

乳児の母親が就労を継続するための条件

藤森弘子*・長谷川仁志**・小川美樹***

Some Conditions for Mothers to Continue Their Work Without Interruption

Hiroko Fujimori*, Hitoshi Hasegawa** and Miki Ogawa***

The birth rate has been showing an alarming decline these years. It poses a question of how to maintain the quality and quantity of the population. Also at stake is the question of how to support working women.

The authors interviewed 1249 mothers who have babies in Hiroshima in 1992. The objective of the interview was to find out the working rate among them, necessary conditions for them to keep working, their opinions on the Child-Care Leave Law and so on.

Most of them answered they had been working full-time before marriage, but the present number of full-time workers was only 10%. More than 80% of the housewives who worked full-time until marriage are considering to resume working in the future.

As for the necessary conditions for full-time workers to continue or for those who consider to resume in the future to realize it, more than 20% voiced their requests for child-care services within workplaces, leaves for tending to sick children, shorter work-hours leaving more time for parenting, active employment of women who left work for mothering, five-day-work-week system, longer nursery services with improved staff and smaller fees.

With a further decline of the birth rate anticipated in the future, the survey results indicate the increasing importance of the improvement of social supporting systems for working mothers, such as child-care leaves and nursery schools, as well as the improvement of child welfare systems.

Key Words (キーワード)

Child care (乳児保育), Social supporting system (社会支援), Working (就労), The Child Care Leave Law (育児休業法)

はじめに

出生率の低下が進む中で、人口の質と量の確保および働く女性に対する社会全体での支援が問われている。

そこで、乳児の母親を対象に、就労の実態、就

労継続のために必要な条件、育児休業法に対する要望などを調べた。

調査対象および方法

調査対象は、1992年6月12日から9月21日の間

*呉女子短期大学 (Kure Women's Junior College)

**広島女子大学 (Hiroshima Women's University)

***福山保健所 (Fukuyama Public Health Center)

に広島市中心部にある中・西保健所で行われた4か月健診および9か月健診を受診した乳児の母親1249人とした。

調査は、別紙の調査票を用い、面接によって行った。

結 果

1. 調査率

調査対象のうち調査に応じたのは1010人で、回答に不明な部分のあった10人を除き1000人について解析した。これは、調査対象の80.1%にあたる。

2. 年齢構成

母親の年齢は21～39歳で、平均年齢は28.7歳であった。なお、父親の平均年齢は31.4歳で、父親

が平均2.7歳高かった。

3. 家族構成

健診を受診した乳児は、第1子が556人(55.6%)、第2子が341人(34.1%)、第3子が95人(9.5%)、第4子が8人(0.8%)で、第1子が半数以上であった。

家族構成は、表1に示すとおり、母親と父親と子どもから成る核家族が903家族(90.3%)で殆どであった。祖母または祖父と同居の三世同居家族は88家族(8.8%)で、そのうち祖母と同居の家族は78家族(7.8%)であった。その他、母親または父親の兄弟姉妹と同居の家族が9家族あった。

表1 家族構成別の現在の就労形態

家族構成	核 家 族	三世同居家族	その他の家族	計(人)
調査数	903(100)	88(100)	9(100)	1000(100)
自営業	32(3.5)	8(9.1)	—	40(4.0)
常勤者	90(10.0)	15(17.0)	2(22.2)	107(10.7)
パート	22(2.4)	3(3.4)	—	25(25.0)
主婦	750(83.1)**	62(70.5)	7(77.8)	819(81.9)
内職他	9(1.0)	—	—	9(9.0)

注：()内は%

**は1%以下の危険率で三世同居家族より有意に高い

—は5%以下の危険率で三世同居家族より有意に低い

4. 就労と退職の状況

母親の就労と退職の状況を、結婚前、結婚時、妊娠前、妊娠時、出産前、出産時、出産後および現在に分けて表2に示した。

自営業、パートタイマー、内職を除く常勤勤務者は、結婚前が886人で全体の88.6%であったが、結婚時に36.6%の324人が退職して562人になり、さらに、妊娠前までに55人が退職して妊娠時は507人となり、このうち77.5%の393人が出産前に退職して出産時には114人に減少し、その後も7人が退職して、現在の常勤者はわずか107人となっ

表2 結婚と就労

時 期	退職者	常勤者(人)
結婚前		886(100)
結婚時	324(41.6)	562(63.4)
妊娠前	55(7.1)	
妊娠時		507(57.2)
出産前	393(50.4)	
出産時		114(12.9)
出産後	7(0.9)	
現 在		107(12.1)
計	779(100)	

注：()内は%

た。これは、結婚前常勤者の12.1%で、表1に示すとおり全体の10.7%に当たる。

退職者779人のうちでは、結婚時に退職した者が41.6%を占めるが、それ以上に多いのは、出産前に退職した者で退職者の50.4%に当たる。このうち173人(44.0%)は、妊娠8か月から10か月の間に退職していた。

結婚前の常勤者886人の勤め先を産業別にみると、サービス業が376人(42.4%)、公務が124人(14.0%)、卸・小売業・飲食店が100人(11.3%)であったが、現在では、常勤者107人のうち公務が49人(45.8%)と大半で、サービス業は28人(26.2%)に減少している。

職種では、結婚前に429人(48.4%)と最も多かった事務職が、現在は27人(25.2%)に減少し、反対に、公務員20人(18.7%)、教員20人(18.7%)、看護婦17人(15.9%)、保母7人(6.5%)の割合がそれぞれ増加し、合わせて59.8%を占めている。

これに伴い、主婦は、妊娠前が354人で全体の35.4%、出産前が411人で全体の41.1%であったが、現在では、表1に示すとおり、819人で全体の81.9%に増加している。

現在の就労形態を家族構成で分類すると、表1に示すとおりで、核家族の903人は、主婦が750人(83.1%)、常勤者90人(10.0%)、自営業32人(3.5%)、三世帯同居家族の88人は主婦が62人(70.5%)、常勤者が15人(17.0%)、自営業が8人(9.1%)で、核家族と三世帯同居家族を比較すると、核家族は主婦が有意に多く、三世帯同居家族は常勤者、自営業が有意に多かった。

5. 就労継続の理由

現在の常勤勤務者107人は102人(95.3%)が結婚前の職場と同じ職場で働いている。

継続の理由は、表3に示すとおり、自分の生きがい49人(45.8%)、経済的に困難47人(43.9%)、多くの人と接したいが27人(25.2%)、育児休業制度があるが26人(24.3%)、仕事をするこ

とが当然が17人(15.9%)の順であったが、20代は経済的に困難が49人のうち29人(59.2%)と最も多く、30代に比べ有意に多かった。

表3 年齢階級別の就労継続の理由(複数回答)

年 齢 階 級	21~29歳	30~39歳	計(人)
調 査 数	49(100)	58(100)	107(100)
自分の生きがい	25(51.0)	24(41.4)	49(45.8)
経済的に困難	29(59.2)**	18(31.0)	47(43.9)
多くの人と接したい	14(28.6)	13(22.4)	27(25.2)
育児休業制度がある	9(18.4)	17(29.3)	26(24.3)
仕事することが当然	4(8.2)	13(22.4)	17(15.9)
子どもが預けられる	3(6.1)	7(12.1)	10(9.3)
職場の人手不足	4(8.2)	4(6.9)	8(7.5)
親と同居している	3(6.1)	3(5.2)	6(5.6)
そ の 他	6(12.2)	9(15.5)	15(14.0)

注:()内は%

**は1%以下の危険率で30~39歳より有意に高い

6. 退職の理由

退職の理由を、結婚時退職と妊娠前から現在までに退職した結婚後退職に分けて表4に示した。結婚時退職の324人は、結婚したからが137人(42.3%)、夫の勤務先の都合が65人(20.1%)、家事に専念が58人(17.9%)の順で、いずれも結婚後退職者より有意に多かった。一方、結婚後退職の455人は、妊娠したからが200人(44.0%)、育児に専念が147人(32.3%)の順で、結婚時退職者より有意に多かった。さらに、子どもを預ける所がない、勤め先に育児休業制度がないも有意に多かった。

7. 再就職の意志と時期

結婚前に常勤勤務者で結婚時または結婚後に退職した者は779人であったが、表5に示すとおり、644人(82.7%)は再就職の意志があった。このうち、結婚時に退職した者324人は245人(75.6%)、結婚後に退職した者455人は399人(87.7%)が再就職を希望しており、結婚後退職者が有意に多かった。

再就職の意志がある者644人の再就職を考える時期は、子どもが小学生になってが314人(48.8

%), 3歳になってが205人(31.8%)の順であったが, 結婚時退職者は, 小学生, 高校生を考える者が有意に多く, 結婚後退職者は, 3歳または1歳を考える者が有意に多かった。

8. 就労を継続するための条件

女性が家事・育児を続けながら就労を継続するために必要な条件について, 常勤勤務者と再就職希望者に分けて表6に示した。全体で751人のうち, 職場内の託児施設が440人(58.6%)と最も多く, 次いで, 子どもの病気の際の介護休暇が297人(39.5%)で, 育児のための労働時間短縮, 育児で退職した女性の再雇用, 週休2日制, 保育料の低減, 延長保育, 保母の資質向上が20%を上回った。

これらを, 常勤者107人と再就職希望者644人に分けて比較すると, 常勤者は延長保育, 保育料の低減, 保母の資質向上, 乳児保育, 夜間保育など保育所に関する要望が有意に多く, とくに, 看護婦, 教員にその割合が高かった。

9. 育児休業制度の利用

常勤勤務者107人について, 勤務している職場に育児休業制度がある者は80人(74.8%)で, 育児休業制度を知らない者が7人(6.5%), 制度があるかないかわからない者が3人(2.8%)いた。

育児休業制度を過去に利用した者は8人, 現在利用している者は56人合わせて64人で, 常勤者の59.8%に過ぎず, 職場に育児休業制度がある者80人のうちでも80.0%に過ぎなかった。利用した64人のうち52人(81.3%)は公務員, 教員, 看護婦, 保母で, 残り12人は事務職であった。これは, 公務員など64人の81.3%, 事務職27人の44.4%に当

表4 退職時期別の退職の理由(複数回答)

退職時期	結婚時	結婚後	計(人)
調査数	324(100)	455(100)	779(100)
妊娠したから	19(5.9)	200(44.0)**	219(28.1)
育児に専念	15(4.6)	147(32.3)**	162(20.8)
結婚したから	137(42.3)**	8(1.8)	145(18.6)
夫の勤務先の都合	65(20.1)**	15(3.3)	80(10.3)
家事に専念	58(17.9)**	17(3.7)	75(9.6)
仕事と両立は無理	14(4.3)	27(5.9)	41(5.3)
夫の反対	13(4.0)	11(2.4)	24(3.1)
預ける所がない	—	16(3.5)**	16(2.1)
会社がいや	11(3.4)**	4(0.9)	15(1.9)
育休制度がない	1(0.3)	11(2.4)*	12(1.5)
仕事の内容がいや	2(0.6)	8(1.8)	10(1.3)
経済的に安定	1(0.3)	2(0.4)	3(0.4)
親の反対	1(0.3)	1(0.2)	2(0.3)
その他	16(4.9)	25(5.5)	41(5.3)

注:()内は%

*は5%以下の危険率で他より有意に高い

**は1%以下の危険率で他より有意に高い

表5 退職時期別の再就職の意志と時期

退職時期	結婚時	結婚後	計(人)
調査数	324(100)	455(100)	779(100)
意志あり	245(75.6)	399(87.7)**	644(82.7)
再就職時期			
1歳	9(3.7)	41(10.3)**	50(7.8)
3歳	57(23.3)	148(37.1)**	205(31.8)
小学生	136(55.5)**	178(44.6)	314(48.8)
中学生	23(9.4)	27(6.8)	50(7.8)
高校生	20(8.2)**	5(1.3)	25(3.9)

注:()内は%

再就職時期の%は意志ありに対して

**は1%以下の危険率で他より有意に高い

たる。

利用した期間は, 3か月未満はなく, 産後休業を合わせて1年間が40人(62.5%)であった。

現在, 育児休業制度を利用せず, 勤務についている51人(47.7%)については, 公立・私立の保育所に子どもを預けている者が29人(56.9%), 母親の祖母に預けている者が14人(27.5%)で,

親戚、友人、ベビーシッターに預けている者も8人(15.7%)あった。

なお、今回の乳児健診受診に際し、男女雇用機会均等法による健診時間の確保に関する規程によって受診した者は皆無で、そもそも、そのような規程があることを知っている者は殆どいなかった。

10. 育児休業法に対する要望

育児休業法に対する要望を、常勤勤務者と再就職希望者に分けて表7に示した。全体で751人のうち育児休業法があることを知っている者が591人(78.7%)であったが、常勤者は107人のうち101人(94.4%)、再就職希望者は644人のうち490人(76.1%)が知っており、常勤者が有意に多かった。

育児休業法を知っている591人について、育児休業制度に望むことについてみると、休業中の所得保障が213人(36.0%)、現職復帰の保障が162人(27.4%)、社会保険料の免除が138人(23.4%)、休業期間の延長が

表6 就労継続の条件

区 分	常 勤 者	再就職希望者	計(人)
調 査 数	107(100)	644(100)	751(100)
職場内託児施設	50(46.7)	390(60.6)**	440(58.6)
介 護 休 暇	46(43.0)	251(39.0)	297(39.5)
労働時間短縮	40(37.4)	187(29.0)	227(30.2)
再 雇 用	28(26.2)	193(30.0)	221(29.4)
週 休 2 日 制	26(24.3)	177(27.5)	203(27.0)
保育料の低減	47(43.9)**	153(23.8)	200(26.6)
延 長 保 育	53(49.5)**	144(22.4)	197(26.2)
保母の資質向上	39(36.4)**	131(20.3)	170(22.6)
保育所の増設	24(22.4)	114(17.7)	138(18.4)
育児手当の増額	22(20.6)	104(16.1)	126(16.8)
育児・教育休暇	13(12.1)	100(15.5)	113(15.0)
乳 児 保 育	24(22.4)**	74(11.5)	98(13.0)
夫の勤務体制	18(16.8)	79(12.3)	97(12.9)
夜 間 保 育	14(13.1)*	41(6.4)	55(7.3)
そ の 他	4(3.7)	29(4.5)	33(4.4)

注:()内は%

*は5%以下の危険率で他より有意に高い

**は1%以下の危険率で他より有意に高い

123人(20.8%)と多かった。これを、常勤者と再就職希望者と比較すると、常勤者は、社会保険料の免除、休業中の所得保障、申請なしに休業で

表7 育児休業法に対する要望(複数回答)

区 分	常 勤 者	再就職希望者	計(人)
調 査 数	107(100)	644(100)	751(100)
育児休業法を知っている者	101(94.4)**	490(76.1)	591(78.7)
休業中の所得保障	59(58.4)**	154(31.4)	213(36.0)
現職復帰の保障	24(23.8)	138(28.2)	162(27.4)
社会保険料の免除	40(39.6)**	98(20.0)	138(23.4)
休業期間の延長	23(22.8)	100(20.4)	123(20.8)
代替要員の確保・配置	22(21.8)*	63(12.9)	85(14.4)
不利益な取扱に対する罰則	13(12.9)	69(14.1)	82(13.9)
申請なしに休業できる制度	9(8.9)*	16(3.3)	25(4.2)

注:()内は%

要望の%は育児休業法を知っている者に対して

*は5%以下の危険率で再就職希望者より有意に高い

**は1%以下の危険率で再就職希望者より有意に高い

きる制度、代替要員の確保が有意に多かった。また、常勤者のうちでも、育児休業制度を利用したあるいは利用している者は利用していない者より休業中の所得保障や社会保険料の免除を希望する割合が高かった。

休業中の所得保障と回答した213人については、希望する所得保障の割合は5割が88人(41.3%)と最も多く、平均は5.7割であった。また、休業期間の延長と回答した123人については、希望する休業期間は4年が50人(40.7%)、3年が46人(37.4%)の順で、平均は2年8か月であった。

考 察

結婚前には常勤勤務者が9割近くであったが、そのうちの9割近くが結婚時または結婚後に退職して、現在の常勤者は1割に過ぎない。

退職者のうちでは、結婚時に退職した者が4割を占めるが、最も多いのは、妊娠するまで働いて出産前に退職した者で5割に当たり、出産直前まで働いていた者が多い。

育児休業制度の利用状況からも明らかのように、公務員、教員など育児休業制度がある職場に勤務している者に退職者が少ない。事実、常勤者の就労継続の理由の1/4は育児休業制度である。一方、育児休業制度がないサービス業従事者や事務職などに退職者が多い。また、三世同居家族に常勤者が多く、核家族に主婦が多い。

退職の理由は、結婚したから、妊娠したから、家事・育児に専念したいなどが多かったが、結婚後に退職した者は、子どもを預ける所がない、勤め先に育児休業制度がないをあげる者も結婚時に退職した者より多かった。

常勤者の育児休業制度の利用状況をみると、勤務している職場に育児休業制度がある者は3/4のみ、育児休業制度を利用した者も6割のみで、職場に育児休業制度がある場合でも8割に過ぎず、事務職ではわずか4割強であった。

育児休業制度を利用せず、勤務についている者の6割近くが保育所に子どもを預け、3割弱が母

方の祖母に預けていたが、親戚、友人、ベビーシッターに預けている者も1/6いた。

家事・育児を続けながら就労を継続するために必要な条件については、週休2日制など労働時間の短縮と並んで子どもの病気の際の介護休暇、育児で退職した女性の再雇用など育児休業法の拡充や、職場内の託児施設、保育料の低減、延長保育、保母の資質向上など保育所に関する要望が強くとくに、看護婦、教員を始めとする常勤者に乳児保育、夜間保育を含め保育所に関する要望が強かった。

また、育児休業制度に望むこととしては、常勤者を中心に、休業中の所得保障、現職復帰の保障、社会保険料の免除、休業期間の延長が多く、希望する所得保障の割合は平均5.7割、希望する休業期間は平均2年8か月であった。

現在の常勤者の勤務の理由は、20代を中心として経済的に困難とする者も4割以上であったが、それ以上に自分の生きがいと考える者が多く、多くの人と接したい、仕事をするのが当然とする者も多かった。また、退職者の8割以上は再就職を希望しており、再就職を考える時期は、子どもが小学生になってからとする者が最も多かったが、結婚後に退職した者は、3歳または1歳を考える者が結婚時に退職した者より多かった。

常勤者の多くが、仕事は自分の生きがい、仕事をするのが当然と考え、現在、常勤でない者も殆どが再び就職したいと考えている。

しかし、育児休業制度がなかったり、祖母など子どもを預ける所がないため、育児・家事のため退職を余儀なくされている母親が多い。

都会においては、今後一層核家族化が進行すると考えられるので、祖母などに子どもを預けることは期待できず、育児休業制度の拡充や、企業内保育所を含め保育所の整備が望まれる。

1995年4月から育児休業法がすべての事業所に適用されることとなり、雇用保険法も改正されて、1歳未満の子どもを養育する場合には、育休期間中は2割、職場復帰後に5%の賃金保障が行われることとなり、社会保険料の本人負担分は免除と

なった。また、育児休業法も改正されて介護休業法となり、常時介護を必要とする子どもがいる場合、1回だけ3か月は休業できるようになった。

しかし、育児休業法での育児休業期間1歳未満に変更はなく、母親の要望である2年8か月にはほど遠い。所得保障の25%も母親の要望の半額以下である。しかも、雇用保険に未加入の事業所が半数あり、これらの事業所に勤務する者にとっては雇用保険法の改正も無縁のことである。また、介護休業法の施行は4年後の1999年であり、しかも、介護休業をしたことで、人事上の不利益をこうむらないための防御措置は講じられておらず、休業期間中の所得保障は見通しが示されていない。

また、エンゼルプランの一環としての緊急保育対策5か年事業で、3歳児未満の低年齢児の保育所への受け入れ人数を増やし、夜間までの延長保育や保護者の病気などの際の一時的保育を行う保育所の増加などが計られることとなったが、これも、厚生省の当初計画にはほど遠く、しかも、この計画に対する地方自治体の認識は低く、多くの保育所も現状の人員・施設では対応できないのが実状である。

今後、出生率の低下、死亡率の低下はますます進行し、人口の高齢化とともに、人口の減少が予測されることから、人口の質と量を確保するために、子育てを社会全体で支援することがますます重要となる。

また、現在、超氷河期と呼ばれるように、女子大生の就職はきわめて厳しい状況の中におかれているが、今後ますます高齢化する社会を支えていくためには、女性の労働力に期待するところはきわめて大きい。この面からも子育て中の母親を社会全体で支援することの重要性は大きい。

育児休業法の拡充や保育所の充実など、子どもと子どもを抱える母親を支援する諸施策を展開さ

せるため、社会全体で取り組むことが重要であるが、母親だけでなく母親とともに子育てに当たるべき父親も、保母などと共同して、子育てグループの結成などを含め、これらの問題に対して積極的な活動を行うことが最も重要な課題と考えられる。

要 約

出生率の低下が進む中で、人口の質と量の確保および働く女性に対する社会全体での支援が問われている。

そこで、1992年広島市で、乳児の母親1249人を対象に、就労の実態、就労継続のために必要な条件、育児休業法に対する要望などを面接によって調べた。回収率は80.1%であった。

結婚前は、常勤勤務者が殆どであったが、多くが出産前または結婚時に退職して、現在では1割に減少している。しかし、結婚のため退職した者の8割以上が再就職を考えている。

常勤者、再就職希望者の就労を継続するために必要な条件については、保育所の充実、子どもが病気の際の介護休暇、労働時間の短縮、育児で退職した女性の再雇用が多く、育児休業制度については、休業中の所得保障、現職復帰の保障、社会保険料の免除、休業期間の延長が多かった。

今後、出生率の低下が続くと予想されるので、子ども達だけでなく、母親に対する社会支援の一環として、育児休業制度のさらなる充実および保育所の充実など社会全体での支援がますます重要であることが示された。

文 献

- 1) 厚生省人口問題研究所 日本将来推計人口 構成統計協会 1992

調 査 票

○1から4までの質問は、「すべての方」にお聞きします

1. 本日、健診を受けられたお子さんは、何番目のお子さんですか

1	1番目	2	2番目	3	3番目	4	4番目	5	5番目	6	その他(番目)
---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	---------------

2. お母さん、お父さんの年齢をお知らせください

1	妻	歳	2	夫	歳
---	---	---	---	---	---

3. 家族構成をお知らせください(いくつでもお答えください)

1	夫婦と子ども	2	妻の祖母と同居	3	夫の祖母と同居
4	妻の祖父と同居	5	夫の祖父と同居	6	妻は夫の兄姉と同居

4. お母さんの結婚前および現在の就労状態をお知らせください

結婚前	1	常勤	2	パートタイマー	3	内職	4	自営業	5	主婦
現在	1	常勤	2	パートタイマー	3	内職	4	自営業	5	主婦

○5、6の質問は、「4の質問の、結婚前で、常勤」とお答えの方にお聞きします

5. お母さんの結婚前の勤め先の産業をお知らせください

1	農・林・漁業	2	鉱業	3	建設業	4	製造業
5	電気・ガス・水道業	6	運輸・通信業	7	卸売・小売業、飲食店	8	金融・保険業
9	不動産業	10	サービス業	11	公務	12	その他

6. お母さんの結婚前の職種をお知らせください

1	教員	2	看護婦	3	保母	4	公務員
5	事務従事者	6	販売従事者	7	サービス業従業者	8	保安業従事者
9	農林漁業作業員	10	運輸・通信従事者	11	技能工、建設・労務者	12	その他

○7から14の質問は、「4の質問の、現在で、常勤」とお答えの方にお聞きします

7. お母さんの現在の勤め先の産業をお知らせください

1	農・林・漁業	2	鉱業	3	建設業	4	製造業
5	電気・ガス・水道業	6	運輸・通信業	7	卸売・小売業、飲食店	8	金融・保険業
9	不動産業	10	サービス業	11	公務	12	その他

8. お母さんの現在の職種をお知らせください

1	教員	2	看護婦	3	保母	4	公務員
5	事務従事者	6	販売従事者	7	サービス業従業者	8	保安業従事者
9	農林漁業作業員	10	運輸・通信従事者	11	技能工、建設・労務者	12	その他

9. 現在勤めておられる職場は、結婚前の職場と同じ職場ですか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

10. なぜ、勤めを続けられましたか(いくつでもお答えください)

1	仕事することが当然	2	自分の生きがい	3	多くの人と接したい
4	子育てがいや	5	親と同居している	6	子どもが預けられる
7	育児休業制度がある	8	経済的に困難	9	職場の人手不足
10	自営業	11	その他()		

11. 産前・産後の休業は何週間利用されましたか

1	産前	週	2	産後	週
---	----	---	---	----	---

12. あなたの職場に育児休業制度がありますか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

13. 育児休業制度を利用されましたか

1	はい(か月)	2	いいえ
---	--------------	---	-----

14. 現在、勤めを休んでおられますか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

○15、16の質問は、「14の質問で、いいえ」とお答えの方にお聞きします

15. 子どもさんは昼間主にどこに預けておられますか

1	公立の保育所	2	私立の保育所他	3	妻の母	4	夫の母
5	妻または夫の父	6	妻または夫の兄弟姉妹	7	その他の親戚	8	友人
9	その他()						

16. 今日の健診には男女雇用機会均等法による乳児健診のための休暇を利用されましたか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

○17から19の質問は、「4の質問の、結婚前で、常勤」とお答えで、「4の質問の 現在で、パートタイマー、内職、自営業、主婦」とお答えの方にお聞きします

17. 勤めをやめられたのは何時ですか

1	結婚時	2	妊娠前	3	妊娠	か月	4	出産後
---	-----	---	-----	---	----	----	---	-----

18. なぜ勤めをやめられましたか(いくつでもお答えください)

1	結婚したから	2	夫の勤務先の都合	3	妊娠したから
4	家事に専念	5	育児に専念	6	家事・育児の両立は無理
7	夫の反対	8	親の反対	9	仕事の内容がいや
10	会社がいや	11	預ける所がない	12	勤め先に育休制度がない
13	経済的に安定	14	その他()		

19. 常勤で再就職する意志がありますか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

○20の質問は、「19の質問で、はい」とお答えの方にお聞きします

20. 子どもさんが何歳になられたら勤めにつかれますか

1	1歳	2	3歳	3	小学生	4	中学生	5	高校生	6	大学生
---	----	---	----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----

○21、22の質問は、「すべての方」にお聞きします

21. 女性が就労を継続するために必要な条件についてお聞きします(いくつでもお答えください)

1	週休2日制	2	育児のための労働時間短縮
3	夫が子育てできる勤務体制	4	在宅勤務制度
5	育児・教育のための休暇制度	6	子どもの病気の介護休暇
7	退職した女性の再雇用	8	育児手当の増額
9	職場内の託児施設	10	保育所の乳児保育
11	保育所の延長保育	12	保育所の夜間保育
13	保育所保育料の低減	14	保育所の増設
15	保育所保母の資質向上	16	その他()

22. 育児休業法または育児休業制度についてご存じですか

1	はい	2	いいえ
---	----	---	-----

○23の質問は、「22の質問で、はい」とお答えの方にお聞きします

23. 育児休業法に望むことについてお知らせください(いくつでもお答えください)

1	休業中の所得保障(割)	2	社会保険料の免除
3	休業期間の延長(年 月)	4	現職復帰の保障
5	代替要員の確保・配置	6	申請なしに休業できる制度
7	不利益な取扱に対する事業主への罰則	8	その他()