

3. 女性

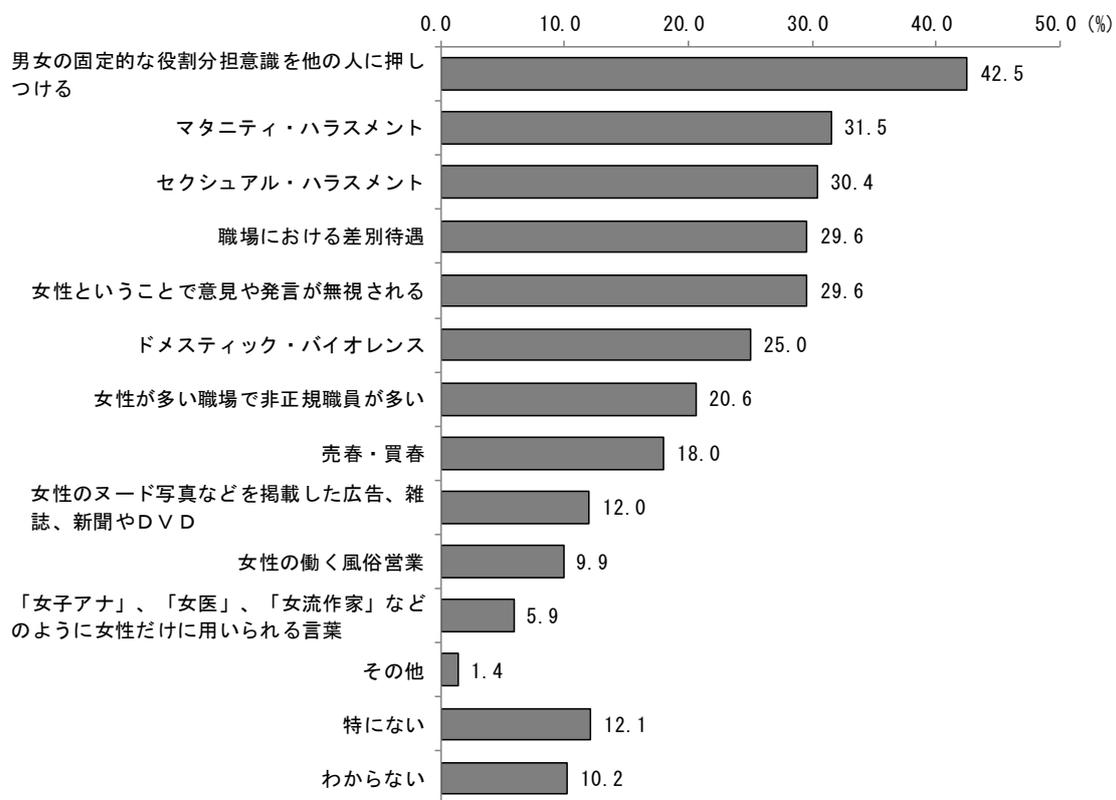
(1) 女性に関する人権上の問題点

問3-1 女性に関する事柄で、人権上問題があると思われるのはどのようなことですか。

【〇はいくつでも】

1. 男女の固定的な役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」など）を他の人に押しつける
2. 女性ということで意見や発言が無視される
3. 職場における差別待遇
4. マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産した方に対して行われるいやがらせ）
5. 女性が多い職業で非正規職員（パート等）が多い
6. ドメスティック・バイオレンス（DV）
7. セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）
8. 売春・買春（いわゆる「援助交際」を含む）
9. 女性のヌード写真などを掲載した広告、雑誌、新聞やDVD
10. 女性の働く風俗営業
11. 「女子アナ」、「女医」、「女流作家」などのように女性だけに用いられる言葉
12. その他（具体的に ）
13. 特にない
14. わからない

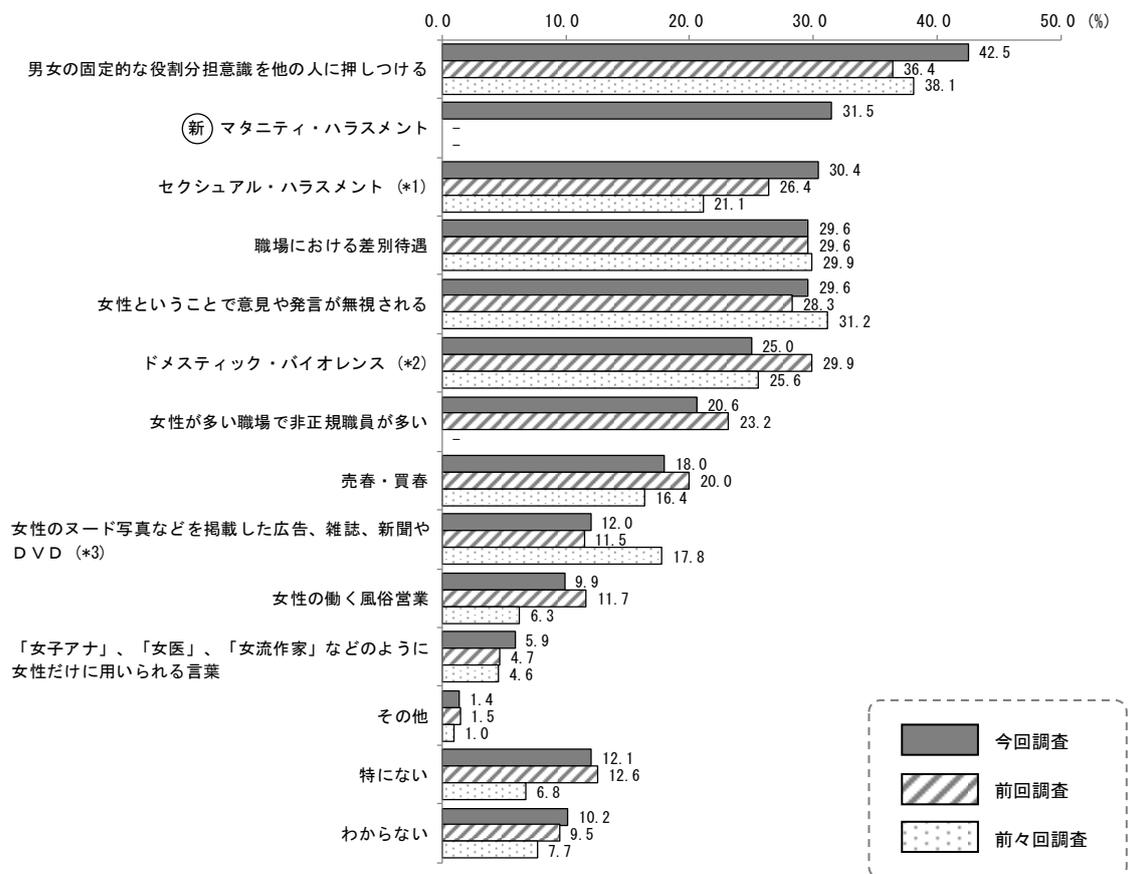
図3-1 女性に関する人権上の問題点（%）



女性に関する人権上の問題点については、「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」の割合が42.5%で最も高く、次いで「マタニティ・ハラスメント」が31.5%、「セクシュアル・ハラスメント」が30.4%となっている。

「その他」の記述としては、「女性の政治家が少ないこと」「結婚は家に嫁ぐものという一般的観念」「コンビニの目立つ場所にいかがわしい雑誌が置かれていること」などがあつた。

図 3-2 女性に関する人権上の問題点 (%) [過去調査との比較]



*1 「セクシュアル・ハラスメント」は、前回・前々回調査「職場におけるセクシュアル・ハラスメント」との比較。
 *2 「ドメスティック・バイオレンス」は、前々回調査「夫による妻への家庭内暴力」との比較。
 *3 「女性のヌード写真などを掲載した広告、雑誌、新聞やDVD」は、前々回調査「内容に関係なく女性の水着姿、裸体や媚びたポーズなどを使用した広告」、「女性のヌード写真などを掲載した雑誌、新聞」、「アダルト・ビデオ、ポルノ雑誌」を合計したものととの比較。
 * 前々回調査の回答条件は【3つまで○】。

前回、前々回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメント」の割合は増加してきている。

また、前回調査より、「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」の割合は増加し、「ドメスティック・バイオレンス」や「女性が多い職場で非正規職員が多い」は減少している。

表 3-3 女性に関する人権上の問題点【性別】 (%)

	男性			女性		
	今回調査	前回調査	前々回調査	今回調査	前回調査	前々回調査
男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける	41.6	33.7	36.0	43.0	39.3	40.5
マタニティ・ハラスメント	30.2	-	-	32.4	-	-
セクシュアル・ハラスメント	27.9	27.2	21.4	32.3	26.8	21.5
職場における差別待遇	29.6	31.6	30.6	29.5	29.0	29.6
女性ということで意見や発言が無視される	25.9	25.8	28.8	32.4	31.3	33.2
ドメスティック・バイオレンス	24.6	28.9	24.4	25.4	31.6	26.4
女性が多い職場で非正規職員が多い	18.7	19.3	-	22.2	27.0	-
売春・買春	16.1	19.5	14.1	19.6	20.6	18.1
女性のヌード写真などを掲載した広告、雑誌、新聞やDVD	10.6	10.3	10.7	13.2	12.7	23.1
女性の働く風俗営業	9.3	10.4	4.8	10.3	13.0	7.6
「女子アナ」、「女医」、「女流作家」などのように女性だけに用いられる言葉	5.5	4.3	2.7	6.3	5.2	6.0
その他	1.7	1.2	1.1	1.2	1.6	0.9
特にない	13.9	14.0	6.7	10.8	11.7	6.7
わからない	12.3	10.1	6.1	8.5	9.3	8.7

性別で見ると、男女ともに「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」の割合が最も高くなっている。また、多くの選択肢で女性の割合が男性より高く、男性では「特にない」や「わからない」が高くなっている。

前回、前々回調査と比較すると、「セクシュアル・ハラスメント」の割合は男女ともに増加してきている。また、前回調査より、女性では「セクシュアル・ハラスメント」が、男性では「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」が最も割合が増加している。

表 3-4 女性に関する人権上の問題点【年齢別】 (%)

	10 歳代	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以上
男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける	52.9	48.7	45.6	51.3	48.8	42.5	28.0
マタニティ・ハラスメント	52.9	46.1	47.9	39.1	30.6	27.1	18.4
セクシュアル・ハラスメント	47.1	43.5	33.7	37.2	31.7	28.8	20.2
職場における差別待遇	41.2	29.6	34.3	32.6	28.8	30.2	24.7
女性ということで意見や発言が無視される	35.3	36.5	40.8	30.3	30.2	28.5	22.2
ドメスティック・バイオレンス	29.4	27.0	30.8	31.4	28.5	25.4	14.9
女性が多い職場で非正規職員が多い	5.9	18.3	23.1	21.5	18.9	22.6	19.7
売春・買春	11.8	15.7	20.7	16.1	13.2	23.5	17.7
女性のヌード写真などを掲載した広告、雑誌、新聞やDVD	5.9	7.8	8.9	8.0	8.9	14.8	17.2
女性の働く風俗営業	5.9	5.2	8.9	7.3	7.8	13.7	11.6
「女子アナ」、「女医」、「女流作家」などのように女性だけに用いられる言葉	0.0	6.1	7.1	6.9	6.4	7.5	3.3
その他	0.0	1.7	1.2	1.5	2.1	1.7	0.8
特になし	5.9	8.7	10.1	8.4	8.9	15.9	15.7
わからない	5.9	7.0	8.3	5.7	8.2	10.6	16.4

年齢別でみると、10歳代では「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」と「マタニティ・ハラスメント」が、30歳代では「マタニティ・ハラスメント」が、そのほかの年齢層では「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」の割合が、それぞれ最も高くなっている。

また、10歳代の「セクシュアル・ハラスメント」、20歳代の「マタニティ・ハラスメント」、30歳代の「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」が高い割合となっている。

表 3-5 女性に関する人権上の問題点【職業別】 (%)

	農 林 漁 業	サ ー 工 ビ ス 業	勤 め	職 員 、 公 務 員 及 び	医 療 関 係 者 及 び	教 育 ・ 福 祉	そ の 他 有 職	自 由 業 、 家 事 専 業	生 徒 ・ 学 生	無 職
男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける	33.0	38.6	44.8	59.8	32.8	38.0	55.0	33.9		
マタニティ・ハラスメント	18.3	28.3	30.7	39.8	31.3	33.5	45.0	29.0		
セクシュアル・ハラスメント	18.3	29.9	27.1	43.6	23.4	30.7	42.5	28.3		
職場における差別待遇	20.2	23.6	32.1	33.6	35.9	27.4	32.5	28.3		
女性ということで意見や発言が無視される	23.9	26.8	28.1	37.1	35.9	31.8	35.0	26.0		
ドメスティック・バイオレンス	17.4	23.6	22.9	35.1	21.9	26.3	27.5	23.4		
女性が多い職場で非正規職員が多い	17.4	15.7	19.6	24.7	18.8	22.3	17.5	21.3		
売春・買春	13.8	18.1	14.4	23.2	10.9	22.3	17.5	19.0		
女性のヌード写真などを掲載した広告、雑誌、新聞やDVD	11.9	8.7	8.5	12.0	6.3	13.4	17.5	16.7		
女性の働く風俗営業	11.9	7.9	6.4	11.6	3.1	12.3	10.0	12.6		
「女子アナ」、「女医」、「女流作家」などのように女性だけに用いられる言葉	3.7	2.4	6.4	8.9	3.1	6.1	10.0	5.1		
その他	0.9	2.4	1.7	1.9	3.1	0.6	2.5	0.8		
特にない	19.3	14.2	12.3	8.5	4.7	8.4	2.5	15.9		
わからない	15.6	10.2	9.0	2.7	18.8	12.3	7.5	13.1		

職業別でみると、『自由業、その他有職』では「職場における差別待遇」と「女性ということで意見や発言が無視される」が、そのほかの職業では「男女の固定的な役割分担意識を他の人に押しつける」の割合が最も高くなっている。

また、『教育・福祉・医療関係者及び職員、公務員』の「セクシュアル・ハラスメント」や『生徒・学生』の「マタニティ・ハラスメント」と「セクシュアル・ハラスメント」が高い割合となっている。

【参考】全国調査（内閣府 人権擁護に関する世論調査）

＜女性に関する人権問題＞

問6 あなたは、女性に関し、現在、どのような人権問題が起きていると思いますか。
この中からいくつでもあげてください。（複数回答）

（上位4項目）

平成29年10月 （参考）平成24年8月

・職場において差別待遇（女性が管理職になりにくい、マタニティ・ハラスメントなどの妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い等）を受けること	50.5%	39.8%
・セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	42.9%	42.7%
・ドメスティック・バイオレンス（配偶者やパートナーからの暴力）	35.6%	35.3%
・男女の固定的な役割分担意識（「家事は女性」等）に基づく差別的取扱いを受けること	33.3%	24.2%

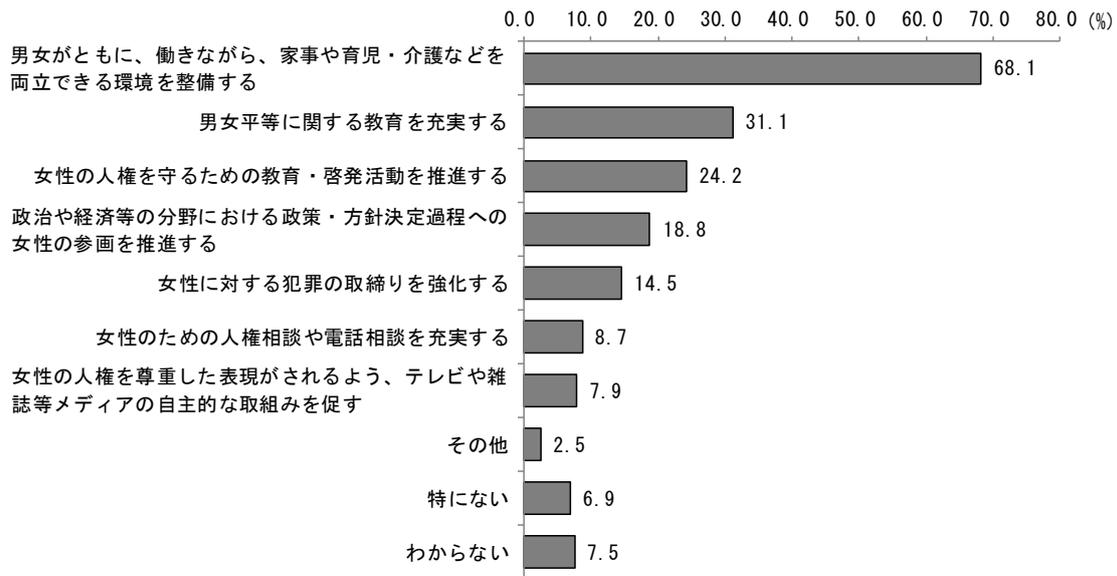
(2) 女性の人権を守るために必要なこと

問3-2 あなたは、女性の人権を守るために必要なことはどのようなことだと思いますか。

【〇は3つまで】

1. 女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する
2. 男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する
3. 政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する
4. 女性に対する犯罪の取締りを強化する
5. 男女平等に関する教育を充実する
6. 女性の人権を尊重した表現がされるよう、テレビや雑誌等メディアの自主的な取組みを促す
7. 女性のための人権相談や電話相談を充実する
8. その他（具体的に）
9. 特にない
10. わからない

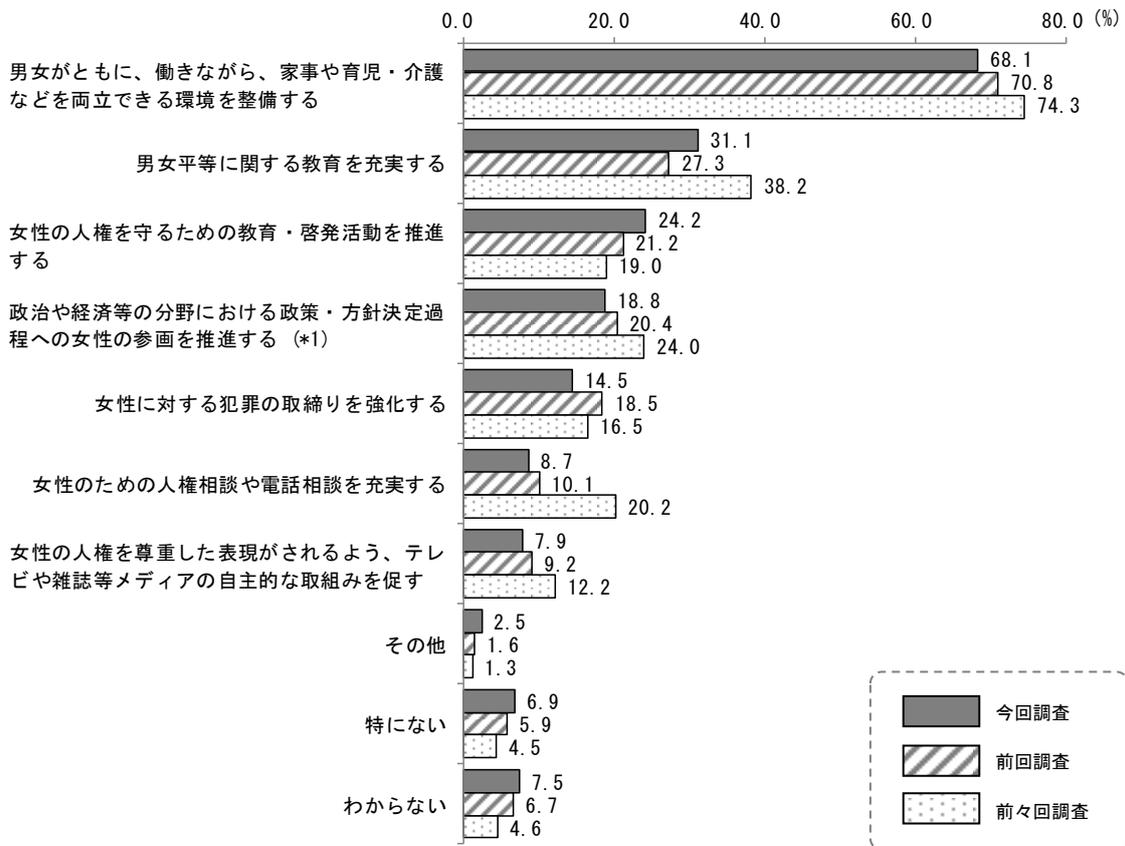
図3-6 女性の人権を守るために必要なこと（%）



女性の人権を守るために必要なことについては、「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」の割合が68.1%で最も高く、次いで「男女平等に関する教育を充実する」が31.1%、「女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する」が24.2%となっている。

「その他」の記述としては、「男女ともにお互いを理解し、認めることが大切」「一人ひとりの才能を適切に評価すること」「性別に限らず、一様に人権の問題として扱うこと」「男性の権利も同時に守ること」などがあつた。

図 3-7 女性の人権を守るために必要なこと (%) [過去調査との比較]



*1 「政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する」は、前々回調査「議員や企業役員など意思・方針決定の場への女性の参画を推進する」との比較。

前回、前々回調査と比較すると、「女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する」の割合は増加してきており、「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」や「政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する」は減少してきている。

また、前回調査より、「男女平等に関する教育を充実する」の割合は増加し、「女性に対する犯罪の取締りを強化する」は減少している。

表 3-8 女性の人権を守るために必要なこと【性別】 (%)

	男性			女性		
	今回調査	前回調査	前々回調査	今回調査	前回調査	前々回調査
男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する	61.5	64.8	70.5	73.6	77.5	77.7
男女平等に関する教育を充実する	30.7	29.4	40.4	31.6	26.5	36.9
女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する	26.5	22.7	22.3	22.5	20.8	16.4
政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する	19.1	19.8	25.0	18.8	21.3	23.6
女性に対する犯罪の取締りを強化する	10.9	16.9	13.7	17.3	20.1	18.7
女性のための人権相談や電話相談を充実する	8.9	9.1	16.4	8.5	11.1	23.3
女性の人権を尊重した表現がされるよう、テレビや雑誌等メディアの自主的な取組みを促す	7.5	9.4	10.6	8.2	9.0	13.4
その他	2.8	2.6	1.3	2.2	1.0	1.4
特にない	8.2	7.7	5.2	5.8	4.6	3.9
わからない	10.1	7.7	3.8	5.5	6.0	5.4

性別で見ると、男女ともに「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」の割合が最も高くなっている。また、「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」や「女性に対する犯罪の取締りを強化する」などでは女性の割合が高く、「女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する」などでは男性の割合が高くなっている。

前回、前々回調査と比較すると、「女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する」の割合は男女ともに増加してきている。また、前回調査より、女性では「男女平等に関する教育を充実する」が、男性では「女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する」が最も割合が増加している。

表 3-9 女性の人権を守るために必要なこと【年齢別】 (%)

	1 0 歳 代	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 代	7 0 歳 以 上
男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する	64.7	78.3	74.0	69.7	70.5	69.3	59.3
男女平等に関する教育を充実する	41.2	37.4	30.8	29.1	34.5	28.8	30.3
女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する	5.9	19.1	19.5	21.8	25.6	26.0	27.5
政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する	17.6	7.0	14.8	21.8	19.6	19.0	21.7
女性に対する犯罪の取締りを強化する	35.3	10.4	16.0	18.0	15.7	15.6	10.1
女性のための人権相談や電話相談を充実する	5.9	8.7	7.1	6.5	5.7	10.1	12.1
女性の人権を尊重した表現がされるよう、テレビや雑誌等メディアの自主的な取組みを促す	11.8	2.6	7.1	10.7	8.5	7.8	7.3
その他	5.9	5.2	3.0	1.5	3.6	2.8	1.0
特にない	0.0	7.0	5.3	5.4	4.6	9.2	8.3
わからない	5.9	4.3	6.5	7.7	6.0	7.8	9.6

年齢別で見ると、全ての年齢層で「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」の割合が最も高く、次いで「男女平等に関する教育を充実する」が高くなっている。

また、10歳代の「女性に対する犯罪の取締りを強化する」が高い割合となっている。

表 3-10 女性の人権を守るために必要なこと【職業別】 (%)

	農 林 漁 業	サ ー ビ ス 業	商 工 業	勤 め	職 員、 医 療 関 係 者 及 び 公 務 員	教 育 ・ 福 祉	そ の 他 業 、 自 由 職	家 事 専 業	生 徒 ・ 学 生	無 職
男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する	62.4	65.4	70.8	77.6	60.9	68.7	77.5	61.7		
男女平等に関する教育を充実する	24.8	23.6	30.2	37.8	28.1	30.2	40.0	32.4		
女性の人権を守るための教育・啓発活動を推進する	22.0	19.7	20.3	29.3	17.2	31.3	22.5	25.4		
政治や経済等の分野における政策・方針決定過程への女性の参画を推進する	16.5	18.1	17.9	21.2	17.2	18.4	12.5	20.6		
女性に対する犯罪の取締りを強化する	13.8	15.7	14.4	16.6	9.4	16.8	15.0	12.6		
女性のための人権相談や電話相談を充実する	7.3	7.9	6.4	8.1	9.4	8.9	5.0	12.6		
女性の人権を尊重した表現がされるよう、テレビや雑誌等メディアの自主的な取組みを促す	5.5	11.8	6.6	10.0	3.1	7.8	10.0	7.7		
その他	3.7	4.7	2.1	2.3	6.3	2.8	2.5	1.3		
特にない	11.0	5.5	7.8	3.5	4.7	5.6	2.5	9.0		
わからない	10.1	7.1	6.8	3.5	10.9	8.4	2.5	9.8		

職業別でみると、全ての職業で「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備する」の割合が最も高くなっている。

また、『教育・福祉・医療関係者及び職員、公務員』と『生徒・学生』の「男女平等に関する教育を充実する」が高い割合となっている。

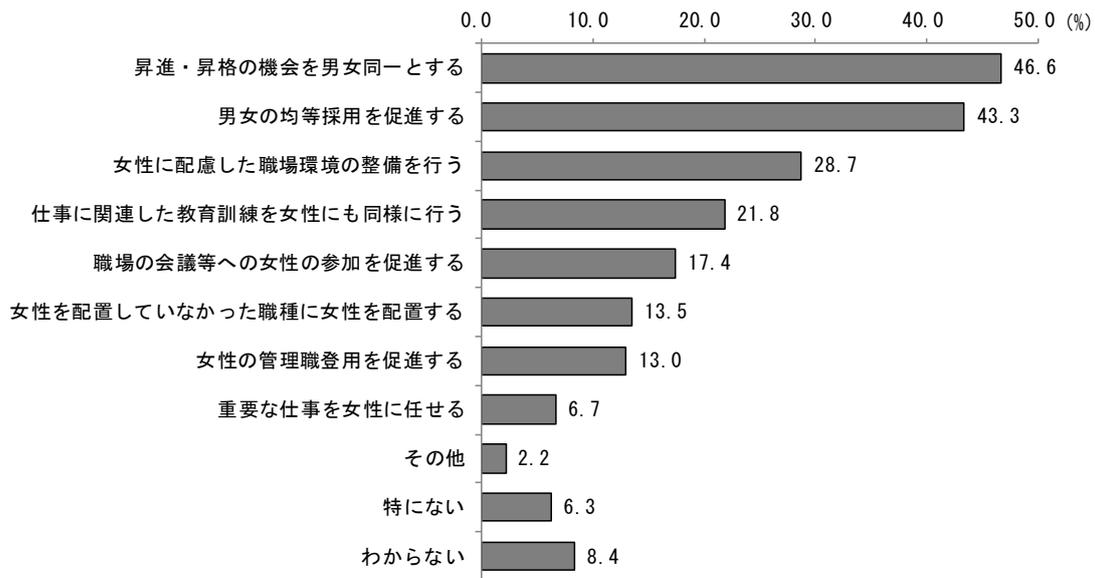
(3) 男女の雇用機会均等について

問3-3 あなたは、男女の雇用機会を均等にするために必要だと思うものはどのようなことだと思いますか。

【〇は3つまで】

1. 男女の均等採用を促進する
2. 職場の会議等への女性の参加を促進する
3. 昇進・昇格の機会を男女同一とする
4. 重要な仕事を女性に任せる
5. 女性を配置していなかった職種に女性を配置する
6. 仕事に関連した教育訓練を女性にも同様にを行う
7. 女性の管理職登用を促進する
8. 女性に配慮した職場環境（男女別トイレ、男女別休養室等）の整備を行う
9. その他（具体的に ）
10. 特にない
11. わからない

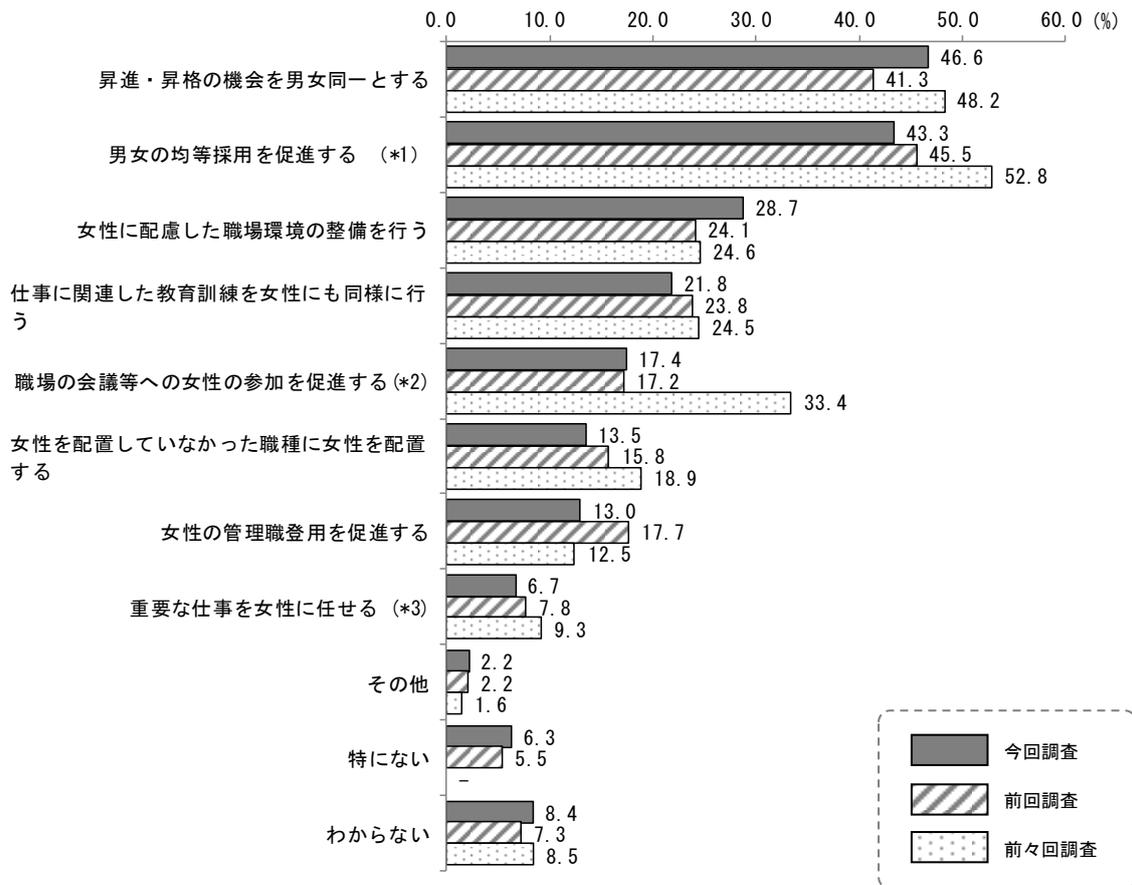
図3-11 男女の雇用機会均等について (%)



男女の雇用機会均等のために必要なことについては、「昇進・昇格の機会を男女同一とする」の割合が46.6%で最も高く、次いで「男女の均等採用を促進する」が43.3%、「女性に配慮した職場環境の整備を行う」が28.7%となっている。

「その他」の記述としては、「管理者の意識の改善」「子育てしながら働ける環境」「賃金格差の解消」などがあった。

図 3-12 男女の雇用機会均等について (%) [過去調査との比較]



*1「男女の均等採用を促進する」は、前々回調査「募集・採用時に男女平等に採用する」との比較。

*2「職場の会議等への女性の参加を促進する」は、前々回調査「職場の会議等には男女ともに参加する」との比較。

*3「重要な仕事を女性に任せる」は、前回・前々回調査「これまでより、重要な仕事を女性に任せる」との比較。

前回、前々回調査と比較すると、「男女の均等採用を促進する」や「仕事に関連した教育訓練を女性にも同様にを行う」の割合は減少してきている。

また、前回調査より、「昇進・昇格の機会を男女同一とする」や「女性に配慮した職場環境の整備を行う」の割合は増加し、「女性の管理職登用を促進する」は減少している。

表 3-13 男女の雇用機会均等について【性別】 (%)

	男性			女性		
	今回調査	前回調査	前々回調査	今回調査	前回調査	前々回調査
昇進・昇格の機会を男女同一とする	45.8	39.0	48.4	47.6	44.5	48.1
男女の均等採用を促進する	43.3	43.6	54.0	43.4	48.0	51.6
女性に配慮した職場環境の整備を行う	26.9	21.5	24.2	30.1	26.8	25.4
仕事に関連した教育訓練を女性にも同様に行う	21.8	25.0	24.4	21.9	23.5	25.0
職場の会議等への女性の参加を促進する	17.1	17.6	33.6	17.7	17.5	33.2
女性を配置していなかった職種に女性を配置する	14.2	17.6	19.4	12.9	14.6	18.2
女性の管理職登用を促進する	11.9	17.8	13.2	13.8	18.4	12.1
重要な仕事を女性に任せる	9.5	8.9	12.6	4.6	7.2	6.9
その他	2.4	2.6	2.3	2.0	2.0	1.1
特になし	7.1	6.3	-	5.7	4.6	-
わからない	8.4	7.9	6.4	8.5	7.0	10.2

性別で見ると、男女ともに「昇進・昇格の機会を男女同一とする」の割合が最も高くなっている。また、「昇進・昇格の機会を男女同一とする」や「女性に配慮した職場環境の整備を行う」などでは女性の割合が高く、「女性を配置していなかった職種に女性を配置する」や「重要な仕事を女性に任せる」などでは男性の割合が高くなっている。

前回調査と比較すると、女性では「女性に配慮した職場環境の整備を行う」が、男性では「昇進・昇格の機会を男女同一とする」が最も割合が増加している。

表 3-14 男女の雇用機会均等について【年齢別】 (%)

	1 0 歳 代	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 代	7 0 歳 以 上
昇進・昇格の機会を男女同一とする	58.8	48.7	52.1	53.3	46.3	44.4	41.4
男女の均等採用を促進する	52.9	47.8	38.5	39.1	47.7	45.5	41.7
女性に配慮した職場環境の整備を行う	35.3	28.7	35.5	29.9	29.5	30.4	22.5
仕事に関連した教育訓練を女性にも同様に 行う	5.9	19.1	18.3	19.2	20.6	27.1	22.7
職場の会議等への女性の参加を促進する	29.4	15.7	13.6	14.9	17.8	15.4	22.2
女性を配置していなかった職種に女性を 配置する	5.9	11.3	15.4	15.3	13.2	15.1	11.1
女性の管理職登用を促進する	0.0	14.8	11.2	13.8	12.8	12.3	13.9
重要な仕事を女性に任せる	0.0	7.8	6.5	6.1	7.5	6.4	7.1
その他	0.0	3.5	4.1	3.1	3.6	1.7	0.0
特になし	17.6	3.5	5.3	8.0	4.3	7.0	6.8
わからない	5.9	6.1	8.9	8.0	5.7	9.8	10.1

年齢別で見ると、40歳代以下の年齢層では「昇進・昇格の機会を男女同一とする」が、50歳代以上の年齢層では「男女の均等採用を促進する」の割合が最も高くなっている。

また、10歳代と20歳代の「男女の均等採用を促進する」や50歳代の「昇進・昇格の機会を男女同一とする」が高い割合となっている。

表 3-15 男女の雇用機会均等について【職業別】 (%)

	農 林 漁 業	サ ー ビ ス 業	商 工 業	勤 め	職 員 、 公 務 員 及 び	医 療 、 関 係 者 及 び	教 育 ・ 福 祉	そ の 他 有 職	自 由 業 、 そ の 他 有 職	家 事 専 業	生 徒 ・ 学 生	無 職
昇進・昇格の機会を男女同一とする	39.4	45.7	50.5	56.0	42.2	36.3	60.0	42.9				
男女の均等採用を促進する	41.3	41.7	45.3	47.9	42.2	43.6	50.0	39.1				
女性に配慮した職場環境の整備を行う	22.0	33.9	27.8	30.9	21.9	34.1	35.0	26.5				
仕事に関連した教育訓練を女性にも同様に 行う	21.1	24.4	19.8	19.3	23.4	27.4	15.0	23.1				
職場の会議等への女性の参加を促進する	15.6	21.3	16.5	14.7	15.6	17.9	22.5	19.0				
女性を配置していなかった職種に女性を 配置する	7.3	18.1	15.3	18.1	7.8	9.5	7.5	12.1				
女性の管理職登用を促進する	11.9	5.5	13.0	15.1	15.6	13.4	5.0	14.7				
重要な仕事を女性に任せる	7.3	5.5	5.4	7.3	9.4	4.5	12.5	8.0				
その他	1.8	4.7	2.8	3.9	3.1	1.1	0.0	0.3				
特になし	10.1	6.3	5.4	4.6	4.7	4.5	7.5	8.2				
わからない	8.3	4.7	7.5	5.4	12.5	12.8	0.0	11.1				

職業別でみると、『農林漁業』と『家事専業』では「男女の均等採用を促進する」が、『自由業、その他有職』では「昇進・昇格の機会を男女同一とする」と「男女の均等採用を促進する」が、そのほかの職業では「昇進・昇格の機会を男女同一とする」の割合が、それぞれ最も高くなっている。

また、『勤め』『教育・福祉・医療関係者及び職員、公務員』『生徒・学生』の「男女の均等採用を促進する」が高い割合となっている。

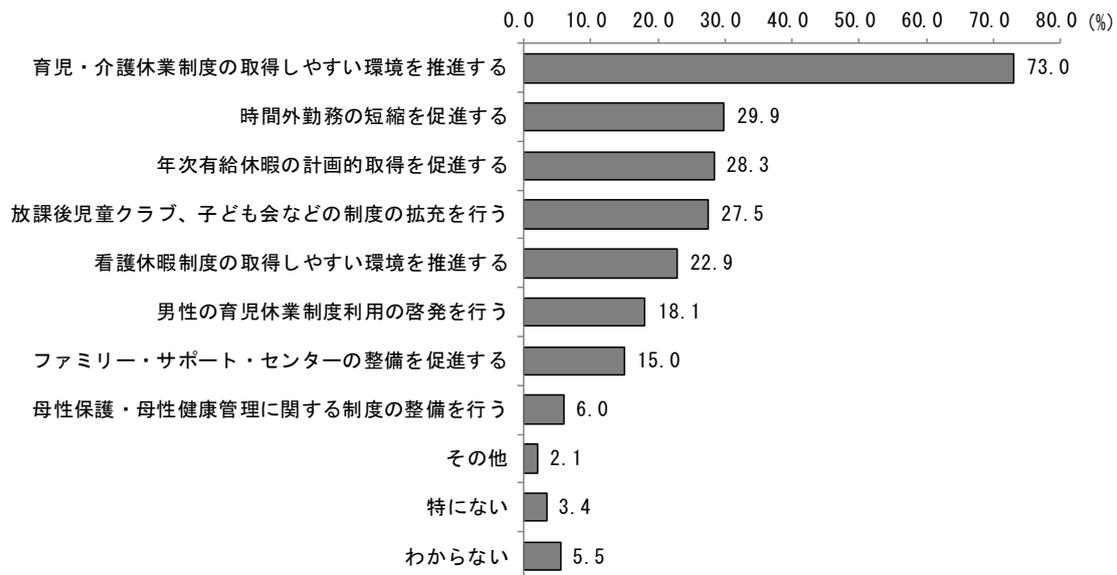
(4) 仕事と家庭の両立について

問3-4 あなたは、仕事と家庭を両立するために行政はどのようなことに力をいれたらよいと思いますか。

【○は3つまで】

1. 育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する
2. 時間外勤務の短縮を促進する
3. 年次有給休暇の計画的取得を促進する
4. 看護休暇制度の取得しやすい環境を推進する
5. ファミリー・サポート・センターの整備を促進する
6. 男性の育児休業制度利用の啓発を行う
7. 母性保護・母性健康管理に関する制度の整備を行う
8. 放課後児童クラブ、子ども会などの制度の拡充を行う
9. その他（具体的に)
10. 特にない
11. わからない

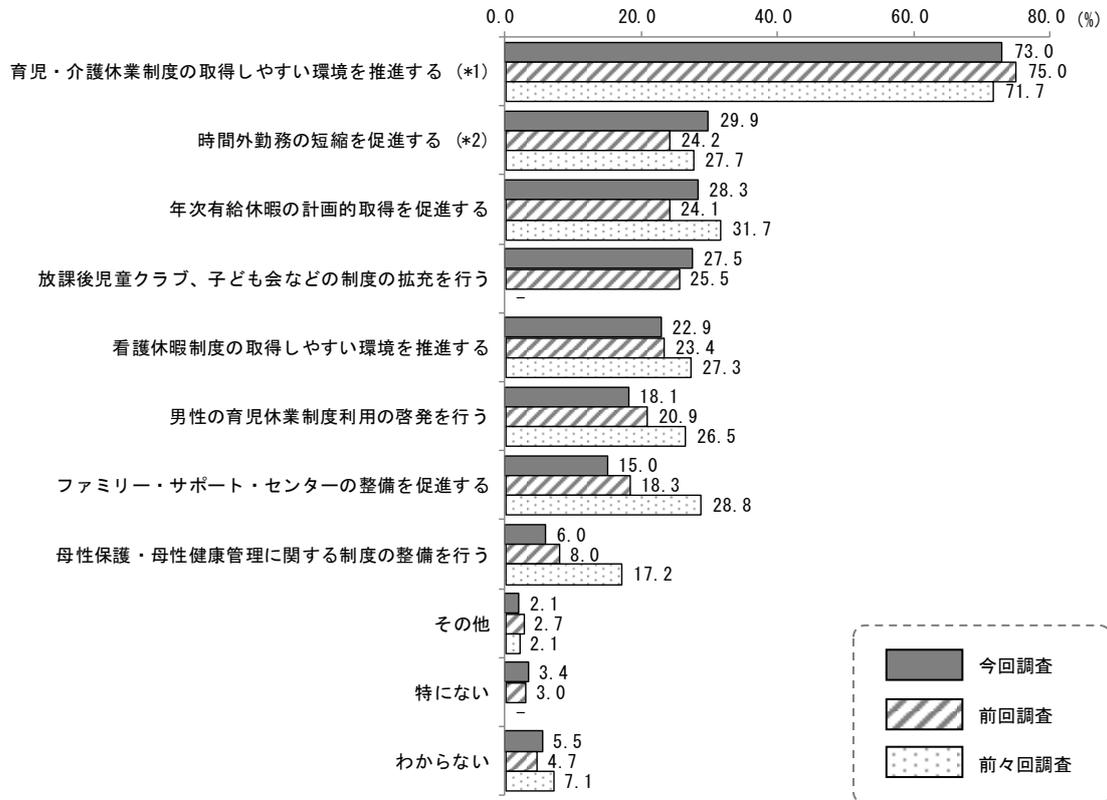
図3-16 仕事と家庭の両立について (%)



仕事と家庭を両立するために行政に求めることについては、「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」の割合が73.0%で最も高く、次いで「時間外勤務の短縮を促進する」が29.9%、「年次有給休暇の計画的取得を促進する」が28.3%となっている。

「その他」の記述としては、「フレックスタイムの適用」「保育園の充実、待機児童の解消」「働く女性を応援する企業を支援するシステムづくり」などがあつた。

図 3-17 仕事と家庭の両立について (%) [過去調査との比較]



*1「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」は、前々回調査「育児・介護休業制度の導入を促進する」との比較。

*2「時間外勤務の短縮を促進する」は、前々回調査「所定外労働時間の短縮を促進する」との比較。

前回、前々回調査と比較すると、「看護休暇制度の取得しやすい環境を推進する」や「男性の育児休業制度利用の啓発を行う」の割合は減少してきている。

また、前回調査より、「時間外勤務の短縮を促進する」や「年次有給休暇の計画的取得を促進する」の割合は増加し、「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」は減少している。

表 3-18 仕事と家庭の両立について【性別】 (%)

	男性			女性		
	今回調査	前回調査	前々回調査	今回調査	前回調査	前々回調査
育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する	69.1	72.1	71.7	76.3	79.1	72.3
時間外勤務の短縮を促進する	29.5	25.3	28.5	30.3	24.2	26.9
年次有給休暇の計画的取得を促進する	30.3	25.6	33.1	26.8	23.6	30.5
放課後児童クラブ、子ども会などの制度の拡充を行う	22.5	21.7	-	31.6	29.1	-
看護休暇制度の取得しやすい環境を推進する	19.7	21.4	24.7	25.5	25.8	28.8
男性の育児休業制度利用の啓発を行う	19.7	23.6	30.7	17.1	19.4	24.0
ファミリー・サポート・センターの整備を促進する	12.3	16.2	26.3	17.0	20.4	31.0
母性保護・母性健康管理に関する制度の整備を行う	7.5	8.5	16.0	4.8	7.5	18.2
その他	2.1	3.1	2.2	1.9	2.5	2.0
特になし	4.2	3.8	-	2.8	2.2	-
わからない	6.4	4.6	6.3	4.7	4.9	7.4

性別で見ると、男女ともに「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」の割合が最も高くなっている。また、「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」や「放課後児童クラブ、子ども会などの制度の拡充を行う」などでは女性の割合が高く、「年次有給休暇の計画的取得を促進する」や「男性の育児休業制度利用の啓発を行う」などでは男性の割合が高くなっている。

前回調査と比較すると、女性では「時間外勤務の短縮を促進する」が、男性では「年次有給休暇の計画的取得を促進する」が最も割合が増加している。

表 3-19 仕事と家庭の両立について【年齢別】 (%)

	1 0 歳 代	2 0 歳 代	3 0 歳 代	4 0 歳 代	5 0 歳 代	6 0 歳 代	7 0 歳 以 上
育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する	70.6	74.8	72.8	73.2	76.2	73.7	69.7
時間外勤務の短縮を促進する	23.5	34.8	31.4	29.1	32.4	24.9	31.6
年次有給休暇の計画的取得を促進する	52.9	40.0	37.9	28.4	28.1	24.0	24.0
放課後児童クラブ、子ども会などの制度の拡充を行う	23.5	19.1	28.4	28.0	27.0	36.3	22.0
看護休暇制度の取得しやすい環境を推進する	11.8	16.5	20.1	24.1	26.3	26.0	20.5
男性の育児休業制度利用の啓発を行う	17.6	36.5	28.4	16.9	15.7	15.6	13.6
ファミリー・サポート・センターの整備を促進する	5.9	10.4	10.1	15.7	17.4	21.2	10.9
母性保護・母性健康管理に関する制度の整備を行う	0.0	3.5	4.7	3.8	7.1	5.9	8.3
その他	0.0	1.7	4.7	3.1	1.8	2.5	0.0
特になし	5.9	0.9	2.4	1.9	2.5	4.2	5.6
わからない	17.6	4.3	2.4	5.0	2.8	5.9	8.6

年齢別で見ると、全ての年齢層で「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」の割合が最も高くなっている。

また、10歳代、20歳代の「年次有給休暇の計画的取得を促進する」が高い割合となっている。

表 3-20 仕事と家庭の両立について【職業別】 (%)

	農 林 漁 業	サ ー ビ ス 業	商 工 業	勤 め	職 員 、 公 務 員 及 び	医 療 ・ 福 祉 ・ 教 育 ・ 公 務 員 及 び	教 育 ・ 福 祉 ・ 公 務 員 及 び	そ の 他 有 職	自 由 業 、 其 他 有 職	家 事 専 業	生 徒 ・ 学 生	無 職
育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する	68.8	76.4	73.1	78.8	75.0	73.7	70.0	68.9				
時間外勤務の短縮を促進する	26.6	26.0	29.2	29.0	35.9	35.2	25.0	30.3				
年次有給休暇の計画的取得を促進する	22.9	22.0	31.1	36.3	23.4	25.1	50.0	23.9				
放課後児童クラブ、子ども会などの制度の拡充を行う	26.6	33.1	27.8	32.0	15.6	29.6	32.5	23.7				
看護休暇制度の取得しやすい環境を推進する	21.1	21.3	22.2	29.0	17.2	27.4	7.5	21.6				
男性の育児休業制度利用の啓発を行う	19.3	13.4	18.6	20.1	23.4	15.1	32.5	16.7				
ファミリー・サポート・センターの整備を促進する	15.6	20.5	15.8	17.0	12.5	14.5	12.5	11.8				
母性保護・母性健康管理に関する制度の整備を行う	6.4	8.7	6.4	3.9	6.3	5.0	0.0	7.2				
その他	0.0	2.4	1.4	6.6	0.0	1.1	0.0	1.0				
特になし	5.5	3.9	2.6	0.4	3.1	2.2	2.5	6.2				
わからない	8.3	1.6	3.3	1.5	10.9	7.3	7.5	9.3				

職業別でみると、全ての職業で「育児・介護休業制度の取得しやすい環境を推進する」の割合が最も高くなっている。

また、『教育・福祉・医療関係者及び職員、公務員』と『生徒・学生』の「年次有給休暇の計画的取得を促進する」や『自由業、その他有職』と『家事専業』の「時間外勤務の短縮を促進する」が高い割合となっている。