

本調査の目的と背景

2021年5月

全労連女性部は、女性労働者の労働と健康、男女平等、妊娠・出産・育児に関する実態調査を1992年から約5年ごとに実施し、今回7回目の調査を2020年に行った。

本調査の目的は、女性労働者の実情、声を、ジェンダー平等、人間らしい働き方を実現させる運動にいかし取り組みを広げることである。

2021年に発表されたジェンダー・ギャップ指数は、先進国中最下位の120位となった。特に政治的・経済格差があり、意思決定機関に女性が立てない、女性の政治参加をはばむ大きな壁が女性労働者の活躍できない要因になっている。2016年、政府は、「すべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指す」として「女性活躍推進法」を施行した。また、2018年は「政治分野における男女共同参画推進法」が施行されたが、国会議員の女性比率は9.9%（160位/190か国中：OECD諸国中最下位）と低い。2020年は、第5次男女共同参画基本計画を閣議決定したが、第4次計画の「2020年までに指導的地位に占める女性割合30%」目標を達成できず、達成年を2020年代へと後退させている。また2021年通常国会で、男性の育休取得を目的とした育児介護休業法改正案が審議されている。同法案により有期雇用労働者の育休取得要件の緩和も予定されている。

本調査を見ても分かるように、女性労働者の二大要求は、「人員増」・「賃金増」だが、5年に一度改定される育児・介護休業法は、制度があっても利用しづらく、女性のみならず男性にとっても、仕事と育児や介護等との両立は困難だという声が聞かれる等、改善しているとは言えない

女性活躍推進法制定年度の雇用者は、5640万人、非正規労働者は、男性634万人、女性1345万人だった。2019年までは雇用者数は増えたが、2020年の雇用者数は、5973万人（前年より17万人減）で、非正規労働者は、男性665万人（前年比26万人減）、女性1425万人（前年比50万人減）になった。

2020年、2021年は、新型コロナウイルスの発生と感染拡大に伴い、これまで以上に、女性労働者・非正規労働者に対して様々な負担が集中した。コロナ禍では、女性不況といわれているように、簡単に雇止めをされるのは非正規女性労働者であることが明らかになった。その結果、雇用や生活面等への影響も大きい。女性労働者、非正規労働者の実態を踏まえて、国は、改善に向けた実効ある施策をすすめるなど、ジェンダーの視点から見直すことが求められている。

調査対象期間 2020年4月から7月

調査対象者 非正規労働者も含めて「すべての女性労働者」—全労連未加盟・組合未加入者も対象
※「妊娠・出産・育児に関する実態調査」は2015年以降に妊娠・出産した女性労働者を対象とした。

集約数 「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」47都道府県から7829人
「妊娠・出産・育児に関する実態調査」46都道府県から2571人

もくじ

調査結果の概要	1
「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」結果報告	21
「妊娠・出産・育児に関する実態調査」結果報告	71
自由記載欄より	123
調査票	136



調査結果の概要

調査結果の概要

I 女性労働者の労働実態および男女平等・健康実態調査

調査期間 2020年4月から7月

集約数 19 単産、47 都道府県から 7,829 人(うち組合員 90.9%)

<回答者の概要>

- 職種は「一般事務」30.6%、「教職員」14.6%、「看護師」13.5%の順。 【A】
- 「正規」78.0%、「非正規」19.6%。非正規の1割はダブルワーク。 【B-1、B-2、B-3】
- 昼日勤が約7割。40代~50代が約6割。 【C、D】
- 共働きが54.5%。非正規のおよそ3人にひとりが、非正規雇用のみ（単身、扶養者あり、双方とも非正規）で生計を担っている。 【E】
- 週の所定労働時間30時間以上が全体で85.5%、非正規でも59.8% 【F】
- 通勤時間60分程度以上がおよそ5人に1人。 【G】
- 非正規労働者では、49.2%が年収200万円未満、250万円※未満が68.6%。正規でも、250万円未満が約9%、500万円未満は61.5%（※全労連の最低生計費調査による25歳単身世帯の必要額） 【H】

<回答の特徴・まとめ>

1. 無理をしながら頑張る女性

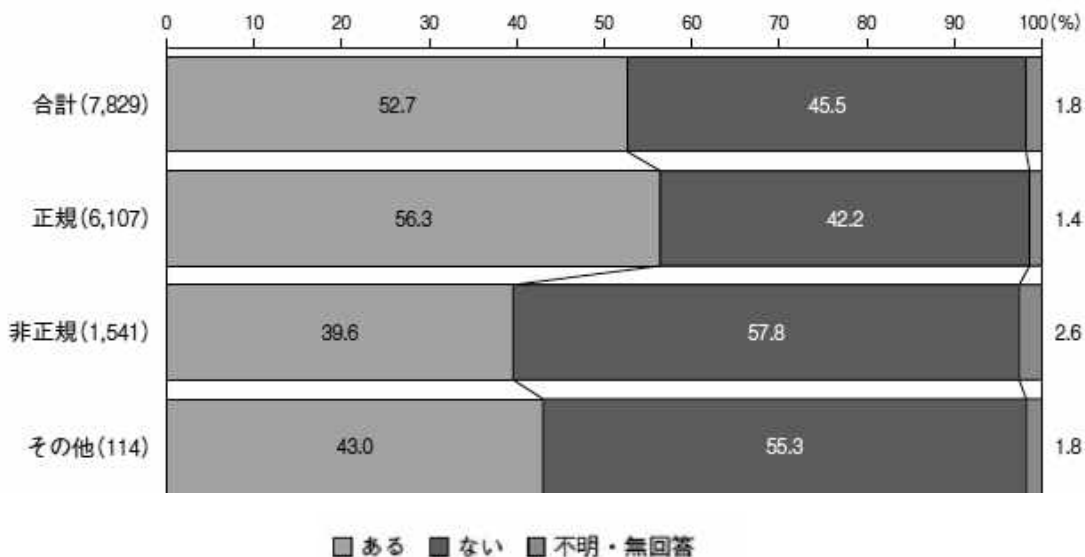
女性労働者は、職場の人員不足・多忙の中、働き続ける努力をしている。そのことは、体調不良でも半数以上が休めていないことや、月経不順などが半数であるが、鎮痛剤などを服用し勤務しており、生理休暇はほとんど取得していないことなどにあらわれている。

■半数以上が体調不良でも休めなかったことがある、理由上位は「仕事が多忙」「人員不足」

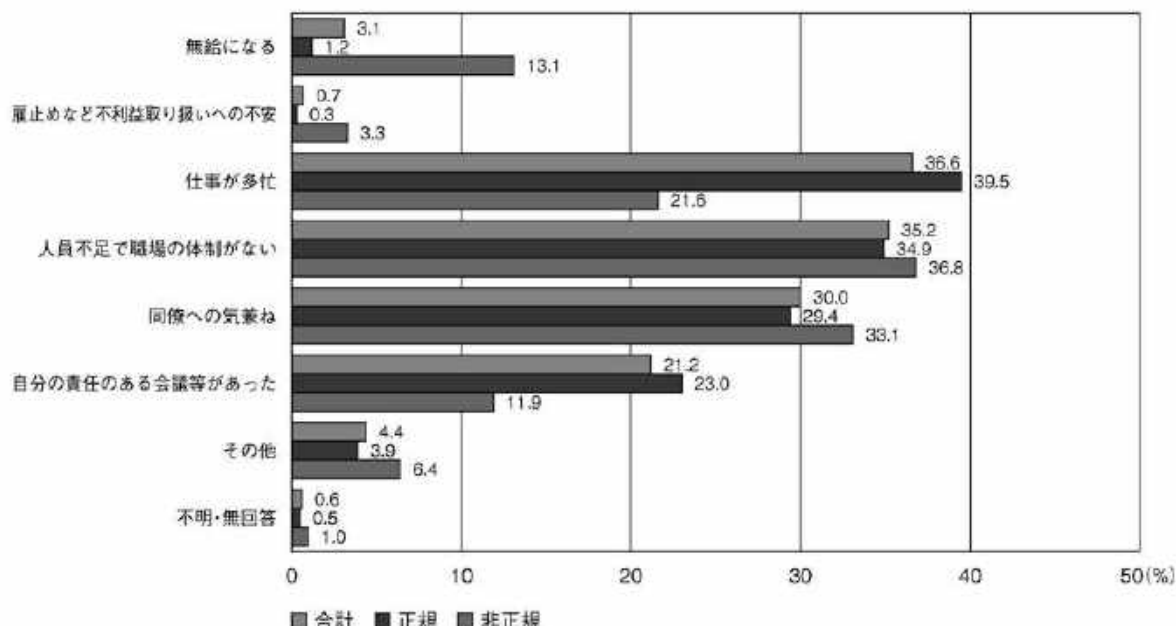
【問14-1、14-2】

【問14-1. あなたは具合が悪くても仕事を休めなかったことがありますか。】

()内は回答者数



【問14-2.「ある」と答えた方は、その主な理由は何ですか？】



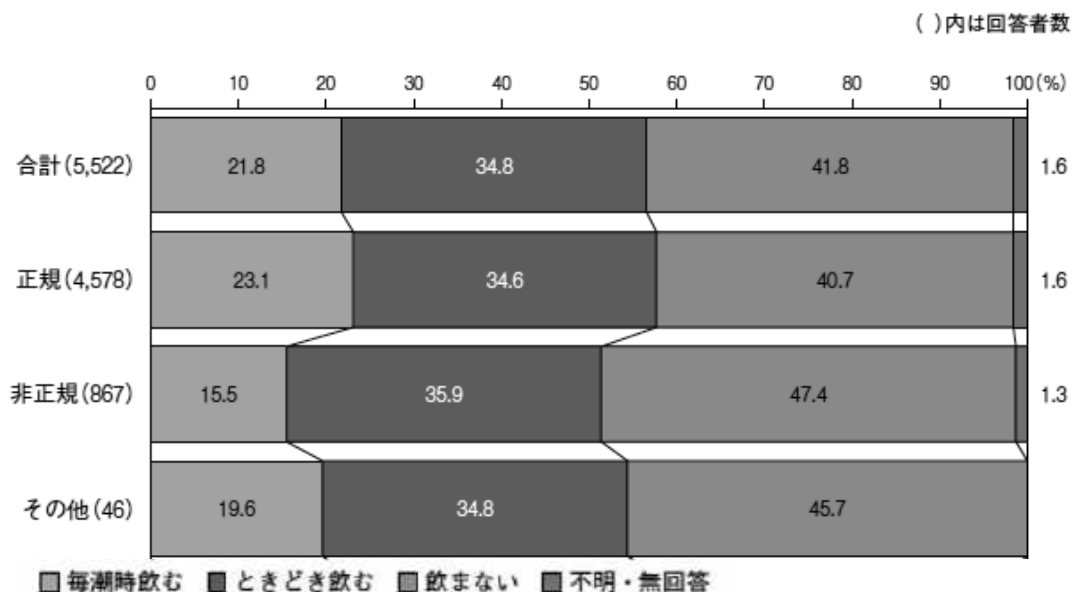
(合計 n=4125) (正規 n=3441) (非正規 n=611)

■約半数が何らかの月経不順。鎮痛剤を服用している人は過半数。生理休暇はほとんど取得できない
【問16、問17、問18】

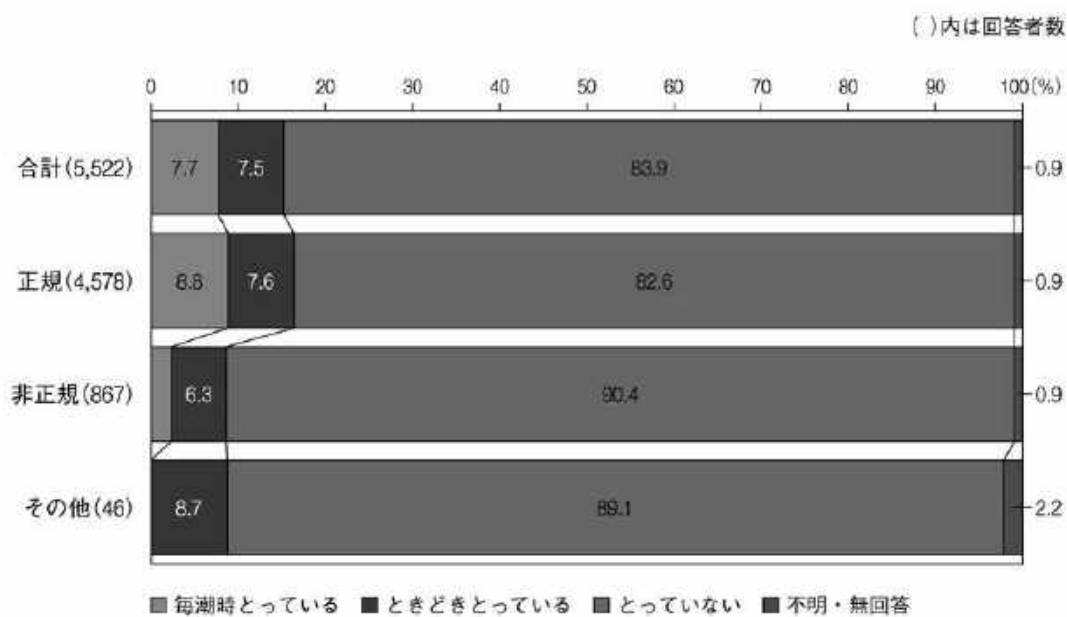
【問16. あなたの月経の周期はどうですか？(妊娠中の方は妊娠していない時の生理の状態をお答えください)】

	合計	順調である	時々不順	不順である	月経異常 (月経過多)	月経異常 (無月経)	不明・無 回答
合計	5978	2,866	1,726	820	110	90	366
	100	47.9	28.9	13.7	1.8	1.5	6.1
正規	4863	2,397	1,436	651	94	67	218
	100	49.3	29.5	13.4	1.9	1.4	4.5
非正規	1001	436	259	157	15	20	114
	100	43.6	25.9	15.7	1.5	2.0	11.4
その他	60	18	21	7	-	1	13
	100	30.0	35.0	11.7	0.0	1.7	21.7
不明・ 無回答	54	15	10	5	1	2	21
	100	27.8	18.5	9.3	1.9	3.7	38.9

【問 17. 月経時に鎮痛剤を使いますか？】



【問 18. 「生理休暇」をとっていますか？】

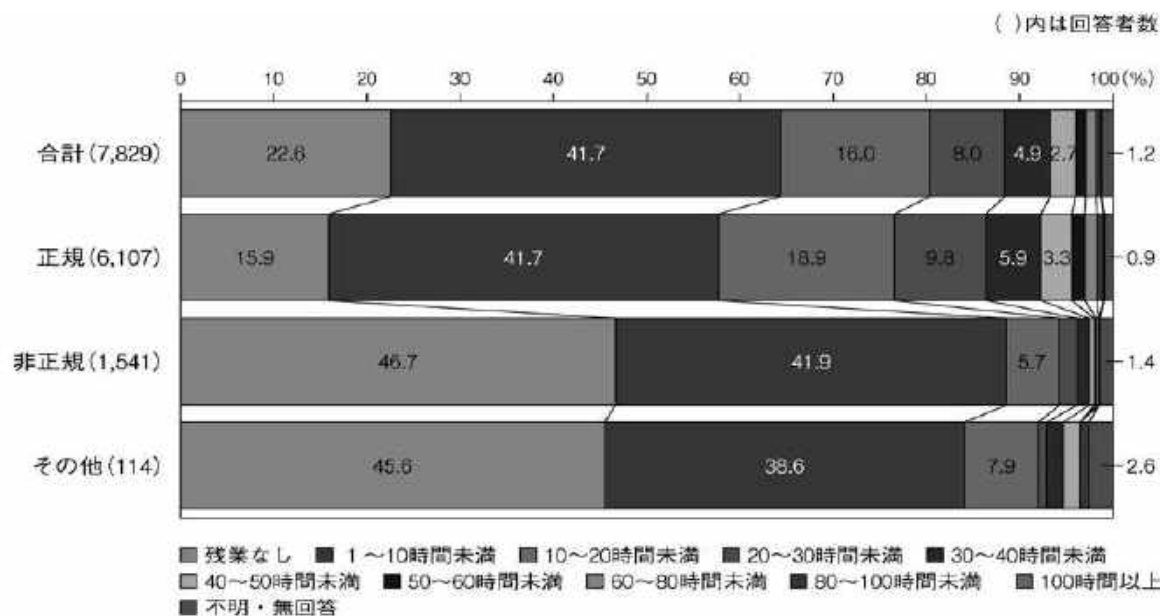


2. 労働時間規制の徹底を

残業規制、年次有給休暇 5 日の付与などが義務化されているが、職場の人員不足・多忙化の中、サービス残業が 4 割以上あり、11 日以上の年次有給休暇の取得は増えていない。

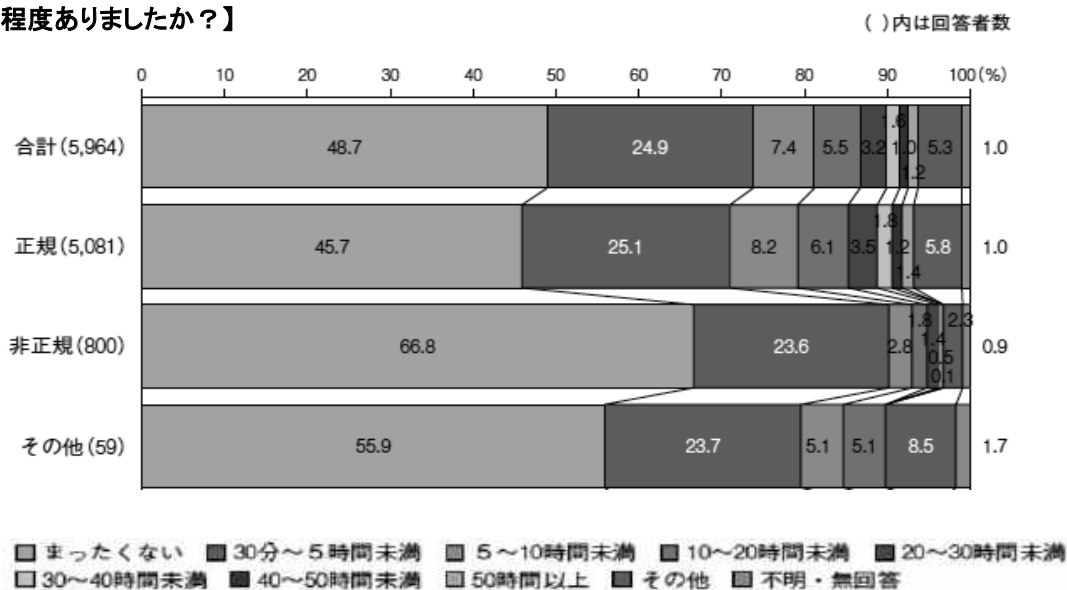
■月 40 時間以上の残業者は 2015 年調査より減少しているが、「残業なし」は正規で 15.9%、非正規では 46.7%、前回調査とほぼ変わらない。 【問 3-1】

【問 3-1. 最近の1か月間の職場での残業時間(超勤時間数)はどのくらいですか？】



■正規も非正規もサービス残業は減少傾向。しかし、4 割以上がサービス残業あり。 【問 3-2】

【問 3-2. 最近の1か月間、超過勤務で仕事をしても、お金が支払われない時間(いわゆる「サービス残業」)は通算どの程度ありましたか？】



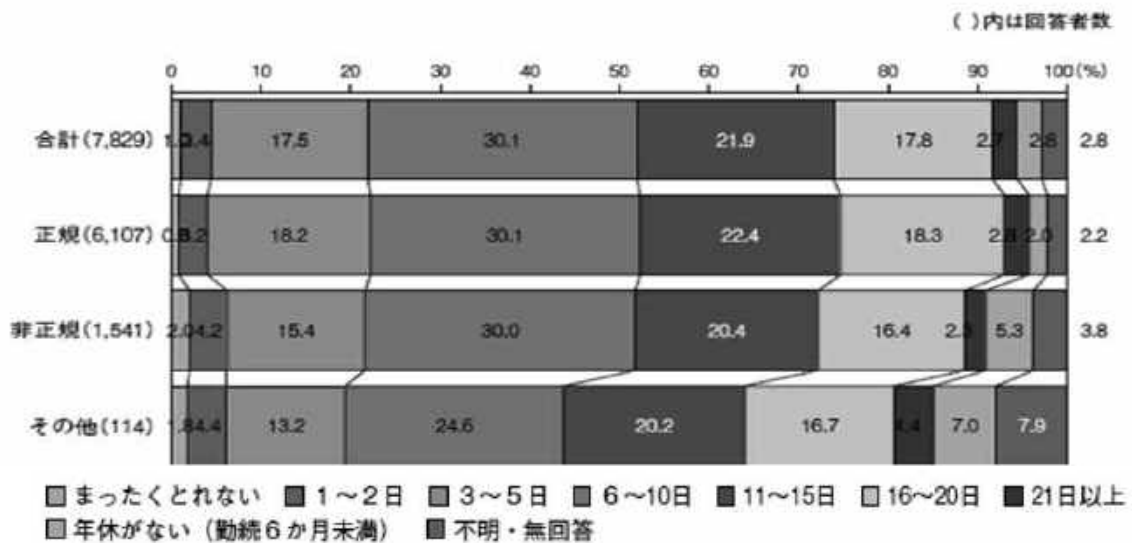
■年休全く取れない、1～2日は5年前より減少。しかし、11日以上の取得は増えず。 【問4-2】

年次有給休暇の年5日以上の取得義務化が、2019年4月より実施されていることから、「全く取れない」は、5年前(前回調査時)の2.3%から今回1.0%となり、正規では前回2.1%が今回0.8%に、非正規でも前回2.9%が今回2.0%と減少。

5年前と比べると「1～2日」は、6.1%から今回3.4%で、正規6.3%が今回3.2%に、非正規5.8%が今回4.2%に減少。「3～5日」は、14.9%から今回17.5%に、「6～10日」は、26.2%から今回30.1%に増加。しかし、11日以上の取得は、5年前とほぼ同率で改善がみられていない。

年休の用途は、「休養」「旅行・趣味」「自分の病気・通院」「子どもの保育・授業参観・行事参加」「家族の病気、通院」の順で、正規も非正規も割合も順番もほぼ同様であった。年代別にみると30代後半から40代で最も多いのは「子どもの保育・授業参観・行事参加」で、「子育て休暇」の必要性を示す結果となっている。

【問4-2. あなたは昨年1年間(昨年度)、年休をどれぐらい使いましたか？】

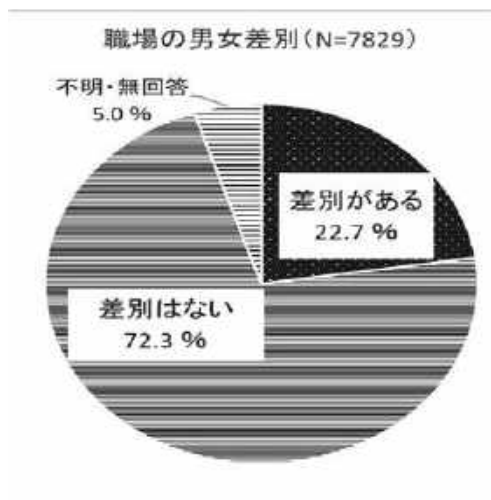


3. 正当な評価と「賃上げ」「人員増」の切なる願い

職場における男女平等について、「差別はない」が 72.3%、「不明・無回答」が 5%あるものの、差別があったと回答したのは、例示された 10 項目と「その他」に 22.7%。

差別があるとする正規の回答のトップは、「昇進・昇格に差別がある」で、非正規では「賃金に差別がある」であったが、「能力を正当に評価していない」が正規・非正規ともに 2 番目に多く、女性の能力への正当な評価と処遇を望んでいることがみてとれる。

■正規では「昇進・昇格」差別、非正規では「賃金」差別を感じている割合が高い 【問 1-1】

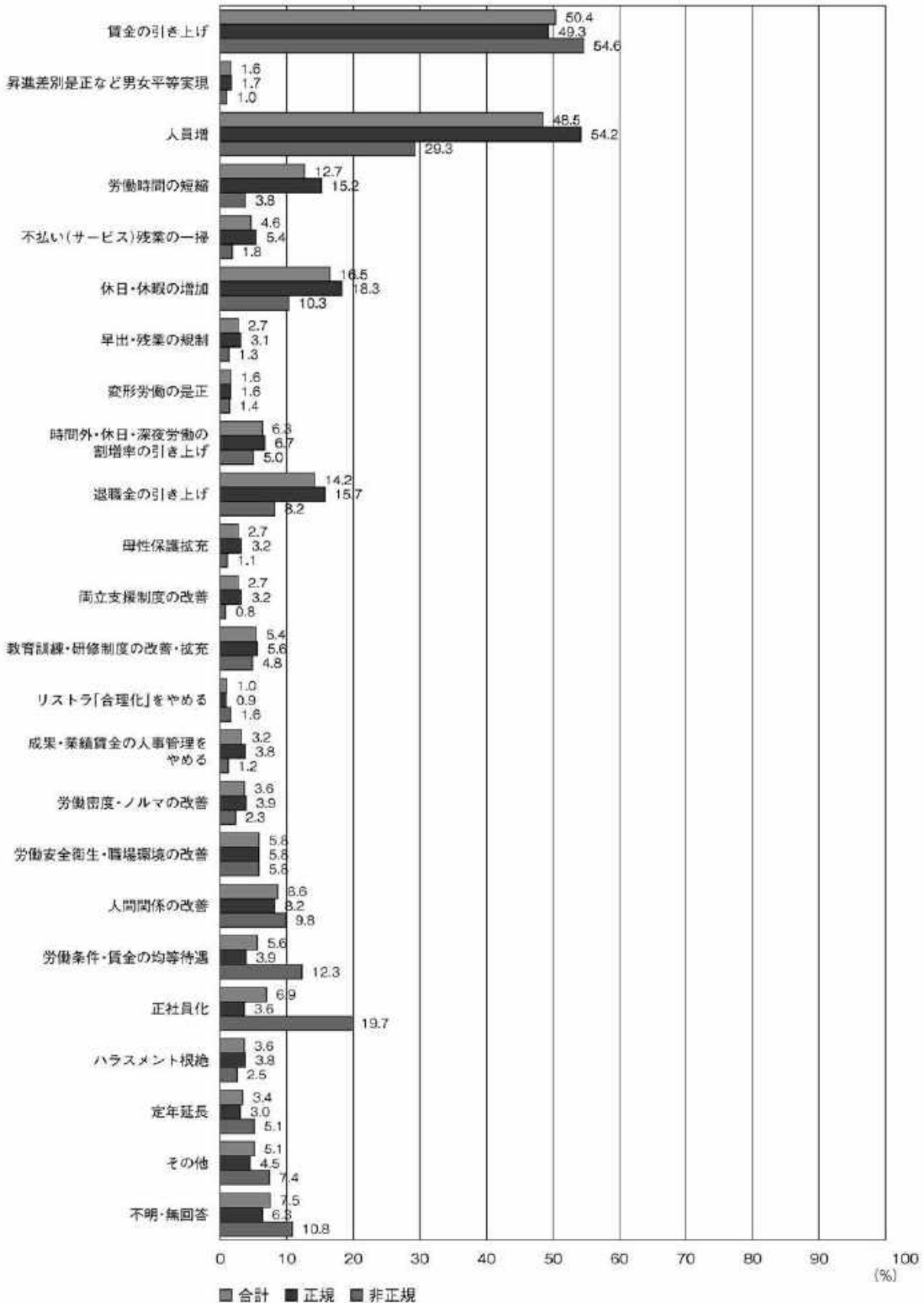


【問 1-1. あなたの今の職場では、仕事の内容や待遇面で、女性は男性に比べ不当に差別されていると思いますか。それは具体的にどのようなことですか？(複数回答可)】

「差別がある」(22.7%) の内訳

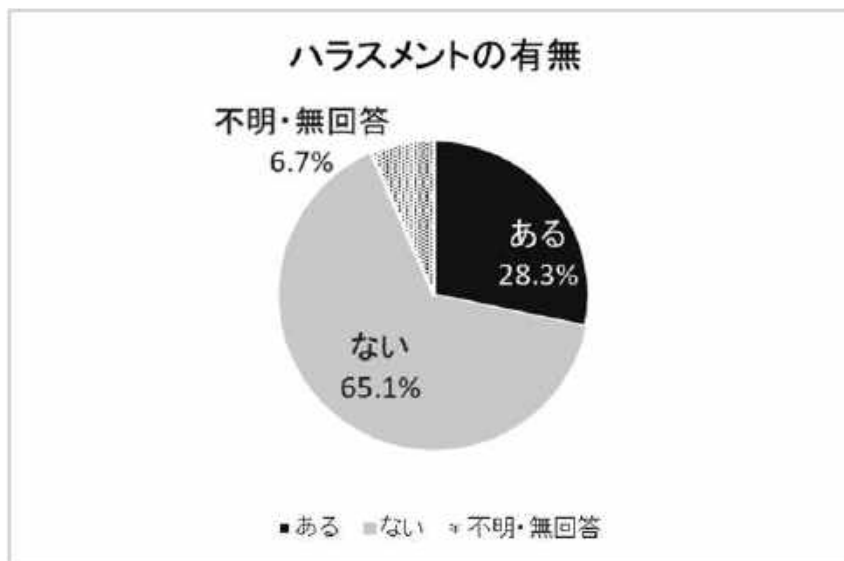
上段: 度数 下段: %	合計	採用に男女差がある	賃金に差別がある	昇進・昇格に差別がある	能力を正当に評価しない	補助的な仕事しかやらせてもらえない	企画・プロジェクトなど社内的重要な仕事につかせてもらえない	女性を幹部職員に登用しない	結婚したり子どもが生まれたりすると勤め続けにくい雰囲気がある	女性は定年まで勤め続けにくい雰囲気がある	教育・訓練を受ける機会が少ない	その他
合計	1,776	214	258	525	381	52	57	296	252	106	183	331
	100.0	12.0%	14.5%	29.6%	21.4%	2.9%	3.2%	16.6%	14.1%	5.9%	10.3%	18.6%
正規	1,360	167	146	457	278	28	53	256	210	93	135	228
	100.0	12.3%	10.7%	33.6%	20.4%	2.1%	3.9%	18.8%	15.4%	6.8%	9.9%	16.8%
非正規	273	43	95	58	93	22	4	32	39	13	45	95
	100.0	15.8%	34.8%	21.2%	34.1%	8.1%	1.5%	11.7%	14.3%	4.8%	16.5%	34.8%
その他	29	3	9	9	8	1	-	7	-	-	3	6
	100.0	10.3%	31.0%	31.0%	27.6%	3.4%		24.1%			10.3%	20.6%

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



4. ハラスメントのない職場に

■ハラスメントを受けた人は約3割、そのうち「相談せず耐えた」が22.6%、解決したのは4人にひとり。
【問6、問7-1、7-2】



(N=7829)

ハラスメントは「ない」との回答が65.1%で、あとの人が具体的な項目に回答している。パワハラ・セクハラを受けた人のなかで、パワハラとされる「適切でない表現で指示、指導を受けた」、「ことばでセクハラを受けた」が、正規も非正規も高位同順位である。

【問6. あなたは職場でハラスメント(セクハラ・パワハラ)を受けたことがありますか?】(複数回答可)

上段: 度数 下段: %	合計	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	適切でないタイミングや場所で指示、指導を受けた(部下や大勢の人の前など)	適切でない表現で指示、指導を受けた(人格否定、差別的発言、怒鳴るなど)	暴力や無視等の対応を受けた	職務外の仕事、または過重な仕事を押し付けられた	意図的に仕事を外された	年休や生理休暇など正当な権利行使が認められなかった	私生活について非難されたり不当な干渉があった	解雇をせまる、任用を継続しない等受け取れる言動があった	その他	ハラスメントはない	不明・無回答
合計	7,829	670	70	194	24	508	858	265	215	138	85	194	76	397	5,094	522
	100.0	8.6	0.9	2.5	0.3	6.5	11.0	3.4	2.7	1.8	1.1	2.5	1.0	5.1	65.1	6.7
正規	6,107	548	59	168	21	415	687	213	175	99	76	166	40	307	3,951	366
	100.0	9.0	1.0	2.8	0.3	6.8	11.2	3.5	2.9	1.6	1.2	2.7	0.7	5.0	64.7	6.0
非正規	1,541	103	11	23	3	86	159	48	37	36	8	26	32	84	1,037	126
	100.0	6.7	0.7	1.5	0.2	5.6	10.3	3.1	2.4	2.3	0.5	1.7	2.1	5.5	67.3	8.2
その他	114	13	-	2	-	4	9	1	1	3	-	1	2	6	71	11
	100.0	11.4	-	1.8	-	3.5	7.9	0.9	0.9	2.6	-	0.9	1.8	5.3	62.3	9.6
不明・無回答	67	6	-	1	-	3	3	3	2	-	1	1	2	-	35	19
	100.0	9.0	-	1.5	-	4.5	4.5	4.5	3.0	-	1.5	1.5	3.0	-	52.2	28.4

ハラスメントを受けた人の半数の 50.8%が「同僚・友人に相談した」と答えている。しかし、「だれにも言わずに耐えた」人が、ハラスメントに回答した人の約 2 割いることは、深刻である。

【問 7-1.ハラスメントを受けたことがあると答えた人の対処方法は？(主なものを3つ以内でお答えください。】

上段：度数 下段：%	合計	相手に抗議・拒絶した	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	退職した	その他
合計	2,213 100.0	379 17.1	1,125 50.8	637 28.8	431 19.5	187 8.5	83 3.8	34 1.5	3 0.1	499 22.5	39 1.8	108 4.9
正規	1,790 100.0	308 17.2	924 51.6	505 28.2	365 20.4	149 8.3	77 4.3	21 1.2	1 0.1	419 23.4	14 0.8	69 3.9
非正規	378 100.0	67 17.7	181 47.9	122 32.3	57 15.1	35 9.3	6 1.6	13 3.4	1 0.3	68 18.0	23 6.1	35 9.3
その他	32 100.0	2 6.3	13 40.6	7 21.9	6 18.8	2 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 28.1	1 3.1	2 6.3
不明・無回答	13 100.0	2 15.4	7 53.8	3 23.1	3 23.1	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1 7.7	3 23.1	1 7.7	2 15.4

ハラスメントの解決は、「しなかった」45.2%で、正規 45.5%、非正規 44.5%とほとんど変わらない。そして、解決したのは 26.3%と 4 人にひとりである。「不利益な扱いをされた」とする人も 2.1%おり、納得する解決が難しいことを表している。

【問 7-2.①～⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？】

上段：度数 下段：%	①～⑧を答えた方にお聞きします。抗議や相談の結果ハラスメントは解決しましたか？						
	合計	解決した	しなかった	不利益な扱いをされた	対応中	その他	不明・無回答
合計	1,743 100.0	459 26.3	788 45.2	36 2.1	129 7.4	250 14.3	81 4.6
正規	1,411 100.0	370 26.2	642 45.5	29 2.1	100 7.1	210 14.9	60 4.3
非正規	301 100.0	78 25.9	134 44.5	6 2.0	28 9.3	38 12.6	17 5.6
その他	19 100.0	7 36.8	7 36.8	1 5.3	-	1 5.3	3 15.8
不明・無回答	12 100.0	4 33.3	5 41.7	-	1 8.3	1 8.3	1 8.3

5. 不妊治療の支援の拡充を

今回初めて、不妊治療について集約した。「不妊治療」を受けたことのある人が約1割いることから、不妊治療への経済的援助、休暇取得など制度整備が求められるが、女性の健康母体をつくる働き方、職場環境・人員配置など、総合的な改善実施が必要であることは、全体のアンケート結果から読み取ることができる。

■「不妊治療」を受けたことのある人は、約1割

【問 20-1】

不妊治療について、「過去に受けたことがある」8.1%、「受けている」0.9%と、約1割が治療経験を持っている。また「受ける予定がある」も0.5%と、1割が不妊治療にかかわる状況である。雇用形態別にみると、「過去に受けたことがある」「受けている」「受ける予定がある」の項目すべて、正規の割合が非正規を上回っている。

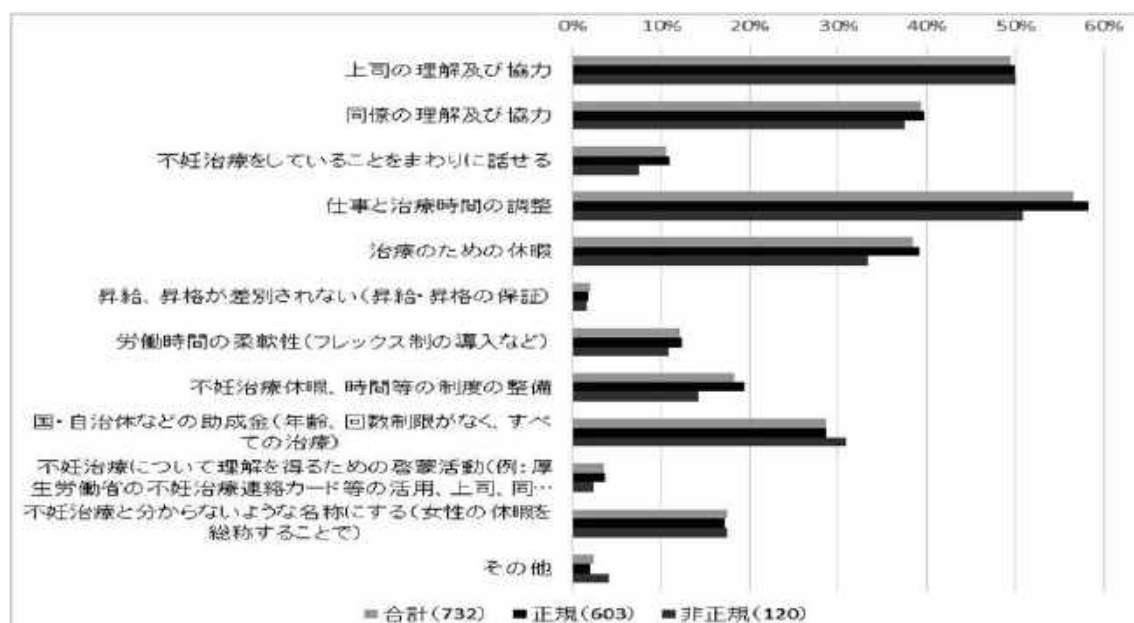
【問 20-1. 「不妊治療」を受けていたことがありますか】

上段: 度数 下段: %		「不妊治療」を受けていたことがありますか					不明・無回答
		合計	過去に受けたことがある	受けている	受ける予定がある	受けていない	
あなたの雇用形態は次のいずれですか	合計	7,829	638	70	40	6,225	856
		100.0	8.1	0.9	0.5	79.5	10.9
	正規	6,107	515	59	36	4,975	522
		100.0	8.4	1.0	0.6	81.5	8.5
	非正規	1,541	117	9	3	1,134	278
	100.0	7.6	0.6	0.2	73.6	18.0	
	その他	114	5	1	1	75	32
		100.0	4.4	0.9	0.9	65.8	28.1
	不明・無回答	67	1	1	-	41	24
		100.0	1.5	1.5	-	61.2	35.8

■不妊治療と仕事の両立に必要なことは、「仕事と治療時間の調整」が一番多い

【問 20-2】

【問 20-2. 不妊治療と仕事の両立に必要なと思われることは何ですか。(当てはまる項目を3つ以内)】



Ⅱ 妊娠・出産・育児に関する実態調査

調査期間 2020年4月から7月

集約数 集約数16単産、46都道府県から2571人を集計、組合員が84.7%(前回72.2%)

<回答者の概要>

- 職種は、正規では看護師24.4%(540人)と最も多く、次いで一般事務23.8%(526人)、教職員16.8%(373人)、その他専門・技術職12.9%(285人)、保育士8.2%(182人)、介護・福祉職場6.1%(134人)。非正規で最も多いのは一般事務23.4%(68人)で、看護師17.2%(50人)と続き、介護・福祉職場14.1%(41人)、保育士12.4%(36人)、その他専門・技術職8.2%(24人)、その他7.6%(22人)の順であった。 【A】
- 雇用形態は 正規が86.1%(前回82.9%)、非正規は11.3%(前回14.7%)となっている。 【B】
- いずれの雇用形態でも「日勤」が一番多い 【C】
- 子どもの数は「2人」が最多で4割超。子どもの数については「2人」が、正規41.2%、非正規40.5%ともっとも多く、次いで、「1人」が正規35.4%、非正規32.6%、「3人」が正規14.9%、非正規19.2%、「4人以上」は正規2.0%、非正規2.4%という結果であった。 【F】
- いずれの雇用形態でも一番多い年齢層は「35～39歳」で全体の30.5%を占めた。 【D】

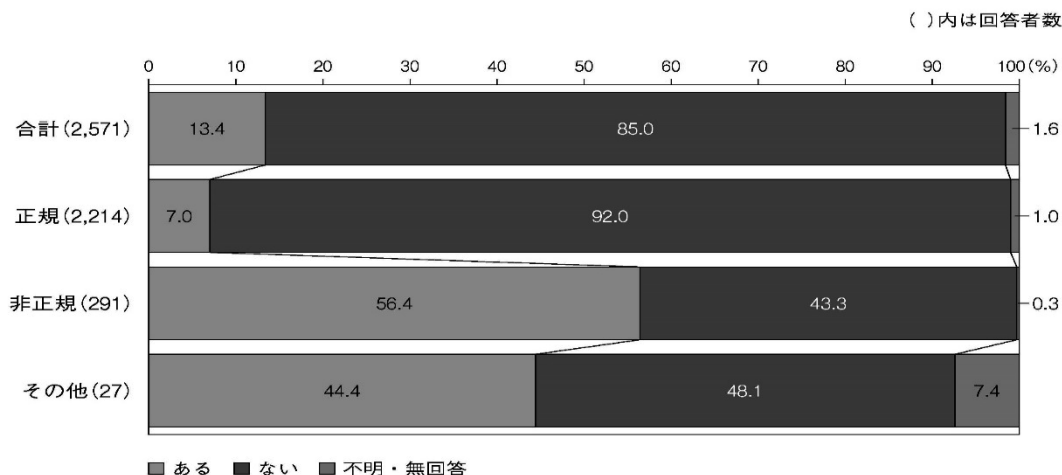
<回答の特徴・まとめ>

- 非正規労働者が、非正規の雇用形態を選んだ理由の過半数が「子育て・介護などのため」【B-2】
非正規を選んだ最も強い理由では、「子育て・介護などのため」が52.2%、「正規のような働き方ができないと思った」19.8%、「正社員になりたかったがなれなかった」11.6%の順で続いた。「自分の専門・能力を生かすため」は4.1%にとどまり、子育て・介護のために非正規雇用を選ばざるを得ない女性の性別役割分業の姿が浮かび上がる結果となった。

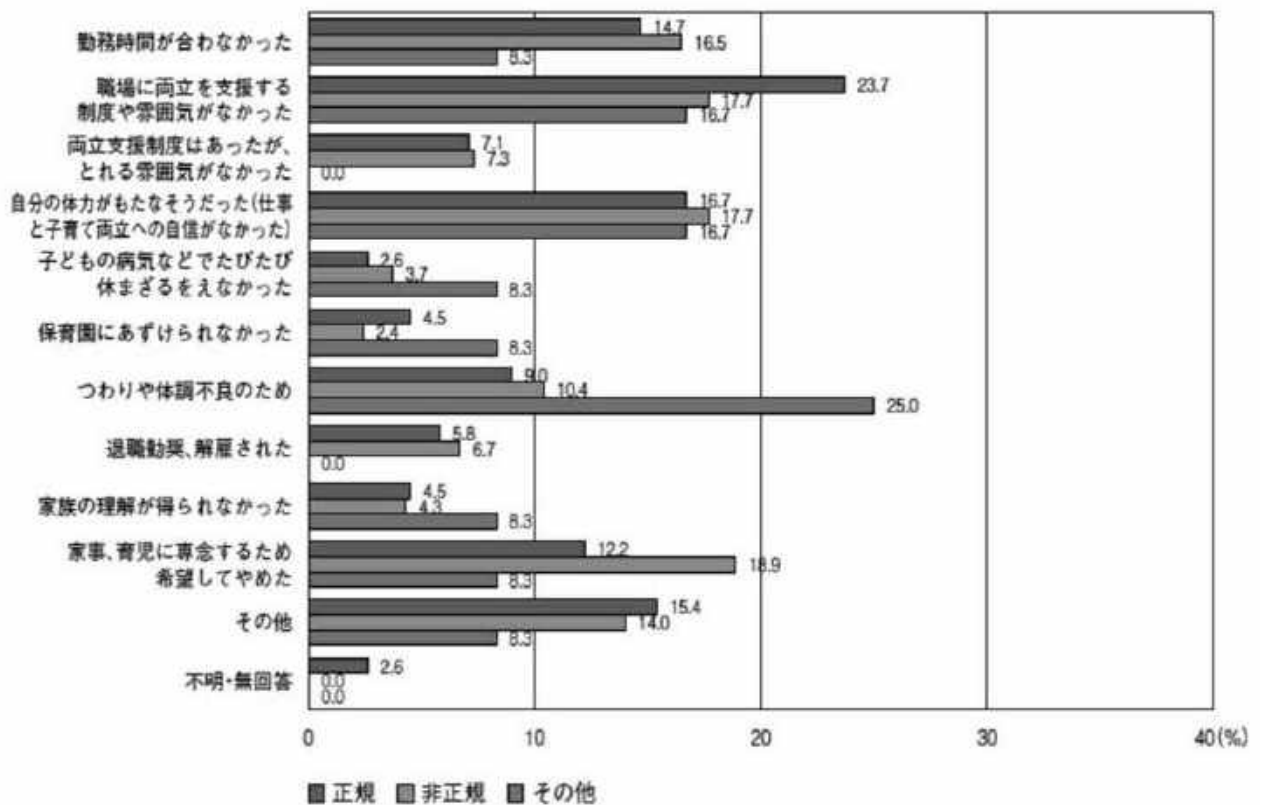
■妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験は非正規では6割近くいた。 【G-1】

妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験は、正規では、やめたことが「ない」人が92.0%であるのに対し、非正規では「ある」が56.4%であった。妊娠・出産・子育て等の理由で退職した人が再就職する際は、非正規の道しか開かれていないという現状があると推測できる。非正規のやめた理由は、「家事・育児に専念するため希望してやめた」が最も多く18.9%、「職場に両立を支援する雰囲気や制度がなかった」「自分の体力がもたなそう」がそれぞれ17.7%、次いで「勤務時間が合わなかった」16.5%、「つわりや体調不良」10.4%であった。「退職勧奨・解雇」についても全体で6.1%にのぼった。

【G-1. あなたは妊娠・出産・子育てを理由として仕事をやめた経験はありますか?】



【G-2. G-1で①(やめたことがある)を選んだ方にたずねます。やめた理由は？】



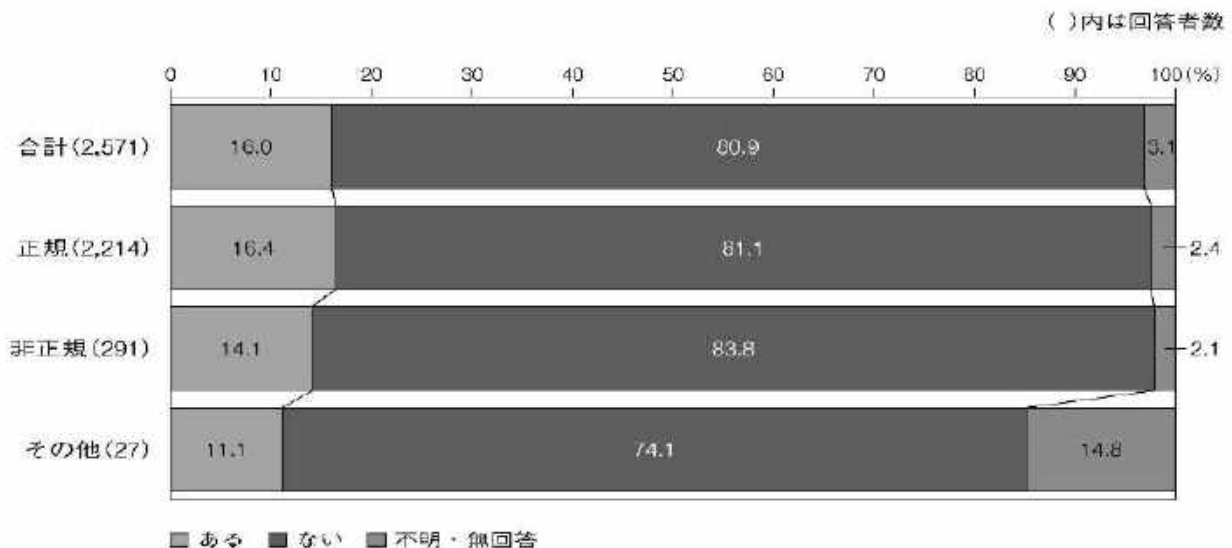
■ハラスメントを受けたことが「ある」と回答したものは全体では16.0%(前回14.9%) 【H-1/H-2】

ハラスメントを受けたことが「ある」と回答したのは、正規では16.4%(前回15.1%)、非正規14.1%(前回15.3%)であった。

ハラスメントの内容は、正規・非正規ともに「ことばでいやがらせをうけた」が7割以上。

また正規では、「制度利用が認められなかった」(11.0%)、非正規では「異動、退職勧奨」(19.5%)、「妊娠・出産・育児によって低評価された」(12.2%)がそれぞれ多くなっている。

【H-1 あなたは妊娠・出産・育児にかかわってハラスメントを受けたことがありますか？】



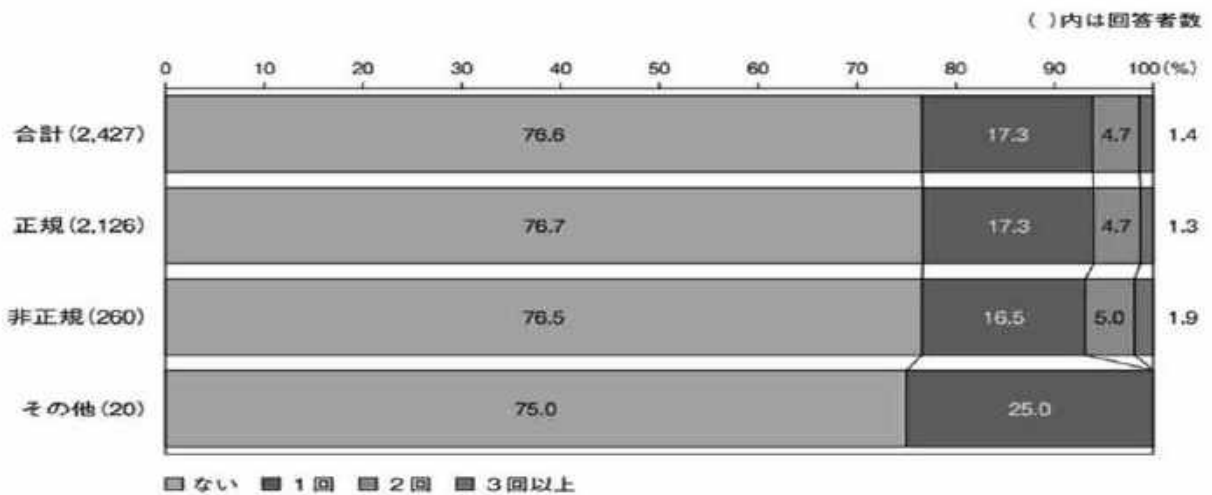
■妊娠中の状況は5人に1人が流産経験「ある」と回答

【問1】【問2】

流産の経験がある人は全体の22.1%。職種別にみると、1回でも流産の経験がある人は「マスコミ関係」(29.4%)、「外交・営業」(26.4%)、「介護・福祉職場」(26%)が高い割合となっている。

妊娠中の状況については、「順調」と答えた人は40.3%で、6割は妊娠にともなうなんらかの異常があると回答。「切迫流産・早産」は、「不明・無回答」を除いて異常のあったうちの25.8%。職種別では、「介護・福祉職場」22.1%、「保育士」26.6%、「看護師」23.6%に切迫早産が見られる。

【問1. あなたは、過去に流産した経験がありますか？】



■妊娠中の母性保護措置の周知について、知らないと答える人が多い

【問4～問7】

母性健康管理カードは5割を超える人が知らない(正規で52.6%、非正規で57.7%)と回答。時間外労働の免除について「免除できることを知らなかった」は14.9%、休日労働の免除は全体で29.4%が知らないと回答。軽易業務への転換について「転換できることを知らなかった」は、11.4%。妊産婦健診のための通院休暇を知らなかった人は、全体で23.6%。妊娠中の休憩時間の延長措置は知らない割合が高く、この措置を知らなかった人は正規40.2%、非正規が30.6%となった。

■「多忙・代替者がいない」を理由に時間外労働を行っている

【問 4-3】

時間外労働の免除について、「多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった」を取得しない理由とする人を職種別で比較すると、マスコミ関係が29.4%で最も多く、次いで教職員24.4%、看護師22.9%、保育士20.2%となっている。常時人員不足の職種・職場に時間外免除の請求ができていない現状がある。

【問 4-3. 時間外労働の免除】

	上段：度数 下段：%	合計	もともと時間外労働はない	希望どおり免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求しなかった	収入が減るので請求しなかった	免除できることを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答
合計		2,571	607	455	181	494	69	382	7	376
		100.0	23.6	17.7	7.0	19.2	2.7	14.9	0.3	14.6
雇用形態	正規	2,214	479	420	166	469	57	350	7	266
		100.0	21.6	19.0	7.5	21.2	2.6	15.8	0.3	12.0
	非正規	291	115	29	14	22	9	29	-	73
		100.0	39.5	10.0	4.8	7.6	3.1	10.0	-	25.1
	その他	27	8	3	1	1	1	2	-	11
	100.0	29.6	11.1	3.7	3.7	3.7	7.4	-	40.7	
不明・無回答		39	5	3	-	2	2	1	-	26
		100.0	12.8	7.7	-	5.1	5.1	2.6	-	66.7
職種	一般事務	601	185	136	36	109	11	49	3	72
		100.0	30.8	22.6	6.0	18.1	1.8	8.2	0.5	12.0
	外交・営業	19	3	7	-	3	1	2	-	3
		100.0	15.8	36.8	-	15.8	5.3	10.5	-	15.8
	マスコミ関係	34	5	4	6	10	2	4	-	3
		100.0	14.7	11.8	17.6	29.4	5.9	11.8	-	8.8
	調理	21	9	3	-	2	-	3	-	4
		100.0	42.9	14.3	-	9.5	-	14.3	-	19.0
	販売・店員	26	12	4	1	3	3	2	-	1
		100.0	46.2	15.4	3.8	11.5	11.5	7.7	-	3.8
	教職員	377	96	59	17	92	1	80	-	32
		100.0	25.5	15.6	4.5	24.4	0.3	21.2	-	8.5
	保育士	218	43	32	16	44	5	48	1	29
		100.0	19.7	14.7	7.3	20.2	2.3	22.0	0.5	13.3
	看護師	593	67	90	61	136	23	129	2	85
		100.0	11.3	15.2	10.3	22.9	3.9	21.8	0.3	14.3
	学童保育	14	6	1	1	1	-	-	-	5
		100.0	42.9	7.1	7.1	7.1	-	-	-	35.7
	介護・福祉職場	181	53	26	12	21	4	14	-	51
		100.0	29.3	14.4	6.6	11.6	2.2	7.7	-	28.2
その他専門・技術職	313	77	69	23	52	10	37	1	44	
	100.0	24.6	22.0	7.3	16.6	3.2	11.8	0.3	14.1	
運輸・交通関係	34	17	5	2	2	2	3	-	3	
	100.0	50.0	14.7	5.9	5.9	5.9	8.8	-	8.8	
その他（製造・清掃・研究職・金）	94	25	15	3	17	5	9	-	20	
	100.0	26.6	16.0	3.2	18.1	5.3	9.6	-	21.3	
不明・無回答	46	9	4	3	2	2	2	-	24	
	100.0	19.6	8.7	6.5	4.3	4.3	4.3	-	52.2	

■看護師は5人に一人の妊婦が深夜業に従事している

【問4-5】

「もともと深夜業はない」「不明・無回答」を除いた596人が「深夜業がある」ことになる。その内、「現職で免除された」「配置換え・異動などで免除」「一部期間は免除」など免除があったのは、正規68.7%、非正規77.1%となった。

また、深夜業のある職種は、看護師、介護・福祉職場、運輸・交通関係、マスコミ関係がほとんどであるが、看護師については、深夜業の免除が「多忙・代替者がいない」8.6%、「収入が減るので請求しない」4.4%、「免除できることをしなかった」7.1%、「請求したが免除されなかった」1.2%で、21.3%を占め、5人にひとりの妊婦が深夜業に従事している。

【問4-5. 深夜業(22時～5時の勤務)の免除】

上段: 度数 下段: %	深夜業(22時～5時の勤務)の免除										
	合計	もともと深夜業はない	現職で免除された	配置替え・異動などで免除された	一部期間は免除された	多忙・代替者がいない等職場の事情で請求した	収入が減るので請求しなかった	免除できるときを知らなかった	請求したが認められなかった	不明・無回答	
合計	2,571	1,645	240	17	155	80	33	62	9	330	
	100.0	64.0	9.3	0.7	6.0	3.1	1.3	2.4	0.4	12.8	
一般事務	601	512	12	1	3	7	-	4	-	62	
	100.0	85.2	2.0	0.2	0.5	1.2	-	0.7	-	10.3	
外文・営業	19	15	1	-	-	1	-	-	-	2	
	100.0	78.9	5.3	-	-	5.3	-	-	-	10.5	
製造	10	8	-	-	-	-	-	-	-	2	
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	
マスコミ関係	34	22	3	-	-	4	-	2	-	3	
	100.0	64.7	8.8	-	-	11.8	-	5.9	-	8.8	
調理	21	16	1	-	-	-	-	1	-	3	
	100.0	76.2	4.8	-	-	-	-	4.8	-	14.3	
清掃	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
販売・店員	26	25	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	96.2	-	-	-	-	-	-	-	3.8	
牧職員	377	336	9	-	2	4	-	5	-	21	
	100.0	89.1	2.4	-	0.5	1.1	-	1.3	-	5.6	
保育士	218	189	5	-	-	1	-	1	-	22	
	100.0	86.7	2.3	-	-	0.5	-	0.5	-	10.1	
看護師	593	103	153	9	124	51	26	42	7	78	
	100.0	17.4	25.8	1.5	20.9	8.6	4.4	7.1	1.2	13.2	
学童保育	14	9	-	-	-	-	-	-	-	5	
	100.0	64.3	-	-	-	-	-	-	-	35.7	
介護・福祉職場	181	90	21	4	10	1	5	1	-	49	
	100.0	49.7	11.6	2.2	5.5	0.6	2.8	0.6	-	27.1	
研究職	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他専門・技術職	313	220	29	1	8	6	1	4	2	42	
	100.0	70.3	9.3	0.3	2.6	1.9	0.3	1.3	0.6	13.4	
運輸・交通関係	34	14	3	1	7	4	1	1	-	3	
	100.0	41.2	8.8	2.9	20.6	11.8	2.9	2.9	-	8.8	
金融	5	4	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	80.0	-	-	-	-	-	-	-	20.0	
建設関係	4	3	-	-	-	1	-	-	-	-	
	100.0	75.0	-	-	-	25.0	-	-	-	-	
通信関係	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他	68	52	2	1	-	-	-	1	-	12	
	100.0	76.5	2.9	1.5	-	-	-	1.5	-	17.6	
不明・無回答	46	20	1	-	1	-	-	-	-	24	
	100.0	43.5	2.2	-	2.2	-	-	-	-	52.2	

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。

■育児休業の取得は正規と非正規で大きな差がある

【問9】

育児休業の取得は、正規女性の取得は87.7%、一方非正規女性の取得は50.9%と大きな差があった。【G-1】で、非正規では妊娠・出産・子育てを理由として仕事を辞めた経験が「ある」が56.4%であることと考えると、非正規の条件が厳しいことがうかがわれる。

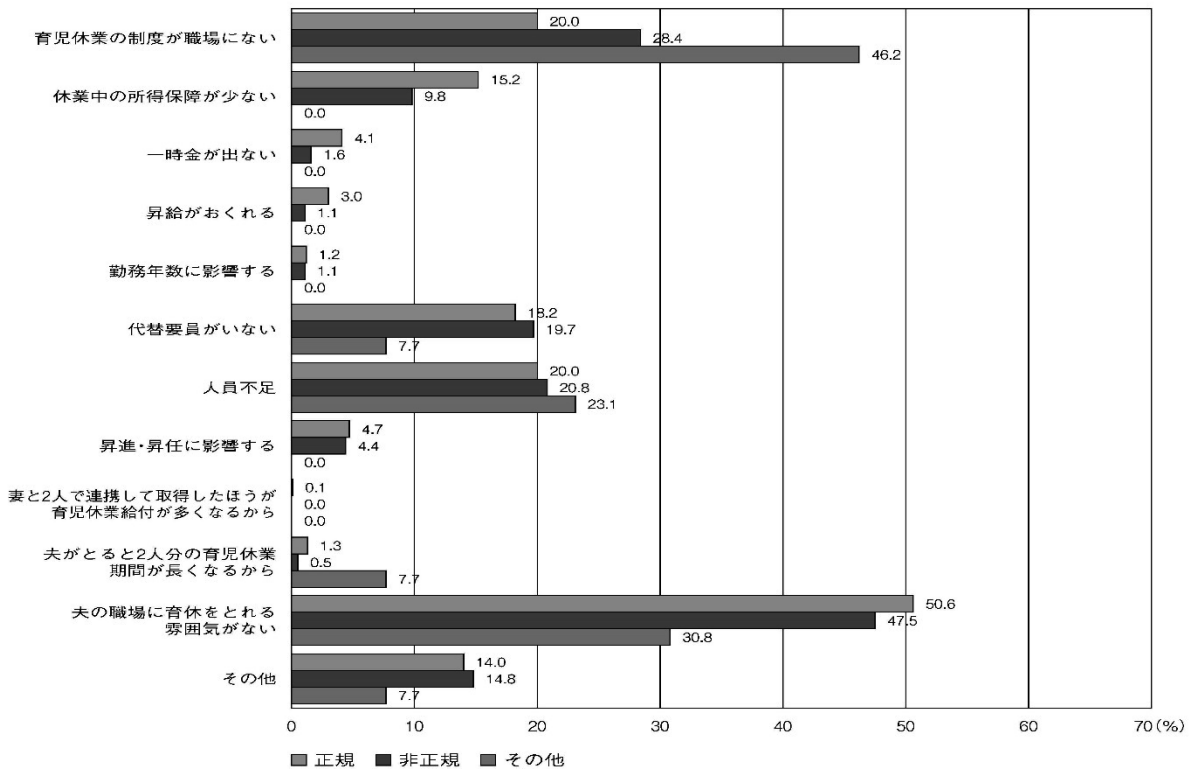
■男性の育児休業の取得はわずか

【問9～問10-3】

夫の育児休業については、非正規労働者で「自分と配偶者が育児休業を取った」は、わずか1.4%に過ぎず、正規労働者の夫の育児休業は、「配偶者がとった」「自分と配偶者がとった」を合わせて5.3%だった。

夫婦の育児休業取得期間の比較でも、女性は12か月～1歳6か月までが最も多くなっているのに対し、男性は2週間未満が28.9%、1か月未満が59.9%となった。夫が希望通りの育児休業を取得しない、またはもっと長く取得したかったが期間を短くした理由で最も多い理由は「夫の職場に育休をとれる雰囲気がない」で35.6%、次いで、「育児休業の制度が職場にない」15.2%、「人員不足」14.4%となった。

【10-3.夫が育児休業を取らない、またはもっと長くとりたかったが期間を短くした理由は何ですか？(3つ)】



■両立支援制度の改善要求は「子どもの看護休暇の日数増」、「参観日、PTA 活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」、「子どもの看護休暇の対象年令の引き上げ」 【問 18】

両立支援制度の改善要求トップ3は、正規・非正規とも「子どもの看護休暇の日数増」、「参観日、PTA活動など家族的責任を果たすための休暇の新設・拡充」、「子どもの看護休暇の対象年令の引き上げ」であり、育児休業後の子育て支援のさらなる拡充が求められている。特に、子どもの看護休暇では、日数が足りずに、年休を子どもの病気のために使った人は、51.6%となった。

【問 18. あなたが仕事と家庭・育児を両立させて働きつづけるために、もっとも切実な要求を5つ以内でお答えください】

