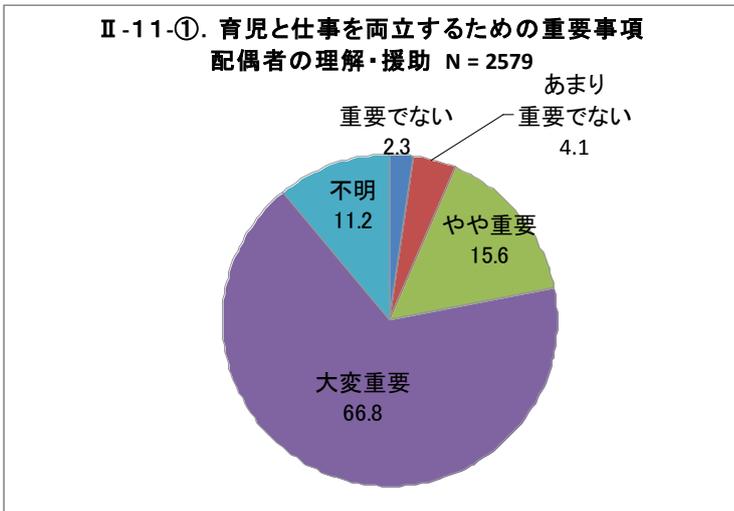
II-10. 仕事を定める際の、優先事項 × I-K-i-2. 以前は働いていたが、現在は働いていない人の前職を離職してからの期間 N = 717



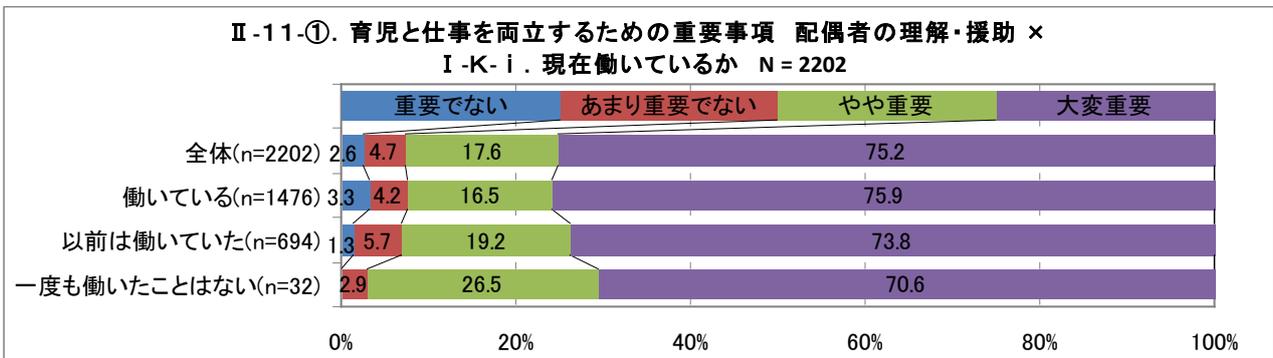
# 11. 育児と仕事を両立するために、あなたご自身にとって重要な（希望する）事項（①～⑧）

## II-11-①. 配偶者の理解・援助

・ 配偶者の理解・援助は、「大変重要」（66.8%）が最も高く、「やや重要」（15.6%）、「あまり重要でない」（4.1%）、「重要でない」（2.3%）となっている。

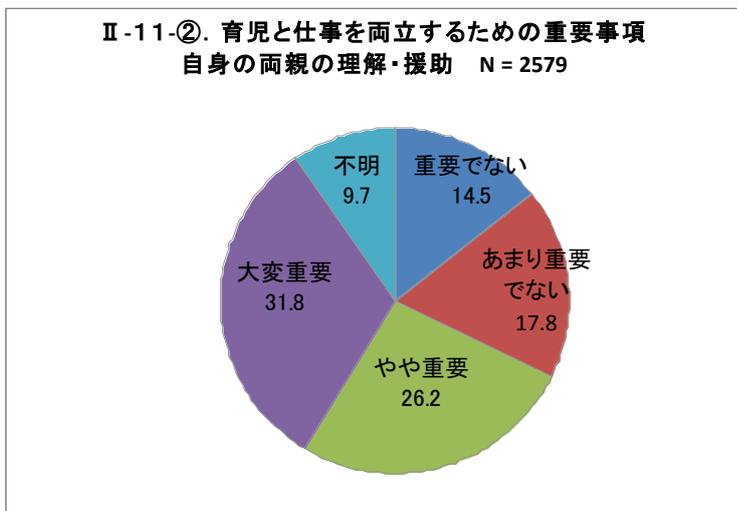


・ 働いているかどうかでみると、「大変重要」、「やや重要」合わせて、重要であると回答する割合は、「一度も働いたことはない」（計 97.1%）が、最も高く、「働いている」、「以前は働いていた」は、ほぼ同じである。

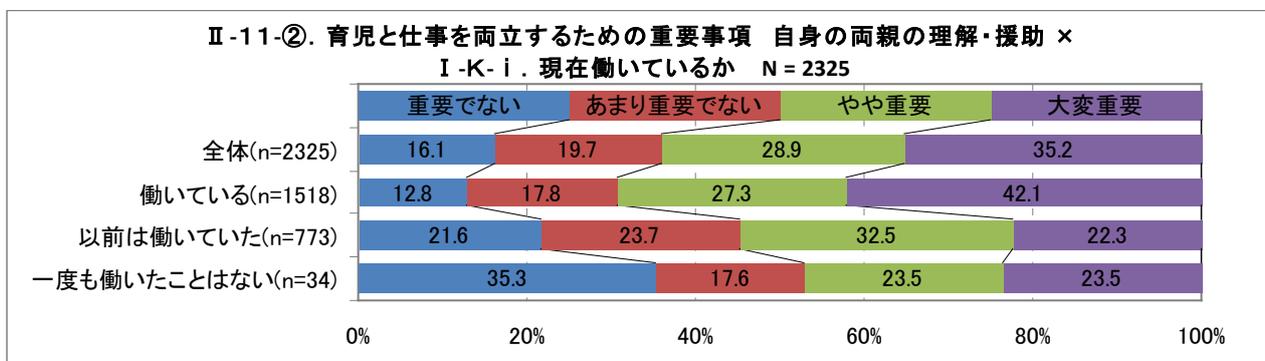


## II-11-②. 自身の両親の理解・援助

- 自身の両親の理解・援助は、「大変重要」(31.8%)が最も高く、「やや重要」(26.2%)、「あまり重要でない」(17.8%)、「重要でない」(14.5%)となっている。

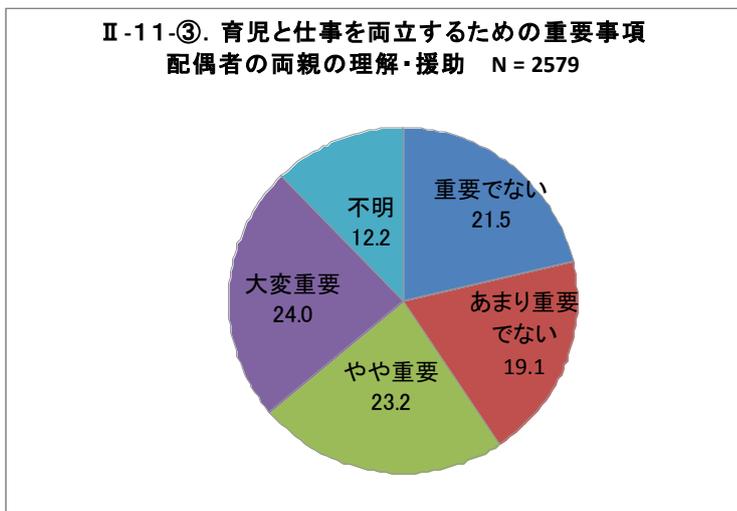


- 働いているかどうかでみると、「大変重要」と回答する割合は、「働いている」(42.1%)が際立って高く、「大変重要」と「やや重要」を合わせると約7割が、重要であると答えている。
- 「働いている」、「以前は働いていた」が、「大変重要」、「やや重要」合わせて5割以上が重要であると答えているのに対して、「一度も働いたことはない」は、「重要でない」、「あまり重要でない」を合わせて5割以上が、重要でないとしている。

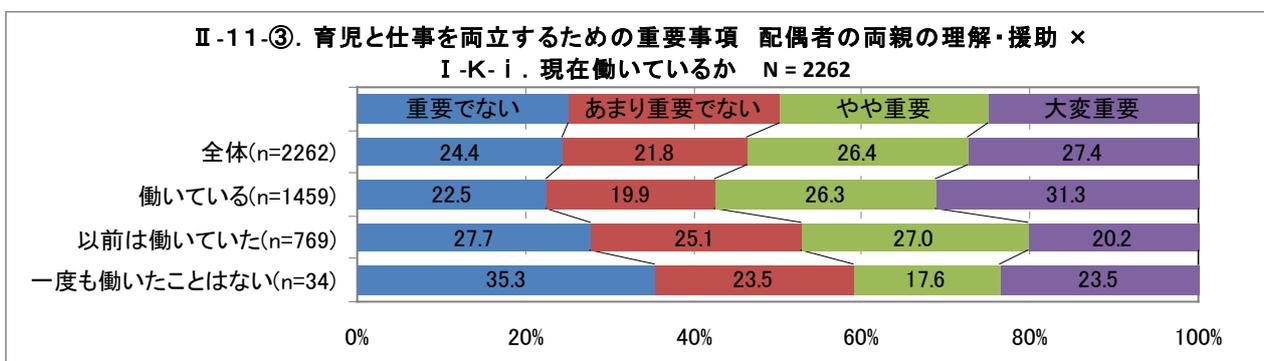


### II-11-③. 配偶者の両親の理解・援助

- ・配偶者の両親の理解・援助は「大変重要」(24.0%)が最も高く、「やや重要」(23.2%)、「重要でない」(21.5%)、「あまり重要でない」(19.1%)、「重要でない」(21.5%)、「あまり重要でない」(19.1%)、となっている。

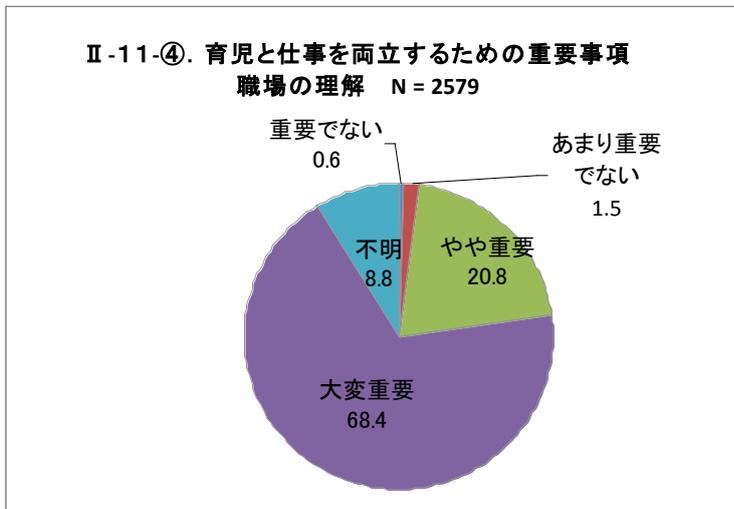


- ・働いているかどうかでみると、「働いている」は「大変重要」と「やや重要」を合わせると、6割近く(計57.6%)が重要であると答えている。
- ・「以前は働いていた」、「一度も働いたことはない」は、「重要でない」、「あまり重要でない」を合わせて、5割以上が、重要でないとしている。

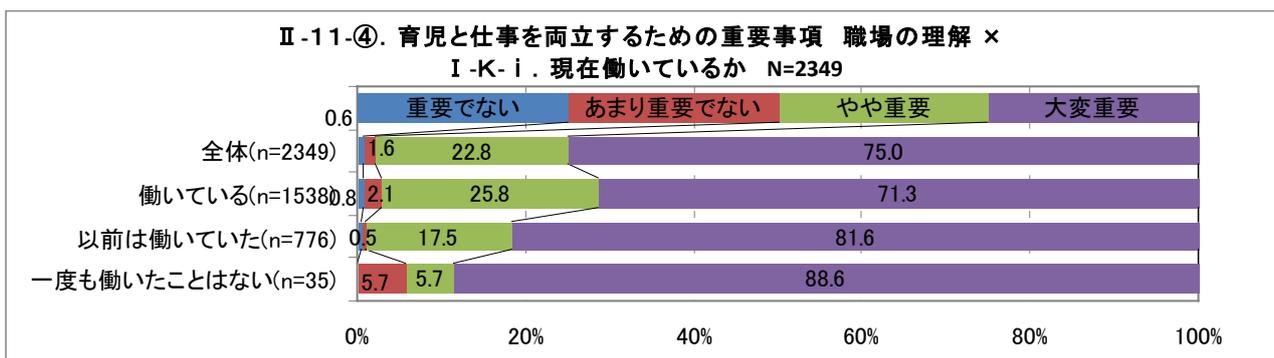


## II-11-④. 職場の理解

・職場の理解は、「大変重要」(68.4%)が最も高く、「やや重要」(20.8%)、「あまり重要でない」(1.5%)、「重要でない」(0.6%)となっている。

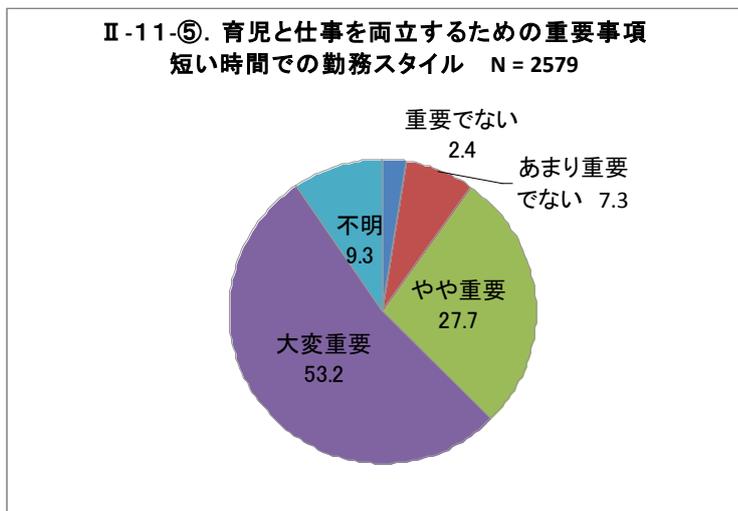


・働いているかどうかでみると、「以前は働いていた」は、「大変重要」、「やや重要」合わせて9割以上(計99.1%)が重要としている。

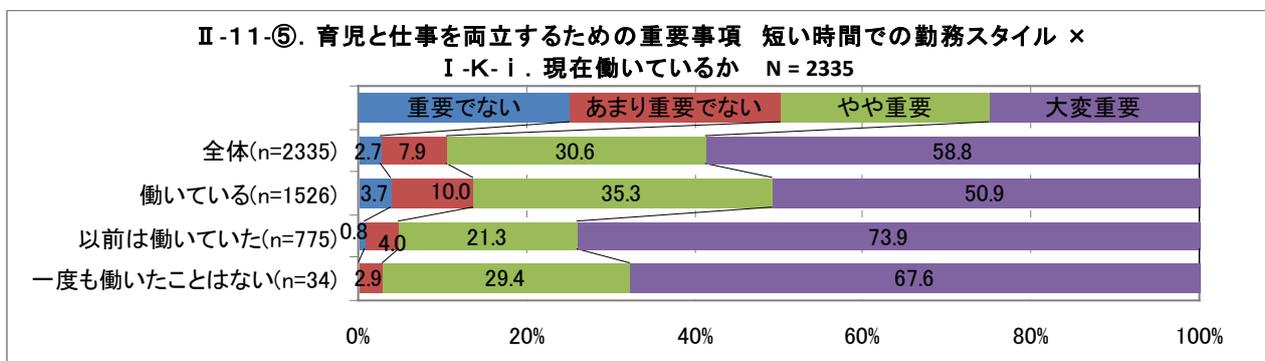


## II-11-⑤. 短い時間での勤務スタイル

- ・短い時間での勤務スタイルは、「大変重要」(53.2%)が最も高く、「やや重要」(27.7%)、「あまり重要でない」(7.3%)、「重要でない」(2.4%)となっている。

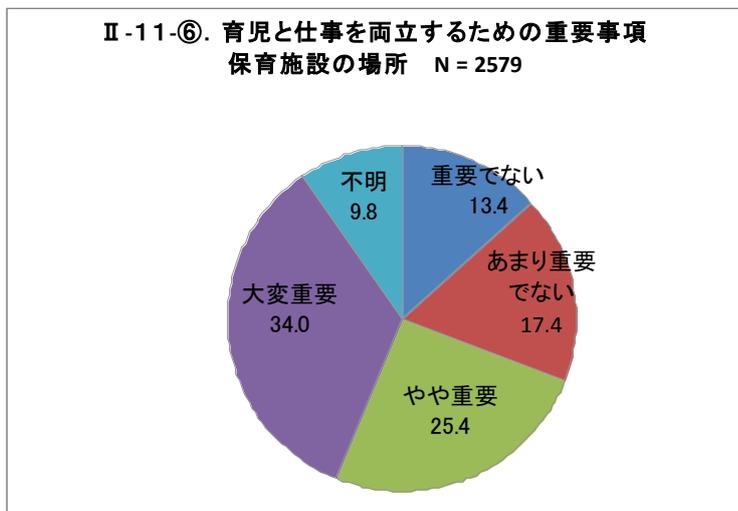


- ・働いているかどうかでみると、「大変重要」と回答した割合は、「以前は働いていた」(73.9%)が最も高く、「一度も働いたことはない」(67.6%)、「働いている」(50.9%)と続く。
- ・「重要でない」、「あまり重要でない」を合わせて重要でないとしているのは、「働いている」(計13.7%)で、「以前は働いていた」、「一度も働いたことはない」が、それぞれ5%より低いのに対して、非常に高い。

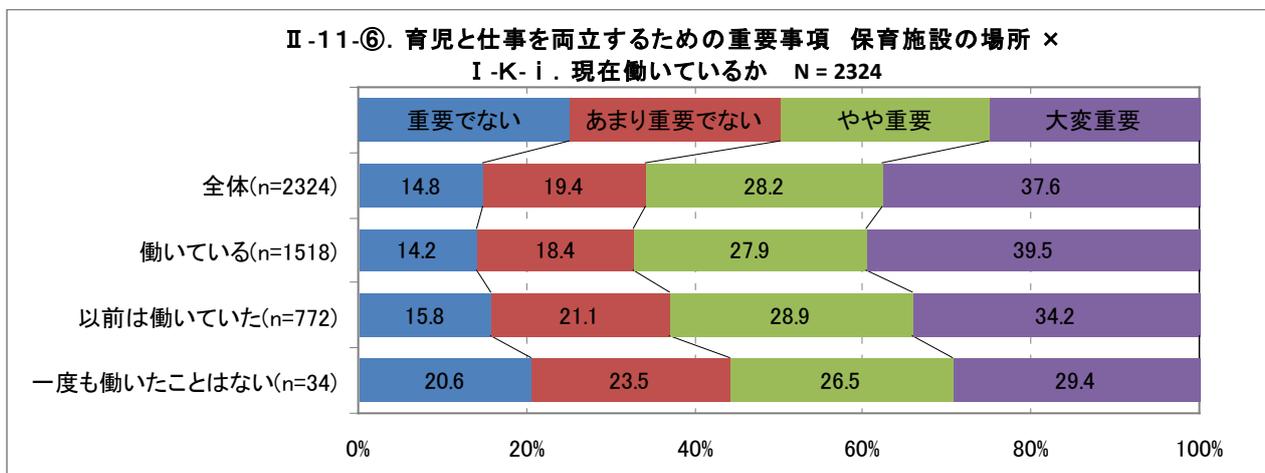


## II-11-⑥. 保育施設の場所

- ・保育施設の場所は、「大変重要」(34.0%)が最も高く、「やや重要」(25.4%)、「あまり重要でない」(17.4%)、「重要でない」(13.4%)となっている。

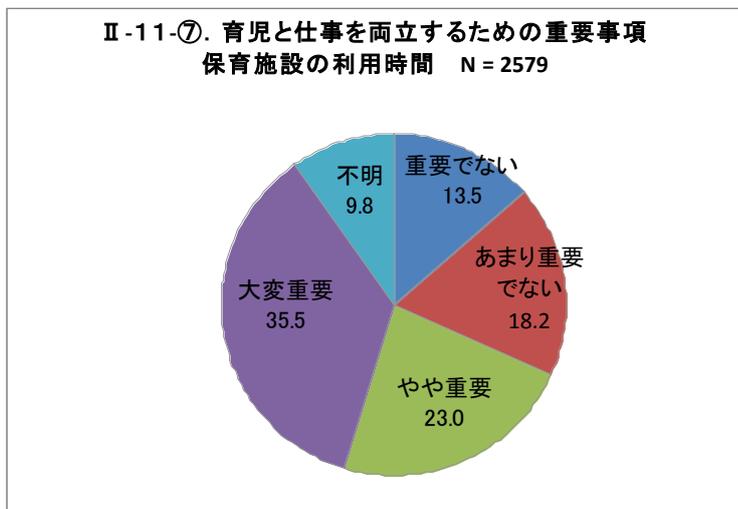


- ・働いているかどうかでみると、「働いている」が「大変重要」(39.5%)、「やや重要」(27.9%)、「あまり重要でない」(18.4%)、「重要でない」(14.2%)の順であり、「以前は働いていた」、「一度も働いたことはない」は、「重要でない」「あまり重要でない」と合わせて重要でないとしているのは、若干高い。

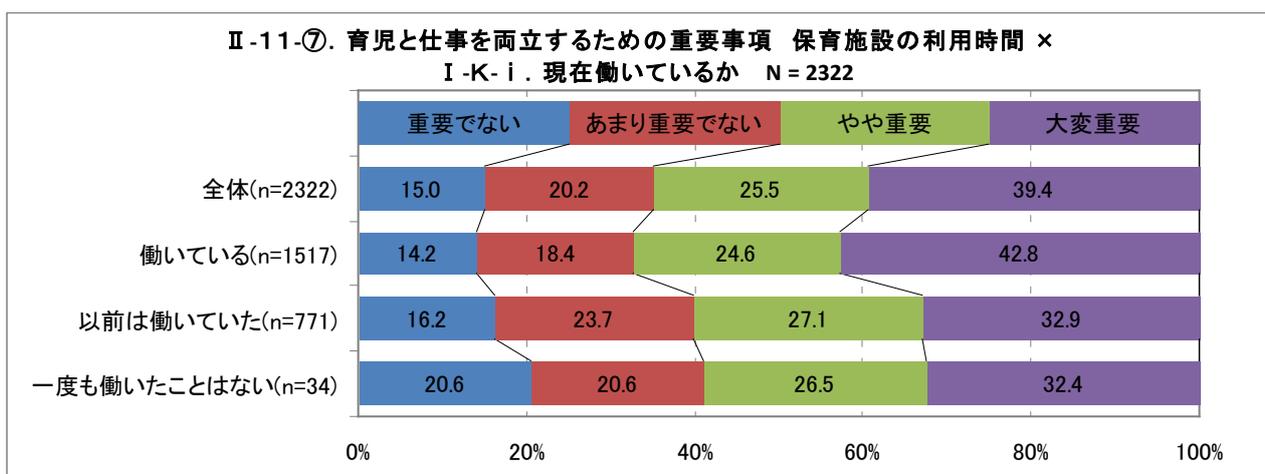


## II-11-⑦. 保育施設の利用時間

- ・ 保育施設の利用時間は、「大変重要」(35.5%)が最も高く、「やや重要」(23.0%)、「あまり重要でない」(18.2%)、「重要でない」(13.5%)となっている。

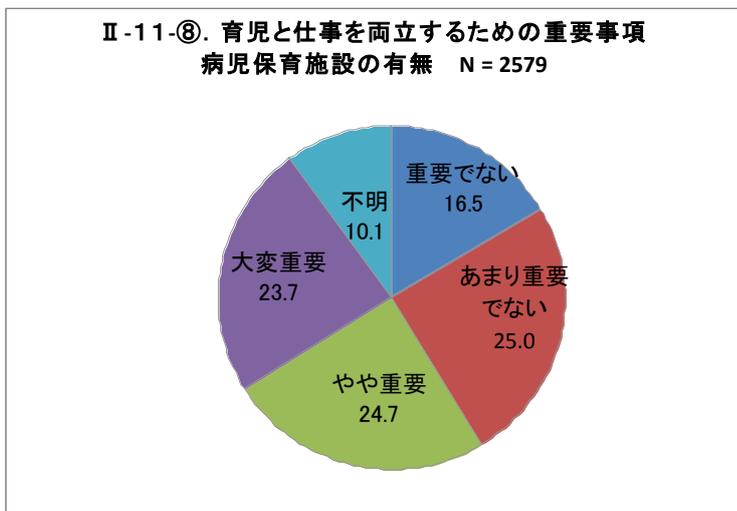


- ・ 働いているかどうかでみると、「働いている」が、重要であると答える割合が7割近く(計67.4%)で他よりも高く、「一度も働いたことはない」が、6割弱(58.9%)で一番低い。

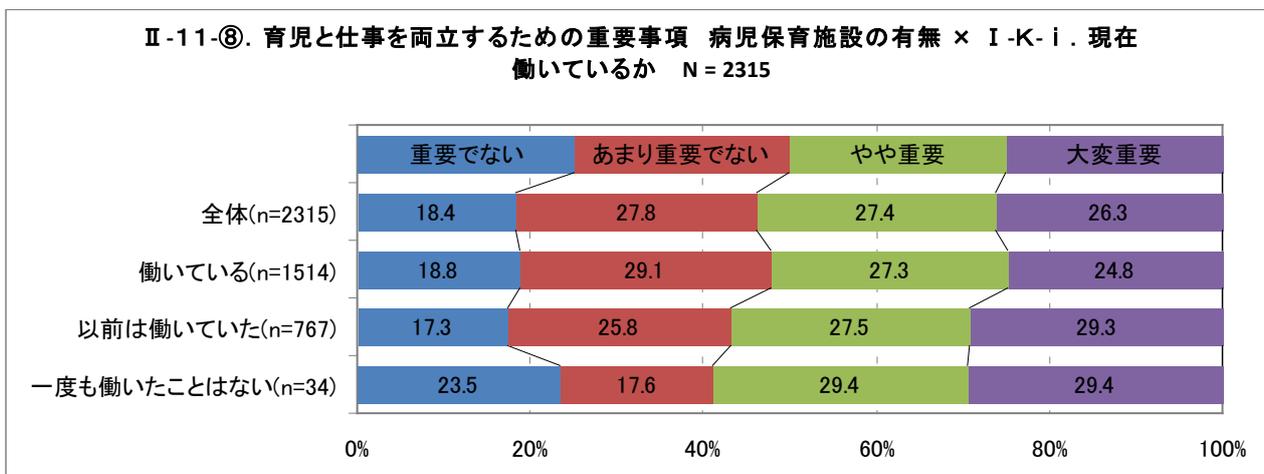


## II-11-⑧. 病児保育施設の有無

- ・病時保育施設の有無は、「あまり重要でない」(25.0%)が最も高く、「やや重要」(24.7%)、「大変重要」(23.7%)、「重要でない」(16.5%)となっている。



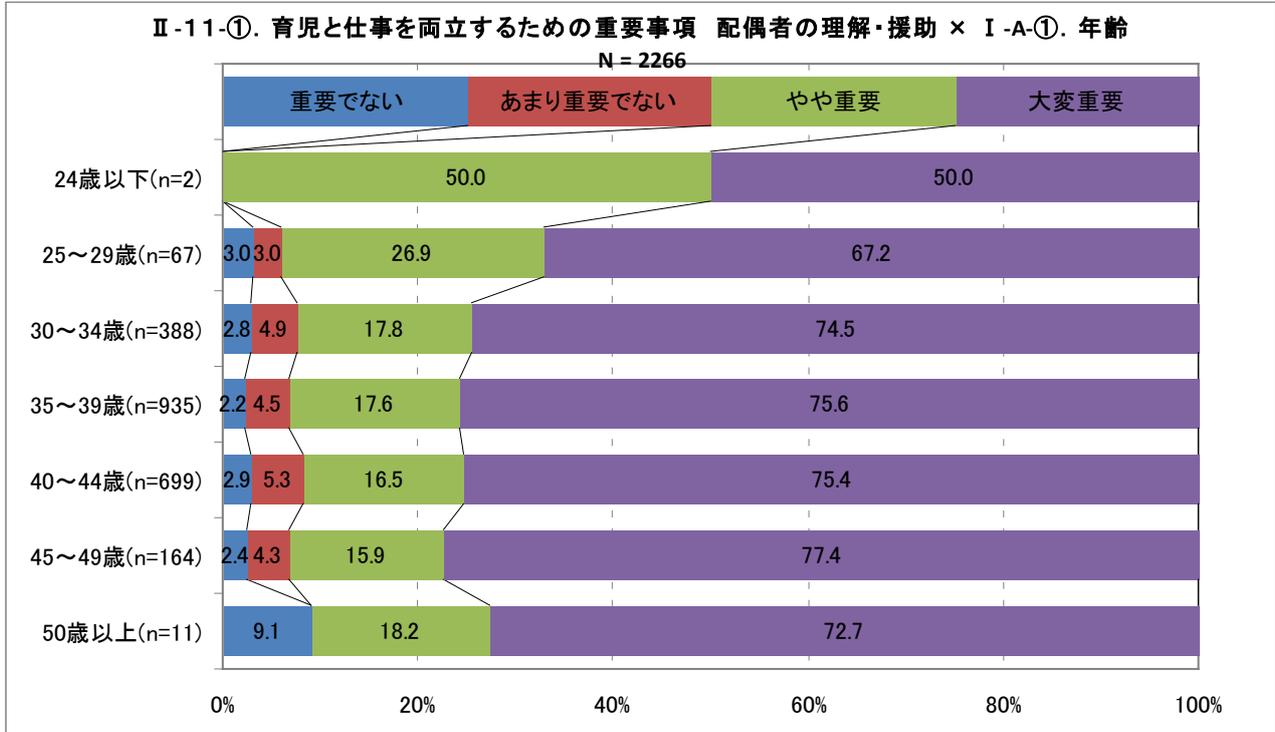
- ・働いているかどうかでみると、「大変重要」、「やや重要」を合わせた重要であるとする割合が、「以前は働いていた」(計 56.8%)、「一度も働いたことはない」(計 58.8%)が、6割近くあり、「働いている」(計 52.1%)に比べて高い。



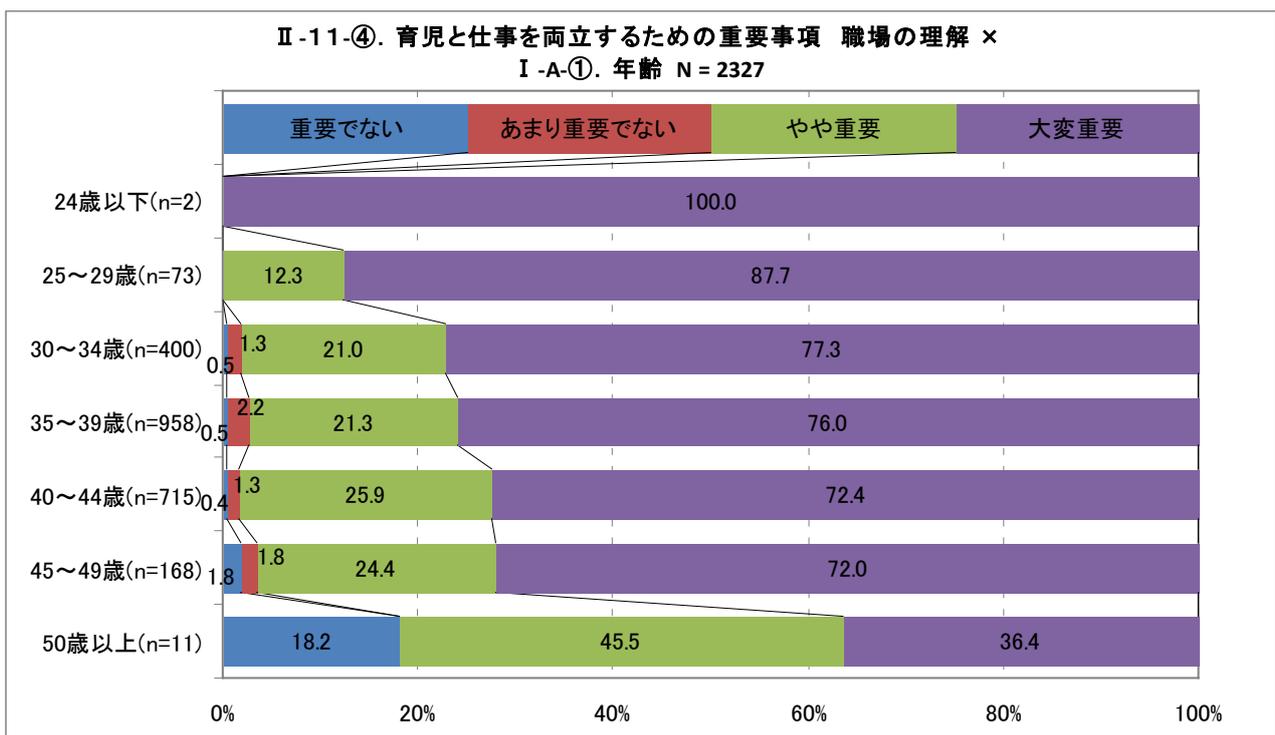
◆育児と仕事を両立するための重要事項 各種クロス集計

◆年齢別

- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「45～49歳」（77.4%）と最も高く、次いで「35～39歳」（75.6%）、「40～44歳」（75.4%）と続くが、さほど大差は無い。
- ・「やや重要」は、「25～29歳」（26.9%）と高く、次いで「50歳以上」（18.2%）、「30～34歳」（17.8%）と続く。  
※「24歳以下」除く

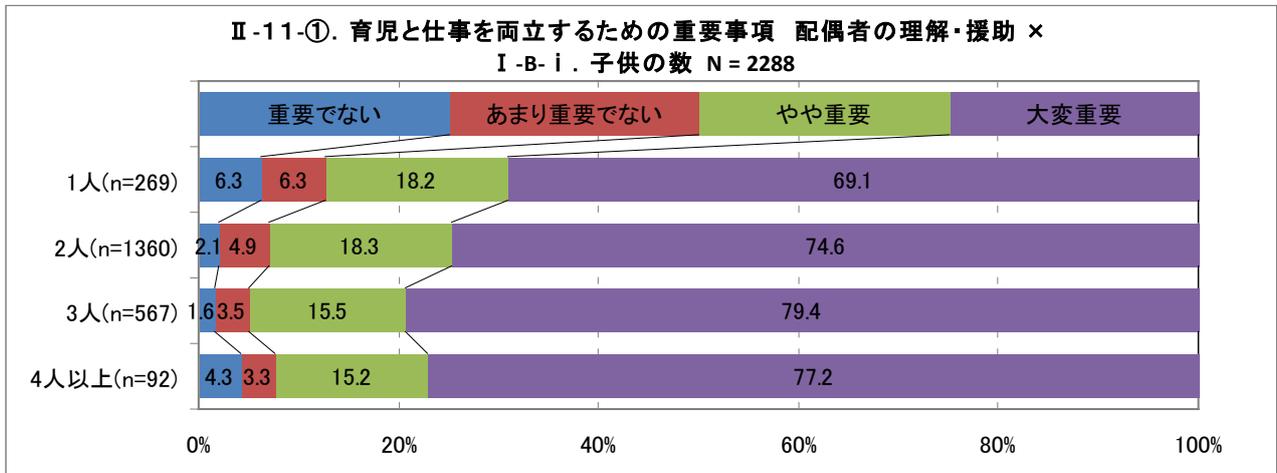


- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、年齢が高くなるにつれ、割合が低下（100.0～36.4%）している。
- ・「やや重要」は、年齢が高くなるにつれ、割合が上昇（0.0～45.5%）している。

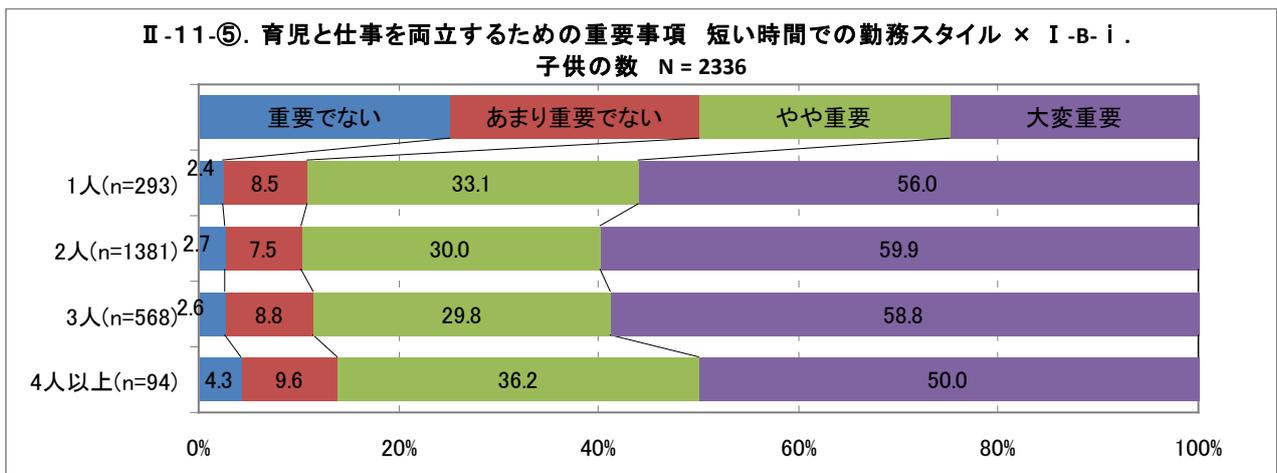


◆こどもの人数別

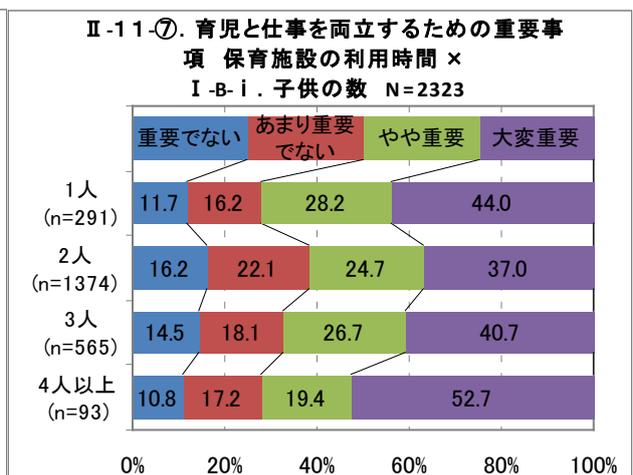
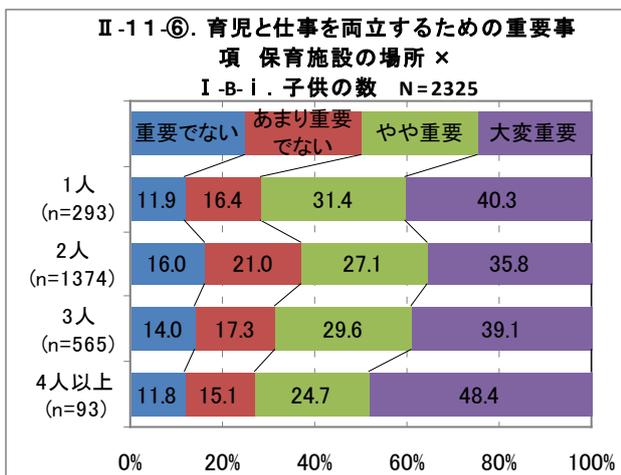
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「3人」(79.4%)、「4人以上」(77.2%)、「2人」(74.6%)、「1人」(69.1%)の順になっている。



- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「2人」(59.9%)、「3人」(58.8%)、「1人」(56.0%)、「4人以上」(50.0%)の順になっている。
- ・「やや重要」は、「4人以上」(36.2%)、「1人」(33.1%)、「2人」(30.0%)、「3人」(29.8%)の順になっている。

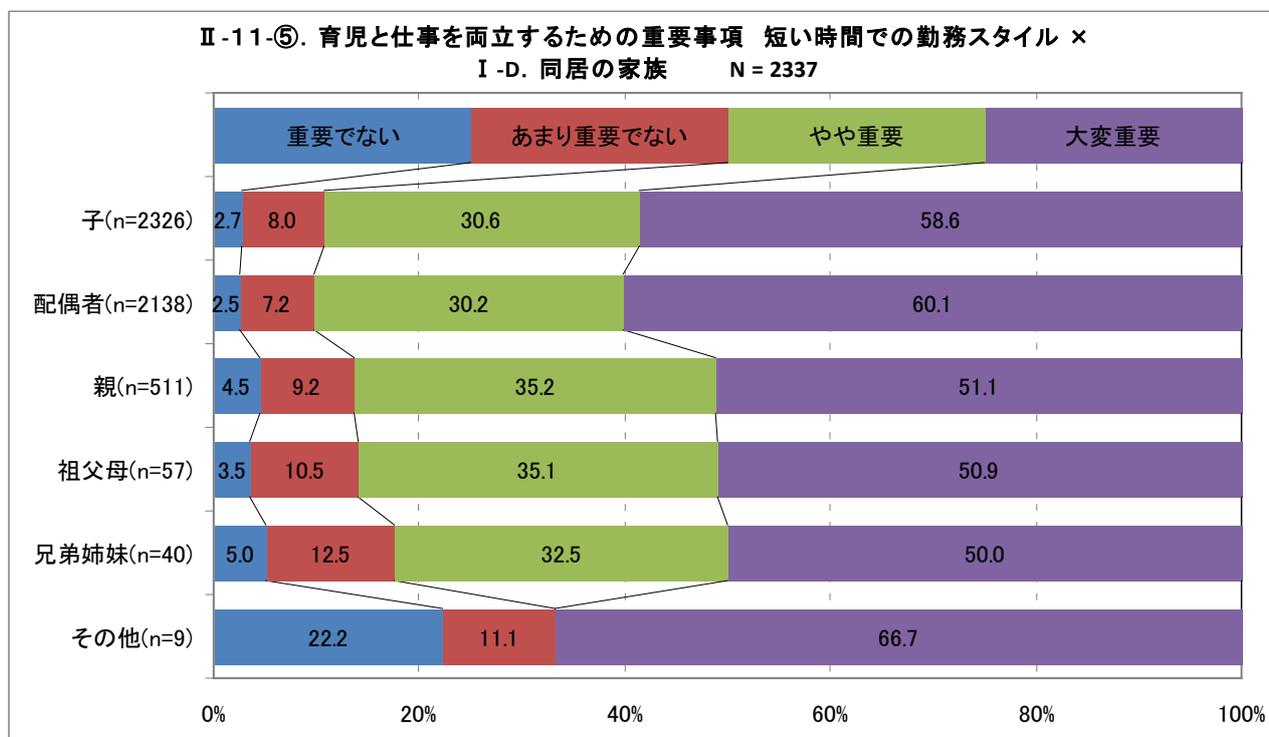


- ・保育施設の場所・利用時間を「大変重要」とするのは、「4人以上」「1人」「3人」「2人」の順である。
- ・「やや重要」とするのは、「1人」「3人」「2人」「4人以上」の順である。



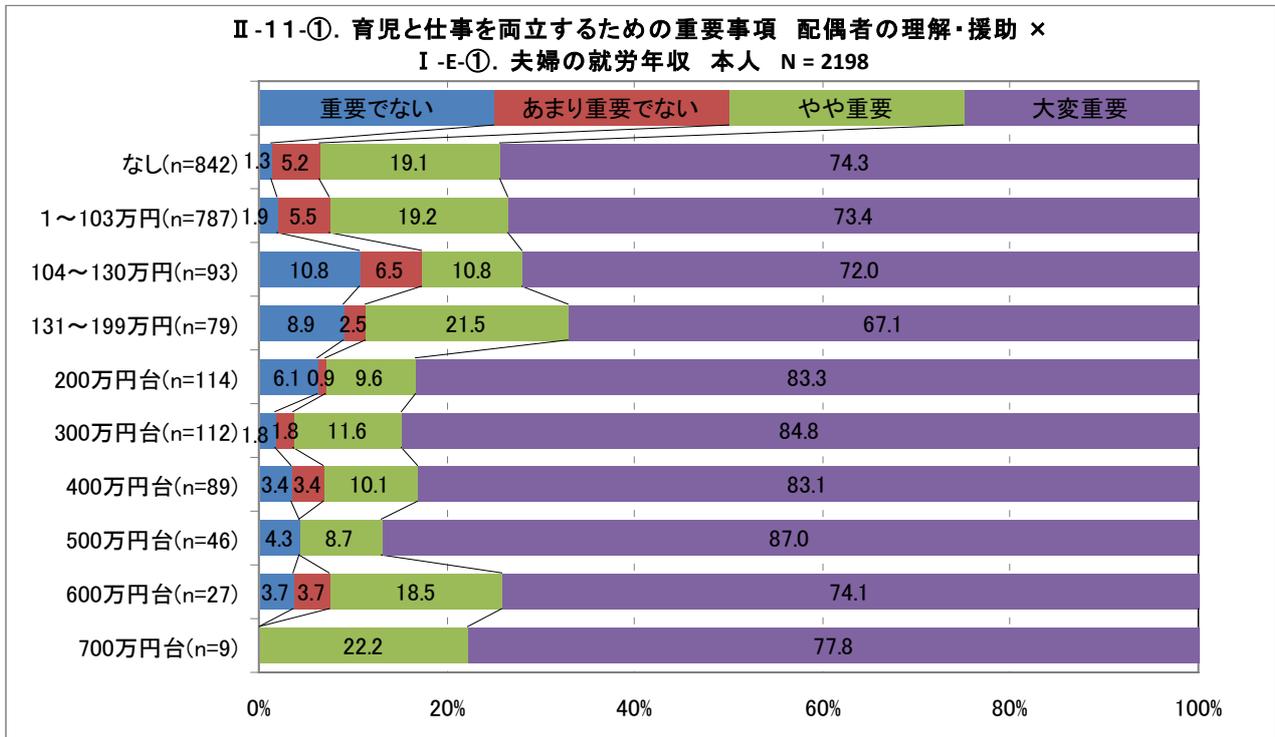
### ◆同居の家族別

- ・短い時間での勤務スタイルは、同居の家族の「子」「配偶者」の重要度の比較割合は、さほど変わらない。
- ・同じく、「親」「祖父母」「兄弟姉妹」の重要度の比較割合も、さほど変わらない。

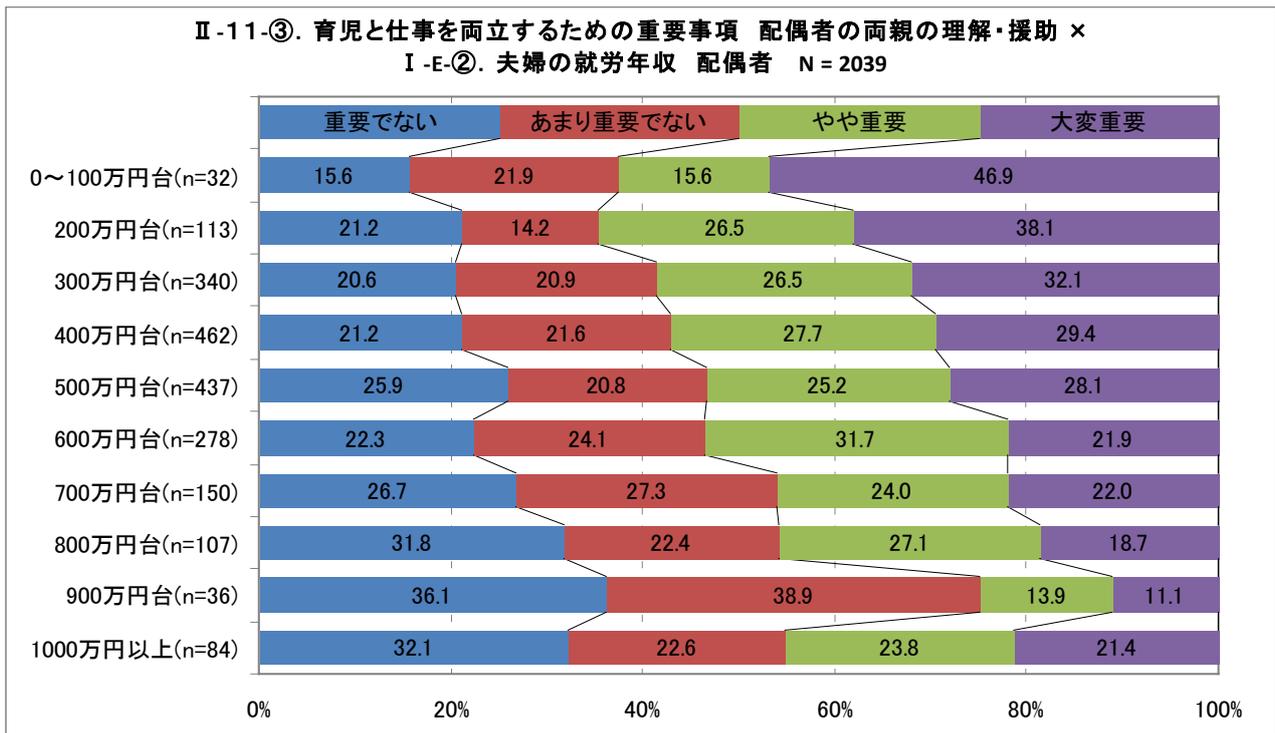


◆夫婦の年収別

- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、夫婦の就労年収が「200万円台」～「500万円台」が、8割台（83.1～87.0%）を占め、その他は、約7割程度（67.1～77.8%）である。

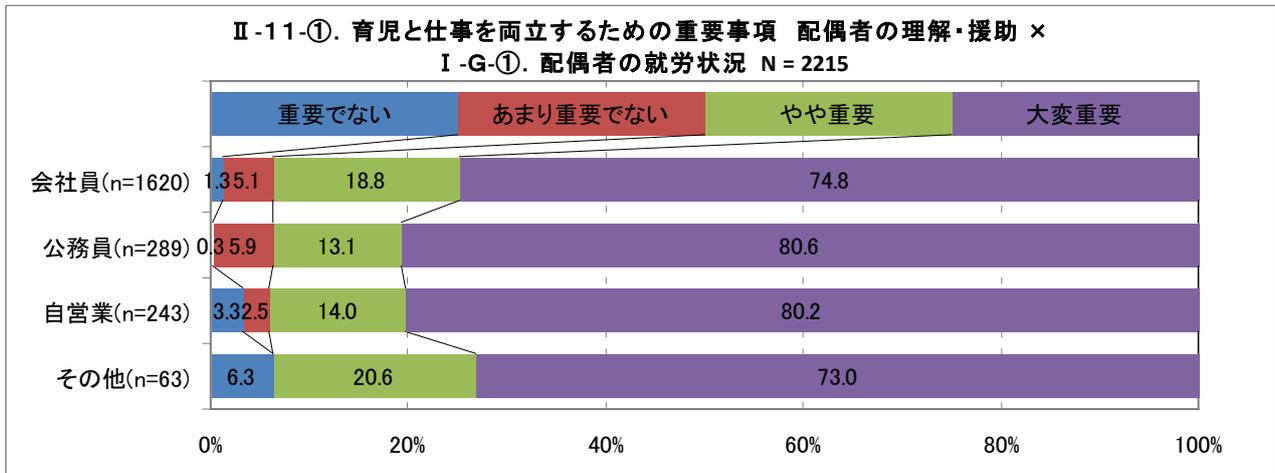


- ・配偶者の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、夫婦の就労年収が、0～900万円台では、年収が増加するにつれ、低くなっている。
- ・「あまり重要でない」、「重要でない」は、夫婦の就労年収が、0～900万円台と増加するにつれ、割合は高くなる傾向がある。

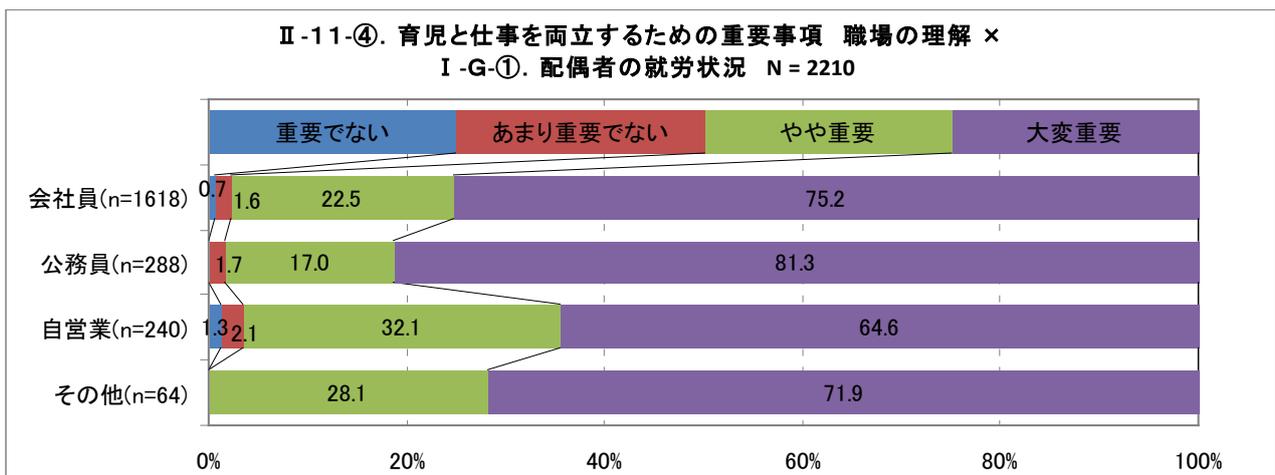


### ◆配偶者の就労状況別

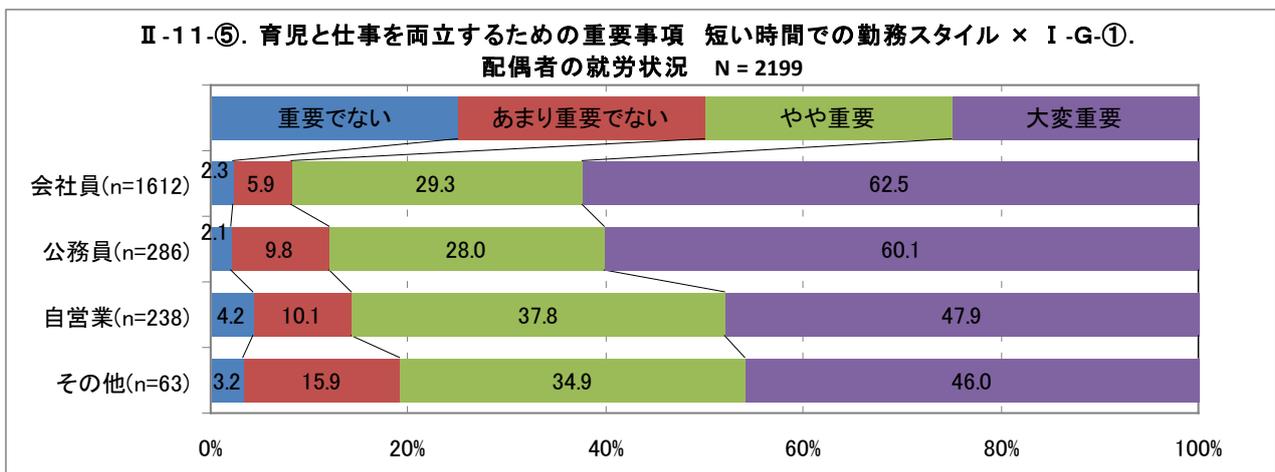
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「公務員」(80.6%)、「自営業」(80.2%)、「会社員」(74.8%)、「その他」(73.0%)の順になっている。



- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「公務員」(81.3%)、「会社員」(75.2%)、「その他」(71.9%)、「自営業」(64.6%)の順になっている。

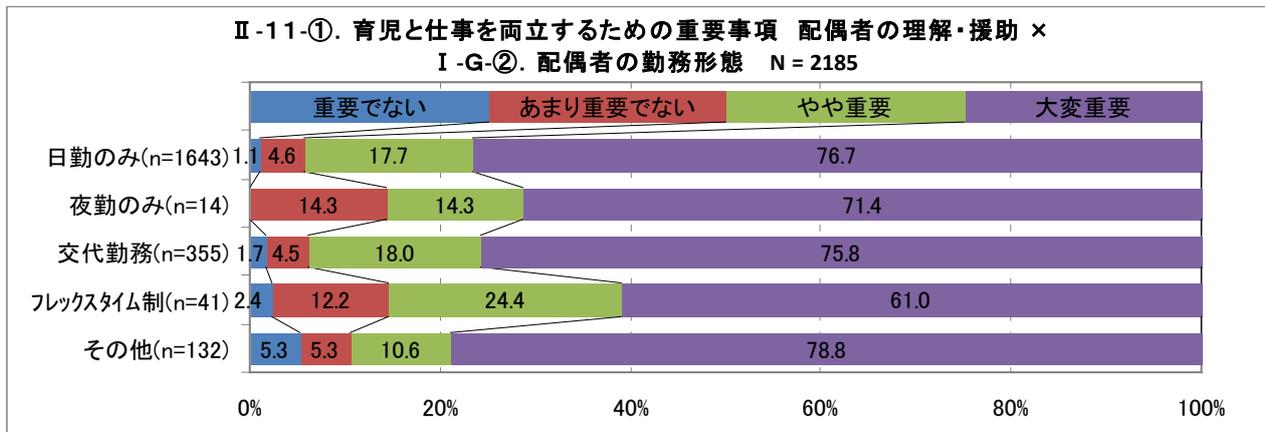


- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「会社員」(62.5%)、「公務員」(60.1%)「自営業」(47.9%)、「その他」(46.0%)の順になっている。

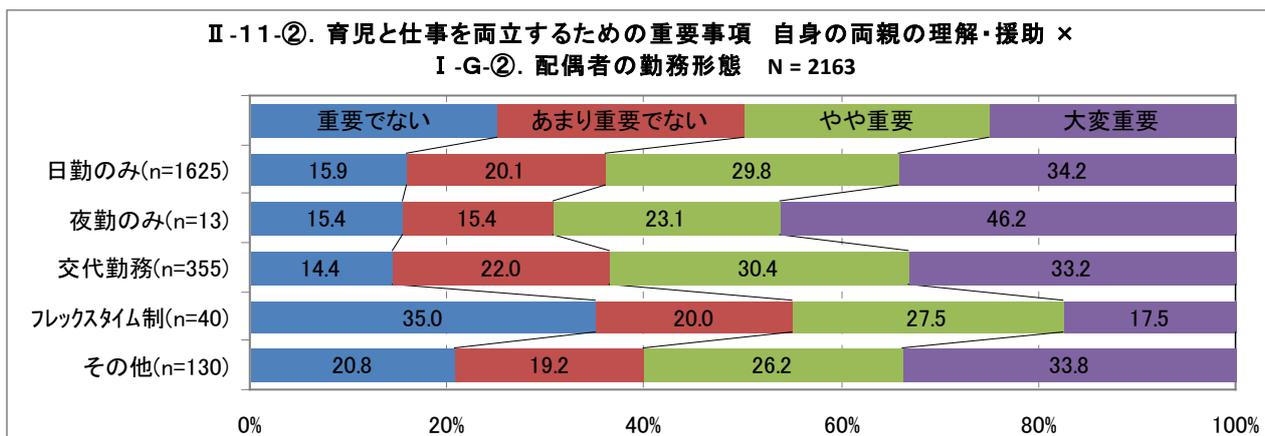


### ◆配偶者の勤務形態別

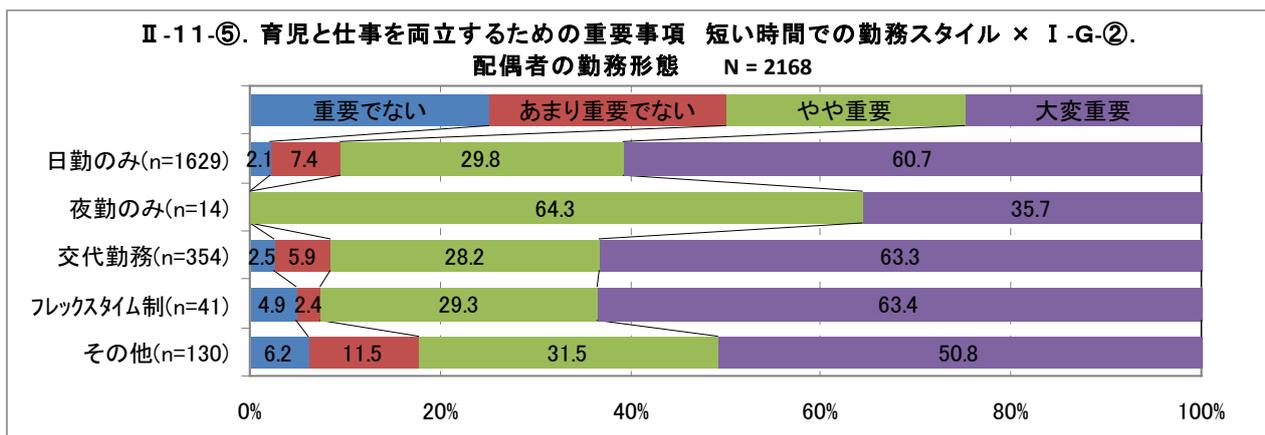
- 配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「その他」(78.8%)、「日勤のみ」(76.7%)、「交代勤務」(75.8%)、「夜勤のみ」(71.4%)、「フレックスタイム制」(61.0%)の順になっている。



- 自身の両親の理解・援助は、「フレックスタイム制」は、「重要でない」、「あまり重要でない」を合わせた割合は、5割(計55.0%)を超えているが、一方「大変重要」は(17.5%)最も低い。
- 「大変重要」は、「夜勤のみ」(46.2%)が高く、次いで「日勤のみ」(34.2%)、「その他」(33.8%)、「交代勤務」(33.2%)、「フレックスタイム制」(17.5%)の順になっている。

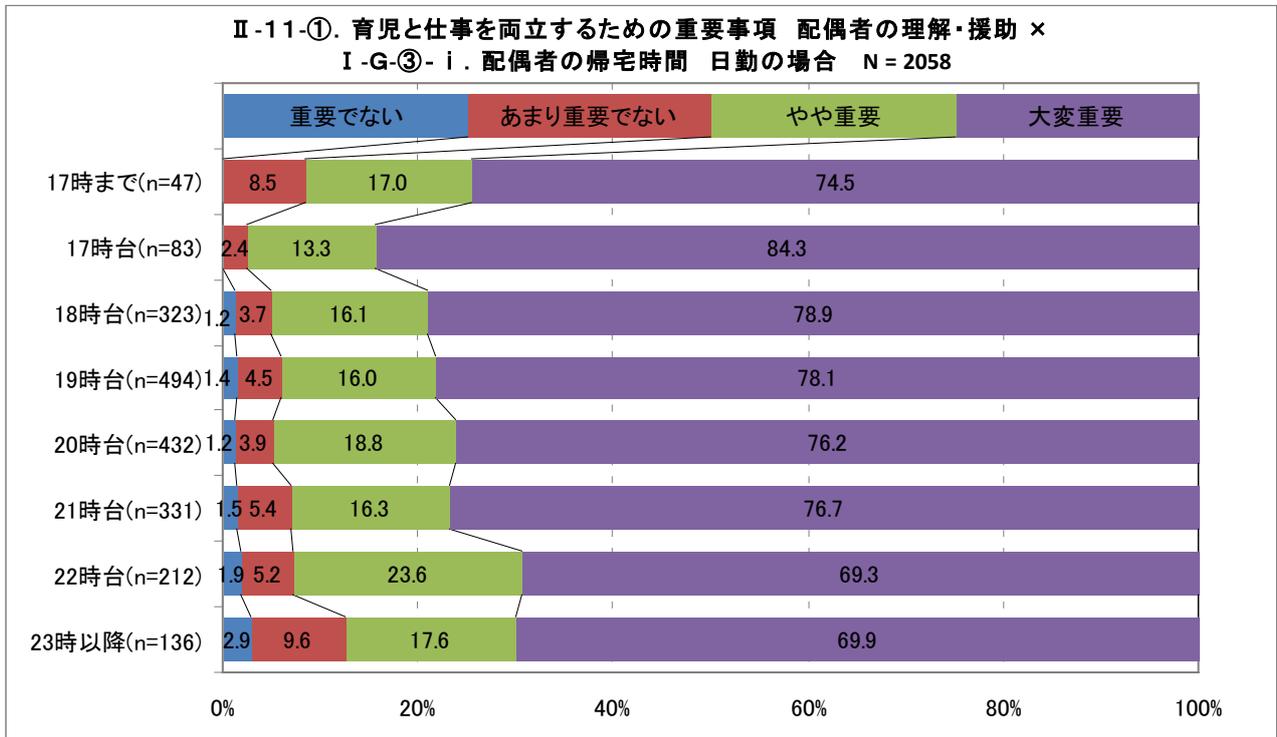


- 短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「フレックスタイム制」(63.4%)、「交代勤務」(63.3%)、「日勤のみ」(60.7%)、「その他」(50.8%)、「夜勤のみ」(35.7%)の順になっている。

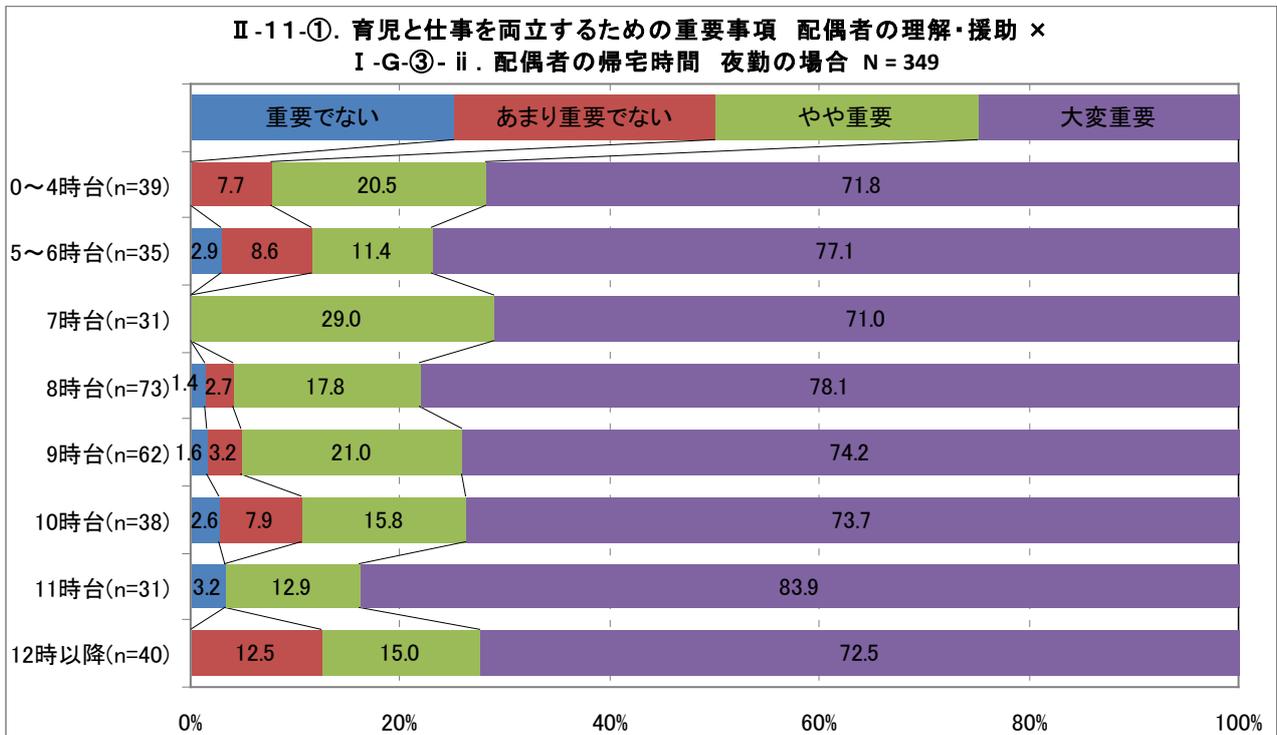


◆配偶者の帰宅時間別

- ・日勤の場合、配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「17時台」～「23時以降」の割合は、低下傾向にある。

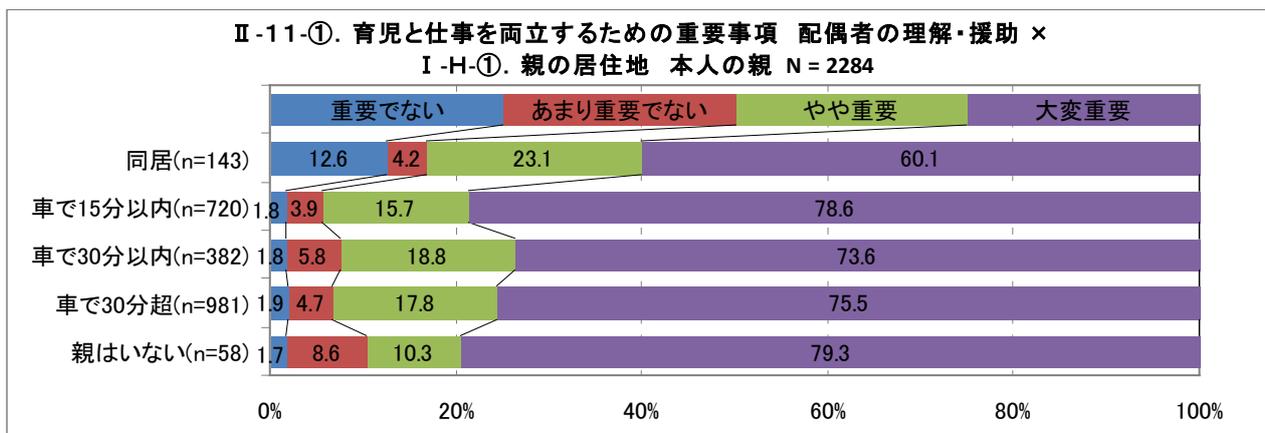


- ・夜勤の場合、配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、71.0～83.9%と高い割合を占めている。

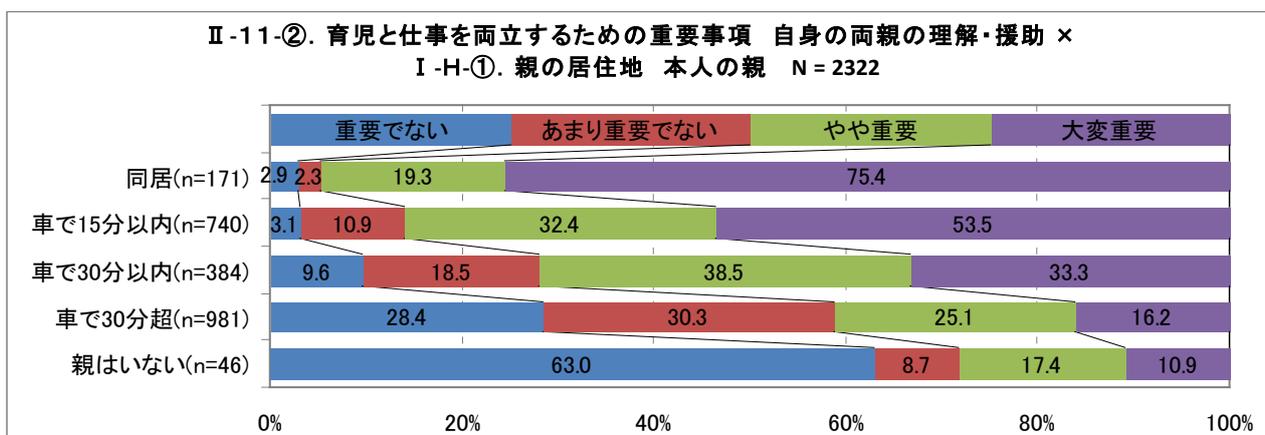


### ◆親の居住地別（本人の親）

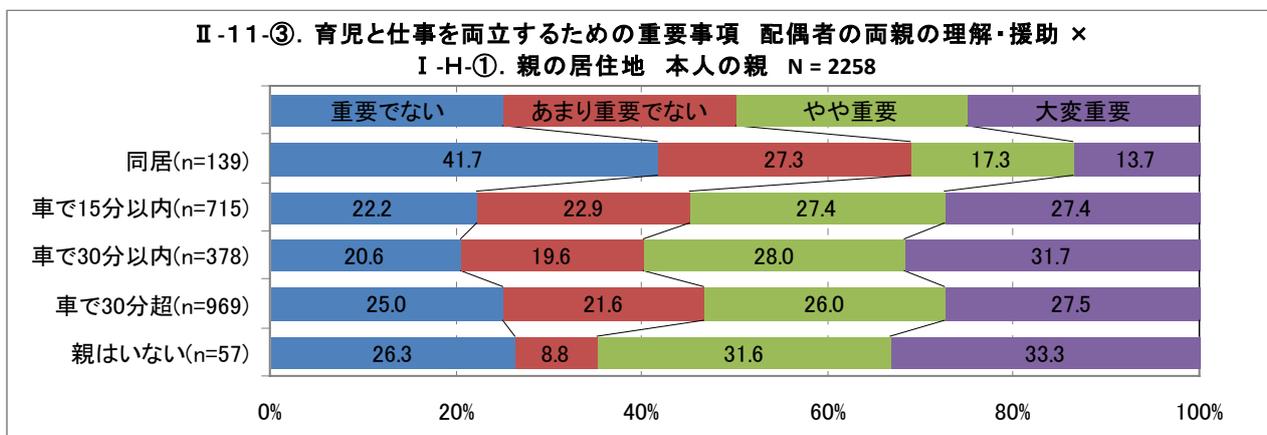
- 配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「親はいない」(79.3%)、「車で15分以内」(78.6%)、「車で30分超」(75.5%)と続く。



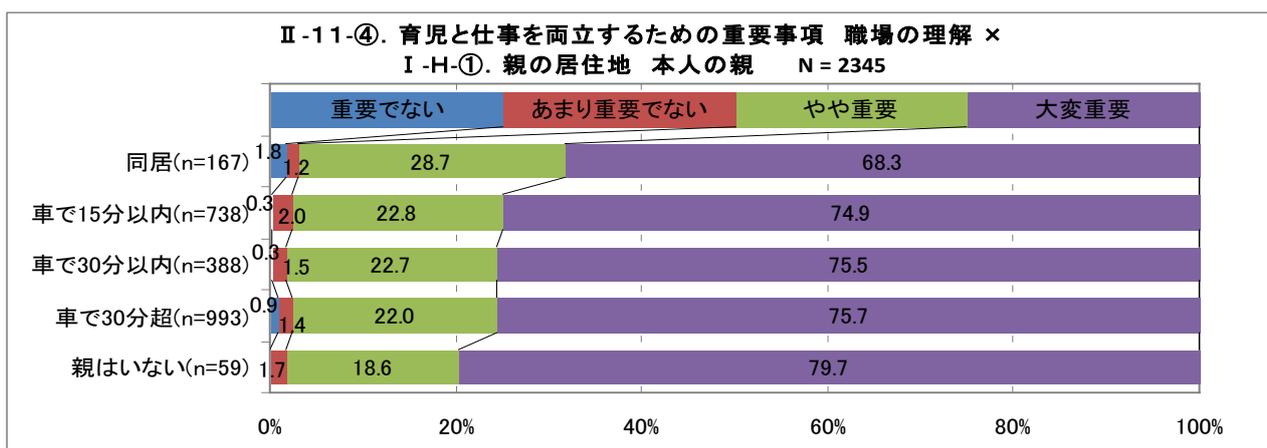
- 自身の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「同居」(75.4%)、「車で15分以内」(53.5%)、「車で30分以内」(33.3%)、「車で30分超」(16.2%)、「親はいない」(10.9%)と親の居住地が遠くなるにつれ大幅に低下している。
- 「重要でない」は、「同居」(2.9%)、「車で15分以内」(3.1%)、「車で30分以内」(9.6%)、「車で30分超」(28.4%)、「親はいない」(63.0%)と大幅に上昇している。



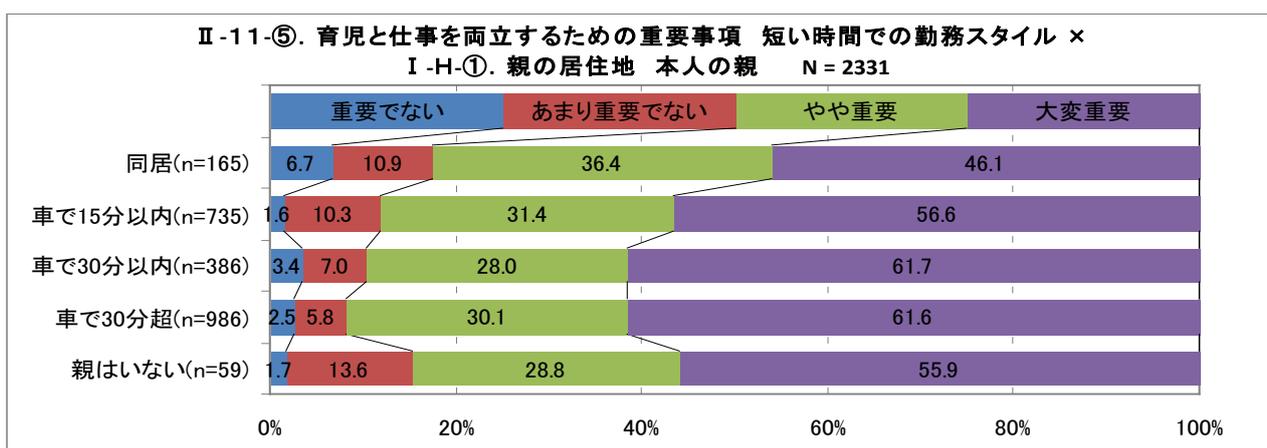
- ・配偶者の両親の理解・援助を「大変重要」、「やや重要」とするのは、「親はいない」が最も高く、次いで「車で30分以内」「車で15分以内」と続く、「同居」は最も低い。
- ・「あまり重要でない」は、「同居」(27.3%)と高く、「車で15分以内」(22.9%)、「車で30分超」(21.6%)と続く。「重要でない」は、「同居」(41.7%)と高く、他は、(20.6~26.3%)の範囲内である。



- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「同居」(68.3%)、「車で15分以内」(74.9%)、「車で30分以内」(75.5%)、「車で30分超」(75.7%)「親はいない」(79.7%)と上昇傾向にある。

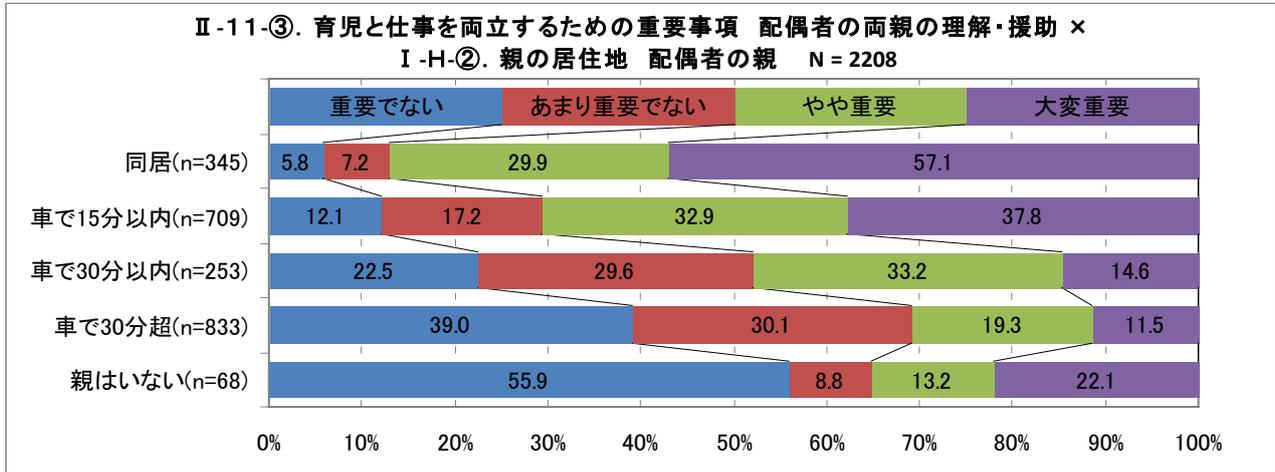


- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」、「やや重要」とするのは、全体の8~9割強占めている。
- ・「あまり重要でない」は、「親はいない」(13.6%)、「同居」(10.9%)、「車で15分以内」(10.3%)と続く。
- ・「重要でない」は、「同居」(6.7%)、「車で30分以内」(3.4%)、「車で30分超」(2.5%)と続く。

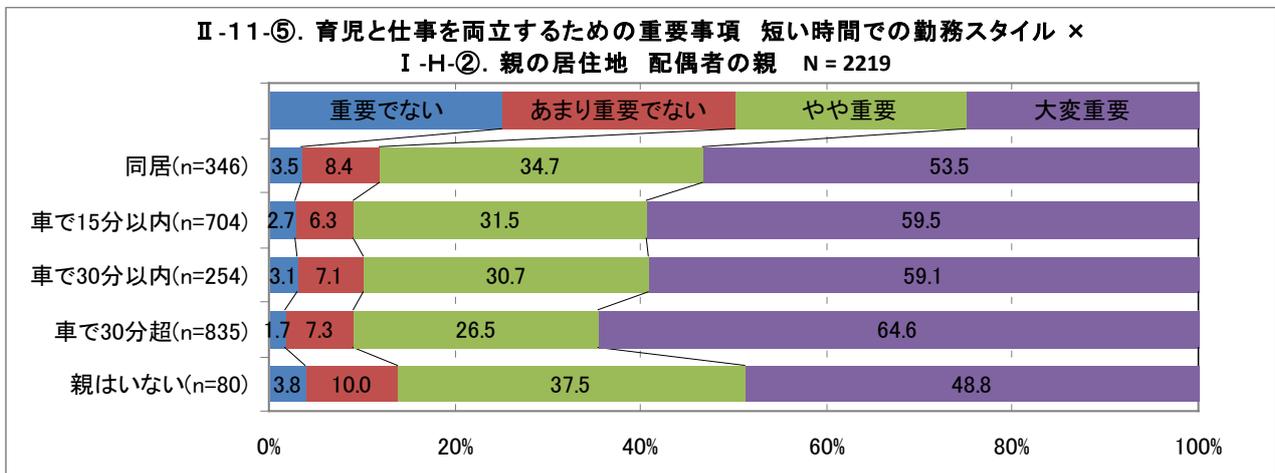


◆親の居住地別（配偶者の親）

- ・配偶者の両親の理解・援助を「大変重要」、「やや重要」とするのは、「同居」から「車で30分超」まで、遠くなるほど、大幅に低下している。
- ・「重要でない」は、「同居」(5.8%)、「車で15分以内」(12.1%)、「車で30分以内」(22.5%)、「車で30分超」(39.0%)「親はいない」(55.9%)と大幅に上昇している。

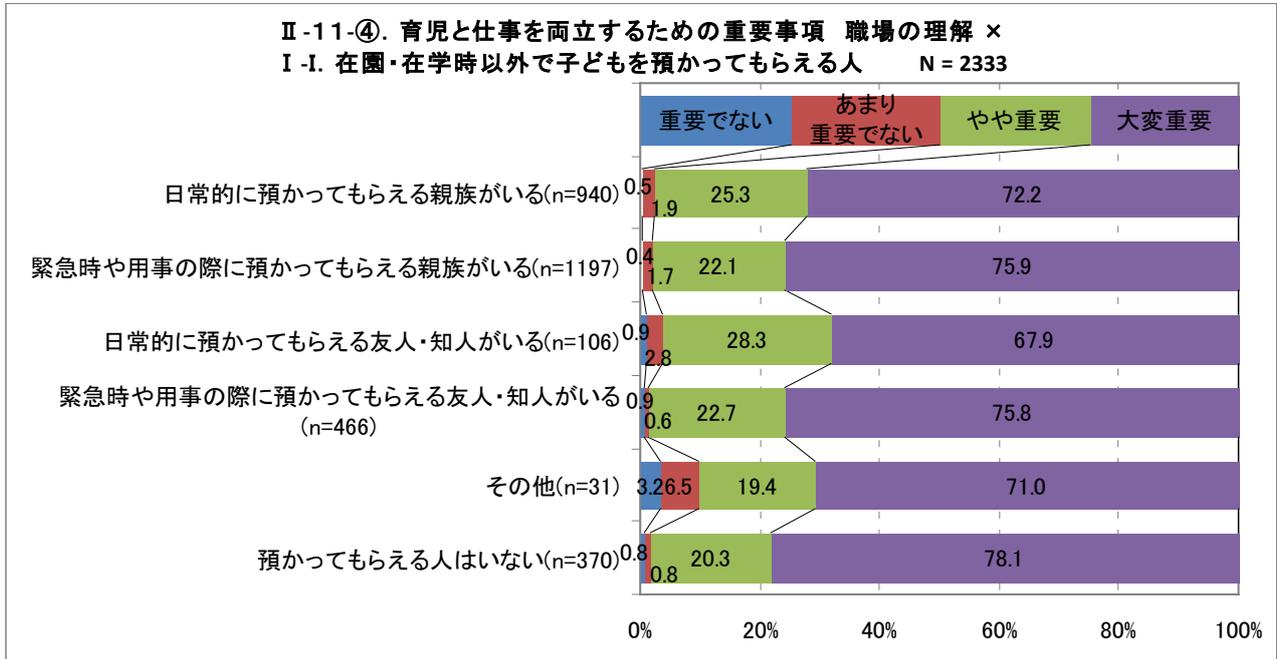


- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「車で30分超」(64.6%)、「車で15分以内」(59.5%)、「車で30分以内」(59.1%)、「同居」(53.5%)、「親はいない」(48.8%)の順になっている。
- ・「やや重要」は、「親はいない」(37.5%)、「同居」(34.7%)、「車で15分以内」(31.5%)、「車で30分以内」(30.7%)、「車で30分超」(26.5%)の順になっている。

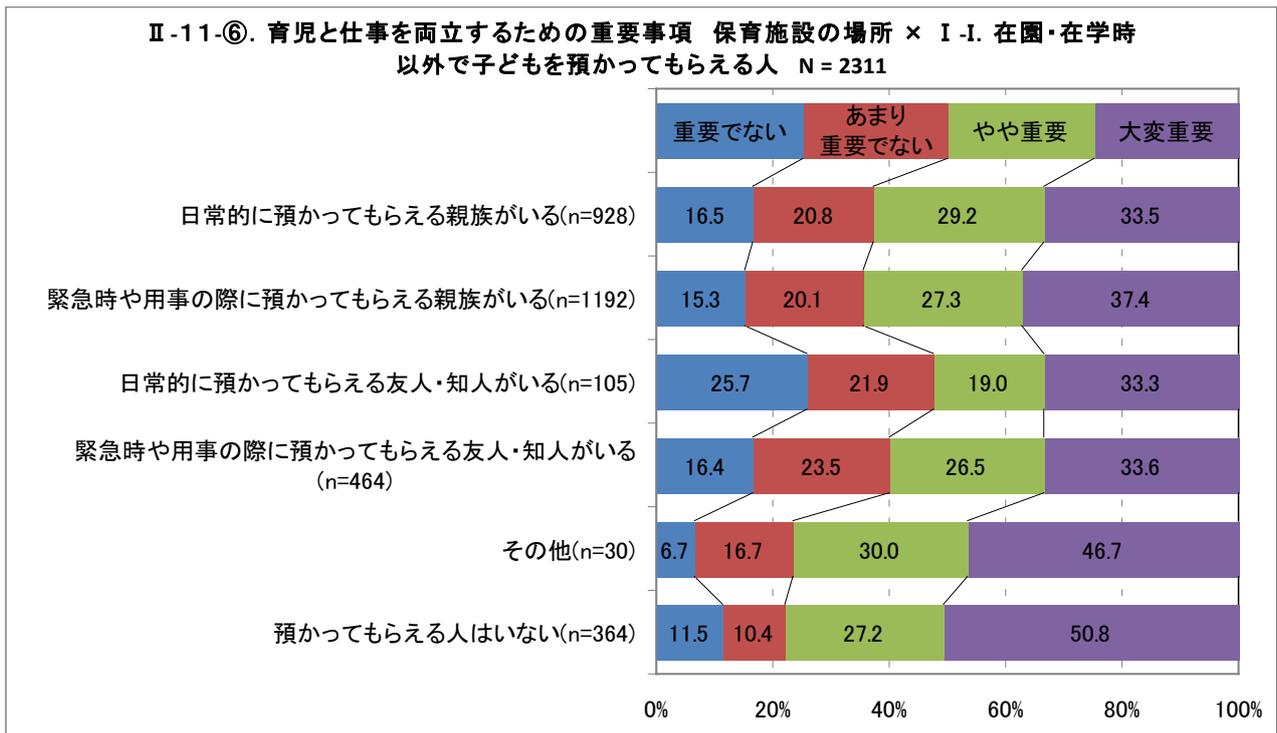


◆在園・在学時以外で子どもを預かってもらえる人別

- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「預かってもらえる人はいない」(78.1%)、「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」(75.9%)、「緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる」(75.8%)と続く。

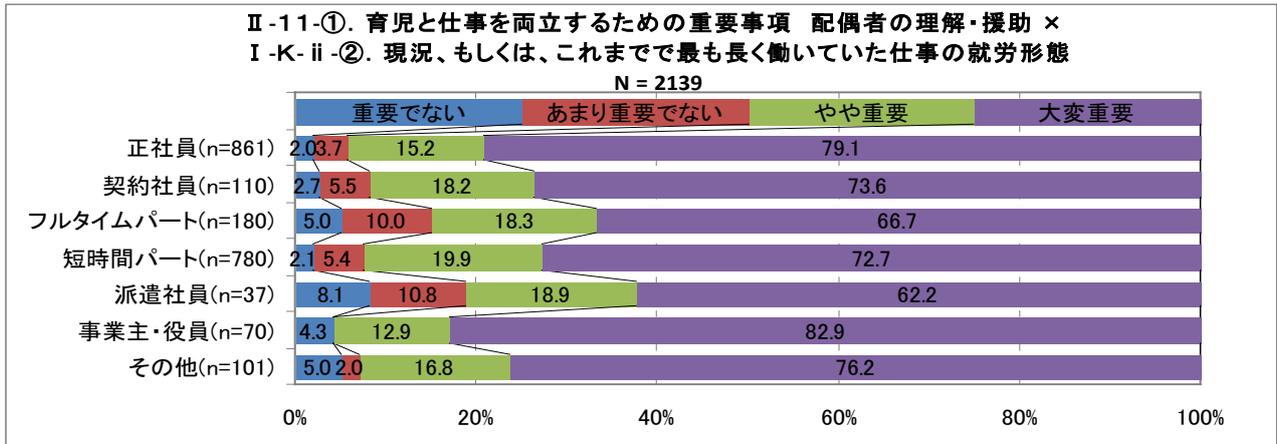


- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「預かってもらえる人はいない」(50.8%)、「その他」(46.7%)、「緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる」(37.4%)と続く。
- ・「重要でない」は、「日常的に預かってもらえる友人・知人がいる」(25.7%)、「日常的に預かってもらえる親族がいる」(16.5%)、「緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる」(16.4%)と続く。

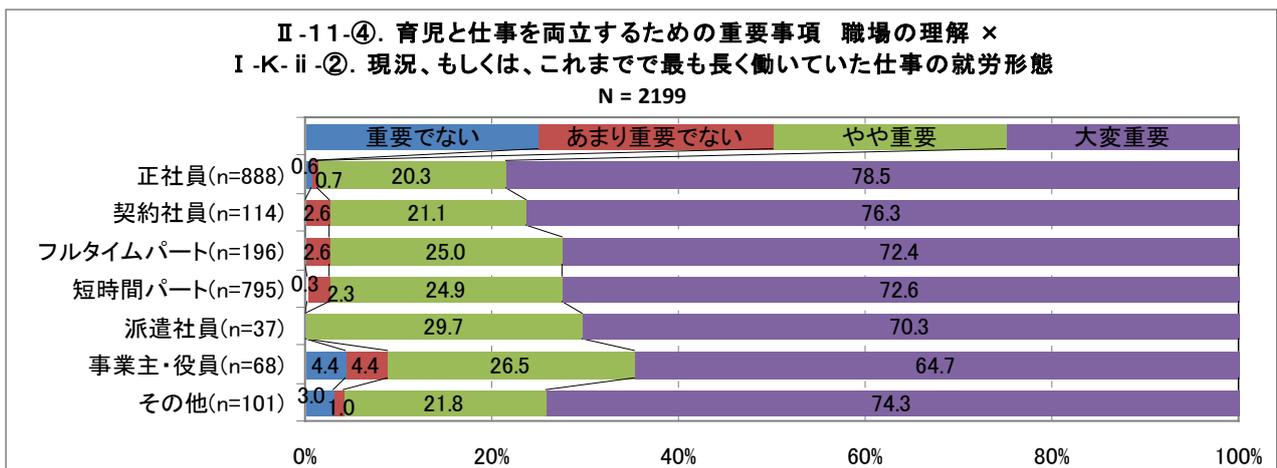


◆これまで最も長く働いていた仕事の就労形態別

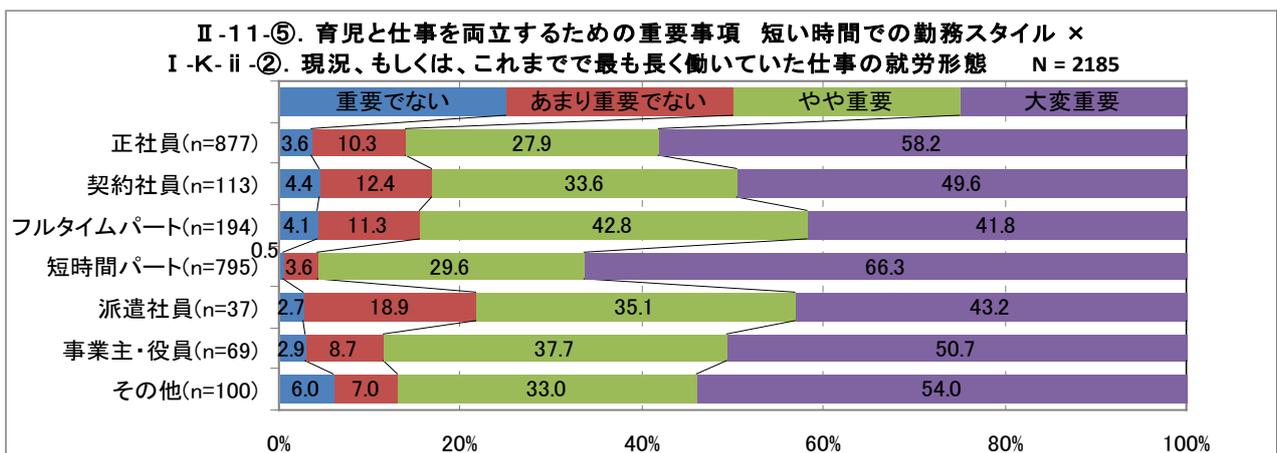
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「事業主・役員」(82.9%)と高く、次いで「正社員」(79.1%)、「その他」(76.2%)と続く。



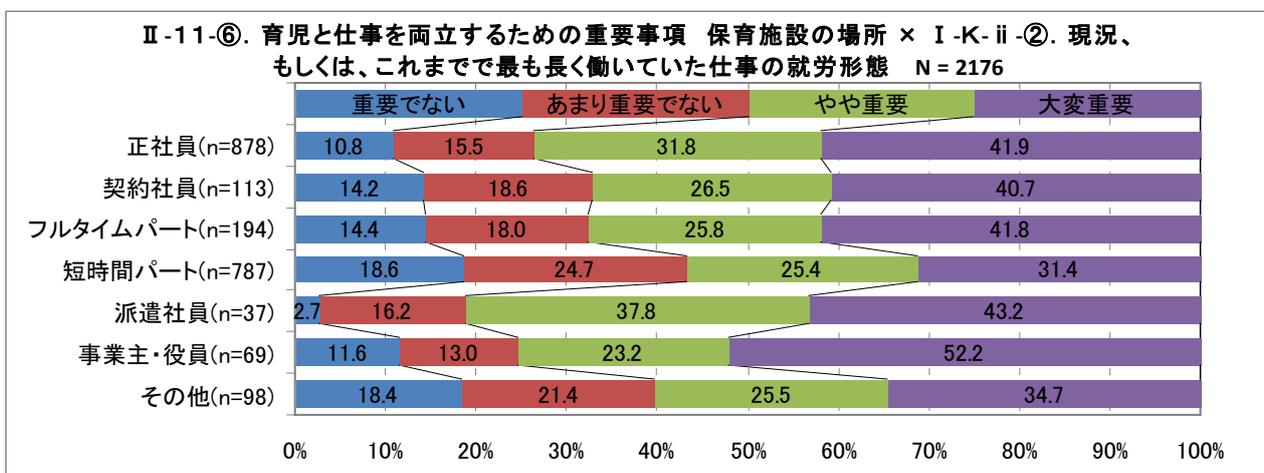
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「事業主・役員」(64.7%)が最も低く、他は、70.3~78.5%の範囲内の割合である。



- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「短時間パート」(66.3%)と高く、次いで「正社員」(58.2%)、「その他」(54.0%)と続く。
- ・「やや重要」は、「フルタイムパート」(42.8%)、「事業主・役員」(37.7%)、「派遣社員」(35.1%)と続く。

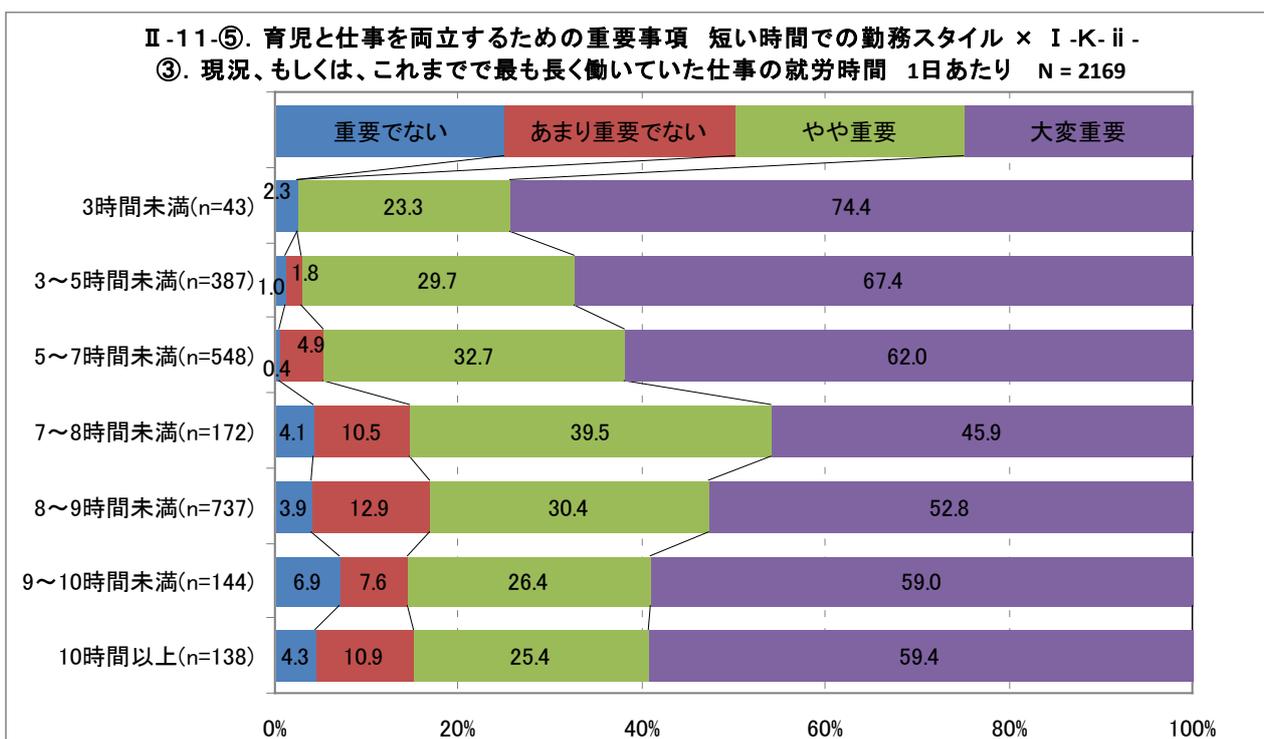


- ・保育施設の場所を「大変重要」、「やや重要」を合わせた重要とする割合は、「派遣社員」(計 81.0%)の割合が高く、「短時間パート」(計 56.8%)は低い。
- ・「重要でない」、「あまり重要でない」を合わせた重要でない割合は、「短時間パート」(計 43.3%)の割合が高く、一方、「派遣社員」(計 18.9%)は低い。



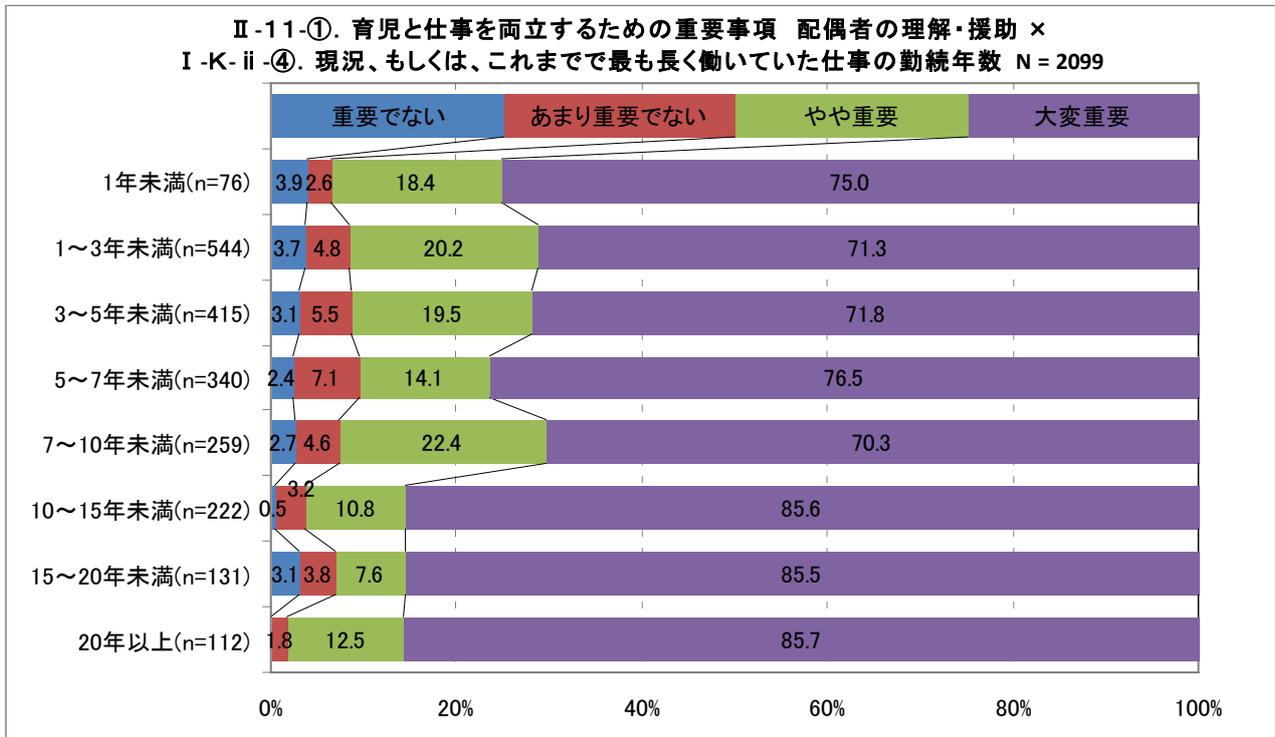
#### ◆これまで最も長く働いていた仕事の就労時間別

- ・短い時間での勤務スタイルを「大変重要」とするのは、「3時間未満」(74.4%)と高く、次いで「3～5時間未満」(67.4%)、「5～7時間未満」(62.0%)となっている。
- ・「やや重要」は、「7～8時間未満」(39.5%)と高く、次いで「5～7時間未満」(32.7%)、「8～9時間未満」(30.4%)となっている。「7～8時間未満」を軸に少しずつ低下している。
- ・「あまり重要でない」、「重要でない」は、「3時間未満」が低く、時間が増えるにつれ、割合が上昇傾向にある。

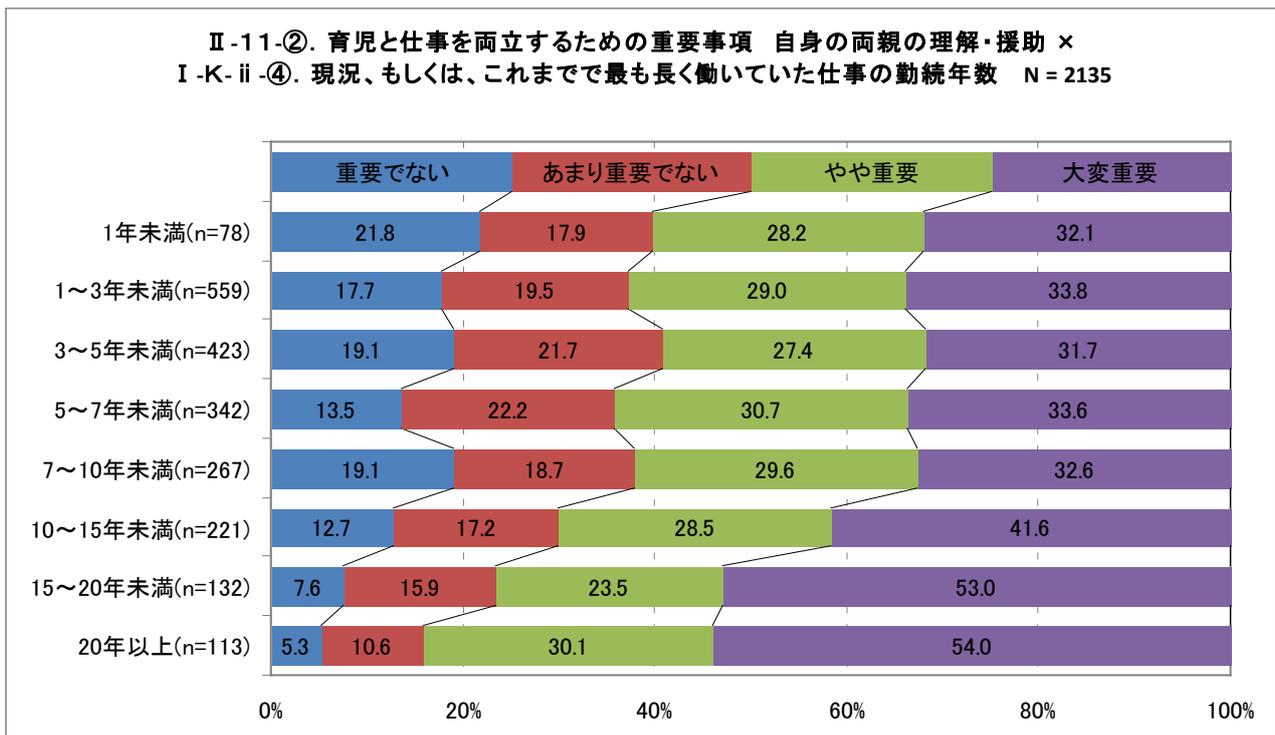


◆これまで最も長く働いていた仕事の勤続年数別

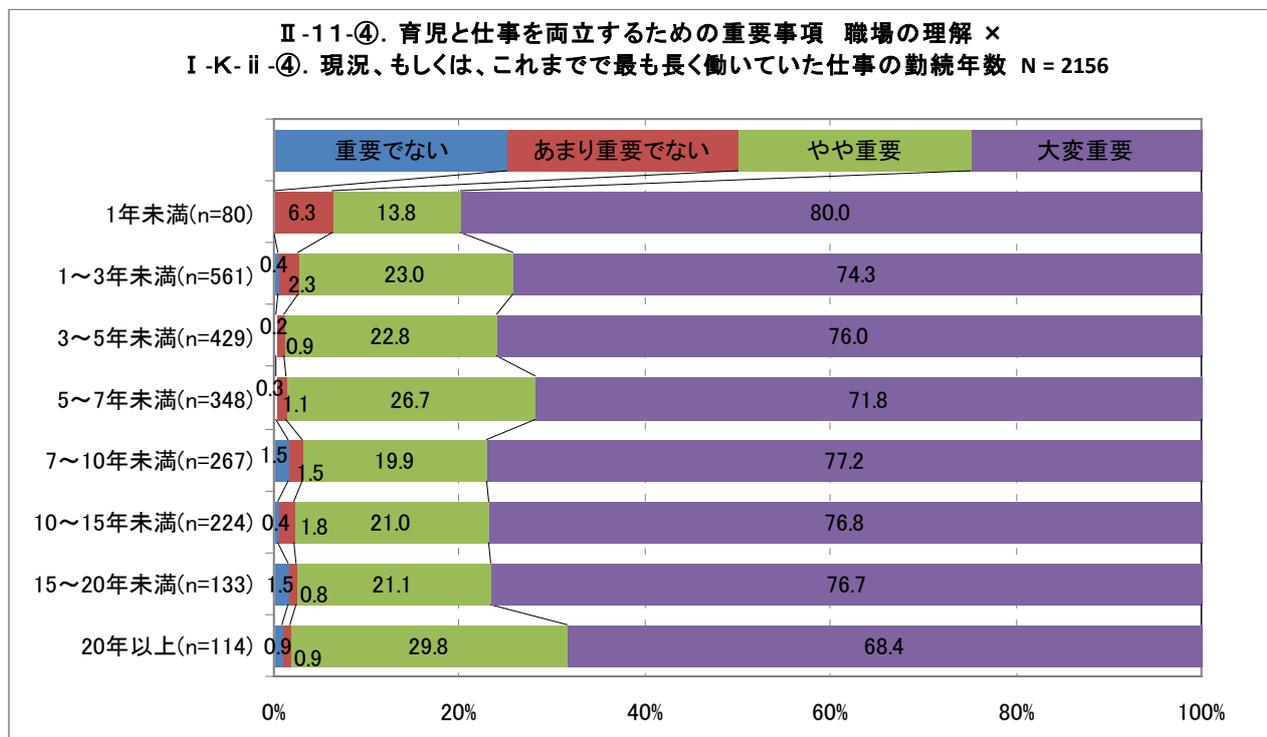
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「10～15年未満」、「15～20年未満」、「20年以上」が、ほぼ同じ85%台で高い。



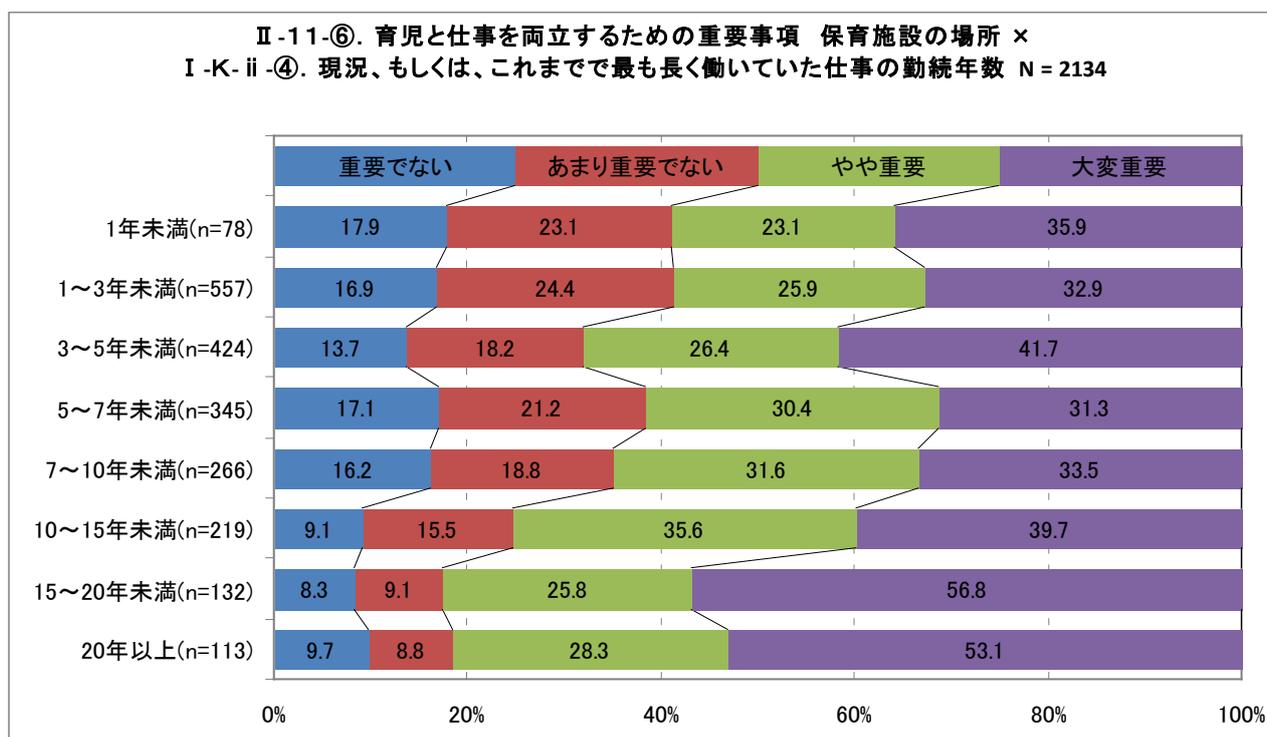
- ・自身の両親の理解・援助を「大変重要」、「やや重要」とするのは、勤続年数が延びれば、上昇傾向にある。
- ・「あまり重要でない」、「重要でない」は、勤続年数が延びれば、割合は、低下傾向にある。



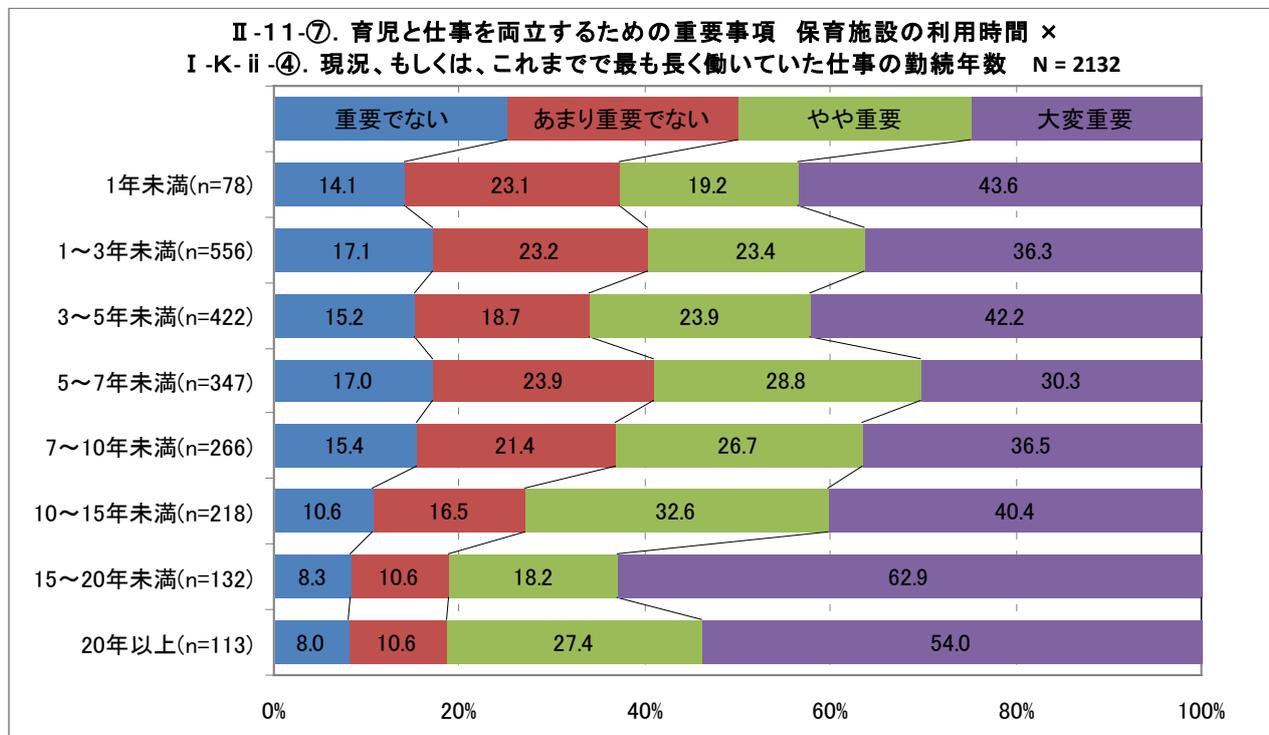
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「1年未満」(80.0%)、「7～10年未満」(77.2%)、「10～15年未満」(76.8%)と続く。
- ・「1～3年未満」より勤続年数が延びても、割合はほぼ同じである。



- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「15～20年未満」(56.8%)と高く、次いで「20年以上」(53.1%)、「3～5年未満」(41.7%)と続く。
- ・「1年未満」と「1～3年未満」は、ほぼ同じ割合である。

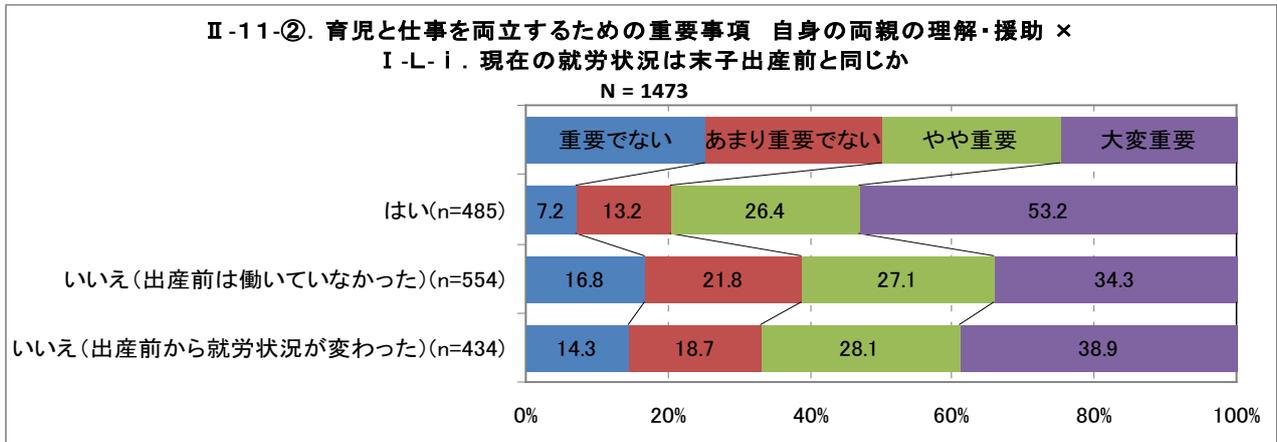


- ・ 保育施設の利用時間を「大変重要」とするのは、「15～20年未満」(62.9%)と高く、次いで「20年以上」(54.0%)、「1年未満」(43.6%)と続く。
- ・ 「やや重要」は、18.2～32.6%の範囲の割合である。
- ・ 「あまり重要でない」、「重要でない」は、勤続年数が延びれば、減少傾向にある。「15～20年未満」、「20年以上」は、ほぼ同じである。

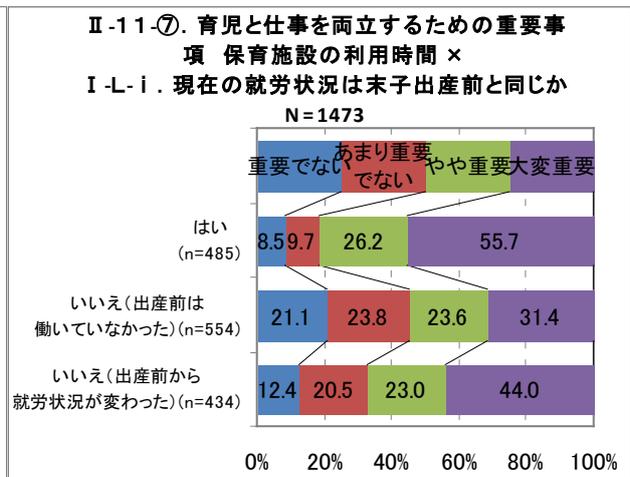
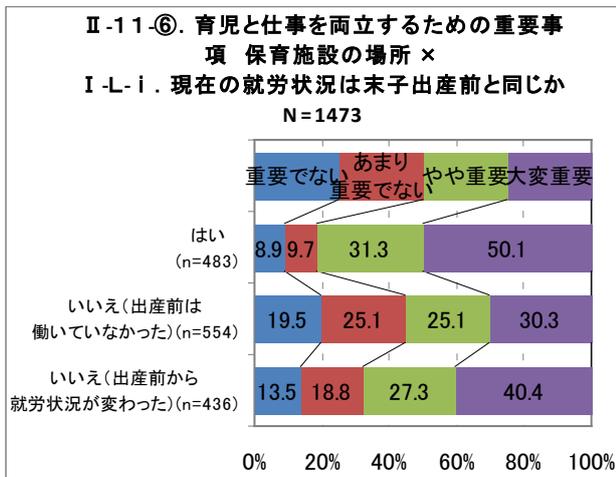


◆現在の就労状況は末子出産前と同じか別

- 自身の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「はい」(53.2%)が高く、次いで「いいえ(出産前から就労状況が変わった)」(38.9%)、「いいえ(出産前は働いていなかった)」(34.3%)の順になっている。

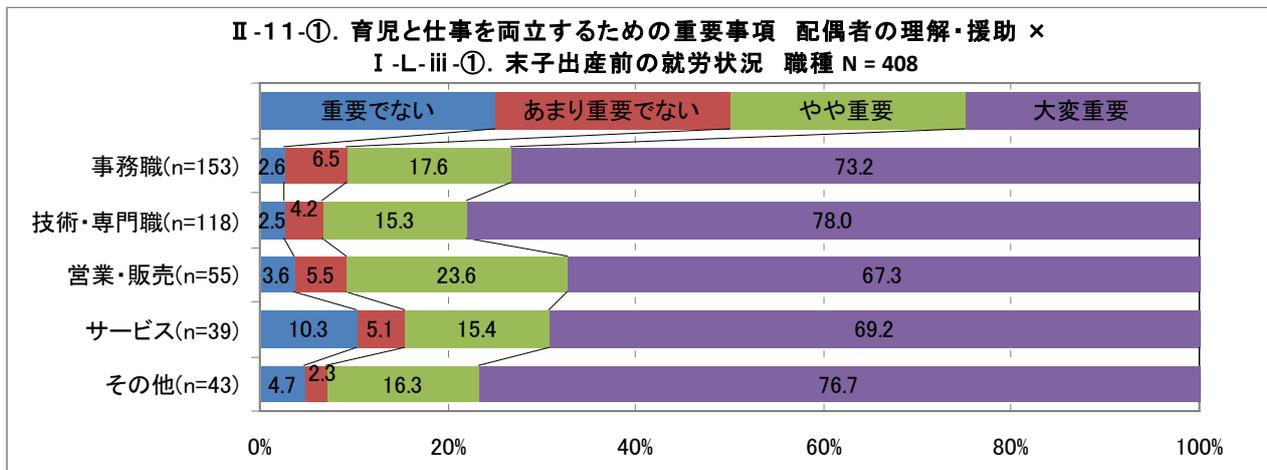


- 保育施設の場所、利用時間を「大変重要」、「やや重要」とするのは、「はい」で、約8割を占めている。「いいえ(出産前から就労状況が変わった)」6割強、「いいえ(出産前は働いていなかった)」5割強となっている。
- 「大変重要」とするのは、「はい」は過半数を超えている。

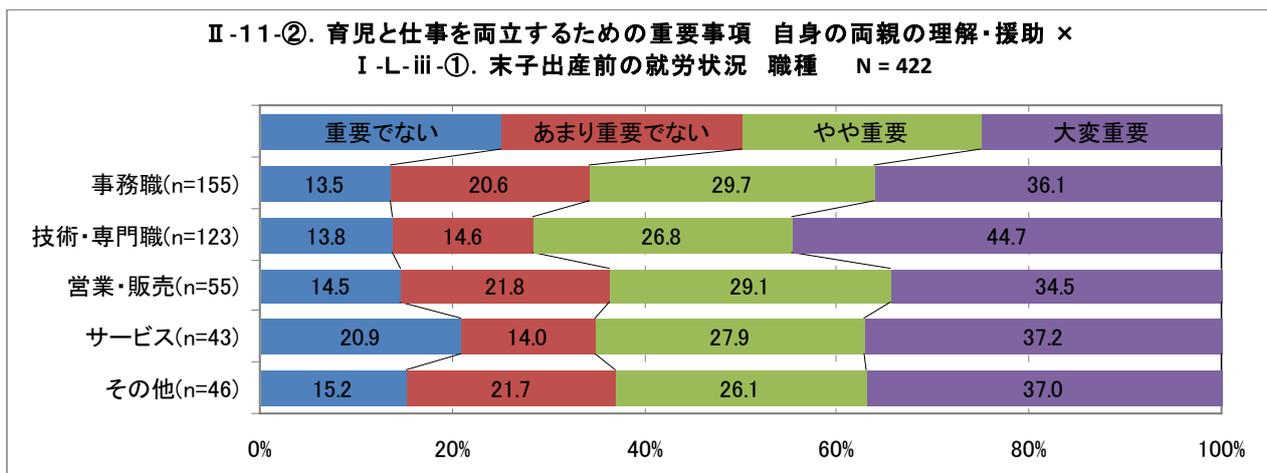


◆末子出産前の就労状況（職種）別

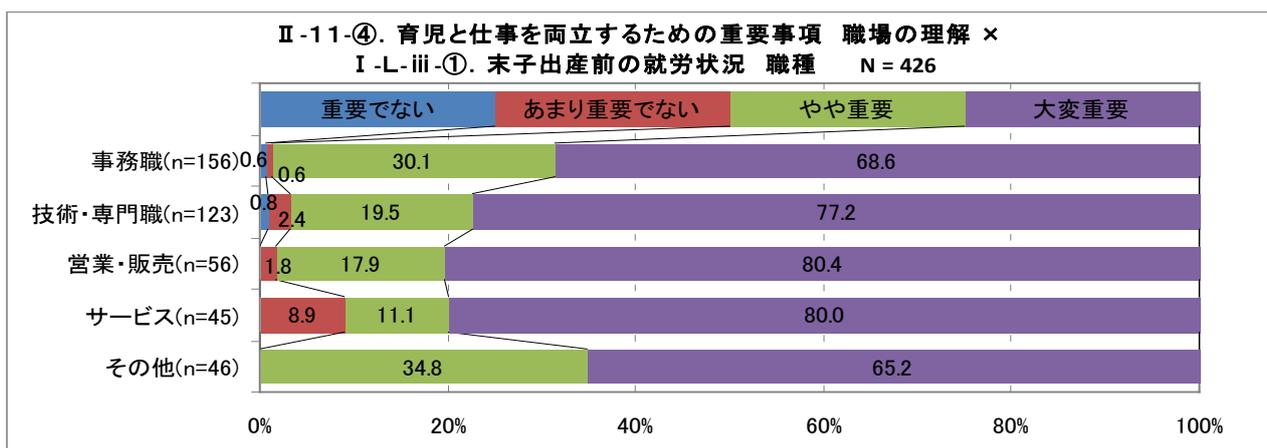
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「技術・専門職」（78.0%）と高く、次いで「その他」（76.7%）、「事務職」（73.2%）の順になっている。



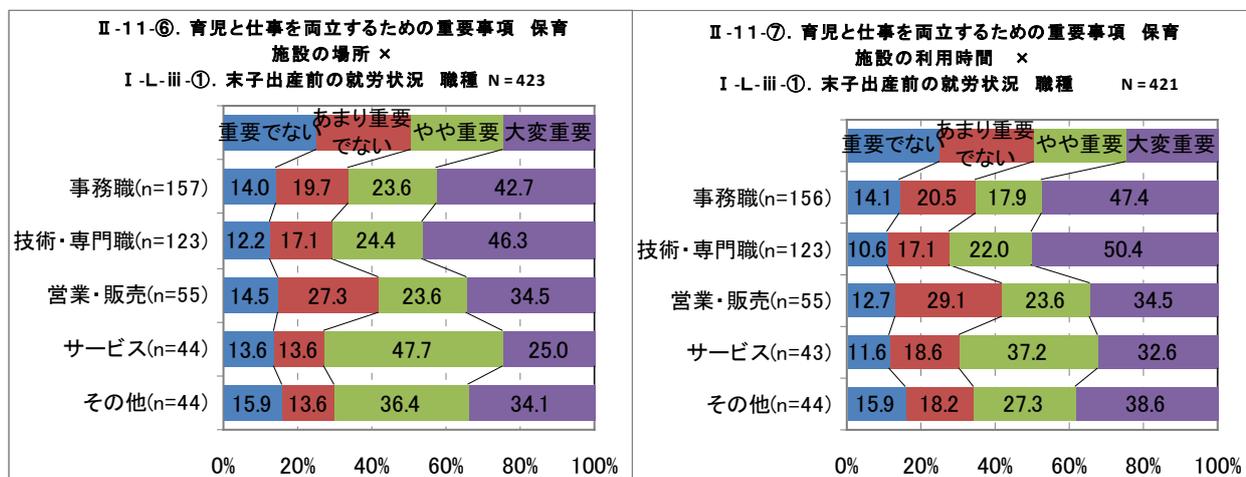
- ・自身の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「技術・専門職」が他の職種に比べ高い。
- ・「サービス」では、「重要でない」の割合が他の職種に比べやや高い。



- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「営業・販売」、「サービス」は、8割台で最も高く、続いて「技術・専門職」（77.2%）、「事務職」（68.6%）となっている。
- ・「あまり重要でない」は、「サービス」（8.9%）が最も高く、他は低い。

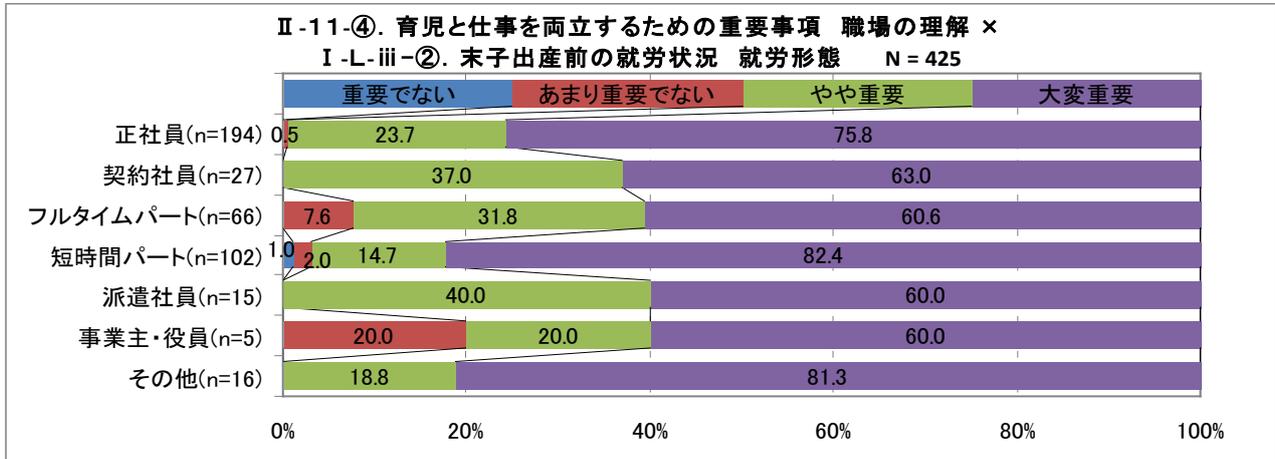


- ・ 保育施設の場所、利用時間を「大変重要」とするのは、「技術・専門職」が高く、次いで「事務職」と続く。
- ・ 「やや重要」は、「サービス」が高く、次いで「その他」と続く。
- ・ 「あまり重要でない」は、「営業・販売」が高く、次いで「事務職」と続く。

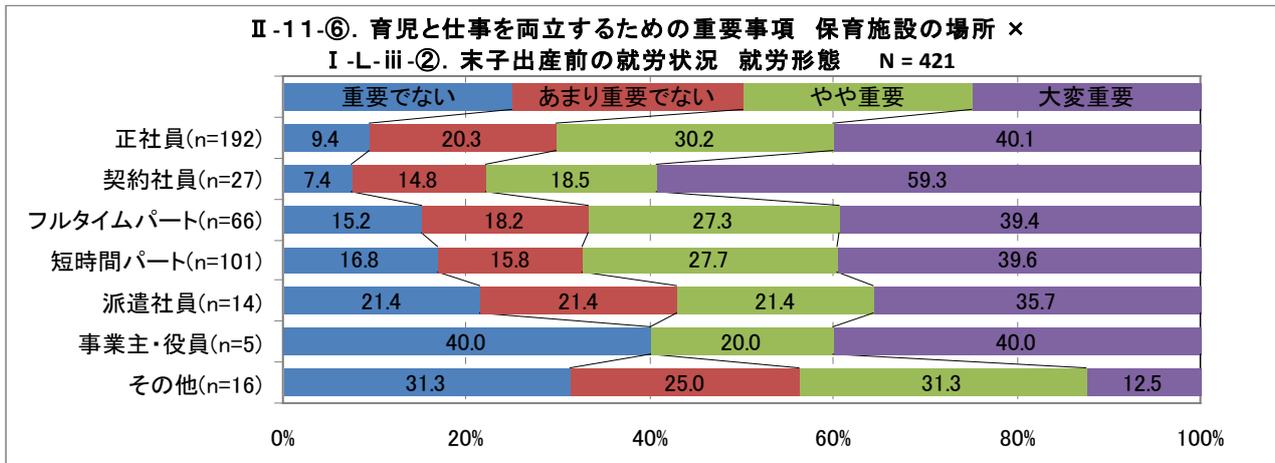


◆末子出産前の就労状況（就労形態）別

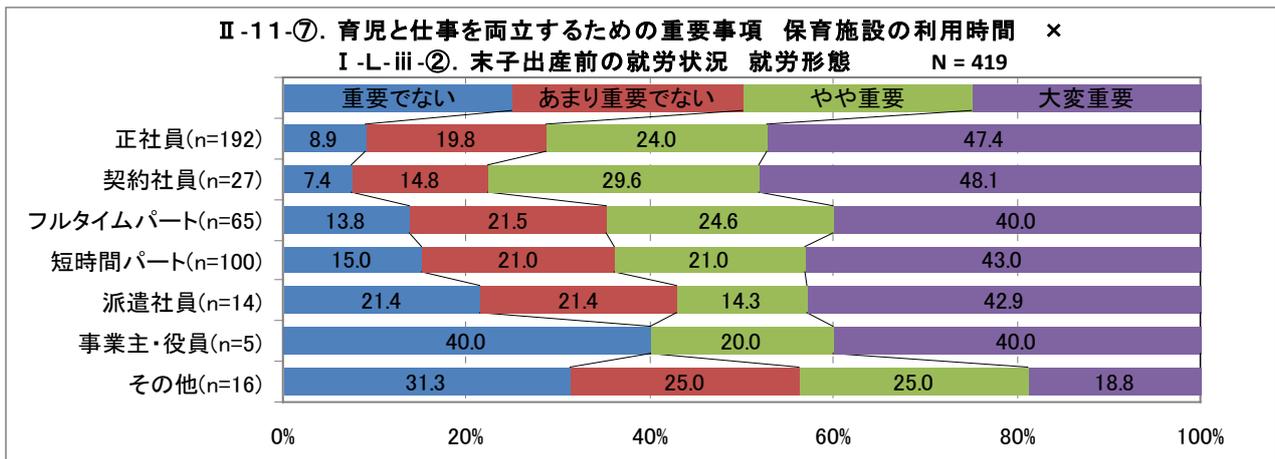
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「短時間パート」（82.4%）が最も高く、「その他」（81.3%）、  
「正社員」（75.8%）と続く。
- ・「事業主・役員」を除き、どの就労形態でも「あまり重要でない」、「重要でない」は低く、「大変重要」、  
「やや重要」が占めている。



- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「契約社員」（59.3%）が最も高く、「正社員」（40.1%）、  
「事業主・役員」（40.0%）と続く。

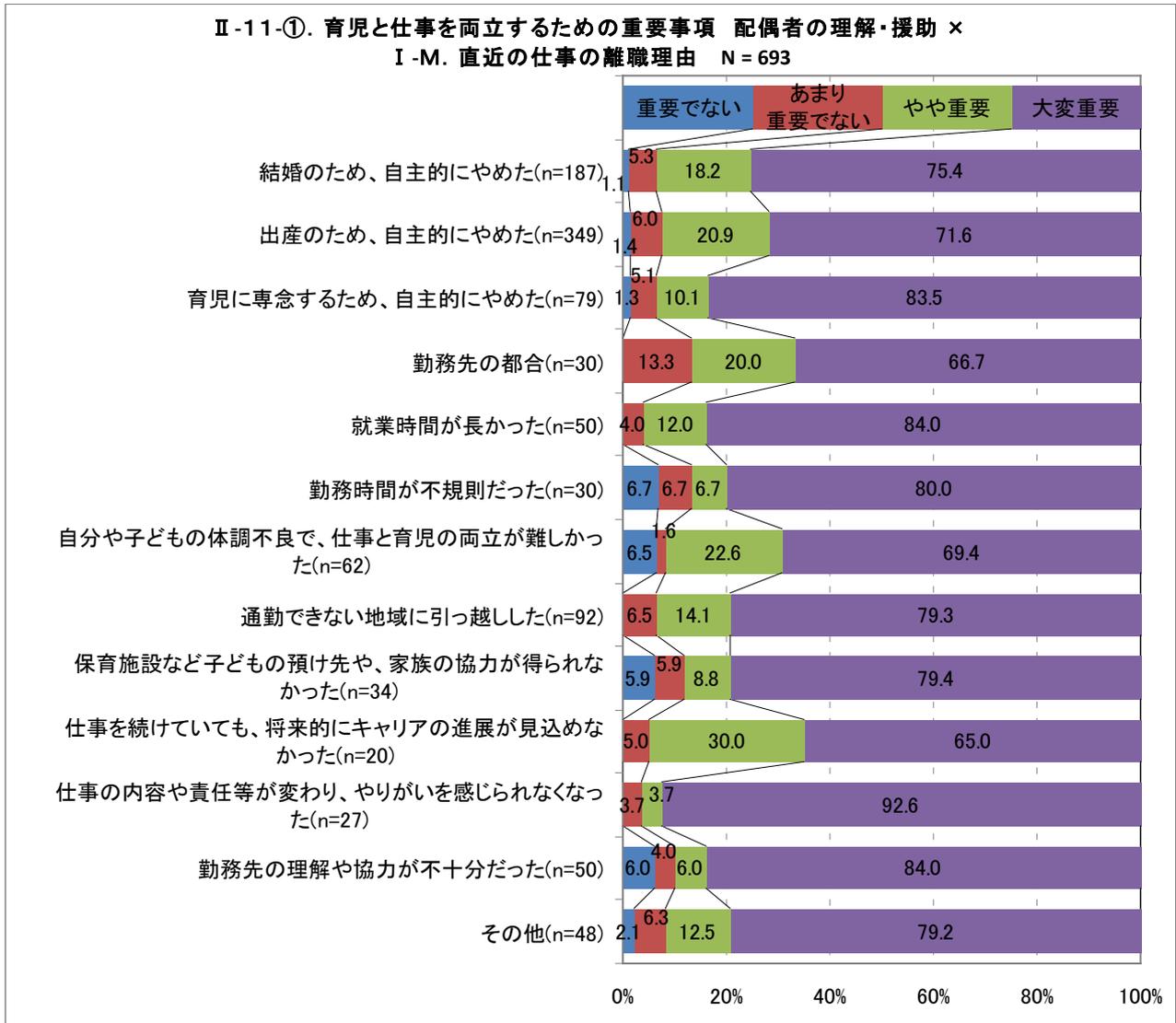


- ・保育施設の利用時間を「大変重要」とするのは、「契約社員」（48.1%）が最も高く、「正社員」（47.4%）、  
「短時間パート」（43.0%）と続く。

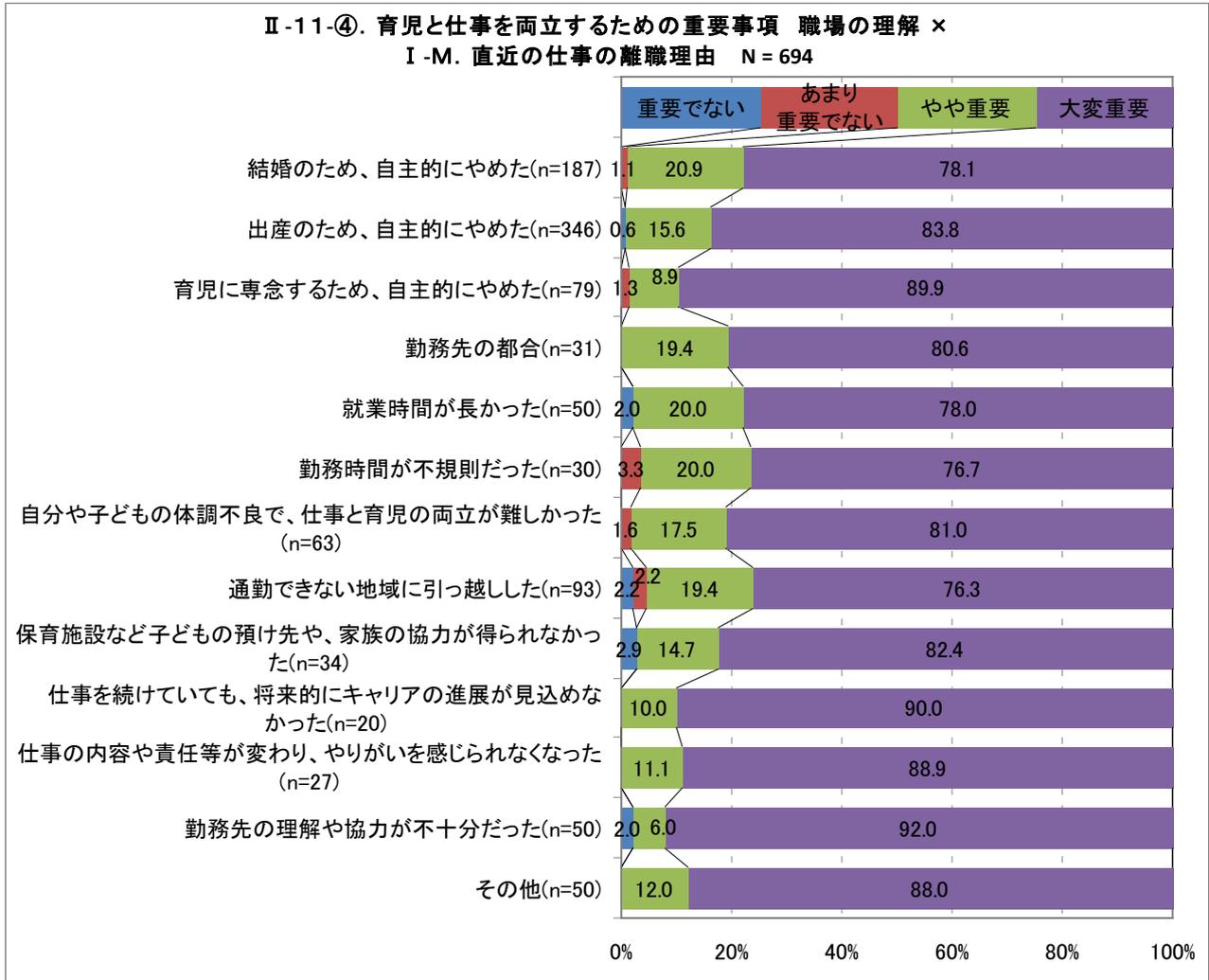


### ◆直近の離職理由別

- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「仕事の内容や責任感が変わり、やりがいを感じられなくなった」(92.6%)が最も高く、「就業時間が長かった」(84.0%)、「勤務先の理解や協力が不十分だった」(84.0%)と続く。

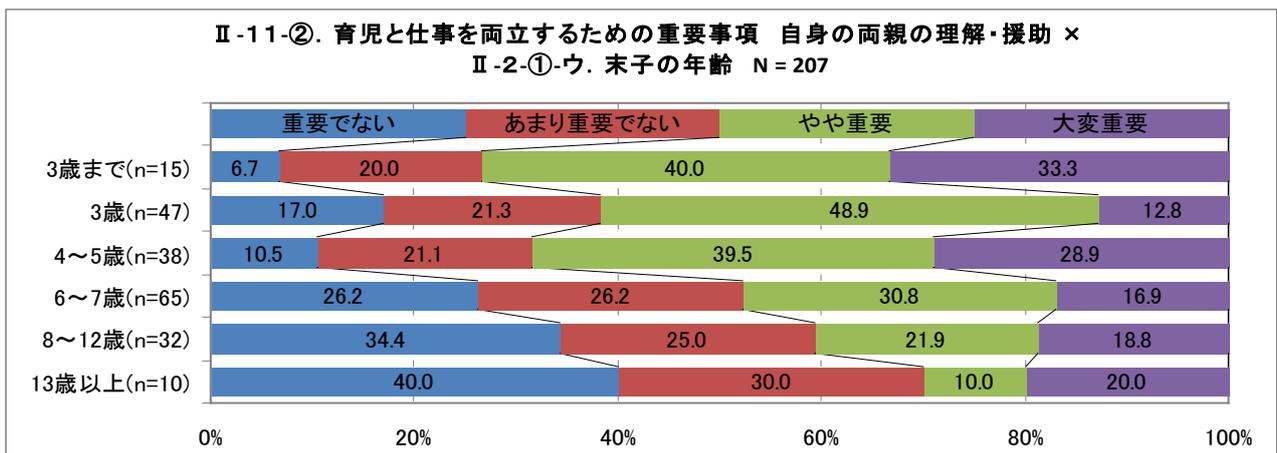


- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「勤務先の理解や協力が不十分だった」(92.0%)が最も高く、「仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなかった」(90.0%)、「育児に専念するため、自主的にやめた」(89.9%)と続く。



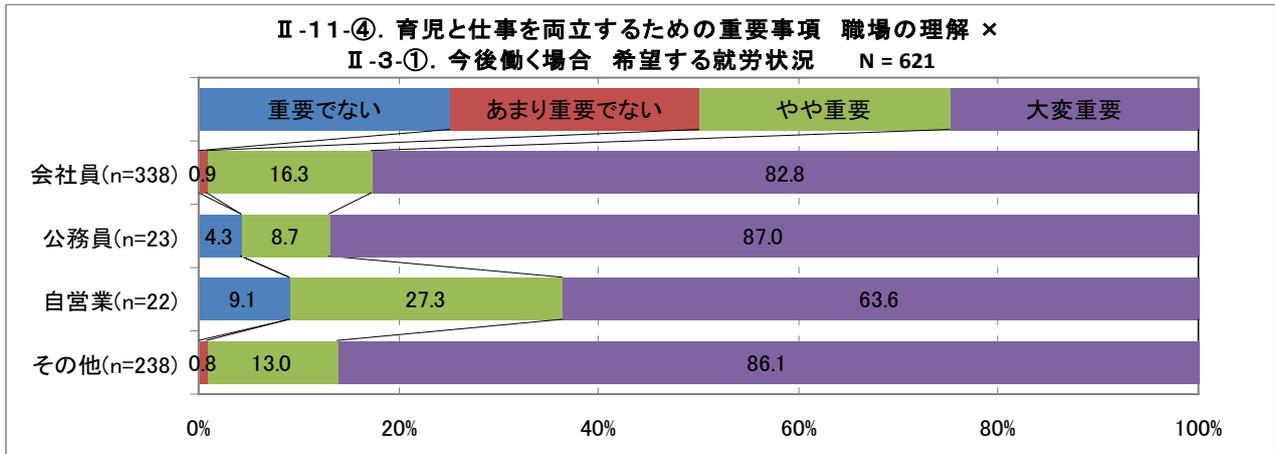
#### ◆末子の年齢別

- ・自身の両親の理解・援助を「大変重要」、「やや重要」とするのは、「3歳まで」が全体の約7割で最も高く、「4～5歳」が約6割と続く。
- ・「あまり重要でない」「重要でない」は、「13歳以上」7割で最も高く、「8～12歳」が約6割と続く。

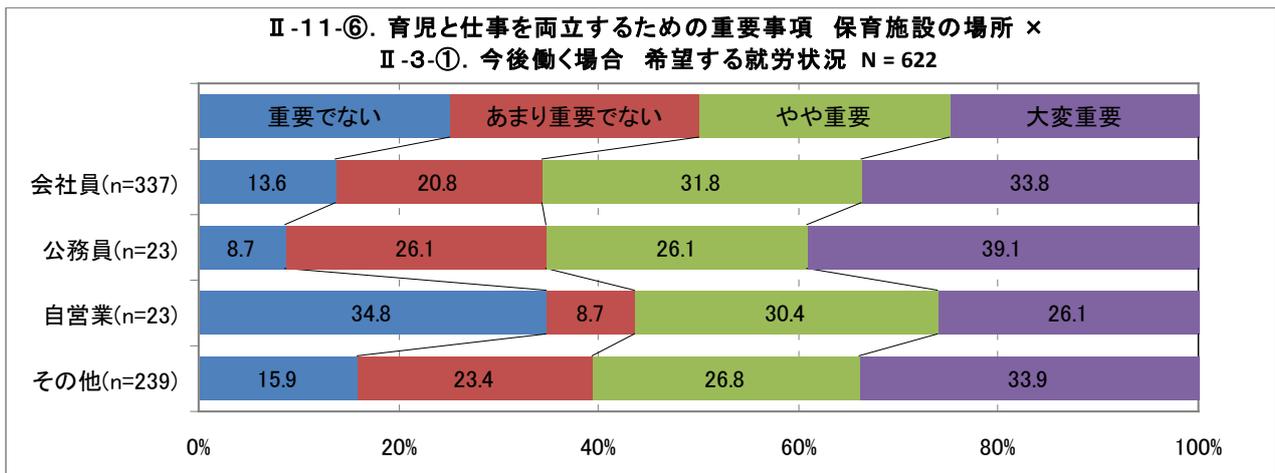


◆今後働く場合、希望する就労状況別

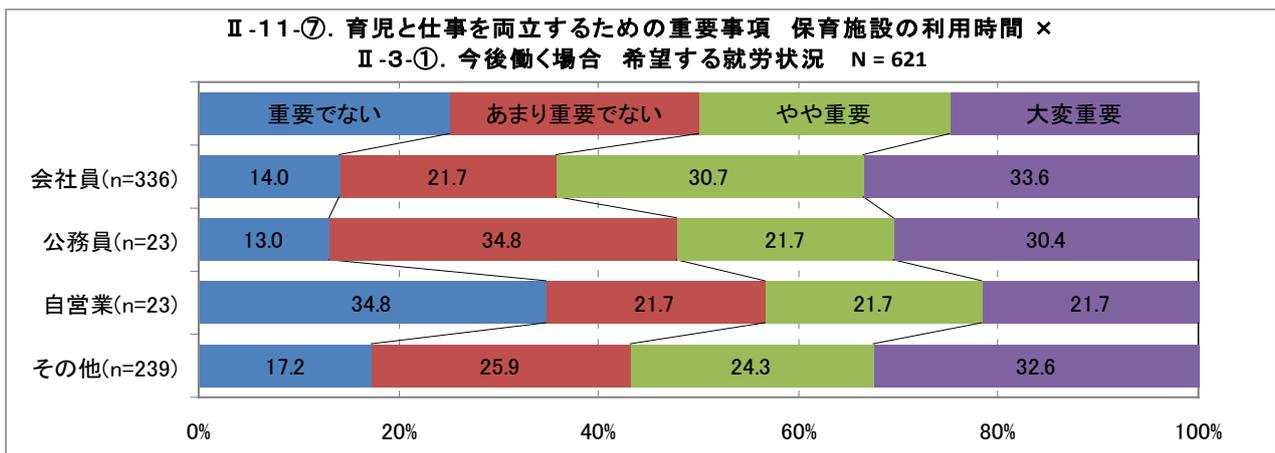
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「公務員」(87.0%)が最も高く、「その他」(86.1%)、「会社員」(82.8%)と続く。



- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「公務員」(39.1%)が最も高く、「会社員」(33.8%)、「その他」(33.9%)と続く。
- ・「重要でない」は、「自営業」(34.8%)と際立って高い。

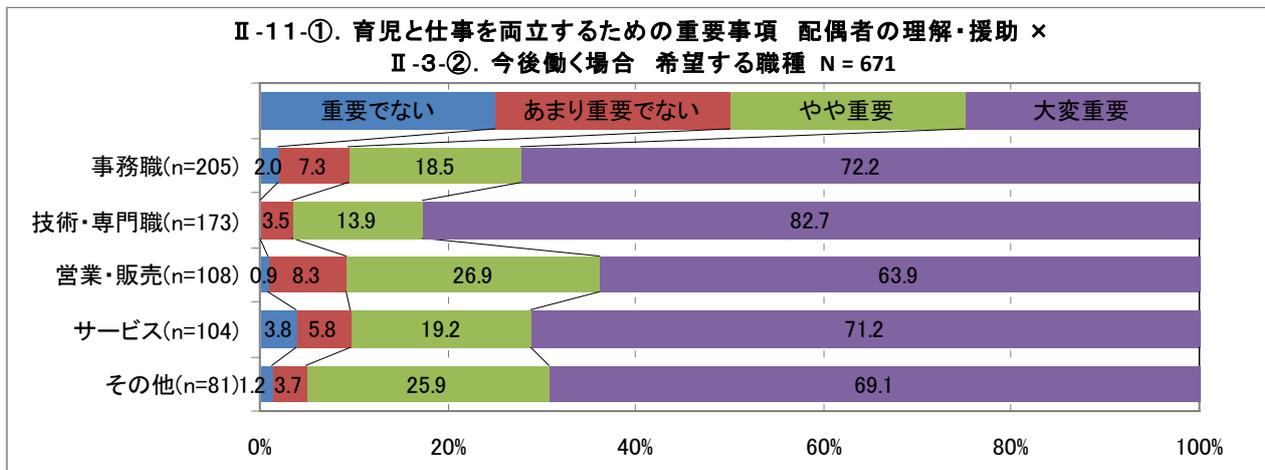


- ・保育施設の利用時間を「大変重要」は、「会社員」(33.6%)が最も高く、「その他」(32.6%)、「公務員」(30.4%)と続く。
- ・「重要でない」、「あまり重要でない」は、「自営業」(計56.5%)で5割を超えている。



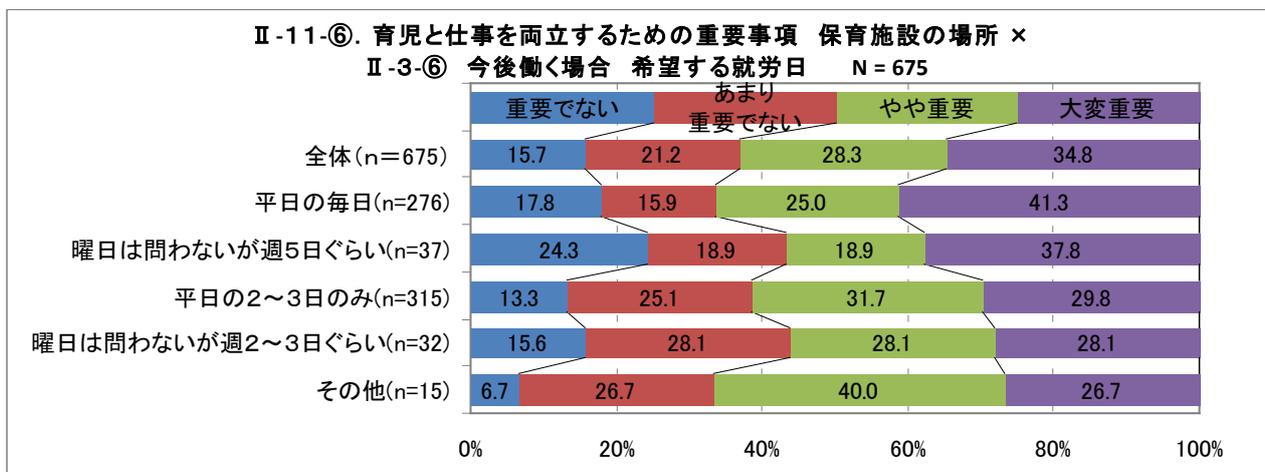
◆今後働く場合、希望する職種別

- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「技術・専門職」(82.7%)が最も高く、「事務職」(72.2%)、「サービス」(71.2%)と続く。



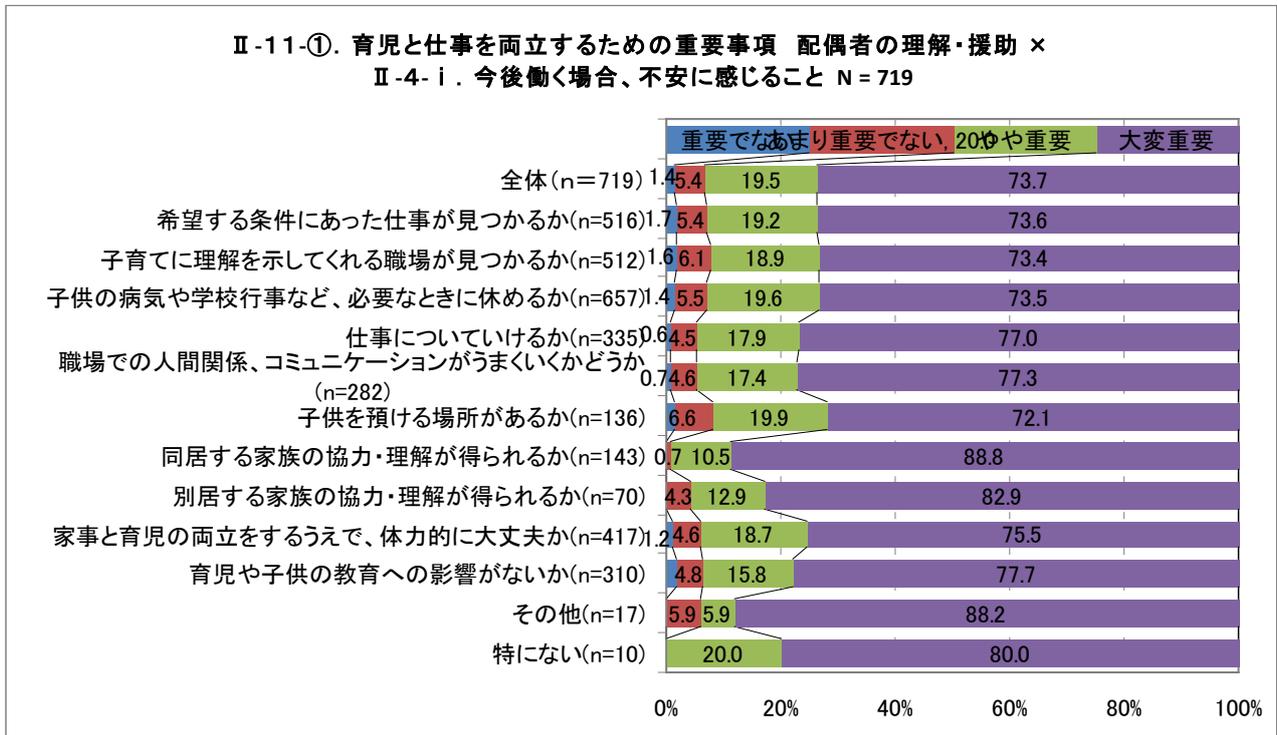
◆今後働く場合、希望する就労日別

- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「平日の毎日」(41.3%)が最も高く、「曜日は問わないが週5日ぐらい」(37.8%)、「平日の2～3日のみ」(29.8%)と続く。



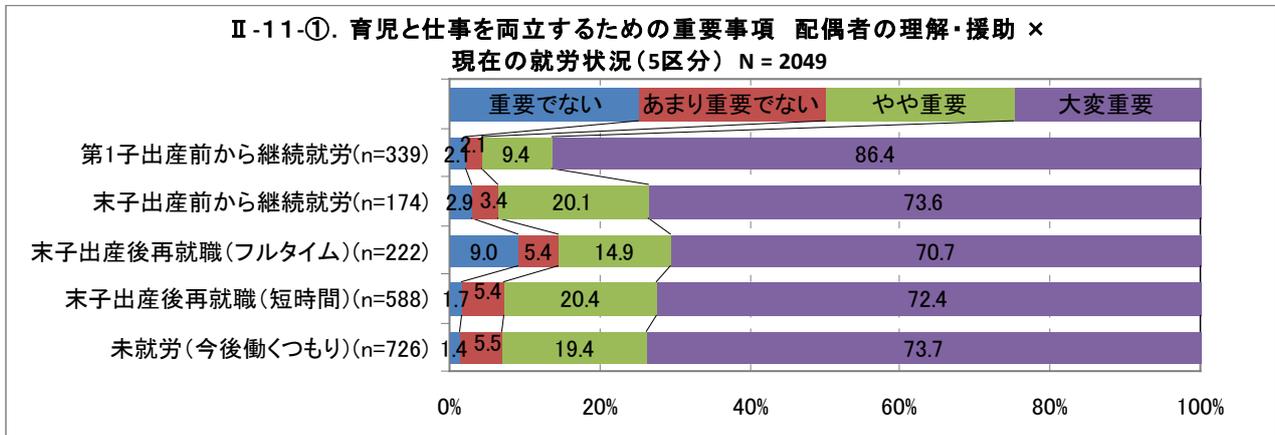
◆今後働く場合、不安に感じる事別

・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「同居する家族の協力・理解が得られるか」(88.8%)  
 が最も高く、「その他」(88.2%)、「別居する家族の協力・理解が得られるか」(82.9%)と続く。

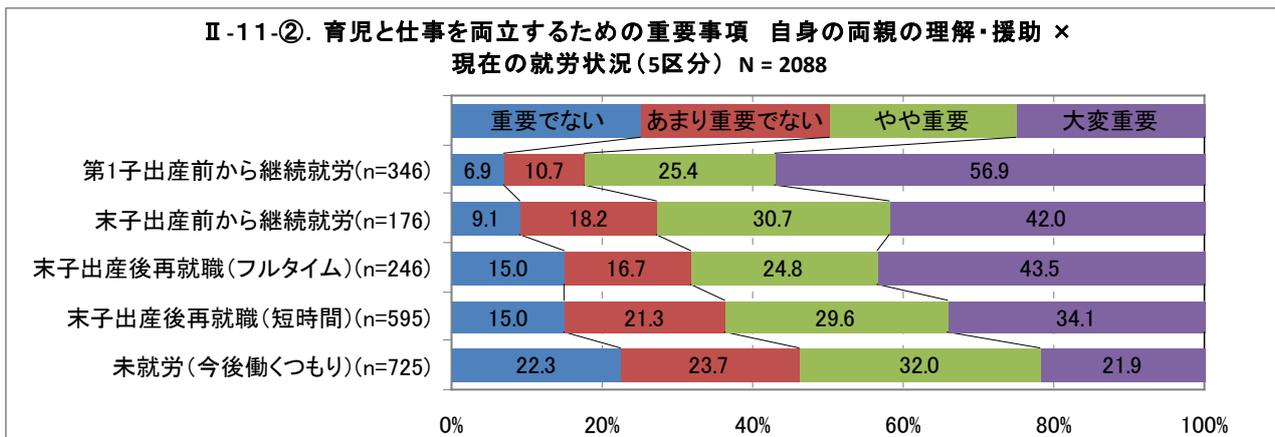


◆現在の就労状況別

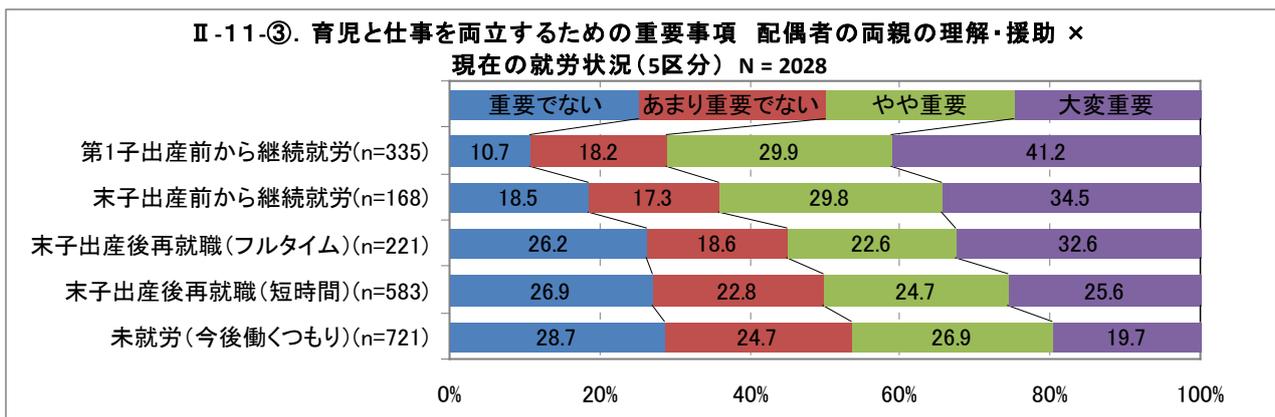
- ・配偶者の理解・援助を「大変重要」とするのは、「第1子出産前から継続就労」(86.4%)が最も高く、「未就労(今後働くつもり)」(73.7%)、「末子出産前から継続就労」(73.6%)と続く。
- ・「重要でない」は、「末子出産後再就職(フルタイム)」(9.0%)と高く、他の就労状況の「あまり重要でない」、「重要でない」を合わせた割合よりも高くなっている。



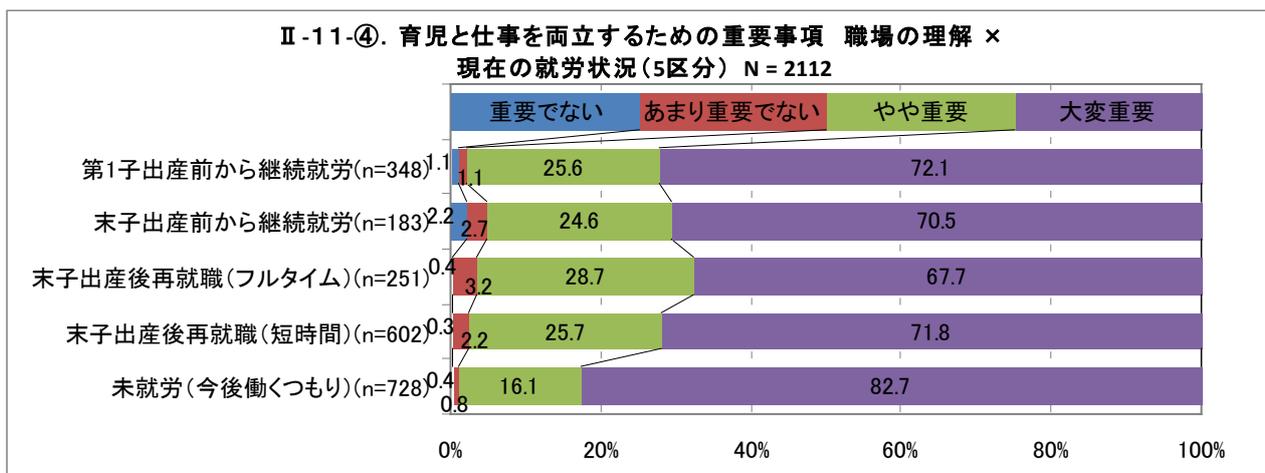
- ・自身の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「第1子出産前から継続就労」(56.9%)が最も高く、「末子出産後再就職(フルタイム)」(43.5%)、「末子出産前から継続就労」(42.0%)と続く。



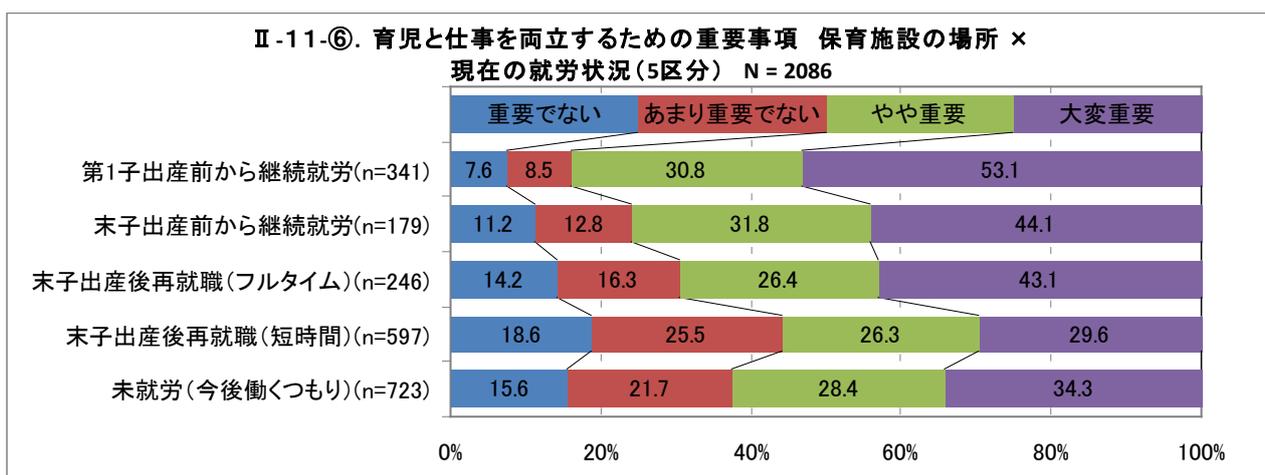
- ・配偶者の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「第1子出産前から継続就労」(41.2%)が最も高く、「末子出産前から継続就労」(34.5%)、「末子出産後再就職(フルタイム)」(32.6%)と続く。
- ・「未就労(今後働くつもり)」は、「あまり重要でない」、「重要でない」の割合が5割を超えている。



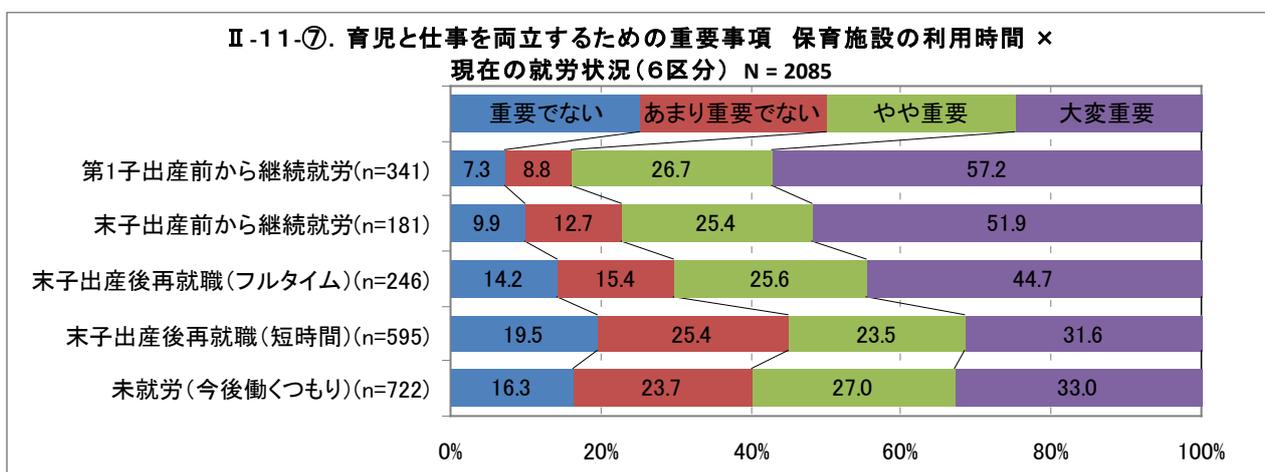
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「未就労（今後働くつもり）」（82.7%）が最も高く、「第1子出産前から継続就労」（72.1%）、「末子出産後再就労（短時間）」（71.8%）と続く。



- ・保育施設の場所を「大変重要」とするのは、「第1子出産前から継続就労」（53.1%）が最も高く、「末子出産前から継続就労」（44.1%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（43.1%）と続く。

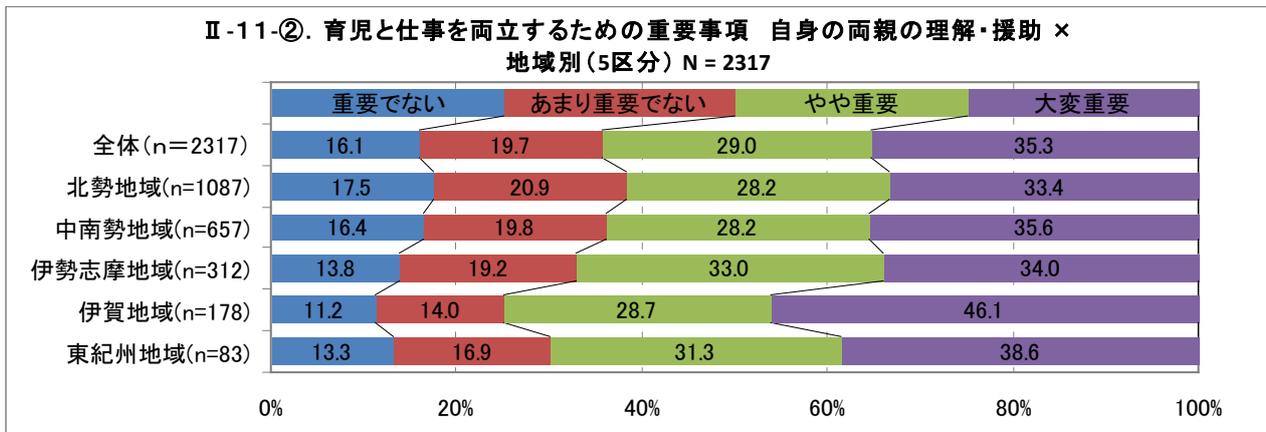


- ・保育施設の利用時間を「大変重要」とするのは、「第1子出産前から継続就労」（57.2%）が最も高く、「末子出産前から継続就労」（51.9%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（44.7%）と続く。

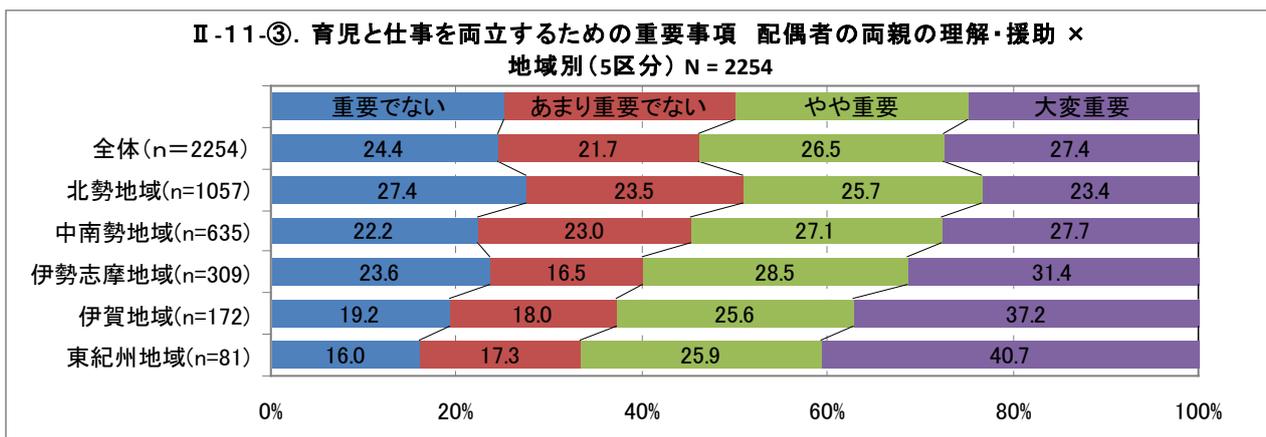


◆地域別

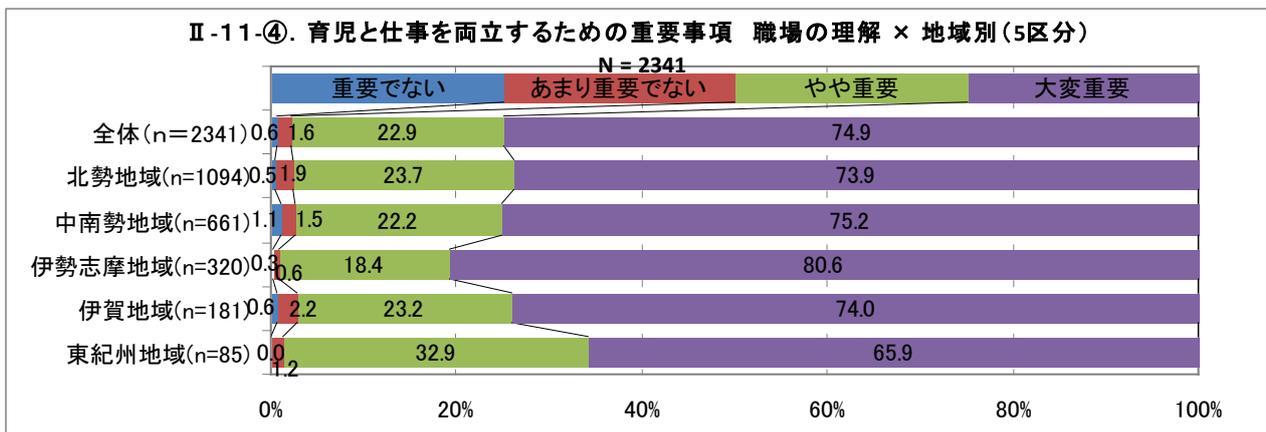
- ・自身の両親の理解援助を「大変重要」とするのは、「伊賀地域」(46.1%)が最も高く、「東紀州地域」(38.6%)、他地域は大差がない。



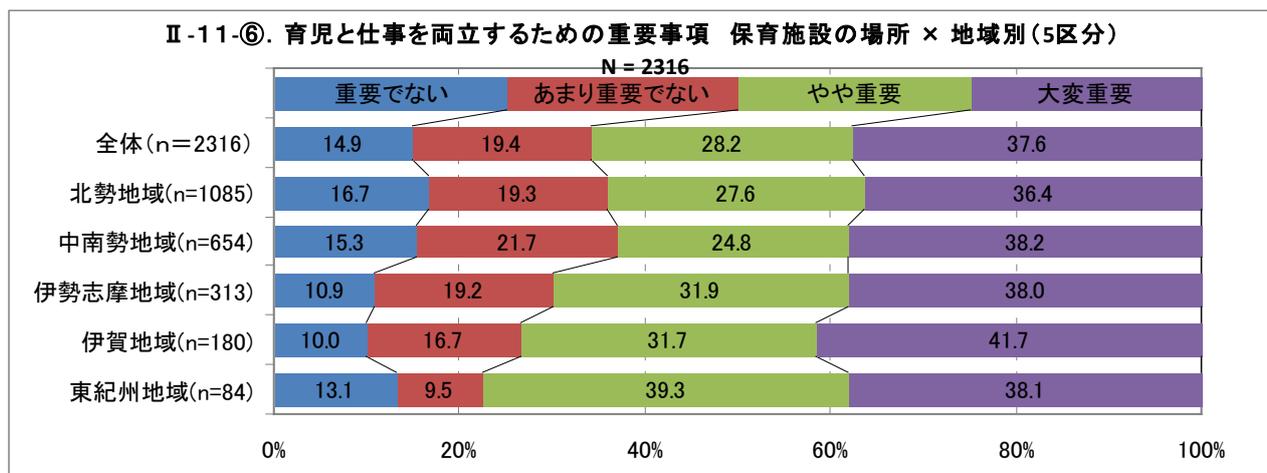
- ・配偶者の両親の理解・援助を「大変重要」とするのは、「東紀州地域」(40.7%)が最も高く、「伊賀地域」(37.2%)、「伊勢志摩地域」(31.4%)と続く。



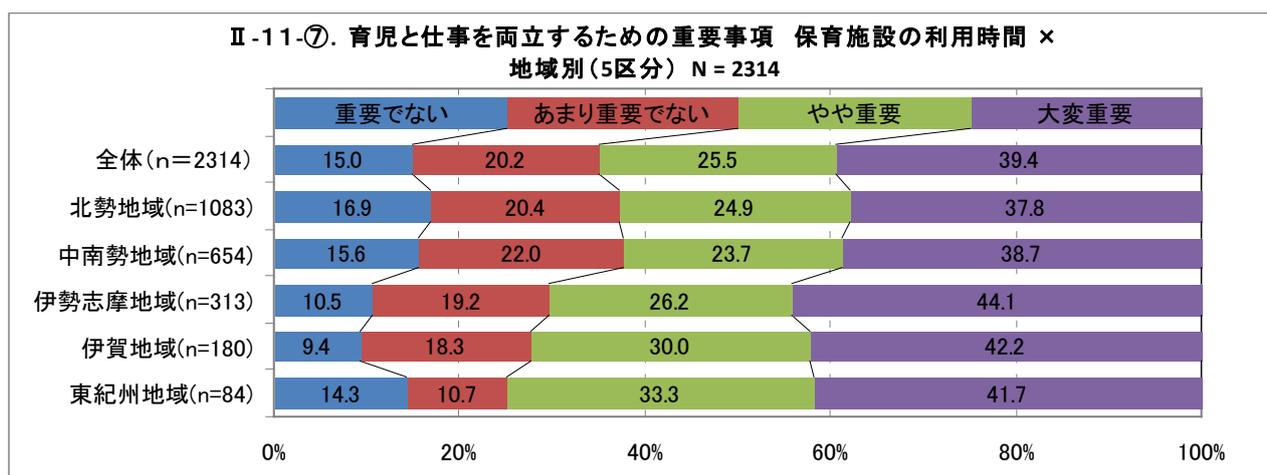
- ・職場の理解を「大変重要」とするのは、「伊勢志摩地域」(80.6%)が最も高く、「中南勢地域」(75.2%)、「伊賀地域」(74.0%)と続く。
- ・「やや重要は」、「東紀州地域」(32.9%)、「北勢地域」(23.7%)、「伊賀地域」(23.2%)と続く。
- ・「大変重要」と「やや重要」で、9割強を占めている。



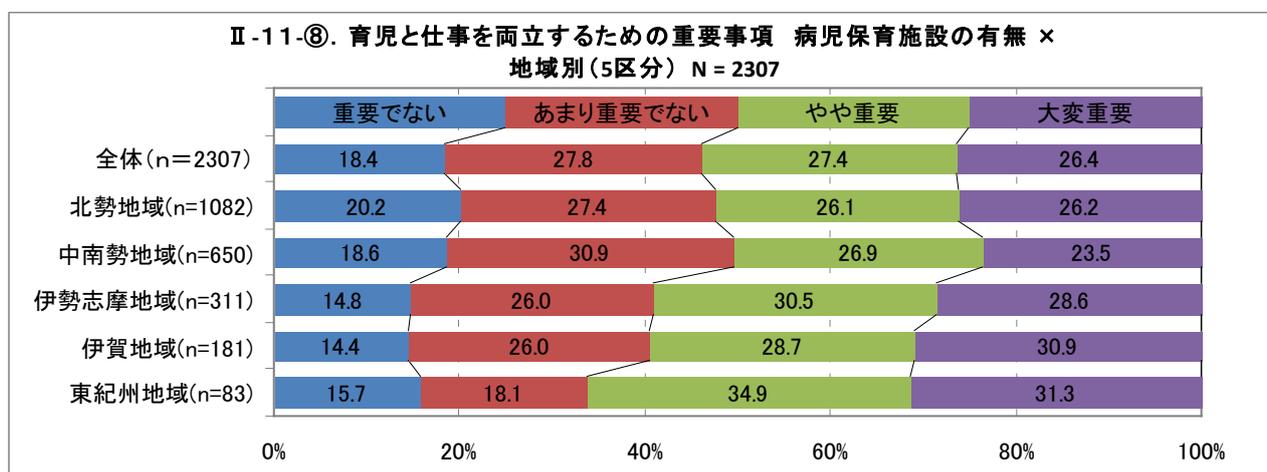
- ・ 保育施設の場所を「大変重要」とするのは、地域で大差はないが、「大変重要」と「やや重要」とを合わせると、「伊勢志摩地域」「伊賀地域」「東紀州地域」が7割以上を占めている。



- ・ 保育施設の利用時間を「大変重要」とするのは、地域で大差はないが、「大変重要」と「やや重要」とを合わせると、「伊勢志摩地域」「伊賀地域」「東紀州地域」が7割以上を占めている。



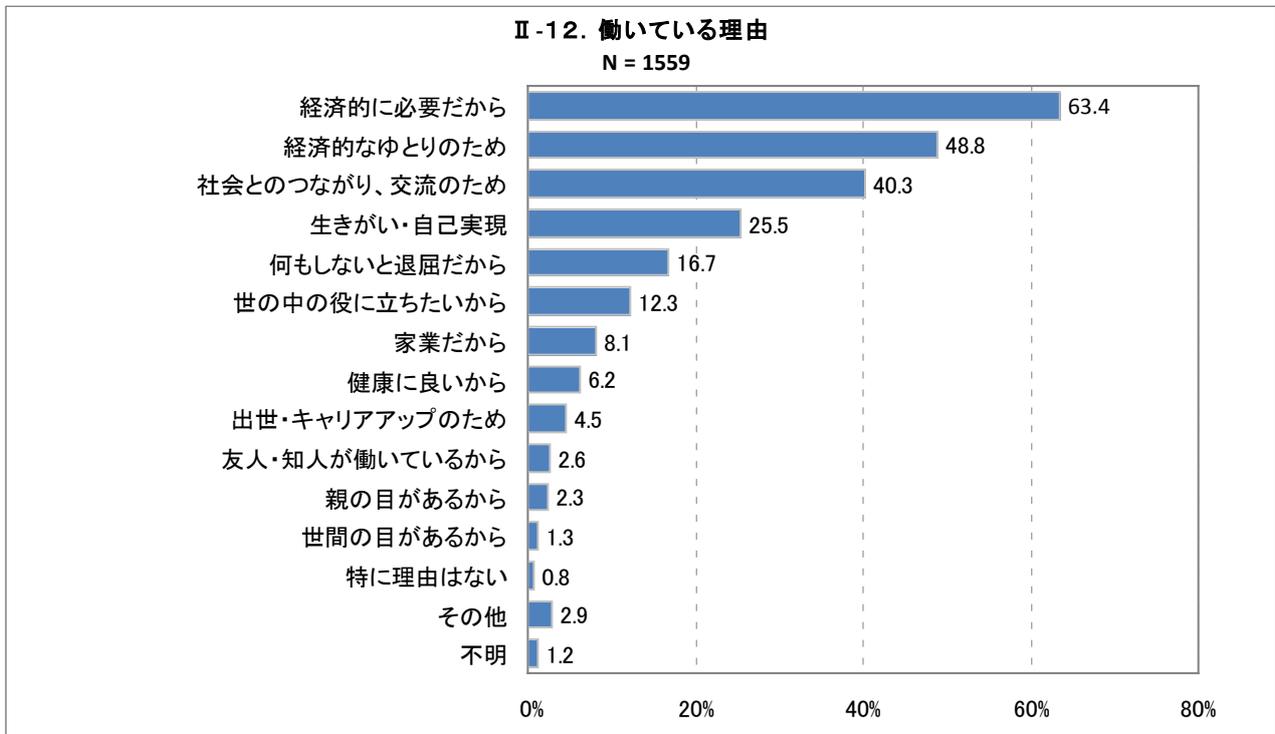
- ・ 病時保育施設の有無を「大変重要」とするのは、2～3割前後と大差はないが、「大変重要」と「やや重要」を合わせると、「伊勢志摩地域」「伊賀地域」「東紀州地域」は6割を占めている。



**(現在働いている方のみお答えください)**

## 12. 働いている理由は何ですか (〇は、いくつでも)

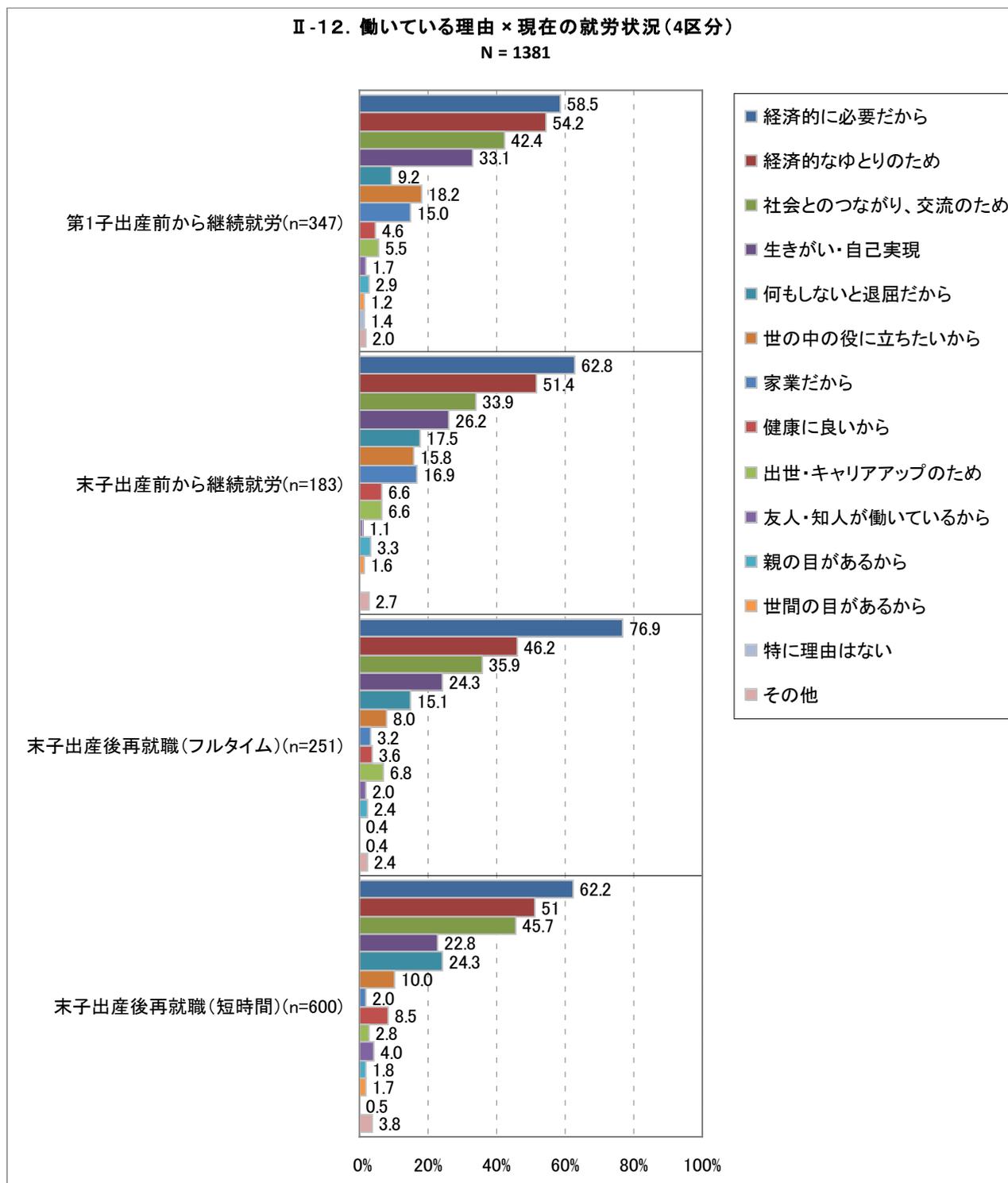
・働いている理由は、「経済的に必要だから」(63.4%)が最も高く、「経済的なゆとりのため」(48.8%)、「社会とのつながり、交流のため」(40.3%)と続く。



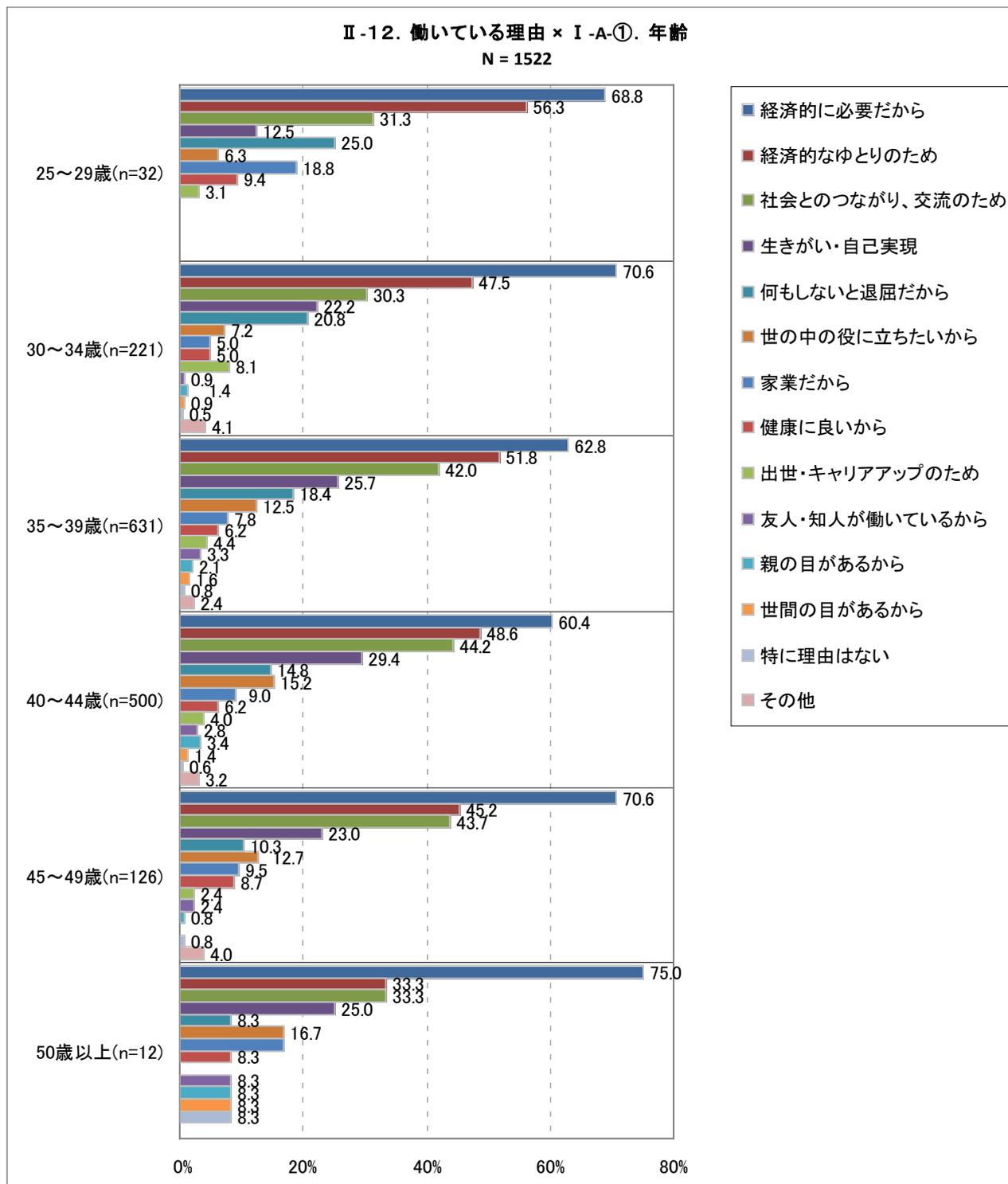
### ◆その他

- ・夫が働く事を勧めるから、・仕事を頼まれたから、・子供を保育園に預ける為
- ・働くことの意識を子どもに伝えたいから
- ・親の働いている姿を子供に見せお金の大切さを教えるため
- ・家から出て少しストレス発散
- ・一度専業主婦になるつもりで二人目出産の折、退職しましたが、家計のやりくりや時間の使い方がずっと仕事をしてきた為か、上手く出来ませんでした

- ・現在の就労状況（4区分）でみると、全ての就労状況で「経済的に必要だから」の割合が高く、その割合は「末子出産後再就職（フルタイム）」（76.9%）が高く、一番低いのは「第1子出産前から継続就労」（58.5%）である。
- ・「世の中の役に立ちたいから」の割合は、「第1子出産前から継続就労」（18.2%）が最も高く、次いで「末子出産前から継続就労」（15.8%）が続く。
- ・「生きがい・自己実現」は、「第1子出産前から継続就労」（33.1%）が最も高く、「末子出産前から継続就労」（26.2%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（24.3%）と続く。
- ・「何もしないと退屈だから」の割合は、「末子出産後再就職（短時間）」（24.3%）が高い。



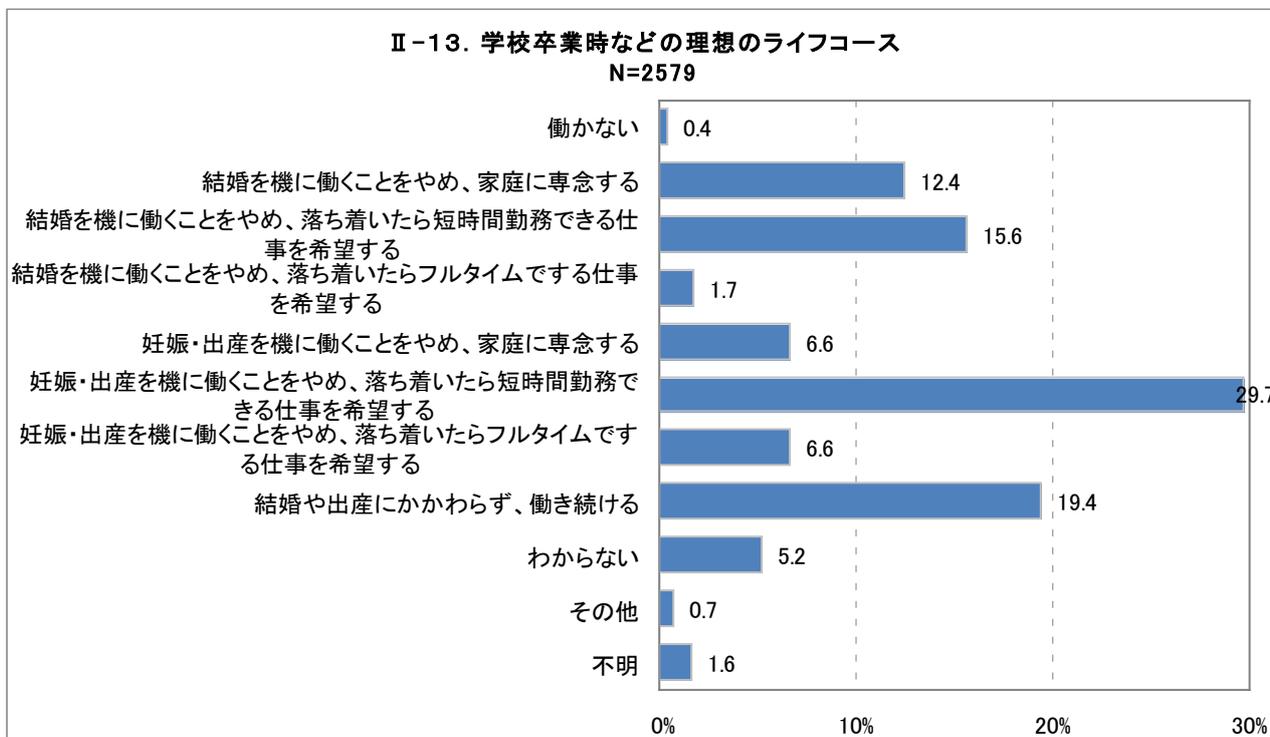
- ・年齢で見ると、「経済的に必要だから」は、「50歳以上」（75.0%）と最も高く、次いで「30～34歳」「45～49歳」（70.6%）と続く。
- ・「経済的なゆとりのため」は、「25～29歳」（56.3%）と最も高く、次いで「35～39歳」（51.8%）となっている。35歳以降年齢が上がるにつれて、低くなっている。
- ・「社会とのつながり、交流のため」は、「35～39歳」（42.0%）、「40～44歳」（44.2%）、「45～49歳」（43.7%）と4割台となっており、「25～29歳」（31.3%）、「30～34歳」（30.3%）、「50歳以上」（33.3%）と3割台となっている。
- ・「何もしないと退屈だから」は、「25～29歳」（25.03%）と最も高く、次いで「30～34歳」（20.8%）となっている。年齢が上がるにつれて、低くなっている。



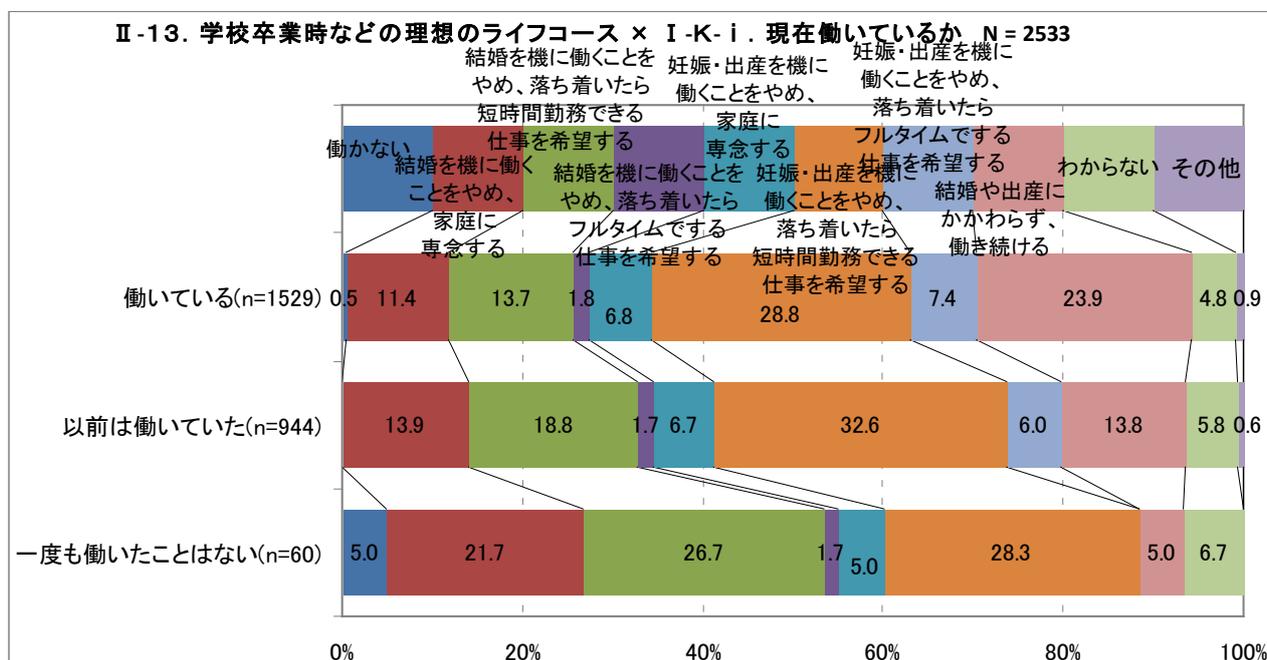
**(すべての方が、お答え下さい)**

### 13. 学校卒業時など(初めて就職したとき)に、あなたご自身が理想と考えていたライフコース

・学校卒業時などの理想のライフコースでは、「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(29.7%)が最も多く、「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(19.4%)、「結婚を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(15.6%)、「結婚を機に働くことをやめ、落ち着いたらフルタイムでする仕事を希望する」(12.4%)、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」(6.6%)と続く。



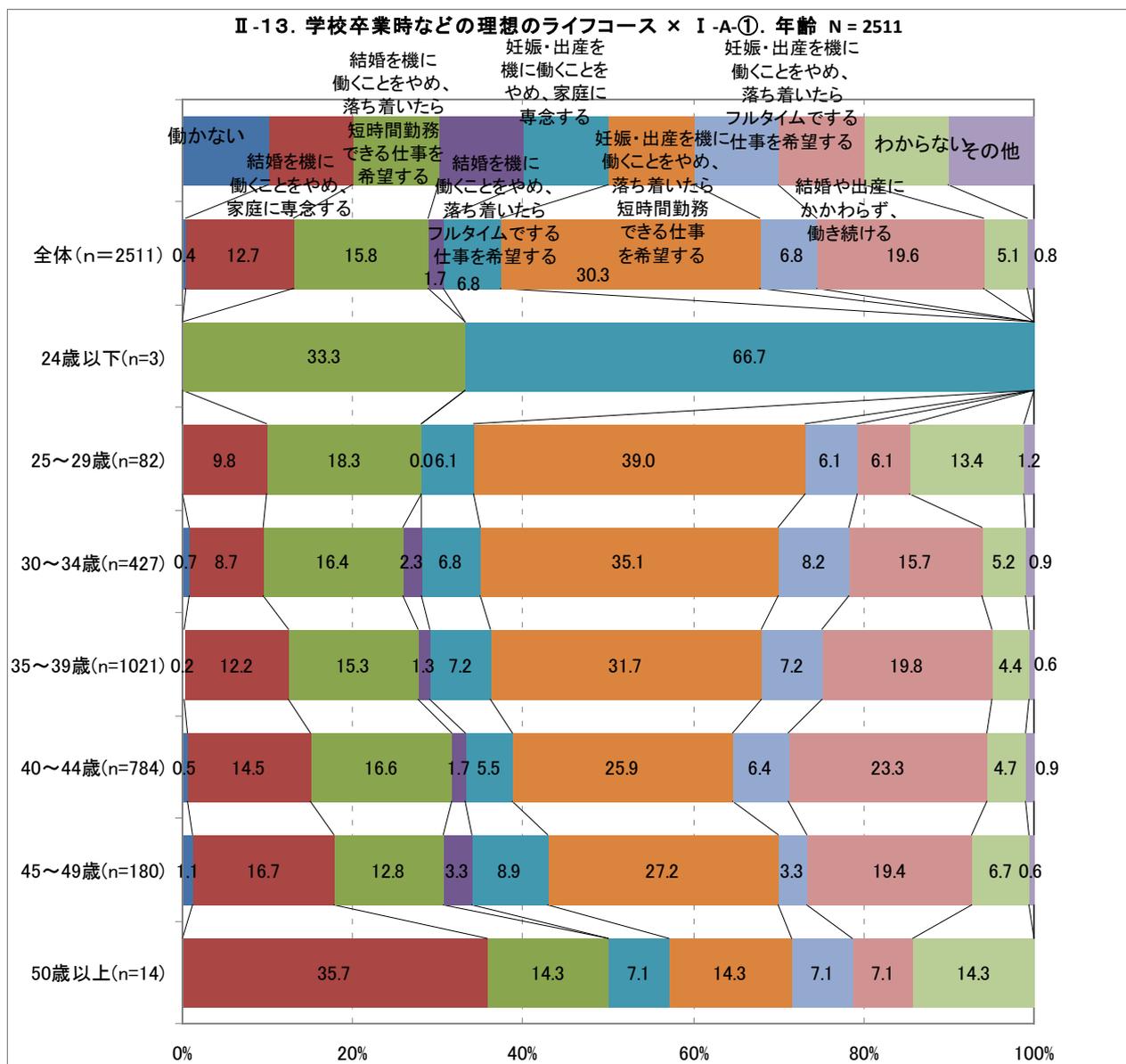
- ・現在働いているかどうかでみると、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」と、「働いている」(11.4%)の回答に対して「一度も働いたことはない」(21.7%)の回答は約2倍になっている。
- ・「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」は、「働いている」(23.9%)と最も高く、次いで「以前は働いていた」(13.8%)で、「一度も働いたことはない」(5.0%)とかなり低い。



◆その他

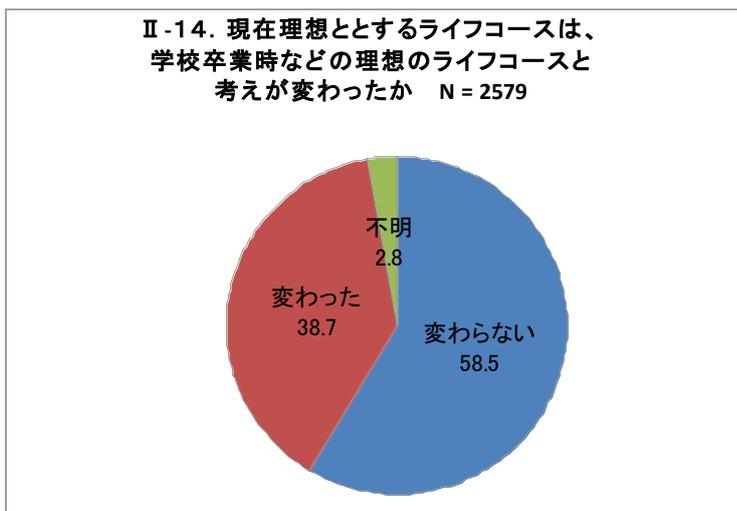
- ・子育てと両立できる範囲で夫の理解と援助のもとで働く
- ・結婚せずに働き続ける
- ・すごく裕福な人と結婚しない限り、働き続けるだろう。また、年を重ねると再就職も難しいとわかっていた。
- ・ほしい車があったので、それを買うのが目標。それ以外は特に考えず。

- ・年齢で見ると、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」は、「25～29歳」(9.8%)、「30～34歳」(8.7%)、「35～39歳」(12.2%)、「40～44歳」(14.5%)、「45～49歳」(16.7%)、「50歳以上」(35.7%)と、年齢が上がるにつれ、上昇傾向にある。
- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」は、「25～29歳」(39.0%)、「30～34歳」(35.1%)、「35～39歳」(31.7%)、「40～44歳」(25.9%)、「45～49歳」(27.2%)、「50歳以上」(14.3%)と、年齢が上がるにつれ、低下傾向にある。

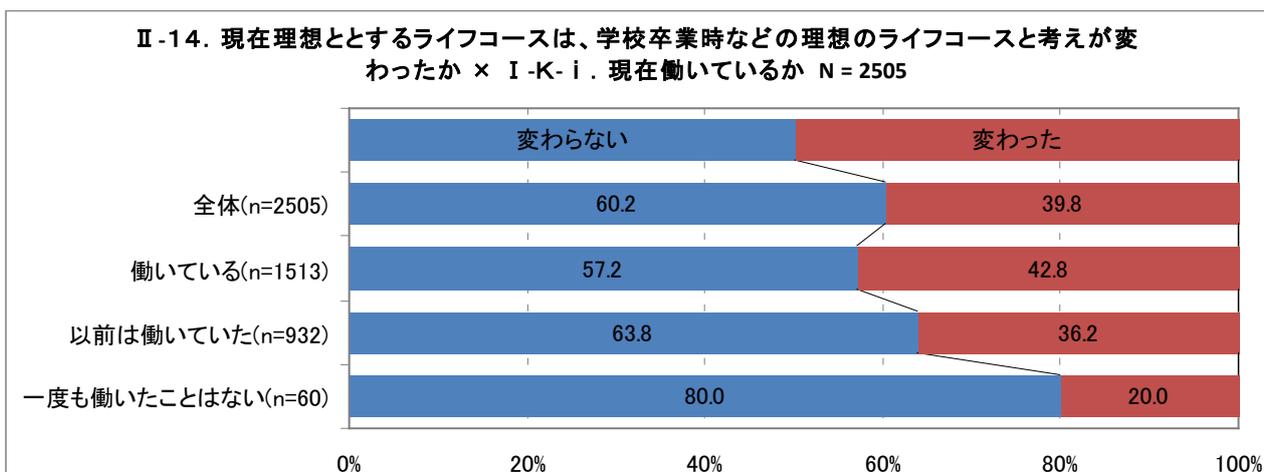


**14. 現在、あなたご自身が理想と考えるライフコースは、問13の考えと変わりましたか（○は1つ）**

・「変わらない」が58.5%と最も高く、ついで「変わった」が38.7%となっている。

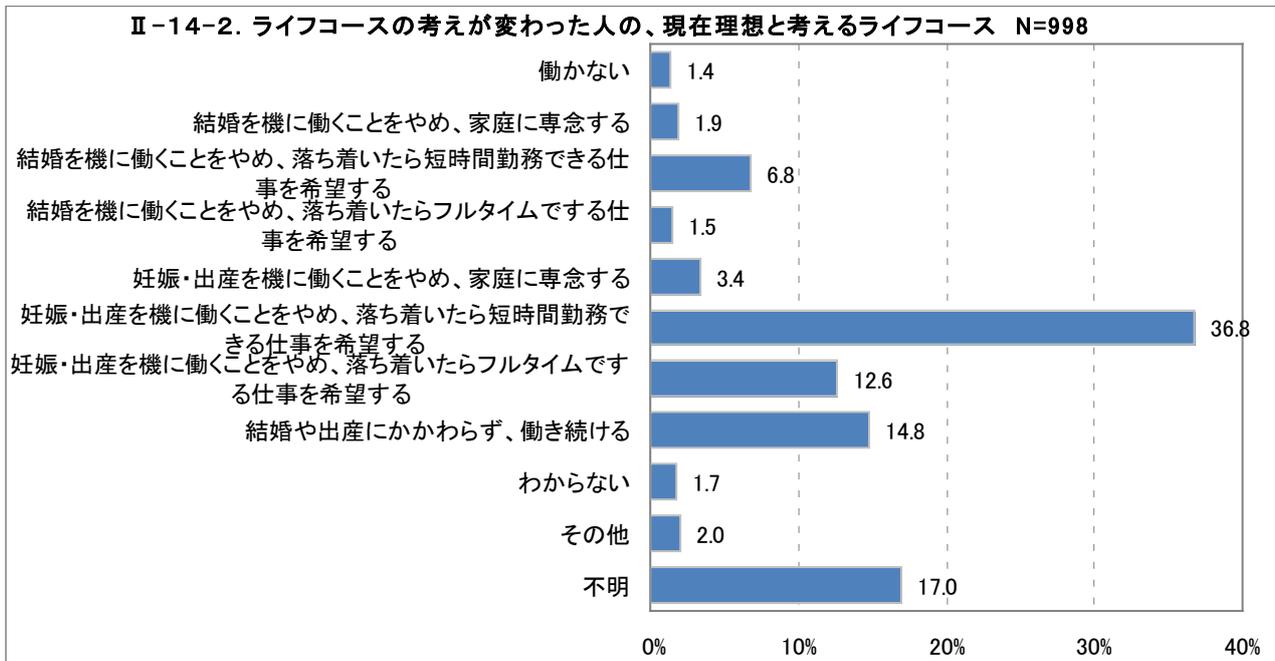


・学校卒業時などの理想のライフコースと「変わらない」は、「働いている」(57.2%)、「以前は働いていた」(63.8%)で、約5～6割になっているが、「一度も働いたことはない」(80.0%)では、8割になっている。



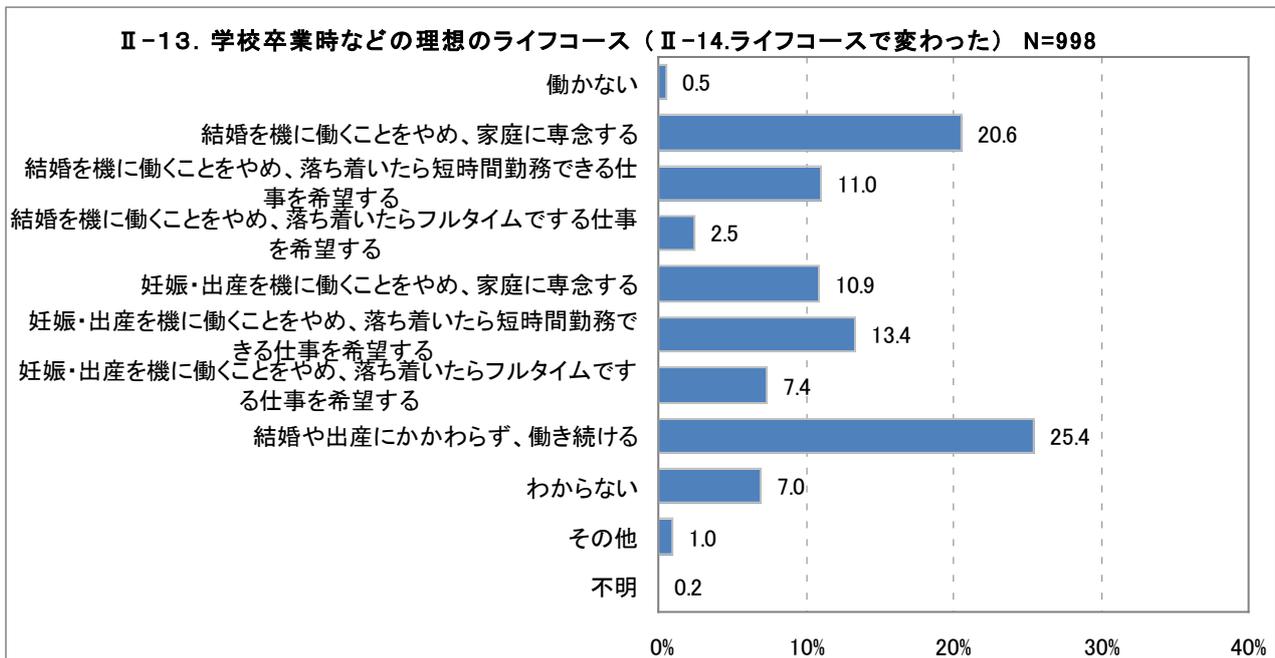
**変わった人は、現在の理想のライフコースを上記問 13 の番号でお答え下さい**

- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(36.8%)が最も高く、「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(14.8%)、「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたらフルタイムでする仕事を希望する」(12.6%)と続く。 ※不明除く
- ・下図(Ⅱ-13. 学校卒業時の理想のライフコース(Ⅱ-14. ライフコースで変わった))と比べると、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」が20.6%から1.9%と低下。「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」は、13.4%から36.8%に上昇。「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」は、25.4%から14.8%と低下している。



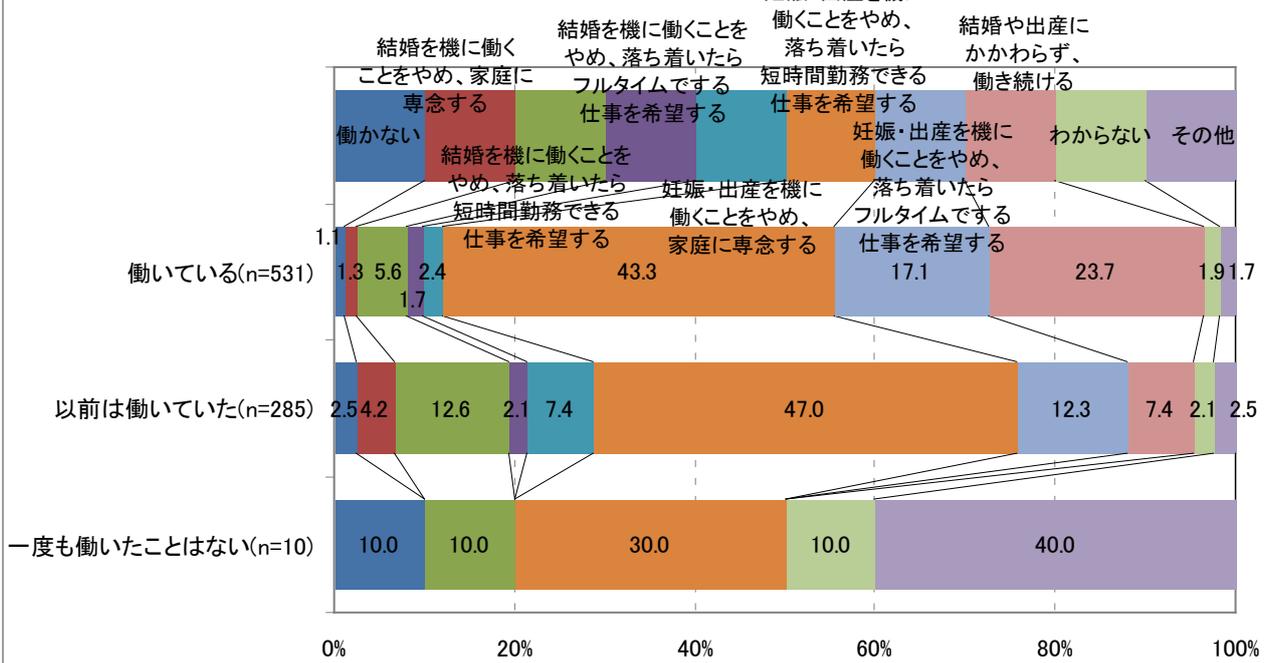
**Ⅱ-14-2. ライフコースの考えが変わった人の、Ⅱ-13. 学校卒業時などの理想のライフコース**

- ・「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」(25.4%)が最も高く、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」(20.6%)、「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(13.4%)と続く。

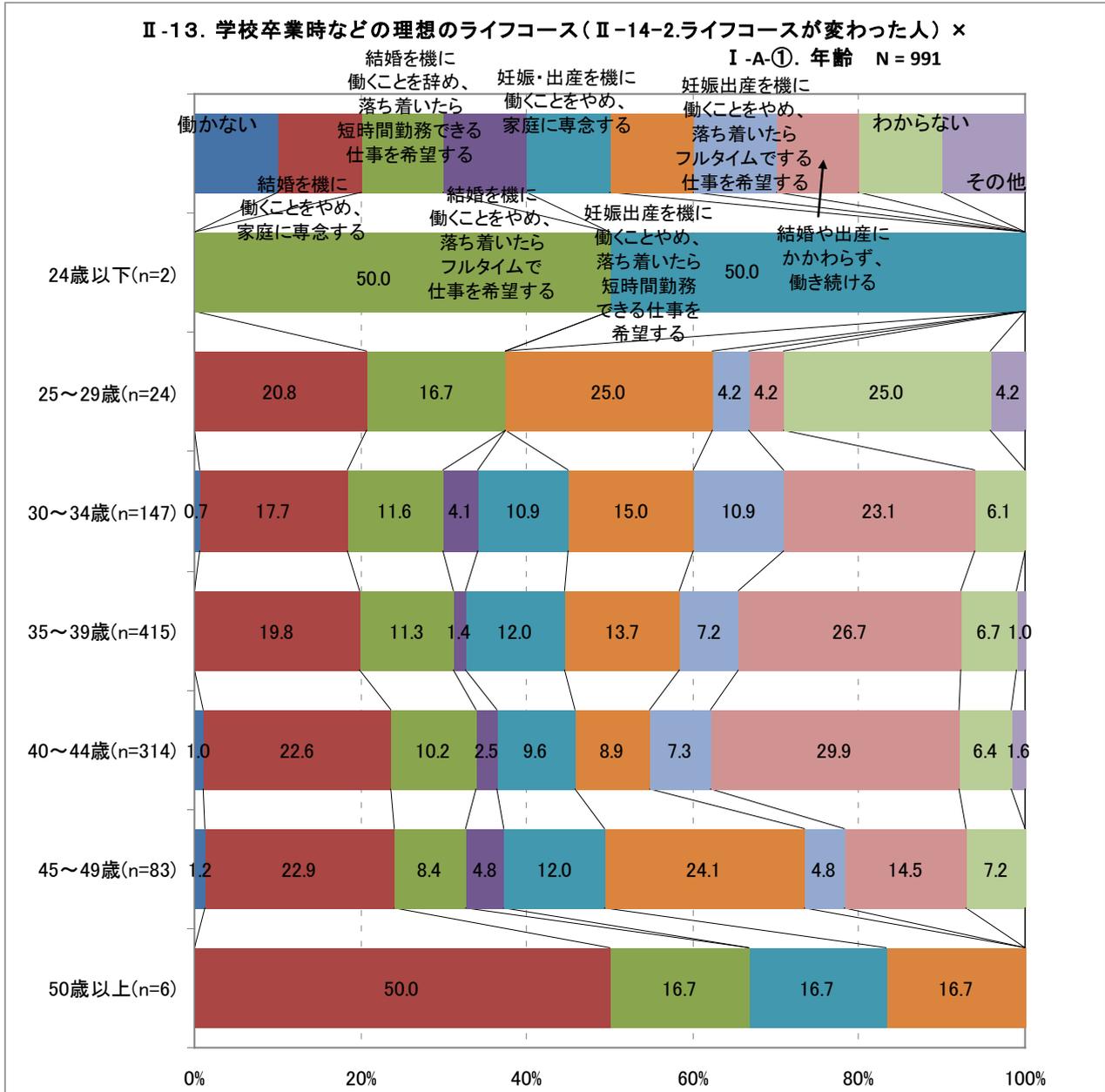


II-14-2. ライフコースの考えが変わった人の、現在理想と考えるライフコース × I-K-i.

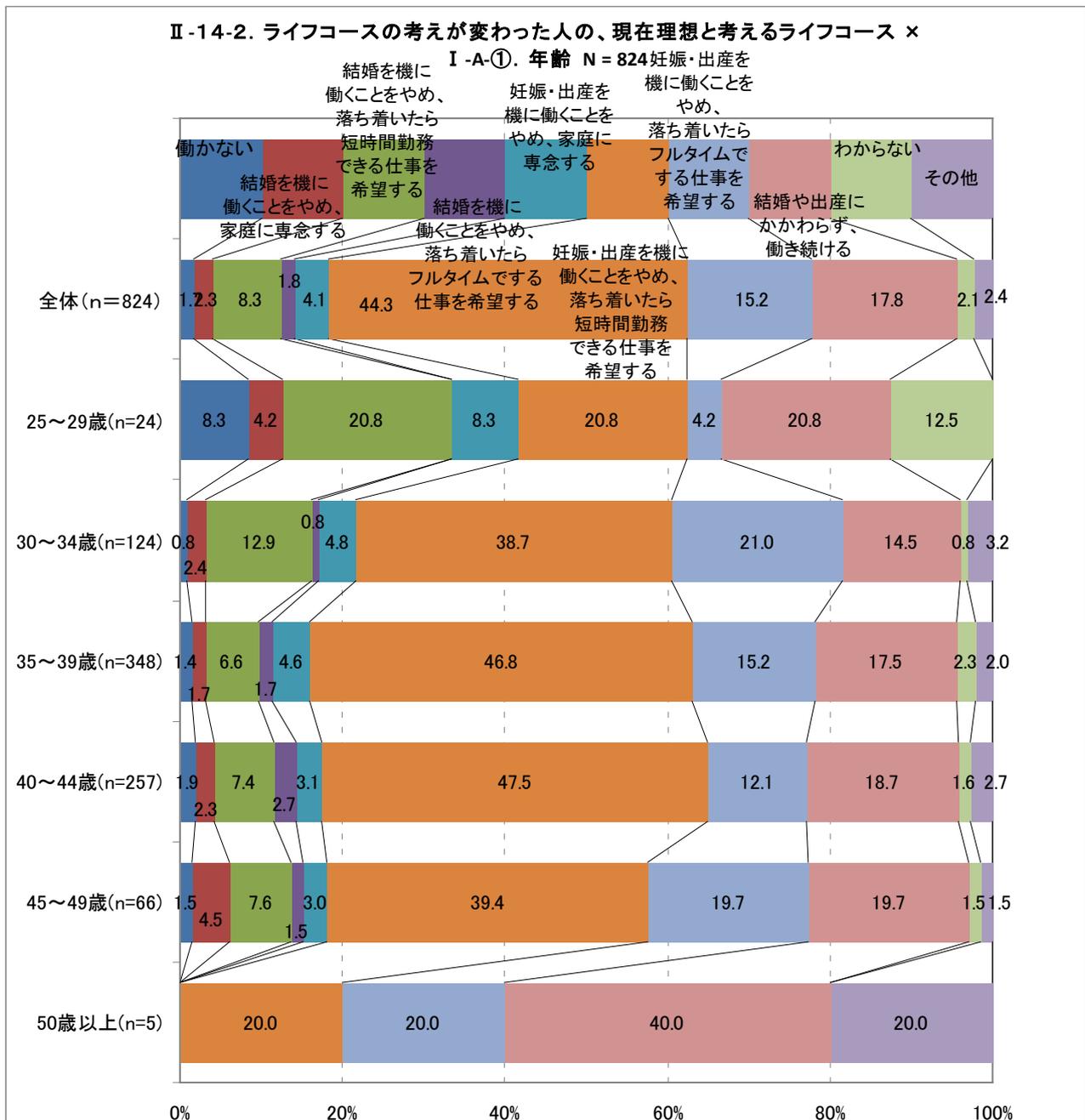
現在働いているか N = 826



- ・年齢で見ると、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」は、「50歳以上」(50.0%)が最も高く、「45～49歳」(22.9%)、「40～44歳」(22.6%)と続く。
- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望」するは、「25～29歳」(25.0%)が最も高く、「45～49歳」(24.1%)、「30～34歳」(15.0%)と続く。
- ・「結婚や出産にかかわらず、働き続ける」は、「40～44歳」(29.9%)が最も高く、「35～39歳」(26.7%)、「30～34歳」(23.1%)と続く。

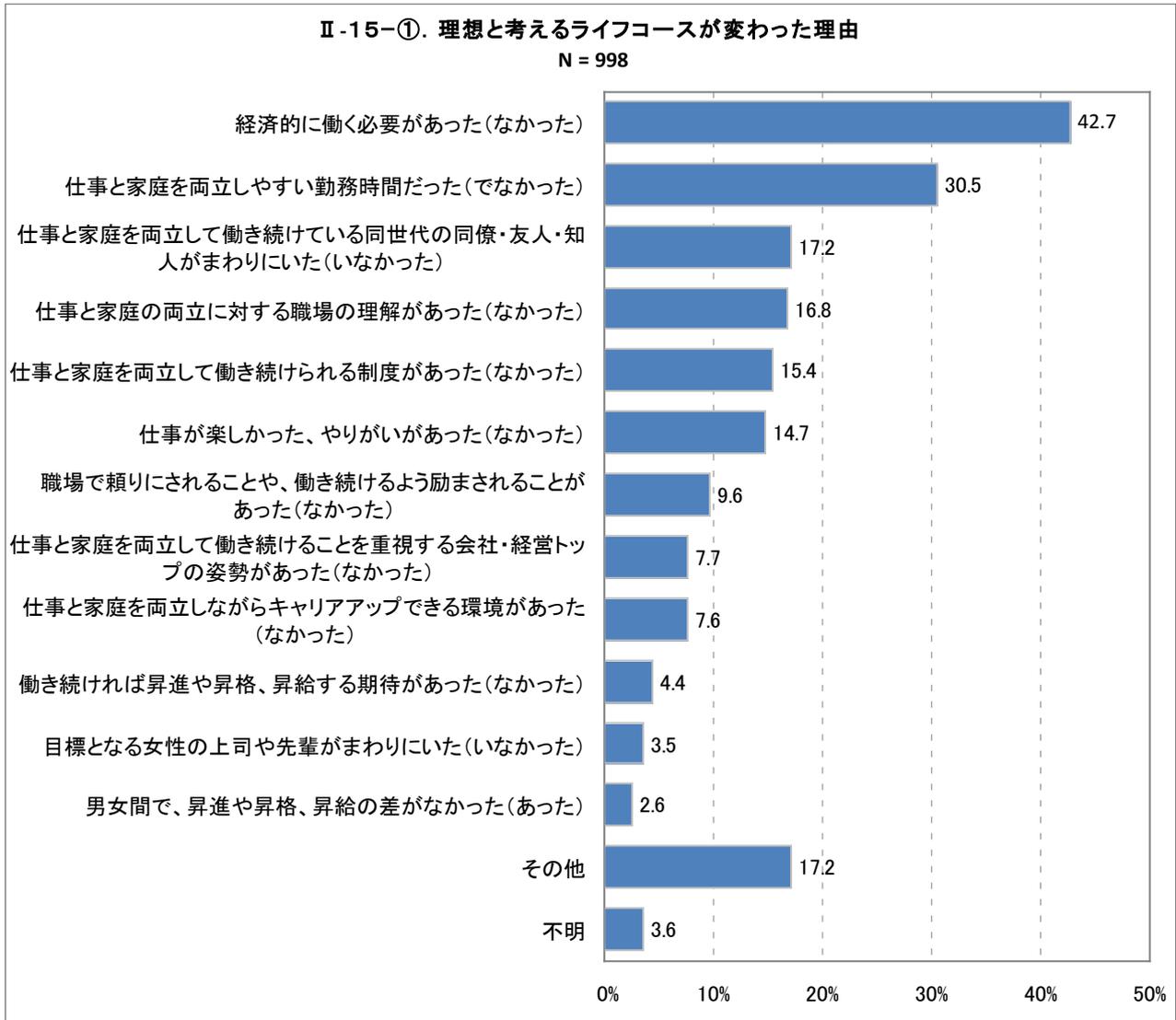


- ・年齢で見ると、「25～29歳」は、「働かない」(8.3%)、「結婚を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」(20.8%)が、他年齢より高くなっている。一方「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたらフルタイムでする仕事を希望する」(4.2%)は、低く目立つ。
- ・「妊娠・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事を希望する」は、「40～44歳」(47.5%)、「35～39歳」(46.8%)、「45～49歳」(39.4%)、「30～34歳」(38.7%)「25～29歳」(20.8%)、「50歳以上」(20.0%)の順になっている。
- ・II-13. 学校卒業時などの理想のライフコース (II-14-2. ライフコースが変わった人) と現在理想とするライフコース比べると、25～49歳では、「結婚を機に働くことをやめ、家庭に専念する」が(17.7～50.0%)から(1.7～4.5%)に低下し、「結婚・出産を機に働くことをやめ、落ち着いたら短時間勤務できる仕事をする」が(8.9～25.0%)から(20.8～47.5%)に上昇している。

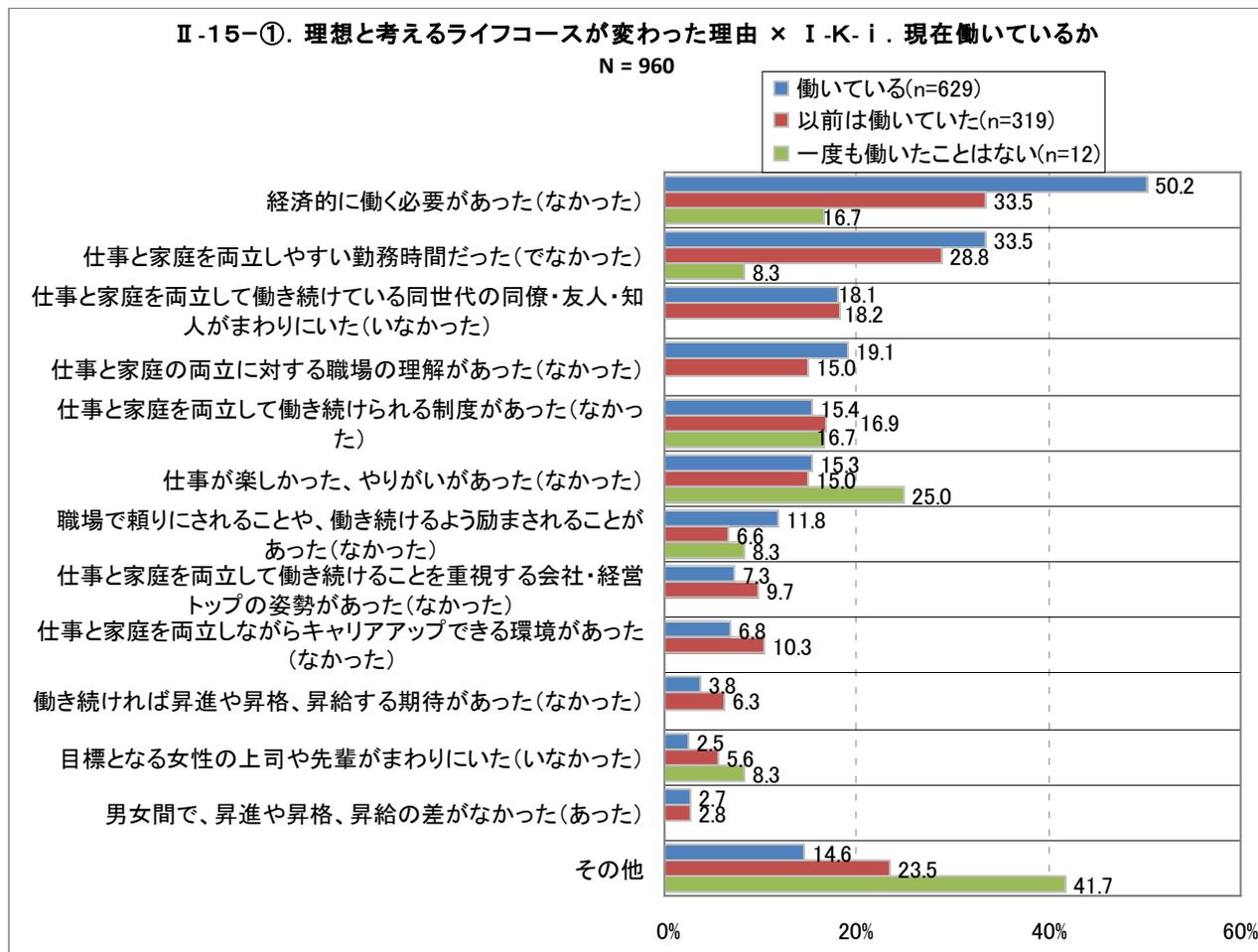


## 15. 上記の問 14 で、「2. 変わった」とお答えの方のみ。①考えが変わった理由

- ・理想と考えるライフコースが変わった理由は、「経済的に働く必要があった(なかった)」(42.7%)が最も高く、「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった(でなかった)」(30.5%)、「仕事と家庭を両立して働き続けている同世代の同僚・友人・知人がまわりにいた(いなかった)」(17.2%)、「仕事と家庭の両立に対する職場の理解があった(なかった)」(16.8%)、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度があった(なかった)」(15.4%)、「仕事を楽しかった、やりがいがあった(なかった)」(14.7%)と続く。 ※その他除く



- ・現在働いているかどうかでみると、「働いている」では、「経済的に働く必要があった(なかった)」(50.2%)、「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった(でなかった)」(33.5%)、「仕事と家庭の両立に対する職場の理解があった(なかった)」(19.1%)の順になっている。
- ・「以前は働いていた」では、「経済的に働く必要があった(なかった)」(33.5%)、「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった(でなかった)」(28.8%)、「仕事と家庭を両立して働き続けている同世代の同僚・友人・知人がまわりにいた(いなかった)」(18.2%)の順になっている。 ※その他除く



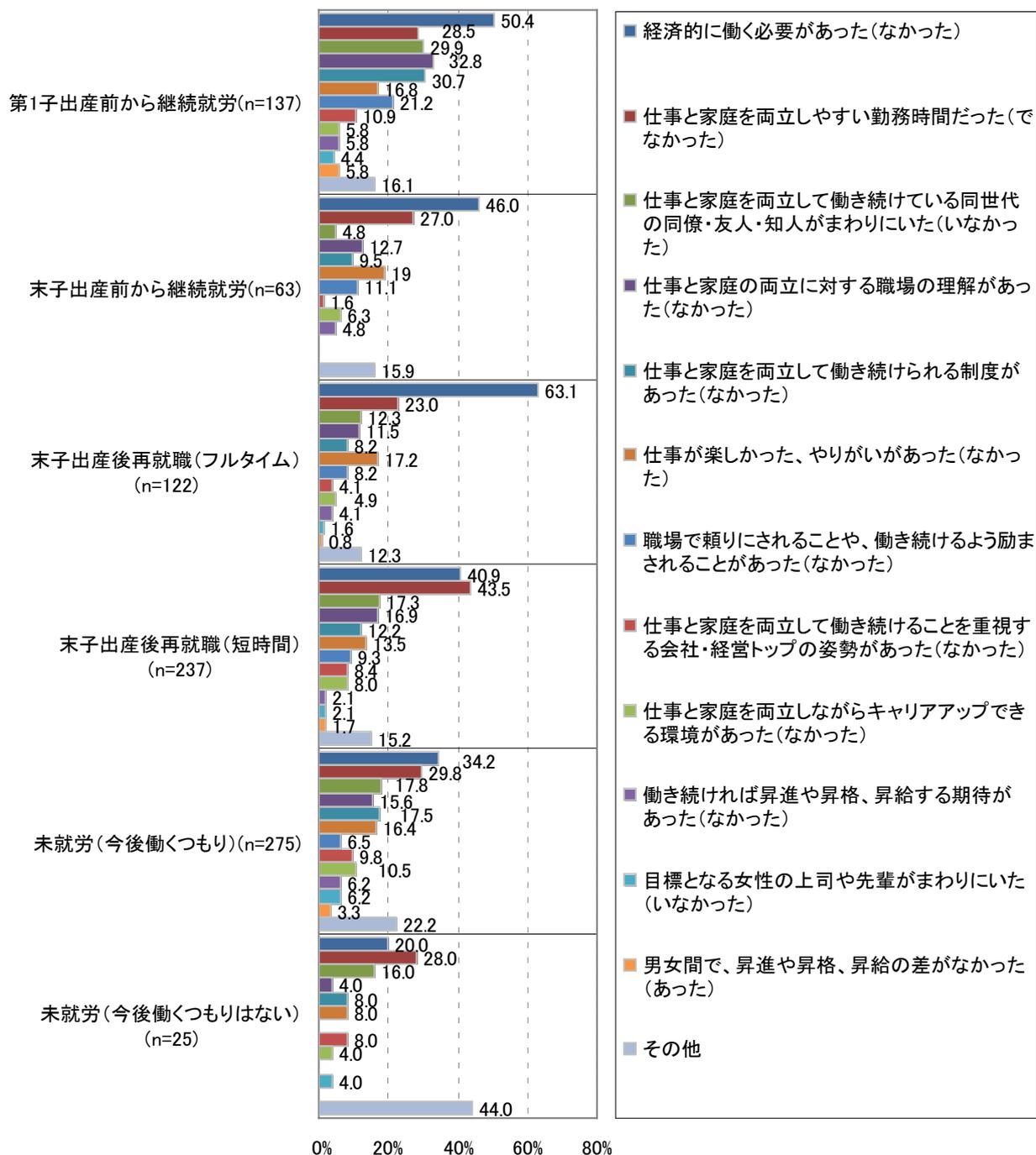
◆その他

- ・配偶者が転勤族だった為、継続が不可能だった
- ・育児に対する価値観が変わった
- ・離婚した為 ・自分だけでなく家族が出来たことで優先順位のつけ方が変わったから
- ・思った以上に両立は厳しい。子どもや周囲にも負担をかける
- ・家庭を守って支える役割の人間が必要だと感じるから
- ・夫が「子供が小学生になるまで母親は家にいるべき」の考え方だったので
- ・パートナーの協力があつた

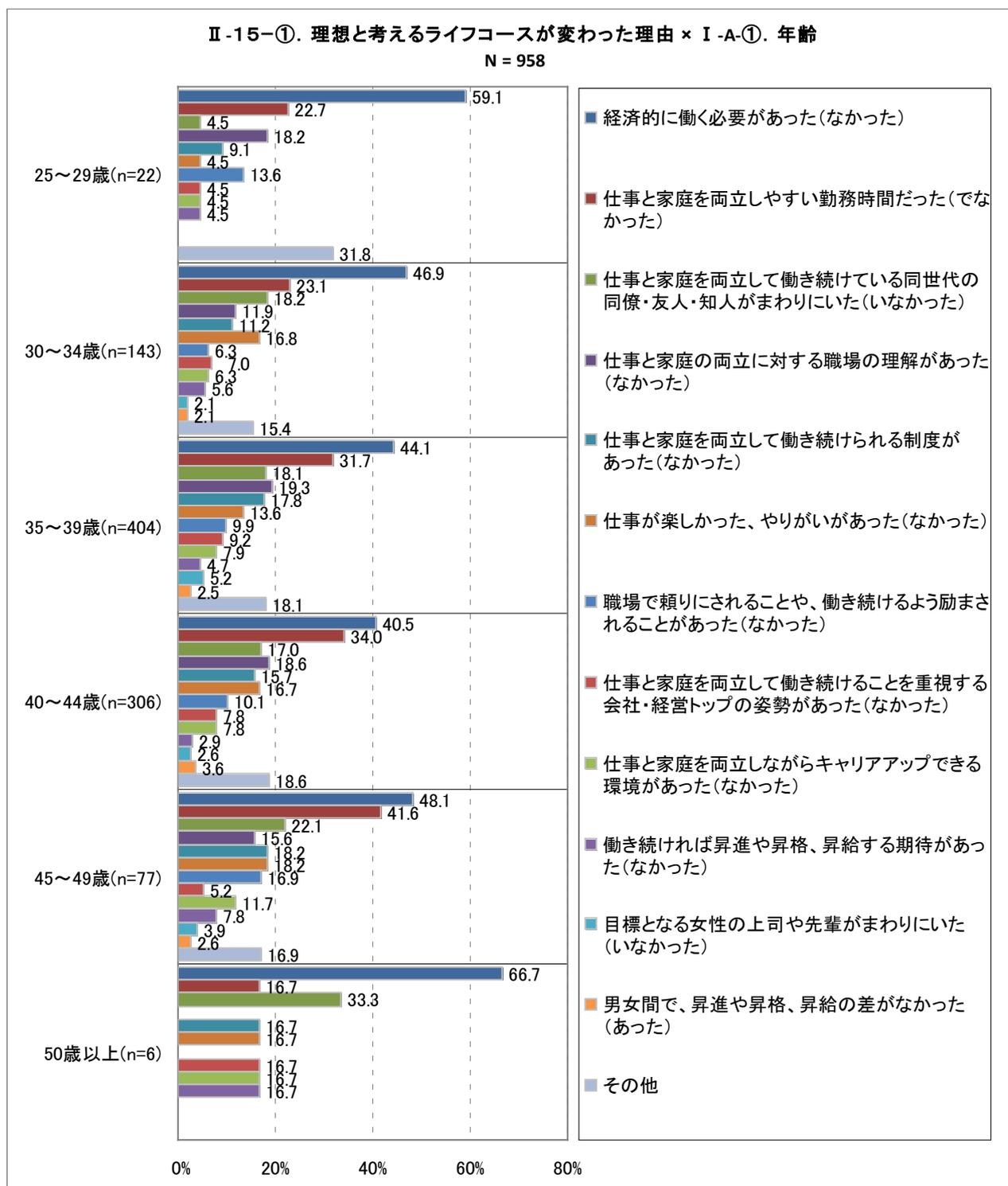
- ・現在の就労状況（6区分）でみると、就労状況別では、「経済的に働く必要があった（なかった）」は、「末子出産後再就職（フルタイム）」（63.1%）、「第1子出産前から継続就労」（50.4%）、「末子出産前から継続就労」（46.0%）、「末子出産後再就職（短時間）」（40.9%）と4割以上と高い。
- ・「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった（でなかった）」は、「末子出産後再就職（短時間）」は（43.5%）と高く、他の就労状況は20%台（23.0～29.8%）となっている。
- ・「仕事と家庭の両立に対する職場の理解があった（なかった）」は、「第1子出産前から継続就労」（32.8%）が他の就労状況では、4.0%～16.9%に比べ高い。

Ⅱ-15-①. 理想と考えるライフコースが変わった理由 × 現在の就労状況(6区分)

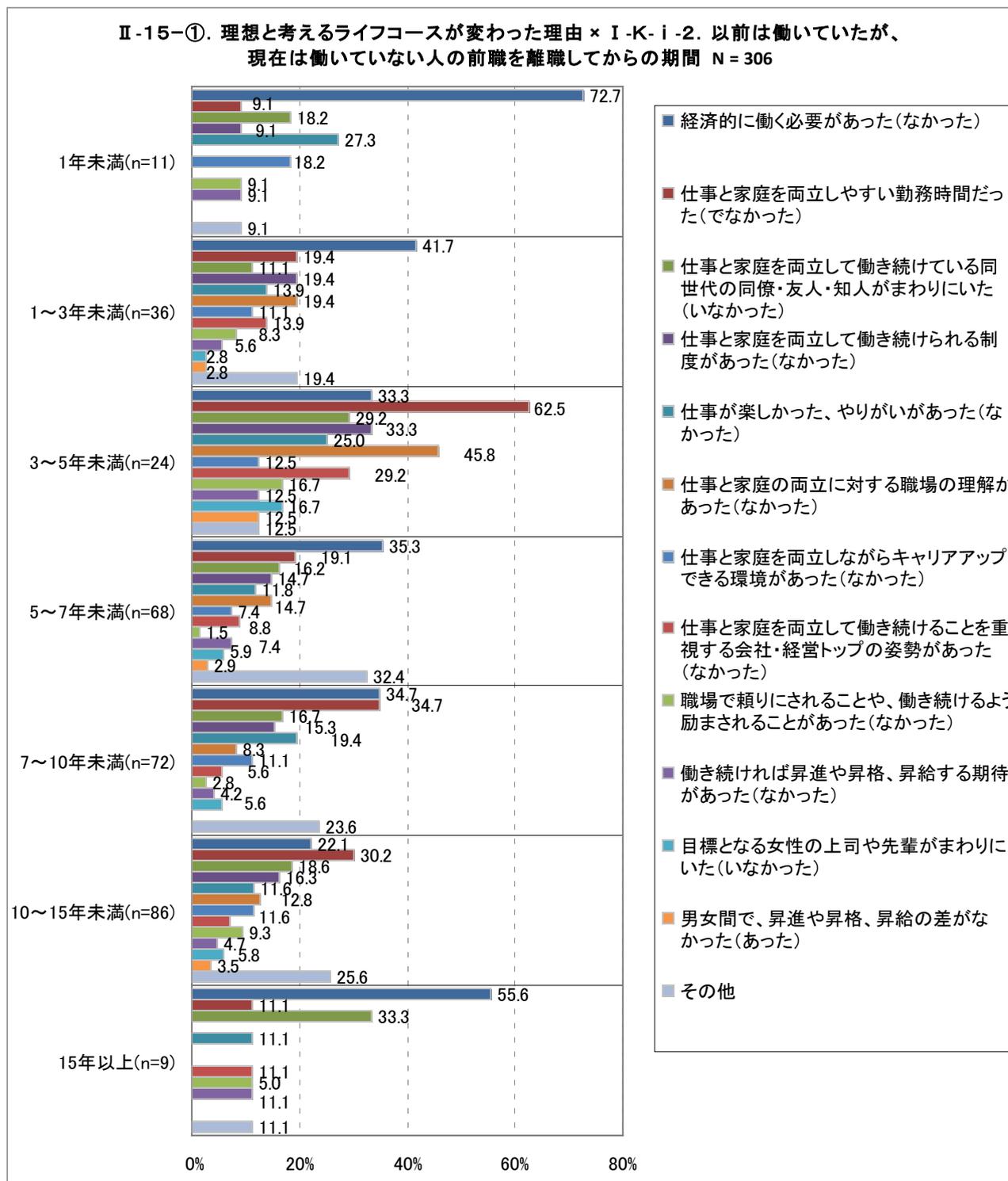
N = 859



- ・年齢で見ると、「経済的に働く必要があった(なかった)」は、「50歳以上」(66.7%)と最も高く、次いで「25～29歳」(59.1%)と続く。30～49歳は、40%台となっている。
- ・どの年齢も「経済的に働く必要があった(なかった)」40.5～66.7%は他の理由より高い。
- ・「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった(でなかった)」は、年齢が上がるごとに高くなり、「45～49歳」(41.6%)がもっとも高い。
- ・「仕事と家庭を両立して働き続けている同世代の同僚・友人・知人がまわりにいた(いなかった)」は、「50歳以上」(33.3%)が高い。

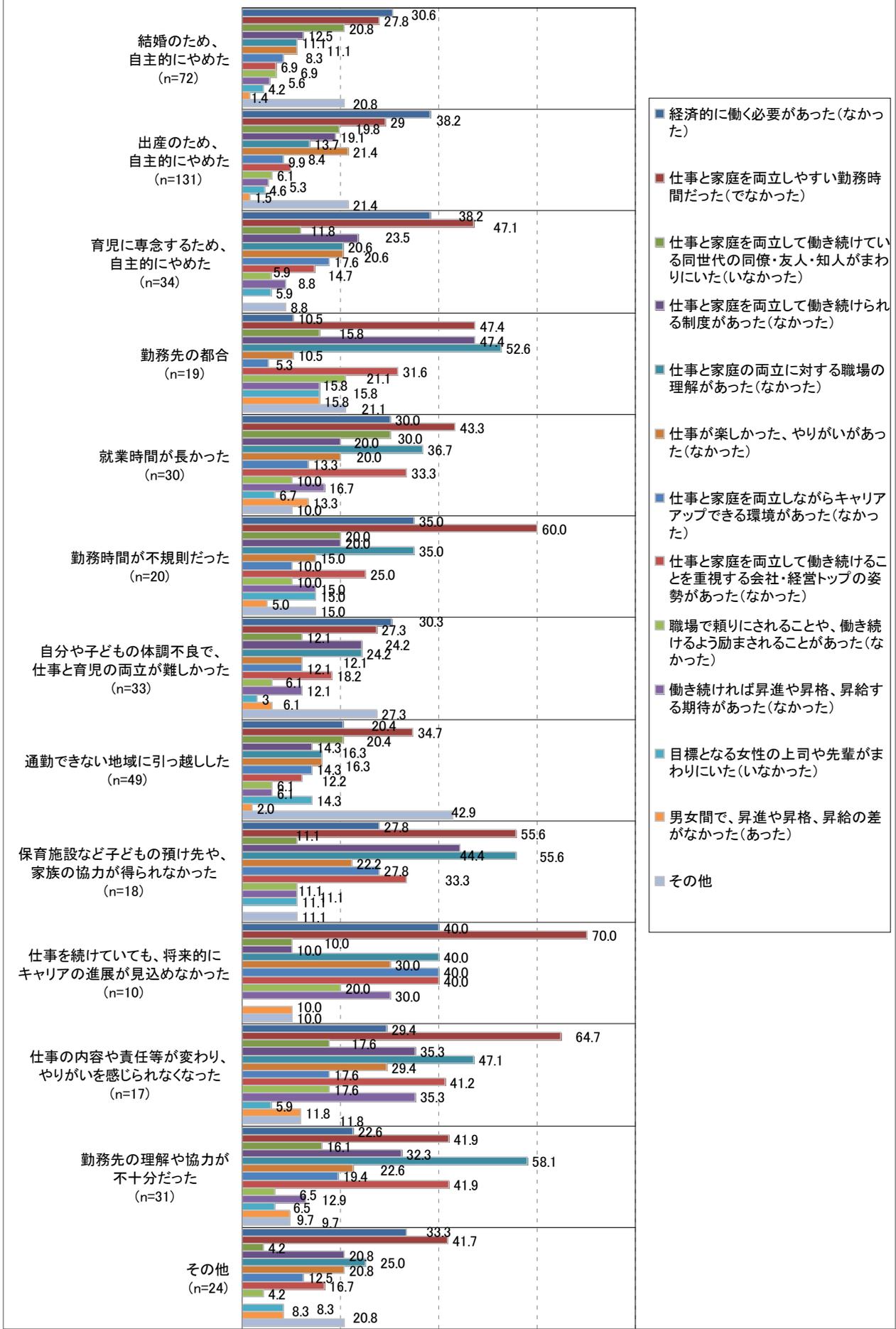


- ・前職を離職してからの期間で見ると、「経済的に働く必要があった(なかった)」は、「1年未満」(72.7%)が最も高く、次に「15年以上」(55.6%)、「1～3年未満」(41.7%)、「5～7年未満」(35.3%)、「7～10年未満」(34.7%)となっている。
- ・「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった(でなかった)」は、「3～5年未満」(62.5%)が最も高く、次に「7～10年未満」(34.7%)、「7～10年未満」(30.2%)となっている。
- ・「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度があった(なかった)」は、「3～5年未満」(33.3%)と高く、「仕事と家庭の両立に対する職場の理解があった(なかった)」も、「3～5年未満」(45.8%)が高い。



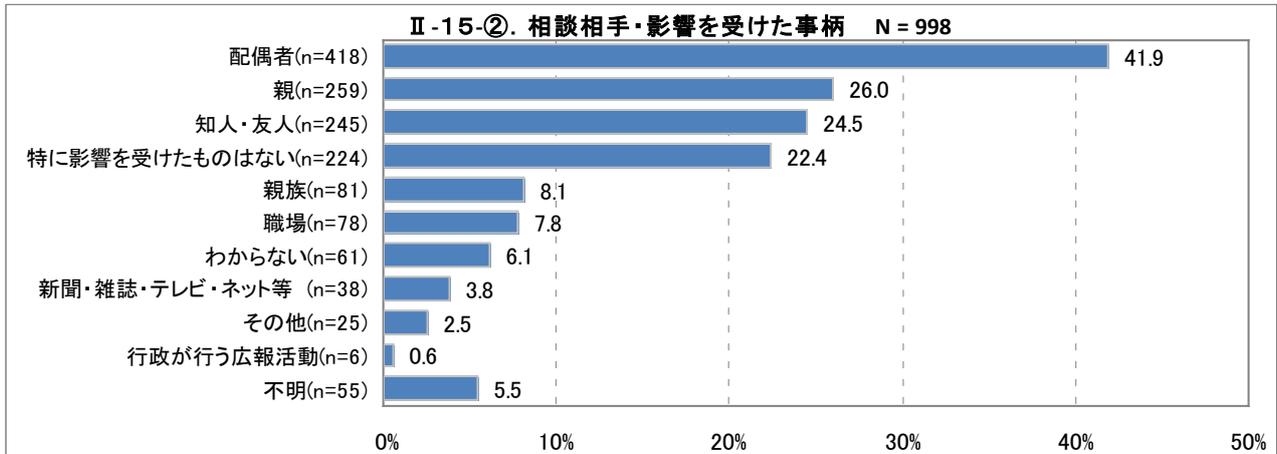
- ・直近の仕事の離職理由をみると、「仕事と家庭を両立しやすい勤務時間だった（でなかった）」は、「仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなかった」（70.0%）、「仕事の内容や責任等が変わり、やりがいを感じられなくなった」（64.7%）、「勤務時間が不規則だった」（60.0%）、「保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった」（55.6%）が5割以上を占めている。
- ・「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度があった（なかった）」は、「勤務先の都合」（47.4%）、「保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった」（44.4%）が高い。
- ・「仕事と家庭を両立に対する職場の理解があった（なかった）」は、「勤務先の理解や協力が不十分だった」（58.1%）、「保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった」（55.6%）、「勤務先の都合」（52.6%）が5割以上を占めている。
- ・「仕事と家庭を両立して働き続けることを重視する会社・経営トップの姿勢があった（なかった）」は、「勤務先の理解や協力が不十分だった」（41.9%）、「仕事の内容や責任感が変わり、やりがいを感じられなくなった」（41.2%）、「仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなかった」（40.0%）が40%以上となっている。

Ⅱ-15-①. 理想と考えるライフコースが変わった理由 × I-M. 直近の仕事の離職理由

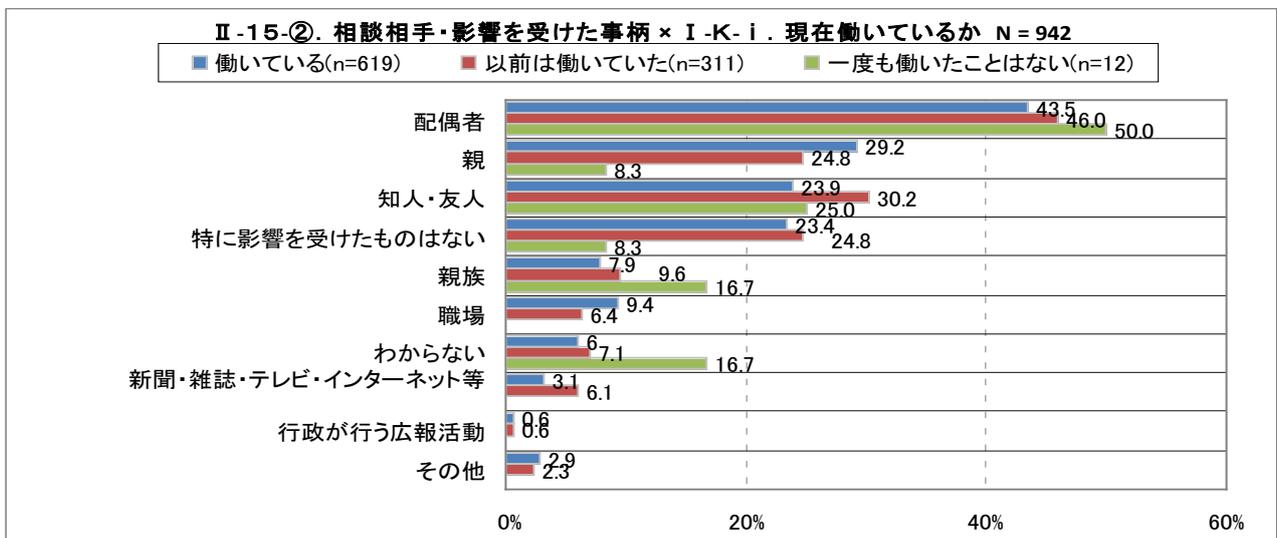


②考えを変えたときに、相談した相手や影響を受けた事柄はありますか（○は、いくつでも）

- ・考えを変えたときに、相談した相手や影響を受けた事柄は、「配偶者」（41.9%）と最も高く、次いで、「親」（26.0%）、「知人・友人」（24.5%）となっている。



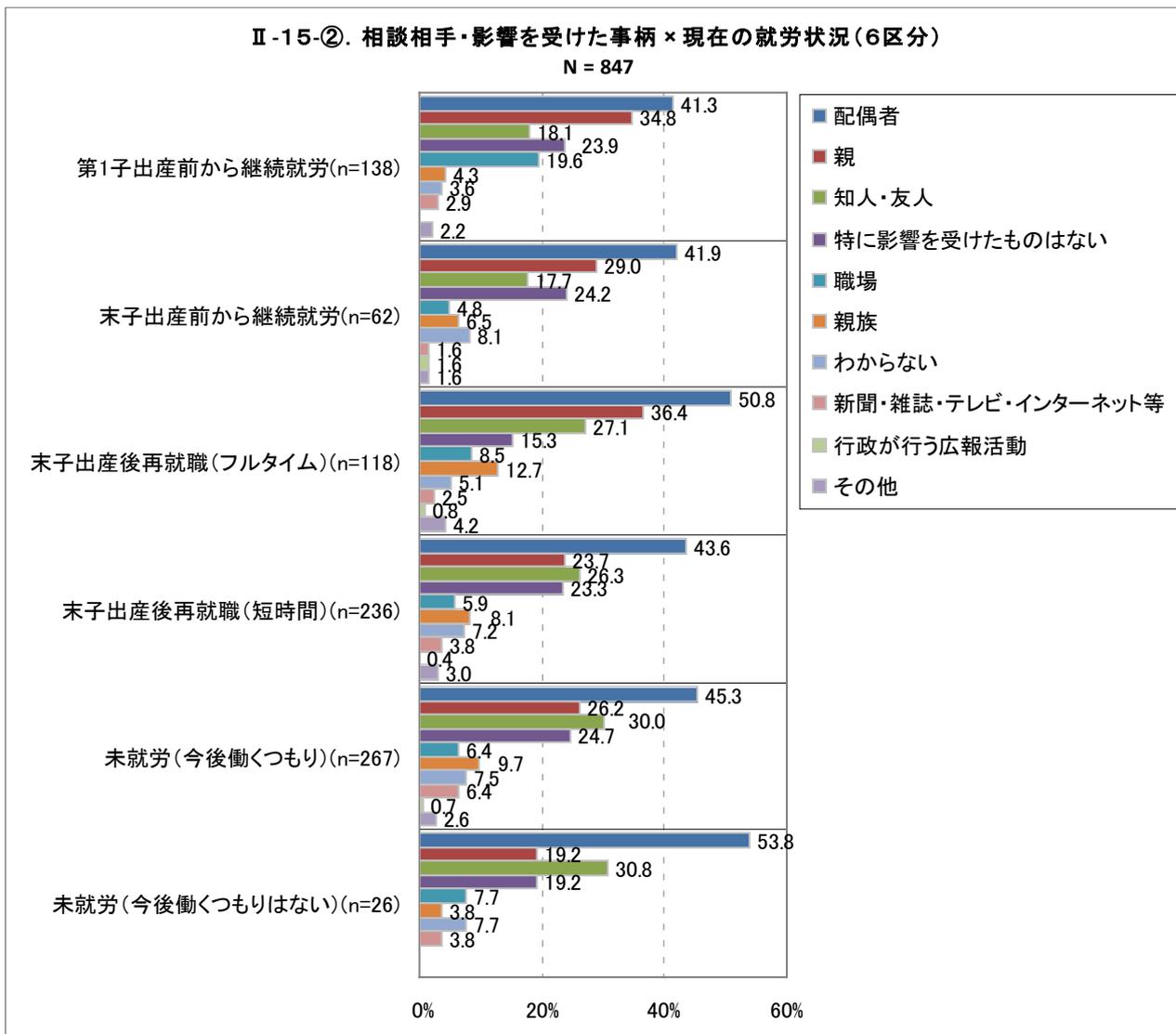
- ・現在働いているかどうかでみると、「配偶者」は、「働いている」（43.5%）、「以前は働いていた」（46.0%）、「一度も働いたことはない」（50.0%）で、最も高い。
- ・「親」は、「働いている」（29.2%）、「以前は働いていた」（24.8%）、「一度も働いたことはない」（8.3%）で、「一度も働いたことはない」が低い。
- ・「知人・友人」は、「働いている」（23.9%）、「以前は働いていた」（30.2%）、「一度も働いたことはない」（25.0%）となっている。



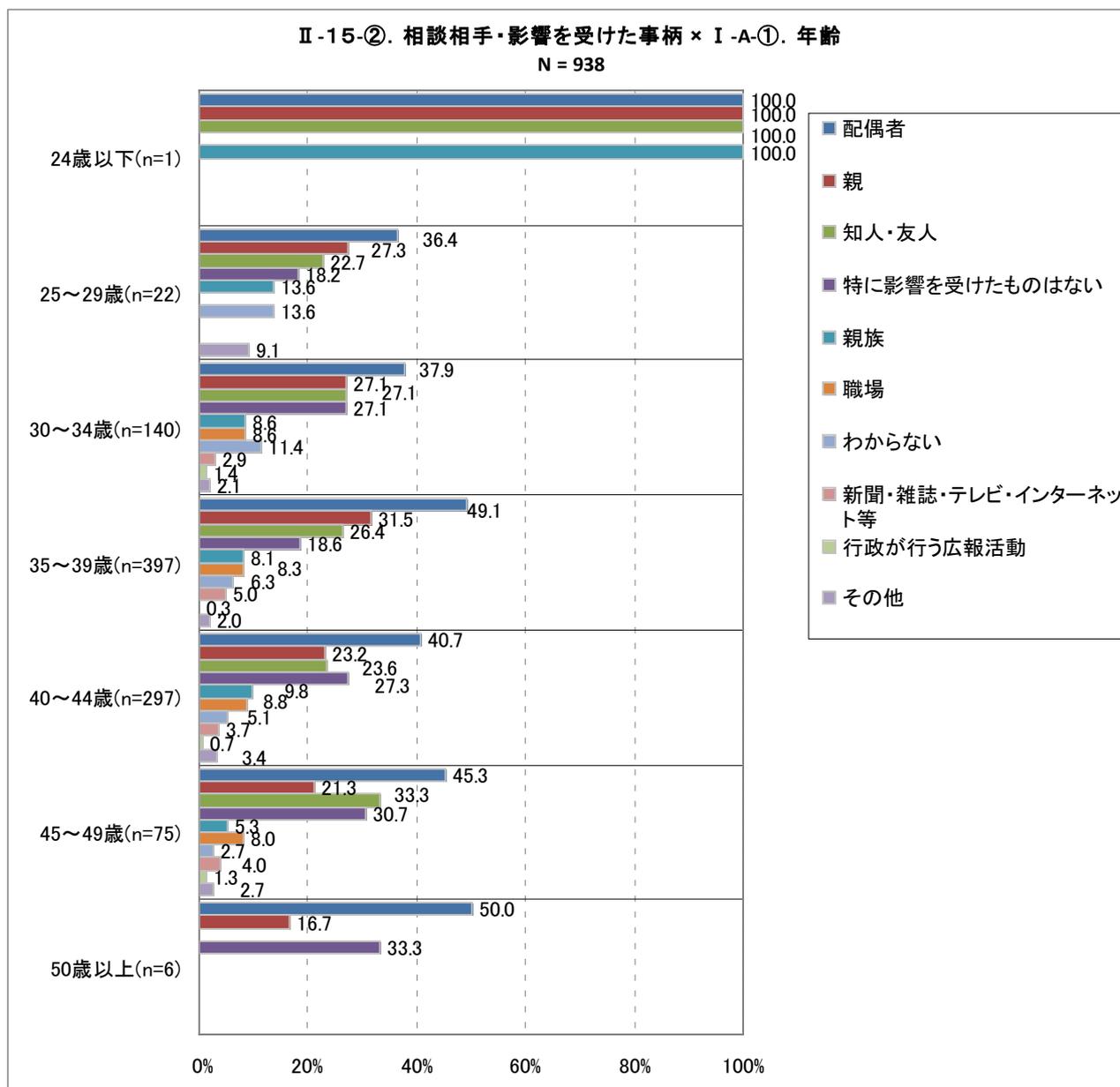
◆その他

- ・自分自身の考え
- ・離婚した為、仕事をしないといけない事になった。
- ・出産を繰り返し、日々生活していく中で「無理がある」・・・と感じるようになっていった。

- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「配偶者」は、「未就労（今後働くつもりはない）」（53.8%）、次いで「末子出産後再就職（フルタイム）」（50.8%）、「未就労（今後働くつもり）」（45.3%）と続く。
- ・「親」は、「末子出産後再就職（フルタイム）」（36.4%）、次いで「第1子出産前から継続就労」（34.8%）、「末子出産前から継続就労」（29.0%）と続く。
- ・「知人・友人」は、「未就労（今後働くつもりはない）」（30.8%）、次いで「未就労（今後働くつもり）」（30.0%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（27.1%）と続く。
- ・「特に影響を受けたものはない」は、「未就労（今後働くつもり）」（24.7%）、「末子出産前から継続就労」（24.2%）、「第1子出産前から継続就労」（23.9%）と続く。



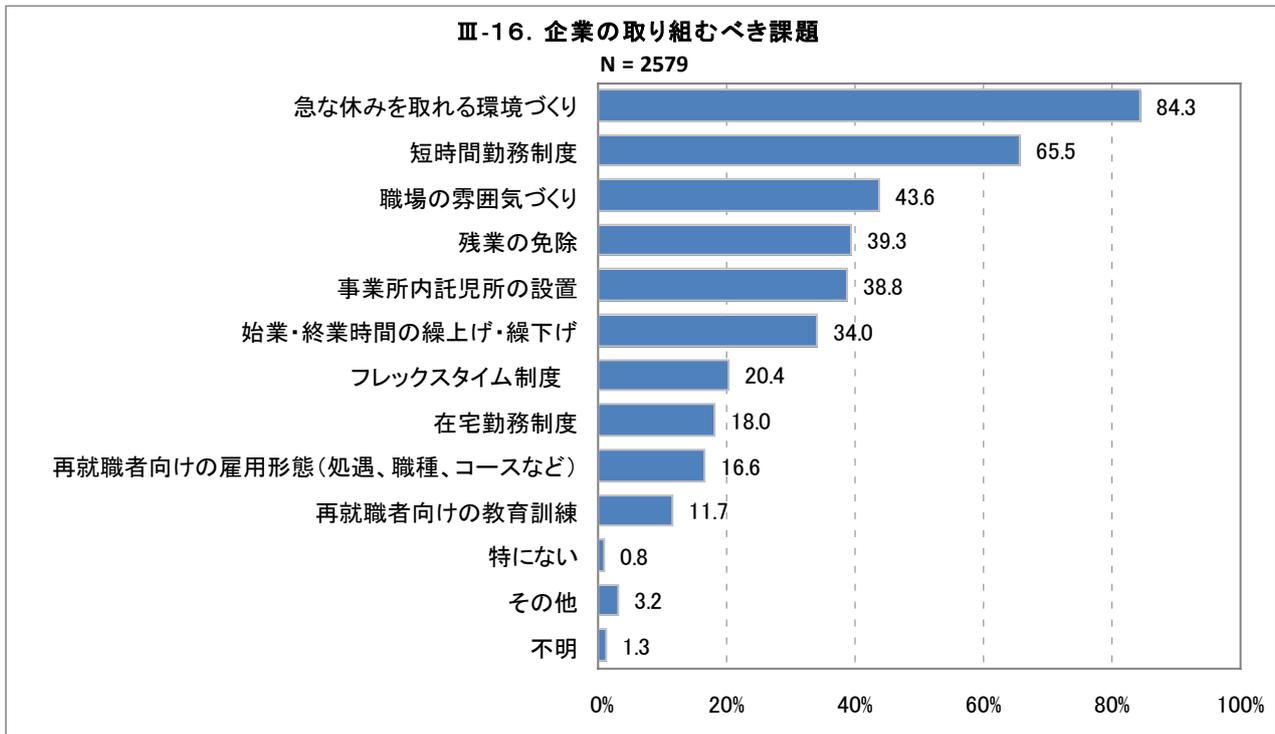
- ・年齢で見ると、「配偶者」は、「50歳以上」(50.0%)が高く、次いで「35～39歳」(49.1%)、「45～49歳」(45.3%)と続く。
- ・「親」は、「35～39歳」(31.5%)が高く、次いで「25～29歳」(27.3%)、「30～34歳」(27.1%)と続く。
- ・「知人・友人」は、「45～49歳」(33.3%)が高く、次いで「30～34歳」(27.1%)、「35～39歳」(26.4%)と続く。
- ・「特に影響を受けたものはない」は、「50歳以上」(33.3%)が高く、次いで「45～49歳」(30.7%)、「40～44歳」(27.3%)と続く。 ※「24歳以下」を除く。



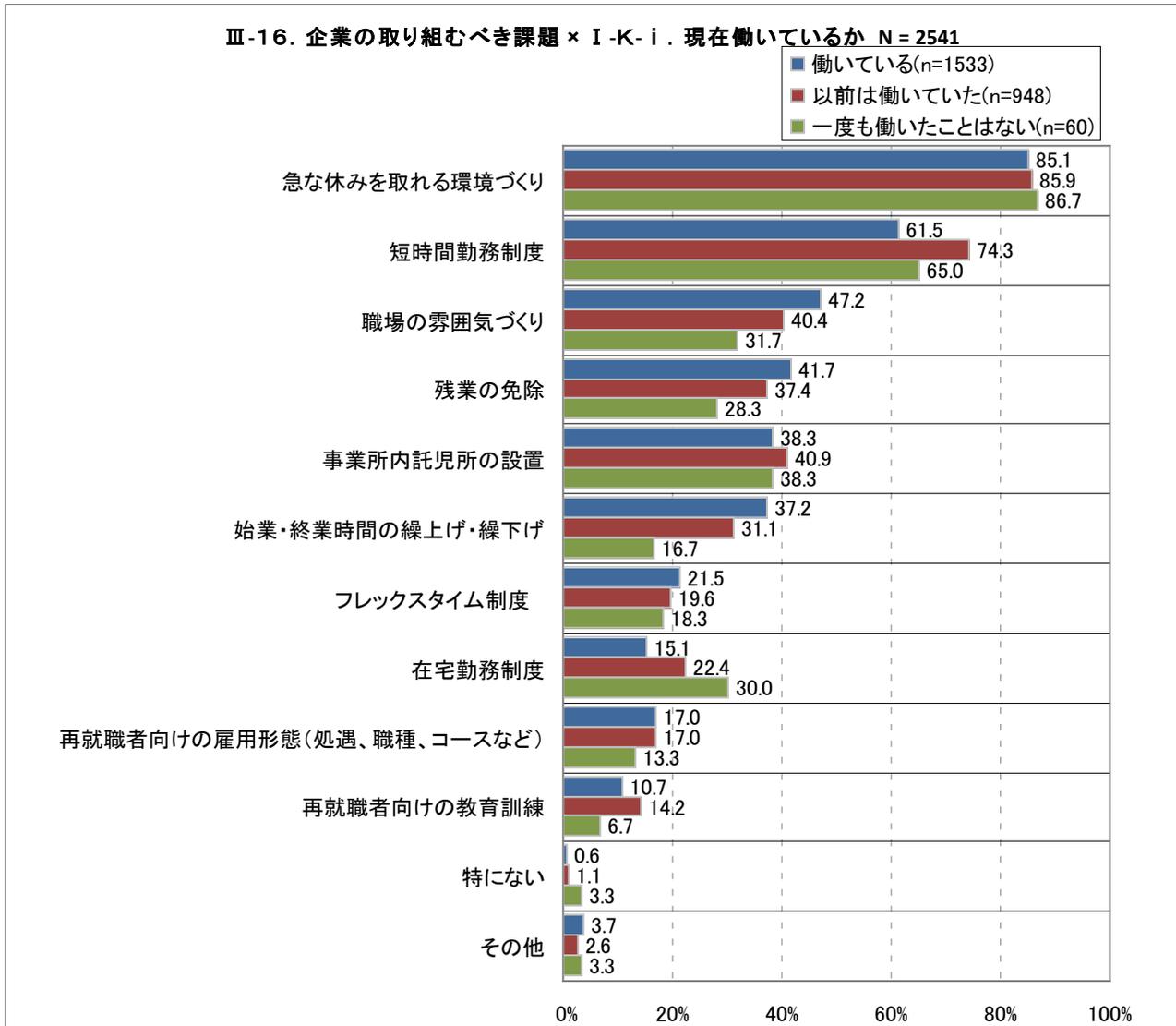
### Ⅲ. 労働条件、支援策について

#### 16. 現在の社会は、子育て中の女性が一度離職すると希望する条件での再就職が難しい状況にあります。今後、子育て中の女性が再就職できる(しやすい)職場環境づくりのため、企業が特に取り組むべき課題は何だと思えますか(○は、いくつでも)

- ・企業の取り組むべき課題は、「急な休みを取れる環境づくり」(84.3%)が最も高く、次いで、「短時間勤務制度」(65.5%)、「職場の雰囲気づくり」(43.6%)と続く。



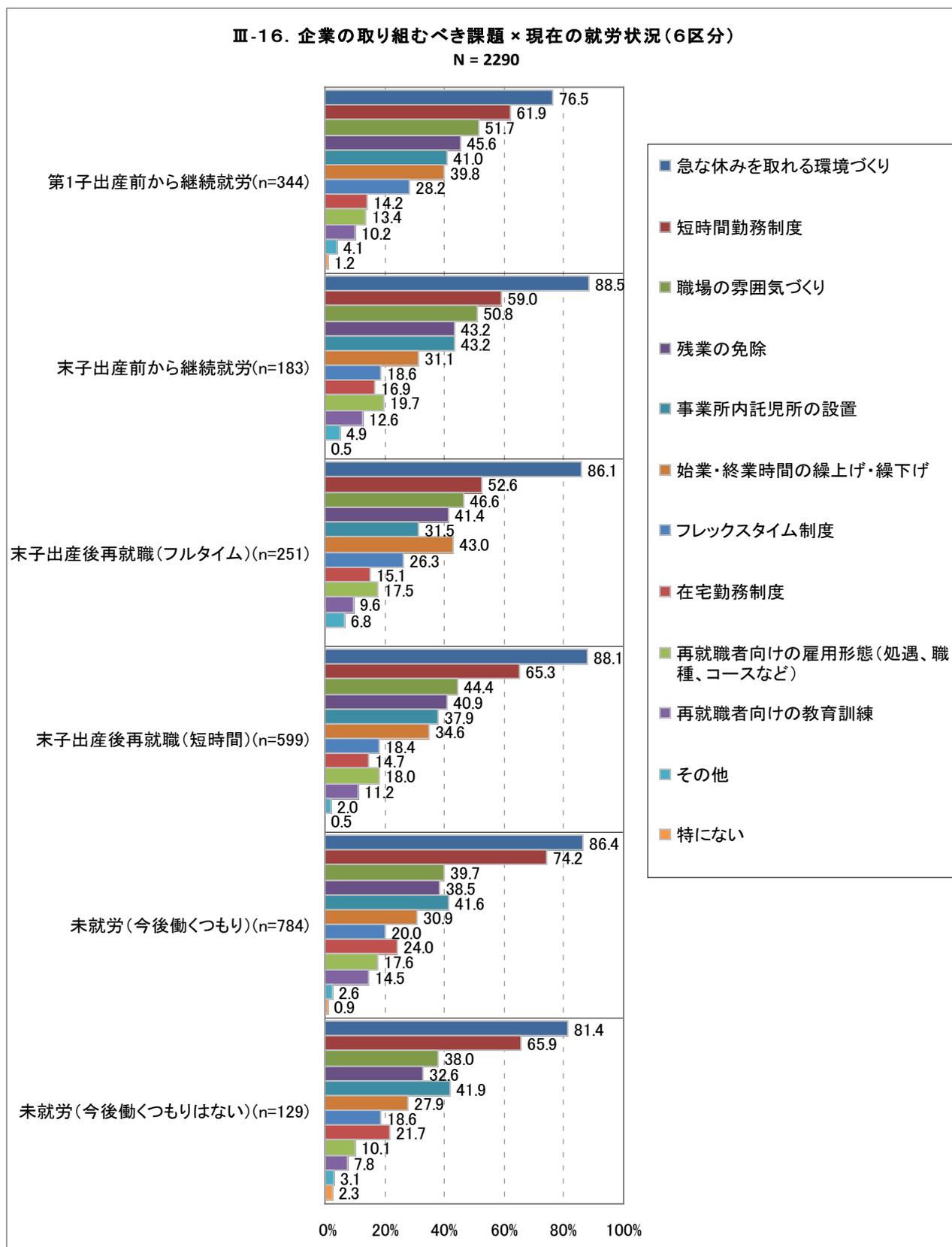
- ・現在働いているかどうかでみると、「急な休みを取れる環境づくりは」、「働いている」(85.1%)、「以前は働いていた」(85.9%)、「一度も働いたことはない」(86.7%)と9割近くを占める。
- ・「短時間勤務制度」は、「働いている」(61.5%)、「以前は働いていた」(74.3%)、「一度も働いたことはない」(65.0%)、となっている。



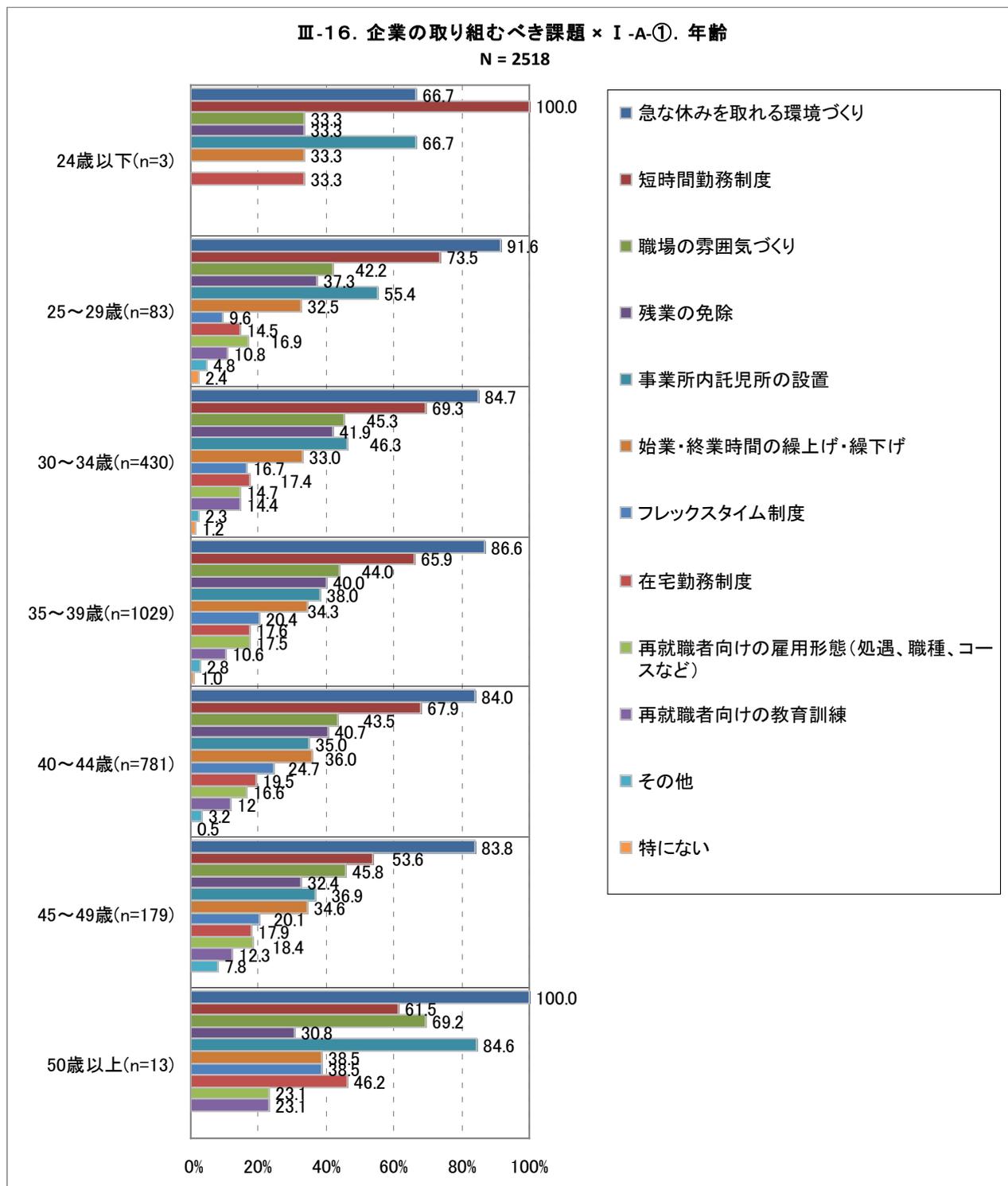
★その他

- ・上司の理解
- ・管理職に女性を採用し実情のわかる人が新しい企画に取り組む
- ・男性の育児休暇取得や子育てに参加しやすい職場環境づくり
- ・学校の夏休みなど、子どもの長期の休みに合わせて母親も勤務先を休めるようにし、職場はその代わりにその期間だけ短期のアルバイトを代わりに雇い、休み終了後、また元の職場で働けるようにして欲しい。
- ・正社員のまま休職→復職が”普通”となる環境づくり

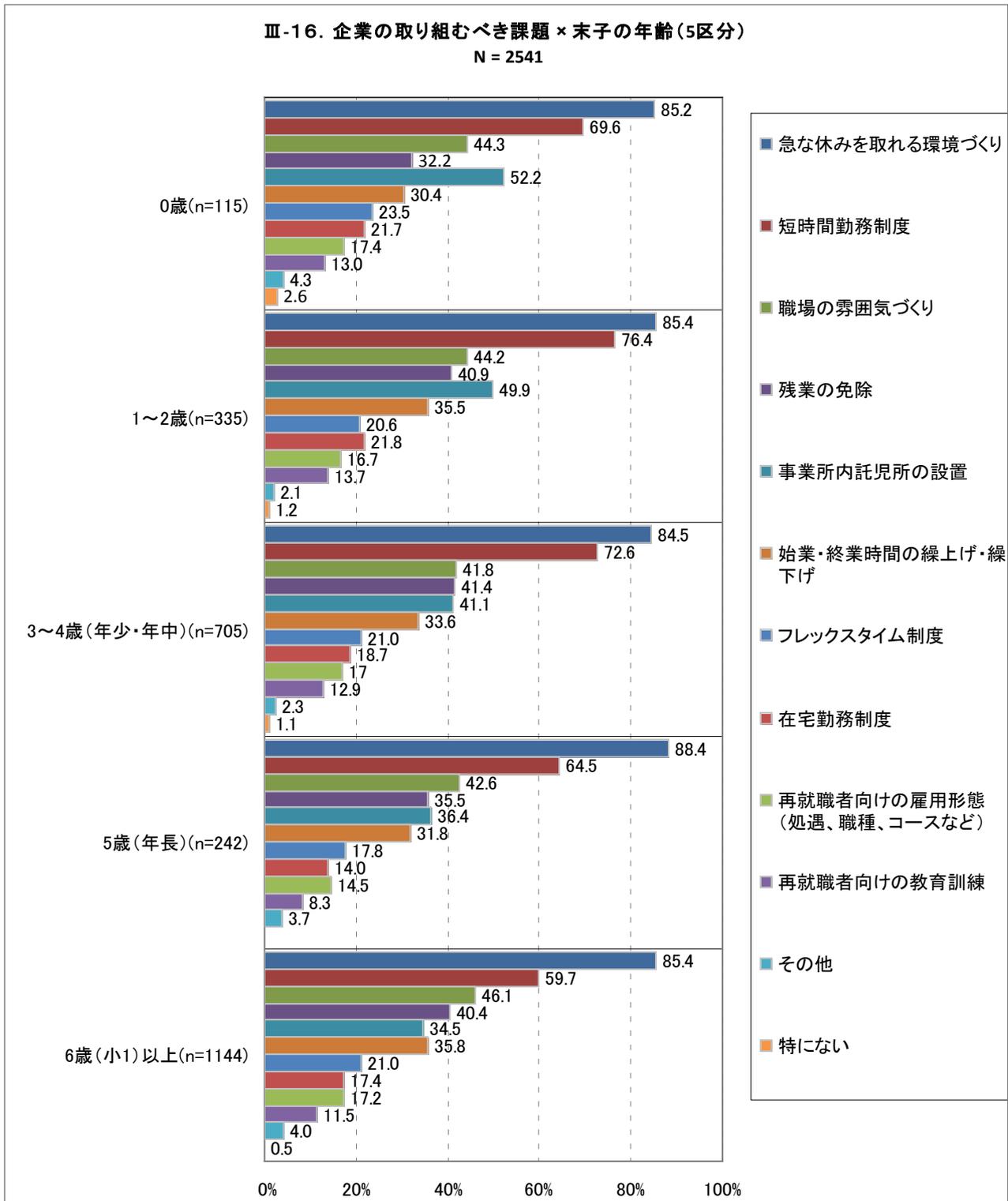
- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「急な休みを取れる環境づくり」は、「第1子出産前から継続就労」（76.5%）、その他の就労状況は約8割（81.4～88.5%）を占めている。
- ・「短時間勤務制度」は、「未就労（今後働くつもり）」（74.2%）、「未就労（今後働くつもりはない）」（65.9%）、「末子出産後再就職（短時間）」（65.3%）と高い。
- ・「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」は、「末子出産後再就職（フルタイム）」（43.0%）が最も高く、「第1子出産前から継続就労」（39.8%）、「末子出産後再就職（短時間）」（34.6%）と続く。



- ・年齢でみると、「急な休みを取れる環境づくり」は、25～50歳以上で8～10割（83.8～100.0%）を占める。
- ・「短時間勤務制度」は、どの年齢も約5～7割（53.6～73.5%）となっている。（24歳以下、有効回答数3を除く）
- ・「職場の雰囲気づくり」は、「50歳以上」（69.2%）が高く、その他は、33.3～45.8%となっている。
- ・「事務所内託児所の設置」は、「50歳以上」（84.6%）が最も高く、「24歳以下」（66.7%）、「25～29歳」（55.4%）と続く。

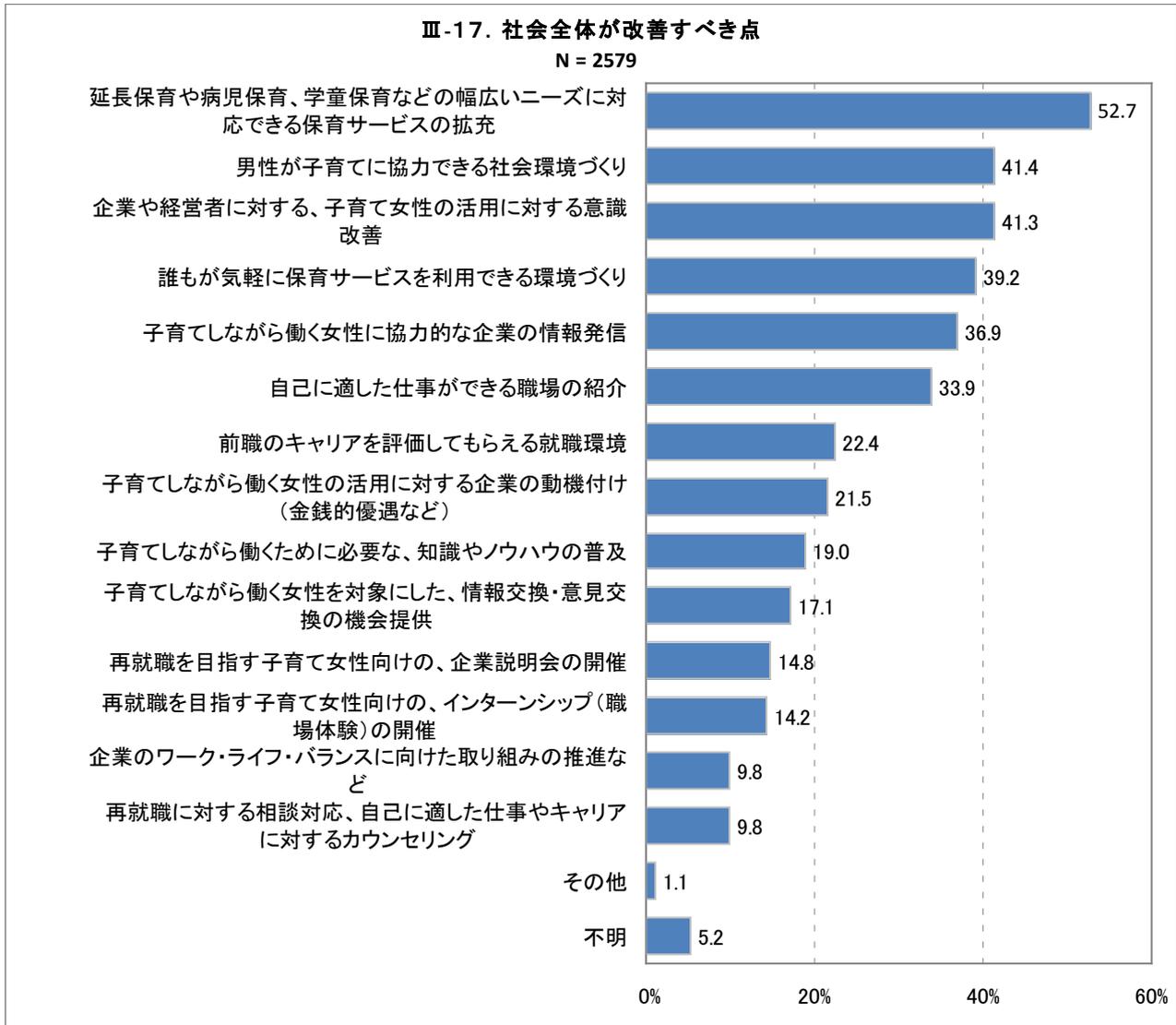


- ・末子の年齢（5区分）で見ると、「急な休みを取れる環境づくり」は、どの年齢も8～9割近く（84.5～88.4%）を占めている。
- ・「短時間勤務制度」は、「1～2歳」（76.4%）が最も高く、「3～4歳（年少・年中）」（72.6%）、「0歳」（69.6%）と続く。
- ・「職場の雰囲気づくり」は、どの年齢も約4割（41.8～46.1%）、「残業の免除」は3～4割（32.2～41.4%）、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」は、約3割（30.4～35.8%）となっている。
- ・「事業所内託児所の設置」は、「0歳」（52.2%）、「1～2歳」（49.9%）、「3～4歳（年少・年中）」（41.1%）と高い。



**17. 子育て中の女性が再就職できる・しやすい環境づくりのため、あなたご自身だけでなく企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべき項目を以下から選択してください（○は、いくつでも）**

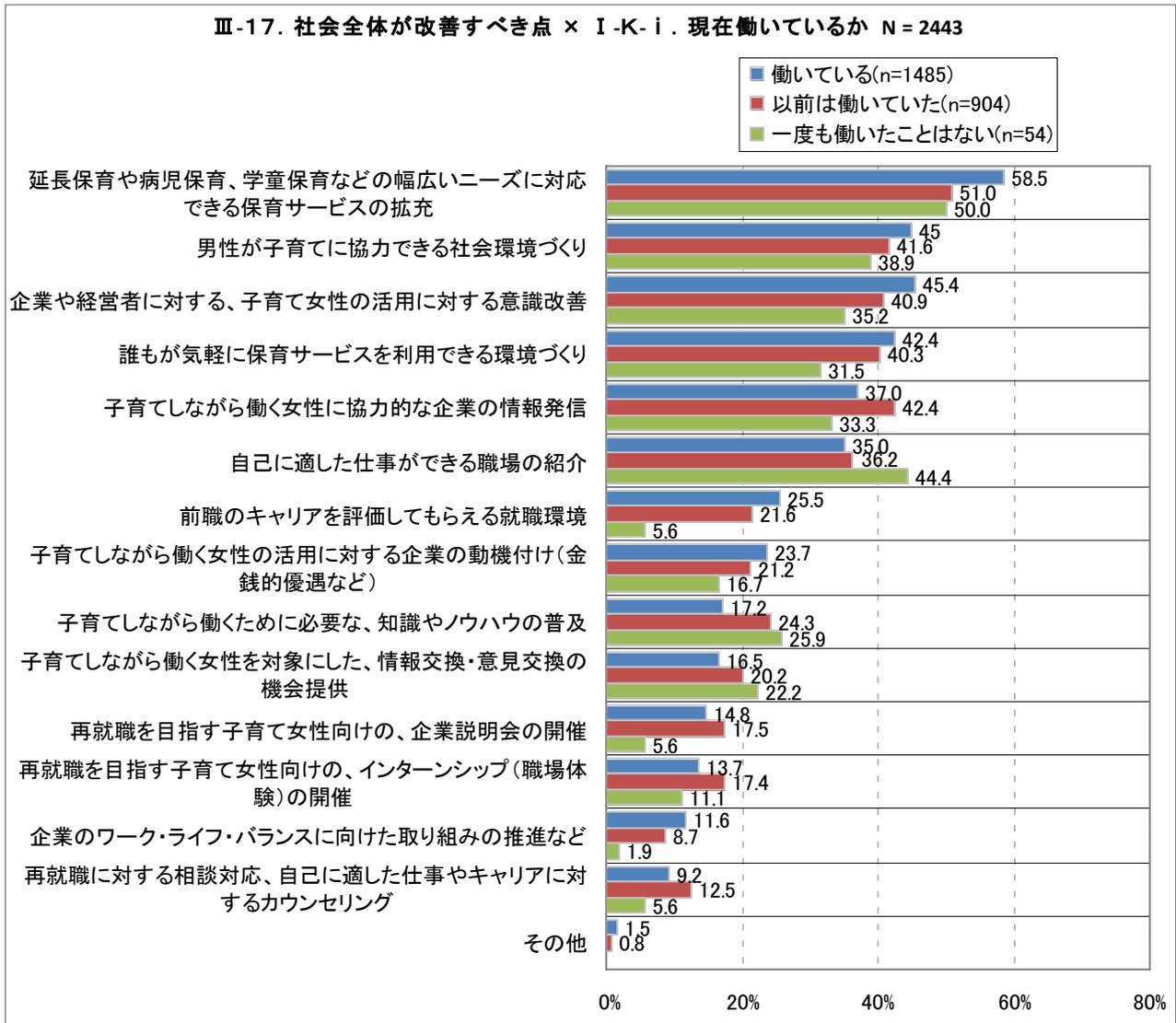
・企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべき項目は、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」(52.7%)、「男性が子育てに協力できる社会環境づくり」(41.4%)、「企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善」(41.3%)と続く。



◆その他

- ・学童保育の利用料の見直し（利用したくても高くても預けられない）
- ・支援センターでの講習会
- ・マザーズハローワークの設置
- ・パートや短時間から、ある年数をすぎたら希望で正職雇用へ
- ・1人で1つの事をするのではなく、数人がいくつかの部署や担当が出来れば休んだ時他の人が代わってくれ、仕事に支障きたす事がなく安心して働ける
- ・地域や地区単位で住民どうし、助け合いができるような、施設、街づくり
- ・TVで放送していたが、英会話教室等、各種教室を時間延長で託児所代わりに利用。

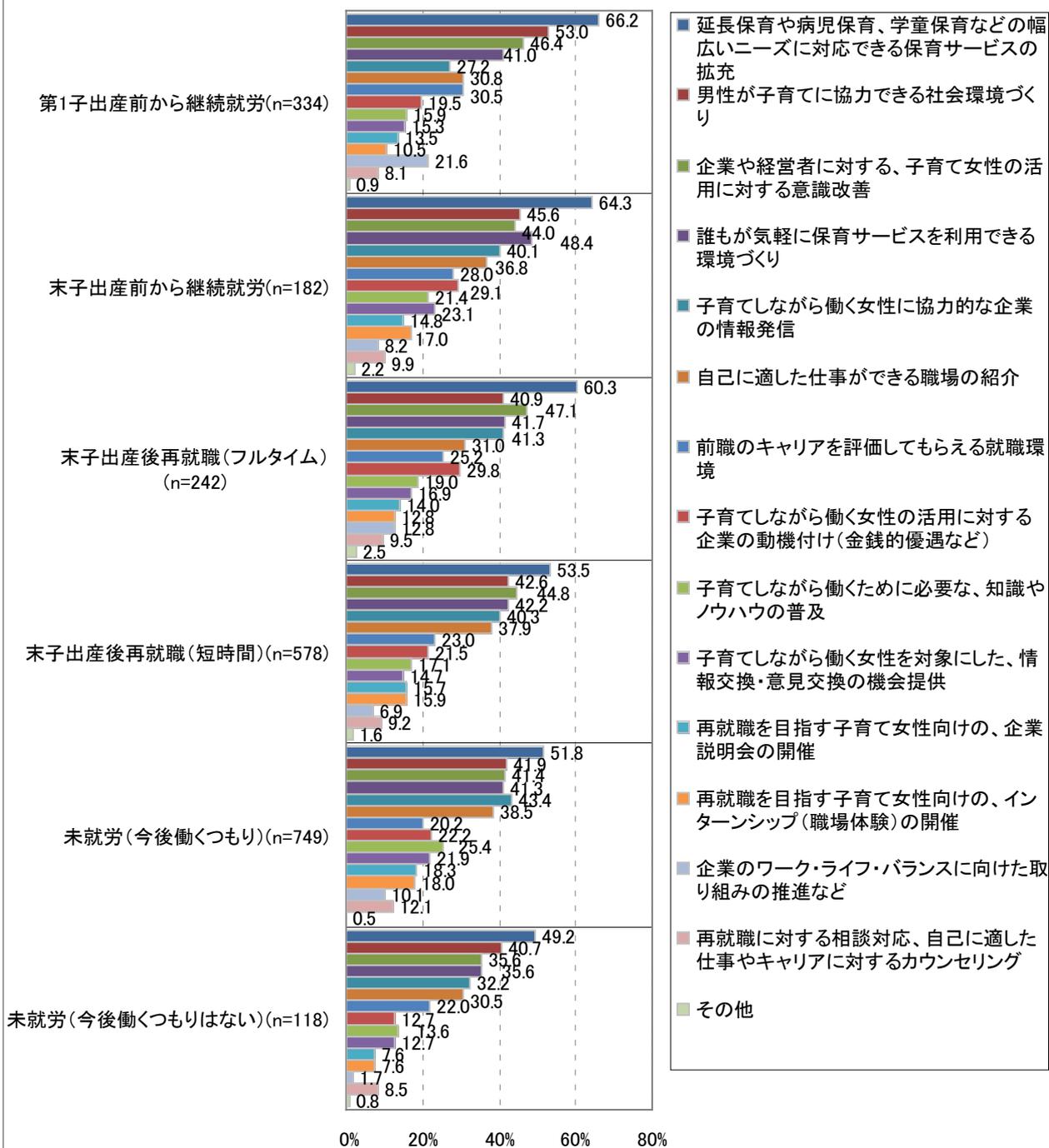
- ・現在働いているかどうかでみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」の割合は、「働いている」(58.5%)、「以前は働いていた」(51.0%)、「一度も働いたことはない」(50.0%)と、全て5割を超えている。
- ・「子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信」の割合は、「以前は働いていた」(42.4%)が、一番高く、「働いている」(37.0%)、「一度も働いたことはない」(33.3%)と、どちらも30%台であるのに比べて高い。
- ・「自己に適した仕事ができる職場の紹介」の割合は、「一度も働いたことはない」(44.4%)が、一番高く、「働いている」(35.0%)、「以前は働いていた」(36.2%)と、どちらも30%台であるのに比べて高い。



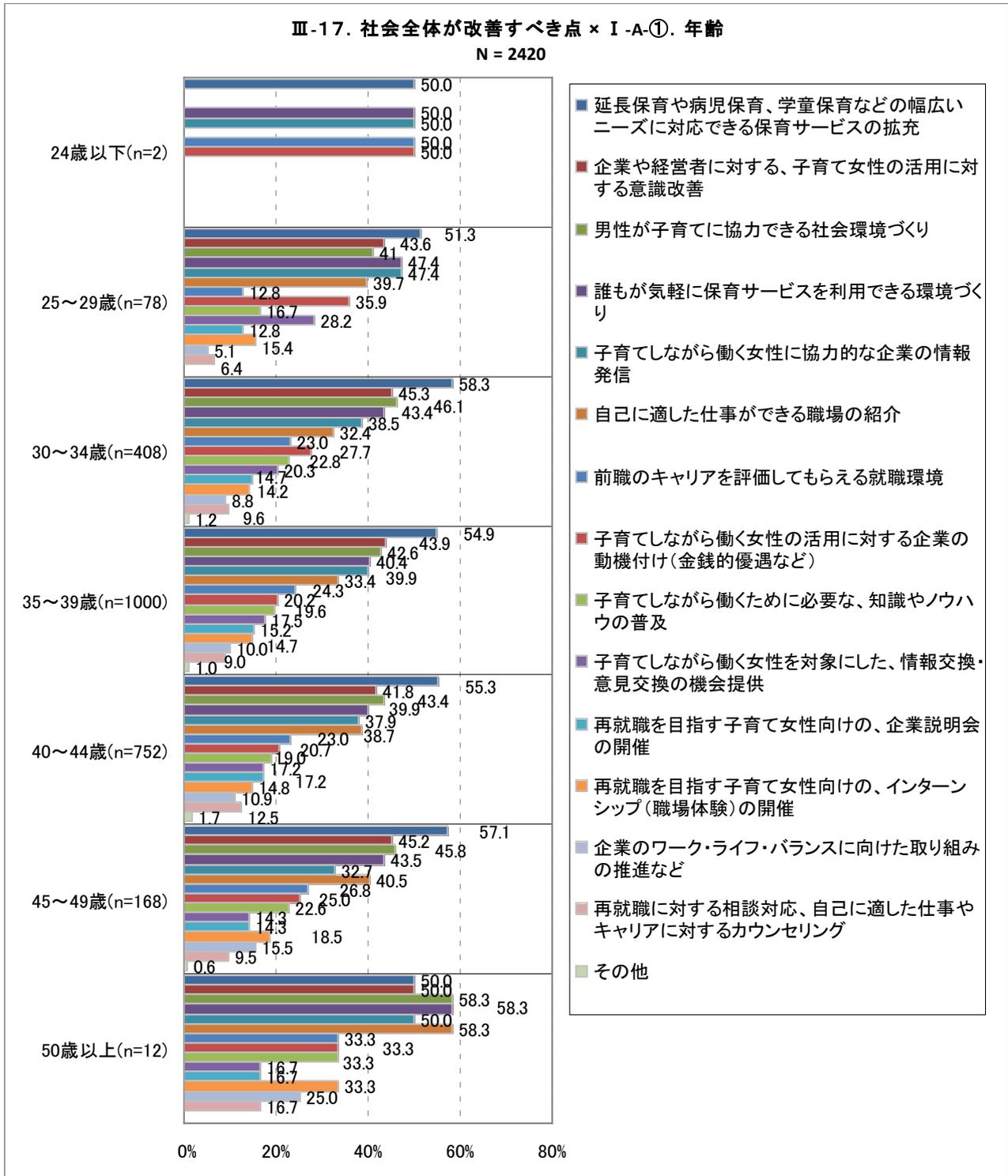
- 現在の就労状況（6区分）でみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」の割合は、「未就労（今後働くつもりはない）」（49.2%）を除いて、5割を超えている。なかでも、「第1子出産前から継続就労」（66.2%）、「末子出産前から継続就労」（64.3%）、「末子出産後再就職（フルタイム）」（60.3%）は6割を超えている。
- 「企業のワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みの推進」の割合は、「第1子出産前から継続就労」（21.6%）が、他の層が1.7～12.8%であるのに比べて高い。

Ⅲ-17. 社会全体が改善すべき点 × 現在の就労状況（6区分）

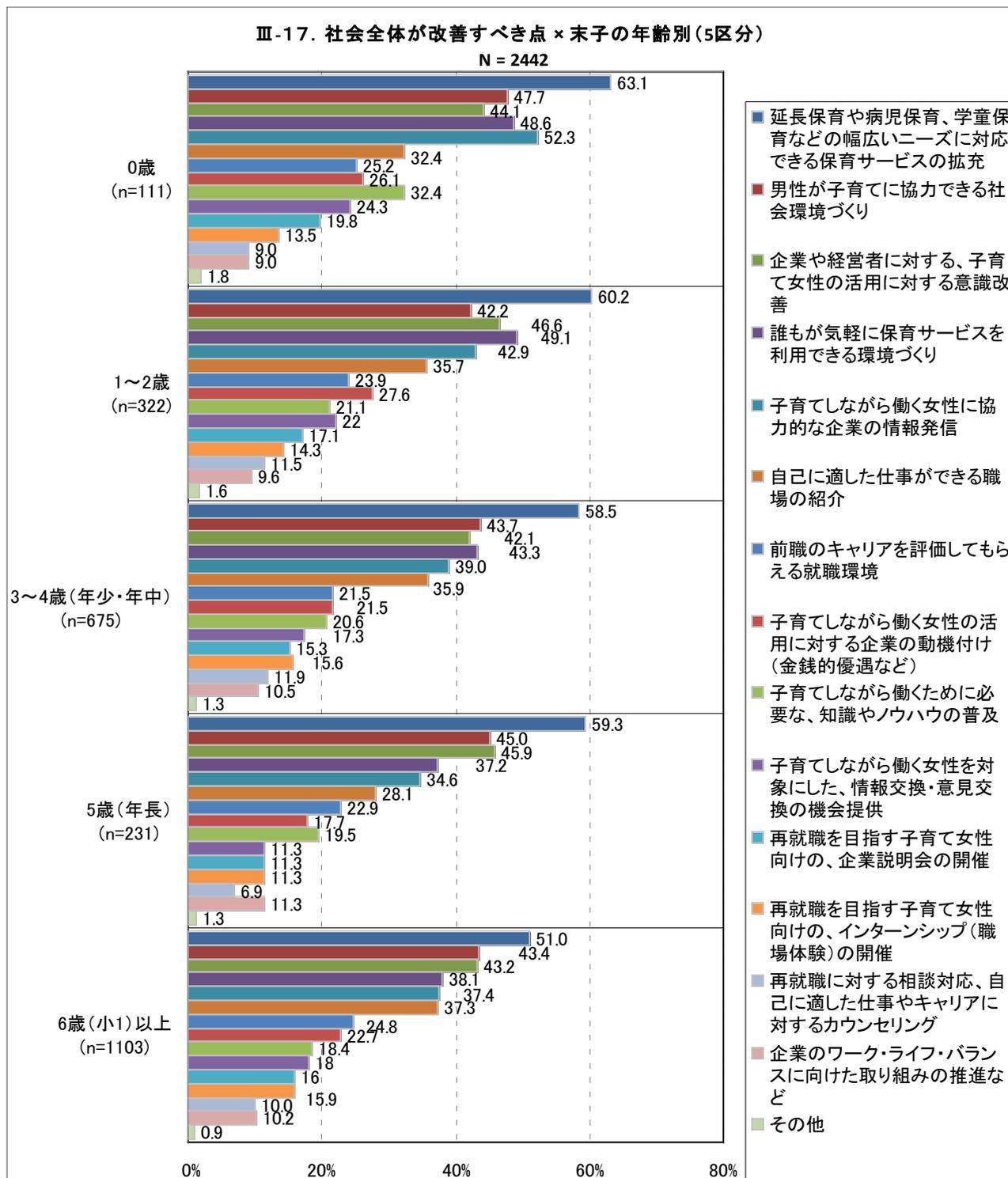
N = 2203



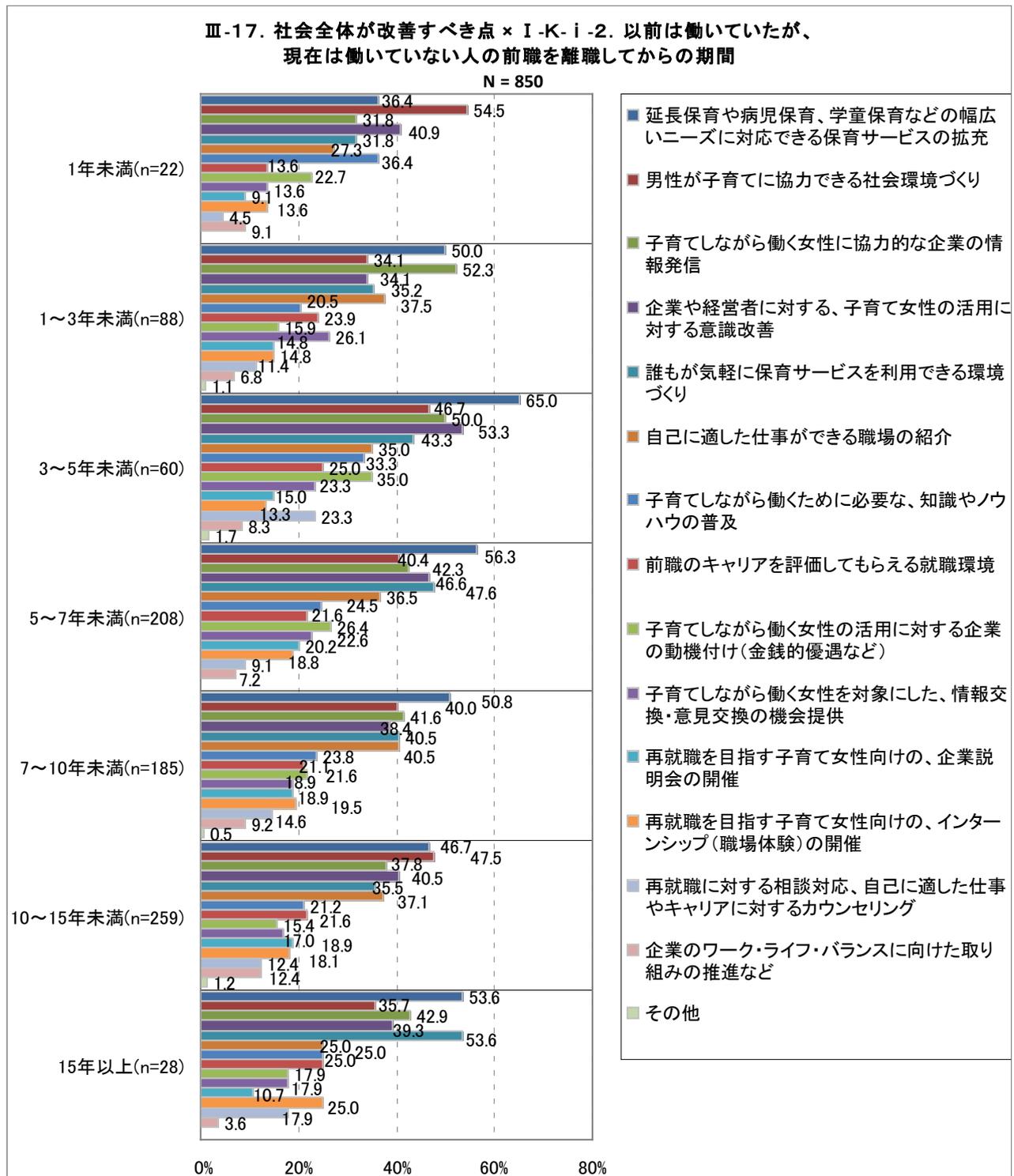
- ・年齢でみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」の割合は、すべての年齢層において5割（50.0～58.3%）以上である。
- ・「子育てしながら働く女性を対象にした、情報交換・意見交換の機会提供」の割合は、「25～29歳」（28.2%）が最も高く、次いで、「30～34歳」（20.3%）、「35～39歳」（17.5%）、「40～44歳」（17.2%）と続く。



- ・末子の年齢別（5区分）でみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」は、「0歳」（63.1%）が最も多く、「1～2歳」（60.2%）、「5歳（年長）」（59.3%）、「3～4歳（年少・年中）」（58.5%）と続く。
- ・「男性が子育てに協力できる社会環境づくり」（42.2～47.7%）「企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善」（42.1～46.6%）は、どの年齢も40%台となっている。
- ・「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」は、「1～2歳」（49.1%）が最も高く、「0歳」（48.6%）、「3～4歳（年少・年中）」（43.3%）と続く。
- ・「子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信」は、「0歳」（52.3%）が最も高く、「1～2歳」（42.9%）、「3～4歳（年少・年中）」（39.0%）と続く。



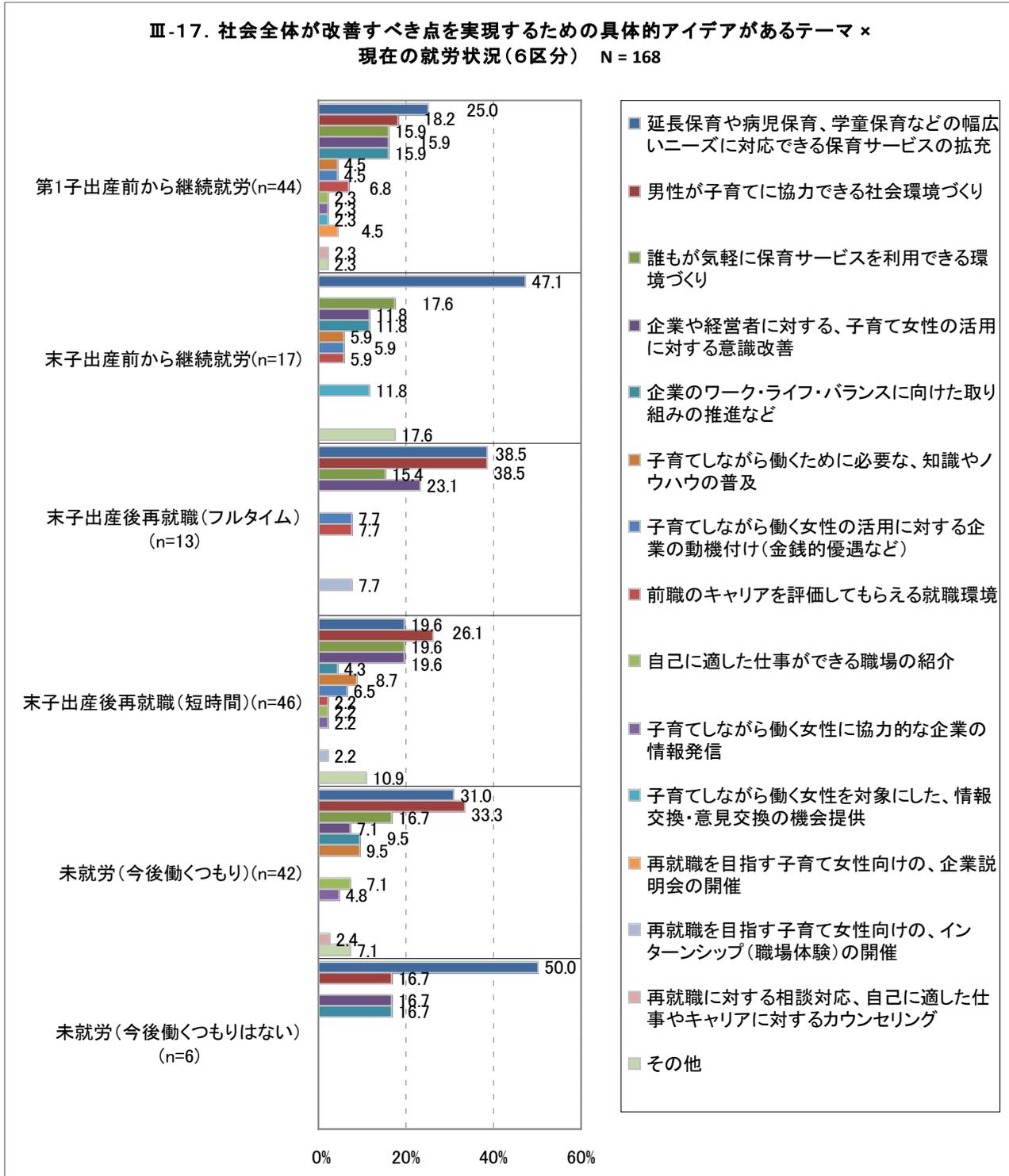
- ・前職を離職してからの期間でみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」の割合は、「3～5年未満」(65.0%)を境に「10～15年未満」(46.7%)まで低くなる。
- ・「男性が子育てに協力できる社会環境づくり」の割合は、「1年未満」(54.5%)が最も高く、次いで「10～15年未満」(47.5%)、「3～5年未満」(46.7%)と続く。
- ・「誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり」の割合は、「15年以上」(53.6%)が最も高く、次いで、「5～7年未満」(47.6%)、「3～5年未満」(43.3%)と続く。



**17-2 上記で選択されたテーマについて、具体的なアイデアがあれば、番号と内容をご記入ください。**

- ・現在の就労状況（6区分）でみると、「延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充」の割合は、「未就労（今後働くつもりはない）」（50.0%）が一番高く、次いで、「末子出産前から継続就労」（47.1%）、「末子出産後再就職」（フルタイム）（38.5%）と続く。
- ・「男性が子育てに協力できる社会環境づくり」は「末子出産後再就職（フルタイム）」（38.5%）、未就労（今後働くつもり）」（33.3%）、「末子出産後再就職（短時間）」（26.1%）と「第1子出産前から継続就労」（18.2%）、「末子出産前から継続就労」（5.9%）に比べて高い。

**Ⅲ-17. 社会全体が改善すべき点を実現するための具体的なアイデアがあるテーマ × 現在の就労状況（6区分） N = 168**



## **17-2 上記で選択されたテーマについて、具体的なアイデア**

### **1. 子育てしながら働くために必要な、知識やノウハウの普及**

- 子育て中に習得できるような知識や資格等の研修の機会と金銭的補助
- 私が正社員勤務していた頃とは、社内環境も変わり、IT化が進んでいる社会で再び仕事をするにおいて、どの位のPCスキルが必要なのか不安が多く一歩踏み出して働こうとする事ができません。その様な不安解消の為にPCスキルや社内活用の実務研修があれば、参加したいと思うのですが。
- 行政で再就職をするために必要になる知識（パソコンなど）を深めるための講座などを子育て女性のために開いていただけると就職活動をスタートするいい機会になると思う。
- 支援センターで講習等、参加しやすいところだといえます。
- 子育て中でも資格をとりやすくなったと思う。パソコンとかポストにチラシが入っているけど託児サービスでも付けてくれたらいいのに。
- 主婦が起業し、在宅で仕事ができる方法の冊子配布

### **2. 子育てしながら働く女性を対象にした、情報交換・意見交換の機会提供**

- アイデアというよりも希望ですが、大きな説明会とかじゃなく、もっと気軽に・・・ママ友や友人らと色々な情報交換的なおしゃべりの場な雰囲気なら行きやすい・・・説明会やテーマをもってなると、かたくなるしい感じで参加しづらく、聞きたいことも聞きづらい。

### **3. 前職のキャリアを評価してもらえる就職環境**

- 前職の履歴でどのような仕事を書いたものを提出して、企業説明会などで企業側も前職を見た上でこんな仕事があるなどの説明が受けられたら現実的に考えやすいと思います
- 同じ職場で再び働けるような再雇用制度（退職したら終わりではなく再び働き続けられるような制度）子育てが落ち着いたら、また、働きたいと思っている女性がほとんどだと思います。学生の頃にせっかく入れた職場を嫌で辞めていく人は少ないと思います。
- 出産、子育て前に正社員として働いていた主婦のなかには、前会社でしっかりと社員教育を受けて土台もしっかりした方もたくさんいると思うので、企業もそういった方を探してみたらどうかと思います。今は週2回くらいしか働けなくても5～6年後にはフルタイムで活躍してくれるはず。今の私の職場にはそういう方が何人もいらっしゃいます。

### **4. 自己に適した仕事ができる職場の紹介**

- 子連れでもそれぞれに適した仕事を紹介する場をもうける。または、開催することを周知する取り組みをする。
- 「逆ハローワーク」。求人ではなく、求職。仕事を探している人の出勤可能日、時間などを企業や経営者に見てもらいたいと思う。学生さんのバイトの多い土日夏休み以外の穴埋めに平日子育て女性を採用して欲しい
- 子育て世代に適した仕事内容の斡旋。職業安定所で在宅ワークや内職も取り扱うべき。自営業や在宅のように子供を連れていてもできる仕事をもっと「母親世代」に与えてほしい。やりがいでなく、切実に給料が低くても収入につながる仕事があれば良いと思います。
- ママタイム制度短時間勤務、土日祝休みで働ける所をもっとたくさん増やしてほしい。自宅でもできる仕事をもっと紹介してほしい。
- 情報誌などは街の方ばかりで、田舎なので、家の近くでの仕事探しに必要な情報源が少なく困る。
- 子育て中の女性には無料で、適職診断かつ職場紹介があればと思います。子育て中の女性大募集フェア（笑）などあればいいのにとおもいます
- 気軽に内職ができれば良いと思う。月2～3万円でも稼げる内職があれば自分の自由な時間に子供の病気の問題なく働ける。内職の数が少ないかなあ～

## **5. 企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善**

- 一度離れると、環境が変わり、戻るのは難しいと思うので、週1～2日程度、職場に出られるよう、(子供の)預りなどを会社がして、復帰しやすいようするべき。
- 短時間労働やフレックスタイム制度を希望しています。住んでいる地域や学校からの帰宅時刻、帰宅後の習い事などで、個々の勤務可能な時間帯が異なる為、自由に勤務時間帯が設定できればありがたいです。学校の懇談など短時間で済む用もあるので時間休があるとありがたいです。
- 人手不足の職場とかはフルで働ける人だけを採用するのではなく、時短労働者も採用して欲しい。働ける時間は人それぞれ違うので遅い時間でも働ける時短労働者を組み合わせて採用すれば良いと思う
- 急な休みが取りやすいよう人員を確保してほしい。また、会社に女性の相談員などを置いていただくと、パワハラなどの相談がしやすいです。
- 具体的に急な子供の病気で休む事は可能だとか、こういう時は対応します、ということを初めから指示してくれると心強い。
- 中小企業の経営者は特に女性の育児・出産に関する意識が低いように感じます。セミナー等を行い、啓発活動を行うとともに、セミナーでは受講しない人も多いので、商工会の集まりの際について短い時間×沢山の日数というようなやり方で参加者を増やすなどしてもらえば、より効果が上がるのではないかと思います。
- 現在とてもよい環境で働かせてもらっています。その状態というのは、1人が8時間/日、週5日出勤でできる仕事を2人が共有し、2人で8時間/日、週5日出勤する体制をとっていることです。お給料は半分になりますが、休みが取りやすく、急な休みにも対応できます。2人が全く半分ずつ受け持つのではなく、今は、3対7くらいです。子育て中の女性は子どもが小さいうちは週半分も働けませんが、子どもが大きくなり働きやすくなれば多く働けるので、そういう状況の女性をうまく組み合わせて雇用するのを企業側で調整できればより雇用が増えると思います。
- 女性の管理職を増やし意見を取り入れていく。
- 子育て中の女性は休みが多く必要であり、(学校行事や学校での役員活動、子供の急な病気)企業の理解が求められます。また、フレックスや定期的な休暇を与える企業に減税などのメリットを設けると企業も女性の雇用をしやすくなると思います。ちなみに私の勤める会社は中小ですが、社長の理解があり、とても働きやすい職場です。
- タイムシェアで午前と午後で二人が働けるようなシステムは構築できないでしょうか。そのシステムがあれば子供の急病等でも、仕事内容を分かっている人が必ずいるので、周りの人にも迷惑をあまりかけずにすみ、気分的にも休みやすくなると思います。
- 子育て女性への特別優遇制度をつくり、キャリアアップを優先的に進めることで、子育て女性でも頑張れば会社でも認めてもらえるような仕組み作りを行い、仕事に対する働き甲斐ややりがいが増えられる機会を増やしていく。
- 子育て中の方ばかりでローテーションで働けるような仕事場を作って欲しい。そうすれば、行事の時に、皆がお互い様で休日などをとりやすい環境になると思うから
- 都合の良い時間にしてもらおう代わりに、時給を少し安く(他の人たちよりは)してみたり、急に休んでも大丈夫な人間関係、職場の雰囲気作り(上司指導)をもっともっと強くしてほしいと思う。

## **6. 子育てしながら働く女性の活用に対する企業の動機付け(金銭面優遇など)**

- 子育て中の女性を雇う場合、その企業は税制面で待遇するとか助成金を出すとか・・・また、その場合企業が有給休暇を他の方より多く与える、もしくは早退などでも給与補償していくなど、もっと子育てと仕事が両立できる環境に。(同意見、他にもあり。)
- 現在の中高年雇用、シングルマザー雇用への助成金のように10歳以下の子どもを育てている人を雇

用した場合の助成金支給。

- やはり企業上層部、企業全体の理解が一番必要だと思うので、企業の意識をうながすようなセミナー開催、あるいはそのように子育てに協力的企業への補助金、助成金などの活用

## **7. 子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信**

- 幼稚園に入園している方は働ける時間が短いので、なかなか働けないのが現状。企業でそういう方でもOKな場合は企業側から情報を出してもらえるとわかりやすい。半年に1度そういう会を開いてもらえたら探しやすい。
- 特に平日9:00~15:00の女性に向けた就職先ばかりの求人案内をつくる。
- 保育所完備の会社があれば情報発信してほしい。保育園はだいたい常にいっぱいだから
- 求人情報をもっと目につきやすい場所、施設にて提供してほしい。

## **8. 再就職を目指す子育て女性向けの、企業説明会の開催**

- 子育て支援センターなどで、企業説明会などをしたら有望な人材を見つけることができるのではないのでしょうか？

## **9. 再就職を目指す子育て女性向けの、インターンシップ（職場実習）の開催**

- せっかく資格取得してもブランクがあるととても不安です。全ての専門職に対して訓練校のようなものがあるといいと思います。仕事をしながら勉強ができたらもっと自信がつくと思います。就職前なら訓練校に行く事によって自信がつくと思います。
- 職場の方が子育て中の女性が働く事にどれくらい理解があり採用してもらえるのかという点は、わかりにくい。できれば少し再就職にむけて訓練とまではいかななくてもインターンシップ的な事を経験できればいいなと思います。それが、うまくいって働けるにつながっていけばいいのですが…。企業と、働く女性側の間に入ってお互いのニーズに合う所や人がうまく結びつけられるような専門の職業安定所があればいいと思います。
- 子供連れで参加できたら、母子ともに安心だと思います。
- 業務の専門知識などを習得できる環境が整っていると良いと思う。即戦力を求められる職場はブランクがあっては非常にきびしい。

## **10. 男性が子育てに協力できる社会環境づくり**

### **【学校教育】**

- 子育ては夫婦でシェアするという考え方を男女ともに教育の中に取り入れていく。学校教育の中で子供と触れ合う場を作る、事例を聞く機会を設ける。
- 学校教育の中で家事・育児を教えて、女性に産める年齢に限界があることをしっかり教育すること。家庭生活の大切さを教えること。
- 大学に進学して終わりという教育ではなく、その後の人生をいかに生きるかという教育をもっと義務教育の間から教えてほしい。女性だけが出産、子育てをするのではないことを、もっと男性にも理解させないと何も変わらないと思う。

### **【職場での取り組み】**

- 今の子育て世代の男性が、どんどん育休や、子育てに関わる環境が与えられたなら、彼らが管理職になった時に、子供を持つ人たちに対しての考え方がやさしくなるのではないのでしょうか。具体的にはよくわかりませんが。
- 男性にも、認められている育児休暇を実際に取れるように、育児休暇を実質取らせない企業へのペナルティを。(同意見、他にもあり)

- 男性が変わらないと女性の意識も変わりにくい。企業が社員の家庭や生活なども意識して職場を作ること。例えばドイツのように国を挙げて残業をしたら税金を多くかけるとか。
- 働く女性の方のみならず、男性の方をこそ、勤務時間の短縮、フレキシブルな勤務日程など、子どもの急な体調不良や学校行事に対応できるようにしたらよいと思う。(同意見、他にもあり)
- 子どもができたなら男性社員も仕事を定時までには制限する期間があってもいいかと思います。

### 【行政等の取り組み】

- 男性（父親）と子供を対象にした行政の取り組み（土日祝を利用した催し物の開催等）を行なう。
- 男性も育休が取れて子育てに参加出来るような社会作り！今と昔でライフワークも違ってきているので「今」にあった子育て支援のあり方をもっと国自体でも考えて欲しい！男だからしないや男が働いて当たり前の考えを捨て、女性をもっと働きやすい環境、女性でも活躍出来る社会作りをしていかなければ、なかなか働きにいけないと思います
- 企業・会社に理解を求めるチラシを配布したり、出張講演をしてもらうことや、夫婦が協力して家庭を築く意識を夫に持ってもらうこと。
- 男性も同等に育児の負担を担うとよい。例えば男性の育児休暇取得を義務化、PTA、子ども会、自治会などの参加も義務化など男性の側が一度、子育てと仕事の両立を自身の問題として体感しないと、どう仕組みが変わっても結局、この問題の負担は女性と子どもの側にだけ、のしかかってしまっている。
- 男性が子育てに協力できる社会環境づくり。無駄な就労時間を削減して、仕事の効率化を図り、フレックス制を積極的に採用するべき。地域社会が連携をとり（企業側とも）低コストの保育サービスを充実させるべき。一人一人の長所を活かせる様な職種体系が多様にあっても良いと思う。

### 【男性自身の意識】

- 子育て、家事に関わる時間の割合を男女とも50%となる様に男性の意識改革が必要であり、毎年アンケート調査などして、男性の子育て、家事に関わる時間を増やす。

## 11. 企業のライフ・ワーク・バランスに向けた取り組みの推進など

- 家事代行業、お迎え（残業の時）と預かりを安価で引き受けて頂ける公的機関があれば助かります。自分の時間もままならず、起床→家事→仕事→家事→就寝の繰り返しです。
- 子育ても充実できる代わりに仕事も集中して安心してでき、公私共に充実できる環境こそが個人、企業、社会にとって心身共に健全であり、利益をもたらす好循環ができると思います。自由と責任・義務を明確にすることが未来の子ども達をより豊かにできるポイントだと思います。最近、話題に出てきた短時間正社員、とてもいいと思います。世の企業は利益がなかなか出ず、困窮しているところが多いと思います。もっと企業の負担を減らさないととても窮屈な、動きづらい、柔軟性のない企業が多くなり、負の方向へ行ってしまいます。その他、在宅でできる仕事をもっと各企業に提案していただき、出来高制や月給制で柔軟性のある働き方が母親にとっては最もありがたいと思います。
- 夫婦で子育てするなら、“家事・子育て時間”みたいな制度があって、例えば12歳以下の子を持つ夫婦なら、夫は月・水・金、妻は火・木・土は学校の下校時間に合わせて帰らなければならぬというような制度があれば女性も体力温存できて家事もゆったりできるのになあ～と思います
- 再就職ではないですが、離職せずにすむ取り組みが一番重要だと思います。保育園の充実、短時間勤務、妊娠中の仕事の軽減など。子どもが小さいうちは、母は家という意識がうすくなると思います。……
- 雇用条件を個別に柔軟に対応できる環境づくり
- 女性が女性目線でワーク・ライフ・バランスを考えて働ける企業を運営する流れ作り

○子育て中の女性が子供の学校行事や病気などで急な早退、遅刻、休暇をとる時には、会社としてどういう体制で取り組むべきか、という対策の立て方事例や心構えなどを企業に紹介して、女性を積極的に採用し（周りの人が困らずにその状況にスムーズに対応する。）継続的に雇用する方向に社会の人々の意識を改善する。

## **12. 誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり**

### **【保育所・幼稚園】**

- こども園を増やして欲しい。条件有無にかかわらず、平日子供を8～18時迄預かってもらえる所を増やして欲しい。保育園が足りない（入所する為の条件が厳しい）
- 居住市町村でないところの保育園でも利用ができるようにして欲しい。（職場の近くなど）今でも、できることもあるのだが、空きがあればとか、利用料が違ったりとか、実際には利用困難。学校・学童など天候などで迎えに来るようにと連絡があるが、工作中、急には難しい。そんな時こそ学童でみてほしいが、その際には学童も閉鎖。職場が遠方なこともあるので、もう少し考えてほしい。
- 認可保育園などと提携し、臨時枠のような感じ、待機児童とならないように働きやすいように確保できるとよい。
- 保育所に希望者が全員入れるようにしてほしい。入れずに幼稚園にいられているので、とても苦労しています。
- 子供をもつ親にとって再就職する上でネックとなるのは職種などより何より子供のことだと思う。子供の預け先（保育園や学童）の整備が最優先！子供が安心して過ごせる環境がなければ、親は心配で仕事どころではないはず！
- 二見町は保育園しかないので、子どもを通わせるには、働かなければなりません。しかし、赤ちゃんが小さい子が、下にいと外へ働きに行くことは、むずかしく内職といった、過酷な労働をしいられることとなります。現に私もそういう状況があり、とても辛かったです。幼稚園があったらと思います。
- 育休・産休は期間を決めず、いつでも休みを取れたり、復帰できる環境でありたい。育休が1年で終わり、保育所へ入所したいが0歳児&1歳児&2歳児はいっぱいで入れず、育休延長もできない
- フルタイムの人以外でも、一時保育でなくフルで保育園に預けやすくして欲しい（求職活動中でも預けられるように）3人目以降は上の子の年齢に関わらず保育料を免除して欲しい。

### **【費用面】**

- ただ仕事をすればよいというのではなく、厚生年金をかけていけるか、このまま扶養でなく、もう少し働きたいけど103万超えたり130万超えたりするとどうにも赤字になるような働き方しか出来ない制度。いつでも軽く預けられるような施設があれば良いと思う（格安で）。ちょっと預けられるのも高い。
- 保育施設は声高に叫ばれていますが、小学生が時間や安全面で一番母親にとって働き辛いと私は思います。そのことに対する学童保育施設の充実や高すぎる学童保育施設利用料に対する対策をお願いしたいです。
- 小学校の学童が高すぎて小学生の子供を2人預けると夏休みは2人で5万円ぐらいかかります。一日1人3,000円くらいです。何とか安くして頂けたら利用しやすいです
- 現在も保育サービスはありますが、利用料が高く、長期休みの場合（夏休み等）には、せっかくパートで働いた分も、ずいぶんその費用で引かれてしまいます。子ども達に寂しい思いをさせてまで、経済的に必要があり働きに出ているので、もう少し安く利用できるものがあれば良いと思います。特にシルバーさんが学校終了後、そのまま学校で見て下さるような所も他県ではあるそうなので、新たな場所を作る必要もなく、シルバーさんのお小遣い稼ぎにもなりますし良いのではないのでしょうか。

- 無料化短時間しか働けず、昇格、賞与もないのに、市の保育園に預けると高いお金を払わなくはいけない。稼いだお金は、経済的にゆとりがほしいためなのに、保育料を払うためになくなります。女性であるのがイヤになります。

### 【学童保育】

- 各学校に放課後預かってもらえるクラスを作ったらどうか？(都会にはあるが市内はないので)障がい児等は学童では断られるケースが多いし、学校から学童まで移動する時に支援が必要になるので、学校内、または学校の敷地内に作ってほしい。夏休は、お盆の前後1～2週間程度、冬休み春休みは一週間程度でよいと思う。
- 学童保育を利用しながらもそこを家がわりに習い事などにも通える様なシステムづくり。働く女性は保育園でなく3歳以上は希望すれば幼稚園の様に教育を受けられることなど子どもをただあずかるだけではないサービスも提案してほしい。
- 学童にスポーツ少年団的活動を〔希望者のみ〕加えたサービスなどがあればうれしいです。スポ少は土日の保護者負担が過酷でやめざるを得ませんでした。運動する機会が減ったことで子供が激太りし、困っています。
- 安心できる質の良い学童保育が必要です。学校の学童保育は、行事等、親の責任が大きい。トムソーヤは人気で、いっぱい入れない人がいます。このような学童を民間委託するなり、トムソーヤに援助を出して、受け入れ人数を多くするようにしたらどうでしょうか。
- 小学校にある学童保育は保護者が主に運用していくもので必ず役員をしたり、月々の深夜までかかる会議があったり等、学童に入った方が大変というのが現状。それなら自分の仕事を減らして自分で子供を見る方を選んだ。学童保育はもっと利用しやすいものでないと塾の様に月謝を払えば誰でも利用できる施設にして欲しかった。塾や習い事と学童保育が一緒になったものを作って欲しい

### 【その他】

- 保育サービスの拡充のための対応施設への補助、援助
- 安心して子供を預けられる環境をどうにかして作って頂きたい。窓口は町でも運営は民間と言われたらどこへ意見していいかわからない
- 就職先が決まったら、企業側より、学童、保育所入所の手続きが自動的にスムーズに行えること。就職先と保育所探しをしなければいけなく、ならし保育期間等あるので、その期間就労時間を、ならし保育にあわせる。保育・学童入所日を就労日と合わせてもらいたい。
- 夜間や土日に働く人のための託児の場を増やす
- 陽だまりの丘のぼかぼかに一時保育所が出来ると、とても助かると思います。(出来ると期待していましたが。私はもう利用しませんが)下の子を一時保育したいと思った時に、駅近くや多度長島と遠い所にしかなかったの。
- 誰でも気軽に受けられる保育サービスは人数が多くなり過ぎ質が低下して、子供が行くのを嫌がるようになってしまうので誰でも受け入れるサービスと資格が必要なサービスを分けて欲しい
- 保育士さんに対する条件も逆に良くし、働く女性が子供を預けやすい環境が必要かと思います。ただ、育児を離れたい為に働く母親の姿を私は好ましく思いません。子供が幼少期の大切な時期は母として傍で成長を見守るべきでは？現在の女性が働く姿はただただ肯定はできないと思います。母がしっかり傍に居ないことが今の犯罪などをおこしているのでは？親になった以上もう少し親としての自覚も必要であると思います。夫が働き子供が学業に励み、母が家庭を守るということも今の世の中に欠けていることではないでしょうか？
- しっかり知識をもったベビーシッター的な職業が増えるといいと思います。公的な保育所などもちろん必要ですが、ほんの一時でも気兼ねせず、個々に対応してもらえるのがベストかとも思います。定年退職者や高齢者の雇用にもつながるのでは。子どもができたなら男性社員も仕事を定時まで

限する期間があってもいいかと思えます。

(ベビーシッターが増えたらいいとの意見ほか1件あり)

- 孫が近くに住んでいない年金生活の方(近所)で2時間くらいみてもらう。老人が孤立してしまうことも防ぐことが出来るし、人生の先輩として相談もできる。
- 「誰もが気軽に」→子供にも色々な子供がいます。皆同じではありません。多くの人とは違う特徴を持って生まれてきた子供達→「障害児」と差別するのではなく同じ人間なので理解・知識を得て欲しいです。難聴の子供達の言語「手話」があれば「手話」を覚えて頂ければコミュニケーションに何も問題はなくなると思えます。

### **13. 延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充**

#### **【保育所】**

- 保育園に看護師資格を持っている人を配置する
- 短時間勤務でよいと考える人には、学童など1万円以上の利用料だと収入も少ないのでなかなか利用できない。土、日、休める仕事もなかなか少ない。幼稚園の鈴鹿に一年保育などありえない。希望は3年保育。少なくとも2年。市内の1年保育、早く改善してください。
- 保育所が女性のいろいろなニーズに応えられる事でおのずと女性の(子育て中)再就職は増えるとおもいます。企業の協力も必要ですが、保育サービスの充実が一番だと思います。
- 保育園(その週の水曜日)、学童(前月の20日まで)の土曜保育の締め切りが早い。急な土曜出勤に対応できない
- 幼・保合同の園を作り、延長保育、病児保育等に柔軟に対応できる公立の園をつくる。先生方もフルタイムだけでなく、パートなどで、短時間でもいいので働けるようにして柔軟に対応できるようにしてほしい。

#### **【延長保育】**

- 延長保育や学童など、現在利用させてもらっていますが、3人を育てている私は母子家庭なので、料金が高く、フルタイム(8時~17時)で働くとうどうしても延長となるので、料金がさらに加算され、働いてはいるものとても厳しいです。母子家庭だからではないですが、何のために働いているのか分からないぐらいです。
- 放課後に学校で過ごせるようにしてほしい。(名古屋のトワイライトのような制度)。
- 病児保育も学童保育もフルタイムで働く事が前提になっていない。会社の勤務時間終了時刻に学童保育も終了しては、通勤時間分だけ間に合わない。→恒常的に手伝ってくれる人が居ないと無理、時間延長して欲しい
- 私は母子家庭で2人の子どもを育てていました。延長保育が18時までだったので、迎えに行くのがギリギリでした。せめてあと1時間長ければ助かるのにと感じていました。なので、もう少し長く預けられるようにしてほしいです。
- 延長保育のできる保育所をたくさんつくる。私の住む地域は近くに実家があり、協力を得られる人が多く、17時から18時までの保育所がほとんどで、その時間まででは、再就職しても正社員で働くことは難しいです。

#### **【病時保育】**

- 病気等子供を近くの親に預けたい時等(仕事で忙しい朝は特に)子供の送迎サービス。親が適当な距離に住んでいても高齢の為、車の運転に自信がなく迎えに行けない。かといって朝、仕事の前に実家へ送っていく時間もない時など安心できる送迎システムがあるといいなあ・・・とったりします。
- 病児保育の保育料は、1日3500円とかで、1~2日だといいいのですが、1週間ともなるとかなりの負

担でした。保育所の保育料が高額で2重に支払うことになるので、保育料の減額とか、病児保育の保育料を市が半額負担するなどしていただくと気分的に楽になります。また、病児保育所を各学区1ヶ所ずつにいただくと送迎が楽です。

- 地域での助け合い（50代～60代のベテラン母親に急な時はみてもらえるなど）病時保育をもっとくさん作って欲しい
- 私の住んでいる所は田舎のせいか、病児保育や気軽に1日だけ預けたりする所が少ない気がするので、そういう施設が増えたらとても助かります。
- 公営の病児保育サービスを充実させる。
- 子育ての女性が気にすることは、子どものことで、急に休むことになった場合、職場の理解がないと続けることができない。企業側もそうだが、一番は預け先がないので困る
- 職場内に病気の児童を預かってもらえる保育所があれば、軽い病気の時に、休まなくてすむ。臨時に働く専業主婦でも預けてよい子ども園の増設。
- 小児科の敷地内に病児保育の施設を作り、受け入れてくれた小児科に補助金を出す。預ける方の負担は、（企業が半分、負担してくれればなお良い）0円だと最高で最大でもパート先の時給の半額にして欲しい。
- 子供が病気になると何もかもが回らない。預ける所がない。インフルエンザなどで休むと長期化するので会社に申し訳ない気持ちになる。働く女性が一番働きにくいのは、小学校低学年の頃だと思う。保育園の充実ばかり制度が整うが、「小1の壁」はかなり手強い。
- 病時保育をしてくれる病院を増やす。市内の各地域に最低でも一ヶ所は欲しい
- 園、小学校の中に病気の子を預かれる施設を持ってほしい。

### 【事業所内託児所】

- 仕事場に保育所みたいな所をもっと増やしてほしい。
- 看護婦として、総合病院に勤務するなら、事業所内託児所や学童保育などがなければ無理だと思います。
- 保育施設のある企業もあるが、長期休みの時は小学生も預かってくれる部屋のある企業があってもいいのに、と思います。兄弟で別々の保育施設に預けるよりも兄弟同じ場所で預かってもらえると送迎の時に便利。保育施設に入れるとお金もかかるので、無料で預かってもらえるといい。

### 【学童保育】

- 学童保育を公営にする。もしくは、保護者が運営をしなくてもいいようにする。（保護者で運営をしていると、学童保育の仕事が増えて本末転倒）
- 学童保育の数が少ない。県や市からの支援が必要であると思う。
- 現在学童は日常的な運営を保護者が行っています。仕事をしているので学童に預けているのに、運営にかかわる保護者の負担が多く、仕事を続けられないほど大変な仕事もあります。保護者運営という形態が変わると良いと思います。
- 学童保育の場がただの遊び場でなく、色んな習い事を保育と同時にやって頂けると仕事が終わってから、習い事に走るとなると時間帯によると無理なこともあるので、学童と一緒にさせることができるとうちも少しでも長く働くことが出来るのではないかと思います。
- 利用料金の安い（無料）学童施設の設置
- 小学生が、夏休みだけ利用出来る学童があればいい。小学校に市が運営する学童を作って欲しい。
- 四日市市の学童は運営が保護者であり、役員となるとかなりの負担となる。指導員の待遇も悪く、常勤指導員になる人がいない。常勤が根付く様に、個別の学童で給与支給でなく、市より完全補助にして下さい。1年のみでなく、同一人物での支給にして下さい。学童への実習、教育学部学生の必修に入れる。夏休み人員増強、経費削減になりませんか。

- 仕事をパートではなく正社員でするとなると、子供が家でほったらかしになってしまう状況になる。学童などの充実、学童での役割の大部分をしめる学童の先生の処遇改善し、質の向上をしてほしい。学童での噂が悪く預けていない
- 各学校の空教室を利用して学童保育を行う。(夏休みなども含む) 又、土日、祝日など学校や保育園などお休みの時も安心して預けることが出来るようにしてほしい。
- 学童保育については学校で行っていただき時間も遅くまで可能、料金も安価に提供してくれると助かる。
- 学童のない校区での立ち上げ。働きながらの立ち上げは厳しいです。保護者経営ですし、ノウハウがないと何をどうして良いかわからないと思います。
- 小学校の学童をフルタイムだけでなく、週数回のパートでも使いやすいようなサービスにして欲しい。
- 子育て中の女性が働き始める場合、一番の心配事は子供の生活環境が以前と変わらず、確保してあげられるかということではないでしょうか。子供の帰宅時間を気にしては仕事にもならないし、大規模な学童保育(学校から帰宅した小学校低学年児童などが)夕方まで安全に遊べる室内施設(子供の家のような場所)があれば安心して働きに出られるかと思います。
- 数年前にTVで放映された横峰さんの学童保育や延長だけでなく、深夜の保育
- 学童保育を小学校や幼稚園でしてほしい。子供をせまい部屋に閉じ込めず、校庭や園庭を利用してほしい。図書室とか。

## 【その他】

- 小学校等、長期休み中も、先生が出勤してみえるのだから働いている家庭の子は、学校でみてほしい。(自習でも良いので) 企業は、夏休み冬休み等は無く働いているのだから、学校の先生も交代で子供を育てる仕事を手伝ってほしい
- 職場か自宅の近くで、短期でも預かりができるシステムがあればいいと思います。1日料金制や時間料金制の保育施設はとくに便利でした。(奈良で買い物中に利用しましたがとても便利でした)。
- 施設に設立や運営に対する助成金を行政がもっと出すべきだと思う
- 保育施設への協力会社や協賛会社を募り、そういった企業で働く人が、優先、優遇されるような保育施設をつくるのは難しいでしょうか？また保育士の資格はないが保育経験者によるある程度の知識レベルを持つものの雇用やワークシェアで保育施設の運営。
- 夏休みだけの短期保育とかあれば、すごく助かる。(小学校⇒学童) 公立幼稚園などは夏休み預ける所がない・・・
- 平日以外で保育してもらえたい。 (日曜・祝日・お盆・正月は学童が休みの為) 出来ればいろんな事を体験させて欲しい。野外活動、料理、スポーツなど
- 現在、在学時間内のみのパート(10～15時)ですが、学童には入っていません。(フルタイムのみのため)。夏休みなど長期の休みに1,3年の子、二人で留守番をさせています。やはり低学年なので心配。でも、実家も遠方。週3回となると友人には頼めません。低学年の子も利用できる制度がぜひ欲しいです。
- 学童ではなく地域のお年寄りなどが協力して公民館など自由に遊びに行ける場所の提供があればいいと思う。地域の活性化にもなるし、子供達もお年寄りとのつながりができ、顔をよく知る事で犯罪対策にもなると思います。
- 小学生など(夏・冬休みだけ)気軽にみてくれる施設。自分の好きな時だけ子供をみてくれる施設を1日単位で支払、予約できる安価な施設
- 兄弟の一人が病院に行く場合、隣接して他の兄弟を預けられる託児所や保育園があるといいと思います。また12歳以下の子どもは、入院の際付き添い入院しなければならないので、親は他の子を面倒みることができないので、その際も泊まり保育などの施設があるといいと思う。

## **14. 再就職に対する相談対応、自己に適した仕事やキャリアに関するカウンセリング**

○ハローワークの出張相談会の開催

## **15. その他**

- どの立場から見ても柔軟に物事を見て、互いに助け、仕事上の事を一人の責任ととらえず、他の人も手をさしのべる。このあたりまえのことができる会社ならば、私はどの会社でも働きたいと思います。
- 企業側、仕事側が子育て中の女性に配慮ばかりはできないと思うし、仕事をする上で、女性側の甘え、意志の弱い部分もあると思う。まずは、「子育て」が仕事であるという世の中の風潮に変えてほしいくらい。
- 社会経験や子育て介護経験などが活かせる職種は何歳になっても雇用される機会があると思います。
- マザーズハローワークを四日市以外にも作って欲しい
- 見直されつつあると感じることもありますが、新しく生まれてくる小さな命の尊さ、子育てに費やされる時間、労力や費用、食育を含む家庭環境の重要性が軽視されていることが問題になっていると思います。「生きる」「生」の教育を学校でも社会でももっと取り上げてほしいと思います。
- 再就職を考えた時、条件良く就職しようとする国民の考え方を変えないといけないと思う。マスコミを使って少しずつ国民の意識を変える事が出来ないかと思います
- 税制面は、独身世帯より優遇されるべき。扶養手当の減少は、全く真逆であるべき。
- 専業主婦や育児経験もキャリアとして認める社会環境づくり。女性が社会で仕事をすることも大切だけれど、育児や家事、介護も立派な仕事、子供の頃から、学校生活などの中でも、仕事=就職ではなく、育児や家事、介護の大切さも教育して欲しい。公共の保育所や介護サービスなど社会の支えも必要だけれど、両親や夫と協力し合うことや、ご近所との協力など、身近な所で生活を支えあえる意識改革やシステム作りをしていくことが、結局は女性の地位向上や就労意識支援にもつながっていくと思います

## IV. 子育て中の女性が再就職しやすい環境づくりについてのご意見

---

### 1. 保育に関する意見

- 保育料が高くて、生活のために働くのか、保育料を払うために働くのかわからなくなる。病気の子どもがいる時に、対応（料金も含む）してもらいやすい環境を望みます。
- 小学校が長期休みの間、預かってくれるところがあれば、とても仕事がしやすくなると思います。
- 公立幼稚園でも延長保育や休日保育があると助かる。

#### 働いている人の意見

- 小学生と幼稚園児を一施設で預けられるところがない。（一人は学童、一人は保健センターなど）。夏休み等長期の休みの時に、小学生と幼稚園児がいっしょに預けられる施設が欲しい。
- 子供が小さいうちは週に何日かだけでは働きたいという人もいるはず。保育園の一時保育の制度が安定して利用できるようになったらと思います。子育て中でも何らかの形で仕事を続けられたら、再就職もしやすいのでは。現在の一時保育は毎日通ってくる子が少ない時に園に余裕があれば受け入れるといったように不安定で利用しにくいです
- 学童も、休日（祝日）に開所、深夜までの預かりなど、（体制が）変われば職種を選ばずに挑戦できる。
- 子供を保育園に入れて働こうと思っても、就職が先に決まっていないと保育園に入園できないということで最初はなかなか仕事に行けませんでした。入園申込の時期に就職先を探して次の4月から仕事を始めるというのは難しいと思います。保育園が決まらないと仕事も探せません。

#### 働いていない人の意見

- 保育所の増設、長時間保育の実施を願います。そうすれば子供を産んでも安心して働く事もできますし、子供をたくさん産む人も増えると思います。

### 2. 企業や経営者に対する意見

- 子供の急な病気、行事の時に快く対応してくれる環境をつくってほしい。夏休み等の長期休みに時短等を考えてくれたりしてくれるとありがたい。
- 企業内託児所を増やすなど、企業も親身になって考えて頂きたい
- 男性（父）が育児休暇をすすんで取り、それを認めるような企業が増えると育児中の女性の状況も良く理解されていく。
- 同じ環境同士で2,3人の組を作り、出勤日や就労時間を割り振り、急遽休みたいときに、お互いに補いあえるようにして仕事できることがあればいいと思います。
- 急な残業、出勤の要望は受けられない方もいると思うので、無理強いはやめて頂きたい。

#### 働いている人の意見

- 新入社員の教育も大切ですが、スキルを持った主婦の能力の高さを企業が認め活躍の場を与えて欲しいと思います。また、その門を開く努力をして欲しいと思います。
- 中小企業では、政府、行政の施策は生かされていない。再就職先は、大企業や公務員でなければ、管理職の意識が低いため無理。
- 子育て期間は短いので、小学校卒業までは短時間勤務、夏休みの8月は休暇を取得できるなどの配慮がなされるといいと思います。

### 働いていない人の意見

- 前職に復帰できるのが1番良いと思うので、離職の際に再雇用できるシステムをもっと拡充して頂きたい。
- 在宅でもできる仕事を増やして欲しい。

### 3. 行政・社会に対する意見

- 家庭の事情はいろいろあります。学童以外にも選択できる市・県・国の施設が欲しいです
- 子育ては父親と母親が2人でするものであって男性が子育てに協力するという考え方を改善してほしいと思います。そう世の中の意識改善をするべきだと思います。
- 私の場合、両親が高齢で、介護と自分の出産、子育てが重なりました。子育てサポートを始めから両親にという考えばかりでは、社会の変化に行政がついていっていないように思います。行政側が、少子高齢化に向けて万全の体制を整えていかないと、労働者が減り、税収も減るといふ悪循環に陥るのではないかと心配です。
- 大企業は再就職についてもいろいろと対応できると思いますが、中小企業では、政府、行政の施策は生かされていない。国や地方自治体などから何か助成して頂かないと子育て中の女性を雇用することは難しいと考えます。
- もっと働く前、学生の時から考えられるような社会を作ること、県が出来ることは意識の普及。

### 働いている人の意見

- 母が仕事をし始めることで、子供は大きなストレスや不安、寂しさを感じていると思います。子供のそうした変化に十分寄り添いながら、母子が安心して続けていけるような職場環境、社会であってほしいです。考えさせられるアンケートありがとうございました。今後の変化に期待します。
- 短時間勤務で再就職後、正社員登用のチャンスを与えない企業も取り締まって欲しいです。一度全ての（どんな小さな会社でも）会社に立ち入り調査して、就労者の話も聞き、現状を把握、指導、改善して頂きたいと切に願います

### 働いていない人の意見

- まだまだ両立は難しいと思いますが、理解と協力をえて、女性が楽しく働ける世の中になるよう祈っています。子どもとの大切な時間と自分らしさが両立できるのが理想です。

### 4. 働く女性に対する意見

- 企業の努力はもちろん大切であり、それに加え再就職を望む子育て中の女性の努力も大切だと考えます。
- 再就職を応援する環境づくりももちろん大事ですが、働くお母さんの気持ちの持ち方も大切だと思います。「子供がいるから残業なしで」とか子供の存在をたてに勝手にするのは周りの人に対して失礼。ましてや今は不妊で悩む人も多いので、「子供がいる」＝「私は優遇されるべき」の考えの人はどこにいても長続きしないと思う。

### 5. 子育てしながら働く女性に反対意見

- 子育て中は子育てに専念する方が大事だと思う。人任せにしたい為に働く人が多いように感じる。
- 幼い子どもの”さびしい気持ち”は無視して、女性を外の仕事に押し出そうとするのは疑問を感じます。幼少時代は取り戻せないのに、明らかに”さびしい気持ち”が高じておかしくなってしまった子どもだらけになってから、また方向転換されるおつもりなのか・・・私としては、子どもがある程度成長するまでは安心して育児に専念できる環境の方が重要ではと感じます。

### 働いていて、預かってもらえる人がいない人の意見

- 私自身、子育てをしながら働いていますが、頼れる人がいないので子どもに我慢をさせている部分は大きいと思います。女性が社会の中で生きがいを見つけ、仕事をしてゆく事は、いい事だとは思いますが、寂しい思いをしている子どもたちがたくさんいるのも現状です。仕事を続けられる環境づくりも大切ですが、お金を得ることより子どもたちの成長に寄り添うことはもっと大事だと思います。

### 働いていない人の意見

- 配偶者の収入で生活できるなら女性は朝から晩まで働かなくて良いと思う。子供がさみしい思いをしているのも気にせず仕事中心な母親が多い。シングルマザーは仕方ないけど、それ以外で特に働かないといけない事情も無い母親に環境づくりなんて必要ない。
- 本来、子供にとって家庭に母親がいつも居ることが何より大切だと思っています。仕事に疲れ家事に追われる生活を送っている子供はちょっとした変化を感じられなくなるからです。働く母親の支援に力を入れる傾向にありますが、母親が専業主婦として安心して子育てできるように配偶者の労働状況の改善などに力を入れて欲しいと願っています。両親共に働く家庭がはたして理想の社会でしょうか。

### 6. 子育てしながら働く女性に賛成意見

- 働く以上、女も男もありません。子育てを女性の言い訳にしてはいけないと思います。どうしても迷惑をかけてしまう分、謙虚に一生けん命働くべきだと思います。
- 常に自分を磨き、向上心を持ち、努力する姿を見せることにより、フルで働いていても（一緒にいる時間は短いですが、働く事のハンデにはなりません）子どもたちは、まっすぐにいい子に育ちます。
- 主婦として家事をし、子育てをする経験は就業にも必ず役に立ちます。また、私達の意見は消費者の立場からの意見として仕事場でも重要視されるべきだと思います。専業主婦でいる時間をまるで「ブランク期間」だとしかとらえない考え方は、損をすると思います

### 7. 休日・時間・年齢制限等条件についての意見

- 年齢や勤務できる時間や休みなどを考えると主婦が働ける所は本当に限られてくると思います。いろんな所で主婦でも活躍できるといいなと思います。
- 子育てを終えてから、フルパート、もしくは正社員として働きたくなったとき、年齢が高くなり、採用されにくく、自分が求めている仕事につけなくなるのではないかと。年齢問わずと書かれていても、やはり若い人のほうが再就職しやすい。少し考えてほしいです。
- 土日働けないのなら駄目という職場が多い。
- 年齢制限があると子供の手が離れてからの仕事探しが難しい。

### 8. 家族・男性への理解についての意見

- 子育てしながら働くとき、多くの女性が一番頼りにしているのは、実母だったり、義母だったりすると思います。男性の育児へのかわりは、あまりに少ない。子供が病気になったら、平等に休んで看病できる、学校行事への参加ももっと積極的に参加し、両親で育てる意識を持つべきです。
- 男性も子育てや家事に協力するという意識が低すぎる。
- 女性に対するアプローチだけでは不十分だと思います。男性が育休をとれるとか、育児のために休みをとるとか、男性側へも家事・育児のサポートがないと、結局、妻が家事育児をすべて引き受けることになると思います。

## 9. シングルマザーの意見

- 配偶者が居るという前提でのアンケートですね。シングルで子育てをしながら働いている母親はたくさんいます。そういう家庭にとって良い環境の職場づくりの為にも考えてほしいです。
- 私自身、離婚し、又、運転免許がない為、金銭面は大変でした。親から援助してもらいました。しばらくして内職があり始めましたが、単価が安く、寝る時間も惜しみ、していました。自分の家の近くに職場があれば、理解ある職場だったらどれほど、心の支えになるかと思います。
- 基本的に全ての制度がパートタイムなど短時間就労を前提としているので、今ある制度のほとんどが活用できない。シングルマザーには使えない支援しかありません。年金生活者の介護をしても同じ住所だと母子手当でももらえません。

## 10. その他

- ハローワークに行くことがありますが、子ども（小さい）がいるだけで難色されます。再就職に関してのあきらめがあり、どこにいけば受け入れてもらえるかわかりません。又、再就職できる女性はよほど高度な専門知識をもった人のように感じ、現実には子育てやキャリアサロンも行きづらいです。
- 子育て中の女性が働くことについて快く思っていない男性（女性も）が少なくない。子育て中の女性と男性がどうやったらうまく同じ職場で仕事できるかなど、将来、社会人になる子供たち（中学生～大学）に考えてもらう機会が学校の授業であっても良いのではないか。子供の頃の教育によって、意識を変える方がより効果が大きいと思う。
- このアンケートで今の時代より働きやすい職場が増える事を希望します。
- （職場に迷惑をかけてしまうのではないか・・・など）長い間仕事をしていないとパソコン操作（エクセルやパワーポイント）なども忘れてしまい、自信がなくなってしまい、さらに気が引ける。
- 子供がいない人には、わからない大変さがあるし、子供がいるからと言ってまわりに協力してもらってあたり前という考え方もどうかと思う。
- 子育ては大事なこと、大変なことだと周り、男性、子供のいない人が認識することが大事。子供と遊んでいるからだとか、急な病気で休むとあまえているだとか、思われているうちは、子育てしにくい社会だと思う。病児保育や夜間保育の充実もある程度は必要であると思う。けれど本来は病気の子供を預けなければならない状況があることがおかしい。働く環境整備は誰のためなのか？誰の幸せを願うのか？子供は未来の社会を作る大事な存在である。子供を大事に、子供が健やかに育つことを願うなら、保護者が子供と十分一緒に過ごせる時間を持つことが何より大事である。病時保育、夜間保育があるから預けて働けという意識が会社側に出てきて本末転倒である。父親も積極的に育児をするべきである。父親の育児休暇や短時間労働が認められやすい環境になってほしい。子供が家族に愛されて過ごすのが何より大切な時間なのである。子供が生まれて最初の数年間、父親、母親両方にとって働き方の融通のきく職場を作ることがいろんな面で社会をよくすることにつながると思う。
- 離職してから、ブランクがあると、社会、人の対応、仕事に対する知識不足などいろいろな不安があり、なかなか職を探す事も困難である事を実感しています。一人一人の適した職場紹介はありがたい事だと思います。

## 4. 資 料 編

- ①調査実施要項（4ページ）
- ②依頼状（教育委員会宛て 2ページ）
- ③依頼状（各幼稚園・小学校宛て 1ページ）
- ④依頼状（担任の先生宛て 1ページ）
- ⑤依頼状（保護者宛て 1ページ）
- ⑥アンケート調査票（8ページ）

## 「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」実施要項

### 1. 調査の背景

わが国では、女性の社会進出が進みつつありますが、依然として、女性が出産や育児等でいったん退職すると同じ条件での再就職が難しい環境であるといえます。このことは、小さいお子様を持つ親にとっては、生活資金の確保等の面で将来設計に大きな影響を与える問題でもありと考えております。

特に、三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後には再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られるため、女性の再就職への課題を把握し、それに対応した就労支援施策を行っていく必要があります。そこで、「女性の再チャレンジ促進緊急雇用創出事業」を実施し、その一環としてアンケート調査を行うこととなりました。

### 2. 調査の目的

県内の子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握し、課題分析の基礎資料として、今後の子育て中の女性の再就職支援策等の取組に活かしていくため、アンケート調査を実施します。

### 3. 調査設計

(1) 調査対象者：県内の幼稚園の年中児および小学校の3年生の母親であり、かつ、下記の調査対象園・校のうちの調査対象となった1クラスの母親。

※これは女性が再就職を考え始めるターニングポイントとして、下記の2点が考えられるため、上記年齢のお子さんをお持ちの母親を対象としています。

- ・お子さんが年中児…0歳～2・3歳までは子育てにかなり手がかかるため再就職を考えにくいですが、4歳あたりになってくるとある程度手がかからなくなり、また、仕事のプランクをこれ以上長くしたくないという思いも加わるため、再就職を検討しやすくなると考えられる時期。また、子育てしながら働く上で、法定支援（短時間勤務や所定外労働の免除等）が3歳でなくなるため、就労に向けた課題も多くなる時期でもある。
- ・お子さんが小学校3年生…小学校低学年の内は帰宅時間も早いですが、小学校高学年になると授業時間が長くなり、帰宅時間も遅くなる、学童保育の標準的な利用上限が小学校3年生であり、一人で留守番が出来る年齢になってくること等から、再就職を検討しやすくなると考えられる時期。

(2) 対象幼稚園・小学校：下記の「調査対象クラス」に記載の県内の幼稚園・小学校（公立・私立・国立）

(3) 調査対象クラス：調査対象となった、各幼稚園の年中児のうち1クラス、各小学校の3年生の学年のうち1クラスを抽出、実施したいと考えております。

※ 目標収集数として2,000人を目指したいと考えています。回収率を40%と仮定すると、配布総数が5,000人となるため、県内全幼稚園の年中児及び小学校3年生の総人数のうち、20%にあたる学校数（幼稚園70園・1,400人、小学校140校・3,600人）を調査対象の幼稚園・小学校として抽出させていただきました。

※ 対象園・校の抽出方法については、地域による傾向の違いを把握したいと考えているため、平成10年度時点での市町村区分(69市町村)を参考に、可能な範囲で旧69市町村から各1校(園)、及び県内の人口分布に応じて各市町に校(園)数を上乘せし、市町村区分内で無作為抽出しています。

(4) アンケート実施クラスの選定

貴園の年中児または貴校の小学3年生のクラスの中から、1クラスを任意にお選びください。対象クラスを選定する際には、父子家庭などの母親がいない園児・児童を含むクラスを対象としない、若しくは、1つ目のクラス（1組・A組など）などでも結構です。

父子家庭などの母親がいない園児・児童を含むクラスで実施して頂く際には、お子様への配慮として、母親のいない園児・児童にも同様にアンケートの配布をお願いします。（4頁目の「アンケート配布・回収にかかるQ&A」をご参照ください。）

(5) 調査方法

各市町教育委員会へ、「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」実施の趣旨説明をし、調査対象となった各幼稚園・各小学校に、対象となる年齢・学年（年中児、小学校3年生）のうち1クラスを目途に、アンケートの配布にご協力を依頼いたします。また、国立・私立の幼稚園・小学校へは、上記内容の協力要請を別途行います。

なお、調査実施の際には、アンケートとともに返信用封筒を配布し、保護者の方からはアンケート用紙の回答を直接、調査実施機関（百五経済研究所）へ返信用封筒にて郵送、ご提出頂きます。

(6) 調査実施期間

平成 25 年 9 月 1 日～平成 25 年 9 月 20 日

（集計期間：～平成 25 年 10 月 25 日、調査結果公表予定：平成 26 年 3 月）

**4. アンケート配布方法**

- ・2学期が始まりましたら、お選び頂いたクラスの全園児、児童を通じて、配布用封筒（依頼状、アンケート用紙、返信用封筒が入っています）を保護者へ配布願います。
- ・アンケート用紙が不足する場合は、ご連絡いただければ、至急追加分をお送り致します。
- ★配布用封筒は、中身が出ないように封をした状態でお届けしています。
- ★園児・児童にお渡し頂く場合、カバン等に入らなければ二つ折りにして頂いても結構です。
- ★クラスに双子等がいる場合は、そのうち一人の園児、児童のみに配布してください。
- ・なお、本調査は三重県が実施するものであり、各幼稚園・学校様はアンケート配布にご協力を頂いているのみであり、アンケート調査内容等には関与して頂いておらず、アンケート調査に関する質問等は、調査実施機関あてにお問い合わせ頂くよう、配布用封筒及び保護者宛文書に記載しております。

**5. 保護者からの回収方法**

- ・各保護者から、アンケート用紙とともに配布した返信用封筒にて、調査実施機関（百五経済研究所）へ郵送にて提出して頂きます。
- ・保護者からの**提出期日を、9月20日（金）**としています。
- ・調査の実施手順については、3頁目の「調査フロー（調査の流れ：アンケート配布・返送イメージ）」もご覧ください。

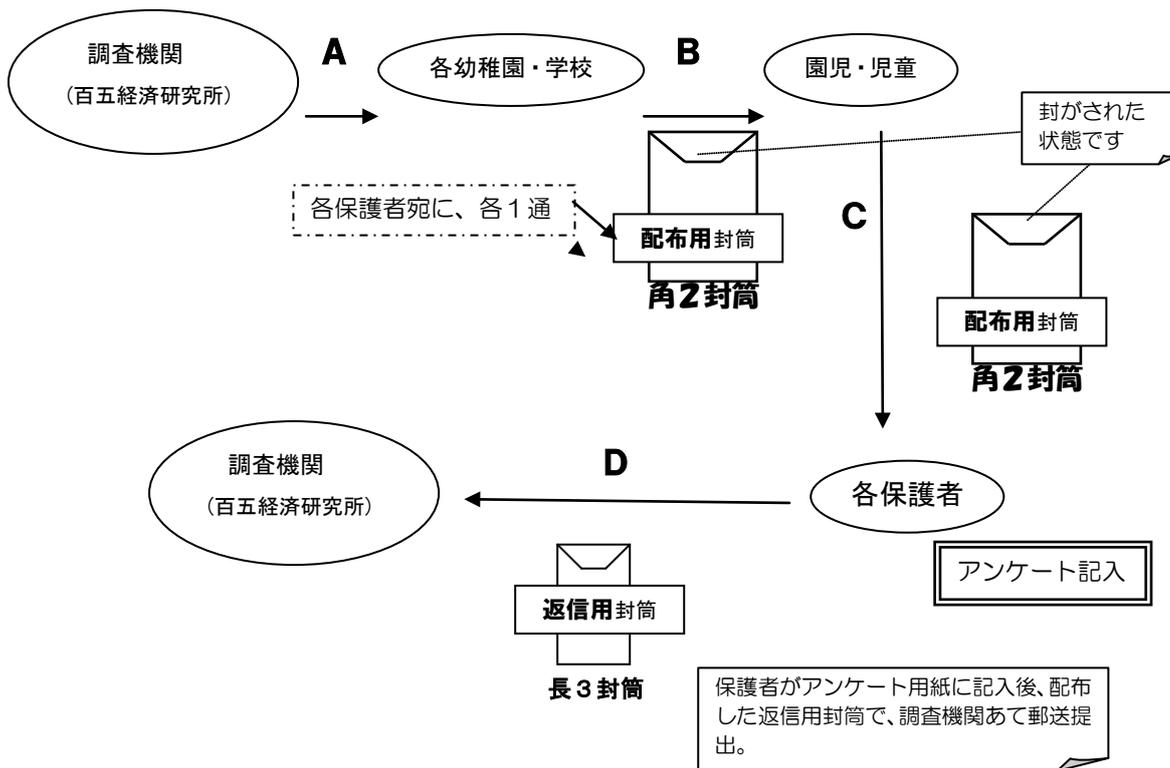
**6. その他**

- ・収集アンケートは、当調査目的外の使用はいたしません。
- ・アンケートは無記名とし、回答により個人が特定されることはありません。また、調査時においても個別専用封筒を準備し、プライバシーの保護に配慮いたします。
- ・今後のスケジュール
 

平成 25 年 10 月	アンケート集計
11 月～12 月	結果分析
平成 26 年 1 月～2 月	アンケート報告書作成
3 月	調査結果公表予定
- ・「アンケート配布にかかるQ&A」も参照ください。

【事業主体（委託元）】	【調査実施機関】
三重県 雇用経済部 雇用対策課 〒514-8570 津市広明町1 3 番地 T E L : 059-224-2510 F A X : 059-224-2455 担当：辻	※調査に関するお問い合わせは、こちらへお願いします 株式会社 百五経済研究所 〒514-0033 津市丸之内9 番 18 号 T E L : 059-228-9105 F A X : 059-228-9380 担当：安岡・川北

◆調査フロー（調査の流れ：アンケート配布・返送イメージ）



イメージ図番号	受領・配布・回収物等	在中品
A (受領)	調査機関 →各幼稚園・小学校  宅急便専用袋	① アンケート協力依頼文書 (説明資料含む) 〔各幼稚園長・小学校長様宛・担当教諭様宛〕 ② 配布用封筒 (角2) ※あらかじめ下段の★が入っています。
B・C (配布)	各幼稚園・小学校 →園児・児童 →各保護者  配布用封筒 (角2) (中身が出ないように 封止済みです)	★ { ①アンケート協力依頼状 (保護者宛) ②アンケート用紙 ③返信用封筒 (長3)
D (返送)	各保護者 →調査機関  返信用封筒 (長3) ※封がされた状態	①アンケート用紙 (記入済み) ※保護者がアンケート用紙に記入、 返信用封筒にて直接郵送提出

## ◆アンケート配布・回収にかかるQ&A

**Q 1 父子家庭などの母親がいない家庭の園児・児童には、どう対応するのか？**

A 1 母親がいない家庭の園児・児童にも、他の園児・児童と同じように配布をお願いします。アンケート用紙の冒頭に、保護者にアンケートの該当の方（母親）がいるかを尋ねる質問があり、該当しない場合には、白紙で返送いただくよう説明を記載しています（返送いただくかは任意です）。また、配布用封筒の外側には、母親を対象としたアンケートとの記載はなく、保護者向けアンケートである旨の記載をしています。

なお、対象クラスを選定する際に、父子家庭等の母親がいない園児・児童を含むクラスを対象としない等、可能な範囲でご対応いただければ有難いです。

**Q 2 アンケートに協力をしない旨の意見が保護者からあった場合は、どうすればよいか？**

A 2 1件でも多くの意見を収集したいと考えているため、ご協力頂ける範囲での回答（答えやすい質問のみに回答）をご依頼いただければ助かりますが、各幼稚園・学校様のご協力頂ける範囲内でご対応をお願いいたします。

**Q 3 長期間休んでいる園児・児童などへの配布はどうすればよいか。**

A 3 無理に配布いただく必要はありません。

**Q 4 同じ学年なのに、配布対象とするクラスと、対象としないクラスがあるのはどうしてか？**

A 4 県内全域に渡って、できる限り幅広い地域の方の意見を収集したいと考えており、1校（園）あたり1クラスとさせて頂きました。

**Q 5 保護者からアンケートの回答方法や、目的などについての質問があった場合はどうすればよいか？**

A 5 アンケートに関する質問については、配布いただく封筒や、保護者への依頼文に、調査業務委託先である株式会社百五経済研究所にお問い合わせいただくよう、記載しています。それでも質問があった場合には、株式会社百五経済研究所へご連絡して頂くようご案内頂ければ幸いです。

**Q 6 なぜ、女性の就労（再就職）のみをテーマに取り上げるのか？**

A 6 学校ならびに保護者への依頼文に記載の通り、女性は出産や育児などで、社会進出（特に、いったん退社した後の再就職）が男性に比べて困難であることから、県では平成25年度に女性の再就職支援策を検討する本事業を実施しています。また、女性の就労支援のほかにも、若年者や高齢者など、様々なテーマの就労支援を、三重県ならびに行政機関は取組んでおります。

**Q 7 園児・児童などがアンケート用紙をなくした場合はどうすればよいか？**

A 7 予備分を2～3セット同封しますので、そちらをご利用ください。それでも不足する際には、株式会社百五経済研究所にご連絡いただければ、郵送させていただきます。

**Q 8 アンケート用紙が余った場合はどうすればよいか？**

A 8 お手数ですが、学校で破棄ください。

以 上

各市町教育委員会 御中

三重県 雇用経済部  
株式会社 百五経済研究所

「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」へのご協力をお願い

平素は、本県雇用対策行政に格別のご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、この度、県内の子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握するためのアンケート調査を下記のとおり行うこととなりました。

女性の社会進出は進みつつありますが、依然として、女性が出産や育児等でいったん退職すると同じ条件での再就職が難しい環境です。特に三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後に再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られることから、子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握し、今後の女性の再就職支援策等の取組に活かしていきたいと考えています。

つきましては、先日この調査へのご協力をお願い申し上げた際に、各市町教育委員会様から頂いたご意見を反映した形で、調査設計を変更いたしました。調査の趣旨をご理解いただき、別添実施要項の通り、対象となる園児および児童のお母様方にアンケートに回答頂く上で配布にご協力を賜りたく、何卒よろしくご協力申し上げます。

記

1. 調査名 女性の再チャレンジ促進緊急雇用創出事業「子育て期の女性の就労意識に関するアンケート調査」
2. 背景 わが国では、女性の社会進出が進みつつありますが、依然として、女性が出産や育児等でいったん退職すると同じ条件での再就職が難しい環境であるといえます。このことは、小さいお子様を持つ親にとっては、生活資金の確保等の面で将来設計に大きな影響を与える問題でもありと考えております。  
特に三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後に再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られるため、女性の再就職への課題を把握し、それに対応した就労支援施策を行っていく必要があります。そこで、「女性の再チャレンジ促進緊急雇用創出事業」を実施し、その一環としてアンケート調査を行うこととなりました。
3. 目的 県内の子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握し、課題分析の基礎資料として、今後の子育て中の女性の再就職支援策等の取組に活かしていくため、アンケート調査を実施します。
4. 内容
  - ・再就労を検討し始めると考えられる、県内の幼稚園の年中児及び小学校の3年生の母親を対象に実施します。
  - ・貴市町においてご協力頂きたい幼稚園・小学校は、別紙1の通りとなります。調査についてのご説明及び調査対象人数を確認するために、改めてご連絡を入れさせていただきますので、本調査の趣旨をご理解の上、ご協力頂きますようお願い申し上げます。
  - ・調査対象の幼稚園、小学校に対しては、平成25年8月下旬に、別紙2のとおり、調査協力依頼の文書やアンケート用紙等を発送することを予定しております。  
(※詳細については、別添実施要項をご参照ください。)
  - ・変更点につきましては、別紙をご覧ください。なお、調査設計の変更に関しては、三重県教育委員会小中学校教育課にもご相談の上、行っております。
  - ・なお、本調査は、株式会社百五経済研究所に委託して実施をしております。

<p><b>【事業主体（委託元）】</b> 三重県 雇用経済部 雇用対策課 〒514-8570 津市広明町13番地 TEL:059-224-2510 FAX:059-224-2455 担当：辻</p>	<p><b>【調査実施機関】</b> 株式会社 百五経済研究所 〒514-0033 津市丸之内9番18号 TEL:059-228-9105 FAX:059-228-9380 担当：安岡・川北</p>
--	---

## 【アンケート調査設計の変更点について】

### ○アンケートの回収方法について

(変更前) 各幼稚園・学校様において、アンケートの配布及び回収にご協力をお願いしておりました。

(変更後) 各幼稚園・学校様には、アンケートの配布のみ、ご協力をお願いいたします。アンケートの回収につきましては、用紙とともに配布する返信用封筒にて、保護者の方から直接郵送にてご提出をお願いするよういたしました。(今回の調査実施機関である百五経済研究所宛に郵送)

そこで配布用封筒等に、各幼稚園・学校はアンケート配布に協力をしているのみであり、アンケート調査内容等には関与しておらず、アンケート調査に関する質問等は調査実施機関あてにお問い合わせ頂くよう記載しました。

### ○ご協力頂く幼稚園・小学校数等について

(変更前) 目標収集数として2,000人を目指しております。回収率を60%と仮定すると、配布総数が3,500人となるため、県内全幼稚園の年中児及び小学校3年生の総人数のうち、約15%にあたる学校数を調査対象の幼稚園・小学校として抽出させていただきました。

(変更後) 目標収集数として2,000人を目指すにあたり、直接郵送回収の場合、回収率が低下すると思われるため、回収率を40%と仮定し直すと、配布総数が5,000人となります。そこで、県内全幼稚園の年中児及び小学校3年生の総人数のうち、約20%にあたる学校数を調査対象の幼稚園・小学校として抽出させていただきたく、何卒よろしくお願いたします。

※対象園・校の抽出方法については変更なく、地域による傾向の違いを把握したいと考えているため、平成10年度時点での市町村区分(69市町村)を参考に、可能な範囲で旧69市町村から各1校(園)、及び県内の人口分布に応じて各市町に校(園)数を上乘せし、市町村区分内で無作為抽出しています。

### ○父子家庭等の母親がいない家庭の園児・児童への対応について

(変更前) 「母親のいない園児、児童を含むクラスは、出来るだけ対象としないなどのご配慮をお願いします(ご対応可能な範囲で結構です)」という配慮をお願いしているのみでした。

(変更後) ・母親がいない家庭の園児・児童にも、他の園児・児童と同じようにアンケートを配布いただき、またご家庭においても同じように回答し、ご提出頂けるようにしました。

・配布用封筒に記載するアンケート名は、「子育て中の保護者の就労意識に関するアンケート調査」としております。(配布用封筒は封をしたまま、中身が見られない状態でお配りいただきます)

・アンケート用紙の冒頭には、保護者にアンケートの対象となる方(母親)がいるかを尋ねる質問を設け、母親がいない家庭の場合も該当がない旨をお答え頂き、同じようにご提出頂くようにしました。

・以上により、母親がいる家庭もいない家庭も、アンケート配布・記入・提出の過程で異なる手順は無いようにいたしました。

各幼稚園園長・小学校校長 様

三重県 雇用経済部  
株式会社 百五経済研究所

## 「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」へのご協力をお願い

平素は、本県雇用対策行政に格別のご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、この度、県内の子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握するためのアンケート調査を下記のとおり行うこととなりました。

女性の社会進出は進みつつありますが、依然として、女性が出産や育児等でいったん退職すると同じ条件での再就職が難しい環境です。特に三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後に再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られることから、子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握し、今後の女性の再就職支援策等の取組に活かしていきたいと考えています。

つきましては、新学期が始まり、お忙しいなか誠に申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解いただき、別添実施要項の通り、三重県内の幼稚園の年中児及び小学校の3年生のお母様方にアンケートに回答頂く上で配布にご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、各市町の教育委員会には、事前にご協力をお願いに関する文書を発信しております。

## 記

1. 調査名 女性の再チャレンジ促進緊急雇用創出事業「子育て期の女性の就労意識に関するアンケート調査」

2. 内容

- ・再就労を検討し始めると考えられる、県内の幼稚園の年中児（約70園・1,400人）及び小学校の3年生（約140校・3,600人）の母親を対象に、子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握するアンケート調査を行います。
- ・本調査の背景及び目的、対象となる幼稚園・小学校の抽出方法、調査の実施手順等、詳細については別添実施要項をご参照ください。
- ・今回お送りする調査票等は下記のとおりです。各園・校において、アンケートは児童等を通じて保護者へ配布いただきますよう、よろしくお願ひいたします。（なお、9月20日までに保護者の方から調査実施機関（百五経済研究所）へ回答の郵送をお願いしたいと考えています。）

## ◆同送品一覧

同送品	部数
1. 依頼文書（説明資料を含む）	1部（園長・校長様宛）、1部（担当教諭様宛）
2. 配布用封筒（角2サイズ）※封止済みです。  （在中品）①アンケート依頼状、 ②アンケート用紙、③提出（返信）用封筒（長3）	1クラス分の園児・児童数に予備を含めた部数  ____部 ※うち1部を各園・校用として開封し、中身をご覧ください。（児童等配布用との混在を避けるため、全て封止済みです）

・本調査は、株式会社百五経済研究所に委託して実施をしております。

【事業主体（委託元）】	【調査実施機関】
三重県 雇用経済部 雇用対策課 〒514-8570 津市広明町13番地 TEL:059-224-2510 FAX:059-224-2455 担当：辻	株式会社 百五経済研究所 〒514-0033 津市丸之内9番18号 TEL:059-228-9105 FAX:059-228-9380 担当：安岡・川北

各幼稚園年中児・小学校3年生  
担任教諭様

三重県 雇用経済部  
株式会社 百五経済研究所

## 「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」へのご協力をお願い

平素は、本県雇用対策行政に格別のご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、この度、県内の子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握するためのアンケート調査を下記のとおり行うこととなりました。

女性の社会進出は進みつつありますが、依然として、女性が出産や育児等でいったん退職すると同じ条件での再就職が難しい環境です。特に三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後には再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られることから、子育て中の女性の就労に対する意識やニーズの実態を把握し、今後の女性の再就職支援策等の取組に活かしていきたいと考えています。

つきましては、新学期が始まり、お忙しいなか誠に申し訳ありませんが、調査の趣旨をご理解いただき、別添実施要項の通り、三重県内の幼稚園の年中児及び小学校の3年生のお母様方にアンケートに回答頂く上で配布にご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

### 記

#### 1. 調査対象

県内の調査対象園・校の幼稚園の年中児および小学校の3年生のうち、1クラスの母親。

#### 2. アンケート配布にあたってのお願い

- 各幼稚園の年中児及び小学校の3年生の学年のうち、1クラスを抽出して、アンケートの配布をお願いいたします。(回収は、保護者の方から直接郵送にてご提出をお願いしております。)
- 母親のいない児童等を含むクラスは出来るだけ対象としない等のご配慮も、可能な限りでお願いできれば有難いと考えております。しかし、母親がいないご家庭の児童等がみえるクラスで実施して頂く際でも、すべての児童等にアンケートを配布ください。(すべての児童等が配布対象となるよう、配布用封筒には保護者向けアンケートである旨の記載を行い、アンケート用紙の冒頭には保護者にアンケートの対象となる方(母親)がいるかを尋ねる質問を設け、同じようにご提出頂くようにしました。)
- 本調査の目的、調査の実施手順等、詳細については、別添実施要項をご参照ください。
- 本調査は三重県が実施するものであり、各幼稚園・学校様はアンケート配布にご協力を頂いているのみであり、アンケート調査内容等には関与しておらず、アンケート調査に関する質問等は、調査実施機関あてにお問い合わせ頂くよう、配布用封筒及び保護者宛文書に記載しております。
- 今回お送りする調査票等は下記のとおりです。お忙しいところ大変申し訳ございませんが、各園・校において、アンケートは児童等を通じて保護者の方へ配布いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。(なお、9月20日までに保護者の方から調査実施機関(百五経済研究所)へ回答の郵送をお願いしたいと考えています。)

同送品	部数
1. 依頼文書(説明資料を含む)	1部(園長・校長様宛)、1部(担当教諭様宛)
2. 配布用封筒(角2サイズ)※封止済みです。 (在中品) ①アンケート依頼状、 ②アンケート用紙、③提出(返信)用封筒(長3)	1クラス分の園児・児童数に予備を含めた部数 _____部 ※うち1部を各園・校用として開封し、中身をご覧ください。(児童等配布用との混在を避けるため、全て封止済みです)

・本調査は、株式会社百五経済研究所に委託して実施をしております。

【事業主体(委託元)】	【調査実施機関】※調査実施にかかるお問い合わせ先
三重県 雇用経済部 雇用対策課 〒514-8570 津市広明町13番地 TEL:059-224-2510 FAX:059-224-2455 担当:辻	株式会社 百五経済研究所 〒514-0033 津市丸之内9番18号 TEL:059-228-9105 FAX:059-228-9380 担当:安岡・川北

保護者の方へ

## 「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」

ご協力をお願い

～ 皆様の経験やご意見を、女性の再就職などの支援に活用します ～

皆様には、日頃から三重県の雇用対策行政にご理解とご協力を頂き、お礼申し上げます。

このたび県では、女性が子育てしながら働きやすい社会づくりに向けた取り組みを検討しています。そこで、就労に対する意識とニーズ等の実態を把握するため、幼稚園児や小学生のお子様をお持ちの女性を対象に「子育て中の女性の就労意識に関するアンケート調査」を実施することといたしました。

女性の社会進出は進みつつありますが、依然として女性が出産や育児等でいったん退職すると、同じ条件での再就職が難しい環境です。このことは小さいお子様を持つ親にとっては、生活資金の確保などの面で将来設計に大きな影響を与える問題でも考えております。

特に三重県では、出産等を契機に離職し、子育てが一段落した後に再就職を目指す女性が全国平均より顕著に見られるため、女性の再就職等への課題を把握し、それに対応した就労支援施策を行っていく上で、皆様の貴重なご意見を伺わせて頂きたいと思っております。

そこで、本調査の実施にあたり、県内の幼稚園や小学校を通じて、年中児または小学校3年生のお子様のお母様を対象に、調査票を配布させていただいております。

ご回答いただいた内容は、子育てをしながら働きたいと考える女性の就労を支援する施策検討の基礎資料として活かしてまいります。また、統計的な集計・分析にのみ使用し、個人や学校を特定することはございません。なお、アンケート結果は皆様にもご覧いただけるよう、三重県のHPで公開を予定しております。

ご回答は、直接、調査票にご記入いただき、同封の返信用封筒に入れて封をしたうえで、**平成25年9月20日(金)までに、**ポストにご投函ください(切手は不要です)。

お忙しいところ、誠に恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解頂き、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

なお、本調査は、株式会社百五経済研究所に委託して実施しています。



平成 25 年 9 月

三重県 雇用経済部

### 【ご記入にあたってのお願い】

- 現在の就労の有無に関わらず、全ての方がご回答ください。
- お子様全員にアンケート用紙を配らせて頂いておりますので、父子家庭など、このアンケートの対象となる子育て中の女性(園児・児童の母親)がいらっしゃらない場合、ご面倒でなければ、最初の質問で「2.いいえ」を選択して他は白紙のままご郵送ください。
- アンケート用紙・封筒には、お名前などの個人情報などは記入しないでください。
- 回答は、あてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。選択する○の数は、設問ごとに(○は1つだけ)(○は、いくつでも)など指定されていますので、ご注意ください。
- 「その他」を選択した場合や、具体的な数値・内容を記入する質問の場合は、お手数ですが、( )等にご記入ください。
- ご自身の状況によってご回答いただく設問が異なります。「問〇へ」等の指示がある場合は、その指示に沿ってお進みください。

※お子様全員にアンケート用紙を配布させて頂くため、配布用封筒には保護者向けアンケートである旨の記載をしております。

※本調査は三重県雇用対策課が実施するものです。幼稚園・小学校はアンケート用紙配布のみの協力であり、調査内容等へは一切関与して頂いておりません。アンケート調査に関するお問い合わせは、三重県が調査を委託している百五経済研究所(下記、参照)までお願いいたします。

### 【事業主体(委託元)】

三重県 雇用経済部 雇用対策課  
〒514-8570 津市広明町1 3 番地  
TEL:059-224-2510 FAX:059-224-2455  
担当:辻

### 【調査実施機関】 ※調査に関する問い合わせ先

株式会社 百五経済研究所  
〒514-0033 津市丸之内9 番 18 号  
TEL:059-228-9105 FAX:059-228-9380  
担当:安岡・川北



I. 在園・在学時以外の時間帯で、日頃、お子さんを預かってもらえる人はいますか（〇は、いくつでも）

1. 日常的に預かってもらえる親族（両親や祖父母（義理を含む）・兄弟姉妹など）がいる 2. 緊急時や用事の際に預かってもらえる親族がいる 3. 日常的に預かってもらえる友人・知人がいる 4. 緊急時や用事の際に預かってもらえる友人・知人がいる 5. その他（ 6. 預かってもらえる人はいない（保育施設（学童含む）や、ファミリーサポートセンターなどの有料施設を利用している場合を含みます）
---

J. 子育てにおける一番の協力者は誰ですか。また、どのような時に、特に助かりますか

一番の協力者	具体的な状況
--------	--------

K. 現在、働いていますか（〇は1つだけ）

1. 働いている（産休・育休中を含む） ⇒ 次の①～④回答後、問Lへ 2. 以前は働いていたが、現在は働いていない ⇒ 前職を離職してからの期間 約 年 ⇒ 次の①～④回答後、問M（3ページ）へ 3. 一度も働いたことはない ⇒ 「Ⅱ. 就労に対する意識について」の問1（3ページ）へ
(1. 『働いている』と回答された方は、現況についてお答えください（〇は、それぞれ1つずつ） (2. 『以前は働いていたが、現在は働いていない』と回答された方は、これまでで最も長く働いていた仕事についてお答えください（〇は、それぞれ1つずつ）
①職 種 1. 事務職 2. 技術・専門職（教師・看護師・介護士・デザイナー等） 3. 営業・販売（店員・外交員等） 4. サービス（理美容師・ウェイトレス等） 5. その他（ ②就労形態 1. 正社員 2. 契約社員 3. フルタイムパート 4. 短時間パート 5. 派遣社員 6. 事業主・役員 7. その他（ ③就労時間（平均）：1日あたり 時間 × 1週間あたり 日 ④勤続年数 : 年

L. 現在の就労状況は、末子(一番下の子)の出産前の就労状況と同じですか（〇は、それぞれ1つずつ）

1. はい ⇒ 問10（6ページ）へ 2. いいえ（出産前は働いていなかった） ⇒ 問10（6ページ）へ 3. いいえ（出産前から就労状況が変わった） ⇒ 次の①～④へ
(3. 『いいえ（出産前から就労状況が変わった）』の方のみ、末子(一番下の子)の出産前の就労状況を記入して下さい)
①職 種 1. 事務職 2. 技術・専門職（教師・看護師・介護士・デザイナー等） 3. 営業・販売（店員・外交員等） 4. サービス（理美容師・ウェイトレス等） 5. その他（ ②就労形態 1. 正社員 2. 契約社員 3. フルタイムパート 4. 短時間パート 5. 派遣社員 6. 事業主・役員 7. その他（ ③就労時間（平均）：1日あたり 時間 × 1週間あたり 日 ④勤続年数 : 年 ⇒ 問10（6ページ）へ

M. 直近（一番最近）の仕事の、離職理由は何ですか（○は、いくつでも）

1. 結婚のため、自主的にやめた
2. 出産（ 人目）のため、自主的にやめた
3. 育児（ 人目）に専念するため、自主的にやめた
4. 勤務先の都合（雇い止め・退職を勧められたなど）
5. 就業時間が長かった（残業など）
6. 勤務時間が不規則だった（早朝・深夜勤務など）
7. 自分や子どもの体調不良で、仕事と育児の両立が難しかった
8. （夫の転勤、結婚などで）通勤できない地域に引っ越しした
9. 保育施設など子どもの預け先や、家族の協力が得られなかった
10. 仕事を続けていても、将来的にキャリアの進展が見込めなかった
11. 仕事の内容や責任等が変わり、やりがいを感じられなくなった（なりそうだった）
12. 勤務先の理解や協力が不十分だった
13. その他（具体的に： \_\_\_\_\_ ）

II. 就労に対する意識について

**（現在働いていない方のみお答えください） ※働いている方は、問10（6ページ）へ**

1. 働いていない理由は何ですか（○は、いくつでも）

1. 健康・体力面で不安
2. 仕事が見つからない
3. 子育てに専念したい
4. 家族の介護・看護
5. 経済的に必要がない
6. 家事の負担が大きい
7. 能力や技術に自信がない
8. 配偶者（夫）が望まない
9. 親が望まない
10. 仕事以外にやりたいこと（勉強、自己啓発、趣味、地域活動など）がある
11. 保育施設など子どもを預ける所がない
12. 子どもが病気の時に預ける所がない
13. 家庭にいるのが当たり前
14. 友人・知人が働いていないから
15. 働く必要を感じない
16. 特に理由はない
17. 働きたくない
18. その他（ \_\_\_\_\_ ）

2. 今後働くことを、考えていますか（○は、それぞれ1つずつ）

1. はい ⇒ ①の時期を回答後、問3（4ページ）へ
  2. いいえ ⇒ ②の理由を回答後、問13（7ページ）へ
- ①「1. はい」とした方は、働きたいと考える時期は、いつ頃からですか（○は1つだけ）
- ア 現在、就職活動中である
  - イ 就職活動はしていないが、すぐにでも働きたい
  - ウ 末子が \_\_\_\_\_ 才（学年： \_\_\_\_\_ ）になったら
  - エ 具体的な時期は未定だが、育児が一段落したら
  - オ その他（ \_\_\_\_\_ ）
- ②「2. いいえ」の理由は何ですか。上記問1の選択肢の番号（1～18）でお答えください。
- 【 \_\_\_\_\_ 】番（回答はいくつでも）



3. 今後働く場合、どのようなスタイルを希望しますか（○は、それぞれ1つずつ）

①就労状況 1. 会社員 2. 公務員 3. 自営業（起業） 4. その他（ ）

②職 種 1. 事務職 2. 技術・専門職（教師・看護師・介護士・デザイナー等）  
3. 営業・販売（店員・外交員等） 4. サービス（理美容師・ウェイトレス等）  
5. その他（ ）

（前職があった方のみお答えください。それは前職と同じ職種ですか？ → 1. はい 2. いいえ）

③就労形態 1. 正社員 2. 契約社員 3. フルタイムパート 4. 短時間パート  
5. 派遣社員 6. 事業主・役員 7. その他（ ）

④毎月の収入 1ヶ月 \_\_\_\_\_ 万円程度

⑤扶養の範囲を考慮した年収を希望しますか 1. 103万円まで 2. 130万円まで  
3. 扶養は気にせず、出来るだけ収入を得たい

⑥就労日 1. 平日の毎日 2. 曜日は問わないが週5日ぐらい  
3. 平日の2～3日のみ 4. 曜日は問わないが週2～3日ぐらい  
5. 土日祝日のみ 6. その他（ ）

⑦就労時間 おおよそ \_\_\_\_\_ 時～ \_\_\_\_\_ 時まで 1日あたり \_\_\_\_\_ 時間 × 1週間あたり \_\_\_\_\_ 日  
その他（ ）

4. 今後働く場合、不安に感じることは何ですか（○は、いくつでも）

1. 希望する条件にあった仕事が見つかるか  
2. 子育てに理解を示してくれる職場が見つかるか  
3. 子供の病気や学校行事など、必要なときに休めるか  
4. 仕事についていけるか（ブランクや仕事のスキルの不安があるため）  
5. 職場での人間関係、コミュニケーションがうまくいくか  
6. 子供を預ける場所（保育施設など）があるか  
7. 同居する家族（夫など）の協力・理解が得られるか  
8. 別居する家族（両親など）の協力・理解が得られるか  
9. 家事と育児の両立をするうえで、体力的に大丈夫か  
10. 育児や子供の教育への影響がないか  
11. その他（ ）  
12. 特にない

（現在求職活動中の方に、お尋ねします。求職活動における問題点はありますか。○は、いくつでも）

1. 就職活動の方法がわからない  
2. 希望する条件に合う職場が見つからない ※具体的な条件⇒（ ）  
3. なかなか採用されない  
4. 保育施設や学童施設など、子どもを預ける先が見つからない  
5. その他（ ）  
6. 特にない

5. 上記の間4で、特に不安に感じている事や、就職活動における大きな問題点があれば、できるだけ具体的にご記入ください。



**(現在働いている方、今後働くことを考えている方のみお答えください)**

10. 仕事を決める（決めた）際に、最も優先する（した）事項は何ですか（○は、いくつでも）

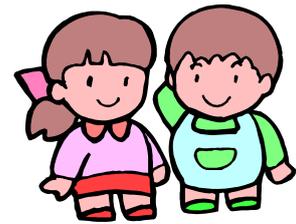
1. やりたい仕事	2. 資格・経験を生かせる仕事	3. 覚えやすい仕事
4. 給料・待遇	5. 通勤・子どもの送迎に便利な場所	6. 勤務時間
7. 保育施設の有無	8. 職場の雰囲気	9. その他（                      ）

11. 育児と仕事を両立するために、あなたご自身にとって重要な（希望する）事項について  
①～⑧のそれぞれについて、4段階で該当する番号に○を1つずつつけてください

	大変重要	やや重要	あまり重要でない	重要でない
<b>(記入例) ○○について</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
①配偶者（夫）の理解・援助	4	3	2	1
②自身の両親の理解・援助	4	3	2	1
③配偶者（夫）の両親の理解・援助	4	3	2	1
④職場の理解	4	3	2	1
⑤短い時間での勤務スタイル	4	3	2	1
⑥保育施設（学童含む）の場所	4	3	2	1
⑦保育施設（学童含む）の利用時間	4	3	2	1
⑧病児保育施設の有無	4	3	2	1

現在働いている方 ⇒ 問12へ

現在働いていない方 ⇒ 問13（7ページ）へ



**(現在働いている方のみお答えください)**

12. 働いている理由は何ですか（○は、いくつでも）

1. 経済的なゆとりのため	2. 経済的に必要だから	3. 生きがい・自己実現
4. 社会とのつながり、交流のため	5. 世の中の役に立ちたいから	6. 健康に良いから
7. 出世・キャリアアップのため	8. 何もしないと退屈だから	9. 家業だから
10. 友人・知人が働いているから	11. 世間の目があるから	12. 親の目があるから
13. 特に理由はない	14. その他（                      ）	



### Ⅲ. 労働条件、支援策について

**【すべての方がお答えください】**

16. 現在の社会は、子育て中の女性が一度離職すると希望する条件での再就職が難しい状況にあります。今後、子育て中の女性が再就職できる(しやすい)職場環境づくりのため、企業が特に取り組むべき課題は何だと思いますか(○は、いくつでも)

- |                  |                              |                    |
|------------------|------------------------------|--------------------|
| 1. 短時間勤務制度       | 2. フレックスタイム制度                | 3. 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ |
| 4. 残業の免除         | 5. 在宅勤務制度                    | 6. 事業所内託児所の設置      |
| 7. 再就職者向けの教育訓練   |                              | 8. 職場の雰囲気づくり       |
| 9. 急な休みを取れる環境づくり | 10. 再就職者向けの雇用形態(処遇・職種・コースなど) |                    |
| 11. その他( )       |                              |                    |
| 12. 特になし         |                              |                    |

17. 子育て中の女性が再就職できる(しやすい)環境づくりのため、あなたご自身だけでなく企業や行政機関など社会全体が積極的に改善すべき項目を、以下から選択してください(○は、いくつでも)また、その実現に向けて、具体的なアイデアがあれば、ご記入ください。

- |  |
|--|
| 1. 子育てしながら働くために必要な、知識やノウハウの普及              |
| 2. 子育てしながら働く女性を対象にした、情報交換・意見交換の機会提供        |
| 3. 前職のキャリアを評価してもらえる就職環境                    |
| 4. 自己に適した仕事ができる職場の紹介                       |
| 5. 企業や経営者に対する、子育て女性の活用に対する意識改善             |
| 6. 子育てしながら働く女性の活用に対する企業の動機付け(金銭的優遇など)      |
| 7. 子育てしながら働く女性に協力的な企業の情報発信                 |
| 8. 再就職を目指す子育て女性向けの、企業説明会の開催                |
| 9. 再就職を目指す子育て女性向けの、インターンシップ(職場実習)の開催       |
| 10. 男性が子育てに協力できる社会環境づくり                    |
| 11. 企業のワーク・ライフ・バランスに向けた取り組みの推進など           |
| 12. 誰もが気軽に保育サービスを利用できる環境づくり                |
| 13. 延長保育や病児保育、学童保育などの幅広いニーズに対応できる保育サービスの拡充 |
| 14. 再就職に対する相談対応、自己に適した仕事やキャリアに関するカウンセリング   |
| 15. その他( )                                 |

※上記で選択されたテーマについて、具体的なアイデアがありましたら、番号と内容をご記入ください。

### Ⅳ. 子育て中の女性が再就職しやすい環境づくりについて、ご意見がありましたらご記入ください。

--

質問は以上です。ご協力いただき、ありがとうございました。お手数ですが、同封の封筒に封入の上、**9月20日(金)までに**、ポストに投函いただきますようお願いいたします(切手は不要です)。

以上