

本調査の目的と背景

2021年5月

全労連女性部は、女性労働者の労働と健康、男女平等、妊娠・出産・育児に関する実態調査を1992年から約5年ごとに実施し、今回7回目の調査を2020年に行った。

本調査の目的は、女性労働者の実情、声を、ジェンダー平等、人間らしい働き方を実現させる運動にいかし取り組みを広げることである。

2021年に発表されたジェンダー・ギャップ指数は、先進国中最下位の120位となった。特に政治的・経済格差があり、意思決定機関に女性が立てない、女性の政治参加をはばむ大きな壁が女性労働者の活躍できない要因になっている。2016年、政府は、「すべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指す」として「女性活躍推進法」を施行した。また、2018年は「政治分野における男女共同参画推進法」が施行されたが、国会議員の女性比率は9.9%（160位/190か国中：OECD諸国中最下位）と低い。2020年は、第5次男女共同参画基本計画を閣議決定したが、第4次計画の「2020年までに指導的地位に占める女性割合30%」目標を達成できず、達成年を2020年代へと後退させている。また2021年通常国会で、男性の育休取得を目的とした育児介護休業法改正案が審議されている。同法案により有期雇用労働者の育休取得要件の緩和も予定されている。

本調査を見ても分かるように、女性労働者の二大要求は、「人員増」・「賃金増」だが、5年に一度改定される育児・介護休業法は、制度があっても利用しづらく、女性のみならず男性にとっても、仕事と育児や介護等との両立は困難だという声が聞かれる等、改善しているとは言えない

女性活躍推進法制定年度の雇用者は、5640万人、非正規労働者は、男性634万人、女性1345万人だった。2019年までは雇用者数は増えたが、2020年の雇用者数は、5973万人（前年より17万人減）で、非正規労働者は、男性665万人（前年比26万人減）、女性1425万人（前年比50万人減）になった。

2020年、2021年は、新型コロナウイルスの発生と感染拡大に伴い、これまで以上に、女性労働者・非正規労働者に対して様々な負担が集中した。コロナ禍では、女性不況といわれているように、簡単に雇止めをされるのは非正規女性労働者であることが明らかになった。その結果、雇用や生活面等への影響も大きい。女性労働者、非正規労働者の実態を踏まえて、国は、改善に向けた実効ある施策をすすめるなど、ジェンダーの視点から見直すことが求められている。

調査対象期間 2020年4月から7月

調査対象者 非正規労働者も含めて「すべての女性労働者」—全労連未加盟・組合未加入者も対象
※「妊娠・出産・育児に関する実態調査」は2015年以降に妊娠・出産した女性労働者を対象とした。

集約数 「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」47都道府県から7829人
「妊娠・出産・育児に関する実態調査」46都道府県から2571人

もくじ

調査結果の概要	1
「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」結果報告	21
「妊娠・出産・育児に関する実態調査」結果報告	71
自由記載欄より	123
調査票	136



調査結果の概要

調査結果の概要

I 女性労働者の労働実態および男女平等・健康実態調査

調査期間 2020年4月から7月

集約数 19 単産、47 都道府県から 7,829 人(うち組合員 90.9%)

<回答者の概要>

- 職種は「一般事務」30.6%、「教職員」14.6%、「看護師」13.5%の順。 【A】
- 「正規」78.0%、「非正規」19.6%。非正規の1割はダブルワーク。 【B-1、B-2、B-3】
- 昼日勤が約7割。40代~50代が約6割。 【C、D】
- 共働きが54.5%。非正規のおよそ3人にひとりが、非正規雇用のみ(単身、扶養者あり、双方とも非正規)で生計を担っている。 【E】
- 週の所定労働時間30時間以上が全体で85.5%、非正規でも59.8% 【F】
- 通勤時間60分程度以上がおおよそ5人に1人。 【G】
- 非正規労働者では、49.2%が年収200万円未満、250万円※未満が68.6%。正規でも、250万円未満が約9%、500万円未満は61.5% (※全労連の最低生計費調査による25歳単身世帯の必要額) 【H】

<回答の特徴・まとめ>

1. 無理をしながら頑張る女性

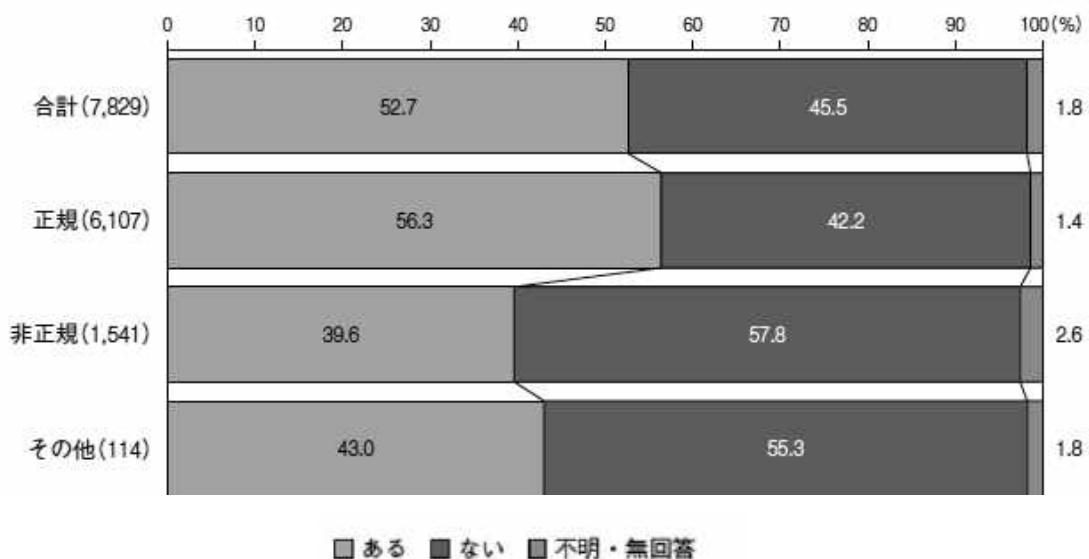
女性労働者は、職場の人員不足・多忙の中、働き続ける努力をしている。そのことは、体調不良でも半数以上が休めていないことや、月経不順などが半数であるが、鎮痛剤などを服用し勤務しており、生理休暇はほとんど取得していないことなどにあらわれている。

- 半数以上が体調不良でも休めなかったことがある、理由上位は「仕事が多忙」「人員不足」

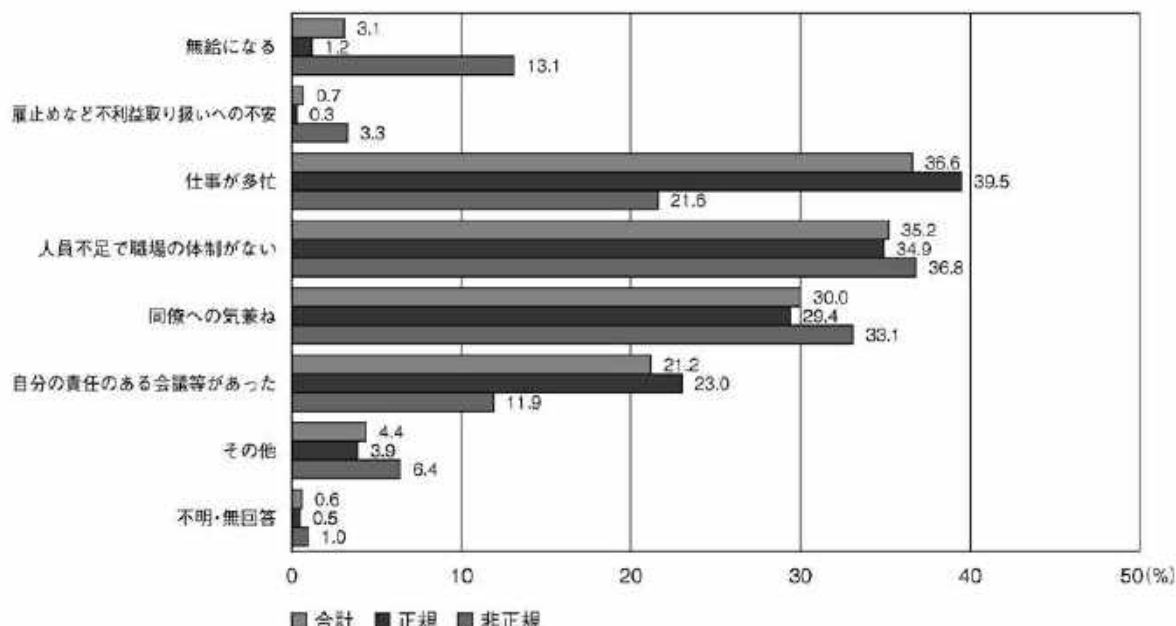
【問14-1、14-2】

【問14-1. あなたは具合が悪くても仕事を休めなかったことがありますか。】

()内は回答者数



【問14-2.「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？】



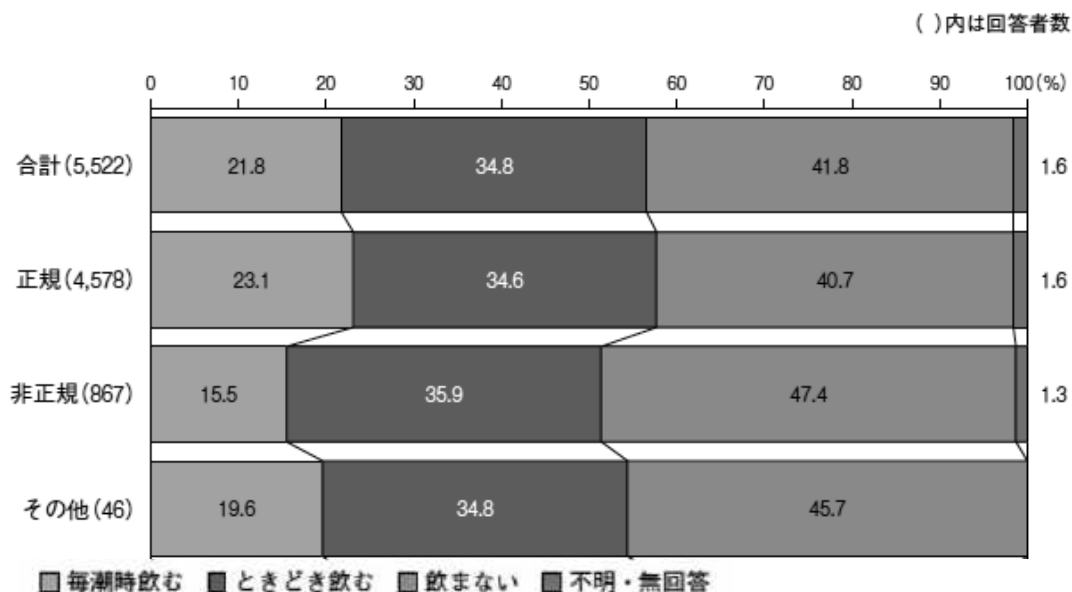
(合計 n=4125) (正規 n=3441) (非正規 n=611)

■約半数が何らかの月経不順。鎮痛剤を服用している人は過半数。生理休暇はほとんど取得できない
【問16、問17、問18】

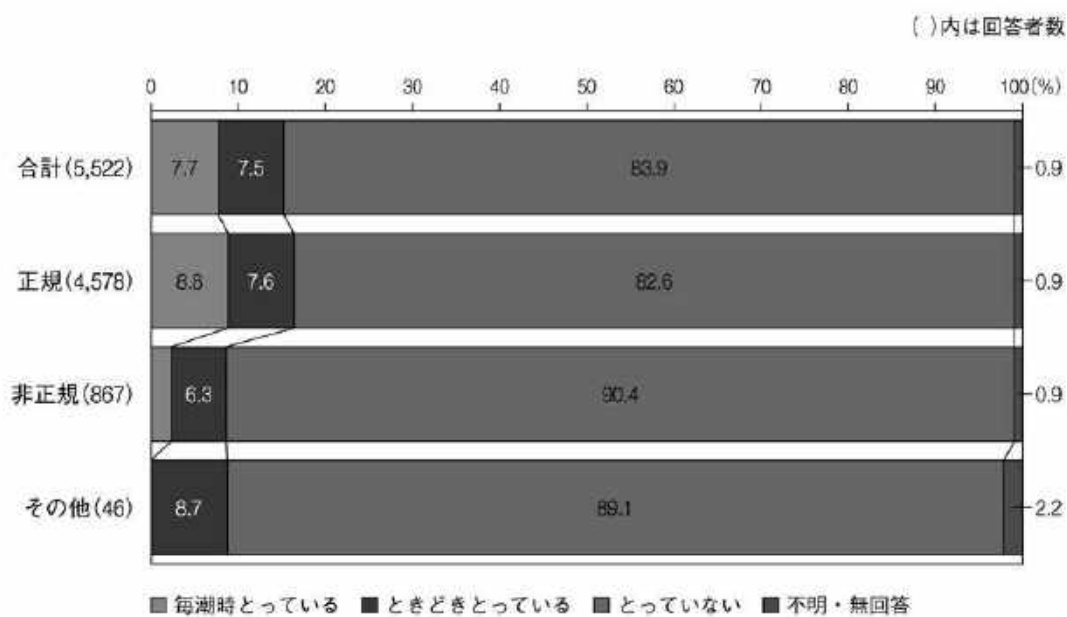
【問16. あなたの月経の周期はどうですか？(妊娠中の方は妊娠していない時の生理の状態をお答えください)】

	合計	順調である	時々不順	不順である	月経異常 (月経過多)	月経異常 (無月経)	不明・無 回答
合計	5978	2,866	1,726	820	110	90	366
	100	47.9	28.9	13.7	1.8	1.5	6.1
正規	4863	2,397	1,436	651	94	67	218
	100	49.3	29.5	13.4	1.9	1.4	4.5
非正規	1001	436	259	157	15	20	114
	100	43.6	25.9	15.7	1.5	2.0	11.4
その他	60	18	21	7	-	1	13
	100	30.0	35.0	11.7	0.0	1.7	21.7
不明・ 無回答	54	15	10	5	1	2	21
	100	27.8	18.5	9.3	1.9	3.7	38.9

【問 17. 月経時に鎮痛剤を使いますか？】



【問 18. 「生理休暇」をとっていますか？】

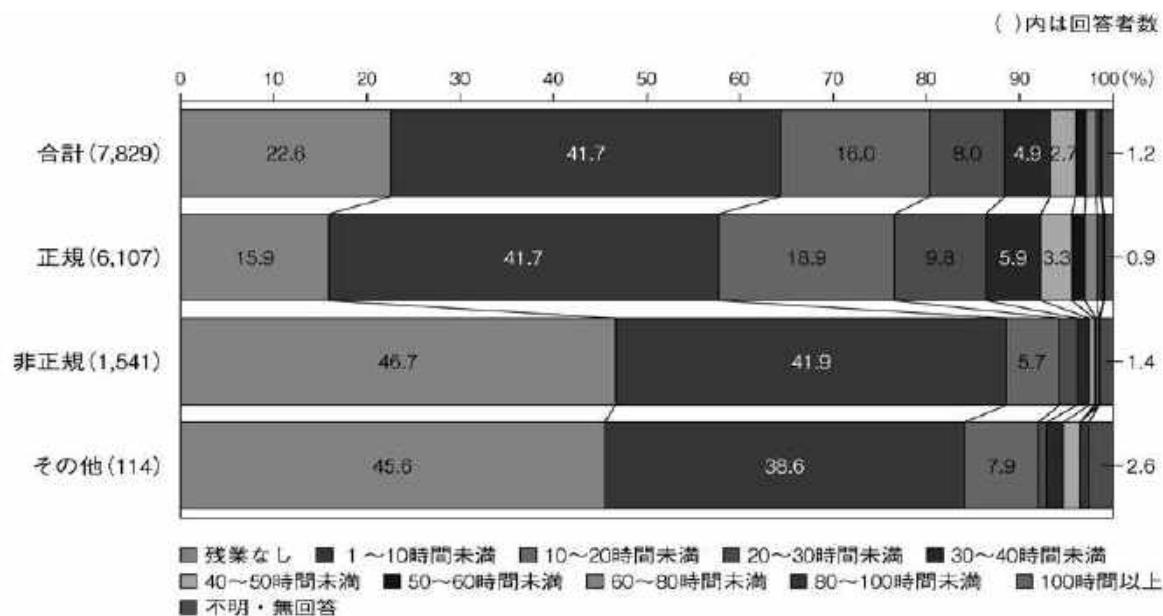


2. 労働時間規制の徹底を

残業規制、年次有給休暇 5 日の付与などが義務化されているが、職場の人員不足・多忙化の中、サービス残業が 4 割以上あり、11 日以上の年次有給休暇の取得は増えていない。

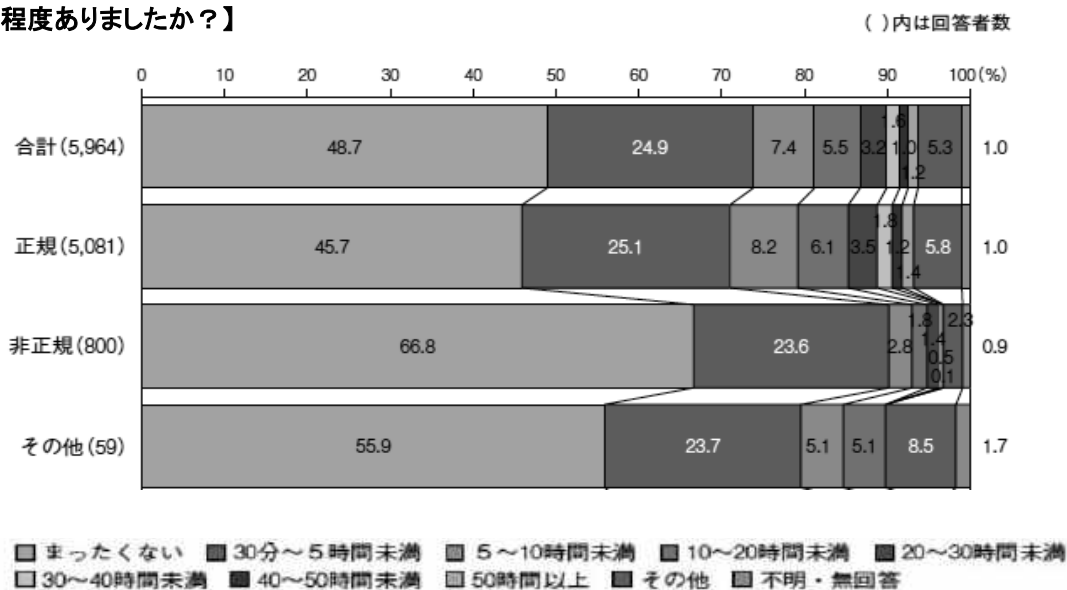
■月 40 時間以上の残業者は 2015 年調査より減少しているが、「残業なし」は正規で 15.9%、非正規では 46.7%、前回調査とほぼ変わらない。 【問 3-1】

【問 3-1. 最近の1か月間の職場での残業時間(超勤時間数)はどのくらいですか？】



■正規も非正規もサービス残業は減少傾向。しかし、4 割以上がサービス残業あり。 【問 3-2】

【問 3-2. 最近の1か月間、超過勤務で仕事をしても、お金が支払われない時間(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか？】



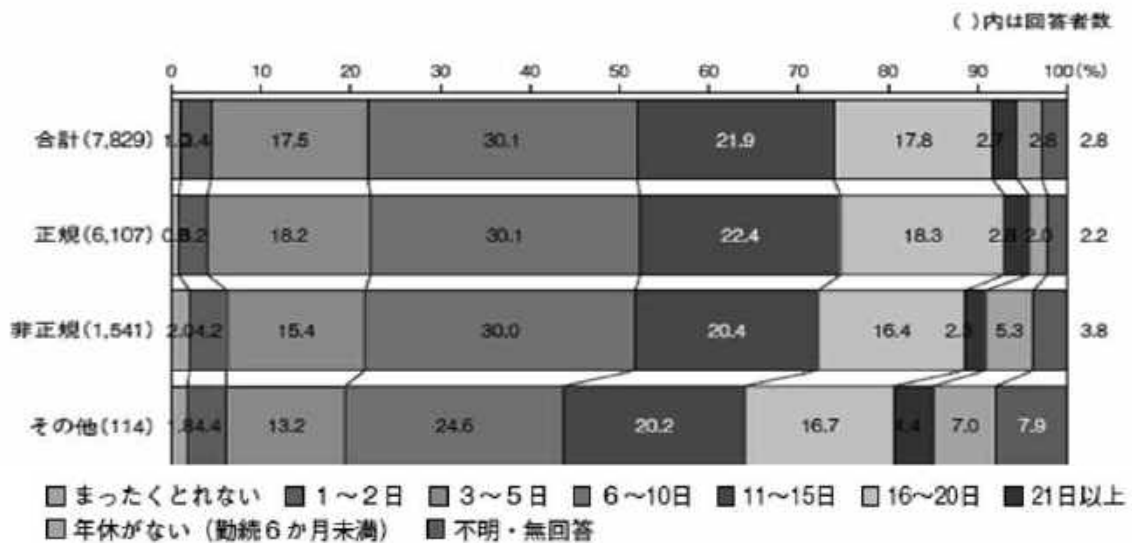
■年休全く取れない、1～2日は5年前より減少。しかし、11日以上の取得は増えず。 【問4-2】

年次有給休暇の年5日以上の取得義務化が、2019年4月より実施されていることから、「全く取れない」は、5年前(前回調査時)の2.3%から今回1.0%となり、正規では前回2.1%が今回0.8%に、非正規でも前回2.9%が今回2.0%と減少。

5年前と比べると「1～2日」は、6.1%から今回3.4%で、正規6.3%が今回3.2%に、非正規5.8%が今回4.2%に減少。「3～5日」は、14.9%から今回17.5%に、「6～10日」は、26.2%から今回30.1%に増加。しかし、11日以上の取得は、5年前とほぼ同率で改善がみられていない。

年休の用途は、「休養」「旅行・趣味」「自分の病気・通院」「子どもの保育・授業参観・行事参加」「家族の病気、通院」の順で、正規も非正規も割合も順番もほぼ同様であった。年代別にみると30代後半から40代で最も多いのは「子どもの保育・授業参観・行事参加」で、「子育て休暇」の必要性を示す結果となっている。

【問4-2. あなたは昨年1年間(昨年度)、年休をどれぐらい使いましたか？】

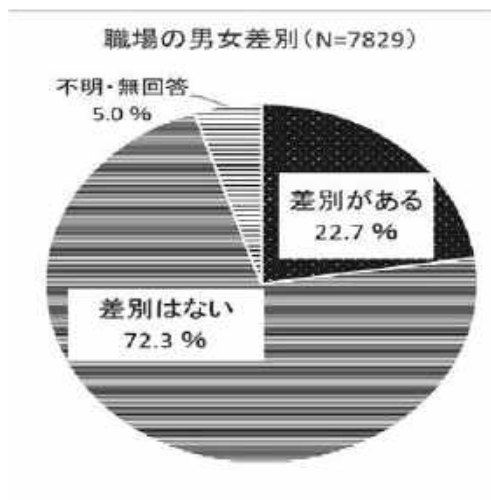


3. 正当な評価と「賃上げ」「人員増」の切なる願い

職場における男女平等について、「差別はない」が 72.3%、「不明・無回答」が 5%あるものの、差別があったと回答したのは、例示された 10 項目と「その他」に 22.7%。

差別があるとする正規の回答のトップは、「昇進・昇格に差別がある」で、非正規では「賃金に差別がある」であったが、「能力を正当に評価していない」が正規・非正規ともに 2 番目に多く、女性の能力への正当な評価と処遇を望んでいることがみてとれる。

■正規では「昇進・昇格」差別、非正規では「賃金」差別を感じている割合が高い 【問 1-1】

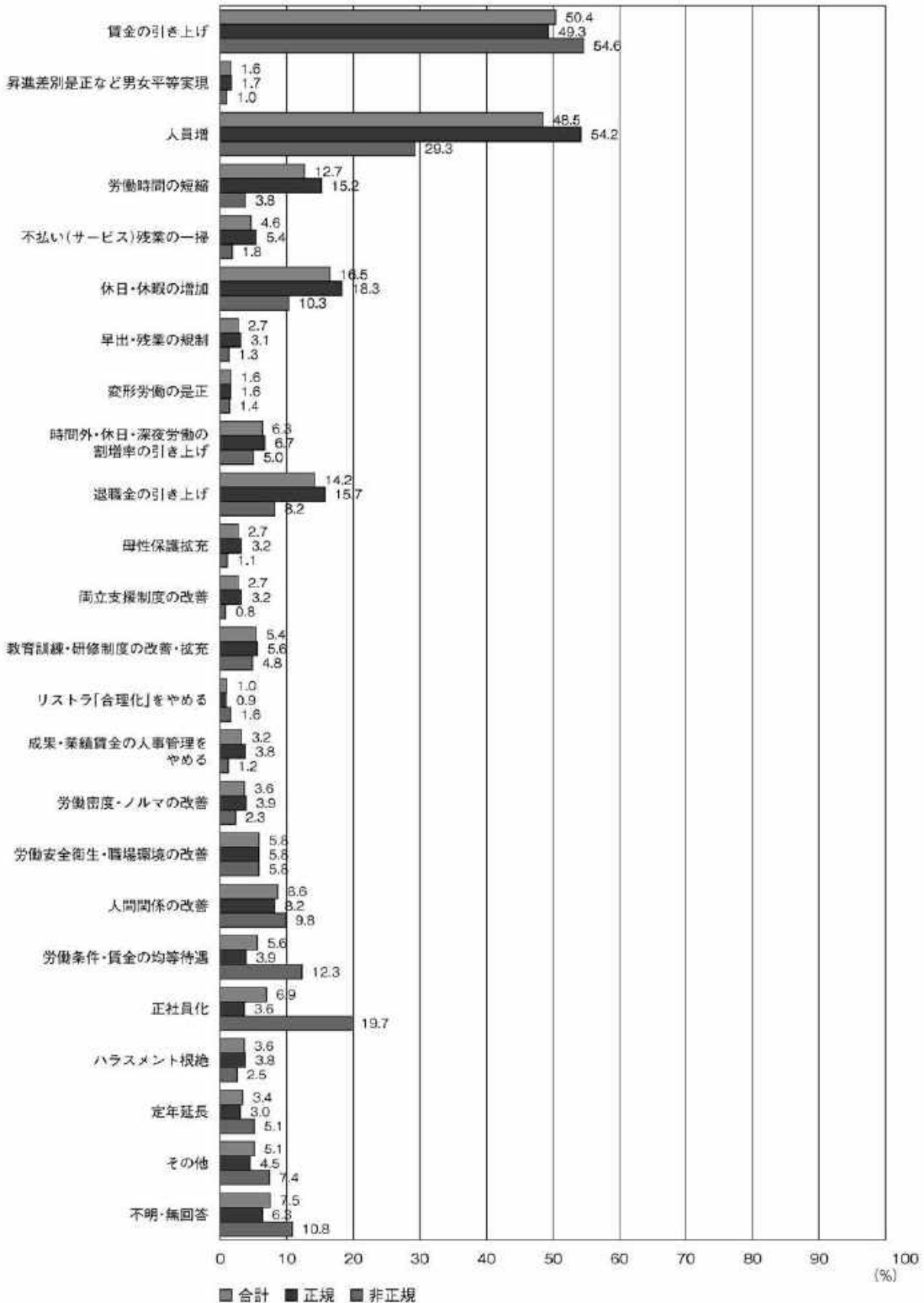


【問 1-1. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか。それは具体的にどのようなことですか？(複数回答可)】

「差別がある」(22.7%) の内訳

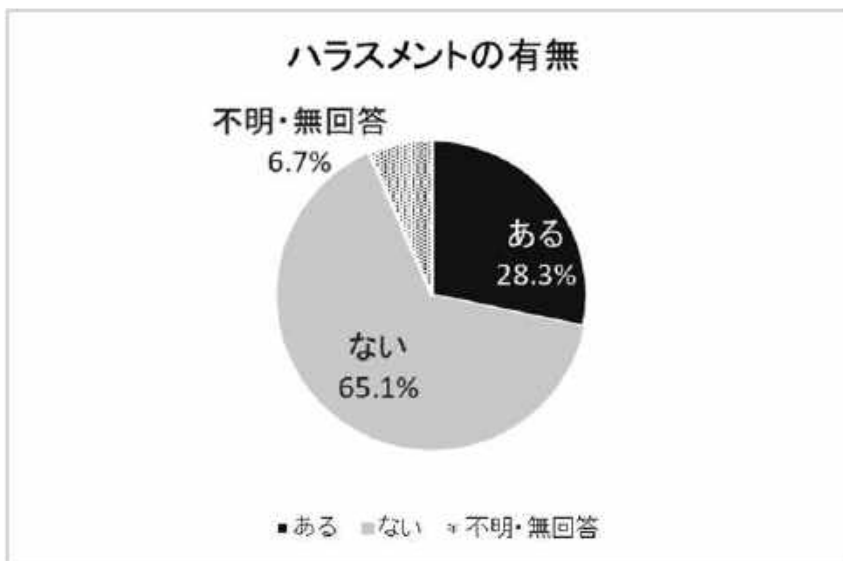
上段: 度数 下段: %	合計	採用に男女差がある	賃金に差別がある	昇進・昇格に差別がある	能力を正当に評価しない	補助的な仕事しかやらせてもらえない	企画・プロジェクトなど社内的重要な仕事につかせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある	女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	教育・訓練を受ける機会が少ない	その他
	1,776	214	258	525	381	52	57	296	252	106	183	331
	100.0	12.0%	14.5%	29.6%	21.4%	2.9%	3.2%	16.6%	14.1%	5.9%	10.3%	18.6%
正規	1,360	167	146	457	278	28	53	256	210	93	135	228
	100.0	12.3%	10.7%	33.6%	20.4%	2.1%	3.9%	18.8%	15.4%	6.8%	9.9%	16.8%
非正規	273	43	95	58	93	22	4	32	39	13	45	95
	100.0	15.8%	34.8%	21.2%	34.1%	8.1%	1.5%	11.7%	14.3%	4.8%	16.5%	34.8%
その他	29	3	9	9	8	1	-	7	-	-	3	6
	100.0	10.3%	31.0%	31.0%	27.6%	3.4%	-	24.1%	-	-	10.3%	20.6%

【問 9-2. 職場の状況について今、もっとも切実な要求を3つ以内でお答えください】



4. ハラスメントのない職場に

■ハラスメントを受けた人は約3割、そのうち「相談せず耐えた」が22.6%、解決したのは4人にひとり。
【問6、問7-1、7-2】



(N=7829)

ハラスメントは「ない」との回答が65.1%で、あとの人が具体的な項目に回答している。パワハラ・セクハラを受けた人のなかで、パワハラとされる「適切でない表現で指示、指導を受けた」、「ことばでセクハラを受けた」が、正規も非正規も高位同順位である。

【問6. あなたは職場でハラスメント(セクハラ・パワハラ)を受けたことがありますか?】(複数回答可)

上段: 度数 下段: %	合計	ことばでセクハラをうけた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた(部下や大勢の人の前など)	適切でない表現で指示、指導を受けた(人格否定、差別的発言、怒鳴るなど)	暴力や無視等の対応を受けた	職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられた	意図的に仕事を外された	年休や生理休暇など正当な権利行使が認められなかった	私生活について非難されたり不当な干渉があった	解雇をせまる、任用を継続しない等受け取れる言動があった	その他	ハラスメントはない	不明・無回答
合計	7,829	670	70	194	24	508	858	265	215	138	85	194	76	397	5,094	522
	100.0	8.6	0.9	2.5	0.3	6.5	11.0	3.4	2.7	1.8	1.1	2.5	1.0	5.1	65.1	6.7
正規	6,107	548	59	168	21	415	687	213	175	99	76	166	40	307	3,951	366
	100.0	9.0	1.0	2.8	0.3	6.8	11.2	3.5	2.9	1.6	1.2	2.7	0.7	5.0	64.7	6.0
非正規	1,541	103	11	23	3	86	159	48	37	36	8	26	32	84	1,037	126
	100.0	6.7	0.7	1.5	0.2	5.6	10.3	3.1	2.4	2.3	0.5	1.7	2.1	5.5	67.3	8.2
その他	114	13	-	2	-	4	9	1	1	3	-	1	2	6	71	11
	100.0	11.4	-	1.8	-	3.5	7.9	0.9	0.9	2.6	-	0.9	1.8	5.3	62.3	9.6
不明・無回答	67	6	-	1	-	3	3	3	2	-	1	1	2	-	35	19
	100.0	9.0	-	1.5	-	4.5	4.5	4.5	3.0	-	1.5	1.5	3.0	-	52.2	28.4

ハラスメントを受けた人の半数の 50.8%が「同僚・友人に相談した」と答えている。しかし、「だれにも言わずに耐えた」人が、ハラスメントに回答した人の約 2 割いることは、深刻である。

【問 7-1.ハラスメントを受けたことがあると答えた人の対処方法は？(主なものを3つ以内でお答えください。】

上段：度数 下段：%	合計	相手に抗議・拒絶した	同僚・友人に相談した	上司に相談した	家族に相談した	労働組合に相談した	職場の相談窓口へ訴えた	公的な相談窓口へ訴えた	裁判に訴えた	だれにも言わずに耐えた	退職した	その他
合計	2,213 100.0	379 17.1	1,125 50.8	637 28.8	431 19.5	187 8.5	83 3.8	34 1.5	3 0.1	499 22.5	39 1.8	108 4.9
正規	1,790 100.0	308 17.2	924 51.6	505 28.2	365 20.4	149 8.3	77 4.3	21 1.2	1 0.1	419 23.4	14 0.8	69 3.9
非正規	378 100.0	67 17.7	181 47.9	122 32.3	57 15.1	35 9.3	6 1.6	13 3.4	1 0.3	68 18.0	23 6.1	35 9.3
その他	32 100.0	2 6.3	13 40.6	7 21.9	6 18.8	2 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 28.1	1 3.1	2 6.3
不明・無回答	13 100.0	2 15.4	7 53.8	3 23.1	3 23.1	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1 7.7	3 23.1	1 7.7	2 15.4

ハラスメントの解決は、「しなかった」45.2%で、正規 45.5%、非正規 44.5%とほとんど変わらない。そして、解決したのは 26.3%と 4 人にひとりである。「不利益な扱いをされた」とする人も 2.1%おり、納得する解決が難しいことを表している。

【問 7-2.①～⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？】

上段：度数 下段：%	①～⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？						
	合計	解決した	しなかった	不利益な扱いをされた	対応中	その他	不明・無回答
合計	1,743 100.0	459 26.3	788 45.2	36 2.1	129 7.4	250 14.3	81 4.6
正規	1,411 100.0	370 26.2	642 45.5	29 2.1	100 7.1	210 14.9	60 4.3
非正規	301 100.0	78 25.9	134 44.5	6 2.0	28 9.3	38 12.6	17 5.6
その他	19 100.0	7 36.8	7 36.8	1 5.3	-	1 5.3	3 15.8
不明・無回答	12 100.0	4 33.3	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	1 8.3

5. 不妊治療の支援の拡充を

今回初めて、不妊治療について集約した。「不妊治療」を受けたことのある人が約1割いることから、不妊治療への経済的援助、休暇取得など制度整備が求められるが、女性の健康母体をつくる働き方、職場環境・人員配置など、総合的な改善実施が必要であることは、全体のアンケート結果から読み取ることができる。

■「不妊治療」を受けたことのある人は、約1割

【問 20-1】

不妊治療について、「過去に受けたことがある」8.1%、「受けている」0.9%と、約1割が治療経験を持っている。また「受ける予定がある」も0.5%と、1割が不妊治療にかかわる状況である。雇用形態別にみると、「過去に受けたことがある」「受けている」「受ける予定がある」の項目すべて、正規の割合が非正規を上回っている。

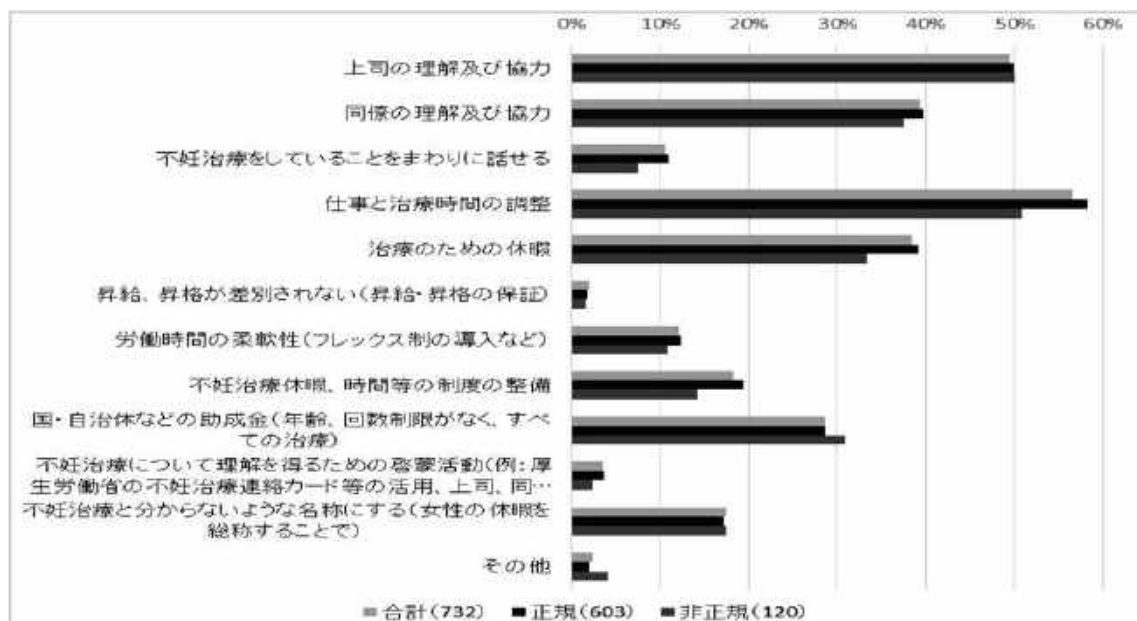
【問 20-1. 「不妊治療」を受けていたことがありますか】

上段: 度数 下段: %		「不妊治療」を受けていたことがありますか					不明・無回答
		合計	過去に受けたことがある	受けている	受ける予定がある	受けていない	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	638	70	40	6,225	856
		100.0	8.1	0.9	0.5	79.5	10.9
	正規	6,107	515	59	36	4,975	522
		100.0	8.4	1.0	0.6	81.5	8.5
	非正規	1,541	117	9	3	1,134	278
	100.0	7.6	0.6	0.2	73.6	18.0	
	その他	114	5	1	1	75	32
		100.0	4.4	0.9	0.9	65.8	28.1
	不明・無回答	67	1	1	-	41	24
		100.0	1.5	1.5	-	61.2	35.8

■不妊治療と仕事の両立に必要なことは、「仕事と治療時間の調整」が一番多い

【問 20-2】

【問 20-2. 不妊治療と仕事の両立に必要なと思われることは何ですか。(当てはまる項目を3つ以内)】



Ⅱ 妊娠・出産・育児に関する実態調査

調査期間 2020年4月から7月

集約数 集約数16単産、46都道府県から2571人を集計、組合員が84.7%(前回72.2%)

<回答者の概要>

- 職種は、正規では看護師24.4%(540人)と最も多く、次いで一般事務23.8%(526人)、教職員16.8%(373人)、その他専門・技術職12.9%(285人)、保育士8.2%(182人)、介護・福祉職場6.1%(134人)。非正規で最も多いのは一般事務23.4%(68人)で、看護師17.2%(50人)と続き、介護・福祉職場14.1%(41人)、保育士12.4%(36人)、その他専門・技術職8.2%(24人)、その他7.6%(22人)の順であった。 【A】
- 雇用形態は 正規が86.1%(前回82.9%)、非正規は11.3%(前回14.7%)となっている。 【B】
- いずれの雇用形態でも「日勤」が一番多い 【C】
- 子どもの数は「2人」が最多で4割超。子どもの数については「2人」が、正規41.2%、非正規40.5%ともっとも多く、次いで、「1人」が正規35.4%、非正規32.6%、「3人」が正規14.9%、非正規19.2%、「4人以上」は正規2.0%、非正規2.4%という結果であった。 【F】
- いずれの雇用形態でも一番多い年齢層は「35～39歳」で全体の30.5%を占めた。 【D】

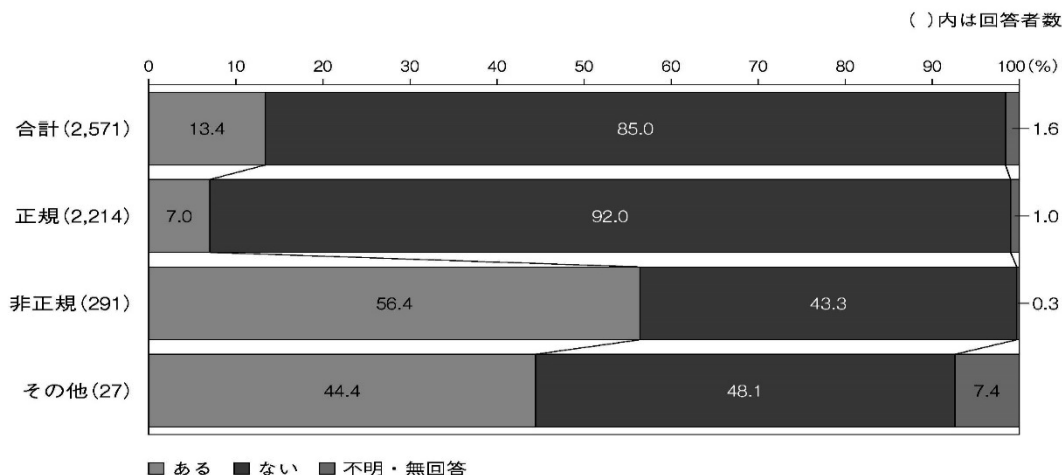
<回答の特徴・まとめ>

- 非正規労働者が、非正規の雇用形態を選んだ理由の過半数が「子育て・介護などのため」【B-2】
非正規を選んだ最も強い理由では、「子育て・介護などのため」が52.2%、「正規のような働き方ができないと思った」19.8%、「正社員になりたかったがなれなかった」11.6%の順で続いた。「自分の専門・能力を生かすため」は4.1%にとどまり、子育て・介護のために非正規雇用を選ばざるを得ない女性の性別役割分業の姿が浮かび上がる結果となった。

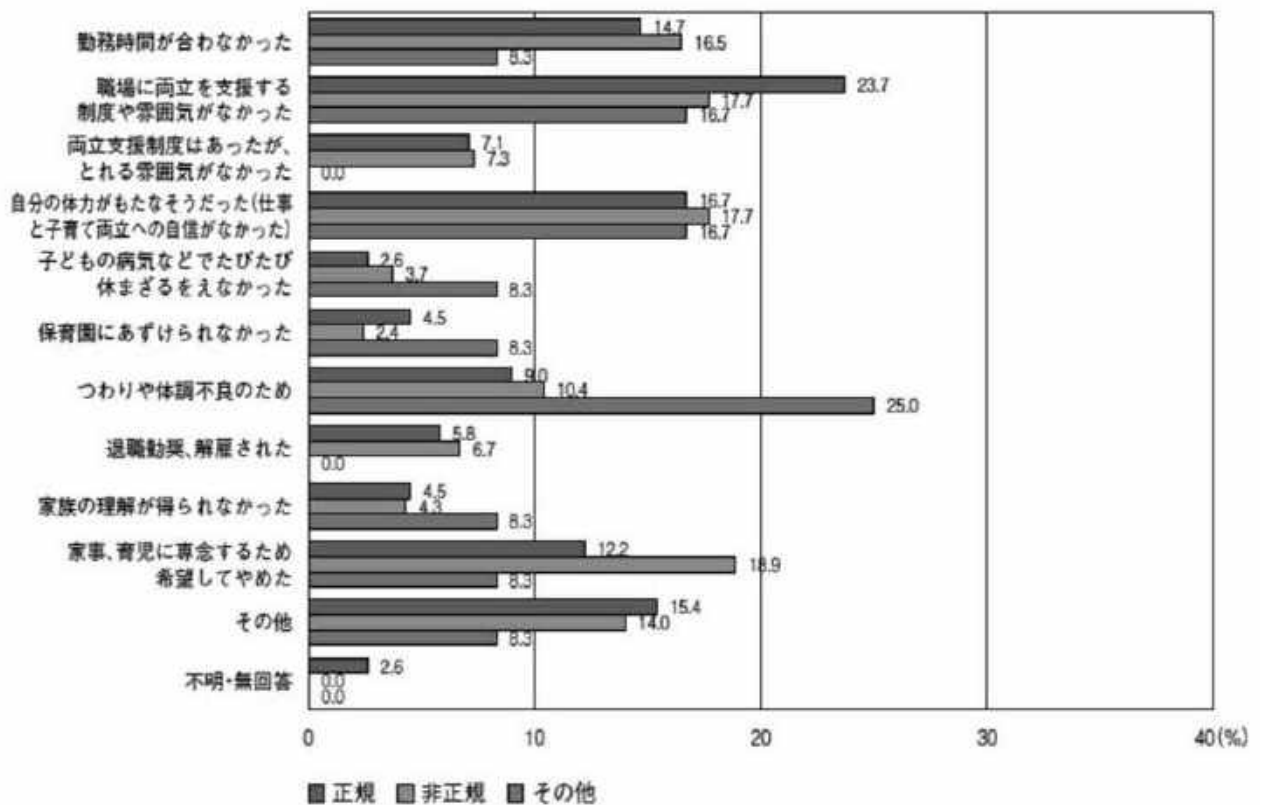
- 妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験は非正規では6割近くいた。 【G-1】

妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験は、正規では、やめたことが「ない」人が92.0%であるのに対し、非正規では「ある」が56.4%であった。妊娠・出産・子育て等の理由で退職した人が再就職する際は、非正規の道しか開かれていないという現状があると推測できる。非正規のやめた理由は、「家事・育児に専念するため希望してやめた」が最も多く18.9%、「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」「自分の体力がもたなそう」がそれぞれ17.7%、次いで「勤務時間が合わなかった」16.5%、「つわりや体調不良」10.4%であった。「退職勧奨・解雇」についても全体で6.1%にのぼった。

【G-1. あなたは妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験はありますか?】



【G-2. G-1で①(やめたことがある)を選んだ方にたずねます。やめた理由は？】



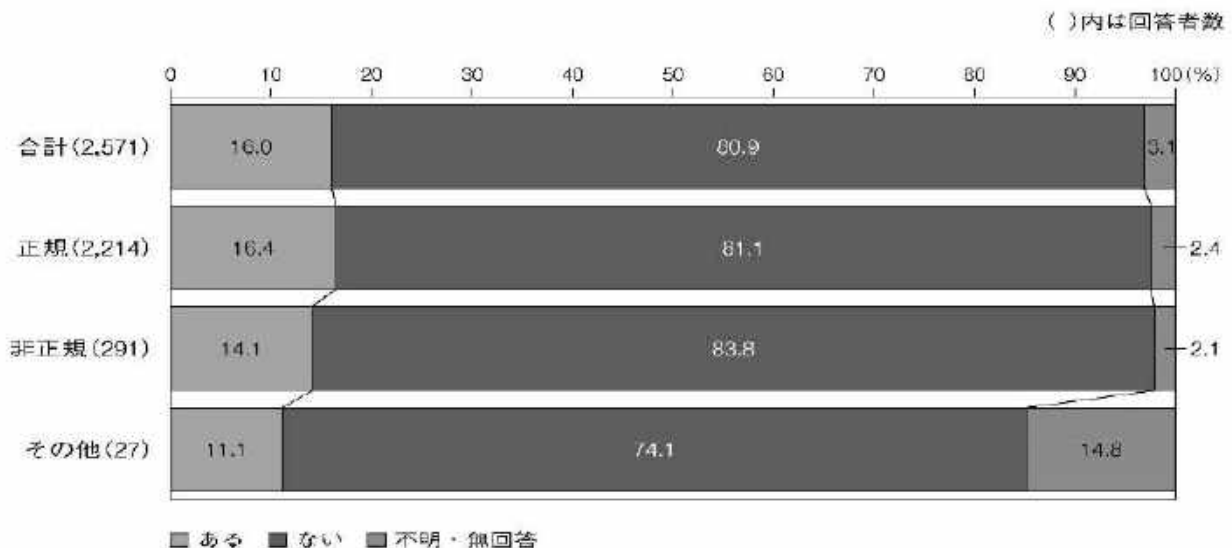
■ハラスメントを受けたことが「ある」と回答したものは全体では16.0%(前回14.9%) 【H-1/H-2】

ハラスメントを受けたことが「ある」と回答したのは、正規では16.4%(前回15.1%)、非正規14.1%(前回15.3%)であった。

ハラスメントの内容は、正規・非正規ともに「ことばでいやがらせをうけた」が7割以上。

また正規では、「制度利用が認められなかった」(11.0%)、非正規では「異動、退職勧奨」(19.5%)、「妊娠・出産・育児によって低評価された」(12.2%)がそれぞれ多くなっている。

【H-1 あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか？】



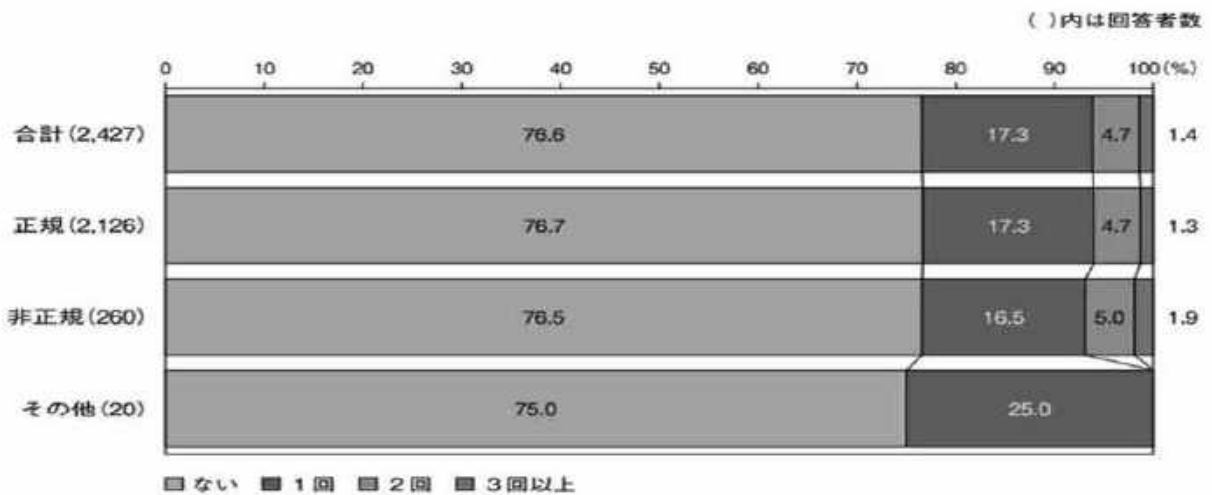
■妊娠中の状況は5人に1人が流産経験「ある」と回答

【問1】【問2】

流産の経験がある人は全体の22.1%。職種別にみると、1回でも流産の経験がある人は「マスコミ関係」(29.4%)、「外交・営業」(26.4%)、「介護・福祉職場」(26%)が高い割合となっている。

妊娠中の状況については、「順調」と答えた人は40.3%で、6割は妊娠にともなうなんらかの異常があると回答。「切迫流産・早産」は、「不明・無回答」を除いて異常のあったうちの25.8%。職種別では、「介護・福祉職場」22.1%、「保育士」26.6%、「看護師」23.6%に切迫早産が見られる。

【問1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？】



■妊娠中の母性保護措置の周知について、知らないと答える人が多い

【問4～問7】

母性健康管理カードは5割を超える人が知らない(正規で52.6%、非正規で57.7%)と回答。時間外労働の免除について「免除できることを知らなかった」は14.9%、休日労働の免除は全体で29.4%が知らないと回答。軽易業務への転換について「転換できることを知らなかった」は、11.4%。妊産婦健診のための通院休暇を知らなかった人は、全体で23.6%。妊娠中の休憩時間の延長措置は知らない割合が高く、この措置を知らなかった人は正規40.2%、非正規が30.6%となった。

■「多忙・代替者がいない」を理由に時間外労働を行っている

【問4-3】

時間外労働の免除について、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」を取得しない理由とする人を職種別で比較すると、マスコミ関係が29.4%で最も多く、次いで教職員24.4%、看護師22.9%、保育士20.2%となっている。常時人員不足の職種・職場に時間外免除の請求ができていない現状がある。

【問4-3. 時間外労働の免除】

	上段：度数 下段：%	合計	もともと時間外労働はない	希望どおり免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	収入が減るので請求しなかった	免除できることを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計		2,571	607	455	181	494	69	382	7	376
		100.0	23.6	17.7	7.0	19.2	2.7	14.9	0.3	14.6
雇用形態	正規	2,214	479	420	166	469	57	350	7	266
		100.0	21.6	19.0	7.5	21.2	2.6	15.8	0.3	12.0
	非正規	291	115	29	14	22	9	29	-	73
		100.0	39.5	10.0	4.8	7.6	3.1	10.0	-	25.1
	その他	27	8	3	1	1	1	2	-	11
	100.0	29.6	11.1	3.7	3.7	3.7	7.4	-	40.7	
不明・無回答		39	5	3	-	2	2	1	-	26
		100.0	12.8	7.7	-	5.1	5.1	2.6	-	66.7
職種	一般事務	601	185	136	36	109	11	49	3	72
		100.0	30.8	22.6	6.0	18.1	1.8	8.2	0.5	12.0
	外交・営業	19	3	7	-	3	1	2	-	3
		100.0	15.8	36.8	-	15.8	5.3	10.5	-	15.8
	マスコミ関係	34	5	4	6	10	2	4	-	3
		100.0	14.7	11.8	17.6	29.4	5.9	11.8	-	8.8
	調理	21	9	3	-	2	-	3	-	4
		100.0	42.9	14.3	-	9.5	-	14.3	-	19.0
	販売・店員	26	12	4	1	3	3	2	-	1
		100.0	46.2	15.4	3.8	11.5	11.5	7.7	-	3.8
	教職員	377	96	59	17	92	1	80	-	32
		100.0	25.5	15.6	4.5	24.4	0.3	21.2	-	8.5
	保育士	218	43	32	16	44	5	48	1	29
		100.0	19.7	14.7	7.3	20.2	2.3	22.0	0.5	13.3
	看護師	593	67	90	61	136	23	129	2	85
		100.0	11.3	15.2	10.3	22.9	3.9	21.8	0.3	14.3
	学童保育	14	6	1	1	1	-	-	-	5
		100.0	42.9	7.1	7.1	7.1	-	-	-	35.7
	介護・福祉職場	181	53	26	12	21	4	14	-	51
		100.0	29.3	14.4	6.6	11.6	2.2	7.7	-	28.2
その他専門・技術職	313	77	69	23	52	10	37	1	44	
	100.0	24.6	22.0	7.3	16.6	3.2	11.8	0.3	14.1	
運輸・交通関係	34	17	5	2	2	2	3	-	3	
	100.0	50.0	14.7	5.9	5.9	5.9	8.8	-	8.8	
その他（製造・清掃・研究職・金）	94	25	15	3	17	5	9	-	20	
	100.0	26.6	16.0	3.2	18.1	5.3	9.6	-	21.3	
不明・無回答	46	9	4	3	2	2	2	-	24	
	100.0	19.6	8.7	6.5	4.3	4.3	4.3	-	52.2	

■看護師は5人に一人の妊婦が深夜業に従事している

【問4-5】

「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除いた596人が「深夜業がある」ことになる。その内、「現職で免除された」「配置換え・異動などで免除」「一部期間は免除」など免除があったのは、正規68.7%、非正規77.1%となった。

また、深夜業のある職種は、看護師、介護・福祉職場、運輸・交通関係、マスコミ関係がほとんどであるが、看護師については、深夜業の免除が「多忙・代替者がいない」8.6%、「収入が減るので請求しない」4.4%、「免除できることをしなかった」7.1%、「請求したが免除されなかった」1.2%で、21.3%を占め、5人にひとりの妊婦が深夜業に従事している。

【問4-5. 深夜業(22時～5時の勤務)の免除】

上段: 度数 下段: %	深夜業(22時～5時の勤務)の免除										
	合計	もともと深夜業はない	現職で免除された	配置替え・異動などで免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求した	収入が減るので請求しなかった	免除できるときを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答	
合計	2,571	1,645	240	17	155	80	33	62	9	330	
	100.0	64.0	9.3	0.7	6.0	3.1	1.3	2.4	0.4	12.8	
一般事務	601	512	12	1	3	7	-	4	-	62	
	100.0	85.2	2.0	0.2	0.5	1.2	-	0.7	-	10.3	
外文・営業	19	15	1	-	-	1	-	-	-	2	
	100.0	78.9	5.3	-	-	5.3	-	-	-	10.5	
製造	10	8	-	-	-	-	-	-	-	2	
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	
マスコミ関係	34	22	3	-	-	4	-	2	-	3	
	100.0	64.7	8.8	-	-	11.8	-	5.9	-	8.8	
調理	21	16	1	-	-	-	-	1	-	3	
	100.0	76.2	4.8	-	-	-	-	4.8	-	14.3	
清掃	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
販売・店員	26	25	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	96.2	-	-	-	-	-	-	-	3.8	
牧職員	377	336	9	-	2	4	-	5	-	21	
	100.0	89.1	2.4	-	0.5	1.1	-	1.3	-	5.6	
保育士	218	189	5	-	-	1	-	1	-	22	
	100.0	86.7	2.3	-	-	0.5	-	0.5	-	10.1	
看護師	593	103	153	9	124	51	26	42	7	78	
	100.0	17.4	25.8	1.5	20.9	8.6	4.4	7.1	1.2	13.2	
学童保育	14	9	-	-	-	-	-	-	-	5	
	100.0	64.3	-	-	-	-	-	-	-	35.7	
介護・福祉職場	181	90	21	4	10	1	5	1	-	49	
	100.0	49.7	11.6	2.2	5.5	0.6	2.8	0.6	-	27.1	
研究職	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他専門・技術職	313	220	29	1	8	6	1	4	2	42	
	100.0	70.3	9.3	0.3	2.6	1.9	0.3	1.3	0.6	13.4	
運輸・交通関係	34	14	3	1	7	4	1	1	-	3	
	100.0	41.2	8.8	2.9	20.6	11.8	2.9	2.9	-	8.8	
金融	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	
建設関係	4	3	-	-	-	1	-	-	-	-	
	100.0	75.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	
通信関係	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	68	52	2	1	-	-	-	1	-	12	
	100.0	76.5	2.9	1.5	-	-	-	1.5	-	17.6	
不明・無回答	46	20	1	-	1	-	-	-	-	24	
	100.0	43.5	2.2	-	2.2	-	-	-	-	52.2	

あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別がつきにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。

■育児休業の取得は正規と非正規で大きな差がある

【問9】

育児休業の取得は、正規女性の取得は87.7%、一方非正規女性の取得は50.9%と大きな差があった。【G-1】で、非正規では妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験が「ある」が56.4%であることと考えると、非正規の条件が厳しいことがうかがわれる。

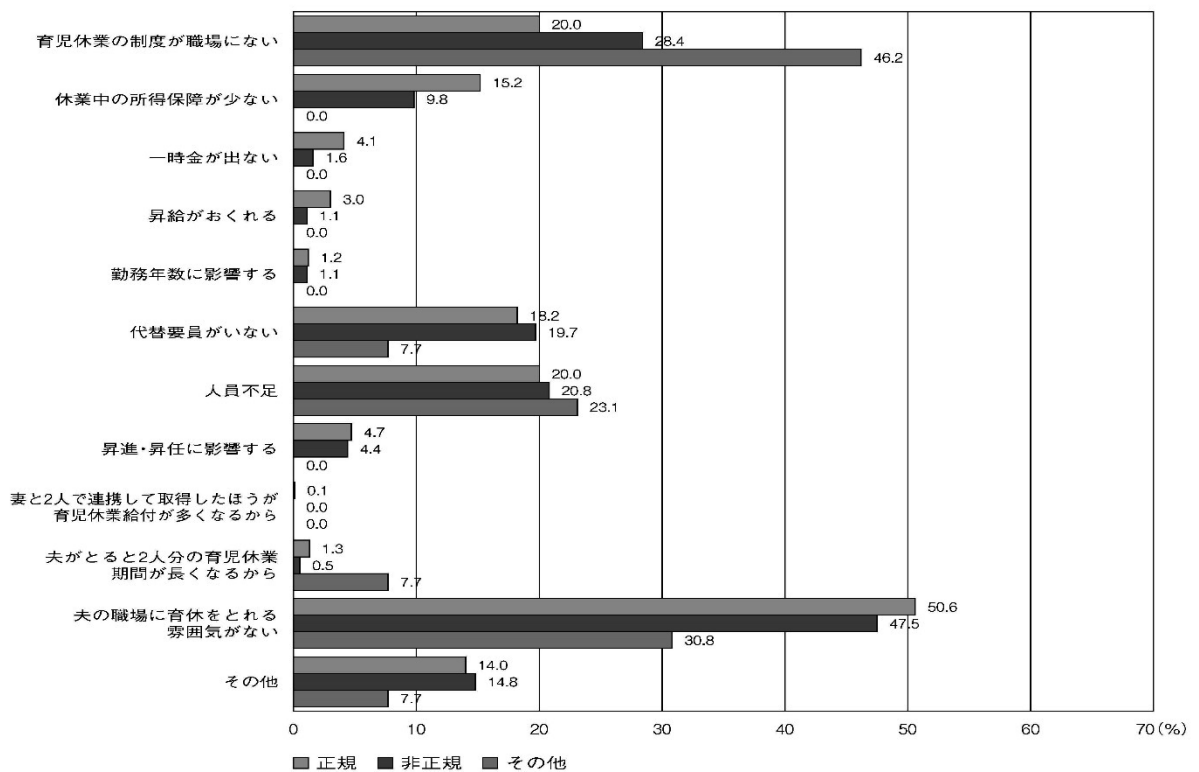
■男性の育児休業の取得はわずか

【問9～問10-3】

夫の育児休業については、非正規労働者で「自分と配偶者が育児休業を取った」は、わずか1.4%に過ぎず、正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%だった。

夫婦の育児休業取得期間の比較でも、女性は12か月～1歳6か月までが最も多くなっているのに対し、男性は2週間未満が28.9%、1か月未満が59.9%となった。夫が希望通りの育児休業を取得しない、またはもっと長く取得したかったが期間を短くした理由で最も多い理由は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」で35.6%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」15.2%、「人員不足」14.4%となった。

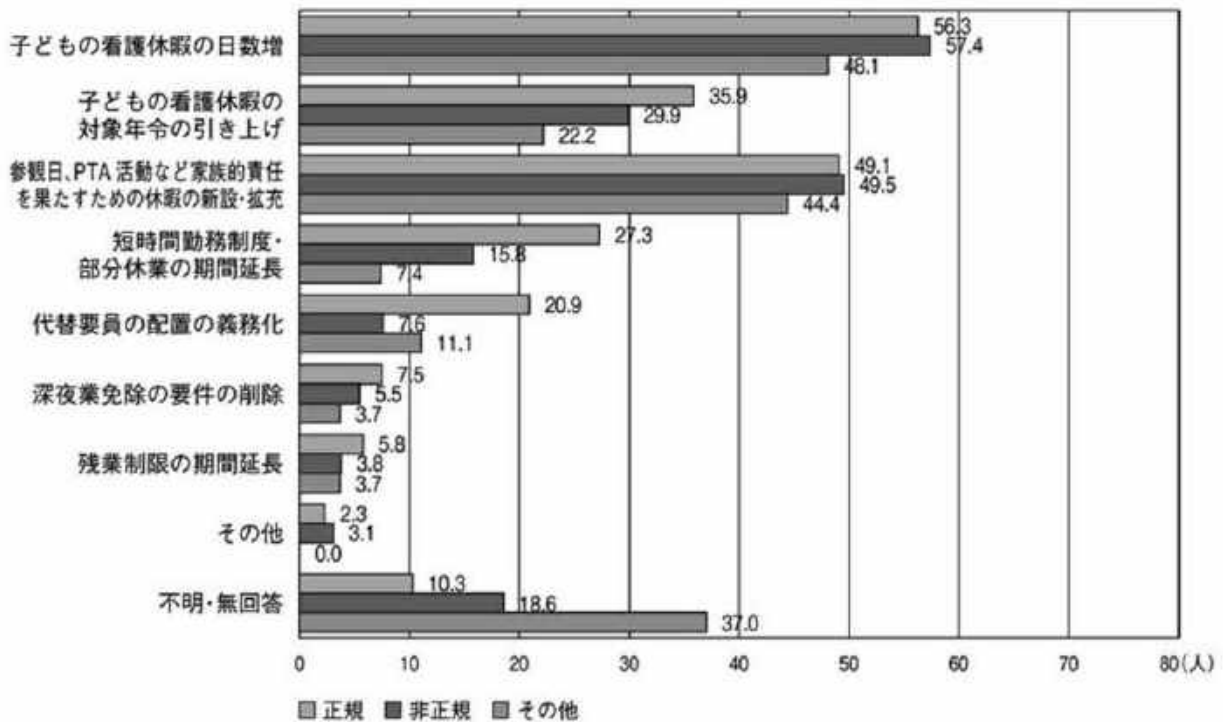
【10-3.夫が育児休業を取らない、またはもっと長くとりたかったが期間を短くした理由はなんですか？(3つ)】

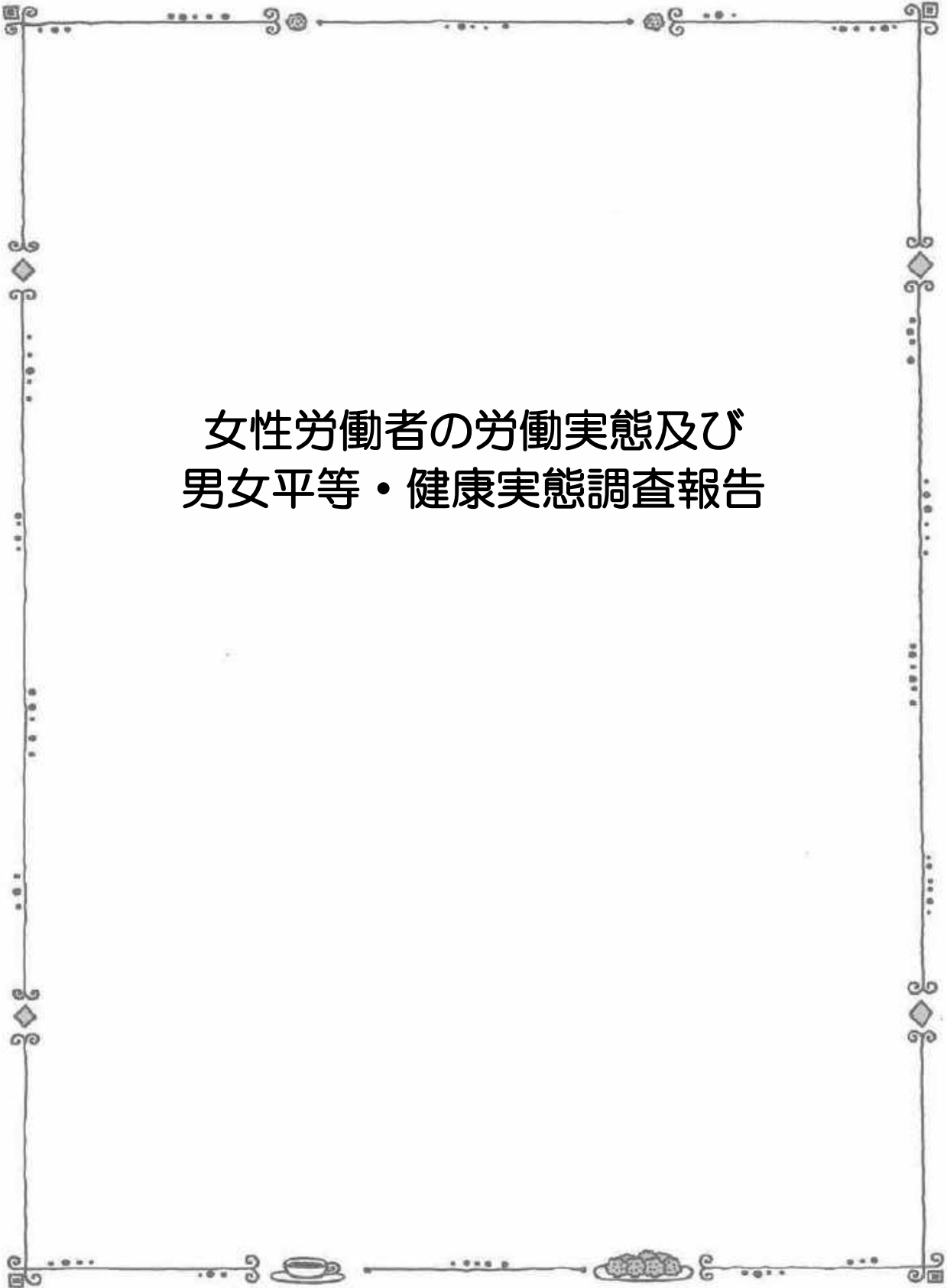


■両立支援制度の改善要求は「子どもの看護休暇の日数増」、「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」、「子どもの看護休暇の対象年令の引き上げ」 【問 18】

両立支援制度の改善要求トップ3は、正規・非正規とも「子どもの看護休暇の日数増」、「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」、「子どもの看護休暇の対象年令の引き上げ」であり、育児休業後の子育て支援のさらなる拡充が求められている。特に、子どもの看護休暇では、日数が足りずに、年休を子どもの病気のために使った人は、51.6%となった。

【問 18. あなたが仕事と家庭・育児を両立させて働きつづけるために、もっとも切実な要求を5つ以内でお答えください】





女性労働者の労働実態及び
男女平等・健康実態調査報告

「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」報告

はじめに

全労連女性部は、女性労働者の実態をあきらかにするため、1992年からおおむね5年ごとに同趣旨の調査を行っています。本調査は、法整備に向けた運動、女性労働者の地位向上のための世論形成に活用するために取り組んだものです。

- ・調査期間 2020年4月から7月
- ・調査方法 全労連の加盟組織から組合を通して調査用紙を配布・回収。
埼玉県では、学童保育の保護者会に依頼し、配布・回収した。
- ・調査対象 女性労働者
- ・集約数 19単産、47都道府県から7,829人

I. 調査対象者の概要

1. あなたの組合が加入している単産名に○をつけてください

上段:度数 下段:%	合計	建交労	自交総連	検数労連	生協労連	全労連・全 国一般	金融労連	全印総連	民放労連	日本医労 連	福祉保育 労
合計	7,829	139	1	10	815	191	1	171	115	1,541	92
	100.0	1.8	0.0	0.1	10.4	2.4	0.0	2.2	1.5	19.7	1.2
正規	6,107	75	-	10	445	130	-	164	100	1,312	68
	100.0	1.2	-	0.2	7.3	2.1	-	2.7	1.6	21.5	1.1
非正規	1,541	57	-	-	326	54	1	6	15	212	24
	100.0	3.7	-	-	21.2	3.5	0.1	0.4	1.0	13.8	1.6
その他	114	5	-	-	28	5	-	1	-	8	-
	100.0	4.4	-	-	24.6	4.4	-	0.9	-	7.0	-
不明・無回 答	67	2	1	-	16	2	-	-	-	9	-
	100.0	3.0	1.5	-	23.9	3.0	-	-	-	13.4	-
上段:度数 下段:%	国公労連	自治労連	全教	郵政U	特殊法人 労連	出版労連	全農協労 連	新聞労連	その他労 組	組合に入っ ていない	不明・無回 答
合計	1,290	1,467	998	12	14	1	60	1	193	433	284
	16.5	18.7	12.7	0.2	0.2	0.0	0.8	0.0	2.5	5.5	3.6
正規	1,127	1,122	919	4	11	1	58	1	158	195	207
	18.5	18.4	15.0	0.1	0.2	0.0	0.9	0.0	2.6	3.2	3.4
非正規	158	312	63	5	-	-	2	-	24	218	64
	10.3	20.2	4.1	0.3	-	-	0.1	-	1.6	14.1	4.2
その他	3	13	12	3	3	-	-	-	9	18	6
	2.6	11.4	10.5	2.6	2.6	-	-	-	7.9	15.8	5.3
不明・無回 答	2	20	4	-	-	-	-	-	2	2	7
	3.0	29.9	6.0	-	-	-	-	-	3.0	3.0	10.4

●調査の開始時期がコロナ感染拡大、緊急事態宣言下にあったこともあり、取り組みの徹底を図ることがきわめて困難であった。しかし、コロナ禍だからこそ、実態をつかもうと努力した結果、7,829人（前回10,738人）から回収できた。全体として、組合員が90.9%を占め、正規78.0%（前回73.3%）、非正規19.6%（前回24.2%）だった。非正規の回収が少ないのは、組合員に非正規が少ないことが影響しているだろうか。「組合に入っていない」は、5.5%（433人）＜前回10.5%（1,129人）＞。ここにもコロナ禍での困難の影響がでている。

●所属組合は、自治労連16.7%（1,467人）、国公労連16.5%（1,290人）、日本医労連19.7%（1,541人）、全教12.7%（998人）の4単組で全体の65.6%を占める。

コロナ禍であったが、前回より多く回収した単産は、日本医労連1,541（前回1,324）人、生協労連815（前回425）人、民放労連115（前回53）人である。生協労連は「パートの仲間にも広げた」、民放労連は「情勢がハラスメント、長時間労働の根絶に関心が高くなったからか」とのことである。残念ながら、取り組みのできない組織もあった。

2. あなたの職場の所在する都道府県に○をつけてください

上段:度数 下段: %

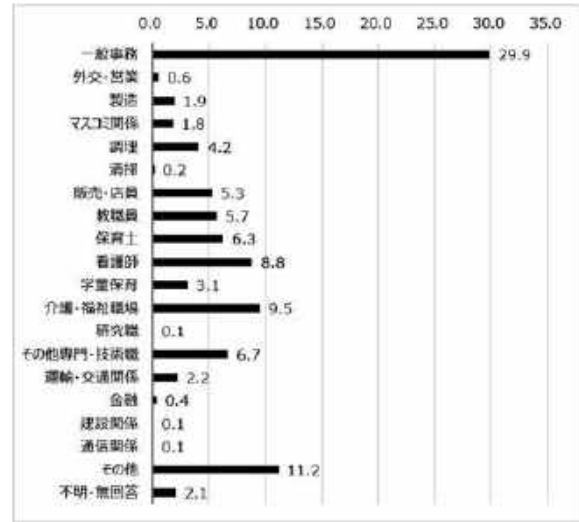
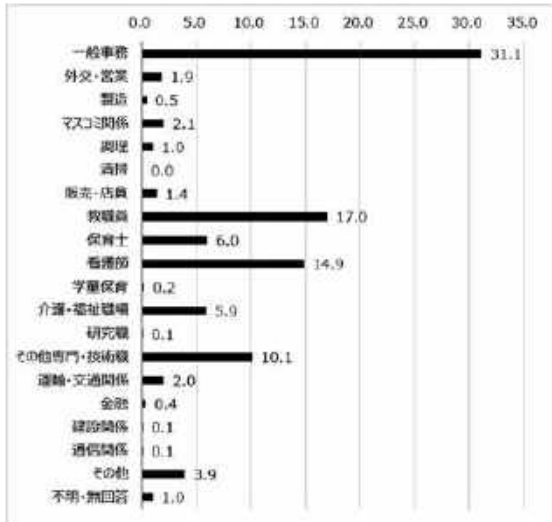
全体	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉
7,829	248	123	134	143	47	78	69	29	63	42	531	95
100.0	3.2	1.6	1.7	1.8	0.6	1.0	0.9	0.4	0.8	0.5	6.8	1.2
東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀
612	205	103	98	82	49	14	314	10	208	305	65	52
7.8	2.6	1.3	1.3	1.0	0.6	0.2	4.0	0.1	2.7	3.9	0.8	0.7
京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛
1,033	477	157	146	171	11	27	268	576	77	85	67	115
13.2	6.1	2.0	1.9	2.2	0.1	0.3	3.4	7.4	1.0	1.1	0.9	1.5
高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	不明・無回答			
162	290	77	60	27	55	87	62	70	10			
2.1	3.7	1.0	0.8	0.3	0.7	1.1	0.8	0.9	0.1			

●すべての都道府県から回答があった。前回は上回ったのは、15 都県だった。なかでも、回収がよかったのは、京都であり、7,829のうち1,033を集め、前回の729も上回った。

【A. あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？】

正規 (N=7829)

非正規 (N=1541)



■正規も非正規も3割近くが事務職

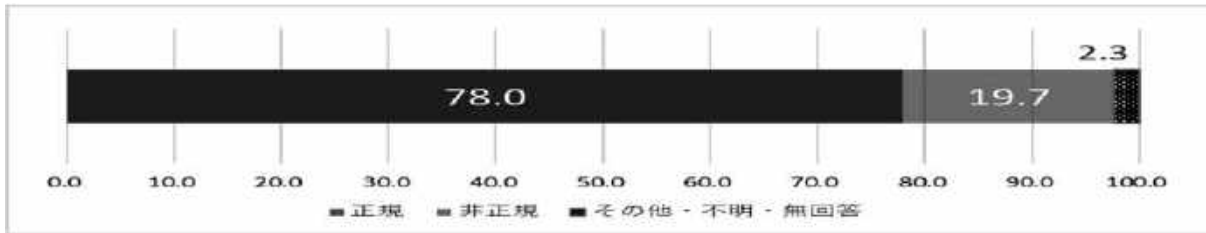
回答者の3割近くが「一般事務」30.6%で、次いで「教職員」14.6%、「看護師」13.5%となっており、前回と同じ傾向である。雇用形態別にみると、正規は全体の傾向と変わらないが、非正規では、「一般事務」29.9%、「介護・福祉職場」9.5%、「看護師」8.8%の順であり、その他も11.2%を占めている。

上段:度数 下段:%	合計	一般事務	外交・営業	製造	マスコミ関係	調理	清掃	販売・店員	教職員	保育士	看護師
合計	7,829	2,396	122	63	154	132	8	173	1,143	470	1,057
	100.0	30.6	1.6	0.8	2.0	1.7	0.1	2.2	14.6	6.0	13.5
正規	6,107	1,902	113	29	126	64	3	85	1,040	367	908
	100.0	31.1	1.9	0.5	2.1	1.0	0.0	1.4	17.0	6.0	14.9
非正規	1,541	460	9	30	28	64	3	81	88	97	136
	100.0	29.9	0.6	1.9	1.8	4.2	0.2	5.3	5.7	6.3	8.8
その他	114	23	-	2	-	3	2	6	12	3	6
	100.0	20.2	-	1.8	-	2.6	1.8	5.3	10.5	2.6	5.3
不明・無回答	67	11	-	2	-	1	-	1	3	3	7
	100.0	16.4	-	3.0	-	1.5	-	1.5	4.5	4.5	10.4

上段:度数 下段:%	学童保育	介護・福祉職場	研究職	その他専門・技術職	運輸・交通関係	金融	建設関係	通信関係	その他	不明・無回答
合計	66	521	9	727	164	30	9	11	455	119
	0.8	6.7	0.1	9.3	2.1	0.4	0.1	0.1	5.8	1.5
正規	15	361	8	619	125	23	8	8	240	63
	0.2	5.9	0.1	10.1	2.0	0.4	0.1	0.1	3.9	1.0
非正規	48	147	1	103	34	6	1	1	172	32
	3.1	9.5	0.1	6.7	2.2	0.4	0.1	0.1	11.2	2.1
その他	2	7	-	4	3	1	-	2	32	6
	1.8	6.1	-	3.5	2.6	0.9	-	1.8	28.1	5.3
不明・無回答	1	6	-	1	2	-	-	-	11	18
	1.5	9.0	-	1.5	3.0	-	-	-	16.4	26.9

【B-1. あなたの雇用形態は次のいずれですか】

(N = 7829)



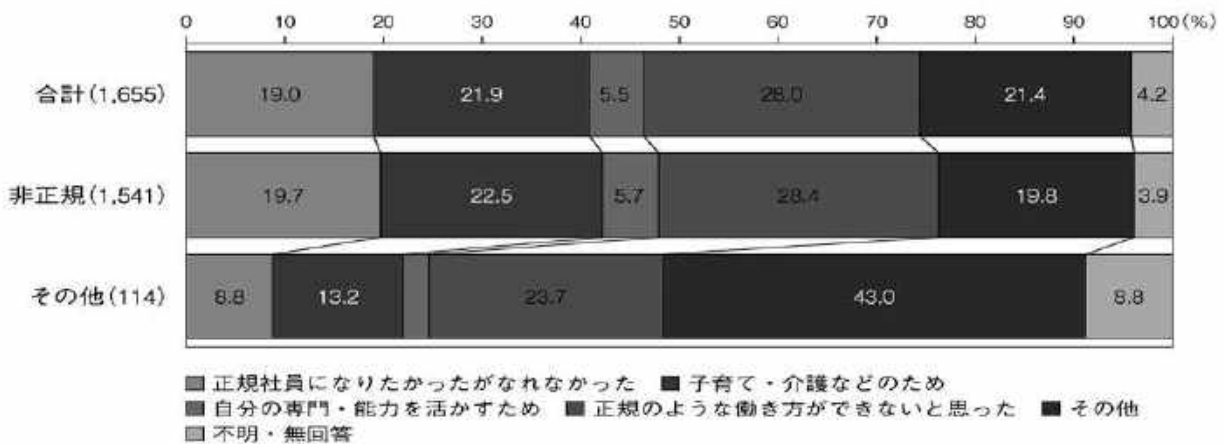
上段:度数 下段:%	合計	正社員・ 正規職員	非正規・ 非常勤 (無期)	非正規・ 非常勤 (有期)	派遣	フリーラン ス・個人 請負	その他	不明・無 回答
件数	7,829	6,107	644	854	43	8	106	67
全体(%)	100.0	78.0	8.2	10.9	0.5	0.1	1.4	0.9

■回答者の3/4が正規労働者、1/4が非正規労働者となっている。

前回、「正規労働者」73.3%、「パート・臨時・アルバイト」13.9%、「非常勤嘱託」9.7%、「派遣」0.6%となっていた。そして、「パート・臨時・アルバイト」13.9%、「非常勤嘱託」9.7%、「派遣」0.6%を非正規とし、あわせると24.2%であった。

今回は、2018年4月から非正規の無期転換ルールが施行されたことから、非正規の呼称ではなく契約形態による項目に変更し、「正規」78.0%、「無期非正規」8.2%、「有期非正規」10.9%、「派遣」0.5%、「フリーランス・個人請負」0.1%という回答だった。このうち、「無期」、「有期」、「派遣」を非正規とし、1,541人19.7%となった。

【B-2. 正規以外の雇用形態を選んだ特に強い理由を1つ選んでください。】 ()内は回答者数



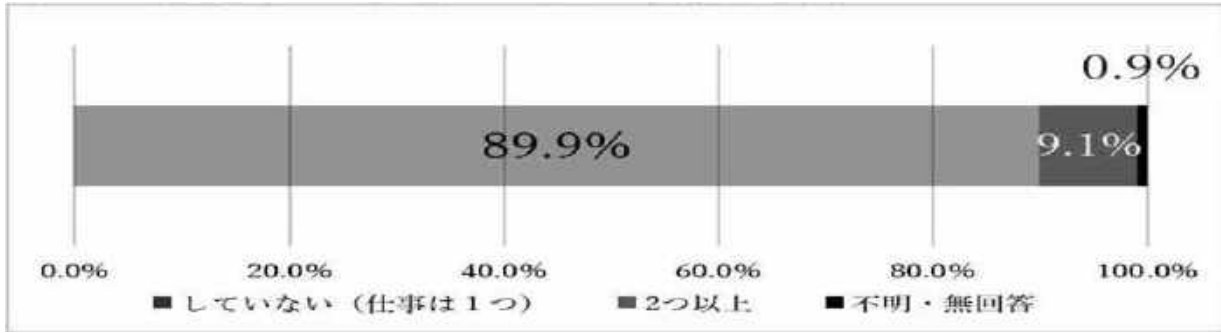
上段:度数 下段:%	合計	正規社員になりたかったがなれなかった	子育て・介護などのため	自分の専門・能力を活かすため	正規のような働き方ができないと思った	その他	不明・無回答
	1,655	19.0	21.9	5.5	28.0	21.4	4.2
非正規	1,541	19.7	22.5	5.7	28.4	19.8	3.9
その他	114	8.8	13.2	2.6	23.7	43.0	8.8

■家族的責任を負う女性が非正規を選ばざるをえない実態とともに、正規を希望しても非正規しかない実態が示されている

前問で「正社員・正職員」と回答した人を除いた回答者では、「正規のような働き方ができないと思った」28.4%、「子育て・介護などのため」22.5%、「正社員になりたかったがなれなかった」19.7%となっており、家族的責任を負う女性が非正規を選ばざるをえない実態とともに、正規を希望しても非正規しかない実態が示されており、5年前と順番、割合もほぼ同様である。

【B-3. 現在複数以上の仕事をしていますか（内職を含む）】

N=1541

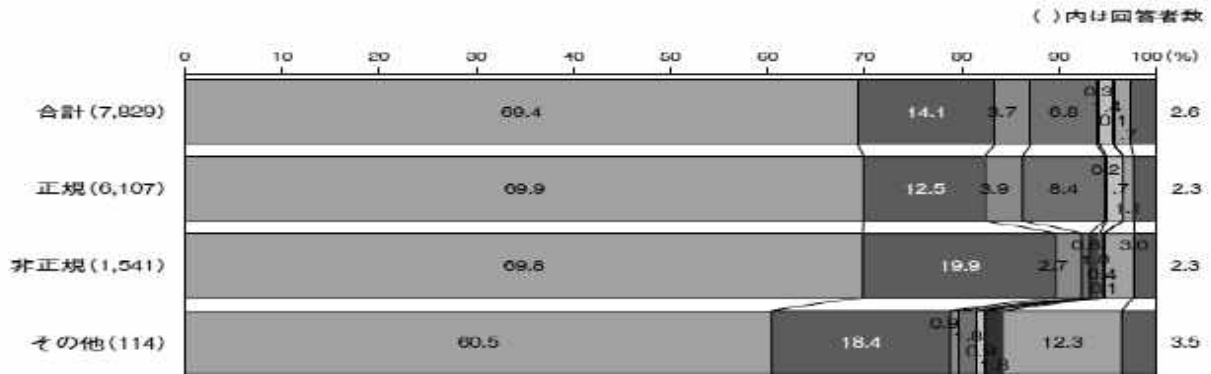


上段:度数 下段:%	合計	していない(仕事は1つ)	2つ	3つ	4つ	5つ以上	不明・無回答
合計	7,829 100.0	7,445 95.1	162 2.1	16 0.2	8 0.1	3 0.0	195 2.5
正規	6,107 100.0	5,917 96.9	22 0.4	7 0.1	2 0.0	2 0.0	157 2.6
非正規	1,541 100.0	1,386 89.9	125 8.1	9 0.6	6 0.4	1 0.1	14 0.9
その他	114 100.0	104 91.2	8 7.0	- -	- -	- -	2 1.8
不明・無回答	67 100.0	38 56.7	7 10.4	- -	- -	- -	22 32.8

■非正規では、10人に一人がダブルワーク

複数の仕事をしているかかったところ、非正規労働者では、「2つ」(8.1%)、「3つ」(0.6%)、「4つ」(0.4%)、「5つ以上」(0.1%)の合計が9.2%（前回8.8%）とおおよそ10人に一人がダブルワーク以上の働き方をしている。

【C. あなたの勤務形態はどのようになっていますか？】



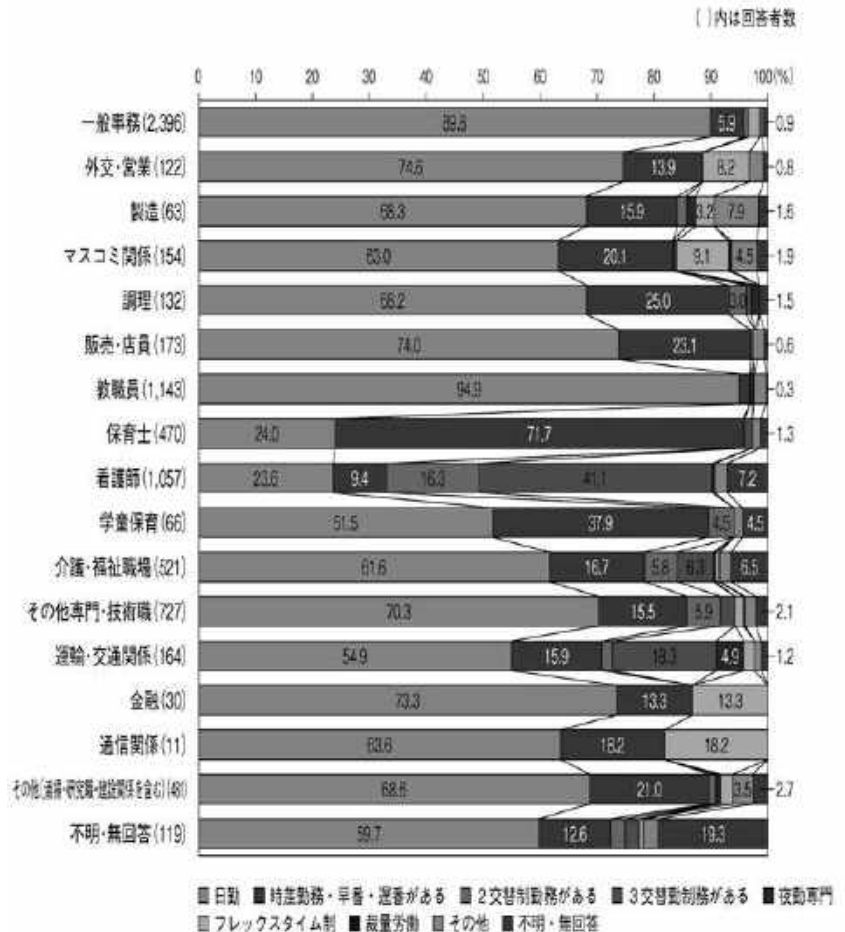
上段: 度数	下段: %	合計	日勤	時差勤務・早番・遅番がある	2交替制勤務がある	3交替制勤務がある	夜勤専門	フレックスタイム制	裁量労働	その他	不明・無回答
合計	7,829	100.0	69.4	14.1	3.7	6.8	0.3	1.4	0.1	1.7	2.6
正規	6,107	100.0	69.9	12.5	3.9	8.4	0.2	1.7	0.0	1.1	2.3
非正規	1,541	100.0	69.8	19.9	2.7	0.8	1.0	0.4	0.1	3.0	2.3
その他	114	100.0	60.5	18.4	0.9	1.8	-	0.9	1.8	12.3	3.5
不明・無回答	67	100.0	32.8	14.9	3.0	6.0	-	-	-	7.5	35.8

■日勤は、7割

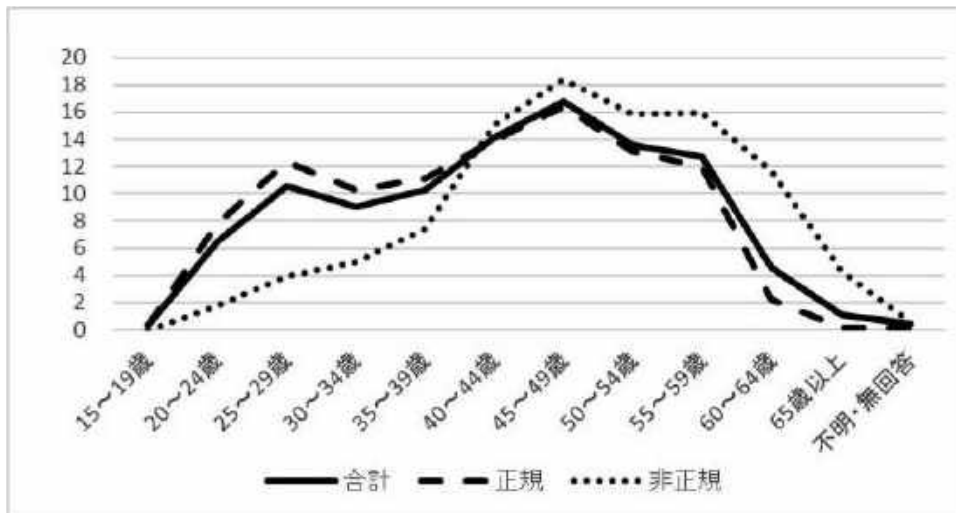
勤務形態は「日勤」が最も多く 69.4% (前回 67.6%)、正規 69.9% (前回 67.7%)、非正規 69.8% (前回 68.7%) とともに 7 割弱。ついで「日勤時差勤務」14.1% (前回 16.3%) となっているが、業種により差が大きい。

ほとんどが日勤であるのは、「一般事務職」「教職員」。時差出勤が多いのは、「保育士」「学童保育」。2 交替、3 交替は、「看護師」が多数となっている。しかし、ほとんどの職に「日勤」以外の勤務形態がある。

「フレックスタイム制」については、1.4% (前回 0.7%) と増えており、今後、増加が予想される。「裁量労働制」を含め、就業規則変更など労働組合として導入については、慎重適切な対応・交渉をおこなう必要がある。



【D. あなたの年齢は？】



上段: 度数	合計	15~ 19歳	20~ 24歳	25~ 29歳	30~ 34歳	35~ 39歳	40~ 44歳	45~ 49歳	50~ 54歳	55~ 59歳	60~ 64歳	65歳 以上	不明・ 無回答
下段: %													
合計	7,829	23	510	824	710	800	1,107	1,318	1,060	994	359	89	35
	100.0	0.3	6.5	10.5	9.1	10.2	14.1	16.8	13.5	12.7	4.6	1.1	0.4
正規	6,107	23	477	756	628	677	854	1,003	799	731	138	11	10
	100.0	0.4	7.8	12.4	10.3	11.1	14.0	16.4	13.1	12.0	2.3	0.2	0.2
非正規	1,541	-	27	61	77	114	233	284	244	246	180	67	8
	100.0	-	1.8	4.0	5.0	7.4	15.1	18.4	15.8	16.0	11.7	4.3	0.5
その他	114	-	3	4	1	7	10	20	11	13	35	10	-
	100.0	-	2.6	3.5	0.9	6.1	8.8	17.5	9.6	11.4	30.7	8.8	-
不明・ 無回答	67	-	3	3	4	2	10	11	6	4	6	1	17
	100.0	-	4.5	4.5	6.0	3.0	14.9	16.4	9.0	6.0	9.0	1.5	25.4

■40代～50代の働き盛りが約6割

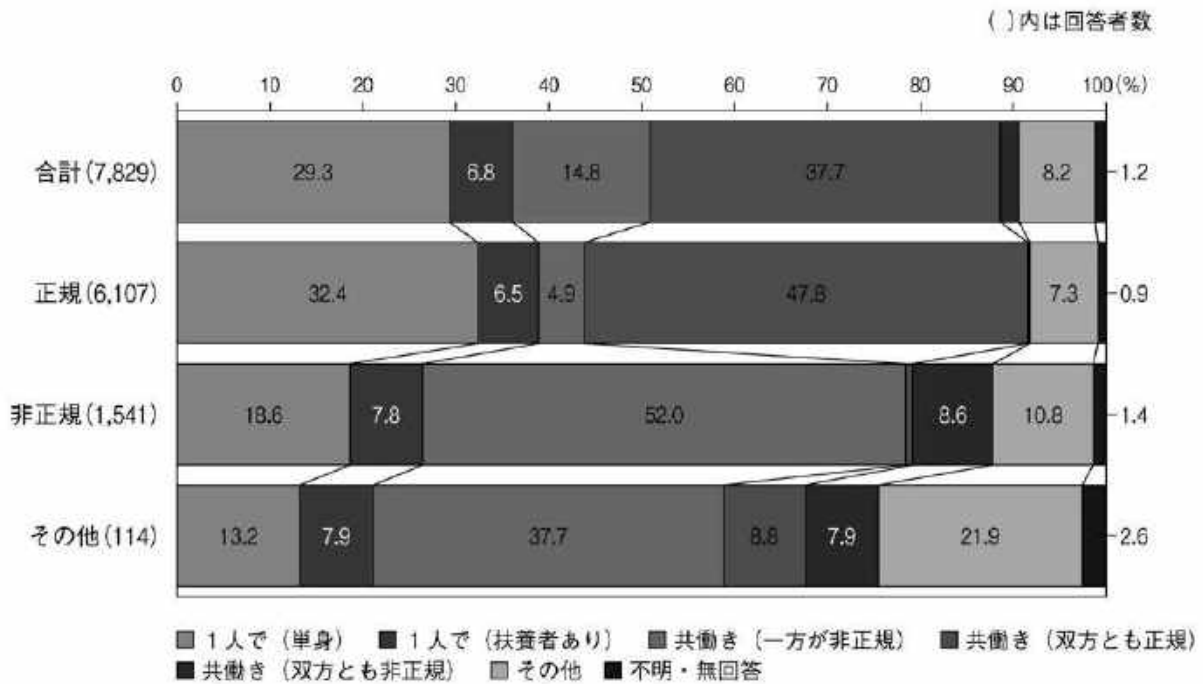
「45～49歳」(16.8%)が最も多く、次いで「40～44歳」(14.1%)、「50～54歳」(13.5%)、「55～59歳」(12.7%)。合わせて約6割(57.1%)、「35～39歳」(10.2%)も入れると、この5階層で全体の約7割を占めている。

前回は、「40～44歳」16.7%、「45歳～50歳」14.1%、「50～54歳」13.6%、「55～59歳」12.8%、「35～39歳」12.0%の順となっており、この5階層で全体の約7割であった。

また、「60～64歳」4.6%(前回4.8%)、「65歳以上」1.1%(前回0.6%)であった。「65歳以上」の非正規が今回67人の4.3%(前回48人、1.8%)と増えており、今後、高齢者雇用の推進が提唱されていることや年金受給額の減少などもあり、高齢労働者が増えることが予想される。

高齢労働者の雇用・処遇労働条件の在り方について、労働組合として、均等待遇、労働安全衛生など適正な条件整備を確保していくことが必要である。

【E. あなたの家計は何人の収入でまかなわれていますか。】



上段:度数	下段:%	合計	1人で(単身)	1人で(扶養者あり)	共働き(一方が非正規)	共働き(双方とも正規)	共働き(双方とも非正規)	その他	不明・無回答
合計		7,829	2,290	535	1,161	2,948	156	642	97
		100.0	29.3	6.8	14.8	37.7	2.0	8.2	1.2
正規		6,107	1,977	398	301	2,920	11	448	52
		100.0	32.4	6.5	4.9	47.8	0.2	7.3	0.9
非正規		1,541	287	120	802	12	133	166	21
		100.0	18.6	7.8	52.0	0.8	8.6	10.8	1.4
その他		114	15	9	43	10	9	25	3
		100.0	13.2	7.9	37.7	8.8	7.9	21.9	2.6
不明・無回答		67	11	8	15	6	3	3	21
		100.0	16.4	11.9	22.4	9.0	4.5	4.5	31.3

■共働きは、54.5%。非正規の3人に一人が、非正規雇用のみ(単身、扶養者あり、双方とも非正規)で生計を担っている。

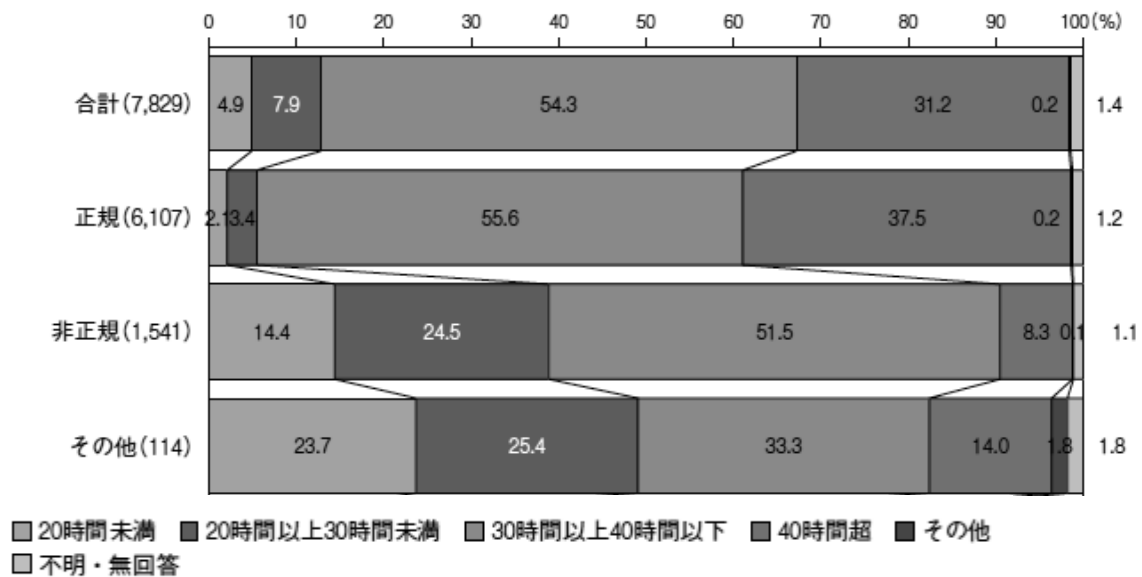
全体で、「共働き(一方が非正規)」14.8%、「共働き(双方とも正規)」37.7%、「共働き(双方とも非正規)」2.0%を合わせ、「共働き」は54.5%であった。

雇用形態別でみると、正規では、「共働き(双方とも正規)」47.8%、「一人で(単身)」32.4%、「一人で(扶養者あり)」6.5%、「共働き(一方が非正規)」4.9%であった。

一方、非正規は、「共働き(一方が非正規)」52.0%、「一人で(単身)」18.6%、「一人で(扶養者あり)」7.8%、「共働き(双方とも非正規)」8.6%(前回8.0%)となっている。非正規雇用のみで生計を担っている人は、単身、扶養者あり、共働を合わせると、3人に一人となっている。

【F. あなたの1週間の所定労働時間（平均した勤務時間合計）は？】

()内は回答者数



上段: 度数	合計	20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上40時間以下	40時間超	その他	不明・無回答
下段: %							
合計	7,829	387	622	4,250	2,442	17	111
	100.0	4.9	7.9	54.3	31.2	0.2	1.4
正規	6,107	130	208	3,395	2,289	11	74
	100.0	2.1	3.4	55.6	37.5	0.2	1.2
非正規	1,541	222	378	794	128	2	17
	100.0	14.4	24.5	51.5	8.3	0.1	1.1
その他	114	27	29	38	16	2	2
	100.0	23.7	25.4	33.3	14.0	1.8	1.8
不明・無回答	67	8	7	23	9	2	18
	100.0	11.9	10.4	34.3	13.4	3.0	26.9

■30時間以上が全体で85.5%、非正規でも59.8%

今回より新設した設問項目である。

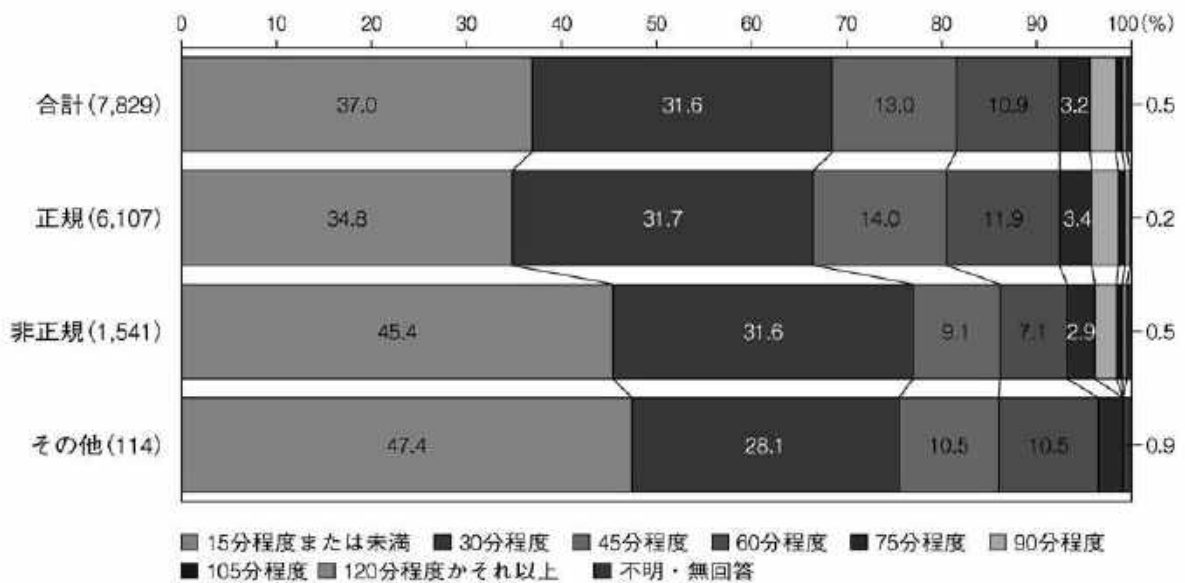
全体では、「30時間以上40時間以下」54.3%、「40時間超」31.2%の合計が85.5%。

正規労働者では、「30時間以上40時間以下」55.6%、「40時間超」37.5%、合計で93.1%である。

非正規労働者でも、「30時間以上40時間以下」51.5%、「40時間超」8.3%と、6割の非正規労働者は社会保険適用範囲の労働者であり、「20時間以上30時間未満」24.5%は雇用保険加入要件をもつ労働者と考えられる。

【G. あなたの通常の通勤ルート・手段による片道の「通勤時間」は？】

()内は回答者数

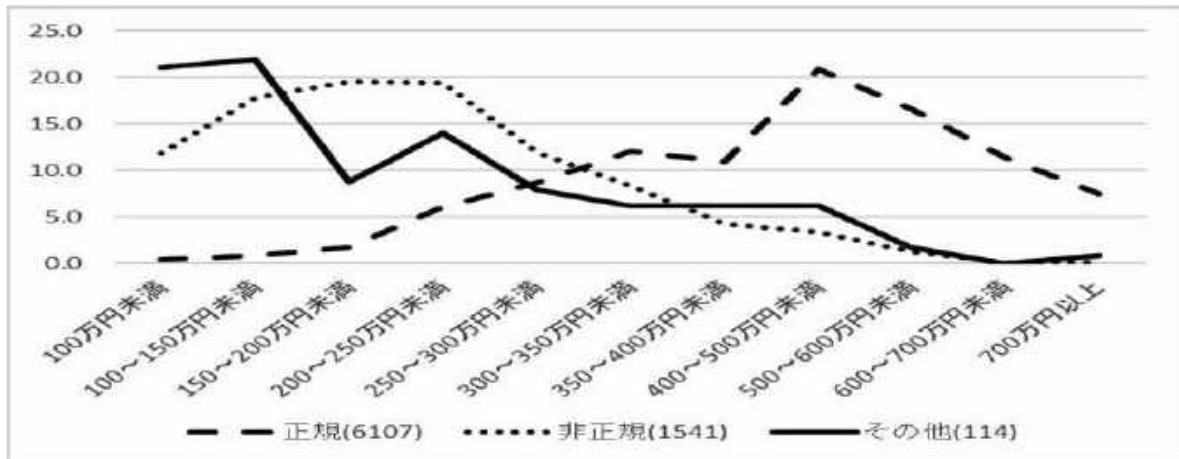


上段: 度数 下段:%	合計	15分程度または未満	30分程度	45分程度	60分程度	75分程度	90分程度	105分程度	120分程度かそれ以上	不明・無回答
合計	7,829	2,895	2,474	1,016	850	254	211	52	36	41
	100.0	37.0	31.6	13.0	10.9	3.2	2.7	0.7	0.5	0.5
正規	6,107	2,123	1,934	858	728	207	173	42	28	14
	100.0	34.8	31.7	14.0	11.9	3.4	2.8	0.7	0.5	0.2
非正規	1,541	699	487	140	109	44	36	10	8	8
	100.0	45.4	31.6	9.1	7.1	2.9	2.3	0.6	0.5	0.5
その他	114	54	32	12	12	3	-	-	-	1
	100.0	47.4	28.1	10.5	10.5	2.6	-	-	-	0.9
不明・無回答	67	19	21	6	1	-	2	-	-	18
	100.0	28.4	31.3	9.0	1.5	-	3.0	-	-	26.9

■60分程度以上が5人に一人

30分程度以下が正規では6割超、非正規では4分の3以上となっているが、一方で正規では60分程度以上が19.3%と5人に一人になっている。非正規でも約1割強の人が60分程度以上かけて通勤している。この傾向は、5年前とほぼ同様である。

【H. あなたの年収は税金や社会保険料込でいくらですか？（複数の仕事の場合合算）】



上段： 度数	合計	100 万円未 満	100 ～ 150 万円未 満	150 ～ 200 万円未 満	200 ～ 250 万円未 満	250 ～ 300 万円未 満	300 ～ 350 万円未 満	350 ～ 400 万円未 満	400 ～ 500 万円未 満	500 ～ 600 万円未 満	600 ～ 700 万円未 満	700 万円 以上	不明・ 無回 答
下段：%													
合計	7,829 100.0	235 3.0	358 4.6	422 5.4	701 9.0	726 9.3	872 11.1	743 9.5	1,334 17.0	1,041 13.3	701 9.0	461 5.9	235 3.0
正規	6,107 100.0	23 0.4	51 0.8	104 1.7	373 6.1	530 8.7	733 12.0	666 10.9	1,274 20.9	1,017 16.7	698 11.4	458 7.5	180 2.9
非正 規	1,541 100.0	183 11.9	274 17.8	301 19.5	299 19.4	184 11.9	129 8.4	65 4.2	51 3.3	19 1.2	2 0.1	2 0.1	32 2.1
その 他	114 100.0	24 21.1	25 21.9	10 8.8	16 14.0	9 7.9	7 6.1	7 6.1	7 6.1	2 1.8	- -	1 0.9	6 5.3
不明・ 無回 答	67 100.0	5 7.5	8 11.9	7 10.4	13 19.4	3 4.5	3 4.5	5 7.5	2 3.0	3 4.5	1 1.5	- -	17 25.4

家計担い手×年収（非正規）

上段：度 数	合計	100 万円未 満	100 ～ 150 万円未 満	150 ～ 200 万円未 満	200 ～ 250 万円未 満	250 ～ 300 万円未 満	300 ～ 350 万円未 満	350 ～ 400 万円未 満	400 ～ 500 万円未 満	500 ～ 600 万円未 満	600 ～ 700 万円未 満	700 万 円 以 上	不 明・ 無 回 答
下段：%													
非正規全 体	1,541 100.0	183 11.9	274 17.8	301 19.5	299 19.4	184 11.9	129 8.4	65 4.2	51 3.3	19 1.2	2 0.1	2 0.1	32 2.1
「非正規」かつ 「扶養者あり」	120 100.0	7 5.8	16 13.3	20 16.7	21 17.5	20 16.7	17 14.2	11 9.2	3 2.5	2 1.7	1 0.8	- 0.0	2 1.7

■非正規労働者の 49.2%が年収 200 万円以下、生計費調査の必要額 250 万円以下は、68.6%。正規でも、250 万円以下 9%、500 万円以下に 61.5%。

正規労働者は、「300 万円～400 万円未満」が最も多く 22.9%（前回 18.3%）、次いで「400～500 万円未満」20.9%（前回 14.2%）、「500～600 万円未満」16.7%（前回 12.6%）、「200～300 万円未満」14.8%（前回 17.6%）となっている。正規ながら年収 200 万円以下は 2.9%ある、全労連の行った最低生計費調査では、全国どこでも若年単身で年間 250 万円は必要であることが明らかになったが、必要とされる最低生計費（年収 250 万円）に満たない人は合わせて 9%となった。また、500 万円以下が 61.5%であり、男性正規の 2019 年平均給与（国税庁民間給与実態調査 2020 年 9 月発表）の 561 万円からすると、男女賃金格差が歴然としている。

非正規労働者の分布をみると、年収 200 万円未満が全体の 49.2%（前回 60.2%）であり、250 万円以下が 68.6%（前回 78.8%）となっている。さらに主な家計の担い手（問 E）とクロス分析を行ったところ、非正規労働者全体の 7.8%が自分一人の収入で家族も扶養しており、そのうちの 53.3%が 250 万円未満の年収となっている。

II. 各項目の報告

【問1-1. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか。それは具体的にどのようなことですか。】（複数回答可）

上段:度数 下段:%	合計	採用に男女差がある	賃金に差別がある	昇進・昇格に差別がある	能力を正当に評価しない	補助的な仕事しかやらせてもらえない	企画・プロジェクトなど社内の重要な仕事につかせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある	女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	教育・訓練を受ける機会が少ない	その他	差別はない	不明・無回答
合計	7,829	214	258	525	381	52	57	296	252	106	183	331	5,659	394
	100.0	2.7	3.3	6.7	4.9	0.7	0.7	3.8	3.2	1.4	2.3	4.2	72.3	5.0
正規	6,107	167	146	457	278	28	53	256	210	93	135	228	4,469	278
	100.0	2.7	2.4	7.5	4.6	0.5	0.9	4.2	3.4	1.5	2.2	3.7	73.2	4.6
非正規	1,541	43	95	58	93	22	4	32	39	13	45	95	1,079	89
	100.0	2.8	6.2	3.8	6.0	1.4	0.3	2.1	2.5	0.8	2.9	6.2	70.0	5.8
その他	114	3	9	9	8	1	-	7	-	-	3	6	78	7
	100.0	2.6	7.9	7.9	7.0	0.9	-	6.1	-	-	2.6	5.3	68.4	6.1
不明・無回答	67	1	8	1	2	1	-	1	3	-	-	2	33	20
	100.0	1.5	11.9	1.5	3.0	1.5	-	1.5	4.5	-	-	3.0	49.3	29.9

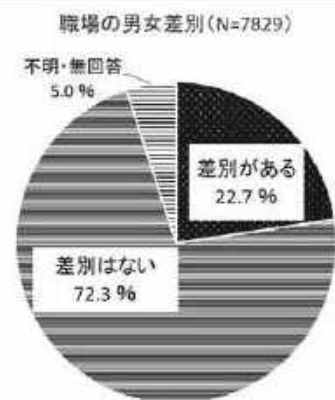
■正規では「昇進・昇格」差別、非正規では「賃金」差別を感じている割合が高い

「あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか」という問いに、2015年の調査では、1問目で差別の「有」「無」と「わからない」の3択調査であったことから、「無」78.9%、「わからない」14.5%と、「有」は5.3%の結果であり、問1の2で「有」と答えた人のみからしか、その差別の具体的内容を探ることができなかった。

今回は、1問目から差別を感じる具体的項目を示したことから、「差別はない」が72.3%、「不明・無回答」5%あるものの、例示された10項目と「その他」に22.7%の回答があった。

正規で差別を感じている人は1360人（22.3%）で、その上位3つは「昇進・昇格」33.6%、「能力を正当に評価しない」20.4%、「女性を幹部職員に登用しない」18.8%となっている。非正規で差別を感じている人の割合は24.2%であり、わずかながら正規を上回っている。上位3つは、「賃金に差別がある」25.5%、「能力を正当に評価しない」24.9%、「昇進・昇格」15.5%の順となっている。「その他」が25.5%と4分の1を占めており、福利厚生や、一時金、慶弔休暇などの項目がなかったことが影響していると思われる。

職種別では、「マスコミ」、「金融」、「外交・営業」の半数が差別を感じている。



「差別がある」(22.7%)の内訳

上段:度数 下段:%	合計	採用に男女差がある	賃金に差別がある	昇進・昇格に差別がある	能力を正当に評価しない	補助的な仕事しかやらせてもらえない	企画・プロジェクトなど社内の重要な仕事につかせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある	女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	教育・訓練を受ける機会が少ない	その他
合計	1,776	214	258	525	381	52	57	296	252	106	183	331
	100.0%	12.0%	14.5%	29.6%	21.5%	2.9%	3.2%	16.7%	14.2%	6.0%	10.3%	18.6%
正規	1,360	167	146	457	278	28	53	256	210	93	135	228
	100.0%	12.3%	10.7%	33.6%	20.4%	2.1%	3.9%	18.8%	15.4%	6.8%	9.9%	16.8%
非正規	373	43	95	58	93	22	4	32	39	13	45	95
	100.0%	11.5%	25.5%	15.5%	24.9%	5.9%	1.1%	8.6%	10.5%	3.5%	12.1%	25.5%
その他	29	3	9	9	8	1	-	7	-	-	3	6
	100.0%	10.3%	31.0%	31.0%	27.6%	3.4%	-	24.1%	-	-	10.3%	20.7%
不明・無回答	14	1	8	1	2	1	-	1	3	-	-	2
	100.0%	7.1%	57.1%	7.1%	14.3%	7.1%	-	7.1%	21.4%	-	-	14.3%

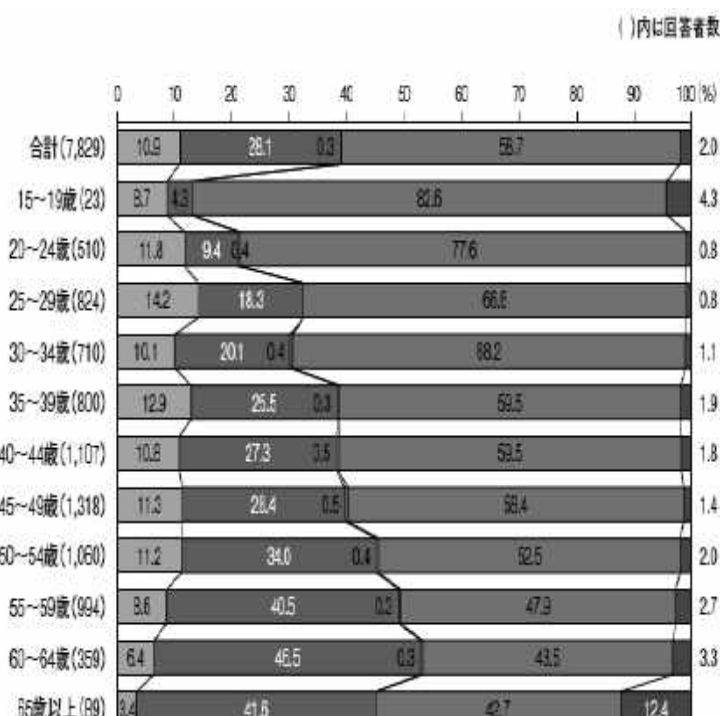
【問2. あなたの職場での女性の採用や昇進・昇格・登用についてのポジティブアクションについて】

上段: 度数 下段: %	合計	ある	ない	計画策定中	わからない	不明・無回答
合計	7,829	855	2,197	27	4,592	158
	100.0	10.9	28.1	0.3	58.7	2.0
正規	6,107	737	1,796	26	3,455	93
	100.0	12.1	29.4	0.4	56.6	1.5
非正規	1,541	99	351	1	1,045	45
	100.0	6.4	22.8	0.1	67.8	2.9
その他	114	14	39	-	57	4
	100.0	12.3	34.2	-	50.0	3.5
不明・無回答	67	5	11	-	35	16
	100.0	7.5	16.4	-	52.2	23.9

■ ポジティブアクションが「ある」と認識している人の割合は、1割程度

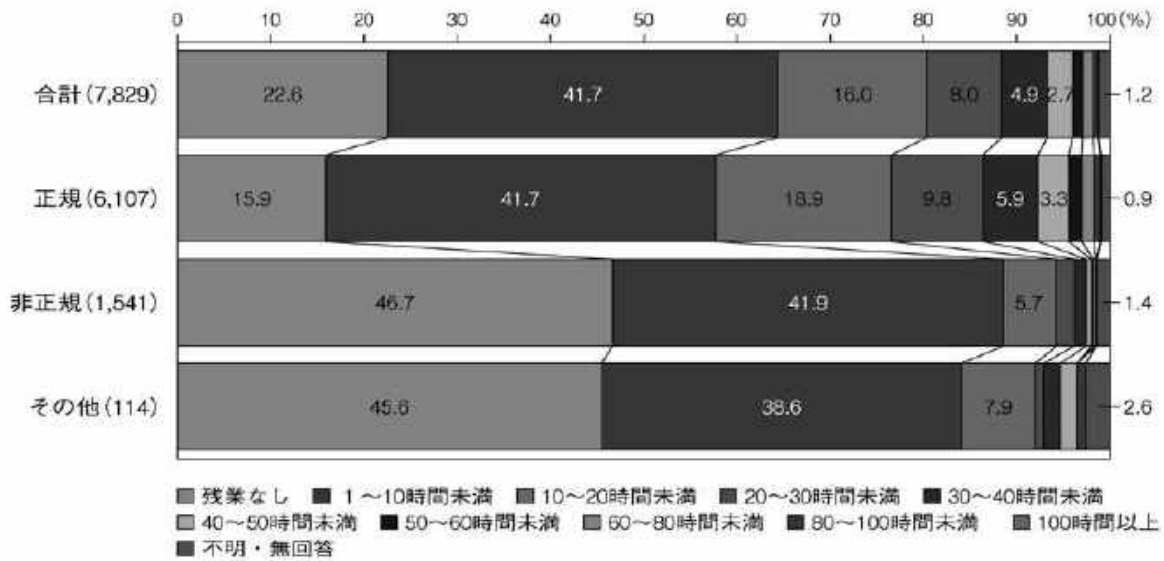
ポジティブアクションが「ある」と回答した人は、10.9%であり、2015年の調査の10.6%とほとんど変わらないが、「ない」と回答した人が28.1%となり、2015年調査の19.7%より増えていることから、職場の女性の採用・昇進・昇格・登用について意識する人が増えていると捉えられる。しかし、「わからない」が、58.7%と6割近くいることからすると、職場における意識的な男女格差是正のとりくみがおこなわれているとはいいがたい状況である。

また、ポジティブアクションへの意識・認識を高めることも、労働組合の役割である。「わからない」が、「15～19歳」で82.6%、「20～24歳」で77.6%、「25～29歳」で66.6%、「30～34歳」で68.2%と、10代から34歳までの年齢では、全体の平均58.7%を上回っている。労組の役割発揮が求められている。



【問3-1. 最近1か月の職場での残業時間(超勤時間数)はどのくらいですか?】

()内は回答者数



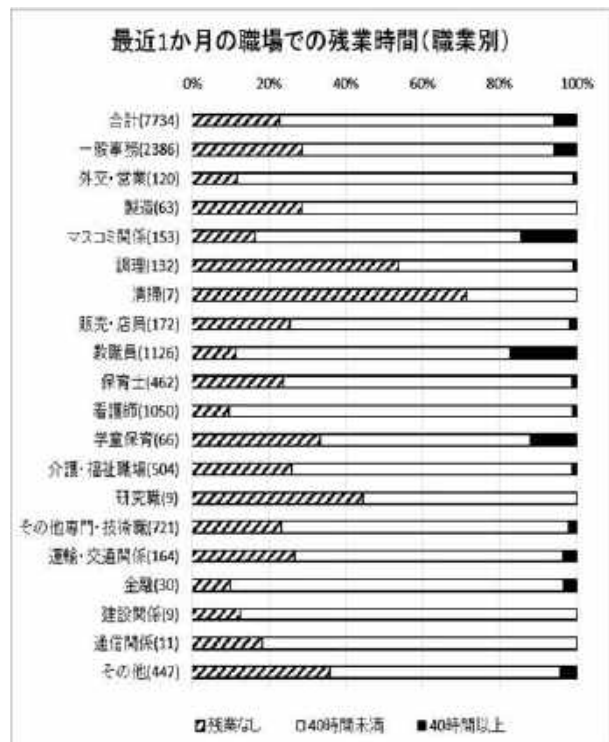
上段:度数 下段:%	合計	残業なし	1~10時間未満	10~20時間未満	20~30時間未満	30~40時間未満	40~50時間未満	50~60時間未満	60~80時間未満	80~100時間未満	100時間以上	不明・無回答
合計	7,829	1,770	3,261	1,253	630	385	210	87	87	42	9	95
	100.0	22.6	41.7	16.0	8.0	4.9	2.7	1.1	1.1	0.5	0.1	1.2
正規	6,107	969	2,549	1,155	600	362	200	84	82	41	8	57
	100.0	15.9	41.7	18.9	9.8	5.9	3.3	1.4	1.3	0.7	0.1	0.9
非正規	1,541	720	646	88	29	20	8	3	5	-	1	21
	100.0	46.7	41.9	5.7	1.9	1.3	0.5	0.2	0.3	-	0.1	1.4
その他	114	52	44	9	1	2	2	-	-	1	-	3
	100.0	45.6	38.6	7.9	0.9	1.8	1.8	-	-	0.9	-	2.6
不明・無回答	67	29	22	1	-	1	-	-	-	-	-	14
	100.0	43.3	32.8	1.5	-	1.5	-	-	-	-	-	20.9

■月40時間以上の残業者減少。「残業なし」は正規で15.9%、非正規では46.7%と前回調査とほぼ変わらない。

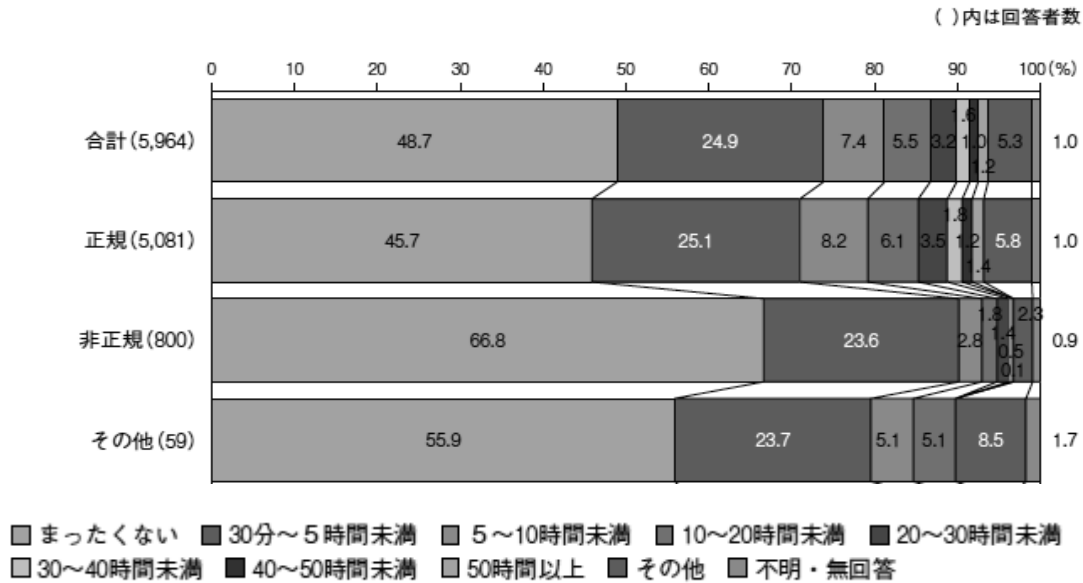
「最近1か月の職場での残業時間」を聞いたところ、「残業なし」について正規で15.9% (2015年14.1%)、非正規では46.7% (2015年47.5%)と、前回調査とほぼ同じ結果となった。

今回の調査で大きく変わったのは、月40時間を超える残業が減っていること、なかでも80時間以上の過労死ラインを超える残業者が大きく減っている。これは、大企業は2019年4月から、中小企業も2020年4月から時間外労働の上限規制が実施され、残業時間の上限は原則として月45時間、年間360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできなくなったことが大きいと考えられる。40時間以上の残業は、2015年9%が今回6.4% (正規11.8%が6.8%、非正規1.3%が1.1%)、80時間以上は、1.2%が0.6% (正規1.6%が0.8%、非正規0.2%が0.1%)となった。

全体としては、長時間残業の割合が減っているが、教職員の残業は他業種に比べると多く、40時間以上残業する割合が17.2%であった。



【問3-2. 最近の1か月間、超過勤務で仕事をして、お金が支払われない時間(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか?】



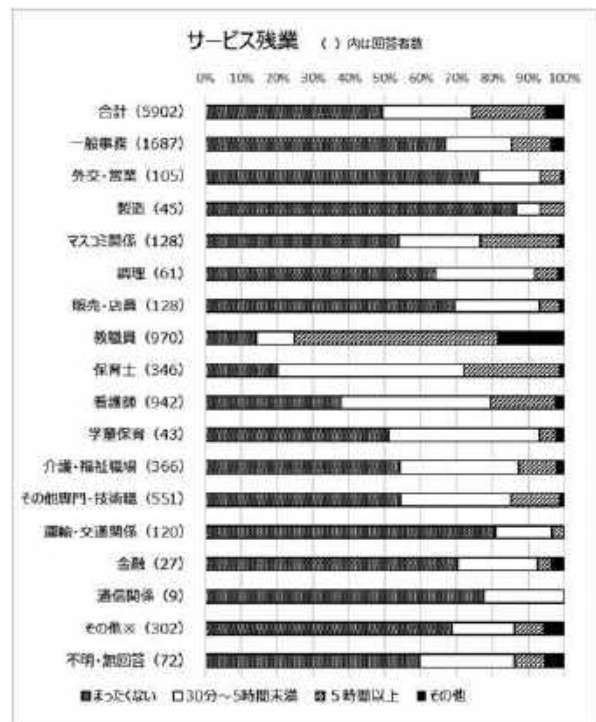
上段:度数 下段:%	合計	まったくない	30分~5時間未満	5~10時間未満	10~20時間未満	20~30時間未満	30~40時間未満	40~50時間未満	50時間以上	その他	不明・無回答
合計	5,964	2,905	1,487	444	326	190	97	62	73	318	62
	100.0	48.7	24.9	7.4	5.5	3.2	1.6	1.0	1.2	5.3	1.0
正規	5,081	2,324	1,277	418	308	179	93	61	73	295	53
	100.0	45.7	25.1	8.2	6.1	3.5	1.8	1.2	1.4	5.8	1.0
非正規	800	534	189	22	14	11	4	1	-	18	7
	100.0	66.8	23.6	2.8	1.8	1.4	0.5	0.1	-	2.3	0.9
その他	59	33	14	3	3	-	-	-	-	5	1
	100.0	55.9	23.7	5.1	5.1	-	-	-	-	8.5	1.7
不明・無回答	24	14	7	1	1	-	-	-	-	-	1
	100.0	58.3	29.2	4.2	4.2	-	-	-	-	-	4.2

■正規も非正規もサービス残業は減少傾向。しかし、4割がサービス残業あり。

「最近の1か月間、サービス残業は通算どの程度ありましたか」という問いに、「まったくない」は48.7%(2015年37.4%)、正規で45.7%(2015年33.9%)、非正規で66.8%(2015年53.6%)であり、サービス残業は大幅に減少している。これは、コロナ禍で残業が減っていることの影響とも考えられるが、残業代が支払われている割合が増えたのは、問3-1の回答で「残業がある」とする回答との比較からも明らかである。

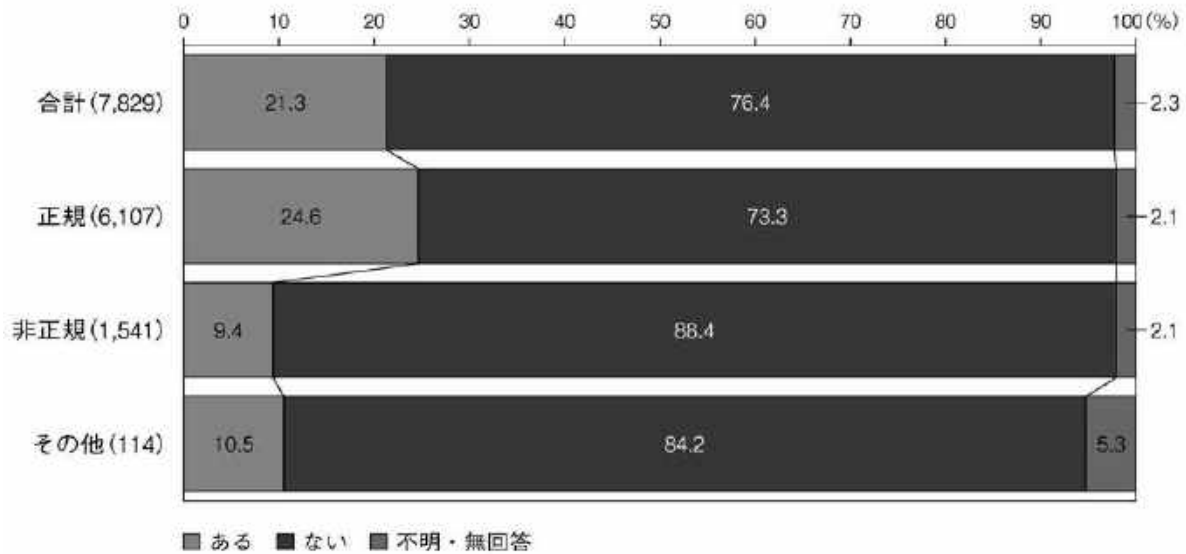
ただし、依然として4割以上がサービス残業をおこなっている状況は、問題である。

サービス残業の割合が高い職種は、保育士、教職員、看護師、学童保育指導員であり、とくに教職員では「まったくない」は13.9%にとどまり、多くの教職員がサービス残業をおこなっている実態が見える。



【問3-3. 持ち帰りの残業はありますか？】

()内は回答者数



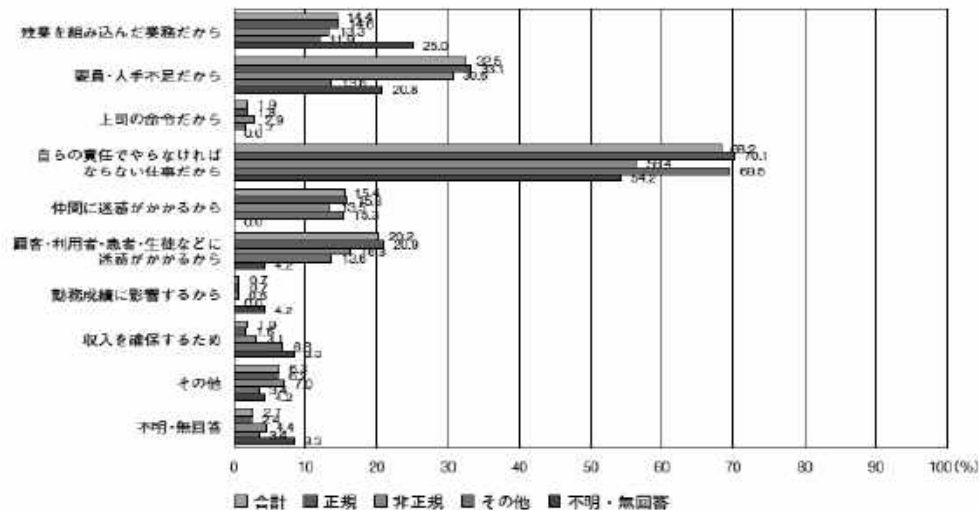
上段: 度数 下段: %	合計	あり	なし	不明・無回答
合計	7,829	1,666	5,984	179
	100.0	21.3	76.4	2.3
正規	6,107	1,505	4,475	127
	100.0	24.6	73.3	2.1
非正規	1,541	145	1,363	33
	100.0	9.4	88.4	2.1
その他	114	12	96	6
	100.0	10.5	84.2	5.3
不明・無回答	67	4	50	13
	100.0	6.0	74.6	19.4

■どの職でも持ち帰り残業あり、持ち帰りの多い職に傾向あり

今回より新設した設問項目である。
 正規は、「ある」は 24.6%で 4 人に一人、非正規は、「ある」は 9.4%で 10 人に一人が持ち帰り残業をおこなっている。
 持ち帰り残業の多い職種は、教職員 (61.3%)、保育士 (59.1%)、学童保育 (37.9%) となった。



【問3-4. 残業をする主な理由はなんですか？(おもな理由を3つ以内で)】



上段:度数 下段:%	合計	残業を組み込んだ業務だから	要員・人手不足だから	上司の命令だから	自らの責任でやらなければならない仕事だから	仲間迷惑がかかるから	顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから	勤務成績に影響するから	収入を確保するため	その他	不明・無回答
合計	5,964	861	1,940	113	4,065	919	1,202	42	113	374	163
	100.0	14.4	32.5	1.9	68.2	15.4	20.2	0.7	1.9	6.3	2.7
正規	5,081	742	1,682	89	3,560	802	1,063	36	82	315	124
	100.0	14.6	33.1	1.8	70.1	15.8	20.9	0.7	1.6	6.2	2.4
非正規	800	106	245	23	451	108	130	5	25	56	35
	100.0	13.3	30.6	2.9	56.4	13.5	16.3	0.6	3.1	7.0	4.4
その他	59	7	8	1	41	9	8	-	4	2	2
	100.0	11.9	13.6	1.7	69.5	15.3	13.6	-	6.8	3.4	3.4
不明・無回答	24	6	5	-	13	-	1	1	2	1	2
	100.0	25.0	20.8	-	54.2	-	4.2	4.2	8.3	4.2	8.3

■残業する理由は「自らの責任で期日までにやらなければ」が一番多い

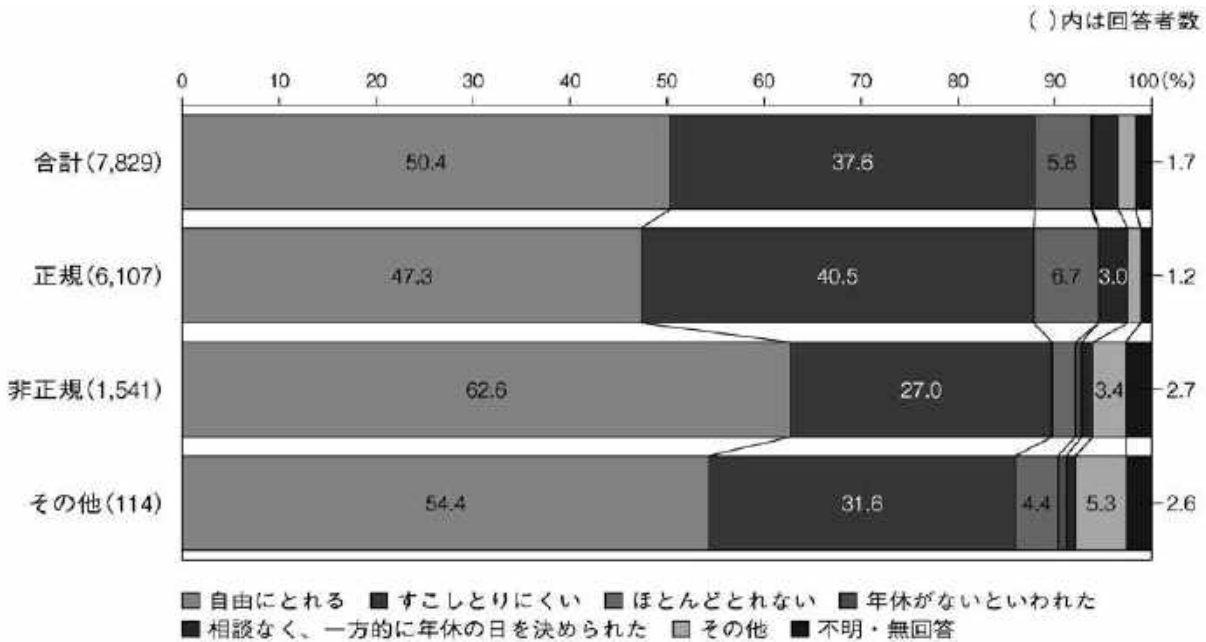
「残業する理由」について、主なものを3つを答えてもらったところ、「自らの責任でやらなければならない仕事だから」が全体で68.2%（前回58.5%）と突出して多くなっている。二番目に「要員・人手不足だから」32.5%（前回30.7%）、三番目の「顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから」20.2%（前回21.2%）と続いている。この順番は、正規・非正規とも同様である。

「上司の命令だから」は全体で1.9%にとどまり（非正規ですら2.9%）、人員不足の中で、個人に責任が負わされ、明確な上司の命令なしに残業に追い込まれている様子が見える。

職種別にみると、「自らの責任でやらなければならない仕事だから」は、教職員80.5%、マスコミ関係78.1%、専門・技術職が72.5%と多い。「要員・人手不足だから」が多いのは、製造業60.0%、看護師46.8%、販売・店員43.8%、一般事務36.9%。「顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから」は、教職員で36.7%と一番多く、外交・営業30.2%、学童保育22.7%、介護・福祉職場で21.2%と対人労働の職場が中心となった。

雇用形態別にみると、正規と同様、非正規も「自らの責任でやらなければならない仕事だから」が56.4%と一番多く、その他の傾向も正規と変わらない。非正規にも責任だけは均等に負わされていることが分かる。

【問4-1. 年休は、とりたいときにとれますか？】



上段: 度数 下段: %	合計	自由にとれる	すこしとりにくい	ほとんどとれない	年休がないといわれた	相談なく、一方的に年休の日を決められた	その他	不明・無回答
合計	7,829	3,944	2,941	455	13	202	140	134
	100.0	50.4	37.6	5.8	0.2	2.6	1.8	1.7
正規	6,107	2,886	2,475	412	2	181	77	74
	100.0	47.3	40.5	6.7	0.0	3.0	1.3	1.2
非正規	1,541	965	416	37	9	19	53	42
	100.0	62.6	27.0	2.4	0.6	1.2	3.4	2.7
その他	114	62	36	5	1	1	6	3
	100.0	54.4	31.6	4.4	0.9	0.9	5.3	2.6
不明・無回答	67	31	14	1	1	1	4	15
	100.0	46.3	20.9	1.5	1.5	1.5	6.0	22.4

■ 5年前の調査回答より年次有給休暇取得はしやすくなっている傾向。

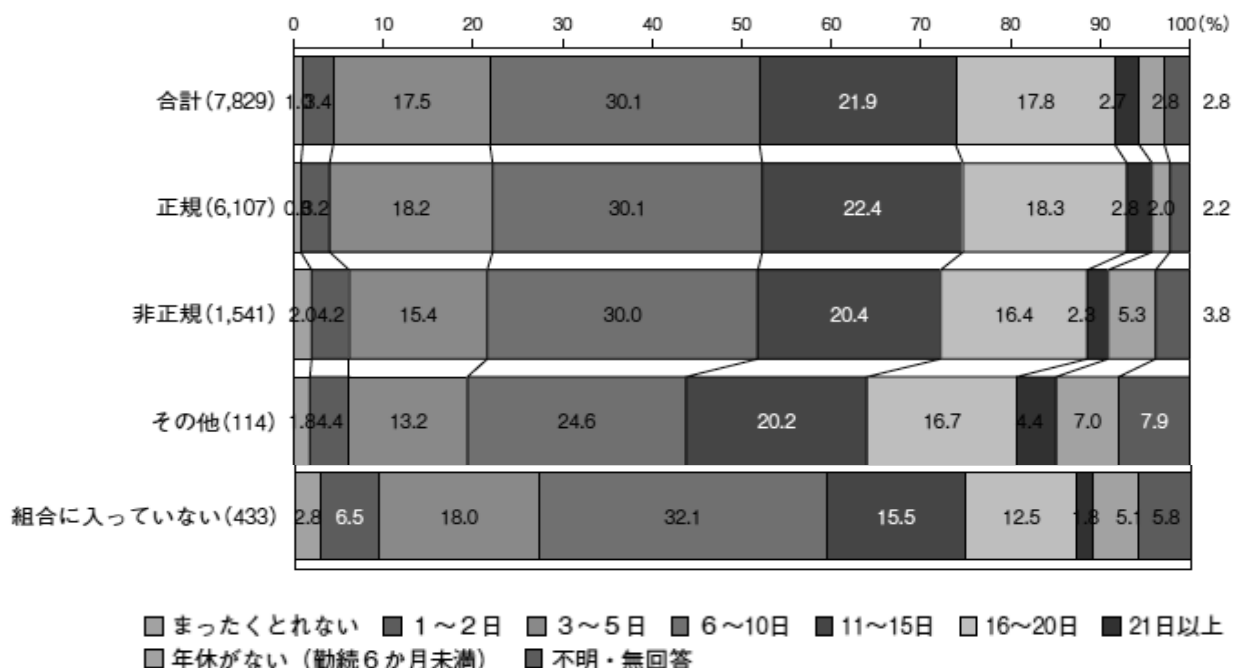
年次有給休暇の年5日以上取得義務化が2019年4月より実施され、「年休はとりたいときにとれますか」との問いに、「自由にとれる」と答えた人の割合は、5年前の41.4%から、今回50.4%に改善した。雇用形態別にみても、前回調査時の非正規55.9%、正規36.4%から、今回は非正規62.6%、正規47.3%と改善しているが、まだ半数にとどまっている。「ほとんどとれない」は、5年前の12.4%から、今回5.8%に。「年休がないといわれた」は、5年前0.6%から0.2%に、それぞれ改善している。

新たに作った設問で、「相談なく一方的に年休を決められた」と回答した人は、正規3.0%、非正規1.2%あり、年休の義務化で強制取得が押し付けられている。

職種別にみると、「ほとんどとれない」は、教職員10.7%（前回19.8%）、看護師10.4%（前回27.0%）、保育士10.4%（前回20.6%）で高くなっている。

【問4-2. あなたは昨年1年間(昨年度)、年次有給休暇をどれくらい使い(消化)しましたか?】

()内は回答者数



上段: 度数 下段: %	合計	まったくとれない	1~2日	3~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	年休がない(勤続6か月未満)	不明・無回答
合計	7,829	79	267	1,372	2,354	1,716	1,392	211	218	220
	100.0	1.0	3.4	17.5	30.1	21.9	17.8	2.7	2.8	2.8
正規	6,107	46	193	1,112	1,839	1,369	1,117	169	125	137
	100.0	0.8	3.2	18.2	30.1	22.4	18.3	2.8	2.0	2.2
非正規	1,541	31	65	238	463	315	253	36	81	59
	100.0	2.0	4.2	15.4	30.0	20.4	16.4	2.3	5.3	3.8
その他	114	2	5	15	28	23	19	5	8	9
	100.0	1.8	4.4	13.2	24.6	20.2	16.7	4.4	7.0	7.9
不明・無回答	67	-	4	7	24	9	3	1	4	15
	100.0	-	6.0	10.4	35.8	13.4	4.5	1.5	6.0	22.4

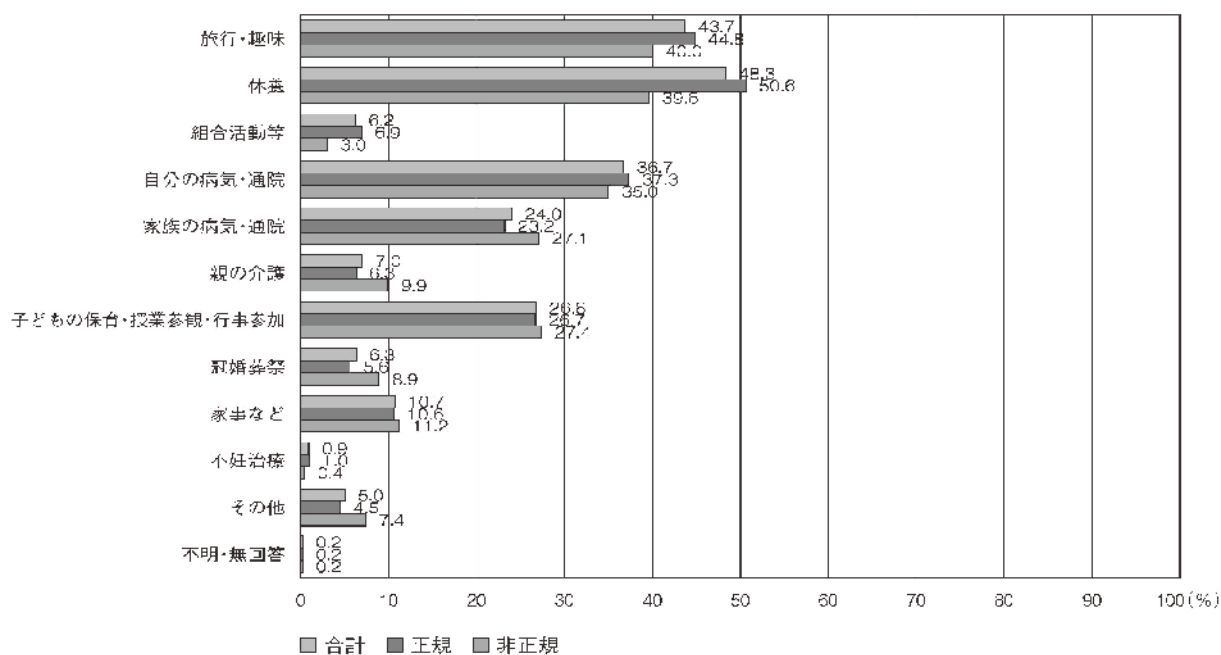
■全く取れない、1~2日は5年前より減少。しかし、11日以上の取得は増えず。

年次有給休暇の年5日以上の取得義務化が2019年4月より実施されていることから、「全く取れない」は、前回(5年前)2.3%から今回1.0%に減少。雇用形態別でも正規0.8%(前回2.1%)非正規2.0%(前回2.9%)と減少した。「1~2日」も、前回6.1%から今回3.4%に減少。雇用形態別でも正規3.2%(前回6.3%)、非正規4.2%(前回5.8%)と減少した。一方、「3~5日」は、前回14.9%から今回17.5%に、「6~10日」も、前回26.2%から今回30.1%に増加した。しかし、11日以上の取得は、前回とほぼ同率で改善がみられていない。

このことから、法的規制で底は改善したものの、年休の完全取得等には、多様な仕掛けや労働環境整備が必要と考えられる。

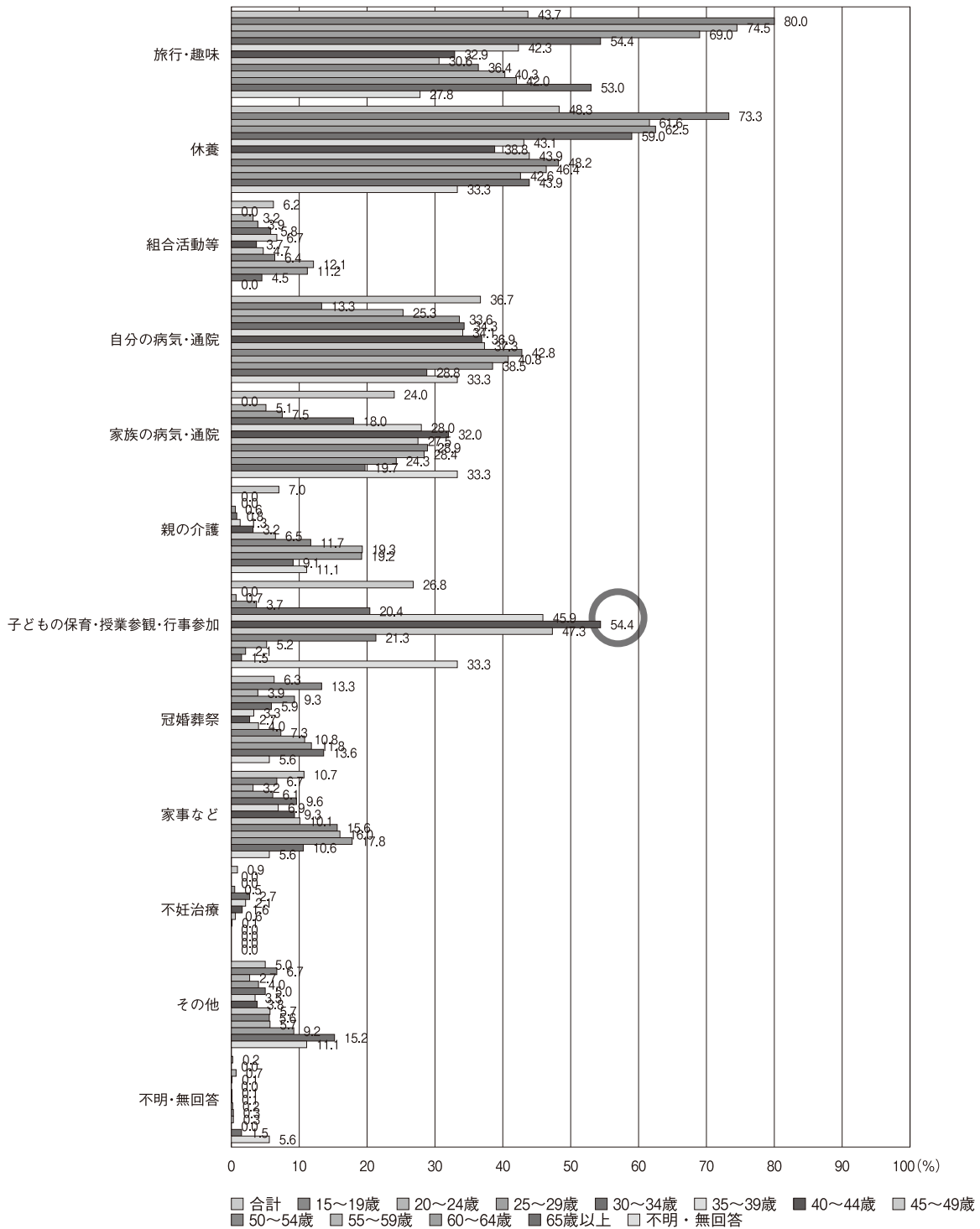
「組合に入っていない」回答者では、「全く取れない」は2.8%、「1~2日」が6.5%と、組合加入より年休取得率が悪くなっている。「16日以上取得」は全体で20.5%。少ない職種は、金融6.7%、保育士8.1%、介護・福祉職場10.0%、看護師11.2%となっている。

【問4-3. あなたは年休をなんのために使いましたか？（おもな理由を3つ以内でお答えください）】
 (雇用形態別)



上段:度数 下段:%	合計	旅行・趣味	休養	組合活動等	自分の病気・通院	家族の病気・通院	親の介護	子どもの保育・授業参観・行事参加	冠婚葬祭	家事など	不妊治療	その他	不明・無回答
合計	7,312	3,197	3,533	452	2,686	1,755	513	1,956	460	781	63	369	16
	100.0	43.7	48.3	6.2	36.7	24.0	7.0	26.8	6.3	10.7	0.9	5.0	0.2
正規	5,799	2,597	2,935	401	2,163	1,347	365	1,549	325	613	57	260	10
	100.0	44.8	50.6	6.9	37.3	23.2	6.3	26.7	5.6	10.6	1.0	4.5	0.2
非正規	1,370	548	542	41	479	371	135	375	122	153	6	101	3
	100.0	40.0	39.6	3.0	35.0	27.1	9.9	27.4	8.9	11.2	0.4	7.4	0.2
その他	95	34	37	10	32	26	11	19	11	12	-	4	1
	100.0	35.8	38.9	10.5	33.7	27.4	11.6	20.0	11.6	12.6	-	4.2	1.1
不明・無回答	48	18	19	-	12	11	2	13	2	3	-	4	2
	100.0	37.5	39.6	-	25.0	22.9	4.2	27.1	4.2	6.3	-	8.3	4.2

(年齢階級別)

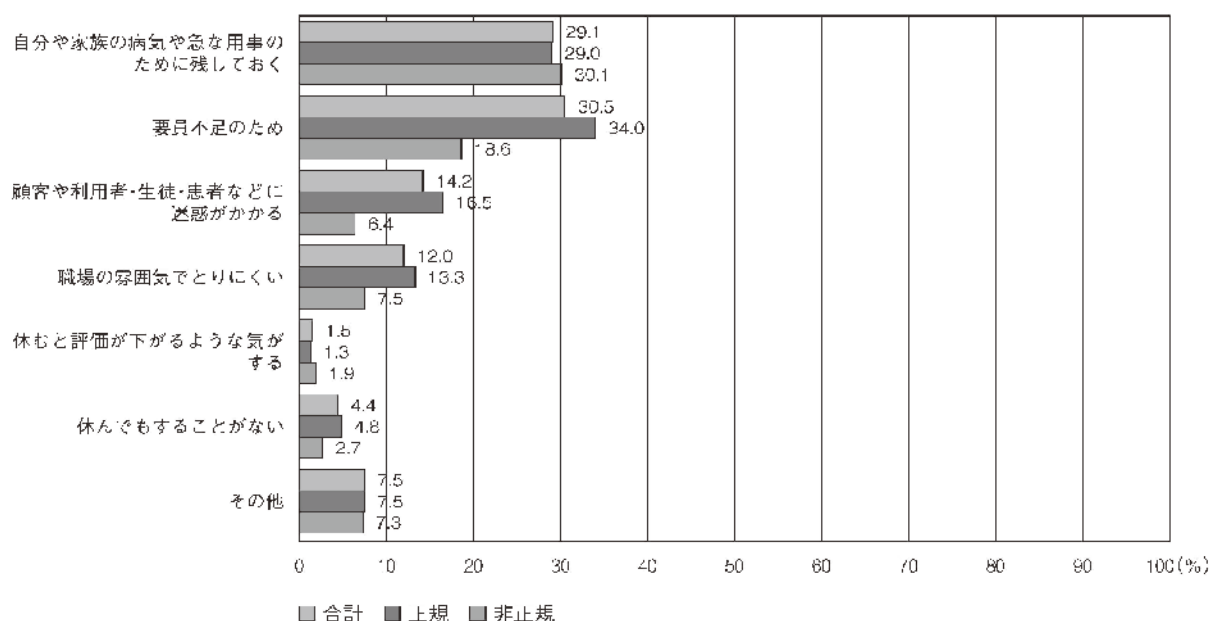


■35歳から49歳の休暇取得の1番は、「子どもの保育・授業参観・行事参加」

年休の用途は、「休養」48.3%、「旅行・趣味」43.7%、「自分の病気・通院」36.7%、「子どもの保育・授業参観・行事参加」26.8%、「家族の病気・通院」24.0%の順で、正規も非正規も割合も順番もほぼ同様であった。5年前の調査では、正規も非正規も「旅行・趣味」が「休養」を上回っていたが、今回は、「休養」が1番となった。

「旅行・趣味」が1番の年代は、「20~24歳」「25~34歳」「65歳以上」。「子どもの保育・授業参観・行事参加」が1番の年代は、「35~44歳」「40~44歳」「45~49歳」で、「子育て休暇」の必要性を示す結果となっている。

【問4-4. あなたが年休（年次有給休暇）をとらなかった（とれなかった）理由はなんですか？（大きな理由を3つ以内でお答えください）】



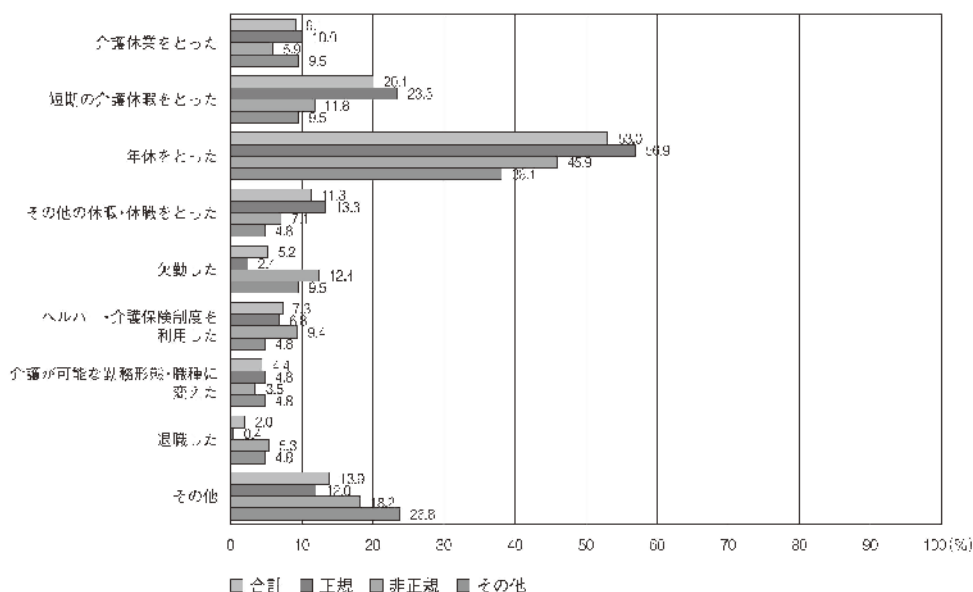
上段:度数 下段:%	合計	自分や家族の病気や急な用事のために残しておく	要員不足のため	顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる	職場の雰囲気ですりづらい	休むと評価が下がるような気がする	休んでもすることがない	その他	不明・無回答
合計	7,829	2,277	2,389	1,114	940	115	341	584	2,340
	100.0	29.1	30.5	14.2	12.0	1.5	4.4	7.5	29.9
正規	6,107	1,771	2,079	1,005	811	82	292	456	1,579
	100.0	29.0	34.0	16.5	13.3	1.3	4.8	7.5	25.9
非正規	1,541	464	287	99	116	30	42	112	665
	100.0	30.1	18.6	6.4	7.5	1.9	2.7	7.3	43.2
その他	114	32	16	10	9	2	5	14	50
	100.0	28.1	14.0	8.8	7.9	1.8	4.4	12.3	43.9
不明・無回答	67	10	7	-	4	1	2	2	46
	100.0	14.9	10.4	-	6.0	1.5	3.0	3.0	68.7

■「要員不足」「自分や家族の病気や休養のために残しておく」が二大理由、前回調査と同じ

年休をとらなかった理由を3つ以内で答えてもらったが、正規では「要員不足」「自分や家族の病気や休養のために残しておく」「顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから」が主な理由であった。非正規では、「自分や家族の病気や休養のために残しておく」「要員不足」が主な理由であった。

職種別では、「要員不足」の比率が高いのは、「保育士」47.0%、「看護師」41.6%となっており、「職場の雰囲気ですりづらい」も、「保育士」19.8%、「看護師」20.9%と、人員増はこの点からも喫緊の課題である。

【問5－1. 家族のために、2週間以上の介護・看護が必要になった方にお聞きします。
 (あてはまる項目すべて)】



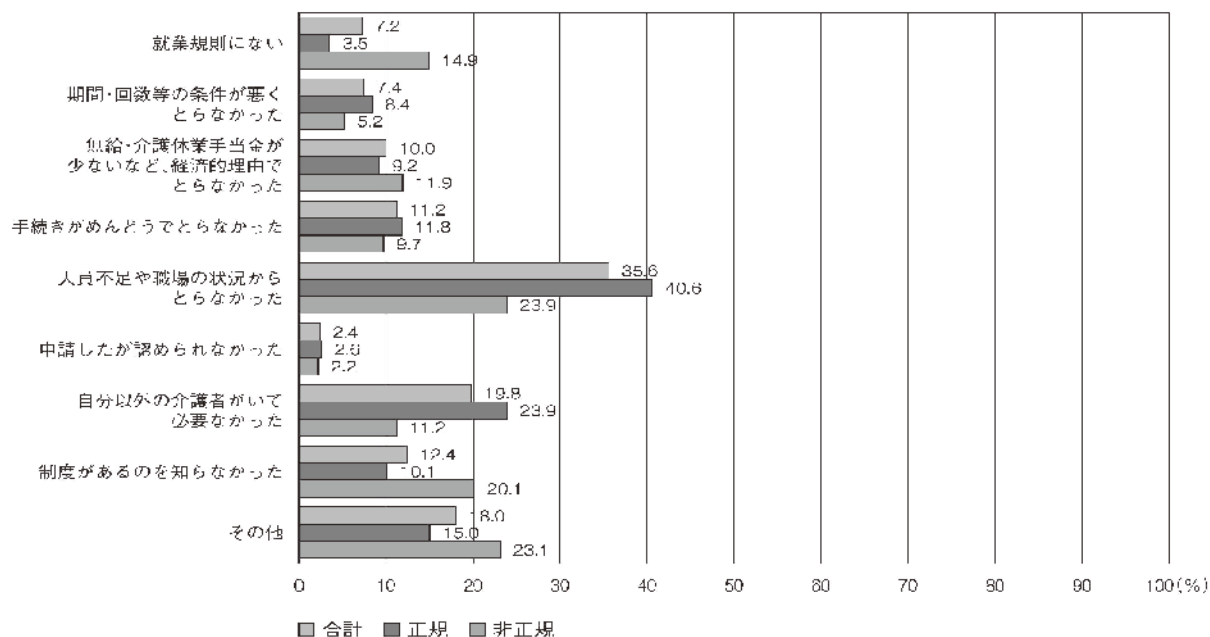
	合計	介護休業をとった	短期の介護休暇をとった	年休をとった	その他の休暇・休職をとった	欠勤した	ヘルパー・介護保険制度を利用した	介護が可能な勤務形態・職種に変えた	退職した	その他
合計	656	60	132	348	74	34	48	29	13	91
	100.0	9.1	20.1	53.0	11.3	5.2	7.3	4.4	2.0	13.9
正規	459	46	108	261	61	11	31	22	2	55
	100.0	10.0	23.5	56.9	13.3	2.4	6.8	4.8	0.4	12.0
非正規	170	10	20	78	12	21	16	6	9	31
	100.0	5.9	11.8	45.9	7.1	12.4	9.4	3.5	5.3	18.2
その他	21	2	2	8	1	2	1	1	1	5
	100.0	9.5	9.5	38.1	4.8	9.5	4.8	4.8	4.8	23.8
不明・無回答	6	2	2	1	-	-	-	-	1	-
	100.0	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0

■介護のために「年休をとった」人の割合は 53.0%、介護休業・短期の介護休暇の取得は 29.2%、いっそうの改善が求められる

2週間以上の介護・看護が必要になった人の対応として、もっとも多かったのが「年休をとった」53.0%であり、「介護休業をとった」9.1%（前回 12.4%）や「短期の介護休暇をとった」20.1%（前回 20.0%）を大きく上回っている。また、介護休業・休暇の取得割合はほとんど前回と同様で、取得率は高まっていない。その他の休暇・休職をとった割合が、「介護休業をとった」より、正規も非正規も上回っていることから、使い勝手の悪い制度と考えられるだろうか。

そして、ヘルパー・介護保険制度を利用した人の割合は 7.3%（前回 13.0%）と低下している。介護と仕事の両立を考えると、介護保険制度の周知、利用の促進と使いやすい介護保険制度の改善も強く求められている。

【問5-2. 家族のために、2週間以上の介護・看護を必要としたが、介護・看護休暇を取得しなかった方にお聞きします。（あてはまる項目すべて答えて下さい）】



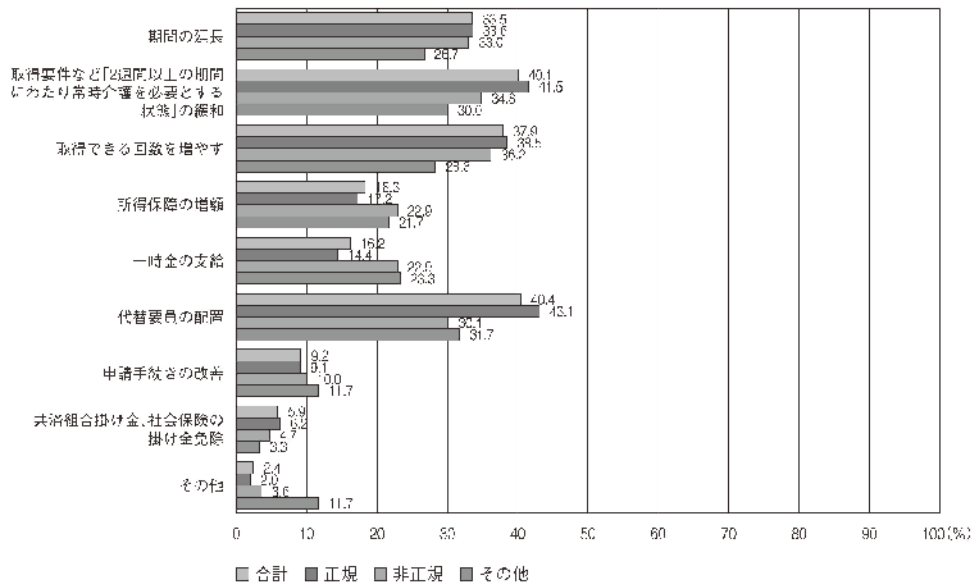
	合計	就業規則がない	期間・回数等の条件が悪く とらなかった	無給・介護休業手当金が少 ないなど、経済的理由 でとらなかった	手続きがめんどうでと らなかった	人員不足や職場の状 況からとらなかった	申請したが認め られなかった	自分以 外の介 護者が いて必 要な かつ た	制度が あるの を知ら なかつ た	その他
合計	500	36	37	50	56	178	12	99	62	90
	100.0	7.2	7.4	10	11.2	35.6	2.4	19.8	12.4	18
正規	347	12	29	32	41	141	9	83	35	52
	100.0	3.5	8.4	9.2	11.8	40.6	2.6	23.9	10.1	15.0
非正規	134	20	7	16	13	32	3	15	27	31
	100.0	14.9	5.2	11.9	9.7	23.9	2.2	11.2	20.1	23.1
その他	18	4	-	2	2	4	-	1	-	7
	100.0	22.2	0.0	11.1	11.1	22.2	0.0	5.6	0.0	38.9
不明・ 無回答	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-
	100.0	0	100	0	0	100	0	0	0	0

■介護休暇をとらなかった一番の理由は、「人手不足や職場の状況」

2週間以上の介護・看護を必要としたが、介護休業・介護(看護)休暇を取得しなかった理由として、もっとも多いのは「人手不足や職場の状況からとらなかった」であり、全体の35.6%（前回35.1%）にのぼっている。これは、正規も非正規も同様である。

また、「制度があるのを知らなかった」は、正規では10.1%（前回9.3%）、非正規は20.1%（前回13.0%）と、制度の周知が必要なこと、「申請したが認められなかった」もあることから、企業への指導が求められる。

【問5-3. 介護休業（休暇）を取りやすくするため、要求したいこと（3つ以内）】



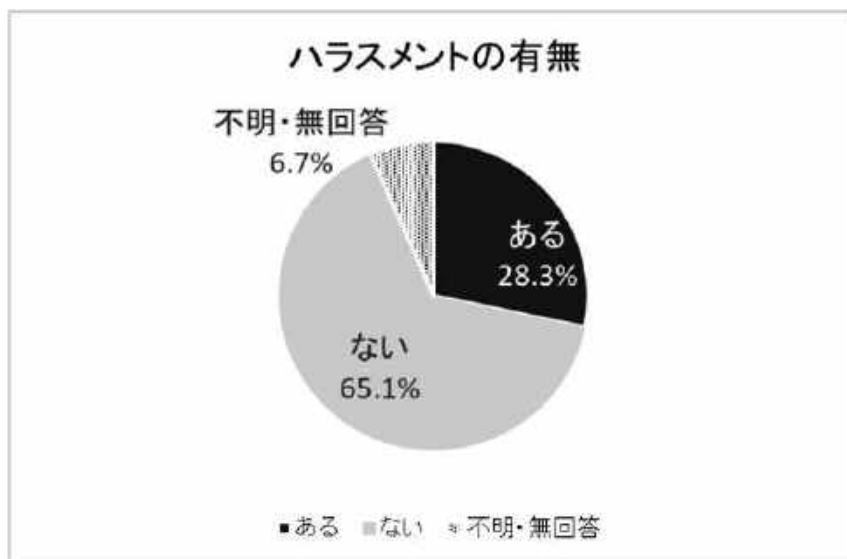
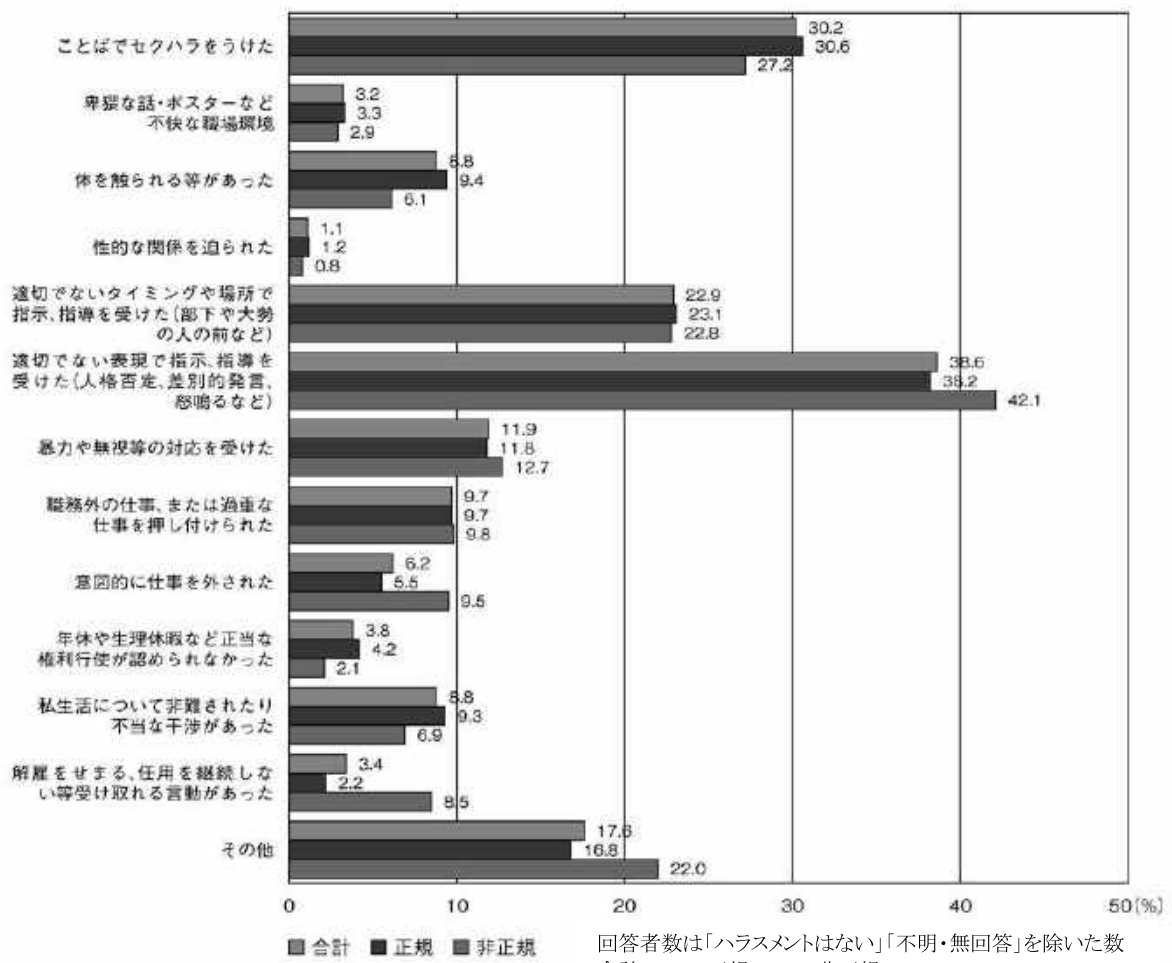
	合計	期間の延長	取得要件など「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」の緩和	取得できる回数を増やす	所得保障の増額	一時金の支給	代替要員の配置	申請手続きの改善	共済組合掛け金、社会保険の掛け金免除	その他
合計	4000	1,340	1,603	1,517	733	647	1,615	369	237	97
	100.0	33.5	40.1	37.9	18.3	16.2	40.4	9.2	5.9	2.4
正規	3197	1,073	1,328	1,230	550	460	1,377	290	199	63
	100.0	33.6	41.5	38.5	17.2	14.4	43.1	9.1	6.2	2.0
非正規	721	238	251	261	165	165	217	72	34	26
	100.0	33.0	34.8	36.2	22.9	22.9	30.1	10.0	4.7	3.6
その他	60	16	18	17	13	14	19	7	2	7
	100.0	26.7	30.0	28.3	21.7	23.3	31.7	11.7	3.3	11.7
不明・無回答	22	13	6	9	5	8	2	-	2	1
	100.0	59.1	27.3	40.9	22.7	36.4	9.1	-	9.1	4.5

■代替要員の配置が必要、要件緩和、取得回数増、期間延長を求める声も大きい

介護休業（休暇）をとりやすくするために要求したいことは、「代替要員の配置」40.4%（前回43.4%）、「取得要件の緩和」40.1%（前回37.6%）、「取得回数増」37.9%（前回38.1%）となっている。

非正規では、「取得できる回数を増やす」が最も多く36.2%、「取得要件などの緩和」34.8%、「期間の延長」33.0%と続いている。

【問6. あなたは職場でハラスメント（セクハラ・パワハラ）を受けたことがありますか？】（複数回答可）



(N=7829)

上段： 度数	合計	ことばでセクハラを受けた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた（部下や大勢の人の前など）	適切でない表現で指示、指導を受けた（人格否定、差別的発言、怒鳴るなど）	暴力や無視等の対応を受けた	職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられた	意図的に仕事を外された	年休や生理休暇など正当な権利行使が認められなかった	私生活について非難されたり不当な干渉があった	解雇をせまる、任用を継続しない等受け取れる言動があった	その他
下段： %														
合計	2,213	669	70	194	24	507	855	264	214	138	84	194	76	389
	100.0	30.2	3.2	8.8	1.1	22.9	38.6	11.9	9.7	6.2	3.8	8.8	3.4	17.6
正規	1,790	547	59	168	21	414	684	212	174	99	75	166	40	300
	100.0	30.6	3.3	9.4	1.2	23.1	38.2	11.8	9.7	5.5	4.2	9.3	2.2	16.8
非正規	378	103	11	23	3	86	159	48	37	36	8	26	32	83
	100.0	27.2	2.9	6.1	0.8	22.8	42.1	12.7	9.8	9.5	2.1	6.9	8.5	22.0
その他	32	13		2		4	9	1	1	3		1	2	6
	100.0	40.6	0.0	6.3	0.0	12.5	28.1	3.1	3.1	9.4	0.0	3.1	6.3	18.8
不明・無回答	13	6		1		3	3	3	2		1	1	2	
	100.0	46.2	0.0	7.7	0.0	23.1	23.1	23.1	15.4	0.0	7.7	7.7	15.4	0.0

(雇用形態別)

上段：度数	合計	正規	非正規	その他	不明・無回答
下段：%					
ハラスメントはない	5,094	3,951	1,037	71	35
	65.1	64.7	67.3	62.3	52.2

■ハラスメントを受けた人は3割、「適切でない表現で指示、指導を受けた」「言葉でセクハラを受けた」が多数

今回より新設した設問項目である。

前回調査では、セクハラとパワハラの項目を分け、それぞれの有無を聞いた後に、「ある」と答えた人を対象に、具体的な行為について回答を求めたため、「ある」と認識をしている人のみの回答となった。またセクハラ・パワハラはハラスメントという一体的な行為として現れることが多い。そのため今回はセクハラ・パワハラと項目を分けず、ハラスメントの具体的な行為と有無を合わせて回答を求めた。

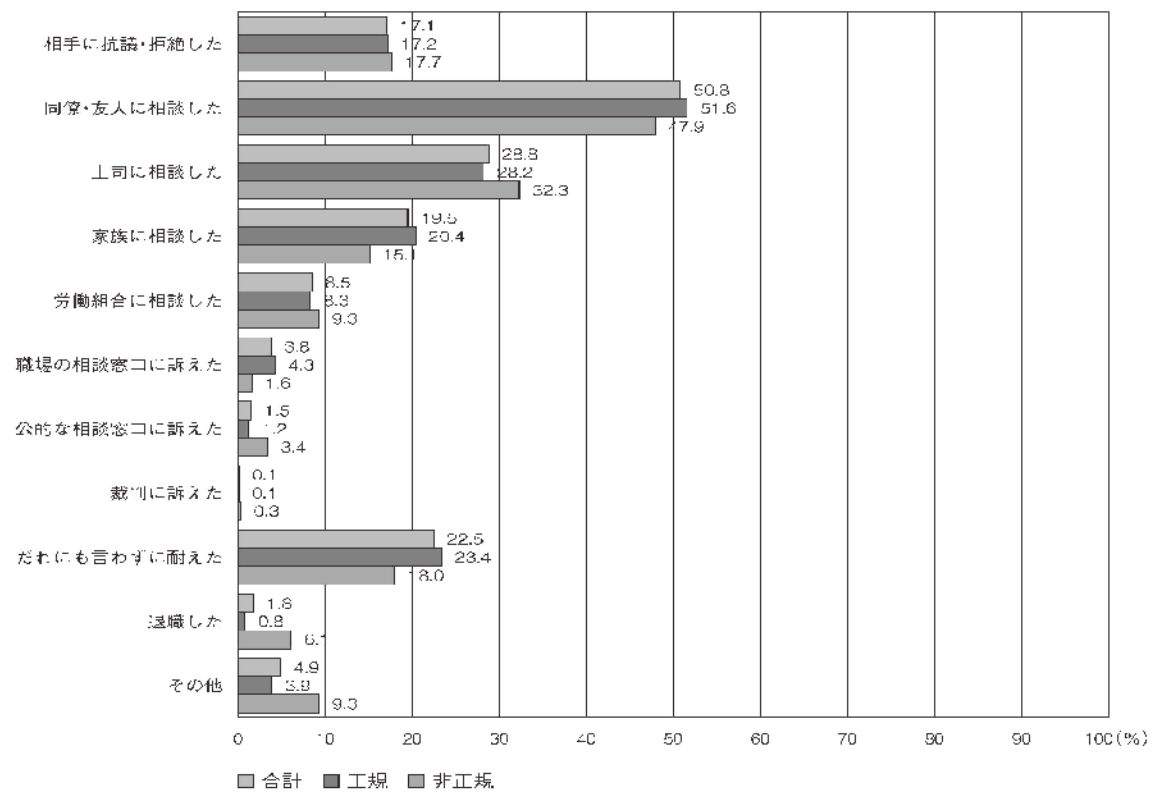
前回はセクハラが「ある」と回答した人は9.8%、「ない」と回答した人は87.4%、パワハラが「ある」と回答した人が21.9%で、「ない」と回答した人が73.3%であった。

今回ハラスメントは「ない」が65.1%で、あとの人が具体的な項目に回答している。

職種別では、「ハラスメントがない」は、「マスコミ関係」(45.5%)で最も低くなっている。

パワハラ・セクハラを受けた人のなかで、パワハラとされる「適切でない表現で指示、指導を受けた」とする人が38.6%、「ことばでセクハラを受けた」が30.2%と、正規も非正規も高位同順位である。3.4%の人が、「解雇、雇い止めなどと受け取れる言動があった」としており、脅迫・違法な対応がされている。

【問7-1. ハラスメントを受けたことがあると答えた人の対処方法は？（主なものを3つ以内でお答えください。）】



上段： 度数	合計	相手に抗議・拒絶した	同僚・友人に相談した	上司に相談した	家族に相談した	労働組合に相談した	職場の相談窓口へ訴えた	公的な相談窓口へ訴えた	裁判へ訴えた	だれにも言わずに耐えた	退職した	その他
下段：%												
合計	2,213	379	1,125	637	431	187	83	34	3	499	39	108
	100.0	17.1	50.8	28.8	19.5	8.5	3.8	1.5	0.1	22.5	1.8	4.9
正規	1,790	308	924	505	365	149	77	21	1	419	14	69
	100.0	17.2	51.6	28.2	20.4	8.3	4.3	1.2	0.1	23.4	0.8	3.9
非正規	378	67	181	122	57	35	6	13	1	68	23	35
	100.0	17.7	47.9	32.3	15.1	9.3	1.6	3.4	0.3	18.0	6.1	9.3
その他	32	2	13	7	6	2				9	1	2
	100.0	6.3	40.6	21.9	18.8	6.3	0.0	0.0	0.0	28.1	3.1	6.3
不明・無回答	13	2	7	3	3	1			1	3	1	2
	100.0	15.4	53.8	23.1	23.1	7.7	0.0	0.0	7.7	23.1	7.7	15.4

■ハラスメント対処法「だれにも言わずに耐えた」が22.5%

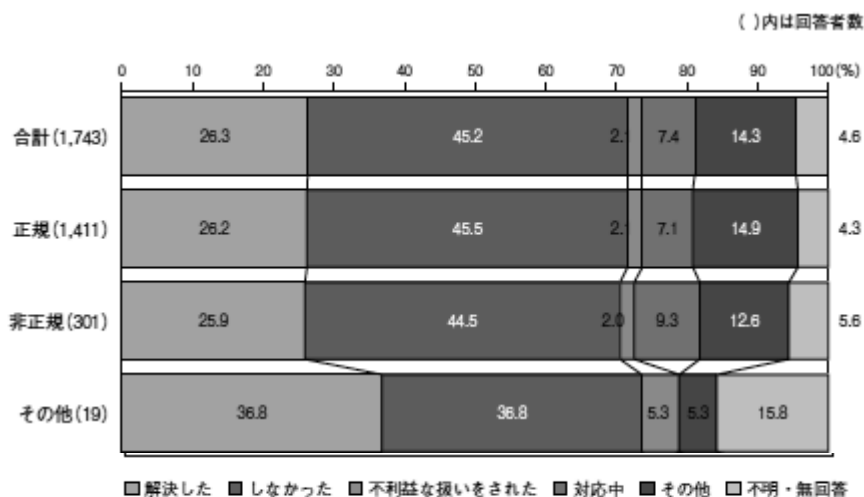
今回より新設した設問項目である。

ハラスメントを受けたとして、問7-1の項目に回答している割合は、28.2%である。

ハラスメントを受けた人の半数の50.8%が「同僚・友人に相談した」と答えている。二番目に多い対処法は「上司に相談した」28.8%。「だれにも言わずに耐えた」22.5%、「家族に相談した」19.5%と続いている。その次に「相手に抗議・拒絶した」で17.1%である。

「だれにも言わずに耐えた」人が、ハラスメントに回答した人の2割以上いることは、深刻である。

【問7-2.①~⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？】



		①~⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？						
	上段: 度数	合計	解決した	しなかつた	不利益な扱いをされた	対応中	その他	不明・無回答
	下段: %							
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,743	459	788	36	129	250	81
		100.0	26.3	45.2	2.1	7.4	14.3	4.6
	正規	1,411	370	642	29	100	210	60
		100.0	26.2	45.5	2.1	7.1	14.9	4.3
	非正規	301	78	134	6	28	38	17
	100.0	25.9	44.5	2.0	9.3	12.6	5.6	
その他	19	7	7	1	-	1	3	
	100.0	36.8	36.8	5.3	-	5.3	15.8	
不明・無回答	12	4	5	-	1	1	1	
	100.0	33.3	41.7	-	8.3	8.3	8.3	

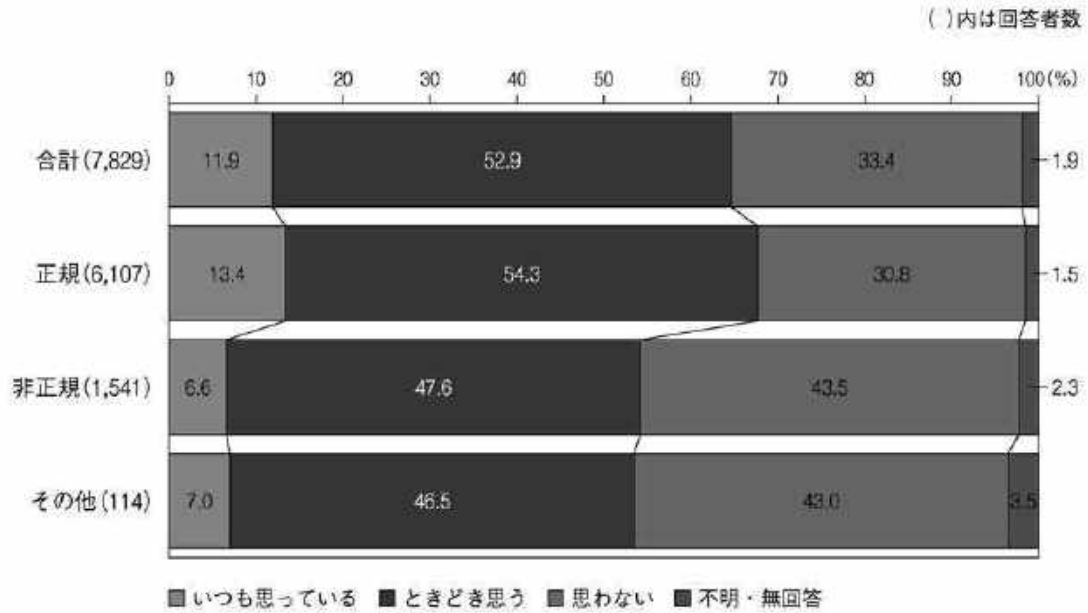
■何らかのアクションをした人でもハラスメントが解決したのは4人に一人、半数近くが解決していない

今回より新設した設問項目である。

ハラスメントの解決は、「しなかった」45.2%で、雇用形態別にみても、正規 45.2%、非正規 44.5%とほとんど変わらない。「不利益な扱いをされた」とする人も 2.1%おり、納得する解決が難しいことを表している。

ハラスメントのない職場づくりを進めることが基本だが、何よりも被害者の立場に立った対応をするハラスメント相談窓口の設置が求められる。また、包括的ハラスメント禁止法の制定が必要である。

【問8-1. あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか？】



上段:度数 下段:%	合計	いつも思っている	ときどき思う	思わない	不明・無回答
合計	7,829	930	4,138	2,614	147
	100.0	11.9	52.9	33.4	1.9
正規	6,107	817	3,317	1,879	94
	100.0	13.4	54.3	30.8	1.5
非正規	1,541	101	734	671	35
	100.0	6.6	47.6	43.5	2.3
その他	114	8	53	49	4
	100.0	7.0	46.5	43.0	3.5
不明・無回答	67	4	34	15	14
	100.0	6.0	50.7	22.4	20.9

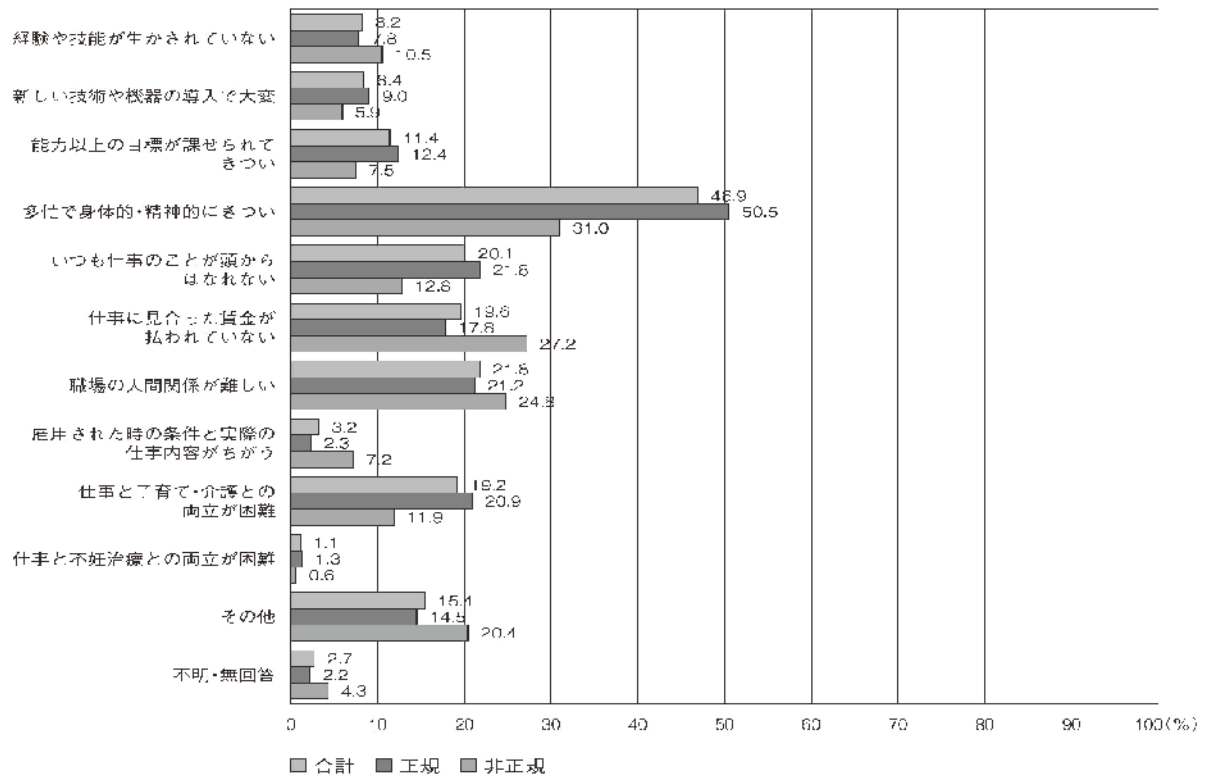
■65%の人が「仕事をやめたい」と思うことがある

「あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか」との問いに、「いつも思っている」11.9%、「ときどき思う」52.9%を合わせた割合は64.8%となっている。

職種別で「仕事をやめたいと思うことがある」割合が高いのは、「研究職」77.8%、「看護師」76.6%、「清掃」75.0%、「通信」72.7%、「外交・営業」72.1%、「保育士」70.9%、「介護・福祉職場」70.8%、「販売・店員」70.5%、「金融」70%。

なかでも、「いつも思っている」割合が高い職種は、「看護師」18.7%、「金融」16.7%、「外交・営業」16.4%となっている。

【問8-2. 設問8-1で①、②（「いつも思っている」「ときどき思っている」と答えた人にお聞きします。（複数回答可）】



上段:度数 下段:%	合計	経験や技能が生かされていない	新しい技術や機器の導入で大変	能力以上の目標が課せられてきつい	多忙で身体的・精神的にきつい	いつも仕事のことが頭からはなれない	仕事に見合った賃金が払われていない	職場の人間関係が難しい	雇用された時の条件と実際の仕事内容がちがう	仕事と子育て・介護との両立が困難	仕事と不妊治療との両立が困難	その他	不明・無回答
合計	5,068	414	425	578	2,375	1,021	991	1,106	160	975	58	780	138
	100.0	8.2	8.4	11.4	46.9	20.1	19.6	21.8	3.2	19.2	1.1	15.4	2.7
正規	4,134	321	370	511	2,087	903	737	876	97	863	52	599	93
	100.0	7.8	9.0	12.4	50.5	21.8	17.8	21.2	2.3	20.9	1.3	14.5	2.2
非正規	835	88	49	63	259	107	227	207	60	99	5	170	36
	100.0	10.5	5.9	7.5	31.0	12.8	27.2	24.8	7.2	11.9	0.6	20.4	4.3
その他	61	2	4	-	19	7	19	13	2	6	-	8	3
	100.0	3.3	6.6	-	31.1	11.5	31.1	21.3	3.3	9.8	-	13.1	4.9
不明・無回答	38	3	2	4	10	4	8	10	1	7	1	3	6
	100.0	7.9	5.3	10.5	26.3	10.5	21.1	26.3	2.6	18.4	2.6	7.9	15.8

■「やめたい理由」は正規も、非正規も「多忙で身体的・精神的にきつい」がトップ

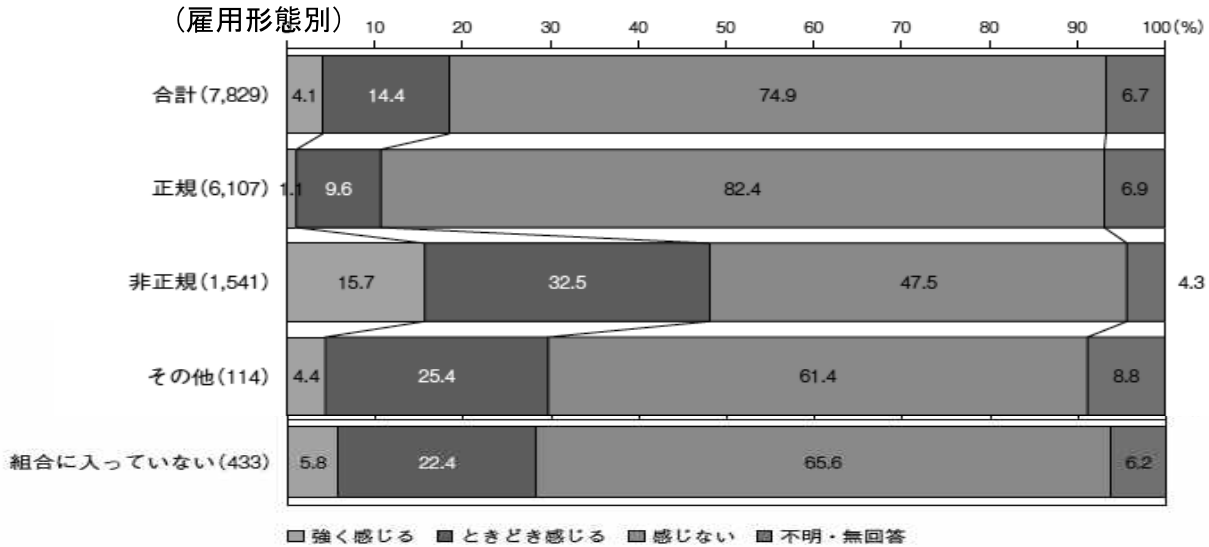
「仕事をやめたい」理由は、正規では「多忙で身体的・精神的にきつい」50.5%が飛びぬけて多い。長時間過密労働に苦しめられ、慢性的に疲労をかかえている姿が浮かび上がってくる。続いて、「いつも仕事のことが頭から離れない」21.8%、「職場の人間関係が難しい」21.2%、「仕事と子育て・家事の両立が困難」20.9%となっている。

非正規では、「多忙で身体的・精神的にきつい」31.0%、「仕事に見合った賃金が支払われていない」27.2%、「職場の人間関係が難しい」24.8%が多い。

やめたい理由のトップの「多忙で身体的・精神的にきつい」と回答した割合が高い職種は「教職員」(64.9%)、「保育士」(60.7%)、「看護師」(56.4%)となっている。「仕事の見合った賃金が払われていない」は全体19.6%であるが、職種別にみると、「調理師」(37.3%)、「学童保育」(35.9%)、「保育士」(35.7%)で高い割合となった。

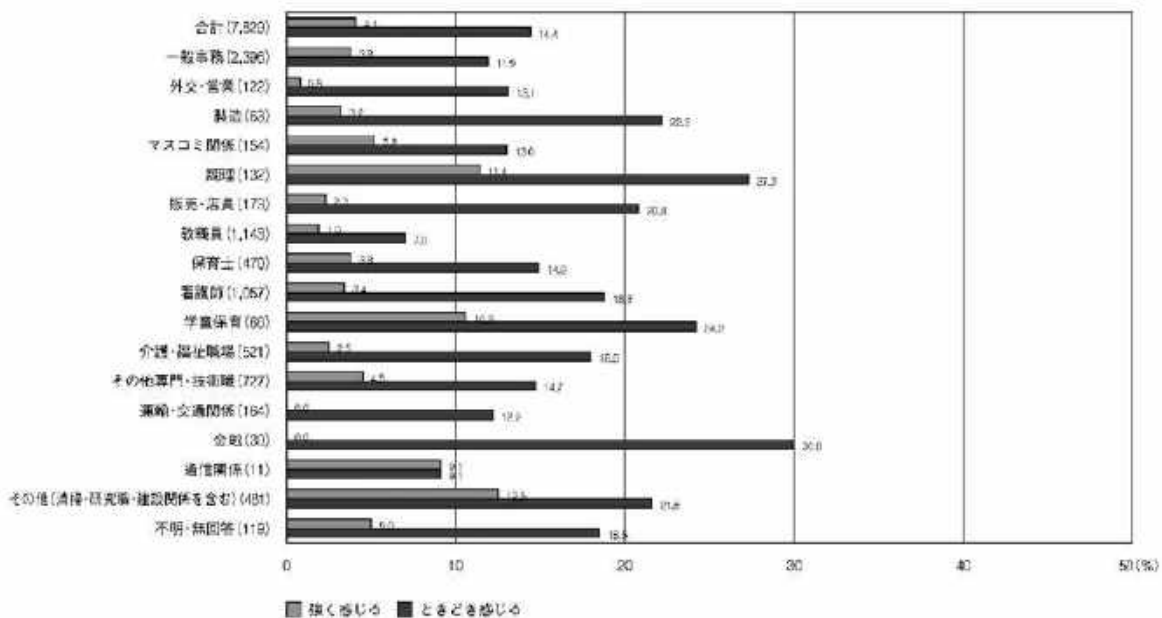
【問9-1. あなたは雇止めの不安を感じますか？（3つ以内）】

()内は回答者数



(職種別)

()内は回答者数



■雇止めの不安は、非正規労働者の2人に一人、正規労働者の4.5倍

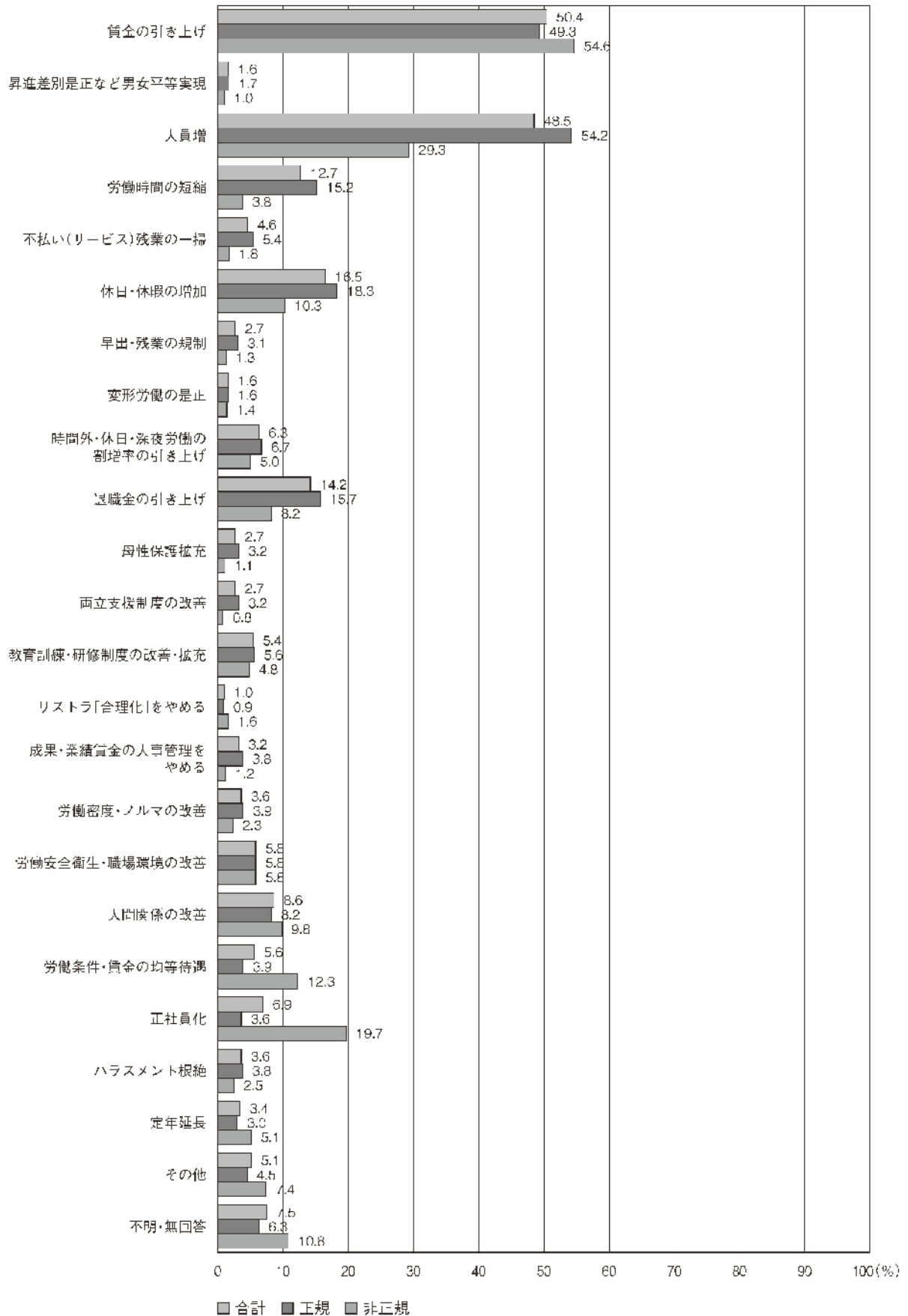
「あなたは雇止めの不安を感じますか」という問いに、「強く感じる」「ときどき感じる」と答えた人は、正規は10.7%、非正規では48.2%となった。非正規では2人に一人が不安を感じ、正規の4.5倍となっている。

職種別にみると、「強く感じる」「ときどき感じる」と回答したのは、調理の38.7%、学童保育の34.8%が他職に比べて高くなっている。

組合に加入していない人は、組合加入者より雇止めの不安を「強く感じる」5.8%、「ときどき感じる」22.4%と、高い傾向にある。

上段:度数 下段:%	合計	強く感じる	ときどき感じる	感じない	不明・無回答
合計	7,829	318	1,128	5,862	521
	100.0	4.1	14.4	74.9	6.7
正規	6,107	68	584	5,031	424
	100.0	1.1	9.6	82.4	6.9
非正規	1,541	242	501	732	66
	100.0	15.7	32.5	47.5	4.3
その他	114	5	29	70	10
	100.0	4.4	25.4	61.4	8.8
不明・無回答	67	3	14	29	21
	100.0	4.5	20.9	43.3	31.3

【問9-2. 職場の状況について今、もっとも切実な要求を3つ以内でお答えください】



上段：度数 下段：%	合計	正規	非正規	その他	不明・無 回答
賃金の引き上げ	3,945 50.4	3,008 49.3	842 54.6	65 57.0	30 44.8
昇進差別是正など 男女平等実現	127 1.6	106 1.7	15 1.0	4 3.5	2 3.0
人員増	3,798 48.5	3,312 54.2	451 29.3	27 23.7	8 11.9
労働時間の短縮	996 12.7	930 15.2	58 3.8	6 5.3	2 3.0
不払い（サービス） 残業の一扫	359 4.6	328 5.4	27 1.8	2 1.8	2 3.0
休日・休暇の増加	1,290 16.5	1,118 18.3	158 10.3	7 6.1	7 10.4
早出・残業の規制	209 2.7	188 3.1	20 1.3	- -	1 1.5
変形労働の是正	122 1.6	96 1.6	22 1.4	4 3.5	- -
時間外・休日・深夜割 増率の引き上げ	492 6.3	411 6.7	77 5.0	2 1.8	2 3.0
退職金の引き上げ	1,109 14.2	961 15.7	127 8.2	12 10.5	9 13.4
母性保護拡充	212 2.7	194 3.2	17 1.1	1 0.9	- -
両立支援制度の改 善	208 2.7	194 3.2	13 0.8	1 0.9	- -
教育訓練・研修制 度の改善・拡充	423 5.4	342 5.6	74 4.8	6 5.3	1 1.5
リスト「合理化」をや める	81 1.0	54 0.9	25 1.6	2 1.8	- -
成果・業績賃金の人 事管理をやめる	254 3.2	232 3.8	19 1.2	2 1.8	1 1.5
労働密度・ノルマの 改善	282 3.6	241 3.9	35 2.3	4 3.5	2 3.0
労働安全衛生・職 場環境の改善	452 5.8	352 5.8	90 5.8	8 7.0	2 3.0
人間関係の改善	670 8.6	502 8.2	151 9.8	9 7.9	8 11.9
労働条件・賃金の均 等待遇	436 5.6	236 3.9	189 12.3	8 7.0	3 4.5
正社員化	539 6.9	217 3.6	303 19.7	13 11.4	6 9.0
ハラスメント根絶	279 3.6	234 3.8	39 2.5	6 5.3	- -
定年延長	267 3.4	182 3.0	79 5.1	5 4.4	1 1.5
その他	403 5.1	276 4.5	114 7.4	7 6.1	6 9.0
不明・無回答	591 7.5	387 6.3	167 10.8	14 12.3	23 34.3
合計	7,829 100.0	6,107 100.0	1,541 100.0	114 100.0	67 100.0

■「賃金の引き上げ」と「人員増」が女性労働者の二大要求

女性労働者の二大要求ははっきりと示された。一つは「賃金の引き上げ」50.4%であり、もう一つは「人員増」48.5%である。

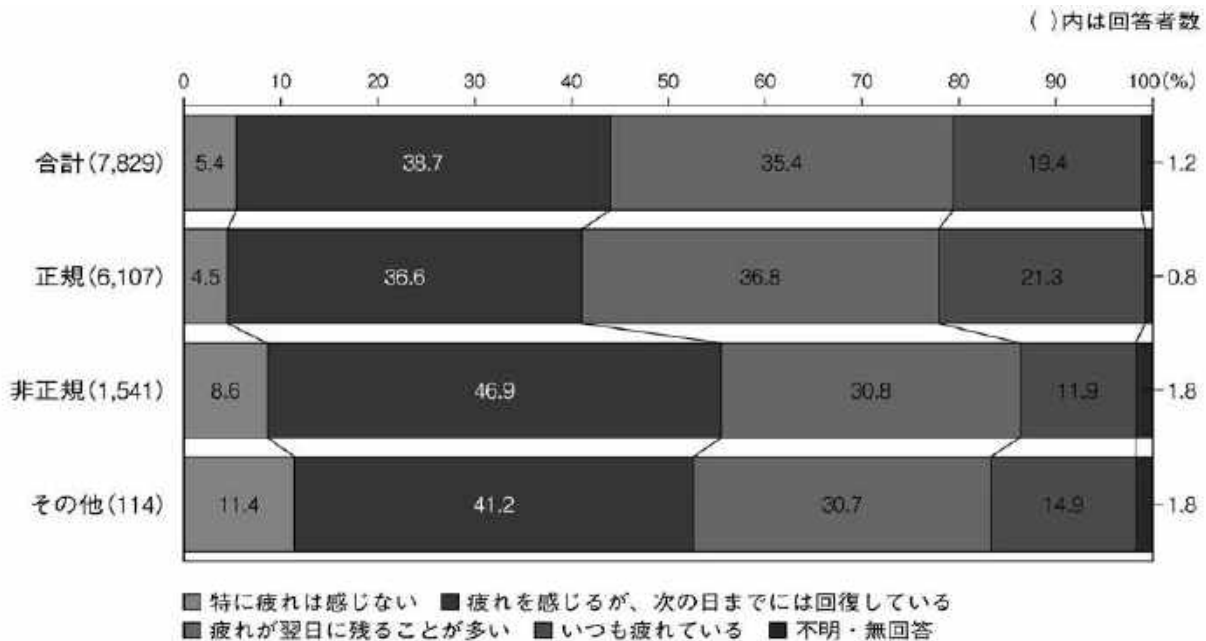
正規の要求のトップは「人員増」54.2%であり、「賃金引き上げ」49.3%、「休日・休暇の増加」18.3%「退職金引き上げ」15.7%、「労働時間短縮」15.2%、と続いている。

非正規の要求のトップは「賃金の引き上げ」54.6%。「人員増」29.3%、「正社員化」19.7%、「労働条件・賃金の均等待遇」12.3%と続く。雇用差別をなくし、均等待遇を求める要求は強い。

人員増の要求が高い職種は、「教職員」67.8%、「建設関係」66.7%、「看護師」56.9%、「保育士」56.6%となっている。

賃金要求の強い職種は「通信関係」81.8%、「金融」80.0%が突出し、「看護師」65.0%、「保育士」62.8%、「調理」62.1%、「介護・福祉職」61.0%、「販売・店員」60.1%となっている。

【問10. あなたの疲れの度合いと回復についてお答えください】



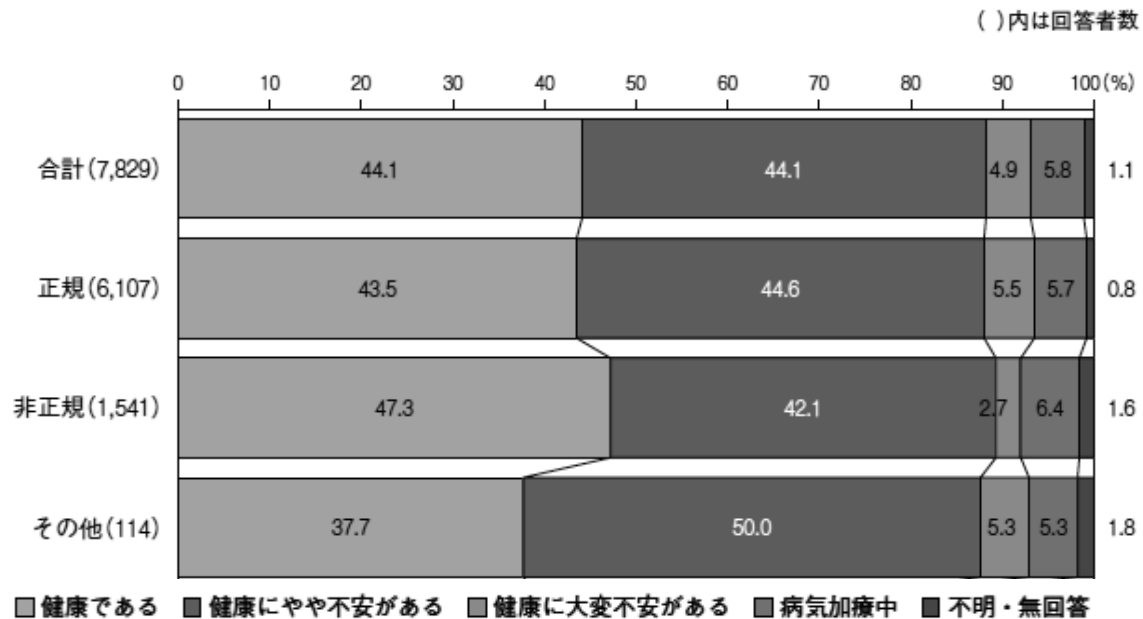
上段:度数 下段:%	合計	特に疲れは感じない	疲れを感じるが、次の日までには回復している	疲れが翌日に残ることが多い	いつも疲れている	不明・無回答
合計	7,829	425	3,028	2,768	1,515	93
	100.0	5.4	38.7	35.4	19.4	1.2
正規	6,107	273	2,235	2,245	1,303	51
	100.0	4.5	36.6	36.8	21.3	0.8
非正規	1,541	133	722	475	184	27
	100.0	8.6	46.9	30.8	11.9	1.8
その他	114	13	47	35	17	2
	100.0	11.4	41.2	30.7	14.9	1.8
不明・無回答	67	6	24	13	11	13
	100.0	9.0	35.8	19.4	16.4	19.4

■93.5%が疲れを感じている、「いつも」は2割

「あなたの疲れの度合い」についての質問に、「特に疲れは感じない」との回答は5.4%しかなく、疲れを感じる回答者が93.5%。「疲れが翌日に残ることが多い」35.4%、「いつも疲れている」19.4%と、54.8%が慢性的な疲労感を感じている。正規では、「いつも疲れている」が21.3%と2割は慢性疲労となっている。以上は、前回とほぼ同様の傾向であった。

職種別では、「いつも疲れている」の比率が高いのは、「通信関係」36.4%、「金融」26.7%、「看護師」24.9%。年齢では、「45～49歳」22.8%、「50～54歳」23.1%の層が高くなっている。

【問 1 1. あなたの今の健康状態はどうですか？】



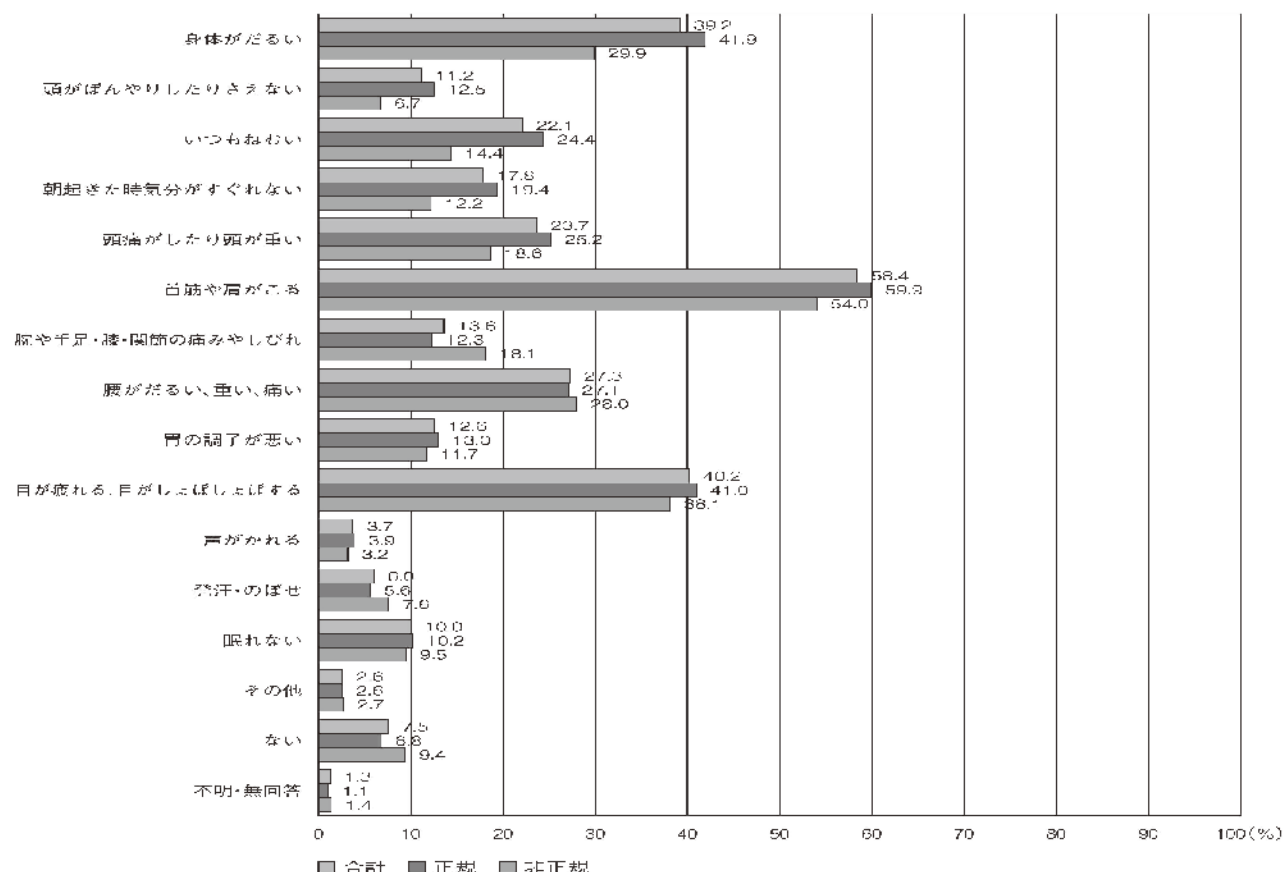
		あなたの今の健康状態はどうですか？					
	上段: 度数	合計	健康である	健康にやや不安がある	健康に大変不安がある	病気加療中	不明・無回答
	下段: %						
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	3,453	3,453	381	454	88
		100.0	44.1	44.1	4.9	5.8	1.1
	正規	6,107	2,655	2,723	333	346	50
		100.0	43.5	44.6	5.5	5.7	0.8
	非正規	1,541	729	649	41	98	24
	100.0	47.3	42.1	2.7	6.4	1.6	
その他	114	43	57	6	6	2	
	100.0	37.7	50.0	5.3	5.3	1.8	
不明・無回答	67	26	24	1	4	12	
	100.0	38.8	35.8	1.5	6.0	17.9	

■半数以上が健康に不安、または健康を害している状態

今の健康状態については、「健康である」44.1%に対して、「健康にやや不安がある」44.1%、「健康に大変不安がある」4.9%、「病気加療中」5.8%と、半数以上が「健康に不安」もしくは健康を害している状態だと答えている。以上は前回とほぼ同様の傾向である。

職種別では「健康である」と回答した比率が低いのは、「通信関係」27.3%、「介護・福祉職場」36.5%、「看護師」36.6%。また年齢別では、45歳以上で「健康である」の比率が平均より下がる結果となった。

【問12. あなたは最近、次のような症状がありますか？（あてはまる項目すべてをお答えください）】



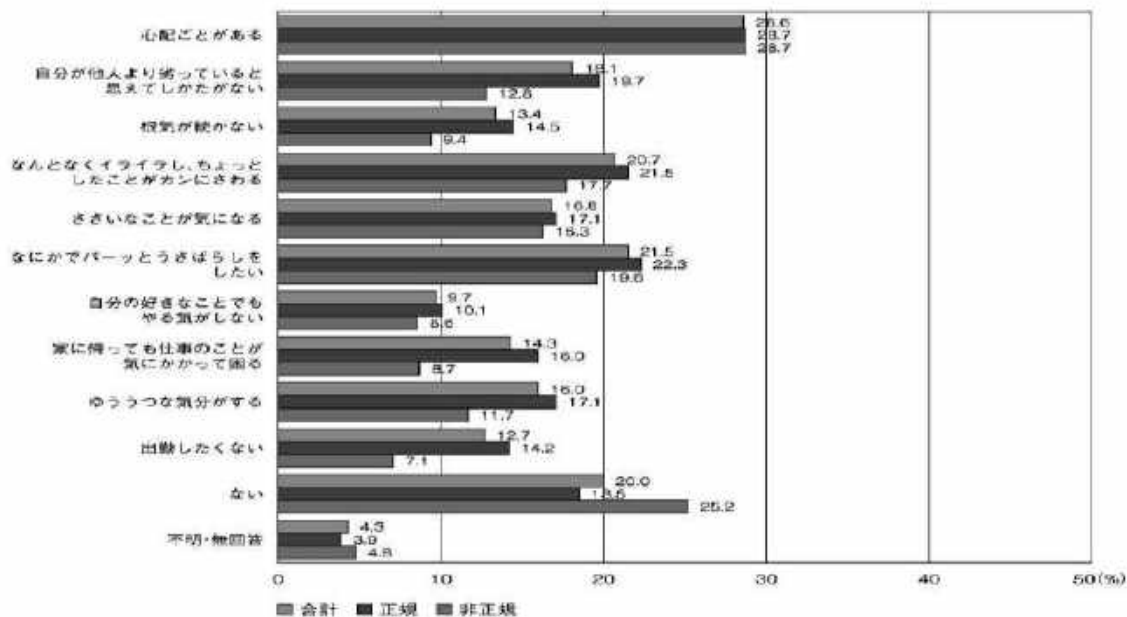
上段:度数 下段:%	合計	身体がだるい	頭がぼんやりしたりさえない	いつもねむい	朝起きた時気分がすぐれない	頭痛がしたり頭が重い	首筋や肩がこる	腕や手足・膝・関節の痛みやしびれ	腰がだるい、重い、痛い	胃の調子が悪い	目が疲れる、目がしょぼしょぼする	声がかれる	発汗・のぼせ	眠れない	その他	ない	不明・無回答
合計	7,829	3,068	878	1,734	1,395	1,853	4,569	1,063	2,140	985	3,146	288	470	783	202	584	104
	100.0	39.2	11.2	22.1	17.8	23.7	58.4	13.6	27.3	12.6	40.2	3.7	6.0	10.0	2.6	7.5	1.3
正規	6,107	2,556	766	1,489	1,184	1,540	3,659	749	1,658	793	2,502	237	343	623	157	417	70
	100.0	41.9	12.5	24.4	19.4	25.2	59.9	12.3	27.1	13.0	41.0	3.9	5.6	10.2	2.6	6.8	1.1
非正規	1,541	460	104	222	188	286	832	279	432	180	587	49	117	146	42	145	22
	100.0	29.9	6.7	14.4	12.2	18.6	54.0	18.1	28.0	11.7	38.1	3.2	7.6	9.5	2.7	9.4	1.4
不明・無回答	181	52	8	23	23	27	78	35	50	12	57	2	10	14	3	22	12
	100.0	28.7	4.4	12.7	12.7	14.9	43.1	19.3	27.6	6.6	31.5	1.1	5.5	7.7	1.7	12.2	6.6

■自覚症状は、「首、肩のこり」「目の疲れ」「身体がだるい」が多数

身体的な自覚症状（複数回答）としては、「首筋や肩がこる」58.4%、「目が疲れる、目がしょぼしょぼする」40.2%、「身体がだるい」39.2%の3項目がつづき、正規も非正規も同様の順番である。前回も3項目の症状が高い割合であった。

職種別では「保育士」「看護師」「介護・福祉職場」の人は、「首筋や肩がこる」「体がだるい」「腰がだるい、重い、痛い」の項目の数値が高い。

【問13. 最近以下のようなことがありますか？（複数回答可）】



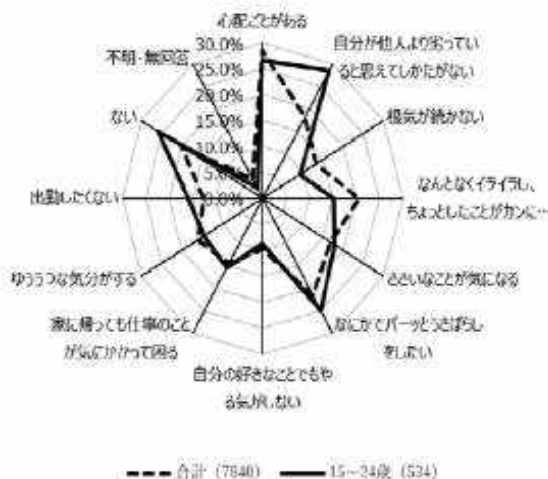
上段:度数 下段:%	合計	心配ごとがある	自分が他人より劣っていると思えてしかたがない	根気が続かない	なんとなくイライラし、ちょっとしたことがカンにさわる	ささいなことが気になる	なにかでパーッとうさばらしをしたい	自分の好きなことでもやる気がしない	家に帰っても仕事のことが気にかけて困る	ゆううつな気分がする	出勤したくない	ない	不明・無回答
合計	7,829	2,241	1,416	1,046	1,618	1,318	1,683	763	1,123	1,249	991	1,564	338
	100.0	28.6	18.1	13.4	20.7	16.8	21.5	9.7	14.3	16.0	12.7	20.0	4.3
正規	6,107	1,751	1,201	883	1,313	1,043	1,359	618	976	1,047	866	1,129	240
	100.0	28.7	19.7	14.5	21.5	17.1	22.3	10.1	16.0	17.1	14.2	18.5	3.9
非正規	1,541	443	198	145	272	251	302	133	134	180	110	388	74
	100.0	28.7	12.8	9.4	17.7	16.3	19.6	8.6	8.7	11.7	7.1	25.2	4.8
その他	114	30	10	14	16	13	12	8	8	12	8	36	7
	100.0	26.3	8.8	12.3	14.0	11.4	10.5	7.0	7.0	10.5	7.0	31.6	6.1
不明・無回答	67	17	7	4	17	11	10	4	5	10	7	11	17
	100.0	25.4	10.4	6.0	25.4	16.4	14.9	6.0	7.5	14.9	10.4	16.4	25.4

■若い世代ほど「自分が他人より劣っていると思えてしかたがない」と強く感じている

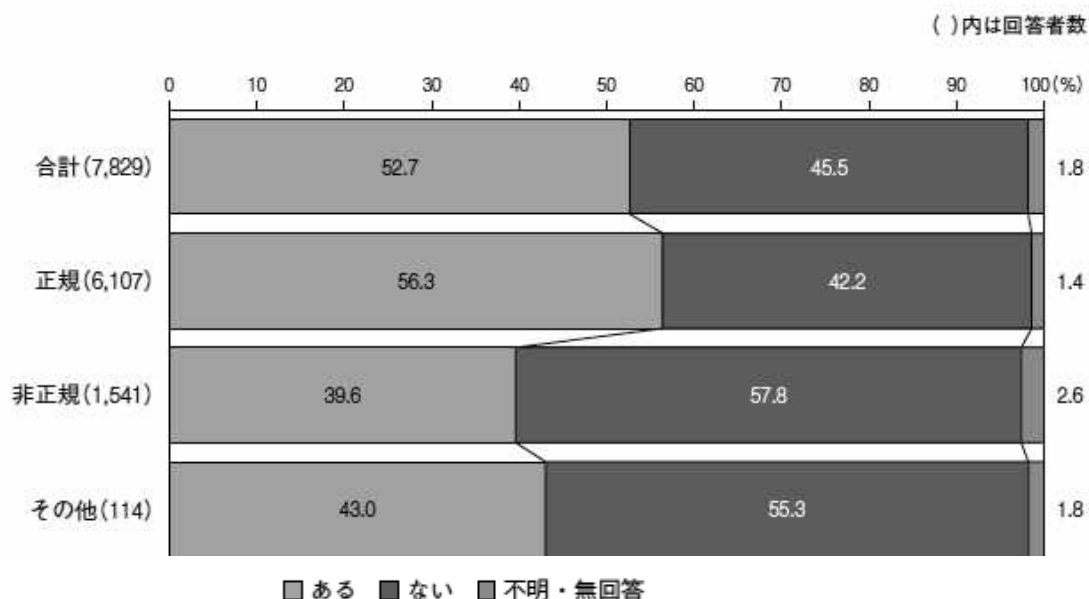
精神的な面では、「心配ごとがある」28.6%、「なんとなくイライラし、ちょっとしたことがカンにさわる」20.7%、「なにかでパーッとうさばらしをしたい」21.5%と答えている。これは、前回と同様の傾向である。

「自分が他人より劣っていると思えて仕方がない」の回答は、全体では18.1%だが、「15歳～19歳」が56.5%、「20歳～24歳」が27.3%、「25歳～29歳」25.4%、「30～34歳」23.1%と、若い世代ほど強く感じている。

また「出勤したくない」も、平均は12.7%だが、若年層で平均を上回っている。特に、15～19歳は、26.1%と数値が高い。



【問14-1. あなたは具合が悪くても仕事を休めなかったことがありますか】



		あなたは具合が悪くても仕事を休めなかったことがありますか。			
上段：度数 下段：%		合計	ある	ない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	4,125	3,562	142
		100.0	52.7	45.5	1.8
	正規	6,107	3,441	2,580	86
		100.0	56.3	42.2	1.4
	非正規	1,541	611	890	40
		100.0	39.6	57.8	2.6
	その他	114	49	63	2
		100.0	43.0	55.3	1.8
	不明・無回答	67	24	29	14
		100.0	35.8	43.3	20.9

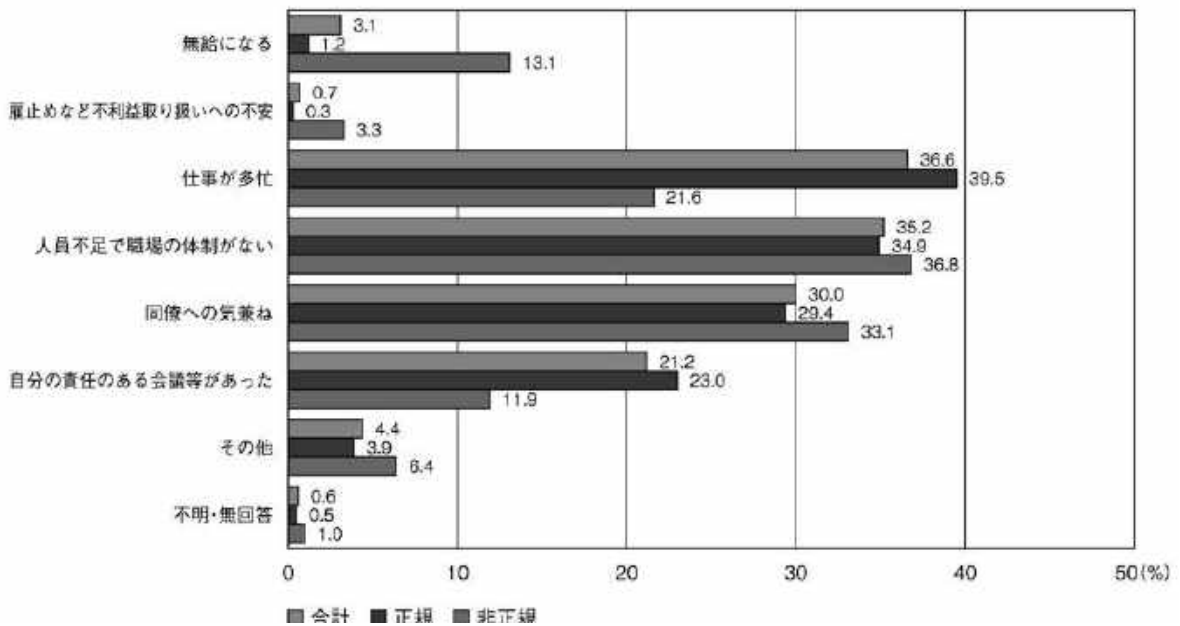
■半数以上が体調不良でも休めなかったことがある

「具合が悪くても休めなかったことがあるか」との問いに、「ある」との回答が 52.7%（前回 57.5%）と過半数にのぼっている。

職種別にみると、教職員は「ある」69.1%と一番高くなっている。

「具合が悪くても休めなかったことがあるか」の問いに一番多く回答した年齢は、55～60 歳が一番多く、61.4%となっている。

【問14-2. 「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？】



		「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？								
	上段:度数 下段:%	合計	無給になる	雇止めなど不利益 取り扱いへの不安	仕事が多忙	人員不足で職場の 体制がない	同僚への 気兼ね	自分の責任のある 会議等があった	その他	不明・無 回答
	あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	4,125	126	30	1,511	1,453	1,238	873	183
		100.0	3.1	0.7	36.6	35.2	30.0	21.2	4.4	0.6
正規		3,441	41	9	1,359	1,201	1,013	793	134	17
		100.0	1.2	0.3	39.5	34.9	29.4	23.0	3.9	0.5
非正規		611	80	20	132	225	202	73	39	6
	100.0	13.1	3.3	21.6	36.8	33.1	11.9	6.4	1.0	
その他	49	4	-	13	18	16	3	6	-	
	100.0	8.2	-	26.5	36.7	32.7	6.1	12.2	-	
不明・無回答	24	1	1	7	9	7	4	4	-	
	100.0	4.2	4.2	29.2	37.5	29.2	16.7	16.7	-	

■ 「人員不足」「仕事が多忙」で体調不良でも休めない

「体調不良で休めなかった」理由は、「仕事が多忙」36.6%、「人員不足で職場の体制がない」35.2%、「同僚への気兼ね」30.0%が上位を占める。この点でも人員増が求められる。この3項目は、前回でも同様であった。

雇用形態別では、正規で「仕事が多忙」(39.5%)、非正規で「人員不足で職場の体制がない」(36.8%)が、それぞれ理由のトップとなっている。

職種別では、「仕事が多忙」の回答の多い職は、「一般事務」50.2%、「外交・営業」45.8%。「人員不足で職場の体制がない」の回答の多い職は、「通信関係」66.7%、「保育士」60.4%、「販売・店員」58.6%、「学童」57.1%となっている。

「同僚への気兼ね」の回答の多い職は、「看護師」52.9%、「金融」54.5%であった。

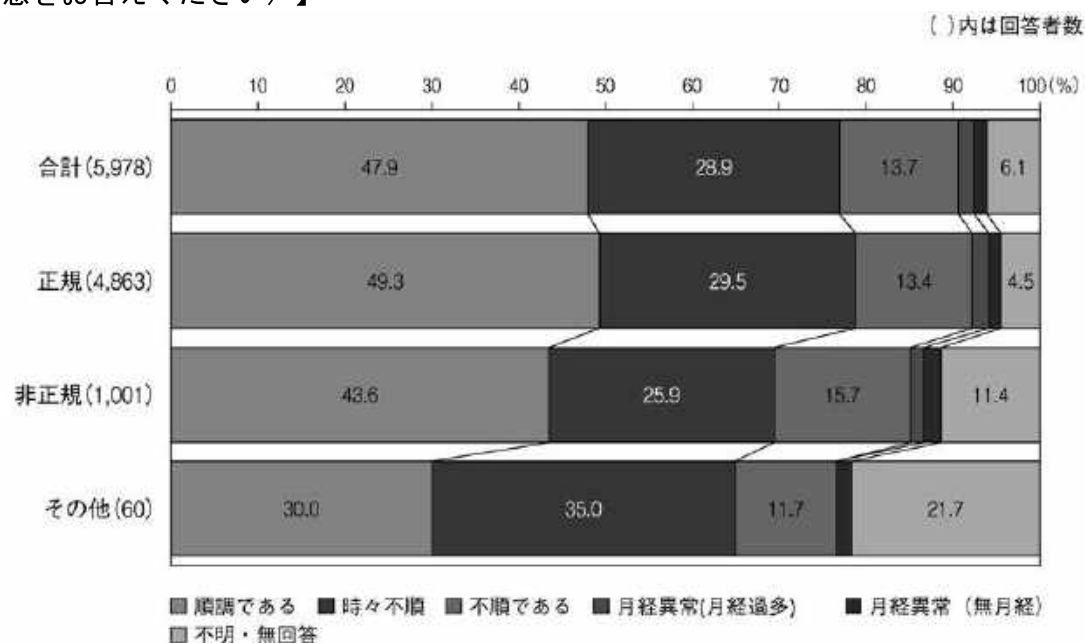
【問15. 1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか？】

		1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか？										
上段:度数 下段:%		合計	4時間程度または未満	4.5時間程度	5時間程度	5.5時間程度	6時間程度	6.5時間程度	7時間程度	7.5時間程度	8時間程度またはそれ以上	不明・無回答
		あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	162	531	1,276	771	2,316	920	1,239	339
100.0	2.1			6.8	16.3	9.8	29.6	11.8	15.8	4.3	2.5	1.0
正規	6,107		119	417	992	601	1,826	709	967	273	149	54
	100.0		1.9	6.8	16.2	9.8	29.9	11.6	15.8	4.5	2.4	0.9
非正規	1,541		40	103	258	154	440	190	240	63	39	14
	100.0		2.6	6.7	16.7	10.0	28.6	12.3	15.6	4.1	2.5	0.9
その他	114		1	8	19	14	31	14	22	1	3	1
	100.0		0.9	7.0	16.7	12.3	27.2	12.3	19.3	0.9	2.6	0.9
不明・無回答	67		2	3	7	2	19	7	10	2	3	12
	100.0		3.0	4.5	10.4	3.0	28.4	10.4	14.9	3.0	4.5	17.9

■睡眠5時間程度以下が4人に一人

一日の平均睡眠時間は6時間程度が一番多い。全体では、6時間以下が64.6%（前回69.4%）、5時間以下が25.2%（前回29.1%）と、前回からは、やや改善傾向がみられる。

【問16. あなたの月経の周期はどうか？（妊娠中の方は妊娠していない時の生理の状態をお答えください）】



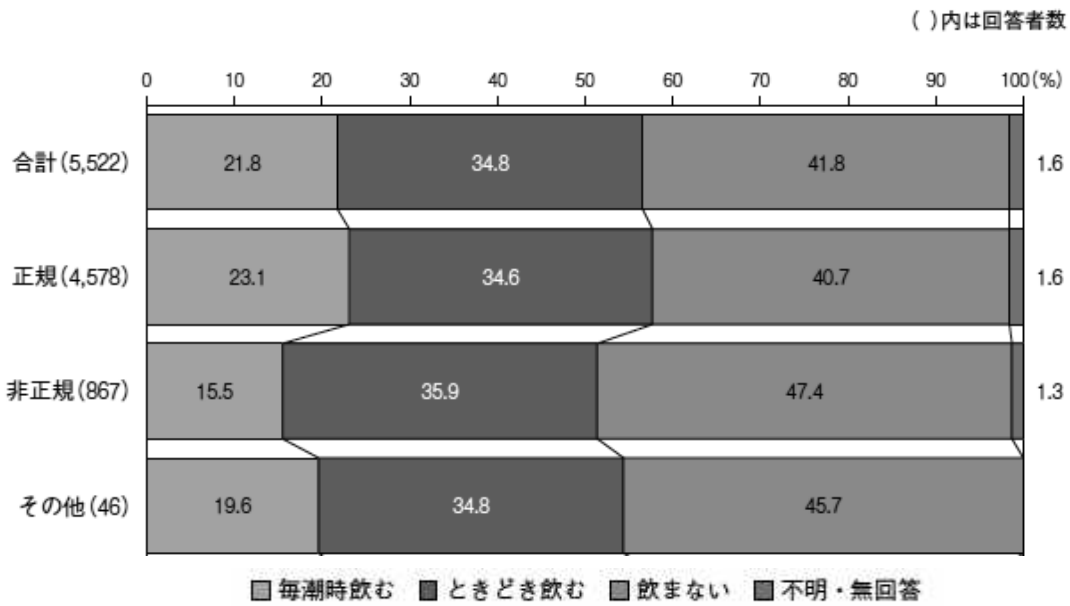
	合計	順調である	時々不順	不順である	月経異常 (月経過多)	月経異常 (無月経)	不明・無 回答
合計	5978	2,866	1,726	820	110	90	366
	100	47.9	28.9	13.7	1.8	1.5	6.1
正規	4863	2,397	1,436	651	94	67	218
	100	49.3	29.5	13.4	1.9	1.4	4.5
非正規	1001	436	259	157	15	20	114
	100	43.6	25.9	15.7	1.5	2.0	11.4
その他	60	18	21	7	-	1	13
	100	30.0	35.0	11.7	0.0	1.7	21.7
不明・ 無回答	54	15	10	5	1	2	21
	100	27.8	18.5	9.3	1.9	3.7	38.9

■約半数が何らかの月経不順を訴えている

「順調である」47.9%と、なんらかの月経不順の回答はそれぞれ約半数である。「不順」13.7%「月経過多」1.8%「無月経」1.5%となっている。この割合、傾向は前回調査とほぼ同様である。

【問 17～19 は、問 16で①～④と回答された月経のある方のみ答えてください】

【問 17. 月経時に鎮痛剤を使いますか？】

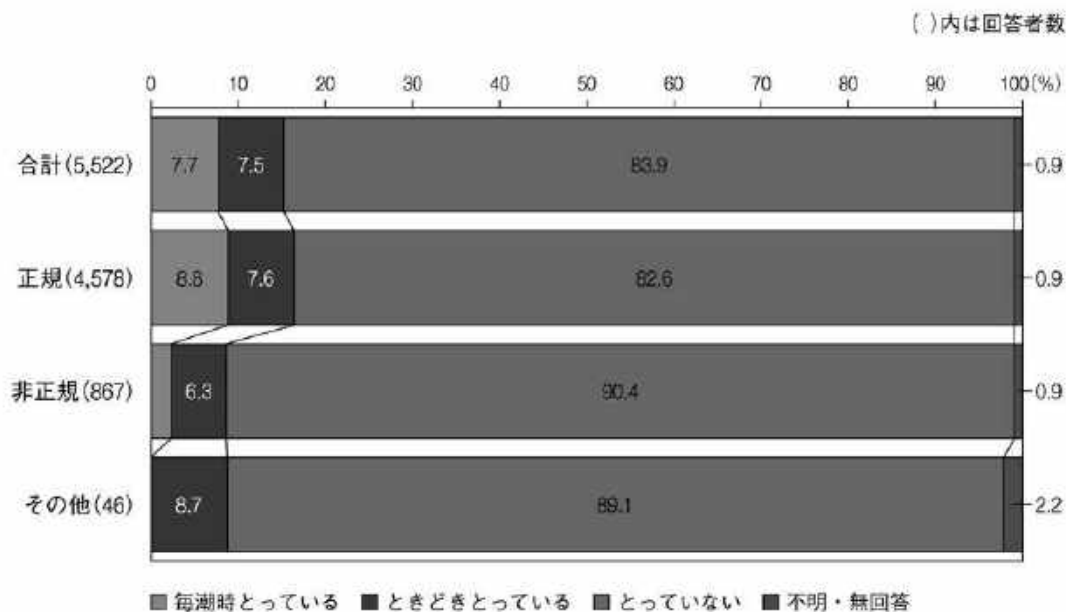


	上段: 度数 下段: %	月経時に鎮痛剤を使用していますか？				
		合計	毎潮時飲む	ときどき飲む	飲まない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	5,522	1,206	1,923	2,306	87
		100.0	21.8	34.8	41.8	1.6
	正規	4,578	1,056	1,585	1,862	75
		100.0	23.1	34.6	40.7	1.6
	非正規	867	134	311	411	11
	100.0	15.5	35.9	47.4	1.3	
その他	46	9	16	21	-	
	100.0	19.6	34.8	45.7	-	
不明・無回答	31	7	11	12	1	
	100.0	22.6	35.5	38.7	3.2	

■鎮痛剤を服用している人が半数超

「毎潮時飲む」21.8% (前回 17.8%)、「ときどき飲む」34.8% (前回 31.8%)と鎮痛剤を服用している人が、56.6% (前回 49.6%)と半数を超える人が服用している。正規は、毎潮時服用している人が23.1%と4人に一人が服用している。

【問18. 「生理休暇」をとっていますか？】



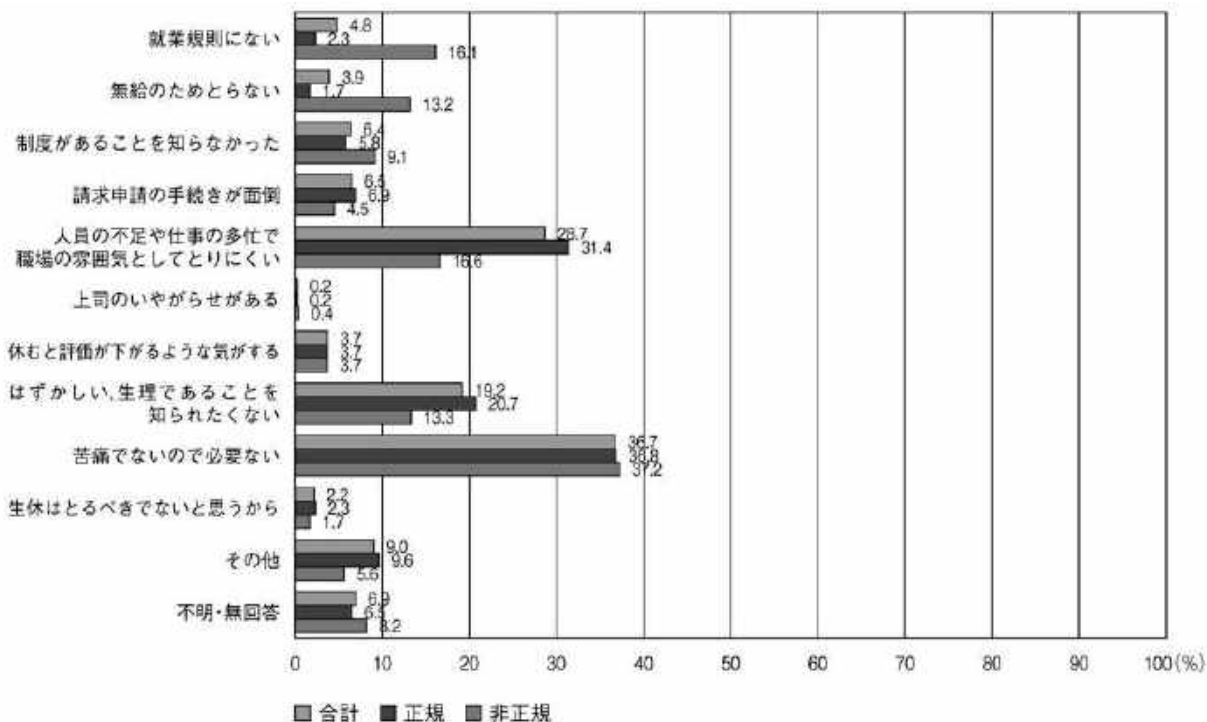
	上段:度数 下段:%	「生理休暇」をとっていますか？				
		合計	毎潮時 とっている	ときどき とっている	とって いない	不明・無 回答
あなたの 雇用 形態 は 次 の い ず れ で す か	合計	5,522	427	412	4,633	50
		100.0	7.7	7.5	83.9	0.9
	正規	4,578	405	350	3,783	40
		100.0	8.8	7.6	82.6	0.9
	非正規	867	20	55	784	8
		100.0	2.3	6.3	90.4	0.9
その他	46	-	4	41	1	
	100.0	-	8.7	89.1	2.2	
不明・無回答	31	2	3	25	1	
	100.0	6.5	9.7	80.6	3.2	

■生理休暇をほとんど取得できない実態が浮き彫りに

生理休暇を「とっていない」が83.9%（前回86.4%）で、ほとんど取得できていない実態が浮き彫りになっている。

非正規は、90.4%（前回92.0%）が「とっていない」で、正規の82.6%をさらに上回って取得できていない。

【問19. 「生理休暇」がとれない理由はなんですか？問18で②③を選んだ方のみ。（あてはまる項目を3つ以内でお答えください）】



上段：度数 下段：%	合計	就業規則にない	無給のためとらない	制度があることを知らなかった	請求申請の手続きが面倒	人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい	上司のいやがらせがある	休むと評価が下がるような気がする	はずかしい、生理であることを知られたくない	苦痛でないので必要ない	生休はとるべきでないと思うから	その他	不明・無回答
合計	5,045	242	196	325	329	1,448	12	186	971	1,853	109	454	348
	100.0	4.8	3.9	6.4	6.5	28.7	0.2	3.7	19.2	36.7	2.2	9.0	6.9
正規	4,133	93	72	239	287	1,299	9	153	856	1,523	95	398	268
	100.0	2.3	1.7	5.8	6.9	31.4	0.2	3.7	20.7	36.8	2.3	9.6	6.5
非正規	839	135	111	76	38	139	3	31	112	312	14	47	69
	100.0	16.1	13.2	9.1	4.5	16.6	0.4	3.7	13.3	37.2	1.7	5.6	8.2
その他	45	9	6	4	3	7	-	-	3	13	-	6	6
	100.0	20.0	13.3	8.9	6.7	15.6	-	-	6.7	28.9	-	13.3	13.3
不明・無回答	28	5	7	6	1	3	-	2	-	5	-	3	5
	100.0	17.9	25.0	21.4	3.6	10.7	-	7.1	-	17.9	-	10.7	17.9

■半数が、「人員不足」「はずかしい」「制度知らない」等利用しづらい状況。

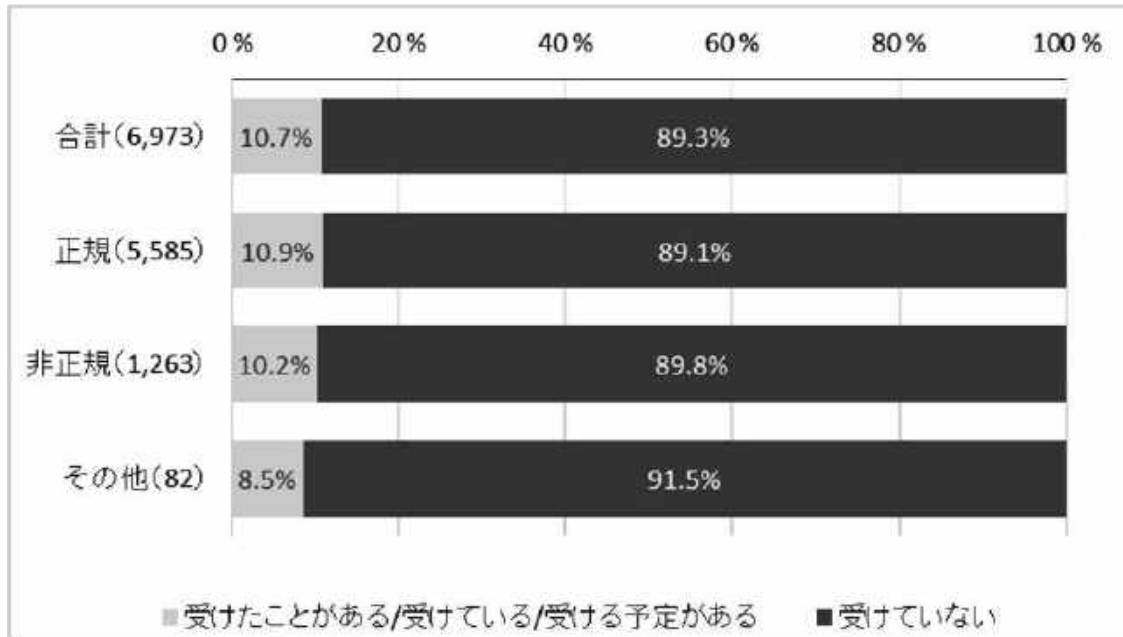
全体として、「苦痛でないので必要ない」が36.7%（前回31.9%）であるが、「人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい」が28.7%（前回33.8%）と多く、次いで「はずかしい、生理であることを知られたくない」が19.2%（前回18.9%）と多くなっている。

「就業規則にない」は、正規2.3%（前回3.1%）、非正規16.1%（前回19.0%）が回答し、「制度があるのを知らなかった」は、正規で5.8%（前回4.9%）、非正規で9.1%（前回12.7%）いることから、職場での条件整備を進めるとともに、生理休暇の必要性を学びあい、母性保護の重要性を職場に根付かせるとりくみが求められている。

また、特に非正規で「無給のために取らない」13.2%が多い。生理休暇の有給化が必要である。

【問20-1. 「不妊治療」を受けていたことがありますか？】

()内は回答者数



		「不妊治療」を受けていたことがありますか					
	上段:度数 下段:%	合計	「不妊治療」を受けていたことがありますか			不明・無回答	
			過去に受けたことがある	受けている	受ける予定がある		受けていない
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	638	70	40	6,225	856
		100.0	8.1	0.9	0.5	79.5	10.9
	正規	6,107	515	59	36	4,975	522
		100.0	8.4	1.0	0.6	81.5	8.5
	非正規	1,541	117	9	3	1,134	278
		100.0	7.6	0.6	0.2	73.6	18.0
その他	114	5	1	1	75	32	
	100.0	4.4	0.9	0.9	65.8	28.1	
不明・無回答	67	1	1	-	41	24	
	100.0	1.5	1.5	-	61.2	35.8	

■「不妊治療」を受けたことのある人は、約1割

今回より新設した設問項目である。

不妊治療について、「受けたことがある」8.1%、「受けている」0.9%と、約1割が治療をおこなっている。また「受ける予定がある」も0.5%と、1割が不妊治療にかかわる状況である。雇用形態別にみると、「受けたことがある」「受けている」「受ける予定がある」の項目すべて、正規の割合が非正規を上回っている。

問20-2 不妊治療と仕事の両立に必要なと思われることは何ですか。（3つ以内）




上段: 度数 下段: %	不明・無回答を除く合計	上司の理解及び協力	同僚の理解及び協力	不妊治療をしていることをまわりに話せる	仕事と治療時間の調整	治療のための休暇	昇給、昇格が差別されない(昇給・昇格の保証)	労働時間の柔軟性(フレックス制の導入など)	不妊治療休暇、時間等の制度の整備	国・自治体などの助成金(年齢、回数制限がなく、すべての治療)	不妊治療について理解を得るための啓蒙活動(例:厚生労働省の不妊治療連絡カード等の活用、上司、同僚への研修)	不妊治療と分らないような名称にする(女性の休暇を総称することで)	その他
合計	732	362	288	77	413	281	15	89	134	210	26	128	18
	100.0%	49.5%	39.3%	10.5%	56.4%	38.4%	2.0%	12.2%	18.3%	28.7%	3.6%	17.5%	2.5%
正規	603	301	239	66	351	236	11	75	117	173	22	104	12
	100.0%	49.9%	39.6%	10.9%	58.2%	39.1%	1.8%	12.4%	19.4%	28.7%	3.6%	17.2%	2.0%
非正規	120	60	45	9	61	40	2	13	17	37	3	21	5
	100.0%	50.0%	37.5%	7.5%	50.8%	33.3%	1.7%	10.8%	14.2%	30.8%	2.5%	17.5%	4.2%
その他	7	1	4	1	-	3	1	1	-	-	1	3	1
	100.0%	14.3%	57.1%	14.3%	-	42.9%	14.3%	14.3%	-	-	14.3%	42.9%	14.3%
不明・無回答	2	-	-	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-
	100.0%	-	-	50.0%	50.0%	100.0%	50.0%	-	-	-	-	-	-

■不妊治療と仕事の両立に必要なことは、「仕事と治療時間の調整」56.4%

今回より新設した設問項目である。

不妊治療と仕事の両立に必要なことは、「仕事と治療時間の調整」56.4%、「上司の理解及び協力」49.5%、「同僚の理解及び協力」39.3%と正規も非正規も同様の順となっている。

治療への理解協力を求める要望が強い一方、「仕事と治療時間の調整」で苦心していることが読み取れる結果となっており、その反映として、「治療のための休暇」38.4%、「不妊治療休暇、時間等の制度の整備」18.3%となっている。また、「国、自治体などの助成金」(28.7%)の要望もある。治療については、きめ細やかに一人ひとりの実情に応じた支援策が必要と思われるが、現在の治療水準から、時間対応より休暇での要望が高いことや、プライベートな問題でもあることから、職場の理解(上司・同僚・制度の周知含む)とともに名称への配慮等も必要な課題として要望がある。



妊娠・出産・育児に関する
実態調査報告

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」報告

はじめに

全労連女性部は、女性労働者の実態をあきらかにするため、1992年からおおむね5年ごとに同趣旨の調査を行っています。本調査は、法整備に向けた運動、女性労働者の地位向上のための世論形成に活用するために取り組んだものです。

- ・調査期間 2020年4月から7月 ※前回調査2015年4月～6月
- ・調査方法 全労連の加盟組織から組合を通して調査用紙を配布・回収。
- ・調査対象 2015年以降に妊娠・出産した正規・非正規労働者。
- ・集約数 16単産、46都道府県から2,571人

I. 調査対象者の概要

1. あなたの組合が加入している単産名に○をつけてください

		あなたの組合が加入している単産名に○をつけてください。																								
上段：度数 下段：%	合計	建交労	JMITU	自交総連	検数労連	生協労連	全労連・ 全国一般	金融労連	全印総連	民放労連	映画労連	日本医労連	福祉保育 労	国公労連	自治労連	全教	郵政U	特殊法人 労連	出版労連	全損保	全農協労連	新聞労連	その他労 組	組合に 入って いない	不明・無 回答	
あなたの 雇用形 態は次 のい ずれで すか	合計	2,571	7	1	-	1	127	52	1	25	24	-	804	48	195	540	233	1	9	-	-	21	-	90	261	131
		100.0	0.3	0.0	-	0.0	4.9	2.0	0.0	1.0	0.9	-	31.3	1.9	7.6	21.0	9.1	0.0	0.4	-	-	0.8	-	3.5	10.2	5.1
正規		2,214	4	1	-	1	88	48	1	24	24	-	706	36	189	477	230	1	6	-	-	21	-	68	189	100
		100.0	0.2	0.0	-	0.0	4.0	2.2	0.0	1.1	1.1	-	31.9	1.6	8.5	21.5	10.4	0.0	0.3	-	-	0.9	-	3.1	8.5	4.5
非正規		291	1	-	-	-	31	4	-	-	-	-	86	12	6	48	3	-	-	-	-	-	-	14	63	23
		100.0	0.3	-	-	-	10.7	1.4	-	-	-	-	29.6	4.1	2.1	16.5	1.0	-	-	-	-	-	-	4.8	21.6	7.9
その他		27	1	-	-	-	5	-	-	-	-	-	2	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	7	5	1
		100.0	3.7	-	-	-	18.5	-	-	-	-	-	7.4	-	-	11.1	-	-	11.1	-	-	-	-	25.9	18.5	3.7
不明・無 回答		39	1	-	-	-	3	-	-	1	-	-	10	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	1	4	7
		100.0	2.6	-	-	-	7.7	-	-	2.6	-	-	25.6	-	-	30.8	-	-	-	-	-	-	-	2.6	10.3	17.9

調査の開始時期がコロナ感染拡大、緊急事態宣言下であったが、コロナ禍だからこそ、実態をつかもうと各単産・地方組織が努力し、2,571人（前回調査2909人）から回収した。

全体として、組合員が84.7%（前回72.2%）を占め、その内訳は、正規86.1%（前回82.9%）、非正規11.3%（前回14.7%）となっている。

所属組合は、日本医労連31.3%（804人）、自治労連21.0%（540人）、全教9.1%（233人）国公労連7.6%（195人）の4単産が全体の69%をしめた。

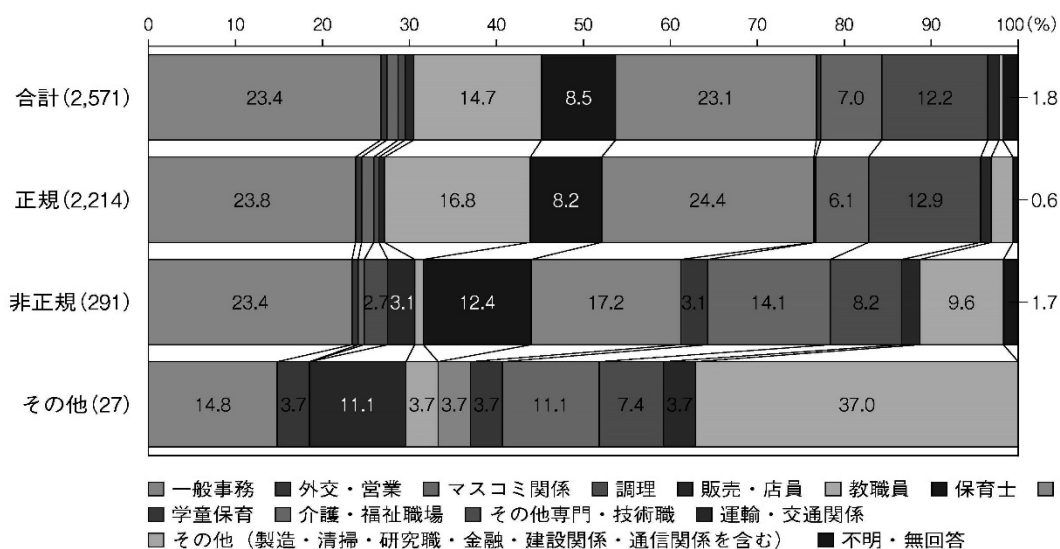
2. あなたの職場の所在する都道府県に○をつけてください

上段:度数 下段: %

都道府県	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京
度数	53	13	64	70	24	70	41	7	10	14	138	23	169
%	2.1	0.5	2.5	2.7	0.9	2.7	1.6	0.3	0.4	0.5	5.4	0.9	6.6
都道府県	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都
度数	45	65	35	22	28	0	115	6	90	126	32	20	397
%	1.8	2.5	1.4	0.9	1.1	0.0	4.5	0.2	3.5	4.9	1.2	0.8	15.4
都道府県	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知
度数	112	50	35	92	1	12	91	165	31	22	28	33	51
%	4.4	1.9	1.4	3.6	0.0	0.5	3.5	6.4	1.2	0.9	1.1	1.3	2.0
都道府県	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	不明	合計			
度数	46	14	10	8	10	15	27	27	14	2571			
%	1.8	0.5	0.4	0.3	0.4	0.6	1.1	1.1	0.5	100.0			

【A. あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？】

()内は回答者数



上段:度数 下段:%	合計	一般事務	外交・営業	製造	マスコミ関係	調理	清掃	販売・店員	教職員	保育士	看護師	学童保育
合計	2,571	601	19	10	34	21	1	26	377	218	593	14
	100.0	23.4	0.7	0.4	1.3	0.8	0.0	1.0	14.7	8.5	23.1	0.5
正規	2,214	526	16	6	32	13	-	13	373	182	540	4
	100.0	23.8	0.7	0.3	1.4	0.6	-	0.6	16.8	8.2	24.4	0.2
非正規	291	68	2	4	2	8	-	9	3	36	50	9
	100.0	23.4	0.7	1.4	0.7	2.7	-	3.1	1.0	12.4	17.2	3.1
その他	27	4	1	-	-	-	1	3	1	-	1	1
	100.0	14.8	3.7	-	-	-	3.7	11.1	3.7	-	3.7	3.7
不明・無回答	39	3	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-
	100.0	7.7	-	-	-	-	-	2.6	-	-	5.1	-

上段：度数 下段：%	介護・ 福祉職 場	研 究 職	その他 専門・ 技術職	運輸・交 通関係	金融	建設関 係	通信関 係	その他	不明・ 無回答
合計	181 7.0	4 0.2	313 12.2	34 1.3	5 0.2	4 0.2	2 0.1	68 2.6	46 1.8
正規	134 6.1	4 0.2	285 12.9	27 1.2	5 0.2	3 0.1	1 0.0	37 1.7	13 0.6
非正規	41 14.1	- -	24 8.2	6 2.1	- -	1 0.3	1 0.3	22 7.6	5 1.7
その他	3 11.1	- -	2 7.4	1 3.7	- -	- -	- -	9 33.3	- -
不明・無回 答	3 7.7	- -	2 5.1	- -	- -	- -	- -	- -	28 71.8

■事務職と看護師が、それぞれ回答者の4人に一人

職種は、正規では看護師が24.4%と最も多く、次いで一般事務23.8%、教職員16.8%、その他専門・技術職12.9%、保育士8.2%、介護・福祉職場6.1%であった。1位と2位が入れ替わった以外は5年前と同じ順位。

非正規で最も多いのは一般事務23.4%で、次いで看護師17.2%、介護・福祉職場14.1%、保育士12.4%、その他専門・技術職8.2%、その他7.6%の順であった。

【B-1. あなたの雇用形態は次のうちいずれですか？】

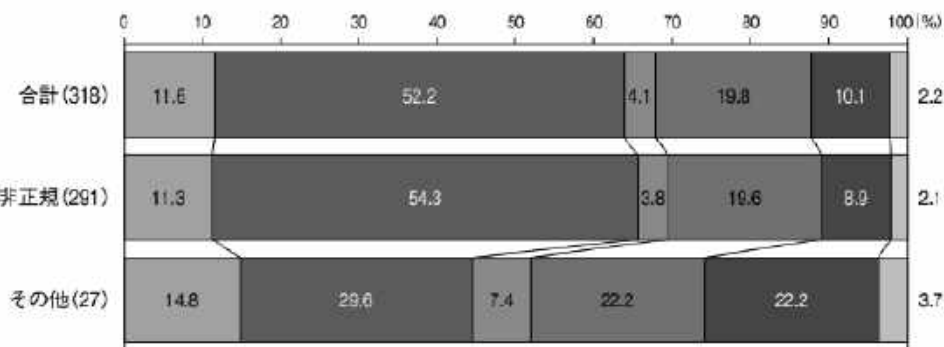
カテゴリ	件数	全体(%)
正社員・正規職員	2,214	86.1
非正規・非常勤（無期）	140	5.4
非正規・非常勤（有期）	145	5.6
派遣	6	0.2
フリーランス・個人請負	4	0.2
その他	23	0.9
不明・無回答	39	1.5
全体	2,571	100.0

■回答者の86.1%が正規

前回調査では、正規労働者82.9%、パート・臨時・アルバイト11.4%、非常勤嘱託2.4%、派遣1.06%となっており、非正規をあわせると14.8%だった。今回は、2018年4月から非正規の無期転換ルールが施行されたことから、非正規の呼称ではなく契約形態による項目に変更し回答をもとめた。

今回の調査では、正規86.1%、無期非正規5.4%、有期非正規5.6%、派遣0.2%、フリーランス・個人請負0.2%という回答だった。このうち、無期・有期・派遣291人(11.2%)を「非正規」とし、フリーランス・個人請負とその他27人(2.6%)を「その他」とした。

【B-2. B-1で②③④⑤⑥と回答した人にお聞きします。①（正規）以外の雇用形態を選んだ特に強い理由を1つ選んでください】
 ()内は回答者数



■ 正社員になりたかったがなれなかった ■ 子育て・介護などのため ■ 自分の専門・能力を活かすため
 ■ 正規のような働き方ができないと思った ■ その他 □ 不明・無回答

■正社員・正規職員以外を選んだ理由の過半数が「子育て・介護などのため」

	上段：度数	合計	正社員になりたかったがなれなかった	子育て・介護などのため	自分の専門・能力を活かすため	正規のような働き方ができないと思った	その他	不明・無回答
	下段：%							
雇用形態	合計	318	37	166	13	63	32	7
		100.0	11.6	52.2	4.1	19.8	10.1	2.2
	非正規	291	33	158	11	57	26	6
	100.0	11.3	54.3	3.8	19.6	8.9	2.1	
職種	その他	27	4	8	2	6	6	1
		100.0	14.8	29.6	7.4	22.2	22.2	3.7
	一般事務	72	12	40	-	11	7	2
	100.0	16.7	55.6	-	15.3	9.7	2.8	
外交・営業	3	-	1	-	-	2	-	
	100.0	-	33.3	-	-	66.7	-	
マスコミ関係	2	1	-	-	1	-	-	
	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-	
調理	8	1	2	1	3	1	-	
	100.0	12.5	25.0	12.5	37.5	12.5	-	
販売・店員	12	-	8	1	2	1	-	
	100.0	-	66.7	8.3	16.7	8.3	-	
教職員	4	1	-	1	-	2	-	
	100.0	25.0	-	25.0	-	50.0	-	
保育士	36	2	20	-	14	-	-	
	100.0	5.6	55.6	-	38.9	-	-	
看護師	51	2	36	-	9	4	-	
	100.0	3.9	70.6	-	17.6	7.8	-	
学童保育	10	-	1	3	3	2	1	
	100.0	-	10.0	30.0	30.0	20.0	10.0	
介護・福祉職場	44	7	23	2	5	4	3	
	100.0	15.9	52.3	4.5	11.4	9.1	6.8	
その他専門・技術職	26	3	13	2	4	4	-	
	100.0	11.5	50.0	7.7	15.4	15.4	-	
運輸・交通関係	7	-	4	-	2	-	1	
	100.0	-	57.1	-	28.6	-	14.3	
その他（製造・清掃・研究職・金融・建設関係・通信関係を含む）	38	8	15	2	8	5	-	
	100.0	21.1	39.5	5.3	21.1	13.2	-	
不明・無回答	5	-	3	1	1	-	-	
	100.0	-	60.0	20.0	20.0	-	-	

非正規を選んだ最も強い理由では、「子育て・介護などのため」52.2%、「正規のような働き方ができないと思った」19.8%、「正社員になりたかったがなれなかった」11.6%、「自分の専門・能力を生かすため」4.1%となった。これは、前回調査と同様の順位であった。子育て・介護のために非正規雇用を選ばざるを得ない女性の性別役割分業の姿が浮かび上がる結果となった。

【B-3. 現在複数以上の仕事をしていますか（内職を含む）】

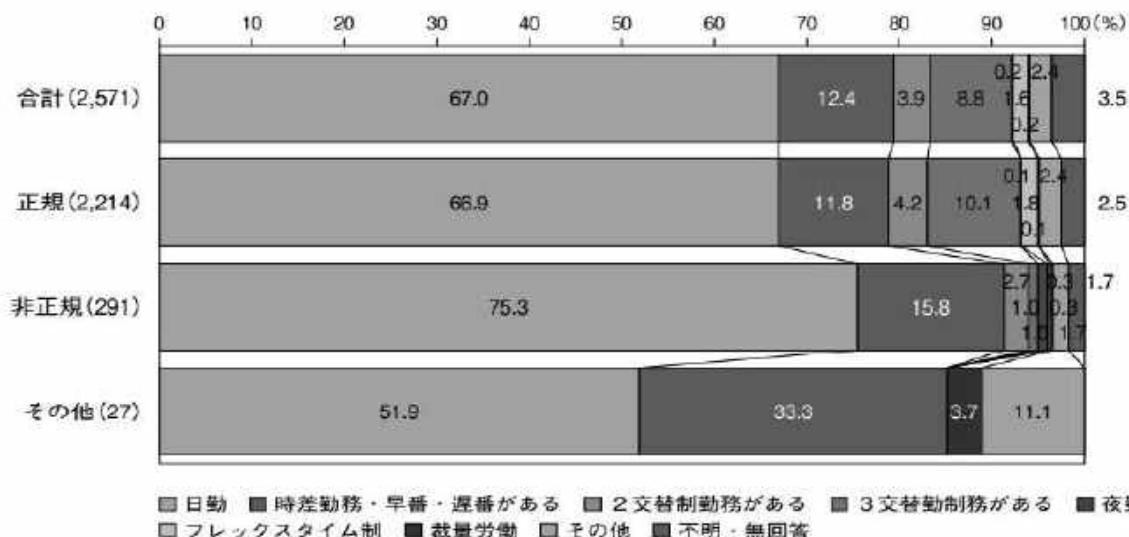
上段：度数 下段：%	合計	していない (仕事は1 つ)	2つ	3つ	4つ	5つ以上	不明・無回答
合計	2,571 100.0	2,455 95.5	33 1.3	2 0.1	1 0.0	1 0.0	79 3.1
正規	2,214 100.0	2,162 97.7	3 0.1	1 0.0	- -	1 0.0	47 2.1
非正規	291 100.0	258 88.7	28 9.6	1 0.3	- -	- -	4 1.4
その他	27 100.0	26 96.3	1 3.7	- -	- -	- -	- -
不明・無回答	39 100.0	9 23.1	1 2.6	- -	1 2.6	- -	28 71.8

■非正規では10人に一人が複数の仕事をしている

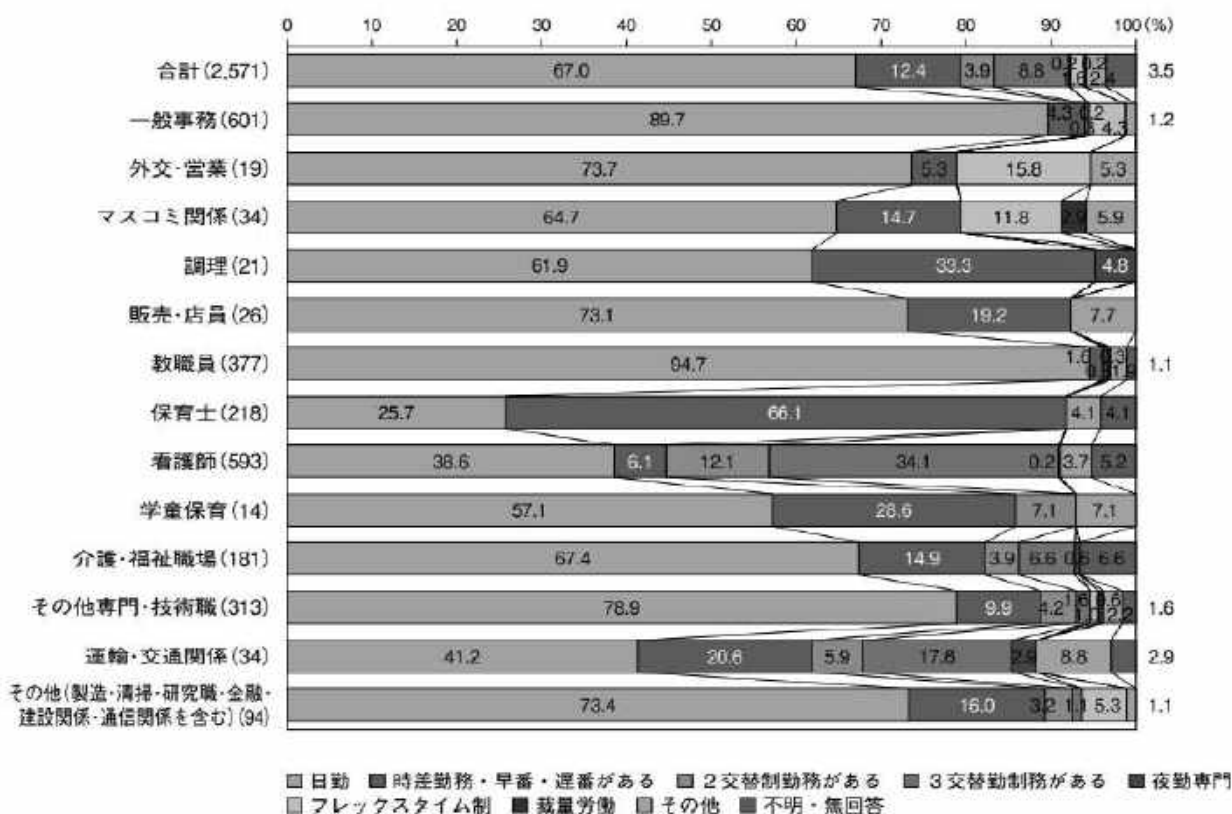
全体では「していない」が95.5%だが、非正規では2つ以上の仕事をかけもちしている人が9.9%に上った。複数の仕事を掛け持ちしている状況は前回調査と変わらず、働き方が改善しているとは言えない。

【C. あなたの勤務形態はどのようになっていますか？】

()内は回答者数



()内は回答者数



■いずれの雇用形態でも「日勤」が一番多い

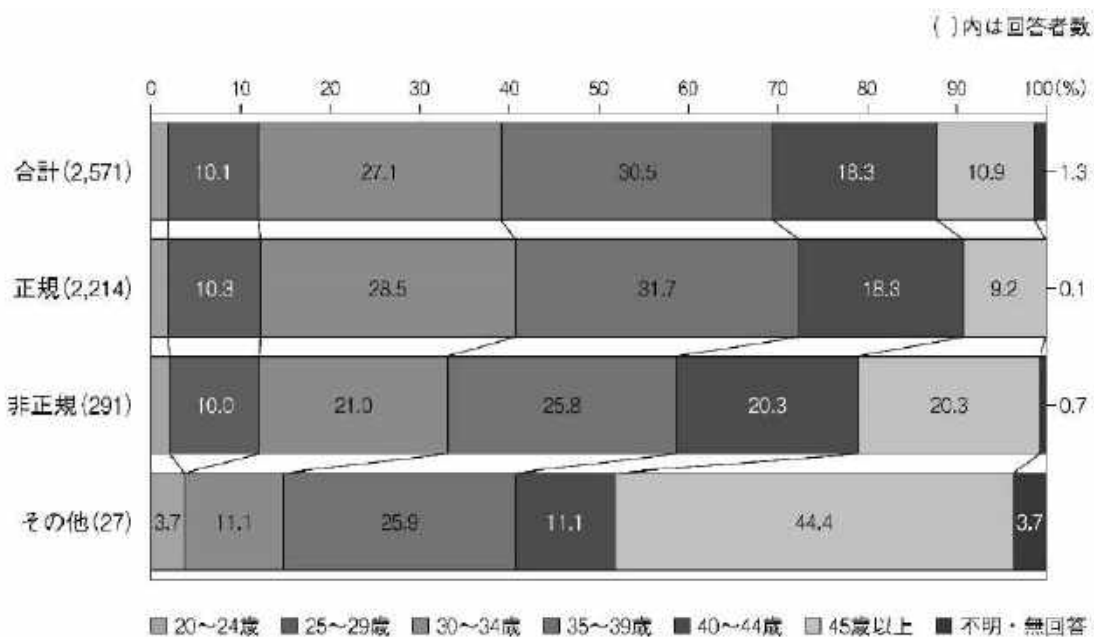
正規は「日勤」が66.9%（前回69.0%）で、「時差勤務、早番、遅番がある」11.8%（前回10.9%）、「3交替」10.1%（前回9.5%）、「2交替」4.2%（前回5.7%）、「フレックス」1.8%（前回1.0%）となっている。

非正規は「日勤」が75.3%（前回81.4%）、「時差勤務、早番、遅番がある」15.8%（前回13.0%）、「2交替」2.7%（前回0.9%）、「3交替」「夜勤専門」がそれぞれ1.0%（前回0.9%）、「フレックス」「裁量労働」がそれぞれ0.3%（前回「フレックス」0.9%、「裁量労働」0%）となった。非正規では日勤が少なくなり交替勤務が多くなった。

保育士・看護師・運輸交通関係では、半数以上が日勤以外の交代制の勤務である。

	上段：度数 下段：%	合計	日勤	時差勤務・早 番・遅番があ る	2交替制勤 務がある	3交替制勤 務がある	夜勤専門	フレックスタイ ム制	裁量労働	その他	不明・無回答
	合計	2,571	1,723	318	100	227	6	41	4	62	90
		100.0	67.0	12.4	3.9	8.8	0.2	1.6	0.2	2.4	3.5
雇用形態	正規	2,214	1,481	262	92	224	3	40	2	54	56
		100.0	66.9	11.8	4.2	10.1	0.1	1.8	0.1	2.4	2.5
	非正規	291	219	46	8	3	3	1	1	5	5
		100.0	75.3	15.8	2.7	1.0	1.0	0.3	0.3	1.7	1.7
	その他	27	14	9	-	-	-	-	1	3	-
	100.0	51.9	33.3	-	-	-	-	3.7	11.1	-	
	不明・無回答	39	9	1	-	-	-	-	-	-	29
		100.0	23.1	2.6	-	-	-	-	-	-	74.4
職種	一般事務	601	539	26	2	1	-	26	-	7	-
		100.0	89.7	4.3	0.3	0.2	-	4.3	-	1.2	-
	外交・営業	19	14	1	-	-	-	3	-	1	-
		100.0	73.7	5.3	-	-	-	15.8	-	5.3	-
	マスク関係	34	22	5	-	-	-	4	1	2	-
		100.0	64.7	14.7	-	-	-	11.8	2.9	5.9	-
	調理	21	13	7	-	-	1	-	-	-	-
		100.0	61.9	33.3	-	-	4.8	-	-	-	-
	販売・店員	26	19	5	-	-	-	-	-	2	-
		100.0	73.1	19.2	-	-	-	-	-	7.7	-
	教職員	377	357	6	-	-	2	-	1	7	4
		100.0	94.7	1.6	-	-	0.5	-	0.3	1.9	1.1
	保育士	218	56	144	-	-	-	-	-	9	9
		100.0	25.7	66.1	-	-	-	-	-	4.1	4.1
	看護師	593	229	36	72	202	1	-	-	22	31
		100.0	38.6	6.1	12.1	34.1	0.2	-	-	3.7	5.2
	学童保育	14	8	4	1	-	-	-	-	1	-
		100.0	57.1	28.6	7.1	-	-	-	-	7.1	-
	介護・福祉職場	181	122	27	7	12	1	-	-	-	12
		100.0	67.4	14.9	3.9	6.6	0.6	-	-	-	6.6
その他専門・技術職	313	247	31	13	5	-	3	2	7	5	
	100.0	78.9	9.9	4.2	1.6	-	1.0	0.6	2.2	1.6	
運輸・交通関係	34	14	7	2	6	1	-	-	3	1	
	100.0	41.2	20.6	5.9	17.6	2.9	-	-	8.8	2.9	
その他（製造・清掃・研究職・金融・建設関係・通信 関係を含む）	94	69	15	3	1	-	5	-	1	-	
	100.0	73.4	16.0	3.2	1.1	-	5.3	-	1.1	-	
不明・無回答	46	14	4	-	-	-	-	-	-	28	
	100.0	30.4	8.7	-	-	-	-	-	-	60.9	

【D. あなたの年齢は？】

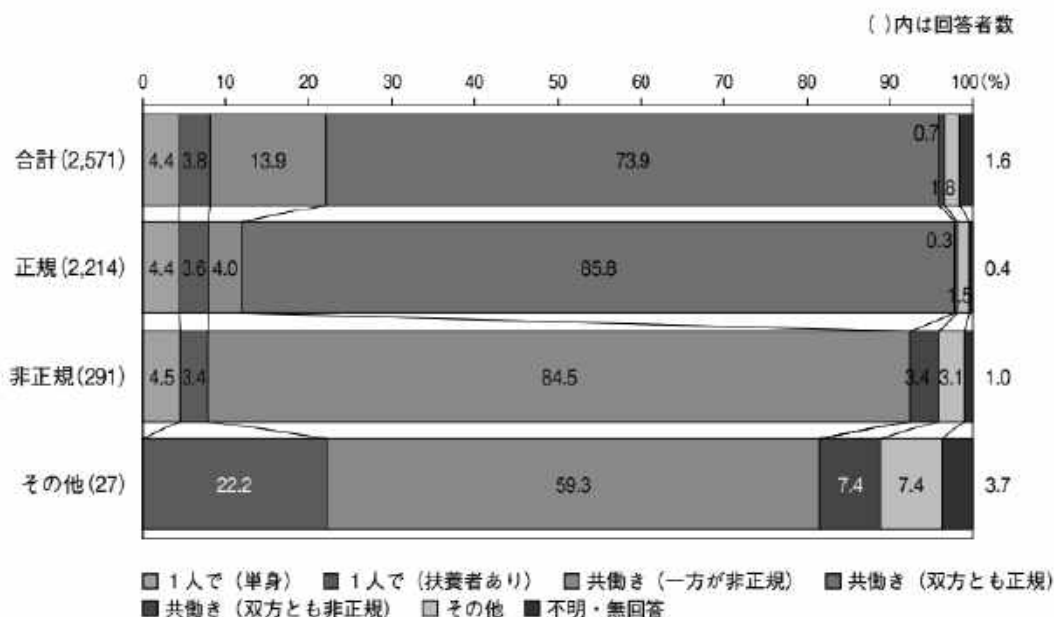


上段: 人数 下段: %	合計	15~19歳	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45歳以上	不明・無回答
合計	2,571 100.0	- -	48 1.9	260 10.1	697 27.1	783 30.5	471 18.3	279 10.9	33 1.3
正規	2,214 100.0	- -	41 1.9	229 10.3	632 28.5	701 31.7	405 18.3	203 9.2	3 0.1
非正規	291 100.0	- -	6 2.1	29 10.0	61 21.0	75 25.8	59 20.3	59 20.3	2 0.7
その他	27 100.0	- -	1 3.7	- -	3 11.1	7 25.9	3 11.1	12 44.4	1 3.7
不明・無回答	39 100.0	- -	- -	2 5.1	1 2.6	- -	4 10.3	5 12.8	27 69.2

■年齢が高くなるにつれ、非正規の割合も高い

いずれの雇用形態でも一番多い年齢層は「35~39歳」で全体の30.5%を占めた。内訳としては、正規31.7%、非正規25.8%となっている。次が「30~34歳」27.1%（正規28.5%、非正規21.0%）で、「40~44歳」は18.3%（正規18.3%、非正規20.3%）、「45歳以上」は全体の10.9%（正規9.2%、非正規20.3%）、「25~29歳」10.1%（正規10.3%、非正規10.0%）であった。

【E. あなたの家計は何人の収入でまかなわれていますか?】



上段:度数 下段:%	合計	1人で(単身)	1人で(扶養者あり)	共働き(一方が非正規)	共働き(双方とも正規)	共働き(双方とも非正規)	その他	不明・無回答
合計	2,571	112	97	357	1,901	19	45	40
	100.0	4.4	3.8	13.9	73.9	0.7	1.8	1.6
正規	2,214	98	80	88	1,900	6	33	9
	100.0	4.4	3.6	4.0	85.8	0.3	1.5	0.4
非正規	291	13	10	246	-	10	9	3
	100.0	4.5	3.4	84.5	-	3.4	3.1	1.0
その他	27	-	6	16	-	2	2	1
	100.0	-	22.2	59.3	-	7.4	7.4	3.7
不明・無回答	39	1	1	7	1	1	1	27
	100.0	2.6	2.6	17.9	2.6	2.6	2.6	69.2

■共働き（一方が非正規）の場合、女性が非正規の割合が高い

正規は「共働き（双方とも正規）」が一番多く 85.8%、次いで「1人で（単身）」4.4%、「共働き（一方が非正規）」4.0%、「1人で（扶養者あり）」3.6%、「その他」1.5%。

非正規については、「共働き（一方が非正規）」が全体の 84.5%、「1人で（単身）」4.5%、「1人で（扶養者あり）」「共働き（双方とも非正規）」がそれぞれ 3.4%であった。

【F. お子さんの数は？】

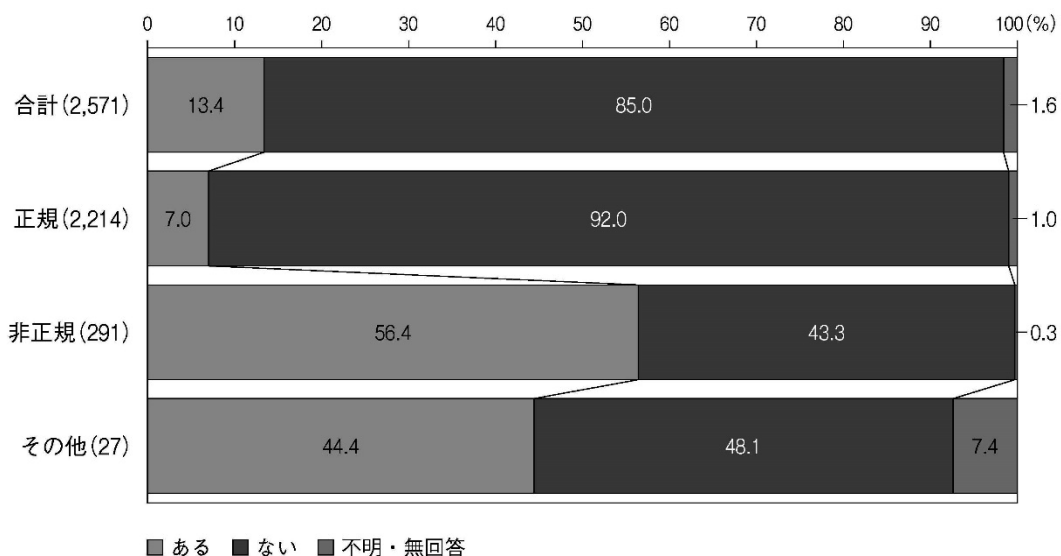
上段：度数 下段：%	合計	1人	2人	3人	4人以上	不明・無回答
合計	2,571 100.0	885 34.4	1,058 41.2	393 15.3	54 2.1	181 7.0
正規	2,214 100.0	784 35.4	920 41.6	330 14.9	45 2.0	135 6.1
非正規	291 100.0	95 32.6	118 40.5	56 19.2	7 2.4	15 5.2
その他	27 100.0	4 14.8	14 51.9	5 18.5	1 3.7	3 11.1
不明・無回答	39 100.0	2 5.1	6 15.4	2 5.1	1 2.6	28 71.8

■子どもの数は「2人」が最多で4割超

子どもの数については、「2人」が、正規 41.6%・非正規 40.5%と最も多く、次いで、「1人」が正規 35.4%・非正規 32.6%、「3人」が正規 14.9%・非正規 19.2%、「4人以上」は正規 2.0%・非正規 2.4%という結果であった。

【G-1. あなたは妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験はありますか?】

()内は回答者数



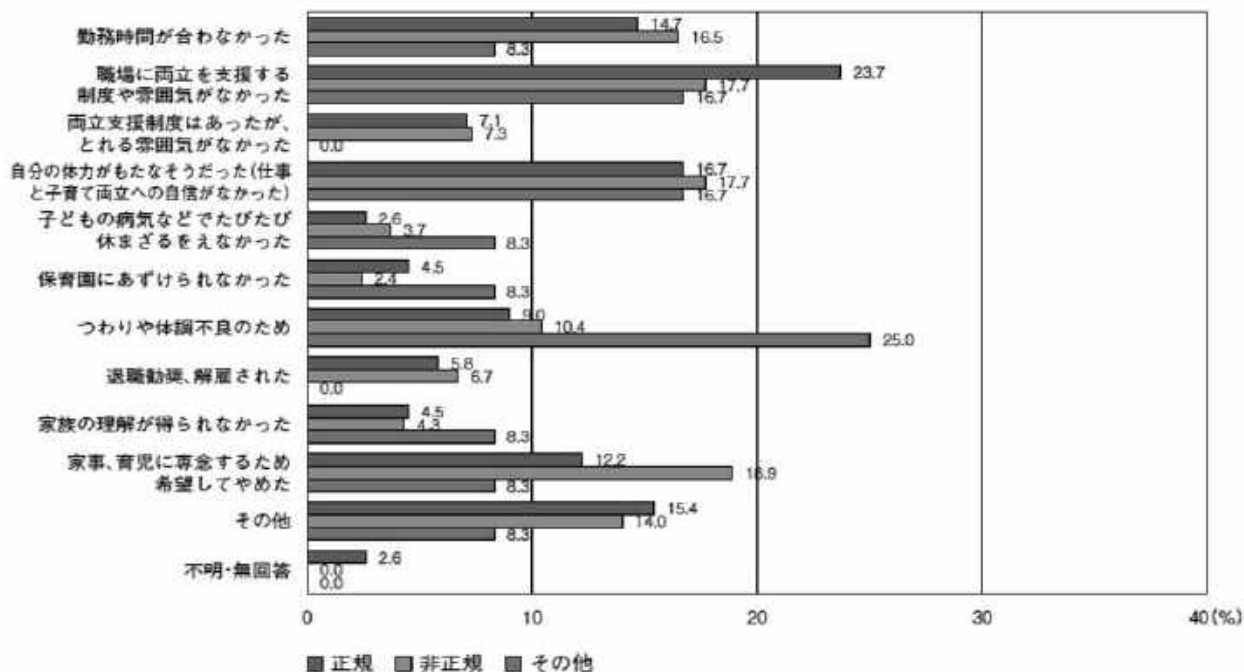
上段：度数 下段：%	合計	ある	ない	不明・無回答
合計	2,571 100.0	345 13.4	2,185 85.0	41 1.6
正規	2,214 100.0	156 7.0	2,036 92.0	22 1.0
非正規	291 100.0	164 56.4	126 43.3	1 0.3
その他	27 100.0	12 44.4	13 48.1	2 7.4
不明・無回答	39 100.0	13 33.3	10 25.6	16 41.0

■非正規では妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験のある人が約6割

正規は、やめたことが「ない」が92.0%であった。

非正規は、やめたことが「ある」56.4%（前回60.2%）にのぼり、正規7.0%（前回5.8%）と大きな差がある。非正規で「妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験がない」とする人が43.3%あった。これは、前回38.4%から増えている。

【G-2. G-1で①（やめたことがある）を選んだ方にたずねます。やめた理由は？】



上段：度数 下段：%	合計	勤務時間が合わなかった	職場に両立を支援する制度や雰囲気になかった	両立支援制度はあったが、とれる雰囲気になかった	自分の体力がもたなそうだった(仕事と子育て両立への自信がなかった)	子どもの病気などでたびたび休まざるをえなかった	保育園にあずけられなかった	つわりや体調不良のため	退職勧奨、解雇された	家族の理解が得られなかった	家事、育児に専念するため希望してやめた	その他	不明・無回答
合計	345	52	70	23	58	13	13	34	21	17	53	49	4
	100.0	15.1	20.3	6.7	16.8	3.8	3.8	9.9	6.1	4.9	15.4	14.2	1.2
正規	156	23	37	11	26	4	7	14	9	7	19	24	4
	100.0	14.7	23.7	7.1	16.7	2.6	4.5	9.0	5.8	4.5	12.2	15.4	2.6
非正規	164	27	29	12	29	6	4	17	11	7	31	23	-
	100.0	16.5	17.7	7.3	17.7	3.7	2.4	10.4	6.7	4.3	18.9	14.0	-
その他	12	1	2	-	2	1	1	3	-	1	1	1	-
	100.0	8.3	16.7	-	16.7	8.3	8.3	25.0	-	8.3	8.3	8.3	-
不明・無回答	13	1	2	-	1	2	1	-	1	2	2	1	-
	100.0	7.7	15.4	-	7.7	15.4	7.7	-	7.7	15.4	15.4	7.7	-

■やめた理由「職場に両立を支援する制度や雰囲気がなかった」(20.3%)は5人に一人

回答項目に「両立支援制度はあったが、とれる雰囲気がなかった」を今回新たに追加した。

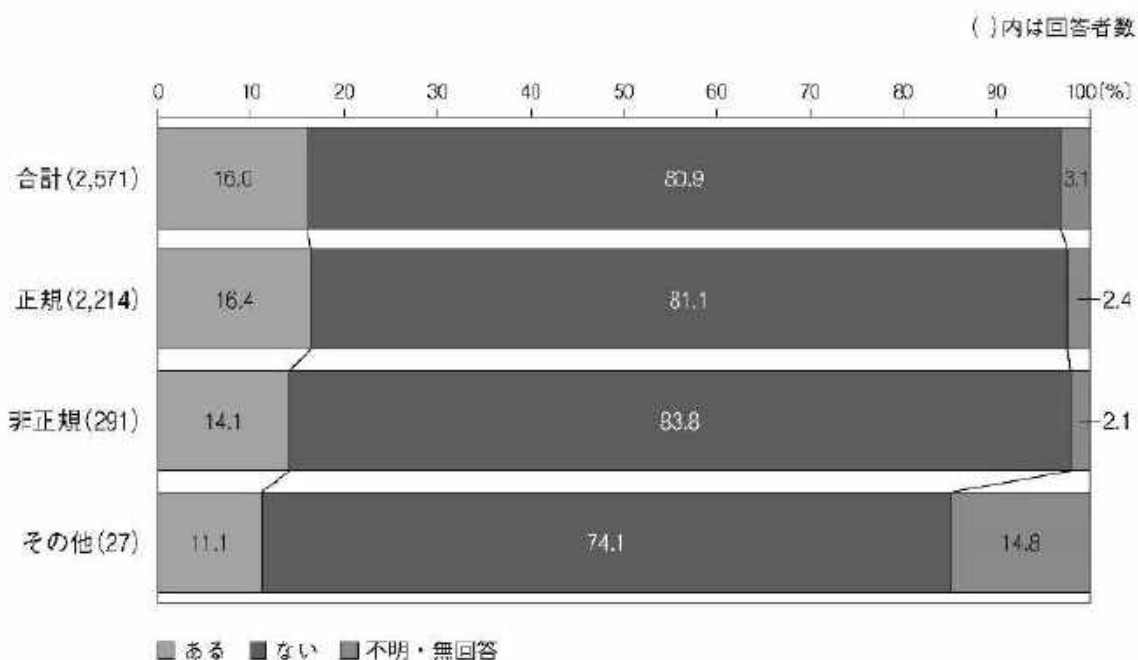
雇用形態別で見ると、正規は「職場に両立を支援する制度や雰囲気がなかった」が23.7%と最も多く、「自分の体力がもたなそう」16.7%、「勤務時間が合わなかった」14.7%、「家事・育児に専念するため希望してやめた」が12.2%であった。

非正規は、「家事・育児に専念するため希望してやめた」が最も多く18.9%、「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」「自分の体力がもたなそう」がともに17.7%、次いで「勤務時間が合わなかった」16.5%、「つわりや体調不良のため」10.4%であった。

「退職勧奨・解雇された」が全体で6.1%にのぼった。妊娠期間中や育休・短時間勤務が終わって1年以内に解雇や雇止めなどの不利益取り扱いを行うことは違法とされているにもかかわらず、そのような違法行為が実際にあることが改めて浮き彫りとなった。

「保育園にあずけられなかった」も3.8%あり、待機児童ゼロが実現されていないことがわかる。

【H-1 あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか？】



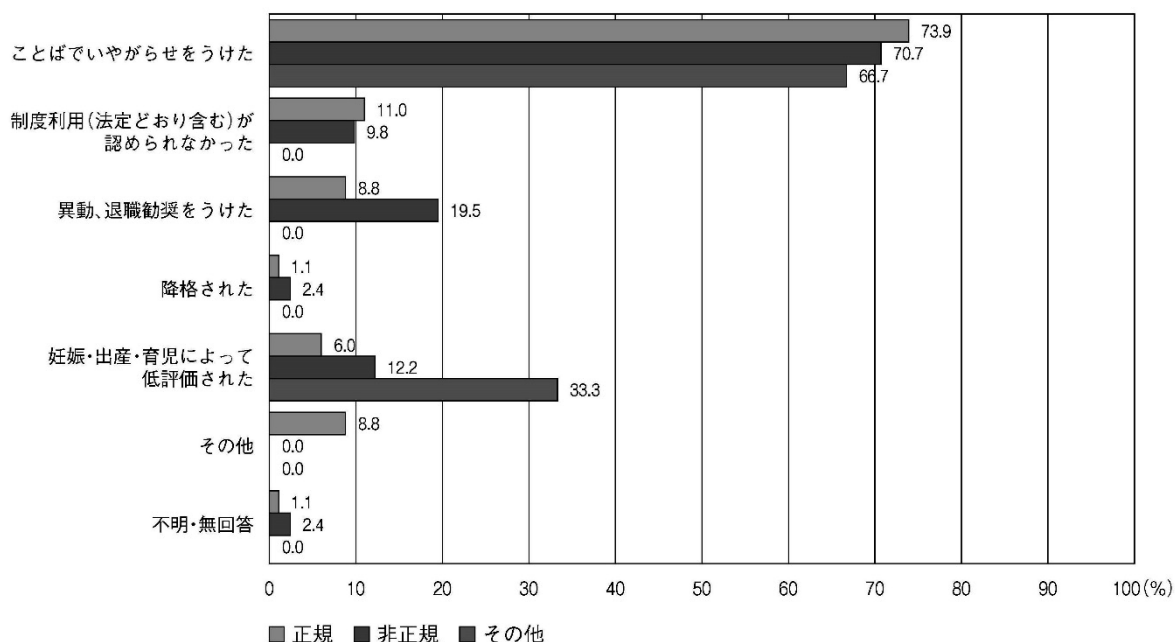
上段：度数 下段：%	合計	ある	ない	不明・無回答
合計	2,571	411	2,080	80
	100.0	16.0	80.9	3.1
正規	2,214	364	1,796	54
	100.0	16.4	81.1	2.4
非正規	291	41	244	6
	100.0	14.1	83.8	2.1
その他	27	3	20	4
	100.0	11.1	74.1	14.8
不明・無回答	39	3	20	16
	100.0	7.7	51.3	41.0

■ハラスメントを受けたことが「ある」は16.0%（前回14.9%）。前回調査より増えている。

2017年10月の育児介護休業法改正によって、マタハラ防止措置が強化されたにもかかわらず、ハラスメントを受けたことが「ある」は16.0%。前回の調査（14.9%）より1.1%増えた。法改正が徹底されていない実態がある。

「ある」とする回答率の高い職種は、「マスコミ」32.4%、「調理」28.6%、「外交・営業」26.3%、「運輸・交通関係」23.5%となっている。

【H-2. 「ある」と答えた方にたずねます。どんなハラスメントですか？（複数回答）】



上段：度数 下段：%	合計	ことばでいやがらせをうけた	制度利用(法定どおり含む)が認められなかった	異動、退職勧奨をうけた	降格された	妊娠・出産・育児によって低評価された	その他	不明・無回答
合計	411 100.0	303 73.7	45 10.9	40 9.7	5 1.2	28 6.8	32 7.8	5 1.2
正規	364 100.0	269 73.9	40 11.0	32 8.8	4 1.1	22 6.0	32 8.8	4 1.1
非正規	41 100.0	29 70.7	4 9.8	8 19.5	1 2.4	5 12.2	-	1 2.4
その他	3 100.0	2 66.7	-	-	-	1 33.3	-	-
不明・無回答	3 100.0	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-

■ 「言葉でいやがらせ」が最も多く、正規・非正規とも7割超／「異動、退職勧奨」は非正規と正規では大きな違いがある

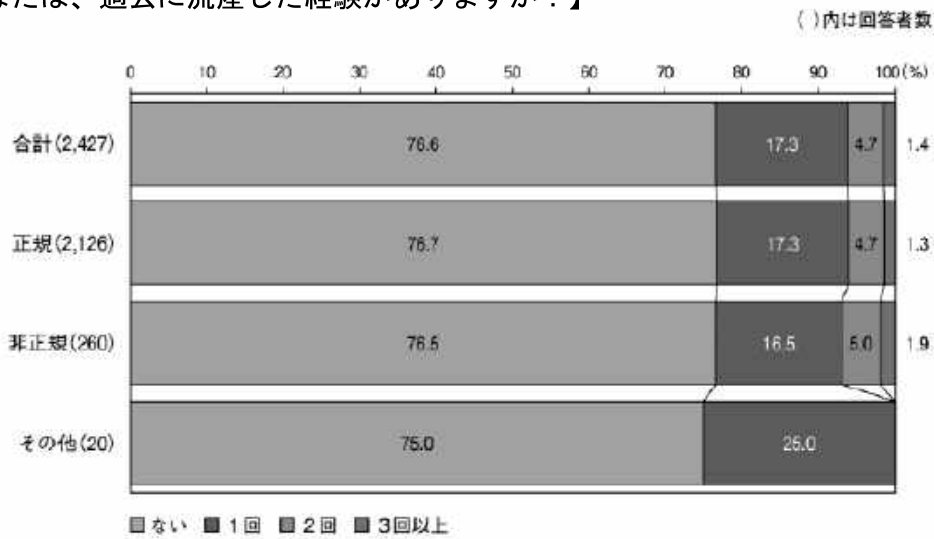
表とグラフは、H-1でハラスメントが「ある」と答えた411人の内訳である。正規73.9%、非正規70.7%が「ことばでいやがらせをうけた」と答えている。

正規では、「制度利用が認められなかった」11.0%、「異動、退職勧奨をうけた」8.8%、「妊娠・出産・育児によって低評価された」6.0%であったのに対し、非正規は、「異動、退職勧奨をうけた」が19.5%、「妊娠・出産・育児によって低評価された」12.2%、「制度利用が認められなかった」9.8%と2位以降の順位が大きく違っている。

「異動、退職勧奨をうけた」は、正規8.8%に対して、非正規19.5%で、非正規が正規の2倍以上の割合である。より立場の弱い非正規に対してハラスメントが強くなっている現状が伺える。ちなみに、最も多い職種は介護福祉職であった。

II. 妊娠中の状況 2015年以降の妊娠・出産について

【問1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？】

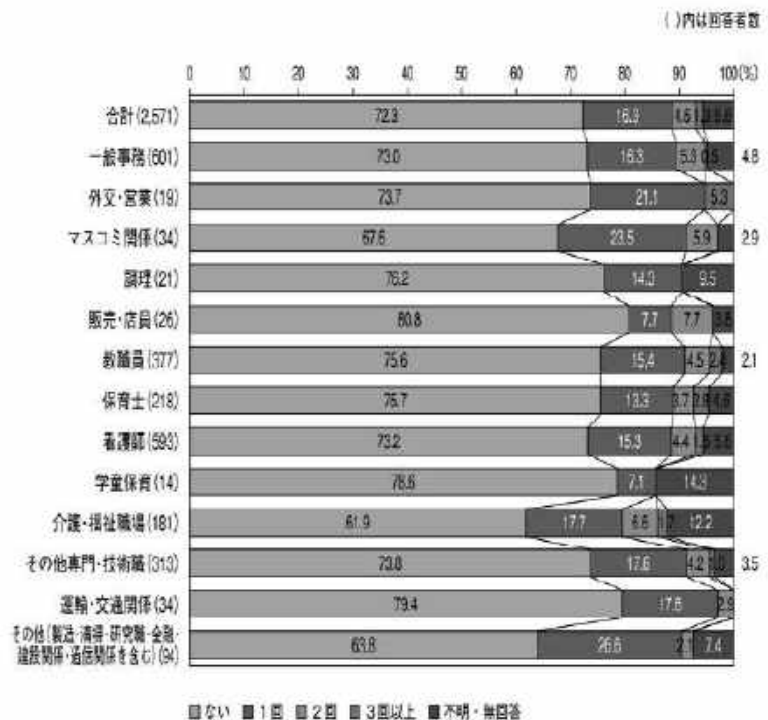


上段: 度数 下段: %	合計	ない	1回	2回	3回以上	不明・無回答
合計	2,571	1,858	420	115	34	144
	100.0	72.3	16.3	4.5	1.3	5.6
正規	2,214	1,630	368	99	29	88
	100.0	73.6	16.6	4.5	1.3	4.0
非正規	291	199	43	13	5	31
	100.0	68.4	14.8	4.5	1.7	10.7
その他	27	15	5	-	-	7
	100.0	55.6	18.5	-	-	25.9
不明・無回答	39	14	4	3	-	18
	100.0	35.9	10.3	7.7	-	46.2

■ 5人に一人が流産経験「ある」

流産の経験があるのは全体の22.1%で、前回2015年の23.2%より若干減った。(2011年24.5%、2007年20.7%)

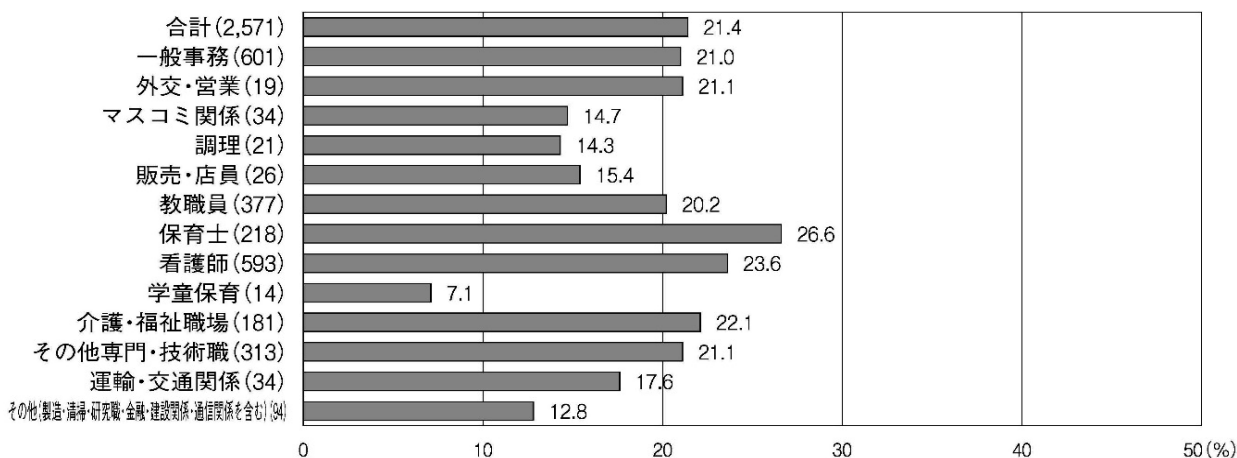
職種別では、1回でも流産の経験がある人は「マスコミ関係」29.4%、「外交・営業」26.4%、「介護・福祉職場」26.0%と高い割合となっている。



【問2. 妊娠中の状況について該当するものすべてをお答えください。】

※「切迫流産・切迫早産」と回答した人の割合（職種別）

()内は回答者数



(%)は不明・無回答除く)							
上段:度数 下段:%	合計 (不明・無 回答除く)	順調	妊娠悪阻 つわりがひ どい	貧血	切迫流産・ 切迫早産	妊娠高血 圧症候群	その他
合計	2,124	858	678	521	549	93	118
	100.0	40.4	31.9	24.5	25.8	4.4	5.6
正規	1,869	760	590	458	481	86	102
	100.0	40.7	31.6	24.5	25.7	4.6	5.5
非正規	223	87	80	52	55	7	15
	100.0	39.0	35.9	23.3	24.7	3.1	6.7
その他	18	6	5	8	6	-	1
	100.0	33.3	27.8	44.4	33.3	-	5.6
不明・無回 答	14	5	3	3	7	-	-
	100.0	35.7	21.4	21.4	50.0	-	-

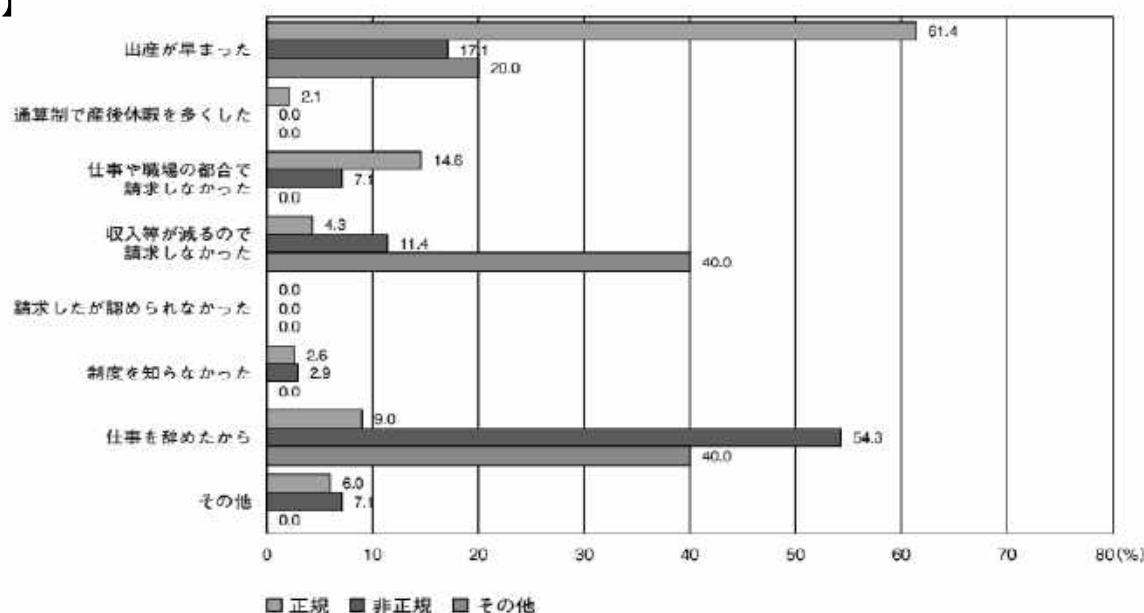
■約6割がなんらかの異常あり

表は「不明・無回答」を除いたものである。これを見ると、全体で「順調」と答えた人は40.4%で、残り6割は妊娠にともなうなんらかの異常があった。正規の「順調」は40.7%、非正規の「順調」は39.0%であり、正規・非正規に大きな差はなかった。

「切迫流産・早産」は、「不明・無回答」を除いて全体25.8%であった。職種別では、「切迫流産・早産」が高くなっているのは、「介護・福祉職場」22.1%、「保育士」26.6%、「看護師」23.6%であった。

<産前・産後休暇について>

【問3-1. 産前休暇を6週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由はなんですか？】



		産前休暇を6週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？									
上段:度数 下段:%		合計	出産が早まった	通算制で産後休暇を多くした	仕事や職場の都合で請求しなかった	収入等が減るので請求しなかった	請求したが認められなかった	制度を知らなかった	仕事を辞めたから	その他	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	2,571	156	5	40	21	-	8	62	19	2,260
		100.0	6.1	0.2	1.6	0.8	-	0.3	2.4	0.7	87.9
	正規	2,214	143	5	34	10	-	6	21	14	1,981
		100.0	6.5	0.2	1.5	0.5	-	0.3	0.9	0.6	89.5
	非正規	291	12	-	5	8	-	2	38	5	221
		100.0	4.1	-	1.7	2.7	-	0.7	13.1	1.7	75.9
その他	27	1	-	-	2	-	-	2	-	22	
	100.0	3.7	-	-	7.4	-	-	7.4	-	81.5	
不明・無回答	39	-	-	1	1	-	-	1	-	36	
	100.0	-	-	2.6	2.6	-	-	2.6	-	92.3	

■非正規のほうが取得しづらい産前休暇

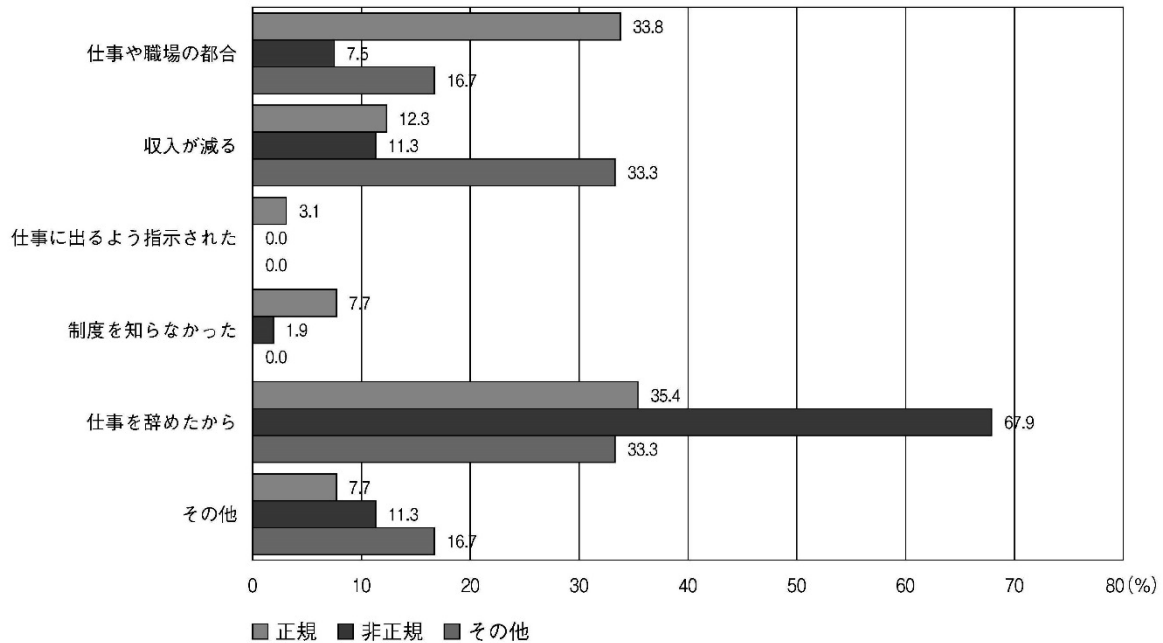
全体の87.9%（正規89.5%、非正規75.9%）を占める「不明・無回答」が、産前休暇を6週間取得していると考えられる。正規は、「出産が早まった」を加えると96.0%が産前休暇を取得しているが、非正規については、「出産が早まった」を加えて80.0%であり、非正規の方が取得しづらい状況がうかがえる。

グラフは「不明・無回答」を除く311人の内訳だが、これを見ると、「仕事を辞めたから」が、正規9.0%、非正規54.3%となっている。非正規は、2人に一人が離職していることになり、妊娠が離職の大きな理由となっていると考えられる。

また、「収入等が減るので請求しなかった」は、正規4.3%、非正規11.4%と、非正規が正規の3倍近く多くなっている。

正規では、「仕事や職場の都合で請求しなかった」が14.6%あり、権利はあるのに使えない状況が見える。

【問3-2.産後休暇が8週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？】
 (労基法では6週間は強制休暇・「不明・無回答」を除く)



		産後休暇が8週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？(労基法では6週間は強制休暇)							
	上段: 度数	合計	仕事や職場の都合	収入が減る	仕事に出るよう指示された	制度を知らなかった	仕事を辞めたから	その他	不明・無回答
	下段: %								
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	2,571	28	17	2	6	62	12	2,444
		100.0	1.1	0.7	0.1	0.2	2.4	0.5	95.1
	正規	2,214	22	8	2	5	23	5	2,149
		100.0	1.0	0.4	0.1	0.2	1.0	0.2	97.1
	非正規	291	4	6	-	1	36	6	238
		100.0	1.4	2.1	-	0.3	12.4	2.1	81.8
その他	27	1	2	-	-	2	1	21	
	100.0	3.7	7.4	-	-	7.4	3.7	77.8	
不明・無回答	39	1	1	-	-	1	-	36	
	100.0	2.6	2.6	-	-	2.6	-	92.3	

■出産で仕事を辞めた「非正規」7割、正規の倍

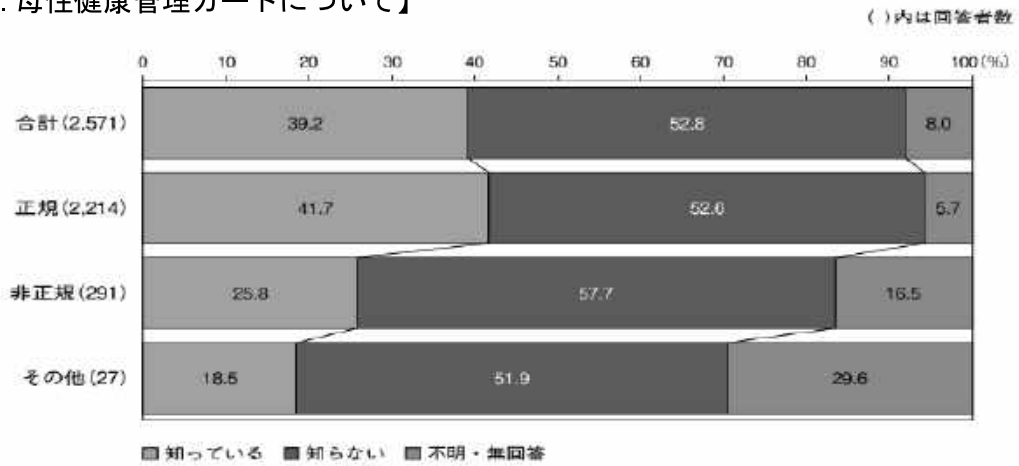
産後休業を8週間以上取得していると考えられる「不明・無回答」は、全体の95.1%。(正規97.1%、非正規81.1%)。100%近く取得できている正規に比べて、非正規は、取得しづらい状況がうかがえる。

グラフは「不明・無回答」を除く127人の内訳である。「仕事を辞めたから」が、全体48.8%、正規35.4%、非正規67.9%となっている。問3-1と同様に、非正規にとって、妊娠が離職の大きな理由となっているといえる。

正規における「仕事や職場の都合でとらなかった」33.8%、「仕事に出るよう指示された」3.1%についても、見過ごすことはできない。

<妊娠中の業務軽減について>

【問4-1. 母性健康管理カードについて】



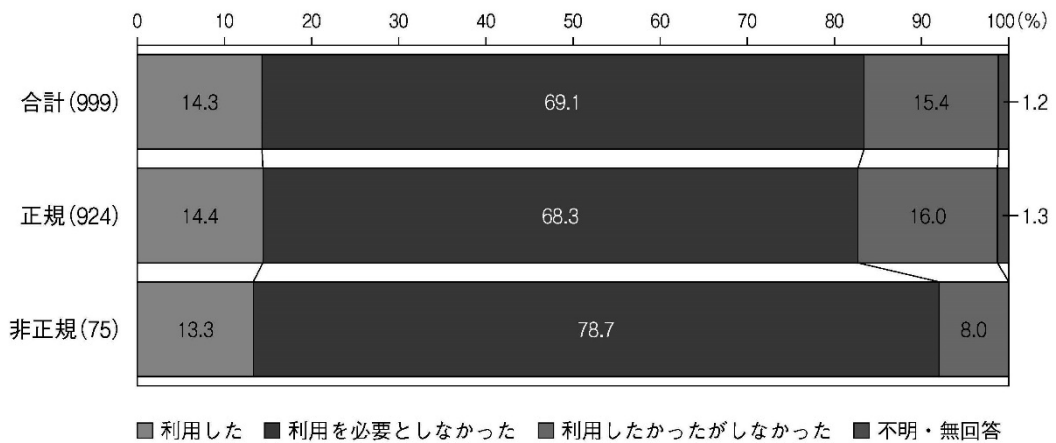
■母性健康管理カードは5割を超える人が「知らない」

この設問は、今回（2020年）新設したものである。母性健康管理カードを「知らない」と答えた人が、正規で52.6%、非正規で57.7%と半数以上あった。母性健康管理カードについては、母子健康手帳交付時に保健師が説明するようになっており、保健師による説明の徹底を求める必要がある。

上段：度数 下段：%	合計	知ってる	知らない	不明・無回答
合計	2,571 100.0	1,008 39.2	1,358 52.8	205 8.0
正規	2,214 100.0	924 41.7	1,164 52.6	126 5.7
非正規	291 100.0	75 25.8	168 57.7	48 16.5
その他	27 100.0	5 18.5	14 51.9	8 29.6
不明・無回答	39 100.0	4 10.3	12 30.8	23 59.0

【問4-2. 母性健康管理カードについて知っている人の利用状況】

()内は回答者数



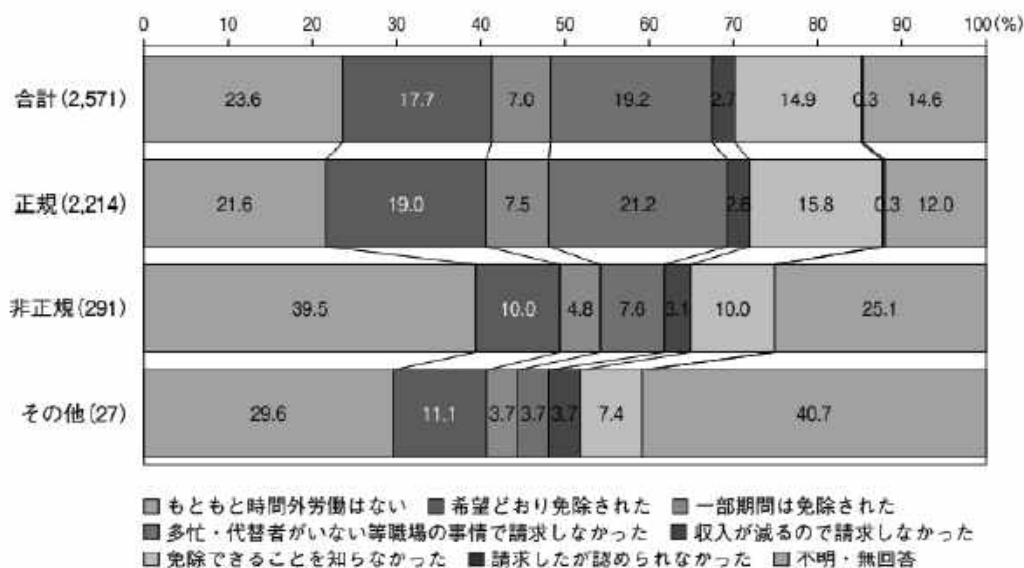
■「利用したかったがしなかった」15.3%

表とグラフは、問4-1で母性健康管理カードを「知っている」と答えた1008人の内訳である。「利用したかったがしなかった」が、正規16.0%、非正規8.0%あった。

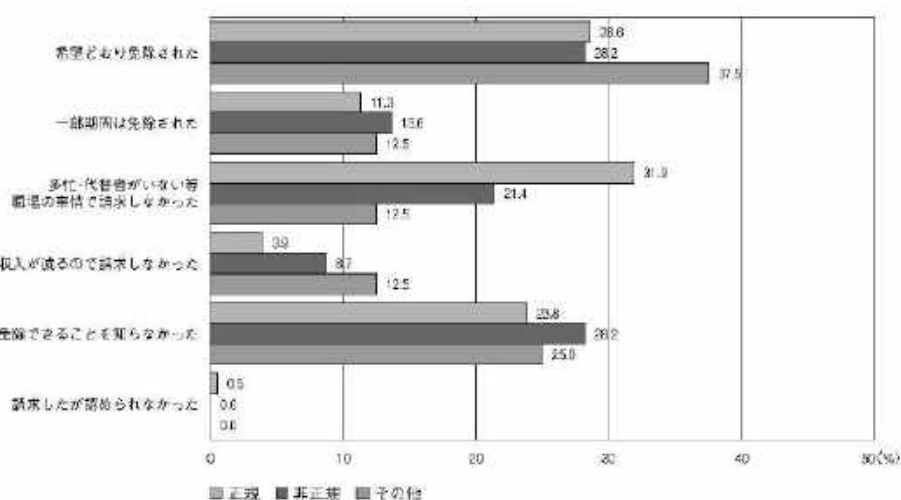
上段：度数 下段：%	合計	利用した	利用を必要としなかった	利用したかったがしなかった	不明・無回答
合計	1,008 100.0	145 14.4	697 69.1	154 15.3	12 1.2
正規	924 100.0	133 14.4	631 68.3	148 16.0	12 1.3
非正規	75 100.0	10 13.3	59 78.7	6 8.0	-
その他	5 100.0	1 20.0	4 80.0	-	-
不明・無回答	4 100.0	1 25.0	3 75.0	-	-

【問4-3. 時間外労働の免除】

()内は回答者数



※時間外労働の免除（「もともと時間外労働はない」「不明・無回答」を除く）



■時間外労働の免除は、「多忙・代替者がいない等職場の事情」を理由に、正規3人に一人、非正規5人に一人が請求していない。

「もともと時間外労働はない」が、全体で23.6%、正規21.6%、非正規39.5%となっている。

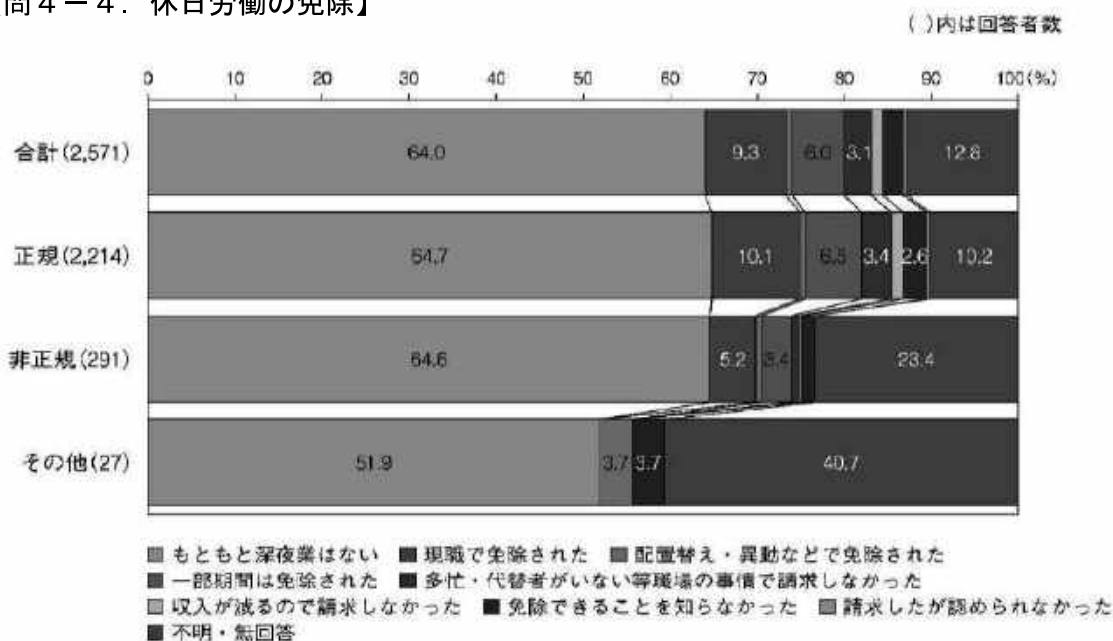
グラフは、免除措置が必要な人がどれだけとれているかを見るため、「もともとない」「不明・無回答」を除いたものである。これを見ると、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」「収入が減るので請求しなかった」「免除できることを知らなかった」「請求したが認められなかった」を合わせて、正規60.2%、非正規58.3%と、3分の2が妊娠中でも時間外労働を課せられている。

「免除できることを知らなかった」は、全体で14.9%（前回10.2%）、正規15.8%（前回10.8%）非正規10.0%（前回8%）となっており、前回よりも知らない割合が増えている。職種別でみると、「保育士」22.0%「看護師」21.8%「教職員」21.2%であった。

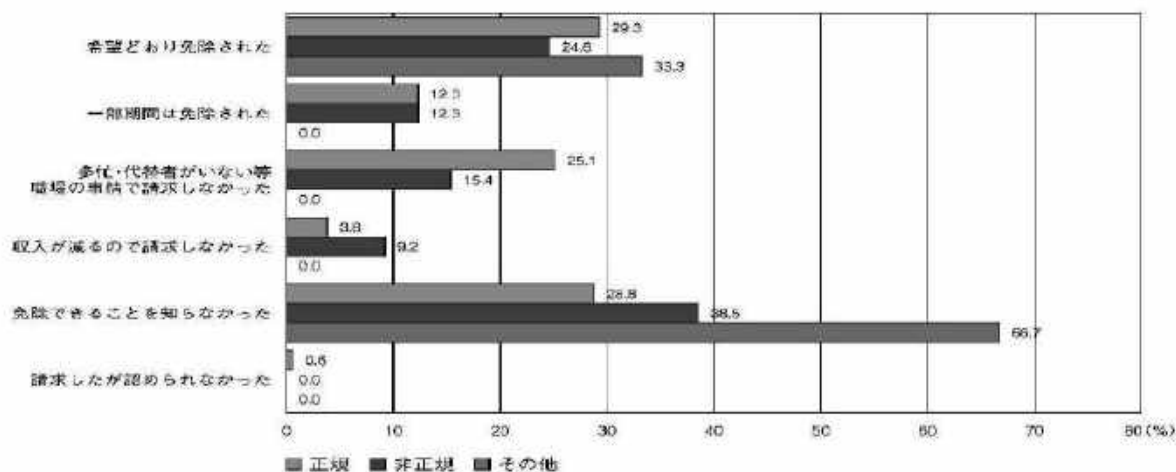
「多忙・代替者がいない等職場の事情」を職種別で比較すると、マスコミ関係が29.4%で最も多く、次いで教職員24.4%、看護師22.9%、保育士20.2%となっている。常時人員不足の職種・職場に時間外免除の請求ができていない現状がある。

	上段：度数 下段：%	合計	もともと時間 外労働はない	希望どおり免 除された	一部期間は 免除された	多忙・代替者 がいない等職 場の事情で 請求しなかつ た	収入が減るの で請求しな かった	免除できるこ とを知らなかつ た	請求したが認 められなかつ た	不明・無回答
	合計	2,571 100.0	607 23.6	455 17.7	181 7.0	494 19.2	69 2.7	382 14.9	7 0.3	376 14.6
雇用形態	正規	2,214 100.0	479 21.6	420 19.0	166 7.5	469 21.2	57 2.6	350 15.8	7 0.3	266 12.0
	非正規	291 100.0	115 39.5	29 10.0	14 4.8	22 7.6	9 3.1	29 10.0	-	73 25.1
	その他	27 100.0	8 29.6	3 11.1	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 7.4	2 -	11 40.7
	不明・無回答	39 100.0	5 12.8	3 7.7	-	2 5.1	2 5.1	1 2.6	-	26 66.7
	職種	一般事務	601 100.0	185 30.8	136 22.6	36 6.0	109 18.1	11 1.8	49 8.2	3 0.5
	外交・営業	19 100.0	3 15.8	7 36.8	-	3 15.8	1 5.3	2 10.5	-	3 15.8
	マスコミ関係	34 100.0	5 14.7	4 11.8	6 17.6	10 29.4	2 5.9	4 11.8	-	3 8.8
	調理	21 100.0	9 42.9	3 14.3	-	2 9.5	-	3 14.3	-	4 19.0
	販売・店員	26 100.0	12 46.2	4 15.4	1 3.8	3 11.5	3 11.5	2 7.7	-	1 3.8
	教職員	377 100.0	96 25.5	59 15.6	17 4.5	92 24.4	1 0.3	80 21.2	-	32 8.5
	保育士	218 100.0	43 19.7	32 14.7	16 7.3	44 20.2	5 2.3	48 22.0	1 0.5	29 13.3
	看護師	593 100.0	67 11.3	90 15.2	61 10.3	136 22.9	23 3.9	129 21.8	2 0.3	85 14.3
	学童保育	14 100.0	6 42.9	1 7.1	1 7.1	1 7.1	-	-	-	5 35.7
	介護・福祉職場	181 100.0	53 29.3	26 14.4	12 6.6	21 11.6	4 2.2	14 7.7	-	51 28.2
	その他専門・技術 職	313 100.0	77 24.6	69 22.0	23 7.3	52 16.6	10 3.2	37 11.8	1 0.3	44 14.1
	運輸・交通関係	34 100.0	17 50.0	5 14.7	2 5.9	2 5.9	2 5.9	3 8.8	-	3 8.8
	その他（製造・清 掃・研究職・金	94 100.0	25 26.6	15 16.0	3 3.2	17 18.1	5 5.3	9 9.6	-	20 21.3
	不明・無回答	46 100.0	9 19.6	4 8.7	3 6.5	2 4.3	2 4.3	2 4.3	-	24 52.2

【問4-4. 休日労働の免除】



※休日労働の免除（「もともと休日労働はない」「不明・無回答」を除く）



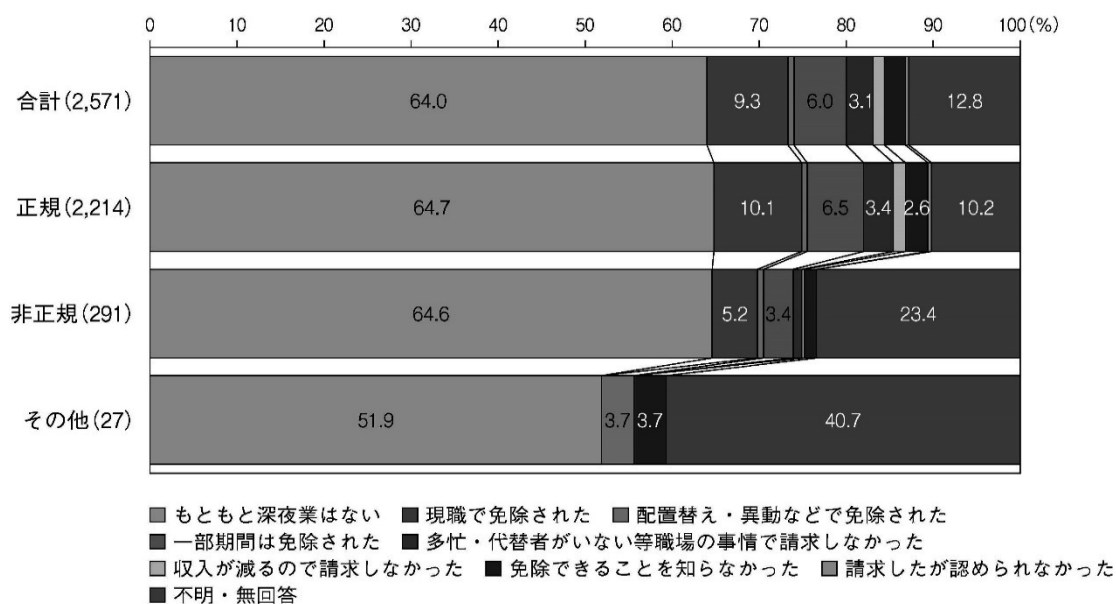
上段:度数 下段:%	合計	もともと休日労働はない	希望どおり免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	収入が減るので請求しなかった	免除できることを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計	2,571	1,151	312	132	262	46	316	6	346
	100.0	44.8	12.1	5.1	10.2	1.8	12.3	0.2	13.5
正規	2,214	978	292	123	250	38	287	6	240
	100.0	44.2	13.2	5.6	11.3	1.7	13.0	0.3	10.8
非正規	291	157	16	8	10	6	25	-	69
	100.0	54.0	5.5	2.7	3.4	2.1	8.6	-	23.7
その他	27	10	2	-	-	-	4	-	11
	100.0	37.0	7.4	-	-	-	14.8	-	40.7
不明・無回答	39	6	2	1	2	2	-	-	26
	100.0	15.4	5.1	2.6	5.1	5.1	-	-	66.7

■ 「休日労働がある」人の3割が「免除できることを知らなかった」と回答

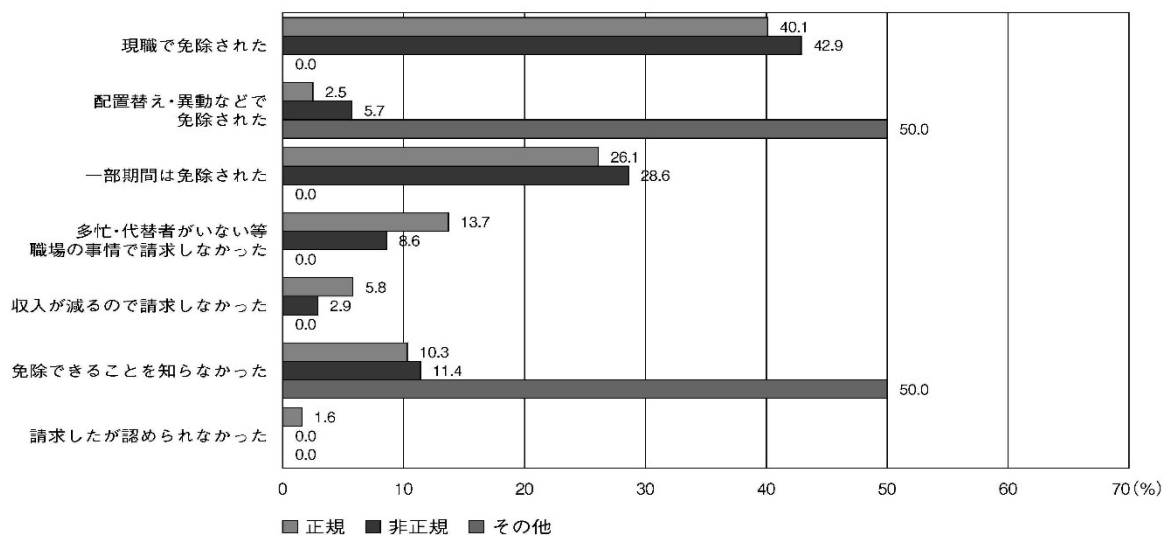
「もともと休日労働はない」が、全体で44.8%、正規44.2%、非正規54.0%となっている。グラフは、「休日労働がある」に該当する「もともと休日労働はない」「不明・無回答」を除いた1074人の内訳。これによると、「免除できることを知らなかった」が全体で29.4%（正規28.8%、非正規38.5%）あり、繰り返し学習することが必要である。

【問4-5. 深夜業（22時～5時の勤務）の免除】

()内は回答者数



※深夜業の免除（「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除く）



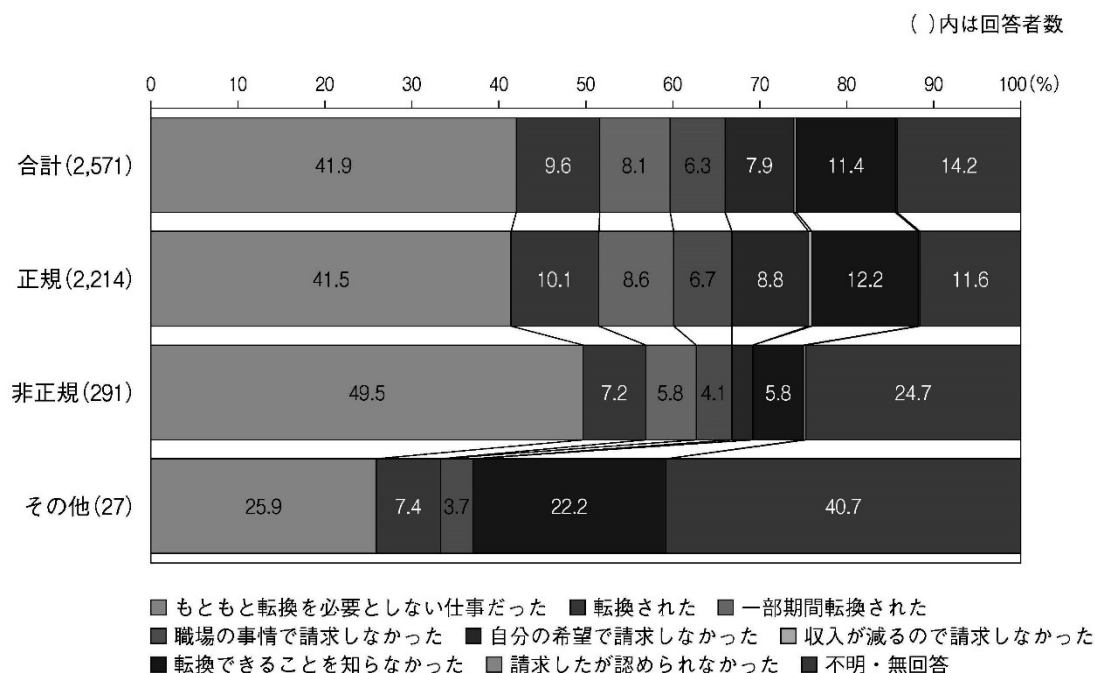
■看護師の5人に一人が妊娠しても深夜業に従事

「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除いた596人が「深夜業がある」ことになる。596人の内、「現職で免除された」「配置換え・異動などで免除された」「一部期間は免除された」など免除があったのは、正規68.7%、非正規77.1%となった。深夜業のある職種は、看護師、介護・福祉職場、運輸・交通関係、マスコミ関係がほとんどである。

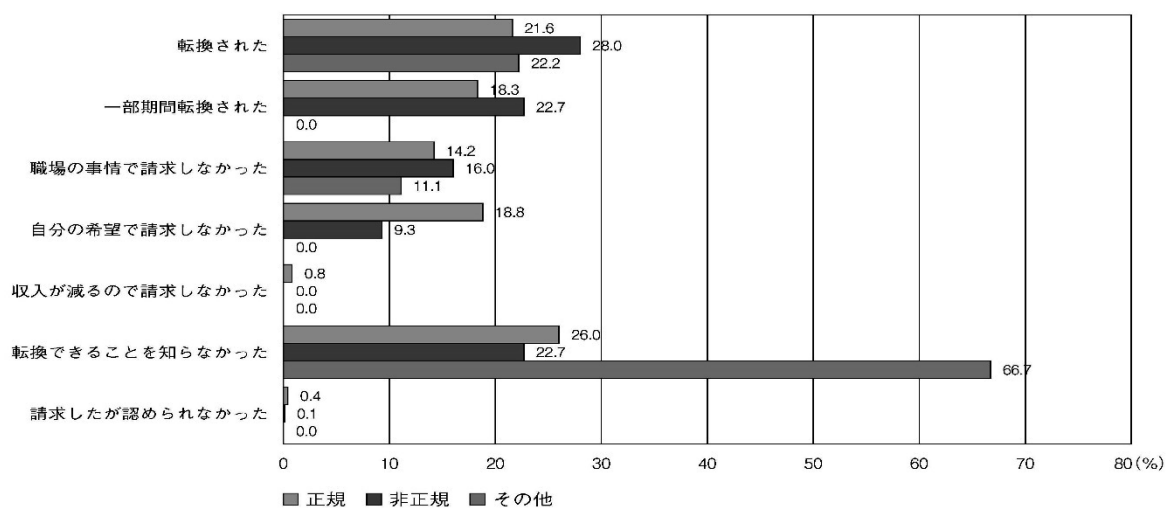
看護師については、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」8.6%、「収入が減るので請求しなかった」4.4%、「免除できることを知らなかった」7.1%、「請求したが免除されなかった」1.2%で、21.3%を占め、5人に一人の妊婦が深夜業に従事している。また、マスコミ関係は、「多忙・代替者がいない」11.8%、「免除できることを知らなかった」5.9%を合わせて17.7%、運輸・交通関係は「多忙・代替者がいない」11.8%、「収入が減る」2.9%、「免除できることを知らなかった」2.9%を合わせて17.6%が深夜業に従事している。

上段:度数 下段:%	合計	もともと深夜業はない	現職で免除された	配置替え・異動などで免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	収入が減るので請求しなかった	免除できることを知らなかった	請求した認められなかった	不明・無回答
合計	2,571	1,645	240	17	155	80	33	62	9	330
	100.0	64.0	9.3	0.7	6.0	3.1	1.3	2.4	0.4	12.8
正規	2,214	1,433	223	14	145	76	32	57	9	225
	100.0	64.7	10.1	0.6	6.5	3.4	1.4	2.6	0.4	10.2
非正規	291	188	15	2	10	3	1	4	-	68
	100.0	64.6	5.2	0.7	3.4	1.0	0.3	1.4	-	23.4
その他	27	14	-	1	-	-	-	1	-	11
	100.0	51.9	-	3.7	-	-	-	3.7	-	40.7
不明・無回答	39	10	2	-	-	1	-	-	-	26
	100.0	25.6	5.1	-	-	2.6	-	-	-	66.7
合計	2,571	1,645	240	17	155	80	33	62	9	330
	100.0	64.0	9.3	0.7	6.0	3.1	1.3	2.4	0.4	12.8
一般事務	601	512	12	1	3	7	-	4	-	62
	100.0	85.2	2.0	0.2	0.5	1.2	-	0.7	-	10.3
外交・営業	19	15	1	-	-	1	-	-	-	2
	100.0	78.9	5.3	-	-	5.3	-	-	-	10.5
製造	10	8	-	-	-	-	-	-	-	2
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0
マスコミ関係	34	22	3	-	-	4	-	2	-	3
	100.0	64.7	8.8	-	-	11.8	-	5.9	-	8.8
調理	21	16	1	-	-	-	-	1	-	3
	100.0	76.2	4.8	-	-	-	-	4.8	-	14.3
清掃	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
販売・店員	26	25	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	96.2	-	-	-	-	-	-	-	3.8
教職員	377	336	9	-	2	4	-	5	-	21
	100.0	89.1	2.4	-	0.5	1.1	-	1.3	-	5.6
保育士	218	189	5	-	-	1	-	1	-	22
	100.0	86.7	2.3	-	-	0.5	-	0.5	-	10.1
看護師	593	103	153	9	124	51	26	42	7	78
	100.0	17.4	25.8	1.5	20.9	8.6	4.4	7.1	1.2	13.2
学童保育	14	9	-	-	-	-	-	-	-	5
	100.0	64.3	-	-	-	-	-	-	-	35.7
介護・福祉職場	181	90	21	4	10	1	5	1	-	49
	100.0	49.7	11.6	2.2	5.5	0.6	2.8	0.6	-	27.1
研究職	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
その他専門・技術職	313	220	29	1	8	6	1	4	2	42
	100.0	70.3	9.3	0.3	2.6	1.9	0.3	1.3	0.6	13.4
運輸・交通関係	34	14	3	1	7	4	1	1	-	3
	100.0	41.2	8.8	2.9	20.6	11.8	2.9	2.9	-	8.8
金融	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0
建設関係	4	3	-	-	-	1	-	-	-	-
	100.0	75.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-
通信関係	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	68	52	2	1	-	-	-	1	-	12
	100.0	76.5	2.9	1.5	-	-	-	1.5	-	17.6
不明・無回答	46	20	1	-	1	-	-	-	-	24
	100.0	43.5	2.2	-	2.2	-	-	-	-	52.2

【問4-6. 軽易業務への転換】



※軽易業務への転換（「もともと転換を必要としない」「不明・無回答」を除く）



■ 「軽易作業への転換」できたのは4割。

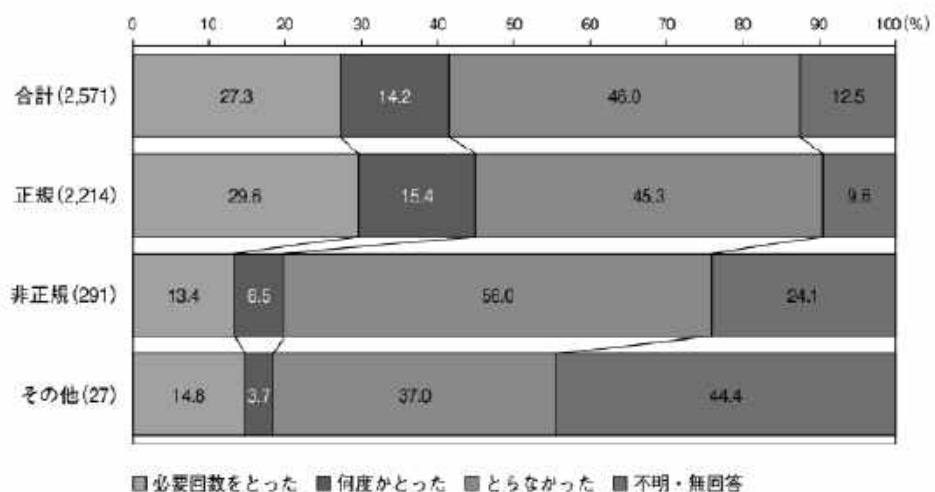
「軽易作業への転換を必要としない仕事だった」「不明・無回答」を除く1128人の内、「転換された」「一部転換された」を合わせて軽易作業に転換したのは全体で40.4%（正規39.9%、非正規50.7%）だった。

また、「職場の事情で請求しなかった」が、正規14.2%、非正規16.0%おり問題である。職種別でみると、軽易作業への転換ができていない割合が高いのは、看護師46.9%、マスコミ関係35.3%、保育士34.0%であった。

上段:度数 下段:%	合計	もともと転換を必要としない仕事だった	転換された	一部期間転換された	職場の事情で請求しなかった	自分の希望で請求しなかった	収入が減るので請求しなかった	転換できることを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計	2,571	1,078	248	208	161	204	8	294	5	365
	100.0	41.9	9.6	8.1	6.3	7.9	0.3	11.4	0.2	14.2
正規	2,214	919	224	190	148	195	8	270	4	256
	100.0	41.5	10.1	8.6	6.7	8.8	0.4	12.2	0.2	11.6
非正規	291	144	21	17	12	7	-	17	1	72
	100.0	49.5	7.2	5.8	4.1	2.4	-	5.8	0.3	24.7
その他	27	7	2	-	1	-	-	6	-	11
	100.0	25.9	7.4	-	3.7	-	-	22.2	-	40.7
不明・無回答	39	8	1	1	-	2	-	1	-	26
	100.0	20.5	2.6	2.6	-	5.1	-	2.6	-	66.7
一般事務	601	415	24	15	21	23	-	39	2	62
	100.0	69.1	4.0	2.5	3.5	3.8	-	6.5	0.3	10.3
外交・営業	19	10	1	1	3	1	-	1	-	2
	100.0	52.6	5.3	5.3	15.8	5.3	-	5.3	-	10.5
製造	10	6	1	-	-	-	-	1	-	2
	100.0	60.0	10.0	-	-	-	-	10.0	-	20.0
マスコミ関係	34	13	1	5	-	10	-	2	-	3
	100.0	38.2	2.9	14.7	-	29.4	-	5.9	-	8.8
調理	21	10	2	3	1	1	-	-	-	4
	100.0	47.6	9.5	14.3	4.8	4.8	-	-	-	19.0
清掃	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
販売・店員	26	13	1	2	-	2	-	6	-	2
	100.0	50.0	3.8	7.7	-	7.7	-	23.1	-	7.7
教職員	377	173	39	39	27	31	-	39	-	29
	100.0	45.9	10.3	10.3	7.2	8.2	-	10.3	-	7.7
保育士	218	79	14	15	15	13	-	45	1	36
	100.0	36.2	6.4	6.9	6.9	6.0	-	20.6	0.5	16.5
看護師	593	88	66	79	70	83	8	116	1	82
	100.0	14.8	11.1	13.3	11.8	14.0	1.3	19.6	0.2	13.8
学童保育	14	9	-	-	-	-	-	-	-	5
	100.0	64.3	-	-	-	-	-	-	-	35.7
介護・福祉職場	181	48	40	19	6	5	-	10	-	53
	100.0	26.5	22.1	10.5	3.3	2.8	-	5.5	-	29.3
研究職	4	1	1	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-
その他専門・技術職	313	138	50	23	15	24	-	22	-	41
	100.0	44.1	16.0	7.3	4.8	7.7	-	7.0	-	13.1
運輸・交通関係	34	15	3	2	-	7	-	2	1	4
	100.0	44.1	8.8	5.9	-	20.6	-	5.9	2.9	11.8
金融	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0
建設関係	4	3	-	-	1	-	-	-	-	-
	100.0	75.0	-	-	25.0	-	-	-	-	-
通信関係	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	-	-	-	-	-
その他	68	38	4	3	2	2	-	5	-	14
	100.0	55.9	5.9	4.4	2.9	2.9	-	7.4	-	20.6
不明・無回答	46	14	-	1	-	1	-	6	-	24
	100.0	30.4	-	2.2	-	2.2	-	13.0	-	52.2

【問5-1. 妊産婦の通院休暇をとりましたか】

()内は回答者数

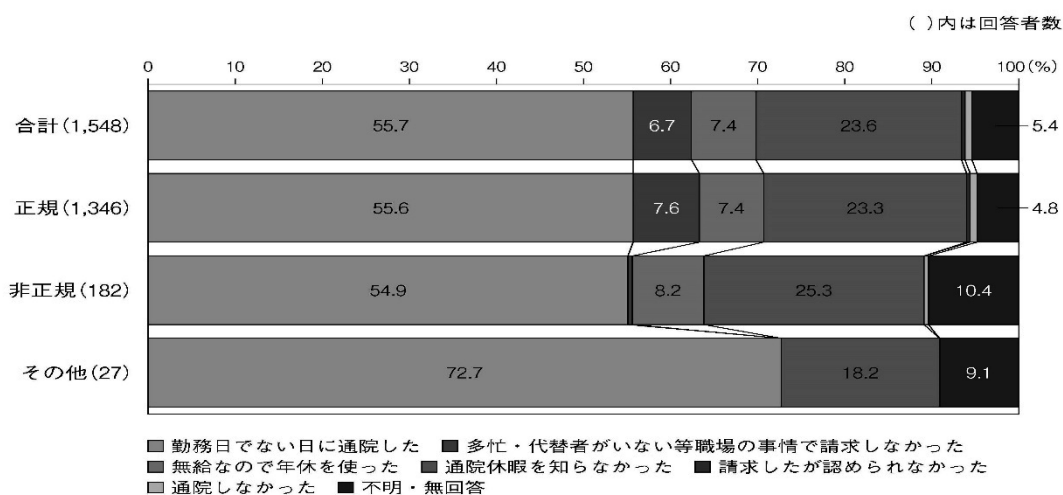


上段: 度数 下段: %	合計	必要回数 をとった	何度か とった	とらな かつた	不明・無 回答
合計	2,571 100.0	701 27.3	365 14.2	1,183 46.0	322 12.5
正規	2,214 100.0	655 29.6	342 15.4	1,004 45.3	213 9.6
非正規	291 100.0	39 13.4	19 6.5	163 56.0	70 24.1
その他	27 100.0	4 14.8	1 3.7	10 37.0	12 44.4
不明・無回答	39 100.0	3 7.7	3 7.7	6 15.4	27 69.2

■正規と非正規で取得に大きな差

「必要回数をとった」は、正規 29.6%、非正規 13.4%と、正規と非正規では倍以上の開きがあった。

【問5-2. 問5-1で②③（「必要回数をとった」を除いた「何度かとった」「とらなかった」）と答えた方に理由をお聞きします】

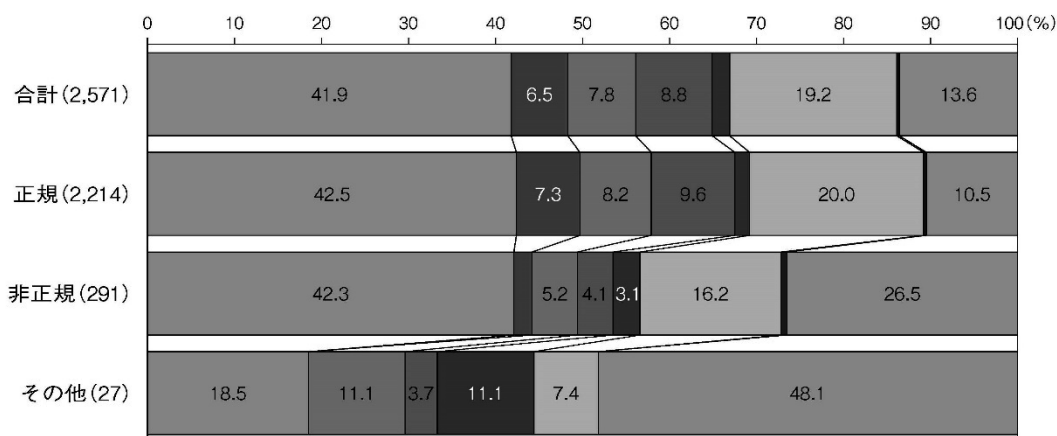


上段:度数 下段:%	合計	勤務日でない日に通院した	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので年休を使った	通院休暇を知らなかった	請求したが認められなかった	通院しなかった	不明・無回答
合計	1,548	862	103	115	365	6	13	84
	100.0	55.7	6.7	7.4	23.6	0.4	0.8	5.4
正規	1,346	749	102	100	314	6	11	64
	100.0	55.6	7.6	7.4	23.3	0.4	0.8	4.8
非正規	182	100	1	15	46	-	1	19
	100.0	54.9	0.5	8.2	25.3	-	0.5	10.4
その他	11	8	-	-	2	-	-	1
	100.0	72.7	-	-	18.2	-	-	9.1
不明・無回答	9	5	-	-	3	-	1	-
	100.0	55.6	-	-	33.3	-	11.1	-

■ 「通院休暇を知らなかった」は4人に一人

通院休暇について、「何度かとった」「とらなかった」と回答した人のうち、「勤務日でない日に通院した」が、全体 55.7%、正規 55.6%、非正規 54.9%となっている。「通院休暇を知らなかった」は、全体で 23.6%、正規 23.3%、非正規 25.3%で、4人に一人となっている。

【問6. 妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？】 ()内は回答者数



■ 通勤緩和を必要としない通勤状況だった ■ 全期間とった ■ 一定期間・ときどきとった
 ■ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった ■ 無給なので請求しなかった
 ■ 通勤緩和の権利を知らなかった ■ 請求したが認められなかった ■ 不明・無回答

上段: 度数 下段: %	合計	通勤緩和を必要としない通勤状況だった	全期間とった	一定期間・ときどきとった	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので請求しなかった	通勤緩和の権利を知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計	2,571	1,076	167	200	226	51	493	8	350
	100.0	41.9	6.5	7.8	8.8	2.0	19.2	0.3	13.6
正規	2,214	941	161	181	212	38	442	6	233
	100.0	42.5	7.3	8.2	9.6	1.7	20.0	0.3	10.5
非正規	291	123	6	15	12	9	47	2	77
	100.0	42.3	2.1	5.2	4.1	3.1	16.2	0.7	26.5
その他	27	5	-	3	1	3	2	-	13
	100.0	18.5	-	11.1	3.7	11.1	7.4	-	48.1
不明・無回答	39	7	-	1	1	1	2	-	27
	100.0	17.9	-	2.6	2.6	2.6	5.1	-	69.2

■ 5人に一人が権利を知らず、3割が取得できない

「通勤緩和を必要としない通勤状況だった」「全期間とった」「一定期間・ときどきとった」「不明・無回答」を除いた「通勤緩和を利用していない・利用できなかった」人の割合は、全体の30.3%（正規31.6%、非正規24.1%）であった。利用しない理由でもっとも多いのが「権利を知らなかった」であり、正規20.0%、非正規16.2%と5人に一人が権利を知らない状況である。

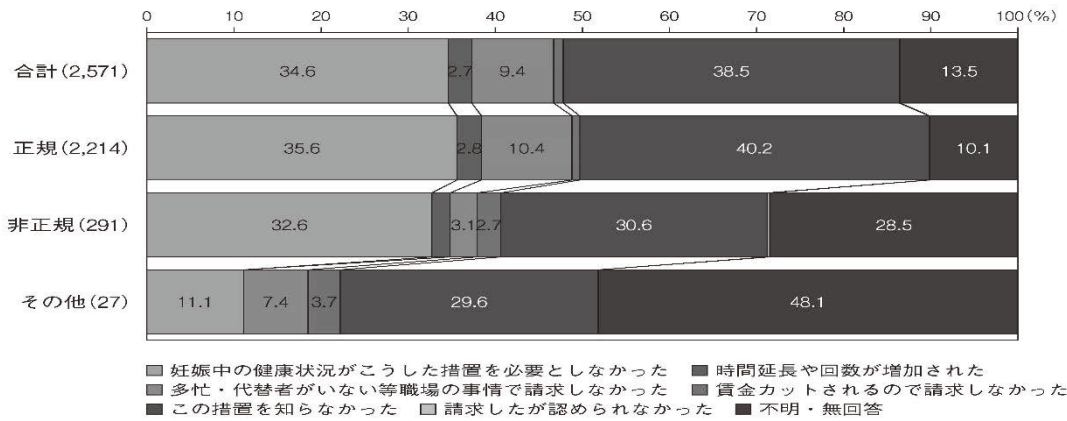
職種別で見ると、「通勤緩和の権利を知らなかった」が一番多かったのは、看護師33.7%だった。

問6. 妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？									
上段：度数 下段：%	合計	通勤緩和を必要としない通勤状況だった	全期間とった	一定期間・ときどきとった	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので請求しなかった	通勤緩和の権利を知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計	2,571 100.0	1,076 41.9	167 6.5	200 7.8	226 8.8	51 2.0	493 19.2	8 0.3	350 13.6
一般事務	601 100.0	265 44.1	87 14.5	66 11.0	30 5.0	9 1.5	73 12.1	1 0.2	70 11.6
外交・営業	19 100.0	8 42.1	2 10.5	4 21.1	1 5.3	2 10.5	-	-	2 10.5
マスコミ関係	34 100.0	14 41.2	3 8.8	3 8.8	5 14.7	2 5.9	5 14.7	-	2 5.9
調理	21 100.0	15 71.4	-	-	2 9.5	-	1 4.8	-	3 14.3
販売・店員	26 100.0	13 50.0	1 3.8	3 11.5	1 3.8	2 7.7	5 19.2	-	1 3.8
教職員	377 100.0	185 49.1	16 4.2	37 9.8	63 16.7	6 1.6	47 12.5	2 0.5	21 5.6
保育士	218 100.0	81 37.2	16 7.3	27 12.4	23 10.6	2 0.9	47 21.6	-	22 10.1
看護師	593 100.0	204 34.4	12 2.0	14 2.4	60 10.1	11 1.9	200 33.7	4 0.7	88 14.8
学童保育	14 100.0	5 35.7	-	-	-	-	2 14.3	1 7.1	6 42.9
介護・福祉 職場	181 100.0	65 35.9	6 3.3	9 5.0	10 5.5	2 1.1	38 21.0	-	51 28.2
その他専門・ 技術職	313 100.0	142 45.4	22 7.0	23 7.3	24 7.7	7 2.2	59 18.8	-	36 11.5
運輸・交通 関係	34 100.0	24 70.6	-	3 8.8	1 2.9	-	1 2.9	-	5 14.7
その他	94 100.0	45 47.9	2 2.1	8 8.5	5 5.3	7 7.4	10 10.6	-	17 18.1
不明・ 無回答	46 100.0	10 21.7	-	3 6.5	1 2.2	1 2.2	5 10.9	-	26 56.5

※「その他」は製造・清掃・研究職・金融・建設関係・通信関係を含む

【問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？】

()内は回答者数



雇用形態	職種	上段：度数	下段：%	合計	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	時間延長や回数が増加された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	賃金カットされるので請求しなかった	この措置を知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答	
合計		2,571	100.0	890	34.6	70	242	29	991	3	346	
雇用形態	正規	2,214	100.0	789	35.6	61	230	20	889	2	223	
	非正規	291	100.0	95	32.6	6	9	8	89	1	83	
	その他	27	100.0	3	11.1	-	2	1	8	-	13	
	不明・無回答	39	100.0	3	7.7	3	1	-	5	-	27	
職種	一般事務	601	100.0	269	44.8	14	46	11	191	2	68	
	外交・営業	19	100.0	6	31.6	1	4	-	7	-	1	
	マスコミ関係	34	100.0	11	32.4	1	2	-	17	-	3	
	調理	21	100.0	9	42.9	-	-	-	8	-	4	
	販売・店員	26	100.0	13	50.0	2	2	1	7	-	1	
	教職員	377	100.0	152	40.3	17	68	-	120	-	20	
	保育士	218	100.0	80	36.7	-	23	1	95	-	19	
	看護師	593	100.0	128	21.6	13	57	5	303	-	87	
	学童保育	14	100.0	5	35.7	-	1	-	2	-	6	
	介護・福祉	181	100.0	45	24.9	6	10	5	65	-	50	
	職場	313	100.0	119	38.0	8	19	4	125	-	38	
	その他専門・技術職	34	100.0	15	44.1	3	1	-	10	-	5	
	運輸・交通関係	94	100.0	33	35.1	2	7	2	31	1	18	
	その他	46	100.0	5	10.9	3	2	-	10	-	26	
	不明・無回答											

※「その他」は製造・清掃・研究職・金融・建設関係・通信関係を含む

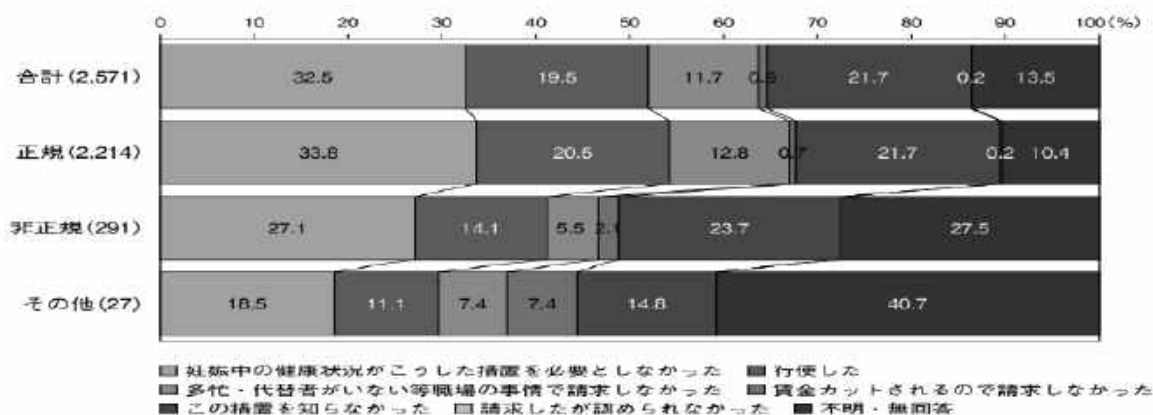
■約4割が「この措置を知らなかった」と回答

正規 40.2%、非正規 30.6%が妊娠中の休憩時間延長などの措置を知らなかったと回答した。

職種別で見ると、「この措置を知らなかった」が最も多いのは看護師 51.1%、次いでマスコミ関係 50.0%、保育士 43.6%であった。他の職種の状況を見ても、3人に一人以上が「この措置について知らない」状況が伺える結果となった。

【問8. 妊娠中、作業の制限・勤務時間の短縮・休業等は、行使しましたか？】

()内は回答者数



■ 「行使した」は、正規 20.5%、非正規 14.1%

「措置を知らなかった」は、正規 21.7%、非正規 23.7%

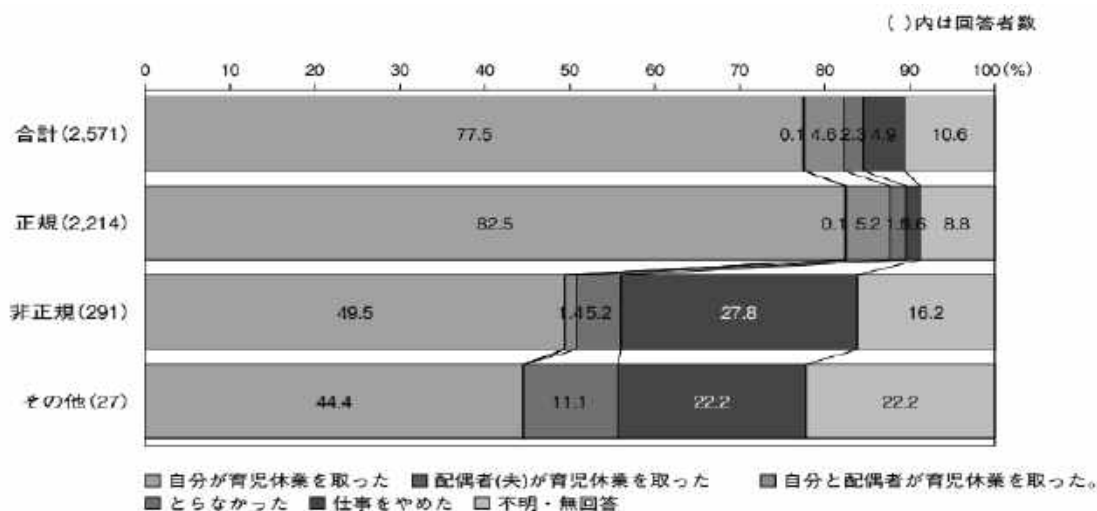
作業の制限・勤務時間の短縮・休業等を「行使した」のは、全体で 19.5%（正規 20.5%、非正規 14.1%）となった。一方、「この措置を知らなかった」が、全体 21.7%（正規 21.7%、非正規 23.7%）となり、いっそうの周知が必要である。

職種別で見ると、「この措置を知らなかった」が多いのは、看護師 34.7%であった。「措置を必要としない」が 21.9%と他の職種に比べて少ないにもかかわらず、周知されていないといえる。

上段: 度数 下段: %	合計	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	行使した	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	賃金カットされるので請求しなかった	この措置を知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計	2,571	836	501	302	23	557	4	348
	100.0	32.5	19.5	11.7	0.9	21.7	0.2	13.5
雇用形態	2,214	748	453	284	15	480	4	230
	100.0	33.8	20.5	12.8	0.7	21.7	0.2	10.4
非正規	291	79	41	16	6	69	-	80
	100.0	27.1	14.1	5.5	2.1	23.7	-	27.5
その他	27	5	3	2	2	4	-	11
	100.0	18.5	11.1	7.4	7.4	14.8	-	40.7
不明・無回答	39	4	4	-	-	4	-	27
	100.0	10.3	10.3	-	-	10.3	-	69.2
職種別	601	268	111	56	4	92	1	69
	100.0	44.6	18.5	9.3	0.7	15.3	0.2	11.5
一般事務	19	5	10	1	1	-	-	2
	100.0	26.3	52.6	5.3	5.3	-	-	10.5
外交・営業	10	1	3	1	1	2	-	2
	100.0	10.0	30.0	10.0	10.0	20.0	-	20.0
製造	34	11	7	7	-	7	-	2
	100.0	32.4	20.6	20.6	-	20.6	-	5.9
マスコミ関係	21	8	2	2	-	5	-	4
	100.0	38.1	9.5	9.5	-	23.8	-	19.0
調理	1	-	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-
清掃	26	11	6	3	1	2	-	3
	100.0	42.3	23.1	11.5	3.8	7.7	-	11.5
販売・店員	377	125	108	65	-	61	-	18
	100.0	33.2	28.6	17.2	-	16.2	-	4.8
教職員	218	81	31	34	2	48	-	22
	100.0	37.2	14.2	15.6	0.9	22.0	-	10.1
保育士	593	130	81	83	3	206	3	87
	100.0	21.9	13.7	14.0	0.5	34.7	0.5	14.7
看護師	14	6	-	-	-	2	-	6
	100.0	42.9	-	-	-	14.3	-	42.9
学童保育	181	30	50	13	3	36	-	49
	100.0	16.6	27.6	7.2	1.7	19.9	-	27.1
介護・福祉職場	4	1	2	-	-	1	-	-
	100.0	25.0	50.0	-	-	25.0	-	-
研究職	313	106	68	27	6	70	-	36
	100.0	33.9	21.7	8.6	1.9	22.4	-	11.5
その他専門・技術職	34	15	5	3	-	5	-	6
	100.0	44.1	14.7	8.8	-	14.7	-	17.6
運輸・交通関係	5	2	-	-	1	1	-	1
	100.0	40.0	-	-	20.0	20.0	-	20.0
金融	4	2	1	-	-	1	-	-
	100.0	50.0	25.0	-	-	25.0	-	-
建設関係	2	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	50.0	-	50.0	-	-	-	-
通信関係	68	26	9	4	1	13	-	15
	100.0	38.2	13.2	5.9	1.5	19.1	-	22.1
その他	46	7	7	1	-	5	-	26
	100.0	15.2	15.2	2.2	-	10.9	-	56.5
不明・無回答								

Ⅲ. 子育ての状況(育児についてお聞きします)

【問9. 産前休暇終了後、育児休業をとりましたか】



上段：度数 下段：%	合計	自分が育児休業を取った	配偶者(夫)が育児休業を取った	自分と配偶者が育児休業を取った	とらなかった	仕事をやめた	不明・無回答
合計	2,571 100.0	1,992 77.5	2 0.1	119 4.6	60 2.3	125 4.9	273 10.6
正規	2,214 100.0	1,826 82.5	2 0.1	115 5.2	41 1.9	36 1.6	194 8.8
非正規	291 100.0	144 49.5	-	4 1.4	15 5.2	81 27.8	47 16.2
その他	27 100.0	12 44.4	-	-	3 11.1	6 22.2	6 22.2
不明・無回答	39 100.0	10 25.6	-	-	1 2.6	2 5.1	26 66.7

■女性が育児休業を取得したのは、正規87.7%、非正規は50.9%と大きな差

正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%。非正規労働者では「仕事を辞めた」が3割近くにのぼった

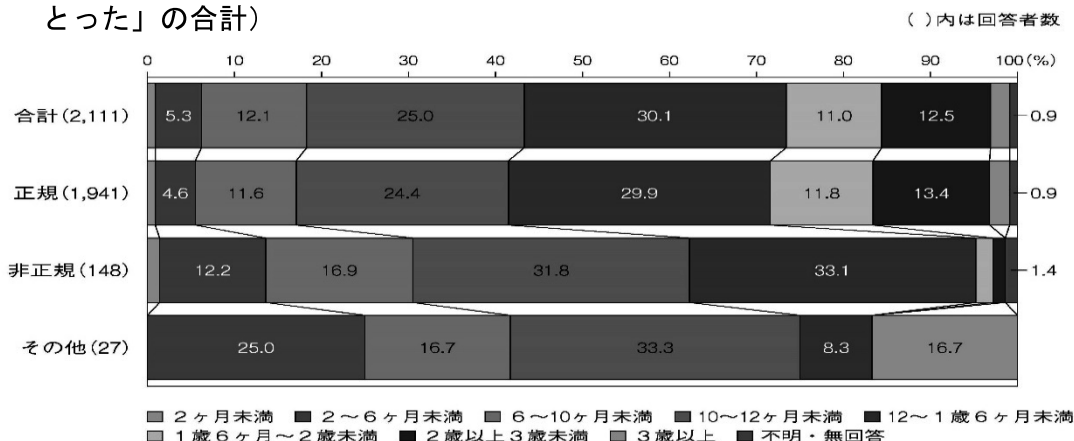
育児休業を自分がとった人は正規で82.5%。「自分と配偶者がとった」を合計すると正規女性の育児休業取得は87.7%となった。一方非正規は50.9%であった。

非正規では「仕事を辞めた」27.8%と3割近くにのぼった。非正規が出産後も働き続けることが困難であることがうかがえるとともに、妊娠・出産によって仕事を辞めた後、非正規で再就職している例が少なくないと考えられる。「とらなかった」が、非正規は5.2%あり、育休をとらない選択により雇用を継続していると考えられる。

正規で、「配偶者(夫)がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせると5.3%であった。前回調査では全体の5.8%で、まったく改善していない。

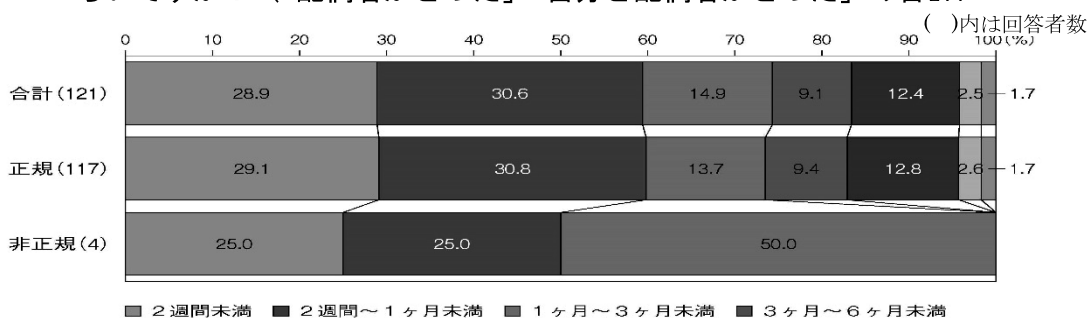
【問10-1 育児休業を取った方はお答えください】

A) あなた自身育児休業はどのくらい取りましたか？（「自分がとった」「自分と配偶者がとった」の合計）



上段：度数 下段：%	合計	2ヶ月未満	2~6ヶ月未満	6~10ヶ月未満	10~12ヶ月未満	12~1歳6ヶ月未満	1歳6ヶ月~2歳未満	2歳以上3歳未満	3歳以上	不明・無回答
合計	2,111	20	111	255	527	636	232	263	47	20
	100.0	0.9	5.3	12.1	25.0	30.1	11.0	12.5	2.2	0.9
正規	1,941	17	90	226	474	581	229	261	45	18
	100.0	0.9	4.6	11.6	24.4	29.9	11.8	13.4	2.3	0.9
非正規	148	2	18	25	47	49	3	2	-	2
	100.0	1.4	12.2	16.9	31.8	33.1	2.0	1.4	-	1.4
その他	12	-	3	2	4	1	-	-	2	-
	100.0	-	25.0	16.7	33.3	8.3	-	-	16.7	-
不明・無回答	10	1	-	2	2	5	-	-	-	-
	100.0	10.0	-	20.0	20.0	50.0	-	-	-	-

問10-1 (B) 配偶者が育児休業を取った方にお聞きします。配偶者の育休期間はどのくらいですか？（「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」の合計）



上段：度数 下段：%	合計	2週間未満	2週間~1ヶ月未満	1ヶ月~3ヶ月未満	3ヶ月~6ヶ月未満	6ヶ月~1年未満	1年~1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上	不明・無回答
合計	121	35	37	18	11	15	3	-	2
	100.0	28.9	30.6	14.9	9.1	12.4	2.5	-	1.7
正規	117	34	36	16	11	15	3	-	2
	100.0	29.1	30.8	13.7	9.4	12.8	2.6	-	1.7
非正規	4	1	1	2	-	-	-	-	-
	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-	-	-	-

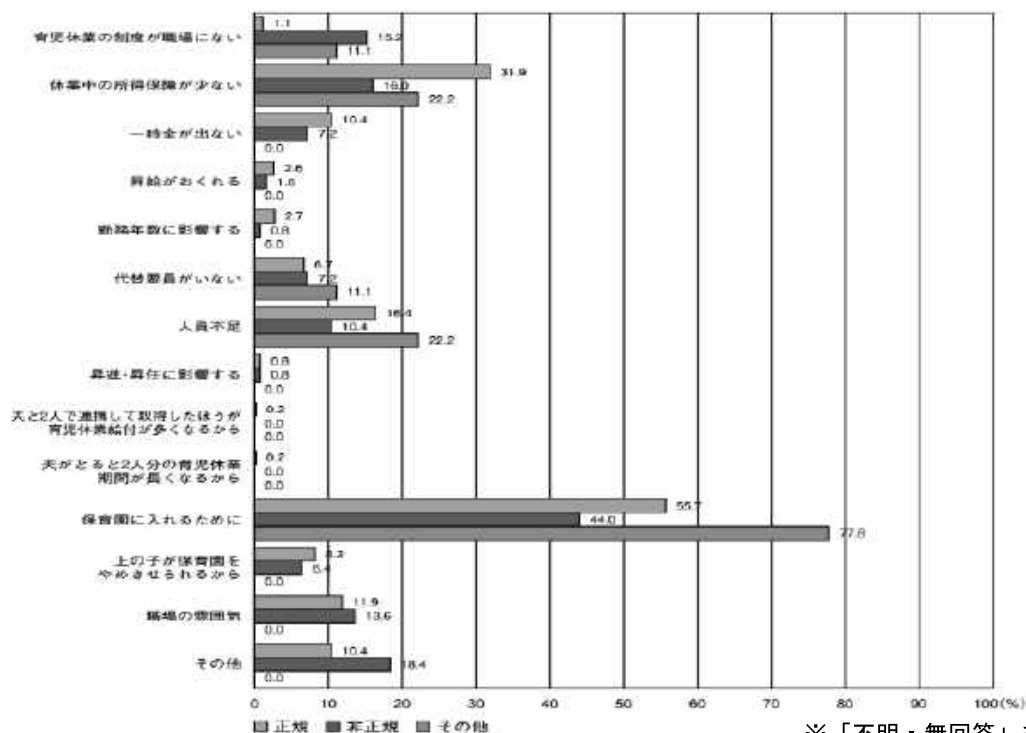
■育児休業期間は、女性は「12か月～1歳6か月未満」が最も多く、全体の3分の1非正規労働者の95.2%が、1歳6か月未満

育児休業の取得期間は、正規・非正規ともに「12か月～1歳6か月未満」が最も多く、30.2%となった。前回調査と比べてわずかに増加している。

1歳6か月以上の取得は、正規27.5%に対して非正規3.4%であった。正規は前回調査(24.5%)に比べてやや増加し、非正規は前回調査(8.6%)より減少している。

配偶者の育休取得期間について雇用形態別では、正規は59.9%が1か月未満であった。非正規では、配偶者の育休取得はほとんど例がなく、回答のあった4件はすべて3か月未満だった。

【問10-2. あなたが希望通りの育児休業を取らなかった理由をお答えください。(3つ)】



※「不明・無回答」を除いた割合

上段: 度数 下段:%	合計	「不明・無回答」を除く合計	育児休業の制度が職場にない	休業中の所得保障が少ない	一時金が出ない	昇給がおくれる	勤務年数に影響する	代替要員がない	人員不足	昇進・昇任に影響する	夫と2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから	夫がとると2人分の育児休業期間が長くなるから	保育園に入れるために	上の子が保育園をやめさせられるから	職場の雰囲気	その他	不明・無回答
合計	2,571	1,230	34	370	122	30	30	83	195	10	2	2	672	97	147	137	1,341
	100.0	100.0	2.8	30.1	9.9	2.4	2.4	6.7	15.9	0.8	0.2	0.2	54.6	7.9	12.0	11.1	
正規	2,214	1,088	12	347	113	28	29	73	178	9	2	2	606	89	129	113	1,126
	100.0	100.0	1.1	31.9	10.4	2.6	2.7	6.7	16.4	0.8	0.2	0.2	55.7	8.2	11.9	10.4	
非正規	291	125	19	20	9	2	1	9	13	1	-	-	55	8	17	23	166
	100.0	100.0	15.2	16.0	7.2	1.6	0.8	7.2	10.4	0.8	-	-	44.0	6.4	13.6	18.4	
その他	27	9	1	2	-	-	-	1	2	-	-	-	7	-	-	-	18
	100.0	100.0	11.1	22.2	-	-	-	11.1	22.2	-	-	-	77.8	-	-	-	
不明・無回答	39	8	2	1	-	-	-	-	2	-	-	-	4	-	1	1	31
	100.0	100.0	25.0	12.5	-	-	-	-	25.0	-	-	-	50.0	-	12.5	12.5	

■全体の47.8%が、希望通りの期間育児休業をとれなかったと回答

希望通りの期間育児休業を取らなかった理由で多かったのは「保育園に入れるため」

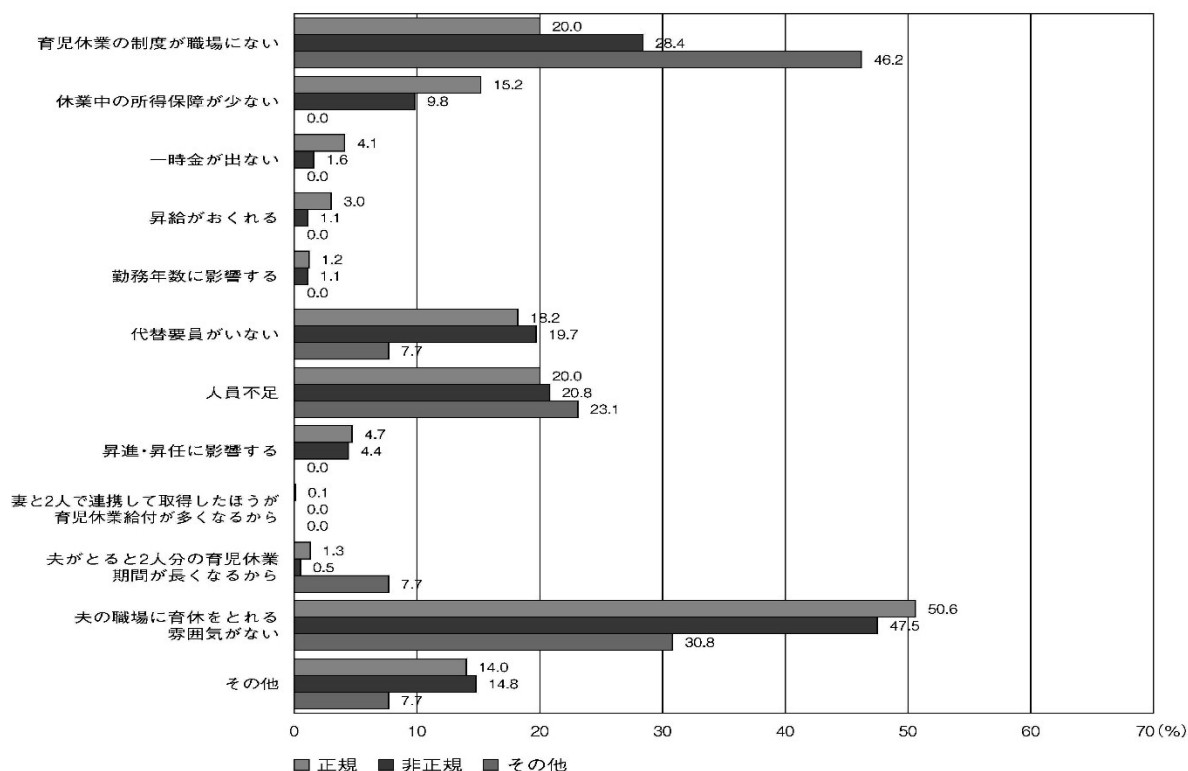
全体(2,571人)から不明・無回答(1,341人)を除く1,230人が希望通りの期間育児休業をとれておらず、約半数が育児休業期間を短縮する選択をしている。

1,230人の内、希望通りの期間育児休業を取らなかった理由で多かったのは「保育園に入れるため」で、正規55.7%、非正規44.0%となっている。続いて多いのは「休業中の所得保障が少ない」で、正規31.9%、非正規16.0%となった。

非正規労働者は、「その他」を除くと、「育児休業の制度が職場にない」15.2%、「職場の雰囲気」13.6%が正規に比べて多い。「育児休業の制度が職場にない」は、正規は1.1%にすぎず、非正規労働者の制度確立と職場の労働条件の向上が求められる。

「夫と2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから」を選択したのは、正規でもわずか0.2%にすぎなかった。

【問10-3. 夫が育児休業をとらない、またはもっと長くとりたかったが期間を短くした理由は何ですか？(3つ)】



※「不明・無回答」を除いた割合

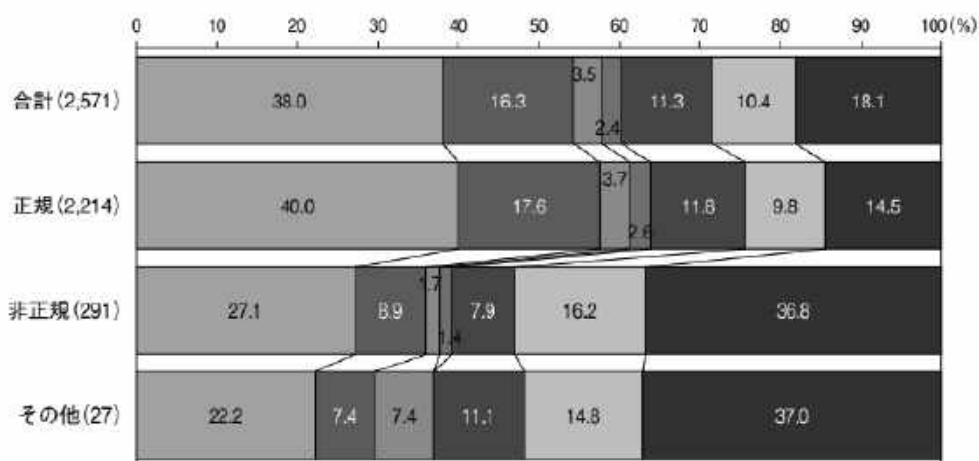
上段: 度数 下段: %	「不明・無回答」を除く合計	育児休業の制度が職場にない	休業中の所得保障が少ない	一時金が出ない	昇給がおくれる	勤務年数に影響する	代替要員がない	人員不足	昇進・昇任に影響する	妻と2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから	夫がとると2人分の育児休業期間が長くなるから	夫の職場に育休をとれる雰囲気がない	その他	不明・無回答
合計	1,835	391	265	70	50	21	334	371	85	2	23	915	257	736
2571	100.0	21.3	14.4	3.8	2.7	1.1	18.2	20.2	4.6	0.1	1.3	49.9	14.0	
正規	1,627	325	247	67	48	19	296	326	77	2	21	823	228	587
2214	100.0	20.0	15.2	4.1	3.0	1.2	18.2	20.0	4.7	0.1	1.3	50.6	14.0	
非正規	183	52	18	3	2	2	36	38	8	-	1	87	27	108
291	100.0	28.4	9.8	1.6	1.1	1.1	19.7	20.8	4.4	-	0.5	47.5	14.8	
その他	13	6	-	-	-	-	1	3	-	-	1	4	1	14
27	100.0	46.2	-	-	-	-	7.7	23.1	-	-	7.7	30.8	7.7	
不明・無回答	12	8	-	-	-	-	1	4	-	-	-	1	1	27
	100.0	66.7	-	-	-	-	8.3	33.3	-	-	-	8.3	8.3	

■夫が育休をとらない理由は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」が最も多く35.6%

全体で、「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」が最も多く49.9%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」21.3%、「人員不足」20.2%となった。順位の傾向は正規も非正規も同様である。男性が育児休業を取りづらい状況がうかがえる。育児休業法では、育児休業の取得は職場に制度がなくても本人の請求で取得できる権利であるが、まだまだ、男性の育児休業の社会的意識が醸成されていない状況がうかがえる。

【問10-4. 育児時間（保育時間）についてお聞きします。育児時間（保育時間）は該当する勤務日のどのくらい取得できましたか？】

()内は回答者数



■ 育児休業をとったので必要なし ■ ほとんど毎日とれた ■ 半分ぐらい取れた
 ■ ほとんどとれなかった ■ とらなかった ■ 制度を知らなかった ■ 不明・無回答

上段: 度数 下段: %	合計	育児休業をとったので必要なし	ほとんど毎日とれた	半分ぐらい取れた	ほとんどとれなかった	とらなかった	制度を知らなかった	不明・無回答
合計	2,571	976	420	89	62	291	268	465
	100.0	38.0	16.3	3.5	2.4	11.3	10.4	18.1
正規	2,214	885	390	82	58	262	217	320
	100.0	40.0	17.6	3.7	2.6	11.8	9.8	14.5
非正規	291	79	26	5	4	23	47	107
	100.0	27.1	8.9	1.7	1.4	7.9	16.2	36.8
その他	27	6	2	2	-	3	4	10
	100.0	22.2	7.4	7.4	-	11.1	14.8	37.0
不明・無回答	39	6	2	-	-	3	-	28
	100.0	15.4	5.1	-	-	7.7	-	71.8

■ 必要なのに「取れなかった」人が正規 27.9%、非正規 27.2%

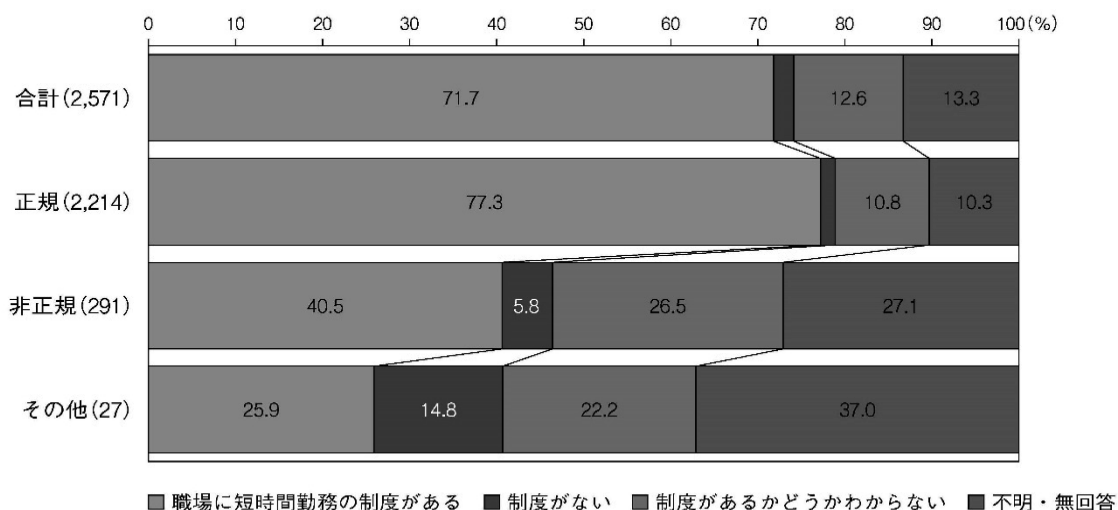
「制度を知らなかった」が正規 9.8%、非正規 16.2%

「半分ぐらいとれた」「ほとんどとれなかった」「とらなかった」「制度を知らなかった」を合わせると、必要なのにとれなかった人が正規 27.9%、非正規 27.2%であった。

正規 9.8%、非正規 16.2%が「制度を知らなかった」と答えており、制度の周知が必要である。

【問 1 1 - 1. 育児のための短時間勤務制度について】

()内は回答者数



	上段：度数 下段：%	不明・無回答 除く合計	職場に短時間勤務の制度がある	制度がない	制度があるかどうかわからない	不明・無回答
合計		2,228	1,844	60	324	343
		100.0	82.8	2.7	14.5	
雇用形態	正規	1,987	1,711	37	239	227
		100.0	86.1	1.9	12.0	
	非正規	212	118	17	77	79
		100.0	55.7	8.0	36.3	
	その他	17	7	4	6	10
	100.0	41.2	23.5	35.3		
不明・無回答	12	8	2	2	27	
	100.0	66.7	16.7	16.7		

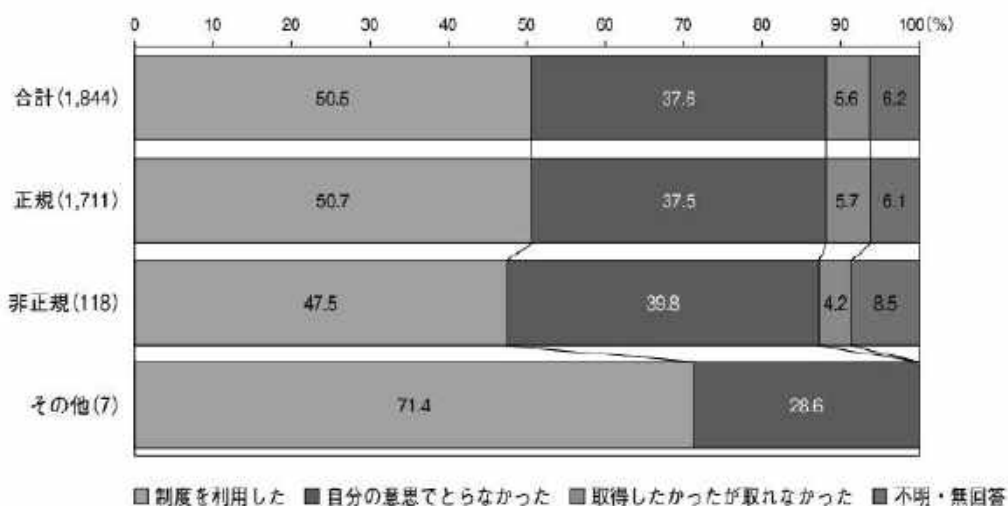
■「育児のための短時間勤務制度が職場にある」が正規労働者は86.1%。非正規は55.7%と大きな違いがある。

「職場に育児のための短時間勤務制度がある」は、全体82.8%（前回77.2%）、正規86.1%（前回81.8%）、非正規55.7%（前回44.3%）となった（不明無回答を除く）。

非正規の場合パート労働などでもともと短時間勤務制度の取得対象に当てはまらない可能性もあるが、非正規の場合「制度があるかどうかわからない」36.3%で、正規12.0%の3倍の割合となっている。

育児のための短時間勤務制度は「育児・介護休業法」によって定められ、事業主は短時間勤務を導入することが義務化された。事業主・労働者へのいっそうの周知が必要である。

【問 1 1 - 2. 育児のための短時間勤務制度のある職場での利用状況】 ()内は回答者数



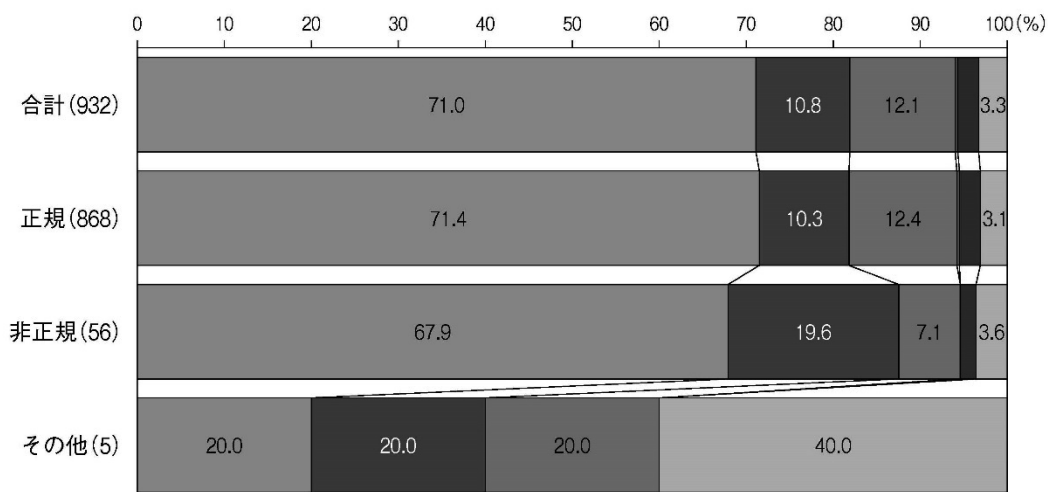
上段: 度数 下段: %	不明・無回答を除く合計	制度を利用した	取得したかったが取れなかった	不明・無回答
合計(1844)	1,729	932	103	115
	100.0	53.9	6.0	
正規(1711)	1,607	868	98	104
	100.0	54.0	6.1	
非正規(118)	108	56	5	10
	100.0	51.9	4.6	
その他(7)	7	5	-	-
	100.0	71.4	-	
不明・無回答(8)	7	3	-	1
	100.0	42.9	-	

■制度のある職場では半数以上が利用している

「不明・無回答」を除き、短時間勤務制度がある職場での制度利用状況は、正規では「制度を利用した」は53.9%（前回47.6%）、非正規では51.9%（前回42.2%）が利用したと回答。前問の「職場に短時間制度がある職場」が前回調査より5%程度増えているとともに、利用した人も前回より5%程度増えている。就業規則への明示と周知が図れることで、取得が拡大することが予想される。

【問 1 1 - 3. 育児のための短時間勤務制度を利用しての感想】

()内は回答者数



■ 利用してよかった ■ 賃金が減って困った ■ 多忙で結局時短にならないことが多かった
 ■ 昇進・昇給などに影響した ■ その他 ■ 不明・無回答

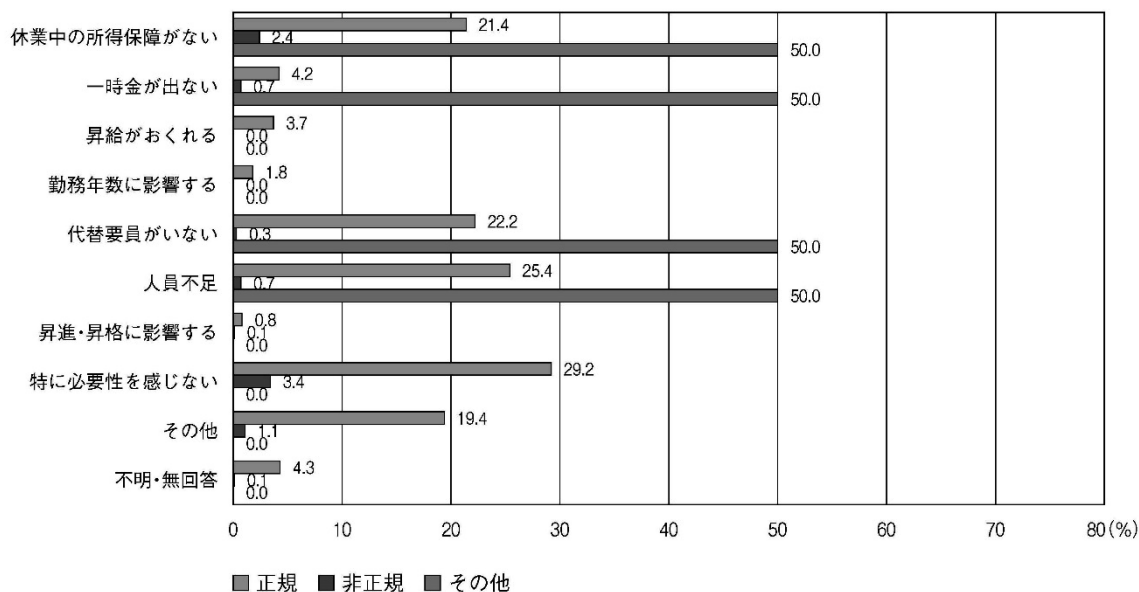
上段：度数 下段：%	合計	利用してよ かった	賃金が減って 困った	多忙で結局 時短になら ないことが多 かった	昇進・昇給な どに影響した	その他	不明・無回答
合計	932	662	101	113	3	22	31
	100.0	71.0	10.8	12.1	0.3	2.4	3.3
正規	868	620	89	108	3	21	27
	100.0	71.4	10.3	12.4	0.3	2.4	3.1
非正規	56	38	11	4	-	1	2
	100.0	67.9	19.6	7.1	-	1.8	3.6
その他	5	1	1	1	-	-	2
	100.0	20.0	20.0	20.0	-	-	40.0
不明・無回答	3	3	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-

■「利用してよかった」が7割、「多忙で結局時短にならないことが多かった」正規が1割以上、「賃金が減って困った」非正規が2割は制度の趣旨に反する

問 11-2 で「制度を利用した」と回答した 932 人のうち、約 7 割が「利用してよかった」と回答しているが、正規では「多忙で結局時短にならないことが多かった」が 12.4%あり、非正規では「賃金が減って困った」が 19.6%となった。

制度は、時短を保障するものであるにも関わらず、「多忙で時短にならない」のでは、制度の趣旨に反するものである。

【問11-4. 制度を利用しなかった方に、「育児のための短時間制度」をとらなかった理由についてお聞きます。(複数回答可)】



上段：度数 下段：%	合計	休業中の所得保障がない	一時金が出ない	昇給がおくれる	勤務年数に影響する	代替要員がない	人員不足	昇進・昇格に影響する	特に必要性を感じない	その他	不明・無回答
合計	797	178	37	27	13	167	196	7	242	152	33
	100.0	22.3	4.6	3.4	1.6	21.0	24.6	0.9	30.4	19.1	4.1
正規	739	158	31	27	13	164	188	6	216	143	32
	100.0	21.4	4.2	3.7	1.8	22.2	25.4	0.8	29.2	19.4	4.3
非正規	52	18	5	-	-	2	5	1	25	8	1
	100.0	34.6	9.6	-	-	3.8	9.6	1.9	48.1	15.4	1.9
その他	2	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	-
不明・無回答	4	1	-	-	-	-	2	-	1	1	-
	100.0	25.0	-	-	-	-	50.0	-	25.0	25.0	-

■ 正規では、人員不足や代替がないために利用できなかった人が4～5人に一人、
非正規では賃金補償がないために利用できなかった人が3人に一人

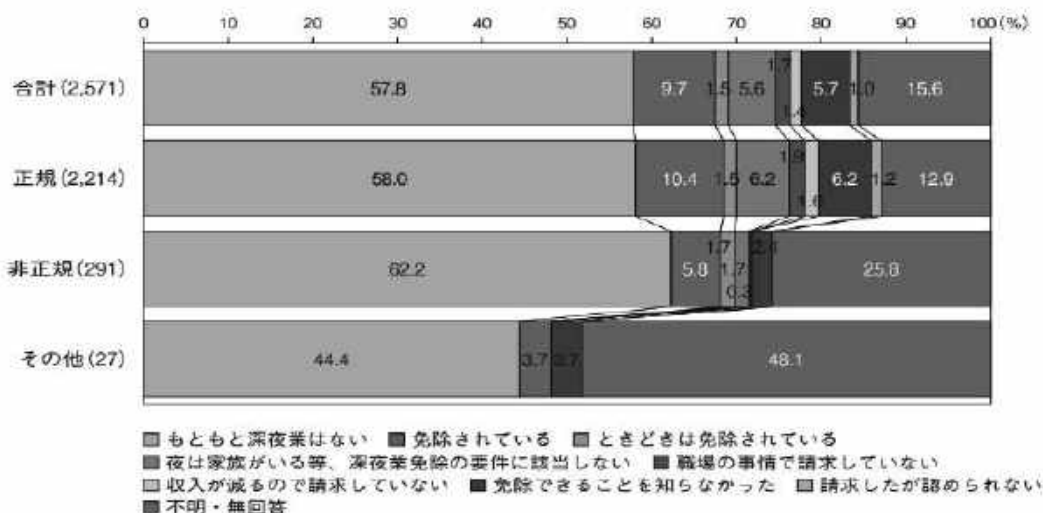
問11-3で「制度を利用しなかった」と回答した797名にその理由を伺ったところ、一番多かったのが「特に必要性を感じない」で30.4%。非正規では48.1%となった。

正規では、「人員不足」25.4%、「代替がない」22.2%が多く、多忙な職場で制度を利用したくてもできない様子が見えてくる。

非正規では、「特に必要を感じない」48.1%に次いで「休業中の賃金保障がない」が34.6%と高い割合になっている。

【問12. 小学校就学前の子をもつことによる深夜業の免除はされていますか？】

()内は回答者数

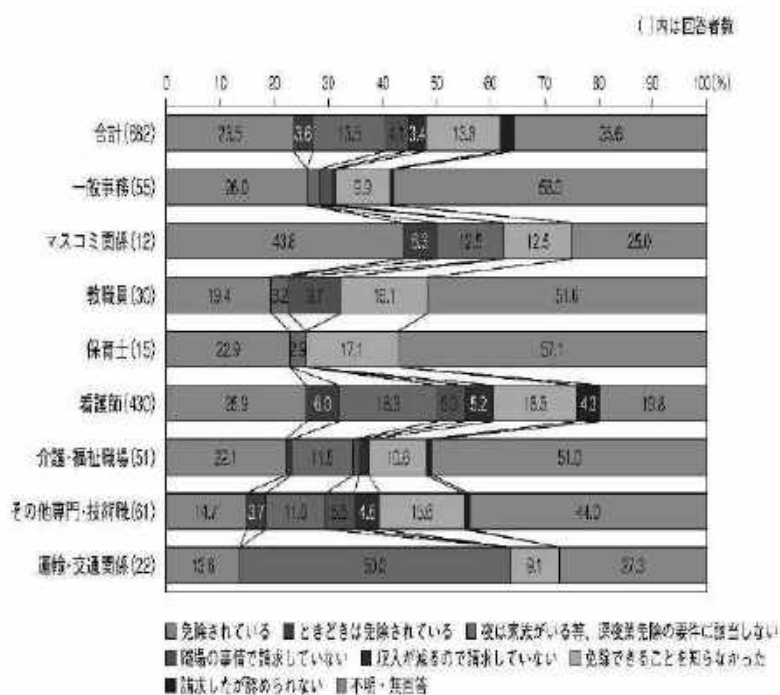


上段: 度数 下段: %	合計	もともと深夜業はない	「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除く合計	免除されている	ときどきは免除されている	夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない	職場の事情で請求していない	収入が減るので請求していない	免除できることを知らなかった	請求したが認められない	不明・無回答
合計	2,571	1,487	682	249	38	143	44	36	146	26	402
	100.0	57.8	100.0	36.5	5.6	21.0	6.5	5.3	21.4	3.8	-
正規	2,214	1,285	644	230	33	138	43	36	138	26	285
	100.0	58.0	100.0	35.7	5.1	21.4	6.7	5.6	21.4	4.0	-
非正規	291	181	35	17	5	5	1	-	7	-	75
	100.0	62.2	100.0	48.6	14.3	14.3	2.9	-	20.0	-	-
その他	27	12	2	1	-	-	-	-	1	-	13
	100.0	44.4	100.0	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-
不明・無回答	39	9	1	1	-	-	-	-	-	-	29
	100.0	23.1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-

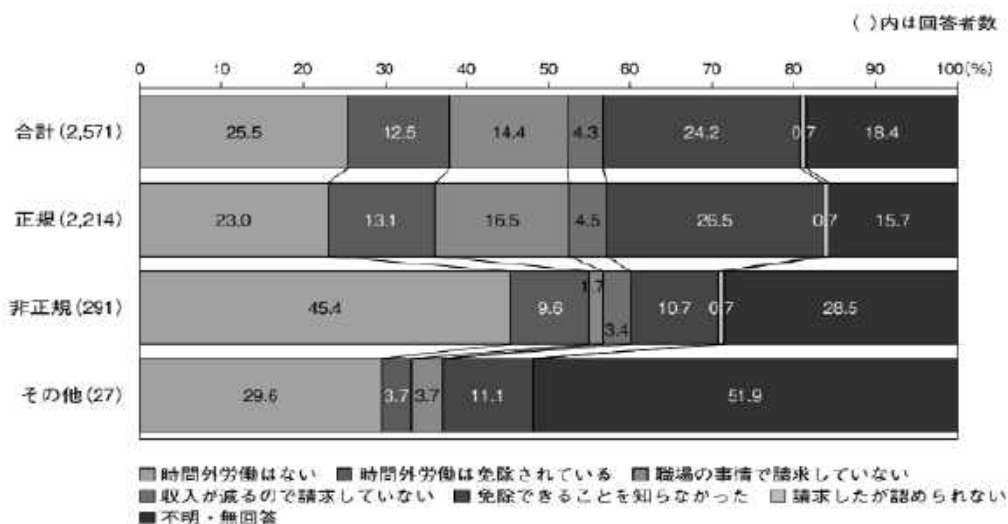
■「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除く 682 人の内、「免除されている」「時々免除されている」は 42.1%

「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除き、4割が深夜業が「免除されている」「時々免除されている」と回答している。

「請求したが認められない」が 26 人おり、職種別で見ると、そのうち看護師が 23 人であった。



【問13. 小学校就学前の子をもつことによる時間外労働の制限はされていますか？】



「時間外労働はない」の割合		※「もともと時間外労働はない」「不明・無回答」を除く								
上段:度数	下段:%	合計	時間外労働はない	「もともと時間外労働はない」「不明・無回答」を除く合計	時間外労働は免除されている	職場の事情で請求していない	収入が減るので請求していない	免除できることを知らなかった	請求したが認められない	不明・無回答
合計	2,571	656	1,441	321	371	110	622	17	474	
	100.0	25.5	100.0	22.3	25.7	7.6	43.2	1.2		
正規	2,214	510	1,356	290	365	100	586	15	348	
	100.0	23.0	100.0	21.4	26.9	7.4	43.2	1.1		
非正規	291	132	76	28	5	10	31	2	83	
	100.0	45.4	100.0	36.8	6.6	13.2	40.8	2.6		
その他	27	8	5	1	1	-	3	-	14	
	100.0	29.6	100.0	20.0	20.0	-	60.0	-		
不明・無回答	39	6	4	2	-	-	2	-	29	
	100.0	15.4	100.0	50.0	-	-	50.0	-		

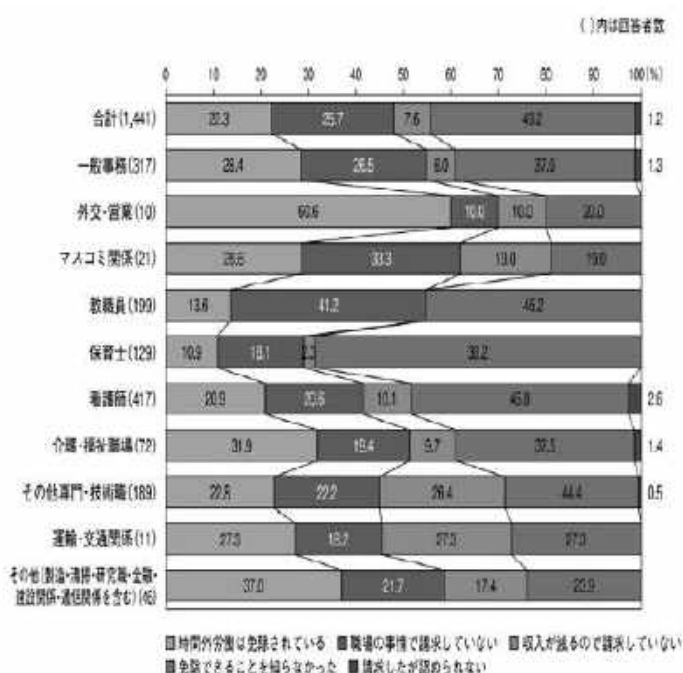
■非正規の45.4%は「もともと時間外労働はない」

時間外労働がある職場の内、「時間外労働は免除されている」は22.3%

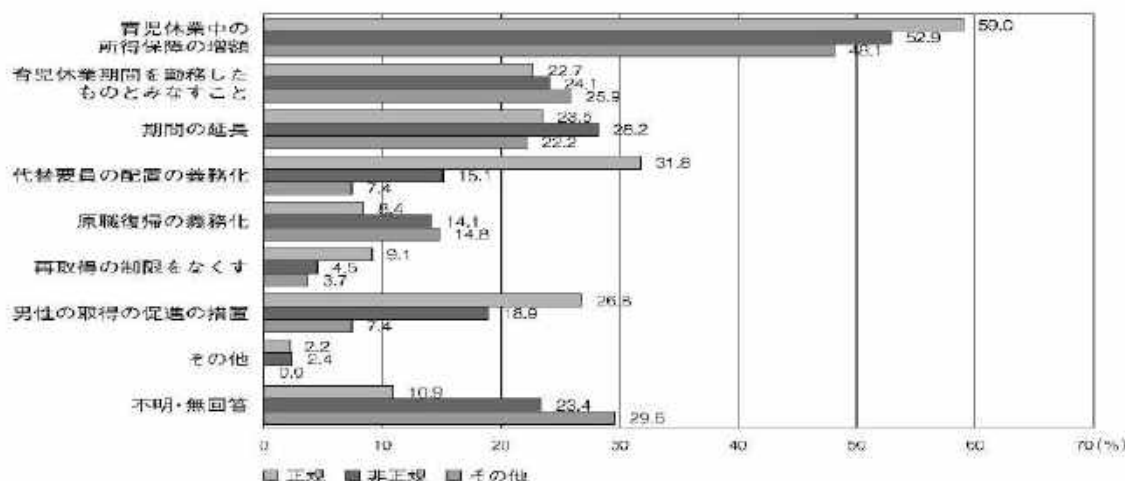
「時間外労働はない」「不明・無回答」を除いたうち、「時間外労働は免除されている」は、正規21.4%、非正規36.8%で大きな差がある。

「免除できることを知らなかった」は、正規43.2%、非正規40.8%と制度の周知に大きな差はない。

職種別では、教職員の41.2%が「職場の事情で請求していない」と回答しており、権利があっても使えない状況であることがうかがえる。



【問14. 育児休業法の改善にむけてもっとも要求したいことは何ですか？（3つ以内）】



問14. 育児休業法の改善にむけてもっとも要求したいことは何ですか？（もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください）											
上段：度数	下段：%	合計	育児休業中の所得保障の増額	育児休業期間を勤務したものとみなすこと	期間の延長	代替要員の配置の義務化	原職復帰の義務化	再取得の制限をなくす	男性の取得の促進の措置	その他	不明・無回答
合計		2,571	1,483	587	612	751	230	217	656	55	344
		100.0	57.7	22.8	23.8	29.2	8.9	8.4	25.5	2.1	13.4
雇用形態	正規	2,214	1,307	503	521	703	185	202	593	48	242
		100.0	59.0	22.7	23.5	31.8	8.4	9.1	26.8	2.2	10.9
	非正規	291	154	70	82	44	41	13	55	7	68
		100.0	52.9	24.1	28.2	15.1	14.1	4.5	18.9	2.4	23.4
	その他	27	13	7	6	2	4	1	2	-	8
	100.0	48.1	25.9	22.2	7.4	14.8	3.7	7.4	-	29.6	
	不明・無回答	39	9	7	3	2	-	1	6	-	26
	100.0	23.1	17.9	7.7	5.1	-	-	2.6	15.4	-	66.7
職種	一般事務	601	332	118	116	189	51	73	188	17	68
		100.0	55.2	19.6	19.3	31.4	8.5	12.1	31.3	2.8	11.3
	外交・営業	19	14	9	7	4	2	2	7	-	1
		100.0	73.7	47.4	36.8	21.1	10.5	10.5	36.8	-	5.3
	マスク関係	34	19	8	7	6	7	1	16	-	3
		100.0	55.9	23.5	20.6	17.6	20.6	2.9	47.1	-	8.8
	調理	21	10	6	2	10	1	-	4	-	5
		100.0	47.6	28.6	9.5	47.6	4.8	-	19.0	-	23.8
	販売・店員	26	18	10	7	2	3	1	5	1	2
		100.0	69.2	38.5	26.9	7.7	11.5	3.8	19.2	3.8	7.7
	教職員	377	228	75	66	148	19	46	122	7	31
		100.0	60.5	19.9	17.5	39.3	5.0	12.2	32.4	1.9	8.2
	保育士	218	138	50	51	113	16	13	42	5	15
		100.0	63.3	22.9	23.4	51.8	7.3	6.0	19.3	2.3	6.9
	看護師	593	360	163	184	113	67	29	113	10	90
		100.0	60.7	27.5	31.0	19.1	11.3	4.9	19.1	1.7	15.2
	学童保育	14	6	5	6	3	-	-	1	2	-
		100.0	42.9	35.7	42.9	21.4	-	-	7.1	14.3	-
	介護・福祉職場	181	104	37	45	30	20	4	34	3	45
		100.0	57.5	20.4	24.9	16.6	11.0	2.2	18.8	1.7	24.9
その他専門・技術職	313	181	66	85	92	31	28	76	7	41	
	100.0	57.8	21.1	27.2	29.4	9.9	8.9	24.3	2.2	13.1	
運輸・交通関係	34	16	9	6	13	3	6	10	-	6	
	100.0	47.1	26.5	17.6	38.2	8.8	17.6	29.4	-	17.6	
その他（製造・清掃・研究職・金	94	45	29	26	24	7	11	29	5	9	
	100.0	47.9	30.9	27.7	25.5	7.4	11.7	30.9	5.3	9.6	
不明・無回答	46	12	2	4	4	3	2	8	-	24	
	100.0	26.1	4.3	8.7	8.7	6.5	4.3	17.4	-	52.2	

■育児休業法の改正要求のトップは、「育児休業中の所得保障」57.7%

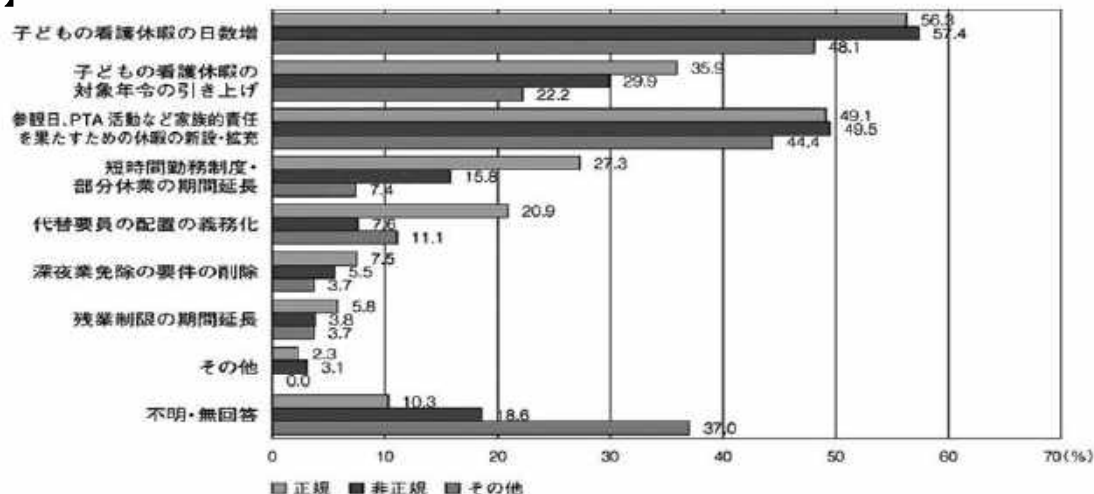
「男性の取得の促進の措置」は25.5%

育児休業法の改正要求は、正規と非正規で要求の違いがあることがわかる。

正規では、「育児休業中の所得保障の増額」59.0%、「代替要員の配置の義務化」31.8%、「男性の取得の促進の措置」26.8%の順となっているが、非正規では、「育児休業中の所得保障の増額」52.9%、「期間の延長」28.2%、「育児休業期間を勤務したものとみなすこと」24.1%となっている。

「代替要員の配置の義務化」の要求が高いのは、一般事務、調理、教職員、保育士、その他専門・技術職、運輸・交通関係であった。

【問15. 子育てに関する両立支援制度の改善に向けて要求したいことは何ですか？(3つ以内)】



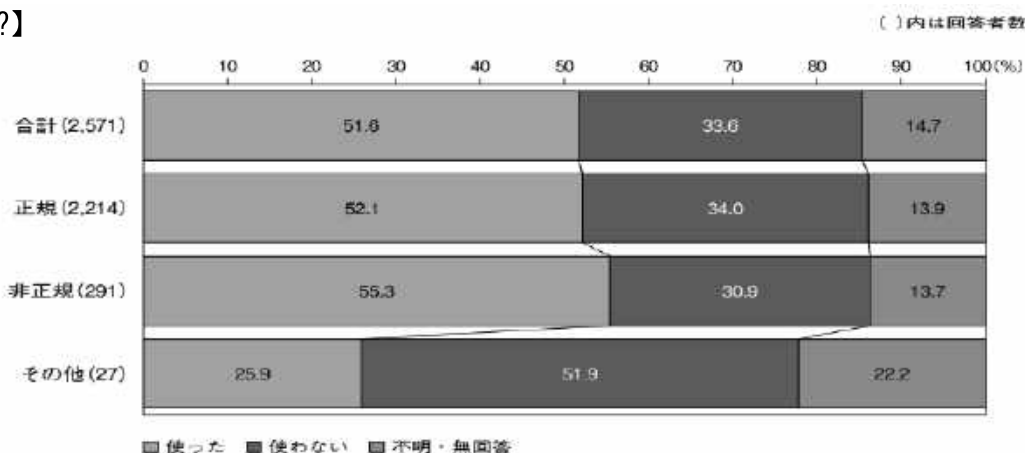
雇用形態	職種	上段：度数 下段：%	合計	子どもの看護 休暇の日数 増	子どもの看護 休暇の対象 年齢の引き 上げ	参観日、PTA 活動など家 族的責任を 果たすた めの休暇 の新設・拡 充	短時間勤務 制度・部分 休業の期 間延長	代替要員の 配置の義 務化	深夜業免 除の要件 の削除	残業制限 の期間延 長	その他	不明・無 回答
				合計	2,571 100.0	1,435 55.8	893 34.7	1,247 48.5	656 25.5	489 19.0	183 7.1	141 5.5
雇用形態	正規	2,214 100.0	1,247 56.3	794 35.9	1,086 49.1	604 27.3	462 20.9	166 7.5	129 5.8	52 2.3	228 10.3	
	非正規	291 100.0	167 57.4	87 29.9	144 49.5	46 15.8	22 7.6	16 5.5	11 3.8	9 3.1	54 18.6	
	その他	27 100.0	13 48.1	6 22.2	12 44.4	2 7.4	3 11.1	1 3.7	1 3.7	-	10 37.0	
	不明・無回答	39 100.0	8 20.5	6 15.4	5 12.8	4 10.3	2 5.1	-	-	-	25 64.1	
	不明・無回答	601 100.0	343 57.1	260 43.3	251 41.8	151 25.1	113 18.8	11 1.8	36 6.0	23 3.8	63 10.5	
職種	一般事務	19 100.0	10 52.6	7 36.8	13 68.4	6 31.6	3 15.8	1 5.3	1 5.3	-	-	1 5.3
	外交・営業	34 100.0	16 47.1	11 32.4	24 70.6	6 17.6	8 23.5	-	-	-	-	11.8
	マスコミ関係	21 100.0	10 47.6	8 38.1	7 33.3	3 14.3	4 19.0	-	2 9.5	-	5 23.8	
	調理	26 100.0	16 61.5	10 38.5	15 57.7	3 11.5	1 3.8	-	1 3.8	2 7.7	2 7.7	
	販売・店員	377 100.0	243 64.5	134 35.5	237 62.9	123 32.6	98 26.0	4 1.1	14 3.7	12 3.2	20 5.3	
	教職員	218 100.0	124 56.9	67 30.7	106 48.6	77 35.3	76 34.9	2 0.9	9 4.1	4 1.8	11 5.0	
	保育士	593 100.0	306 51.6	170 28.7	290 48.9	142 23.9	77 13.0	137 23.1	47 7.9	4 0.7	81 13.7	
	看護師	14 100.0	8 57.1	3 21.4	5 35.7	1 7.1	2 14.3	-	-	-	5 35.7	
	学童保育	181 100.0	88 48.6	48 26.5	70 38.7	42 23.2	22 12.2	15 8.3	10 5.5	3 1.7	45 24.9	
	介護・福祉職場	313 100.0	182 58.1	109 34.8	154 49.2	83 26.5	54 17.3	10 3.2	13 4.2	10 3.2	43 13.7	
	その他専門・技術職	34 100.0	16 47.1	21 61.8	16 47.1	3 8.8	10 29.4	2 5.9	1 2.9	-	3 8.8	
	運輸・交通関係	94 100.0	59 62.8	35 37.2	51 54.3	10 10.6	18 19.1	1 1.1	7 7.4	3 3.2	10 10.6	
	その他(製造・清掃・研究職・金)	46 100.0	14 30.4	10 21.7	8 17.4	6 13.0	3 6.5	-	-	-	24 52.2	
	不明・無回答	46 100.0	14 30.4	10 21.7	8 17.4	6 13.0	3 6.5	-	-	-	24 52.2	

- 両立支援制度の改善要求トップ3は、正規・非正規とも
「子どもの看護休暇の日数増」
「参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」
「子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ」

両立支援制度の改善に向けての要求では、「子どもの看護休暇の日数増」55.8%、「参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」48.5%、「子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ」34.7%と子どものための休暇制度の拡充を求める回答が上位3つを占めた。この傾向は非正規も同様である。

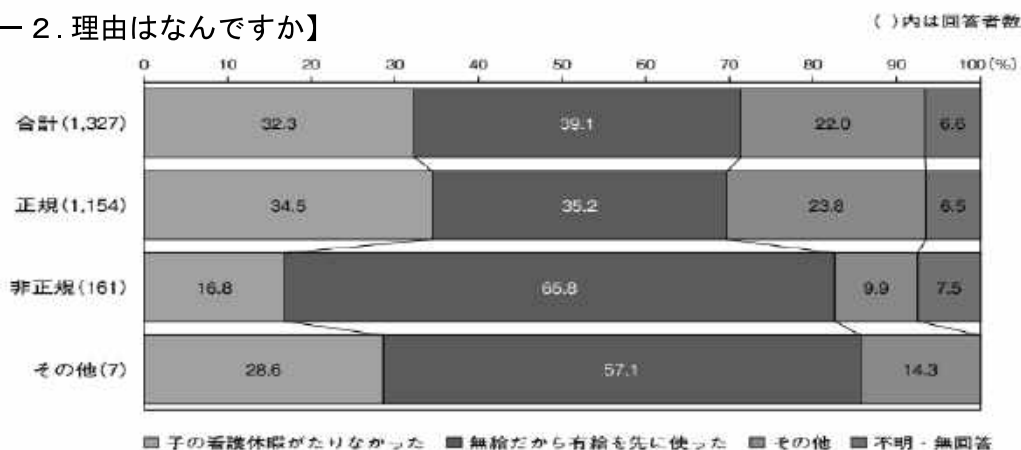
職種別で見ると、保育士は、「短時間勤務制度・部分休業の期間延長」の要求が他の職種と比べて割合がやや高い。

【問16-1. あなたは昨年1年間（昨年度）、子どもの病気のために年次有給休暇を使いましたか?】



上段：度数 下段：%	合計	使った	使わない	不明・無回答
合計	2,571	1,327	865	379
	100.0	51.6	33.6	14.7
正規	2,214	1,154	753	307
	100.0	52.1	34.0	13.9
非正規	291	161	90	40
	100.0	55.3	30.9	13.7
その他	27	7	14	6
	100.0	25.9	51.9	22.2
不明・無回答	39	5	8	26
	100.0	12.8	20.5	66.7

【問16-2. 理由はなんですか】



上段：度数 下段：%	合計	子の看護休暇がたりなかった	無給だから有給を先に使った	その他	不明・無回答
合計	1,327	429	519	292	87
	100.0	32.3	39.1	22.0	6.6
正規	1,154	398	406	275	75
	100.0	34.5	35.2	23.8	6.5
非正規	161	27	106	16	12
	100.0	16.8	65.8	9.9	7.5
その他	7	2	4	1	0
	100.0	28.6	57.1	14.3	0.0
不明・無回答	5	2	3	0	0
	100.0	40.0	60.0	0.0	0.0

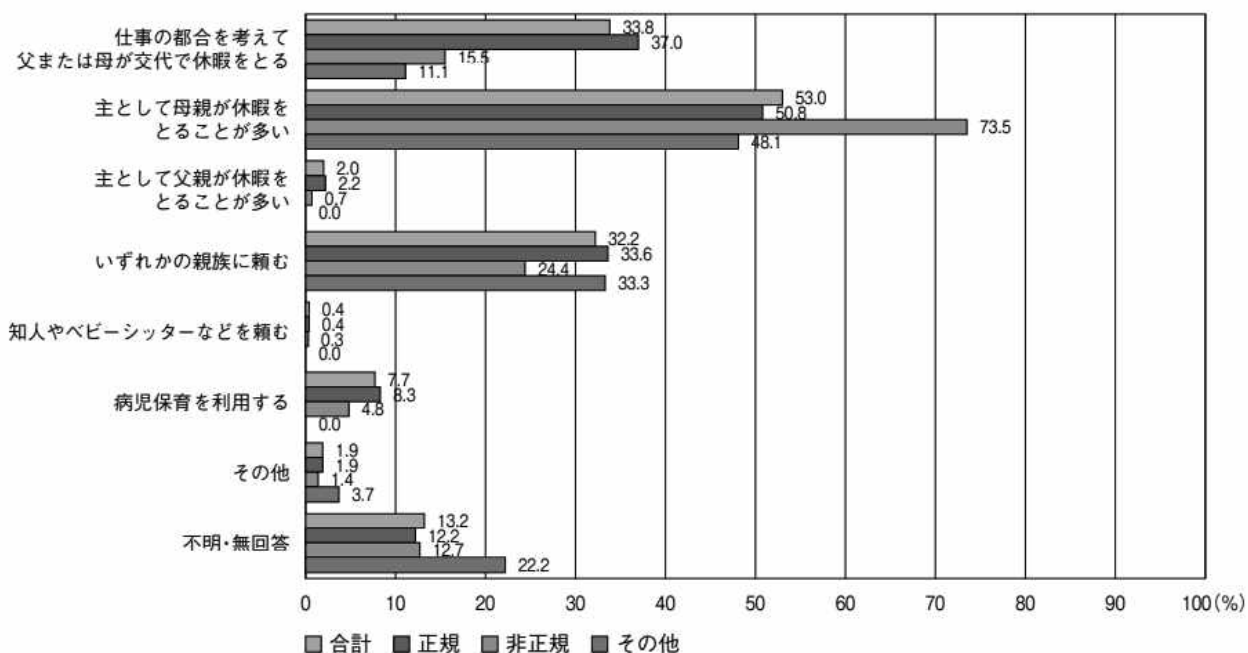
■子どもの病気で年次有給休暇を使った人は51.6%

非正規労働者は、子の看護休暇が「無給だから年次有給休暇を使用」が65.8%も

子どもの病気のために年次有給休暇を使った人は、正規52.1%、非正規55.3%で、3.2ポイント非正規の方が高い。

子どものために年次有給休暇を使った理由は、正規と非正規で大きな違いがある。正規は、「無給だから年休を先に使った」35.2%、「子の看護休暇がたりなかった」34.5%だが、非正規は、「無給だから年休を先に使った」が65.8%と、正規より約3割も高い。

【問17. 子どもが病気になったときに看護は主にどうしていますか？（2つ以内）】



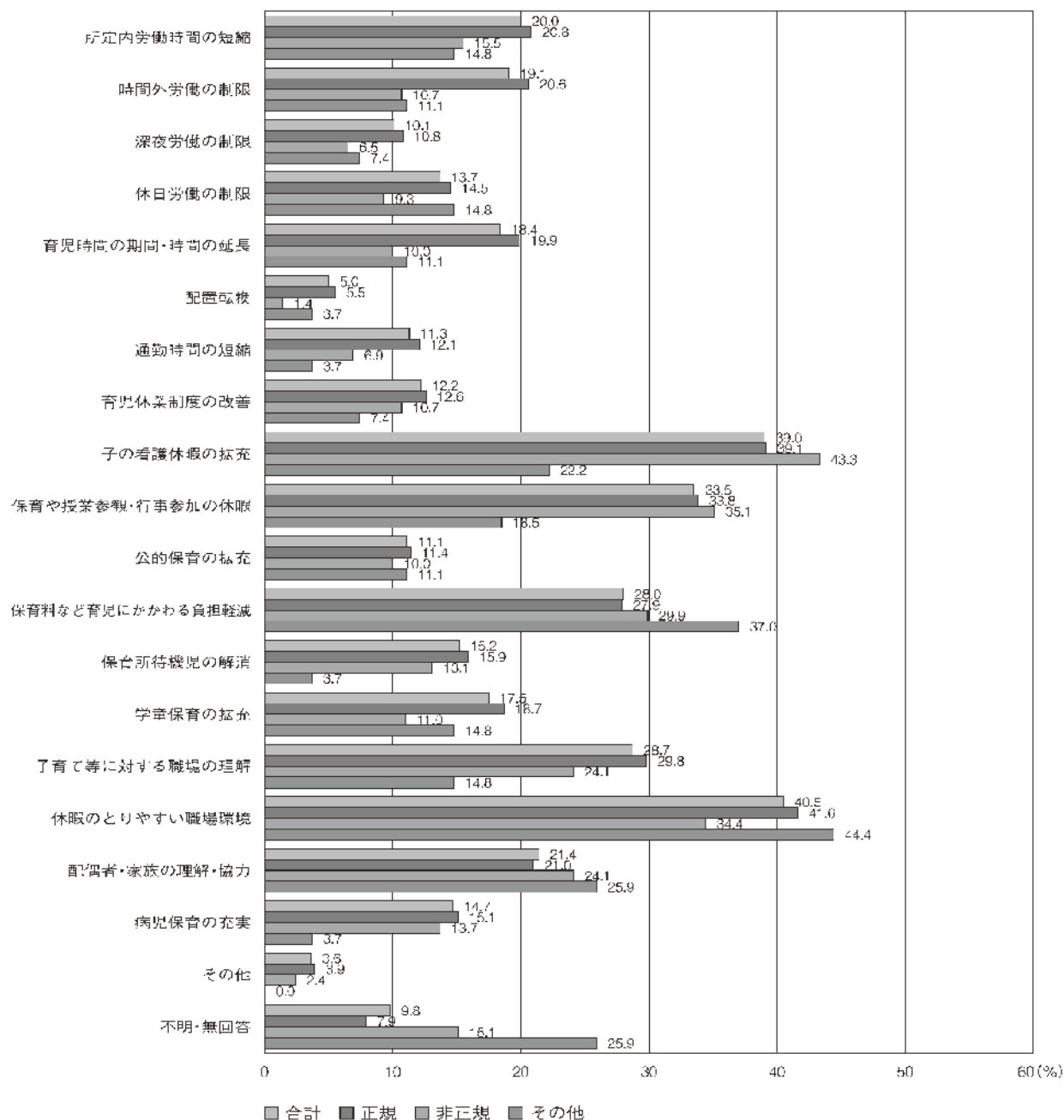
上段：度数 下段：%	「不明・無回答」除く合計	仕事の都合を 考えて父または母が交代で 休暇をとる	主として母親 が休暇をとる ことが多い	主として父 親が休暇 をとることが 多い	いずれかの 親族に頼 む	知人やベ ビーシッ ターなど を頼む	病児保育 を利用する	その他	不明・無 回答
合計	2,232	870	1,363	51	827	10	198	48	339
	100.0	39.0	61.1	2.3	37.1	0.4	8.9	2.2	
正規	1,944	819	1,125	49	744	9	184	43	270
	100.0	42.1	57.9	2.5	38.3	0.5	9.5	2.2	
非正規	254	45	214	2	71	1	14	4	37
	100.0	17.7	84.3	0.8	28.0	0.4	5.5	1.6	
その他	21	3	13	-	9	-	-	1	6
	100.0	14.3	61.9	-	42.9	-	-	3.7	
不明・無回答	13	3	11	-	3	-	-	-	26
	100.0	23.1	84.6	-	23.1	-	-	-	

■子どもが病気になったときの対応は、「主として母親が休暇をとることが多い」がもっとも多く、正規に比べて非正規の方が圧倒的に多い。

子どもが病気になったときの対応は、「不明・無回答」を除くと、正規では、「主として母親が休暇をとることが多い」57.9%、「仕事の都合を考慮して父または母が交代で休暇をとる」42.1%、「いずれかの親族に頼む」38.3%の順に多い。

非正規は、「不明・無回答」を除いて、「主として母親が休暇をとることが多い」が84.3%と突出しており、続いて「いずれかの親族に頼む」28.0%、「仕事の都合を考慮して父または母が交代で休暇をとる」17.7%となっている。非正規は、母親が休暇をとる割合が高い。

【問18. あなたが仕事と家庭・育児を両立させて働きつづけるために、もっとも切実な要求を5つ以内でお答えください】



■仕事と家庭・育児を両立させて働き続けるための切実な要求トップ5は、
 「休暇のとりやすい職場環境」「子の看護休暇の拡充」「保育や授業参観・行事参加の休暇」
 「子育て等に対する職場の理解」「保育料など育児にかかわる負担軽減」


仕事と家庭・育児を両立させて働き続けるための切実な要求5つは、全体では「休暇のとりやすい職場環境」40.5%、「子の看護休暇の拡充」39.0%、「保育や授業参観・行事参加の休暇」33.5%、「子育て等に対する職場の理解」28.7%、「保育料など育児にかかわる負担軽減」28.0%であった。

正規は、「休暇のとりやすい職場環境」が41.6%と最も多く、次いで「子の看護休暇の拡充」39.1%、「保育や授業参観・行事参加の休暇」33.8%、「子育て等に対する職場の理解」29.8%、「保育料など育児にかかわる負担軽減」27.9%となっている。

非正規では、最も多いのは「子の看護休暇の拡充」43.3%で、「保育や授業参観・行事参加の休暇」35.1%、「休暇のとりやすい職場環境」34.4%、「保育料など育児にかかわる負担軽減」29.9%、「子育て等に対する職場の理解」「配偶者・家族の理解・協力」がそれぞれ24.1%となった。

職種別にみると、看護師は「深夜労働の制限」が上位から3つ目の要求となっているのが特徴である。外交・営業の「所定労働時間の短縮」の要求が高いのは、労働時間の長さを推測させる。

上段：度数 下段：%	合計	所定内労働時間の短縮	時間外労働の制限	深夜労働の制限	休日労働の制限	育児時間の期間・時間の延長	配置転換	通勤時間の短縮	育児休業制度の改善	子の看護休暇の拡充	保育や授業参観・行事参加の休暇	公的保育の拡充	保育料や育児にかかわる負担軽減	保育所待機児の解消	学童保育の拡充	子育て等に対する職場の理解	休暇のとりやすい職場環境	配偶者・家族の理解・協力	病児保育の充実	その他	不明・無回答	
		合計	2,571	513	492	260	352	472	128	291	314	1,002	860	286	720	391	451	737	1,040	549	377	93
	100.0	20.0	19.1	10.1	13.7	18.4	5.0	11.3	12.2	39.0	33.5	11.1	28.0	15.2	17.5	28.7	40.5	21.4	14.7	3.6	9.8	
雇用形態	正規	2,214	460	457	239	320	440	122	268	280	865	748	252	618	351	413	660	921	466	334	86	176
		100.0	20.8	20.6	10.8	14.5	19.9	5.5	12.1	12.6	39.1	33.8	11.4	27.9	15.9	18.7	29.8	41.6	21.0	15.1	3.9	7.9
	非正規	291	45	31	19	27	29	4	20	31	126	102	29	87	38	32	70	100	70	40	7	44
		100.0	15.5	10.7	6.5	9.3	10.0	1.4	6.9	10.7	43.3	35.1	10.0	29.9	13.1	11.0	24.1	34.4	24.1	13.7	2.4	15.1
	その他	27	4	3	2	4	3	1	1	2	6	5	3	10	1	4	4	12	7	1	-	7
		100.0	14.8	11.1	7.4	14.8	11.1	3.7	3.7	7.4	22.2	18.5	11.1	37.0	3.7	14.8	14.8	44.4	25.9	3.7	-	25.9
不明・無回答	39	4	1	-	1	-	1	2	1	5	5	2	5	1	2	3	7	6	2	-	25	
	100.0	10.3	2.6	-	2.6	-	2.6	5.1	2.6	12.8	12.8	5.1	12.8	2.6	5.1	7.7	17.9	15.4	5.1	-	64.1	
職種	一般事務	601	115	105	12	57	102	44	98	73	257	175	78	150	117	116	170	231	142	81	29	46
		100.0	19.1	17.5	2.0	9.5	17.0	7.3	16.3	12.1	42.8	29.1	13.0	25.0	19.5	19.3	28.3	38.4	23.6	13.5	4.8	7.7
	外交・営業	19	7	1	-	-	4	-	5	2	8	10	4	8	2	5	5	3	3	3	1	1
		100.0	36.8	5.3	-	-	21.1	-	26.3	10.5	42.1	52.6	21.1	42.1	10.5	26.3	26.3	15.8	15.8	15.8	5.3	5.3
	マニピュレーション	34	6	3	2	-	5	-	4	6	9	13	4	13	7	11	14	17	11	4	2	1
		100.0	17.6	8.8	5.9	-	14.7	-	11.8	17.6	26.5	38.2	11.8	38.2	20.6	32.4	41.2	50.0	32.4	11.8	5.9	2.9
	調理	21	2	3	1	4	3	-	1	5	7	4	1	9	3	5	8	9	3	3	-	2
		100.0	9.5	14.3	4.8	19.0	14.3	-	4.8	23.8	33.3	19.0	4.8	42.9	14.3	23.8	38.1	42.9	14.3	14.3	-	9.5
	販売・店員	26	4	-	-	4	4	3	3	2	8	9	2	14	9	4	7	9	5	5	1	1
		100.0	15.4	-	-	15.4	15.4	11.5	11.5	7.7	30.8	34.6	7.7	53.8	34.6	15.4	26.9	34.6	19.2	19.2	3.8	3.8
	教職員	377	105	96	6	59	88	17	67	55	157	147	45	72	75	92	125	175	93	55	17	13
		100.0	27.9	25.5	1.6	15.6	23.3	4.5	17.8	14.6	41.6	39.0	11.9	19.1	19.9	24.4	33.2	46.4	24.7	14.6	4.5	3.4
	保育士	218	60	42	3	19	54	12	27	37	91	91	17	56	22	29	72	113	56	19	4	6
		100.0	27.5	19.3	1.4	8.7	24.8	5.5	12.4	17.0	41.7	41.7	7.8	25.7	10.1	13.3	33.0	51.8	25.7	8.7	1.8	2.8
	看護師	593	90	155	198	138	101	26	18	69	210	198	49	190	50	70	146	236	99	96	10	72
		100.0	15.2	26.1	33.4	23.3	17.0	4.4	3.0	11.6	35.4	33.4	8.3	32.0	8.4	11.8	24.6	39.8	16.7	16.2	1.7	12.1
	学童保育	14	2	1	-	-	1	-	1	3	5	4	2	3	3	1	6	7	5	1	-	3
		100.0	14.3	7.1	-	-	7.1	-	7.1	21.4	35.7	28.6	14.3	21.4	21.4	7.1	42.9	50.0	35.7	7.1	-	21.4
	介護・福祉職	181	30	17	15	29	22	8	12	12	66	53	18	55	19	18	50	67	27	28	5	39
		100.0	16.6	9.4	8.3	16.0	12.2	4.4	6.6	6.6	36.5	29.3	9.9	30.4	10.5	9.9	27.6	37.0	14.9	15.5	2.8	21.5
	その他専門・技術職	313	66	48	19	30	62	10	40	37	124	106	45	105	55	72	96	112	66	59	15	32
		100.0	21.1	15.3	6.1	9.6	19.8	3.2	12.8	11.8	39.6	33.9	14.4	33.5	17.6	23.0	30.7	35.8	21.1	18.8	4.8	10.2
	運輸・交通関係	34	4	3	3	3	5	2	1	4	16	12	2	12	9	7	10	15	8	7	1	3
		100.0	11.8	8.8	8.8	8.8	14.7	5.9	2.9	11.8	47.1	35.3	5.9	35.3	26.5	20.6	29.4	44.1	23.5	20.6	2.9	8.8
	その他（製造・清掃・研究職）	94	16	14	1	7	18	4	11	8	35	26	16	28	19	18	22	37	23	13	8	9
		100.0	17.0	14.9	1.1	7.4	19.1	4.3	11.7	8.5	37.2	27.7	17.0	29.8	20.2	19.1	23.4	39.4	24.5	13.8	8.5	9.6
	不明・無回答	46	6	4	-	2	3	2	3	1	9	12	3	5	1	3	6	9	8	3	-	24
100.0		13.0	8.7	-	4.3	6.5	4.3	6.5	2.2	19.6	26.1	6.5	10.9	2.2	6.5	13.0	19.6	17.4	6.5	-	52.2	



自由記載欄から
調査用紙

自由記載から抜粋

《女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査》

【男女平等】

- ・男性と同様に働いているが、+αの仕事を頼まれるのは女性が多い。また女性の管理職も少ない。平等に扱ってほしい。
- ・女性管理職を増やしたいがために管理職が「女性管理職を増やしたいから管理試験を受けて欲しいと」打診してくる。なぜ女性管理職が必要なのかを理解していないし、人を駒としか見えていないことがよくわかる。
- ・男性職員に都合がよい場合、男女差別をしない傾向を感じる。女性は男性と体のづくりも違うので配慮してほしい。昇進に関して、何年も同じポジションから譲らない男性職員がいるため、女性幹部の登用は先になりそう。
- ・労働協約では男女平等になっていると思うが、客・電話対応等は、女性に対応させるなど、男性のアシスタントとして使うことが多々ある。女性の最高職が課長止まり、50代で専門職だがヒラ社員のため、他社の方に「女性差別があるのでは？」と言われたことがある。

【昇進制度・業務評価】

- ・子育て中のため、業務の負担を減らしてもらっている。気を遣ってもらっているんだろうけれど、マミートラック（ワーキングマザーが育児を優先させるためキャリアの一線から退くこと）を感じる。
- ・管理職から、次いつまた妊娠するかわからない人をフルタイムに戻すことはできないと言われた。仕事がないと言い続けていたにもかかわらず新人を採用。職場復帰時に、休職前の業務ではなく、本人が望まない業務にさせられそうになった。あまりにも邪険に扱われたため「私は必要ないのでしょうか」と聞くと笑われた。復帰3か月前に管理者が変わり、精神的にまいり退職を決意。休職からの復帰の難しさを感じた。マタハラともとれる言動をするような人間を昇進させないでほしい。子育て経験者、女性が役職に少ないのももっと考えてほしい。シングルマザーでも努力して昇進できる社会にしてほしい。男性の育休も義務化すべき。

【制度について】

- ・管理者は、管理能力も求められるが、職場全体でも様々な制度について知ってほしい。知っている職場の「雰囲気」も違う。
- ・看護休暇を知らず、全て年休で利用していた。
- ・生理休暇の存在を初めて知った。もっと内容を知りたいので、職場に情報を送ってほしい。
- ・ジェンダー平等や人権について学ぶ機会を増やしてほしい。
- ・各制度取得できたが、後ろめたく感じた。男性が多いため前例が少なく取りやすいサポートの強化や女性職員を増やすなどの配慮があればと感じた。

- ・制度を利用しようとしても、自分も、上司も内容を把握していない。担当者からの連絡も十分でないため、大変で不安な思いをした。日常的に、全職員が理解できるような情報開示が必要。復職1年目で、有給40日・子の看護休暇を全て消化。降は欠勤となったため、減給。2年目は有給20日・看護休暇5日のため、無理をして休まないようにしている。安心して休める制度が欲しい。

【ハラスメント】

- ・ハラスメント撲滅宣言を出してほしい。その前に学習会をしてほしい。ハラスメントをしている人に限って、自分がハラッサーだということを認識していない。全体を俯瞰できるよう努力してほしい。
- ・パワハラに対する危機感が足りない。苦しんでいる職員がいても対応が遅い。加害者側も守ろうとし、処罰などなく「事なかれ主義」
- ・人員不足のために、「休憩・年休」等が取れない、このことが原因で疲労が増し、ハラスメントやメンタルにつながっているのではないかな。
- ・女性の職責は増えてきたが、ハラスメントの問題（SOGIハラやレイシャルハラスメントも含め人権問題として）の研修は必要と思う。自分も含めて社会の固定観念に長い間とらわれてきたことに最近になって気づき、自分がハラスメントしないようにしたいと思う。好意的差別も性差別だということも学習していかないとなかなか気づきにくい。

《妊娠・出産・育児に関する実態・・・自由記載から》

(妊娠時・妊娠以後のハラスメント)

- ・マタニティハラスメントは、妊娠・出産のときだけでなく、その人の人生設計や子どもとの関係にも影響する。数年前、数年間マタハラを受け、不本意な異動をされた。自分のしたい仕事から、違う分野へ異動となったが、育児にかかる費用等を考えると転職もできず、苦悩したまま。マタハラを受けているときはどこの誰に訴えていいのかわからなかった。労組の活動が、今苦しんでいる人に届くことを祈る。
- ・妊娠中、通勤緩和を利用したら、上司から「妊娠していることを公表し『迷惑かけてすみません』と言いなさい」「制度だからと言っていつまでも取っていいものではないのよ？」等、精神的・体力的にもつらい思いをした。
- ・妊娠時から出産後まで、悪阻や精神的負荷から1日中嘔吐がある。初期時は流産も考えられるため職場に言いたくなかった。しかし、休むからには言うしかなく、広めないでほしいと言ったにもかかわらず数日後に出勤すると周りの人は知っていた。一週間後に流産。次の妊娠時は病気として休んだが流産を繰り返してしまい精神的に、いよいよダメになり妊活自体をやめた。今は人が集まる所や苦手な人へは、身体症状発生するため近づけない。できる限り無心で仕事をこなしているが、会議や懇談会等があると予定日前から身体症状が発生し参加できずにいる。

- ・コロナの影響で保健所の新生児訪問や定期健診もお休みのところが多い。集まらないために孤立している親が多いのではないか。保健所を増やし、安心して子育てできる社会にしたい。

【賃金】

- ・給与が少なく生活が苦しいので副業を認めてほしい。
- ・残業が●時間までと決められ、定時を過ぎると「いつ帰るのか」と聞かれるが、仕事量は変わらないので、終わらない時もある。いちいち言われると困る。残業減で給料も減ったが、異動後、減給になり生活が厳しい。家賃の補助がなくなったことは大きい。単身のうちは家賃補助をしてほしい。
- ・正規職員の異動は必要だが、合併によるエリア拡大のため、通勤時間が増えた。1日8時間勤務で、通勤4時間。残業ゼロでも人間らしい生活、心身ともに健康は維持できない。50代後半からは身体的負担が大きく、定年延長されても、異動による退職が後を絶たない。高齢者をうまく活かし、長く働ける考え方を組織の持つてほしい。無理ならパートといわれても生活が立ちゆかない
- ・正規職員の副業は認められていないが、今の賃金で生活するのはやっと、貯蓄する余裕もない。
- ・一時金を増やしてほしい。ダブルワークを可能にしてほしい。一つの仕事で充分というようになるまでいつまで待てばいいのかと思う。

【正規・非正規の格差】

- ・非正規の賃金が安すぎる。
- ・非正規には退職金がないため心配。正規仕事の内容は変わらないので退職金制度を作ってほしい。
- ・非正規だが責任はあるのに低賃金で拘束時間が長い。体調不良でも出勤せざるを得ない。
- ・有期を無期にできないことを解決してほしい。
- ・全ての非正規労働者に無期転換ルールを適用してほしい。
- ・非正規職員に対する扱いがぞんざいだと感じる。
- ・非正規が殆どの職場だが、責任のある仕事を任せられている感がある。しかし、給与や賞与などは正規と比較するとその差は非常に大きい。

【健康状態】

- ・体調を崩しながらでも仕事をしている。残業が多く、家族が子どもの迎えなど対応してくれるが、家族も体調を崩している。
- ・子育てと仕事（フルタイム）だが、何度も体調を崩している。
- ・正規職員が減り、非正規が増えたが、業務の整理をしても、管理や困難事例等は正職が対

応している。育児休暇後復帰したが、体調が万全でないため、ストレス由来の身体症状がある。

- ・加齢とともに、疲労感や、原因不明の不調もある。正規職員の採用を増やし、安心して公務の仕事ができるようにしてほしい！！

【生理休暇】

- ・生理痛がひどいが、人員不足のため運転と配達をしなければならなかった。内服をしながらだが、痛みで正直車の運転どころではなかった。
- ・生理休暇について、体調不良のタイミングは人それぞれで、予想できないこともあるので、突然しんどくなった場合、もっと柔軟な対処や対応にしてほしい。退勤しても影響しないようにするサポートをつけてほしい。
- ・月経痛があるので、休暇の取りやすい職場は本当にありがたい。就業規則には生理休暇は毎潮2日とあるものの、シフト上休暇を取得しづらい。
- ・正規職員のみ、生理休暇は有給なため、不平等だと思う。自給の高い正職が有給で生理休暇を取ることに疑問を感じる。期限が決まっていて、自分しかやれない仕事があれば続けて取ることはできないので、そういう自由のある人が生理休暇を取っているというのが、逆に、ほかに生理休暇を取りにくくしているのも事実。

【更年期】

- ・更年期に対しての制度がない。(例：夜勤免除)
- ・更年期に対しても何か対応してほしい。
- ・生理休暇だけではなく更年期についてもケアしてほしい。更年期の悪化で鬱になる人もいると思う。

【不妊症】

- ・不妊治療をしていることを周りに知られずに休んだり、仕事の調整ができることを希望する。
- ・不妊治療と仕事の両立は、身体的・精神的に辛い。
- ・不妊症と言いつらい、言ったところで理解が得られにくい。
- ・治療には多額の費用と、急な休みが必要だが、体制上休みが取れない、プライバシーが守られているとは思えない。
- ・治療のタイミングから、急遽休みが必要になる。通院を確実に保障できるような権利や休暇制度があってほしい。
- ・不妊治療で子どもを授かった。不妊治療であると公表し、協力を得ることができたが、通常の有給とは別に休みがないとしんどい。

- ・子どもを希望する人に対して、不妊治療ができるよう制度化する必要がある、その際、代替要員の確保も義務化してほしい。
- ・不妊治療は生理周期や排卵期で治療の日程が決まる。自分の場合、調整を何とかしてやっているが、上司の理解なくしては絶対にできない治療だった。病院の通院も多く、精神的、金銭的負担が多いなので、周囲の理解と法や国の支援がもっとあればと思う。
- ・不妊治療の休暇制度が拡充され、女性は生理休暇の延長だが、男性は不妊治療休暇取得のために申請書を提出し、休暇枠のシステム作成をしてもらうことが必要になっている。扱いには細心の注意が必要なことなのに、男性に申請を求める制度は逆セクハラに当たるとしか思えない。男女ともにプライバシーに配慮する感性をもち、制度を作る人になってほしい。
- ・不妊治療には費用が掛かるものの成功率は20%以下。周囲に公表することで、心のプレッシャーも相当なものである。診療翌日に、急に処置が決まることもあるため、業務管理が思うようにできず、非常に難しい。

《妊娠・出産・育児に関する実態調査》

【妊娠】

- ・不調時に休めない、休めても、「環境」「雰囲気」が変わらないと十分とはいえない。
- ・悪阻のため毎日嘔吐しながら勤務していた。(悪阻に対する理解がない、人員不足で休めない等の記載あり)
- ・切迫流産・早産の恐れがあるとのことで入院になった。職員も足りておらず職場には迷惑をかけてしまい出産といい喜ばしいことも申し訳ない気持ちのほうがまさっていた。育児休暇は経済的な不安があり保育所の入所が難しいと判断し予定より短縮せざるを得なかった。保育士が不足。育休延長をしたいと思えなかった。子供が体調を崩しても休みがとりづらい。年度途中の産休は迷惑をかけるので避けようと思った。仕事も続けていきたい、妊娠出産も幸せな気持ちで迎えたい。あたり前なことを、あたり前にできるようにしてほしい。
- ・労基法 66 条で「妊婦は時間外労働・休日出勤・深夜労働の免除を請求できる」とあるが制度があっても利用できない。「母性健康管理指導事項連絡カード」を提出しても時間短縮どころか残業をせざるを得ない。
- ・上司が全て男性のため、妊娠中相談しづらく我慢した結果、切迫早産できつい思いをした。
- ・人員不足のため、夜勤免除がされない。
- ・事前に妊娠希望を伝えるが、妊娠の希望者同士が同クラスになると「先に妊娠すると一方はしないように」という見えない圧力がある。
- ・責任あるポジションだと、結婚や妊娠のタイミングを考えてしまう。
- ・妊娠した時「うれしい」というより「仕事どうしよう」と思う自分がある。自分の職場では他者に変更できるものでだが、その割には人員削減がされている。「女性の仕事」に対する理解が欲しい。
- ・検診休暇の取得日数が限られているため、不足分は有休で取得
私の職場では妊婦検診の通院休暇は1日単位でしか取得できない。実際には半休で済むので有休を取得した。通院休暇が半日もしくは時間単位で取得できれば良い。

【仕事と子育ての両立】

- ・育児休暇が子どもの誕生日前日までしか利用できない。誕生日当日まで利用できるようにしてほしい。
- ・育児短時間制度があっても、仕事の内容が変わらなければ意味がない。フルタイム者と同様の仕事なので残業をせざるを得なかったり、仕事が雑になってしまう。職場復帰が怖い。職後のフォローを望む。
- ・仕事と育児の両立が難しい。
- ・育児短時間勤務のため、時間内の業務が増となっている。

- ・男女（夫婦）共に、子育てをしやすい世の中にならないと、母親の負担が大きい。
- ・夫が、子育ての協力を全くしない。
- ・人員不足のため、時短が取得できない。頑張って生んだのに母としての仕事ができず辛い。
- ・正職員で働くことが家族にとって本当によいことなのか毎日自問自答している。
- ・部分休業：ない、申請しても使えない。
- ・時短の実績がない
- ・妊娠中の業務変更希望（負担軽減）
- ・保育士：時差勤務なので育児時間休業が取れない。
- ・仕事と子育ての両立で一番大切なことは「職場の理解」
- ・保育園に入園できないため、やむを得ず配偶者が「退職」した。
- ・保育の無償化よりも、保育士の待遇を良くし、待機児童を減らして1歳過ぎても入園しやすくしてほしい。
- ・産前産後休暇や年次有給休暇取得などを合わせると3年近く業務を離れることになる。育休取得時に両立支援ハンドブック等で説明があっても、所属ごとでサポート体制の違いや、制度して確立されていないのではないかと不安。加えて、夫婦共働きで共に異動があるため、単身赴任になった場合、ワンオペ育児になってしまう、勤務先がどこまで家の事情を考慮してくれるのかわからないので不安。
- ・時短職員でも、テレワークができる部署とできない部署があり不公平。低学年の子を持つ親はテレワークできる部署へ移動できるようにしてほしい。産休時の代替要員の補充は義務化にしてほしい。まわりに負担がかかると思うと2人目に消極的になってしまう。
- ・現在は、休暇を取得しやすい環境だが、以前は子どもが発熱をして、休暇を取得しようとしても、代替者がいないため出勤した経験がある。この環境が続くのだったら辞めざるを得ないと考えた時期もあった。
- ・休みが足りない。発熱しても無理をして預けるため、お迎えが必要になり迎えに行くと「しんどい思いをしているのは子どもです」といわれる。モチベーションの維持が難しい。この思いは男性上司には理解できないと思う。
- ・育児休業は2年まで取得できるが、保育園に入れることが困難なので、ゼロ歳の時から保育園に入れるという決断をしなければならない。職場環境は休みが取れるのに、保育園のことを考えると職場復帰せざるを得ない。
- ・育休中通信教育やWEBセミナーなど活用して、スキルアップする機会があるといい。スキルアップした分を評価して昇進が遅れないようにしてほしい。育休をとると昇進は遅れるし、社会から切り離されているように感じる。復帰するとき少し大変だった。
- ・夫が出張でほとんど家にいないので、4人分行事を一人で行かなければならない。保育園～高校、一人でできるか不安。

【復帰後のハラスメント】

- ・復職後、以前と同じ仕事に戻され契約職員の仕事を引き継ぐように言われた。正規職員としてのキャリア形成や、やりがいを持って働くということから後退している。育児と仕事の両立のためのインフラ整備も大切だが、マインドをかえていかないとイキイキと働くというには程遠い。人事の対応もとてもひどかった。
- ・区別という差別（職位）に対する無意識の言動を改善してほしい。やりがい搾取。子どもがいるママだからという理由で担当から外される。
- ・子どもがいて時短中なのに、同じノルマを課せられているため、評価を下げられているし、時短勤務をよく思わない人もいる。改善してほしい。特に上司の気遣いが少ない。
- ・育休後の復帰時に望まない異動が命じられた。くやしい。
- ・第1子出産後異動。1年で第2子の妊娠を報告したら、批判的雰囲気あり。温かい言葉かけもなく、心が張り裂けそうだった。育休を1年取得したかったが、早い復帰をという間接的圧力があり、8カ月で復帰。子育て中の職員がいないため、気持ちを分かち合える人がいない。子どもの、健診・体調不良、自身の健診等で有給休暇が消化してしまうので足りない。コロナでテレワークをしたが、特に不便なくできた。これを機に、在宅勤務を導入してほしい。通勤時間をなくすことで、子どもの通院等にも活用できると思う。
- ・産休後、復帰10日前になっても配属先の連絡はなく、産休前の役職には就けなかった。理由は、子どもがいるから無理だと言われた。育児も仕事も頑張りたい、昇進したいと思っても女性はダメなのかと感じた。男女差別だと思う。
- ・妊娠出産育児については非常に理解があり制度も充実している。しかし、人員不足の影響か、管理職は育児時短もほぼ取得できず、職務の兼任が増える。母としての役割を果たす時間も精神的な余力もなくなる。上長に相談しても、早く帰れとしか言わず、なぜ時短で帰れないのかの原因解決には至らない。個人の仕事のマネジメント力や管理の問題で止まってしまう。休めない業務と子供の病気が重なったらどうするのか常に不安を抱きながら仕事をしている。

【制度について】

- ・育短を利用中。子育てが重要なので給料減は仕方がない。3歳までの育児休暇制度、復帰後の育児短時間制度は有難い。
- ・業務時間短縮制度を利用し助かっている。小学校入学前までだが、小学校低学年はまだ子どもなので、延長してほしい。
- ・育短/看護休暇の改善 →看護休暇の延長希望（足りない）
- ・時短職員に対する業務量の調整や代替要員の配置がされていないので、時短を利用することができない。利用する際に必要な管理者の対応をもっと明確にし、実行してもらいたい。

- ・出産時までには仕事復帰に向けて努力したいと考えていたが、出産後4か月経過、コロナで保育園を見つけることも少し遅れを取っている。実母は仕事をしている、夫は非協力的、急な際の預け先もないため、今後を考えるとたくさん不安がある。
- ・育児時短は、小学校就学前まで取得できるが、この期間の延長はないのか、小学校低学年位まで延長希望。この2つが課題のため、小学校入学と同時に退職しなければならないかと思っている。
- ・就学児を持つ者に対しても、短時間勤務・保育時間の制度がほしい。
- ・小学校に入ってからの方がむしろ、大変なことが増えることに気づきました。学校・学童への行き渋りへの対応、宿題や提出物のチェック、PTAなどの学校行事への対応（平日の昼間が多い）育児時短は小学校卒業まで延長してほしい。

【賃金】

- ・育休、育児短縮に伴う収入減
- ・代替要員がないため、育短を利用したが仕事が終わらないため、結果フルタイム＝無給。
- ・育休を3年取得したいが、収入減になるので制度はあっても活用できない。
- ・育児時短を使用しているが、無給のためかなり収入が減っている。保育園の迎えの時間前まで就業しているが、1日30分は無給になってしまう。好きで続けている仕事ですが、収入が減っているので頑張らなくてもいいと、転職して、もっと家や保育園の近くで働いたほうが良いかと考える。
- ・育児休暇を延長したいという思いがあるが、収入減のため働かざるを得ない。
- ・妊娠・育児に関して理解をしている職場なので、急な休みや妊娠中の配置転換も含めて適切に対処してもらっている。育児時短を利用しているが、給与面はかなり厳しい。

【コロナ】

- ・コロナ禍でテレワークがある部署とない部署があった。テレワークができる（できない）理由は伝えてほしい。部署によっては、役割分担上、上を目指すことが難しい。若い世代を含め、部署ごとで活躍（昇進昇格）できるように制度を見直してほしい。
- ・新型コロナの感染拡大で、現場にいる自分たちは守ってもらえないと身をもって感じた。防護服も個人で用意して、時間も、お金も、体も犠牲にしているのに優遇されているのは管理者や長と名の付く人ばかり。実際に現場に出ている人の身になって考えてほしい。
- ・コロナ感染対策で、密を避けるため食堂や休憩室が、作業スペースとなり、休憩するところがなくなってしまった。
- ・コロナの関係で娘の学校が休校になり、自分の出勤する時間帯に出勤することが難しくなったが、快くシフトの交代や、心配してくれる職場の仲間がいてとても助かった。
- ・妊婦なので感染が心配だったが配慮は一切ない。

・コロナになって、本来の仕事以外の業務が増えた。

- ・コロナになったことで、働き方が適正化した。小人数学級を経験したことからも実施が必要だと実感している。
- ・コロナに係る特殊業務により、正規職員の負担は大きくなるばかり。
- ・コロナに伴い、民間はテレワーク導入が進んでいる。行政も同様にすべき。
- ・コロナ対策のせいで、通常の繁忙期に加えて業務量が増加し限界。夫と交代で残業をしているが、いつまで続くのか…、ワークバランスとは何なのか？同じ職場でも業務量が偏っている。非常事態なのに体制は変わらない、限界！！

【保育園について】

公立保育園に通っているが、保育無償化によって保育サービスの質、内容が低下したと実感している。安心して保育園に通わせて、仕事ができることが無償化より大切なことだと思う。例) 3歳児クラスから日中の様子など連絡帳に記入していただいていたのが無くなった。家庭からの記載事項もあったが…。連絡帳が園と親のつながりだったので大変残念だし不安。

【国に対して】

- ・少子化からなかなか脱することができない。政治のあり方が問われる。人口減少に歯止めがかからない。など一つ一つ課題を解決していかなければ、今後、国として立ちいかなくなる恐れがある。出生率を増やし、子どもを大切に育てられる国の予算を増やし、世界一高い教育費の軽減をはかり、親の負担を減らすべきである。

女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査

【記入上の注意】

- ・鉛筆かシャープペンシルで記入してください。
- ・間違えた場合は、消しゴムで消してください。
- ・該当する項目(数字)に○をつけてください。

《良い例》 ○ はい ② いいえ

《悪い例》 ① はい ② いいえ はい ② いいえ

※○は、枠からはみ出さないように記入してください。×印も不可です。

B-1. あなたの雇用形態は次のいずれですか

① 正社員・正規職員	② 非正規・非常勤(無期)	③ 非正規・非常勤(有期)
④ 派遣	⑤ フリーランス・個人請負	⑥ その他

B-2. B-1で②・④・⑤・⑥と回答した人にお聞きします。
①以外の雇用形態を選んだ理由を1つ選んでください。

① 正社員にならなかったがなれなかった
② 子育て・介護などのため
③ 自分の専門・能力を活かすため
④ 正規のような働き方ができないと思った
⑤ その他 ()

B-3. 現在複数以上の仕事をしていますか(内職を含む)

① していない(仕事は1つ)	② 2つ
③ 3つ	④ 4つ
⑤ 5つ以上	

C. あなたの勤務形態はどのようになっていますか?

① 日勤	② 時差勤務・早番・遅番がある
③ 2交替制勤務がある	④ 3交替制勤務がある
⑤ 夜勤専門	⑥ フレックスタイム制
⑦ 裁量労働	⑧ その他 ()

D. あなたの年齢は?

① 15～19歳	② 20～24歳	③ 25～29歳	④ 30～34歳
⑤ 35～39歳	⑥ 40～44歳	⑦ 45～49歳	⑧ 50～54歳
⑨ 55～59歳	⑩ 60～64歳	⑪ 65歳以上	

E. あなたの家計は何人の収入でまかなわれていますか。

① 1人で(単身)	② 1人で(扶養者あり)
③ 共働き(一方が非正規)	④ 共働き(双方とも正規)
⑤ 共働き(双方とも非正規)	⑥ その他 ()

F. あなたの通勤の所要内労働(平均した勤務時間合計)は?

① 20時間未満	② 20時間以上30時間未満
③ 30時間以上40時間以下	④ 40時間超
⑤ その他	

G. あなたの通常の通勤ルート・手袋による片道の「通勤時間」は?

① 15分程度または未満	② 30分程度	③ 45分程度
④ 60分程度	⑤ 75分程度	⑥ 90分程度
⑦ 105分程度	⑧ 120分程度	⑨ それ以上

次ページに続きます

【記入上の注意】

- ・鉛筆かシャープペンシルで記入してください。
- ・間違えた場合は、消しゴムで消してください。
- ・該当する項目(数字)に○をつけてください。

B-1. あなたの職場の所属する都道府県に○を付けてください。

① 北海道	② 青森	③ 岩手	④ 宮城	⑤ 秋田	⑥ 山形
⑦ 福島	⑧ 茨城	⑨ 栃木	⑩ 群馬	⑪ 埼玉	⑫ 千葉
⑬ 東京	⑭ 神奈川	⑮ 新潟	⑯ 富山	⑰ 石川	⑱ 福井
⑲ 山梨	⑳ 長野	㉑ 岐阜	㉒ 静岡	㉓ 愛知	㉔ 三重
㉕ 滋賀	㉖ 京都	㉗ 大阪	㉘ 兵庫	㉙ 奈良	㉚ 和歌山
㉛ 鳥取	㉜ 徳島	㉝ 岡山	㉞ 広島	㉟ 山口	㊱ 徳島
㊲ 香川	㊳ 愛媛	㊴ 高知	㊵ 福岡	㊶ 佐賀	㊷ 長崎
㊸ 熊本	㊹ 大分	㊺ 宮崎	㊻ 鹿児島	㊼ 沖縄	

A. あなたの仕事は次のうちいずれに近づけたいですか?
※区別がつかない場合は近いものを複数選んでも構いません。

① 一般事務	② 外交・営業	③ 製造	④ アスコミ関係	⑤ 調理
⑥ 清掃	⑦ 販売・店員	⑧ 教職員	⑨ 保育士	⑩ 看護師
⑪ 児童保育	⑫ 介護・福祉施設	⑬ 研究職	⑭ その他専門・技術職	⑮ 運輸・交通関係
⑯ 金融	⑰ 建設関係	⑱ 通信関係	⑲ その他	

I. 組合又は支部名を記入してください。

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620

II. あなたの組合が加入している単産名に○を付けてください。

① 建交労	② J M I T U	③ 自交総連	④ 検数労連
⑤ 生協労連	⑥ 労連・全国一帯	⑦ 金融労連	⑧ 全印総連
⑨ 民放労連	⑩ 映画労連	⑪ 日本医労連	⑫ 福祉保育労
⑬ 国公労連	⑭ 自治労連	⑮ 全教	⑯ 郵政U
⑰ 特殊法人労連	⑱ 出版労連	⑲ 全損保	⑳ 全農協労連
㉑ 新聞労連	㉒ その他労組	㉓ 組合に入っていない	

III. あなたの職場の所在する都道府県に○を付けてください。

① 北海道	② 青森	③ 岩手	④ 宮城	⑤ 秋田	⑥ 山形
⑦ 福島	⑧ 茨城	⑨ 栃木	⑩ 群馬	⑪ 埼玉	⑫ 千葉
⑬ 東京	⑭ 神奈川	⑮ 新潟	⑯ 富山	⑰ 石川	⑱ 福井
⑲ 山梨	⑳ 長野	㉑ 岐阜	㉒ 静岡	㉓ 愛知	㉔ 三重
㉕ 滋賀	㉖ 京都	㉗ 大阪	㉘ 兵庫	㉙ 奈良	㉚ 和歌山
㉛ 鳥取	㉜ 徳島	㉝ 岡山	㉞ 広島	㉟ 山口	㊱ 徳島
㊲ 香川	㊳ 愛媛	㊴ 高知	㊵ 福岡	㊶ 佐賀	㊷ 長崎
㊸ 熊本	㊹ 大分	㊺ 宮崎	㊻ 鹿児島	㊼ 沖縄	

問19. 問18で②③を選んだ方のみお答えください。
【生理休暇】がとれない理由はなんですか?
(あてはまる項目を3つ以内にお答えください)

① 就業規則がない	② 無給のためとらない
③ 制度があることを知らなかった	④ 請求申請の手続きが面倒
⑤ 人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい	⑥ 上司のいやがらせがある
⑦ 休むと評価が下がるような気がする	⑧ はずかしい、生理であることを知られたくない
⑨ 苦痛でないの必要ない	⑩ 生休とはとるべきでないと思うから
⑪ その他 ()	

問20. 「不妊治療について」

問20-1. 「不妊治療」を受けていたことがありますか

① 過去に受けたことがある	② 受けていない
③ 受ける予定がある	④ 受けていない

【問20-2は、問20-1で①～③と回答されていた方のみお答えください】

問20-2. 不妊治療と仕事の両立に必要なと思われることは何ですか。
(当てはまる項目を3つ以内にお答えください。)

① 上司の理解及び協力	② 同僚の理解及び協力
③ 不妊治療をしていることをまわりに話せる	④ 仕事と治療時間の調整
⑤ 治療のための休暇	⑥ 昇給・昇格が差別されない(昇給・昇格の保証)
⑦ 労働時間の柔軟性(フレックス制の導入など)	
⑧ 不妊治療休暇、時間等の制度の整備	
⑨ 国・自治体などの助成金(年齢、回数を制限がなく、すべての治療)	
⑩ 不妊治療について理解を得るための啓発活動(例:厚生労働省の不妊治療連絡カード等の活用、上司、同僚の研修)	
⑪ 不妊治療と分らないようなる際にする(女性の休暇を総務すること)	
⑫ その他	

健康・労働・男女平等(不妊治療の実態も含む)に関する職場実態や仕事を願う上での要求・ご意見などをまとめても自由にお書きください。

問12. あなたは最近、次のような症状がありますか。(複数回答可)

① 身体がだるい	② 頭がぼんやりしたりしりさえない
③ いつもねむい	④ 朝起きた時気分がすぐれない
⑤ 頭痛がしたり頭が重い	⑥ 首筋や肩がこる
⑦ 腕や手足・膝・関節の痛みやしびれ	⑧ 腰がだるい、重い、痛い
⑨ 胃の調子が悪い	⑩ 目が疲れる、目がしょしょばよする
⑪ 声がかれる	⑫ 発汗・のぼせ
⑬ 眠れない	⑭ その他
	⑮ ない

問13. 最近以下のようなことがありますか。(複数回答可)

① 心配ごとがある	② 自分が他人より劣っていると思えてしまった
③ 根気が続かない	④ なんともなくイライラし、ちょっとしたことがかかるとさわる
⑤ ささいなことが気になる	⑥ なにかでハッパッとうさばらじをしみたい
⑦ 自分の好きなことでもやる気がしない	⑧ 家に帰っても仕事のことが気にかかってくる
⑨ ゆうつな気分がする	⑩ 出勤したくない
⑪ ない	

問14-1. あなたは具合が悪くても仕事を休めなかったことがありますか。

① ある	② ない
------	------

問14-2. 「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか?

① 無給になる	② 雇止めなど不利益取り扱いへの不安
③ 仕事が多忙	④ 人員不足で職場の体制がない
⑤ 同僚への気兼ね	⑥ 自分の責任のある会議等があった
⑦ その他 ()	

問15. 1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか?

① 4時間程度または未満	② 4.5時間程度	③ 5時間程度
④ 5.5時間程度	⑤ 6時間程度	⑥ 6.5時間程度
⑦ 7時間程度	⑧ 7.5時間程度	⑨ 8時間程度またはそれ以上

(母性保護)

問16. あなたの月経の周期はどの程度ですか?
【妊娠中の方は妊娠していない時の生理の周期をお答えください】

① 順調である	② 時々不順	③ 不順である
④ 月経異常(月経過多)	⑤ 月経異常(無月経)	⑥ 閉経している

【問17～19は、問16で①～⑥と回答された月経のある方のみお答えください】

問17. 月経時に鎮痛剤を使用していますか?

① 毎潮時飲む	② ときどき飲む	③ 飲まない
---------	----------	--------

問18. 「生理休暇」をとっていますか?

① 毎潮時とっている	② ときどきとっている	③ とっていない
------------	-------------	----------

アンケート回答項目は以上です。ご協力いただきまして、ありがとうございました。

H. あなたの年収は税金や社会保険料込みでいくらかですか？
複数仕事をしている人は合算して下さい。

- ① 100万円未満 ② 100～150万円未満 ③ 150～200万円未満
④ 200～250万円未満 ⑤ 250～300万円未満 ⑥ 300～350万円未満
⑦ 350～400万円未満 ⑧ 400～500万円未満 ⑨ 500～600万円未満
⑩ 600～700万円未満 ⑪ 700万円以上

(雇用における男女平等)

問1-1. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べて不当に差別されていると感じますか、それは具体的にどのようなことですか？ (複数回答可)

- ① 採用に男女差がある ② 賃金に差別がある
③ 昇進・昇格に差別がある ④ 能力を正當に評価しない
⑤ 補助的な仕事しかやらせて ⑥ 企画・プロジェクトなど社内の重要な仕事につかせてもらえない
⑦ 女性を幹部職員に登用しない ⑧ 結婚したり子どもが生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある
⑨ 女性に定年まで勤め続け ⑩ 教育・訓練を受ける機会が少ない
⑪ その他 ()
⑫ 差別はない

問2. あなたの職場での女性の採用や昇進・昇格・登用についてのポジティブアクションについて

- ① ある ② ない ③ 計画策定中 ④ わからない

※ ポジティブアクションとは…男女差別解消のため、一定期間「女性に特別の機会を与える取組」をすることや「女性を有利に取り扱う取組」

(働き方について)

※ 時間外労働または休日労働をさせようとする場合、労基法第38条の規定により、時間外労働・休日労働協定(36協定)の締結が必要です。

(労務課・労働時間課から500円)

問3. 主たる勤務先の残業(超過勤務)について

問3-1. 最近1か月の職場での残業時間(超過勤務)はどのくらいですか？

- ① 残業なし ② 1～10時間未満 ③ 10～20時間未満
④ 20～30時間未満 ⑤ 30～40時間未満 ⑥ 40～50時間未満
⑦ 50～60時間未満 ⑧ 60～80時間未満 ⑨ 80～100時間未満
⑩ 100時間以上

問3-2. 最近1か月の超過勤務で仕事をしても、お金が支払われない時間(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか？

- ① まったくない ② 30分～5時間未満 ③ 5～10時間未満
④ 10～20時間未満 ⑤ 20～30時間未満 ⑥ 30～40時間未満
⑦ 40～50時間未満 ⑧ 50時間以上 ⑨ その他

問3-3. 持ち帰りの残業はありますか？

- ① ある ② ない

問4-4. 残業をする主な理由は何ですか？
(おもな理由を3つ以内でお答えください)

- ① 残業を組み込んだ業務だから ② 要員・人手不足だから
③ 上司の命令だから ④ 自らの責任でやらなければならぬ仕事だから
⑤ 仲間迷惑がかかるから ⑥ 顧客・利用者・患者・生徒などに対応に迷惑がかかるから
⑦ 勤務成績に影響するから ⑧ 収入を確保するため
⑨ その他 ()

問4. 年休(年次有給休暇)について

※ 2019年4月から年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となりました。(刘家・年休が10日以上上付与される労働者)

(労務課・55日分の年休がかりやすい)

問4-1. 年休は、とりたいたときにとれますか？

- ① 自由にとれる ② すこしとりにくい ③ ほとんどとれない
④ 年休がないといわれた ⑤ 相談なく、一方的に年休の日を決められた
⑥ その他

問4-2. あなたは昨年1年間(昨年度)、年休をどれくらい使いましたか？

- ① まったくとれない ② 1～2日 ③ 3～5日
④ 6～10日 ⑤ 11～15日 ⑥ 16～20日
⑦ 21日以上 ⑧ 年休がない(勤務6か月未満)

問4-3. あなたは年休をなんのために使いましたか？
(おもな理由を3つ以内でお答えください)

- ① 旅行・趣味 ② 休養 ③ 組合活動等
④ 自分の病気・通院 ⑤ 家族の病気・通院 ⑥ 親の介護
⑦ 子どもの保育・授業 ⑧ 冠婚葬祭 ⑨ 家事など
⑩ 不妊治療 ⑪ その他 ()

問4-4. あなたが年休をとらなかった(とれなかった)理由はなんですか？
(主な理由を3つ以内でお答えください)

- ① 自分や家族の病気や急な用事 ② 要員不足のためのために残しておく
③ 顧客や利用者・生徒・患者 ④ 職場の雰囲気とりにくい
⑤ 休むと評価が下がるような ⑥ 休んでもすることがない
⑦ その他 ()

(過去3年以内の介護休暇・休業について)

問7-1. 家族(配偶者・子・親など)のために、2週間以上の介護・看護が必要になった方にお答えします。(複数回答可)

- ① 介護休業をとった ② 短期の介護休業をとった
③ 年休をとった ④ その他の休暇・休業をとった
⑤ 欠勤した ⑥ ヘルパー・介護保険制度を利用した
⑦ 介護が可能な勤務形態・職種に変えた ⑧ 退職した
⑨ その他 ()

(介護休業や短時の介護休暇制度について)

(労務課・育児介護課(休業法のあたり)

問5-2. 家族(配偶者・子・親など)のために、2週間以上の介護・看護が必要としたが、介護・看護休暇を取得しなかった方にお答えします。(複数回答可)

- ① 就業規則がない ② 期間・回数等の条件が悪くとらなかった
③ 無給・介護休業手当金が少ないなど、経済的理由でとらなかった
④ 手続きがめんどうでとらなかった ⑤ 人員不足や職員の状況からとらなかった
⑥ 申請したと認められなかった ⑦ 自分以外の介護者がいる必要なかった
⑧ 制度があるのを知らなかった
⑨ その他 ()

問5-3. 介護休業(休暇)を取りやすくなるため、もっとも要求したい(最も要求したい)項目を3つ以内でお答えください)

- ① 期間の延長
② 取得要件など「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態」の緩和
③ 取得できる回数を増やす ④ 所得保障の増額 ⑤ 一時金の支給
⑥ 代替要員の配置 ⑦ 申請手続きの改善 ⑧ 共済組合掛金も、社会保険の掛金も免除
⑨ その他 ()

(過去3年以内のハラスメントに関して)

問6. あなたは職場でハラスメント(セクハラ・パワハラ)を受けたことがありますか？ (複数回答可)

- ① ことばでセクハラをうけた ② 卑劣な話・ボスターなど不快な職場環境
③ 体を触られる等があった ④ 性的な関係を迫られた
⑤ 適切なタイミングで上司や部下から指示、指導を受けた(部下や大勢の人の前など)
⑥ 適切な表現で拒否、指導を受けた(人格否定、差別的発言、怒罵など)
⑦ 暴力や無礼等の対応を受けた ⑧ 職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられた
⑨ 意図的に仕事を外された ⑩ 年休や生理休暇など正当な権利行使が認められなかった
⑪ 私生活について非難されたり不当な干渉があった
⑫ 解雇をせまる、任用を継続しない等受け取れる言動があった
⑬ その他 ()
⑭ ハラスメントはない

問7-1. ハラスメントを受けたことがあると答えた人の対処方法は？
(主なものを3つ以内でお答えください)

- ① 相手に抗議・拒絶した ② 同僚・友人に相談した
③ 上司に相談した ④ 家族に相談した ⑤ 労働組合に相談した
⑥ 職場の相談窓口へ訴えた ⑦ 公的相談窓口へ訴えた
⑧ 裁判へ訴えた ⑨ だれにも言わずに耐えた ⑩ 退職した
⑪ その他 ()

問7-2. ①～⑩を答えた方にお答えします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？

- ① 解決した ② しなかった
③ 不利益な扱いをされた ④ 対応中 ⑤ その他

(雇用に関する不安や要求)

問8-1. あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか？

- ① いつも思っている ② ときどき思う ③ 思わない

問8-2. 設問8-1で①、②と答えた人にお聞きします。(複数回答可)

- ① 経験や技能が生かされていない ② 新しい技術や機器の導入で大変
③ 能力以上の目標が課せられてきつい ④ 多忙で身体的・精神的にきつい
⑤ いつも仕事の内容が頭から ⑥ 仕事に合った賃金が払われていない
⑦ 職場の人間関係が悪い ⑧ 雇用された時の条件と実際の仕事内容がちがう
⑨ 仕事と子育て・介護との両立が困難 ⑩ 仕事と不妊治療との両立が困難
⑪ その他 ()



(労務課・労働時間課)

問9-1. あなたは雇止め止めの不安を感じますか？

- ① 強く感じる ② ときどき感じる ③ 感じない

※ 有期雇用契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されます

問9-2. 職場の状況について今、もっとも切実な要求を3つ以内でお答えください

- ① 賃金の引き上げ ② 昇進差別正など男女平等実現
③ 人員増 ④ 労働時間の短縮
⑤ 不払い(サービス)残業の一律 ⑥ 休日・休暇の増加
⑦ 早出・残業の規制 ⑧ 変形労働の是正
⑨ 時間外・休日・深夜労働の削減率の引き上げ
⑩ 退職金の引き上げ ⑪ 母性保護拡充
⑫ 両立支援制度の改善 ⑬ 教育訓練・研修制度の改善・拡充
⑭ リストラ「合理化」をやめる ⑮ 成果・業績連金の人事管理をやめる
⑯ 労働密度・ノルマの改善 ⑰ 労働安全衛生・職場環境の改善
⑱ 人間関係の改善 ⑲ 労働条件・賃金の均等待遇
⑳ 正社員化 ㉑ ハラスメント根絶 ㉒ 定年延長
㉓ その他 ()

(現在の健康状態について)

問10. あなたの疲れの度合いと回復についてお答えください。

- ① 特に疲れは感じない ② 疲れを感じるが、次の日では回復している
③ 疲れが翌日に残ることが多い ④ いつも疲れている

問11. あなたの今の健康状態はどうですか？

- ① 健康である ② 健康にやや不安がある
③ 健康に大変不安がある ④ 病気が療中

次ページに続きます

問14. 育児休業法の改善にもついても要求したい項目を3つ以内でお答えください。(もっとも要求したい項目を1つ以内でお答えください)

- ① 育児休業中の所得保障の増額
- ② 育児休業期間を勤務したものとみなす
- ③ 期間の延長
- ④ 代替要員の配置の義務化
- ⑤ 原職復帰の義務化
- ⑥ 再取得の制限をなくす
- ⑦ 男性の取得の促進の措置
- ⑧ その他

問15. 子育てに関する両立支援制度の改善にもついても要求したい項目を3つ以内でお答えください(もっとも要求したい項目を1つ以内でお答えください)

- ① 子どもの看護休暇の回数増
- ② 子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ
- ③ 参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充
- ④ 短時間勤務制度・部分休業の期間延長
- ⑤ 代替要員の配置の義務化
- ⑥ 深夜業免除の要件の削除
- ⑦ 残業制限の期間延長
- ⑧ その他

問16. あなたは昨年1年間(昨年度)、子どもの病気のために年次有給休暇を使い果たしたか?

- ① 使った
- ② 使わな

問16-2. 理由はなんですか?

- ① 子どもの看護休暇がたりなかった
- ② 無給だから有給を先に使った
- ③ その他

問17. 子どもが病気になったときに看護は主にどうしていますか?(主なもの2つ以内でお答えください)

- ① 仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる
- ② 主として母親が休暇をとることが多い
- ③ 主として父親が休暇をとることが多い
- ④ いずれかの親族に頼む
- ⑤ 知人やベビーシッターなどを頼む
- ⑥ 病児保育を利用する
- ⑦ その他

問18. あなたが仕事と家庭・育児を両立させて働きたいために、もっとも切実な要求を5つ以内でお答えください。

- ① 所定内労働時間の短縮
- ② 時間外労働の制限
- ③ 深夜労働の制限
- ④ 休日労働の制限
- ⑤ 育児時間の期間・時間の延長
- ⑥ 配置転換
- ⑦ 通勤時間の短縮
- ⑧ 育児休業制度の改善
- ⑨ 子の看護休暇の拡充
- ⑩ 保育や授業参観・行事参加の休暇
- ⑪ 公的保育の拡充
- ⑫ 保育料など育児にかかわる負担軽減
- ⑬ 保育所待機児の解消
- ⑭ 学童保育の拡充
- ⑮ 子育て等に対する職場の理解
- ⑯ 休暇のとりやすい職場環境
- ⑰ 配偶者・家族の理解・協力
- ⑱ 病児保育の実現
- ⑲ その他

妊娠・出産・育児など仕事とのかわりでの苦悶・困難・改善したいことなどご意見なんでも自由に書いてください。

Blank area for writing responses to question 14.

アンケート回答項目は以上です。ご協力いただきまして、ありがとうございます。

妊娠・出産・育児に関する実態調査

2020年4月 全国労働組合総連合女性部

【記入上の注意】

- ・鉛筆かシャープペンシルで記入してください。
- ・間違えた場合は、消しゴムで消してください。
- ・該当する項目(数字)に○をつけてください。

《良い例》

① はい

② いいえ

《悪い例》

① はい

② いいえ

※○は、枠からはみ出さないように記入してください。X印も不可です。

全労連女性部は、女性労働者の実態をあきらかにするため、5年毎に、調査を行っています。調査は法整備にもついても運動、女性労働者の労働条件改善と地位向上のために活用します。

【お願い】

1. 今回の調査は、2015年以降に妊娠・出産した労働者を対象とします。問2～9については、2015年から現在までの間に2回以上、妊娠・出産した方は直近の妊娠・出産の状況について答えてください。
2. 項目が多岐にわたりますが、趣旨をご理解の上ご協力をお願いいたします。調査は無記名で、すべてコンピューターによって統計的に分析され、個人的なことが外部に漏れることはありません。
3. 記入済の調査票は、用紙を配布した組合に渡して下さい。組合を通じて、個人として依頼された方は、直接全労連に送付してください。

【問い合わせ先】 全労連女性部

TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620
〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F

I. 組合名又は支部名を記入してください。

Blank area for entering union or branch name.

II. あなたの組合が入っている単産名に○を付けてください。

- ① 建交労
- ② JMITU
- ③ 自交総連
- ④ 検教労連
- ⑤ 生協労連
- ⑥ 公運・全国一輪
- ⑦ 金融労連
- ⑧ 全印総連
- ⑨ 民放労連
- ⑩ 映画労連
- ⑪ 日本医労連
- ⑫ 福祉保育労
- ⑬ 国公労連
- ⑭ 自治労連
- ⑮ 全教
- ⑯ 郵政U
- ⑰ 特殊法人労連
- ⑱ 出版労連
- ⑲ 全損保
- ⑳ 全農協労連
- ㉑ 新聞労連
- ㉒ その他労組
- ㉓ 組合に入っていない

III. あなたの職場の所在する都道府県に○を付けてください。

- ① 北海道
- ② 青森
- ③ 岩手
- ④ 宮城
- ⑤ 秋田
- ⑥ 山形
- ⑦ 福島
- ⑧ 茨城
- ⑨ 栃木
- ⑩ 群馬
- ⑪ 埼玉
- ⑫ 千葉
- ⑬ 東京
- ⑭ 神奈川
- ⑮ 新潟
- ⑯ 富山
- ⑰ 石川
- ⑱ 福井
- ⑲ 山梨
- ⑳ 長野
- ㉑ 岐阜
- ㉒ 静岡
- ㉓ 愛知
- ㉔ 三重
- ㉕ 滋賀
- ㉖ 京都
- ㉗ 大阪
- ㉘ 兵庫
- ㉙ 奈良
- ㉚ 和歌山
- ㉛ 鳥取
- ㉜ 島根
- ㉝ 岡山
- ㉞ 広島
- ㉟ 山口
- ㊱ 徳島
- ㊲ 香川
- ㊳ 愛媛
- ㊴ 高知
- ㊵ 福岡
- ㊶ 佐賀
- ㊷ 長崎
- ㊸ 熊本
- ㊹ 大分
- ㊺ 宮崎
- ㊻ 鹿児島
- ㊼ 沖縄

- A. あなたの仕事を次のうちいずれに近づけますか?
※区別がつきにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。
- ① 一般事務
 - ② 外交・営業
 - ③ 製造
 - ④ マスコミ関係
 - ⑤ 調理
 - ⑥ 清掃
 - ⑦ 販売・店員
 - ⑧ 教職員
 - ⑨ 保育士
 - ⑩ 看護士
 - ⑪ 学童保育
 - ⑫ 介護・福祉職
 - ⑬ 研究職
 - ⑭ その他専門・技術職
 - ⑮ 運輸・交通関係
 - ⑯ 金融
 - ⑰ 建設関係
 - ⑱ 通信関係
 - ⑲ その他
- B-1. あなたの雇用形態は次のいずれですか?
- ① 正社員・正規職員
 - ② 非正規・非常勤(無期)
 - ③ 非正規・非常勤(有期)
 - ④ 派遣
 - ⑤ フリーランス・個人請負
 - ⑥ その他
- B-2. B-1で②・③・④・⑤・⑥と回答した人にお聞きします。
①以外の雇用形態を選んだ理由を1つ選んでください。
- ① 正社員にならなかったのが良かった
 - ② 子育て・介護などのため
 - ③ 自分の専門・能力を活かすため
 - ④ 正規のような働き方ができないと思った
 - ⑤ その他

B-3. 現在複数以上の仕事をしていませんか(内職を含む)?

- ① していない(仕事は1つ)
- ② 2つ
- ③ 3つ
- ④ 4つ
- ⑤ 5つ以上

C. あなたの勤務形態はどのようになっていますか?

- ① 日勤
- ② 時差勤務・早番・遅番がある
- ③ 2交替勤務がある
- ④ 3交替勤務がある
- ⑤ 夜勤専門
- ⑥ フレックスタイム制
- ⑦ 裁量労働
- ⑧ その他

D. あなたの年齢は?

- ① 15～19歳
- ② 20～24歳
- ③ 25～29歳
- ④ 30～34歳
- ⑤ 35～39歳
- ⑥ 40～44歳
- ⑦ 45歳以上

E. あなたの家族は何人の収入でまかなわれていますか?

- ① 1人で(単身)
- ② 1人で(扶養者あり)
- ③ 共働き(一方が非正規)
- ④ 共働き(双方とも正規)
- ⑤ 共働き(双方とも非正規)
- ⑥ その他

F. お子さんの数は?

- ① 1人
- ② 2人
- ③ 3人
- ④ 4人以上

次ページに続きます

G-1. あなたは妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験はありますか

- ① あり ② ない

G-2. G-1で①をえらんだ方におたずねします。やめた理由は？

- ① 勤務時間が合わなかった
② 職場に向上を支援する制度や雰囲気があった
③ 両立支援制度はあったが、とれる雰囲気があった
④ 自分の体力がもたないと思った(仕事と子育てで両立への自信がなかった)
⑤ 子どもの病気などでたたびの休まざるをえなかった
⑥ 保育園にあずけられなかった
⑦ つわりや体調不良のため
⑧ 退職勧奨、解雇された
⑨ 家族の理解が得られなかった
⑩ 家事、育児に専念するため希望してやめた
⑪ その他

H-1. あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントをうけたことがありますか

- ① あり ② ない

H-2. あると答えた方におたずねします。どんなハラスメントですか

- ① ことばや態度でいやがらせをうけた
② 制度利用(法定お休み)が認められなかった
③ 異動、退職勧奨をうけた
④ 降格された
⑤ 妊娠・出産、育児によって低評価された
⑥ その他()

2015年以後の妊娠・出産に関しておたずねします

問1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？

- ① ない ② 1回 ③ 2回 ④ 3回以上

(以降、問8までは2回以上妊娠・出産した方は、直近の妊娠・出産について答えてください)

問2. 妊娠中の状況について該当するものすべてをお答えください。

- ① 順調 ② 妊娠阻つわりがひどい ③ 貧血
④ 切迫産産・切迫早産 ⑤ 妊娠高血圧症候群
⑥ その他()

(産前・産後休暇について)

【産前・産後休暇を労基法や職場協定以下しかとらなかった。またはとれなかった人のお答えください】

問3-1. 産前休暇を6週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由はなんですか？

- ① 出産が早まった
② 通算制で産後休暇を多くした
③ 仕事や職場の都合で
④ 収入等が減るので請求しなかった
⑤ 請求したと認められなかった
⑥ 制度を知らなかった
⑦ 仕事を辞めたから
⑧ その他()

問3-2. 産後休暇が8週間未満しかとれなかった、またはとらなかった理由は何か？(労基法では6週間は強制休暇)

- ① 仕事や職場の都合
② 収入が減る
③ 仕事に出るよう指示された
④ 制度を知らなかった
⑤ 仕事を辞めたから
⑥ その他()

妊娠中の業務軽減についてお聞きします。

問4-1. 母性健康増進指導事項連絡カードについて

- ① 知っている ② 知らない

問4-2. 問4-1で①と答えた方におたずねします。

- ① 利用した ② 利用を必要としなかった ③ 利用しなかったがしなかった

問4-3. 時間外労働の免除

- ① もともと時間外労働はない
② 希望どおり免除された
③ 一部期間に免除された
④ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
⑤ 収入が減るので請求しなかった
⑥ 免除できることを知らなかった
⑦ 請求したと認められなかった

問4-4. 休日労働の免除

- ① もともと休日労働はない
② 希望どおり免除された
③ 一部期間に免除された
④ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
⑤ 収入が減るので請求しなかった
⑥ 免除できることを知らなかった
⑦ 請求したと認められなかった

問4-5. 深夜業(22時～5時の勤務)の免除

- ① もともと深夜業はない
② 現職で免除された
③ 配置替え・異動などで免除された
④ 一部期間に免除された
⑤ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
⑥ 収入が減るので請求しなかった
⑦ 免除できることを知らなかった
⑧ 請求したと認められなかった

問4-6. 軽易業務への転換

- ① もともと転換を必要としない仕事だった
② 転換された
③ 一部期間転換された
④ 職場の事情で請求しなかった
⑤ 自分の希望で請求しなかった
⑥ 収入が減るので請求しなかった
⑦ 転換できることを知らなかった
⑧ 請求したと認められなかった

問5-1. 妊娠中の通院休暇をとりましたか？

- ① 必要回数をとった ② 何度かだった ③ とらなかった

問5-2. 問5-1で②③を記入した方に理由をお聞きします。

- ① 勤務日でない日に通院した
② 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
③ 無給なので年休を使った
④ 通院休暇を知らなかった
⑤ 請求したと認められなかった
⑥ 通院しなかった

問6. 妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？

- ① 通勤緩和を必要としない通勤状況だった
② 全期間とった
③ 一定期間・ときどきとった
④ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
⑤ 無給なので請求しなかった
⑥ 通勤緩和の権利を知らなかった
⑦ 請求したと認められなかった

問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？

- ① 妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった
② 時間延長や回数が増加された
③ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
④ 賃金カットされるので請求しなかった
⑤ この措置を知らなかった
⑥ 請求したと認められなかった

問8. 妊娠中、作業の制限・勤務時間の短縮・休業等は、行使しましたか？

- ① 妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった
② 行使した
③ 多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった
④ 賃金カットされるので請求しなかった
⑤ この措置を知らなかった
⑥ 請求したと認められなかった

育児についてお聞きします

- 問9. 産後休暇終了後、育児休業をとりましたか？
① 自分が育児休業を取った
② 配偶者(夫)が育児休業を取った
③ 自分と配偶者が育児休業を取った
④ とらなかった
⑤ 仕事をやめた

問10-1. 育児休業をとった方にお答えください

- (A) あなた自身育児休業はどのくらい取りましたか？
① 2ヶ月未満
② 2～6ヶ月未満
③ 6～10ヶ月未満
④ 10～12ヶ月未満
⑤ 12～1歳6ヶ月未満
⑥ 1歳6ヶ月～2歳未満
⑦ 2歳以上3歳未満
⑧ 3歳以上

(B) 配偶者が育児休業をとった方にお聞きします。

- 配偶者の育児期間はどのくらいですか
① 2週間未満
② 2週間～1ヶ月未満
③ 1ヶ月～3ヶ月未満
④ 3ヶ月～6ヶ月未満
⑤ 6ヶ月～1年未満
⑥ 1年～1年6ヶ月未満
⑦ 1年6ヶ月以上

問10-2. あなたが希望通りの期間育児休業をとらなかった理由をお答えください。(おもな理由を3つ以内)

- ① 育児休業の制度が職場にない
② 休業中の所得保障が少ない
③ 一時金が出ない
④ 昇給がおくれない
⑤ 勤務年数に影響する
⑥ 代替者がいない
⑦ 人員不足
⑧ 夫と2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから
⑨ 夫がとると2人分の育児休業期間が長くなるから
⑩ 保育園に入れるために
⑪ 上の子が保育園をやめさせられるから
⑫ 職場の雰囲気
⑬ その他()

問10-3. 夫が育児休業をとらない、またはもともと長くとりたかったが期間を短くした理由はないですか(おもな理由を3つ以内)

- ① 育児休業の制度が職場にない
② 休業中の所得保障が少ない
③ 一時金が出ない
④ 昇給がおくれない
⑤ 勤務年数に影響する
⑥ 代替者がいない
⑦ 人員不足
⑧ 昇進・昇任に影響する
⑨ 妻と2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから
⑩ 夫がとると2人分の育児休業期間が長くなるから
⑪ 夫の職場に育児をとれる雰囲気がない
⑫ その他()

問10-4. 育児時間(育児時間)についてお聞きします。

- 育児時間(保育時間)は該当する勤務日のどのくらい取得できましたか？
① 育児休業をとったので必要なし
② ほとんど毎日とれた
③ 半分ぐらい取れた
④ ほとんどとれなかった
⑤ とらなかった
⑥ 制度を知らなかった

問11-1. 「育児のための短時間勤務制度」についてお聞きします。

- ① 職場に短時間勤務の制度がある
② 制度がない
③ 制度があるかどうかかわからない
④ 制度がない
⑤ 制度がある方にお聞きします。
① 制度を利用した
② 2 ① 制度を利用した方にお聞きします。
③ 取得しなかった

問11-2. 「育児のための短時間勤務制度」が職場にある方にお聞きします。

- ① 制度を利用した
② 2 ① 制度を利用した方にお聞きします。
③ 取得しなかった

問11-3. 11-2で①制度を利用した方にお聞きします。

- ① 利用してよかった
② 賃金が減って困った
③ 多忙で結局時短にならないことが多かった
④ 昇進・昇給などに影響した
⑤ その他

問11-4. 制度を利用しなかった方に、「育児のための短時間勤務制度」をとらなかった理由についてお聞きします。(複数回答可)

- ① 休業中の所得保障がない
② 一時金が出ない
③ 昇給がおくれない
④ 勤務年数に影響する
⑤ 代替者がいない
⑥ 人員不足
⑦ 昇進・昇格に影響する
⑧ 特に必要性を感じない
⑨ その他()

問12. 小学校就学前の子をもつことによる深夜業の免除はされていますか？

- ① もともと深夜業はない
② 免除されている
③ ときどきは免除されている
④ 夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない
⑤ 職場の事情で請求していない
⑥ 収入が減るので請求していない
⑦ 免除できることを知らなかった
⑧ 請求したと認められない

問13. 小学校就学前の子をもつことによる時間外労働の制限はされていますか？

- ① 時間外労働はない
② 時間外労働は免除されている
③ 職場の事情で請求していない
④ 収入が減るので請求していない
⑤ 免除できることを知らなかった
⑥ 請求したと認められない

次ページに続きます

「女性労働者の労働実態および男女平等・健康実態調査」
「妊娠・出産・育児に関する実態調査」報告 2021年5月

発行 全国労働組合総連合女性部

〒113-8462東京都文京区湯島2-4-4

全労連会館4階

TEL03-5842-5611 FAX03-5842-5620