

第7 仕事と生活の調和に関する調査（従業員調査）

調査結果詳細

【目 次】

第7章 仕事と生活の調和に関する調査（従業員調査）	調査結果詳細.....	第7- 1
1	あなた自身について（属性）	第7- 1
2	職場環境について.....	第7- 3
問6	職場環境で普段感じていること.....	第7- 3
問7	仕事と生活の調和が図られているか.....	第7- 6
問8	働きながら子育てを行うために有効な制度.....	第7- 10
問9	誰もが働きやすい環境を整備するための行政施策.....	第7- 14
3	育児休業制度について.....	第7- 18
問10	育児休業制度の利用意向.....	第7- 18
問11	育児休業制度を利用したくない理由.....	第7- 22
問12	育児休業制度の利用経験.....	第7- 23
問13	育児休業制度を利用しなかった理由.....	第7- 27
問14	育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために必要なこと.....	第7- 31
4	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について.....	第7- 35
問15	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策への日頃の考えや 行政に対する要望等	第7- 35

第7 仕事と生活の調和に関する調査（従業員調査） 調査結果詳細

1 あなた自身について（属性）

問1 あなたの性別をお答えください。

問2 あなたの年齢をお答えください。

問3 あなたがお勤めの会社の業種をお答えください。

問4 あなたがお勤めの会社（事業所）の従業員数をお答えください。

問5 あなたの雇用形態についてお答えください。

【性別】

	総数	男性	女性	その他
全 体	601 (100.0%)	288 (47.9%)	312 (51.9%)	1 (0.2%)

【年齢】

	総数	男性	女性	その他
全 体	601 (100.0%)	288 (100.0%)	312 (100.0%)	1 (100.0%)
20歳未満	0 (-)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
20～24歳	4 (0.7)	1 (0.3)	3 (1.0)	0 (-)
25～29歳	21 (3.5)	5 (1.7)	16 (5.1)	0 (-)
30～34歳	84 (14.0)	36 (12.5)	48 (15.4)	0 (-)
35～39歳	137 (22.8)	65 (22.6)	71 (22.8)	1 (100.0)
40～44歳	147 (24.5)	66 (22.9)	81 (26.0)	0 (-)
45～49歳	122 (20.3)	61 (21.2)	61 (19.6)	0 (-)
50歳以上	86 (14.3)	54 (18.8)	32 (10.3)	0 (-)

【勤務先の業種・従業員数】

	総数	30人未満	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	601 (100.0%)	155 (25.8)	139 (23.1)	197 (32.8)	96 (16.0)	14 (2.3)	0 (-)
建設業	39 (6.5%)	5 (12.8)	16 (41.0)	16 (41.0)	2 (5.1)	0 (-)	0 (-)
製造業	159 (26.5%)	5 (3.1)	40 (25.2)	50 (31.4)	54 (34.0)	10 (6.3)	0 (-)
運輸業、郵便業	37 (6.2%)	1 (2.7)	7 (18.9)	17 (45.9)	12 (32.4)	0 (-)	0 (-)
卸売業、小売業	150 (25.0%)	89 (59.3)	19 (12.7)	38 (25.3)	4 (2.7)	0 (-)	0 (-)
金融業、保険業	17 (2.8%)	2 (11.8)	9 (52.9)	6 (35.3)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
宿泊業、飲食サービス業	16 (2.7%)	5 (31.3)	1 (6.3)	6 (37.5)	4 (25.0)	0 (-)	0 (-)
医療、福祉	114 (19.0%)	9 (7.9)	33 (28.9)	55 (48.2)	15 (13.2)	2 (1.8)	0 (-)
サービス業（他に分類されないもの）	69 (11.5%)	39 (56.5)	14 (20.3)	9 (13.0)	5 (7.2)	2 (2.9)	0 (-)

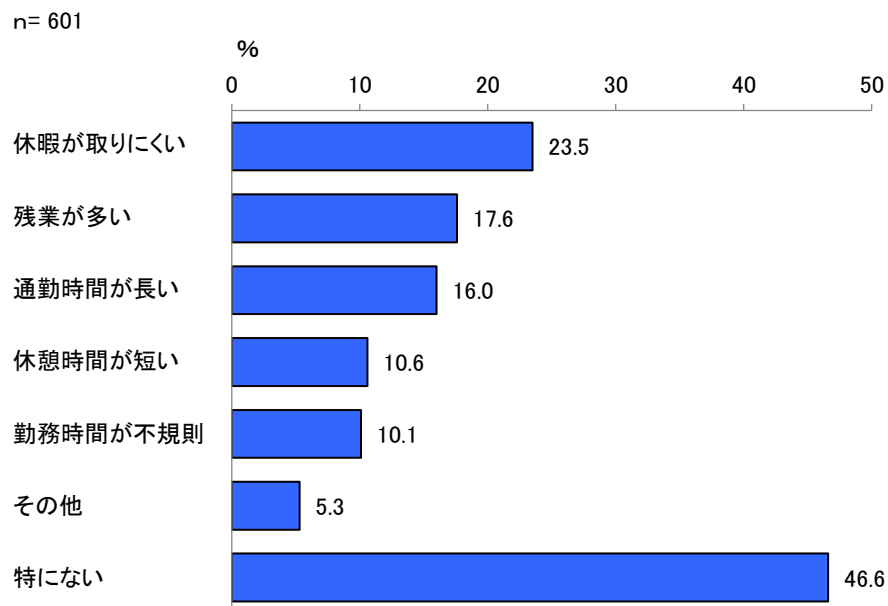
【雇用形態】

	総数	男性	女性	その他
全体	601 (100.0%)	288 (100.0%)	312 (100.0%)	1 (100.0%)
正規雇用（正社員）	498 (82.9)	283 (98.3)	214 (68.6)	1 (100.0)
非正規雇用（パート・アルバイト・派遣等）	101 (16.8)	4 (1.4)	97 (31.1)	0 (-)
その他	2 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	0 (-)

2 職場環境について

問6 あなたの職場環境で、普段感じていることがあればお答えください。(回答はいくつでも)

職場環境で、普段感じていることは、「特にない」が46.6%で最も高くなっているが、「特にない」を除くと、「休暇が取りにくい」が23.5%で最も高く、次いで「残業が多い」が17.6%、「通勤時間が長い」が16.0%となっている。



職場環境で普段感じていること（性別、年齢別）

(%)

	n	休暇が取りにくい	残業が多い	通勤時間が長い	休憩時間が短い	勤務時間が不規則	その他	特にない
全体	601	23.5	17.6	16.0	10.6	10.1	5.3	46.6
【性別】								
男性	288	27.4	26.0	16.3	11.1	16.3	3.8	39.6
女性	312	19.9	9.9	15.7	10.3	4.5	6.7	52.9
【年齢別】								
20歳代	25	8.0	12.0	12.0	8.0	-	4.0	56.0
30歳代	221	21.7	20.8	17.2	9.0	10.9	5.0	46.2
40歳代	269	26.4	17.1	16.4	13.0	8.2	6.7	46.5
50歳以上	86	23.3	12.8	12.8	8.1	17.4	2.3	45.3

【性別】

性別でみると、女性は男性よりも「特にない」が13.3ポイント高くなっている。一方、男性は女性よりも「残業が多い」が16.1ポイント、「勤務時間が不規則」が11.8ポイント、「休暇が取りにくい」が7.5ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「特にない」は20歳代で56.0%と高くなっている。一方、「休暇が取りにくい」は40歳代で26.4%、「残業が多い」は30歳代で20.8%と高くなっている。

職場環境で普段感じていること（業種別、従業員数別、雇用形態別）

(%)

	n	休暇が取りにくい	残業が多い	通勤時間が長い	休憩時間が短い	勤務時間が不規則	その他	特にない
全体	601	23.5	17.6	16.0	10.6	10.1	5.3	46.6
【業種別】								
建設業	39	30.8	10.3	5.1	2.6	5.1	7.7	53.8
製造業	159	20.8	20.8	11.3	15.1	3.1	4.4	50.9
運輸業、郵便業	37	29.7	21.6	16.2	13.5	21.6	2.7	40.5
卸売業、小売業	150	27.3	22.7	23.3	8.0	14.0	7.3	41.3
金融業、保険業	17	23.5	35.3	35.3	11.8	-	5.9	11.8
宿泊・飲食サービス業	16	12.5	18.8	-	12.5	18.8	12.5	37.5
医療、福祉	114	16.7	8.8	19.3	10.5	14.0	2.6	51.8
サービス業(他に分類されないもの)	69	27.5	11.6	10.1	8.7	8.7	5.8	49.3
【従業員数別】								
30人未満	155	21.9	15.5	14.2	9.0	10.3	7.7	50.3
30～99人	336	24.7	18.8	19.9	12.5	9.8	3.9	43.2
100～299人	96	20.8	15.6	6.3	7.3	10.4	6.3	54.2
300人以上	14	28.6	28.6	7.1	7.1	14.3	7.1	35.7
【雇用形態別】								
正規雇用	498	25.1	19.9	17.3	11.2	11.0	4.8	43.6
非正規雇用	101	15.8	6.9	9.9	7.9	5.0	7.9	61.4
その他	2	-	-	-	-	50.0	-	50.0

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「特にない」は建設業で53.8%と高くなっている。一方、「休暇が取りにくい」も建設業で30.8%と高くなっている。卸売業、小売業は「通勤時間が長い」が23.3%、「残業が多い」が22.7%と高くなっている。

【従業員数別】

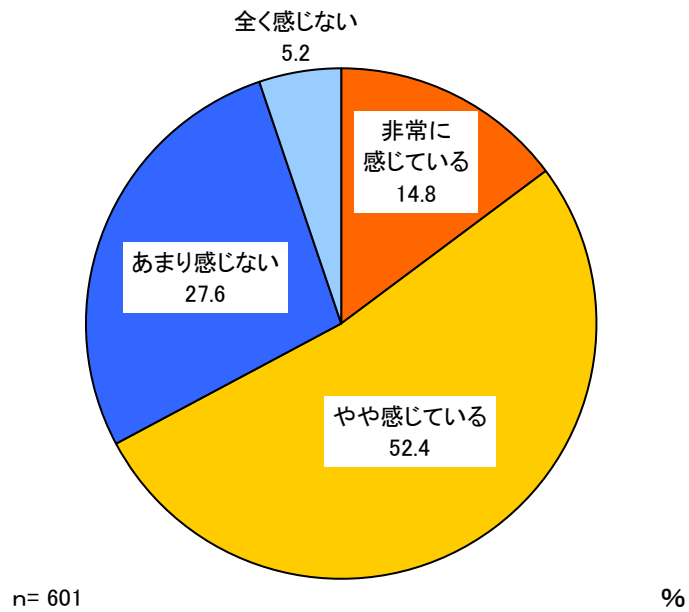
従業員数別でみると、「特にない」は100～299人で54.2%と高くなっている。一方、30～99人で「休暇が取りにくい」が24.7%、「通勤時間が長い」が19.9%と高くなっている。

【雇用形態別】

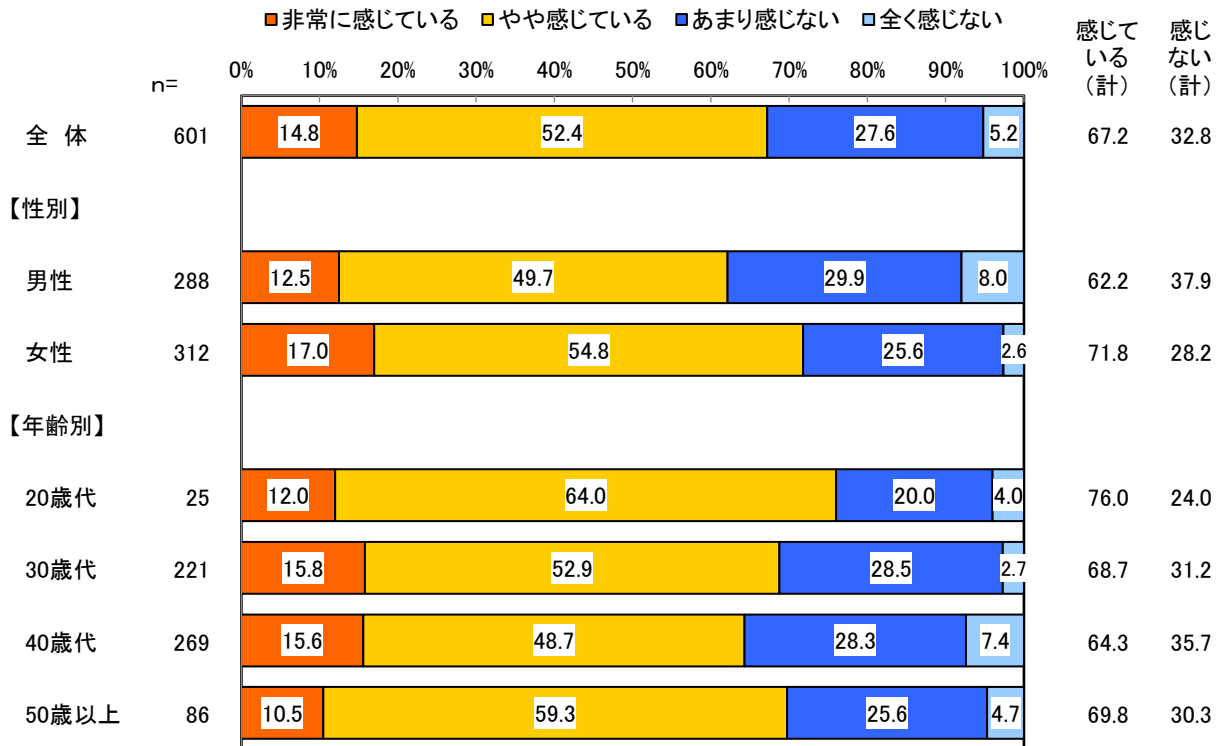
雇用形態別でみると、非正規雇用は正規雇用よりも「特にない」が17.8ポイント高くなっている。一方、正規雇用は非正規雇用よりも「残業が多い」が13.0ポイント、「休暇が取りにくい」が9.3ポイント、「通勤時間が長い」が7.4ポイント高くなっている。

問7 あなたはご自身の仕事と生活の調和が図られていると感じていますか。

仕事と生活の調和が図られているかは、「やや感じている」が52.4%で最も高く、次いで「あまり感じない」が27.6%となっている。「非常に感じている」と「やや感じている」を合わせた「感じている(計)」は67.2%となっている。



仕事と生活の調和が図られているか（性別、年齢別）



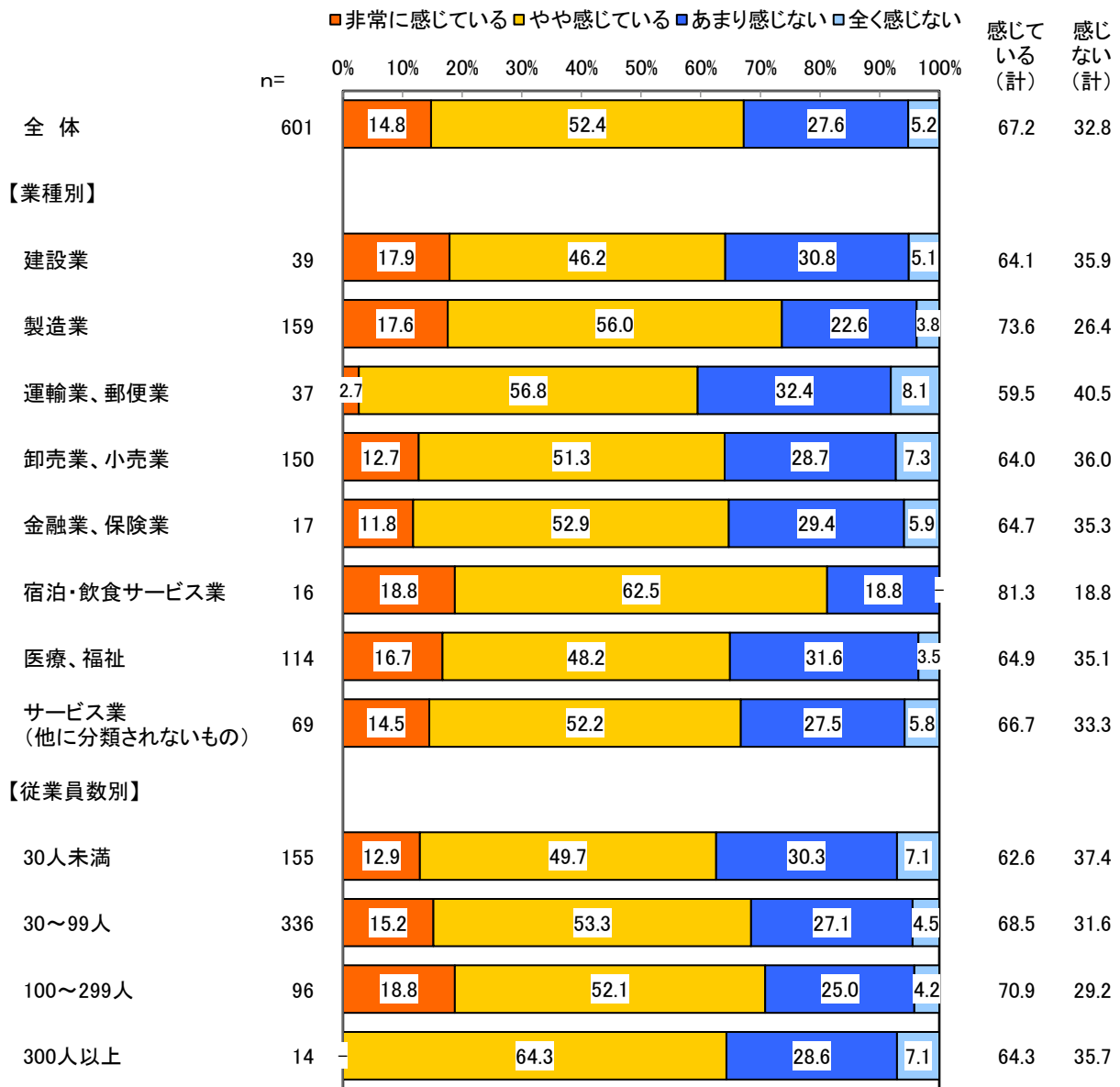
【性別】

性別でみると、女性は男性よりも「感じている（計）」が9.6ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「感じている（計）」は20歳代で76.0%と高くなっている。一方、40歳代では64.3%と低くなっている。

仕事と生活の調和が図られているか（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

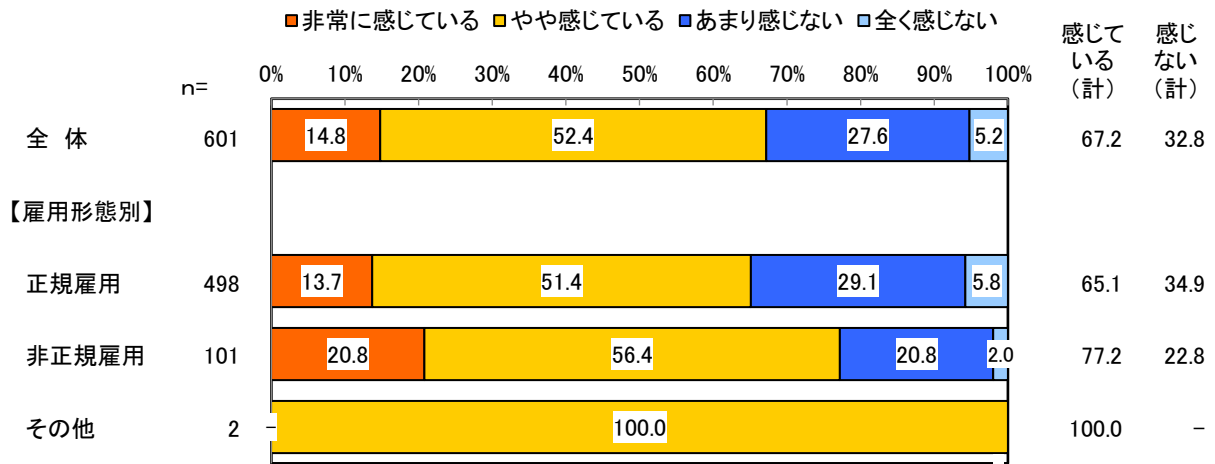
【業種別】

業種別でみると、「感じている（計）」は製造業で73.6%と高くなっている。一方、運輸業、郵便業では59.5%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「感じている（計）」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100人以上で70.9%となっている。

仕事と生活の調和が図られているか（雇用形態別）



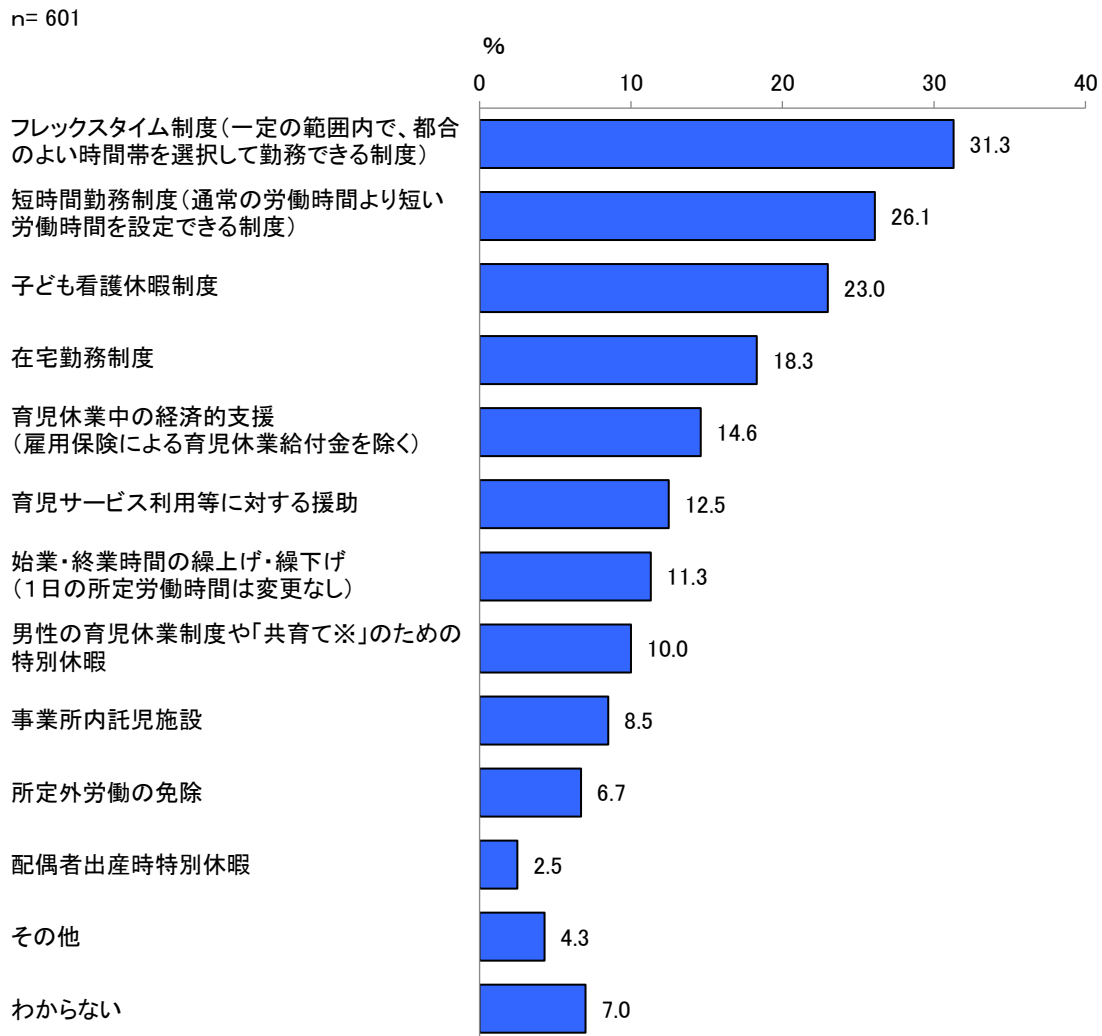
※母数が 20 未満の項目は参考値とする。

【雇用形態別】

雇用形態別で見ると、非正規雇用は正規雇用よりも「感じて いる (計)」が 12.1 ポイント高くなっている。

問8 あなたは現在の職場において働きながら子育てを行うために、どのような制度が有効だと思いますか。(回答は2つまで)

働きながら子育てを行うために有効な制度は、「フレックスタイム制度(一定の範囲内で、都合のよい時間帯を選択して勤務できる制度)」が31.3%で最も高く、次いで「短時間勤務制度(通常の労働時間より短い労働時間を設定できる制度)」が26.1%、「子ども看護休暇制度」が23.0%となっている。



※共育て：男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟で多様な働き方を推進することで、仕事と子育てを両立し、夫婦(パートナー)がともに子育てを行うこと

働きながら子育てを行うために有効な制度（性別、年齢別）

(%)

	n	フレックスタイム制度	短時間勤務制度	子ども看護休暇制度	在宅勤務制度	育児休業中の経済的支援	育児サービス利用等に対する援助	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
全体	601	31.3	26.1	23.0	18.3	14.6	12.5	11.3
【性別】								
男性	288	29.5	19.8	10.1	18.1	19.1	12.8	13.2
女性	312	33.0	32.1	34.9	18.3	10.6	12.2	9.3
【年齢別】								
20歳代	25	24.0	32.0	16.0	20.0	28.0	20.0	-
30歳代	221	27.6	24.4	25.8	19.0	16.7	12.2	13.1
40歳代	269	34.6	27.9	24.9	19.0	11.9	10.8	10.4
50歳以上	86	32.6	23.3	11.6	14.0	14.0	16.3	12.8

(%)

	n	男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇	事業所内託児施設	所定外労働の免除	配偶者出産時特別休暇	その他	わからない
全体	601	10.0	8.5	6.7	2.5	4.3	7.0
【性別】							
男性	288	17.4	6.6	9.7	4.5	4.2	8.0
女性	312	3.2	10.3	3.8	0.6	4.5	6.1
【年齢別】							
20歳代	25	20.0	12.0	-	4.0	4.0	4.0
30歳代	221	11.8	11.3	7.2	1.4	4.5	5.9
40歳代	269	7.1	7.1	6.7	3.3	4.5	7.1
50歳以上	86	11.6	4.7	7.0	2.3	3.5	10.5

【性別】

性別でみると、女性は男性よりも「子ども看護休暇制度」が24.8ポイント、「短時間勤務制度」が12.3ポイント高くなっている。一方、男性は女性よりも「男性の育児休業制度や『共育て』のための特別休暇」が14.2ポイント、「育児休業中の経済的支援」が8.5ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「フレックスタイム制度」は40歳代で34.6%、50歳以上で32.6%と高くなっている。「短時間勤務制度」は20歳代で32.0%、「育児休業中の経済的支援」が28.0%、「男性の育児休業制度や『共育て』のための特別休暇」が20.0%と高くなっている。「子ども看護休暇制度」は30歳代で25.8%、40歳代で24.9%と高くなっている。

働きながら子育てを行うために有効な制度（業種別）

(%)

	n	フレックスタイム制度	短時間勤務制度	子ども看護休暇制度	在宅勤務制度	育児休業中の経済的支援	育児サービス利用等に対する援助	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
全体	601	31.3	26.1	23.0	18.3	14.6	12.5	11.3
【業種別】								
建設業	39	33.3	25.6	30.8	15.4	17.9	10.3	15.4
製造業	159	29.6	24.5	23.3	23.3	13.2	10.7	10.1
運輸業、郵便業	37	43.2	32.4	8.1	32.4	13.5	10.8	8.1
卸売業、小売業	150	35.3	26.0	18.7	12.7	16.0	13.3	12.7
金融業、保険業	17	47.1	29.4	23.5	35.3	5.9	11.8	-
宿泊・飲食サービス業	16	12.5	25.0	37.5	6.3	18.8	31.3	6.3
医療、福祉	114	26.3	28.9	28.9	11.4	17.5	13.2	12.3
サービス業(他に分類されないもの)	69	27.5	21.7	21.7	23.2	10.1	11.6	13.0

(%)

	n	男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇	事業所内託児施設	所定外労働の免除	配偶者出産時特別休暇	その他	わからない
全体	601	10.0	8.5	6.7	2.5	4.3	7.0
【業種別】							
建設業	39	7.7	2.6	5.1	2.6	-	5.1
製造業	159	10.7	7.5	8.2	5.7	4.4	3.8
運輸業、郵便業	37	2.7	8.1	10.8	-	2.7	8.1
卸売業、小売業	150	11.3	7.3	5.3	2.0	6.0	9.3
金融業、保険業	17	17.6	5.9	11.8	-	5.9	-
宿泊・飲食サービス業	16	18.8	12.5	-	-	-	12.5
医療、福祉	114	7.0	12.3	2.6	0.9	5.3	8.8
サービス業(他に分類されないもの)	69	11.6	10.1	11.6	1.4	2.9	7.2

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、運輸業、郵便業で「フレックスタイム制度」が43.2%、「短時間勤務制度」と「在宅勤務制度」が32.4%と高くなっている。「子ども看護休暇制度」は建設業で30.8%と高くなっている。

働きながら子育てを行うために有効な制度（従業員数別、雇用形態別）

(%)

	n	フレックスタイム制度	短時間勤務制度	子ども看護休暇制度	在宅勤務制度	育児休業中の経済的支援	育児サービス利用等に対する援助	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ
全体	601	31.3	26.1	23.0	18.3	14.6	12.5	11.3
【従業員数別】								
30人未満	155	36.1	23.9	21.3	9.7	12.3	16.1	14.8
30～99人	336	27.7	27.7	25.3	18.8	15.8	10.1	10.4
100～299人	96	35.4	21.9	17.7	30.2	15.6	15.6	10.4
300人以上	14	35.7	42.9	21.4	21.4	7.1	7.1	-
【雇用形態別】								
正規雇用	498	31.9	26.3	20.7	19.3	14.5	11.8	12.4
非正規雇用	101	27.7	24.8	34.7	13.9	14.9	15.8	5.9
その他	2	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-

(%)

	n	男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇	事業所内託児施設	所定外労働の免除	配偶者出産時特別休暇	その他	わからない
全体	601	10.0	8.5	6.7	2.5	4.3	7.0
【従業員数別】							
30人未満	155	10.3	6.5	5.8	1.3	4.5	9.7
30～99人	336	11.3	8.0	5.7	3.6	3.6	7.1
100～299人	96	6.3	8.3	11.5	1.0	7.3	3.1
300人以上	14	-	42.9	7.1	-	-	-
【雇用形態別】							
正規雇用	498	10.4	9.0	7.2	3.0	4.2	7.0
非正規雇用	101	7.9	5.9	3.0	-	5.0	6.9
その他	2	-	-	50.0	-	-	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「フレックスタイム制度」は30人未満で36.1%、100～299人で35.4%と高くなっている。「短時間勤務制度」は30～99人で27.7%と高くなっている。「子ども看護休暇制度」も30～99人で25.3%と高くなっている。「在宅勤務制度」は100～299人で30.2%と高くなっている。

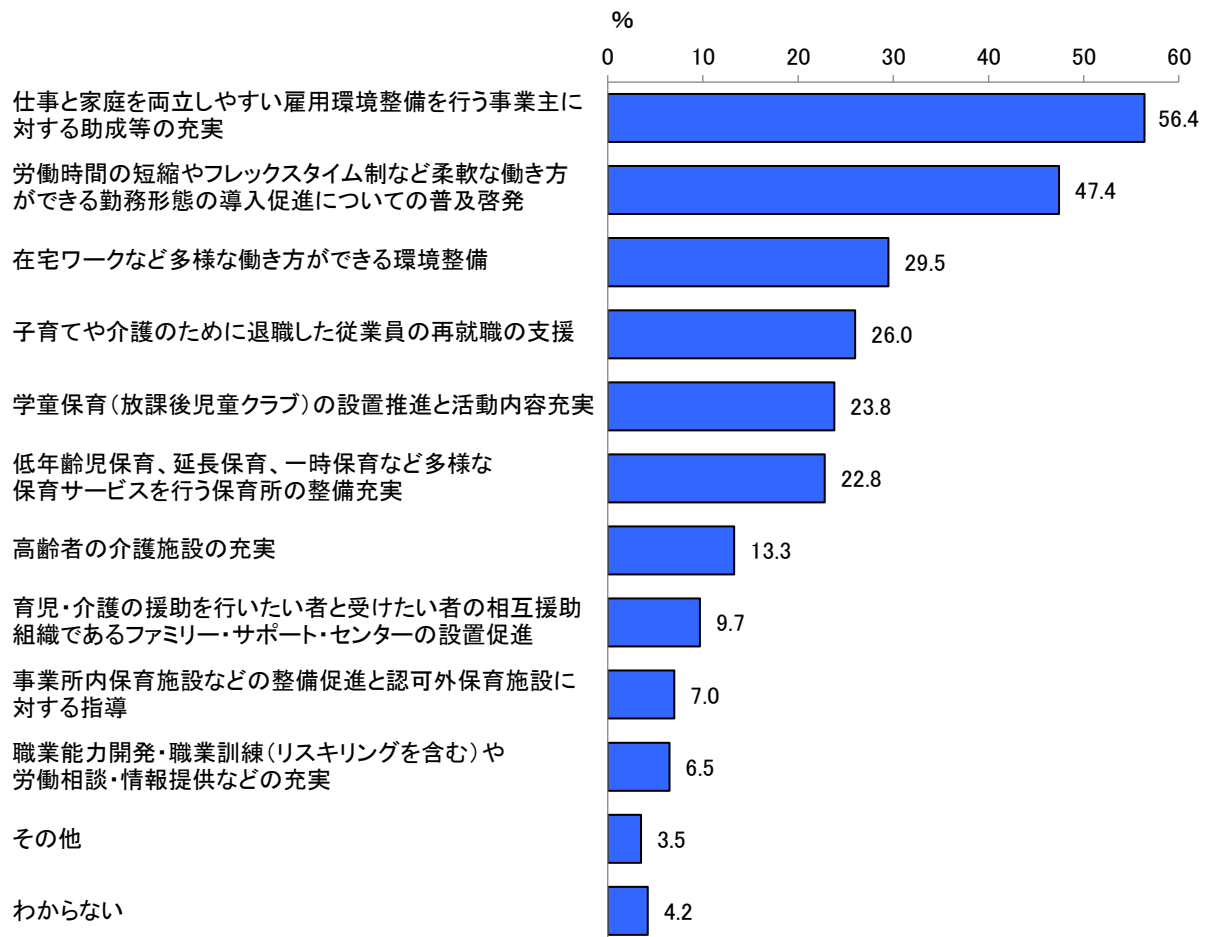
【雇用形態別】

雇用形態別でみると、正規雇用は非正規雇用よりも「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が6.5ポイント、「在宅勤務制度」が5.4ポイント高くなっている。一方、非正規雇用は正規雇用よりも「子ども看護休暇制度」が14.0ポイント高くなっている。

問9 今後、誰もが働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと思いますか。(回答は3つまで)

誰もが働きやすい環境を整備するためにあればよい行政対策は、「仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実」が56.4%で最も高く、次いで「労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発」が47.4%、「在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備」が29.5%となっている。

n= 601



誰もが働きやすい環境を整備するための行政施策（性別、年齢別）

(%)

	n	仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実	労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発	在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備	子育てや介護のために退職した従業員の再就職の支援	学童保育(放課後児童クラブ)の設置推進と活動内容充実	低年齢児保育、延長保育、一時保育など多様な保育サービスを行う保育所の整備充実
全体	601	56.4	47.4	29.5	26.0	23.8	22.8
【性別】							
男性	288	57.3	42.7	29.2	25.7	19.4	22.9
女性	312	55.8	51.6	29.5	26.3	27.9	22.8
【年齢別】							
20歳代	25	60.0	44.0	48.0	24.0	8.0	20.0
30歳代	221	60.2	52.9	29.4	22.2	23.5	24.0
40歳代	269	54.3	45.0	27.5	26.8	24.9	25.3
50歳以上	86	52.3	41.9	30.2	33.7	25.6	12.8

(%)

	n	高齢者の介護施設の充実	育児・介護の援助を行いたい者と受けたい者の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターの設置促進	事業所内保育施設などの整備促進と認可外保育施設に対する指導	職業能力開発・職業訓練(リスキリングを含む)や労働相談・情報提供などの充実	その他	わからない
全体	601	13.3	9.7	7.0	6.5	3.5	4.2
【性別】							
男性	288	14.6	9.7	7.3	6.6	5.2	5.2
女性	312	12.2	9.6	6.7	6.1	1.9	3.2
【年齢別】							
20歳代	25	12.0	-	12.0	8.0	-	-
30歳代	221	4.5	7.2	8.1	5.9	3.6	3.6
40歳代	269	16.4	11.2	7.1	6.3	4.1	4.8
50歳以上	86	26.7	14.0	2.3	8.1	2.3	4.7

【性別】

性別でみると、女性は男性よりも「労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発」が8.9ポイント、「学童保育(放課後児童クラブ)の設置推進と活動内容充実」が8.5ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実」は30歳代で60.2%、20歳代で60.0%と高くなっている。「労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発」は30歳代で52.9%、「在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備」は20歳代で48.0%、「高齢者の介護施設の充実」は50歳代で26.7%と高くなっている。

誰もが働きやすい環境を整備するための行政施策（業種別）

(%)

	n	仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実	労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発	在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備	子育てや介護のために退職した従業員の再就職の支援	学童保育(放課後児童クラブ)の設置推進と活動内容充実	低年齢児保育、延長保育、一時保育など多様な保育サービスを行う保育所の整備充実
全体	601	56.4	47.4	29.5	26.0	23.8	22.8
【業種別】							
建設業	39	46.2	56.4	17.9	20.5	23.1	28.2
製造業	159	52.8	44.0	35.2	23.3	26.4	25.2
運輸業、郵便業	37	62.2	43.2	48.6	27.0	16.2	5.4
卸売業、小売業	150	58.7	45.3	22.7	31.3	25.3	24.0
金融業、保険業	17	47.1	82.4	41.2	5.9	29.4	17.6
宿泊・飲食サービス業	16	56.3	37.5	25.0	31.3	18.8	18.8
医療、福祉	114	64.0	49.1	21.1	25.4	21.9	23.7
サービス業(他に分類されないもの)	69	52.2	47.8	39.1	27.5	21.7	21.7

(%)

	n	高齢者の介護施設の充実	育児・介護の援助を行いたい者と受けたい者の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターの設置促進	事業所内保育施設などの整備促進と認可外保育施設に対する指導	職業能力開発・職業訓練(リスキリングを含む)や労働相談・情報提供などの充実	その他	わからない
全体	601	13.3	9.7	7.0	6.5	3.5	4.2
【業種別】							
建設業	39	30.8	15.4	-	5.1	2.6	5.1
製造業	159	13.2	10.1	8.2	5.0	3.1	3.1
運輸業、郵便業	37	21.6	5.4	5.4	2.7	5.4	5.4
卸売業、小売業	150	12.7	10.7	7.3	9.3	4.7	2.7
金融業、保険業	17	5.9	11.8	5.9	17.6	-	-
宿泊・飲食サービス業	16	12.5	-	6.3	6.3	-	6.3
医療、福祉	114	7.9	10.5	7.9	6.1	1.8	5.3
サービス業(他に分類されないもの)	69	11.6	5.8	7.2	4.3	5.8	7.2

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実」は医療、福祉で64.0%、運輸業、郵便業で62.2%と高くなっている。「労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発」は建設業で56.4%と高くなっている。「在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備」は運輸業、郵便業で48.6%と高くなっている。

誰もが働きやすい環境を整備するための行政施策（従業員数別、雇用形態別）

(%)

	n	仕事と家庭を両立しやすい雇用環境整備を行う事業主に対する助成等の充実	労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発	在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備	子育てや介護のために退職した従業員の再就職の支援	学童保育(放課後児童クラブ)の設置推進と活動内容充実	低年齢児保育、延長保育、一時保育など多様な保育サービスを行う保育所の整備充実
全体	601	56.4	47.4	29.5	26.0	23.8	22.8
【従業員数別】							
30人未満	155	58.7	47.7	25.2	29.0	24.5	23.9
30～99人	336	55.1	47.0	28.6	26.5	22.6	22.9
100～299人	96	56.3	49.0	38.5	19.8	27.1	15.6
300人以上	14	64.3	42.9	35.7	21.4	21.4	57.1
【雇用形態別】							
正規雇用	498	57.0	49.2	30.7	23.1	23.5	21.9
非正規雇用	101	52.5	39.6	23.8	38.6	25.7	27.7
その他	2	100.0	-	-	100.0	-	-

(%)

	n	高齢者の介護施設の充実	育児・介護の援助を行いたい者と受けたい者の相互援助組織であるファミリー・サポート・センターの設置促進	事業所内保育施設などの整備促進と認可外保育施設に対する指導	職業能力開発・職業訓練(リスキリングを含む)や労働相談・情報提供などの充実	その他	わからない
全体	601	13.3	9.7	7.0	6.5	3.5	4.2
【従業員数別】							
30人未満	155	11.6	9.0	5.8	7.7	3.9	4.5
30～99人	336	13.1	10.7	6.5	6.3	3.0	4.8
100～299人	96	16.7	6.3	8.3	6.3	5.2	2.1
300人以上	14	14.3	14.3	21.4	-	-	-
【雇用形態別】							
正規雇用	498	13.3	10.4	7.2	5.8	3.8	4.2
非正規雇用	101	11.9	5.9	5.9	9.9	2.0	4.0
その他	2	100.0	-	-	-	-	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別で見ると、「在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備」は100～299人で38.5%と高くなっている。「子育てや介護のために退職した従業員の再就職の支援」は30人未満で29.0%と高くなっている。

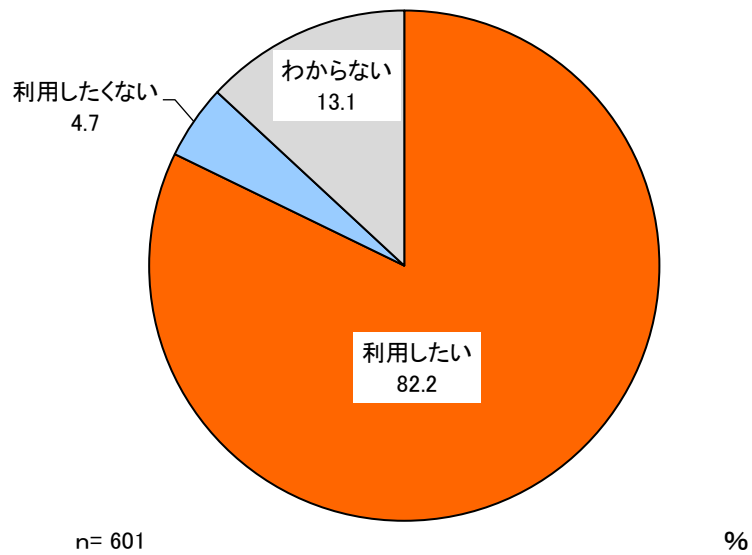
【雇用形態別】

雇用形態別で見ると、正規雇用は非正規雇用よりも「労働時間の短縮やフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる勤務形態の導入促進についての普及啓発」が9.6ポイント、「在宅ワークなど多様な働き方ができる環境整備」が6.9ポイント高くなっている。一方、非正規雇用は正規雇用よりも「子育てや介護のために退職した従業員の再就職の支援」が15.5ポイント高くなっている。

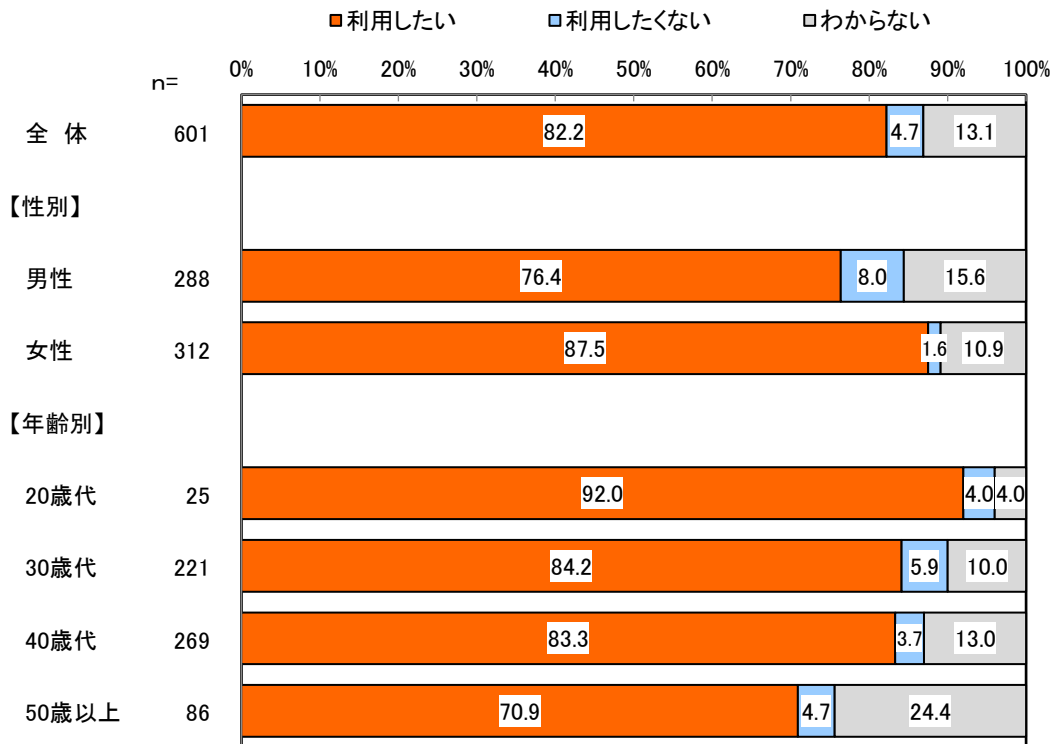
3 育児休業制度について

問10 仮に、あなたもしくはパートナー（配偶者）が出産し、育児休業を取得できる状態である場合、育児休業制度を利用したいと思いますか。

育児休業制度の利用意向は、「利用したい」が82.2%、「利用したくない」が4.7%、「わからない」が13.1%となっている。



育児休業制度の利用意向（性別、年齢別）



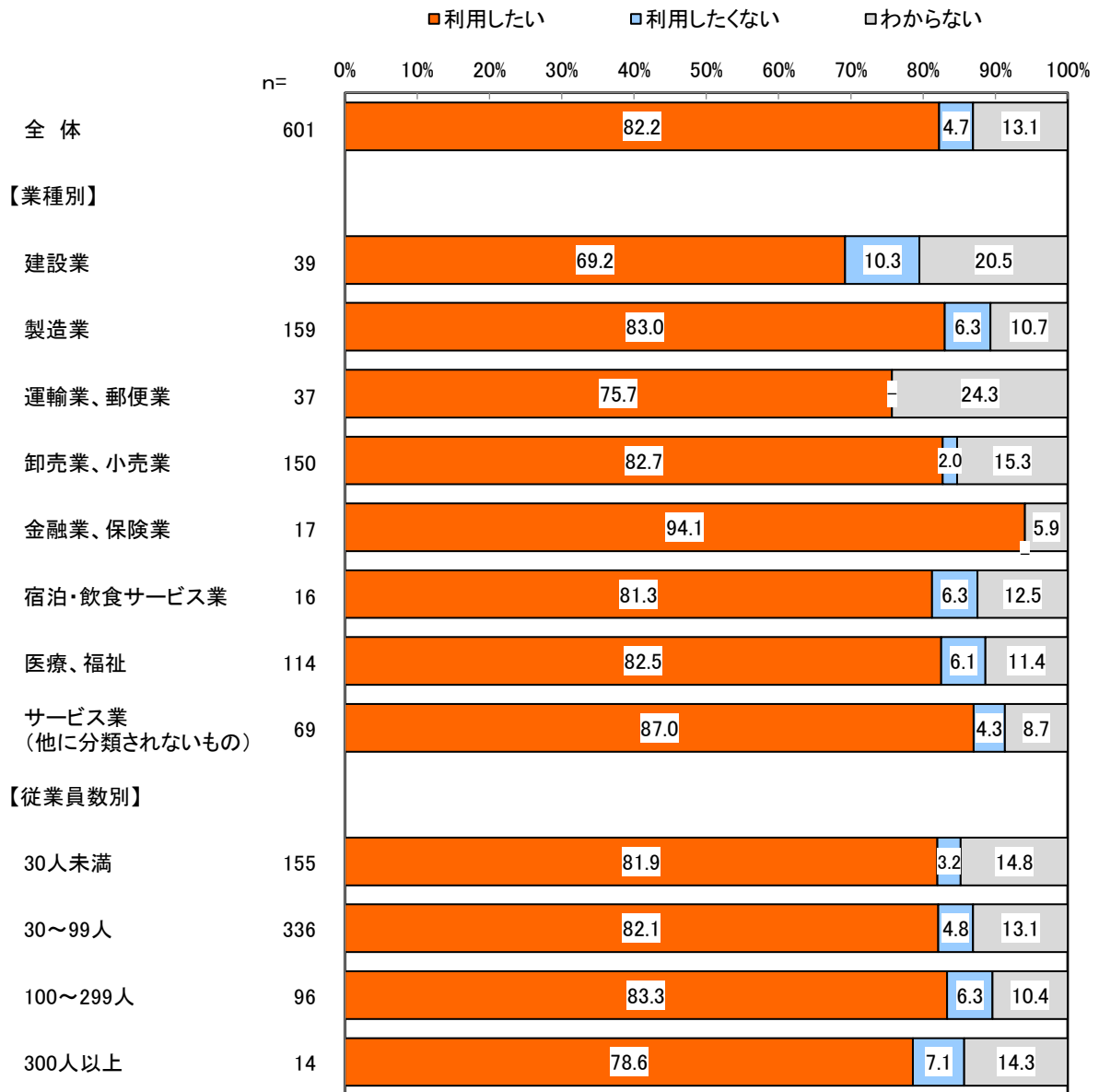
【性別】

性別でみると、女性は男性よりも「利用したい」が11.1ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「利用したい」は20歳代で92.0%と高くなっている。

育児休業制度の利用意向（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

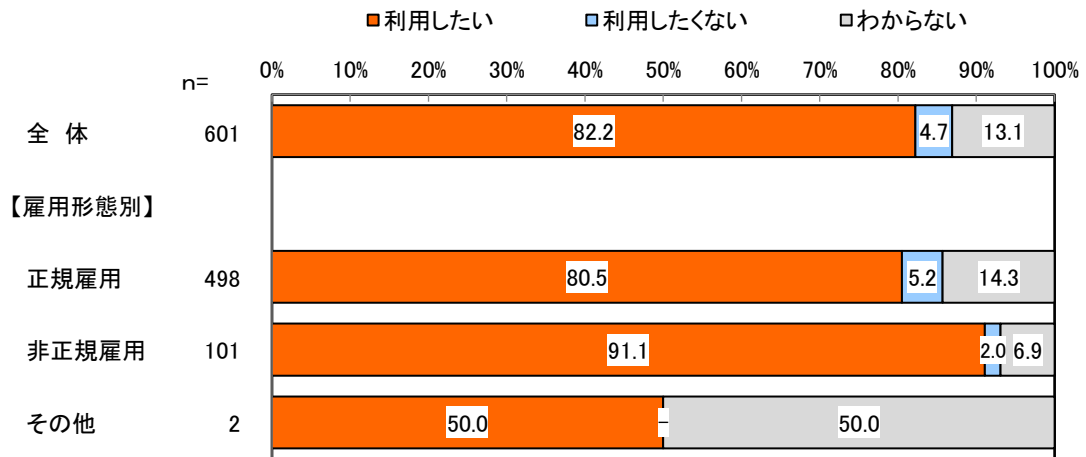
【業種別】

業種別でみると、「利用したい」はサービス業（他に分類されないもの）で87.0%と高くなっている。一方、建設業では69.2%と低く、「利用したくない」が10.3%とやや高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「利用したい」はどの従業員数でも8割台と高くなっている。

育児休業制度の利用意向（雇用形態別）



※母数が 20 未満の項目は参考値とする。

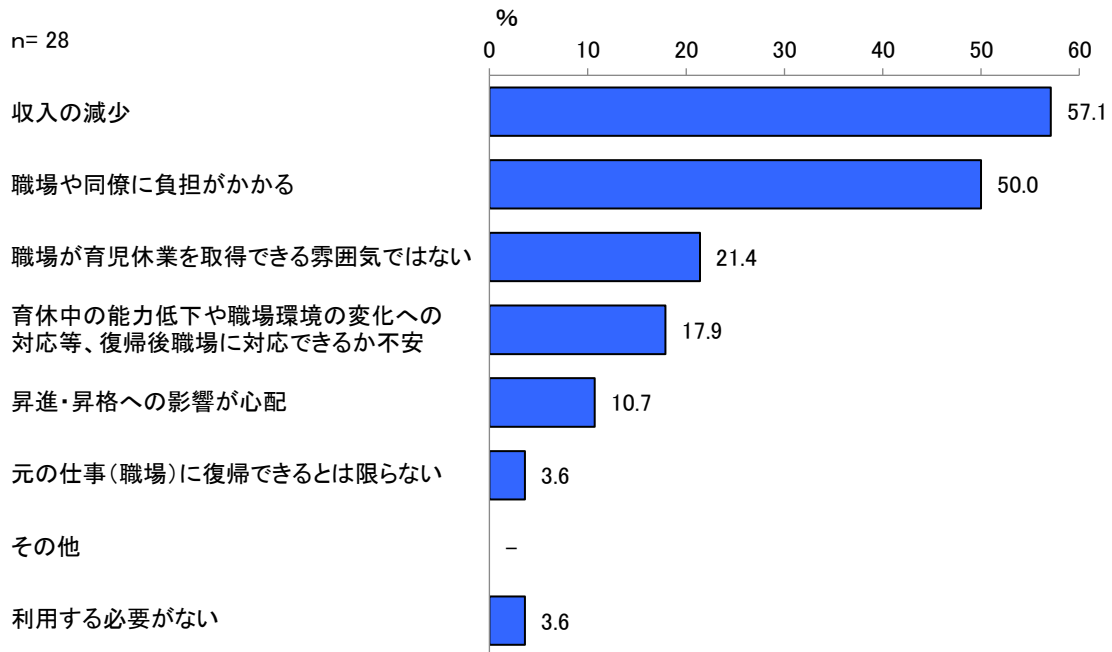
【雇用形態別】

雇用形態別で見ると、非正規雇用は正規雇用よりも「利用したい」が 10.6 ポイント高くなっている。

【問10で「利用したくない」と回答した方にうかがいます。】

問11 育児休業制度を利用したくない理由はどのようなことですか。(回答は2つまで)

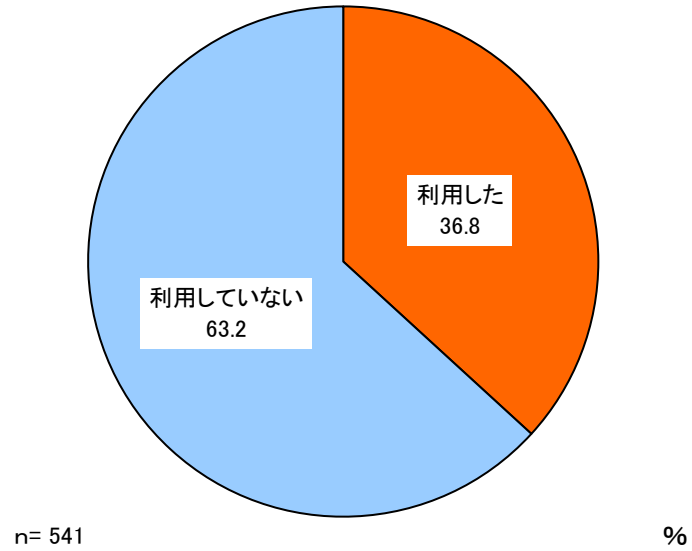
育児休業制度を利用したくない理由は、「収入の減少」が57.1%で最も高く、次いで「職場や同僚に負担がかかる」が50.0%、「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではない」が21.4%となっている。



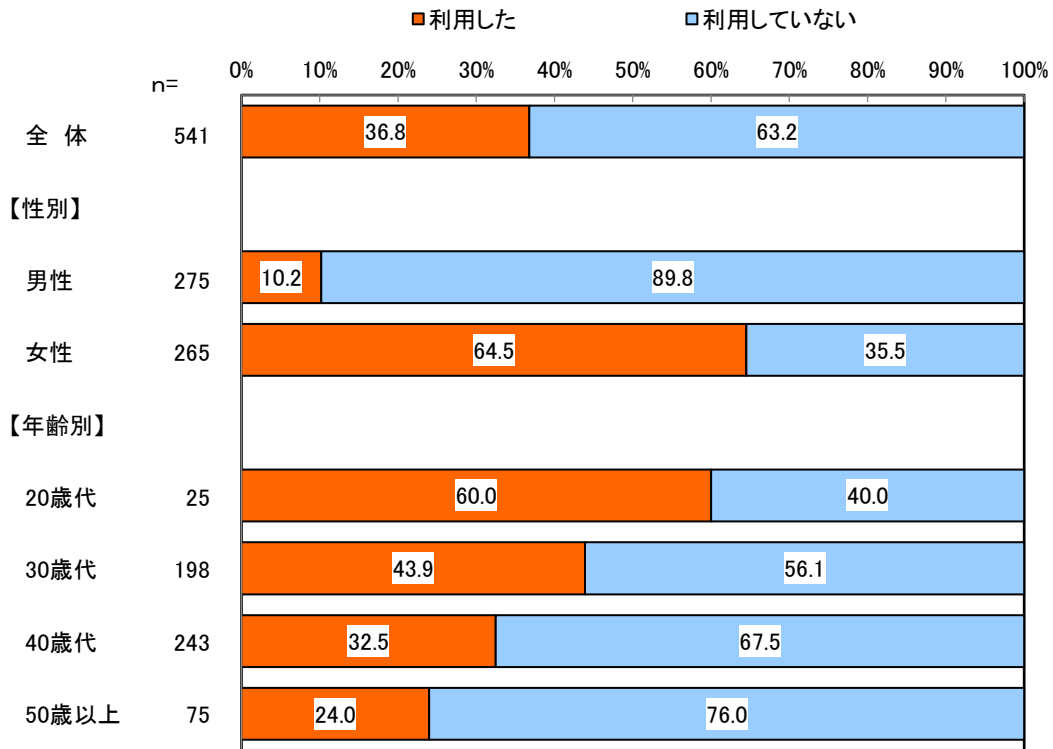
※クロス集計については母数が少ないため省略する。

【現在の職場に就職後、あなたもしくはパートナー（配偶者）が出産した方のみにお聞きします。】
問 12 あなたは育児休業制度を利用しましたか。

育児休業制度の利用は、「利用した」が 36.8%、「利用していない」が 63.2%となっている。



育児休業制度の利用経験（性別、年齢別）



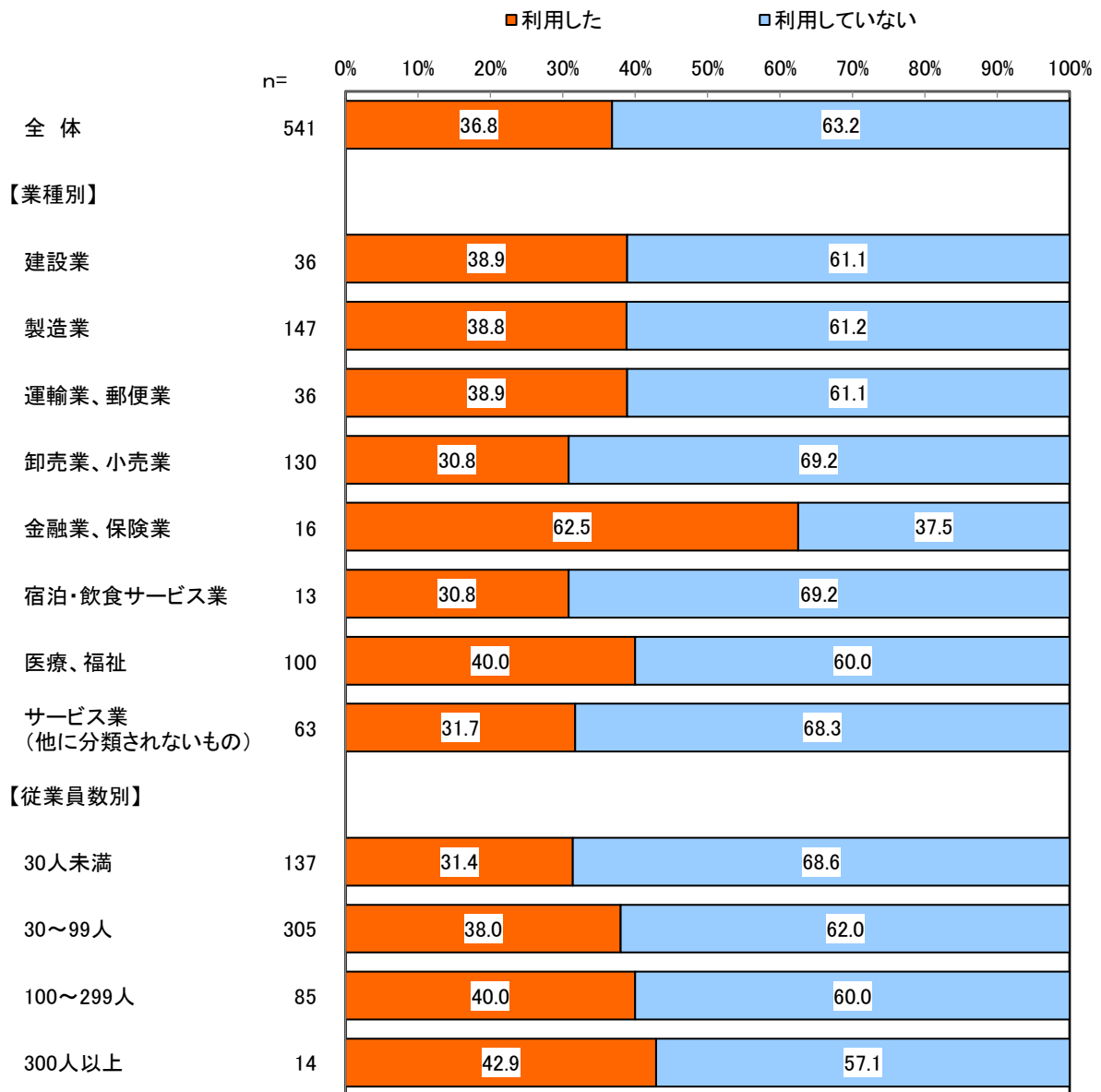
【性別】

性別でみると、男性は女性よりも「利用していない」が54.3ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「利用した」は20歳代で60.0%と高く、年齢が上がるほど低くなっている。

育児休業制度の利用経験（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

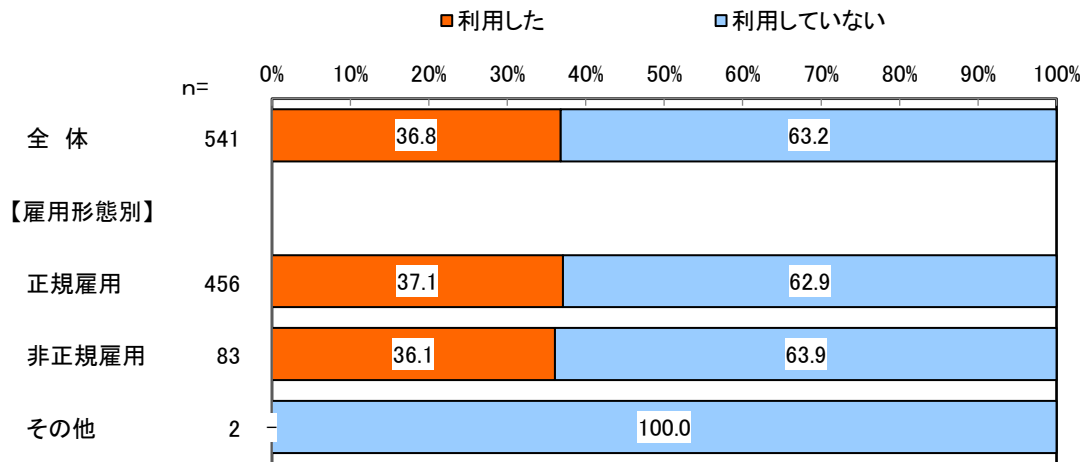
【業種別】

業種別でみると、「利用した」は医療、福祉、建設業、運輸業、郵便業、製造業で約4割と高くなっている。一方、「利用していない」は卸売業、小売業で69.2%、サービス業（他に分類されないもの）で68.3%と高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「利用した」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100～299人で40.0%となっている。一方、「利用していない」は30人未満で68.6%と高くなっている。

育児休業制度の利用経験（雇用形態別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

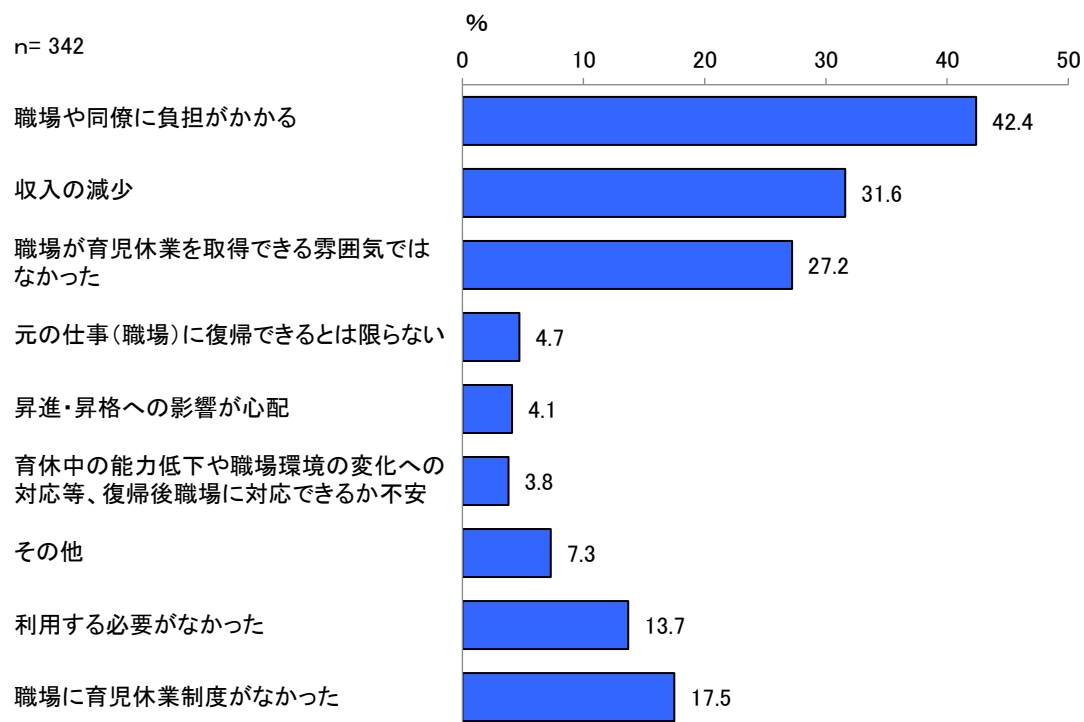
【雇用形態別】

雇用形態別で見ると、「利用した」割合に雇用形態による差はみられない。

【問12で「利用していない」を選択した方のみにお聞きします。】

問13 育児休業制度を利用しなかった理由はどのようなことですか。(回答は2つまで)

育児休業制度を利用しなかった理由は、「職場や同僚に負担がかかる」が42.4%で最も高く、次いで「収入の減少」が31.6%、「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった」が27.2%となっている。



育児休業制度を利用しなかった理由（性別、年齢別）

(%)

	n	職場や同僚に負担がかかる	収入の減少	職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった	元の仕事(職場)に復帰できるとは限らない	昇進・昇格への影響が心配
全体	342	42.4	31.6	27.2	4.7	4.1
【性別】						
男性	247	53.0	38.1	31.2	2.8	5.3
女性	94	13.8	14.9	17.0	9.6	1.1
【年齢別】						
20歳代	10	20.0	30.0	-	10.0	-
30歳代	111	43.2	39.6	29.7	6.3	5.4
40歳代	164	43.3	25.0	30.5	2.4	3.7
50歳以上	57	42.1	35.1	17.5	7.0	3.5

(%)

	n	育休中の能力低下や職場環境の変化への対応等、復帰後職場に対応できるか不安	その他	利用する必要がなかった	職場に育児休業制度がなかった
全体	342	3.8	7.3	11.7	11.7
【性別】					
男性	247	2.4	3.6	6.1	10.9
女性	94	7.4	17.0	26.6	13.8
【年齢別】					
20歳代	10	-	20.0	20.0	10.0
30歳代	111	5.4	4.5	9.9	9.0
40歳代	164	3.0	9.8	12.8	11.6
50歳以上	57	3.5	3.5	10.5	17.5

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【性別】

性別でみると、男性は女性よりも「職場や同僚に負担がかかる」が39.2ポイント、「収入の減少」が23.2ポイント、「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった」が14.2ポイント高くなっている。一方、女性は男性よりも「利用する必要がなかった」が20.5ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「収入の減少」は30歳代で39.6%と高くなっている。「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった」は40歳代で30.5%、30歳代で29.7%と高くなっている。

育児休業制度を利用しなかった理由（業種別）

(%)

	n	職場や同僚に負担がかかる	収入の減少	職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった	元の仕事（職場）に復帰できるとは限らない	昇進・昇格への影響が心配
全体	342	42.4	31.6	27.2	4.7	4.1
【業種別】						
建設業	22	50.0	31.8	40.9	4.5	4.5
製造業	90	38.9	34.4	18.9	-	4.4
運輸業、郵便業	22	63.6	50.0	13.6	9.1	9.1
卸売業、小売業	90	45.6	26.7	37.8	6.7	3.3
金融業、保険業	6	50.0	16.7	50.0	-	16.7
宿泊・飲食サービス業	9	33.3	22.2	11.1	-	-
医療、福祉	60	40.0	26.7	25.0	6.7	1.7
サービス業（他に分類されないもの）	43	32.6	37.2	25.6	7.0	4.7

(%)

	n	育休中の能力低下や職場環境の変化への対応等、復帰後職場に対応できるか不安	その他	利用する必要がなかった	職場に育児休業制度がなかった
全体	342	3.8	7.3	11.7	11.7
【業種別】					
建設業	22	9.1	4.5	9.1	9.1
製造業	90	2.2	7.8	16.7	14.4
運輸業、郵便業	22	9.1	-	-	9.1
卸売業、小売業	90	2.2	5.6	10.0	11.1
金融業、保険業	6	16.7	-	16.7	-
宿泊・飲食サービス業	9	11.1	-	33.3	11.1
医療、福祉	60	3.3	10.0	11.7	13.3
サービス業（他に分類されないもの）	43	2.3	14.0	7.0	9.3

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、運輸業、郵便業で「職場や同僚に負担がかかる」が63.6%、「収入の減少」が50.0%と高くなっている。また、建設業で「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった」が40.9%と高くなっている。

育児休業制度を利用しなかった理由（従業員数別、雇用形態別）

(%)

	n	職場や同僚に負担がかかる	収入の減少	職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった	元の仕事（職場）に復帰できるとは限らない	昇進・昇格への影響が心配
全体	342	42.4	31.6	27.2	4.7	4.1
【従業員数別】						
30人未満	94	33.0	29.8	28.7	6.4	3.2
30～99人	189	45.0	30.2	30.7	3.7	3.7
100～299人	51	51.0	37.3	15.7	5.9	5.9
300人以上	8	37.5	50.0	-	-	12.5
【雇用形態別】						
正規雇用	287	48.1	34.8	28.6	3.1	4.9
非正規雇用	53	13.2	15.1	20.8	13.2	-
その他	2	-	-	-	-	-

(%)

	n	育休中の能力低下や職場環境の変化への対応等、復帰後職場に対応できるか不安	その他	利用する必要がなかった	職場に育児休業制度がなかった
全体	342	3.8	7.3	11.7	11.7
【従業員数別】					
30人未満	94	4.3	7.4	11.7	14.9
30～99人	189	2.6	6.9	13.2	11.1
100～299人	51	5.9	7.8	7.8	7.8
300人以上	8	12.5	12.5	-	12.5
【雇用形態別】					
正規雇用	287	3.5	5.2	9.1	11.1
非正規雇用	53	5.7	18.9	24.5	13.2
その他	2	-	-	50.0	50.0

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別でみると、100～299人で「職場や同僚に負担がかかる」が51.0%、「収入の減少」が37.3%と高くなっている。また、30～99人で「職場が育児休業を取得できる雰囲気ではなかった」が30.7%と高くなっている。

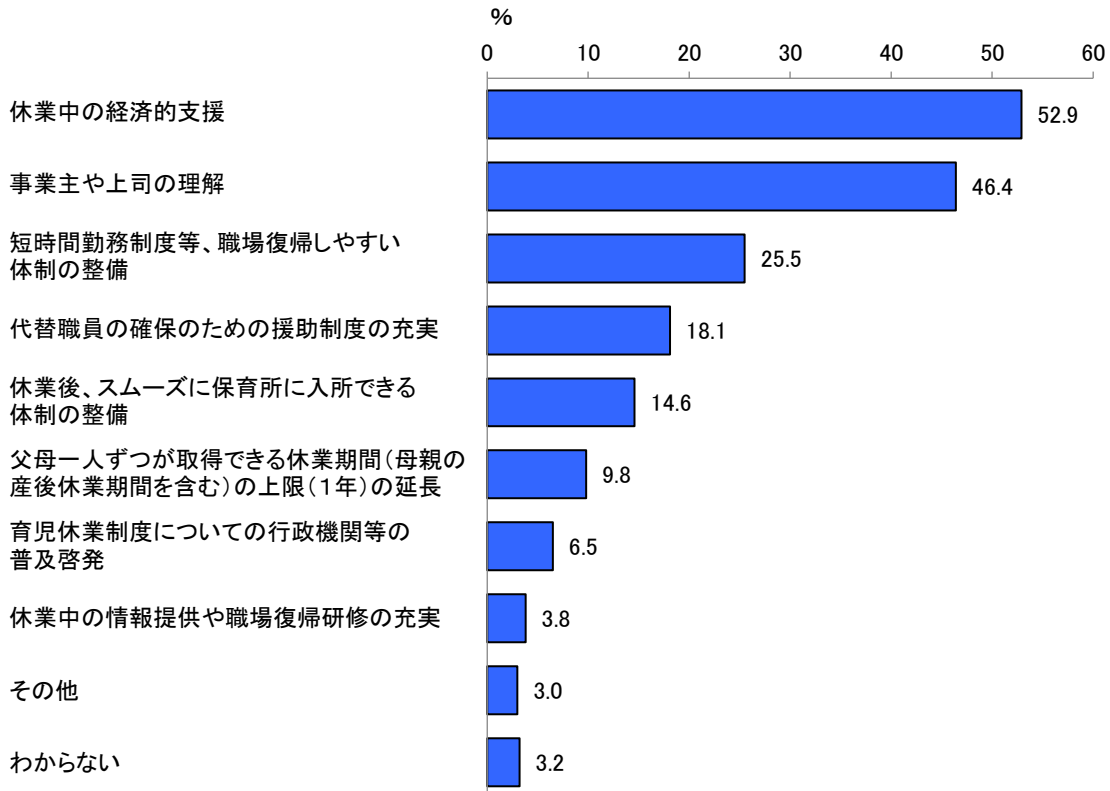
【雇用形態別】

雇用形態別でみると、正規雇用は非正規雇用よりも「職場や同僚に負担がかかる」が34.9ポイント、「収入の減少」が19.7ポイント高くなっている。一方、非正規雇用は正規雇用よりも「利用する必要がなかった」が15.4ポイント、「元の仕事（職場）に復帰できるとは限らない」が10.1ポイント高くなっている。

問 14 育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために、どのようなことが必要だと思いますか。
(回答は2つまで)

育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために必要だと思うことは、「休業中の経済的支援」が52.9%で最も高く、次いで「事業主や上司の理解」が46.4%、「短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備」が25.5%となっている。

n= 601



育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために必要なこと（性別、年齢別）

(%)

	n	休業中の経済的支援	事業主や上司の理解	短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備	代替職員の確保のための援助制度の充実	休業後、スムーズに保育所に入所できる体制の整備
全体	601	52.9	46.4	25.5	18.1	14.6
【性別】						
男性	288	62.8	51.7	15.6	16.7	9.0
女性	312	43.6	41.7	34.6	19.6	19.9
【年齢別】						
20歳代	25	64.0	40.0	32.0	-	12.0
30歳代	221	54.3	42.5	30.3	19.5	10.4
40歳代	269	49.1	49.4	23.0	18.2	18.6
50歳以上	86	58.1	48.8	18.6	19.8	14.0

(%)

	n	父母一人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む）の上限（1年）の延長	育児休業制度についての行政機関等の普及啓発	休業中の情報提供や職場復帰研修の充実	その他	わからない
全体	601	9.8	6.5	3.8	3.0	3.2
【性別】						
男性	288	5.9	9.0	2.1	4.2	3.5
女性	312	13.1	4.2	5.4	1.9	2.9
【年齢別】						
20歳代	25	24.0	-	-	-	4.0
30歳代	221	10.9	5.0	5.9	2.7	3.2
40歳代	269	9.3	8.2	3.0	2.6	3.3
50歳以上	86	4.7	7.0	2.3	5.8	2.3

【性別】

性別でみると、男性は女性よりも「休業中の経済的支援」が 19.2 ポイント、「事業主や上司の理解」が 10.0 ポイント高くなっている。一方、女性は男性よりも「短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備」が 19.0 ポイント、「休業後、スムーズに保育所に入所できる体制の整備」が 10.9 ポイント高くなっている。

【年齢別】

年齢別でみると、「休業中の経済的支援」は 20 歳代で 64.0%と高くなっている。「事業主や上司の理解」は 40 歳代で 49.4%、50 歳以上で 48.8%と高くなっている。「短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備」は 20 歳代で 32.0%と高く、年齢が上がるほど低くなっている。

育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために必要なこと（業種別）

(%)

	n	休業中の経済的支援	事業主や上司の理解	短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備	代替職員の確保のための援助制度の充実	休業後、スムーズに保育所に入所できる体制の整備
全体	601	52.9	46.4	25.5	18.1	14.6
【業種別】						
建設業	39	59.0	48.7	35.9	15.4	12.8
製造業	159	45.3	52.2	18.9	19.5	18.2
運輸業、郵便業	37	64.9	37.8	27.0	13.5	10.8
卸売業、小売業	150	54.0	54.0	24.7	14.7	16.0
金融業、保険業	17	23.5	52.9	35.3	29.4	11.8
宿泊・飲食サービス業	16	75.0	31.3	18.8	18.8	18.8
医療、福祉	114	59.6	35.1	31.6	21.9	8.8
サービス業(他に分類されないもの)	69	49.3	40.6	24.6	17.4	15.9

(%)

	n	父母一人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む)の上限(1年)の延長	育児休業制度についての行政機関等の普及啓発	休業中の情報提供や職場復帰研修の充実	その他	わからない
全体	601	9.8	6.5	3.8	3.0	3.2
【業種別】						
建設業	39	2.6	2.6	2.6	2.6	5.1
製造業	159	9.4	10.1	3.8	1.9	2.5
運輸業、郵便業	37	8.1	5.4	13.5	2.7	-
卸売業、小売業	150	7.3	6.7	1.3	4.7	3.3
金融業、保険業	17	17.6	5.9	11.8	5.9	-
宿泊・飲食サービス業	16	12.5	6.3	-	6.3	-
医療、福祉	114	13.2	2.6	4.4	0.9	3.5
サービス業(他に分類されないもの)	69	13.0	7.2	2.9	4.3	5.8

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「休業中の経済的支援」は運輸業、郵便業で64.9%と高くなっている。「事業主や上司の理解」は卸売業、小売業で54.0%、製造業で52.2%と高くなっている。「短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備」は建設業で35.9%と高くなっている。

育児休業制度をさらに利用しやすくしていくために必要なこと（従業員数別、雇用形態別）

(%)

	n	休業中の経済的支援	事業主や上司の理解	短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備	代替職員の確保のための援助制度の充実	休業後、スムーズに保育所に入所できる体制の整備
全体	601	52.9	46.4	25.5	18.1	14.6
【従業員数別】						
30人未満	155	52.3	48.4	28.4	13.5	18.1
30～99人	336	51.8	47.3	25.0	20.2	13.4
100～299人	96	57.3	39.6	24.0	15.6	12.5
300人以上	14	57.1	50.0	14.3	35.7	21.4
【雇用形態別】						
正規雇用	498	53.8	47.4	24.1	18.7	13.5
非正規雇用	101	47.5	42.6	31.7	15.8	19.8
その他	2	100.0	-	50.0	-	50.0

(%)

	n	父母一人ずつが取得できる休業期間(母親の産後休業期間を含む)の上限(1年)の延長	育児休業制度についての行政機関等の普及啓発	休業中の情報提供や職場復帰研修の充実	その他	わからない
全体	601	9.8	6.5	3.8	3.0	3.2
【従業員数別】						
30人未満	155	6.5	5.8	1.3	4.5	4.5
30～99人	336	11.3	7.1	4.5	2.4	3.3
100～299人	96	11.5	6.3	6.3	3.1	1.0
300人以上	14	-	-	-	-	-
【雇用形態別】						
正規雇用	498	9.6	6.6	3.8	2.8	3.2
非正規雇用	101	10.9	5.9	4.0	4.0	3.0
その他	2	-	-	-	-	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「休業中の経済的支援」は100～299人で57.3%と高くなっている。「事業主や上司の理解」は30人未満で48.4%、30～99人で47.3%と高くなっている。「短時間勤務制度等、職場復帰しやすい体制の整備」は30人未満で28.4%と高くなっている。

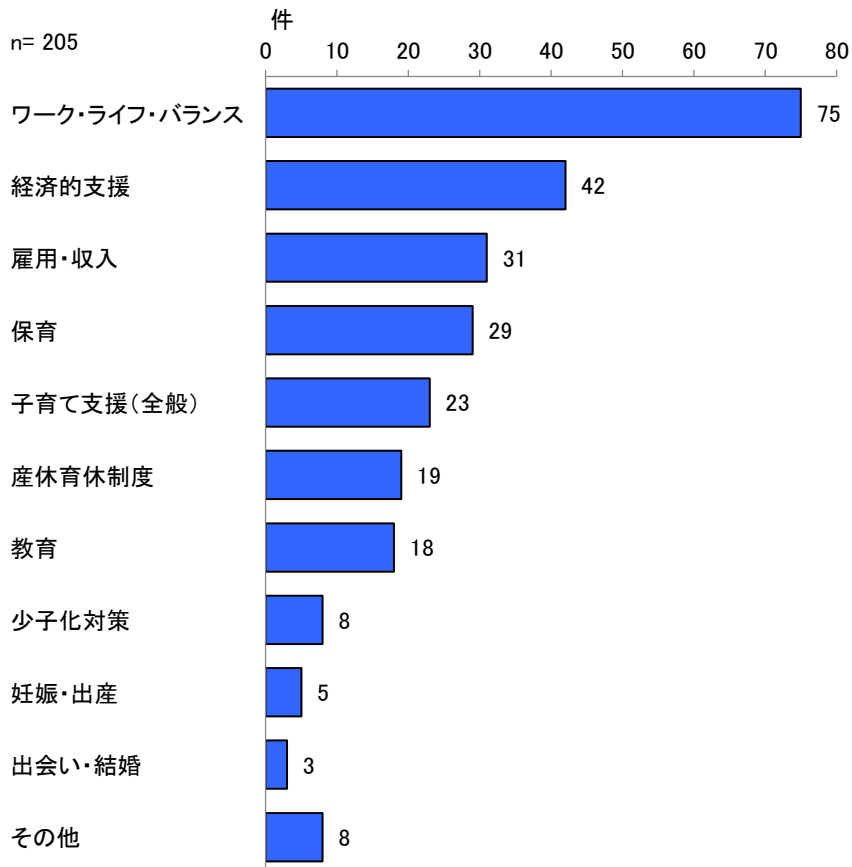
【雇用形態別】

雇用形態別でみると、正規雇用は非正規雇用よりも「休業中の経済的支援」が6.3ポイント高くなっている。一方、非正規雇用は正規雇用よりも「休業後、スムーズに保育所に入所できる体制の整備」が6.3ポイント高くなっている。

4 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について

問 15 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について、日頃お考えのことや行政に対する要望等がありましたらご自由にお書きください。

日頃お考えのことや行政に対する要望等を自由に記入してもらったところ、205 名の方から回答があった。1名で複数の意見を記入している場合もあるため、延べ件数は261件となっている。意見の内容で11項目に分類したところ、「ワーク・ライフ・バランス」についての意見が75件で最も多く、次いで「経済的支援」が42件、「雇用・収入」が31件となっている。



【ワーク・ライフ・バランス】

- ・今の日本の働き方や労働基準法では、夫婦共働きで育児と仕事を両立することは不可能です。勤務する企業にみなし残業があり、朝7時に出社し夜7時に退社する規程がある限り、子育ての負担は大きいです。(男性/卸売業、小売業/30~49人)
- ・共働きの家庭が昔に比べて一般的となっている現在、仕事と育児を両立し活躍出来る場を増やしていく為に、柔軟な働き方(時短・在宅勤務・フレックス制度)が自らの選択で可能となるような制度があると良い。サービス業にとっては難しいことは重々承知しているが、行政の制度等含めて、更なる改善を期待したい。(男性/運輸業、郵便業/30~49人)
- ・子どもの体調、学級閉鎖で有給を使い果たして、常に綱渡り状態で仕事しています。プラスアルファの休暇制度があると働きやすいです。心が折れそうになることが何度もあります。(女性/卸売業、小売業/30人未満)

- ・正社員には半休制度があるのに時短勤務者にはないのが辛い。突然のお迎え、子どもの通院などには看護休暇があるが、行事なども半日は仕事ができる場合でも現状ではできない。(女性/卸売業、小売業/30人未満)
- ・産休、育休、子どもの体調不良による急な休み、介護のための連続休暇など、上司のみならず職場全体(同僚や後輩)の理解が必要不可欠。休みづらい雰囲気の撲滅(制度をつくるだけでなく、気持ちの面で)が大切と思う。(女性/金融業、保険業/30~49人)
- ・仕事を任されても、子どもの急病などで休んだりすると申し訳ないし、かと言って仕事を任されないのもやりがいがある……と感じることもあり、その辺のバランスがうまく取れるような職場がもっと増えればいいと思います。その為の対応策が多岐に渡るとより仕事も生活もしやすくなっていいなと思います。(女性/サービス業(他に分類されないもの)/50~99人)
- ・子育てよりも仕事優先に考えている人が増えている気がする。子育てをしながら楽しく仕事ができる環境を作らないと子どもを産む人も少なくなっていくと思う。(女性/医療、福祉/30~49人)
- ・ワーク・ライフ・バランスの考え方で、働いている本人に焦点をあて、会社側で様々な向上案が実践されていてとても良い方向には向かいつつも、そもそも介護休暇、育児休暇を取らなくても良い社会の仕組みができるのであれば、より安心できますね。良い制度であれば県の人口も増え、収入も増え、サービスの向上につながります。(男性/製造業/300~999人)

【経済的支援】

- ・出産後の迅速な経済的支援(女性/医療、福祉/30~49人)
- ・子育て世代に向けた援助拡充や社会保険料の減税など、子どもがいても経済的負担が少ないと思える制度(男性/製造業/100~299人)
- ・物価上昇による実質賃金が低下し、子育てに掛かる金銭面が不安であり、少子化が進んでいると思う。国または県からの補助金など対策が必要。(男性/製造業/100~299人)
- ・子ども2人で人口増減は±0。3人目以降の子ども育成への手当を厚くすべきである。(男性/製造業/100~299人)

【雇用・収入】

- ・給料自体が上がらなければ、子どもを産んで育てる事が不安で産む選択をする若者がいないと思う。産まれたあとも大事だが、産む前の制度等を見直し、給料の増加に繋がれば子どもを産む選択をする若者が増えるのかと思う。(女性/製造業/30~49人)
- ・職員配置に余裕があれば、休暇の申請も気兼ねなくできると思うので、まずは職員の処遇改善が必要と思う。教育・保育・介護といった人の手が必要な仕事こそ、子どもたちから憧れられる職業にしていかなければならないはず。(女性/医療、福祉/30~49人)
- ・育児休暇が取りやすくなったとはいえ、復職した後の待遇がやはり落ちること、時短勤務でいる限りは昇給や昇格がないため仕事のモチベーションに影響がある。(女性/卸売業、小売業/30人未満)
- ・育児中は家庭の事情もあり、正社員と同等の雇用形態は厳しいと思います。収入減は仕方ないですが、中には正社員以上のスキル、仕事量をこなしているパートや嘱託もいる中での低賃金ではやる気を向上させる事は難しいと思います。能力に適した賃金やボーナス支給がないとせっかくの人材が活かせないと思います。(女性/金融業、保険業/50~99人)
- ・女性活躍推進は言葉だけが先行し、女性自身がそれを望まない傾向が強い。特に土日休みのサービス業において、子どものいる女性は出勤が難しく昇進意欲が薄れてしまっていると思う。業種毎に女性管理職の割合は変えるべきであると考えます。(男性/卸売業、小売業/30人未満)
- ・経済的に共働きでないと生活出来ないため働いているが、正社員として働けるだけで良いのに、女性活躍などと言われ昇進させられても、家庭との両立が困難になるため止めてほしい。企業に体よく利用されていると思う。結局、仕事でも家庭でも負担が増え、常に疲労感がなくなる。(女性/金融業、保険業/30~49人)

【保育】

- ・幼稚園・保育園の申込が出産前になるケースが多いので初産だとスケジュール的にも大変だと思う。また4月入所前に育休が終わってしまう場合もあるので育休期間に合わせて途中入所ができると仕事復帰がスムーズになると思う。(女性/製造業/50~99人)
- ・病児保育の定員を増やしてほしい。(女性/サービス業(他に分類されないもの)/30人未満)
- ・未就学児に対する環境整備は実現しつつあると思うが、就学児の学童問題は「地域で育てる」という方針で行政が介入していないのは疑問を感じる。少子化対策として、就学児の問題も解決していないと子どもを産もうとは思わない。(女性/サービス業(他に分類されないもの)/30人未満)
- ・学童期になってから、学童保育が小学3年生までで、職場復帰に不安あり。地域によっては、もっと長い間学童保育がある地域があり、差が大きい。学童保育の主体が保護者であるところもあり、ここも地域によって差がある。(女性/医療、福祉/30~49人)

【子育て支援(全般)】

- ・子育てに関する市町村ごとの姿勢の違い(給食費無料、図書館の充実、公園の充実等)があり、力を入れている市町村に若い人口が集まるのは必至であり、それに対して自分の市町村が力を入れない印象があり、例え実行していることでも目に見える効果もないため、とても不満を感じる。せめて子どもに関することは平等であってほしいと思う。収入によっても差が出てしまうため、子どもの習い事ややりたいことに対して支出することができず、可能性を潰している気がして不憫である。例えそのような制度があるとしても周知することも疎かであり、発信力不足を感じる。
(その他/医療、福祉/50~99人)
- ・子どもを産んで育てるには産んだ子どもと一緒に育てる環境づくりが大事です。核家族化が進み、働き手となる保護者の代わりに子どもをサポートする代替者の確保と、働き手が子育てする代わりに職場に必要な人材を確保する仕組みの両方を並行して進める必要性があり、そのためには現在働いていない方の復職や、ボランティアなど新たな雇用創出を図る必要があります。税金面の優遇や労働時間の多様化、短時間労働の推進など、様々な職形態を生み出すことが必要と考えます。
(男性/卸売業、小売業/50~99人)
- ・同じ働いているというのでも、それぞれ置かれている環境で必要なことが違うと思うので、もう少し細かく調査して頂けると一人ひとりの声が伝わるのではと思います。(女性/医療、福祉/50~99人)

【産体育休制度】

- ・男性が育休を取得した場合の賃金的補助がない。仕事復帰や相談できる環境が少ないのが取得できない原因だと思う。(男性/サービス業(他に分類されないもの)/30~49人)
- ・育児休業はとてもありがたい制度だが、1年では少し短く感じる。せめて、離乳食が完了する1歳半までが標準となってほしい。(女性/製造業/100~299人)
- ・育児休暇を取得できたとしても、実収入が減ってしまい給料のために働かせざるを得なくなり、家庭(育児)より仕事が優先になってしまうので、普段と育休中の収入との差を多少なりとも補助してもらえる施策があれば育休を取得しやすくなると思う。(男性/卸売業、小売業/30人未満)
- ・子どもは産みたいが、経済面や職場での立場や迷惑を懸念して子どもは1人までで諦める選択をしている。育休を取る従業員がいる場合の職場への援助があれば、双方が安心して子育てできるのではないかと。(女性/サービス業(他に分類されないもの)/30~49人)
- ・妻の職場において、産体育休に入る際の事務的な案内が不足していたために給付金受領や各種手続きにあたって不利益を被った。事業者によって出産に臨む従業員へのサポートの意識に差があり、特に意識の低い事業者は従業員に対して不要な負担を強いているにも関わらず、その自覚がない。行政への要望としては、県内にそういった事業者がいるという危機感を持っていただき、彼らに対して従業員へのサポートを手厚くするように強く指導していただきたい。(男性/運輸業、郵便業/50~99人)

【教育】

- ・大学、高校の進学は任意であるため、義務教育時にかかる費用の援助がより充実してほしいと考えます。(男性／製造業／100～299人)
- ・第3子に関わらず、すべての子どもの大学無償化または、大学進学に関わる補助金制度などがあればいいと思います。(女性／製造業／50～99人)
- ・女性に負担がかかり過ぎている学校や地域での役員活動を見直すべきだと思います。活動自体は有意義であるが、有志としての負担があまりにも大きく、その負担の割合は圧倒的に女性にかかっている。有料化する、外注するなどして、働いている方の負担を減らせると良いと思います。また、そういった活動と仕事の両立が負担になるような事があるのは良くない。(女性／運輸業、郵便業／50～99人)

【少子化対策】

- ・少子化の根源は将来への不安にあると考えています。将来へ希望が持てるような社会づくりを行政には期待します。既得権益にしがみついているような企業や団体を積極的に排除し、明るい未来に向けて取り組んでいる人を支えてください。(男性／製造業／100～299人)

【妊娠・出産】

- ・妊婦健診の無償化や無痛分娩の保険適用を実現してほしい。(女性／医療、福祉／30～49人)

【出会い・結婚】

- ・工場の勤務、特に中小零細の製造業は男女の出会いが少ない。そもそも会社に女性がいません。気付いたら婚期を大幅に逃しているというケースもあります。周りにも独身の男性が山ほどいます。人間的にも優れ、経済的にも恵まれている人ばかりですが、パートナーがいません。なので少子化対策の一つとして出会いの場のご提供をお願いできませんか。(男性／製造業／100～299人)