

3. 仕事と子育て

3-1 育児休業制度

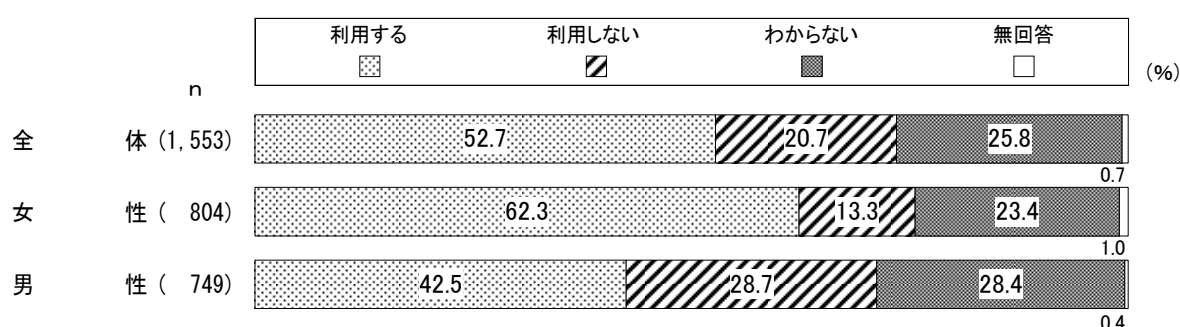
(1) 育児休業制度の利用意向

◎全体では5割が「利用する」ものの、性別や年代による違いが大きい。

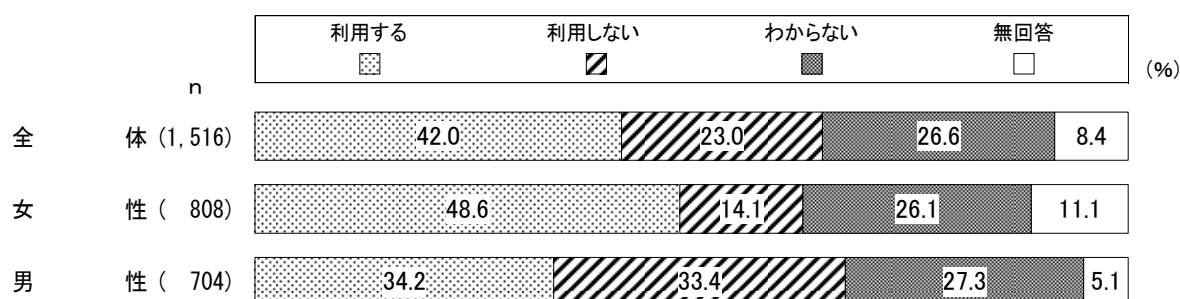
問 12 仮に、あなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用しますか。(○は1つだけ)

図 3-1-1 育児休業制度の利用意向 (全体・性別)

【平成 21 年度全体・性別】



【平成 16 年度全体・性別】



自身や配偶者の出産に際しての育児休業制度利用については、「利用する」が 52.7%と比較的多く、「利用しない」が 20.7%、「わからない」が 25.8%となっている。(図 3-1-1)

【性別】

性別でみると、女性では「利用する」が 62.3%と 6 割に達している。一方男性では、「利用する」が 42.5%と約 20 ポイントの開きがある。(図 3-1-1)

【過年度比較】

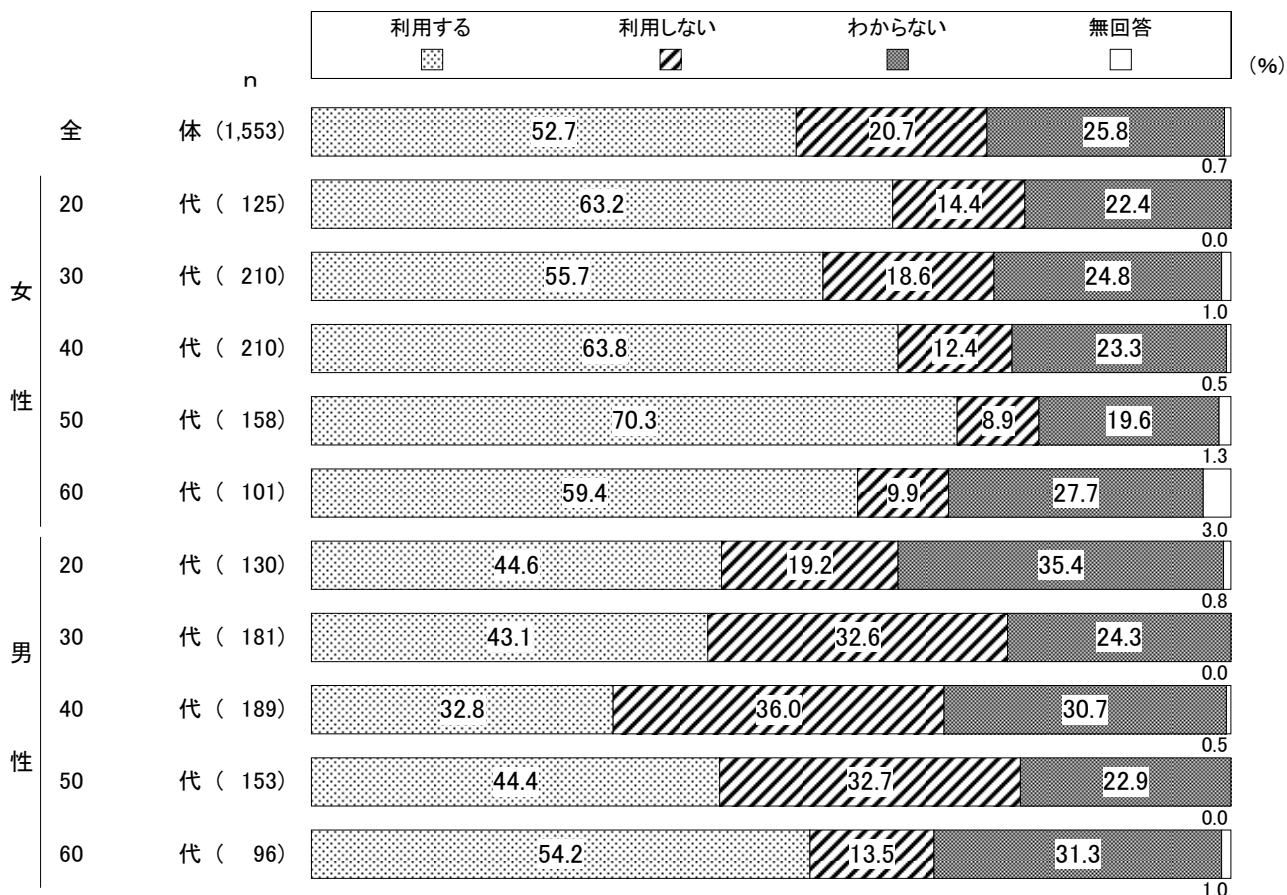
「利用する」は平成 16 年度 42.0%から 52.7%へと大きく増加しており、特に女性では 48.6%から 62.3%へと約 14 ポイント増加している。(図 3-1-1)

【性・年代別】

性・年代別で見ると、女性では50代で「利用する」が70.3%と多くなっている。

男性でも60代では「利用する」が54.2%と多くなっている。しかし、30代から50代では利用意向が低下し、特に40代では36.0%が「利用しない」と答えている。(図3-1-2)

図3-1-2 育児休業制度の利用意向（性・年代別）

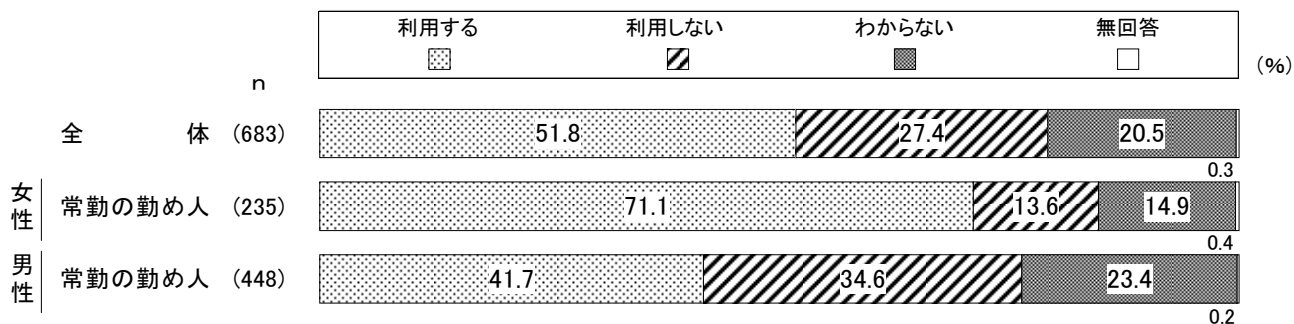


【常勤の勤め人別】

性別に常勤の勤め人の意見をみると、女性では「利用する」は71.1%と7割を超えているのに対して、男性では41.7%にとどまり、男女の見解の違いが大きくなっている。

(図3-1-3)

図3-1-3 育児休業制度の利用意向（常勤の勤め人別）



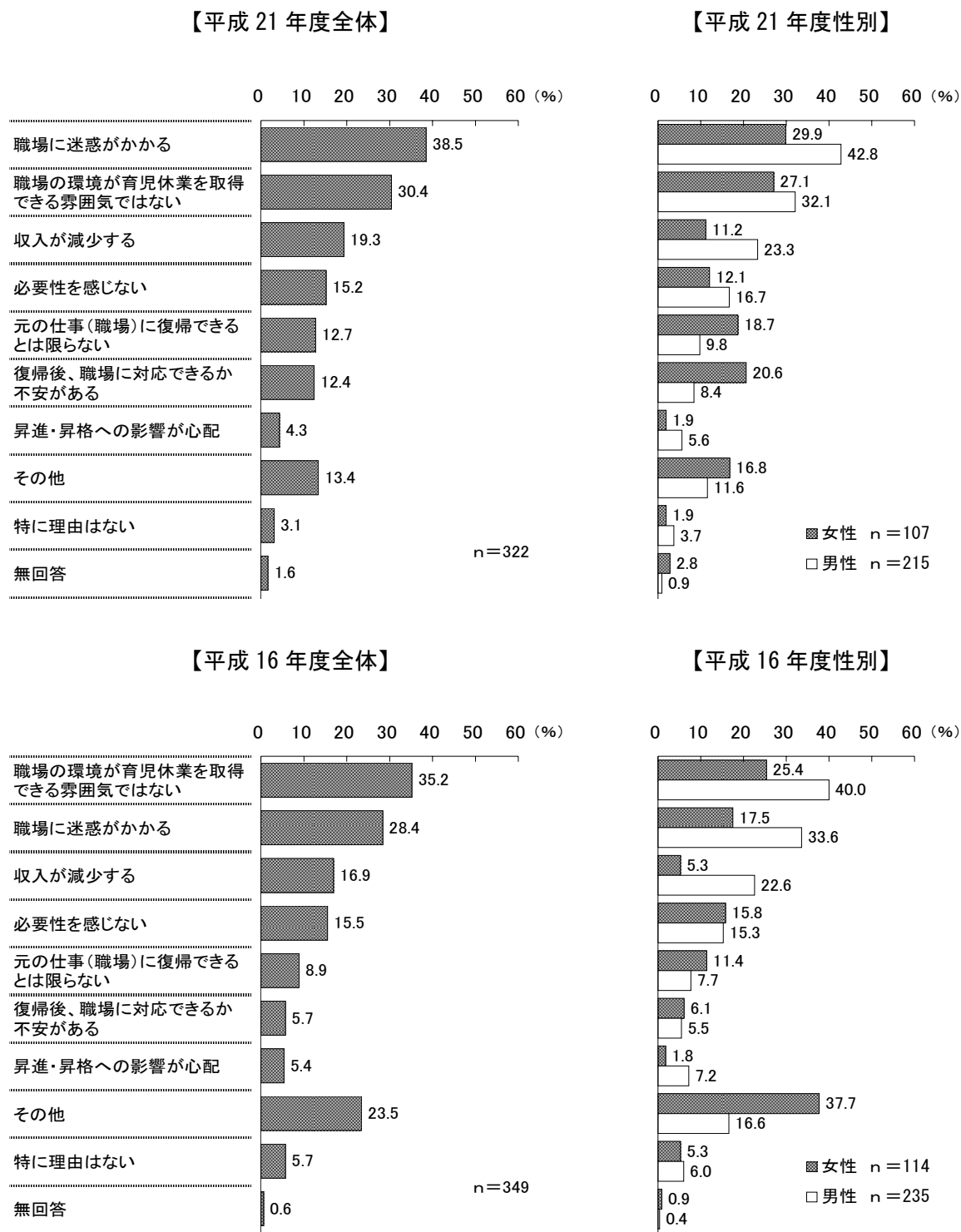
(2) 育児休業制度を利用しない理由

◎職場の雰囲気、迷惑を理由とする人が多い。

(問12で「2. 利用しない」とお答えの方に)

問12-1 育児休業制度を利用しない理由は次のどれですか。(○は2つまで)

図3-2-1 育児休業制度を利用しない理由(全体・性別)



育児休業を利用しない理由は、「職場に迷惑がかかる」が38.5%で最も多く、「職場の環境が育児休業を取得できる雰囲気ではない」が30.4%で続いている。この他では、「収入が減少する」は19.3%、「必要性を感じない」は15.2%となっており、職場環境を中心とした理由が特に多くなっている。(図3-2-1)

【性別】

性別で見ると、「職場に迷惑がかかる」(女性29.9%、男性42.8%)、「職場の環境が育児休業を取得できる雰囲気ではない」(女性27.1%、男性32.1%)、「収入が減少する」(女性11.2%、男性23.3%)は、いずれも男性で特に多くなっている。(図3-2-1)

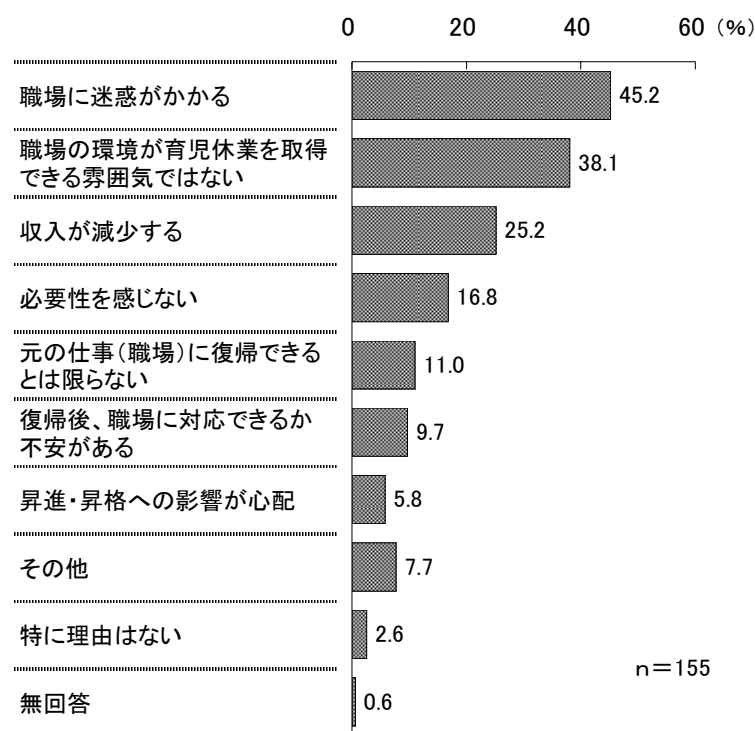
【過年度比較】

「職場に迷惑がかかる」と「職場の環境が育児休業を取得できる雰囲気ではない」が利用しない理由の上位2つであるが、「職場に迷惑がかかる」が、平成16年度28.4%から38.5%と増加し、「職場の環境が育児休業を取得できる雰囲気ではない」を上回っている。また、女性では「元の仕事(職場)に復帰できるとは限らない」、「復帰後、職場に対応できるか不安がある」と再就労に対する不安が増加している。(図3-2-1)

【男性・常勤の勤め人別】

男性の常勤の勤め人の意見をみると、「職場に迷惑がかかる」が45.2%と4割半ば、「職場の環境が育児休業を取得できる雰囲気ではない」が38.1%と4割近くに達している。また、「収入が減少する」も25.2%となっている。(図3-2-2)

図3-2-2 育児休業制度を利用しない理由(男性・常勤の勤め人別)

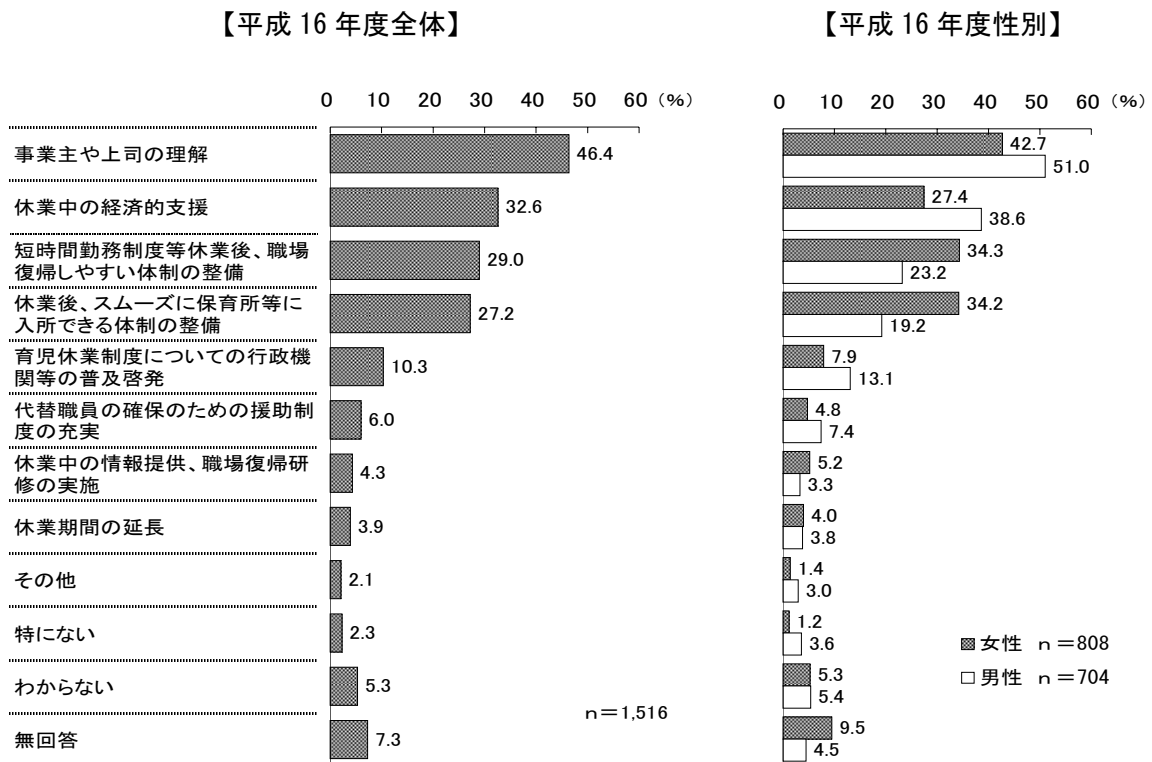
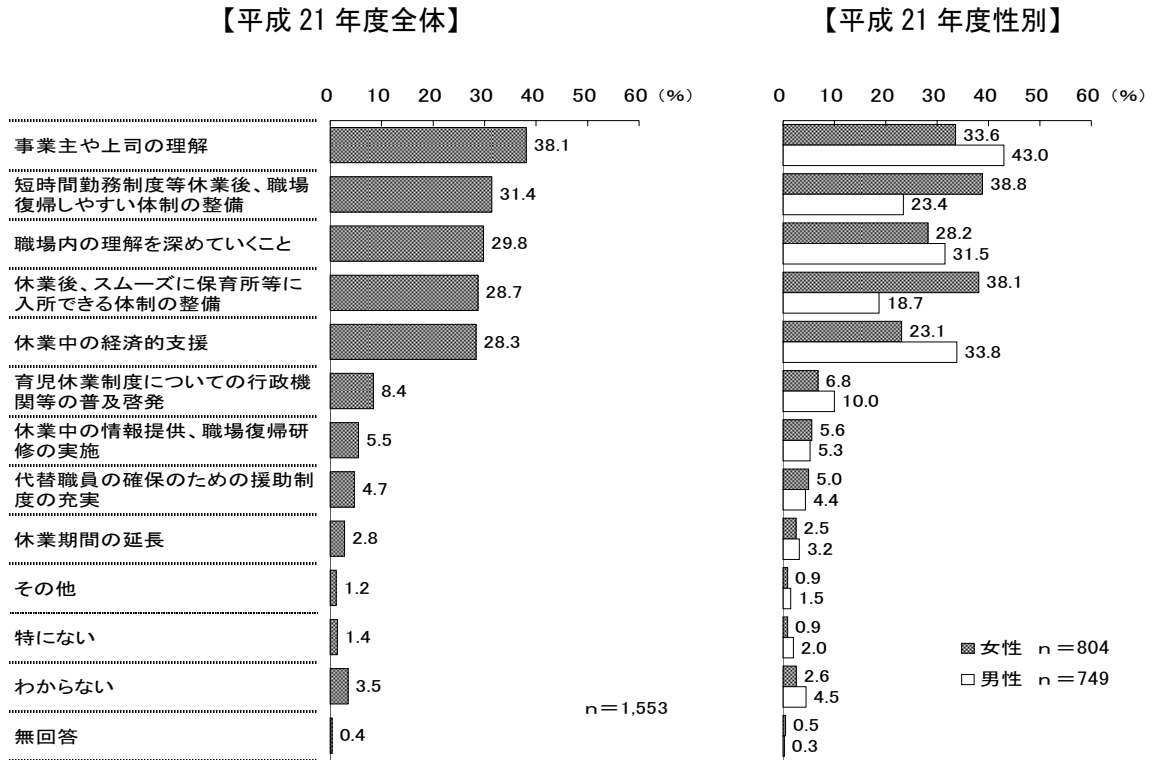


(3) 育児休業制度の利用促進策

◎男性では職場環境や制度そのもの、女性では休業後の体制への支援が必要。

問 13 育児休業制度をさらに利用しやすくしていくためには、どんなことが必要だと思いますか。(○は2つまで)

図 3-3-1 育児休業制度の利用促進策 (全体・性別)



「事業主や上司の理解」が 38.1%で最も多く、「短時間勤務制度等休業後、職場復帰しやすい体制の整備」(31.4%)、「職場内の理解を深めていくこと」(29.8%)、「休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備」(28.7%)、「休業中の経済的支援」(28.3%)が3割前後で続いている。(図3-3-1)

【性別】

性別で見ると、「事業主や上司の理解」や「休業中の経済的支援」は男性で、「短時間勤務制度等休業後、職場復帰しやすい体制の整備」や「休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備」は女性でより多くなっており、男性では職場の理解など育児休業を取りやすい環境づくりや経済面での支援の必要性が、女性では休業後の復帰しやすい環境整備の必要性が強く求められている。(図3-3-1)

【過年度比較】

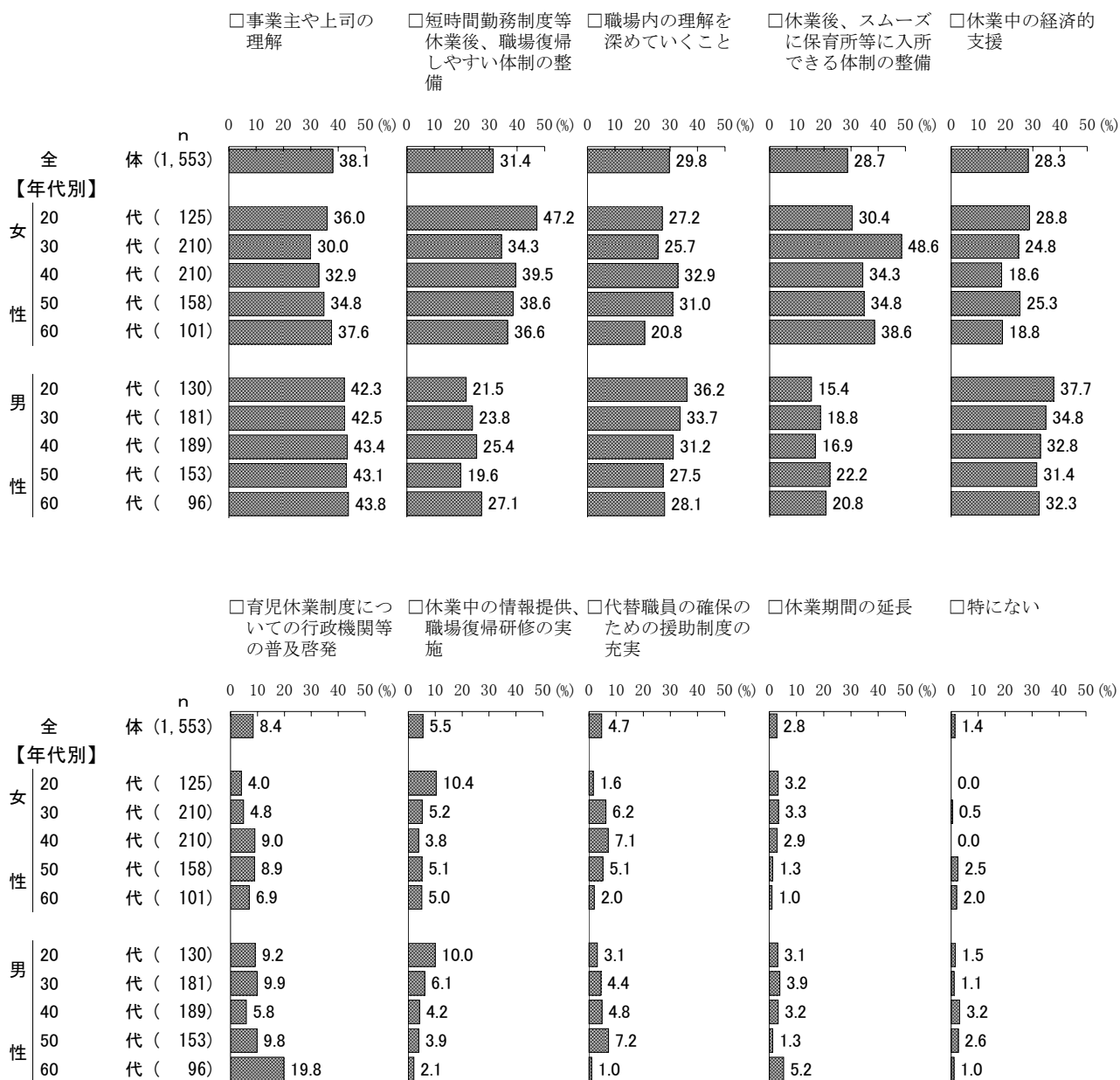
女性では「短時間勤務制度等休業後、職場復帰しやすい体制の整備」と「休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備」が増加しており、休業後の体制の整備がより求められている。(図3-3-1)

【性・年代別】

性・年代別でみると、「短時間勤務制度等休業後、職場復帰しやすい体制の整備」は女性 20代で 47.2%、「休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備」は女性 30代で 48.6%と特に多くなっている。

男性では年代による違いは少なくなっている。(図 3-3-2)

図 3-3-2 育児休業制度の利用促進策（性・年代別）

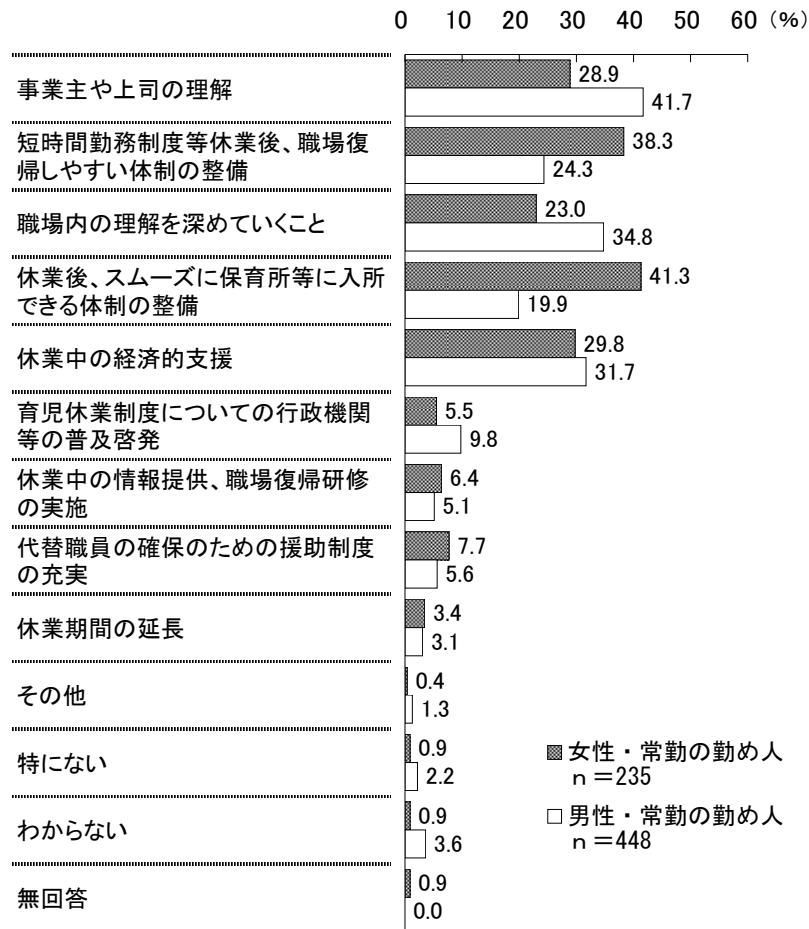


【常勤の勤め人別】

性別に常勤の勤め人の状況をみると、「事業主や上司の理解」や「職場内の理解を深めていくこと」は特に男性から、「短時間勤務制度等休業後、職場復帰しやすい体制の整備」や「休業後、スムーズに保育所等に入所できる体制の整備」は特に女性から多く指摘されている。

(図3-3-3)

図3-3-3 育児休業制度の利用促進策（常勤の勤め人別）

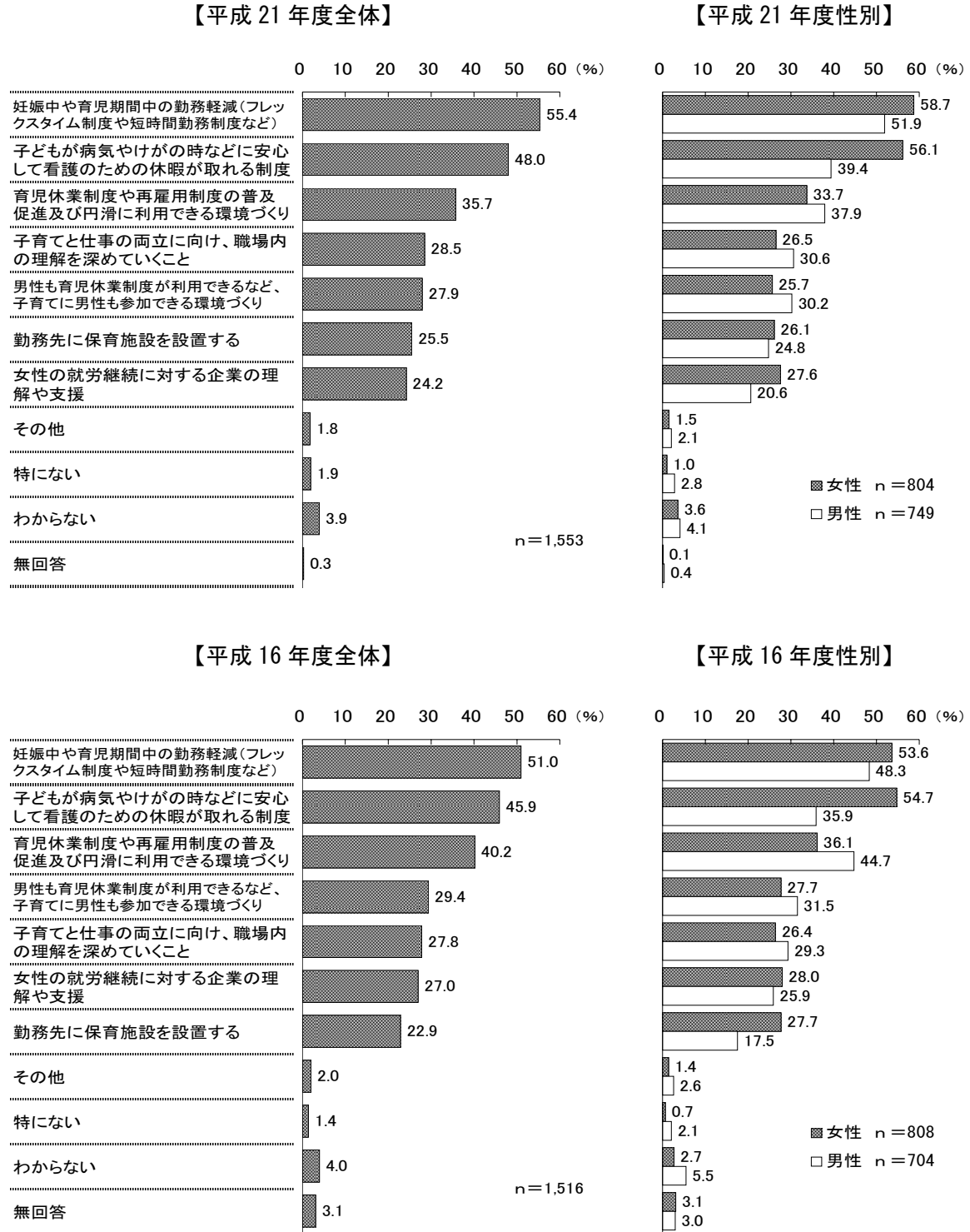


3-2 職場に望む子育てと仕事の両立支援

◎「妊娠中や育児期間中の勤務軽減」が55.4%。

問14 子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

図3-4-1 職場に望む子育てと仕事の両立支援（全体・性別）



「妊娠中や育児期間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）」が 55.4% と最も多く、これに「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」（48.0%）、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」（35.7%）が続いている。（図 3-4-1）

【性別】

性別で見ると、女性では「妊娠中や育児期間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）」（58.7%）と「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」（56.1%）が 5 割半ばを超え、男性以上に強い要望となっている。（図 3-4-1）

【過年度比較】

女性では「妊娠中や育児期間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）」、「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」が増加している。
（図 3-4-1）

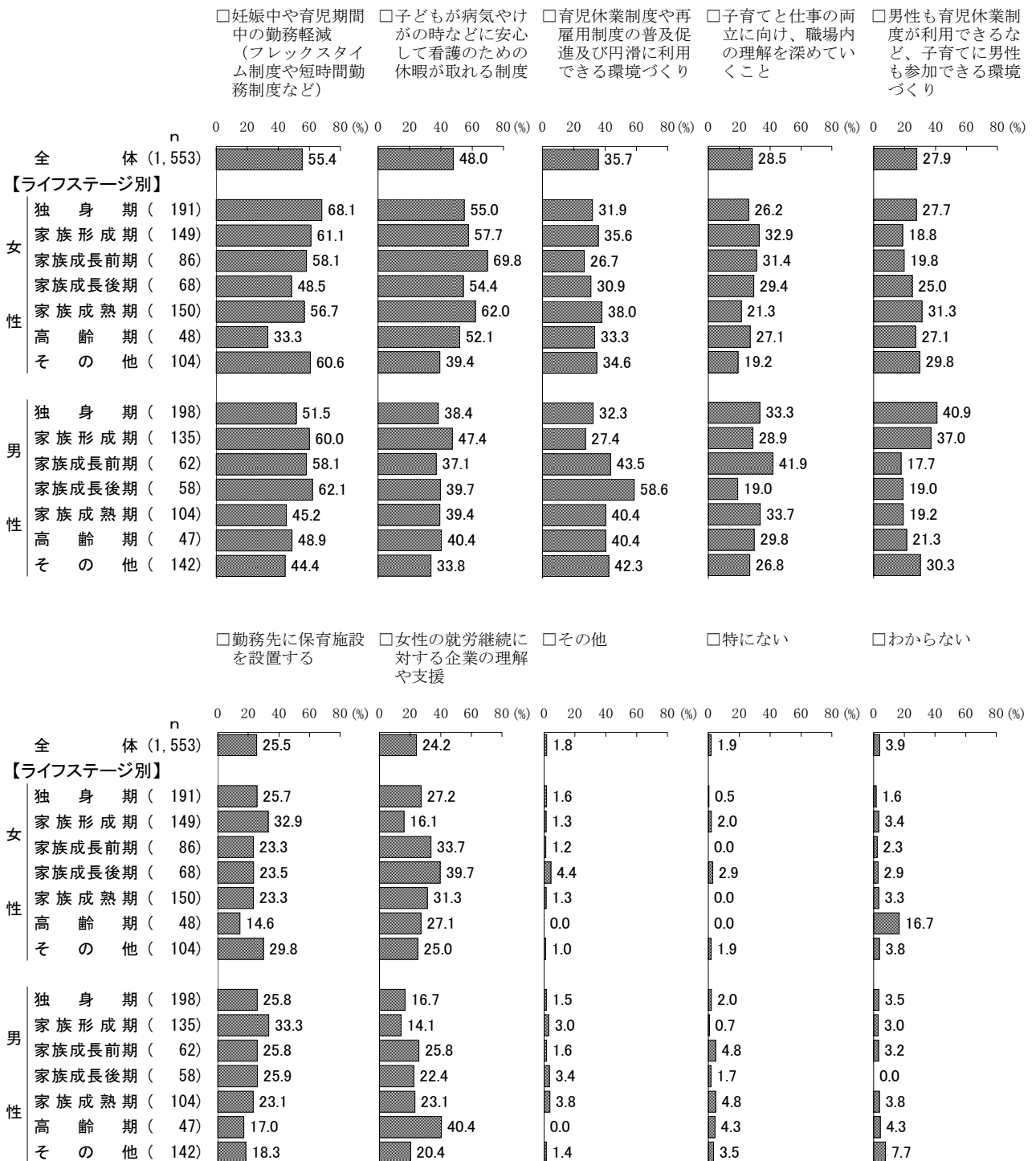
【ライフステージ別】

ライフステージ別でみると、「妊娠中や育児期間中の勤務軽減（フレックスタイム制度や短時間勤務制度など）」は女性の独身期で68.1%と高くなっている。

「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」は女性の家族成長前期で69.8%と特に高く、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」は男性の家族成長後期で58.6%と高くなっている。

また、男性の独身期と家族形成期は「男性も育児休業制度が利用できるなど、子育てに男性も参加できる環境づくり」が4割前後となっている。（図3-4-2）

図3-4-2 職場に望む子育てと仕事の両立支援（ライフステージ別）

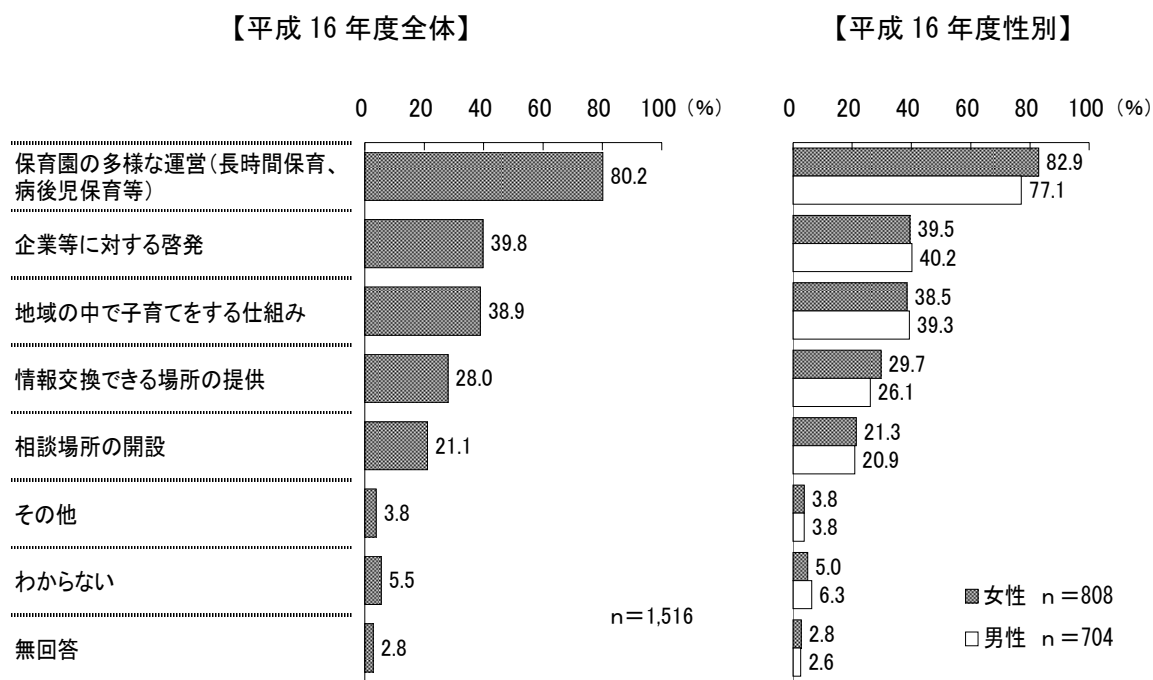
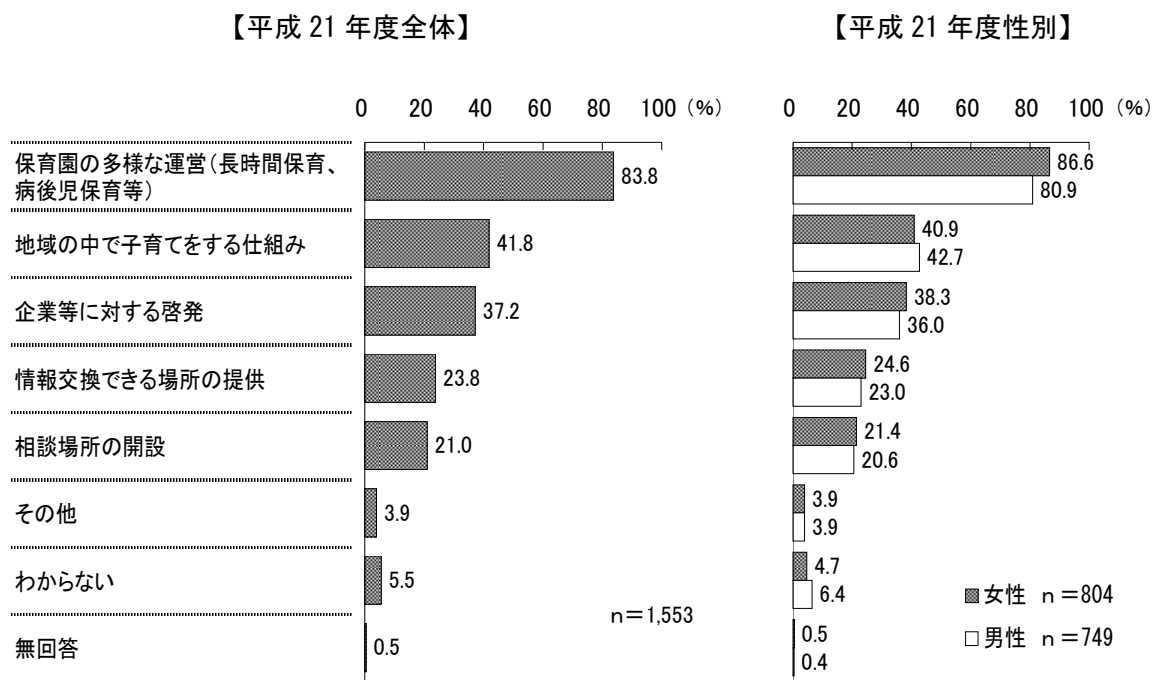


3-3 区に望む子育てと仕事の両立支援

◎「保育園の多様な運営（長時間保育、病後児保育等）」が8割を超える。

問 15 子育てと仕事の両立支援を図るために、区ではどのような施策が必要だと思いますか。
 (〇は3つまで)

図 3-5-1 区に望む子育てと仕事の両立支援（全体・性別）



区の施策に対しては、「保育園の多様な運営（長時間保育、病後児保育等）」が83.8%と圧倒的に多く、「地域の中で子育てをする仕組み」（41.8%）と「企業等に対する啓発」（37.2%）が4割前後で続いている。（図3-5-1）

【性別】

性別で見ても大きな違いはなく、「保育園の多様な運営（長時間保育、病後児保育等）」（女性86.6%、男性80.9%）が男女ともに圧倒的に多くなっている。（図3-5-1）

【過年度比較】

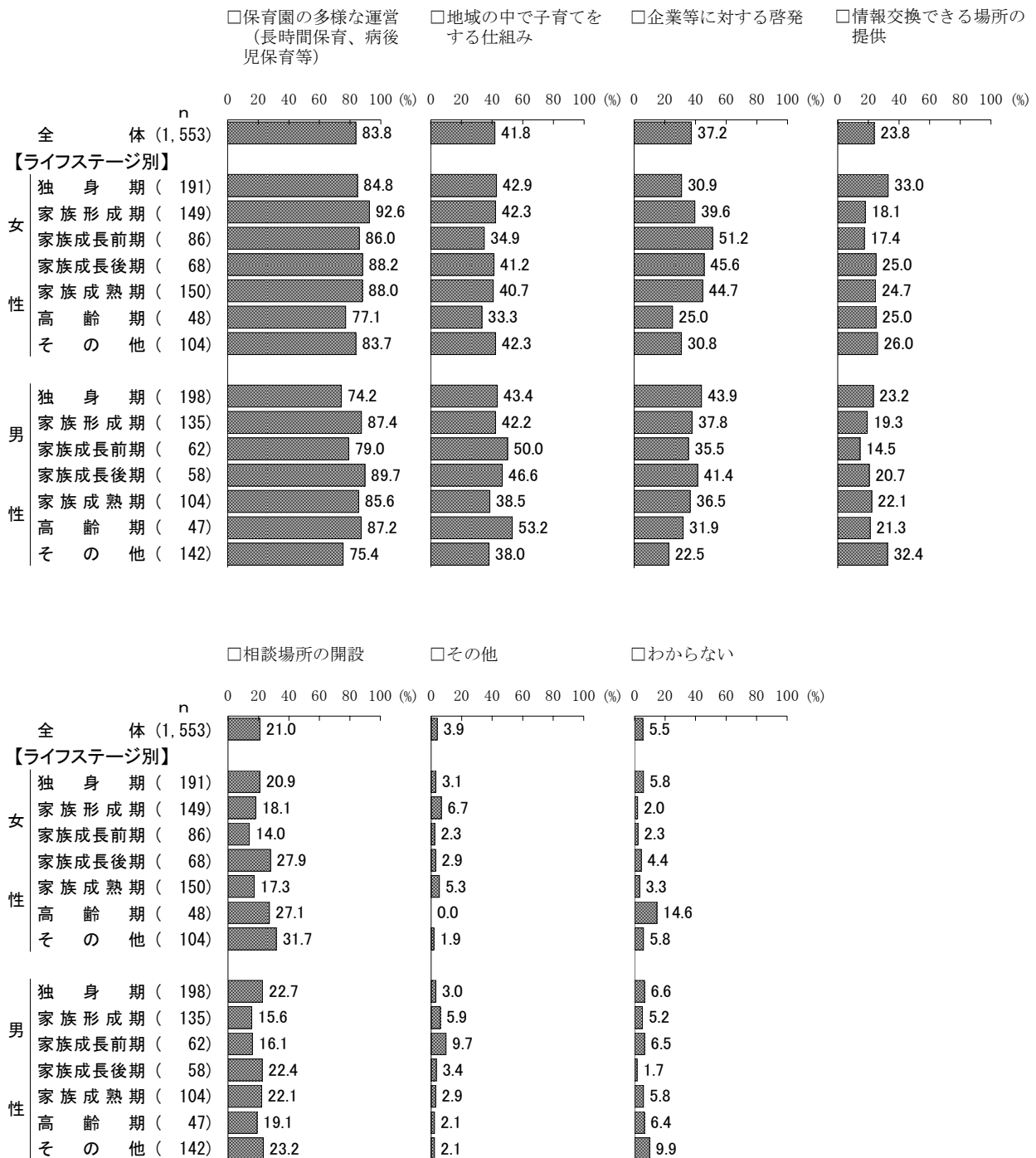
「保育園の多様な運営（長時間保育、病後児保育等）」への要望が依然として高くなっている。

（図3-5-1）

【ライフステージ別】

ライフステージ別でみると、「保育園の多様な運営（長時間保育、病後児保育等）」は女性家族形成期では 92.6%と 9 割に達している。また、「企業等に対する啓発」は女性の家族成長前期で 51.2%と比較的多くなっている。（図 3-5-2）

図 3-5-2 区に望む子育てと仕事の両立支援（ライフステージ別）



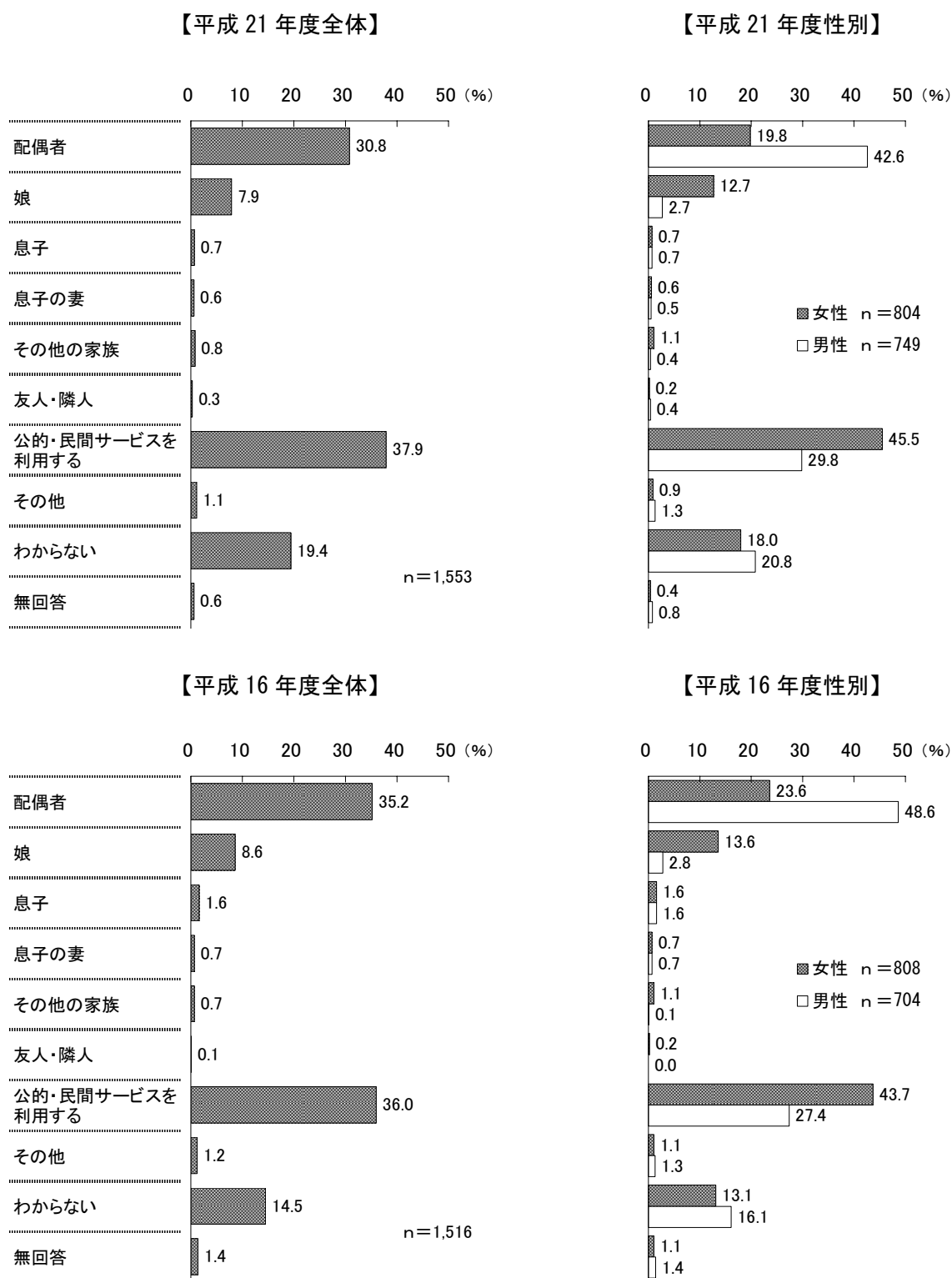
第4章 介護

4-1 介護してほしい相手

◎女性は「公的・民間サービス」、男性は「配偶者」。

問16 あなたご自身が高齢になり介護が必要になったときは、だれに介護をしてほしいですか。(○は1つだけ)

図4-1-1 介護してほしい相手(全体・性別)



実際に自分に介護が必要となったときに世話をしてほしい人としては、「公的・民間サービスを利用する」(37.9%)と「配偶者」(30.8%)が多くなっている。(図4-1-1)

【性別】

女性では「公的・民間サービスを利用する」が45.5%と最も多く、「配偶者」は19.8%にとどまる。これに対して、男性では「配偶者」への期待が42.6%と最も多く「公的・民間サービスを利用する」(29.8%)を大きく上回っており、女性とまったく逆の状態を示している。また、「娘」への期待をみると、女性では12.7%あげられているが、男性では2.7%と少なく、性別による違いが顕著である。(図4-1-1)

【過年度比較】

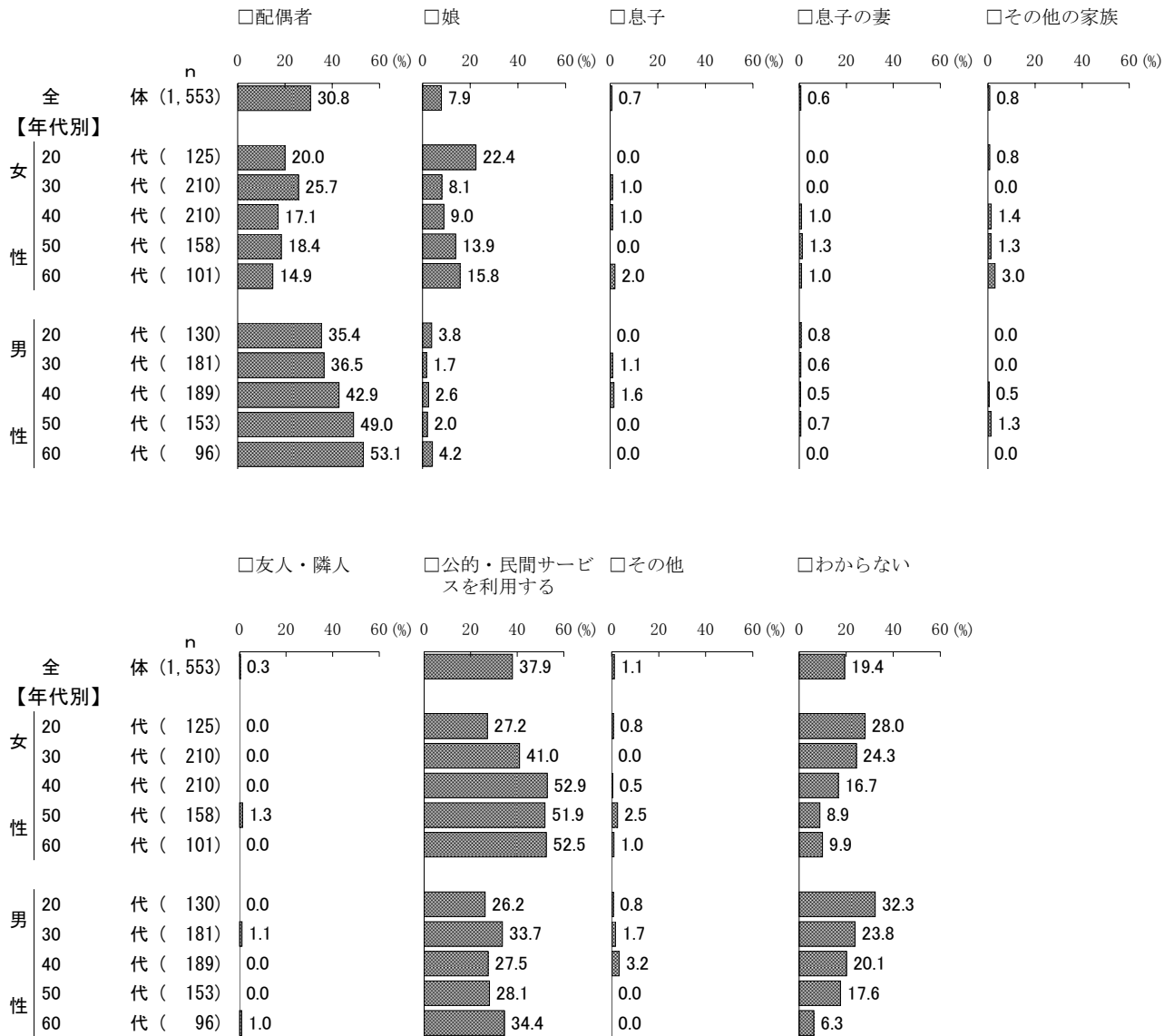
女性は「公的・民間サービスを利用する」、男性は「配偶者」という傾向に変わりはない。

(図4-1-1)

【性・年代別】

女性では、20代では「娘」への期待が比較的高い。30代からは「公的・民間サービスを利用する」の割合が増加し、40代以降では5割に達する。男性では一貫して「配偶者」への期待が高く、60代では5割に達している。(図4-1-2)

図4-1-2 介護してほしい相手（性・年代別）

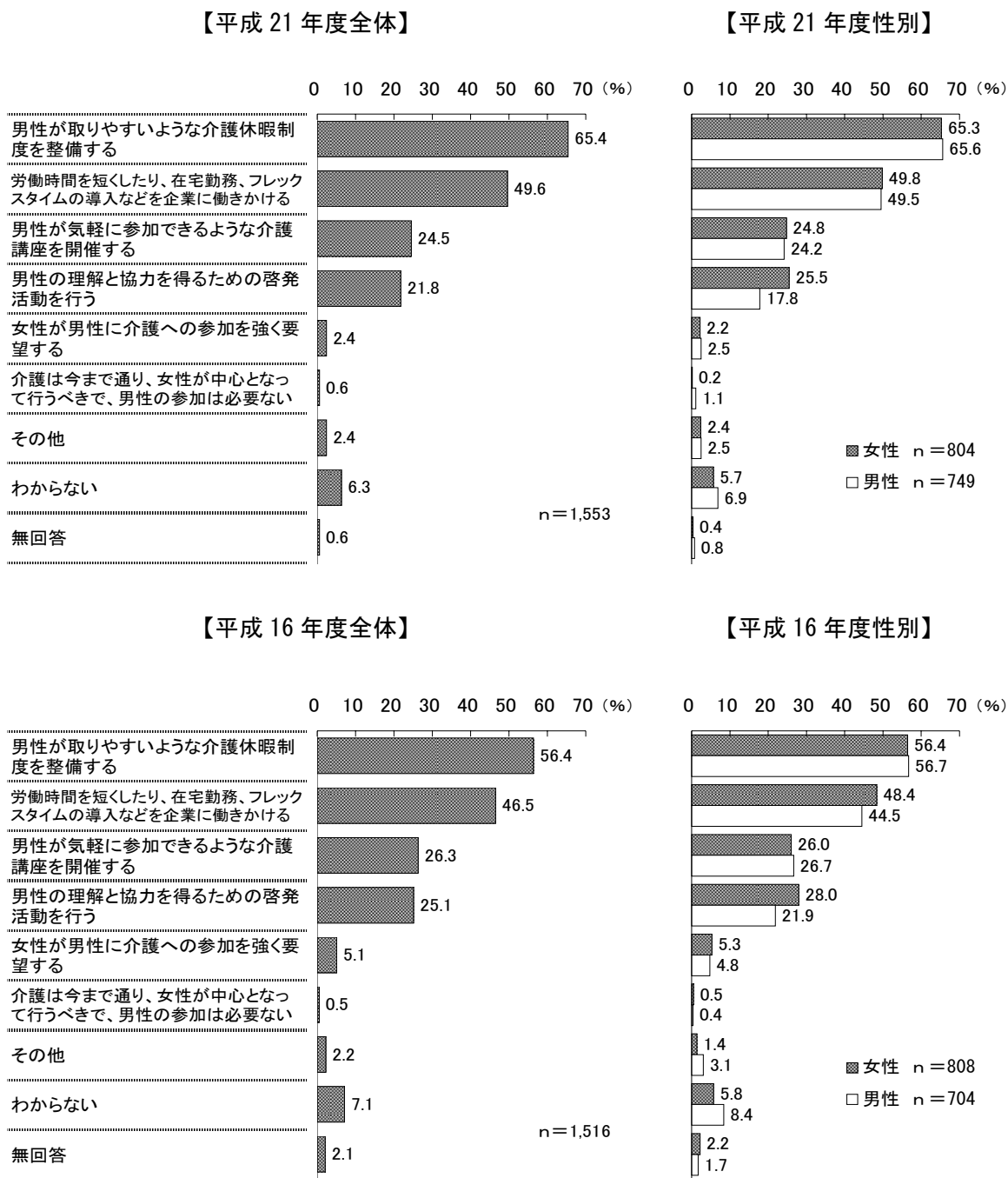


4-2 男性の介護参加を進めるために

◎介護休暇など、まず労働条件の整備が必要。

問 17 これからは公的・民間サービスの整備とともに、男性も共に介護を担うことが求められます。男性の介護への参加を進めるためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は2つまで)

図 4-2-1 男性の介護参加を進めるために (全体・性別)



「男性が取りやすいような介護休暇制度を整備する」が 65.4%と最も多く、「労働時間を短くしたり、在宅勤務、フレックスタイムの導入などを企業に働きかける」が 49.6%、「男性が気軽に参加できるような介護講座を開催する」が 24.5%、「男性の理解と協力を得るための啓発活動を行う」が 21.8%となっている。一方、「介護は今まで通り、女性が中心となっていくべきで、男性の参加は必要ない」という意見は 0.6%とごく少数であった。(図 4-2-1)

【性別】

性別で見ても大きな違いはなく、男女の認識はおおむね共通している。その中では、「男性の理解と協力を得るための啓発活動を行う」については、女性の 25.5%に対して男性は 17.8%とやや違いが生じている。(図 4-2-1)

【過年度比較】

「男性が取りやすいような介護休暇制度を整備する」は平成 16 年度 56.4%から 65.4%と増加しており、これは男女ともに増加している。(図 4-2-1)

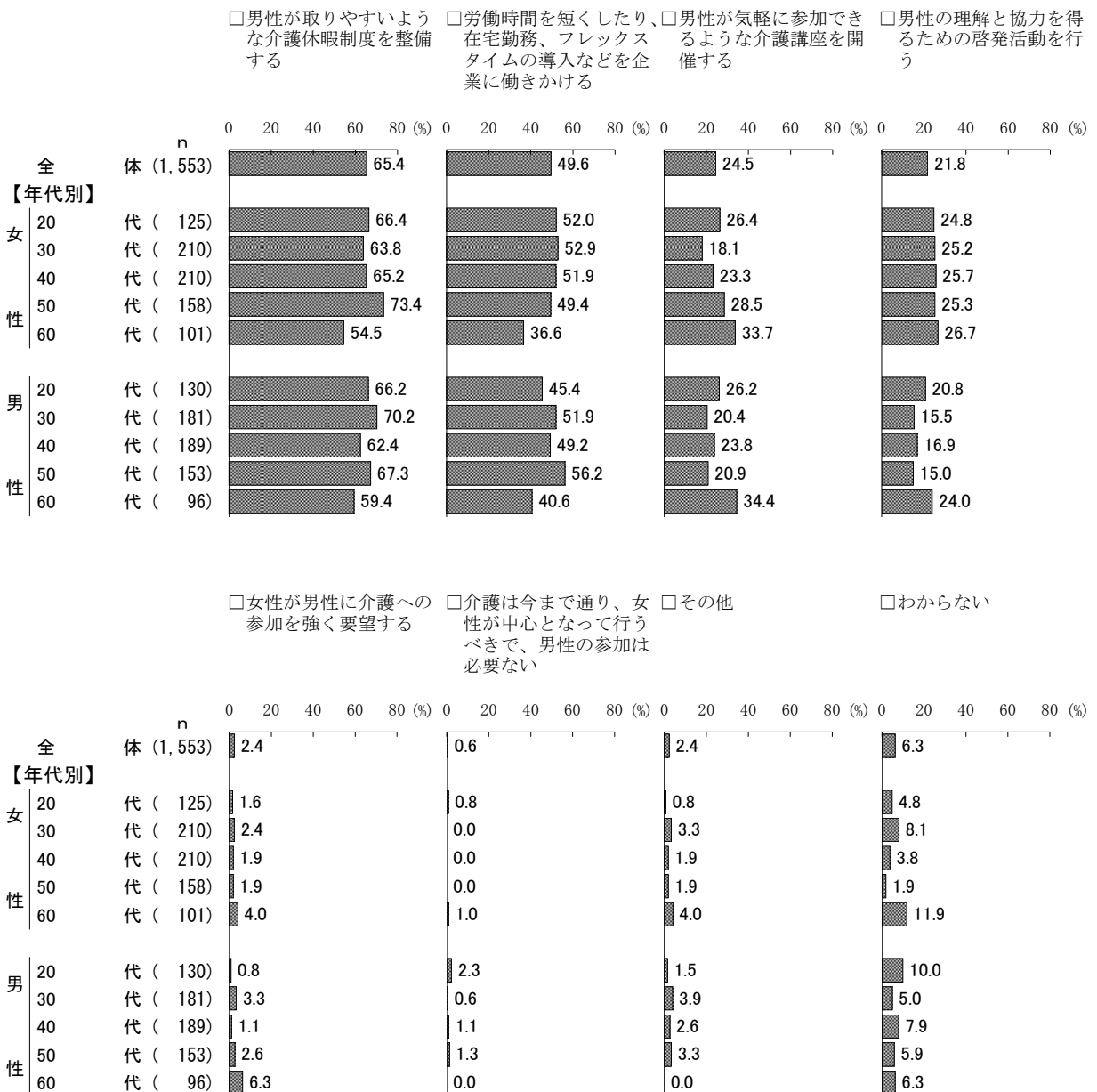
【性・年代別】

男女ともに、若年層では「制度」の充実、高齢層では「啓発」や「講座」といった直接的な施策への要望が比較的強くなっている。

「男性への啓発」の必要性に着目すると、当の男性においては、女性が必要だと考えるほどには意識が強まっていない。

このように、男性への啓発・理解については男女の温度差が大きくなっているが、先に見た介護の担い手や介護してほしい人への回答と合わせてみる限りでは、この先の超高齢化社会における男性の認識・意識は必ずしも十分とはいえないと思われる節も大きく、男性、とりわけ40代・50代を中心とした中高年層への意識啓発は、公的制度の整備・充実とともに今後の重要なポイントとなるのではないだろうか。(図4-2-2)

図4-2-2 男性の介護参加を進めるために（性・年代別）

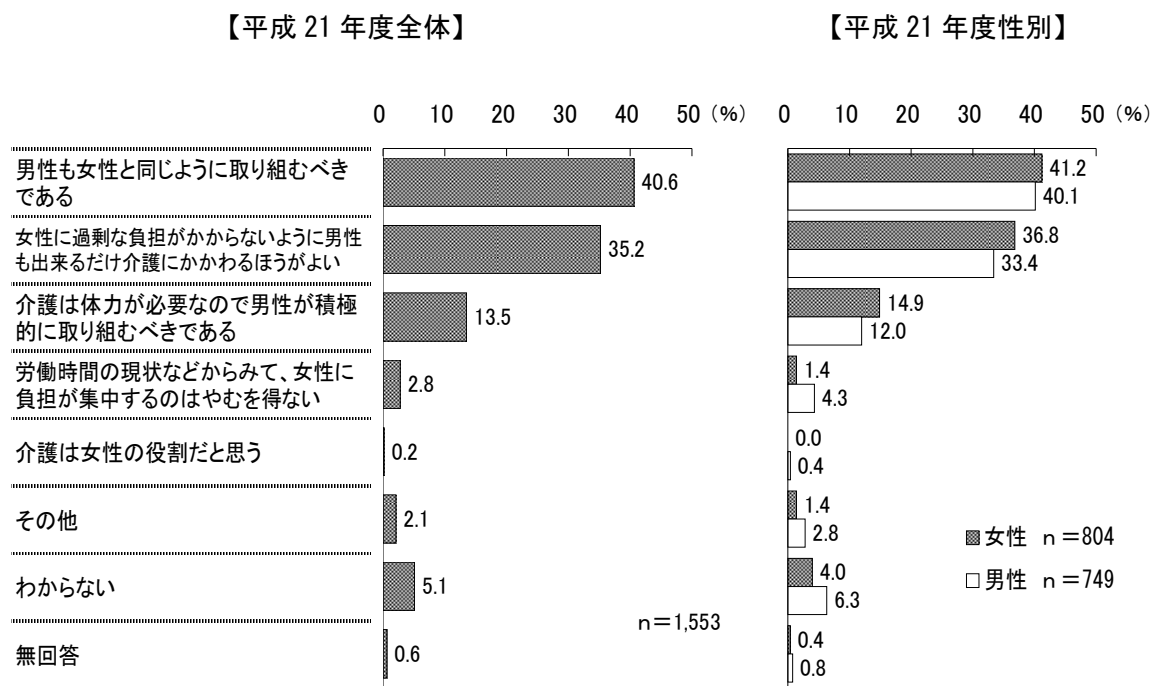


4-3 介護の担い手

◎「男性も女性と同じように取り組むべきである」が4割に達する。

問 18 介護の担い手はどうあるべきだと思いますか。(○は1つだけ)

図 4-3-1 介護の担い手 (全体・性別)



「男性も女性と同じように取り組むべきである」(40.6%)と「女性に過剰な負担がかからないように男性も出来るだけ介護にかかわるほうがよい」(35.2%)の割合が高くなっている。

(図 4-3-1)

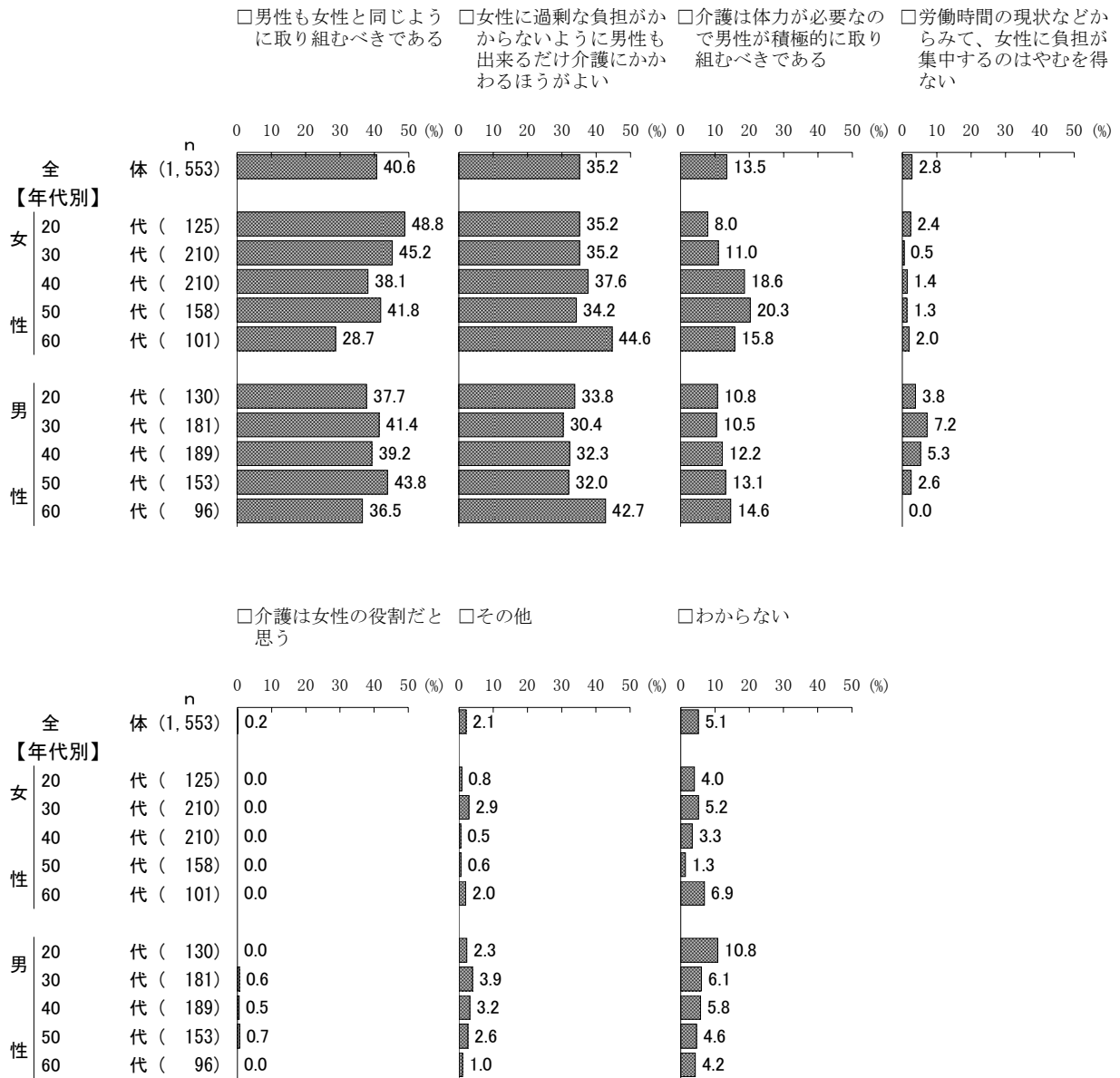
【性別】

性別でも大きな違いはなく、男女の認識はおおむね共通している。(図 4-3-1)

【性・年代別】

「男性も女性と同じように取り組むべきである」は女性では若年層において割合が高く、20代では5割近くに達する。また、「女性に過剰な負担がかからないように男性も出来るだけ介護にかかわるほうがよい」は男女ともに60代において4割以上を占めている。(図4-3-2)

図4-3-2 介護の担い手（性・年代別）



第5章 ドメスティック・バイオレンス（DV）

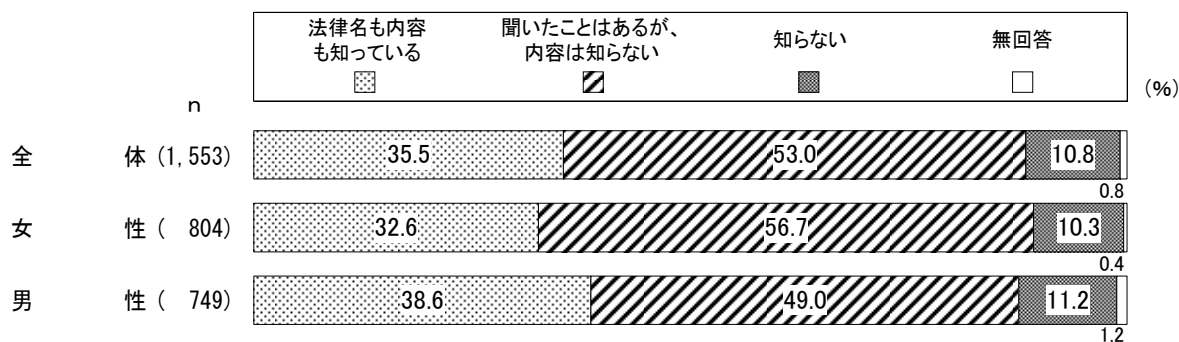
5-1 DV防止法の認知

◎「内容も知っている」は3割半ば、「聞いたことがある」を含めると9割近くが認知。

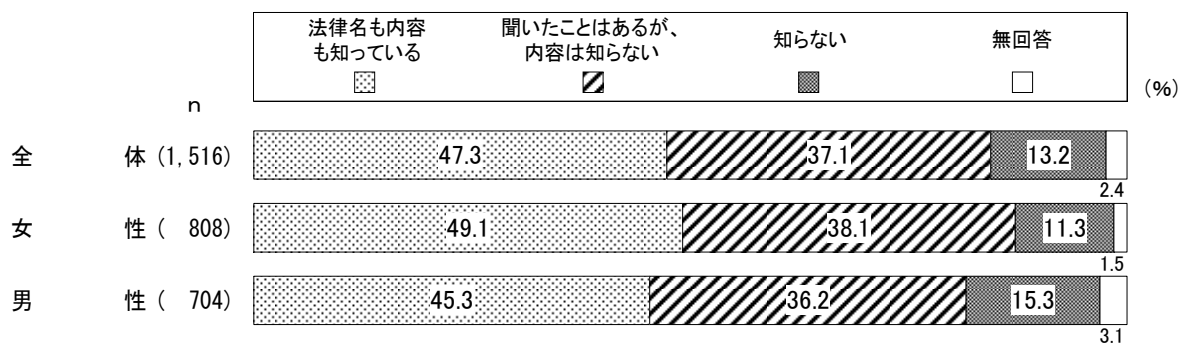
問19 あなたは、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（＝DV防止法）をご存知ですか。（○は1つだけ）

図5-1-1 DV防止法の認知（全体・性別）

【平成21年度全体・性別】



【平成16年度全体・性別】



夫婦や恋人などの親しい関係で生じる暴力を、女性に対する深刻な人権侵害であると改めて認知し、問題を解決していこうとする意識が社会全体の中で高まる中、平成13年には「配偶者からの暴力の防止および被害者の保護に関する法律」（DV防止法）が成立した。

このDV防止法の認知について聞いたところ、「法律名も内容も知っている」は35.5%と3割半ばとなっている。また、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は53.0%であり、少なくとも聞いたことのあるレベルでの認知は9割近くとなっている。一方、「知らない」は10.8%となっている。（図5-1-1）

【性別】

性別で見ると、「法律名も内容も知っている」は女性では32.6%、男性では38.6%となっており、男性の方がやや多くなっている。（図5-1-1）

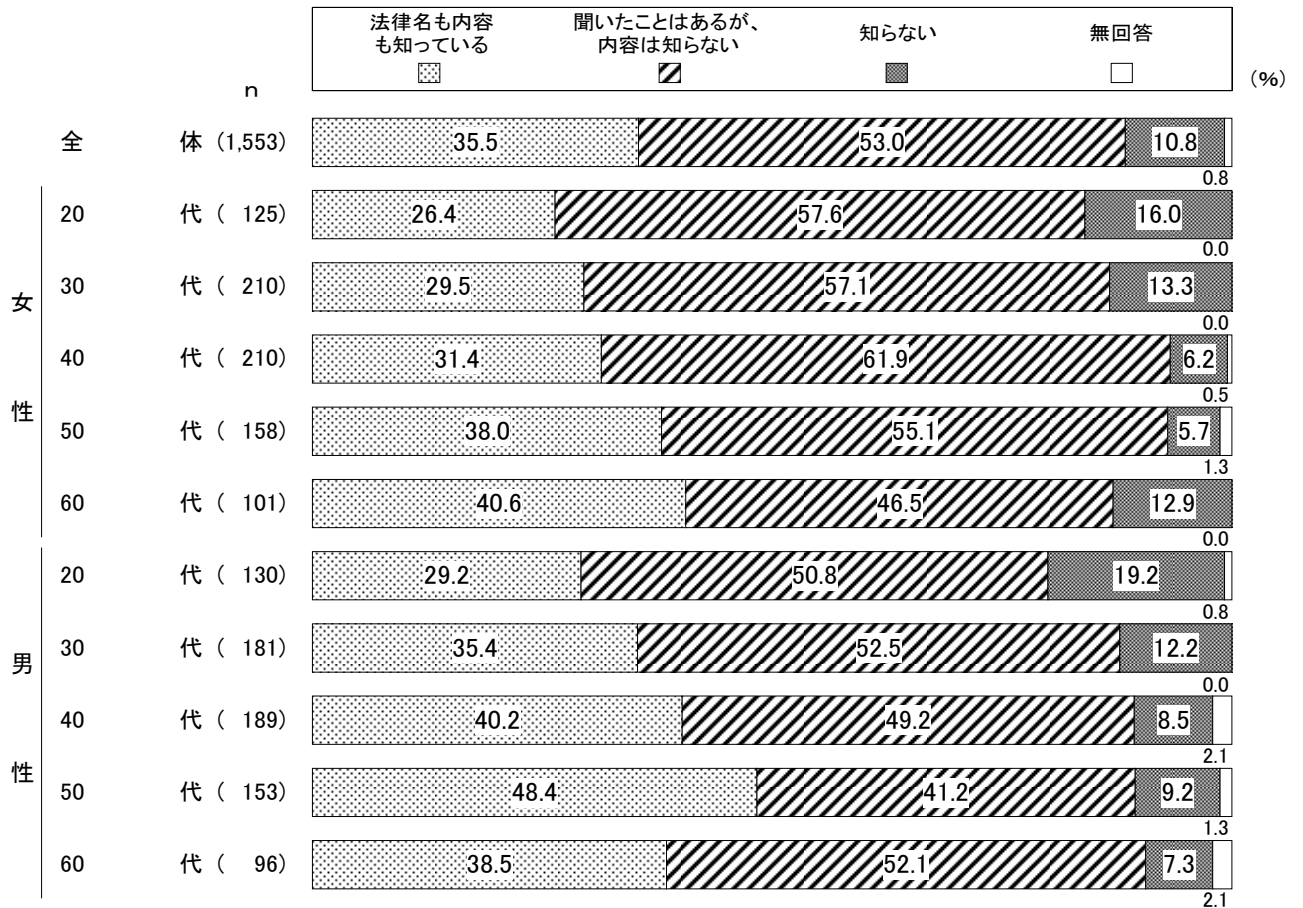
【過年度比較】

「法律名も内容も知っている」は平成16年度47.3%から35.5%と減少し、特に女性では49.1%から32.6%へと大きく減少している。（図5-1-1）

【性・年代別】

性・年代別で見ると、「法律名も内容も知っている」は、女性では20代の26.4%から60代の40.6%へ、男性では20代の29.2%から50代の48.4%へと年代が上がるに連れ上昇している。また、男女とも若年層では「知らない」が比較的多く、特に男性20代では57.6%となっている。(図5-1-2)

図5-1-2 DV防止法の認知(性・年代別)

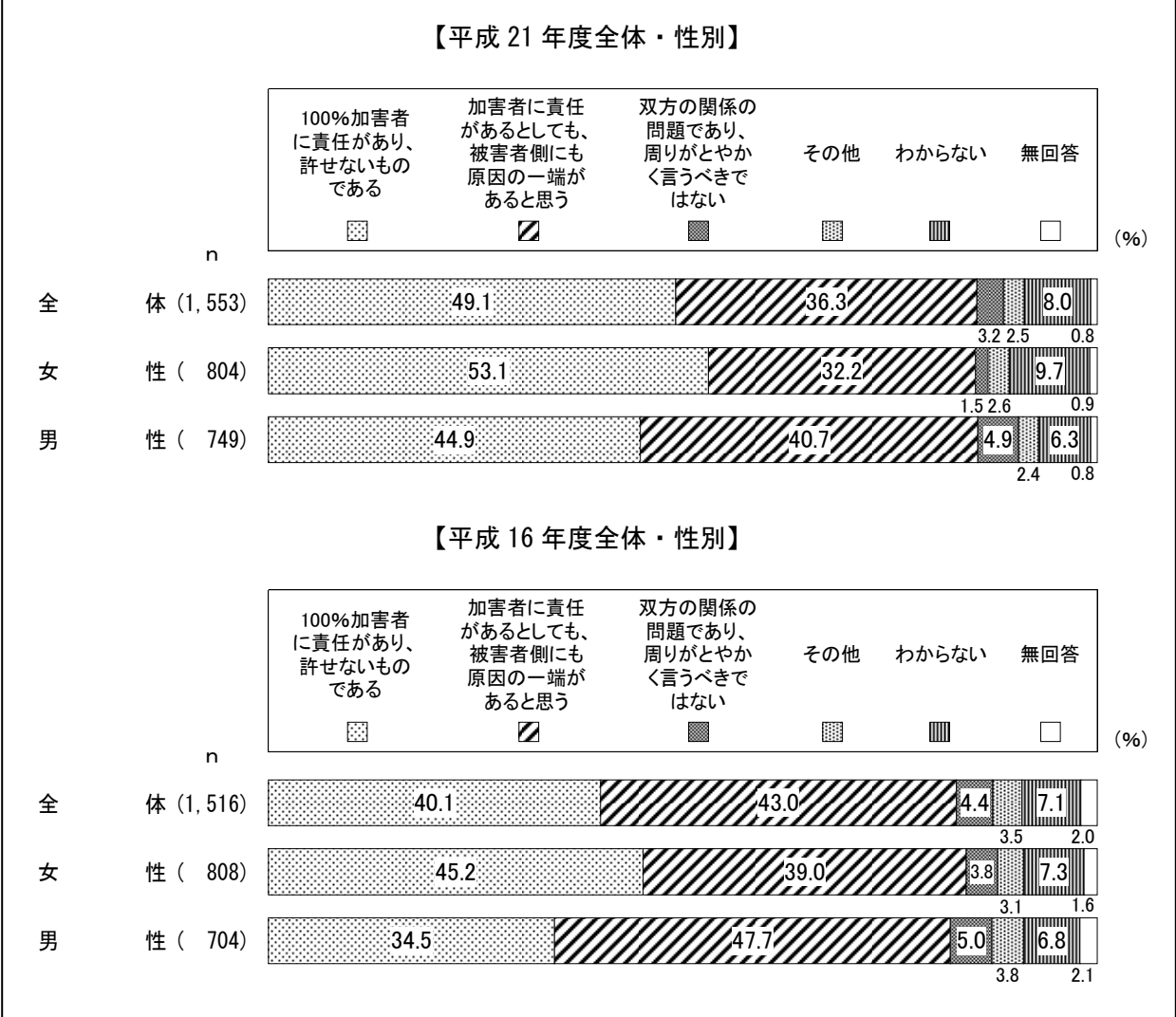


5-2 ドメスティック・バイオレンスについての考え

◎「100%加害者に責任」が「被害者にも原因の一端がある」を上回っている。

問 20 あなたは、「ドメスティック・バイオレンス＝夫婦（事実婚・離婚後も含む）や恋人という親しい関係で生じる暴力、人権侵害」についてどのようにお考えですか。（○は1つだけ）

図5-2-1 ドメスティック・バイオレンスについての考え（全体・性別）



ドメスティック・バイオレンスに対する考え方としては、「100%加害者に責任があり、許せないものである」という意見が 49.1%で、「加害者に責任があるとしても、被害者側にも原因の一端があると思う」（36.3%）を上回っている。（図5-2-1）

【性別】

男女ともに「加害者に責任」が「被害者にも原因」を上回っている。（図5-2-1）

【過年度比較】

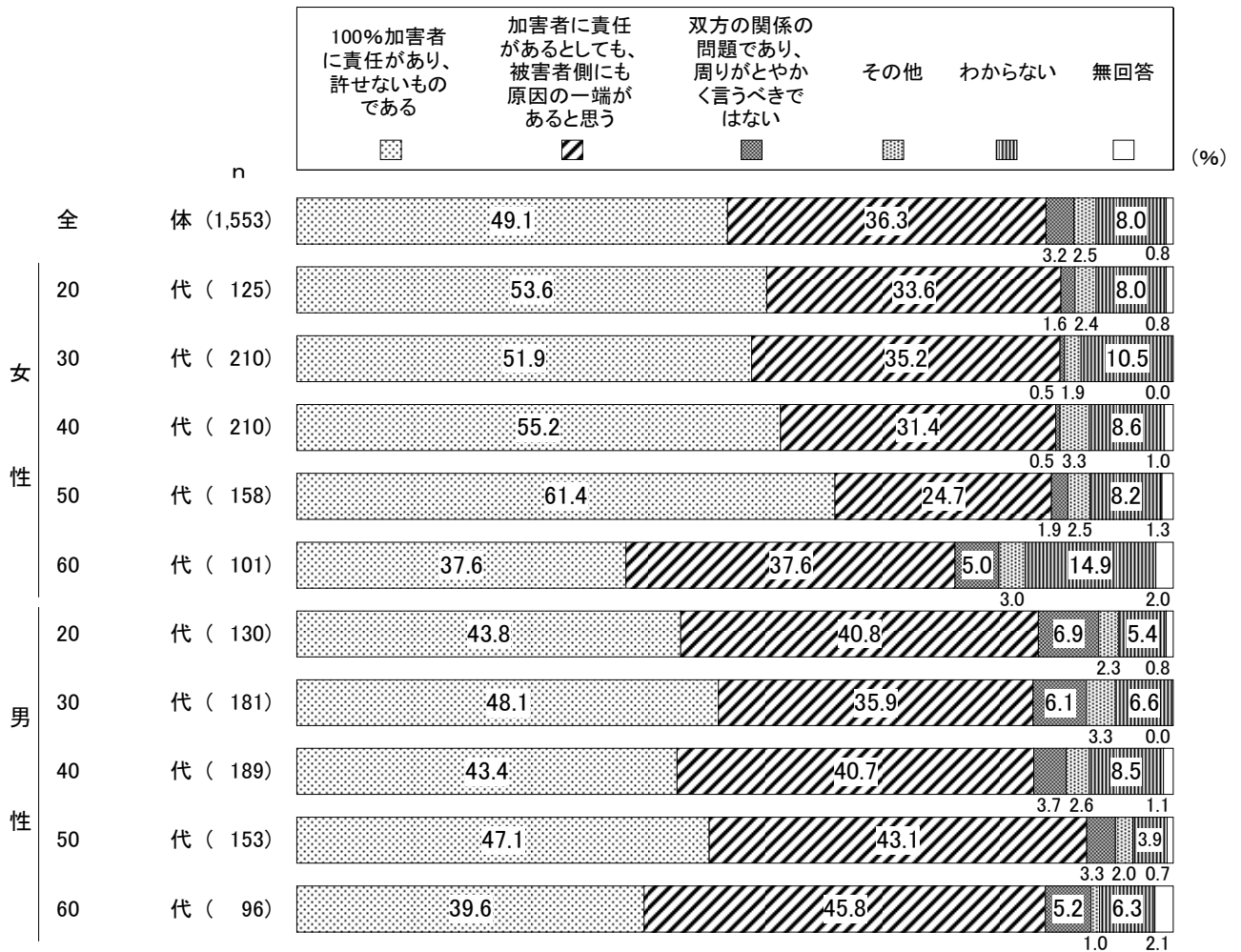
「100%加害者に責任があり、許せないものである」は平成16年度40.1%から49.1%と増加し、「加害者に責任があるとしても、被害者側にも原因の一端があると思う」を上回った。

（図5-2-1）

【性・年代別】

女性では、60代では「加害者に責任」(37.6%)と「被害者にも原因」(37.6%)が二分しているが、そのほかの年代では「加害者に責任」という意見が多い。男性では60代では「被害者にも原因」が「加害者に責任」を上回っているが、他の年代では「加害者に責任」が多くなっている。(図5-2-2)

図5-2-2 ドメスティック・バイオレンスについての考え(性・年代別)

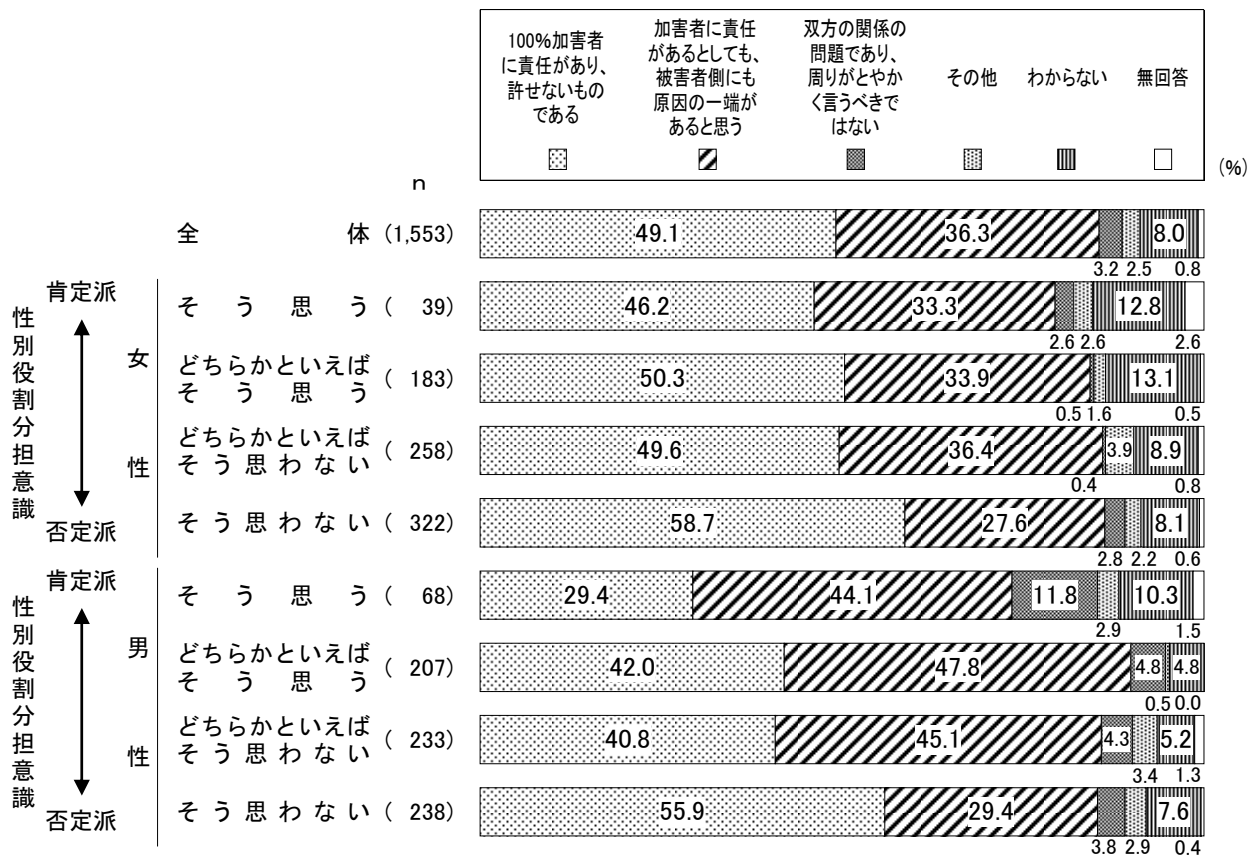


【性別役割分担意識別】

女性では、「男は仕事、女は家庭」に対して＜そう思わない＞層では 58.7%が「加害者に責任」としており、男性では、＜そう思わない＞層では 55.9%が「加害者に責任」と、性別役割分担への賛否により「加害者に責任」と「被害者にも原因」のどちらかに偏っている。

この傾向は、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分担意識が純粋な役割分担ではなく、働くもの（＝男性）優位の原則に立つ意見であり、その意識がドメスティック・バイオレンスに対する認識にも影を落としているためと考えられる。（図5-2-3）

図5-2-3 ドメスティック・バイオレンスについての考え（性別役割分担意識別）

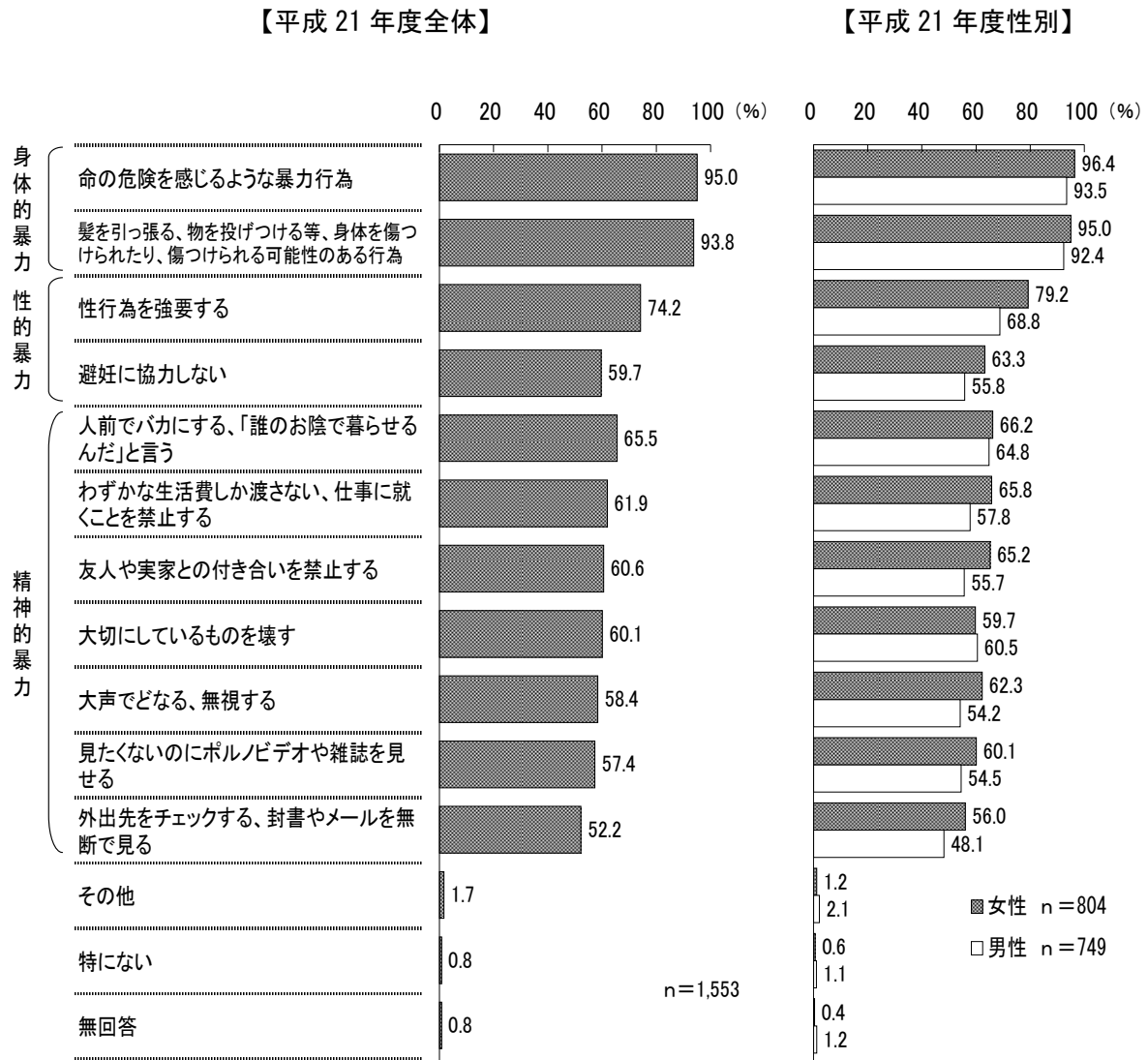


5-3 ドメスティック・バイオレンスだと思うもの

◎DVとの認識の高い身体的暴力、「無視する」などの精神的暴力では意見が分かれる。

問 21 あなたがこの中で、ドメスティック・バイオレンスだと思うものはどれですか。
(○はあてはまるものすべて)

図 5-3-1 ドメスティック・バイオレンスだと思うもの (全体・性別)



ドメスティック・バイオレンスだと思うかどうかを、【身体的暴力】、【性的暴力】、【精神的暴力】の3形態に分けて整理した。

【身体的暴力】

「命の危険を感じるような暴力行為」(95.0%)、「身体を傷つけられたり、傷つけられる可能性のある行為」(93.8%)と9割以上がドメスティック・バイオレンスと感じている。

【性的暴力】

「性行為を強要する」は74.2%と高く、「避妊に協力しない」は59.7%となっている。

【精神的暴力】

「人前でバカにする、『誰のお陰で暮らせるんだ』と言う」(65.5%)、「わずかな生活費しか渡さない、仕事に就くことを禁止する」(61.9%)、「友人や実家との付き合いを禁止する」(60.6%)、「大切にしているものを壊す」(60.1%)では6割以上を占めている。

ドメスティック・バイオレンスの概念は身体的・性的・精神的にかかわらず、あらゆる暴力を想定しているものであり、今回の結果からもその認識は示されている。しかし、全体としてみると、物理的な危険の度合いに比例して、身体的暴力・性的暴力・精神的暴力の順に認識の割合が下がっており、さまざまな形の暴力が均等にドメスティック・バイオレンスとして認識されているというわけではないことがわかる。(図5-3-1)

【性別】

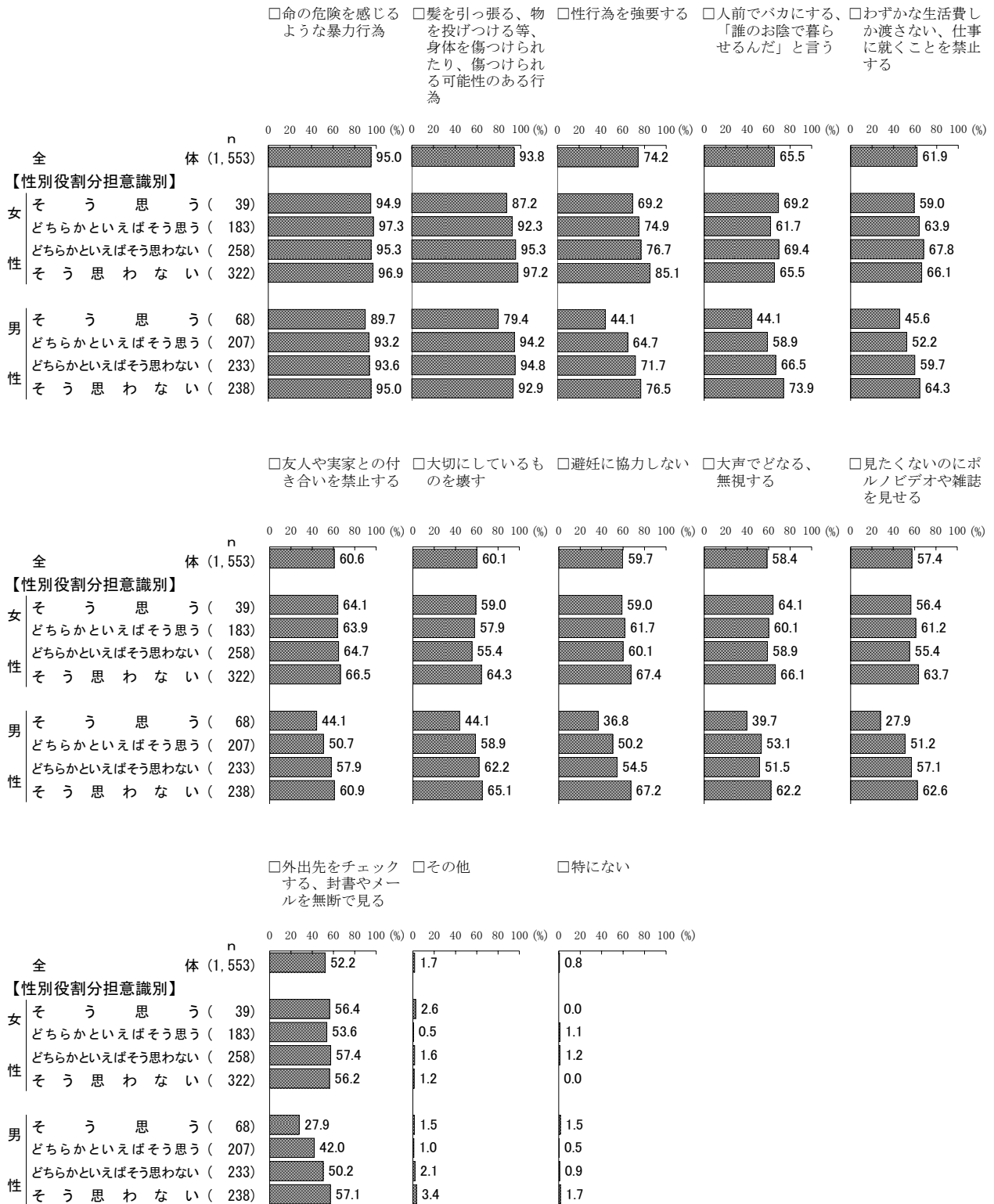
男女ともにおおむね共通の認識を示しているが、女性の方が各項目であげている割合が幾分高い傾向にある。

特に、性的暴力に関する「性行為を強要する」(男女の差10.4ポイント)、精神的暴力に関する「大切にしているものを壊す」(同9.5ポイント)などでは男女の意識の違いがやや大きくなっている。(図5-3-1)

【性別役割分担意識別】

「男は仕事、女は家庭」の《賛成派》と《否定派》では何をドメスティック・バイオレンスとするかという認識も異なり、《否定派》ほど多くのことをドメスティック・バイオレンスと認識している。(図5-3-2)

図5-3-2 メスティック・バイオレンスだと思うもの（性別役割分担意識別）

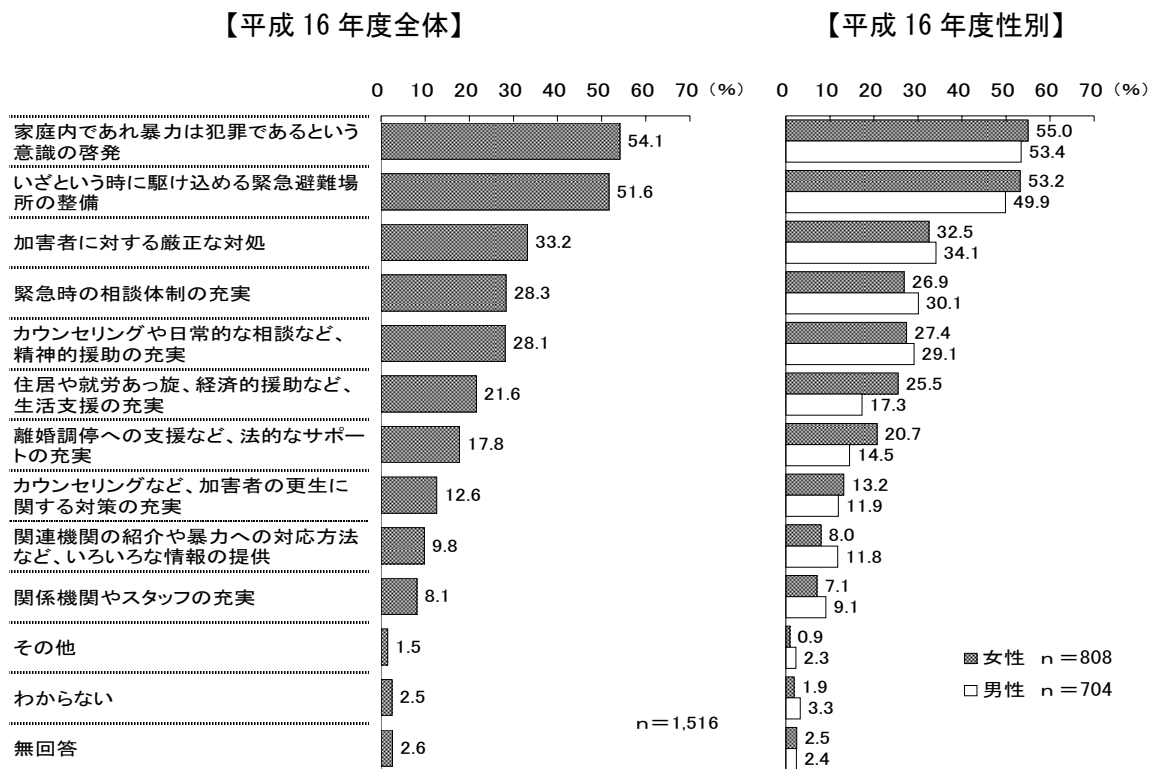
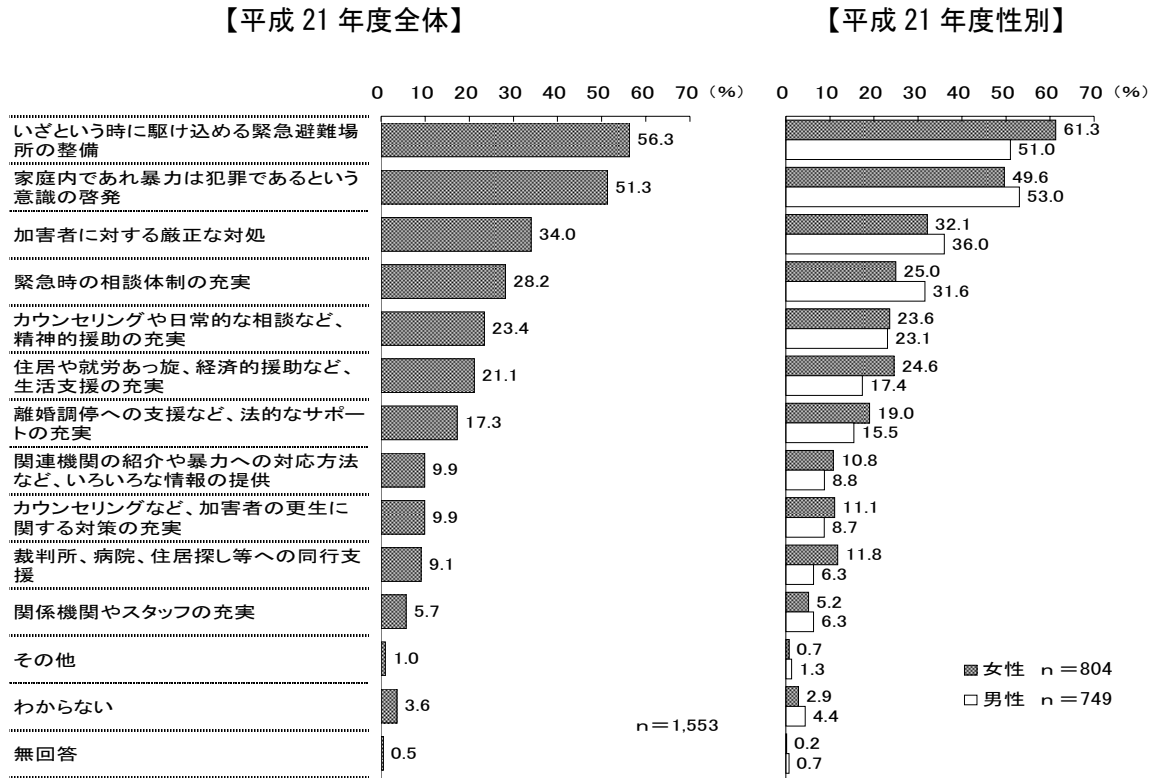


5-4 充実すべきドメスティック・バイオレンス対策

◎「緊急避難場所の整備」と「意識の啓発」が5割を超える。

問 22 「ドメスティック・バイオレンス」に対する対策や支援として、特にどのようなものを充実すべきだと思いますか。(〇は3つまで)

図 5-4-1 充実すべきドメスティック・バイオレンス対策 (全体・性別)



「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」が 56.3%で最も多く、「家庭内であれ暴力は犯罪であるという意識の啓発」も 51.3%と 5 割を超えている。この他、「加害者に対する厳正な対処」(34.0%)、「緊急時の相談体制の充実」(28.2%)、「カウンセリングや日常的な相談など、精神的援助の充実」(23.4%) の順で続いている。(図 5-4-1)

【性別】

性別で見ると、「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」は女性では 6 割を超え、「住居や就労あっ旋、経済的援助など、生活支援の充実」(24.6%) や「離婚調停への支援など、法的なサポートの充実」(19.0%) なども女性からより多く求められており、いざという時の自立に向けた具体的な支援の必要性がうかがえる結果となっている。(図 5-4-1)

【過年度比較】

「いざという時に駆け込める緊急避難場所の整備」は、女性では平成 16 年度 53.2%から 61.3%と増加している。(図 5-4-1)