

仕事と生活の調和に関する意識調査

調査結果報告(ダイジェスト版)

千葉市男女共同参画センターでは、平成28年度事業として「仕事と生活の調和に関する意識調査」を実施しました。

男女共同参画社会は、あらゆる場面で性別にとらわれずに各人がその個性と能力を生かし、責任と喜びを分かち合うことを目指しています。しかし、仕事と家庭の両立という点においては、家事や育児などの多くを女性が担っている現実が依然としてあるため、男女の多様な生き方を実現することが妨げられています。

本調査は、仕事と生活の調和に関する市民の意識と実態を探り、男女共同参画社会実現のための施策や事業に反映させることを目的とします。

調 査 対 象	千葉市内に居住している25歳以上45歳未満の3,000人(男女各1,500人)
抽 出 方 法	住民基本台帳からの無作為抽出
調 査 方 法	郵送による配布・回収方式
調 査 期 間	平成28年8月30日～9月16日
回 収 状 況	有効回答数:963件(有効回答率:32.1%)

注1) %は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しているため、%の合計が100%にならないことがあります。

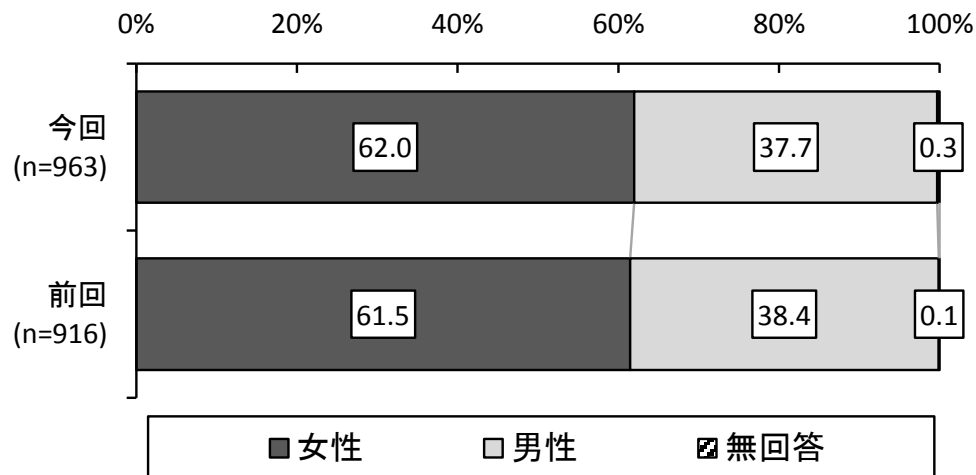
注2) グラフは、内容に応じて、抜粋したものを掲載しています。

注3) 文中の前回調査とは、平成24年8月に実施した調査結果を指します。

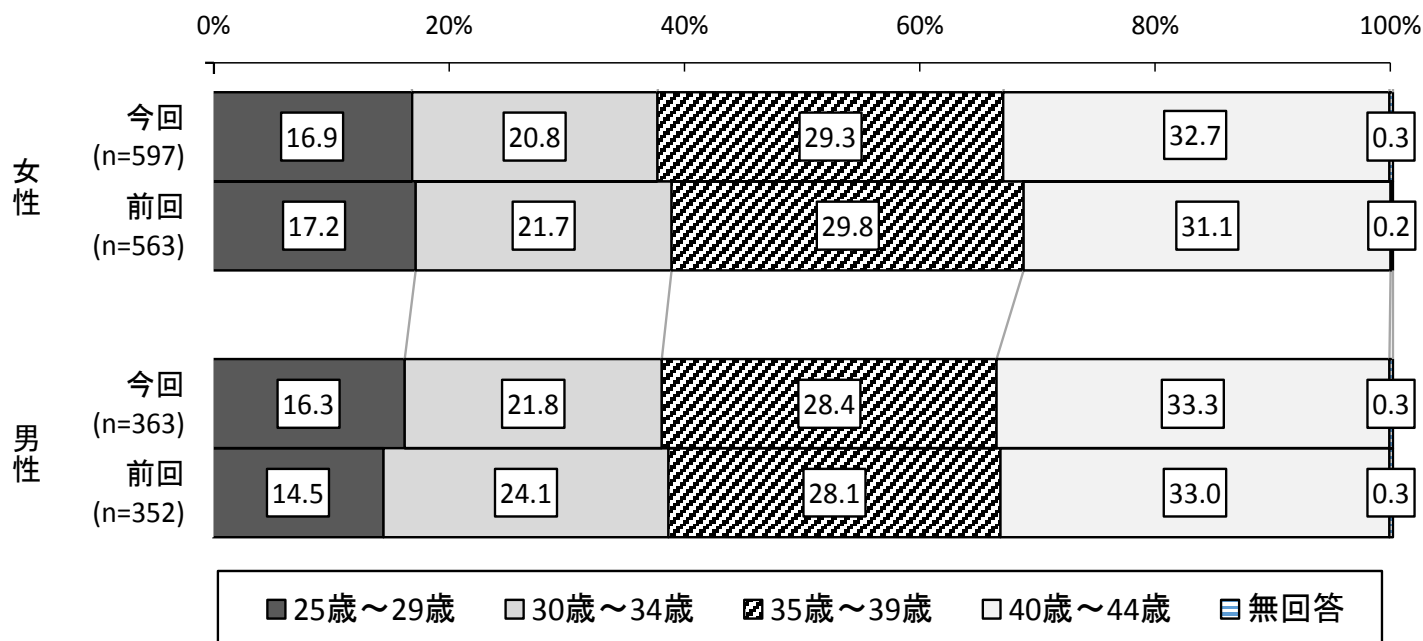
回答者の属性(性別・年代)

報告書 P3
図表(1)-1,(2)-1

性別

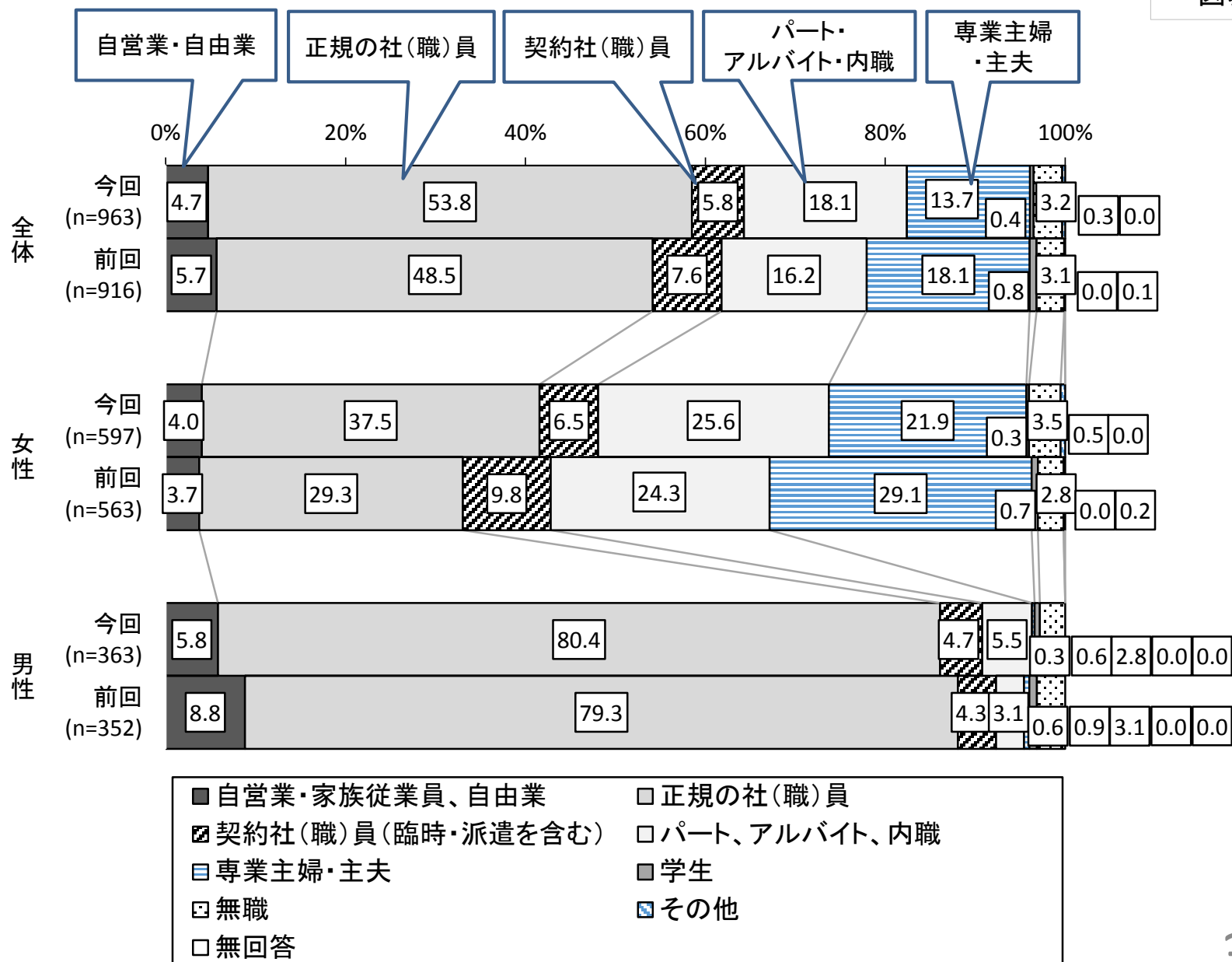


年代



回答者の属性(職業形態)

報告書 P4
図表(3)-1

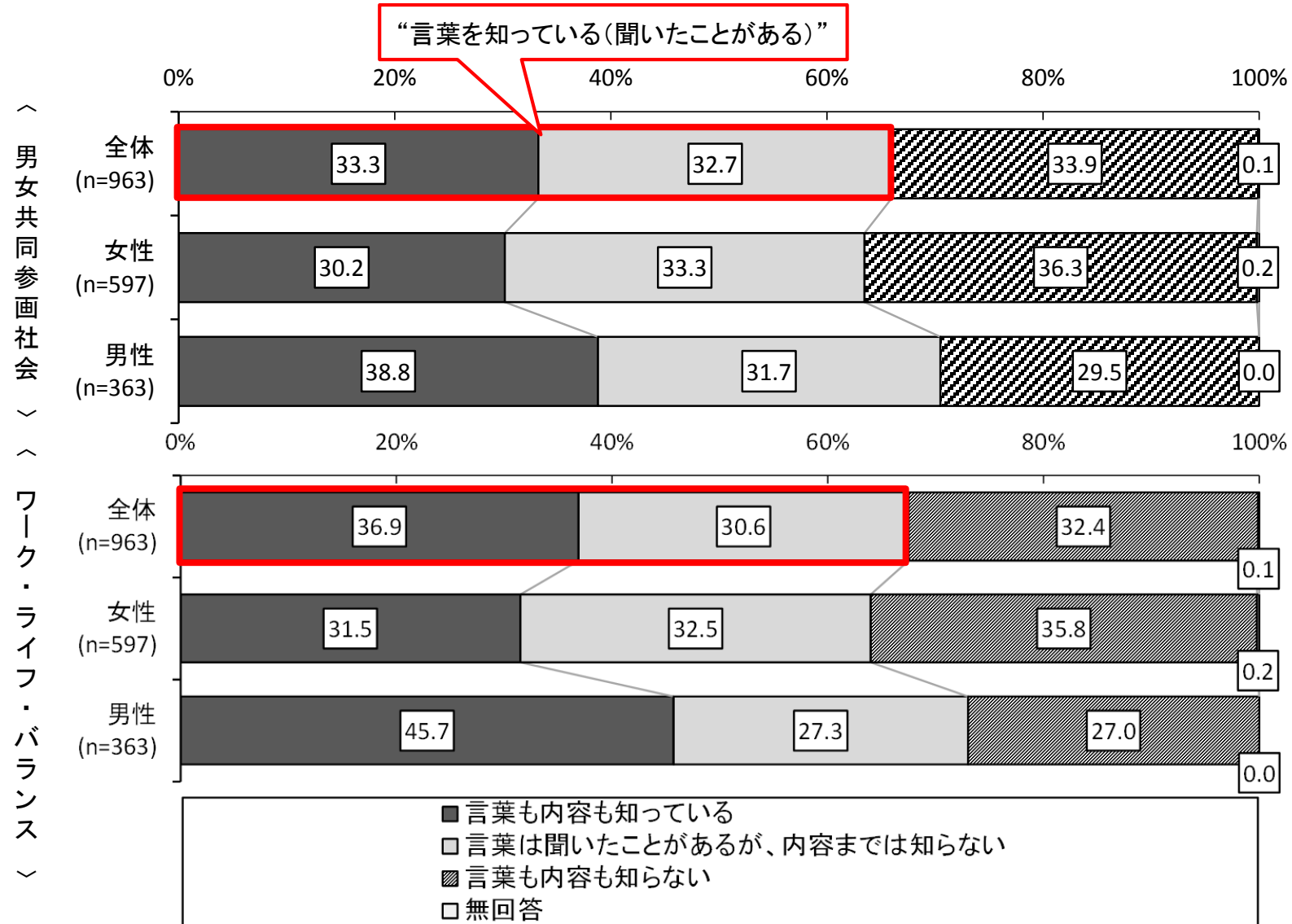


「男女共同参画社会」と「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」という言葉の認知度 (問1)

報告書 P15・17

図表1-1,1-3

どちらも7割近くが“言葉を知っている(聞いたことがある)”と回答。

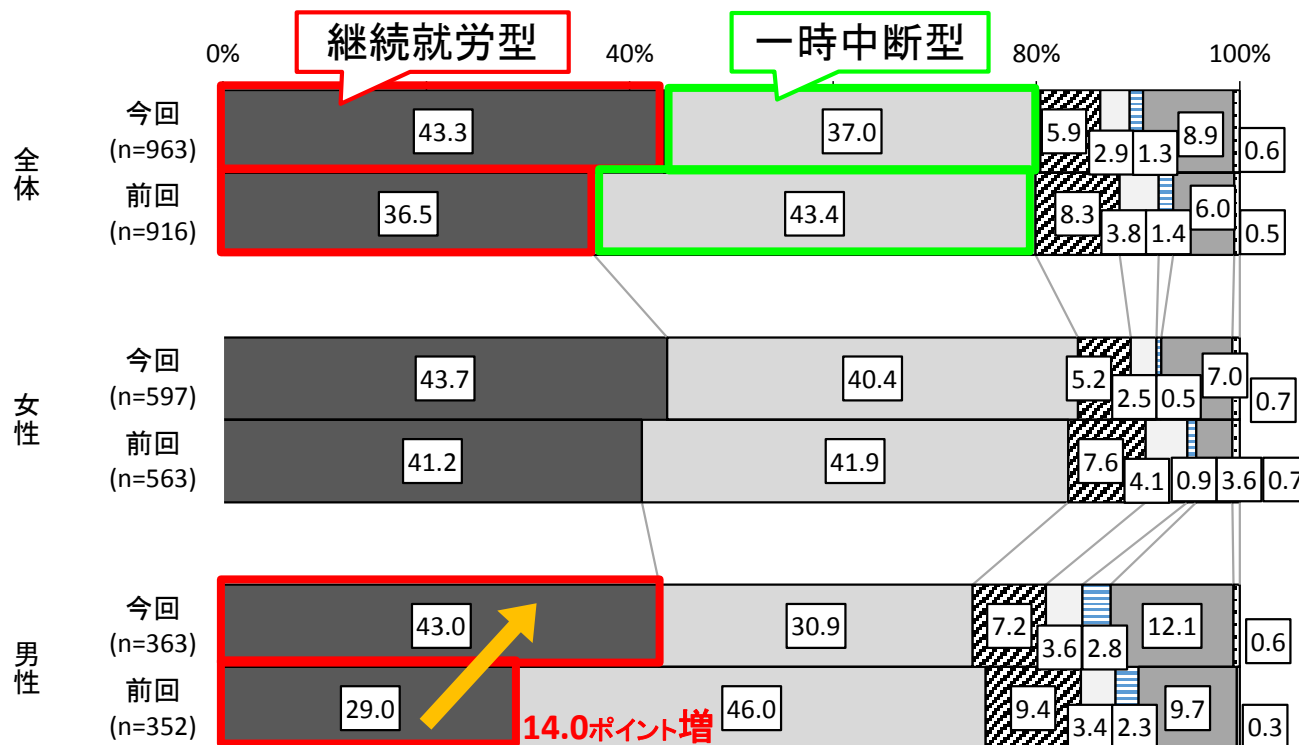


女性が働くことについて (問3)

報告書 P34

図表1-20

全体をみると、前回調査では「一時中断型」(43.4%)が最も多く、「継続就労型」(36.5%)を上回っていたが、今回調査では「継続就労型」(43.3%)が最も多く、「一時中断型」(37.0%)を上回っている。特に男性で「継続就労型」(43.0%)が前回調査(29.0%)より増加している。一方、女性では大きな変化はみられない。



- (子どもができて、)ずっと働き続ける方がよい
- 子どもができたなら退職し、大きくなってから再び働く方がよい
- ▨ 子どもができるまで働く方がよい
- 結婚するまでは働く方がよい
- ▨ 女性には働かない方がよい
- その他
- 無回答

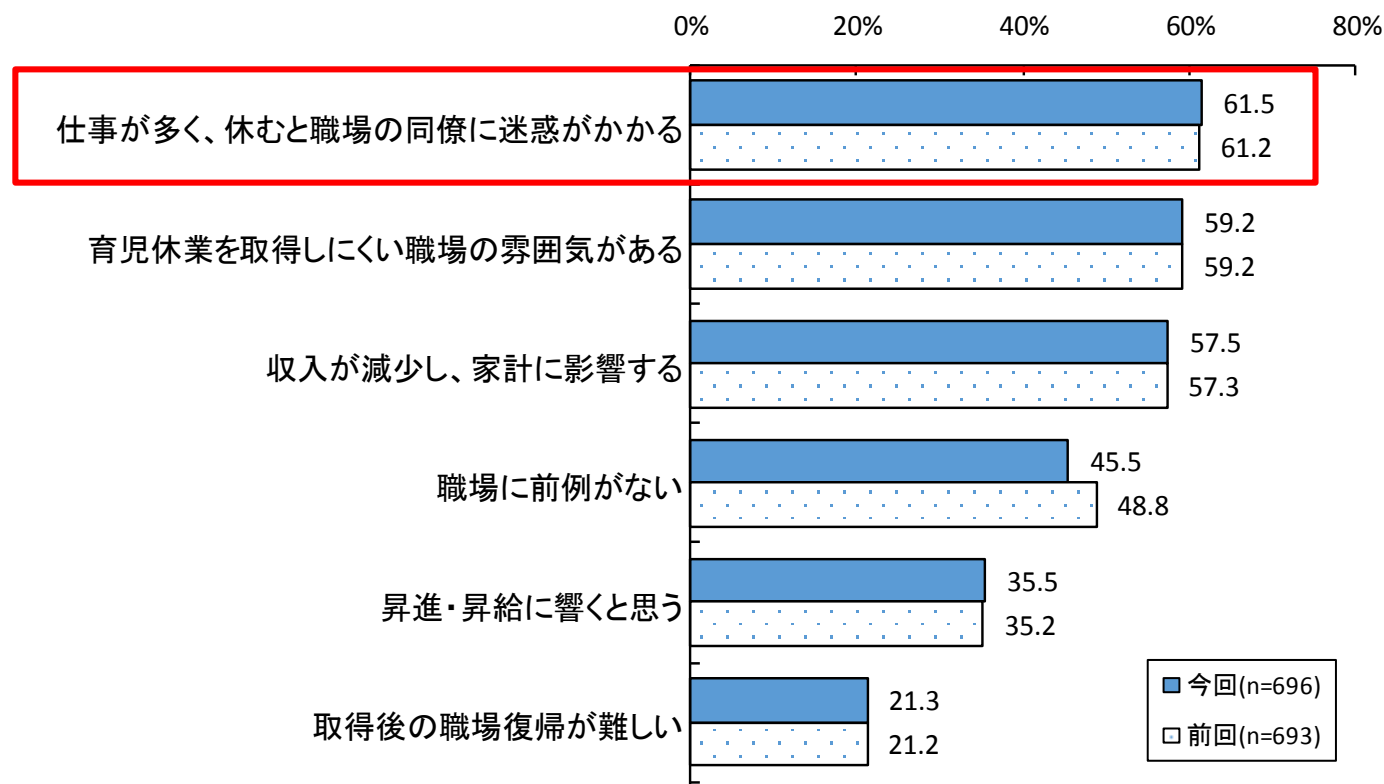
男性が育児休業を取得しない・するのが

報告書 P42

図表2-6

難しい理由（問6）

育児休業を「取得するつもりはない」「取得するのが難しい」と回答した人（696人）に、その理由について尋ねたところ、「仕事が多く、休むと職場の同僚に迷惑がかかる」（61.5%）が最も多く、続いて、「育児休業を取得しにくい職場の雰囲気がある」（59.2%）、「収入が減少し、家計に影響する」（57.5%）である。前回調査と比較すると、大きな変化はみられない。

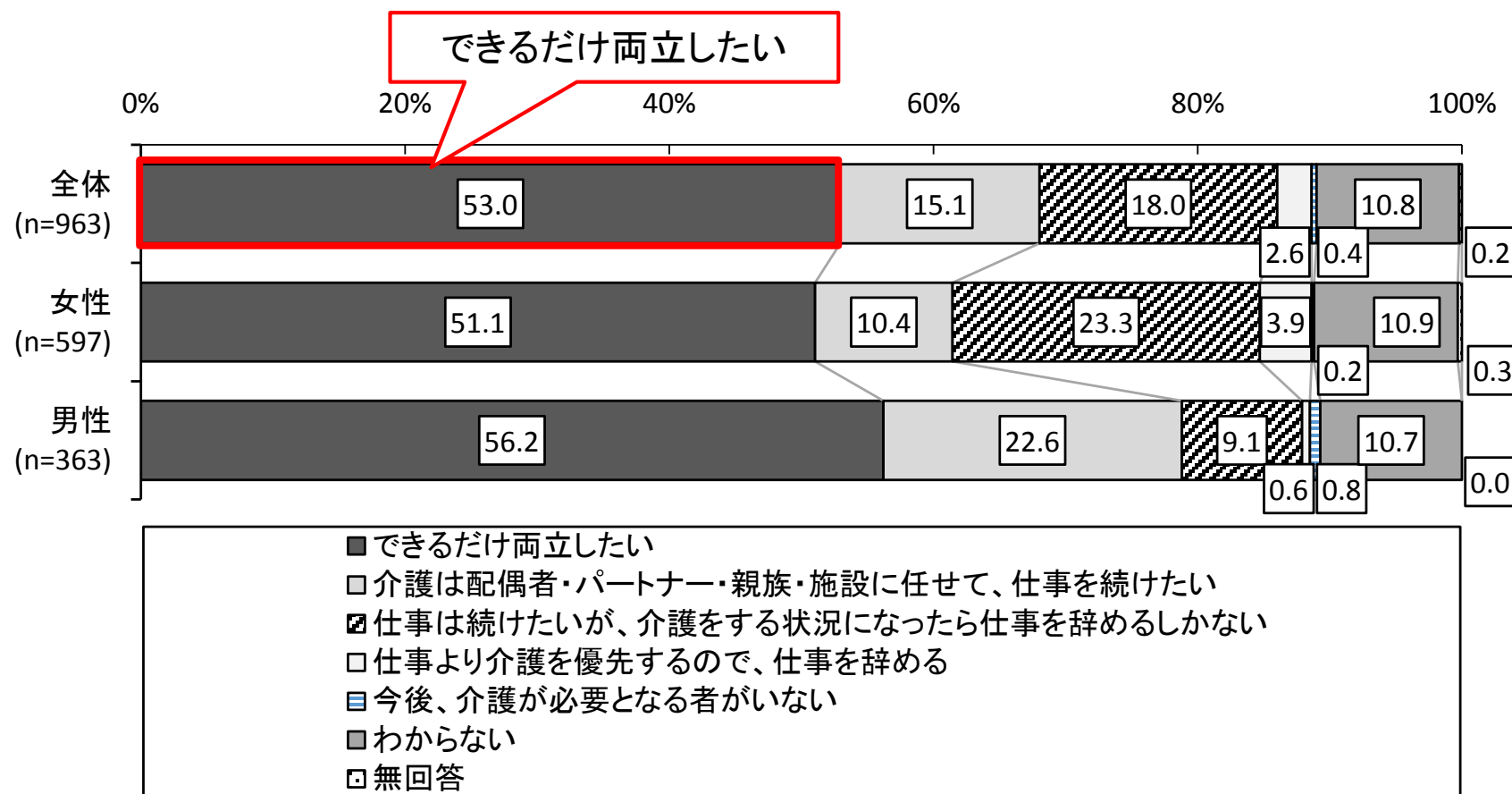


仕事と介護の両立に対する考え（問9）

報告書 P50

図表2-14

「できるだけ両立したい」が53.0%で最も多く、続いて「仕事は続けたいが、介護をする状況になったら仕事を辞めるしかない」が18.0%、「介護は配偶者・パートナー・親族・施設に任せて、仕事を続けたい」が15.1%である。

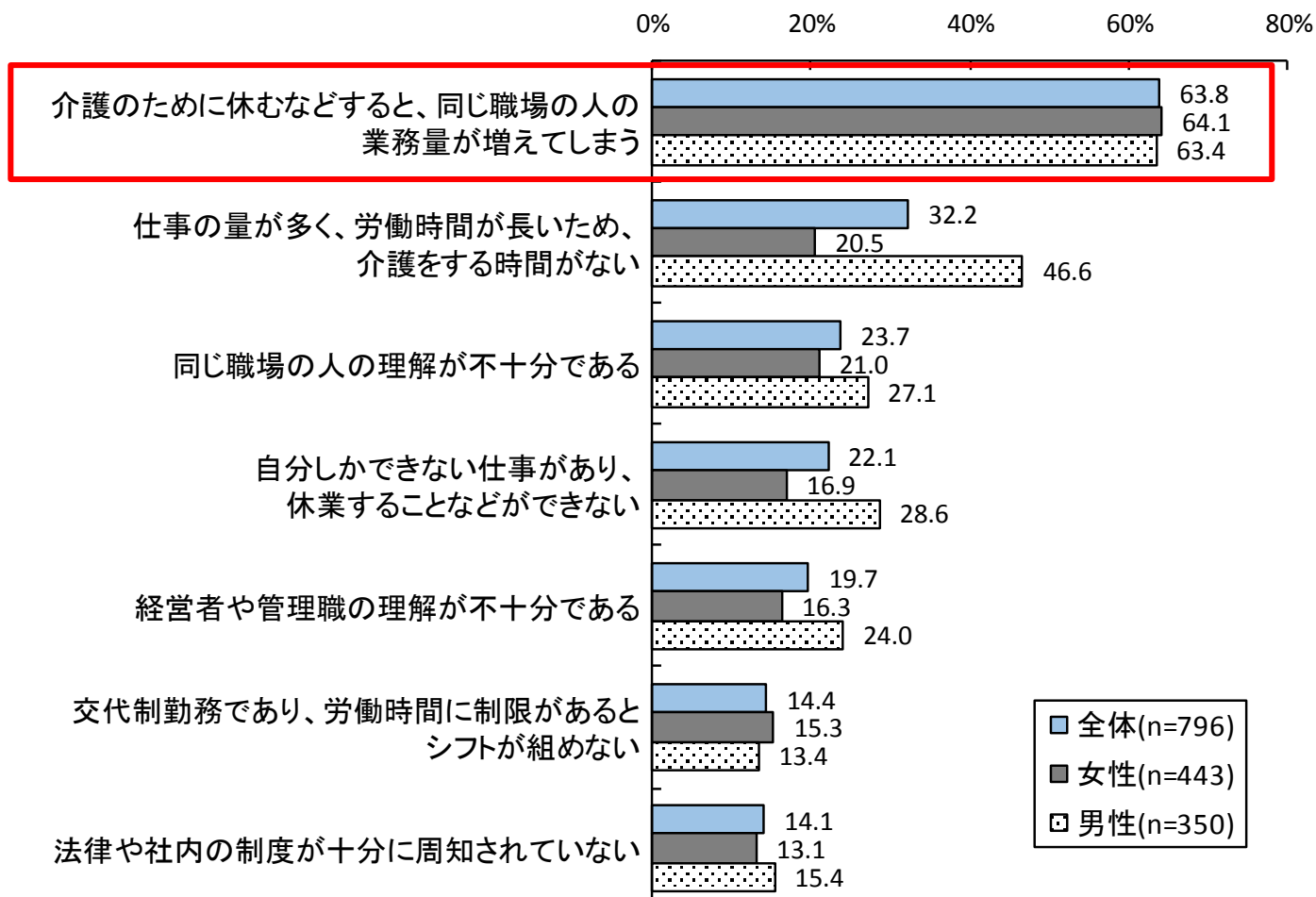


仕事と介護の両立に直面した場合の課題（問10）

報告書 P52

図表2-16

全体では、「介護のために休むなどすると、同じ職場の人の業務量が増えてしまう」(63.8%)が最も多い。続いて「仕事の量が多く、労働時間が長いため、介護をする時間がない」(32.2%)である。



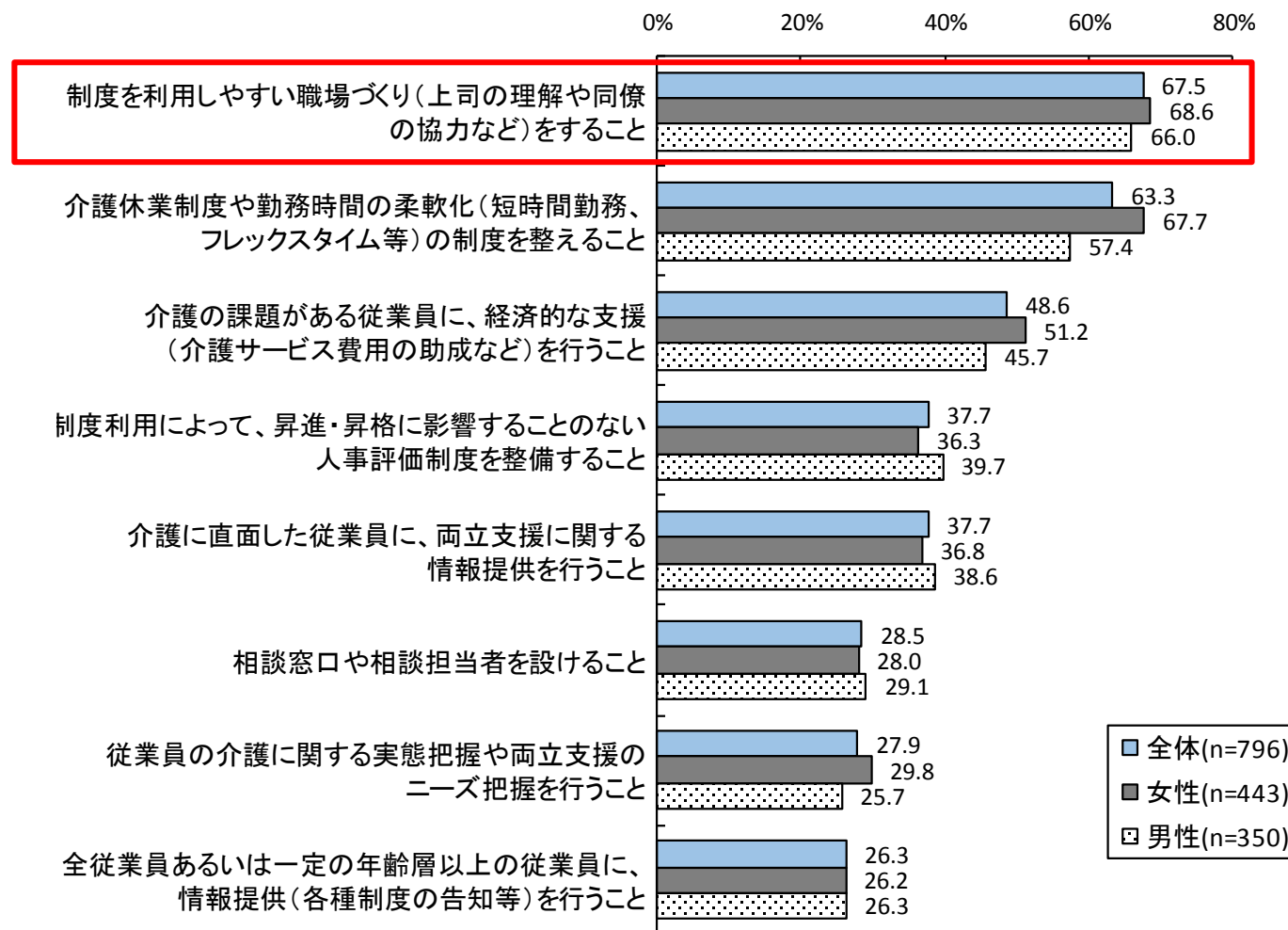
企業における仕事と介護の両立支援として

報告書 P54

図表2-18

重要だと思うこと (問11)

全体では、「制度を利用しやすい職場づくり(上司の理解や同僚の協力など)をすること」(67.5%)が最も多く、続いて、「介護休業制度や勤務時間の柔軟化(短時間勤務、フレックスタイム等)の制度を整えること」(63.3%)である。

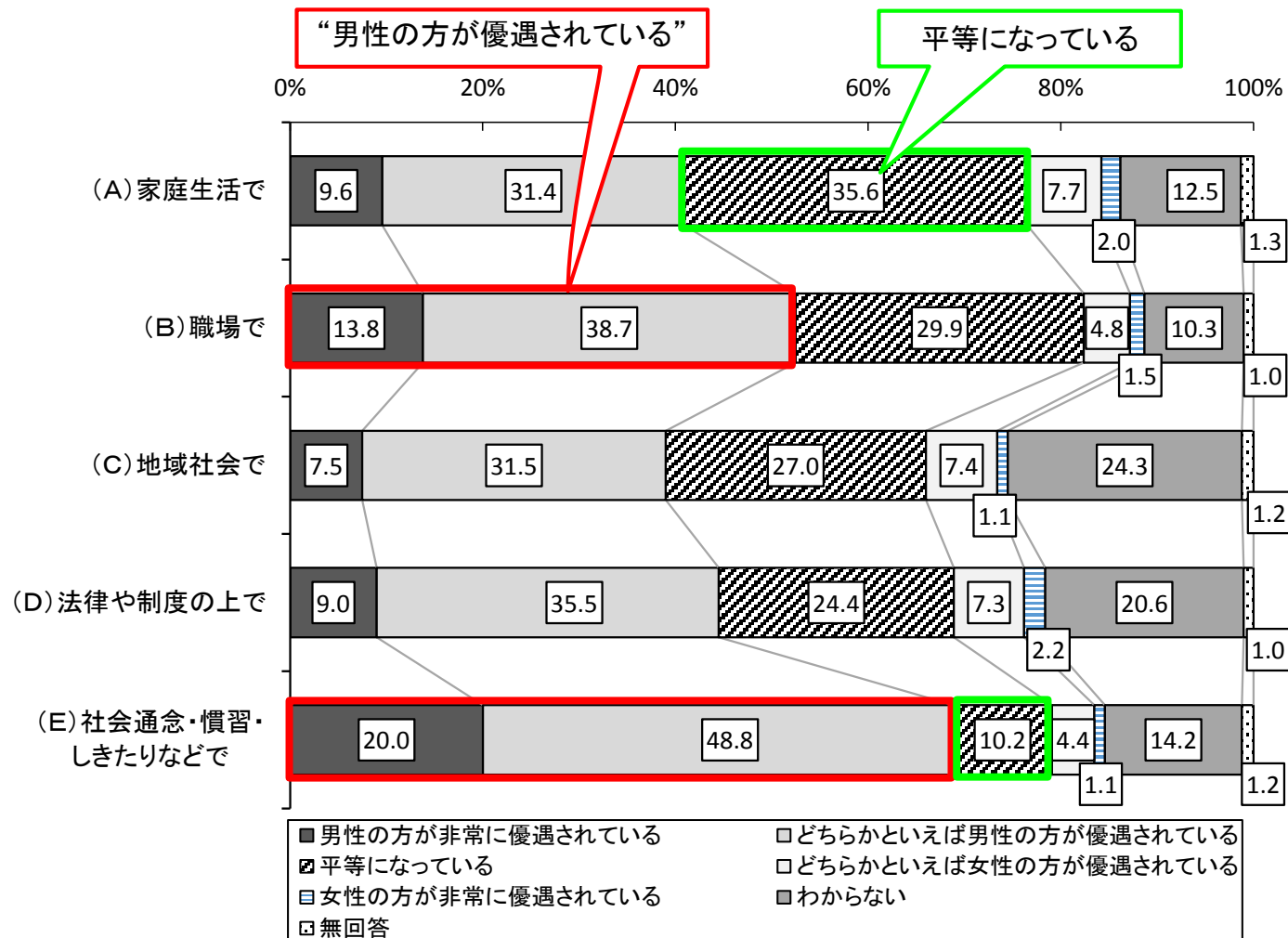


各分野の男女の地位 (問17)

報告書 P79

図表5-1

“男性の方が優遇されている”は、「社会通念・慣習・しきたりなど」で最も多く68.8%、続いて「職場」で52.5%である。「平等になっている」は、「家庭生活」が35.6%と最も多く、「社会通念・慣習・しきたりなど」が10.2%と最も少ない。

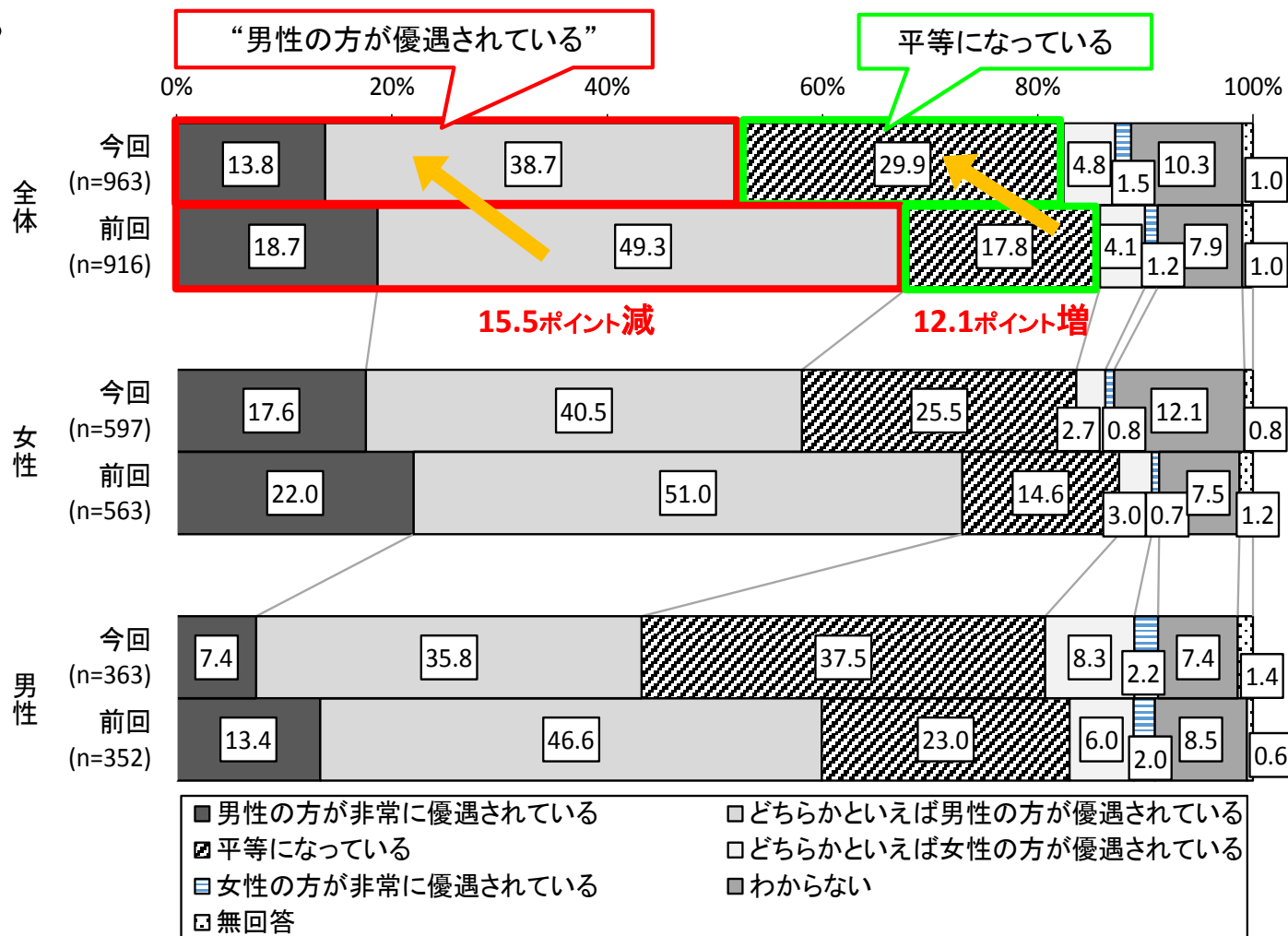


各分野の男女の地位 (問17)(B)職場で

報告書 P81

図表5-3

全体では、“男性の方が優遇されている”は52.5%、「平等になっている」は29.9%である。前回調査と比較すると、“男性の方が優遇されている”は、前回調査(68.0%)より減少し、「平等になっている」は前回調査(17.8%)より増加している。

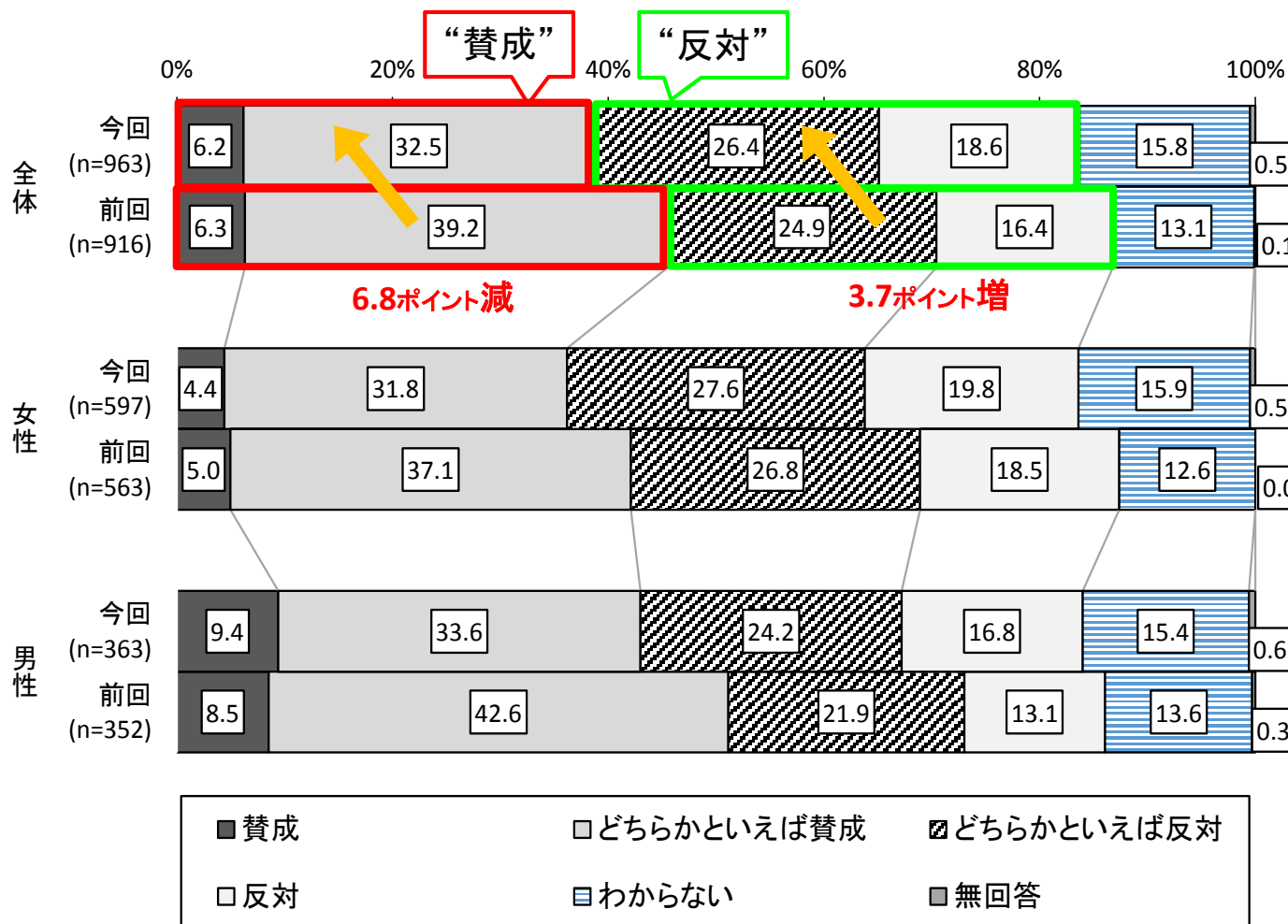


性別役割分担意識について（問18）

報告書 P85

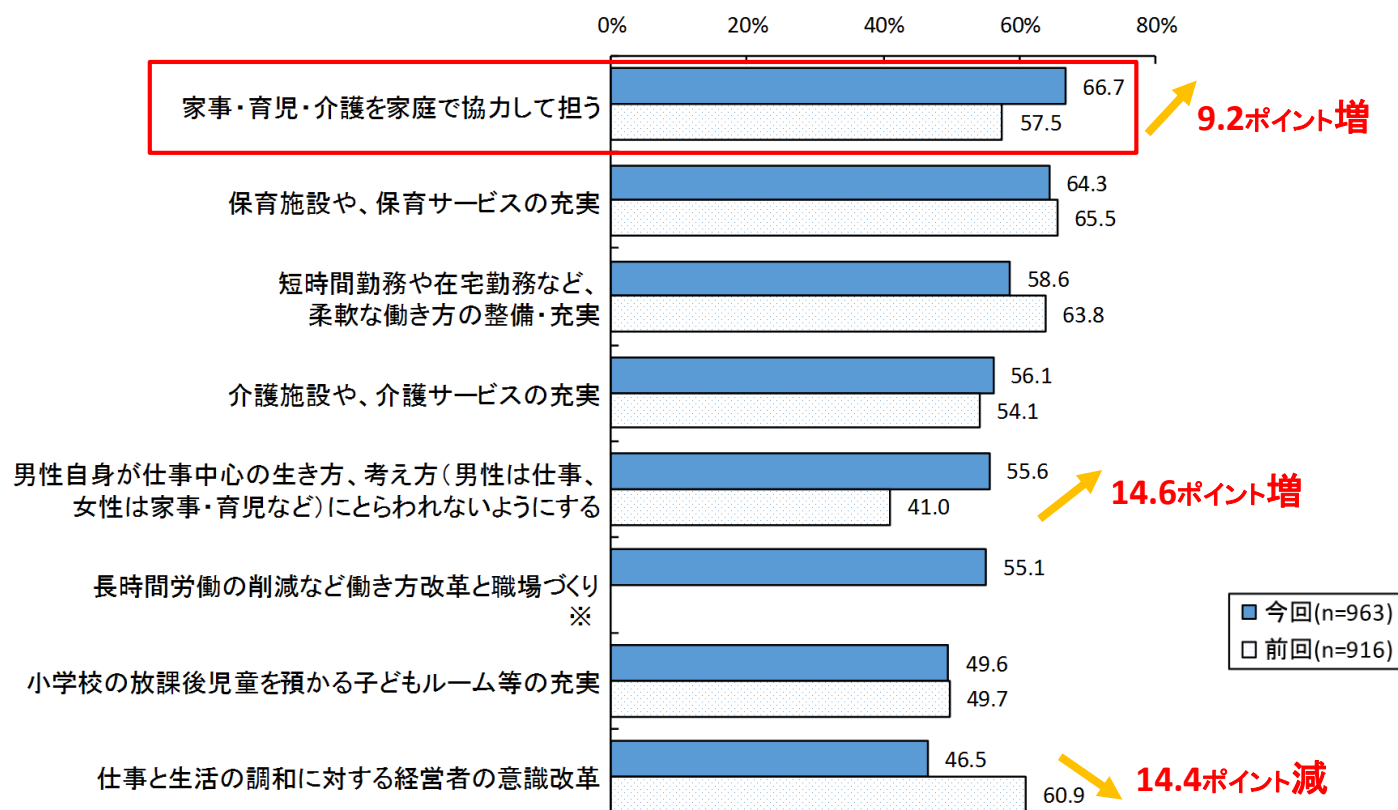
図表5-7

前回調査では全体の45.5%が賛成であったが、今回調査では賛成が38.7%となり、前回調査と比べて減少している。また、反対が45.0%で賛成を上回る。



取り組むべき内容（問19）

「家事・育児・介護を家庭で協力して担う」が66.7%で最も多い。前回調査と比較すると、「家事・育児・介護を家庭で協力して担う」が9.2ポイント、「男性自身が仕事中心の生き方、考え方（男性は仕事、女性は家事・育児など）にとらわれないようにする」が14.6ポイント増加している。一方、「仕事と生活の調和に対する経営者の意識改革」は14.4ポイント減少している。



(1) 男女共同参画社会実現に向けての理解促進

「男性は仕事、女性は家事・育児」といった固定的性別役割分担意識について、前回調査では全体の45.5%が賛成であったが、今回調査では賛成が38.7%となり、前回調査と比べて減少している。また、反対が45.0%で賛成を上回る結果となり、固定的性別役割分担の解消に向けて意識が変化していることがわかった。ただし、女性よりも男性において賛成が多い傾向は今回調査でもみられた。この結果から「固定的性別役割分担意識」が依然として男性により強く残っていることが推察される。男性の意識改革を図るための広報・啓発が一層必要である。

また、「男女共同参画社会」という言葉を知っている(聞いたことがある)と回答した人が7割近くに上っていることから、「男女共同参画社会」という言葉が社会に浸透してきたことがうかがえる。

(2) 仕事と生活の調和の実現ができる社会づくり

育児休業を取得したことがあると回答した男性は2.5%にとどまり、男性の9割半が取得したことがないと回答している。取得が難しい理由は、「仕事が多く、休むと職場の同僚に迷惑がかかる」が最も多く、前回調査と変わらない。

また、仕事と介護の両立については、5割以上の人が「できるだけ両立したい」と回答しているが、職場の課題として「同じ職場の人の業務量が増えてしまう」が6割以上と最も多くなっている。これらのことから、育児・介護ともに、職場の人に迷惑をかける不安が、育児・介護休業取得をためらう主な要因となっていることがわかる。時短勤務や休暇取得は、時として、制度を利用しない者への業務の偏りも生んでしまう側面を持つ。育児や介護を特定の人だけが抱える問題とせず、日頃から互いに助け合える職場風土の醸成や業務改善に努めるなどの取り組みが必要である。

また、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っている（聞いたことがある）と回答した人は、7割近くに上っていることから、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が社会に浸透してきたことがうかがえる。

男女の平等感については、職場では、男性が優遇されていると回答した人が5割以上で前回調査(7割近く)より減少し、平等になっていると回答した人が3割で前回調査(2割近く)より増加している。職場における男女の地位の平等感が高まっていることがわかった。男女の地位が平等であると回答した人が最も少なかったのは、社会通念・慣習・しきたりなどで、当分野で依然として男女の不平等感が根強いことを示している。

女性が働くことについては、前回調査では「一時中断型」(43.4%)が最も多く、「継続就労型」(36.5%)を上回っていたが、今回調査では「継続就労型」(43.3%)が最も多く、「一時中断型」(37.0%)を上回っている。特に男性で「継続就労型」(43.0%)が前回調査(29.0%)より増加しており、女性の就労に関する意識の変化がみられた。一方、女性は前回調査と比較すると、「継続就労型」、「一時中断型」とともに大きな変化はみられなかった。女性が子育てや介護中でも就業を継続できるよう、柔軟で多様な働き方を可能とする環境整備の推進が必要である。また、働く意欲のある女性が活躍できるように、キャリアアップ支援や子育てが一段落した女性の再就職支援も求められている。