

女性労働者の労働実態及び ジェンダー平等・ 健康実態調査

妊娠・出産・育児に関する 実態調査

2025年調査 報告書



全国労働組合総連合女性部

もくじ

調査結果の概要	1
女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査	11
妊娠・出産・育児に関する実態調査報告	67
自由記載欄から	133
調査票	149

本調査の目的と背景

2026 年 5 月

全労連女性部は、女性労働者の労働と健康、ジェンダー平等、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 8 回目の調査を 2025 年に行った。

本調査は、女性労働者の実情、声を、法整備に向けた運動やジェンダー平等、人間らしい働き方を実現させる運動に活かし、女性労働者の地位向上のための世論形成にも活用するためにとりくんでいる。職場では、組合員はもちろん、未組合員の女性労働者にも本調査を対話と学びあいのツールとして活用し、とりくみを広げた。

本調査が実施された時期（2025 年 4～7 月）の前後には、日本でも女性に関する様々な課題が動いた。2025 年 6 月に発表されたジェンダー・ギャップ指数（世界経済フォーラム）で、日本は 148 か国中 118 位、主要 7 か国中最下位と、世界から大きく遅れたジェンダー不平等の状態であることも背景にある。第 1 に、選択的夫婦別姓制度実現を求める声・世論がこれまで以上に高まり、国会周辺でも毎週のように女性たちが声をあげ、また、国連女性差別撤廃委員会の 4 度目の勧告も後押しする中、国会では、28 年ぶりに制度導入へ向けた審議が行われたが、採決は見送られ継続審議となった。第 2 に、職場のハラスメントやカスタマーハラスメント、就活生のハラスメント等について、6 月に労働施策総合推進法が改正された。職場におけるハラスメントを行ってはならないことが法文上明確化されたとはいえ、私たちが求める罰則規定付きの包括的ハラスメント禁止法ではなく、ILO 第 190 号条約批准もまだ道半ばである。第 3 に、7 月の参議院選挙をめぐって、外国人や女性などマイノリティへの差別発言・蔑視が極めてひどいものであった。議員候補者らによる女性の役割を出産や育児だと固定する差別的な主張に対しては、全国各地で「女の価値を産む、産まないで決めるな」と女性蔑視と排外主義への抗議の声があがった。第 4 に、2025 年の出生数は、70 万 5,809 人で、10 年連続減、過去最少となった。都道府県別に見ると、東京都と石川県が前年より増加しているが、他は全て減少した。

このような情勢の中、私たちは全国各地で声をあげ続けている。2026 年 3 月には、日本で初めての「女性の休日」アクションが全国 300 か所以上で多様にとりくまれた。50 年前、アイスランドでジェンダー平等を求めるきっかけとなった「女性の休日」からヒントを得て、組織や団体の枠を超え、日本のジェンダー平等を求める非常に大きな新しいウェーブとなった。また、憲法改悪を許さない女性たちのとりくみとして、毎月のウィメンズアクションでリレートークに参加している。さらに、高市政権が目指す憲法 9 条改悪に反対する緊急アクションも、国会前や全国各地で広がっている。初参加や一人参加の女性が多く、20 代～30 代の参加者が半数を占めていることも特徴的である。毎月の 19 日行動への参加者も急激に増え、2026 年 4 月は約 3 万 6000 人が参加、5 月 3 日憲法大集会には約 5 万人が参加した。「平和を守る、憲法を守る、戦争に加担する労働はしない」の声をあげ続けている。

コロナ禍以降、職場や地域での「対話と学びあい」が徐々に回復し、10 月には、日本初の「労働運動交流集会（レイバー・ユニオン・カレッジ、略称レバカレ 2025）」も全労連主催で開催された。職場から声をあげて運動をつくりだしていくボトムアップ型の新しい労働運動への転換地点にいる。今後も、本調査結果を活かし、全国の女性労働者の実態に寄り添った運動を展開していく。全国みなさん、調査へのご協力ありがとうございました！連帯！！

付記 前回調査 2020 年以降のジェンダー平等に関する全労連のとりくみ、直近の法改正など

- ・全労連は 2022 年 7 月の第 31 回定期大会でジェンダー平等宣言を採択し、ジェンダー平等推進委員会を設置した。運動方針の柱にジェンダー平等推進をおき、2025 年春闘から「あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン」や「ケア労働者の大幅賃上げアクション」に取り組み、現時点でも継続している。さらに、ハラスメントをなくす第 3 者介入ワークショップの全労連版学習キットを開発し、全国でとりくまれている。公務非正規労働者の組織化に向けた労働相談ホットラインを 2024 年、25 年末に行っている。機関会議への女性参加比率の向上を図り、全労連第 67 回評議員会（2025.7）で 44%超となったが、第 68 回評議員会（2026.1）では 31.3%に下がり、第 33 回定期大会（2026.7）は 32.6%と 1/3 に達しなかった。2025 年度単産・地方組織役員の女性比率は、単産で 19.9%、地方組織で 18.6%と 1/3 に達していない組織が大半だ。
- ・2024 年 10 月に行われた国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）第 8・9 次日本報告審議に、全労連女性部からは寺園通江事務局長が日本女性差別撤廃条約 NGO ネットワーク（JNNC）と婦団連の一員として NGO 報告やロビー活動を行い、雇用分野で 11 もの勧告を引き出した。
- ・2024 年通常国会
 - ・育児介護休業法が改正され、①残業免除の対象拡大（3 歳→小学校就学前）、②3 歳～就学前までの子どもを持つ労働者に対する柔軟な働き方を 2 つ以上用意し実施（労働者はそのうちの一つを選択）、③3 歳未満の子どもを持つ労働者が短時間勤務制度を利用することが難しい場合に義務付けられている代替措置にテレワークが追加、④子どもの看護休暇の対象年齢を小学校 3 年まで拡大し、学級閉鎖や入園、入学、卒園式でも取得可に、⑤就職後 6 か月未満の労働者も取得可、⑥仕事と育児の両立に関する意向取得・配慮の義務化、⑦育児休業取得状況の公表義務を 300 人以上企業に拡大、⑧介護離職防止のための周知・意向確認・環境整備が義務化されることとなった。
- ・2025 年通常国会
 - ・女性活躍推進法が改正され、男女賃金格差と女性管理職比率に加え 1 項目以上を 101 人以上企業に公表義務化した。（301 人以上企業は 2 項目以上）
 - ・パート・有期法は法改正に至らず、ガイドラインの改正にとどまったが、雇用形態の違いのみを理由として福利厚生や手当に差を設けることは認められず、家族手当や住宅手当、休暇制度等について、それぞれの支給目的に照らして均等にすべきとされた。
 - ・労働施策総合推進法が改正され、事業主の防止措置義務の対象がカスタマーハラスメントや就活生へのセクシャルハラスメントに拡大された。参院厚生労働委員会で高木りつ全労連副議長（女性部部長）が参考人として意見陳述を行い、ハラスメント対策への労働組合の関与が付帯決議に盛り込まれた。
- ・2026 年 3 月、高市自・維（自民党・維新の会）政権の下で 2030 年度までの第 6 次男女共同参画基本計画が閣議決定されたが、2025 年 8 月の素案段階で盛り込まれていた様々な施策（選択的夫婦別姓制度や労働時間短縮、2020 年代に最低賃金 1500 円など）が削除されており、第 5 次基本計画からも大幅に後退する内容となった。

調 査 名：「女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査」

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」

調査期間：2025 年 4 月～7 月

※前回調査 2020 年 4 月～7 月

対 象 者：非正規雇用労働者を含む女性労働者—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、2020 年以降に妊娠・出産した女性労働者

・雇用形態別の集計は、正規は正社員・正規職員、非正規は非正規・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

集 約 数：「女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査」

46 都道府県から 7,942 人

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」 45 都道府県から 1,660 人

調査結果の概要

本調査について、2026年4月13日、記者会見を行った。
翌日の東京新聞（1面）、神奈川新聞、しんぶん赤旗、弁
護士 JP ニュース、連合通信、共同通信等で報じられた

「女性労働者の労働実態およびジェンダー平等・健康実態調査」より～無理をしながら働く女性～

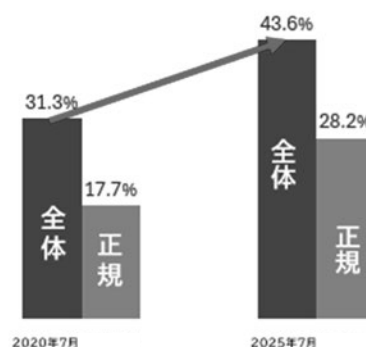
調査には、16 単産、46 都道府県から 7,942 人が、協力しました。回答者のうち組合員は 93.9%でした。対話のきっかけとして調査を活用し、未加入者への対話も広がりました。回答者の**雇用形態**は、「正社員・正規職員」が 5,782 人（72.8%）【前回 78.0%】、「非正規・非常勤（無期）」が 837 人（10.5%）、「非正規・非常勤（有期）」が 1,025 人（12.9%）、「派遣」が 72 人（0.9%）、「フリーランス・個人請負」が 16 人（0.2%）でした。無期・有期・派遣を合わせると、「非正規」は 24.5%で【前回 19.6%】、前回調査時より 4.9 ポイント増えています。**所属組合**は、日本医労連 40.8%（3,237 人）、国公労連 13.5%（1,070 人）、生協労連 8.8%（698 人）、自治労連 8.3%（662 人）の 4 単産で、全体の 71.4%を占めています。回答者の**年齢**は、40～50 代が約 5 割（52.7%）で、各年代バランスよく、偏りはありませんでした。「60～64 歳」が 7.6%【前回 4.6%】、「65 歳以上」が 4.1%【前回 1.1%】となり、高齢者雇用の推進もあるものの、定年延長と、働かざるを得ない高齢者の経済的実態もあると考えられます。

「正社員・正規職員」以外の雇用形態で働いている女性労働者が、**正規以外の雇用形態を選んだ特に強い理由**としては、主に「正規のような働き方ができないと思った」629 人（29.9%）、「子育て・介護などのため」531 人（25.2%）、「正規社員になりたかったがなれなかった」295 人（14.0%）という理由で、正規雇用以外の雇用形態で働いていることも明らかになりました。

最低生計費に満たない女性労働者が増えている

前回調査時同様、「非正規」のおよそ 10 人に 1 人が**ダブルワーク**以上の働き方をしています。また、「非正規」の 3 人に 1 人が、非正規雇用のみで**生計**を担っていることも、明らかになりました（単身 312 人（16.8%）、シングル・扶養者あり 145 人（7.8%）、双方とも非正規 194 人（10.4%）の計 35.0%）。しかし、**最低生計費試算調査**（全労連 2025 年 10 月現在）で 25 歳単身者（女性）が必要とする年額 318 万円～344 万円未満の年収（項目としては「350 万円未満」）である女性労働者は、全体で 43.6%で、「非正規」雇用の女性労働者では 8 割以上でした（「非正規・非常勤（無期）」88.2%、「非正規・非常勤（有期）」82%）。年収 200 万円以下は、「正規」2.4%【前回 2.9%】で、「非正規・非常勤（無期）」51%、「非正規・非常勤（有期）」38.5%でした【前回「非正規」で 49.2%】。ダブルワーク・トリプルワークで収入を増やそうとしている仲間もいますが、物価上昇、家賃高騰等に見合った収入を得られていません。

最低生計費以下の女性労働者割合が増えている



仕事の世界での差別は減っていない！ 格差是正のとりくみは進んでいない！

差別について、仕事の内容や待遇面で、男性に比べ不当に差別されていると回答したのが、「正規」で 1,313 人（22.7%）【前回 22.3%】、「非正規・非常勤（無期）」201 人（24%）、「非正規・非常勤（有期）」255 人（24.9%）【前回「非正規」で 24.2%】で、仕事の世界での差別が減っていません。差別の内容上位 3 つは、前回調査とほぼ同じであり、看過できません。「正規」は、「昇進・昇格」、「能力を正に評価しない」、「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」の順で、「非正規・非常勤（無期）」は、「賃金」、「能力を正に評価しない」、「昇進・昇格」の順、「非正規・非常勤（有期）」は、「能力を正に評価しない」、「賃金」、「昇進・昇格」の順でした。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、「ある」の回答が9.9%【前回10.9%】で、職場における意識的な男女格差是正のとりくみが進んでいないことがわかります。女性活躍推進法改正により、今年4月1日から、「男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表」することが、101人以上の企業に義務付けられましたが、公表の義務化に伴い、ポジティブアクションの拡大と加速が求められています。

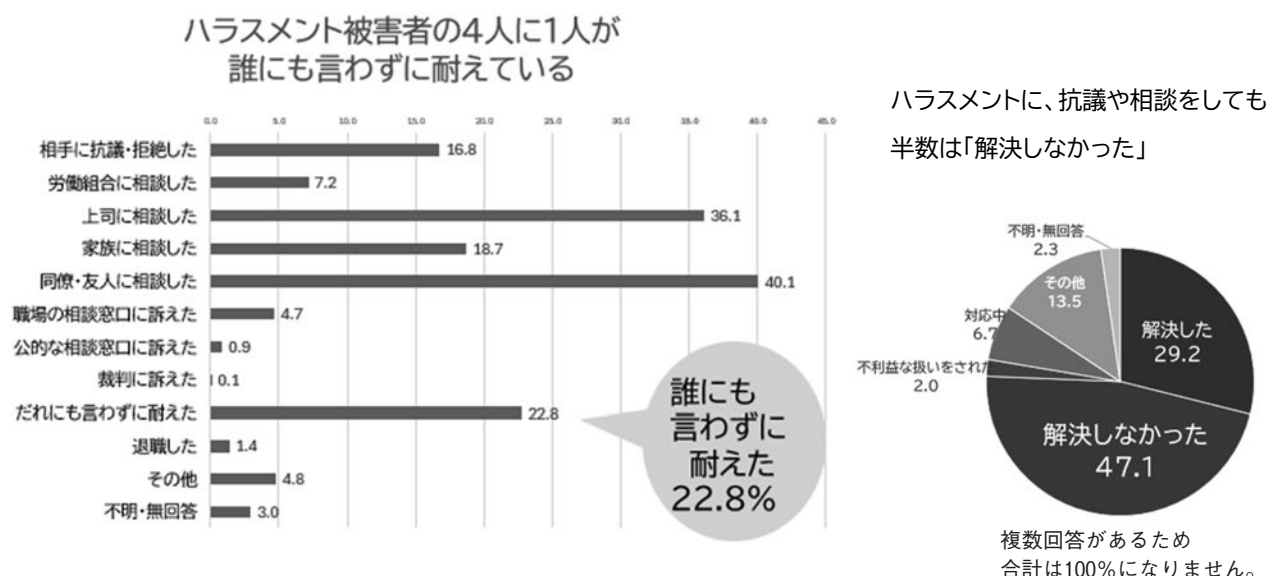
問1-1. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか。それは具体的にどのようなことですか？（複数回答可）

上段:度数 下段:%	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）													
	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	能力を正當に評価しない	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	7,942	203	291	460	458	45	36	235	345	95	191	329	5,757	345
	100.0	2.6	3.7	5.8	5.8	0.6	0.5	3.0	4.3	1.2	2.4	4.1	72.5	4.3
正社員・正規職員	5,782	137	154	376	293	28	30	197	287	71	134	217	4,250	219
	100.0	2.4	2.7	6.5	5.1	0.5	0.5	3.4	5.0	1.2	2.3	3.8	73.5	3.8
非正規・非常勤(無期)	837	26	64	30	61	5	2	19	18	10	17	41	599	37
	100.0	3.1	7.6	3.6	7.3	0.6	0.2	2.3	2.2	1.2	2.0	4.9	71.6	4.4
非正規・非常勤(有期)	1,025	36	56	44	86	10	2	16	28	9	30	53	719	51
	100.0	3.5	5.5	4.3	8.4	1.0	0.2	1.6	2.7	0.9	2.9	5.2	70.1	5.0
派遣	72	1	3	1	2	0	0	2	5	0	3	6	50	4
	100.0	1.4	4.2	1.4	2.8	0.0	0.0	2.8	6.9	0.0	4.2	8.3	69.4	5.6
フリーランス・個人請負	16	0	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	12	0
	100.0	0.0	12.5	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0	75.0	0.0
その他	154	2	7	4	14	2	1	1	6	2	5	12	102	13
	100.0	1.3	4.5	2.6	9.1	1.3	0.6	0.6	3.9	1.3	3.2	7.8	66.2	8.4
不明・無回答	56	1	5	4	2	0	0	0	1	2	1	0	25	21
	100.0	1.8	8.9	7.1	3.6	0.0	0.0	0.0	1.8	3.6	1.8	0.0	44.6	37.5

ハラスメント被害者の4人に一人が誰にも言わずに耐えている！ 半数は解決しなかった！

ハラスメントについて、「ハラスメントはない」が4,645人(58.5%)【前回65.1%】で、2,768人(34.8%)（「不明・無回答」6.7%を除く）がハラスメントを「受けたことがある」と回答し、そのうち解決したのは、3人に一人です。ハラスメントの内容としては、「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）」(907人)、「言葉でセクハラを受けた」(712人)、「客や利用者、取引先等からのハラスメント（カスタマーハラスメント）」(673人）が上位を占めています。以降、「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）」(530人)、「暴力や無視等の対応を受けた」(328人)、「体を触られる等があった」(241人）と続き、看過できません。ハラスメントを受けてしまった後の対処法として、「同僚・友人に相談した」が40.1%、「上司に相談した」が36.1%でした。「労働組合に相談した」は、残念ながら、198人（7.2%）に過ぎず、「誰にも言わずに耐えた」と回答した人が630人（22.8%）もいる中、「#労働組合ができること」を見える化し、労働組合の存在意義を職場や地域で広げていくことが求められています。全労連ジェンダー平等推進委員会と「あらゆるハラスメントと女性や性的マイノリティ差別の根絶をめざすキャンペーン」では、ハラスメントと暴

力を職場からなくすためのとりくみの一つとして、「第三者介入ワークショップ」の開催を呼びかけています。



無理をしながら働く女性労働者、体調不良でも休めず、7割が「仕事をやめたい」と思うことがある

また、女性労働者は、職場の人員不足・多忙の中、**無理をしながら**働いています。68.4%の人が「**仕事をやめたい**」と思うことがあると回答しており、「やめたい理由」は、正規・非正規ともに「多忙で身体的・精神的にきつい」がトップです。長時間過密労働に苦しめられ、慢性的に疲労を抱えている姿が浮かび上がっています。全体で5割の仲間が、**体調不良**でも仕事を休めていないことも浮き彫りになりました。生理不順は約半数を占め、鎮痛剤等を服用しながら勤務し、生理休暇は85.7%の仲間が取得して（できて）いません。国のデータでも、体調が悪い日に休まずに出勤する頻度は、女性の方が男性より高い（40代女性で年15.6日）ことが示されています。生理（PMSや生理中、生理後の不調）や更年期症状、睡眠不足、休養不足等で、無理をして頑張っているのではないのでしょうか。体調が悪い時には、休めるだけの人員にゆとりがある、もし休めなかったとしても業務の軽減が可能になる、相談体制が整っているなど、職場での対策・仕組みづくりに、「#労働組合ができること」がまだまだあるのではないのでしょうか。

1日の**睡眠時間**について、6.5時間程度以下が74.6%で、死亡率が低いと言われる7～8時間の睡眠時間を確保できていない仲間がこれほど多いことは、いのちと健康を考える上で重大な課題です。睡眠時間の国際比較でも、日本の女性は7.61時間と最低レベルです。家事・育児・介護等の無償労働を男性の4～5倍の時間も担っている日本の女性は、睡眠時間と自由な時間が非常に短いことが、女性のワークライフバランスを充実させる上で、最大の課題です。家庭や職場でのジェンダー平等へのとりくみをより一層前進させていく必要があります。

不妊治療と仕事の両立に向けて

不妊治療について、「受けたことがある」「受けている」を合わせ、約1割が治療を受けたことがあります。不妊治療と仕事の両立に必要なことは、多い順に「仕事と治療時間の調整」57.5%、「上司の理解及び協力」52.9%、「治療のための休暇」37.5%となっています。不妊治療を受けるにあたり、経済的援助、休暇取得など制度整備はもちろんのこと、働き方、職場環境・人員配置を含め、総合的な改善が必要であることが、実態調査結果から読み取れます。

最も切実な要求は、正規・非正規ともに「賃金の引上げ」と「人員増」

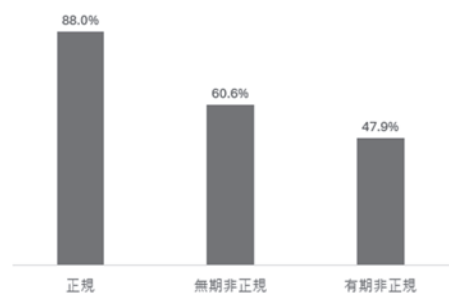
「今、最も切実な要求」については、雇用形態に関わらず、「賃金の引上げ」68.6%【前回 50.4%】と「人員増」51.9%【前回 48.5%】が、前回同様、女性労働者の二大要求でした。「賃金の引上げ」が、「正規」では 69.3%【前回 49.3%】と 20 ポイントも増えており、「非正規」では 67.5%【前回 54.6%】と 12.9 ポイント増えており、物価高騰を上回る生活できる賃上げを求める声が大きくなっています。

「妊娠・出産・育児に関する実態調査」より～まだまだ課題は山積～

2020 年以降に妊娠・出産した正規・非正規労働者が対象で、調査には 12 単産 45 都道府県から 1,660 人が協力しました。全体として組合員が 93.3%を占め、雇用形態別では、正規 88.5%、非正規（派遣、フリーランス・個人請負含む）9.3%となっています。

妊娠・出産・育児を理由として仕事をやめた経験のある女性労働者が、非正規雇用で約 4 割以上に及びました。仕事をやめた理由について、「職場に両立を支援する制度や雰囲気がなかった」と回答した人が、21.1%で 5 人に一人となりました。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 21.9%と最も多く、次いで「勤務時間が合わなかった」12.3%、「自分の体力がもたなそうだった」11.0%、「つわりや体調不良のため」9.6%となりました。「非正規・非常勤（無期）」は、「勤務時間が合わなかった」が最も多く 26.7%、次いで「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」23.3%、「自分の体力がもたなそう」が 20.0%でした。「非正規・非常勤（有期）」は、「つわりや体調不良のため」が最も多く 26.5%、次いで「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」20.6%、「自分の体力がもたなそう」が 14.7%でした。また、「退職勧奨・解雇された」が、全体で 3.9%（前回 6.1%）あり、前回調査時から減ったものの、そもそもないことが大前提であり、看過できません。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**が依然として職場にあることが改めて浮き彫りとなりました。さらに、「保育園にあずけられなかった」という回答も 3.9%あり、前回調査時から改善されていません。国会においても少子化対策が論議されていますが、待機児童ゼロが実現されていないことが調査からもわかります。

育児休暇取得率 雇用形態で依然大きな差

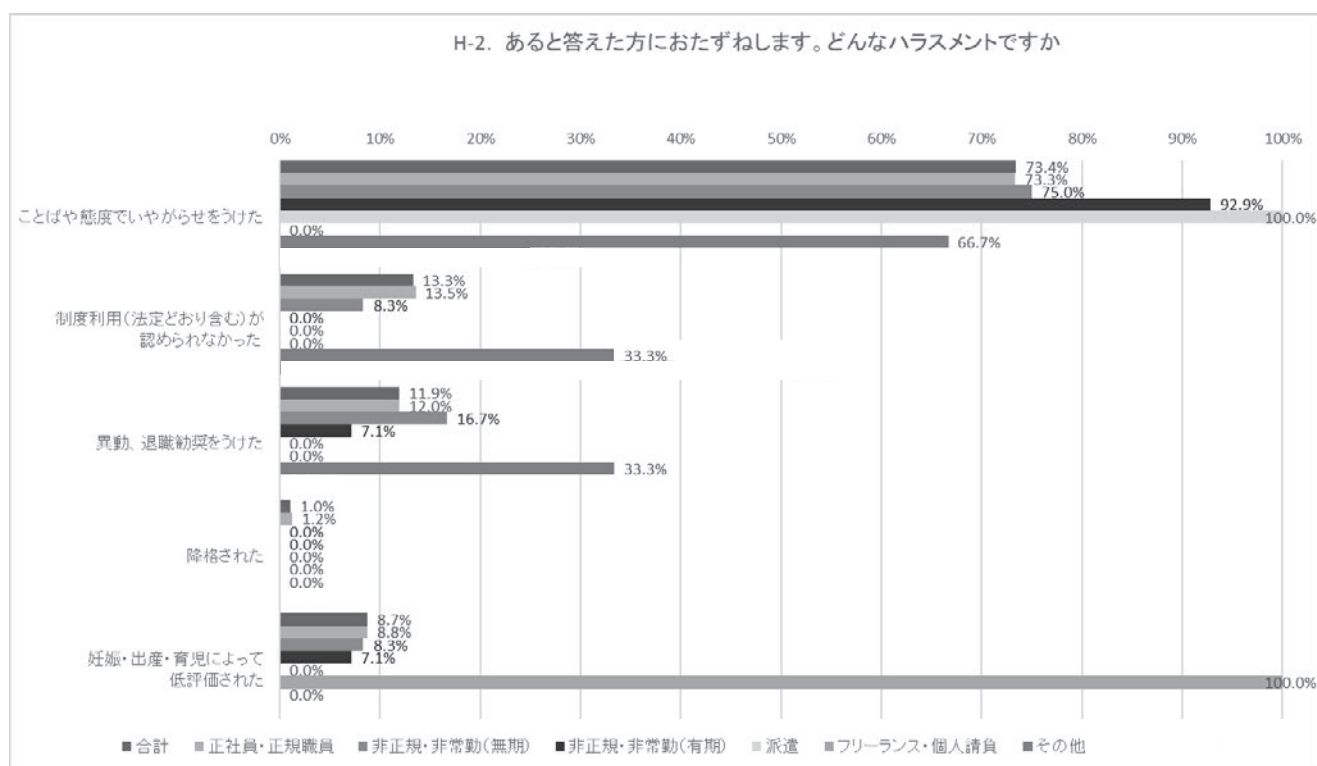


妊娠・出産・育児にかかわってのハラスメントも減っていない！ ILO 第 190 号条約批准を！

妊娠・出産・育児にかかわってのハラスメントについては、法整備が徐々に進みつつあるものの、被害にあっている仲間が減っていません。2017 年以降、マタハラ防止措置が強化され、2022 年 4 月からは改正育児・介護休業法が順次施行され、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置が義務付けられるようになりました。さらに、2025 年 4 月、育児・介護休業法が改正・施行され、子の看護休暇の見直し、残業免除の対象拡大（小学校就学前の子を養育する保護者）等、就業規則等の見直しが義務化されましたが、ハラスメントを受けたことが「ある」は 17.2%と、前回調査時より 1.2 ポイント増えています。法改正にともなう具体策が、職場で徹底されていない実態があります。

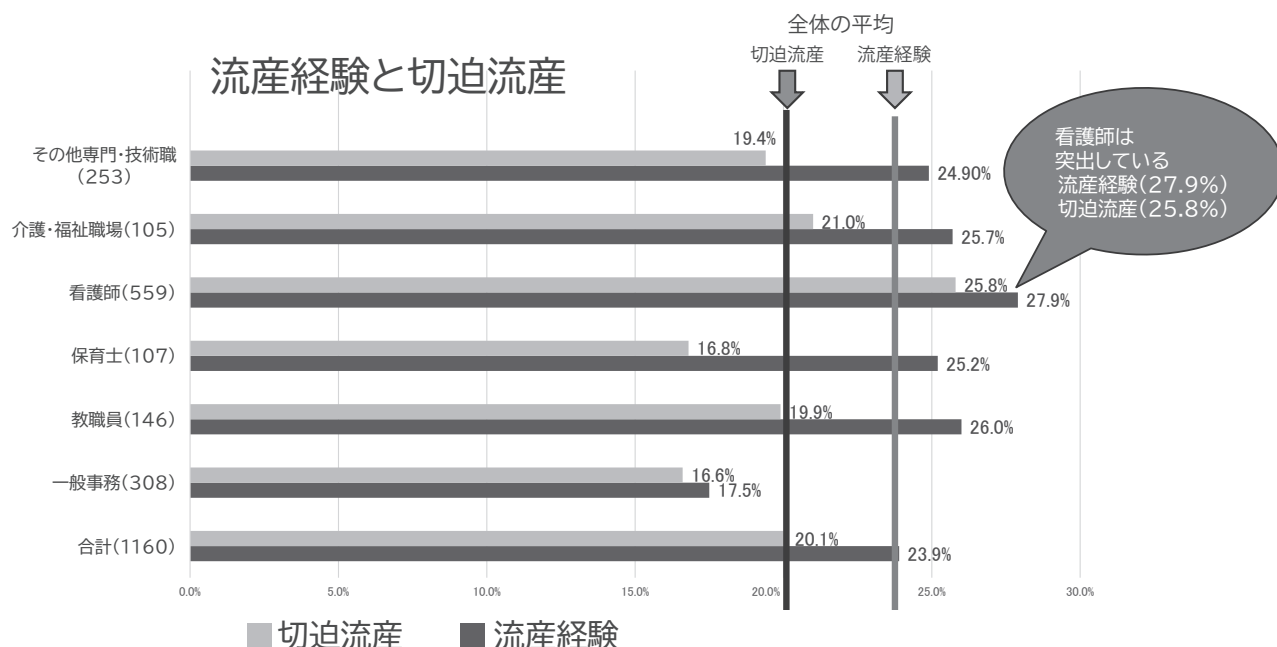
ハラスメントが「ある」と答えた 286 人の内訳を見ると、「ことばや態度でいやがらせ」と回答した

人が最も多く、「正規」73.3%、「非正規・非常勤（無期）」75.0%、「非正規・非常勤（有期）」は92.9%にものぼりました。2位以降について、「正規」では、「制度利用が認められなかった」13.5%、「異動、退職勧奨」12.0%、「妊娠・出産・育児によって低評価された」8.8%であったのに対し、「非正規・非常勤（無期）」は、「異動、退職勧奨」が16.7%、次いで「制度利用が認められなかった」と「妊娠・出産・育児によって低評価された」がともに8.3%でした。「非正規・非常勤（有期）」の2位以降は、「異動、退職勧奨」と「妊娠・出産・育児によって低評価された」がともに7.1%でした。「異動、退職勧奨」と回答した「正規」が、前回の8.8%から12.0%に増えており、さらに「非正規・非常勤（無期）」に対しては16.7%と「正規」より高くなっています。職場でより弱い立場で働いている非正規雇用の女性労働者に対して、ハラスメントの被害が強く・多くなっている現状が改善されていません。包括的にハラスメントを禁止する法制度の早期導入、ILO 第190号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の批准が急がれます。



流産の経験が、医療・介護・福祉のケア労働者で高い

流産の経験が「ある」は全体の 23.9%で、前回より 1.8 ポイント増えている状況です。特に、「非正規・非常勤（有期）」は流産の経験「1 回あり」が 19.7%と高く、雇用の不安定さが影響している可能性が推測されます。職種別では、看護師 27.9%、保育士 25.2%、介護・福祉 25.7%と高く、身体への負担や夜勤のある職種で、流産経験が全職種より高い結果となりました。

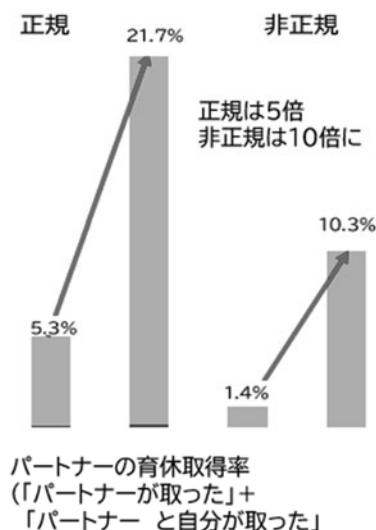


妊娠中の不調が増えている、特に非正規や看護師で高い傾向

妊娠中の状況について、全体で「順調」と答えた人は 30.8%でした。残り約 7 割は妊娠にともなう何らかの異常があり、「つわり」は 28.8%、「貧血」17.3%、「切迫流産」20.1%と不調が多く、特に「非正規・非常勤（有期）」は「順調」19.7%と低く、不調が高い傾向にあります。職種別に見ると、看護師で「切迫流産」が 25.8%と前回より 2.2 ポイント増加しており、依然として高い水準にあります。看護職は夜勤や長時間の立ち仕事、責任の重さなど身体的・心理的負荷が大きく、妊娠期のリスクが高いことが改めて現れた結果です。妊娠中の労働者に対する業務軽減、配置転換、休暇制度の活用促進、上司・職場の理解向上等、母性保護及び SRHR（セクシャル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ：性と生殖に関する健康と権利）のとりくみを一層強化する必要があります。

パートナーの育休取得率は正規5倍、非正規10倍(前回比)

子育てに関して、パートナーの育休取得率は、「パートナーがとった」と「自分をパートナーがとった」を合わせて「正規」で 21.7%【前回 5.3%】と、約 4 倍に増えました。パートナーの育休取得期間は、「正規」においては、1 か月未満は 49.8%【前回 59.9%】、3 か月未満は 75.8%【前回 73.6%】、1 年未満が 95.6%【前回 95.8%】という回答でした。前回調査時と比べると 1 か月未満は約 10%減少し、取得期間がやや長期化していることから、パートナーと共同で子育てしようという意識が進んだと考えられます。



妊娠・出産・育児の際に、制度や権利が使いづらい・使えない・知らされていない

また、様々な制度、権利が整備・保障されてきたものの、職場では**実際に妊娠・出産・育児の際に使いづらい・使えない・知らされていない**という結果が明らかになりました。「知らなかった」と回答したのは、妊娠中に限ると、母性健康管理カードは 46.5%（前回調査時 52.8%）、時間外労働の免除は 26.0%（同 14.9%）、休日労働の免除は 32.7%（同 12.3%）、深夜業の免除は 12.5%（同 10.4%）、軽易業務への転換は 28.6%（同 26.0%）、妊産婦の通院休暇（何度かあった・とらなかった人 1100 人に聞いた）は 30.9%（同 23.6%）、妊娠中の通勤緩和のための勤務時間短縮等は 58.2%（同 32.9%）、妊娠中の休憩時間延長等は 79.1%（同 58.9%）、妊娠中の作業の制限・勤務時間の短縮・休業等は 47.9%（同 40.2%）となっています。このほか、「知らなかった」との回答は、小学校就学前の子をもつことによる深夜業の免除 18.6%（同 21.4%）、同時間外労働の制限・免除は 32.6%（同 43.2%）となっています。

妊娠・子育て中の労働者の権利を告知・説明することを使用者に義務付けるなど、必要な時に制度や権利を実際に使えるように職場で周知を広げることや実際に使える職場づくりが求められています。

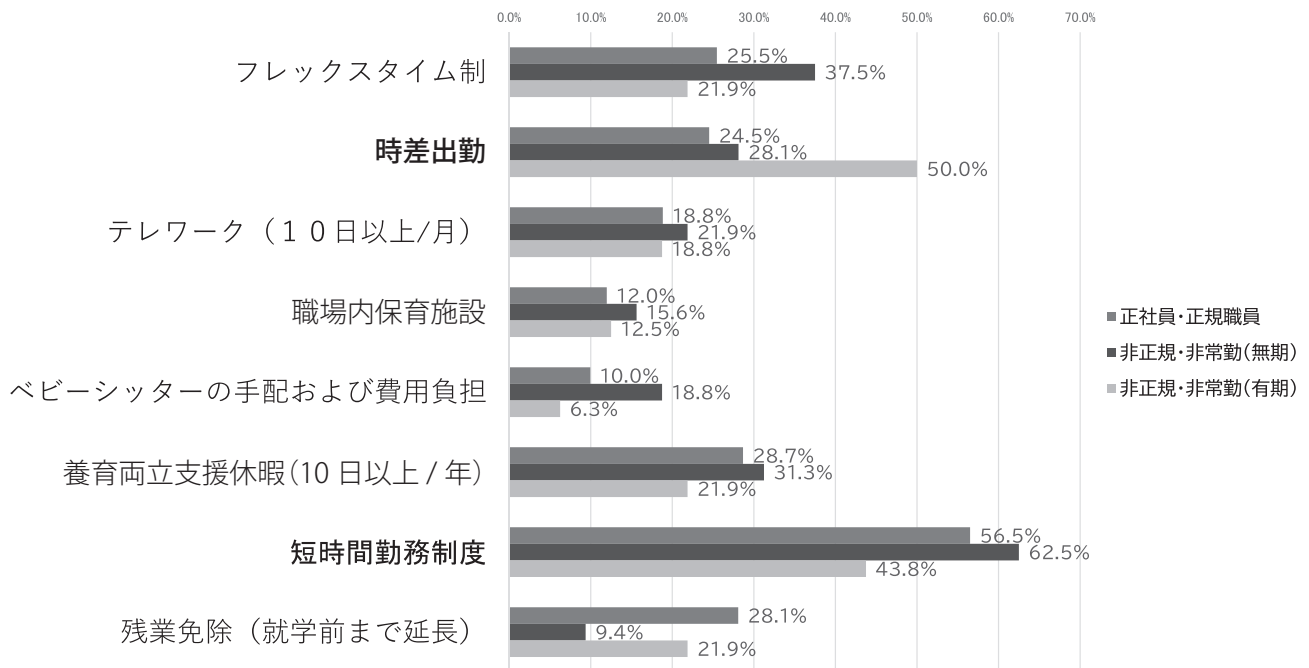
両立支援制度の改善に向けて、子どものための休暇制度拡充を要求

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」62.0%、「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」49.3%、「子どもの看護休暇の対象年齢引き上げ」39.9%と、前回調査時と同様に、子どものための休暇制度の拡充を求める回答が上位 3 つを占めました。この傾向は非正規も同様です。職種別における特徴は、看護師では「深夜業免除の要件の削除」及び「残業規制の期間延長」を求める回答が、他の職種に比べるとかなり多く、教職員については、「代替要員の配置の義務化」を求める回答が上位を占めました。

「柔軟な働き方を実現するための措置」として、短時間勤務制度の利用希望がトップ

2025 年 10 月から 3 歳以上就学前までの子を持つ労働者に義務化された「**柔軟な働き方を実現するための措置**」について対象年齢の子がいる労働者 919 人の回答では、「短時間勤務制度」を利用したい（している）という回答が、正規は 56.5%で、「非正規・非常勤（無期）」も 62.5%でトップでした。「非正規・非常勤（有期）」では、上位が「時差通勤」50.0%、「短時間勤務制度」43.8%であり、子育て中の勤務時間や通勤時間帯に悩みを抱えていることがうかがえます。また、どの職種においても、「短時間勤務制度」を求める回答が多く、子育て中の労働者にとって、長時間労働の改善を求める声が最も強いことが現れています。

3歳以降就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置（対象年齢の子「いる」）



未来へ

全労連女性部は、これらの調査から見てくる女性労働者の実態をもとに、「対話と学びあい」で仲間をふやしながら、連帯して様々な要求を前進させていきます。

ハラスメントの被害が改善されていません。職場でのハラスメントも暴力も差別も根絶することは、人権を守ることに繋がります。ILO 第 190 号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」の批准、包括的ハラスメント禁止法の早期導入、日本にいても世界水準で働けることを求めて、請願署名 2 年目のとりくみを広げます。

次に、男女の賃金格差、昇進・昇格等のキャリアアップの格差、正規・非正規雇用と労働時間・生活時間の問題等、ジェンダー不平等につながっている現状を改善していくことも大きな課題です。ケア労働者の専門性に見合った賃金水準とそれをかなえられる報酬改定を求めて、そして、日本全国どこでも安心して医療・介護・保育等のケアを受けられるように運動をすすめます。非正規労働者の要求実現と組織化を進めます。最も大切なことは、要求の一致点で強く連帯して、ともに運動を前へ進めることです。

女性労働者の実態をふまえて、改善に向け実効ある施策をすすめるなど、ジェンダーの視点から諸制度を見直すこと、安心して妊娠・出産・育児や介護のできる法改正を求めます。

女性労働者の労働実態及び ジェンダー平等・健康実態調査

「女性労働者の労働実態およびジェンダー平等・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。

- ・調査機関 2025 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
- ・調査対象 女性労働者
- ・集約数 16 単産、46 都道府県から 7,942 人（うち組合員 93.9%）

I. 調査対象の概要

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	JMIT U	自交 総連	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	国公 労連	自治 労連	全教	郵政 U	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	7,942	208	76	18	698	51	1	177	3	3,237	125	1,070	662	560	21	126	1	424	465	19
	100.0	2.6	1.0	0.2	8.8	0.6	0.0	2.2	0.0	40.8	1.6	13.5	8.3	7.1	0.3	1.6	0.0	5.3	5.9	0.2
正社員・正 規職員	5,782	125	59	13	419	25	0	165	2	2,441	101	831	465	495	2	107	0	336	186	10
	100.0	2.2	1.0	0.2	7.2	0.4	0.0	2.9	0.0	42.2	1.7	14.4	8.0	8.6	0.0	1.9	0.0	5.8	3.2	0.2
非正規・非 常勤(無 期)	837	32	2	0	183	12	0	2	0	350	6	40	49	8	13	4	1	33	102	0
	100.0	3.8	0.2	0.0	21.9	1.4	0.0	0.2	0.0	41.8	0.7	4.8	5.9	1.0	1.6	0.5	0.1	3.9	12.2	0.0
非正規・非 常勤(有 期)	1,025	27	10	4	62	8	1	7	0	358	17	191	137	53	3	7	0	22	113	5
	100.0	2.6	1.0	0.4	6.0	0.8	0.1	0.7	0.0	34.9	1.7	18.6	13.4	5.2	0.3	0.7	0.0	2.1	11.0	0.5
派遣	72	5	1	0	0	0	0	1	0	26	0	0	1	0	0	3	0	4	30	1
	100.0	6.9	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	36.1	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	4.2	0.0	5.6	41.7	1.4
フリーラン ス・個人請 負	16	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	7	6	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	43.8	37.5	0.0
その他	154	16	3	1	23	4	0	0	1	42	0	5	5	2	3	3	0	20	24	2
	100.0	10.4	1.9	0.6	14.9	2.6	0.0	0.0	0.6	27.3	0.0	3.2	3.2	1.3	1.9	1.9	0.0	13.0	15.6	1.3
不明・無回 答	56	3	1	0	10	2	0	2	0	20	1	1	5	2	0	2	0	2	4	1
	100.0	5.4	1.8	0.0	17.9	3.6	0.0	3.6	0.0	35.7	1.8	1.8	8.9	3.6	0.0	3.6	0.0	3.6	7.1	1.8

●2020 年は、コロナ禍であったが、実態をつかもうと 7,829 人の方に協力をいただいた。今回は前回以上の集約を目指し、7,942 人の方に協力を得て回収することできた。

●正規は 72.8%（前回 78.0%）、非正規は、無期 10.5・有期 12.9 の計 23.4%（前回 19.6%）である。全体として組合員が 93.9%を占めている。非正規の集約が少ないのは、組合員に非正規が少ないこと、非正規を組織している単産が少ないことが考えられるが、前回よりは 3.4 ポイント上昇している。また、組合未加入者からの集約も 5.9%・465 人（前回 5.5%・433 人/前回 10.5%・1129 人）で、前回より若干増えている。

●所属組合は、日本医労連 40.8%（3,237 人）、国公労連 13.5%（1,070 人）、生協労連 8.8%（698 人）、自治労連 8.4%（662 人）、の 4 単産で全体の 71.6%を占める。

前回より多く回収できた単産は、医労連（1541→3237 人）、建交労（139→208 人）、全印総連（171→177 人）、福祉保育労（92→125 人）、全農協労連（60→126 人）、郵政ユニオン（12→21 人）である。一方で、前回より回収数が減った組織がある。全労連の方針にもある「対話と学びあい」のツールの一つにと、「紙媒体」での調査を実施したが、Web アンケートのほうが回答しやすいという声もあり、残念ながら、取り組みのできない組織もあった。

2.あなたの職場の所存する都道府県に○をつけてください

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。

上段：度数 下段：％	合計	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	神奈川	新潟	富山
合計	7,942 100.0	318 4.0	22 0.3	93 1.2	87 1.1	75 0.9	102 1.3	97 1.2	123 1.5	23 0.3	41 0.5	472 5.9	80 1.0	570 7.2	208 2.6	105 1.3	58 0.7
正社員・ 正規職員	5,782 100.0	168 2.9	18 0.3	85 1.5	70 1.2	68 1.2	98 1.7	74 1.3	94 1.6	20 0.3	20 0.3	255 4.4	15 0.3	421 7.3	169 2.9	89 1.5	41 0.7
非正規・ 非常勤(無期)	837 100.0	30 3.6	1 0.1	4 0.5	4 0.5	3 0.4	1 0.1	10 1.2	7 0.8	0 0.0	12 1.4	97 11.6	41 4.9	65 7.8	16 1.9	7 0.8	15 1.8
非正規・ 非常勤(有期)	1,025 100.0	118 11.5	2 0.2	4 0.4	12 1.2	4 0.4	1 0.1	3 0.3	14 1.4	2 0.2	7 0.7	79 7.7	18 1.8	54 5.3	10 1.0	8 0.8	0 0.0
派遣	72 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 4.2	3 4.2	0 0.0	0 0.0	3 4.2	0 0.0	7 9.7	5 6.9	0 0.0	0 0.0
フリーランス・ 個人請負	16 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	4 25.0	0 0.0	4 25.0	3 18.8	0 0.0	0 0.0
その他	154 100.0	1 0.6	1 0.6	0 0.0	1 0.6	0 0.0	2 1.3	6 3.9	3 1.9	1 0.6	2 1.3	26 16.9	6 3.9	16 10.4	5 3.2	1 0.6	2 1.3
不明・無回答	56 100.0	1 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.8	0 0.0	0 0.0	8 14.3	0 0.0	3 5.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0

上段：度数 下段：％	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山
合計	43 0.5	5 0.1	86 1.1	768 9.7	69 0.9	478 6.0	185 2.3	21 0.3	47 0.6	339 4.3	417 5.3	152 1.9	2 0.0	37 0.5	36 0.5	60 0.8	1,245 15.7
正社員・ 正規職員	34 0.6	3 0.1	50 0.9	606 10.5	63 1.1	369 6.4	147 2.5	21 0.4	24 0.4	253 4.4	345 6.0	92 1.6	2 0.0	30 0.5	31 0.5	47 0.8	769 13.3
非正規・ 非常勤(無期)	4 0.5	1 0.1	9 1.1	63 7.5	1 0.1	34 4.1	17 2.0	0 0.0	16 1.9	29 3.5	26 3.1	18 2.2	0 0.0	3 0.4	2 0.2	3 0.4	196 23.4
非正規・ 非常勤(有期)	5 0.5	1 0.1	26 2.5	85 8.3	3 0.3	58 5.7	16 1.6	0 0.0	6 0.6	42 4.1	36 3.5	32 3.1	0 0.0	2 0.2	1 0.1	9 0.9	226 22.0
派遣	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.8	1 1.4	7 9.7	4 5.6	0 0.0	0 0.0	5 6.9	2 2.8	2 2.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 33.3
フリーランス・ 個人請負	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 6.5	1 0.6	8 5.2	0 0.0	0 0.0	1 0.6	7 4.5	7 4.5	7 4.5	0 0.0	1 0.6	2 1.3	0 0.0	18 11.7
不明・無回答	0 0.0	0 0.0	1 1.8	2 3.6	0 0.0	2 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 5.4	1 1.8	1 1.8	0 0.0	1 1.8	0 0.0	1 1.8	12 21.4

上段：度数 下段：％	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	不明・ 無回答
合計	297 3.7	23 0.3	45 0.6	100 1.3	28 0.4	16 0.2	462 5.8	40 0.5	65 0.8	53 0.7	36 0.5	0 0.0	19 0.2	265 3.3	29 0.4
正社員・ 正規職員	220 3.8	22 0.4	36 0.6	99 1.7	27 0.5	13 0.2	393 6.8	24 0.4	63 1.1	51 0.9	29 0.5	0 0.0	13 0.2	191 3.3	10 0.2
非正規・ 非常勤(無期)	25 3.0	0 0.0	3 0.4	1 0.1	0 0.0	0 0.0	31 3.7	9 1.1	1 0.1	1 0.1	1 0.1	0 0.0	2 0.2	25 3.0	3 0.4
非正規・ 非常勤(有期)	46 4.5	0 0.0	4 0.4	0 0.0	1 0.1	2 0.2	32 3.1	6 0.6	1 0.1	1 0.1	4 0.4	0 0.0	3 0.3	40 3.9	1 0.1
派遣	1 1.4	0 0.0	2 2.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.4
フリーランス・ 個人請負	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 6.3
その他	3 1.9	1 0.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.6	3 1.9	1 0.6	0 0.0	0 0.0	2 1.3	0 0.0	0 0.0	8 5.2	0 0.0
不明・無回答	1 1.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 5.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.8	1 1.8	13 23.2

●1県を除く 46 都道府県から回答があった。なかでも回収がよかったのは岡山であり、7,942 のうち 1,245 を集め、前回の 978 も上回った。

【A】あなたの仕事は次のうちいずれかになりますか？】

■職種は「一般事務」24.8%、「看護師」20.9%、「その他・専門職」12.6%、の順。

回答者の多くを占めた職種は「一般事務」24.8%で、次いで「看護師」20.9%、「その他・専門職」12.6%、「介護・福祉職場」9.4%、「教職員」7.7%となっている。

雇用形態別の集約では、正規では全体の傾向より教職員が多く（9.5%）、非正規（無期）では、全体の傾向より「介護・福祉職場」（14.1%）「販売・店員」（9.6%）が多く、「その他・専門職」（7.2%）「教職員」（1.1%）が少ない。非正規（有期）では、全体の傾向より「介護・福祉職場」（14.1%）が多い。

派遣では、「一般事務」が36.1%を占め、「その他・専門職」11.1%、「製造」5.6%、「介護・福祉職場」9.7%、「看護師」が4.2%だった。

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	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	7,942	1,966	132	87	29	143	34	166	615	327	1,663	85	746	11	1,004	168	51	100	19	475	121
	100.0	24.8	1.7	1.1	0.4	1.8	0.4	2.1	7.7	4.1	20.9	1.1	9.4	0.1	12.6	2.1	0.6	1.3	0.2	6.0	1.5
正社員・正規職員	5,782	1,443	124	54	26	76	8	54	548	241	1,345	32	468	11	820	125	47	88	12	198	62
	100.0	25.0	2.1	0.9	0.4	1.3	0.1	0.9	9.5	4.2	23.3	0.6	8.1	0.2	14.2	2.2	0.8	1.5	0.2	3.4	1.1
非正規・非常勤(無期)	837	190	4	14	0	33	7	80	9	32	119	14	118	0	60	24	1	6	4	103	19
	100.0	22.7	0.5	1.7	0.0	3.9	0.8	9.6	1.1	3.8	14.2	1.7	14.1	0.0	7.2	2.9	0.1	0.7	0.5	12.3	2.3
非正規・非常勤(有期)	1,025	271	2	9	2	27	3	22	55	49	178	35	122	0	110	13	2	0	2	111	12
	100.0	26.4	0.2	0.9	0.2	2.6	0.3	2.1	5.4	4.8	17.4	3.4	11.9	0.0	10.7	1.3	0.2	0.0	0.2	10.8	1.2
派遣	72	26	0	4	0	1	3	1	0	0	3	1	7	0	8	2	1	1	0	11	3
	100.0	36.1	0.0	5.6	0.0	1.4	4.2	1.4	0.0	0.0	4.2	1.4	9.7	0.0	11.1	2.8	1.4	1.4	0.0	15.3	4.2
フリーランス・個人請負	16	2	1	0	1	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	1	4	0
	100.0	12.5	6.3	0.0	6.3	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	12.5	6.3	25.0	0.0
その他	154	28	1	5	0	2	10	6	2	2	15	2	21	0	4	3	0	3	0	44	6
	100.0	18.2	0.6	3.2	0.0	1.3	6.5	3.9	1.3	1.3	9.7	1.3	13.6	0.0	2.6	1.9	0.0	1.9	0.0	28.6	3.9
不明・無回答	56	6	0	1	0	2	3	2	1	3	3	1	9	0	1	1	0	0	0	4	19
	100.0	10.7	0.0	1.8	0.0	3.6	5.4	3.6	1.8	5.4	5.4	1.8	16.1	0.0	1.8	1.8	0.0	0.0	0.0	7.1	33.9

【B-1. あなたの雇用形態は次のいずれですか】(N=7,942)

■「正規」72.8、「非正規」無期 10.5%、「非正規」有期 12.9%、派遣 0.9%、フリーランス・個人請負 0.2%、その他 1.9%

■回答者の24.5%が非正規雇用労働者となっている。

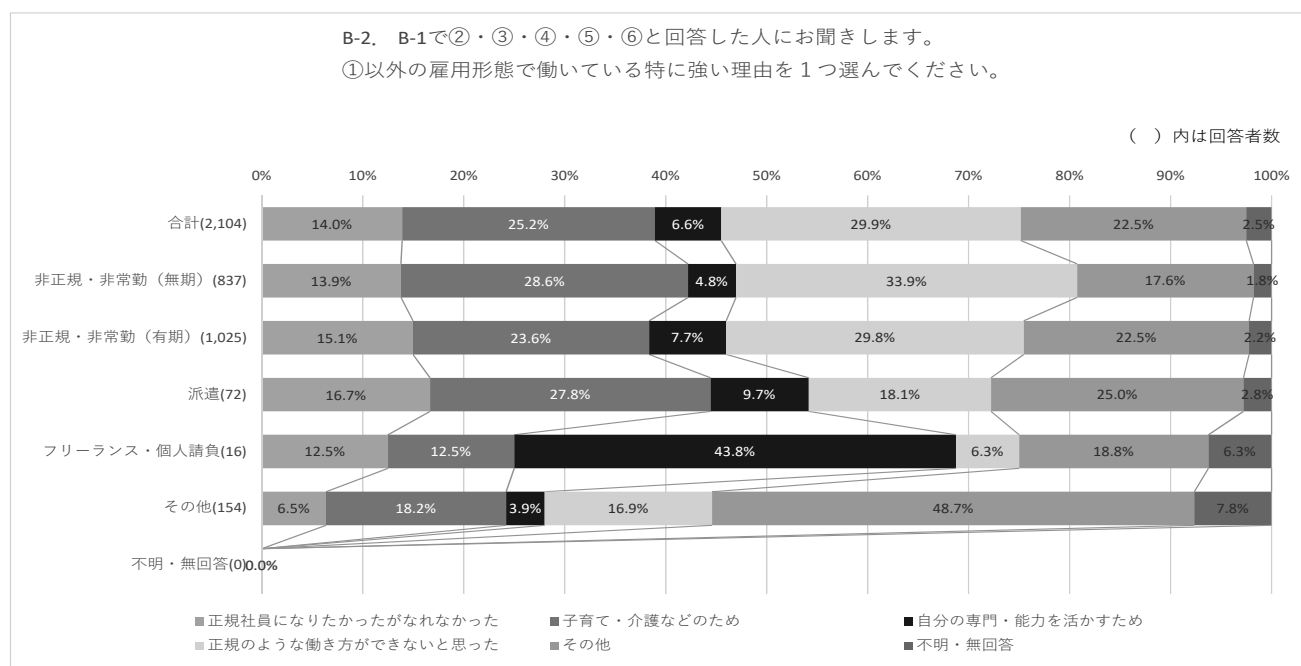
2018年に施行された非正規の無期転換ルールに伴い、前回の調査から、契約形態ごとの項目に変更している。「正規」72.8%（前回78%）、「非正規・非常勤（無期）」10.5%（前回8.2%）、「有期」12.9%（前回10.9%）、「派遣」0.9%（前回0.5%）、「フリーランス・個人請負」0.2%（前回0.1%）であった。前回同様、「無期」「有期」「派遣」を「非正規」として計算すると、前回は19.7%（1,541人）だったが、今回は、24.5%（1,934人）と、非正規雇用労働者からの回答割合が増えている。

B-1. あなたの雇用形態は次のいずれですか

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	正社員・正規職員	5,782	72.8
2	非正規・非常勤(無期)	837	10.5
3	非正規・非常勤(有期)	1,025	12.9
4	派遣	72	0.9
5	フリーランス・個人請負	16	0.2
6	その他	154	1.9
	不明・無回答	56	0.7
	回答者数	7,942	100.0

【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。】

上段度数 下段%	合計	正規社員に なりたかった がなれなかつ 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
合計	2,104 100.0	295 14.0	531 25.2	139 6.6	629 29.9	474 22.5	53 2.5
非正規・非常勤 (無期)	837 100.0	116 13.9	239 28.6	40 4.8	284 33.9	147 17.6	15 1.8
非正規・非常勤 (有期)	1,025 100.0	155 15.1	242 23.6	79 7.7	305 29.8	231 22.5	23 2.2
派遣	72 100.0	12 16.7	20 27.8	7 9.7	13 18.1	18 25.0	2 2.8
フリーランス・個人 請負	16 100.0	2 12.5	2 12.5	7 43.8	1 6.3	3 18.8	1 6.3
その他	154 100.0	10 6.5	28 18.2	6 3.9	26 16.9	75 48.7	12 7.8



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

「正社員・正職員」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」29.9%、「子育て・介護などのため」25.2%、「正規社員になりたかったがなれなかった」14.0%となっている。前回調査時とほぼ同じだが「正社員になりたかったがなれなかった」が5ポイント減で、「正規のような働き方ができない」(前回 28.0%)、「子育て・介護のため」(前回 21.9%)が少し増えている。

「ケアレス・マン」を前提とした正規雇用労働者の働き方がさらに過酷になっていることや、男女賃金格差、子育てや介護の社会化の遅れ・後退などを背景に、女性が非正規を選ばざるを得ない実態が示されている。この間、私たちは、現場での交渉は勿論のこと、関係省庁への要請を行ってきた。両立支援制度などは前進しているが、いまだに過去の時代の家父長制の名残や、男女の役割分担意識が多く存在しており、「パリティ」や、「同一労働同一賃金」等を実施しないことに加え、男性を含めた「長時間労働」も大きく影響し、制度はあっても「結果の平等」には程遠い。

【B-3. 現在複数以上の仕事をしていますか(内職を含む)】(%)

()内は人数	合計	していない	2つ	3つ	4つ	5つ以上	不明・無回答
合計(7,942)	100%	94.9%	3.0%	0.4%	0.1%	0.1%	1.5%
正社員・正規職員(5,782)	100%	97.3%	0.9%	0.2%	0.0%	0.1%	1.5%
非正規・非常勤(無期)(837)	100%	89.4%	9.2%	0.6%	0.4%	0.0%	0.5%
非正規・非常勤(有期)(1,025)	100%	89.8%	8.8%	0.8%	0.0%	0.2%	0.5%
派遣(72)	100%	88.9%	6.9%	1.4%	1.4%	0.0%	1.4%
フリーランス・個人請負(16)	100%	56.3%	18.8%	18.8%	0.0%	6.3%	0.0%
その他(154)	100%	87.0%	8.4%	1.3%	0.6%	0.0%	2.6%
不明・無回答(56)	100%	62.5%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	33.9%

■非正規では、10人に一人がダブルワーク

「複数以上の仕事をしているか」の問いに、非正規(無期)は計10.2%(うち「2つ」が9.2%)、非正規(有期)は計9.8%(うち「2つ」8.8%)で、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。「派遣」では「2つ」6.9%、「3つ」と「4つ」がともに1.4%、「フリーランス・個人請負」では、「2つ」18.8%、「3つ」18.8%、「5つ以上」6.3%と、細分化している働き方となっている。

【C.あなたの勤務形態はどのようになっていますか?】職種別割合(%)

合計		日勤	時差勤務・早番・遅番	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	100.0	67.5	14.7	6.4	8.3	0.4	1.6	0.2	3.1	0.9
一般事務	100.0	91.1	6.3	0.1	0.1	0.2	1.4	0.1	0.8	0.4
外交・営業	100.0	72.7	6.8	0.0	0.0	0.0	20.5	0.0	0.0	0.0
製造	100.0	92.0	2.3	0.0	0.0	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
マスコミ関係	100.0	93.1	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	3.4
調理	100.0	54.5	36.4	1.4	3.5	0.0	0.0	0.0	3.5	2.1
清掃	100.0	64.7	0.0	0.0	0.0	2.9	11.8	0.0	17.6	2.9
販売・店員	100.0	67.5	24.7	0.6	1.2	0.6	0.6	0.6	4.2	0.6
教職員	100.0	94.0	1.5	0.5	0.3	0.2	0.2	0.5	2.1	0.8
保育士	100.0	30.0	65.4	0.6	0.9	0.0	0.3	0.0	2.8	1.2
看護師	100.0	36.6	13.8	20.4	31.7	0.5	0.2	0.0	5.4	0.4
学童保育	100.0	50.6	42.4	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	3.5
介護・福祉職場	100.0	59.7	20.1	9.1	9.4	0.4	2.3	0.1	3.9	1.2
研究職	100.0	81.8	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0
その他専門・技術職	100.0	72.4	16.4	5.6	2.4	0.1	2.4	0.0	1.6	0.4
運輸・交通関係	100.0	66.1	11.3	1.2	6.5	5.4	2.4	0.6	4.8	2.4
金融	100.0	96.1	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
建設関係	100.0	86.0	3.0	0.0	0.0	0.0	7.0	2.0	3.0	0.0
通信関係	100.0	84.2	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0
その他	100.0	67.6	20.8	4.0	0.2	0.6	1.1	0.4	6.5	0.2
不明・無回答	100.0	53.7	8.3	10.7	8.3	0.8	0.8	0.0	4.1	16.5

■日勤が7割

勤務形態は「日勤」が最も多く67.5%(前回69.4%)、ついで「日勤時差勤務」14.7%(前回14.1%)であり、「交替制勤務」20.7%となる。「フレックスタイム制」は少ないが、1.6%(前回1.4%、前々回0.7%)と増加している。

業種により差があり、「日勤」が主となるのは、「金融」「教職員」「マスコミ関係」「製造」「一般事務」で、「時差出勤」が多いのは、「保育士」(65.4%)、「学童保育」(42.4%)、「調理」(36.4%)、「販売・店員」(24.7%)、「介護・福祉職場」(20.1%)。交替制勤務は「看護師」で約半数となる(2交替と3交替を合わせて52.1%)。また多くの職種で日勤以外の勤務形態がある。

【D.あなたの年齢は？】

上段:度数 下段:%	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
合計	7,942	18	602	843	622	698	836	1065	1296	990	600	327	45
	100.0	0.2	7.6	10.6	7.8	8.8	10.5	13.4	16.3	12.5	7.6	4.1	0.6
正社員・正規 職員	5,782	15	577	792	556	575	645	790	893	642	243	39	15
	100.0	0.3	10.0	13.7	9.6	9.9	11.2	13.7	15.4	11.1	4.2	0.7	0.3
非正規・非常 勤(無期)	837	0	7	12	27	41	87	119	187	156	111	87	3
	100.0	0.0	0.8	1.4	3.2	4.9	10.4	14.2	22.3	18.6	13.3	10.4	0.4
非正規・非常 勤(有期)	1,025	1	9	23	32	58	90	132	174	150	196	154	6
	100.0	0.1	0.9	2.2	3.1	5.7	8.8	12.9	17.0	14.6	19.1	15.0	0.6
派遣	72	0	4	9	4	11	6	3	15	7	6	5	2
	100.0	0.0	5.6	12.5	5.6	15.3	8.3	4.2	20.8	9.7	8.3	6.9	2.8
フリーランス・ 個人請負	16	0	1	1	2	0	1	1	3	3	0	4	0
	100.0	0.0	6.3	6.3	12.5	0.0	6.3	6.3	18.8	18.8	0.0	25.0	0.0
その他	154	2	1	5	1	11	5	14	19	25	41	30	0
	100.0	1.3	0.6	3.2	0.6	7.1	3.2	9.1	12.3	16.2	26.6	19.5	0.0
不明・無回答	56	0	3	1	0	2	2	6	5	7	3	8	19
	100.0	0.0	5.4	1.8	0.0	3.6	3.6	10.7	8.9	12.5	5.4	14.3	33.9

■20代～30代が3.5割、40代～50代が5割。60歳以上が1割を超えた。

「50～54歳」(16.3%)が最も多く、次いで「45～49歳」(13.4%)、「55～59歳」(12.5%)、「25～29歳」(10.6%)、「40～44歳」(10.5%)の順だが、「35～39歳」(8.8%) (前回10.2%)「30～34歳」(7.8%) (前回9.1%)で30代がやや少ない。

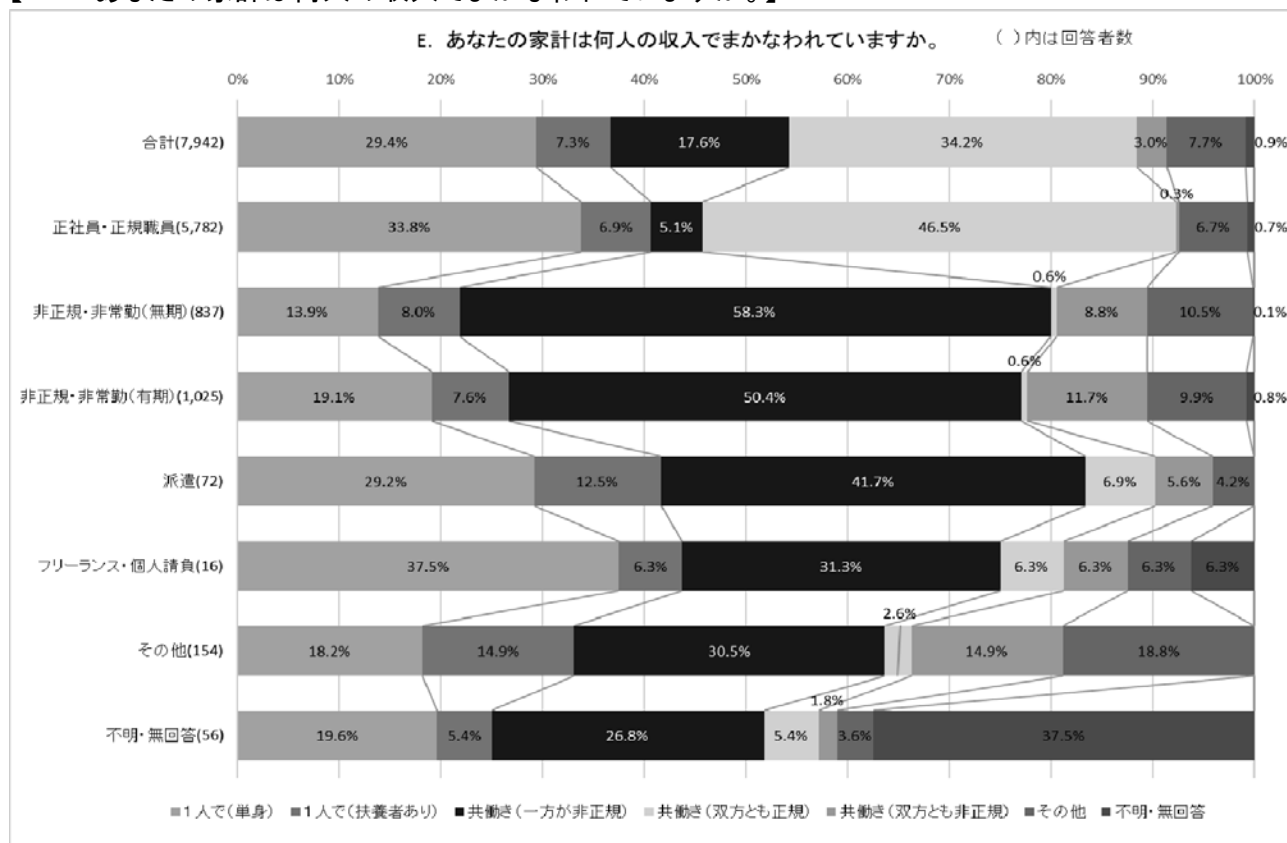
今回「60～64歳」(7.6%) (前回4.6%)となった。これは、定年延長など高齢者雇用の推進もあるが、年金額が少なくなったため働かざるを得ない実態がある。また、「65歳以上」が4.1% (前回1.1%)だが、「介護・福祉職場」で突出しており (全体で介護・福祉職場の占める割合が9.4%に対し、60～65歳で14.7%、65歳以上で19.6%)現場の人手不足も挙げられる。50代以上で非正規雇用やフリーランス、仕事をかけ持ちしている人の割合が高い。

高齢労働者の雇用・処遇改善は勿論のこと、全労働者に対して、均等待遇・労働安全衛生等を含めた労働環境の改善と適切な条件整備の確保が必要である。また、日本の高齢者は諸外国と比べ「生活のため」に働く割合が高い。高齢女性の貧困解消のためにも、安心して生活できる年金、最低保障年金の実現、住まいや医療・介護の負担軽減が求められる。

■50歳以上の回答者の雇用形態(%)

()は回答者数	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
全体(7942)	100	72.8	10.5	12.9	0.9	0.2	1.9	0.7
50～54歳(1296)	100	68.9	14.4	13.4	1.2	0.2	1.5	0.4
55～59歳(990)	100	64.8	15.8	15.2	0.7	0.3	2.5	0.7
60～64歳(600)	100	40.5	18.5	32.7	1.0	0.0	6.8	0.5
65歳以上(327)	100	11.9	26.6	47.1	1.5	1.2	9.2	2.4

【 E. あなたの家計は何人の収入でまかなわれていますか。】



%	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	100	29.4	7.3	17.6	34.2	3.0	7.7	0.9
正社員・正規職員	100	33.8	6.9	5.1	46.5	0.3	6.7	0.7
非正規・非常勤(無期)	100	13.9	8.0	58.3	0.6	8.8	10.5	0.1
非正規・非常勤(有期)	100	19.1	7.6	50.4	0.6	11.7	9.9	0.8
派遣	100	29.2	12.5	41.7	6.9	5.6	4.2	0.0
フリーランス・個人請負	100	37.5	6.3	31.3	6.3	6.3	6.3	6.3
その他	100	18.2	14.9	30.5	2.6	14.9	18.8	0.0
不明・無回答	100	19.6	5.4	26.8	5.4	1.8	3.6	37.5

■共働きは、54.8%、非正規の3人に一人が非正規雇用のみで生計を立てている

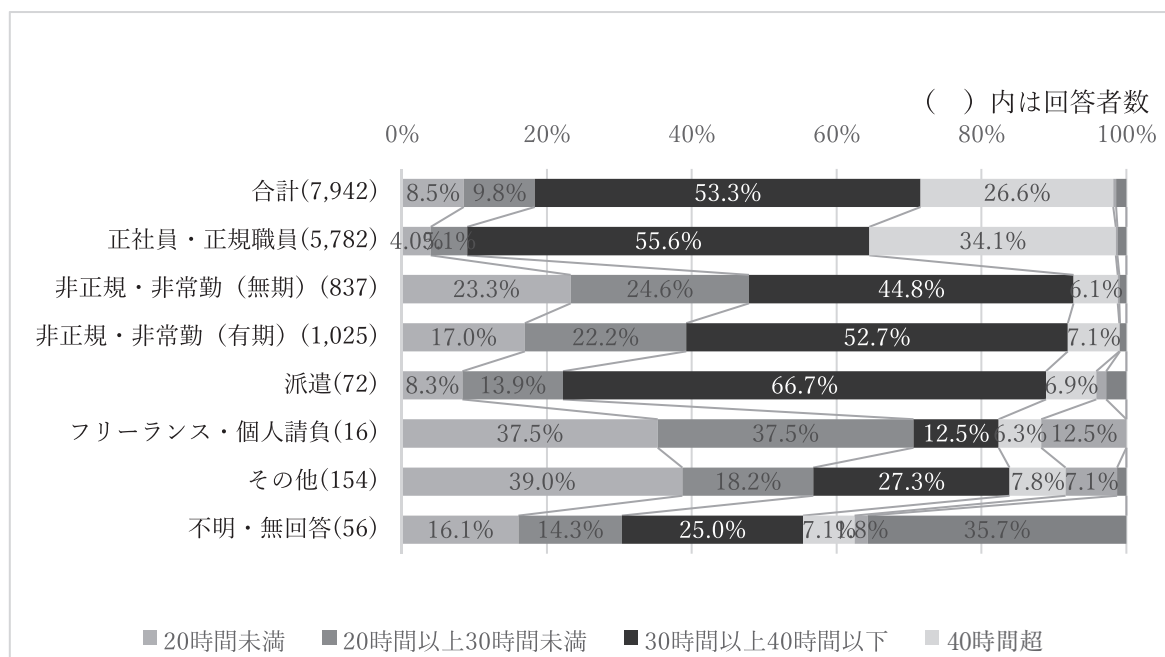
非正規の3人に一人が、非正規雇用のみ(単身、扶養者あり、双方とも非正規)で生計を担っている。全体で、共働きが54.8%だった(一方が非正規17.6%、双方とも正規34.2%、双方とも非正規3.0%)。

雇用形態別でみると、正規では、「共働き(双方とも正規)」46.5%が最も多く、「1人で(単身)」33.8%、「1人で(扶養者あり)」6.9%、「共働き(一方が非正規)」5.1%であった。

一方、正規以外の働き方では、「一方が非正規の共働き」が最も多かった(無期58.3%、有期50.4%など)。一方で、非正規一人の収入で家計を支えている人も無期雇用で13.9%、有期雇用で19.1%、さらに単身で扶養者のいる人がそれぞれ8%、7.6%もいた。「双方とも非正規の共働き」は8.8%、11.7%である。

集約数は少ないが派遣では、自分の収入で扶養者ありが12.5%となっている。

【F. あなたの1週間の所定内労働(平均した勤務時間合計)は？】



上段:度数 下段:%	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
合計	7,942	679	779	4,235	2,116	30	113
	100.0	8.5	9.8	53.3	26.6	0.4	1.4
正社員・正規職員	5,782	229	293	3,214	1,970	12	72
	100.0	4.0	5.1	55.6	34.1	0.2	1.2
非正規・非常勤(無期)	837	195	206	375	51	2	8
	100.0	23.3	24.6	44.8	6.1	0.2	1.0
非正規・非常勤(有期)	1,025	174	228	540	73	1	9
	100.0	17.0	22.2	52.7	7.1	0.1	0.9
派遣	72	6	10	48	5	1	2
	100.0	8.3	13.9	66.7	6.9	1.4	2.8
フリーランス・個人請負	16	6	6	2	1	2	0
	100.0	37.5	37.5	12.5	6.3	12.5	0.0
その他	154	60	28	42	12	11	2
	100.0	39.0	18.2	27.3	7.8	7.1	1.3
不明・無回答	56	9	8	14	4	1	20
	100.0	16.1	14.3	25.0	7.1	1.8	35.7

■30 時間以上が全体で 79.9%、非正規(無期)50.9%、(有期)59.8%

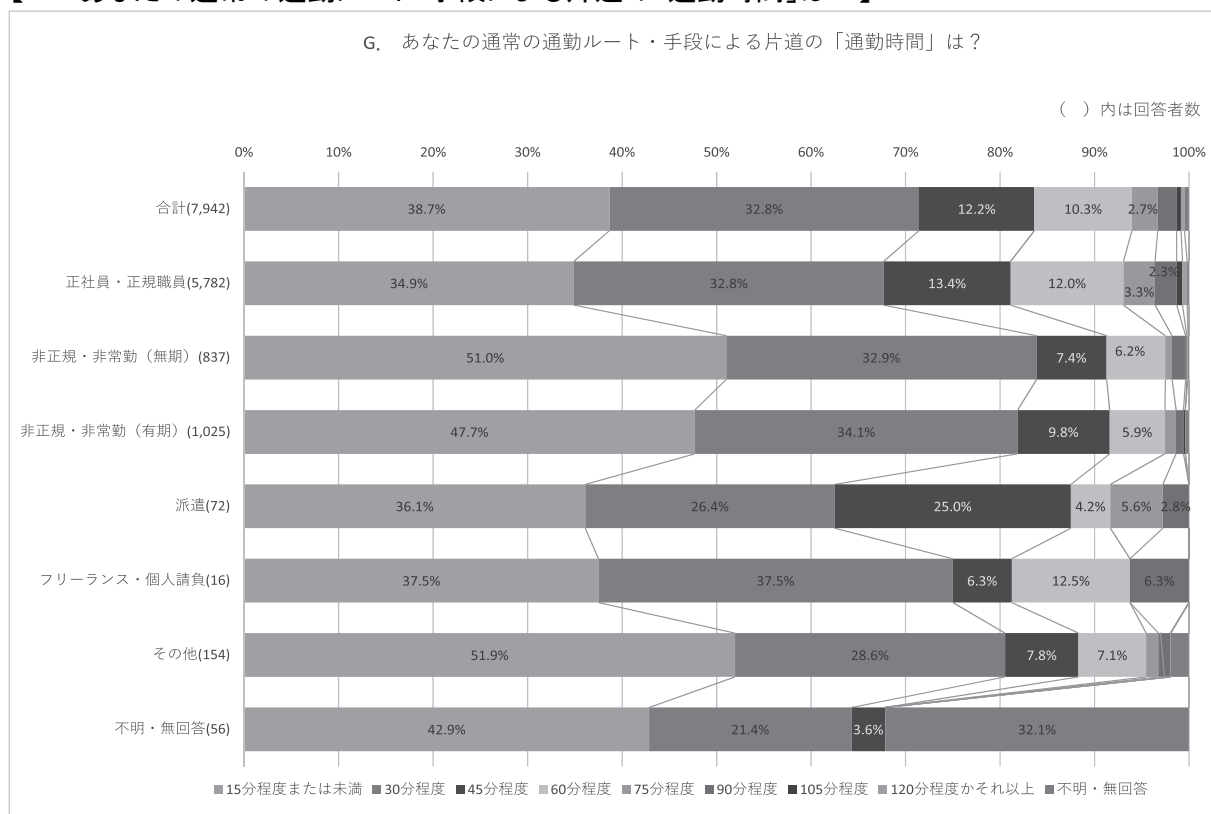
全体では、「30 時間以上 40 時間以下」53.3%、「40 時間超」26.6%、の合計は 79.9%。
正規労働者では、「30 時間以上 40 時間以下」55.6%、「40 時間超」34.1%、合計では 89.7%であった。

非正規雇用労働者(無期)では、「30 時間以上 40 時間以下」44.8%、「40 時間超」6.1%。

非正規雇用労働者(有期)では、「30 時間以上 40 時間以下」52.7%、「40 時間超」7.1%と、無期雇用者の 5 割と、有期雇用者の約 6 割が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」(無期 24.8%) (有期 22.2%)、派遣 13.9%は雇用保険加入要件をもつ労働者と考えられる。

派遣では、「30 時間以上 40 時間以下」66.7%、「40 時間超」6.9%、「個人・フリーランス個人請負」では、「30 時間以上 40 時間以下」12.5%、「40 時間超」6.3%だった。

【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？】



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	7,942	3,070	2,602	972	819	217	158	38	29	38
	100.0	38.7	32.8	12.2	10.3	2.7	2.0	0.5	0.4	0.5
正社員・正 規職員	5,782	2,018	1,896	777	691	193	133	35	28	12
	100.0	34.9	32.8	13.4	12.0	3.3	2.3	0.6	0.5	0.2
非正規・非 常勤(無 期)	837	427	275	62	52	6	12	1	1	1
	100.0	51.0	32.9	7.4	6.2	0.7	1.4	0.1	0.1	0.1
非正規・非 常勤(有 期)	1,025	489	350	100	60	12	8	2	0	4
	100.0	47.7	34.1	9.8	5.9	1.2	0.8	0.2	0.0	0.4
派遣	72	26	19	18	3	4	2	0	0	0
	100.0	36.1	26.4	25.0	4.2	5.6	2.8	0.0	0.0	0.0
フリーラン ス・個人請 負	16	6	6	1	2	0	1	0	0	0
	100.0	37.5	37.5	6.3	12.5	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0
その他	154	80	44	12	11	2	2	0	0	3
	100.0	51.9	28.6	7.8	7.1	1.3	1.3	0.0	0.0	1.9
不明・無回 答	56	24	12	2	0	0	0	0	0	18
	100.0	42.9	21.4	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	32.1

■通勤時間 60 分程度以上が 5 人に 1 人

30 分程度以下が、約 7 割超、非正規では 8 割超となっている。一方で、60 分以上が 15.9%と 6 人に 1 人となっている。非正規では無期・有期ともに約 1 割の人が 60 分程度以上通勤に要している。傾向は前回とほぼ同様である。

【H. あなたの年収は税金や社会保険料込みでいくらですか？複数仕事をしている人は合算】(%)

%	回答 数計 (件)	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
合計	7,942	3.3	5.6	5.3	8.5	8.9	12.0	10.9	17.3	12.8	6.9	4.9	3.7
正社員・正規職員	5,782	0.4	0.9	1.1	5.0	7.9	12.9	13.3	21.4	17.2	9.5	6.7	3.8
非正規・非常勤(無期)	837	12.7	20.7	17.6	18.0	9.8	9.4	3.9	5.0	0.4	0.1	0.1	2.3
非正規・非常勤(有期)	1,025	7.9	15.8	14.8	18.7	14.4	10.4	5.3	8.6	1.6	0.1	0.1	2.2
派遣	72	8.3	12.5	22.2	27.8	13.9	9.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6
フリーランス・個人請負	16	37.5	25.0	6.3	18.8	0.0	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0
その他	154	22.7	26.0	18.2	9.1	4.5	3.9	5.8	2.6	1.3	0.0	0.0	5.8
不明・無回答	56	7.1	16.1	19.6	3.6	5.4	8.9	0.0	8.9	0.0	0.0	0.0	30.4

■非正規労働者の 51.0%（無期契約）、38.5%（有期契約）が年収 200 万円以下。最低生計費調査の必要額 350 万円以下は全体で 43.6%、正規でも 350 万円以下 28.2%、200 万円未満 7.4%

正規労働者は、「400～500 万円未満」が最も多く 21.4%（前回 20.9%）、次いで「500～600 万円未満」17.2%（前回 16.7%）、「350～400 万円未満」13.3%（前回 10.9%）、「300～400 万円未満」26.2%（前回 22.9%）、「200～300 万円未満」12.9%（前回 14.8%）となっている。

実に全体の 43.6%、正規でも 28.2%の人が、全労連の最低生計費試算調査の 25 歳単身者の最低生計費（女性では 318～344 万円）程度もしくはそれ以下の収入しか得ていない。国税庁「令和 6 年分民間給与実態統計調査」（2025 年 9 月公表）によれば、正社員（正職員）男性 609 万円に対して、女性は 430 万円と、男女の賃金格差は歴然としている。

非正規労働者の分布をみると、年収 200 万円未満が、無期雇用で 51.0%、有期雇用で 38.5%を占めている。無期転換された労働者の正規労働者との均等待遇が義務付けられていないことが問題視されていたが、今回の調査では、賃金は有期雇用より低かった。さらなる分析が必要だ。

非正規単身（扶養あり）×年収（税金・社会保険料込み）

総計	18	23	24	26	14	20	8	13	2	1	1	4	154
	11.7%	14.9%	15.6%	16.9%	9.1%	13.0%	5.2%	8.4%	1.3%	0.6%	0.6%	2.6%	100.0%
年収幅累計	100万円 未満	150万円 未満計	200万円 未満計	250万円 未満計	300万円 未満計	350万円 未満計	400万円 未満計	500万円 未満計	500万円以上計				
	11.7%	26.6%	42.2%	59.1%	68.2%	81.2%	86.4%	94.8%	5.2%				

※「非正規」は有期、無期、派遣、フリーランス・請負の合計

主な家計の担い手とクロス分析を行ったところ、非正規単身で家計を担い、扶養者がいても 81.2%、8 割が年収 350 万円未満となっている。

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）

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	採用に男女差がある	203	2.6
2	賃金に差別がある	291	3.7
3	昇進・昇格に差別がある	460	5.8
4	能力を正當に評価しない	458	5.8
5	補助的な仕事しかやらせてもらえない	45	0.6
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	36	0.5
7	女性を幹部職員に登用しない	235	3.0
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	345	4.3
9	女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	95	1.2
10	教育・訓練を受ける機会が少ない	191	2.4
11	その他	329	4.1
12	差別はない	5,757	72.5
	不明・無回答	345	4.3
	回答者数	7,942	100.0

「差別がある」（23.2％）の内訳

※表は各雇用形態の「差別がある」を100％としたときの各選択肢を選んだ割合

()回答数 ％は回答数を 100％としたとき の各項目の割 合	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 當に 評価し ない	補助 的な 仕事し かやら せてもら えない	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 や出 産で勤 め続け にくい 雰囲気	女性 は定 年まで 勤め続 けにく い雰囲 気	教育・ 訓練を 受ける 機会が 少ない	その他
合計 (1840)	11.0%	15.8%	25.0%	24.9%	2.4%	2.0%	12.8%	18.8%	5.2%	10.4%	17.9%
正社員・正規職 員(1313)	10.4%	11.7%	28.6%	22.3%	2.1%	2.3%	15.0%	21.9%	5.4%	10.2%	16.5%
非正規・非常勤 (無期)(201)	12.9%	31.8%	14.9%	30.3%	2.5%	1.0%	9.5%	9.0%	5.0%	8.5%	20.4%
非正規・非常勤 (有期)(255)	14.1%	22.0%	17.3%	33.7%	3.9%	0.8%	6.3%	11.0%	3.5%	11.8%	20.8%

■正規では「昇進・昇格」差別、非正規・非常勤（無期）では「賃金」、非正規・非常勤（有期）では能力を正當に評価しない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、今回の調査では、「差別はない」が72.5％（前回72.3％）、「不明・無回答」は4.3％（前回5.0％）、その他4.1％（前回4.2％）であった。

正規で差別を感じている人は、1,313人（22.7％）で、上位3つは、「昇進・昇格」「能力を正當に評価しない」「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」であった。

非正規で差別を感じている人の割合は、非正規・非常勤（無期）で24％、非正規・非常勤（有期）で24.9％と、正規を上回っている。非正規・非常勤（無期）の上位3つは「賃金に差別がある」「能力を正當に評価しない」「昇進・昇格に差別がある」。非正規・非常勤（有期）では、「能力を正當に評価しない」「賃金に差別がある」「昇進・昇格に差別がある」となっている。

職業別でみると、研究職、金融、外交・営業では「昇進・昇格に差別がある」、研究職、外交・営業では「女性を幹部職員に登用しない」、教職員・保育士・看護師では、「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」が上位を占めた。「その他」が17.9％で、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。

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

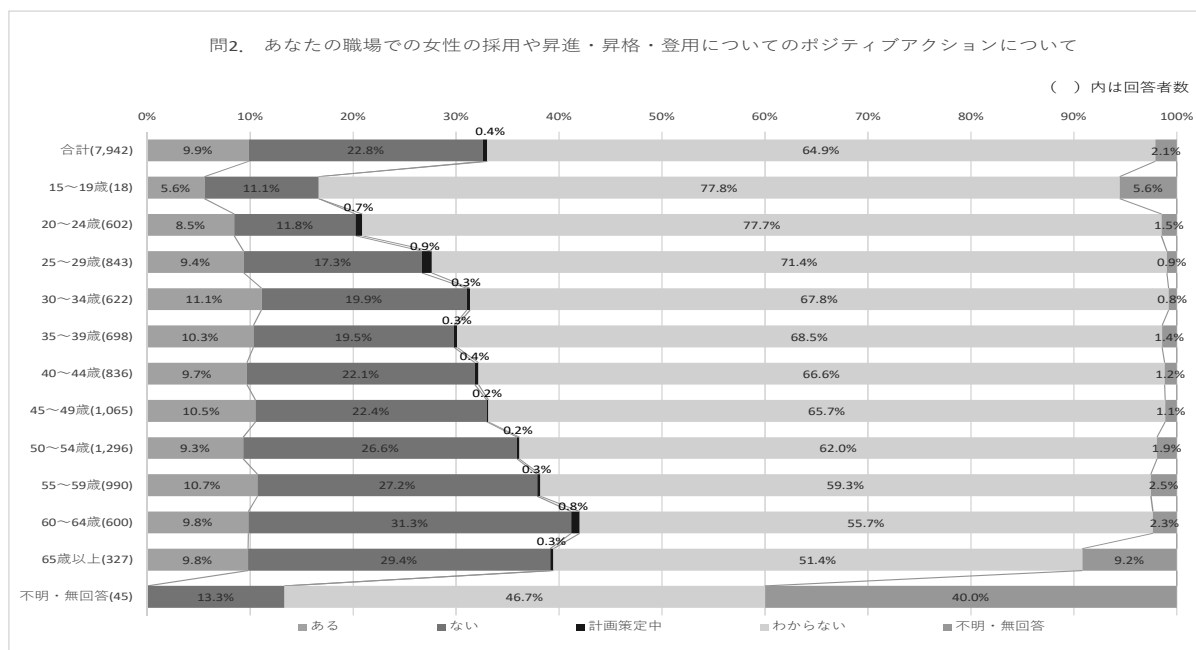
No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	ある	783	9.9
2	ない	1,807	22.8
3	計画策定中	33	0.4
4	わからない	5,154	64.9
	不明・無回答	167	2.1
	回答者数	7,942	100.0

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	7,942	783	1,807	33	5,154	167
	100.0	9.9	22.8	0.4	64.9	2.1
正社員・正規職員	5,782	615	1,395	24	3,662	88
	100.0	10.6	24.1	0.4	63.3	1.5
非正規・非常勤(無期)	837	64	158	4	584	27
	100.0	7.6	18.9	0.5	69.8	3.2
非正規・非常勤(有期)	1,025	86	198	3	716	22
	100.0	8.4	19.3	0.3	69.9	2.1
派遣	72	4	7	0	59	2
	100.0	5.6	9.7	0.0	81.9	2.8
フリーランス・個人請負	16	2	3	0	9	2
	100.0	12.5	18.8	0.0	56.3	12.5
その他	154	10	40	2	95	7
	100.0	6.5	26.0	1.3	61.7	4.5
不明・無回答	56	2	6	0	29	19
	100.0	3.6	10.7	0.0	51.8	33.9

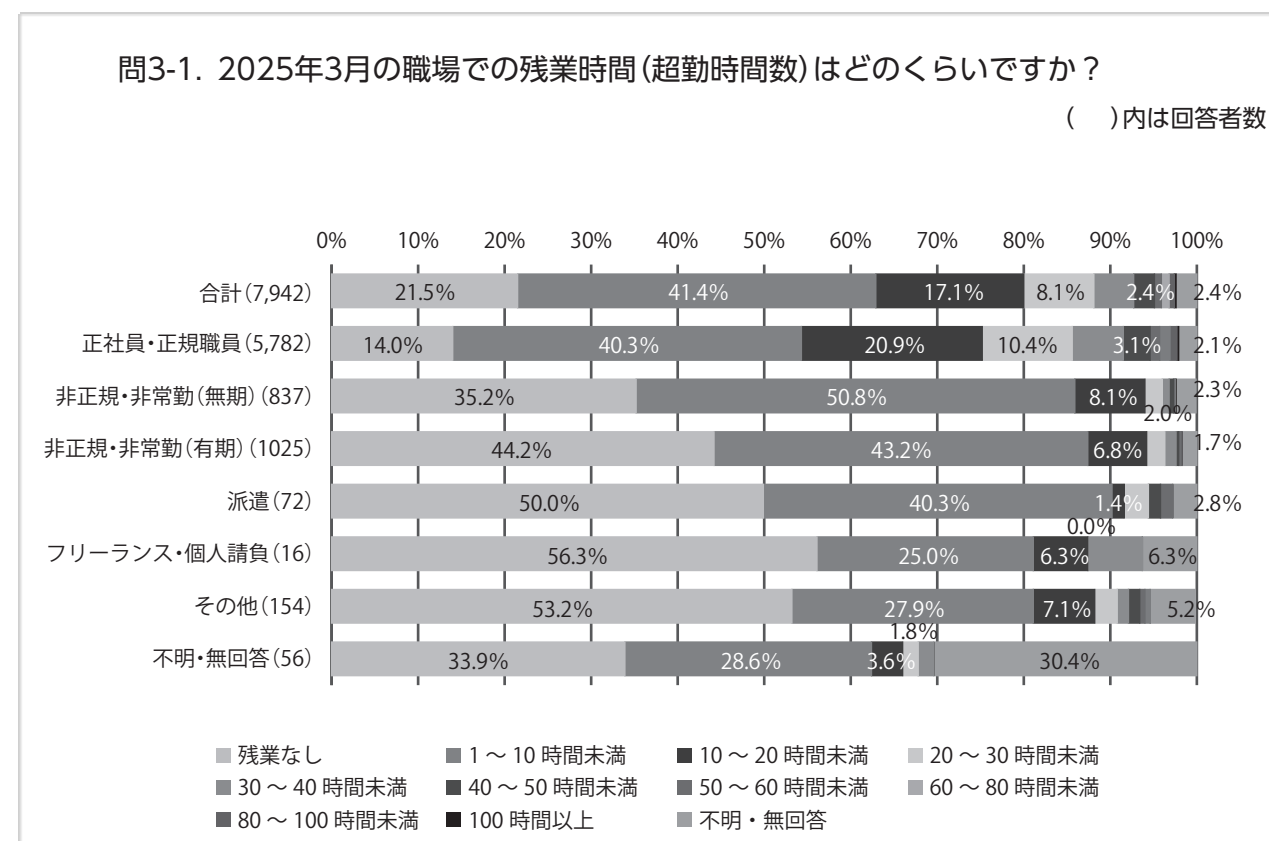
■ポジティブアクションが「ある」と認識している人の割合は約 1 割。9.9%(前回 10.9%)。

ポジティブアクションとは、職場における男女の格差を解消するため、個々の企業が積極的に行う取り組みのことであり、社会的・構造的な差別による不利益をなくし、誰でも活躍できる機会の提供や多様性の確保を目指している。ポジティブアクションが「ある」は 9.9%(前回 10.9%)であり、計画策定中は 0.4%である。「ない」と回答した人は、22.8%(前回 28.1%)と減っているが、「わからない」が 64.9%(前回 58.7%)と増えていることから、職場における意識的な男女格差是正の取り組みは進んでいない。政府の努力とともに労使のポジティブアクションへの理解を深めることが求められている。「わからない」が、「15～19歳」で 77.8%(前回 82.6%)、「20～24歳」で 77.7%(前回 77.6%)、「25～29歳」で 71.4%(前回 66.6%)、「30～34歳」で 67.8%(前回 68.2%)と、10代から 34歳までの年齢では全体の平均 64.9%を上回っている。

男女賃金差異及び女性管理職比率に加え、1項目以上の公表義務が 101人以上企業に拡大された。全ての使用者に公表させ、改善計画を立てさせることが、労働組合には求められている。



【問 3-1. 2025 年 3 月の職場での残業時間(超勤時間数)はどのくらいですか？】



No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	残業なし	1,706	21.5
2	1～10時間未満	3,290	41.4
3	10～20時間未満	1,361	17.1
4	20～30時間未満	646	8.1
5	30～40時間未満	363	4.6
6	40～50時間未満	192	2.4
7	50～60時間未満	66	0.8
8	60～80時間未満	70	0.9
9	80～100時間未満	49	0.6
10	100時間以上	15	0.2
	不明・無回答	187	2.4
	回答者数	7,942	100.0

■月 40 時間以上の残業者は、全体で 4.9%(前回 5.5%)と、0.6 ポイント減った。「残業なし」は正規で 14.0%(前回 15.9%)、非正規では無期 35.2%、有期 44.2%、派遣 50.0%、フリーランス・個人請負 56.3%と、長時間残業が若干減ったものの、残業なしも減っている。

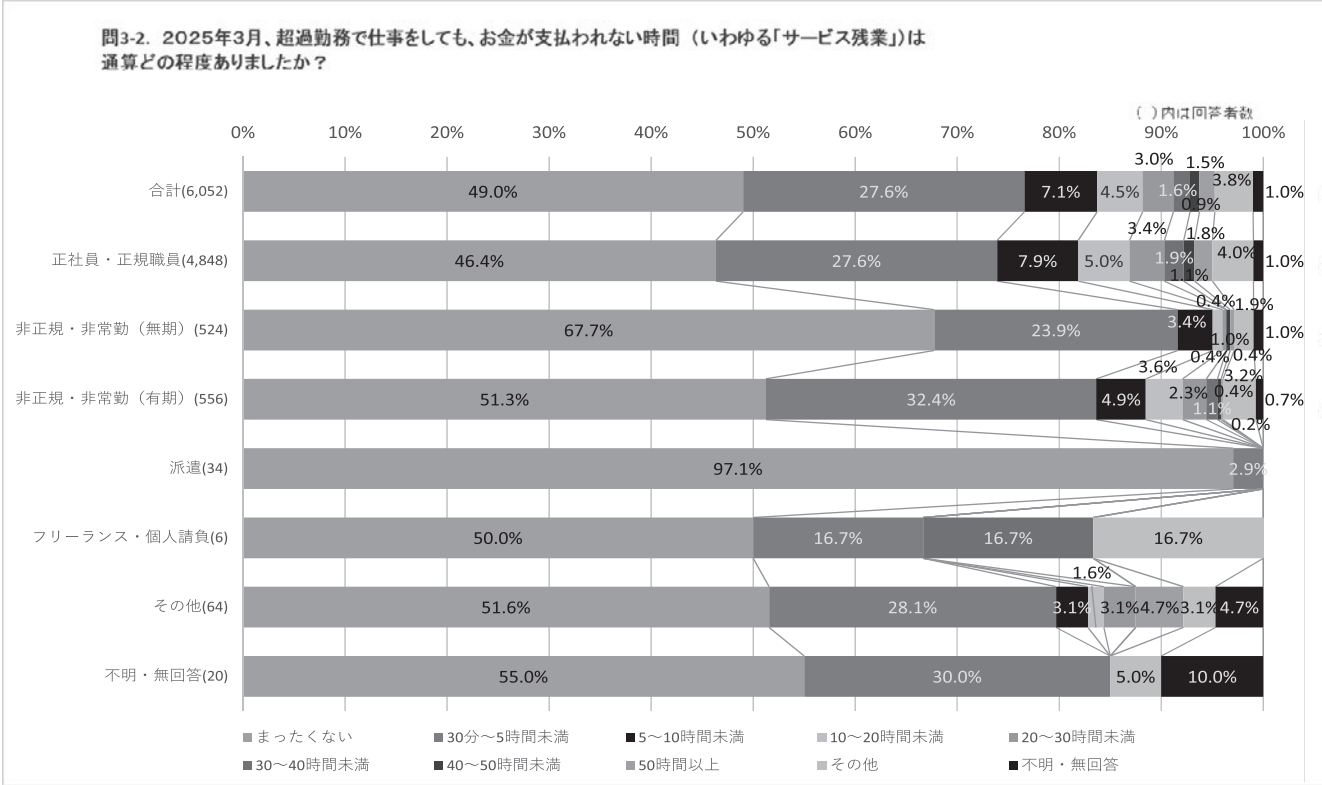
「最近 1 カ月の職場での残業時間」を聞いたところ、「残業なし」について正規で 14.0% (前回 15.9%)、非正規・非常勤(無期) 35.2%、非正規・非常勤(有期) 44.2%と、前回非正規 46.7%であるので、正規・非正規ともに残業なしが減っている。

2019 年 4 月、「働き方改革関連法(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)」の施行により残業時間の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間とされた。月 40 時間以上の残業時間を見ると、正規で 2015 年 11.8%、前回(2020 年) 6.8%から今回 6.4%と漸減傾向だ。

一方 80 時間以上をみると正規 1.1%、非正規・無期 0.1%、有期 0.2%となっている。法改正により 40 時間以上の残業は漸減傾向にあるものの、長時間残業が依然として残っており問題だ。職業別で、40 時間以上の残業は教職員 23.9%(前回 17.2%)もある。早急に法改正と増員が必要だ。

上段:度数	2025年3月の職場での残業時間(超勤時間数)はどのくらいですか？											
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	7,942	1,706	3,290	1,361	646	363	192	66	70	49	15	187
	100.0	21.5	41.4	17.1	8.1	4.6	2.4	0.8	0.9	0.6	0.2	2.4
一般事務	1,966	582	711	316	154	102	48	12	12	1	2	27
	100.0	29.6	36.2	16.1	7.8	5.2	2.4	0.6	0.6	0.1	0.1	1.4
外交・営業	132	17	46	37	16	8	4	1	1	0	0	2
	100.0	12.9	34.8	28.0	12.1	6.1	3.0	0.8	0.8	0.0	0.0	1.5
製造	87	29	22	13	9	7	2	0	0	0	0	5
	100.0	33.3	25.3	14.9	10.3	8.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.7
マスコミ関係	29	5	7	7	2	4	1	0	0	0	0	3
	100.0	17.2	24.1	24.1	6.9	13.8	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3
調理	143	48	69	18	3	2	1	0	0	0	0	2
	100.0	33.6	48.3	12.6	2.1	1.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4
清掃	34	25	3	2	0	0	0	0	0	0	0	4
	100.0	73.5	8.8	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8
販売・店員	166	52	74	17	13	4	2	1	0	1	0	2
	100.0	31.3	44.6	10.2	7.8	2.4	1.2	0.6	0.0	0.6	0.0	1.2
教職員	615	38	74	112	112	78	81	28	39	27	8	18
	100.0	6.2	12.0	18.2	18.2	12.7	13.2	4.6	6.3	4.4	1.3	2.9
保育士	327	50	189	57	17	3	5	0	0	0	0	7
	100.0	15.3	57.8	17.4	5.2	0.9	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
看護師	1,663	200	860	356	142	54	8	3	2	4	0	34
	100.0	12.0	51.7	21.4	8.5	3.2	0.5	0.2	0.1	0.2	0.0	2.0
学童保育	85	8	52	13	3	4	0	2	1	0	0	3
	100.0	9.4	61.2	15.3	3.5	4.7	0.0	2.4	1.2	0.0	0.0	3.5
介護・福祉職場	746	177	398	102	36	8	5	1	2	1	0	16
	100.0	23.7	53.4	13.7	4.8	1.1	0.7	0.1	0.3	0.1	0.0	2.1
研究職	11	2	1	7	0	0	1	0	0	0	0	0
	100.0	18.2	9.1	63.6	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他専門・技術職	1,004	194	462	173	71	44	11	7	7	9	2	24
	100.0	19.3	46.0	17.2	7.1	4.4	1.1	0.7	0.7	0.9	0.2	2.4
運輸・交通関係	168	46	59	23	15	11	5	2	1	1	1	4
	100.0	27.4	35.1	13.7	8.9	6.5	3.0	1.2	0.6	0.6	0.6	2.4
金融	51	15	22	5	6	2	0	0	0	0	0	1
	100.0	29.4	43.1	9.8	11.8	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
建設関係	100	14	19	17	13	12	11	5	2	5	1	1
	100.0	14.0	19.0	17.0	13.0	12.0	11.0	5.0	2.0	5.0	1.0	1.0
通信関係	19	1	5	6	2	2	0	0	2	0	0	1
	100.0	5.3	26.3	31.6	10.5	10.5	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	5.3
その他	475	180	168	58	28	14	6	3	1	0	1	16
	100.0	37.9	35.4	12.2	5.9	2.9	1.3	0.6	0.2	0.0	0.2	3.4
不明・無回答	121	23	49	22	4	4	1	1	0	0	0	17
	100.0	19.0	40.5	18.2	3.3	3.3	0.8	0.8	0.0	0.0	0.0	14.0

【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？】



■正規も非正規もサービス残業は前回と比較し減少傾向。しかし、約4割がサービス残業をしている。

「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？」という問いに、「まったくない」は49.0%(前回48.7%・2015年37.4%)、正規で46.4%(前回45.7%、2015年33.9%)、非正規・非常勤(無期)67.7%、(有期)51.3% 前回非正規66.8%(2015年53.6%)であり、全体でみると46.2%ものサービス残業があり(30分～50時間以上計)問題である。

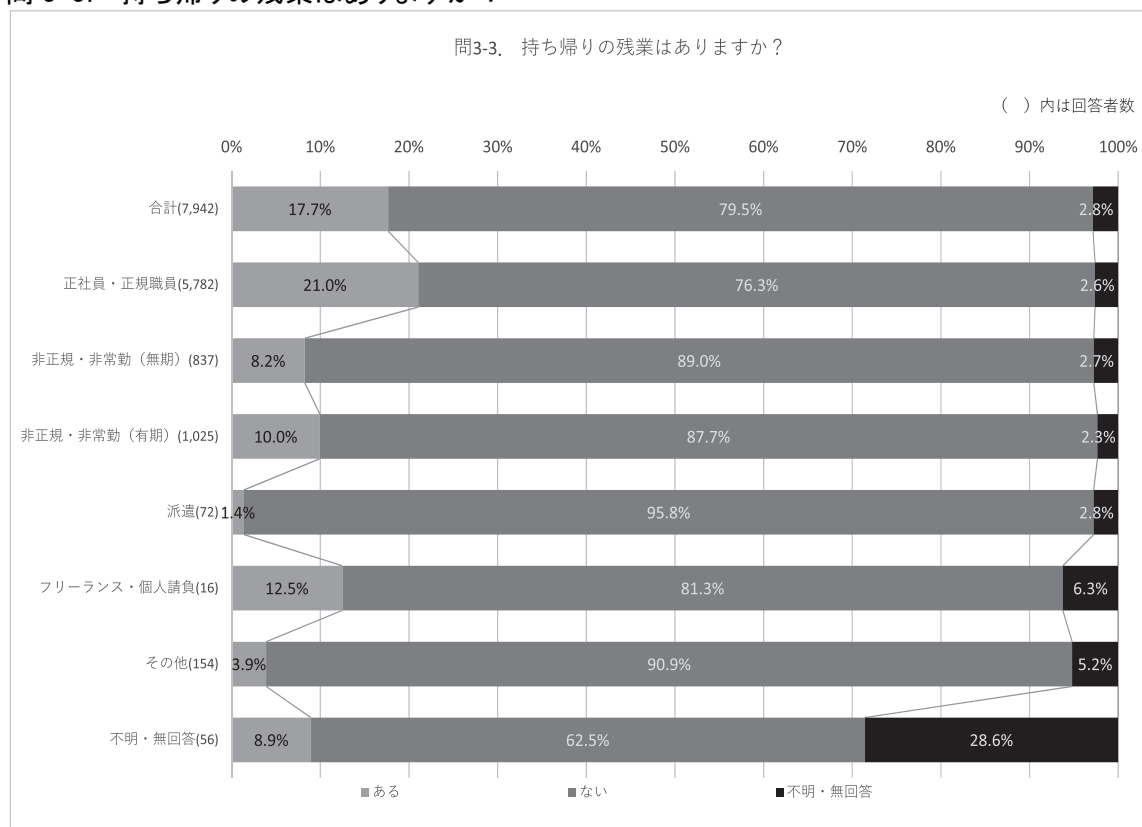
サービス残業の割合が高い職種は、30分～5時間未満でみると、看護師(43.1%)、保育士(39.9%)、介護・福祉職場(35.8%)、学童保育(37.3%)と、社会的役割にあるエッセンシャルワーカーが占めている。また教職員では「まったくない」が5.2%(前回13.9%)で、5～50時間以上の計で73%となり、サービス残業を多く行っている実態がみえる。

サービス残業はどの程度ありますか

※前問で「残業のあり」を100%としたときの比率

No.	カテゴリ	件数	% (※)
1	まったくない	2,968	49.0
2	30分～5時間未満	1,668	27.6
3	5～10時間未満	432	7.1
4	10～20時間未満	270	4.5
5	20～30時間未満	183	3.0
6	30～40時間未満	99	1.6
7	40～50時間未満	55	0.9
8	50時間以上	91	1.5
9	その他	227	3.8
	不明・無回答	61	1.0

問 3-3. 持ち帰りの残業はありますか？



■どの職業でも持ち帰り残業があり、持ち帰りの多い職に傾向あり

正規は「ある」21.0% (前回24.6%) で、5人に1人、非正規・非常勤(無期)「ある」8.2%、(有期)10.0% (前回非正規9.4%)、フリーランス・個人請負においては12.5%もあった。持ち帰りの多い職種は、教職員65.5% (前回61.3%)、保育士53.5% (前回59.1%)、学童保育40.0% (前回37.9%) となった。

持ち帰り残業はありますか (%)

職種(回答数)	ある	ない	不明・無回答
合計 (7,942)	17.7	79.5	2.8
一般事務 (1,966)	5.1	93.0	1.9
外交・営業 (132)	14.4	82.6	3.0
製造 (87)	4.6	93.1	2.3
マスコミ関係 (29)	34.5	62.1	3.4
調理 (143)	13.3	86.0	0.7
清掃 (34)	0.0	85.3	14.7
販売・店員 (166)	9.0	89.8	1.2
教職員 (615)	65.5	33.0	1.5
保育士 (327)	53.5	41.9	4.6
看護師 (1,663)	19.4	77.9	2.7
学童保育 (85)	40.0	55.3	4.7
介護・福祉職場 (746)	13.5	82.8	3.6
研究職 (11)	36.4	63.6	0.0
その他専門・技術職 (1,004)	12.1	85.0	3.0
運輸・交通関係 (168)	2.4	94.0	3.6
金融 (51)	7.8	92.2	0.0
建設関係 (100)	8.0	90.0	2.0
通信関係 (19)	10.5	84.2	5.3
その他 (475)	9.5	87.4	3.2
不明・無回答 (121)	9.9	75.2	14.9

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つ以内でお答えください）

No.	カテゴリ	件数	%
1	残業を組み込んだ業務だから	870	14.4
2	要員・人手不足だから	2,557	42.3
3	上司の命令だから	132	2.2
4	自らの責任でやらなければならない仕事だから	3,813	63.0
5	仲間に迷惑がかかるから	937	15.5
6	顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから	1,200	19.8
7	勤務成績に影響するから	69	1.1
8	収入を確保するため	140	2.3
9	その他	334	5.5
	不明・無回答	153	2.5

上段:度数	残業をする主な理由はなんですか？（おもな理由を3つ以内でお答えください）										
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	仲間に迷惑がかかるから	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	6,052	870	2,557	132	3,813	937	1,200	69	140	334	153
	100.0	14.4	42.3	2.2	63.0	15.5	19.8	1.1	2.3	5.5	2.5
正社員・正規職員	4,848	716	2,095	95	3,181	789	1,011	61	107	245	113
	100.0	14.8	43.2	2.0	65.6	16.3	20.9	1.3	2.2	5.1	2.3
非正規・非常勤(無期)	524	73	209	19	264	59	69	3	14	41	17
	100.0	13.9	39.9	3.6	50.4	11.3	13.2	0.6	2.7	7.8	3.2
非正規・非常勤(有期)	556	73	212	17	298	69	100	4	12	41	20
	100.0	13.1	38.1	3.1	53.6	12.4	18.0	0.7	2.2	7.4	3.6
派遣	34	3	7	0	22	6	5	0	1	3	0
	100.0	8.8	20.6	0.0	64.7	17.6	14.7	0.0	2.9	8.8	0.0
フリーランス・個人請負	6	1	2	0	2	1	2	0	1	0	0
	100.0	16.7	33.3	0.0	33.3	16.7	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0
その他	64	4	26	1	34	9	11	1	4	3	1
	100.0	6.3	40.6	1.6	53.1	14.1	17.2	1.6	6.3	4.7	1.6
不明・無回答	20	0	6	0	12	4	2	0	1	1	2
	100.0	0.0	30.0	0.0	60.0	20.0	10.0	0.0	5.0	5.0	10.0

■残業する理由は「自らの責任でやらなければならない仕事だから」が一番多い

「残業する理由」について、主なものを3つ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63.0%（前回68.2%）だった。二番目も「要員・人手不足だから」42.3%（前回32.5%・前々回30.7%）と増え、三番目の「顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから」19.8%（前回20.2%・前々回21.2%）と続いている。この順番は、正規・非正規ともに同様であり、派遣、フリーランス・個人請負にもあった。

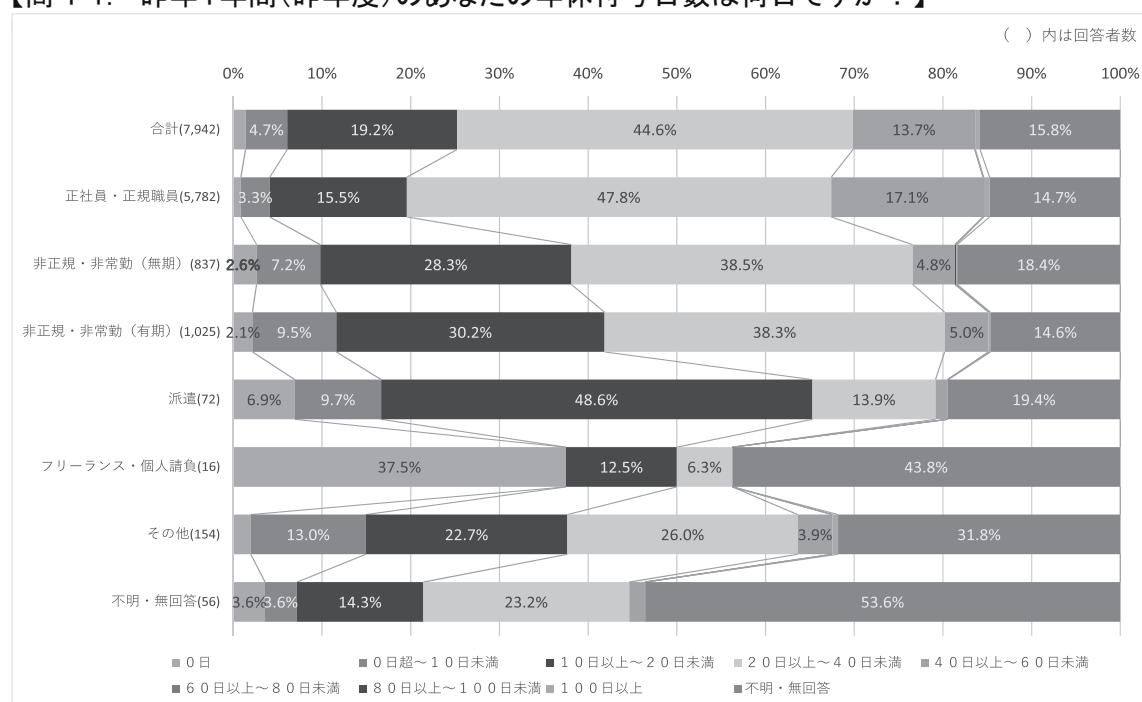
「上司の命令だから」は全体で2.2%（前回1.9%）にとどまり（非正規：無期3.6%、有期3.1%）人員不足の中で個人に責任が負われ、明確な上司の命令なしに残業に追い込まれている様子が見える。

職業別にみると、「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79.1%（前回80.5%）、マスコミ関係76.2%（前回78.1%）が多い（件数が少ないが参考値として研究職も88.9%）。「要員・人手不足だから」が多いのは、製造69.8%、清掃60.0%、販売・店員59.8%、看護師57%、調理46.2%、介護・福祉職場42.0%、学童保育41.3%。「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39.4%と一番多く、外交・営業29.2%。マスコミ関係28.6%、建設関係25.9%、その他専門・技術職22.0%、介護・福祉職場17.5%、看護師17.1%と対人労働の職場が中心となった。

雇用形態にかかわらず「自らの責任でやらなければならない仕事だから」が一番多い。非正規でも正規と同様に、責任を負わされていることがわかる。

()は回答数 表は回答数を100% としたときの各選択肢 の回答割合	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 やらね ばなら ない仕 事だか ら	仲間に 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 (6052)	14.4	42.3	2.2	63.0	15.5	19.8	1.1	2.3	5.5	2.5
一般事務 (1358)	11.1	39.0	1.3	67.2	11.9	17.4	0.7	2.0	5.3	3.0
外交・営業 (113)	8.8	19.5	0.9	66.4	10.6	29.2	4.4	3.5	8.0	5.3
製造 (53)	15.1	69.8	7.5	50.9	13.2	18.9	3.8	13.2	5.7	0.0
マスコミ関係 (21)	9.5	33.3	4.8	76.2	14.3	28.6	4.8	0.0	0.0	0.0
調理 (93)	20.4	46.2	2.2	39.8	12.9	7.5	0.0	2.2	2.2	9.7
清掃 (5)	40.0	60.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売・店員 (112)	14.3	59.8	4.5	49.1	14.3	17.9	1.8	2.7	4.5	3.6
教職員 (559)	17.2	29.3	0.9	79.1	22.0	39.4	0.5	0.0	4.7	1.6
保育士 (271)	16.2	34.3	1.5	67.2	14.0	12.5	0.4	1.1	10.0	3.0
看護師 (1429)	12.1	57.0	2.7	61.5	20.2	17.1	0.8	1.5	5.2	1.5
学童保育 (75)	21.3	41.3	1.3	42.7	10.7	14.7	0.0	1.3	13.3	5.3
介護・福祉職場 (553)	11.9	42.0	2.5	57.5	14.6	17.5	1.1	1.1	4.3	4.2
研究職 (9)	11.1	33.3	11.1	88.9	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0
その他専門・技術職 (786)	17.9	37.7	2.4	63.5	15.1	22.0	0.9	4.1	5.0	1.5
運輸・交通関係 (118)	33.1	26.3	6.8	45.8	6.8	11.9	6.8	10.2	3.4	2.5
金融 (35)	20.0	37.1	0.0	57.1	5.7	20.0	2.9	2.9	14.3	5.7
建設関係 (85)	21.2	43.5	4.7	56.5	14.1	25.9	2.4	4.7	0.0	0.0
通信関係 (17)	23.5	47.1	0.0	52.9	11.8	17.6	0.0	0.0	5.9	0.0
その他 (279)	16.8	34.8	1.8	55.2	11.5	17.6	2.5	3.9	8.6	2.2
不明・無回答 (81)	12.3	35.8	2.5	53.1	11.1	17.3	2.5	6.2	8.6	4.9

【問 4-1. 昨年1年間(昨年度)のあなたの年休付与日数は何日ですか？】



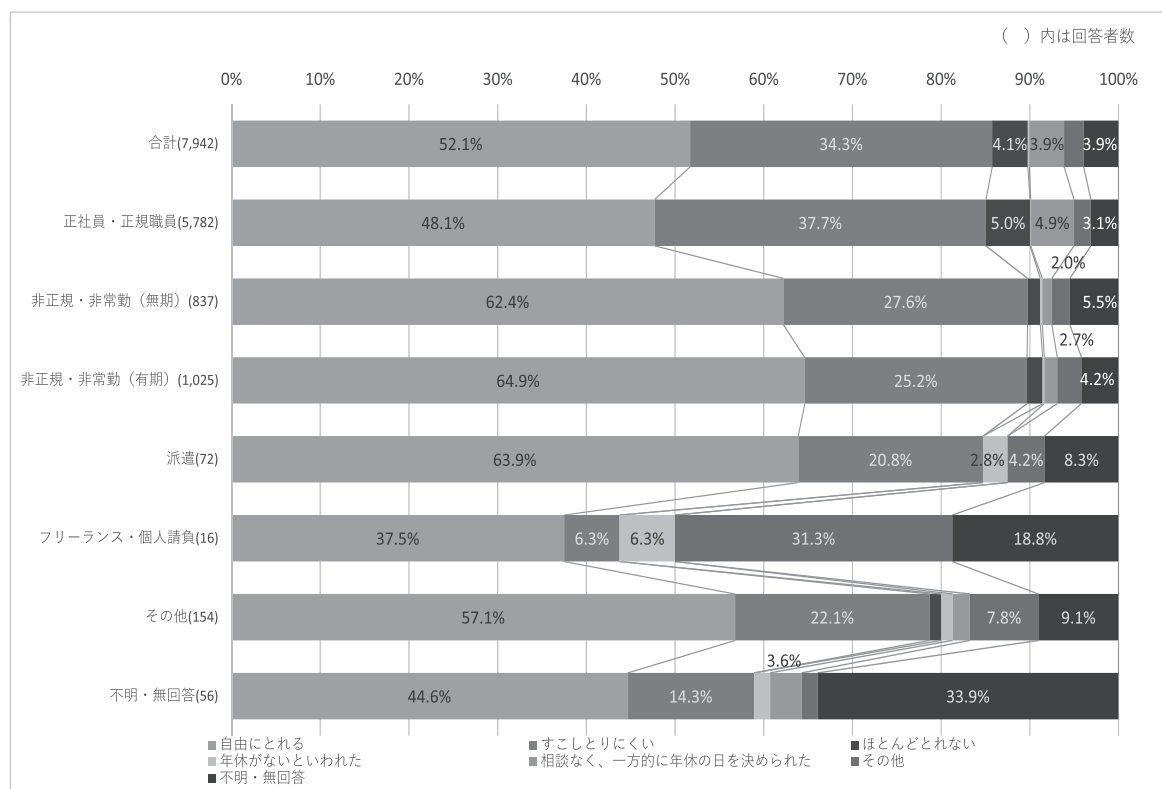
■年休付与日数は正規・非正規雇用では20日以上40日未満が最多だが、派遣では10日以上20日未満が最多で、フリーランス・個人請負では0日が最多

今回より新設した設問項目である。雇用形態別で大きな格差がでている。また、職種別では、おおむね20日以上40日未満が最多だが、建設関係は10日以上20日未満が最多。

表は回答数を100%としたときの各選択肢の回答割合%	回答数	0日	0日超～10日未満	10日以上～20日未満	20日以上～40日未満	40日以上～60日未満	60日以上～80日未満	80日以上～100日未満	100日以上	不明・無回答
合計	7,942	1.4	4.7	19.2	44.6	13.7	0.0	0.1	0.5	15.8
一般事務	1,966	1.0	2.6	17.5	54.6	13.2	0.0	0.1	0.2	10.8
外交・営業	132	2.3	8.3	18.9	40.9	7.6	0.0	0.0	0.8	21.2
製造	87	2.3	11.5	28.7	39.1	5.7	0.0	0.0	0.0	12.6
マスコミ関係	29	0.0	0.0	20.7	41.4	20.7	0.0	0.0	0.0	17.2
調理	143	2.1	9.8	24.5	32.9	7.0	0.0	0.7	1.4	21.7
清掃	34	2.9	17.6	14.7	17.6	2.9	0.0	0.0	0.0	44.1
販売・店員	166	4.2	7.2	29.5	36.7	3.0	0.0	0.6	2.4	16.3
教職員	615	0.3	2.0	3.6	48.5	37.4	0.2	0.2	0.0	8.0
保育士	327	0.6	1.5	11.9	47.7	26.9	0.0	0.0	0.6	10.7
看護師	1,663	1.3	6.0	19.7	37.5	13.7	0.0	0.0	0.8	21.0
学童保育	85	2.4	12.9	11.8	51.8	8.2	0.0	0.0	0.0	12.9
介護・福祉職場	746	1.3	8.7	22.1	33.9	9.7	0.0	0.0	0.8	23.5
研究職	11	0.0	0.0	9.1	72.7	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0
その他専門・技術職	1,004	1.5	2.9	20.3	51.0	10.6	0.0	0.0	0.9	12.8
運輸・交通関係	168	3.6	7.7	29.2	34.5	6.5	0.0	0.0	0.0	18.5
金融	51	0.0	3.9	31.4	33.3	15.7	0.0	0.0	0.0	15.7
建設関係	100	6.0	3.0	46.0	28.0	6.0	0.0	0.0	0.0	11.0
通信関係	19	0.0	0.0	42.1	42.1	5.3	0.0	0.0	0.0	10.5
その他	475	1.5	5.3	26.5	41.9	6.1	0.0	0.0	0.2	18.5
不明・無回答	121	0.8	3.3	15.7	44.6	5.0	0.0	0.0	0.0	30.6

【問 4-2. 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	7,942	4,134	2,724	322	14	313	177	313
	100.0	52.1	34.3	4.1	0.2	3.9	2.2	3.9
正社員・正規職員	5,782	2,782	2,177	290	4	284	111	182
	100.0	48.1	37.7	5.0	0.1	4.9	1.9	3.1
非正規・非常勤（無期）	837	522	231	12	2	9	17	46
	100.0	62.4	27.6	1.4	0.2	1.1	2.0	5.5
非正規・非常勤（有期）	1,025	665	258	18	2	15	28	43
	100.0	64.9	25.2	1.8	0.2	1.5	2.7	4.2
派遣	72	46	15	0	2	0	3	6
	100.0	63.9	20.8	0.0	2.8	0.0	4.2	8.3
フリーランス・個人請負	16	6	1	0	1	0	5	3
	100.0	37.5	6.3	0.0	6.3	0.0	31.3	18.8
その他	154	88	34	2	2	3	12	14
	100.0	57.1	22.1	1.3	1.3	1.9	7.8	9.1
不明・無回答	56	25	8	0	1	2	1	19
	100.0	44.6	14.3	0.0	1.8	3.6	1.8	33.9



■年次有給休暇の取得しやすさは法改正で改善の傾向だが、教職員、看護師、保育士は取りにくい

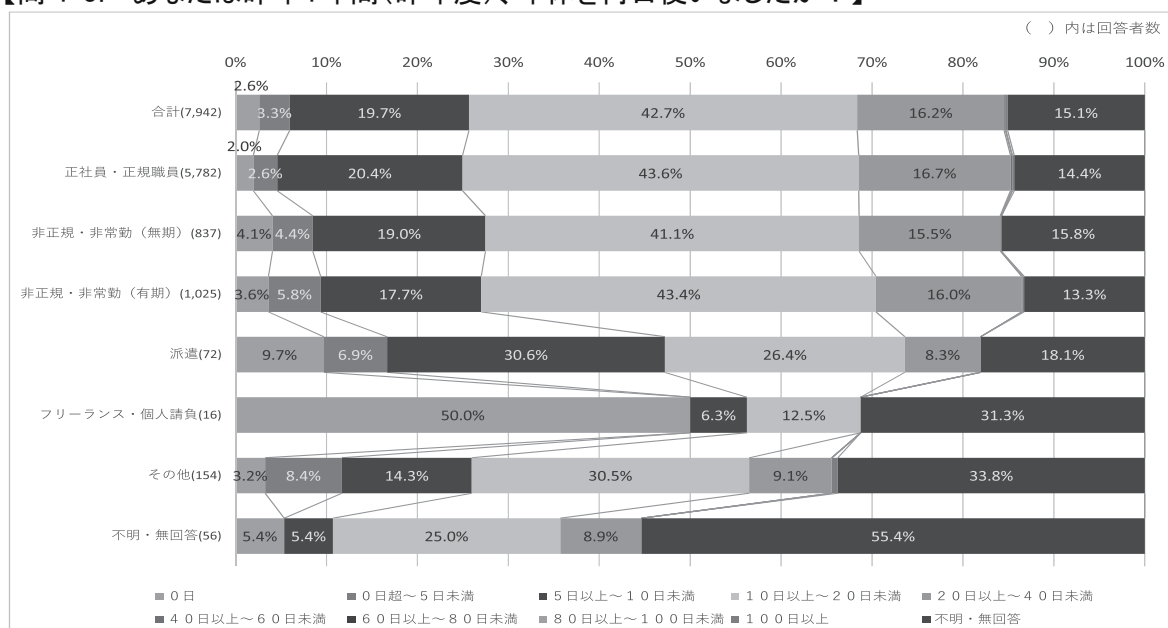
年次有給休暇の年5日以上の取得義務化が2019年4月より実施され、「年次有給休暇はとりたいときにとれますか」との問いに、「自由にとれる」と答えた人の割合は、10年前の41.4%、5年前の50.4%からさらに改善し52.1%となった。雇用形態別でも、前回の、正規47.3%、非正規62.6%から、正規48.1%、非正規（無期）62.4%、非正規（有期）64.9%、派遣63.9%、フリーランス37.5%と改善はしているが、まだ半数を超えた程度であり、「少し取りにくい」は、37.6%が34.3%と若干の改善にとどまっている。「ほとんどとれない」は、5年前の5.8%から4.1%に改善し、「年休がないといわれた」は、5年前と同じ0.2%。

5年前に新たに作った選択肢で、「相談なく一方的に年休を決められた」は、正規3.0%、非正規1.2%から、正規4.9%、非正規（無期）1.1%、非正規（有期）1.5%、一定の割合で年休の義務化で強制取得が押し付けられている。

また、職種別にみると、「ほとんどとれない」は、教職員11.2%（5年前10.7%）、看護師5.0%（5年前10.4%）、保育士8.9%（5年前10.4%）で高くなっている。

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	7,942	4,134	2,724	322	14	313	177	313
	100.0	52.1	34.3	4.1	0.2	3.9	2.2	3.9
一般事務	1,966	1,260	582	34	2	4	27	61
	100.0	64.1	29.6	1.7	0.1	0.2	1.4	3.1
外交・営業	132	83	44	0	0	0	1	4
	100.0	62.9	33.3	0.0	0.0	0.0	0.8	3.0
製造	87	61	21	1	0	1	1	2
	100.0	70.1	24.1	1.1	0.0	1.1	1.1	2.3
マスコミ関係	29	19	7	1	0	1	0	2
	100.0	65.5	24.1	3.4	0.0	3.4	0.0	6.9
調理	143	57	51	3	0	18	6	8
	100.0	39.9	35.7	2.1	0.0	12.6	4.2	5.6
清掃	34	20	4	1	1	0	2	6
	100.0	58.8	11.8	2.9	2.9	0.0	5.9	17.6
販売・店員	166	86	55	11	1	0	8	6
	100.0	51.8	33.1	6.6	0.6	0.0	4.8	3.6
教職員	615	208	310	69	0	2	14	14
	100.0	33.8	50.4	11.2	0.0	0.3	2.3	2.3
保育士	327	119	158	29	0	4	10	9
	100.0	36.4	48.3	8.9	0.0	1.2	3.1	2.8
看護師	1,663	672	609	83	3	207	60	59
	100.0	40.4	36.6	5.0	0.2	12.4	3.6	3.5
学童保育	85	39	33	6	2	0	1	4
	100.0	45.9	38.8	7.1	2.4	0.0	1.2	4.7
介護・福祉 職場	746	385	227	40	0	47	17	41
	100.0	51.6	30.4	5.4	0.0	6.3	2.3	5.5
研究職	11	7	4	0	0	0	0	0
	100.0	63.6	36.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他専 門・技術職	1,004	564	347	21	1	17	15	42
	100.0	56.2	34.6	2.1	0.1	1.7	1.5	4.2
運輸・交通 関係	168	80	66	8	2	4	2	7
	100.0	47.6	39.3	4.8	1.2	2.4	1.2	4.2
金融	51	27	21	2	0	0	0	1
	100.0	52.9	41.2	3.9	0.0	0.0	0.0	2.0
建設関係	100	71	16	3	0	1	3	6
	100.0	71.0	16.0	3.0	0.0	1.0	3.0	6.0
通信関係	19	13	5	0	0	0	0	1
	100.0	68.4	26.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
その他	475	303	132	6	2	4	9	19
	100.0	63.8	27.8	1.3	0.4	0.8	1.9	4.0
不明・無回 答	121	60	32	4	0	3	1	21
	100.0	49.6	26.4	3.3	0.0	2.5	0.8	17.4

【問 4-3. あなたは昨年1年間(昨年度)、年休を何日使いましたか？】



上段:度数 下段:%	合計	0日	0日超～5日未満	5日以上～10日未満	10日以上～20日未満	20日以上～40日未満	40日以上～60日未満	60日以上～80日未満	80日以上～100日未満	100日以上	不明・無回答
合計	7,942	207	266	1,566	3,391	1,284	12	1	0	16	1,199
	100.0	2.6	3.3	19.7	42.7	16.2	0.2	0.0	0.0	0.2	15.1
正社員・正規職員	5,782	113	152	1,178	2,520	965	10	1	0	13	830
	100.0	2.0	2.6	20.4	43.6	16.7	0.2	0.0	0.0	0.2	14.4
非正規・非常勤(無期)	837	34	37	159	344	130	1	0	0	0	132
	100.0	4.1	4.4	19.0	41.1	15.5	0.1	0.0	0.0	0.0	15.8
非正規・非常勤(有期)	1,025	37	59	181	445	164	1	0	0	2	136
	100.0	3.6	5.8	17.7	43.4	16.0	0.1	0.0	0.0	0.2	13.3
派遣	72	7	5	22	19	6	0	0	0	0	13
	100.0	9.7	6.9	30.6	26.4	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	18.1
フリーランス・個人請負	16	8	0	1	2	0	0	0	0	0	5
	100.0	50.0	0.0	6.3	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31.3
その他	154	5	13	22	47	14	0	0	0	1	52
	100.0	3.2	8.4	14.3	30.5	9.1	0.0	0.0	0.0	0.6	33.8
不明・無回答	56	3	0	3	14	5	0	0	0	0	31
	100.0	5.4	0.0	5.4	25.0	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	55.4

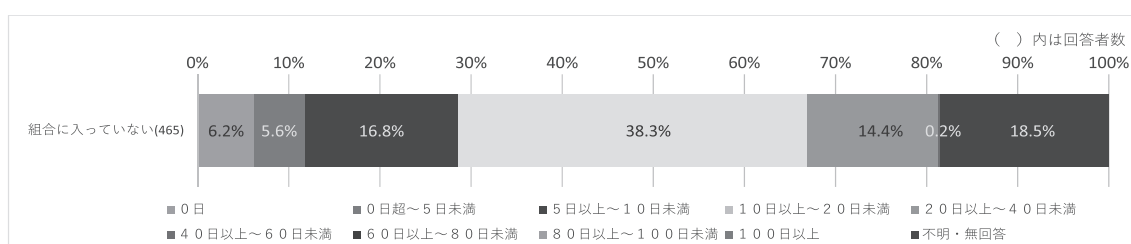
■年休取得5日義務化後も法違反の5日未満が3.7%

今回は調査方法を変えて、付与日数と取得日数を実数で書き込んでもらった。年休取得が「0日」の正規は0.8%から2.0%、非正規2.9%から非正規(無期)4.1%、非正規(有期)3.6%と微増している。派遣では9.7%、フリーランスは50.0%と、雇用形態による格差は大きい。

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。10日以上年休を付与されている人6203人から無回答330人を引いた5873人で見ると「0日」が63人(1.1%)で、「0日超～5日未満」152人(2.6%)と合わせて3.7%が違法状態になっている。

年休が10日以上付与されている人の年休取得日数																
	0日	0超～5日 未満	5 日以上 10日未満	10日以上 15日未満	15日以上 20日未満	20日以上 25日未満	25日以上 30日未満	30日以上 35日未満	35日以上 40日未満	40日以上	計					
回答件数	63	152	1238	1779	1410	1069	78	43	16	25	5873					
%	1.1	2.6	21.1	30.3	24.0	18.2	1.3	0.7	0.3	0.4	100.0					

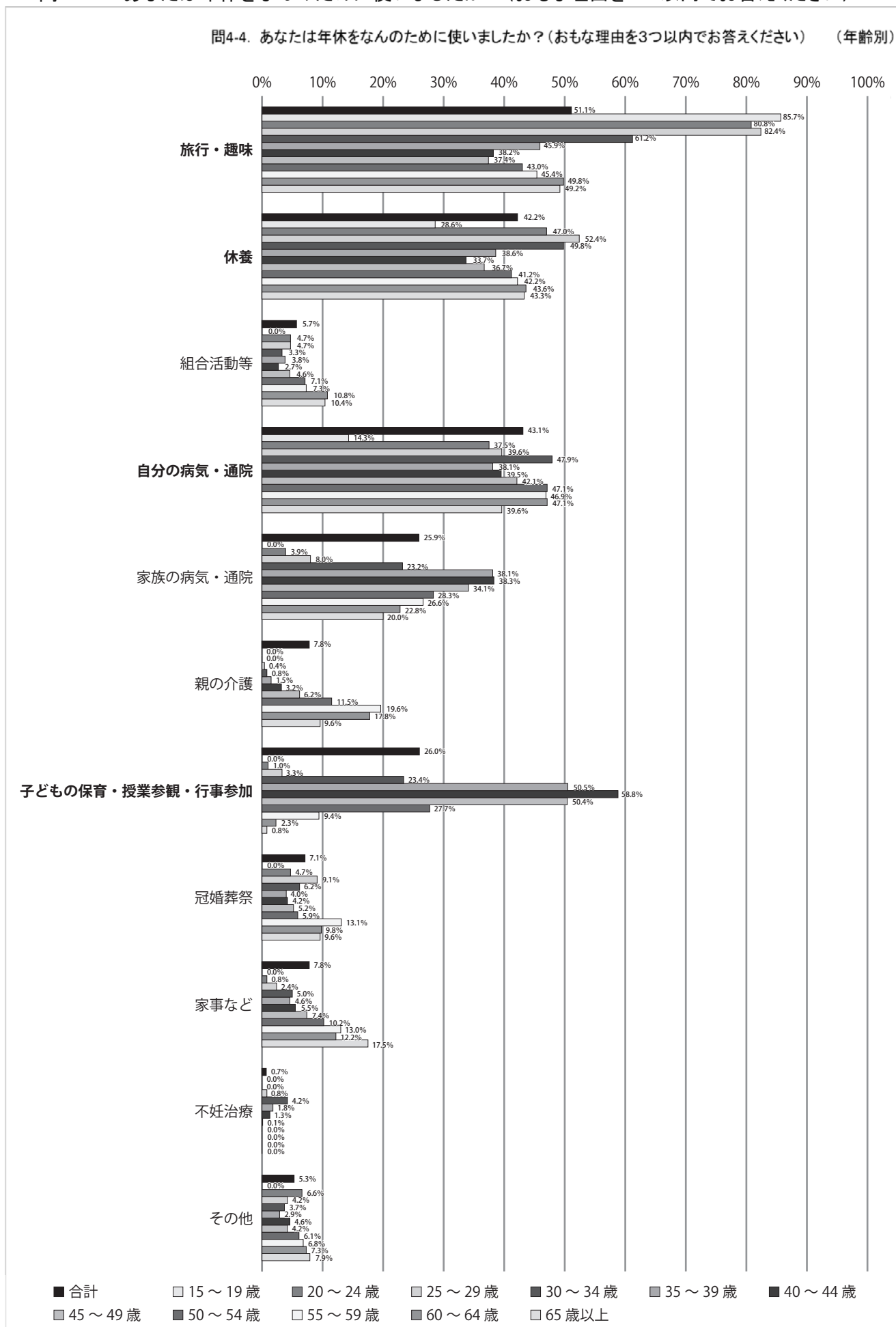
「組合に入っていない」回答者465人中、「0日」は6.2%、「0日超～5日未満」が5.6%と全体より高い結果となった。



職種別では、清掃で0日が5.9%、5日未満14.7%、学童保育で0日が7.1%、5日未満10.6%、運輸・交通で0日が5.4%、5日未満5.4%、建設関連で0日が7.0%、5日未満3.0%となった。

上段:度数 下段:%	合計	0日	0日超 ～5日 未満	5日以上 ～10 日未満	10日以上 ～20 日未満	20日以上 ～40 日未満	40日以上 ～60 日未満	60日以上 ～80 日未満	80日以上 ～100 日未満	100日以上	不明・無 回答
合計	7,942	207	266	1,566	3,391	1,284	12	1	0	16	1,199
	100.0	2.6	3.3	19.7	42.7	16.2	0.2	0.0	0.0	0.2	15.1
一般事務	1,966	39	42	303	974	397	0	1	0	2	208
	100.0	2.0	2.1	15.4	49.5	20.2	0.0	0.1	0.0	0.1	10.6
外交・営業	132	5	1	40	47	17	0	0	0	0	22
	100.0	3.8	0.8	30.3	35.6	12.9	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
製造	87	2	4	25	34	13	0	0	0	0	9
	100.0	2.3	4.6	28.7	39.1	14.9	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3
マスコミ 関係	29	0	1	6	13	2	0	0	0	0	7
	100.0	0.0	3.4	20.7	44.8	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	24.1
調理	143	6	11	30	55	14	1	0	0	0	26
	100.0	4.2	7.7	21.0	38.5	9.8	0.7	0.0	0.0	0.0	18.2
清掃	34	2	5	7	6	2	0	0	0	0	12
	100.0	5.9	14.7	20.6	17.6	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0	35.3
販売・店 員	166	8	9	37	64	19	1	0	0	1	27
	100.0	4.8	5.4	22.3	38.6	11.4	0.6	0.0	0.0	0.6	16.3
教職員	615	6	40	107	307	102	1	0	0	0	52
	100.0	1.0	6.5	17.4	49.9	16.6	0.2	0.0	0.0	0.0	8.5
保育士	327	3	14	95	136	38	0	0	0	0	41
	100.0	0.9	4.3	29.1	41.6	11.6	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
看護師	1,663	42	48	304	673	245	6	0	0	4	341
	100.0	2.5	2.9	18.3	40.5	14.7	0.4	0.0	0.0	0.2	20.5
学童保育	85	6	9	14	26	20	0	0	0	0	10
	100.0	7.1	10.6	16.5	30.6	23.5	0.0	0.0	0.0	0.0	11.8
介護・福 祉職場	746	23	26	208	254	86	1	0	0	3	145
	100.0	3.1	3.5	27.9	34.0	11.5	0.1	0.0	0.0	0.4	19.4
研究職	11	0	0	0	8	2	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	72.7	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
その他専 門・技術 職	1,004	26	15	201	437	190	2	0	0	5	128
	100.0	2.6	1.5	20.0	43.5	18.9	0.2	0.0	0.0	0.5	12.7
運輸・交 通関係	168	9	9	37	56	28	0	0	0	0	29
	100.0	5.4	5.4	22.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	17.3
金融	51	2	1	24	15	5	0	0	0	0	4
	100.0	3.9	2.0	47.1	29.4	9.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.8
建設関係	100	7	3	19	51	8	0	0	0	0	12
	100.0	7.0	3.0	19.0	51.0	8.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.0
通信関係	19	1	0	6	6	3	0	0	0	0	3
	100.0	5.3	0.0	31.6	31.6	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	15.8
その他	475	18	21	86	190	76	0	0	0	1	83
	100.0	3.8	4.4	18.1	40.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.2	17.5
不明・無 回答	121	2	7	17	39	17	0	0	0	0	39
	100.0	1.7	5.8	14.0	32.2	14.0	0.0	0.0	0.0	0.0	32.2

問 4-4. 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）



■子育て世代には、取得しやすい「子育て休暇制度」が必要

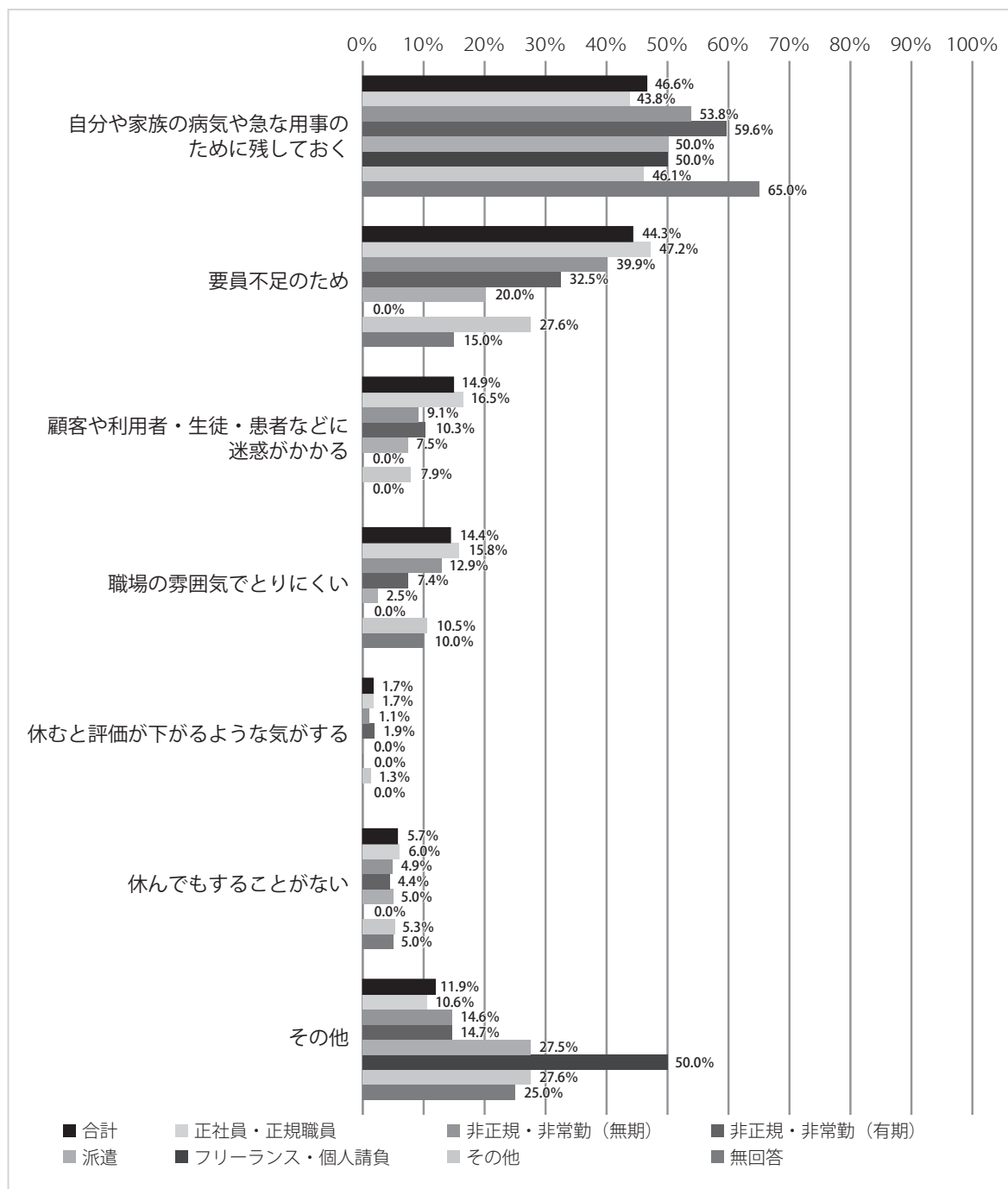
全体から無回答と年休取得0日の人を引いた6,536人の回答を見ると、年休の使途は、「旅行・趣味」51.1%、「自分の病気」43.1%、「休養」42.2%、「子どもの保育・授業参観・行事参加」26.0%、「家族の病気、通院」25.9%の順で、コロナ禍の5年前の調査では、「休養」が1番だったが、今回は「旅行・趣味」が若干上回った。

「旅行・趣味」が1番の年代は、「15～19歳」「20～24歳」「25～30歳」「35～39歳」「60歳以上」。

「子どもの保育・授業参観・行事参加」が1番の年代は、「35～39歳」「40～44歳」「45～49歳」で5年前と同様で、取得しやすい「子育て休暇制度」の必要性を示す結果となっている。

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	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	6,536	3,337	2,757	375	2,819	1,692	511	1,701	467	510	48	345	13
	100.0	51.1	42.2	5.7	43.1	25.9	7.8	26.0	7.1	7.8	0.7	5.3	0.2
15～ 19歳	7	6	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	85.7	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～ 24歳	381	308	179	18	143	15	0	4	18	3	0	25	0
	100.0	80.8	47.0	4.7	37.5	3.9	0.0	1.0	4.7	0.8	0.0	6.6	0.0
25～ 29歳	722	595	378	34	286	58	3	24	66	17	6	30	2
	100.0	82.4	52.4	4.7	39.6	8.0	0.4	3.3	9.1	2.4	0.8	4.2	0.3
30～ 34歳	518	317	258	17	248	120	4	121	32	26	22	19	0
	100.0	61.2	49.8	3.3	47.9	23.2	0.8	23.4	6.2	5.0	4.2	3.7	0.0
35～ 39歳	549	252	212	21	209	209	8	277	22	25	10	16	0
	100.0	45.9	38.6	3.8	38.1	38.1	1.5	50.5	4.0	4.6	1.8	2.9	0.0
40～ 44歳	692	264	233	19	273	265	22	407	29	38	9	32	0
	100.0	38.2	33.7	2.7	39.5	38.3	3.2	58.8	4.2	5.5	1.3	4.6	0.0
45～ 49歳	904	338	332	42	381	308	56	456	47	67	1	38	3
	100.0	37.4	36.7	4.6	42.1	34.1	6.2	50.4	5.2	7.4	0.1	4.2	0.3
50～ 54歳	1,122	482	462	80	528	317	129	311	66	114	0	68	1
	100.0	43.0	41.2	7.1	47.1	28.3	11.5	27.7	5.9	10.2	0.0	6.1	0.1
55～ 59歳	862	391	364	63	404	229	169	81	113	112	0	59	5
	100.0	45.4	42.2	7.3	46.9	26.6	19.6	9.4	13.1	13.0	0.0	6.8	0.6
60～ 64歳	518	258	226	56	244	118	92	12	51	63	0	38	0
	100.0	49.8	43.6	10.8	47.1	22.8	17.8	2.3	9.8	12.2	0.0	7.3	0.0
65歳 以上	240	118	104	25	95	48	23	2	23	42	0	19	2
	100.0	49.2	43.3	10.4	39.6	20.0	9.6	0.8	9.6	17.5	0.0	7.9	0.8
不 明・ 無 回 答	21	8	7	0	7	5	5	6	0	3	0	1	0
	100.0	38.1	33.3	0.0	33.3	23.8	23.8	28.6	0.0	14.3	0.0	4.8	0.0

【問 4-5. 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)】



■「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い、付与日数が0の人と、この設問に対して回答しなかった人を除いた割合を見てみると、「自分や家族の病気や急な用事のために残しておく」46.6%と「要員不足のため」44.3%が突出しており、続いて「顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる」14.9%、「職場の雰囲気ですりづらい」14.4%となっており、雇用形態による違いはみられない。

職種別では、「要員不足」の比率が高いのは、販売・店員60.0%、学童保育59.3%、保育士52.9%、運輸・交通関係50.5%、看護師50.2%、調理46.7%となっている。「職場の雰囲気ですりづらい」は保育士23.5%、看護師19.5%、学童保育18.5%で多い。「顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる」教職員55.3%で突出している。人員増はこの点からも喫緊の課題である。どの職種でも、「自分や家族の病気や急な用事のために残しておく」割合が高いのは、有給の病休がないことや、あってもとりづらいこと、子育てや介護の両立支援の不十分さの表れと言える。

【問 4-5. 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)】

上段：度数 下段：%	この設問 に対する 回答者数 合計A	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 囲気にと りにくい	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	無回答 B	付与 日数 0日C	合計 A+B+C
一般事務	1,315 100.0	661 50.3	544 41.4	136 10.3	143 10.9	20 1.5	82 6.2	177 13.5	631	20	1,966
外交・営業	81 100.0	33 40.7	21 25.9	20 24.7	11 13.6	3 3.7	8 9.9	11 13.6	48	3	132
製造	59 100.0	24 40.7	24 40.7	6 10.2	8 13.6	1 1.7	8 13.6	7 11.9	26	2	87
マスコミ関係	17 100.0	7 41.2	7 41.2	2 11.8	3 17.6	1 5.9	2 11.8	1 5.9	12		29
調理	84 100.0	32 38.1	39 46.4	4 4.8	11 13.1	1 1.2	4 4.8	14 16.7	56	3	143
清掃	12 100.0	4 33.3	5 41.7	1 8.3	2 16.7	0 0.0	2 16.7	3 25.0	21	1	34
販売・店員	105 100.0	48 45.7	63 60.0	2 1.9	15 14.3	0 0.0	7 6.7	8 7.6	54	7	166
教職員	537 100.0	249 46.4	213 39.7	297 55.3	48 8.9	5 0.9	14 2.6	40 7.4	76	2	615
保育士	255 100.0	81 31.8	135 52.9	37 14.5	60 23.5	4 1.6	11 4.3	35 13.7	70	2	327
看護師	1,213 100.0	520 42.9	609 50.2	78 6.4	237 19.5	17 1.4	67 5.5	136 11.2	428	22	1,663
学童保育	54 100.0	25 46.3	32 59.3	7 13.0	10 18.5	0 0.0	4 7.4	7 13.0	29	2	85
介護・福祉職場	457 100.0	220 48.1	198 43.3	59 12.9	68 14.9	8 1.8	19 4.2	54 11.8	280	9	746
研究職	9 100.0	6 66.7	4 44.4	0 0.0	0 0.0	1 11.1	1 11.1	2 22.2	2		11
その他専門・技術職	741 100.0	386 52.1	327 44.1	114 15.4	103 13.9	18 2.4	49 6.6	70 9.4	248	15	1,004
運輸・交通関係	105 100.0	41 39.0	53 50.5	3 2.9	20 19.0	2 1.9	6 5.7	14 13.3	57	6	168
金融	40 100.0	23 57.5	17 42.5	3 7.5	4 10.0	2 5.0	5 12.5	6 15.0	11		51
建設関係	75 100.0	46 61.3	14 18.7	11 14.7	14 18.7	2 2.7	10 13.3	9 12.0	19	6	100
通信関係	13 100.0	8 61.5	6 46.2	2 15.4	1 7.7	0 0.0	2 15.4	3 23.1	6		19
その他	289 100.0	130 45.0	105 36.3	37 12.8	32 11.1	7 2.4	14 4.8	49 17.0	179	7	475
不明・無回答	64 100.0	28 43.8	33 51.6	5 7.8	6 9.4	0 0.0	1 1.6	9 14.1	56	1	121
職種別計	5,525 100.0	2,572 46.6	2,449 44.3	824 14.9	796 14.4	92 1.7	316 5.7	655 11.9	2,309	108	7,942

問5-1. 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聞きします。(複数回答可)

No.	カテゴリ	件数	%
1	介護休業をとった	83	10.5
2	短期の介護休暇をとった	118	14.9
3	年休をとった	424	53.4
4	その他の休暇・休職をとった	89	11.2
5	欠勤した	81	10.2
6	ヘルパー・介護保険制度を利用した	61	7.7
7	介護が可能な勤務形態・職種に変えた	27	3.4
8	退職した	26	3.3
9	その他	139	17.5
	回答者数	794	100.0

回答者数を100としたときの各選択肢の回答割合(%)	回答者数	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	794	10.5	14.9	53.4	11.2	10.2	7.7	3.4	3.3	17.5
正社員・正規職員	494	13.4	17.2	55.9	13.2	6.1	8.1	3.0	1.4	14.4
非正規・非常勤(無期)	107	7.5	7.5	48.6	10.3	18.7	7.5	1.9	6.5	25.2
非正規・非常勤(有期)	149	4.0	16.8	55.0	8.1	14.8	6.0	4.7	6.0	17.4
派遣	8	0.0	0.0	62.5	0.0	62.5	0.0	0.0	12.5	25.0
フリーランス・個人請負	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0
その他	30	10.0	0.0	23.3	3.3	13.3	10.0	6.7	3.3	40.0
不明・無回答	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■介護のために「年休をとった」人の割合は53.4%、短期の介護休暇の取得は14.9%、いっそ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」53.4%（前回53.0%）であり、「短期の介護休暇をとった」14.9%（前回20.1%）、「その他の休暇・休職をとった」11.2%（前回11.3%）。また、「介護休業をとった」は10.5%で、前回の9.1%とほとんどかわらず、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、使い勝手の良い制度となっていないことが明らかである。

そして、ヘルパー・介護保険制度を利用した人の割合は7.7%（前回7.3%）と微増にとどまっている。介護と仕事の両立のために、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への改善も強く求められている。

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ます。(複数回答可)

■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26.3%(前回35.6%)にのぼっている。

また、「制度があるのを知らなかった」は、正規では12.3%(前回10.1%)、非正規(無期)は25.3%、非正規(有期)20.0%(前回の非正規20.1%)と改善はみられない。非正規(無期)で「就業規則にない」が20.7%、「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」が非正規(有期)で19.2%、派遣では33.3%である。職場の人員不足解消とともに非正規でも取れる介護休暇にすること、有給にすることが強く求められている。

上段:度数 家族(配偶者・子・親など)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ます。(複数回答可)

下段:%	不明無 回答を 除く	就業 規則に 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 なかつ 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	589	59	42	84	60	155	9	102	100	138
	100.0	10.0%	7.1%	14.3%	10.2%	26.3%	1.5%	17.3%	17.0%	23.4%
正社員・ 正規職員	373	28	21	49	40	118	5	71	46	78
	100.0	7.5%	5.6%	13.1%	10.7%	31.6%	1.3%	19.0%	12.3%	20.9%
非正規・非常勤 (無期)	87	18	7	6	5	14	1	8	22	23
	100.0	20.7%	8.0%	6.9%	5.7%	16.1%	1.1%	9.2%	25.3%	26.4%
非正規・非常勤 (有期)	120	7	12	23	13	17	2	22	24	26
	100.0	5.8%	10.0%	19.2%	10.8%	14.2%	1.7%	18.3%	20.0%	21.7%
派遣	9	0	1	3	0	2	0	0	2	1
	100.0	0.0%	11.1%	33.3%	0.0%	22.2%	0.0%	0.0%	22.2%	11.1%

問 5-3. 介護休業(休暇)を取りやすくするため、もっとも要求したいことはなんですか？(最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	介護休業(休暇)を取りやすくするため、もっとも要求したいことはなんですか？(最も要求したい項目を3つ以内でお答えください)										
下段:%	不明無回答を除く合計	期間の延長	人員増	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	4,700	1,131	2,715	1,090	1,314	821	850	1,206	352	187	114
	100.0	24.1%	57.8%	23.2%	28.0%	17.5%	18.1%	25.7%	7.5%	4.0%	2.4%
正社員・正規職員	3,469	844	2,136	796	953	563	594	907	248	123	74
	100.0	24.3%	61.6%	22.9%	27.5%	16.2%	17.1%	26.1%	7.1%	3.5%	2.1%
非正規・非常勤(無期)	496	131	241	100	150	99	99	127	42	22	17
	100.0	26.4%	48.6%	20.2%	30.2%	20.0%	20.0%	25.6%	8.5%	4.4%	3.4%
非正規・非常勤(有期)	614	129	283	164	184	119	126	143	50	31	16
	100.0	21.0%	46.1%	26.7%	30.0%	19.4%	20.5%	23.3%	8.1%	5.0%	2.6%
派遣	39	7	11	9	5	6	7	7	5	1	2
	100.0	17.9%	28.2%	23.1%	12.8%	15.4%	17.9%	17.9%	12.8%	2.6%	5.1%
フリーランス・個人請負	8	2	2	2	1	4	1	2	1	0	0
	100.0	25.0%	25.0%	25.0%	12.5%	50.0%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%
その他	74	16	32	17	17	24	16	15	3	9	5
	100.0	21.6%	43.2%	23.0%	23.0%	32.4%	21.6%	20.3%	4.1%	12.2%	6.8%
不明・無回答	20	2	10	2	4	6	7	5	3	1	0
	100.0	10.0%	50.0%	10.0%	20.0%	30.0%	35.0%	25.0%	15.0%	5.0%	0.0%

■人員増と取得回数増、代替要員の配置、期間延長を求める声大きい

介護休業(休暇)をとりやすくするための要求は、今回新たな項目にした「人員増」が 57.8%と突出して多く、これは非正規(無期・有期)、派遣も同様である。続いて「取得できる回数を増やす」28.0%(前回 37.9%)、「代替要員の配置」25.7%(前回 40.4%)、「期間の延長」24.1%(前回 33.5%)となっている。また、フリーランスでは 50.0%が「所得補償」を求めている。

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)

■ハラスメントを受けた人は、3割、人格否定など「適切でない表現で指示、指導をうけた」「言葉でセクハラを受けた」が5年たっても多数

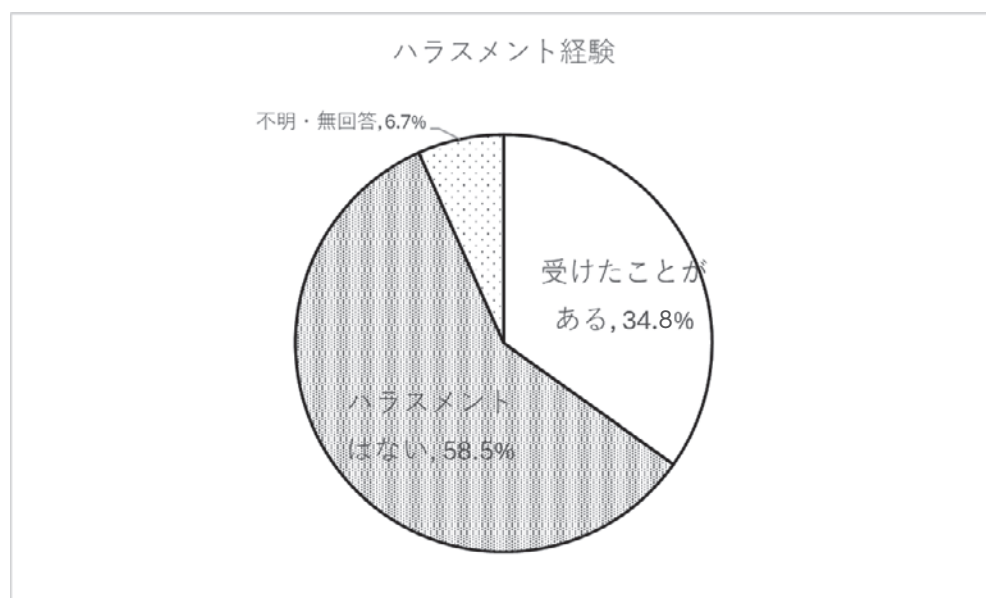
以前の調査では、セクハラとパワハラの項目を分けていたが、セクハラ・パワハラはハラスメントという一体的な行為として現れることが多いため、5年前の2020年調査から、項目を分けて、ハラスメントの具体的な行為と有無を合わせて回答を求めている。

ハラスメントを受けたことが「ある」と回答した人が34.9%（前回28.3%）で、「ない」と回答した人が58.5%（前回65.1%）であった。

具体的な項目では、人格否定、差別的発言、怒鳴るなど「適切でない表現で指示、指導を受けた」が11.4%、「ことばでセクハラをうけた」9.0%、「客や利用者、取引先等からのハラスメント」8.5%、部下や大勢の人の前など「適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた」6.7%と続く。

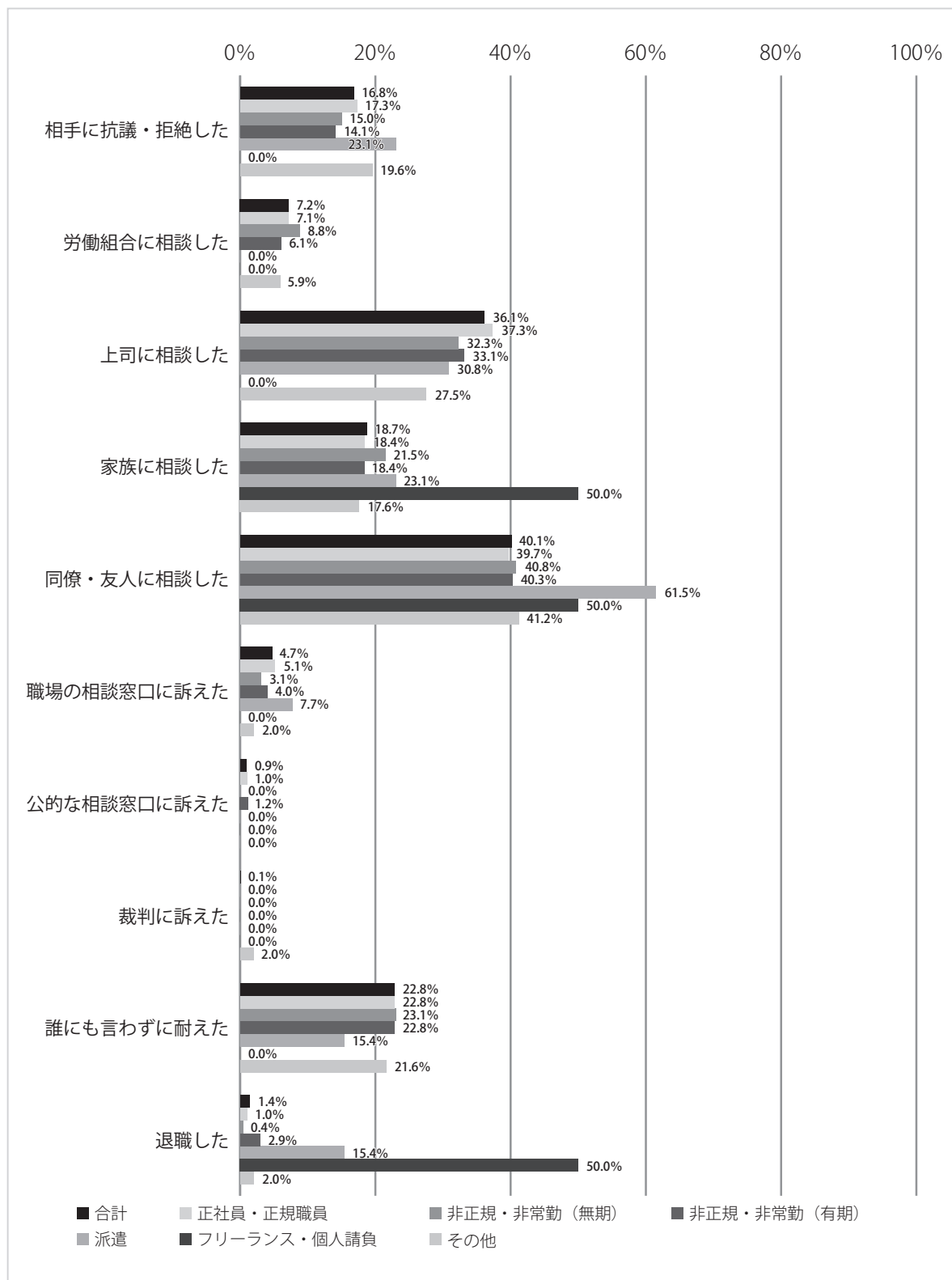
この傾向は正規も非正規も変わらない。しかし、非正規では、「解雇をせまる、任用を継続しない等受け取れる言動があった」が無期・有期合わせて2.3%となっており、脅迫や違法な対応を受けている。

「体を触られる等があった」3.0%（前回8.8%）、「性的な関係を迫られた」0.3%（前回1.1%）、「私生活について非難されたり不当な干渉があった」2.4%（前回8.8%）と犯罪的なセクハラ被害は減ったものの、現在の「ハラスメント防止措置義務」だけではハラスメント根絶は難しい。



上段:度数 下段:%	合計	ことばでセクハラを受けた	卑猥な話・ボ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	客や利用者、取引先等からのハラスメント	その他	ハラスメントはない	不明・無回答
合計	7,942	712	69	241	22	530	907	328	222	137	105	191	95	673	380	4,645	529
	100.0	9.0	0.9	3.0	0.3	6.7	11.4	4.1	2.8	1.7	1.3	2.4	1.2	8.5	4.8	58.5	6.7
正社員・正規職員	5,782	522	56	192	18	418	693	252	168	97	88	154	51	519	258	3,356	342
	100.0	9.0	1.0	3.3	0.3	7.2	12.0	4.4	2.9	1.7	1.5	2.7	0.9	9.0	4.5	58.0	5.9
非正規・非常勤(無期)	837	74	8	14	1	39	68	31	24	10	6	15	12	61	51	523	54
	100.0	8.8	1.0	1.7	0.1	4.7	8.1	3.7	2.9	1.2	0.7	1.8	1.4	7.3	6.1	62.5	6.5
非正規・非常勤(有期)	1,025	80	2	24	3	62	119	37	28	21	9	19	30	84	56	596	82
	100.0	7.8	0.2	2.3	0.3	6.0	11.6	3.6	2.7	2.0	0.9	1.9	2.9	8.2	5.5	58.1	8.0
派遣	72	4	1	0	0	3	6	1	0	2	0	1	0	2	3	53	6
	100.0	5.6	1.4	0.0	0.0	4.2	8.3	1.4	0.0	2.8	0.0	1.4	0.0	2.8	4.2	73.6	8.3
フリーランス・個人請負	16	1	1	1	0	0	2	1	0	1	1	1	0	0	1	10	2
	100.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	12.5	6.3	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	6.3	62.5	12.5
その他	154	26	1	8	0	6	15	2	1	6	1	1	1	5	10	83	20
	100.0	16.9	0.6	5.2	0.0	3.9	9.7	1.3	0.6	3.9	0.6	0.6	0.6	3.2	6.5	53.9	13.0

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）



■4人に一人がハラスメントにあっても「だれにも言わずに耐えた」

ハラスメントを受けた人の対処方法としてトップは「同僚・友人に相談した」40.1%（前回50.8%）であり、二番目の「上司に相談した」36.1%（前回28.8%）、三番目の「誰にも言わずに耐えた」も22.8%（前回22.5%）に上っている。四番目が「家族に相談した」18.7%（前回19.5%）、五番目が「相手に抗議・拒絶した」16.8%（前回17.1%）と続いている。

5年前同様で4人に一人が「誰にも言わずに耐えた」は深刻である。

問 7-2. 問 7-1 で「誰にも言わず耐えた」「退職した」以外の①～⑧を答えた方にお聞きます。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：%	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	2,156 100.0	629 29.2	1,016 47.1	44 2.0	145 6.7	291 13.5	50 2.3
正社員・正規職員	1,638 100.0	484 29.5	786 48.0	27 1.6	109 6.7	211 12.9	35 2.1
非正規・非常勤(無期)	197 100.0	55 27.9	88 44.7	5 2.5	14 7.1	33 16.8	3 1.5
非正規・非常勤(有期)	264 100.0	79 29.9	115 43.6	10 3.8	17 6.4	37 14.0	9 3.4
派遣	11 100.0	1 9.1	6 54.5	0 0.0	0 0.0	2 18.2	2 18.2
フリーランス・個人請負	2 100.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	36 100.0	10 27.8	15 41.7	2 5.6	3 8.3	6 16.7	1 2.8
不明・無回答	8 100.0	0 0.0	4 50.0	0 0.0	2 25.0	2 25.0	0 0.0

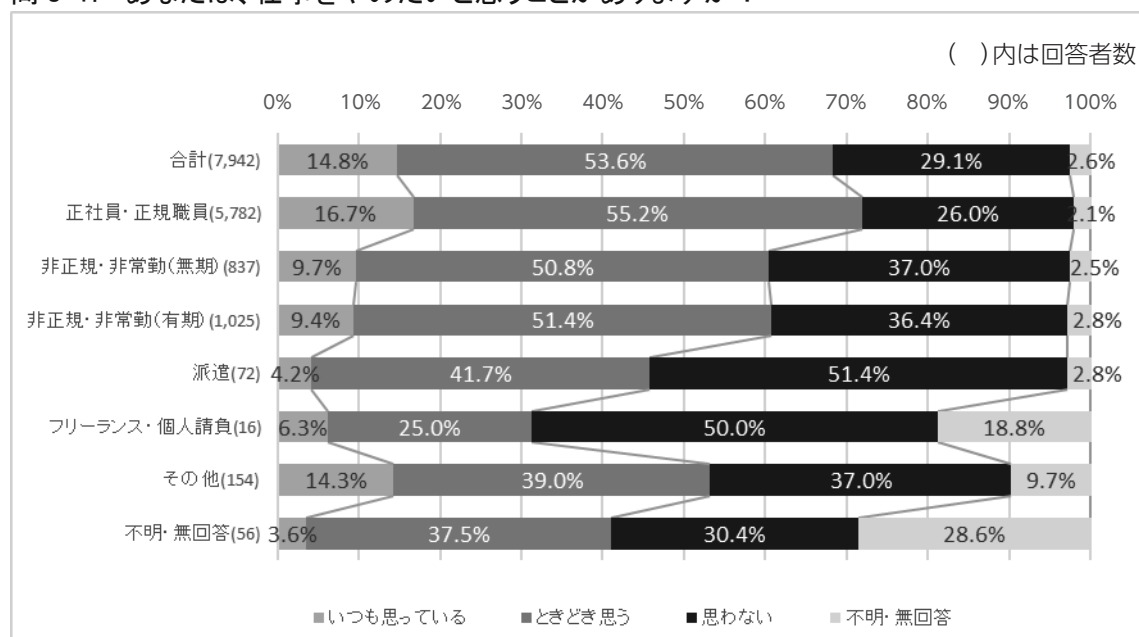
■抗議してもハラスメントが解決したのは3割、半数は解決しておらず、早急にハラスメント禁止法が必要

抗議や相談をして「解決した」は全体で29.2%（前回26.3%）は微増だが、正規29.5%、非正規（無期）27.9%、非正規（有期）29.9%に対し、派遣は9.1%と非常に低い。

ハラスメントの抗議や相談をしたとしても「解決しなかった」47.1%（前回45.2%）で、正規48.0%（前回45.2%）、非正規は前回44.5%で今回は、非正規（無期）44.7%、非正規（有期）43.6%と前回同様であり、派遣は54.5%、フリーランスは100%との結果になった。また、「不利益な扱いをされた」とする人も2.0%（前回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、何よりも人権を大切に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？



問 8 あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか(職種別)

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	7,942	1,173	4,256	2,308	205
	100.0	14.8	53.6	29.1	2.6
一般事務	1,966	269	978	675	44
	100.0	13.7	49.7	34.3	2.2
外交・営業	132	23	73	35	1
	100.0	17.4	55.3	26.5	0.8
製造	87	11	42	31	3
	100.0	12.6	48.3	35.6	3.4
マスコミ関係	29	2	19	6	2
	100.0	6.9	65.5	20.7	6.9
調理	143	18	77	44	4
	100.0	12.6	53.8	30.8	2.8
清掃	34	1	8	19	6
	100.0	2.9	23.5	55.9	17.6
販売・店員	166	15	93	57	1
	100.0	9.0	56.0	34.3	0.6
教職員	615	65	342	204	4
	100.0	10.6	55.6	33.2	0.7
保育士	327	37	190	92	8
	100.0	11.3	58.1	28.1	2.4
看護師	1,663	350	1,012	265	36
	100.0	21.0	60.9	15.9	2.2
学童保育	85	13	43	23	6
	100.0	15.3	50.6	27.1	7.1
介護・福祉職場	746	114	407	200	25
	100.0	15.3	54.6	26.8	3.4
研究職	11	0	6	5	0
	100.0	0.0	54.5	45.5	0.0
その他専門・技術職	1,004	128	509	350	17
	100.0	12.7	50.7	34.9	1.7
運輸・交通関係	168	24	92	49	3
	100.0	14.3	54.8	29.2	1.8
金融	51	9	27	13	2
	100.0	17.6	52.9	25.5	3.9
建設関係	100	6	51	35	8
	100.0	6.0	51.0	35.0	8.0
通信関係	19	3	6	8	2
	100.0	15.8	31.6	42.1	10.5
その他	475	76	227	161	11
	100.0	16.0	47.8	33.9	2.3
不明・無回答	121	9	54	36	22
	100.0	7.4	44.6	29.8	18.2

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？（年齢別）

上段：度数 下段：%	あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか？				
	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
15～19歳	18	2	5	9	2
	100.0	11.1	27.8	50.0	11.1
20～24歳	602	75	239	270	18
	100.0	12.5	39.7	44.9	3.0
25～29歳	843	113	480	236	14
	100.0	13.4	56.9	28.0	1.7
30～34歳	622	98	370	145	9
	100.0	15.8	59.5	23.3	1.4
35～39歳	698	108	416	162	12
	100.0	15.5	59.6	23.2	1.7
40～44歳	836	132	481	211	12
	100.0	15.8	57.5	25.2	1.4
45～49歳	1,065	174	582	294	15
	100.0	16.3	54.6	27.6	1.4
50～54歳	1,296	219	678	382	17
	100.0	16.9	52.3	29.5	1.3
55～59歳	990	150	533	270	37
	100.0	15.2	53.8	27.3	3.7
60～64歳	600	69	317	199	15
	100.0	11.5	52.8	33.2	2.5
65歳以上	327	26	143	123	35
	100.0	8.0	43.7	37.6	10.7
不明・無回答	45	7	12	7	19
	100.0	15.6	26.7	15.6	42.2

■ 7割の人が「仕事をやめたい」と思うことがある

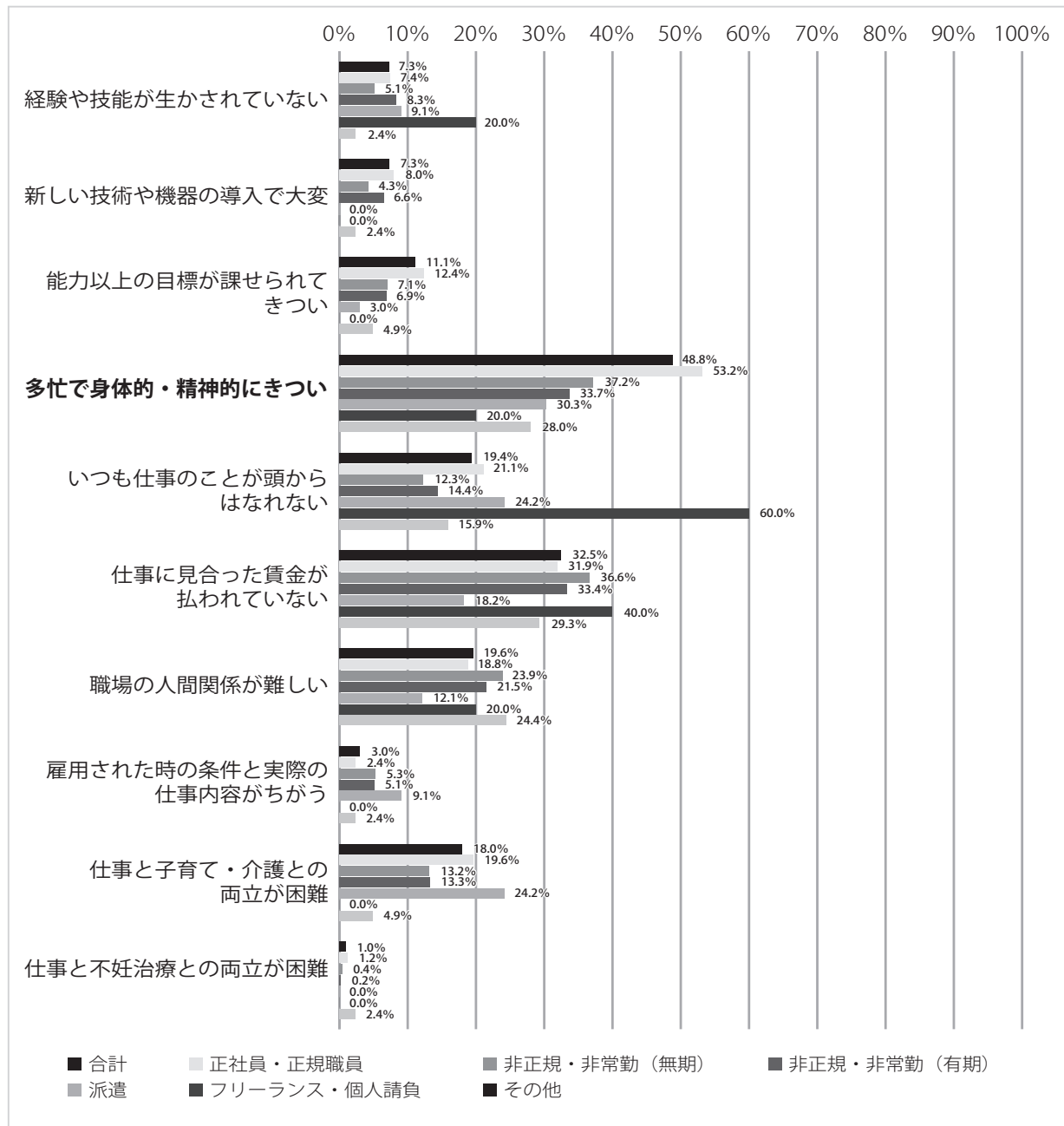
「あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか」との問いに、「いつも思っている」14.8%（前回 11.9%）、「ときどき思っている」53.6%（前回 52.9%）を合わせた割合は 68.4%（前回 64.8%）となっている。

「いつも思っている」と「ときどき思っている」を合わせて職種別で高いのは、「看護師」81.9%（前回 76.6%）、「外交・営業」72.7%（前回 72.1%）、「金融」70.5%（前回 70%）、「介護・福祉職場」69.9%（前回 70.8%）、「保育士」69.4%（前回 70.9%）、「教職員」66.2%（前回 61.3%）、「調理」66.4%（前回 44.7%）「販売・店員」65.0%（前回 70.5%）。

年齢別では「30～34歳」75.3%、「35～39歳」75.1%、「40～44歳」73.3%が高く、若年層の「15～19歳」38.9%、「20～24歳」52.2%であった。

なかでも、「いつも思っている」で高い割合の職種は、「看護師」21.0%（前回 18.7%）、「金融」17.6%（前回 16.7%）、「外交・営業」17.4%（前回 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」「ときどき思う」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	5,429	394	397	602	2,650	1,055	1,763	1,062	165	978	54	729	140
	100.0	7.3	7.3	11.1	48.8	19.4	32.5	19.6	3.0	18.0	1.0	13.4	2.6
正社員・正規職員	4,157	309	332	516	2,210	877	1,328	780	100	814	49	489	89
	100.0	7.4	8.0	12.4	53.2	21.1	31.9	18.8	2.4	19.6	1.2	11.8	2.1
非正規・非常勤(無期)	506	26	22	36	188	62	185	121	27	67	2	92	18
	100.0	5.1	4.3	7.1	37.2	12.3	36.6	23.9	5.3	13.2	0.4	18.2	3.6
非正規・非常勤(有期)	623	52	41	43	210	90	208	134	32	83	1	120	23
	100.0	8.3	6.6	6.9	33.7	14.4	33.4	21.5	5.1	13.3	0.2	19.3	3.7
派遣	33	3	0	1	10	8	6	4	3	8	0	6	1
	100.0	9.1	0.0	3.0	30.3	24.2	18.2	12.1	9.1	24.2	0.0	18.2	3.0
フリーランス・個人請負	5	1	0	0	1	3	2	1	0	0	0	1	1
	100.0	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
その他	82	2	2	4	23	13	24	20	2	4	2	15	7
	100.0	2.4	2.4	4.9	28.0	15.9	29.3	24.4	2.4	4.9	2.4	18.3	8.5

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
合計	5,429 100.0	394 7.3	397 7.3	602 11.1	2,650 48.8	1,055 19.4	1,763 32.5	1,062 19.6	165 3.0	978 18.0	54 1.0	729 13.4
一般事務	1,247 100.0	115 9.2	123 9.9	169 13.6	485 38.9	242 19.4	289 23.2	239 19.2	34 2.7	224 18.0	11 0.9	208 16.7
外交・営業	96 100.0	17 17.7	2 2.1	19 19.8	33 34.4	18 18.8	21 21.9	12 12.5	5 5.2	19 19.8	2 2.1	17 17.7
製造	53 100.0	3 5.7	5 9.4	6 11.3	15 28.3	8 15.1	16 30.2	16 30.2	3 5.7	5 9.4	1 1.9	11 20.8
マスコミ関係	21 100.0	1 4.8	0 0.0	2 9.5	8 38.1	3 14.3	4 19.0	5 23.8	1 4.8	5 23.8	0 0.0	3 14.3
調理	95 100.0	7 7.4	1 1.1	6 6.3	40 42.1	19 20.0	32 33.7	26 27.4	7 7.4	8 8.4	0 0.0	12 12.6
清掃	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	2 11.1	2 22.2	4 44.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2
販売・店員	108 100.0	8 7.4	2 1.9	13 12.0	42 38.9	19 17.6	28 25.9	27 25.0	8 7.4	18 16.7	2 1.9	17 15.7
教職員	407 100.0	19 4.7	70 17.2	38 9.3	286 70.3	115 28.3	110 27.0	61 15.0	7 1.7	93 22.9	7 1.7	34 8.4
保育士	227 100.0	5 2.2	10 4.4	13 5.7	141 62.1	72 31.7	103 45.4	43 18.9	4 1.8	53 23.3	3 1.3	27 11.9
看護師	1,362 100.0	88 6.5	91 6.7	139 10.2	798 58.6	238 17.5	583 42.8	247 18.1	33 2.4	259 19.0	13 1.0	135 9.9
学童保育	56 100.0	4 7.1	2 3.6	3 5.4	28 50.0	16 28.6	16 28.6	14 25.0	0 0.0	12 21.4	0 0.0	5 8.9
介護・福祉職場	521 100.0	32 6.1	8 1.5	47 9.0	256 49.1	109 20.9	200 38.4	94 18.0	16 3.1	74 14.2	4 0.8	62 11.9
研究職	6 100.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	5 83.3	1 16.7	1 16.7	3 50.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	1 16.7
その他専門・技術職	637 100.0	50 7.8	52 8.2	72 11.3	279 43.8	103 16.2	221 34.7	146 22.9	15 2.4	132 20.7	8 1.3	85 13.3
運輸・交通関係	116 100.0	11 9.5	2 1.7	8 6.9	50 43.1	9 7.8	28 24.1	22 19.0	7 6.0	23 19.8	0 0.0	22 19.0
金融	36 100.0	4 11.1	3 8.3	8 22.2	8 22.2	6 16.7	9 25.0	10 27.8	3 8.3	8 22.2	1 2.8	6 16.7
建設関係	57 100.0	9 15.8	4 7.0	8 14.0	22 38.6	10 17.5	6 10.5	6 10.5	0 0.0	7 12.3	0 0.0	11 19.3
通信関係	9 100.0	0 0.0	2 22.2	4 44.4	6 66.7	4 44.4	2 22.2	2 22.2	1 11.1	2 22.2	0 0.0	0 0.0
その他	303 100.0	20 6.6	18 5.9	38 12.5	118 38.9	57 18.8	74 24.4	72 23.8	17 5.6	29 9.6	2 0.7	62 20.5

■「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」53.2%（前回 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。二番目は「仕事に見合った賃金が支払われていない」31.9%（前回 19.6%）、続いて「職場の人間関係が難しい」18.8%（前回 21.8%）、「仕事と子育て介護の両立が困難」19.6%（前回 19.2%）となっている。

非正規では、「多忙で身体的・精神的にきつい」が前回 31.0%で今回は非正規（無期）で 37.2%、非正規（有期）33.7%、派遣 30.3%となっている。ほぼ同じ割合で「仕事に見合った賃金が支払われていない」が続き（無期 36.6%、有期 33.4%）、「職場の人間関係」（同 23.9%・21.5%）となり順番は正規と変わらない。フリーランスでは「いつも仕事のことが頭から離れない」60.0%、「仕事に見合った賃金が支払われていない」40.0%。

職種別で「多忙で身体的・精神的にきつい」の回答割合が高い職が「研究職」83.3%（前回 11.1%）、「教職員」70.3%（前回 64.9%）、「通信関係」66.7%（前回 18.2%）、「保育士」62.1%（前回 60.7%）、「看護師」58.6%（前回 56.4%）となっている。「仕事に見合った賃金が支払われていない」は全体 32.5%（前回 19.6%）であるが、「保育士」45.4%（前回 35.7%）「看護師」42.8%（前回 22.7%）、「介護・福祉職場」38.4%（前回 18.8%）、となっている。

<雇用に関する不安や要求>

【問9－1】あなたは雇止めの不安を感じますか？

・雇止めの不安を感じている人は「強く感じる」「ときどき感じる」合わせて22.9%だった。前回14.4%から8.5ポイント高い。

・正規雇用の中で不安を感じている人は合わせて15.7%、非正規は34.9%（無期）、51.5%（有期）。無期・有期雇用を合わせると44%の人が雇用に不安を抱えている。

・前回調査では正規で不安を感じている人は10.7%で、5ポイント増えている。一方で非正規は前回48.2%と比べて4%減っている。

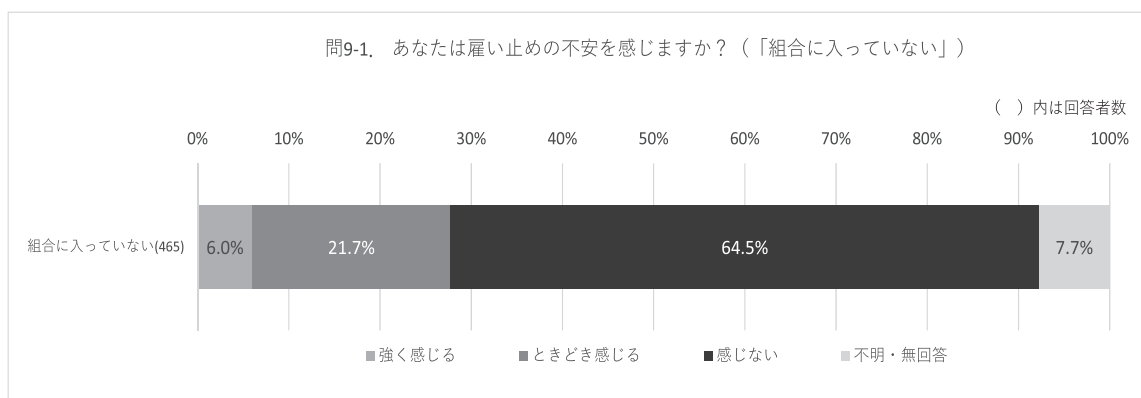
・職種別で見ると「強く感じる」「ときどき感じる」と回答した合計が25%以上だったのは、調理、販売・店員、看護師、学童保育、介護・福祉職場だった。

・組合に入っていない人の不安を感じる回答は27.7%、組合に入っている人は22.6%（1687／7458）

上段：度数 下段：%		あなたは雇止めの不安を感じますか？				
		合計	強く感じる	ときどき感じる	感じない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,942	404	1,416	5,611	512
		100.0	5.1	17.8	70.6	6.4
	正社員・正規職員	5,782	139	770	4,500	374
		100.0	2.4	13.3	77.8	6.5
	非正規・非常勤（無期）	837	45	247	510	35
		100.0	5.4	29.5	60.9	4.2
	非正規・非常勤（有期）	1,025	197	331	445	52
		100.0	19.2	32.3	43.4	5.1
	非正規・非常勤（無期＋有期）	1,862	242	578	955	87
		100.0	13.0	31.0	51.3	4.7
	派遣	72	8	26	33	5
		100.0	11.1	36.1	45.8	6.9
	フリーランス・個人請負	16	2	0	9	5
		100.0	12.5	0.0	56.3	31.3
	その他	154	11	30	91	22
		100.0	7.1	19.5	59.1	14.3
	不明・無回答	56	2	12	23	19
		100.0	3.6	21.4	41.1	33.9

上段：度数 下段：%	あなたは雇止めの不安を感じますか？				
	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	7,942	404	1,416	5,611	512
	100.0	5.1	17.8	70.6	6.4
一般事務	1,966	113	296	1,430	127
	100.0	5.7	15.1	72.7	6.5
外交・営業	132	2	20	104	6
	100.0	1.5	15.2	78.8	4.5
製造	87	0	14	68	5
	100.0	0.0	16.1	78.2	5.7
マスコミ関係	29	2	3	21	3
	100.0	6.9	10.3	72.4	10.3
調理	143	8	35	93	7
	100.0	5.6	24.5	65.0	4.9

上段：度数 下段：%	あなたは雇い止めの不安を感じますか？				
	合計	強く感じる	ときどき感じる	感じない	不明・無回答
清掃	34	0	4	22	8
	100.0	0.0	11.8	64.7	23.5
販売・店員	166	4	42	118	2
	100.0	2.4	25.3	71.1	1.2
教職員	615	20	51	522	22
	100.0	3.3	8.3	84.9	3.6
保育士	327	14	51	235	27
	100.0	4.3	15.6	71.9	8.3
看護師	1,663	75	374	1,110	105
	100.0	4.5	22.5	66.7	6.3
学童保育	85	3	21	54	7
	100.0	3.5	24.7	63.5	8.2
介護・福祉職 場	746	28	165	488	65
	100.0	3.8	22.1	65.4	8.7
研究職	11	0	1	9	1
	100.0	0.0	9.1	81.8	9.1
そ の 他 専 門・技術職	1,004	65	161	728	50
	100.0	6.5	16.0	72.5	5.0
運輸・交通関 係	168	7	30	118	13
	100.0	4.2	17.9	70.2	7.7
金融	51	3	6	38	4
	100.0	5.9	11.8	74.5	7.8
建設関係	100	0	6	88	6
	100.0	0.0	6.0	88.0	6.0
通信関係	19	0	1	15	3
	100.0	0.0	5.3	78.9	15.8
その他	475	55	115	282	23
	100.0	11.6	24.2	59.4	4.8
不明・無回答	121	5	20	68	28
	100.0	4.1	16.5	56.2	23.1



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

・女性労働者の 2 大要求は賃上げ（68.6%）と人員増（51.9%）。賃上げ要求は前回50.4%から18ポイント増。人員増も前回48.5%から高まっている。

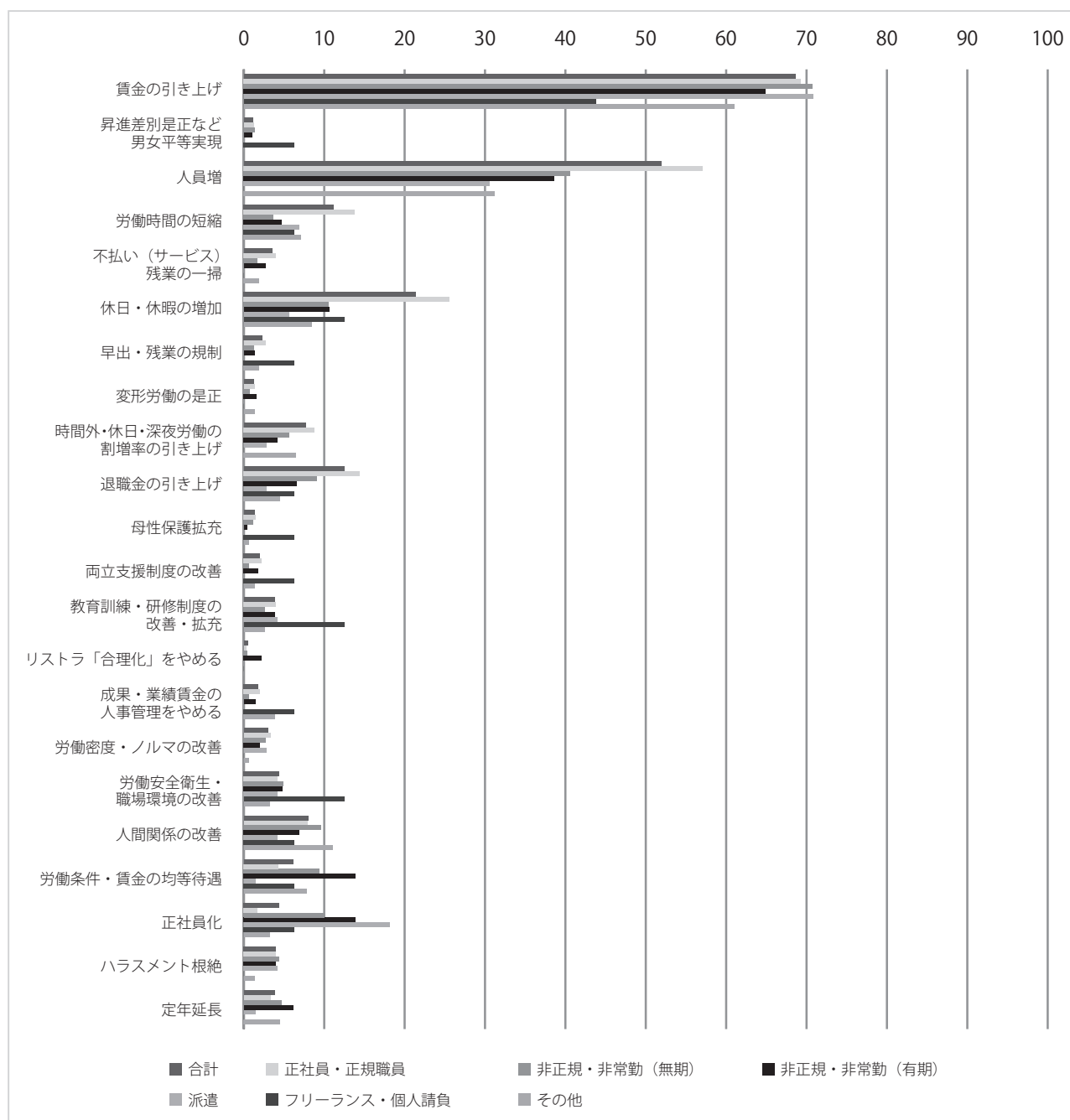
・賃金の引き上げ要求は、正規が前回49.3%から69.3%、非正規が54.6%から67.5%とどちらも大幅に増えている。正規の方が20ポイント伸ばしている。

・人員増の要求は前回正規54.2%、非正規29.3%だったが、今回非正規だけで39.5%と10ポイント増えた。要求が高かった職種は教職員77%（前回67.8%）、看護師66%（同56.9%）、研究職63%、保育士59.3%（同56.6%）だった。

・休日・休暇の増加は前回に比べて5ポイント増加し21.4%（前回16.5%）。正規の要求が前回18.3%だったが今回25.6%と伸びている。非正規は10.3%から10.6%。職種別では、保育士が30.3%、看護師28.3%、交通・運輸関係が27.4%と多い。教職員は14%と平均より要求が少なかった。

・労働時間の短縮の要求は全体で11.2%（前回12.7%）だった。正規と非正規で10ポイント近く差があり、正規13.8%、非正規4.2%で、この傾向は前回も同じ。職種別では教職員30.6%、マスコミ関係20.7%が突出していた。建設関係（19%）、保育士（16.5%）がそれに続いている。

・労働条件の均等待遇への要求も非正規の方が、割合が高い。正規4.3%、非正規11.9%。



上段度数 下段：％	合計	賃金の引き上げ	昇進差別是正など男女平等実現	人員増	労働時間の短縮	不払い（サービス）残業の一掃	休日・休暇の増加	早出・残業の規制	変形労働の是正	時間外・休日・深夜労働の割増率の引き上げ	退職金の引き上げ	母性保護拡充
合計	7,942 100.0	5,445 68.6	90 1.1	4,118 51.9	892 11.2	279 3.5	1,700 21.4	182 2.3	99 1.2	611 7.7	989 12.5	103 1.3
正社員・ 正規職員	5,782 100.0	4,009 69.3	68 1.2	3,303 57.1	796 13.8	233 4.0	1,478 25.6	155 2.7	75 1.3	507 8.8	834 14.4	88 1.5
非正規・ 非常勤（無期）	837 100.0	592 70.7	11 1.3	340 40.6	30 3.6	14 1.7	88 10.5	10 1.2	6 0.7	47 5.6	76 9.1	9 1.1
非正規・ 非常勤（有期）	1,025 100.0	665 64.9	10 1.0	396 38.6	48 4.7	28 2.7	109 10.6	13 1.3	16 1.6	43 4.2	68 6.6	4 0.4
派遣	72 100.0	51 70.8	0 0.0	22 30.6	5 6.9	0 0.0	4 5.6	0 0.0	0 0.0	2 2.8	2 2.8	0 0.0
フリーランス・ 個人請負	16 100.0	7 43.8	1 6.3	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	1 6.3	0 0.0	0 0.0	1 6.3	1 6.3
その他	154 100.0	94 61.0	0 0.0	48 31.2	11 7.1	3 1.9	13 8.4	3 1.9	2 1.3	10 6.5	7 4.5	1 0.6
不明・ 無回答	56 100.0	27 48.2	0 0.0	9 16.1	1 1.8	1 1.8	6 10.7	0 0.0	0 0.0	2 3.6	1 1.8	0 0.0

上段度数 下段：％	両立支援制度の改善	教育訓練・研修制度の改善・拡充	リストラ「合理化」をやめる	成果・業績賃金の人事管理をやめる	労働密度・ノルマの改善	労働安全衛生・職場環境の改善	人間関係の改善	労働条件・賃金の均等待遇	正社員化	ハラスメント根絶	定年延長	その他
合計	155 2.0	300 3.8	41 0.5	141 1.8	239 3.0	347 4.4	632 8.0	485 6.1	347 4.4	314 4.0	301 3.8	342 4.3
正社員・ 正規職員	129 2.2	229 4.0	15 0.3	115 2.0	193 3.3	245 4.2	458 7.9	246 4.3	99 1.7	230 4.0	189 3.3	210 3.6
非正規・ 非常勤（無期）	5 0.6	22 2.6	3 0.4	5 0.6	23 2.7	41 4.9	80 9.6	79 9.4	84 10.0	37 4.4	39 4.7	39 4.7
非正規・ 非常勤（有期）	18 1.8	40 3.9	23 2.2	14 1.4	20 2.0	49 4.8	71 6.9	142 13.9	142 13.9	41 4.0	63 6.1	78 7.6
派遣	0 0.0	3 4.2	0 0.0	0 0.0	2 2.8	3 4.2	3 4.2	1 1.4	13 18.1	3 4.2	1 1.4	3 4.2
フリーランス・ 個人請負	1 6.3	2 12.5	0 0.0	1 6.3	0 0.0	2 12.5	1 6.3	1 6.3	1 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	2 1.3	4 2.6	0 0.0	6 3.9	1 0.6	5 3.2	17 11.0	12 7.8	5 3.2	2 1.3	7 4.5	7 4.5
不明・ 無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.6	2 3.6	4 7.1	3 5.4	1 1.8	2 3.6	5 8.9

【問 10】あなたの疲れ度合いと回復についてお答えください。

・全体で、「疲れが翌日まで残る」「いつも疲れている」と回答した人は 58.9%。正規では 62.4%、非正規では 49.8%。

・年齢別にみると、30 代後半から 50 代にかけて、翌日に疲れを残している、いつも疲れている人が増えている。

上段：度数 下段：%		あなたの疲れの度合いと回復についてお答えください。					
		合計	特に疲れは 感じない	疲れを感じる が、次の日ま では回復し 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
あなたの 雇用形態は次の いずれですか	合計	7,942	376	2,748	2,804	1,876	147
		100.0	4.7	34.6	35.3	23.6	1.9
	正社員・正規 職員	5,782	210	1,880	2,124	1,488	83
		100.0	3.6	32.5	36.7	25.7	1.4
	非正規・非常 勤(無期)	837	64	329	267	163	18
		100.0	7.6	39.3	31.9	19.5	2.2
	非正規・非常 勤(有期)	1,025	73	439	326	172	16
		100.0	7.1	42.8	31.8	16.8	1.6
	派遣	72	4	35	20	12	1
		100.0	5.6	48.6	27.8	16.7	1.4
	フリーランス・ 個人請負	16	3	4	4	1	4
		100.0	18.8	25.0	25.0	6.3	25.0
	その他	154	18	48	42	35	12
		100.0	11.7	31.2	27.3	22.7	7.8
	不明・無回答	56	4	13	21	5	13
		100.0	7.1	23.2	37.5	8.9	23.2

上段：度数 下段：%		あなたの疲れの度合いと回復についてお答えください。					
		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
あなたの 年齢は？	合計	7,942	376	2,748	2,804	1,876	147
		100.0	4.7	34.6	35.3	23.6	1.9
	15～19 歳	18	2	9	5	2	1
		100.0	11.1	50.0	27.8	11.1	5.6
	20～24 歳	602	29	267	204	92	10
		100.0	4.8	44.4	33.9	15.3	1.7
	25～29 歳	843	53	322	305	152	11
		100.0	6.3	38.2	36.2	18.0	1.3
	30～34 歳	622	21	222	231	143	5
		100.0	3.4	35.7	37.1	23.0	0.8
	35～39 歳	698	19	205	280	188	7
		100.0	2.7	29.4	40.1	26.9	1.0
	40～44 歳	836	32	271	298	225	12
		100.0	3.8	32.4	35.6	26.9	1.4
	45～49 歳	1,065	34	339	382	303	9
		100.0	3.2	31.8	35.9	28.5	0.8
	50～54 歳	1,296	51	407	461	360	20
		100.0	3.9	31.4	35.6	27.8	1.5
	55～59 歳	990	52	322	340	255	21
		100.0	5.3	32.5	34.3	25.8	2.1
	60～64 歳	600	38	237	203	114	8
		100.0	6.3	39.5	33.8	19.0	1.3
	65 歳以上	327	45	138	86	31	27
		100.0	13.8	42.2	26.3	9.5	8.3
	不明・無回答	45	0	9	9	11	16
		100.0	0.0	20.0	20.0	24.4	35.6

【問11】あなたの今の健康状態はどうか？

- ・「健康にやや不安」46.8%（前回44.1%）、「大変不安」6.5%（同4.9%）、「病気加療中」6.3%（同5.8%）がいずれも前回より、若干上回っている。
- ・「健康である」が平均38.6%より目立って少ない職種は、研究職27.3%、介護・福祉職場31.9%、看護師32.1%、教職員33.3%、販売・店員33.7%だった。

	上段：度数		あなたの今の健康状態はどうか？				
	下段：%	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,942	3,069	3,718	514	498	150
		100.0	38.6	46.8	6.5	6.3	1.9
	正社員・正規職員	5,782	2,235	2,711	407	341	90
		100.0	38.7	46.9	7.0	5.9	1.6
	非正規・非常勤（無期）	837	308	408	44	63	17
		100.0	36.8	48.7	5.3	7.5	2.0
	非正規・非常勤（有期）	1,025	412	475	46	77	17
		100.0	40.2	46.3	4.5	7.5	1.7
	派遣	72	37	29	3	2	1
		100.0	51.4	40.3	4.2	2.8	1.4
	フリーランス・個人請負	16	7	6	1	0	2
		100.0	43.8	37.5	6.3	0.0	12.5
	その他	154	51	68	11	14	10
		100.0	33.1	44.2	7.1	9.1	6.5
	不明・無回答	56	19	21	2	1	13
		100.0	33.9	37.5	3.6	1.8	23.2

【問12】あなたは最近、次のような症状がありますか？

- ・何らかの身体症状がある人の割合は前回とほぼ同様。
- ・首筋や肩がこる、身体がだるい、目が疲れる症状を訴える人が突出して多い。
- ・看護師に他の職種よりもポイントが高い身体症状（身体がだるい、頭痛、腰がだるい・重い・痛い、胃の調子が悪い、眠れない）が多い。
- ・マスコミ関係、通信関係、金融、研究職などで、いつも眠い、朝起きた時気分がすぐれないといった症状が多い。

上段：度数		あなたは最近、次のような症状がありますか？（複数回答可）							
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	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,942	3,376	1,033	2,084	1,518	2,006	4,363	1,152
		100.0	42.5	13.0	26.2	19.1	25.3	54.9	14.5
	正社員・正規職員	5,782	2,661	860	1,695	1,249	1,572	3,226	757
		100.0	46.0	14.9	29.3	21.6	27.2	55.8	13.1
	非正規・非常勤（無期）	837	292	67	164	100	178	435	158
		100.0	34.9	8.0	19.6	11.9	21.3	52.0	18.9
	非正規・非常勤（有期）	1,025	337	87	166	135	209	554	179
		100.0	32.9	8.5	16.2	13.2	20.4	54.0	17.5
	派遣	72	25	4	16	12	16	44	11
		100.0	34.7	5.6	22.2	16.7	22.2	61.1	15.3
	フリーランス・個人請負	16	4	2	3	1	2	7	2
		100.0	25.0	12.5	18.8	6.3	12.5	43.8	12.5
	その他	154	39	9	31	14	20	71	36
		100.0	25.3	5.8	20.1	9.1	13.0	46.1	23.4
	不明・無回答	56	18	4	9	7	9	26	9
		100.0	32.1	7.1	16.1	12.5	16.1	46.4	16.1

上段：度数		あなたは最近、次のような症状がありますか？（複数回答可）								
下段：%	合計	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	2,303	960	3,302	364	551	929	171	576	140
		29.0	12.1	41.6	4.6	6.9	11.7	2.2	7.3	1.8
	正社員・正規職員	1,658	747	2,427	275	391	714	120	409	72
		28.7	12.9	42.0	4.8	6.8	12.3	2.1	7.1	1.2
	非正規・非常勤（無期）	262	83	331	32	74	85	21	62	17
		31.3	9.9	39.5	3.8	8.8	10.2	2.5	7.4	2.0
	非正規・非常勤（有期）	302	104	427	47	70	98	21	79	21
		29.5	10.1	41.7	4.6	6.8	9.6	2.0	7.7	2.0
	派遣	16	5	33	1	5	9	3	6	2
		22.2	6.9	45.8	1.4	6.9	12.5	4.2	8.3	2.8
	フリーランス・個人請負	3	2	7	2	1	1	0	2	2
		18.8	12.5	43.8	12.5	6.3	6.3	0.0	12.5	12.5
	その他	48	14	65	6	9	18	4	13	12
		31.2	9.1	42.2	3.9	5.8	11.7	2.6	8.4	7.8
	不明・無回答	14	5	12	1	1	4	2	5	14
		25.0	8.9	21.4	1.8	1.8	7.1	3.6	8.9	25.0

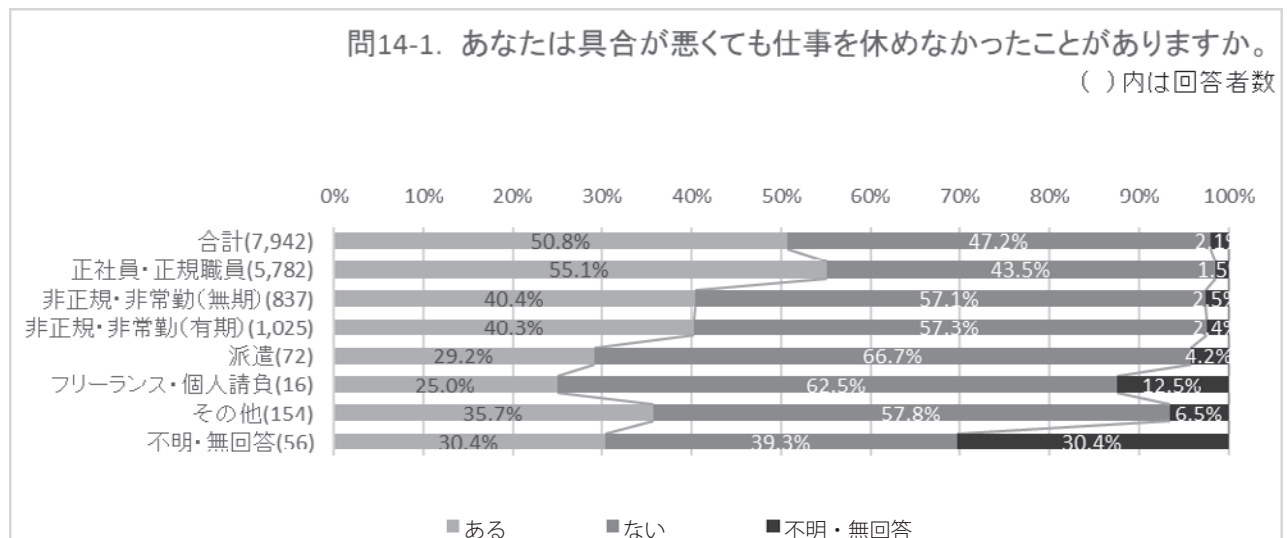
【問 13】最近以下のようなことがありますか？複数回答

- ・「心配事がある」30.2%（前回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」19.6%（前回20.7%）、「ない」21.4%（同20.0%）は今回も同じような傾向。
- ・精神的な面は、正規の方がポイントが高い傾向。
- ・年齢別では、「ない」という回答は年齢が低い層と高い層で増える傾向。ささいなことが気になるのは10代に多いが母数は少ない。

上段:度数		最近以下のようなことがありますか？(複数回答可)												
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	なにかでバツとさばらしをしたい	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かって困る	ゆううつな気分がする	出勤したくない	ない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,942	2,396	1,382	986	1,556	1,379	1,252	874	1,184	1,301	1,049	1,696	360
		100.0	30.2	17.4	12.4	19.6	17.4	15.8	11.0	14.9	16.4	13.2	21.4	4.5
	正社員・正規職員	5,782	1,765	1,118	786	1,216	1,005	955	686	989	1,052	881	1,142	218
		100.0	30.5	19.3	13.6	21.0	17.4	16.5	11.9	17.1	18.2	15.2	19.8	3.8
	非正規・非常勤(無期)	837	255	95	68	145	142	130	72	71	104	72	218	43
		100.0	30.5	11.4	8.1	17.3	17.0	15.5	8.6	8.5	12.4	8.6	26.0	5.1
	非正規・非常勤(有期)	1,025	301	134	103	143	180	133	91	103	115	72	260	56
		100.0	29.4	13.1	10.0	14.0	17.6	13.0	8.9	10.0	11.2	7.0	25.4	5.5
	派遣	72	16	9	8	10	14	10	9	4	3	5	21	3
		100.0	22.2	12.5	11.1	13.9	19.4	13.9	12.5	5.6	4.2	6.9	29.2	4.2
フリーランス・個人請負	16	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	5	
	100.0	25.0	18.8	6.3	6.3	6.3	12.5	6.3	12.5	6.3	6.3	25.0	31.3	
その他	154	41	17	15	30	28	16	12	13	18	11	38	18	
	100.0	26.6	11.0	9.7	19.5	18.2	10.4	7.8	8.4	11.7	7.1	24.7	11.7	
不明・無回答	56	14	6	5	11	9	6	3	2	8	7	13	17	
	100.0	25.0	10.7	8.9	19.6	16.1	10.7	5.4	3.6	14.3	12.5	23.2	30.4	

【問 14-1】あなたは具合が悪くて休めなかったことはありますか

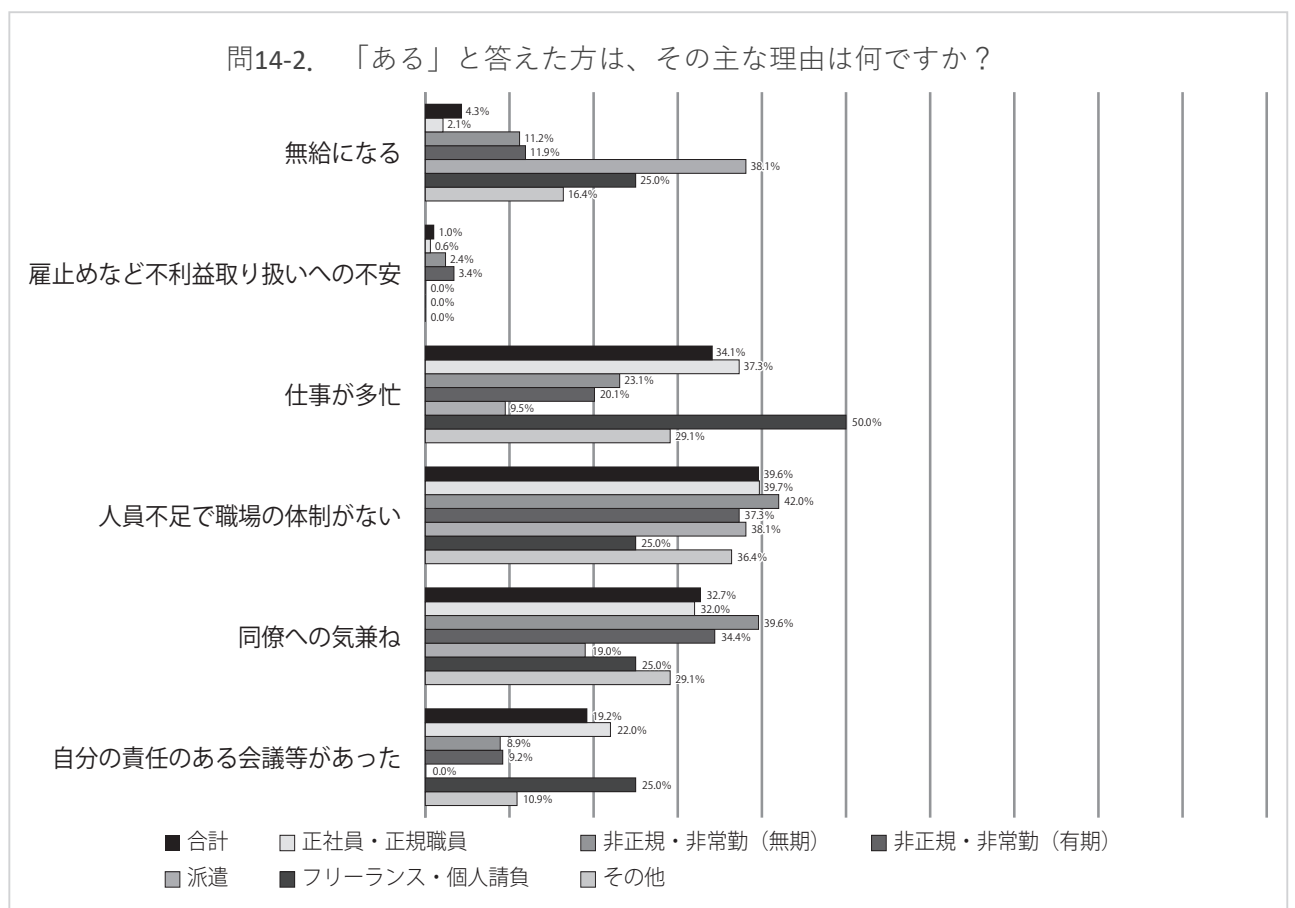
- ・回答者の約半数が休めなかったことがあると回答。正規の方が15ポイント多い。
- ・職種別では教職員と研究職が全体平均より20ポイント以上多い。



【問 14-2】あると答えた方はその理由は何ですか？

- ・3大理由は「人員不足」「仕事が多忙」「同僚への気兼ね」。
- ・「仕事が多忙」と答えた人が平均より10ポイント多かったのは、一般事務、マスコミ関係、教職員、研究職だった。
- ・「人員不足で職場の体制がない」が平均より10ポイント多い職種は、調理、販売・店員、保育士、看護師、学童保育だったが、全体的に高い傾向。
- ・「同僚への気兼ね」を理由にした回答も職種によって差が大きい。
- ・非正規、派遣、フリーランスは「無給になるから」。

上段:度数		「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？								
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	4,032	174	40	1,373	1,597	1,319	774	192	29
		100.0	4.3	1.0	34.1	39.6	32.7	19.2	4.8	0.7
	正社員・正規職員	3,184	67	18	1,189	1,263	1,018	699	124	19
		100.0	2.1	0.6	37.3	39.7	32.0	22.0	3.9	0.6
	非正規・非常勤(無期)	338	38	8	78	142	134	30	18	3
		100.0	11.2	2.4	23.1	42.0	39.6	8.9	5.3	0.9
	非正規・非常勤(有期)	413	49	14	83	154	142	38	39	6
		100.0	11.9	3.4	20.1	37.3	34.4	9.2	9.4	1.5
	派遣	21	8	0	2	8	4	0	1	1
		100.0	38.1	0.0	9.5	38.1	19.0	0.0	4.8	4.8
	フリーランス・個人請負	4	1	0	2	1	1	1	0	0
		100.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
	その他	55	9	0	16	20	16	6	7	0
		100.0	16.4	0.0	29.1	36.4	29.1	10.9	12.7	0.0
	不明・無回答	17	2	0	3	9	4	0	3	0
		100.0	11.8	0.0	17.6	52.9	23.5	0.0	17.6	0.0



問14-2. 「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:%		「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？								
		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。	合計	4,032	174	40	1,373	1,597	1,319	774	192	29
		100.0	4.3	1.0	34.1	39.6	32.7	19.2	4.8	0.7
	一般事務	974	41	13	435	301	264	216	58	5
		100.0	4.2	1.3	44.7	30.9	27.1	22.2	6.0	0.5
	外交・営業	74	1	0	28	22	18	17	4	0
		100.0	1.4	0.0	37.8	29.7	24.3	23.0	5.4	0.0
	製造	33	2	0	13	10	9	8	1	0
		100.0	6.1	0.0	39.4	30.3	27.3	24.2	3.0	0.0
	マスコミ関係	15	0	0	7	3	1	5	0	0
		100.0	0.0	0.0	46.7	20.0	6.7	33.3	0.0	0.0
	調理	70	6	0	12	34	35	2	2	2
		100.0	8.6	0.0	17.1	48.6	50.0	2.9	2.9	2.9
	清掃	8	0	0	2	4	2	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	80	7	0	15	46	24	8	1	0
		100.0	8.8	0.0	18.8	57.5	30.0	10.0	1.3	0.0
	教職員	440	1	1	194	154	139	140	10	1
		100.0	0.2	0.2	44.1	35.0	31.6	31.8	2.3	0.2
	保育士	160	3	1	36	95	44	28	5	2
		100.0	1.9	0.6	22.5	59.4	27.5	17.5	3.1	1.3
	看護師	871	30	2	263	409	391	82	39	4
		100.0	3.4	0.2	30.2	47.0	44.9	9.4	4.5	0.5
	学童保育	45	1	0	10	28	16	7	1	0
		100.0	2.2	0.0	22.2	62.2	35.6	15.6	2.2	0.0
	介護・福祉職場	350	22	3	99	148	127	73	19	9
		100.0	6.3	0.9	28.3	42.3	36.3	20.9	5.4	2.6
	研究職	8	1	0	4	1	1	6	0	0
		100.0	12.5	0.0	50.0	12.5	12.5	75.0	0.0	0.0
	その他専門・技術職	520	31	11	139	199	159	108	25	2
		100.0	6.0	2.1	26.7	38.3	30.6	20.8	4.8	0.4
	運輸・交通関係	63	5	2	9	33	12	7	1	1
		100.0	7.9	3.2	14.3	52.4	19.0	11.1	1.6	1.6
	金融	24	3	0	7	9	2	6	2	1
		100.0	12.5	0.0	29.2	37.5	8.3	25.0	8.3	4.2
	建設関係	33	1	0	17	4	3	8	4	0
		100.0	3.0	0.0	51.5	12.1	9.1	24.2	12.1	0.0
	通信関係	8	0	0	3	1	3	1	1	0
		100.0	0.0	0.0	37.5	12.5	37.5	12.5	12.5	0.0
	その他	205	13	7	64	69	59	43	17	2
		100.0	6.3	3.4	31.2	33.7	28.8	21.0	8.3	1.0
	不明・無回答	51	6	0	16	27	10	9	2	0
		100.0	11.8	0.0	31.4	52.9	19.6	17.6	3.9	0.0

【問 15】1 日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか

- ・ 1 日の平均睡眠時間は 6 時間程度の人が多い。
- ・ 全体では死亡率が低いと言われる 7～8 時間未満の「6.5 時間程度」以下の人が 74.6%で前回 (76.4%) と同水準。
- ・ 職種別でみると、製造業や研究職では 5 時間程度と回答した人が一番多い。

上段:度数		1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか？										
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	7,942	239	613	1,291	749	2,191	841	1,307	403	205	110
		100.0	3.0	7.7	16.3	9.4	27.6	10.6	16.5	5.1	2.6	1.4
	正社員・正規職員	5,782	178	423	933	523	1,615	608	999	286	160	62
		100.0	3.1	7.3	16.1	9.0	27.9	10.5	17.3	4.9	2.8	1.1
	非正規・非常勤(無期)	837	27	80	141	89	244	68	115	51	15	8
		100.0	3.2	9.6	16.8	10.6	29.2	8.1	13.7	6.1	1.8	1.0
	非正規・非常勤(有期)	1,025	26	85	172	112	267	130	151	51	16	15
		100.0	2.5	8.3	16.8	10.9	26.0	12.7	14.7	5.0	1.6	1.5
	派遣	72	2	4	13	8	16	6	15	3	4	1
		100.0	2.8	5.6	18.1	11.1	22.2	8.3	20.8	4.2	5.6	1.4
	フリーランス・個人請負	16	1	0	2	2	3	1	1	2	2	2
		100.0	6.3	0.0	12.5	12.5	18.8	6.3	6.3	12.5	12.5	12.5
	その他	154	5	16	24	11	39	21	20	9	3	7
		100.0	3.2	10.4	15.6	7.1	25.3	13.6	13.0	5.8	1.9	4.5
	不明・無回答	56	0	5	6	4	7	7	6	1	5	15
		100.0	0.0	8.9	10.7	7.1	12.5	12.5	10.7	1.8	8.9	26.8

	上段:度数	1日の睡眠時間は、平均してどの程度ですか？										
	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。	合計	7,942	239	613	1,291	749	2,191	841	1,307	403	205	110
		100.0	3.0	7.7	16.3	9.4	27.6	10.6	16.5	5.1	2.6	1.4
	一般事務	1,966	61	136	311	197	565	230	323	89	37	18
		100.0	3.1	6.9	15.8	10.0	28.7	11.7	16.4	4.5	1.9	0.9
	外交・営業	132	1	8	24	15	36	12	23	9	3	1
		100.0	0.8	6.1	18.2	11.4	27.3	9.1	17.4	6.8	2.3	0.8
	製造	87	2	6	17	11	15	9	16	5	5	1
		100.0	2.3	6.9	19.5	12.6	17.2	10.3	18.4	5.7	5.7	1.1
	マスコミ関係	29	1	2	3	3	7	5	6	0	1	1
		100.0	3.4	6.9	10.3	10.3	24.1	17.2	20.7	0.0	3.4	3.4
	調理	143	4	17	26	14	36	13	20	6	6	1
		100.0	2.8	11.9	18.2	9.8	25.2	9.1	14.0	4.2	4.2	0.7
	清掃	34	0	3	3	2	6	4	9	2	4	1
		100.0	0.0	8.8	8.8	5.9	17.6	11.8	26.5	5.9	11.8	2.9
	販売・店員	166	8	22	35	14	44	15	21	6	1	0
		100.0	4.8	13.3	21.1	8.4	26.5	9.0	12.7	3.6	0.6	0.0
	教職員	615	18	39	102	66	175	59	108	24	13	12
		100.0	2.9	6.3	16.6	10.7	28.5	9.6	17.6	3.9	2.1	2.0
	保育士	327	5	29	41	26	82	45	60	21	12	6
		100.0	1.5	8.9	12.5	8.0	25.1	13.8	18.3	6.4	3.7	1.8
	看護師	1,663	52	153	303	139	463	157	260	75	44	20
		100.0	3.1	9.2	18.2	8.4	27.8	9.4	15.6	4.5	2.6	1.2
	学童保育	85	1	3	21	4	26	11	13	3	0	3
		100.0	1.2	3.5	24.7	4.7	30.6	12.9	15.3	3.5	0.0	3.5
	介護・福祉職場	746	18	58	128	68	212	74	103	55	18	13
		100.0	2.4	7.8	17.2	9.1	28.4	9.9	13.8	7.4	2.4	1.7
	研究職	11	1	0	4	1	2	0	2	0	0	1
		100.0	9.1	0.0	36.4	9.1	18.2	0.0	18.2	0.0	0.0	9.1
	その他専門・技術職	1,004	30	71	139	111	270	115	189	50	27	3
		100.0	3.0	7.1	13.8	11.1	26.9	11.5	18.8	5.0	2.7	0.3
	運輸・交通関係	168	4	13	26	14	43	18	34	8	8	0
		100.0	2.4	7.7	15.5	8.3	25.6	10.7	20.2	4.8	4.8	0.0
	金融	51	3	2	6	5	17	5	7	3	2	1
		100.0	5.9	3.9	11.8	9.8	33.3	9.8	13.7	5.9	3.9	2.0
	建設関係	100	3	3	14	10	26	8	25	6	2	3
		100.0	3.0	3.0	14.0	10.0	26.0	8.0	25.0	6.0	2.0	3.0
	通信関係	19	1	2	1	0	6	2	2	3	1	1
		100.0	5.3	10.5	5.3	0.0	31.6	10.5	10.5	15.8	5.3	5.3
	その他	475	24	34	70	42	125	47	74	33	19	7
		100.0	5.1	7.2	14.7	8.8	26.3	9.9	15.6	6.9	4.0	1.5
	不明・無回答	121	2	12	17	7	35	12	12	5	2	17
		100.0	1.7	9.9	14.0	5.8	28.9	9.9	9.9	4.1	1.7	14.0

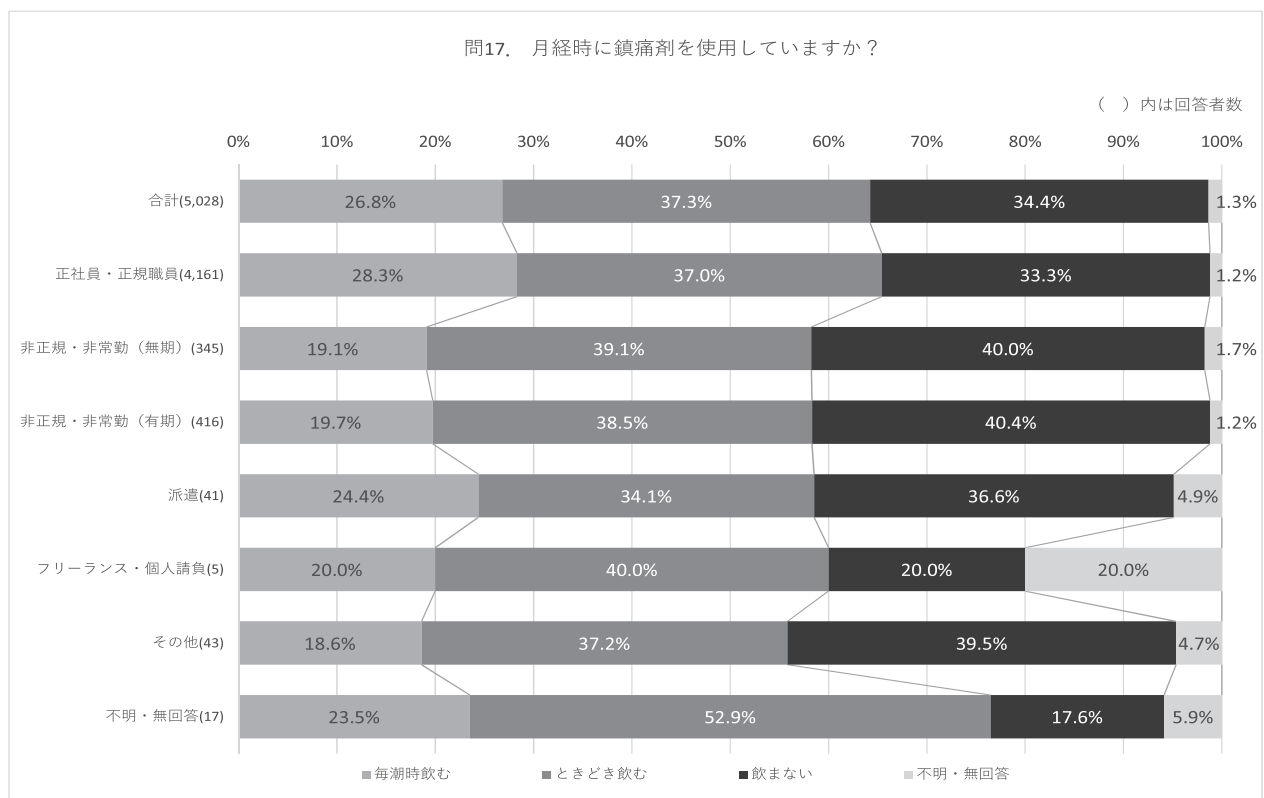
<月経について>

- ・閉経している 2442 人を除く 5500 人のうち、「順調である」43.1%で、前回 47.9%より 5 ポイント減っている。
- ・約半数が何らかの月経不順であり、鎮痛剤を服用している人が過半数。
- ・生理休暇を「とっていない」が 85.7%（前回 83.9%）でほとんど取得できない。非正規では正規より 10 ポイントほど「とっていない」が多い。

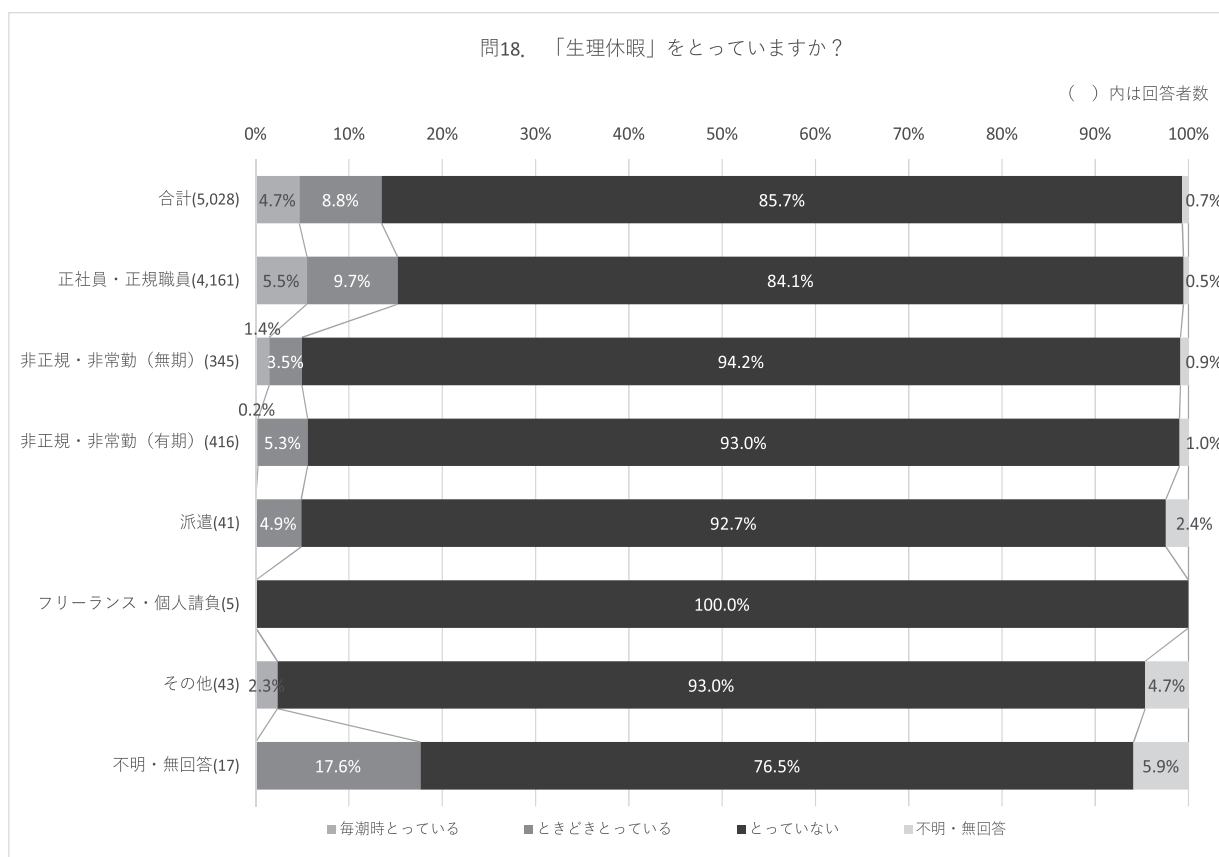
【問 16】あなたの月経周期はどうですか？（「閉経している」を除く）

下段：%	合計 （「閉経して いる」除く）	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	5,500	2,372	1,594	896	166	99	386
	100.0	43.1%	29.0%	16.3%	3.0%	1.8%	7.0%
正社員・ 正規職員	4,429	1,973	1,349	708	131	75	204
	100.0	44.5%	30.5%	16.0%	3.0%	1.7%	4.6%
非正規・ 非常勤 （無期）	411	170	98	70	7	8	58
	100.0	41.4%	23.8%	17.0%	1.7%	1.9%	14.1%
非正規・ 非常勤 （有期）	494	181	125	88	22	10	70
	100.0	36.6%	25.3%	17.8%	4.5%	2.0%	14.2%
派遣	49	24	7	8	2	3	5
	100.0	49.0%	14.3%	16.3%	4.1%	6.1%	10.2%
フリーラン ス・個人請 負	10	1	2	2	0	1	4
	100.0	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	10.0%	40.0%
その他	71	13	9	17	4	2	26
	100.0	18.3%	12.7%	23.9%	5.6%	2.8%	36.6%
不明・無 回答	36	10	4	3	0	0	19
	100.0	27.8%	11.1%	8.3%	0.0%	0.0%	52.8%

【問 17. 月経時に鎮痛剤を使いますか？】（問 16 で「閉経している」と不明・無回答を除く）



【問 18】「生理休暇」をとっていますか？（問 16 で「閉経している」と不明・無回答を除く）



【問 19】問 18 で②③を選んだ方のみお答えください。「生理休暇」が取れない理由は何ですか？

(3 つ選択)

- ・2 大理由は、「苦痛でないのに必要ない」32.2%と、「人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気として取りにくい」31.4%。「職場の雰囲気」を理由にした人は前回 28.7%より増えている。
- ・「無給のために取らない」が 7.4%で前回 3.9%より増えている。（非正規は「無給」理由が多い）。
- ・「申請手続きが面倒」も 8.4%で前回 6.5%より増えている。

問19. 問18で②③を選んだ方のみお答えください。「生理休暇」が取れない理由は何ですか？（あてはまる項目を3つ以内でお答えください）															
	上段:度数	問18で②③を選んだ方のみお答えください。「生理休暇」が取れない理由は何ですか？（あてはまる項目を3つ以内でお答えください）													
	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	苦痛でないのに必要ない	生休はとるべきでないと思うから	その他	不明・無回答	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	4,750	217	351	308	391	1,493	11	201	832	1,530	87	454	342	
		100.0	4.6	7.4	6.5	8.2	31.4	0.2	4.2	17.5	32.2	1.8	9.6	7.2	
	正社員・正規職員	3,903	124	217	220	343	1,338	10	166	731	1,246	66	380	277	
		100.0	3.2	5.6	5.6	8.8	34.3	0.3	4.3	18.7	31.9	1.7	9.7	7.1	
	非正規・非常勤(無期)	337	42	50	42	17	67	1	8	39	120	8	22	27	
		100.0	12.5	14.8	12.5	5.0	19.9	0.3	2.4	11.6	35.6	2.4	6.5	8.0	
	非正規・非常勤(有期)	409	38	66	33	29	81	0	23	55	130	10	34	32	
		100.0	9.3	16.1	8.1	7.1	19.8	0.0	5.6	13.4	31.8	2.4	8.3	7.8	
	派遣	40	7	9	6	1	1	0	2	3	12	0	5	2	
		100.0	17.5	22.5	15.0	2.5	2.5	0.0	5.0	7.5	30.0	0.0	12.5	5.0	
	フリーランス・個人請負	5	1	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	
		100.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	
その他	40	4	5	3	1	4	0	1	1	15	3	10	1		
	100.0	10.0	12.5	7.5	2.5	10.0	0.0	2.5	2.5	37.5	7.5	25.0	2.5		
不明・無回答	16	1	2	4	0	2	0	1	2	5	0	3	2		
	100.0	6.3	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	6.3	12.5	31.3	0.0	18.8	12.5		

【問 20－1】「不妊治療」を受けていたことがありますか？

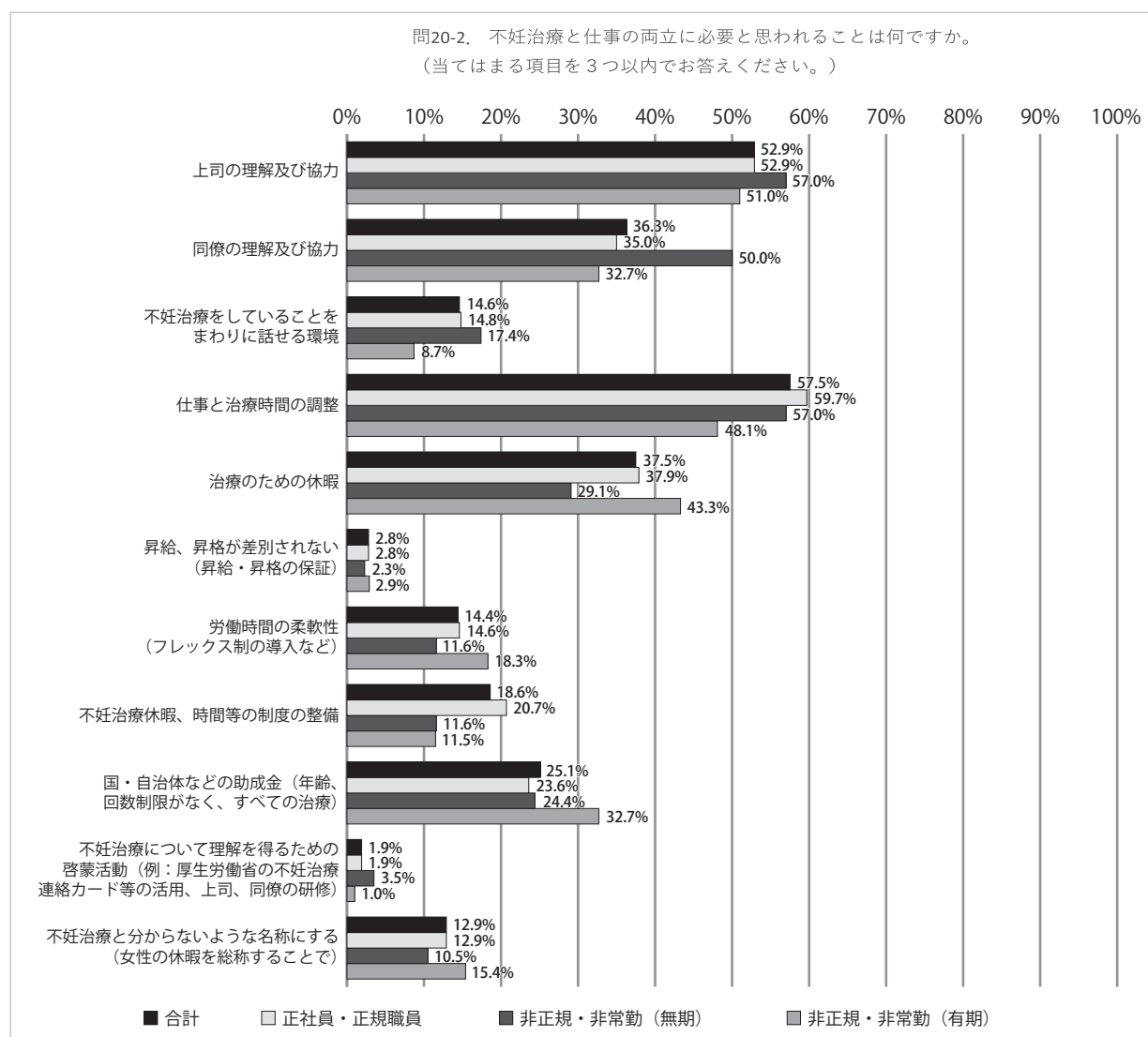
・不妊治療について、「受けたことがある」全体で 9.4%、「受けている」0.8%と、約 1 割が治療をおこなっている。また「受ける予定」も 0.6%と、約 1 割が不妊治療にかかわる状況である。
「受けたことがある」「受けている」「受ける予定がある」の項目すべての合計は、正規の割合が非正規を上回っている。

上段:度数	「不妊治療」を受けていたことがありますか					
下段:%	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	不明・無回答
合計	7,942	743	63	48	6,207	883
	100.0	9.4	0.8	0.6	78.2	11.1
正社員・正規職員	5,782	540	56	47	4,681	460
	100.0	9.3	1.0	0.8	81.0	8.0
非正規・非常勤(無期)	837	83	3	0	598	153
	100.0	9.9	0.4	0.0	71.4	18.3
非正規・非常勤(有期)	1,025	100	3	1	741	180
	100.0	9.8	0.3	0.1	72.3	17.6
派遣	72	4	1	0	59	8
	100.0	5.6	1.4	0.0	81.9	11.1
フリーランス・個人請負	16	1	0	0	12	3
	100.0	6.3	0.0	0.0	75.0	18.8
その他	154	14	0	0	86	54
	100.0	9.1	0.0	0.0	55.8	35.1
不明・無回答	56	1	0	0	30	25
	100.0	1.8	0.0	0.0	53.6	44.6

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

- ・一番求められているのが「仕事と治療時間の調整」57.5%と「上司の理解および協力」52.9%。
- 次に「治療のための休暇」37.5%と「同僚の理解および協力」36.3%。
- ・「国・自治体などの助成金」は非正規により必要とされている。

上段：度数 下段：%	不妊治療と仕事の両立に必要と思われることは何ですか。（当てはまる項目を3つ以内でお答えください。）													
	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 環境	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、同僚の研 修)	不妊治療と分 からないよう な名称にする (女性の休暇 を総称するこ とで)	その他	不明・無回答
合計	854	452	310	125	491	320	24	123	159	214	16	110	13	21
	100.0	52.9	36.3	14.6	57.5	37.5	2.8	14.4	18.6	25.1	1.9	12.9	1.5	2.5
正社員・正規 職員	643	340	225	95	384	244	18	94	133	152	12	83	6	9
	100.0	52.9	35.0	14.8	59.7	37.9	2.8	14.6	20.7	23.6	1.9	12.9	0.9	1.4
非正規・非常 勤(無期)	86	49	43	15	49	25	2	10	10	21	3	9	0	5
	100.0	57.0	50.0	17.4	57.0	29.1	2.3	11.6	11.6	24.4	3.5	10.5	0.0	5.8
非正規・非常 勤(有期)	104	53	34	9	50	45	3	19	12	34	1	16	6	4
	100.0	51.0	32.7	8.7	48.1	43.3	2.9	18.3	11.5	32.7	1.0	15.4	5.8	3.8
派遣	5	4	2	0	3	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	100.0	80.0	40.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
フリーランス・ 個人請負	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他・不 明・無回答	15	6	6	6	5	5	1	0	3	6	0	1	1	3
	100.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	6.6	0.0	20.0	40.0	0.0	6.6	6.6	20.0



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 2025年4月から7月 ※前回調査2020年4月～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。
- ・調査対象 2020年以降に妊娠・出産した正規・非正規労働者。
- ・集約数 12単産、45都道府県から1,660人
(※前回調査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

上段:度数 下段:%		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。																							
		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	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	1,660 100.0	14 0.8	2 0.1	0 0.0	0 0.0	54 3.3	8 0.5	1 0.1	17 1.0	0 0.0	0 0.0	865 52.1	70 4.2	109 6.6	147 8.9	115 6.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	60 3.6	0 0.0	87 5.2	98 5.9	13 0.8
	正社員・正規職員	1,469 100.0	10 0.7	2 0.1	0 0.0	0 0.0	41 2.8	4 0.3	0 0.0	16 1.1	0 0.0	0 0.0	802 54.6	60 4.1	102 6.9	133 9.1	108 7.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	45 3.1	0 0.0	79 5.4	56 3.8	11 0.7
	非正規・非常勤(無期)	74 100.0	2 2.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 12.2	1 1.4	0 0.0	1 1.4	0 0.0	0 0.0	30 40.5	3 4.1	1 1.4	4 5.4	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 2.7	2 0.0	0 1.4	1 25.7	19 0.0	
	非正規・非常勤(有期)	71 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 4.2	1 1.4	1 1.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	20 28.2	6 8.5	6 8.5	7 9.9	4 5.6	0 0.0	0 0.0	0 5.6	4 0.0	4 5.6	14 19.7	1 1.4	
	派遣	5 100.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 40.0	2 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	
	フリーランス・個人請負	4 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 75.0	3 25.0	
	その他	9 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	2 22.2	0 0.0
	不明・無回答	28 100.0	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 3.6	2 7.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 35.7	0 0.0	0 0.0	0 3.6	1 3.6	0 0.0	0 0.0	0 21.4	0 0.0	6 10.7	3 10.7	0 0.0	

実態をつかもうと各単産・地方組織が努力し、1,660人(前回調査2,571人)から回収した。

全体として、組合員が93.3%(前回84.7%)を占めた。雇用形態別では、正規88.5%(前回86.1%)、非正規(派遣、フリーランス・個人請負含む)9.3%(前回11.3%)となっている。

所属組合は、日本医労連52.1%(865人)、自治労連8.9%(147人)、全教6.9%(115人)国公労連6.6%(109人)の4単産が、全体の74.5%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	9	20	74	5	23	50	32	39	11	18	47	3	96
%	0.5	1.2	4.5	0.3	1.4	3.0	1.9	2.3	0.7	1.1	2.8	0.2	5.8
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	20	54	22	28	5	46	137	24	62	24	18	14	66
%	1.2	3.3	1.3	1.7	0.3	2.8	8.3	1.4	3.7	1.4	1.1	0.8	4.0
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	81	41	0	4	18	47	108	110	4	25	41	0	6
%	4.9	2.5	0.0	0.2	1.1	2.8	6.5	6.6	0.2	1.5	2.5	0.0	0.4
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	50	8	36	17	12	1	12	76	17	1660			
%	3.0	0.5	2.2	1.0	0.7	0.1	0.7	4.6	1.0	100.0			

【A. あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？】

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	1,660	308	19	9	6	19	0	19	146	107	559	2
	100.0	18.6	1.1	0.5	0.4	1.1	0.0	1.1	8.8	6.4	33.7	0.1
正規	1,469	262	18	9	6	14	0	10	139	90	525	1
	100.0	17.8	1.2	0.6	0.4	1.0	0.0	0.7	9.5	6.1	35.7	0.1
非正規・非常 勤（無期）	74	18	0	0	0	1	0	5	1	8	19	1
	100.0	24.3	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	6.8	1.4	10.8	25.7	1.4
非正規・非常 勤（有期）	71	24	0	0	0	3	0	1	6	7	14	0
	100.0	33.8	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	1.4	8.5	9.9	19.7	0.0
派遣	5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フリーラン ス・個人請負	4	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
	100.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
	100.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0
不明・無回 答	28	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	3.6	3.6	0.0

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	105	4	253	11	19	10	2	36	26
	6.3	0.2	15.2	0.7	1.1	0.6	0.1	2.2	1.6
正規	89	4	241	9	17	10	1	23	1
	6.1	0.3	16.4	0.6	1.2	0.7	0.1	1.6	0.1
非正規・非常 勤（無期）	5	0	8	1	0	1	1	7	0
	6.8	0.0	10.8	1.4	0.0	0.3	0.3	9.5	0.0
非正規・非常 勤（有期）	10	0	1	0	2	0	0	2	1
	14.1	0.0	1.4	0.0	2.8	0.0	0.0	2.8	1.4
派遣	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
フリーラン ス・個人請負	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
その他	1	0	2	0	0	0	0	3	0
	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
不明・無回 答	0	0	0	1	0	0	0	0	24
	0.0	0.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	85.7

■看護師が、回答者の3割超

職種は、正規では看護師が 35.7%と最も多く、次いで一般事務 17.8%、その他専門・技術職 16.4%、教職員 9.5%、保育士 6.1%、介護・福祉職場 6.1%であった。

非正規・無期で最も多いのは、看護師 25.7%、次いで一般事務 24.3%、保育士 10.8%、その他専門・技術職 10.8%の順であった。非正規・有期で最も多いのは、一般事務 33.8%、看護師 19.7%、介護・福祉職場 14.1%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？】

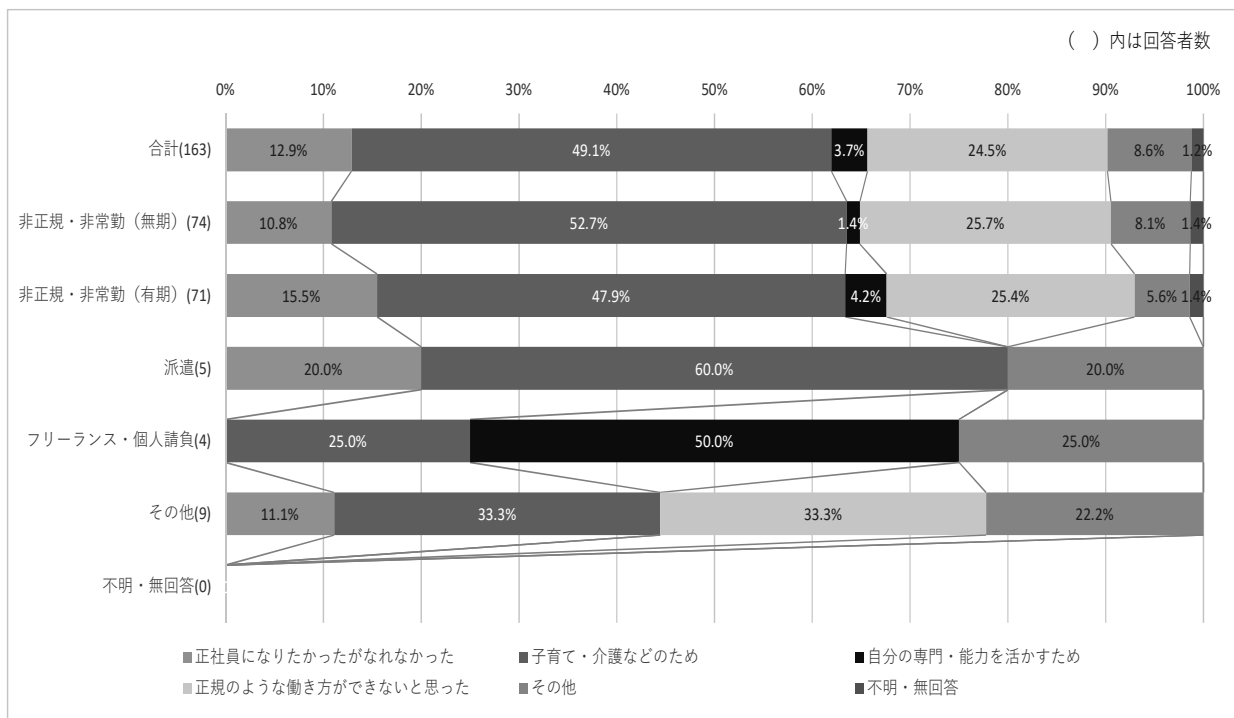
カテゴリ	件数	(全体)%
正社員・正規職員	1,469	88.5
非正規・非常勤(無期)	74	4.5
非正規・非常勤(有期)	71	4.3
派遣	5	0.3
フリーランス・個人請負	4	0.2
その他	9	0.5
不明・無回答	28	1.7
回答者数	1,660	100.0

■回答者の88.5%が正規

前回調査では、正規労働者86.1%、非正規無期5.4%、非正規有期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。そのうち、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」としていた。

今回の調査では、正規88.5%、非正規・非常勤(無期)4.5%、非正規・非常勤(有期)4.3%、派遣0.3%、フリーランス・個人請負0.2%という回答だった。

【B-2. B-1で②③④⑤⑥(①「正社員・正規職員」以外)と回答した人にお聞きします。①以外の雇用形態で働いている特に強い理由を1つ選んでください】



■正社員・正規職員以外を選んだ理由の約半数が「子育て・介護などのため」

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」49.1%、「正規のような働き方ができないと思った」24.5%、「正社員になりたかったがなれなかった」12.9%、「自分の専門・能力を生かすため」3.7%となった。これは、前回調査と同様の順位であった。子育て・介護のために今の日本の制度上、不本意ながら非正規雇用を選ばざるを得ない女性の性別役割分業の実態が浮かび上がる結果となった。

上段:度数 下段:%		正社員に なりたか ったがな れなかつ 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
合計	163	21	80	6	40	14	2
	100.0	12.9	49.1	3.7	24.5	8.6	1.2
一般事務	46	8	20	1	10	7	0
	100.0	17.4	43.5	2.2	21.7	15.2	0.0
外交・営業	1	0	1	0	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
マスコミ関係	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
調理	5	1	2	0	2	0	0
	100.0	20.0	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0
清掃	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売・店員	8	0	0	1	6	1	0
	100.0	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0
教職員	7	1	1	1	4	0	0
	100.0	14.3	14.3	14.3	57.1	0.0	0.0
保育士	16	2	7	0	6	0	1
	100.0	12.5	43.8	0.0	37.5	0.0	6.3
看護師	33	1	27	0	4	1	0
	100.0	3.0	81.8	0.0	12.1	3.0	0.0
学童保育	1	0	0	0	0	1	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
介護・福祉職場	16	3	10	1	1	1	0
	100.0	18.8	62.5	6.3	6.3	6.3	0.0
研究職	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他専門・技術職	12	3	4	1	3	1	0
	100.0	25.0	33.3	8.3	25.0	8.3	0.0
運輸・交通関係	1	0	0	0	0	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
金融	2	0	1	0	0	1	0
	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
建設関係	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
通信関係	1	0	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
その他	13	2	7	0	3	1	0
	100.0	15.4	53.8	0.0	23.1	7.7	0.0
不明・無回答	1	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

【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	1,660	1,599	13	4	1	1	42
	100.0	96.3	0.8	0.2	0.1	0.1	2.5
正社員・正規職員	1,469	1,442	4	2	1	1	19
	100.0	98.2	0.3	0.1	0.1	0.1	1.3
非正規・非常勤(無期)	74	67	5	2	0	0	0
	100.0	90.5	6.8	2.7	0.0	0.0	0.0
非正規・非常勤(有期)	71	66	4	0	0	0	1
	100.0	93.0	5.6	0.0	0.0	0.0	1.4
派遣	5	5	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フリーランス・個人請負	4	4	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	9	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不明・無回答	28	6	0	0	0	0	22
	100.0	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	78.6

■非正規・無期では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96.3%だが、非正規・無期では2つ以上の仕事をかけもちしている人が9.5%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（9.9%）とほぼ変わらず、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？】

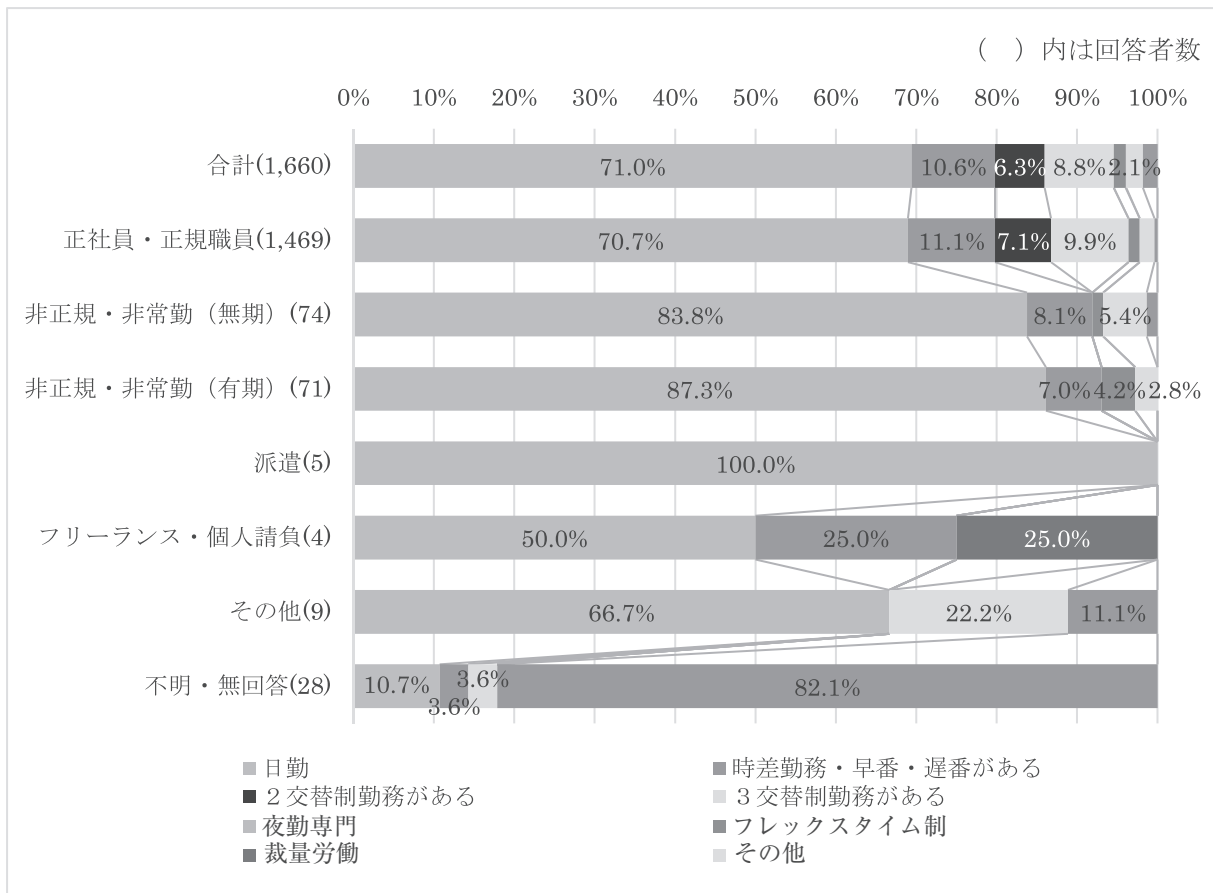
■いずれの雇用形態でも「日勤」が一番多い

正規は、「日勤」が 70.7%（前回 66.9%）で、「時差勤務、早番、遅番がある」11.1%（前回 11.8%）、「3 交替」9.9%（前回 10.1%）、「2 交替」7.1%（前回 4.2%）、「フレックス」1.4%（前回 1.8%）となっている。

非正規・無期は、「日勤」が 83.8%、「時差勤務、早番、遅番がある」8.1%、「フレックス」1.4% となった。非正規・有期では、「日勤」が 87.3%、「時差勤務、早番、遅番がある」7.0%、「フレックス」4.2%と、フレックスタイム制が他の雇用形態よりも多くなった。

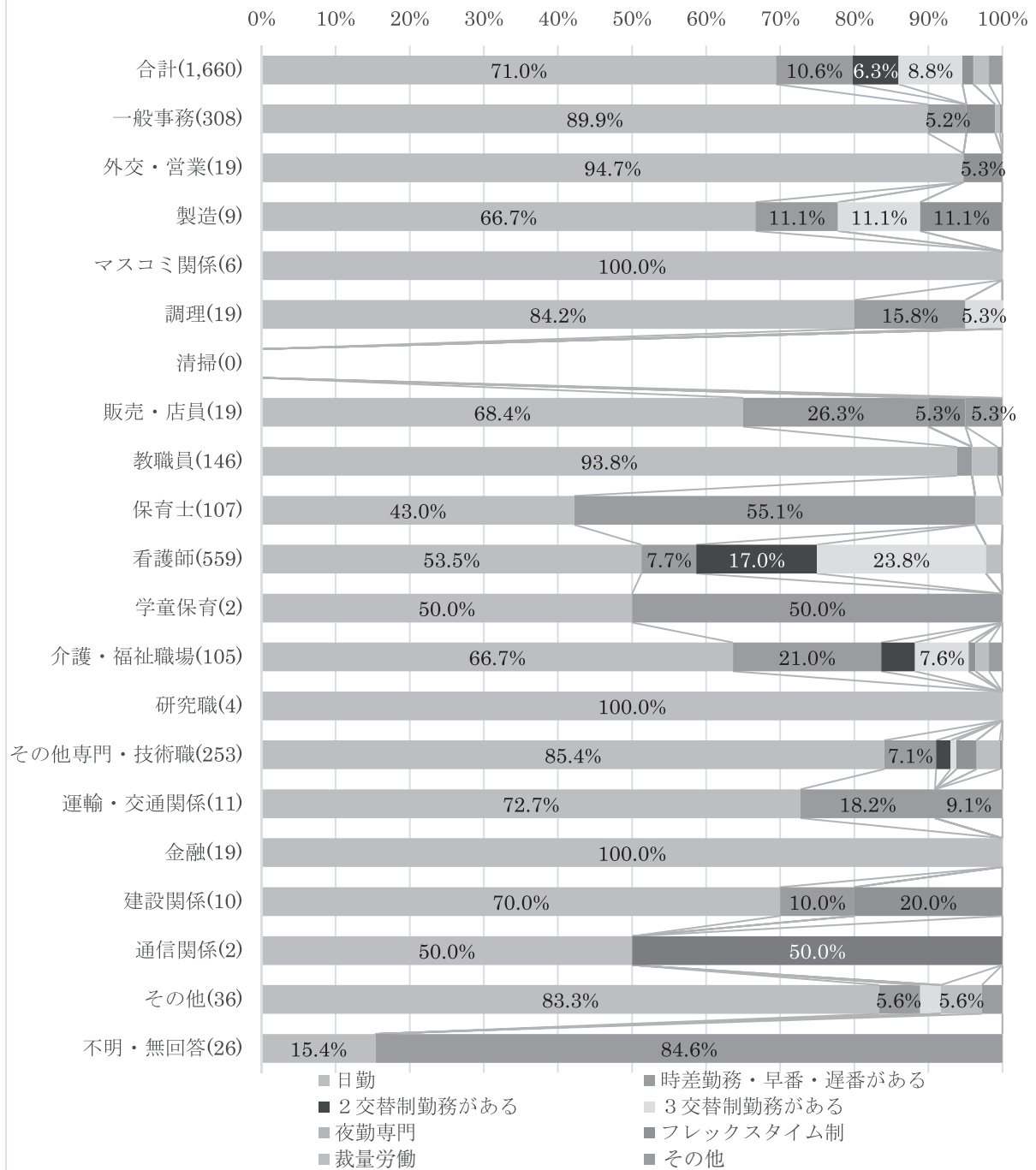
いずれも 2 交替、3 交替、夜勤専門はいなかった。裁量労働は通信関係のフリーランスの 1 人のみだった。

前回調査では、保育士・看護師・運輸交通関係で、半数以上が日勤以外の交代制の勤務であったが、今回調査では、看護師・運輸交通関係は、半数以上が「日勤」となった（看護師 53.5%、運輸交通関係 72.7%）。一方、保育士は、前回調査同様、「時差勤務、早番、遅番がある」が 55.1% と最も多くなった。



【C. あなたの勤務形態はどのようになっていますか？】

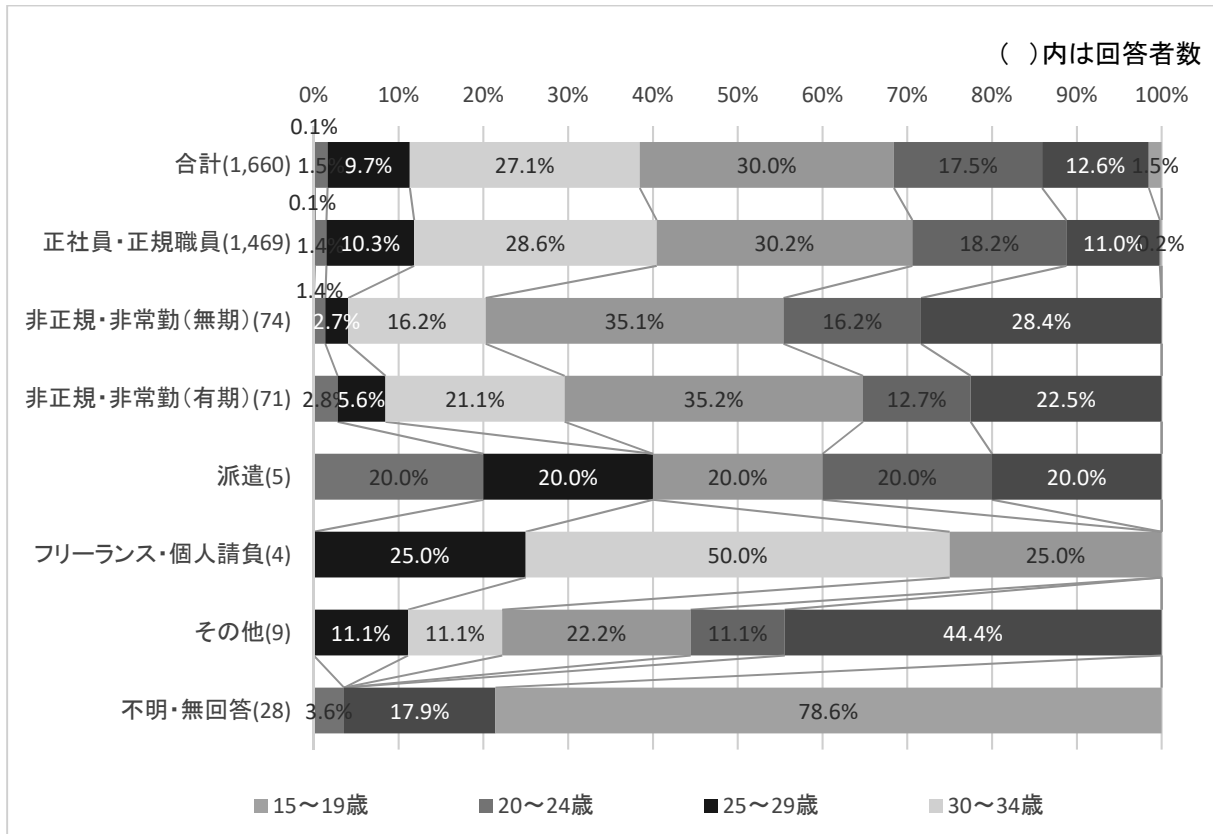
() 内は回答者数



【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
雇用 形態	合計	1,660	1,178	176	105	146	0	25	1	35	31
		100.0	71.0	10.6	6.3	8.8	0.0	1.5	0.1	2.1	1.9
	正社員・正規 職員	1,469	1,038	163	105	145	0	21	0	27	6
		100.0	70.7	11.1	7.1	9.9	0.0	1.4	0.0	1.8	0.4
	非正規・非常 勤(無期)	74	62	6	0	0	0	1	0	4	1
		100.0	83.8	8.1	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	5.4	1.4
	非正規・非常 勤(有期)	71	62	5	0	0	0	3	0	2	0
		100.0	87.3	7.0	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	2.8	0.0
	派遣	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・ 個人請負	4	2	1	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
職 種	その他	9	6	0	0	0	0	0	0	2	1
		100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	11.1
	不明・無回答	28	3	1	0	1	0	0	0	0	23
		100.0	10.7	3.6	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	82.1
	一般事務	308	277	16	0	0	0	12	0	2	1
		100.0	89.9	5.2	0.0	0.0	0.0	3.9	0.0	0.6	0.3
	外交・営業	19	18	0	0	0	0	1	0	0	0
		100.0	94.7	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0
	製造	9	6	1	0	1	0	1	0	0	0
		100.0	66.7	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	マスコミ関係	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	調理	19	16	3	0	1	0	0	0	0	0
		100.0	84.2	15.8	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	19	13	5	0	0	0	1	0	0	1
		100.0	68.4	26.3	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3
	教職員	146	137	3	0	0	0	0	0	5	1
		100.0	93.8	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	0.7
	保育士	107	46	59	0	0	0	0	0	4	0
		100.0	43.0	55.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.0
	看護師	559	299	43	95	133	0	0	0	12	1
		100.0	53.5	7.7	17.0	23.8	0.0	0.0	0.0	2.1	0.2
	学童保育	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	介護・福祉職 場	105	70	22	5	8	0	1	0	2	2
		100.0	66.7	21.0	4.8	7.6	0.0	1.0	0.0	1.9	1.9
	研究職	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他専門・ 技術職	253	216	18	5	2	0	7	0	8	1
		100.0	85.4	7.1	2.0	0.8	0.0	2.8	0.0	3.2	0.4
	運輸・交通関 係	11	8	2	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	72.7	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1
	金融	19	19	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設関係	10	7	1	0	0	0	2	0	0	0
		100.0	70.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	通信関係	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	その他	36	30	2	0	1	0	0	0	2	1
		100.0	83.3	5.6	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	5.6	2.8
	不明・無回答	26	4	0	0	0	0	0	0	0	22
		100.0	15.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	84.6

【D. あなたの年齢は？】

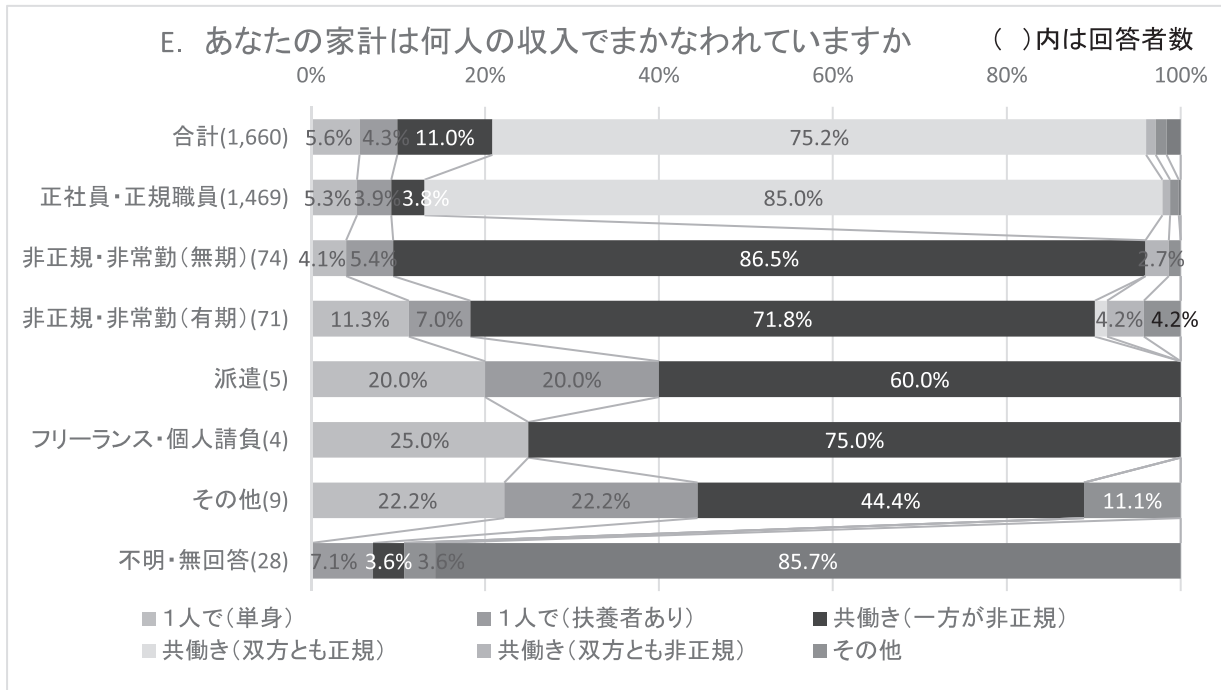


上段:度数 下段:%	合計	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45歳以上	不明・無回答
合計	1,660	2	25	161	450	498	290	209	25
	100.0	0.1	1.5	9.7	27.1	30.0	17.5	12.6	1.5
正社員・正規職員	1,469	2	20	152	420	443	267	162	3
	100.0	0.1	1.4	10.3	28.6	30.2	18.2	11.0	0.2
非正規・非常勤(無期)	74	0	1	2	12	26	12	21	0
	100.0	0.0	1.4	2.7	16.2	35.1	16.2	28.4	0.0
非正規・非常勤(有期)	71	0	2	4	15	25	9	16	0
	100.0	0.0	2.8	5.6	21.1	35.2	12.7	22.5	0.0
派遣	5	0	1	1	0	1	1	1	0
	100.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	0.0
フリーランス・個人請負	4	0	0	1	2	1	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	0	0	1	1	2	1	4	0
	100.0	0.0	0.0	11.1	11.1	22.2	11.1	44.4	0.0
不明・無回答	28	0	1	0	0	0	0	5	22
	100.0	0.0	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	17.9	78.6

■年齢が高くなるにつれ、非正規の割合も高い

最も多い年齢層は「35～39歳」で全体の30.0%（前回30.5%）を占めた。雇用形態別に「35～39歳」の占める割合は、正規30.2%（前回31.7%）、非正規・無期35.1%、非正規・有期35.2%（前回非正規25.8%）となっている。次が「30～34歳」で27.1%（前回も27.1%）で、正規28.6%、非正規・無期16.2%、非正規・有期21.1%。続いて、「40～44歳」は17.5%（前回18.3%）で、正規18.2%、非正規・無期16.2%、非正規・有期12.7%。「45歳以上」は全体の12.6%（前回10.9%）で、正規11.0%、非正規・無期28.4%、非正規・有期22.5%。「25～29歳」は全体の9.7%（前回10.1%）で、正規10.3%、非正規・無期2.7%、非正規・有期5.6%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	1,660	93	72	182	1,249	18	21	27
	100.0	5.6	4.3	11.0	75.2	1.1	1.3	1.6
正社員・正規職員	1,469	78	58	56	1,248	13	15	3
	100.0	5.3	3.9	3.8	85.0	0.9	1.0	0.2
非正規・非常勤(無期)	74	3	4	64	0	2	1	0
	100.0	4.1	5.4	86.5	0.0	2.7	1.4	0.0
非正規・非常勤(有期)	71	8	5	51	1	3	3	0
	100.0	11.3	7.0	71.8	1.4	4.2	4.2	0.0
派遣	5	1	1	3	0	0	0	0
	100.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フリーランス・個人請負	4	1	0	3	0	0	0	0
	100.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	2	2	4	0	0	1	0
	100.0	22.2	22.2	44.4	0.0	0.0	11.1	0.0
不明・無回答	28	0	2	1	0	0	1	24
	100.0	0.0	7.1	3.6	0.0	0.0	3.6	85.7

■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 85.0%（前回 85.8%）、次いで「1人で（単身）」5.3%（前回 4.4%）、「1人で（扶養者あり）」3.9%（前回 3.6%）、「共働き（一方が非正規）」3.8%（前回 4.0%）、「その他」1.0%（前回 1.5%）であった。

非正規・無期は、「共働き（一方が非正規）」が 86.5%と最も多く、次いで「1人で（扶養者あり）」5.4%、「1人で（単身）」4.1%、「共働き（双方とも非正規）」が 2.7%であった。非正規・有期は、「共働き（一方が非正規）」が 71.8%と最も多く、次いで「1人で（単身）」11.3%、「1人で（扶養者あり）」7.0%、「共働き（双方とも非正規）」と「その他」がそれぞれ 4.2%であった。

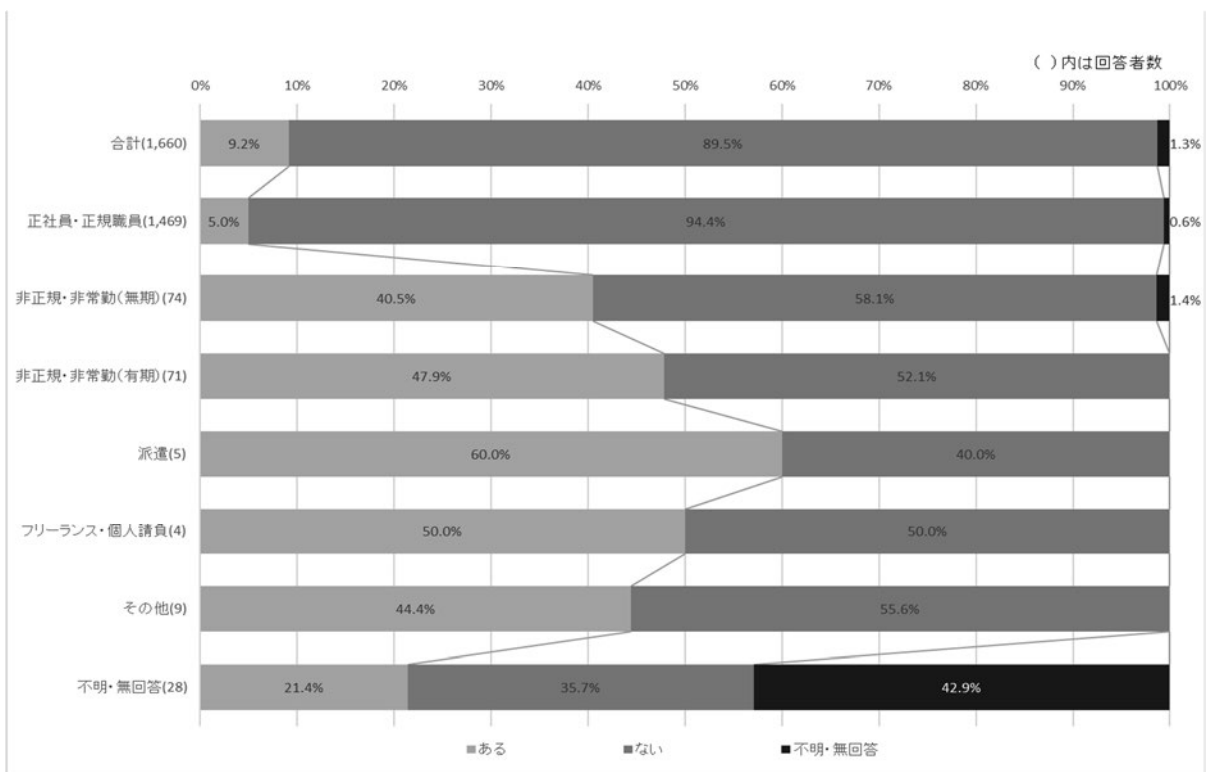
【F. お子さんの数は？】

上段:度数 下段:%	合計	1人	2人	3人	4人	いない	不明・無回答
合計	1,660 100.0	539 32.5	666 40.1	255 15.4	55 3.3	117 7.0	29 1.7
正社員・正規職員	1,469 100.0	484 32.9	596 40.6	228 15.5	49 3.3	105 7.1	7 0.5
非正規・非常勤(無期)	74 100.0	22 29.7	34 45.9	12 16.2	2 2.7	4 5.4	0 0.0
非正規・非常勤(有期)	71 100.0	24 33.8	26 36.6	13 18.3	2 2.8	7 9.9	0 0.0
派遣	5 100.0	1 20.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0
フリーランス・個人請負	4 100.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
その他	9 100.0	4 44.4	5 55.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
不明・無回答	28 100.0	3 10.7	1 3.6	1 3.6	1 3.6	0 0.0	22 78.6

■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 40.6%、非正規・無期 45.9%、非正規・有期 36.6%と最も多く、次いで、「1人」が正規 32.9%、非正規・無期 29.7%、非正規・有期 33.8%で、「3人」が正規 15.4%、非正規・無期 16.2%、非正規・有期 18.3%、「4人以上」は正規 3.3%・非正規・無期 2.7%、非正規・有期 2.8%という結果であり、雇用形態による差はみられなかった。

【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?】



上段:度数		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			
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	1,660	152	1,486	22
		100.0	9.2	89.5	1.3
	正社員・正規職員	1,469	73	1,387	9
		100.0	5.0	94.4	0.6
	非正規・非常勤(無期)	74	30	43	1
		100.0	40.5	58.1	1.4
	非正規・非常勤(有期)	71	34	37	0
		100.0	47.9	52.1	0.0
	派遣	5	3	2	0
		100.0	60.0	40.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	2	2	0
		100.0	50.0	50.0	0.0
	その他	9	4	5	0
		100.0	44.4	55.6	0.0
	不明・無回答	28	6	10	12
		100.0	21.4	35.7	42.9

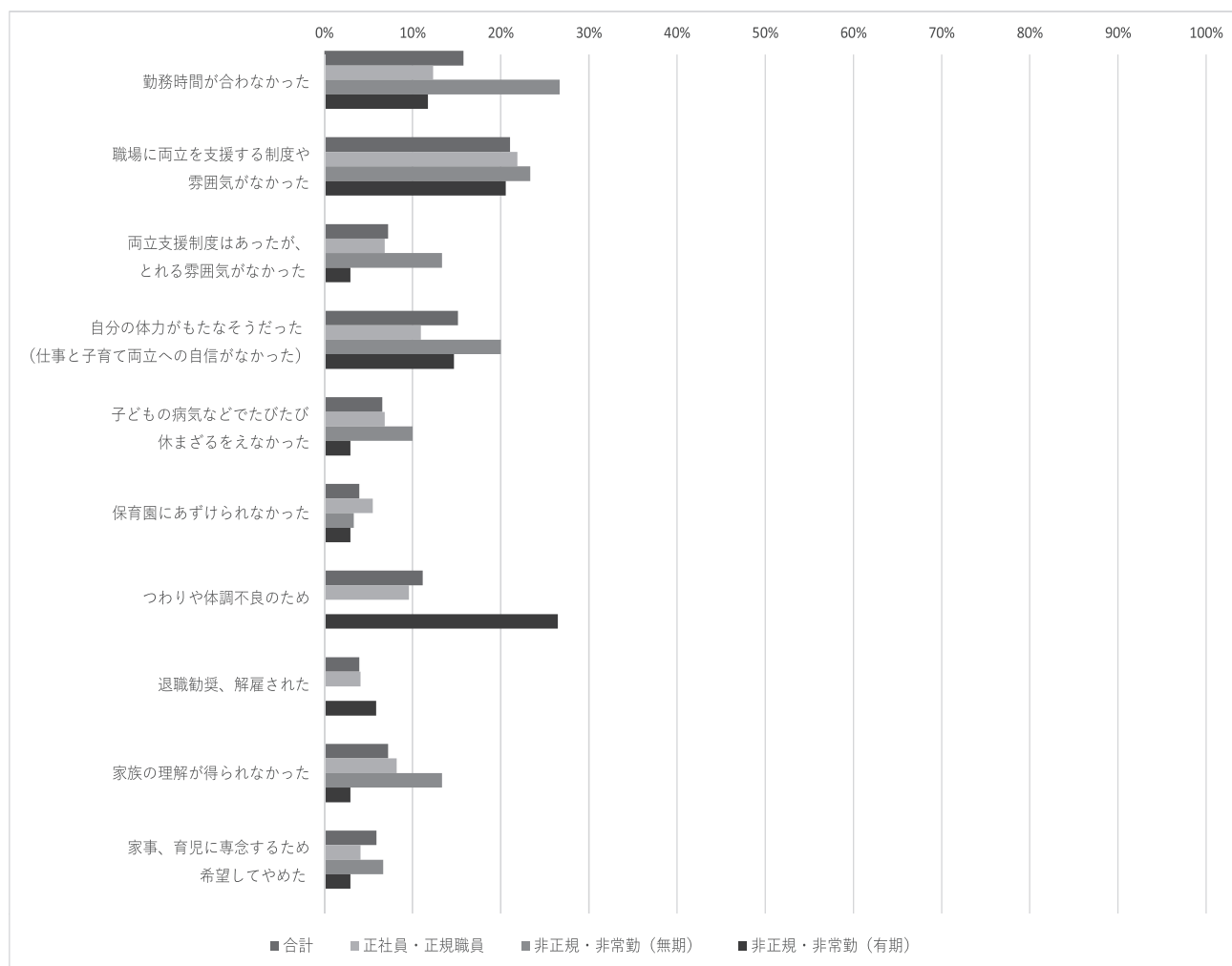
■非正規（有期、無期）では、妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験のある人が約4割

正規は、やめたことが「ない」が、94.4%（前回 92.0%）であった。

非正規は、やめたことが「ある」が、無期 40.5%、有期 47.9%（前回 56.4%）にのぼり、正規 5.0%（前回 7.0%）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やめた経験がない」とする人が、無期 58.1%、有期 52.1%あった。これは、前回 43.3%から増えている。非正規雇用であっても、妊娠・出産・子育てをしながら働ける制度が徐々に整ってきた表れであろう。

【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		あると答えた方におたずねします。やめた理由は？												
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がなかった	両立支援制度はあったが、とれる雰囲気なかった	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	152	24	32	11	23	10	6	17	6	11	9	21	0
		100.0	15.8	21.1	7.2	15.1	6.6	3.9	11.2	3.9	7.2	5.9	13.8	0.0
	正社員・正規職員	73	9	16	5	8	5	4	7	3	6	3	13	0
		100.0	12.3	21.9	6.8	11.0	6.8	5.5	9.6	4.1	8.2	4.1	17.8	0.0
	非正規・非常勤(無期)	30	8	7	4	6	3	1	0	0	4	2	2	0
		100.0	26.7	23.3	13.3	20.0	10.0	3.3	0.0	0.0	13.3	6.7	6.7	0.0
	非正規・非常勤(有期)	34	4	7	1	5	1	1	9	2	1	1	5	0
		100.0	11.8	20.6	2.9	14.7	2.9	2.9	26.5	5.9	2.9	2.9	14.7	0.0
	派遣	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
		100.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	フリーランス・個人請負	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	その他	4	2	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答	6	0	1	1	1	1	0	0	1	0	2	0	0
		100.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0

■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」(21.1%)は5人に一人

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21.9%(前回23.7%)と最も多く、次いで「勤務時間が合わなかった」12.3%(前回14.7%)、「自分の体力がもたなそうだった」11.0%(前回16.7%)、「つわりや体調不良のため」9.6%(前回9.0%)であった。

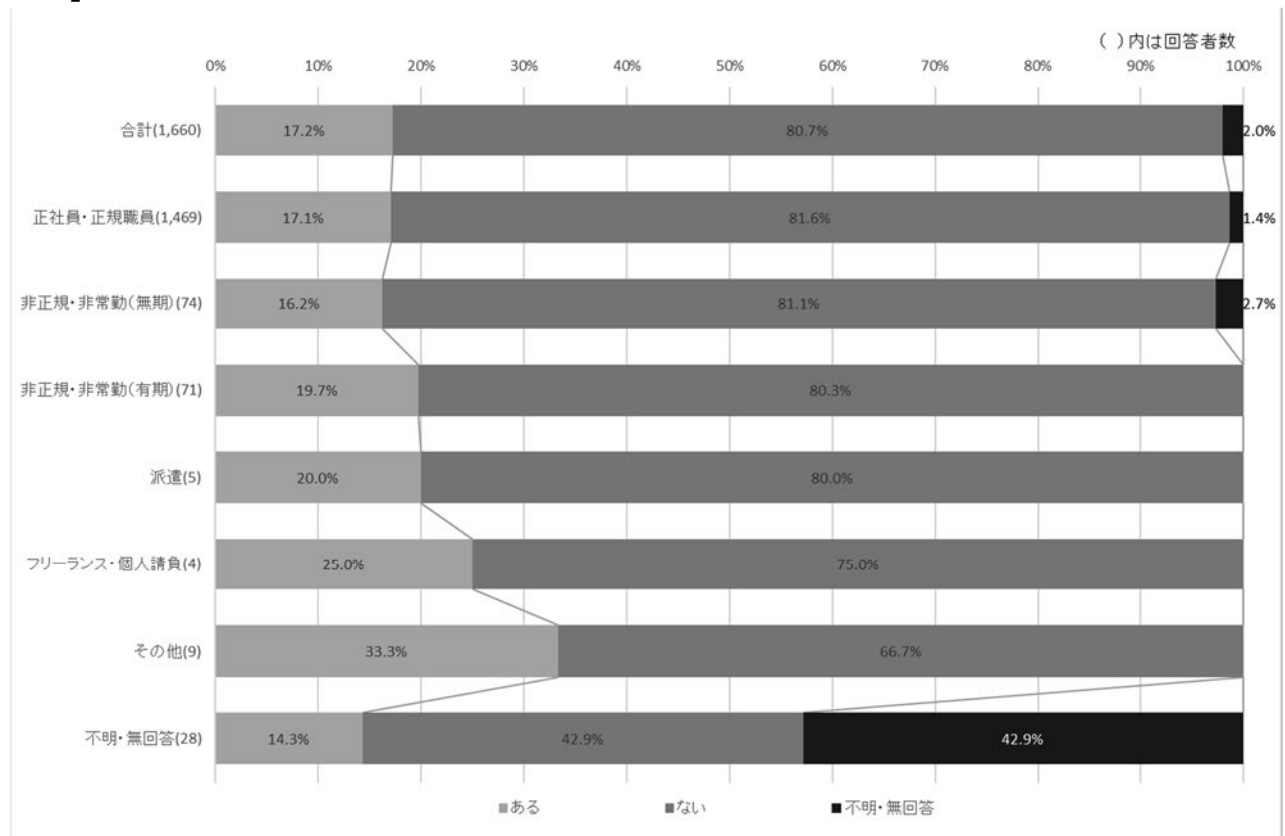
非正規(無期)は、「勤務時間が合わなかった」が最も多く26.7%、次いで「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」23.3%、「自分の体力がもたなそう」20.0%であった。

非正規(有期)は、「つわりや体調不良のため」が最も多く26.5%、次いで「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」20.6%、「自分の体力がもたなそう」14.7%であった。

「退職勧奨・解雇された」が、全体で3.9%(前回6.1%)あり、前回調査時から減ったものの、そもそもないことが大前提であり、看過できない。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依然として職場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3.9%(前回3.8%)あり、前回調査時から改善されていない。国会においても少子化対策が論議されているが、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？】



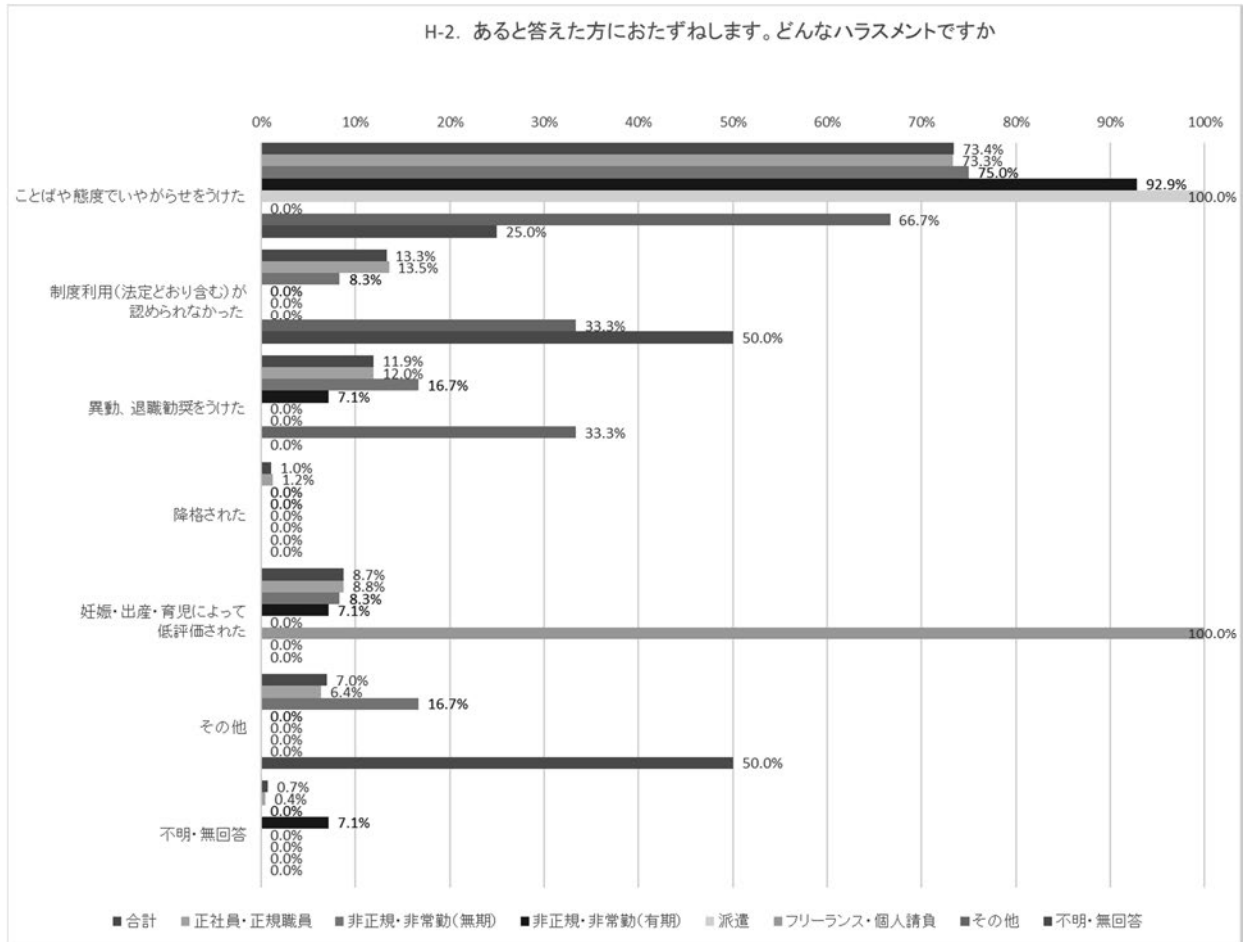
上段：度数		あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか			
下段：％		合計	ある	ない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	286	1,340	34
		100.0	17.2	80.7	2.0
	正社員・正規職員	1,469	251	1,198	20
		100.0	17.1	81.6	1.4
	非正規・非常勤(無期)	74	12	60	2
		100.0	16.2	81.1	2.7
	非正規・非常勤(有期)	71	14	57	0
		100.0	19.7	80.3	0.0
	派遣	5	1	4	0
		100.0	20.0	80.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	1	3	0
		100.0	25.0	75.0	0.0
	その他	9	3	6	0
		100.0	33.3	66.7	0.0
	不明・無回答	28	4	12	12
		100.0	14.3	42.9	42.9

■ハラスメントを受けたことが「ある」は17.2%（前回16.0%）。前回調査より増えている。

2017年以降、マタハラ防止措置が強化され、2022年4月からは改正育児・介護休業法が順次施行され、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認措置が義務付けられるようになった。さらに、2025年4月、育児・介護休業法が改正・施行され、子の看護等休暇の見直し、残業免除の対象拡大（小学校就学前の子を養育する保護者）等、就業規則等の見直しが義務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17.2%。前回の調査（16.0%）より1.2ポイント増えた。法改正にともなう具体策が、職場で徹底されていない実態がある。

また、職種別に見ると、「ある」と回答した率の高い順に、「研究職」75.0%、「介護・福祉職場」22.9%、「教職員」21.2%であった。

【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		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							
下段:%		合計	ことばや態度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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	286	210	38	34	3	25	20	2
		100.0	73.4	13.3	11.9	1.0	8.7	7.0	0.7
	正社員・正規職員	251	184	34	30	3	22	16	1
		100.0	73.3	13.5	12.0	1.2	8.8	6.4	0.4
	非正規・非常勤(無期)	12	9	1	2	0	1	2	0
		100.0	75.0	8.3	16.7	0.0	8.3	16.7	0.0
	非正規・非常勤(有期)	14	13	0	1	0	1	0	1
		100.0	92.9	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1
	派遣	1	1	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	1	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	その他	3	2	1	1	0	0	0	0
		100.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答	4	1	2	0	0	0	2	0
		100.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0

■「言葉や態度でいやがらせ」が最も多く、正規・非正規（無期）とも7割超、
非正規（有期）については9割超

表とグラフは、H-1でハラスメントが「ある」と答えた286人の内訳である。「ことばや態度でいやがらせをうけた」と回答した人が最も多く、正規73.3%（前回73.9%）、非正規（無期）75.0%、非正規（有期）は92.9%にものぼった（前回非正規計70.7%）。

2位以降について、正規では、「制度利用が認められなかった」13.5%（前回11.0%）、「異動、退職勧奨をうけた」12.0%（前回8.8%）、「妊娠・出産・育児によって低評価された」8.8%（前回6.0%）であったのに対し、非正規（無期）は、「異動、退職勧奨をうけた」が16.7%、次いで「制度利用が認められなかった」と「妊娠・出産・育児によって低評価された」がともに8.3%であった。非正規（有期）の2位以降は、「異動、退職勧奨をうけた」と「妊娠・出産・育児によって低評価された」がともに7.1%であった。

「異動、退職勧奨をうけた」と回答した正規が、前回の8.8%から12.0%に増えており、非正規（無期）に対しては16.7%と、正規より高くなっている。妊娠・出産・育児の際に「制度利用が認められない」「低評価」されるなどはジェンダーに基づく差別であり、労働組合としてとりくむべき大きな課題となっている。職場でより弱い立場で働いている非正規に対して、ハラスメントの被害が強く・多くなっている現状が改善されておらず、包括的にハラスメントを禁止する法制度の早期導入、ILO第190号条約批准が急がれる。

Ⅱ. 妊娠中の状況 2020年以降の妊娠・出産について

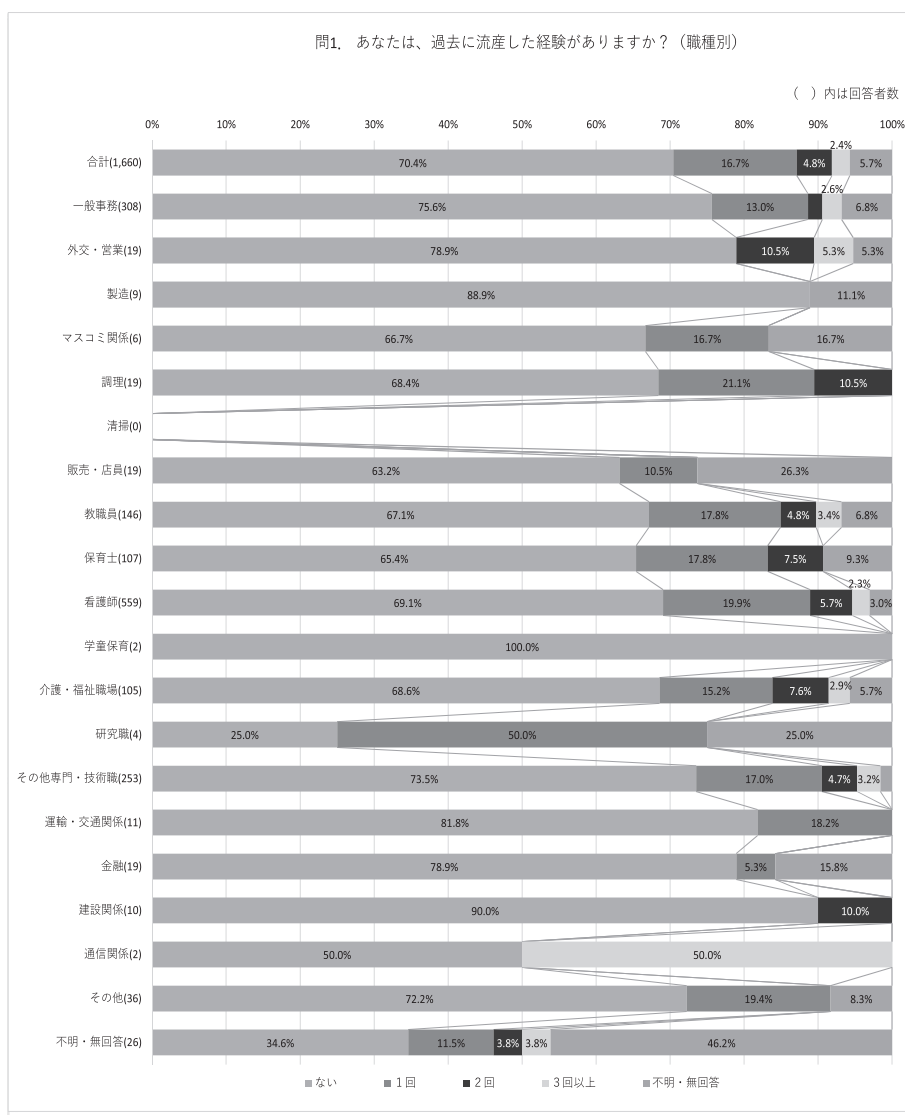
【問1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？】

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		あなたは、過去に流産した経験がありますか？					
下段：%		合計	ない	1回	2回	3回以上	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	1,169	277	79	40	95
		100.0	70.4	16.7	4.8	2.4	5.7
	正社員・正規職員	1,469	1,046	251	70	33	69
		100.0	71.2	17.1	4.8	2.2	4.7
	非正規・非常勤(無期)	74	53	7	5	2	7
		100.0	71.6	9.5	6.8	2.7	9.5
	非正規・非常勤(有期)	71	46	14	3	2	6
		100.0	64.8	19.7	4.2	2.8	8.5
	派遣	5	4	1	0	0	0
		100.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	1	1	0	2	0
		100.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0
	その他	9	8	0	0	0	1
		100.0	88.9	0.0	0.0	0.0	11.1
	不明・無回答	28	11	3	1	1	12
		100.0	39.3	10.7	3.6	3.6	42.9

流産経験は 23.9%と増加傾向

流産の経験がある人は全体の23.9%で、前回2020年の22.1%より1.8ポイント増えている。(2015年23.2%、2011年24.5%)特に非正規・有期は「1回」が19.7%と高く、雇用の不安定さが影響している可能性が推測される。

職種別では看護師27.9%、保育士25.2%、介護・福祉25.7%と高く、一般事務17.5%より負担の大きい医療・介護・福祉など身体負荷や夜勤のある職種では、流産経験が全職種より高い傾向が見られることが明らかとなった。



【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。】

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。									
上段：度数 下段：%	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。								
	合計	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	早期流産	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	1,660 100.0	512 30.8	478 28.8	288 17.3	334 20.1	58 3.5	40 2.4	84 5.1
	正社員・正規職員	1,469 100.0	467 31.8	434 29.5	259 17.6	296 20.1	50 3.4	35 2.4	78 5.3
	非正規・非常勤（無期）	74 100.0	23 31.1	21 28.4	13 17.6	16 21.6	3 4.1	1 1.4	0 0.0
	非正規・非常勤（有期）	71 100.0	14 19.7	16 22.5	10 14.1	13 18.3	4 5.6	2 2.8	4 5.6
	派遣	5 100.0	2 40.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	フリーランス・個人請負	4 100.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
	その他	9 100.0	2 22.2	1 11.1	3 33.3	4 44.4	0 0.0	1 11.1	1 11.1
	不明・無回答	28 100.0	2 7.1	4 14.3	2 7.1	3 10.7	0 0.0	1 3.6	1 3.6

母性保護の強化が急務

妊娠中の状況について、全体で「順調」と答えた人は30.8%で、残り約7割は妊娠にともなうなんらかの異常があった。つまり28.8%、貧血17.3%、切迫流産20.1%と不調が多い。特に非正規・有期は順調19.7%と低く、不調が高い傾向がみられる。

職種別にみると、教職員では「順調」が38.4%と比較的多い一方、看護師では「切迫流産」が25.8%（前回23.6%）と増加している。介護・福祉職場21.0%、母数が少ないものの調理31.6%などは高い水準にある。看護職は夜勤や長時間の立ち仕事、責任の重さなど身体的・心理的負荷が大きく、妊娠期のリスクが高まりやすいことが改めて確認された。

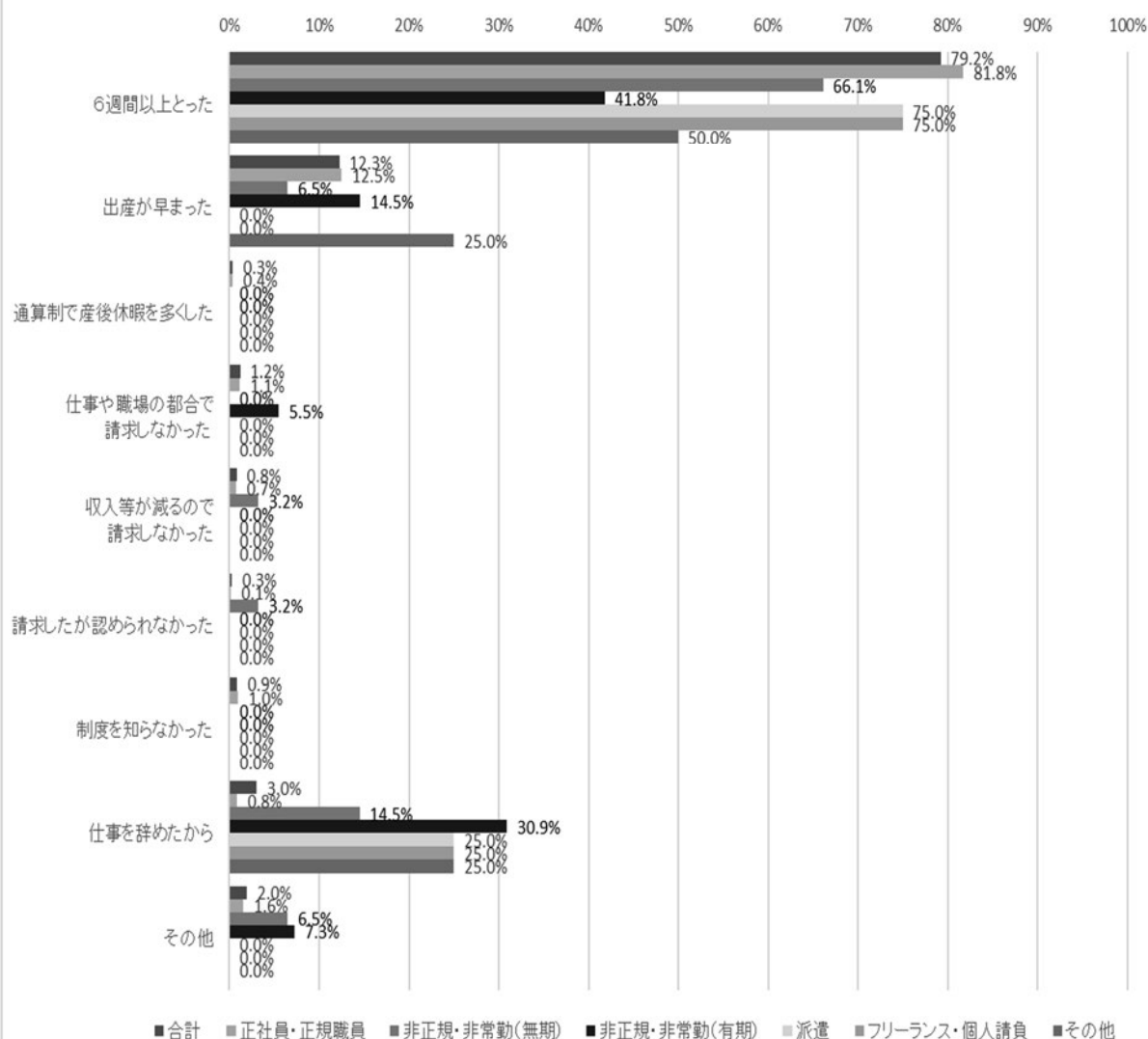
以上のことから、妊娠中の労働者に対する業務軽減、配置転換、休暇制度の活用促進、上司・職場の理解向上など、母性保護の取り組みを一層強化する必要性が明確となった。特に非正規雇用や看護職など、負荷の高い層への重点的な支援が求められる。

上段：度数 下段：%	合計	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	早期流産	その他	不明・ 無回答
合計	1,660 100.0	512 30.8	478 28.8	288 17.3	334 20.1	58 3.5	40 2.4	84 5.1	318 19.2
一般事務	308 100.0	90 29.2	100 32.5	55 17.9	51 16.6	16 5.2	7 2.3	13 4.2	67 21.8
外交・営業	19 100.0	6 31.6	5 26.3	4 21.1	3 15.8	1 5.3	0 0.0	0 0.0	2 10.5
製造	9 100.0	2 22.2	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 55.6
マスコミ関係	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0	2 33.3	2 33.3
調理	19 100.0	7 36.8	3 15.8	4 21.1	6 31.6	0 0.0	2 10.5	1 5.3	4 21.1
販売・店員	19 100.0	4 21.1	2 10.5	5 26.3	1 5.3	2 10.5	0 0.0	1 5.3	6 31.6
教職員	146 100.0	56 38.4	46 31.5	22 15.1	29 19.9	4 2.7	3 2.1	12 8.2	18 12.3
保育士	107 100.0	39 36.4	13 12.1	17 15.9	18 16.8	3 2.8	3 2.8	2 1.9	27 25.2
看護師	559 100.0	173 30.9	176 31.5	88 15.7	144 25.8	18 3.2	13 2.3	23 4.1	83 14.8
学童保育	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
介護・福祉職場	105 100.0	24 22.9	23 21.9	25 23.8	22 21.0	2 1.9	2 1.9	8 7.6	30 28.6
研究職	4 100.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0
その他専門・技術職	253 100.0	83 32.8	84 33.2	52 20.6	49 19.4	9 3.6	8 3.2	13 5.1	33 13.0
運輸・交通関係	11 100.0	2 18.2	6 54.5	2 18.2	1 9.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 9.1
金融	19 100.0	5 26.3	1 5.3	2 10.5	1 5.3	1 5.3	0 0.0	0 0.0	10 52.6
建設関係	10 100.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	0 0.0	1 10.0	3 30.0
通信関係	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	36 100.0	10 27.8	10 27.8	5 13.9	3 8.3	1 2.8	1 2.8	7 19.4	8 22.2
不明・無回答	26 100.0	2 7.7	3 11.5	2 7.7	2 7.7	0 0.0	1 3.8	1 3.8	17 65.4

【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何ですか？】

問3-1. 産前休暇を6週間以上とれましたか。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		産前休暇を6週間以上とれましたか。とれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？										
下段：%		合計	6週間以上とった	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	1,660	1,175	182	5	18	12	4	13	45	29	186
		100.0	70.8	11.0	0.3	1.1	0.7	0.2	0.8	2.7	1.7	11.2
	正社員・正規職員	1,469	1,093	167	5	15	10	2	13	11	21	140
		100.0	74.4	11.4	0.3	1.0	0.7	0.1	0.9	0.7	1.4	9.5
	非正規・非常勤(無期)	74	41	4	0	0	2	2	0	9	4	13
		100.0	55.4	5.4	0.0	0.0	2.7	2.7	0.0	12.2	5.4	17.6
	非正規・非常勤(有期)	71	23	8	0	3	0	0	0	17	4	16
		100.0	32.4	11.3	0.0	4.2	0.0	0.0	0.0	23.9	5.6	22.5
	派遣	5	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	その他	9	4	2	0	0	0	0	0	2	0	1
		100.0	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	11.1
	不明・無回答	28	8	1	0	0	0	0	0	4	0	15
		100.0	28.6	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	53.6

問3-1. 産前休暇を6週間以上とれましたか。とれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？
 (「不明・無回答」除く)



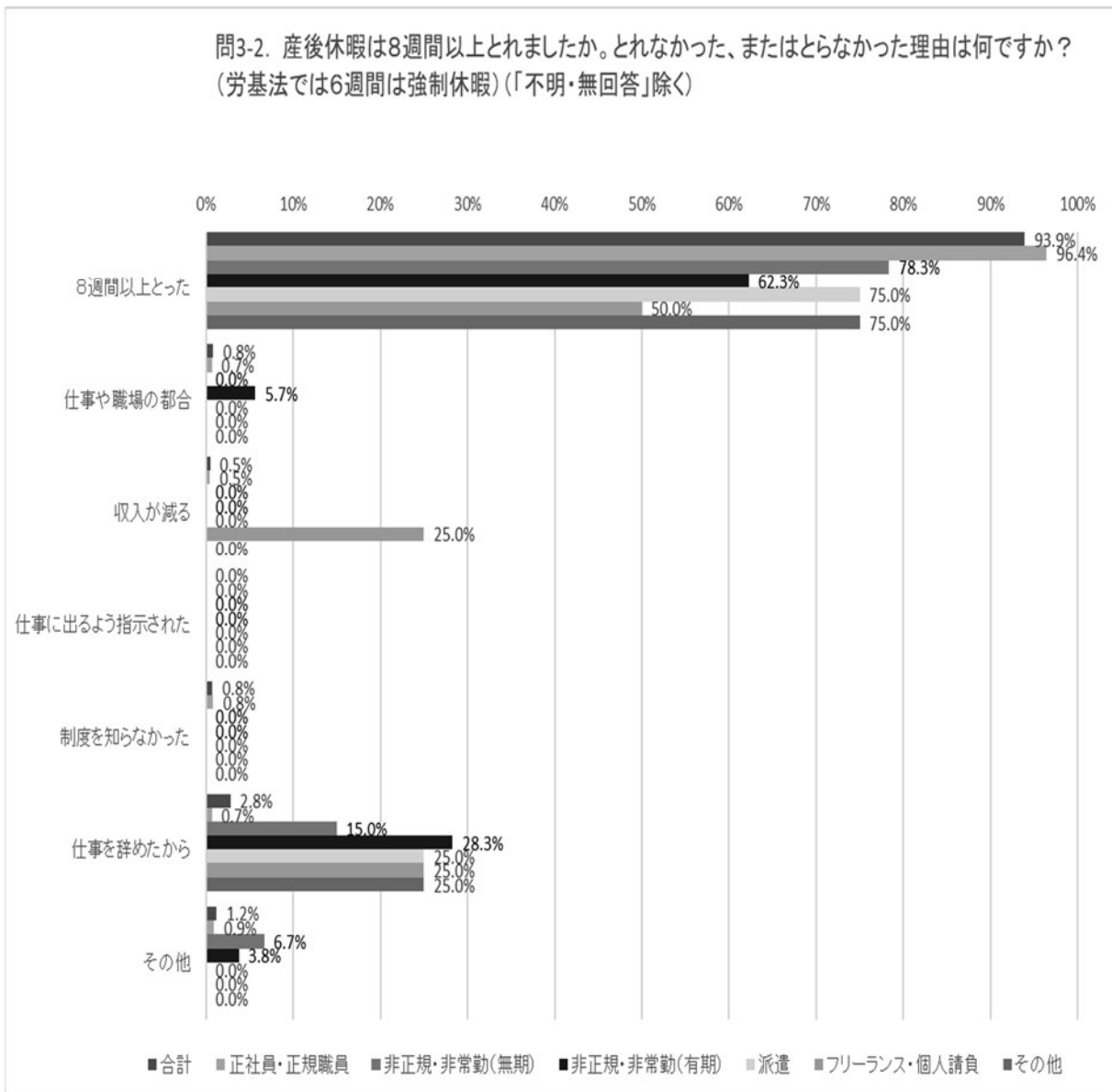
問3-1. 産前休暇を6週間以上とれましたか。とれなかった、またはとれなかった理由はなんですか？												
	上段:度数	産前休暇を6週間以上とれましたか。とれなかった、またはとれなかった理由はなんですか？										
	下段:%	合計	6週間以上 とった	出産が早 まった	通算制で産 後休暇を多 くした	仕事や職 場の都合で 請求しな かった	収入等が減 るので請求 しなかった	請求した が認められ なかった	制度を知ら なかった	仕事を辞め たから	その他	不明・無回 答
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別がつきにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	1,660	1,175	182	5	18	12	4	13	45	29	186
		100.0	70.8	11.0	0.3	1.1	0.7	0.2	0.8	2.7	1.7	11.2
	一般事務	308	197	36	0	2	3	2	1	11	8	51
		100.0	64.0	11.7	0.0	0.6	1.0	0.6	0.3	3.6	2.6	16.6
	外交・営業	19	17	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	89.5	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
	製造	9	5	0	0	0	0	0	0	0	1	3
		100.0	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	33.3
	マスコミ関係	6	4	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	調理	19	11	3	0	0	0	0	0	2	0	3
		100.0	57.9	15.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	15.8
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	19	11	1	0	0	0	0	0	0	1	6
		100.0	57.9	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	31.6
	教職員	146	118	11	3	5	1	0	0	2	1	5
		100.0	80.8	7.5	2.1	3.4	0.7	0.0	0.0	1.4	0.7	3.4
	保育士	107	73	6	1	0	0	0	0	4	1	22
		100.0	68.2	5.6	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	0.9	20.6
	看護師	559	435	61	1	2	5	1	7	11	10	29
		100.0	77.8	10.9	0.2	0.4	0.9	0.2	1.3	2.0	1.8	5.2
	学童保育	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	介護・福祉職場	105	69	8	0	3	0	0	3	4	2	17
		100.0	65.7	7.6	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	3.8	1.9	16.2
	研究職	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他専門・技術職	253	185	40	0	3	3	0	2	2	3	17
		100.0	73.1	15.8	0.0	1.2	1.2	0.0	0.8	0.8	1.2	6.7
	運輸・交通関係	11	6	2	0	0	0	0	0	2	0	1
		100.0	54.5	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1
	金融	19	8	1	0	0	0	1	0	0	0	9
		100.0	42.1	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	47.4
	建設関係	10	3	1	0	2	0	0	0	0	1	3
		100.0	30.0	10.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0
	通信関係	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	その他	36	20	8	0	1	0	0	0	4	1	2
		100.0	55.6	22.2	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	11.1	2.8	5.6
	不明・無回答	26	8	1	0	0	0	0	0	2	0	15
		100.0	30.8	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	57.7

産前休暇取得は全体 70.8%だが非正規で大きな格差

産前休暇6週以上取得は全体で 70.8%(前回 87.9%)だが、非正規・有期は 32.4%と著しく低い。非正規では「仕事を辞めた」が高く、制度利用が進まず不利益を受けやすい状況が明らかとなった。職業別でみると、販売・店員や保育士、介護・福祉職場は6割前後、建設関係 30%など職種差が大きい。看護師や教職員は取得が進む一方、金融や製造は低く、権利を行使しにくい環境が考えられる。

【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？】

問3-2. 産後休暇は8週間以上とれましたか。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		産後休暇は8週間以上とれましたか。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）								
下段：%		合計	8週間以上とった	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	1,372	12	7	0	11	41	18	200
		100.0	82.7	0.7	0.4	0.0	0.7	2.5	1.1	12.0
	正社員・正規職員	1,469	1,272	9	6	0	11	9	12	151
		100.0	86.6	0.6	0.4	0.0	0.7	0.6	0.8	10.3
	非正規・非常勤(無期)	74	47	0	0	0	0	9	4	14
		100.0	63.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.2	5.4	18.9
	非正規・非常勤(有期)	71	33	3	0	0	0	15	2	18
		100.0	46.5	4.2	0.0	0.0	0.0	21.1	2.8	25.4
	派遣	5	3	0	0	0	0	1	0	1
		100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	2	0	1	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	その他	9	6	0	0	0	0	2	0	1
		100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	11.1
	不明・無回答	28	9	0	0	0	0	4	0	15
		100.0	32.1	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	53.6



問3-2. 産後休暇は8週間以上とれましたか。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）

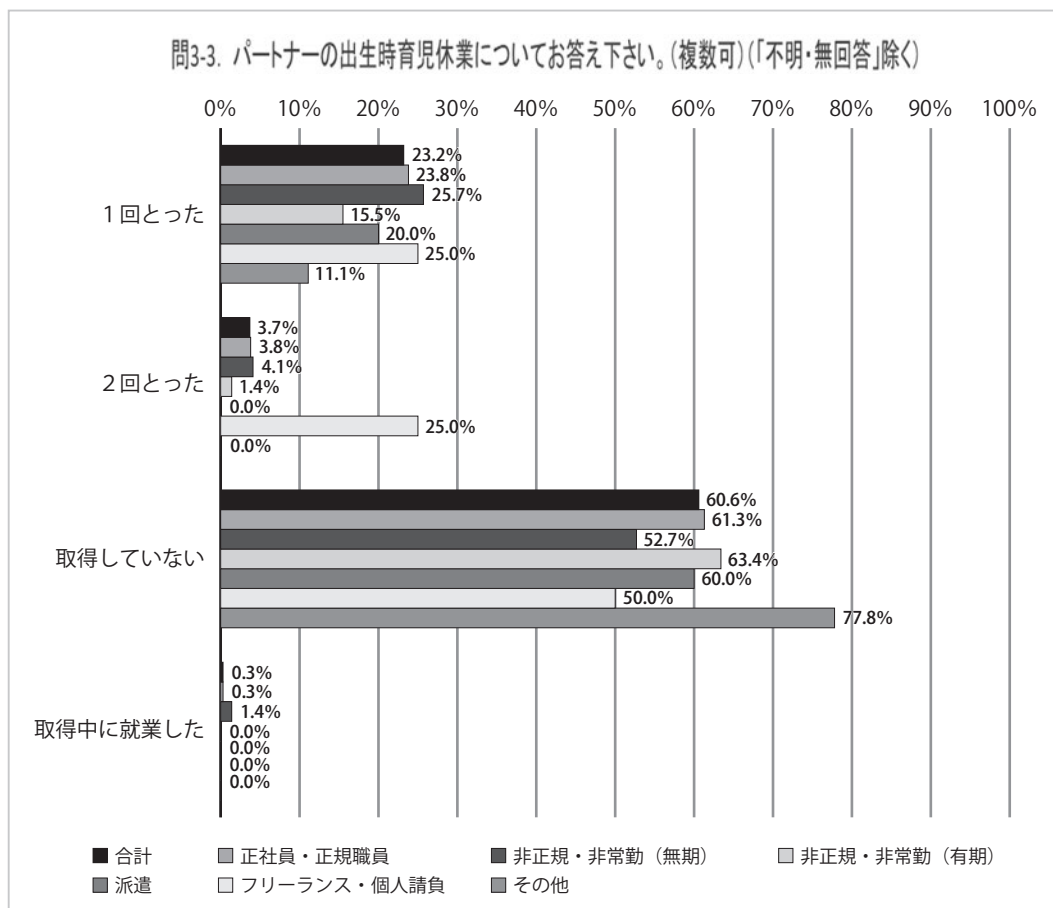
	上段:度数	産後休暇は8週間以上とれましたか。とれなかった、またはとらなかった理由は何ですか？（労基法では6週間は強制休暇）								
	下段: %	合計	8週間以上とった	仕事や職場の都合	収入が減る	仕事に出るよう指示された	制度を知らなかった	仕事を辞めたから	その他	不明・無回答
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別が付きにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	1,660	1,372	12	7	0	11	41	18	200
		100.0	82.7	0.7	0.4	0.0	0.7	2.5	1.1	12.0
	一般事務	308	237	2	1	0	1	10	2	55
		100.0	76.9	0.6	0.3	0.0	0.3	3.2	0.6	17.9
	外交・営業	19	18	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	94.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3
	製造	9	6	0	0	0	0	0	0	3
		100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
	マスコミ関係	6	4	1	0	0	0	0	0	1
		100.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	調理	19	14	0	0	0	0	2	0	3
		100.0	73.7	0.0	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	15.8
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	19	11	0	1	0	0	0	1	6
		100.0	57.9	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	5.3	31.6
	教職員	146	138	1	0	0	0	2	0	5
		100.0	94.5	0.7	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	3.4
	保育士	107	80	0	0	0	0	3	1	23
		100.0	74.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	0.9	21.5
	看護師	559	494	4	2	0	6	10	8	35
		100.0	88.4	0.7	0.4	0.0	1.1	1.8	1.4	6.3
	学童保育	2	1	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	介護・福祉職場	105	79	0	2	0	2	4	3	16
		100.0	75.2	0.0	1.9	0.0	1.9	3.8	2.9	15.2
	研究職	4	4	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他専門・技術職	253	224	2	1	0	2	1	2	21
		100.0	88.5	0.8	0.4	0.0	0.8	0.4	0.8	8.3
	運輸・交通関係	11	8	0	0	0	0	2	0	1
		100.0	72.7	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1
	金融	19	10	0	0	0	0	0	0	9
		100.0	52.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	47.4
	建設関係	10	6	0	0	0	0	0	1	3
		100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	30.0
	通信関係	2	1	0	0	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	その他	36	28	2	0	0	0	4	0	2
		100.0	77.8	5.6	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	5.6
	不明・無回答	26	9	0	0	0	0	2	0	15
		100.0	34.6	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	57.7

非正規で進む「仕事を辞めた」の増加

産後休暇8週以上取得できたのは全体で82.7%(前回95.1%)だが、非正規・有期46.5%と低い。非正規では「仕事を辞めた」が高く、派遣も6割に留まるなど、雇用が不安定なほど産後休暇が十分に確保されていない。職業別での取得率は、看護師・教職員は9割前後と高く、販売57.9%、金融52.6%、建設60%など比較的女性労働者が少ない職業では低い傾向がみられた。管理職研修で制度理解を徹底することが必要と考えられる。

問 3-3 パートナーの出生育児休業についてお答えください。

問3-3. パートナーの出生時育児休業についてお答え下さい。(複数可)							
	上段:度数	パートナーの出生時育児休業についてお答え下さい。(複数可)					
	下段:%	合計	1回とった	2回とった	取得していない	取得中に就業した	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	385	61	1,006	5	205
		100.0	23.2	3.7	60.6	0.3	12.3
	正社員・正規職員	1,469	350	56	900	4	160
		100.0	23.8	3.8	61.3	0.3	10.9
	非正規・非常勤(無期)	74	19	3	39	1	13
		100.0	25.7	4.1	52.7	1.4	17.6
	非正規・非常勤(有期)	71	11	1	45	0	14
		100.0	15.5	1.4	63.4	0.0	19.7
	派遣	5	1	0	3	0	1
		100.0	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	1	1	2	0	0
		100.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	その他	9	1	0	7	0	1
		100.0	11.1	0.0	77.8	0.0	11.1
	不明・無回答	28	2	0	10	0	16
		100.0	7.1	0.0	35.7	0.0	57.1

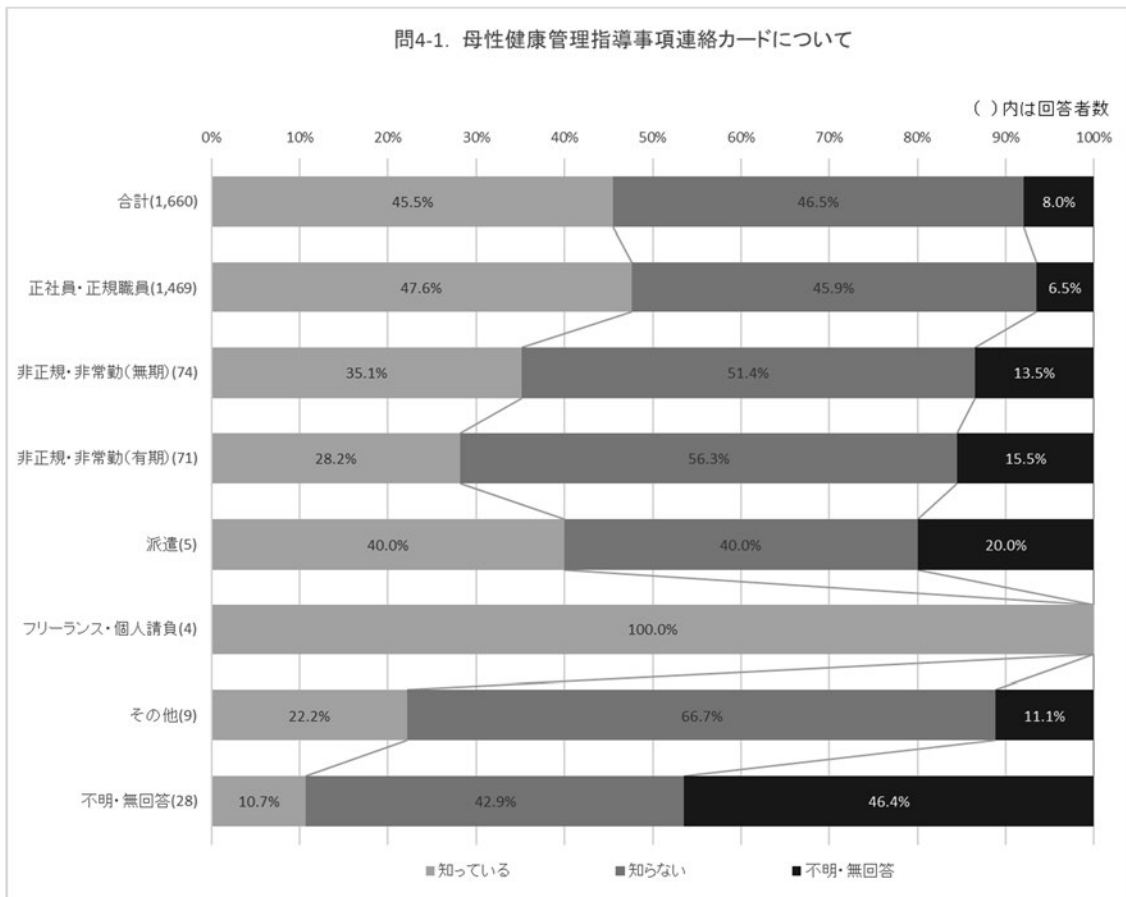


問3-3. パートナーの出生時育児休業についてお答え下さい。(複数可)							
	上段:度数	パートナーの出生時育児休業についてお答え下さい。(複数可)					
	下段:%	合計	1回とった	2回とった	取得していない	取得中に就業した	不明・無回答
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別が付きにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	1,660 100.0	385 23.2	61 3.7	1,006 60.6	5 0.3	205 12.3
	一般事務	308 100.0	85 27.6	10 3.2	160 51.9	0 0.0	53 17.2
	外交・営業	19 100.0	4 21.1	3 15.8	8 42.1	2 10.5	2 10.5
	製造	9 100.0	0 0.0	0 0.0	6 66.7	0 0.0	3 33.3
	マスコミ関係	6 100.0	3 50.0	0 0.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7
	調理	19 100.0	2 10.5	0 0.0	15 78.9	0 0.0	2 10.5
	清掃	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	販売・店員	19 100.0	5 26.3	1 5.3	7 36.8	0 0.0	7 36.8
	教職員	146 100.0	31 21.2	4 2.7	104 71.2	0 0.0	7 4.8
	保育士	107 100.0	16 15.0	7 6.5	62 57.9	0 0.0	22 20.6
	看護師	559 100.0	124 22.2	22 3.9	376 67.3	2 0.4	35 6.3
	学童保育	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	介護・福祉職場	105 100.0	19 18.1	3 2.9	65 61.9	1 1.0	18 17.1
	研究職	4 100.0	3 75.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0
	その他専門・技術職	253 100.0	76 30.0	10 4.0	144 56.9	0 0.0	23 9.1
	運輸・交通関係	11 100.0	4 36.4	0 0.0	6 54.5	0 0.0	1 9.1
	金融	19 100.0	0 0.0	0 0.0	10 52.6	0 0.0	9 47.4
	建設関係	10 100.0	3 30.0	0 0.0	4 40.0	0 0.0	3 30.0
	通信関係	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0
	その他	36 100.0	7 19.4	1 2.8	26 72.2	0 0.0	2 5.6
	不明・無回答	26 100.0	1 3.8	0 0.0	9 34.6	0 0.0	16 61.5

パートナーの出生時育休は2022年10月から新設された制度で、今回初めての設問だ。「取得していない」が60.6%と多数。取得率は「1回」23.2%、「2回」3.7%で合わせて25.9%となった。職業別で見ると、特に調理78.9%、教職員71.2%、看護師67.3%は全体平均より未取得が目立つ。一方、その他専門・技術職(34.0%)や外交・営業(36.9%)は取得が進むなど、職種による差が大きい。

【問４－１．母性健康管理カードについて】

問4-1. 母性健康管理指導事項連絡カードについて					
	上段：度数	母性健康管理指導事項連絡カードについて			
	下段：％	合計	知っている	知らない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	756	772	132
		100.0	45.5	46.5	8.0
	正社員・正規職員	1,469	699	674	96
		100.0	47.6	45.9	6.5
	非正規・非常勤(無期)	74	26	38	10
		100.0	35.1	51.4	13.5
	非正規・非常勤(有期)	71	20	40	11
		100.0	28.2	56.3	15.5
	派遣	5	2	2	1
		100.0	40.0	40.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	4	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0
	その他	9	2	6	1
		100.0	22.2	66.7	11.1
	不明・無回答	28	3	12	13
		100.0	10.7	42.9	46.4



認知度は全体 45.5%にとどまり、非正規で特に低い

母性健康管理指導事項連絡カードの認知は全体で45.5%にとどまり、非正規では無期 35.1%・有期 28.2%と特に低い。正社員は47.6%と比較的高いが、雇用が不安定なほど「知らない」が増え、支援制度が十分に行き届いていない状況が示された。

職種別で、調理 26.3%、保育士 30.8%、運輸 27.3%などで認知度が低い、一方で、建設 60%、一般事務 52.3%は比較的高い。

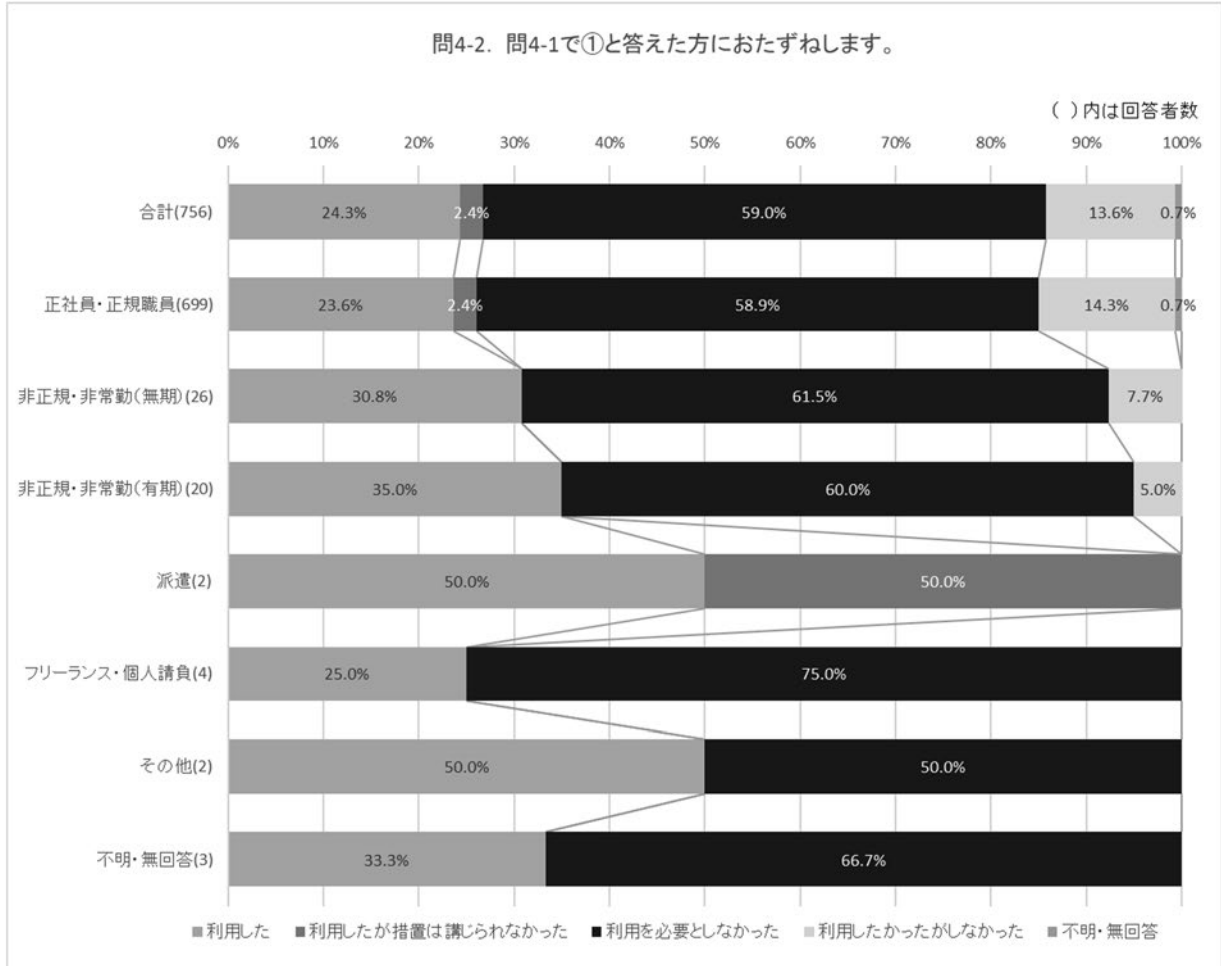
母性健康管理指導事項連絡カードの利用には職種格差が大きく、背景には人員不足や制度理解の不足、使いづらい職場風土がある。制度を行き届かせるには、管理職研修の徹底、妊娠時の文書での制度周知、要員の確保、ハラスメント防止の明確化など、職場が「使える仕組み」と「使いやすい雰囲気」を整えることが不可欠である。

問4-1. 母性健康管理指導事項連絡カードについて

	上段:度数	母性健康管理指導事項連絡カードについて			
	下段:%	合計	知っている	知らない	不明・無回答
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。	合計	1,660 100.0	756 45.5	772 46.5	132 8.0
	一般事務	308 100.0	161 52.3	108 35.1	39 12.7
	外交・営業	19 100.0	11 57.9	7 36.8	1 5.3
	製造	9 100.0	3 33.3	4 44.4	2 22.2
	マスコミ関係	6 100.0	3 50.0	3 50.0	0 0.0
	調理	19 100.0	5 26.3	13 68.4	1 5.3
	清掃	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	販売・店員	19 100.0	7 36.8	8 42.1	4 21.1
	教職員	146 100.0	71 48.6	70 47.9	5 3.4
	保育士	107 100.0	33 30.8	60 56.1	14 13.1
	看護師	559 100.0	260 46.5	281 50.3	18 3.2
	学童保育	2 100.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0
	介護・福祉職場	105 100.0	44 41.9	47 44.8	14 13.3
	研究職	4 100.0	2 50.0	2 50.0	0 0.0
	その他専門・技術職	253 100.0	123 48.6	120 47.4	10 4.0
	運輸・交通関係	11 100.0	3 27.3	8 72.7	0 0.0
	金融	19 100.0	3 15.8	9 47.4	7 36.8
	建設関係	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0
	通信関係	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	その他	36 100.0	15 41.7	20 55.6	1 2.8
	不明・無回答	26 100.0	3 11.5	9 34.6	14 53.8

【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】

問4-2. 問4-1で①と答えた方におたずねします。							
	上段:度数	問4-1で①と答えた方におたずねします。					
	下段:%	合計	利用した	利用したが措置は講じられなかった	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	756	184	18	446	103	5
		100.0	24.3	2.4	59.0	13.6	0.7
	正社員・正規職員	699	165	17	412	100	5
		100.0	23.6	2.4	58.9	14.3	0.7
	非正規・非常勤(無期)	26	8	0	16	2	0
		100.0	30.8	0.0	61.5	7.7	0.0
	非正規・非常勤(有期)	20	7	0	12	1	0
		100.0	35.0	0.0	60.0	5.0	0.0
	派遣	2	1	1	0	0	0
		100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	1	0	3	0	0
		100.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
	その他	2	1	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	不明・無回答	3	1	0	2	0	0
		100.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0



制度が“使える”職場づくりが不可欠

母性健康管理指導事項連絡カードを知っていた人のうち、実際に利用したのは全体で24.3%であり約6割(59.0%)は「必要としなかった」と回答している。正社員も「利用した」は23.6%だった。

一方で「利用しなかったがしなかった」が13.6%存在し、制度を使いにくい環境が一定程度あることが示された。特に看護師では15.4%、介護・福祉職場では20.5%と高く、人員不足や代替要員の確保が難しい職種ほど利用抑制が起きていると考えられる。

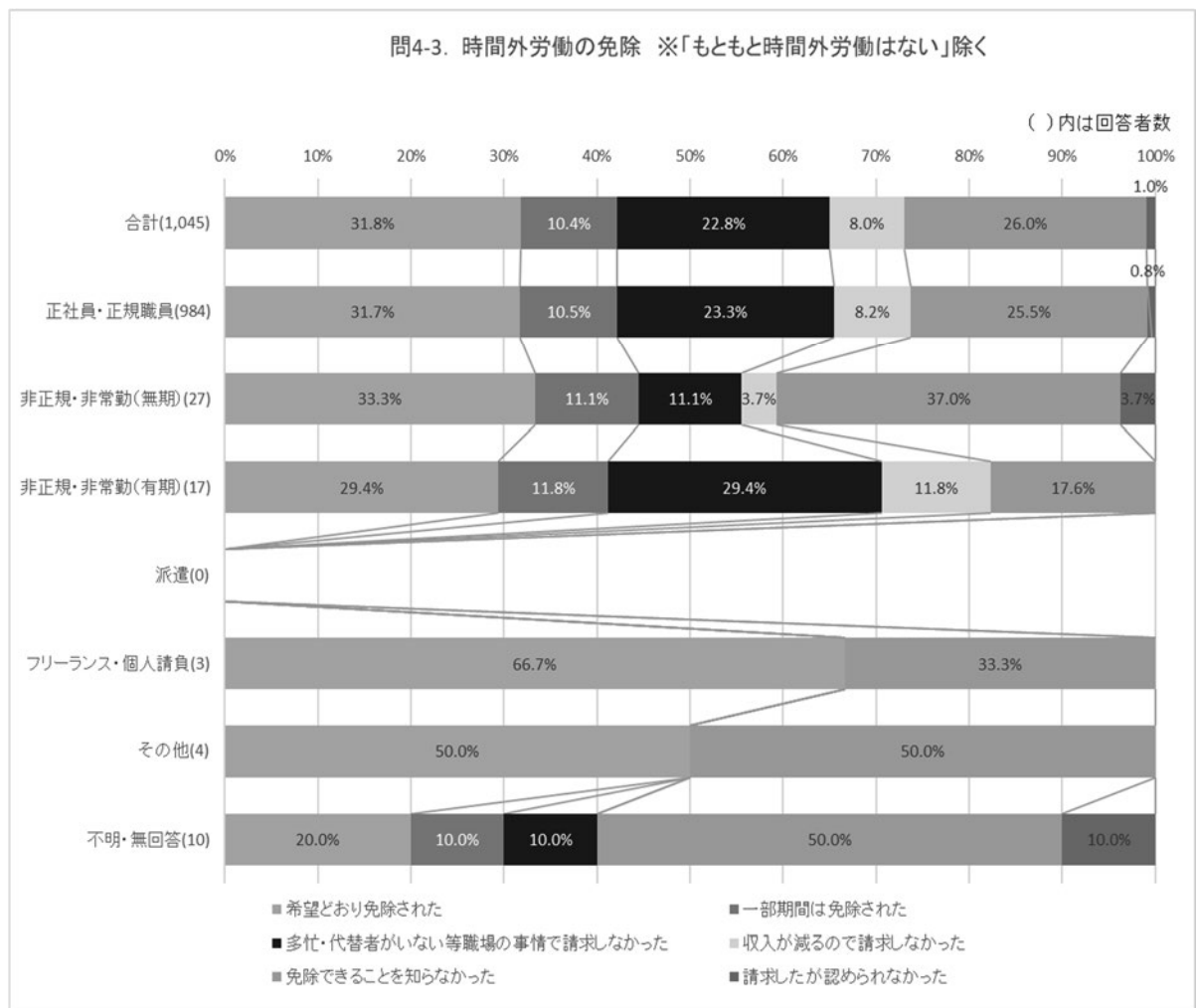
また、利用したものの「措置が講じられなかった」例も存在し、問題だ。制度が現場で十分に機能していない実態も浮き彫りとなった。全体として、制度が“あるだけ”でなく、実際に使える職場づくりが求められる。

問4-2. 問4-1で①と答えた方におたずねします。

上段:度数		問4-1で①と答えた方におたずねします。					
下段:%		合計	利用した	利用したが措置は講じられなかった	利用を必要としなかった	利用しなかったがしなかった	不明・無回答
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。	合計	756 100.0	184 24.3	18 2.4	446 59.0	103 13.6	5 0.7
	一般事務	161 100.0	33 20.5	2 1.2	102 63.4	23 14.3	1 0.6
	外交・営業	11 100.0	2 18.2	0 0.0	9 81.8	0 0.0	0 0.0
	製造	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0
	マスコミ関係	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0
	調理	5 100.0	1 20.0	0 0.0	4 80.0	0 0.0	0 0.0
	清掃	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	販売・店員	7 100.0	2 28.6	0 0.0	5 71.4	0 0.0	0 0.0
	教職員	71 100.0	17 23.9	3 4.2	44 62.0	6 8.5	1 1.4
	保育士	33 100.0	10 30.3	1 3.0	20 60.6	2 6.1	0 0.0
	看護師	260 100.0	68 26.2	7 2.7	144 55.4	40 15.4	1 0.4
	学童保育	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	介護・福祉職場	44 100.0	12 27.3	1 2.3	20 45.5	9 20.5	2 4.5
	研究職	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
	その他専門・技術職	123 100.0	31 25.2	4 3.3	70 56.9	18 14.6	0 0.0
	運輸・交通関係	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0
	金融	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0
	建設関係	6 100.0	0 0.0	0 0.0	5 83.3	1 16.7	0 0.0
	通信関係	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
	その他	15 100.0	3 20.0	0 0.0	10 66.7	2 13.3	0 0.0
	不明・無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0

【問４－３．時間外労働の免除】

問4-3. 時間外労働の免除										
	上段:度数	時間外労働の免除								
	下段: %	合計	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	もともと時間 外労働はな 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	1,045	332	109	238	84	272	10	411	216
		100.0	31.8	10.4	22.8	8.0	26.0	1.0	-	-
	正社員・正規職員	984	312	103	229	81	251	8	333	164
		100.0	31.7	10.5	23.3	8.2	25.5	0.8	-	-
	非正規・非常勤(無期)	27	9	3	3	1	10	1	34	13
		100.0	33.3	11.1	11.1	3.7	37.0	3.7	-	-
	非正規・非常勤(有期)	17	5	2	5	2	3	0	31	23
		100.0	29.4	11.8	29.4	11.8	17.6	0.0	-	-
	派遣	0	0	0	0	0	0	0	4	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	フリーランス・個人請負	3	2	0	0	0	1	0	1	0
		100.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	-	-
	その他	4	2	0	0	0	2	0	4	1
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	-	-
	不明・無回答	10	2	1	1	0	5	1	4	14
		100.0	20.0	10.0	10.0	0.0	50.0	10.0	-	-



問4-3. 時間外労働の免除 ※「もともと時間外労働はない」を除き且つ
「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」と回答した人の割合(職種別)

	上段:度数 下段:%	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
		合計	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		
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。	合計	1,045	332	109	238	84	272	10	411	216
		100.0	31.8	10.4	22.8	8.0	26.0	1.0	-	-
	一般事務	145	58	14	47	7	19	0	103	60
		100.0	40.0	9.7	32.4	4.8	13.1	0.0	-	-
	外交・営業	12	7	1	0	2	2	0	5	2
		100.0	58.3	8.3	0.0	16.7	16.7	0.0	-	-
	製造	6	4	0	1	1	0	0	0	3
		100.0	66.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	-	-
	マスコミ関係	4	1	0	3	0	0	0	2	1
		100.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	調理	8	0	2	0	1	5	0	8	3
		100.0	0.0	25.0	0.0	12.5	62.5	0.0	-	-
	販売・店員	8	3	3	2	0	0	0	6	5
		100.0	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	教職員	90	28	8	30	2	21	1	46	10
		100.0	31.1	8.9	33.3	2.2	23.3	1.1	-	-
	保育士	58	16	9	13	2	18	0	27	24
		100.0	27.6	15.5	22.4	3.4	31.0	0.0	-	-
	看護師	438	118	44	89	42	138	7	91	38
		100.0	26.9	10.0	20.3	9.6	31.5	1.6	-	-
	学童保育	1	1	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	介護・福祉職場	49	19	2	10	9	9	0	37	20
		100.0	38.8	4.1	20.4	18.4	18.4	0.0	-	-
	研究職	4	1	0	0	2	1	0	0	0
		100.0	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	-	-
	その他専門・技術職	170	60	23	30	13	44	0	67	16
		100.0	35.3	13.5	17.6	7.6	25.9	0.0	-	-
	運輸・交通関係	6	2	0	1	1	2	0	3	2
		100.0	33.3	0.0	16.7	16.7	33.3	0.0	-	-
	金融	8	1	0	3	1	2	1	2	9
		100.0	12.5	0.0	37.5	12.5	25.0	12.5	-	-
	建設関係	5	1	0	4	0	0	0	2	3
		100.0	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	通信関係	2	1	0	0	1	0	0	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	-	-
	その他	22	9	2	4	0	7	0	10	4
		100.0	40.9	9.1	18.2	0.0	31.8	0.0	-	-
	不明・無回答	9	2	1	1	0	4	1	2	15
		100.0	22.2	11.1	11.1	0.0	44.4	11.1	-	-

時間外労働の免除「希望どおり認められた」は31.8%にとどまる

時間外労働の免除が「希望どおり認められた」は31.8%にとどまり、約3割が職場の事情(22.8%)や収入減(8.0%)を理由に請求を控えていた。また「免除できることを知らなかった」も26.0%と高く、制度周知不足が顕著である。非正規では制度未認知がさらに高く、特に無期非正規で37.0%と突出。正規職員でも免除利用は3割程度にとどまり、雇用形態を問わず制度が十分活用されていない実態が明らかとなった。

職種別では、「免除できることを知らなかった」が看護師31.5%、保育士31.0%などケア系職種で特に高い。「多忙・代替者がいない等職場の事情」は教職員(33.3%)、一般事務(32.4%)で高くなっている。一方で、「請求したが認められなかった」も一部みられ問題だ。全体として周知不足や人員不足が制度利用の大きな壁となっていると推測できる。

【問４－４．休日労働の免除】

問4-4. 休日労働の免除										
	上段:度数	休日労働の免除								
	下段: %	合計	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	もともと休日 労働はない	不明・無回 答
あ な た の 雇 用 形 態 は 次 の い ず れ で す か	合計	798	239	97	149	41	261	11	663	205
		100.0	29.9	12.2	18.7	5.1	32.7	1.4	-	-
	正社員・正規職員	751	221	93	140	41	246	10	573	151
		100.0	29.4	12.4	18.6	5.5	32.8	1.3	-	-
	非正規・非常勤(無期)	22	8	1	5	0	7	1	39	13
		100.0	36.4	4.5	22.7	0.0	31.8	4.5	-	-
	非正規・非常勤(有期)	13	4	1	4	0	4	0	35	23
		100.0	30.8	7.7	30.8	0.0	30.8	0.0	-	-
	派遣	0	0	0	0	0	0	0	4	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	フリーランス・個人請負	2	1	1	0	0	0	0	2	0
		100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	その他	4	3	0	0	0	1	0	4	1
		100.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	-	-
	不明・無回答	6	2	1	0	0	3	0	6	16
		100.0	33.3	16.7	0.0	0.0	50.0	0.0	-	-

休日労働免除の利用は３割未満にとどまる

全体で休日労働を「希望どおり免除された」は 29.9%にとどまり、「免除できることを知らなかった」が 32.7%と最も多く、制度周知不足が顕著である。また「多忙・代替者がいない」など職場事情で請求できなかった人も 18.7%にのぼる。正規・非正規とも傾向はほぼ同様で、周知と人員確保が不可欠である。

職種別で見ると、看護師（39.4%）、保育士（32.3%）、介護職（34.9%）などケア職種で未認知が特に高く、長時間労働や慢性的な人手不足が制度利用を妨げている。教職員では「多忙で請求できなかった」が 31.6%と突出し、多忙化が顕著。全体として、制度の周知徹底と人員確保が不可欠である。

問4-4. 休日労働の免除										
	上段:度数	休日労働の免除								
	下段:%	合計	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	もともと休日 労働はない	不明・無回 答
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。	合計	798	239	97	149	41	261	11	663	205
		100.0	29.9	12.2	18.7	5.1	32.7	1.4	-	-
	一般事務	62	29	9	11	1	12	0	189	58
		100.0	46.8	14.5	17.7	1.6	19.4	0.0	-	-
	外交・営業	5	3	1	0	0	1	0	13	1
		100.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	-	-
	製造	4	4	0	0	0	0	0	2	3
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	マスコミ関係	3	0	0	2	1	0	0	2	1
		100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	-	-
	調理	7	0	1	0	1	5	0	10	2
		100.0	0.0	14.3	0.0	14.3	71.4	0.0	-	-
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	販売・店員	5	3	0	0	0	2	0	8	6
		100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	-	-
	教職員	57	22	6	18	0	10	1	80	9
		100.0	38.6	10.5	31.6	0.0	17.5	1.8	-	-
	保育士	31	7	6	6	2	10	0	53	24
		100.0	22.6	19.4	19.4	6.5	32.3	0.0	-	-
	看護師	409	97	44	70	29	161	8	121	32
		100.0	23.7	10.8	17.1	7.1	39.4	2.0	-	-
	学童保育	1	1	0	0	0	0	0	0	1
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	介護・福祉職場	43	13	2	10	3	15	0	43	20
		100.0	30.2	4.7	23.3	7.0	34.9	0.0	-	-
	研究職	1	0	0	1	0	0	0	3	0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	その他専門・技術職	142	50	25	23	4	39	1	97	14
		100.0	35.2	17.6	16.2	2.8	27.5	0.7	-	-
	運輸・交通関係	4	1	1	0	0	2	0	5	2
		100.0	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	-	-
	金融	2	0	0	1	0	0	1	8	9
		100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	-	-
	建設関係	4	1	0	3	0	0	0	3	3
		100.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	通信関係	0	0	0	0	0	0	0	2	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	その他	13	6	1	4	0	2	0	19	4
		100.0	46.2	7.7	30.8	0.0	15.4	0.0	-	-
	不明・無回答	5	2	1	0	0	2	0	5	16
		100.0	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	-	-

【問４－５．深夜業（22時～5時の勤務）の免除】

問４－５．深夜業（22時～5時の勤務）の免除（派遣、フリーランス・個人請負、その他はもとも深夜業がないため表から外した）

	上段：度数	深夜業（22時～5時の勤務）の免除									
	下段：％	合計	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	請求したが認められなかった	もともと深夜業はない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	520 100.0	212 40.8	23 4.4	129 24.8	46 8.8	35 6.7	65 12.5	10 1.9	939 —	204 —
	正社員・正規職員	499 100.0	201 40.3	23 4.6	125 25.1	43 8.6	35 7.0	62 12.4	10 2.0	820 —	153 —
	非正規・非常勤（無期）	11 100.0	6 54.5	0 0.0	3 27.3	1 9.1	0 0.0	1 9.1	0 0.0	50 —	13 —
	非正規・非常勤（有期）	4 100.0	3 75.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	46 —	21 —
	不明・無回答	6 100.0	2 33.3	0 0.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	2 33.3	0 0.0	7 —	15 —

問４-5．深夜業（22時～5時の勤務）の免除（清掃、学童保育、研究職、通信関係はもとも夜勤がないため表から外した）

	上段：度数	深夜業（22時～5時の勤務）の免除									
	下段：％	合計	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	請求したが認められなかった	もともと深夜業はない	不明・無回答
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。	合計	520 100.0	212 40.8	23 4.4	129 24.8	46 8.8	35 6.7	65 12.5	10 1.9	939 —	204 —
	一般事務	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	247 —	56 —
	外交・営業	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	18 —	1 —
	製造	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 —	2 —
	マスコミ関係	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 —	1 —
	調理	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	15 —	3 —
	販売・店員	2 100.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	12 —	5 —
	教職員	9 100.0	6 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 33.3	0 0.0	128 —	9 —
	保育士	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	82 —	23 —
	看護師	408 100.0	153 37.5	16 3.9	113 27.7	36 8.8	31 7.6	51 12.5	8 2.0	120 —	34 —
	介護・福祉職場	23 100.0	15 65.2	1 4.3	2 8.7	1 4.3	2 8.7	1 4.3	1 4.3	61 —	21 —
	その他専門・技術職	50 100.0	26 52.0	2 4.0	11 22.0	4 8.0	1 2.0	6 12.0	0 0.0	187 —	16 —
	運輸・交通関係	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	6 —	2 —
	金融	2 100.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	8 —	9 —
	建設関係	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 —	3 —
	その他	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	30 —	3 —
	不明・無回答	5 100.0	2 40.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	0 0.0	6 —	15 —

深夜業免除は４割にとどまる

そもそも深夜業のある職場は限られており、十分な回答数を得られたのは正社員の看護師とその他専門・技術職のみであるが全体では、「現職で免除された」が 40.8％にとどまり、「一部期間のみ」が 24.8％と部分的対応を合わせても 65.6％。一方で「多忙・代替者がいないため請求しなかった」8.8％、「収入減で請求しなかった」6.7％、「免除できることを知らなかった」12.5％が一定数存在し、制度周知不足と人員不足、夜勤をしなければ生活できない低賃金が利用の壁となっている。

【問４－６．軽易業務への転換】

問4-6. 軽易業務への転換											
	上段:度数	軽易業務への転換									
	下段:%	合計	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	もともと転 換を必要と しない仕事 だった	不明・無回 答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	773 100.0	179 23.2	154 19.9	84 10.9	103 13.3	17 2.2	221 28.6	15 1.9	658 -	231 -
	正社員・正規職員	715 100.0	162 22.7	141 19.7	81 11.3	95 13.3	15 2.1	210 29.4	11 1.5	582 -	174 -
	非正規・非常勤(無期)	27 100.0	9 33.3	7 25.9	1 3.7	3 11.1	2 7.4	4 14.8	1 3.7	33 -	14 -
	非正規・非常勤(有期)	19 100.0	6 31.6	4 21.1	1 5.3	3 15.8	0 0.0	4 21.1	1 5.3	29 -	23 -
	派遣	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	3 -	1 -
	フリーランス・個人請負	2 100.0	0 0.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 -	0 -
	その他	3 100.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0	5 -	1 -
	不明・無回答	6 100.0	1 16.7	1 16.7	0 0.0	1 16.7	0 0.0	2 33.3	1 16.7	4 -	18 -

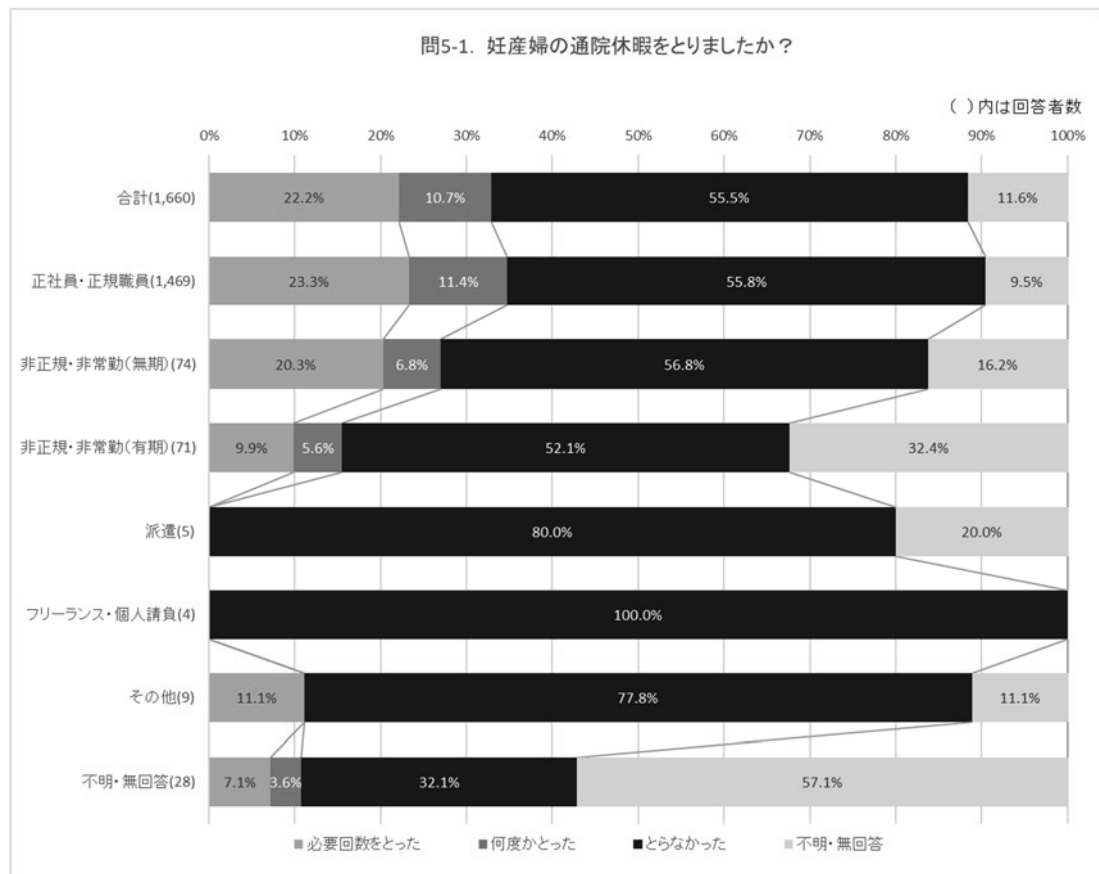
軽易業務へ転換について、非正規では「もともと転換を必要としない仕事だった」の割合が高いが、転換された割合（一部期間転換含む）は正社員 42.4%に対し、非正規は無期 59.2%・有期 52.7%と高い。

職業別では介護（59.5%）やその他専門職（59.1%）で比較的高い一方、看護師は 36.6%と低い。看護師では「職場事情で請求しなかった」「転換できることを知らなかった」が合計 42.9%と高く、制度の周知不足と職場の人手不足の影響が大きいと推測できる。

問4-6. 軽易業務への転換											
	上段:度数	軽易業務への転換									
	下段:%	合計	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	もともと転 換を必要と しない仕事 だった	不明・無回 答
あなたの仕事は次のいずれになりますか？※区別がつかない場合もお知らせください。	合計	773 100.0	179 23.2	154 19.9	84 10.9	103 13.3	17 2.2	221 28.6	15 1.9	658 -	231 -
	一般事務	56 100.0	15 26.8	5 8.9	5 8.9	8 14.3	2 3.6	20 35.7	1 1.8	193 -	59 -
	外交・営業	9 100.0	3 33.3	1 11.1	1 11.1	1 11.1	0 0.0	3 33.3	0 0.0	8 -	2 -
	製造	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 -	3 -
	マスコミ関係	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 -	1 -
	調理	8 100.0	2 25.0	2 25.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	3 37.5	0 0.0	8 -	3 -
	販売・店員	4 100.0	2 50.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	8 -	7 -
	教職員	65 100.0	16 24.6	13 20.0	8 12.3	7 10.8	0 0.0	19 29.2	2 3.1	72 -	10 -
	保育士	43 100.0	12 27.9	7 16.3	7 16.3	4 9.3	0 0.0	13 30.2	0 0.0	37 -	27 -
	看護師	396 100.0	68 17.2	77 19.4	46 11.6	61 15.4	11 2.8	124 31.3	9 2.3	124 -	40 -
	学童保育	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 -	1 -
	介護・福祉職場	47 100.0	19 40.4	9 19.1	6 12.8	2 4.3	2 4.3	8 17.0	1 2.1	32 -	26 -
	研究職	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 -	0 -
	その他専門・技術職	110 100.0	29 26.4	36 32.7	7 6.4	13 11.8	1 0.9	23 20.9	1 0.9	125 -	18 -
	運輸・交通関係	4 100.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 -	3 -
	金融	4 100.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	6 -	9 -
	建設関係	4 100.0	1 25.0	0 0.0	0 0.0	2 50.0	0 0.0	1 25.0	0 0.0	3 -	3 -
	通信関係	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 -	0 -
	その他	12 100.0	6 50.0	1 8.3	1 8.3	0 0.0	1 8.3	3 25.0	0 0.0	21 -	3 -
	不明・無回答	5 100.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	5 -	16 -

【問5－1．妊産婦の通院休暇をとりましたか】

問5-1. 妊産婦の通院休暇をとりましたか？						
	上段:度数	妊産婦の通院休暇をとりましたか？				
	下段:%	合計	必要回数をとった	何度かあった	とらなかった	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	368	178	922	193
		100.0	22.2	10.7	55.5	11.6
	正社員・正規職員	1,469	343	168	819	140
		100.0	23.3	11.4	55.8	9.5
	非正規・非常勤(無期)	74	15	5	42	12
		100.0	20.3	6.8	56.8	16.2
	非正規・非常勤(有期)	71	7	4	37	23
		100.0	9.9	5.6	52.1	32.4
	派遣	5	0	0	4	1
		100.0	0.0	0.0	80.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	0	0	4	0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	その他	9	1	0	7	1
		100.0	11.1	0.0	77.8	11.1
	不明・無回答	28	2	1	9	16
		100.0	7.1	3.6	32.1	57.1



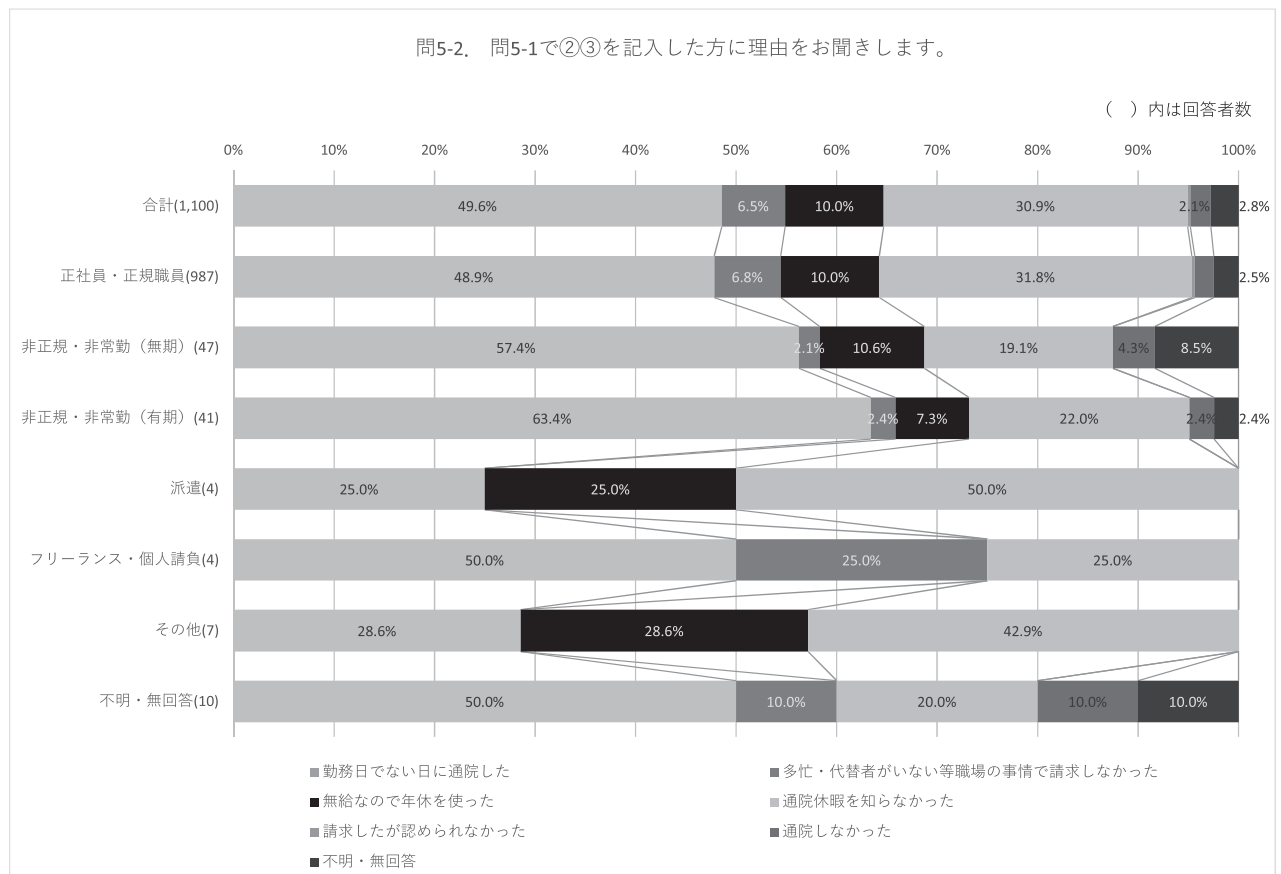
通院休暇は「とらなかった」が55.5%と半数を超え、前回（46.0%）を10ポイント近く上回った。「必要回数をとった」は22.2%にとどまり、前回（27.3%）より5ポイント近く下がった。正規が高め（23.3%）だが、非正規・無期20.3%、有期9.9%と大きな差がある。特に有期は「とらなかった」52.1%、「不明・無回答」32.4%と取得環境の不安定さが際立つ。

職業別では、一般事務や教職員は取得率が高い一方、「とらなかった」は看護師68.3%、その他専門・技術職62.8%が突出して多い。保育士・介護も5割超が取得できず、医療・福祉系ほど取得しにくい状況があらわになった。

問5-1. 妊産婦の通院休暇をとりましたか？						
上段:度数		妊産婦の通院休暇をとりましたか？				
下段:%		合計	必要回数をとった	何度かをとった	とらなかった	不明・無回答
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。	合計	1,660	368	178	922	193
		100.0	22.2	10.7	55.5	11.6
	一般事務	308	84	36	134	54
		100.0	27.3	11.7	43.5	17.5
	外交・営業	19	6	4	8	1
		100.0	31.6	21.1	42.1	5.3
	製造	9	2	3	1	3
		100.0	22.2	33.3	11.1	33.3
	マスコミ関係	6	3	0	2	1
		100.0	50.0	0.0	33.3	16.7
	調理	19	4	2	10	3
		100.0	21.1	10.5	52.6	15.8
	清掃	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	19	2	2	10	6
		100.0	10.5	10.5	52.6	31.6
	教職員	146	59	30	51	6
		100.0	40.4	20.5	34.9	4.1
	保育士	107	23	5	57	22
		100.0	21.5	4.7	53.3	20.6
	看護師	559	94	53	382	30
		100.0	16.8	9.5	68.3	5.4
	学童保育	2	0	0	1	1
		100.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	介護・福祉職場	105	15	12	57	21
		100.0	14.3	11.4	54.3	20.0
	研究職	4	2	0	2	0
		100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	その他専門・技術職	253	58	23	159	13
		100.0	22.9	9.1	62.8	5.1
運輸・交通関係	11	2	3	4	2	
	100.0	18.2	27.3	36.4	18.2	
金融	19	3	1	6	9	
	100.0	15.8	5.3	31.6	47.4	
建設関係	10	2	0	5	3	
	100.0	20.0	0.0	50.0	30.0	
通信関係	2	0	0	2	0	
	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
その他	36	7	4	22	3	
	100.0	19.4	11.1	61.1	8.3	
不明・無回答	26	2	0	9	15	
	100.0	7.7	0.0	34.6	57.7	

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

問5-2. 問5-1で②③を記入した方に理由をお聞きます。									
	上段:度数	問5-1で②③を記入した方に理由をお聞きます。							
	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,100	546	71	110	340	3	23	31
		100.0	49.6	6.5	10.0	30.9	0.3	2.1	2.8
	正社員・正規職員	987	483	67	99	314	3	19	25
		100.0	48.9	6.8	10.0	31.8	0.3	1.9	2.5
	非正規・非常勤(無期)	47	27	1	5	9	0	2	4
		100.0	57.4	2.1	10.6	19.1	0.0	4.3	8.5
	非正規・非常勤(有期)	41	26	1	3	9	0	1	1
		100.0	63.4	2.4	7.3	22.0	0.0	2.4	2.4
	派遣	4	1	0	1	2	0	0	0
		100.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	2	1	0	1	0	0	0
		100.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	その他	7	2	0	2	3	0	0	0
		100.0	28.6	0.0	28.6	42.9	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答	10	5	1	0	2	0	1	1
		100.0	50.0	10.0	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0



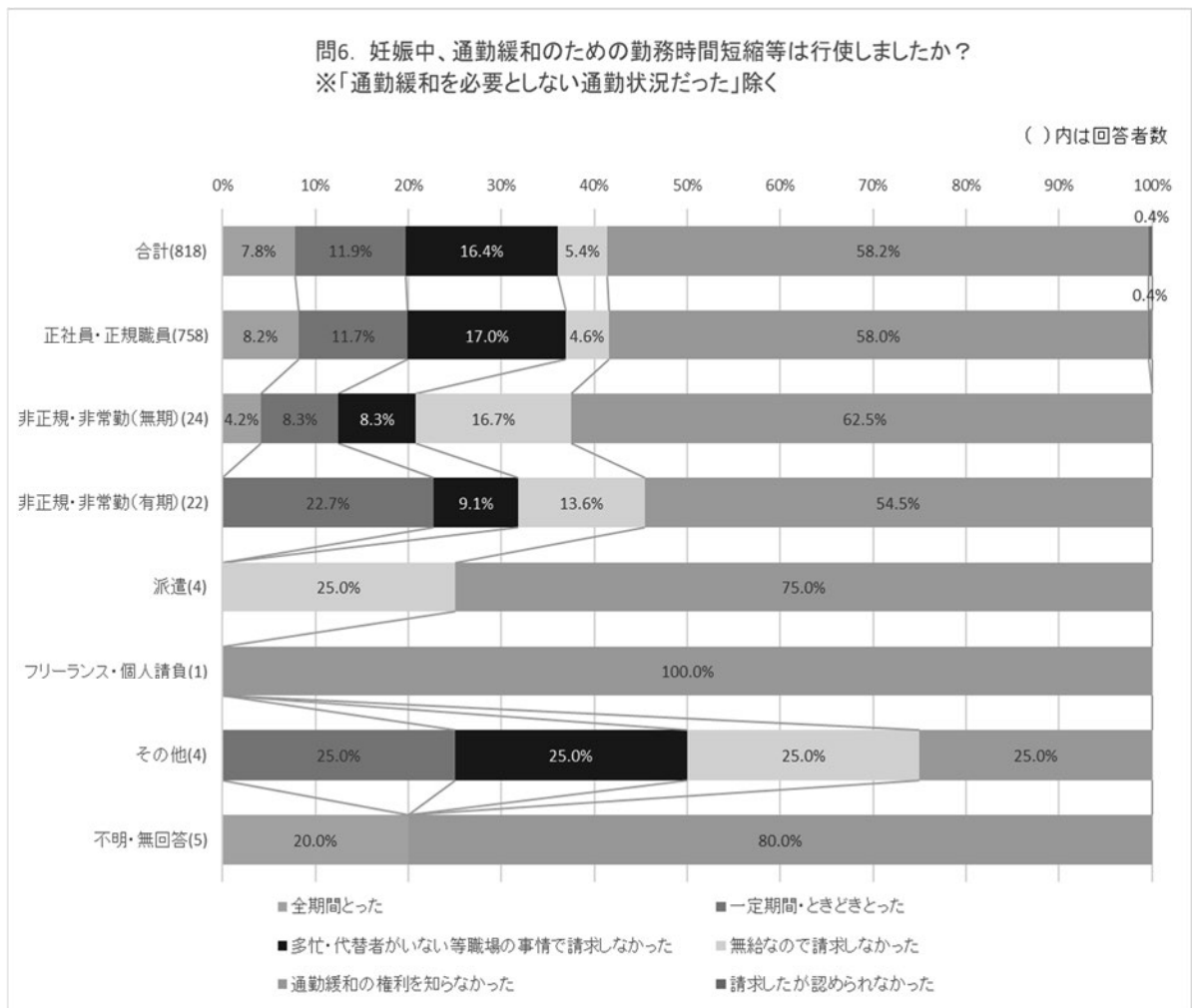
通院休暇を十分に取得できなかった理由は「勤務日でない日に通院した」が約 5 割 (49.6%)と最も多い。次いで「通院休暇を知らなかった」が 3 割 (30.9%)「無休なので年休を使った」1 割 (10.0%)。正社員も同様の傾向だが、非正規では「勤務日でない日に通院した」が約 6 割と多く、制度未認知(約 2 割)と合わせて、取得しづらさが際立つ。

職業別でも、妊婦通院休暇を取れなかった主な理由は、どの職種でも「勤務日以外に通院」(約 5 割)が最多。次いで「通院休暇を知らなかった」が 3～4 割と高い。母数が少ないが、製造では「無休なので年休を使った」75.0%と最も多かった。教職員・介護・福祉・看護師では「請求したが認められなかった」もみられ、制度周知不足と人員不足により取得を阻まれてしまう二重の課題が浮き彫りとなった。

問5-2. 問5-1で②③を記入した方に理由をお聞きます。									
上段:度数		問5-1で②③を記入した方に理由をお聞きます。							
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
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。	合計	1,100	546	71	110	340	3	23	31
		100.0	49.6	6.5	10.0	30.9	0.3	2.1	2.8
	一般事務	170	84	8	33	39	0	4	5
		100.0	49.4	4.7	19.4	22.9	0.0	2.4	2.9
	外交・営業	12	3	2	6	1	0	0	1
		100.0	25.0	16.7	50.0	8.3	0.0	0.0	8.3
	製造	4	1	0	3	0	0	0	0
		100.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	マスコミ関係	2	1	0	0	1	0	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	調理	12	7	1	1	5	0	0	0
		100.0	58.3	8.3	8.3	41.7	0.0	0.0	0.0
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	販売・店員	12	6	0	0	3	0	0	2
		100.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	16.7
	教職員	81	49	8	5	14	1	3	2
		100.0	60.5	9.9	6.2	17.3	1.2	3.7	2.5
	保育士	62	30	3	5	24	0	0	2
		100.0	48.4	4.8	8.1	38.7	0.0	0.0	3.2
	看護師	435	237	29	16	140	1	10	13
		100.0	54.5	6.7	3.7	32.2	0.2	2.3	3.0
	学童保育	1	1	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	介護・福祉職場	69	33	7	5	24	1	1	0
		100.0	47.8	10.1	7.2	34.8	1.4	1.4	0.0
	研究職	2	1	0	0	1	0	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	その他専門・技術職	182	64	11	28	76	0	2	4
		100.0	35.2	6.0	15.4	41.8	0.0	1.1	2.2
	運輸・交通関係	7	6	0	0	1	0	0	0
		100.0	85.7	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
	金融	7	4	0	3	0	0	0	0
		100.0	57.1	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設関係	5	0	0	2	2	0	1	0
		100.0	0.0	0.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0
	通信関係	2	2	0	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	26	13	2	3	6	0	1	1
		100.0	50.0	7.7	11.5	23.1	0.0	3.8	3.8
	不明・無回答	9	4	0	0	3	0	1	1
		100.0	44.4	0.0	0.0	33.3	0.0	11.1	11.1

【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？】

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	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？								
	下段:%	合計	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	通勤緩和を必要としない通勤状況だった	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	818	64	97	134	44	476	3	642	205
		100.0	7.8	11.9	16.4	5.4	58.2	0.4	-	-
	正社員・正規職員	758	62	89	129	35	440	3	572	144
		100.0	8.2	11.7	17.0	4.6	58.0	0.4	-	-
	非正規・非常勤(無期)	24	1	2	2	4	15	0	34	16
		100.0	4.2	8.3	8.3	16.7	62.5	0.0	-	-
	非正規・非常勤(有期)	22	0	5	2	3	12	0	23	26
		100.0	0.0	22.7	9.1	13.6	54.5	0.0	-	-
	派遣	4	0	0	0	1	3	0	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	-	-
	フリーランス・個人請負	1	0	0	0	0	1	0	3	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	-	-
	その他	4	0	1	1	1	1	0	4	1
		100.0	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	-	-
	不明・無回答	5	1	0	0	0	4	0	6	17
		100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	-	-



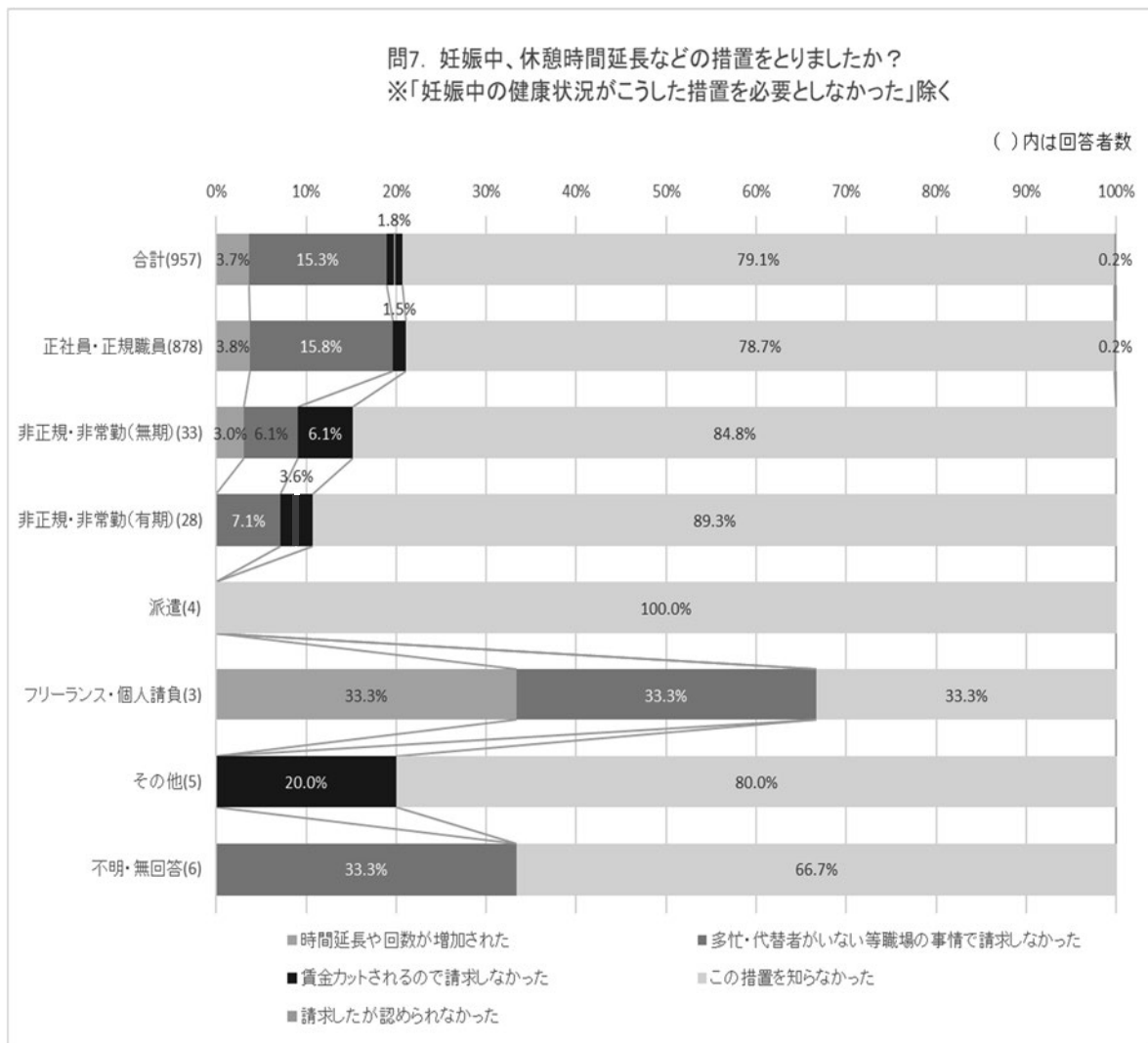
問6. 妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？										
上段:度数		妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？								
下段:%		合計	全期間とつた	一定期間・ときどきとつた	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので請求しなかった	通勤緩和の権利を知らなかった	請求したが認められなかった	通勤緩和を必要としない通勤状況だった	不明・無回答
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別がつきにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	818	64	97	134	44	476	3	642	205
		100.0	7.8	11.9	16.4	5.4	58.2	0.4	-	-
	一般事務	119	15	29	13	15	46	1	133	57
		100.0	12.6	24.4	10.9	12.6	38.7	0.8	-	-
	外交・営業	13	3	3	0	1	5	1	5	1
		100.0	23.1	23.1	0.0	7.7	38.5	7.7	-	-
	製造	3	2	1	0	0	0	0	3	3
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	マスコミ関係	5	1	1	2	1	0	0	0	1
		100.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	-	-
	調理	6	0	0	0	1	5	0	10	3
		100.0	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3	0.0	-	-
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	販売・店員	9	2	3	1	1	2	0	4	7
		100.0	22.2	33.3	11.1	11.1	22.2	0.0	-	-
	教職員	65	5	14	25	3	18	0	74	7
		100.0	7.7	21.5	38.5	4.6	27.7	0.0	-	-
	保育士	43	4	6	6	3	24	0	42	22
		100.0	9.3	14.0	14.0	7.0	55.8	0.0	-	-
	看護師	322	15	17	50	9	231	0	206	33
		100.0	4.7	5.3	15.5	2.8	71.7	0.0	-	-
	学童保育	0	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	介護・福祉職場	47	1	6	10	2	27	1	39	20
		100.0	2.1	12.8	21.3	4.3	57.4	2.1	-	-
	研究職	3	0	1	0	0	2	0	1	0
		100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	-	-
	その他専門・技術職	146	8	13	19	7	99	0	92	15
		100.0	5.5	8.9	13.0	4.8	67.8	0.0	-	-
	運輸・交通関係	3	1	1	0	0	1	0	6	2
		100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	-	-
	金融	6	0	0	3	0	3	0	3	10
		100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	-	-
	建設関係	3	1	1	0	0	1	0	4	3
		100.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	-	-
	通信関係	1	1	0	0	0	0	0	1	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	その他	19	4	1	5	1	8	0	12	5
		100.0	21.1	5.3	26.3	5.3	42.1	0.0	-	-
	不明・無回答	5	1	0	0	0	4	0	6	15
		100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	-	-

「通勤緩和を必要としない通勤状況だった」642件と不明・無回答を除いた818件について集計した。「通勤緩和の権利を知らなかった」が58.2%と高く、多忙や代替者不足で請求できない層も16.4%。非正規は「知らなかった」がさらに多く無期で62.5%であった。「全期間とつた」は全体でも7.8%、正社員8.2%にとどまっているが、非正規(無期)4.2%、非正規(有期)0%と、非正規ほど制度利用が難しく、情報不足や、無給のため躊躇してしまう現状がうかがえる。

職業別では、看護師は権利を「知らない」が71.7%と突出して高く、介護・保育も57.4%が権利未認知で、請求率が低い状況が明らかとなった。

【問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？】

問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？									
上段:度数		妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？							
下段:%		合計	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 求しなかつ た	賃金カット されるので 請求しな かった	この措置を 知らなかつ た	請求したが 認められな かった	妊娠中の 健康状況 がこうした 措置を必要 としなかつ た	不明・無回 答
あなたの 雇用形 態は次 のいず れです か	合計	957	35	146	17	757	2	508	204
		100.0	3.7	15.3	1.8	79.1	0.2	-	-
	正社員・正規職員	878	33	139	13	691	2	455	145
		100.0	3.8	15.8	1.5	78.7	0.2	-	-
	非正規・非常勤(無期)	33	1	2	2	28	0	25	16
		100.0	3.0	6.1	6.1	84.8	0.0	-	-
	非正規・非常勤(有期)	28	0	2	1	25	0	20	23
		100.0	0.0	7.1	3.6	89.3	0.0	-	-
	派遣	4	0	0	0	4	0	0	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	-	-
	フリーランス・個人請負	3	1	1	0	1	0	1	0
		100.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	-	-
	その他	5	0	0	1	4	0	3	1
		100.0	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	-	-
	不明・無回答	6	0	2	0	4	0	4	18
		100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	-	-



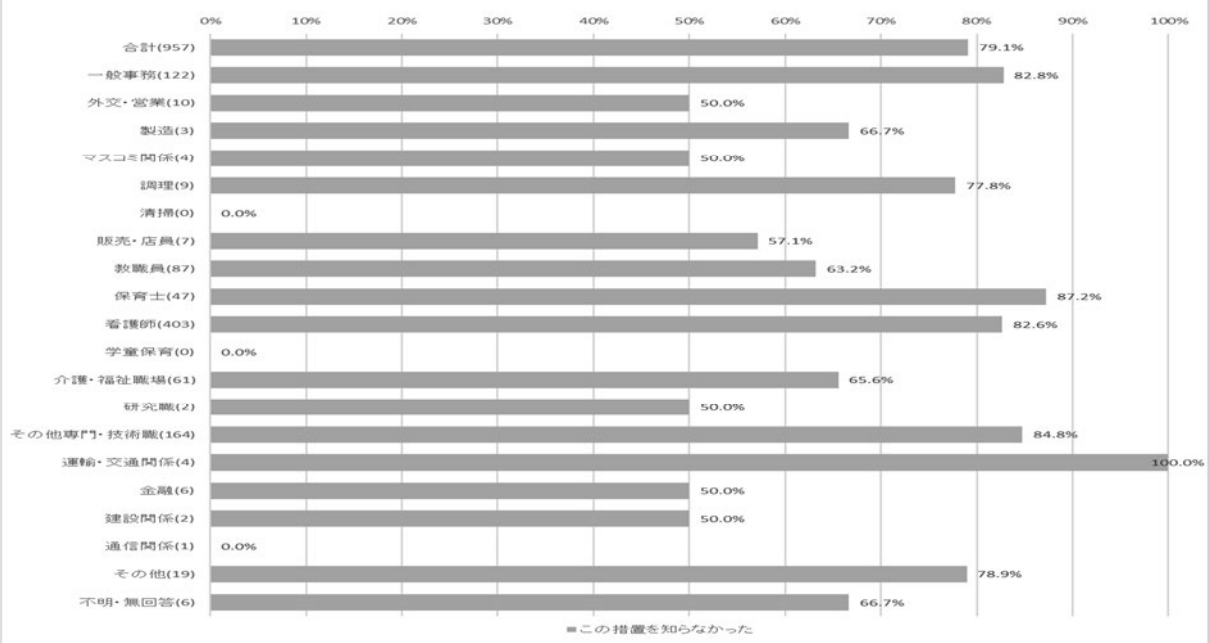
「必要としなかった」508件と不明・無回答を除いた957件の回答を分析した。「措置を知らなかった」が最も多く79.1%。休憩時間延長の措置を取れたのは全体でも3.7%にとどまっており、正社員3.8%、非正規は無期3.0%・有期0%と全体的に取得できていない状況である。「多忙など職場の事情で請求できない」は、正規で15.8%と高く、「賃金カットされるので請求できない」は正規1.5%、非正規・無期6.1%、非正規・有期3.6%と差がみられた。

職業別では、「この措置をしらなかった」が看護師・保育士・介護職では8割前後と突出して高い。教職員や介護福祉職場では「多忙など職場の事情で請求しなかった」が29.9%、26.2%と高い。

問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？								
上段：度数		妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？						
下段：%	合計	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	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	不明・無回答
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。	合計	957	35	146	17	757	2	508
		100.0	3.7	15.3	1.8	79.1	0.2	-
	一般事務	122	2	15	4	101	0	128
		100.0	1.6	12.3	3.3	82.8	0.0	-
	外交・営業	10	2	3	0	5	0	8
		100.0	20.0	30.0	0.0	50.0	0.0	-
	製造	3	1	0	0	2	0	3
		100.0	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0	-
	マスコミ関係	4	1	1	0	2	0	1
		100.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	-
	調理	9	1	0	1	7	0	7
		100.0	11.1	0.0	11.1	77.8	0.0	-
	清掃	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	販売・店員	7	1	2	0	4	0	6
		100.0	14.3	28.6	0.0	57.1	0.0	-
	教職員	87	4	26	1	55	1	50
		100.0	4.6	29.9	1.1	63.2	1.1	-
	保育士	47	0	5	1	41	0	37
		100.0	0.0	10.6	2.1	87.2	0.0	-
	看護師	403	8	57	5	333	0	131
		100.0	2.0	14.1	1.2	82.6	0.0	-
	学童保育	0	0	0	0	0	0	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	介護・福祉職場	61	4	16	1	40	0	28
		100.0	6.6	26.2	1.6	65.6	0.0	-
	研究職	2	0	0	1	1	0	2
		100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	-
	その他専門・技術職	164	8	14	2	139	1	74
		100.0	4.9	8.5	1.2	84.8	0.6	-
	運輸・交通関係	4	0	0	0	4	0	5
		100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	-
	金融	6	1	2	0	3	0	3
		100.0	16.7	33.3	0.0	50.0	0.0	-
	建設関係	2	0	0	1	1	0	5
		100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	-
	通信関係	1	1	0	0	0	0	1
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-
	その他	19	1	3	0	15	0	14
		100.0	5.3	15.8	0.0	78.9	0.0	-
	不明・無回答	6	0	2	0	4	0	4
		100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	-

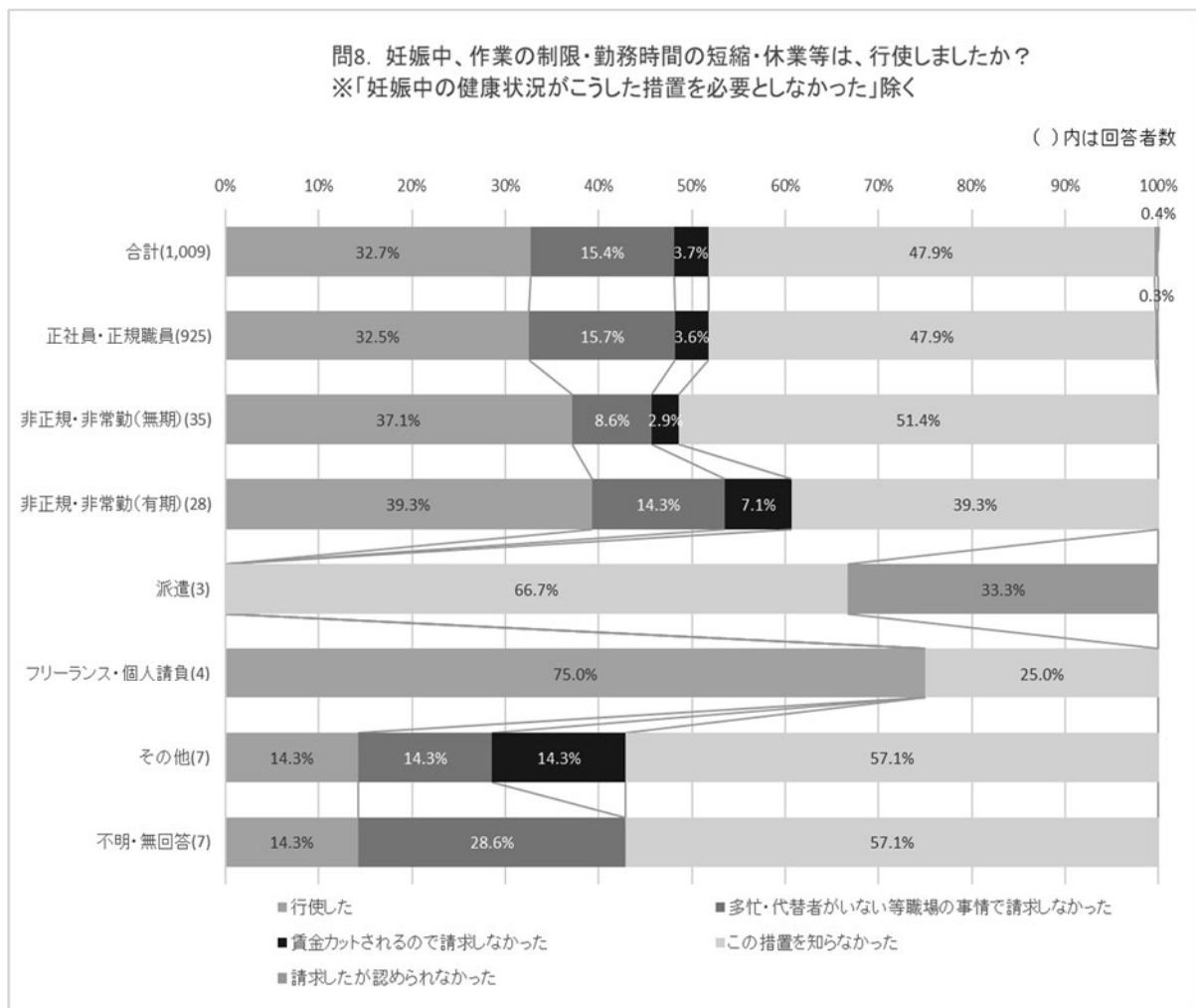
問7. 妊娠中、休憩時間延長などの措置をとりましたか？
※「妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった」除き且つ「この措置を知らなかった」と回答した人の割合（職種別）

（ ）内は回答者数



【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？】

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？									
上段:度数		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？							
下段:%		合計	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	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,009	330	155	37	483	4	457	201
		100.0	32.7	15.4	3.7	47.9	0.4	-	-
	正社員・正規職員	925	301	145	33	443	3	409	142
		100.0	32.5	15.7	3.6	47.9	0.3	-	-
	非正規・非常勤(無期)	35	13	3	1	18	0	23	16
		100.0	37.1	8.6	2.9	51.4	0.0	-	-
	非正規・非常勤(有期)	28	11	4	2	11	0	20	23
		100.0	39.3	14.3	7.1	39.3	0.0	-	-
	派遣	3	0	0	0	2	1	1	1
		100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	-	-
	フリーランス・個人請負	4	3	0	0	1	0	0	0
		100.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	-	-
	その他	7	1	1	1	4	0	1	1
		100.0	14.3	14.3	14.3	57.1	0.0	-	-
	不明・無回答	7	1	2	0	4	0	3	18
		100.0	14.3	28.6	0.0	57.1	0.0	-	-



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？									
上段:度数		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？							
下段:%		合計	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	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	不明・無回答
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか？※区別が付きにくい場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	1,009	330	155	37	483	4	457	201
		100.0	32.7	15.4	3.7	47.9	0.4	-	-
	一般事務	129	44	22	5	57	1	124	57
		100.0	34.1	17.1	3.9	44.2	0.8	-	-
	外交・営業	11	6	1	1	3	0	7	1
		100.0	54.5	9.1	9.1	27.3	0.0	-	-
	製造	4	3	1	0	0	0	2	3
		100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	マスコミ関係	4	2	1	1	0	0	1	1
		100.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	-	-
	調理	10	3	1	1	5	0	6	3
		100.0	30.0	10.0	10.0	50.0	0.0	-	-
	清掃	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	販売・店員	9	7	1	0	1	0	4	7
		100.0	77.8	11.1	0.0	11.1	0.0	-	-
	教職員	99	38	26	2	33	0	38	9
		100.0	38.4	26.3	2.0	33.3	0.0	-	-
	保育士	53	21	6	1	25	0	33	22
		100.0	39.6	11.3	1.9	47.2	0.0	-	-
	看護師	406	101	56	18	230	1	124	29
		100.0	24.9	13.8	4.4	56.7	0.2	-	-
	学童保育	0	0	0	0	0	0	1	1
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	介護・福祉職場	66	21	13	3	28	1	23	19
		100.0	31.8	19.7	4.5	42.4	1.5	-	-
	研究職	3	2	0	1	0	0	1	0
		100.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	-	-
	その他専門・技術職	167	63	15	3	85	1	71	15
		100.0	37.7	9.0	1.8	50.9	0.6	-	-
	運輸・交通関係	5	4	1	0	0	0	4	2
		100.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	金融	7	1	4	0	2	0	2	10
		100.0	14.3	57.1	0.0	28.6	0.0	-	-
	建設関係	4	2	0	1	1	0	3	3
		100.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	-	-
	通信関係	1	1	0	0	0	0	1	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-
	その他	24	10	5	0	9	0	9	3
		100.0	41.7	20.8	0.0	37.5	0.0	-	-
	不明・無回答	7	1	2	0	4	0	3	16
		100.0	14.3	28.6	0.0	57.1	0.0	-	-

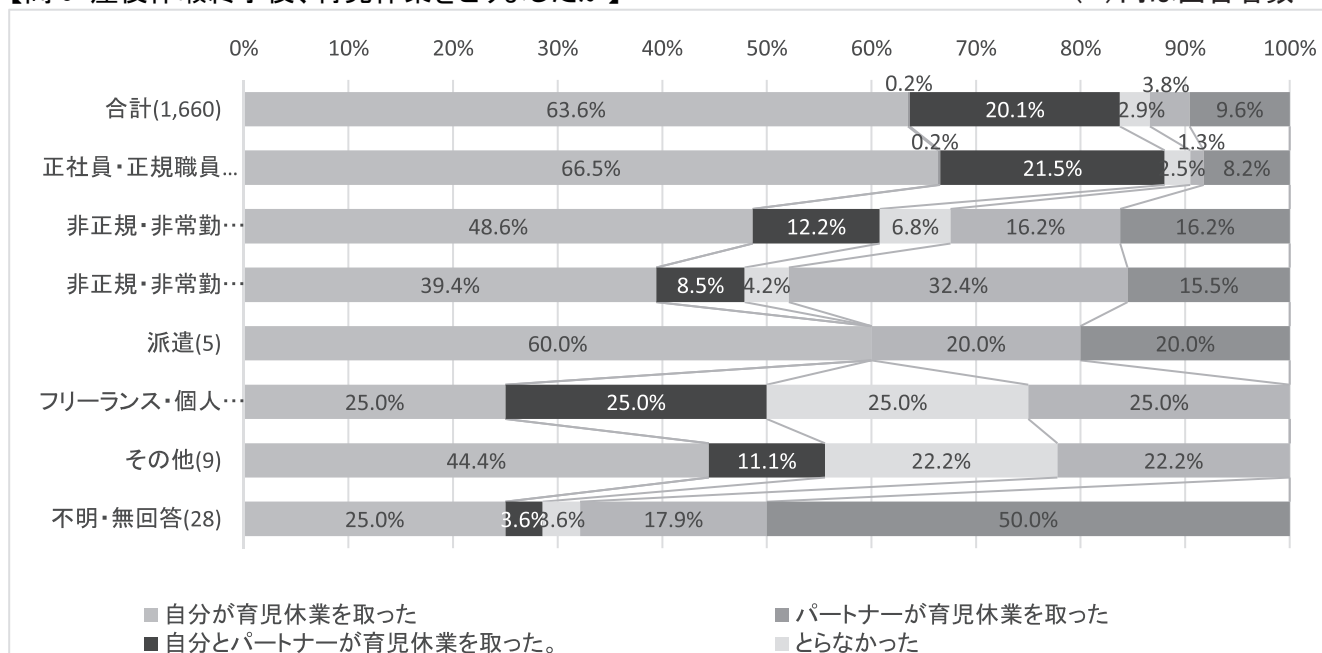
「妊娠中の状況が必要としなかった」457件と不明・無回答を除いた1009件を分析した。「行使した」は32.7%で、「知らなかった」が47.9%に上る。非正規は行使率が正社員より高いものの、「請求しなかった」「知らなかった」割合も大きく、情報不足と不安定な立場による格差がみられる。

職業別では、「行使した」は全体32.7%に対し、看護師24.9%、母数は少ないが金融も14.3%と低く、金融では半数以上が「多忙で請求できず」と答え、看護師は6割近くが「措置を知らなかった」と回答。教職員・保育・介護福祉は3～4割が行使しているが、教職員は「職場事情で諦める」割合が高く、介護・福祉職場や、保育、その他専門・技術職では「措置を知らなかった」割合が高い。医療・福祉職で制度の周知不足の傾向が明確となった。

Ⅲ. 子育ての状況（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】

（ ）内は回答者数



上段：度数		産後休暇終了後、育児休業をとりましたか？						
下段：%		合計	自分が育児休業を取った	パートナーが育児休業を取った	自分とパートナー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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	1,056	3	334	48	63	159
		100.0	63.6	0.2	20.1	2.9	3.8	9.6
	正社員・正規職員	1,469	977	3	316	36	19	121
		100.0	66.5	0.2	21.5	2.5	1.3	8.2
	非正規・非常勤（無期）	74	36	0	9	5	12	12
		100.0	48.6	0.0	12.2	6.8	16.2	16.2
	非正規・非常勤（有期）	71	28	0	6	3	23	11
		100.0	39.4	0.0	8.5	4.2	32.4	15.5
	派遣	5	3	0	0	0	1	1
		100.0	60.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
	フリーランス・個人請負	4	1	0	1	1	1	0
		100.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	その他	9	4	0	1	2	2	0
		100.0	44.4	0.0	11.1	22.2	22.2	0.0
	不明・無回答	28	7	0	1	1	5	14
		100.0	25.0	0.0	3.6	3.6	17.9	50.0

■女性の育休取得は、正規 88.0%、無期の非正規 60.8%、有期の非正規 47.9%とまだまだ大きな差

「パートナーがとった」「自分とパートナーがとった」を合わせたパートナーの育休取得は、正規で 21.7%（前回 5.3%）と約 4 倍に増加した。育児休業を取得せず「仕事をやめた」割合は、無期の非正規 16.2%、有期の非正規においては 32.4%と 3 割を超えた。

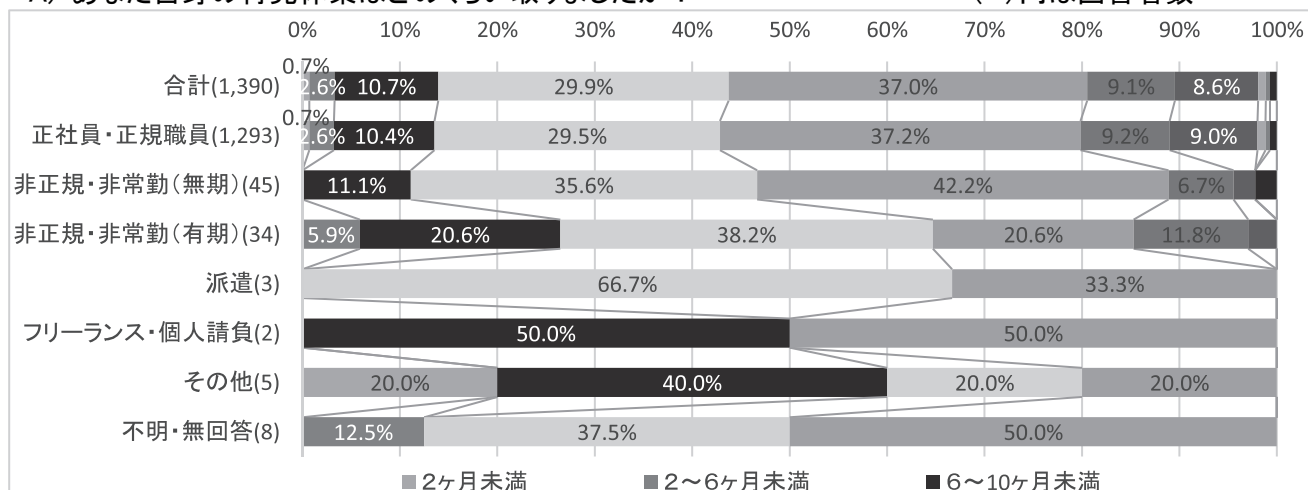
非正規の取得に関して、「自分がとった」「自分とパートナーがとった」を合わせた割合は、無期雇用が 60.8%であるところ、有期雇用では 47.9%と、有期雇用で働く労働者が権利を行使しづらい状況が見える。また、「仕事をやめた」非正規の割合も、無期雇用が 16.2%であるところ、有期雇用では 32.4%と 3 割を超えており、これは 5 年前の調査（無期・有期の区別せず 27.8%）とほとんど同じである。女性が出産後も働き続けることの困難性が改善されていないことがうかがえる。

なお、パートナーの育休取得割合は、「パートナーがとった」「自分とパートナーがとった」を合わせると、全体で 20.3%となり、5 年前の調査 4.7%から大幅に増えている。

【問 10-1 育児休業を取った方はお答えください】

A) あなた自身の育児休業はどのくらい取りましたか？

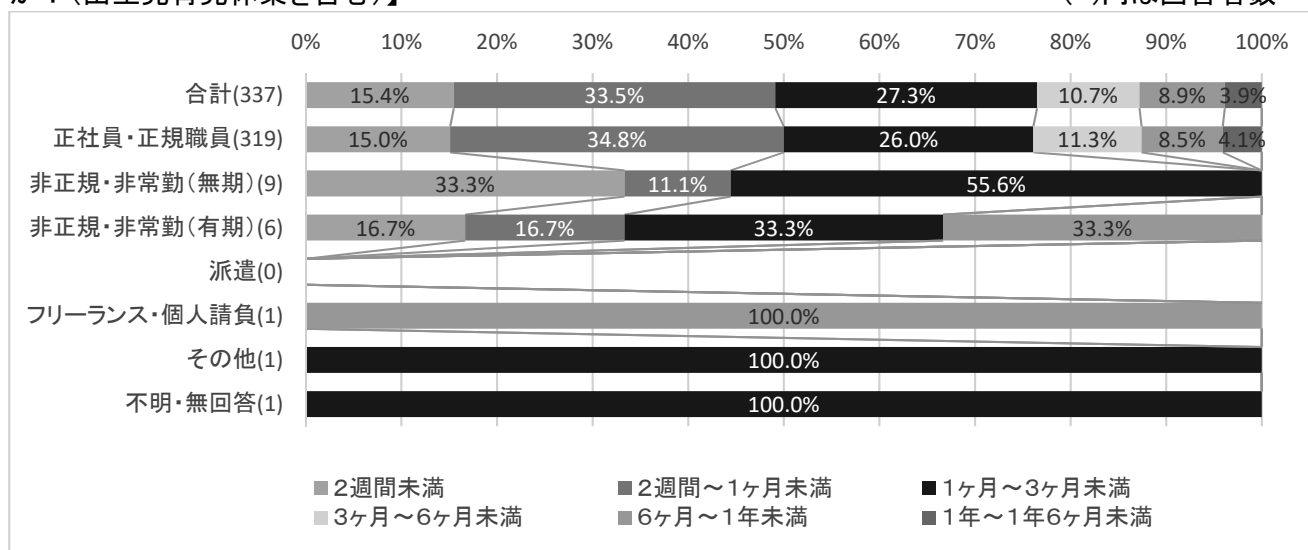
()内は回答者数



上段:度数		あなた自身育児休業はどのくらい取りましたか？										
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	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	1,390	10	36	149	416	514	126	119	11	6	10
		100.0	0.7	2.6	10.7	29.9	37.0	9.1	8.6	0.8	0.4	0.7
	正社員・正規職員	1,293	9	33	134	381	481	119	117	11	6	9
		100.0	0.7	2.6	10.4	29.5	37.2	9.2	9.0	0.9	0.5	0.7
	非正規・非常勤(無期)	45	0	0	5	16	19	3	1	0	0	1
		100.0	0.0	0.0	11.1	35.6	42.2	6.7	2.2	0.0	0.0	2.2
	非正規・非常勤(有期)	34	0	2	7	13	7	4	1	0	0	0
		100.0	0.0	5.9	20.6	38.2	20.6	11.8	2.9	0.0	0.0	0.0
	派遣	3	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
		100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	5	1	0	2	1	1	0	0	0	0	0
		100.0	20.0	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答	8	0	1	0	3	4	0	0	0	0	0
		100.0	0.0	12.5	0.0	37.5	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問 10-1 B) パートナーが育児休業をとった方にお聞きします。パートナーの育休期間はどのくらいですか？(出生児育児休業を含む)

()内は回答者数



	上段:度数		パートナーが育児休業をとった方にお聞きします。パートナーの育休期間はどのくらいですか？(出生児育児休業を含む)								
	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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計		337	52	113	92	36	30	13	0	0
			100.0	15.4	33.5	27.3	10.7	8.9	3.9	0.0	0.0
	正社員・正規職員		319	48	111	83	36	27	13	0	0
			100.0	15.0	34.8	26.0	11.3	8.5	4.1	0.0	0.0
	非正規・非常勤(無期)		9	3	1	5	0	0	0	0	0
			100.0	33.3	11.1	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非正規・非常勤(有期)		6	1	1	2	0	2	0	0	0
			100.0	16.7	16.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	派遣		0	0	0	0	0	0	0	0	0
			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負		1	0	0	0	0	1	0	0	0
			100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	その他		1	0	0	1	0	0	0	0	0
			100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答		1	0	0	1	0	0	0	0	0
			100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■パートナーの育休取得期間について、正規職員においては5年前の調査より取得期間がやや長期化

雇用形態別では、正規は49.8%が1か月未満であり、1年未満は95.6%であった。これを5年前と比べると1か月未満は約10%減少し、3か月未満は微増するなど職場において、どちらか一方が育休を取得するのではなく、共同して子育てをしていこうという意識が進んだと言えるのではないかと。非正規については回答数が無期・有期を合わせても15件と少なかった。ほぼ全員が3か月未満の取得と回答している。

【10-2 あなたは希望通りの期間育児休業をとれましたか。とらなかった理由をお答えください。

(主な理由を3つ以内)

	上段:度数		希望通りの期間育児休業とれたか																	
	下段:%		合計	とった	不明・無回答	とらなかった	「とらなかった」理由(主な理由を3つ以内): 下段は「とらなかった」を母数にしたときの各項目の割合													
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計		1,660	1,055	283	322	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	昇給がはくおくれる	勤務年数に影響する	代替要員がいない	人員不足	昇進・昇任に影響する	職場の雰囲気	2人で連携して取得した方が育児休業期間が多くなるから	2人で連携して取得した方が合計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られるから	その他
			100.0	63.6	17.0	19.4	4	96	38	10	4	27	65	5	54	2	1	181	22	32
	正社員・正規職員		1,469	981	187	301	4	90	35	10	4	24	61	5	52	2	1	70	22	30
			100.0	66.8	12.7	20.5	1.3	29.9	11.6	3.3	1.3	8.0	20.3	1.7	17.3	0.7	0.3	23.3	7.3	10.0
	非正規・非常勤(無期)		74	38	31	5	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0	0	3	0	0
			100.0	51.4	86.1	6.8	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0
	非正規・非常勤(有期)		71	24	37	10	0	2	2	0	0	2	1	0	1	0	0	3	0	2
			100.0	33.8	52.1	14.1	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	30.0	0.0	20.0
	派遣		5	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
			100.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負		4	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
			100.0	25.0	50.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	その他		9	3	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
			100.0	33.3	44.4	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	不明・無回答		28	6	20	2	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0
			100.0	21.4	71.4	7.1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0

上段:度数 下段:%		希望通りの期間育児休業とれたか				「とらなかった」理由(主な理由を3つ以内):下段は「とらなかった」を母数にしたときの各項目の割合														
		合計	希望通りの期間とった	不明・無回答	希望通りの期間とらなかった	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	職場の雰囲気	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	2人で連携して取得した方が合計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	その他	
あなたの仕事は次のうちいずれになりますか? ※区別がつかない場合もおおよそ近いものを選んでください。	合計	1,660	1,055	283	322	4	96	38	10	4	27	65	5	54	2	1	181	22	32	
		100.0	63.6	17.0	19.4	1.2	29.8	11.8	3.1	1.2	8.4	20.2	1.6	16.8	0.6	0.3	56.2	6.8	9.9	
	一般事務	308	186	67	55	0	17	6	2	0	2	2	1	8	2	1	39	3	4	
		100.0	60.4	1.0	17.9	0.0	30.9	10.9	3.6	0.0	3.6	3.6	1.8	14.5	3.6	1.8	70.9	5.5	7.3	
	外交・営業	19	14	1	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
		100.0	73.7	0.0	21.1	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	
	製造	9	5	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		100.0	55.6	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	マスコミ関係	6	2	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	
		100.0	33.3	0.0	50.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	
	調理	19	7	5	7	0	1	0	2	0	1	4	1	3	0	0	2	0	1	
		100.0	36.8	0.0	36.8	0.0	14.3	0.0	28.6	0.0	14.3	57.1	14.3	42.9	0.0	0.0	28.6	0.0	14.3	
	販売・店員	19	9	8	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
		100.0	47.4	0.0	10.5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	教職員	146	102	13	31	0	11	5	1	0	2	2	0	2	0	0	22	3	3	
		100.0	69.9	0.7	21.2	0.0	35.5	16.1	3.2	0.0	6.5	6.5	0.0	6.5	0.0	0.0	71.0	9.7	9.7	
	保育士	107	63	27	17	0	4	2	0	0	4	7	1	1	0	0	9	1	1	
		100.0	58.9	0.0	15.9	0.0	23.5	11.8	0.0	0.0	23.5	41.2	5.9	5.9	0.0	0.0	52.9	5.9	5.9	
	看護師	559	383	55	121	3	40	14	4	2	10	26	1	27	0	0	57	13	12	
		100.0	68.5	0.7	21.6	2.5	33.1	11.6	3.3	1.7	8.3	21.5	0.8	22.3	0.0	0.0	47.1	10.7	9.9	
	学童保育	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	介護・福祉職場	105	59	30	16	0	3	4	0	0	4	7	0	4	0	0	8	0	2	
		100.0	56.2	1.9	15.2	0.0	18.8	25.0	0.0	0.0	25.0	43.8	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	12.5	
	研究職	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	
		100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
	その他専門・技術職	253	177	29	47	1	11	4	1	1	3	13	1	4	0	0	28	1	7	
		100.0	70.0	1.2	18.6	2.1	23.4	8.5	2.1	2.1	6.4	27.7	2.1	8.5	0.0	0.0	59.6	2.1	14.9	
	運輸・交通関係	11	6	3	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
		100.0	54.5	0.0	18.2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
金融	19	5	8	6	0	1	0	0	1	1	3	0	2	0	0	3	0	0		
	100.0	26.3	0.0	31.6	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7	50.0	0.0	33.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0		
建設関係	10	4	4	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0		
	100.0	40.0	0.0	20.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0		
通信関係	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0		
その他	36	23	9	4	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0		
	100.0	63.9	0.0	11.1	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0		
不明・無回答	26	7	18	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
	100.0	26.9	0.0	3.8	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0		

■全体の19.4%が、希望通りの期間、育児休業をとれなかったと回答

前回の設問ではなかった「希望通りの期間とった」の選択肢を入れたところ、63.6%が希望通りの期間取っているが、19.4%がとれておらず、その理由は「保育園に入れるため」が最も多い。その割合は正規23.3%、無期及び有期を合わせた非正規40.0%と、5年前の調査（正規55.7%、非正規44.0%）と比較すると正規でかなり減少している。それでも希望する期間より取得期間を短縮した人の半数以上が「保育園に入れるため」と答えており、保育園の拡充が今後も求められる。

また、職種別に見てみると、調査母数は少ないが、調理師や研究職、運輸・交通で「人手不足」「職場の雰囲気」を理由に挙げており、職場環境や労働条件の向上が課題であることが分かる。

「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」「2人で連携して取得したほうが合計の育児休業期間が長くなるから」を選択したのは、正規のみであり、その割合も合計でわずか0.3%であった。

【問 10-3 パートナーが育児休業をとりましたか。とらない、または希望より期間を短くした理由はなんですか(おもな理由を3つ以内)。

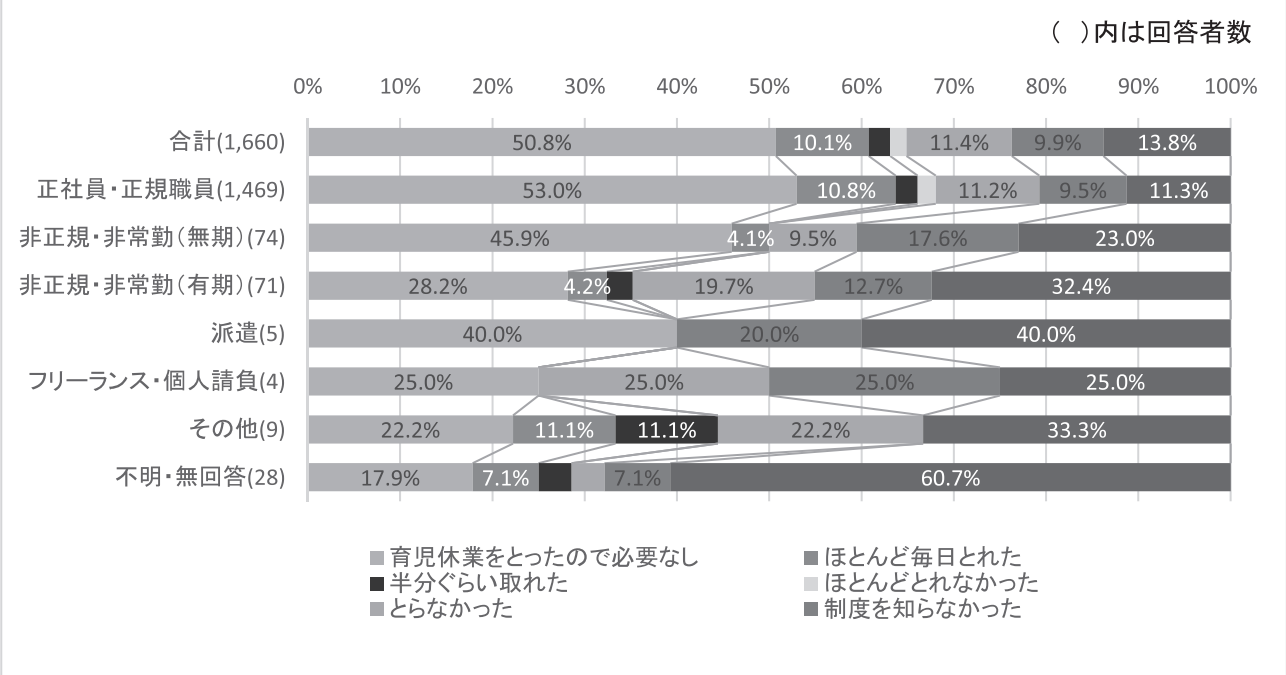
上段:度数 下段:%		希望通りの期間育児休業とれたか				「とらなかった」理由(主な理由を3つ以内):下段は「とらなかった」を母数にしたときの各項目の割合													
		合計	育児休業を希望通りとった	不明・無回答	希望通りの期間とらなかった	育児休業の制度が職場にない	休業中の所得保障が少ない	一時金が出ない	昇給がおくれる	勤務年数に影響する	代替要員がない	人員不足	昇進・昇任に影響する	パートナーの職場の雰囲気	2人で連携して取得したほうが育児休業給付が多くなるから	2人で連携して取得した方が合計の育児休業期間が長くなるから	保育園に入れるために	上の子が保育園をやめられるから	その他
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	222	1,327	111	2	34	10	14	2	40	49	15	43	1	0	3	0	7
		100.0	13.4	79.9	6.7	1.8	30.6	9.0	12.6	1.8	36.0	44.1	13.5	38.7	0.9	0.0	2.7	0.0	6.3
	正社員・正規職員	1,469	210	1,152	107	2	33	10	12	2	38	47	13	42	1	0	3	0	7
		100.0	14.3	78.4	7.3	1.9	30.8	9.3	11.2	1.9	35.5	43.9	12.1	39.3	0.9	0.0	2.8	0.0	6.5
	非正規・非常勤(無期)	74	5	67	2	0	1	0	0	0	1	2	0	1	0	0	0	0	0
		100.0	6.8	90.5	2.7	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非正規・非常勤(有期)	71	4	65	2	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
		100.0	5.6	91.5	2.8	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	派遣	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	9	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	11.1	88.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不明・無回答	28	1	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100.0	3.6	96.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■ パートナーが希望通りの期間育児休業をとれなかったのは「人員不足」や「職場の雰囲気」「代替要員」

「希望通りの期間取れた」という選択肢を設けたところ、13.4%が回答した。希望通りの期間取らなかった理由としては、「人員不足」44.1%、「パートナーの職場の雰囲気」38.7%、「代替要員がない」36.0%、「休業中の所得保障が少ない」30.6%と続く。人員不足がパートナーの育休期間を希望より短くしている実態が明らかになった。また休業中の所得保障についても30%が答えており問題だ。

「不明・無回答」が多いが、問9との関連で見ると、パートナーが育休をとれなかった人がこの設問に答えていないためと考えられる。

【問 10-4 育児時間(保育時間)についてお聞きます。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才まで1日2回各30分間)】

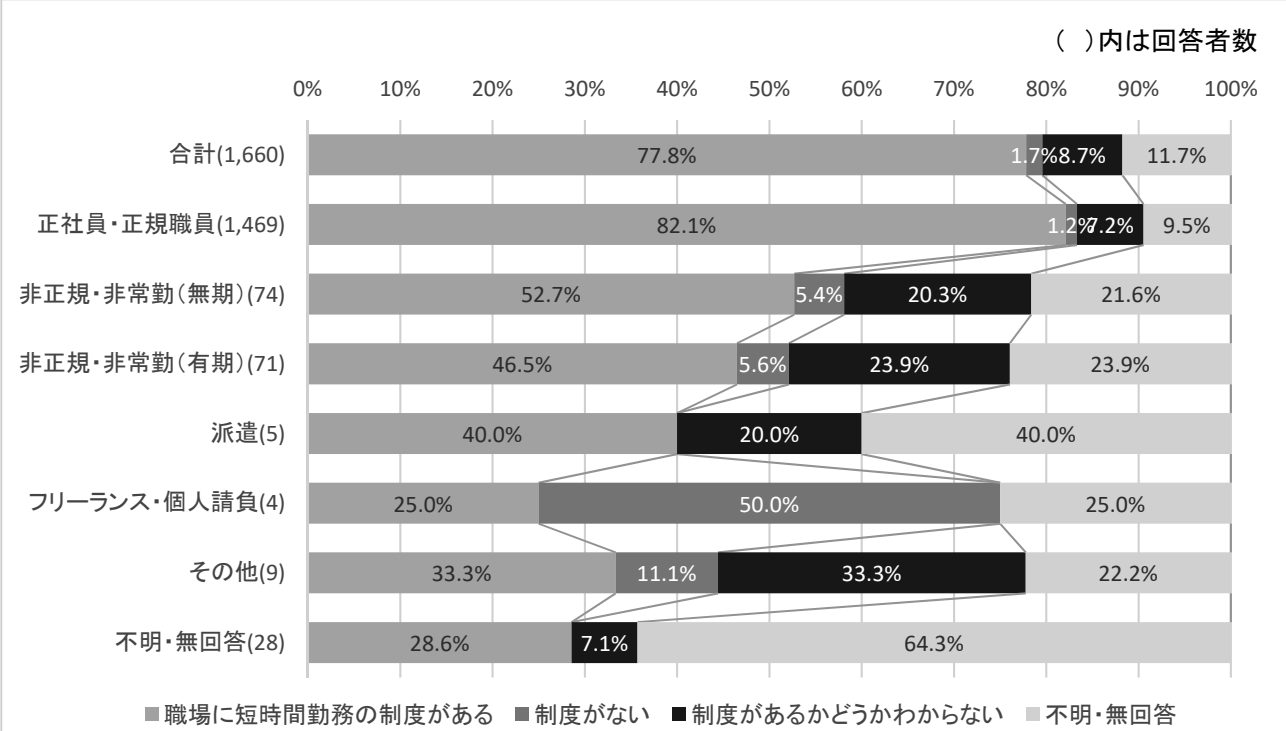


上段:度数		育児時間(保育時間)についてお聞きます。育児時間(保育時間)は該当する勤務日のどのくらい取得できましたか？(1才まで1日2回各20～30分間)							
下段:%		合計	育児休業をとったので必要なし	ほとんど毎日とれた	半分ぐらい取れた	ほとんどとれなかった	とらなかった	制度を知らなかった	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	843	167	39	29	190	165	229
		100.0	50.8	10.1	2.3	1.7	11.4	9.9	13.8
	正社員・正規職員	1,469	779	158	35	29	165	139	166
		100.0	53.0	10.8	2.4	2.0	11.2	9.5	11.3
	非正規・非常勤(無期)	74	34	3	0	0	7	13	17
		100.0	45.9	4.1	0.0	0.0	9.5	17.6	23.0
	非正規・非常勤(有期)	71	20	3	2	0	14	9	23
		100.0	28.2	4.2	2.8	0.0	19.7	12.7	32.4
	派遣	5	2	0	0	0	0	1	2
		100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0
	フリーランス・個人請負	4	1	0	0	0	1	1	1
		100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0
	その他	9	2	1	1	0	2	0	3
		100.0	22.2	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	33.3
	不明・無回答	28	5	2	1	0	1	2	17
		100.0	17.9	7.1	3.6	0.0	3.6	7.1	60.7

■「制度を知らなかった」人の割合が、正規 9.5%、無期の非正規で 17.6%、有期の非正規で 12.7%

育児休業をとったので「必要なかった」という全体の割合は、5年前の調査に比べて38.0%から50.8%と10%以上増加した。育児休業の制度化が進んだためと言えよう。「制度を知らなかった」を選択した割合は5年前とほぼ同じだった。制度周知とともに、各職場の実態をより細かく見て改善を求めていくことが必要だ。

【問 11-1. 「育児のための短時間勤務制度」について】

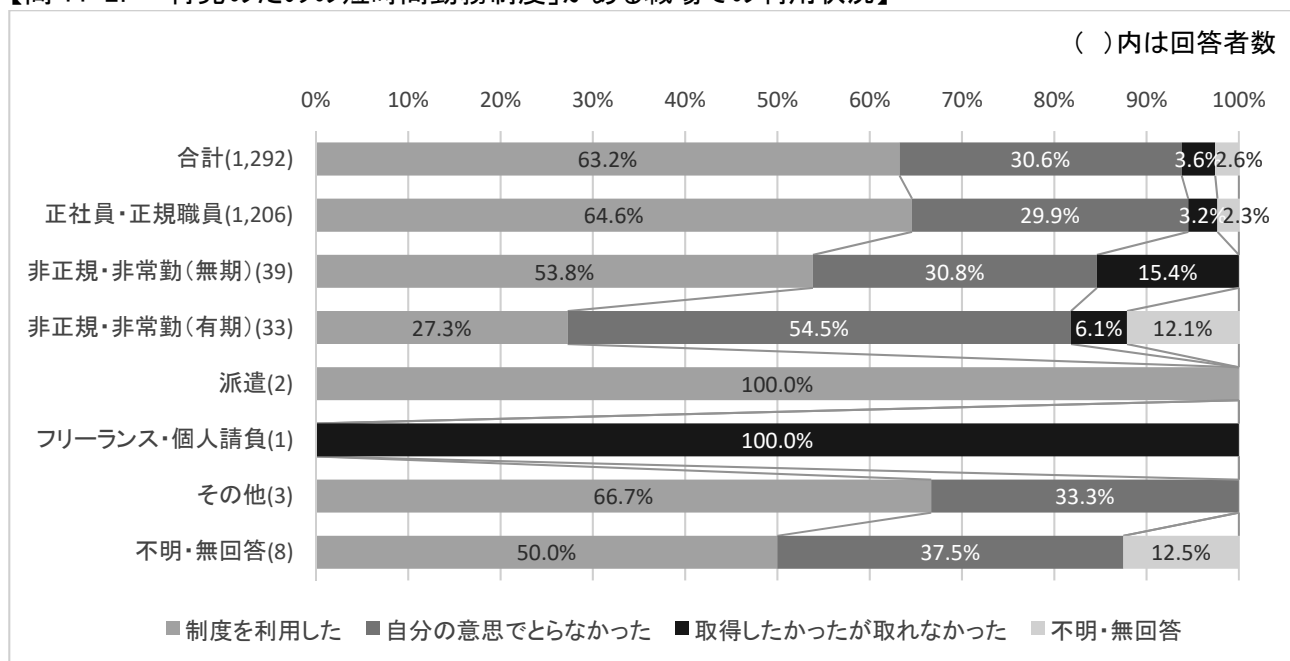


	上段: 度数 下段: %	「育児のための短時間勤務制度」についてお聞きます。				
		合計	職場に短時間勤務の制度がある	制度がない	制度があるかどうかわからない	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,660	1,292	29	144	195
		100.0	77.8	1.7	8.7	11.7
	正社員・正規職員	1,469	1,206	18	106	139
		100.0	82.1	1.2	7.2	9.5
	非正規・非常勤(無期)	74	39	4	15	16
		100.0	52.7	5.4	20.3	21.6
	非正規・非常勤(有期)	71	33	4	17	17
		100.0	46.5	5.6	23.9	23.9
	派遣	5	2	0	1	2
		100.0	40.0	0.0	20.0	40.0
	フリーランス・個人請負	4	1	2	0	1
		100.0	25.0	50.0	0.0	25.0
	その他	9	3	1	3	2
		100.0	33.3	11.1	33.3	22.2
	不明・無回答	28	8	0	2	18
		100.0	28.6	0.0	7.1	64.3

■「育児のための短時間勤務制度がある」は、正規で 82.1%、無期の非正規で 52.7%、有期の非正規で 46.5%と、大きな差

2025 年 4 月から、3 歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度が義務化された。「制度があるかどうかわからない」という回答も、無期の非正規で 20.3%、有期の非正規で 23.9%と、正規の 7.2%の 3 倍となっており、この割合は前回の調査と変わっていない。事業主・労働者へのいっそうの周知が必要である。

【問 11-2. 「育児のための短時間勤務制度」がある職場での利用状況】

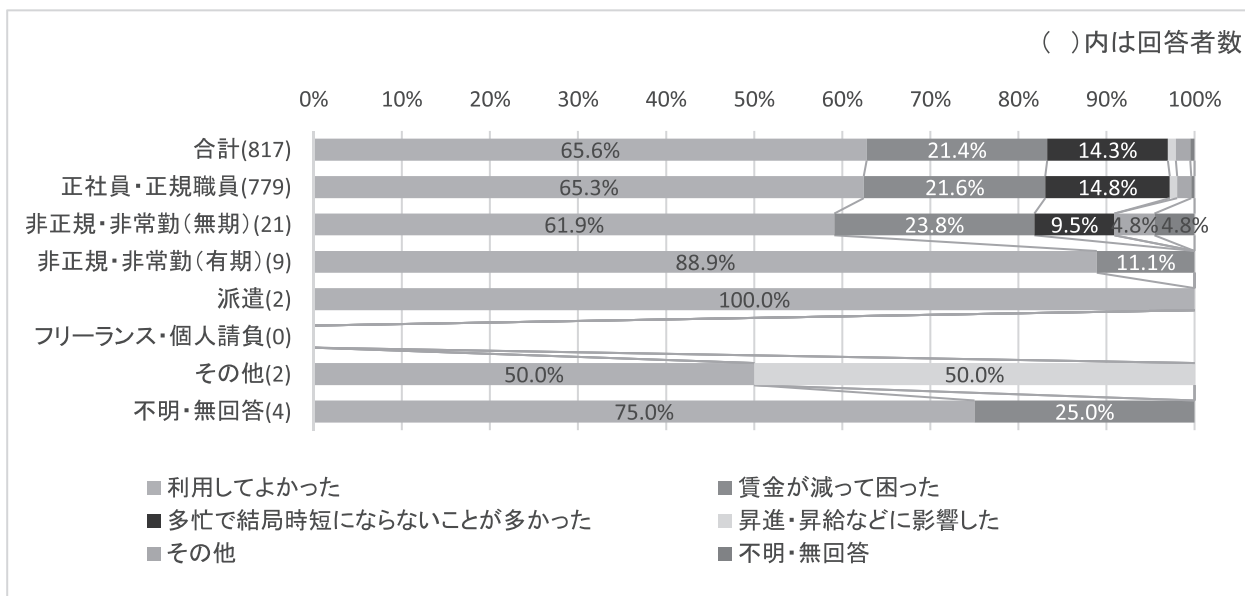


	上段:度数	「育児のための短時間勤務制度」が職場にある方にお聞きます。				
	下段:%	合計	制度を利用した	自分の意思でとらなかった	取得したかったが取れなかった	不明・無回答
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	1,292	817	395	47	33
		100.0	63.2	30.6	3.6	2.6
	正社員・正規職員	1,206	779	361	38	28
		100.0	64.6	29.9	3.2	2.3
	非正規・非常勤(無期)	39	21	12	6	0
		100.0	53.8	30.8	15.4	0.0
	非正規・非常勤(有期)	33	9	18	2	4
		100.0	27.3	54.5	6.1	12.1
	派遣	2	2	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	フリーランス・個人請負	1	0	0	1	0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	その他	3	2	1	0	0
		100.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	不明・無回答	8	4	3	0	1
		100.0	50.0	37.5	0.0	12.5

■ 制度のある正規の職場では 64.6%が利用。一方、全体の 30.6%が「自分の意思でとらなかった」と回答

今回の調査では、「自分の意思でとらなかった」という選択肢を新たに設けたところ、それぞれ割合が、正規で 29.9%、無期の非正規で 30.8%、有期の非正規で 54.5%となった。後記の「制度を利用しなかった理由」にもつながる回答である。

【問 11-3. 育児のための短時間勤務制度を利用しての感想】



上段:度数		問11-2で①制度を利用した方にお聞きます。						
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
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	817	536	175	117	8	14	4
		100.0	65.6	21.4	14.3	1.0	1.7	0.5
	正社員・正規職員	779	509	168	115	7	13	3
		100.0	65.3	21.6	14.8	0.9	1.7	0.4
	非正規・非常勤(無期)	21	13	5	2	0	1	1
		100.0	61.9	23.8	9.5	0.0	4.8	4.8
	非正規・非常勤(有期)	9	8	1	0	0	0	0
		100.0	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
派遣		2	2	0	0	0	0	0
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
フリーランス・個人請負		0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他		2	1	0	0	1	0	0
		100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
不明・無回答		4	3	1	0	0	0	0
		100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0

■「利用してよかった」は全体で 65.6%、前回調査から 5 ポイント減少。「賃金が減って困った」は 10 ポイント、「多忙で結局時短にならないことが多かった」は 2 ポイント、それぞれ前回から上昇

上記からは、賃上げが進んでいないこと、人手不足が進行したことがうかがえる。労働条件の大幅な改善が求められる。

【問 11-4. 制度を利用しなかった方に、「育児のための短時間勤務制度」をとらなかった理由（複数回答）】

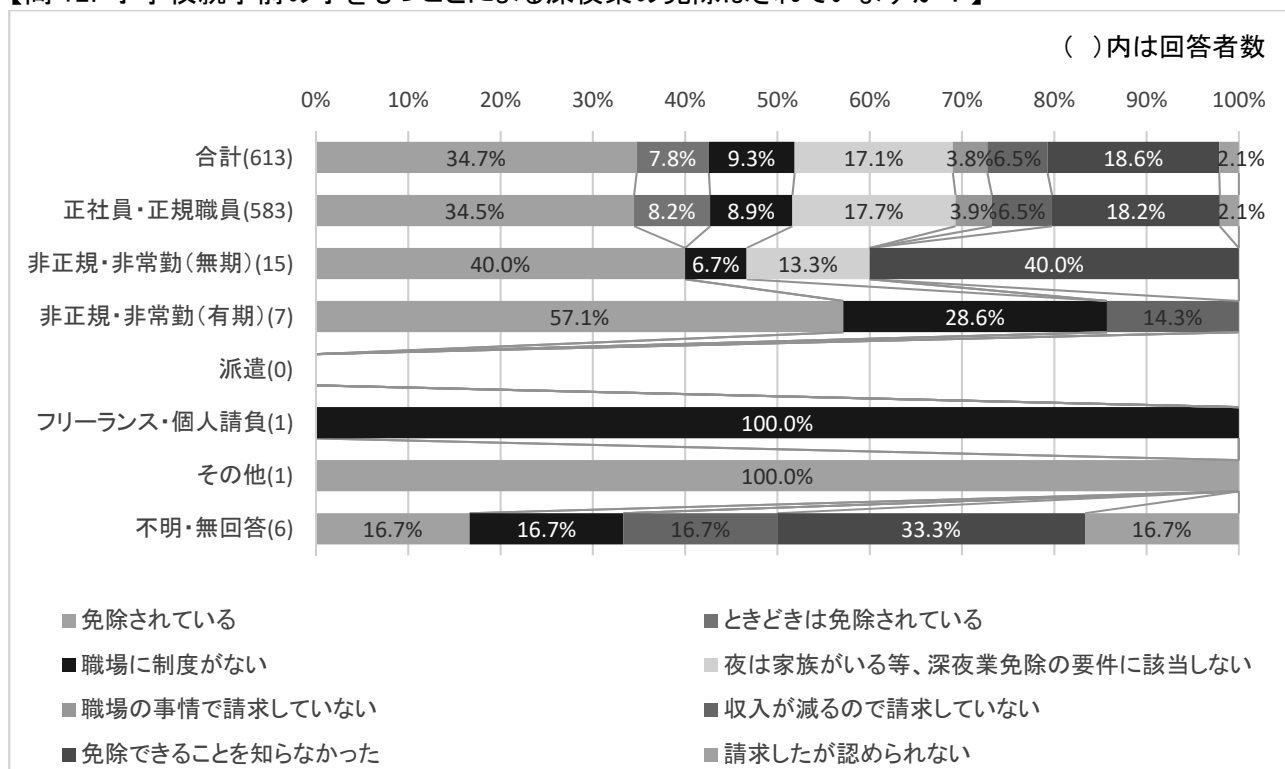
上段:度数	制度を利用しなかった方に、「育児のための短時間勤務制度」をとらなかった理由についてお聞きます。（複数回答可）											
下段:%	合計	所得保障がない	一時金が出ない	昇給がとれる	勤務年数に影響する	代替要員がない	人員不足	昇進・昇格に影響する	特に必要性を感じない	育児休業をとった	その他	不明・無回答
合計	395 100.0	136 34.4	28 7.1	14 3.5	5 1.3	66 16.7	85 21.5	5 1.3	90 22.8	74 18.7	66 16.7	16 4.1
正社員・正規職員	361 100.0	129 35.7	26 7.2	14 3.9	5 1.4	62 17.2	83 23.0	5 1.4	78 21.6	65 18.0	58 16.1	12 3.3
非正規・非常勤(無期)	12 100.0	2 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 8.3	1 8.3	0 0.0	3 25.0	5 41.7	5 41.7	2 16.7
非正規・非常勤(有期)	18 100.0	5 27.8	2 11.1	0 0.0	0 0.0	2 11.1	1 5.6	0 0.0	6 33.3	4 22.2	2 11.1	2 11.1
派遣	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
フリーランス・個人請負	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
その他	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0
不明・無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

上段:度数	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ます。（複数回答可）											
下段:%	合計	所得保障がない	一時金が出ない	昇給がとれる	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	育児休業をとった	その他	不明・無回答
合計	100.0	34.4	7.1	3.5	1.3	16.7	21.5	1.3	22.8	18.7	16.7	4.1
一般事務	100.0	40.5	4.8	3.6	2.4	16.7	22.6	4.8	23.8	15.5	16.7	2.4
外交・営業	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
マスコミ関係	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
調理	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0
清掃	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売・店員	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
教職員	100.0	39.3	3.3	3.3	0.0	29.5	18.0	0.0	9.8	23.0	18.0	0.0
保育士	100.0	31.6	0.0	5.3	0.0	10.5	26.3	0.0	26.3	10.5	31.6	0.0
看護師	100.0	31.0	8.0	3.5	1.8	12.4	23.9	0.9	31.0	14.2	15.0	8.0
学童保育	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
介護・福祉職場	100.0	31.0	10.3	6.9	3.4	20.7	20.7	0.0	13.8	27.6	6.9	3.4
研究職	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
その他専門・技術職	100.0	31.7	15.9	3.2	0.0	11.1	17.5	0.0	17.5	19.0	19.0	4.8
運輸・交通関係	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0
金融	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	200.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設関係	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
通信関係	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	30.0	0.0	30.0	30.0	20.0	0.0
不明・無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

■「所得保障がない」「一時金が出ない」の所得の減少を理由に制度を利用しなかった割合は、全体 41.5%
「代替要員がない」「人手不足」を理由にしている割合も、全体で 38.2%

正規では 42.9%が、有期の非正規では 38.9%が所得の減少を理由に制度を利用していない。また、「代替要員がない」「人手不足」を理由にしている正規の割合は 40.2%と高く、多忙な職場に気兼ねして制度を利用していないことがうかがえる。これらの結果は、前回の調査とほぼ変わっておらず、制度は整ってきたものの、所得保障や人員手当がされていない現状を改善していく必要がある。

【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？】



上段:度数		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？											
下段:%		合計	免除されている	ときどきは免除されている	職場に制度がない	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	もともと深夜業はない	不明・無回答	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	613	213	48	57	105	23	40	114	13	843	206	
		100.0	34.7	7.8	9.3	17.1	3.8	6.5	18.6	2.1	-	-	
	正社員・正規職員	583	201	48	52	103	23	38	106	12	735	153	
		100.0	34.5	8.2	8.9	17.7	3.9	6.5	18.2	2.1	-	-	
	非正規・非常勤(無期)	15	6	0	1	2	0	0	6	0	45	14	
		100.0	40.0	0.0	6.7	13.3	0.0	0.0	40.0	0.0	-	-	
	非正規・非常勤(有期)	7	4	0	2	0	0	1	0	0	46	18	
		100.0	57.1	0.0	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	-	-	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	派遣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	
	フリーランス・個人請負	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	
	その他	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	2	
		100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	
	不明・無回答	6	1	0	1	0	0	1	2	1	6	16	
		100.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	16.7	-	-	

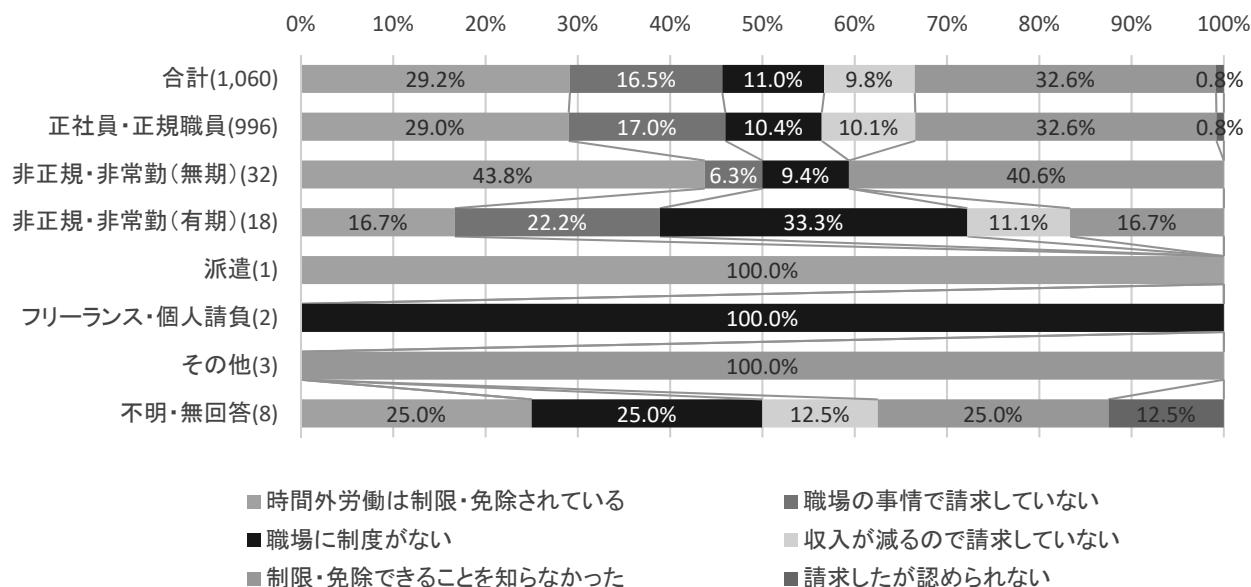
■全体の18.6%が「免除できることを知らなかった」と回答し、9.3%の職場に「制度がない」

育児介護休業法では事業主に対して、小学校就学前の子を養育する従業員からの請求で深夜業を免除することを規定しているが、この結果から、事業主及び労働者に対する周知が必要であることがわかる。

家族がいることを理由に深夜業を免除されていない労働者も17.1%と多く、要件の撤廃が必要だ。

【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・免除はされていますか？】

()内は回答者数

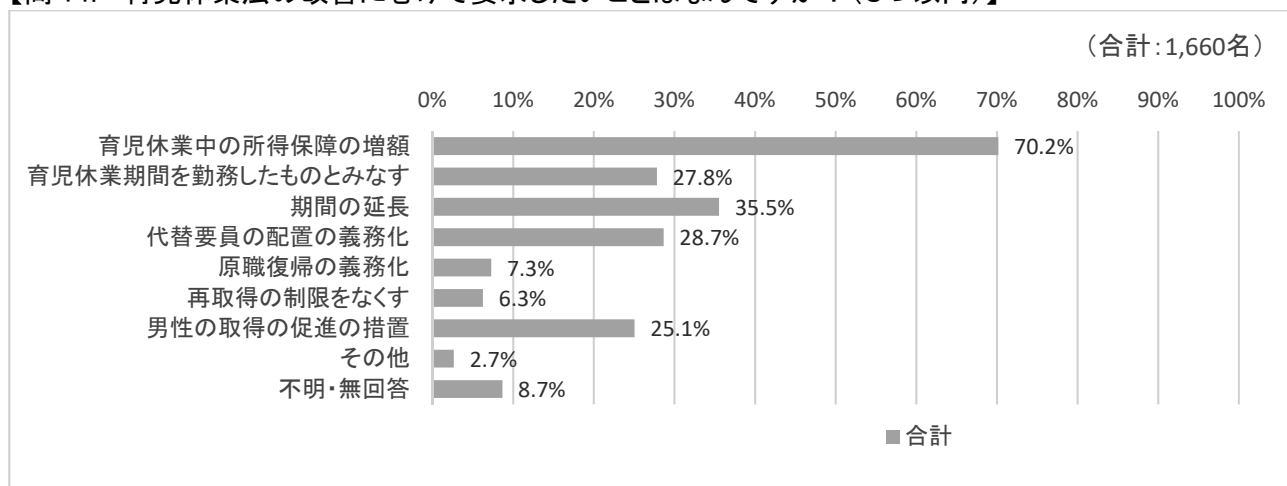


小学校就学前の子をもつことによる時間外労働の制限・免除はされていますか？							
	合計	時間外労働は制限・免除されている	職場の事情で請求していない	職場に制度がない	収入が減るので請求していない	制限・免除できることを知らなかった	請求したが認められない
%							
合計	100.0	29.2	16.5	11.0	9.8	32.6	0.8
一般事務	100.0	35.1	22.5	5.3	9.3	27.8	0.0
外交・営業	100.0	45.5	0.0	18.2	18.2	18.2	0.0
製造	100.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
マスコミ関係	100.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
調理	100.0	0.0	14.3	14.3	14.3	57.1	0.0
清掃	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売・店員	100.0	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
教職員	100.0	32.6	27.4	11.6	1.1	25.3	2.1
保育士	100.0	25.9	17.2	17.2	8.6	31.0	0.0
看護師	100.0	25.7	14.2	11.7	10.8	36.5	1.1
学童保育	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
介護・福祉職場	100.0	32.1	15.1	13.2	7.5	30.2	1.9
研究職	100.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0
その他専門・技術職	100.0	26.0	11.2	11.2	13.0	38.5	0.0
運輸・交通関係	100.0	57.1	0.0	0.0	0.0	42.9	0.0
金融	100.0	42.9	28.6	0.0	14.3	14.3	0.0
建設関係	100.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
通信関係	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
その他	100.0	50.0	27.8	0.0	5.6	16.7	0.0
不明・無回答	100.0	28.6	0.0	42.9	0.0	14.3	14.3

■全体の32.6%が「制限・免除できることを知らなかった」と回答し、16.5%が「職場の事情で請求していない」と回答

多くの職種で一定数が「職場の事情で請求していない」と回答しており、人手不足の職場に気兼ねしている実情がうかがえる。また、「制限・免除できることを知らなかった」と回答した職種もほぼ全職種にわたっており、事業主、労働者への制度周知の徹底が強く求められる。

【問 14. 育児休業法の改善にむけて要求したいことはなんですか？（3つ以内）】



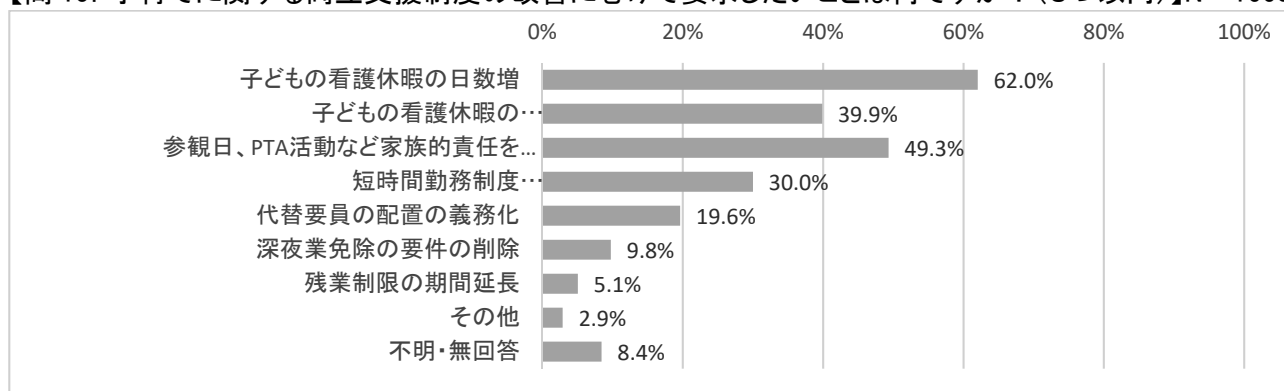
上段:度数		育児休業法の改善にむけて要求したいことはなんですか？(もともと要求したい項目を3つ以内でお答えください)									
下段:%		合計	育児休業中の 所得保障 の増額	育児休業期 間を勤務し たものとみな す	期間の延長	代替要員の 配置の義務 化	原職復帰の 義務化	再取得の制 限をなくす	男性の取得 の促進の措 置	その他	不明・無回 答
あ な た の 雇 用 形 態 は 次 の い ず れ で す か	合計	1,660	1,165	462	590	476	121	104	416	44	144
		100.0	70.2	27.8	35.5	28.7	7.3	6.3	25.1	2.7	8.7
	正社員・正規職員	1,469	1,055	415	532	444	105	94	372	38	99
		100.0	71.8	28.3	36.2	30.2	7.1	6.4	25.3	2.6	6.7
	非正規・非常勤(無期)	74	43	18	23	15	6	4	13	2	14
		100.0	58.1	24.3	31.1	20.3	8.1	5.4	17.6	2.7	18.9
	非正規・非常勤(有期)	71	51	18	24	12	7	4	26	4	10
		100.0	71.8	25.4	33.8	16.9	9.9	5.6	36.6	5.6	14.1
	派遣	5	0	0	2	0	0	1	0	0	2
		100.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	40.0
	フリーランス・個人請負	4	3	1	1	0	0	0	0	0	1
		100.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	その他	9	5	5	2	3	3	0	2	0	1
		100.0	55.6	55.6	22.2	33.3	33.3	0.0	22.2	0.0	11.1
不明・無回答	28	8	5	6	2	0	1	3	0	17	
	100.0	28.6	17.9	21.4	7.1	0.0	3.6	10.7	0.0	60.7	

■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の増額」で全体の 70.2%、前回調査より 15 ポイント近く上昇。「期間の延長」を求める割合も、前回の 23.8%から 35.5%に上昇。

正規、無期・有期の非正規とも、「育児休業中の所得保障の増額」と回答した割合が前回よりも上昇していることから、5 年前より生活が苦しくなっていることがうかがえる。また、「育児休業期間を勤務したものとみなすこと」についても、正規、無期・有期の非正規ともに改正要求の 3 番目に高い割合となっており、雇用の継続やキャリアの継続に不安なく働けることを望んでいることがうかがえる。

「代替要員の配置の義務化」を求める要求は、教職員、学童保育、通信関係、運輸・交通関係、保育士の順で高いが、それ以外のほとんどの職種からも要求は上がっている。また、「期間の延長」についても、製造、研究職、看護師、マスコミで高い。代替要員が配置されないことによる職場への気兼ねがうかがえるとともに、原則 1 歳までの育児休業期間を国家公務員等と同様に 3 歳まで延長させることが求められている。

【問 15. 子育てに関する両立支援制度の改善にむけて要求したいことは何ですか？（3つ以内）】N=1660

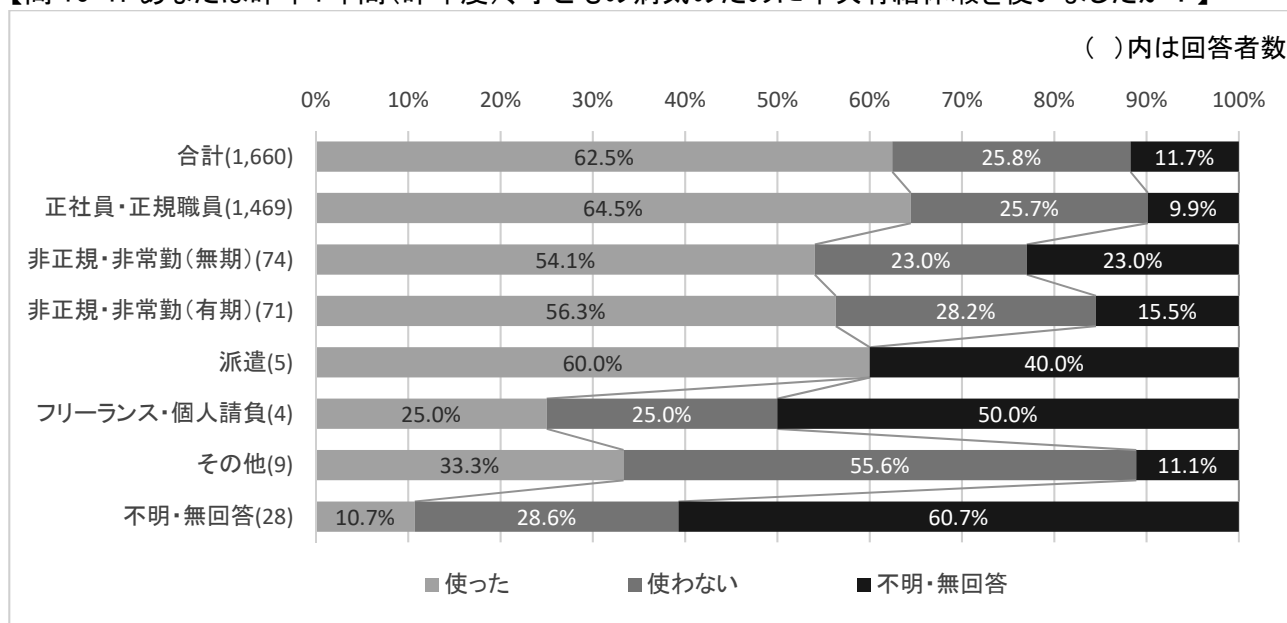


上段:度数 下段:%	子育てに関する両立支援制度の改善にむけて要求したいことは何ですか？（もともと要求したい項目を3つ以内でお答えください）									
	合計	子どもの看護休暇の日数増	子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ	参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充	短時間勤務制度・部分休業の期間延長	代替要員の配置の義務化	深夜業免除の要件の削除	残業制限の期間延長	その他	不明・無回答
合計	100.0	62.0	39.9	49.3	30.0	19.6	9.8	5.1	2.9	8.4
一般事務	100.0	59.4	42.5	50.6	29.9	19.5	1.6	3.9	2.6	11.0
外交・営業	100.0	68.4	36.8	68.4	26.3	21.1	0.0	10.5	5.3	5.3
製造	100.0	66.7	33.3	33.3	44.4	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1
マスコミ関係	100.0	33.3	33.3	50.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3
調理	100.0	63.2	47.4	31.6	5.3	21.1	0.0	0.0	15.8	15.8
清掃	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
販売・店員	100.0	52.6	31.6	68.4	15.8	21.1	5.3	0.0	5.3	26.3
教職員	100.0	70.5	43.2	53.4	28.1	45.2	0.7	1.4	2.1	3.4
保育士	100.0	59.8	30.8	43.0	23.4	27.1	0.0	5.6	3.7	15.0
看護師	100.0	64.8	42.6	48.1	34.7	12.0	24.9	8.2	1.3	3.2
学童保育	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
介護・福祉職場	100.0	56.2	36.2	50.5	15.2	15.2	6.7	1.0	3.8	15.2
研究職	100.0	75.0	50.0	75.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0
その他専門・技術職	100.0	65.6	39.5	56.1	37.5	19.0	2.4	5.1	5.1	4.3
運輸・交通関係	100.0	63.6	27.3	45.5	18.2	36.4	0.0	9.1	9.1	9.1
金融	100.0	42.1	31.6	31.6	21.1	31.6	0.0	0.0	5.3	21.1
建設関係	100.0	40.0	30.0	20.0	30.0	10.0	0.0	0.0	10.0	20.0
通信関係	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
その他	100.0	61.1	41.7	41.7	25.0	27.8	0.0	2.8	0.0	5.6
不明・無回答	100.0	19.2	7.7	19.2	15.4	7.7	7.7	0.0	0.0	65.4

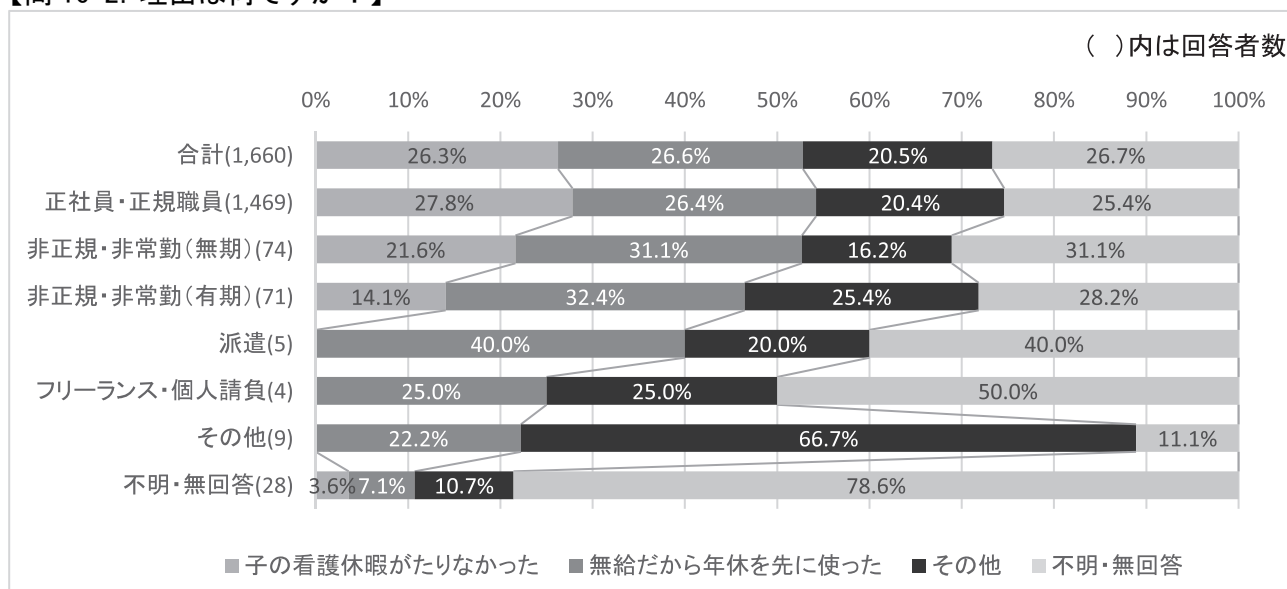
■両立支援制度の改善要求トップ 3 は、正規・無期・有期非正規とも「子どもの看護休暇の日数増」「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」「子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ」

2025 年 4 月の育児・介護休業法の改正により、「子の看護休暇」が「子の看護等休暇」となり小学校 3 年生修了まで対象年齢は拡大されたが、子 1 人につき 5 日、子 2 人以上で 10 日という日数は改正されていない。さらなる改善を求めていく必要がある。職種別で見ると、製造、看護師、その他専門・技術職で「短時間勤務制度・部分休業の期間延長」を求める割合が高い。また、研究職、教職員、運輸・交通関係、金融で「代替要員の配置の義務化」を求める割合が高い。人手不足の現れであろう。

【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？】



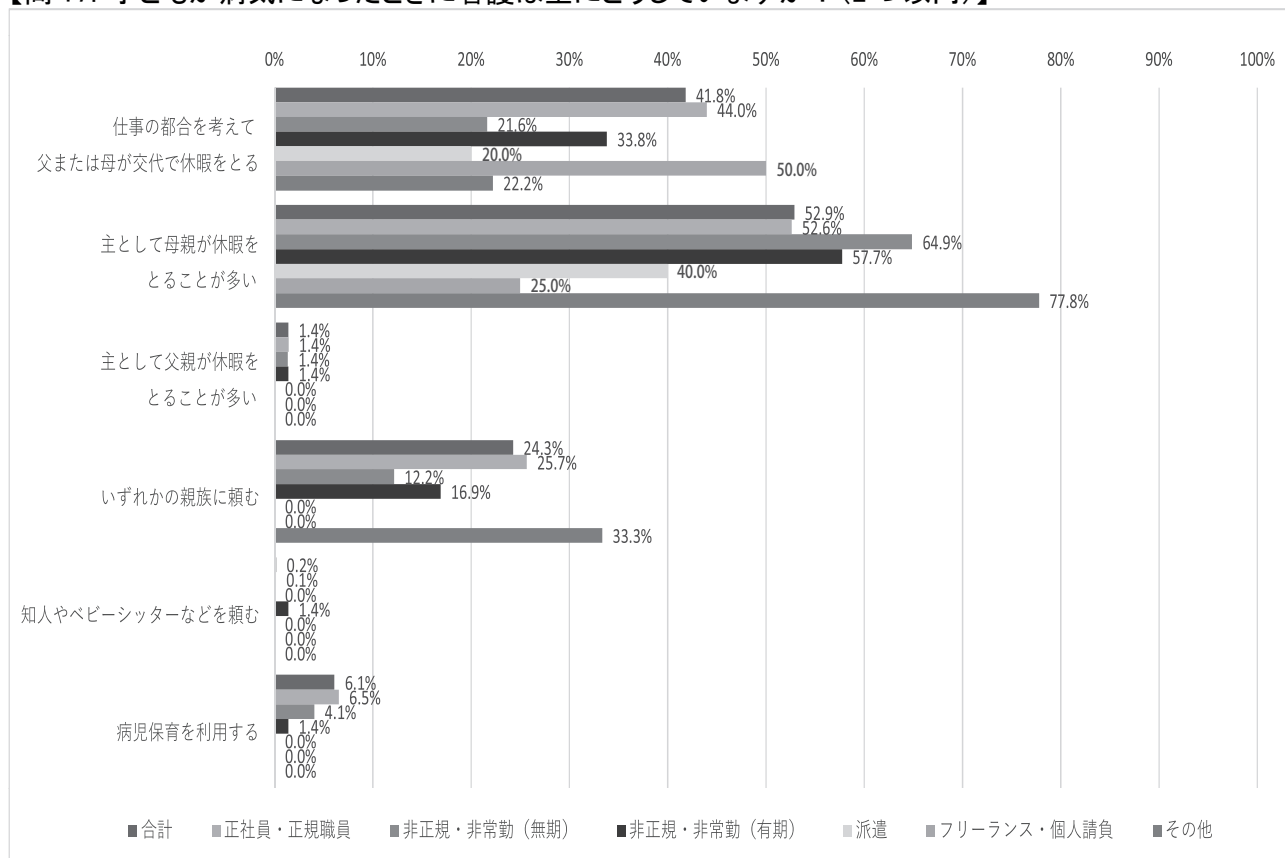
【問 16-2. 理由は何ですか？】



■子どもの病気で年次有給休暇を使った人は全体の 62.5%。無期・有期の非正規では「無給だから年休を先に使った」割合が、それぞれ 31.1%、32.4%であり 3 割を超える

雇用形態にかかわらず、子どもの病気で年次有給休暇を使っていることがわかる。前回調査の 51.6% から 11 ポイントも上昇した。無期・有期ともに非正規労働者は、年次有給休暇から先に使っていること、正規労働者においても「無給だから年次有給休暇から先に使った」という割合が 26.4% もおり、有給の子の看護等休暇の義務化が求められる。

【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：%	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）								
	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	1,660	694	878	23	403	3	101	17	195
	100.0	41.8	52.9	1.4	24.3	0.2	6.1	1.0	11.7
正社員・正規職員	1,469	646	773	21	377	2	96	16	146
	100.0	44.0	52.6	1.4	25.7	0.1	6.5	1.1	9.9
非正規・非常勤（無期）	74	16	48	1	9	0	3	0	13
	100.0	21.6	64.9	1.4	12.2	0.0	4.1	0.0	17.6
非正規・非常勤（有期）	71	24	41	1	12	1	1	1	12
	100.0	33.8	57.7	1.4	16.9	1.4	1.4	1.4	16.9
派遣	5	1	2	0	0	0	0	0	2
	100.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0
フリーランス・個人請負	4	2	1	0	0	0	0	0	1
	100.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
その他	9	2	7	0	3	0	0	0	1
	100.0	22.2	77.8	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1
不明・無回答	28	3	6	0	2	0	1	0	20
	100.0	10.7	21.4	0.0	7.1	0.0	3.6	0.0	71.4

■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、正規、無期・有期の非正規、その他の働き方についてトップだが、「仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる」の割合も、全ての働き方で前回調査よりポイントが上昇

無期・有期ともに非正規労働者は、正規労働者に比べて「主として母親が休暇をとることが多い」と回答した割合が高く（無期 64.9%、有期 57.7%）、「仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる」の割合が低い（無期 21.6%、有期 33.8%）が、前回調査で非正規は、それぞれ 73.5%、15.5%だったことをふまえれば、非正規であっても母にばかり対応が任されるのではなく、父母が協力して子の看護に当たっていることがうかがえる。また「いずれかの親族に頼む」割合も前回 32.2%から 24.3%へと減っている。

【問 18-1. 3歳以上就学前までの子を持つ労働者に「柔軟な働き方を実現するための措置」が 2025 年 10 月から義務化されます。対象年齢のお子さんがありますか】

【問 18-2. 利用したい(している)措置を3つお答えください】

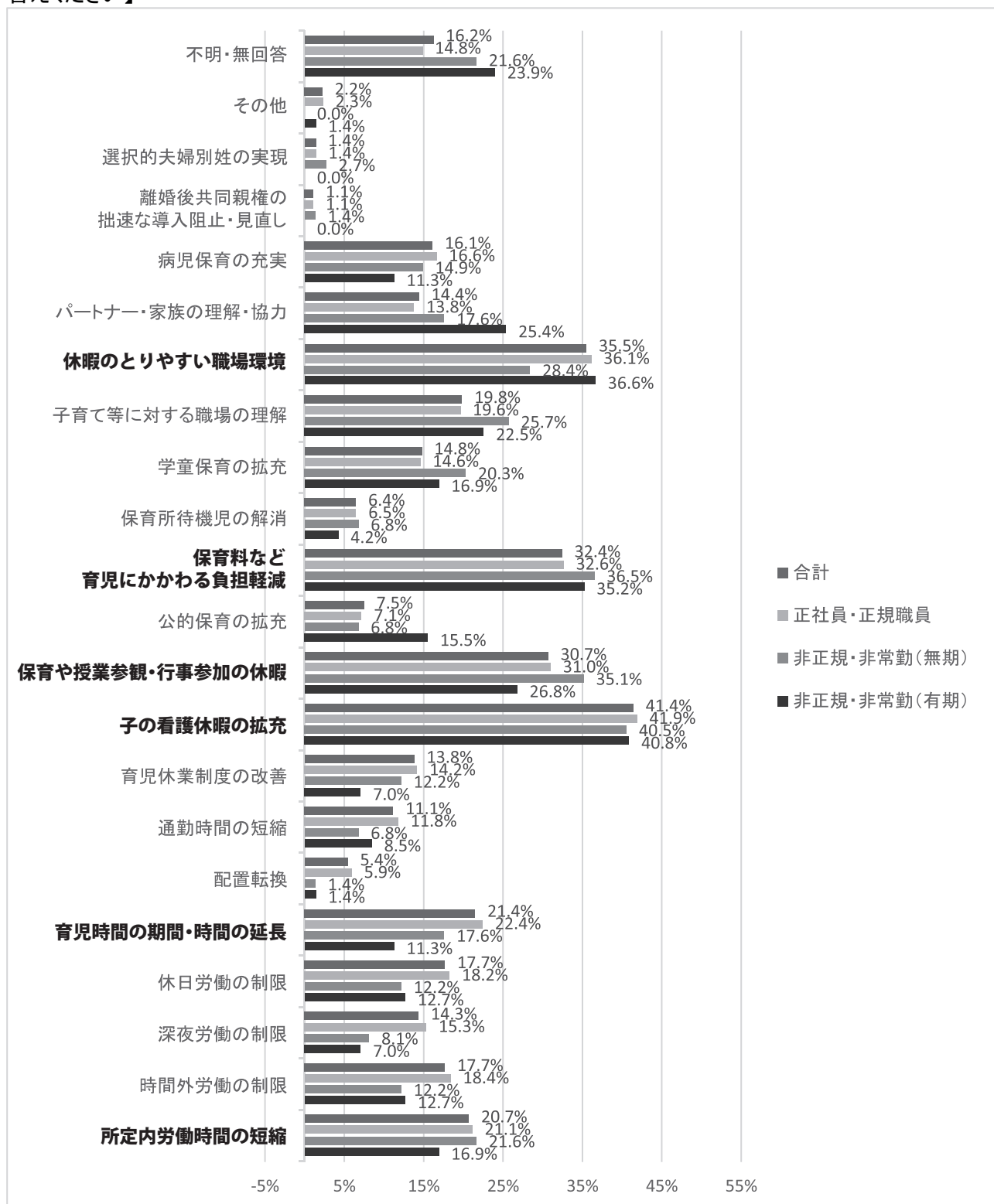
上段:度数 下段:%	利用したい(している)措置を3つお答えください									
	「対象年齢の子がいる」回答計	フレックスタイム制	時差出勤	テレワーク (10日以上/月)	職場内保育施設	ベビーシッターの手配 および費用負担	養育両立支援 休暇(10日以上/年)	短時間勤務 制度	残業免除 (就学前まで延長)	不明・無回答
合計	919	236	234	175	112	94	261	513	248	102
	100.0	25.7	25.5	19.0	12.2	10.2	28.4	55.8	27.0	11.1
正社員・正規職員	844	215	207	159	101	84	242	477	237	92
	100.0	25.5%	24.5%	18.8%	12.0%	10.0%	28.7%	56.5%	28.1%	10.9%
非正規・非常勤(無期)	32	12	9	7	5	6	10	20	3	2
	100.0	37.5%	28.1%	21.9%	15.6%	18.8%	31.3%	62.5%	9.4%	6.3%
非正規・非常勤(有期)	32	7	16	6	4	2	7	14	7	5
	100.0	21.9%	50.0%	18.8%	12.5%	6.3%	21.9%	43.8%	21.9%	15.6%
その他	11	2	2	3	2	2	2	2	1	3
	100.0	18.2%	18.2%	27.3%	18.2%	18.2%	18.2%	18.2%	9.1%	27.3%

■利用したい柔軟な働き方を実現するための措置のトップは「短時間勤務制度」

対象年齢の子のいる労働者に絞って、希望を分析した。正規労働者の56.5%、無期の非正規労働者の62.5%が「短時間勤務制度」を利用したいと考えている。有期の非正規労働者では50.0%が「時差出勤」、43.8%が「短時間勤務制度」を利用したいと考えており、すべての労働者が子育て中の勤務時間や通勤時間帯に悩みを抱えているであろうことがうかがえる。

養育両立支援休暇や就学前までの残業免除、フレックスタイム制も2割以上の労働者が希望している。

【問 19. 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 6 は、「子の看護休暇の拡充」「休暇のとりやすい職場環境」「保育料など育児にかかわる負担軽減」「保育や授業参観・行事参加の休暇」「育児時間・期間の延長」「所定内労働時間の短縮」

前回調査からの変化は、「保育料など育児にかかわる負担軽減」を求める回答が、ほぼすべての働き方で3割を超えた点である。賃上げが進まないうえに、物価高騰による負担増のあらわれであろう。

職種別に見ると、看護師や建設関係で、深夜労働や休日労働の制限を求める割合が高い。また、製造や調理では、所定内労働時間の短縮を求める割合が高いことから、長時間労働が常態化している状況がうかがえる。誰もが7時間働いて暮らせる社会の実現が求められている。

	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	保育や就業参観の休暇	保育の拡充	保育料など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	休暇のとりやすさ職場環境	パート・家族の理解・協力の充実	離婚後共同親権の迅速な導入阻止・見直し	選択的夫婦別姓の実現	その他	不明・無回答		
	合計	100.0	20.7	17.7	14.3	17.7	21.4	5.4	11.1	13.8	41.4	30.7	7.5	32.4	6.4	14.8	19.8	35.5	14.4	16.1	1.1	1.4	2.2	16.2
	一般事務	100.0	23.1	12.0	1.0	8.1	15.9	6.8	19.2	13.6	38.3	27.3	9.1	29.9	6.5	15.3	20.1	29.5	12.0	14.0	1.3	1.3	1.6	24.4
	外交・営業	100.0	15.8	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	31.6	21.1	52.6	52.6	5.3	42.1	0.0	15.8	15.8	47.4	10.5	10.5	0.0	0.0	0.0	10.5
	製造	100.0	44.4	0.0	11.1	11.1	44.4	0.0	0.0	22.2	22.2	22.2	11.1	33.3	22.2	11.1	33.3	22.2	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0	11.1
	マスコミ関係	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	16.7	
	調理	100.0	31.6	15.8	10.5	15.8	21.1	0.0	15.8	15.8	42.1	21.1	15.8	47.4	10.5	10.5	10.5	36.8	10.5	15.8	0.0	0.0	0.0	15.8
	清掃	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	販売・店員	100.0	26.3	10.5	5.3	10.5	26.3	15.8	26.3	10.5	36.8	31.6	0.0	36.8	5.3	21.1	15.8	31.6	15.8	10.5	0.0	0.0	0.0	26.3
	教職員	100.0	20.5	17.1	0.7	13.7	29.5	6.8	22.6	15.8	43.8	30.1	13.0	24.0	9.6	20.5	30.8	45.2	21.9	23.3	0.7	4.8	5.5	5.5
	保育士	100.0	21.5	13.1	0.0	11.2	15.9	2.8	1.9	7.5	29.0	20.6	4.7	23.4	0.9	5.6	8.4	29.9	10.3	7.5	0.0	1.9	2.8	43.0
	看護師	100.0	19.7	25.8	36.7	26.7	25.6	5.2	5.0	15.4	44.7	31.5	5.2	35.6	4.7	13.4	20.2	40.1	13.1	17.7	0.5	0.0	1.1	7.2
	学童保育	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
	介護・福祉職場	100.0	13.3	6.7	6.7	15.2	11.4	5.7	4.8	9.5	33.3	35.2	6.7	23.8	5.7	11.4	18.1	28.6	9.5	11.4	1.9	0.0	3.8	33.3
	研究職	100.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	その他専門・技術職	100.0	23.7	16.6	5.1	19.4	23.3	4.3	11.1	15.0	50.6	39.1	9.5	43.1	9.1	21.7	19.8	32.0	17.8	18.6	1.6	2.0	2.8	9.1
	運輸・交通関係	100.0	18.2	9.1	0.0	9.1	27.3	18.2	9.1	27.3	45.5	36.4	0.0	18.2	0.0	9.1	18.2	45.5	27.3	0.0	0.0	9.1	0.0	18.2
	金融	100.0	21.1	26.3	0.0	5.3	10.5	5.3	10.5	10.5	31.6	15.8	0.0	26.3	5.3	0.0	10.5	47.4	15.8	5.3	0.0	0.0	0.0	26.3
	建設関係	100.0	10.0	20.0	20.0	30.0	0.0	0.0	10.0	10.0	20.0	10.0	0.0	20.0	30.0	30.0	40.0	40.0	50.0	30.0	10.0	10.0	10.0	10.0
	通信関係	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	その他	100.0	16.7	19.4	2.8	13.9	22.2	11.1	22.2	5.6	41.7	25.0	11.1	33.3	8.3	11.1	25.0	41.7	16.7	22.2	0.0	5.6	2.8	13.9
	不明・無回答	100.0	11.5	11.5	7.7	19.2	11.5	0.0	0.0	7.7	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	7.7	19.2	11.5	3.8	0.0	0.0	7.7	57.7

自由記載欄から

自由記載から抜粋

《女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・健康実態調査》

ジェンダー平等

- ・男女関係なく、休みたい時に休める職場、時間外労働をなくして欲しい。母親の職場が気を遣ってくられても父親が多忙だと母親の負担が重く、仕事にも影響が出ている。
- ・女性だけでなく、男性の労働条件も改善できれば良いと思う。ジェンダー平等は進んでいないと思う。まず、ジェンダー平等を訴えていきたい。
- ・古い考えを持った人が退職しないとジェンダー平等はなさそう。古い考えの人以外の年齢層もジェンダー平等を考えた事もない人や、考える余力のない人が多ければ、難しい。
- ・ジェンダーについては、世の中の考え方も変化してきて自分の中でも男女のこだわりが少なくなっている。LGBTQの方について、これから先の対応を考えておく事は大事そう。
- ・女性も男性も、それぞれの立場を理解して相互にリスペクトする事が大切な気がする。
- ・男性職員の中で女性職員を見下している人もいる。全ての人ではないので仕方ないと割り切るしかないように感じる。
- ・女性が多い職場だが、男尊女卑を感じることもある。結婚や恋愛について干渉してくる人がいる。特に若い職員や独身の職員に対して。
- ・育休や保育園お迎えなどで仕事から離れる時間が多い分、男性社員の方が評価される機会は多いと思う。
- ・お茶くみをするのは女性のみという考え方、今の時代、おかしいと思う。

昇進制度・業務評価

- ・育休、産休を取ると、昇進が遅くなる。勤務先は、出産適齢期ぐらいで初昇進となる為、遅くなりがち。もう少し早い段階で昇進をさせてほしい。
- ・昇給する年令を上げて、仕事にやりがいがある様にして欲しい。雇用形態によっても仕事内容、夜勤等が正社員と同じなのに、給料が見合っていない。精神病院の状況をもっと知って職員がどれだけ大変な勤務を送っているか知って欲しいのと何かあった時、もっと職員の事を守って欲しい。

制度について

- ・色々制度はあるけれど利用するまでのハードルが高い。相談しても行動に移すことが少ないと思うので無駄だと思ってしまう。今の時代は多様性と言われており思考を柔軟にして物事を検討しなければならないと思う。

管理職登用

- ・女性が管理職につくことを望む。後輩の女性の昇進を心から応援している。その理由は、広い意味での“ケアの視点”を職場内に浸透できると思うからである。
- ・民主的な職場だが、役員に女性はいない。見えないバイアスがあると同時に、長時間残業して成果を出してきた人が多いからではないか。
- ・女性に対する根強い差別を感じている。管理職のジェンダー平等意識をアップデートしていただきたい。
- ・圧倒的に女性の多い職場ではあるが、事務長などの管理職は結局男性がほとんどで女性がほぼいないのが現状。しかし、患者も上の者の対応を希望する時、女性だと相手にせず、男性なら対話ができるという、古風な考え方が未だに多く致しかたないとも考えられる。

- ・女性管理職が少なすぎる。

手当

- ・結婚で女性が世帯主になったが住宅手当での支給がなかった。独身の時は貰えていたのに。女性だから世帯主になっても駄目だと言われていた。
- ・手当で等で男女不平等とすることが多々ある。見直してほしい。(仕事内容は男女関係ないのと思うこともあるので)。
- ・子育てしている場合に休み等が優先される事はとても良い事であり理解しているが、土、祝祭日の出勤の偏りはどうしても否めない。仕事内容は毎日、変わらないのに職員の人数変動あり、多い日はスムーズ、少ない日は大変であるが給料は同じで不公平感は強く感じてしまう。ある程度のスムーズな人数より下回った時には手当てが加算される等あれば休んだ側も出勤する側も気持ちよく働けると感じる。

人権

- ・利益追求で人を大事にしない。経営者の現場を知らない人が紙の上の数字だけを評価している感じがする。医療現場は（別の現場でも）人を大事にしないと、まわらないって何でわからないんだろう。
- ・何事も当事者にならないとわからない現状だと思う。その人の立場になって考えられる環境づくりが大切なのかとも感じる。ただ、権利の乱用は絶対に避けてほしい。節度を保っての平等を求める。

制服

- ・制服（事務職）は、体のラインが目立ちとても嫌だ。男性と同じようなスタイルでなぜダメなのか教えてほしい。寒くもないのに体のラインをかくためのカーディガン着用は不快。何とかしてほしい。性差があることの理由は何ですか？
- ・女性事務系職種には制服がある。男性はないので女性もなくていいのではと思う。

労働・職場環境の課題

- ・夜勤があることが当然だと仕事をしてきたが、夜勤をするにしても、時短や業務軽減となるようなルール作りが必要であると思う。そうでなければ、若い人が看護師という仕事に魅力を感じてやりがいをもって働くことができないと思う。
- ・職場内のコミュニケーション、情報不足によって業務に影響が出ている。役職のある人の仕事量が多く、相談したくてもできない。相談していないことを逆に注意されることもあり、発信のしにくさがあることを伝えても、改善のない中で、悪循環がみられる。そういった環境を他部署の管理職もみてみぬふり。
- ・体調がよくない時に周りのスタッフや上司に遠慮なくお互い言い合える職場風土にしようという体制・雰囲気が個々のモチベーション向上・維持につながり時間外業務も減ると思う。
- ・ワークライフバランスを大切にしたい。残業もなるべくなくした環境が良い。休日は、心も体も休め、趣味を楽しめるようになりたい。職員が退職しない職場の環境がよりよくなると良い。
- ・年齢層が高くなってきている。若い人は入ってもすぐ辞めてしまい続かない。若い人に長くいてもらえる会社になってほしい。
- ・皆が穏やかに仕事のできる環境であってほしい。
- ・小さい会社だからこそ、話しやすい雰囲気づくりや日々の中での交流をするべきだと思うが、現状そういうコミュニケーションがとりにくい。話しやすい環境づくりに努めて欲しい。
- ・助け合いの出来る、何でも気軽に相談出来る職場であってほしい。

- ・しっかり自分の意見を言える職場。
- ・プライベートと仕事のバランスが保てる労働環境を求める。
- ・育児している人だけを配慮するのをやめてほしい。それによって負担増の周りにも補助すべき。
- ・辞職したくても、業務や環境のせいで言いだしにくい。用事もないのに休むことの申し訳なさ、罪悪感で休むに休めない。
- ・急に休まなくてはいけなくなった時に、「休ませて下さい。」と言しやすい職場でないと、不安。
- ・皆が、平等に休みが取れる職場を望みたい。
- ・週休二日制にしてほしい。切実。とにかく自分が体調悪いときに休める休暇日数がほしい。
- ・1週間風邪が長引いた時があったが、一年目で有給が足らず休めなかった。
- ・働き方改革などで労働時間短縮の時代だが、未だに祝日や土曜日に出勤がある。会社カレンダーによる休日では人員も入ってこない。
- ・完全週休2日制になること。
- ・長期休暇（1カ月位）を連続でとれるようにしてほしい。
- ・もう少し、人に気を使わずに楽に仕事や休暇が取れるようになれば良いと思う。
- ・平日勤務時間延長でもいいので、土曜日出勤がなくなるか、出勤時間がゆっくりになってほしい。
- ・通勤（満員電車）が辛いので、在宅勤務できるようになってほしい。

労働安全衛生

- ・他職と一緒にの部屋で働いており、他職場からの騒音がひどくて集中して仕事が出来ない。衛生管理者の見回りもなく労働環境は悪い。
- ・管理エリア内のエアコン設定が問題。節約・節電を盾に職員の労働環境を無視しすぎている。夏は熱中症になる寸前で辛い。エアコンを付けても自動的にオフになったり、設定温度が高すぎて（実質28度設定、室温30度）職員の事を軽視している。エアコンがダメなら他の対策も考えてほしい。
- ・耐震等に不安があるが改善しようとしなため不安しかない。
- ・事務職だが、重い物を運んだり、持ったりする事がある。腰が痛いことで自分がいつか仕事が出来なくなるのではと思い不安がある。
- ・事務職なので一日中座った姿勢が悪いように思うが、なかなか運動する時間が取れない。

業務課題

- ・仕事がまわらなくなるような人員配置をやめてほしい。引継期間をしっかりと設けてほしい。役員にはせめて、どの課がどんな役割を担っているか知ってほしい。
- ・「事務」採用だが「医療クラーク」業務をしている。患者対応、医局内・院長秘書業務、診断書等の仕事もしている。「事務員」と「医療クラーク」の賃金は実際、他の病院でも一緒にの扱いなのか知りたい。
- ・仕事以外の仕事が多い。（研究・委員会・係活動など）勤務時間内で、できるものであればいいが、家に持ち帰りやることもあるため、休養できない。子どもとの時間がとれない。
- ・デジタルツールを使い業務の標準化をして欲しい（知識、ルールの人権化を防ぎ、誰もがその業務を行えるように）
- ・実力以上の仕事を担っていると感じる事がある。

病気治療中の方からのご意見

- ・産休、育休の方の時短勤務は保障されているが、病気治療と勤務を両立している人には、子育て中の人の仕事の肩代りがあり、何の保障もない、保障は平等であってほしい。

両立支援—介護

- ・介護との両立が本当に難しいと感じる。夜中に何度も起きる家族を看つつ、日中も働くことに体力の限界を感じる。「好きな仕事を辞めたくない」「家で生活したい家族の希望もかなえてあげたい」ささやかだけれど大切な願いだ。いずれ、1つを諦めなくてはいけない時が来るのが悲しい。
- ・ケア労働者は仕事との両立が難しい。現状の介護休業制度は、病状の変化など先が読めない場面が多々あるため、取得のタイミングが読めない。介護認定は申請してから1ヵ月以上かかるなど、想定されている状況と現実には乖離があるのではないかと。介護者が社会と断絶されることのないよう、職場復帰（社会復帰）できる環境整備を。要介護者と良好な関係を続けられるように支援をお願いしたい。

ハラスメント

- ・上司からパワハラで何度も仕事をやめたいと思った。今も思っている。
- ・パワハラを受けて職場に訴えたがまったく改善されず逆にされている自分が、他部所に配置換えされ不当であると思う。何度も相談したが結局人事考課も、パワハラをしている本人による評価が入ってしまい、訴えても「仕方がない、我慢してほしい」と。もう、評価が出ているものは変えられないと。本当に、どうかしている。これ以上はどこに訴えていいのかわからない。
- ・ハラスメントを上司に訴えても適切に処理できない。事実を説明しても、ゆがめて受けとり、「無かったこと」にする上司もあり、全く信用できない。管理者のハラスメント問題があったのに、職場内での研修もない。問題に対して真剣さがなく、信用できない。
- ・パワハラを受けてもみてみぬふりをする職員たち。それは、周りもパワハラをしているのと同じだと思う。
- ・自分の行動や言動がパワハラになる自覚をもってほしい。そのためには学習が必要だと思う。上司は、そのことを理解しているのに対応していない。できていないことも問題と思う。大人の「いじめ」の様なことは早目に教育してほしいと願っている。
- ・年上の職員（勤続数十年）に、上司が何も言えず、やりたい放題でパワハラが横行している。
- ・各々の部署でハラスメントの問題を抱えている。自分の部署に直接的な影響はないにしても憂うつな気分にはなる。
- ・医師のパワハラが多くあり、医師はパワハラしてもほとんど看護師は泣き寝入りするしかないのが現状。働きやすい職場にしてほしい。
- ・ベテランによる若手スタッフの無視、陰口が多く、夜勤等、スタッフが少ない時に精神的にしんどい。シフト調整など、師長も気にかけてくれているが、根本的な解決になっておらず、若手が順番にしんどい思いをしている（その時いる若手にだけ態度があまりに悪い）。

セクシャルハラスメント

- ・卑猥な話をされ不愉快だった。上司に相談したがあまり相手にされなかった。

カスタマーハラスメント

- ・患者からのカスハラを何とかしてほしい。もっと強化すべき。自分の県の取り組みは遅れていると思う。
- ・患者からの暴言・暴力やセクハラが軽視されていると感じる。相談窓口を分かりやすくしたり、患者と職員の間に病院が入って対応したりしてほしい。
- ・看護師も人間だ。患者が病気であっても暴力を受ける理由にはならない。病気だから仕方ないという

言葉で片付けないで欲しい。給料もそこまで高くないが暴力、パワハラ、不規則勤務のため看護師をやめる人が多い。

- ・患者、利用者に気を使い、医師や看護師等に気をつかい、常に気が張りつめている。何かあると、クレーム、カスハラ、になりかねず、(と言われかねず)、それがまた、いつもアンテナを張っていないといけないので気持ちの負担になる。
- ・利用者から暴力を受けてもこちらの立場に立って考えてくれない。

将来に対する不安

- ・結婚はしたが、妊娠、出産をする気になれない現状。希望部署に配属されており、今のキャリアを捨てたくない。キャリアアップしていきたいのに、妊娠、出産に伴い、異動になるだろう。出産できるリミットは近づいてきているが、家庭と仕事とどちらを選択しても、後悔すると思う。また、子を養えるほどの賃金をもらっていないので将来が不安。
- ・いつどのタイミングで子どもを産むか悩ましい職業だなと思う。自身の能力アップや周囲から戦力として求められる状況と生物として早く産む事の安全性と…。また、子どもを授かってから今まで通りの職場で働き続けられるかも不安がある。
- ・フルタイムで夜勤をしながら家事、育児、出産をしていくことに将来不安しかない。仕事を辞めれば収入が減り不安定な生活になる。週休3日制度など働き方の選択肢が増え仕事とプライベートの両立が出来る世の中に期待している。

人員不足による影響

- ・人員不足のため具合が悪くても休みにくく、有給休暇を使用せずに月内に休みを交換するため後半の勤務が辛くなるため、仕事に出ている。有給休暇を取れるように呼びかけ、規定してほしい。(上司への意識づけも)
- ・人員不足のため、ライフプランが立てにくい。仕事や自己研さんを優先して妊娠・出産が先送りになる。同世代の女性が多い職場では産休が重なり、残った人に負担がかかる。子育て世代が多い部署も、フォローは残った人が負担するしかない。またそれを口にするのははばかれるので言えない。子どもがいなくても、早期の更年期のような症状で体調が悪いこともあるが、子どもがいる人が優先のような気がして、自分は無理をして出勤するのも仕方がないと思う。
- ・人員不足による業務過多、不平等感を感じる事もあるという部分が少しでも改善されるような要求ができると思う。
- ・人手不足で仕事量増で残業も多い。通勤時間も長いので帰宅して寝るだけ。
- ・慢性的な人手不足が各職場でおきており、若手が退職を決断することもある。どの分野でも聞く話だが厳しい。働き続けることができる職場づくり、制度を分野を越えて交流できる場も必要。
- ・人員減で、仕事量は増えるのに給与は上がらない。まともに休憩も取れない事も多くサービス残業もある。人員増、給与アップで休める状況にして欲しい。体調不良等でしか休めない。それでも休みにくいのに体調不良で休む為に使った年休をカウントして5日に含められても休んだ気はしない。モチベーションは下がる一方。
- ・毎月退職があるが十分な補充がない。あっても新人で教育から始める必要があり、手がまわらない。
- ・職員数を増やしてほしい。赤字と言う言葉を耳にすることが多くなり、うんざりする。経営難であればどう対応していくのか検討希望。金の数値だけみるのではなく現場をみてほしい。
- ・人員不足による職場の雰囲気が悪くなってきている。

- ・人員不足にて業務が困難。長期休業や（育休等）育児時短等の制度を整えていく事はとてもいいと思うが、欠員をどううめていくの方が残された職場にしわ寄せがくるので、なんとか人員確保の手段を整えてほしいと思う。
- ・いつもギリギリの人員で働いている。休むと他の人に迷惑がかかる。忙しくても自分がガマンして動くしかない。しんどくても病院に行く気力がない。
- ・人員不足、全体の人数はいるが育児時間の方たちは、朝遅く夕方も早く帰宅するため、フルタイムで働ける人の配置を増やしてほしい。
- ・休みを取らないといけない理由は何にせよ代替要員をおく制度ができれば皆平等。不平不満は全くなくなると思う！先に休みだけ充実させないで。残ってる人に配慮を。

人員不足：医療現場

- ・とにかく人員が少ない。募集しても来ない。患者の安全を守るために、スタッフは体調が悪くても無理して出勤をしている。夜勤もあり生活リズムも乱れているのでどれだけ注意していても体調管理が難しい。賃金も少なく、生活も苦しい。職場環境の改善がなければ、スタッフは疲弊していくばかりだ。
- ・就業前のサービス残業、時間外の委員会業務…超勤とれるようになると嬉しい。上司が今日は超勤とっていいよと言うが、毎回ではない。本来委員会の業務も時間内に行いたいのが、人員不足の為、中々、勤務時間内に行うのは難しく、時間外になってしまう。
- ・看護師不足のため、少しの体調不良では休めない。年休希望を出しても取れない。病気で休んだ時、年休を付けられ、1～6月までにその年休1日しか取れなかった。
- ・人が不足しているのには必ず理由がある。早めに対応しないと医療・福祉の現場は崩れると思う。
- ・医療の現場はリスク管理等年々きびしくなり仕事内容に見合った給料でないと、今の若者はすぐに退職してしまう。人員不足する原因が多すぎる。
- ・低賃金・サービス残業、更に業務内容が変わり、入社して来た時より人員は少ないのにカルテ入力だけでも1.5倍位入力することが増えている。「コストのため」と言われるままやっているが、そのコストってどこに使われているんだろう？と時々思ってしまう。仕事のモチベーションを上げるためにも、せめてもう少し夜勤手当が増えてくれたら嬉しい。人材確保と看護職員の採用もしてもらいたい。
- ・とにかく人員不足。日々の訪問は精一杯。書類作成等の業務のため残業、常勤看護師2人で24時間対応のため、休日でも休みとはいえない状況。心身共に限界。パート看護師が常勤を希望したのに採算がとれないと言われ却下、退職した。私たちはプライベートも全て犠牲にして、働き続けなければいけないのでしょうか。
- ・ずっと人手不足で、スタッフで何人か休みが重なると仕事が回らず、出勤しているスタッフにかなりの負担がかかってしんどい。人手不足が深刻すぎる。残業が多くて、疲労が強く、休みの日は動けない。
- ・人の命を扱う仕事なので、常に学習する事が大切なのはよくわかっているつもりだが、内容によっては、本当にここまで学ぶ必要があるのか？デスクワークも人員が足りないと常に言っているのに、私が看護師になった頃より、明らかに増えており、その分、ケアがおろそかになってしまっている。現状を政治家や現場にいない大学教授とか、わかってくれているのかと感ずることが正直に言うところ。准看でも良いので人員確保が大事なのでは？
- ・人員不足で多忙な中、求められることは多く逆に賃金upはないので、メンタル・体力的にもとてもしんどい。

- ・とにかく人員不足。診療報酬もひき下げられ、どうしたら稼げるか、どうしたら効率良く働けるのかばかりを管理者は考えていると思う。もっと大事なことは置き去りとなっている気がする。過密な労働の中で、いつかミスをおこすのではないかと不安に思う。ミスがおきると「私でなくてよかった」と思ってしまう。
- ・人手不足が顕著。安全に医療を行うことができないのでは…？

社会保障（診療報酬）

- ・デイスサービスのリハ職として勤務している。利益が出にくく、管理や病院医師から、実績を上げないとつぶすといわれて働いている。稼働率は保っており、質の面でも良く、利用者からの満足度も高いが、そのことについての評価は一切なく、数字でしか判断されない。
- ・診療報酬も今のままでは、病院がつぶれてしまう。
- ・医療、介護の現場で働く仲間たちが辞めないで済むように、健康に生きていけるように、診療報酬の改善をお願いしたい。
- ・医療・介護現場の労働環境は、国の制度に左右される部分も少なからずあり、締め付け、経営悪化が、将来への不安にもつながっている気がする。不安なく働けることで職場のみんなもやりたいケアができる、元気に仕事ができる、になると良いなと思う。

賃金

- ・生活できる賃金
- ・物価高騰のため、賃金アップして、心に余裕を持った生活を送りたい。
- ・給料は、社会情勢も考慮して、ちゃんと需要と供給を満たせるようにして欲しい思う。
- ・同一労働同一賃金！！
- ・賃金アップと定期昇給。
- ・通院費用がかかるし心労もすごい。強く賃上げと女性の働きやすさを求める。
- ・賃金（手取り）が少なく、常に退職が頭にある。今後、どんどん昇給していくならやる気が出るが、10年勤めた先輩職員から手取りは1年目とほとんど変わらないと聞いて、それなら続ける意味がないのでは？と思う。物価は上昇し続けているのに。
- ・低賃金の中このまま5年、10年続けられるか自信がない。なんとか賃金を上げてほしい。
- ・賃金が上限されており働く意欲がわからない。定年が近いので退職は踏み留まっているが、もう少し若ければ退職していると思う。
- ・男女共に、賃金アップ。(65歳以上)
- ・定年後再雇用でがんばる方々がいる。待遇改善を望む。
- ・一部能力給や査定制度も取り入れてほしい。
- ・賃金を上げないなら副業を認めてほしい。生活が苦しくて、仕事へのモチベーションも下がる。正職であることで、副業が認められないのなら、パートにかわりたい気持ちが出てきている。

ケア労働者の賃金

- ・看護師の社会的地位や賃金自体が低すぎる。ケア労働が家事や育児の延長としてみられている状況がいつまでも改善しないと感じる。
- ・看護師は“女性の仕事”だったため、現職場の男女差は感じないが、“命をあずかる”“夜中も働く”仕事の割に賃金が安いと感じている。働き始めの数年は、一人暮らしはできない額だった。今もその状況

は変わっていない。一病院だけの問題ではないと思う。

- ・手当もないのに、役職をしたくない。気苦勞もあるし、給料も変わらないのに、やらなければいけないことが多く、仕事をやめたくなる。委員会も大変、本当に必要なのか考えてほしい。
- ・前残業や委員会、研究、研修等の無賃金は改善すべきであると感じる。看護師には暗黙の了解で済まされていることが多すぎると強く感じる。
- ・仕事内容に見合った賃金でないと感じる。資格を取得して頑張っているのに評価は低く、(資格取得者は他のスタッフよりできてあたり前とされる) 努力がなかなか認められないと感じる。手当もなく、取得にかかった費用分、とりもどせない。
- ・賃金が上がらない。人手を増やすためにも賃金 up は至急必要だと思う。
- ・給料のベースアップをしてほしい。人事考課は相対的評価でなく絶対的評価にし、その人に見合った給料を支給してほしい。
- ・必要不可欠な職業なのに給料が安い。
- ・医療分野、介護分野はこの先も必要とされる場であるのに、一般企業の正社員より年収が低いのは全体的に見ても不当であると感じている。身体的、精神的にも大変であり、専門分野であることから、もっと仕事に見合う年収にしてほしい。
- ・友人の給料を聞くとみんな自分より多く、仕事へのモチベーションが下がる時がある。また他職種が雑談をしていたりするのを見かけることがあり、自分たちはすることが多くて必死に業務をしているのにそれで同じ給料をもらっているのはずるいと思う。看護師という職種は血液による感染リスクが高いため危険手当があってもいいと思う。
- ・人手不足で賃金があがらない状況で身体が辛いのに年休は取れず、夜勤もしていかななくてはいけない過酷な状況で続けて仕事できるか心配。賃金 up しないと、これから増々、人手不足となりつぶれてしまう。医療職、もっともらってもよいと思う。見合っています。見合った賃金を！お願いしたい。
- ・賃金引き上げ、人員増加、休日・休暇の増加してもらいたい。
- ・仕事に見合った給料をいただきたい。
- ・基本給を上げてほしい。時短勤務でも残業しなくてはならない業務量がおかしいと思う。
- ・休日出勤や夜勤が少なくても、家族を養い、趣味活動にとりくめる給与と休日が確保できる仕組みにして欲しい
- ・介護職の賃金が安すぎる。国、国民、社会全体の介護職への理解を求める。

正規・非正規の格差

- ・正規になる前に、パート勤務していた。仕事内容は変わっていないのに、経験年数は認められなかったし、年令的にも、給与は生活給であってほしいと思う。働いても生活はとっても苦しい。
- ・正規雇用と非正規雇用との格差是正(給与や待遇 e t c) 非正規の待遇が悪すぎる。
- ・正社員と比べるとパートは賃金がとても安いので改善をお願いしたい。ストレスチェックは週 20 時間以上の人が対象だが何故なのか？ 週 20 時間以内の人はストレスが無いという判断なのか？
- ・仕事内容は同じなのに、正職とパートの格差。残業もパートは、1.0 から正職は 1.25 からと同じ残業しているに、あまりおもしろくない。
- ・仕事内容が更新されて仕事が増え、人員も変化せず、忙しい毎日。正社員希望を出しているが、5 年以上変わらない。自分の好きな仕事で、やりがいがあるので続けているが、友人の現状と比べると悲観してしまう。
- ・契約社員 10 年目だが、時給が上がらない。(日給が決まっているため) 物価高で会社も大変なことも

分かるが生活も大変。仕送りもしないといけないので。

- ・正社員になるための試験を3回受けたが不採用だったため、自分の評価は低いと思って受けなくなった。
- ・正規雇用と非常勤で、どれくらいの賃金格差があるかは知らないが、相当なものときいている。実際の仕事量に大差はないのにこの格差には理不尽なものを感じる。能力・仕事量に応じた給与計算をして欲しい。
- ・雇用形態での待遇格差も改善していただけたら、働きやすくなるのではと思う。正社員登用やボーナスや昇給などあればキャリアを考えて働くことが可能で、モチベーションアップもできるが、現状何もなく、長く続けて働きたいとは思えない。
- ・非常勤でも退職金制度があってほしい。
- ・非正規にも「子の看護等休暇」があると良いと思う。
- ・正職は気にせず、休みが取れるが、非正規は、賃金に響くので具合が悪くても休みづらい。
- ・非正規が多いため、体が少々だるくても休むと賃金にさしさわる。正規雇用を基本として平等な給与体制がとられるべき。
- ・非常勤職員が女性が多い。正社員と同じ業務でありながら賞与などないことをなんとかならないかなと思う。
- ・常勤、非常勤の仕事量の調整もしくは、待遇の格差の調整。
- ・今の時期は新人さんの方でいっぱいなのは分かるがパートからは言いにくい。
- ・いつもパートは後回しだ。
- ・パートは10年経過したら給与が上がらず1,000円止まり。退職金制度がない。賃金が安い上、退職金制度がないのは、老後が不安。
- ・入社時、時給が高いからボーナスはない。パートだから退職金ないと言われたけど、現在物価高の為、生活が苦しい。
- ・ボーナスがないのに同じ労働条件で働いているパート、もっと大切にしてほしい。例えば、個別に話す時間を作るとか。年に2回予定されている面談も去年は1回しかしていない。
- ・生活の為に仕事をしているので、パートの自分としては年末年始やゴールデンウィークが全て休みになるのは相当きつい。
- ・ヘルパーの仕事はとてもやりがいを感じられ好きだが、社会的地位が低い、給与も低い。
- ・「ホールヘルパー」という名称はあまり専門性がないお手伝いさんの様な印象を与えてしまっていると思う。

定年雇用延長・定年について

- ・60才（定年）までがんばろうと思っていたが、62才迄定年延長になった。既に業務が辛くなっているのに2年長くがんばらないといけないと思うともっと辛い。
- ・定年を越えて体力の低下を感じ、今迄と同じように働く事は出来ない。
- ・定年再雇用でパートとなり立場の違いや福利についての不条理さを感じるこの頃。“時給分だけ働けばいいか”という後ろ向きな気持ちになっている。
- ・同じ仕事をしているのに、再雇用になったため賃金がかなり減ったのでモチベーションが上がらない。

健康状態について

体調面

- ・心身ともに不健康が積み重なってしまっている。身体がきつかったり、調子が悪いと感じても、余程のことでないと休めないし、直ぐ受診ができない。受診しないとしないで「なぜ病院にかかってないのか」と追及され、かかって悪い所が見つかり病休すると、露骨に嫌な顔をされ、なかなかすぐに治らず仕事をしていてもまだ治らないのか、病院には行っているのかと言われ、出勤しても休んでも結局何をしていても嫌な思いをすることになっている。
- ・疲労のため、動くのが大変な日があるが、休めない。休む（体調不良）と受診がセットであるのは、休みにくくしている。体を休めるのが一番なのだが受診すると待ち時間に座ったりしているのが苦痛で大変なので、受診しなくても良くしてほしい。
- ・若い人達のためにがんばってやりたいと思うが、（休みたい時に休めるように）自分の体力がついていなくなった。定年が、一気に5年も延びたらどうしよう…
- ・体調不良などで診断書が出されていても、まずは有休消化をさせられる労働環境を改善して欲しい。
- ・ペーパーレス化による、パソコン作業の影響で、ドライアイ、肩こり、首・背中の中の痛みの発生のため、起立時に下半身の痛みも発生。受診（外科や眼科、整骨院）増加に伴い、家計を圧迫している。体調不良を生む働き方のしくみを変えるべきだと思う。
- ・偏頭痛（天気痛）も年々増えているので、生理休暇と同様にこのような休暇も作ってくれるといいなと思う。
- ・定年まちか、残業が続くと辛い。30代の社員、若手と同等には働けないと思ってしまう。
- ・遅出勤務があると時間が不規則になるため、睡眠不足により業務効率が低下する。
- ・女性が妻として母として健康に長く働けるようになってほしいと望むが、男性社会においてはその理解が根本から浸透しておらず状況として大きく変わっていないと感じる。
- ・男性よりも明らかに体力が少ないので、出張時のアポイントを増やして、時間外移動が当たり前というスケジュールを見直してほしい。翌日が平日の場合疲れがとれない。
- ・職場では良くも悪くも勤務に男女差がなく、男性なら続けられるギリギリの負荷で勤務が組まれている。そのため女性がその負荷にたえられず、体調を崩し業務に制限がかかったり、退職を与儀なくされている状況。ただ男女均等を目指すのではなく、それぞれに合わせた勤務ができるようになれば良いと思う。
- ・体調不良時に休める休暇がほしい。

母性保護について

生理休暇

- ・多忙の中で、勤務人員削減のため、生理休暇を取得したくても、1人でも休めば業務がまわらないので、（または夜勤）休めない状況にある。体調不良のときに、休める環境にしてほしい。女の多い職場なので、生理に対する理解はあると思うけれど。
- ・生理休暇は1度も取ったことがない。皆が休みやすい環境をつくることできれば生理休暇の存在ももう少し皆に分かってもらえるのかもと思う。
- ・職場によって生理休暇の取得率にムラがある。外勤営業は顧客訪問や打合せなど、日程変更が難しい場合も多く、取得しようと調整している間に生理が終わる。
- ・日常生活に支障のでるレベルで症状があるが、「生理で休む」とは言えない。個人差のあるものだし、プライベートで、更にとっても繊細な事なので、上司に言うだけでもハードルが高い。生理痛の疼痛ス

ケールやその他の症状を、婦人科とかで測って数値化し、職場に提示できたりしたらいいのと思う。

- ・生理休暇の名称を変更しとりやすくすべき。取得範囲も広げて欲しい。
- ・生理休暇は取りづらい。名称変更でリフレッシュ休暇としてほしい。
- ・生理休暇がとりやすくなるよう、直属の上司以外の女性社員に伝えても良いような制度にして欲しい。
- ・生理休暇が無給なのか有給になるのかも不明。男性上司に伝えにくいと感じることもある。
- ・パートなので生理休暇があるのかもはっきり分からないが、あるのであれば薬を飲んでも辛い時があるので、使用したい。
- ・有給休暇とは別に、給与保障のある生理休暇がほしい。
- ・生理休暇などを必要ないと外部の上司から言われたらしく無くなった。これはハラスメントにならないのか。
- ・母性保護、女性は月経をとめる（薬服用）もあるので、そこも考えてほしい。
- ・生理の時のナプキン無償化にして欲しい。生理休暇をもっと広めていると、自分も取りやすい。また、生理前に特にイライラしてしまったり、悲しくなったり、感情の振幅がすごいため、なにか、制度をつくってほしい。
- ・生理休暇は生理でないととれないのか。排卵時、不調でお腹が張って痛くて動きたくない事がある。
- ・生理休暇は、毎月取得しているが、翌月のシフトを立てる時に予測し休みをとる形のため、生理になった日（つらい日）に休めているわけではない。本当はつらい日に取りたい。
- ・生理休暇は1日ではなく2日はほしいけど、生理のタイミングを予想してその日に休みを入れることは困難。生理痛は個人差があるため生理中の業務負担を少なくしてほしいと言える環境がほしい。男性陣に生理痛体験を受けてほしい（全職員の男性に）。

更年期

- ・生理による体調不良、更年期について、男性職員も含めた学習や理解し合う場があると良い。女性同士でも個人差があることなので、同姓同士でも、そのような場は必要だと思う。
- ・男性も更年期障害のある方がいる。男・女だからではなく、労働者として、心も身体も健康で、働き続けることのできる日本になってほしいと心から願っている。

不妊治療について

- ・不妊治療も選択の1つ、養子も選択の1つ、どの選択でも法制度と経済的支援が充実できる為の税金が使われていない！1人の政治家の為になってはいけない！
- ・人員がある程度確保されてるので、不妊治療での通院に伴う、急な勤務時間の変更にも対応してもらい、非常にありがたかった。不妊治療による通院が、どんな職場でもしやすい環境になるように、職場の対応だけにまかせるのではなく法制備を国が早急にしないとますます少子化は加速すると思う。
- ・上司の理解だけでなく、社会全体に理解は必要だと思う。不妊治療も妊娠もとても酷使しています。時間と、子どもをもてる社会づくりを。

費用

- ・不妊治療は金銭面も精神面も辛かった。時間調整の負担は特に女性にかかることで、職場の理解があれば退職しなくてもよかったのかなと思う。
- ・不妊治療と仕事の両立に必要と思われることは何か（当てはまる項目3つ以内）とあったが、全項目

に丸をつけたい。仕事をしていないと治療費がのしかかる、治療が継続できない、しかし仕事との両立はとても大変で常に不安があった。

治療期間

- ・週5日働いていたとしたら不妊治療なんて絶対無理！週2日勤務でも難しいと感じる時がある。
- ・（職場の雰囲気的に）本人が気がねして無理してしまう。体外受精とかするときは1週間位休みを公的にとれるといいと思う。
- ・不妊治療を考えているが急な休みは迷惑がかかると思って前向きになれない。不安。

職場教育・環境整備

- ・不妊治療についての問いは、3項目ではおさまらない。1人目が産まれた後の、2人目の治療についても周りの理解が必要。「もういいんじゃない？」「また休む日が始まるの？」等の空気感があってはダメだと思う。
- ・不妊治療を行うには、上司だけでなく同僚の理解及び協力も必要だが、同僚の人数が多い部署で全体理解を促すのは難しいため、部署異動などで、治療を行いやすい環境にすることも大事だと、感じた。
- ・不妊治療は急な通院が必要となる事が何度もあるので、職場の理解がないとできないが、異性の同僚に不妊治療をしている事を知られるのは気持ち的に抵抗がある。同性の上司でも未婚の上司からのあたりは冷たく感じる。（産後、育休に感しても同性の子なし上司からのあたりがきつかった）まだまだ理解は得られにくいものだと日々感じている。
- ・役員・責任者や上司への教育や研修の場が必要だと思う。

治療への配慮

- ・不妊治療については、あまり周りに言いたくない気持ちもある。病院によっては日時や曜日が指定されている事もあるので色々難しい。特に正職は難しいかも。
- ・不妊治療中の休暇について、他者よりも休暇をとる日数が多いことへの周囲の理解のためにと部署会議等で同僚へ公表することを上司に提案された。プライベートなこと（性的なこと、持病について）を周りに知られたくなかったのでとても嫌な思いをした。
- ・不妊治療に対する理解がすすむことは嬉しいが、あまりオープンにしたくない。
- ・妊活をしたくても、人手不足により、言い出せない。
- ・人員不足なので休みがとりにくい。不妊治療は当日の朝にならないとわからないこともあり当日受診し、治療するので休むこともよくあった。上司や周囲の理解は絶対必要。治療が高度不妊治療の範囲に入ってくるとやはり身体的な負担も大きい。妊娠したら安静にしたい気持ちもでてくる。駄目だった時、普通の人にとってはただの生理だが、不妊治療中の落ち込みはひどい。
- ・残業が多く不妊治療のため、一時外出となるため仕事量減少が必要。

《妊娠・出産・育児・介護に関する実態自由記載から》

- ・妊娠中悪阻の休みを気軽に取れるようにしてほしい。休んだとしてもお金を気にして休めない。もっと気軽に心配なく生活できるような制度？をつくってほしい。
- ・つわりがひどくて出勤がなかったので、つわり休暇が欲しかった。「妊娠は病気じゃない」と言われたことも…。
- ・同僚が妊娠した時に上司が「迷惑。タイミング考えろ」と言っているのを聞き、その直後に妊娠した

が言い出せず、産休代替の異動をし、その後流産した。あの言葉がなければ妊娠を申告して異動拒否して、ストレスなく出産までたどりつけていたんじゃないかと今でも思う。女性職員が代替の不安なく妊娠出産できるよう人員を充実させてほしい。

- ・安心して出産、子育て、介護ができる環境が作られることを希望する。家庭も、仕事も、希望をもってくらせることが一番。
- ・妊娠した時に、働きづらいと思う。仕事を変えるか早めに休みを取るしかないのでは？

両立支援—子育て

- ・1才過ぎの子どもがいても、夫が家にいるならと、夜勤免除がされず、夫がまいってしまったり、それによる不和、離婚の危機、退職を考えたり退職せざるをえない状況は、少子化対策と叫ばれている世の中でおかしいのではないかと思います。
- ・産休、1年がとりづらいと思うのでとりやすい環境に行きたい。
- ・時短は、子が3歳までなので、その後のフルタイムで子どもの育児と仕事との両立が不安。夫が夜勤もあるため、フルタイムでのワンオペと仕事は身体への負担が大きい。給料も大事だが、個人的には両立しやすい環境が良い。
- ・職員の平均年齢が若いので、男・女関係なく産・育休取得者が多く見込まれる。職員加配や代替要員の配置は必須と考える。
- ・産休、育休（男性も含む）には比較的理解のある方だとは感じるが、職場によっては表向きだけと思う場所もある。権利としてある一方、それ以外の人たちの働きにくさ、（例えば人員不足により業務過多になるなど）や不平等感を感じる事もあるという部分が少しでも改善されるような要求ができると良いと思う。
- ・子どもが小学生以上になると、もう手がかからないから働ける、と思われることも多い。家庭状況は人それぞれ！！ということをつかってもらいにくい…
- ・産休・育休が明けて復帰する際、仕事と子育ての両立に不安も大きい中で元の部署に戻ることができず新たな環境での労働は負担とストレスが大きいと思う。希望があれば、気持ち良く元の部署に戻って働かせて欲しい。
- ・子どもの年令や学年を区切らず、保護者会や学校行事の為に休みを取れる制度がほしい。
- ・子育て世代の職員が有給休暇残を気にしながら働いていることや朝の子どもの送り出しなどで遅刻し減給となっているのがなんとかしてあげられないものかと思う。
- ・今使える制度は利用しているが、無給のため収入も少なくなり生活が辛すぎる。
- ・パートナーが転勤族のため、リモート勤務を可能にしてほしい。リモート勤務も可能になれば、転勤の都度、転職しなければならないという不安も減るし、子どもや親の介護で家を空けにくい人も働きやすくなるのではないか。
- ・人手不足のため、休み辛く、残業が発生しており、子どもの送迎に間に合わない事が増えて、困っている。周りのスタッフも疲弊しているのがとてもわかる。経営が大変なのはわかるが現場も少し見てほしいと感じる事がある。
- ・人手不足が深刻。フルタイムになったが、学童の迎えがギリギリ又は間に合わない。外来の人手が足りないからと病棟から応援に行かなければならず、病棟がカツカツ。

休暇制度について

- ・子どもの病休時、有休を使うため、1年で、有休以外に子どもの病休を12日とかもらえたらもっと働きやすい。
- ・小学生になると、使える休暇がなく、仕事を続ける事が難しい。1日1時間程度の休暇を小学校の子を持つ職員に付与してもらいたい。
- ・平日休みのある形態が必要。1日の労働時間を短縮しても、対応できない事が多い。手続き系や、通院など。育児・介護等で時短はあるが正直、小1時間早く帰れたところで、何も出来ない。賃金か少々減っても、とても助かると思う。

組合への要望・意見

- ・SNSを見ていると、「もの申す弱者」（特に女性）へのバッシングが酷いと感じる。ハラスメントに限らず、あらゆる理不尽に対して声を上げる「弱者」をバックアップする活動を、特に労組のような組織には強く希望する。
- ・組合員として活動しているため、職場での自分や組合の意見が反映されやすい状況であるため、働きやすい環境であると思っている。やはり、組合の地道な活動、運動こそ、職場の改善につながると考えている。これからも続けていきたい。

女性労働者の労働実態及びジェンダー平等・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》

① はい	② いいえ
------	-------

《悪い例》

① はい	② いいえ
------	-------

☒ はい	☐ 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。

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に毎年、調査を行っています。

調査は法整備にむけた運動、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. 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。
2. 記入済の調査票は、用紙を配布した組合に渡して下さいます。組合を通さず、個人として依頼された方は、直接全労連に返送してください。

【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。

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 全労連・全国一般	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 出版労連	⑱ 全損保	⑲ 全農協労連	⑳ 新聞労連

㉑) その他労組 ㉒) 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. あなたの仕事は次のうちいずれになりますか?
※別がけつきに○の欄もおおよそ近いものを選んでください。

① 一般事務	② 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 看護師
⑪ 学童保育	⑫ 介護・福祉・福祉職場	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	

問19. 問18で②③を選んだ方のみお答えください。
 「生理休暇」がどれだけの理由ほんですか？
 (あてはまる項目を3つ以内でお答えください)

① 就業規則にない	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	⑩ 生休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 受けている
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と思われることは何ですか。
 (当てはまる項目を3つ以内でお答えください。)

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知らせる環境	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、同僚の研修)	
⑪ 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)	
⑫ その他	

健康・労働・ジェンダー平等(不妊治療の実態も含む)に関する職場実態や仕事を続ける上での要求、ご意見などをなんでも自由に御書きください。

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 目が見える、目がしょぼしょぼする
⑪ 声がかわれる	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かたがない
③ 根気が続かない	④ なんとなくイライラし、ちよっとしたことがかんにされる
⑤ ささいなことが気になる	⑥ なにかでパーッとうさばらしをしたい
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を気にかかって困る
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せんか？

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 雇止めなど不利益が環りへの不安
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 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】

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①～④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 毎潮来時飲む	② とときどき飲む	③ 飲まない
----------	-----------	--------

問18. 「生体休暇」をとっていますか？

① 毎潮来時としている	② とときどきとしている	③ とっていない
-------------	--------------	----------

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	

(雇用におけるジェンダー平等)

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)

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 能力を正に評価しない
⑤ 補助的な仕事しかやらせてもらえない	⑥ 企画・プロジェクトなど社内ない仕事に任せてもらえない
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ますと勤め続けにくい雰囲気がある
⑨ 女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	⑩ 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、男女格差是正の目標にむけて、一定期間、女性に特別の機会を与えたり、女性を有利に取りあつたことである、実質的平等に近づけるとりくみ。

※ 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) の締結が必要である。



問3. 主たる勤務先の残業 (超過勤務) について

問3-1. 2025年3月の職場での残業時間 (超過勤務時間) 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. 2025年3月、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「サバシ残業」) 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ない仕事だから
⑤ 仲間に迷惑がかかるから	⑥ 顧客・利用者・患者・生徒など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。(対象：年休が10日以上付与される労働者)

問4-1. 昨年間 (昨年度) のあなたの年休付与日数は何日ですか？

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4-3. あなたは昨年間 (昨年度)、年休を何日使いましたか？

問4-4. 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・授業参観・行事参加	⑧ 冠婚葬祭	⑨ 家事など
⑩ 不妊治療	⑪ その他 ()	

問4-5. あなたは年休をとらなかった (とれなかった) 理由は何ですか？ (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のために残しておく	② 要員不足のため
③ 顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる	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気がする	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5-1. 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聞きします。(複数回答可)

① 介護休業をとった	② 短期の介護休暇をとった
③ 年休をとった	④ その他の休暇・休職をとった
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 ()	

(介護休業や短時間の介護休暇制度について)



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聞きします。(複数回答可)

① 就業規則にない	② 期間、回数等の条件が悪くとならなかった
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 人員不足や職場の状況からとらなかった
⑥ 申請したことが認められなかった	⑦ 自分以外の介護者がいて必要なかった
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ことはなんですか？
(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 人員増	
③ 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	⑤ 所得保障の増額	⑥ 一時金の支給増やす
⑦ 代替雇員の配置	⑧ 申請手続きの改善	⑨ 労組組合掛け金、社会保険の掛け金免除
⑩ 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・パワーハラ) 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 卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境
③ 体を触らる等があった	④ 性的な関係を迫られた
⑤ 適切なでないタイミングや場所等で指示、指導を受けた (部下や大勢の人の前など)	⑥ 適切なでない表現で指示、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 客や利用者、取引先等からのハラスメント	
⑭ その他 ()	
⑮ 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応方法は？
(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 労働組合に相談した	
③ 上司に相談した	④ 家族に相談した	⑤ 同僚・友人に相談した
⑥ 職場の相談窓口に訴えた	⑦ 公的な相談窓口に訴えた	
⑧ 裁判に訴えた	⑨ だれにも言わずに耐えた	⑩ 退職した
⑪ その他 ()		

問7-2. ①～⑧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 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 とときどき思う	③ 思わない
------------	-----------	--------

問8-2. 説明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 いつも仕事のことが頭からはなれない	⑥ 仕事に合った賃金が払われていない
⑦ 職場の人間関係が難しい	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 ()	



問9-1. あなたは雇い止めの不安を感じますか？
(厚生労働省・雇用調整助成金)

① 強く感じる	② とときどき感じる	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 男女差別是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) 残業の一時増	⑥ 休日・休日の増加	
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・業績賃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、次の日までは回復している
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

妊娠・出産・育児に関する実態調査

2025年5月4日 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》 ○ 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。×印も不可です。

全労連女性部は、女性労働者の実態をあらかじめにするため、5年毎に、調査を行っています。間2～8について、2020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。

【お願い】

1. 今回の調査は、2020年以降に妊娠・出産した労働者を対象とします。間2～8について、2020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。組合を過ぎず、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。

II. あなたの組合が加入している事業名に○を付けてください。

- 【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。

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

問19. 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ると負担軽減 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 パートナー・家族の理解・協力 ⑱ 病児保育の充実 ⑲ 離婚後共同親権の迅速な導入阻止・見直し ⑳ 選択的夫婦別姓の実現 ㉑ その他()

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

- ① 使った ② 使わない
- 問16-2. 理由はなんですか？
- ① 子の看護休暇がたりなかった ② 無給だから年休を先に使った 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. 3歳以上就学前までの子を持つ労働者に「柔軟な働き方を実現するための措置」が2025年10月から義務化されます。

（雇用者・介護休業法改正ポイント）

- 問18-1. 対象年齢のお子さんがいますか
- ① いる ② いない

問18-2. 利用したい（している）措置を3つお答えください

- ① フレックスタイム制 ② 時差出勤 ③ テレワーク（10日以上/月） ④ 職場内保育施設 ⑤ ベビーシッターの手配および費用負担 ⑥ 兼育両立支援休暇（10日以上/年） ⑦ 短時間勤務制度 ⑧ 残業免除（就学前まで延長）

問14. 育児休業法の改善にむけて要求したいことはなんですか？（もっとも要求したい項目を3つ以内でお答えください）

- 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むけて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）

- ① 子どもの看護休暇の日数増 ② 子どもの看護休暇の対象年齢の引き上げ ③ 参観日、PTA活動など家族の責任を担うための休暇の新設・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 深夜残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 使わない
- 問16-2. 理由はなんですか？

- ① 子の看護休暇がたりなかった ② 無給だから年休を先に使った 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. 3歳以上就学前までの子を持つ労働者に「柔軟な働き方を実現するための措置」が2025年10月から義務化されます。

（雇用者・介護休業法改正ポイント）

- 問18-1. 対象年齢のお子さんがいますか
- ① いる ② いない

問18-2. 利用したい（している）措置を3つお答えください

- ① フレックスタイム制 ② 時差出勤 ③ テレワーク（10日以上/月） ④ 職場内保育施設 ⑤ ベビーシッターの手配および費用負担 ⑥ 兼育両立支援休暇（10日以上/年） ⑦ 短時間勤務制度 ⑧ 残業免除（就学前まで延長）

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。

次ページに続きます

G-1. あなたの妊娠・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 ある	② ない
G-2. あると答えた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 職場に両立を支援する制度や雰囲気なかった		
③ 両立支援制度はあったが、とれる業務範囲がなかった		
④ 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）		
⑤ 子どもの病気などでたがたび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 ある	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（法定どおり含む）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（ ）		

2020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④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 妊娠悪阻つわりがひどい	③ 貧血
④ 切迫流産・切迫早産	⑤ 妊娠高血圧症候群	
⑥ 早期流産	⑦ その他()	

(産前・産後休暇について)

問3-1. 産前休暇を6週間以上とれましたか。それなかった、またはとらなかった理由は何ですか？

① 6週間以上とった	② 出産が早まった
③ 通算制で産後休暇を多くした	④ 仕事や職場の都合で請求しなかった
⑤ 収入が等減るので請求しなかった	⑥ 請求したが認められなかった
⑦ 制度を知らなかった	⑧ 仕事を辞めたから
⑨ その他()	

問3-2. 産後休暇は8週間以上とれましたか。どれなかった、またはとらなかった理由は何かですか（労働法では6週間は強制休暇）

① 6週間以上とった	② 仕事や職場の都合
③ 収入が減る	④ 仕事に出るよう指示された
⑤ 制度を知らなかった	⑥ 仕事を辞めたから
⑦ その他（ ）	

問3-3. パートナーの出生児育児休業についてお答え下さい。（複数可）

① 1回とった	② 2回とった	③ 取得していない	④ 取得中で就業した
---------	---------	-----------	------------

妊娠中から産後1年までの業務軽減についてお聞きます。

問4-1. 母性健康管理指導事項連絡カードに
ついて

厚労省：母性健康力カードについて）
（厚生労働省の通知や職場での過ごし方）

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 利用した措置は講じられなかった
③ 利用を必要としない	④ 利用した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 一部期間は免除された	④ 多忙・代読者がいない等 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 請求したが認められなかった	

① もともとし休日労働はない	② 希望どおり免除された
③ 一部期間は免除された	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 請求したが認められなかった	

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 配属替え・異動などで免除された	④ 一部期間は免除された
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 請求したが認められなかった

問 4-6、 軽易業務への転換

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

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 何度かとった	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 通院休暇を知らなかった
	④ 無給なので年休を使った	⑤ 請求したが認められなかった	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いましたか？

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

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 忙し・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 請求したが認められなかった

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 請求したが認められなかった

育児についてお聞きます

【育児・介護休業の制度設計上、パートナーに関する質問もありますが、答えられる範囲でお答えください】

問9. 産後休暇終了後、育児休業をとりましたか？

厚労省：育児介護休業法のあらまし

① 自分が育児休業を取った	② パートナーが育児休業を取った	③ 自分とパートナーが育児休業を取った	④ とらなかった	⑤ 仕事をやめた
---------------	------------------	---------------------	----------	----------

⑥ 1歳6ヶ月未満
 ⑦ 2歳以上3歳未満
 ⑧ 3歳以上
 ⑨ その他()

(B) パートナースが育児休業をとる方にお聞きします。(出生児育児休業を含む)

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. あなたは希望通りの期間育児休業をとれましたか。とらなかつた理由をお答えください。(主な理由を3つ以内)

① 希望通りの期間とった	② 育児休業の制度が職場にない
③ 休業中の所得保障が少ない	④ 一時金が出ない
⑤ 昇給がおくれる	⑥ 勤務年数に影響する
⑦ 代替要員がない	⑧ 人員不足
⑨ 昇進・昇任に影響する	⑩ 職場の雰囲気
⑪ 2人で連携して取得した方が育児休業給付が多くなるから	
⑫ 2人で連携して取得した方が合計の育児休業期間が長くなるから	
⑬ 保育園に入れるために	⑭ 上の子が保育園をやめさせられるから
⑮ その他()	

問10-3. ① 育児休業を希望通りとった
② 育児休業の制度が職場にない
③ 休業中の所得保障が少ない
④ 一時金が出ない
⑤ 昇給がおくれる
⑥ 勤務年数に影響する
⑦ 代替要員がない
⑧ 人員不足
⑨ 昇進・昇任に影響する
⑩ パートナーの職場の雰囲気
⑪ 2人で連携して取得した方が育児休業給付が多くなるから
⑫ 2人で連携して取得した方が合計の育児休業期間が長くなるから
⑬ 保育園に入れるために
⑭ 14の子が保育園をやめさせられるから
⑮ その他()

育育時間 (保育時間) についてお聞きします。
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()

問10-4. 育育時間 (保育時間) についてお聞きします。
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()
育育時間 (保育時間) は通常どのくらいの日()

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

① 職場に短時間勤務の制度がある	③ 制度があるかどうか分からない
② 制度がない	

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ます。

① 制度を利用した	② 自分の意思でとらなかった
③ 取得したかったが取れなかった	

① 利用してよかった	② 資金が減って困った
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()

① 所得保障がない	② 一時金が出ない	③ 昇給がうまくない	④ 育児のための短時間勤務制度を設けなかった理由についてお聞きします。(複数回答可)
④ 勤務年数に影響する	⑤ 代替要員がない	⑥ 人員不足	
⑦ 昇進・昇給に影響する	⑧ 特に必要を感じない	⑨ 育児休業をとった	
⑩ 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 職場に制度がない
⑤ 夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない	
⑥ 職場の事情で請求していない	
⑦ 収入が減ることで請求していない	
⑧ 免除できることを知らなかった	⑨ 請求したが認められない

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・免除はされていますか？

① 時間外労働はない
② 時間外労働は制限・免除されている
③ 職場の事情で請求していない
④ 職場に制度がない
⑤ 収入が減るので請求していない
⑥ 制限・免除をきくことを知らなかった
⑦ 請求したが認められない

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

TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620