4. 女性が「働き続けられる」には

前章までは、女性の継続就労が何によって妨げられているのか、さらにそれを助長している背景を探ってきた。本章では反対に、妊娠・出産・育児期に正社員として働き続けた者と、そうでない者を比較しながら、女性が結婚・出産時にも労働市場から離脱せずに働き続けるためには何が有効なのかを、企業側の実態も踏まえ分析していく。

まず、妊娠・出産・育児の際にも正社員として働き続けた者に、勤務先等の育児支援制度・施策について、実際に利用したものと、その満足度を聞いた。実際に利用した制度は、「法律で定められている産前産後休業」が89.1%と最も多く、以下「法律で定められている期間の育児休業（1年）」67.7%、「家族の支援・援助」が59.1%となっている。また、利用した制度に対する満足度は、「家族の支援・援助」が最も高く、89.6%となっている（表4-2）。一方、妊娠・出産・育児をきっかけに正社員でなくなった者と、子供がいない者に対し、出産後も正社員で働き続けるために有効だと思われる制度・施策を回答してもらったところ、「家族の支援・援助」が34.1%で最多となった（表4-5）。

では、実際、家事・育児に対する家族の協力状況はどうか。結果は、「配偶者」「自分の親」「配偶者の親」の順に協力度合が高かった。また、正社員で働いている者に対しては、パート・アルバイトや無職の者よりも、家族の協力があるようだ。中でも「配偶者」の「協力がある」という回答割合は、正社員で47.2%となり、パート・アルバイトや無職の約2倍である。正社員として働き続けるには、家族とりわけ配偶者の協力が、重要であることがうかがえた（表4-11.1）。

次に、企業側の育児支援制度・施策の状況を見ていく。育児介護休業法で定められた（一部は従業員規模等により努力義務）制度・施策に関し、「育児休業」は6割、「短時間勤務」「所定外労働の免除」については、約5割の企業で制定されている。一方、これ以外については「制度・施策はない」という回答割合が4割を超え、義務規定に関する対応の不備も多く見受けられた（表4-3）。

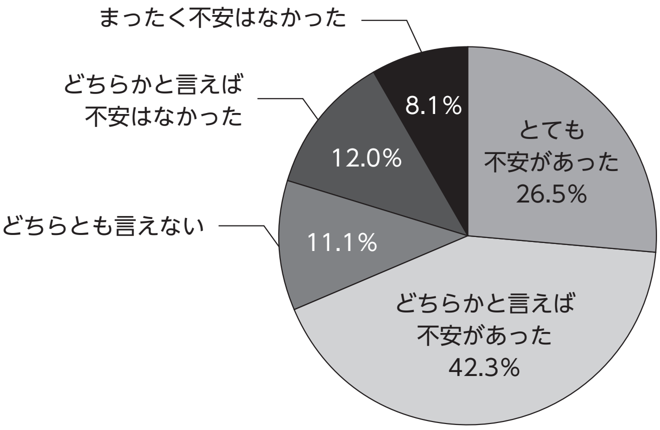
また、自社の育児支援制度の従業員への周知・教育状況を尋ねると、男性正社員に対する実施度・浸透度は、管理者及び女性正社員に対してよりも低い（図4-6）。また、女性管理職がいる企業では、いない企業に比べて、全体的に周知・教育が進んでいた（表4-6.1）。さらに、周知・教育の実施度・浸透度は、育児休業復帰率（直近5年間における女性正社員の育児休業取得者のうち、正社員として復帰した者の割合）50%を境に差が出ており、育児休業復帰率が50%以上の企業では、周知・教育を「行っており、浸透している」と回答する企業が約5～6割に上っている（表4-6.2）。女性正社員本人にとって、自社の育児支援制度が周知され、その利用や対応への教育が進めば、自身が利用できる制度が把握でき、出産後のビジョンも持ちやすい。一方、これにより職場の理解が進めば、育児休業後の復帰もしやすくなる。企業にとっては、自社で育てた女性戦力の流出防止につながるのではないだろうか。

4-1 個人 正社員継続者の復帰への不安

「とても不安があった」「どちらかと言えば不安があった」という者が約7割

妊娠・出産・育児期にも正社員として働き続けていた者に、出産後に正社員として働くにあたり不安があったかを聞いた。結果は、「とても不安があった」26.5%、「どちらかと言えば不安があった」42.3%となり、合わせて7割近くが復帰への不安を感じていた。

図4-1 出産後、正社員として働くことに不安はあったか



4-2 個人 正社員継続者が、妊娠・出産・育児の際に利用した制度・施策

利用率が高いのは「法律で定められている産前産後休業」、満足度が高いのは「家族の支援・援助」

妊娠・出産・育児期にも正社員として働き続けていた者に、妊娠・出産・育児にあたり実際に利用、または提供を受けた制度・施策を聞いた。上位は「法律で定められている産前産後休業」89.1%、「法律で定められている期間の育児休業（1年）」67.7%、「家族の支援・援助」59.1%となっている。また、そのうち「とても役立った」と感じたものを回答してもらうと、全体では「法律で定められている産前産後休業」が72.4%で最も多くなった。

さらに、実際に利用、または提供を受けた制度・施策で回答した各項目について、回答者がそれを「とても役立った」とした割合（=満足度）を見ると、「家族の支援・援助」が89.6%となり最も高くなっている。反対に、満足度が低かったのは「育児休業中の社内情報提供や面談」、「育児休業中の教育訓練」となっている。

表4-2 正社員継続者が、妊娠・出産・育児の際に利用した制度・施策〈複数回答〉

	実際に利用した／提供を受けた制度・施策	とても役立った制度・施策	満足度 ※
法律で定められている産前産後休業	89.1	72.4	81.3
法律で定められている期間の育児休業（1年）	67.7	57.9	85.6
家族の支援・援助	59.1	52.9	89.6
出産祝金など、関連する一時金の支給	48.7	30.9	63.4
産休・育休中の給与や手当の部分支給	36.2	27.0	74.6
所定労働時間よりも短時間の勤務	30.6	25.6	83.6
半日単位・時間単位等で取得可能な有給休暇	27.0	18.4	68.0
始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ	27.0	20.6	76.3
同僚や上司の支援・援助	25.1	19.2	76.7
自治体の育児サービスや情報提供	24.0	13.4	55.8
法律で定められている期間よりも長い育児休業（1年以上）	23.7	19.8	83.5
会社全体における仕事と育児の両立支援を推進する風土	17.3	12.0	69.4
所定外労働（残業・休日出勤等）の免除	15.6	10.3	66.1
フレックスタイム制	13.6	8.6	63.3
育児休業中の社内情報提供や面談	11.7	4.7	40.5
会社独自の家族手当や扶養手当等の支給	9.5	6.7	70.6
近隣住民の支援・援助	8.4	6.1	73.3
事業所内託児所	5.0	3.9	77.8
保育施設・ベビーシッター等利用費の補助	4.5	3.1	68.8
在宅勤務	4.5	3.1	68.8
復職時の復帰支援策（ガイダンスや教育訓練等）	4.2	2.5	60.0
育児短時間勤務中の賃金補助	4.2	2.5	60.0
勤務地の限定・指定	4.2	3.1	73.3
育児休業中の教育訓練	2.8	1.4	50.0
その他	0.8	0.3	33.3
何も利用しなかった／役立ったものはなかった	3.1	5.0	ー

(%)

※満足度・・・実際に利用した制度・施策について、回答者が「とても役立った」とした割合

自由意見　個人

- 外資系の会社であるからか、育児と仕事の両立に関する社内制度がとてもしっかりしている。周りの人たちも子供を産み、産休・育休を取り、復帰して働くことが当たり前だと思っているので、とても居心地がいい。（30代／正社員／子供あり）
- 子供がいるので遅い時間まで働けないとか、子供が病気をしたら休まなきゃいけないということを上司が理解してくれず、快く思っていないことが不満である。（30代／正社員／子供あり）
- 産休や育休を取得して復帰できる環境はありがたいけれど、勤務時間が長く、義母の助けなしでは働けない状況である。（30代／正社員／子供あり）
- 第1子の時に私が社内初の育児休業を取ったので、同僚の理解を得るのが難しかった。しかし、歳月とともに両立の大変さを分かってもらえ、今は復帰したことを喜んでくれている。（30代／正社員／子供あり）

4-3 企業 法定内の育児支援制度・施策の制定状況

「子の看護休暇」「法定時間外労働の制限」「深夜業の禁止」は、義務にも関わらず4割の企業が「制度・施策はない」

企業に、女性正社員の育児等を支援する制度・施策が、就業規則等でどのように定められているかを聞いた。「育児休業（原則1歳まで）」は、「制度・施策があり、適用範囲は〈（　）内の〉条件と同じである」が52.3%となり、半数を超えている。それ以外の施策は、実施状況の違いに加え「制度・施策はない」との回答が多いのが目を引く。特に「子の看護休暇」「法定時間外労働の制限」「深夜業の禁止」は、現在、育児介護休業法で義務化されているにもかかわらず、「制度・施策はない」と回答した企業が4割を超えており、経営者層の認識不足がうかがえる。なお、育児介護休業法の改正により、平成24年7月以降「短時間勤務」「所定外労働の免除」は全事業所に義務化される。それでもなお、約4割の企業に「制度・施策はない」のが現状となっている。

表4-3 法定内の育児支援制度・施策の制定状況

	制度・施策はない	制度・施策はあるが、適用範囲は条件未満である	制度・施策があり、適用範囲は条件と同じである	制度・施策があり、適用範囲は条件以上である	わからない
育児休業（原則1歳まで）	22.7	10.8	52.3	12.0	2.2
短時間勤務（3歳まで1日6時間以内）	35.2	10.9	40.8	9.8	3.3
所定外労働の免除（3歳まで）	39.5	8.8	38.2	8.9	4.6
子の看護休暇（小学校就学前まで年間1人5日、2人以上10日）	42.3	10.7	33.4	7.8	5.8
法定時間外労働の制限（小学校就学前まで24時間／月、150時間／年以内）	40.0	9.9	37.2	7.9	5.1
深夜業の禁止（小学校就学前まで）	43.8	6.5	36.1	8.1	5.4
フレックスタイム（小学校就学前まで）	59.5	7.6	20.4	8.8	3.7
時差出勤（小学校就学前まで）	54.2	8.9	25.2	8.2	3.5
事業所内保育施設（小学校就学前まで）	80.6	4.0	9.9	2.6	2.9

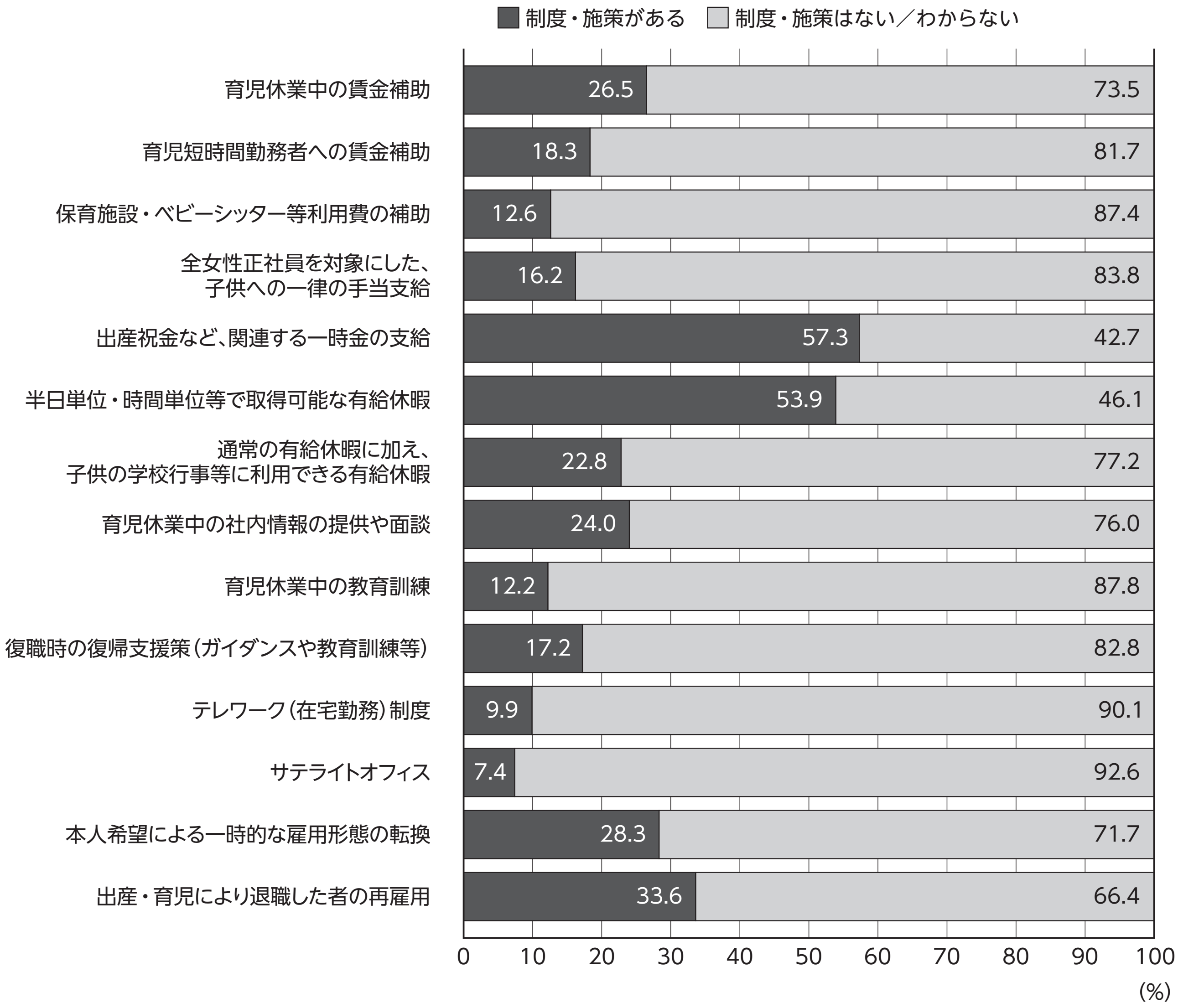
(%)

4-4 企業 法定以上の育児支援制度・施策の制定状況

「出産祝金など、関連する一時金の支給」の「制度・施策がある」企業は57.3%

企業に、女性正社員の育児等を支援する自社独自の（法定以上の）制度・施策があるかを聞いた。「制度・施策がある」とした企業が半数を超えたのは、「出産祝金など、関連する一時金の支給」の57.3%と「半日単位・時間単位等で取得可能な有給休暇」の53.9%のみ。他は、以下「出産・育児により退職した者の再雇用」33.6%、「本人希望による一時的な雇用形態の転換」28.3%となっている。法定内の育児支援制度や施策にも対応できていない企業が多く、それ以上の整備は難しいようだ。

図4-4 法定以上の育児支援制度・施策の制定状況



4-5 個人 出産後の継続就労に効果的だと考える制度・施策

「家族の支援・援助」「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」が上位

妊娠・出産・育児をきっかけに正社員ではない働き方に変えた者と、現在子供のいない者に、どのような制度・施策があれば、出産後も正社員で働き続けることができると思うか聞いた。最も多く挙がったのが「家族の支援・援助」で34.1%、次いで「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」32.3%、「法律で定められている産前産後休業」31.8%となっている。

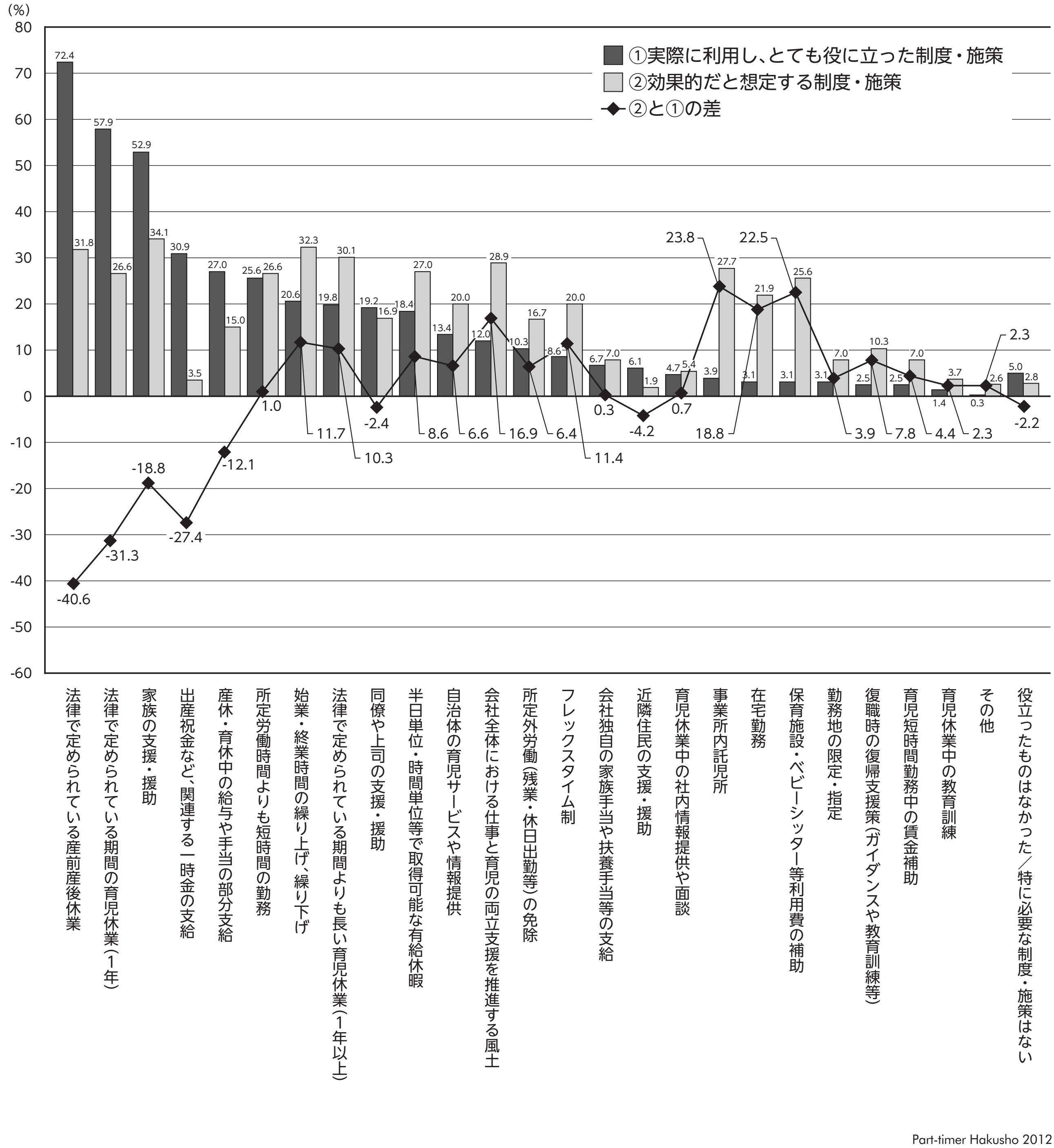
表4-5 出産後の継続就労に効果的だと考える制度・施策〈複数回答〉

家族の支援・援助	34.1
始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ	32.3
法律で定められている産前産後休業	31.8
法律で定められている期間よりも長い育児休業（1年以上）	30.1
会社全体における仕事と育児の両立支援を推進する風土	28.9
事業所内託児所	27.7
半日単位・時間単位等で取得可能な有給休暇	27.0
法律で定められている期間の育児休業（1年）	26.6
所定労働時間よりも短時間の勤務	26.6
保育施設・ベビーシッター等利用費の補助	25.6
在宅勤務	21.9
フレックスタイム制	20.0
自治体の育児サービスや情報提供	20.0
同僚や上司の支援・援助	16.9
所定外労働（残業・休日出勤等）の免除	16.7
産休・育休中の給与や手当の部分支給	15.0
復職時の復帰支援策（ガイダンスや教育訓練等）	10.3
会社独自の家族手当や扶養手当等の支給	7.0
育児短時間勤務中の賃金補助	7.0
勤務地の限定・指定	7.0
育児休業中の社内情報提供や面談	5.4
育児休業中の教育訓練	3.7
出産祝金等、関連する一時金の支給	3.5
近隣住民の支援・援助	1.9
その他	2.6
特に必要な制度・施策はない	2.8

（%）

これを、妊娠・出産・育児期に正社員として働き続けた者が、実際に利用して「とても役立った」とした項目と比較した。正社員ではない働き方に変えた者・子供のいない者は、実際に制度を利用した正社員として働き続けた者に比べ、「出産祝金など、関連する一時金の支給」や「産休・育休中の給与や手当の部分支給」等の金銭的な支援よりも、「在宅勤務」「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」「フレックスタイム制」「半日単位・時間単位等で取得可能な有給休暇」等の柔軟な勤務形態の方が、出産後に正社員で継続就労するのに効果的だと考えている。「事業所内託児所」「保育施設・ベビーシッター等利用費の補助」「会社全体における仕事と育児の両立支援を推進する風土」等、会社の雰囲気や子供の預け先に関する支援についても、同様の傾向が見てとれる。

図4-5 利用者が役立ったとした制度・施策と、非利用者が効果的だと想定する制度・施策〈複数回答〉



4-6 企業 正社員への育児支援施策の周知・教育

女性管理職がいる企業では、周知・教育の実施度・浸透度が高い

企業に、自社の女性正社員の育児等を支援する制度・施策について、正社員（管理者、男性、女性）に対して周知や教育を行っているかを聞いた。「行っており、浸透している」という回答は、「管理者」に対しては39.2%。男女別では「正社員（男性）」が31.5%、「正社員（女性）」は39.8%となっており、男性への周知・教育は女性に比べ低くなっている。

これを回答企業における女性管理職の有無で見ると、「管理者」「正社員（男性）」「正社員（女性）」ともに、女性管理職がいる企業は、女性管理職がいない企業に比べて「行っており、浸透している」の回答割合が高い。また、「正社員（男性）」への周知・教育は、女性管理職がいない企業では「行っておらず、浸透していない」が32.1%と最多となっている。

また、育児休業復帰率で見ると、復帰率が高くなるほど「行っており、浸透している」の回答割合も高くなる傾向がある。育児支援施策の周知・教育が、女性正社員の継続就労に影響していることが見てとれる。

図4-6 正社員への育児支援施策の周知・教育

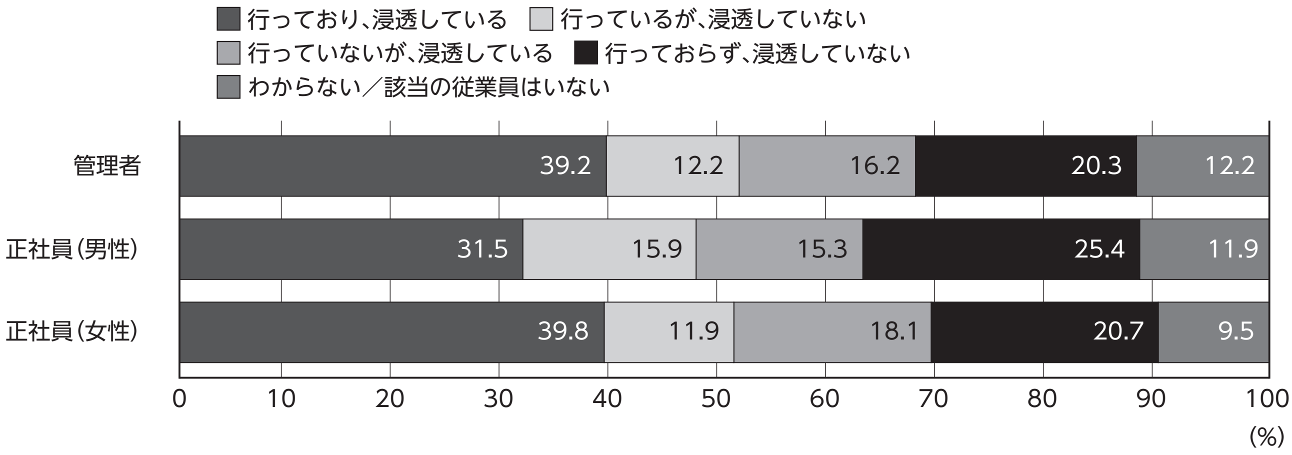


表4-6.1 正社員への育児支援策の周知・教育（女性管理職有無別）

		行っており、浸透している	行っているが、浸透していない	行っていないが、浸透している	行っておらず、浸透していない	わからない／該当の従業員はいない
管理者	女性管理職者あり	48.5	14.1	14.9	15.8	6.7
	女性管理職者なし	27.9	9.8	17.8	25.8	18.7
正社員（男性）	女性管理職者あり	39.0	19.0	15.9	19.7	6.3
	女性管理職者なし	22.7	12.3	14.6	32.1	18.4
正社員（女性）	女性管理職者あり	47.0	13.0	17.7	17.0	5.3
	女性管理職者なし	29.4	10.3	18.8	25.9	15.6

(%)

表4-6.2 正社員への育児支援施策の周知・教育（育児休業復帰率別）

		行っており、浸透している	行っているが、浸透していない	行っていないが、浸透している	行っておらず、浸透していない	わからない／該当の従業員はいない
管理者	計	53.8	15.8	16.4	11.0	3.0
	0%	25.6	23.1	15.4	23.1	12.8
	1%～50%未満	40.8	26.3	11.8	18.4	2.6
	50%～100%未満	60.3	18.8	11.1	8.1	1.7
	100%	55.4	11.0	20.7	10.0	2.9
正社員（男性）	計	44.4	20.1	16.6	15.4	3.4
	0%	15.4	25.6	17.9	33.3	7.7
	1%～50%未満	30.3	31.6	10.5	25.0	2.6
	50%～100%未満	49.8	22.3	12.9	12.4	2.6
	100%	47.0	15.8	20.1	13.5	3.7
正社員（女性）	計	54.0	13.5	18.8	11.7	1.9
	0%	20.5	23.1	20.5	30.8	5.1
	1%～50%未満	39.5	26.3	11.8	19.7	2.6
	50%～100%未満	59.9	15.9	14.2	8.6	1.3
	100%	56.8	8.5	22.8	10.1	1.9

(%)

自由意見 個人

- 現在の職場の上司は、妊娠・出産には理解があります。日頃から、必要なら休職してまた復帰ができるようにと話し合っているので、安心して働き続けることができると思います。（20代／正社員／子供なし）
- 同僚も子育て中の人が多く、上司も社内の教育のおかげか理解がある。組合も子育て支援に力を注いでおり、働きやすい環境であると実感している。（30代／正社員／子供あり）

4-7 企業 正社員以外の従業員への育児支援施策の周知・教育

男女ともに、「行っておらず、浸透していない」が3割超で最多

企業に、契約社員やパート・アルバイト等正社員以外の従業員に対して、自社の女性正社員の育児等を支援する制度・施策について周知や教育を行っているかを、男女別に聞いた。男女ともに最も多かった回答は、「行っておらず、浸透していない」でそれぞれ35.4%、34.1%となっている。

また、正社員以外の従業員の育児休業取得実績との関係を見ると、男女ともに「取得実績がある」企業では、周知・教育を「行っており、浸透している」が最も多くなる。反対に、「取得実績はない」と回答した企業では、「行っておらず、浸透していない」が最も多くなっている。

図4-7 正社員以外の従業員への育児支援施策の周知・教育

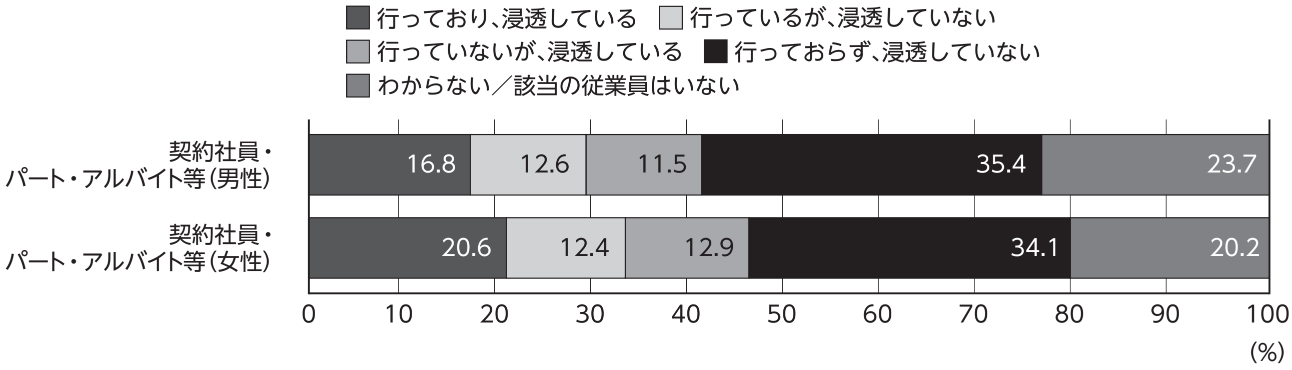


表4-7 正社員以外の従業員への育児支援施策の周知・教育と育児休業取得実績

		行っており、浸透している	行っているが、浸透していない	行っていないが、浸透している	行っておらず、浸透していない	わからない／該当の従業員はいない
契約社員・パート・アルバイト等(男性)	取得実績がある	33.6	17.4	12.8	22.1	14.0
	取得実績はない	12.2	11.5	10.6	40.6	25.1
	わからない	9.3	9.3	16.5	23.7	41.2
契約社員・パート・アルバイト等(女性)	取得実績がある	41.1	16.8	15.6	17.8	8.7
	取得実績はない	14.9	11.5	11.6	40.2	21.9
	わからない	12.4	7.2	17.5	23.7	39.2

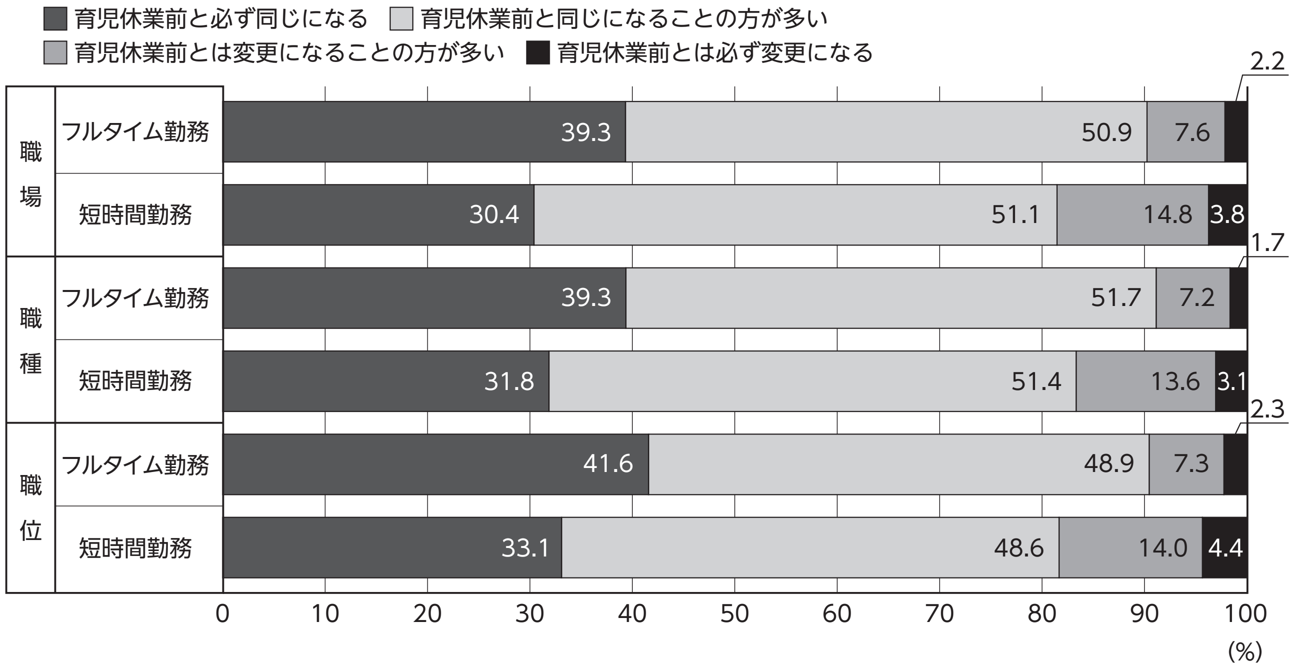
(%)

4-8 企業 育児休業前と復帰後で、「職場」「職種」「職位」は変わるか

「短時間勤務」より「フルタイム勤務」で復帰した方が、育児休業前と同じ「職場」「職種」「職位」になることが多い

企業に、育児休業を取得した女性正社員が復帰する際、「職場」「職種」「職位」が育児休業前と変更になるかを聞いた。それぞれ、「フルタイム勤務」で復帰する場合と「短時間勤務」で復帰する場合について尋ねると、「職場」「職種」「職位」とも「育児休業前と必ず同じになる」のは、フルタイム勤務で復帰した場合がそれぞれ約4割と、短時間勤務で復帰した場合よりも1割程度多くなる。一方、「育児休業前とは変更になることの方が多い」「育児休業前とは必ず変更になる」の回答割合は、フルタイム勤務よりも短時間勤務で復帰した場合の方が高い。企業は、フルタイム勤務での復帰では、短時間勤務での復帰より、育児休業前と同じ環境に戻す傾向にあるようだ。

図4-8 育児休業前と復帰後で、「職場」「職種」「職位」は変わるか



自由意見 個人

- 以前の仕事内容は楽しかったのに、育児休業から復帰の際は事務職への変更を言い渡されており、今後の方向性に悩んでいる。(30代/正社員/子供あり)
- 時短で働き、仕事は雑用・昇給なしの状態で、正直やりがいはありません。(40代/正社員/子供あり)

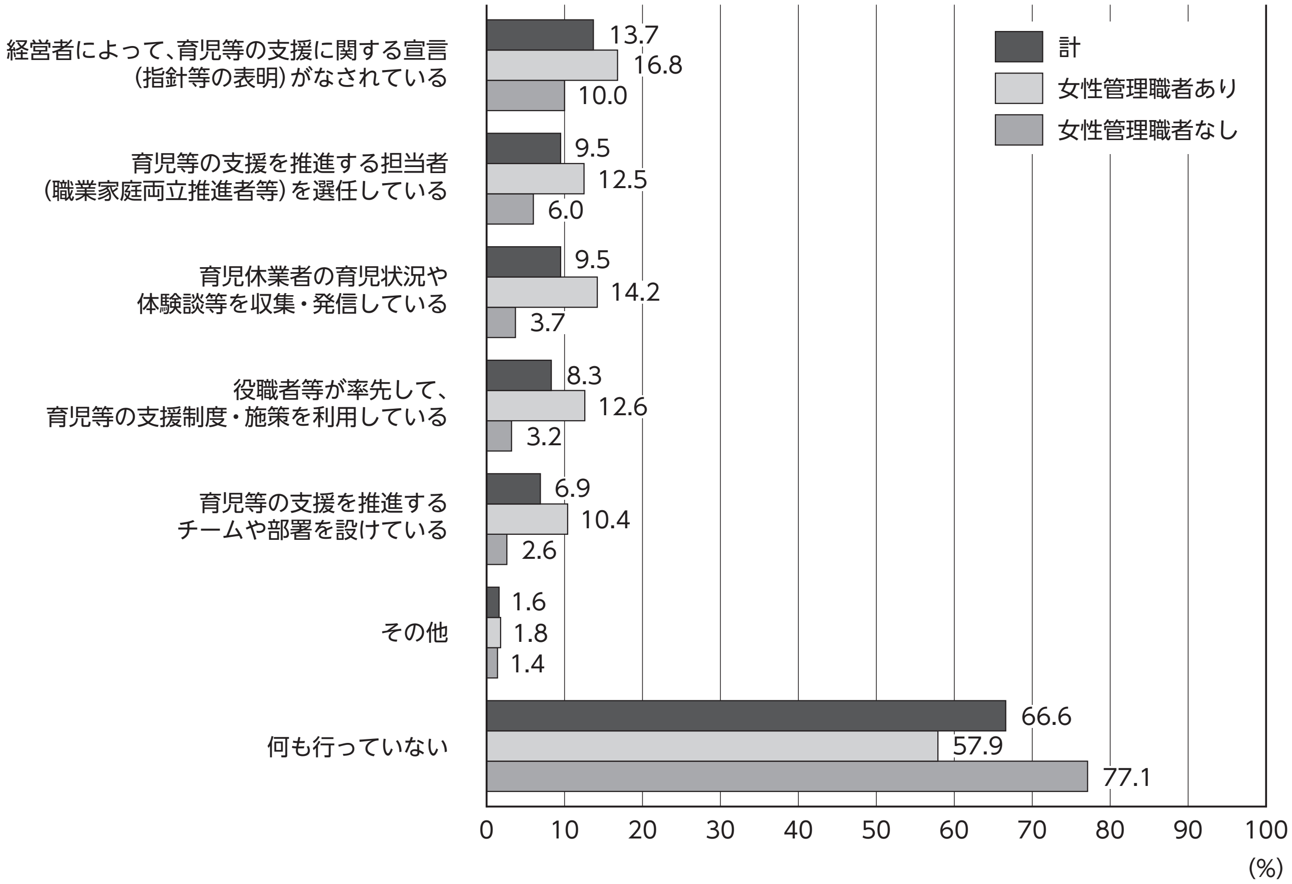
4-9 企業 育児支援をより推進させるための取り組み

「経営者によって、育児等の支援に関する宣言がなされている」が13.7%

企業に、女性正社員の育児等を支援する制度・施策等をより推進するために、何か取り組みを行っているか聞いた。最も多かったのは「何も行っていない」で66.6%。一方、何らかの取り組みをしている企業のうち、最も多いのは「経営者によって、育児等の支援に関する宣言（指針等の表明）がなされている」で13.7%となっている。

女性管理職の有無で見ると、女性管理職がいない企業に比べて、女性管理職がいる企業の方が、各取り組みについての回答割合が高い。また、「何も行っていない」という回答も、女性管理職がいない企業に比べ20ポイント近く下がる。女性管理職がいる企業では、育児支援の推進意識がより強くなっていることがうかがえる。

図4-9 育児支援をより推進させるための取り組み（女性管理職有無別）〈複数回答〉

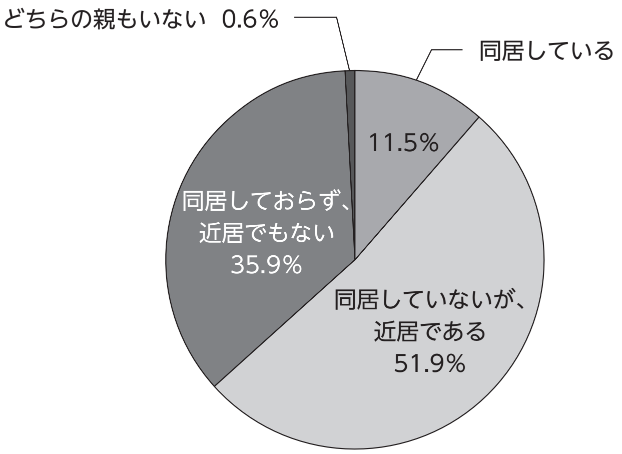


4-10 個人 親との同居状況

自分または配偶者の親と「同居もしくは近居」は6割以上

回答者全員に、自分の親との同居状況、配偶者の親との同居状況を聞いた。結果は、自分の親もしくは配偶者の親の少なくともどちらか一方と「同居している」11.5%、「同居していないが、近居である」51.9%、「同居しておらず、近居でもない」35.9%となった。6割以上が、親と同居もしくは近居であり、親の支援が期待できる環境にあった。

図4-10 親との同居状況



4-11 個人 家事・育児に対する家族の協力

家事・育児への協力があるのは、「配偶者」65.0%、「自分の親」45.1%、「配偶者の親」25.8%

回答者全員に、「配偶者」及び「自分の親」「配偶者の親」（いずれも親がいる場合）の、普段の家事・育児への協力度合を聞いた。普段の家事・育児への協力度合は、高い順に「配偶者」、「自分の親」、「配偶者の親」となっている。しかし、「配偶者の親」の協力があるのは3割未満で、約6割は「協力はない」「どちらかと言えば協力はない」と回答している。

雇用形態別に見ると、正社員で働いている場合は他の雇用形態に比べ、「配偶者」「自分の親」「配偶者の親」のいずれでも協力度合は高くなっている。

また、子供の有無で見ると、「配偶者」は子供の有無で協力度合に差はないが、「自分の親」「配偶者の親」では、「子供あり」の場合において協力度合が若干高くなっている。

表4-11.1 家事・育児に対する家族の協力度合と現在の雇用形態

		協力がある	どちらかと言えば協力がある	どちらとも言えない	どちらかと言えば協力はない	協力はない
配偶者	計	32.5	32.5	14.5	12.9	7.6
	正社員	47.2	29.3	8.8	10.0	4.7
	パート・アルバイト	21.9	33.8	17.1	15.9	11.3
	無　職	25.8	35.8	19.7	12.6	6.1
自分の親	計	20.6	24.5	14.5	10.1	30.2
	正社員	29.1	25.8	12.0	9.8	23.4
	パート・アルバイト	15.1	21.7	16.7	10.1	36.4
	無　職	16.1	27.0	15.1	10.9	30.9
配偶者の親	計	9.3	16.5	14.7	13.5	45.9
	正社員	13.6	20.0	16.5	12.4	37.4
	パート・アルバイト	6.0	14.7	13.2	13.6	52.5
	無　職	7.6	13.8	14.2	15.2	49.1

(%)

表4-11.2 家事・育児に対する家族の協力度合と子供の有無

		協力がある	どちらかと言えば協力がある	どちらとも言えない	どちらかと言えば協力はない	協力はない
配偶者	子供あり	32.3	32.8	14.0	13.1	7.8
	子供なし	33.0	31.5	16.9	12.0	6.7
自分の親	子供あり	22.8	26.6	14.9	10.3	25.4
	子供なし	12.2	16.4	13.0	9.5	48.9
配偶者の親	子供あり	9.9	18.1	14.5	15.0	42.6
	子供なし	6.9	10.7	15.7	8.0	58.6

(%)

自由意見　個人

- 主人の母と同居しているので働き続けているが、現在の残業・出張ありの職場は、子育て中の者にはきつい職場である。（40代／正社員／子供あり）
- 働くこと自体は嫌いではないが、家事に夫の協力はない。夫婦なのに自分だけが大変な思いをしていることに不満があるし、実際に心身への負担が大きい。（40代／正社員／子供あり）
- 育児を背負っている状況で働くのは、自分がきついだけだし、余裕もなくなって子供もかわいそうな気がする。夫がある程度の役割を担ってくれないと無理だし、働きたくない。（30代／無職／子供あり）

4-12 個人 「働くこと」に対する家族の賛成度合

正社員で働いている場合、家族の賛成度合は高い

回答者全員に、自分が働くことについて「配偶者」及び「自分の親」「配偶者の親」（いずれも親がいる場合）がどのように考えているかを聞いた。

「配偶者」については、「賛成している」が54.3%、「どちらかと言えば賛成している」が27.7%となり、8割以上が自身が働くことに対して配偶者の賛成があると回答した。さらに、雇用形態と子供の有無で見ると、正社員で働いている者の方が、パート・アルバイトや無職の者よりも、「配偶者」の賛成度合が高くなる傾向にある。また、正社員もしくはパート・アルバイトで現在働いている者は、「子供なし」の場合において、「賛成している」の回答割合が増え、配偶者の賛成度合がより高くなっている。

「自分の親」については、「配偶者」よりも全体的に賛成度合が低くなるものの、おおよその傾向は同じである。「子供あり」よりも「子供なし」の場合に賛成度合が強くなる。

「配偶者の親」は、さらに賛成度合が下がる。「子供なし」と「子供あり」で賛成度合に差が出るのは同様だが、「どちらとも言えない」という回答も多くなり、無職の場合には約6割にも上る。

また、「親との同居状況」との関係を見ると、「自分の親」「配偶者の親」ともに、「同居している」場合には「賛成している」の回答割合が高くなっている。

表4-12.1 「配偶者」の賛成度合

		賛成している	どちらかと言えば賛成している	どちらとも言えない	どちらかと言えば反対している	反対している
計		54.3	27.7	12.5	4.5	0.9
正社員	子供あり	63.4	26.5	8.6	1.5	0.0
	子供なし	72.5	18.6	6.9	1.0	1.0
パート・アルバイト	子供あり	58.5	28.2	10.0	2.9	0.5
	子供なし	71.8	22.3	3.9	1.0	1.0
無　職	子供あり	25.4	32.7	25.4	13.7	2.8
	子供なし	24.2	37.1	27.4	9.7	1.6

(%)

表4-12.2 「自分の親」の賛成度合

		賛成している	どちらかと言えば賛成している	どちらとも言えない	どちらかと言えば反対している	反対している
計		41.7	28.9	23.5	4.6	1.2
正社員	子供あり	50.3	27.3	17.9	4.1	0.5
	子供なし	54.0	22.0	18.0	5.0	1.0
パート・アルバイト	子供あり	42.7	33.6	18.4	4.3	1.0
	子供なし	61.4	24.8	12.9	0.0	1.0
無　職	子供あり	17.7	29.2	42.0	7.8	3.3
	子供なし	23.0	26.2	45.9	4.9	0.0

(%)

表4-12.3 「配偶者の親」の賛成度合

		賛成している	どちらかと言えば賛成している	どちらとも言えない	どちらかと言えば反対している	反対している
計		33.2	23.5	37.6	4.1	1.6
正社員	子供あり	39.7	23.8	32.1	3.4	1.0
	子供なし	47.5	16.8	30.7	3.0	2.0
パート・アルバイト	子供あり	34.8	30.6	30.1	2.9	1.6
	子供なし	43.4	19.2	32.3	4.0	1.0
無　職	子供あり	14.9	15.8	59.6	7.0	2.6
	子供なし	9.8	24.6	57.4	6.6	1.6

(%)

表4-12.4 親の同居状況と「働くこと」への賛成度合

		賛成している	どちらかと言えば賛成している	どちらとも言えない	どちらかと言えば反対している	反対している
自分の親	計	41.7	28.9	23.5	4.6	1.2
	同居している	57.8	21.9	15.6	3.1	1.6
	同居していないが、近居である	44.5	32.7	18.5	3.6	0.5
	同居しておらず、近居でもない	37.8	26.5	28.3	5.6	1.8
配偶者の親	計	33.2	23.5	37.6	4.1	1.6
	同居している	56.7	21.1	16.7	4.4	1.1
	同居していないが、近居である	40.9	26.3	27.6	3.3	2.0
	同居しておらず、近居でもない	25.2	22.1	46.8	4.5	1.4

(%)