



労働政策研究報告書 No. 150

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

出産・育児と就業継続

－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

第2期プロジェクト研究「多様な働き方への対応、
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の
実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」
サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」最終報告書

労働政策研究・研修機構

出産・育児と就業継続

－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

第2期プロジェクト研究「多様な働き方への対応、
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の
実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」
サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」最終報告書

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

出産・育児期の就業継続を支援する目的で 1992 年に育児休業法が施行されてから今日に至る 20 年間に、育児休業制度の規定を就業規則等に設ける企業は増え、女性の育児休業取得者も増えた。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成 19 年度～平成 23 年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして、「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している。本報告書は、その最終とりまとめである。

全国 30-44 歳の女性を対象とした経歴データの分析結果から、出産・育児期の就業継続の阻害要因として、若年労働力の流動化と夜間勤務拡大の影響が示唆された。育児休業をはじめとする両立支援の取組みが進んだことにより、勤務先を移らず、一つの企業に勤め続ける労働者にとっては就業継続しやすい環境が整いつつある。しかしながら、勤務先を移る労働者にとって、移動先の両立支援の状況は不透明であり、そのことが就業継続の不確実性を高めている。こうした状況を克服するために、従来のような企業の取組み強化だけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報の充実が重要であることを分析結果は示唆している。一方、正規雇用として育児休業制度がある勤務先で出産・育児期を迎えた場合も、所定終業時刻が午後 6 時以降の場合は復職後の就業継続が難しくなる。2010 年から単独義務化された短時間勤務制度の効果を高めるために夜間勤務を抑制する観点から制度の設計と運用を行うことが重要であるといえる。加えて、保育所送迎支援にも復職後の退職率を下げる効果があり、この観点から、男性の育児参加を推進することも重要な課題であることを分析結果は示唆している。若年期の企業間移動も夜間勤務も趨勢として拡大傾向にある。こうした意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、今後の就業継続支援の重要な課題である。

仕事か育児かの二者択一状況を克服し、子どもを産み育てながら働き続けることができる女性が増えるために、分析結果から様々なインプリケーションを得ることができる。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2012 年 4 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者（執筆順）

氏名

所属

執筆章

いけだ しんごう
池田 心豪

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

序章, 1, 2, 3 章, 終章

たかみ ともひろ
高見 具広

日本学術振興会 特別研究員

4, 5 章

プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」

サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」参加者と担当

（五十音順）

いけだ しんごう
池田心豪

労働政策研究・研修機構 副主任研究員

担当：調査計画の策定、調査票作成、集計・分析、報告書執筆、事務

いまだ さちこ
今田幸子

労働政策研究・研修機構 特任研究員

担当：調査研究の指導・助言

たかみ ともひろ
高見具広

日本学術振興会 特別研究員

担当：集計・分析、報告書執筆

※所属・肩書きは平成 24 年 3 月末現在

目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 研究の目的	1
2 これまでの研究成果と本報告書の課題	3
3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要	7
4 分析結果の概要	7
5 各章要旨	8
第1章 出産前後の就業状況と両立支援	11
1 はじめに	11
2 M字型就業曲線の変化と第1子出産前後の就業状況	11
3 雇用形態・企業規模別の出産退職状況	19
4 まとめ	23
第2章 企業規模と出産退職—100人未満の小規模企業に着目して—	25
1 はじめに	25
2 企業規模別の出産退職状況と育児休業制度	26
3 女性の働き方と企業規模別出産退職状況	31
4 労働者の交渉力と出産退職	35
5 第1子妊娠・出産期退職の規定要因—企業規模の違いに着目して—	39
6 まとめ	41
第3章 若年雇用の非正規化と出産退職	43
1 はじめに	43
2 非正規労働者の両立支援と出産退職	44
3 初職の継続と第1子妊娠時の雇用形態	50
4 第1子妊娠前転職者の妊娠時雇用形態	57
5 第1子妊娠時まで正規雇用継続の規定要因	63
6 まとめ	67
第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響—正規雇用を対象に—	69
1 はじめに	69
2 妊娠時の週実労働時間と就業継続	69
3 仕事の裁量性と出産・育児期の就業継続	72

4	就業時間帯と出産・育児期の就業継続	75
5	第1子妊娠・出産期退職に対する労働時間の効果	83
6	復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響	86
7	まとめ	91
第5章	妊娠期までの労働時間調整と出産選択—初職の深夜業に着目して—	93
1	はじめに	93
2	初職における深夜業の拡大	94
3	妊娠期までの労働時間の調整—深夜業のない勤め先への転職—	99
4	初職における深夜業と出産選択	103
5	まとめ	110
終章	要約と結論	112
1	各章の知見の要約	112
2	結論と政策的インプリケーション	113
文献		118
付属資料		
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要とデータ概要	129
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」調査票	131
	「女性の働き方と家庭生活に関する調査」集計表	158

序章 調査研究の目的と概要

1 研究の目的

出産・育児期の女性の就業継続¹を支援するため、企業においては育児休業制度を柱に仕事と育児の両立支援が行われてきた²。育児休業法（現在の育児・介護休業法）が1992年に施行されてからは、勤務先に育児休業制度がない労働者も同法にもとづいて育児休業を取得できるようになった。同法施行後、就業規則などに育児休業制度の規定を設ける企業も増え、女性の育児休業取得者は増えた³。樋口（1994）、富田（1994）、樋口・阿部・Waldfoegel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）、周（2003）などの研究も、育児休業制度には出産・育児期の就業継続を高める効果があるとしている。にもかかわらず、多くの女性が出産・育児期に退職する状況は変わっていない。その要因を明らかにするため、当機構では平成19年度～平成23年度のプロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」（以下、第2期プロジェクト研究⁴と呼ぶ）のサブテーマとして「就業継続の政策効果に関する研究」を実施している⁵。本報告書は、その最終とりまとめである。

本研究に先立って、当機構では平成15年度～平成18年度にプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」（以下、第1期プロジェクト研究⁶と呼ぶ）を実施し、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構2005年）の経歴データを用いて、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始したコーホート（均等法前世代）と、均等法施行後に初職を開始したコーホート（均等法後世代）の第1子出産・育児期の就業継続状況を比較している⁷。分析結果から、①若いコーホートは

¹ 「就業継続」という言葉は、子どもを産まずに仕事を続けることも含む概念であるが、本報告書は出産・育児期に焦点を当てていることから、特に断りなく「就業継続」という場合は出産・育児期の就業継続を指している。また、出産・育児期の就業継続は、第2子以降の子も含む育児期を通じて就業を継続することを意味する概念であるが、先行研究でも指摘されているように、第1子妊娠・出産期の退職率が特に高いことから、本報告書では第1子に焦点を当てて分析する。

² 両立支援の対象となる家族的責任には介護も含まれるが、本報告書では育児に焦点を当てているため、以下で特に断りなく「両立支援」という場合は、仕事と育児の両立支援を指している。

³ 育児休業は女性に限定した制度ではないが、本報告書では女性の就業継続状況との関係で育児休業を取り上げているため、特に断りなく「育児休業取得者」というときには女性の育児休業取得者を指している。

⁴ 当機構が平成19年度～平成23年度に実施しているプロジェクト研究は6テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第2期プロジェクト研究」という場合は、「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」を指している。

⁵ 第2期プロジェクト研究では、本研究のほかにも仕事と育児の両立支援に関する研究として、「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」を実施している。同研究では、主として企業の雇用管理に焦点を当てているのに対し、本サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」では、主として労働者個人に焦点を当てている。

⁶ 当機構が第1期中期計画期間（平成15年度～平成18年度）に実施したプロジェクト研究は9テーマあるが、本報告書で、特に断りなく「第1期プロジェクト研究」「第1期の研究」という場合は、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

⁷ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、今田・池田（2006）、労働政策研究・研修機構（2007a）を参照。

第1子出産前1年間の退職者が多く、出産時点まで就業継続する女性は増えていないこと⁸、②育児休業制度は単独では就業継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで就業継続を高める効果があること、③家族・親族の育児援助の効果若いコーホートで低下していること、④パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用が増えたことにより、2005年の改正育児・介護休業法施行前は育児休業の対象外であった有期契約労働者が若いコーホートで増えていること、⑤均等法後の女性の職域拡大にともなう長時間労働や深夜業などの負担から就業継続が難しくなっていることが示唆された。1990年代以降、育児休業と保育所が拡大されたことの効果はあったといえる。だが、その効果を別の要因が相殺したために就業継続率は上昇しなかったと考えられる。

第2期プロジェクト研究のサブテーマとして実施している本研究は、これら第1期プロジェクト研究の知見を踏まえて、さらに踏み込んだ調査研究を行い、出産・育児期の就業継続支援の課題を明らかにすることを目的としている。

分析にあたり、出産・育児期の就業継続にとって追い風となる経済社会状況の変化が近年起きていることに留意したい。

まず、政策との関係においては、2005年以降、前述した働き方の変化に対応する両立支援の拡大が進められている。2005年施行の改正育児・介護休業法から、一定の要件を満たす有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大された。同じ年に、次世代育成支援対策推進法（次世代法）も施行されたが、同法にもとづく両立支援の認定マーク（くるみん）を取得するためには、女性の育児休業取得率を70%以上にすることや、勤務時間短縮等の措置、残業削減・休暇取得促進に取り組むことが要件となっている。つまり、結果として育児休業の取得実績があるということだけでなく、両立支援制度の拡充はもとより働き方の見直しも含めて、出産・育児期の女性が働きやすい職場づくりに取り組むことを次世代法は企業に求めている。第1期プロジェクト研究の分析対象は、大多数が2004年までに第1子を出産していた。しかし、2005年以降に出産した女性においては就業継続率が上昇している可能性がある。

さらに同じ2000年代半ばには景気が一時的に回復したことにより、企業が女性の活用に積極的になった可能性も考えられる。樋口（2007、2009）は、育児休業法施行後の1990年代においても、多くの女性が出産・育児期に退職していた背景として、バブル崩壊後の厳しい経済情勢のもとで労働需給が弛緩し、企業が人材確保に積極的でなかったことの影響を指摘する。反対に、バブル崩壊後の景気低迷から一時的に脱した2000年代半ばには、樋口（2009）が指摘するように、企業は労働力確保の必要から女性の活用に積極的になった可能性がある。だが、短期的な労働力確保の必要性ではなく、長期的な視野を持って女性の活用を進める企業が増えている可能性を示唆する先行研究もある。武石（2006a）や川口（2008）

⁸ 同じ時期に実施された「第13回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2005年）の報告書である国立社会保障・人口問題研究所（2007a）も、1986年の均等法施行当時から2005年までに第1子出産前後の就業継続率は大きく変化していないことを報告している。

は、景気の影響よりも根深い問題として、日本的雇用システムの女性差別的性格を指摘する⁹。しかし、川口（2008）は、企業の経営改革と女性の活躍は正の関係にあるという分析結果も示し、日本的雇用システムの否定ではなく、経営効率化の観点から女性の活躍を推進することを説く。その分析において時系列的な推移は議論していないが、労働力の活用効率を高める観点から女性の戦力化に取り組む企業は増えている可能性がある。その結果として、再び景気が暗転した今日も 1990 年代の状況に逆戻りはしていないと考えることができる。

こうした変化を背景に、佐藤・馬（2008）、樋口（2009）、労働政策研究・研修機構（2008）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）など、出産・育児期の就業継続率は上昇に転じていることを示唆する研究成果も出されている。しかしそれでもなお、日本の女性の年齢別労働力率は M 字型を描いており、多くの女性が出産・育児期に退職している。両立支援が拡充している今日でもなお、出産・育児期の就業継続を難しくしている要因を明らかにし、さらなる就業継続拡大に向けた課題を明らかにすることが本研究の目的である。

2 これまでの研究成果と本報告書の課題

本研究の中間とりまとめとして、平成 22 年度までに次の研究成果を公表している¹⁰。下記①で行った論点整理にもとづいて、②でヒアリング調査を行った。その知見にもとづいて、全国規模のアンケート調査を実施し、③で第 1 子出産前後の就業継続状況を分析した。その概要は次のとおりである。

①『出産・育児期の就業継続と育児休業—大企業と中小企業の比較を中心に—』

（労働政策研究報告書 No.109、2009 年）

大企業と中小企業の育児休業制度の普及状況の違いに着目して、既存データの二次分析を行い、企業規模別に就業継続支援の課題を整理した。中小企業については、個々の労働者に対して柔軟に対応しているため、両立支援の制度はなくても出産・育児期に就業継続できているという指摘がこれまでであった。しかし、データ分析の結果から、中小企業においても育児休業制度がない企業では第 1 子出産前に退職する女性が多いこと、100 人未満の小規模企業では育児休業取得が難しく、中でも都市部では保育所の利用も難しいことから多くの女性が退職していることが示唆された。一方、大企業では育児休業制度の導入率が 90%を超えており、育児休業取得率も高い。にもかかわらず、女性の働き方の変化により就業継続は難しくなっていることも分析結果は示唆している。

⁹ それ以前から多くの研究が、日本の雇用システムの男性中心性を指摘していた。そうした雇用システムと女性雇用の関係が均等法後もあまり変わっていない可能性を武石（2006a）や川口（2008）は示唆している。

¹⁰ このほかに、厚生労働省からの要請にもとづく課題研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」も第 2 期中期計画期間中に実施している。第 1 期プロジェクト研究で指摘した非正規雇用拡大と、その後の育児・介護休業法改正に対応した研究テーマであり、本研究との関連性も深い。その成果は、労働政策研究・研修機構（2008）として公表されている。

②『女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—』(労働政策研究報告書 No.122、2010年)

両立支援に取り組む企業と第1子出産前に雇用就業経験がある女性を対象にヒアリング調査を実施した。その結果から、育児休業取得者が増えても就業継続は増えない理由として、本来の目的である就業継続がわきに置かれて、育児休業の制度拡充や取得促進それ自体が目的になっている可能性や、女性の就業意識は多様かつ流動的であり、出産・育児期の就業継続意欲が全体としては向上していない可能性が示唆された。出産・育児期の就業継続が増えるためには、妊娠→出産→育児のプロセスをトータルに支援する観点から両立支援制度を体系的に整備すること、就業継続意欲を高める職場のコミュニケーションを活発にすることが重要といえる。そして、こうした取組みに企業が積極的になるために、女性の長期的活用が競争力強化につながることを企業が認識する契機となる、労使のコミュニケーションや外部からの助言・情報提供を推進することが重要であることも調査結果は示唆している。

③『出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—』

(労働政策研究報告書 No.136、2011年)

全国30-44歳の女性を対象とするアンケート調査の経歴データを分析し、第1子出産前後の就業継続状況を出産年代別に比較した。分析結果から、第1子出産時点の雇用率は2005年以降に上昇していること、その要因として、正規雇用と非正規雇用の双方において男性正社員と同じ職務を担う女性が増えたこと、1つの企業に長く勤めて妊娠期を迎える女性が増えたこと、勤務先による両立支援制度の周知が増えたことの効果指摘することができる。だが、非正規労働者の育児休業取得割合は依然として低く、中小企業の制度周知割合は上昇していない。非正規労働者と中小企業を対象とした支援の強化が課題であるといえる。

本報告書では、これらの知見をさらに掘り下げるため、上記③で分析した「女性の働き方と家庭生活に関する調査」のデータをより詳細に分析する¹¹。

その1つ目の課題として、上記③の労働政策研究・研修機構(2011)で示した「非正規労働者と中小企業を対象とした支援」を効果的に推進するための課題を明らかにしたい。大企業の正規労働者でも妊娠・出産期に退職する女性は依然として少なくない。だが、両立支援制度の運用強化や女性の活躍推進を背景に、趨勢としては出産退職率が低下傾向にある。対して、非正規雇用や中小企業では、育児休業制度の適用と利用という基本的施策の部分で依然として課題が多い。こうした課題に対して、労働政策研究・研修機構(2011)では、大企業と中小企業の共通性や、正規労働者に働き方の近い非正規労働者に着目し、非正規労働者

¹¹ 本調査結果は速報として労働政策研究・研修機構(2011)で公表しているが、本報告書では、その後さらにデータクリーニングを重ねたデータを分析している。したがって、本報告書を調査報告書の確定版とし、労働政策研究・研修機構(2011)と数値等が異なるものについては、本報告書の結果を正規の結果とする。

の育児休業取得促進と企業定着、中小企業における両立支援制度の運用強化の重要性を課題として提示した。

しかしながら、中小企業と非正規雇用は、どちらも両立支援に取り組む企業の姿勢のバラツキが大きいという特徴がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査で報告されているが、小規模であっても女性を長期的に活用する方針をもち、大企業に劣らない両立支援をしている企業はもちろんある。だが、その一方で、上記①の労働政策研究・研修機構（2009）で検討したことだが、中小企業では大企業と同じような両立支援を実施することが難しい、両立支援の負担に耐えられないという指摘も根強くある。非正規労働者においても、労働政策研究・研修機構（2011）で分析したように、その働き方が正規雇用によく、企業への定着を期待されている労働者がいる一方で、短期的な労働力として雇用調整の対象になる労働者もいる。そこで、本報告書では、労働政策研究・研修機構（2011）の知見からもう一步踏み込んで、大企業の正規労働者と異なる中小企業や非正規労働者の特徴を踏まえた課題を検討する。

企業規模との関係においては、集団的な雇用管理のもとで両立支援を行う大企業と異なり、中小企業は個々の労働者に個別対応して支援しているという指摘がある（中小企業庁 2006）。だが、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査からは、そうした「個別対応」による就業継続が、企業の積極的な支援によるものとは必ずしもいえず、労働者個人の情報収集によって可能になっている実態もうかがえた。そうした労働者に対する情報提供を充実させることで、中小企業における就業継続は増える可能性があるといえる。

雇用形態との関係においては、前述したように、企業が人材活用の効率化に取り組んだ結果として、企業に定着して長期的に活用される労働力と流動的・短期的な労働力の区別が従来にも増して明確になっている可能性がある。非正規労働者は後者に位置づけられるが、労働力の流動性が高い若年期は正規労働者においても企業を移ることが珍しくない。だが、移動先の両立支援について事前に知る機会は限られている。そのため、家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性にとっては、非正規雇用になって出産・育児期は就業を中断することが現実的な選択になっている可能性がある。しかし近年、次世代法の影響もあって、自社の両立支援制度を公表する企業が増えつつある。そうした情報を求職者に提供することで、職業キャリアの途中で企業を移る女性にとっても、出産・育児期に退職せず、両立支援制度を利用して働き続けることが現実的な選択になる可能性がある。

中小企業や非正規労働者をめぐる従来議論は、大企業や正規労働者との共通性に立脚して一律に両立支援の浸透を図るか、それとも大企業や正規労働者との相違点を強調して、これに慎重な姿勢を示すか、どちらか一方に偏りがちであった。だが、勤務先や働き方の違いを越えて出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、大企業や正規労働者との違いに立脚して両立支援の浸透を図る方法を明らかにすることが重要であろう。この観点から、効果的に就業継続が増えるための課題を明らかにしたい。

もう1つ検討すべき重要な課題が、労働時間の影響である。上記③労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果によれば、第1子妊娠時の実労働時間が長いほど妊娠・出産期の退職率が高いとは必ずしもいえない。その背景として、労働時間が長い女性には男性と同じ職務を担う女性や高学歴層など、退職のデメリットの大きい女性が少なくないことを分析結果は示していた。しかし、このことから、労働時間は問題でないというのは早計である。

1つの理由は、妊娠・出産期以外の時期に退職している可能性を考えることができるからである。つまり、妊娠・出産期のような特定の時期に集中して退職するのではなく、退職時期が分散している可能性がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）で報告したように、過度に長時間労働の職場では、妊娠を待たずに退職している可能性がある。それ以前に子どもを産むことが難しい可能性も考えられる。また、労働時間は長い「やりがい」はあるという理由で妊娠・出産期に退職しない女性であっても、復職してみると、やはり育児と仕事の両立は難しいということで辞めている可能性がある。同様の事例は労働政策研究・研修機構（2010a）でも報告されていた。そうであるとしたら、妊娠・出産期の退職率が低下している大企業の正規労働者においても、就業継続しやすくなっていると即座にはいえないだろう。妊娠・出産期の前後にも目を向けて、労働時間の影響を検討する必要がある。

加えて着目したいのが、労働時間の質的側面である。具体的には、職務の裁量性と就業する時間帯に着目する。労働時間が長いほど育児期の就業が難しいという議論は、労働時間の長さを自分でコントロールできない働き方を前提にしている。しかし、自らの裁量で労働時間を調整できれば、出産前の労働時間は長くても育児期はこれを短くして就業継続できる可能性がある。反対に、労働時間が長いとはいえない状況でも、就業継続を困難にしていると考えられるのが、早朝や夜間の勤務である。サービス経済の拡大を背景に早朝や夜間に勤務する労働者は増えている。その多くは交代制勤務であるため、先行研究でも指摘されているように、実労働時間は長くない。しかし、子どもの生活リズムと乖離した時間帯であることが就業継続を阻害している可能性がある。上記②の労働政策研究・研修機構（2010a）においても、勤務時間帯を理由に退職した女性の事例や、反対に、両立支援の拡充にあたり、午後6時以降の勤務を免除した企業の事例が報告されていた。

述べたような中小企業や非正規雇用、そして労働時間の問題は、個々人の努力や個別企業の取組みに還元できない、いわば構造的な問題を含んでいる。いずれも問題としては、これまでも幾度となく指摘されてきたが、今日でも解決をみていない。個々人や個々の企業を啓発するだけでは解決の難しい、根の深い問題であるといえる。その状況をいかにして打開するか、データ分析を通じて検討し、平成19年から実施してきた研究の結論として、出産・育児期の就業継続がさらに拡大するための課題を示すことが本報告書の課題である。

3 「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要¹²

(1) 趣旨

女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、仕事、結婚、出産・育児等の状況と、企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態等を調査する。

(2) 主な調査事項

- ①職歴
- ②婚姻歴
- ③育児歴
- ④家族との家事分担
- ⑤両立支援の利用状況
- ⑥現在の就業状況、収入等
- ⑦勤労、キャリア、生活等の意識

(3) 調査対象

全国 30～44 歳¹³の女性 2,000 人

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件（回収率 62.0%）

4 分析結果の概要

本報告書では、第 1 子出産前後の就業継続状況とその前後の経歴データを分析している。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 小規模企業¹⁴や非正規労働者では、今日でも育児休業制度や、その前提となる産休制度が勤務先にないことによって就業継続が困難になっている。だが、小規模企業では、労働者個人に向けた両立支援情報の提供によって妊娠・出産期の退職率は下がる可能性がある。

¹² 調査票・データ概要・基礎集計表を本報告書の巻末に付属資料として掲載している。

¹³ 本調査は出産経験のある女性を主たる対象としていることから、調査対象を 30 歳以上とした。なお、厚生労働省大臣官房統計情報部（2010）によれば、2009 年の第 1 子出産平均年齢は 29.7 歳であった。

¹⁴ 以下、本報告書では 100 人未満の企業を指して「小規模企業」と呼んでいる。

一方、第1子妊娠時に非正規労働者の約7割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が女性全体の退職率を上げている。

- ② 第1子妊娠前に初職を辞めて勤務先を移った正規労働者の4割以上が、非正規雇用として妊娠・出産期を迎えており、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移動する割合は低い(図-序-1)。その傾向は、初職に育児休業制度がない場合に顕著だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に正規雇用で移動する割合も上昇しつつある。
- ③ 妊娠時の所定終業時刻が午後6時以降の場合、妊娠・出産期の退職率が高くなるだけでなく、出産後に復職してからの育児期にも少しずつ退職する。だが、勤務先の短時間勤務制度や、家族の保育所送迎支援がある場合は退職率が低下する。就業時間帯がさらに遅い深夜業は出産自体の阻害要因になっており、出産選択に対する育児休業制度の効果は深夜業の拡大によって相殺されている。

要するに、労働力の流動化と夜型社会の進行に対応した支援が今後の重要な課題である。前者の課題においては、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者個人に向けた情報提供を充実させること、後者の課題においては家庭生活との両立の観点から夜間勤務のあり方を見直すことに加えて、保育所の送迎(特に迎え)支援を強化すること、この観点から夫の育児参加を推進することが重要であるといえる。

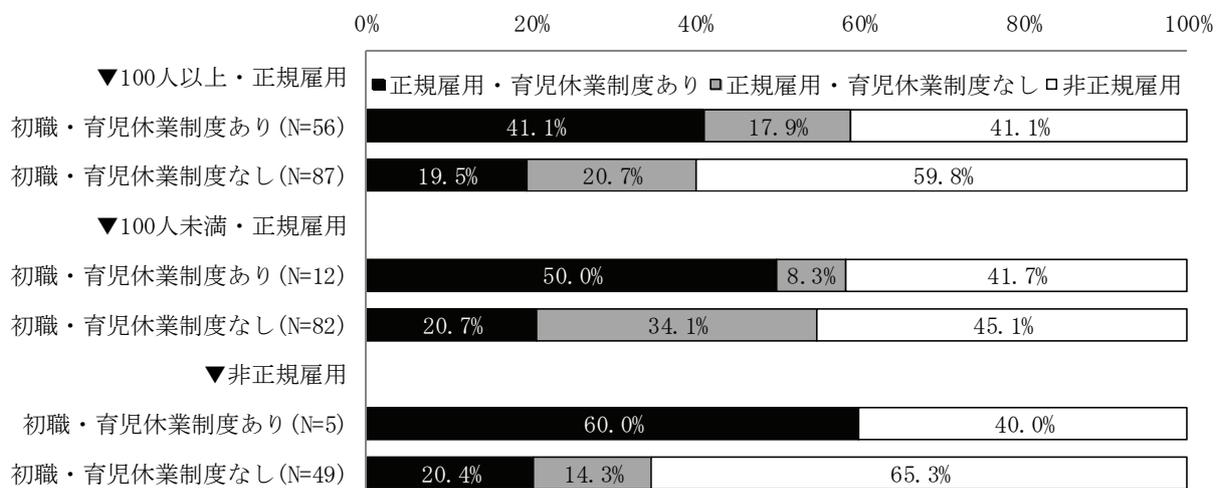
5 各章要旨

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

第1子出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して分析した。その要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートにおいても多くの女性が第1子出産1年前に退職しているが、出産年代

図-序-1 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
—初職雇用形態・企業規模・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠前転職者)



別に比較すると 2005 年以降は出産時点の雇用率は上昇している。

- ② だが、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率（出産退職率）が低下しているといえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その水準は依然として低い。また、正規雇用でも 100 人未満の企業規模では退職率が低下していない。
- ③ 企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、100 人未満の小規模企業や非正規労働者は出産後の労働市場再参入率が高い。しかし、それ以上に出産退職率が高く、出産 1 年後や出産 2 年後の雇用率も、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて低い。
- ④ 100 人以上の正規労働者の出産退職率は相対的に低い。だが、法定の育児休業から復職後の時期に相当する出産 2 年後には雇用率が低下する。

妊娠・出産期の退職率がさらに低下するためには、100 人未満の企業規模と非正規労働者に焦点を当てた支援の強化が重要な課題であるといえる。加えて、100 人以上の企業規模においては育児休業から復職後の就業継続支援が課題である。

第 2 章 企業規模と出産退職—100 人未満の小規模企業に着目して—

正規労働者を対象に、第 1 子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較した。分析結果から、100 人未満の企業規模では、100 人以上の企業規模と異なる要因が妊娠・出産期の退職に影響していることが示唆された。その要点は次のとおりである。

- ① 100 人以上の企業規模で第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下している要因として、企業による従業員への制度周知の拡大や男女の職域統合の効果を指摘することができる。
- ② 一方、100 人未満の企業規模では、育児休業制度が勤務先がないことが、今日でも就業継続を大きく阻害している。
- ③ しかし、100 人未満の企業規模では、勤務先の外で労働者個人に対して両立支援制度の情報を提供することにも就業継続を高める効果がある

100 人未満の企業の就業継続が拡大するためには、企業に取組みを促すだけでなく、労働者個人に両立支援の情報を提供し、勤務先との交渉力を高めることが重要であるといえる。

第 3 章 若年雇用の非正規化と出産退職

若年層の非正規雇用拡大が妊娠・出産期の退職に及ぼす影響を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 男性正社員と同じ職務を担う女性の割合は非正規雇用でも上昇している。だが、育児休業制度はもとより産前産後休業制度（産休制度）もない割合が依然として高く、正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率は高い。
- ② 第 1 子妊娠時に非正規雇用の約 7 割は初職が正規雇用であり、初職勤務先を辞めて非正規雇用になる割合の高さが女性全体の退職率を上げている。正規雇用の初職勤務先を初婚

前後の時期に辞めた場合は、それより前に辞めた場合に比べて、非正規雇用で妊娠・出産期を迎える確率が高い。

- ③ 第1子妊娠前に初職勤務先を辞めた女性が、育児休業制度のある別の勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は低い。だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に移動して妊娠・出産期を迎える割合も上昇している。

内部労働市場のみならず、外部労働市場においても出産・育児期の就業継続を見通すことのできる環境づくりに取り組むこと、そのために個々の企業の両立支援制度に関する情報を求職者に提供することが重要であるといえる。

第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響—正規雇用を対象に—

正規労働者の労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 労働時間の長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではなく、裁量性の有無や就業時間帯が出産・育児期の就業継続に影響している。
- ② 仕事の裁量性があるほど、妊娠・出産期の退職率は低い。また、所定の終業時刻が夕方6時以降の場合は出産後に復職してから、じりじりと退職する傾向にある。
- ③ 終業時刻が夕方6時以降になる場合でも、短時間勤務制度等の復職後の支援制度がある場合や、保育所の送迎支援がある場合は、復職後の同一就業継続率が低下しない。

2010年から短時間勤務制度が単独で義務化されているが、夜間勤務を抑制する観点からこの制度を設計し、運用すること、夫婦による保育所送迎の分担を円滑にする観点から男性の育児参加を推進することが重要であるといえる。

第5章 妊娠期までの労働時間調整と出産選択—初職の深夜業に着目して—

初職の働き方が出産選択に及ぼす影響について、特に深夜業に着目して分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 初職に深夜業がある割合は拡大傾向にあり、非正規雇用やサービス職を中心に、育児休業制度がない深夜業の割合も増加傾向にある。
- ② 初職に深夜業がある場合、妊娠までに初職を辞める傾向があるだけでなく、出産が阻害される傾向もみられる。初職に育児休業制度がある場合に出産が促進される面がある一方で、同時に深夜業があれば育児休業の効果は相殺される。育児休業制度がない上に深夜業がある場合には出産はさらに阻害される。

子どもを産み育てながら就業継続できる女性が増えるためには、第4章で指摘した育児期の夜間勤務の課題とともに、若年期の深夜業のあり方を検討することも重要である。

第1章 出産前後の就業状況と両立支援

1 はじめに

本章では、出産・育児期の中でも退職する女性が特に多い第1子の妊娠・出産期に焦点を当て、出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して整理する。

女性の就業拡大を目的に男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）が1986年に施行され、1992年には育児休業法が施行されたが、その後も第1子出産前後の就業継続率は長く上昇していなかった（労働政策研究・研修機構2006b、国立社会保障・人口問題研究所2007a）。

しかしながら佐藤・馬（2008）、樋口（2009）、労働政策研究・研修機構（2008）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2010a）など、近年になって、その比率が上昇傾向にあることを示唆する調査結果も報告されている。本研究においても、労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果から、近年、特に2005年以降は第1子妊娠・出産期の退職率が低下していることが明らかとなった。同じデータをより詳細に分析することで、さらに踏み込んだ就業継続支援の課題を明らかにすることを本報告書は目的としているが、その前に本章では、後段の分析の前提となる基本的な状況をまず整理し、本報告書の分析課題を明確にしたい¹。

2 M字型就業曲線の変化と第1子出産前後の就業状況

広く知られているように、日本の女性の年齢別労働力率は、若年期と中高年期に2つのピークを形成し、その間の結婚・出産・育児期にあたる年齢層の労働力率は低いM字のカーブを描く。時系列で比較するとM字の谷の底に位置する労働力率は上昇傾向にある。だが、従来の上昇は、未婚の増加、結婚退職の減少、育児後の労働市場再参入の早期化によるものであり、出産・育児期の就業継続率は上昇していなかった（今田1996、労働政策研究・研修機構2006b）。前述のように、近年は出産・育児期の就業継続率も上昇している可能性がある。しかし、『働く女性の実情』（厚生労働省雇用均等・児童家庭局）等を通じて一般に広く知られるM字型カーブはクロスセクションの比較によるものであり、たとえば25歳に就業していた女性が30歳も就業していたか、という本人の経歴はわからない。そこでまずは、本人の経歴を知ることができる本調査データでM字の変化を記述してみよう。

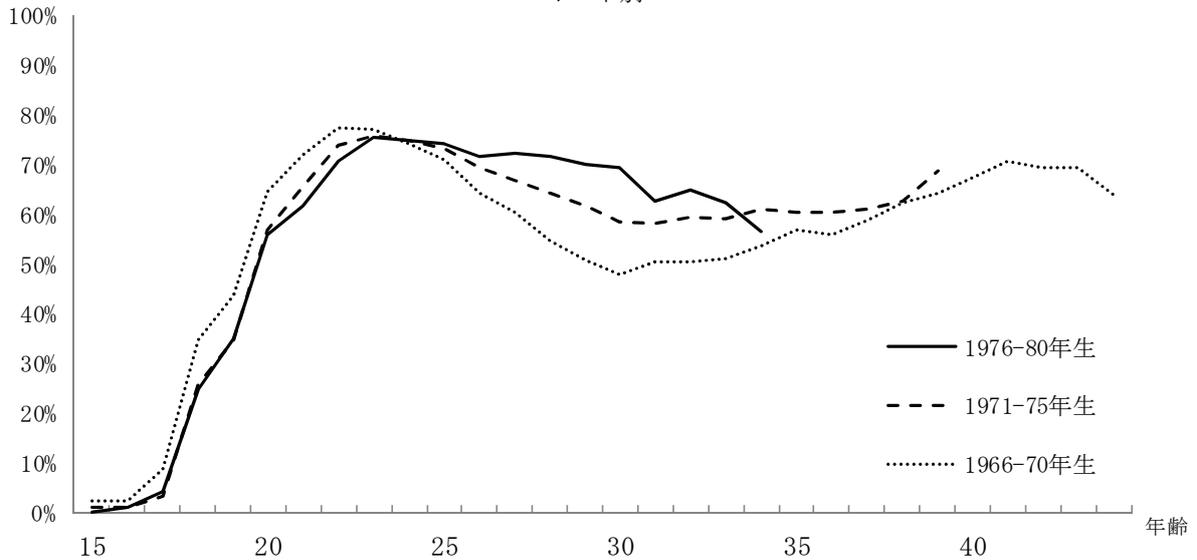
図1-2-1は調査対象の各年齢時点での雇用就業割合（各歳時雇用率²）をコーホート別に表示している。最年長の「1966-70年生³」（図の細い点線）からみよう。20代前半に雇用率がピークに達した後、20代後半は急速に低下し、30代から上昇に転じるM字型のカーブを描い

¹ 本章第2節の分析結果と第3節の一部は、同じものを労働政策研究・研修機構（2011）にも掲載しているが、次章以降の議論の前提となる情報を示す目的から要点を抜粋して再掲している。

² 調査票の「正規従業員」「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「雇用」とし、「正規従業員」を「正規雇用」、「パート・アルバイト・非常勤」「契約社員」「派遣社員」を「非正規雇用」としている。

³ データには1965年生が8件含まれているが、「1966-70年生」に含めて分析している。

図1-2-1 各歳時雇用率*
—コーホート別—



* 当該年齢時に雇用就業経験がある割合

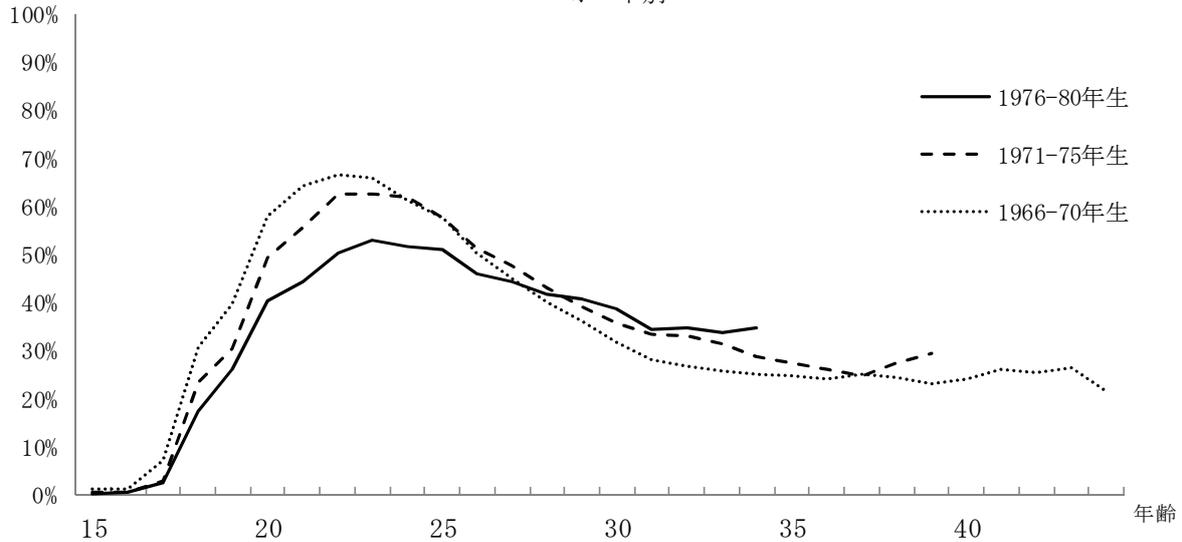
ている。類似の傾向は「1971-75年生」(図の太い点線)も示している。だが、20代後半から30代の雇用率は「1966-70年生」よりも高い。最も若い「1976-80年生」(図の実線)では、20代後半から30代前半の雇用率がさらに高い。M字の底の上昇傾向を確認できる。

M字カーブを構成する雇用形態も変化している。図1-2-2に、各年齢時点での正規雇用での就業割合(正規雇用率)を示す。伝統的なM字カーブには、1つ目のピークは正規雇用割合が高く、2つ目のピークはパートタイマー等の非正規雇用割合が高いという特徴があった。そうした傾向は、最年長の「1966-70年生」の正規雇用率からも読み取ることができる。20代前半の若年期に高い正規雇用率を示した後、その割合は低下し、その後も上昇しない片山型の形状を描いている。M字を描く図1-2-1と異なり、図1-2-2が片山型になるのは、育児後に正規雇用で労働市場に再参入する割合が低いからである。同様の形状は若い「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にもみられる。だが、次のようなコーホート差も図1-2-2から指摘できる。

1つ目は、30代前半の正規雇用率にコーホート差があることである。最年長の「1966-70年生」に比べて「1971-75年生」は30代前半の正規雇用率が高くなっている。だが、「1971-75年生」と「1976-80年生」の正規雇用率にはほとんど差がない。「1966-70年生」の正規雇用率が目立って低くなっている。

2つ目は、20代前半に形成する山の高さが若いコーホートほど低いことである。非正規雇用も含む雇用率を示した図1-2-1の山の高さにはコーホート差がほとんどなかった。若いコーホートで非正規雇用率が上昇しているために、図1-2-2は正規雇用の山は低くなっているといえる。この点においては、年長の「1966-70年生」と「1971-75年生」の差は小さく、最も若い「1976-80年生」の正規雇用率が目立って低い。

図1-2-2 各歳時正規雇用率*
—コーホート別—



* 当該年齢時に正規雇用での就業経験がある割合

そして、上記 2 点の結果として、若いコーホートほど、正規雇用率が低下する傾きは緩やかであることを 3 つ目に指摘できる。最年長の「1966-70 年生」は、多くの女性が正規雇用で労働市場に参入するが、その後多くの女性が労働市場から退出する「大量参入・大量退出」の傾向を示している。対照的に、最も若い「1976-80 年生」は「少数参入・少数退出」の傾向を示している。

こうした違いの背景として、各コーホートが職業キャリアとライフコースの背景にある時代状況が影響している可能性を考えることができる。特に最年長の「1966-70 年生」と最年少の「1976-80 年生」の時代背景は対照的である。前者は女性の就業支援の面では現在ほど制度が充実していない時代に初職を開始しているが、経済的にはバブル期のいわゆる「バブル世代」に相当する。対して後者は、均等法や育児休業法の改正を通じて、女性の就業支援が拡大する中で労働市場に参入したが、経済的にはバブル崩壊後の景気低迷期のいわゆる「就職氷河期世代」に相当する。その結果を次に示そう。

最年長の「1966-70 年生」からみる。図 1-2-3 は「1966-70 年生」の各歳時雇用率と正規雇用率を示している。図の上には、時代状況との関係を見るため、女性労働に関する法律の施行状況を、図の下にはライフイベントとの関係を見るため、学校終了⁴・初婚・第 1 子出産・末子出産を経験した年齢の平均値を示している⁵。この図から次のことを指摘できる。

まず、若年期に雇用率がピークに達したのは 1986 年の均等法施行後であることを確認できる。その後、1992 年の育児休業法施行後に結婚し、第 1 子を出産しているが、この時期

⁴ ここでの学校終了には中退も含まれるため、「修了」ではなく「終了」としている。

⁵ 学校終了の平均年齢は 19.6 歳、初婚は 26.1 歳、第 1 子出産は 27.6 歳、末子出産は 31.1 歳である。図では小数点以下を四捨五入した整数値で示している。なお、図の雇用率・正規雇用率のカーブには、各ライフイベントの未経験者も含まれる。

図1-2-3 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1966-70年生)

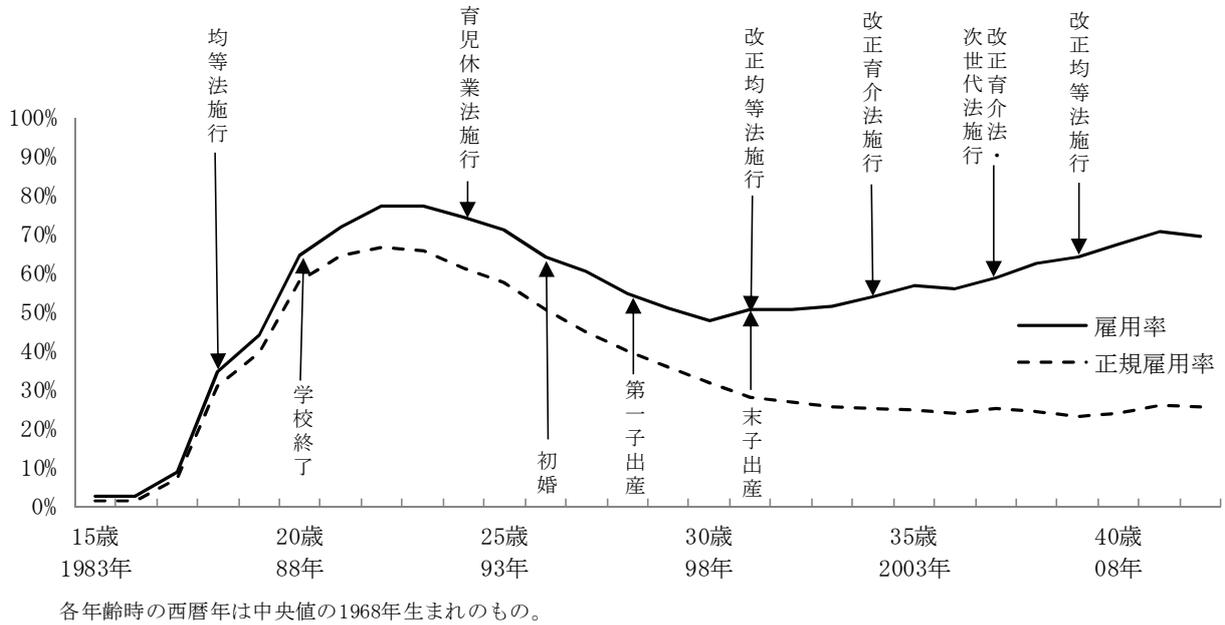
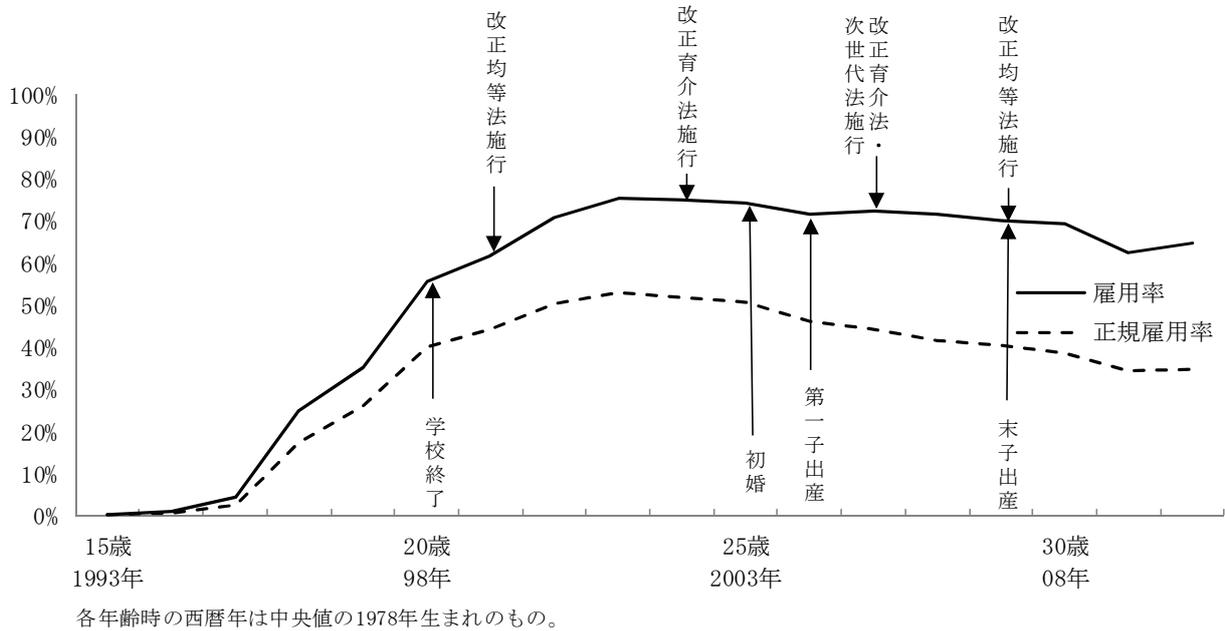


図1-2-4 各歳時雇用率・ライフイベント経験年齢と女性労働に関する法律の施行年
(1976-80年生)



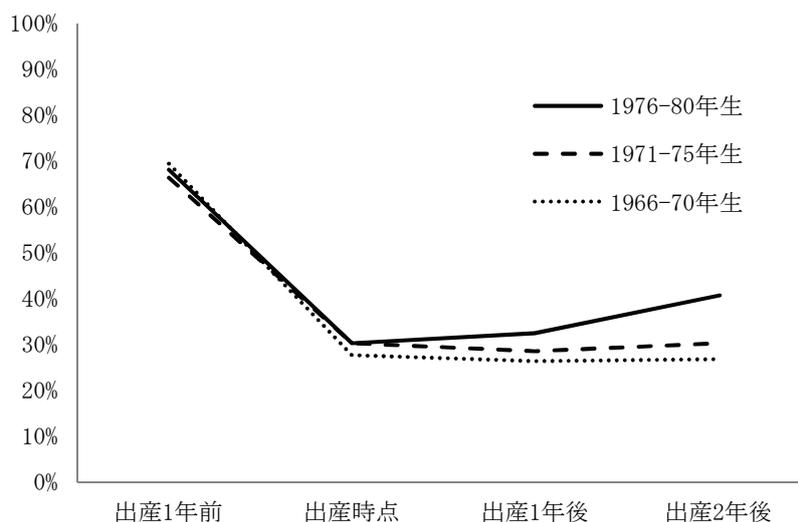
に雇用率・正規雇用率とも大きく低下している。その傾きは雇用率・正規雇用率ともほぼ同じであり、正規労働者の退職が全体の雇用率を下げたといえる。育児期の労働者の支援策として、2002年施行の改正育児・介護休業法から勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢が「3歳未満」に引き上げられたが、このコーホートの末子出産はそれよりも前である。その意味では、現在ほど両立支援メニューが充実する前に出産・育児期を終えている。

また、経済情勢の観点から図1-2-3をみると、このコーホートの雇用率がピークに達した

1980年代後半から90年代初頭は「バブル期」にあたる。このコーホートの若年期の正規雇用率が高いのは、均等法と好景気の両面から企業の採用が拡大したことによると考えることができる⁶。しかし、その後の家族形成期（初婚・第1子出産・末子出産の時期）はバブル崩壊後の景気低迷期と重なる。先行研究で指摘されていた景気悪化の影響を出産・育児期に受けた世代でもあるといえる。

つづいて、最も若い「1976-80年生」の結果を図1-2-4でみよう。このコーホートが学校を終了し、労働市場に参入したのは1999年の改正均等法施行前後の時期である。この改正均等法から、募集・採用と配置・昇進など、それまで努力義務とされていた女性差別撤廃が企業に義務づけられた。その意味で、年長のコーホートよりも男女の区別なく企業に採用されているはずである。だが、前述のように、若年期の正規雇用率は前のコーホートよりも目立って低い。その背景として当時の厳しい経済情勢を指摘することができる。この時期はバブル崩壊後の長期的な景気低迷期にあたり、男女を問わず就職の厳しい時期であった。しかしながら、その後、2000年代半ばに景気が回復し雇用情勢も好転した後に家族形成期を迎えている⁷。加えて、2002年と2005年施行の改正育児・介護休業法や2005年施行の次世代法など、両立支援の充実が図られた時期とも重なる。「1976-80年生」は年長のコーホートに比べて、まだ出産経験のある割合が低い。そのために、このコーホートの正規雇用率が20代後半以降、あまり低下していないことも考えられる。だが、みたような社会経済的背景を踏まえるなら、出産・育児期の就業継続率が上昇していることも期待できる。そこで、分析対

図1-2-5 第1子出産前後雇用率*
—コーホート別—



* 出産経験のある女性が各時点で雇用就業していた割合

⁶ 労働政策研究・研修機構（2007a）の分析結果によれば、このコーホートは、それより前に初職を開始したコーホートと比べても初職の正規雇用率が高い。

⁷ 「1976-80年生」の平均初婚年齢は25.3歳、第1子出産は26.0歳である。初婚・第1子出産とも年長の2コーホートより若くなっているのは、まだ結婚や出産経験のない割合が高く、若い年齢で結婚や出産をした対象者が分析対象になっていることによる。

象を出産経験者に限定して、出産前後の雇用就業割合をみてみよう。

図 1-2-5 は、第 1 子出産前後のコーホート別雇用率（雇用就業割合）である。出産経験のある女性が、第 1 子の出産 1 年前、出産時点、出産 1 年後、出産 2 年後の各時点において雇用就業していた割合を示している⁸。

まず指摘したいのは、出産 1 年前と出産時点の雇用率のコーホート差がほとんどないことである。第 1 期プロジェクト研究の分析データでは、出産 1 年前の雇用率が上昇傾向を示していた。だが、本調査で新たに調査対象とした「1976-80 年生」では、その割合が上昇していない⁹。さらに、出産時点について、先の図 1-2-4 からは若い「1976-80 年生」の雇用率が上昇していることも期待されたが、実際は変化していない。出産 1 年前から出産時点までの 1 年間には妊娠・出産期が含まれる。つまり、この 1 年間の雇用率の低下は、いわゆる「出産退職」によるものと考えることができる¹⁰。つまり、妊娠・出産期の退職傾向にコーホート差はないといえる。

しかしながら、コーホート差がみられる部分もある。「1976-80 年生」は出産 1 年後と 2 年後の雇用率が上昇している。出産時点で低下した雇用率が 1 年後・2 年後に上昇するのは労働市場への再参入による。このコーホートは 30 代前半の雇用率が高くなっていることを前節でみた。その背景に再参入の早期化があることを、ここでの結果は示唆している。

このように、再参入の早期化によって育児期の雇用率は上昇しているが、出産退職は若いコーホートでも減っていない。しかし、この結果だけで、改正育児・介護休業法や次世代法といった政策に効果がなかったと判断するのは早い。同じコーホートでも、早く出産した女性と遅く出産した女性では、背景にある雇用情勢や法制度が異なる。反対に年長のコーホートで遅く出産した女性と若いコーホートで早く出産した女性は、コーホートが異なっても、同じ社会的背景のもとで出産・育児期を迎えている可能性がある¹¹。

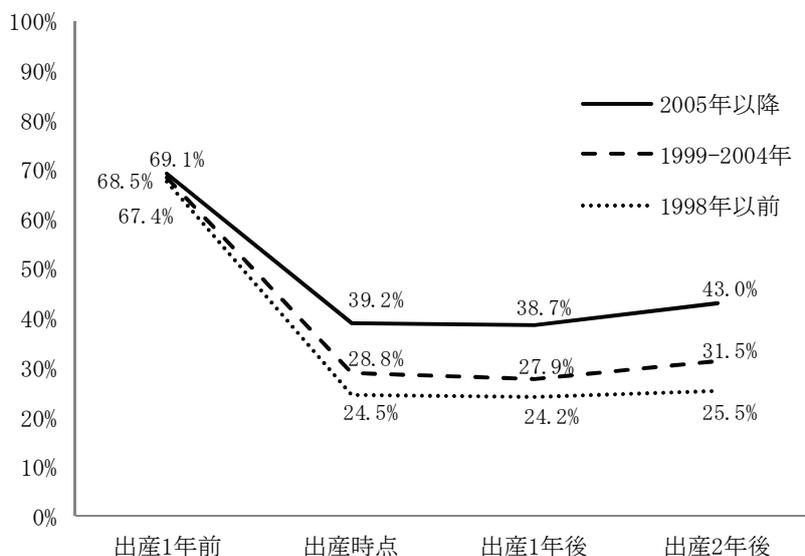
⁸ 各時点は第 1 子出産年月（調査票の問 10）をもとに、たとえば 2008 年 10 月出産であれば 1 年前は 2007 年 10 月、出産時点は 2008 年 10 月、1 年後は 2009 年 10 月、2 年後は 2010 年 10 月というように算出している。また、各時点の雇用の有無は職歴表（調査票の問 7）の在籍年月をもとに判断している。ここでは雇用就業の有無を問題にしているため、たとえば出産 1 年前と出産 1 年後の勤務先が同じでなくても、雇用就業していれば「雇用」としてカウントしている。つまり、ここでいう「就業継続」は同一勤務先での就業継続（同一就業継続）に限定していない。なお、第 1 子出産前後の就業継続率を示した先行調査である厚生労働省大臣官房統計情報部（2003）や国立社会保障・人口問題研究所（2007a）は雇用の有無が「不詳」のサンプルも分析に加えている。これを踏まえて、本報告書でも職歴が無回答であるなど、各時点の雇用の有無が不明のサンプルも非就業として分析に加えている。

⁹ 本報告書は出産・育児期に主な分析対象としているが、第 3 章と第 5 章では初職開始から妊娠期を迎える前のキャリアも分析している。その結果は、初職の育児休業制度の有無が妊娠前の退職にも影響していることが示唆している。なお、図表は割愛するが、第 1 子出産前に初職を開始した女性において、初職勤務先に育児休業制度があった割合をみると、最年長の「1966-70 年生」は 33.9%であったが、最年少の「1976-80 年生」も 38.7%であり、大きく上昇しているとはいえない。その背景として、初職の非正規雇用率が「1966-70 年生」の 10.5%から「1976-80 年生」は 22.6%に上昇していることを指摘できる。つまり、正規雇用では育児休業制度のある割合が 37.1%から 46.2%に上昇しているが、制度がない割合の高い非正規雇用が増えたことによって、全体として育児休業制度のある割合はそれほど上昇しなかったといえる。

¹⁰ 妊娠・出産を直接的な理由としていない退職もサンプルに含まれると予想されるが、本報告書では本人の主観的な理由づけにかかわらず、妊娠・出産期の退職を指して出産退職と呼んでいる。

¹¹ 図 1-2-5 で最も若い「1976-80 年生」は出産経験のある女性の約半数（47.6%）が図 1-2-6 の 2005 年以降に

図1-2-6 第1子出産前後雇用率
— 出産年代別 —



そこで、第1子を出産した西暦年（出産年代¹²）別に第1子出産前後の雇用率をみてみよう。図1-2-6に結果を示す¹³。

出産時点の雇用率が「2005年以降」に上昇していることが一目でわかる¹⁴。「1999年以前」の雇用率が約25%であるのに対して、「2005年以降」は約40%まで上昇している。「1999-2004年」も「1998年以前」からわずかな上昇傾向はみられるが、「2005年以降」は上昇傾向が明らかである。出産1年前の雇用率には出産年代の差がなく、妊娠・出産期の退職率が低下したことで、2005年以降の雇用率は上昇したといえる。出産1年後と2年後の雇用率は2005年以降も横ばいであるが、2004年以前に比べると高い。出産退職が減っただけでなく、その後の就業継続も増えている可能性は高い。

ただし、先の図1-2-6に示した「2005年以降」は、同一コーホート内でも高い年齢で出産した女性の割合が高く、そのことが出産時点の雇用率を引き上げている可能性も考えることができる。次の図1-2-7で出産年齢との関係を見ておこう。

図1-2-7は、先の図1-2-6に示した出産年代別の第1子出産時点雇用率を、さらに出産年

第1子を出産しているが、年長の「1971-75年生」も約4分の1（23.0%）が2005年以降に第1子を出産している。こうした出産時期の違いにより、若いコーホートでも早く出産した女性の雇用率は低く、年長のコーホートでも遅く出産した女性の雇用率は高くなっている可能性がある。

¹² 出産時期が同じである集団を「出産コーホート」と呼ぶこともあるが、この用語は「出生コーホート」との混同を招きやすいため、以下では「出産年代」と呼んでいる。

¹³ 改正育児・介護休業法と次世代法が施行された2005年から調査時点の2010年までの6年を一区切りとし、その前の6年を「1999-2004年」、それよりも前を「1998年以前」とした。育児休業法が施行された1992年以降に調査対象の93.6%が出産しているため、「1998年以前」は大半が1992-98年の6年間に出生している。

¹⁴ 本報告書の分析対象は調査時30-44歳に絞っているため、2005年以降に出生した女性でも、調査時30歳未満と45歳以上は対象に入っていない。だが、『平成18年人口動態統計月年計（概数）の概況』（厚生労働省大臣官房統計情報部2007年）によれば、5年前の2006年の出生数109万2662人のうち、母親が24歳以下（調査時29歳以下）は14万6203人で全体の13.4%、40歳以上（調査時45歳以上）は2万2137人で全体の2.0%であり、全体の約85%が調査対象のコーホートに含まれる。

図1-2-7 第1子出産時点雇用率
—出産年齢・出産年代別—

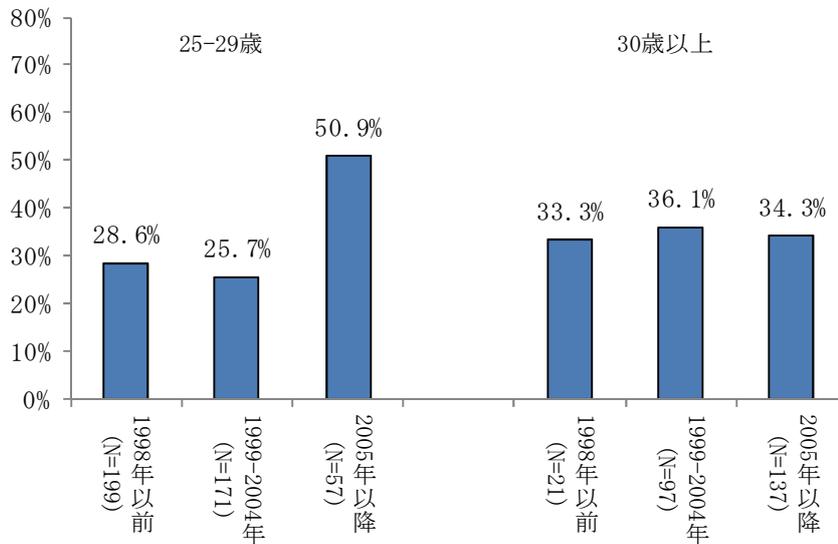
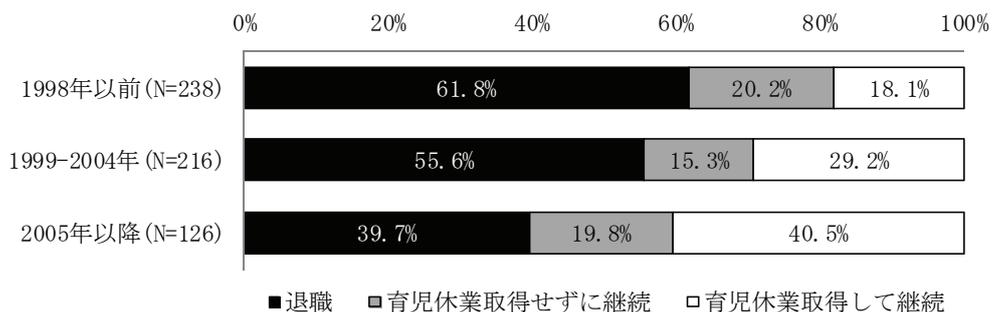


図1-2-8 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—出産年代別—
(第1子妊娠時雇用就業者)



齢別に集計した結果である。調査対象は2010年に30-44歳であり、2005年以降に出産した女性の年齢はすべて25歳以上であることから、「25-29歳」と「30歳以上」を比較する。

結果をみよう。出産年齢が相対的に若い「25-29歳」で2005年以降の雇用率が上昇している。「1998年以前」から「1999-2004年」はほぼ横ばいであり、2005年以降の上昇が顕著である。一方、出産年齢が相対的に高い「30歳以上」の雇用率は2005年以降も上昇していない。「1998年以前」の雇用率を「25-29歳」と「30歳以上」で比較すると、「30歳以上」の方が高い。「1999-2004年」の「25-29歳」と「30歳以上」を比較しても同じ傾向を読み取ることができる。しかし、「2005年以降」は「25-29歳」の雇用率が上昇したことにより、「30歳以上」よりも「25-29歳」の方が雇用率は高くなっている。出産年齢とは別の要因で、2005年以降の雇用率は上昇しているといえる。

その要因として、両立支援の柱である育児休業取得拡大の影響を指摘することができる¹⁵。

¹⁵ 近年は育児休業以外にも様々な両立支援制度が整備されつつあることを踏まえて、次章以降の分析では、短時間勤務制度をはじめ、育児休業以外の制度にも言及している。だが、ここではまず基本施策である育児休業制

図 1-2-8 をみよう。この図は、第 1 子妊娠時¹⁶の雇用就業者を対象に、第 1 子妊娠・出産期の退職率¹⁷を示している。図の黒い帯がその割合である。2005 年以降の退職率低下が顕著であり、先の図 1-2-6 と整合的な結果を示している。また、グラフの白い帯は妊娠・出産期に退職せず、出産時点まで就業継続した女性が育児休業を取得した割合（以下、育児休業取得割合と略す）を示しているが、その割合も上昇傾向を示している。一方、グラフのグレーの帯は妊娠・出産期に退職せずに就業継続したが、育児休業は取得していない割合を示している。その割合はほとんど変化していない。つまり、育児休業取得が増えたことによって出産退職は減ったといえる。

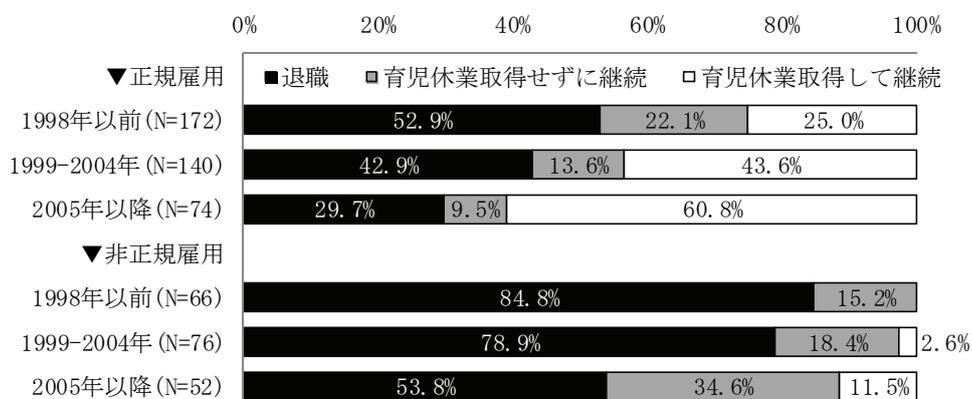
だが、以下の分析結果の結論をあらかじめ述べれば、このように育児休業取得拡大によって妊娠・出産期の退職率が低下しているとはいえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。100 人未満の企業（以下、小規模企業と呼ぶ。）と非正規労働者を対象とした支援には依然として大きな課題があるといえる。その結果を次に示そう。

3 雇用形態・企業規模別の出産退職状況

第 1 期プロジェクト研究でも指摘したことだが、非正規労働者に多く含まれる有期契約労働者は、1992 年の育児休業法施行後も長く育児休業の対象外とされていた。こうした状況で若年層の非正規雇用が拡大したことが、女性全体の出産退職率を上げていたと考えられる。しかし、2005 年施行の改正育児・介護休業法から、一定の要件を満たす場合には、有期契約労働者も育児休業の対象となっている。これを機に、有期契約労働者にも育児休業取得者が増えつつあることは労働政策研究・研修機構（2008）でも報告されていた。

同様の指摘は、次の図 1-3-1 からもできる。この図は、先の図 1-2-8 を第 1 子妊娠時の雇

図1-3-1 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



度に焦点を当てることで次章以降の課題を明確にしたい。

¹⁶ 以下、本報告書の分析において「妊娠時」とは調査票の「妊娠がわかった当時」を指している。

¹⁷ 以下で特に断りなく「退職率」「出産退職率」という場合は第 1 子妊娠・出産期の退職率を指している。

表1-3-1 第1子妊娠時の労働契約更新状況－出産年代別－

	更新なし	更新回数の上限あり	反復更新	無期契約	わからない	N
1998年以前	2.9%	0.0%	26.1%	40.6%	30.4%	69
1999-2004年	6.1%	1.2%	25.6%	36.6%	30.5%	82
2005年以降	1.9%	5.6%	51.9%	29.6%	11.1%	54
全体	3.9%	2.0%	32.7%	36.1%	25.4%	205

用形態別に示している¹⁸。正規雇用においては、前出の図 1-2-8 と同じように、育児休業取得割合（グラフの白い帯）が上昇し、退職率（黒い帯）が低下している。非正規雇用においても、退職率は低下傾向を示しており、特に 2005 年はその傾向が顕著である。また、育児休業取得割合も 2005 年以降に上昇しており、改正育児・介護休業法で育児休業の対象になったことの影響を読み取ることができる。しかし、その割合は約 1 割と依然として低い水準に留まっており、退職率の低下に大きく影響しているとまではいえない。結果として、2005 年以降の今日においても、非正規労働者の退職率は正規労働者よりも高い。

当然のことながら、非正規労働者には、契約更新のない短期間の労働契約で雇用される臨時雇いのように、雇用関係の継続性がない労働者も含まれる。しかし、労働政策研究・研修機構（2008）でも報告したように、大多数の有期契約労働者は継続的に雇用されているのが実態である。同様の指摘を次の表 1-3-1 からもすることができる。

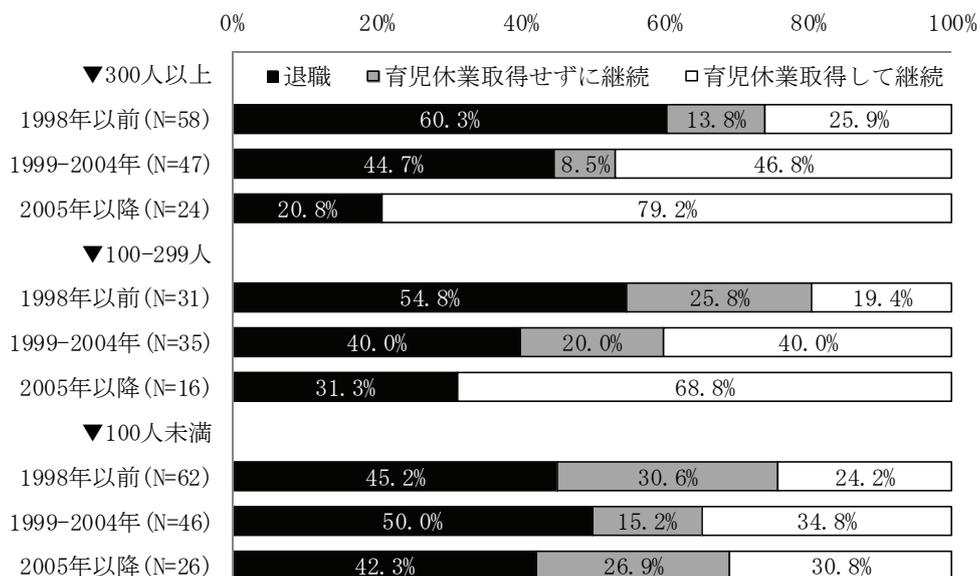
表 1-3-1 は非正規労働者の契約更新状況を出産年代別に示している。ここに示す結果は客観的な労働契約の内容というより労働者の理解にもとづくものである。だが、やはり「更新なし」「更新回数の上限あり」の割合は低く、「反復更新」「無期契約」が全体の約 7 割を占めている。非正規雇用であっても継続的に雇用される労働者が圧倒的に多い状況がうかがえる。その意味で、労働政策研究・研修機構（2008）の事業所調査と統合的な結果である。しかし、このように雇用関係の継続性がある労働者の規模に比して、先の図 1-3-1 に示した非正規雇用の育児休業取得割合は著しく低い。育児・介護休業法の趣旨に照らせば育児休業の対象になるはずの労働者が、実際は育児休業を取得できないことから就業継続を断念しているケースは依然として少なくないといえる。

一方、正規雇用の中でも、育児休業取得者が拡大しているのは 100 人以上の企業規模に限られる。その結果を次の図 1-3-2 に示す。この図は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を第 1 子妊娠時の企業規模別に示している¹⁹。序章で述べたように、300 人超の

¹⁸ 以下、本報告書の妊娠時の雇用形態は調査票の問 12（5）にもとづいている。この質問に「正規従業員」と回答しているものを「正規雇用」、「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規従業員」と回答しているものを「非正規雇用」としている。

¹⁹ 前述した調査票の問 12 の情報を用いて妊娠時（妊娠がわかった当時）には企業規模の情報がないため、問 7 職歴欄における出産前 1 年間の勤め先の企業規模を妊娠時の企業規模としている。この 1 年間に勤め先を移動している場合は、出産 1 年前から半年前の間に移動している場合は移動先の勤め先、その後に移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先の情報を用いている。出産 1 年前はまだ妊娠がわかる前である可能性が高く、出産前半年未満の時期はもう妊娠がわかった後の可能性が高いと判断できるためである。

図1-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -第1子妊娠時企業規模・出産年代別-
 (第1子妊娠時正規雇用)



企業規模においては、次世代法にもとづく育児支援の行動計画策定が2005年から義務づけられている。その対象は2011年から100人超の企業規模に拡大されている。一方、100人以下の企業規模における行動計画策定は2011年以降も努力義務に留まる。そうした背景を踏まえて結果をみよう。

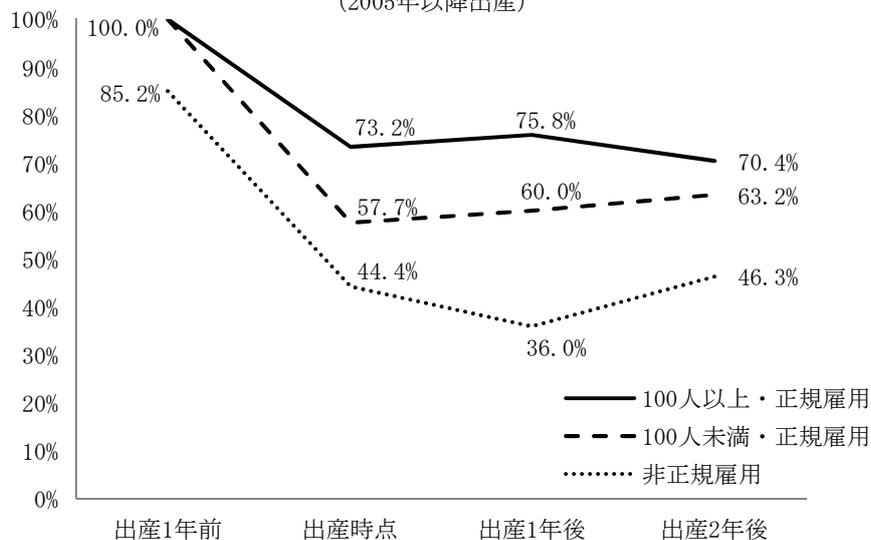
「300人以上」は、近年になるほど育児休業取得割合（育児休業取得して継続）が上昇し、退職率は低下している。「100-299人」も同様の傾向を示している。だが、「100人未満」は異なる。育児休業取得割合は「1998年以前」から「1999-2004年」に上昇しているが、「2005年以降」は横ばいである。そして、退職率も低下傾向にあるとはいえない。

要するに、両立支援の柱である育児休業の取得拡大によって妊娠・出産期の退職率が低下しているといえるのは、企業規模100人以上の正規労働者に限られる。だが、労働者一般についてしばしばいわれることだが、100人未満の小規模企業や非正規労働者は、大企業に比べて流動性の高い労働市場を形成している。そのため、出産・育児との関係においても、退職しやすい代わりに再就職もしやすいという可能性を考えることができる。もし妊娠・出産期に一度労働市場から退出しても、早く再参入すれば、長期に育児休業を取得した場合と実質的な就業中断期間は同じということもありうる。

そのようにいえるか、次の図1-3-3をみてみよう。この図は、第1子妊娠時の雇用形態・企業規模別に分け、出産1年前から出産2年後までの雇用率の推移を示している。正規労働者の企業規模については、先の図1-3-2でみたように、「300人以上」と「100-299人」が類似の傾向を示していたのに対し、「100人未満」の傾向は異なっていた。そこで「100人以上」

「100人未満」の2区分とし、全部で「100人以上・正規雇用」「100人未満・正規雇用」「非正規雇用」の3カテゴリとしている。また、出産年代をコントロールする目的から、2005

図1-3-3 第1子出産前後雇用率
 —第1子妊娠時雇用形態・企業規模別—
 (2005年以降出産)



年以降に出産した女性を分析対象とする。出産1年前から出産時点にかけて雇用率が大きく低下すること²⁰、出産時点の比率は「100人以上・正規雇用」が最も高く「非正規雇用」が最も低いことは、これまでの分析結果でもみたとおりである。それよりも出産1年後・2年後の雇用率に注目したい。

まず、出産時点の雇用率が最も高い「100人以上・正規雇用」をみると、出産時点から出産1年後の雇用率は横ばいであるが、出産1年後から2年後の雇用率が低下している。先の図1-3-2でみたように、企業規模100人以上の正規雇用は育児休業取得割合が高い。そのために、法定の育児休業期間に相当する出産1年後までは雇用率が低下していないと考えられる。だが、その後に退職する女性が少なからずいること²¹、反対にこの時期に再参入する女性は少ないことから、出産2年後の雇用率が低下していると考えられることができる。

一方、「100人未満・正規雇用」は出産時点から出産2年後にかけて雇用率が緩やかに上昇している。出産後の労働市場再参入が早いことから、このような結果になっていると考えられることができる。「非正規雇用」も出産1年後から2年後に雇用率が上昇しており、この時期の労働市場再参入割合が高いといえる。出産時点から出産1年後に雇用率が低下しているのは、産後休業取得後の退職によると考えられる²²。しかし、その後の雇用率上昇によって、出産2年後は出産時点と同じ水準まで雇用率が回復している。

²⁰ 妊娠時非正規雇用の「出産1年前」の雇用率が100%でないのは、妊娠前に離職し、その後に非正規雇用で再就職したがすぐに妊娠期を迎えたケースが含まれていることによる。妊娠時正規雇用においても、出産1年前の時点で非就業だった女性が再就職してすぐに妊娠期を迎えることは十分にありうることであるが、本調査のデータにはそうしたケースは含まれていない。そのために「出産1年前」の雇用率が100%になっている。

²¹ この問題は、本報告書第4章で労働時間の影響に着目して分析している。

²² 休業取得後の退職傾向は「100人以上・正規雇用」にもみられたが、図1-3-1でみたように非正規労働者は育児休業取得割合が低く、復職する場合も産後休業のみという割合が高い。そのために、出産1年後から2年後ではなく、出産時点から1年後の雇用率が低下していると考えられる。

このように、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、非正規労働者や小規模企業の労働者は出産後の早い時期に再参入する割合が高い。しかし、「だから出産退職率が高くても問題ない」とはいえない。出産時点・出産 1 年後・出産 2 年後のいずれの雇用率も「100 人以上・正規雇用」が最も高く、「非正規雇用」は最も低い。その関係は逆転していない。つまり、出産後の再参入のしやすさよりも、妊娠・出産期の退出圧力の方が強い。出産・育児期の就業継続支援は、非正規労働者や小規模企業においても重要であるといえる。

4 まとめ

第 1 子出産前後の就業状況を両立支援の柱である育児休業との関係に着目して分析した。その要点は次のとおりである。

- ① 若いコーホートにおいても多くの女性が第 1 子出産 1 年前に退職しているが、出産年代別に比較すると 2005 年以降は出産時点の雇用率は上昇している。
- ② だが、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって第 1 子妊娠・出産期の退職率が低下しているといえるのは、企業規模 100 人以上の正規労働者に限られる。非正規雇用も 2005 年以降、育児休業取得割合は上昇しているが、その水準は依然として低い。また、正規雇用でも 100 人未満の企業規模では退職率が低下していない。
- ③ 企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて、100 人未満の小規模企業や非正規労働者は、出産後の労働市場再参入率が高い。しかし、それ以上に妊娠・出産期の退職率が高く、出産 1 年後や出産 2 年後の雇用率も、企業規模 100 人以上の正規労働者に比べて低い。
- ④ 100 人以上の正規労働者の出産退職率は相対的に低い。だが、法定の育児休業から復職後の時期に相当する出産 2 年後には雇用率が低下する。

まず指摘したいのは、今日でも M 字カーブは維持されており、多くの女性が妊娠・出産期に退職していることである。時系列で比較すると、第 1 子妊娠・出産期の退職率は低下傾向を示しており、状況は改善しつつある。だが、妊娠・出産期に雇用率が大きく低下する傾向は依然としてみられる。出産・育児期の就業継続拡大に向けて、さらなる支援の強化が必要であるといえる。しかしながら、今後の就業継続拡大に向けた具体的な課題は、企業規模や雇用形態によって異なることも分析結果は示唆している。

100 人以上の企業の正規労働者では、両立支援の柱である育児休業の取得拡大にともなって出産退職率が低下している。その背景に、労働政策研究・研修機構（2011）では、両立支援制度の運用強化と男女の職域統合があることを指摘した。序章で述べたように、企業が女性の長期的活用に取り組み始めたタイミングで次世代法が施行された。これによって、両立支援と均等が「車の両輪」として機能し始めたといえる。次世代法は 10 年の時限立法であるが、その後もこうした取組みを継続的に推進していくことが重要であるといえよう。

対して、100 人未満の小規模企業と非正規労働者は状況が大きく好転しているとはいえない。その要因として、どちらも育児休業取得に課題があることを分析結果は示唆している。

しかしながら、このように指摘しても、どのようにして、小規模企業や非正規労働者に両立支援の浸透を図るかという課題は残る。大企業の正規労働者との共通性に立脚すれば、労働政策研究・研修機構（2009、2011）で分析したが、小規模企業でも均等施策と両立支援を同時に推進すること、非正規労働者においても正規雇用との均衡処遇と育児休業取得促進が重要ということになる。しかし、序章でも述べたように、大企業と小規模企業、正規労働者と非正規労働者では、背景にある雇用管理やキャリアが異なるため、大企業の正規労働者と同じ両立支援はなじまないという指摘もある。こうした課題をクリアしなければ、小規模企業や非正規労働者における大幅な就業継続率の上昇は期待しにくい。

そこで、次章ではまず、小規模企業の課題を検討する。その分析結果から得られるインプリケーションをあらかじめ述べれば、小規模企業で出産退職が減るためには、企業の取組み強化だけでなく、労働者個人に向けた情報提供の充実が重要な課題であるといえる。そして、この労働者向けの情報提供は、若年雇用の非正規化に焦点を当てた第3章の分析結果も重要な課題であることを示唆している。

もう1つ注目したいのは、育児休業取得拡大によって出産退職は回避できるようになった女性であっても、その後の育児期の就業継続が難しいというケースが少なからずあることである。その要因として労働時間の影響に着目する。

労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果によれば、残業があり実労働時間の長い働き方が妊娠・出産期の退職率を高めるとは必ずしもいえない。しかし、出産後に復職してからの就業継続に労働時間は影響していることを、第4章の分析結果は示唆している。より具体的には、就業時間帯が就業継続に影響しており、終業時刻が午後6時以降の場合には、労働時間が長いといえない働き方でも就業継続は難しくなることを分析結果は示唆している。さらにもっと遅い午後10時以降の深夜業がある女性は、そもそも子どもを産まない可能性が高い。その実態を第5章で分析する。2010年施行の改正育児・介護休業法から短時間勤務制度と所定外労働免除が単独義務化され、次世代法も残業削減や休暇取得促進を通じて子育てをしながら働きやすい職場づくりに取り組むことを企業の課題としている。こうした施策が効果的に機能するためにも、夜間勤務への対応は重要な課題であるといえる。

第2章 企業規模と出産退職 —100人未満の小規模企業に着目して—

1 はじめに

本章では、正規労働者を対象に第1子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較する。この分析を通じて、第1子妊娠・出産期の退職率が今日も低下していない100人未満の企業（以下、小規模企業と呼ぶ。）に両立支援が浸透するための課題を明らかにしたい。

労働政策研究・研修機構（2006a、2009）など、事業所調査を分析した多くの研究で指摘されているが、育児休業をはじめとする両立支援制度の導入状況には企業規模の差があり、小規模企業の制度導入率は相対的に低い。だが、小規模企業の両立支援の実態は大企業と異なっており、「制度の整備ではなく、従業員の個別事情に応じた柔軟な対応」で支援を行っているという指摘がある（中小企業庁 2006:225）。これに対して労働政策研究・研修機構（2009）は、小規模企業においても勤務先に育児休業制度がなければ第1子出産前の退職率は高くなることを明らかにし、労働政策研究・研修機構（2010a）では、「柔軟な」対応がともすると「場当たりの」な対応になり、企業にとっても労務管理の負担は重くなることを指摘している。小規模企業においても、両立支援の制度化は重要であるといえる。

また、小規模企業は両立支援にともなうコスト負担に耐えられないという指摘から、やはり両立支援の取組みを強く促すことには慎重にならざるを得ない面もある。脇坂（2001）や森田（2005）が分析しているように、規制の強化がかえって女性雇用の抑制を招く可能性もある。この課題に対して、労働政策研究・研修機構（2009）の分析結果は、均等の面でも女性労働力活用を促すことが有効である可能性を示唆している。大企業と同じように「均等と両立支援を車の両輪」とすることで、小規模企業にも両立支援が浸透する可能性がある。

留意したいのは、こうした議論が、結局のところ大企業と小規模企業の共通点と相違点のどちらを強調するかという基本的な認識の違いに行きつくことである。小規模企業の両立支援を推進する立場は、大企業と小規模企業の共通点を推進の根拠とする。対して、小規模企業と大企業の違いを強調する立場は、これを根拠に政府の規制に慎重な姿勢を示す。結果として、小規模企業と大企業の共通点と相違点をめぐる押し問答になるだけである。

こうした状況を打開するため、本章では、大企業との共通性のみならず、小規模企業の特性を生かした両立支援推進の課題を検討したい。分析結果の要点をあらかじめ述べれば、小規模企業では、企業に両立支援の取組みを促すことだけでなく、労働者に両立支援制度の情報を提供することにも出産退職を抑制する効果がある。従業員の要望に個別対応している小規模企業においては、労働者が両立支援の知識を蓄え、勤務先との交渉力を高めることが就業継続拡大につながるといえる。

2 企業規模別の出産退職状況と育児休業制度

前述のように、育児休業制度の有無に企業規模別の差があることは、事業所データの分析で報告されている。個人を対象としている本報告書のデータからも、同様の実態をうかがうことができる。その結果から、まずみよう。

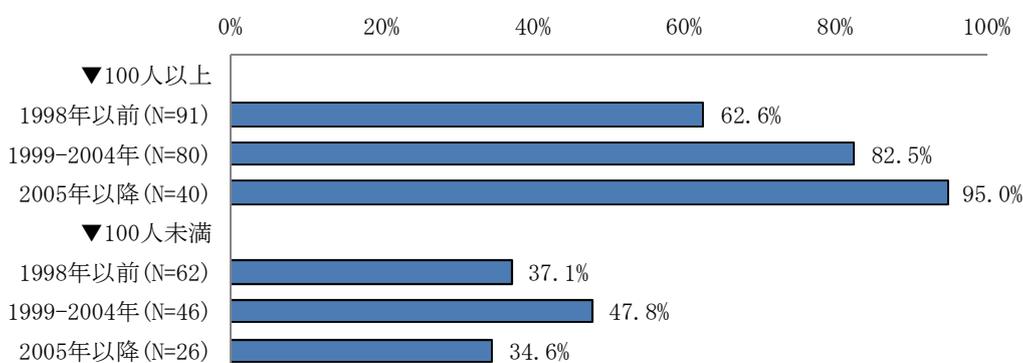
図 2-2-1 は、第 1 子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合の推移を、妊娠時の企業規模別に示している。なお、前節の分析結果を踏まえて、以下では企業規模を「100 人以上」と「100 人未満」の 2 区分とする。また、特に断りがない場合は企業規模別に結果を示す。図をみよう。ここに示す割合は客観的な制度の有無ではなく労働者個人の認知にもとづく結果である。だが、やはり「100 人以上」に比べて「100 人未満」は育児休業制度のある割合が低い。さらに「100 人以上」は、その割合が上昇しているのに対し、「100 人未満」は横ばいである。結果として、育児休業制度の有無に関する規模の差は広がっている。

そして、次の図 2-2-2 によれば、企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は、第 1 子妊娠・出産期の退職率が高い。この図は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を、妊娠時の企業規模別および育児休業制度の有無別に示している¹。

「100 人未満」でも育児休業制度「なし」は退職率が 60%に達している。その割合は「100 人以上」とほとんど差がない。つまり、制度はなくても就業継続できているとはいえない。企業規模の大小にかかわらず、育児休業の制度化は重要であるといえる。だが、企業規模による傾向の違いも、この結果から読み取ることができる。育児休業制度「あり」を企業規模別に比較すると、「100 人未満」の方が退職率は低く、育児休業取得割合も高い。つまり、制度はあるが利用しにくいために退職するということが、小規模企業では少ない可能性がある。

同様のことは次の図 2-2-3 からもうかがえる。この図は、先の図 2-2-2 の育児休業制度「あり」をさらに、育児休業取得実績（取得の前例）の有無で分けた結果である。「100 人以上」では、育児休業取得の「前例あり」に比べて「前例なし」の退職率が高く、育児休業取得割

図2-2-1 第1子妊娠時の勤務先に育児休業制度があった割合
—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)



¹ 以下の分析において、制度の有無が「わからない」と回答しているケースは実質的に制度がないに等しいとみなして、制度「なし」に含めている。

合も低い。育児休業の制度が形だけあっても、取得実績がなければ、本人の取得も容易ではなく、結果として退職率はそれほど下がらないといえる。対して、「100人未満」では、前例の有無による退職率と育児休業取得割合の差はみられない。もともとの従業員数が少ない100人未満の企業では、勤務先に育児休業取得の前例がないというケースは珍しくない。しかし、そのことが本人の育児休業取得を大きく阻害しているとはいえない。

このように、育児休業の制度がある企業でも、その取得をめぐる職場の対応は、企業規模によって異なることがうかがえる。よく指摘されることだが、大企業では制度があっても利用しにくいということが珍しくない。一つの企業の中に様々な職場がある大企業では、育児休業取得に関する対応にも、職場ごとのバラツキが生じやすい。そのため、すでに制度がある企業でも制度利用を促進する運用の取組みが重要な課題になる。一方、小規模企業では、制度がある企業の制度運用の取組みよりも、制度自体の有無が就業継続に大きく影響している可能性が高い。労働政策研究・研修機構（2011）では、制度運用の具体的施策として、制度周知（勤務先による両立支援制度の説明）の効果が大きいことを報告した²。その効果に企

図2-2-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・育児休業制度有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用）

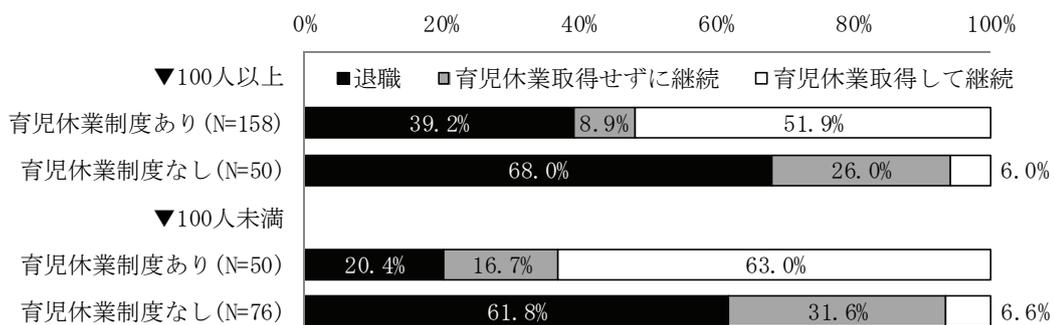
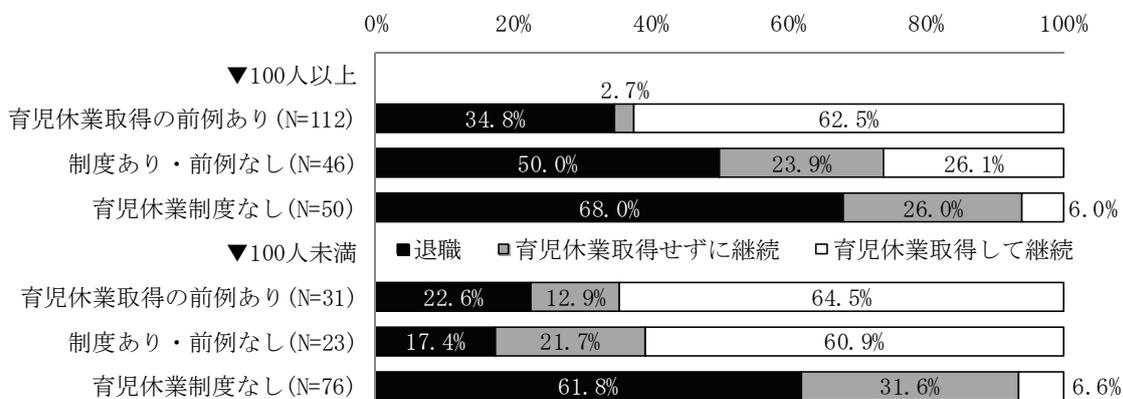


図2-2-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・育児休業取得の前例有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用）



² 分析に使用する設問は、調査票の問12(12)のa)である。この質問で「ある」と答えた場合に制度周知「あり」、「ない」と答え場合に「ない」としている。調査票については巻末付属資料を参照。

図2-2-4 第1子妊娠時勤務先における両立支援制度周知の有無
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

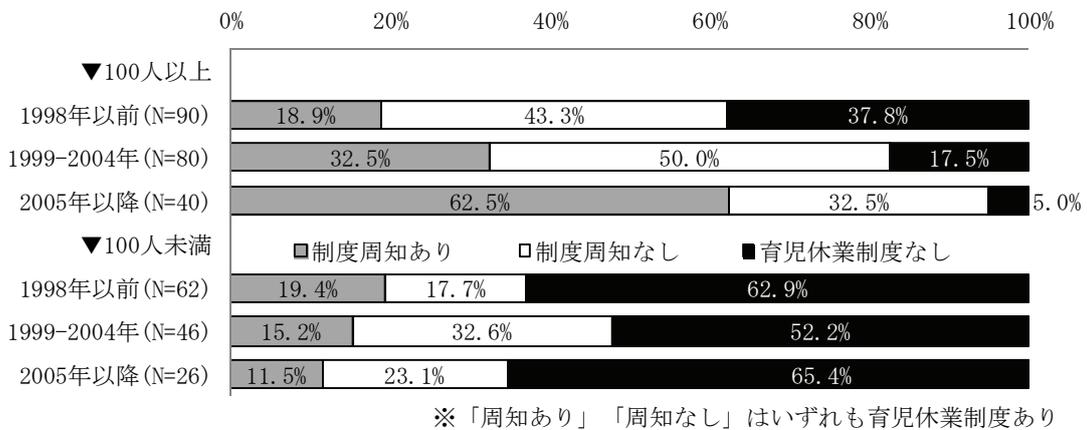
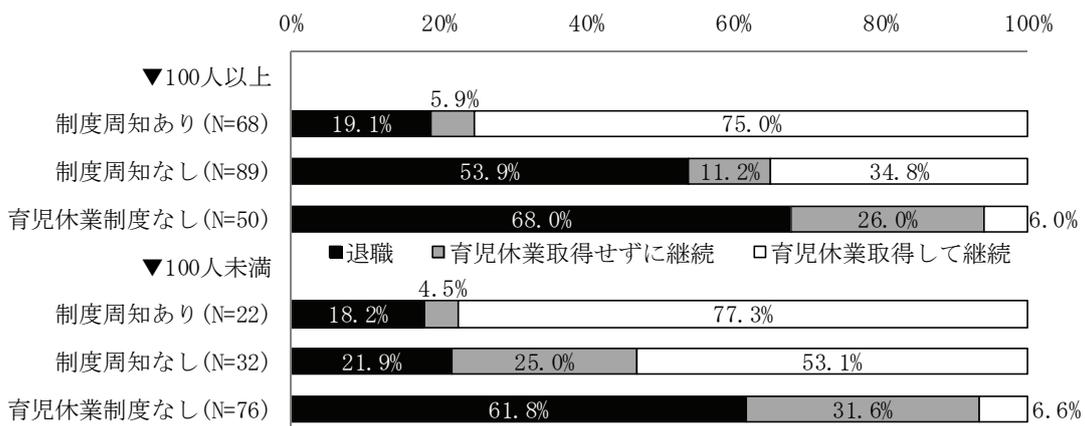


図2-2-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・制度周知有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



業規模別の違いがあるかを次にみよう。

図 2-2-4 は、第 1 子妊娠時の勤務先における制度周知の有無を出産年代別に示している。「100 人以上」は、「制度周知あり」（グレーの帯）が上昇傾向を示しているのに対し、「100 人未満」は横ばいである。序章で述べたように、2011 年施行の改正次世代法でも行動計画策定が努力義務にとどまる。その意味で、今後も「制度周知あり」が上昇することは期待しにくく、「100 人以上」との差は、さらに拡大する可能性がある。しかし、「100 人未満」では、すでに制度がある企業における周知の有無は退職率にあまり影響していないことを、次の図 2-2-5 は示唆している。それよりも制度の有無による差が大きい。結果をみよう。

図 2-2-5 は、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を、制度周知の有無別に示している。「100 人以上」は「制度周知あり」の退職率が著しく低い。反対に、育児休業取得割合は「制度周知あり」において顕著に高い。図 2-2-4 でみたように制度周知割合の上昇により、育児休業を取得しやすくなったことが退職率の低下につながっているといえる。同様

の指摘は労働政策研究・研修機構（2011）でもした。注目したいのは「100人未満」の結果である。この規模の退職率には、制度周知の有無による差はなく、「100人以上」の周知「あり」と同じ水準の比率を示している。また、制度周知「なし」の育児休業取得割合を企業規模別に比較すると、「100人未満」の方が高い。大企業のように制度はあるが利用しにくいことから退職するというケースは小規模企業では少ないといえる。それよりも制度の有無による退職率の差が顕著である。先の図 2-2-1 に示したようにこの規模では、そもそも制度がない割合が高い。基本的な制度の不備が就業継続を大きく阻害しているといえる。

もう 1 つ、制度との関係で注目したいのが、支援メニューの豊富さである。2005 年施行の改正育児・介護休業法から子の看護休暇が義務化され、2010 年施行の改正育児・介護休業法では、短時間勤務制度と所定外労働免除が単独義務化された。2007 年施行の改正均等法では母性健康管理措置も義務づけられた。このように、今日では育児休業制度のほかにも様々な両立支援のメニューが整備されつつある。

中でも短時間勤務制度は、今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）、池田（2007）でも議論されているように復職後の支援の柱として中心的な役割を担う制度である。労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果は、育児休業制度の有無とは独立に妊娠・出産期の退職率を下げる効果が短時間勤務制度にあることも示していた。育児休業制度がある企業に短時間勤務制度もあれば、退職率はさらに下がる可能性がある。企業規模の大小にかかわらず、そのようにいうことができるか、次の図 2-2-6 をみよう。

この図は、第 1 子妊娠時勤務先に育児休業制度があった女性を対象に、短時間勤務制度の有無別の退職率を示している。「100人以上」は短時間勤務制度「あり」の方が退職率は低い。今後の短時間勤務制度の普及によって、出産退職はさらに減る可能性があるといえる。対して、「100人未満」では短時間勤務制度の有無による退職率の差はない。この規模では、育児休業制度のほかにもどのくらい豊富な支援メニューがあるかどうかより、基本的な制度である育児休業制度の有無が産前退職に大きく影響しているといえる。

もう 1 つ、両立支援メニューの豊富さという観点から、産前休業前の妊娠期を対象とした休暇制度（以下、妊娠休暇制度と呼ぶ。）との関係もみてみよう。この時期の体調変化や通院

図2-2-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・短時間勤務制度有無別—
 （第1子妊娠時正規雇用・育児休業制度あり）

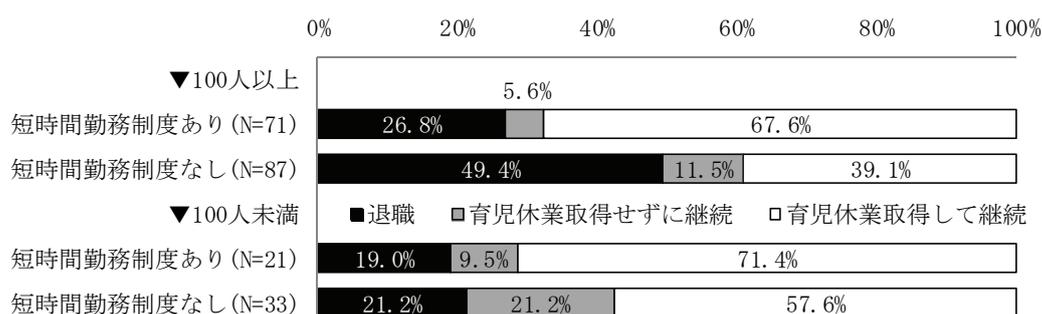
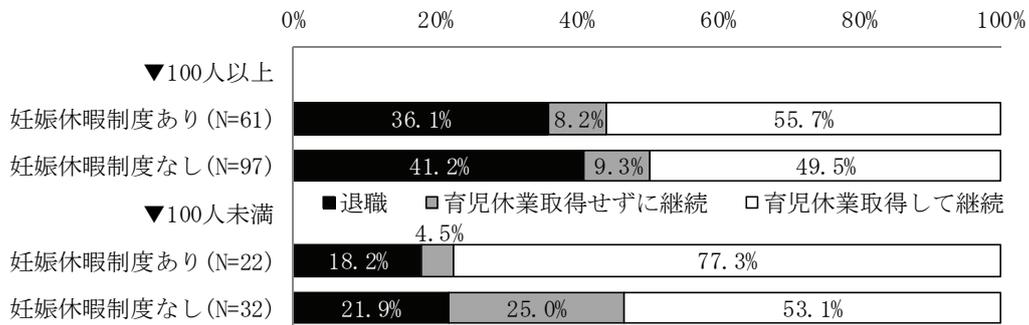


図2-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・妊娠休暇制度有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



に対する勤務先の対応が退職率に影響している可能性を考えることができる³。図 2-2-7 に結果を示す。分析対象は図 2-2-6 と同じく、勤務先に育児休業制度がある正規労働者である。育児休業制度に加えて妊娠休暇制度があることで退職率は低くなるといえるか、分析結果をみよう。「100 人以上」は、妊娠休暇制度「あり」の退職率が「なし」に比べて約 5 ポイント低い。だが、図 2-2-6 の短時間勤務制度の有無別の退職率の差に比べれば、妊娠休暇制度の有無による差は小さい⁴。「100 人未満」は妊娠休暇制度の有無による退職率の差がさらに小さく、明らかな差があるとはいえない。

要するに、100 人以上の企業と 100 人未満の企業では、両立支援制度をめぐる課題が異なる。100 人以上の企業では、育児休業制度があることだけでなく、プラスαの取組みが企業にあるか否かが妊娠・出産期の退職率に影響している。均等法や育児・介護休業法の改正、次世代法といった法政策は、この「プラスα」の部分の厚くする意味で、出産退職の抑制に寄与したといえる。対して、100 人未満の企業では「プラスα」の部分ではなく、育児休業制度の有無という基本的な部分が就業継続に影響しているといえる。

このように、100 人未満の企業に勤務する労働者の出産退職の要因は、100 人以上の企業と異なっている可能性が高い。同じことは、働き方との関係においても指摘することができる。第 1 期プロジェクト研究では、女性の働き方の変化が妊娠・出産期の退職に影響している可能性を指摘した。労働政策研究・研修機構（2011）でも、近年の退職率低下の背景に女性の活躍という働き方の変化があったことを指摘した。しかし、この点についても、企業規模の違いを考慮する必要があることを以下の分析結果は示唆している。

³ 図表は割愛するが、「100 人以上」「100 人未満」とも約 4 割の女性につわりで出勤できなかった経験があり、そのうちの約 4 割の女性は仕事を休みにくい雰囲気があったと回答している。だが、育児休業制度に加えて妊娠休暇制度があった場合、休みにくい雰囲気があったという割合は約 25%まで低下している。

⁴ その背景として、第 3 章に分析結果を示しているが、妊娠休暇制度がある割合は、短時間勤務制度に比べて低いことが関係していると考えられる。すなわち、図 2-2-6 に示しているように、100 人以上の企業規模では、短時間勤務制度があれば、妊娠休暇制度はなくても、出産退職率が低下する。そのために、妊娠休暇制度の効果が表れていないと考えることができる。

3 女性の働き方と企業規模別出産退職状況

企業が両立支援に積極的に取り組み、労働者の就業継続意欲も高めるために均等、特に男女の職域を統合することの重要性がしばしば指摘される。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも、そうした事例が報告されていた。労働政策研究・研修機構（2011）の分析結果も、近年の出産退職率低下の背景に男女の職域統合があることを示唆していた。同じことが、100人未満の企業でもいえるか分析結果してみよう。

図2-3-1は、第1子妊娠時に男性正社員と同じ職務を担っていたという女性の割合を出産年代別に示している。「100人以上」は上昇傾向を示しており、2005年以降は9割を超えている。ここでは、職務内容がどの程度同じかは問うていないため、この結果をもって男女の職域が一致しているとは必ずしもいえない。だが、少なくとも「男性と異なる」と当事者が認識するほど明示的な職域分離は減っているといえる。対して、「100人未満」では、この割合も横ばいである。両立支援のみならず均等の面でも女性労働力活用の取組みが進んでいないことを示唆する結果である。

しかしながら、こうした男女の職域分離が妊娠・出産期の退職に及ぼす影響は、企業規模によって異なる。その結果を図2-3-2に示す。「100人以上」では「男性と同じ職務」の退職率が明らかに低い。これに比べて「100人未満」の退職率の差は小さい。「男性と同じ職務」

図2-3-1 第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っていた割合
—第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

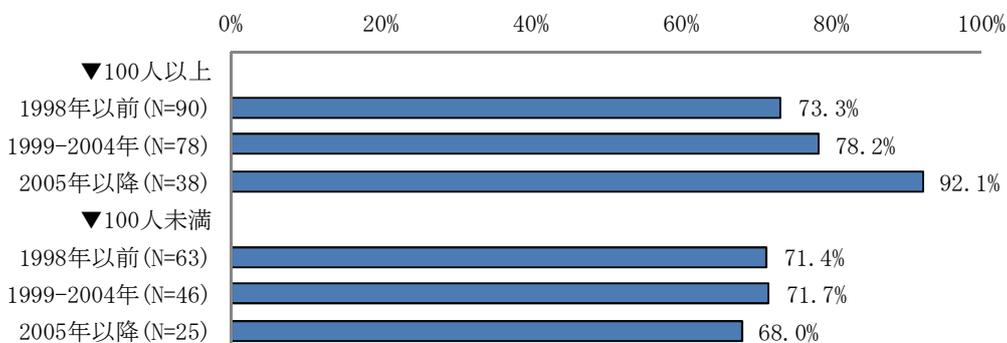


図2-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時企業規模・男性正社員との職務の異同別—
(第1子妊娠時正規雇用)

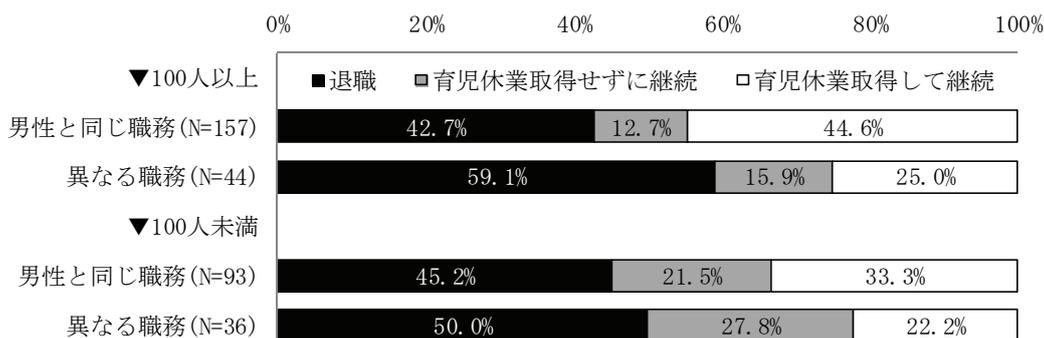


図2-3-3 最終学歴構成
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

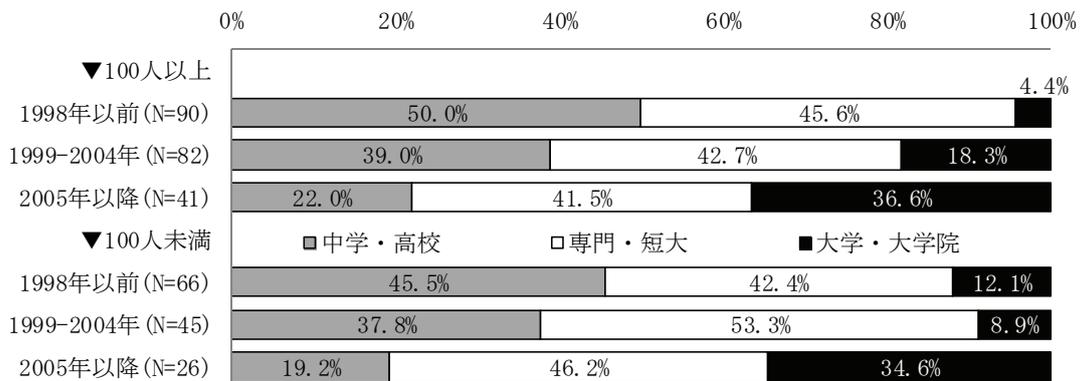
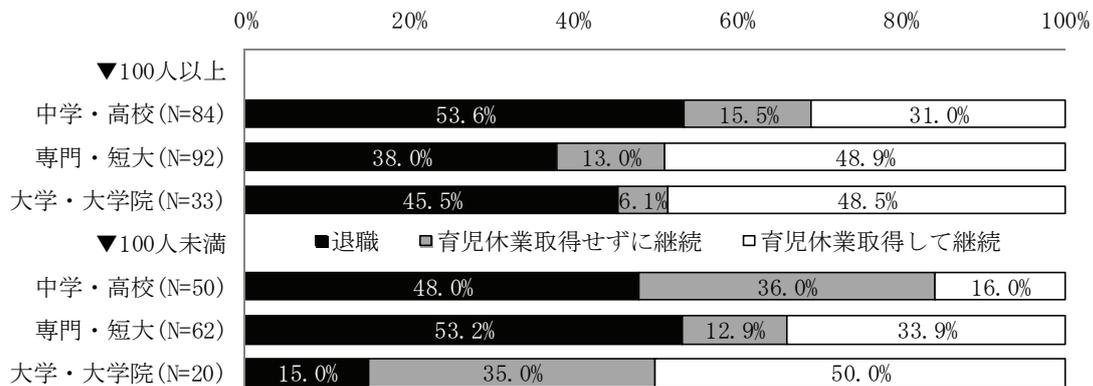


図2-3-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・最終学歴別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



の退職率には企業規模による差がなく、職務が異なる場合に「100人以上」の退職率が高くなっている。つまり、100人以上の企業規模では、男女の職域分離が女性の就業継続意欲や両立支援に対する企業の姿勢にマイナスの影響を及ぼしている可能性がある。だが、100人未満の小規模企業では、必ずしもそうとはいえないことを分析結果は示唆している⁵。

学歴や職種との関係はどうだろうか。高学歴層や専門職、伝統的な継続職種である教師・保育士・看護師など、退職のデメリットを認識しやすい労働者には、企業規模の大小にかかわらず、積極的に支援している可能性を考えることができる。学歴との関係からみよう。

まず、図2-3-3に企業規模別の学歴構成を出産年代別に示すが⁶、企業規模による傾向の差はない。だが、学歴と出産退職の関係は企業規模によって異なることを図2-3-4は示唆している。「100人以上」の退職率は「中学・高校」と「専門・短大」の間に明らかな差がある。

⁵ このことは、小規模企業における男女の職域統合の重要性を否定するものではない。そうではなく、後段で議論しているように、集团的に雇用管理を行う企業と、労働者に個別対応する小規模企業では男女の職域分離・統合のあり方が異なることを本章の分析結果は示唆している。

⁶ 調査票問8において、初職後に通った学校がない場合は初職前に卒業した学校を、初職後に卒業した学校がある場合はその学校を最終学歴としている。

表2-3-1 第1子妊娠時職種構成—第1子妊娠時企業規模・最終学歴別—（第1子妊娠時正規雇用）

	教師・保育士・看護師	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	N
▼100人以上							
中学・高校	0.0%	2.3%	61.6%	11.6%	9.3%	15.1%	86
専門・短大	26.7%	13.3%	42.2%	4.4%	13.3%	0.0%	90
大学・大学院	8.8%	50.0%	26.5%	8.8%	5.9%	0.0%	34
全体	12.9%	14.8%	47.6%	8.1%	10.5%	6.2%	210
▼100人未満							
中学・高校	2.0%	3.9%	52.9%	15.7%	13.7%	11.8%	51
専門・短大	15.9%	20.6%	28.6%	6.3%	22.2%	6.3%	63
大学・大学院	38.1%	23.8%	28.6%	0.0%	9.5%	0.0%	21
全体	14.1%	14.8%	37.8%	8.9%	17.0%	7.4%	135

「運輸・通信」「保安」「農林漁業」はサンプルサイズが極端に小さいため分析から除外している。

しかし、「専門・短大」と「大学・大学院」の差は小さい。育児休業取得割合も「中学・高校」と「専門・短大」の差はあるが、「専門・短大」と「大学・大学院」の差はない。一方、「100人未満」では「大学・大学院」との「専門・短大」の間に退職率の大きな差があり、「専門・短大」と「中学・高校」の差は小さい。育児休業取得割合についても、学歴が高いほどその割合は高く、「大学・大学院」の取得割合は「100人以上」と同じ水準を示している。小規模企業でも高学歴層の支援には積極的であることを示唆する結果である。

ただし、100人未満の企業規模では、前述のように、育児休業制度のある割合自体が低いことに留意する必要がある。そうした状況で、育児休業を取得しているのは、高学歴層の中でも特殊な労働者であると考えられる。この観点から職種との関係のみをみてみよう。

表2-3-1は、第1子妊娠時職種構成を最終学歴別に示している⁷。次の2点を指摘したい。1つ目は、「100人未満」において「大学・大学院」卒に占める「教師・保育士・看護師」の比率が高いことである。この職種の就業継続率の高さが、先の図2-3-4に示した「大学・大学院」の退職率を大きく下げている可能性がある。もう1つは、「全体」の職種構成において「100人未満」の方が「事務職」比率が低く、反対に「サービス職」比率が高いことである。今田（1991）や永瀬（1999）の分析結果にあるように、「事務職」は伝統的に就業継続率が低い。こうした職種構成の違いが退職率に影響していると考えられる。

そこで、第1子妊娠・出産期の退職率を職種別に示した図2-3-5をみよう。なお、「教師・保育士・看護師」と、100人以上の企業規模において高学歴層の比率が高い「専門・技術職」、そして伝統的に退職率が高い「事務職」は単独のカテゴリとしているが、他の職種については、サンプルサイズが小さいため「その他」と一括りにしている。

まず指摘したいのは、企業規模の大小を問わず、「教師・保育士・看護師」の退職率は低い

⁷ 報告書では調査票問12の情報を用いて妊娠時（妊娠がわかった当時）の就業状況を分析しているが、職種の情報は問12にないため、問7職歴欄における出産前1年間の勤め先での職種を妊娠時の職種としている。この1年間に勤め先を移動している場合は、出産1年前から半年前の間に移動している場合は移動先の勤め先、その後移動している場合は移動前の勤め先を妊娠時の勤め先の情報を用いている。出産1年前はまだ妊娠がわかる前である可能性が高く、出産前半年未満の時期はもう妊娠がわかった後の可能性が高いと判断できるためである。

図2-3-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・職種別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

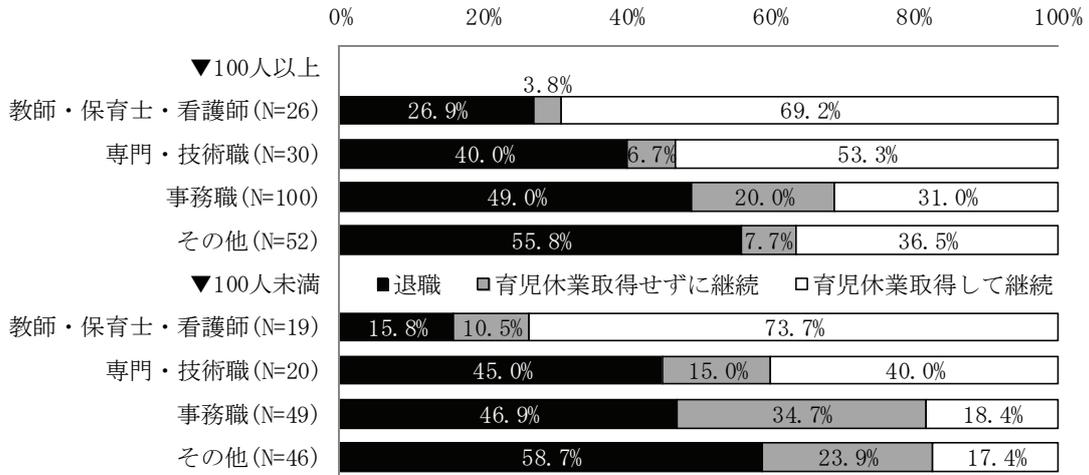
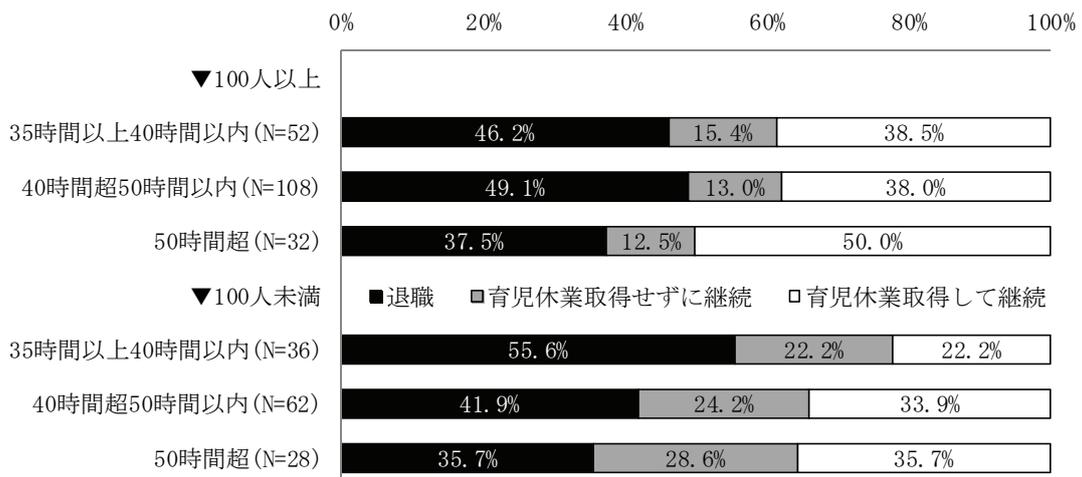


図2-3-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —第1子妊娠時企業規模・週実労働時間別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



ことである。その割合は「100人未満」で特に低い。また、育児休業取得割合をみると、「専門・技術職」以下、他の職種の「100人未満」は「100人以上」より10ポイント以上も低い。しかし、「教師・保育士・看護師」だけは「100人以上」と同水準の育児休業取得割合を示している。先にみた学歴別の退職率や育児休業取得割合の差には、この職種の差が表れていたと考えられる。「事務職」の影響については、やや慎重な判断が必要である。「100人以上」「100人未満」のどちらにおいても、「事務職」は「教師・保育士・看護師」より退職率が高い。しかし、どちらの規模でも「その他」の方が退職率は高い。前出の表2-3-1が示すように、この「その他」の中で最も割合が高い職種は「サービス職」である。このことが「100人未満」の退職率を下げている可能性があるといえる⁸。

⁸ 第4章で詳しく検討するため、ここでは図表は割愛するが、この「サービス職」や「営業・販売職」は妊娠時の所定終業時刻が遅い。そのことが障害になって退職率が高くなっている可能性を考察することができる。

働き方との関係で最後にもう1つ、実労働時間との関係をみておこう。労働政策研究・研修機構（2011）は、妊娠時点の労働時間が長いほど退職率が高いとは必ずしもいえない分析結果を示していた。逆に、週50時間超では育児休業取得割合が高く、退職率は低くなる傾向も示されていた。労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響は、本報告書の後半でさらに詳しく検討する。差し当たり、第1子妊娠・出産期の退職と実労働時間の関係に企業規模による差があるかみておこう⁹。図2-3-6にその結果を示す。

「100人以上」の結果からみる。「50時間超」は「40時間超50時間以内」と「35時間以上40時間以内」に比べて退職率が低く、逆に育児休業取得割合は高い。週実労働時間が長いほど退職率が高いとはいえず、逆に両立支援に積極的になることで退職率は低くなるという、労働政策研究・研修機構（2011）と同様の指摘をここでもすることができる。

「100人未満」も「50時間超」の退職率は「100人以上」と差がない。しかし、育児休業取得割合は「100人以上」より低く、「育児休業取得せずに継続」も高い。その結果として、全体の退職率は低くなっている。この結果を前向きにとらえれば、育児休業取得が難しい状況でも退職を回避しようと努力していると評価することができる。その結果として、育児休業取得割合の高い「100人以上」と同じくらい就業継続できているといえる。

4 労働者の交渉力と出産退職

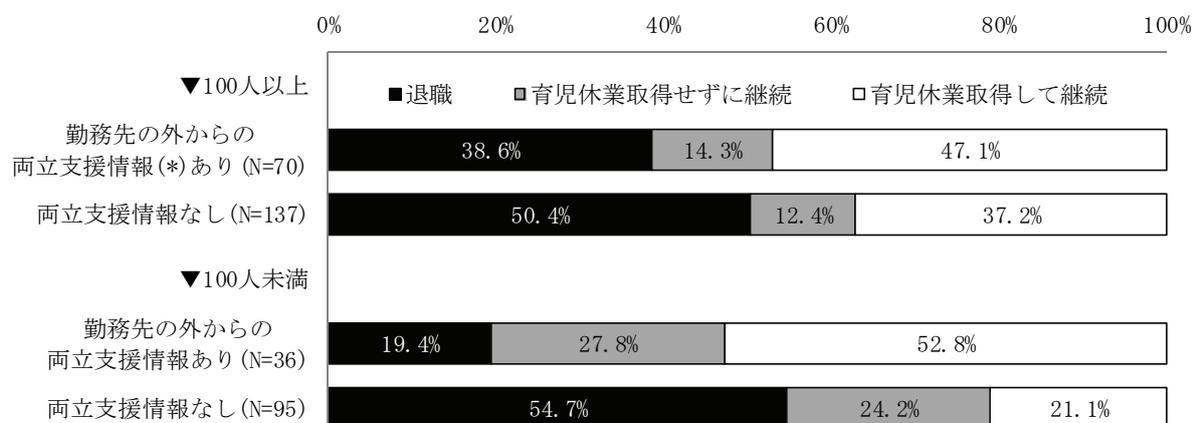
ここまでの分析結果から、大企業と小規模企業に共通点も認められるが、異なる要因が就業継続に影響している可能性も指摘することができる。特に大きく違うのが、両立支援制度の導入・運用と就業継続の関係である。学歴や職種による傾向の違いも、育児休業取得の可否と大きく関係していた。その要点をもう一度述べておこなら、100人以上の企業で出産・育児期の就業継続が増えるためには、既に制度がある企業が制度運用に取り組むこと、加えて男女の職域を統合していくことが重要であるといえる。従来もいわれてきたように、両立支援と均等が「車の両輪」として機能することが重要だといえる。対して、小規模企業では両立支援の基本的施策である育児休業制度の普及促進が、今日でも重要な課題だといえる。

だが、このように指摘しても、育児休業法施行から20年を経た今日もなお育児休業制度がない小規模企業に、どのようにして制度導入を促すかという課題は残る。労働政策研究・研修機構（2009）でも、この課題は検討したが、均等施策や次世代法の行動計画といった、大企業と同じ方法を小規模企業にも適用するのではなく、小規模企業の特性を生かした両立支援の推進方法を以下では検討したい。

その手がかりとして注目したいのが、前述した「小規模企業は従業員の要望に個別対応している」という指摘である。つまり、大企業のような集団的な雇用管理ではなく、個々の労

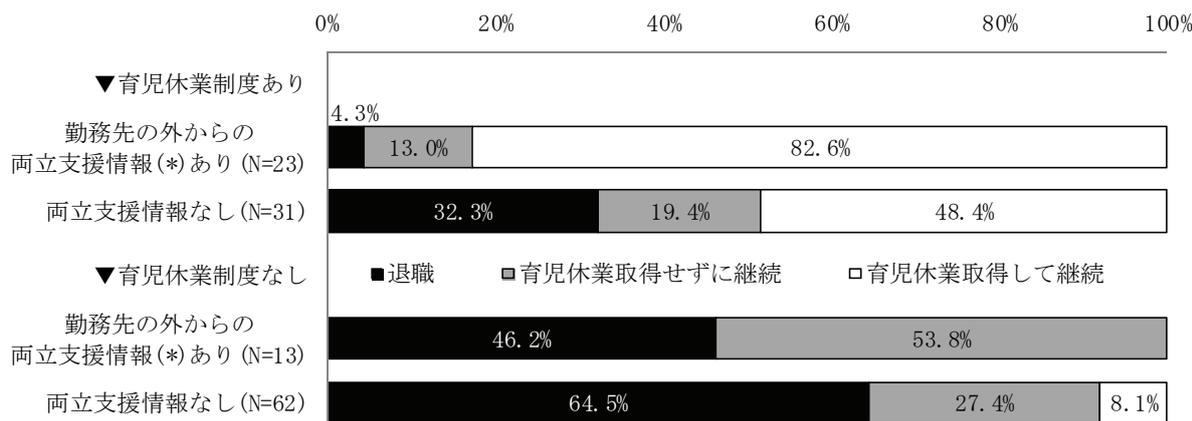
⁹ 第1子妊娠時の1日の実労働時間（残業を含む就業時間）と週の実労働日数（休日出勤を含む就業日数）の積により、週の実労働時間を求めている。なお、週実労働時間が35時間未満のケースについては例外的な事情で労働時間を短くしていると考えられることから除外し、フルタイム勤務者のみを分析対象にしている。

図2-4-1 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -第1子妊娠時企業規模・勤務先の外からの両立支援情報有無別-
 (第1子妊娠時正規雇用)



* 第1子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会

図2-4-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 -第1子妊娠時育児休業制度有無・勤務先の外からの両立支援情報有無別-
 (第1子妊娠時企業規模100人未満・正規雇用)

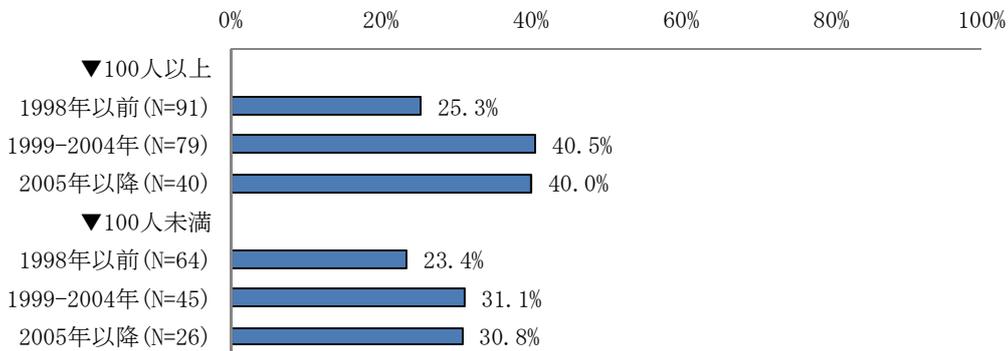


* 第1子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会

働者と勤務先の個別交渉によって就業継続の可否が決まっている可能性がある。そうした場面で、企業が労働者の要望に前向き対応していれば、制度がなくても就業継続できる可能性は高い。だが実際は、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査にある e さんの事例がそうであるが、勤務先が就業継続に消極的なケースもある。そうした状況で、e さんは法制度や行政による各種助成制度など、企業の両立支援に関する情報を自ら収集し、これを材料に勤務先と交渉することで、就業継続を実現していた。こうした努力を e さんは一人で行っていたが、周囲から労働者に情報を提供し、勤務先との交渉を後方から支援することで、小規模企業における出産・育児期の就業継続は増える可能性がある。

図 2-4-1 をみよう。この図は、第 1 子妊娠時の勤め先以外のところで、育児休業など両立支援制度について知る機会が出産前にあったか否かに着目して、第 1 子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を企業規模別に示している。どちらの企業規模でも両立支援情報「あ

図2-4-3 第1子妊娠時勤務先の外から両立支援情報があつた割合
 —第1子妊娠時企業規模・出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



り」の方が退職率は低く、育児休業取得割合も高い。だが、その傾向は「100人未満」において顕著である。もう1つ指摘したいのは、勤務先に育児休業制度がない場合でも、外から両立支援情報があつた場合には、退職率が相対的に低くなる可能性があることである。

次の図2-4-2をみよう。この図は、分析対象を100人未満の企業規模に限定して、育児休業制度の有無をコントロールしている。退職率を比較すると、育児休業制度「あり」「なし」のどちらも、外からの両立支援情報「あり」の方が低い。育児休業制度「なし」はサンプルサイズが小さいものの、退職率が相対的に低くなる点は、育児休業制度「あり」と共通している。育児休業制度が勤務先にない場合でも、外から制度情報を提供することで、妊娠・出産期の退職を回避し、少なくとも産前産後休業は取れるようになるのではないだろうか。

こうした結果から、小規模企業の女性の就業継続を高めるために、労働者個人が両立支援制度の情報にアクセスしやすい環境をつくることが重要であるといえる。実際、近年はインターネット等を通じて、個人が両立支援制度に関する情報を入手しやすくなりつつある。こうした情報環境の変化が小規模企業での就業継続にプラスに作用する可能性は高い。

図2-4-3は、第1子妊娠時勤務先の外で両立支援制度について知る機会があつた割合を示している。その割合は「1998年以前」から「1999-2004年」にかけて上昇している¹⁰。だが、その後は横ばいである。また、「100人未満」は相対的にその割合が低い。勤務先の外で労働者が両立支援制度の情報にアクセスできる機会の充実は、今後の就業継続拡大にとって重要な課題であるといえる。

もう1つ、この結果で重要なのは「集団」としての労働者ではなく、労働者「個人」への情報提供が就業継続を高めることである。では、集団的な労使関係において中心的な役割を果たすはずの労働組合は出産退職に影響しているか、その結果を次にみてみよう。図2-4-4に示すように、第1子妊娠時勤務先の労働組合加入率は「100人未満」の方が低い。しかし、そのことは妊娠・出産期の退職において不利に作用していない。図2-4-5をみよう。この図

¹⁰ 両立支援制度を知つた具体的な媒体は調査していないが、この時期はちょうどインターネットが浸透した時期と重なる。その影響は少なからずあると考えられる。

図2-4-4 第1子妊娠時勤務先での労働組合加入率
 - 第1子妊娠時企業規模・出産年代別 -
 (第1子妊娠時正規雇用)

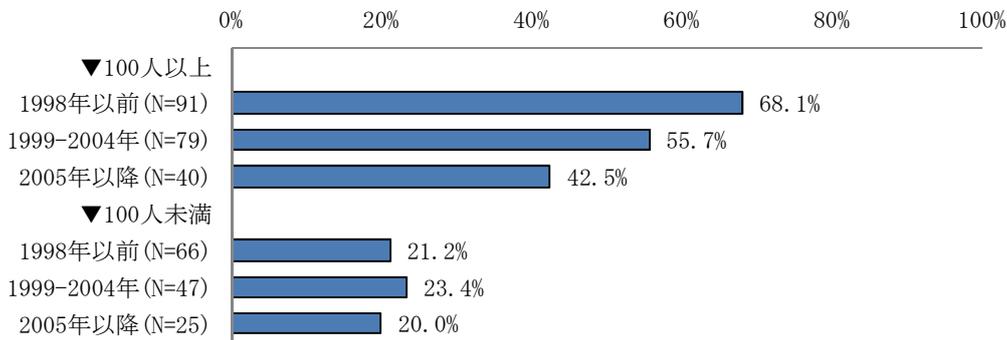
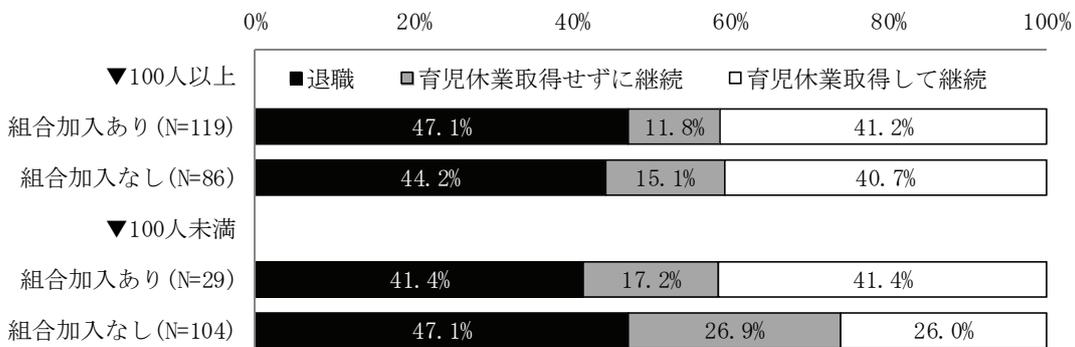


図2-4-5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 - 第1子妊娠時企業規模・労働組合加入有無別 -
 (第1子妊娠時正規雇用)



は、第1子妊娠時の勤務先における労働組合加入の有無別に¹¹、妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。企業規模の大小にかかわらず、労働組合加入の有無による退職率の差はない。

「100人以上」では育児休業取得割合にも差がない。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査では、経営側が女性の活用に問題意識をもつ前に、労働組合が問題提起して両立支援を推進した大企業の事例が報告されていた。しかし、そうした活動をしている労働組合は少ないために、「100人以上」でも退職率や育児休業取得割合に差がないと考えられる。対して、「100人未満」では、組合加入「あり」の方が育児休業取得割合は高い。その割合は「100人以上」とも差がない。その意味では労働組合の効果がみられる。だが、「100人未満」の組合加入「なし」は「育児休業取得せずに継続」の割合が高い。結果として、この規模でも組合の有無による退職率の差はない。繰り返しになるが、小規模企業では、勤務先と労働者の個別交渉によって就業継続の可否が決まっている可能性が高い。そのために、集団的な労使関係における労働組合の有無が退職率に影響していないと考えることができる。

¹¹ 調査票の問12(10)の回答において、労働組合に「入っていた」をここでは「組合加入あり」、「入っていなかった」「労働組合はなかった」を「組合加入なし」としている。

5 第1子妊娠・出産期退職の規定要因—企業規模の違いに着目して—

ここまでのクロス集計結果は、100人未満の企業規模における出産退職の規定要因が、100人以上の企業規模とは異なることを示唆している。属性をコントロールしても同様の知見を得ることができるか、最後に多変量解析を行ってみよう。

分析方法はロジスティック回帰分析とし、被説明変数は第1子出産時点で雇用の場合に1、非就業の場合に0とする。説明変数の係数値が、マイナスであるほど妊娠・出産期の退職確率は高く、逆にプラスであるほど退職せず出産時点まで就業継続する確率が高いといえる。

説明変数には、本章で取り上げた第1子妊娠時勤務先の育児休業制度の有無と制度周知の有無、第1子妊娠時の職種、職務の男性との異同、週実労働時間、最終学歴、そして、第1子妊娠時勤務先の外からの両立支援制度情報の有無を投入する。育児休業制度は「制度周知あり」「制度周知なし」「育児休業制度なし」のカテゴリ変数として、「育児休業制度なし」をベンチマーク（基準カテゴリ）とする。職務は男性と同じ場合に1、異なる場合は0とする。職種は、就業継続率の低い職種の典型とされる「事務職」をベンチマークとする。週実労働時間は「35時間以上40時間以内」をベンチマークとし、「40時間超50時間以内」「50時間超」と比較する。最終学歴は「中学・高校卒」をベンチマークとし、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」と比較する。勤務先の外からの両立支援情報は「あり」を1、「なし」を0とする。また、コントロール変数として、第1子の出産年代、出産年齢、出産時居住地、出産時同居親の有無と、景気の影響をコントロールするため出産前年の失業率¹²を投入する。出産年代は「1998年以前」をベンチマークとし、「1999-2004年」「2005年以降」と比較する。居住地は「都市部¹³」を1、「その他」を0、親との同居は「あり」を1、「なし」を0とする。なお、企業規模による規定要因の違いを明らかにする目的から、分析対象は企業規模「100人以上」と「100人未満」に分ける。

分析結果を表2-5-1に示す。説明変数が有意な効果を示している箇所に網掛けをしている。第1子妊娠・出産期の退職を規定する要因は企業規模によって異なることを分析結果は示している。順番に結果を読もう。

「100人以上」から読む。分析結果は第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っているほど、育児休業制度の周知があるほど、退職確率は低くなることを示している。これら職務内容と育児休業制度の効果は、よくいわれるように「均等と両立支援が車の両輪」となることで、出産・育児期の就業継続が拡大することを示唆している。その両立支援に関して、育児休業制度があっても「制度周知なし」の効果は有意でないことは重要な結果である。育児休業制度があっても周知がなければ、実際は育児休業を取得しにくい可能性がある。そのために「制

¹² 2008年秋のリーマンショックのように、年の途中で雇用情勢が大きく変化した場合、年平均の失業率には出産退職後の雇用情勢が反映される可能性がある。そこで、年平均の失業率ではなく、当該年の最も早い月である1月の季節調整値を投入する。

¹³ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2011）において、保育所の待機児童が多い地域とされている東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・京都府・大阪府・兵庫県と政令市・中核市を「都市部」としている。

表2-5-1 第1子出産時点雇用の有無の規定要因—ロジスティック回帰分析— (第1子妊娠時正規雇用)

被説明変数 (雇用=1、非就業=0) 分析対象 (企業規模)	第1子出産時点雇用の有無			
	100人以上		100人未満	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
第1子出産年代 (BM:1998年以前)				
1999-2004年	.171 (.710)	1.187	-1.293 (.981)	.274
2005年以降	.398 (.749)	1.489	-.501 (1.011)	.606
第1子出産前年失業率	.205 (.330)	1.227	.303 (.497)	1.354
第1子出産年齢	.000 (.064)	1.000	-.025 (.096)	.976
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	-.607 (.369)	.545	-1.005 (.592)	.366
第1子出産時親同居 (あり=1、なし=0)	.107 (.426)	1.113	.665 (.643)	1.945
最終学歴 (BM: 中学・高校卒)				
専門・短大卒	.532 (.458)	1.703	-.696 (.636)	.498
大学・大学院卒	-.125 (.646)	.882	2.733 (1.490)	15.381
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	-.115 (.616)	.891	.416 (1.034)	1.515
専門・技術職	.110 (.668)	1.116	-.845 (.918)	.429
営業・販売職	-.095 (.628)	.909	-2.613 (1.201)	.073 *
サービス職	-.379 (.646)	.684	-1.118 (.811)	.327
技能工・労務職	-1.514 (.875)	.220	-.424 (.913)	.655
職務 (男性正社員と同じ=1、異なる=0)	.969 (.470)	2.634 *	.027 (.609)	1.027
妊娠時週実労働時間 (BM:35-40時間以内)				
40時間超50時間以内	-.434 (.419)	.648	-.587 (.657)	.556
50時間超	.126 (.542)	1.134	1.630 (.872)	5.104
育児休業制度の周知 (BM: 制度なし)				
制度周知あり	1.680 (.566)	5.365 **	2.470 (1.037)	11.820 *
制度周知なし	.046 (.453)	1.047	2.141 (.746)	8.506 **
勤務先の外からの両立支援情報 (あり=1、なし=0)	.265 (.397)	1.303	1.832 (.723)	6.245 *
定数	-1.728 (1.787)	.178	-.102 (2.564)	.903
χ^2 乗 自由度 N	41.994 ** 19 181		51.595 ** 19 114	

BMはベンチマークの略

() 内は標準誤差

** p<.01 * p<.05

度なし」との有意な差がないと考えられる¹⁴。

だが、同じ正規雇用でも「100人未満」は規定要因が異なる。職務内容の効果は有意ではなく、反対に「100人以上」は有意でない「営業・販売職」と育児休業制度の「制度周知なし」、そして「勤務先外からの両立支援情報」が有意な効果を示している¹⁵。なお、クロス集計で退職率が著しく低い値を示していた「大学・大学院」と「教師・保育士・看護師」が、ここでは有意な効果を示していない。その理由として、育児休業制度の効果がクロス集計結果には表れていたと考えられる¹⁶。

注目したいのは、「制度周知なし」と「勤務先の外からの両立支援情報」の効果である。これらの効果はクロス集計結果と整合している。つまり、この規模では育児休業制度の導入を企業に促すことに加えて、労働者個人に両立支援の情報提供を行うことが、就業継続を高めるために有効であることを分析結果は示唆している。前述したように、制度導入に関しては、育児休業法施行から20年を経た今日でも制度がない企業にどう働きかけるかという課題が依然としてある。だが、そのこととは独立に、労働者個人に両立支援制度の情報が蓄積されることによって、妊娠・出産期の退職は抑制される可能性があるといえる。

6 まとめ

正規労働者を対象に、第1子妊娠・出産期の退職状況を企業規模別に比較した。その結果から、100人未満の企業では、100人以上の企業と異なる要因が妊娠・出産期の退職に影響していることが示唆された。分析結果の要点は次のとおりである。

- ①100人以上の企業規模で第1子妊娠・出産期の退職率が低下している背景として、企業による従業員への制度周知の拡大や男女の職域統合を指摘することができる。
- ②一方、100人未満の企業規模では、育児休業制度が勤務先になく、今日でも就業継続を大きく阻害している。
- ③しかし、100人未満の企業規模では、勤務先の外で労働者個人に対して両立支援制度の情報を提供することにも就業継続を高める効果がある。

「両立支援と均等は車の両輪」といわれるが、企業規模100人以上の正規労働者においては、この面で企業の取組みが強化されたことによって、妊娠・出産期の退職率が低下していることをまず指摘したい。近年の就業継続率上昇の背景に、両立支援の運用強化と女性の活躍の推進があることを労働政策研究・研修機構（2011）で指摘した。本章の分析結果からも

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（2009）は、2004年以前に出産した女性が大半を占める経歴データの分析結果から、育児休業制度が普及し、取得率も上昇している300人以上の企業規模においても妊娠・出産期の退職率は低下していないことを指摘していた。その要因として、制度運用の取り組みが不十分であったことを、ここでの分析結果は示唆している。

¹⁵ 「営業・販売職」の効果がマイナスである背景として、次章で分析しているが、初職継続率が低く、正規雇用で転職できても育児休業制度がある勤務先に移動する確率は高いといえないことが関係していると考えられる。

¹⁶ そのことは、クロス集計の結果において「大学・大学院」と「教師・保育士・看護師」は育児休業取得割合が著しく高い割合を示していたことにも表れている。

100人以上の企業においては同様の知見を得ることができる。

特に均等の推進は、改めて強調しておくべき重要なポイントである。次世代法は均等施策に取り組むことを企業に求めている。だが、男女の職域が分離している企業では、両立支援の効果が相殺されることを分析結果は示している。近年は、企業が経営効率化の観点から均等に取り組むようになってきていること、均等の取組みは両立支援に対する企業の負担感を軽減することも先行研究では指摘されている。企業規模100人以上の正規労働者において、出産・育児期の就業継続が今後さらに拡大するためには、両立支援と均等の「どちらか」ではなく、「両方」に取り組むよう企業に促すことが重要といえる。

一方、100人未満の小規模企業では、今日でも育児休業制度の普及が重要な課題である。だが、2011年施行の改正次世代法でも、100人以下の企業の行動計画策定は努力義務にとどまる。小規模企業は両立支援のコスト負担に耐えられないという指摘から、規制の強化に慎重にならざるを得ない面もある。

こうした状況に対して、企業の外で労働者個人に両立支援制度の情報を直接提供するという、別の角度からの両立支援推進が有効であることを本章の分析結果は示唆している。集団的な雇用管理のもとで両立支援を行う大企業と異なり、小規模企業では労働者と勤務先の個別交渉が就業継続の可否に影響している可能性が高い。そうした交渉の場面で、労働者に両立支援制度の知識があることがプラスに作用していると考えられる。こうした「個別対応」は、小規模企業の長所として評価されることもある。だが、いわれるほど企業は両立支援に前向きでない実態も分析結果からうかがえる。勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会が労働者になれば、就業継続率は下がるからである。今日、インターネット等を通じて、均等法や育児・介護休業法といった法制度の内容や、行政による各種助成制度など、両立支援制度に関する様々な情報を入手することが技術的に容易になりつつある。このことが、小規模企業での就業継続にプラスに作用する可能性は高い。だが、勤務先の外で両立支援情報に接する機会があった女性の比率はまだ高いといえない。労働者のアクセスを高める情報環境の整備が課題である。

大企業と小規模企業では両立支援の実態が異なるという指摘はこれまでもあった。しかし、その違いを積極的に生かした両立支援の推進方法が提案されてきたとはいえない。そうした状況を打開するために、企業から労働者に視点を移すことが有効であるといえる。

第3章 若年雇用の非正規化と出産退職

1 はじめに

本章では、非正規雇用に焦点を当てて、出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題を検討する。

2005年施行の改正育児・介護休業法から、期間を定めて雇用される労働者（有期契約労働者）であっても一定の要件を満たす場合は育児休業の対象となっている。こうした背景のもと、育児休業取得者が非正規労働者でも増えつつあることを第1章でみた。だが、その割合はまだ高いといえず、非正規労働者の出産退職率は依然として高い。若年層の非正規雇用拡大が女性全体の退職率を上げていることは、第1期プロジェクトでも指摘したが、その傾向が大きく変化しているとはいえない。だが近年は、正規雇用に働き方が近く、企業にとっても労働者にとっても、簡単に辞めてもいいといえないような働き方が非正規雇用にも増えている。そうした変化を踏まえて、労働政策研究・研修機構（2011）では、出産・育児期の就業継続が増えるために、非正規労働者の育児休業取得と企業定着を推進することが重要であると提言した。

しかしながら、部分的に正規労働者と重なるところがあっても、企業の労働力活用方針における非正規雇用と正規雇用の位置づけはやはり異なる。そうでなければ、雇用形態を分ける理由がない。つまり、企業規模の議論と同様に雇用形態においても、正規雇用との共通点と相違点のどちらに着目するかによって意見が分かれる¹、という問題に直面する。非正規雇用が拡大する中でも出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、正規雇用との共通性を強調することだけでなく、正規雇用との違いを考慮してもなお、出産・育児期の就業継続が可能になるための課題を明らかにすることが重要であるといえる。

そのための制度として、産前産後休業（いわゆる産休）制度に着目したい。労働基準法が定める産前産後休業は労働契約を問わずすべての女性労働者を対象にしている。均等法は、妊娠・出産を理由とする解雇・雇い止めを禁止している。これらの法律にもとづいて、育児休業の対象者でなくても、産後休業のみで復職して就業継続することは可能である。だが、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも報告していたように、非正規労働者には産休制度も「ない」と認識しているケースが少なくない。そのことが出産・育児期の

¹ 労働政策研究・研修機構（2008）で指摘されているように、この問題は、正規労働者と同じ育児休業制度を有期契約労働者にも適用しうるかという判断に大きくかかわる。第1章でもみたように、期間の定めのある労働契約（有期契約）であっても継続的に雇用される労働者が日本には多く、1回の労働契約は短くても更新を繰り返し、結果として何年も同一勤務先で雇用されるケースが少なくない。しかし、だからといって、3か月や6か月という契約期間の労働者が1年後も同じ勤務先に雇用されると事前にいえるかと問われたら、その判断は分かれる。あくまで短期契約であることに依拠すれば、結果はともかく事前には1年後も雇用されていると判断できない。だが、反復更新の実態を強調すれば、1年後も雇用されて当然という判断になる。だが、長期にわたって継続的に雇用されるのであれば、そもそもなぜ雇用期間を定めて雇っているのかという問題に直面する。

就業継続を阻害している可能性がある。これをデータで確認することが1つ目の課題である。

もう1つ着目したいのは、正規雇用と非正規雇用のキャリアの違いである。伝統的な就業継続の議論は、一つの企業に長く勤めてキャリアを形成する労働者を念頭においてきた。しかしながら、労働力の流動性が高い若年期は、正規労働者においても企業を移ることが珍しくない。だが、移動先の両立支援について事前に知る機会は限られているため、家庭生活との両立を考慮した場合、非正規雇用を選択することが現実的な選択になっている可能性がある。その場合にイメージされる非正規雇用は、伝統的な就業中断型の働き方であろう。そのために、育児休業はもとより産休制度も「ない」と認識しているのではないだろうか。企業を移る女性にとっても育児休業取得が現実的な選択肢になる環境を整備することで、出産・育児期の就業継続はさらに増えると考えられる。

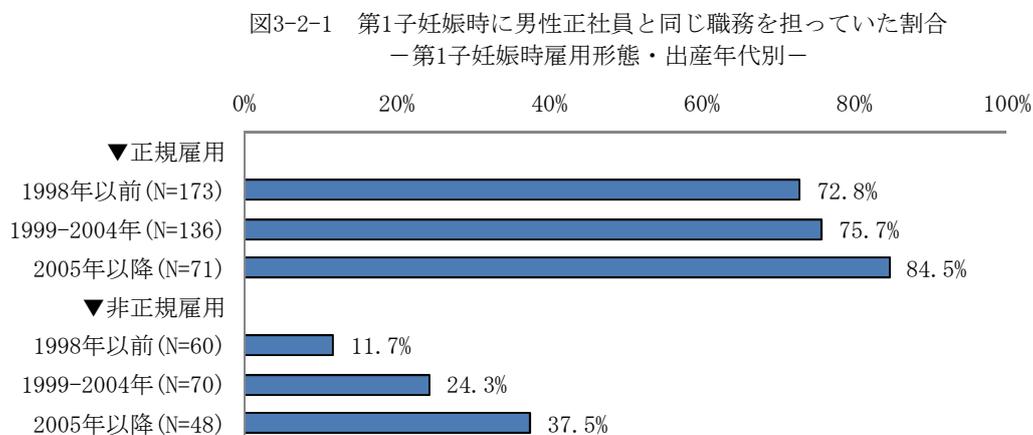
これらの点に着目して、出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題を検討する。

2 非正規労働者の両立支援と出産退職

企業規模100人以上の正規労働者においては、男女の職域統合が出産退職減少の背景にあることを前章で指摘した。非正規労働者においても男性と同じ職務を担う女性は増えているが、労働政策研究・研修機構（2011）によれば、単なる「男性」ではなく、「男性の正社員」と同じ職務を担う「非正規雇用の女性」も増えている²。その結果からみよう。

図3-2-1は、第1子妊娠時の正規雇用と非正規雇用それぞれについて、男性正社員と同じ職務を担っていた割合を出産年代別に示している。正規雇用における男性正社員と同じ割合の上昇は、前章でみたように、企業規模100人以上の結果が反映されていることによる。注目したいのは非正規雇用においても、その比率が上昇していることである。男女の職域統合と非正規雇用の拡大が同時期に進行したことが、こうした結果の背景にあると考えられる。

そして、こうした働き方の変化が妊娠・出産期の退職に影響している。図3-2-2をみよう。正規雇用のみならず非正規雇用でも、男性正社員と「同じ職務」は「異なる職務」に比べて



² 正規雇用と非正規雇用それぞれの働き方と就業継続の関係については、労働政策研究・研修機構（2011）の第2章と第3章でも詳しい分析を行っている。ここでは後段の議論の前提として、その要点のみを示す。

図3-2-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・男性正社員との職務の異同別—

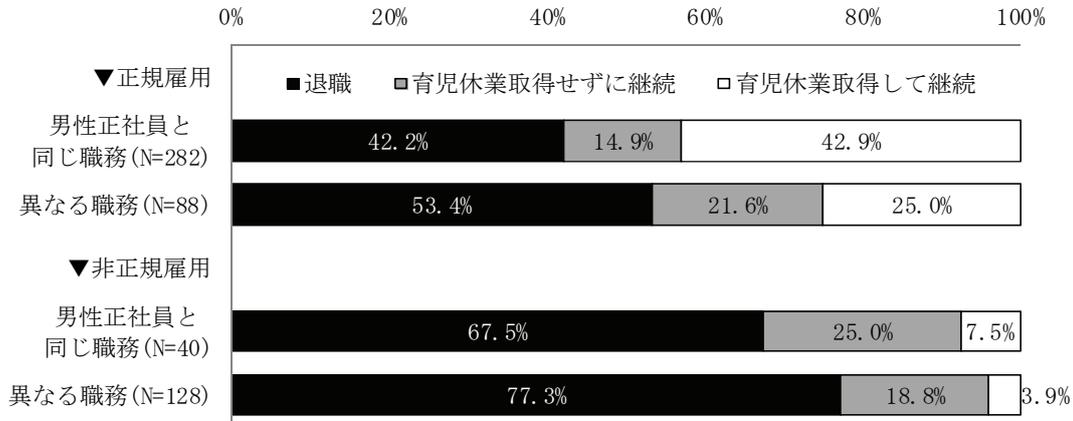
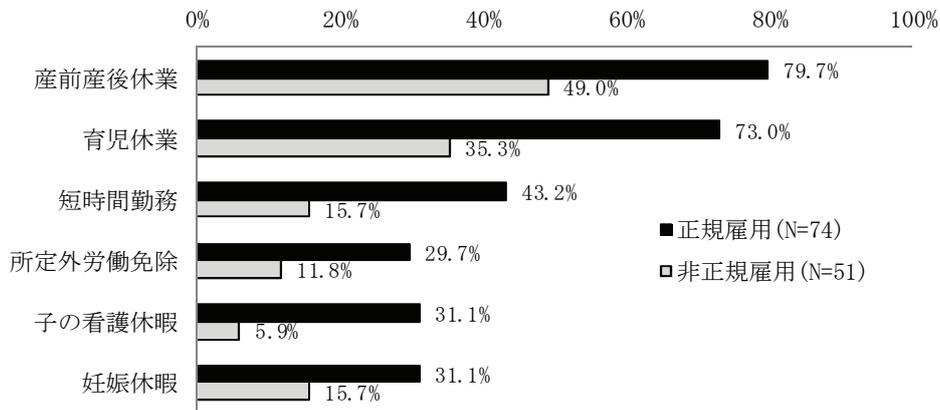


図3-2-3 第1子妊娠時勤務先に両立支援制度があった割合
—第1子妊娠時雇用形態別—
(2005年以降出産)



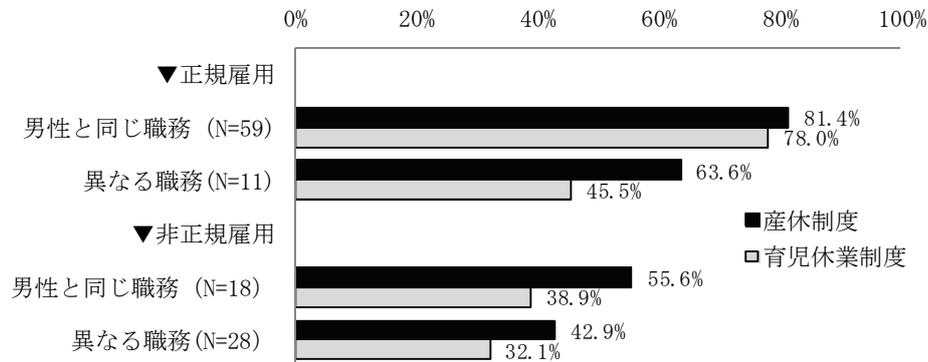
退職率が低い。反対に、育児休業取得割合は男性正社員と「同じ職務」の方が高い。しかしそれでも絶対的水準として、非正規雇用は退職率が高いことを、ここでは問題にしたい。その要因として、非正規労働者は就業継続意欲が低いとしばしばいわれる。だが、そうした意欲の問題に還元できない要因がある。

非正規労働者の多くを占める有期契約労働者が育児休業の対象外となっていたことは、その最たるものである。だが、2005年の改正育児・介護休業法施行を背景に、非正規労働者の育児休業取得も増えつつある。さらに、次の図3-2-3は短時間勤務制度など、育児休業以外の両立支援制度の適用を勤務先で受ける非正規労働者も増えつつあることを示唆している。だが、その割合もまだ高いとはいえない。図3-2-3をみよう。

この図は、第1子妊娠時の勤務先にあった両立支援制度の割合を雇用形態別に示している。労働政策研究・研修機構(2008)でも報告されているように、非正規雇用への本格的な両立支援制度適用は2005年の改正育児・介護休業法施行を契機としていることから、分析対象を2005年以降に出産した女性に限定している。

いずれの制度も正規雇用に比べて比率は低い。だが、特に看過できないのは、産前産後休

図3-2-4 第1子妊娠時勤務先に産休・育児制度があった割合
 —第1子妊娠時雇用形態・男性との職務の異同別—
 (2005年以降出産)



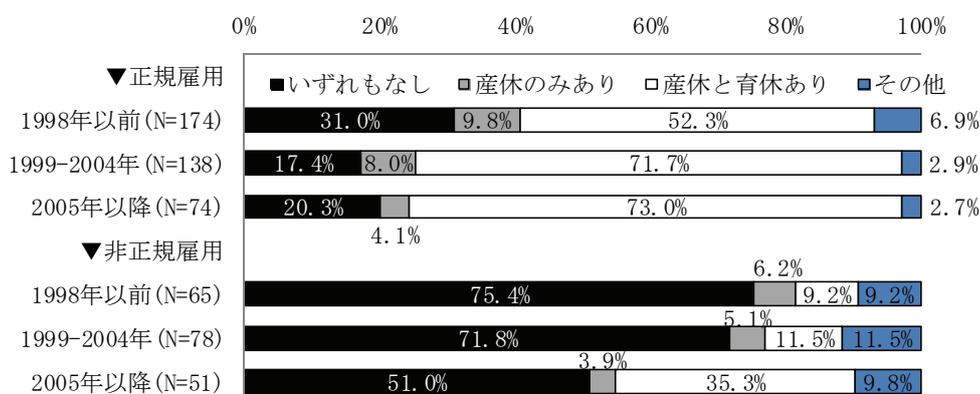
業（産休）「あり」が約半数に留まっていることである。残りの半数は産休制度がない状況で妊娠・出産期を迎えている。図表は割愛するが、第1子妊娠・出産期に退職した非正規労働者は勤務先の産休制度「なし」が71.7%を占める。非正規雇用には、更新のない短期間の契約で雇われる労働者や、所定労働時間がもともと短いパートタイマーなど、様々な労働契約が含まれる。そのため、正規労働者と同じ両立支援制度の適用がなじまないケース中にもある。しかし、労働基準法が定める産前産後休業は、育児休業の対象外とされる有期契約労働者も含めて、すべての女性労働者を対象としている。また、均等法では労働契約にかかわらず、妊娠・出産を理由とする解雇や雇止めを禁止している。これらの法律にもとづいて、産後休業後に復職することができれば、育児休業の対象でなくても就業継続することはできる。しかし、産後休業を取得しないで就業継続することは不可能に近い。そのために、就業継続を断念している女性が非正規雇用には少なくないといえる。

前述した男性正社員と同じ職務を担う場合においても、非正規労働者では産休制度や育児休業制度のある割合は依然として高いといえない。図3-2-4に、男性との職務の異同別の産休制度・育児休業制度があった割合を示す。正規雇用の「異なる職務」と非正規雇用の「同じ職務」のサンプルサイズは小さいが全体の傾向として、産休制度・産休制度とも、男性正社員と同じ職務の場合に制度がある割合は高い。だが、男性正社員と同じ職務でも、非正規雇用で産休制度がある割合は半数程度に留まっている。残りの半数は産休制度がない。正規雇用の「男性と同じ職務」において、その割合が8割に達しているのとは大きな違いである。

このように、育児休業制度だけでなく、その前提となる産休制度がある割合も低いことが非正規労働者の就業継続率を低い水準に留めているといえる。関連して、多くの企業や労働者が産休制度と育児休業制度を一体的にとらえている可能性があることを指摘したい。法制化の経緯に沿って考えれば、もともと産休制度はあったところに追加される形で、育児休業制度は導入されたと考えるのが自然である。そうであるなら、育児休業制度がまだない勤務先にも産休制度はあると考えられる。しかし実際はそうではないケースが多い。

図3-2-5は、第1子妊娠時の勤務先に産休制度と育児休業制度がともにあった比率と産休

図3-2-5 第1子妊娠時勤務先に産前産後休業と
育児休業制度がともにあった割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



その他：育児休業制度はないが、産休と他の両立支援制度はある

制度のみがあった比率を雇用形態と出産年代別に示している。

正規雇用の結果からみよう。「1998年以前」は、産前産後休業と育児休業がともにある「産休と育休あり」（グラフの白い帯）が約半数を占め、最も割合が高い。次に高いのは「いずれもなし³」（黒い帯）で約3割。「産休のみあり」は約1割に留まっている。産休制度はあるが育児休業制度はないというケースは少ないことがうかがえる。その後、正規雇用の「産休と育休あり」は約7割に上昇しているが、「産休のみあり」の低下は小さく、「いずれもなし」の低下が顕著である。もともと産休制度も育児休業制度もなかった企業が、1999年以降に両者を同時に導入するようになった様子が見える。

同様の傾向は非正規雇用の結果からも読み取ることができる。2004年以前の「1998年以前」「1999-2004年」は「いずれもなし」が約7割を占めている。「産休と育休あり」だけでなく「産休のみあり」の比率も低い。2005年以降は「産休と育休あり」が上昇し、「いずれもなし」は低下しているが、「産休のみあり」の低下は小さい。「産休制度は適用されるが、育児休業制度は適用されない」といったように両者を分けているケースは非正規雇用についても少ない。正規雇用と同様に、多くは両方とも適用されるか両方とも適用されないかのどちらかである。

ここで注意したいのは、非正規雇用は、正規雇用と異なり、法律においても育児休業制度の適用範囲が限定されていることである。このことが勤務先における産休制度の適用にも影響している可能性がある。つまり、育児休業の対象にならないことから、産休も取ることができずに就業継続を断念しているという女性が、非正規雇用には多くいる可能性がある。育児休業の対象でなくても、産前産後休業はすべての女性労働者に適用されるという法制度の周知は、非正規労働者の就業継続拡大に向けた重要な課題であるといえる。

³ 「いずれもなし」は、図3-2-3に示した両立支援制度がいずれもないケースであり、この場合は、就業継続の可能性が著しく低い状況にあるといえる。これと区別して、育児休業制度はないが産前産後休業と他の両立支援制度はあったケースを「その他」としている。

図3-2-6 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・育児休業制度有無別—

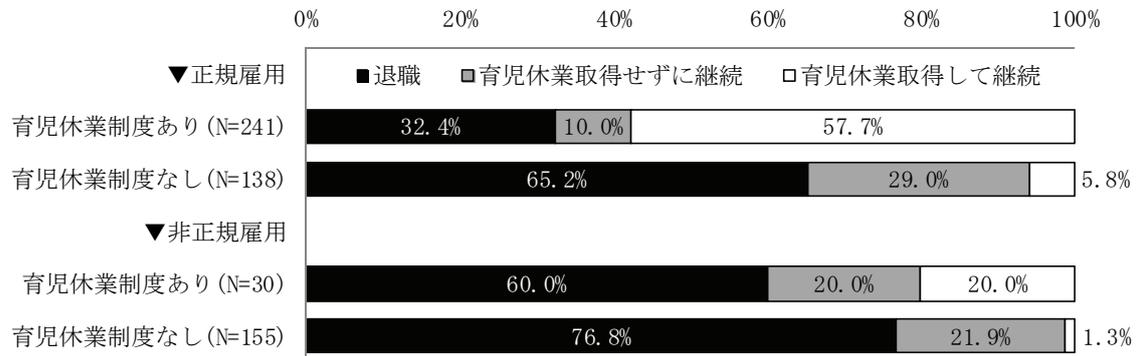
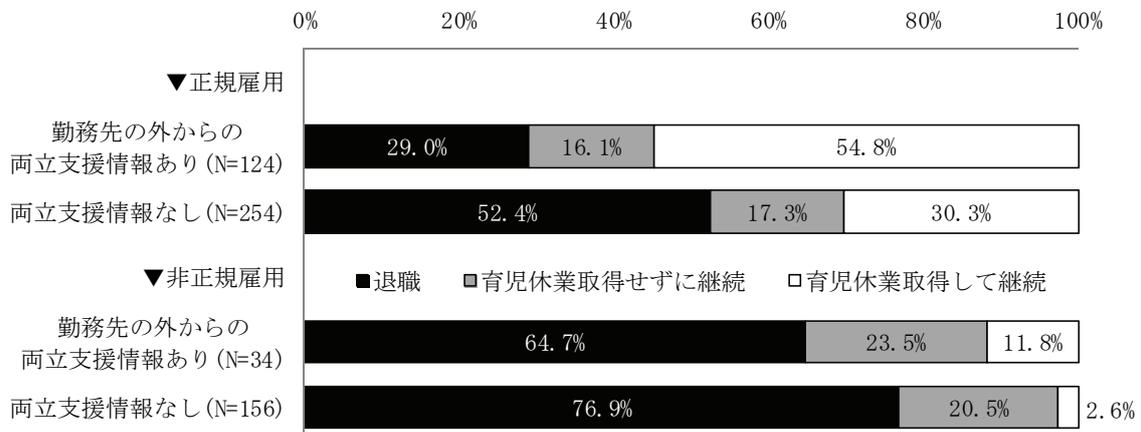


図3-2-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・勤務先の外からの両立支援情報有無別—

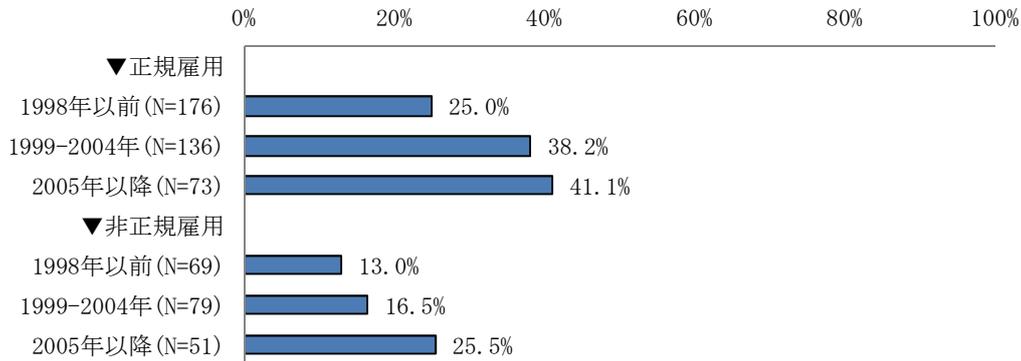


さらに、育児休業制度が勤務先にある場合でも、非正規労働者の取得割合は低く、妊娠・出産期の退職率は高い。この点は小規模企業の正規労働者とも異なる。図3-2-6をみよう。この図は、第1子妊娠時の正規雇用・非正規雇用それぞれについて、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を育児休業制度の有無別に示している。

注目したいのは、育児休業制度「あり」でも非正規雇用は6割が退職していることである。その比率は正規雇用では約3割に留まる。それだけ非正規雇用の退職率は高い。こうした差の要因として、非正規雇用では育児休業制度があっても取得割合が低いことを、同じく図3-2-6は示している。正規雇用の育児休業制度「あり」は育児休業取得割合が約6割であるのに対し、非正規雇用は約2割に留まる。この結果からも、非正規労働者の就業継続を高めるために、育児休業取得促進は重要な課題であるといえる。

企業規模100人未満の正規労働者を対象とした前章の分析結果は、勤務先に育児休業制度がある割合は低い状態でも出産退職率が低下するために、労働者個人に両立支援制度の情報を提供することが有効であることを示唆していた。非正規雇用においても同様の可能性があることを、次の図3-2-7も示している。この図は、第1子妊娠時の勤務先の外で両立支援制

図3-2-8 第1子妊娠時勤務先の外から両立支援情報があつた割合
—第1子妊娠時雇用形態・出産年代別—



度について知る機会（勤務先の外からの両立支援情報）の有無別に妊娠・出産期の退職率を示している。正規雇用に関しては、前章でも指摘したように、勤務先の外からの両立支援情報「あり」の方が退職率は低い。図表の再掲はしないが、特に100人未満の企業規模でその傾向が顕著であることを前章でみた。ここでは非正規雇用の結果に注目したい。

まず指摘できるのは、非正規雇用においても、勤務先の外からの両立支援情報「あり」の方が退職率は低いことである。また、比率は1割程度に留まっているものの、外からの両立支援情報「あり」は相対的に育児休業取得割合が高い。非正規労働者の育児休業取得拡大においても、労働者個人に対する情報提供は有効な方法である可能性は高いといえる。

だが、その情報の中身ということに目を向ければ、特に前述した産前産後休業との関係において課題があることも分析結果は示唆している。まず、勤務先の外からの両立支援情報の有無によって、育児休業取得割合に差があることを確認しよう。非正規労働者でも育児休業を取得できるという情報に接触していることで、育児休業取得割合が上昇している可能性は高い。同じように育児休業の対象にならない有期契約労働者も産前産後休業の対象にはなるという情報に接していれば、「育児休業を取得せずに継続」の割合も高くなって良いはずである。だが、結果はそのようになっていない。勤務先の外で両立支援制度の情報に接する機会があっても、育児休業と産前産後休業を分けてとらえるケースは増えていないことがうかがえる。その具体的課題として、労働者個人の認識が変わっていないのか、勤務先の理解を得られないのかは特定できないが、どちらにしても、育児休業の対象にならないと判断された場合に就業継続を断念するケースは減っていない。非正規労働者の両立支援に関する法律の規定は正規労働者よりも複雑である。そうした状況で実質的に就業継続につながる内容の情報を提供することが重要であるといえる。

図3-2-8に示しているように、2005年以降、非正規労働者においても、勤務先の外からの両立支援情報があつた割合は上昇傾向を示している。その割合がさらに上昇するような情報環境を整備すること、加えて労働者個人の就業継続に実質的に役立つ内容の情報を提供することが、非正規労働者の就業継続を高めるために重要であるといえる。

3 初職の継続と第1子妊娠時の雇用形態

非正規労働者においては、育児休業制度はもとより、産休制度もないことが出産・育児期の就業継続を大きく阻害している。だが、非正規雇用が、その本来的な性質において就業継続になじむかどうかということには議論の余地があるだろう。正規労働者と非正規労働者は就業継続の背景にあるキャリアが異なるからである。

伝統的な就業継続の議論は、若年期に正規雇用で職業キャリアをスタートした労働者がそのまま正規雇用を継続することを念頭に置いてきた。第1章の「1966-70年生」コーホートが示していたように、かつては若年労働力の大半が正規雇用であったことが、その背景にある。一方、パートタイマーのような非正規雇用は、若年期に就いた正規雇用の勤務先を、結婚・妊娠・出産・育児等を機に辞めた女性が労働市場に再参入するときの雇用形態という位置づけであった。近年は未婚期から非正規雇用の労働者が増えており、初職から非正規雇用という労働者も珍しくない。また、前節でみたように正規労働者に近い働き方の非正規労働者が増えており、キャリアの継続ということが議論としてなじむ働き方の非正規雇用も増えている。だが、正規雇用と非正規雇用のキャリアには今日もなお大きな違いがあることを、次の図3-3-1は示唆している。

この図は、第1子妊娠・出産時の正規労働者と非正規労働者それぞれの初職の就業形態を示している。正規労働者は「初職・正規雇用」が9割を超える。つまり、若年期から正規雇用で就業し続けている。そうしたキャリアの継続の中に出産・育児期の就業継続も位置づけることができる。対して、妊娠時に非正規雇用の女性は約7割が初職は正規雇用である。初

図3-3-1 初職就業形態割合
—第1子妊娠時雇用形態別—

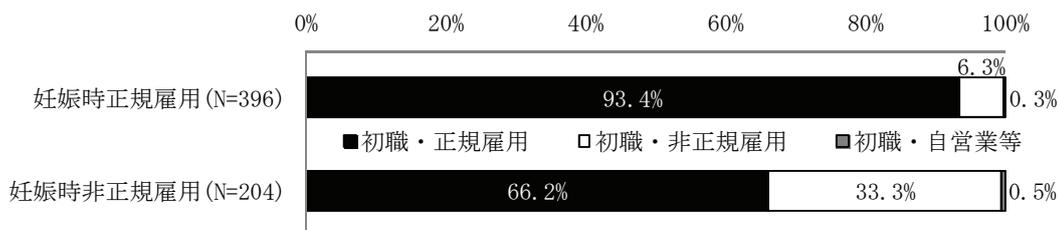
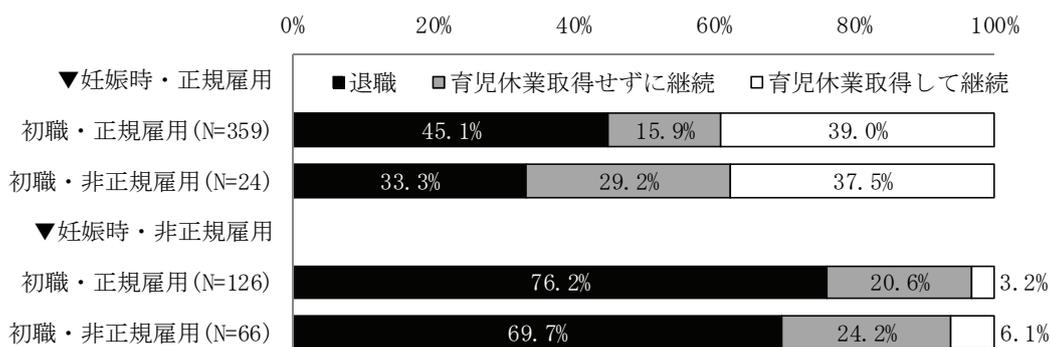


図3-3-2 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時雇用形態・初職雇用形態別—



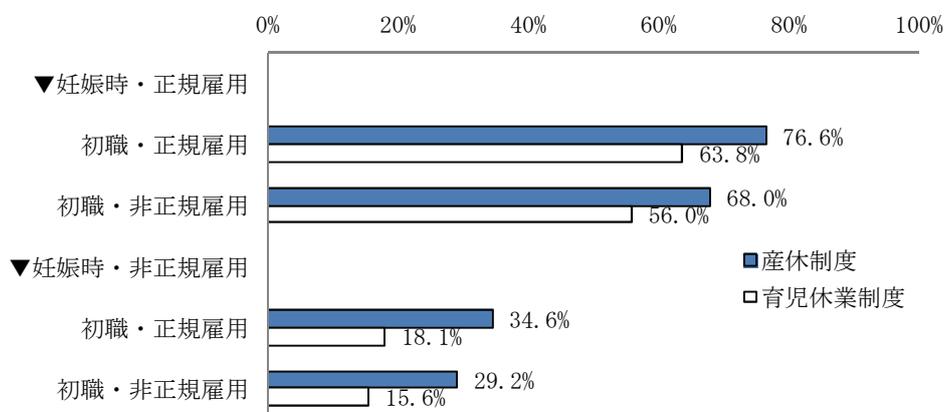
職が非正規雇用も約3割を占めているが、相対的には、職業キャリアの途中で非正規雇用になった割合が高い。その意味で、妊娠・出産期を迎える前に職業キャリアの断絶を経験した女性が非正規雇用には多いといえる。

こうした妊娠前の職業経歴が出産退職にも影響している⁴。図3-3-2は、第1子妊娠時と初職の雇用形態を分けて、第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合を示している。まず指摘できるのは、初職の雇用形態にかかわらず「妊娠時・非正規雇用」の方が退職率は高く、育児休業取得割合は低いことである。特に、初職は正規雇用だが妊娠時に非正規雇用の場合の退職率は高い。非正規雇用で職業キャリアをスタートすることが、その後の家族形成やキャリア形成に望ましくない影響を及ぼすことは、労働政策研究・研修機構（2006b、2007a）など、先行研究でも指摘されてきた。だが、一度は正規雇用で就職した女性がその後非正規化するものの影響にも目を向ける必要があることを、図3-3-2は示唆している。

「初職・正規雇用」の中で「妊娠時・正規雇用」と「妊娠時・非正規雇用」を比較すると後者の方が30ポイントも退職率が高い。なお、図3-3-3をみると、初職の雇用形態によって妊娠時の育児休業制度の有無に大きな違いがあるとはいえない。初職が正規雇用であっても、その後非正規雇用になって妊娠・出産期を迎えた場合は産休制度や育児休業制度がない割合が高い。正規雇用で職業キャリアをスタートした女性が非正規雇用にならず、そのまま正規雇用で妊娠期を迎えるよう支援することは、出産・育児期の就業継続を高めるために重要であるといえる。

そこで、以下の分析では、初職から第1子妊娠・出産期を迎えるまでのキャリアに焦点を当てる。育児休業制度が適用され、出産・育児期の就業継続について明るい見通しをもてらざるの正規雇用から、なぜ産休制度もないような非正規雇用に移行して妊娠・出産期を迎えるのか、データ分析を通じてこの問題を検討し、初職後の非正規雇用への移行を抑制するた

図3-3-3 第1子妊娠時勤務先に産休制度・育児休業制度があった割合
—第1子妊娠時雇用形態・初職雇用形態別—



⁴ ここに示す分析結果と類似の傾向は守泉（2005）でも指摘されている。だが、次節で検討している両立支援制度との関係は守泉（2005）では分析されていない。

図3-3-4 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態別—

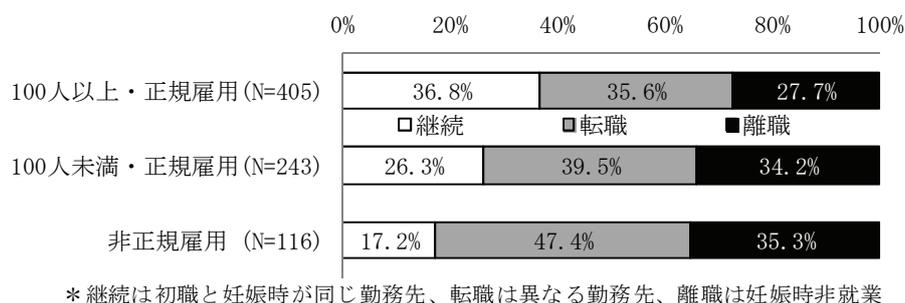
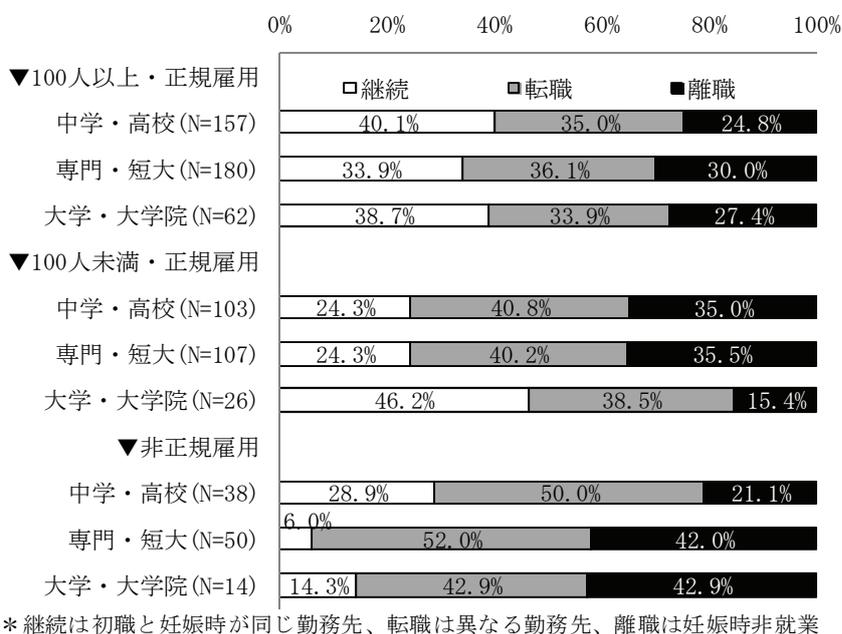


図3-3-5 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態・最終学歴別—



めの課題を明らかにしたい⁵。

その入り口としてまず、初職継続状況を分析しよう。正規雇用で職業キャリアをスタートした女性が、そのまま同じ勤務先で妊娠・出産期を迎えれば、それだけ非正規化を抑制することができると考えられる⁶。この観点から図3-3-4をみよう。この図は、初職から第1子妊娠時まで同じ勤務先で勤めていた（継続）か、別の勤務先に移った（転職）か、それとも仕事を辞めて非就業になった（離職）かの比率を示している。以下の分析の主眼は正規雇用の継続にあるが、比較対象として初職が非正規雇用の結果も示している。また、企業規模による労働者の定着状況に違いも考慮し、前章と同様に正規雇用は「100人以上」と「100人未満」に企業規模を分けている。

⁵ このような分析目的から、以下では、第1子出産前に初職を開始したケースに分析対象を限定する。

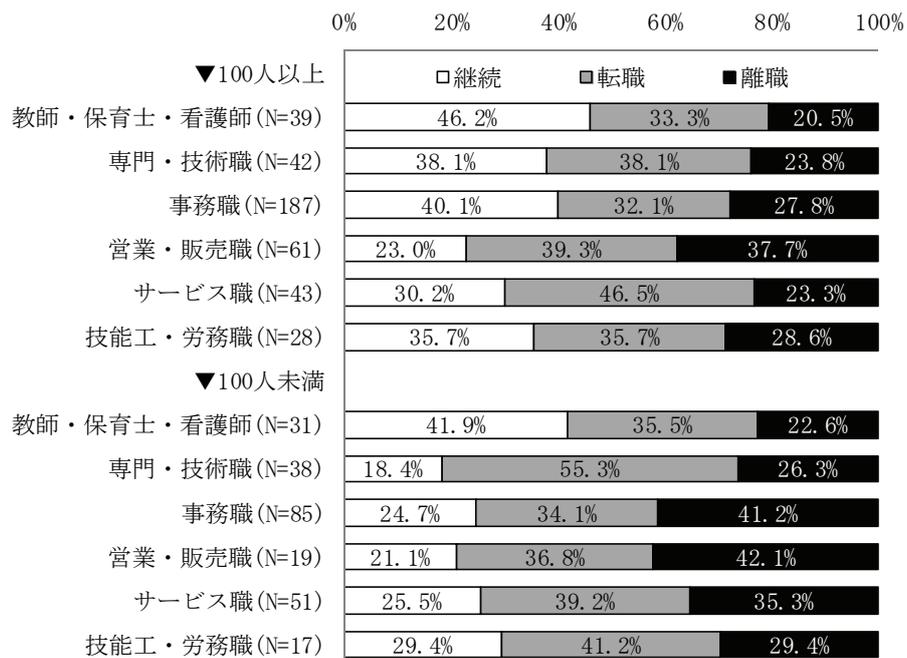
⁶ 第1子妊娠時まで初職を継続した正規労働者のうち、妊娠時に非正規雇用のサンプルはわずかに1件（0.4%）であった。同一勤務先で正規雇用から非正規雇用に労働契約を変更するケースは少ないことがうかがえる。

結果をみよう。継続率（グラフの白い帯）は「100人以上・正規雇用」が最も高く、「非正規雇用」が最も低い。反対に、転職率（グレーの帯）は「非正規雇用」が最も高く、「100人以上・正規雇用」が最も低い。企業に定着して内部労働市場でキャリアを形成する大企業の正規労働者に比べて、小規模企業の正規労働者は流動性が高く、非正規労働者はさらに流動性が高いという、労働者一般について指摘される特徴を、ここでも読み取ることができる。その背景にどのような雇用管理の違いがあるのか、学歴や職種、そして両立支援との関係を見ることにしよう。

図 3-3-5 は、先の図 3-3-4 をさらに最終学歴別に分けた結果である。参考値として非正規雇用の結果も示しているが、以下では特に断りがない限り、正規雇用注目する。まず「100人以上」は、学歴による継続率の差はない。転職率・離職率にも学歴による差はみられない。対して、「100人未満」では「大学・大学院」の継続率が「中学・高校」「専門・短大」に比べて高い。小規模企業の方が高学歴層の定着に力を入れている可能性がある。

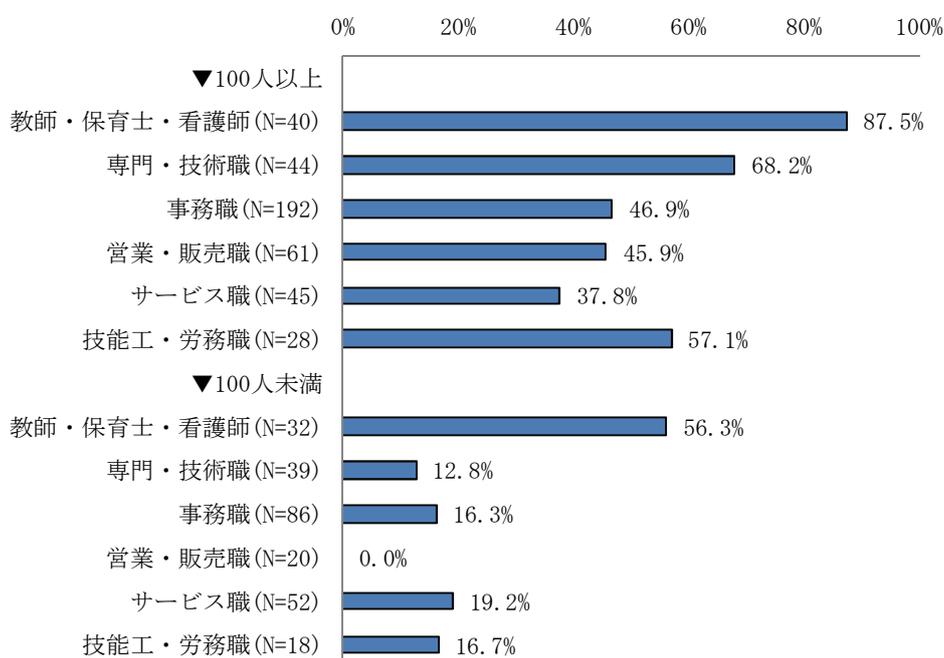
つづいて職種との関係を見る。図 3-3-6 は初職の職種別に、第1子妊娠時までの初職継続率を示している。この結果からまず指摘したいのは、職種による継続率の差よりも、企業規模による差の方が大きいことである。「100人以上」をみると、「営業・販売職」だけは継続率が約2割に留まっており、目立って低い。反対に、最も継続率が高いのは「教師・保育士・看護師」である。だが、「専門・技術職」と「事務職」の継続率も高く、これらのホワイトカラー職種に比べて、「技能工・労務職」や「サービス職」の継続率が明らかに低いとまではい

図3-3-6 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



*継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図3-3-7 初職勤務先に育児休業制度があった割合
—初職企業規模・職種別—
(初職正規雇用)



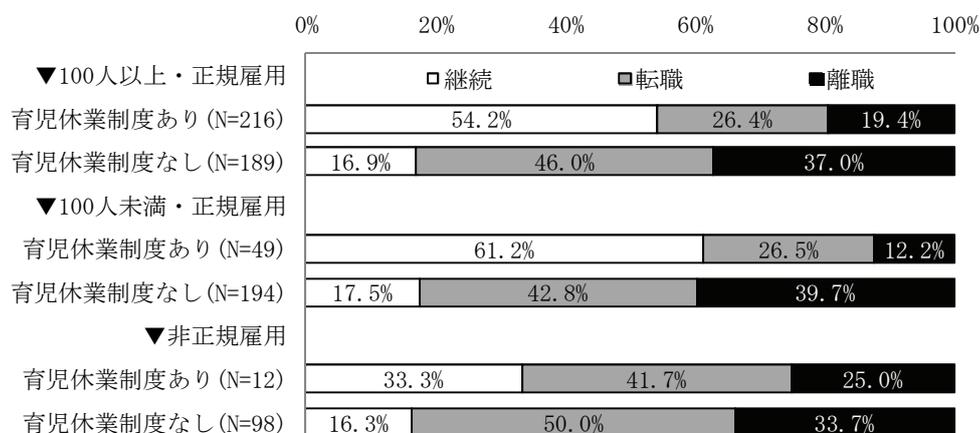
えない。つまり、学歴が高い職種の初職継続率が高いとは必ずしもいえない。先の図 3-3-6 で学歴による継続率の差がみられなかったのは、こうした職種の効果によると考えられる。一方、「100人未満」も「専門・技術職」「事務職」「サービス職」「技能工・労務職」の継続率には明確な差があるとまではいえず、いずれの職種も「100人以上」に比べて低い。

そうした中で、「教師・保育士・看護師」だけは「100人未満」の継続率が目立って高く、「100人以上」の「教師・保育士・看護師」との差も小さい。その背景として、「教師・保育士・看護師」は早い時期から育児休業制度が浸透していたことが関係している可能性を考えることができる。この観点から次の図 3-3-7 をみよう。

図 3-3-7 は、初職勤務先に育児休業制度があった割合を職種別に示している。非正規雇用はサンプルサイズが小さいため、正規雇用の結果のみ示す。前章の妊娠・出産期の分析にも表れていたが、初職においても「100人未満」は育児休業制度のある割合が「100人以上」に比べて低い。その傾向はいずれの職種にもあてはまる。だが、100人未満の企業規模でも「教師・保育士・看護師」は相対的に育児休業制度のある割合が高い。先の図 3-3-6 の結果に、育児休業制度の普及状況が関係していることを示唆する結果である。反対に、「100人未満」の「専門・技術職」の初職継続率が低いのは、育児休業制度のある割合が低いからであるともいえる。しかしその一方で、図 3-3-6 で初職継続率が低かった「100人以上」の「営業・販売職」において育児休業制度のある割合が低いとはいえない。育児休業制度の有無と初職継続率の関係を改めて分析してみよう。

図 3-3-8 は、初職の育児休業制度の有無に着目して、初職の雇用形態と企業規模別の初職

図3-3-8 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
—初職企業規模・雇用形態・育児休業制度有無別—



* 継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

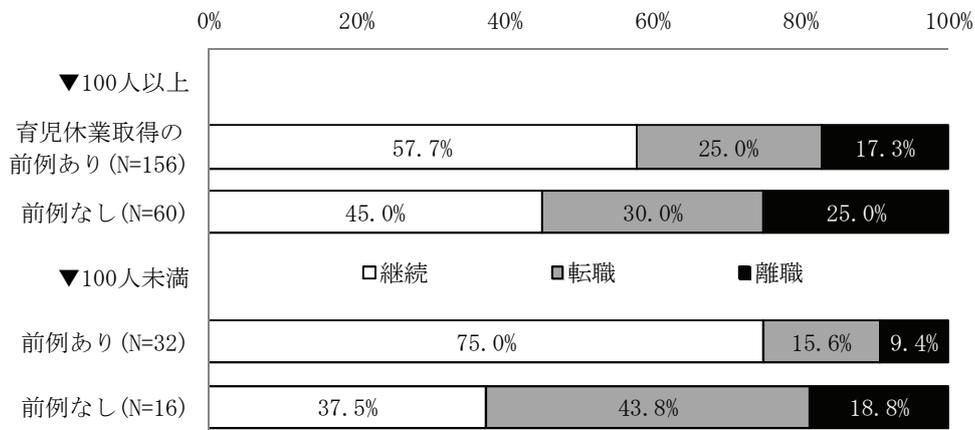
継続・転職・離職率を示している。まず確認したいのは、雇用形態や企業規模にかかわらず、初職に育児休業制度があった場合は継続率が高いことである⁷。正規雇用の「100人以上」と「100人未満」を比較すると、継続率・転職率・離職率とも企業規模の差はほとんどない。図3-3-4でみた企業規模の差には、育児休業制度の有無の差が表れていたといえる。また、学歴や職種による差に比べて、育児休業制度の有無による初職継続率の差は大きい。初職定着に対する両立支援制度の影響力の大きさがうかがえる結果である。

こうした育児休業制度の効果は従来も指摘されていた。それよりも次のことを指摘したい。

1 つ目は、育児休業制度「なし」において、正規雇用と非正規雇用の継続率・転職率・離職率の差がほとんどないことである。勤務先に育児休業制度がなければ、正規雇用として初職を継続しても出産・育児期に就業継続できる可能性は低い。この点で、育児休業制度「なし」の正規労働者が置かれる状況は非正規労働者と大きく違わない。仕事の責任や負担を考えれば、非正規労働者より家庭生活との両立は難しい面もある。そのために、妊娠前に初職勤務先を辞める割合が高いと考えられる。だが、約3割の女性は、初職勤務先を辞めた後、「転職」することなく、そのまま「離職」した状態で妊娠・出産期を迎えている。その意味で、育児休業制度がない勤務先で職業キャリアをスタートすることで受ける不利は大きいといえる。だが、2つ目として、初職に育児休業制度がある場合でも、企業規模の大小にかかわらず、約半数は初職勤務先を辞めている（「離職」「転職」である）ことにも留意する必要がある。それだけ若年労働力の流動性は高い。その流動性に抗して、若年労働力の企業定着を促すためには、育児休業制度があるだけでなく、もう一歩進んだ両立支援の取組みが重要になると考えられる。この観点から、図3-3-9と図3-3-10をみよう。

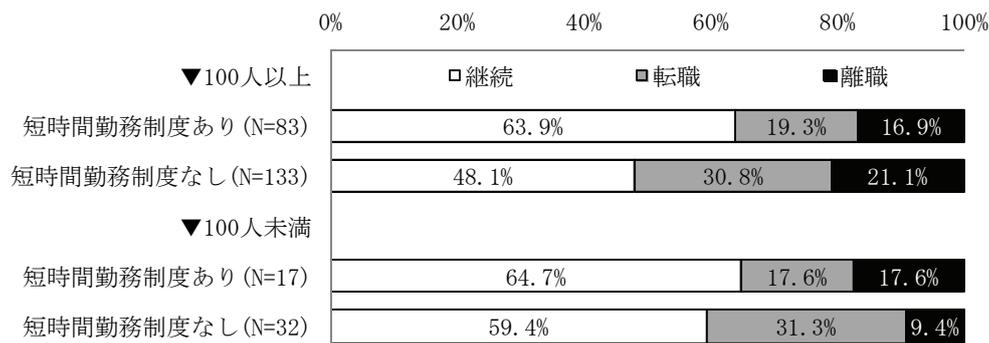
⁷ 初職に育児休業制度「あり」の女性は、もともと就業継続に対する意識が高いことから、育児休業制度がある勤務先を意図的に選んでいる可能性がある。だが、そうした高い意識をキャリアの開始時点から持っていなければ、就業継続可能性の高い職業キャリアの形成が難しい労働市場の構造をここでは問題にしている。

図3-3-9 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
 —初職企業規模・育児休業取得の前例の有無別—
 (初職正規雇用・育児休業制度あり)



* 継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図3-3-10 第1子妊娠時までの初職継続・転職・離職率
 —初職企業規模・短時間勤務制度有無別—
 (初職正規雇用・育児休業制度あり)



* 継続は初職と妊娠時が同じ勤務先、転職は異なる勤務先、離職は妊娠時非就業

図 3-3-9 は、初職勤務先に育児休業制度があった女性を対象に、育児休業取得の前例の有無別に初職継続率を示している。非正規雇用は分析に耐えうるサンプルサイズを確保できないため、正規雇用の結果のみ示す。また「100人未満」のサンプルサイズは小さいが、大まかな傾向は「100人以上」と違ってない。すなわち、育児休業制度があるということに加えて、実際に取得の前例がある方が初職継続率は高い。次世代法を機に、自社の育児休業取得実績を内外にアピールする企業が増えつつある。そうした取組みが若年女性労働力の定着にプラスに作用する可能性を分析結果は示唆している。

もう一つ、両立支援メニューの充実という観点から、短時間勤務制度との関係を図 3-3-10 に示そう。ここでも非正規雇用はサンプルサイズが小さいため、正規雇用の結果のみ示す。

「100人未満」の短時間勤務制度「あり」もサンプルサイズは小さいが、「100人以上」の短時間勤務制度「あり」と同じ傾向を示している。企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度に加えて短時間勤務制度もある場合には約6割が第1子妊娠時まで初職を継続しているといえる結果である。特に「100人以上」では短時間勤務制度「なし」との差が大きい。

要するに、近年の育児・介護休業法や次世代法による両立支援の強化は、若年労働力の企業定着にもプラスの影響をもたらしている可能性が高い。職業キャリアのスタート時点で両立支援の充実した企業への入職を促すことで、出産・育児期の就業継続は効果的に増える可能性があるといえよう。

4 第1子妊娠前転職者の妊娠時雇用形態

だが、このように指摘しても、両立支援の未整備な勤務先で職業キャリアをスタートした女性をいかにして支援するかという課題は残る。本報告書のここまでの分析結果が示しているように、正規雇用においても両立支援の取組み状況には偏りがある。基本施策である育児休業制度がない勤務先で職業キャリアをスタートする正規労働者も依然として珍しくない。100人未満の企業規模では特にその可能性が高い。そうした労働者は、そのまま初職勤務先で妊娠・出産期を迎えても就業継続できる可能性は低い。

だが、先の図 3-3-1 においても指摘したことだが、初職勤務先を辞めた労働者の多くは、勤務先を移る過程で非正規雇用になっている。図 3-4-1 は、先の図 3-3-4 における第1子妊娠前の「転職」者の妊娠時の雇用形態比率であるが、企業規模の大小にかかわらず、正規雇用の約半数が非正規雇用になっている。出産・育児期の就業継続が効果的に増えるためには、企業定着を促すだけでなく、就業継続の可能性を高めるような企業間移動を支援することも重要な課題である。この観点から、以下では第1子妊娠前の「転職⁸」者に焦点を当て、どの

図3-4-1 第1子妊娠時雇用形態比率
—初職雇用形態・企業規模別—
(第1子妊娠前転職者)

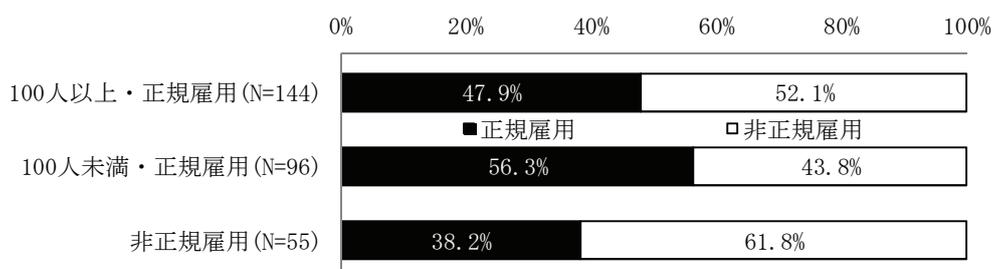
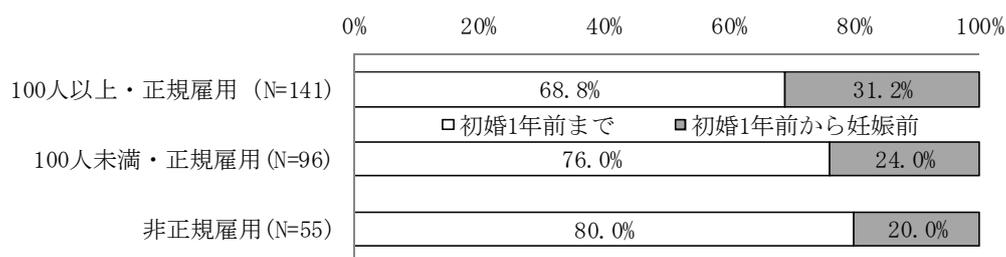
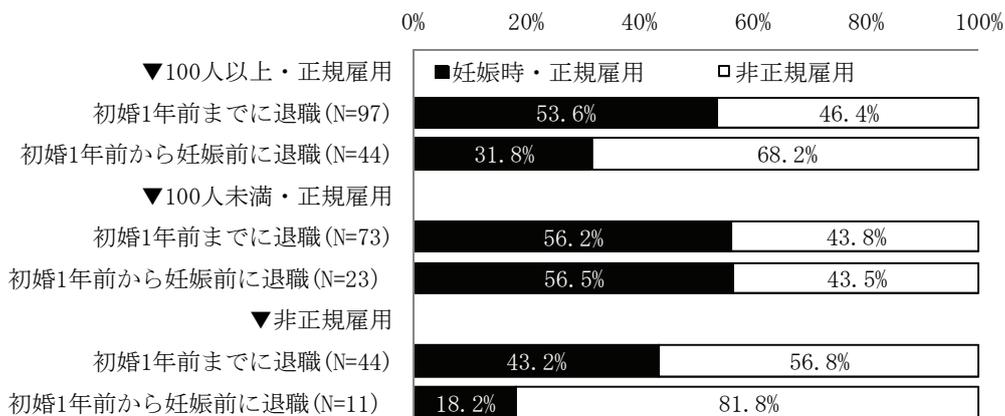


図3-4-2 初職退職時期比率
—初職企業規模・雇用形態別—
(第1子妊娠前転職者)



⁸ ここまでの分析と同じく、以下の「転職」者も図 3-3-4 から図 3-3-10 と同じ定義とする。

図3-4-3 第1子妊娠時雇用形態比率
 —初職企業規模・雇用形態・初職退職時期別—
 (第1子妊娠前転職者)



ような労働者が非正規雇用になっているか、その特徴を明らかにし、非正規化を抑制するための課題を明らかにしたい。

はじめに、図 3-4-2 に初職退職時期を示す。「初婚 1 年前まで」が「100 人以上・正規雇用」の約 7 割、「100 人未満・正規雇用」は約 8 割を占める。「初婚 1 年前まで」は、まだ結婚や妊娠・出産を現実的に予定する前の未婚期に相当する。対して、初婚前後の時期に相当する「初婚 1 年前から妊娠前まで」は結婚や妊娠・出産を現実的に予定し始める時期といえる。つまり、結婚を契機とする転職よりも、未婚期の転職が圧倒的に多いといえる。

図 3-4-3 からは、次のような実態もうかがえる。この図は先の図 3-4-1 を初職退職時期別にしたものである。正規雇用の結果に着目したい。「100 人以上」の「初婚 1 年前から妊娠前に退職」の妊娠時正規雇用比率が突出して低い。だが、企業規模の大小や退職時期にかかわらず、約 4 割は非正規雇用になっている。

その背景として、日本は外部労働市場が未発達であることから、正規雇用での転職が容易でないことはよく指摘される。退職時期にかかわらず、転職者の非正規雇用率が高いのは前者の影響であると考えられることができる。加えて、女性に関して指摘されるのが、家庭生活と両立可能な働き方として非正規雇用を選択していることである。結婚を機に非正規雇用に移行するケースは後者の典型といえる⁹。そうしたケースが「100 人以上」の企業規模では少なくないことがうかがえる¹⁰。

まず前者の観点から学歴・職種別の転職状況をみることにしよう。

学歴別の結果からみる。図 3-4-4 をみよう。この図は、第 1 子妊娠前転職者の妊娠時点の雇用形態比率を、初職の雇用形態別に示している。サンプルサイズを確保する目的から、初

⁹ そうした事例は、労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも報告されていた。

¹⁰ その背景として、100 人以上の企業規模は育児休業制度「あり」の比率が高いために、初婚前後の時期に「正規雇用・育児休業制度なし」に移動する割合が低いことを、後に示す図 3-4-8 は示唆している。育児休業制度がない正規雇用は家庭生活との両立が最も難しいと考えて、育児休業制度がある勤務先に移るか、非正規雇用のどちらかを選んだ結果、実現可能性の高い非正規雇用の割合が高くなっていると考えられることができる。

図3-4-4 第1子妊娠時雇用形態比率
 -初職雇用形態・最終学歴別-
 (第1子妊娠前転職者)

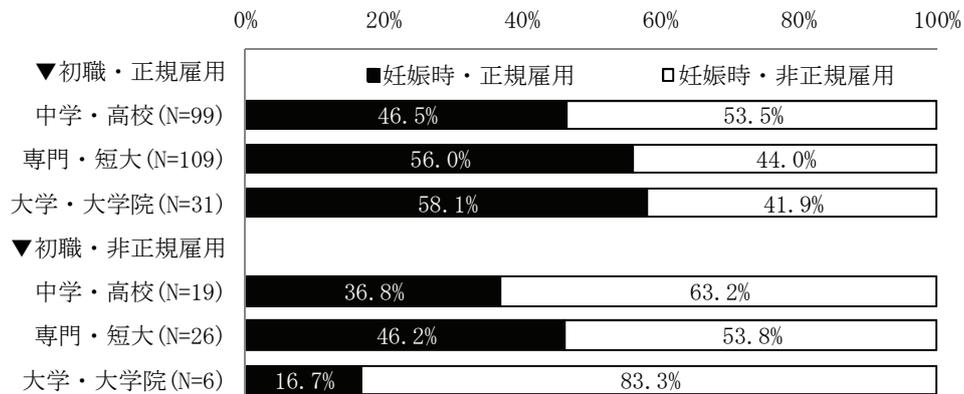
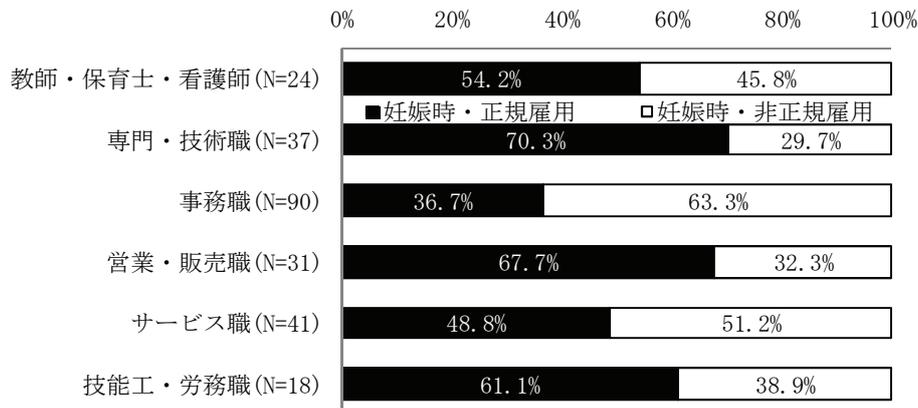


図3-4-5 第1子妊娠時雇用形態比率
 -初職職種別-
 (初職正規雇用・第1子妊娠前転職者)



*非正規雇用は各職種のサンプルサイズが小さいため正規雇用のみ集計

職の企業規模は分けずに示す。結論をあらかじめ述べれば、学歴の高さは正規雇用での転職に有利であるとは必ずしもいえない。「初職・正規雇用」の結果をみよう。「中学・高校」に比べて、「専門・短大」「大学・大学院」は妊娠時の正規雇用率が高い。だが、「専門・短大」と「大学・大学院」の差はなく、学歴が高いほど正規雇用で転職しやすいとは必ずしもいえない。「専門・短大」「大学・大学院」でも約4割は妊娠時に非正規雇用になっており、学歴にかかわらず、正規雇用での転職は容易でないといった方が妥当な結果といえる。

つづいて職種との関係を見る。図3-4-5は、第1子妊娠前転職者の妊娠時正規雇用率を初職の職種別に示している。「専門・技術職」と「営業・販売職」は正規雇用率が約7割であり、高い比率を示している。「専門・技術職」は外部労働市場の発達した職種の代表例のようにしばしばいわれるが、ここでも高い正規雇用率を示している。「営業・販売職」は図3-3-6でみたように「100人以上」の初職継続率が低い。だが、正規雇用で移動できる可能性が高く、この意味で、外部労働市場の発達した職種であるといえる。対して、「事務職」は約6割が非正規雇用であり、正規雇用での移動は容易でないことがうかがえる。

表3-4-1 第1子妊娠時職種構成—初職職種別—（初職正規雇用、第1子妊娠前転職者）

		第1子妊娠時職種						N
		教師・保育士・看護師	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	技能工・労務職	
初職職種	教師・保育士・看護師	76.7%	6.7%	3.3%	6.7%	3.3%	3.3%	30
	専門・技術職	2.6%	65.8%	15.8%	0.0%	10.5%	5.3%	38
	事務職	3.1%	4.2%	65.6%	10.4%	14.6%	2.1%	96
	営業・販売職	7.3%	9.8%	39.0%	24.4%	14.6%	4.9%	41
	サービス職	0.0%	1.7%	24.1%	12.1%	56.9%	5.2%	58
	技能工・労務職	4.5%	4.5%	22.7%	4.5%	18.2%	45.5%	22

ただし、職種の連続性は「事務職」も他の職種と同程度かそれ以上に高い。表 3-4-1 をみよう。初職と妊娠時の職種が同じ箇所に網掛けをしているが、初職「事務職」は約 65%が妊娠時も「事務職」である。その比率は「専門・技術職」とほぼ同じである。だが、妊娠時の正規雇用率は「専門・技術職」で高く、「事務職」は低い。反対に、妊娠時の正規雇用率が高い「営業・販売職」は職種の連続性が高いとはいえない。初職が「営業・販売職」のうち妊娠時も「営業・販売職」は約 25%に留まっており、約 4 割が「事務職」に移っている。職種が連続しているという意味で、継続的にキャリアを形成することと、雇用形態の連続性とは独立であるといえる。

このように、初職が正規雇用であっても、勤務先を移る場合は、多くの職種で非正規化しており、正規雇用に移動できる職種は限られている。一般的に日本は外部労働市場が未発達だといわれるが、若年女性の労働市場においても、同様の指摘をすることができる。

しかしながら、中には自発的に非正規雇用を選択している女性も少なからずいる可能性がある。その最たる理由としてしばしば指摘されるのが、家庭生活との両立である。非正規雇用は、昨今、低賃金・不安定雇用の代名詞のようにになっているが、伝統的には、家庭生活と両立しやすい働き方としてプラスに評価されてきた面もある。こうした側面を前向きにとらえる女性は、将来の出産・育児を見越して勤務先を移るとき、あえて正規雇用ではなく非正規雇用を選択している可能性がある。そうして妊娠前から中断型のキャリアを選択していることが、非正規労働者の高い退職率の背景にあるのではないだろうか。

この観点から、まず着目したいのが育児休業制度との関係である。先の図 3-3-8 でみたように、初職勤務先に育児休業制度がなかった女性は正規雇用であっても初職継続率が低く、転職率が高い。家庭生活との両立を考慮した場合、育児休業制度がない正規雇用は、仕事の負担や責任の面で非正規雇用よりも両立が難しい可能性もある。そうした両立困難を回避するために、両立支援制度のある勤務先に移るか、非正規雇用を選択していると考えることができる。だが、前者の両立支援に関する移動先の情報を事前に知る機会は限られている。そのために非正規雇用が現実的な選択になっている可能性は高い。結果をみてみよう。

図 3-4-6 は先の図 3-3-8 の「転職」者の妊娠時の雇用形態と正規雇用における育児休業制度の有無の比率を示している。初職が「100 人未満・正規雇用」と「非正規雇用」の育児休

業制度「あり」はサンプルサイズが小さいため参考として値を示すに留めるが、傾向は「100人以上・正規雇用」と異なる。

まず「100人以上・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみよう。約6割が妊娠時に非正規雇用になっている。次に「100人未満・正規雇用」の初職・育児休業制度「なし」をみると、非正規雇用率は「100人以上」に比べて低い。だが、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が高く、結果として、どちらの企業規模でも妊娠時に育児休業制度がある正規雇用は約2割に留まる。その割合は、初職が非正規雇用の育児休業制度「なし」から、妊娠時に正規雇用・育児休業制度「あり」に移る割合と同じである。それだけ、育児休業制度のある勤務先に正規雇用で移ることは容易ではないといえる。

初職・育児休業制度「あり」の場合も、「100人以上・正規雇用」の結果をみると、妊娠時の非正規雇用率は約4割と決して低くない。だが、初職・育児休業制度「なし」に比べれば、その割合は低く、反対に、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度あり」は相対的に高くなっている。妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」(グレーの帯)は、初職の育児休業制度の有無による差はなく、「正規雇用・育児休業制度あり」の差が非正規雇用率の差になっている。

図3-4-6 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
—初職雇用形態・企業規模・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠前転職者)

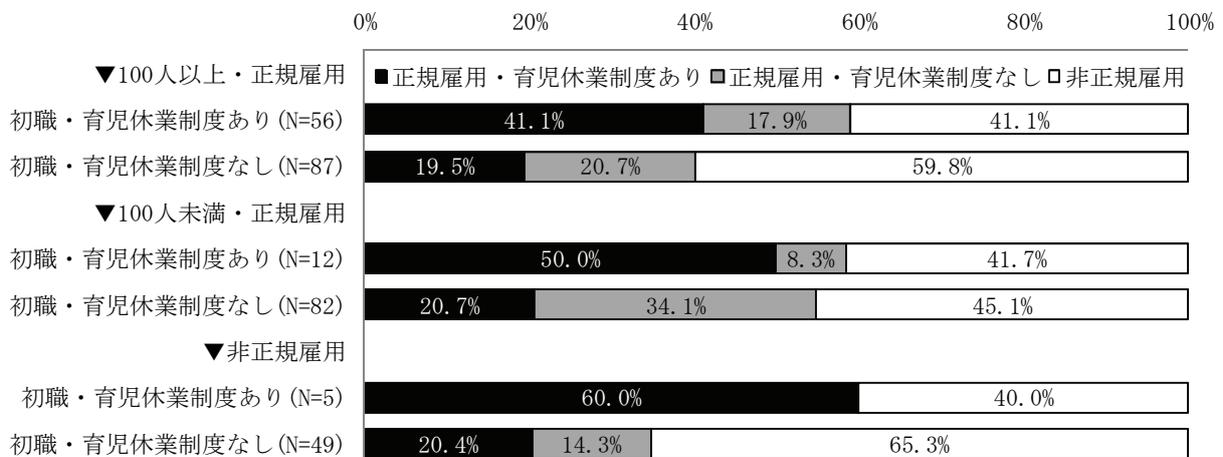


図3-4-7 初職退職時期比率
—初職企業規模・育児休業制度有無別—
(初職正規雇用、第1子妊娠前転職者)

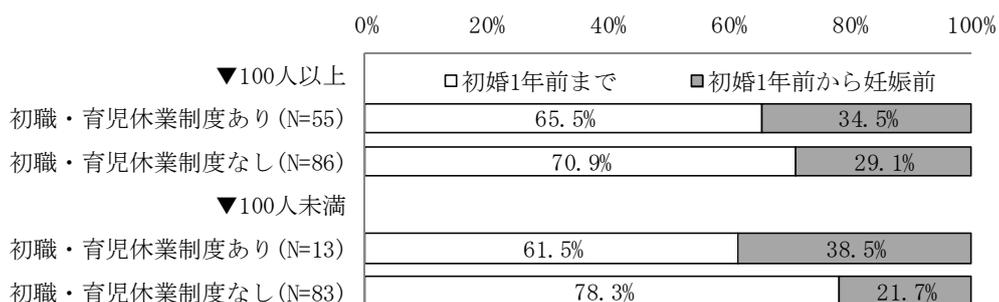
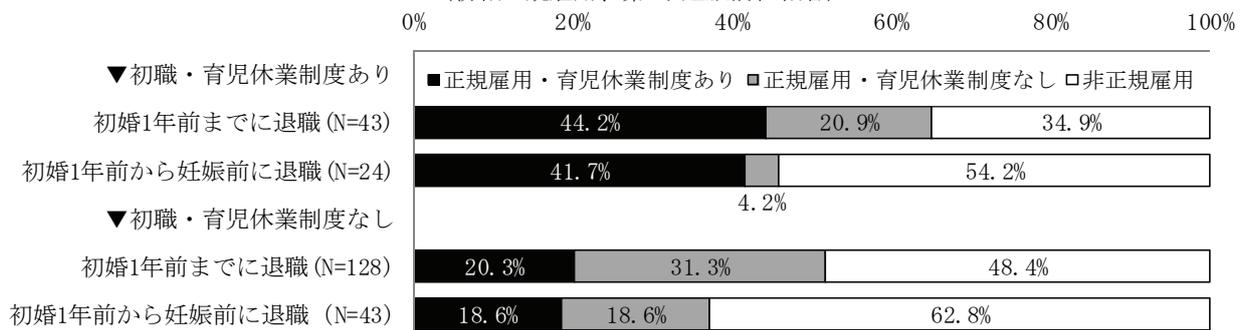


図3-4-8 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
 —初職育児休業制度有無・退職時期別—
 (初職正規雇用、第1子妊娠前転職者)



つまり、正規雇用であればどのような勤務先でも良いということではなく、育児休業制度のある勤務先への移動を促すことで、妊娠前の非正規化を抑制できる可能性がある。

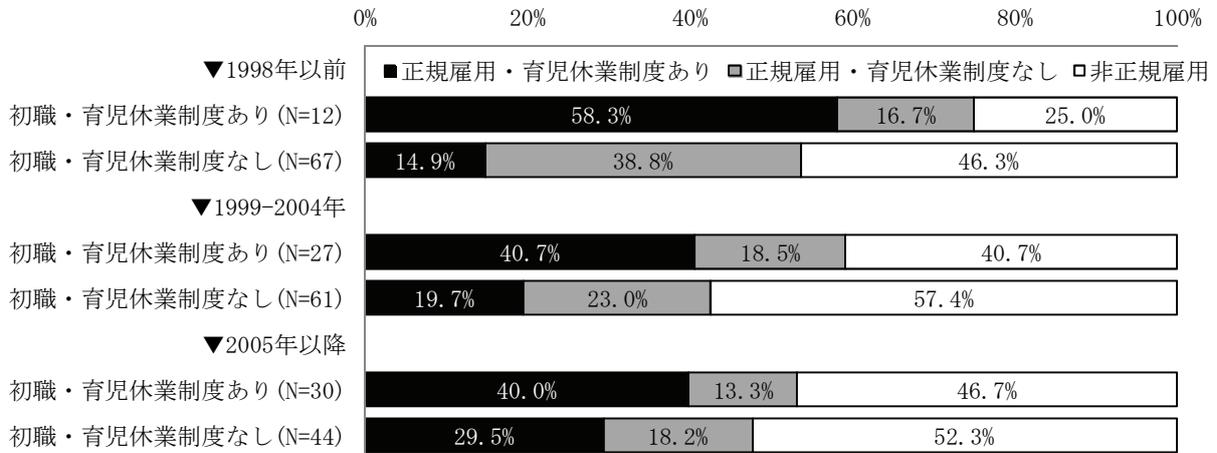
なお、図 3-4-7 に示すように、初職に育児休業制度がある場合には、未婚期の退職率がやや下がる傾向にある。だが、それでも企業規模の大小を問わず 6 割に達しており、育児休業制度の有無による初職退職時期の差は小さい。しかし、どのような移動先に移るかという問題には、退職時期が大いに関係している。次の図 3-4-8 をみよう。

図 3-4-8 は、初職・育児休業制度「あり」「なし」それぞれにおける妊娠時の雇用形態と育児休業制度の有無の比率を初職退職時期別に示している。初職育児休業制度「あり」「なし」とも、初婚前後の時期に相当する「初婚 1 年前から妊娠前に退職」は、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が相対的に低い。前述したように、仕事の負担や責任の重さを考慮すれば、両立支援のない正規雇用は家庭生活との両立が最も難しいという見方ができる。特に初職・育児休業制度「あり」は、妊娠時に「正規雇用・育児休業制度なし」の比率が低く、両立意識の高さがうかがえる。そして、同じく家庭生活との両立を考慮した結果として非正規雇用の比率が高くなっていると考えられることができる。

だが、そうであるなら、「正規雇用・育児休業制度あり」の比率も高くなって良いはずである。しかし、実際は「初婚 1 年前までに退職」と差がない。結婚や出産が現実的になった局面で、家庭生活との両立を考慮して育児休業制度がある勤務先に移るということは、それほど容易ではない実態がうかがえる。

それよりも、もっと早い時期から将来の出産・育児期を見越してキャリアを形成しているか否かが、育児休業制度のある勤務先への移動の可否に影響している可能性が高い。初職勤務先に育児休業制度「あり」の場合、未婚期に相当する「初婚 1 年前までに退職」であっても約 4 割が「正規雇用・育児休業制度あり」に移動している。その割合は初職・育児休業制度「なし」に比べて高い。前述したように、初職勤務先に育児休業制度がある労働者は、若年期から将来の育児休業取得を現実的な選択肢として展望しやすい状況にある。そのことが未婚期の転職行動にも表れている可能性が高い。反対に、初職・育児休業制度「なし」においては、退職時期にかかわらず、「正規雇用・育児休業制度あり」への移動割合は低い。こう

図3-4-9 第1子妊娠時に正規雇用かつ育児休業制度があった割合
 - 出産年代・初職育児休業制度有無別 -
 (初職正規雇用・第1子妊娠前転職者)



した結果からも、初職における育児休業制度の重要性が示唆される。

しかしながら、近年は、育児休業制度「なし」から「あり」への移動も増えつつあることを、次の図 3-4-9 は示唆している。この図は、先の図 3-4-4 の正規雇用を対象に、「転職」者の妊娠時の雇用形態と正規雇用における育児休業制度の有無の比率を出産年代別に示している。「2005 年以降」でも、初職勤務先に育児休業制度がない場合は、「正規雇用・育児休業制度あり」の割合が低い。つまり、出産年代をコントロールした結果からも、先の図 3-4-3 と同じ傾向を指摘できる。だが、時系列で比較すると、初職が育児休業制度「なし」から妊娠時に育児休業制度「あり」に移動する比率は上昇傾向を示している。特に「2005 年以降」はその傾向が顕著である。

近年は、採用戦略の一環として、自社の両立支援情報を公表する企業が増えつつある。そうした情報を手がかりに、育児休業制度が「ある」企業に移動する女性は増えていると考えることができる。関連して、「2005 年以降」は、初職・育児休業制度「なし」において妊娠時の非正規雇用率が上昇していないことも指摘したい。家庭生活との両立を図るために非正規雇用を選択していた女性が、育児休業制度のある勤務先に移るようになっていることで、非正規雇用への移動は抑制されている可能性がある。

このように、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えるためには、まず学校から初職への移行過程において、育児休業制度のある勤務先で職業キャリアをスタートできるよう支援すること、その後に勤務先を移る場合も、育児休業制度がある勤務先に移動できるよう支援することが重要であるといえる。内部労働市場のみならず、外部労働市場においても、出産・育児期の就業継続を見通せる環境をつくることが課題であるともいえる。

5 第1子妊娠時まで正規雇用継続の規定要因

クロス集計と同様の知見が属性をコントロールしても得られるか、最後に多変量解析を行

ってみよう。初職が非正規雇用の女性は、正規雇用と分けて単独で分析できるサンプルサイズがないため、以下の分析対象は初職が正規雇用に限定し、次の2つの分析を行う。

1つ目は、第1子妊娠時まで初職を継続するか否かの規定要因を明らかにする分析である。分析方法はロジスティック回帰分析とし、被説明変数は第1子妊娠時まで初職勤務先に勤めている場合に1、別の勤務先に移っているか非就業になっている場合は0とする。これを「分析1」と呼ぶ。その結果を踏まえて、第1子妊娠前転職経験者の妊娠時の雇用形態の規定要因を分析する。これを「分析2」と呼ぶ。これらの分析を通じて、前節で問題とした、初職正規雇用の女性が、非正規雇用にならず、そのまま正規雇用で妊娠・出産期を迎えるための課題を検討する。ただし、前述したように、勤務先を移動する場合に、正規雇用であればどのような勤務先でも良いというのではなく、育児休業制度のある勤務先への移動が妊娠前の非正規化を抑制している可能性がある。そこで、「分析2」では、妊娠時の正規雇用をさらに「育児休業制度あり」と「育児休業制度なし」に分け、「妊娠時非正規雇用」をベンチマークとする多項ロジスティック回帰分析を行う¹¹。

説明変数には、本節で取り上げた初職の育児休業制度を投入する。育児休業制度「あり」を1、「なし」を0とする。また、クロス集計でもコントロール変数として用いた、第1子出産年代と初職企業規模を投入する。出産年代は「1998年以前」「1999-2004年」「2005年以降」の3カテゴリとし、「1998年以前」をベンチマークとする。初職企業規模は「100人以上」を1、「100人未満」を0とする。さらに基本属性として、第1子出産年齢と最終学歴、初職属性として初職の職種を投入する。出産年齢は連続変数とし、最終学歴は「中学・高校卒」、職種は「事務職」をベンチマークとする。またクロス集計で検討したように、初職の退職時期が正規雇用での移動可能性に関係している可能性があることから、「分析2」には、初婚前後の時期、すなわち初婚1年前から妊娠前までに退職した場合は1、それ以前、初婚1年前までに退職した場合は0とするダミー変数を投入する。また、先行研究で指摘されているように、初職開始時点の雇用情勢が若年期の離転職に影響している可能性があることから、初職開始前年の若年失業率をコントロール変数として投入する¹²。

分析結果を表3-5-1に示す。分析1「第1子妊娠時まで初職継続」の結果からみる。出産年代、出産年齢、学歴、職種、育児休業制度の有無が有意な効果を示している¹³。

まず注目したいのが、育児休業制度の効果である。勤務先に育児休業制度があるほど、初

¹¹ 多項ロジスティック回帰分析は選択肢が3つ以上のときに用いる分析手法であるが、たとえば、大学に行くか否かをまず選択した上で、文系学部か理系学部かを選ぶというように選択の構造が多段階になっている場合に用いるのは適切ではない。だが、これまでに検討してきたように、本章の分析対象は、正規雇用か非正規雇用かをまず選択した上で、育児休業制度がある勤務先かない勤務先かを選ぶという多段階の選択をしているとは考えにくい。家庭生活との両立を考慮して勤務先を選択する女性にとっては、育児休業制度のある正規雇用か非正規雇用かが現実的な選択肢であり、育児休業制度のない正規雇用は最初から選択肢に入っていない可能性がある。

¹² 新規学卒者の採用時期を考慮して、前年1月の季節調整値を投入する。また、初職開始年齢に近い年齢層として15-24歳の失業率を投入する。

¹³ 若年層の離職に関する先行研究の知見と異なり、初職開始前年の失業率が有意な効果を示していないのは、初職開始から妊娠前の退職時期にバラツキがあることによるものと考えられる。

表3-5-1 第1子妊娠時までの就業継続状況の規定要因（初職正規雇用）

	分析1		分析2			
分析方法	ロジスティック回帰分析		多項ロジスティック回帰分析 (BM:妊娠時非正規雇用)			
分析対象	全体		第1子妊娠前転職者			
被説明変数	第1子妊娠時まで 初職継続 (継続=1, 離転職=0)		第1子妊娠時正規雇用・ 育児休業制度あり		第1子妊娠時正規雇用・ 育児休業制度なし	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
第1子出産年代 (BM:1998年以前)						
1999-2004年	-.410 (.246)	.664	-.408 (.486)	.665	-.588 (.437)	.555
2005年以降	-1.310 (.434)	.270 **	-.921 (.674)	.398	-.159 (.664)	.853
初職開始前年若年失業率	.159 0.107	1.172	.248 0.176	1.282	-.261 0.207	.770
第1子出産年齢	-.159 (.040)	.853 **	.076 (.067)	1.079	-.094 (.067)	.910
最終学歴 (BM:中学・高校卒)						
専門・短大卒	-.341 (.252)	.711	.363 (.460)	1.438	.310 (.428)	1.364
大学・大学院卒	.905 (.370)	2.473 *	.451 (.665)	1.570	.239 (.723)	1.270
初職企業規模 (100人以上=1, 100人未満=0)	-.159 (.230)	.853	-.108 (.408)	.897	-.661 (.388)	.516
初職職種 (BM:事務職)						
教師・保育士・看護師	-.354 (.347)	.702	1.090 (.618)	2.975	-.656 (.873)	.519
専門・技術職	-.472 (.349)	.624	1.871 (.579)	6.498 **	.767 (.631)	2.152
営業・販売職	-.786 (.349)	.456 *	.888 (.623)	2.431	1.147 (.556)	3.150 *
サービス職	-.192 (.319)	.825	.934 (.534)	2.544	-.172 (.544)	.842
技能工・労務職	-.385 (.410)	.680	.534 (.896)	1.706	.945 (.628)	2.572
初職育児休業制度 (あり=1, なし=0)	2.258 (.242)	9.568 **	1.045 (.435)	2.842 *	-.023 (.480)	.978
初婚1年前から妊娠前に初職退職 (該当=1, 非該当=0)		-	-.570 (.411)	.566	-1.030 (.454)	.357 *
切片	2.502 (1.283)	12.204	-4.847 * (2.301)		3.724 (2.346)	
χ^2 乗 自由度 N	184.214 ** 13 628			67.304 ** 28 229		

BMはベンチマークの略。若年失業率は15-24歳の失業率。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

職勤務先で妊娠期を迎える確率が高い。図 3-3-8 と整合する結果である¹⁴。次に「中学・高校卒」に比べて「大学・大学院卒」ほど、初職継続確率が高いことを指摘したい。育児休業制度の普及と高学歴化は、若年女性の企業定着を高めているといえる。

だが、反対に、若年労働力の流動化傾向も分析結果は示している。出産年齢の効果は、出産年齢が低いほど初職勤務先で妊娠期を迎える確率が高いことを示している。初職開始から第1子妊娠までの期間が短ければ勤務先を移る時間もない。その意味で、この分析結果は至極当然のことを示している。しかし、晩婚・晩産化の趨勢を踏まえるならば、第1子妊娠前

¹⁴ 図 3-3-4 のクロス集計では企業規模による継続率の差もみられたが、図 3-3-8 が示すように、育児休業制度の有無をコントロールすると規模による継続率の差はみられない。そのために、ここでも初職の企業規模は有意な効果を示していないと考えられる。

に初職を辞める女性は増える傾向にあるともいえる。さらに、出産年齢をコントロールしても、「1998年以前」に比べて「2005年以降」に出産した女性は、第1子妊娠前に初職を辞める確率が高い。「1999-2004年」も有意ではないが係数値はマイナスであり、第1子妊娠時まで初職を継続する確率は低下傾向にあるといえる。これら2つの結果は、若年女性労働力が流動化する方向に動いていることを示唆している。加えて、「営業・販売職」は「事務職」に比べて妊娠前に初職を辞める確率が高いことも分析結果は示している。

このように、今日の女性は、企業定着と流動化という、相反する力が働く労働市場で若年期を過ごして妊娠・出産期を迎えている。中でも改めて強調しておきたいのは、育児休業制度に若年労働力の企業定着を高める効果があるという結果である。両立支援の普及・拡大によって、企業に定着し、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えている女性は増えることを分析結果は示唆している。だがその一方で、両立支援とは別の要因によって若年労働力が流動化しつつあることも軽視できない。この側面に目を向けるならば、企業内部でキャリアを形成する女性だけでなく、企業を移動しながらキャリアを形成する女性も対象に出産・育児期の就業継続を高める施策を講ずることが重要であるといえる。

そのために、勤務先を移る過程で非正規雇用にならず、正規雇用での移動を支援することの重要性を前節までの分析結果は示唆していた。第1子妊娠前に勤務先を移った女性を対象とした「分析2」の結果をみよう。係数値がプラスであるほど、妊娠時に正規雇用の確率は高く、マイナスであるほど非正規雇用の確率が高いといえる。初職の職種と育児休業制度の有無、初職退職時期が有意な効果を示している¹⁵。しかし、被説明変数の「育児休業制度あり」と「育児休業制度なし」で規定要因が異なることに留意したい。

職種の効果からみよう。「分析1」において初職継続確率が低かった「営業・販売職」は、「分析2」の「育児休業制度なし」にプラスの有意な効果を示している。つまり、この職種は、初職勤務先を辞めても正規雇用で転職できる確率が高い。だが、「育児休業制度あり」に対する効果は有意でなく、移動先に育児休業制度がある確率が高いといえない。初職退職時期の効果も「育児休業制度あり」には有意でなく、「育児休業制度なし」にのみマイナスの有意な効果を示している。つまり、初婚前後の時期に初職を辞めた女性ほど、妊娠時の非正規雇用率は高い。反対に、それより前の未婚期に初職勤務先を辞めている場合は、正規雇用での移動確率が高いといえるが、育児休業制度のある勤務先に移動する確率が高いといえない。どちらにしても、就業継続の可能性が高い状態で妊娠・出産期を迎えているとはいえない。

このように「営業・販売職」や未婚期に勤務先を移動する労働者は、出産・育児を考慮しなければ、勤務先を移っても正規雇用のキャリアを継続できる可能性が高い。しかし、出産・育児期を迎えても正規雇用のキャリアを継続できる可能性が高いとはいえない。

¹⁵ 近年は初職・育児休業制度「なし」から妊娠時は育児休業制度「あり」への移動割合が上昇傾向にあることを前述したが、図3-4-9において初職が育児休業制度「あり」から妊娠時に育児休業制度「あり」への移動割合は上昇しているといえない。そのために、ここでの分析結果は出産年代の有意な効果を示していないと考えられる。

「正規雇用・育児休業制度あり」にプラスの効果を示しているのは、職種でいえば「専門・技術職」である。この職種は、正規雇用で移動できる確率が高いだけでなく、移動先に育児休業制度がある確率も高いといえる。しかし、職種にかかわらず、初職勤務先に育児休業制度があった場合には、「正規雇用・育児休業制度あり」への移動確率が高くなることも分析結果は示している。先の図 3-4-6 と整合的な結果である。一方、「育児休業制度なし」に対する初職の育児休業制度の効果は有意でない。出産・育児期の就業継続を考慮せず、正規雇用であれば良いという転職には、初職の育児休業制度の有無は影響しない。だが、出産・育児期の就業継続を考慮して、育児休業制度のある勤務先への移動しようとする場合には、初職の育児休業制度の有無が影響している。出産・育児期の就業継続を展望できる状況で職業キャリアをスタートした女性は、勤務先を移る場合も同じく就業継続できる勤務先を選ぶ可能性が高いといえる。そうした勤務先を選ぶことが、より多くの女性にとって可能になる環境を整備することにより、勤務先を移りながらキャリアを形成する女性においても出産・育児期の就業継続は増えると考えられることができる。

6 まとめ

若年層の非正規雇用拡大が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 男性正社員と同じ職務を担う女性の割合は非正規雇用でも上昇している。だが、育児休業制度はもとより産前産後休業（産休）制度もない割合が依然として高く、正規雇用に比べて妊娠・出産期の退職率は高い。
- ② 第 1 子妊娠時に非正規雇用の約 7 割は初職が正規雇用であり、初職勤務先を辞めて非正規雇用になる割合の高さが女性全体の退職率を上げている。正規雇用の初職勤務先を初婚前後の時期に辞めた女性は、それ以前に辞めた女性に比べて、非正規雇用で妊娠・出産期を迎える確率が高い。
- ③ 第 1 子妊娠前に初職勤務先を辞めた女性が、育児休業制度がある別の勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は低い。だが、近年は育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先に移動して妊娠・出産期を迎える割合も上昇している。

改正育児・介護休業法が施行された 2005 年以降、非正規労働者の育児休業取得割合は上昇しているが、その水準はまだ低い。しかし、それ以上に看過できないのは、育児休業制度がない労働者の多くは、産休制度もないと認識していることである。このことが、非正規労働者の就業継続を大きく阻害している。どのような労働契約であっても労働基準法と均等法にもとづいて産後休業後に復職できる。このことを企業や労働者に周知した上で、育児休業を取得できる非正規労働者が増える取組みを進めることが重要である。

加えて強調したいのは、若年期のキャリアが妊娠・出産期の退職に影響していることである。正規雇用で妊娠・出産期を迎える女性の大多数は初職も正規雇用であり、若年期からの

正規雇用の継続という職業キャリアの連続性の中で妊娠・出産期を迎えている。対して、妊娠・出産期を非正規雇用で迎える女性の多くが、初職は正規雇用である。非正規労働者が非正規労働者として産休や育児休業を取得できることだけでなく、正規労働者の非正規化を抑制することも、女性全体の就業継続率を高めるために重要な課題である。

その一つの方法は、正規労働者の初職定着である。そのためにも、勤務先に両立支援制度があり、出産・育児期の就業継続を若年期から見通せることの重要性は従来も指摘されてきた。しかし、育児休業制度とは別の要因によって若年労働力は流動化傾向にあることにも目を向ける必要がある。そうした状況に対応して初職後の非正規化を抑制するためには、正規雇用であればどのような勤務先でも良いというのではなく、育児休業制度のある勤務先への移動を促すことが重要である。職業キャリアの途中で非正規雇用に移行する女性には、家庭生活との両立を考慮して、非正規雇用を選ぶケースが少なからず含まれる。その背景に、育児休業制度のある勤務先への移動が容易ではないという現状がある。つまり、勤務先を移る女性にとっては今日でも、育児休業を取得して就業継続するより、非正規雇用になって出産・育児期は就業を中断することが、家庭生活との両立を図るための現実的な選択である可能性は高い。そのために、育児休業制度はもとより産休制度もないような非正規雇用には職業キャリアの途中で移動していると考えることができる。

こうした女性にとって育児休業制度のある勤務先への移動が現実的になれば、出産・育児期の就業継続は効果的に増えると考えられる。実際、近年は、育児休業制度が「ない」勤務先から制度が「ある」勤務先へ正規雇用で移動する女性も増えている。次世代法を機に、個々の企業の両立支援情報が外部に開示されつつある。こうした情報を手がかりに勤務先を選択する女性が増えている可能性は高い。育児休業制度がない勤務先に定着して、長く勤めても、出産・育児期に就業継続できる見込みは小さい。その可能性を高めるためには、両立支援の充実した勤務先を求めて積極的に勤務先を移動する必要がある。そうした企業間移動が徐々に可能になりつつあるといえる。だが、次世代法にもとづく行動計画の公表は、必ずしも求職者の役に立つことを想定していない。また、行動計画策定が義務ではない100人未満の企業ほど両立支援制度がある割合は低く、求職者にとって制度の有無の不確実性は高い。もう一つ、次世代法は正規労働者に対象を限定していないが、行動計画にもとづく実際の取組みの多くは、主として正規労働者を想定している。だが、非正規雇用を対象とした両立支援の浸透にともなって、非正規雇用として勤務先を選ぶ場合にも就業継続の可否は大きな関心事になると予想される。こうした観点から、勤務先や働き方の違いにかかわらず、個々の企業の両立支援制度の整備状況を知った上で求職活動ができる情報環境を構築することは重要な課題であると考えられる。

両立支援に関する従来議論は企業内部の取組みを問題にしてきたが、みたような若年労働力の流動性を踏まえるならば、外部労働市場においても出産・育児期の就業継続を見通せる環境をつくることが重要であるといえる。

第4章 労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響 —正規雇用を対象に—

1 はじめに

本章では、正規雇用労働者の女性が出産・育児期に就業継続できるための課題について、労働時間面の働き方との関連で検討する。

第3章で検討したように、正規雇用労働者は、両立支援制度の法整備が進むことで就業継続しやすい環境が整えられてきており、実際に非正規雇用と比較した際には妊娠・出産期の退職割合は低い。ただ、正規雇用の就業継続に関して課題がないわけではない。大きな課題の一つは、仕事と家庭・育児との両立を阻害する労働時間の問題である。それは両立支援制度の運用面での課題にも関わる。長時間労働で知られる日本においては、出産・育児期の就業継続においても労働時間の長さが問題とされてきた（今田・池田 2006、樋口 2007、2009、富田 1994）。今田・池田（2006）は、男女雇用機会均等法施行後の女性の職域拡大が就業継続に与える影響として、長時間労働や深夜業の増加が問題と指摘する。こうした労働負荷の中心的課題として、先行研究は労働時間の長さが就業継続の阻害要因となるのかに着目してきた（樋口 2007、2009、富田 1994）。一方で、分析によっては、労働時間の長さが就業継続の可否に直接は関係しないという結果もみられる。労働時間の長さが出産・育児期の就業継続におよぼす影響に関する確定的な結論は得られていないといえる。労働時間は出産・育児期の就業継続にとって問題となるのか、どのような形で問題となりうるのか、本章で検討したい。要点をあらかじめ述べるならば、出産・育児期の就業継続に対しては労働時間の長さよりも裁量性の有無や就業時間帯がより直接的に関係する。仕事に裁量性がある場合に就業継続しやすく、夜間勤務がある場合は就業継続が難しい。さらに、夜間勤務の影響は、妊娠期の退職をもたらすばかりでなく、復職後の同一就業継続も阻害する。

2 妊娠時の週実労働時間と就業継続

まず、データにもとづいて、正規雇用労働者¹の労働時間の推移を確認しよう。図 4-2-1 に、出産年代別の週実労働時間の分布を示す。これをみると、正規雇用労働者においては、法定労働時間である週 40 時間以内の割合は 3 割以下であり、多くが残業のある働き方をしていることがわかる。出産年代が「2005 年以降」においても、「40 時間以内」の割合は約 2 割と小さく、近年第 1 子を出産した正規雇用の女性においても、労働時間が決して短縮傾向にあるわけではない。

¹ 本章の分析対象は、正規雇用における労働時間を分析するため、フルタイム就業者に限定した。フルタイム就業の定義は、実労働時間ベースでの 1 週間の就業日数・1 日の就業時間をもとにした。具体的には、週 5 日以上就業し、かつ 1 日の実労働時間が 7 時間を超える場合をフルタイムとした。

図4-2-1 第1子妊娠時週実労働時間
—出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

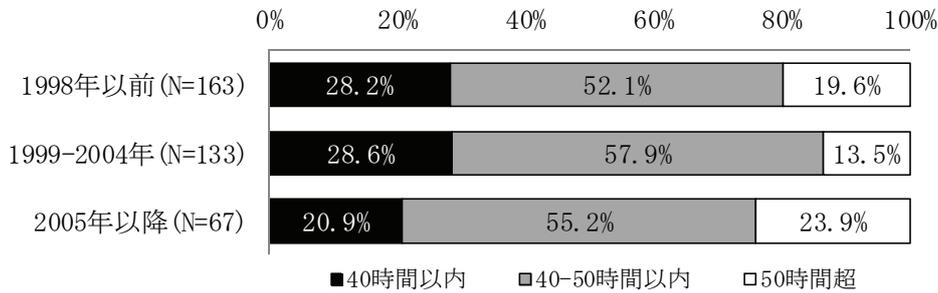
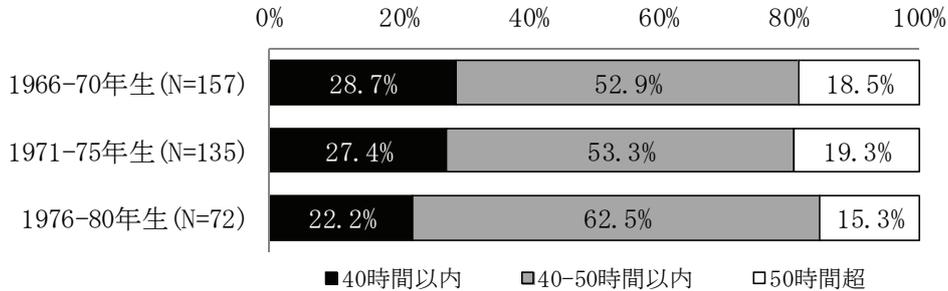


図4-2-2 第1子妊娠時週実労働時間
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)



では、図 4-2-2 でコーホート別に週実労働時間の分布をみよう。もっとも若いコーホートである「1976-80年」において「40時間以内」「50時間超」の割合がやや減少し「40-50時間以内」が増加する傾向がみられるものの、他のコーホートと分布に大きな違いはなく、正規雇用労働者の労働時間短縮は進んでいるとはいえない。

次世代法にもとづいて大企業を中心に両立支援制度の整備がすすんでいるが、その政策効果によって大企業で労働時間は短縮傾向にあるのか。図 4-2-3 で企業規模別・出産年代別に労働時間の分布を検討する。図 4-2-3 をみるかぎり、「300人以上」の大企業でも「40時間以内」の割合が大きくなっていることはなく労働時間の短縮傾向はみられない。労働時間が長いことは企業の規模の大小を問わず依然として重要な問題であることがうかがえる。

このように、労働時間の短縮傾向は必ずしもみられず、労働時間を短縮することは容易ではない。では、労働時間が長い場合に出産退職の割合が高くなるのか。労働時間の長さや育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示した図 4-2-4 をみよう。これをみると、労働時間が比較的長い「50時間超」でも、それ以下の労働時間の女性と比べて退職割合が高いわけではない。つまり、労働時間が長いほど出産退職が多いというシンプルな関係ではないことが示されている。

労働時間が長いほど出産退職が多くなるとは必ずしもいえない背景に何があるのか。労働政策研究・研修機構（2011）では、労働時間の長さや仕事の性質とが密接に関係している点を検討した。そこでの結論は、男性と同じ職務を担う女性、勤続年数が長く企業に定着した

図4-2-3 第1子妊娠時週実労働時間
—企業規模別・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)

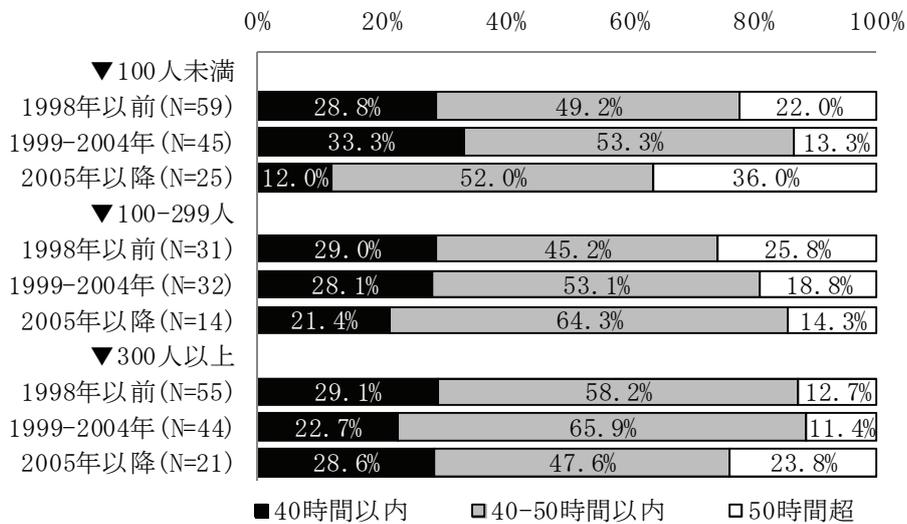
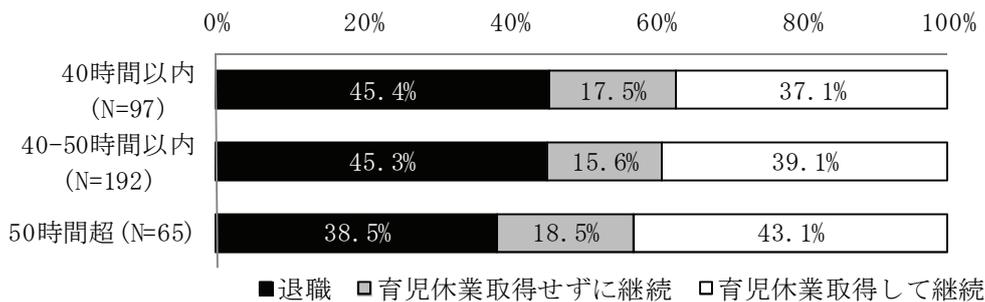


図4-2-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—週実労働時間別—
(第1子妊娠時正規雇用)



女性は、妊娠・出産期に就業継続しやすいが、その背景に企業が育児休業制度・短時間勤務制度など両立支援制度面で積極的に支援していることも関係するということであった。つまり、やりがいのある仕事は往々にして労働時間が長い。逆に、労働時間が短くてもやりがいに乏しい仕事であれば、就業継続意欲を阻害する。また、戦力化した女性に対しては、企業が両立支援制度の活用促進に積極的であることを分析結果は示唆していた。

だが、このことから労働時間は出産・育児期の就業継続にとって問題ではないと結論づけるのは早計だろう。仕事のやりがいに還元されない問題として次のような可能性が考えられるからである。

1 点目は、労働時間の「長さ」以外の部分が就業継続に関わる可能性である。つまり、労働時間の長さよりも、必要の際に時間を調整できるという裁量性や、子育てに適した時間帯で働いているかどうかという就業時間帯が就業継続にとって重要である可能性がある。これらはいわば労働時間の質的側面であり、女性の就業継続においては、量的な「長さ」よりも「それに還元できない」質的側面が就業継続の可否をより直接的に規定する可能性がある。

2 点目として、退職時期が多様である可能性もある。退職時期は妊娠・出産期以外にも、初期キャリアから妊娠までの間の退職、出産して復職後の退職という2つの退職時期が想定される。まず、労働時間が長い女性は妊娠期を迎える以前に退職しやすいことが考えられる。つまり、妊娠時点まで就業している労働時間の長い女性は、セレクションを経て残った就業継続意欲の高い層である可能性がある。一方で、労働時間の長い女性が出産時点までは就業継続するものの、復職後に就業継続できていないことも考えられる。このように退職時期が妊娠・出産期に集中せず分散化することで、労働時間の長さが出産・育児期の退職に及ぼす影響が見えにくくなっている可能性がある。

本章では、労働時間の長さに必ずしも還元されない質的側面、すなわちフレキシビリティに関わる仕事の裁量性と、育児との両立に適した働き方に関わる就業時間帯を問題視し、就業継続への影響を検討したい。その際、労働時間は、妊娠・出産期の就業継続の可否を左右するのみならず、たとえ産休・育休を経て復職できたとしても復職後に育児との両立問題から就業継続を難しくさせる点を検討したい。

3 仕事の裁量性と出産・育児期の就業継続

まず、仕事の裁量性が出産・育児期の就業継続におよぼす影響を検討しよう。仕事に裁量性があるとは、みずからの仕事に関して決定権、統制力をもつことである(Choi et al.2008)。より具体的には、仕事量、仕事の進め方や作業のスケジュールなどを自分で決められることである。仕事の裁量性があることの効果は、特に女性においては「働きやすさ」と関係する(Jacobs and Gerson 2004)。つまり、女性において裁量性が高いことは時間的柔軟性の高さをもたらし、仕事と家庭生活との両立問題を低減させる。同時に、裁量は「仕事のやりがい」を生む要素でもある。育児期は時間制約の強いライフステージであり、必要に応じて働く時間を短くする、休暇を取得するなどの働き方ができることが不可欠である。その際、裁量性のある働き方が「働きやすさ」と「働きがい」の両面をもたらすことのメリットから、妊娠・出産期の退職を抑制する効果をもたらすと考えられる。

まず、近年において、裁量をとる業務が拡大しているのか、コーホートとの関係を検討する²。図4-3-1をみよう。これをみると、最も若い「1976-80年生」のコーホートにおいて、それ以前のコーホートに比べて「裁量性あり」の割合は高くない。つまり、裁量のある仕事・職場が拡大しているという傾向にはなく、特定の仕事・職場において裁量性が存在している傾向に変化はないと考えられる。

仕事の裁量性は、高学歴者ほどそれを獲得しやすいという人的資本との関係が指摘されてきた(Kalleberg and Van Buren 1996)。図4-3-2において学歴との関係を検討しよう。こ

² ここでの裁量性の指標は、妊娠が分かった当時の働き方について、「1日の仕事量を自分で決めることができた」と「作業のスケジュールを自分で決めることができた」のいずれも「あてはまる」場合に「裁量性あり」とし、それ以外のケースについて「裁量性なし」とした。

図4-3-1 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

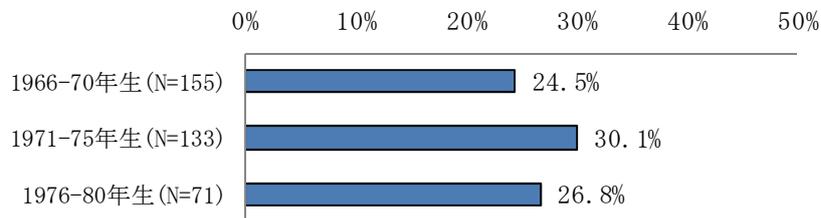


図4-3-2 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—最終学歴別—
(第1子妊娠時正規雇用)

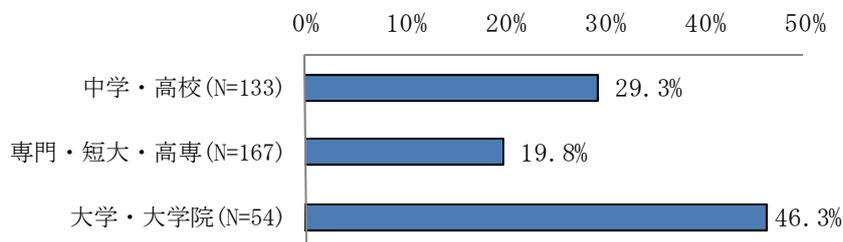
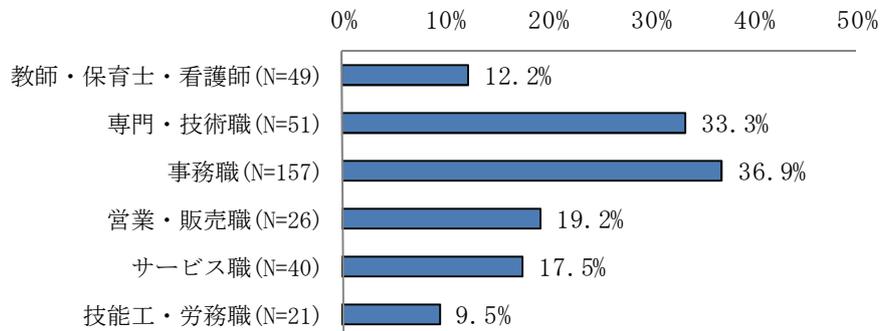


図4-3-3 第1子妊娠時裁量性ありの割合
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



れをみると、「大学・大学院卒」において、「中学・高校卒」「専門・短大卒」に比べて、「裁量性あり」の割合が高い。つまり高学歴者ほど裁量性のある職務に就きやすいことがわかる。

次に職種との関係を検討する。裁量はホワイトカラー的な働き方と密接に関連することが指摘される。図 4-3-3 をみよう。裁量性の分布は職種による偏りが大きい。「専門・技術職」「事務職」において「裁量性あり」の割合が高い。逆に、「技能工・労務職」「教師・保育士・看護師」においては「裁量性あり」の割合が低い。裁量は、「専門・技術職」のみならず「事務職」を含む広範なホワイトカラー層を中心に分布していることがわかる³。

³ なお、図は割愛するが、労働政策研究・研修機構（2011）でも指摘したように、裁量性の有無は職務（男性と同じ職務を担っているか）との関連も強い。

図4-3-4 第1子妊娠時裁量性ありの割合
 —育児休業制度・短時間勤務制度の有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)

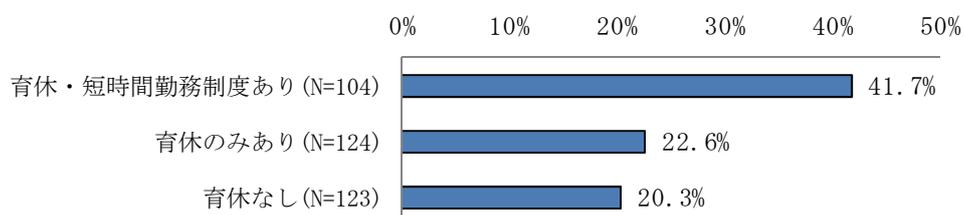
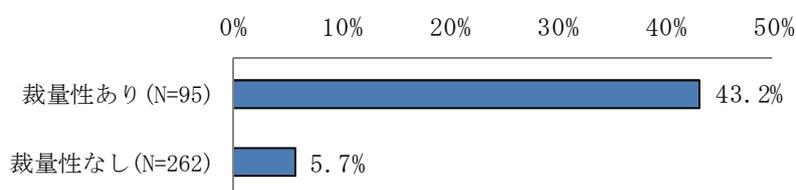


図4-3-5 始業・終業時刻が変更可能であった割合
 —第1子妊娠時裁量性の有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用)



この結果は、本章で議論している裁量が、職務の性質に関わる自律性とはやや異なることを示唆する。職務の性質としての自律性は専門職的な働き方として議論されるものであるが、本章で扱う裁量は、むしろ職場における仕事分担のあり方やスケジュール管理など職場の態勢に関わるものといえそうである。ここからは、女性の就業継続に積極的で両立支援制度の整備も進めている企業では、制度運用を促進する観点からも、管理のやり方を一定程度柔軟なものにしている可能性がうかがえる。両立支援制度の適用有無と裁量との関係をみよう。図4-3-4には、育児休業制度・短時間勤務制度の有無と裁量性有無との関係を示した。「育児なし」にくらべて「育児のみあり」の企業では裁量性がある割合はあまり変わらないが、「育児・短時間勤務制度あり」の企業では、裁量性ありの割合が大きい。つまり、育児のみならず復職後の就業継続も視野に入れた雇用管理をしている企業では、ふだんの仕事から一定程度の裁量をもたせる雇用管理をしていることがわかった。

では、仕事の裁量性を有することは出産・育児期の就業継続に対してどのようなメリットがあるのか。裁量性のメリットの一つは、必要に応じて時間を調整できるという時間的フレキシビリティにある。この点について、妊娠時の始業・終業時刻の変更可能性と裁量の有無との関係を図4-3-5で検討しよう⁴。「裁量性あり」の場合、「裁量性なし」に比べて、始業・終業時刻が変更可能であった割合がきわめて大きい。仕事の裁量性は働く者が時間的なフレキシビリティを獲得できることと密接に関連している。

実際に育児期に必要なに応じて労働時間を調整しやすいのか。ここで、図4-3-6で、復職後に労働時間を調整したかどうかについて、妊娠前の働き方における裁量の有無との関連をみ

⁴ 始業・終業時刻の変更可能性の指標は、妊娠がわかった当時の働き方について「始業・終業時刻を自分で変更できた」にあてはまるものを「変更可能であった」とした。

図4-3-6 復職後に労働時間を調整した割合
—第1子妊娠時裁量性の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)

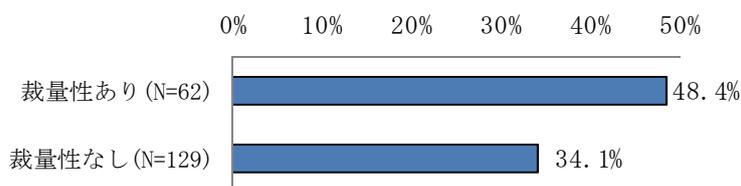
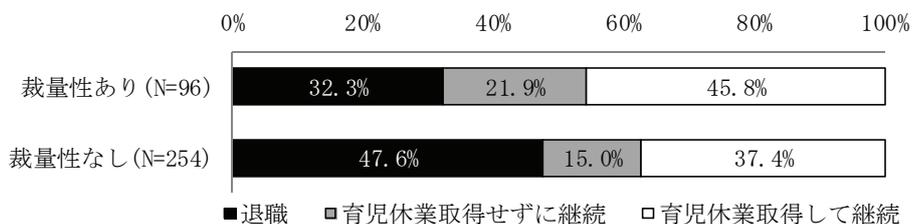


図4-3-7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—裁量性の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)



よう⁵。「労働時間の調整」は、短時間勤務、所定外労働免除にあたる「1日の所定勤務時間を短くした」「週の出勤日数を減らした」「残業や休日労働をしなかった」のいずれかに該当したものを扱った。これをみると、「裁量性あり」の場合、「裁量性なし」に比べて、労働時間を調整した割合が大きい。仕事の裁量性がある場合に、復職後の育児期において必要が生じた際に労働時間を調整しやすいことが分かる。

以上の検討をふまえ、妊娠前の働き方において仕事の裁量性がある場合には、妊娠・出産期に就業継続しやすいのか、図4-3-7の裁量性の有無と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を見よう。これをみると、「裁量性あり」の場合「退職」の割合が小さく、「育児休業取得して継続」「育児休業取得せず継続」の割合がともに大きいことがわかる。

女性の就業継続に関わる裁量の意味は、必要に応じた就業時間の調整を容易にすることである。ここでいう裁量性は、職務に内在する性質としての自律性というよりむしろ職場の雇用管理に関わるものである。つまり、女性の就業継続に積極的で両立支援制度の適用を進めている企業が、制度運用促進のために、仕事分担やスケジュール管理に一定の柔軟性を持たせる意味で裁量性を高める雇用管理をしており、それが実際の就業継続にも関係していることがうかがえる。

4 就業時間帯と出産・育児期の就業継続

本節では、就業時間帯が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察する。育児期に適した働き方を妊娠前からできているかどうかは、妊娠期以降の就業継続の可否に関わるであろ

⁵ ここでの分析対象は、妊娠・出産期に就業継続し妊娠時の勤め先に復職した者に限定し、この間に退職した者は含まない。

う。では、どのような働き方であれば育児期でも続けやすく、どのような働き方が育児期の両立問題を引き起こしやすいか。この点を、就業時間帯、特に夜間勤務の影響に着目して分析したい。

既存研究でも夜間勤務の問題は様々指摘されてきたが（Presser 2003 等）、育児期に関わる問題の一つは保育サービス利用可能性との関係で発生する。具体的には、夜間における保育サービス利用可能性が限られている現状をふまえると、保育サービス利用可能時間との関係で夜間勤務の働き方を続けることは困難に直面しやすいのではないか。こうした問題意識から、本節以降では第1子出産・育児期の就業継続に対する夜間勤務の影響を検討する⁶。

まず、所定始業時刻と所定終業時刻の分布をみてみよう⁷。図4-4-1に第1子妊娠時の所定始業時刻の分布を示す。最頻値は「午前8時～9時前」であり、これが標準的な始業時刻であることがわかる。なお、「午前9時～10時前」という標準より少し遅い時間帯にも一定の

図4-4-1 第1子妊娠時所定始業時刻の分布
(第1子妊娠時正規雇用)

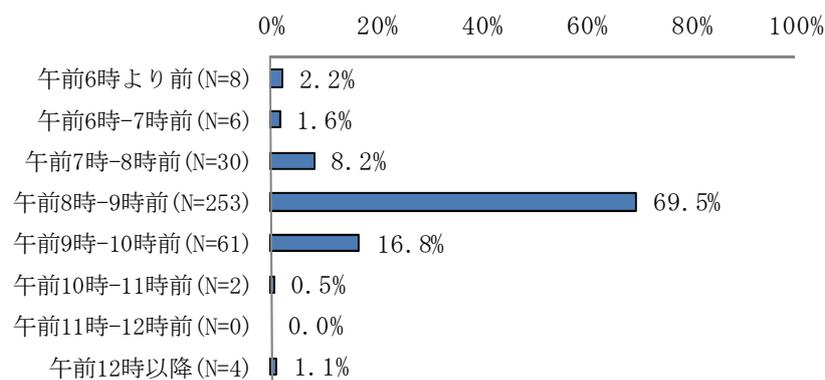
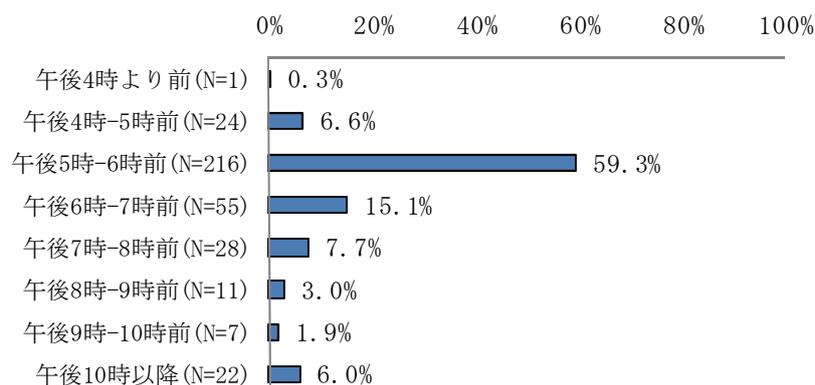


図4-4-2 第1子所定終業時刻の分布
(第1子妊娠時正規雇用)



⁶ 本章では、残業を含まない所定の始業・終業時刻に基づいて就業時間帯、夜間勤務の議論を行う。たとえ残業がない働き方であったとしても「夜に働く」場合に育児期の就業継続困難が引き起こされるのではないかと考えるからである。また、妊娠期間中は夜間の就業に一定の制限があるが、本章と次章で扱う「妊娠時」は「妊娠がわかった当時」のことを指し、実質的には妊娠直前の働き方を議論していることを注記する。

⁷ 「最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻（仕事の開始時刻）と終業時刻（仕事の終了時刻）は何時でしたか。早出や居残りは除く所定の時刻をお答えください。※所定の時刻が決まっていなかった方は主な時刻をお答えください。」に対する回答。ただし、交代制勤務などで日によって異なっていた場合は、始業時刻については最も早い時刻に○をし、終業時刻については最も遅い時刻に○をする。

図4-4-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時始業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)

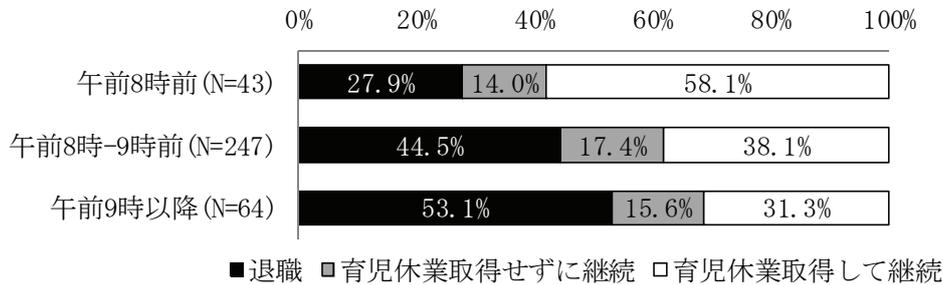
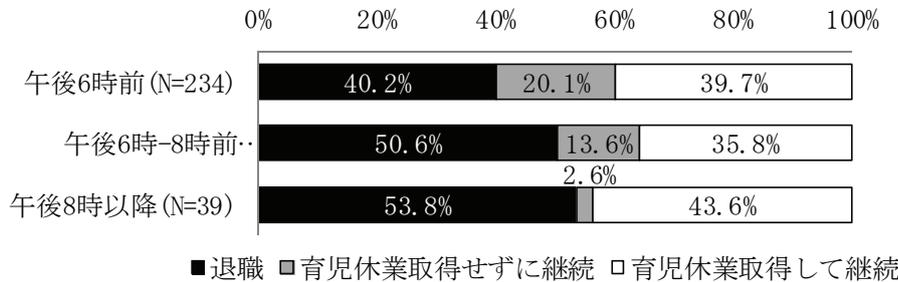


図4-4-4 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)



割合がある。

図 4-4-2 は第 1 子妊娠時の所定終業時刻の分布である。所定終業時刻の最頻値は「午後 5 時~6 時前」であり、これが標準的な終業時刻であるといえる。なお、これより早い終業時刻の割合は少ないものの、終業時刻が標準より遅いケースは一定程度あることがわかる。そのうち、「午後 6 時~7 時前」「午後 7 時~8 時前」という終業時刻が標準よりやや遅い夜間勤務のケースが多いが、「午後 10 時以降」という深夜業のケースもみられる。

では、始業時刻・終業時刻は、妊娠・出産期の就業継続とどう関係するのか。まず、図 4-4-3 で、始業時刻と育児休業取得割合・就業継続割合との関係を示す⁸。これをみると、標準的な始業時刻である「午前 8 時~9 時前」と比べて、「午前 8 時前」という始業時刻が早い場合には、育児休業取得割合が大きく、退職割合が小さい。逆に、「午前 9 時以降」という始業時刻が遅い場合には、退職割合が高い。始業時刻が早いことが退職をもたらすとはいえず、逆に始業時刻が遅い働き方において退職割合が高いという特徴がある。

次に、終業時刻と育児休業取得割合・就業継続割合との関係をみてみよう⁹。図 4-4-4 をみると、標準的な終業時刻である「午後 6 時前」に比べて、「午後 6 時~8 時前」「午後 8 時以

⁸ 所定始業時刻について、標準的な時刻である「午前 8 時~9 時前」を基準にして、それより早い「午前 8 時前」と標準より遅い「午前 9 時以降」という 3 カテゴリーとして検討した。

⁹ 所定終業時刻について、標準的な時刻である「午後 6 時前」を基準にして、それより遅い「午後 6 時~8 時前」「午後 8 時以降」という 3 カテゴリーとして検討した。

図4-4-5 第1子妊娠時所定始業時刻
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

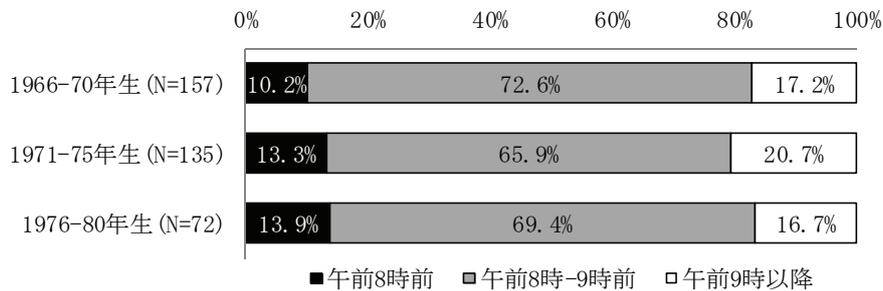


図4-4-6 第1子妊娠時所定終業時刻
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

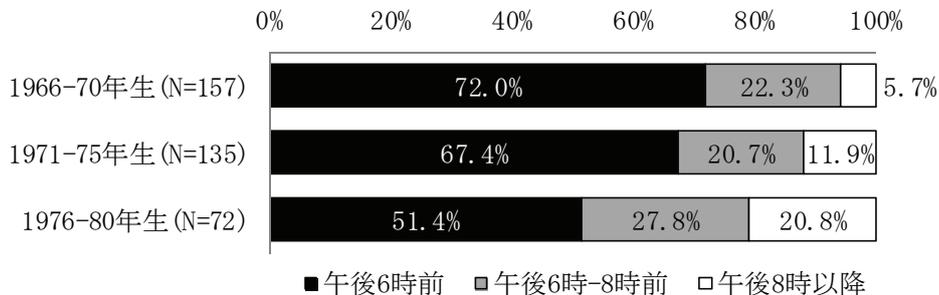
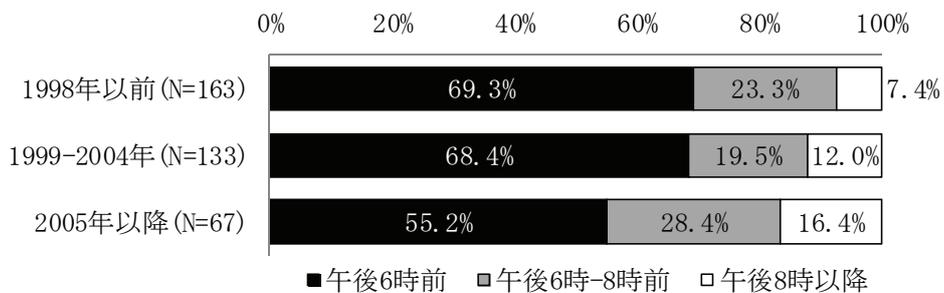


図4-4-7 第1子妊娠時所定終業時刻
—出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用)



降」は、退職割合が高い。特に、「午後 8 時以降」では「育児休業取得せずに継続」の割合がきわめて低いことが特徴的である。ここからは、終業時刻が標準的な時間帯である午後 6 時より前であるか、それ以降の夜間勤務を含むかによって妊娠・出産期の就業継続しやすさに差があることがうかがえる。

では、始業時刻・終業時刻に近年の変化はみられるのか。コーホート別に検討しよう。まず、始業時刻について、図 4-4-5 でみてみたい。どのコーホートにおいても「午前 8 時～9 時前」が分布の大きな割合を占めており、始業時刻には大きな変化はみられない。

次に、終業時刻の変化をみるために、特にコーホート別に検討する。図 4-4-6 をみよう。「1966-70 年生」に比べて若いコーホート「1976-80 年生」は午後 6 時以降（「午後 6 時～8

図4-4-8 第1子妊娠時所定終業時刻
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)

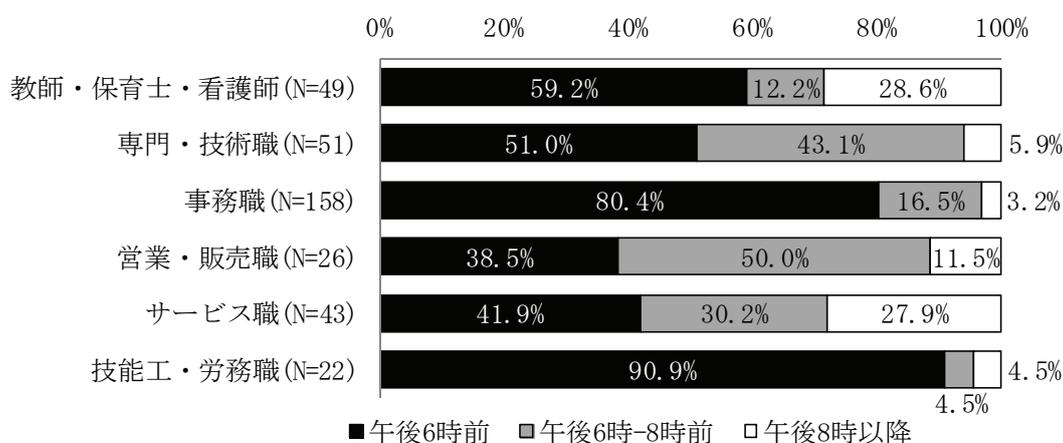
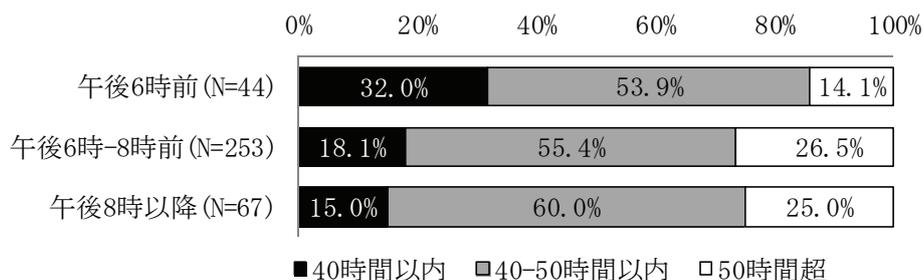


図4-4-9 第1子妊娠時週実労働時間
—第1子妊娠時所定終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)



時前」「午後8時以降」)の割合が大きく、特に午後8時以降にも就業する働き方が拡大する傾向にある。夜間勤務が拡大傾向にあることが読み取れる。

ただ、これは年齢効果ではないかという疑問も残る。つまり、若いコーホートほど出産経験者は出産年齢が低い割合が大きく、同時に年齢が若いほど夜間勤務の割合が高い可能性があるからだ。この可能性を検討するため、図4-4-7で出産年代別の所定終業時刻の分布をみよう。これをみると、コーホート別の図4-4-6よりも緩い変化であるものの、「2005年以降」に出産した女性の終業時刻は、「午後6時前」の割合が下がり、「午後6時～8時前」「午後8時以降」の割合が大きくなる。最近出産した女性においては第1子妊娠時に夜間勤務があった割合が少なくなく、年齢効果を考慮した上でも、夜間勤務の拡大傾向は確認できる。

では、夜間勤務と密接な結び付きのある仕事は何か。職種と終業時刻との関連について図4-4-8で検討したい。これをみると、「事務職」「技能工・労務職」においては「午後6時前」の割合が高い。対照的に、「営業・販売職」「サービス職」において、終業時刻が午後6時以降の割合(図のグレーと白の帯を合わせた部分)が大きく、「専門・技術職」「教師・保育士・看護師」がそれに続く。

ここで、所定終業時刻と週実労働時間との関係を図4-4-9でみよう。終業時刻が遅い働き

図4-4-10 第1子妊娠時所定終業時刻
—第1子妊娠時所定始業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用)

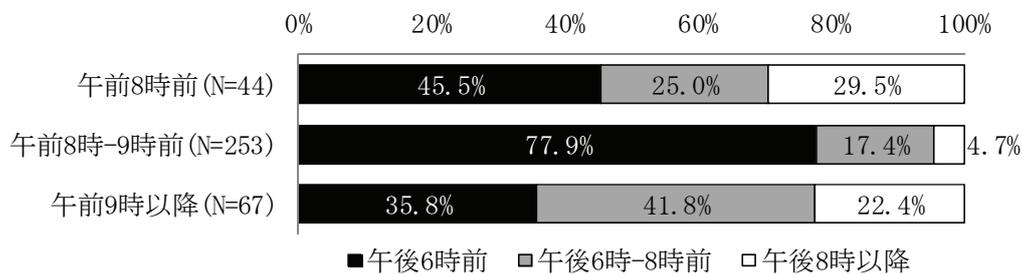
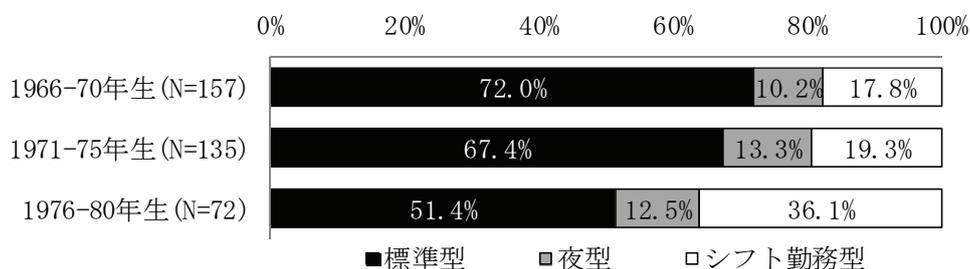


図4-4-11 勤務スケジュール各類型の分布
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)



方においては残業を含む実労働時間も長いのか。終業時刻が「午後6時前」に比べて「午後6時～8時前」「午後8時以降」の場合、週実労働時間「40時間以内」の割合が小さく、それ以上の残業を含む働き方がある割合が高い。所定終業時刻が午後6時以降の夜間勤務は、実労働時間も長い傾向にあることが示されている。

ここまでは所定終業時刻が午後6時以降であることをもって夜間勤務の議論をしてきた。では、所定終業時刻が午後6時以降であるとはどのような勤務スケジュールなのか。始業時刻と終業時刻との関係を見ることから検討をはじめよう。

図4-4-10をみると、始業時刻が「午前9時以降」である場合に、終業時刻が「午後6時～8時前」「午後8時以降」と遅い場合が多い。これは就業時間帯が標準より後ろにずれる「夜型」の勤務スケジュールと考えられる。一方で、始業時刻が「午前8時前」と早いものの終業時刻が「午後6時～8時前」「午後8時以降」と遅いケースがある。これは、始業が早い日もあるが終業が遅い日もあるという、シフト勤務型の勤務スケジュールをあらわしていることがうかがえる。これにもとづき、勤務スケジュールについて、始業・終業時刻との関係で3つに類型化して検討を進めたい。

1. 「標準型」…所定の終業時刻が午後6時より前¹⁰
2. 「夜型」…始業時刻が午前9時以降、かつ終業時刻が午後6時以降

¹⁰ 「標準型」には、所定の終業時刻が午後6時より前の者のうち、始業時刻が標準的な時刻である「午前8時～9時前」より早い朝型勤務の者も若干含む。ただ、「標準型」の大半は、始業時刻も標準的な時刻である「午前8時～9時前」である。本章の議論は、標準的な時刻より終業時刻が遅い働き方を問題とすることから、「標準型」を構成する際に、始業時刻に関わらず、終業時刻が午後6時前であるという基準を採用した。

図4-4-12 勤務スケジュール各類型の分布
—最終学歴別—
(第1子妊娠時正規雇用)

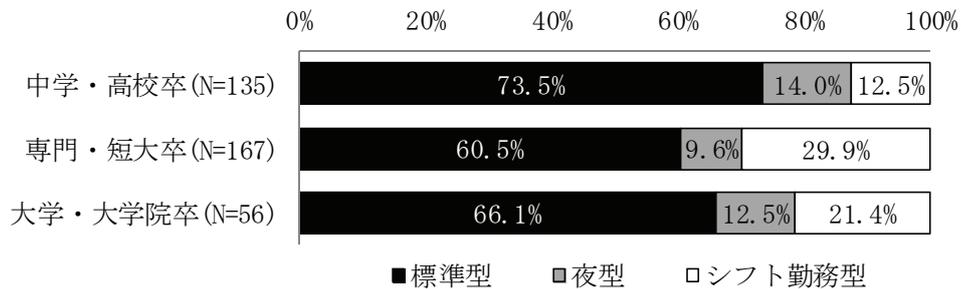
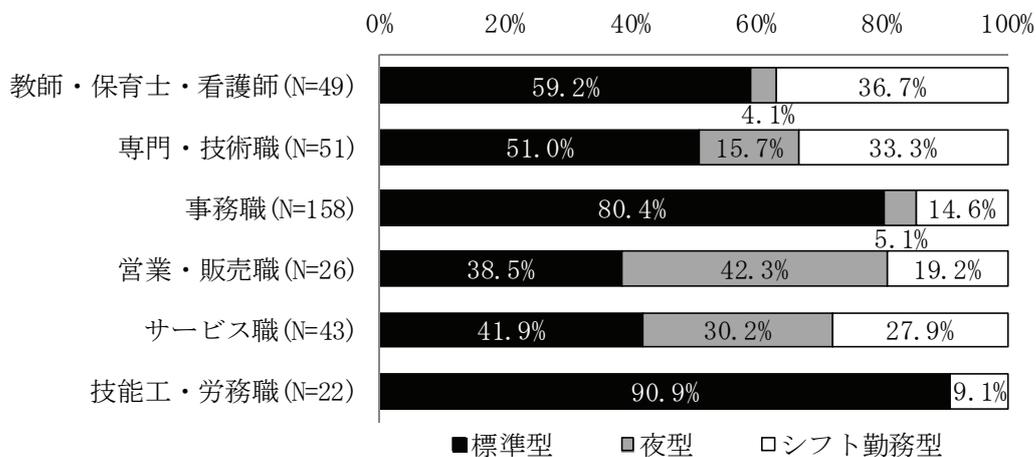


図4-4-13 勤務スケジュール各類型の分布
—第1子妊娠時職種別—
(第1子妊娠時正規雇用)



3. 「シフト勤務型」…始業時刻が8時より前で、かつ終業時刻が午後6時以降¹¹

先の検討で、近年は終業時刻が午後6時以降の夜間勤務が拡大しているが、それは「夜型」が拡大しているのか、それとも「シフト勤務型」の働き方が拡大しているのか。コーホート別に検討しよう。図4-4-11をみると、最も若いコーホートである「1976-80年生」において、それ以前のコーホートに比べて、「シフト勤務型」の割合がきわめて大きい。「夜型」の割合は、それ以前のコーホートに比べて差がない。つまり、近年拡大傾向にあるのは「シフト勤務型」の働き方であることがうかがえる。

次に、図4-4-12で学歴との関係を検討しよう。「中学・高校卒」で「標準型」が多いのとは対照的に、「専門・短大卒」「大学・大学院卒」で「シフト勤務型」が多く、特に「専門・短大卒」においてその割合が特に高い。これは就いている仕事に関係している可能性がある。そのため、次に職種との関係を検討する。

図4-4-13をみよう。職種との関係では、まず、「事務職」「技能工・労務職」において「標

¹¹ 法定労働時間が週40時間以内であることをふまえ、始業時刻と終業時刻が10時間以上離れている場合は、日によって所定の始業・終業時刻が異なり、早出早上がりの日も遅出遅上がりの日もある「シフト勤務型」の就業であると判断した。

図4-4-14 第1子妊娠時夜間勤務ありの職種構成
—コーホート別—
(第1子妊娠時正規雇用)

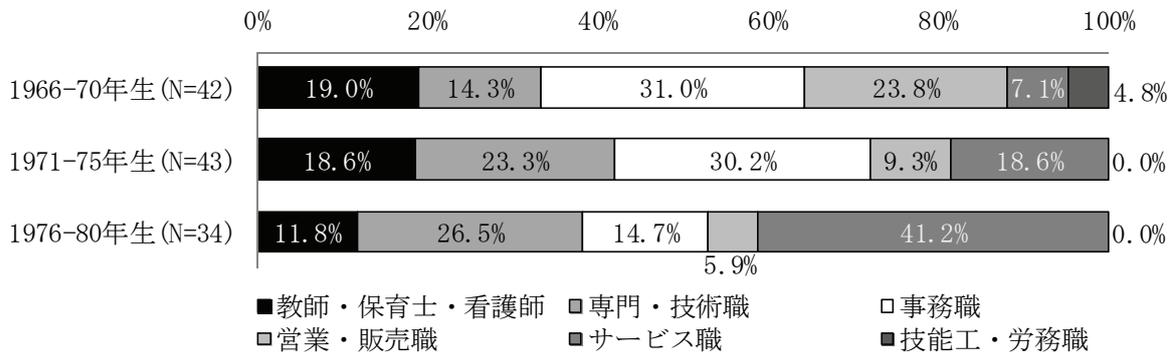
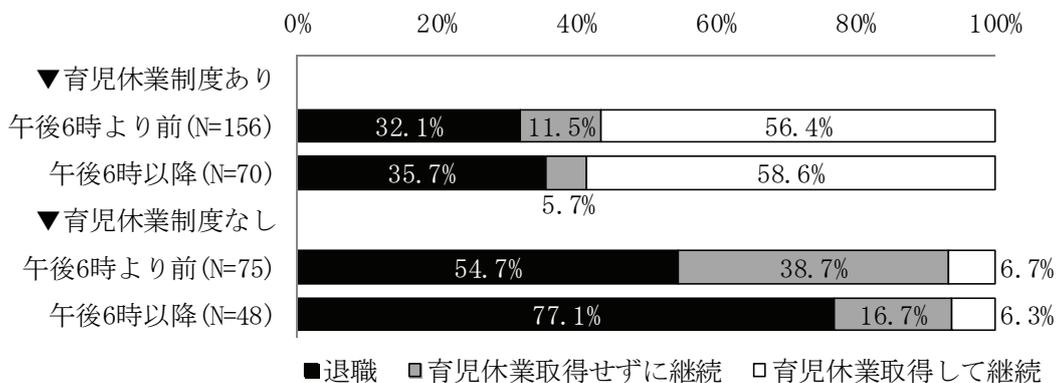


図4-4-15 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠時終業時刻・育児休業制度有無別—
(第1子妊娠時正規雇用)



準型」が多い。これとは対照的に、「営業・販売職」「サービス職」において「夜型」が多い。また、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「サービス職」で「シフト勤務型」が多いのが特徴である。

以上の検討から、終業時刻が午後6時以降と遅いケースには、始業時刻も終業時刻もともに遅い、百貨店での販売、飲食店などのサービス職などが代表的な「夜型」の勤務形態と、看護師・介護士などが代表的な「シフト勤務型」の勤務形態が含まれる。そして、特に「シフト勤務型」が拡大することによって「就業時間帯の夜型化」が進んでいる傾向がわかった。

「就業の夜型化」を論じる際に留意すべきことがもうひとつある。それはどのような夜間勤務の仕事が増えてきたかである。例えば看護師のシフト勤務は以前より広く存在するものである。近年におけるサービス経済化の流れの中で夜間勤務の増加が見られるのは、看護師のような仕事よりもむしろ小売業の販売職、飲食店、介護職などではないか。この点を夜間勤務の職種構成変化をみることで検討しよう。

図4-4-14はコーホート別に夜間勤務¹²の職種構成を示したものである。これをみると、最

¹² 所定終業時刻が午後6時以降の場合を指す。つまり、勤務スケジュールでいうと「夜型」「シフト勤務型」の両者がこれに含まれる。

も若いコーホートである「1976-80年生」でそれ以前のコーホートよりも「サービス職」「専門・技術職」の割合が高い。こうした仕事における夜間勤務の拡大が女性の就業継続の観点から問われるべきものである。

ここであらためて夜間勤務の有無と就業継続との関係を検討しよう。図 4-4-4 で終業時刻が午後 6 時以降と遅い働き方では就業継続が難しいことを示したように、夜間勤務の拡大は女性の就業継続にとって歓迎すべき変化とはいえない。ただ、夜間勤務があるからといって多くの女性が就業継続をあきらめて出産退職するというわけではなさそうだ。ここに育児休業制度が関係する。職場に育児休業制度があるかどうかによって、夜間勤務の女性の出産退職判断は左右されている。次にその点を見てみよう。

図 4-4-15 で、育児休業制度の有無別に、所定終業時刻と就業継続割合との関係を示した。まず「育児休業制度あり」の場合をみてみよう。育児休業制度がある場合、終業時刻が「午後 6 時以降」でも退職割合は高くなく「午後 6 時より前」と比べて差がない。一方で、「育児休業制度なし」の場合はそうではない。育児休業制度がない場合、終業時刻が「午後 6 時以降」では「午後 6 時より前」と比べて「退職」の割合が大きい。つまり、勤め先に育児休業制度がある場合、所定終業時刻が遅く夜間勤務があることは即座には退職に結びつかない。一方で、育児休業制度がない場合には所定終業時刻が遅いことは妊娠・出産期の退職をもたらしやすい。この結果からは、妊娠前の働き方において終業時刻が遅い場合でも、育児休業制度を利用できれば当面の退職を回避するという選択を行うことがうかがえる¹³。

5 第 1 子妊娠・出産期退職に対する労働時間の効果

前節までの検討をふまえ、第 1 子の妊娠が分かったときに正規雇用労働者であった女性における、妊娠期の退職の規定要因を分析しよう。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とし、出産時点で「雇用」を 1、「非就業」を 0 とする。係数値がプラスであるほど、出産時点の雇用確率は高くなる。分析の目的は以下の 2 点ある。

1 点目は、労働時間の質的側面が妊娠期の退職におよぼす影響の検証である。つまり、妊娠・出産期の就業継続の可否に対しては、労働時間の長さよりも仕事の裁量性、就業時間帯が規定する。具体的には、第 3 節で検討したように仕事の裁量性がある場合に退職を抑制できるという仮説、第 4 節で検討したように終業時刻が午後 6 時以降である場合に退職をもたらしやすいという仮説を検証したい。

2 点目は、両立支援制度の効果に関わる。まず、両立支援制度の有無、特に育児休業制度に加えて短時間勤務制度がある職場では、制度運用をすすめるために裁量性を高める雇用管理を行うことから、制度の有無と裁量性とは強い関係が想定できる。つまり、裁量の効果は

¹³ この背景には、就業時間帯が遅い働き方をしている中に高学歴女性が多く、またそうした仕事で専門職を中心に分布していることも関係しよう。高学歴女性が就業継続傾向にあることに加え、「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」などの専門的な職種は育児休業制度が整備されている割合が高い（労働政策研究・研修機構 2011）。

両立支援制度の効果に吸収されよう。また、終業時刻が午後6時以降であっても勤め先に育児休業制度がある場合には妊娠・出産期の退職を抑制できよう。

表4-5-1 第1子出産時雇用の有無の規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2	
	係数値	オッズ比	係数値	オッズ比
出生コーホート (BM: 1966-70年)				
1971-75年	.123 (.273)	1.131	.147 (.289)	1.158
1976-80年	.400 (.353)	1.492	.219 (.375)	1.245
第1子出産年齢	.089 (.037)	1.093 *	.057 (.039)	1.058
第1子妊娠時通勤時間 (30分超=1、30分以内=0)	-.540 (.272)	.583 *	-.709 (.287)	.492 *
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.463 (.285)	1.589	.454 (.302)	1.575
最終学歴 (BM: 中学・高校)				
専門・短大	-.042 (.310)	.959	-.185 (.326)	.831
大学・大学院	.462 (.464)	1.587	.591 (.487)	1.806
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	1.210 (.446)	3.352 **	.444 (.479)	1.558
専門・技術職	.220 (.409)	1.245	-.007 (.430)	.993
営業・販売職	-.430 (.499)	.650	-.553 (.528)	.575
サービス職	.157 (.426)	1.170	.122 (.456)	1.130
技能工・労務職	-.541 (.530)	.582	-.975 (.563)	.377
第1子妊娠時企業規模 (BM: 100人未満)				
100 - 299人	-.131 (.324)	.877	-.586 (.359)	.556
300人以上	-.169 (.295)	.845	-.777 (.345)	.460 *
官公庁・公営事業所	1.344 (.684)	3.834	.324 (.725)	1.383
週実労働時間 (BM: 40時間以内)				
40~50時間以内	-.234 (.297)	.791	-.234 (.315)	.791
50時間超	.371 (.388)	1.449	.574 (.407)	1.776
仕事上の裁量の有無 (あり=1、なし=0)	.576 (.293)	1.778 *	.273 (.310)	1.314
第1子妊娠時所定終業時刻 (1=午後6時以降、0=午後6時より前)	-.591 (.283)	.554 *	-.643 (.296)	.526 *
育休・短時間勤務制度の有無 (BM: 育休なし)				
育休・短時間勤務制度あり			1.779 (.412)	5.922 **
育休のみあり			.935 (.338)	2.547 **
定数	-2.234 (1.017)	.107 *	-1.418 (1.075)	.242
χ^2 乗値	53.342 **		73.42 **	
自由度	19		21	
N	334		326	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

以上の2点を検証するため、分析はモデル1、2の2段階に分けて行った。

モデル1では、以下の説明変数を投入した。出生コーホート、第1子出産年齢、第1子出産時通勤時間、第1子出産時親との同居、最終学歴、第1子妊娠時職種、第1子妊娠時企業規模を投入した。また、妊娠前の働き方に関する変数として、第1子妊娠時労働時間（40時間以内がベンチマーク）、仕事の裁量性の有無、第1子妊娠時所定終業時刻を投入した。モデル2では、これに加え、「育休・短時間勤務制度の有無」（育休なしがベンチマーク）を投入した。分析の結果を表4-5-1に示す。

まず、モデル1の結果をみたい。基本変数については、第1子出産年齢が高いほど、職種が「教師・保育士・看護師」であるほど、第1子出産時に雇用されている確率は高い。逆に、通勤時間が30分超である場合、第1子出産時に雇用されている確率は低くなる。働き方に関しては、仕事の裁量性がある場合に、第1子出産時に雇用されている確率は高い。また、所定終業時刻が午後6時以降の場合に、第1子出産時に雇用されている確率は低くなる。対照的に、週実労働時間の長さは有意な影響を示していない。

次に、モデル2の結果をみよう。妊娠時の勤め先に育児休業制度がある場合、第1子出産時に雇用されている確率は高くなる（「育休なし」に比した「育休のみあり」の効果）。育休に加えて短時間勤務制度がある場合には、第1子出産時に雇用されている確率はさらに高い。ここで着目すべき1点目は、仕事の裁量性の有意性が消滅していることである。これは、仕事の裁量性が育休・短時間勤務制度の有無と強く関連があるという図4-3-4の結果と整合的である。着目すべき2点目として、所定終業時刻が午後6時以降の効果の有意性は残るが、妊娠時の勤め先に育児休業制度がある場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合であっても出産時点まで就業継続できる確率が低くならないことである。

本節の分析からわかったことをまとめたい。まず、第1子妊娠期に就業継続できるかに関して、労働時間の長さよりも、仕事の裁量性や就業時間帯が規定している。具体的には、仕事の裁量性がある場合に妊娠期の退職は抑制され、終業時刻が午後6時以降の夜間勤務がある場合、退職がもたらされやすい。ただ、育児休業制度があることの効果は大きく、終業時刻が午後6時以降であっても育児休業制度がある場合には妊娠期の退職にすぐに結びつくわけではない。妊娠・出産期の退職抑制には育児休業制度等の両立支援制度があるかどうかが大きく関わる。

では、夜間勤務が就業継続を妨げる問題は育児休業制度によって解消されるのか。そう考えるのは早計であろう。終業時刻が夕方6時以降であることは、たとえ育児休業を取得して妊娠期の退職を回避できたとしても、復職以降に問題となる可能性がある。育児期の生活リズムと乖離した就業スタイルであることは就業継続を阻害するのではないか。次節では、復職以降の就業継続可否に対する夜間勤務の影響を検討したい。

6 復職後の同一就業継続に対する就業時間帯の影響

(1) 復職後5年間の同一就業継続と就業時間帯

前節までの検討では、出産時点までの労働市場からの退出に関しては、労働時間の長さよりも、裁量性の有無、夜間勤務があることが影響していることが確認された。特に、勤め先に育児休業制度がない場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合に退職しやすい。逆にいうと、勤め先に育児休業制度がある場合は、就業時間帯が午後6時以降を含む場合であっても出産時点までに退職せず、育児休業を取得することで退職を回避する選択をしがちだ。ただ、たとえ育児休業を取得することで妊娠・出産期に退職をしない場合でも、産休・育児休業期間を経て復職した後は、就業時間帯はふたたび問題となるのではないか。特に、夜間保育の利用可能性が限られる現状では保育サービスを利用できる時間帯に実質的な制約があることから、保育時間と両立可能な就業時間帯で働けるかどうかは復職後の同一就業継続を左右する可能性がある。端的にいうならば、就業時間帯が午後6時以降を含む場合には、保育時間との調整が難しいのではないか。本節では、こうした問題意識の下、就業時間帯と復職後の同一就業継続との関係について検討する。なお、本節で分析の対象とするのは、妊娠時に正規雇用就業者で出産時点まで就業継続した者のうち、産休・育児休業取得の後に復職した女性である。

まず、所定終業時刻が午後6時以降の場合、復職後に同一就業を継続することが難しいこ

図4-6-2 復職5年後の同一就業継続割合
— 第1子妊娠時の所定終業時刻・復職後の支援制度の有無別—
(第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

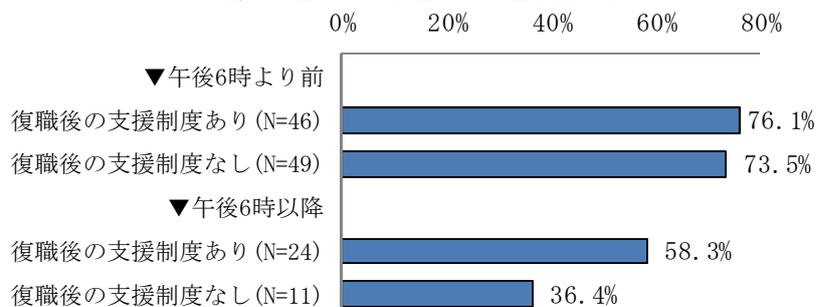


図4-6-1 復職5年後の同一就業継続・転職・離職割合
— 第1子妊娠時所定終業時刻別—
(第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

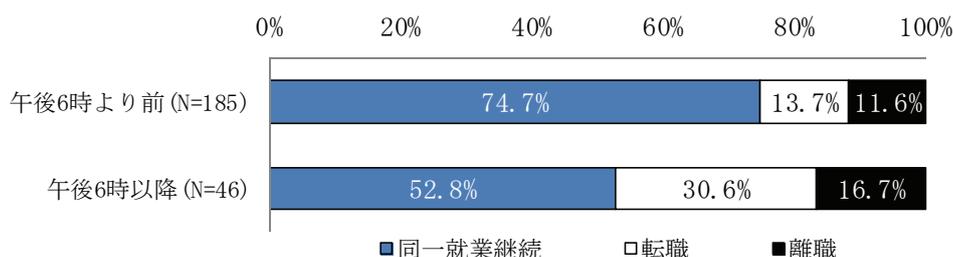


図4-6-3 復職5年後の同一就業継続割合
 —第1子妊娠時所定終業時刻・保育園送迎サポート有無別—
 (第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)

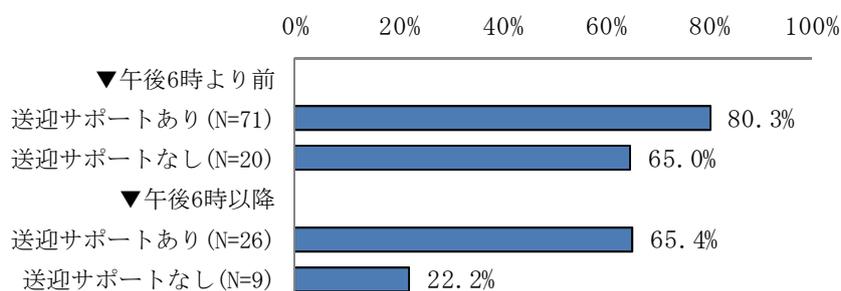
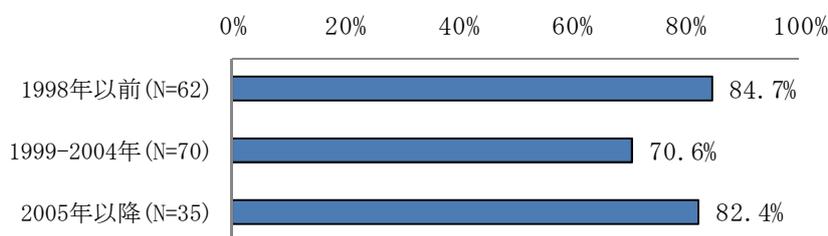


図4-6-4 保育園送迎サポートありの割合
 —出産年代別—
 (第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)



とをクロス表で確認しよう¹⁴。図 4-6-1 では、復職 5 年後に妊娠時の勤務先に就業継続しているかどうかについて、妊娠時の所定終業時刻別に検討した¹⁵。これをみると、所定終業時刻が「午後 6 時以降」である場合、「午後 6 時より前」と比べて「同一就業継続」の割合が小さく、「転職」「離職」の割合が大きい¹⁶。つまり、終業時刻が午後 6 時以降の夜間勤務では、たとえ妊娠中に退職せず復職した場合でも、その後 5 年間に退職することが多い。

ただ、短時間勤務制度等、復職後の支援制度がある場合¹⁷には午後 6 時以降の時間帯の就業がある場合でも継続率は高くなる。図 4-6-2 をみよう。終業時刻が「午後 6 時より前」である場合は、復職後の支援制度の有無によって復職 5 年後の同一就業継続割合に差はない。ただ、終業時刻が「午後 6 時以降」の場合、「復職後の支援制度あり」の場合に同一就業継

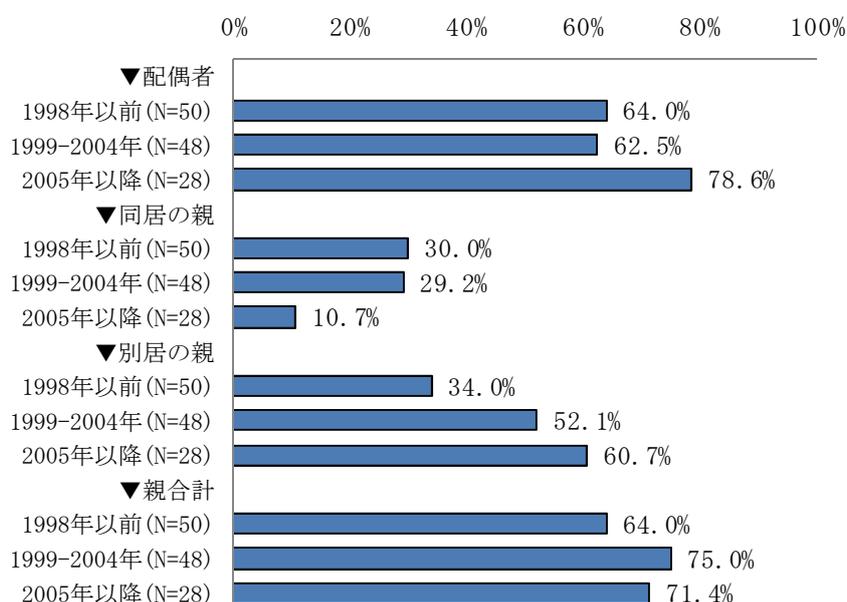
¹⁴ 本節で妊娠前の就業時間帯と復職後の同一就業継続との関係について検討する際、基本的には、同一の勤め先で働く限り夜間勤務からそうでない働き方にシフトする可能性は低いことを前提にしている。実際に働き方を変更することは容易でないからである。

¹⁵ ここでの分析では、復職後 5 年間を経過していないケースについては、分析対象から除外した。図 4-6-2~図 4-6-5 も同様である。生存分析においてはこうしたケースも扱えるため、図 4-6-6、表 4-6-1 では分析対象とした。

¹⁶ ここで、「転職」とは復職 5 年後の時点で別の勤め先に移動しているケース、「離職」とは復職 5 年後時点で非就業のケースを指す。つまり、「転職」であっても間断なく次の勤め先に移っているとは限らない。いったん離職した後に再参入した場合も含まれる。なお、「転職」のケースは 24 あった。図は割愛するが、このうち正規雇用での転職は 9 ケースのみであり、多くが転職によって非正規化している。本章が扱うのは復職後 5 年間という、大半の女性が就学前の子どもをもつ育児期であり、育児期には妊娠時の正規雇用の勤め先を辞めて同等の雇用条件の勤め先に転職することは容易でない。また、復職 5 年後時点の非正規化とは、いったん離職した後の労働市場への再参入の場合が多い。このことから、本節では妊娠時と同一の勤務先での就業継続を議論したい。

¹⁷ 第 1 子の妊娠がわかった当時の勤め先において、自身に適用される制度として「短時間勤務（時短）制度」「残業や休日労働の免除」「子の看護休暇制度」のうちどれか 1 つでもあったと回答した場合に「復職後の支援制度あり」とし、どれもなかった場合は「復職後の支援制度なし」とした。

図4-6-5 保育園送迎のサポート割合
—サポート主体・出産年代別—
(第1子妊娠時正規雇用・出産後復職者)



続率が約 58%であるのに対し、「復職後の支援制度なし」の場合、継続率は約 36%と低くなる。ここからは、特に午後 6 時以降の夜間勤務がある場合は、復職後の同一就業継続に際して、短時間勤務制度等の両立支援制度の必要性が高いことがうかがえる。

また、保育園送迎に関して配偶者などのサポートがある場合も継続率は高くなる。図 4-6-3 に、終業時刻別に保育園送迎サポートの有無¹⁸と復職 5 年後の同一就業継続割合との関係を示す。終業時刻が「午後 6 時より前」の場合でも、「送迎サポートあり」は「送迎サポートなし」に比べて復職後の同一就業継続割合が高いが、終業時刻が「午後 6 時以降」の場合にその差はきわめて大きい。夜間勤務がある女性にとっては特に、保育園の送り迎えに対するサポートがあるかどうかで復職後の同一就業継続を左右している。

保育園の送り迎えのサポートを受けている割合をみてみよう。近年第 1 子を出産した女性において変化はあるか、図 4-6-4 で出産年代別に検討する¹⁹。近年にかけての一貫した傾向は特に見られないが、同一就業継続した女性のうち、8 割前後が自分以外の家族・親族等からの送迎のサポートを受けていることがわかる。保育園送迎のサポートは育児期の女性が同一就業継続するにあたって重要な資源であることがうかがえる。

では、保育園の送り迎えのサポートを行っているのは誰か。特に親との同居率が低くなる傾向の中では、配偶者の役割の重要性が増しているのではないか。図 4-6-5 をみよう。まず、

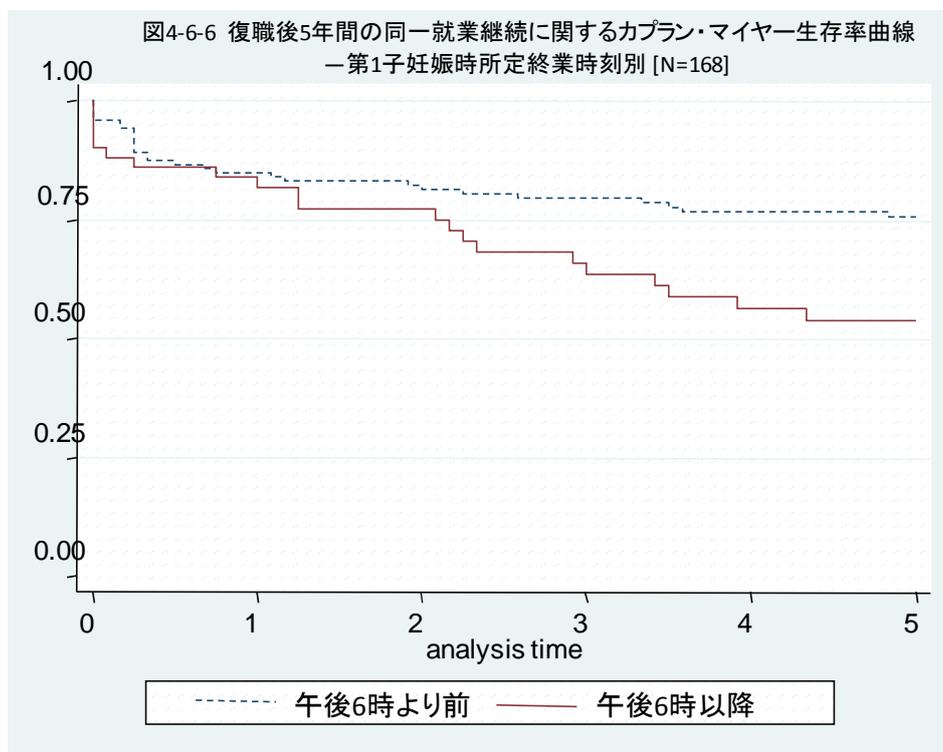
¹⁸ 第 1 子の通園・通学等の送り迎えについて「自分が 1 人でしていた」場合に「送迎サポートなし」とし、サポートの程度によらず、自分以外の方が送迎に関わっていた場合に「送迎サポートあり」とした。なお、「送り迎えは必要なかった」というケース (6 ケース) については分析対象に含めなかった。

¹⁹ 図 4-6-4、4-6-5 は、妊娠時に正規雇用で出産後復職した女性のみの分析結果であり、全サンプルの傾向ではないことに留意する必要がある。

「2005年以降」の出産では「同居の親」が送迎サポートする割合は大きく減少している。これに対し、「配偶者」が送迎サポートする割合は以前より高いものの、「2005年以降」にいつそう上昇している。また、「別居の親」が送迎サポートを行う割合も大きく増加傾向にある。「親合計²⁰」でみると、親が送迎のサポートをする割合は配偶者同様に高く、親のサポートに頼る傾向に大きな変化はない。つまり、親との同居率が低下する中で、別居の親に保育園送迎のサポートをしてもらうケースが目立って増加しているが、配偶者の役割も重要性をいっそう増しているといえる。

次に、復職後5年間の同一就業継続に関する以上の知見を生存分析によって確かめたい。生存分析のメリットは、観測（リスク）期間内に打ち切りになったケースを考慮した分析を行える点であり²¹、より正確に各要因が被説明変数に与える影響を推計できる。

まず、就業時間帯による復職後の同一就業継続への影響について、カプラン・マイヤー生存率曲線によって生存率を推定する。結果を図4-6-6に示す。横軸は経過期間（年）を示す。リスク開始時点（0時点）は復職時点であり、復職後5年が観測期間である。縦軸は累積生存率であり、各時点で妊娠時の勤め先にどの程度の割合が残存（同一就業継続）しているかを示している。



²⁰ 同居の親もしくは別居の親が保育園送迎のサポートをしているケースに該当する割合を示した。

²¹ 本章の場合、図4-6-5までの分析では、調査時点で復職後5年を経過していないケースは分析対象から除外されていた。ただ、そういうケースでも、例えば「復職後調査時点まで2年間就業継続している（もちろん今後復職5年を経過する前に退職する可能性もあるが）」等の情報を保持している。生存分析では、そうした打ち切りのケースも分析対象に含むことで、より情報量の多い中で正確な推定ができると考えられる。

分析結果をみよう。妊娠時に所定終業時刻が「午後6時より前」に比べて「午後6時以降」の場合、復職1年を経過する頃から、累積生存率が低下して行く傾向がみられる。つまり、終業時刻が午後6時以降の場合、復職後に同一就業継続できず、じりじりと退職する傾向が示されている。この結果は、図4-6-1の分析結果と整合的であり、「午後6時以降」の就業時間帯を含む働き方が同一就業継続を阻害することを示している。

表4-6-1 復職後5年以内の退職の規定要因(比例ハザード分析)

分析対象	第1子妊娠時正規雇用のうち 出産後復職者	
	係数値	ハザード比
出生コーホート (BM: 1966-70年)		
1971-75年	.519 (.345)	1.680
1976-80年	.365 (.469)	1.440
第1子出産年齢	-.001 (.054)	.999
第1子出産時居住地 (都市部=1、その他=0)	.216 (.332)	1.241
第1子出産時親との同居 (あり=1、なし=0)	.277 (.353)	1.319
最終学歴 (BM: 中学・高校)		
専門・短大	-.200 (.406)	.818
大学・大学院	-1.116 (.595)	.327
第1子妊娠時職種 (BM: 事務職)		
教師・保育士・看護師	.358 (.504)	1.431
専門・技術職	.426 (.521)	1.531
営業・販売職	.978 (.593)	2.659
サービス職	.052 (.532)	1.053
技能工・労務職	.524 (.678)	1.688
産休・育児休業期間	-.586 (.447)	.556
第1子妊娠時週実労働時間 (BM: 40時間以内)		
40 - 50時間以内	-.111 (.370)	.895
50時間超	-.189 (.445)	.828
第1子妊娠時所定終業時刻 (1=午後6時以降、0=午後6時より前)	.407 (.191)	1.502 *
復職後の支援制度の有無	.108 (.330)	1.114
保育園の送迎に対するサポートの有無	-.741 (.329)	.476 *
χ^2 乗値	30.869 *	
-2 対数尤度	470.217	
N	166	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

(2) 復職後 5 年間の同一就業継続の規定要因

以上の点を計量分析によって検討しよう。分析方法は、比例ハザードモデルを用いる。被説明変数は復職後 5 年以内の退職である。係数値がプラスであるほど、復職 5 年後までに退職する確率が高くなる。分析の目的は、復職後 5 年以内の同一就業継続に及ぼす就業時間帯の影響の検証である。具体的には、まず、夜間勤務がある（終業時刻が午後 6 時以降の）働き方の場合、育児期の生活リズムとの両立の難しさから退職する傾向にあるのではないか。ただ、保育園の送迎に対するサポートなど両立のための支援が得られる場合は、復職後の退職を一定程度抑制するのではないか。以上の点を検証したい。

以下の説明変数を投入した。まず、基本変数として、出生コーホート、第 1 子出産年齢、第 1 子出産時居住地、第 1 子出産時親との同居、最終学歴、第 1 子妊娠時職種を投入した。また、復職時期をコントロールするため、産休・育児休業期間を投入した。妊娠前の労働時間に関する変数として、第 1 子妊娠時週実労働時間、第 1 子妊娠時所定終業時刻を投入した。復職後のサポートとして、復職後の支援制度の有無と保育園送迎サポートの有無を投入した。

では、結果をみよう（表 4-6-1）。第 1 子妊娠時所定終業時刻が午後 6 時以降の場合、復職後 5 年以内に退職する確率が高くなる。また、保育園の送迎に関するサポートがある場合は、復職後 5 年以内に退職する確率が低くなる。なお、妊娠時の週実労働時間の長さは有意な影響をもたなかった。本節の分析からは 2 点わかった。1 点目は、労働時間の長さよりも所定終業時刻が午後 6 時以降であることが復職後の同一就業継続を妨げていることである。2 点目は、保育園の送迎に対するサポートが得られる場合は復職後に同一就業継続しやすくなることである²²。

7 まとめ

本章では、正規労働者の女性において、労働時間が出産・育児期の就業継続に及ぼす影響を考察した。本章での分析結果は次のように要約することができる。

- ①労働時間の長い女性の就業継続割合が必ずしも低いわけではなく、裁量性の有無や就業時間帯が出産・育児期の就業継続に影響している。
- ②仕事の裁量性があるほど、妊娠・出産期の退職率は低い。また、所定の終業時刻が夕方 6 時以降の場合は出産後に復職してから、じりじりと退職する傾向にある。
- ③終業時刻が夕方 6 時以降の場合でも、短時間勤務制度等の復職後の支援制度がある場合、配偶者などが保育所送迎でサポートする場合は、復職してからの退職を抑制できる。

経済のサービス化などの環境変化の中で夜間勤務が拡大することは不可避ともいえる。かといって、女性の就業促進のために女性のみで夜間の就業を規制するだけでは、男女均等の面から適切な解決策ではない。本章では夜間勤務の就業継続問題を生む背景として保育サー

²² 本章の分析では、第 2 子以降の妊娠・出産・育児の影響を考慮できていない。今後の分析課題としたい。

ビスを利用できる時間帯が実質的に限られている可能性を示した。この点への政策的対応としては従来、夜間保育の拡充が指摘されてきたところである。夜間保育のニーズに対応していくことの必要性はいうまでもないが、本章の分析結果からは、それ以外の政策的オプションも提示できよう。その一つは、短時間勤務制度を活用し就業時間が保育時間にマッチするように制度を運用することである。もう一つは、親との同居率が低下傾向にある中では、配偶者である男性の育児参加を女性の就業促進の観点から推進することである。具体的には、男性が保育園からのお迎えをサポートできること、そのために男女ともに働き方を見直すことによって、就業の夜型化に一定の歯止めをかけることの重要性を指摘したい。というのも、就業の夜型化は育児期の女性にとってのみの問題ではないからである。次章では、その点、未婚・未出産の女性が深夜に働くことが出産選択を阻害する可能性を論じよう。

第5章 妊娠期までの労働時間調整と出産選択 —初職の深夜業に着目して—

1 はじめに

本章では、初職における労働時間、特に深夜業の有無に着目して、それが結婚・出産といった家族形成にもたらす影響を考察する。

前章まで検討したように、妊娠・出産期の就業継続率は、育児休業制度の適用が拡大する中で特に2005年以降上昇する傾向がみられた。ただ、これは妊娠・出産期を迎えた女性の中での変化であることに留意すべきである。つまり、妊娠期を迎えられた女性については就業継続しやすくなっている一方で、そもそも「この働き方のままでは子どもをもてない」という問題が拡大している可能性がある。本章では、労働時間の側面からこの出産選択に関わる問題を検討したい。

結婚・出産を促進・阻害する要因については、少子化に対する問題意識の下に、未婚化・晩婚化、有配偶女性の未出産（もしくは出産時期の遅れ）傾向が検討されてきた。そして、学歴による違いに加えて、育児休業制度の効果（駿河・張 2003）、初職の非正規化の影響（酒井・樋口 2005、永瀬 2002）などに着目した検証がされ、有配偶女性の出産選択に関しては世帯収入など世帯・配偶者要因などの検証が行われた。また、働き方との関連では長時間労働が結婚・出産を阻害すると論じられてきた（Toda et al. 2007、滋野 2006）¹。特に滋野（2006）は、育児休業制度がないことに加えて長時間労働である場合に出産が阻害されるとした²。本章では、既存研究の検討状況を踏まえ、初職における労働時間が出産に及ぼす影響を検討したい³。

労働時間は女性の結婚・出産選択にどう影響するか。第4章では就業時間帯が夜間（18時以降）を含む場合、出産・育児期の就業継続が難しい点を指摘した。しかし、労働時間は妊娠・出産期以前にも問題となる可能性がある。家族形成自体を阻害する可能性である。本章では、初職における働き方に着目し、深夜業がある働き方のままでは子どもを持つ選択を

¹ 既存研究では主にパネルデータを使用した分析から、結婚・出産の直前（1年前時点）の労働時間の影響を考察している。これは結婚・出産に対してその直前の労働時間が制約条件となるのかを検証するには適する。反面、図4-1-1からうかがえるように、女性労働者は妊娠をむかえる以前に労働時間を調整（短縮）している側面もある。つまり、労働時間はその短期的影響を考慮するのみでは足りない可能性がある。そして、初職が職業キャリアをある程度規定する側面をふまえると、本章のように初職の労働時間がその後の出産を制約する方向に働くかどうかを検証する意義があろう。

² ただ、酒井・高畑（2011）が論じるように、所得への志向が高く、長く働く傾向にある者ほど（観察されない）出産意欲は低いといった傾向がもしあれば、推定された労働時間の出生への影響は過大に見積もられている可能性もある。つまり、労働時間が長い場合に出産タイミングが遅れるとしても、長い労働時間が出産を阻害する労働負担を代理しているとは必ずしも判断できないのである。

³ 少子化に関する分析では、第2子、第3子に関する出産選択についても議論されているが、本章では第1子出産に限定して、子どもを持つか持たないかの選択に働き方が影響する側面を議論する。

することは難しいのではないかという問題意識の下に検討する⁴。具体的には次の2点を検証課題としたい。

1点目は、子どもを持つ女性は、初職に深夜業があっても妊娠より前に深夜業のない働き方に移行（転職）することで労働時間を調整する可能性である。ただし、労働時間を調整する過程で非正規雇用になるケースも少なくないなど、出産・育児期の就業継続の観点から必ずしも肯定的に評価できないのではないか。2点目は、深夜業があり労働時間の調整が難しい場合、もしくは就業を優先する場合に、初職に深夜業があることが出産自体を阻害する可能性である。本章では以上の2点を検証するが、2点の検証から描こうとする問題は、初職に深夜業があることは、働く者に「就業か結婚・出産か」という二者択一を迫りやすいという構図である。まずは初職における深夜業が拡大傾向にあることを次節で確認しよう。

2 初職における深夜業の拡大

本章における深夜業の有無は、残業を含む実際の働き方（実労働時間）をもとにしていることをまず確認したい⁵。深夜の時間帯に就業する人の割合が趨勢的に増加していることは既存研究でも指摘される（黒田・山本 2011）。就業の夜型化は、第4章でも議論したように、経済のサービスにとまなう夜型社会への移行がひとつの背景にある。これは労働時間の長さによらない就業時間帯の変化である。もちろん、実労働時間ベースでみると、深夜業は長時間労働とも密接な関係にある。特に女性労働に焦点を当てると、男女雇用機会均等の浸透に伴う女性の職域拡大により、初期キャリアにおいては男性並みの長時間労働を経験することが少なくない。さらに、深夜業は非正規雇用においても拡大しているといわれる⁶。なお、「夜に働くこと」の問題については、既存研究では主に既婚女性の両立問題として議論されてきたが（Presser 2003 等）、未婚・未出産の女性においても出産選択の側面で問題を生じさせることを本章で論じたい。また、本章では、労働時間が長いことを問題とするよりも「深夜にまで働くこと」が出産選択に及ぼす影響を問題視する⁷。

⁴ 本章は、初職の働き方が出産選択に及ぼす影響を検証課題とすることから、初職入職以降に妊娠を迎えたと思定されるケースのみを分析で扱う。具体的には、初職入職が第1子出産1年前より後のケースを分析対象から除外した。また、分析対象で第4章と異なる点は、初職の雇用形態で正規雇用のみならず非正規雇用も含む点であり、労働時間の長さ（フルタイムなど）による対象の限定もしていない。

⁵ この点は、所定終業時刻をもとにした第4章の議論とは完全には整合しない。つまり、所定終業時刻が午後6時より前であっても、深夜にまで及ぶ残業があった場合は「深夜業あり」に含まれる。ただ、長時間残業の問題を指摘することは本章の主眼ではない。

⁶ 黒田・山本（2011）は、『社会生活基本調査』の個票データをもとに分析し、1990年代から2000年代にかけての変化として、男性においては正規・非正規雇用ともに深夜に就業する割合が増加傾向であり、特に非正規雇用でその傾向が顕著であるとした。背景には、正規労働者については、週休2日制の拡大による平日の労働時間の長時間化が正規雇用を中心に起こり、正規労働者の帰宅時間の遅さが、深夜の時間帯でのサービス需要を喚起し、非正規雇用の深夜業が増加したことを論じる。

⁷ 労働時間が短くても深夜業がある働き方もあるが、そうした働き方は、たとえ労働時間が短くても出産選択の際に問題となると考える。後の計量分析では労働時間が長いことによる労働負荷をコントロールした上で深夜業の有無の効果のみをみている。

図5-2-1 初職深夜業ありの割合
—初職雇用形態・コーホート別—

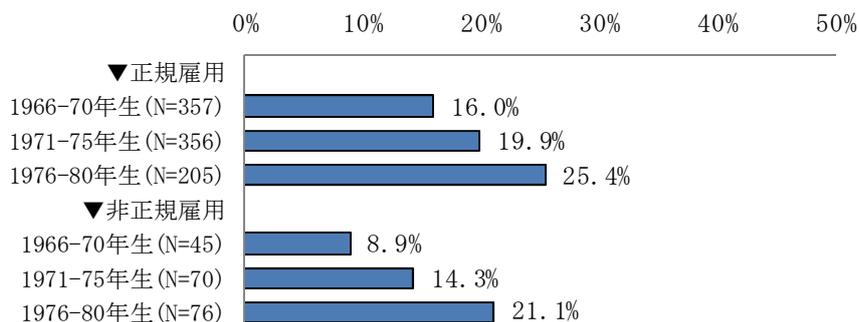
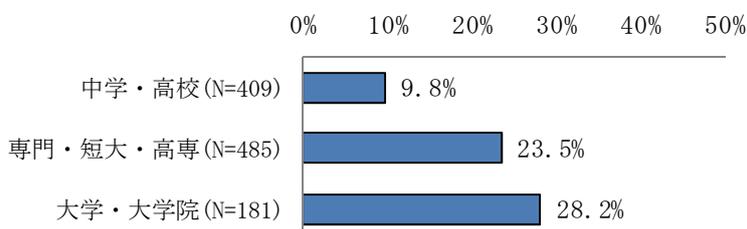


図5-2-2 初職深夜業ありの割合
—最終学歴別—



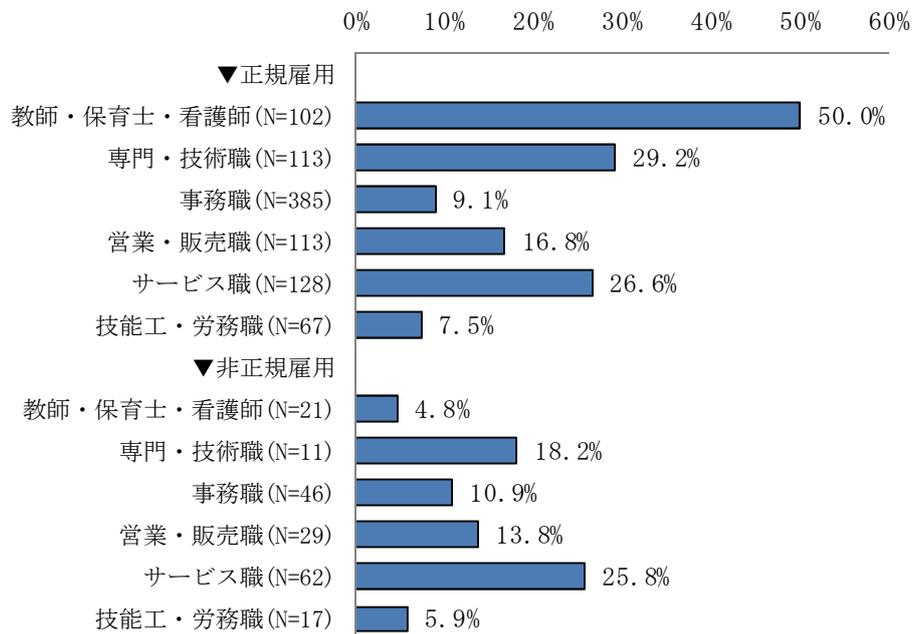
では、初職において深夜業がある割合は増加しているのか、データで確認しよう⁸。図 5-2-1 でコーホート別、雇用形態別に検討する。雇用形態間で比較すると「正規雇用」の方が「非正規雇用」よりも「深夜業あり」の割合が高い。ただ、コーホート間で比較すると、正規雇用、非正規雇用の双方で、もっとも若い「1976-80 年生」においてそれ以前のコーホートよりも「深夜業あり」の割合が高く、初職の深夜業は雇用形態を問わず拡大傾向にある。つまり、近年では正規雇用のみならず非正規雇用においても初職に深夜業がある割合が少なくなることがわかる。

次に学歴別に検討したい。図 5-2-2 をみると、「中学・高校卒」に比べて、「専門・短大・高専」「大学・大学院」で深夜業があった割合が高い。高学歴者ほど初職において労働時間面で負担の大きい仕事に就くことがうかがえる。これは、初職の深夜化はサービス経済化にともなう変化であるとともに、女性の職域拡大が正規雇用の高学歴女性を中心に進んでいることが関係していることをうかがわせる。

次に職種別に検討する。図 5-2-3 をみよう。まず正規雇用について結果をよむ。「教師・保育士・看護師」は特に深夜業のある割合がきわだって高い。これは夜勤を含む働き方がもともと一般的であった看護師の寄与が大きいと考えられる。「専門・技術職」と「サービス職」も深夜業のある割合が比較的高い。次に非正規雇用について結果をよむ。非正規雇用におけ

⁸ ここでの深夜業は、「深夜（午後 10 時～午前 5 時）に仕事をするものがあつた」に該当するものとした。なお、深夜業に関わる初職の特定に関して、妊娠時まで初職を継続した女性については、妊娠が分かった当時の働き方における深夜業の有無を指し、妊娠時までに初職を離転職した女性については、職歴欄より初職を特定し「退職時の状況」で深夜に就業することがあつた者を指す。

図5-2-3 初職深夜業ありの割合
—初職雇用形態・職種別—



る特徴は「サービス職」において深夜業のある割合が高いことである⁹。深夜業と職種との関係から読み取れることは何か。第4章で所定終業時刻と職種との関係を検討した図4-4-8の結果とあわせると、「教師・保育士・看護師」「サービス職」においては、所定の終業時刻が午後8時以降の割合が高く、これは、図4-4-13で「シフト勤務型」の働き方が両職種で多いことと関係していた。つまり、この二つの職種における「深夜業」には、シフト勤務型の働き方が関係するものが一定程度含まれることが推測されよう。一方で、「専門・技術職」は、図4-4-8でみるかぎり、所定終業時刻が深夜に及ぶ働き方は少ないことから、この職種における「深夜業」には、長時間の残業が関係している部分大きいことが推測される。

では、社会の夜型化による深夜業の拡大はどの職種においてみられるのか。図5-2-3では「教師・保育士・看護師」における深夜業の割合が高かったが、看護師の夜勤は以前より多く、近年の変化とはいえない。むしろ、夜型社会の進行によって近年拡大しているのは、介護士や飲食店などのサービス職が中心なのではないか。この点を深夜業のある働き方の職種構成変化をみることで確認しよう。図5-2-4に初職深夜業ありのコーホート別職種構成を示す。これをみると、深夜業のある仕事のうち「教師・保育士・看護師」が占める割合は以前より大きいですが、近年にかけて「サービス職」「専門・技術職」の占める割合が拡大し、特に「サービス職」の拡大傾向は顕著である。つまり、社会の夜型化の進行によって特に「サービス職」の働き方において深夜に就業する女性が増える傾向にあるといえる。

次に企業規模別に検討する。図5-2-5をみよう。「100-299人」「300人以上」という比較

⁹ なお、「専門・技術職」の非正規雇用においても深夜業のある割合が高いが、サンプルサイズが小さいため、結果は参考程度にとどめたい。

図5-2-4 初職深夜業ありの職種構成
—コーホート別—

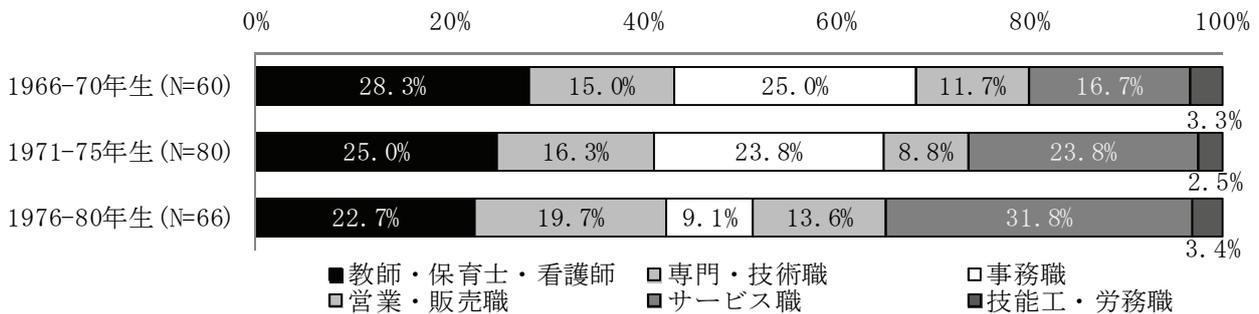


図5-2-5 初職深夜業ありの割合
—企業規模別—

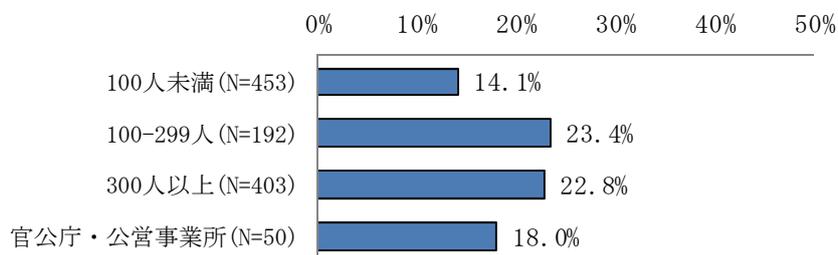
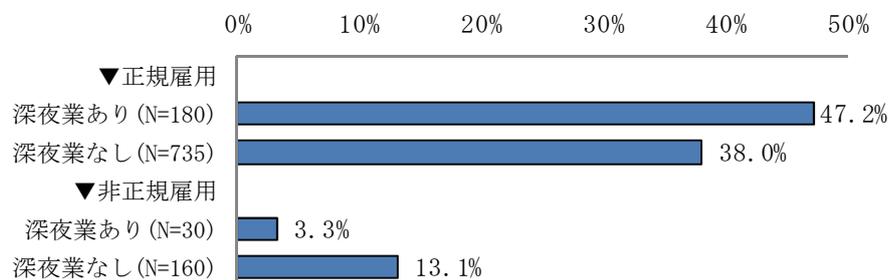


図5-2-6 初職育児休業制度ありの割合
—初職雇用形態・深夜業有無別—



的規模の大きい企業で「深夜業あり」の割合が高く、「100人未満」で低い。両立支援制度が比較的整っている大企業も、労働時間面では働きやすい環境が整っているとはいえない。

つづいて深夜業の有無と育児休業制度の有無を関連付けて考察しよう。深夜業がある働き方でも、勤め先に育児休業制度がある場合は出産後の見通しがつきやすいことから、出産選択に対するハードルは改善されるだろう。逆に、深夜業はあるが育児休業制度がないならば、その勤め先で就業継続しながら子どもをもつ選択をすることは難しい。この点をまず雇用形態別に検討する。図 5-2-6 をみよう。正規雇用について結果を読むと、「深夜業あり」の場合、育児休業制度がある割合は低くはないものの約半数は育休がない。一方で、非正規雇用の結果をみると、「深夜業あり」の場合、育児休業制度があった割合はきわめて低い。つまり、非正規雇用を中心に、深夜業はあるが育児休業制度がない働き方が存在している。

深夜業はあるが育児休業制度がない働き方は拡大しているのか。時系列的に検討しよう。

図5-2-7 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—コーホート別—

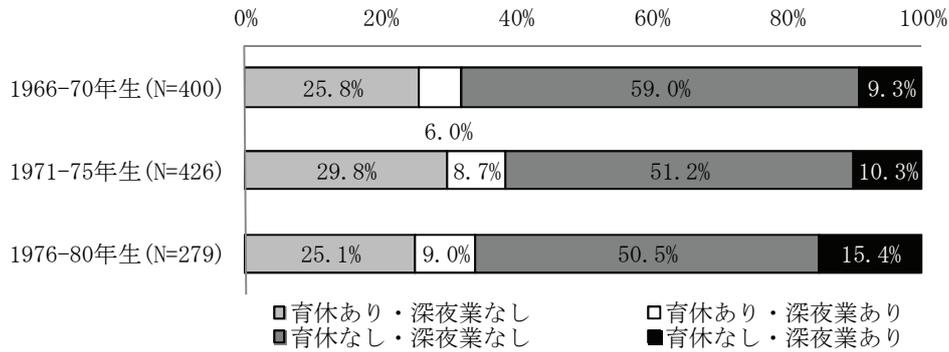


図5-2-8 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—初職雇用形態別—

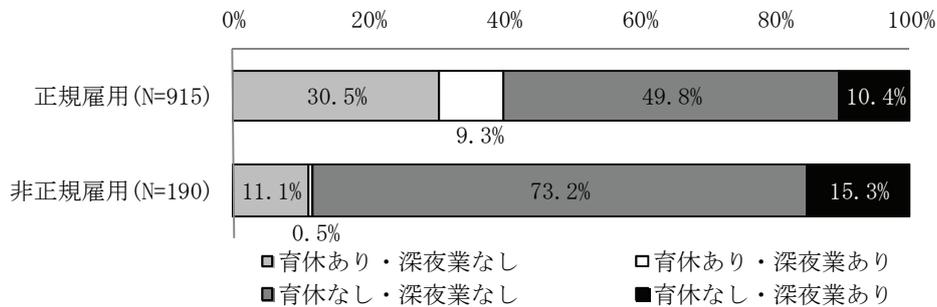
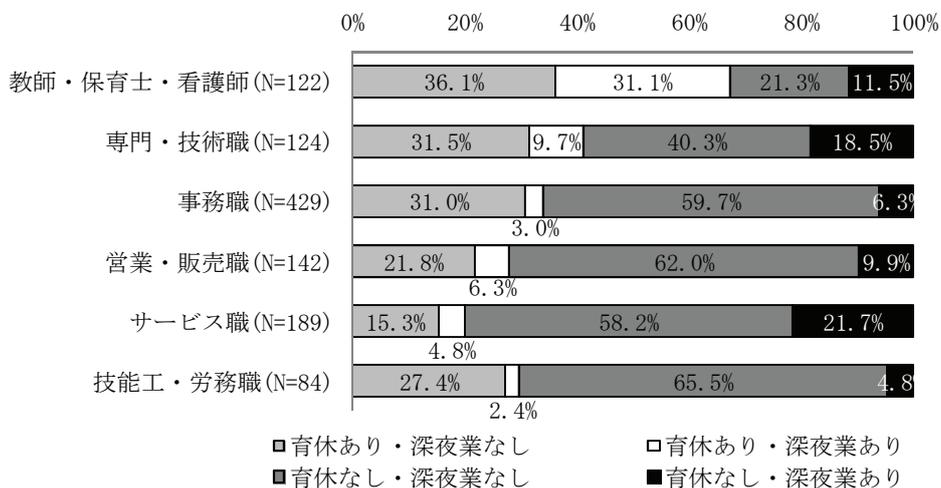


図5-2-9 初職の育児休業制度の有無と深夜業の有無比率
—初職職種別—



深夜業の有無と育児休業制度の有無を組み合わせると4類型を作り、コーホート別に検討した。結果を図5-2-7に示す。これをみると、もっとも若い「1976-80年生」のコーホートにおいて「育休なし・深夜業あり」の割合が高くなっている。つまり、図5-2-6の結果と合わせると、初職における非正規雇用拡大にともなって、深夜業はあるが育児休業制度はない働き方が拡大しつつある可能性がある。

その点を図5-2-8で雇用形態別に検討しよう。正規雇用では、非正規雇用に比べて「育休

あり・深夜業なし」の割合が高い。対して、非正規雇用では「育休なし・深夜業なし」が大きな割合を占める。「育休なし・深夜業あり」は正規・非正規雇用の双方に一定程度存在するが、非正規雇用においてその割合がやや高い。

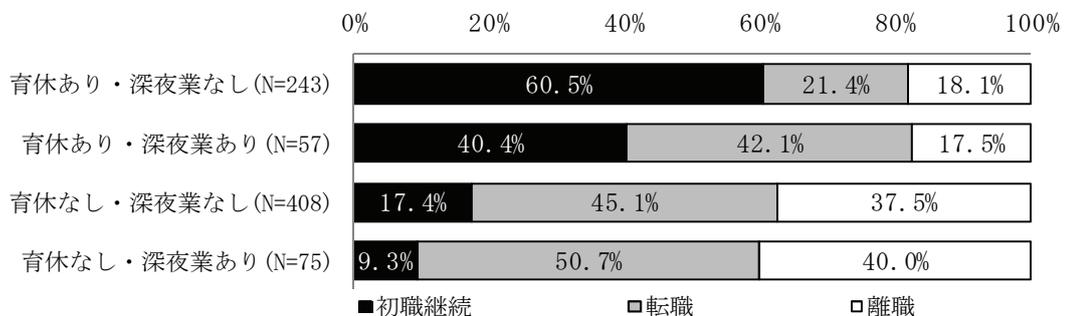
次に図 5-2-9 で職種別に検討しよう。「サービス職」において「育休なし・深夜業あり」の割合が最も高く、「専門・技術職」がそれに続く。図 5-2-3 でもみたように「教師・保育士・看護師」でも深夜業の割合が高いものの、図 5-2-9 をみると「育休あり・深夜業あり」の割合が高く、深夜業はあっても育児休業制度も備わっている職種と考えることができる。図 5-2-4 でみたように、深夜業がある働き方のうちそのシェアを拡大しているのは「サービス職」であるが、「サービス職」の深夜業は育休を伴っていない場合が多い。ここに問題がある。

3 妊娠期までの労働時間の調整—深夜業のない勤め先への転職—

(1) 初職深夜業の有無と妊娠までの転職経験

前節では、初職における深夜業の拡大傾向を論じ、その中で特に両立支援制度の下支えの乏しい深夜業も徐々に拡大する傾向にあることを指摘した。初職において深夜業があること、特に育児休業制度もない場合には、そのままの働き方で子どもを持つことを難しくする可能性がある。実際、初職に深夜業がある場合、妊娠までに深夜業のない働き方に移っているのか。妊娠時における初職継続・離職の有無と上記の4類型との関係を検討したい。図 5-3-1 をみよう¹⁰。「育休あり・深夜業なし」においては、妊娠時に「初職継続」の割合が約6割と最も高い。これに比べ、「育休あり・深夜業あり」の場合、初職継続の割合が低くなり、かわって「転職」の割合が高くなる。「育休なし・深夜業あり」では初職継続の割合が最も低く、「転職」「離職」の割合が高い。初職の勤め先に育児休業制度がない場合は妊娠時までの初職継続を難しくし特に離職割合を高くするが¹¹、初職に深夜業がある場合も同様に妊娠時までの初職継続を難しくし、特に転職割合を高くする可能性がうかがえる。

図5-3-1 第1子妊娠時までの初職継続割合
—初職育児休業制度・深夜業の有無別—



¹⁰ 3節の分析（図表でいうと図 5-3-1～5-3-3、表 5-3-1）は、出産経験者を対象としたものである。

¹¹ これには、初職において育児休業制度がない働き方に非正規雇用が多く含まれている可能性があるが、初職正規雇用のみ分析（図は割愛）でも結果は大きく変わらず、雇用形態によらない傾向であることが確認できた。初職に育休がない女性の離職割合が高い背景として、もともと就業継続意欲の低い女性が、初職選択時に育休のある勤め先にこだわらないという労働供給側の自己選択にも起因すると考えられる。

初職において深夜業がある場合に、出産する女性については、妊娠までに初職を辞めやすい傾向が示された。では、転職によって深夜業がない勤め先に移って妊娠・出産を迎えているのか。妊娠までに転職した女性のみケースを限定して、初職と妊娠時の深夜業有無の関係を図 5-3-2 でみよう¹²。まず、初職において「深夜業なし」の場合に妊娠時で「深夜業あり」に転職するケースはほとんどない。逆に、初職で「深夜業あり」の場合でも妊娠時には7割以上が「深夜業なし」の勤め先に転職している。つまり、出産する女性は妊娠までに深夜業がある働き方から深夜業なしの働き方に移ることが多く、逆はほとんどない。ここからは、初職で深夜業がある場合、その働き方のままでは子どもをもつことは難しく、子どもをもつ女性の多くは妊娠を迎える前に労働時間を調整していることが示された¹³。

では、初職に深夜業のある女性が妊娠までに深夜業のない勤め先に転職することは、子どもを産む女性が妊娠・出産期に就業継続しやすい勤め先に移動できていると評価できるのか。分析結果からは必ずしもそうはいえない。図 5-3-3 をみよう。ここでは、初職に深夜業があった女性において、妊娠までの転職有無・妊娠時の深夜業有無別に妊娠・出産期の就業継続割合をみたものである。「妊娠時初職継続・深夜業あり」に比べて「妊娠前転職・深夜業なし」

図5-3-2 妊娠時深夜就業の有無
—初職深夜業の有無別—
(第1子妊娠前転職者)

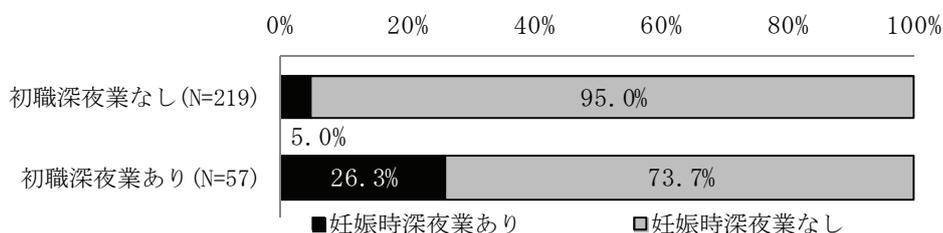
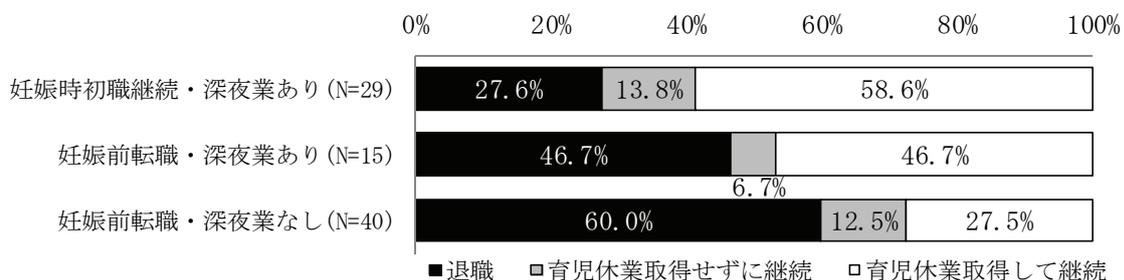


図5-3-3 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—第1子妊娠前の転職・妊娠時深夜業の有無別—
(初職深夜業あり)



¹² 本報告書における「妊娠時」とは「妊娠がわかった時点」のことを指す。つまり、実質的には妊娠直前の働き方について議論していることに留意したい。法律では妊娠期における深夜業の一定の制限が規定されており、実際に妊娠を機に深夜業のない働き方に移行する女性もあると考えられる。こうしたケースも「妊娠時深夜業あり」に含まれている。

¹³ 図は割愛するが、妊娠前転職者のうちの妊娠時点の雇用形態は約半数が非正規雇用である。妊娠時までの転職における非正規化については第3章で論点としたが、深夜業の有無からみても、深夜業のある初職から妊娠時までに深夜業のない勤め先に転職する過程で多くの女性が非正規化することがうかがえる。

では、妊娠・出産期の退職割合が高い¹⁴。つまり、妊娠までに深夜業なしの勤め先に転職した女性の就業継続率は決して高くはない。この背景には、転職した場合に非正規雇用になる割合が少なくないこと、正規雇用の場合でも育児休業制度がない勤め先に移ることが関係している。つまり、初職と同等の労働条件で働きやすい勤め先に転職して労働時間を調整しているというよりも、両立できる働き方を求めて労働時間を調整する過程で逆に就業継続しにくい勤め先に移ることが少なくない。初職に深夜業があることによる妊娠前の労働時間調整は、出産・育児期の就業継続の観点から問題なしとはいえない。

（２）第１子妊娠時までの初職継続有無の規定要因

以上の検討からは、出産する女性においては、深夜業がある初職から離転職している可能性が示された。ここでは、第１子妊娠時までの初職継続の有無を被説明変数として、特に深夜業と育児休業制度の有無の影響に着目して分析する。分析方法は二項ロジスティック回帰分析とする。係数値がプラスであるほど、第１子妊娠時までの初職就業継続の確率が高い。

分析の目的は、初職における深夜業の有無が妊娠時までの就業継続に及ぼす効果の検証である。つまり、初職に深夜業がある場合、そのままでは子どもを持ちにくく、出産を考える女性は妊娠までに初職を辞めて労働時間を調整している。特に初職に育休がなく深夜業がある場合は、妊娠までに初職を継続しにくい。以上の点を検討する。説明変数は、以下の変数を投入した。まず統制する基本変数として、出生コーホート、第１子出産年齢、最終学歴、初職雇用形態、初職職種、初職企業規模を投入した上で、初職育児休業制度の有無、初職深夜業の有無の変数を投入して効果をみた。なお、実労働時間ベースでみた深夜業の有無は長時間労働とも関係することから、「長時間働くこと」の効果を適切に切り離した上で「深夜に働くこと」の効果を検証する必要がある。この点、労働時間が長いことによる業務の過重性の指標をコントロールし、「深夜という時間帯に就業すること」の効果をみたい。具体的には、上記の変数に加え、「休日勤務の有無」「仕事が原因のけが・病気の有無」を業務過重性の代理変数として投入した。

結果をみよう（表 5-3-1）。まず、最終学歴で「中学・高校」に比べて「大学・大学院」の場合、「初職育児休業制度あり」の場合、第１子妊娠時までの初職継続確率がそれぞれ有意に高い。逆に、出生コーホートで「1966-70 年生」に比べて「1976-80 年生」の場合、第１子出産年齢が高い場合、初職深夜業「あり」の場合、初職継続確率がそれぞれ有意に低い。初職における育児休業制度有無、深夜業有無の影響に着目すると、初職において育児休業制度があることは第１子妊娠時までの初職就業継続を促進するが、深夜業がある場合は第１子妊娠時まで初職継続確率を低下させる。初職に育休がなく深夜業がある場合は初職継続確率はきわめて低くなる。これはクロス表での検討結果と一致する。また、「休日勤務の有無」や

¹⁴ 「妊娠前転職・深夜業あり」はサンプルサイズが小さいので、結果は参考程度にとどめたい。

表5-3-1 第1子妊娠時までの初職就業継続の有無の規定要因
(二項ロジスティック回帰分析)

分析対象	初職雇用労働者	
	第1子妊娠時初職継続の有無 (あり=1、なし=0)	
被説明変数	係数値	オッズ比
出生コーホート (BM: 1966-70年)		
1971-75年	-.272 (.211)	.762
1976-80年	-.593 (.270)	.553 *
第1子出産年齢	-.182 (.029)	.834 **
最終学歴 (BM: 中学・高校) 専門・短大	-.347 (.234)	.707
大学・大学院	.839 (.331)	2.313 *
初職雇用形態 (正規=0、非正規=1)	-.546 (.354)	.579
初職職種 (BM: 事務職) 教師・保育士・看護師	.005 (.349)	1.005
専門・技術職	-.057 (.330)	.945
営業・販売職	-.563 (.326)	.570
サービス職	-.048 (.301)	.953
技能工・労務職	-.414 (.391)	.661
初職企業規模 (BM: 100人未満)		
100 - 299人	.252 (.276)	1.286
300人以上	-.074 (.245)	.929
官公庁・公営事業所	1.078 (.486)	2.939
初職育児休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	2.166 (.225)	8.721 **
初職深夜業の有無 (あり=1、なし=0)	-.598 (.303)	.550 *
初職休日勤務の有無 (あり=1、なし=0)	-1.284 (.698)	.277
初職仕事が原因のけが・病気 (あり=1、なし=0)	-.221 (.498)	.802
定数	3.715 (.789)	41.051 **
χ ² 乗値	222.792 **	
自由度	18	
N	742	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

「仕事が原因のけが・病気の有無」など、労働時間が長いことと関連する業務過重性をコントロールしていることから、労働時間の長さよりむしろ「深夜という時間帯に就業すること」こそが妊娠までの就業継続に問題を生じさせることが示された。

以上の検討からわかったことをまとめたい。初職に深夜業がある場合、その働き方のままでは子どもをもちにくい。そのため妊娠までの間に転職を余儀なくされる可能性が高い。た

だ、転職による労働時間の調整は、その後（妊娠・出産期）の就業継続率を高める結果となっておらず、必ずしも前向きに評価できない。つまり、深夜業は女性が子どもを持って就業継続する際の大きな問題を生じさせているといえる。

しかし深夜業の問題はこれだけではない。初職に深夜業があることで出産が阻害される可能性がある。次節で詳しくみていきたい。

4 初職における深夜業と出産選択

(1) 初職深夜業と出産経験の有無との関連

本節では、初職に深夜業がある場合に出産が阻害される可能性について検討する。結婚・出産というライフイベントに対しては、経済的状況、就業環境が促進・阻害要因となる。例えば、勤め先に育休があることが結婚・出産の促進要因であるのは既存研究の指摘するところである。また、阻害要因については既存研究では労働時間の長さが挙げられてきた。本節では、労働時間が長いことが直接に結婚・出産の制約要因になるというより、初期キャリアにおいて「深夜の時間帯に働くこと」こそが結婚・出産というライフイベントを行う上で制約を課すのではないかという問題意識の下で考察する。

まず、初職に深夜業がある働き方の場合に出産割合は低くなるのか、クロス表でみてみよう。図 5-4-1 で深夜業有無と出産経験有無との関係を雇用形態別にみる。正規雇用、非正規雇用のどちらにおいても「深夜業あり」の場合、出産経験がある割合は低くなる。特に正規雇用において、深夜業有無による出産経験割合の差が大きい。

ただし、これは世代効果による見せかけの結果である可能性も残る。つまり、図 5-2-1 で示したように深夜業は若い世代ほど多く、かつ若い世代ほど未出産割合が当然高いからである。この点を考慮するため、コーホートをコントロールした出産経験の有無との関係を図 5-4-2 でみよう。いずれのコーホートにおいても、「深夜業あり」の場合「深夜業なし」に比べて「出産経験あり」の割合が低くなる。その差は若いコーホートほど大きい。世代効果をコントロールしても、初職の深夜業有無が出産経験と関係している可能性がうかがえる。

次に、深夜業の有無と育児休業制度の有無を組み合わせた 4 類型をもって、出産経験との関係を検討しよう。図 5-4-3 をみると、「育休あり・深夜業なし」において「出産経験あり」

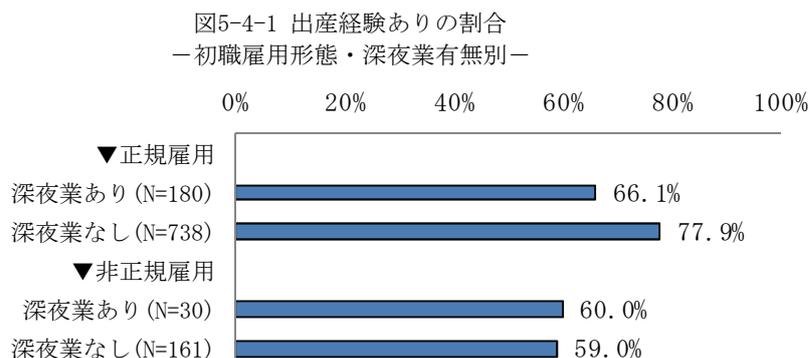


図5-4-2 出産経験ありの割合
—コーホート・深夜業有無別—

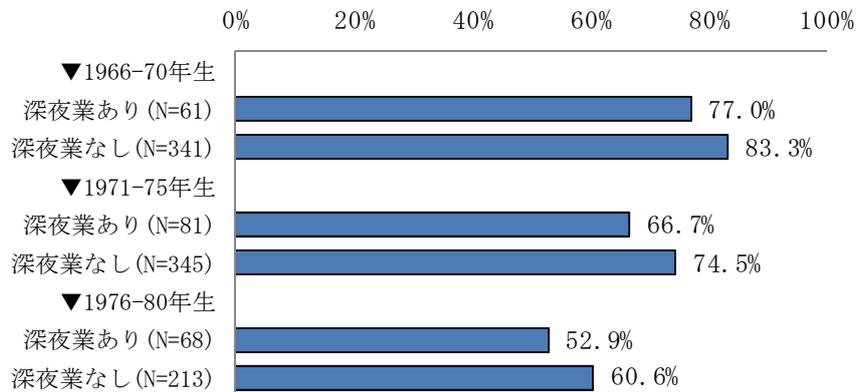
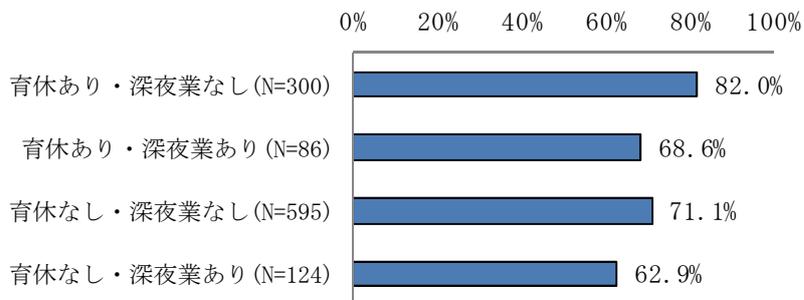


図5-4-3 出産経験ありの割合
—初職育児休業制度・深夜業有無別—



の割合が最も高く、他の類型とは出産経験割合の差が大きい。また、「育休あり・深夜業あり」の出産経験割合が高くないことから、初職に育児休業制度があっても深夜業もあるならば、育児休業制度があることの出産促進効果が薄れることがうかがえる。さらに、「育休なし・深夜業あり」においては「出産経験あり」の割合が最も低く、育児休業制度もない中で深夜業がある場合は子どもを持つことが最も難しいことがうかがえる。

(2) 第1子出産タイミングと初職の影響—生存曲線による検討

以上のクロス表による検討をふまえ、初職における深夜業の有無、育児休業制度の有無が出産経験にどう影響するか、生存分析によって確かめよう。生存分析を行うメリットは、第4章にも記したが、この場合は、第1子出産までの期間を考慮できることにある。つまり、出産（イベント）がいつ起こったかをモデル内で考慮できるとともに、調査時点で未出産のサンプルを打ち切りのケースとして分析で扱えることで、クロス表の分析より多くの情報量をもって初職の深夜業が出産経験に与える影響を推定できる。まず、初職深夜業の有無と出産の関係について、 Kaplan・マイヤー生存率曲線を描くことで視覚的に確認しよう。

結果を図5-4-4に示す。横軸は第1子出産までの期間（年）を表す。なお、ここでの分析では初職の影響を視覚的に確認するため、リスク開始時点（0時点）は初職入職時とす

図5-4-4 出産経験に関する Kaplan-Meier 生存率曲線
— 初職深夜業の有無別 [N=1117]

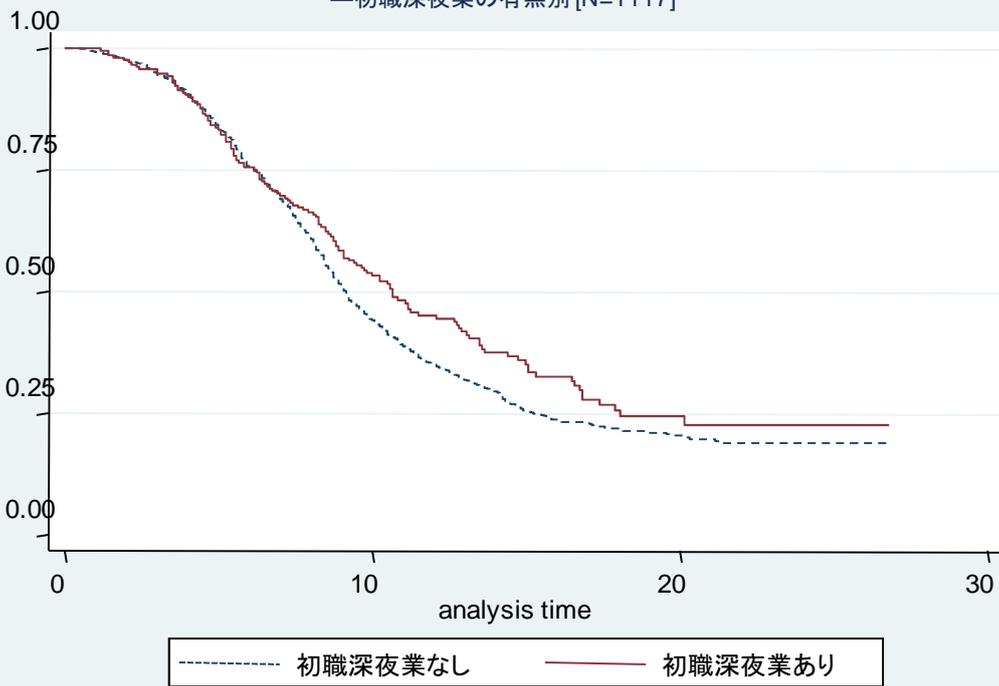
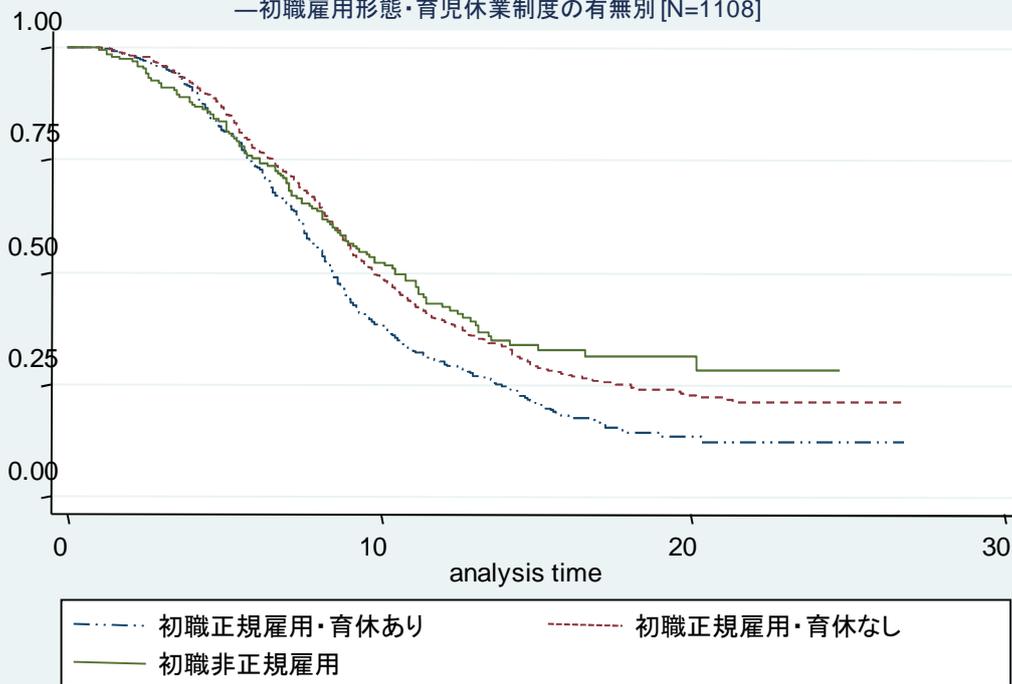
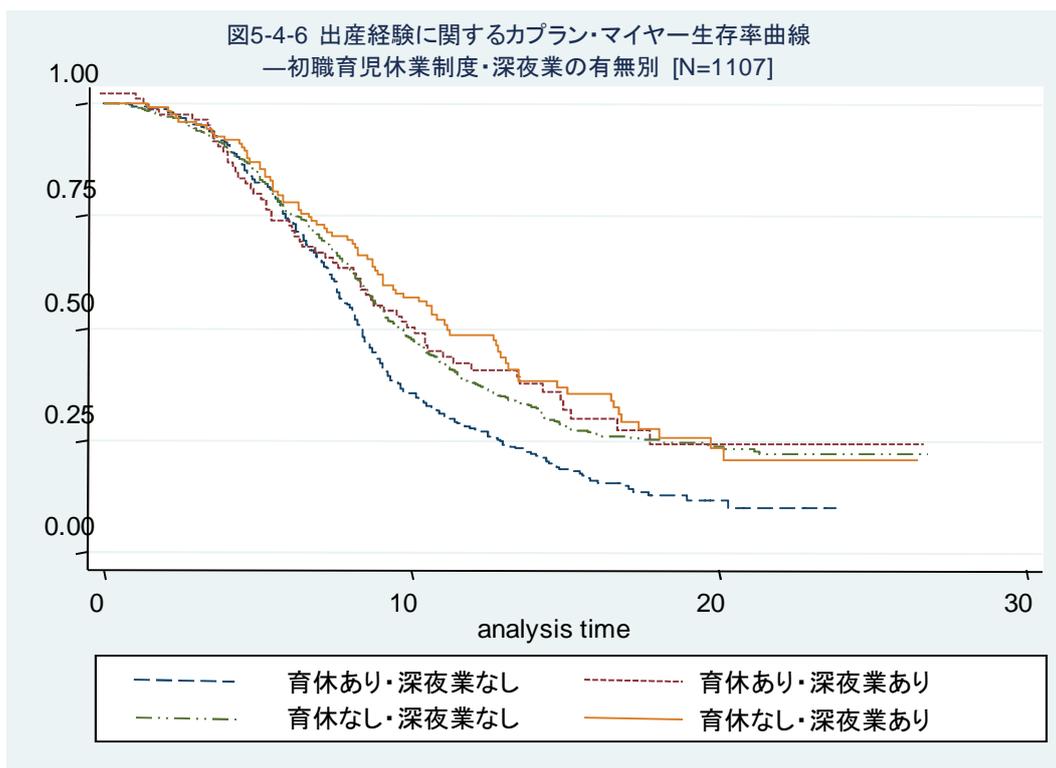


図5-4-5 出産経験に関する Kaplan-Meier 生存率曲線
— 初職雇用形態・育児休業制度の有無別 [N=1108]



る。縦軸は累積生存率であり、各時点での未出産割合をあらわす。分析結果をみよう。「深夜業あり」の場合、「深夜業なし」にくらべて、ある期間（初職入職後おおよそ7年～15年の間）累積生存率の低下傾向が弱い。ただ、長期的にみると（約20年経過時点）、累積生存率



の水準は初職の深夜業有無によって違いがない。つまり、初職において深夜業がある場合に
出産時期が遅くなる傾向がうかがえる¹⁵。

次に雇用形態による出産傾向の差について、育児休業制度有無をコントロールすることで
検討しよう。既存研究では、非正規雇用では子どもをもちにくい傾向が指摘される。ただ、
雇用形態間で育児休業制度の適用率に大きな差があることを踏まえると、正規雇用であるこ
との出産に対するメリットは、育児休業制度が備わっていることによる部分も大きいのでは
ないか。つまり、正規雇用であっても育児休業制度がない場合、非正規雇用と同様に出産選
択が阻害される可能性があると考えられる。この点を、雇用形態別、育児休業制度有無別の
生存曲線を描くことで確認したい。結果を図 5-4-5 に示す。初職正規雇用でも育児休業制度
がない場合、非正規雇用と同様に、出産にマイナスの影響があることがわかる。

前出の図 5-4-3 では、初職において育児休業制度があり深夜業がない場合に出産経験割合
がもっとも高く、逆に育児休業制度がない中で深夜業がある場合に出産経験割合がもっとも
低いことが示されていた。同様の 4 類型を用いて生存曲線を描くことで、初職における深夜
業、育児休業制度の出産に対する効果を確認したい。図 5-4-6 をみよう。「育休あり・深夜業
なし」の場合、それ以外の場合よりも累積生存率（未出産割合）が低下する傾向にある。つ
まり、初職において育児休業制度があり深夜業がない場合、女性が早期に妊娠・出産をむか

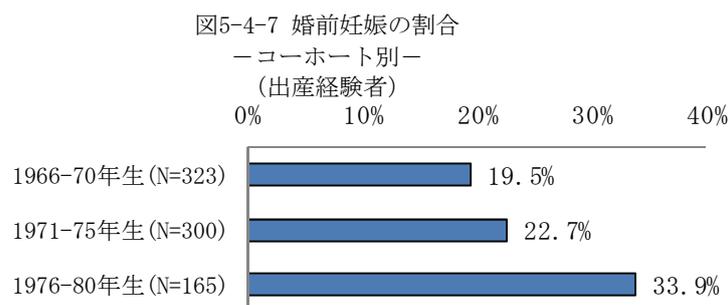
¹⁵ この差は統計的に 5%水準で有意である。なお、長期的にみて累積生存率（未出産割合）の水準が初職の深夜業有無によって差が見られない背景には、この間に初職から転職することが多く、初職の影響が限定的になることが大きいと考えられる。

えやすい傾向にある。対照的に、「育休なし・深夜業あり」の場合、ある期間（初職入職後おおよそ7年～15年の間）に累積生存率が低下しない傾向にある。つまり、初職において育児休業制度がなく深夜業がある場合、妊娠・出産が遅くなる傾向にあることが示されている¹⁶。

（3）出産の「選択」に関わる側面—婚前妊娠の影響の考慮

本章では出産選択に対する働き方の影響を検討するが、「この働き方のまま子どもをもつことはできない」という就業と出産との間の「選択」問題をよりクリアな形で検討するならば、近年の結婚・出産の一つの形としての「婚前妊娠」の増加傾向を無視できない。結婚・出産に占める婚前妊娠の割合は近年急速に増加していることが知られている（厚生労働省 2010、渡辺 2007、津谷 2006）。婚前妊娠による結婚・出産は、山田（2005）が「合理的選択モデルの限界」と述べるように、経済的状況・就業環境など通常は結婚・出産の阻害（促進）要因とされるものの影響を受けにくい¹⁷。つまり、婚前妊娠は出産「選択」という議論にややなじみにくいといえる。たとえば、深夜業が出産選択にマイナスに作用するという仮説を検証する際、婚前妊娠による出産ケースを含むと、深夜業の出産阻害効果は過小に評価される可能性がある。よって、以下では婚前妊娠に該当するケースを除外し、働き方が出産選択に及ぼす影響をあらためて検討してみたい¹⁸。

まず婚前妊娠が増加傾向にあるのか、データで確認しよう。図 5-4-7 に出産経験者に占める婚前妊娠¹⁹の割合をコーホート別に示す。最も若いコーホートである「1976-80年生」において、それ以前のコーホートに比べて出産に占める婚前妊娠の割合はきわめて大きい。婚前妊娠が結婚・出産の形として急速に広がる傾向にあることがうかがえる。

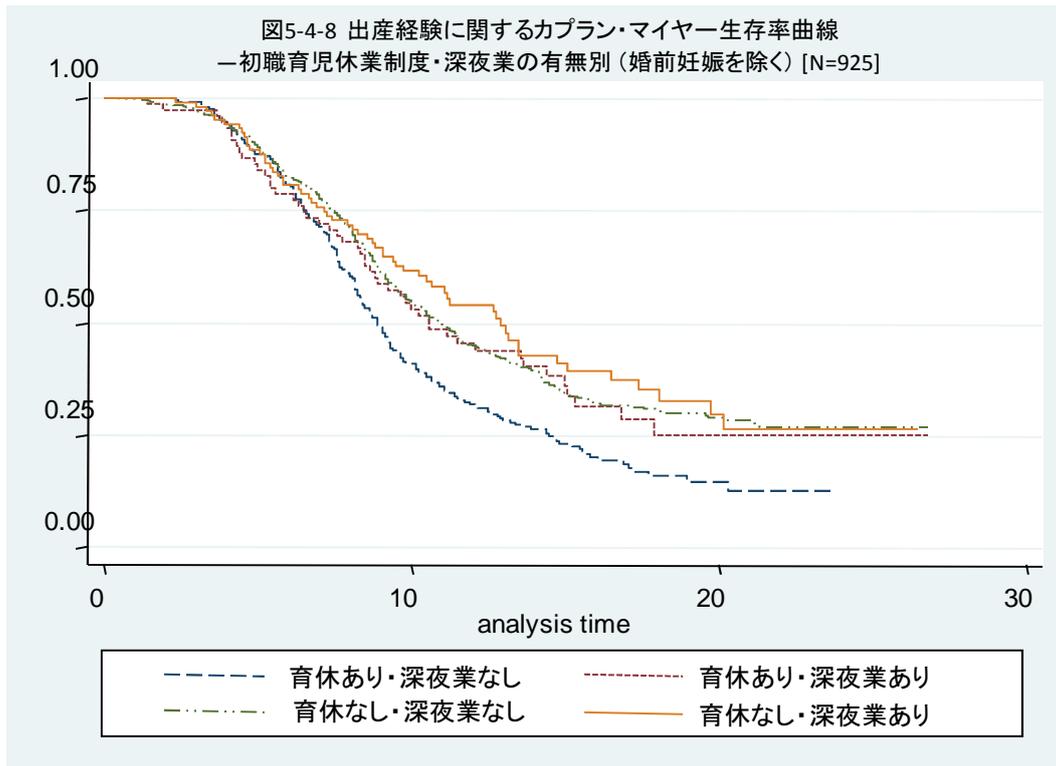


¹⁶ 初職において「育休なし・深夜業あり」の場合でも、累積生存率（未出産割合）は長期的にみると「育休あり・深夜業あり」「育休なし・深夜業なし」の水準と同程度まで低下する。これは「育休なし・深夜業あり」の場合に出産時期が遅くなることを示しているが、長期的にみると初職から離転職して出産を迎えるケースも多く、初職の影響が限定的になることによる部分が大きいと考えられる。

¹⁷ 婚前妊娠の結果子どもをもった家庭における経済的困難等の問題が指摘されるのは、こうした側面の裏返しでもある。

¹⁸ 既存研究においては、津谷（2009）が婚前妊娠を除いたモデルによって結婚から第1子出産までの期間に関する分析を行い、有配偶女性における晩産化傾向を指摘している。本稿の問題意識とモデルも津谷（2009）に準ずるものである。

¹⁹ 本章の分析では結婚から出産までの期間が8カ月以下であるケースを婚前妊娠に該当するケースとして扱った。なお、図は省略するが、本データにおいても、婚前妊娠は出産年齢が若く学歴が高くない層が多いという、先行研究（津谷 2006、鎌田 2006）と一致する傾向が見られた。



では、婚前妊娠にあたるケースを除外して働き方と出産選択との関係をあらためて検討しよう。初職の深夜業有無・育児休業制度有無による出産確率に違いがあるのかを確認するため、生存率曲線を描く。図 5-4-8 をみよう。基本的傾向は図 5-4-6 と変わらないが、累積生存率の低下傾向に関して、「育休あり・深夜業なし」と他の 3 カテゴリとの間の差はさらに大きくなっている。つまり、婚前妊娠に該当するケースを除くと、初職の深夜業と育児休業制度の有無が産出選択に影響する構図がより明瞭に示されている。

(4) 産出有無の規定要因

以上の検討をふまえ、産出有無の規定要因について計量分析を行う。分析の目的は以下の 2 点である。1 点目は、まず初職に育児休業制度がある場合は産出を促進する効果がある。ただ、初職に深夜業がある場合には産出が阻害され、育児休業制度があることのメリットが相殺される。特に育児休業制度がなく深夜業がある場合は産出タイミングが遅くなる。2 点目は婚前妊娠の考慮である。つまり、1 点目の分析目的は、産出・就業の選択に関わる要素の影響を受けにくい婚前妊娠のケースを除外した場合に、いっそう明瞭に検証できるのではないか。以上を、他の属性をコントロールした計量分析で確かめたい。

分析方法は比例ハザード分析とし、被説明変数は産出経験の有無とする。係数値がプラスであるほど、産出確率が高くなる。リスク期間開始は 15 歳時点とし、産出を阻害する要因について検討した²⁰。分析は、モデル 1、2 と 2 段階に分けて行う。モデル 1 では初職雇用労

²⁰ 産出の有無については、既存研究では結婚の有無（未既婚）と有配偶者の産出有無という要素に分解して考

表5-4-1 出産有無の規定要因(比例ハザード分析)

分析対象	モデル1		モデル2	
	初職雇用労働者		初職雇用労働者 (婚前妊娠以外のケース)	
被説明変数	出産経験の有無 (あり=1、なし=0)			
	係数值	ハザード比	係数值	ハザード比
出生コーホート (BM: 1966-70年)				
1971-75年	-.175 (.083)	.840 *	-.238 (.094)	.788 *
1976-80年	-.241 (.103)	.786 *	-.407 (.123)	.666 **
最終学歴 (BM: 中学・高校)				
専門・短大	-.296 (.086)	.744 **	-.113 (.102)	.893
大学・大学院	-.681 (.122)	.506 **	-.449 (.138)	.638 **
初職雇用形態 (正規=0、非正規=1)	-.288 (.114)	.749 *	-.411 (.138)	.663 **
初職職種 (BM: 事務職)				
教師・保育士・看護師	.302 (.137)	1.353 *	.282 (.153)	1.326
専門・技術職	.259 (.128)	1.296 *	.236 (.140)	1.267
営業・販売職	.023 (.121)	1.023	-.076 (.145)	.927
サービス職	.314 (.111)	1.369 **	.241 (.136)	1.272
技能工・労務職	-.177 (.151)	.838	-.191 (.175)	.826
初職企業規模 (BM: 100人未満)				
100 - 299人	-.045 (.106)	.956	-.022 (.122)	.978
300人以上	-.022 (.092)	.978	-.020 (.108)	.980
官公庁・公営事業所	-.084 (.188)	.920	-.016 (.206)	.985
初職育児休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	.243 (.086)	1.276 **	.264 (.099)	1.302 **
初職深夜業の有無 (あり=1、なし=0)	-.282 (.107)	.754 **	-.285 (.124)	.752 *
初職休日勤務の有無 (あり=1、なし=0)	-.162 (.191)	.851	-.255 (.221)	.775
初職仕事の原因のけが・病気 (あり=1、なし=0)	-.348 (.175)	.706 *	-.296 (.197)	.744
χ^2 乗値	81.467 **		63.518 **	
-2 対数尤度	9649.268		7097.369	
N	1048		860	

BMはベンチマークの略。()内の数値は標準誤差

** p<.01 * p<.05

働者すべてを分析対象とし、モデル2では婚前妊娠に該当するケースを除外した分析を行った。説明変数は、モデル1、2ともに、出生コーホート、最終学歴、初職雇用形態、初職職種、初職企業規模をコントロール変数として投入した上で、初職育児休業制度の有無、初職深夜業の有無を投入し効果をみた。また、表5-3-1と同様、労働時間の長さに関わる業務の

察する場合もある。本章では、特に両者をわけることなく初職に就いてから出産までの期間を問題にした。ただ、本章は特に初職の影響を考察しているので、結果を読む際、有配偶者が産めるかどうかという選択よりも、主に結婚に至るまでの問題として初職の影響をよむのが妥当である。

過重性の代理変数として「休日勤務の有無」「仕事が原因のけが・病気の有無」をコントロール変数として投入した。

結果をみよう（表 5-4-1）。まず、モデル 1 の結果からよむ。出生コーホートで「1966-70 年生」に比べて「1971-75 年生」「1976-80 年生」の場合、学歴で「中学・高校卒」に比べて「専門・短大」「大学・大学院」の場合、初職雇用形態で「正規雇用」に比べて「非正規雇用」の場合、初職で「深夜業」ありの場合、初職で「仕事が原因のけが・病気」ありの場合、係数値がそれぞれ有意にマイナスであり、出産が行われにくい。また、初職職種が「事務職」に比べて「教師・保育士・看護師」「専門・技術職」「サービス職」の場合、初職で「育児休業制度」ありの場合に、係数値がそれぞれ有意にプラスであり、出産が行われやすい。このうち、雇用形態の効果、学歴の効果は既存研究と一致する結果である。また、係数値をみる限り、初職において育児休業制度があることは出産を促進するものの、同時に深夜業もある場合は育児休業制度があることの効果が相殺されている。育児休業制度がなく深夜業がある場合は、図 5-4-6 の結果と合わせると、出産タイミングが遅くなる解釈できる。

次にモデル 2 の結果をよもう。婚前妊娠に該当するケースを除外した場合、モデル 1 と比べて大きな結果の違いは、有意な影響を示す変数の減少である。つまり、近年急速に増加する婚前妊娠の影響を除外した場合、子どもを持つ選択を行いにくくしている要因がより明瞭に観測される。具体的には、学歴や初職職種などの影響が弱まり、結果として、出生コーホート、初職雇用形態、初職育児休業制度の有無、初職深夜就業の有無が出産を規定している構図が明らかになった。コーホートでみると、「1966-70 年生」に比べて「1971-75 年生」「1976-80 年生」の場合、初職雇用形態が「非正規雇用」である場合、初職で「深夜業」ありの場合に出生確率が低い傾向がより強まっている。また、初職に「育児休業制度」ありの場合の出生確率が高まる傾向も強まっている。なお、深夜業の効果については、労働時間の長さに関わる業務の過重性をコントロールしていることから、労働時間が長いことそれ自体よりも「深夜に就業すること」が出生選択に問題を生じさせることが示された。

5 まとめ

本章では、初職の働き方が出生選択に及ぼす影響について、特に深夜業に着目して分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ①初職に深夜業がある割合は拡大傾向にあり、非正規雇用やサービス職を中心に、育児休業制度がない深夜業の割合も増加傾向にある。
- ②初職に深夜業がある場合、妊娠までに初職を辞める傾向があるだけでなく、出産が阻害される傾向もみられる。初職に育児休業制度がある場合に出産が促進される面がある一方、同時に深夜業もあれば育児休業の効果は相殺される。育児休業制度がない上に深夜業がある場合には出産はさらに阻害される。

深夜業拡大の背景には経済のサービス化、均等の推進による女性の実労働時間の長時間化

がある。たしかに「残業が深夜にまで及ぶ」という意味で長時間残業が深夜業と関係する場合もあるが、労働時間の長さそれ自体というよりも、「深夜の時間帯に働く」ことが出産選択に影響する。深夜業の拡大は、社会の夜型化と女性の職域拡大が同時に進んだ結果であり、この流れは不可避な面もある。だが、初期キャリアにおける深夜業が出産を阻害することが社会的に重要な問題であることも指摘しておきたい。こうした中、育児休業制度の適用が不十分で深夜業もあるという、二重の意味で家族形成が困難な労働者が非正規雇用やサービス職を中心に増加傾向にある。両立支援政策が出産・育児期の就業継続や家族形成に効果をあげる一方、夜型社会の進行にともなう深夜業の拡大が、家族形成の新たな阻害要因になりつつある。若年労働者の家族形成を支援する観点から、深夜業のあり方を検討することが重要な課題である。

終章 要約と結論

30-44歳の女性を対象とした全国調査のデータを用いて、第1子妊婦・出産期とその前後の職業経歴を分析した。その結果を要約し、第2期プロジェクト研究のサブテーマとして平成19年度から実施してきた本研究の結論と政策的インプリケーションを示す。

1 各章の知見の要約

第1章の知見

第1子妊娠・出産期の退職率を出産年代別に比較すると、その割合は低下傾向にある。しかし両立支援の柱である育児休業の取得拡大によって退職率が低下しているといえるのは、企業規模100人以上の正規労働者に限られる。非正規雇用においても育児休業取得率は上昇しているが、その割合は依然として低い。正規雇用でも100人未満の小規模企業の育児休業取得率は横ばいであり、退職率も低下傾向にあるとはいえない。100人未満の小規模企業と非正規雇用に焦点を当てた支援の拡充が今後の課題といえる。

第2章の知見

正規労働者における第1子妊娠・出産期退職の規定要因は企業規模によって異なる。100人以上の企業規模においては、個々の企業における従業員への制度周知や、男女の職域統合の効果を退職率低下の要因として指摘することができる。対して、100人未満の企業規模では、育児休業制度の導入促進が依然として課題であるが、勤務先の外で労働者が両立支援制度の情報に接することにも就業継続を高める効果がある。小規模企業の就業継続を効果的に高めるためには、両立支援の取組みを企業に促すだけでなく、労働者個人に向けた両立支援制度の情報提供を充実させることも重要である。

第3章の知見

非正規雇用では育児休業のみならず産前産後休業の制度もないという割合が依然として高い。また、妊娠時に非正規労働者の約7割は初職が正規雇用であり、初職後の非正規化が女性全体の出産退職率を上げている。非正規労働者が非正規労働者として産休や育児休業を取得できることだけでなく、妊娠・出産期を迎える前の非正規化を抑制することも重要であるといえる。そのためには、育児休業制度がある勤務先で初職をスタートできるように支援すること、加えて家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性が<非正規化→就業中断>ではなく、<育児休業取得→就業継続>という選択をできるように支援すること、そのために移動先の両立支援に関する情報を求職者に提供することが重要であると考えられる。

第4章の知見

労働時間の観点から出産・育児期の就業継続を支援するためには、実労働時間の量的な長さもさることながら、職務遂行の裁量性や就業時間帯に着目することが重要である。育児休業や短時間勤務といった両立支援制度を効果的に運用するためには、日々の業務量や作業スケジュールの裁量性を高めることが重要。だが、育児休業を取得することができても、所定の終業時刻が午後6時以降の場合には、復職後の育児期の就業継続が難しくなる。こうした育児期の退職を抑制するためには、夜間勤務を抑制し「退勤時刻を早める」観点から短時間勤務制度を運用すること、加えて、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進することが重要である。

第5章の知見

正規雇用と非正規雇用の双方で初職に深夜業のある割合が上昇しており、正規雇用であっても、深夜業がある場合には出産が遅くなる傾向にある。これにより、出産選択に対する育児休業制度の効果は相殺されている。加えて、非正規雇用の場合は育児休業制度もない割合が高い。初職の非正規雇用拡大にともなって、両立支援制度の適用が不十分であるが深夜業もあるという意味で、家庭生活との両立が困難な労働者が増えつつある。若年労働者の家族形成を支援する観点から、深夜業のあり方を検討することは重要な課題といえる。

2 結論と政策的インプリケーション

出産・育児期の就業継続支援の柱である育児休業制度が普及し、育児休業の取得者が増えている今日においても、なぜ多くの女性が出産・育児期に退職するのか、5年間の研究で様々に検討してきた。その結論として、労働力の流動化と夜型社会の影響を、本報告書の分析結果から指摘することができる。そして、この2つの要因に対応した支援として、次のような施策が重要であることを分析結果は示唆している。

- ① 流動性の高い労働者においても出産・育児期の就業継続が拡大するために、両立支援の取組みを企業に促すことだけでなく、労働者個人に向けた両立支援情報を充実させること
- ② 家庭生活との両立の観点から夜間勤務のあり方を見直すことに加えて、保育所の送迎支援を強化する観点から夫の育児参加を推進すること

このような意味で働き方の多様化に対応した両立支援の推進が、さらなる就業継続の拡大に向けた課題であるといえる。

労働者個人に向けた両立支援の情報提供

育児休業法の度重なる改正によって、育児休業のほかにも短時間勤務や子の看護休暇など、両立支援制度のメニューはそろいつつある。次世代法は制度の運用にも取り組むことを企業に促した。しかし、100人未満の小規模企業や非正規労働者においては、基本施策である育

児休業制度や、その前提である産休制度がないことによる退職が依然として少なくない。ここに焦点を当てた支援の強化は重要な課題である。その具体的な方法として、企業への働きかけだけでなく、労働者個人に向けた情報提供の充実が重要であることを、小規模企業と非正規労働者の分析結果はともに示唆している。

小規模企業に勤務する女性に対しては、出産・育児期の就業継続の可否をめぐる勤務先との交渉を有利にする情報を提供することが重要である。小規模企業では、労働者の要望に個別対応して両立支援を行っている、これまで指摘されてきた。だが、企業の対応は必ずしも前向きとはいえず、労働者に両立支援の知識があるか否かが就業継続の可否に影響している。近年は、インターネット等を通じて、法制度や各種助成制度など、両立支援制度に関する情報を個人が入手しやすい環境が整いつつある。そうした情報を自ら調べて勤務先と交渉し、就業継続した事例は労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査でも報告されていた。だが、本報告書の分析結果において、勤務先の外で両立支援について知る機会があったという女性はまだ多いとはいえない。均等法は妊娠・出産を理由とする解雇や雇い止めを禁止している。勤務先に育児休業制度がなくても、育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得できると規定している。助成金が代表的だが、両立支援に取り組む企業を対象とした各種支援制度も充実しつつある。そうした情報に労働者が接する機会を増やし、勤務先との交渉力を高めることで、出産・育児期の就業継続は増えることが期待できる。

非正規労働者においては、その高い退職率の背景に、若年労働力の高い流動性があることに留意することが重要である。伝統的な就業継続支援は、大企業の正規労働者のように、一企業に長く勤める労働者を念頭におき、企業内部の取組み強化に力を入れてきた。結果として、両立支援制度のある勤務先で正規労働者として職業キャリアをスタートし、その企業に定着する労働者にとっては、就業継続の可能性が高い状態で出産・育児期を迎えることのできる環境が整いつつある。また、そうした環境が整うことは若年女性の企業定着にとってもプラスであることを分析結果は示唆している。しかし、そうした両立支援の効果を考慮してもなお若年労働力の流動性は高い。両立支援制度がある大企業で職業キャリアをスタートしても、その勤務先で妊娠・出産期を迎える割合は決して高いとはいえない。そして、今後さらに労働力が流動化する傾向にあることも分析結果からうかがえる。だが、勤務先を移る女性が移動先の両立支援制度の有無や利用実績を知る機会は限られている。そのために、家庭生活との両立を考慮して勤務先を移る女性の多くは、現実的な選択として非正規雇用になっていると考えることができる。その典型的なキャリアが就業中断型であるために、産前産後休業もなくて当然と考えられている可能性がある。要するに、労働者の企業間移動が活発になることで、出産・育児期の就業継続の不確実性は高まる。そのために、依然として多くの女性が妊娠・出産期に退職していると考えられる。

しかしながら、近年は、育児休業制度が「ない」勤務先から「ある」勤務先への移動も、少しずつではあるが増えつつある。次世代法を機に、個々の企業の両立支援情報が外部に開

示されつつある。こうした情報を手掛かりに勤務先を選択する女性が増えている可能性は高い。この流れをさらに推進し、個々の企業の両立支援に関する情報に求職者が接する機会を拡大することで、出産・育児期の就業継続は増える可能性がある。

こうして、両立支援制度の情報が労働者に蓄積されることは、両立支援に消極的な企業にとってはデメリットであろう。育児休業の取得に関する従業員との交渉が不利になる。それ以前に、採用活動でも不利を被る可能性がある。しかし反対に、両立支援に取り組む企業のメリットは大きくなると予想される。企業規模が小さくても、また非正規労働者に対しても、両立支援に取り組む企業は良質な人材を確保できる機会が増える可能性がある。不況の折、両立支援を負担に感じる企業は増えていると予想される。だが、同時に、従来にも増して労働力の少数精鋭化を図るため、優秀な人材の確保に取り組む企業も少なくないだろう。企業が両立支援の負担よりもメリットを感じられる労働者の流れをつくることで、企業の取組み意欲も向上することが期待される。

<正規雇用でも育児休業制度がない→勤務先を移る→非正規雇用になる>という形で非正規雇用と小規模企業の問題はつながっている。一つの企業に定着してキャリアを形成する労働者だけでなく、流動性が高く、企業を移りながらキャリアを形成する労働者であっても、出産・育児期に退職を迫られない支援の充実が課題であるといえる。そのために、<政府→企業→労働者>という従来のルートだけでなく、<政府→労働者→企業>というルートでも両立支援の浸透を図ることによって、出産・育児期に就業継続する女性は効果的に増えると考えられることができる。

夜間勤務の見直しと夫による保育所送迎の拡大

一方、大企業の正規労働者においては、両立支援と均等の両面で女性労働力の積極的な活用が企業に広がりつつあることを背景に、育児休業取得が拡大し、出産退職率は低下している。この流れを推進していくことで、出産退職はさらに減る可能性がある。特に男女の職域統合は重要なポイントである。両立支援を拡充しても男女の職域が分離した職場ではその効果が相殺されるからである。反対に、男性と同じ職務を担っている場合は、残業のある働き方であっても出産退職率は高くない。企業にとって重要性が高く、労働者にとっても「やりがい」のある職務であることが、出産退職の抑制につながっていると考えられる。

だが、このことから「仕事にやりがいがあれば残業があっても就業継続は増える」と即座に判断するのは早計である。出産退職はしないが、出産後に復職してから労働時間が原因で退職するというケースは少なくないからである。労働時間に起因する物理的な両立困難は、「やりがい」という精神論だけではやはり克服できないことを分析結果は示唆している。

出産・育児期の就業継続に労働時間が影響することは、これまでも再三指摘されてきた。育児休業法は、その初期から、子育てをしながら働く労働者の支援を目的に、「勤務時間短縮等の措置」を企業に義務づけている。その措置のうち、短時間勤務制度と所定外労働免除は

2010年施行の改正法から単独で義務化されている。加えて次世代法は、出産・育児期にない労働者も含めて、年休取得促進や残業削減に取り組むことを企業に求めている。こうした施策の重要性を本報告書の分析結果も示唆している。

しかしながら、労働時間の「長さ」にだけ着目しては見落とししてしまう問題がある。実労働時間が長いとはいえ働き方であっても、所定の終業時刻が午後6時以降の場合は出産後の退職率が高くなる。つまり、労働時間の「長さ」だけでなく「時間帯」にも着目する必要がある。残業が育児との両立において問題なのも労働時間が「長い」からというよりは、退勤時刻が「遅い」からであるといえる。そして、短時間勤務も労働時間を「短く」というより、退勤時刻を「早く」する観点から設計・運用することが重要であることを分析結果は示唆している。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査においても、通常は交代制勤務の企業において、育児期の女性に短時間勤務制度を適用するだけでなく、シフトから外して午後6時以降は勤務しないようにしていた事例が報告されていた。そうした取り組みの重要性が本報告書に数字として表れている。

留意すべきは、サービス経済の拡大を背景に、この夜間勤務が拡大していることである。いわゆる「夜型社会」の進行が、仕事と育児の両立を困難にしているといえる。看護師は夜間勤務がある伝統的な職種として有名だが、近年は、たとえば営業・販売職やサービス職など、様々な職種で夜間勤務が増えている。女性比率の高い営業・販売職といえば、小売業の販売員が有名である。サービス職では近年、介護職が増えている。これらの職種で恒常的に夜間勤務があることは想像に難くない。

こうした夜間勤務について、育児・介護休業法は、午後10時以降の深夜業を制限するよう規定している。だが、育児との両立が困難になるのは、もっと早い午後6時以降の時間帯の勤務である。一方、深夜業は出産自体を抑制することを分析結果は示している。1986年の均等法施行に合わせて労働基準法の女子保護規定が緩和され、深夜業が解禁された。その後、「1.57ショック」を契機とする少子化問題が追い風となって、育児休業は法制化された。育児休業制度に出産確率を高める効果があることは、先行研究でも指摘されている。しかし、深夜業の拡大によって、少子化対策としての育児休業制度の効果は相殺されたことを分析結果は示唆している。

要するに、子どもを産み育てながら働き続けやすい職場をつくるためには、家庭生活との両立という観点から、夜間勤務を見直すことが重要な課題であるといえる。しかし、だからといって、夜間勤務を大幅に抑制することは容易でないことも予想される。かつてのように女性のみを対象に深夜業を規制することは女性の職域を制限することにつながりかねない。育児期の夜間勤務についても同様である。企業の活動として夜間・深夜の営業を規制することには、経済的影響の観点から抵抗があるだろう。顧客の立場としても、夜間・深夜サービスの利便性が損なわれることに抵抗があると考えられる。夜型社会に対応した仕事と育児の両立という課題は、女性自身の調整に委ねるには、あまりに難しい問題であるといえる。

こうした状況を打開するために、分析結果は、保育所の送迎支援の充実が重要であることを示唆している。夜間勤務が就業継続を難しくしているのは、就業時間帯が保育時間に対応していないことによるといえる。労働政策研究・研修機構（2010a）のヒアリング調査においても、夜間勤務を理由に勤務先を辞めた女性は保育時間に終業時刻が対応していないことを問題にしていた。女性本人の代わりに子どもを迎えに行く支援があれば、この問題は克服され、就業継続が可能になる可能性は高い。

その役割を伝統的に担っていたのは同居親であるが、三世同居率の低下を背景に、同居親による送迎の割合も低下している。代わって、近年は別居の親が送迎する割合が上昇している。しかし、それ以上に強調したいのは、夫による送迎も親と同水準の割合を示していることである。保育所の送迎分担が、親族援助中心から夫婦中心へと移行していることを示唆する結果といえる。こうした実態を踏まえて、夫による保育所の送迎を拡大すること、特に夜間勤務との関係で「送り」よりも「迎え」の拡大を推進することが、女性の就業継続をさらに高める支援策として有効であると考えられる。

近年拡大している夜間勤務の多くは、交代制勤務の遅番であることも分析結果からうかがえる。そうであるなら、妻に夜間勤務がある場合でも毎日というケースは少ないと考えられる。週のうち数日ずつ夫婦で迎えを分担できるよう、夫と妻それぞれの職場でサポートすることが重要であるといえる。

働き方の多様性に対応した就業継続支援の推進を

伝統的な就業継続支援は、一つの企業に長期勤務することを典型的なキャリアとして想定し、企業内部の両立支援環境の整備に力を入れてきた。労働時間は仕事と育児の両立にとって重要な問題であるが、その時間帯は朝始業して夕方終業する、いわゆる「9時・5時」の就業を想定している。そうした「典型的な」労働者においては、両立支援の取組みによって出産・育児期の就業継続が拡大している。しかし、企業の労働力活用方針の変化や、女性の職域拡大、あるいは、新たな産業分野の創出を背景に、女性の働き方は従来にも増して多様化している。勤務先や働き方の違いにかかわらず、誰もが出産・育児期に退職を迫られることなく、働き続けることができるためには、この多様性に対応して両立支援を推進することが重要である。その中核的な課題として、労働力の流動化と夜型社会の進行に対応すること、より具体的には労働者向けの両立支援情報の提供と夜間勤務の見直し、そして、男性の育児参加の課題として夫の保育所送迎への関与を高めることが重要であるといえる。

文献

- Brinton, Mary. C. (1993) *Women and the Economic Miracle*, University of California Press.
- Choi, Seunghee, Jeffrey Leiter, and Donald Tomaskovic-Devey (2008) “Contingent Autonomy: Technology, Bureaucracy, and Relative Power in the Labor Process” *Work and Occupations*, Vol.35, No.4, pp.422-455.
- Fernandez, Raquel, Alessandra Forgi and Claudia Olivetti, 2004, “Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics”, *Quarterly Journal of Economics*, Vol.119, No.4, pp.1249-1299.
- Freeman, Richard B. and Medoff, James L. (1984) *What Do Unions Do?* Basic Books (= 島田晴雄・岸智子訳 (1987) 『労働組合の活路』 日本生産性本部)
- Goldin, Claudia (1990) *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, Oxford University Press
- Hakim, Catherine (1995) “Five Feminist Myths about Women’s Employment” *British Journal of Sociology*, Vol.46, Issue No.3, pp.429-455.
- Hakim, Catherine (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press
- Hakim, Catherine (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideal and Realities*, Ashgate Publishing Limited.
- Hakim, Catherine (2004) *Key Issues in Women’s Work: Female Diversity and the Polarisation of Women’s Work 2nd Edition*, Glass House Press
- Hakim, Catherine (2005) “Sex Differences in Work-Life Balance Goal”, edited by Houston, Diane. M, *Work-life Balance in the 21st Century*, Chapter 4, Palgrave Macmillan.
- Hirschman, Albert O (1970) *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press (= 矢野修一訳 (2005) 『離脱・発言・忠誠—企業・組織・国家における衰退への反応』 ミネルヴァ書房)
- Jacobs, Jerry. A. and Kathleen Gerson (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*, Harvard University Press.
- Kalleberg, A. L. and M. E. Van Buren (1996) “Is bigger better?: explaining the relationship between organization size and job rewards,” *American Sociological Review* 48: 47-66.
- Kawaguchi, Daiji and Miyazaki, Junko (2009) “Working Mothers and Sons’ Preferences Regarding Female Labor Supply: Direct Evidence from the Stated Preferences”, *Journal of Population Economics*, Vol.22, No.1, pp.115-130.
- Presser, Harriet B. (2003) *Working in a 24/7 Economy: Challenges for American Families*, Russell Sage Foundation.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border? : gender, flexibility at work, and

- the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Toda, Akihito, Kurosawa Masako, and Higuchi Yoshio (2007) “Overwork and Fertility Decline in Japan” KUMQRP Discussion Paper Series DP2007-032.
- 阿部正浩 (2002) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業普及の問題点」(財) 家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査 — 平成 14 年版 (第 9 年度)』 pp.61-76.
- 阿部正浩 (2005a) 『日本経済の環境変化と労働市場』 東洋経済新報社.
- 阿部正浩 (2005b) 「誰が育児休業を取得するのか — 育児休業制度普及の問題点」 国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』 第 9 章, 東京大学出版会.
- 天野正子編著 (2001) 『団塊世代・新論 — <関係的自立>をひらく』 有信堂.
- 池田心豪 (2007) 「勤務時間短縮等の措置にみる両立支援の課題—企業の自主的取組みによる育児支援策の拡大に向けて」『日本労働研究雑誌』 No.564, pp.45-56.
- 池本美香 (2003) 『失われる子育ての時間 — 少子化社会脱出への道』 勁草書房.
- 稲上毅 (2004) 『ポスト工業化と企業社会』 ミネルヴァ書房.
- 今田幸子 (1991) 「女性のキャリアとこれからの働き方 — 仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』 No.381, pp.12-24.
- 今田幸子 (1995) 「夫婦のキャリア構造 — 仕事と家庭の二項対立を超えて」 日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』 第 7 章, 調査研究報告書 No.74.
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』 No.433, pp.37-48.
- 今田幸子 (2009) 「女性の就業継続の現状と課題」『Business Labor Trend』 2009 年 9 月号.
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」 DPS-04-012 労働政策研究・研修機構.
- 今田幸子・池田心豪 (2006) 「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』 No.553, pp.34-44.
- 岩井八郎・真鍋倫子 (2000) 「M 字型就業パターンの定着とその意味」『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』 第 4 章, 東京大学出版会.
- 大石亜希子 (2011) 「企業の両立支援策と労働時間」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』 第 7 章, 東京大学出版会.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働 — 日米の比較研究』 日本経済評論社.
- 大沢真知子 (2006) 『ワーク・ライフ・バランス社会へ — 個人が主役の働き方』 岩波書店.
- 大沢真知子 (2008) 『ワーク・ライフ・シナジー — 生活と仕事の<相互作用>が変える企業社会』 岩波書店.
- 大沢真知子・鈴木春子 (2000) 「女性の結婚・出産および人的資本形成に関するパネルデータ分析 — 出産退職は若い世代で本当に増えているのか」『季刊家計経済研究』 No.48, pp.45-53.
- 岡本英雄 (1989) 「女性の職業経歴」『1985 年 社会階層と社会移動全国調査報告書 第 4 巻 女

性と社会階層』 pp.61-74.

奥山明良 (2009) 「男女雇用機会均等法の課題——男女雇用平等法制の生成と発展」 武石恵美子

編著 (2009) 『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』 第3章, ミネルヴァ書房.

小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ——働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.

学習院大学経済経営研究所編 (2008) 『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』 第一法規

鎌田健司 (2006) 「婚前妊娠に関する社会経済的要因の分析」 『経済学研究論集』 第24号.

川口章 (2002) 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」 『日本労働研究雑誌』 No.503,
pp.15-28.

川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差 —— なぜ格差が生まれるのか、克服のてがかりはどこにあるのか』 勁草書房.

木本喜美子 (1995) 『家族・ジェンダー・企業社会』 ミネルヴァ書房.

北村行伸・坂本和靖 (2007) 「世代間関係から見た結婚行動」 『経済研究』 Vol.58, No.1.

熊沢誠 (2000) 『女性労働と企業社会』 岩波新書.

黒田祥子・山本勲 (2011) 「人々はいつ働いているか? — 深夜化と正規・非正規雇用の関係」
RIETI Discussion Paper Series 11-J-053.

厚生労働省 (2007) 『育児・介護休業法のあらまし (育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律)』 パンフレット No.10.

厚生労働省 (2010) 『平成22年度「出生に関する統計」の概況—人口動態統計特殊報告』.

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2003) 『第1回21世紀出生児縦断調査 (平成13年度)』.

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2004) 『出生前後の就業変化に関する統計 —— 人口動態職業・産業別統計と21世紀出生児縦断調査のリンケージ分析 —— 人口動態統計特殊報告』.

厚生労働省官房統計情報部 (2010) 『平成21年人口動態統計月年計 (概数) の概況』.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2005) 『平成16年版働く女性の実情』 雇用均等・児童家庭局一般資料 No.5.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2006) 『平成17年度女性雇用管理基本調査 —— 育児・介護休業制度等実施状況調査 —— 結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.5.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2011) 「保育所関連状況取りまとめ (平成23年4月1日)」
報道発表資料.

厚生労働省・都道府県労働局 (2004) 『一般事業主行動計画策定マニュアル』 パンフレット No.8.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2009) 『平成20年度雇用均等基本調査結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2010a) 『平成21年版働く女性の実情』 雇用均等・児童家庭局一般資料 No.1.

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2010b) 『平成21年度雇用均等基本調査結果報告書』 雇用均等・児童家庭局調査資料 No.2.

- 小島宏（1995）「結婚、出産、育児および就業」大淵寛編『女性のライフサイクルと就業行動』大蔵省印刷局, pp.61-87.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007a）『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 I 報告書 わが国夫婦の結婚過程と出生力』調査研究報告資料 No.23.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2007b）『平成 17 年第 13 回出生動向基本調査第 II 報告書 わが国独身層の結婚観と家族観』調査研究報告資料 No.24.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.
- 酒井正・高畑純一郎（2011）「働き方と家族形成の関係」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第 2 章, 東京大学出版会.
- 佐藤一磨・馬欣欣（2008）「育児休業法の改正が女性の継続就業に及ぼす影響」樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編『日本の家計行動のダイナミズム[IV] 制度政策の変更と就業行動』第 5 章, 慶應義塾大学出版会.
- 佐藤博樹（2008）「企業の人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援 — 両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる — 人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第 1 章, 勁草書房.
- 佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業—社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子（2010）『職場のワーク・ライフ・バランス』日経文庫.
- 滋野由紀子（2006）「就労と出産・育児の両立—企業の育児支援と保育所の出生率回復への効果」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編『少子化と日本の経済社会—2 つの神話と 1 つの真実』日本評論社.
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』 No.459, pp.39-49.
- 滋野由紀子・大日康史（1999）「保育政策が出産の意志決定と就業に与える影響」『季刊 社会保障研究』 Vol.35, No.2, pp.192-207.
- 滋野由紀子・松浦克己（2003）「出産・育児と就業の両立を目指して — 結婚・就業選択と既婚・就業女性に対する育児休業制度の効果を中心に」『季刊 社会保障研究』 Vol.39, No.1, pp.43-54.
- 島根哲哉・田中隆一（2011）「母親の就業が女性労働供給に与える影響について—独身者と既婚者の調査を用いて」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第 6 章, 東京大学出版会.
- 白波瀬佐和子（1999）「女性の高学歴化と少子化に関する一考察」『季刊・社会保障研究』 Vol.34,

No.4, pp.392-401.

新谷由里子 (1998)「結婚・出産期の女性の就業とその規定要因——1980年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』Vol.54, No.4, pp.46-62.

周燕飛 (2003)「子育て支援制度と育児期女性の就業継続行動」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第5章, 東洋経済新報社.

末盛慶・石原邦雄 (1998)「夫の家事遂行と妻の夫婦関係満足感—NSFH (National Survey of Families and Household) を用いた日米比較」『人口問題研究』Vol.54, No.3, pp.39-55.

駿河輝和・張建華 (2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『家計経済研究』No.59, pp.56-63.

仙田幸子 (2002)「既婚女性の就業継続と育児資源の関係——職種と出生コホートを手がかりにして」『人口問題研究』Vol.58, No.242, pp.2-21.

武石恵美子 (2006a)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.

武石恵美子 (2006b)「企業からみた両立支援策の意義——両立支援策の効果研究に関する一考察」『日本労働研究雑誌』No.553, pp.19-33.

武石恵美子 (2009)「女性の就業構造——M字型カーブの考察」武石恵美子編著 (2009)『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第1章, ミネルヴァ書房.

武石恵美子編著 (2009)『叢書・働くということ第7巻 女性の働きかた』ミネルヴァ書房.

武石恵美子 (2011)「働き方と両立支援策の利用」樋口美雄・府川哲夫編『ワーク・ライフ・バランスと家族形成—少子社会を変える働き方』第8章東京大学出版会.

武内真美子・大谷純子 (2008)「両立支援制度と女性の就業二極化傾向」『日本労働研究雑誌』No.578, pp.67-87.

橘木俊詔編著 (2005)『現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用策』ミネルヴァ書房.

田中重人 (1997)「高学歴化と性別分業——女性のフルタイム継続就業に対する学校教育の効果」『社会学評論』Vol.48, No.2, pp.130-141.

田中佑子・西村由美子 (1986)「職業継続に及ぼす学歴効果」天野正子編『女子高等教育の座標』垣内出版, pp.203-224.

中小企業庁 (2006)『2006年版中小企業白書——時代の「節目」に立つ中小企業：海外経済との関係強化・国内における人口減少』ぎょうせい.

津谷典子 (2006)「わが国における家族形成のパターンと要因」『人口問題研究』Vol.62, No1・2, pp.1-19.

津谷典子 (2009)「なぜわが国の人口は減少するのか—女性・少子化・未婚化」津谷典子・樋口美雄編『人口減少と日本社会』第1章, 日本経済新聞出版社.

富田安信 (1994)「女性が働き続けることのできる職場環境—育児休業制度と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』Vol.40, No.1, pp.43-56.

- 内閣府男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会
（2008）『企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット』.
- 内藤忍（2008）「両立支援に関わる法制度」佐藤博樹編集代表『ワーク・ライフ・バランス——
仕事と子育ての両立支援』第4部第2章，ぎょうせい.
- 永井暁子（2000）「出産・夫の育児と妻の夫婦関係満足度—『消費生活に関するパネル調査
（JPSC）』による分析」佐藤博樹・石田浩・池田謙一編『社会調査の公開データ——2次
分析への招待』第Ⅲ部第4章，東京大学出版会.
- 永瀬伸子（1994）「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日
本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産時期
の選択」『人口問題研究』Vol.55, No.2, pp.1-18.
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2, pp.22-35
- 永瀬伸子（2003）「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関す
る調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』第6章
第2節，調査研究報告書 No.157.
- 永瀬伸子（2008）「女性の就業をめぐる状況——90年代後半の雇用流動化と規制改革は女性労
働をどう変えているのか」船橋恵子・宮本みち子編著『雇用流動化の中の家族——企業社
会・家庭生活保障システム』第3章，ミネルヴァ書房.
- 長松奈美江（2006）「仕事の自律性からみた雇用関係の変化」『社会学評論』Vol.57, No.3,
pp.476-491.
- 西川真規子（2001）「高学歴女性と継続就労」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方——女性
が仕事をつづけるとき、やめるとき』第5章，日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構（2001）『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書——ケーススタ
ディを中心に』資料シリーズ No.108.
- 日本労働研究機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生
活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書 No.157.
- 日本労働研究機構（2003b）『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』.
- 21世紀職業財団（2001）『女性の就業行動に係る調査研究会報告』.
- 萩原久美子（2008）『「育児休職」協約の成立——高度成長期と家族的責任』勁草書房.
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障——結婚・
出生・育児』第9章，東京大学出版会.
- 樋口美雄（2007）「女性の就業継続支援策—法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』Vol.50,
No.5, pp.45-66.
- 樋口美雄（2009）「女性の継続就業支援策とその効果—育児休業の法と経済」武石恵美子編著『叢
書・働くということ第7巻 女性の働きかた』第4章，ミネルヴァ書房.

- 樋口美雄・阿部正浩（1999）「経済変動と女性の結婚・出産・就業のタイミング — 固定要因と変動要因の分析」樋口美雄・岩田正美編著『パネルデータからみた現代女性 — 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』第1章, 東洋経済新報社.
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』Vol.53, No.4, pp.49-66.
- 樋口美雄・岩田正美編著（1999）『パネルデータからみた現代女性 — 結婚・出産・就業・消費・貯蓄』東洋経済新報社
- 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編（2004）『女性たちの平成不況 — デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社
- 樋口美雄・瀬古美喜・慶應義塾大学経商連携 21 世紀 COE 編（2008）『日本の家計行動のダイナミズムⅣ 制度政策の変更と就業行動』慶應義塾大学出版会.
- 樋口美雄・府川哲夫編（2011）『ワーク・ライフ・バランスと家族形成——少子社会を変える働き方』東京大学出版会.
- 藤井龍子（1992）「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』No.163, pp.29-44.
- 船橋恵子・宮本みち子編著（2008）『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房.
- 本田由紀編（2004）『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』勁草書房.
- 前田正子（2002a）「『全国子育てマップ』に見る保育の現状分析」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第9章, 東京大学出版会.
- 前田正子（2002b）「ファミリーフレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』No.503, pp.43-53.
- 前田正子（2004）『子育てしやすい社会——保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業——同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- 前田信彦（2000）『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』日本労働研究機構.
- 前田信彦（2002）「男性の労働時間と家庭生活——労働時間の再編成に向けて」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』第6章, ミネルヴァ書房.
- 真鍋倫子（1998）「20 歳代の就労停止と結婚・出産」岩井八郎編『ジェンダーとライフコース』1995 年 SSM 調査シリーズ No.13, pp.31-45.
- 丸山桂（2001）「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」『人口問題研究』Vol.57, No.2, pp.3-18.
- 三谷直紀（1995）「女性雇用と男女雇用機会均等法」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』第8章, 日本経済新聞社.
- 三谷直紀（1996）「均等法施行後の女性雇用」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.24-36.

- 三菱総合研究所（2010）『平成 21 年度厚生労働省委託事業 期間雇用者が育児休業を取得しやすい職場作り事業 実施結果報告書』。
- 守泉理恵（2005）「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』Vo.61, No.3, pp.2-19.
- 森田陽子（2002）「保育政策と女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第 10 章，東京大学出版会。
- 森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橋木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』第 4 章，東洋経済新報社。
- 森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536, pp.123-136.
- 森田陽子・金子能宏（1998）「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.50-62.
- 山口一男（2004）「少子化の決定要因と対策について——夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」RIETI Discussion Paper Series 04-J-045.
- 山口一男（2005）「少子化の決定要因と対策について—夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『家計経済研究』No.66,pp.57-67.
- 山口一男（2007）「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『家計経済研究』No.73, pp.50-60.
- 山口一男（2009）『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山田昌弘（2005）「「妊娠先行型結婚」の周辺」毎日新聞社人口問題調査会『超少子化時代の家族意識—第 1 回人口・家族・世代世論調査報告書』第 6 章，毎日新聞社。
- 労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書 No.50.
- 労働政策研究・研修機構（2006b）『仕事と生活の両立 — 育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.
- 労働政策研究・研修機構（2006c）『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書 No.68.
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『有期契約労働者の育児休業 — ヒアリング調査報告』資料シリーズ No.30.
- 労働政策研究・研修機構（2008）『有期契約労働と育児休業 — 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題』労働政策研究報告書 No.99.
- 労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業 — 大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書 No.109.
- 労働政策研究・研修機構（2010a）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続 — 就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.

- 労働政策研究・研修機構（2010b）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007 — 厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』労働政策研究報告書 No.115.
- 労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続 — 2005 年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.
- 脇坂明（2001a）「仕事と家庭の両立支援制度の分析 — 「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第 7 章, 東京大学出版会.
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No.503,pp.4-14.
- 脇坂明（2009）「ファミリー・フレンドリー施策と企業 — 職場の運用の重要性」武石恵美子編著『叢書・働くということ第 7 巻 女性の働きかた』第 8 章, ミネルヴァ書房.
- 脇坂明・電機連合総合研究センター編（2002）『働く女性の 21 世紀—いま、働く女性に労働組合は応えられるか』第一書林.
- 脇坂明・富田安信（2001）『大卒女性の働き方 — 女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構.
- 渡辺秀樹（2007）「家族意識の変化と少子化」小峰隆夫・連合総合生活開発研究所編『人口減・少子化社会の未来—雇用と生活の質を高める』第 8 章, 明石書店.
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房.

付 属 資 料

「女性の働き方と家庭生活に関する調査」概要とデータ概要

(1) 趣旨

女性が働き続けることのできる就業環境や社会的支援の課題を明らかにするため、仕事、結婚、出産・育児等の状況と、企業の雇用管理、地域サービス、家族の援助の実態等を調査する。

(2) 主な調査事項

- ①職歴
- ②婚姻歴
- ③育児歴
- ④家族との家事分担
- ⑤両立支援の利用状況
- ⑥現在の就業状況、収入等
- ⑦勤労、キャリア、生活等の意識

(3) 調査対象

全国 30～44 歳の女性 2,000 人

※ 年齢算出の基準日は 2010 年 10 月 1 日。

(4) 調査方法

- ①抽出：層化 2 段抽出法
- ②調査法：訪問留置法

※ 本調査は自記式であるが、職歴と育児歴については記入の正確性を高めるため、調査対象者訪問時に面接で予備質問を行い、調査票の記入方法を説明してから調査票を配付した。

(5) 調査期間

2010 年 11 月 18 日～12 月 12 日

(6) 調査実施

調査会社（社団法人 中央調査社）に委託。

(7) 回収

1,240 件（回収率 62.0%）

※ 調査不能理由は拒否 447 件、一時不在 184 件、長期不在 20 件、転居 101 件、住所不明 60 件、死亡 1 件、その他（回収したが無記入の物や障害などによる記入不能など）43 件。このうち、転居 64 件、住所不明 31 件、死亡 1 件の計 96 件については 1 地点 2 名ずつ抽出した予備対象を使用した。

(8) データ概要—労働力調査（平成22年平均）との比較から—

「労働力調査」に比べて本調査は30-34歳の比率が低く、40-44歳の比率が高い(表-付-1)。

表-付-1 年齢構成

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	総数
本調査	25.9%	38.0%	36.1%	100.0%(1240人)
労働力調査 平成22年平均	32.0%	35.3%	32.6%	100.0%(1336万人)

「労働力調査」に比べて本調査はいずれの年齢層でも就業率が高い(表-付-2)。

表-付-2 就業率

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	全体(30-44歳)
本調査	68.2%	68.2%	77.7%	71.6%
労働力調査 平成22年平均	64.5%	62.3%	68.6%	65.0%

「労働力調査」に比べて本調査はいずれの年齢層でも非正規雇用の割合が高い(表-付-3)。

表-付-3 雇用労働者に占める非正規労働者の割合

	30-34歳	35-39歳	40-44歳	全体(30~44歳)
本調査	46.0%	56.4%	65.8%	57.4%
労働力調査 平成22年平均	44.7%	51.1%	56.6%	50.7%

「労働力調査」に比べて本調査は35-44歳の既婚率が高い(表-付-4)。

表-付-4 既婚率(35-44歳の比較)

	35-44歳
今回調査	86.4%
労働力調査 平成22年平均	82.2%

注) 労働力調査では、10歳ごとの年齢階級で「25-34歳」と「35-44歳」の未婚・既婚者数が公表されているため、ここでは「35-44歳」の結果を比較する。

「労働力調査」と本調査の35-44歳における学歴構成に差はない(表-付-5)。

表-付-5 学歴構成(35-44歳の比較)

	高卒以下	短大・高専卒	大学・大学院卒	総数(35-44歳)
本調査	49.6%	31.5%	18.9%	100.0%(720人)
労働力調査 平成22年平均	49.4%	34.0%	16.7%	100.0%(891万人)

注) 労働力調査では、10歳ごとの年齢階級で「25-34歳」と「35-44歳」の学歴構成が公表されているため、ここでは「35-44歳」の結果を比較する。また労働力調査には専門学校卒の категорияがないため、これを除いた総数を100%として集計している。

就業率や既婚率が「労働力調査」に比べて高いのは、「働き方」と「家庭生活」に関心のある対象者が回答した結果と考えることができる。また、30-34歳の割合が低いことや非正規雇用割合が高いことも、既婚率の高さと関係していると考えられる。だが、調査結果に大きな偏りはなく、信頼性のあるデータと判断できる。

女性の働き方と家庭生活に関する調査

〔調査企画〕 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
 〔調査実施〕 社団法人 中央調査社

本調査は全国 30～44 歳の女性を対象に実施しています
調査をお願いしたご本人様にご回答ください

(記入上のお願い)

- 1) 調査票は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 2) 特に断りのない限り、問の番号順に回答をご記入ください。
- 3) 矢印 (→) で進み方を指示している場合は矢印にしたがって回答してください。
- 4) 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。
- 5) 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 6) 「その他」の回答欄に()がある場合は具体的な内容をご記入ください。
- 7) 回答欄が足りないときは余白にご記入ください。

ご回答いただきました調査票は _____ 月 _____ 日 _____ 時頃に調査員がいただきにまいります。

⑧～⑩=101

予備質問 (調査員記入) ※以下の質問の回答に従って問7職歴と問15育児歴の回答方法を説明

Q1 仕事についておたずねします。

(1) あなたは現在、収入をとまなう仕事をしていますか。休業中や退職中の場合も「仕事をしている」に含めてください。また、パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。

- 1 仕事をしている 2 仕事をしていない (学生を含む)

⑪

(2) **【回答票】** あなたがこれまでに仕事をしたことのある勤め先は、現在の勤め先を含めていくつですか。

社 (現在の勤め先を含む) ※経験した勤め先が「6」社以上の場合には予備票を渡す。

⑫⑬

0 働いたことがない

Q2 あなたには出産のご経験がありますか。

- 1 ある 2 ない

⑭

↓
 出産したのは何人ですか。 人 ※出産した子どもの数が「4」人以上の場合には予備票を渡す。

⑮⑯

整理番号					点検者名

問1 あなたのお生まれは何年何月ですか。また、満年齢と性別をお答えください。(性別は該当する番号に○)

西暦 年 月生 満 歳 1 女性 2 男性

⑰～⑳
⑳⑲
㉓⑳
㉔

問2 ご家族についておたずねします。

(1) 現在、同居しているご家族は**あなた自身を含めて**何人ですか。

ご自身を含めて全員で 人

㉔㉔

(2) 同居のご家族に次の方はいますか。同居している方**すべて**に○をしてください。

また、同居の方について ① 現在の満年齢 と ② 収入をともなう仕事をしている方を**すべて**お答えください。
仕事にはパート・アルバイト・自営業・内職・家族従業員等も含めてください。

	同居の方に○ ↓	○をした方について右の欄に ①年齢を記入し、②収入をとも なう仕事をしている方 すべて に○をつけてください。	①現在の満年齢 ↓	②仕事をして いる方に○ ↓
配偶者	1	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	1
自分の父	2	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	2
自分の母	3	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	3
配偶者の父	4	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	4
配偶者の母	5	→	<input type="text"/> <input type="text"/> 歳	5
上記の家族 はいない	6			

㉔
㉔㉔
㉔㉔
㉔㉔
㉔㉔
㉔

(3) 別居のご両親はどこに住んでいますか。あなたのご自宅からご両親の住まいまで、普段利用する交通手段でかかる**片道**の時間に最も近いものをお答えください。配偶者がいらっしゃる方は配偶者のご両親についてもお答えください。
(自分の両親と配偶者の両親についてそれぞれ1つに○)

	敷地内 別居	15分以内	15分を超え 30分以内	30分を超え 1時間以内	1時間を超え 2時間以内	2時間を超え	あてはまる 親はいない
自分の両親	1	2	3	4	5	6	7
配偶者の両親	1	2	3	4	5	6	7

㉔
㉔

(4) **同居のご家族**にあなたのお子さんはいますか。養子や継子も含めてお答えください。(1つに○)

1 いる
↓

2 いない
└─▶ 「2」に○をした方は下の(5)へお進みください。

④②

【上の(4)で「1」に○をした方は下のSQ1～3にお答えください】

SQ1 同居のお子さんは何人ですか。

人

④③④④

SQ2 同居している**一番年下のお子さん**は何歳ですか。

歳

④⑤④⑥

SQ3 同居のお子さんで次の施設に通っている方はいますか。**あてはまる番号すべてに○をしてください。**

1 保育所(認可外保育所・こども園を含む)
2 幼稚園

3 学童保育
4 いずれもない

④⑦

【全員の方におたずねします】

(5) あなたには、学校に通うために別居しているお子さんがいますか。(1つに○)

1 いる
↓

2 いない
└─▶ 「2」に○をした方は下の問3にお進みください。

④⑧

【上の(5)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ 学校に通うために別居しているお子さんは何人ですか。

人

④⑨⑤⑩

【全員の方におたずねします】

問3 現在、収入をともなう仕事をしていますか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは含めないでください。休業中・休職中の場合も「仕事をしている」に含めてください。(1つに○)

1 仕事をしている
└─▶ 次ページ問4以降にお答えください。

2 仕事をしていない(学生を含む)
↓

⑤①

【上の問3で「2」に○をした方は下のSQ1～2にお答えください】

SQ1 収入をともなう仕事につきたいですか。(1つに○)

1 はい

2 いいえ

⑤②

SQ2 これまでに収入をともなう仕事をしたことがありますか。(1つに○)

1 ある
↓

2 ない
↓

仕事をしたことがある方は
8ページ問6にお進みください。

仕事をしたことがない方は
12ページ問8にお進みください。

⑤③

【現在仕事をしている方におたずねします。問3で「1」に○をした方は下の問4以降にお答えください】

問4 現在の仕事についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で仕事をしている方は主な勤め先1つについてお答えください。

(1) あなたの現在の仕事の内容は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※ あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つお答えください。

- 1 教師・保育士・看護師
- 2 専門・技術的職業（研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など）
- 3 管理的職業（会社経営者・役員、課長以上の管理職）
- 4 事務職（営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど）
- 5 営業・販売職（小売店主・店員、セールス、勧誘など） ⑤4
- 6 サービス職（美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ピラ配りなど）
- 7 運輸・通信的職業（運転手、電話交換手、郵便集配員など）
- 8 保安的職業（警察官、自衛官、消防員、警備員など）
- 9 農林漁業作業（農耕・畜産・養殖・造園など）
- 10 技能工・労務職（組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など）

(2) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人ですか。(1つに○)

- | | | | |
|---------------|------------|-------------|----|
| 1 なし（家族従業員のみ） | 4 10～29人 | 7 300～999人 | ⑤5 |
| 2 1～4人 | 5 30～99人 | 8 1000人以上 | |
| 3 5～9人 | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 | |

(3) あなたの自宅から職場までの通勤時間は片道どれくらいですか。(1つに○)

- | | | |
|----------------|------------------|----|
| 1 自宅もしくは自宅の敷地内 | 5 1時間を超え1時間30分以内 | ⑤6 |
| 2 15分以内 | 6 1時間30分を超え2時間以内 | |
| 3 15分を超え30分以内 | 7 2時間を超える | |
| 4 30分を超え1時間以内 | | |

(4) **先週**1週間にあなたは何日間仕事をしましたか。また、先週の合計の就業時間は残業時間を含めて何時間でしたか。残業があった方は残業時間もお答えください。※ 残業がなかった方は「0」時間とお答えください。

週の就業日数は 日 週の就業時間は 時間 そのうち週の残業は 時間

⑤7
⑤8⑤9
⑥0⑥1

(5) 現在のあなたの働き方に次の a) から c) のことはあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	あてはまらない	
a) 深夜（午後10時～午前5時）に就業することがある	1	2	⑥2
b) 休日が週に1日もないことがある	1	2	⑥3
c) 仕事が原因でけがや病気をしたことがある（過労や業務中の事故など）	1	2	⑥4

(6) あなたの従業上の地位は次のどれにあたりますか。

勤め先での呼称ではなく、()内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

- 1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態）
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者）
- 3 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者）
- 4 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）

次ページ問5にお進みください。

65

【上の(6)で「2」～「5」に○をした方は下の(7)以降にお答えください】

(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。次のa)からf)の制度についてはどうでしょうか。※ 派遣社員の方は派遣元企業（派遣会社）についてお答えください。

(それぞれ1つに○)

	あ る	な い	わ かり ない
a) 産前産後休業（産休）制度	1	2	3
b) 産休前の妊娠期を対象とした休暇制度	1	2	3
c) 育児休業（育休）制度	1	2	3
d) 短時間勤務（時短）制度	1	2	3
e) 残業や休日労働の免除	1	2	3
f) 子の看護休暇制度	1	2	3

66

67

68

69

70

71

(8) 平成21（2009）年度（平成21年4月1日から平成22年3月31日）のあなたの年次有給休暇（年休）は何日でしたか。そのうち何日取得しましたか。年次有給休暇がない方は「0」日とご記入ください。※ 付与日数には前年度からの繰越分を含めずにお答えください。付与期間が4月から翌年3月と異なる方はその期間でお答えください。平成21年度1年間に仕事をしていなかった方は「0」日とご記入ください。

年 日の年次有給休暇のうち 日 取得した

72/73

74/75

(9) 過去1年間に病気やけがをしたお子さんの看護のために仕事を休んだことがありますか。(1つに○)

※ お子さんがいない方は「3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない」に○をしてください。

- 1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない

76

次ページの(10)にお進みください。

【上の(9)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ 過去1年間に通算して何日お子さんの看護のために休みましたか。お子さんが2人以上の方は合計の日数をお答えください。

日

77/78

【雇用されて働いている方全員におたずねします。前ページ(6)で「2」～「5」に○をした方はこれ以降の質問にお答えください】

⑧～⑩=102

(10) 子育てをしながら仕事をするについて、どのようにお考えですか。次の中からあなたのお考えに最も近いものを1つ選んでください。現在お子さんがいない方は、今後、出産した場合についてお答えください。

(1つに○)

- 1 子育てをしながら現在の勤め先に勤め続けたい 3 仕事をやめて子育てに専念したい ⑪
2 子育てをしやすい別の勤め先に移りたい 4 わからない

【現在仕事をしている方全員におたずねします。前ページ(6)で「1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員」と答えた方も含めて、3ページ問3で「仕事をしている」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問5 あなたが現在の勤め先に入った当時についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で現在仕事をしている方は問4で答えた勤め先についてお答えください。

(1) 現在の勤め先に入ったのは何年何月でしたか。西暦でお答えください。

参考

※ 派遣社員の方は現在の派遣会社(派遣元企業)で雇われ始めた年・月をお答えください。

※ 一度退職した後に期間をおいて再び雇用された経験がある方は再雇用された年・月をお答えください。

西暦

--	--	--	--

年

--	--

月

⑫～⑮

⑯⑰

(2) 現在の勤め先に入った当時、あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※ あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つお答えください。

- 1 教師・保育士・看護師
2 専門・技術的職業(研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など)
3 管理的職業(会社経営者・役員、課長以上の管理職)
4 事務職(営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど)
5 営業・販売職(小売店主・店員、セールス、勧誘など) ⑱
6 サービス職(美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ビラ配りなど)
7 運輸・通信的職業(運転手、電話交換手、郵便集配員など)
8 保安的職業(警察官、自衛官、消防員、警備員など)
9 農林漁業作業者(農耕・畜産・養殖・造園など)
10 技能工・労務職(組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など)

(3) 現在の勤め先に入った当時の従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。
勤め先での呼称ではなく、() 内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

- 1 経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態) → 下の(4)にお進みください。
- 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者)
- 3 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者) ⑱
- 4 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者)
- 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)

【上の(3)で「2」～「5」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 現在の勤め先に入った当時、出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。次の中からあてはまる番号すべてに○をしてください。
※ 派遣社員の方は派遣会社(派遣元企業)についてお答えください。

- | | | |
|----------------|------------|---|
| 1 産前産後休業(産休)制度 | 4 いずれもなかった | ⑳ |
| 2 育児休業(育休)制度 | 5 わからない | |
| 3 短時間勤務(時短)制度 | | |

SQ2 現在の勤め先に入った当時、子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。あてはまる番号すべてに○をしてください。現在の勤め先に入った当時にお子さんがいた方は、ご自身以外の女性についてお答えください。※ 派遣社員の方は最初に仕事をした派遣先についてお答えください。

- | | | |
|---------------------|-------------|---|
| 1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 | 3 いずれもいなかった | ㉑ |
| 2 育児休業を取得した女性 | 4 わからない | |

↓
下の(4)にお進みください。

【現在仕事をしている方全員におたずねします。上の(3)で「1」に○をした方も下の質問にお答えください】

(4) あなたは、現在の勤め先(問4で答えた勤め先)以外の勤め先でこれまでに仕事をしたことがありますか。

(1つに○)

参考

- ※ パートやアルバイトでの勤め先も含めますが、学生のアルバイトとして働いていた勤め先は含めないでください。
- ※ 自営業・自由業・家族従業員・内職など、雇用以外の形態で営んでいた事業や商売も勤め先に含めてください。
- ※ 一度退職した会社に期間をおいて再び雇用された場合は別の勤め先としてください。
- ※ 期間の定めがある雇用契約でも契約更新して勤め続けている場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 同じ会社の中で勤務する事業所がかわった場合(転勤)も同じ勤め先としてください。
- ※ 別の会社に出向の経験がある場合も、転籍していない場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 派遣社員の方は、派遣先がかわっても派遣元企業(派遣会社)が同じ場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 勤め先が合併や名称変更した場合も同じ勤め先としてください。

1
現在の勤め先のほかに
仕事をした勤め先がある
↓
次ページ問6に
お答えください。

2
現在の勤め先のほかに
仕事をした勤め先はない
↓
12ページ問8に
お進みください。

【職業経歴についておたずねします。前ページの(4)で「現在の勤め先のほかに仕事をした勤め先がある」と答えた方、3ページ問3SQ2で収入をとまなう仕事をしたことが「ある」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問6 あなたがこれまでに経験した勤め先はいくつですか。現在の勤め先も含めた数をお答えください。

参考

- ※ パートやアルバイトでの勤め先も含めますが、学生のアルバイトとして働いていた勤め先は含めないでください。
- ※ 自営業・自由業・家族従業員・内職など、雇用以外の形態で営んでいた事業や商売も勤め先に含めてください。
- ※ 2つ以上の会社に同時に勤めていた場合もそれぞれ数えてください。
- ※ 一度退職した会社に期間をおいて再び雇用された場合は別の勤め先として数えてください。
- ※ 期間の定めがある雇用契約でも契約更新して勤め続けている場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 同じ会社の中で勤務する事業所が変わった場合（転勤）も同じ勤め先としてください。
- ※ 別の会社に出向の経験がある場合も、転籍していない場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 派遣社員の方は、派遣先が変わっても派遣元企業（派遣会社）が同じ場合は同じ勤め先としてください。
- ※ 勤め先が合併や名称変更した場合も同じ勤め先としてください。

これまで経験した勤め先の数は 社（現在の勤め先を含む）

②③④

問7 あなたがこれまでに経験した**すべての勤め先（現在の勤め先を含む）**について、**仕事を始めた時期が早い順に次ページ「職歴」の(1)から(4)の質問にお答えください**（※1、2）。2つ以上の勤め先に同時に勤務していた場合もそれぞれお答えください。これまで経験した勤め先の数だけ回答しましたら12ページ問8にお進みください。

（職歴の回答方法）

例) 問6で答えた勤め先の数「3つ」の場合…

「1番目の勤め先」「2番目の勤め先」「3番目の勤め先」の(1)から(4)の質問にそれぞれ回答してください。

- ※1 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので、(2)以降の質問には答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。
- ※2 6つ以上の勤め先で仕事をした経験がある方は、6つ目以降の勤め先について予備票にご記入ください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		1番目の勤め先について	
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月から何年何月まで仕事をしていましたか (※1、2)。	西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月から	西暦 <input type="text"/> 年 <input type="text"/> 月まで
		※休職・休業や出向の期間も含めてお答えください。	
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしていた主な仕事の内容をお答えください。	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 (研究者、情報技術者、医師、薬剤師、栄養士、編集者、通訳など) 3 管理的職業 (会社経営者・役員、課長以上の管理職) 4 事務職 (営業事務、経理事務、秘書、レジ係、集金、速記者、キーパンチャーなど) 5 営業・販売職 (小売店主・店員、セールス、勧誘など) 6 サービス職 (美容師、調理師、介護士、ウェイトレス、添乗員、ピラ配りなど) 7 運輸・通信的職業 (運転手、電話交換手、郵便集配員など) 8 保安的職業 (警察官、自衛官、消防員、警備員など) 9 農林漁業作業 (農耕・畜産・養殖・造園など) 10 技能工・労務職 (組立工、DTPオペレーター、新聞配達、商品の陳列、清掃員など)	
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	1 なし (家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人	6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所
従業上の地位	(4) あなたの従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。()内の説明にあてはまるものに○をしてください。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業上の地位をお答えください。	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態) 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者) 3 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者) 4 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者) 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)	
【SQ1～SQ3は、(4)で「2」～「5」に○をつけた方におうかがいします】			
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	1 産前産後休業 (産休) 制度 2 育児休業 (育休) 制度 3 短時間勤務 (時短) 制度 4 いずれもなかった 5 わからない	
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めずにお答えください。(あてはまる番号すべてに○)	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない	
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめた当時に次のようなことはありましたか (※3)。(あてはまる番号すべてに○)	1 深夜 (午後10時～午前5時) に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事の原因で病気やけがをした (過労や業務中の事故など) 4 勤め先の都合で解雇された (人員削減や倒産など) 5 いずれもなかった	

※1 現在まで在籍している場合は「年 月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので(2)以降は答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		2番目の勤め先について	3番目の勤め先について
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月何日から何年何月まで仕事をしていましたか(※1、2)。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしてきた主な仕事の内容をお答えください。	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所
従業員上の地位	(4) あなたの従業員上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業員上の地位をお答えください。	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員
		↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。	↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めなくてください。(あてはまる番号すべてに○)	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめたときに次のようなことはありましたか(※3)。(あてはまる番号すべてに○)	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事が原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった

⑤①～⑤⑧
⑤⑦～⑤⑧

※1 現在まで在籍している場合は「[] [] [] 年 [] [] 月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので②以降は答えず、①の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

問7 (職歴) あなたが経験した勤め先について、(1)～(4)の質問にお答えください。

		4番目の勤め先について	5番目の勤め先について
在籍期間	(1) その勤め先で何年何月何日から何年何月まで仕事をしていましたか(※1、2)。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。	西暦 [] [] [] 年 [] [] 月から 西暦 [] [] [] 年 [] [] 月まで ※休職・休業や出向の期間も含めてください。
仕事内容	(2) あなたがしていた仕事の内容は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は最初にしてきた主な仕事の内容をお答えください。	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職	1 教師・保育士・看護師 2 専門・技術的職業 3 管理的職業 4 事務職 5 営業・販売職 6 サービス職 7 運輸・通信的職業 8 保安的職業 9 農林漁業作業者 10 技能工・労務職
企業規模	(3) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人くらいでしたか。(1つに○)	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所	1 なし(家族従業員のみ) 2 1～4人 3 5～9人 4 10～29人 5 30～99人 6 100～299人 7 300～999人 8 1000人以上 9 官公庁・公営事業所
従業員上の地位	(4) あなたの従業員上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○) ※ あてはまるものが複数ある場合は、最初の従業員上の地位をお答えください。	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員	1 経営者・自営業・内職・家族従業員 2 正規従業員 3 パート・アルバイト・非常勤 4 契約社員 5 派遣社員
		↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。	↓ 「2」～「5」の方はSQにお答えください。
両立支援	SQ1 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありましたか。(あてはまる番号すべてに○)	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない	1 産前産後休業(産休)制度 2 育児休業(育休)制度 3 短時間勤務(時短)制度 4 いずれもなかった 5 わからない
育児期の女性	SQ2 子育てをしながら働く次の女性は勤め先にいましたか。ご自身は含めなくてください。(あてはまる番号すべてに○)	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない	1 子どもがいる課長以上の管理職の女性 2 育児休業を取得した女性 3 いずれもいなかった 4 わからない
退職時の状況	SQ3 その勤め先をやめたときに次のようなことはありましたか(※3)。(あてはまる番号すべてに○)	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事の原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった	1 深夜に就業することがあった 2 休日が週に1日もないことがあった 3 仕事の原因で病気やけがをした 4 勤め先の都合で解雇された 5 いずれもなかった

※1 現在まで在籍している場合は「[] [] [] 年 [] [] 月まで」の欄の余白に「現在」とご記入ください。

※2 4ページ問4で答えた勤め先については、すでに同じ質問をしていますので(2)以降は答えず、(1)の在籍期間のみお答えください。

※3 現在勤めている場合は現在の状況をお答えください。

6番目以降の勤め先は
予備票にご記入ください。

【全員の方におたずねします】

問8 あなたが通った学校についておたずねします。

- (1) 最初の仕事につく直前に通った学校 (※) は次のどれですか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。収入をとまなう仕事をしたことがない方は、最後に通った学校 (在学中の方は在学している学校) をお答えください。(1つに○) ※ 現在の勤め先 (4ページ問4で答えた勤め先) に入る前に仕事をした勤め先がない方は現在の勤め先に入る直前の学校について、その他の方は9ページ問7「1番目の勤め先」に入る直前の学校についてお答えください。

⑧～⑩=105

- | | | |
|------------------|---------|---|
| 1 中学校 | 4 高専・短大 | |
| 2 高校 | 5 大学 | ⑪ |
| 3 専門学校 (高校卒業後入学) | 6 大学院 | |

(2) その学校を卒業しましたか。(1つに○)

- | | | | |
|--------|----------------|-------|---|
| 1 卒業した | 2 卒業しなかった (中退) | 3 在学中 | ⑫ |
|--------|----------------|-------|---|
- ↓
- 次ページ問9にお進みください。

【上の (2) で「1」、「2」に○をした方は下のSQ以降にお答えください】

SQ その学校を卒業もしくは中退したのは何年何月ですか。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

⑬～⑯
⑰⑱

(3) 上の (1) で答えた学校を出た後に、あなたは別の学校に通ったことがありますか。(1つに○)

- | | | |
|------|------|---|
| 1 ある | 2 ない | ⑲ |
|------|------|---|
- ↓
- 次ページ問9にお進みください。

【上の (3) で「1」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 最後に通った学校は次のどれですか。在学中の方は在学している学校をお答えください。(1つに○)

- | | | |
|------------------|---------|---|
| 1 中学校 | 4 高専・短大 | |
| 2 高校 | 5 大学 | ⑳ |
| 3 専門学校 (高校卒業後入学) | 6 大学院 | |

SQ2 その学校を卒業しましたか。(1つに○)

- | | | | |
|--------|----------------|-------|---|
| 1 卒業した | 2 卒業しなかった (中退) | 3 在学中 | ㉑ |
|--------|----------------|-------|---|
- ↓
- 次ページ問9にお進みください。

【上のSQ2で「1」、「2」に○をした方は下のSQ3にお答えください】

SQ3 その学校を卒業もしくは中退したのは何年何月ですか。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

㉒～㉕
㉖㉗

[5]

【全員の方におたずねします】

問9 あなたには出産のご経験がありますか。(1つに○)

1 ある
↓

2 ない
└─▶

23 ページ問 16 にお進みください。

(28)

【上の問9で「1」に○をした方は下の問 10 以降にお答えください】

問 10 最初のお子さんを出産したのは何年何月ですか。

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

(29~32)
(33,34)

問 11 上の問 10 で答えた最初のお子さんの妊娠がわかった当時、収入をともなう仕事をしていたか。パート・アルバイトも仕事に含めますが、学生のアルバイトは仕事に含めないでください。妊娠がわかってすぐに退職した場合や休業中・休職中だった場合も「仕事をしていた」に含めてください。(1つに○)

1 仕事をしていた
↓

2 仕事をしていたなかった (学生を含む)
└─▶

18 ページ問 13 にお進みください。

(35)

【上の問 11 で「1」に○をした方は下の問 12 以降にお答えください】

問 12 最初のお子さん (上の問 10 で答えたお子さん) の妊娠がわかった当時の勤め先についておたずねします。

※ 2つ以上の勤め先で仕事をしていた方は主な勤め先1つについてお答えください。

(1) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻 (仕事の開始時刻) と終業時刻 (仕事の終了時刻) は何時でしたか。早出や居残りは除く**所定の時刻**をお答えください。

※ 所定の時刻が決まっていなかった方は主な時刻をお答えください。

a) 始業時刻 ※ 交代制勤務などで日によって異なっていた方は**最も早い時刻**に○をしてください。(1つに○)

- | | | |
|------------|--------------|--------------|
| 1 午前6時より前 | 4 午前8時~9時前 | 7 午前11時~12時前 |
| 2 午前6時~7時前 | 5 午前9時~10時前 | 8 午前12時以降 |
| 3 午前7時~8時前 | 6 午前10時~11時前 | |

(36)

b) 終業時刻 ※ 交代制勤務などで日によって異なっていた方は**最も遅い時刻**に○をしてください。(1つに○)

- | | | |
|------------|------------|-------------|
| 1 午後4時より前 | 4 午後6時~7時前 | 7 午後9時~10時前 |
| 2 午後4時~5時前 | 5 午後7時~8時前 | 8 午後10時以降 |
| 3 午後5時~6時前 | 6 午後8時~9時前 | |

(37)

(2) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の自宅から職場までの通勤時間は**片道**どれくらいでしたか。(1つに○)

- | | |
|----------------|------------------|
| 1 自宅もしくは自宅の敷地内 | 5 1時間を超え1時間30分以内 |
| 2 15分以内 | 6 1時間30分を超え2時間以内 |
| 3 15分を超え30分以内 | 7 2時間を超えていた |
| 4 30分を超え1時間以内 | |

(38)

(3) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の**1日**の平均的な就業時間は残業時間を含めてどれくらいでしたか。

※ 妊娠を機に就業時間が変わった方は変わる前の状況をお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|---|-------------|---|---------------|
| 1 | 5時間以内 | 5 | 8時間を超え10時間以内 |
| 2 | 5時間を超え6時間以内 | 6 | 10時間を超え12時間以内 |
| 3 | 6時間を超え7時間以内 | 7 | 12時間を超えていた |
| 4 | 7時間を超え8時間以内 | | |

③

(4) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の**1週間**の平均的な就業日数は休日出勤を含めて何日でしたか。

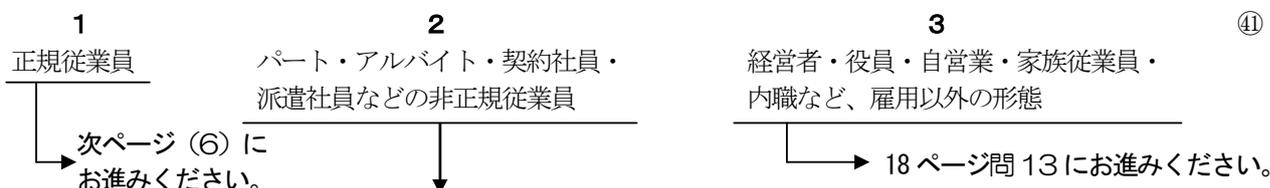
※ 妊娠を機に就業日数が変わった方は変わる前の状況をお答えください。(1つに○)

- 1 1日 2 2日 3 3日 4 4日 5 5日 6 6日 7 7日

④

(5) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの従業上の地位は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○)

※ 妊娠を機に従業上の地位が変わった方は変わる前の従業上の地位をお答えください。



【上の(5)で「2」に○をした方は下のSQ1～4にお答えください】

SQ1 当時のあなたの1回の雇用契約期間は次のどれにあてはまりますか。(1つに○)

※ 定年や試用期間があった場合も定年前・試用期間後の雇用期間を定めていなかった場合は「雇用期間の定めのない契約」としてください。派遣社員の方は派遣元企業(派遣会社)との雇用契約についてお答えください。

- | | | | |
|---|-------------|---|-----------------------|
| 1 | 1か月以内 | 6 | 2年を超え3年以内 |
| 2 | 1か月を超え3か月以内 | 7 | 3年を超える |
| 3 | 3か月を超え6か月以内 | 8 | 雇用期間の定めのない契約(無期契約)だった |
| 4 | 6か月を超え1年以内 | 9 | わからない |
| 5 | 1年を超え2年以内 | | |

④

SQ2 契約更新はどのようになっていましたか。次の中から当時のあなたの雇用契約に最も近いものをお答えください。(1つに○) ※ 定年や試用期間があった場合も定年前・試用期間後の雇用期間を定めていなかった場合は「雇用期間の定めのない契約」としてください。派遣社員の方は派遣元企業(派遣会社)との雇用契約についてお答えください。

- 1 1回の雇用契約期間が終了したら更新しない契約だった
- 2 更新回数の上限が決まっていた
- 3 更新回数の上限がなく、反復更新していた
- 4 雇用期間の定めのない契約(無期契約)だった
- 5 わからない

④

SQ3 当時の勤め先にあなたが正社員に転換できる制度はありましたか。(1つに○)

※ 派遣社員の方は当時の派遣先での正社員転換についてお答えください。

- 1 あった 2 なかった 3 わからない

④

SQ3に答えた方は次ページのSQ4にもお答えください。

[5]

【15ページ (5) SQ4で所定就業日数が「週2日以下」と答えた方も含めて、14ページ (5) で最初のお子さんの妊娠がわかったときに「1 正規従業員」「2 非正規従業員」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

- (11) 出産・育児と仕事の両立支援について、**あなたに適用される**制度は当時の勤め先にありましたか。
 次のa)～f)の制度についてはどうでしょうか。(それぞれ1つに○)
 ※派遣社員の方は派遣元企業(派遣会社)についてお答えください。

	あった	なかった	わからない	
a) 産前産後休業(産休)制度	1	2	3	⑥2
b) 産休前の妊娠期を対象とした休暇制度	1	2	3	⑥3
c) 育児休業(育休)制度	1	2	3	⑥4
d) 短時間勤務(時短)制度	1	2	3	⑥5
e) 残業や休日労働の免除	1	2	3	⑥6
f) 子の看護休暇制度	1	2	3	⑥7

- (12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次のa)～d)に関する説明を出産前に受けたことはありますか。パンフレットやホームページ・メール等での案内も含めてお答えください。(それぞれ1つに○)

	あ る	な い	
a) 上の(11)で答えた勤め先の両立支援制度(育児休業など)について	1	2	⑥8
b) 妊娠・出産時の母体の健康管理について	1	2	⑥9
c) 出産・育児の経済的支援(出産・育児一時金や児童手当など)について	1	2	⑦0
d) 保育サービス(保育所や託児施設、ベビーシッターなど)について	1	2	⑦1

- (13) 当時の勤め先以外のところで、育児休業などの両立支援制度について知る機会は、最初のお子さんの出産前にありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦2

- (14) 最初のお子さんの妊娠がわかる前の1年間にどのくらい年次有給休暇(年休)を取得しましたか。次の中から当時のあなたの年休取得状況に最も近いものをお答えください。※付与日数に前年度からの繰越分は含めないでください。(1つに○)

1 付与された日数すべて取得した 4 付与日数の2～3割くらい取得した
 2 付与日数の7～8割くらい取得した 5 ほとんど取得しなかった ⑦3
 3 付与日数の半分くらい取得した 6 年次有給休暇はなかった

- (15) 最初のお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦4
 ↓
 → 次ページ(16)にお進みください。

【上の(15)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください】

- SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)

1 あった 2 なかった ⑦5

【14ページ (5) で「1 正規従業員」「2 非正規従業員」と答えた方は全員これ以降の質問にお答えください】

(16) 最初のお子さんを出産したときに育児休業（育休）を取得しましたか。（1つに○） ⑧～⑩=106
 ※ これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQ1には予定の期間をご記入ください。



SQ1 お子さんが何歳何か月まで取得しましたか。
 ※ 現在取得中の方は予定の期間をご記入ください。

<div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 25px; margin: 0 auto;"></div>	歳	<div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 25px; margin: 0 auto; position: relative;"> </div>	か月まで
-----------------------------------------------------------------------------------------	---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

SQ2 育児休業を取得したい気持ちは当時ありましたか。（1つに○）

- 1 あった ⑫～⑭
- 2 なかった ⑮
- 3 育児休業制度を知らなかった

↓

下の (17) にお進みください。

(17) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。
 勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったもの**すべてに○**をつけてください。
 ※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- 1 1日の所定勤務時間を短くした
- 2 週の出勤日数を減らした
- 3 残業や休日労働をしなかった
- 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした ⑯
- 5 フレックスタイム制度を利用した
- 6 自宅で仕事をするようにした
- 7 仕事の内容を変えた
- 8 いずれもしなかった

「1」～「3」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の (18) にお進みください。

SQ 上の (17) の「1」～「3」のことを最初のお子さん何歳になるまでしましたか。
 ※ 現在行っている方は予定の期間をお答えください。
 ※ 2つ以上該当する方は最長の期間をお答えください。

子どもが

--	--

 歳になるまで ⑰⑱

↓

下の (18) にお進みください。

(18) 最初のお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか。 ※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。
 (1つに○)

- 1 休んだことがある
- 2 休んだことはない
- 3 看護が必要な病気やけがをしなかった ⑲

【出産のご経験がある方全員におたずねします。13 ページ問 11 で「仕事をしていなかった」と答えた方も含めて、13 ページ問9 で出産の経験が「ある」と答えた方は、これ以降の質問にお答えください】

問 13 **最初のお子さん** (13 ページ問 10 で答えたお子さん) の出産と子育てについておたずねします。

(1) 最初のお子さんを出産した当時の住所はどこでしたか。都道府県と市区町村をお答えください。

※ 里帰り出産のための帰省先など一時的な居住地ではなく住民票のあった都道府県・市区町村をお答えください。海外に住んでいた方は国名をご記入ください。出産を機に転居した方はお子さんを最初に住民登録した都道府県・市区町村をお答えください。

都・道・府・県

市・区・町・村

⑳～㉒

(2) 最初のお子さんを出産した当時、ご両親と同居していましたか。次の中から同居していた方**すべて**に○をしてください。※ 里帰り出産やご両親の一時的な滞在は同居に含めないでください。

1 自分の父 2 自分の母 3 配偶者の父 4 配偶者の母 5 親とは同居していなかった ㉓

(3) 最初のお子さんを出産した当時、次の方は収入をとまなう仕事をしていましたか。次の中から仕事をしていた方**すべて**に○をしてください。パート・アルバイト・内職・家族従業員等も仕事に含めてください。

1 配偶者 2 自分の父 3 自分の母 4 配偶者の父 5 配偶者の母 ㉔

「1」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください。それ以外の方は次ページ(4)にお進みください。

SQ1 最初のお子さんの産後1か月間に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)

1 あった
↓

2 なかった
└─▶

下のSQ2にお進みください。

㉕

SQ1-1 産後1か月間に配偶者はどのくらいの日数、仕事を休みましたか。2回以上休んだ方は合計の日数にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

1 1～2日

3 1週間～2週間未満

㉖

2 3日～1週間未満

4 2週間以上

【上の(3)で「1」に○をした方全員におたずねします】

SQ2 最初のお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに、配偶者が家事・育児のために**連続した期間**仕事を休むことはありましたか。(1つに○)

※ 最初のお子さんがまだ1歳になっていない方は現在までの状況についてお答えください。

1 あった
↓

2 なかった
└─▶

次ページ(4)にお進みください。

㉗

SQ2-1 配偶者はどのくらいの期間連続して仕事を休みましたか。2回以上休んだ方は**最長の期間**にあてはまるものに○をしてください。(1つに○)

1 1週間未満

3 2週間～1か月未満

㉘

2 1週間～2週間未満

4 1か月以上

〔6〕

【13 ページ問9 で出産の経験が「ある」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

(4) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでの夫婦の家事・育児負担はどのように行っていましたか。次の中から最も近いものをお答えください。(1つに○)

※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----|
| 1 夫はほとんどしなかった | 3 夫が3割・妻が7割くらい | 5 妻よりも夫の方がしていた | ③1 |
| 2 夫が1割・妻が9割くらい | 4 夫婦でほぼ半々の割合 | 6 配偶者はいなかった | |

(5) 最初のお子さんは次の施設に通ったことがありますか。通ったことがあるもの**すべてに○**をしてください。

- | | |
|------------------------|----|
| 1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む) | |
| 2 自分の勤め先の事業所内託児施設 | |
| 3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設 | |
| 4 保育ママ・家庭的保育 | ③2 |
| 5 幼稚園 | |
| 6 学童保育 | |
| 7 いずれも通ったことはない | |

「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(6)にお進みください。

SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢はいくつでしたか。(1つに○)

- | | | | |
|------|------|--------|----|
| 0 0歳 | 2 2歳 | 4 4歳 | ③3 |
| 1 1歳 | 3 3歳 | 5 5歳以上 | |

↓
下の(6)にお進みください。

(6) 最初のお子さんについて、保育所(認可外保育所・こども園を含む)に申し込んでも入所できなかったことはありますか。(1つに○)

- | | | | |
|------|------|------------------|----|
| 1 ある | 2 ない | 3 保育所に申し込んだことはない | ③4 |
|------|------|------------------|----|

[6]

(7) 最初のお子さんの通園・通学等の送り迎え（保育所・幼稚園・学校・学童保育などの送り迎え）はふだんどのように分担していましたか。次の中から最も近いものをお答えください。（1つに○）

- 1 自分が1人でしていた → 下の(8)へお進みください
- 2 自分が主にしていたが、ほかの人もしていた
- 3 自分が半分くらいし、もう半分はほかの人がしていた
- 4 ほかの人が主にしていたが、自分もしていた
- 5 ほかの人がしており、自分はしていなかった
- 6 送り迎えは必要なかった → 下の(8)へお進みください

③⑤

【上の(7)で「2」～「5」に○をした方は下のSQにお答えください】

SQ あなた以外にどなたが送り迎えをしていましたか。次の中から**あてはまる番号すべてに○**をしてください。

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1 配偶者 | 4 別居の親（配偶者の親を含む） |
| 2 同居の親（配偶者の親を含む） | 5 その他の家族・親族 |
| 3 その他の同居家族 | 6 親族以外の者（ベビーシッターや隣人・友人など） |

③⑥

↓
下の(8)にお進みください。

(8) 最初のお子さんが病気やけがをしたときに、次の方がお子さんの看護をすることはありましたか。最初のお子さんが小学校を卒業するまでに看護をしたことがある方すべてに○をしてください。
※ 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1 配偶者 | 5 その他の家族・親族 |
| 2 同居の親（配偶者の親を含む） | 6 親族以外の者（ベビーシッターや隣人・友人など） |
| 3 その他の同居家族 | 7 子どもは看護が必要な病気やけがをしなかった |
| 4 別居の親（配偶者の親を含む） | |

③⑦

問14 あなたがこれまでに出産したお子さんは何人ですか。

人 → 出産したお子さんが1人の方は23ページ問16にお進みください。

③⑧⑨

↓
出産したお子さんが2人以上の方は問15にお答えください。

問15 あなたが出産した**2人目以降のお子さん1人1人**について次ページ「育児歴」の質問にお答えください（※）。

双子や三つ子などについても1人ずつご回答ください。

お子さんの人数分の回答が終わりましたら、23ページ問16にお進みください。

※ お子さんが4人以上の方は4人目以降のお子さんについて予備票にご回答ください。

（育児歴の回答方法）

- ・ 出産したお子さんが2人の方…「2人目のお子さんについて」（次ページ）のみ回答してください。
- ・ 出産したお子さんが3人の方…「2人目のお子さんについて」（次ページ）と「3人目のお子さんについて」（22ページ）に回答してください。
- ・ 出産したお子さんが4人以上の方…「2人目のお子さんについて」（次ページ）と「3人目のお子さんについて」（22ページ）に回答した後、4人目以降について予備票の「育児歴」に回答してください。

問 15 (育児歴 a) 2人目のお子さんの出産・育児について下の(1)から(9)の質問にお答えください。

		2人目のお子さんについて			
年 出 産	(1) そのお子さんを出産したのは、何年何月ですか。	西暦 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> 月		④①～④⑥	
保 育 サ ー ビ ス 利 用	(2) そのお子さんは次の施設に通ったことがありますか。あてはまる番号すべてに○をしてください。	1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む)	5 幼稚園	④⑦	
		2 自分の勤め先の事業所内託児施設	6 学童保育		
		3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設	7 いずれも通ったことはない		
		(2)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。 ↓それ以外の方は下の(3)にお進みください。			
	SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢に○をしてください。(1つに○)	0 0歳	2 2歳	4 4歳	④⑧
		1 1歳	3 3歳	5 5歳以上	
休 配 出 産 時 偶 者 の 者 の 暇	(3) そのお子さんの産後1か月に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった	3 配偶者は仕事をしていなかった	④⑨	
		2 なかった	4 配偶者はいなかった		
連 配 偶 者 の 続 休 暇	(4) そのお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに配偶者が家事・育児のために連続した期間仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった	⑤⑩		
		2 なかった			
		3 配偶者は仕事をしていなかった			
		4 配偶者はいなかった			
就 業 状 況	(5) そのお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは収入をとまなう仕事をしていたか。(1つに○)	1 仕事をしていなかった	⑤⑪		
		2 雇用以外の仕事をしていた (経営者・役員・自営業・家族従業・内職など)			
		3 雇用の仕事をしていた (正規従業員、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員など)			
		(5)で「3」に○をした方は妊娠がわかった当時の勤め先について(6)～(9)の質問にお答えください。 「1」、「2」に○をした方は3人目のお子さんの育児歴 (いない方は問 16) にお進みください。			
妊 娠 期 の 休 暇	(6) そのお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)	1 あった	⑤⑫		
		2 なかった			
		(6)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。 ↓それ以外の方は下の(7)にお進みください。			
	SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)	1 あった	⑤⑬		
		2 なかった			
育 児 休 業	(7) そのお子さんを出産したときに育児休業を取得しましたか(※1)。(1つに○)	1 取得した	⑤⑭		
		2 取得しなかった			
		(7)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。 ↓それ以外の方は下の(8)にお進みください。			
	SQ そのお子さんが何歳何か月になるまで取得しましたか。	<input type="text"/> 歳 <input type="text"/> か月	⑤⑮～⑤⑯		
短 勤 務 時 間 の 縮 小 等	(8) そのお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに、仕事で次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください(※2)。	1 1日の所定勤務時間を短くした	5 フレックスタイム制度を利用した	⑤⑰	
		2 週の出勤日数を減らした	6 自宅で仕事をするようにした		
		3 残業や休日労働をしなかった	7 仕事の内容を変えた		
		4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした	8 いずれもしなかった		
看 護 休 暇	(9) そのお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか(※2)。(1つに○)	1 休んだことがある	⑥⑰		
		2 休んだことはない			
		3 看護が必要な病気やけがをしなかった			

※1 これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQには予定の期間をご記入ください。

※2 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

問 15 (育児歴 b) 3人目のお子さんの出産・育児について下の(1)から(9)の質問にお答えください。

		3人目のお子さんについて	
年 出 産	(1) そのお子さんを出産したのは、何年何月ですか。	西暦 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 年 <input type="text"/> <input type="text"/> 月	
保育サービス利用	(2) そのお子さんは次の施設に通ったことがありますか。あてはまる番号すべてに○をしてください。	1 保育所 (認可外保育所・こども園を含む) 2 自分の勤め先の事業所内託児施設 3 配偶者の勤め先の事業所内託児施設 4 保育ママ・家庭的保育	5 幼稚園 6 学童保育 7 いずれも通ったことはない
		(2)で「1」に○をした方は下のSQにお答えください。それ以外の方は下の(3)にお進みください。	
	SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢に○をしてください。(1つに○)	0 0歳 2 2歳 4 4歳 1 1歳 3 3歳 5 5歳以上	
休 配 出 産 時 偶 者 の 者 の 暇 の	(3) そのお子さんの産後1か月に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった
連 配 偶 者 の 続 休 暇 の	(4) そのお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに配偶者が家事・育児のために連続した期間仕事を休むことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった 3 配偶者は仕事をしていなかった 4 配偶者はいなかった	
就 業 状 況	(5) そのお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは収入をとまなう仕事をしていたか。(1つに○)	1 仕事をしていなかった 2 雇用以外の仕事をしていた (経営者・役員・自営業・家族従業・内職など) 3 雇用の仕事をしていた (正規従業員、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員など)	
(5)で「3」に○をした方は妊娠がわかった当時の勤め先について(6)～(9)の質問にお答えください。「1」、「2」に○をした方は4人目のお子さんの育児歴 (いない方は問 16) にお進みください。			
妊 娠 期 の 休 暇	(6) そのお子さんの妊娠期につわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	
	SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。(1つに○)	1 あった 2 なかった	
育 児 休 業	(7) そのお子さんを出産したときに育児休業を取得しましたか(※1)。(1つに○)	1 取得した 2 取得しなかった	
	SQ そのお子さんが何歳何か月になるまで取得しましたか。	<input type="text"/> 歳 <input type="text"/> か月	
短 勤 務 時 間 の 縮 小 等	(8) そのお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに、仕事で次のことをしましたか。勤め先の制度の有無にかかわらず、あなたが行ったものすべてに○をつけてください(※2)。	1 1日の所定勤務時間を短くした 2 週の出勤日数を減らした 3 残業や休日労働をしなかった 4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした	5 フレックスタイム制度を利用した 6 自宅で仕事をするようにした 7 仕事の内容を変えた 8 いずれもしなかった
看 護 休 暇	(9) そのお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病気やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか(※2)。(1つに○)	1 休んだことがある 2 休んだことはない 3 看護が必要な病気やけがをしなかった	

※1 これから取得する予定で育児休業取得申請をした方は「取得した」に○をつけてSQには予定の期間をご記入ください。

※2 最初のお子さんがまだ小学校を卒業していない方は現在までの状況についてお答えください。

4人目以降のお子さんは
予備票にご記入ください。

【全員の方におたずねします】

問 16 お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。次の中から最も近いものを選んでください。
現在、育児に関係ない場合は、家事についてのみお答えください。(1つに○) ⑧～⑩=108

- | | | | |
|-----------------------------|---|-------------------------------------|---|
| 1 もっぱら一人が行っている | → | 下のSQ1にお答えください | |
| 2 主に一人が行い、他の人が少し手伝っている | } | 下のSQ2とSQ3にお答えください | ⑪ |
| 3 主に一人が行っているが、他の人もかなり手伝っている | | | |
| 4 複数の人がほぼ同等に分担している | → | 下のSQ4にお答えください | |
| 5 その他(具体的に |) | カッコの中に具体的に記入した後、
次ページ問17にお進みください | |

【上の問16で「1」に○をした方は下のSQ1にお答えください】

SQ1 お宅で家事・育児をもっぱら行っているのはどなたですか。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑫ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【上の問16で「2」、「3」に○をした方は下のSQ2とSQ3にお答えください】

SQ2 お宅で家事・育児を主に行っているのは、どなたですか。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑬ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

SQ3 では、その家事・育児を手伝っているのは、主にどなたですか。お一人だけあげてください。(1つに○)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑭ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【上の問16で「4」に○をした方は下のSQ4にお答えください】

SQ4 お宅で家事・育児を行っている主な方を2人あげてください。(一人目と二人目それぞれ1つに○)

(一人目)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑮ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

(二人目)

- | | | |
|------------------|----------------|---------------|
| 1 自分 | 4 同居の子ども | 7 家族・親族以外の同居者 |
| 2 配偶者 | 5 同居しているその他の家族 | 8 その他 ⑯ |
| 3 同居の親(配偶者の親を含む) | 6 同居していない家族・親族 | (具体的に) |

次ページ問17へお進みください。

【全員の方におたずねします】

問 17 あなたには現在、配偶者がいますか。(1つに○) ※ 婚姻届を出していない事実婚も含みます。

1 いる → 「1」に○をした方は下の問 18 にお進みください。

⑰

2 いない

SQ1 結婚していたことはありますか。(1つに○)

1 はい

⑱

2 いいえ → 「2」に○をした方は下のSQ2にお進みください。

SQ1-1 最初に結婚したのは何年何月でしたか。

西暦 年 月

⑲～⑳

㉓㉔

【上の問 17 で配偶者が「いない」と答えた方は下のSQ2にお答えください】

SQ2 あなたは、今後結婚すると思いますか。(1つに○)

1 近いうちに結婚する予定である

3 結婚しないと思う

㉕

2 いつかは結婚すると思う

4 わからない

「3」、「4」に○をした方は 26 ページ問 19 にお進みください。

SQ2-1 結婚しても現在の勤め先に勤め続けたいですか。(1つに○)

1 現在の勤め先で勤め続けたい

4 わからない

2 家事と両立しやすい勤め先に移りたい

5 現在仕事をしていない

㉖

3 仕事をやめて家事に専念したい

26 ページ問 19 にお進みください。

【現在配偶者がいる方におたずねします。上の問 17 で「1」に○をした方は下の問 18 以降にお答えください】

問 18 配偶者についておたずねします。

(1) 現在の配偶者と結婚したのは何年何月ですか。

西暦 年 月

㉗～㉙

㉚㉛

(2) 初婚ですか。(1つに○)

1 はい → 次ページ (3) にお進みください。

㉜

2 いいえ

SQ あなたが最初に結婚したのは何年何月でしたか。

西暦 年 月

㉝～㉟

㊱㊲

【前ページ問17で配偶者が「いる」と答えた方は全員、下の(3)にお答えください】

(3) 配偶者の現在の就業状況は次のどれにあてはまりますか(1つに○)

- 1 正規従業員
- 2 パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規従業員
- 3 経営者・役員・自営業・自由業・家族従業員など、雇用以外の形態
- 4 仕事をしていない → 「4」に○をした方は下の(4)にお進みください。

④⑩

【上の(3)で「1」～「3」に○をした方は下のSQ1、2にお答えください】

SQ1 配偶者の出勤時刻(家を出る時刻)と帰宅時刻は次のどれにあてはまりますか。
日によって異なる場合は主な時刻をお答えください。

a) 出勤時刻(1つに○)

- 1 午前6時より前
- 2 午前6時～7時前
- 3 午前7時～8時前
- 4 午前8時～9時前
- 5 午前9時～10時前
- 6 午前10時～11時前
- 7 午前11時～12時前
- 8 午前12時以降

④⑪

b) 帰宅時刻(1つに○)

- 1 午後4時より前
- 2 午後4時～5時前
- 3 午後5時～6時前
- 4 午後6時～7時前
- 5 午後7時～8時前
- 6 午後8時～9時前
- 7 午後9時～10時前
- 8 午後10時以降

④⑫

SQ2 過去1年間に病気やけがをしたお子さんのために配偶者が仕事を休んだことはありますか。(1つに○)
※ お子さんがいない方は「3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない」に○をしてください。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 看護が必要な病気やけがをした子どもはいない

④⑬

【上の(3)で配偶者は「仕事をしていない」と答えた方も含めて、前ページ問17で配偶者が「いる」と答えた方は全員、これ以降の質問にお答えください】

(4) 配偶者の最終学歴は次のどれにあたりますか。(1つに○)

- 1 中学校卒
- 2 高校卒
- 3 専門学校卒(高校卒業後入学)
- 4 高専・短大卒
- 5 大学卒
- 6 大学院卒

④⑭

(5) 今後、あなたにお子さんが生まれたら、**配偶者**に育児休業を取得してほしいですか。(1つに○)

- 1 取得してほしい
- 2 できれば取得してほしい
- 3 あまり取得してほしくない
- 4 取得してほしくない
- 5 わからない

④⑮

(6) 出産・育児と仕事について、**配偶者があなたに望む**生き方は次のどれに最も近いと思いますか。(1つに○)

- 1 仕事をつづけながら子どもを産み育てる
- 2 仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落したら仕事を始める
- 3 仕事はせずに子どもを産み育て、その後もずっと仕事はしない
- 4 子どもを産まずに仕事を続ける
- 5 子どもを産まず、仕事もしない
- 6 いずれでもよい

④⑯

【全員の方におたずねします】

問19 もしも自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。(それぞれ1つに○)

	増やしたい	どちらかといえば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえば減らしたい	減らしたい	わからない
a) 収入をとまなう仕事の時間	1	2	3	4	5	6
b) 家庭生活に費やす時間	1	2	3	4	5	6
c) ボランティアや地域の活動に参加する時間	1	2	3	4	5	6
d) 趣味やレジャーなどの余暇に費やす時間	1	2	3	4	5	6

④7

④8

④9

⑤0

問20 今後、お子さんを持ちたいですか。現在お子さんがいる方は、さらに持ちたいですか。(1つに○)

- 1 近いうちに持ちたい 3 持ちたくない 5 わからない
2 いつかは持ちたい 4 現在妊娠している

⑤1

問21 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか。(1つに○)

- 1 取得したい 3 あまり取得したくない 5 わからない
2 できれば取得したい 4 取得したくない

⑤2

問22 出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。配偶者がいる方は配偶者のお母様についてもお答えください。仕事にはパート・アルバイト・自営業・家族従業員・内職等も含めてください。

(自分の母と配偶者の母についてそれぞれ1つに○)

	仕事を つづけながら 子どもを産み育てた	仕事はせずに子どもを産み育て、 子育てが一段落してから仕事を始めた	仕事はせずに子どもを産み育て、 その後もずっと仕事はしなかった	その他	わからない	配偶者はいない
自分の母	1	2	3	4	5	—
配偶者の母	1	2	3	4	5	6

⑤3

⑤4

問23 過去1年間のあなたの年収は**税込み**で次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|---------------|----------------|------------------|----|
| 1 なし | 5 300～400万円未満 | 9 1000～1200万円未満 | |
| 2 100万円未満 | 6 400～600万円未満 | 10 1200～2000万円未満 | ⑤⑤ |
| 3 100～200万円未満 | 7 600～800万円未満 | 11 2000万円以上 | ⑤⑥ |
| 4 200～300万円未満 | 8 800～1000万円未満 | | |

問24 過去1年間のあなたのお宅の**全収入**は**税込み**で次のどれに近いでしょうか。他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入も含めてお答えください。(1つに○)

- | | | | |
|---------------|----------------|------------------|----|
| 1 なし | 5 300～400万円未満 | 9 1000～1200万円未満 | |
| 2 100万円未満 | 6 400～600万円未満 | 10 1200～2000万円未満 | ⑤⑦ |
| 3 100～200万円未満 | 7 600～800万円未満 | 11 2000万円以上 | ⑤⑧ |
| 4 200～300万円未満 | 8 800～1000万円未満 | | |

問25 家事・育児と仕事についてあなたが望ましいと思う男性と女性の生き方はどのようなものでしょうか。
a) 男性 と b) 女性 のそれぞれについてお答えください。(男性と女性についてそれぞれ1つに○)

	家事・育児はしないで、 仕事に専念する	家事・育児もするが、 仕事を優先する	家事・育児も仕事も 同じくらいする	仕事もするが、 家事・育児を優先する	仕事はしないで、 家事・育児に専念する	その他	わからない	
a) 男性について	1	2	3	4	5	6	7	⑤⑨
b) 女性について	1	2	3	4	5	6	7	⑥⑩

※ 女性の働き方や家庭生活について、ご意見がありましたら自由にご記入ください。

⑥⑪

長い間ご協力いただきまして、ありがとうございました。

問2(1) 現在、同居しているご家族はあなた自身を含めて何人ですか。

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	無回答	<実数>
<総計>	3.8%	9.5%	24.8%	34.0%	15.2%	7.7%	3.7%	1.1%	0.2%	0.0%	1240
<年齢 (コーホート) >											
30-34歳 (1976-80年生)	4.7%	11.8%	29.3%	32.1%	10.9%	4.7%	3.4%	2.8%	0.3%	0.0%	321
35-39歳 (1971-75年生)	4.5%	10.0%	23.1%	35.5%	15.5%	7.4%	3.6%	0.2%	0.2%	0.0%	471
40-44歳 (1966-70年生)	2.5%	7.4%	23.2%	33.9%	17.9%	10.3%	4.0%	0.9%	0.0%	0.0%	448
<最終学歴>											
中学・高校	2.1%	8.8%	22.6%	32.9%	16.0%	11.3%	4.7%	1.5%	0.0%	0.0%	468
専門学校・短大	2.9%	9.4%	24.8%	36.9%	15.9%	5.4%	3.6%	0.8%	0.4%	0.0%	521
大学・大学院	10.1%	11.6%	30.3%	29.3%	11.6%	5.1%	1.5%	0.5%	0.0%	0.0%	198
<ライフステージ>											
配偶者なし・子どもなし	18.5%	9.0%	44.1%	20.3%	5.9%	0.5%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	222
既婚・子どもなし	1.9%	75.0%	5.8%	15.4%	0.0%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	104
既婚・末子6歳未満	0.0%	0.3%	25.5%	38.1%	17.6%	9.7%	6.0%	2.4%	0.5%	0.0%	381
既婚・末子6歳以上	0.2%	0.7%	20.9%	41.4%	22.1%	11.0%	2.9%	0.7%	0.0%	0.0%	444
配偶者なし・子どもあり	2.6%	20.8%	15.6%	35.1%	11.7%	6.5%	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	77
<現職の有無>											
有職	5.0%	9.3%	24.5%	32.3%	15.8%	8.3%	3.8%	0.9%	0.0%	0.0%	888
無職	0.9%	9.9%	25.3%	38.4%	13.6%	6.3%	3.4%	1.7%	0.6%	0.0%	352
<現職・従業上の地位>											
正規従業員	7.7%	10.7%	28.5%	27.6%	13.1%	7.4%	4.2%	0.9%	0.0%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	1.4%	7.3%	21.7%	35.8%	19.0%	9.8%	4.1%	1.1%	0.0%	0.0%	369
契約社員	2.1%	10.6%	36.2%	29.8%	12.8%	2.1%	4.3%	2.1%	0.0%	0.0%	47
派遣社員	12.8%	12.8%	20.5%	41.0%	12.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	39
自営業等	7.3%	10.4%	17.7%	33.3%	15.6%	12.5%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	96
<現職・職種>											
教師・保育士・看護師	8.9%	6.9%	22.8%	30.7%	19.8%	6.9%	3.0%	1.0%	0.0%	0.0%	101
専門・技術職	6.5%	6.5%	37.6%	31.2%	10.8%	5.4%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	93
事務職	5.1%	9.5%	27.5%	32.2%	13.9%	6.8%	3.7%	1.4%	0.0%	0.0%	295
営業・販売職	4.4%	14.3%	19.8%	38.5%	15.4%	6.6%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	91
サービス職	4.7%	11.2%	21.9%	29.6%	14.8%	13.0%	4.1%	0.6%	0.0%	0.0%	169
技能工・労務職	1.0%	6.0%	18.0%	35.0%	20.0%	11.0%	8.0%	1.0%	0.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>											
なし	9.8%	12.2%	22.0%	29.3%	9.8%	12.2%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	41
29人以下	3.0%	10.1%	24.2%	31.9%	19.1%	8.4%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	298
30-99人以下	5.6%	8.5%	23.9%	38.0%	9.9%	8.5%	3.5%	2.1%	0.0%	0.0%	142
100-299人以下	4.5%	6.0%	24.8%	31.6%	15.8%	9.0%	5.3%	3.0%	0.0%	0.0%	133
300人以上	5.7%	11.4%	24.3%	32.9%	16.7%	6.2%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	7.3%	26.8%	19.5%	14.6%	12.2%	7.3%	2.4%	0.0%	0.0%	41

※最終学歴の算出方法：初職開始前の学歴に関する調査項目（問8(1)と(2)）をもとにしたが、初職開始後に通学歴のある者（問8(3)で1と回答をした者）についてはSQ1とSQ2をもとに算出した。なお、中退の場合はひとつ前の学歴を参照し、在学中は最終学歴としてカウントした。

問2(2) 現在のご家族に次の方はいますか。(M.A.)

	配偶者	自分の父	自分の母	配偶者の父	配偶者の母	上記の家族は いない	無回答	<実数>
<総計>	73.7%	18.1%	21.4%	9.4%	12.9%	5.6%	1.7%	1240
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳(1976-80年生)	66.0%	22.7%	24.9%	9.0%	10.9%	5.9%	3.1%	321
35-39歳(1971-75年生)	74.7%	19.3%	20.6%	7.2%	11.0%	5.7%	1.1%	471
40-44歳(1966-70年生)	78.1%	13.6%	19.6%	11.8%	16.3%	5.1%	1.3%	448
<最終学歴>								
中学・高校	73.1%	20.3%	23.5%	12.6%	17.3%	5.3%	1.3%	468
専門学校・短大	77.2%	15.7%	19.2%	9.0%	12.3%	3.5%	1.7%	521
大学・大学院	68.2%	20.2%	23.2%	3.5%	4.0%	9.1%	2.0%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	0.0%	68.0%	77.0%	0.0%	0.0%	13.5%	5.9%	222
既婚・子どもなし	93.3%	6.7%	5.8%	12.5%	13.5%	1.9%	1.0%	104
既婚・末子6歳未満	97.6%	4.5%	5.5%	11.0%	14.4%	1.0%	0.3%	381
既婚・末子6歳以上	98.0%	4.3%	5.6%	13.5%	20.0%	1.1%	0.2%	444
配偶者なし・子どもあり	0.0%	39.0%	53.2%	1.3%	2.6%	36.4%	5.2%	77
<現職の有無>								
有職	67.9%	22.1%	25.7%	10.6%	14.3%	6.6%	2.1%	888
無職	88.4%	8.2%	10.5%	6.3%	9.4%	2.8%	0.6%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	55.5%	30.3%	36.2%	8.9%	10.7%	7.7%	3.3%	337
パート・アルバイト・非常勤	80.8%	13.6%	16.0%	12.7%	17.3%	5.4%	1.1%	369
契約社員	48.9%	40.4%	42.6%	8.5%	12.8%	6.4%	0.0%	47
派遣社員	41.0%	33.3%	41.0%	5.1%	10.3%	10.3%	5.1%	39
自営業等	82.3%	12.5%	11.5%	11.5%	17.7%	6.3%	2.1%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	65.3%	16.8%	21.8%	8.9%	7.9%	9.9%	5.0%	101
専門・技術職	71.0%	19.4%	22.6%	3.2%	7.5%	4.3%	3.2%	93
事務職	61.7%	26.4%	32.5%	9.8%	14.2%	5.4%	2.0%	295
営業・販売職	61.5%	20.9%	26.4%	6.6%	6.6%	11.0%	1.1%	91
サービス職	75.7%	16.6%	19.5%	11.2%	17.8%	8.3%	1.8%	169
技能工・労務職	76.0%	28.0%	24.0%	20.0%	25.0%	2.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	75.6%	17.1%	14.6%	14.6%	19.5%	7.3%	2.4%	41
29人以下	72.5%	21.5%	23.8%	11.4%	15.4%	5.0%	1.7%	298
30-99人以下	62.7%	24.6%	26.1%	9.2%	12.0%	11.3%	0.7%	142
100-299人以下	66.9%	22.6%	29.3%	12.8%	18.8%	6.0%	3.0%	133
300人以上	64.3%	22.9%	28.1%	8.1%	11.0%	6.2%	2.4%	210
官公庁・公営事業所	68.3%	17.1%	24.4%	9.8%	12.2%	7.3%	4.9%	41

問2(3) 別居のご両親はどこに住んでいますか。
自分の両親

	敷地内別居		15分以内		15分を超え 30分以内		30分を超え 1時間以内		1時間を超え 2時間以内		2時間を 超える		あてはまる 類はない	無回答	<実数>
	2.5%	19.0%	13.4%	12.4%	10.5%	17.0%	21.3%	4.0%	1240						
<総計>															
<年齢 (コーホート) >															
30・34歳 (1976・80年生)	2.2%	16.2%	14.0%	14.3%	9.0%	17.4%	24.3%	2.5%	321						
35・39歳 (1971・75年生)	1.9%	21.2%	13.0%	11.0%	9.8%	19.1%	21.4%	2.5%	471						
40・44歳 (1966・70年生)	3.3%	18.5%	13.4%	12.5%	12.3%	14.5%	19.0%	6.5%	448						
<最終学歴>															
中学・高校	2.6%	19.4%	16.2%	12.8%	8.5%	11.5%	24.4%	4.5%	468						
専門学校・短大	1.7%	18.8%	12.9%	13.6%	12.1%	18.8%	18.4%	3.6%	521						
大学・大学院	2.5%	17.7%	6.1%	10.1%	11.1%	27.3%	22.2%	3.0%	198						
<ライフステージ>															
配偶者なし・子どもなし	0.9%	3.6%	1.4%	2.3%	2.7%	9.5%	70.7%	9.0%	222						
既婚・子どもなし	1.0%	17.3%	19.2%	17.3%	14.4%	23.1%	7.7%	0.0%	104						
既婚・未子6歳未満	2.6%	28.1%	15.0%	15.5%	10.5%	20.7%	7.1%	0.5%	381						
既婚・未子6歳以上	3.6%	20.7%	18.0%	14.6%	13.3%	18.5%	7.9%	3.4%	444						
配偶者なし・子どもあり	2.6%	10.4%	6.5%	3.9%	11.7%	3.9%	45.5%	15.6%	77						
<現職の有無>															
有職	2.6%	19.0%	13.1%	11.3%	9.2%	14.9%	25.3%	4.6%	888						
無職	2.3%	18.8%	14.2%	15.3%	13.6%	22.4%	11.1%	2.3%	352						
<現職・従業上の地位>															
正規従業員	2.1%	20.5%	12.8%	8.0%	5.3%	12.8%	32.3%	6.2%	337						
パート・アルバイト・非常勤	1.9%	18.2%	15.7%	13.8%	12.2%	15.7%	17.3%	5.1%	369						
契約社員	4.3%	8.5%	10.6%	8.5%	10.6%	12.8%	42.6%	2.1%	47						
派遣社員	0.0%	7.7%	2.6%	17.9%	10.3%	17.9%	43.6%	0.0%	39						
自営業等	7.3%	27.1%	9.4%	11.5%	10.4%	18.8%	15.6%	0.0%	96						
<現職・職種>															
教師・保育士・看護師	0.0%	25.7%	11.9%	9.9%	9.9%	17.8%	17.8%	6.9%	101						
専門・技術職	5.4%	22.6%	8.6%	8.6%	8.6%	21.5%	23.7%	1.1%	93						
事務職	2.7%	17.3%	10.5%	11.9%	9.2%	12.9%	30.8%	4.7%	295						
営業・販売職	1.1%	17.6%	15.4%	13.2%	6.6%	12.1%	29.7%	4.4%	91						
サービス職	4.1%	16.0%	15.4%	10.1%	9.5%	20.7%	18.9%	5.3%	169						
技能工・労務職	1.0%	18.0%	21.0%	14.0%	10.0%	5.0%	26.0%	5.0%	100						
<現職・企業規模>															
なし	4.9%	29.3%	14.6%	2.4%	12.2%	17.1%	19.5%	0.0%	41						
29人以下	3.7%	19.1%	12.1%	11.1%	10.4%	13.4%	24.5%	5.7%	298						
30-99人以下	1.4%	18.3%	14.1%	14.8%	7.7%	12.7%	27.5%	3.5%	142						
100-299人以下	3.0%	21.1%	14.3%	10.5%	9.0%	9.8%	27.1%	5.3%	133						
300人以上	1.4%	13.8%	14.3%	10.5%	7.1%	22.4%	25.7%	4.8%	210						
官公庁・公営事業所	2.4%	29.3%	7.3%	7.3%	14.6%	9.8%	24.4%	4.9%	41						

問2(3) 別居のご両親はどこに住んでいますか。
配偶者の両親

	敷地内別居		15分以内		15分を超え 30分以内		30分を超え 1時間以内		1時間を超え 2時間以内		2時間を 超える		あてはまる 親はいない	無回答	<実数>
	3.2%	14.4%	9.6%	9.5%	6.8%	14.9%	36.5%	5.1%	1240						
<総計>															
<年齢 (コーホート) >															
30-34歳 (1976-80年生)	2.8%	12.1%	10.3%	9.3%	4.4%	15.0%	43.3%	2.8%	321						
35-39歳 (1971-75年生)	4.0%	15.7%	9.6%	8.5%	6.8%	17.6%	33.5%	4.2%	471						
40-44歳 (1966-70年生)	2.7%	14.5%	9.2%	10.7%	8.5%	12.1%	34.8%	7.6%	448						
<最終学歴>															
中学・高校	3.0%	15.2%	7.7%	9.2%	5.6%	9.6%	42.1%	7.7%	468						
専門学校・短大	3.3%	14.8%	11.7%	10.4%	7.9%	15.5%	31.9%	4.6%	521						
大学・大学院	3.5%	11.1%	7.6%	9.6%	7.6%	26.3%	33.8%	0.5%	198						
<ライフステージ>															
配偶者なし・子どもなし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	222						
既婚・子どもなし	2.9%	14.4%	13.5%	13.5%	10.6%	21.2%	16.3%	7.7%	104						
既婚・末子6歳未満	3.9%	20.7%	14.2%	13.1%	8.4%	21.5%	14.4%	3.7%	381						
既婚・末子6歳以上	4.3%	18.7%	11.3%	12.2%	8.6%	17.6%	18.2%	9.2%	444						
配偶者なし・子どもあり	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	77						
<現職の有無>															
有職	2.5%	12.4%	9.0%	9.5%	5.9%	11.4%	43.4%	6.1%	888						
無職	5.1%	19.3%	11.1%	9.7%	9.1%	23.9%	19.3%	2.6%	352						
<現職・従業上の地位>															
正規従業員	1.5%	9.5%	9.2%	7.1%	4.2%	11.3%	52.8%	4.5%	337						
パート・アルバイト・非常勤	2.7%	14.4%	10.0%	11.7%	7.6%	12.7%	33.3%	7.6%	369						
契約社員	2.1%	10.6%	4.3%	6.4%	4.3%	6.4%	61.7%	4.3%	47						
派遣社員	0.0%	7.7%	2.6%	5.1%	5.1%	15.4%	59.0%	5.1%	39						
自営業等	6.3%	17.7%	9.4%	12.5%	6.3%	7.3%	33.3%	7.3%	96						
<現職・職種>															
教師・保育士・看護師	5.0%	11.9%	10.9%	13.9%	5.9%	6.9%	44.6%	1.0%	101						
専門・技術職	2.2%	15.1%	8.6%	7.5%	6.5%	21.5%	34.4%	4.3%	93						
事務職	2.0%	10.5%	8.1%	8.5%	4.1%	11.2%	48.8%	6.8%	295						
営業・販売職	3.3%	11.0%	11.0%	7.7%	4.4%	8.8%	46.2%	7.7%	91						
サービス職	1.2%	11.2%	9.5%	11.2%	8.9%	14.8%	37.3%	5.9%	169						
技能工・労務職	3.0%	17.0%	9.0%	9.0%	7.0%	5.0%	42.0%	8.0%	100						
<現職・企業規模>															
なし	2.4%	24.4%	9.8%	7.3%	4.9%	4.9%	41.5%	4.9%	41						
29人以下	4.0%	12.4%	8.4%	9.1%	5.7%	12.1%	39.6%	8.7%	298						
30-99人以下	2.1%	12.7%	9.2%	12.0%	2.8%	10.6%	45.1%	5.6%	142						
100-299人以下	2.3%	10.5%	10.5%	8.3%	6.8%	8.3%	48.1%	5.3%	133						
300人以上	1.0%	11.0%	8.1%	8.1%	8.1%	13.8%	45.7%	4.3%	210						
官公庁・公営事業所	0.0%	17.1%	9.8%	12.2%	2.4%	14.6%	39.0%	4.9%	41						

問2(4)SQ1 同居のお子さんはいくら何人ですか。

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	無回答	<実数>
<総計>	30.8%	49.5%	16.4%	2.9%	0.3%	0.1%	0.0%	903
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	35.4%	48.0%	14.1%	2.0%	0.5%	0.0%	0.0%	198
35-39歳 (1971-75年生)	30.9%	48.5%	17.1%	3.2%	0.3%	0.0%	0.0%	340
40-44歳 (1966-70年生)	28.2%	51.2%	17.0%	3.0%	0.3%	0.3%	0.0%	365
<最終学歴>								
中学・高校	29.9%	47.7%	17.8%	3.7%	0.6%	0.3%	0.0%	354
専門学校・短大	30.0%	52.2%	15.4%	2.1%	0.3%	0.0%	0.0%	383
大学・大学院	36.6%	48.0%	13.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	123
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳未満	30.5%	47.4%	17.1%	4.2%	0.5%	0.3%	0.0%	380
既婚・末子6歳以上	28.5%	53.5%	16.6%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	439
配偶者なし・子どもあり	50.0%	34.7%	13.9%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	72
<現職の有無>								
有職	30.4%	49.8%	16.8%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	606
無職	31.6%	48.8%	15.5%	2.7%	1.0%	0.3%	0.0%	297
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	38.0%	41.7%	17.2%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	192
パート・アルバイト・非常勤	25.8%	54.2%	17.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	306
契約社員	33.3%	61.9%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	21
派遣社員	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15
自営業等	27.8%	45.8%	22.2%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	72
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	27.4%	49.3%	21.9%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	73
専門・技術職	44.6%	35.4%	15.4%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	65
事務職	31.5%	50.6%	15.2%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	178
営業・販売職	23.7%	57.6%	16.9%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	59
サービス職	30.4%	49.6%	14.4%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	125
技能工・労務職	26.0%	53.2%	19.5%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	77
<現職・企業規模>								
なし	33.3%	44.4%	18.5%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	27
29人以下	28.0%	52.3%	17.8%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	214
30-99人以下	31.3%	49.0%	14.6%	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	96
100-299人以下	32.6%	50.5%	14.7%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	95
300人以上	30.7%	49.6%	18.1%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	127
官公庁・公営事業所	35.5%	35.5%	16.1%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	31

問2(4)SQ3 同居のお子さんで次の施設に通っている方はいますか。(M.A.)

	保育所	幼稚園	学童保育	いづれも いない	無回答	<実数>
<総計>	18.7%	16.2%	6.6%	59.5%	2.1%	903
<年齢(コーホート)>						
30-34歳(1976-80年生)	35.4%	22.2%	8.1%	37.9%	0.5%	198
35-39歳(1971-75年生)	20.6%	22.4%	7.6%	51.2%	1.8%	340
40-44歳(1966-70年生)	7.9%	7.1%	4.9%	78.9%	3.3%	365
<最終学歴>						
中学・高校	13.6%	11.6%	5.9%	68.4%	2.5%	354
専門学校・短大	23.0%	17.0%	9.1%	53.8%	1.8%	383
大学・大学院	22.8%	26.8%	1.6%	48.0%	1.6%	123
<ライフステージ>						
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳未満	36.3%	30.8%	5.3%	32.4%	0.8%	380
既婚・末子6歳以上	4.6%	5.5%	8.0%	80.2%	3.2%	439
配偶者なし・子どもあり	12.5%	2.8%	6.9%	77.8%	1.4%	72
<現職の有無>						
有職	24.9%	8.7%	9.4%	58.9%	2.5%	606
無職	6.1%	31.3%	1.0%	60.6%	1.3%	297
<現職・従業上の地位>						
正規従業員	37.0%	5.2%	12.5%	51.6%	1.6%	192
パート・アルバイト・非常勤	17.6%	8.8%	8.5%	65.0%	2.9%	306
契約社員	38.1%	4.8%	14.3%	42.9%	4.8%	21
派遣社員	20.0%	0.0%	6.7%	73.3%	0.0%	15
自営業等	20.8%	20.8%	4.2%	54.2%	2.8%	72
<現職・職種>						
教師・保育士・看護師	35.6%	11.0%	17.8%	42.5%	2.7%	73
専門・技術職	41.5%	7.7%	15.4%	44.6%	0.0%	65
事務職	22.5%	6.7%	10.7%	64.6%	0.6%	178
営業・販売職	16.9%	11.9%	5.1%	64.4%	3.4%	59
サービス職	19.2%	10.4%	4.8%	61.6%	5.6%	125
技能工・労務職	19.5%	6.5%	7.8%	66.2%	2.6%	77
<現職・企業規模>						
なし	18.5%	29.6%	7.4%	48.1%	3.7%	27
29人以下	20.6%	9.3%	9.3%	62.1%	1.9%	214
30-99人以下	28.1%	9.4%	8.3%	57.3%	3.1%	96
100-299人以下	28.4%	9.5%	11.6%	53.7%	1.1%	95
300人以上	26.0%	3.9%	11.0%	61.4%	2.4%	127
官公庁・公営事業所	45.2%	3.2%	6.5%	48.4%	3.2%	31

問3 現在、収入をとまなう仕事をしていますか。

	仕事を している	仕事を していない	無回答	<実数>
<総計>	71.6%	28.4%	0.0%	1240
<年齢（コーホート）>				
30-34歳（1976-80年生）	68.2%	31.8%	0.0%	321
35-39歳（1971-75年生）	68.2%	31.8%	0.0%	471
40-44歳（1966-70年生）	77.7%	22.3%	0.0%	448
<最終学歴>				
中学・高校	73.9%	26.1%	0.0%	468
専門学校・短大	68.9%	31.1%	0.0%	521
大学・大学院	73.2%	26.8%	0.0%	198
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	88.3%	11.7%	0.0%	222
既婚・子どもなし	72.1%	27.9%	0.0%	104
既婚・末子6歳未満	54.3%	45.7%	0.0%	381
既婚・末子6歳以上	75.5%	24.5%	0.0%	444
配偶者なし・子どもあり	89.6%	10.4%	0.0%	77

問3SQ2 これまでに収入をとまなう仕事をしたことがありますか。

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	96.3%	3.7%	0.0%	352
<年齢（コーホート）>				
30-34歳（1976-80年生）	97.1%	2.9%	0.0%	102
35-39歳（1971-75年生）	96.7%	3.3%	0.0%	150
40-44歳（1966-70年生）	95.0%	5.0%	0.0%	100
<最終学歴>				
中学・高校	94.3%	5.7%	0.0%	122
専門学校・短大	97.5%	2.5%	0.0%	162
大学・大学院	100.0%	0.0%	0.0%	53
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	76.9%	23.1%	0.0%	26
既婚・子どもなし	96.6%	3.4%	0.0%	29
既婚・末子6歳未満	100.0%	0.0%	0.0%	174
既婚・末子6歳以上	96.3%	3.7%	0.0%	109
配偶者なし・子どもあり	87.5%	12.5%	0.0%	8

問3SQ1 収入をとまなう仕事につきたいですか。

	はい	いいえ	無回答	<実数>
<総計>	72.2%	27.3%	0.6%	352
<年齢（コーホート）>				
30-34歳（1976-80年生）	72.5%	27.5%	0.0%	102
35-39歳（1971-75年生）	73.3%	26.0%	0.7%	150
40-44歳（1966-70年生）	70.0%	29.0%	1.0%	100
<最終学歴>				
中学・高校	68.0%	32.0%	0.0%	122
専門学校・短大	75.9%	23.5%	0.6%	162
大学・大学院	75.5%	24.5%	0.0%	53
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	57.7%	38.5%	3.8%	26
既婚・子どもなし	82.8%	17.2%	0.0%	29
既婚・末子6歳未満	73.0%	27.0%	0.0%	174
既婚・末子6歳以上	70.6%	28.4%	0.9%	109
配偶者なし・子どもあり	87.5%	12.5%	0.0%	8

問4(1) あなたの現在の仕事の内容は次のどれにあたりますか。

	教師・保育士・ 看護師	専門・技術的 職業	管理職	事務職	営業・販売職	サービス職	運輸・通信的 職業	保安的職業	農林漁業 作業者	技能工・ 労務職	無回答	<実数>
<総計>	11.4%	10.5%	1.4%	33.2%	10.2%	19.0%	1.6%	0.0%	0.9%	11.3%	0.6%	888
<年齢（コーホート）>												
30-34歳(1976-80年生)	12.3%	15.1%	1.4%	31.1%	7.3%	21.0%	1.4%	0.0%	1.4%	8.2%	0.9%	219
35-39歳(1971-75年生)	10.3%	10.3%	1.6%	36.1%	11.5%	15.3%	2.2%	0.0%	0.9%	11.8%	0.0%	321
40-44歳(1966-70年生)	11.8%	7.8%	1.1%	31.9%	10.9%	21.3%	1.1%	0.0%	0.6%	12.6%	0.9%	348
<最終学歴>												
中学・高校	1.7%	3.2%	0.9%	32.9%	13.6%	22.0%	2.3%	0.0%	2.0%	20.5%	0.9%	346
専門学校・短大	18.7%	10.9%	1.1%	34.5%	8.9%	18.4%	0.8%	0.0%	0.0%	6.1%	0.6%	359
大学・大学院	19.3%	26.9%	2.8%	33.1%	6.9%	9.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	145
<ライフステージ>												
配偶者なし・子どもなし	11.7%	11.2%	0.5%	43.9%	11.7%	10.7%	1.5%	0.0%	1.0%	7.7%	0.0%	196
既婚・子どもなし	5.3%	9.3%	4.0%	36.0%	9.3%	24.0%	1.3%	0.0%	0.0%	10.7%	0.0%	75
既婚・末子6歳未満	15.0%	16.9%	1.9%	27.1%	6.3%	21.3%	1.9%	0.0%	1.0%	7.7%	1.0%	207
既婚・末子6歳以上	9.9%	7.2%	1.2%	31.3%	11.3%	20.3%	1.2%	0.0%	1.2%	16.1%	0.3%	335
配偶者なし・子どもあり	11.6%	5.8%	0.0%	30.4%	14.5%	23.2%	2.9%	0.0%	0.0%	10.1%	1.4%	69
<現職・従業上の地位>												
正規従業員	20.2%	13.1%	0.9%	40.4%	6.5%	8.6%	0.3%	0.0%	0.3%	8.9%	0.9%	337
パート・アルバイト・非常勤	6.5%	5.7%	0.0%	25.5%	13.8%	29.5%	2.4%	0.0%	0.5%	15.7%	0.3%	369
契約社員	14.9%	6.4%	0.0%	44.7%	12.8%	10.6%	2.1%	0.0%	2.1%	6.4%	0.0%	47
派遣社員	2.6%	10.3%	0.0%	56.4%	2.6%	7.7%	5.1%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	39
自営業等	1.0%	21.9%	9.4%	22.9%	11.5%	24.0%	1.0%	0.0%	4.2%	3.1%	1.0%	96
<現職・企業規模>												
なし	2.4%	31.7%	4.9%	7.3%	9.8%	36.6%	2.4%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	41
29人以下	10.7%	8.7%	2.3%	32.9%	8.4%	23.8%	1.0%	0.0%	1.3%	10.7%	0.0%	298
30-99人以下	16.2%	10.6%	0.7%	27.5%	7.7%	20.4%	0.7%	0.0%	1.4%	14.8%	0.0%	142
100-299人以下	12.0%	9.0%	0.0%	36.8%	4.5%	12.8%	2.3%	0.0%	0.0%	21.8%	0.8%	133
300人以上	9.0%	8.1%	1.0%	38.1%	19.5%	13.3%	2.4%	0.0%	0.0%	7.1%	1.4%	210
官公庁・公営事業所	22.0%	22.0%	0.0%	51.2%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41

問4(2) 会社全体の従業員は家族従業員を除いて何人ですか。

	なし	1～4人	5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上	官公庁・公営 事業所	無回答	<実数>
<総計>	4.6%	9.8%	8.0%	15.8%	16.0%	15.0%	10.7%	13.0%	4.6%	2.6%	888
<年齢 (コーホート) >											
30-34歳(1976-80年生)	3.2%	10.5%	11.4%	13.2%	15.1%	15.5%	13.2%	11.0%	4.1%	2.7%	219
35-39歳(1971-75年生)	5.6%	9.0%	7.2%	14.3%	17.1%	16.2%	7.8%	16.2%	4.4%	2.2%	321
40-44歳(1966-70年生)	4.6%	10.1%	6.6%	18.7%	15.5%	13.5%	11.8%	11.2%	5.2%	2.9%	348
<最終学歴>											
中学・高校	3.8%	7.2%	7.5%	17.3%	17.1%	16.2%	11.6%	13.0%	2.6%	3.8%	346
専門学校・短大	4.7%	11.1%	8.4%	15.9%	14.8%	15.9%	10.3%	12.5%	4.5%	1.9%	359
大学・大学院	5.5%	11.0%	4.8%	11.7%	17.9%	11.0%	10.3%	15.9%	9.7%	2.1%	145
<ライフステージ>											
配偶者なし・子どもなし	4.1%	7.7%	6.1%	15.8%	17.9%	13.8%	14.8%	13.8%	3.6%	2.6%	196
既婚・子どもなし	8.0%	13.3%	6.7%	10.7%	13.3%	12.0%	12.0%	18.7%	4.0%	1.3%	75
既婚・末子6歳未満	5.8%	9.2%	7.7%	11.6%	16.4%	18.4%	8.7%	14.0%	6.3%	1.9%	207
既婚・末子6歳以上	3.9%	11.0%	8.7%	20.9%	15.2%	13.1%	8.7%	11.6%	3.9%	3.0%	335
配偶者なし・子どもあり	2.9%	8.7%	11.6%	10.1%	17.4%	18.8%	14.5%	8.7%	5.8%	1.4%	69
<現職・従業員上の地位>											
正規従業員	0.0%	6.2%	4.5%	15.1%	17.5%	19.0%	14.2%	14.5%	8.3%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	9.5%	11.7%	21.4%	18.7%	12.2%	8.1%	12.2%	2.4%	3.8%	369
契約社員	0.0%	4.3%	2.1%	6.4%	12.8%	25.5%	17.0%	19.1%	8.5%	4.3%	47
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	28.2%	20.5%	30.8%	0.0%	5.1%	39
自営業等	42.7%	30.2%	12.5%	4.2%	5.2%	1.0%	1.0%	0.0%	0.0%	3.1%	96
<現職・職種>											
教師・保育士・看護師	1.0%	3.0%	5.0%	23.8%	22.8%	15.8%	10.9%	7.9%	8.9%	1.0%	101
専門・技術職	14.0%	9.7%	6.5%	11.8%	16.1%	12.9%	10.8%	7.5%	9.7%	1.1%	93
事務職	1.0%	11.5%	11.5%	10.2%	13.2%	16.6%	12.9%	14.2%	7.1%	1.7%	295
営業・販売職	4.4%	8.8%	2.2%	16.5%	12.1%	6.6%	14.3%	30.8%	0.0%	4.4%	91
サービス職	8.9%	12.4%	9.5%	20.1%	17.2%	10.1%	7.1%	9.5%	1.2%	4.1%	169
技能工・労務職	0.0%	5.0%	5.0%	22.0%	21.0%	29.0%	7.0%	8.0%	0.0%	3.0%	100
<現職・企業規模>											
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41
29人以下	0.0%	29.2%	23.8%	47.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	298
30-99人以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	142
100-299人以下	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	133
300人以上	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	45.2%	54.8%	0.0%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	41

問4(3) あなたの自宅から職場までの通勤時間は片道どれくらいですか。

	15分以内	15分を超え 30分以内	30分を超え 1時間以内	1時間を超え 1時間30分以内	1時間30分を超え 2時間以内	2時間を超える	無回答	<実数>
<総計>	5.3%	43.7%	27.5%	16.3%	5.1%	1.6%	0.0%	888
自宅もしくは 自宅の敷地内	5.3%	43.7%	27.5%	16.3%	5.1%	1.6%	0.0%	888
<年齢（コーホート）>								
30・34歳（1976・80年生）	3.2%	36.1%	32.9%	17.8%	6.4%	3.2%	0.0%	219
35・39歳（1971・75年生）	7.2%	43.3%	22.7%	17.4%	6.5%	1.9%	0.0%	321
40・44歳（1966・70年生）	4.9%	48.9%	28.4%	14.4%	2.9%	0.3%	0.0%	348
<最終学歴>								
中学・高校	2.6%	51.2%	29.2%	12.4%	2.9%	1.2%	0.0%	346
専門学校・短大	5.6%	44.6%	25.1%	16.2%	6.1%	1.9%	0.0%	359
大学・大学院	9.0%	26.2%	26.9%	26.9%	8.3%	2.1%	0.0%	145
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	3.6%	26.0%	30.1%	24.5%	9.7%	4.1%	0.0%	196
既婚・子どもなし	9.3%	28.0%	22.7%	28.0%	10.7%	1.3%	0.0%	75
既婚・未子6歳未満	7.2%	42.0%	27.1%	17.4%	4.8%	1.4%	0.0%	207
既婚・未子6歳以上	4.8%	57.3%	27.5%	8.4%	1.5%	0.6%	0.0%	335
配偶者なし・子どもあり	2.9%	49.3%	27.5%	15.9%	4.3%	0.0%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	0.6%	30.3%	33.8%	24.6%	6.5%	3.6%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	1.4%	59.9%	27.1%	9.5%	1.4%	0.3%	0.0%	369
契約社員	2.1%	38.3%	17.0%	23.4%	14.9%	2.1%	0.0%	47
派遣社員	0.0%	20.5%	28.2%	30.8%	20.5%	0.0%	0.0%	39
自営業等	40.6%	40.6%	11.5%	4.2%	3.1%	0.0%	0.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	1.0%	48.5%	26.7%	20.8%	1.0%	1.0%	0.0%	101
専門・技術職	12.9%	21.5%	29.0%	25.8%	7.5%	3.2%	0.0%	93
事務職	3.4%	37.6%	29.2%	19.3%	8.5%	2.0%	0.0%	295
営業・販売職	5.5%	53.8%	23.1%	11.0%	3.3%	2.2%	1.1%	91
サービス職	7.7%	53.3%	26.0%	9.5%	1.8%	0.6%	1.2%	169
技能工・労務職	0.0%	53.0%	30.0%	14.0%	3.0%	0.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	56.1%	31.7%	9.8%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	41
29人以下	6.7%	51.3%	26.8%	10.1%	3.4%	1.0%	0.0%	298
30-99人以下	0.0%	45.1%	29.6%	19.0%	5.6%	0.7%	0.0%	142
100-299人以下	0.0%	48.1%	27.1%	17.3%	6.0%	1.5%	0.0%	133
300人以上	1.0%	34.8%	28.1%	23.8%	9.0%	2.9%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	0.0%	31.7%	41.5%	22.0%	0.0%	4.9%	0.0%	41

問4(4) 先週1週間にあなたは何日間仕事をしましたか。
週の就業日数

	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答	<実数>
<総計>	2.8%	1.4%	2.7%	6.8%	11.6%	56.8%	15.7%	1.6%	0.8%	888
<年齢(コーホート)>										
30-34歳(1976-80年生)	5.9%	0.5%	2.3%	6.4%	10.5%	54.8%	16.4%	2.3%	0.9%	219
35-39歳(1971-75年生)	2.5%	1.9%	3.1%	6.2%	9.7%	60.4%	15.0%	0.9%	0.3%	321
40-44歳(1966-70年生)	1.1%	1.4%	2.6%	7.5%	14.1%	54.6%	15.8%	1.7%	1.1%	348
<最終学歴>										
中学・高校	1.2%	1.2%	1.7%	7.5%	12.4%	54.9%	18.8%	1.4%	0.9%	346
専門学校・短大	2.2%	1.4%	3.3%	7.0%	12.5%	56.5%	15.6%	0.8%	0.6%	359
大学・大学院	6.9%	1.4%	2.8%	4.8%	4.8%	66.9%	8.3%	2.8%	1.4%	145
<ライフステージ>										
配偶者なし・子どもなし	1.0%	0.5%	0.0%	1.5%	7.1%	68.4%	18.4%	2.6%	0.5%	196
既婚・子どもなし	1.3%	0.0%	1.3%	9.3%	8.0%	56.0%	22.7%	1.3%	0.0%	75
既婚・未子6歳未満	9.2%	1.9%	5.3%	8.2%	10.1%	50.2%	12.1%	1.0%	1.9%	207
既婚・未子6歳以上	0.6%	2.1%	3.6%	9.3%	15.8%	52.5%	14.3%	1.5%	0.3%	335
配偶者なし・子どもあり	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%	11.6%	65.2%	17.4%	1.4%	1.4%	69
<現職・従業上の地位>										
正規従業員	5.6%	0.0%	0.0%	1.2%	5.3%	71.2%	15.1%	0.9%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	0.8%	1.9%	4.1%	11.9%	21.1%	45.8%	12.2%	1.1%	1.1%	369
契約社員	2.1%	0.0%	0.0%	2.1%	8.5%	74.5%	10.6%	2.1%	0.0%	47
派遣社員	0.0%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	82.1%	7.7%	0.0%	0.0%	39
自営業等	2.1%	4.2%	8.3%	10.4%	2.1%	29.2%	36.5%	6.3%	1.0%	96
<現職・職種>										
教師・保育士・看護師	5.9%	0.0%	1.0%	7.9%	11.9%	63.4%	7.9%	0.0%	2.0%	101
専門・技術職	5.4%	0.0%	3.2%	5.4%	9.7%	55.9%	15.1%	4.3%	1.1%	93
事務職	2.0%	2.4%	2.7%	3.7%	7.5%	69.5%	11.2%	1.0%	0.0%	295
営業・販売職	2.2%	1.1%	2.2%	7.7%	19.8%	47.3%	19.8%	0.0%	0.0%	91
サービス職	3.0%	1.2%	4.7%	13.0%	11.2%	37.3%	24.9%	3.0%	1.8%	169
技能工・労務職	1.0%	1.0%	1.0%	6.0%	19.0%	56.0%	14.0%	1.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>										
なし	2.4%	2.4%	12.2%	7.3%	0.0%	26.8%	36.6%	12.2%	0.0%	41
29人以下	1.7%	2.3%	1.7%	9.4%	13.8%	46.6%	21.8%	1.7%	1.0%	298
30-99人以下	2.1%	0.7%	3.5%	6.3%	13.4%	54.9%	17.6%	1.4%	0.0%	142
100-299人以下	4.5%	0.0%	4.5%	4.5%	12.8%	63.9%	9.8%	0.0%	0.0%	133
300人以上	3.3%	1.0%	0.5%	4.3%	9.0%	71.4%	9.5%	0.0%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	4.9%	2.4%	0.0%	2.4%	9.8%	75.6%	0.0%	4.9%	0.0%	41

問4(4) 先週の合計の就業時間は残業時間を含めて何時間でしたか。
週の実業時間

	20時間未満	20時間以上 30時間未満	30時間以上 35時間未満	35時間以上 40時間未満	40時間以上 50時間未満	50時間超	無回答	<実数>
<総計>	19.1%	15.5%	9.3%	29.7%	17.6%	6.5%	2.1%	888
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳(1976-80年生)	15.5%	11.4%	8.2%	33.3%	21.0%	7.3%	3.2%	219
35-39歳(1971-75年生)	22.4%	13.1%	7.5%	31.2%	19.6%	5.6%	0.6%	321
40-44歳(1966-70年生)	18.4%	20.4%	11.8%	26.1%	13.5%	6.9%	2.9%	348
<最終学歴>								
中学・高校	17.1%	21.1%	11.0%	28.6%	15.9%	4.6%	1.7%	346
専門学校・短大	19.5%	12.3%	8.4%	31.8%	18.7%	7.2%	2.2%	359
大学・大学院	20.7%	6.9%	6.2%	32.4%	20.7%	9.7%	3.4%	145
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	4.6%	4.6%	5.6%	45.4%	29.6%	9.7%	0.5%	196
既婚・子どもなし	10.7%	16.0%	12.0%	25.3%	25.3%	9.3%	1.3%	75
既婚・末子6歳未満	32.4%	12.1%	8.2%	24.6%	13.0%	5.3%	4.3%	207
既婚・末子6歳以上	24.8%	24.2%	9.3%	23.6%	11.3%	4.8%	2.1%	335
配偶者なし・子どもあり	4.3%	13.0%	21.7%	33.3%	20.3%	5.8%	1.4%	69
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	5.9%	1.5%	5.0%	41.5%	32.3%	11.6%	2.1%	337
パート・アルバイト・非常勤	29.8%	32.8%	13.8%	16.5%	4.1%	1.4%	1.6%	369
契約社員	2.1%	4.3%	8.5%	63.8%	17.0%	0.0%	4.3%	47
派遣社員	7.7%	10.3%	7.7%	53.8%	12.8%	2.6%	5.1%	39
自営業等	37.5%	6.3%	8.3%	12.5%	19.8%	13.5%	2.1%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	17.8%	7.9%	5.9%	34.7%	20.8%	10.9%	2.0%	101
専門・技術職	17.2%	8.6%	7.5%	34.4%	22.6%	6.5%	3.2%	93
事務職	14.2%	12.5%	8.8%	39.3%	18.0%	5.1%	2.0%	295
営業・販売職	24.2%	20.9%	4.4%	20.9%	23.1%	5.5%	1.1%	91
サービス職	29.0%	19.5%	13.0%	17.2%	8.9%	8.9%	3.6%	169
技能工・労務職	15.0%	30.0%	14.0%	22.0%	15.0%	3.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	46.3%	4.9%	2.4%	4.9%	19.5%	22.0%	0.0%	41
29人以下	21.8%	20.5%	10.1%	25.8%	14.8%	5.4%	1.7%	298
30-99人以下	18.3%	14.8%	14.8%	29.6%	14.8%	7.7%	0.0%	142
100-299人以下	13.5%	15.8%	9.0%	34.6%	19.5%	6.0%	1.5%	133
300人以上	14.8%	11.4%	7.1%	33.3%	23.3%	5.2%	4.8%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	9.8%	9.8%	46.3%	17.1%	7.3%	0.0%	41

問4(4) 残業があった方は残業時間もお答えください。
週の残業時間

	なし	10時間未満	10時間以上 20時間未満	20時間以上	無回答	<実数>
<総計>	63.0%	23.2%	5.7%	0.8%	7.3%	888
<年齢 (コーホート) >						
30-34歳(1976-80年生)	60.3%	26.9%	5.9%	0.5%	6.4%	219
35-39歳(1971-75年生)	62.3%	24.0%	6.2%	1.6%	5.9%	321
40-44歳(1966-70年生)	65.2%	20.1%	5.2%	0.3%	9.2%	348
<最終学歴>						
中学・高校	68.2%	19.9%	3.8%	0.3%	7.8%	346
専門学校・短大	61.6%	25.9%	4.7%	0.8%	7.0%	359
大学・大学院	47.6%	28.3%	14.5%	2.1%	7.6%	145
<ライフステージ>						
配偶者なし・子どもなし	50.0%	34.7%	9.2%	2.0%	4.1%	196
既婚・子どもなし	58.7%	28.0%	8.0%	1.3%	4.0%	75
既婚・末子6歳未満	66.2%	18.8%	4.3%	0.5%	10.1%	207
既婚・末子6歳以上	69.9%	17.6%	4.5%	0.3%	7.8%	335
配偶者なし・子どもあり	62.3%	24.6%	4.3%	0.0%	8.7%	69
<現職・従業上の地位>						
正規従業員	44.2%	35.9%	13.4%	2.1%	4.5%	337
パート・アルバイト・非常勤	75.6%	16.3%	0.8%	0.0%	7.3%	369
契約社員	66.0%	25.5%	2.1%	0.0%	6.4%	47
派遣社員	64.1%	20.5%	5.1%	0.0%	10.3%	39
自営業等	78.1%	5.2%	0.0%	0.0%	16.7%	96
<現職・職種>						
教師・保育士・看護師	45.5%	37.6%	15.8%	0.0%	1.0%	101
専門・技術職	54.8%	23.7%	6.5%	2.2%	12.9%	93
事務職	66.1%	22.0%	5.4%	1.0%	5.4%	295
営業・販売職	61.5%	24.2%	3.3%	2.2%	8.8%	91
サービス職	69.8%	18.3%	0.6%	0.0%	11.2%	169
技能工・労務職	67.0%	18.0%	9.0%	0.0%	6.0%	100
<現職・企業規模>						
なし	70.7%	7.3%	0.0%	0.0%	22.0%	41
29人以下	73.8%	15.1%	3.7%	0.3%	7.0%	298
30-99人以下	61.3%	25.4%	7.7%	1.4%	4.2%	142
100-299人以下	58.6%	30.1%	8.3%	0.0%	3.0%	133
300人以上	50.0%	34.8%	6.2%	1.0%	8.1%	210
官公庁・公営事業所	63.4%	22.0%	7.3%	4.9%	2.4%	41

問4(5)現在のあなたの働き方に次のa)からc)のことはあてはまりますか。
a)深夜(午後10時～午前5時)に就業することがある

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	11.0%	88.4%	0.6%	888
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	11.4%	86.8%	1.8%	219
35-39歳(1971-75年生)	10.9%	88.8%	0.3%	321
40-44歳(1966-70年生)	10.9%	89.1%	0.0%	348
<最終学歴>				
中学・高校	7.8%	91.3%	0.9%	346
専門学校・短大	14.2%	85.5%	0.3%	359
大学・大学院	9.0%	90.3%	0.7%	145
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	14.3%	85.2%	0.5%	196
既婚・子どもなし	20.0%	80.0%	0.0%	75
既婚・末子6歳未満	9.2%	89.4%	1.4%	207
既婚・末子6歳以上	6.9%	92.8%	0.3%	335
配偶者なし・子どもあり	17.4%	82.6%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	15.4%	84.0%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	8.1%	91.6%	0.3%	369
契約社員	2.1%	97.9%	0.0%	47
派遣社員	0.0%	97.4%	2.6%	39
自営業等	15.6%	83.3%	1.0%	96
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	26.7%	73.3%	0.0%	101
専門・技術職	15.1%	83.9%	1.1%	93
事務職	3.4%	96.3%	0.3%	295
営業・販売職	7.7%	91.2%	1.1%	91
サービス職	17.8%	82.2%	0.0%	169
技能工・労務職	6.0%	92.0%	2.0%	100
<現職・企業規模>				
なし	22.0%	78.0%	0.0%	41
29人以下	9.7%	89.9%	0.3%	298
30-99人以下	7.7%	92.3%	0.0%	142
100-299人以下	12.8%	86.5%	0.8%	133
300人以上	11.4%	87.6%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	90.2%	0.0%	41

問4(5)現在のあなたの働き方に次のa)からc)のことはあてはまりますか。
b)休日が週に1日もないことがある

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	5.6%	93.8%	0.6%	888
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	6.4%	92.2%	1.4%	219
35-39歳(1971-75年生)	5.0%	94.7%	0.3%	321
40-44歳(1966-70年生)	5.7%	94.0%	0.3%	348
<最終学歴>				
中学・高校	4.0%	95.4%	0.6%	346
専門学校・短大	4.2%	95.0%	0.8%	359
大学・大学院	10.3%	89.7%	0.0%	145
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	8.2%	91.3%	0.5%	196
既婚・子どもなし	8.0%	92.0%	0.0%	75
既婚・末子6歳未満	4.3%	94.7%	1.0%	207
既婚・末子6歳以上	4.8%	94.6%	0.6%	335
配偶者なし・子どもあり	2.9%	97.1%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	5.6%	93.5%	0.9%	337
パート・アルバイト・非常勤	2.7%	97.0%	0.3%	369
契約社員	2.1%	97.9%	0.0%	47
派遣社員	2.6%	97.4%	0.0%	39
自営業等	19.8%	79.2%	1.0%	96
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	3.0%	96.0%	1.0%	101
専門・技術職	15.1%	84.9%	0.0%	93
事務職	3.1%	96.6%	0.3%	295
営業・販売職	4.4%	94.5%	1.1%	91
サービス職	8.9%	90.5%	0.6%	169
技能工・労務職	4.0%	95.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>				
なし	26.8%	73.2%	0.0%	41
29人以下	7.7%	92.3%	0.0%	298
30-99人以下	2.8%	97.2%	0.0%	142
100-299人以下	3.0%	96.2%	0.8%	133
300人以上	1.4%	97.1%	1.4%	210
官公庁・公営事業所	7.3%	92.7%	0.0%	41

問4(5) 現在のあなたの働き方に次のa)からc)のことはあてはまりますか。
c) 仕事の原因だけがや病気をしたことがある

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	6.9%	92.6%	0.6%	888
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳(1976-80年生)	8.7%	90.0%	1.4%	219
35-39歳(1971-75年生)	5.6%	94.1%	0.3%	321
40-44歳(1966-70年生)	6.9%	92.8%	0.3%	348
<最終学歴>				
中学・高校	5.8%	93.6%	0.6%	346
専門学校・短大	8.4%	91.1%	0.6%	359
大学・大学院	7.6%	91.7%	0.7%	145
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	12.8%	86.7%	0.5%	196
既婚・子どもなし	5.3%	94.7%	0.0%	75
既婚・末子6歳未満	5.8%	93.2%	1.0%	207
既婚・末子6歳以上	4.2%	95.2%	0.6%	335
配偶者なし・子どもあり	7.2%	92.8%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	8.6%	90.5%	0.9%	337
パート・アルバイト・非常勤	6.5%	93.2%	0.3%	369
契約社員	6.4%	93.6%	0.0%	47
派遣社員	5.1%	94.9%	0.0%	39
自営業等	3.1%	95.8%	1.0%	96
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	12.9%	87.1%	0.0%	101
専門・技術職	9.7%	89.2%	1.1%	93
事務職	3.7%	95.9%	0.3%	295
営業・販売職	2.2%	96.7%	1.1%	91
サービス職	9.5%	89.9%	0.6%	169
技能工・労務職	6.0%	93.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>				
なし	4.9%	95.1%	0.0%	41
29人以下	5.4%	94.3%	0.3%	298
30-99人以下	7.0%	93.0%	0.0%	142
100-299人以下	6.8%	93.2%	0.0%	133
300人以上	8.6%	90.0%	1.4%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	90.2%	0.0%	41

問4(6) あなたの従業上の地位は次のどれにあたりますか。

	経営者・役員・ 自営業・自由業・ 内職・家族従業員	正規従業員	パート・アルバイト・ パート・非常勤	契約社員	派遣社員	無回答	<実数>
<総計>	10.8%	38.0%	41.6%	5.3%	4.4%	0.0%	888
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳 (1976-80年生)	8.7%	49.3%	31.5%	6.8%	3.7%	0.0%	219
35-39歳 (1971-75年生)	12.1%	38.3%	37.7%	4.7%	7.2%	0.0%	321
40-44歳 (1966-70年生)	10.9%	30.5%	51.4%	4.9%	2.3%	0.0%	348
<最終学歴>							
中学・高校	9.0%	30.1%	50.0%	5.8%	5.2%	0.0%	346
専門学校・短大	11.7%	40.9%	38.4%	5.0%	3.9%	0.0%	359
大学・大学院	11.7%	55.2%	24.1%	4.8%	4.1%	0.0%	145
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	6.6%	56.6%	16.8%	11.2%	8.7%	0.0%	196
既婚・子どもなし	14.7%	42.7%	32.0%	4.0%	6.7%	0.0%	75
既婚・未子6歳未満	14.0%	42.5%	36.7%	5.3%	1.4%	0.0%	207
既婚・未子6歳以上	11.3%	22.7%	60.3%	2.7%	3.0%	0.0%	335
配偶者なし・子どもあり	5.8%	40.6%	44.9%	2.9%	5.8%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	369
契約社員	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	47
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	39
自営業等	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	96
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	1.0%	67.3%	23.8%	6.9%	1.0%	0.0%	101
専門・技術職	22.6%	47.3%	22.6%	3.2%	4.3%	0.0%	93
事務職	7.5%	46.1%	31.9%	7.1%	7.5%	0.0%	295
営業・販売職	12.1%	24.2%	56.0%	6.6%	1.1%	0.0%	91
サービス職	13.6%	17.2%	64.5%	3.0%	1.8%	0.0%	169
技能工・労務職	3.0%	30.0%	58.0%	3.0%	6.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>							
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41
29人以下	15.1%	29.2%	52.7%	2.0%	1.0%	0.0%	298
30-99人以下	3.5%	41.5%	48.6%	4.2%	2.1%	0.0%	142
100-299人以下	0.8%	48.1%	33.8%	9.0%	8.3%	0.0%	133
300人以上	0.5%	46.2%	35.7%	8.1%	9.5%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	0.0%	68.3%	22.0%	9.8%	0.0%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。
a) 産前産後休業(産休)制度

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	49.6%	22.3%	27.1%	0.9%	792
<年齢(コーホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	57.5%	23.0%	19.0%	0.5%	200
35-39歳(1971-75年生)	50.7%	19.5%	28.7%	1.1%	282
40-44歳(1966-70年生)	43.5%	24.5%	31.0%	1.0%	310
<最終学歴>					
中学・高校	39.0%	21.9%	37.8%	1.3%	315
専門学校・短大	53.9%	23.3%	22.1%	0.6%	317
大学・大学院	68.0%	16.4%	14.8%	0.8%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	50.3%	16.4%	32.2%	1.1%	183
既婚・子どもなし	54.7%	23.4%	20.3%	1.6%	64
既婚・未子6歳未満	65.2%	16.3%	18.0%	0.6%	178
既婚・未子6歳以上	37.7%	29.0%	33.0%	0.3%	297
配偶者なし・子どもあり	52.3%	26.2%	20.0%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	80.4%	7.1%	11.9%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	25.5%	35.8%	37.4%	1.4%	369
契約社員	44.7%	23.4%	31.9%	0.0%	47
派遣社員	17.9%	25.6%	56.4%	0.0%	39
自営業等					0
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	76.0%	13.0%	11.0%	0.0%	100
専門・技術職	68.1%	15.3%	16.7%	0.0%	72
事務職	52.0%	22.7%	24.2%	1.1%	273
営業・販売職	43.8%	20.0%	33.8%	2.5%	80
サービス職	30.8%	32.2%	35.6%	1.4%	146
技能工・労務職	33.0%	25.8%	41.2%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	30.0%	36.4%	32.8%	0.8%	253
30-99人以下	46.7%	21.2%	31.4%	0.7%	137
100-299人以下	62.1%	16.7%	18.9%	2.3%	132
300人以上	66.5%	11.5%	22.0%	0.0%	209
官公庁・公営事業所	65.9%	14.6%	19.5%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。
b) 産休前の妊娠期間を対象とした休暇制度

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	22.7%	33.7%	42.4%	1.1%	792
<年齢(コーホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	26.0%	36.5%	36.5%	1.0%	200
35-39歳(1971-75年生)	20.6%	32.3%	46.1%	1.1%	282
40-44歳(1966-70年生)	22.6%	33.2%	42.9%	1.3%	310
<最終学歴>					
中学・高校	15.2%	31.7%	51.4%	1.6%	315
専門学校・短大	24.3%	35.6%	39.1%	0.9%	317
大学・大学院	39.1%	31.3%	28.9%	0.8%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	20.8%	29.0%	49.2%	1.1%	183
既婚・子どもなし	29.7%	31.3%	37.5%	1.6%	64
既婚・未子6歳未満	30.3%	31.5%	36.5%	1.7%	178
既婚・未子6歳以上	15.8%	40.1%	43.8%	0.3%	297
配偶者なし・子どもあり	30.8%	29.2%	38.5%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	37.7%	26.7%	34.4%	1.2%	337
パート・アルバイト・非常勤	11.7%	39.6%	47.4%	1.4%	369
契約社員	14.9%	38.3%	46.8%	0.0%	47
派遣社員	7.7%	33.3%	59.0%	0.0%	39
自営業等					
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	44.0%	24.0%	32.0%	0.0%	100
専門・技術職	26.4%	34.7%	38.9%	0.0%	72
事務職	22.3%	36.6%	39.2%	1.8%	273
営業・販売職	18.8%	26.3%	52.5%	2.5%	80
サービス職	17.1%	37.7%	43.8%	1.4%	146
技能工・労務職	9.3%	38.1%	52.6%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	13.0%	44.7%	41.1%	1.2%	253
30-99人以下	21.2%	33.6%	44.5%	0.7%	137
100-299人以下	24.2%	33.3%	40.2%	2.3%	132
300人以上	29.7%	24.4%	45.5%	0.5%	209
官公庁・公営事業所	51.2%	19.5%	29.3%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。

c) 育児休業(育休)制度

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	42.3%	25.6%	31.1%	1.0%	792
<年齢(コホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	49.0%	27.5%	23.0%	0.5%	200
35-39歳(1971-75年生)	42.2%	23.4%	33.3%	1.1%	282
40-44歳(1966-70年生)	38.1%	26.5%	34.2%	1.3%	310
<最終学歴>					
中学・高校	31.7%	25.7%	41.3%	1.3%	315
専門学校・短大	47.0%	25.9%	26.2%	0.9%	317
大学・大学院	60.2%	21.9%	17.2%	0.8%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	38.8%	23.0%	37.2%	1.1%	183
既婚・子どもなし	46.9%	26.6%	25.0%	1.6%	64
既婚・末子6歳未満	60.1%	18.5%	20.2%	1.1%	178
既婚・末子6歳以上	31.6%	32.0%	36.0%	0.3%	297
配偶者なし・子どもあり	46.2%	24.6%	27.7%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	71.2%	11.9%	16.0%	0.9%	337
パート・アルバイト・非常勤	19.5%	37.7%	41.5%	1.4%	369
契約社員	36.2%	27.7%	36.2%	0.0%	47
派遣社員	15.4%	28.2%	56.4%	0.0%	39
自営業等					
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	73.0%	14.0%	13.0%	0.0%	100
専門・技術職	56.9%	18.1%	25.0%	0.0%	72
事務職	45.1%	27.1%	26.4%	1.5%	273
営業・販売職	36.3%	21.3%	40.0%	2.5%	80
サービス職	23.3%	34.9%	40.4%	1.4%	146
技能工・労務職	24.7%	32.0%	43.3%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	19.4%	41.1%	38.3%	1.2%	253
30-99人以下	38.7%	25.5%	35.0%	0.7%	137
100-299人以下	56.1%	19.7%	22.0%	2.3%	132
300人以上	61.2%	13.4%	25.4%	0.0%	209
官公庁・公営事業所	65.9%	14.6%	19.5%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。

d) 短時間勤務(時短)制度

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	33.1%	28.3%	37.5%	1.1%	792
<年齢(コホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	39.5%	29.0%	31.0%	0.5%	200
35-39歳(1971-75年生)	31.2%	27.3%	40.1%	1.4%	282
40-44歳(1966-70年生)	30.6%	28.7%	39.4%	1.3%	310
<最終学歴>					
中学・高校	23.8%	27.9%	47.0%	1.3%	315
専門学校・短大	38.2%	26.2%	34.7%	0.9%	317
大学・大学院	43.0%	32.8%	22.7%	1.6%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	26.8%	32.2%	39.9%	1.1%	183
既婚・子どもなし	35.9%	25.0%	37.5%	1.6%	64
既婚・末子6歳未満	49.4%	21.9%	27.0%	1.7%	178
既婚・末子6歳以上	26.9%	30.3%	42.4%	0.3%	297
配偶者なし・子どもあり	30.8%	29.2%	38.5%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	45.7%	25.2%	27.9%	1.2%	337
パート・アルバイト・非常勤	23.8%	31.4%	43.4%	1.4%	369
契約社員	31.9%	25.5%	42.6%	0.0%	47
派遣社員	12.8%	28.2%	59.0%	0.0%	39
自営業等					
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	52.0%	15.0%	33.0%	0.0%	100
専門・技術職	44.4%	27.8%	27.8%	0.0%	72
事務職	31.9%	33.3%	33.0%	1.8%	273
営業・販売職	28.8%	25.0%	43.8%	2.5%	80
サービス職	25.3%	32.9%	40.4%	1.4%	146
技能工・労務職	23.7%	25.8%	50.5%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	22.9%	34.8%	40.7%	1.6%	253
30-99人以下	32.8%	29.2%	37.2%	0.7%	137
100-299人以下	38.6%	29.5%	29.5%	2.3%	132
300人以上	41.1%	19.6%	39.2%	0.0%	209
官公庁・公営事業所	46.3%	29.3%	24.4%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。
e) 残業や休日労働の免除

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	24.9%	29.3%	44.3%	1.5%	792
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳(1976-80年生)	28.0%	32.5%	38.0%	1.5%	200
35-39歳(1971-75年生)	23.0%	30.5%	45.0%	1.4%	282
40-44歳(1966-70年生)	24.5%	26.1%	47.7%	1.6%	310
<最終学歴>					
中学・高校	19.7%	27.3%	51.1%	1.9%	315
専門学校・短大	28.1%	27.4%	43.2%	1.3%	317
大学・大学院	31.3%	35.9%	31.3%	1.6%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	20.2%	31.1%	47.5%	1.1%	183
既婚・子どもなし	28.1%	28.1%	42.2%	1.6%	64
既婚・末子6歳未満	36.0%	27.5%	33.7%	2.8%	178
既婚・末子6歳以上	21.5%	30.0%	47.8%	0.7%	297
配偶者なし・子どもあり	21.5%	27.7%	49.2%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	35.0%	26.4%	37.1%	1.5%	337
パート・アルバイト・非常勤	17.3%	32.5%	48.2%	1.9%	369
契約社員	25.5%	23.4%	51.1%	0.0%	47
派遣社員	7.7%	30.8%	61.5%	0.0%	39
自営業等					
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	36.0%	20.0%	44.0%	0.0%	100
専門・技術職	36.1%	34.7%	29.2%	0.0%	72
事務職	27.1%	31.5%	38.5%	2.9%	273
営業・販売職	17.5%	25.0%	55.0%	2.5%	80
サービス職	18.5%	34.9%	45.2%	1.4%	146
技能工・労務職	15.5%	26.8%	57.7%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	20.2%	36.8%	41.5%	1.6%	253
30-99人以下	21.2%	28.5%	48.9%	1.5%	137
100-299人以下	23.5%	30.3%	43.2%	3.0%	132
300人以上	32.1%	20.6%	46.9%	0.5%	209
官公庁・公営事業所	43.9%	31.7%	24.4%	0.0%	41

問4(7) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は勤め先にありますか。
f) 子の看護休暇制度

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	23.5%	30.3%	44.8%	1.4%	792
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳(1976-80年生)	26.0%	34.5%	38.5%	1.0%	200
35-39歳(1971-75年生)	22.3%	29.4%	46.5%	1.8%	282
40-44歳(1966-70年生)	22.9%	28.4%	47.4%	1.3%	310
<最終学歴>					
中学・高校	14.0%	29.5%	54.9%	1.6%	315
専門学校・短大	27.4%	30.0%	41.3%	1.3%	317
大学・大学院	40.6%	29.7%	28.1%	1.6%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	13.1%	30.6%	55.2%	1.1%	183
既婚・子どもなし	28.1%	29.7%	40.6%	1.6%	64
既婚・末子6歳未満	36.0%	27.5%	33.7%	2.8%	178
既婚・末子6歳以上	20.9%	33.3%	45.5%	0.3%	297
配偶者なし・子どもあり	23.1%	26.2%	49.2%	1.5%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	37.4%	22.3%	38.6%	1.8%	337
パート・アルバイト・非常勤	13.0%	37.4%	48.2%	1.4%	369
契約社員	21.3%	27.7%	51.1%	0.0%	47
派遣社員	5.1%	35.9%	59.0%	0.0%	39
自営業等					
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	48.0%	17.0%	35.0%	0.0%	100
専門・技術職	29.2%	34.7%	36.1%	0.0%	72
事務職	26.4%	30.4%	40.7%	2.6%	273
営業・販売職	12.5%	30.0%	55.0%	2.5%	80
サービス職	13.7%	37.7%	47.3%	1.4%	146
技能工・労務職	10.3%	29.9%	59.8%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし					0
29人以下	13.8%	42.3%	42.3%	1.6%	253
30-99人以下	22.6%	26.3%	50.4%	0.7%	137
100-299人以下	25.8%	30.3%	41.7%	2.3%	132
300人以上	27.3%	22.5%	49.3%	1.0%	209
官公庁・公営事業所	63.4%	14.6%	22.0%	0.0%	41

問4(8)平成21(2009)年度(平成21年4月1日から平成22年3月31日)のあなただの年次有給休暇(年休)は何日でしたか。そのうち何日取得しましたか。付与日数

	0日	1日～4日	5日～9日	10日～19日	20日以上	無回答	<実数>
<総計>	28.5%	0.9%	5.3%	23.5%	41.8%	0.0%	792
<年齢(コーホート)>							
30-34歳(1976-80年生)	25.5%	0.5%	4.0%	29.5%	40.5%	0.0%	200
35-39歳(1971-75年生)	28.0%	0.7%	5.7%	21.3%	44.3%	0.0%	282
40-44歳(1966-70年生)	31.0%	1.3%	5.8%	21.6%	40.3%	0.0%	310
<最終学歴>							
中学・高校	31.4%	1.0%	5.1%	27.6%	34.9%	0.0%	315
専門学校・短大	25.9%	0.9%	6.0%	22.4%	44.8%	0.0%	317
大学・大学院	23.4%	0.0%	4.7%	17.2%	54.7%	0.0%	128
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	18.6%	0.0%	3.8%	31.7%	45.9%	0.0%	183
既婚・子どもなし	21.9%	0.0%	4.7%	25.0%	48.4%	0.0%	64
既婚・未子6歳未満	33.1%	0.6%	4.5%	13.5%	48.3%	0.0%	178
既婚・未子6歳以上	33.3%	1.7%	6.7%	23.9%	34.3%	0.0%	297
配偶者なし・子どもあり	30.8%	1.5%	6.2%	23.1%	38.5%	0.0%	65
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	10.4%	0.0%	3.3%	21.1%	65.3%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	47.2%	1.6%	7.9%	19.2%	24.1%	0.0%	369
契約社員	23.4%	2.1%	0.0%	44.7%	29.8%	0.0%	47
派遣社員	15.4%	0.0%	5.1%	59.0%	20.5%	0.0%	39
自営業等	-	-	-	-	-	-	0
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	19.0%	1.0%	3.0%	20.0%	57.0%	0.0%	100
専門・技術職	20.8%	0.0%	5.6%	27.8%	45.8%	0.0%	72
事務職	22.7%	0.7%	4.4%	29.3%	42.9%	0.0%	273
営業・販売職	30.0%	1.3%	6.3%	18.8%	43.8%	0.0%	80
サービス職	44.5%	1.4%	8.2%	15.1%	30.8%	0.0%	146
技能工・労務職	35.1%	1.0%	6.2%	19.6%	38.1%	0.0%	97
<現職・企業規模>							
なし	-	-	-	-	-	-	0
29人以下	47.4%	1.6%	4.7%	19.0%	27.3%	0.0%	253
30-99人以下	28.5%	0.7%	8.0%	19.7%	43.1%	0.0%	137
100-299人以下	15.2%	0.8%	5.3%	37.1%	41.7%	0.0%	182
300人以上	16.3%	0.5%	5.3%	25.4%	52.6%	0.0%	209
官庁・公営事業所	14.6%	0.0%	2.4%	12.2%	70.7%	0.0%	41

問4(8)平成21(2009)年度(平成21年4月1日から平成22年3月31日)のあなただの年次有給休暇(年休)は何日でしたか。そのうち何日取得しましたか。
取得日数

	0日	1日～4日	5日～9日	10日～19日	20日以上	無回答	<実数>
<総計>	31.6%	11.9%	15.7%	21.7%	6.1%	13.1%	792
<年齢(コーホート)>							
30-34歳(1976-80年生)	34.0%	12.5%	14.5%	22.0%	4.5%	12.5%	200
35-39歳(1971-75年生)	29.8%	11.0%	17.4%	24.5%	7.4%	9.9%	282
40-44歳(1966-70年生)	31.6%	12.3%	14.8%	19.0%	5.8%	16.5%	310
<最終学歴>							
中学・高校	34.6%	10.2%	18.7%	18.1%	3.8%	14.6%	315
専門学校・短大	30.6%	14.2%	13.9%	22.7%	6.6%	12.0%	317
大学・大学院	21.1%	10.2%	14.8%	30.5%	10.2%	13.3%	128
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	27.3%	15.8%	16.4%	26.8%	6.6%	7.1%	183
既婚・子どもなし	25.0%	10.9%	18.8%	17.2%	12.5%	15.6%	64
既婚・未子6歳未満	35.4%	5.1%	13.5%	23.6%	6.7%	15.7%	178
既婚・未子6歳以上	33.7%	14.5%	15.2%	18.2%	4.4%	14.1%	297
配偶者なし・子どもあり	32.3%	9.2%	18.5%	23.1%	3.1%	13.8%	65
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	17.2%	11.3%	22.3%	32.3%	10.4%	6.5%	337
パート・アルバイト・非常勤	47.4%	11.1%	8.7%	10.6%	2.2%	20.1%	369
契約社員	21.3%	14.9%	21.3%	27.7%	6.4%	8.5%	47
派遣社員	17.9%	20.5%	17.9%	28.2%	5.1%	10.3%	39
自営業等	-	-	-	-	-	-	0
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	23.0%	12.0%	14.0%	31.0%	8.0%	12.0%	100
専門・技術職	27.8%	6.9%	22.2%	27.8%	6.9%	8.3%	72
事務職	22.3%	12.8%	17.6%	26.7%	8.4%	12.1%	273
営業・販売職	40.0%	13.8%	12.5%	18.8%	3.8%	11.3%	80
サービス職	52.7%	12.3%	6.8%	8.9%	2.7%	16.4%	146
技能工・労務職	33.0%	12.4%	24.7%	10.3%	4.1%	15.5%	97
<現職・企業規模>							
なし	-	-	-	-	-	-	0
29人以下	46.6%	9.5%	10.7%	12.6%	3.2%	17.4%	253
30-99人以下	35.0%	15.3%	12.4%	20.4%	5.1%	11.7%	137
100-299人以下	20.5%	14.4%	22.0%	28.0%	5.3%	9.8%	132
300人以上	21.5%	13.4%	21.1%	26.3%	9.6%	8.1%	209
官公庁・公営事業所	22.0%	2.4%	17.1%	34.1%	14.6%	9.8%	41

問4(9) 過去1年間に病氣やけがをしたお子さんの看護のために仕事を休んだことがありますか。

	休んだことがある	休んだことがない	看護が必要 な病氣やけ がをした子ど もはいない	無回答	<実数>
<総計>	40.5%	17.9%	41.3%	0.3%	792
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	37.5%	8.5%	53.5%	0.5%	200
35-39歳 (1971-75年生)	44.3%	11.7%	43.6%	0.4%	282
40-44歳 (1966-70年生)	39.0%	29.7%	31.3%	0.0%	310
<最終学歴>					
中学・高校	41.6%	18.7%	39.4%	0.3%	315
専門学校・短大	43.8%	16.7%	39.4%	0.0%	317
大学・大学院	29.7%	20.3%	49.2%	0.8%	128
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	183
既婚・子どもなし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	64
既婚・末子6歳未満	71.9%	15.7%	11.2%	1.1%	178
既婚・末子6歳以上	53.2%	32.3%	14.5%	0.0%	297
配偶者なし・子どもあり	47.7%	27.7%	24.6%	0.0%	65
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	33.2%	15.7%	50.4%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	50.1%	21.1%	28.7%	0.0%	369
契約社員	25.5%	14.9%	59.6%	0.0%	47
派遣社員	30.8%	10.3%	59.0%	0.0%	39
自営業等	-	-	-	-	0
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	46.0%	20.0%	34.0%	0.0%	100
専門・技術職	47.2%	15.3%	36.1%	1.4%	72
事務職	38.8%	13.2%	47.6%	0.4%	273
営業・販売職	30.0%	25.0%	45.0%	0.0%	80
サービス職	39.0%	23.3%	37.7%	0.0%	146
技能工・労務職	45.4%	18.6%	36.1%	0.0%	97
<現職・企業規模>					
なし	-	-	-	-	0
29人以下	41.5%	16.6%	41.9%	0.0%	253
30-99人以下	39.4%	20.4%	40.1%	0.0%	137
100-299人以下	44.7%	18.2%	37.1%	0.0%	132
300人以上	34.9%	19.1%	45.0%	1.0%	209
官公庁・公営事業所	58.5%	7.3%	34.1%	0.0%	41

問4(9)SQ 過去1年間に通算して何日お子さんの看護のために休みましたか。

	5日以下	6日以上	無回答	<実数>
<総計>	56.4%	42.4%	1.2%	321
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	32.0%	66.7%	1.3%	75
35-39歳 (1971-75年生)	61.6%	36.8%	1.6%	125
40-44歳 (1966-70年生)	66.1%	33.1%	0.8%	121
<最終学歴>				
中学・高校	59.5%	40.5%	0.0%	131
専門学校・短大	55.4%	43.2%	1.4%	139
大学・大学院	55.3%	42.1%	2.6%	38
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	0.0%	0.0%	0.0%	0
既婚・子どもなし	0.0%	0.0%	0.0%	0
既婚・末子6歳未満	45.3%	54.7%	0.0%	128
既婚・末子6歳以上	64.6%	34.8%	0.6%	158
配偶者なし・子どもあり	61.3%	35.5%	3.2%	31
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	59.8%	40.2%	0.0%	112
パート・アルバイト・非常勤	56.2%	42.2%	1.6%	185
契約社員	50.0%	50.0%	0.0%	12
派遣社員	33.3%	58.3%	8.3%	12
自営業等	-	-	-	0
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	60.9%	37.0%	2.2%	46
専門・技術職	47.1%	50.0%	2.9%	34
事務職	58.5%	40.6%	0.9%	106
営業・販売職	62.5%	37.5%	0.0%	24
サービス職	57.9%	40.4%	1.8%	57
技能工・労務職	52.3%	47.7%	0.0%	44
<現職・企業規模>				
なし	-	-	-	0
29人以下	57.1%	42.9%	0.0%	105
30-99人以下	55.6%	44.4%	0.0%	54
100-299人以下	55.9%	39.0%	5.1%	59
300人以上	58.9%	41.1%	0.0%	73
官公庁・公営事業所	54.2%	45.8%	0.0%	24

問4(10) 子育てをしながら仕事をすることについて、どのようにお考えですか。

	子育てをし ながら現在の 勤め先に 勤め続けたい	子育てをし やすい別の 勤め先に移 りたい	仕事をやめ て子育てに 専念したい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	54.4%	14.9%	10.9%	18.1%	1.8%	792
<年齢(コーホート)>						
30-34歳(1976-80年生)	45.0%	24.0%	8.5%	20.5%	2.0%	200
35-39歳(1971-75年生)	53.5%	14.9%	15.2%	14.5%	1.8%	282
40-44歳(1966-70年生)	61.3%	9.0%	8.4%	19.7%	1.6%	310
<最終学歴>						
中学・高校	50.5%	14.6%	10.8%	21.9%	2.2%	315
専門学校・短大	56.2%	14.2%	11.7%	16.4%	1.6%	317
大学・大学院	58.6%	17.2%	10.9%	12.5%	0.8%	128
<ライフステージ>						
配偶者なし・子どもなし	21.3%	19.7%	24.0%	33.3%	1.6%	183
既婚・子どもなし	37.5%	26.6%	17.2%	17.2%	1.6%	64
既婚・末子6歳未満	65.7%	15.7%	10.1%	7.3%	1.1%	178
既婚・末子6歳以上	67.7%	11.4%	3.4%	15.8%	1.7%	297
配偶者なし・子どもあり	72.3%	4.6%	4.6%	15.4%	3.1%	65
<現職・従業上の地位>						
正規従業員	58.5%	12.8%	13.1%	14.2%	1.5%	337
パート・アルバイト・非常勤	55.8%	16.5%	6.8%	19.0%	1.9%	369
契約社員	34.0%	6.4%	25.5%	31.9%	2.1%	47
派遣社員	30.8%	28.2%	12.8%	25.6%	2.6%	39
自営業等	-	-	-	-	-	-
<現職・職種>						
教師・保育士・看護師	67.0%	9.0%	10.0%	13.0%	1.0%	100
専門・技術職	61.1%	22.2%	6.9%	9.7%	0.0%	72
事務職	54.2%	11.4%	13.6%	19.0%	1.8%	273
営業・販売職	47.5%	13.8%	10.0%	26.3%	2.5%	80
サービス職	52.1%	21.9%	6.8%	17.1%	2.1%	146
技能工・労務職	47.4%	16.5%	13.4%	19.6%	3.1%	97
<現職・企業規模>						
なし	-	-	-	-	-	0
29人以下	54.2%	14.2%	9.9%	19.8%	2.0%	253
30-99人以下	58.4%	16.1%	7.3%	17.5%	0.7%	137
100-299人以下	52.3%	18.2%	11.4%	14.4%	3.8%	132
300人以上	49.8%	14.8%	14.8%	19.6%	1.0%	209
官公庁・公営事業所	78.0%	2.4%	7.3%	12.2%	0.0%	41

問5(4) あなたは、現在の勤め先(問4で答えた勤め先)以外の勤め先でこれまでに仕事を
をしたことがありますか。

	現在の勤め 先のほかに 仕事をした 勤め先が ある	現在の勤め 先のほかに 仕事をした 勤め先は ない	無回答	<実数>
<総計>	79.2%	20.8%	0.0%	888
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	72.6%	27.4%	0.0%	219
35-39歳(1971-75年生)	79.4%	20.6%	0.0%	321
40-44歳(1966-70年生)	83.0%	17.0%	0.0%	348
<最終学歴>				
中学・高校	81.5%	18.5%	0.0%	346
専門学校・短大	79.9%	20.1%	0.0%	359
大学・大学院	68.3%	31.7%	0.0%	145
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	73.0%	27.0%	0.0%	196
既婚・子どもなし	78.7%	21.3%	0.0%	75
既婚・末子6歳未満	71.5%	28.5%	0.0%	207
既婚・末子6歳以上	86.0%	14.0%	0.0%	335
配偶者なし・子どもあり	89.9%	10.1%	0.0%	69
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	57.6%	42.4%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	93.0%	7.0%	0.0%	369
契約社員	95.7%	4.3%	0.0%	47
派遣社員	97.4%	2.6%	0.0%	39
自営業等	86.5%	13.5%	0.0%	96
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	66.3%	33.7%	0.0%	101
専門・技術職	76.3%	23.7%	0.0%	93
事務職	77.3%	22.7%	0.0%	295
営業・販売職	83.5%	16.5%	0.0%	91
サービス職	85.8%	14.2%	0.0%	169
技能工・労務職	85.0%	15.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>				
なし	92.7%	7.3%	0.0%	41
29人以下	85.2%	14.8%	0.0%	298
30-99人以下	80.3%	19.7%	0.0%	142
100-299人以下	82.0%	18.0%	0.0%	133
300人以上	71.0%	29.0%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	46.3%	53.7%	0.0%	41

問6 あなたがこれまでに経験した勤め先はいくつですか。

	1社	2社	3社	4社	5社	6社以上	無回答	<実数>
<総計>	8.6%	21.9%	25.5%	20.1%	14.0%	9.8%	0.1%	1042
<年齢（コーホート）>								
30-34歳（1976-80年生）	9.7%	23.6%	25.6%	20.5%	12.0%	8.5%	0.0%	258
35-39歳（1971-75年生）	11.3%	22.0%	24.3%	20.0%	14.3%	8.3%	0.0%	400
40-44歳（1966-70年生）	5.2%	20.6%	26.8%	19.8%	15.1%	12.2%	0.3%	384
<最終学歴>								
中学・高校	6.8%	17.1%	23.4%	21.9%	17.1%	13.6%	0.0%	397
専門学校・短大	8.8%	24.3%	27.4%	18.4%	13.0%	7.9%	0.2%	445
大学・大学院	14.5%	29.6%	25.7%	15.1%	9.2%	5.9%	0.0%	152
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	3.1%	28.8%	21.5%	20.9%	12.9%	12.9%	0.0%	163
既婚・子どもなし	2.3%	16.1%	33.3%	20.7%	17.2%	10.3%	0.0%	87
既婚・末子6歳未満	15.8%	23.3%	24.5%	18.6%	10.9%	6.8%	0.0%	322
既婚・末子6歳以上	7.6%	20.4%	27.2%	20.1%	14.8%	9.7%	0.3%	393
配偶者なし・子どもあり	1.4%	14.5%	18.8%	24.6%	24.6%	15.9%	0.0%	69
<現職の有無>								
有職	0.0%	21.5%	26.6%	22.5%	16.2%	13.2%	0.0%	703
無職	26.5%	22.7%	23.3%	15.0%	9.4%	2.7%	0.3%	339
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	0.0%	32.0%	24.2%	22.2%	11.3%	10.3%	0.0%	194
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	16.3%	29.2%	23.0%	18.1%	13.4%	0.0%	343
契約社員	0.0%	15.6%	17.8%	15.6%	24.4%	26.7%	0.0%	45
派遣社員	0.0%	13.2%	13.2%	28.9%	26.3%	18.4%	0.0%	38
自営業等	0.0%	25.3%	32.5%	21.7%	10.8%	9.6%	0.0%	83
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	0.0%	31.3%	23.9%	17.9%	17.9%	9.0%	0.0%	67
専門・技術職	0.0%	28.2%	35.2%	19.7%	9.9%	7.0%	0.0%	71
事務職	0.0%	23.2%	25.9%	25.4%	15.4%	10.1%	0.0%	228
営業・販売職	0.0%	17.1%	28.9%	19.7%	15.8%	18.4%	0.0%	76
サービス職	0.0%	17.2%	27.6%	22.8%	17.2%	15.2%	0.0%	145
技能工・労務職	0.0%	17.6%	22.4%	22.4%	22.4%	15.3%	0.0%	85
<現職・企業規模>								
なし	0.0%	26.3%	26.3%	26.3%	7.9%	13.2%	0.0%	38
29人以下	0.0%	19.3%	29.5%	23.6%	16.9%	10.6%	0.0%	254
30-99人以下	0.0%	21.1%	29.8%	25.4%	8.8%	14.9%	0.0%	114
100-299人以下	0.0%	27.5%	20.2%	19.3%	15.6%	17.4%	0.0%	109
300人以上	0.0%	18.1%	24.2%	19.5%	24.2%	14.1%	0.0%	149
官公庁・公営事業所	0.0%	52.6%	21.1%	10.5%	10.5%	5.3%	0.0%	19

問9 あみなたには出産のご経験がありますか。

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	73.6%	26.3%	0.1%	1240
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	62.0%	37.7%	0.3%	321
35-39歳 (1971-75年生)	73.0%	27.0%	0.0%	471
40-44歳 (1966-70年生)	82.6%	17.4%	0.0%	448
<最終学歴>				
中学・高校	76.9%	23.1%	0.0%	468
専門学校・短大	73.9%	25.9%	0.2%	521
大学・大学院	62.1%	37.9%	0.0%	198
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	76.1%	23.8%	0.1%	945
パート・アルバイト・非常勤	70.0%	30.0%	0.0%	180
契約社員	63.2%	36.8%	0.0%	57
派遣社員	66.7%	33.3%	0.0%	9
自営業等	54.2%	45.8%	0.0%	24
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	74.8%	24.4%	0.8%	131
専門・技術職	74.8%	25.2%	0.0%	135
事務職	73.5%	26.5%	0.0%	456
営業・販売職	71.3%	28.7%	0.0%	157
サービス職	78.2%	21.8%	0.0%	225
技能工・労務職	70.0%	30.0%	0.0%	90
<初職・企業規模>				
なし	28.6%	71.4%	0.0%	7
29人以下	74.0%	26.0%	0.0%	311
30-99人以下	71.7%	28.3%	0.0%	212
100-299人以下	75.6%	23.9%	0.5%	201
300人以上	75.1%	24.9%	0.0%	418
官公庁・公営事業所	73.1%	26.9%	0.0%	52

※初職の算出方法：現在就業の有無(問3)と現在の勤め先以外の就業経験(問5(4))にもとづいて算出した。現在就業のうち他社での就業経験のない者は現在の勤め先、現在非就業者で就業経験がある場合は職歴欄1番目の勤め先、現在就業者で他社での就業経験がある場合は職歴欄1番目の勤め先を初職とした。

問11 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、収入をとまなう仕事をしていたか。

	仕事をして いた	仕事をして いなかった	無回答	<実数>
<総計>	70.5%	29.5%	0.0%	913
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	70.9%	29.1%	0.0%	199
35-39歳 (1971-75年生)	71.8%	28.2%	0.0%	344
40-44歳 (1966-70年生)	69.2%	30.8%	0.0%	370
<最終学歴>				
中学・高校	70.8%	29.2%	0.0%	360
専門学校・短大	71.2%	28.8%	0.0%	385
大学・大学院	73.2%	26.8%	0.0%	123
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	73.9%	26.1%	0.0%	719
パート・アルバイト・非常勤	56.3%	43.7%	0.0%	126
契約社員	69.4%	30.6%	0.0%	36
派遣社員	66.7%	33.3%	0.0%	6
自営業等	69.2%	30.8%	0.0%	13
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	77.6%	22.4%	0.0%	98
専門・技術職	79.2%	20.8%	0.0%	101
事務職	69.6%	30.4%	0.0%	335
営業・販売職	69.6%	30.4%	0.0%	112
サービス職	67.0%	33.0%	0.0%	176
技能工・労務職	73.0%	27.0%	0.0%	63
<初職・企業規模>				
なし	50.0%	50.0%	0.0%	2
29人以下	65.7%	34.3%	0.0%	230
30-99人以下	64.5%	35.5%	0.0%	152
100-299人以下	77.6%	22.4%	0.0%	152
300人以上	73.6%	26.4%	0.0%	314
官公庁・公営事業所	86.8%	13.2%	0.0%	38

問12(1)a 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻(仕事の開始時刻)と終業時刻(仕事の終了時刻)は何時でしたか。

〔始業時刻〕

	午前6時 より前	午前6時 7時前	午前7時 8時前	午前8時 9時前	午前9時 10時前	午前10時 11時前	午前11時 12時前	午前12時 以降	無回答	<実数>
<総計>	1.6%	1.4%	6.4%	56.4%	24.8%	4.0%	1.4%	3.4%	0.6%	644
<年齢(コホート)>										
30-34歳(1976-80年生)	2.8%	2.1%	5.0%	53.2%	24.1%	6.4%	1.4%	5.0%	0.0%	141
35-39歳(1971-75年生)	0.8%	1.2%	7.3%	57.9%	24.7%	3.6%	0.8%	3.2%	0.4%	247
40-44歳(1966-70年生)	1.6%	1.2%	6.3%	56.6%	25.4%	3.1%	2.0%	2.7%	1.2%	256
<最終学歴>										
中学・高校	0.8%	1.2%	4.7%	58.0%	27.5%	2.7%	2.0%	2.7%	0.4%	255
専門学校・短大	2.6%	2.2%	6.6%	57.7%	22.3%	3.3%	1.5%	3.3%	0.7%	274
大学・大学院	1.1%	0.0%	11.1%	52.2%	23.3%	8.9%	0.0%	3.3%	0.0%	90
<初職・従業上の地位>										
正規従業員	1.9%	1.5%	6.8%	60.6%	22.8%	3.2%	0.8%	2.1%	0.4%	531
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	1.4%	5.6%	33.8%	31.0%	9.9%	5.6%	11.3%	1.4%	71
契約社員	0.0%	0.0%	4.0%	52.0%	32.0%	4.0%	4.0%	0.0%	4.0%	25
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	55.6%	11.1%	0.0%	22.2%	0.0%	9
<初職・職種>										
教師・保育士・看護師	9.2%	2.6%	17.1%	51.3%	11.8%	3.9%	1.3%	1.3%	1.3%	76
専門・技術職	1.3%	2.5%	3.8%	58.8%	26.3%	2.5%	1.3%	3.8%	0.0%	80
事務職	0.0%	0.0%	3.9%	64.8%	25.3%	3.0%	0.9%	1.7%	0.4%	233
営業・販売職	0.0%	0.0%	5.1%	44.9%	39.7%	5.1%	1.3%	3.8%	0.0%	78
サービス職	0.8%	3.4%	6.8%	41.5%	28.0%	6.8%	3.4%	8.5%	0.8%	118
技能工・労務職	2.2%	2.2%	6.5%	76.1%	10.9%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	46
<初職・企業規模>										
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	0.0%	2.0%	6.6%	49.0%	27.2%	6.6%	3.3%	4.6%	0.7%	151
30-99人以下	2.0%	2.0%	9.2%	57.1%	20.4%	2.0%	2.0%	5.1%	0.0%	98
100-299人以下	1.7%	3.4%	9.3%	61.0%	16.9%	1.7%	0.8%	4.2%	0.8%	118
300人以上	2.2%	0.0%	3.5%	56.3%	30.7%	4.8%	0.4%	1.7%	0.4%	231
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	6.1%	81.8%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	33

問12(1)b 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の始業時刻(仕事の開始時刻)と終業時刻(仕事の終了時刻)は何時でしたか。
 「終業時刻」

	午後4時 より前	午後4時 5時前	午後4時～ 5時前	午後5時～ 6時前	午後6時～ 7時前	午後7時～ 8時前	午後8時～ 9時前	午後9時～ 10時前	午後10時 以降	無回答	<実数>
<総計>	5.0%	9.5%	48.1%	14.4%	8.1%	4.2%	3.6%	6.5%	0.6%		644
<年齢(コホート)>											
30-34歳(1976-80年生)	4.3%	7.1%	38.3%	18.4%	9.9%	7.8%	4.3%	9.9%	0.0%		141
35-39歳(1971-75年生)	4.9%	11.3%	46.2%	13.8%	8.5%	2.8%	4.5%	7.7%	0.4%		247
40-44歳(1966-70年生)	5.5%	9.0%	55.5%	12.9%	6.6%	3.5%	2.3%	3.5%	1.2%		256
<最終学歴>											
中学・高校	4.7%	11.8%	51.0%	11.8%	6.7%	4.7%	3.5%	5.1%	0.8%		255
専門学校・短大	5.5%	8.4%	46.4%	16.1%	8.8%	4.0%	3.3%	7.3%	0.4%		274
大学・大学院	3.3%	6.7%	50.0%	17.8%	11.1%	2.2%	4.4%	4.4%	0.0%		90
<初職・従業上の地位>											
正規従業員	4.3%	9.2%	51.0%	14.5%	7.9%	4.0%	3.4%	5.3%	0.4%		531
パート・アルバイト・非常勤	11.3%	15.5%	29.6%	9.9%	4.2%	7.0%	5.6%	15.5%	1.4%		71
契約社員	4.0%	0.0%	48.0%	24.0%	16.0%	4.0%	0.0%	0.0%	4.0%		25
派遣社員	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		4
自営業等	0.0%	0.0%	33.3%	11.1%	22.2%	0.0%	11.1%	22.2%	0.0%		9
<初職・職種>											
教師・保育士・看護師	5.3%	13.2%	42.1%	11.8%	5.3%	5.3%	2.6%	14.5%	0.0%		76
専門・技術職	0.0%	3.8%	48.8%	18.8%	17.5%	3.8%	2.5%	5.0%	0.0%		80
事務職	6.4%	9.9%	61.8%	11.2%	4.3%	1.3%	3.4%	1.3%	0.4%		233
営業・販売職	3.8%	9.0%	30.8%	21.8%	15.4%	9.0%	2.6%	7.7%	0.0%		78
サービス職	6.8%	9.3%	29.7%	17.8%	8.5%	7.6%	6.8%	12.7%	0.8%		118
技能工・労務職	4.3%	10.9%	60.9%	10.9%	2.2%	2.2%	2.2%	4.3%	2.2%		46
<初職・企業規模>											
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		1
29人以下	9.9%	9.9%	39.7%	15.2%	9.3%	4.0%	2.6%	7.9%	1.3%		151
30-99人以下	3.1%	7.1%	49.0%	16.3%	11.2%	6.1%	2.0%	5.1%	0.0%		98
100-299人以下	3.4%	11.0%	56.8%	7.6%	4.2%	5.1%	4.2%	7.6%	0.0%		118
300人以上	3.5%	8.7%	46.8%	17.3%	8.7%	3.9%	4.3%	6.5%	0.4%		231
官公庁・公営事業所	6.1%	12.1%	66.7%	9.1%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%		33

問12(2) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の自宅から職場までの通勤時間は片道どれくらいでしたか。

	自宅もしくは 自宅の敷地内		15分以内		15分を超え 30分以内		30分を超え 1時間以内		1時間を超え 1時間30分以内		1時間30分を超え 2時間以内		2時間を 超えていた		無回答	<実数>
	3.1%	31.1%	31.5%	24.2%	9.2%	0.5%	0.3%	0.2%	644							
<総計>	3.1%	31.1%	31.5%	24.2%	9.2%	0.5%	0.3%	0.2%	644							
<年齢 (コーホート) >																
30-34歳 (1976-80年生)	1.4%	32.6%	32.6%	26.2%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	141						
35-39歳 (1971-75年生)	4.5%	28.3%	28.7%	24.7%	12.6%	0.8%	0.4%	0.0%	0.0%	247						
40-44歳 (1966-70年生)	2.7%	32.8%	33.6%	22.7%	7.0%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	256						
<最終学歴>																
中学・高校	0.4%	34.1%	36.1%	23.5%	5.5%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	255						
専門学校・短大	4.0%	32.8%	29.6%	23.4%	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	274						
大学・大学院	5.6%	14.4%	26.7%	31.1%	17.8%	2.2%	2.2%	0.0%	0.0%	90						
<初職・従業上の地位>																
正規従業員	3.2%	30.9%	32.0%	23.9%	9.0%	0.6%	0.4%	0.0%	0.0%	531						
パート・アルバイト・非常勤	1.4%	33.8%	32.4%	23.9%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	71						
契約社員	0.0%	32.0%	28.0%	24.0%	12.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	25						
派遣社員	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4						
自営業等	22.2%	11.1%	11.1%	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9						
<初職・職種>																
教師・保育士・看護師	3.9%	32.9%	35.5%	21.1%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	76						
専門・技術職	5.0%	21.3%	23.8%	33.8%	11.3%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	80						
事務職	1.7%	28.3%	30.9%	25.8%	12.9%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	233						
営業・販売職	7.7%	28.2%	29.5%	26.9%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78						
サービス職	1.7%	40.7%	33.1%	20.3%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	118						
技能工・労務職	2.2%	39.1%	39.1%	13.0%	4.3%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	46						
<初職・企業規模>																
なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1						
29人以下	6.0%	41.7%	33.1%	14.6%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	151						
30-99人以下	3.1%	32.7%	32.7%	25.5%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98						
100-299人以下	0.8%	34.7%	36.4%	20.3%	6.8%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	118						
300人以上	3.0%	22.1%	27.3%	32.5%	13.9%	0.4%	0.9%	0.0%	0.0%	231						
官公庁・公営事業所	0.0%	21.2%	33.3%	27.3%	15.2%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	33						

問12③ 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の1日の平均的な就業時間は残業時間を含めてどれくらいでしたか。

	5時間以内	5時間を超え 6時間以内	6時間を超え 7時間以内	7時間を超え 8時間以内	8時間を超え 10時間以内	10時間を超え 12時間以内	12時間を 超えていた	無回答	<実数>
<総計>	10.9%	5.9%	6.8%	32.1%	38.7%	4.0%	1.2%	0.3%	644
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳 (1976-80年生)	10.6%	7.8%	6.4%	28.4%	41.1%	2.8%	2.8%	0.0%	141
35-39歳 (1971-75年生)	9.7%	6.5%	8.1%	28.7%	38.5%	6.9%	1.2%	0.4%	247
40-44歳 (1966-70年生)	12.1%	4.3%	5.9%	37.5%	37.5%	2.0%	0.4%	0.4%	256
<最終学歴>									
中学・高校	9.4%	6.3%	7.8%	38.8%	34.5%	2.4%	0.8%	0.0%	255
専門学校・短大	10.2%	5.5%	6.6%	31.8%	40.5%	4.4%	0.7%	0.4%	274
大学・大学院	11.1%	3.3%	5.6%	17.8%	47.8%	8.9%	4.4%	1.1%	90
<初職・従業上の地位>									
正規従業員	9.2%	4.3%	4.9%	32.6%	42.9%	4.5%	1.1%	0.4%	531
パート・アルバイト・非常勤	25.4%	14.1%	18.3%	25.4%	16.9%	0.0%	0.0%	0.0%	71
契約社員	8.0%	12.0%	8.0%	44.0%	20.0%	4.0%	4.0%	0.0%	25
派遣社員	0.0%	25.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	11.1%	11.1%	22.2%	11.1%	22.2%	11.1%	11.1%	0.0%	9
<初職・職種>									
教師・保育士・看護師	11.8%	1.3%	3.9%	19.7%	56.6%	6.6%	0.0%	0.0%	76
専門・技術職	7.5%	3.8%	5.0%	25.0%	47.5%	6.3%	3.8%	1.3%	80
事務職	9.4%	6.9%	5.6%	38.6%	36.5%	2.1%	0.9%	0.0%	233
営業・販売職	14.1%	7.7%	5.1%	33.3%	33.3%	5.1%	1.3%	0.0%	78
サービス職	15.3%	8.5%	10.2%	32.2%	29.7%	3.4%	0.8%	0.0%	118
技能工・労務職	6.5%	2.2%	15.2%	34.8%	32.6%	6.5%	2.2%	0.0%	46
<初職・企業規模>									
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	16.6%	7.3%	7.9%	31.1%	33.1%	3.3%	0.7%	0.0%	151
30-99人以下	14.3%	4.1%	7.1%	36.7%	32.7%	4.1%	1.0%	0.0%	98
100-299人以下	10.2%	3.4%	5.1%	30.5%	46.6%	2.5%	0.8%	0.8%	118
300人以上	7.8%	6.5%	7.4%	31.6%	39.8%	5.2%	1.3%	0.4%	231
官公庁・公営事業所	3.0%	6.1%	0.0%	36.4%	48.5%	3.0%	3.0%	0.0%	33

問12(4) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の1週間の平均的な就業日数は休日出勤を含めて何日でしたか。

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答	<実数>
<総計>	0.6%	2.6%	4.5%	5.7%	64.3%	20.8%	0.9%	0.5%	644
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳 (1976-80年生)	1.4%	3.5%	3.5%	7.1%	64.5%	17.7%	2.1%	0.0%	141
35-39歳 (1971-75年生)	0.8%	2.0%	5.7%	5.7%	67.6%	17.4%	0.0%	0.8%	247
40-44歳 (1966-70年生)	0.0%	2.7%	3.9%	5.1%	60.9%	25.8%	1.2%	0.4%	256
<最終学歴 >									
中学・高校	0.0%	2.0%	3.1%	7.1%	60.0%	26.7%	0.8%	0.4%	255
専門学校・短大	0.0%	3.6%	5.1%	5.1%	67.2%	17.9%	0.7%	0.4%	274
大学・大学院	2.2%	2.2%	6.7%	3.3%	68.9%	14.4%	1.1%	1.1%	90
<初職・従業上の地位 >									
正規従業員	0.6%	3.0%	4.1%	4.0%	66.1%	20.9%	0.8%	0.6%	531
パート・アルバイト・非常勤	1.4%	0.0%	9.9%	18.3%	46.5%	22.5%	1.4%	0.0%	71
契約社員	0.0%	4.0%	0.0%	4.0%	80.0%	8.0%	4.0%	0.0%	25
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%	0.0%	9
<初職・職種 >									
教師・保育士・看護師	0.0%	2.6%	5.3%	5.3%	64.5%	21.1%	1.3%	0.0%	76
専門・技術職	0.0%	0.0%	7.5%	3.8%	68.8%	17.5%	1.3%	1.3%	80
事務職	0.4%	3.9%	4.3%	4.3%	73.8%	13.3%	0.0%	0.0%	233
営業・販売職	2.6%	1.3%	3.8%	9.0%	56.4%	24.4%	2.6%	0.0%	78
サービス職	0.8%	3.4%	4.2%	9.3%	49.2%	32.2%	0.0%	0.8%	118
技能工・労務職	0.0%	2.2%	2.2%	2.2%	60.9%	28.3%	4.3%	0.0%	46
<初職・企業規模 >									
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	0.0%	2.6%	5.3%	7.9%	51.0%	33.1%	0.0%	0.0%	151
30-99人以下	2.0%	0.0%	4.1%	4.1%	64.3%	24.5%	1.0%	0.0%	98
100-299人以下	0.0%	5.1%	2.5%	6.8%	66.1%	18.6%	0.0%	0.8%	118
300人以上	0.9%	2.6%	6.1%	4.3%	69.3%	14.3%	1.7%	0.9%	231
官公庁・公営事業所	0.0%	3.0%	0.0%	6.1%	81.8%	9.1%	0.0%	0.0%	33

問12(5) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなただの従業員上の地位は次のどれにあたるものでしたか。

	正規従業員	パート・アルバイト・ 契約社員・派遣社員 などの非正規従業員	経営者・役員・ 自営業・家族従業員・ 内職など、雇用以外 の形態	無回答	<実数>
<総計>	61.8%	32.0%	6.2%	0.0%	644
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	56.7%	36.9%	6.4%	0.0%	141
35-39歳 (1971-75年生)	59.5%	33.2%	7.3%	0.0%	247
40-44歳 (1966-70年生)	66.8%	28.1%	5.1%	0.0%	256
<最終学歴>					
中学・高校	58.4%	37.6%	3.9%	0.0%	255
専門学校・短大	65.7%	27.7%	6.6%	0.0%	274
大学・大学院	68.9%	23.3%	7.8%	0.0%	90
<初職・従業員上の地位>					
正規従業員	69.7%	25.4%	4.9%	0.0%	531
パート・アルバイト・非常勤	18.3%	74.6%	7.0%	0.0%	71
契約社員	48.0%	44.0%	8.0%	0.0%	25
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	11.1%	11.1%	77.8%	0.0%	9
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	72.4%	23.7%	3.9%	0.0%	76
専門・技術職	71.3%	21.3%	7.5%	0.0%	80
事務職	63.9%	32.2%	3.9%	0.0%	233
営業・販売職	55.1%	33.3%	11.5%	0.0%	78
サービス職	47.5%	44.1%	8.5%	0.0%	118
技能工・労務職	63.0%	30.4%	6.5%	0.0%	46
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	45.7%	41.1%	13.2%	0.0%	151
30-99人以下	67.3%	26.5%	6.1%	0.0%	98
100-299人以下	69.5%	28.0%	2.5%	0.0%	118
300人以上	63.6%	32.5%	3.9%	0.0%	231
官公庁・公営事業所	84.8%	12.1%	3.0%	0.0%	33

問12(5)SQ1 当時のあなたの1回の雇用契約期間は次のどれに近いですか。

	雇用期間の定めのない契約(無期契約)だつた										無回答	<実数>
	1か月以内	1か月を超え 3か月以内	3か月を超え 6か月以内	6か月を超え 1年以内	1年を超え 2年以内	2年を超え 3年以内	3年を超える	35.9%	17.0%	0.5%		
<総計>	1.5%	6.3%	4.9%	20.4%	8.3%	3.4%	1.9%	35.9%	17.0%	0.5%	206	
<年齢(コーホート)>												
30-34歳(1976-80年生)	0.0%	5.8%	7.7%	26.9%	3.8%	0.0%	1.9%	34.6%	19.2%	0.0%	52	
35-39歳(1971-75年生)	1.2%	8.5%	4.9%	18.3%	11.0%	1.2%	1.2%	36.6%	17.1%	0.0%	82	
40-44歳(1966-70年生)	2.8%	4.2%	2.8%	18.1%	8.3%	8.3%	2.8%	36.1%	15.3%	1.4%	72	
<最終学歴>												
中学・高校	1.0%	9.4%	5.2%	14.6%	6.3%	4.2%	0.0%	38.5%	19.8%	1.0%	96	
専門学校・短大	2.6%	2.6%	6.6%	25.0%	7.9%	2.6%	0.0%	40.8%	11.8%	0.0%	76	
大学・大学院	0.0%	9.5%	0.0%	28.6%	19.0%	4.8%	14.3%	14.3%	9.5%	0.0%	21	
<初職・従業上の地位>												
正規従業員	1.5%	7.4%	5.9%	17.0%	11.1%	3.0%	1.5%	41.5%	11.1%	0.0%	185	
パート・アルバイト・非常勤	1.9%	5.7%	3.8%	22.6%	1.9%	3.8%	0.0%	26.4%	34.0%	0.0%	53	
契約社員	0.0%	0.0%	0.0%	45.5%	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	0.0%	11	
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	4	
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1	
<初職・職種>												
教師・保育士・看護師	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	33.3%	11.1%	0.0%	18	
専門・技術職	0.0%	5.9%	5.9%	29.4%	5.9%	5.9%	0.0%	35.3%	11.8%	0.0%	17	
事務職	0.0%	6.7%	5.3%	20.0%	10.7%	6.7%	4.0%	40.0%	6.7%	0.0%	75	
営業・販売職	0.0%	11.5%	3.8%	19.2%	15.4%	0.0%	3.8%	26.9%	15.4%	3.8%	26	
サービス職	3.8%	5.8%	3.8%	9.6%	3.8%	1.9%	0.0%	34.6%	36.5%	0.0%	52	
技能工・労務職	7.1%	7.1%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	14.3%	0.0%	14	
<初職・企業規模>												
なし	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	
29人以下	3.2%	4.8%	4.8%	17.7%	3.2%	3.2%	1.6%	35.5%	25.8%	0.0%	62	
30-99人以下	0.0%	3.8%	0.0%	19.2%	3.8%	3.8%	0.0%	42.3%	26.9%	0.0%	26	
100-299人以下	3.0%	6.1%	9.1%	18.2%	9.1%	3.0%	3.0%	42.4%	6.1%	0.0%	83	
300人以上	0.0%	9.3%	5.3%	21.3%	13.3%	4.0%	2.7%	30.7%	13.3%	0.0%	75	
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	4	

問12⑤SQ2 契約更新はどのようになっていますか。

	1回の雇用 契約期間が 終了したら 更新しない 契約だった	更新回数 上限が決 まっていた	更新回数 上限がなく、 定めのない 契約(無期 契約)だった	雇用期間の 定めのない 契約(無期 契約)だった	わからぬ	無回答	<実数>
<総計>	3.8%	1.9%	32.5%	35.9%	25.2%	0.5%	206
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳(1976-80年生)	3.8%	3.8%	26.9%	34.6%	30.8%	0.0%	52
35-39歳(1971-75年生)	2.4%	1.2%	34.1%	36.6%	25.6%	0.0%	82
40-44歳(1966-70年生)	5.6%	1.4%	34.7%	36.1%	20.8%	1.4%	72
<最終学歴>							
中学・高校	5.2%	2.1%	25.0%	38.5%	28.1%	1.0%	96
専門学校・短大	1.3%	1.3%	34.2%	40.8%	22.4%	0.0%	76
大学・大学院	9.5%	4.8%	66.7%	14.3%	4.8%	0.0%	21
<初職・従業上の地位>							
正規従業員	3.7%	2.2%	32.6%	41.5%	20.0%	0.0%	135
パート・アルバイト・非常勤	3.8%	0.0%	26.4%	26.4%	43.4%	0.0%	53
契約社員	9.1%	9.1%	63.6%	9.1%	9.1%	0.0%	11
派遣社員	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
<初職・職種>							
教師・保育士・看護師	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	18
専門・技術職	5.9%	0.0%	41.2%	35.3%	17.6%	0.0%	17
事務職	5.3%	5.3%	38.7%	40.0%	10.7%	0.0%	75
営業・販売職	0.0%	0.0%	42.3%	26.9%	26.9%	3.8%	26
サービス職	3.8%	0.0%	17.3%	34.6%	44.2%	0.0%	52
技能工・労務職	7.1%	0.0%	21.4%	42.9%	28.6%	0.0%	14
<初職・企業規模>							
なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	6.5%	1.6%	19.4%	35.5%	37.1%	0.0%	62
30-99人以下	0.0%	0.0%	23.1%	42.3%	34.6%	0.0%	26
100-299人以下	3.0%	0.0%	42.4%	42.4%	12.1%	0.0%	33
300人以上	2.7%	2.7%	44.0%	30.7%	20.0%	0.0%	75
官公庁・公営事業所	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4

問12⑤SQ3 当時の勤め先にあなたが正社員に転換できる制度はありましたか。

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	23.3%	36.4%	39.8%	0.5%	206
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳(1976-80年生)	34.6%	28.8%	36.5%	0.0%	52
35-39歳(1971-75年生)	18.3%	43.9%	36.6%	1.2%	82
40-44歳(1966-70年生)	20.8%	33.3%	45.8%	0.0%	72
<最終学歴>					
中学・高校	24.0%	36.5%	39.6%	0.0%	96
専門学校・短大	25.0%	32.9%	40.8%	1.3%	76
大学・大学院	19.0%	61.9%	19.0%	0.0%	21
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	21.5%	39.3%	38.5%	0.7%	135
パート・アルバイト・非常勤	28.3%	24.5%	47.2%	0.0%	53
契約社員	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%	11
派遣社員	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	27.8%	33.3%	33.3%	5.6%	18
専門・技術職	35.3%	23.5%	41.2%	0.0%	17
事務職	13.3%	53.3%	33.3%	0.0%	75
営業・販売職	34.6%	19.2%	46.2%	0.0%	26
サービス職	28.8%	23.1%	48.1%	0.0%	52
技能工・労務職	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	14
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	19.4%	22.6%	56.5%	1.6%	62
30-99人以下	38.5%	34.6%	26.9%	0.0%	26
100-299人以下	18.2%	45.5%	36.4%	0.0%	33
300人以上	25.3%	42.7%	32.0%	0.0%	75
官公庁・公営事業所	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	4

問12(5)SQ4 あなたの所定就業日数(残業や休日出勤は除く就業日数)は週に何日でしたか。

	週5日以上	週4日	週3日	週2日以下	無回答	<実数>
<総計>	64.6%	18.0%	9.7%	4.9%	2.9%	206
<年齢(コホート)>						
30-34歳(1976-80年生)	67.3%	13.5%	11.5%	3.8%	3.8%	52
35-39歳(1971-75年生)	68.3%	17.1%	9.8%	4.9%	0.0%	82
40-44歳(1966-70年生)	58.3%	22.2%	8.3%	5.6%	5.6%	72
<最終学歴>						
中学・高校	66.7%	18.8%	8.3%	3.1%	3.1%	96
専門学校・短大	61.8%	18.4%	10.5%	6.6%	2.6%	76
大学・大学院	61.9%	14.3%	14.3%	9.5%	0.0%	21
<初職・従業上の地位>						
正規従業員	65.9%	15.6%	8.9%	6.7%	3.0%	135
パート・アルバイト・非常勤	58.5%	20.8%	15.1%	1.9%	3.8%	53
契約社員	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	11
派遣社員	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
<初職・職種>						
教師・保育士・看護師	55.6%	22.2%	11.1%	5.6%	5.6%	18
専門・技術職	64.7%	11.8%	17.6%	0.0%	5.9%	17
事務職	66.7%	14.7%	9.3%	6.7%	2.7%	75
営業・販売職	53.8%	30.8%	7.7%	7.7%	0.0%	26
サービス職	61.5%	21.2%	9.6%	3.8%	3.8%	52
技能工・労務職	92.9%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	14
<初職・企業規模>						
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	66.1%	17.7%	8.1%	3.2%	4.8%	62
30-99人以下	69.2%	15.4%	11.5%	0.0%	3.8%	26
100-299人以下	54.5%	24.2%	9.1%	9.1%	3.0%	33
300人以上	65.3%	14.7%	12.0%	6.7%	1.3%	75
官公庁・公営事業所	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4

問12(6) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたが担当していた職務に次のa)～c)のことはあてはまりますか。

a) 一般正社員(管理職以外の正社員)の男性と同じ職務を担っていた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	56.3%	38.9%	4.7%	591
<年齢(コホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	58.1%	36.4%	5.4%	129
35-39歳(1971-75年生)	58.4%	36.3%	5.3%	226
40-44歳(1966-70年生)	53.4%	42.8%	3.8%	236
<最終学歴>				
中学・高校	53.8%	42.9%	3.3%	240
専門学校・短大	56.8%	38.0%	5.2%	250
大学・大学院	68.3%	24.4%	7.3%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	60.9%	34.6%	4.5%	494
パート・アルバイト・非常勤	25.4%	69.8%	4.8%	63
契約社員	52.2%	43.5%	4.3%	23
派遣社員	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	62.0%	35.2%	2.8%	71
専門・技術職	67.1%	26.0%	6.8%	73
事務職	53.0%	45.7%	1.4%	219
営業・販売職	63.2%	32.4%	4.4%	68
サービス職	50.0%	41.3%	8.7%	104
技能工・労務職	55.8%	39.5%	4.7%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100%	0.0%	1
29人以下	43.8%	50.8%	5.5%	128
30-99人以下	61.5%	36.3%	2.2%	91
100-299人以下	65.8%	31.5%	2.7%	111
300人以上	55.8%	37.8%	6.5%	217
官公庁・公営事業所	71.9%	28.1%	0.0%	32

問12(6) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたが担当していた職務に次の(a)～(c)のことはあてはまりますか。

b) 対外的な折衝の多い職務(渉外、バイヤー、法人営業など)を担っていた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	3.2%	89.0%	7.8%	591
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	4.7%	86.8%	8.5%	129
35-39歳(1971-75年生)	3.1%	90.3%	6.6%	226
40-44歳(1966-70年生)	2.5%	89.0%	8.5%	236
<最終学歴>				
中学・高校	2.5%	91.7%	5.8%	240
専門学校・短大	2.8%	87.2%	10.0%	250
大学・大学院	7.3%	85.4%	7.3%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	3.0%	88.9%	8.1%	494
パート・アルバイト・非常勤	4.8%	90.5%	4.8%	63
契約社員	4.3%	91.3%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	2.8%	91.5%	5.6%	71
専門・技術職	8.2%	83.6%	8.2%	73
事務職	2.7%	92.2%	5.0%	219
営業・販売職	1.5%	92.6%	5.9%	68
サービス職	2.9%	83.7%	13.5%	104
技能工・労務職	2.3%	88.4%	9.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	3.1%	89.8%	7.0%	128
30-99人以下	4.4%	90.1%	5.5%	91
100-299人以下	1.8%	90.1%	8.1%	111
300人以上	2.8%	87.6%	9.7%	217
官公庁・公営事業所	9.4%	90.6%	0.0%	32

問12(6) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたが担当していた職務に次の(a)～(c)のことはあてはまりますか。

c) 専門的な知識や技能が必要な職務を担っていた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	23.9%	69.9%	6.3%	591
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	27.9%	65.1%	7.0%	129
35-39歳(1971-75年生)	24.8%	69.9%	5.3%	226
40-44歳(1966-70年生)	20.8%	72.5%	6.8%	236
<最終学歴>				
中学・高校	10.8%	84.2%	5.0%	240
専門学校・短大	30.8%	61.6%	7.6%	250
大学・大学院	42.7%	51.2%	6.1%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	25.1%	68.0%	6.9%	494
パート・アルバイト・非常勤	17.5%	79.4%	3.2%	63
契約社員	17.4%	82.6%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	50.7%	43.7%	5.6%	71
専門・技術職	64.4%	32.9%	2.7%	73
事務職	9.1%	85.8%	5.0%	219
営業・販売職	14.7%	80.9%	4.4%	68
サービス職	17.3%	72.1%	10.6%	104
技能工・労務職	16.3%	74.4%	9.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	24.2%	69.5%	6.3%	128
30-99人以下	23.1%	72.5%	4.4%	91
100-299人以下	22.5%	69.4%	8.1%	111
300人以上	24.4%	68.7%	6.9%	217
官公庁・公営事業所	25.0%	75.0%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

a) 1日の作業量を自分で決めることができた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	27.9%	69.5%	2.5%	591
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	24.0%	72.9%	3.1%	129
35-39歳 (1971-75年生)	30.5%	66.8%	2.7%	226
40-44歳 (1966-70年生)	27.5%	70.3%	2.1%	236
<最終学歴>				
中学・高校	27.1%	71.3%	1.7%	240
専門学校・短大	24.0%	73.6%	2.4%	250
大学・大学院	43.9%	51.2%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	27.3%	69.8%	2.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	31.7%	66.7%	1.6%	63
契約社員	26.1%	73.9%	0.0%	23
派遣社員	25.0%	75.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	11.3%	87.3%	1.4%	71
専門・技術職	39.7%	58.9%	1.4%	73
事務職	34.2%	64.4%	1.4%	219
営業・販売職	27.9%	69.1%	2.9%	68
サービス職	25.0%	69.2%	5.8%	104
技能工・労務職	14.0%	83.7%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	29.7%	67.2%	3.1%	128
30-99人以下	25.3%	73.6%	1.1%	91
100-299人以下	24.3%	73.0%	2.7%	111
300人以上	28.6%	68.2%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	40.6%	59.4%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

b) 作業のスケジュールを自分で決めることができた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	30.5%	66.7%	2.9%	591
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	26.4%	69.8%	3.9%	129
35-39歳 (1971-75年生)	31.9%	65.0%	3.1%	226
40-44歳 (1966-70年生)	31.4%	66.5%	2.1%	236
<最終学歴>				
中学・高校	31.3%	66.7%	2.1%	240
専門学校・短大	24.8%	72.4%	2.8%	250
大学・大学院	46.3%	48.8%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	30.8%	66.2%	3.0%	494
パート・アルバイト・非常勤	31.7%	65.1%	3.2%	63
契約社員	21.7%	78.3%	0.0%	23
派遣社員	25.0%	75.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	8.5%	90.1%	1.4%	71
専門・技術職	41.1%	57.5%	1.4%	73
事務職	39.3%	58.9%	1.8%	219
営業・販売職	30.9%	66.2%	2.9%	68
サービス職	27.9%	65.4%	6.7%	104
技能工・労務職	16.3%	81.4%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	28.9%	67.2%	3.9%	128
30-99人以下	22.0%	76.9%	1.1%	91
100-299人以下	31.5%	65.8%	2.7%	111
300人以上	34.1%	62.2%	3.7%	217
官公庁・公営事業所	37.5%	62.5%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

c) 始業・終業時刻を自分で変更できた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	17.8%	79.7%	2.5%	591
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	16.3%	79.8%	3.9%	129
35-39歳 (1971-75年生)	16.8%	80.5%	2.7%	226
40-44歳 (1966-70年生)	19.5%	78.8%	1.7%	236
<最終学歴>				
中学・高校	18.3%	80.0%	1.7%	240
専門学校・短大	13.6%	84.0%	2.4%	250
大学・大学院	29.3%	65.9%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	17.2%	80.0%	2.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	22.2%	76.2%	1.6%	63
契約社員	13.0%	87.0%	0.0%	23
派遣社員	25.0%	75.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	5.6%	93.0%	1.4%	71
専門・技術職	32.9%	65.8%	1.4%	73
事務職	15.5%	83.1%	1.4%	219
営業・販売職	22.1%	75.0%	2.9%	68
サービス職	17.3%	76.9%	5.8%	104
技能工・労務職	20.9%	76.7%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	19.5%	78.1%	2.3%	128
30-99人以下	12.1%	85.7%	2.2%	91
100-299人以下	14.4%	82.9%	2.7%	111
300人以上	21.7%	75.1%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	9.4%	90.6%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

d) 自宅で作業をすることができた

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	4.2%	93.1%	2.7%	591
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	1.6%	94.6%	3.9%	129
35-39歳 (1971-75年生)	5.3%	91.6%	3.1%	226
40-44歳 (1966-70年生)	4.7%	93.6%	1.7%	236
<最終学歴>				
中学・高校	2.5%	95.8%	1.7%	240
専門学校・短大	2.4%	94.8%	2.8%	250
大学・大学院	15.9%	79.3%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	4.0%	93.1%	2.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	1.6%	95.2%	3.2%	63
契約社員	13.0%	87.0%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	7.0%	91.5%	1.4%	71
専門・技術職	4.1%	94.5%	1.4%	73
事務職	4.6%	94.5%	0.9%	219
営業・販売職	5.9%	91.2%	2.9%	68
サービス職	2.9%	89.4%	7.7%	104
技能工・労務職	0.0%	97.7%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	6.3%	89.8%	3.9%	128
30-99人以下	5.5%	93.4%	1.1%	91
100-299人以下	1.8%	95.5%	2.7%	111
300人以上	4.1%	92.6%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	3.1%	96.9%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

e) 深夜(午後10時～午前5時)に就業することがあった

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	11.3%	86.0%	2.7%	591
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	15.5%	80.6%	3.9%	129
35-39歳(1971-75年生)	12.8%	84.1%	3.1%	226
40-44歳(1966-70年生)	7.6%	90.7%	1.7%	236
<最終学歴>				
中学・高校	4.6%	93.8%	1.7%	240
専門学校・短大	16.0%	81.2%	2.8%	250
大学・大学院	15.9%	79.3%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	11.7%	85.4%	2.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	12.7%	84.1%	3.2%	63
契約社員	0.0%	100.0%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	33.8%	64.8%	1.4%	71
専門・技術職	15.1%	83.6%	1.4%	73
事務職	1.8%	97.3%	0.9%	219
営業・販売職	13.2%	83.8%	2.9%	68
サービス職	11.5%	80.8%	7.7%	104
技能工・労務職	11.6%	86.0%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	6.3%	89.8%	3.9%	128
30-99人以下	8.8%	90.1%	1.1%	91
100-299人以下	16.2%	81.1%	2.7%	111
300人以上	13.4%	83.4%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	0.0%	100.0%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次の(a)～(g)のことはあてはまりますか。

f) 休日が週に1日もないことがあった

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	1.4%	95.9%	2.7%	591
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	3.1%	93.0%	3.9%	129
35-39歳(1971-75年生)	0.4%	96.5%	3.1%	226
40-44歳(1966-70年生)	1.3%	97.0%	1.7%	236
<最終学歴>				
中学・高校	1.3%	97.1%	1.7%	240
専門学校・短大	0.4%	96.8%	2.8%	250
大学・大学院	4.9%	90.2%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	1.6%	95.5%	2.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	96.8%	3.2%	63
契約社員	0.0%	100.0%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	0.0%	98.6%	1.4%	71
専門・技術職	4.1%	94.5%	1.4%	73
事務職	0.5%	98.6%	0.9%	219
営業・販売職	2.9%	94.1%	2.9%	68
サービス職	1.0%	91.3%	7.7%	104
技能工・労務職	2.3%	95.3%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	0.8%	95.3%	3.9%	128
30-99人以下	1.1%	97.8%	1.1%	91
100-299人以下	0.9%	96.4%	2.7%	111
300人以上	1.8%	94.9%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	0.0%	100.0%	0.0%	32

問12(7) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時のあなたの働き方に次のa)～g)のことはあてはまりますか。

g) 仕事の原因でけがや病気をしたことがあった

	あてはまる	あてはまらない	無回答	<実数>
<総計>	2.7%	94.4%	2.9%	591
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	3.9%	91.5%	4.7%	129
35-39歳 (1971-75年生)	1.8%	95.1%	3.1%	226
40-44歳 (1966-70年生)	3.0%	95.3%	1.7%	236
<最終学歴>				
中学・高校	1.3%	96.7%	2.1%	240
専門学校・短大	4.8%	92.4%	2.8%	250
大学・大学院	1.2%	93.9%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	2.8%	94.1%	3.0%	494
パート・アルバイト・非常勤	1.6%	95.2%	3.2%	63
契約社員	0.0%	100.0%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	14.1%	84.5%	1.4%	71
専門・技術職	1.4%	95.9%	2.7%	73
事務職	0.0%	99.1%	0.9%	219
営業・販売職	0.0%	97.1%	2.9%	68
サービス職	3.8%	88.5%	7.7%	104
技能工・労務職	0.0%	97.7%	2.3%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	1.6%	94.5%	3.9%	128
30-99人以下	3.3%	94.5%	2.2%	91
100-299人以下	6.3%	91.0%	2.7%	111
300人以上	1.4%	95.4%	3.2%	217
官公庁・公営事業所	0.0%	100.0%	0.0%	32

問12(8) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次のa)～d)の女性は勤め先にいきましたか。

a) 子どもがいる課長以上の管理職の女性

	いた	いなかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	26.2%	54.0%	17.9%	1.9%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	31.0%	50.4%	16.3%	2.3%	129
35-39歳 (1971-75年生)	26.5%	53.5%	17.7%	2.2%	226
40-44歳 (1966-70年生)	23.3%	56.4%	19.1%	1.3%	236
<最終学歴>					
中学・高校	17.9%	57.1%	24.2%	0.8%	240
専門学校・短大	33.6%	51.6%	12.8%	2.0%	250
大学・大学院	31.7%	50.0%	14.6%	3.7%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	27.3%	55.7%	15.0%	2.0%	494
パート・アルバイト・非常勤	19.0%	42.9%	36.5%	1.6%	63
契約社員	21.7%	52.2%	26.1%	0.0%	23
派遣社員	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	64.8%	29.6%	4.2%	1.4%	71
専門・技術職	27.4%	57.5%	13.7%	1.4%	73
事務職	21.9%	59.4%	18.3%	0.5%	219
営業・販売職	17.6%	58.8%	20.6%	2.9%	68
サービス職	20.2%	51.9%	24.0%	3.8%	104
技能工・労務職	16.3%	58.1%	23.3%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	18.8%	56.3%	22.7%	2.3%	128
30-99人以下	17.6%	69.2%	12.1%	1.1%	91
100-299人以下	37.8%	43.2%	17.1%	1.8%	111
300人以上	27.2%	50.7%	19.8%	2.3%	217
官公庁・公営事業所	43.8%	46.9%	9.4%	0.0%	32

問12(8) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次の(a)～d)の女性は勤め先
にいましたか、

b) 育児休業を取得した女性

	いた	いなかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	36.9%	42.1%	18.8%	2.2%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	43.4%	38.8%	14.7%	3.1%	129
35-39歳 (1971-75年生)	40.7%	38.1%	18.1%	3.1%	226
40-44歳 (1966-70年生)	29.7%	47.9%	21.6%	0.8%	236
<最終学歴>					
中学・高校	30.0%	42.5%	26.7%	0.8%	240
専門学校・短大	40.0%	43.6%	14.0%	2.4%	250
大学・大学院	52.4%	32.9%	9.8%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	38.9%	42.5%	16.4%	2.2%	494
パート・アルバイト・非常勤	25.4%	41.3%	30.2%	3.2%	63
契約社員	34.8%	30.4%	34.8%	0.0%	23
派遣社員	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	64.8%	22.5%	9.9%	2.8%	71
専門・技術職	45.2%	39.7%	12.3%	2.7%	73
事務職	39.3%	44.3%	16.0%	0.5%	219
営業・販売職	17.6%	54.4%	25.0%	2.9%	68
サービス職	23.1%	43.3%	28.8%	4.8%	104
技能工・労務職	32.6%	39.5%	25.6%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	15.6%	57.0%	23.4%	3.9%	128
30-99人以下	36.3%	48.4%	14.3%	1.1%	91
100-299人以下	41.4%	36.0%	20.7%	1.8%	111
300人以上	42.9%	36.4%	18.4%	2.3%	217
官公庁・公営事業所	75.0%	15.6%	9.4%	0.0%	32

問12(8) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次の(a)～d)の女性は勤め先
にいましたか、

c) 短時間勤務をしている正規従業員の女性

	いた	いなかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	15.7%	58.9%	23.4%	2.0%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	17.1%	57.4%	22.5%	3.1%	129
35-39歳 (1971-75年生)	16.4%	58.8%	22.1%	2.7%	226
40-44歳 (1966-70年生)	14.4%	59.7%	25.0%	0.8%	236
<最終学歴>					
中学・高校	11.7%	56.3%	31.3%	0.8%	240
専門学校・短大	18.8%	62.4%	16.8%	2.0%	250
大学・大学院	18.3%	56.1%	20.7%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	15.2%	61.7%	20.9%	2.2%	494
パート・アルバイト・非常勤	20.6%	38.1%	39.7%	1.6%	63
契約社員	4.3%	60.9%	34.8%	0.0%	23
派遣社員	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	25.4%	63.4%	9.9%	1.4%	71
専門・技術職	19.2%	53.4%	23.3%	4.1%	73
事務職	14.6%	65.3%	19.6%	0.5%	219
営業・販売職	13.2%	54.4%	29.4%	2.9%	68
サービス職	13.5%	51.0%	31.7%	3.8%	104
技能工・労務職	7.0%	58.1%	32.6%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	13.3%	58.6%	25.0%	3.1%	128
30-99人以下	8.8%	71.4%	18.7%	1.1%	91
100-299人以下	15.3%	58.6%	24.3%	1.8%	111
300人以上	19.4%	53.5%	25.3%	1.8%	217
官公庁・公営事業所	25.0%	56.3%	15.6%	3.1%	32

問12(8) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、子育てをしながら働く次の(a)～d)の女性は勤め先にいましたか。
d) 子育てを理由に残業を免除されている女性

	いた	いなかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	13.4%	53.6%	30.8%	2.2%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	17.1%	52.7%	27.1%	3.1%	129
35-39歳 (1971-75年生)	12.4%	54.9%	30.1%	2.7%	226
40-44歳 (1966-70年生)	12.3%	53.0%	33.5%	1.3%	236
<最終学歴>					
中学・高校	11.3%	49.6%	37.9%	1.3%	240
専門学校・短大	16.8%	56.4%	24.8%	2.0%	260
大学・大学院	11.0%	52.4%	31.7%	4.9%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	14.6%	55.3%	27.9%	2.2%	494
パート・アルバイト・非常勤	7.9%	38.1%	50.8%	3.2%	63
契約社員	0.0%	60.9%	39.1%	0.0%	23
派遣社員	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	16.9%	62.0%	19.7%	1.4%	71
専門・技術職	12.3%	57.5%	27.4%	2.7%	73
事務職	16.4%	54.3%	28.3%	0.9%	219
営業・販売職	4.4%	57.4%	35.3%	2.9%	68
サービス職	10.6%	49.0%	35.6%	4.8%	104
技能工・労務職	16.3%	34.9%	46.5%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	9.4%	55.5%	31.3%	3.9%	128
30-99人以下	11.0%	62.6%	25.3%	1.1%	91
100-299人以下	17.1%	47.7%	33.3%	1.8%	111
300人以上	13.8%	50.2%	33.6%	2.3%	217
官公庁・公営事業所	25.0%	56.3%	18.8%	0.0%	32

問12(9) 人事担当者との面談、アンケート調査、労使の専門委員会など、出産・育児と仕事の両立に関する従業員の要望や意見を伝える制度は当時の勤め先にありましたか。

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	18.1%	36.4%	43.8%	1.7%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	19.4%	38.8%	39.5%	2.3%	129
35-39歳 (1971-75年生)	15.9%	36.3%	45.6%	2.2%	226
40-44歳 (1966-70年生)	19.5%	35.2%	44.5%	0.8%	236
<最終学歴>					
中学・高校	13.3%	38.8%	47.1%	0.8%	240
専門学校・短大	20.4%	37.2%	40.8%	1.6%	260
大学・大学院	28.0%	28.0%	40.2%	3.7%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	20.2%	35.8%	42.1%	1.8%	494
パート・アルバイト・非常勤	7.9%	34.9%	55.6%	1.6%	63
契約社員	8.7%	47.8%	43.5%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	29.6%	32.4%	36.6%	1.4%	71
専門・技術職	17.8%	42.5%	38.4%	1.4%	73
事務職	20.5%	33.8%	45.2%	0.5%	219
営業・販売職	14.7%	44.1%	38.2%	2.9%	68
サービス職	11.5%	30.8%	53.8%	3.8%	104
技能工・労務職	11.6%	44.2%	41.9%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	10.2%	39.8%	47.7%	2.3%	128
30-99人以下	16.5%	49.5%	33.0%	1.1%	91
100-299人以下	18.9%	31.5%	47.7%	1.8%	111
300人以上	21.7%	31.8%	44.7%	1.8%	217
官公庁・公営事業所	34.4%	25.0%	40.6%	0.0%	32

問12(10) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時、あなたは勤め先の労働組合に入っていましたか。

	入っていた	入って いなかった	労働組合は なかった	無回答	<実数>
<総計>	32.7%	26.2%	38.2%	2.9%	591
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	29.5%	24.8%	43.4%	2.3%	129
35-39歳 (1971-75年生)	32.7%	29.2%	34.5%	3.5%	226
40-44歳 (1966-70年生)	34.3%	24.2%	39.0%	2.5%	236
<最終学歴>					
中学・高校	31.7%	26.7%	39.2%	2.5%	240
専門学校・短大	36.0%	21.6%	40.0%	2.4%	250
大学・大学院	30.5%	36.6%	29.3%	3.7%	82
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	36.2%	23.7%	37.7%	2.4%	494
パート・アルバイト・非常勤	11.1%	41.3%	44.4%	3.2%	63
契約社員	17.4%	39.1%	39.1%	4.3%	23
派遣社員	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	32.4%	36.6%	29.6%	1.4%	71
専門・技術職	39.7%	20.5%	38.4%	1.4%	73
事務職	37.4%	25.6%	35.2%	1.8%	219
営業・販売職	27.9%	27.9%	38.2%	5.9%	68
サービス職	18.3%	30.8%	45.2%	5.8%	104
技能工・労務職	34.9%	14.0%	48.8%	2.3%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	17.2%	27.3%	51.6%	3.9%	128
30-99人以下	19.8%	27.5%	51.6%	1.1%	91
100-299人以下	33.3%	18.9%	42.3%	5.4%	111
300人以上	44.7%	26.7%	26.7%	1.8%	217
官公庁・公営事業所	50.0%	37.5%	12.5%	0.0%	32

問12(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありますか。

a) 産前産後休業(産休)制度

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	55.0%	17.1%	23.9%	4.0%	607
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	61.7%	18.8%	15.8%	3.8%	133
35-39歳 (1971-75年生)	53.5%	18.3%	23.5%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	52.9%	15.2%	28.7%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	48.0%	17.9%	29.3%	4.9%	246
専門学校・短大	58.4%	17.1%	20.6%	3.9%	257
大学・大学院	75.0%	13.1%	10.7%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	59.0%	16.2%	20.9%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	28.8%	22.7%	43.9%	4.5%	66
契約社員	56.5%	17.4%	21.7%	4.3%	23
派遣社員	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	79.5%	6.8%	6.8%	6.8%	73
専門・技術職	62.2%	17.6%	17.6%	2.7%	74
事務職	58.0%	17.7%	21.2%	3.1%	226
営業・販売職	44.3%	17.1%	38.6%	0.0%	70
サービス職	36.1%	21.3%	36.1%	6.5%	108
技能工・労務職	48.8%	23.3%	20.9%	7.0%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	37.6%	21.8%	36.1%	4.5%	133
30-99人以下	51.1%	19.6%	22.8%	6.5%	92
100-299人以下	60.0%	12.2%	22.6%	5.2%	115
300人以上	61.0%	18.4%	17.9%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	90.6%	3.1%	6.3%	0.0%	32

問12(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありま
たか。

b) 産休前の妊娠期を対象とした休暇制度

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	22.1%	32.1%	41.8%	4.0%	607
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	24.1%	36.8%	35.3%	3.8%	133
35-39歳 (1971-75年生)	20.0%	33.5%	41.7%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	23.0%	28.3%	45.5%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	15.4%	30.9%	48.8%	4.9%	246
専門学校・短大	24.9%	34.2%	37.0%	3.9%	257
大学・大学院	35.7%	32.1%	31.0%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	23.5%	32.1%	40.4%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	13.6%	28.8%	53.0%	4.5%	66
契約社員	26.1%	43.5%	26.1%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	41.1%	23.3%	28.8%	6.8%	73
専門・技術職	21.6%	43.2%	32.4%	2.7%	74
事務職	23.0%	33.6%	40.3%	3.1%	226
営業・販売職	17.1%	27.1%	55.7%	0.0%	70
サービス職	13.9%	30.6%	49.1%	6.5%	108
技能工・労務職	14.0%	39.5%	39.5%	7.0%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	13.5%	31.6%	50.4%	4.5%	133
30-99人以下	16.3%	41.3%	35.9%	6.5%	92
100-299人以下	20.0%	25.2%	49.6%	5.2%	115
300人以上	26.0%	34.1%	37.2%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	62.5%	21.9%	15.6%	0.0%	32

問11(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありま
たか。

c) 育児休業(育休)制度

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	45.6%	21.3%	29.2%	4.0%	607
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	50.4%	21.8%	24.1%	3.8%	133
35-39歳 (1971-75年生)	48.3%	20.9%	26.1%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	40.6%	21.3%	34.8%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	35.0%	26.0%	34.1%	4.9%	246
専門学校・短大	51.8%	17.9%	26.5%	3.9%	257
大学・大学院	64.3%	17.9%	16.7%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	49.7%	20.3%	26.0%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	21.2%	25.8%	48.5%	4.5%	66
契約社員	43.5%	26.1%	26.1%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	72.6%	9.6%	11.0%	6.8%	73
専門・技術職	56.8%	21.6%	18.9%	2.7%	74
事務職	45.6%	22.1%	29.2%	3.1%	226
営業・販売職	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	70
サービス職	29.6%	26.9%	37.0%	6.5%	108
技能工・労務職	30.2%	27.9%	34.9%	7.0%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	21.8%	27.8%	45.9%	4.5%	133
30-99人以下	44.6%	26.1%	22.8%	6.5%	92
100-299人以下	49.6%	16.5%	28.7%	5.2%	115
300人以上	54.3%	20.2%	22.9%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	84.4%	6.3%	9.4%	0.0%	32

問12(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありま
たか。

d) 短時間勤務(時短)制度

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	23.4%	30.5%	42.2%	4.0%	607
<年齢(コーホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	27.1%	33.8%	35.3%	3.8%	133
35-39歳(1971-75年生)	23.9%	30.4%	40.9%	4.8%	230
40-44歳(1966-70年生)	20.9%	28.7%	47.1%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	15.4%	32.5%	47.6%	4.5%	246
専門学校・短大	28.4%	29.2%	38.1%	4.3%	257
大学・大学院	32.1%	31.0%	35.7%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	25.2%	30.6%	40.0%	4.1%	507
パート・アルバイト・非常勤	18.2%	27.3%	50.0%	4.5%	66
契約社員	8.7%	39.1%	52.2%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	37.0%	28.8%	27.4%	6.8%	73
専門・技術職	35.1%	31.1%	31.1%	2.7%	74
事務職	20.8%	30.5%	45.1%	3.5%	226
営業・販売職	12.9%	30.0%	57.1%	0.0%	70
サービス職	20.4%	27.8%	45.4%	6.5%	108
技能工・労務職	16.3%	41.9%	37.2%	4.7%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	17.3%	32.3%	45.9%	4.5%	133
30-99人以下	16.3%	39.1%	38.0%	6.5%	92
100-299人以下	22.6%	27.8%	44.3%	5.2%	115
300人以上	28.3%	29.6%	39.9%	2.2%	223
官公庁・公営事業所	46.9%	15.6%	34.4%	3.1%	32

問12(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありま
たか。

e) 残業や休日労働の免除

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	16.6%	30.8%	48.6%	4.0%	607
<年齢(コーホート)>					
30-34歳(1976-80年生)	25.6%	33.8%	36.8%	3.8%	133
35-39歳(1971-75年生)	11.7%	32.6%	50.9%	4.8%	230
40-44歳(1966-70年生)	16.4%	27.5%	52.9%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	11.8%	28.9%	54.5%	4.9%	246
専門学校・短大	19.5%	31.9%	44.7%	3.9%	257
大学・大学院	25.0%	32.1%	41.7%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	17.9%	31.0%	47.1%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	12.1%	28.8%	54.5%	4.5%	66
契約社員	4.3%	39.1%	52.2%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	17.8%	32.9%	42.5%	6.8%	73
専門・技術職	25.7%	35.1%	36.5%	2.7%	74
事務職	16.4%	31.0%	49.6%	3.1%	226
営業・販売職	11.4%	25.7%	62.9%	0.0%	70
サービス職	12.0%	32.4%	49.1%	6.5%	108
技能工・労務職	20.9%	27.9%	44.2%	7.0%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	12.0%	32.3%	51.1%	4.5%	133
30-99人以下	14.1%	40.2%	39.1%	6.5%	92
100-299人以下	14.8%	29.6%	50.4%	5.2%	115
300人以上	18.8%	28.7%	49.8%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	40.6%	18.8%	40.6%	0.0%	32

問12(11) 出産・育児と仕事の両立支援について、あなたに適用される制度は当時の勤め先にありますか。

f) 子の看護休暇制度

	あった	なかった	わからない	無回答	<実数>
<総計>	13.0%	34.9%	48.3%	3.8%	607
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	20.3%	39.8%	36.8%	3.0%	133
35-39歳 (1971-75年生)	9.1%	34.8%	51.3%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	12.7%	32.4%	51.6%	3.3%	244
<最終学歴>					
中学・高校	8.1%	32.5%	54.9%	4.5%	246
専門学校・短大	14.8%	37.4%	44.0%	3.9%	257
大学・大学院	23.8%	35.7%	39.3%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	13.6%	34.1%	48.3%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	9.1%	34.8%	51.5%	4.5%	66
契約社員	17.4%	56.5%	26.1%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	26.0%	32.9%	34.2%	6.8%	73
専門・技術職	17.6%	39.2%	40.5%	2.7%	74
事務職	10.2%	36.7%	50.0%	3.1%	226
営業・販売職	8.6%	28.6%	62.9%	0.0%	70
サービス職	9.3%	36.1%	48.1%	6.5%	108
技能工・労務職	11.6%	34.9%	48.8%	4.7%	43
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	12.0%	34.6%	48.9%	4.5%	133
30-99人以下	8.7%	48.9%	35.9%	6.5%	92
100-299人以下	5.2%	31.3%	58.3%	5.2%	115
300人以上	14.3%	32.7%	50.7%	2.2%	223
官公庁・公営事業所	53.1%	28.1%	18.8%	0.0%	32

問12(12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次にに関する説明を出産前に受けたことはありませんか。

a) 上の(11)で答えた勤め先の両立支援制度 (育児休業など)について

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	22.1%	74.5%	3.5%	607
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	24.8%	73.7%	1.5%	133
35-39歳 (1971-75年生)	23.5%	71.7%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	19.3%	77.5%	3.3%	244
<最終学歴>				
中学・高校	15.4%	79.7%	4.9%	246
専門学校・短大	24.9%	72.4%	2.7%	257
大学・大学院	35.7%	61.9%	2.4%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	23.9%	72.2%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	9.1%	89.4%	1.5%	66
契約社員	30.4%	69.6%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	47.9%	49.3%	2.7%	73
専門・技術職	27.0%	68.9%	4.1%	74
事務職	19.0%	77.0%	4.0%	226
営業・販売職	12.9%	87.1%	0.0%	70
サービス職	13.9%	81.5%	4.6%	108
技能工・労務職	23.3%	72.1%	4.7%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	9.8%	86.5%	3.8%	133
30-99人以下	19.6%	76.1%	4.3%	92
100-299人以下	23.5%	72.2%	4.3%	115
300人以上	25.1%	71.7%	3.1%	223
官公庁・公営事業所	62.5%	37.5%	0.0%	32

問12(12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次に関する説明を出産前に受けたことはありませんか。

b) 妊娠・出産時の母体の健康管理について

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	8.6%	87.6%	3.8%	607
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	11.3%	86.5%	2.3%	133
35-39歳 (1971-75年生)	7.8%	87.4%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	7.8%	88.5%	3.7%	244
<最終学歴>				
中学・高校	4.5%	90.2%	5.3%	246
専門学校・短大	8.6%	88.3%	3.1%	257
大学・大学院	21.4%	76.2%	2.4%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	9.1%	86.8%	4.1%	507
パート・アルバイト・非常勤	6.1%	92.4%	1.5%	66
契約社員	8.7%	87.0%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	24.7%	72.6%	2.7%	73
専門・技術職	9.5%	85.1%	5.4%	74
事務職	5.3%	90.7%	4.0%	226
営業・販売職	10.0%	90.0%	0.0%	70
サービス職	4.6%	90.7%	4.6%	108
技能工・労務職	2.3%	90.7%	7.0%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	4.5%	91.7%	3.8%	133
30-99人以下	7.6%	88.0%	4.3%	92
100-299人以下	7.0%	88.7%	4.3%	115
300人以上	10.8%	85.2%	4.0%	223
官公庁・公営事業所	21.9%	78.1%	0.0%	32

問12(12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次に関する説明を出産前に受けたことはありませんか。

c) 出産・育児の経済的支援(出産・育児一時金や児童手当など)について

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	28.0%	68.4%	3.6%	607
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	33.1%	64.7%	2.3%	133
35-39歳 (1971-75年生)	26.5%	68.7%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	26.6%	70.1%	3.3%	244
<最終学歴>				
中学・高校	24.4%	70.3%	5.3%	246
専門学校・短大	27.2%	70.0%	2.7%	257
大学・大学院	41.7%	56.0%	2.4%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	31.0%	65.1%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	12.1%	86.4%	1.5%	66
契約社員	17.4%	78.3%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	43.8%	53.4%	2.7%	73
専門・技術職	28.4%	67.6%	4.1%	74
事務職	28.8%	67.3%	4.0%	226
営業・販売職	27.1%	72.9%	0.0%	70
サービス職	18.5%	76.9%	4.6%	108
技能工・労務職	23.3%	69.8%	7.0%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	15.0%	81.2%	3.8%	133
30-99人以下	26.1%	69.6%	4.3%	92
100-299人以下	29.6%	66.1%	4.3%	115
300人以上	32.3%	64.1%	3.6%	223
官公庁・公営事業所	59.4%	40.6%	0.0%	32

問12(12) 最初のお子さんの妊娠がわかった当時の勤め先で、次に関する説明を出産前に受けたことはありませんか。

d) 保育サービス(保育所や託児施設、ベビーシッターなど)について

	ある	ない	無回答	<実数>
<総計>	5.9%	90.3%	3.8%	607
<年齢(コホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	8.3%	89.5%	2.3%	133
35-39歳(1971-75年生)	4.3%	90.9%	4.8%	230
40-44歳(1966-70年生)	6.1%	90.2%	3.7%	244
<最終学歴>				
中学・高校	2.8%	91.9%	5.3%	246
専門学校・短大	8.6%	88.3%	3.1%	257
大学・大学院	8.3%	89.3%	2.4%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	6.5%	89.3%	4.1%	507
パート・アルバイト・非常勤	3.0%	95.5%	1.5%	66
契約社員	4.3%	91.3%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	16.4%	80.8%	2.7%	73
専門・技術職	5.4%	89.2%	5.4%	74
事務職	4.9%	91.2%	4.0%	226
営業・販売職	4.3%	95.7%	0.0%	70
サービス職	3.7%	91.7%	4.6%	108
技能工・労務職	0.0%	93.0%	7.0%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	1.5%	94.7%	3.8%	133
30-99人以下	2.2%	93.5%	4.3%	92
100-299人以下	8.7%	87.0%	4.3%	115
300人以上	7.6%	88.3%	4.0%	223
官公庁・公営事業所	15.6%	84.4%	0.0%	32

問12(13) 当時の勤め先以外のところで、育児休業などの両立支援制度について知る機会は、最初のお子さんの出産前にありましたか。

	あった	なかった	無回答	<実数>
<総計>	26.9%	70.0%	3.1%	607
<年齢(コホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	31.6%	66.9%	1.5%	133
35-39歳(1971-75年生)	23.9%	71.3%	4.8%	230
40-44歳(1966-70年生)	27.0%	70.5%	2.5%	244
<最終学歴>				
中学・高校	21.5%	74.4%	4.1%	246
専門学校・短大	26.8%	70.0%	3.1%	257
大学・大学院	42.9%	56.0%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	27.6%	68.8%	3.6%	507
パート・アルバイト・非常勤	16.7%	81.8%	1.5%	66
契約社員	47.8%	52.2%	0.0%	23
派遣社員	25.0%	75.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	35.6%	61.6%	2.7%	73
専門・技術職	36.5%	59.5%	4.1%	74
事務職	24.3%	72.1%	3.5%	226
営業・販売職	25.7%	74.3%	0.0%	70
サービス職	19.4%	76.9%	3.7%	108
技能工・労務職	27.9%	67.4%	4.7%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	13.5%	83.5%	3.0%	133
30-99人以下	26.1%	70.7%	3.3%	92
100-299人以下	29.6%	66.1%	4.3%	115
300人以上	30.0%	67.3%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	56.3%	40.6%	3.1%	32

問12(14) 最初のお子さんの妊娠がわかる前の1年間にどのくらい年次有給休暇(年休)を取得しましたか。

	付与された 日数すべて 取得した	付与日数の 7～8割くらい 取得した	付与日数の 半分くらい 取得した	付与日数の 2～3割くらい 取得した	ほとんど取得 しなかった	年次有給休暇 はなかった	無回答	<実数>
<総計>	16.3%	9.6%	11.2%	13.0%	22.7%	23.2%	4.0%	607
<年齢(コホート)>								
30-34歳(1976-80年生)	20.3%	10.5%	7.5%	9.0%	26.3%	23.3%	3.0%	133
35-39歳(1971-75年生)	15.2%	7.0%	11.7%	16.1%	23.0%	22.2%	4.8%	230
40-44歳(1966-70年生)	15.2%	11.5%	12.7%	12.3%	20.5%	24.2%	3.7%	244
<最終学歴>								
中学・高校	19.5%	6.1%	10.6%	11.8%	20.7%	26.0%	5.3%	246
専門学校・短大	14.4%	10.9%	12.1%	14.4%	23.3%	21.0%	3.9%	257
大学・大学院	11.9%	14.3%	11.9%	15.5%	28.6%	16.7%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>								
正規従業員	16.8%	10.1%	12.2%	13.6%	24.3%	19.1%	3.9%	507
パート・アルバイト・非常勤	13.6%	7.6%	3.0%	1.5%	12.1%	57.6%	4.5%	66
契約社員	21.7%	8.7%	13.0%	26.1%	17.4%	13.0%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	3
<初職・職種>								
教師・保育士・看護師	15.1%	15.1%	12.3%	13.7%	26.0%	12.3%	5.5%	73
専門・技術職	14.9%	12.2%	14.9%	17.6%	17.6%	18.9%	4.1%	74
事務職	15.5%	11.5%	13.7%	15.9%	21.2%	18.6%	3.5%	226
営業・販売職	22.9%	4.3%	4.3%	7.1%	37.1%	24.3%	0.0%	70
サービス職	16.7%	4.6%	6.5%	5.6%	23.1%	38.9%	4.6%	108
技能工・労務職	14.0%	7.0%	16.3%	14.0%	9.3%	30.2%	9.3%	43
<初職・企業規模>								
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	15.0%	5.3%	6.0%	5.3%	21.8%	40.6%	6.0%	133
30-99人以下	10.9%	7.6%	15.2%	14.1%	22.8%	25.0%	4.3%	92
100-299人以下	13.0%	10.4%	13.9%	13.9%	25.2%	18.3%	5.2%	115
300人以上	21.5%	11.2%	11.7%	13.5%	23.3%	16.1%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	12.5%	18.8%	12.5%	31.3%	21.9%	3.1%	0.0%	32

問12(15) 最初のお子さんの妊娠期につきわり等で体調がすぐれずに出勤できないことはありましたか。

	あった	なかった	無回答	<実数>
<総計>	46.3%	50.4%	3.3%	607
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	56.4%	40.6%	3.0%	133
35-39歳 (1971-75年生)	45.2%	50.0%	4.8%	230
40-44歳 (1966-70年生)	41.8%	56.1%	2.0%	244
<最終学歴>				
中学・高校	44.7%	51.2%	4.1%	246
専門学校・短大	46.3%	50.2%	3.5%	257
大学・大学院	50.0%	48.8%	1.2%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	45.2%	51.1%	3.7%	507
パート・アルバイト・非常勤	50.0%	48.5%	1.5%	66
契約社員	52.2%	47.8%	0.0%	23
派遣社員	75.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	100.0%	0.0%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	50.7%	46.6%	2.7%	73
専門・技術職	50.0%	47.3%	2.7%	74
事務職	46.5%	50.4%	3.1%	226
営業・販売職	44.3%	55.7%	0.0%	70
サービス職	43.5%	50.0%	6.5%	108
技能工・労務職	48.8%	46.5%	4.7%	43
<初職・企業規模>				
なし	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	45.9%	50.4%	3.8%	133
30-99人以下	44.6%	51.1%	4.3%	92
100-299人以下	43.5%	51.3%	5.2%	115
300人以上	48.4%	49.3%	2.2%	223
官公庁・公営事業所	50.0%	50.0%	0.0%	32

問12(15)SQ そのときに仕事を休みにくい雰囲気は職場にありましたか。

	あった	なかった	無回答	<実数>
<総計>	40.2%	59.1%	0.7%	281
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	50.7%	49.3%	0.0%	75
35-39歳 (1971-75年生)	42.3%	56.7%	1.0%	104
40-44歳 (1966-70年生)	30.4%	68.6%	1.0%	102
<最終学歴>				
中学・高校	45.5%	54.5%	0.0%	110
専門学校・短大	43.7%	55.5%	0.8%	119
大学・大学院	19.0%	78.6%	2.4%	42
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	38.4%	60.7%	0.9%	229
パート・アルバイト・非常勤	42.4%	57.6%	0.0%	33
契約社員	66.7%	33.3%	0.0%	12
派遣社員	33.3%	66.7%	0.0%	3
自営業等	33.3%	66.7%	0.0%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	37.8%	62.2%	0.0%	37
専門・技術職	37.8%	59.5%	2.7%	37
事務職	33.3%	65.7%	1.0%	105
営業・販売職	45.2%	54.8%	0.0%	31
サービス職	51.1%	48.9%	0.0%	47
技能工・労務職	47.6%	52.4%	0.0%	21
<初職・企業規模>				
なし	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	39.3%	60.7%	0.0%	61
30-99人以下	34.1%	65.9%	0.0%	41
100-299人以下	38.0%	62.0%	0.0%	50
300人以上	40.7%	58.3%	0.9%	108
官公庁・公営事業所	50.0%	43.8%	6.3%	16

問12(16) 最初のお子さんを出産したときに育児休業(育休)を取得しましたか。

	取得した	取得しな かった	無回答	<実数>
<総計>	25.9%	70.7%	3.5%	607
<年齢(コーホート)>				
30-34歳(1976-80年生)	30.8%	67.7%	1.5%	133
35-39歳(1971-75年生)	30.0%	65.7%	4.3%	230
40-44歳(1966-70年生)	19.3%	77.0%	3.7%	244
<最終学歴>				
中学・高校	16.3%	78.5%	5.3%	246
専門学校・短大	31.5%	66.5%	1.9%	257
大学・大学院	41.7%	56.0%	2.4%	84
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	28.4%	68.0%	3.6%	507
パート・アルバイト・非常勤	9.1%	87.9%	3.0%	66
契約社員	30.4%	69.6%	0.0%	23
派遣社員	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	66.7%	33.3%	3
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	52.1%	45.2%	2.7%	73
専門・技術職	40.5%	58.1%	1.4%	74
事務職	21.2%	75.2%	3.5%	226
営業・販売職	15.7%	82.9%	1.4%	70
サービス職	18.5%	75.0%	6.5%	108
技能工・労務職	14.0%	81.4%	4.7%	43
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	14.3%	80.5%	5.3%	133
30-99人以下	27.2%	69.6%	3.3%	92
100-299人以下	26.1%	68.7%	5.2%	115
300人以上	26.5%	71.3%	2.2%	223
官公庁・公営事業所	71.9%	28.1%	0.0%	32

問12(16)SQ1 お子さんが何歳何か月まで取得しましたか。

	6か月まで	7か月を超え 1歳まで	1歳を超え 1歳半まで	1歳を超え 2歳まで	2歳を超え 3歳まで	3歳を超える	無回答	<実数>
<総計>	17.8%	60.5%	13.4%	3.8%	3.2%	0.6%	0.6%	157
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	9.8%	63.4%	17.1%	4.9%	4.9%	0.0%	0.0%	41
35-39歳 (1971-75年生)	18.8%	56.5%	13.0%	4.3%	4.3%	1.4%	1.4%	69
40-44歳 (1966-70年生)	23.4%	63.8%	10.6%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	47
<最終学歴 >								
中学・高校	17.5%	67.5%	10.0%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	40
専門学校・短大	18.5%	63.0%	11.1%	4.9%	2.5%	0.0%	0.0%	81
大学・大学院	17.1%	45.7%	22.9%	2.9%	8.6%	2.9%	0.0%	35
<初職・従業上の地位 >								
正規従業員	18.1%	59.7%	13.2%	4.2%	3.5%	0.7%	0.7%	144
パート・アルバイト・非常勤	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
契約社員	14.3%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
<初職・職種 >								
教師・保育士・看護師	15.8%	60.5%	18.4%	2.6%	2.6%	0.0%	0.0%	38
専門・技術職	16.7%	56.7%	10.0%	6.7%	10.0%	0.0%	0.0%	30
事務職	18.8%	58.3%	16.7%	4.2%	0.0%	2.1%	0.0%	48
営業・販売職	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	11
サービス職	15.0%	70.0%	5.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	20
技能工・労務職	33.3%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
<初職・企業規模 >								
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
29人以下	15.8%	68.4%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	19
30-99人以下	20.0%	60.0%	16.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	25
100-299人以下	26.7%	56.7%	6.7%	0.0%	6.7%	3.3%	0.0%	30
300人以上	18.6%	54.2%	15.3%	8.5%	1.7%	0.0%	1.7%	59
官公庁・公営事業所	4.3%	73.9%	17.4%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	23

問12(16)SQ2 育児休業を取得したい気持ちは当時ありましたか。

	あった	なかった	育児休業制度 を知らなかった	無回答	<実数>
<総計>	24.5%	54.8%	15.2%	5.6%	429
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳 (1976-80年生)	31.1%	46.7%	14.4%	7.8%	90
35-39歳 (1971-75年生)	24.5%	59.6%	11.3%	4.6%	151
40-44歳 (1966-70年生)	21.3%	54.8%	18.6%	5.3%	188
<最終学歴 >					
中学・高校	20.7%	52.3%	22.8%	4.1%	193
専門学校・短大	27.5%	57.9%	8.2%	6.4%	171
大学・大学院	27.7%	55.3%	6.4%	10.6%	47
<初職・従業上の地位 >					
正規従業員	25.5%	55.1%	13.9%	5.5%	345
パート・アルバイト・非常勤	20.7%	50.0%	22.4%	6.9%	58
契約社員	31.3%	50.0%	12.5%	6.3%	16
派遣社員	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
<初職・職種 >					
教師・保育士・看護師	33.3%	42.4%	12.1%	12.1%	33
専門・技術職	34.9%	53.5%	4.7%	7.0%	43
事務職	22.9%	58.8%	13.5%	4.7%	170
営業・販売職	22.4%	58.6%	13.8%	5.2%	58
サービス職	25.9%	42.0%	24.7%	7.4%	81
技能工・労務職	14.3%	65.7%	20.0%	0.0%	35
<初職・企業規模 >					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	28.0%	42.1%	20.6%	9.3%	107
30-99人以下	26.6%	50.0%	20.3%	3.1%	64
100-299人以下	27.8%	58.2%	10.1%	3.8%	79
300人以上	20.1%	63.5%	10.7%	5.7%	159
官公庁・公営事業所	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%	9

問12(17) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでに次のことをしましたか。(M.A.)

	1日の所定勤務時間を短くした	週の出勤日数を減らした	残業や休日労働をしなかった	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをした	フレックスタイム制度を利用した	自宅で仕事をすることをした	仕事の内容を変えた	いざれもしなかった	無回答	<実数>
<総計>	10.3%	3.3%	7.6%	5.1%	0.8%	3.3%	4.5%	78.6%	2.0%	607
<年齢 (コーホート) >										
30-34歳 (1976-80年生)	11.4%	1.5%	11.4%	5.3%	1.5%	2.3%	3.8%	75.0%	1.5%	133
35-39歳 (1971-75年生)	9.2%	3.9%	9.6%	5.2%	0.4%	3.9%	6.6%	77.3%	2.2%	230
40-44歳 (1966-70年生)	10.7%	3.7%	3.7%	4.9%	0.8%	3.3%	2.9%	81.9%	2.1%	244
<最終学歴>										
中学・高校	6.1%	1.2%	4.9%	1.6%	0.4%	2.4%	4.9%	85.3%	1.6%	246
専門学校・短大	12.5%	4.7%	8.2%	5.9%	1.2%	2.3%	3.9%	77.7%	1.6%	257
大学・大学院	18.1%	6.0%	14.5%	13.3%	1.2%	9.6%	3.6%	60.2%	4.8%	84
<初職・従業上の地位>										
正規従業員	11.9%	3.6%	8.1%	5.9%	0.8%	3.8%	4.4%	77.0%	1.8%	507
パート・アルバイト・非常勤	3.0%	3.0%	4.5%	0.0%	1.5%	1.5%	6.1%	86.4%	3.0%	66
契約社員	0.0%	0.0%	8.7%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	82.6%	4.3%	23
派遣社員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	3
<初職・職種>										
教師・保育士・看護師	11.0%	5.5%	8.2%	8.2%	0.0%	5.5%	4.1%	72.6%	2.7%	73
専門・技術職	23.0%	8.1%	16.2%	10.8%	2.7%	4.1%	4.1%	63.5%	0.0%	74
事務職	10.7%	1.8%	7.1%	4.9%	0.9%	3.6%	4.9%	77.7%	2.7%	226
営業・販売職	5.8%	4.3%	4.3%	2.9%	0.0%	4.3%	8.7%	82.6%	2.9%	70
サービス職	8.3%	2.8%	7.4%	3.7%	0.9%	1.9%	2.8%	85.2%	0.0%	108
技能工・労務職	0.0%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.0%	4.7%	43
<初職・企業規模>										
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	5.3%	4.6%	4.6%	4.6%	1.5%	2.3%	2.3%	86.3%	0.8%	133
30-99人以下	10.9%	2.2%	13.0%	3.3%	0.0%	4.3%	4.3%	79.3%	1.1%	92
100-299人以下	16.5%	4.3%	6.1%	5.2%	0.0%	2.6%	5.2%	73.9%	2.6%	115
300人以上	11.3%	3.2%	7.2%	5.9%	1.4%	3.2%	5.0%	77.0%	2.7%	223
官公庁・公営事業所	3.1%	0.0%	12.5%	9.4%	0.0%	9.4%	3.1%	75.0%	0.0%	32

問12(18) 最初のお子さんが小学校を卒業するまでの間に、そのお子さんの病气やけがの看護のために仕事を休んだことはありますか。

	休んだことが ある	休んだことは ない	看護が必要な 病气やけがを しなかった	無回答	<実数>
<総計>	62.6%	11.5%	10.7%	15.2%	607
<年齢 (コーホート) >					
30・34歳 (1976・80年生)	60.9%	15.8%	7.5%	15.8%	133
35・39歳 (1971・75年生)	65.7%	10.4%	10.0%	13.9%	230
40・44歳 (1966・70年生)	60.7%	10.2%	13.1%	16.0%	244
<最終学歴>					
中学・高校	65.0%	10.2%	10.6%	14.2%	246
専門学校・短大	62.3%	10.9%	11.3%	15.6%	257
大学・大学院	54.8%	17.9%	10.7%	16.7%	84
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	62.3%	11.0%	11.8%	14.8%	507
パート・アルバイト・非常勤	63.6%	16.7%	6.1%	13.6%	66
契約社員	65.2%	8.7%	4.3%	21.7%	23
派遣社員	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	4
自営業等	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	3
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	74.0%	9.6%	6.8%	9.6%	73
専門・技術職	77.0%	8.1%	5.4%	9.5%	74
事務職	58.4%	13.3%	11.1%	17.3%	226
営業・販売職	52.9%	12.9%	12.9%	21.4%	70
サービス職	59.3%	13.0%	12.0%	15.7%	108
技能工・労務職	60.5%	7.0%	20.9%	11.6%	43
<初職・企業規模>					
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
29人以下	63.9%	15.0%	9.8%	11.3%	133
30-99人以下	70.7%	8.7%	9.8%	10.9%	92
100-299人以下	56.5%	11.3%	14.8%	17.4%	115
300人以上	57.8%	12.1%	10.3%	19.7%	223
官公庁・公営事業所	81.3%	6.3%	6.3%	6.3%	32

問13(2) 最初のお子さんを出産した当時、ご両親と同居していましたか。(M.A.)

	自分の父	自分の母	配偶者の父	配偶者の母	親とは同居して いなかった	無回答	<実数>
<総計>	6.1%	6.9%	13.3%	16.2%	74.4%	1.0%	913
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳 (1976-80年生)	7.5%	8.0%	10.6%	15.6%	74.4%	1.0%	199
35-39歳 (1971-75年生)	8.1%	7.3%	10.5%	13.4%	75.9%	1.2%	344
40-44歳 (1966-70年生)	3.5%	5.9%	17.3%	19.2%	73.0%	0.8%	370
<最終学歴>							
中学・高校	7.8%	8.6%	19.7%	24.2%	64.2%	0.6%	360
専門学校・短大	4.2%	5.5%	10.4%	11.9%	80.3%	1.6%	385
大学・大学院	6.5%	6.5%	6.5%	7.3%	85.4%	0.0%	123
<初職・従業上の地位>							
正規従業員	6.3%	7.0%	13.6%	15.9%	74.8%	0.8%	719
パート・アルバイト・非常勤	6.3%	7.1%	15.1%	19.8%	70.6%	0.0%	126
契約社員	8.3%	11.1%	0.0%	5.6%	75.0%	8.3%	36
派遣社員	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	6
自営業等	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	84.6%	0.0%	13
<初職・職種>							
教師・保育士・看護師	7.1%	8.2%	12.2%	10.2%	78.6%	1.0%	98
専門・技術職	5.9%	5.0%	7.9%	9.9%	83.2%	0.0%	101
事務職	6.3%	6.9%	12.8%	14.3%	77.0%	1.2%	335
営業・販売職	6.3%	7.1%	9.8%	12.5%	75.0%	1.8%	112
サービス職	5.7%	6.3%	15.3%	23.3%	68.2%	0.6%	176
技能工・労務職	4.8%	9.5%	25.4%	30.2%	57.1%	1.6%	63
<初職・企業規模>							
なし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2
29人以下	6.1%	6.5%	13.9%	17.8%	72.6%	0.9%	230
30-99人以下	7.2%	7.9%	15.1%	17.1%	71.7%	1.3%	152
100-299人以下	5.3%	7.9%	17.8%	21.7%	67.8%	1.3%	152
300人以上	6.7%	6.7%	10.2%	12.1%	79.6%	0.3%	314
官公庁・公営事業所	2.6%	5.3%	10.5%	13.2%	78.9%	2.6%	38

問13(3) 最初のお子さんを出産した当時、次の方は収入をともなう仕事をしていましたか。(M.A.)

	配偶者	自分の父	自分の母	配偶者の父	配偶者の母	無回答	<実数>
<総計>	97.5%	47.6%	38.7%	44.2%	37.7%	0.8%	913
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳 (1976-80年生)	96.5%	55.8%	49.7%	45.7%	43.2%	0.5%	199
35-39歳 (1971-75年生)	98.5%	48.3%	36.9%	41.3%	34.3%	0.0%	344
40-44歳 (1966-70年生)	97.0%	42.7%	34.3%	46.2%	37.8%	1.6%	370
<最終学歴 >							
中学・高校	96.9%	43.3%	36.1%	43.3%	36.1%	0.6%	360
専門学校・短大	98.2%	52.2%	43.9%	47.0%	40.0%	1.0%	385
大学・大学院	99.2%	48.0%	27.6%	43.1%	34.1%	0.0%	123
<初職・従業上の地位 >							
正規従業員	98.1%	48.0%	38.0%	44.8%	37.4%	0.6%	719
パート・アルバイト・非常勤	96.0%	45.2%	38.9%	40.5%	35.7%	0.8%	126
契約社員	91.7%	66.7%	52.8%	52.8%	52.8%	5.6%	36
派遣社員	100.0%	33.3%	50.0%	50.0%	33.3%	0.0%	6
自営業等	100.0%	38.5%	46.2%	38.5%	46.2%	0.0%	13
<初職・職種 >							
教師・保育士・看護師	98.0%	45.9%	36.7%	38.8%	32.7%	0.0%	98
専門・技術職	99.0%	49.5%	41.6%	48.5%	36.6%	0.0%	101
事務職	98.5%	50.4%	37.0%	47.2%	39.4%	1.2%	335
営業・販売職	94.6%	44.6%	39.3%	41.1%	33.9%	1.8%	112
サービス職	96.6%	48.3%	42.0%	43.2%	40.9%	0.6%	176
技能工・労務職	98.4%	41.3%	33.3%	41.3%	38.1%	0.0%	63
<初職・企業規模 >							
なし	50.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	97.0%	46.5%	40.9%	43.9%	37.4%	0.9%	230
30-99人以下	97.4%	48.0%	42.8%	43.4%	36.8%	0.0%	152
100-299人以下	99.3%	41.4%	34.2%	43.4%	42.8%	0.7%	152
300人以上	97.8%	51.3%	36.0%	43.0%	36.9%	1.0%	314
官公庁・公営事業所	97.4%	60.5%	50.0%	73.7%	39.5%	2.6%	38

問13(3)SQ1 最初のお子さんの産後1か月間に配偶者が家事・育児のために仕事を休むことはありましたか。

	あった	なかった	無回答	<実数>
<総計>	12.8%	87.2%	0.0%	890
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	12.5%	87.5%	0.0%	192
35-39歳 (1971-75年生)	11.2%	88.8%	0.0%	339
40-44歳 (1966-70年生)	14.5%	85.5%	0.0%	359
<最終学歴>				
中学・高校	12.0%	88.0%	0.0%	349
専門学校・短大	11.1%	88.9%	0.0%	378
大学・大学院	22.1%	77.9%	0.0%	122
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	12.1%	87.9%	0.0%	705
パート・アルバイト・非常勤	16.5%	83.5%	0.0%	121
契約社員	18.2%	81.8%	0.0%	33
派遣社員	50.0%	50.0%	0.0%	6
自営業等	0.0%	100.0%	0.0%	13
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	12.5%	87.5%	0.0%	96
専門・技術職	15.0%	85.0%	0.0%	100
事務職	11.8%	88.2%	0.0%	330
営業・販売職	7.5%	92.5%	0.0%	106
サービス職	14.1%	85.9%	0.0%	170
技能工・労務職	25.8%	74.2%	0.0%	62
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	11.7%	88.3%	0.0%	233
30-99人以下	10.1%	89.9%	0.0%	148
100-299人以下	13.2%	86.8%	0.0%	151
300人以上	13.0%	87.0%	0.0%	307
官公庁・公営事業所	32.4%	67.6%	0.0%	37

問13(3)SQ1 産後1か月間に配偶者はどのくらいの日数、仕事を休みましたか。

	1~2日	3日~ 1週間未満	1週間~ 2週間未満	2週間以上	無回答	<実数>
<総計>	50.0%	36.8%	8.8%	4.4%	0.0%	114
<年齢 (コーホート) >						
30-34歳 (1976-80年生)	33.3%	41.7%	20.8%	4.2%	0.0%	24
35-39歳 (1971-75年生)	60.5%	34.2%	5.3%	0.0%	0.0%	38
40-44歳 (1966-70年生)	50.0%	36.5%	5.8%	7.7%	0.0%	52
<最終学歴>						
中学・高校	50.0%	35.7%	9.5%	4.8%	0.0%	42
専門学校・短大	52.4%	40.5%	4.8%	2.4%	0.0%	42
大学・大学院	44.4%	33.3%	14.8%	7.4%	0.0%	27
<初職・従業上の地位>						
正規従業員	51.8%	36.5%	7.1%	4.7%	0.0%	85
パート・アルバイト・非常勤	45.0%	35.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20
契約社員	50.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	6
派遣社員	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	3
自営業等	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0
<初職・職種>						
教師・保育士・看護師	66.7%	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	12
専門・技術職	53.3%	40.0%	6.7%	0.0%	0.0%	15
事務職	53.8%	35.9%	7.7%	2.6%	0.0%	39
営業・販売職	50.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	8
サービス職	33.3%	41.7%	12.5%	12.5%	0.0%	24
技能工・労務職	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16
<初職・企業規模>						
なし					0.0%	0
29人以下	46.2%	34.6%	11.5%	7.7%	0.0%	26
30-99人以下	40.0%	53.3%	6.7%	0.0%	0.0%	15
100-299人以下	45.0%	30.0%	20.0%	5.0%	0.0%	20
300人以上	55.0%	37.5%	5.0%	2.5%	0.0%	40
官公庁・公営事業所	66.7%	25.0%	0.0%	8.3%	0.0%	12

問13(S)SQ2 最初のお子さんの産後1か月を過ぎてから1歳になるまでに、配偶者が家事・育児のために連続した期間仕事を休むことはありましたか。

	あった	なかった	無回答	<実数>
<総計>	3.1%	96.0%	0.9%	890
<年齢 (コーホート) >				
30-34歳 (1976-80年生)	2.6%	96.9%	0.5%	192
35-39歳 (1971-75年生)	3.5%	95.0%	1.5%	339
40-44歳 (1966-70年生)	3.1%	96.4%	0.6%	359
<最終学歴>				
中学・高校	2.6%	96.0%	1.4%	349
専門学校・短大	3.7%	96.0%	0.3%	378
大学・大学院	2.5%	96.7%	0.8%	122
<初職・従業上の地位>				
正規従業員	2.7%	96.2%	1.1%	705
パート・アルバイト・非常勤	5.0%	95.0%	0.0%	121
契約社員	3.0%	97.0%	0.0%	33
派遣社員	16.7%	83.3%	0.0%	6
自営業等	7.7%	92.3%	0.0%	13
<初職・職種>				
教師・保育士・看護師	1.0%	99.0%	0.0%	96
専門・技術職	3.0%	96.0%	1.0%	100
事務職	3.3%	95.2%	1.5%	330
営業・販売職	2.8%	96.2%	0.9%	106
サービス職	4.7%	94.7%	0.6%	170
技能工・労務職	3.2%	96.8%	0.0%	62
<初職・企業規模>				
なし	0.0%	100.0%	0.0%	1
29人以下	2.7%	96.4%	0.9%	223
30-99人以下	4.1%	94.6%	1.4%	148
100-299人以下	3.3%	96.0%	0.7%	151
300人以上	2.9%	96.1%	1.0%	307
官公庁・公営事業所	2.7%	97.3%	0.0%	37

問13(S)SQ2-1 配偶者はどのくらいの期間連続して仕事を休みましたか。

	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月以上	無回答	<実数>
<総計>	75.0%	10.7%	7.1%	7.1%	0.0%	28
<年齢 (コーホート) >						
30-34歳 (1976-80年生)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5
35-39歳 (1971-75年生)	75.0%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	12
40-44歳 (1966-70年生)	63.6%	18.2%	9.1%	9.1%	0.0%	11
<最終学歴>						
中学・高校	77.8%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	9
専門学校・短大	85.7%	7.1%	0.0%	7.1%	0.0%	14
大学・大学院	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	3
<初職・従業上の地位>						
正規従業員	78.9%	5.3%	5.3%	10.5%	0.0%	19
パート・アルバイト・非常勤	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6
契約社員	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	1
派遣社員	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
自営業等	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
<初職・職種>						
教師・保育士・看護師	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1
専門・技術職	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	3
事務職	72.7%	9.1%	9.1%	9.1%	0.0%	11
営業・販売職	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
サービス職	62.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	8
技能工・労務職	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
<初職・企業規模>						
なし					0.0%	0
29人以下	50.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	6
30-99人以下	66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	6
100-299人以下	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5
300人以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1

問13(4) 最初のお子さんが生まれてから小学校を卒業するまでの夫婦の家事・育児分担はどのように行っていましたか。

	夫はほとんどし なかった	夫が1割・妻が 9割くらい	夫が3割・妻が 7割くらい	夫婦でほぼ 半々の割合	妻よりも夫の方 がしていた	配偶者は いなかった	無回答	<美数>
<総計>	25.6%	39.9%	23.4%	6.2%	0.4%	3.6%	0.8%	913
<年齢(コホート)>								
30-34歳(1976-80年生)	18.6%	39.2%	26.1%	8.5%	1.0%	6.0%	0.5%	199
35-39歳(1971-75年生)	24.1%	41.3%	24.7%	5.2%	0.6%	3.2%	0.9%	344
40-44歳(1966-70年生)	30.8%	38.9%	20.8%	5.9%	0.0%	2.7%	0.8%	370
<最終学歴>								
中学・高校	30.3%	36.1%	21.9%	5.6%	0.6%	4.7%	0.8%	360
専門学校・短大	22.9%	43.4%	24.9%	6.0%	0.3%	1.8%	0.8%	385
大学・大学院	17.9%	45.5%	22.8%	10.6%	0.8%	2.4%	0.0%	123
<初職・従業上の地位>								
正規従業員	24.8%	40.9%	24.5%	5.8%	0.6%	3.2%	0.3%	719
パート・アルバイト・非常勤	30.2%	34.1%	19.0%	7.1%	0.0%	7.1%	2.4%	126
契約社員	25.0%	50.0%	11.1%	8.3%	0.0%	0.0%	5.6%	36
派遣社員	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6
自営業等	15.4%	38.5%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	13
<初職・職種>								
教師・保育士・看護師	24.5%	37.8%	24.5%	10.2%	1.0%	2.0%	0.0%	98
専門・技術職	21.8%	43.6%	24.8%	6.9%	1.0%	2.0%	0.0%	101
事務職	23.3%	44.2%	23.9%	4.8%	0.6%	2.1%	1.2%	335
営業・販売職	30.4%	40.2%	17.0%	6.3%	0.0%	5.4%	0.9%	112
サービス職	28.4%	34.7%	24.4%	5.1%	0.0%	6.3%	1.1%	176
技能工・労務職	27.0%	38.1%	25.4%	4.8%	0.0%	4.8%	0.0%	63
<初職・企業規模>								
なし	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	2
29人以下	29.1%	35.7%	23.5%	7.0%	0.0%	3.9%	0.9%	230
30-99人以下	25.0%	46.1%	17.1%	7.9%	0.7%	2.6%	0.7%	152
100-299人以下	24.3%	41.4%	23.7%	5.3%	0.7%	4.6%	0.0%	152
300人以上	24.2%	42.0%	25.2%	4.8%	0.6%	2.9%	0.3%	314
官公庁・公営事業所	15.8%	31.6%	34.2%	13.2%	0.0%	2.6%	2.6%	38

問13(5) 最初のお子さん(は次の施設に通ったことがありますか。(M.A.)

	保育所	自分の勤め先の事業所内 託児施設	配偶者の勤め 先の事業所内 託児施設	保育ママ・家庭 的保育	幼稚園	学童保育	いずれも通った ことはない	無回答	<実数>
<総計>	47.2%	2.3%	0.1%	2.0%	49.1%	15.8%	11.0%	0.4%	913
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳(1976-80年生)	51.8%	1.5%	0.5%	2.5%	32.2%	10.6%	20.1%	0.5%	199
35-39歳(1971-75年生)	48.0%	3.5%	0.0%	1.7%	48.5%	19.2%	13.4%	0.0%	344
40-44歳(1966-70年生)	44.1%	1.6%	0.0%	1.9%	58.6%	15.4%	3.8%	0.8%	370
<最終学歴>									
中学・高校	48.6%	1.7%	0.0%	1.7%	48.3%	14.4%	8.9%	0.3%	360
専門学校・短大	47.0%	3.9%	0.3%	1.6%	49.4%	19.0%	10.4%	0.5%	385
大学・大学院	39.8%	0.0%	0.0%	4.1%	48.8%	10.6%	17.9%	0.0%	123
<初職・従業上の地位>									
正規従業員	45.8%	2.4%	0.1%	1.4%	49.7%	15.6%	11.4%	0.3%	719
パート・アルバイト・非常勤	56.3%	2.4%	0.0%	1.6%	45.2%	19.0%	9.5%	0.8%	126
契約社員	50.0%	0.0%	0.0%	8.3%	44.4%	19.4%	11.1%	2.8%	36
派遣社員	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%	6
自営業等	69.2%	7.7%	0.0%	7.7%	38.5%	0.0%	0.0%	0.0%	13
<初職・職種>									
教師・保育士・看護師	56.1%	9.2%	1.0%	2.0%	41.8%	23.5%	7.1%	2.0%	98
専門・技術職	60.4%	2.0%	0.0%	3.0%	34.7%	21.8%	14.9%	0.0%	101
事務職	39.7%	1.8%	0.0%	1.5%	55.8%	14.9%	10.7%	0.3%	335
営業・販売職	39.3%	0.9%	0.0%	0.9%	58.0%	10.7%	13.4%	0.0%	112
サービス職	55.1%	1.1%	0.0%	2.8%	43.2%	15.9%	10.2%	0.6%	176
技能工・労務職	41.3%	1.6%	0.0%	0.0%	49.2%	7.9%	11.1%	0.0%	63
<初職・企業規模>									
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	52.2%	1.7%	0.0%	1.7%	44.8%	14.8%	9.1%	0.4%	230
30-99人以下	51.3%	2.0%	0.0%	0.7%	42.8%	15.8%	11.2%	0.7%	152
100-299人以下	50.0%	3.9%	0.7%	0.7%	48.0%	17.1%	12.5%	0.0%	152
300人以上	37.9%	2.5%	0.0%	1.9%	57.0%	15.9%	12.7%	0.3%	314
官公庁・公営事業所	68.4%	0.0%	0.0%	7.9%	31.6%	23.7%	2.6%	2.6%	38

問13(5)SQ 最初に保育所に通い始めたときのお子さんの年齢はいくつでしたか。

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳以上	無回答	<実数>
<総計>	22.7%	25.8%	14.8%	25.1%	10.4%	0.9%	0.2%	431
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	23.3%	38.8%	12.6%	16.5%	8.7%	0.0%	0.0%	103
35-39歳 (1971-75年生)	23.6%	27.9%	16.4%	22.4%	8.5%	1.2%	0.0%	165
40-44歳 (1966-70年生)	21.5%	15.3%	14.7%	33.1%	13.5%	1.2%	0.6%	163
<最終学歴 >								
中学・高校	18.3%	21.1%	14.3%	29.7%	14.9%	1.1%	0.6%	175
専門学校・短大	26.0%	28.2%	14.4%	22.7%	7.7%	1.1%	0.0%	181
大学・大学院	32.7%	36.7%	10.2%	14.3%	6.1%	0.0%	0.0%	49
<初職・従業上の地位 >								
正規従業員	24.0%	26.4%	12.8%	24.3%	10.9%	1.2%	0.3%	329
パート・アルバイト・非常勤	15.5%	25.4%	18.3%	28.2%	12.7%	0.0%	0.0%	71
契約社員	27.8%	16.7%	27.8%	27.8%	0.0%	0.0%	0.0%	18
派遣社員	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
自営業等	33.3%	11.1%	22.2%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<初職・職種 >								
教師・保育士・看護師	32.7%	32.7%	10.9%	18.2%	5.5%	0.0%	0.0%	55
専門・技術職	31.1%	29.5%	8.2%	24.6%	6.6%	0.0%	0.0%	61
事務職	21.1%	23.3%	12.8%	27.8%	12.8%	2.3%	0.0%	133
営業・販売職	11.4%	34.1%	22.7%	27.3%	4.5%	0.0%	0.0%	44
サービス職	20.6%	22.7%	15.5%	25.8%	14.4%	1.0%	0.0%	97
技能工・労務職	15.4%	11.5%	30.8%	26.9%	15.4%	0.0%	0.0%	26
<初職・企業規模 >								
なし	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	15.8%	23.3%	17.5%	30.0%	12.5%	0.8%	0.0%	120
30-99人以下	24.4%	16.7%	12.8%	30.8%	14.1%	1.3%	0.0%	78
100-299人以下	19.7%	25.0%	15.8%	27.6%	10.5%	0.0%	1.3%	76
300人以上	27.7%	31.1%	14.3%	17.6%	8.4%	0.8%	0.0%	119
官公庁・公営事業所	34.6%	34.6%	7.7%	15.4%	3.8%	3.8%	0.0%	26

問13(6) 最初のお子さんについて、保育所(認可外保育所・こども園を含む)に申し込んで入所できなかったとはありますか。

	ある	ない	保育所に申し込んだことはない	無回答	<実数>
<総計>	10.8%	43.9%	38.3%	6.9%	913
<年齢(コーホート)>					
30・34歳(1976・80年生)	17.6%	43.7%	34.2%	4.5%	199
35・39歳(1971・75年生)	11.6%	42.7%	39.5%	6.1%	344
40・44歳(1966・70年生)	6.5%	45.1%	39.5%	8.9%	370
<最終学歴>					
中学・高校	10.0%	46.9%	36.7%	6.4%	360
専門学校・短大	10.6%	42.9%	40.8%	5.7%	385
大学・大学院	13.0%	35.0%	41.5%	10.6%	123
<初職・従業上の地位>					
正規従業員	10.8%	42.7%	39.5%	7.0%	719
パート・アルバイト・非常勤	11.1%	51.6%	30.2%	7.1%	126
契約社員	13.9%	47.2%	30.6%	8.3%	36
派遣社員	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	6
自営業等	15.4%	53.8%	30.8%	0.0%	13
<初職・職種>					
教師・保育士・看護師	8.2%	54.1%	32.7%	5.1%	98
専門・技術職	13.9%	50.5%	29.7%	5.9%	101
事務職	9.6%	38.5%	44.2%	7.8%	335
営業・販売職	15.2%	37.5%	42.9%	4.5%	112
サービス職	11.4%	51.1%	30.1%	7.4%	176
技能工・労務職	7.9%	36.5%	46.0%	9.5%	63
<初職・企業規模>					
なし	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	7.0%	52.2%	35.7%	5.2%	230
30-99人以下	14.5%	44.7%	34.2%	6.6%	152
100-299人以下	12.5%	42.1%	37.5%	7.9%	152
300人以上	10.8%	37.3%	44.6%	7.3%	314
官公庁・公営事業所	15.8%	55.3%	18.4%	10.5%	38

問13(7) 最初のお子さんの通園・通学等の送り迎え(保育所・幼稚園・学校・児童保育などの送り迎え)はふだんどのように分担していましたか

	自分が1人で していた	自分が主にして いたが、ほかの人も していた	自分が半分くらい し、もう半分はほか の人がしていた	ほかの人が主にし ていたが、 自分もしていた	ほかの人がして おり、自分はその いなかっ	送り迎えは 必要なかった	無回答	<実数>
<総計>	43.6%	30.1%	7.0%	4.5%	2.7%	9.1%	3.0%	913
<年齢(コーホート)>								
30-34歳(1976-80年生)	33.2%	32.7%	6.5%	2.5%	2.5%	18.1%	4.5%	199
35-39歳(1971-75年生)	44.2%	29.4%	6.4%	4.7%	2.6%	8.4%	4.4%	344
40-44歳(1966-70年生)	48.6%	29.5%	7.8%	5.4%	3.0%	4.9%	0.8%	370
<最終学歴>								
中学・高校	45.6%	32.5%	4.7%	4.2%	2.5%	8.9%	1.7%	360
専門学校・短大	44.4%	29.4%	8.3%	4.4%	2.1%	8.3%	3.1%	385
大学・大学院	35.0%	26.0%	9.8%	5.7%	5.7%	11.4%	6.5%	123
<初職・従業上の地位>								
正規従業員	42.6%	29.2%	7.4%	5.1%	2.9%	9.7%	3.1%	719
パート・アルバイト・非常勤	53.2%	31.0%	5.6%	0.8%	0.0%	6.3%	3.2%	126
契約社員	30.6%	36.1%	8.3%	5.6%	8.3%	11.1%	0.0%	36
派遣社員	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
自営業等	30.8%	61.5%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	13
<初職・職種>								
教師・保育士・看護師	33.7%	28.6%	13.3%	7.1%	6.1%	8.2%	3.1%	98
専門・技術職	40.6%	22.8%	13.9%	8.9%	2.0%	7.9%	4.0%	101
事務職	48.7%	30.1%	4.2%	3.3%	2.7%	8.4%	2.7%	335
営業・販売職	42.0%	27.7%	5.4%	4.5%	1.8%	17.0%	1.8%	112
サービス職	43.8%	36.4%	6.3%	2.3%	1.7%	6.8%	2.8%	176
技能工・労務職	42.9%	25.4%	7.9%	3.2%	4.8%	11.1%	4.8%	63
<初職・企業規模>								
なし	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	46.5%	29.1%	5.7%	3.5%	3.0%	9.6%	2.6%	230
30-99人以下	42.1%	31.6%	4.6%	3.9%	3.3%	10.5%	3.9%	152
100-299人以下	38.8%	30.9%	9.9%	5.3%	3.3%	8.6%	3.3%	152
300人以上	48.4%	27.7%	6.1%	3.8%	1.9%	9.2%	2.9%	314
官公庁・公営事業所	15.8%	39.5%	23.7%	13.2%	2.6%	5.3%	0.0%	38

問13(7)SQ あなた以外にどなたが送り迎えをしてみましたか。(M.A.)

	配偶者	同居の親	その他の同居 家族	別居の親	その他の家族・ 親族	親族以外の者	無回答	<実数>
<総計>	68.9%	28.1%	1.7%	39.3%	7.9%	4.9%	0.0%	405
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	73.9%	18.2%	0.0%	52.3%	6.8%	4.5%	0.0%	88
35-39歳 (1971-75年生)	69.6%	27.7%	2.7%	39.9%	6.8%	3.4%	0.0%	148
40-44歳 (1966-70年生)	65.7%	33.7%	1.8%	32.0%	9.5%	6.5%	0.0%	169
<最終学歴 >								
中学・高校	67.1%	31.6%	2.5%	31.0%	7.6%	3.8%	0.0%	158
専門学校・短大	75.3%	25.9%	1.2%	44.7%	8.2%	4.7%	0.0%	170
大学・大学院	56.9%	24.1%	0.0%	51.7%	6.9%	5.2%	0.0%	58
<初職・従業上の地位 >								
正規従業員	69.2%	29.3%	1.6%	38.3%	6.5%	4.4%	0.0%	321
パート・アルバイト・非常勤	68.1%	23.4%	2.1%	38.3%	17.0%	8.5%	0.0%	47
契約社員	57.1%	19.0%	0.0%	57.1%	4.8%	4.8%	0.0%	21
派遣社員	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
自営業等	88.9%	22.2%	11.1%	44.4%	22.2%	11.1%	0.0%	9
<初職・職種 >								
教師・保育士・看護師	66.7%	24.1%	3.7%	46.3%	3.7%	0.0%	0.0%	54
専門・技術職	64.6%	22.9%	0.0%	54.2%	8.3%	10.4%	0.0%	48
事務職	70.4%	31.1%	0.7%	29.6%	6.7%	5.2%	0.0%	135
営業・販売職	77.3%	15.9%	0.0%	47.7%	6.8%	6.8%	0.0%	44
サービス職	65.9%	30.5%	2.4%	37.8%	14.6%	4.9%	0.0%	82
技能工・労務職	69.2%	38.5%	7.7%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	26
<初職・企業規模 >								
なし	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	64.2%	27.4%	2.1%	37.9%	11.6%	6.3%	0.0%	95
30-99人以下	63.6%	28.8%	1.5%	36.4%	6.1%	4.5%	0.0%	66
100-299人以下	74.7%	36.0%	2.7%	33.3%	10.7%	5.3%	0.0%	75
300人以上	71.8%	24.2%	0.8%	41.1%	4.0%	5.6%	0.0%	124
官公庁・公営事業所	73.3%	23.3%	0.0%	53.3%	13.3%	0.0%	0.0%	30

問13(8) 最初のお子さんが病气やけがをしたときに、次の方がお子さんの看護をすることはありましたか。(M.A.)

	配偶者	同居の親	その他の同居 家族	別居の親	その他の家族・ 親族	親族以外の者	子どもは看護 が必要な病气 やけがをしな かった	無回答	<実数>
<総計>	55.3%	20.7%	1.0%	38.9%	6.2%	1.5%	9.9%	8.5%	913
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳 (1976-80年生)	52.8%	12.6%	0.0%	46.7%	7.0%	3.0%	12.6%	9.5%	199
35-39歳 (1971-75年生)	54.4%	19.5%	1.2%	37.2%	6.7%	0.9%	8.7%	9.9%	344
40-44歳 (1966-70年生)	57.6%	26.2%	1.4%	36.2%	5.4%	1.4%	9.5%	6.8%	370
<最終学歴>									
中学・高校	52.8%	27.2%	1.9%	33.1%	6.7%	1.1%	10.3%	6.4%	360
専門学校・短大	59.5%	17.4%	0.3%	41.6%	6.5%	1.0%	9.6%	8.3%	385
大学・大学院	53.7%	12.2%	0.0%	46.3%	4.1%	1.6%	9.8%	14.6%	123
<初職・従業上の地位>									
正規従業員	55.8%	21.1%	1.0%	38.1%	5.1%	1.0%	10.4%	8.1%	719
パート・アルバイト・非常勤	51.6%	16.7%	0.8%	36.5%	9.5%	3.2%	7.9%	11.9%	126
契約社員	63.9%	19.4%	0.0%	58.3%	11.1%	5.6%	5.6%	5.6%	36
派遣社員	50.0%	33.3%	0.0%	50.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	6
自営業等	61.5%	23.1%	7.7%	46.2%	15.4%	7.7%	7.7%	7.7%	13
<初職・職種>									
教師・保育士・看護師	57.1%	21.4%	0.0%	43.9%	5.1%	1.0%	6.1%	10.2%	98
専門・技術職	61.4%	14.9%	0.0%	45.5%	5.0%	2.0%	9.9%	5.0%	101
事務職	59.4%	22.1%	1.5%	36.7%	5.1%	1.2%	10.1%	8.4%	335
営業・販売職	48.2%	17.0%	0.0%	40.2%	7.1%	1.8%	12.5%	9.8%	112
サービス職	54.0%	17.0%	1.7%	38.6%	9.1%	1.7%	9.1%	8.5%	176
技能工・労務職	41.3%	33.3%	1.6%	28.6%	7.9%	1.6%	11.1%	9.5%	63
<初職・企業規模>									
なし	50.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	52.2%	19.6%	0.4%	38.7%	7.4%	2.2%	12.6%	9.1%	230
30-99人以下	52.6%	25.0%	0.7%	42.1%	6.6%	0.0%	7.9%	5.9%	152
100-299人以下	57.2%	26.3%	2.6%	35.5%	8.6%	0.7%	9.9%	7.9%	152
300人以上	58.0%	15.9%	0.6%	36.9%	3.8%	1.9%	9.9%	8.9%	314
官公庁・公営事業所	73.7%	23.7%	0.0%	55.3%	13.2%	5.3%	0.0%	7.9%	38

問14 あなたがこれまでに出産したお子さんは何人ですか。

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	無回答	<実数>
<総計>	29.2%	49.8%	17.3%	3.0%	0.4%	0.1%	0.1%	913
<年齢（コーホート）>								
30-34歳（1976-80年生）	35.7%	47.2%	14.6%	2.0%	0.5%	0.0%	0.0%	199
35-39歳（1971-75年生）	29.9%	48.5%	17.7%	2.6%	0.6%	0.3%	0.3%	344
40-44歳（1966-70年生）	25.1%	52.4%	18.4%	3.8%	0.3%	0.0%	0.0%	370
<最終学歴>								
中学・高校	26.7%	48.9%	19.7%	3.6%	0.8%	0.3%	0.0%	360
専門学校・短大	29.9%	51.7%	15.8%	2.3%	0.3%	0.0%	0.0%	385
大学・大学院	36.6%	47.2%	13.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.8%	123
<初職・従業上の地位>								
正規従業員	30.2%	49.0%	17.4%	3.2%	0.1%	0.0%	0.1%	719
パート・アルバイト・非常勤	21.4%	54.0%	18.3%	3.2%	2.4%	0.8%	0.0%	126
契約社員	38.9%	58.3%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36
派遣社員	16.7%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
自営業等	30.8%	53.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
<初職・職種>								
教師・保育士・看護師	26.5%	45.9%	24.5%	2.0%	1.0%	0.0%	0.0%	98
専門・技術職	40.6%	43.6%	9.9%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	101
事務職	27.8%	52.5%	17.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.3%	335
営業・販売職	31.3%	50.0%	15.2%	2.7%	0.9%	0.0%	0.0%	112
サービス職	27.8%	48.9%	18.2%	3.4%	1.1%	0.6%	0.0%	176
技能工・労務職	28.6%	49.2%	19.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	63
<初職・企業規模>								
なし	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2
29人以下	27.4%	52.6%	15.7%	3.5%	0.4%	0.4%	0.0%	230
30-99人以下	25.7%	50.0%	19.1%	4.6%	0.7%	0.0%	0.0%	152
100-299人以下	27.0%	50.0%	21.1%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	152
300人以上	33.4%	49.4%	14.6%	1.6%	0.6%	0.0%	0.3%	314
官公庁・公営事業所	31.6%	42.1%	18.4%	7.9%	0.0%	0.0%	0.0%	38

問16 お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。

	主に一人が行い、 他の人が少し 手伝っている	34.1%	主に一人が行い、 主に一人が行って いるが、他の人も かなり手伝っている	18.6%	複数の人がほぼ 同等に分担している	8.1%	その他	0.6%	無回答	0.4%	<実数>
<総計>		34.1%	38.1%	18.6%	8.1%	0.6%					1240
<年齢（コーホート）>											
30-34歳(1976-80年生)	30.8%	39.9%	18.4%	9.3%	0.9%						321
35-39歳(1971-75年生)	34.4%	38.9%	18.0%	8.1%	0.2%						471
40-44歳(1966-70年生)	36.2%	36.2%	19.4%	7.4%	0.7%						448
<最終学歴>											
中学・高校	34.2%	38.0%	17.5%	9.2%	0.9%						468
専門学校・短大	34.4%	38.2%	19.6%	6.9%	0.4%						521
大学・大学院	30.8%	39.9%	18.7%	10.1%	0.5%						198
<ライフステージ>											
配偶者なし・子どもなし	37.8%	35.1%	15.8%	8.6%	0.9%						222
既婚・子どもなし	30.8%	38.5%	17.3%	12.5%	1.0%						104
既婚・末子6歳未満	28.3%	42.8%	20.7%	7.6%	0.3%						381
既婚・末子6歳以上	36.0%	38.5%	18.5%	6.8%	0.2%						444
配偶者なし・子どもあり	42.9%	24.7%	18.2%	11.7%	2.6%						77
<現職の有無>											
有職	29.5%	39.8%	20.2%	9.5%	0.7%						888
無職	45.7%	34.1%	14.8%	4.8%	0.3%						352
<現職・従業上の地位>											
正規従業員	25.2%	35.0%	23.1%	14.8%	0.9%						337
パート・アルバイト・非常勤	32.2%	43.6%	18.4%	4.9%	0.8%						369
契約社員	23.4%	44.7%	25.5%	6.4%	0.0%						47
派遣社員	25.6%	41.0%	23.1%	10.3%	0.0%						39
自営業等	38.5%	38.5%	12.5%	9.4%	0.0%						96
<現職・職種>											
教師・保育士・看護師	31.7%	35.6%	22.8%	7.9%	0.0%						101
専門・技術職	25.8%	37.6%	25.8%	10.8%	0.0%						93
事務職	26.1%	41.7%	19.3%	11.9%	1.0%						295
営業・販売職	44.0%	33.0%	15.4%	5.5%	0.0%						91
サービス職	33.7%	45.6%	15.4%	4.7%	0.6%						169
技能工・労務職	23.0%	38.0%	28.0%	9.0%	2.0%						100
<現職・企業規模>											
なし	34.1%	36.6%	14.6%	14.6%	0.0%						41
29人以下	34.9%	40.6%	17.1%	6.4%	0.7%						298
30-99人以下	31.7%	38.0%	21.1%	9.2%	0.0%						142
100-299人以下	24.1%	42.9%	21.8%	9.0%	1.5%						133
300人以上	23.8%	41.4%	22.9%	11.0%	0.0%						210
官公庁・公営事業所	26.8%	26.8%	22.0%	22.0%	2.4%						41

問16SQ1 お宅で家事・育児をもちわら行っているのはどなたですか。

	自分	配偶者	同居の親	同居の子ども	同居している その他の家族	同居していない 家族・親族	家族・親族 以外の同居者	その他	無回答	<実数>
<総計>	89.8%	0.0%	9.7%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	423
<年齢（コーホート）>										
30-34歳(1976-80年生)	84.8%	0.0%	15.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99
35-39歳(1971-75年生)	87.0%	0.0%	11.7%	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	162
40-44歳(1966-70年生)	95.7%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	162
<最終学歴>										
中学・高校	87.5%	0.0%	11.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	160
専門学校・短大	91.6%	0.0%	7.8%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	179
大学・大学院	88.5%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	61
<ライフステージ>										
配偶者なし・子どもなし	53.6%	0.0%	44.0%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	84
既婚・子どもなし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32
既婚・末子6歳未満	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	108
既婚・末子6歳以上	98.8%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	160
配偶者なし・子どもあり	93.9%	0.0%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33
<現職の有無>										
有職	85.9%	0.0%	13.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	262
無職	96.3%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	161
<現職・従業上の地位>										
正規従業員	71.8%	0.0%	27.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	85
パート・アルバイト・非常勤	94.1%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	119
契約社員	90.9%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11
派遣社員	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
自営業等	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37
<現職・職種>										
教師・保育士・看護師	93.8%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32
専門・技術職	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	24
事務職	80.5%	0.0%	19.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77
営業・販売職	82.5%	0.0%	15.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40
サービス職	94.7%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	57
技能工・労務職	78.3%	0.0%	21.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23
<現職・企業規模>										
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14
29人以下	90.4%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	104
30-99人以下	86.7%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	45
100-299人以下	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32
300人以上	80.0%	0.0%	18.0%	0.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50
官公庁・公営事業所	81.8%	0.0%	18.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11

問16SQ2 お宅で家事・育児を主にしているのは、どなたですか。

	自分	配偶者	同居の親	同居の子ども	同居している その他の家族	同居していない 家族・親族 以外の同居者	その他	無回答	<実数>
<総計>	77.1%	0.9%	18.0%	0.3%	1.1%	1.0%	0.3%	1.0%	704
<年齢（コーホート）>									
30-34歳(1976-80年生)	69.0%	1.1%	26.2%	0.0%	2.1%	1.6%	0.0%	0.0%	187
35-39歳(1971-75年生)	79.1%	0.4%	17.2%	0.4%	0.7%	0.4%	0.4%	0.7%	268
40-44歳(1966-70年生)	81.1%	1.2%	12.9%	0.4%	0.8%	0.4%	0.4%	2.0%	249
<最終学歴>									
中学・高校	77.3%	0.8%	18.1%	0.4%	1.2%	0.0%	0.4%	1.5%	260
専門学校・短大	78.4%	1.3%	16.9%	0.3%	1.3%	0.3%	0.3%	0.7%	301
大学・大学院	70.7%	0.0%	22.4%	0.0%	0.9%	5.2%	0.0%	0.9%	116
<ライフステージ>									
配偶者なし・子どもなし	8.0%	0.0%	85.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.9%	0.0%	113
既婚・子どもなし	89.7%	0.0%	5.2%	0.0%	1.7%	1.7%	0.0%	1.7%	58
既婚・末子6歳未満	93.4%	0.8%	3.7%	0.0%	0.0%	1.2%	0.4%	0.4%	242
既婚・末子6歳以上	92.9%	1.6%	2.8%	0.4%	0.4%	0.8%	0.0%	1.2%	253
配偶者なし・子どもあり	51.5%	0.0%	36.4%	3.0%	0.0%	3.0%	0.0%	3.0%	33
<現職の有無>									
有職	71.4%	1.1%	22.6%	0.2%	1.5%	1.3%	0.4%	1.1%	532
無職	94.8%	0.0%	4.1%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	172
<現職・従業上の地位>									
正規従業員	58.7%	1.5%	35.2%	0.0%	1.0%	2.6%	0.5%	0.5%	196
パート・アルバイト・非常勤	83.8%	0.9%	10.5%	0.0%	1.3%	0.4%	0.4%	2.2%	229
契約社員	48.5%	0.0%	45.5%	0.0%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33
派遣社員	72.0%	0.0%	24.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	25
自営業等	79.6%	2.0%	12.2%	2.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	49
<現職・職種>									
教師・保育士・看護師	72.9%	0.0%	23.7%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	59
専門・技術職	72.9%	1.7%	18.6%	0.0%	3.4%	1.7%	0.0%	0.0%	59
事務職	64.4%	1.1%	29.4%	0.6%	1.7%	1.7%	0.0%	0.6%	180
営業・販売職	70.5%	2.3%	22.7%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	2.3%	44
サービス職	75.7%	1.0%	16.5%	0.0%	1.9%	1.9%	1.0%	1.9%	103
技能工・労務職	75.8%	0.0%	21.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	1.5%	66
<現職・企業規模>									
なし	71.4%	0.0%	19.0%	0.0%	4.8%	0.0%	0.0%	0.0%	21
29人以下	72.1%	1.7%	21.5%	0.6%	0.6%	1.2%	0.6%	1.7%	172
30-99人以下	70.2%	0.0%	23.8%	0.0%	3.6%	2.4%	0.0%	0.0%	84
100-299人以下	69.8%	1.2%	25.6%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%	1.2%	86
300人以上	70.4%	1.5%	24.4%	0.0%	0.7%	1.5%	0.0%	0.7%	135
官公庁・公営事業所	85.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	20

問16SQ3では、その家事・育児を手伝っているのは、主にどなたですか。

	自分	配偶者	同居の親	同居の子ども	同居している その他の家族	同居していない 家族・親族 以外の同居者	その他	無回答	<実数>
<総計>	13.9%	53.7%	16.9%	3.4%	2.3%	6.3%	0.4%	2.8%	704
<年齢（コーホート）>									
30-34歳(1976-80年生)	19.3%	51.9%	15.5%	1.1%	4.3%	6.4%	0.0%	1.1%	187
35-39歳(1971-75年生)	13.1%	60.8%	13.4%	1.9%	1.5%	6.0%	0.7%	2.2%	268
40-44歳(1966-70年生)	10.8%	47.4%	21.7%	6.8%	1.6%	6.4%	0.4%	4.8%	249
<最終学歴>									
中学・高校	15.4%	49.6%	18.1%	6.5%	1.9%	5.8%	0.0%	2.3%	260
専門学校・短大	12.3%	59.5%	16.3%	1.0%	2.0%	5.3%	0.0%	3.3%	301
大学・大学院	16.4%	49.1%	14.7%	0.9%	2.6%	10.3%	2.6%	3.4%	116
<ライフステージ>									
配偶者なし・子どもなし	61.1%	0.0%	27.4%	0.0%	8.8%	0.9%	0.0%	0.9%	113
既婚・子どもなし	8.6%	74.1%	13.8%	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	58
既婚・未子6歳未満	3.3%	69.0%	11.2%	1.2%	1.2%	10.3%	0.8%	2.9%	242
既婚・未子6歳以上	3.6%	65.6%	15.0%	6.7%	0.4%	5.1%	0.4%	3.2%	253
配偶者なし・子どもあり	21.2%	0.0%	45.5%	12.1%	6.1%	6.1%	0.0%	6.1%	33
<現職の有無>									
有職	17.1%	47.9%	18.4%	3.9%	2.4%	6.2%	0.2%	3.4%	532
無職	4.1%	71.5%	12.2%	1.7%	1.7%	6.4%	1.2%	1.2%	172
<現職・従業上の地位>									
正規従業員	26.0%	40.8%	18.4%	1.5%	3.1%	7.1%	0.5%	2.6%	196
パート・アルバイト・非常勤	7.9%	56.3%	17.5%	7.0%	1.7%	3.9%	0.0%	4.8%	229
契約社員	33.3%	36.4%	18.2%	0.0%	6.1%	6.1%	0.0%	0.0%	33
派遣社員	16.0%	36.0%	16.0%	8.0%	4.0%	12.0%	0.0%	8.0%	25
自営業等	14.3%	51.0%	24.5%	0.0%	0.0%	10.2%	0.0%	0.0%	49
<現職・職種>									
教師・保育士・看護師	13.6%	47.5%	18.6%	3.4%	3.4%	11.9%	0.0%	1.7%	59
専門・技術職	18.6%	54.2%	11.9%	1.7%	3.4%	8.5%	1.7%	0.0%	59
事務職	23.3%	43.3%	20.6%	3.3%	2.2%	4.4%	0.0%	2.2%	180
営業・販売職	20.5%	50.0%	15.9%	4.5%	4.5%	2.3%	0.0%	2.3%	44
サービス職	10.7%	50.5%	16.5%	4.9%	2.9%	8.7%	0.0%	5.8%	103
技能工・労務職	13.6%	47.0%	22.7%	6.1%	0.0%	3.0%	0.0%	6.1%	66
<現職・企業規模>									
なし	19.0%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%	9.5%	0.0%	0.0%	21
29人以下	17.4%	47.1%	21.5%	3.5%	1.7%	6.4%	0.0%	2.3%	172
30-99人以下	20.2%	50.0%	11.9%	3.6%	1.2%	7.1%	1.2%	3.6%	84
100-299人以下	17.4%	47.7%	16.3%	7.0%	2.3%	3.5%	0.0%	5.8%	86
300人以上	14.8%	48.1%	18.5%	4.4%	5.2%	5.2%	0.0%	3.0%	135
官公庁・公営事業所	15.0%	65.0%	15.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	20

問16SQ4 お宅で家事・育児を行っている主な方を2人あげてください。
(一人目)

	自分	配偶者	同居の親	同居の子ども	同居している その他の家族	同居していない 家族・親族 以外の同居者	その他	無回答	<実数>
<総計>	83.2%	1.0%	12.9%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	2.0%	101
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳 (1976-80年生)	80.0%	0.0%	13.3%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	3.3%	30
35-39歳 (1971-75年生)	81.6%	2.6%	15.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38
40-44歳 (1966-70年生)	87.9%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	33
<最終学歴>									
中学・高校	81.4%	2.3%	14.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	43
専門学校・短大	86.1%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	36
大学・大学院	80.0%	0.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	20
<ライフステージ>									
配偶者なし・子どもなし	68.4%	0.0%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	19
既婚・子どもなし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
既婚・末子6歳未満	82.8%	0.0%	13.8%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	29
既婚・末子6歳以上	83.3%	3.3%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	30
配偶者なし・子どもあり	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<現職の有無>									
有職	81.0%	1.2%	14.3%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	2.4%	84
無職	94.1%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17
<現職・従業上の地位>									
正規従業員	86.0%	2.0%	8.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	2.0%	50
パート・アルバイト・非常勤	72.2%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	18
契約社員	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3
派遣社員	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	77.8%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<現職・職種>									
教師・保育士・看護師	87.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	8
専門・技術職	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10
事務職	85.7%	2.9%	11.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	35
営業・販売職	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5
サービス職	62.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8
技能工・労務職	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<現職・企業規模>									
なし	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
29人以下	68.4%	5.3%	26.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19
30-99人以下	61.5%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	13
100-299人以下	91.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12
300人以上	91.3%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	23
官公庁・公営事業所	88.9%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9

問16SQ4 お宅で家事・育児を行っている主な方を2人あげてください。
(二人目)

	自分	配偶者	同居の親	同居の子ども	同居している その他の家族	同居していない 家族・親族 以外の同居者	その他	無回答	<実数>
<総計>	5.9%	35.6%	47.5%	0.0%	3.0%	4.0%	0.0%	4.0%	101
<年齢 (コーホート) >									
30-34歳 (1976-80年生)	6.7%	36.7%	43.3%	0.0%	3.3%	3.3%	0.0%	6.7%	30
35-39歳 (1971-75年生)	7.9%	34.2%	44.7%	0.0%	5.3%	5.3%	0.0%	2.6%	38
40-44歳 (1966-70年生)	3.0%	36.4%	54.5%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	3.0%	33
<最終学歴>									
中学・高校	2.3%	30.2%	58.1%	0.0%	2.3%	2.3%	0.0%	4.7%	43
専門学校・短大	8.3%	33.3%	44.4%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	2.8%	36
大学・大学院	10.0%	50.0%	30.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	20
<ライフステージ>									
配偶者なし・子どもなし	15.8%	0.0%	68.4%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	5.3%	19
既婚・子どもなし	0.0%	61.5%	38.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13
既婚・末子6歳未満	6.9%	55.2%	27.6%	0.0%	3.4%	3.4%	0.0%	3.4%	29
既婚・末子6歳以上	3.3%	40.0%	43.3%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%	30
配偶者なし・子どもあり	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<現職の有無>									
有職	6.0%	36.9%	45.2%	0.0%	3.6%	4.8%	0.0%	3.6%	84
無職	5.9%	29.4%	58.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.9%	17
<現職・従業上の地位>									
正規従業員	4.0%	50.0%	38.0%	0.0%	0.0%	6.0%	0.0%	2.0%	50
パート・アルバイト・非常勤	16.7%	5.6%	66.7%	0.0%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%	18
契約社員	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3
派遣社員	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
自営業等	0.0%	44.4%	33.3%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	11.1%	9
<現職・職種>									
教師・保育士・看護師	0.0%	37.5%	37.5%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	12.5%	8
専門・技術職	10.0%	30.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	10
事務職	8.6%	40.0%	45.7%	0.0%	2.9%	2.9%	0.0%	0.0%	35
営業・販売職	0.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5
サービス職	12.5%	12.5%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	8
技能工・労務職	0.0%	44.4%	55.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9
<現職・企業規模>									
なし	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6
29人以下	5.3%	21.1%	52.6%	0.0%	5.3%	10.5%	0.0%	5.3%	19
30-99人以下	15.4%	23.1%	38.5%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	13
100-299人以下	8.3%	8.3%	75.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	12
300人以上	0.0%	56.5%	39.1%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	23
官公庁・公営事業所	11.1%	55.6%	22.2%	0.0%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	9

問17 あなたには現在、配偶者がいますか。

	いる	いない	無回答	<実数>
<総計>	75.8%	24.2%	0.0%	1240
<年齢（コーホート）>				
30-34歳（1976-80年生）	68.2%	31.8%	0.0%	321
35-39歳（1971-75年生）	76.9%	23.1%	0.0%	471
40-44歳（1966-70年生）	80.1%	19.9%	0.0%	448
<最終学歴>				
中学・高校	74.6%	25.4%	0.0%	468
専門学校・短大	79.7%	20.3%	0.0%	521
大学・大学院	70.2%	29.8%	0.0%	198
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	0.0%	100.0%	0.0%	222
既婚・子どもなし	100.0%	0.0%	0.0%	104
既婚・末子6歳未満	100.0%	0.0%	0.0%	381
既婚・末子6歳以上	100.0%	0.0%	0.0%	444
配偶者なし・子どもあり	0.0%	100.0%	0.0%	77
<現職の有無>				
有職	70.0%	30.0%	0.0%	888
無職	90.3%	9.7%	0.0%	352
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	58.5%	41.5%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	82.7%	17.3%	0.0%	369
契約社員	48.9%	51.1%	0.0%	47
派遣社員	46.2%	53.8%	0.0%	39
自営業等	82.3%	17.7%	0.0%	96
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	68.3%	31.7%	0.0%	101
専門・技術職	72.0%	28.0%	0.0%	93
事務職	63.7%	36.3%	0.0%	295
営業・販売職	63.7%	36.3%	0.0%	91
サービス職	78.1%	21.9%	0.0%	169
技能工・労務職	78.0%	22.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>				
なし	75.6%	24.4%	0.0%	41
29人以下	73.5%	26.5%	0.0%	298
30-99人以下	66.9%	33.1%	0.0%	142
100-299人以下	69.2%	30.8%	0.0%	133
300人以上	65.7%	34.3%	0.0%	210
官公庁・公営事業所	73.2%	26.8%	0.0%	41

問17SQ1 結婚していたことはありますか。

	はい	いいえ	無回答	<実数>
<総計>	30.3%	69.7%	0.0%	300
<年齢（コーホート）>				
30-34歳（1976-80年生）	17.6%	82.4%	0.0%	102
35-39歳（1971-75年生）	27.5%	72.5%	0.0%	109
40-44歳（1966-70年生）	48.3%	51.7%	0.0%	89
<最終学歴>				
中学・高校	40.3%	59.7%	0.0%	119
専門学校・短大	22.6%	77.4%	0.0%	106
大学・大学院	15.3%	84.7%	0.0%	59
<ライフステージ>				
配偶者なし・子どもなし	7.2%	92.8%	0.0%	222
既婚・子どもなし	-	-	-	0
既婚・末子6歳未満	-	-	-	0
既婚・末子6歳以上	-	-	-	0
配偶者なし・子どもあり	97.4%	2.6%	0.0%	77
<現職の有無>				
有職	30.8%	69.2%	0.0%	266
無職	26.5%	73.5%	0.0%	34
<現職・従業上の地位>				
正規従業員	23.6%	76.4%	0.0%	140
パート・アルバイト・非常勤	51.6%	48.4%	0.0%	64
契約社員	20.8%	79.2%	0.0%	24
派遣社員	23.8%	76.2%	0.0%	21
自営業等	35.3%	64.7%	0.0%	17
<現職・職種>				
教師・保育士・看護師	28.1%	71.9%	0.0%	32
専門・技術職	23.1%	76.9%	0.0%	26
事務職	24.3%	75.7%	0.0%	107
営業・販売職	30.3%	69.7%	0.0%	33
サービス職	51.4%	48.6%	0.0%	37
技能工・労務職	36.4%	63.6%	0.0%	22
<現職・企業規模>				
なし	40.0%	60.0%	0.0%	10
29人以下	31.6%	68.4%	0.0%	79
30-99人以下	34.0%	66.0%	0.0%	47
100-299人以下	31.7%	68.3%	0.0%	41
300人以上	26.4%	73.6%	0.0%	72
官公庁・公営事業所	36.4%	63.6%	0.0%	11

問17SQ2 あなたは、今後結婚すると思いますか。

	近いうちに結婚 する予定である	いつかは結婚 すると思う	結婚しないと 思う	わからない	無回答	<実数>
<総計>	5.3%	29.3%	18.7%	46.0%	0.7%	300
<年齢（コーホート）>						
30-34歳（1976-80年生）	8.8%	39.2%	9.8%	42.2%	0.0%	102
35-39歳（1971-75年生）	4.6%	33.0%	14.7%	46.8%	0.9%	109
40-44歳（1966-70年生）	2.2%	13.5%	33.7%	49.4%	1.1%	89
<最終学歴>						
中学・高校	4.2%	16.8%	24.4%	53.8%	0.8%	119
専門学校・短大	2.8%	44.3%	15.1%	37.7%	0.0%	106
大学・大学院	13.6%	30.5%	13.6%	40.7%	1.7%	59
<ライフステージ>						
配偶者なし・子どもなし	6.3%	36.9%	12.6%	43.2%	0.9%	222
既婚・子どもなし	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳未満	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳以上	-	-	-	-	-	0
配偶者なし・子どもあり	2.6%	7.8%	36.4%	53.2%	0.0%	77
<現職の有無>						
有職	5.6%	31.2%	16.5%	45.9%	0.8%	266
無職	2.9%	14.7%	35.3%	47.1%	0.0%	34
<現職・従業上の地位>						
正規従業員	7.1%	31.4%	17.9%	43.6%	0.0%	140
パート・アルバイト・非常勤	4.7%	15.6%	21.9%	56.3%	1.6%	64
契約社員	4.2%	41.7%	0.0%	54.2%	0.0%	24
派遣社員	4.8%	61.9%	9.5%	23.8%	0.0%	21
自営業等	0.0%	35.3%	17.6%	41.2%	5.9%	17
<現職・職種>						
教師・保育士・看護師	6.3%	34.4%	21.9%	34.4%	3.1%	32
専門・技術職	3.8%	38.5%	11.5%	46.2%	0.0%	26
事務職	7.5%	33.6%	12.1%	46.7%	0.0%	107
営業・販売職	3.0%	15.2%	24.2%	57.6%	0.0%	33
サービス職	5.4%	21.6%	18.9%	54.1%	0.0%	37
技能工・労務職	4.5%	45.5%	13.6%	36.4%	0.0%	22
<現職・企業規模>						
なし	0.0%	40.0%	10.0%	50.0%	0.0%	10
29人以下	5.1%	26.6%	15.2%	51.9%	1.3%	79
30-99人以下	2.1%	40.4%	17.0%	40.4%	0.0%	47
100-299人以下	7.3%	26.8%	12.2%	53.7%	0.0%	41
300人以上	9.7%	33.3%	18.1%	38.9%	0.0%	72
官公庁・公営事業所	0.0%	18.2%	27.3%	45.5%	9.1%	11

問17SQ2-1 結婚しても現在の勤め先に勤め続けたいですか。

	現在の勤め先で 勤め続けたい	家事と両立し やすい勤め先 に移りたい	仕事をやめて 家事に専念し たい	わからない	現在仕事をし ていない	無回答	<実数>
<総計>	31.7%	26.0%	17.3%	19.2%	5.8%	0.0%	104
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳(1976-80年生)	38.8%	28.6%	4.1%	22.4%	6.1%	0.0%	49
35-39歳(1971-75年生)	26.8%	24.4%	29.3%	12.2%	7.3%	0.0%	41
40-44歳(1966-70年生)	21.4%	21.4%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	14
<最終学歴>							
中学・高校	12.0%	48.0%	16.0%	20.0%	4.0%	0.0%	25
専門学校・短大	28.0%	20.0%	22.0%	26.0%	4.0%	0.0%	50
大学・大学院	57.7%	19.2%	11.5%	7.7%	3.8%	0.0%	26
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	31.3%	25.0%	17.7%	20.8%	5.2%	0.0%	96
既婚・子どもなし	-	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳未満	-	-	-	-	-	-	0
既婚・末子6歳以上	-	-	-	-	-	-	0
配偶者なし・子どもあり	37.5%	37.5%	12.5%	0.0%	12.5%	0.0%	8
<現職の有無>							
有職	33.7%	27.6%	18.4%	20.4%	0.0%	0.0%	98
無職	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	6
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	33.3%	31.5%	18.5%	16.7%	0.0%	0.0%	54
パート・アルバイト・非常勤	38.5%	23.1%	7.7%	30.8%	0.0%	0.0%	13
契約社員	27.3%	18.2%	18.2%	36.4%	0.0%	0.0%	11
派遣社員	14.3%	35.7%	28.6%	21.4%	0.0%	0.0%	14
自営業等	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	61.5%	15.4%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	13
専門・技術職	54.5%	18.2%	0.0%	27.3%	0.0%	0.0%	11
事務職	22.7%	29.5%	29.5%	18.2%	0.0%	0.0%	44
営業・販売職	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	6
サービス職	40.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10
技能工・労務職	27.3%	45.5%	9.1%	18.2%	0.0%	0.0%	11
<現職・企業規模>							
なし	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4
29人以下	36.0%	24.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	25
30-99人以下	35.0%	40.0%	10.0%	15.0%	0.0%	0.0%	20
100-299人以下	21.4%	42.9%	21.4%	14.3%	0.0%	0.0%	14
300人以上	29.0%	22.6%	19.4%	29.0%	0.0%	0.0%	31
官公庁・公営事業所	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	2

問18(3) 配偶者の現在の就業状況は次のどれにあてはまりますか

	正規従業員	パート・アルバイト・契約社員・派遣社員などの非正規従業員	経営者・役員・自営業・自由業・家族従業員など、雇用以外の形態	仕事をしない	無回答	<実数>
<総計>	79.7%	3.3%	14.7%	1.2%	1.2%	940
<年齢（コーホート）>						
30-34歳(1976-80年生)	80.8%	3.2%	11.4%	2.7%	1.8%	219
35-39歳(1971-75年生)	80.9%	3.6%	13.8%	0.6%	1.1%	362
40-44歳(1966-70年生)	77.7%	3.1%	17.5%	0.8%	0.8%	359
<最終学歴>						
中学・高校	77.4%	3.4%	15.2%	2.3%	1.7%	349
専門学校・短大	80.2%	3.9%	14.5%	0.5%	1.0%	415
大学・大学院	89.2%	1.4%	8.6%	0.0%	0.7%	139
<ライフステージ>						
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	75.0%	7.7%	14.4%	1.9%	1.0%	104
既婚・未子6歳未満	81.9%	2.9%	13.1%	0.8%	1.3%	381
既婚・未子6歳以上	79.1%	2.7%	16.2%	1.1%	0.9%	444
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>						
有職	79.1%	3.2%	15.8%	0.8%	1.1%	622
無職	80.8%	3.5%	12.6%	1.9%	1.3%	318
<現職・従業上の地位>						
正規従業員	87.3%	1.5%	10.2%	0.0%	1.0%	197
パート・アルバイト・非常勤	83.6%	3.3%	10.8%	0.7%	1.6%	305
契約社員	65.2%	21.7%	8.7%	4.3%	0.0%	23
派遣社員	88.9%	0.0%	5.6%	5.6%	0.0%	18
自営業等	43.0%	2.5%	53.2%	1.3%	0.0%	79
<現職・職種>						
教師・保育士・看護師	85.5%	4.3%	8.7%	0.0%	1.4%	69
専門・技術職	82.1%	1.5%	14.9%	0.0%	1.5%	67
事務職	80.3%	0.5%	18.1%	0.5%	0.5%	188
営業・販売職	86.2%	3.4%	5.2%	1.7%	3.4%	58
サービス職	74.2%	4.5%	19.7%	0.8%	0.8%	132
技能工・労務職	80.8%	7.7%	9.0%	1.3%	1.3%	78
<現職・企業規模>						
なし	54.8%	3.2%	38.7%	3.2%	0.0%	31
29人以下	73.1%	1.8%	24.7%	0.0%	0.5%	219
30-99人以下	85.3%	3.2%	9.5%	1.1%	1.1%	95
100-299人以下	84.8%	4.3%	8.7%	1.1%	1.1%	92
300人以上	84.8%	5.1%	6.5%	1.4%	2.2%	138
官公庁・公営事業所	83.3%	0.0%	13.3%	0.0%	3.3%	30

問18(3)SQ1 配偶者の出勤時刻(家を出る時刻)と帰宅時刻は次のどれにあてはまりますか。

出勤時刻

	午前6時 より前	午前6時 7時前	午前7時 8時前	午前8時 9時前	午前9時 10時前	午前10時 11時前	午前11時 12時前	午前12時 以降	無回答	<実数>
<総計>	7.3%	23.7%	37.7%	24.8%	3.2%	0.8%	0.4%	1.3%	0.8%	918
<年齢(コーホート)>										
30-34歳(1976-80年生)	5.7%	26.8%	38.8%	23.0%	1.4%	1.0%	0.5%	2.9%	0.0%	209
35-39歳(1971-75年生)	7.9%	21.9%	35.1%	27.2%	4.2%	0.8%	0.6%	1.1%	1.1%	356
40-44歳(1966-70年生)	7.6%	23.8%	39.7%	23.5%	3.1%	0.6%	0.3%	0.6%	0.8%	353
<最終学歴>										
中学・高校	9.0%	23.6%	38.8%	22.4%	2.1%	1.2%	0.3%	1.5%	1.2%	335
専門学校・短大	6.6%	23.7%	39.6%	24.0%	2.7%	0.7%	0.7%	1.2%	0.7%	409
大学・大学院	5.8%	23.2%	32.6%	30.4%	6.5%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	138
<ライフステージ>										
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	7.9%	19.8%	47.5%	17.8%	4.0%	0.0%	1.0%	2.0%	0.0%	101
既婚・未子6歳未満	5.9%	23.9%	35.9%	26.8%	3.8%	1.1%	0.5%	1.6%	0.5%	373
既婚・未子6歳以上	8.3%	24.4%	37.2%	24.8%	2.3%	0.7%	0.2%	0.9%	1.1%	435
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>										
有職	7.0%	21.5%	37.0%	27.2%	3.8%	0.8%	0.5%	1.1%	1.0%	610
無職	7.8%	28.2%	39.0%	20.1%	1.9%	0.6%	0.3%	1.6%	0.3%	308
<現職・従業上の地位>										
正規従業員	4.6%	20.0%	39.0%	27.7%	4.1%	1.0%	0.5%	1.0%	2.1%	195
パート・アルバイト・非常勤	8.7%	21.8%	38.6%	24.8%	2.7%	1.0%	0.3%	1.7%	0.3%	298
契約社員	9.1%	13.6%	45.5%	22.7%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	22
派遣社員	5.9%	29.4%	29.4%	35.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17
自営業等	6.4%	24.4%	25.6%	34.6%	7.7%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	78
<現職・職種>										
教師・保育士・看護師	7.4%	23.5%	39.7%	25.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	68
専門・技術職	1.5%	18.2%	45.5%	28.8%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66
事務職	5.4%	18.8%	40.9%	30.1%	2.7%	0.5%	0.0%	0.5%	1.1%	186
営業・販売職	9.1%	25.5%	32.7%	25.5%	1.8%	0.0%	3.6%	0.0%	1.8%	55
サービス職	8.5%	21.5%	33.8%	25.4%	5.4%	1.5%	0.8%	2.3%	0.8%	130
技能工・労務職	7.9%	22.4%	35.5%	25.0%	3.9%	2.6%	0.0%	2.6%	0.0%	76
<現職・企業規模>										
なし	10.0%	16.7%	40.0%	23.3%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30
29人以下	6.4%	26.1%	33.5%	26.6%	3.7%	0.9%	0.5%	1.8%	0.5%	218
30-99人以下	3.2%	18.3%	46.2%	29.0%	1.1%	0.0%	1.1%	1.1%	0.0%	93
100-299人以下	6.7%	16.7%	36.7%	28.9%	5.6%	0.0%	0.0%	2.2%	3.3%	90
300人以上	11.3%	20.3%	33.8%	25.6%	4.5%	2.3%	0.8%	0.0%	1.5%	133
官公庁・公営事業所	3.4%	13.8%	48.3%	34.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	29

問18(3)SQ1 配偶者の出勤時刻(家を出る時刻)と帰宅時刻は次のどれにあてはまりますか。

帰宅時刻

	午後4時 より前	午後4時 5時前	午後4時 ～ 5時前	午後5時 ～ 6時前	午後5時 ～ 6時前	午後6時 ～ 7時前	午後6時 ～ 7時前	午後7時 ～ 8時前	午後7時 ～ 8時前	午後8時 ～ 9時前	午後8時 ～ 9時前	午後9時 ～ 10時前	午後10時 以降	無回答	<実数>
<総計>	2.2%	1.7%	8.2%	14.2%	21.6%	18.2%	13.4%	19.1%	1.5%	918					
<年齢(コーホート)>															
30・34歳(1976・80年生)	3.3%	1.0%	9.6%	13.9%	19.1%	20.1%	13.4%	19.1%	0.5%	209					
35・39歳(1971・75年生)	1.4%	1.7%	9.8%	14.0%	18.3%	18.5%	13.8%	20.8%	1.7%	356					
40・44歳(1966・70年生)	2.3%	2.3%	5.7%	14.4%	26.3%	16.7%	13.0%	17.3%	2.0%	353					
<最終学歴>															
中学・高校	3.0%	2.7%	10.1%	16.7%	21.2%	17.3%	8.7%	17.6%	2.7%	335					
専門学校・短大	2.2%	1.5%	7.3%	14.4%	21.0%	18.1%	16.4%	17.8%	1.2%	409					
大学・大学院	0.7%	0.7%	3.6%	6.5%	21.0%	20.3%	16.7%	30.4%	0.0%	138					
<ライフステージ>															
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	2.0%	3.0%	10.9%	12.9%	19.8%	16.8%	13.9%	18.8%	2.0%	101					
既婚・未子6歳未満	2.7%	0.8%	8.0%	12.9%	21.2%	19.0%	14.2%	20.1%	1.1%	373					
既婚・未子6歳以上	1.8%	2.3%	7.6%	15.6%	22.3%	17.9%	12.4%	18.2%	1.8%	435					
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>															
有職	2.1%	1.6%	8.9%	15.6%	22.3%	17.7%	13.1%	16.9%	1.8%	610					
無職	2.3%	1.9%	6.8%	11.4%	20.1%	19.2%	14.0%	23.4%	1.0%	308					
<現職・従業上の地位>															
正規従業員	1.5%	1.0%	10.3%	14.9%	27.7%	16.4%	9.2%	15.4%	3.6%	195					
パート・アルバイト・非常勤	2.7%	2.3%	8.7%	14.4%	20.5%	17.8%	13.4%	19.5%	0.7%	298					
契約社員	0.0%	0.0%	13.6%	22.7%	13.6%	4.5%	22.7%	18.2%	4.5%	22					
派遣社員	0.0%	0.0%	5.9%	17.6%	23.5%	41.2%	11.8%	0.0%	0.0%	17					
自営業等	2.6%	1.3%	5.1%	19.2%	17.9%	19.2%	19.2%	14.1%	1.3%	78					
<現職・職種>															
教師・保育士・看護師	4.4%	0.0%	10.3%	16.2%	26.5%	14.7%	19.1%	5.9%	2.9%	68					
専門・技術職	3.0%	0.0%	3.0%	13.6%	16.7%	24.2%	13.6%	25.8%	0.0%	66					
事務職	1.1%	0.5%	10.2%	12.4%	25.3%	18.3%	12.9%	16.1%	3.2%	186					
営業・販売職	1.8%	1.8%	5.5%	12.7%	23.6%	16.4%	14.5%	21.8%	1.8%	55					
サービス職	2.3%	2.3%	9.2%	16.9%	19.2%	16.9%	13.1%	18.5%	1.5%	130					
技能工・労務職	2.6%	3.9%	10.5%	21.1%	19.7%	17.1%	7.9%	17.1%	0.0%	76					
<現職・企業規模>															
なし	6.7%	3.3%	3.3%	26.7%	16.7%	23.3%	13.3%	6.7%	0.0%	30					
29人以下	1.4%	3.2%	8.7%	14.2%	25.2%	17.0%	9.2%	18.8%	2.3%	218					
30-99人以下	2.2%	0.0%	9.7%	20.4%	22.6%	15.1%	15.1%	14.0%	1.1%	93					
100-299人以下	2.2%	0.0%	6.7%	13.3%	20.0%	24.4%	15.6%	14.4%	3.3%	90					
300人以上	3.0%	1.5%	8.3%	16.5%	18.8%	14.3%	16.5%	19.5%	1.5%	133					
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	27.6%	6.9%	24.1%	20.7%	10.3%	10.3%	0.0%	29					

問18(3)SQ2 過去1年間に病気やけがをしたお子さんのために配偶者が仕事を休んだことはありますか。

	ある	ない	看護が必要な病気や けがをした子どもは いない	無回答	<実数>
<総計>	17.0%	60.7%	21.8%	0.5%	918
<年齢 (コーホート) >					
30-34歳(1976-80年生)	13.9%	61.7%	24.4%	0.0%	209
35-39歳(1971-75年生)	19.1%	59.3%	21.1%	0.6%	356
40-44歳(1966-70年生)	16.7%	61.5%	21.0%	0.8%	353
<最終学歴>					
中学・高校	16.1%	61.8%	22.1%	0.0%	335
専門学校・短大	17.4%	59.9%	21.8%	1.0%	409
大学・大学院	19.6%	58.0%	21.7%	0.7%	138
<ライフステージ>					
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	1.0%	0.0%	99.0%	0.0%	101
既婚・末子6歳未満	23.3%	63.5%	12.1%	1.1%	373
既婚・末子6歳以上	15.4%	71.7%	12.6%	0.2%	435
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	0
<現職の有無>					
有職	19.7%	58.5%	21.3%	0.5%	610
無職	11.7%	64.9%	22.7%	0.6%	308
<現職・従業上の地位>					
正規従業員	23.6%	50.8%	24.1%	1.5%	195
パート・アルバイト・非常勤	17.8%	65.1%	17.1%	0.0%	298
契約社員	31.8%	50.0%	18.2%	0.0%	22
派遣社員	17.6%	47.1%	35.3%	0.0%	17
自営業等	14.1%	57.7%	28.2%	0.0%	78
<現職・職種>					
教師・保育士・看護師	26.5%	61.8%	8.8%	2.9%	68
専門・技術職	33.3%	51.5%	13.6%	1.5%	66
事務職	21.5%	57.0%	21.5%	0.0%	186
営業・販売職	14.5%	60.0%	25.5%	0.0%	55
サービス職	13.8%	61.5%	24.6%	0.0%	130
技能工・労務職	14.5%	60.5%	25.0%	0.0%	76
<現職・企業規模>					
なし	16.7%	53.3%	30.0%	0.0%	30
29人以下	12.8%	63.8%	23.4%	0.0%	218
30-99人以下	23.7%	61.3%	15.1%	0.0%	93
100-299人以下	26.7%	52.2%	18.9%	2.2%	90
300人以上	21.1%	52.6%	25.6%	0.8%	133
官公庁・公営事業所	37.9%	48.3%	13.8%	0.0%	29

問18(4) 配偶者の最終学歴は次のどれにあたりますか。

	中学校卒	高校卒	専門学校卒	高専・短大卒	大学卒	大学院卒	無回答	<実数>
<総計>	6.2%	37.1%	12.4%	4.4%	31.9%	4.3%	3.7%	940
<年齢 (コーホート) >								
30・34歳 (1976・80年生)	8.7%	33.8%	15.5%	5.9%	27.9%	4.6%	3.7%	219
35・39歳 (1971・75年生)	5.8%	36.5%	12.4%	3.6%	33.4%	4.4%	3.9%	362
40・44歳 (1966・70年生)	5.0%	39.8%	10.6%	4.2%	32.9%	3.9%	3.6%	359
<最終学歴>								
中学・高校	12.0%	52.4%	12.9%	3.4%	14.0%	0.9%	4.3%	349
専門学校・短大	1.7%	30.8%	15.4%	6.0%	38.8%	3.6%	3.6%	415
大学・大学院	2.2%	11.5%	4.3%	2.2%	61.9%	15.8%	2.2%	139
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	7.7%	40.4%	6.7%	4.8%	35.6%	1.9%	2.9%	104
既婚・未子6歳未満	6.3%	30.7%	14.7%	5.2%	34.4%	5.5%	3.1%	381
既婚・未子6歳以上	5.9%	42.3%	11.9%	3.6%	28.4%	3.6%	4.3%	444
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>								
有職	6.3%	39.2%	13.3%	4.7%	29.1%	3.7%	3.7%	622
無職	6.0%	33.0%	10.7%	3.8%	37.4%	5.3%	3.8%	318
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	2.5%	40.1%	11.2%	4.1%	31.0%	5.6%	5.6%	197
パート・アルバイト・非常勤	7.5%	42.6%	13.1%	4.6%	27.5%	2.3%	2.3%	305
契約社員	8.7%	39.1%	26.1%	0.0%	26.1%	0.0%	0.0%	23
派遣社員	5.6%	33.3%	22.2%	0.0%	27.8%	11.1%	0.0%	18
自営業等	10.1%	25.3%	13.9%	8.9%	31.6%	3.8%	6.3%	79
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	1.4%	24.6%	21.7%	1.4%	42.0%	4.3%	4.3%	69
専門・技術職	1.5%	22.4%	10.4%	7.5%	43.3%	14.9%	0.0%	67
事務職	4.3%	36.2%	12.2%	6.4%	31.4%	4.8%	4.8%	188
営業・販売職	5.2%	50.0%	12.1%	5.2%	24.1%	1.7%	1.7%	58
サービス職	11.4%	43.9%	15.9%	2.3%	22.7%	0.0%	3.8%	132
技能工・労務職	7.7%	60.3%	11.5%	3.8%	15.4%	0.0%	1.3%	78
<現職・企業規模>								
なし	9.7%	32.3%	9.7%	9.7%	32.3%	3.2%	3.2%	31
29人以下	8.2%	37.0%	16.4%	4.1%	27.9%	1.4%	5.0%	219
30-99人以下	7.4%	32.6%	12.6%	5.3%	37.9%	1.1%	3.2%	95
100-299人以下	5.4%	42.4%	16.3%	6.5%	21.7%	4.3%	3.3%	92
300人以上	4.3%	46.4%	9.4%	2.9%	25.4%	8.7%	2.9%	138
官公庁・公営事業所	0.0%	36.7%	6.7%	3.3%	46.7%	3.3%	3.3%	30

問18(5) 今後、あなたにお子さんが生まれたら、配偶者に育児休業を取得してほしいですか。

	取得してほしい	できれば取得してほしい	あまり取得してほしくない	取得してほしくない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	12.0%	19.9%	14.3%	19.4%	32.9%	1.6%	940
<年齢 (コーホート) >							
30・34歳 (1976・80年生)	13.7%	21.9%	16.9%	21.5%	25.1%	0.9%	219
35・39歳 (1971・75年生)	13.8%	21.3%	12.4%	17.1%	33.4%	1.9%	362
40・44歳 (1966・70年生)	9.2%	17.3%	14.5%	20.3%	37.0%	1.7%	359
<最終学歴>							
中学・高校	11.2%	19.8%	12.9%	23.8%	30.7%	1.7%	349
専門学校・短大	10.6%	21.7%	14.0%	16.1%	35.7%	1.9%	415
大学・大学院	19.4%	16.5%	16.5%	15.8%	31.7%	0.0%	139
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	12.5%	26.9%	11.5%	12.5%	34.6%	1.9%	104
既婚・末子6歳未満	14.4%	23.6%	12.6%	19.2%	28.6%	1.6%	381
既婚・末子6歳以上	9.9%	15.3%	16.0%	21.6%	35.8%	1.4%	444
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>							
有職	12.2%	17.4%	14.3%	22.0%	32.6%	1.4%	622
無職	11.6%	24.8%	14.2%	14.2%	33.3%	1.9%	318
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	13.2%	19.8%	17.3%	21.8%	25.4%	2.5%	197
パート・アルバイト・非常勤	10.2%	18.0%	13.4%	21.3%	36.1%	1.0%	305
契約社員	26.1%	8.7%	8.7%	17.4%	39.1%	0.0%	23
派遣社員	16.7%	33.3%	11.1%	16.7%	22.2%	0.0%	18
自営業等	12.7%	7.6%	12.7%	27.8%	38.0%	1.3%	79
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	8.7%	18.8%	20.3%	17.4%	33.3%	1.4%	69
専門・技術職	19.4%	13.4%	17.9%	14.9%	32.8%	1.5%	67
事務職	12.8%	18.1%	12.2%	26.6%	28.2%	2.1%	188
営業・販売職	10.3%	20.7%	10.3%	22.4%	36.2%	0.0%	58
サービス職	12.1%	12.9%	12.1%	22.7%	39.4%	0.8%	132
技能工・労務職	7.7%	24.4%	15.4%	20.5%	30.8%	1.3%	78
<現職・企業規模>							
なし	12.9%	3.2%	16.1%	25.8%	41.9%	0.0%	31
29人以下	10.5%	16.0%	16.4%	22.8%	32.4%	1.8%	219
30-99人以下	9.5%	14.7%	15.8%	25.3%	34.7%	0.0%	95
100-299人以下	12.0%	27.2%	14.1%	15.2%	30.4%	1.1%	92
300人以上	15.9%	18.8%	10.9%	21.7%	31.9%	0.7%	138
官公庁・公営事業所	16.7%	16.7%	10.0%	23.3%	26.7%	6.7%	30

問18(6) 出産・育児と仕事について、配偶者があなたに望む生き方は次のどれに最も近いと思いますか。

	仕事をつづけながら子どもを産み育てる	仕事はせずに子どもを産み育て、子育てが一段落したら仕事を始める	仕事はせずに子どもを産み育て、その後も産み育て、仕事を続ける	子どもを産まず、仕事を続ける	子どもを産まず、仕事もしない	いずれでもよい	無回答	<実数>
<総計>	32.3%	40.5%	4.7%	3.6%	0.3%	16.8%	1.7%	940
<年齢(コーホート)>								
30-34歳(1976-80年生)	37.9%	44.7%	3.7%	0.9%	0.5%	11.0%	1.4%	219
35-39歳(1971-75年生)	34.0%	38.1%	5.0%	4.4%	0.6%	16.3%	1.7%	362
40-44歳(1966-70年生)	27.3%	40.4%	5.0%	4.5%	0.0%	20.9%	1.9%	359
<最終学歴>								
中学・高校	29.8%	41.0%	5.4%	4.3%	0.6%	16.9%	2.0%	349
専門学校・短大	30.8%	43.1%	4.3%	3.4%	0.2%	16.1%	1.9%	415
大学・大学院	41.7%	33.1%	5.0%	2.9%	0.0%	17.3%	0.0%	139
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	-	-	-	-	-	-	-	0
既婚・子どもなし	25.0%	34.6%	4.8%	3.8%	0.0%	29.8%	1.9%	104
既婚・未子6歳未満	38.3%	41.7%	3.7%	1.8%	0.5%	12.6%	1.3%	381
既婚・未子6歳以上	29.1%	40.8%	5.6%	5.0%	0.2%	17.6%	1.8%	444
配偶者なし・子どもあり	-	-	-	-	-	-	-	0
<現職の有無>								
有職	44.2%	30.4%	2.6%	5.5%	0.2%	15.6%	1.6%	622
無職	9.1%	60.4%	8.8%	0.0%	0.6%	19.2%	1.9%	318
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	60.9%	17.8%	0.5%	5.6%	0.0%	12.7%	2.5%	197
パート・アルバイト・非常勤	33.1%	40.0%	3.9%	6.6%	0.0%	15.1%	1.3%	305
契約社員	39.1%	30.4%	0.0%	8.7%	4.3%	17.4%	0.0%	23
派遣社員	27.8%	38.9%	0.0%	5.6%	0.0%	27.8%	0.0%	18
自営業等	50.6%	22.8%	3.8%	0.0%	0.0%	21.5%	1.3%	79
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	50.7%	27.5%	1.4%	10.1%	0.0%	7.2%	2.9%	69
専門・技術職	58.2%	16.4%	4.5%	1.5%	0.0%	19.4%	0.0%	67
事務職	44.1%	28.7%	3.7%	3.7%	0.0%	16.5%	3.2%	188
営業・販売職	32.8%	46.6%	1.7%	5.2%	0.0%	13.8%	0.0%	58
サービス職	41.7%	30.3%	2.3%	6.1%	0.0%	19.7%	0.0%	132
技能工・労務職	34.6%	42.3%	1.3%	5.1%	1.3%	14.1%	1.3%	78
<現職・企業規模>								
なし	58.1%	16.1%	3.2%	0.0%	0.0%	22.6%	0.0%	31
29人以下	41.6%	33.3%	2.7%	5.9%	0.0%	14.6%	1.8%	219
30-99人以下	37.9%	38.9%	1.1%	6.3%	0.0%	15.8%	0.0%	95
100-299人以下	44.6%	27.2%	4.3%	4.3%	1.1%	15.2%	3.3%	92
300人以上	48.6%	27.5%	2.2%	6.5%	0.0%	14.5%	0.7%	138
官公庁・公営事業所	63.3%	10.0%	0.0%	3.3%	0.0%	20.0%	3.3%	30

問19もしも自分の時間の過ごし方を変えることができたとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

	増やしたい	どちらかといえ ば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえ ば減らしたい	減らしたい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	19.8%	20.8%	36.9%	10.7%	5.9%	5.2%	0.6%	1240
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	19.3%	19.9%	34.3%	11.8%	7.2%	6.5%	0.9%	321
35-39歳 (1971-75年生)	21.2%	20.0%	36.7%	10.0%	7.2%	4.2%	0.6%	471
40-44歳 (1966-70年生)	18.8%	22.3%	39.1%	10.7%	3.6%	5.1%	0.4%	448
<最終学歴>								
中学・高校	17.7%	19.0%	42.7%	9.8%	4.1%	6.0%	0.6%	468
専門学校・短大	20.0%	22.8%	33.4%	11.7%	6.7%	4.8%	0.6%	521
大学・大学院	22.7%	20.7%	32.3%	10.6%	9.1%	3.5%	1.0%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	14.0%	13.5%	47.7%	13.5%	7.7%	3.2%	0.5%	222
既婚・子どもなし	17.3%	17.3%	38.5%	14.4%	5.8%	4.8%	1.9%	104
既婚・未子6歳未満	24.4%	26.0%	25.7%	10.0%	6.0%	7.3%	0.5%	381
既婚・未子6歳以上	18.0%	23.0%	39.9%	8.6%	5.6%	4.5%	0.5%	444
配偶者なし・子どもあり	31.2%	6.5%	41.6%	14.3%	2.6%	3.9%	0.0%	77
<現職の有無>								
有職	15.1%	14.6%	45.2%	14.8%	8.1%	1.6%	0.7%	888
無職	31.8%	36.4%	16.2%	0.6%	0.3%	14.2%	0.6%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	5.9%	5.3%	49.0%	24.0%	13.4%	1.2%	1.2%	337
パート・アルバイト・非常勤	23.8%	20.6%	41.7%	8.1%	4.3%	0.8%	0.5%	369
契約社員	8.5%	10.6%	44.7%	19.1%	12.8%	4.3%	0.0%	47
派遣社員	0.0%	28.2%	51.3%	12.8%	5.1%	2.6%	0.0%	39
自営業等	22.9%	20.8%	42.7%	6.3%	3.1%	4.2%	0.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	6.9%	9.9%	47.5%	15.8%	17.8%	2.0%	0.0%	101
専門・技術職	19.4%	14.0%	40.9%	19.4%	6.5%	0.0%	0.0%	93
事務職	11.9%	14.9%	46.4%	16.6%	7.8%	1.4%	1.0%	295
営業・販売職	18.7%	17.6%	42.9%	15.4%	4.4%	1.1%	0.0%	91
サービス職	21.3%	18.3%	38.5%	11.8%	7.1%	3.0%	0.0%	169
技能工・労務職	15.0%	12.0%	53.0%	11.0%	8.0%	0.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	29.3%	24.4%	31.7%	2.4%	7.3%	4.9%	0.0%	41
29人以下	17.8%	13.1%	47.7%	11.1%	8.1%	1.7%	0.7%	298
30-99人以下	16.2%	12.0%	47.2%	13.4%	9.2%	2.1%	0.0%	142
100-299人以下	9.8%	12.0%	44.4%	21.1%	12.0%	0.8%	0.0%	133
300人以上	11.9%	19.0%	41.9%	20.5%	4.8%	1.0%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	4.9%	53.7%	12.2%	14.6%	2.4%	2.4%	41

問19もしも自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

b) 家庭生活に費やす時間

	増やしたい	どちらかといえ ば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえ ば減らしたい	減らしたい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	18.8%	22.7%	49.4%	4.0%	2.1%	2.2%	0.7%	1240
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	19.0%	22.7%	47.0%	3.7%	2.5%	3.4%	1.6%	321
35-39歳 (1971-75年生)	20.6%	21.0%	50.1%	3.4%	3.0%	1.5%	0.4%	471
40-44歳 (1966-70年生)	16.7%	24.6%	50.4%	4.9%	0.9%	2.0%	0.4%	448
<最終学歴>								
中学・高校	19.7%	19.9%	51.9%	3.8%	1.1%	3.2%	0.4%	468
専門学校・短大	17.9%	24.6%	48.9%	4.0%	2.7%	1.2%	0.8%	521
大学・大学院	15.7%	24.2%	48.0%	5.1%	3.0%	2.5%	1.5%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	13.5%	24.3%	52.7%	3.2%	0.9%	4.1%	1.4%	222
既婚・子どもなし	15.4%	21.2%	56.7%	1.9%	1.9%	1.9%	1.0%	104
既婚・未子6歳未満	21.5%	20.5%	44.6%	6.3%	3.9%	2.6%	0.5%	381
既婚・未子6歳以上	17.6%	23.4%	52.3%	3.4%	1.6%	1.4%	0.5%	444
配偶者なし・子どもあり	32.5%	27.3%	37.7%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	77
<現職の有無>								
有職	22.5%	27.9%	43.8%	2.5%	1.1%	1.4%	0.8%	888
無職	9.4%	9.7%	63.6%	8.0%	4.5%	4.3%	0.6%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	25.2%	33.5%	37.1%	1.8%	0.9%	0.9%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	18.4%	24.7%	49.6%	3.5%	1.9%	1.1%	0.8%	369
契約社員	29.8%	29.8%	31.9%	2.1%	0.0%	4.3%	2.1%	47
派遣社員	30.8%	23.1%	41.0%	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%	39
自営業等	21.9%	21.9%	52.1%	1.0%	0.0%	3.1%	0.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	22.8%	35.6%	36.6%	2.0%	1.0%	1.0%	1.0%	101
専門・技術職	24.7%	25.8%	41.9%	4.3%	2.2%	1.1%	0.0%	93
事務職	25.1%	25.1%	44.4%	2.4%	0.3%	1.7%	1.0%	295
営業・販売職	13.2%	26.4%	54.9%	1.1%	2.2%	2.2%	0.0%	91
サービス職	21.3%	32.0%	40.8%	3.0%	1.8%	1.2%	0.0%	169
技能工・労務職	23.0%	29.0%	44.0%	2.0%	1.0%	0.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	24.4%	19.5%	48.8%	2.4%	0.0%	4.9%	0.0%	41
29人以下	21.1%	24.2%	48.7%	3.0%	1.3%	1.0%	0.7%	298
30-99人以下	19.7%	31.7%	42.3%	2.8%	0.7%	2.8%	0.0%	142
100-299人以下	27.8%	28.6%	39.1%	2.3%	0.8%	0.0%	1.5%	133
300人以上	21.9%	31.9%	41.0%	2.4%	1.4%	1.0%	0.5%	210
官公庁・公営事業所	31.7%	24.4%	39.0%	0.0%	0.0%	2.4%	2.4%	41

問19もしも自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

c) ボランティアや地域の活動に参加する時間

	増やしたい	どちらかといえ ば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえ ば減らしたい	減らしたい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	2.8%	10.4%	51.9%	5.2%	4.7%	24.3%	0.8%	1240
<年齢 (コーホート) >								
30・34歳 (1976・80年生)	2.5%	8.7%	52.6%	5.0%	5.0%	24.3%	1.9%	321
35・39歳 (1971・75年生)	2.1%	11.5%	51.0%	4.5%	4.2%	26.3%	0.4%	471
40・44歳 (1966・70年生)	3.8%	10.5%	52.2%	6.0%	4.9%	22.1%	0.4%	448
<最終学歴>								
中学・高校	2.8%	5.8%	49.1%	6.0%	5.1%	30.8%	0.4%	468
専門学校・短大	1.7%	12.3%	53.6%	5.0%	5.0%	21.5%	1.0%	521
大学・大学院	5.6%	16.7%	55.1%	4.0%	3.0%	14.1%	1.5%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	4.5%	9.9%	50.5%	3.6%	3.6%	27.0%	0.9%	222
既婚・子どもなし	3.8%	6.7%	51.0%	2.9%	6.7%	27.9%	1.0%	104
既婚・末子6歳未満	2.6%	12.9%	47.5%	7.1%	3.9%	24.9%	1.0%	381
既婚・末子6歳以上	2.0%	9.5%	57.0%	5.4%	5.6%	20.3%	0.2%	444
配偶者なし・子どもあり	2.6%	6.5%	49.4%	2.6%	3.9%	33.8%	1.3%	77
<現職の有無>								
有職	3.4%	10.1%	52.0%	4.7%	4.8%	23.9%	1.0%	888
無職	1.4%	11.1%	51.4%	6.3%	4.3%	25.3%	0.3%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	4.5%	12.8%	50.1%	4.2%	3.9%	24.0%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	2.4%	8.1%	53.4%	5.7%	5.4%	23.8%	1.1%	369
契約社員	2.1%	10.6%	57.4%	0.0%	4.3%	23.4%	2.1%	47
派遣社員	0.0%	7.7%	56.4%	2.6%	5.1%	25.6%	2.6%	39
自営業等	5.2%	9.4%	49.0%	6.3%	6.3%	22.9%	1.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	5.9%	17.8%	56.4%	2.0%	5.0%	11.9%	1.0%	101
専門・技術職	4.3%	15.1%	52.7%	4.3%	7.5%	16.1%	0.0%	93
事務職	2.7%	7.8%	55.6%	3.7%	4.1%	24.1%	2.0%	295
営業・販売職	4.4%	9.9%	53.8%	4.4%	2.2%	25.3%	0.0%	91
サービス職	4.1%	8.3%	43.8%	5.3%	6.5%	32.0%	0.0%	169
技能工・労務職	1.0%	8.0%	53.0%	9.0%	4.0%	25.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	4.9%	9.8%	48.8%	7.3%	7.3%	22.0%	0.0%	41
29人以下	3.4%	7.7%	51.3%	4.7%	4.7%	27.2%	1.0%	298
30-99人以下	4.9%	9.2%	47.2%	5.6%	4.2%	27.5%	1.4%	142
100-299人以下	0.8%	16.5%	51.9%	4.5%	6.0%	18.8%	1.5%	133
300人以上	1.9%	10.5%	52.4%	4.8%	5.2%	24.8%	0.5%	210
官公庁・公営事業所	9.8%	12.2%	68.3%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	41

問19もしも自分の時間の過ごし方を変えることができるとしたら、次のa)～d)に費やす時間を増やしたいですか、減らしたいですか、それとも今のままでよいですか。

d) 趣味やレジャーなどの余暇に費やす時間

	増やしたい	どちらかといえ ば増やしたい	今のままでよい	どちらかといえ ば減らしたい	減らしたい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	33.7%	32.6%	29.8%	0.4%	0.1%	3.0%	0.5%	1240
<年齢 (コーホート) >								
30-34歳 (1976-80年生)	32.4%	33.6%	29.3%	0.6%	0.3%	2.8%	0.9%	321
35-39歳 (1971-75年生)	36.7%	30.1%	30.4%	0.4%	0.0%	2.1%	0.2%	471
40-44歳 (1966-70年生)	31.5%	34.4%	29.5%	0.2%	0.0%	4.0%	0.4%	448
<最終学歴>								
中学・高校	31.8%	28.8%	34.6%	0.2%	0.2%	4.1%	0.2%	468
専門学校・短大	34.5%	36.9%	25.3%	0.4%	0.0%	2.3%	0.6%	521
大学・大学院	35.9%	31.3%	29.8%	1.0%	0.0%	1.0%	1.0%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	27.9%	32.4%	34.7%	0.0%	0.0%	4.1%	0.9%	222
既婚・子どもなし	27.9%	31.7%	33.7%	1.0%	0.0%	4.8%	1.0%	104
既婚・末子6歳未満	38.3%	34.6%	23.9%	0.8%	0.0%	2.1%	0.3%	381
既婚・末子6歳以上	35.4%	30.4%	31.5%	0.2%	0.2%	2.0%	0.2%	444
配偶者なし・子どもあり	28.6%	33.8%	29.9%	0.0%	0.0%	7.8%	0.0%	77
<現職の有無>								
有職	35.9%	33.6%	27.0%	0.3%	0.0%	2.6%	0.6%	888
無職	28.1%	30.1%	36.6%	0.6%	0.3%	4.0%	0.3%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	37.7%	36.2%	24.6%	0.3%	0.0%	0.9%	0.3%	337
パート・アルバイト・非常勤	35.2%	33.6%	26.6%	0.0%	0.0%	3.8%	0.8%	369
契約社員	34.0%	36.2%	25.5%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	47
派遣社員	35.9%	25.6%	33.3%	0.0%	0.0%	2.6%	2.6%	39
自営業等	33.3%	26.0%	35.4%	2.1%	0.0%	3.1%	0.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	44.6%	35.6%	17.8%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	101
専門・技術職	36.6%	32.3%	28.0%	2.2%	0.0%	1.1%	0.0%	93
事務職	31.9%	35.9%	29.8%	0.0%	0.0%	1.4%	1.0%	295
営業・販売職	34.1%	34.1%	26.4%	0.0%	0.0%	5.5%	0.0%	91
サービス職	34.3%	30.8%	30.8%	0.0%	0.0%	4.1%	0.0%	169
技能工・労務職	36.0%	36.0%	25.0%	0.0%	0.0%	2.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	36.6%	26.8%	31.7%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	41
29人以下	33.2%	34.6%	29.2%	0.3%	0.0%	2.7%	0.0%	298
30-99人以下	37.3%	30.3%	26.8%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	142
100-299人以下	39.8%	33.1%	24.1%	0.8%	0.0%	0.8%	1.5%	133
300人以上	38.6%	36.2%	22.4%	0.5%	0.0%	1.9%	0.5%	210
官公庁・公営事業所	31.7%	31.7%	34.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	41

問20 今後、お子さんを持ちたいですか。現在お子さんがいる方は、さらに持ちたいですか。

	近いうちに 持ちたい	いつかは 持ちたい	持ちたくない	現在妊娠 している	わからない	無回答	<実数>
<総計>	14.8%	13.1%	42.7%	2.3%	26.9%	0.3%	1240
<年齢（コーホート）>							
30・34歳（1976・80年生）	23.7%	24.3%	17.4%	5.0%	29.6%	0.0%	321
35・39歳（1971・75年生）	18.0%	12.7%	40.6%	2.5%	25.7%	0.4%	471
40・44歳（1966・70年生）	4.9%	5.4%	62.9%	0.0%	26.3%	0.4%	448
<最終学歴>							
中学・高校	9.6%	10.9%	47.2%	1.7%	30.3%	0.2%	468
専門学校・短大	17.5%	14.6%	41.7%	2.9%	23.0%	0.4%	521
大学・大学院	19.7%	14.6%	36.9%	2.5%	25.8%	0.5%	198
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	13.1%	39.2%	10.4%	0.0%	37.4%	0.0%	222
既婚・子どもなし	41.3%	14.4%	10.6%	8.7%	25.0%	0.0%	104
既婚・末子6歳未満	23.4%	10.2%	36.2%	4.5%	25.5%	0.3%	381
既婚・末子6歳以上	3.8%	2.5%	71.4%	0.5%	21.4%	0.5%	444
配偶者なし・子どもあり	5.2%	13.0%	46.8%	0.0%	35.1%	0.0%	77
<現職の有無>							
有職	13.3%	15.1%	42.6%	1.1%	27.6%	0.3%	888
無職	18.5%	8.0%	42.9%	5.1%	25.3%	0.3%	352
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	15.1%	21.1%	33.8%	0.9%	29.1%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	9.8%	10.3%	53.4%	1.4%	24.7%	0.5%	369
契約社員	12.8%	17.0%	25.5%	0.0%	42.6%	2.1%	47
派遣社員	23.1%	25.6%	30.8%	0.0%	20.5%	0.0%	39
自営業等	16.7%	7.3%	44.8%	2.1%	29.2%	0.0%	96
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	12.9%	15.8%	48.5%	1.0%	21.8%	0.0%	101
専門・技術職	20.4%	18.3%	38.7%	5.4%	17.2%	0.0%	93
事務職	13.2%	16.6%	38.3%	0.3%	30.8%	0.7%	295
営業・販売職	9.9%	15.4%	48.4%	0.0%	25.3%	1.1%	91
サービス職	13.6%	13.6%	37.3%	1.2%	34.3%	0.0%	169
技能工・労務職	9.0%	9.0%	57.0%	1.0%	24.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>							
なし	12.2%	4.9%	46.3%	2.4%	34.1%	0.0%	41
29人以下	10.1%	17.1%	45.0%	1.7%	26.2%	0.0%	298
30-99人以下	12.7%	14.1%	45.8%	2.1%	25.4%	0.0%	142
100-299人以下	15.8%	11.3%	44.4%	0.8%	27.1%	0.8%	133
300人以上	17.1%	18.6%	36.7%	0.0%	26.7%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	14.6%	14.6%	41.5%	0.0%	29.3%	0.0%	41

問21 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか。

	取得したい	できれば 取得したい	あまり取得 したくない	取得したくない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	44.4%	15.4%	2.6%	2.9%	34.0%	0.7%	1240
<年齢 (コーホート) >							
30・34歳 (1976・80年生)	53.3%	14.0%	3.4%	1.9%	26.8%	0.6%	321
35・39歳 (1971・75年生)	45.0%	15.9%	3.2%	2.5%	32.7%	0.6%	471
40・44歳 (1966・70年生)	37.3%	15.8%	1.3%	4.0%	40.6%	0.9%	448
<最終学歴>							
中学・高校	40.0%	15.4%	1.9%	3.0%	39.1%	0.6%	468
専門学校・短大	46.8%	15.9%	2.9%	2.3%	31.5%	0.6%	521
大学・大学院	51.0%	13.6%	2.5%	4.0%	28.3%	0.5%	198
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	42.3%	20.3%	2.7%	2.3%	32.4%	0.0%	222
既婚・子どもなし	50.0%	21.2%	4.8%	1.9%	22.1%	0.0%	104
既婚・末子6歳未満	49.9%	13.4%	2.9%	2.1%	31.2%	0.5%	381
既婚・末子6歳以上	39.4%	14.2%	2.3%	4.3%	38.7%	1.1%	444
配偶者なし・子どもあり	42.9%	11.7%	0.0%	2.6%	41.6%	1.3%	77
<現職の有無>							
有職	48.1%	16.6%	2.9%	3.0%	28.6%	0.8%	888
無職	34.9%	12.5%	1.7%	2.6%	47.7%	0.6%	352
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	63.5%	16.0%	2.4%	1.8%	16.3%	0.0%	337
パート・アルバイト・非常勤	39.3%	17.9%	2.7%	3.8%	35.2%	1.1%	369
契約社員	53.2%	12.8%	4.3%	2.1%	27.7%	0.0%	47
派遣社員	46.2%	12.8%	5.1%	5.1%	30.8%	0.0%	39
自営業等	26.0%	16.7%	4.2%	4.2%	45.8%	3.1%	96
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	67.3%	12.9%	1.0%	3.0%	15.8%	0.0%	101
専門・技術職	50.5%	20.4%	2.2%	2.2%	23.7%	1.1%	93
事務職	49.2%	16.9%	3.1%	4.1%	25.4%	1.4%	295
営業・販売職	44.0%	14.3%	5.5%	2.2%	34.1%	0.0%	91
サービス職	42.0%	17.8%	3.0%	2.4%	34.9%	0.0%	169
技能工・労務職	43.0%	19.0%	3.0%	1.0%	33.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>							
なし	22.0%	17.1%	7.3%	2.4%	46.3%	4.9%	41
29人以下	38.9%	18.8%	4.0%	4.7%	32.9%	0.7%	298
30-99人以下	51.4%	19.7%	2.1%	3.5%	23.2%	0.0%	142
100-299人以下	54.9%	13.5%	1.5%	2.3%	27.1%	0.8%	133
300人以上	56.7%	14.3%	2.4%	1.9%	23.8%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	65.9%	12.2%	0.0%	0.0%	22.0%	0.0%	41

問22 出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。
自分の母

	仕事を つづけなが ら子どもを産み育 てた	仕事はせず に子どもを産み育 ててから仕事を始めた	仕事はせず に子どもを産み育 て、その後も産み育 て、その後もずっと仕事は しなかった	その他	わからない	無回答	<実数>
<総計>	44.7%	35.2%	14.7%	1.8%	2.9%	0.8%	1240
<年齢 (コーホート) >							
30-34歳 (1976-80年生)	47.0%	37.1%	10.9%	2.2%	1.9%	0.9%	321
35-39歳 (1971-75年生)	42.5%	36.5%	16.1%	1.5%	3.0%	0.4%	471
40-44歳 (1966-70年生)	45.3%	32.4%	15.8%	1.8%	3.6%	1.1%	448
<最終学歴>							
中学・高校	48.5%	31.6%	11.5%	1.3%	6.0%	1.1%	468
専門学校・短大	43.8%	37.0%	15.7%	1.9%	1.2%	0.4%	521
大学・大学院	34.8%	41.9%	20.7%	1.5%	0.0%	1.0%	198
<ライフステージ>							
配偶者なし・子どもなし	38.3%	35.1%	21.2%	2.7%	2.3%	0.5%	222
既婚・子どもなし	51.0%	33.7%	10.6%	0.0%	1.9%	2.9%	104
既婚・未子6歳未満	44.4%	38.3%	12.9%	2.1%	2.1%	0.3%	381
既婚・未子6歳以上	46.2%	34.0%	14.4%	1.1%	3.8%	0.5%	444
配偶者なし・子どもあり	49.4%	29.9%	10.4%	3.9%	5.2%	1.3%	77
<現職の有無>							
有職	47.9%	33.0%	13.6%	1.8%	2.8%	0.9%	888
無職	36.6%	40.6%	17.3%	1.7%	3.1%	0.6%	352
<現職・従業上の地位>							
正規従業員	46.0%	35.6%	15.1%	1.2%	1.8%	0.3%	337
パート・アルバイト・非常勤	47.4%	32.2%	13.8%	1.4%	3.3%	1.9%	369
契約社員	61.7%	19.1%	10.6%	2.1%	6.4%	0.0%	47
派遣社員	30.8%	51.3%	15.4%	2.6%	0.0%	0.0%	39
自営業等	56.3%	26.0%	8.3%	5.2%	4.2%	0.0%	96
<現職・職種>							
教師・保育士・看護師	46.5%	33.7%	16.8%	0.0%	2.0%	1.0%	101
専門・技術職	38.7%	43.0%	12.9%	4.3%	0.0%	1.1%	93
事務職	45.8%	33.2%	15.9%	1.7%	2.4%	1.0%	295
営業・販売職	49.5%	33.0%	11.0%	1.1%	4.4%	1.1%	91
サービス職	53.8%	29.6%	10.7%	1.8%	3.6%	0.6%	169
技能工・労務職	47.0%	32.0%	12.0%	3.0%	5.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>							
なし	51.2%	26.8%	12.2%	7.3%	2.4%	0.0%	41
29人以下	49.7%	31.9%	12.8%	1.7%	3.4%	0.7%	298
30-99人以下	53.5%	31.0%	10.6%	0.0%	4.9%	0.0%	142
100-299人以下	47.4%	36.8%	12.0%	0.8%	1.5%	1.5%	133
300人以上	45.2%	32.4%	16.7%	2.4%	2.4%	1.0%	210
官公庁・公営事業所	31.7%	41.5%	24.4%	0.0%	0.0%	2.4%	41

問22 出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。
配偶者の母

	仕事をつづけながら子どもを産み育てた	仕事はせずに子どもを産み育て、子どもが一段落してから仕事を始めた	仕事はせずに子どもを産み育て、その後も産み育て、その後もずっと仕事をしなかった	その他	わからない	配偶者はいない	無回答	<実数>
<総計>	35.3%	20.8%	10.5%	1.6%	6.4%	24.7%	0.7%	1240
<年齢（コーホート）>								
30-34歳(1976-80年生)	30.5%	19.9%	10.0%	0.9%	5.9%	31.8%	0.9%	321
35-39歳(1971-75年生)	35.7%	22.9%	9.3%	1.5%	6.4%	23.6%	0.6%	471
40-44歳(1966-70年生)	38.4%	19.2%	12.1%	2.2%	6.7%	20.8%	0.7%	448
<最終学歴>								
中学・高校	35.9%	18.4%	7.5%	2.4%	9.0%	26.1%	0.9%	468
専門学校・短大	38.2%	24.0%	11.1%	1.0%	4.6%	20.7%	0.4%	521
大学・大学院	27.8%	20.2%	14.6%	1.5%	4.5%	29.8%	1.5%	198
<ライフステージ>								
配偶者なし・子どもなし	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	222
既婚・子どもなし	44.2%	23.1%	15.4%	3.8%	8.7%	1.9%	2.9%	104
既婚・未子6歳未満	47.0%	29.1%	11.8%	2.4%	9.2%	0.0%	0.5%	381
既婚・未子6歳以上	47.1%	27.3%	15.1%	1.6%	7.7%	0.9%	0.5%	444
配偶者なし・子どもあり	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	77
<現職の有無>								
有職	34.2%	17.7%	9.6%	1.6%	5.6%	30.6%	0.7%	888
無職	38.1%	28.7%	12.8%	1.7%	8.2%	9.7%	0.9%	352
<現職・従業上の地位>								
正規従業員	30.9%	12.8%	8.3%	0.3%	5.0%	42.1%	0.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	37.1%	23.0%	10.8%	3.3%	6.8%	17.9%	1.1%	369
契約社員	19.1%	19.1%	6.4%	0.0%	4.3%	51.1%	0.0%	47
派遣社員	20.5%	10.3%	7.7%	2.6%	5.1%	53.8%	0.0%	39
自営業等	47.9%	16.7%	11.5%	0.0%	4.2%	19.8%	0.0%	96
<現職・職種>								
教師・保育士・看護師	32.7%	16.8%	10.9%	3.0%	4.0%	31.7%	1.0%	101
専門・技術職	31.2%	22.6%	11.8%	1.1%	4.3%	28.0%	1.1%	93
事務職	31.2%	14.9%	10.2%	1.0%	5.1%	36.6%	1.0%	295
営業・販売職	25.3%	22.0%	5.5%	0.0%	7.7%	38.5%	1.1%	91
サービス職	40.8%	17.8%	8.9%	2.4%	7.1%	23.1%	0.0%	169
技能工・労務職	38.0%	21.0%	8.0%	3.0%	8.0%	22.0%	0.0%	100
<現職・企業規模>								
なし	48.8%	14.6%	9.8%	0.0%	2.4%	24.4%	0.0%	41
29人以下	36.2%	14.1%	11.4%	3.7%	6.7%	27.9%	0.0%	298
30-99人以下	28.9%	23.2%	6.3%	0.7%	7.7%	33.1%	0.0%	142
100-299人以下	39.1%	13.5%	9.8%	0.8%	3.0%	31.6%	2.3%	133
300人以上	30.5%	20.5%	9.5%	0.5%	3.8%	34.8%	0.5%	210
官公庁・公営事業所	31.7%	17.1%	12.2%	0.0%	9.8%	26.8%	2.4%	41

問23 過去1年間のあなたの年収は税込みで次のどれに近いでしょうか。

	なし	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上	無回答	<実数>
<総計>	22.9%	26.2%	17.9%	11.2%	10.1%	7.3%	1.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	1240
<年齢（コーホート）>													
30・34歳（1976・80年生）	24.9%	21.2%	14.3%	15.0%	13.1%	7.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	321
35・39歳（1971・75年生）	25.5%	23.6%	17.2%	10.6%	10.6%	8.1%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	471
40・44歳（1966・70年生）	18.8%	32.6%	21.2%	9.2%	7.4%	6.5%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	448
<最終学歴>													
中学・高校	20.9%	31.8%	20.9%	12.4%	6.8%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	468
専門学校・短大	25.3%	24.6%	15.4%	10.6%	11.5%	8.6%	1.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	521
大学・大学院	22.2%	14.6%	13.1%	11.6%	15.2%	14.6%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	198
<ライフステージ>													
配偶者なし・子どもなし	8.6%	9.5%	18.0%	26.1%	20.3%	10.8%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	222
既婚・子どもなし	14.4%	23.1%	26.9%	7.7%	11.5%	10.6%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	104
既婚・未子6歳未満	40.9%	21.8%	11.3%	6.6%	9.2%	5.5%	1.8%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	381
既婚・未子6歳以上	19.1%	40.5%	19.8%	7.7%	4.5%	5.4%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	444
配偶者なし・子どもあり	5.2%	20.8%	27.3%	16.9%	15.6%	11.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	77
<現職の有無>													
有職	1.6%	31.4%	23.3%	15.2%	13.6%	9.9%	1.9%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	888
無職	76.7%	13.1%	4.3%	1.1%	1.1%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	352
<現職・従業員上の地位>													
正規従業員	0.6%	2.1%	11.3%	24.9%	29.1%	24.0%	4.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.6%	337
パート・アルバイト・非常勤	2.2%	59.6%	28.5%	6.2%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	369
契約社員	2.1%	14.9%	46.8%	19.1%	10.6%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.1%	47
派遣社員	0.0%	12.8%	38.5%	28.2%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.1%	39
自営業等	3.1%	41.7%	28.1%	8.3%	7.3%	5.2%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	96
<現職・職種>													
教師・保育士・看護師	2.0%	13.9%	18.8%	7.9%	17.8%	30.7%	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	101
専門・技術職	0.0%	19.4%	18.3%	18.3%	31.2%	7.5%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	93
事務職	1.0%	25.1%	21.4%	19.3%	15.6%	12.2%	1.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	295
営業・販売職	3.3%	38.5%	30.8%	8.8%	6.6%	6.6%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	91
サービス職	1.2%	50.9%	23.7%	15.4%	4.7%	1.8%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	169
技能工・労務職	3.0%	43.0%	29.0%	15.0%	9.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	100
<現職・企業規模>													
なし	2.4%	53.7%	26.8%	9.8%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	41
29人以下	1.0%	38.9%	29.2%	14.1%	7.4%	5.4%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	298
30～99人以下	0.7%	26.8%	25.4%	17.6%	13.4%	9.2%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%	142
100～299人以下	0.8%	25.6%	24.1%	18.8%	19.5%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%	133
300人以上	2.4%	25.2%	15.7%	14.3%	21.4%	14.8%	3.3%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	210
官公庁・公営事業所	2.4%	17.1%	4.9%	12.2%	19.5%	39.0%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	41

問24 過去1年間のあなたのお宅の全収入は税込みで次のどれに近いでしょうか。

	なし	100万円未満	100～200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上	無回答	<実数>
<総計>	0.5%	1.7%	3.8%	8.5%	15.3%	25.2%	18.1%	10.5%	6.4%	3.4%	0.8%	6.0%	1240
<年齢（コーホート）>													
30・34歳（1976・80年生）	0.6%	2.2%	4.7%	8.7%	16.2%	28.7%	16.5%	9.3%	4.0%	2.2%	0.3%	6.5%	321
35・39歳（1971・75年生）	0.2%	1.1%	3.8%	9.3%	14.9%	28.7%	18.5%	9.1%	4.5%	3.4%	0.6%	5.9%	471
40・44歳（1966・70年生）	0.7%	2.0%	3.1%	7.4%	15.2%	19.0%	18.8%	12.7%	10.0%	4.2%	1.3%	5.6%	448
<最終学歴>													
中学・高校	0.9%	3.2%	4.9%	11.1%	17.7%	25.6%	20.3%	5.6%	2.6%	1.5%	0.4%	6.2%	468
専門学校・短大	0.2%	0.6%	2.5%	6.9%	13.6%	26.9%	18.2%	12.5%	7.9%	4.2%	1.0%	5.6%	521
大学・大学院	0.0%	1.0%	2.5%	6.1%	11.6%	20.2%	15.7%	18.2%	11.6%	5.6%	1.0%	6.6%	198
<ライフステージ>													
配偶者なし・子どもなし	0.9%	1.4%	7.7%	15.8%	18.0%	19.8%	8.6%	7.2%	5.0%	3.2%	0.9%	11.7%	222
既婚・子どもなし	0.0%	1.0%	1.9%	6.7%	18.3%	24.0%	20.2%	9.6%	11.5%	2.9%	0.0%	3.8%	104
既婚・未子6歳未満	0.0%	0.5%	3.1%	7.6%	17.3%	28.6%	18.4%	11.0%	4.7%	2.9%	0.8%	5.0%	381
既婚・未子6歳以上	0.5%	1.1%	1.1%	3.8%	11.7%	26.4%	23.2%	13.1%	8.6%	4.5%	1.1%	5.0%	444
配偶者なし・子どもあり	2.6%	13.0%	14.3%	22.1%	16.9%	18.2%	7.8%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%	77
<現職の有無>													
有職	0.1%	1.4%	3.7%	8.3%	15.5%	24.1%	18.9%	11.0%	6.6%	3.7%	1.0%	5.5%	888
無職	1.4%	2.6%	4.0%	8.8%	14.8%	27.8%	15.9%	9.1%	5.7%	2.6%	0.3%	7.1%	352
<現職・従業員上の地位>													
正規従業員	0.0%	0.3%	0.9%	7.4%	11.6%	19.6%	22.6%	14.8%	11.3%	5.9%	0.3%	5.3%	337
パート・アルバイト・非常勤	0.0%	3.0%	6.0%	7.0%	16.8%	31.2%	17.9%	7.6%	3.8%	1.4%	0.5%	4.9%	369
契約社員	0.0%	0.0%	4.3%	12.8%	29.8%	23.4%	4.3%	8.5%	4.3%	2.1%	2.1%	8.5%	47
派遣社員	0.0%	0.0%	7.7%	25.6%	17.9%	20.5%	12.8%	7.7%	2.6%	2.6%	0.0%	2.6%	39
自営業等	1.0%	0.0%	3.1%	7.3%	16.7%	14.6%	19.8%	13.5%	4.2%	6.3%	5.2%	8.3%	96
<現職・職種>													
教師・保育士・看護師	0.0%	0.0%	1.0%	2.0%	10.9%	25.7%	16.8%	18.8%	10.9%	5.0%	2.0%	6.9%	101
専門・技術職	0.0%	0.0%	4.3%	6.5%	9.7%	19.4%	21.5%	19.4%	8.6%	4.3%	0.0%	6.5%	93
事務職	0.0%	0.7%	2.7%	8.5%	13.2%	24.4%	17.6%	12.9%	8.5%	4.1%	0.7%	6.8%	295
営業・販売職	1.1%	2.2%	3.3%	11.0%	15.4%	28.6%	22.0%	6.6%	3.3%	1.1%	1.1%	4.4%	91
サービス職	0.0%	4.1%	5.3%	10.7%	22.5%	21.9%	17.8%	4.7%	5.3%	3.0%	1.2%	3.6%	169
技能工・労務職	0.0%	1.0%	7.0%	9.0%	22.0%	27.0%	21.0%	3.0%	1.0%	4.0%	0.0%	5.0%	100
<現職・企業規模>													
なし	0.0%	0.0%	4.9%	12.2%	12.2%	14.6%	19.5%	22.0%	0.0%	2.4%	4.9%	7.3%	41
29人以下	0.3%	2.3%	3.7%	7.0%	17.4%	25.2%	15.8%	9.4%	6.0%	3.4%	2.3%	7.0%	298
30・99人以下	0.0%	0.7%	4.9%	9.2%	18.3%	26.1%	18.3%	7.0%	3.5%	5.6%	0.0%	6.3%	142
100・299人以下	0.0%	0.8%	5.3%	9.0%	17.3%	20.3%	23.3%	12.0%	5.3%	0.8%	0.0%	6.0%	133
300人以上	0.0%	1.0%	2.9%	8.6%	11.0%	27.1%	21.4%	12.9%	9.5%	4.3%	0.0%	1.4%	210
官公庁・公営事業所	0.0%	0.0%	0.0%	7.3%	14.6%	12.2%	12.2%	19.5%	17.1%	9.8%	0.0%	7.3%	41

労働政策研究報告書 No. 150

出産・育児と就業継続－労働力の流動化と夜型社会への対応を－

発行年月日 2012年 4月 20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2012 JILPT

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)