

女性労働者の健康・労働実態及び
雇用における男女平等調査報告

妊娠・出産・育児に関する実態調査報告

2007年実施

全国労働組合総連合女性部

もくじ

第1部 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告	5
Ⅰ 調査の実施概要	7
Ⅱ 調査回答者の概要	8
Ⅲ 調査結果の概要	12
Ⅳ 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等に関する各項目の報告	16
1. 疲れの回復状況	16
2. 今の健康状態	17
3. 最近ある自覚症状	17
4. 体の具合が悪くても休めなかったことの有無とその理由	18
5. 常用している薬	20
6. 1日の平均睡眠時間	20
7. 最近1ヶ月の職場での残業時間	21
8. 最近1ヶ月の家庭への持ち帰り残業時間	21
9. 最近1ヶ月の残業代未払い（いわゆるサービス残業）時間数（持ち帰り残業を含む）	22
10. この1年間で最も残業が多かった月の残業時間（持ち帰り残業を含む）	22
11. 残業をする主な理由	24
12. 最近1ヶ月の休日出勤の日数	25
13. 最近1ヶ月の休日の日数	26
14. 年次有給休暇取得状況	26
15. 昨年1年間の年休日数	27
16. 年次有給休暇の用途	28
17. 年休をとらなかった（とれなかった）理由	29
18. 夜勤の状況	30
19. 一週間のうち家族といっしょに夕食をとれなかった回数	31
20. 過労による健康や生命への不安の有無	32
21. 労基法等の「女子保護」規定廃止による働き方の変化	33
22. 月経の周期	36
23. 月経の苦痛の程度	37
24. 月経時に鎮痛剤使用	38
25. 生理休暇の取得	39
26. 生理休暇がとれない（とらない）理由	40
27. 自分の職場で女性に対する差別の有無	41
28. セクハラの状態	43
29. パワハラの状態	47
30. 仕事をやめたいと思うこと	48
31. 自分の仕事にどんな感じ	49
32. 雇用不安	49
33. 職場の状況から今、もっとも切実な要求	50

34. ストレスを感じること	51
35. 介護の状況	53
36. 介護休業制度の改善にむけた要求	55
V 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等に関する自由記述意見	56

第2部 妊娠・出産・育児に関する実態調査報告.....65

I 調査の実施概要	65
II 調査回答者の概要	66
III 調査結果の概要	68
IV 妊娠・出産・育児に関する各項目の報告	72
1. 過去に流産した経験	72
2. 妊娠の状況について	73
3. 出産の状況および異常の状況	74
4. 生まれた子どもの状況	76
5. 産前・産後休暇の取得について	77
6. 妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業免除、他の軽易な業務への転換の実態	79
7. 産休終了後、子どもが1歳までの育児への対応（複数回答）	82
8. 産休終了後、子どもが1歳までの労働の状況、育児休業・育児時間の取得状況・取得理由	83
9. 妊産婦の通院休暇、通勤緩和措置、休憩時間や作業制限等の実態	89
10. 小学校就学始期までの深夜業・時間外労働等の免除措置	95
11. 育児休業制度の改善にむけてもっとも要求したいこと	98
12. 昨年一年間の年休取得日数	100
13. 年休の使途	101
14. 昨年一年間、子どもが病気のため保育園等に預けられなかった日数	102
15. 昨年一年間、子どもが病気のために使った年次有給休暇の日数	103
16. 子どもが病気のときの看護	104
17. 子どもの病気や保育行事などで年休では足りずに欠勤したことの有無	106
18. 仕事と家庭・育児を両立させて働きつつけるためにもっとも切実な要求	107
V 妊娠・出産・育児に関する自由記述意見	109

資料

女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査 調査用紙	115
妊娠・出産・育児に関する実態調査 調査用紙	123



女性労働者の健康・労働実態及び
雇用における男女平等調査報告



第1部 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査報告

I 調査の実施概要

1. 調査の目的と背景

全労連女性部の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査は、妊娠・出産・育児に関する実態調査とともに1992年から5年ごとに実施をし、今回2007年調査は4回目となる。2002年と2007年の労働実態を比較すると、雇用労働者総数5,331万人から5,523万人(192万人増)、うち女性雇用労働者数は2,161万人から2,297万人(136万人増)、全雇用労働者に占める女性の割合は40.5%から41.6%になった。しかし、この間、構造改革のもとで規制緩和がすすみ、女性雇用労働者のうちパート・臨時・派遣などの非正規雇用労働者の割合は、2002年は49.3%、2007年は53.5%となり、働く女性の2人に1人、全雇用労働者の3人に1人が非正規雇用労働者に置き換えられている。1年間働いても年収が200万円に届かない労働者が1000万人(女性約760万人)をこえ、労働者の平均年収は9年連続して低下している(国税庁「民間給与実態調査」2006年)。短時間労働者を除く女性一般労働者の決まって支給する現金給与額は、2002年は女性238.8万円、男性367.7万円(男女格差64.9)、2006年は女性238.6万円、男性372.7万円(男女格差64.0)で依然として格差は是正されていない。また、労働者の1時間当たり平均所定内賃金は、男性一般労働者を100.0とした場合、女性パート労働者46.8となっている。

次世代育成支援対策推進法成立、育児介護休業法改正(2005年4月施行)、男女雇用機会均等法改正(2007年4月施行)、パート労働法が「改正」(2008年4月施行)された。2008年12月には「仕事と生活の両立(ワークライフバランス憲章)」が策定された。働く女性をめぐる状況は、以前にもまして厳しくなり、仕事と生活を両立させて働き続けることは困難になっている。均等法改正、「女子保護」規定の撤廃から8年。06年均等法改正に向けてのたたかいの中で、女性労働者の状況悪化が明らかになり、今回はそれを総合的に検証したいと考えて調査を実施した。ほぼ同時期に全労連が大規模なパート・臨時・派遣労働者などの実態調査を実施したので、女性部は正規労働者を対象とした。

2. 調査実施時期 2007年1月から3月

3. 調査対象者 組合、組合未加入の正規労働者

4. 集約数 15単産・その他組合及び労働組合未加入者

47都道府県

合計 4155名

単産別

建交労	JMIU	自交総連	通信労組	生協労連	全労連全国一般	全印総連
83	7	8	1	102	90	109
日本医労連	福祉保育労	国公労連	自治労連	全教	郵産労	殊法人労連
399	88	2129	538	281	38	105
出版労連	その他労組	組合未加入	無回答	合計		
8	86	48	35	4155		

都道府県別

北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬
324	52	116	35	35	12	31	20	13	19
埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野
198	152	566	82	50	38	33	9	10	164
岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山
85	157	188	23	56	73	286	124	68	27
鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡
11	20	101	50	100	7	54	141	52	177
佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	無回答	合計	
30	72	94	70	13	47	55	15	4155	

II 調査回答者の概要

1. 職種

一般事務職	外交・営業	工場・生産現場	マスコミ現場	その他現業	販売員・店員	教職員	保育士
1513 (36.4)	18 (0.4)	25 (0.6)	17 (0.4)	72 (1.7)	19 (0.5)	317 (7.6)	200 (4.8)
看護師	学童保育 指導員	介護福祉 労働者	研究職	その他 専門職	運輸・交通	その他	無回答
434 (10.4)	35 (0.8)	41 (1.0)	27 (0.6)	1253 (30.1)	61 (1.5)	86 (2.1)	37 (0.9)
合計							
4155 (99.8)							

一般事務職が回答者の中心的職種といえ、次いで看護師、教職員、保育士となっている。

注) 以下の4つの職種については回答者を次のように再編している。

一般事務職：一般事務職、国家公務員行政職、国家公務員税務職

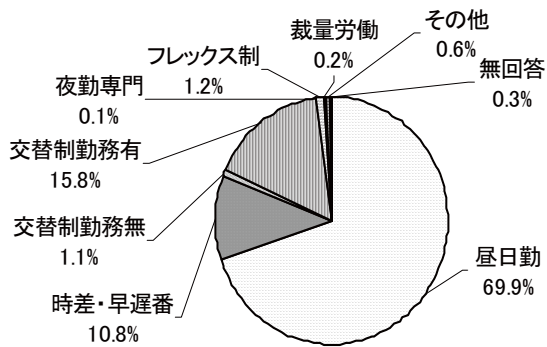
看護師：看護師、国家公務員医療職、研究職：研究職、国家公務員研究職

その他専門職：その他専門職、国家公務員専門職、国家公務員その他

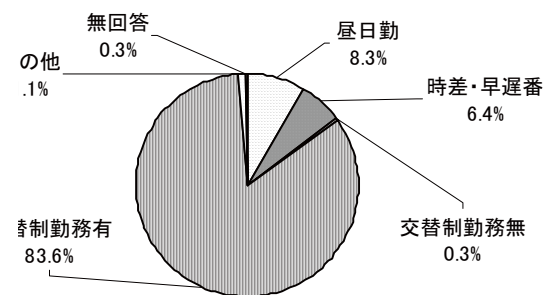
2. 勤務形態

勤務形態では、「昼日勤」69.9%が最も多く、次いで「交替制勤務有」15.8%、「時差、早・遅番」10.8%となった。前回調査ではフレックス制が2.7%だったが、今回調査では1.2%に減っている。

勤務形態別に見ると、「フレックス制」が2割を超えているのはマスコミや研究職である。「時差、早・遅番」が2割を超えるのは外交・営業、保育士、学童保育指導員、その他となっており、なかでも保育士では8割、学童保育指導員は5割を超えている。「交替制有」が2割を超えているのは、看護師、介護福祉労働者、運輸・交通、その他専門職であり、なかでも看護師で7割、介護福祉労働者で3割、運輸・交通においても4割を超えている。



▲ 図B-1 回答者(全体)の勤務形態 ▲



▲ 図B-2 看護師の勤務形態 ▲

	昼日勤	時差、 早遅番	交替制 勤務無	交替制 勤務有	夜勤 専門	フレッ クス制	裁量 労働	その他	無回答	計
全体	2903 (69.9)	450 (10.8)	46 (1.1)	658 (15.8)	4 (0.1)	51 (1.2)	7 (0.2)	25 (0.6)	11 (0.3)	4155 (100.0)
一般事務職	1370 (90.5)	82 (5.4)	20 (1.3)	10 (0.7)	0 (0.0)	27 (1.8)	1 (0.1)	1 (0.1)	2 (0.1)	1513 (100.0)
外交・営業	14 (77.8)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)

工場・生産現場	23 (92.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	13 (76.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (23.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
その他現業	64 (88.9)	4 (5.6)	1 (1.4)	2 (2.8)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	72 (100.0)
販売員・店員	14 (73.7)	3 (15.8)	1 (5.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
教職員	302 (95.3)	1 (0.3)	4 (1.3)	4 (1.3)	4 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.6)	317 (100.0)
保育士	20 (10.0)	162 (81.0)	1 (0.5)	13 (6.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (2.0)	0 (0.0)	200 (100.0)
看護師	59 (13.6)	36 (8.3)	4 (0.9)	327 (75.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.6)	1 (0.2)	434 (100.0)
学童保育指導員	13 (37.1)	19 (54.3)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.7)	0 (0.0)	35 (100.0)
介護福祉労働者	20 (48.8)	7 (17.1)	0 (0.0)	14 (34.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (100.0)
研究職	14 (51.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (25.9)	6 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
その他専門職	862 (68.8)	103 (8.2)	14 (1.1)	255 (20.4)	0 (0.0)	10 (0.8)	0 (0.0)	8 (0.6)	1 (0.1)	1253 (100.0)
運輸・交通	26 (42.6)	8 (13.1)	0 (0.0)	27 (44.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	61 (100.0)
その他	64 (74.4)	18 (20.9)	0 (0.0)	3 (3.5)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	86 (100.0)
無回答	25 (67.6)	2 (5.4)	0 (0.0)	1 (2.7)	0 (0.0)	1 (2.7)	0 (0.0)	1 (2.7)	7 (18.9)	37 (100.0)

3. 年齢

◆全体

15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答	計
11 (0.3)	238 (5.7)	617 (14.8)	757 (18.2)	664 (16.0)	478 (11.5)	475 (11.4)	853 (20.5)	45 (1.1)	2 (0.0)	15 (0.4)	4155 (100.0)

年齢別では30代が最も多く34.2%、次いで40代22.9%、20代20.5%、50代20.5%となっている。

◆職種別年齢

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	無回答	計
一般事務職	2 (0.1)	70 (4.6)	224 (14.8)	329 (21.7)	294 (19.4)	174 (11.5)	164 (10.8)	237 (15.7)	11 (0.7)	1 (0.1)	7 (0.5)	1513 (100.0)
外交・営業	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (11.1)	4 (22.2)	3 (16.7)	2 (11.1)	3 (16.7)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	8 (32.0)	3 (12.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	3 (17.6)	4 (23.5)	2 (11.8)	5 (29.4)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	1 (1.4)	6 (8.3)	4 (5.6)	10 (13.9)	11 (15.3)	11 (15.3)	28 (38.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	72 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	4 (21.1)	1 (5.3)	2 (10.5)	3 (15.8)	3 (15.8)	2 (10.5)	4 (21.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
教職員	0 (0.0)	2 (0.6)	18 (5.7)	24 (7.6)	32 (10.1)	48 (15.1)	60 (18.9)	129 (40.7)	4 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	317 (100.0)
保育士	0 (0.0)	21 (10.5)	19 (9.5)	33 (16.5)	25 (12.5)	13 (6.5)	26 (13.0)	63 (31.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	200 (100.0)
看護師	0 (0.0)	39 (9.0)	48 (11.1)	48 (11.1)	45 (10.4)	42 (9.7)	70 (16.1)	136 (31.3)	5 (1.2)	0 (0.0)	1 (0.2)	434 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	2 (5.7)	6 (17.1)	7 (20.0)	1 (2.9)	4 (11.4)	5 (14.3)	9 (25.7)	1 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (100.0)

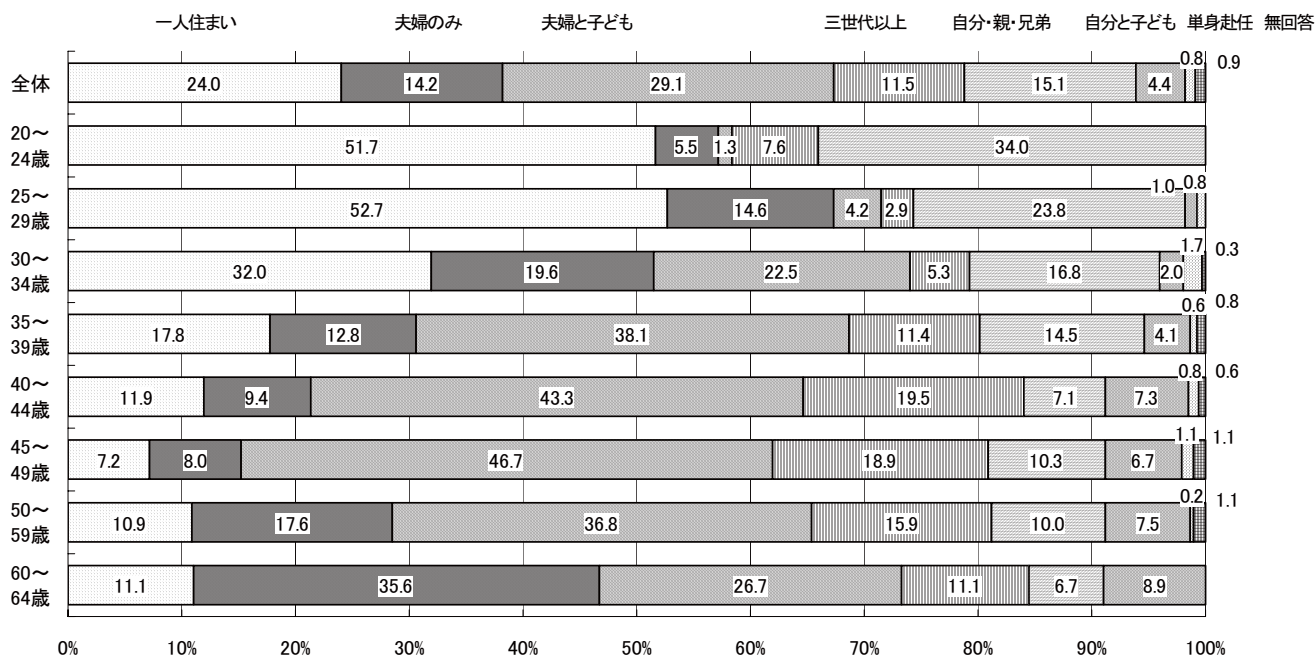
介護福祉 労働者	0 (0.0)	1 (2.4)	6 (14.6)	11 (26.8)	4 (9.8)	3 (7.3)	3 (7.3)	12 (29.3)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (100.0)
研究職	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (14.8)	5 (18.5)	5 (18.5)	7 (25.9)	1 (3.7)	5 (18.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
その他 専門職	9 (0.7)	84 (6.7)	252 (20.1)	257 (20.5)	212 (16.9)	151 (12.1)	103 (8.2)	168 (13.4)	16 (1.3)	0 (0.0)	1 (0.1)	1253 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	3 (4.9)	17 (27.9)	15 (24.6)	7 (11.5)	5 (8.2)	4 (6.6)	8 (13.1)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	61 (100.0)
その他	0 (0.0)	3 (3.5)	7 (8.1)	7 (8.1)	13 (15.1)	8 (9.3)	20 (23.3)	26 (30.2)	1 (1.2)	1 (1.2)	0 (0.0)	86 (100.0)
無回答	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (5.4)	3 (8.1)	2 (5.4)	2 (5.4)	3 (8.1)	17 (45.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (16.2)	37 (100.0)

◆勤務形態別年齢

	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上	無回答	計
昼日勤	11 (0.4)	114 (3.9)	386 (13.3)	533 (18.4)	508 (17.5)	367 (12.6)	342 (11.8)	595 (20.5)	37 (1.3)	1 (0.0)	9 (0.3)	2903 (100.0)
時差・早遅番	0 (0.0)	45 (10.0)	60 13.3	81 18.0	58 12.9	44 9.8	55 12.2	102 22.7	3 0.7	1 0.2	1 0.2	450 (100.0)
交替制勤務無	0 (0.0)	5 10.9	7 15.2	10 21.7	8 17.4	3 6.5	5 10.9	7 15.2	1 2.2	0 (0.0)	0 (0.0)	46 (100.0)
交替制勤務有	0 (0.0)	67 10.2	143 21.7	118 17.9	79 12.0	51 7.8	69 10.5	128 19.5	3 0.5	0 (0.0)	0 (0.0)	658 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	2 50.0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 50.0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
フレックス制	0 (0.0)	5 9.8	14 27.5	8 15.7	9 17.6	6 11.8	1 2.0	8 15.7	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	51 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 14.3	1 14.3	4 57.1	1 14.3	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 4.0	5 20.0	6 24.0	0 (0.0)	2 8.0	1 4.0	9 36.0	1 4.0	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
無回答	0 (0.0)	1 9.1	0 (0.0)	0 (0.0)	1 9.1	1 9.1	1 9.1	2 18.2	0 (0.0)	0 (0.0)	5 45.5	11 (100.0)

4. 同居の家族

	一人住まい	夫婦のみ	夫婦と 子ども	三世代以上	自分・ 親・兄弟	自分と子	自身 単身赴任	無回答	計
全体	998 (24.0)	589 (14.2)	1208 (29.1)	479 (11.5)	626 (15.1)	183 (4.4)	34 (0.8)	38 (0.9)	4155 (100.0)
15～19歳	1 (9.1)	1 (9.1)	1 (9.1)	2 (18.2)	3 (27.3)	0 (0.0)	1 (9.1)	2 (18.2)	11 (100.0)
20～24歳	123 (51.7)	13 (5.5)	3 (1.3)	18 (7.6)	81 (34.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	238 (100.0)
25～29歳	325 (52.7)	90 (14.6)	26 (4.2)	18 (2.9)	147 (23.8)	6 (1.0)	5 (0.8)	0 (0.0)	617 (100.0)
30～34歳	242 (32.0)	148 (19.6)	170 (22.5)	40 (5.3)	127 (16.8)	15 (2.0)	13 (1.7)	2 (0.3)	757 (100.0)
35～39歳	118 (17.8)	85 (12.8)	253 (38.1)	76 (11.4)	96 (14.5)	27 (4.1)	4 (0.6)	5 (0.8)	664 (100.0)
40～44歳	57 (11.9)	45 (9.4)	207 (43.3)	93 (19.5)	34 (7.1)	35 (7.3)	4 (0.8)	3 (0.6)	478 (100.0)
45～49歳	34 (7.2)	38 (8.0)	222 (46.7)	90 (18.9)	49 (10.3)	32 (6.7)	5 (1.1)	5 (1.1)	475 (100.0)
50～59歳	93 (10.9)	150 (17.6)	314 (36.8)	136 (15.9)	85 (10.0)	64 (7.5)	2 (0.2)	9 (1.1)	853 (100.0)
60～64歳	5 (11.1)	16 (35.6)	12 (26.7)	5 (11.1)	3 (6.7)	4 (8.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	45 (100.0)
65歳以上	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
無回答	0 (0.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (80.0)	15 (100.0)

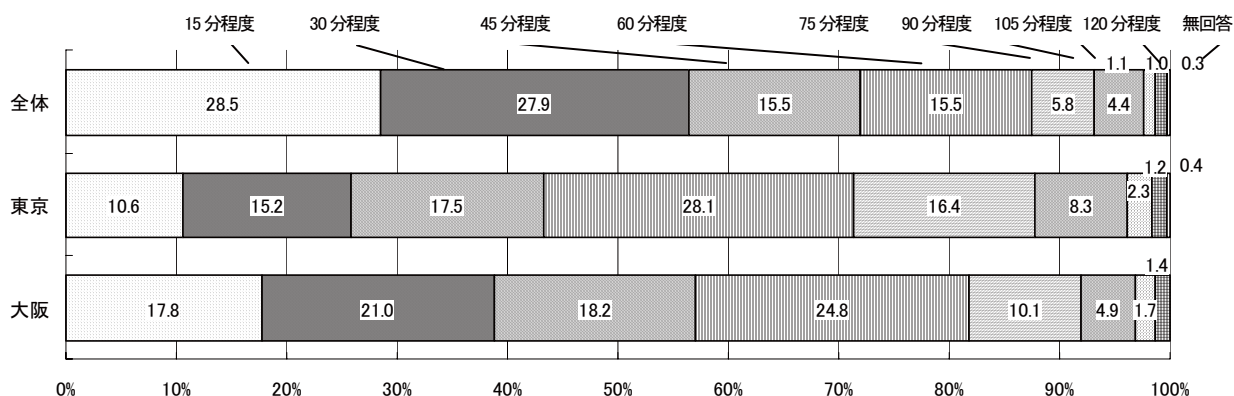


▲ 図C 回答者の同居家族(全体と年齢別) ▲

「夫婦と子ども」世帯が29.1%ともっとも多いが、02年調査の36.8%から7.7ポイント減少した。次に多いのは「一人住まい」24.0%で、02年調査の15.1%から8.9ポイント増加した。

5. 片道の通勤時間

	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	無回答	計
全体	1186 (28.5)	1158 (27.9)	643 (15.5)	645 (15.5)	240 (5.8)	181 (4.4)	47 (1.1)	41 (1.0)	14 (0.3)	4155 (100.0)
東京	60 (10.6)	86 (15.2)	99 (17.5)	159 (28.1)	93 (16.4)	47 (8.3)	13 (2.3)	7 (1.2)	2 (0.4)	566 (100.0)
大阪	51 (17.8)	60 (21.0)	52 (18.2)	71 (24.8)	29 (10.1)	14 (4.9)	5 (1.7)	4 (1.4)	0 (0.0)	286 (100.0)



▲ 図D 片道の通勤時間(全体と東京・大阪) ▲

通勤時間は、「15分程度または未満」が28.5%と最も多く、次いで「30分程度」が27.9%と続き、半数以上の人が30分程度内の通勤となっている。東京と大阪を比較すると、東京では通勤時間60分程度以上は56.7%、大阪では42.9%と、東京の方が通勤時間が長い傾向がうかがえる。

6. 年収(税込み)

◆全体

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	600万円以上	無回答	計
19 (0.5)	45 (1.1)	86 (2.1)	196 (4.7)	328 (7.9)	452 (10.9)	421 (10.1)	824 (19.8)	659 (15.9)	1012 (24.4)	113 (2.7)	4155 (100.0)

税込み年収は600万円以上が24.4%、次いで400～500万円が19.8%と多い。300万未満は16.3%である。

Ⅲ 調査結果の概要

1. 疲れの回復、今の健康状態等

疲れの回復状況については、特に感じないはずが3.4%で、「疲れが翌日に残ることが多い」と「いつも疲れしている」を合わせると62.9%にのぼっている。

今の健康状態については全体の約1/3は「健康である」と回答しているが、5割弱が「健康にやや不安がある」と回答している。

自覚症状で最も多かったのは「肩がこる」68.7%、次に「目が疲れる」60.0%、「身体がだるい」46.3%で、身体的な症状を訴える人が多かった。また、「心配ごとがある」33.6%、「イライラする」29.7%、「うさばらしをしたい」29.7%など精神的な症状も多くの人が訴えている。

身体の具合が悪くても休めなかったことが「ある」と回答しているのは61.4%となっている。その理由は、「仕事が多忙」31.0%、「人員不足」34.8%となり二つの理由が全体の2/3を占めている。

薬剤を常用している人は約6割で、ビタミン剤や鎮痛剤を服用している。

睡眠時間は6時間程度が約3割だったが、5.5時間程度以下も3割を超えている。

年齢別では、年齢が上がるほど、健康であるとの回答は少なくなっている。

2. 最近での残業時間、未払い残業、持ち帰り残業時間、休日出勤等

最近1ヶ月の職場での残業は、「なし」が21.9%で、10時間未満が最も多く39.7%だった。過労死ラインの80時間以上は32人で0.8%、うち100時間以上は16人で0.4%いる。

持ち帰り残業は、「なし」が7割弱となった。サービス残業（未払い残業）は、「まったくない」は51.8%で、4割以上がサービス残業を行っている。

最多忙月の残業時間は、「残業なし」は12.2%で、80時間以上が146人で3.5%、うち100時間以上は74人で1.8%となった。

職種別では、マスコミ現場、教職員、保育士、学童保育指導員、研究職などで残業が恒常化している。

残業の主な理由としては、半数が「自らの責任で期日までにやらなければならない」としており、3割以上が「後日自分でやらざるを得ない」、3割弱の人が「要員・人手不足」としている。

3. 年次有給休暇の取得、用途、とらなかつた理由

約半数が「年休はわりあい自由にとれる」としているが、「とりたくてもほとんどとれない」が1割だった。職種別では、「ほとんどとれない」が看護師、介護福祉労働者で3割超となっている。勤務形態別では、交替制勤務ありで「ほとんどとれない」が2割を超えている。

年休の取得日数は、「16～20日」が最も多く30.9%、次いで次いで「11～15日」24.8%、「6～10日」23.1%

だった。職種別では、10日以下が7割を超えたのは、介護福祉労働者、販売員・店員で、外交・営業では「まったくとれない」が11.1%となった。

年休の使途は、「休養」が最も多く50.4%、次いで「旅行」44.5%、「自分の病気」44.1%となった。半数以上が「休養」のため休暇を取得している。

年休をとらなかった（とれなかった）理由は、「要員不足のため同僚の迷惑になる」42.2%が最も多く、次いで「自分や家族の病気や急な用事のために残しておく」36.1%となった。職種別では、「要員不足のため同僚の迷惑になる」が、学童保育指導員68.6%、介護福祉労働者58.5%、看護師57.1%、と多かった。「顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる」が教職員で突出しており50.8%となっている。

4. 通常、日勤の人の最近1ヶ月における午後10時以降の時間外労働回数及び、通常、夜勤のある人の最近の1ヶ月の10時以降の夜勤・宿直勤務回数

通常日勤の人で最近1ヶ月、午後10時以降の時間外労働は、「ない」が最も多く81.7%となった。通常、夜勤のある人、宿直のある人の多くは看護師とその他専門職がしめており、1ヶ月の10時以降の夜勤の回数は看護師で「8回」が33.3%、「3～4回」18.7%となった。その他専門職は「3～4回」が47.1%となった。1ヶ月の宿直回数は看護師で「3～4回」が16.2%、「8回」11.9%となった。その他専門職は「3～4回」が36.1%、「1～2回」が12.9%、「5～6回」が9.8%となった。

5. 1週間のうち家族と一緒に夕食をとれなかった回数

一人住まい・単身赴任を除いて、「家族と夕食をとれない日はない」が最も多く40.8%、次いで「1～2回」26.5%で、約67%の人は週5日は家族と夕食がとれている。しかし、「毎日」4.2%、「5～6回」9.2%とあわせて約13%の人がほとんど家族と夕食をとれていなかった。職種別では、「ない」が6割を超えていたのは、その他現業だった。「ない」が少なかったのは、看護師8.0%だった。「毎日」と「5～6回」を合わせた割合が多かったのは、マスコミ現場50.0%、販売員・店員27.8%、看護師25.9%となった。

6. 過労による健康や生命への不安

過労による健康や生命への不安については、「常にある」10.4%、「ときどきある」42.7%で、あわせて50%以上の人が不安をもっている。職種別に見ると、「常にある」と「ときどきある」の合計で最も多いのは、介護福祉労働者78.1%、次いで看護師72.5%、教職員72.9%となった。

7. 99年4月の労基法等の「女子保護」規定廃止による働き方の変化

時間外労働、休日労働、深夜労働について、それぞれ「変わらない」が70%以上を占めているが、「増えた」と回答している人は、02年調査と比較すると「時間外労働」8.4%から13.3%、「休日労働」4.3%から7.1%、「深夜労働」2.3%から2.9%と増加しており、女子保護規定撤廃により時間外・休日・深夜労働が増えている。

8. 月経の周期、月経の苦痛の程度、月経時の鎮痛剤使用

閉経を除いた割合で見ると、「順調」44.5%、「時々不順」34.4%、「不順」13.9%となっている。半数以上は不順・異常を訴えている。年齢別では、45歳以上は「順調である」の割合が少なくなっている。30歳未満で「月経異常（無月経）」が6人、35歳から39歳で「閉経」が4人いた。月経の苦痛の程度は、「非常に苦痛」と「苦痛」を合わせると46.0%が苦痛を感じている。

月経時の鎮痛剤の服用は、服用する人としらない人が半々の結果となったが。また、年齢別では若年層ほど服用

率が高い。

9. 「生理休暇」の取得、生理休暇がとれない(とらない)理由

生理休暇を潮時取得する人は6.0%のみで、「とっていない」が78.6%となっている。職種別では、販売員・店員、教職員で取っていない人の割合は90%前後となっている。

生理休暇をとらない理由は、「人員不足・多忙でとりにくい」が44.4%と最も多く、次いで「苦痛ではないので必要ない」28.7%、「はずかしい、生理であることを知られたくない」22.5%、「請求手続きが面倒」が9.2%だった。

20歳代前半で、「はずかしい、生理であることを知られたくない」、「生休はとるべきではない」、「制度があることを知らなかった」が他の年代よりも多かった。

10. 自分の職場での女性に対する差別の有無、ポジティブ・アクション実施や男女差別の是正状況

職場における差別については、「差別がある」との回答を多い順に見ると、「昇進・昇任」27.1%、「配置」26.4%、「賃金」17.5%、「募集・採用」14.3%、「教育訓練」13.1%、「定年・退職」7.9%、「福利厚生」6.3%となった。「わからない」が多かったのは、「昇進・昇任」40.0%、「募集・採用」39.3%となった。

「セクシュアル・ハラスメント」は「ある」が2割を超えている。「ポジティブ・アクション」は「実施されている」との回答は5.7%のみで、「わからない」が7割を占めている。

11. 自分が職場でセクハラ、パワハラを受けたことの有無とそれへの対処

約3割が職場でセクハラを受けており、その内容は「ことば」が7割強、「身体を触られる」4割強、「卑猥な話など職場環境」2割強、「性的な関係を迫られた」5.4%となった。対処としては、「だれにも言わずに耐えた」が最も多く34.8%、次いで「相手に抗議・拒絶してやめさせた」33.0%、「同僚・友人に相談した」32.2%となった。労働組合や職場・公的機関への相談はいずれも5%未満に止まった。

1割超が職場でパワハラを受けていると回答している。その内容は多くが「ことば」によるもので85.0%となった。対処としては、「同僚・友人に相談した」36.5%、「だれにも言わずに耐えた」30.0%、「相手に抗議・拒絶してやめさせた」は14.8%、となった。労働組合への相談は9.9%だったが相談機関への相談はいずれも2%未満に止まった。

12. 仕事をやめたいと思うことの有無

「いつも思っている」と「ときどき思う」を合わせて約7割が仕事をやめたいと思うことがあると回答している。職種別では、「いつも思っている」と「ときどき思っている」の合計が最も多かったのは、販売員・店員94.7%、外交・営業88.9%、看護師85.3%だった。

13. 自分の仕事に感じていること

最も多かったのは「多忙で身体的・精神的にきつい」47.0%、次いで「仕事の責任が重い」36.0%、「職場の人間関係が難しい」29.1%となった。

14. 雇用不安の有無

「強く感じる」13.9%、「ときどき感じる」46.9%を合わせて6割が雇用不安を感じている。

15. 職場の状況から今、もっとも切実な要求

最も多かったのは「人員増」の 53.0%、次いで「賃金の引き上げ」49.2%、「労働時間の短縮」22.3%となった。

職種別では、選択肢別に要求の多かった職種を見ていくと、「賃金の引き上げ」は工場・生産現場で 8 割を超え、学童保育指導員、介護福祉労働者、保育士で 6 割を超えている。「人員増」は介護福祉労働者、看護師、教職員、運輸・交通で 6 割を超えている。「休日・休暇の増加」は工場・生産現場で、「教育訓練・研修制度の改善・拡充」は販売員・店員で、「リストラ「合理化」をやめる」は研究職で、それぞれ 3 割を超えている。「退職金の引き上げ」と「労働安全衛生・職場環境の改善」はその他現業で、「母性保護拡充」はマスコミ現場で、「労働時間の短縮」、「成果・業績賃金・人事管理をやめる」は教職員で 3 割弱となっている。「人間関係の改善」は介護福祉労働者で 2 割を超えている。その他、「不払い（サービス）残業の一掃」は販売員・店員で、「変形労働の是正」は運輸・交通で、「時間外・休日・深夜労働の割増率の引き上げ」は看護師で、「育児休業制度改善」は運輸・交通と研究職で、「介護休業制度改善」は研究職で多かった。

16. ストレスを感じること

全体では、「人間関係」が 57.0%と最も多く、次いで「仕事上の悩み」48.6%、「将来への不安」46.9%となった。年齢別では「人間関係」は 20～24 歳で 65.5%、25～29 歳 62.2%、「仕事上の悩み」は 25～29 歳で 58.5%、「子育て」は 40～44 歳で 31.4%、35～39 歳で 28.0%、「社会・経済・政治」は 60～64 歳で 33.3%、50～59 歳で 24.9%と多かった。

17. 2 週間以上の介護を必要とする家族の病気・けがの有無、介護への対処のしかた、介護休業制度の改善にむけた要求

全体では「ある」は 11.9%、「ない」は 83.1%となった。年齢別では、50～59 歳、60～64 歳で「ある」が 2 割を超えている。

介護への対処としては、「年休を取った」56.6%、「他の家族が介護にあたった」54.9%、「ヘルパー・介護保険を利用した」18.4%となった。「介護休業をとった」は 6.5%となった。

介護休業をとらなかった人に理由をたずねたところ、「自分以外の介護者がいて必要なかった」が最も多く 30.9%、「人員不足や職場の状況から」26.3%、「手続きがめんどろ」11.0%となった。

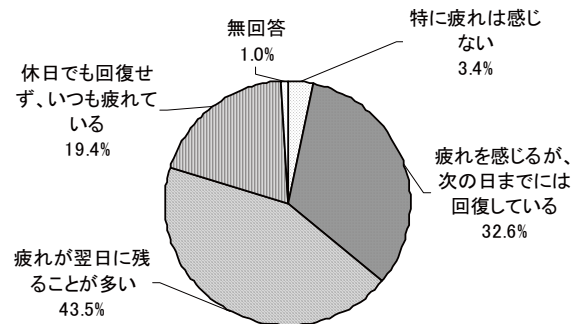
介護休業制度改善のための要求としては、全体では、「代替要員の配置」が最も多く 38.3%、「期間の延長」、「短期の家族看護休暇の実現」、「取得回数を増やす」もそれぞれ 3 割前後が求めている。

IV 女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等に関する各項目の報告

1. 疲れの回復状況

◆全体

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	疲れが翌日に残ることが多い	休日でも回復せず、いつも疲れている	無回答	計
142 (3.4)	1356 (32.6)	1809 (43.5)	808 (19.4)	40 (1.0)	4155 (100.0)



▲ 図1-1 疲れの回復(全体) ▲

全体では、「いつも疲れている」が約2割で、「疲れが翌日に残ることが多い」と合わせると、7割近くになっている。年齢に関係なく過労状態であることがわかる。また、35歳以上では、「いつも疲れている」が20%を超えている。

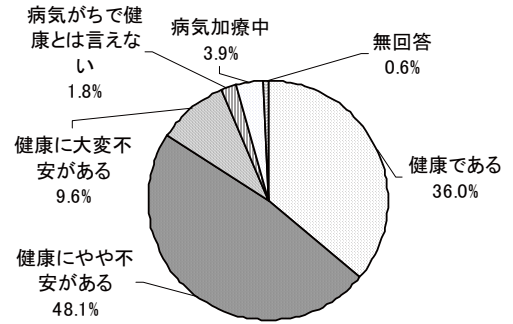
◆年齢別

年齢	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	疲れが翌日に残ることが多い	休日でも回復せず、いつも疲れている	無回答	計
15～19歳	0 (0.0)	4 (36.4)	1 (9.1)	1 (9.1)	5 (45.5)	11 (100.0)
20～24歳	15 (6.3)	118 (49.6)	83 (34.9)	22 (9.2)	0 (0.0)	238 (100.0)
25～29歳	28 (4.5)	259 (42.0)	263 (42.6)	66 (10.7)	1 (0.2)	617 (100.0)
30～34歳	21 (2.8)	244 (32.2)	363 (48.0)	126 (16.6)	3 (0.4)	757 (100.0)
35～39歳	24 (3.6)	218 (32.8)	279 (42.0)	139 (20.9)	4 (0.6)	664 (100.0)
40～44歳	12 (2.5)	139 (29.1)	217 (45.4)	110 (23.0)	0 (0.0)	478 (100.0)
45～49歳	14 (2.9)	115 (24.2)	217 (45.7)	127 (26.7)	2 (0.4)	475 (100.0)
50～59歳	22 (2.6)	236 (27.7)	370 (43.4)	208 (24.4)	17 (2.0)	853 (100.0)
60～64歳	5 (11.1)	17 (37.8)	14 (31.1)	9 (20.0)	0 (0.0)	45 (100.0)
65歳以上	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
無回答	1 (6.7)	5 (33.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	8 (53.3)	15 (100.0)

2. 今の健康状態はどうか

◆全体

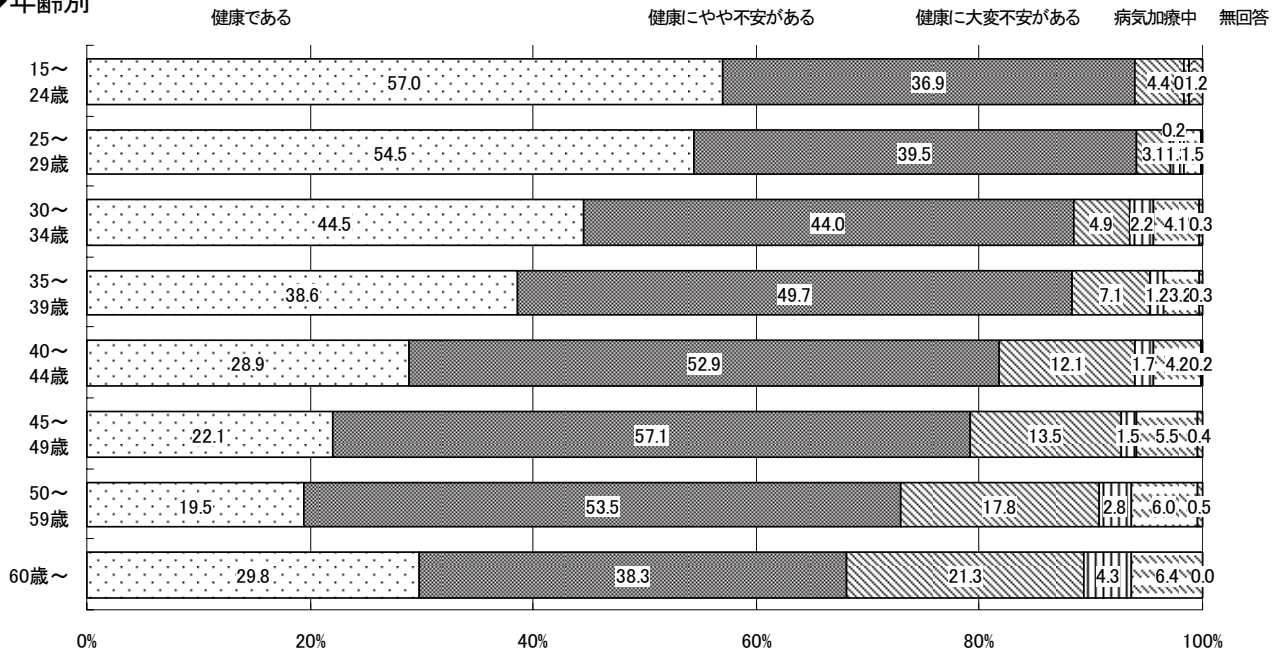
健康である	健康にやや不安がある	健康に大変不安がある	病気がちで健康とは言えない	病気加療中	無回答	計
1497 (36.0)	1999 (48.1)	399 (9.6)	75 (1.8)	162 (3.9)	23 (0.6)	4155 (100.0)



全体では、「健康である」と回答したのは全体の36.0%で、「健康にやや不安がある」「健康に大変不安がある」を合わせると58.7%である。50代では、「健康である」が19.5%となり、年齢が上がるにしたがって「健康である」と回答した人が少なくなっている。

▲ 図2-1 今の健康状態(全体) ▲

◆年齢別



▲ 図2-2 今の健康状態(年齢別) ▲

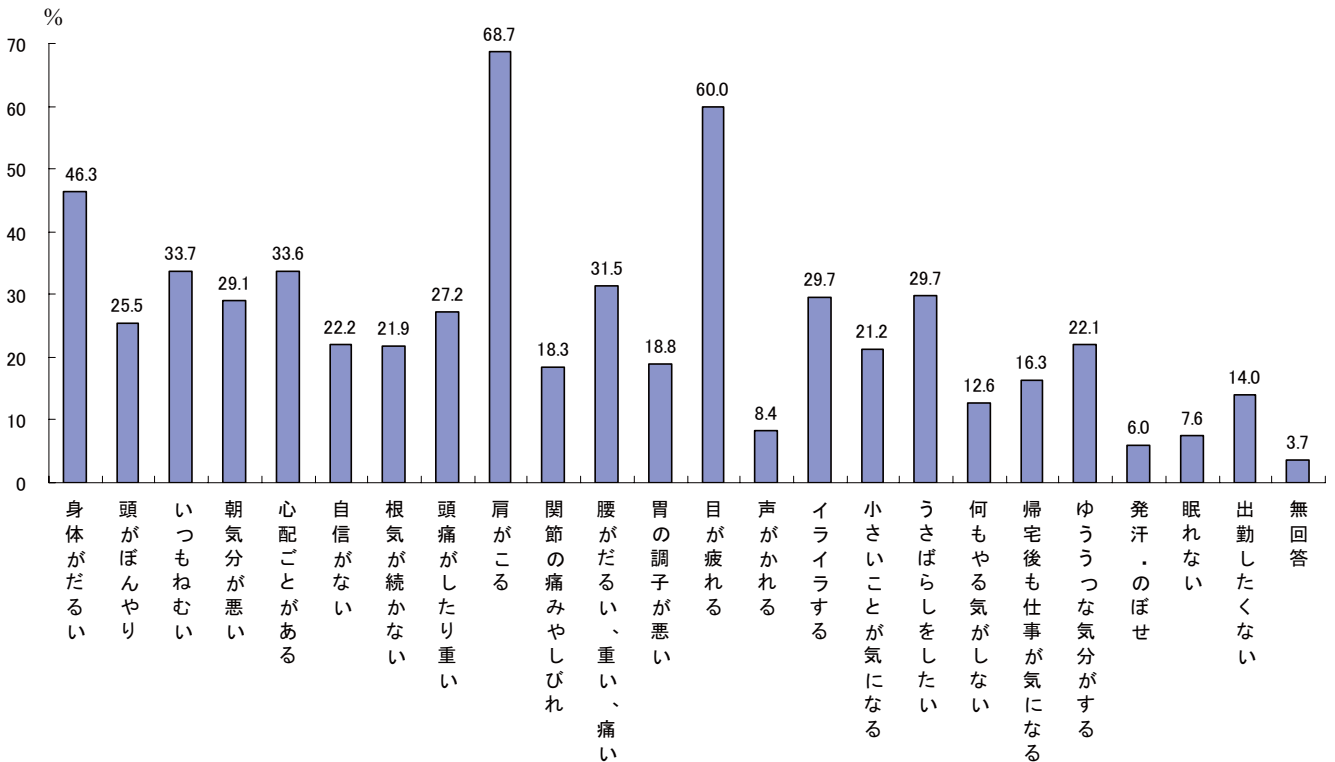
3. 最近、次のような自覚症状がありますか(あてはまるすべて複数回答)

◆全体

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	心配ごとがある	自信がもてず、自分が他人より劣っていると思える	根気が続かない	頭痛、頭が重い
1924 (46.3)	1061 (25.5)	1399 (33.7)	1208 (29.1)	1396 (33.6)	921 (22.2)	910 (21.9)	1129 (27.2)

肩がこる	腕や手足・膝・関節の痛みやしびれがある	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	声がかわる	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
2856 (68.7)	761 (18.3)	1307 (31.5)	782 (18.8)	2492 (60.0)	347 (8.4)	1232 (29.7)	881 (21.2)

なにかでパ ーッとうさ ばらしをし たい	自分の好きな ことでもやる 気がしない	家に帰っても 仕事のことが 気にかかって 困る	ゆううつな気 分がする	発汗・のぼせ	眠れない	出勤したくない	無回答	計
1235 (29.7)	524 (12.6)	678 (16.3)	917 (22.1)	251 (6.0)	315 (7.6)	582 (14.0)	153 (3.7)	4155 (100.0)



▲ 図3 最近の自覚症状(全体—複数回答) ▲

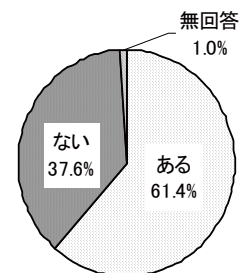
全体では、最も多かったのは「肩がこる」68.7%、次に「目が疲れる」60.0%、「身体がだるい」46.3%で、身体的な症状を訴える人が多かった。また、「心配ごとがある」33.6%、「イライラする」、「うさばらしをしたい」29.7%、「ゆううつな気分がする」22.1%、「小さいことが気になる」21.2%など精神的な症状も多くの方が訴えている。

4-①体の具合が悪く休みたくても休めなかったことがありますか

◆全体

ある	ない	無回答	計
2551 (61.4)	1561 (37.6)	43 (1.0)	4155 (100.0)

全体で「ある」と回答しているのは61.4%となっている。

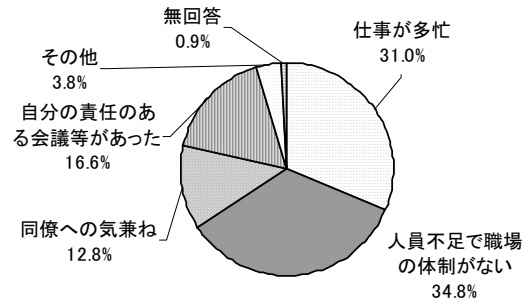


▲ 図4-1 具合が悪くても休めなかったことの有無(全体) ▲

4-②「ある」と回答した人の休めなかった理由

◆全体

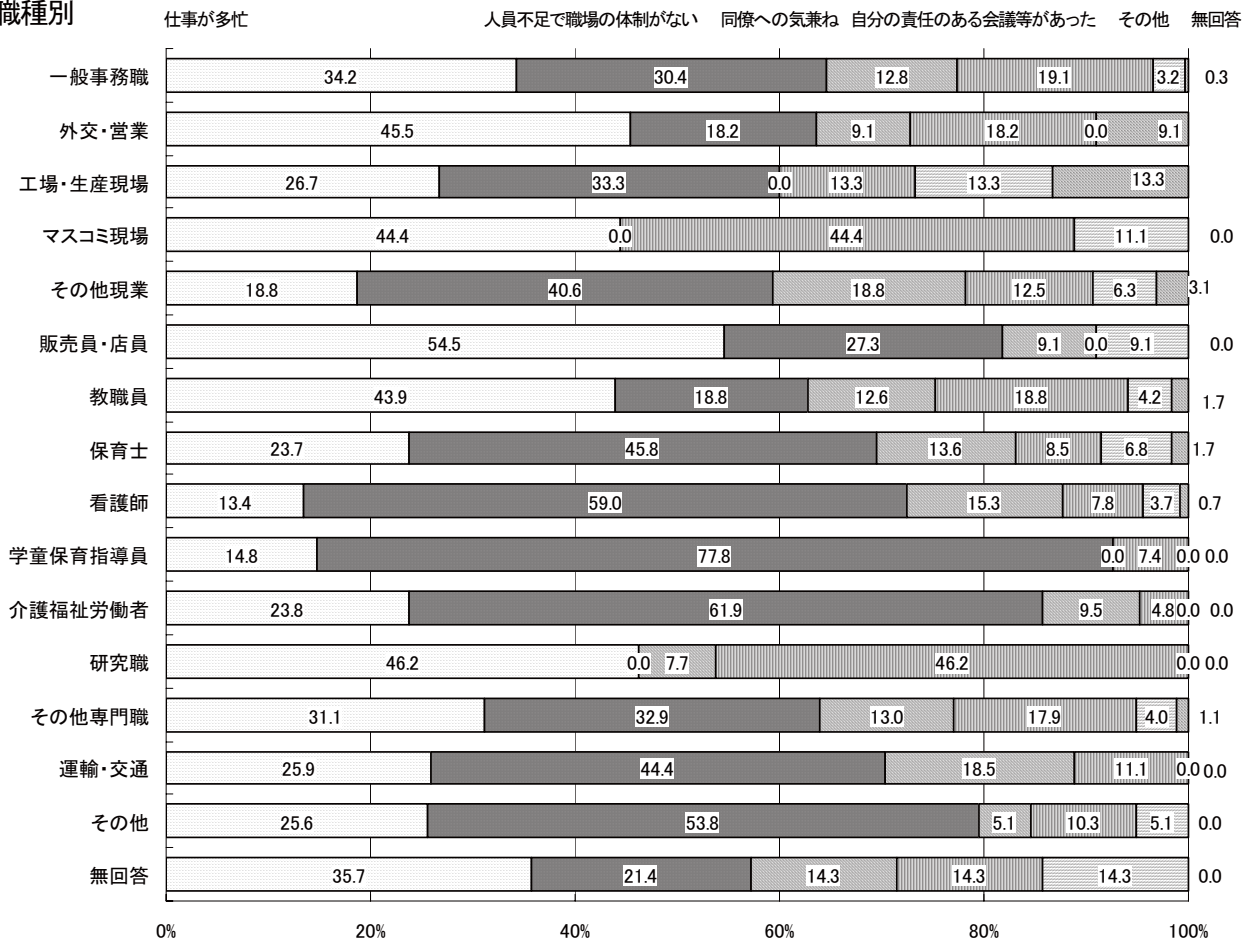
仕事が多忙	人員不足で職場の体制がない	同僚への気兼ね	自分の責任のある会議等があった	その他	無回答	計
792 (31.0)	887 (34.8)	327 (12.8)	424 (16.6)	98 (3.8)	23 (0.9)	2551 (100.0)



▲ 図4-2 休めなかった理由(全体) ▲

全体では、休めなかった主な理由は「人員不足」34.8%、「仕事が多忙」31.0%となり二つの理由が全体の2/3を占めている。職種別では、外交・営業、マスコミ現場、販売店・店員、教職員、研究職で、「仕事が多忙」の回答者が4割を超えている。学童保育指導員77.8%、介護福祉労働者61.9%、看護師59.0%で「人員不足」と回答している。

◆職種別



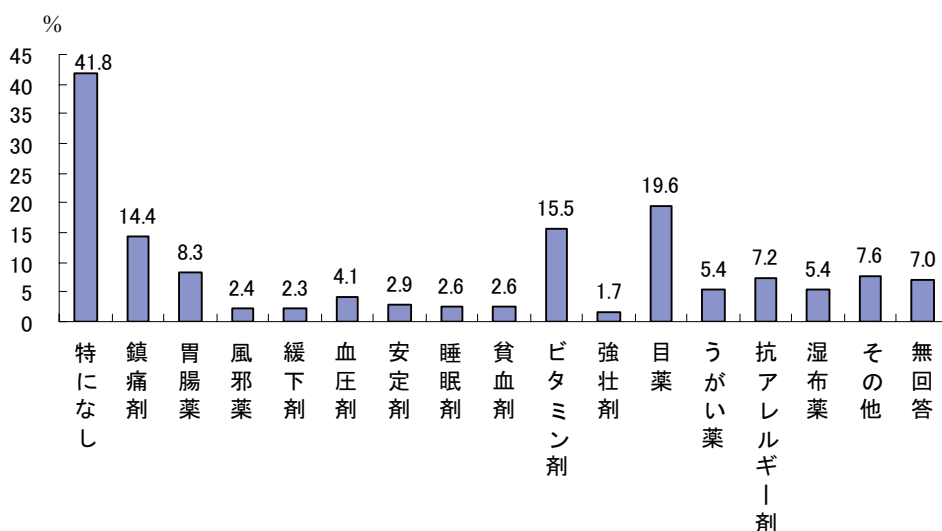
▲ 図4-3 休めなかった理由(職種別) ▲

5. 常用している薬がありますか(あてはまる項目すべて複数回答)

◆全体

特になし	鎮痛剤	胃腸薬	風邪薬	緩下剤	血压剤	安定剤	睡眠剤	貧血剤
1737 (41.8)	600 (14.4)	343 (8.3)	99 (2.4)	97 (2.3)	170 (4.1)	122 (2.9)	110 (2.6)	107 (2.6)
ビタミン剤	強壮剤	目薬	うがい薬	抗アレルギー剤	湿布薬	その他	無回答	計
646 (15.5)	71 (1.7)	815 (19.6)	226 (5.4)	301 (7.2)	224 (5.4)	315 (7.6)	291 (7.0)	4155 (100.0)

全体では、薬剤を常用している人が6割弱。服用しているのは、「目薬」19.6%、「ビタミン剤」15.5%、「鎮痛剤」14.4%となった。



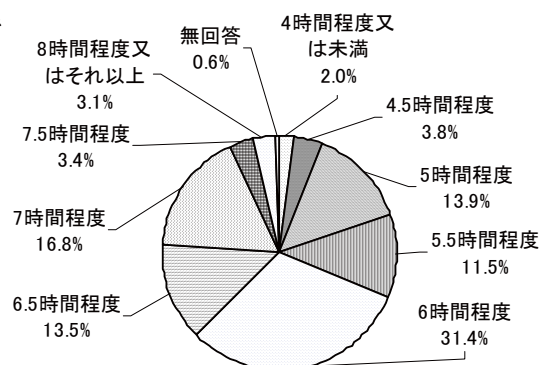
▲ 図5 常用している薬(全体—複数回答) ▲

6. 1日の平均睡眠時間

◆全体

4時間程度又は未満	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時間程度又はそれ以上	無回答	計
82 (2.0)	157 (3.8)	577 (13.9)	479 (11.5)	1306 (31.4)	563 (13.5)	699 (16.8)	141 (3.4)	127 (3.1)	24 (0.6)	4155 (100.0)

全体でもっとも多かったのは「6時間程度」31.4%で、次いで「7時間程度」16.8%、「5時間程度」13.9%、「6.5時間程度」13.5%となった。5.5時間程度以下が約3割を超えている。02年調査の24.54%から6.7ポイント増加した。一方「7時間程度」以上は23.3%で、02年調査から2.2ポイント減少した。以上のことから、睡眠時間が減少傾向にあることがわかる。



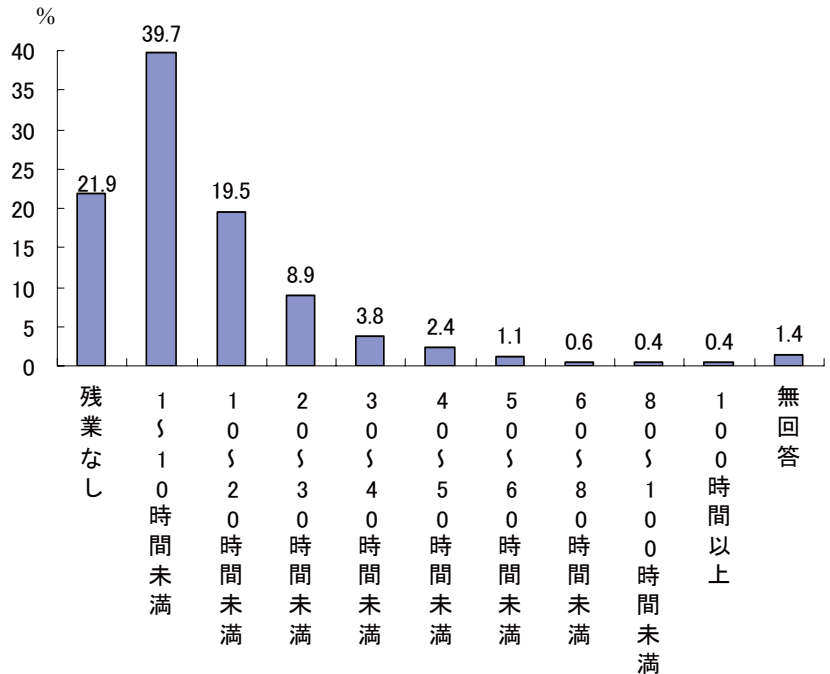
▲ 図6 1日の平均睡眠時間(全体) ▲

7. 最近1ヶ月の職場での残業時間(超勤時間数)

◆全体

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	無回答	計
911 (21.9)	1650 (39.7)	809 (19.5)	369 (8.9)	158 (3.8)	99 (2.4)	46 (1.1)	24 (0.6)	16 (0.4)	16 (0.4)	57 (1.4)	4155 (100.0)

全体では、「残業なし」が21.9%で、「1~10時間未満」が39.7%と最も多い。過労死ラインの80時間以上は0.8%、32人でそのうち「100時間以上」は0.4%、16人である。



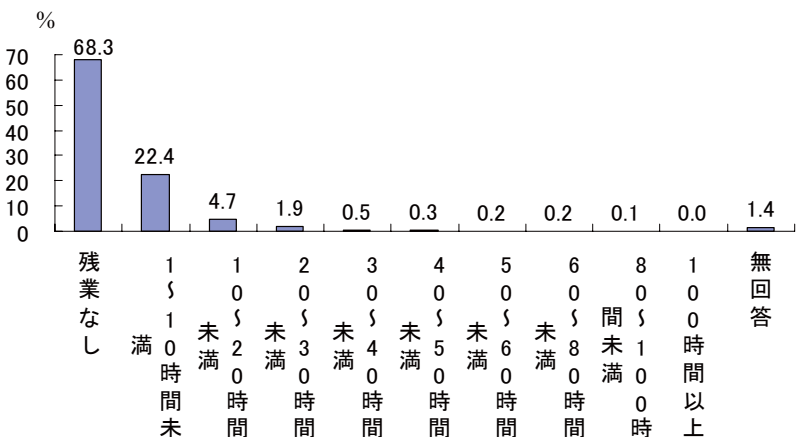
▲ 図7 最近1ヶ月の職場での残業時間(全体) ▲

8. 最近1ヶ月の家庭への持ち帰り残業時間

◆全体

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	無回答	計
2836 (68.3)	930 (22.4)	197 (4.7)	79 (1.9)	22 (0.5)	13 (0.3)	8 (0.2)	7 (0.2)	4 (0.1)	0 (0.0)	59 (1.4)	4155 (100.0)

全体では、「残業なし」が68.3%と最も多く、次いで「1~10時間未満」が22.4%となった。



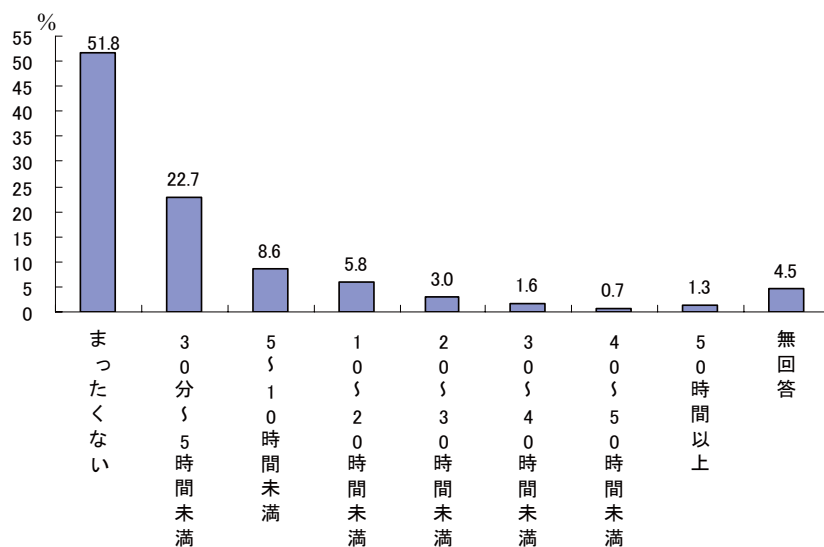
▲ 図8 最近1ヶ月の家庭への持ち帰り残業時間(全体) ▲

9. 最近1ヶ月の残業代未払い(いわゆるサービス残業)時間数(持ち帰り残業を含む)

◆全体

まったく ない	30分～5 時間未満	5～10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40～50 時間未満	50時間 以上	無回答	計
2152 (51.8)	944 (22.7)	356 (8.6)	243 (5.8)	125 (3.0)	66 (1.6)	29 (0.7)	54 (1.3)	186 (4.5)	4155 (100.0)

全体では、「まったくない」が51.8%と半数をしめている。次いで「30分～5時間未満」が22.7%となった。02年調査の「30分～5時間未満」は23.3%で、今回0.6ポイント増加した。



▲ 図9 最近1ヶ月の未払い残業時間(全体) ▲

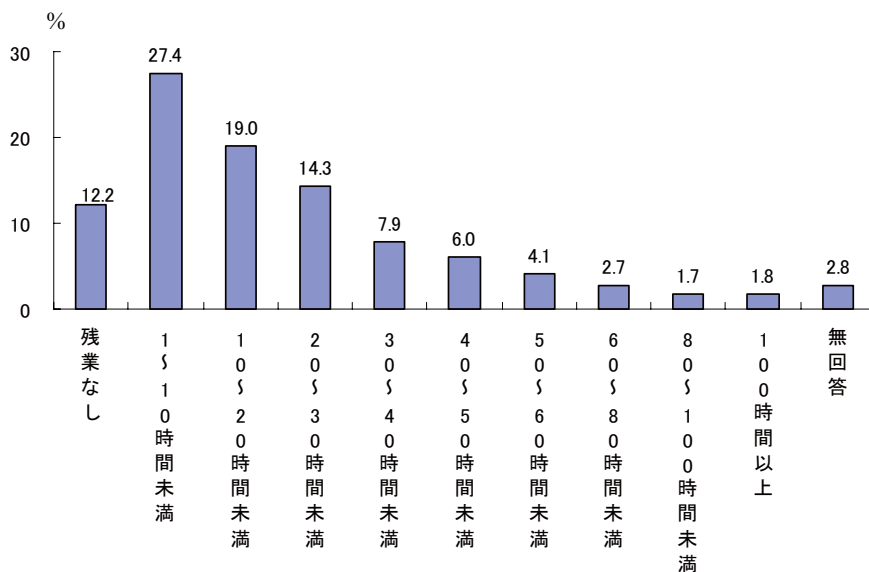
10. この1年間で最も残業が多かった月の残業時間(持ち帰り残業を含む)

◆全体

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	無回答	計
508 (12.2)	1139 (27.4)	789 (19.0)	594 (14.3)	328 (7.9)	251 (6.0)	171 (4.1)	114 (2.7)	72 (1.7)	74 (1.8)	115 (2.8)	4155 (100.0)

全体では、「残業なし」が12.2%のみで、最も多かったのは「1～10時間未満」27.4%、次いで「10～20時間未満」19.0%、「20～30時間未満」14.3%となった。過労死ラインの80時間以上が3.5%、そのうち100時間以上は1.8%にのぼる。02年調査との比較では「1～10時間未満」は3.9ポイント、「10～20時間未満」は1.2ポイント減少したが「20時間以上」は、5.5ポイント増加し、38.5%である。80時間以上の過労死ラインについては02年調査の2.6%から0.9ポイント増加している。

職種別に残業時間を見ると、80時間以上は、マスコミ現場 11.8%、工場・生産現場 8.0%、教職員 7.9%となった。



▲ 図10 残業最多月の残業時間(全体) ▲

◆職種別

	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	無回答	計
一般事務職	92 (6.1)	293 (19.4)	340 (22.5)	273 (18.0)	159 (10.5)	121 (8.0)	79 (5.2)	55 (3.6)	36 (2.4)	31 (2.0)	34 (2.2)	1513 (100.0)
外交・営業	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	4 (22.2)	4 (22.2)	1 (5.6)	2 (11.1)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
工場・生産現場	6 (24.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	3 (12.0)	2 (8.0)	1 (4.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	1 (5.9)	6 (35.3)	0 (0.0)	5 (29.4)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	17 (100.0)
その他現業	27 (37.5)	20 (27.8)	8 (11.1)	5 (6.9)	2 (2.8)	2 (2.8)	3 (4.2)	1 (1.4)	1 (1.4)	0 (0.0)	3 (4.2)	72 (100.0)
販売員・店員	2 (10.5)	7 (36.8)	3 (15.8)	1 (5.3)	4 (21.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.3)	1 (5.3)	19 (100.0)
教職員	11 (3.5)	35 (11.0)	45 (14.2)	57 (18.0)	38 (12.0)	39 (12.3)	26 (8.2)	27 (8.5)	12 (3.8)	13 (4.1)	14 (4.4)	317 (100.0)
保育士	9 (4.5)	84 (42.0)	50 (25.0)	24 (12.0)	11 (5.5)	9 (4.5)	3 (1.5)	2 (1.0)	0 (0.0)	3 (1.5)	5 (2.5)	200 (100.0)
看護師	68 (15.7)	174 (40.1)	88 (20.3)	44 (10.1)	18 (4.1)	8 (1.8)	5 (1.2)	1 (0.2)	3 (0.7)	10 (2.3)	15 (3.5)	434 (100.0)
学童保育指導員	2 (5.7)	8 (22.9)	11 (31.4)	8 (22.9)	2 (5.7)	1 (2.9)	2 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	35 (100.0)
介護福祉労働者	6 (14.6)	13 (31.7)	7 (17.1)	7 (17.1)	3 (7.3)	3 (7.3)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	41 (100.0)
研究職	2 (7.4)	4 (14.8)	7 (25.9)	2 (7.4)	2 (7.4)	5 (18.5)	1 (3.7)	0 (0.0)	2 (7.4)	0 (0.0)	2 (7.4)	27 (100.0)
その他専門職	230 (18.4)	444 (35.4)	200 (16.0)	141 (11.3)	71 (5.7)	59 (4.7)	36 (2.9)	24 (1.9)	12 (1.0)	11 (0.9)	25 (2.0)	1253 (100.0)
運輸・交通	17 (27.9)	23 (37.7)	8 (13.1)	4 (6.6)	2 (3.3)	1 (1.6)	1 (1.6)	1 (1.6)	2 (3.3)	1 (1.6)	1 (1.6)	61 (100.0)
その他	22 (25.6)	23 (26.7)	14 (16.3)	16 (18.6)	2 (2.3)	0 (0.0)	3 (3.5)	0 (0.0)	2 (2.3)	1 (1.2)	3 (3.5)	86 (100.0)
無回答	13 (35.1)	4 (10.8)	3 (8.1)	4 (10.8)	2 (5.4)	1 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.7)	9 (24.3)	37 (100.0)

11. 残業をする主な理由(3つ以内回答)

◆全体

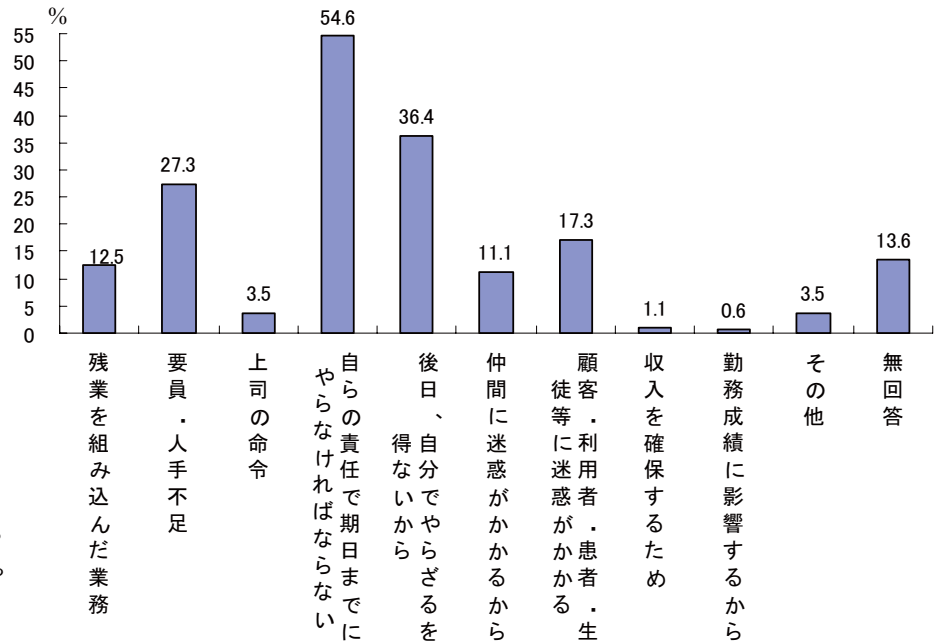
残業を組み込んだ業務	要員・人手不足	上司の命令	自らの責任で期日までにやらなければならない	後日、自分でやらざるを得ないから	仲間に迷惑がかかるから	顧客・利用者・患者・生徒等に迷惑がかかる	収入を確保するため	勤務成績に影響するから	その他	無回答	計
521 (12.5)	1134 (27.3)	144 (3.5)	2268 (54.6)	1512 (36.4)	462 (11.1)	718 (17.3)	46 (1.1)	26 (0.6)	144 (3.5)	566 (13.6)	4155 (100.0)

全体では、最も多かったのは、「自らの責任で期日までにやらなければならない」54.6%、次いで「後日自分でやらざるを得ないから」36.4%、「要因・人手不足」27.3%となった。

02年調査との比較では、上位を占めた理由は同じだが、それぞれ1.0ポイント、2.6ポイント、2.1ポイント増加した。残業の主な理由は業務の集中や人員不足といえる。

職種別では、理由ごとに回答が多かった職種を見ると、「残業を組み込んだ業務だから」が学童保

育指導員 28.6%、工場・生産現場 28.0%、保育士 26.0%。「要員・人手不足」は、販売員・店員 42.1%、看護師 41.2%、学童保育指導員 40.0%と多かった。「自らの責任で期日までにやらなければならない」は、マスコミ現場 100.0%、教職員 71.0%、保育士 66.5%。「後日自分でやらざるを得ないから」は教職員 50.2%。「仲間に迷惑がかかる」は看護師で 24.7%。「顧客・利用者・患者・生徒等に迷惑がかかる」は、外交・営業で 44.0%、教職員で 42.0%。「勤務成績に影響するから」は研究職で 18.5%と多かった。



▲ 図11 残業をする主な理由(全体-3つ以内回答) ▲

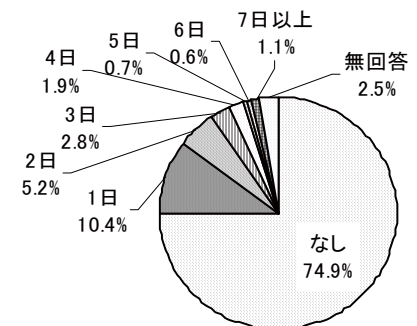
◆職種別

	残業を組み込んだ業務	要員・人手不足	上司の命令	自らの責任で期日までにやらなければならない	後日、自分でやらざるを得ないから	仲間に迷惑がかかるから	顧客・利用者・患者・生徒等に迷惑がかかる	収入を確保するため	勤務成績に影響するから	その他	無回答	計
一般事務職	183 (12.1)	531 (35.1)	44 (2.9)	911 (60.2)	675 (44.6)	140 (9.3)	267 (17.6)	23 (1.5)	7 (0.5)	34 (2.2)	111 (7.3)	1513 (100.0)
外交・営業	3 (16.7)	4 (22.2)	0 (0.0)	11 (61.1)	7 (38.9)	1 (5.6)	8 (44.4)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (5.6)	1 (5.6)	18 (100.0)
工場・生産現場	7 (28.0)	8 (32.0)	1 (4.0)	6 (24.0)	5 (20.0)	1 (4.0)	4 (16.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	9 (36.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	3 (17.6)	5 (29.4)	0 (0.0)	17 (100.0)	5 (29.4)	3 (17.6)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
その他現業	12 (16.7)	17 (23.6)	5 (6.9)	19 (26.4)	15 (20.8)	4 (5.6)	5 (6.9)	0 (0.0)	1 (1.4)	3 (4.2)	29 (40.3)	72 (100.0)
販売員・店員	2 (10.5)	8 (42.1)	0 (0.0)	8 (42.1)	5 (26.3)	3 (15.8)	6 (31.6)	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	2 (10.5)	19 (100.0)
教職員	38 (12.0)	51 (16.1)	3 (0.9)	225 (71.0)	159 (50.2)	56 (17.7)	133 (42.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	16 (5.0)	14 (4.4)	317 (100.0)
保育士	52 (26.0)	36 (18.0)	5 (2.5)	133 (66.5)	88 (44.0)	25 (12.5)	19 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (6.5)	12 (6.0)	200 (100.0)
看護師	48 (11.1)	179 (41.2)	11 (2.5)	202 (46.5)	92 (21.2)	107 (24.7)	75 (17.3)	2 (0.5)	1 (0.2)	20 (4.6)	77 (17.7)	434 (100.0)
学童保育指導員	10 (28.6)	14 (40.0)	0 (0.0)	19 (54.3)	10 (28.6)	3 (8.6)	6 (17.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (8.6)	2 (5.7)	35 (100.0)
介護福祉労働者	9 (22.0)	9 (22.0)	2 (4.9)	22 (53.7)	15 (36.6)	1 (2.4)	12 (29.3)	2 (4.9)	0 (0.0)	4 (9.8)	6 (14.6)	41 (100.0)
研究職	3 (11.1)	3 (11.1)	1 (3.7)	18 (66.7)	12 (44.4)	2 (7.4)	2 (7.4)	1 (3.7)	5 (18.5)	0 (0.0)	4 (14.8)	27 (100.0)
その他専門職	123 (9.8)	222 (17.7)	66 (5.3)	630 (50.3)	396 (31.6)	102 (8.1)	154 (12.3)	10 (0.8)	9 (0.7)	41 (3.3)	232 (18.5)	1253 (100.0)
運輸・交通	7 (11.5)	16 (26.2)	3 (4.9)	15 (24.6)	12 (19.7)	6 (9.8)	8 (13.1)	2 (3.3)	0 (0.0)	3 (4.9)	17 (27.9)	61 (100.0)
その他	18 (20.9)	25 (29.1)	1 (1.2)	24 (27.9)	10 (11.6)	5 (5.8)	14 (16.3)	3 (3.5)	0 (0.0)	4 (4.7)	30 (34.9)	86 (100.0)
無回答	3 (8.1)	6 (16.2)	2 (5.4)	8 (21.6)	6 (16.2)	3 (8.1)	2 (5.4)	1 (2.7)	0 (0.0)	1 (2.7)	20 (54.1)	37 (100.0)

12. 最近1ヶ月の休日出勤の日数

◆全体

なし	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日以上	無回答	計
3113 (74.9)	434 (10.4)	214 (5.2)	116 (2.8)	77 (1.9)	30 (0.7)	23 (0.6)	44 (1.1)	104 (2.5)	4155 (100.0)



全体では「なし」が最も多く、74.9%、次いで「1日」10.4%、「2日」5.2%だった。

▲ 図12 最近の1ヶ月間の休日出勤の日数(全体) ▲

13. 最近1ヶ月の休日の日数

◆全体

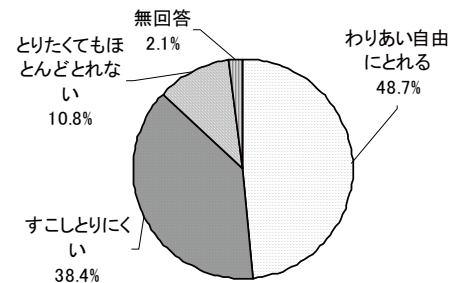
なし	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日以上	無回答	計
381 (9.2)	758 (18.2)	458 (11.0)	151 (3.6)	102 (2.5)	95 (2.3)	149 (3.6)	238 (5.7)	1633 (39.3)	190 (4.6)	4155 (100.0)

全体では、最も多かったのは、「8日以上」39.3%、次いで「1日」18.2%、「2日」11.0%となった。

14. 年次有給休暇はとりたいときにとれますか

◆全体

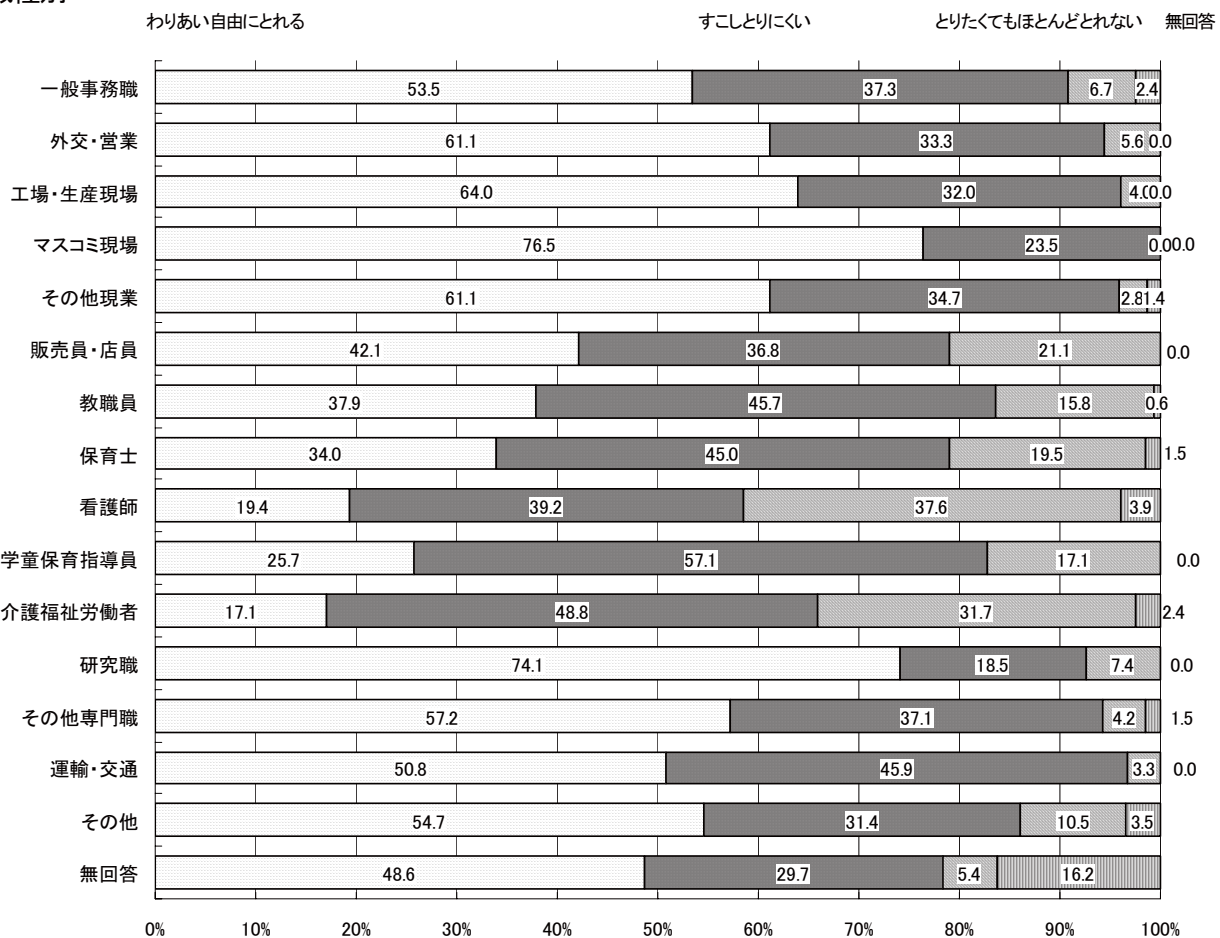
わりあい自由にとれる	すこしとりにくい	とりたくてもほとんどとれない	無回答	計
2022 (48.7)	1596 (38.4)	448 (10.8)	89 (2.1)	4155 (100.0)



▲ 図14—1 年次有給休暇のとりやすさ(全体) ▲

全体では「わりあい自由にとれる」が最も多く48.7%、次いで「すこしとりにくい」38.4%だった。「とりたくてもほとんどとれない」が1割いる。02年調査では、それぞれ49.9%、37.3%、10.7%で、傾向としては変わらないが、全体に休みづらくなっていることが分かる。職種別では、「わりあい自由にとれる」が最も多いのはマスコミ現場76.5%、次いで研究職74.1%。最も少ないのは介護福祉労働者17.1%、次いで看護師の19.4%、学童保育指導員25.7%だった。「とりたくてもほとんどとれない」が最も多かったのは看護師の37.6%、介護福祉労働者31.7%だった。

◆職種別



▲ 図14—2 年次有給休暇のとりやすさ(職種別) ▲

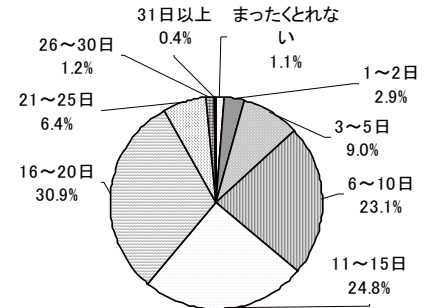
15. 昨年1年間の年休日数(今年の新規採用者、昨年出産・育児・介護で長期に休業した人を除く)(回答除外 448名)

◆全体

まったくとれない	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
42 (1.1)	109 (2.9)	334 (9.0)	858 (23.1)	921 (24.8)	1145 (30.9)	239 (6.4)	45 (1.2)	14 (0.4)	3707 (100.0)

全体では、「16～20日」が最も多く30.9%、次いで「11～15日」24.8%、「6～10日」23.1%だった。

職種別でみると、年休日数はばらつきがあり、「6～10日」が多かったのは、看護師41.3%、研究職39.1%、保育士37.5%などで、「3～5日」が多かったのは、学童保育指導員34.3%、工場・生産現場30.0%、介護福祉労働者28.9%だった。10日以下が7割を超えているのは、介護福祉労働者、販売員・店員だった。



▲ 図15 昨年1年間の年休日数(全体) ▲

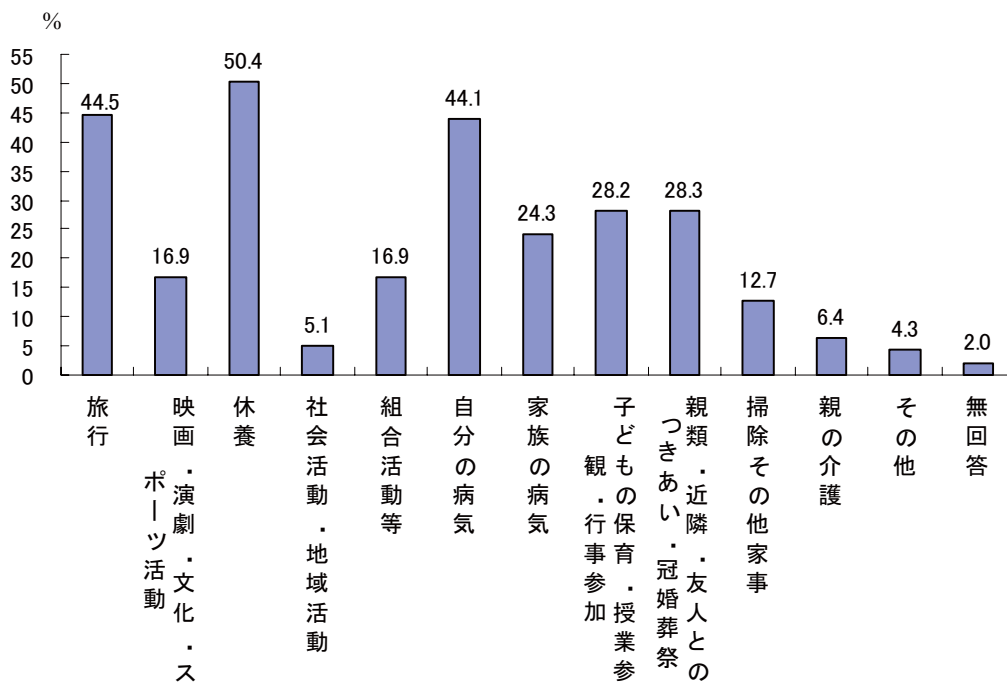
◆職種別

	まったくとれない	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
一般事務職	14 (1.0)	39 (2.8)	119 (8.7)	303 (22.1)	344 (25.0)	428 (31.1)	104 (7.6)	18 (1.3)	5 (0.4)	1374 (100.0)
外交・営業	2 (11.1)	1 (5.6)	1 (5.6)	4 (22.2)	2 (11.1)	5 (27.8)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	1 (5.0)	6 (30.0)	4 (20.0)	4 (20.0)	5 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	1 (6.3)	3 (18.8)	4 (25.0)	4 (25.0)	2 (12.5)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	1 (1.5)	7 (10.6)	9 (13.6)	14 (21.2)	29 (43.9)	5 (7.6)	1 (1.5)	0 (0.0)	66 (100.0)
販売員・店員	1 (6.3)	2 (12.5)	4 (25.0)	5 (31.3)	2 (12.5)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (100.0)
教職員	1 (0.3)	4 (1.3)	27 (8.9)	83 (27.5)	82 (27.2)	90 (29.8)	9 (3.0)	4 (1.3)	2 (0.7)	302 (100.0)
保育士	3 (1.6)	11 (6.0)	25 (13.6)	69 (37.5)	56 (30.4)	11 (6.0)	6 (3.3)	3 (1.6)	0 (0.0)	184 (100.0)
看護師	10 (2.6)	26 (6.8)	62 (16.2)	158 (41.3)	67 (17.5)	48 (12.5)	10 (2.6)	0 (0.0)	2 (0.5)	383 (100.0)
学童保育指導員	1 (2.9)	2 (5.7)	12 (34.3)	7 (20.0)	6 (17.1)	7 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	35 (100.0)
介護福祉労働者	2 (5.3)	5 (13.2)	11 (28.9)	11 (28.9)	3 (7.9)	4 (10.5)	2 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	38 (100.0)
研究職	0 (0.0)	1 (4.3)	3 (13.0)	9 (39.1)	7 (30.4)	3 (13.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (100.0)
その他専門職	6 (0.6)	9 (0.8)	42 (3.9)	160 (14.9)	294 (27.3)	460 (42.7)	84 (7.8)	18 (1.7)	4 (0.4)	1077 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	3 (5.5)	2 (3.6)	6 (10.9)	13 (23.6)	21 (38.2)	10 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	55 (100.0)
その他	2 (2.7)	0 (0.0)	6 (8.0)	22 (29.3)	20 (26.7)	21 (28.0)	3 (4.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	75 (100.0)
無回答	0 (0.0)	3 (12.0)	4 (16.0)	4 (16.0)	3 (12.0)	9 (36.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	25 (100.0)

16. 年次有給休暇をなんのために使いましたか(主な理由を5つ以内回答)

◆全体

旅行	映画・演劇・文化・スポーツ活動	休養	社会活動・地域活動	組合活動等	自分の病気	家族の病気	子どもの保育・授業参観・行事参加	親類・近隣・友人とのつきあい・冠婚葬祭	掃除その他家事	親の介護	その他	無回答	計
1849 (44.5)	703 (16.9)	2096 (50.4)	211 (5.1)	703 (16.9)	1832 (44.1)	1010 (24.3)	1172 (28.2)	1176 (28.3)	529 (12.7)	265 (6.4)	179 (4.3)	83 (2.0)	4155 (100.0)



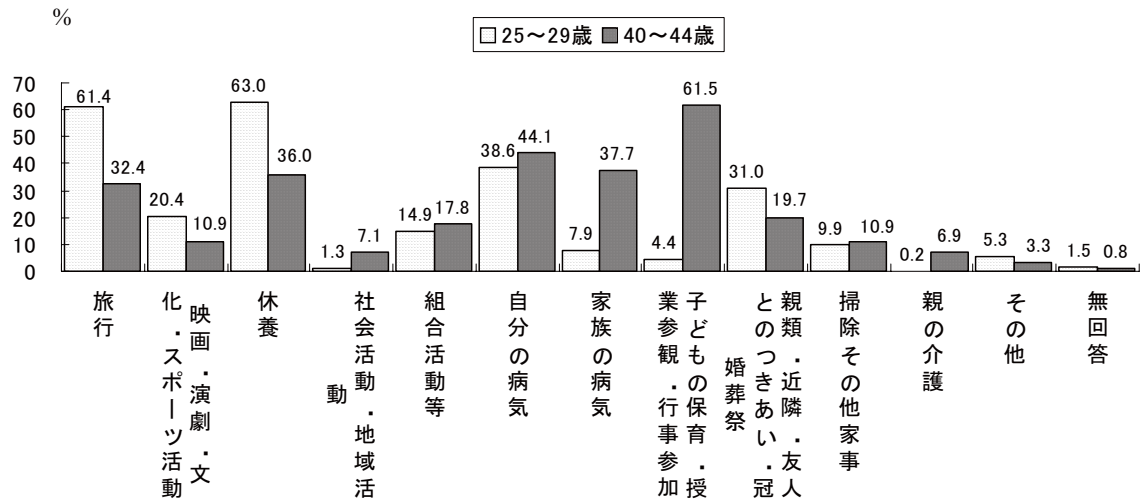
▲ 図16-1 有給休暇の使途(全体—5つ以内回答) ▲

全体では、「休養」が最も多く 50.4%、次いで「旅行」44.5%、「自分の病気」44.1%となった。半数以上が「休養」のため休暇を取得している。年齢別では25～29歳と、40～44歳の比較にみるように、若年は「旅行」、「休養」のため、40～44歳は「家族の病気」「子どもの保育など」のための取得が多い。

◆年齢別

	旅行	文化・スポーツ活動	休養	社会活動・地域活動	組合活動等	自分の病気	家族の病気	保育・授業参観・行事参加	つきあい・冠婚葬祭	掃除その他家事	親の介護	その他	無回答	計
15～19歳	8 (72.7)	1 (9.1)	9 (81.8)	1 (9.1)	2 (18.2)	6 (54.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	3 (27.3)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)
20～24歳	132 (55.5)	48 (20.2)	152 (63.9)	7 (2.9)	36 (15.1)	76 (31.9)	10 (4.2)	3 (1.3)	84 (35.3)	22 (9.2)	1 (0.4)	13 (5.5)	6 (2.5)	238 (100.0)
25～29歳	379 (61.4)	126 (20.4)	389 (63.0)	8 (1.3)	92 (14.9)	238 (38.6)	49 (7.9)	27 (4.4)	191 (31.0)	61 (9.9)	1 (0.2)	33 (5.3)	9 (1.5)	617 (100.0)
30～34歳	373 (49.3)	137 (18.1)	441 (58.3)	9 (1.2)	104 (13.7)	380 (50.2)	177 (23.4)	181 (23.9)	170 (22.5)	105 (13.9)	15 (2.0)	29 (3.8)	17 (2.2)	757 (100.0)
35～39歳	256 (38.6)	84 (12.7)	297 (44.7)	31 (4.7)	81 (12.2)	304 (45.8)	249 (37.5)	315 (47.4)	144 (21.7)	96 (14.5)	19 (2.9)	14 (2.1)	12 (1.8)	664 (100.0)
40～44歳	155 (32.4)	52 (10.9)	172 (36.0)	34 (7.1)	85 (17.8)	211 (44.1)	180 (37.7)	294 (61.5)	94 (19.7)	52 (10.9)	33 (6.9)	16 (3.3)	4 (0.8)	478 (100.0)
45～49歳	161 (33.9)	79 (16.6)	191 (40.2)	37 (7.8)	94 (19.8)	200 (42.1)	143 (30.1)	229 (48.2)	122 (25.7)	63 (13.3)	56 (11.8)	17 (3.6)	12 (2.5)	475 (100.0)
50～59歳	359 (42.1)	166 (19.5)	420 (49.2)	78 (9.1)	204 (23.9)	400 (46.9)	191 (22.4)	118 (13.8)	346 (40.6)	118 (13.8)	134 (15.7)	54 (6.3)	12 (1.4)	853 (100.0)

60～64歳	23 (51.1)	10 (22.2)	23 (51.1)	5 (11.1)	4 (8.9)	15 (33.3)	7 (15.6)	2 (4.4)	21 (46.7)	8 (17.8)	6 (13.3)	2 (4.4)	0 (0.0)	45 (100.0)
65歳以上	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
無回答	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (73.3)	15 (100.0)



▲ 図16-2 20歳代後半と40歳代前半の有給休暇の用途のちがい(全体—5つ以内回答)▲

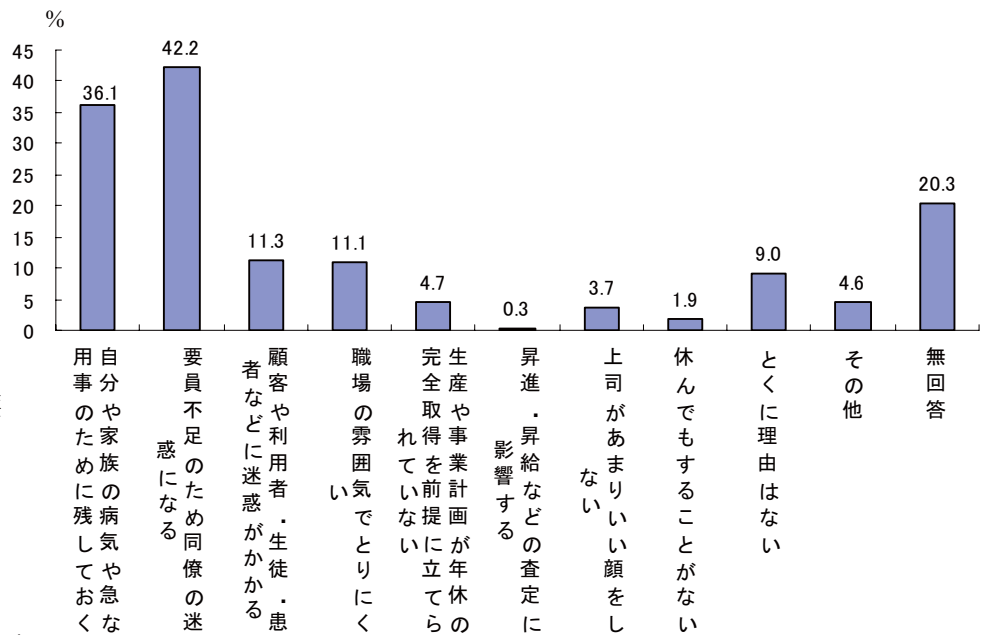
17. 年休をとらなかった(とれなかった)理由(3つ以内回答)

◆全体

理由	件数	割合 (%)
自分や家族の病気や急な用事のために残しておく	1499	(36.1)
要員不足のため同僚の迷惑になる	1755	(42.2)
顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる	470	(11.3)
職場の雰囲気ですりにくい	460	(11.1)
生産や事業計画が年休の完全取得を前提に立てられていない	194	(4.7)
昇進・昇給などの査定に影響する	11	(0.3)
上司があまりいい顔をしない	153	(3.7)
休んでもすることがない	80	(1.9)
とくに理由はない	376	(9.0)
その他	191	(4.6)
無回答	843	(20.3)
計	4155	(100.0)

全体で見ると、「要員不足のため同僚の迷惑になる」42.2%が最も多く、次いで「自分や家族の病気や急な用事のために残しておく」36.1%となった。

職種別で見ると「要員不足のため同僚の迷惑になる」が、学童保育指導員 68.6%、介護福祉労働者 58.5%、看護師 57.1%、教職員 50.2%と多かった。「顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる」が教職員で 50.8%と突出している。



▲ 図17 年休をとらなかった理由(3つ以内回答)▲

◆職種別

	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 のため同僚 の迷惑に なる	顧客や 利用者・ 生徒・患 者などに 迷惑が かかる	職場の 雰囲気 でとりに くい	生産や 事業計画 が年休の 完全取得 を前提に 立てられて いない	昇進・昇 給などの 査定に影 響する	上司が あまりい い顔を しない	休んでも することが ない	とくに理 由はない	その他	無回答	計
一般事務職	588 (38.9)	642 (42.4)	127 (8.4)	169 (11.2)	61 (4.0)	2 (0.1)	44 (2.9)	30 (2.0)	146 (9.6)	71 (4.7)	281 (18.6)	1513 (100.0)
外交・営業	6 (33.3)	7 (38.9)	3 (16.7)	1 (5.6)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (11.1)	5 (27.8)	18 (100.0)
工場・生産 現場	8 (32.0)	11 (44.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (24.0)	0 (0.0)	6 (24.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	7 (41.2)	2 (11.8)	1 (5.9)	2 (11.8)	1 (5.9)	1 (5.9)	1 (5.9)	1 (5.9)	7 (41.2)	0 (0.0)	2 (11.8)	17 (100.0)
その他現業	23 (31.9)	22 (30.6)	5 (6.9)	8 (11.1)	2 (2.8)	1 (1.4)	2 (2.8)	1 (1.4)	3 (4.2)	1 (1.4)	30 (41.7)	72 (100.0)
販売員・ 店員	4 (21.1)	9 (47.4)	0 (0.0)	4 (21.1)	2 (10.5)	1 (5.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	3 (15.8)	19 (100.0)
教職員	139 (43.8)	159 (50.2)	161 (50.8)	23 (7.3)	14 (4.4)	0 (0.0)	4 (1.3)	3 (0.9)	9 (2.8)	7 (2.2)	39 (12.3)	317 (100.0)
保育士	50 (25.0)	98 (49.0)	12 (6.0)	39 (19.5)	11 (5.5)	0 (0.0)	15 (7.5)	1 (0.5)	14 (7.0)	12 (6.0)	45 (22.5)	200 (100.0)
看護師	71 (16.4)	248 (57.1)	36 (8.3)	85 (19.6)	40 (9.2)	3 (0.7)	50 (11.5)	7 (1.6)	47 (10.8)	28 (6.5)	66 (15.2)	434 (100.0)
学童保育指 導員	6 (17.1)	24 (68.6)	5 (14.3)	3 (8.6)	2 (5.7)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)	2 (5.7)	6 (17.1)	35 (100.0)
介護福祉労 働者	7 (17.1)	24 (58.5)	11 (26.8)	6 (14.6)	5 (12.2)	0 (0.0)	4 (9.8)	0 (0.0)	2 (4.9)	3 (7.3)	4 (9.8)	41 (100.0)
研究職	10 (37.0)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	3 (11.1)	12 (44.4)	27 (100.0)
その他 専門職	509 (40.6)	440 (35.1)	95 (7.6)	98 (7.8)	43 (3.4)	2 (0.2)	24 (1.9)	32 (2.6)	121 (9.7)	57 (4.5)	284 (22.7)	1253 (100.0)
運輸・交通	20 (32.8)	28 (45.9)	0 (0.0)	11 (18.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	1 (1.6)	2 (3.3)	5 (8.2)	0 (0.0)	19 (31.1)	61 (100.0)
国家公務員 その他	349 (45.4)	230 (29.9)	65 (8.5)	50 (6.5)	22 (2.9)	1 (0.1)	6 (0.8)	18 (2.3)	71 (9.2)	35 (4.6)	173 (22.5)	768 (100.0)
その他	38 (44.2)	30 (34.9)	6 (7.0)	10 (11.6)	4 (4.7)	0 (0.0)	4 (4.7)	1 (1.2)	7 (8.1)	3 (3.5)	27 (31.4)	86 (100.0)
無回答	13 (35.1)	8 (21.6)	3 (8.1)	0 (0.0)	1 (2.7)	0 (0.0)	2 (5.4)	2 (5.4)	4 (10.8)	0 (0.0)	14 (37.8)	37 (100.0)

18—①. 通常、日勤の人の最近1ヶ月における午後10時以降の時間外労働回数

◆全体

ない	1～2回	3～4回	5～6回	7～8回	9～10 回	11～12 回	13～14 回	15～16 回	17～18 回	19～20 回	21回 以上	無回答	計
2854 (81.7)	187 (5.4)	68 (1.9)	25 (0.7)	8 (0.2)	6 (0.2)	2 (0.1)	6 (0.2)	2 (0.1)	2 (0.1)	3 (0.1)	3 (0.1)	327 (9.4)	3493 (100.0)

全体では、「ない」が最も多く81.7%、「1～2回」が5.4%となった。

18—②. 通常、夜勤のある人の最近1ヶ月の午後10時以降の夜勤回数

◆全体

1~2回	3~4回	5~6回	7回	8回	9回	10回	11回	12回	13回	14回	15~19回	20回以上	無回答	計
21 (3.2)	211 (31.9)	70 (10.6)	46 (6.9)	122 (18.4)	39 (5.9)	13 (2.0)	2 (0.3)	2 (0.3)	1 (0.2)	1 (0.2)	0 (0.0)	3 (0.5)	131 (19.8)	662 (100.0)

全体では、「3~4回」が31.9%と最も多く、次いで「8回」が18.4%となった。無回答が約2割となった。

職種別では、回答者662人のうち看護師が327人、その他専門職が255人となり、ほとんどこの職種の特徴といえる。看護師は「8回」が33.3%と最も多く、次いで「3~4回」18.7%となった。その他専門職は「3~4回」が最も多く47.1%となった。

18—③. 通常、夜勤のある人の最近1ヶ月の宿直勤務回数

◆全体

1~2回	3~4回	5~6回	7回	8回	9回	10回	11回	12回以上	無回答	計
53 (8.0)	166 (25.1)	55 (8.3)	26 (3.9)	46 (6.9)	15 (2.3)	3 (0.5)	3 (0.5)	0 (0.0)	295 (44.6)	662 (100.0)

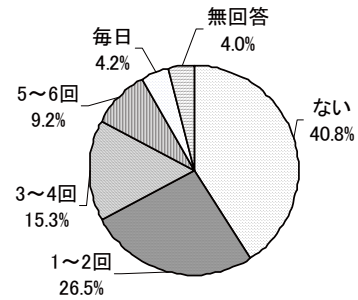
全体では、無回答が4割超で、次いで「3~4回」が25.1%、「5~6回」が8.3%、「1~2回」が8.0%、「8回」が6.9%となった。

職種別では、回答者662人のうち看護師が327人、その他専門職が255人となり、ほとんどこの職種の特徴といえる。看護師は無回答が52.3%、次いで「3~4回」が16.2%、「8回」が11.9%となった。その他専門職は無回答が33.7%、「3~4回」が36.1%、「1~2回」が12.9%、「5~6回」が9.8%となった。

19. 一週間のうち家族といっしょに夕食をとれなかった回数(一人住まい・単身赴任を除く)

◆全体

ない	1~2回	3~4回	5~6回	毎日	無回答	計
1275 (40.8)	827 (26.5)	479 (15.3)	286 (9.2)	131 (4.2)	125 (4.0)	3123 (100.0)

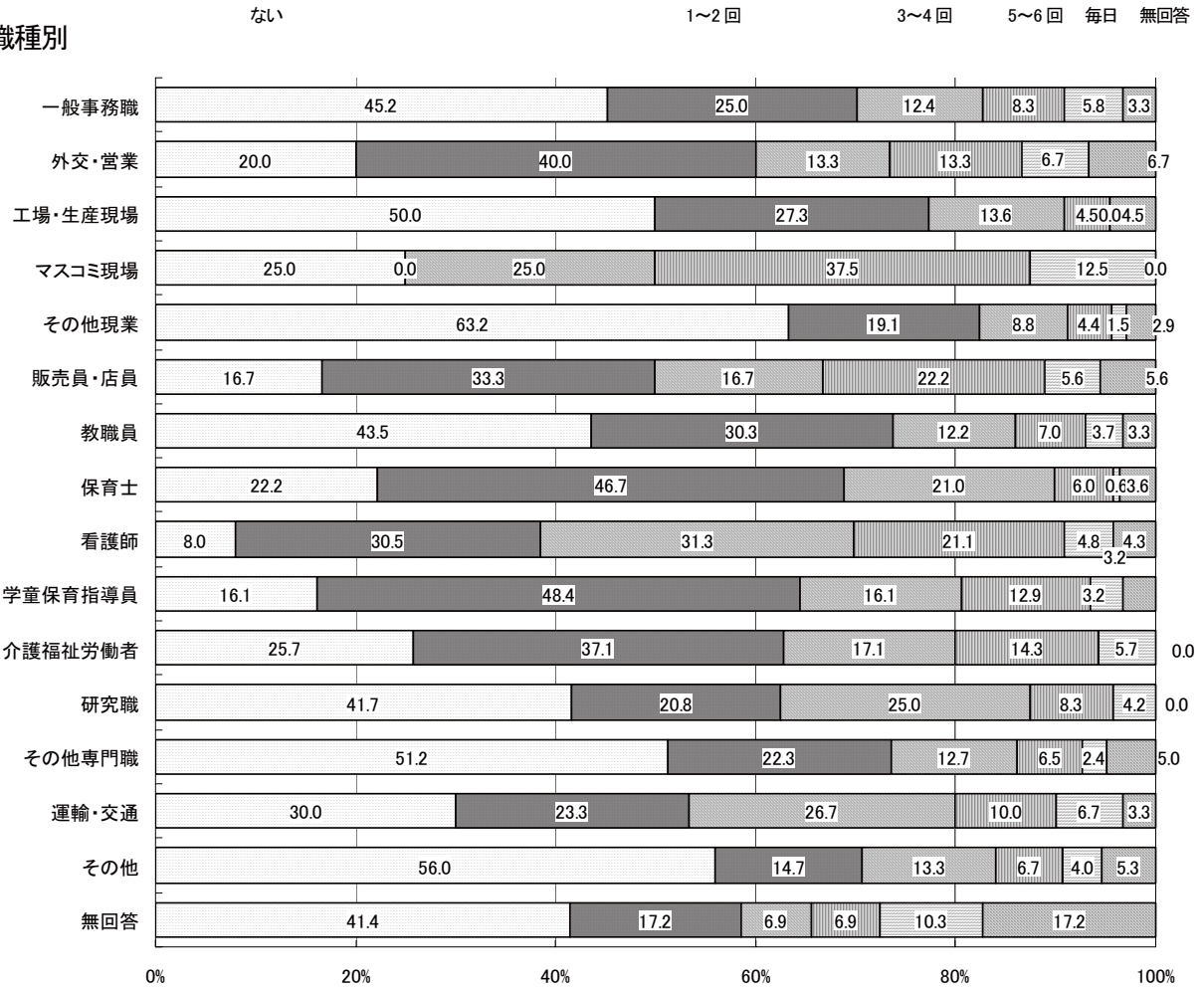


▲ 図19 1週間で家族と夕食がとれない日数(全体) ▲

全体では、「ない」が最も多く40.8%、次いで「1~2回」26.5%であり、週5日は家族と夕食がとれている人が67.1%。

02年調査と比較すると、「ない」が46.7%から40.8%と大きく減り、「3~4回」が13.7%から15.3%、「5~6回」が6.1%から9.2%へと増加している。「毎日」4.2%、「5~6回」9.2%と約13.4%の人がほとんど家族と夕食をとれていなかった。職種別では、「ない」6割を超えたのは、その他現業だった。「ない」が少なかったのは、看護師8.0%だった。「毎日」と「5~6回」を合わせた割合が多かったのは、マスコミ現場50.0%、販売員・店員27.8%、看護師25.9%となった。

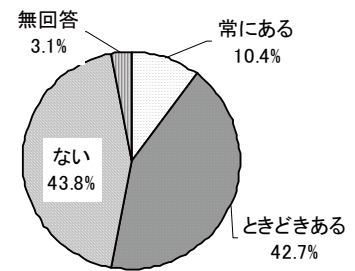
◆職種別



20. 過労による健康や生命への不安がありますか

◆全体

常にある	ときどきある	ない	無回答	計
432 (10.4)	1773 (42.7)	1821 (43.8)	129 (3.1)	4155 (100.0)

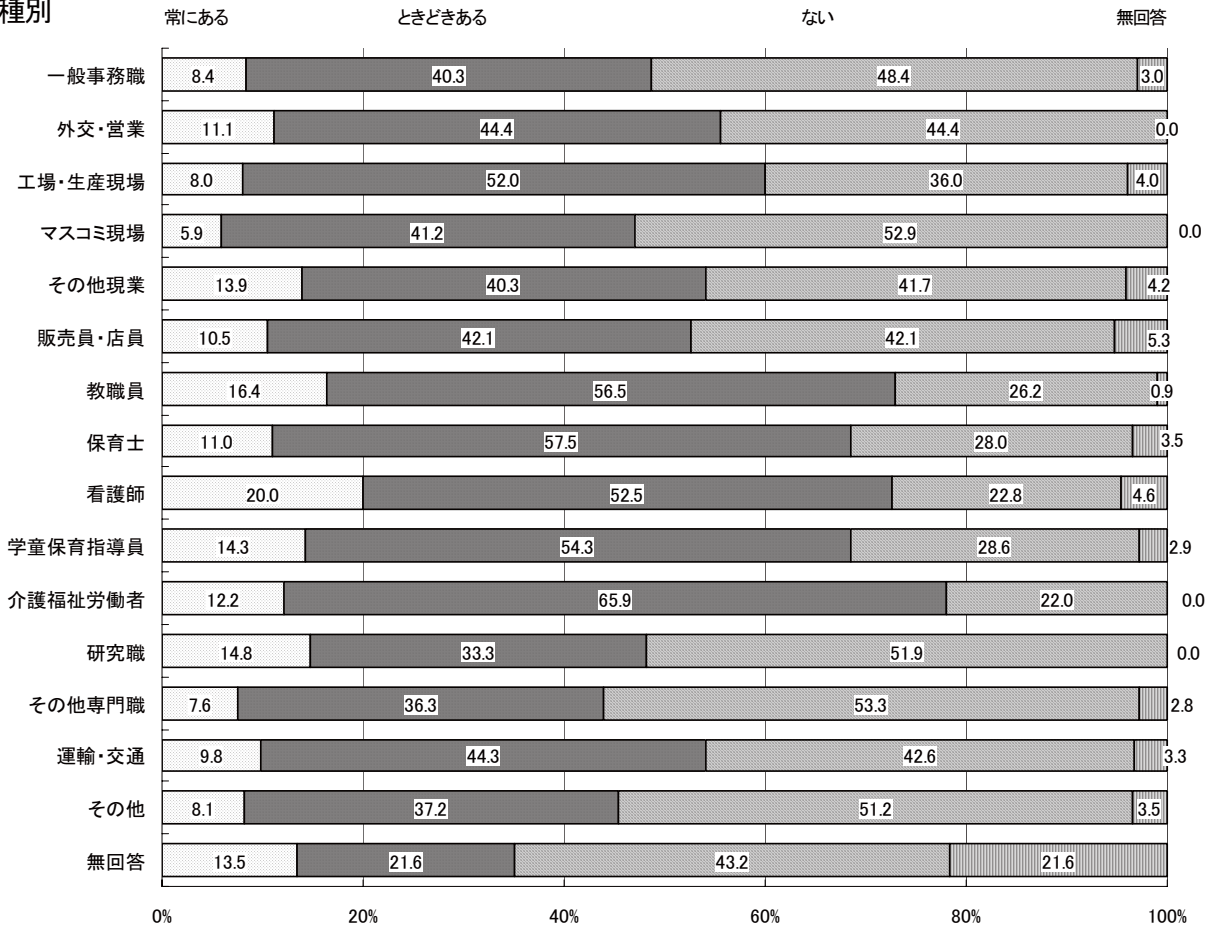


全体では、「常にある」10.4%、「ときどきある」42.7%で、あわせて50%以上の人が不安をもっている。

▲ 図20-1 過労による健康や生命への不安（全体）▲

職種別に見ると、「常にある」と「ときどきある」の合計で最も多いのは、介護福祉労働者78.1%、次いで看護師72.5%、教職員72.9%となった。

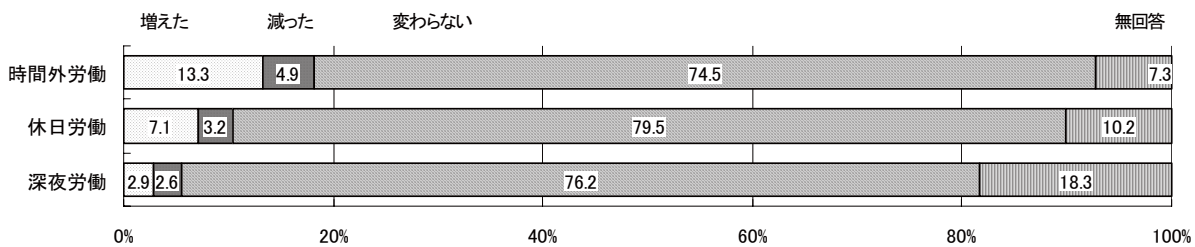
◆職種別



21. 99年4月の労基法等の「女子保護」規定廃止による働き方の変化

◆全体

	増えた	減った	変わらない	無回答	計
時間外労働	553 (13.3)	202 (4.9)	3095 (74.5)	305 (7.3)	4155 (100.0)
休日労働	296 (7.1)	134 (3.2)	3302 (79.5)	423 (10.2)	4155 (100.0)
深夜労働	120 (2.9)	108 (2.6)	3167 (76.2)	760 (18.3)	4155 (100.0)

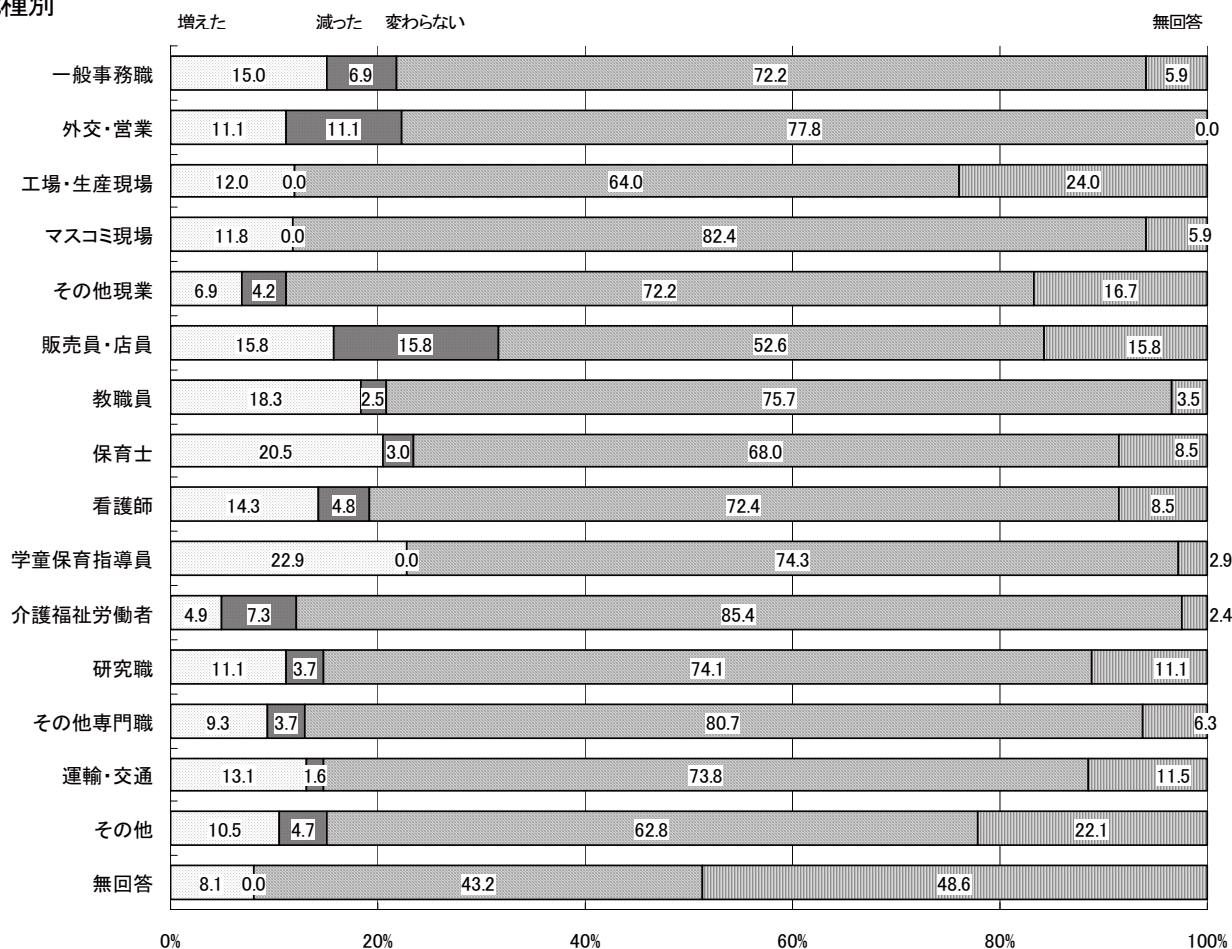


▲ 図21-1 「女子保護」規定廃止による働き方の変化 (全体) ▲

全体では、それぞれ「変わらない」が70%以上を占めているが、「増えた」と回答している人は、02年調査と比較すると「時間外労働」8.4%から13.3%、「休日労働」4.3%から7.1%、「深夜労働」2.3%から2.9%と増加しており、女子保護規定撤廃により時間外・休日・深夜労働が増えている

〈A 時間外労働〉

◆職種別

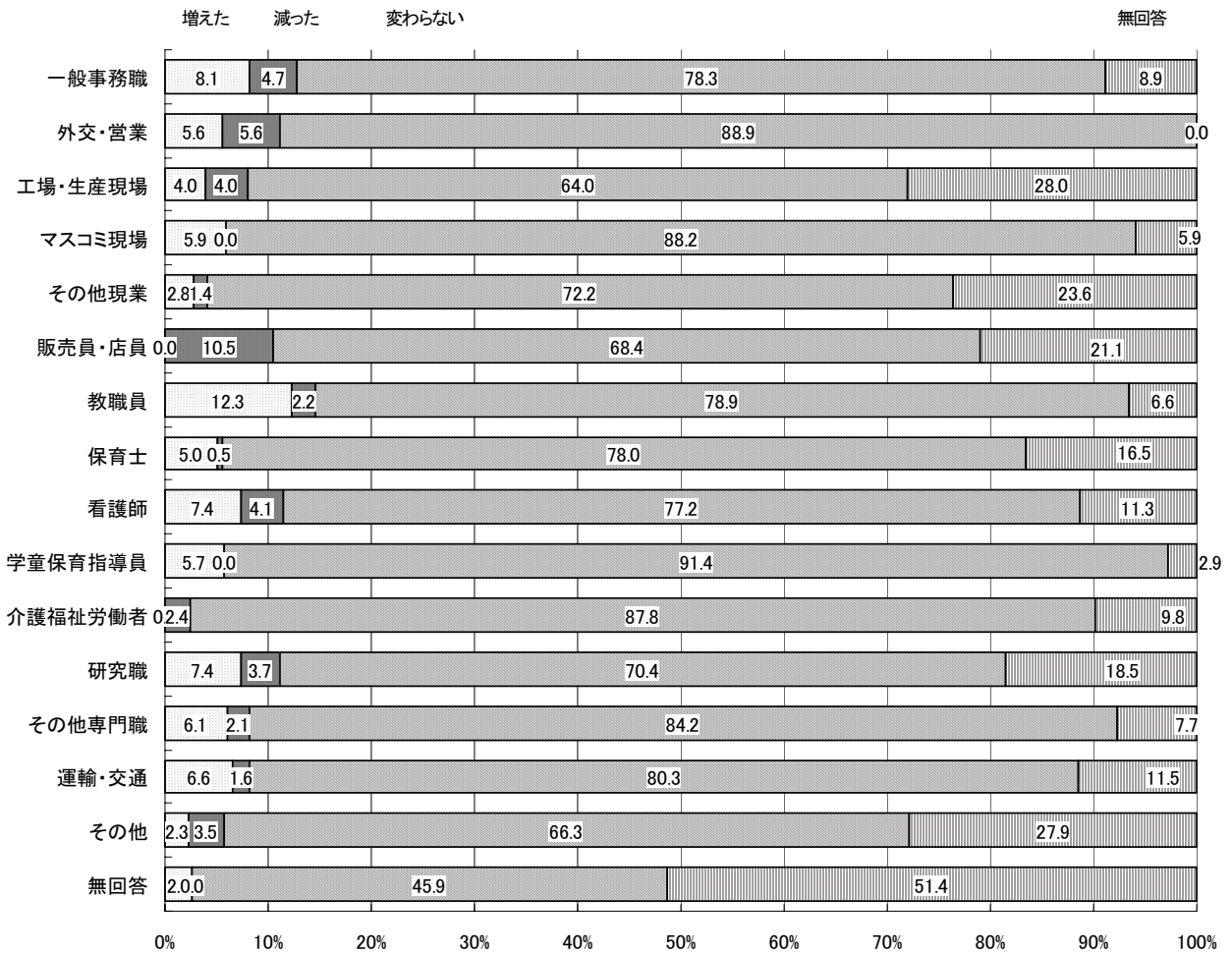


▲ 図21-2 「女子保護」規定廃止による時間外労働の変化（職種別）▲

全体では、「増えた」13.3%、「減った」4.9%であった。02年調査は、「増えた」8.4%、「減った」1.7%であった。職種別では、「増えた」が20%を超えているのは、学童保育指導員22.9%、保育士20.5%だった。02年調査と比較して、一般事務7.5%から15.0%、保育士は14.2%から20.5%、教職員9.8%から18.3%、運輸・交通は3.8%から13.1%と時間外労働が増えている。「減った」が多かったのは販売員・店員15.8%だった。

〈B 休日労働〉

◆職種別

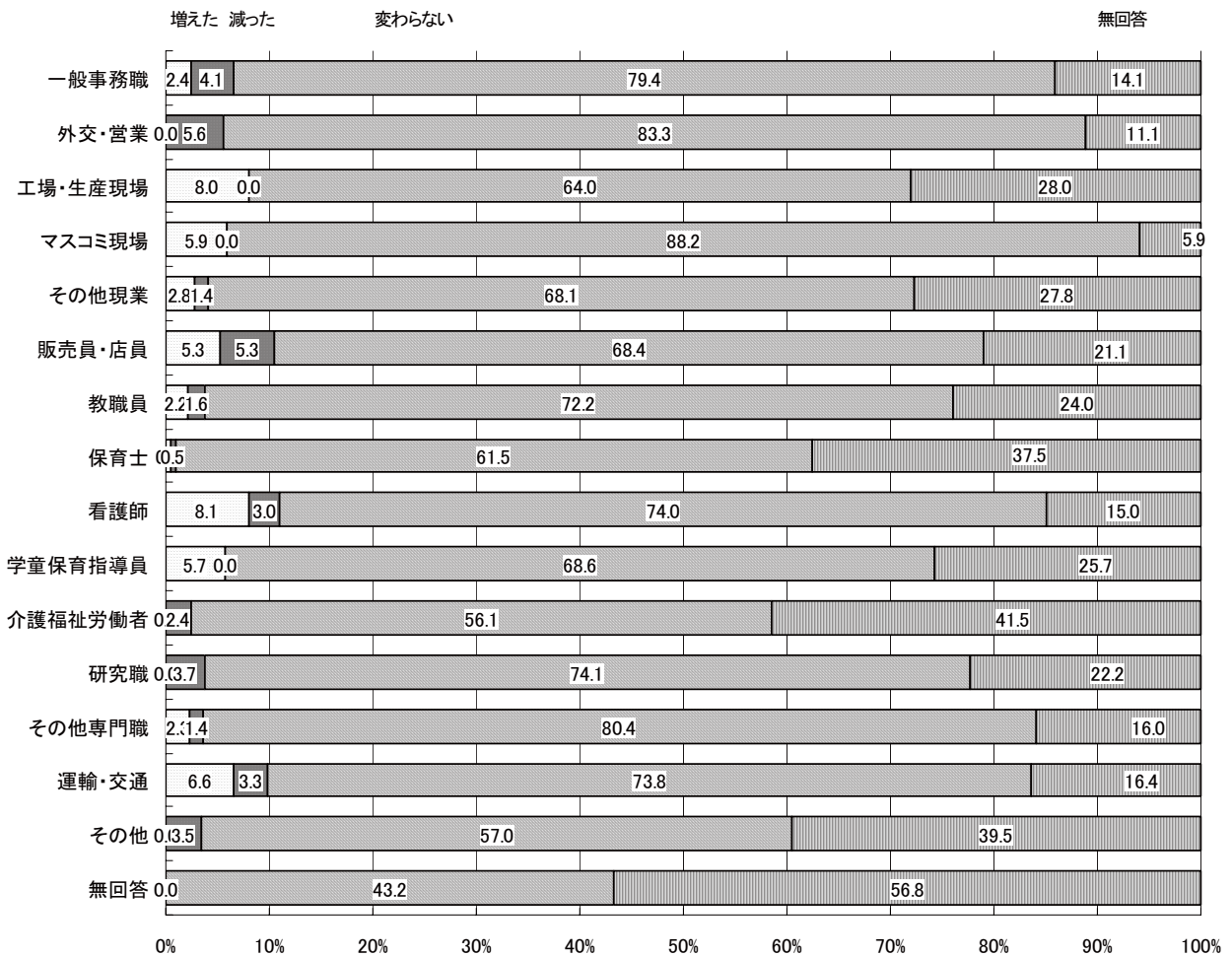


▲ 図21-3 「女子保護」規定廃止による休日労働の変化（職種別）▲

全体では、「増えた」7.1%、「減った」3.2%であった。02年調査は、「増えた」4.3%、「減った」1.4%であった。職種別では、10%を超えているのは、教職員12.3%で、02年調査と比べても3倍近くになっている。02年調査との比較では、運輸・交通は0から今回6.6%と大幅に増加し、外交・営業は1.5%から今回は5.6%となり、休日労働が増えている。一般事務職、保育士、看護師、研究職が02年調査と比べて休日労働が増えている。

〈C 深夜労働〉

◆職種別



▲ 図21-4 「女子保護」規定廃止による深夜労働の変化（職種別）▲

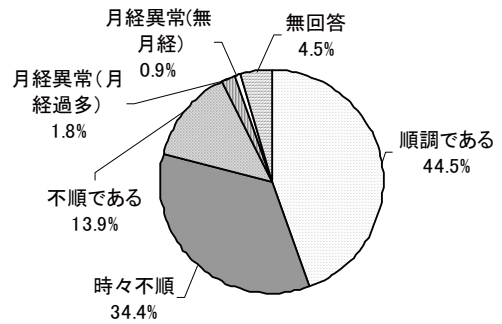
全体では、「増えた」2.9%、「減った」2.6であった。02年調査は、「増えた」2.3%、「減った」1.0%であった。職種別では、「増えた」は看護師8.1%、工場・生産現場8.0%でやや多かった。運輸・交通は02年調査の0から6.6%へと大幅に増加している。

22. 月経の周期はどうか

◆全体

	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)	閉経	無回答	計
全体	1554 (37.4)	1202 (28.9)	486 (11.7)	64 (1.5)	30 (0.7)	661 (15.9)	158 (3.8)	4155 (100.0)
閉経を除く	1554 (44.5)	1202 (34.4)	486 (13.9)	64 (1.8)	30 (0.9)		158 (4.5)	3494 (100.0)

閉経を除いた割合で見ると、「順調」44.5%、「時々不順」34.4%、「不順」13.9%となっている。半数以上は不順・異常を訴えている。年齢別では、45歳以上は「順調である」の割合が少なくなっている。30歳未満で「月経異常（無月経）」が6人いた。35歳から39歳で「閉経」が4人いた。



▲ 図22-1 月経の周期(閉経を除いた割合) ▲

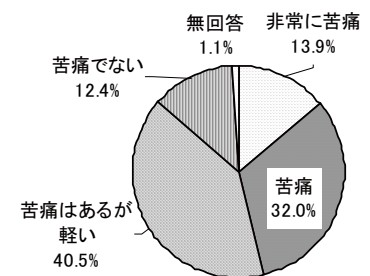
◆年齢別

	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)	閉経	無回答	計
15～19歳	5 (45.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	11 (100.0)
20～24歳	102 (42.9)	89 (37.4)	45 (18.9)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.4)	238 (100.0)
25～29歳	304 (49.3)	212 (34.4)	89 (14.4)	2 (0.3)	5 (0.8)	0 (0.0)	5 (0.8)	617 (100.0)
30～34歳	383 (50.6)	264 (34.9)	92 (12.2)	9 (1.2)	6 (0.8)	0 (0.0)	3 (0.4)	757 (100.0)
35～39歳	335 (50.5)	242 (36.4)	59 (8.9)	12 (1.8)	5 (0.8)	4 (0.6)	7 (1.1)	664 (100.0)
40～44歳	241 (50.4)	162 (33.9)	44 (9.2)	20 (4.2)	3 (0.6)	3 (0.6)	5 (1.0)	478 (100.0)
45～49歳	147 (30.9)	154 (32.4)	86 (18.1)	18 (3.8)	2 (0.4)	55 (11.6)	13 (2.7)	475 (100.0)
50～59歳	33 (3.9)	77 (9.0)	69 (8.1)	3 (0.4)	8 (0.9)	567 (66.5)	96 (11.3)	853 (100.0)
60～64歳	2 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	31 (68.9)	12 (26.7)	45 (100.0)
65歳以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	2 (100.0)
無回答	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	12 (80.0)	15 (100.0)

23. 月経の苦痛の程度はどうか

◆全体

非常に苦痛	苦痛	苦痛はあるが軽い	苦痛でない	無回答	計
461 (13.9)	1059 (32.0)	1340 (40.5)	409 (12.4)	37 (1.1)	3306 (100.0)



▲ 図23 月経の苦痛の程度(全体) ▲

全体では、「非常に苦痛」13.9%、「苦痛」32.0%、を合わせると45.9%の人が苦痛を感じている。02年調査の、「非常に苦痛(14.0%)」、「苦痛(30.0%)」、から微増した。年齢別では、20～44歳までは、ほぼ同じ傾向となっている。45歳以上では「苦痛でない」が2割を超えている。

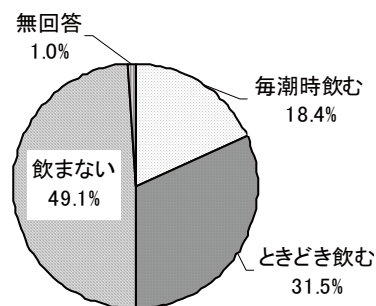
◆年齢別

	非常に苦痛	苦痛	苦痛はあるが軽い	苦痛でない	無回答	計
15～19歳	0 (0.0)	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	0 (0.0)	9 (100.0)
20～24歳	38 (16.1)	82 (34.7)	87 (36.9)	28 (11.9)	1 (0.4)	236 (100.0)
25～29歳	109 (18.0)	215 (35.4)	215 (35.4)	61 (10.0)	7 (1.2)	607 (100.0)
30～34歳	126 (16.8)	274 (36.6)	289 (38.6)	54 (7.2)	5 (0.7)	748 (100.0)
35～39歳	78 (12.0)	215 (33.2)	275 (42.4)	71 (11.0)	9 (1.4)	648 (100.0)
40～44歳	63 (13.5)	142 (30.4)	197 (42.2)	62 (13.3)	3 (0.6)	467 (100.0)
45～49歳	38 (9.4)	93 (23.0)	180 (44.4)	88 (21.7)	6 (1.5)	405 (100.0)
50～59歳	7 (3.8)	35 (19.2)	93 (51.1)	43 (23.6)	4 (2.2)	182 (100.0)
60～64歳	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
無回答	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)

24. 月経時に鎮痛剤を使用していますか

◆全体

毎潮時飲む	ときどき飲む	飲まない	無回答	計
609 (18.4)	1040 (31.5)	1623 (49.1)	34 (1.0)	3306 (100.0)

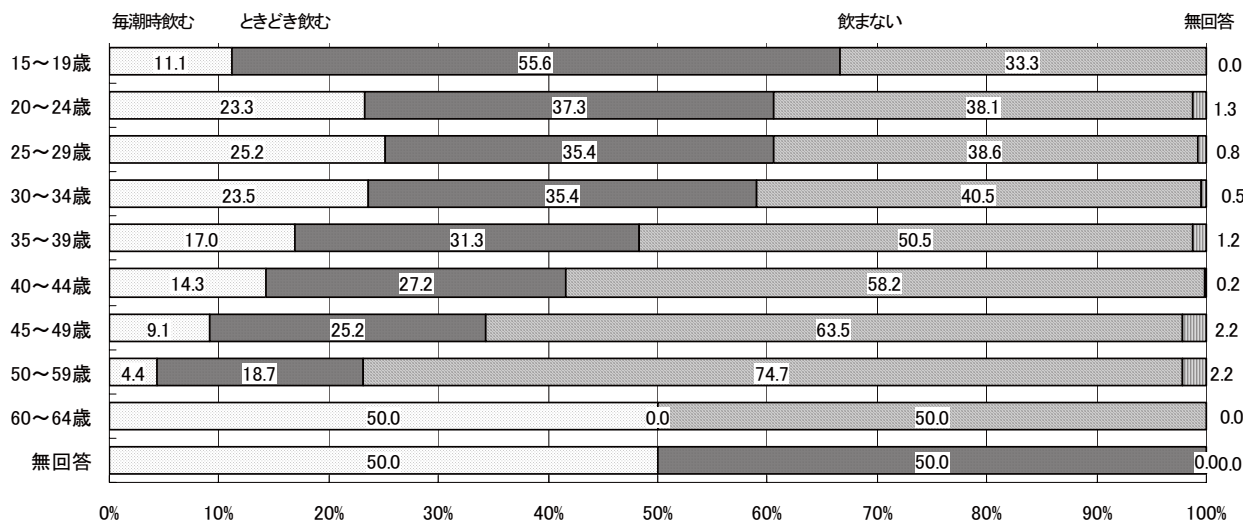


▲ 図24-1 月経時の鎮痛剤の使用頻度(全体) ▲

全体では、「ときどき飲む (31.5%)」、「毎潮時飲む (18.4%)」を合わせると 49.9%が鎮痛剤を服用している。月経の苦痛の状況とほぼ近い数値となっている。02年調査では、「ときどき飲む (29.0%)」、「毎潮時飲む (16.8%)」を合わせると 45.8%であり、鎮痛剤服用の割合が4ポイント増加している。

年齢別では、若年層ほど「毎潮時飲む」「ときどき飲む」の合計が多い傾向がある。34歳以下の過半数が薬に頼っている。

◆年齢別

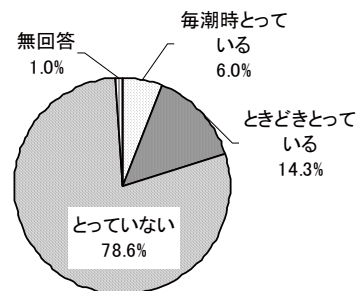


▲ 図24-2 月経時の鎮痛剤の使用頻度(年齢別) ▲

25. 生理休暇をとっていますか

◆全体

毎潮時 とっている	ときどき とっている	とっていない	無回答	計
199 (6.0)	474 (14.3)	2599 (78.6)	34 (1.0)	3306 (100.0)

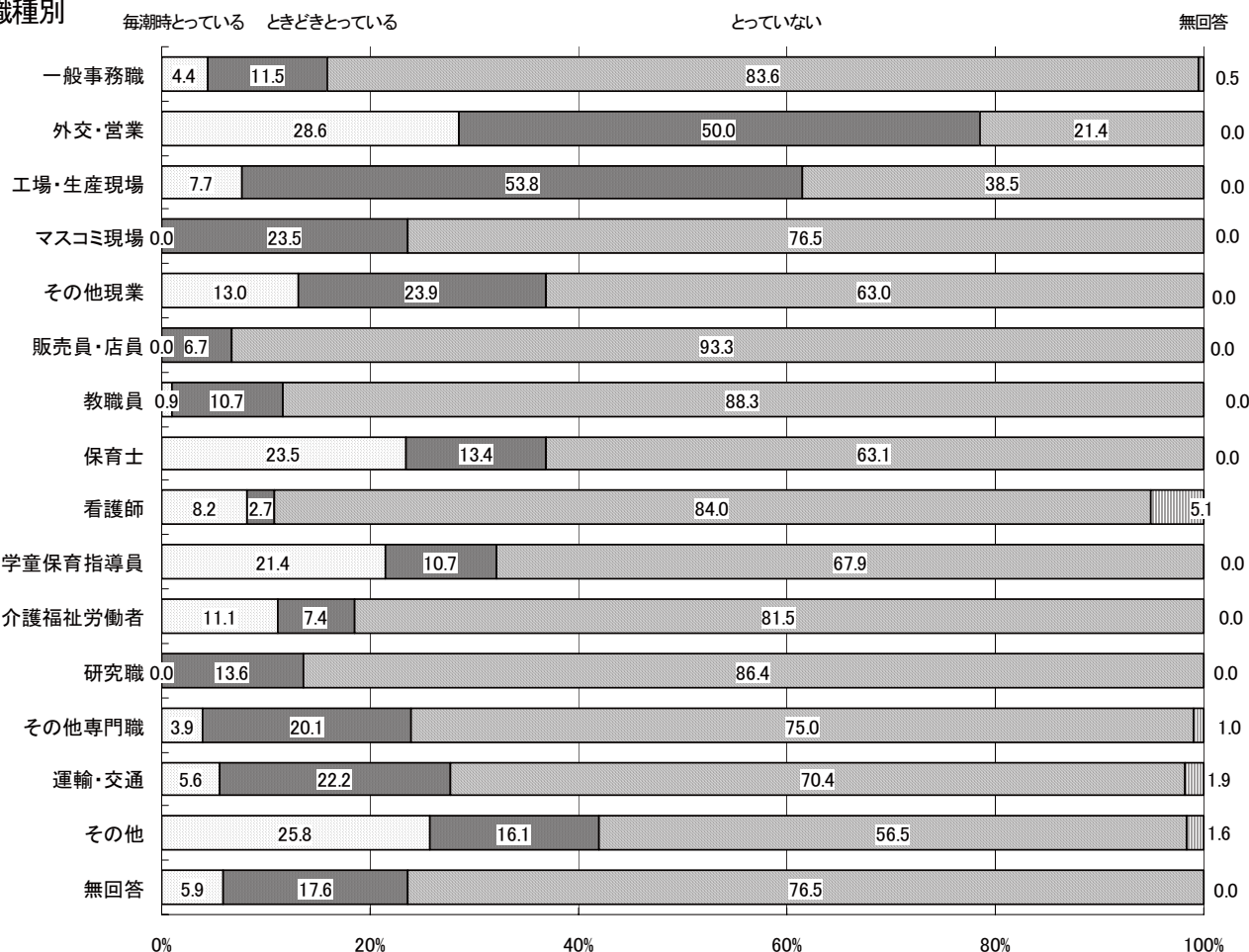


▲ 図25-1 生理休暇の取得状況(全体) ▲

全体では、「毎潮時とっている」は6.0%のみで、「とっていない」が最も多く78.6%だった。「毎潮時とっている」「時々とっている」を合わせた数値は02年調査の25.3%から20.3%へとさらに減少し、その分「とっていない」が増加した。

職種別では、「とっていない」が多かったのは、販売員・店員93.3%、教職員88.3%となった。02年調査と比較すると、教職員は微減(90.8%→88.3%)だが、販売店・店員は前回の74.4%から大きく悪化している。一般事務職は72.4%から83.6%、運輸・交通で64.0%から70.4%と「とっていない」が増加している。「毎潮時とっている」「時々とっている」が増えたのは、外交・営業で51.0%から78.6%、工場生産現場で33.3%から61.5%、保育士14.6%から36.9%ある。

◆職種別

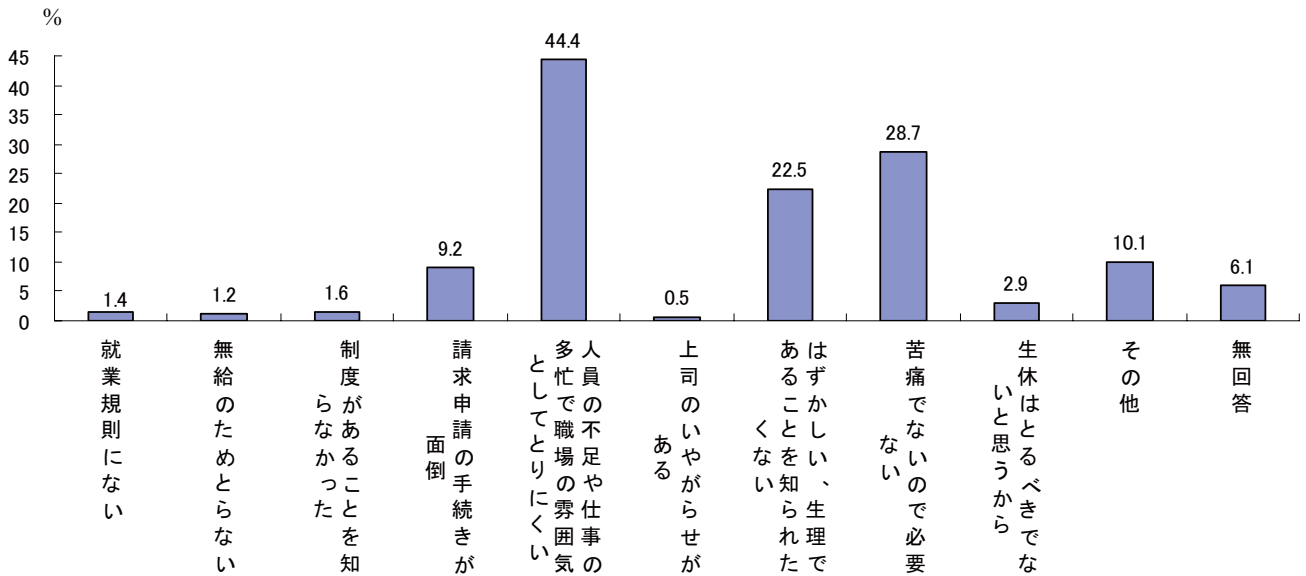


▲ 図25-2 生理休暇の取得状況(職種別) ▲

26.生理休暇がとれない(とらない)理由(前問で②と③と回答した人2つ以内選択)

◆全体

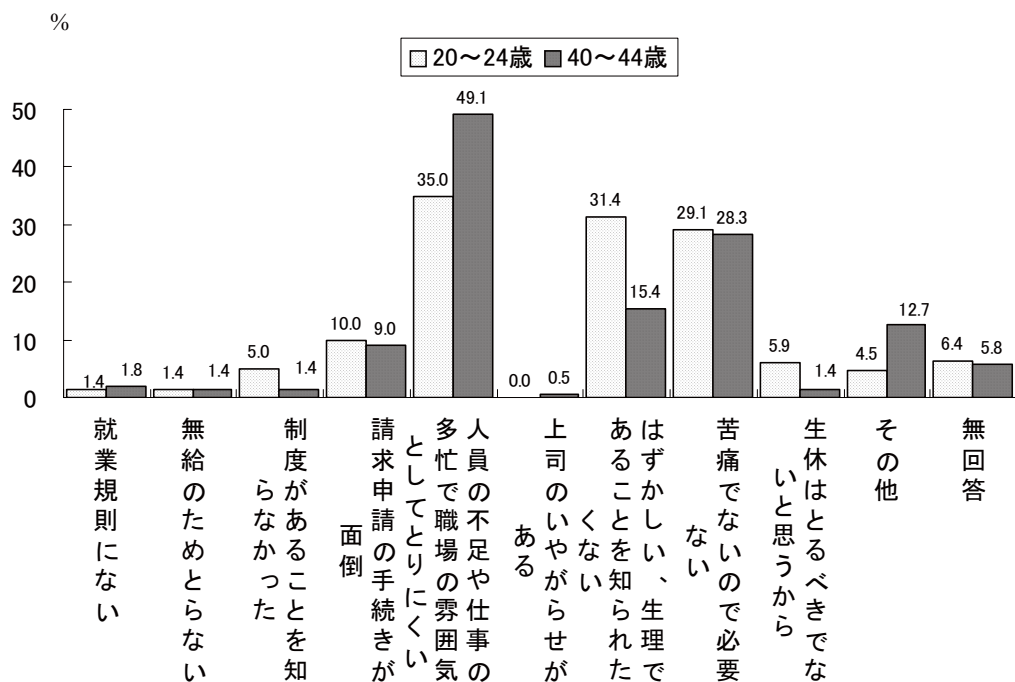
就業規則がない	無給のためとらない	制度があることを知らなかった	請求申請の手続きが面倒	人員の不足や仕事の多忙で職場の雰囲気としてとりにくい	上司のいやがらせがある	はずかしい、生理であることを知られたくない	苦痛でないので必要ない	生休はとるべきでないと思うから	その他	無回答	計
43 (1.4)	38 (1.2)	50 (1.6)	282 (9.2)	1363 (44.4)	14 (0.5)	690 (22.5)	881 (28.7)	89 (2.9)	310 (10.1)	187 (6.1)	3073 (100.0)



▲ 図26-1 生理休暇がとれない理由(全体) ▲

全体では、「人員不足・多忙でとりにくい」が44.4%と最も多く、次いで「苦痛ではないので必要ない」28.7%、「はずかしい、生理であることを知られたくない」22.5%、「請求手続きが面倒」が9.2%だった。いまだ「就業規則がない」「制度があることを知らなかった」「上司の嫌がらせ」が解消できていないことが問題である。02年調査と傾向はほぼ同じであるが、「知られたくない」(18.6%から22.5%)「とるべきでない」(2.1%から2.9%)と増えており、母性保護の取り組みの強化が必要である。

年齢別では、20歳代前半と40歳代前半を比べると、「人員不足・多忙でとりにくい」が40歳代前半は49.1%だが20歳代前半は35.0%、「はずかしい、生理であることを知られたくない」が40歳代前半は15.4%だが、20歳代前半は31.4%となった。20歳代前半は「制度があることを知らなかった」が5.0%となっている。よりていねいに制度を周知徹底させることが重要である。



▲ 図26-2 生理休暇がとれない理由(20歳代前半と40歳代前半) ▲

27.自分の職場で女性に対する差別はありますか

◆全体

	差別がある	差別はない	わからない	無回答	計
A 募集・採用	595 (14.3)	1748 (42.1)	1631 (39.3)	181 (4.4)	4155 (100.0)
B 配置	1096 (26.4)	1391 (33.5)	1501 (36.1)	167 (4.0)	4155 (100.0)
C 昇進・昇任	1125 (27.1)	1205 (29.0)	1660 (40.0)	165 (4.0)	4155 (100.0)
D 教育訓練	544 (13.1)	2096 (50.4)	1336 (32.2)	179 (4.3)	4155 (100.0)
E 福利厚生	262 (6.3)	2622 (63.1)	1093 (26.3)	178 (4.3)	4155 (100.0)
F 定年・退職	327 (7.9)	2332 (56.1)	1321 (31.8)	175 (4.2)	4155 (100.0)
G 賃金	727 (17.5)	2039 (49.1)	1217 (29.3)	172 (4.1)	4155 (100.0)
	ある	ない	わからない	無回答	計
H セクシュアル・ハラスメント	976 (23.5)	1512 (36.4)	1505 (36.2)	162 (3.9)	4155 (100.0)
	行われている	行われていない	わからない	無回答	計
I ポジティブ・アクション	238 (5.7)	670 (16.1)	2945 (70.9)	302 (7.3)	4155 (100.0)

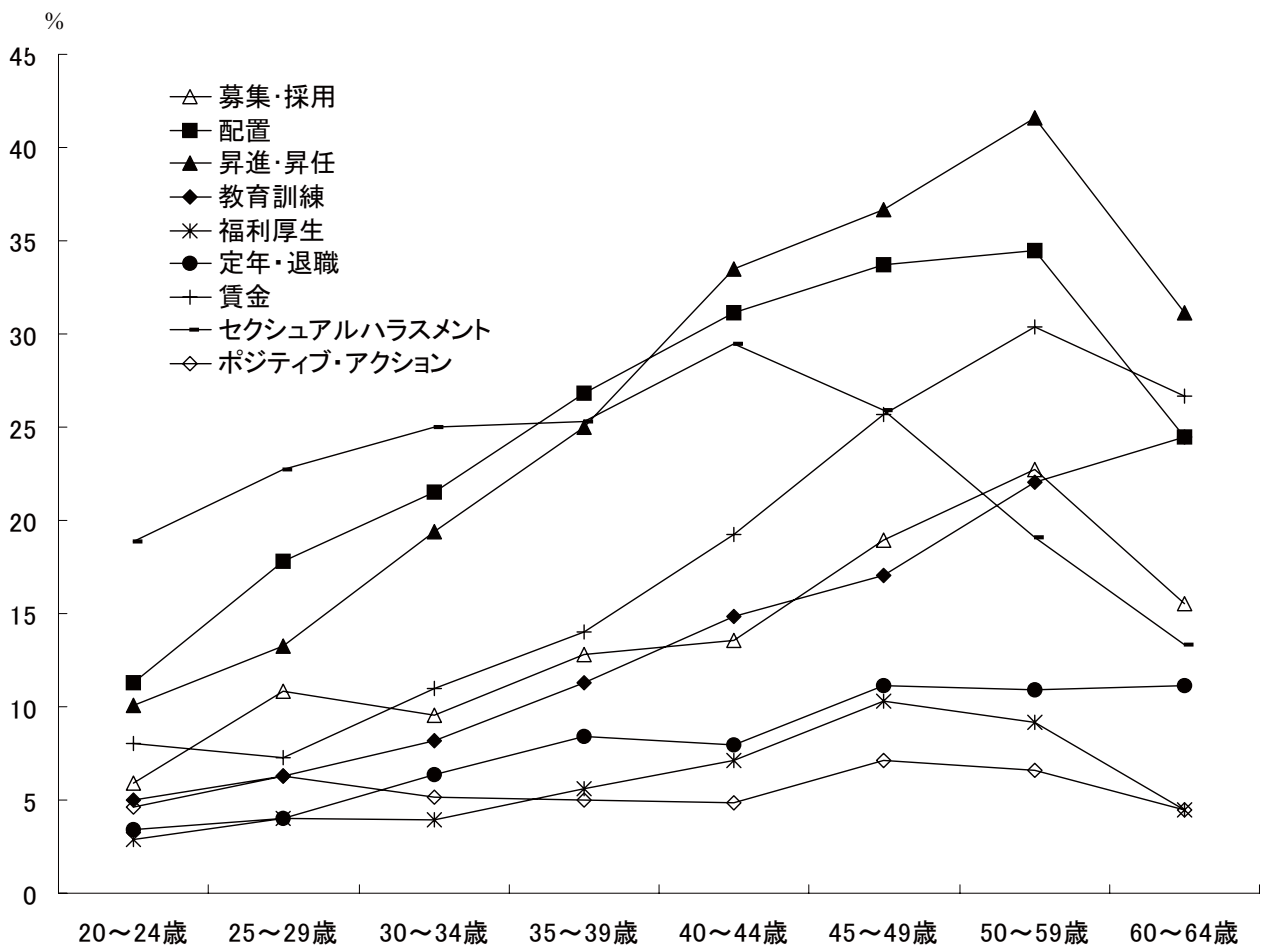
全体では、A～Gについてみると、「差別がある」が多かったのは、C 昇進・昇任 27.1%、B 配置 26.4%、賃金 17.5%だった。「差別がない」が最も多かったのは、E 福利厚生 63.1%、次いで F 定年・退職 56.1%だった。「わからない」がもっとも多かったのは C 昇進・昇任 40.0%、A 募集・採用 39.3%だった。

H セクシュアル・ハラスメントは、「ある」は 23.5%と 2 割を超えている。I ポジティブ・アクションは「行われている」は 5.7%のみで、「わからない」が 70.9%と多数を占めた。

◆年齢別

	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～59歳	60～64歳
A 募集・採用	5.9	10.9	9.5	12.8	13.6	18.9	22.7	15.6
B 配置	11.3	17.8	21.5	26.8	31.2	33.7	34.5	24.4
C 昇進・昇任	10.1	13.3	19.4	25.0	33.5	36.6	41.6	31.1
D 教育訓練	5.0	6.3	8.2	11.3	14.9	17.1	22.0	24.4
E 福利厚生	2.9	4.1	4.0	5.6	7.1	10.3	9.1	4.4
F 定年・退職	3.4	4.1	6.3	8.4	7.9	11.2	10.9	11.1
G 賃金	8.0	7.3	11.0	14.0	19.2	25.7	30.4	26.7
H セクシュアル・ハラスメント	18.9	22.7	25.0	25.3	29.5	25.9	19.1	13.3
I ポジティブ・アクション	4.6	6.3	5.2	5.0	4.8	7.2	6.6	4.4

注) A～G は「差別がある」の割合、H は「セクシュアルハラスメントがある」の割合、I は「ポジティブ・アクションが行われている」の割合。単位%。



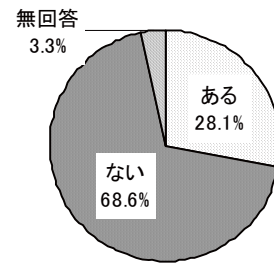
▲ 図27 年齢別に見た職場での女性差別の割合 ▲

年齢別では、年齢が高いほど差別感が高いことがうかがわれる。B 配置、C 昇進・昇任は年齢が上がるにしたがって「差別がある」と感じている割合が高くなる。G 賃金も 40 歳以上で「差別がある」と感じている割合が高くなっている。これは、管理職における女性の割合が低いことから賃金格差は広がっていることがわかる。「セクシュアルハラスメント」は、すべての年代で高く、「ポジティブアクションが行われている」の割合は、各年代を通じてさほど差がなく全体的に低い割合にとどまっている。

28—①.自分がセクハラを受けたことがありますか

◆全体

ある	ない	無回答	計
1168 (28.1)	2850 (68.6)	137 (3.3)	4155 (100.0)



全体では「ある」は28.1%で、約3割がセクハラを受けている。

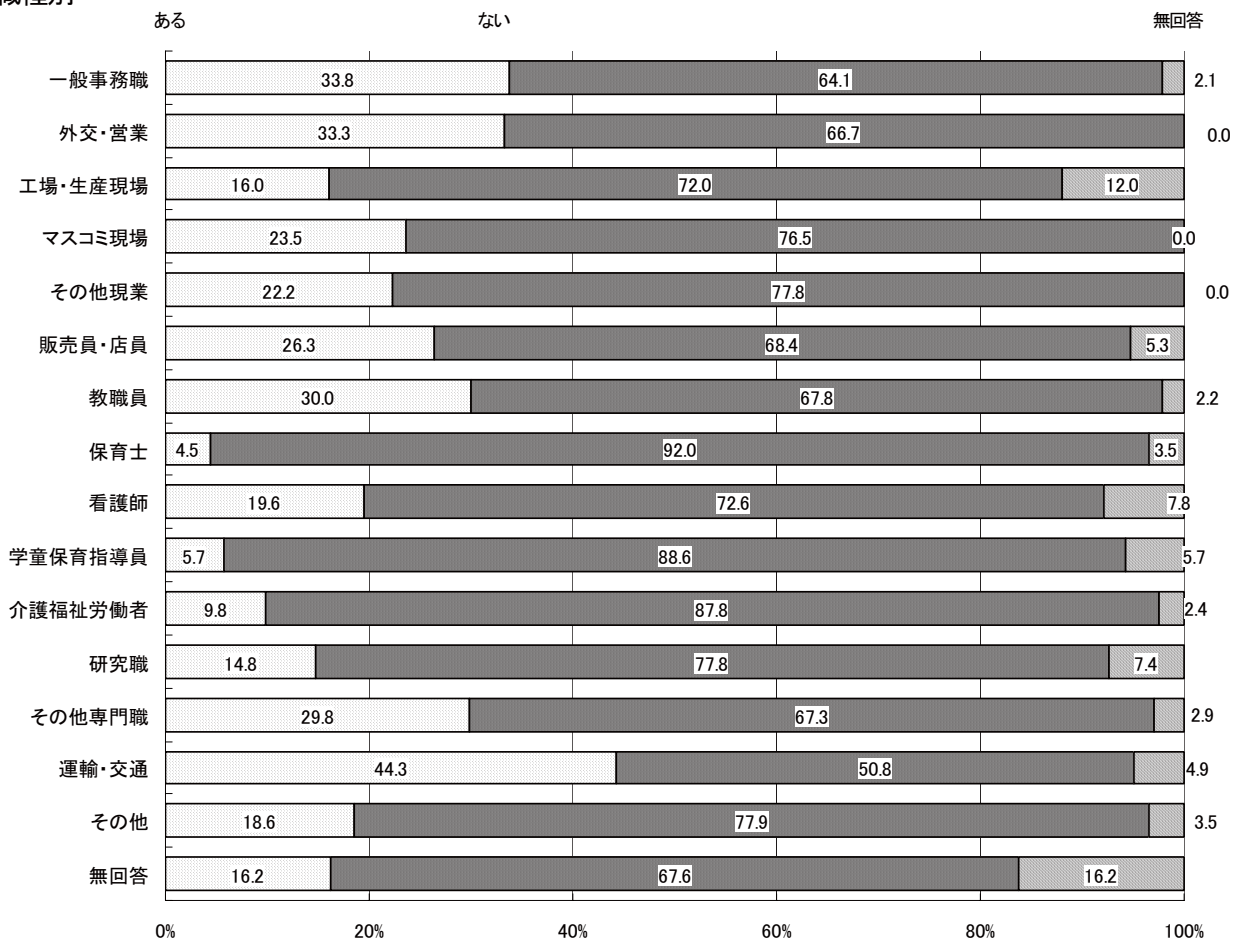
職種別では、「ある」が最も多かったのは運輸・交通44.3%、次いで一般事務職33.8%、外交・営業33.3%だった。

▲ 図28-1 職場でのセクハラの有無(全体) ▲

「ある」が最も少なかったのは保育士4.5%、次いで学童保育指導員5.7%、介護福祉労働者9.8%だった。

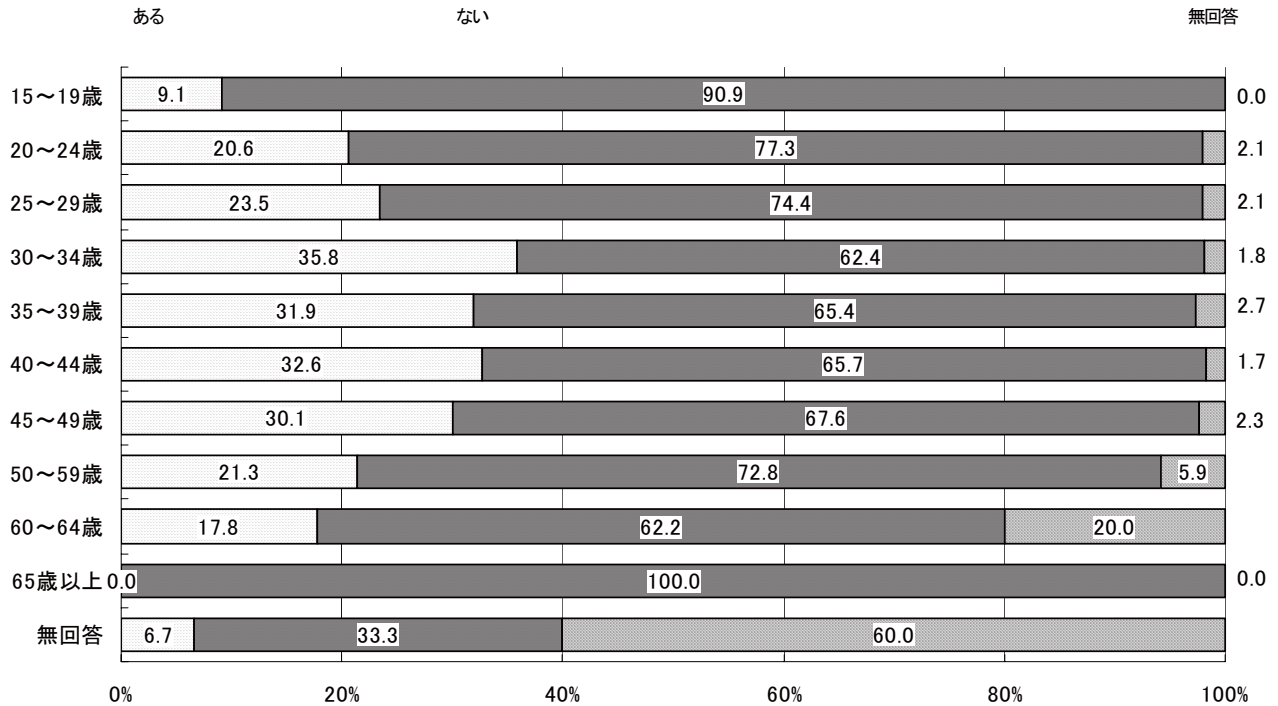
年齢別では、「ある」が最も多かったのは、30～34歳35.8%となった。35～39歳、40～44歳、45～49歳はいずれも「ある」が30%を超えている。

◆職種別



▲ 図28-2 職場でのセクハラの有無(職種別) ▲

◆年齢別

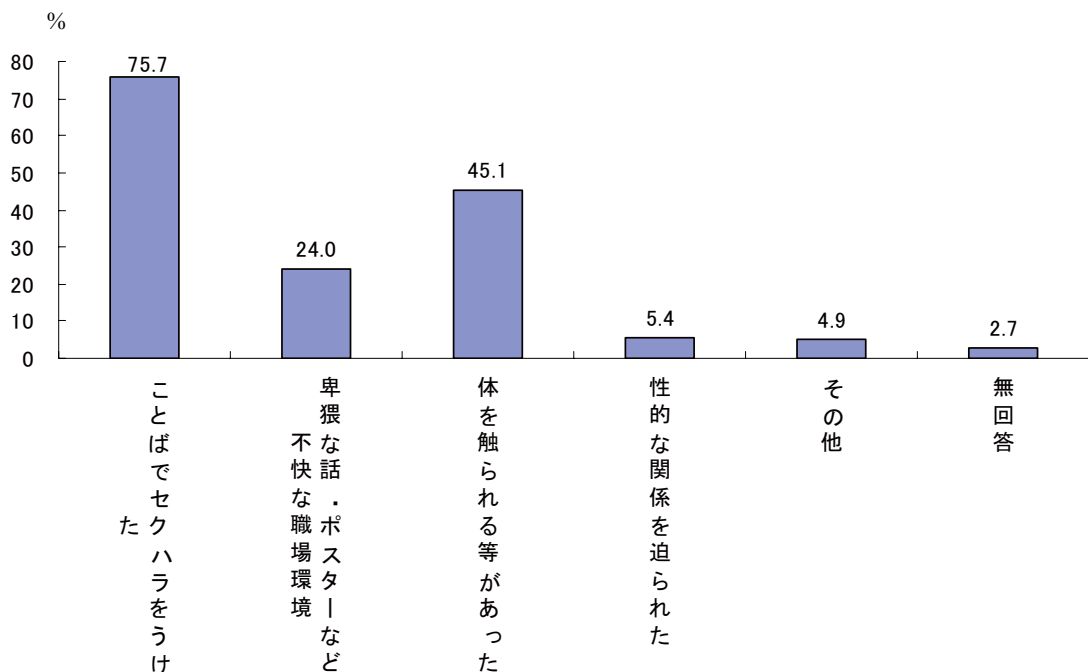


▲ 図28-3 職場でのセクハラの有無(年齢別) ▲

28—②どのようなセクハラを受けましたか(複数回答)

◆全体

ことばでセクハラを受けた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	その他	無回答	計
884 (75.7)	280 (24.0)	527 (45.1)	63 (5.4)	57 (4.9)	31 (2.7)	1168 (100.0)



▲ 図28-4 職場でうけたセクハラの種類(全体—複数回答) ▲

全体では、「ことばでセクハラをうけた」が最も多く75.7%、次いで「身体を触れられる等があった」45.1%、「卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境」24.0%となった。「性的な関係を迫られた」人が63人もいた。

職種別で見ると、「ことばでセクハラをうけた」が多かったのは教職員84.2%、看護師81.2%、「卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境」が多かったのは、運輸・交通37.0%、「体をさわられる等」が多かったのは、一般事務職48.7%、運輸・交通48.1%、「性的な関係を迫られた」が多かったのは運輸・交通11.1%だった。

◆職種別

	ことばでセクハラをうけた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	その他	無回答	計
一般事務職	380 (74.4)	135 (26.4)	249 (48.7)	32 (6.3)	25 (4.9)	10 (2.0)	511 (100.0)
外交・営業	6 (100.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
工場・生産現場	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
マスコミ現場	3 (75.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他現業	12 (75.0)	2 (12.5)	4 (25.0)	0 (0.0)	1 (6.3)	2 (12.5)	16 (100.0)
販売員・店員	4 (80.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
教職員	80 (84.2)	24 (25.3)	37 (38.9)	3 (3.2)	3 (3.2)	3 (3.2)	95 (100.0)
保育士	5 (55.6)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	9 (100.0)
看護師	69 (81.2)	7 (8.2)	38 (44.7)	4 (4.7)	2 (2.4)	2 (2.4)	85 (100.0)
学童保育指導員	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
介護福祉労働者	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
研究職	4 (100.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他専門職	281 (75.1)	89 (23.8)	165 (44.1)	21 (5.6)	19 (5.1)	11 (2.9)	374 (100.0)
運輸・交通	20 (74.1)	10 (37.0)	13 (48.1)	3 (11.1)	2 (7.4)	0 (0.0)	27 (100.0)
その他	10 (62.5)	6 (37.5)	6 (37.5)	0 (0.0)	1 (6.3)	1 (6.3)	16 (100.0)
無回答	4 (66.7)	0 (0.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)

◆年齢別

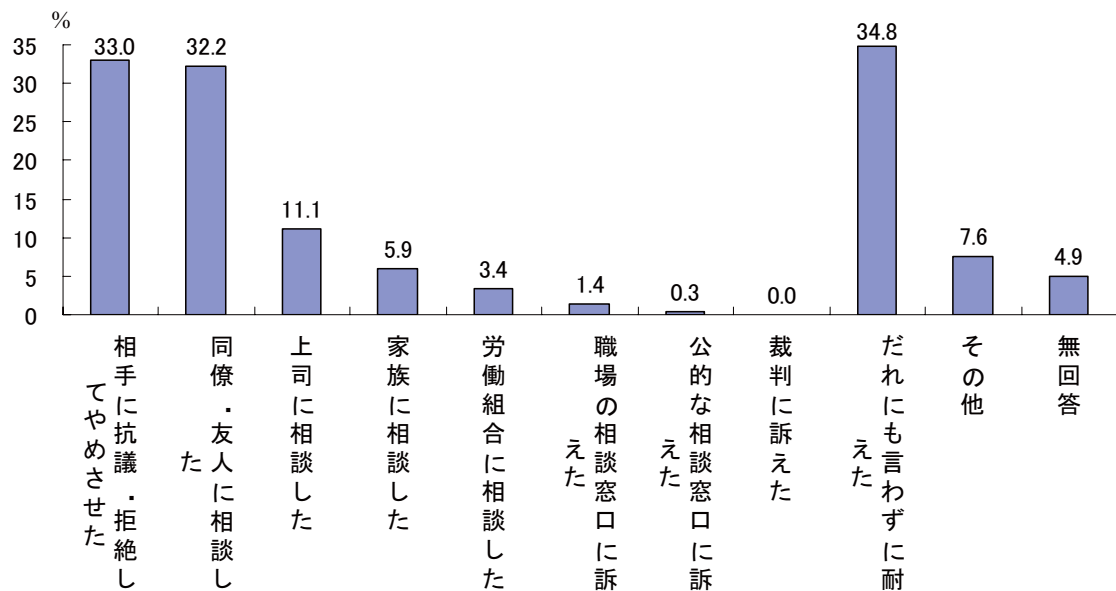
	ことばでセクハラをうけた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	その他	無回答	計
15～19歳	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
20～24歳	39 (79.6)	5 (10.2)	15 (30.6)	0 (0.0)	3 (6.1)	2 (4.1)	49 (100.0)

25～29歳	100 (69.0)	33 (22.8)	68 (46.9)	4 (2.8)	9 (6.2)	4 (2.8)	145 (100.0)
30～34歳	216 (79.7)	49 (18.1)	123 (45.4)	20 (7.4)	9 (3.3)	3 (1.1)	271 (100.0)
35～39歳	161 (75.9)	54 (25.5)	101 (47.6)	10 (4.7)	13 (6.1)	3 (1.4)	212 (100.0)
40～44歳	118 (75.6)	43 (27.6)	85 (54.5)	13 (8.3)	9 (5.8)	1 (0.6)	156 (100.0)
45～49歳	111 (77.6)	42 (29.4)	63 (44.1)	6 (4.2)	7 (4.9)	5 (3.5)	143 (100.0)
50～59歳	132 (72.5)	52 (28.6)	69 (37.9)	9 (4.9)	3 (1.6)	13 (7.1)	182 (100.0)
60～64歳	6 (75.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)

28-③.セクハラを受けた場合、どのように対処しましたか(3つ以内回答)

◆全体

相手に抗議・拒絶してやめさせた	同僚・友人に相談した	上司に相談した	家族に相談した	労働組合に相談した	職場の相談窓口へ訴えた	公的な相談窓口へ訴えた	裁判に訴えた	だれにも言わずに耐えた	その他	無回答	計
385 (33.0)	376 (32.2)	130 (11.1)	69 (5.9)	40 (3.4)	16 (1.4)	4 (0.3)	0 (0.0)	406 (34.8)	89 (7.6)	57 (4.9)	1168 (100.0)



▲ 図28-5 セクハラへの対処(全体—3つ以内回答) ▲

全体では「だれにも言わずに耐えた」が最も多く 34.8%、次いで「相手に抗議・拒絶してやめさせた」33.0%、「同僚・友人に相談した」32.2%となった。労働組合や相談機関への相談はいずれも5%未満に止まった。

29—①.職場でパワハラを受けたことがありますか

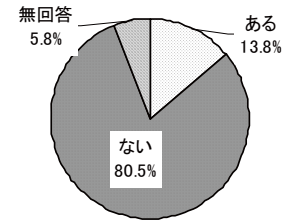
◆全体

	ない	無回答	計
	573 (13.8)	3343 (80.5)	239 (5.8)
			4155 (100.0)

全体では、職場でのパワーハラスメントについて「ある」13.8%、「ない」80.5%となった。

職種別では、「ある」が最も多かったのは販売員・店員36.8%、外交・営業33.3%などとなった。

年齢別では「ある」は40～44歳18.8%、50～59歳で16.9%とやや多かった。



▲ 図29-1 職場でのパワハラの有無(全体) ▲

29—②.どのようなパワハラを受けましたか(複数回答)

◆全体

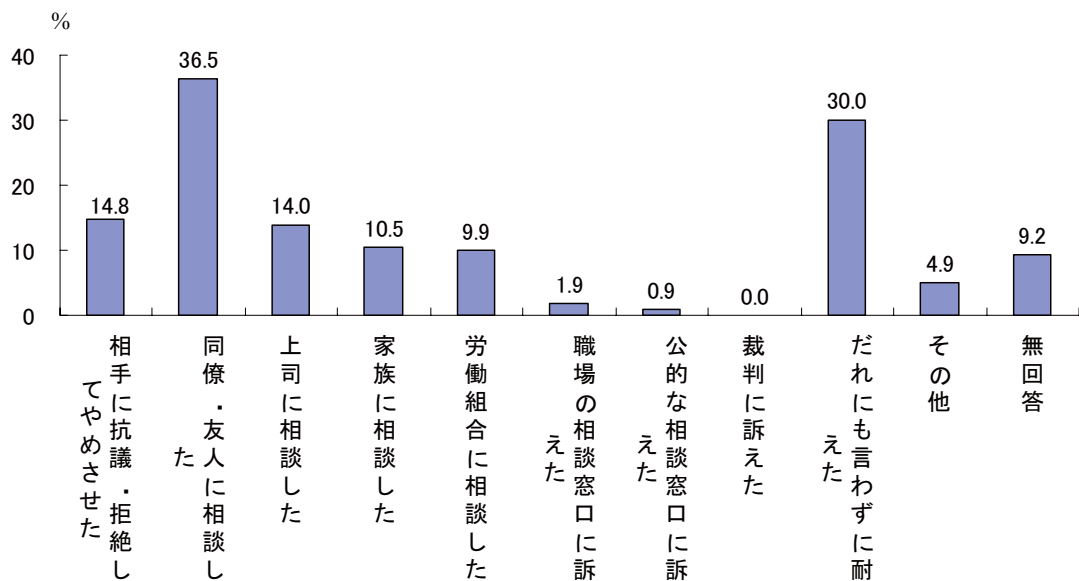
ことばでパワハラをうけた	卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境	体を触られる等があった	性的な関係を迫られた	その他	無回答	計
487 (85.0)	26 (4.5)	29 (5.1)	11 (1.9)	62 (10.8)	32 (5.6)	573 (100.0)

全体では、「ことばでパワハラをうけた」が最も多く85.0%、次いで「その他」が10.8%となった。

29—③.パワハラを受けた場合どのように対処しましたか(3つ以内回答)

◆全体

相手に抗議・拒絶してやめさせた	同僚・友人に相談した	上司に相談した	家族に相談した	労働組合に相談した	職場の相談窓口へ訴えた	公的な相談窓口へ訴えた	裁判に訴えた	だれにも言わずに耐えた	その他	無回答	計
85 (14.8)	209 (36.5)	80 (14.0)	60 (10.5)	57 (9.9)	11 (1.9)	5 (0.9)	0 (0.0)	172 (30.0)	28 (4.9)	53 (9.2)	573 (100.0)



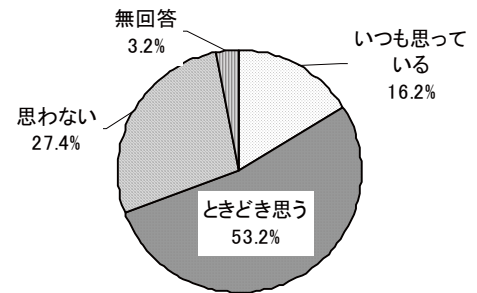
▲ 図29-2 パワハラへの対処(全体—3つ以内回答) ▲

全体では「同僚・友人に相談した」が最も多く 36.5%、次いで「だれにも言わずに耐えた」30.0%となった。労働組合への相談は9.9%だった。相談機関への相談はいずれも2%未満に止まった。

30.仕事をやめたいと思うことはありますか

◆全体

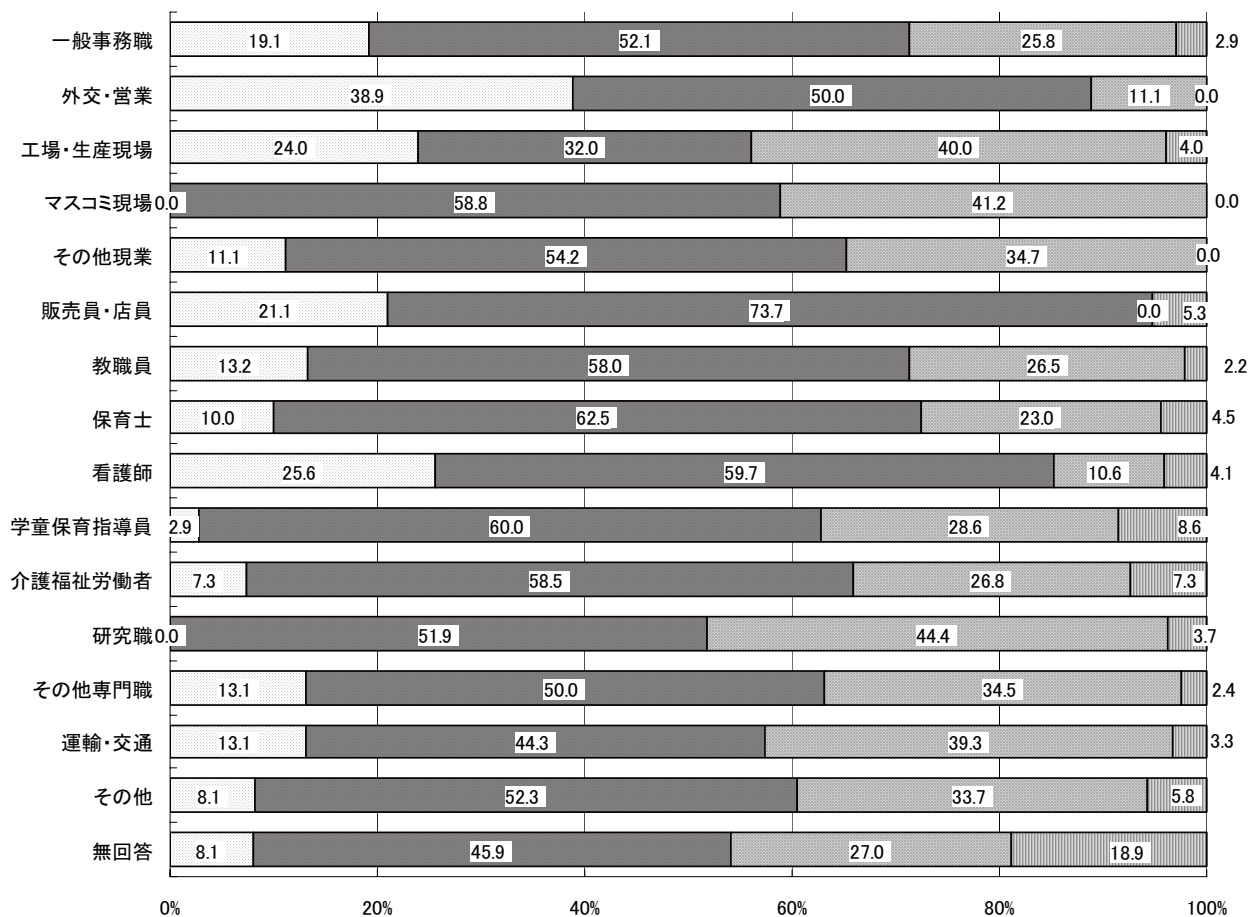
いつも思っている	ときどき思う	思わない	無回答	計
673 (16.2)	2212 (53.2)	1139 (27.4)	131 (3.2)	4155 (100.0)



全体では、「いつも思っている」と「ときどき思う」を合わせて約7割が仕事をやめたいと思うことがあると回答しており、「思わない」は27.4%だった。

▲ 図30-1 仕事をやめたいと思うこと(全体) ▲

◆職種別



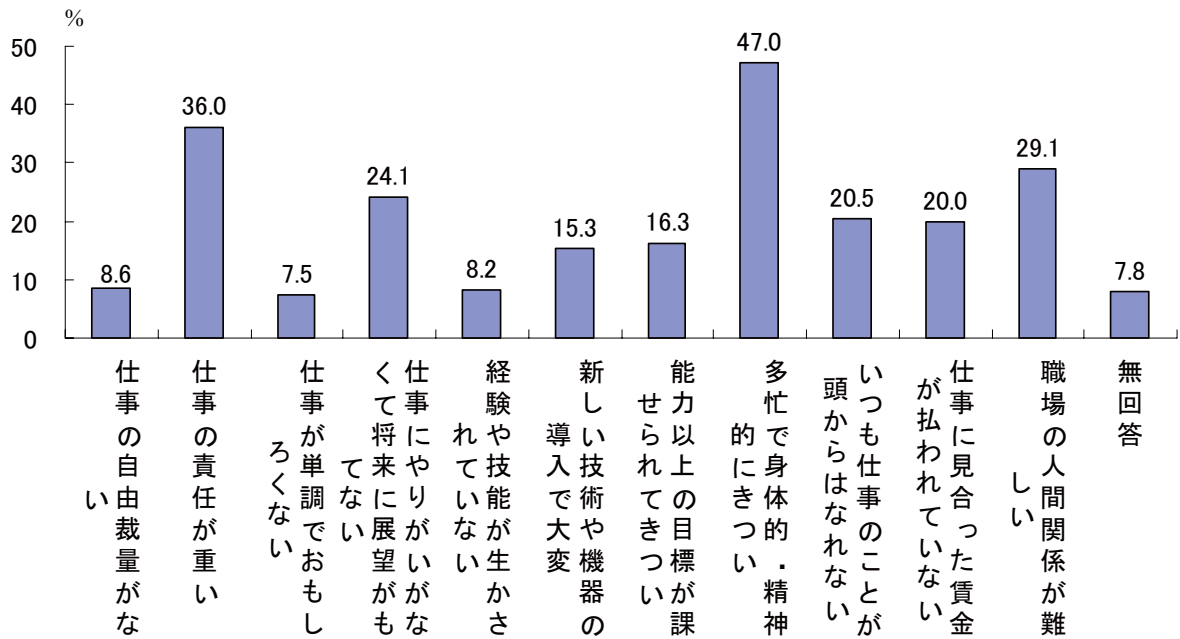
▲ 図30-2 仕事をやめたいと思うこと(職種別) ▲

職種別では、「いつも思っている」と「ときどき思っている」の合計が最も多かったのは、販売員・店員 94.7%、外交・営業 88.9%、看護師 85.3%だった。

31.自分の仕事にどんな感じをもっていますか(複数回答)

◆全体

仕事の自由裁量がない	仕事の責任が重い	仕事が単調でおもしろくない	仕事にやりがいがなく将来に展望がもてない	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	無回答	計
247 (8.6)	1038 (36.0)	216 (7.5)	695 (24.1)	238 (8.2)	442 (15.3)	469 (16.3)	1357 (47.0)	591 (20.5)	577 (20.0)	839 (29.1)	226 (7.8)	2885 (100.0)



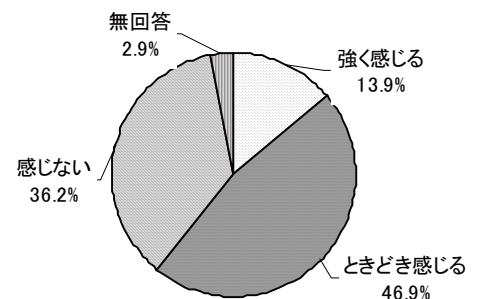
▲ 図30 自分の仕事に感じていること(全体—複数回答) ▲

全体では、最も多かったのは「多忙で身体的・精神的にきつい」47.0%、次いで「仕事の責任が重い」36.0%、「職場の人間関係が難しい」29.1%となった。

32.雇用不安を感じますか

◆全体

強く感じる	ときどき感じる	感じない	無回答	計
578 (13.9)	1949 (46.9)	1506 (36.2)	122 (2.9)	4155 (100.0)



▲ 図32 雇用不安を感じるか(全体) ▲

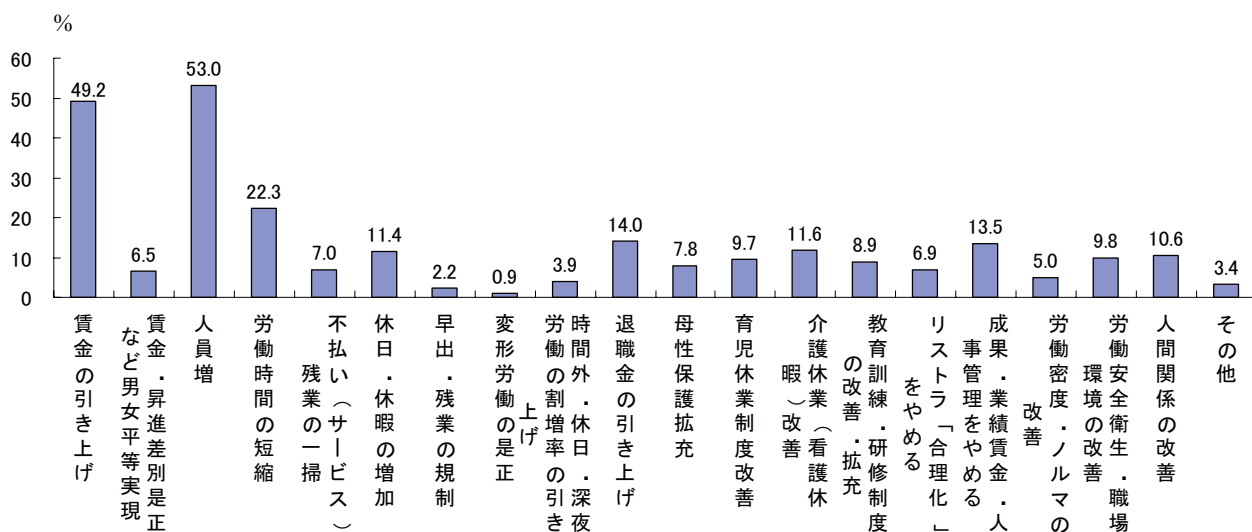
全体では、「強く感じる」13.9%、「ときどき感じる」46.9%で、6割が雇用不安を感じている。

33.職場の状況から今、もっとも切実な要求(3つ選択)

◆全体

賃金の引き上げ	賃金・昇進差別は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)残業の是正	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
2046 (49.2)	271 (6.5)	2201 (53.0)	927 (22.3)	292 (7.0)	474 (11.4)	91 (2.2)	36 (0.9)	162 (3.9)	583 (14.0)	325 (7.8)

育児休業制度改善	介護休業(看護休暇)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・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	その他	無回答	計
401 (9.7)	484 (11.6)	371 (8.9)	286 (6.9)	563 (13.5)	206 (5.0)	409 (9.8)	440 (10.6)	143 (3.4)	159 (3.8)	4155 (100.0)



▲ 図33 職場状況でもっとも切実な要求(全体—3つ選択) ▲

◆職種別

	賃金の引き上げ	賃金・昇進差別は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)残業の是正	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	育児休業制度改善	介護休業(看護休暇)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・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	その他	無回答	計
一般事務職	684 (45.2)	135 (8.9)	844 (55.8)	367 (24.3)	137 (9.1)	111 (7.3)	37 (2.4)	12 (0.8)	10 (0.7)	180 (11.9)	120 (7.9)	142 (9.4)	165 (10.9)	123 (8.1)	135 (8.9)	195 (12.9)	103 (6.8)	136 (9.0)	156 (10.3)	54 (3.6)	58 (3.8)	1513 (100.0)
外交・営業	9 (50.0)	1 (5.6)	7 (38.9)	4 (22.2)	1 (5.6)	4 (22.2)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	3 (16.7)	1 (5.6)	0 (0.0)	4 (22.2)	1 (5.6)	2 (11.1)	3 (16.7)	0 (0.0)	3 (16.7)	1 (5.6)	1 (5.6)	18 (100.0)
工場・生産現場	21 (84.0)	0 (0.0)	7 (28.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	8 (32.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (24.0)	0 (0.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	4 (16.0)	1 (4.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	6 (24.0)	1 (4.0)	0 (0.0)	1 (4.0)	25 (100.0)
マスコミ現場	9 (52.9)	2 (11.8)	9 (52.9)	1 (5.9)	0 (0.0)	3 (17.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	5 (29.4)	1 (5.9)	2 (11.8)	4 (23.5)	1 (5.9)	2 (11.8)	4 (23.5)	2 (11.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
その他現業	42 (58.3)	3 (4.2)	32 (44.4)	7 (9.7)	3 (4.2)	5 (6.9)	2 (2.8)	1 (1.4)	1 (1.4)	21 (29.2)	3 (4.2)	7 (9.7)	12 (16.7)	5 (6.9)	14 (19.4)	10 (13.9)	3 (4.2)	21 (29.2)	4 (5.6)	2 (2.8)	1 (1.4)	72 (100.0)

販売員・店員	7 (36.8)	3 (15.8)	6 (31.6)	5 (26.3)	3 (15.8)	3 (15.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.3)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (31.6)	1 (5.3)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	3 (15.8)	1 (5.3)	2 (10.5)	19 (100.0)
教職員	117 (36.9)	13 (4.1)	201 (63.4)	90 (28.4)	24 (7.6)	32 (10.1)	9 (2.8)	0 (0.0)	15 (4.7)	54 (17.0)	17 (5.4)	15 (4.7)	44 (13.9)	23 (7.3)	9 (2.8)	94 (29.7)	13 (4.1)	57 (18.0)	33 (10.4)	10 (3.2)	7 (2.2)	317 (100.0)
保育士	129 (64.5)	8 (4.0)	100 (50.0)	49 (24.5)	17 (8.5)	44 (22.0)	9 (4.5)	3 (1.5)	6 (3.0)	26 (13.0)	10 (5.0)	13 (6.5)	14 (7.0)	8 (4.0)	10 (5.0)	21 (10.5)	8 (4.0)	15 (7.5)	21 (10.5)	8 (4.0)	7 (3.5)	200 (100.0)
看護師	240 (55.3)	21 (4.8)	279 (64.3)	35 (8.1)	44 (10.1)	106 (24.4)	10 (2.3)	6 (1.4)	71 (16.4)	56 (12.9)	15 (3.5)	9 (2.1)	33 (7.6)	37 (8.5)	10 (2.3)	27 (6.2)	8 (1.8)	57 (13.1)	48 (11.1)	5 (1.2)	26 (6.0)	434 (100.0)
学童保育指導員	24 (68.6)	1 (2.9)	17 (48.6)	4 (11.4)	2 (5.7)	6 (17.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.7)	6 (17.1)	1 (2.9)	1 (2.9)	2 (5.7)	2 (5.7)	2 (5.7)	2 (5.7)	2 (5.7)	7 (20.0)	6 (17.1)	2 (5.7)	0 (0.0)	35 (100.0)
介護福祉労働者	26 (63.4)	2 (4.9)	28 (68.3)	6 (14.6)	3 (7.3)	9 (22.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (9.8)	5 (12.2)	1 (2.4)	1 (2.4)	4 (9.8)	3 (7.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (17.1)	2 (4.9)	11 (26.8)	1 (2.4)	1 (2.4)	41 (100.0)
研究職	4 (14.8)	3 (11.1)	10 (37.0)	3 (11.1)	1 (3.7)	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	5 (18.5)	5 (18.5)	3 (11.1)	7 (25.9)	6 (22.2)	4 (14.8)	4 (14.8)	5 (18.5)	1 (3.7)	1 (3.7)	27 (100.0)
その他専門職	626 (50.0)	65 (5.2)	581 (46.4)	333 (26.6)	50 (4.0)	120 (9.6)	20 (1.6)	9 (0.7)	42 (3.4)	190 (15.2)	138 (11.0)	187 (14.9)	187 (14.9)	129 (10.3)	74 (5.9)	190 (15.2)	43 (3.4)	84 (6.7)	128 (10.2)	53 (4.2)	38 (3.0)	1253 (100.0)
運輸・交通	31 (50.8)	3 (4.9)	37 (60.7)	9 (14.8)	2 (3.3)	5 (8.2)	1 (1.6)	3 (4.9)	6 (9.8)	2 (3.3)	5 (8.2)	11 (18.0)	6 (9.8)	9 (14.8)	4 (6.6)	4 (6.6)	5 (8.2)	5 (8.2)	6 (9.8)	2 (3.3)	2 (3.3)	61 (100.0)
その他	61 (70.9)	8 (9.3)	35 (40.7)	6 (7.0)	5 (5.8)	11 (12.8)	2 (2.3)	2 (2.3)	4 (4.7)	22 (25.6)	3 (3.5)	2 (2.3)	8 (9.3)	10 (11.6)	15 (17.4)	6 (7.0)	1 (1.2)	11 (12.8)	10 (11.6)	3 (3.5)	1 (1.2)	86 (100.0)
無回答	16 (43.2)	3 (8.1)	8 (21.6)	3 (8.1)	0 (0.0)	5 (13.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (27.0)	2 (5.4)	3 (8.1)	1 (2.7)	1 (2.7)	2 (5.4)	1 (2.7)	1 (2.7)	2 (5.4)	5 (13.5)	0 (0.0)	13 (35.1)	37 (100.0)

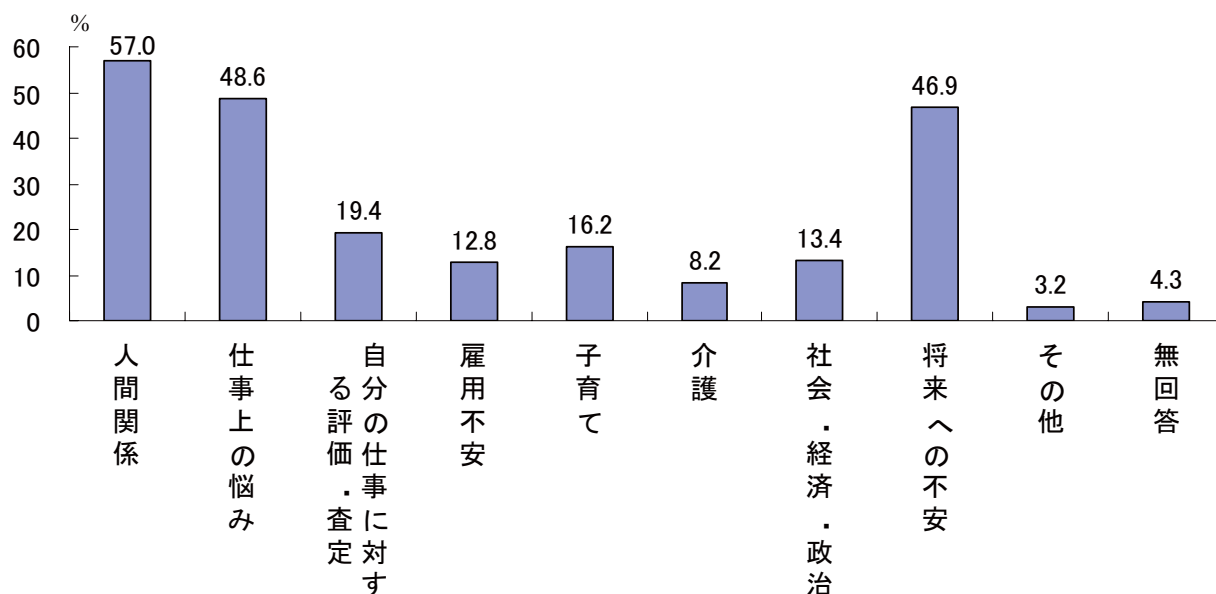
最も多かったのは「人員増」の53.0%、次いで「賃金の引き上げ」49.2%、「労働時間の短縮」22.3%となった。職種別では、選択肢別に要求の多かった職種を見ていくと、「賃金の引き上げ」は、工場・生産現場で8割を超え、学童保育指導員、介護福祉労働者、保育士で6割を超えている。「人員増」は介護福祉労働者、看護師、教職員、運輸・交通で6割を超えている。「休日・休暇の増加」は工場・生産現場で、「教育訓練・研修制度の改善・拡充」は販売員・店員で、「リストラ「合理化」をやめる」は研究職で、それぞれ3割を超えている。「退職金の引き上げ」と「労働安全衛生・職場環境の改善」はその他現業で、「母性保護拡充」はマスコミ現場で、「労働時間の短縮」、「成果・業績賃金・人事管理をやめる」は教職員で3割弱となっている。「人間関係の改善」は介護福祉労働者で2割を超えている。その他、「不払い（サービス）残業の一扫」は販売員・店員で、「変形労働の是正」は運輸・交通で、「時間外・休日・深夜労働の割増率の引き上げ」は看護師で、「育児休業制度改善」は運輸・交通と研究職で、「介護休業制度改善」は研究職で多かった。

年齢別では、「賃金の引き上げ」は20～24歳で71.8%、「退職金の引き上げ」は50～59歳、60～64歳で約3割、「母性保護拡充」は25～29歳13.6%、30～34歳13.7%、「育児休業制度改善」は、25～29歳19.4%、30～34歳18.9%となった。

34. どんなことでストレスを感じますか(3つ以内回答)

◆全体

人間関係	仕事上の悩み	自分の仕事に対する評価・査定	雇用不安	子育て	介護	社会・経済・政治	将来への不安	その他	無回答	計
2369 (57.0)	2019 (48.6)	804 (19.4)	533 (12.8)	674 (16.2)	340 (8.2)	555 (13.4)	1947 (46.9)	132 (3.2)	177 (4.3)	4155 (100.0)



▲ 図34 ストレスを感じる事(全体—3つ以内回答) ▲

全体では、「人間関係」が57.0%と最も多く、次いで「仕事上の悩み」48.6%、「将来への不安」46.9%となった。年齢別では「人間関係」は20～24歳で65.5%、25～29歳62.2%、「仕事上の悩み」は25～29歳で58.5%、「子育て」は40～44歳で31.4%、35～39歳で28.0%、「社会・経済・政治」は60～64歳で33.3%、50～59歳で24.9%と多かった。

◆年齢別

	人間関係	仕事上の悩み	自分の仕事に対する評価・査定	雇用不安	子育て	介護	社会・経済・政治	将来への不安	その他	無回答	計
15～19歳	7 (63.6)	6 (54.5)	2 (18.2)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (63.6)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)
20～24歳	156 (65.5)	122 (51.3)	60 (25.2)	13 (5.5)	4 (1.7)	3 (1.3)	12 (5.0)	100 (42.0)	12 (5.0)	15 (6.3)	238 (100.0)
25～29歳	384 (62.2)	361 (58.5)	137 (22.2)	50 (8.1)	34 (5.5)	4 (0.6)	40 (6.5)	293 (47.5)	11 (1.8)	20 (3.2)	617 (100.0)
30～34歳	449 (59.3)	416 (55.0)	139 (18.4)	98 (12.9)	119 (15.7)	23 (3.0)	69 (9.1)	380 (50.2)	22 (2.9)	24 (3.2)	757 (100.0)
35～39歳	369 (55.6)	335 (50.5)	91 (13.7)	102 (15.4)	186 (28.0)	36 (5.4)	70 (10.5)	291 (43.8)	28 (4.2)	24 (3.6)	664 (100.0)
40～44歳	262 (54.8)	219 (45.8)	95 (19.9)	82 (17.2)	150 (31.4)	52 (10.9)	62 (13.0)	197 (41.2)	13 (2.7)	16 (3.3)	478 (100.0)
45～49歳	255 (53.7)	207 (43.6)	82 (17.3)	94 (19.8)	108 (22.7)	71 (14.9)	73 (15.4)	223 (46.9)	19 (4.0)	18 (3.8)	475 (100.0)
50～59歳	459 (53.8)	343 (40.2)	187 (21.9)	88 (10.3)	72 (8.4)	144 (16.9)	212 (24.9)	435 (51.0)	24 (2.8)	42 (4.9)	853 (100.0)
60～64歳	25 (55.6)	9 (20.0)	10 (22.2)	4 (8.9)	0 (0.0)	7 (15.6)	15 (33.3)	18 (40.0)	2 (4.4)	6 (13.3)	45 (100.0)
65歳以上	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
無回答	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	11 (73.3)	15 (100.0)

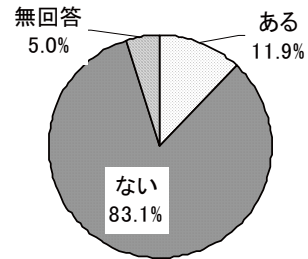
35-①.1年間に家族が2週間以上の介護を必要とする病気・けがをしたことがありますか

◆全体

ある	ない	無回答	計
495 (11.9)	3454 (83.1)	206 (5.0)	4155 (100.0)

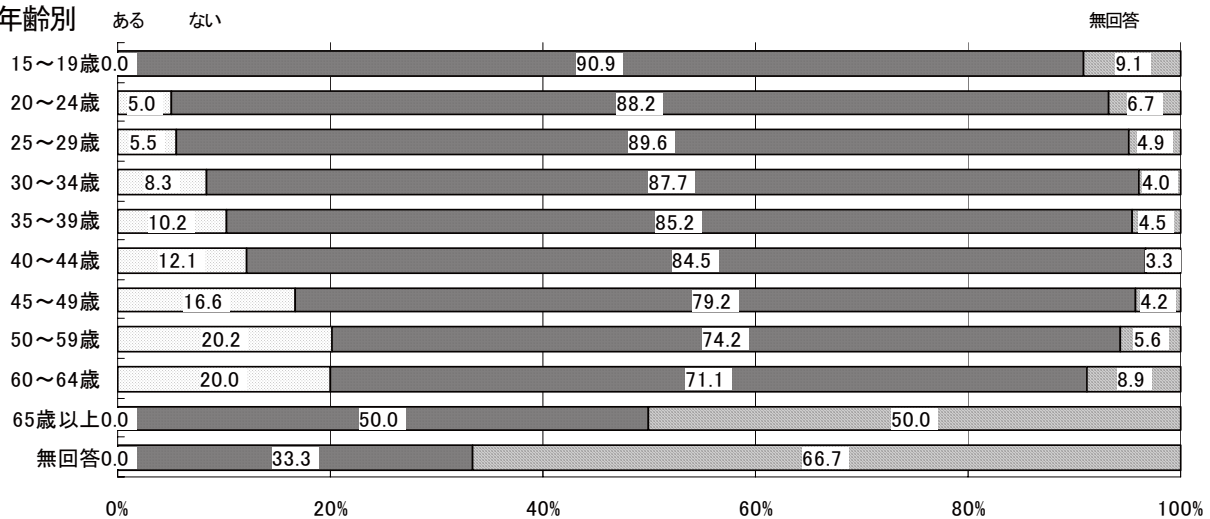
全体では「ある」は11.9%、「ない」は83.1%となった。

年齢別では、50～59歳、60～64歳で「ある」が2割を超えた。



▲ 図35-1 2週間以上の家族介護の必要の有無(全体) ▲

◆年齢別



▲ 図35-2 2週間以上の家族介護の必要の有無(年齢別) ▲

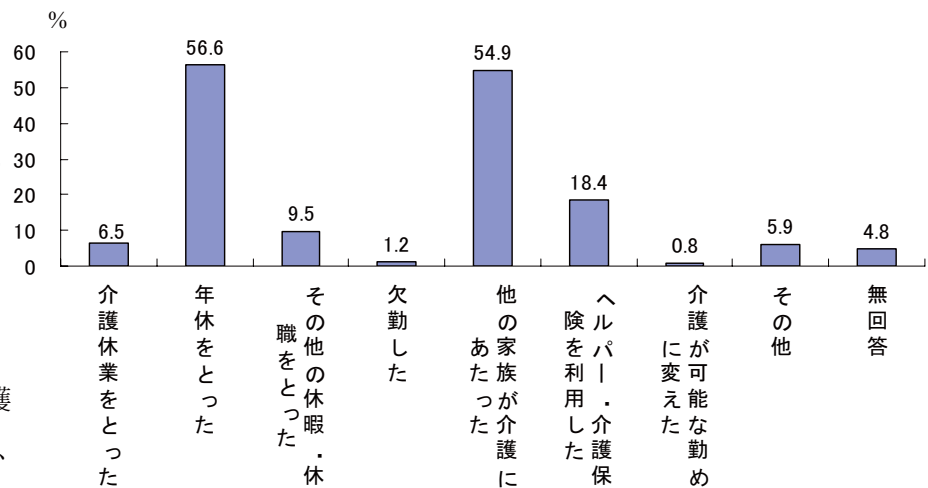
35-②.どのように介護しましたか(「ある」人が複数回答)

◆全体

介護休業をとった	年休をとった	その他の休暇・退職をとった	欠勤した	他の家族が介護にあたった	ヘルパー・介護保険を利用した	介護が可能な勤めに変えた	その他	無回答	計
32 (6.5)	280 (56.6)	47 (9.5)	6 (1.2)	272 (54.9)	91 (18.4)	4 (0.8)	29 (5.9)	24 (4.8)	495 (100.0)

全体では、「年休を取った」56.6%、「他の家族が介護にあたった」54.9%、「ヘルパー・介護保険を利用した」18.4%となった。「介護休業をとった」は6.5%となった。

年齢別では、「年休をとった」が、30～34歳、35～39歳で6割を超えた。「ヘルパー・介護保険を利用した」は45～49歳、50～59歳で2割を超えている。



▲ 図35-3 家族介護への対処方法(全体—複数回答) ▲

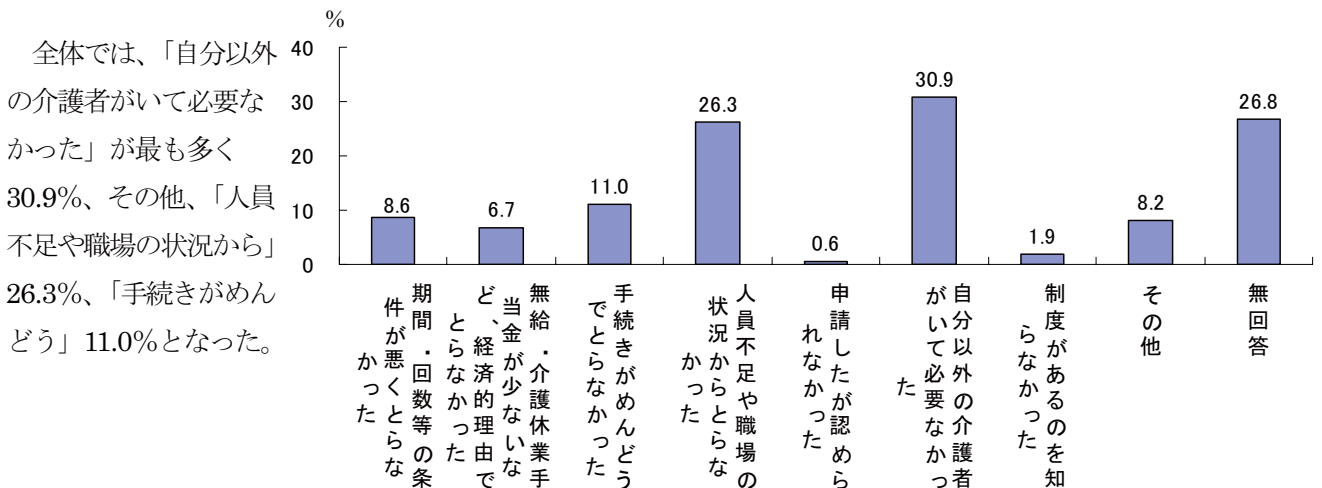
◆年齢別

	介護休業をとった	年休をとった	その他の休暇・休職をとった	欠勤した	他の家族が介護にあたった	ヘルパー・介護保険を利用した	介護が可能な勤めに変えた	その他	無回答	計
20～24歳	0 (0.0)	3 (25.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	8 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	12 (100.0)
25～29歳	0 (0.0)	11 (32.4)	2 (5.9)	0 (0.0)	22 (64.7)	3 (8.8)	1 (2.9)	0 (0.0)	3 (8.8)	34 (100.0)
30～34歳	6 (9.5)	39 (61.9)	7 (11.1)	0 (0.0)	35 (55.6)	6 (9.5)	0 (0.0)	4 (6.3)	0 (0.0)	63 (100.0)
35～39歳	2 (2.9)	45 (66.2)	9 (13.2)	1 (1.5)	42 (61.8)	9 (13.2)	1 (1.5)	3 (4.4)	0 (0.0)	68 (100.0)
40～44歳	2 (3.4)	30 (51.7)	5 (8.6)	2 (3.4)	34 (58.6)	9 (15.5)	0 (0.0)	5 (8.6)	2 (3.4)	58 (100.0)
45～49歳	3 (3.8)	46 (58.2)	7 (8.9)	1 (1.3)	41 (51.9)	18 (22.8)	0 (0.0)	7 (8.9)	6 (7.6)	79 (100.0)
50～59歳	16 (9.3)	102 (59.3)	16 (9.3)	2 (1.2)	87 (50.6)	45 (26.2)	2 (1.2)	10 (5.8)	10 (5.8)	172 (100.0)
60～64歳	3 (33.3)	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)

35-③介護休業をとらなかった理由(2つ以内回答)

◆全体

期間・回数等の条件が悪い	無給・介護休業手当金が少ないなど、経済的理由	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	申請したが認められなかった	自分以外の介護者がいて必要なかった	制度があるのを知らなかった	その他	無回答	計
40 8.6	31 6.7	51 11.0	122 26.3	3 0.6	143 30.9	9 1.9	38 8.2	124 26.8	463 121.2

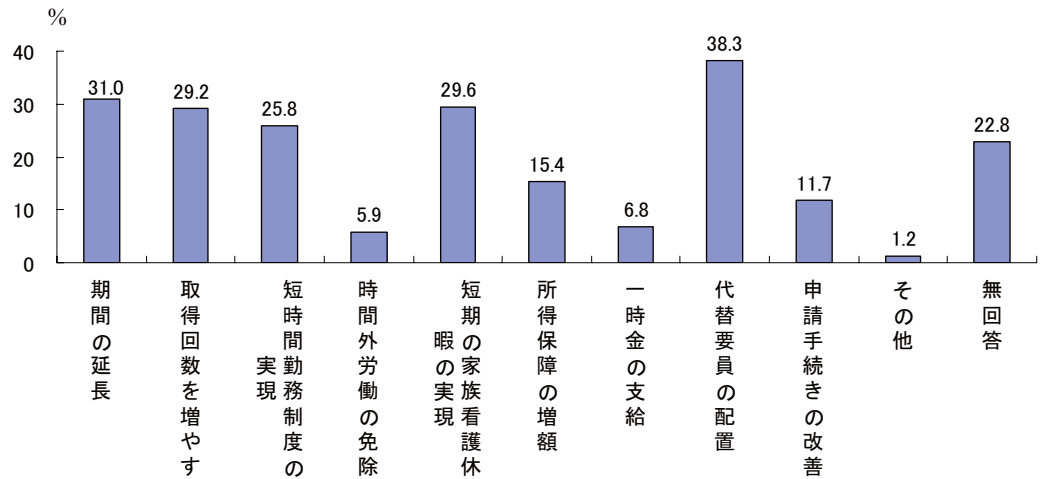


▲ 図35-4 介護休業をとらなかった理由(全体—2つ以内回答) ▲

36.介護休業制度の改善にむけた要求(3つ以内回答)

◆全体

期間の延長	取得回数を増やす	短時間勤務制度の実現	時間外労働の免除	短期の家族看護休暇の実現	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	その他	無回答	計
1286 (31.0)	1213 (29.2)	1074 (25.8)	244 (5.9)	1228 (29.6)	639 (15.4)	283 (6.8)	1590 (38.3)	487 (11.7)	48 (1.2)	946 (22.8)	4155 (100.0)



▲ 図36 介護休業制度改善への要求(全体—3つ以内回答) ▲

全体では、「代替要員の配置」が最も多く 38.3%、次いで「期間の延長」31.0%、「短期の家族看護休暇の実現」29.6%、「取得回数を増やす」29.2%となった。

V 健康労働実態および雇用における男女平等に関する自由記述意見

健康について

- ◆生理休暇に「半日」の扱いがなく、また一ヶ月1日しか取れないため、ひどい日が2日以上続くときなどは大変辛い。薬はできるだけ飲みたくないのに、痛みがひどいときだけ服用するが、運転しているときは、正直「怖いな」と感じる時もある。（民間）
- ◆職場内でメンタル面の問題を抱えている職員が急増している。学校にスクールカウンセラーがいるように、職場にも定期的にカウンセラーが来てくれるといいと思う。（公務・栃木）
- ◆輪番勤務は生活のリズムが狂いやすく、よく眠れなかったり生理痛がひどくなったりという影響がある。妊婦でなくても心身への負担の重い勤務体制であるということを理解し、待遇や環境改善してほしい。医務室が利用できないなら、常備薬の充実を。（公務・埼玉）
- ◆一回体調を崩すと業務がきつくてなかなか戻らない。2～3日の休暇でも職場の負担が大きいのでつい無理をしてしまう。（公務・東京）
- ◆休息、休憩はまったく取れずトイレも我慢している。お茶一杯も飲めない。毎日12～14時間労働するが、それでも家で仕事する。（公務・東京）
- ◆熱がでてでも人員不足で休まず、坐薬を使って出勤しないといけないのが辛かった。（その他・福岡）
- ◆当番制で携帯電話を持たされ、家で待機する必要がある。「48時間以内対応」の裏には、職員の精神的な病い、ボロボロの身体や徒労感・無力感がある。（民間）

働き方について

- ◆住宅手当、扶養手当がないことが不満。人員を増やし定時には帰れるようにしてほしい。仕事しながら、県外や様々な研修をクリアしなければならないことが苦痛。（民間・福岡）
- ◆私たちの職場は、50歳で退職再雇用を迫られる制度を採っている。退職再雇用者は、2～3割の賃金カット、そうでないものは、嫌がらせ、見せしめの仕打ちを受ける。現在、調査営業をせよとのことでアンケートの回収・営業をさせられている。結果も不透明な評価制度でS、A、A、B、C、Dの評価が下され、賃金ダウンに。仕事も家庭も大切にしたいという思いで働く女性たちの願いを実現するには、まだまだ大きな壁がある。（民間・兵庫）
- ◆今後、結婚・出産するとしたら、現在の部署にはいられなくなるだろうな～。育児時短で移動する部署も限られると思うと、何となくイヤな感じ。（民間）
- ◆目標があるため、育児時短を取るなら昼休みを削ってもクリアするように言われる。実際、昼休みもちゃんと1時間取れない。具合が悪く休むとその週の土曜日に「出勤しろ！」と云ってくる。育児しながら働く女性にとっては働きにくい職場。（民間）
- ◆拘束時間が延びたのに休憩がまったく取れない。以前より業務が増え、残業しているが、一定時間以上の残業代が出ない（民間・神奈川）
- ◆労働時間短縮、休憩要員の確保、事務時間の確保など保障してもらえると、ずいぶんストレスが軽減されると思う。（民間・静岡）
- ◆業務量に見合った人員の確保、余計な業務の削減を当局にお願いしたい。当局は、職員個々の努力や誠意に甘えている。女性だけでなく、男性もそのうちプツンする。（公務・北海道）

- ◆人員増！休暇が取りづらいのも人が少ないからだと思う。（公務・北海道）
- ◆上司に部下を平等に評価してもらいたい。ストレスを感じない職場を作って欲しい。何かを決めるときに前任・次席だけで決めるのではなく職員の意見も採り入れて欲しい。（公務・東京）
- ◆上司が変わるたびに指示内容が変化し、方針まで変化する仕事にイラ立ちを感じる。実際の業務を行っている現場のバックアップをするような管理体制の構築をお願いしたい。2～3年毎にやり方がコロコロ変わるようでは、本来業務の充実は難しく雑務ばかりが増えて困る。法制度や運営体制などに変化が生じる時は上からの支持や管理は変化がないようお願いしたい。（公務・栃木）
- ◆仕事量が多く、毎日毎日その日の申請を処理することで1日が終わってしまう、仕事が終わるのも20時すぎになるので家に帰り家事をしたら1日が終わってしまう。もっと余裕のある生活がしたいので人員をもっと増やして欲しい。（公務・広島）
- ◆毎年定員が削減され続け、職場から1人また1人と職員が減っていく。それにともない負担・不安は増す一方で、これから先、職場環境が悪化することは目に見えている。国民に対するサービスの低下に繋がるので、これ以上の削減は勘弁。逆に人を増やしてほしい。また、いつかどこか遠くへ転勤させられるのかと思うと恐怖だ。（公務・宮城）
- ◆航空管制の現場は、育児や病気による休職時に外から人を持ってくることができない。育休代替要員として要員配置をしておくべき。少子化にストップをかけたいのなら、安心して子を産んで育てる事のできる環境を整備すべき。（公務・埼玉）
- ◆職場に「変形労働時間制」「昼休みの窓口開庁」「土曜出勤」が入り込み、もともと人員不足の上に、シフト制となり、大変な過重労働になった。さらに、「昼休憩時間の短縮」「開庁時間の延長」など、どんどん労働条件は悪化するばかりで、将来に希望が持てない。（公務・千葉）
- ◆交替制勤務なので、生理休暇・産休・育休・介護・看護などの代替要員を求める。産休・育休は長期に渡るにもかかわらず、要員がおらず欠員になるのはおかしい。（公務・千葉）
- ◆新幹線通勤の場合、通勤手当は出るが、持ち出しが多い。通勤時間が短ければ短いほど、身体的精神的負担が軽くなり、働き続けやすい。（公務・長野）
- ◆昨年7月の勤務時間の変更で、夜はいつも時間に追われている。子どもたちを残して夫婦で先に家を出なければならぬ。帰りも子どもたちより帰宅が遅い。このような状況で仕事を続ける意味があるのか？せめて勤務時間がもとに戻れば、朝だけでも子どもを送り出してあげられるのに。（公務・大阪）
- ◆定員削減で人は減るばかりだが、仕事の内容は複雑化し増えるばかり。家族は二の次になることが多い状態。増員を強く要求する（公務・福岡）
- ◆合理化、コスト削減により、人員削減を推進していますが、業務量に見合う人員配置されない。病気休暇が多く、自分も同僚もいつ倒れるかわからない。一人倒れたら、ドミノ式に崩れていく不安がある。男女以前に人として安心して働ける職場作りを望む。（公務・岩手）
- ◆来年度人員定数が削減される。自分自身の健康面も心配だが、仕事（給食調理）の安全面が保障できなくなるのでは、と不安を感じる。（公務・大阪）
- ◆転勤により夫と別居して6年、同居できるよう希望を出して2年になる。子育てのことを考えるとできるだけ早く同居したいが、異動希望がかなわない。安心して家族と暮らし働きたい。（公務・北海道）
- ◆結婚したいと思うが、今のように年の半分は土日も休めず毎日残業という状態では、家庭を持

つ意味があるのかと思う。子育てなんてありえないし、結婚しよう、産もうという気にならない。普通に休みたい。（公務・愛知）

◆人事評価制の関係で残業をしてしまう人が増えてきた。（民間・東京）

仕事と家庭の両立について

◆育児&母体が一番大変な生後1~2ヶ月は、男性職員も育休を取得しやすいよう、有給制度にしてほしい。無給だと家計に影響するので取得をためらう。（民間）

◆保育者の立場としては、男性保育士でも所帯が持てるような給与の額、また、1人暮らしができる額の賃金を！（民間・神奈川）

◆交代制勤務の場合、女性が働き続けるためには、育児のサポートが必要。産休あけなど仕事にブランクのある人への訓練は、時間内に保障してほしい。（民間・香川）

◆3年毎の転勤のたびに転居、小学生の子どもたちには転校を強いている。新しい学校や環境に適合できるかどうかは、「賭け」みたいなもの。学童保育も探し直し、その地域によって特性があり、お金もかかるし、精神的負担も大きい。「夫婦で協力」とは言っても、やはり家庭責任は女の私の負担が圧倒的に重いので、「今私が倒れたら・・・」「この上どちらかの両親が病気になったら・・・」と思うと、長男と長女の夫婦としては、目の前が真っ暗。（公務・北海道）

◆恒常的な人員不足で、育休の取得が難しい。育児短縮勤務制度も取得に柔軟な対応がされていないので、子育てをしながらの勤務は不安。3才未満の子どもが複数いる場合、勤務に影響がない範囲で、夫婦で（子ども1人に対し、大人1人）短縮勤務が認められるようになって欲しい。歩くことがおぼつかない子ども2人の保育園通園は大変。（公務・千葉）

◆子育てをする男女および介護する世代の職員には、労働を他の人とシェアし、賃金を下げる選択もさせてほしい。「お金よりも時間！」の世代もある。（公務・熊本）

◆長期休業は全て年休にして帰省し親の介護をしている。これ以上親の状態が悪くなったらどうなるのか、仕事と介護の両立について心配。（公務・埼玉）

◆仕事が勤務時間内に終わらない。保育園は勤務時間+通勤時間しかお預けできず苦しい。遠方に転勤になったら勤務は難しくなるが、やりがいのある仕事なので止めたくないという気持ちもあり、心がゆれている。（公務・東京）

◆地域行事・社会活動参加のための特別休暇が欲しい。今は、年休で対応しているが、家族の看病、用事用にとっておきたい。（公務・岐阜）

◆生活を維持するために共働きをしているが、転勤のある職場なので、次の異動で別居しなければならず、退職を余儀なくされる。夫の収入だけでは生活できないので今の仕事を続けたいが、異動にも差別があり、夫婦でいつも一緒に生活ができるよう配慮されている方もいれば、全くされていない方もいる。今の状況は「リストラ」と同じ。（公務・香川）

◆産休・育休をとった女性職員の職場復帰、また休職中のケアについてもっとフォローアップしてほしい。職場と休職者をつなげるやりとりや、公的団体から支援、技術取得についての補助をもっとしてほしい。職場が技術系なので、育休などを取得すると技術が遅れないか不安。（民間・宮崎）

◆制度があっても活用できなければ意味がない。同時に環境を整えることも必要。育児休業も「子が三歳になるまで」取得できても、その時点で子供を預けられる場所が見つかるわけではない。保育園も入園させやすい時期や年齢がある。地域差もある。職員本人にとっても休業中

は情報が一切入ってこない状況では落ち着いて休業してもらえない。復帰しても「浦島太郎」になることは目に見えている。全て個人の努力や周囲の善意に頼らざるを得ない現状はいかがなものか。少しでもそれを緩和させようと、早めの復帰、部分育児休業の取得をと思っても希望する時期・場所に戻ることは難しく、また、人員の問題等もあり部分育児休業の取得もままならない。いろいろな制度が実現してきているのにそれをうまく利用できないのは非常にもったいない。私自身、今仕事を続けていられるのも制度のお陰ではなく、周囲の方々の善意によるものだとは強く感じている。(公務・東京)

◆我々の職場は比較的新しい職場であるので、男女差別等特に感じることもなく、ありがたいと思う。ただ、全国転勤を余儀なくされるため、女性が結婚し出産するにあたっては、勤務を続けづらいと感じられる。また、専門職であるため人員の補充が難しいにも関わらず、育休要員が全国で10名程度とは信じがたい状況である。親元にいられるわけでもなく、子供のことを考えると、最大限3年の育休を取りたいところであるが、職場の欠員状況等を考えるとそれも難しい話。結局は辞めざるを得なくなっているのに、他の男性職員からあまりいいように思われぬのが現状でしょうか。男女共同参画とか、少子化対策と声高に言っている割には公務員でこれですから、まだまだ遠い話ですね。(公務・愛知)

◆人員が恒常的に不足しているので育児をする上で、育休の取得が難しく、厳しい現状。育児短縮勤務の制度も取得に関して柔軟な対応がされず、子育てをしながらの勤務に不安がある。1才・2才などの年子や双子などの3才未満の子どもが2人いる場合、勤務に影響がない範囲で、夫婦で(子ども1人に対し、大人1人)短縮勤務が認められるようになって欲しい。歩くことがおぼつかない子ども2人の保育園通園は大変。(公務)

◆将来出産を考えたときに不安なのは出産前のことではなく、出産後のこと。何が不安かという、金銭的問題ではなく施設の問題。今子育てをしながら働いている同僚から話を聞くと、保育園等は子供が病気になると預かってくれないそうだ。近くに両親等頼れる人がいる場合は近くに頼れる人がいない人に比べて仕事を休まずにすむということで問題は結局「看護を頼める人がいない」→「仕事を休む」→「職場に迷惑がかかる」→「よく思わない職員がいる」→「やめたくないけどやめざるを得なくなる」という結果に向かう。今は育児休業が3年まで認められていますがそれができる職場ばかりでもない。そういうことを考えると施設が必要だと思う。病院が併設しており、病気の時でも預かってもらえる施設が……。最近では駅周辺の整備が行われているところがたくさんあるように思う。そういった駅ビル国または市町村主導の保育園等をつくったらどうかと思う。今国はお金の面でいろいろな対策をしていますが、それだけが問題ではないことをわかってほしい。(公務・福岡)

◆産休・産後休暇の延長。つわり等妊娠障害に係る措置を制度化すること。職場内に保育施設を設置する事、又は地域の保育施設の確保。更年期障害に係る休暇の制度化。婦人科検査の導入。(公務・宮崎)

男女平等・セクハラについて

◆人数の少ない職場では、セクハラ、パワハラやモラルハラスメントが訴えにくい。(民間・京都)

◆女性職員の月40時間以上(男性職員は80時間)の残業に対してだけ、上司が理由書を作成する制度をやめていただきたい。(公務・山口)

- ◆介護の仕事上、女性は入浴・排泄の際、男女問わず介護するが、男性は女性を介護できないことが多く、その際は、少ない女性だけで仕事をしなければならないため大変。（公務・大分）
- ◆女性が多い職場なので、男性も働きやすい職場をつくることを考えていかなければならない。例えば、更衣室や休憩室などでも、男性職員が使いにくい実態がある。また、男性職員も気兼ねなく育休制度の取得ができる雰囲気づくりをすすめていくことも大切。（民間・岡山）
- ◆お茶くみを完全に廃止してほしい。来客時は男性職員もお茶だしをしてほしい。（公務・愛媛）
- ◆職場の上司の「テメエ、バカ、デブ、更年期！」などの暴言でストレス。（公務・千葉）
- ◆管理職のパワハラはひどい。異動の強要や指導という名の脅しで、病気になりそうな人もいる。（公務・東京）
- ◆平気でおばあさんと言ったり、呼び捨てで名前を呼ぶ幹部、セクハラ、パワハラで問題になった幹部がそのまま配置される状況。こういう職場だからこそ、女性が登用されなければ変わらないとつくづく感じる。（民間・広島）
- ◆男性の家事・育児にかかる時間が極端に少ない。私の夫もフリーで働いていたときは家事を1/3くらいは分担していたが、今年から会社に勤めるようになり、帰宅は遅くなり、平日は私がやっている。「家庭での役割も平等に」これが一番重要だと思う。（民間）
- ◆通称使用がまたできるようなもとの戻してほしい。将来業務が忙しくなるかもしれないからやめるという理由はないと思う。（民間・宮崎）
- ◆今の「男女平等」の職場は、生活や家庭、健康すら犠牲にして働くことを求めている。親の介護が必要でも、介護休暇が取れる状況ではなく、男女平等だからといって、当たり前のごとく単身赴任の話も出てくる。そのときどういう選択をするか悩む。（公務・東京）
- ◆女性の社会進出が進んだとはいえ、まだまだ男性の「片働き」も多いのでどうしても男性だけを「一家の大黒柱」とみなす風潮があると思う。そうした家庭を基準にすると「長時間労働＋高い賃金」となってしまうので、そうではなく、男女ともに適切な労働時間、そしてそれに見合う水準の平等な賃金を受け取る社会にシフトしていくべきではないかと思う。（公務・東京）
- ◆男性職員の意識改革をしてほしい。現在結婚1年目だが、課内の人に「今年は妊娠しないでくれ」とよく言われて傷つくことがしばしばある。育休、産休に代替職員を入れてくれればこのようなことを言われず、休暇に専念できると思う。（公務・愛知）
- ◆男女差別の目に見えない形が学歴差別。短大卒の9割が女性という点に目をつけ、平然と差別を行っている現実を是正して欲しい。（公務・福岡）
- ◆高校に勤務しているが、補習で夜遅くまで、また土日勤務しなければならないが、子育て・介護の負担の大きい女性には不利になることが多く、また、肩身も狭い。（公務・長野）
- ◆認知症の親のために成年後見制度を利用した。家庭裁判所、市町村役場、法務局、転々と動き回らなければ利用できない制度であることが分かった。その都度年休を使ったが、介護が必要な人のための制度なのに、年休をとらなければ利用できないことが理不尽に思えた。また、夫を扶養家族にして2年目に、なぜ扶養しているのか、これからの見通しも含め申立書を提出するよう求められた。妻を扶養している方も同様に提出しているのかと伺ったら、それはないとのこと。納得できなかった。（公務・長野）
- ◆職場での男女平等に比べ、家庭内の男女平等が遅れている。家事・育児は女性がやるものという意識が強く、女性の負担が増えている。（公務・長野）
- ◆勤務条件が男女平等なので、出産・育児中の転勤について、女性も制度的には男性と同条件。

男女にかかわらず、育児を主に担うものについては全国転勤から除外し、年齢にかかわらず勤務地を選択できる制度を作らない限り、仕事を続けることが困難。現状では、育児は主に女性の仕事となっている場合が多いため、仕事をとるか育児をとるかの選択を迫られている女性職員がほとんどである。実際に結婚後は仕事を続けられても単身赴任では子育ては非常に困難。

(公務・埼玉)

◆転勤も男女平等なのがむしろ不安。家庭を持ったときにかえって働けなくなる。(公務・埼玉)

◆ボディタッチがあるもの、そうでないもの、言動によるもの、環境によるものなど、セクハラの実態をもっと真剣に受け止めてもらいたい。状況や程度に差こそあれ、それでもセクハラという事実によって仕事の進め方や学び方に必ず問題が生じることは間違いない。あまりにもこのような問題についての対処方法が幼稚であるように感じる。(公務・香川)

◆当局のポジティブアクションに対する姿勢が全く見えてこない。団塊世代の大量退職時代を迎えるにもかかわらず「いつ、どこに、どのくらいの期間」異動していたかこだわりそれを基準として「任用の公平性」を保つとしている。女性の昇任という点のみに着目すれば前進するどころか 15 年前と同じもしくはそれより後退している。確かに職場環境は年々厳しくなる一方だが、家族的責任を果たすために「転勤」を伴う昇任が遅れた者に対して真の意味でのポジティブアクションを講じるべきだ。職員のモチベーション、志気を低下させる発言を平気で行う当局の見識を疑う。メンタルヘルスをおびやかす可能性についての認識すらない。こんな組織で働いているのかと思うのと情けないとしかいえない。(公務・広島)

◆セクハラで訴えても加害者は処分にならないし、人事異動には差別があるし、人員削減で生理休暇すら取れない。ここの職場にいても不満やストレスばかりなので辞めたいと思うことが多い。(公務・北海道)

◆女性の職場に男性が増えてきたことは、良い面もあり、悪い面もある。女性は男性より体力が劣るなどあるため、男性はそのことに気が付いてほしい。気が付いても知らん顔している人もいる。そんな男性看護師は来ない方が良い。もともとは女性の職場だったのだから。(民間・大分)

◆憲法・国家公務員法において男女平等が保障されているはずなのに、未だに昇任等において、個人の能力の差ではなく男女の性別によって差をつけられている。国家公務員でさえこのような状況である。何とか改善した職場にしたい。(未組織・東京)

◆セクハラ(女だから果物をむけ、や、お茶を入れろ)(公務・栃木)

◆現在の職場で女性全員に対してセクハラと思われる発言を頻繁にする人がいる。(三段腹、太りすぎ、最近太った、年をとった、女らしくない、結婚できない等)女性同士ではみんな嫌だという話しはするが、どこかに訴えるほどではないと考えている様子。時々、他の男性職員から”訴えないの?”と言われる。組合に相談してみたいが、誰にどのように相談したらいいかわからない。自分の職場の女性担当には話しぶらい。(公務・千葉)

その他

◆女性の権利や制度の周知を計るため、現状の制度をまとめたリーフを毎年作成してほしい。我が職場ではトイレにはってあるため、皆の目にとまり、非常に周知のために有効。(公務・北海道)

◆公務員になりたくて、なりたくてやっと採用が決まったときには本当にうれしかった。採用当

初は、労働条件もよく、いろいろ楽しかったのに、このごろは人員削減やお給料も上がらないし……。自分の子どもに「公務員になったら？」とはとても言えない。なんだか残念。(公務・高知)

◆春闘の要求で、女性に対する均等待遇に取り組んだ単組がほとんどなかった。1 単組だけ改正均等法の主旨を遵守せよという要求を出したところがあったが、ほとんどのところでは、関心がなく無視されてしまう。(民間・東京)

◆婦人科検診の際に特別休暇が取得できないのはおかしい。制度化すべき。(公務・北海道)

妊娠・出産・育児に関する実態調査報告



第2部 妊娠・出産・育児に関する実態調査報告

I 調査の実施概要

1. 調査の目的と背景

全労連女性部の妊娠・出産・育児に関する実態調査は、健康・労働実態等の調査とあわせ、1992年、1997年、2002年、そして今回2007年と4回目となりました。

2006年の男女雇用機会均等法の改正で「妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いが禁止されました。

2006年5月30日厚生労働省が発表した06年度に労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談についての結果は、2万6,684件にものぼり、前回の同調査から引き続き増加しています。労働局雇用均等室における個別紛争解決の援助では、同調査では「妊娠・出産等を理由とする事案が最多」であり、「退職勧奨や解雇・雇止めに関するものうち、妊娠・出産等を理由とする事案は約9割と報告されています。育児介護休業法の改正、均等法の改正、次世代育成対策推進法の制定などの法律の整備がおこなわれてきましたが、「妊娠・出産を機に約7割の女性が仕事を辞める」実情はいまだ改善されません。女性をめぐる情勢は、以前にも増して厳しくなり、働きながら産み育てることが困難になってきています。今回の実態調査では、妊娠・出産にともなう女性労働者をとりまく状況を明らかにし、今後現状を打開していく運動の資料にしていきたいと考えます。

2. 調査実施時期

2007年1月～3月中心に

3. 調査対象者

2001年以降に妊娠・出産した正規労働者

4. 集約数

14 単産・その他組合及び労働組合未加入者

47 都道府県

合計 1800 名

単産別

建交労	自交総連	生協労連	全労連全国一般	全印総連	映演総連	日本医労連	福祉保育労	国公労連
3	1	48	23	22	2	160	49	738
自治労連	全教	郵産労	殊法人労連	出版労連	その他労組	組合未加入	無回答	合計
489	91	4	9	8	42	67	44	1800

都道府県別

北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬
60	19	73	9	21	10	25	18	8	9
埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟	富山	石川	福井	山梨	長野
96	92	270	33	30	38	25	8	13	24
岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山
41	63	69	14	33	46	92	58	21	25
鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡
12	12	44	31	26	6	15	56	8	58
佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄	無回答	合計	
30	57	19	36	10	9	21	7	1800	

Ⅱ 調査回答者の概要

1. 職種

一般事務職	外交・営業	工場・生産現場	マスコミ現場	その他現業	販売員・店員	教職員	保育士
772 (42.9)	14 (0.8)	5 (0.3)	4 (0.2)	21 (1.2)	8 (0.4)	142 (7.9)	123 (6.8)
看護師	学童保育 指導員	介護福祉 労働者	研究職	その他 専門職	運輸・交通	その他	無回答
254 (14.1)	7 (0.4)	15 (0.8)	13 (0.7)	370 (20.6)	9 (0.5)	29 (1.6)	14 (0.8)
計							
1800 (100.0)							

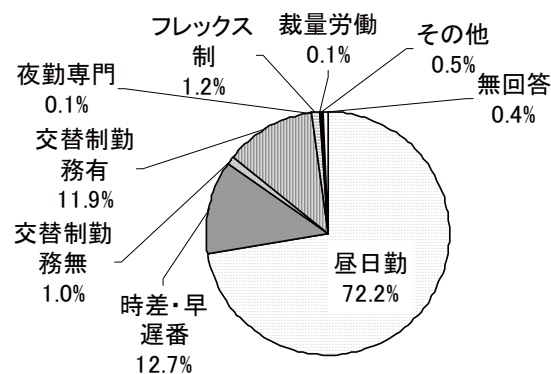
集約の単産割合は、国公労連 41%、自治労連 27%、医労連 8%、全教 5%、福祉保育労 2.7%、生協労連 2.6%、その他合計で 16.4% となっており、国公労連、自治労連、全教で 1318 人（73%）をしめ、回答数 7 割以上が公務職場からの集約となっている。

職種別では一般事務職が 42.9% と一番多く、次いで看護師 14.1%、教職員 7.9% となっている。

「工場・生産現場」「マスコミ現場」「販売員・店員」「学童保育指導員」「研究職」「運輸・交通」は集約数が 1% に満たないため、今回職種比較からはずした。

2. 勤務形態

勤務形態については「昼日勤」が全体の 72.2% と最も多く、次いで「時差、早遅番」12.7%、「交替制勤務有」11.9%、となっている。職種別に見ると、保育士は 88.6% が「時差、早遅番」勤務であり、看護師 71.3%、国家公務員専門職 58.7%、介護福祉労働者 33.3% が「交替制勤務有」であった。夜勤の有無については今回質問していないので不明だが、「交替制勤務有」には相当数夜勤勤務が入っていると思われる。

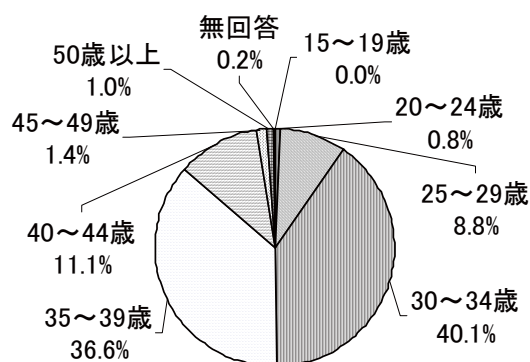


▲ 図 B 回答者の勤務形態 ▲

3. 年齢

全体の年齢層は、30～34 歳 40.1%、35～39 歳 36.6%、40～44 歳 11.1% であった。6 年以内に妊娠・出産体験者を対象としているため 8 割近くが 30 歳代となった。

年齢層を 25～34 歳の範囲で見た時、前回は 60.7% であったが、今回は 48.9% となっている。また 35～44 歳で見ると、前回 35.2%、今回 47.7% となり、前回より年齢層が高い傾向が見られる。職種別では昨年との大きな変化は見られなかった。



▲ 図 C 回答者の年齢 ▲

4. 同居の家族

	一人住まい	夫婦のみ	夫婦と子ども	三世代以上	自分・親・兄弟	自分と子	自身単身赴任	無回答	計
全体	27 (1.5)	40 (2.2)	1366 (75.9)	298 (16.6)	10 (0.6)	49 (2.7)	2 (0.1)	8 (0.4)	1800 (100.0)
昼日勤	10 (0.8)	24 (1.8)	1009 (77.7)	205 (15.8)	10 (0.8)	36 (2.8)	2 (0.2)	3 (0.2)	1299 (100.0)
時差、早遅番	3 (1.3)	6 (2.6)	185 (81.1)	29 (12.7)	0 (0.0)	5 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	228 (100.0)
交替制勤務無	0 (0.0)	1 (5.6)	11 (61.1)	6 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
交替制勤務有	14 (6.5)	9 (4.2)	131 (61.2)	52 (24.3)	0 (0.0)	6 (2.8)	0 (0.0)	2 (0.9)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (81.0)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (88.9)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	8 (100.0)

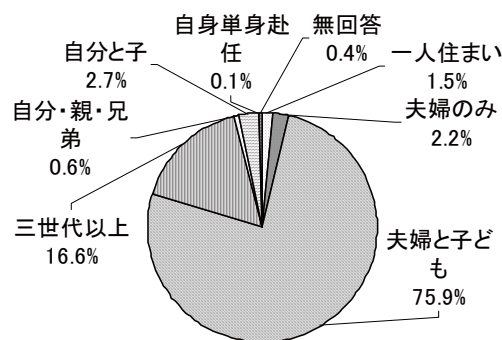
同居家族については、「夫婦と子ども」が一番多く 75.9%、次いで「三世代以上」が 16.6%と前回の割合と大きな変化は見られなかった。

5. 子どもの数

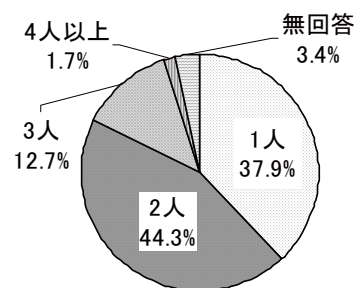
子どもの数は「2人」が 44.3%、「1人」が 37.9%、「3人」が 12.7%、「4人」が 1.7%となった。

6. 片道の通勤時間

片道の通勤時間は「30分程度」が 32.3%、「15分程度または未満」が 29.2%であり、片道の通勤時間 30分以内を合計すると 61.5%であった。



▲ 図D 回答者の同居家族 ▲



▲ 図E 回答者の子ども数 ▲

Ⅲ 調査結果の概要

1. 過去の流産経験

全体では、流産した経験は「ない」が 79.2%、「1 回ある」が 15.9%となった。5 人に一人は流産を経験している。職種別では、回答数が少ないので傾向としてだが、2 桁以上の回答があった職種では、研究職で「ない」が少なく 61.5%だった。勤務形態別では、2 桁以上の回答があった勤務形態についてみると、フレックステルで「ない」が少なく 61.9%となった。

2. 妊娠の状況について

全体では、「順調」と答えた人は、32.9%だった。症状が出た人は、「貧血」36.6%、「つわりがきつい」35.7%「むくみ」29.9%などとなった。「切迫流産」19.2%、「切迫早産」15.7%も 1 割以上となった。

3. 出産の状況

全体では、正常出産は 71.2%、異常出産は 23.8%で、5 人に 1 人は異常出産という結果だった。

異常出産と回答した 428 人については、「帝王切開」が最も多く 58.2%、次いで(陣痛微弱) 21.3%、「鉗子・吸引分娩」20.6%となった。

4. 生まれた子どもの状況

全体では、「正常」86.7%、「未熟児」4.4%、「その他の異常がある」3.0%となった。

5. 「産前・産後休暇」の取得期間

産前休暇は労基法では予定日の 6 週間前となっている。本調査では、全体では、「8 週間程度」が最も多く、34.9%、次いで「6 週間程度」が 33.1%となった。

産後休暇は、労基法では、8 週間となっている。本調査では、全体では「8 週間程度」が最も多く 75.2%、次いで「10 週間以上」14.0%となった。法律が強制休暇としている 6 週間に満たない可能性のある「6 週間以下」が 0.8%だった。

産前休暇を規定以下しかとらなかった 247 人についてみると、理由としては、「出産が早まった」が最も多く 77.3%、次いで「仕事や職場の都合で請求しなかった」が 14.2%、「請求したが認められなかった」1.2%と、自己都合でなく職場の都合によるものが 1 割を超えている。また、「収入など個人的な理由で請求しなかった」も 3.2%となっている。

産後休暇を 8 週間未満しかとらなかった(とれなかった) 47 人についてみると、無回答が多いが、理由としては、「産前と通算制で出産が遅れた、または産前に多くとった」が最も多く 19.1%だった。

6. 労働基準法の妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業免除、他の軽易な業務への転換の実態

「もともと時間外労働はない」が全体では、23.6%となった。これを除き、実際に時間外労働に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が 48.2%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が 30.8%にもぼっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が 1 割、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 2.5%となった。

「もともと休日労働はない」が全体では、56.2%となった。これを除き、実際に休日労働に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が 50.7%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で

請求しなかった」が 22.2%にもものぼっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が約 15%、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 2.3%となった。

「もともと深夜業はない」が全体では、73.1%となった。これを除き、実際に深夜業に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が 47.1%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が 22.5%にもものぼっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が 1 割、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 4.3%となった。

軽易作業得の転換の有無の問いについては、全体では、「もともと転換を必要としない仕事だった」が 51.0%となった。これを除いた割合では、「ほぼ転換された」が 29.9%、「一定期間転換された」9.4%だったが、「職場の事情で変われず請求しなかった」24.1%、「自分がその仕事をしたかったので請求しなかった」が 15.7%だった。「転換できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が 2 割弱、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 1.1%となった。

7. 産休終了後、子どもが1歳までの育児への対応

全体では、「育児休業をとった」が最も多く、81.3%、次いで「育児時間をとった」17.3%となった。職種別では、「育児休業をとった」が少なかったのは、研究職 61.5%、介護福祉労働者 66.7%だった。「育児時間を取った」は、介護福祉労働者で 40.0%、「勤務時間を短縮した・短時間勤務にした・部分休業をとった」は、研究職で 15.4%と多かった。

育児休業の取得期間・取得理由は全体では、「ほぼ1歳まで」が 51.3%と半数を占め、次いで「1歳半まで」11.9%、「8ヶ月程度」9.8%となった。民間の場合、1歳まで（保育所入所を希望しているが入所できない場合は1歳6か月まで）、公務員の場合、請求に応じて3歳未満まで育児休業を取得することが可能である。育児休業の取得理由は全体では、「自分の手で育てたかった」が最も多く 82.4%となった。

育児休業をとらない、または期間を短縮した理由は「育児休業を希望通りの期間取得した人」の人数が不明なので、全回答者を分母にして傾向を分析した。全体では、「休業中の所得保障が少ない」が 25.3%と最も多く、次いで「育児休業明けに保育所に年度途中入所できないから」が 12.4%となった。

育児時間は「ほとんど毎日とれた」が全体では、最も多く 68.8%、次いで「7~8割くらいの日はとれた」16.1%となり、「1時間程度またはそれ以上」が最も多く 68.5%、次いで「45分程度」13.8%となった。

8. 均等法改正による妊産婦の通院休暇、通勤緩和措置、休憩時間や作業制限等の実態

通院休暇は全体では、「必要回数をほぼとった」が最も多く 30.4%、次いで「何度かとった」18.7%、「勤務日でない日に通院したので必要なかった」18.3%、「通院休暇を知らなかった」13.6%となった。

通勤緩和のための時間短縮措置は全体では、「通勤緩和を必要としない交通状況だった」が 38.5%と最も多く、次いで「ほぼ全期間とった」23.3%、「通勤緩和の権利を知らなかった」11.3%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」10.7%となった。

妊娠中の休憩時間の延長・回数の増加は全体では、「妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった」が 37.8%と最も多く、次いで「この措置を知らなかった」33.0%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」17.7%となった。

妊娠中、作業の制限・勤務時間の短縮・休業等は、全体では、「妊娠中の健康状況がこうした措置を必要と

しなかった」が 40.6%と最も多く、次いで「この措置を知らなかった」18.9%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」18.1%となった。

9. 育児休業法・労基法改正による小学校就学始期までの深夜業・時間外労働等の免除措置

小学就学前の子をもつことによる深夜業の免除は、全体では、「もともと深夜業はない」が 71.9%となった。これを除いた割合では、「ほぼ免除されている」が 20.1%、「一定期間ときどきは免除されている」3.1%、「夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない」21.8%だったが、「職場の事情で請求していない」18.4%、「免除できることを知らなかった」という権利を知らなかった人が3割弱、わずかだが「請求したが認められなかった」という法律違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 3.1%となった。

小学就学前の子をもつことによる時間外労働の制限は全体では、「もともと月 24 時間、年 150 時間（公務員 360 時間）を超える時間外労働はない」が 56.2%となった。これを除いた割合では、「免除できることを知らなかった」が 45.0%と最も多く、次いで「職場の事情で請求していない」が 32.3%、「時間外労働は免除されている」が 12.0%となった。わずかだが「請求したが認められなかった」という法律違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 3.1%となった。

10. 育児休業制度の改善にむけてもっとも要求したいこと

全体では、「所得保障の増額」が最も多く 56.6%、次いで「代替要員の配置・原職復帰」42.7%となった（なお、調査票の選択肢、「代替要員の配置」と「原職復帰」が同じ番号となっていたためあわせて集計している）。「職場復帰のための情報提供・教育」23.3%、「男性の取得の促進」20.4%と、それぞれ2割を超えている。

11. 昨年一年間の年休取得日数

回答者 1357 人のうち、「16～20 日」が 41.2%と最も多く、次いで「11～15 日」21.7%、「6～10 日」15.2%となった。一般女性労働者の年休取得割合と比べると、育児期の女性労働者は「11 日以上」が 75.9%、一般女性労働者は 63.8%と育児期の女性労働者の方が 12.1 ポイント高い。

年休の使用目的は、全体では、「子どもの保育・授業参観・行事参加」が最も多く 72.9%、次いで「家族の病気」62.1%、「自分の病気」48.2%、「休養」31.9%、「旅行」25.8%となった。一般女性労働者と比較すると、子どもや家族のために年休を使う傾向が強いことがわかる。

職種別では、看護師で「休養」が 42.5%、その他現業で「自分の病気」が 71.4%と多いなどの傾向が見られた。

12. 子どもの病気のときの対応

昨年一年間、子どもが病気のため保育園等に預けられなかった日数回答者 1273 人のうち、全体では、「なし」は 4.5%で、「6～10 日」が最も多く 26.7%、「11～15 日」20.5%、「3～5 日」15.0%、「16～20 日」10.8%となった。

子どもが病気のために使った年次有給休暇日数は、回答者 1271 人のうち、全体では、「なし」は 9.3%で、「3～5 日」が最も多く 28.3%、「6～10 日」26.6%、「11～15 日」13.4%、「1～2 日」13.1%となった。68.1%は 10 日以内だが、11～20 日以内が 20.1%、21 日以上が 2.5%となった。職種別では、看護師は「なし」が最も多く 28.3%、次いで「1～2 日」23.4%となっている。

子どもが病気の際の看護は、全体では、「いずれかの親に頼む」53.3%、次いで「主として母親が休暇を

とることが多い」45.9%、「仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる」39.6%となった。父と母とのかかわりをみると、主に母が45.9%、父母は39.6%、主に父は2.2%と、母が中心だが、父母が約4割に近づいている。

子どもの比較的長期の病気や保育行事などで年休では足りずに欠勤したことの有無は、全体では、「ある」は2.8%、9割が「ない」と回答している。

13. 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

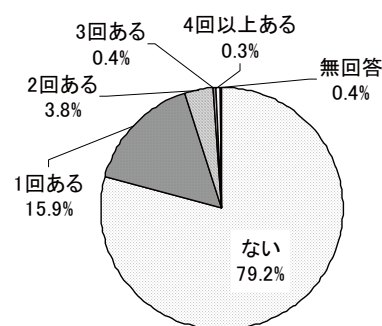
全体では、「休暇のとりやすい職場環境」が33.1%で最も多く、次いで「所定内労働時間の短縮」26.8%、「保育料など育児にかかわる負担軽減」26.4%、「保育や授業参観・行事参加の休暇」24.8%、「学童保育の充実」24.6%となった。

IV 妊娠・出産・育児に関する各項目ごとの報告

1. 過去に流産を経験したことがありますか

◆全体

ない	1回ある	2回ある	3回ある	4回以上	無回答	計
1426 (79.2)	286 (15.9)	68 (3.8)	7 (0.4)	6 (0.3)	7 (0.4)	1800 (100.0)



▲ 図1-1 流産経験の回数(全体) ▲

全体では、流産した経験は「ない」が79.2%、「1回ある」が15.9%となった。5人に一人は流産を経験している。職種別では、回答数が少ないので傾向としてだが、2桁以上の回答があった職種では、研究職で「ない」が少なく61.5%だった。勤務形態別では、2桁以上の回答があった勤務形態についてみると、フレックス制で「ない」が少なく61.9%となった。

◆職種別

	ない	1回ある	2回ある	3回ある	4回以上	無回答	計
一般事務職	614 (79.5)	128 (16.6)	24 (3.1)	3 (0.4)	1 (0.1)	2 (0.3)	772 (100.0)
外交・営業	12 (85.7)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他現業	15 (71.4)	6 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
販売員・店員	5 (62.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	112 (78.9)	21 (14.8)	6 (4.2)	1 (0.7)	2 (1.4)	0 (0.0)	142 (100.0)
保育士	101 (82.1)	18 (14.6)	4 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	123 (100.0)
看護師	191 (75.2)	44 (17.3)	12 (4.7)	2 (0.8)	2 (0.8)	3 (1.2)	254 (100.0)
学童保育指導員	4 (57.1)	2 (28.6)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	12 (80.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
研究職	8 (61.5)	3 (23.1)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他専門職	307 (83.0)	50 (13.5)	11 (3.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.3)	370 (100.0)
運輸・交通	6 (66.7)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
その他	21 (72.4)	6 (20.7)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (100.0)
無回答	12 (85.7)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

	ない	1回ある	2回ある	3回ある	4回以上	無回答	計
昼日勤	1025 (78.9)	213 (16.4)	46 (3.5)	5 (0.4)	5 (0.4)	5 (0.4)	1299 (100.0)
時差、早遅番	183 (80.3)	36 (15.8)	9 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	228 (100.0)
交替制勤務無	16 (88.9)	0 (0.0)	2 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
交替制勤務有	173 (80.8)	29 (13.6)	8 (3.7)	2 (0.9)	1 (0.5)	1 (0.5)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	13 (61.9)	6 (28.6)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	7 (77.8)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	7 (87.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

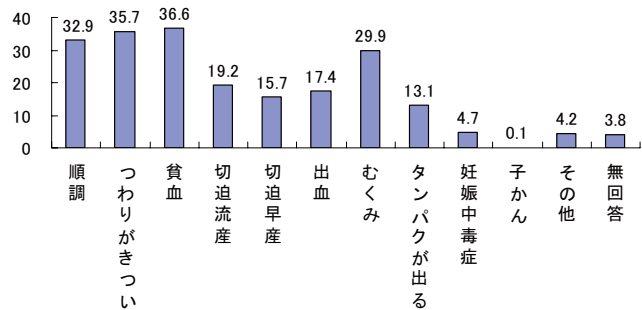
2. 妊娠の状況について(複数回答)

◆全体

順調	つわりが きつい	貧血	切迫 流産	切迫 早産	出血	むくみ	タンパク が出る	妊娠 中毒症	子かん	その他	無回答	計
593 (32.9)	643 (35.7)	658 (36.6)	345 (19.2)	282 (15.7)	314 (17.4)	538 (29.9)	235 (13.1)	85 (4.7)	2 (0.1)	76 (4.2)	69 (3.8)	1800 (100.0)

全体では、「順調」と答えた人は、32.9%だった。症状が出た人は、「貧血」36.6%、「つわりがきつい」35.7%、「むくみ」29.9%などとなった。

「切迫流産」19.2%、「切迫早産」15.7%も1割以上となった。



▲ 図2 妊娠中の異常(全体—複数回答) ▲

◆職種別

	順調	つわりが きつい	貧血	切迫 流産	切迫 早産	出血	むくみ	タンパク が出る	妊娠 中毒症	子かん	その他	無回答	計
一般事務職	251 (32.5)	269 (34.8)	290 (37.6)	132 (17.1)	122 (15.8)	124 (16.1)	241 (31.2)	99 (12.8)	36 (4.7)	1 (0.1)	35 (4.5)	19 (2.5)	772 (100.0)
外交・営業	2 (14.3)	5 (35.7)	5 (35.7)	3 (21.4)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産 現場	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ 現場	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	9 (42.9)	9 (42.9)	5 (23.8)	4 (19.0)	0 (0.0)	4 (19.0)	6 (28.6)	1 (4.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	21 (100.0)
販売員・ 店員	3 (37.5)	1 (12.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	58 (40.8)	50 (35.2)	51 (35.9)	23 (16.2)	17 (12.0)	23 (16.2)	39 (27.5)	16 (11.3)	1 (0.7)	0 (0.0)	7 (4.9)	7 (4.9)	142 (100.0)

保育士	48 (39.0)	41 (33.3)	53 (43.1)	32 (26.0)	18 (14.6)	28 (22.8)	37 (30.1)	15 (12.2)	10 (8.1)	0 (0.0)	9 (7.3)	2 (1.6)	123 (100.0)
看護師	71 (28.0)	105 (41.3)	94 (37.0)	65 (25.6)	63 (24.8)	52 (20.5)	89 (35.0)	43 (16.9)	17 (6.7)	1 (0.4)	6 (2.4)	11 (4.3)	254 (100.0)
学童保育 指導員	3 (42.9)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉 労働者	2 (13.3)	5 (33.3)	6 (40.0)	6 (40.0)	2 (13.3)	6 (40.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
研究職	8 (61.5)	3 (23.1)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	4 (30.8)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他 専門職	116 (31.4)	129 (34.9)	127 (34.3)	66 (17.8)	49 (13.2)	61 (16.5)	102 (27.6)	43 (11.6)	16 (4.3)	0 (0.0)	12 (3.2)	24 (6.5)	370 (100.0)
運輸・交通	2 (22.2)	4 (44.4)	3 (33.3)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	9 (100.0)
その他	13 (44.8)	10 (34.5)	8 (27.6)	3 (10.3)	3 (10.3)	5 (17.2)	7 (24.1)	2 (6.9)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (3.4)	2 (6.9)	29 (100.0)
無回答	4 (28.6)	7 (50.0)	6 (42.9)	4 (28.6)	2 (14.3)	3 (21.4)	3 (21.4)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

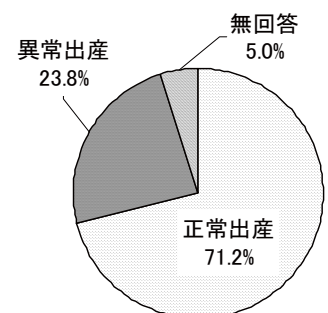
	順調	つわりが きつい	貧血	切迫 流産	切迫 早産	出血	むくみ	タンパク が出る	妊娠 中毒症	子かん	その他	無回答	計
昼日勤	434 (33.4)	457 (35.2)	465 (35.8)	238 (18.3)	189 (14.5)	221 (17.0)	383 (29.5)	160 (12.3)	54 (4.2)	2 (0.2)	54 (4.2)	41 (3.2)	1299 (100.0)
時差、 早遅番	79 (34.6)	82 (36.0)	92 (40.4)	52 (22.8)	39 (17.1)	47 (20.6)	61 (26.8)	33 (14.5)	15 (6.6)	0 (0.0)	12 (5.3)	6 (2.6)	228 (100.0)
交替制 勤務無	4 (22.2)	6 (33.3)	6 (33.3)	2 (11.1)	2 (11.1)	3 (16.7)	3 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
交替制 勤務有	63 (29.4)	85 (39.7)	76 (35.5)	45 (21.0)	48 (22.4)	39 (18.2)	70 (32.7)	31 (14.5)	11 (5.1)	0 (0.0)	6 (2.8)	20 (9.3)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	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)
フレックス 制	7 (33.3)	5 (23.8)	11 (52.4)	3 (14.3)	2 (9.5)	3 (14.3)	12 (57.1)	10 (47.6)	3 (14.3)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	3 (33.3)	4 (44.4)	5 (55.6)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	2 (25.0)	4 (50.0)	2 (25.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	8 (100.0)

3-①出産の状況

◆全体

正常出産	異常出産	無回答	計
1282 (71.2)	428 (23.8)	90 (5.0)	1800 (100.0)

全体では、正常出産は71.2%、異常出産は23.8%で、5人に1人は異常出産という結果だった。



▲ 図3-1 出産の状況(全体) ▲

◆職種別

	正常出産	異常出産	無回答	計
一般事務職	563 (72.9)	185 (24.0)	24 (3.1)	772 (100.0)
外交・営業	9 (64.3)	5 (35.7)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	16 (76.2)	4 (19.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
販売員・店員	4 (50.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	114 (80.3)	24 (16.9)	4 (2.8)	142 (100.0)
保育士	89 (72.4)	29 (23.6)	5 (4.1)	123 (100.0)
看護師	172 (67.7)	62 (24.4)	20 (7.9)	254 (100.0)
学童保育指導員	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	9 (60.0)	5 (33.3)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	10 (76.9)	3 (23.1)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他専門職	252 (68.1)	93 (25.1)	25 (6.8)	370 (100.0)
運輸・交通	4 (44.4)	1 (11.1)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	23 (79.3)	3 (10.3)	3 (10.3)	29 (100.0)
無回答	9 (64.3)	4 (28.6)	1 (7.1)	14 (100.0)

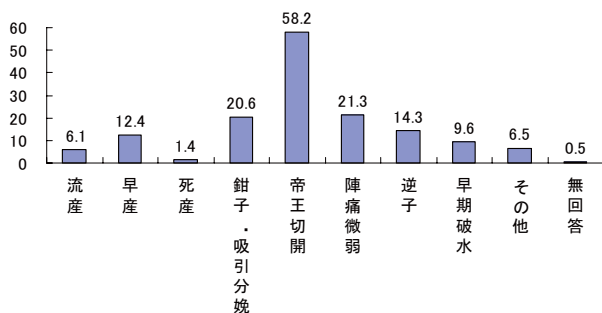
◆勤務形態別

	正常出産	異常出産	無回答	計
昼日勤	942 (72.5)	307 (23.6)	50 (3.8)	1299 (100.0)
時差、早遅番	166 (72.8)	51 (22.4)	11 (4.8)	228 (100.0)
交替制勤務無	13 (72.2)	3 (16.7)	2 (11.1)	18 (100.0)
交替制勤務有	132 (61.7)	56 (26.2)	26 (12.1)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	15 (71.4)	6 (28.6)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	6 (66.7)	3 (33.3)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	5 (62.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

3-②「異常出産」と答えた方はどのような異常がありましたか(複数回答)

◆全体

流産	早産	死産	鉗子・吸引分娩	帝王切開	陣痛微弱	逆子	早期破水	その他	無回答	計
26 (6.1)	53 (12.4)	6 (1.4)	88 (20.6)	249 (58.2)	91 (21.3)	61 (14.3)	41 (9.6)	28 (6.5)	2 (0.5)	428 (100.0)



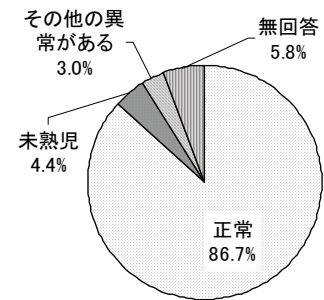
異常出産と回答した 428 人については、「帝王切開」が最も多く 58.2%、次いで「陣痛微弱」21.3%、「鉗子・吸引分娩」20.6%となった。

▲ 図3-2 異常出産の状況(全体—複数回答) ▲

4. 生まれた子どもの状況

◆全体

正常	未熟児	その他の異常がある	無回答	計
1561 (86.7)	80 (4.4)	54 (3.0)	105 (5.8)	1800 (100.0)



全体では、「正常」86.7%、「未熟児」4.4%、「その他の異常がある」3.0%となった。

▲ 図4 生まれた子どもの状況(全体) ▲

◆職種別

	正常	未熟児	その他の異常がある	無回答	計
一般事務職	677 (87.7)	35 (4.5)	25 (3.2)	35 (4.5)	772 (100.0)
外交・営業	13 (92.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	20 (95.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
販売員・店員	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	130 (91.5)	3 (2.1)	3 (2.1)	6 (4.2)	142 (100.0)
保育士	106 (86.2)	6 (4.9)	4 (3.3)	7 (5.7)	123 (100.0)
看護師	215 (84.6)	14 (5.5)	7 (2.8)	18 (7.1)	254 (100.0)
学童保育指導員	7 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	11 (73.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	12 (92.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	316 (85.4)	17 (4.6)	13 (3.5)	24 (6.5)	370 (100.0)
運輸・交通	5 (55.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	21 (72.4)	2 (6.9)	1 (3.4)	5 (17.2)	29 (100.0)
無回答	13 (92.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

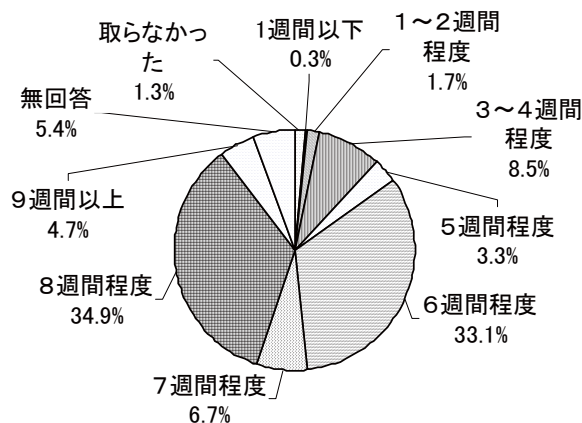
	正常	未熟児	その他の異常がある	無回答	計
昼日勤	1141 (87.8)	59 (4.5)	37 (2.8)	62 (4.8)	1299 (100.0)
時差、早遅番	198 (86.8)	8 (3.5)	8 (3.5)	14 (6.1)	228 (100.0)
交替制勤務無	16 (88.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.1)	18 (100.0)
交替制勤務有	171 (79.9)	12 (5.6)	6 (2.8)	25 (11.7)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	19 (90.5)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	7 (77.8)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	6 (75.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

5—①「産前休暇」の取得期間

◆全体

取らなかった	1週間以下	1～2週間程度	3～4週間程度	5週間程度	6週間程度	7週間程度	8週間程度	9週間以上	無回答	計
23 (1.3)	6 (0.3)	31 (1.7)	153 (8.5)	60 (3.3)	596 (33.1)	120 (6.7)	628 (34.9)	85 (4.7)	98 (5.4)	1800 (100.0)

労基法では予定日の6週間前となっている。本調査では、全体では、「8週間程度」が最も多く、34.9%、次いで「6週間程度」が33.1%となった。



▲ 図5-1 産前休暇の取得日数(全体) ▲

◆職種別

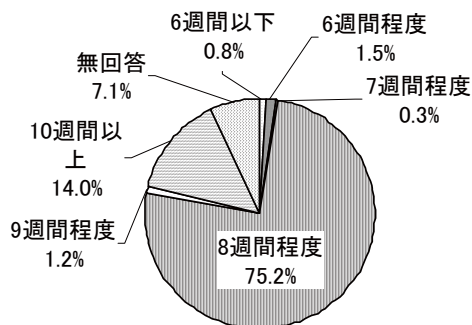
	取らなかった	1週間以下	1～2週間程度	3～4週間程度	5週間程度	6週間程度	7週間程度	8週間程度	9週間以上	無回答	計
一般事務職	8 (1.0)	2 (0.3)	19 (2.5)	62 (8.0)	29 (3.8)	294 (38.1)	49 (6.3)	244 (31.6)	34 (4.4)	31 (4.0)	772 (100.0)
外交・営業	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	3 (21.4)	1 (7.1)	6 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	4 (19.0)	1 (4.8)	12 (57.1)	1 (4.8)	2 (9.5)	21 (100.0)
販売員・店員	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	2 (1.4)	0 (0.0)	2 (1.4)	11 (7.7)	3 (2.1)	13 (9.2)	5 (3.5)	88 (62.0)	13 (9.2)	5 (3.5)	142 (100.0)
保育士	2 (1.6)	0 (0.0)	2 (1.6)	10 (8.1)	1 (0.8)	9 (7.3)	6 (4.9)	80 (65.0)	7 (5.7)	6 (4.9)	123 (100.0)
看護師	5 (2.0)	0 (0.0)	4 (1.6)	28 (11.0)	5 (2.0)	82 (32.3)	24 (9.4)	79 (31.1)	11 (4.3)	16 (6.3)	254 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	2 (28.6)	0 (0.0)	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	6 (40.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	1 (7.7)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (7.7)	4 (30.8)	1 (7.7)	1 (7.7)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	4 (1.1)	2 (0.5)	3 (0.8)	28 (7.6)	19 (5.1)	165 (44.6)	28 (7.6)	85 (23.0)	12 (3.2)	24 (6.5)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	1 (3.4)	6 (20.7)	1 (3.4)	15 (51.7)	1 (3.4)	4 (13.8)	29 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	8 (57.1)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

5-②.「産後休暇」の取得期間

◆全体

6週間以下	6週間程度	7週間程度	8週間程度	9週間程度	10週間以上	無回答	計
14 (0.8)	27 (1.5)	6 (0.3)	1353 (75.2)	21 (1.2)	252 (14.0)	127 (7.1)	1800 (100.0)

労基法では、8週間となっている。本調査では、全体では、「8週間程度」が最も多く75.2%、次いで「10週間以上」14.0%となった。法律が強制休暇としている6週間に満たない可能性のある「6週間以下」が0.8%だった。



▲ 図5-2 産後休暇の取得日数(全体) ▲

◆職種別

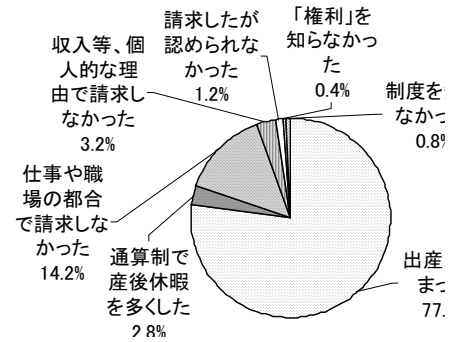
	6週間以下	6週間程度	7週間程度	8週間程度	9週間程度	10週間以上	無回答	計
一般事務職	4 (0.5)	12 (1.6)	1 (0.1)	619 (80.2)	9 (1.2)	89 (11.5)	38 (4.9)	772 (100.0)
外交・営業	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (50.0)	0 (0.0)	5 (35.7)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (47.6)	0 (0.0)	9 (42.9)	2 (9.5)	21 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
教職員	3 (2.1)	5 (3.5)	0 (0.0)	97 (68.3)	4 (2.8)	24 (16.9)	9 (6.3)	142 (100.0)
保育士	2 (1.6)	1 (0.8)	0 (0.0)	84 (68.3)	0 (0.0)	28 (22.8)	8 (6.5)	123 (100.0)
看護師	3 (1.2)	3 (1.2)	2 (0.8)	156 (61.4)	4 (1.6)	60 (23.6)	26 (10.2)	254 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)
介護福祉労働者	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	8 (53.3)	1 (6.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (76.9)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	1 (0.3)	4 (1.1)	0 (0.0)	316 (85.4)	2 (0.5)	20 (5.4)	27 (7.3)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	19 (65.5)	1 (3.4)	4 (13.8)	4 (13.8)	29 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (71.4)	0 (0.0)	3 (21.4)	1 (7.1)	14 (100.0)

5—③. 産前休暇を規定以下しかとらなかった(とれなかった)理由(とらなかった人が回答)

◆全体

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、個人的な理由で請求しなかった	請求したが認められなかった	「権利」を知らなかった	制度を知らなかった	計
191 (77.3)	7 (2.8)	35 (14.2)	8 (3.2)	3 (1.2)	1 (0.4)	2 (0.8)	247 (100.0)

産前休暇を規定以下しかとらなかった 247 人についてみると、理由としては、「出産が早まった」が最も多く 77.3%、次いで「仕事や職場の都合で請求しなかった」が 14.2%、「請求したが認められなかった」1.2%と、自己都合でなく職場の都合によるものが 1 割を超えている。また、「収入など個人的な理由で請求しなかった」も 3.2%となっている。

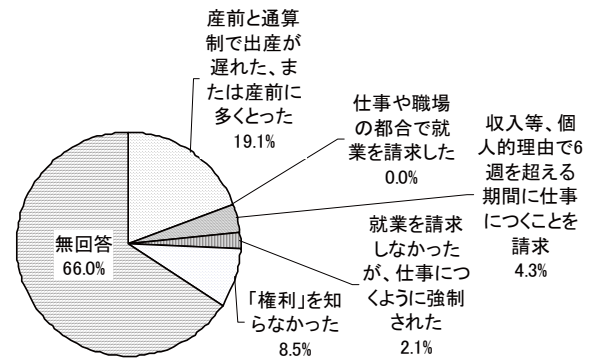


▲ 図5-3 産前休暇を規定以下しかとらなかった理由(全体) ▲

5—④. 産後休暇が 8 週間未満しかとらなかった(とれなかった)理由(とらなかった人が回答)

◆全体

産前と通算制で出産が遅れた、または産前に多くとった	仕事や職場の都合で 6 週を超える期間に仕事につくことを請求した	収入等、個人的理由で 6 週を超える期間に仕事につくことを請求した	就業を請求したが、仕事につくように強制された	「権利」を知らなかった	無回答	計
9 (19.1)	0 (0.0)	2 (4.3)	1 (2.1)	4 (8.5)	31 (66.0)	47 (100.0)



産後休暇を 8 週間未満しかとらなかった (とれなかった) 47 人についてみると、無回答が多いが、理由としては、「産前と通算制で出産が遅れた、または産前に多くとった」が最も多く 19.1%だった。

▲ 図5-4 産後休暇を 8 週間未満しかとらなかった理由(全体) ▲

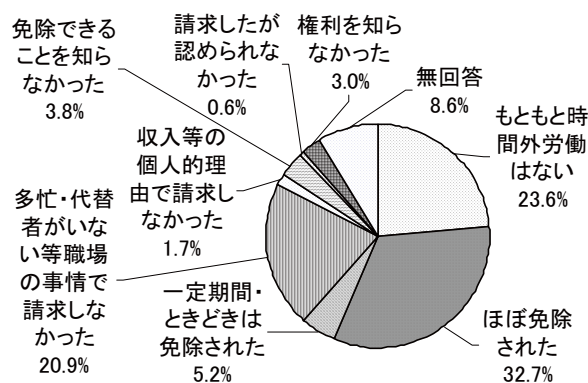
6. 労働基準法の妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業免除、他の軽易な業務への転換の実態

(A) 時間外労働免除

◆全体

	もともと時間外労働はない	ほぼ免除された	一定期間・ときどきは免除された	多忙・代替者なし等職場の事情で請求せず	収入等の個人的理由で請求せず	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	権利を知らなかった	無回答	計
全体の割合	424 (23.6)	589 (32.7)	94 (5.2)	376 (20.9)	30 (1.7)	68 (3.8)	10 (0.6)	54 (3.0)	155 (8.6)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		589 (48.2)	94 (7.7)	376 (30.8)	30 (2.5)	68 (5.6)	10 (0.8)	54 (4.4)		1221 (100.0)

全体では、「もともと時間外労働はない」が23.6%となった。これを除き、実際に時間外労働に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が48.2%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が30.8%にもなっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が1割、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も2.5%となった。



▲ 図6-1 妊産婦の時間外労働免除の実態(全体) ▲

◆職種別

	もともと時間外労働はない	ほぼ免除された	一定期間・ときどきは免除された	多忙・代替者なし等職場の事情で請求せず	収入等の個人的理由で請求せず	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	権利を知らなかった	無回答	計
一般事務職	201 (26.0)	251 (32.5)	27 (3.5)	189 (24.5)	16 (2.1)	18 (2.3)	2 (0.3)	19 (2.5)	49 (6.3)	772 (100.0)
外交・営業	1 (7.1)	6 (42.9)	2 (14.3)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)	14 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	12 (57.1)	5 (23.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	21 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	51 (35.9)	36 (25.4)	5 (3.5)	22 (15.5)	1 (0.7)	4 (2.8)	0 (0.0)	13 (9.2)	10 (7.0)	142 (100.0)
保育士	23 (18.7)	27 (22.0)	7 (5.7)	22 (17.9)	4 (3.3)	17 (13.8)	0 (0.0)	7 (5.7)	16 (13.0)	123 (100.0)
看護師	14 (5.5)	76 (29.9)	38 (15.0)	67 (26.4)	5 (2.0)	19 (7.5)	5 (2.0)	6 (2.4)	24 (9.4)	254 (100.0)
学童保育指導員	1 (14.3)	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	2 (13.3)	6 (40.0)	2 (13.3)	4 (26.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
研究職	1 (7.7)	8 (61.5)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	108 (29.2)	152 (41.1)	6 (1.6)	49 (13.2)	1 (0.3)	6 (1.6)	2 (0.5)	6 (1.6)	40 (10.8)	370 (100.0)
運輸・交通	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	6 (20.7)	10 (34.5)	2 (6.9)	7 (24.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	3 (10.3)	29 (100.0)
無回答	2 (14.3)	3 (21.4)	1 (7.1)	4 (28.6)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)	14 (100.0)

(B) 休日労働免除

◆全体

	もともと休日労働はない	ほぼ免除された	一定期間・ときどきは免除された	多忙・代替者なし等職場の事情で請求せず	収入等の個人的理由で請求せず	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	権利を知らなかった	無回答	計
全体の割合	1012 (56.2)	327 (18.2)	60 (3.3)	143 (7.9)	15 (0.8)	50 (2.8)	2 (0.1)	48 (2.7)	143 (7.9)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		327 (50.7)	60 (9.3)	143 (22.2)	15 (2.3)	50 (7.8)	2 (0.3)	48 (7.4)		645 (100.0)

全体では、「もともと休日労働はない」が56.2%となった。これを除き、実際に休日労働に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が50.7%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が22.2%にもものぼっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が約15%、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も2.3%となった。

(C) 深夜業の免除

◆全体

	もともと深夜業はない	ほぼ免除された	一定期間・ときどきは免除された	多忙・代替者なし等職場の事情で請求せず	収入等の個人的理由で請求せず	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	権利を知らなかった	無回答	計
全体の割合	1316 (73.1)	163 (9.1)	46 (2.6)	78 (4.3)	15 (0.8)	15 (0.8)	4 (0.2)	25 (1.4)	138 (7.7)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		163 (47.1)	46 (13.3)	78 (22.5)	15 (4.3)	15 (4.3)	4 (1.2)	25 (7.2)		346 (100.0)

全体では、「もともと深夜業はない」が73.1%となった。これを除き、実際に深夜業に該当した人がどのように対処したかをみると、「ほぼ免除された」が47.1%だったが、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」が22.5%にもものぼっている。「免除できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が1割、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も4.3%となった。

(D) 軽易作業への転換

◆全体

	転換を必要としない仕事	ほぼ転換された	一定期間転換された	職場の事情で請求せず	その仕事をしたいため請求せず	収入等の個人的理由で請求せず	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	権利を知らなかった	無回答	計
全体の割合	918 (51.0)	210 (11.7)	66 (3.7)	169 (9.4)	110 (6.1)	8 (0.4)	65 (3.6)	11 (0.6)	63 (3.5)	180 (10.0)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		210 (29.9)	66 (9.4)	169 (24.1)	110 (15.7)	8 (1.1)	65 (9.3)	11 (1.6)	63 (9.0)		702 (100.0)

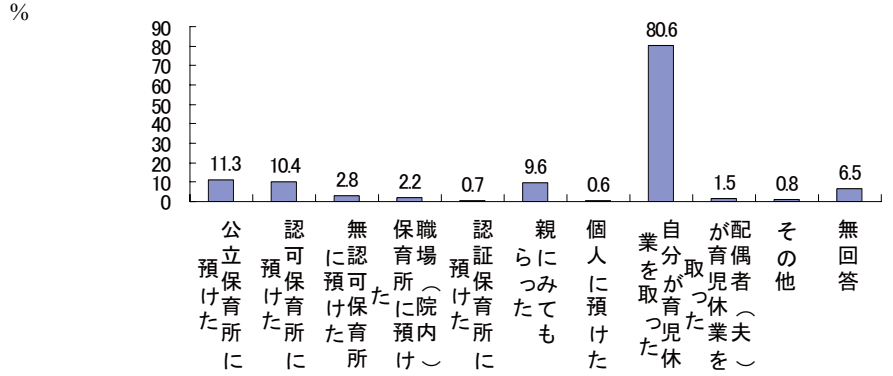
全体では、「もともと転換を必要としない仕事だった」が51.0%となった。これを除いた割合では、「ほぼ転換された」が29.9%、「一定期間転換された」9.4%だったが、「職場の事情で変われず請求しなかった」24.1%、「自分がその仕事をしたかったので請求しなかった」が15.7%だった。「転換できることを知らなかった」、「権利を知らなかった」など制度・権利を知らなかった人が2割弱、わずかだが「請求したが認められなかった」という労基法違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も1.1%となった。

7. 産休終了後、子どもが1歳までの育児への対応(複数回答)

◆全体

公立保育所に預けた	認可保育所に預けた	無認可保育所に預けた	職場(院内)保育所に預けた	認証保育所に預けた	親にみてもらった	個人に預けた	自分が育児休業を取った	配偶者(夫)が育児休業を取った	その他	無回答	計
204 (11.3)	187 (10.4)	51 (2.8)	39 (2.2)	13 (0.7)	172 (9.6)	11 (0.6)	1450 (80.6)	27 (1.5)	14 (0.8)	117 (6.5)	1800 (100.0)

全体では、「自分が育児休業を取った」が80.6%と最も多く、次いで「公立保育所に預けた」11.3%、「認可保育所に預けた」10.4%、「親にみてもらった」9.6%となった。



▲ 図7 子が1歳までの育児(全体—複数回答)

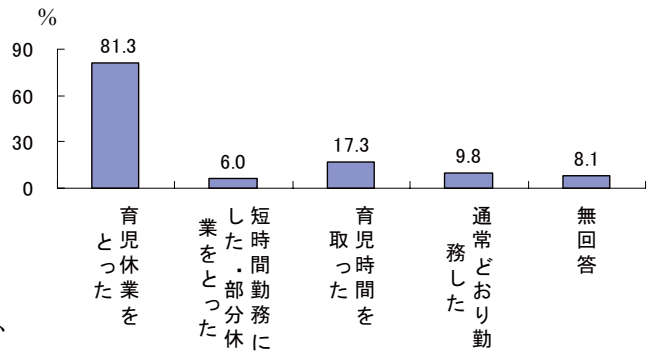
◆職種別

	公立保育所に預けた	認可保育所に預けた	無認可保育所に預けた	職場(院内)保育所に預けた	認証保育所に預けた	親にみてもらった	個人に預けた	自分が育児休業を取った	配偶者(夫)が育児休業を取った	その他	無回答	計
一般事務職	81 (10.5)	83 (10.8)	17 (2.2)	2 (0.3)	7 (0.9)	75 (9.7)	4 (0.5)	652 (84.5)	8 (1.0)	9 (1.2)	39 (5.1)	772 (100.0)
外交・営業	5 (35.7)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (78.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	2 (9.5)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (71.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (14.3)	21 (100.0)
販売員・店員	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (62.5)	0 (0.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	9 (6.3)	7 (4.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (5.6)	1 (0.7)	128 (90.1)	2 (1.4)	0 (0.0)	6 (4.2)	142 (100.0)
保育士	19 (15.4)	19 (15.4)	3 (2.4)	1 (0.8)	0 (0.0)	9 (7.3)	2 (1.6)	96 (78.0)	1 (0.8)	0 (0.0)	8 (6.5)	123 (100.0)
看護師	34 (13.4)	35 (13.8)	10 (3.9)	31 (12.2)	0 (0.0)	51 (20.1)	3 (1.2)	176 (69.3)	1 (0.4)	3 (1.2)	16 (6.3)	254 (100.0)
学童保育指導員	1 (14.3)	3 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	2 (13.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	6 (46.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	8 (61.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	34 (9.2)	30 (8.1)	12 (3.2)	2 (0.5)	3 (0.8)	16 (4.3)	1 (0.3)	301 (81.4)	14 (3.8)	2 (0.5)	32 (8.6)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	5 (17.2)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (75.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (13.8)	29 (100.0)
無回答	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	4 (28.6)	0 (0.0)	10 (71.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

8—①. 産休終了後、子どもが1歳までの労働の状況(複数回答)

◆全体

育児休業をとった	短時間勤務にした・部分休業をとった	育児時間を取った	通常どおり勤務した	無回答	計
1464 81.3	108 6.0	311 17.3	176 9.8	145 8.1	1800 100.0



全体では、「育児休業をとった」が最も多く、81.3%、次いで「育児時間を取った」17.3%となった。

職種別では、「育児休業をとった」が少なかったのは、研究職 61.5%、介護福祉労働者 66.7%だった。「育児時間を取った」は、介護福祉労働者で 40.0%、「勤務時間を短縮した・短時間勤務にした・部分休業をとった」は、研究職で 15.4%と多かった。

▲ 図8-1 子が1歳までの労働の状況(全体—複数回答) ▲

◆職種別

	育児休業をとった	短時間勤務にした・部分休業をとった	育児時間を取った	通常どおり勤務した	無回答	計
一般事務職	663 (85.9)	44 (5.7)	129 (16.7)	69 (8.9)	48 (6.2)	772 (100.0)
外交・営業	11 (78.6)	1 (7.1)	4 (28.6)	2 (14.3)	0 (0.0)	14 (100.0)
工場・生産現場	3 (60.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	3 (75.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	15 (71.4)	1 (4.8)	3 (14.3)	3 (14.3)	3 (14.3)	21 (100.0)
販売員・店員	3 (37.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	4 (50.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
教職員	124 (87.3)	3 (2.1)	14 (9.9)	7 (4.9)	8 (5.6)	142 (100.0)
保育士	93 (75.6)	2 (1.6)	31 (25.2)	14 (11.4)	12 (9.8)	123 (100.0)
看護師	186 (73.2)	24 (9.4)	62 (24.4)	36 (14.2)	21 (8.3)	254 (100.0)
学童保育指導員	7 (100.0)	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	10 (66.7)	0 (0.0)	6 (40.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	8 (61.5)	2 (15.4)	4 (30.8)	3 (23.1)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	302 (81.6)	25 (6.8)	42 (11.4)	33 (8.9)	37 (10.0)	370 (100.0)
運輸・交通	5 (55.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	20 (69.0)	3 (10.3)	3 (10.3)	2 (6.9)	6 (20.7)	29 (100.0)
無回答	11 (78.6)	0 (0.0)	4 (28.6)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

	育児休業をとった	短時間勤務にした・部分休業をとった	育児時間を取った	通常どおり勤務した	無回答	計
昼日勤	1091 (84.0)	84 (6.5)	207 (15.9)	104 (8.0)	87 (6.7)	1299 (100.0)
時差、早遅番	180 (78.9)	10 (4.4)	46 (20.2)	26 (11.4)	21 (9.2)	228 (100.0)
交替制勤務無	15 (83.3)	1 (5.6)	6 (33.3)	3 (16.7)	3 (16.7)	18 (100.0)
交替制勤務有	148 (69.2)	9 (4.2)	42 (19.6)	33 (15.4)	32 (15.0)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	14 (66.7)	3 (14.3)	7 (33.3)	6 (28.6)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	8 (88.9)	0 (0.0)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	5 (62.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	8 (100.0)

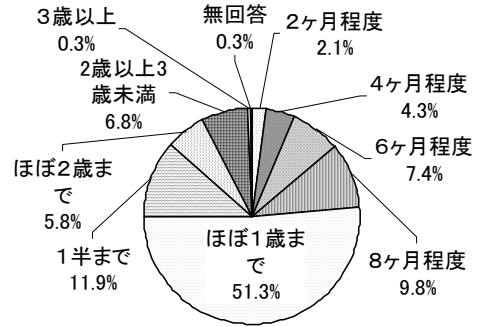
8—②. 育児休業の取得期間・取得理由(育児休業取得者が回答)

(A) 育児休業を取った期間

◆全体

2ヶ月程度	4ヶ月程度	6ヶ月程度	8ヶ月程度	ほぼ1歳まで	1歳半まで	ほぼ2歳まで	2歳以上3歳未満	3歳以上	無回答	計
31 (2.1)	63 (4.3)	108 (7.4)	143 (9.8)	751 (51.3)	174 (11.9)	85 (5.8)	99 (6.8)	5 (0.3)	5 (0.3)	1464 (100.0)

全体では、「ほぼ1歳まで」が51.3%と半数を占め、次いで「1歳半まで」11.9%、「8ヶ月程度」9.8%となった。民間の場合、1歳まで（保育所入所を希望しているが入所できない場合は1歳6か月まで）、公務員の場合、請求に応じて3歳未満まで育児休業を取得することが可能である。



▲ 図8-2 育児休業の取得期間(全体) ▲

◆職種別

	2ヶ月程度	4ヶ月程度	6ヶ月程度	8ヶ月程度	ほぼ1歳まで	1歳半まで	ほぼ2歳まで	2歳以上3歳未満	3歳以上	無回答	計
一般事務職	17 (2.6)	30 (4.5)	52 (7.8)	62 (9.4)	362 (54.6)	67 (10.1)	31 (4.7)	39 (5.9)	2 (0.3)	1 (0.2)	663 (100.0)
外交・営業	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	2 (18.2)	3 (27.3)	3 (27.3)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	8 (53.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
販売員・店員	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
教職員	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)	8 (6.5)	46 (37.1)	25 (20.2)	12 (9.7)	29 (23.4)	2 (1.6)	0 (0.0)	124 (100.0)
保育士	0 (0.0)	3 (3.2)	10 (10.8)	13 (14.0)	43 (46.2)	10 (10.8)	7 (7.5)	5 (5.4)	0 (0.0)	2 (2.2)	93 (100.0)
看護師	4 (2.2)	9 (4.8)	19 (10.2)	28 (15.1)	105 (56.5)	14 (7.5)	3 (1.6)	3 (1.6)	0 (0.0)	1 (0.5)	186 (100.0)
学童保育指導員	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	4 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	5 (50.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
研究職	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
その他専門職	5 (1.7)	13 (4.3)	16 (5.3)	24 (7.9)	146 (48.3)	48 (15.9)	26 (8.6)	22 (7.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	302 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (15.0)	0 (0.0)	14 (70.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (100.0)
無回答	1 (9.1)	2 (18.2)	0 (0.0)	1 (9.1)	6 (54.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)

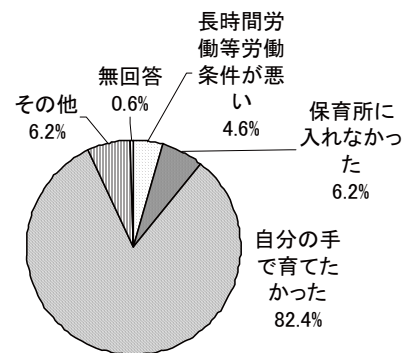
◆勤務形態別

	2ヶ月程度	4ヶ月程度	6ヶ月程度	8ヶ月程度	ほぼ1歳まで	1歳半まで	ほぼ2歳まで	2歳以上3歳未満	3歳以上	無回答	計
昼日勤	22 (2.0)	43 (3.9)	75 (6.9)	99 (9.1)	556 (51.0)	139 (12.7)	67 (6.1)	83 (7.6)	5 (0.5)	2 (0.2)	1091 (100.0)
時差、早遅番	3 (1.7)	7 (3.9)	15 (8.3)	21 (11.7)	98 (54.4)	15 (8.3)	11 (6.1)	9 (5.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	180 (100.0)
交替制勤務無	2 (13.3)	1 (6.7)	2 (13.3)	3 (20.0)	4 (26.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
交替制勤務有	4 (2.7)	8 (5.4)	12 (8.1)	17 (11.5)	82 (55.4)	15 (10.1)	5 (3.4)	3 (2.0)	0 (0.0)	2 (1.4)	148 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	0 (0.0)	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	6 (42.9)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
無回答	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

(B) 育児休業を取った主な理由

◆全体

長時間労働等労働条件が悪い	保育所に入れなかった	自分の手で育てたかった	その他	無回答	計
67 (4.6)	91 (6.2)	1206 (82.4)	91 (6.2)	9 (0.6)	1464 (100.0)



全体では、「自分の手で育てたかった」が最も多く 82.4%となった。

▲ 図8-3 育児休業の取得理由(全体) ▲

◆職種別

	長時間労働等労働条件が悪い	保育所に入れなかった	自分の手で育てたかった	その他	無回答	計
一般事務職	18 (2.7)	47 (7.1)	558 (84.2)	37 (5.6)	3 (0.5)	663 (100.0)
外交・営業	0 (0.0)	2 (18.2)	7 (63.6)	2 (18.2)	0 (0.0)	11 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (80.0)	3 (20.0)	0 (0.0)	15 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
教職員	6 (4.8)	3 (2.4)	106 (85.5)	9 (7.3)	0 (0.0)	124 (100.0)
保育士	4 (4.3)	3 (3.2)	80 (86.0)	4 (4.3)	2 (2.2)	93 (100.0)

◆勤務形態別

	長時間労働等労働条件が悪い	保育所に入れなかった	自分の手で育てたかった	その他	無回答	計
昼日勤	33 (3.0)	74 (6.8)	910 (83.4)	68 (6.2)	6 (0.5)	1091 (100.0)
時差、早遅番	11 (6.1)	7 (3.9)	149 (82.8)	11 (6.1)	2 (1.1)	180 (100.0)
交替制勤務無	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (86.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	15 (100.0)
交替制勤務有	20 (13.5)	6 (4.1)	115 (77.7)	6 (4.1)	1 (0.7)	148 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	0 (0.0)	2 (14.3)	10 (71.4)	2 (14.3)	0 (0.0)	14 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	1 (12.5)	0 (0.0)	6 (75.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)

看護師	24 (12.9)	6 (3.2)	142 (76.3)	13 (7.0)	1 (0.5)	186 (100.0)
学童保育 指導員	1 (14.3)	0 (0.0)	6 (85.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉 労働者	0 (0.0)	2 (20.0)	6 (60.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
研究職	0 (0.0)	2 (25.0)	5 (62.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
その他 専門職	13 (4.3)	21 (7.0)	247 (81.8)	18 (6.0)	3 (1.0)	302 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	1 (20.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 (5.0)	18 (90.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	20 (100.0)
無回答	1 (9.1)	2 (18.2)	8 (72.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)

無回答	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
-----	-------------	-------------	-------------	-------------	------------	--------------

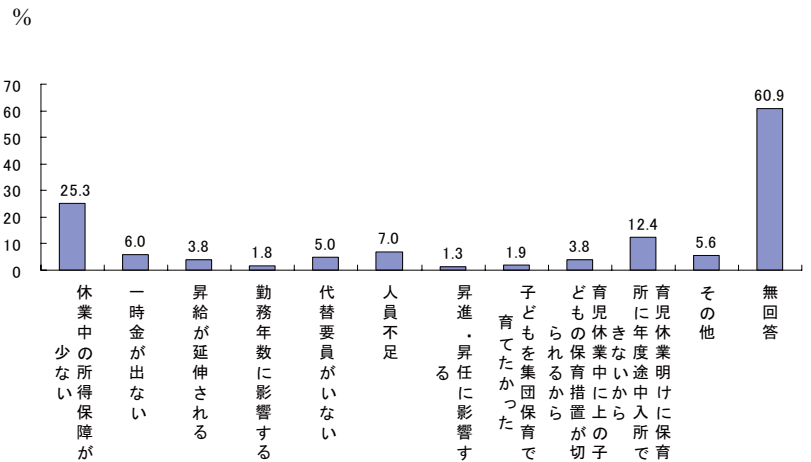
8—③. 育児休業をとらない、または期間を短縮した理由(3つ以内回答)

◆全体

休業中の所得保障が少ない	一時金が出ない	昇給が延ばされる	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	子どもを集団保育で育てたかった	育児休業中の上の子どもの保育措置が切られるから	育児休業明けに保育所に年度途中入所できないから	その他	無回答	計
456 (25.3)	108 (6.0)	68 (3.8)	32 (1.8)	90 (5.0)	126 (7.0)	23 (1.3)	34 (1.9)	69 (3.8)	223 (12.4)	101 (5.6)	1096 (60.9)	1800 (100.0)

「育児休業を希望通りの期間取得した人」の人数が不明なので、全回答者を分母にして傾向を分析した。

全体では、「休業中の所得保障が少ない」が25.3%と最も多く、次いで「育児休業明けに保育所に年度途中入所できないから」が12.4%となった。



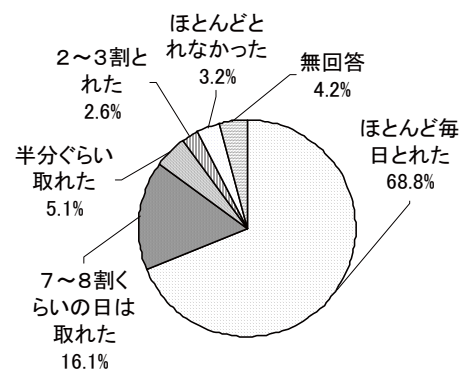
▲ 図8-4 育児休業をとらない・短縮の理由(全体-3つ以内回答) ▲

8—④. 育児時間の取得状況(育児時間取得者が回答)

(A) 育児時間は該当する勤務日のどのくらい取得できましたか

◆全体

ほとんど毎日とれた	7~8割くらいは取れた	半分くらい取れた	2~3割とれた	ほとんどとれなかった	無回答	計
214 (68.8)	50 (16.1)	16 (5.1)	8 (2.6)	10 (3.2)	13 (4.2)	311 (100.0)



▲ 図8-5 育児時間の取得状況(全体) ▲

全体では、「ほとんど毎日とれた」が最も多く68.8%、次い

で「7～8割くらいの日はとれた」16.1%となった。

◆職種別

	ほとんど毎日とれた	7～8割くらいの日は取れた	半分ぐらい取れた	2～3割とれた	ほとんどとれなかった	無回答	計
一般事務職	103 (79.8)	15 (11.6)	4 (3.1)	1 (0.8)	0 (0.0)	6 (4.7)	129 (100.0)
外交・営業	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
工場・生産現場	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
マスコミ現場	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他現業	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
教職員	5 (35.7)	2 (14.3)	1 (7.1)	1 (7.1)	4 (28.6)	1 (7.1)	14 (100.0)
保育士	21 (67.7)	6 (19.4)	1 (3.2)	0 (0.0)	1 (3.2)	2 (6.5)	31 (100.0)
看護師	34 (54.8)	16 (25.8)	5 (8.1)	3 (4.8)	2 (3.2)	2 (3.2)	62 (100.0)
学童保育指導員	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
介護福祉労働者	3 (50.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (100.0)
研究職	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他専門職	31 (73.8)	5 (11.9)	2 (4.8)	1 (2.4)	1 (2.4)	2 (4.8)	42 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
無回答	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)

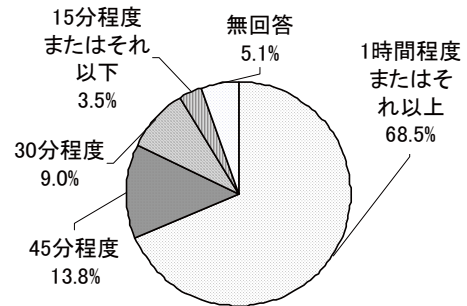
◆勤務形態別

	ほとんど毎日とれた	7～8割くらいの日は取れた	半分ぐらい取れた	2～3割とれた	ほとんどとれなかった	無回答	計
昼日勤	154 (74.4)	27 (13.0)	7 (3.4)	5 (2.4)	6 (2.9)	8 (3.9)	207 (100.0)
時差、早遅番	31 (67.4)	9 (19.6)	2 (4.3)	0 (0.0)	2 (4.3)	2 (4.3)	46 (100.0)
交替制勤務無	5 (83.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
交替制勤務有	19 (45.2)	11 (26.2)	5 (11.9)	2 (4.8)	2 (4.8)	3 (7.1)	42 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
フレックス制	2 (28.6)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
裁量労働	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)

(B) 育児時間は平均すれば一日あたりどのくらいとれましたか

◆全体

1時間程度またはそれ以上	45分程度	30分程度	15分程度またはそれ以下	無回答	計
213 (68.5)	43 (13.8)	28 (9.0)	11 (3.5)	16 (5.1)	311 (100.0)



全体では、「1時間程度またはそれ以上」が最も多く68.5%、次いで「45分程度」13.8%となった。

▲ 図8-6 1日の平均育児取得時間(全体) ▲

◆職種別

	1時間程度またはそれ以上	45分程度	30分程度	15分程度またはそれ以下	無回答	計
一般事務職	97 (75.2)	14 (10.9)	9 (7.0)	0 (0.0)	9 (7.0)	129 (100.0)
外交・営業	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
工場・生産現場	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他現業	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
販売員・店員	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
教職員	7 (50.0)	1 (7.1)	2 (14.3)	3 (21.4)	1 (7.1)	14 (100.0)
保育士	23 (74.2)	2 (6.5)	1 (3.2)	2 (6.5)	3 (9.7)	31 (100.0)
看護師	36 (58.1)	14 (22.6)	8 (12.9)	3 (4.8)	1 (1.6)	62 (100.0)
学童保育指導員	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
介護福祉労働者	2 (33.3)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (100.0)
研究職	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他専門職	31 (73.8)	5 (11.9)	3 (7.1)	1 (2.4)	2 (4.8)	42 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
無回答	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)

◆勤務形態別

	1時間程度またはそれ以上	45分程度	30分程度	15分程度またはそれ以下	無回答	計
昼日勤	148 (71.5)	26 (12.6)	17 (8.2)	5 (2.4)	11 (5.3)	207 (100.0)
時差、早遅番	33 (71.7)	5 (10.9)	2 (4.3)	3 (6.5)	3 (6.5)	46 (100.0)
交替制勤務無	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
交替制勤務有	24 (57.1)	7 (16.7)	6 (14.3)	3 (7.1)	2 (4.8)	42 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
フレックス制	1 (14.3)	3 (42.9)	3 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
裁量労働	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)

9. 均等法改正による妊産婦の通院休暇、通勤緩和措置、休憩時間や作業制限等の実態(1998年4月以降妊娠期間がかかった人が回答)

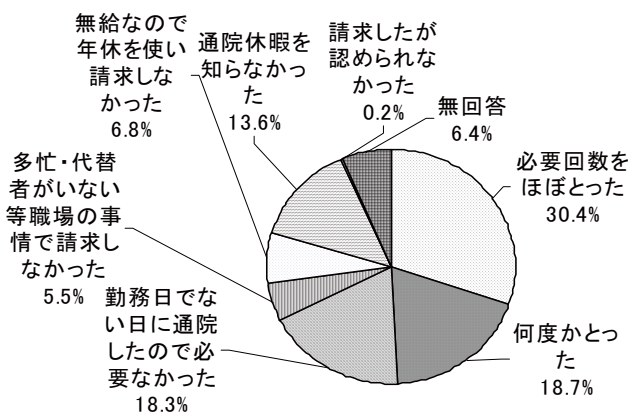
均等法改正により、1998年4月より、(A) 妊産婦の保健指導や健康診断のための通院休暇、(B) 妊娠中の通勤緩和のための時差出勤・勤務時間の短縮、(C) 医師等の指導により妊娠中の休憩時間の延長・回数の増加、(D) 医師等の指導により作業の制限・勤務時間の短縮・休業等の措置を取ることが定められた。

(A) 妊産婦の通院休暇

◆全体

必要回数をほぼとった	何度かとった	勤務日でない日に通院したので必要なかった	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので年休を使い請求しなかった	通院休暇を知らなかった	請求したが認められなかった	無回答	計
547 (30.4)	337 (18.7)	329 (18.3)	99 (5.5)	123 (6.8)	245 (13.6)	4 (0.2)	116 (6.4)	1800 (100.0)

全体では、「必要回数をほぼとった」が最も多く30.4%、次いで「何度かとった」18.7%、「勤務日でない日に通院したので必要なかった」18.3%、「通院休暇を知らなかった」13.6%となった。



▲ 図9-1 妊産婦の通院休暇の取得状況(全体) ▲

◆職種別

	必要回数をほぼとった	何度かとった	勤務日でない日に通院したので必要なかった	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給なので年休を使い請求しなかった	通院休暇を知らなかった	請求したが認められなかった	無回答	計
一般事務職	238 (30.8)	160 (20.7)	126 (16.3)	39 (5.1)	81 (10.5)	94 (12.2)	3 (0.4)	31 (4.0)	772 (100.0)
外交・営業	5 (35.7)	1 (7.1)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・生産現場	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	7 (33.3)	4 (19.0)	6 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	2 (9.5)	21 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (62.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
教職員	59 (41.5)	33 (23.2)	19 (13.4)	3 (2.1)	3 (2.1)	13 (9.2)	0 (0.0)	12 (8.5)	142 (100.0)
保育士	34 (27.6)	18 (14.6)	18 (14.6)	8 (6.5)	9 (7.3)	28 (22.8)	0 (0.0)	8 (6.5)	123 (100.0)
看護師	46 (18.1)	30 (11.8)	52 (20.5)	31 (12.2)	6 (2.4)	68 (26.8)	1 (0.4)	20 (7.9)	254 (100.0)
学童保育指導員	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	5 (33.3)	1 (6.7)	6 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	2 (13.3)	15 (100.0)

研究職	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	2 15.4	2 (15.4)	3 (23.1)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他 専門職	125 (33.8)	81 (21.9)	82 (22.2)	14 (3.8)	16 (4.3)	23 (6.2)	0 (0.0)	29 (7.8)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	3 (33.3)	0 (0.0)	3 (33.3)	9 (100.0)
その他	14 (48.3)	4 (13.8)	3 (10.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	3 (10.3)	0 (0.0)	4 (13.8)	29 (100.0)
無回答	6 (42.9)	1 (7.1)	3 (21.4)	0 (0.0)	2 (14.3)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

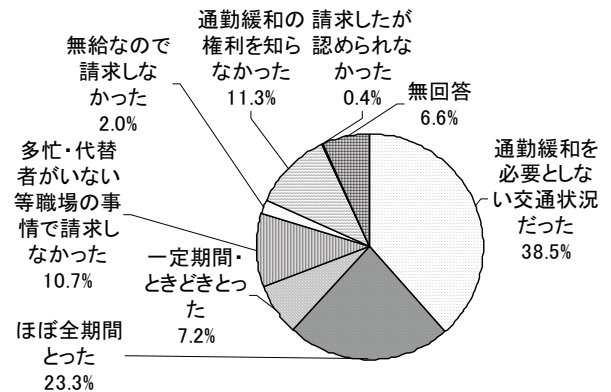
	必要回数を ほぼとった	何度かとっ た	勤務日でな い日に通院 したので必 要なかった	多忙・代替 者がいない 等職場の事 情で請求し なかった	無給なので 年休を使い 請求しなかつ た	通院休暇を 知らなかつ た	請求したが 認められな かった	無回答	計
昼日勤	436 (33.6)	264 (20.3)	229 (17.6)	55 (4.2)	96 (7.4)	149 (11.5)	3 (0.2)	67 (5.2)	1299 (100.0)
時差、 早遅番	62 (27.2)	38 (16.7)	45 (19.7)	14 (6.1)	18 (7.9)	35 (15.4)	0 (0.0)	16 (7.0)	228 (100.0)
交替制 勤務無	5 (27.8)	5 (27.8)	2 (11.1)	1 (5.6)	1 (5.6)	2 (11.1)	0 (0.0)	2 (11.1)	18 (100.0)
交替制 勤務有	25 (11.7)	27 (12.6)	49 (22.9)	26 (12.1)	7 (3.3)	51 (23.8)	1 (0.5)	28 (13.1)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	14 (66.7)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	1 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	3 (33.3)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	2 (25.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

(B)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

◆全体

通勤緩和を必 要としない交 通状況だった	ほぼ全期間と 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 利を知らなかつ た	請求したが認 められなかつ た	無回答	計
693 (38.5)	420 (23.3)	130 (7.2)	193 (10.7)	36 (2.0)	203 (11.3)	7 (0.4)	118 (6.6)	1800 (100.0)

全体では、「通勤緩和を必要としない交通状況だった」が38.5%と最も多く、次いで「ほぼ全期間とった」23.3%、「通勤緩和の権利を知らなかった」11.3%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」10.7%となった。



▲ 図9-2 妊産婦の通勤緩和の取得状況(全体) ▲

◆職種別

	通勤緩和を必要としない交通状況だった	ほぼ全期間とった	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	無回答	計
一般事務職	345 (44.7)	180 (23.3)	62 (8.0)	76 (9.8)	23 (3.0)	54 (7.0)	4 (0.5)	28 (3.6)	772 (100.0)
外交・営業	3 (21.4)	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	2 (14.3)	2 (14.3)	0 (0.0)	2 (14.3)	14 (100.0)
工場・生産現場	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	1 (25.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	11 (52.4)	3 (14.3)	1 (4.8)	1 (4.8)	0 (0.0)	3 (14.3)	0 (0.0)	2 (9.5)	21 (100.0)
販売員・店員	3 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
教職員	55 (38.7)	17 (12.0)	12 (8.5)	25 (17.6)	0 (0.0)	18 (12.7)	0 (0.0)	15 (10.6)	142 (100.0)
保育士	53 (43.1)	23 (18.7)	6 (4.9)	13 (10.6)	1 (0.8)	19 (15.4)	0 (0.0)	8 (6.5)	123 (100.0)
看護師	84 (33.1)	10 (3.9)	5 (2.0)	43 (16.9)	5 (2.0)	84 (33.1)	1 (0.4)	22 (8.7)	254 (100.0)
学童保育指導員	3 (42.9)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	7 (46.7)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	7 (53.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	13 (100.0)
その他専門職	96 (25.9)	168 (45.4)	34 (9.2)	25 (6.8)	3 (0.8)	15 (4.1)	1 (0.3)	28 (7.6)	370 (100.0)
運輸・交通	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	14 (48.3)	9 (31.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.4)	3 (10.3)	29 (100.0)
無回答	7 (50.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

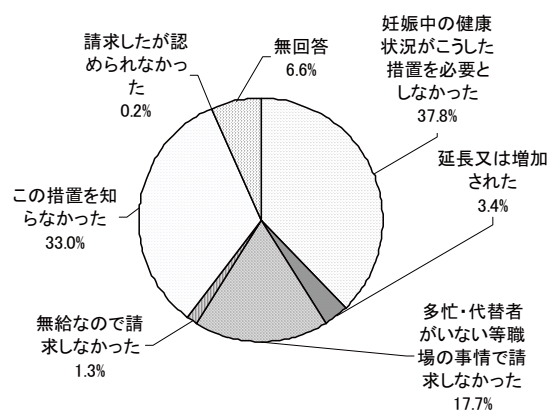
◆勤務形態別

	通勤緩和を必要としない交通状況だった	ほぼ全期間とった	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	無回答	計
昼日勤	519 (40.0)	361 (27.8)	98 (7.5)	121 (9.3)	28 (2.2)	99 (7.6)	6 (0.5)	67 (5.2)	1299 (100.0)
時差、早遅番	88 (38.6)	45 (19.7)	18 (7.9)	28 (12.3)	3 (1.3)	30 (13.2)	0 (0.0)	16 (7.0)	228 (100.0)
交替制勤務無	6 (33.3)	5 (27.8)	1 (5.6)	2 (11.1)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	3 (16.7)	18 (100.0)
交替制勤務有	65 (30.4)	4 (1.9)	7 (3.3)	38 (17.8)	4 (1.9)	67 (31.3)	1 (0.5)	28 (13.1)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	6 (28.6)	5 (23.8)	5 (23.8)	2 (9.5)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	5 (55.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

(C)妊娠中、休憩時間延長・回数の増加はなされましたか

◆全体

妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	延長又は増加された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給な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	無回答	計
681 (37.8)	61 (3.4)	319 (17.7)	24 (1.3)	594 (33.0)	3 (0.2)	118 (6.6)	1800 (100.0)



▲ 図9-3 妊娠中の休憩時間延長等の取得状況(全体) ▲

全体では、「妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった」が 37.8%と最も多く、次いで「この措置を知らなかった」33.0%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」17.7%となった。

◆職種別

	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	延長又は増加された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給な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	無回答	計
一般事務職	320 (41.5)	22 (2.8)	124 (16.1)	13 (1.7)	260 (33.7)	1 (0.1)	32 (4.1)	772 (100.0)
外交・営業	4 (28.6)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	7 (50.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・生産現場	3 (60.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	7 (33.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	10 (47.6)	0 (0.0)	3 (14.3)	21 (100.0)
販売員・店員	5 (62.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
教職員	52 (36.6)	6 (4.2)	30 (21.1)	1 (0.7)	41 (28.9)	0 (0.0)	12 (8.5)	142 (100.0)
保育士	36 (29.3)	4 (3.3)	28 (22.8)	0 (0.0)	48 (39.0)	0 (0.0)	7 (5.7)	123 (100.0)
看護師	59 (23.2)	9 (3.5)	54 (21.3)	3 (1.2)	108 (42.5)	1 (0.4)	20 (7.9)	254 (100.0)
学童保育指導員	2 (28.6)	0 (0.0)	2 (28.6)	0 (0.0)	3 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	7 (46.7)	2 (13.3)	4 (26.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	6 (46.2)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	4 (30.8)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
その他専門職	161 (43.5)	18 (4.9)	62 (16.8)	6 (1.6)	92 (24.9)	1 (0.3)	30 (8.1)	370 (100.0)
運輸・交通	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	4 (44.4)	0 (0.0)	3 (33.3)	9 (100.0)
その他	10 (34.5)	0 (0.0)	4 (13.8)	1 (3.4)	10 (34.5)	0 (0.0)	4 (13.8)	29 (100.0)
無回答	7 (50.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	2 (14.3)	14 (100.0)

◆勤務形態別

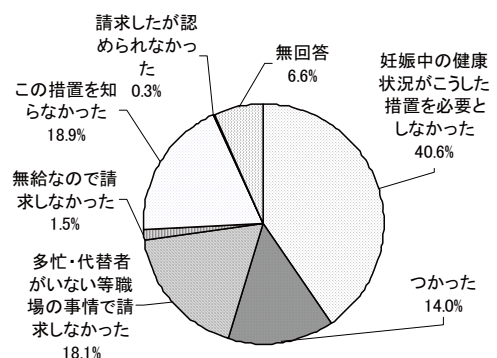
	妊娠中の健康 状況がこうした措置を必要 としなかった	延長又は増加 された	多忙・代替者 がいない等職 場の事情で請 求しなかった	無給なので請 求しなかった	この措置を知 らなかった	請求したが認 められなかつ た	無回答	計
昼日勤	545 (42.0)	44 (3.4)	213 (16.4)	20 (1.5)	408 (31.4)	1 (0.1)	68 (5.2)	1299 (100.0)
時差、 早遅番	70 (30.7)	8 (3.5)	51 (22.4)	1 (0.4)	82 (36.0)	1 (0.4)	15 (6.6)	228 (100.0)
交替制 勤務無	7 (38.9)	0 (0.0)	3 (16.7)	0 (0.0)	4 (22.2)	0 (0.0)	4 (22.2)	18 (100.0)
交替制 勤務有	42 (19.6)	8 (3.7)	49 (22.9)	3 (1.4)	84 (39.3)	1 (0.5)	27 (12.6)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	8 (38.1)	0 (0.0)	3 (14.3)	0 (0.0)	8 (38.1)	0 (0.0)	2 (9.5)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	4 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	3 (37.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

(D) 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

◆全体

妊娠中 の健康 状況が こうした 措置を 必要とし なかつ た	つかつ た	多忙・代 替者が いない 等職場 の事情 で請求 しなかつ た	無給な ので請 求しな かつた	この措 置を知 らなかつ た	請求し たが認 められ なかつ た	無回答	計
731 (40.6)	252 (14.0)	325 (18.1)	27 (1.5)	340 (18.9)	6 (0.3)	119 (6.6)	1800 (100.0)

全体では、「妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった」が40.6%と最も多く、次いで「この措置を知らなかった」18.9%、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」18.1%となった。



▲ 図9-4 妊娠中の作業制限・休業等の取得状況(全体) ▲

◆職種別

	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	延長又は増加された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給な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	無回答	計
一般事務職	385 49.9	77 10.0	122 15.8	18 2.3	138 17.9	2 0.3	30 3.9	772 (100.0)
外交・営業	3 21.4	4 28.6	2 14.3	0 (0.0)	3 21.4	0 (0.0)	2 14.3	14 (100.0)
工場・生産現場	2 40.0	2 40.0	0 (0.0)	1 20.0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 0.0	5 (100.0)
マスコミ現場	1 25.0	2 50.0	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 25.0	4 (100.0)
その他現業	6 28.6	5 23.8	2 9.5	0 (0.0)	6 28.6	0 (0.0)	2 9.5	21 (100.0)
販売員・店員	2 25.0	2 25.0	3 37.5	0 (0.0)	0 0.0	0 (0.0)	1 12.5	8 (100.0)
教職員	47 33.1	27 19.0	29 20.4	0 (0.0)	26 18.3	0 (0.0)	13 9.2	142 (100.0)
保育士	34 27.6	19 15.4	21 17.1	1 0.8	39 31.7	0 (0.0)	9 7.3	123 (100.0)
看護師	52 20.5	43 16.9	68 26.8	1 0.4	67 26.4	1 0.4	22 8.7	254 (100.0)
学童保育指導員	2 28.6	1 14.3	2 28.6	0 (0.0)	2 28.6	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	4 26.7	7 46.7	2 13.3	0 (0.0)	1 6.7	0 (0.0)	1 6.7	15 (100.0)
研究職	5 38.5	5 38.5	1 7.7	0 (0.0)	1 7.7	0 (0.0)	1 7.7	13 (100.0)
その他専門職	168 45.4	53 14.3	64 17.3	6 1.6	47 12.7	3 0.8	29 7.8	370 (100.0)
運輸・交通	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 (0.0)	4 44.4	0 (0.0)	3 33.3	9 (100.0)
その他	12 41.4	5 17.2	4 13.8	0 (0.0)	4 13.8	0 (0.0)	4 13.8	29 (100.0)
無回答	7 50.0	0 (0.0)	4 28.6	0 (0.0)	2 14.3	0 (0.0)	1 7.1	14 (100.0)

◆勤務形態別

	妊娠中の健康状況がこうした措置を必要としなかった	延長又は増加された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	無給な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	無回答	計
昼日勤	589 (45.3)	180 (13.9)	218 (16.8)	22 (1.7)	219 (16.9)	4 (0.3)	67 (5.2)	1299 (100.0)
時差、早遅番	77 (33.8)	34 (14.9)	39 (17.1)	3 (1.3)	58 (25.4)	0 (0.0)	17 (7.5)	228 (100.0)
交替制勤務無	8 (44.4)	3 (16.7)	3 (16.7)	0 (0.0)	1 (5.6)	0 (0.0)	3 (16.7)	18 (100.0)
交替制勤務有	40 (18.7)	28 (13.1)	58 (27.1)	2 (0.9)	55 (25.7)	2 (0.9)	29 (13.6)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	9 (42.9)	5 (23.8)	3 (14.3)	0 (0.0)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	4 (44.4)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	2 (25.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

10. 育児休業法・労基法改正による小学校就学始期までの深夜業・時間外労働等の免除措置

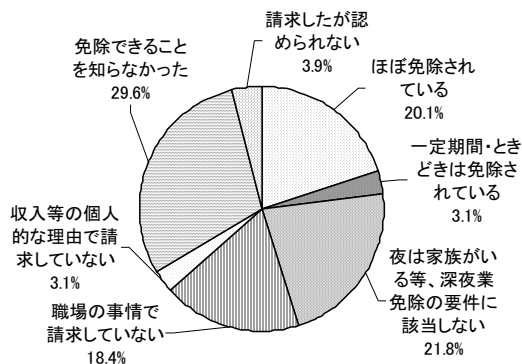
育児・介護休業法により、(A) 就学前の子を養育する労働者が申し出た場合深夜業（午後 10 時から午前 5 時まで）を免除すること、(B) 就学前の子を養育する労働者が申し出た場合の時間外労働は、月 24 時間、年 150 時間（公務員 360 時間）を超えてはならないことになっている。

(A)99 年 4 月以降、小学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

◆全体

	もともと深夜業はない	ほぼ免除されている	一定期間・ときどきは免除されている	家族等、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	収入等の個人的な理由で請求していない	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	無回答	計
全体の割合	1295 (71.9)	72 (4.0)	11 (0.6)	78 (4.3)	66 (3.7)	11 (0.6)	106 (5.9)	14 (0.8)	147 (8.2)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		72 (20.1)	11 (3.1)	78 (21.8)	66 (18.4)	11 (3.1)	106 (29.6)	14 (3.9)		358 (100.0)

全体では、「もともと深夜業はない」が 71.9%となった。これを除いた割合では、「ほぼ免除されている」が 20.1%、「一定期間ときどきは免除されている」3.1%、「夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない」21.8%だったが、「職場の事情で請求していない」18.4%、「免除できることを知らなかった」という権利を知らなかった人が3割弱、わずかだが「請求したが認められなかった」という法律違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も 3.1%となった。



▲ 図10-1 育児のための深夜業免除の取得状況(「深夜業はない」を除いた割合) ▲

◆職種別

	ほぼ免除されている	一定期間・ときどきは免除されている	家族等、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	収入等の個人的な理由で請求していない	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	計
一般事務職	23 (39.7)	0 (0.0)	5 (8.6)	10 (17.2)	0 (0.0)	19 (32.8)	1 (1.7)	58 (100.0)
外交・営業	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
工場・生産現場	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
マスコミ現場	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他現業	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
販売員・店員	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
教職員	4 (36.4)	0 (0.0)	2 (18.2)	4 (36.4)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	11 (100.0)

保育士	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
看護師	16 (8.8)	9 (4.9)	48 (26.4)	27 (14.8)	8 (4.4)	62 (34.1)	12 (6.6)	182 (100.0)
学童保育 指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
介護福祉 労働者	2 (28.6)	1 (14.3)	2 (28.6)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	7 (100.0)
研究職	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他 専門職	20 (27.8)	0 (0.0)	16 (22.2)	16 (22.2)	2 (2.8)	18 (25.0)	0 (0.0)	72 (100.0)
運輸・交通	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	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)

◆勤務形態別

	ほぼ免除され ている	一定期間・と きどきは免除 されている	家族等、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	収入等の個人 的な理由で請 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	計
昼日勤	58 (41.1)	2 (1.4)	16 (11.3)	26 (18.4)	0 (0.0)	37 (26.2)	2 (1.4)	141 (100.0)
時差、 早遅番	7 (28.0)	2 (8.0)	5 (20.0)	4 (16.0)	0 (0.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
交替制 勤務無	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
交替制 勤務有	2 (1.1)	7 (4.0)	55 (31.4)	33 (18.9)	9 (5.1)	57 (32.6)	12 (6.9)	175 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
フレックス制	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
裁量労働	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)	1 (14.3)	1 (14.3)	2 (28.6)	3 (42.9)	0 (0.0)	7 (100.0)
無回答	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	4 (100.0)

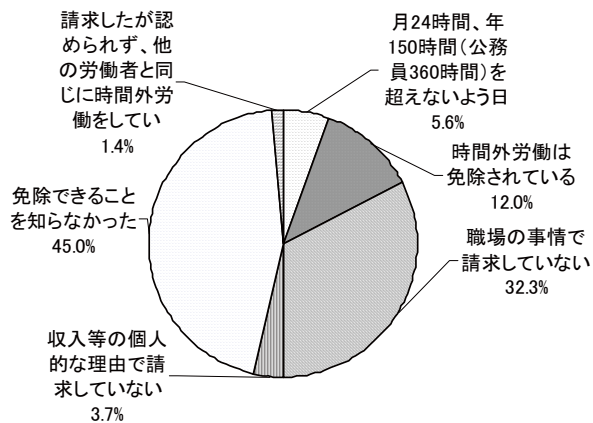
(B)99年4月以降、小学就学前の子をもつことによる時間外労働の制限はされていますか

◆全体

	制限を超える 時間外労働 (注1)なし	制限を超えな いよう日数や 時間が制限	時間外労働は 免除されてい る	職場の事情で 請求していな い	収入等の個人 的な理由で請 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 められず	無回答	計
全体の割合	1012 (56.2)	32 (1.8)	69 (3.8)	186 (10.3)	21 (1.2)	259 (14.4)	8 (0.4)	213 (11.8)	1800 (100.0)
「なし」を除いた割合		32 (5.6)	69 (12.0)	186 (32.3)	21 (3.7)	259 (45.0)	8 (1.4)		575 (100.0)

注1) 制限を超える時間外労働：月24時間、年150時間（公務員360時間）を超える時間外労働

全体では、「もともと月24時間、年150時間（公務員360時間）を超える時間外労働はない」が56.2%となった。これを除いた割合では、「免除できることを知らなかった」が45.0%と最も多く、次いで「職場の事情で請求していない」が32.3%、「時間外労働は免除されている」が12.0%となった。わずかながら「請求したが認められなかった」という法律違反のケースもあった。また、「収入等の個人的理由で請求しなかった」も3.1%となった。



▲ 図10-2 育児のための時間外労働制限の取得状況(「制限を超える時間外労働はない」を除いた割合) ▲

◆職種別

	制限を超えないよう日数や時間が制限	時間外労働は免除されている	職場の事情で請求していない	収入等の個人的な理由で請求していない	免除できることを知らなかった	請求したが認められず	計
一般事務職	10 (5.0)	31 (15.4)	73 (36.3)	10 (5.0)	76 (37.8)	1 (0.5)	201 (100.0)
外交・営業	1 (16.7)	4 (66.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他現業	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	0 (0.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
教職員	2 (4.4)	4 (8.9)	19 (42.2)	1 (2.2)	19 (42.2)	0 (0.0)	45 (100.0)
保育士	3 (8.8)	2 (5.9)	5 (14.7)	0 (0.0)	23 (67.6)	1 (2.9)	34 (100.0)
看護師	4 (2.6)	8 (5.3)	45 (29.6)	6 (3.9)	83 (54.6)	6 (3.9)	152 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
介護福祉労働者	1 (20.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
研究職	0 (0.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
その他専門職	10 (10.6)	13 (13.8)	28 (29.8)	2 (2.1)	41 (43.6)	0 (0.0)	94 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	3 (100.0)
その他	0 (0.0)	3 (30.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

◆勤務形態別

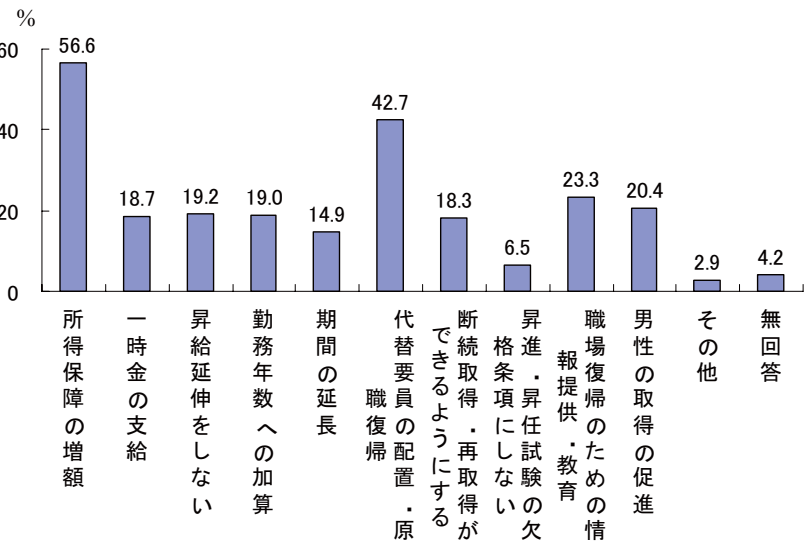
	制限を超えない よう日数や時間 が制限	時間外労働は免 除されている	職場の事情で請 求していない	収入等の個人的 な理由で請求し ていない	免除できること を知らなかった	請求したが認め られず	計
昼日勤	22 (6.1)	53 (14.8)	124 (34.6)	15 (4.2)	143 (39.9)	1 (0.3)	358 (100.0)
時差、 早遅番	4 (5.6)	8 (11.3)	17 (23.9)	0 (0.0)	41 (57.7)	1 (1.4)	71 (100.0)
交替制 勤務無	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	3 (100.0)
交替制 勤務有	3 (2.4)	4 (3.2)	39 (31.2)	4 (3.2)	69 (55.2)	6 (4.8)	125 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
フレックス制	1 (14.3)	3 (42.9)	2 (28.6)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
その他	1 (20.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
無回答	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

11. 育児休業制度の改善にむけてもっとも要求したいこと(3つ以内回答)

◆全体

所得保 障の増 額	一時金 の支給	昇給延 伸をし ない	勤務年 数への 加算	期間の 延長	代替要 員の配 置・原職 復帰	断続取 得・再取 得がで きるよ うにする	昇進・昇 任試験 の欠格 条項に しない	職場復 帰のた めの情 報提 供・教育	男性の 取得の 促進	その他	無回答	計
1018 (56.6)	336 (18.7)	346 (19.2)	342 (19.0)	268 (14.9)	768 (42.7)	330 (18.3)	117 (6.5)	420 (23.3)	368 (20.4)	52 (2.9)	76 (4.2)	1800 (100.0)

全体では、「所得保障の増額」が最も多く56.6%、次いで「代替要員の配置・原職復帰」42.7%となった(なお、調査票の選択肢、「代替要員の配置」と「原職復帰」が同じ番号となっていたためあわせて集計している)。「職場復帰のための情報提供・教育」23.3%、「男性の取得の促進」20.4%と、それぞれ2割を超えている。



▲ 図11 育児休業制度の改善要求(全体—3つ以内回答) ▲

◆職種別

	所得保障の増額	一時金の支給	昇給延伸をしない	勤務年数への加算	期間の延長	代替要員の配置・原職復帰	断続取得・再取得ができるようにする	昇進・昇任試験の欠格条項にしない	職場復帰のための情報提供・教育	男性の取得の促進	その他	無回答	計
一般事務職	431 (55.8)	114 (14.8)	155 (20.1)	153 (19.8)	104 (13.5)	293 (38.0)	156 (20.2)	52 (6.7)	221 (28.6)	147 (19.0)	19 (2.5)	28 (3.6)	772 (100.0)
外交・営業	9 (64.3)	4 (28.6)	1 (7.1)	4 (28.6)	1 (7.1)	2 (14.3)	2 (14.3)	2 (14.3)	3 (21.4)	4 (28.6)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・生産現場	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他現業	7 (33.3)	5 (23.8)	7 (33.3)	6 (28.6)	2 (9.5)	10 (47.6)	3 (14.3)	3 (14.3)	3 (14.3)	5 (23.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
販売員・店員	5 (62.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	83 (58.5)	24 (16.9)	32 (22.5)	25 (17.6)	23 (16.2)	30 (21.1)	21 (14.8)	4 (2.8)	26 (18.3)	38 (26.8)	5 (3.5)	9 (6.3)	142 (100.0)
保育士	83 (67.5)	37 (30.1)	20 (16.3)	27 (22.0)	20 (16.3)	53 (43.1)	15 (12.2)	9 (7.3)	11 (8.9)	22 (17.9)	5 (4.1)	6 (4.9)	123 (100.0)
看護師	160 (63.0)	72 (28.3)	48 (18.9)	53 (20.9)	49 (19.3)	119 (46.9)	33 (13.0)	13 (5.1)	45 (17.7)	34 (13.4)	6 (2.4)	14 (5.5)	254 (100.0)
学童保育指導員	6 (85.7)	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉労働者	8 (53.3)	2 (13.3)	2 (13.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	10 (66.7)	1 (6.7)	2 (13.3)	5 (33.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	7 (53.8)	1 (7.7)	1 (7.7)	2 (15.4)	2 (15.4)	7 (53.8)	4 (30.8)	1 (7.7)	3 (23.1)	5 (38.5)	2 (15.4)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他専門職	192 (51.9)	61 (16.5)	68 (18.4)	58 (15.7)	55 (14.9)	208 (56.2)	80 (21.6)	25 (6.8)	86 (23.2)	102 (27.6)	11 (3.0)	11 (3.0)	370 (100.0)
運輸・交通	6 (66.7)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	3 (33.3)	3 (33.3)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	9 (100.0)
その他	9 (31.0)	7 (24.1)	5 (17.2)	4 (13.8)	4 (13.8)	16 (55.2)	6 (20.7)	1 (3.4)	3 (10.3)	3 (10.3)	1 (3.4)	2 (6.9)	29 (100.0)
無回答	6 (42.9)	3 (21.4)	4 (28.6)	2 (14.3)	3 (21.4)	6 (42.9)	2 (14.3)	2 (14.3)	5 (35.7)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

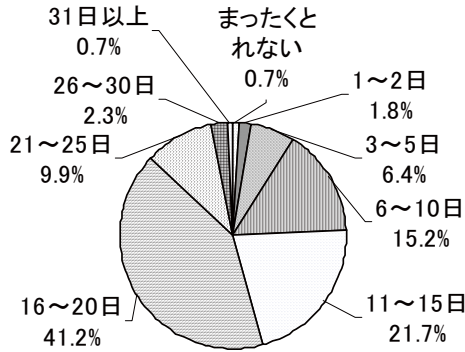
	所得保障の増額	一時金の支給	昇給延伸をしない	勤務年数への加算	期間の延長	代替要員の配置・原職復帰	断続取得・再取得ができるようにする	昇進・昇任試験の欠格条項にしない	職場復帰のための情報提供・教育	男性の取得の促進	その他	無回答	計
昼日勤	716 (55.1)	211 (16.2)	254 (19.6)	243 (18.7)	179 (13.8)	530 (40.8)	252 (19.4)	81 (6.2)	330 (25.4)	282 (21.7)	37 (2.8)	55 (4.2)	1299 (100.0)
時差、早遅番	135 (59.2)	63 (27.6)	40 (17.5)	44 (19.3)	42 (18.4)	100 (43.9)	40 (17.5)	17 (7.5)	32 (14.0)	44 (19.3)	9 (3.9)	7 (3.1)	228 (100.0)
交替制勤務無	8 (44.4)	0 (0.0)	4 (22.2)	3 (16.7)	3 (16.7)	9 (50.0)	4 (22.2)	1 (5.6)	3 (16.7)	7 (38.9)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
交替制勤務有	142 (66.4)	58 (27.1)	42 (19.6)	44 (20.6)	35 (16.4)	110 (51.4)	26 (12.1)	11 (5.1)	43 (20.1)	23 (10.7)	4 (1.9)	12 (5.6)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
フレックス制	8 (38.1)	1 (4.8)	2 (9.5)	3 (14.3)	4 (19.0)	11 (52.4)	3 (14.3)	6 (28.6)	7 (33.3)	8 (38.1)	1 (4.8)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	2 (22.2)	1 (11.1)	2 (22.2)	3 (33.3)	3 (33.3)	4 (44.4)	2 (22.2)	1 (11.1)	3 (33.3)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)

無回答	6 (75.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
-----	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

12. 昨年一年間の年休取得日数(今年度採用者、昨年産休、育児休業等が2ヶ月以上かかった人を除く)

◆全体

まったくとれない	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
10 (0.7)	24 (1.8)	87 (6.4)	206 (15.2)	295 (21.7)	559 (41.2)	135 (9.9)	31 (2.3)	10 (0.7)	1357 (100.0)



回答者 1357 人のうち、「16～20日」が 41.2% と最も多く、次いで「11～15日」21.7%、「6～10日」15.2%となった。一般女性労働者の年休取得割合と比べると、育児期の女性労働者は「11日以上」が 75.9%、一般女性労働者は 63.8%と育児期の女性労働者の方が 12.1 ポイント高い。

▲ 図12 昨年一年間の年休日数(全体) ▲

◆職種別

	まったくとれない	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
一般事務職	1 (0.2)	2 (0.3)	14 (2.3)	65 (10.8)	136 (22.6)	291 (48.3)	71 (11.8)	17 (2.8)	5 (0.8)	602 (100.0)
外交・営業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	2 (18.2)	6 (54.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	1 (6.3)	2 (12.5)	2 (12.5)	2 (12.5)	6 (37.5)	2 (12.5)	1 (6.3)	0 (0.0)	16 (100.0)
販売員・店員	2 (28.6)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
教職員	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (7.6)	18 (17.1)	26 (24.8)	40 (38.1)	13 (12.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	105 (100.0)
保育士	0 (0.0)	2 (2.0)	16 (16.3)	33 (33.7)	24 (24.5)	20 (20.4)	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	98 (100.0)
看護師	3 (1.7)	12 (6.7)	34 (18.9)	42 (23.3)	43 (23.9)	35 (19.4)	8 (4.4)	2 (1.1)	1 (0.6)	180 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
介護福祉労働者	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	4 (44.4)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (100.0)
研究職	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (22.2)	2 (22.2)	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	9 (100.0)
その他専門職	3 (1.1)	3 (1.1)	5 (1.8)	27 (9.9)	51 (18.8)	141 (51.8)	29 (10.7)	9 (3.3)	4 (1.5)	272 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.2)	6 (25.0)	4 (16.7)	9 (37.5)	3 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	24 (100.0)

無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (100.0)
-----	------------	------------	-------------	-------------	------------	-------------	------------	-------------	------------	--------------

◆勤務形態別

	まったく とれない	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
昼日勤	3 (0.3)	9 (0.9)	35 (3.6)	127 (12.9)	213 (21.7)	443 (45.1)	117 (11.9)	26 (2.6)	10 (1.0)	983 (100.0)
時差、 早遅番	4 (2.3)	5 (2.8)	20 (11.4)	45 (25.6)	40 (22.7)	55 (31.3)	5 (2.8)	2 (1.1)	0 (0.0)	176 (100.0)
交替制 勤務無	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (15.4)	4 (30.8)	4 (30.8)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	13 (100.0)
交替制 勤務有	2 (1.3)	10 (6.4)	26 (16.7)	31 (19.9)	35 (22.4)	40 (25.6)	10 (6.4)	2 (1.3)	0 (0.0)	156 (100.0)
夜勤専門	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)
フレックス制	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	2 (10.5)	14 (73.7)	2 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)

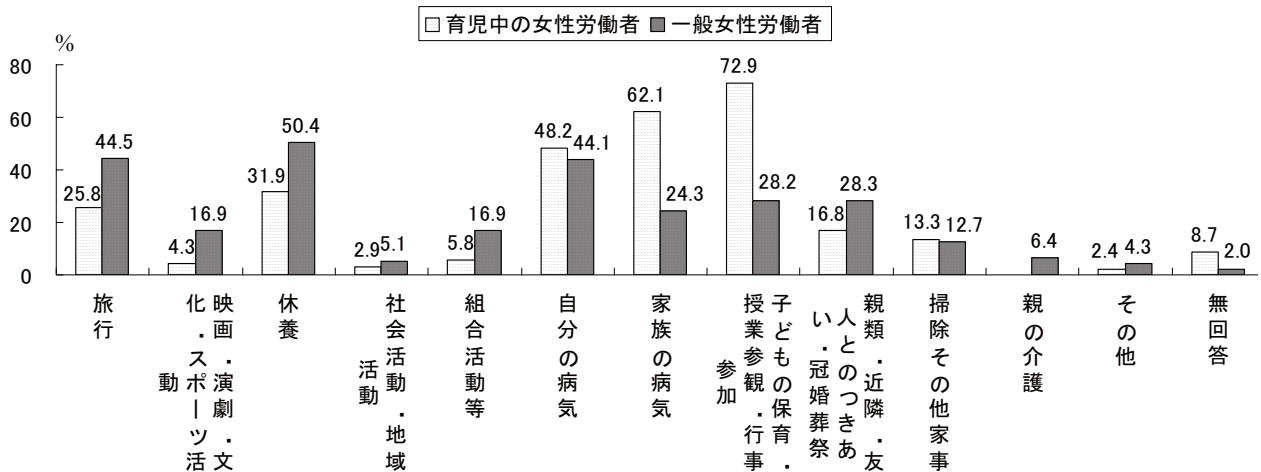
13. 年休を何のために使いましたか(5つ以内回答)

◆全体

旅行	映画・演 劇・文 化・スポ ーツ活 動	休養	社会活 動・地域 活動	組合活 動等	自分の 病気	家族の 病気	子どもの 保育・授 業参観・ 行事参 加	親類・近 隣・友人 とのつき あい・冠 婚葬祭	掃除そ の他家 事	その他	無回答	計
465 (25.8)	78 (4.3)	574 (31.9)	53 (2.9)	105 (5.8)	868 (48.2)	1117 (62.1)	1313 (72.9)	302 (16.8)	240 (13.3)	43 (2.4)	156 (8.7)	1800 (100.0)

全体では、「子どもの保育・授業参観・行事参加」が最も多く 72.9%、次いで「家族の病気」62.1%、「自分の病気」48.2%、「休養」31.9%、「旅行」25.8%となった。一般女性労働者と比較すると、子どもや家族のために年休を使う傾向が強いことがわかる。

職種別では、看護師で「休養」が 42.5%、その他現業で「自分の病気」が 71.4%と多いなどの傾向が見られた。



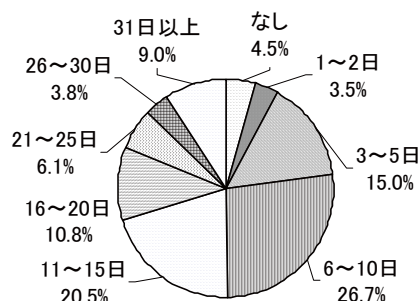
▲ 図13 昨年一年間の年休の使途(育児中の女性労働者と一般労働者—5つ以内回答) ▲

14. 昨年一年間、子どもが病気のため保育園等に預けられなかった日数

◆全体

なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
57 (4.5)	45 (3.5)	191 (15.0)	340 (26.7)	261 (20.5)	137 (10.8)	78 (6.1)	49 (3.8)	115 (9.0)	1273 (100.0)

回答者1273人のうち、全体では、「なし」は4.5%で、「6～10日」が最も多く26.7%、「11～15日」20.5%、「3～5日」15.0%、「16～20日」10.8%となった。



▲ 図14 子どもの病気で保育園等に預けられなかった日数(全体) ▲

◆職種別

	なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
一般事務職	23 (4.1)	20 (3.6)	77 (13.7)	142 (25.2)	131 (23.3)	61 (10.8)	33 (5.9)	20 (3.6)	56 (9.9)	563 (100.0)
外交・営業	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (38.5)	3 (23.1)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (100.0)
販売員・店員	2 (28.6)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	7 (100.0)
教職員	5 (5.2)	3 (3.1)	22 (22.7)	36 (37.1)	16 (16.5)	5 (5.2)	4 (4.1)	3 (3.1)	3 (3.1)	97 (100.0)
保育士	7 (7.1)	1 (1.0)	11 (11.1)	31 (31.3)	18 (18.2)	12 (12.1)	8 (8.1)	3 (3.0)	8 (8.1)	99 (100.0)
看護師	10 (5.5)	9 (4.9)	34 (18.7)	36 (19.8)	37 (20.3)	18 (9.9)	13 (7.1)	7 (3.8)	18 (9.9)	182 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
介護福祉労働者	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (100.0)
研究職	1 (12.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
その他専門職	6 (2.4)	8 (3.2)	33 (13.1)	75 (29.9)	47 (18.7)	31 (12.4)	15 (6.0)	10 (4.0)	26 (10.4)	251 (100.0)
運輸・交通	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
その他	0 (0.0)	1 (5.6)	3 (16.7)	6 (33.3)	3 (16.7)	2 (11.1)	2 (11.1)	1 (5.6)	0 (0.0)	18 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)

◆勤務形態別

	なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
昼日勤	37 (4.0)	35 (3.8)	130 (14.2)	243 (26.5)	198 (21.6)	100 (10.9)	52 (5.7)	37 (4.0)	85 (9.3)	917 (100.0)
時差、早遅番	8 (4.7)	3 (1.8)	29 (17.2)	48 (28.4)	30 (17.8)	22 (13.0)	12 (7.1)	6 (3.6)	11 (6.5)	169 (100.0)

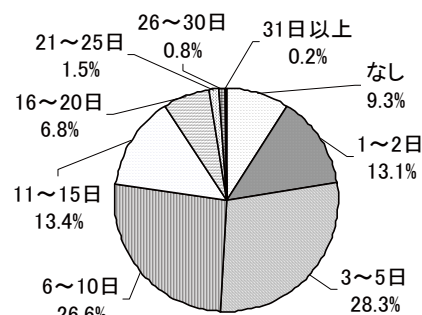
交替制勤務無	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	5 (38.5)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	13 (100.0)
交替制勤務有	8 (5.6)	5 (3.5)	28 (19.6)	38 (26.6)	27 (18.9)	11 (7.7)	9 (6.3)	5 (3.5)	12 (8.4)	143 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
フレックス制	2 (10.5)	1 (5.3)	2 (10.5)	4 (21.1)	4 (21.1)	2 (10.5)	1 (5.3)	0 (0.0)	3 (15.8)	19 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
無回答	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

15. 昨年一年間、子どもが病気のために使った年次有給休暇の日数

◆全体

なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
118 (9.3)	167 (13.1)	360 (28.3)	338 (26.6)	170 (13.4)	86 (6.8)	19 (1.5)	10 (0.8)	3 (0.2)	1271 (100.0)

回答者1271人のうち、全体では、「なし」は9.3%、「3～5日」が最も多く28.3%、「6～10日」26.6%、「11～15日」13.4%、「1～2日」13.1%となった。68.1%は10日以内だが、11～20日以内が20.1%、21日以上が2.5%となった。職種別では、看護師は「なし」が最も多く28.3%、次いで「1～2日」23.4%となっている。



▲ 図15 子どもの病気に使った年休の日数(全体) ▲

◆職種別

	なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
一般事務職	28 (5.0)	62 (11.1)	156 (27.9)	154 (27.5)	102 (18.2)	40 (7.2)	10 (1.8)	7 (1.3)	0 (0.0)	559 (100.0)
外交・営業	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	4 (40.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)
工場・生産現場	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (100.0)
その他現業	2 (16.7)	3 (25.0)	4 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
販売員・店員	3 (37.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	9 (9.3)	9 (9.3)	37 (38.1)	22 (22.7)	10 (10.3)	9 (9.3)	1 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	97 (100.0)
保育士	5 (5.2)	16 (16.5)	40 (41.2)	27 (27.8)	7 (7.2)	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)	97 (100.0)
看護師	52 (28.3)	43 (23.4)	40 (21.7)	35 (19.0)	9 (4.9)	2 (1.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	1 (0.5)	184 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)
介護福祉労働者	1 (14.3)	0 (0.0)	5 (71.4)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
研究職	2 (25.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	3 (37.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
その他専門職	13 (5.2)	29 (11.6)	62 (24.7)	80 (31.9)	34 (13.5)	24 (9.6)	6 (2.4)	1 (0.4)	2 (0.8)	251 (100.0)

運輸・交通	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
その他	0 (0.0)	2 (11.1)	6 (33.3)	6 (33.3)	0 (0.0)	4 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	3 (50.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)

◆勤務形態別

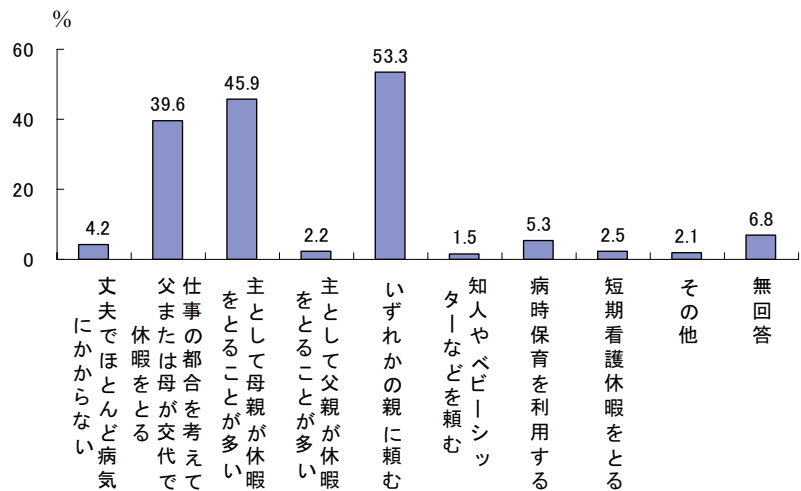
	なし	1～2日	3～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21～25日	26～30日	31日以上	計
昼日勤	53 (5.8)	103 (11.2)	247 (26.9)	258 (28.1)	148 (16.1)	80 (8.7)	16 (1.7)	9 (1.0)	3 (0.3)	917 (100.0)
時差、早遅番	17 (10.3)	23 (13.9)	63 (38.2)	41 (24.8)	15 (9.1)	4 (2.4)	1 (0.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	165 (100.0)
交替制勤務無	2 (16.7)	0 (0.0)	4 (33.3)	3 (25.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
交替制勤務有	41 (28.3)	40 (27.6)	34 (23.4)	26 (17.9)	3 (2.1)	0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	145 (100.0)
夜勤専門	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)
フレックス制	3 (15.8)	0 (0.0)	5 (26.3)	9 (47.4)	1 (5.3)	1 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (100.0)
裁量労働	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	1 (16.7)	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)

16. 子どもが病気のときの看護は主にどうしていますか(主に2つ以内回答)

◆全体

丈夫でほとんど病気にかからない	仕事の都合で父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	いずれかの親に頼む	知人やベビーシッターなどを頼む	病時保育を利用する	短期看護休暇をとる	その他	無回答	計
75 (4.2)	712 (39.6)	826 (45.9)	39 (2.2)	960 (53.3)	27 (1.5)	95 (5.3)	45 (2.5)	37 (2.1)	122 (6.8)	1800 (100.0)

全体では、「いずれかの親に頼む」53.3%、次いで「主として母親が休暇をとることが多い」45.9%、「仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる」39.6%となった。父と母とのかかわりをみると、主に母が45.9%、父母は39.6%、主に父は2.2%と、母が中心だが、父母が約4割に近づいている。



▲ 図16 子どもが病気のときの看護(全体—2つ以内回答) ▲

◆職種別

	丈夫でほとんど病気にかからない	仕事の都合で父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	いずれかの親に頼む	知人やベビーシッターなどを頼む	病時保育を利用する	短期看護休暇をとる	その他	無回答	計
一般事務職	27 (3.5)	320 (41.5)	389 (50.4)	3 (0.4)	405 (52.5)	4 (0.5)	35 (4.5)	20 (2.6)	8 (1.0)	45 (5.8)	772 (100.0)
外交・営業	1 (7.1)	3 (21.4)	8 (57.1)	0 (0.0)	6 (42.9)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・生産現場	1 (20.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	5 (100.0)
マスコミ現場	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	2 (9.5)	6 (28.6)	6 (28.6)	1 (4.8)	14 (66.7)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	1 (4.8)	21 (100.0)
販売員・店員	0 (0.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	7 (87.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	8 (5.6)	60 (42.3)	71 (50.0)	5 (3.5)	80 (56.3)	0 (0.0)	7 (4.9)	4 (2.8)	4 (2.8)	8 (5.6)	142 (100.0)
保育士	3 (2.4)	38 (30.9)	61 (49.6)	8 (6.5)	87 (70.7)	5 (4.1)	5 (4.1)	0 (0.0)	3 (2.4)	7 (5.7)	123 (100.0)
看護師	14 (5.5)	80 (31.5)	91 (35.8)	14 (5.5)	169 (66.5)	9 (3.5)	14 (5.5)	3 (1.2)	10 (3.9)	11 (4.3)	254 (100.0)
学童保育指導員	0 (0.0)	2 (28.6)	4 (57.1)	0 (0.0)	5 (71.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	7 (100.0)
介護福祉労働者	1 (6.7)	6 (40.0)	5 (33.3)	1 (6.7)	7 (46.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	2 (15.4)	6 (46.2)	7 (53.8)	0 (0.0)	4 (30.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他専門職	14 (3.8)	172 (46.5)	155 (41.9)	6 (1.6)	151 (40.8)	8 (2.2)	30 (8.1)	14 (3.8)	7 (1.9)	33 (8.9)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	2 (6.9)	7 (24.1)	13 (44.8)	1 (3.4)	12 (41.4)	0 (0.0)	1 (3.4)	1 (3.4)	0 (0.0)	6 (20.7)	29 (100.0)
無回答	0 (0.0)	8 (57.1)	6 (42.9)	0 (0.0)	9 (64.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	14 (100.0)

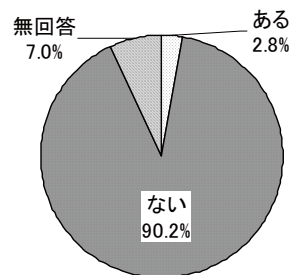
◆勤務形態別

	丈夫でほとんど病気にかからない	仕事の都合で父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	いずれかの親に頼む	知人やベビーシッターなどを頼む	病時保育を利用する	短期看護休暇をとる	その他	無回答	計
昼日勤	58 (4.5)	547 (42.1)	626 (48.2)	14 (1.1)	674 (51.9)	13 (1.0)	70 (5.4)	37 (2.8)	23 (1.8)	77 (5.9)	1299 (100.0)
時差、早遅番	5 (2.2)	82 (36.0)	104 (45.6)	9 (3.9)	139 (61.0)	6 (2.6)	13 (5.7)	3 (1.3)	6 (2.6)	15 (6.6)	228 (100.0)
交替制勤務無	1 (5.6)	5 (27.8)	10 (55.6)	1 (5.6)	7 (38.9)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (5.6)	0 (0.0)	1 (5.6)	18 (100.0)
交替制勤務有	9 (4.2)	62 (29.0)	67 (31.3)	15 (7.0)	121 (56.5)	8 (3.7)	10 (4.7)	4 (1.9)	8 (3.7)	24 (11.2)	214 (100.0)
夜勤専門	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)	1 (100.0)
フレックス制	2 (9.5)	9 (42.9)	11 (52.4)	0 (0.0)	7 (33.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	5 (55.6)	2 (22.2)	0 (0.0)	6 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	0 (0.0)	2 (25.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	5 (62.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (25.0)	8 (100.0)

17. 子どもの比較的長期の病気や保育行事などで年休では足りずに欠勤したことの有無

◆全体

ある	ない	無回答	計
51 (2.8)	1623 (90.2)	126 (7.0)	1800 (100.0)



全体では、「ある」は2.8%、9割が「ない」と回答している。

▲ 図17 子どもの病気や保育行事での欠勤の有無(全体) ▲

◆職種別

	ある	ない	無回答	計
一般事務職	14 (1.8)	713 (92.4)	45 (5.8)	772 (100.0)
外交・営業	1 (7.1)	12 (85.7)	1 (7.1)	14 (100.0)
工場・ 生産現場	2 (40.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	5 (100.0)
マスコミ 現場	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	4 (100.0)
その他現業	0 (0.0)	19 (90.5)	2 (9.5)	21 (100.0)
販売員・ 店員	0 (0.0)	8 (100.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	6 (4.2)	130 (91.5)	6 (4.2)	142 (100.0)
保育士	7 (5.7)	107 (87.0)	9 (7.3)	123 (100.0)
看護師	6 (2.4)	237 (93.3)	11 (4.3)	254 (100.0)
学童保育 指導員	0 (0.0)	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉 労働者	1 (6.7)	13 (86.7)	1 (6.7)	15 (100.0)
研究職	1 (7.7)	12 (92.3)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他 専門職	9 (2.4)	326 (88.1)	35 (9.5)	370 (100.0)
運輸・交通	0 (0.0)	5 (55.6)	4 (44.4)	9 (100.0)
その他	2 (6.9)	20 (69.0)	7 (24.1)	29 (100.0)
無回答	1 (7.1)	11 (78.6)	2 (14.3)	14 (100.0)

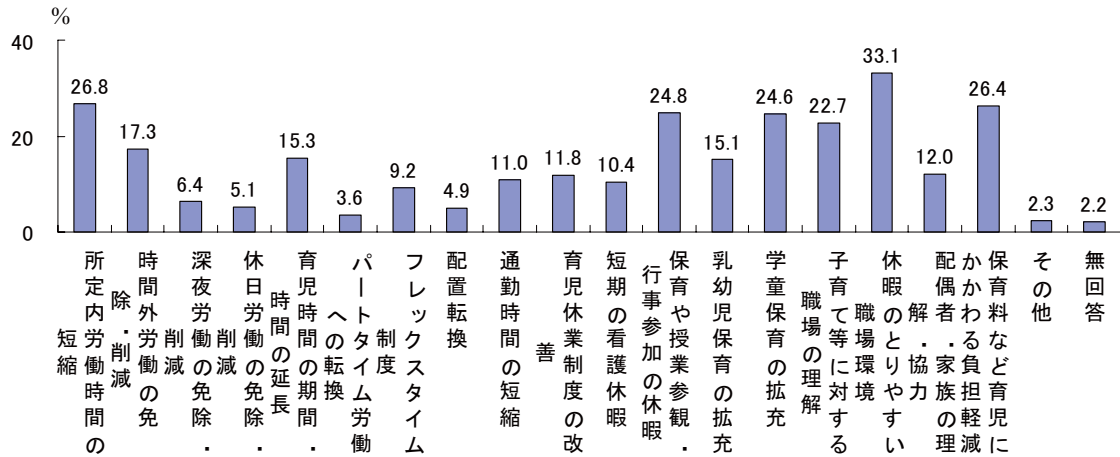
◆勤務形態別

	ある	ない	無回答	計
昼日勤	36 (2.8)	1182 (91.0)	81 (6.2)	1299 (100.0)
時差、 早遅番	8 (3.5)	204 (89.5)	16 (7.0)	228 (100.0)
交替制 勤務無	0 (0.0)	17 (94.4)	1 (5.6)	18 (100.0)
交替制 勤務有	6 (2.8)	185 (86.4)	23 (10.7)	214 (100.0)
夜勤専門	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	1 (100.0)
フレックス制	0 (0.0)	20 (95.2)	1 (4.8)	21 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	0 (0.0)	8 (88.9)	1 (11.1)	9 (100.0)
無回答	1 (12.5)	5 (62.5)	2 (25.0)	8 (100.0)

18. 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(3つ以内回答)

◆全体

縮 所定内労働時間の短縮	削減 時間外労働の免除・削減	減 深夜労働の免除・削減	減 休日労働の免除・削減	育 児時間の期間・時間延長	転 換 パートタイム労働への転換	フ レックスタイム制度	配 置 転 換	通 勤 時 間 の 短 縮	育 児 休 業 制 度 の 改 善	短 期 の 看 護 休 暇	保 育 や 授 業 参 観 ・ 行 事 参 加 の 休 暇	乳 幼 児 保 育 の 拡 充	学 童 保 育 の 拡 充	職 場 の 理 解 子 育 て 等 に 対 す る 職 場 環 境	休 暇 の と り や す い 職 場 環 境	協 力 配 偶 者 ・ 家 族 の 理 解	保 育 料 な ど 育 児 に か か わ る 負 担 軽 減	保 育 料 な ど 育 児 に か か わ る 負 担 軽 減	其 他	無 回 答	計
482 (26.8)	312 (17.3)	115 (6.4)	92 (5.1)	275 (15.3)	64 (3.6)	166 (9.2)	88 (4.9)	198 (11.0)	213 (11.8)	188 (10.4)	446 (24.8)	271 (15.1)	443 (24.6)	408 (22.7)	596 (33.1)	216 (12.0)	475 (26.4)	42 (2.3)	40 (2.2)	1800 (100.0)	



▲ 図18 仕事と家庭・育児を両立させるもっとも切実な要求(全体—3つ以内回答) ▲

全体では、「休暇のとりやすい職場環境」が33.1%で最も多く、次いで「所定内労働時間の短縮」26.8%、「保育料など育児にかかわる負担軽減」26.4%、「保育や授業参観・行事参加の休暇」24.8%、「学童保育の充実」24.6%となった。

◆職種別

	縮 所定内労働時間の短縮	削減 時間外労働の免除・削減	減 深夜労働の免除・削減	減 休日労働の免除・削減	育 児時間の期間・時間延長	転 換 パートタイム労働への転換	フ レックスタイム制度	配 置 転 換	通 勤 時 間 の 短 縮	育 児 休 業 制 度 の 改 善	短 期 の 看 護 休 暇	保 育 や 授 業 参 観 ・ 行 事 参 加 の 休 暇	乳 幼 児 保 育 の 拡 充	学 童 保 育 の 拡 充	職 場 の 理 解 子 育 て 等 に 対 す る 職 場 環 境	休 暇 の と り や す い 職 場 環 境	協 力 配 偶 者 ・ 家 族 の 理 解	保 育 料 な ど 育 児 に か か わ る 負 担 軽 減	保 育 料 な ど 育 児 に か か わ る 負 担 軽 減	其 他	無 回 答	計
一般事務職	234 (30.3)	119 (15.4)	5 (0.6)	19 (2.5)	122 (15.8)	31 (4.0)	58 (7.5)	50 (6.5)	107 (13.9)	87 (11.3)	74 (9.6)	201 (26.0)	114 (14.8)	211 (27.3)	198 (25.6)	229 (29.7)	100 (13.0)	218 (28.2)	16 (2.1)	12 (1.6)	772 (100.0)	
外交・営業	2 (14.3)	3 (21.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (7.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	1 (7.1)	2 (14.3)	2 (14.3)	3 (21.4)	3 (21.4)	4 (28.6)	3 (21.4)	1 (7.1)	5 (35.7)	1 (7.1)	1 (7.1)	14 (100.0)	
工場・生産現場	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)	
マスコミ現場	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	4 (100.0)	
その他現業	5 (23.8)	2 (9.5)	1 (4.8)	0 (0.0)	1 (4.8)	0 (0.0)	2 (9.5)	0 (0.0)	4 (19.0)	5 (23.8)	2 (9.5)	5 (23.8)	4 (19.0)	8 (38.1)	5 (23.8)	8 (38.1)	3 (14.3)	7 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)	
販売員・店員	3 (37.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	2 (25.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
教職員	25 (17.6)	21 (14.8)	6 (4.2)	12 (8.5)	24 (16.9)	4 (2.8)	11 (7.7)	3 (2.1)	25 (17.6)	18 (12.7)	16 (11.3)	38 (26.8)	23 (16.2)	39 (27.5)	33 (23.2)	44 (31.0)	19 (13.4)	30 (21.1)	5 (3.5)	5 (3.5)	142 (100.0)	
保育士	31 (25.2)	26 (21.1)	5 (4.1)	9 (7.3)	22 (17.9)	5 (4.1)	5 (4.1)	2 (1.6)	8 (6.5)	10 (8.1)	26 (21.1)	32 (26.0)	9 (7.3)	15 (12.2)	20 (16.3)	63 (51.2)	14 (11.4)	44 (35.8)	3 (2.4)	3 (2.4)	123 (100.0)	
看護師	34 (13.4)	86 (33.9)	79 (31.1)	32 (12.6)	25 (9.8)	8 (3.1)	17 (6.7)	13 (5.1)	3 (1.2)	35 (13.8)	20 (7.9)	63 (24.8)	36 (14.2)	29 (11.4)	52 (20.5)	101 (39.8)	27 (10.6)	65 (25.6)	4 (1.6)	6 (2.4)	254 (100.0)	

学童保育 指導員	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	0 (0.0)	1 (14.3)	1 (14.3)	1 (14.3)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
介護福祉 労働者	2 (13.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	3 (20.0)	4 (26.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	2 (13.3)	8 (53.3)	4 (26.7)	7 (46.7)	1 (6.7)	0 (0.0)	15 (100.0)
研究職	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	1 (7.7)	3 (23.1)	6 (46.2)	5 (38.5)	3 (23.1)	2 (15.4)	3 (23.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
その他 専門職	123 (33.2)	39 (10.5)	14 (3.8)	12 (3.2)	57 (15.4)	15 (4.1)	61 (16.5)	17 (4.6)	40 (10.8)	47 (12.7)	41 (11.1)	86 (23.2)	68 (18.4)	111 (30.0)	79 (21.4)	117 (31.6)	36 (9.7)	74 (20.0)	8 (2.2)	7 (1.9)	370 (100.0)
運輸・ 交通	4 (44.4)	2 (22.2)	2 (22.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	2 (22.2)	9 (100.0)
その他	7 (24.1)	6 (20.7)	0 (0.0)	1 (3.4)	7 (24.1)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	6 (20.7)	2 (6.9)	2 (6.9)	4 (13.8)	6 (20.7)	7 (24.1)	4 (13.8)	8 (27.6)	4 (13.8)	13 (44.8)	1 (3.4)	2 (6.9)	29 (100.0)
無回答	4 (28.6)	4 (28.6)	1 (7.1)	1 (7.1)	3 (21.4)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	4 (28.6)	2 (14.3)	3 (21.4)	2 (14.3)	5 (35.7)	1 (7.1)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (7.1)	14 (100.0)

◆勤務形態別

	短縮 所定内労働時間の 免除・削減	時間外労働の 免除・削減	深夜労働の免除・ 削減	休日労働の免除・ 削減	育児時間の期間・ 時間の延長	パートタイム労働 の転換	フレックスタイム 制度	配置転換	通勤時間の短縮	改善 育児休業制度の	短期の看護休暇	保育や授業参観・ 行事参加の休暇	乳幼児保育の拡充	学童保育の拡充	子育て等に対する 職場の理解	職場環境 休暇のとりやすさ	配偶者・家族の理 解・協力	保育料など育児に かかる負担軽減	その他	無回答	計
昼日勤	370 (28.5)	195 (15.0)	32 (2.5)	52 (4.0)	218 (16.8)	47 (3.6)	131 (10.1)	67 (5.2)	169 (13.0)	154 (11.9)	129 (9.9)	334 (25.7)	199 (15.3)	372 (28.6)	305 (23.5)	393 (30.3)	163 (12.5)	341 (26.3)	27 (2.1)	24 (1.8)	1299 (100.0)
時差、早 遅番	64 (28.1)	39 (17.1)	9 (3.9)	11 (4.8)	35 (15.4)	7 (3.1)	13 (5.7)	5 (2.2)	21 (9.2)	25 (11.0)	32 (14.0)	59 (25.9)	24 (10.5)	40 (17.5)	49 (21.5)	105 (46.1)	30 (13.2)	70 (30.7)	8 (3.5)	4 (1.8)	228 (100.0)
勤務 交替制 無	7 (38.9)	1 (5.6)	2 (11.1)	2 (11.1)	3 (16.7)	1 (5.6)	1 (5.6)	2 (11.1)	1 (5.6)	4 (22.2)	3 (16.7)	3 (16.7)	2 (11.1)	3 (16.7)	2 (11.1)	3 (16.7)	4 (22.2)	3 (16.7)	2 (11.1)	1 (5.6)	18 (100.0)
勤務 交替制 有	31 (14.5)	69 (32.2)	68 (31.8)	27 (12.6)	14 (6.5)	8 (3.7)	16 (7.5)	12 (5.6)	4 (1.9)	25 (11.7)	20 (9.3)	46 (21.5)	36 (16.8)	19 (8.9)	42 (19.6)	84 (39.3)	17 (7.9)	50 (23.4)	4 (1.9)	10 (4.7)	214 (100.0)
夜勤専門	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	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)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
制 フレックス	6 (28.6)	5 (23.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (14.3)	0 (0.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	2 (9.5)	2 (9.5)	3 (14.3)	3 (14.3)	7 (33.3)	7 (33.3)	7 (33.3)	4 (19.0)	1 (4.8)	4 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (100.0)
裁量労働	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
その他	1 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	1 (11.1)	2 (22.2)	0 (0.0)	1 (11.1)	2 (22.2)	1 (11.1)	0 (0.0)	2 (22.2)	1 (11.1)	1 (11.1)	4 (44.4)	0 (0.0)	3 (33.3)	1 (11.1)	0 (0.0)	9 (100.0)
無回答	2 (25.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	4 (50.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)

V 妊娠・出産・育児に関する自由記述意見

妊娠中の母体と健康、軽易業務への転換配置

- ◆妊娠中、仕事の休憩時間に横になったり、足を伸ばしたりするスペースがなくて体がきつかった。(民間・東京)
- ◆医師や看護師は、職業上抗癌剤など、胎児に影響を及ぼす薬品を扱ったり、感染の危険性にさらされることも少なくない。危険性を理解し、自分から「この業務は避けたい」と申し出なければそのままになってしまうことがしばしばある。しかし申し出がしやすい職場とそうでない職場がある。また、危険性を知らずに業務についでいる妊産婦さんもいる。各職場に周知できると良いと思う。(民間)
- ◆クールビズ、ウォームビズが進み、職場の温度管理が厳しくなり、妊娠中の体調管理が難しい。(廊下がすごく寒いとか)逆子になったのは、冷えも原因か？(公務・佐賀)
- ◆胎児異常と妊娠中毒症のため早産したが、赤ちゃんは3日目に死亡。同職場の仲間も、胎児発育不全で流産したり、母子ともに健康な出産というケースが珍しい状況。原因はわからないが、悲しい思いをする仲間がいない環境にしてほしい。(公務・佐賀)
- ◆休憩時間も思うように取れない窓口業務をやりながらの妊娠は、思っていた以上に負担が大きく、切迫早産、出血の症状がでて、医師から仕事は一切休むようにとの診断がだされた。妊娠中も、無事に育って出産できるか不安だった。(公務・栃木)
- ◆今年に入って、妊娠、流産した。何が原因ということとは言えないが、毎日窓口には大勢のお客様が来られ、電話はひっきりなしに鳴り、立ったり座ったりの繰り返しで、息をつく暇がない。唯一の休憩時間も45分で、食事を詰め込むだけで、本当の「休憩」となっていない。妊娠時に限らず、こうした日々のストレスが、体に蓄積しているように思えて仕方ない。(公務・愛媛)
- ◆妊娠中の夜勤の際、患者に移動介助を頼まれても断ることができず困ったことがよくあった。夜勤人数を多くしてほしい。(公務・東京)
- ◆小学校の肢体不自由学級児童2名を一人で担任していた。医師から、軽作業への配置転換を進められたが、学校体制上、体育軽減3時間だけ。(公務・東京)
- ◆昨年7月の勤務時間延長で、子どもの保育園の送迎の関係から、昼の休憩時間を特例措置の30分しかとることができなかった。その同時期に2人目の妊娠が分かったが、30分休憩では非常につらく、切迫流産やお腹のハリがひどく、休みがちになった。(公務・山形)
- ◆パワハラ上司(女性)だったため、妊娠中は自分を守ることで精一杯。みんな頑張っているから自分だけ辛いと言えず、無理をした結果、産休に入ったとたん、妊娠中毒症で入院し、生まれてきた子は低体重児だった。上の子の世話をしながら、パワハラ上司のもとで妊娠中働くのは、身体的にも精神的にもとても辛かった。(公務・岩手)
- ◆妊娠中、体の不調を訴えても「妊娠は病気ではない」と上司に言われ、訴えることができず仕事がつらかった。その結果、病欠になってしまい出産まで入院。2人目のときもそのことが怖く、精神的にも不安なため、退職を考えた。(公務・東京)
- ◆第2子を妊娠したが、流産。そのとき言われたのが、「私(園長)自身も3回流産した。流産なんて当たり前。それより本当に妊娠していたのか？」の言葉。母子手帳ももらってこれから・・・という時期の出来事に追い討ちをかけるこの言葉は、本当につらかった。(公務・愛媛)
- ◆妊娠にかかわる休暇について、取得するためには証明が必要と言われたが、母子手帳が交付される頃にはつわりのピークを超えている。部活動の指導について、妊娠したときは代替りの顧問をつけてほしい。(公務・埼玉)
- ◆妊娠発覚時、配送業務をしていたが、上司に報告したときの第1声が「で、何の仕事するの?」。仕方なく妊娠6ヶ月まで配送をした。母体が丈夫で本当によかった。子どもも元気でよかった。(民間)

- ◆つわりは異常(病気)ではないが、妊婦にはつらいものなので、休暇の制度が欲しい。(公務・東京)
- ◆一番大切な妊娠初期は、つわりがあって仕事は困難。「つわり休暇」のようなものが必要。(公務・福岡)
- ◆第2子の出産まで1ヶ月間、療養休暇を取得した。しかし、自宅療養中の2週間は連日、業務内容についての問い合わせや、「会議に出席するように」「業務を教えに来てくれ」など、口頭で依頼があり、母体安静指示を理由に断ると、「それでは困る」と言われた。(未加入・千葉)

育児休業・育児時間・時短について

- ◆育児時短は入学前までだが、入学直後～低学年のお迎えのほうが大変(閉館時間が早いので)。スライド出勤(勤務)ができるとありがたい。(民間)
- ◆今妊娠6ヶ月だが、職場で前まであった「妊婦時間」(8:30～17:00)がなくなり時差勤務となった。早番で会議の日などは正直きつい。園長は、体調を見て帰ってもいいと言うが休みづらい。子育てしている先生は、毎日つらそうで実際辞めていく先生もいる。時差勤務も、超早番、遅番がすぐ回ってきて、しかも3日連続なので、送り迎えできない。自分も、育休を取るとしても復帰してやっていく自信がない。(民間)
- ◆産前休暇の4週増、休暇の保障(有休以外のつわり、体調不良の際の休暇)、妊婦検診・交通費・出産費の全額支給、産後1～3ヶ月の夫の産後・育児休業、保育所に入れなかった際、育休延長、保育所(認可園)増設、看護休暇(子どもの病気)の保障を求める。常勤で働きたいが、夫の帰宅が遅いため、家事・育児の負担がのしかかってくる。また、職場でも迷惑をかけるので心苦しい。(民間・東京)
- ◆育児中はとにかく時間が足りない。勤務時間が30分減れば、子供に本を読んでやれるし、おかずも1品多く作れる。現行3歳までの部分休業はせめて就学前まで延長してほしい。(公務・東京)
- ◆最大の難関は小学校1年生のとき。学童保育がない地域なので、第1子のときは義母が仕事を休んで1年半ほど来てくれて助かったが、「次からはもう無理」と言われている。私の母も仕事があるので頼めない。義母が帰った後、子どもは友達と遊び、5時に帰宅、留守番という毎日で寂しがっていた。私は残業がなかったものの、下の子を保育園に迎えに行ってから帰宅するため、どうしても6時半くらいになる。上の子が家の前に出て私を待っているのが切なかった。(公務・静岡)
- ◆「少子化対策」のスローガンを掲げながら、就労時間延長(休息・休憩時間問題による)の措置が講じられ、復帰時本当に困った。自宅を売却して転居することになったほどだ。保育園や学童の送迎時間に間に合う、合わないの問題もあるが、急がず時間に追われず子供と共に過ごす時間や、子の成長のため、食事を用意し一緒に食べるための時間も不可欠。したがって5分、10分の労働時間、通勤時間の延長がとても大変なことになることを理解してもらいたい。母だけでなく父も早く帰宅できる職場環境を整えてもらいたいと切に願う。(公務・愛知)
- ◆育休後1年ほど、毎朝仕事に行く前、子どもに泣きつかれてつらい思いをした。家のローンや経済的理由で無給の育休は長く取得できず保育料も高い。また、仕事が忙しいと他の人に迷惑がかかるため、育休も取得しづらい。(公務・福岡)
- ◆短時間勤務制度はあっても、業務量が減らなければ、短時間勤務を利用することは実際困難である。時間外労働はなくても、仕事を持ちかえらなければ仕事が片付かない。やはり両立は難しく、日々仕事をやめようかと思っている。(公務・埼玉)
- ◆平日子どもと家で接する時間は、3時間だけ。食事、入浴、家事をしながら、1日の出来事を話し合ったり、宿題を見たり、あっという間に出勤や寝る時間になってしまう。仕事も本当はもっともっと頑張りたいけど、残業はできず、育児も仕事も中途半端な幹事になってしまっています。短時間勤務は、雰囲気的に無理だし、退職しないとダメかなあ・・・と。(公務・千葉)
- ◆シフト勤務時間終了(19時)まで子どもを保育してくれるところもないのに、シフト勤務させないでほしい。採用時には

- シフト勤務の条件はなかったが、途中からシフト勤務導入され、免除を申し出たが認めてもらえなかった。(公務・兵庫)
- ◆働く母親は、仕事、家事、育児でクタクタ。昨年7月の勤務時間延長で業務終了が17時15分になったが保育園の送迎の関係で早く帰りたいため、17時終了を選択し、昼休憩が30分になった。ご飯を食べて歯磨きして、トイレに行ったらもう休憩終わり。30分では休んだ気がせず、短くなった昼休みからくる疲労が蓄積されてきているとヒシヒシ感じる。(公務・奈良)
 - ◆シフトに関係するので、育児時間をとるのが心苦しかった。私がシフトに入らないので、他の人の時間差出勤が増え「それがとても負担だ」と言われたことも。会議が長引き19時半を過ぎて、小学校の姉はお腹もすいて、早く帰ってきてほしいと泣きながら会議中何度も電話してきた。それを見ていた先輩が、「私も同じような事をしてきた。今は優遇されている」と心ないことを言われて傷ついた。(公務・岡山)
 - ◆職場の保育園の運動会と子どもの運動会が重なった場合、職場を優先させなければならないことがつらい。子どもの発表会と重なっても同じ。子どもも保育園に1人残されるのが嫌で泣く。親も泣きながら仕事に行く。そんなのひどい。(公務・東京)
 - ◆乳幼児の予防接種は種類・回数も多く、しかも、当日熱があると接種できないので、何度も休暇をとるはめになる。予防接種や保育参観のための特休が必要！！(公務・富山)
 - ◆育児休業中、2年目の育休を取ったら、上の子の保育措置が切られた。育休中の上の子の保育措置は、切るべきではない。(公務・東京)
 - ◆本当は3歳まで育休がとれたらいいなあと思う。でも取れるようになったとしても、学童のお給料では、とても家族を養えないので難しいかなあとも。学童のお給料がもっと上がって、育休3年OKになるといいなあ。(民間・愛知)
 - ◆育児休業中の所得保障がもう少し厚ければ、もっと育児休業を取ったのに。・勤務時間が(H18.7より)延びて、育児に支障が出てきている。(公務・東京)

職場復帰・不利益扱いについて

- ◆子ども2人を育てているが、一番困難だったのは、育児復帰時に必ず配置転換になること。産前産後だけでも約4ヶ月休むから仕方ないと思いつつ、小さい子を抱えて自分の生活でいっぱいのところ、新しい仕事を1から覚えなくてはいけない。「原職復帰」の重要性を訴えたい。(民間)
- ◆育児休暇から職場復帰するときの配置転換は精神的に負担が大きいのでやめてもらいたい。(公務・佐賀)
- ◆部分休業制度は、欠勤となり、昇給や昇進延伸されてしまい、働く立場からすると、自分なりに一生懸命働いているのに、モチベーションが下がる。(公務・東京)
- ◆育児休職をとった期間を勤続年数に通算しないのは差別だと思う。同期の人と一緒に、勤続10年や20年の表彰がされないことや、退職年金に差がつくことに不満。(民間)
- ◆育休後復帰時、職場でのフォローアップやオリエンテーションをしてほしい。復帰した時に感染管理などの説明が無く、他のスタッフと違うことをしていた時があった。(民間)
- ◆産休に入る時に「夜勤ができる状態で復帰するように」と言われプレッシャーを感じた。夜勤ができなければ復帰してはいけないのかと思った。(公務・愛知)

残業・土日勤務・深夜勤務について

- ◆わが子をおいて夜勤をし、日中も眠いながら子どもの世話、家事などをこなしている。もっと一緒にいる時間をもって子どもとかわっていたい。だからせめて、時間外と夜勤は無条件で免除してほしいと思う。雇用を拡充し、休暇をとっても肩身の狭い思いをしないぐらい看護スタッフがいたら働きやすいのに、と思う。直属の師長の顔色を見ながら子どもが病気になったとき急な休みをとる心苦しさがわかりますか？いつも苦渋の選択を迫られている。(民間)

◆看護師の数が足りず、夜勤免除をしても夜間診や日曜出勤が多くなり、子育てする時間が制限されてしまう。長く働き続けられる職場作りをしないと、看護師の免許を持ったままずっと働けない看護師がもつともつ増えてしまう。(民間・長野)

◆復帰後、深夜勤務の免除を申請したが、夜勤帯に保育する人がいる(夫の帰宅は午後10時少し前まで勤務)ということで認められないとのこと。私が夜勤しても、保育園後(19:00)から夫の帰宅(23:00)までベビーシッターを頼むということですめばいいが、夜勤だから昼間は保育可能ということで保育園の入園が厳しくなる。せめて公立保育園の終了後(19:00)以降に育児をする人がいない時は夜勤免除が認められればいいと思う。(公務・千葉)

◆まだ3人目が1歳半なのに、1歳2ヶ月から夜勤が始まり、時間外勤務(祝日・土日勤務)もあり、負担が多い。せめて2~3歳ぐらいになるまで時間外勤務、夜勤、土日・祝日勤務の免除がされると、育児と仕事の両立ができると思う。現在の状況では、辞めるしかないと考えている。(公務・京都)

◆勤務時間終了と同時に職場は出るものの、仕事が全く終わっていないため、子どもが寝た後仕事をする。睡眠時間が少なくてきつい。(公務・東京)

◆勤務時間は8時間で残業なしだが、実際は平日、休日と仕事を持ち帰り、休憩時間も返上で働き、大変苦しい実情。学校現場は勤務時間以上の仕事があり、近年ますます仕事が増え、子育て中の教員は続かない。(公務・東京)

◆共働きの夫と同時期に転勤できるとは限らないので、1人で子育てをしなければならない可能性が常にある。しかも輪番勤務なので、夜間の保育や祝祭日の保育はどうしたらいいのか?(公務・沖縄)

◆看護師の場合、土日祝勤務と三交替が前提。休日・深夜・時間外労働の免除・削減や所定内労働時間の短縮を実行すると、他の人に負担がかかり働きにくい。十分な人員配置を望む。(公務・岡山)

子どもが病気のときの休暇について

◆妊娠中の深夜残業も大変だったが、それ以上に職場復帰後の残業と保育園のお迎え、また子どもが病気のとき休めないことで苦労・心労が多かった。熱のある2歳児を1人で家において出勤した後、入院するくらいまで酷くさせてしまったことはいまでも悔やんでいる。仕事を辞めたほうがよかったのかもしれない、と今更ながら思う。(民間)

◆子どもが育つ中で「病気」とのたたかいは、本人だけでなく親もたたかっていた。まずは休みがほしい。また、夫の協力が十分に得られなかったことなど思い出される。しかし、今、娘がその真っ只中にいるのを見て、そう変わっていないことに気づく。少子化も今に始まったことではなく、私たちの年代から表面化していた。改めて子育てはみんなの支えが必要だということを伝えていきたい。(民間)

◆子供を保育所に預けて働くのは、病気とのたたかひ。子の看護休暇は日数を増し「1人につき何日」にしてほしい。子供の病気で仕事を休まなければならないたびに、引け目を感じる。復帰時に超勤がある部署は避けてほしい。(公務・北海道)

◆子供が1歳3か月のとき、子供を保育園に預けて職場復帰した。しかし、初めての保育園生活で子供は次から次へと病気になり入退院を繰り返した。入院付き添いのため何回か休暇を取ったが、その都度上司からは「プロ意識に欠ける」「無責任」「子供なんか病院に入れときゃ治るんだよ」などの言葉を浴びせられ、休むことに申し訳なさを感じていたため、非常につらい思いをした。また、同僚書記官(男性)からも「仕事をなめるな」、「なんで育休明けの人間がここに来るんだ」など嫌味を言われ、不快な態度をとられ続けた。今はチャイルドプランだ何だと確かに制度はできつつあるが、それを生かすも殺すも結局は個々人の意識にかかっているのではないかとと思う。妊娠、出産、育児で仕事を休むことは当然の権利などとは思っていない。迷惑をかけていて申し訳ないという気持は常にある。育児というものがどれほど手の掛かるものか、また休まざるを得ないこともあること、そして仕事をやるということとは全く別の次元の問題であることを理解してほしい。(公務・愛知)

◆子どもが朝急に吐いてしまったが、夫が出勤した後なので私が休むしかなかった。翌日、「申し訳ありません」と謝ると、

男性職員が「なぜ休むんだ。あなたが休むとその分仕事が増える。親と同居して親に見てもらえばいい」と言われた。それを聞いていた上司も何も言わず黙っていた。(公務・栃木)

◆昨年の春から復職しましたが、とにかく休暇が足りない。昨年の半年間の勤務で、年次有給休暇のほとんどを使い果たした。「子のための看護休暇」が足りない。(公務・宮城)

◆看護休暇は、5日でなくもう少し増やしてほしい。また小学校就学の始期にとらわれず、子育て中の子ども全てに使えるようにしてほしい。働きながら3人の子育ては本当にしんどいです。少子化対策として、働いているお母さんでも、3人4人と出産できるような働きやすい職場環境をつくってほしい。今の制度では、2人が限度。(公務・大阪)

◆育休明けの1年間はとにかく大変だった。保育園で他の子供の病気を頻繁に移され、毎週のように熱を出し、職場をしょっちゅう休まなければならなかった。看護休暇(現行5日)はすぐに使い果たし、同僚には負い目を感じ、何度も仕事を辞めようと思った。今望むことは、看護休暇をせめて7日間に延長し、子供が小学校低学年まで取得できることとして欲しい。(公務)

◆子どもが高熱を出して保育園から連絡がきても、「人が足りないから休ませることはできない」と言われた。子どもを犠牲にしてまで働く必要があるのか考えて、悲しくなったこともあった。(民間・岩手)

◆看護休暇は子ども一人に5日にしてほしい。子どもがたくさんいれば病気になる回数も多い。また、行事や保護者会、予防接種のための休暇も欲しい。(公務・東京)

保育園、学童保育など

◆4月からでないとう入園できず、育児休暇期間も2人目の子どもをいつ産むかも「保育園に入れるかどうか」が、最大のポイントになっている。まわりの働く母は全員そうだった。いつでも保育園に入れば、どれほど気楽になるか……。私はそれを考えると、2人目は産めないと思う。(民間・埼玉)

◆院内に夜間保育所・託児所があれば、もう少し働きやすい。(民間)

◆学童保育は、今 18:00 までで迎えが必要だが、保育園、小学校とむかえのことを考えると今の仕事でやっていけるか不安(現在 1 歳・4 歳)その時は、仕事をやめることも考えるかも、学童保育の時間の延長をしてほしい。(民間)

◆発熱など病気になった時は休むしかないので、病児保育などがあると助かる。(民間)

◆幼稚園の行事参加が多く、年休が幾らあっても足りない。(公務・東京)

◆今住んでいる地域は、学童保育が充実していないので育児と仕事との両立が困難。よく育児支援で、保育所への入所の充実が挙げられているが、学童保育の充実へも目を向けてほしい。小学校1年生と年長さんでは何も変わるところがないのに、小学校に入ったとたん保護されない状態を思うと、仕事をやめようかと思ったことが何度もあった。上の子のときは何とかやり過ごしたが、下の子が小学校に入るとき、仕事をこのまま続けていけるのか全く自信がない。(公務・富山)

◆妊娠すると周りの人に大変迷惑をかけてしまいます。代替要員を確実に補充し、安心して産んで育てられるようにしてほしい。子供を預かってくれる保育所、学童が拡充すれば安心して仕事ができます。0歳の待機児が解消すればいいです。復職するのに認可には一杯で入れず、無認可保育園に入れているので不安。(公務・福岡)

学童保育の拡充を切望する。保育園と同じ 19 時まで預かってほしい。また、親が希望する学年まではきちんと預かってほしい。男性の育児参加のための対策の充実を要求する。(公務・福岡)

◆保育料が高すぎて保育料のために仕事をしている。保育料を税控除できるようにしてほしい。早産の場合でも産前の休暇を保障してほしい。(公務・京都)

◆少子化が問題になっているが、保育園は少ない、保育料は高い、学童保育も少なく、仕事を続けたくても、核家族なので、子供を1人で家で過ごさせなければいけない。看護師も一般病院では時間外労働が多く子供に影響が及ぶ。そのためパートタイム労働へ転換せざるを得ない。(民間)

- ◆子供がいても働きたいという気持ちがあるが、子供を夜間みてくれる人がいないため、夜勤をすることが出来ない。職場の夜間保育の充実を行ってほしい。(公務)
- ◆子どもが1歳を過ぎた4月で職場復帰したために、1歳児枠に入れず、別の保育園に通っている。次の4月にも転園できず、2年間2カ所の保育園に通った。(公務・神奈川)
- ◆1歳までの育児時間をもう少し長くしてほしい。保育園の「慣らし期間」の仕事の軽減、もしくは慣らし保育の廃止。今は休暇をとらざるを得ない。(公務・東京)

その他

- ◆最近、男女平等をタテに家庭環境を無視されかねない状況になりつつあるような気がする。10年に1度の転居を伴う異動や1年間の短期の異動、昇進のための遠隔地への出張研修(1ヶ月程度)など。こうした状況の中で子育てをし、家庭を営んでいくことが可能なのかどうか、とても不安に感じる。いつかは辞めなければならなくなると思えながら、日々仕事をしている。(公務・愛知)
- ◆職員の削減と業務内容の変化、業務量の増加で、もう子供は産まない。責任を持って業務の遂行が出来ないので。それが経験上の結論。(公務)
- ◆男性の育児参加について。夫と共働きだが、夫の仕事のために自分の仕事を犠牲にすることが多い。保育園の送迎、家事・育児はすべて妻の担当。退庁時間後の勉強会、職場での懇親会など全く参加できない。(公務・秋田)
- ◆育児は体力的に大変。帰った後子育てをする体力を残しておかなければならない。女性だけでなく男性も一緒に時短ができるようにしてほしい。配偶者が権利行使しているとき、男性も休暇や時短が使えるといいと思う。検診などは2人そろって行くべき。(公務・佐賀)
- ◆妊娠期間中、妊娠に関する制度の情報が自分に全くなく、管理職も把握していなかった。妊娠に限らず、様々な制度を職場で個人に閲覧できる(確認できる)ようになればいいと思う。制度に関する情報をもっとオープンであって欲しい。(公務・東京)
- ◆妊娠出産に伴って、請求できる権利について、自分で調べようにもなかなか十分調べられず、また、職場に前例がないと、それが可能かどうか確認に手間がかかったりする。専門職のため代替職員が配置されないと仕事がたまってしまったため、特に、妊娠初期には「無理してでも仕事をこなさないと迷惑をかけてしまう・・・」という思いから、休暇もとりにくい。(公務・東京)
- ◆不妊治療を行う人が増えた。通院が大変で職場にも気を遣う。特別視されることなく、理解を深めていただければ、少しは少子化対策になるのでは？(公務・佐賀)

女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査

2006年11月

全国労働組合総連合女性部

全労連女性部は、92年・97年・02年に同趣旨の調査を行いました。改悪労基法の施行後長時間過密労働が深刻化しています。実態を把握し、問題点を明らかにするため、第4回目の調査を行いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

労働法制の改悪を許さず、男性も女性も人間らしくいきいきと働くことのできる社会へむけて、雇用の確保、労働時間短縮、労働時間の上限規制の実現、男女平等実現などのとりくみを強めましょう。

お願い

1. 今回の調査は、正規労働者を対象としておこないます。調査対象者は可能な限り、各年代、とりわけ20代から50代の各世代については平均して協力していただけるようお願いいたします（パート・臨時・派遣労働者等については全労連パート・臨時労組連絡会が、別の実態調査をおこなうので除外します）。
2. 項目が多岐にわたりますが、趣旨をご理解の上ご協力をお願いいたします。調査は無記名で、すべてコンピューターによって統計的に分析され、個人的なことが外部に漏れることはありません。
3. 記入済の調査票は、各組合・単産ごとに集約し、3月末までに全労連にお届けください。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

【組合名、コード番号などの記入上の注意】

1. 単産名はあなたの組合が加入している単産名または該当の記号をA欄から選んで記入してください。
2. 職場の所在地、労組名を記入してください。
3. コード番号の左のマスには単産名等をA欄から、まん中の2桁のマスには、あなたの職場の所在する都道府県のコード番号をB欄から選んで、その記号または数字を記入してください。

A欄 単産名

A 建交労	B JMIU
C 自交総連	D 検数労連
E 通信労組	F 生協労連
G 全労連全国一般	H 全信労
I 全労連繊維	J 地銀連
K 全印総連	L 民放労連
M 映産労	N 映演総連
O 日本医労連	P 福祉保育労
Q 国公労連	R 自治労連
S 全教	T 郵産労
U 特殊法人労連	V 出版労連
W 全損保	X その他労組
Y 組合に入っていない	

B欄 都道府県コード番号

01 北海道	02 青森	03 岩手	04 宮城	05 秋田
06 山形	07 福島	08 茨城	09 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			

女性労働者の健康・労働実態及び雇用における男女平等調査

単産名(表紙のA欄から選ぶ)：	あなたのコード番号は <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
職場の所在する都道府県： 都道府県	注：一番左のマスに表紙のA欄から選んでの単産の記号を、まん中のマスに表紙のB欄から選んで都道府県番号を記入してください。 右のマスには記入しないでください。
職場の労組名（組合未加入の場合は空欄）	

< 回答の記入のしかた >

- 回答は右のマスの中に番号=1、2、3などの数字で記入してください。
- 特に回答者の条件に指定のあるもの以外は、空白にせず、必ず数字を記入してください。ただし、「〇つ以内を選んでください」という設問でその数以下を選んだ場合は、空欄があっても結構です。
- 回答者の条件に自分が該当しない場合はマスに斜線を入れてください。
- その他と答えられた方は()内に具体的内容を短く記入してください。

A 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。

- ①一般事務職 ②外交・営業 ③工場・生産現場 ④マスコミ現場 ⑤その他現業
 ⑥販売員・店員 ⑦教職員 ⑧保育士 ⑨看護師 ⑩学童保育指導員 ⑪介護福祉労働者
 ⑫研究職 ⑬その他専門職 ⑭運輸・交通 国家公務員(⑮行政職 ⑯専門職 ⑰税務職 ⑱研究職 ⑲医療職
 ⑳国家公務員その他) 21 その他()

B あなたの勤務形態はどのようになっていますか？

- ①昼日勤 ②主として昼日勤だが時差勤務・早番・遅番がある ③交替制勤務がない
 ④交替制勤務がある ⑤夜勤専門 ⑥フレックスタイム制 ⑦裁量・みなし労働
 ⑧その他()

C あなたの年齢は？

- ①15～19歳 ②20～24歳 ③25～29歳 ④30～34歳 ⑤35～39歳
 ⑥40～44歳 ⑦45～49歳 ⑧50～59歳 ⑨60～64歳 ⑩65歳以上

D あなたの同居家族は？

- ①一人住まい ②夫婦のみ(事実婚を含む) ③夫婦と子ども ④三世代以上(親・子・孫)同居
 ⑤自分と親・兄弟姉妹など同居 ⑥自分と子ども ⑦自身が単身赴任中

E 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？

- ①15分程度または未満 ②30分程度 ③45分程度 ④60分程度 ⑤75分程度
 ⑥90分程度 ⑦105分程度 ⑧120分程度かそれ以上

F あなたの年収は税金や社会保険料込みでいくらですか？

- ①100万円未満 ②100～150万円未満 ③150～200万円未満
 ④200～250万円未満 ⑤250～300万円未満 ⑥300～350万円未満
 ⑦350～400万円未満 ⑧400万円～500万円未満 ⑨500万円～600万未満 ⑩600万円以上

9. 最近の1か月間、超過勤務で仕事をして、お金の支払われない時間

(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか?(持ち帰りの不払い分も含む)

- ①まったくない ②30分~5時間未満 ③5~10時間未満 ④10~20時間未満
 - ⑤20~30時間未満 ⑥30~40時間未満 ⑦40~50時間未満 ⑧50時間以上
-

10. この1年間で最も残業が多かった月は何時間ぐらい残業しましたか?(持ち帰り残業含む)

- ①残業なし ②1~10時間未満 ③10~20時間未満 ④20~30時間未満
 - ⑤30~40時間未満 ⑥40~50時間未満 ⑦50~60時間未満 ⑧60~80時間未満
 - ⑨80~100時間未満 ⑩100時間以上
-

11. 残業をする主な理由はなんですか?(あてはまるおもな項目の番号の3つ以内を選んでください)

- 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自らの責任で期日までにやらなければならない仕事だから ⑤後日、自分でやらざるを得ないから
 - ⑥仲間に迷惑がかかるから ⑦顧客・利用者・患者・生徒などに迷惑がかかるから
 - ⑧収入を確保するため ⑨勤務成績に影響するから ⑩その他()
-

12. 最近の1か月間の休日出勤は何日ぐらいありましたか?

- ①なし ②1日 ③2日 ④3日 ⑤4日 ⑥5日 ⑦6日 ⑧7日以上
-

13. 最近の1か月間の何日休めましたか?

- ①なし ②1日 ③2日 ④3日 ⑤4日 ⑥5日 ⑦6日 ⑧7日 ⑨8日以上
-

14. 年休(年次有給休暇)は、とりたいときにとれますか?

- ①わりあい自由にとれる ②すこしとりにくい ③とりたくてもほとんどとれない
-

15. あなたは昨年1年間(昨年度)、年次有給休暇をどれぐらい使い(消化)しましたか?

【今年度就職した方、昨年度に2ヶ月以上産休・育児休業・介護休業等がかかった方は答えなくてください】

- ①まったくとれない ②1~2日 ③3~5日 ④6~10日 ⑤11~15日
 - ⑥16~20日 ⑦21~25日 ⑧26~30日 ⑨31日以上
-

16. あなたは年休をなんのために使いましたか?

(おもな理由の項目の番号5つ以内を選んでください)

- ①旅行 ②映画・演劇・文化・スポーツ活動 ③休養 ④社会活動・地域活動
 - ⑤組合活動等 ⑥自分の病気 ⑦家族の病気 ⑧子どもの保育・授業参観・行事参加
 - ⑨親類・近隣・友人とのつきあい・冠婚葬祭 ⑩掃除その他家事 ⑪親の介護
 - ⑫その他()
-

17. あなたが年休(年次有給休暇)をとらなかった(とれなかった)理由は何ですか?

(大きな理由を3つ以内を選んでください)

- ①自分や家族の病気や急な用事のために残しておく ②要員不足のため同僚の迷惑になる
 - ③顧客や利用者・生徒・患者などに迷惑がかかる ④職場の雰囲気ですりにくい
 - ⑤生産や事業計画が年休の完全取得を前提に立てられていない
 - ⑥昇進・昇給などの査定に影響する ⑦上司があまりいい顔をしない ⑧休んでもすることがない
 - ⑨とくに理由はない ⑩その他()
-

18-① 通常の労働時間が日勤(時差・早番・遅番等を含む)の方は教えてください。

最近の1か月間、午後10時以降におよぶ時間外労働はありましたか?

- ①ない ②1~2回 ③3~4回 ④5~6回 ⑤7~8回
 - ⑥9~10回 ⑦11~12回 ⑧13~14回 ⑨15~16回 ⑩17~18回
 - ⑪19~20回 ⑫21回以上
-

18-② 通常、夜勤を含む交代制労働または夜勤のある労働の方は教えてください。

最近の1か月間、午後10時以降におよぶ夜勤が何回ありましたか？

- ①1~2回 ②3~4回 ③5~6回 ④7回 ⑤8回 ⑥9回 ⑦10回
⑧11回 ⑨12回 ⑩13回 ⑪14回 ⑫15~19回 ⑬20回以上

18-③ 通常、夜勤を含む交代制労働または夜勤のある労働の方は教えてください。

最近の1か月間、宿直勤務が何回ありましたか？

- ①1~2回 ②3~4回 ③5~6回 ④7回 ⑤8回 ⑥9回 ⑦10回
⑧11回 ⑨12回 ⑩13回 ⑪14回 ⑫15~19回 ⑬20回以上

19. あなたは仕事のために家族と一緒に夕食をとることができない日はおよそ週に何度ぐらいありますか？【ひとり暮らしの方は答えなくてください】

- ①ない ②1~2回 ③3~4回 ④5~6回 ⑤毎日

20. 過労による健康や生命への不安がありますか？

- ①常にある ②ときどきある ③ない

21. 99年4月施行の労基法（公務員は勤務時間・休暇等法律や条例）で女性の時間外・休日・労働の上
限規制が撤廃されました。昨年と比べて、あなたの働き方は変わりましたか？

- A 時間外労働は ①増えた ②減った ③変わらない
B 休日労働は ①増えた ②減った ③変わらない
C 深夜労働は ①増えた ②減った ③変わらない

A	<input type="checkbox"/>
B	<input type="checkbox"/>
C	<input type="checkbox"/>

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

- 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

【質問23~26は、質問22で①~④と回答された月経のある方のみ教えてください】

23. 月経の苦痛の程度はどうか？

- ①非常に苦痛 ②苦痛 ③苦痛はあるが軽い ④苦痛でない

24. 月経に鎮痛剤を使用していますか？

- ①毎潮時飲む ②ときどき飲む ③飲まない

25. 「生理休暇」をとっていますか？

- ①毎潮時とっている ②ときどきとっている ③とっていない

26. 「生理休暇」がとれない、最大の理由はなんですか？

【質問24で②と③と答えた、生休を毎潮時とっていない方のみ教えてください。

当てはまる番号を2つ以内選んでください】

- ①就業規則がない ②無給のためとらない ④制度があることを知らなかった
⑤請求申請の手続きが面倒 ⑥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
⑦上司のいやがらせがある ⑧はずかしい、生理であることを知られたくない
⑨苦痛でないので必要ない ⑩生休はとるべきでないと思うから ⑪その他()

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

26. 現在、あなたは自分の職場で次のA～Hについて、感じることはありますか？

A 募集・採用	①差別がある	②差別はない	③わからない	A	<input type="checkbox"/>
B 配置	①差別がある	②差別はない	③わからない	B	<input type="checkbox"/>
C 昇進・昇任	①差別がある	②差別はない	③わからない	C	<input type="checkbox"/>
D 教育訓練	①差別がある	②差別はない	③わからない	D	<input type="checkbox"/>
E 福利厚生	①差別がある	②差別はない	③わからない	E	<input type="checkbox"/>
F 定年・退職	①差別がある	②差別はない	③わからない	F	<input type="checkbox"/>
G 賃金	①差別がある	②差別はない	③わからない	G	<input type="checkbox"/>
H セクシュアルハラスメント	①ある	②ない	③わからない	H	<input type="checkbox"/>
I ポジティブアクション	①行われている	②行われていない	③わからない	I	<input type="checkbox"/>

27-① あなたは自分が職場でセクシュアルハラスメントを受けたことがありますか？

①ある ②ない

27-② あると答えた方はどんなセクハラですか？（該当するすべての番号を答える）

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体を触られる等があった ④性的な関係を迫られた ⑤その他（ ）

27-③ あると答えた方はどのように対処しましたか？（該当する主なものを3つ以内答えてください）

①相手に抗議・拒絶してやめさせた ②同僚・友人に相談した ③上司に相談した
 ④家族に相談した ⑤労働組合に相談した ⑥職場の相談窓口へ訴えた
 ⑦公的な相談窓口へ訴えた ⑧裁判に訴えた ⑨だれにも言わずに耐えた
 ⑩その他（ ）

--	--	--

28-① あなたは自分が職場でパワーハラスメントを受けたことがありますか？

①ある ②ない

28-② あると答えた方はどんなパワハラですか？（該当するすべての番号を答える）

①ことばでパワハラをうけた ②卑猥な話・ポスターなど不快な職場環境
 ③体を触られる等があった ④性的な関係を迫られた ⑤その他（ ）

28-③ あると答えた方はどのように対処しましたか？

（該当する主なものを3つ以内答えてください）

①相手に抗議・拒絶してやめさせた ②同僚・友人に相談した ③上司に相談した
 ④家族に相談した ⑤労働組合に相談した ⑥職場の相談窓口へ訴えた
 ⑦公的な相談窓口へ訴えた ⑧裁判に訴えた ⑨だれにも言わずに耐えた
 ⑩その他（ ）

--	--	--

29. あなたは、仕事をやめたいと思うことがありますか？

① いつも思っている ② ときどき思う ③ 思わない

30. 設問29で①、②に答えた方のみ記入してください。

あなたは自分の仕事についてどんな感じを持っていますか？

（あてはまる項目の番号すべてを答えてください）

①仕事の自由裁量がない ②仕事の責任が重い ③仕事が単調でおもしろくない
 ④仕事にやりがいがなく将来に展望がもてない ⑤経験や技能が活かされていない
 ⑥新しい技術や機器の導入で大変 ⑦能力以上の目標が課せられてきつい
 ⑧多忙で身体的・精神的にきつい ⑨いつも仕事のことが頭からはなれない
 ⑩仕事に見合った賃金が払われていない ⑪職場の人間関係が難しい

31. あなたは雇用不安を感じますか？

- ①強く感じる ②ときどき感じる ③感じない

32. 職場の状況についてあなたが今、もっとも切実な要求を3つ選んでください。

- ①賃金の引き上げ ②賃金・昇進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)残業の一扫 ⑥休日・休暇の増加 ⑦早出・残業の規制
⑧変形労働労働の是正 ⑨時間外・休日・深夜労働の割増率の引き上げ
⑩退職金の引き上げ ⑪母性保護拡充 ⑫育児休業制度改善 ⑬介護休業(看護休暇)改善
⑭教育訓練・研修制度の改善・拡充 ⑮リストラ「合理化」をやめる
⑯成果・業績賃金・人事管理をやめる ⑰労働密度・ノルマの改善
⑱労働安全衛生・職場環境の改善 ⑲人間関係の改善 ⑳その他()

33. あなたはどんなことでストレスを感じますか？(主なもの3つ以内の番号を教えてください)

- ①人間関係 ②仕事上の悩み ③自分の仕事に対する評価・査定 ④雇用不安
⑤子育て ⑥介護 ⑦社会・経済・政治 ⑧将来への不安
⑨その他()

--	--	--

34-① あなたの家族は(配偶者・子・親など)この1年間、2週間以上の介護を必要とする病気やけがをしたことがありますか？

- ①ある ②ない

34-② 35-①であると答えた方は、どのように介護をしましたか？

(あてはまる番号すべてを教えてください)

- ①介護休業をとった ②年休をとった ③その他の休暇・休職をとった ④欠勤した
⑤他の家族が介護にあたった ⑥ヘルパー・介護保険を利用した ⑦介護が可能な勤めに変えた
⑧その他()

34-③ 35-②で介護休業(休暇)をとらなかった方は、とらなかったおもな理由は何ですか？

(主な理由を2つ以内教えてください)

- ①期間・回数等の条件が悪くとらなかった ②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 ③手続きがめんどうでとらなかった ④人員不足や職場の状況からとらなかった
⑤申請したが認められなかった ⑥自分以外の介護者がいて必要なかった
⑦制度があるのを知らなかった ⑧その他()

35. 介護休業(休暇)を取り易くするため、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の番号3つ以内を選んでください)

- ①期間の延長 ②取得回数を増やす ③短時間勤務制度の実現 ④時間外労働の免除
⑤短期の家族看護休暇の実現 ⑥所得保障の増額 ⑦一時金の支給 ⑧代替要員の配置
⑨申請手続きの改善 ⑩その他()

お願い

裏面に健康・労働・男女平等の職場実態や仕事を続ける上での要求・ご意見をぜひ、書いてください。

健康・労働・男女平等の職場実態や仕事を続ける上でのご意見などをなんでも自由にお書きください。

ありがとうございました

妊娠・出産・育児に関する実態調査

2007 年月 11 月

全国労働組合総連合女性部

全労連女性部は、92 年・97 年・02 年に同趣旨の調査を行いました。長時間・過密労働や人員不足のもとでの妊娠・出産異常や少子化が問題になっています。この間、女性の時間外・休日・深夜労働の規制の撤廃など労働基準法が改悪されましたが、妊娠・出産に関しては一定の改善もされました。第 4 回目の調査を行いますので、ご協力をよろしくお願いいたします。

派遣労働や有期労働・裁量労働制のいっそうの拡大、いわゆるホワイトカラーを労働基準法の適用除外とすることも考慮した制度改革、解雇を容易にできる基準の立法化など、働くルールを根こそぎ壊すことが検討されており、公的保育の切り捨て、民間委託がすすめられています。男性も女性も人間らしくいきいきと働き、安心して子育てができる社会へむけてとりくみを強めましょう。

お願い

1. 今回の調査は、2001 年以降に妊娠・出産した正規労働者を対象とします。(パート・派遣労働者等については全労連パート・臨時労組連絡会が、別の実態調査をおこなうので除外します)。問 2～9 は、2001 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教えてください。
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、各組合・単産ごとに集約し、3 月末までに全労連にお届けください。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

【組合名、コード番号などの記入上の注意】

1. 単産名はあなたの組合が加入している単産名または該当の記号を A 欄から選んで記入してください。
2. 職場の所在地、労組名を記入してください。
3. コード番号の左のマスには単産名等を A 欄から、まん中の 2 桁のマスには、あなたの職場の所在する都道府県のコード番号を B 欄から選んで、その記号または数字を記入してください。

A 欄 単産名

A 建交労	B JMIU
C 自交総連	D 検数労連
E 通信労組	F 生協労連
G 全労連全国一般	H 全信労
I 全労連繊維	J 地銀連
K 全印総連	L 民放労連
M 映産労	N 映演総連
O 日本医労連	P 福祉保育労
Q 国公労連	R 自治労連
S 全教	T 郵産労
U 特殊法人労連	V 出版労連
W 全損保	X その他労組
Y 組合に入っていない	

B 欄 都道府県コード番号

01 北海道	02 青森	03 岩手	04 宮城	05 秋田
06 山形	07 福島	08 茨城	09 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			

妊娠・出産・育児に関する実態調査

単産名(表紙のA欄から選ぶ)：	あなたのコード番号は <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
職場の所在する都道府県： 都道府県	注：一番左のマスに表紙のA欄から選んでの単産の記号を、まん中のマスに表紙のB欄から選んで都道府県番号を記入してください。右のマスには記入しないでください。
職場の労組名（組合未加入の場合は空欄）	

＜ 回答の記入のしかた ＞

- 回答は右のマスの中に番号=1、2、3などの数字で記入してください。
- 特に回答者の条件に指定のあるもの以外は、空白にせず、必ず数字を記入してください。ただし、「〇つ以内を選んでください」という設問でその数以下を選んだ場合は、空欄があっても結構です。
- 回答者の条件に自分が該当しない場合はマスに斜線を入れてください。
- その他と答えられた方は()内に具体的内容を短く記入してください。

A.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。

- ①一般事務職 ②外交・営業 ③工場・生産現場 ④マスコミ現場 ⑤その他現業
 ⑥販売員・店員 ⑦教職員 ⑧保育士 ⑨看護師 ⑩学童保育指導員 ⑪介護福祉労働者
 ⑫研究職 ⑬その他専門職 ⑭運輸・交通 国家公務員(⑮行政職 ⑯専門職 ⑰税務職 ⑱研究職 ⑲医療職
 ⑳国家公務員その他) 21 その他()

B.あなたの勤務形態はどのようになっていますか？

- ①昼日勤 ②主として昼日勤だが時差勤務・早番・遅番がある ③交替制勤務がない
 ④交替制勤務がある ⑤夜勤専門 ⑥フレックスタイム制 ⑦裁量・みなし労働
 ⑧その他()

C.あなたの年齢は？

- ①15～19歳 ②20～24歳 ③25～29歳 ④30～34歳 ⑤35～39歳
 ⑥40～44歳 ⑦45～49歳 ⑧50歳以上

D.あなたの同居家族は？

- ①一人住まい ②夫婦のみ(事実婚を含む) ③夫婦と子ども ④三世代以上(親・子・孫)同居
 ⑤自分と親・兄弟姉妹など同居 ⑥自分と子ども ⑦自身が単身赴任中

E お子さんの数は？

- ①1人 ②2人 ③3人 ④4人以上

E 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？

- ①15分程度または未満 ②30分程度 ③45分程度 ④60分程度 ⑤75分程度
 ⑥90分程度 ⑦105分程度 ⑧120分程度かそれ以上

1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？

- ①ない ②1回ある ③2回ある ④3回ある ⑤4回以上ある

2. 妊娠の状況について該当するものすべてをお答えください。(以降、問9までは2回以上妊娠・出産した方は、最近の妊娠・出産についてお答えください)

- ①順調 ②つわりがきつい ③貧血 ④切迫流産 ⑤切迫早産 ⑥出血
⑦むくみ ⑧タンパクが出る ⑨妊娠中毒症 ⑩子かん ⑪その他()

3-① 出産の状況はいかがでしたか？

- ①正常出産 ②異常出産

3-② 質問2で②「異常出産」と答えた方のみお答えください。どのような異常がありましたか？

(該当するものすべてをお答えください)

- ①流産 ②早産 ③死産 ④鉗子・吸引分娩 ⑤帝王切開 ⑥陣痛微弱
⑦逆子 ⑧早期破水 ⑨その他()

4. 生まれた子どもの状況はいかがでしたか？

- ①正常 ②未熟児 ③その他の異常がある(具体的に書いてください)

5-① いわゆる、「産前休暇」は実際どれだけとりましたか？

- ①取らなかった ②1週間以下 ③1~2週間程度 ④3~4週間程度 ⑤5週間程度
⑥6週間程度 ⑦7週間程度 ⑧8週間程度 ⑨9週間以上

5-② いわゆる、「産後休暇」は実際どれだけとりましたか？

- ①6週間以下 ②6週間程度 ③7週間程度 ④8週間程度 ⑤9週間程度 ⑥10週間以上

【産前・産後休暇を規定以下しかとれなかった。またはとれなかった人のみお答えください】

5-③ 産前休暇を規定以下しかとれなかった、またはとれなかった場合の理由はなんですか？

- ①出産が早まった ②通算制で産後休暇を多くした ③仕事や職場の都合で請求しなかった
④収入等、個人的な理由で請求しなかった ⑤請求したが認められなかった ⑥「権利」を知らなかった
⑦制度を知らなかった

5-④ 産後休暇が8週間未満しかとれなかった、またはとれなかった場合の理由は何ですか？

(労基法では6週間は強制休暇、それ以上は請求により就業可)

- ①産前と通算制で出産が遅れた、または産前に多くとった
②仕事や職場の都合で6週を超える期間に仕事につくことを請求した
③収入等、個人的理由で6週を超える期間に仕事につくことを請求した
④就業を請求しなかったが、仕事につくように強制された ⑤「権利」を知らなかった

6. 労基法66条では、妊娠が判明した時点から産後1年間、妊産婦が請求した場合、(A)時間外労働、(B)休日労働、(C)深夜業(22時~5時の勤務)について免除されることになっており、また労基法65条3項では、妊婦が請求した場合、(D)他の軽易な業務に転換させなければならないことになっていますが、それぞれについてどうでしたか？

(A)時間外労働の免除

- ①もともと時間外労働はない ②ほぼ免除された ③一定期間・ときどきは免除された
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収入等の個人的理由で請求しなかった
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 ⑧権利を知らなかった

(B) 休日労働の免除

- ①もともと休日労働はない ②ほぼ免除された ③一定期間・ときどきは免除された
- 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収入等の個人的理由で請求しなかった
- 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 ⑧権利を知らなかった

(C) 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ほぼ免除された ③一定期間・ときどきは免除された
- 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収入等の個人的理由で請求しなかった
- 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 ⑧権利を知らなかった

(D) 軽易業務への転換 (業務のすべてでなく、必要な特定業務のみの軽減を含む)

- ①もともと転換を必要としない仕事だった ②ほぼ転換された ③一定期間転換された
- ④職場の事情で変われず請求しなかった ⑤自分がその仕事をしたいので請求しなかった
- ⑥収入等の個人的な理由で請求しなかった ⑦転換できることを知らなかった
- ⑧請求したが認められなかった ⑨権利を知らなかった

7. 産休終了後、子どもが1歳までの育児はどのようにしましたか？

(1ヶ月未満のものは除き、該当するすべての番号を教えてください)

- ①公立保育所に預けた ②認可保育所に預けた ③無認可保育所に預けた
- ④職場(院内)保育所に預けた ⑤認証保育所に預けた ⑥親にみてもらった
- ⑦個人に預けた ⑧自分が育児休業を取った
- ⑨配偶者(夫)が育児休業を取った ⑩その他()

8-① 産休終了後、子どもが1歳までの労働はどのようにしましたか？

(1ヶ月未満のものは除き、該当するすべての番号を教えてください)

- ①育児休業をとった ②勤務時間を短縮した・短時間勤務にした・部分休業をとった
- ③育児時間を取った ④通常どおり勤務した

8-② 【質問8-①で、「①育児休業をとった」と答えた方はお答えください】

(A) 育児休業はどのくらい取りましたか？

- ①2ヶ月程度 ②4ヶ月程度 ③6ヶ月程度 ④8ヶ月程度 ⑤ほぼ1歳まで ⑥1半まで
- ⑦ほぼ2歳まで ⑧2歳以上3歳未満 ⑨3歳以上

(B) あなたが育児休業をとった理由はなんですか？ (おもな理由をひとつだけお答えください)

- ①労働時間が長いなど職場の労働条件が悪い ②保育所に入れなかった
- ③自分の手で育てたかった ④その他()

8-③ 育児休業を希望通りの期間取得した方を除き、「あなたが育児休業をとらない、またはもっと長くとりたかったが期間短縮した場合の理由」はなんですか？ 【おもな理由の番号3つ以内を選んでください】

- ①休業中の所得保障が少ない ②一時金が出ない ③昇給が延伸される
- 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・昇任に影響する
- ⑧子どもを集団保育で育てたかった ⑨育児休業中に上の子どもの保育措置が切られるから
- ⑩育児休業明けに保育所に年度途中入所できないから ⑪その他()

8-④ 【質問8-①で、「③育児時間を取った」と答えた方はお答えください】

(A) 育児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ほとんど毎日とれた ②7～8割くらいの日は取れた ③半分ぐらい取れた
④2～3割とれた ⑤ほとんどとれなかった

(B) 育児時間は平均すれば1日あたりどのくらいとれましたか？

- ①1時間程度またはそれ以上 ②45分程度 ③30分程度 ④15分程度またはそれ以下

9. 均等法改正により、1998年4月より、(A) 妊産婦の保健指導や健康診断のための通院休暇、(B) 妊娠中の通勤緩和のための時差出勤・勤務時間の短縮、(C) 医師等の指導により妊娠中の休憩時間の延長・回数の増加、(D) 医師等の指導により作業の制限・勤務時間の短縮・休業等の措置を取ることが定められました(公務では98年以前からある項目があります)。

【1998年4月以降に妊娠期間がかかった方は答えてください】

(A) 妊産婦の通院休暇をとりましたか？

- ①必要回数をほぼとった ②何度かとった ③勤務日でない日に通院したので必要なかった
④多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった ⑤無給なので年休を使い請求しなかった
⑥通院休暇を知らなかった ⑦請求したが認められなかった

(B) 妊娠中、通勤緩和のための勤務時間短縮等は行使しましたか？

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

(C) 妊娠中、休憩時間延長・回数の増加は、なされましたか？

- 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延長又は増加された
③多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった ④無給な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

(D) 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つかった
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無給な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

10. 育児・介護休業法の改正により1999年4月からは、(A) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育または家族介護を行う労働者(16歳以上の養育・介護ができる同居家族がいない者)が請求した場合、深夜業の免除、(B) 労働基準法の改正により、2002年3月末まで小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者・2週間以上にわたり家族介護を行う女性労働者が請求した場合は、時間外労働を1月24時間、1年150時間(公務では360時間)を超えてはならないとされました。

(A) 1999年4月以降、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ほぼ免除されている ③一定期間・ときどきは免除されている
④夜は家族がいる等、深夜業免除の要件に該当しない ⑤職場の事情で請求していない
⑥収入等の個人的な理由で請求していない ⑦免除できることを知らなかった
⑧請求したが認められない

(B) 1999年4月以降、小学校就学前の子をもつことによる時間外労働の制限はされていますか？

- ①月24時間、年150時間（公務員360時間）を超える時間外労働はない
- ②月24時間、年150時間（公務員360時間）を超えないよう日数や時間が制限されている
- ③時間外労働は免除されている
- ④職場の事情で請求していない
- ⑤収入等の個人的な理由で請求していない
- 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ず、他の労働者と同じに時間外労働をしている

1.1. 育児休業制度の改善にむけてもっとも要求したいことはなんですか？

(もっとも要求したい項目の番号3つ以内を選んでください)

- ①所得保障の増額
- ②一時金の支給
- ③昇給延伸をしない
- ④勤務年数への加算
- ⑤期間の延長
- ⑥代替要員の配置
- ⑦原職復帰
- ⑧断続取得・再取得ができるようにする
- ⑨昇進・昇任試験の欠格条項にしない
- ⑩職場復帰のための情報提供・教育
- ⑪男性の取得の促進
- ⑫その他()

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

【今年度就職した方、昨年度に2ヶ月以上産休・育児休業・介護休業等がかかった方は答えないでください】

- ①まったくとれない
- ②1~2日
- ③3~5日
- ④6~10日
- ⑤11~15日
- ⑥16~20日
- ⑦21~25日
- ⑧26~30日
- ⑨31日以上

1.3. あなたは年休をなんのために使いましたか？

(おもな理由の項目の番号5つ以内を選んでください)

- ①旅行
- ②映画・演劇・文化・スポーツ活動
- ③休養
- ④社会活動・地域活動
- ⑤組合活動等
- ⑥自分の病気
- ⑦家族の病気
- ⑧子どもの保育・授業参観・行事参加
- ⑨親類・近隣・友人とのつきあい・冠婚葬祭
- ⑩掃除その他家事
- ⑪その他()

1.4. あなたの家庭では昨年1年間(昨年度)、子ども(複数いればすべての子)が病気のために保育園等に預けられなかった日(本人が休暇を取ったかどうかは関係なく)はどれくらいありましたか？

【今年度就職した方、昨年度に2ヶ月以上産休・育児休業・介護休業等がかかった方は答えないでください】

- ①なし
- ②1~2日
- ③3~5日
- ④6~10日
- ⑤11~15日
- ⑥16~20日
- ⑦21~25日
- ⑧26~30日
- ⑨31日以上

1.5. 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どれくらい使いましたか？

【今年度就職した方、昨年度に2ヶ月以上産休・育児休業・介護休業等がかかった方は答えないでください】

- ①なし
- ②1~2日
- ③3~5日
- ④6~10日
- ⑤11~15日
- ⑥16~20日
- ⑦21~25日
- ⑧26~30日
- ⑨31日以上

1.6. 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？(主なものを2つ以内を教えてください)

- ①丈夫でほとんど病気にかからない
- ②仕事の都合を考えて父または母が交代で休暇をとる
- ③主として母親が休暇をとることが多い
- ④主として父親が休暇をとることが多い
- ⑤いずれかの親に頼む
- ⑥知人やベビーシッターなどを頼む
- ⑦病時保育を利用する
- ⑧短期看護休暇をとる
- ⑨その他()

1.7. あなたは子どもの比較的長期の病気や保育行事などで年休では足りずに欠勤したことがありますか？

- ①ある
- ②ない

