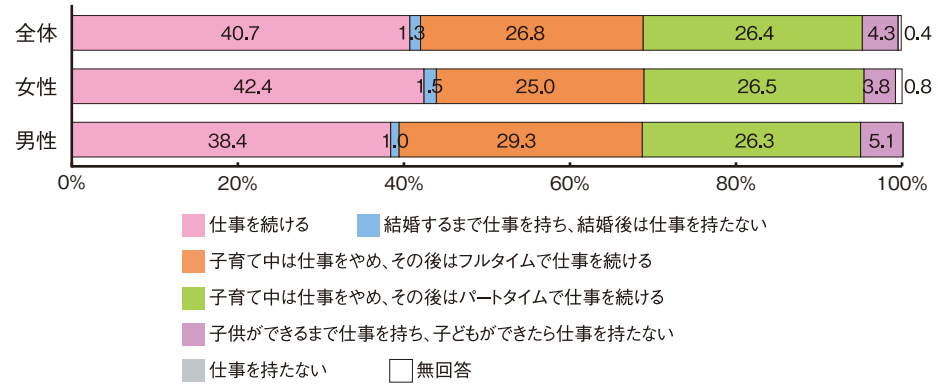




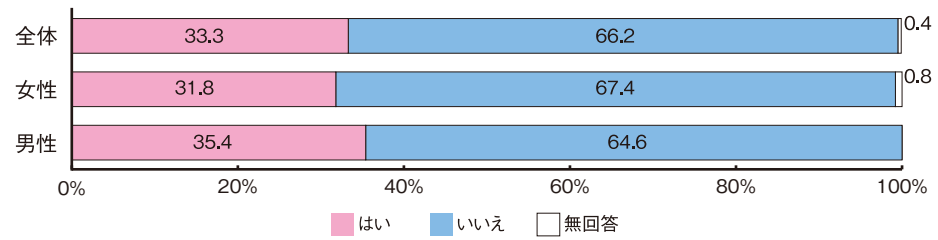
Q2 あなたが理想とする女性の働き方はどれですか？



◀「仕事を続ける」ことが理想的だという回答が約4割でした。「子育て中は仕事をやめ、その後はフルタイム・パートタイムで仕事を続ける」ことが理想的だとする回答が約半数を占めています。



Q3 女性活躍推進法という法律を聞いたことがありますか？



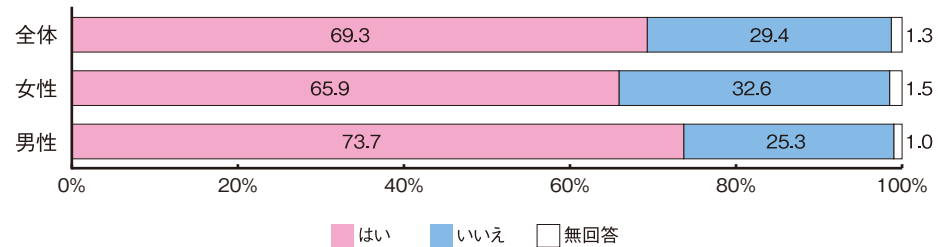
◀女性活躍推進法を「聞いたことがない」という回答が7割弱でした。



「女性活躍推進法」ってなに？

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が昨年制定されました。これにより、国・地方公共団体・労働者301人以上の企業には、①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、②その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出、③自社の女性の活躍に関する情報の公表が義務づけられます。

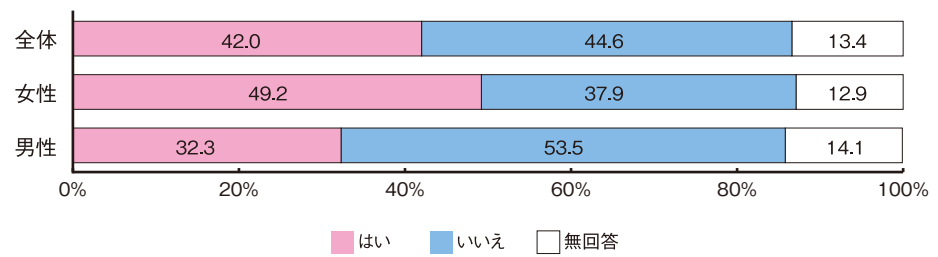
Q4 女性の社会進出は少子化と関係があると思いますか？



◀約7割の人が「関係があると思う」と回答しました。

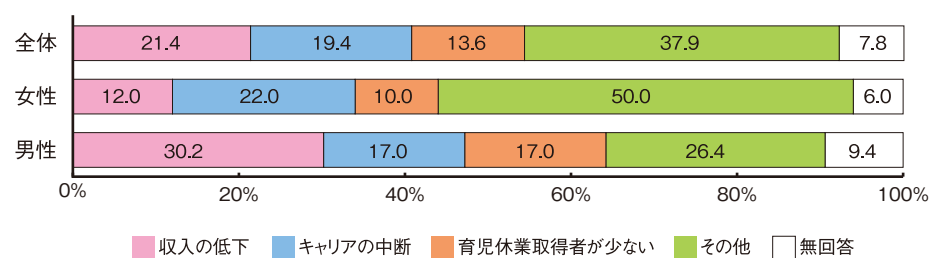


Q5-1 育児休業を取得しようと考えていますか(取得しましたか)？



◀男性は「育児休業を取得しないと考えている(取得しなかった)」という回答が53.5%で最も多く、逆に女性は「育児休業を取得しようと考えている(取得した)」という回答が49.2%で、「育児休業を取得しないと考えている(取得しなかった)」という回答より多くなっています。

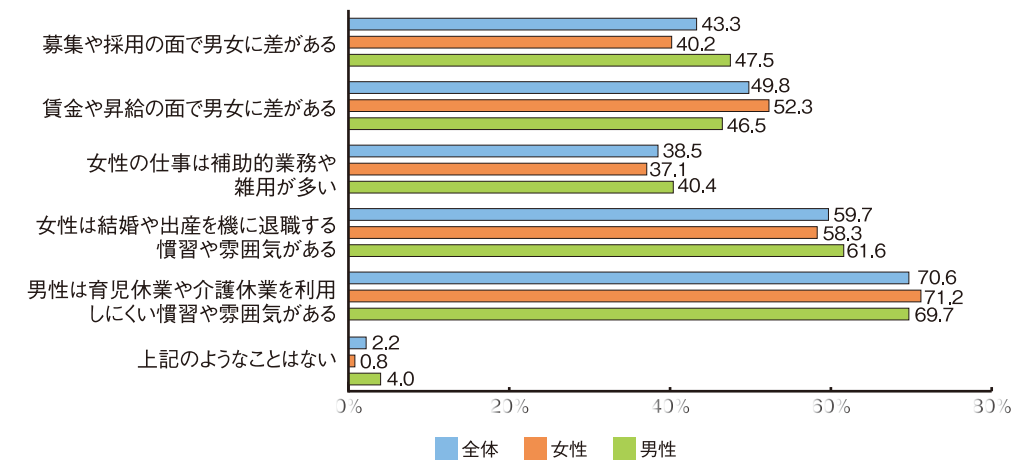
Q5-2 いいえを選択した方は、その理由はどれですか？



◀育児休業を取得しないと考えている(取得しなかった)理由として、男性は「収入の低下」、女性は「その他」に次いで、「キャリアの中断」が大きな理由でした。その他の理由としては…

- 女性(妻)が育児休業を取れば、取らなくてもいいと思う。(20代男性)
- 自分が育児休業を取ると、代わりに仕事をする人がいない。(40代男性)
- 育児休業の制度がなかった。(50代女性)などがありました。

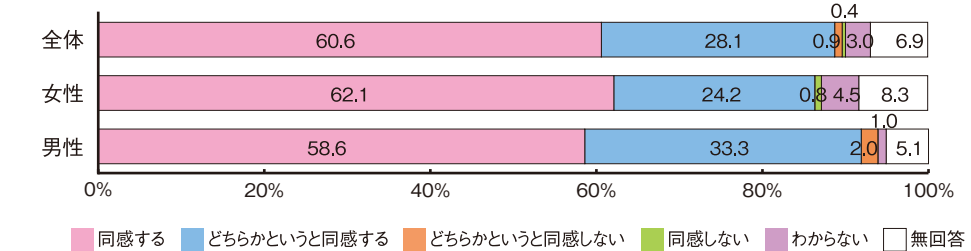
Q6 男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法などの法制度が整備されていますが、現実には以下のようなことがあると思いますか？ \*複数回答可



◀男女共同参画社会にかかわる法制度が整備されている中でも、男女間の格差を依然として感じていることがわかります。「男性は育児休業や介護休業を利用しにくい慣習や雰囲気がある」という回答が、全体では70.6%と最も多く、次いで「女性は結婚や出産を機に退職する慣習や雰囲気がある」の59.7%となっています。

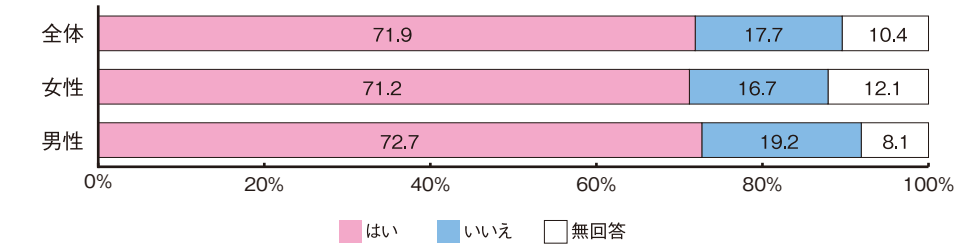


Q7 誰もが仕事上の責任を果たす一方で、子育てや介護、家庭、地域活動、自己啓発等にかかわる時間を持ち、健康で豊かな生活を実現する「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という考え方についてどう思いますか？



◀全体で約9割の人が「ワーク・ライフ・バランス」の考え方に賛成しています。男女がともに仕事と生活を両立しつつ、やりがいや充実感をもって活躍していくためには、長時間労働の削減など、これまでの働き方を見直す必要があります。

Q8 男性は自分がイクメンになりたい、女性は夫にイクメンになってほしいと思いますか？ \*イクメン=積極的に育児に関わる男性の総称



◀男女とも約7割の人が、イクメンになりたい、夫にイクメンになってほしいと考えています。育児・介護休業法では、男女にかかわらず育児休業を取得できます。男性の育児休業取得の促進により、男性も積極的に育児に参加できるようにしていく必要があります。

調査を終えて

「男は仕事、女は家事・育児」といった固定的な考え方を持つ人が減ってきてはいますが、就労・賃金等の場面では依然として男女間の格差を感じていることがわかりました。子育てをしながらも働き続けたいと考える女性が、安心して働き続けられるようにするためには、夫や周囲の人のサポートに加え、企業側の理解や努力も必要だと思いました。今後、少子高齢化によって働き手が減少していく中で、女性の社会進出は企業、地域、ひいては国にとっても大きな活力となるでしょう。(松下)

多くの人が仕事と生活のバランスがとれた健康で豊かな生活を求めているようです。現行の法制度では、企業における女性の登用や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が推進されています。このような政策を実施することで一定の成果は期待できますが、やはり個々の企業の意識や周囲のサポートが重要であると思います。また、女性だけでなく、性別に関わらず働き続けやすい雇用環境づくりの実現が目指されるべきであると思いました。(北原)

高崎経済大学地域政策学部 森周子准教授より

女性の社会進出を促進するための様々な法・制度の整備が近年ではなされていますが、いずれも利用しやすく、また中身を伴うものにしていくことが重要です。女性活躍推進法により、2016年4月1日までに、301人以上の労働者を雇用する企業は、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定・届出、情報公表を行うこととなりましたが、それらが形式のみに留まらず、実効性を伴うようにする必要があります。また、実質的には、300人以下の労働者を雇用する企業のほうが圧倒的に多いので、それらの企業でも幅広い取り組みが求められます。

さらに、長時間労働や働きすぎといった、日本の労働に古くからつきまとう問題点を除去していくことも大事です。それにより、女性のみならず男性の働き方にも余裕が生まれ、両者のワーク・ライフ・バランスが達成されていくと思われます。