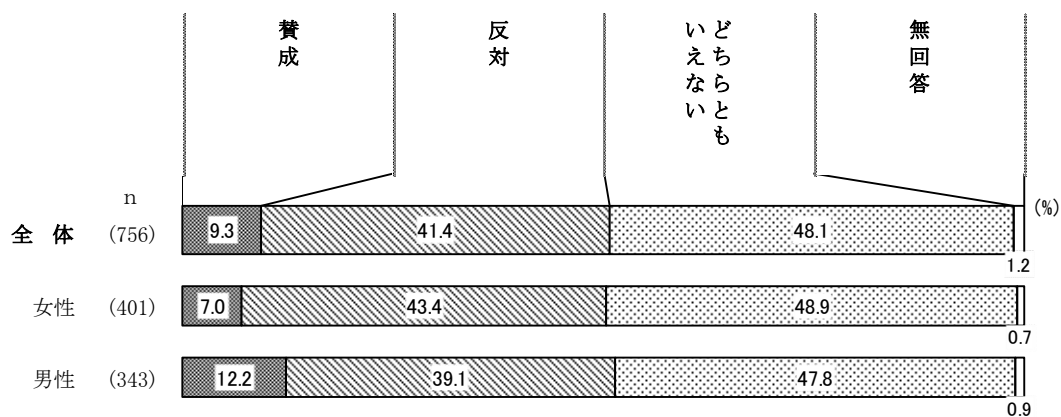


## 7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

### (1) 男女の役割分担意識

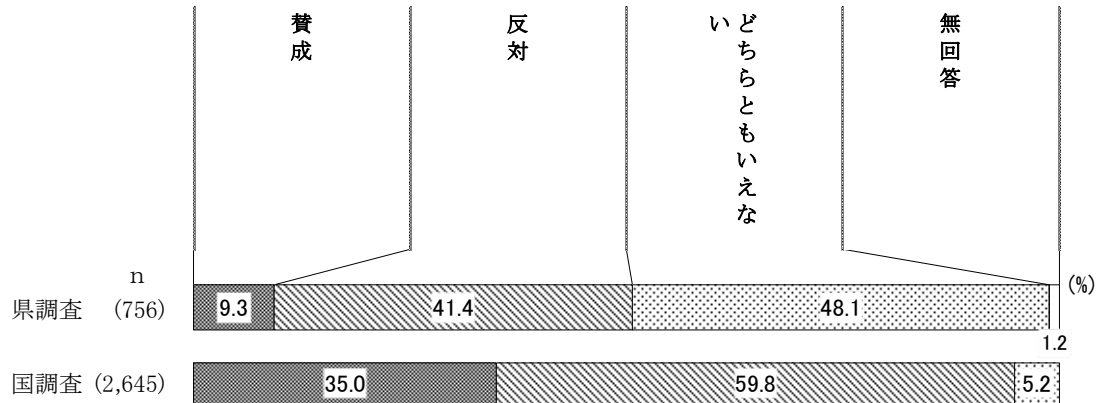
問12 「男は仕事、女は家庭」という考え方について賛成ですか、反対ですか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください。



男女の役割分担意識は、「賛成」が9.3%、「反対」が41.4%となっている。  
性別で見ると、「賛成」は男性が女性よりも5.2ポイント高くなっている。

【全国調査（令和元年）との比較】

全国調査と比較すると、「賛成」は国が千葉県よりも 25.7 ポイント高く、「反対」も国が千葉県よりも 18.4 ポイント高くなっている。一方、「どちらともいえない」は千葉県が国よりも 42.9 ポイント高くなっている。

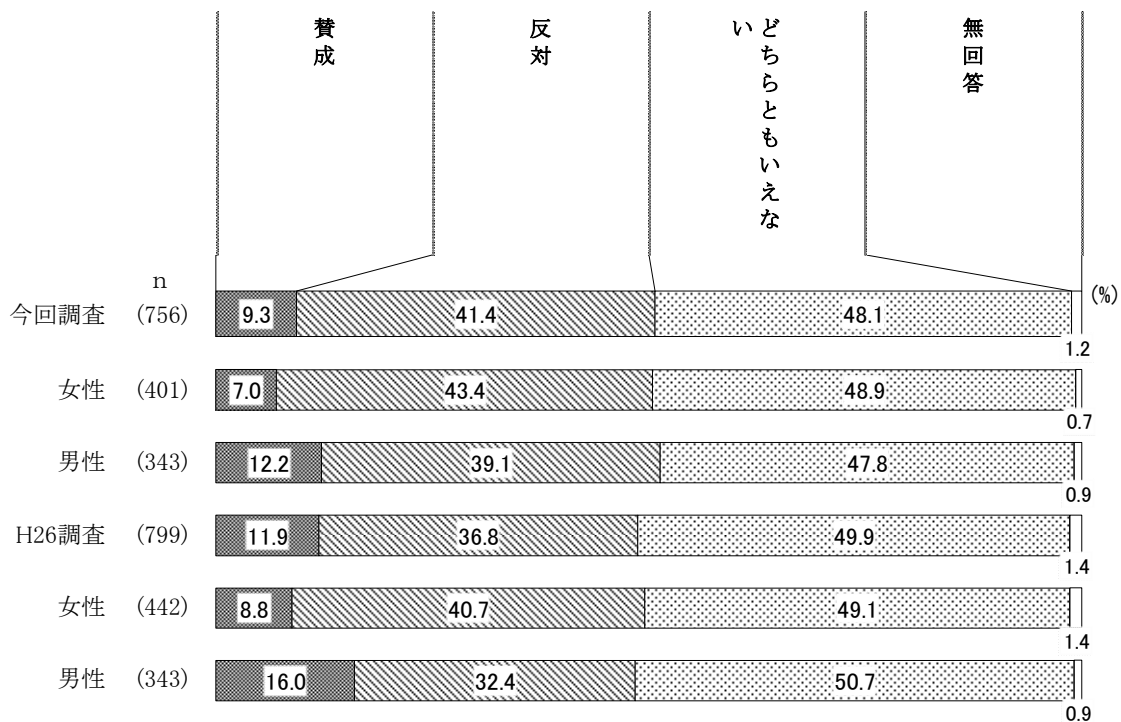


※国調査：男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年度）

※国調査「賛成」：「賛成」、「どちらかといえば賛成」の合計、「反対」：「反対」、「どちらかといえば反対」の合計

【前回調査（平成 26 年）との比較】

前回調査と比較すると、「反対」は全体で今回調査が前回調査よりも 4.6 ポイント高くなっており、男性も今回調査が 6.7 ポイント高くなっている。

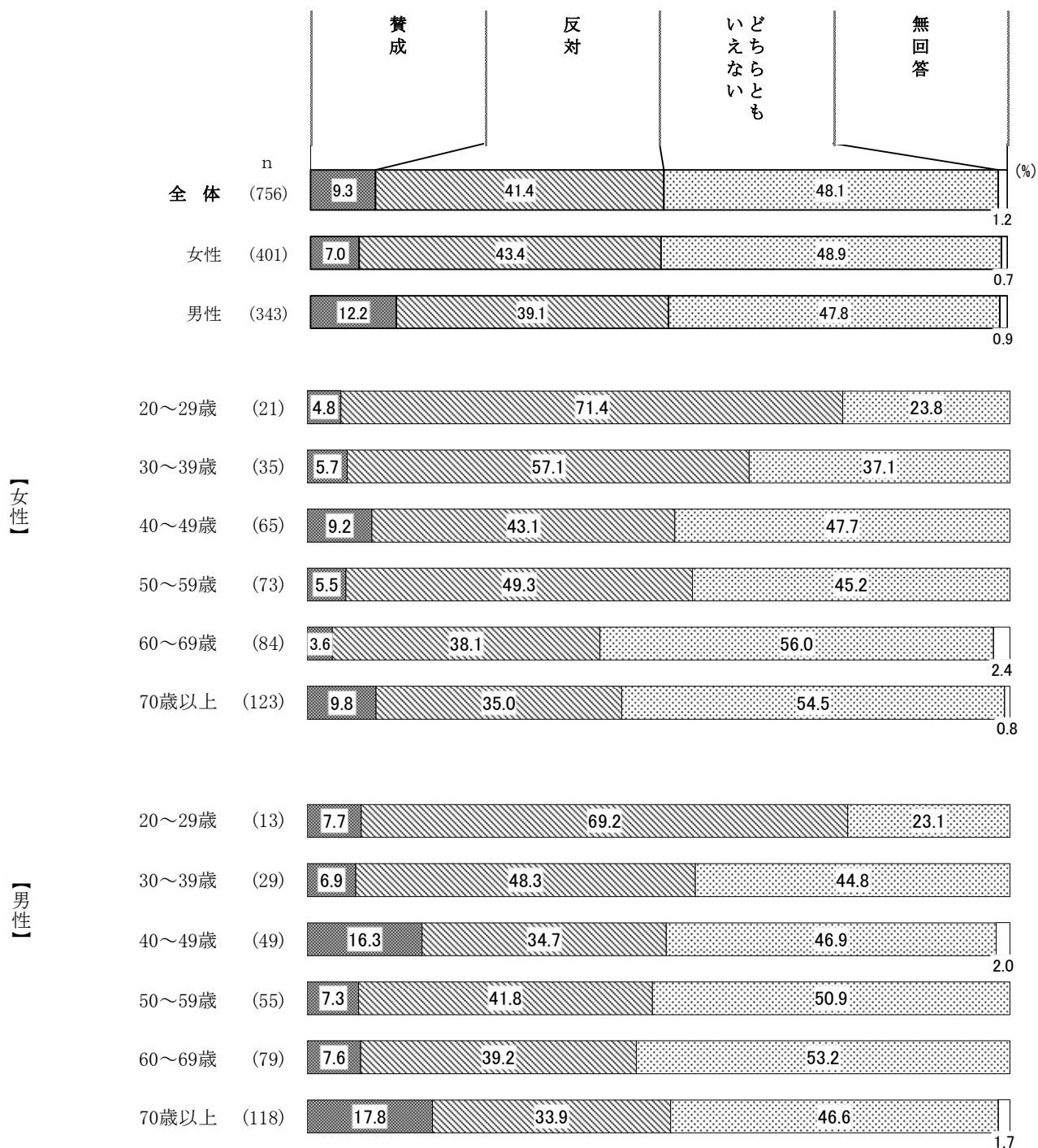


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(1) 男女の役割分担意識

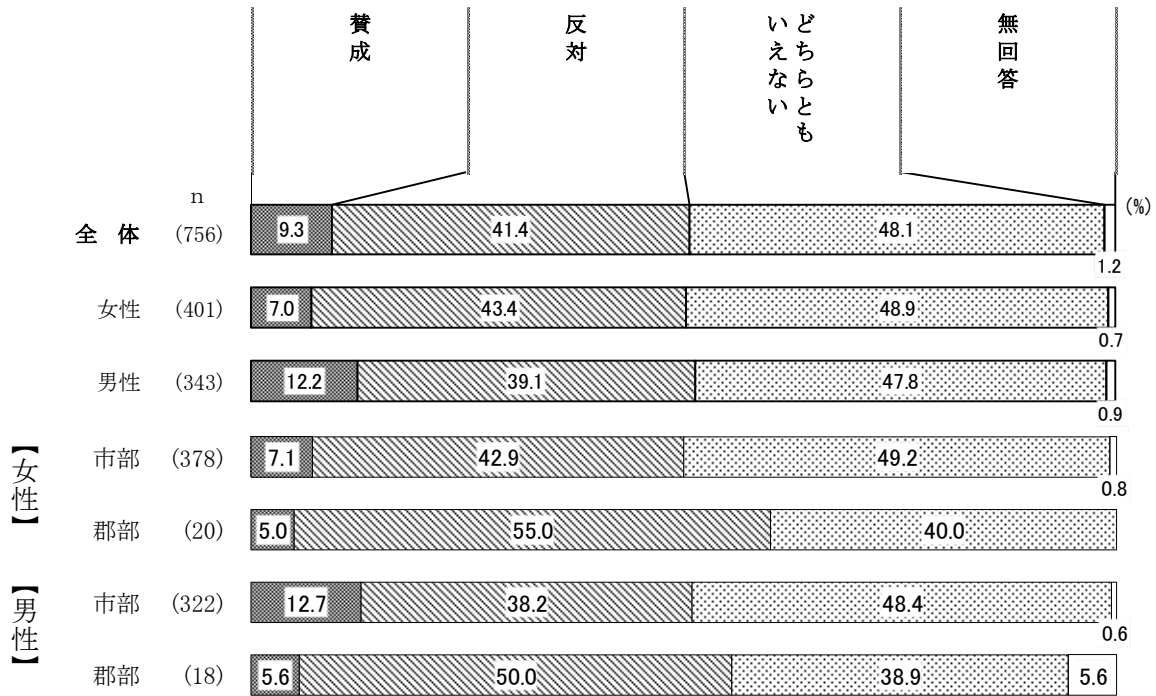
【性・年齢別】

性・年齢別で見ると、「賛成」は、男性70歳以上で約2割、男性40～49歳で1割半ばとなっている。一方、「反対」は、女性20～29歳で7割を超え、男性20～29歳で約7割、女性30～39歳で約6割と高くなっている。また、「どちらともいえない」は、女性60～69歳、70歳以上、男性60～69歳で5割半ば、男性50～59歳で5割と高くなっている。



【性・地域（市部郡部）別】

性・地域（市部郡部）別でみると、「賛成」は、市部の男性で1割を超えている。一方、「反対」は郡部の女性で5割半ば、郡部の男性で5割と高くなっている。また、「どちらともいえない」は、市部の女性男性で約5割と高くなっている。

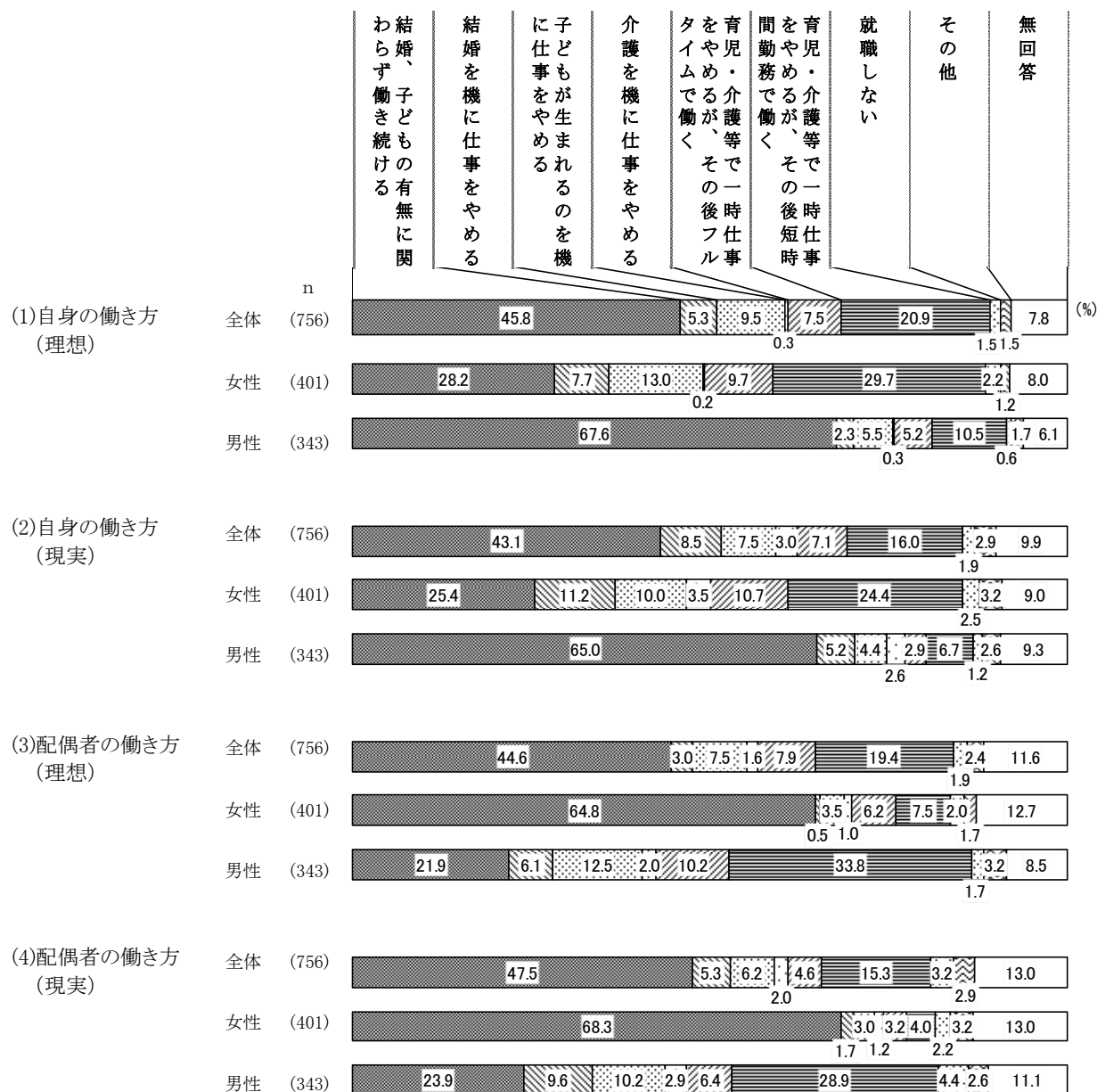


(2) 夫婦の働き方

(2) 夫婦の働き方

問 13 ご自身と配偶者の働き方について、理想と現実はどうですか。(1)～(4)について、それぞれ下の選択肢からひとつ選び、番号を記入してください。その他の場合は具体的な内容をご記入願います。

※結婚されていない方は、結婚しているものと想定してお答えください。



夫婦の働き方は、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、自身配偶者の理想・現実すべて40%以上となっており、「(4) 配偶者の働き方 (現実)」が47.5%で最も高く、次いで「(1) 自身の働き方 (理想)」が45.8%、「(3) 配偶者の働き方 (理想)」が44.6%、「(2) 自身の働き方 (現実)」が43.1%となっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「(1) 自身の働き方 (理想)」が20.9%、「(3) 配偶者の働き方 (理想)」が19.4%で高くなっている。

女性の自身の働き方の理想と現実を比較すると、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は理想が現実よりも5.3ポイント高くなっている。一方、「結婚を機に仕事をやめる」は現実が理想よりも3.5ポイント、「介護を機に仕事をやめる」も現実が3.3ポイント高くなっている。

男性の自身の働き方の理想と現実を比較すると、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は理想が現実よりも3.8ポイント高くなっている。

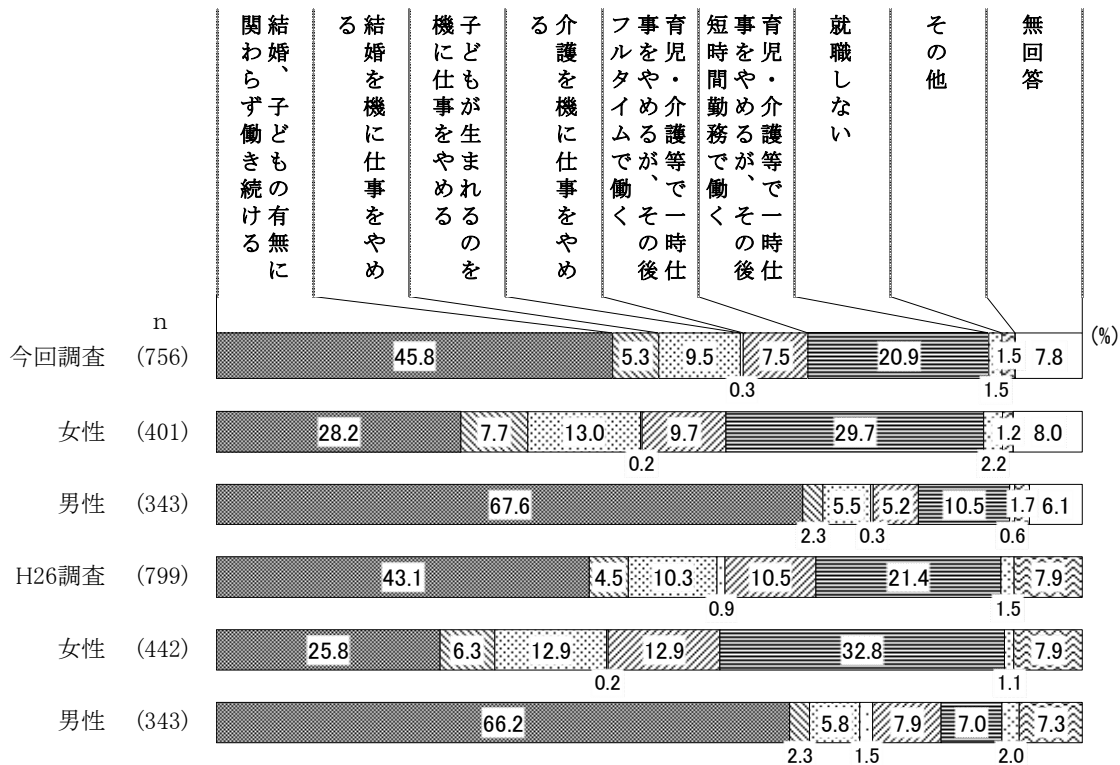
調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(2) 夫婦の働き方

(ア) 自身の働き方（理想）

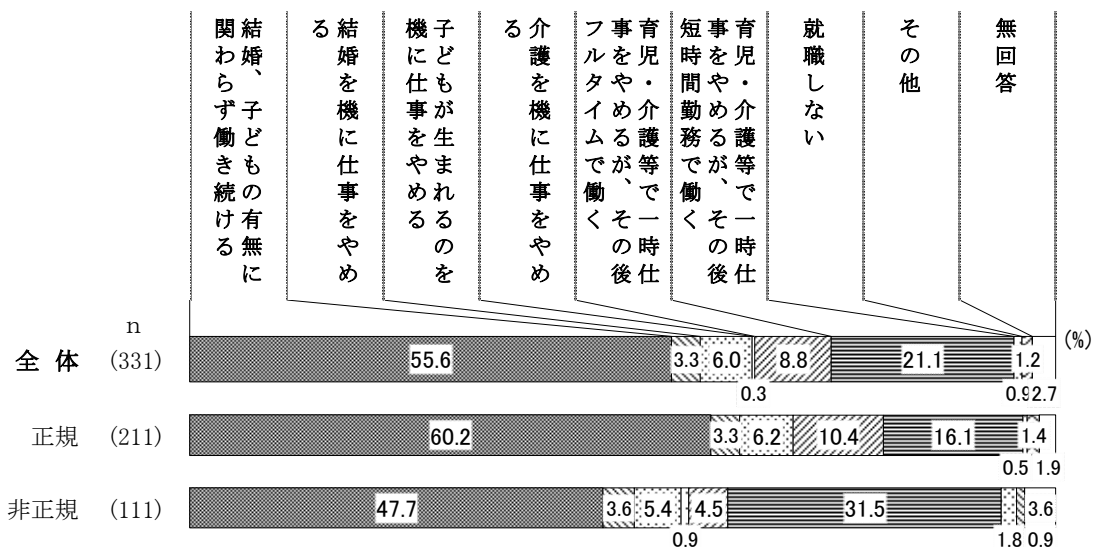
【前回調査（平成26年）との比較】

前回調査と比較すると、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後フルタイムで働く」は全体で今回調査が前回調査よりも3.0ポイント低くなっており、女性も今回調査が3.2ポイント低くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は全体で大きな差異はみられないが、女性で今回調査が前回調査よりも3.1ポイント低くなっている。一方、男性では今回調査が前回調査よりも3.5ポイント高くなっている。



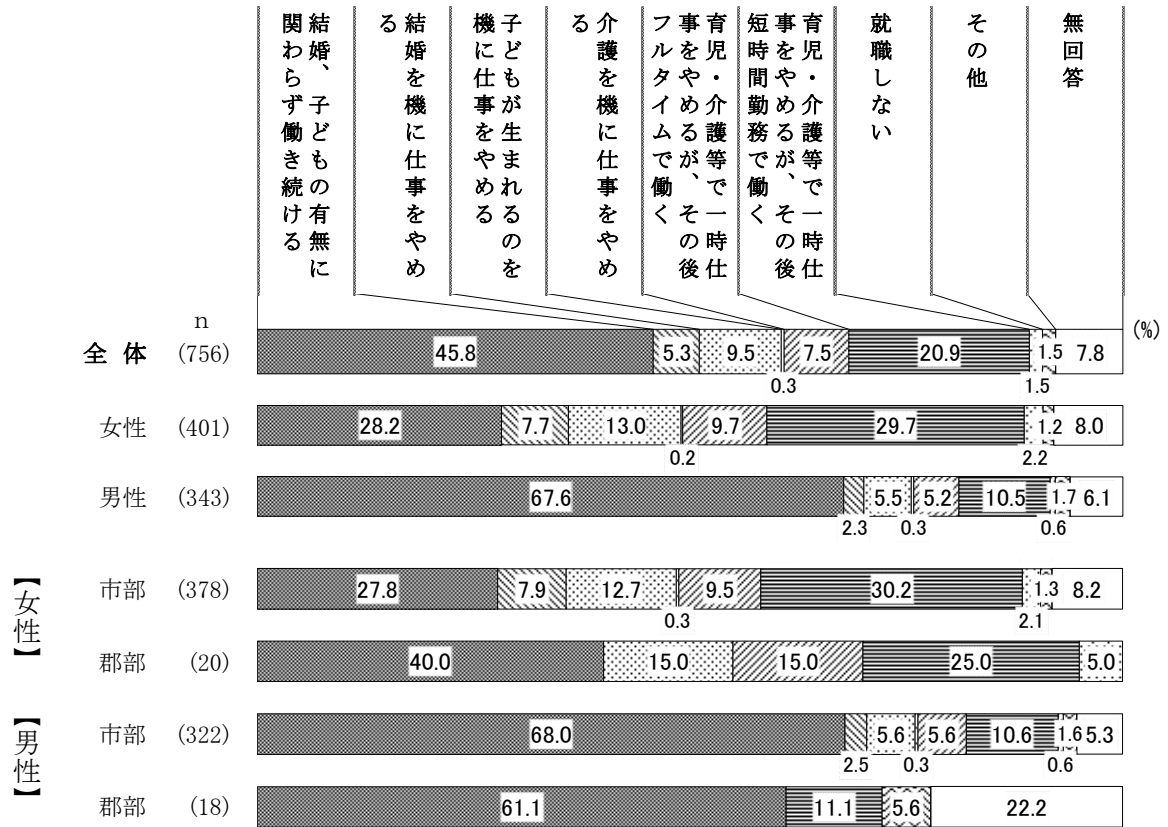
【雇用形態別】

雇用形態別で見ると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、正規が非正規よりも12.5ポイント高くなっている。一方、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は非正規が正規よりも15.4ポイント高くなっている。



【性・地域（市部郡部）別】

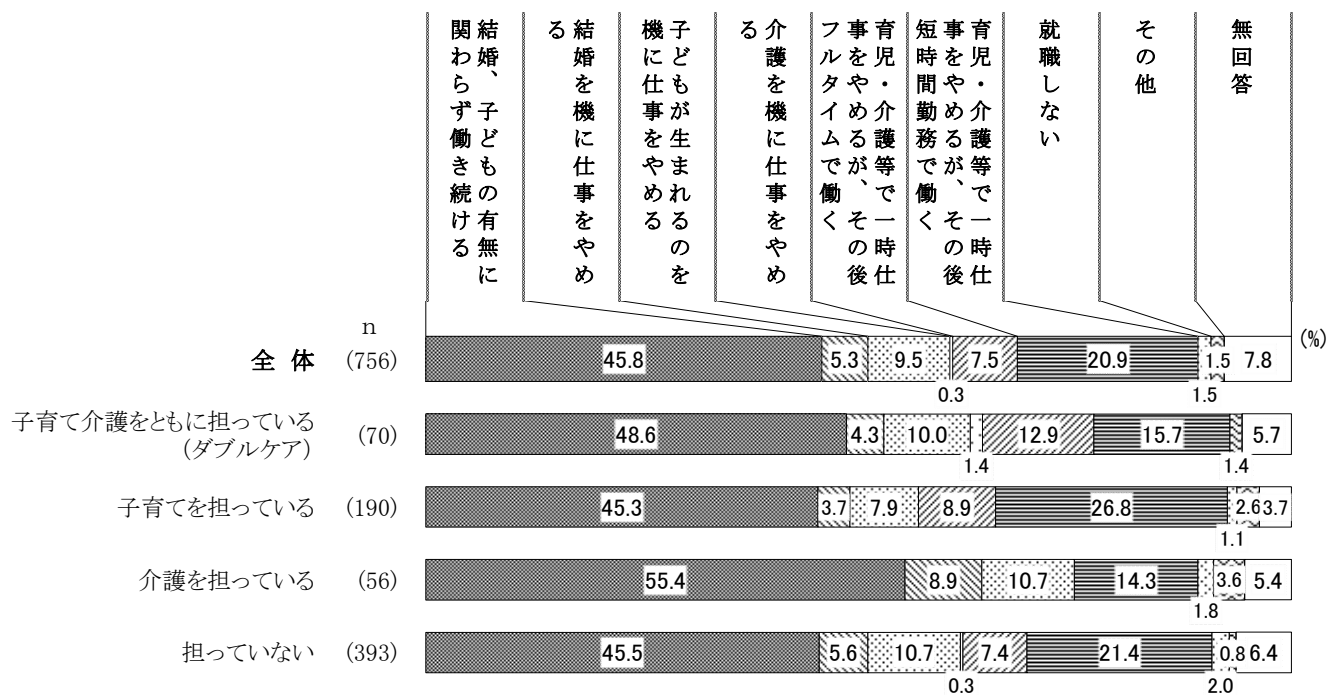
性・地域（市部郡部）別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、市部の男性で約7割、郡部の男性で6割を超えて高くなっている。「子どもが生まれるのを機に仕事をやめる」は、郡部の女性で1割半ば、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、市部の女性で3割、郡部の女性で2割半ばとなっている。





【子育て、介護の状態別】

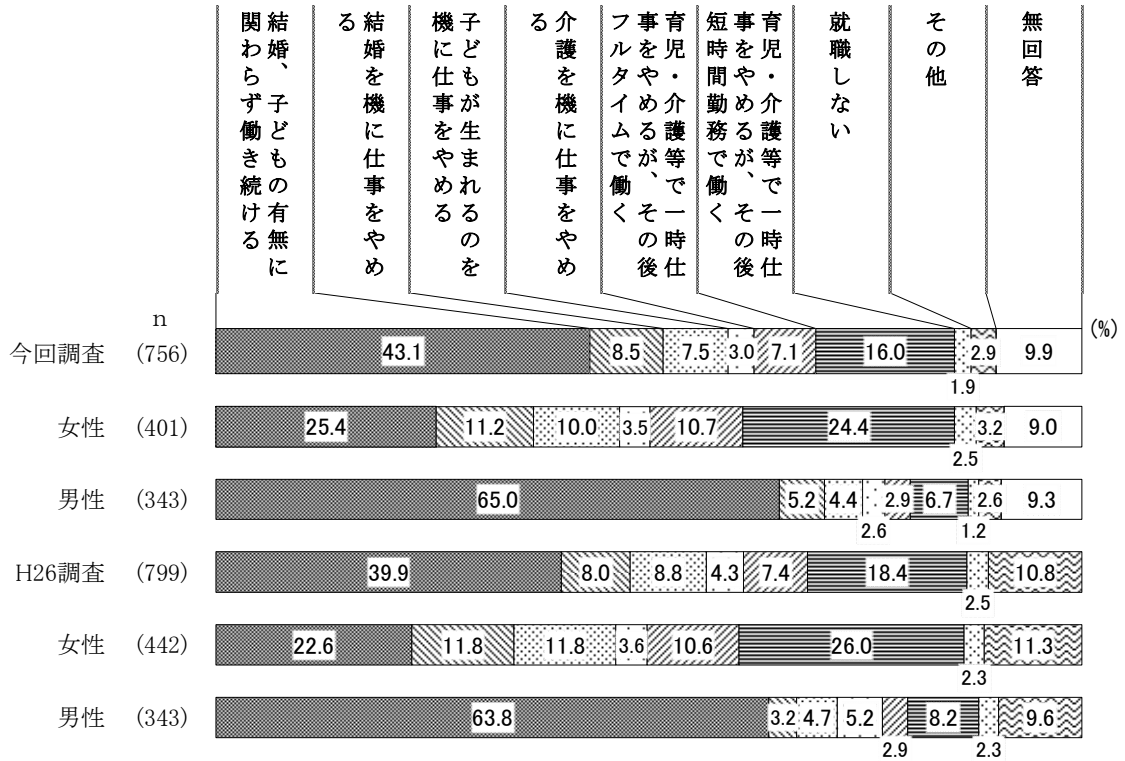
子育て、介護の状態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、「介護を担っている」で5割半ば、「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で約5割と高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「子育てを担っている」で2割半ば、「担っていない」で2割を超えている。



(イ) 自身の働き方（現実）

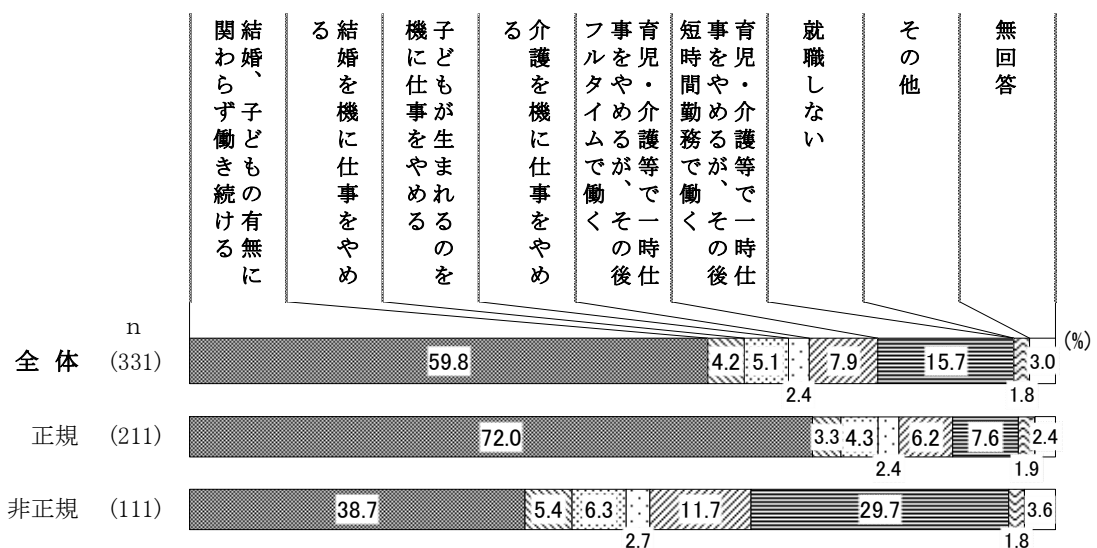
【前回調査（平成26年）との比較】

前回調査と比較すると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は全体で今回調査が前回調査よりも3.2ポイント高くなっている。そのほかの働き方は全体、性別ともに大きな差異はみられない。



【雇用形態別】

雇用形態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、正規が非正規よりも33.3ポイント高くなっている。一方、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、非正規が正規よりも22.1ポイント高くなっている。

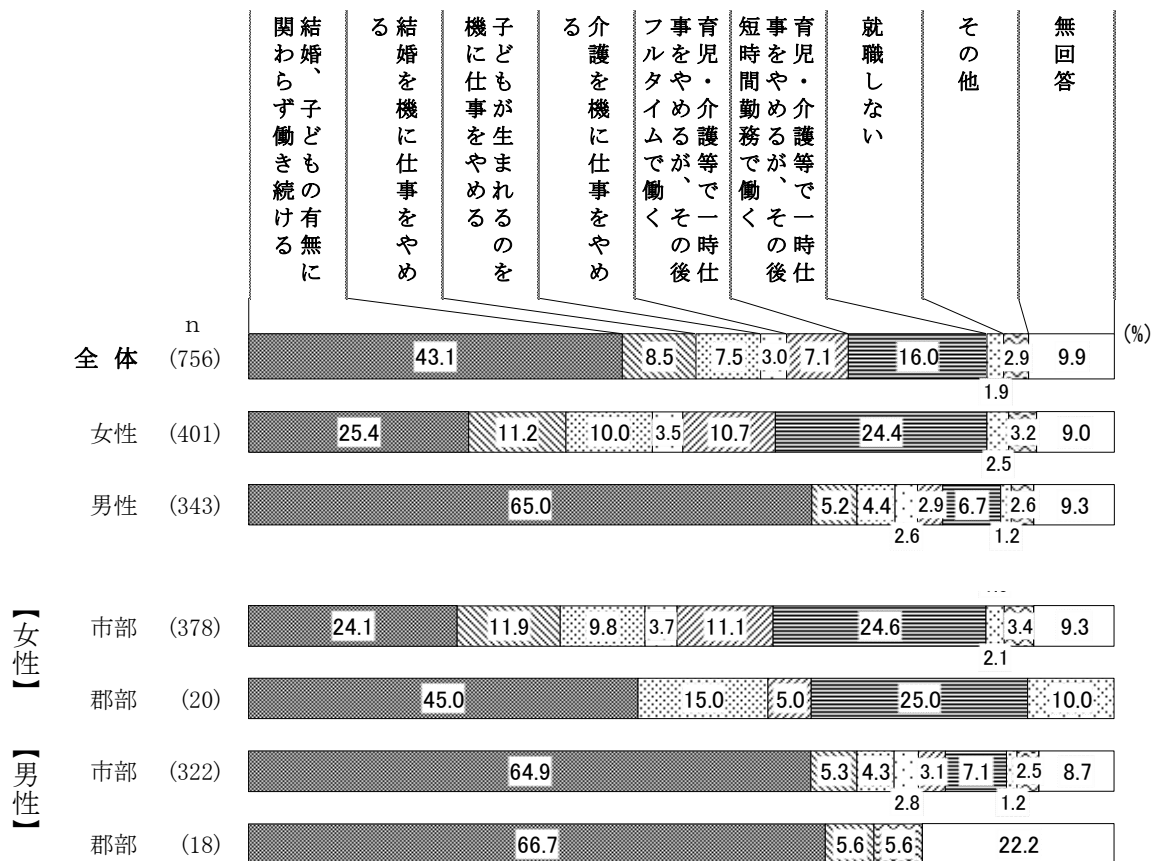


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(2) 夫婦の働き方

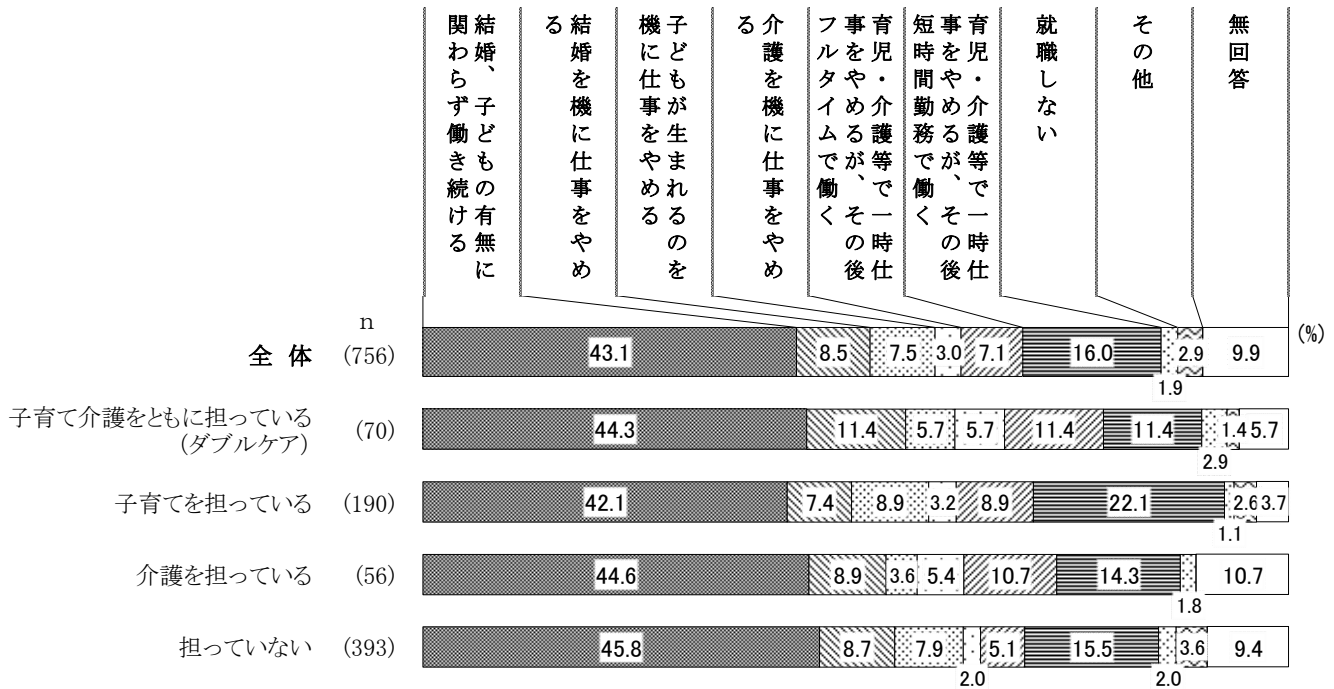
【性・地域（市部郡部）別】

性・地域（市部郡部）別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、市部郡部の男性で6割半ばと高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は市部郡部の女性で2割半ばとなっている。



【子育て、介護の状態別】

子育て、介護の状態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、すべてで4割台となっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「子育てを担っている」で2割を超え、「介護を担っている」、「担っていない」で1割半ばとなっている。「結婚を機に仕事をやめる」、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後フルタイムで働く」、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で1割を超えている。

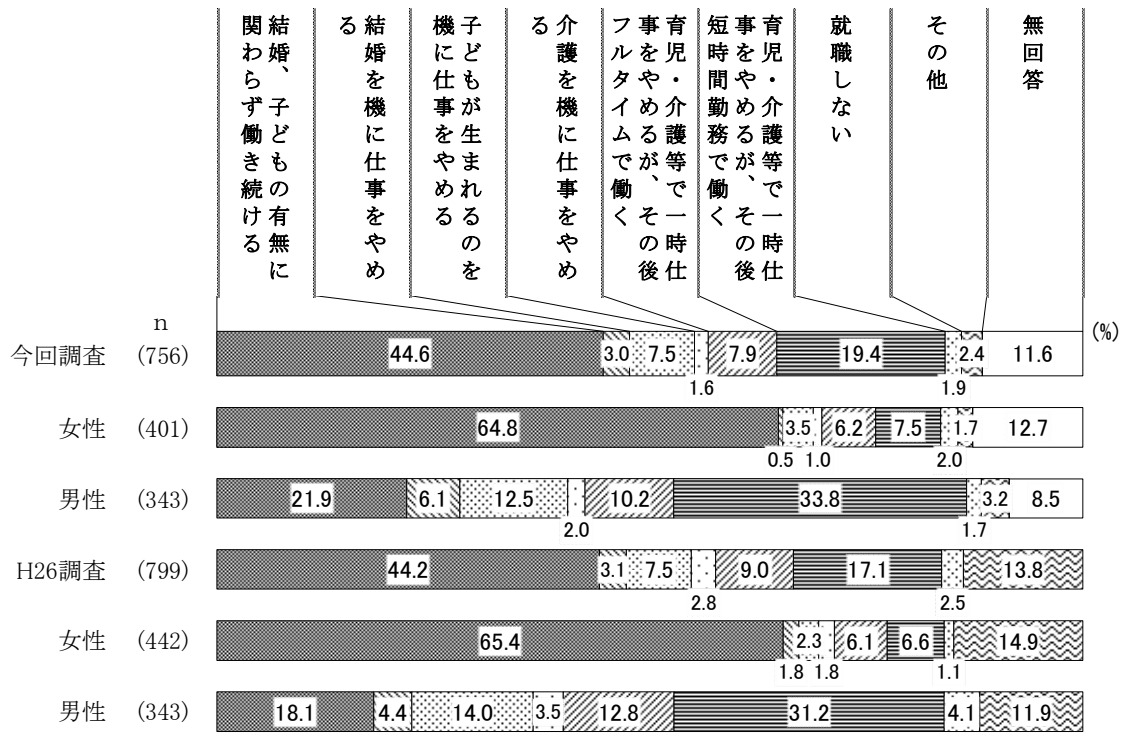


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について  
 (2) 夫婦の働き方

(ウ) 配偶者の働き方（理想）

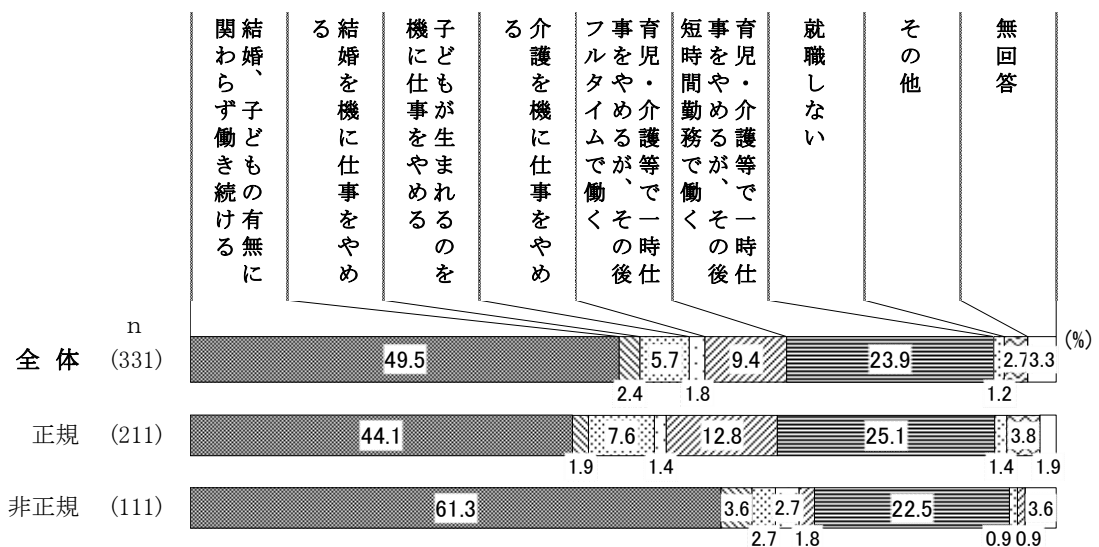
【前回調査（平成26年）との比較】

前回調査と比較すると、全体で大きな差異はみられないが、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は男性で今回調査が前回調査よりも3.8ポイント高くなっている。



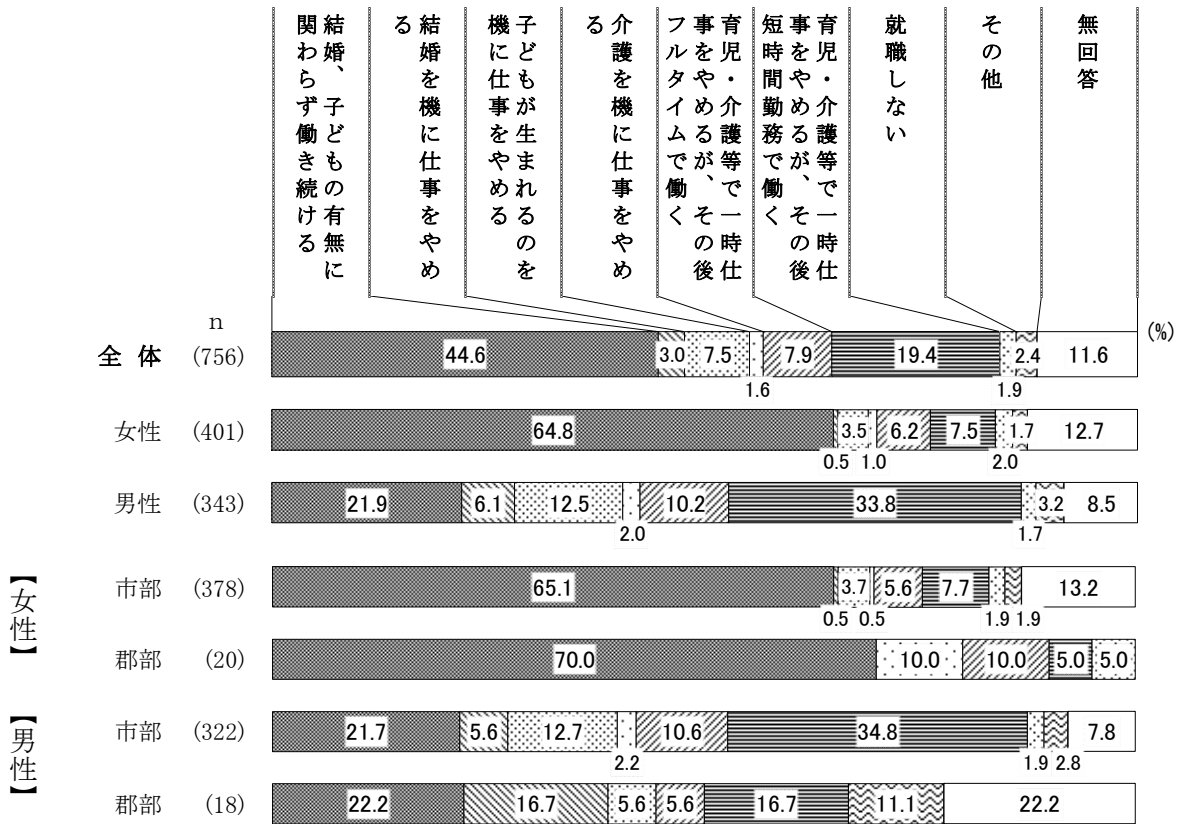
【雇用形態別】

雇用形態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、非正規が正規よりも17.2ポイント高くなっている。一方、「子どもが生まれるのを機に仕事をやめる」は、正規が非正規よりも4.9ポイント高くなっている。



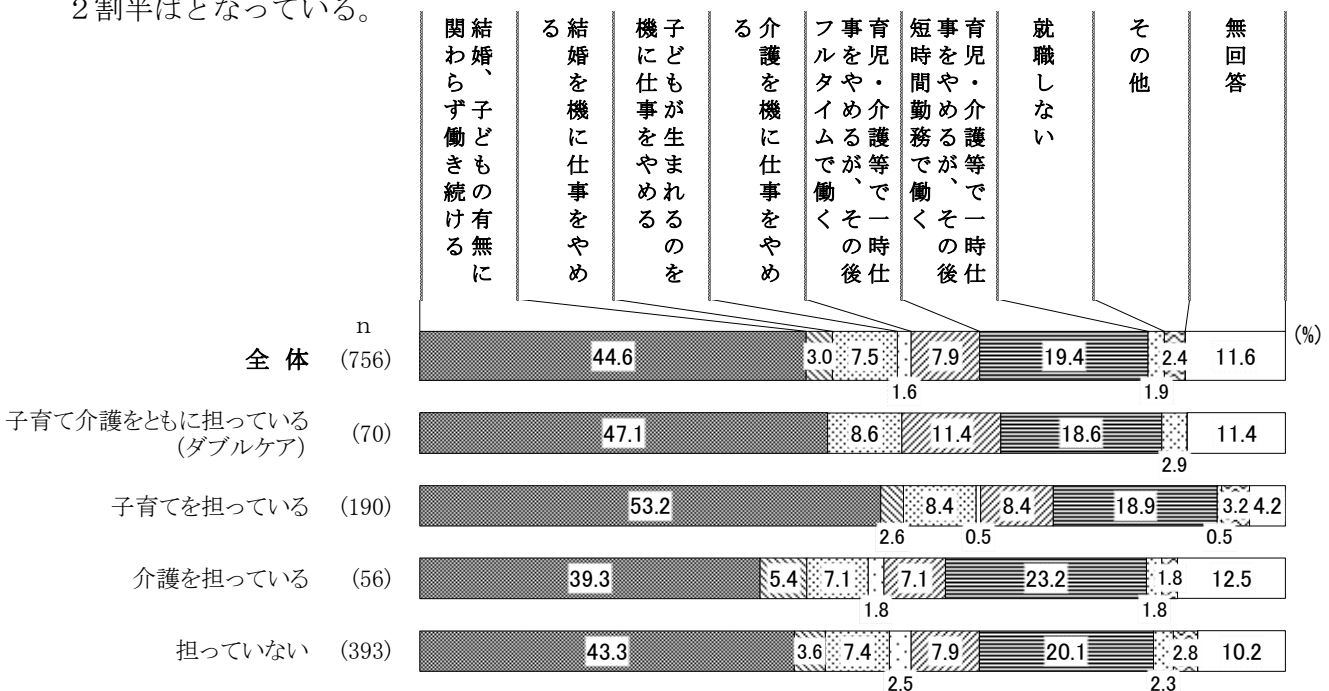
【性・地域（市部郡部）別】

性・地域（市部郡部）別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、郡部の女性で7割、市部の女性で6割半ばと高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、市部の男性で3割半ばと高くなっている。



【子育て、介護の状態別】

子育て、介護の状態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、「子育てを担っている」で5割半ば、「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で約5割と高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「介護を担っている」で2割半ばとなっている。

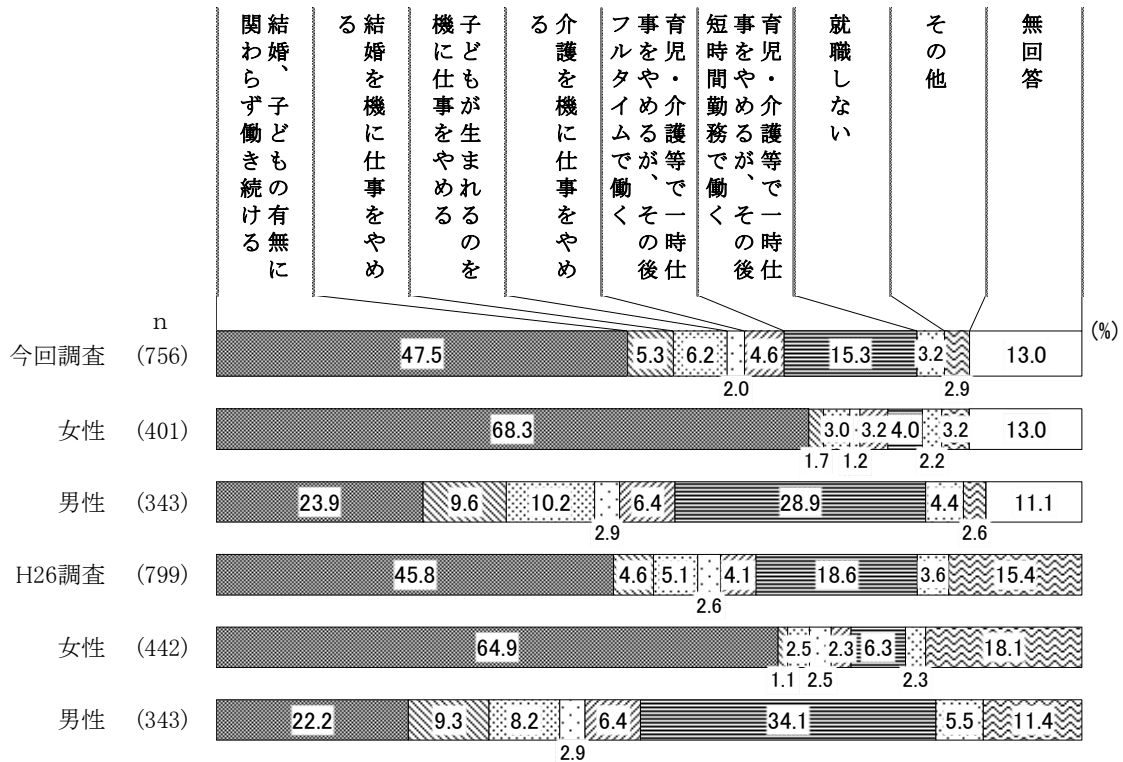


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について  
 (2) 夫婦の働き方

(エ) 配偶者の働き方（現実）

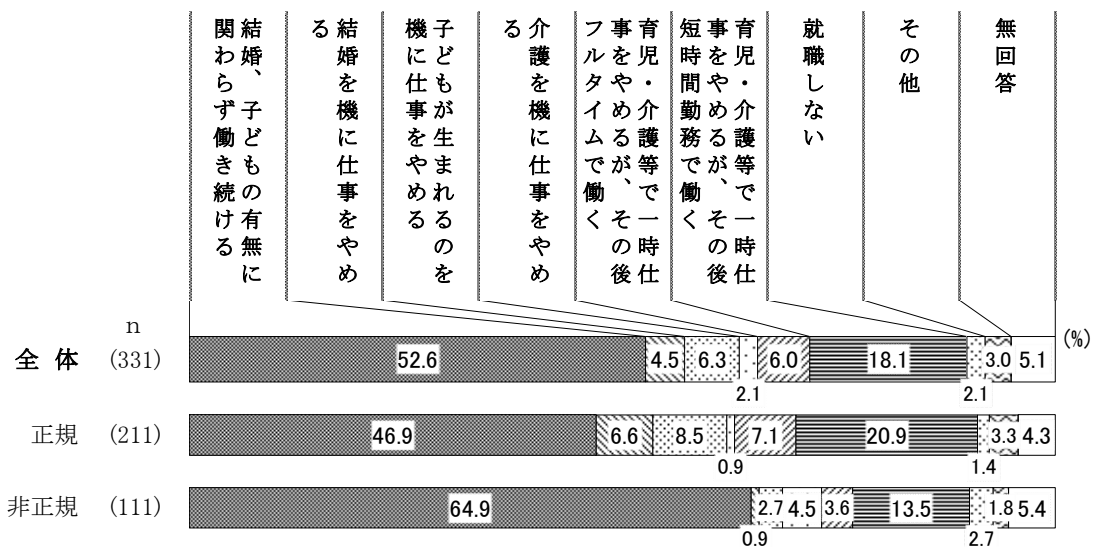
【前回調査（平成26年）との比較】

前回調査と比較すると、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は全体で今回調査が前回調査よりも3.3ポイント低くなっており、男性も今回調査が5.2ポイント低くなっている。一方、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は全体で大きな差異はみられないが、女性で今回調査が前回調査よりも3.4ポイント高くなっている。



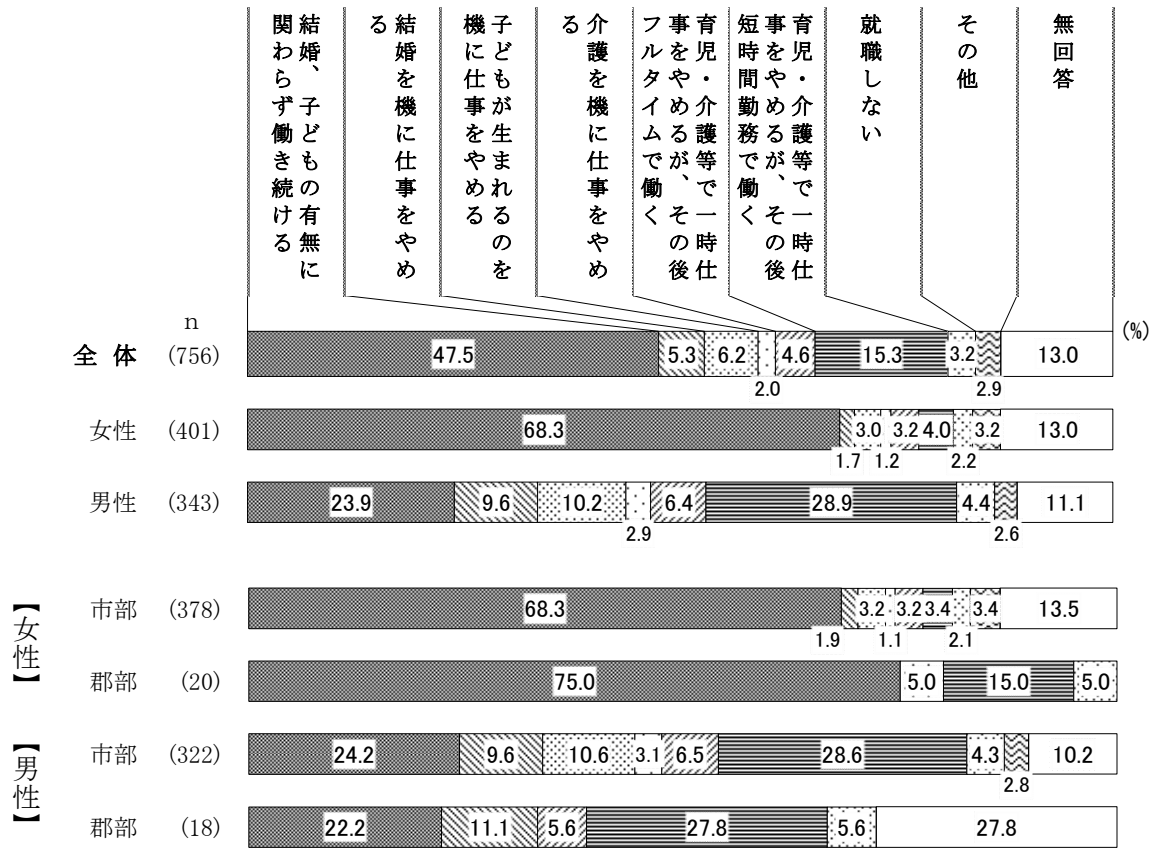
【雇用形態別】

雇用形態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、非正規が正規よりも18.0ポイント高くなっている。一方、「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、正規が非正規よりも7.4ポイント、「子どもが生まれるのを機に仕事をやめる」も正規が非正規よりも5.8ポイント、「結婚を機に仕事をやめる」も正規が非正規よりも5.7ポイント高くなっている。



【性・地域（市部郡部）別】

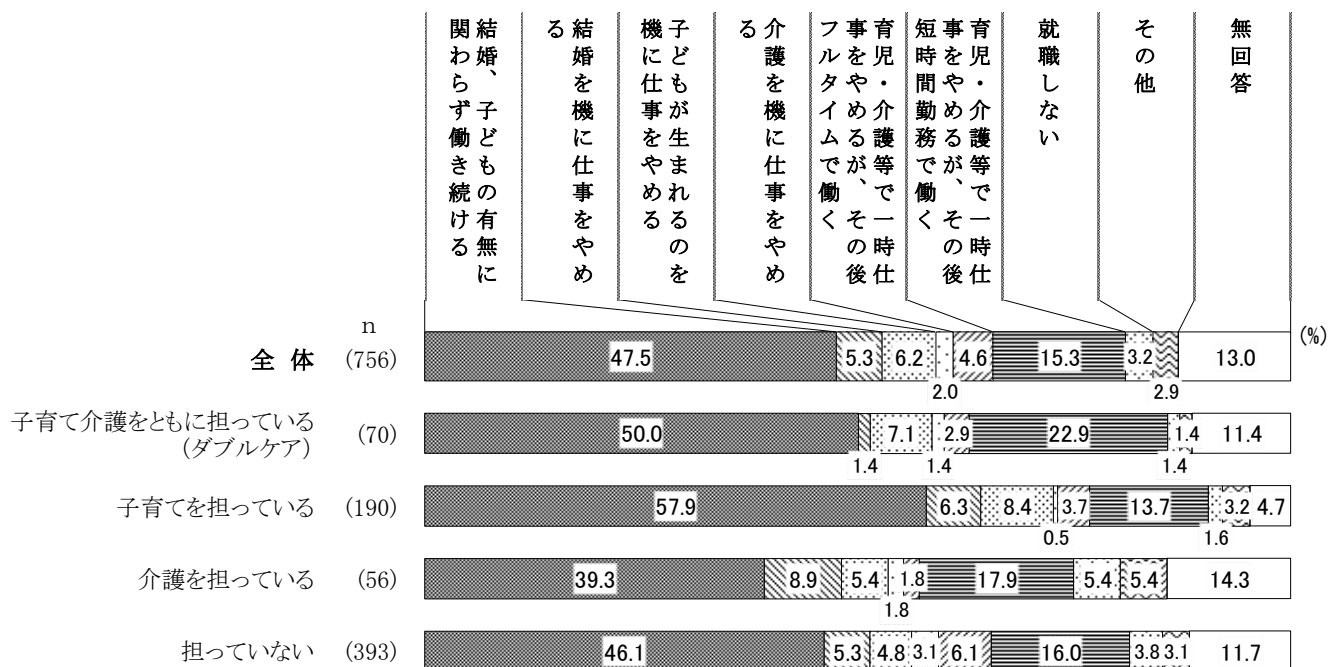
性・地域（市部郡部）別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、郡部の女性で7割半ば、市部の女性で約7割と高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、市部郡部の男性で約3割となっている。





【子育て、介護の状態別】

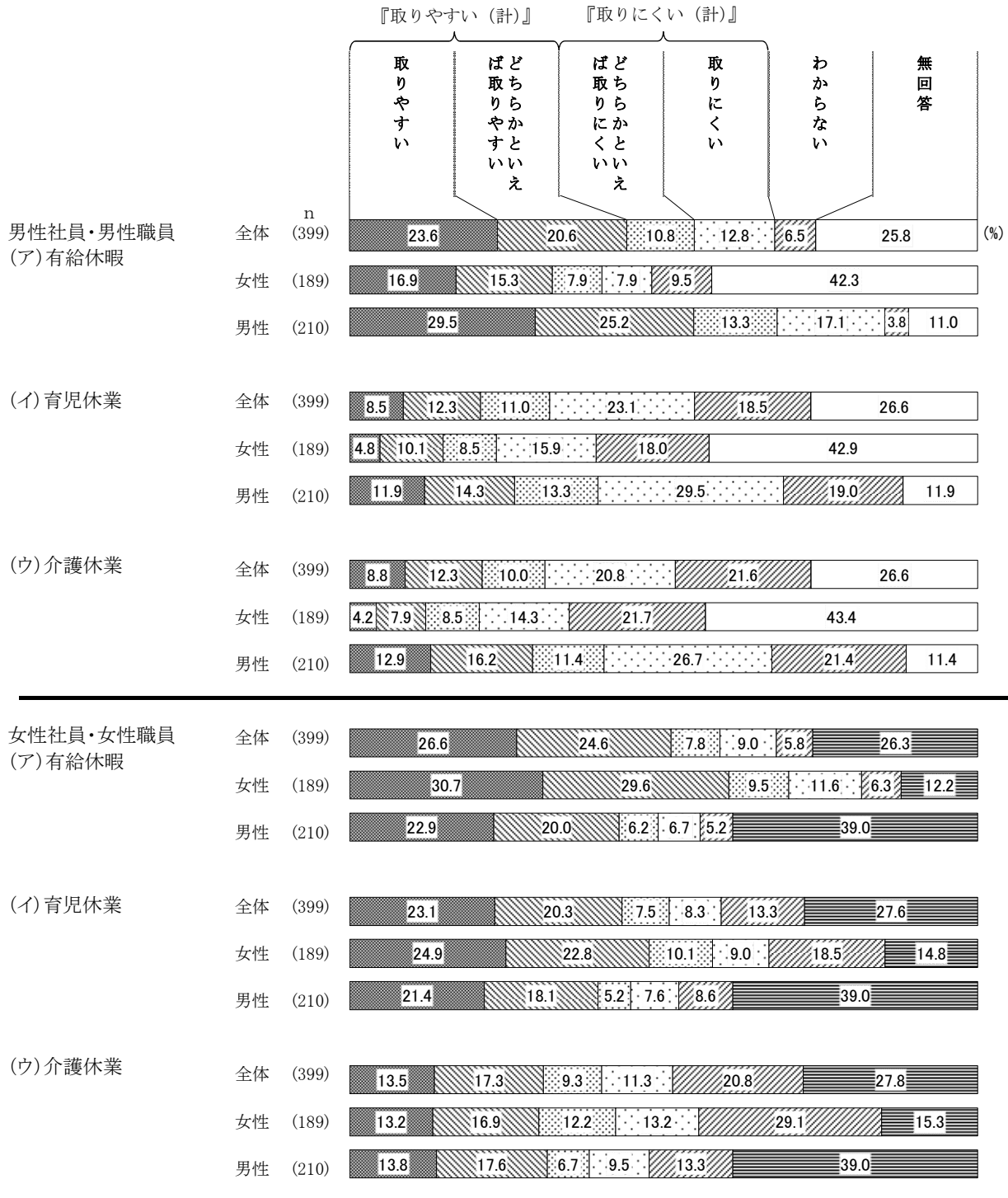
子育て、介護の状態別でみると、「結婚、子どもの有無に関わらず働き続ける」は、「子育てを担っている」で約6割、「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で5割と高くなっている。「育児・介護等で一時仕事をやめるが、その後短時間勤務で働く」は、「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で2割を超えている。



(3) 有給休暇、育児・介護休業の取りやすさ

※働いている方（自営業主、家族従業者の方を含む）のみお答えください。

問 14 あなたの職場では、社員（職員）が有給休暇や育児・介護休業を取りやすい環境にありますか。それぞれ下の選択肢から該当する番号ひとつに○をつけてください。



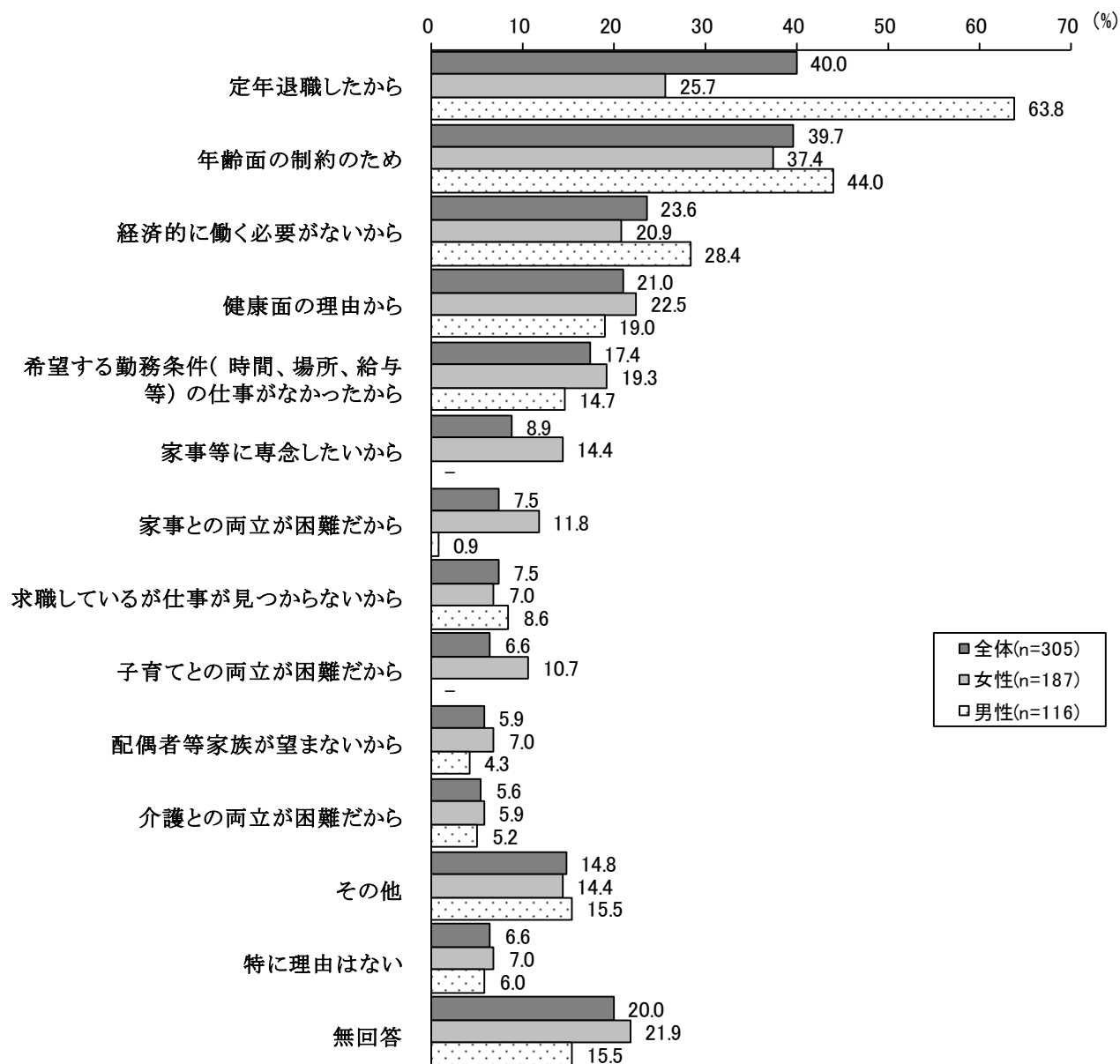
有給休暇、育児・介護休業の取りやすさは、『取りやすい (計)』は、どの休暇・休業も女性が男性よりも高くなっており、女性社員・女性職員は、“(ア)有給休暇”が51.2%、“(イ)育児休業”が43.4%、“(ウ)介護休業”が30.8%、男性社員・男性職員は、“(ア)有給休暇”が44.2%、“(イ)育児休業”が20.8%、“(ウ)介護休業”が21.1%となっている。『取りにくい (計)』は、男性社員・男性職員の、“(イ)育児休業”が34.1%、“(ウ)介護休業”が30.8%となっている。

(4) 働いていない理由

(4) 働いていない理由

※現在働いていない方（学生は除く）のみお答えください。

問 15 あなたが働いていない理由は何ですか。その理由としてあてはまるものを三つまで選んで、その中から最もあてはまると思う順に該当する番号を記載してください。

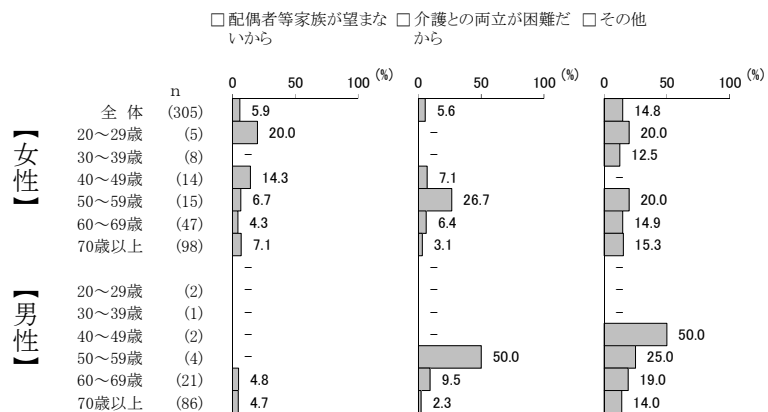
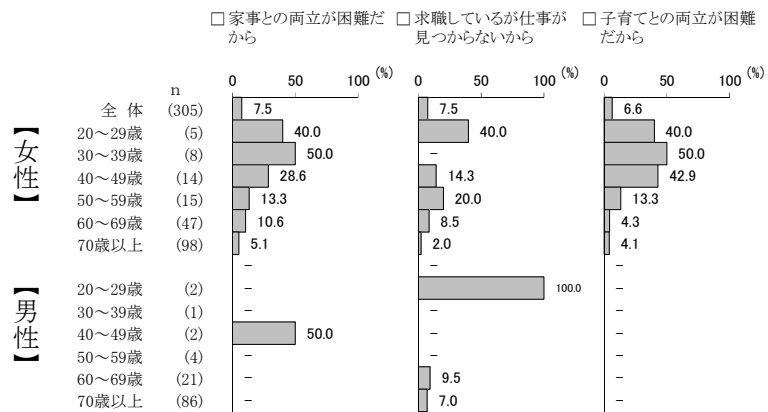
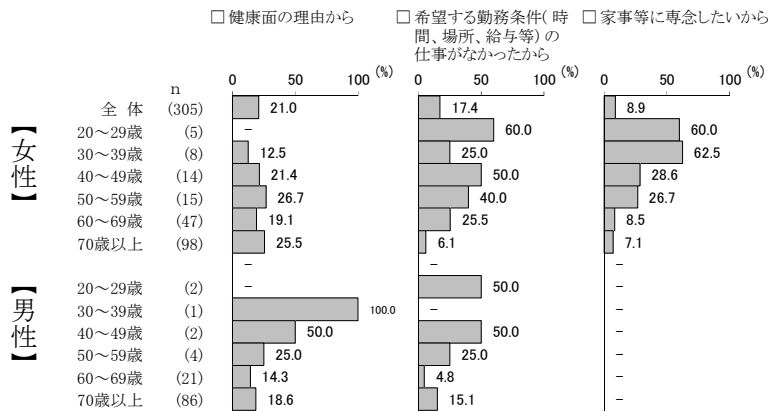
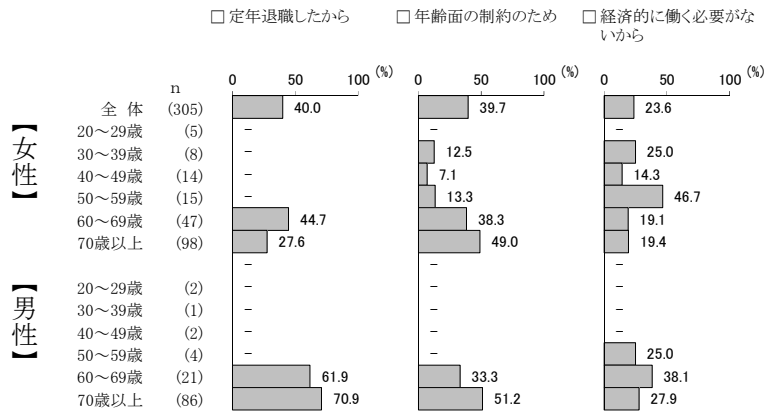


現在働いていない方の働いていない理由は、「定年退職したから」が40.0%で最も高く、次いで「年齢面の制約のため」が39.7%、「経済的に働く必要がないから」が23.6%となっている。

性別でみると、「家事との両立が困難だから」は女性が男性よりも10.9ポイント高く、「希望する勤務条件(時間、場所、給与等)の仕事がなかったから」も女性が4.6ポイント高くなっている。一方、「定年退職したから」は男性が女性よりも38.1ポイント高く、「経済的に働く必要がないから」も男性が7.5ポイント、「年齢面の制約のため」も男性が6.6ポイント高くなっている。

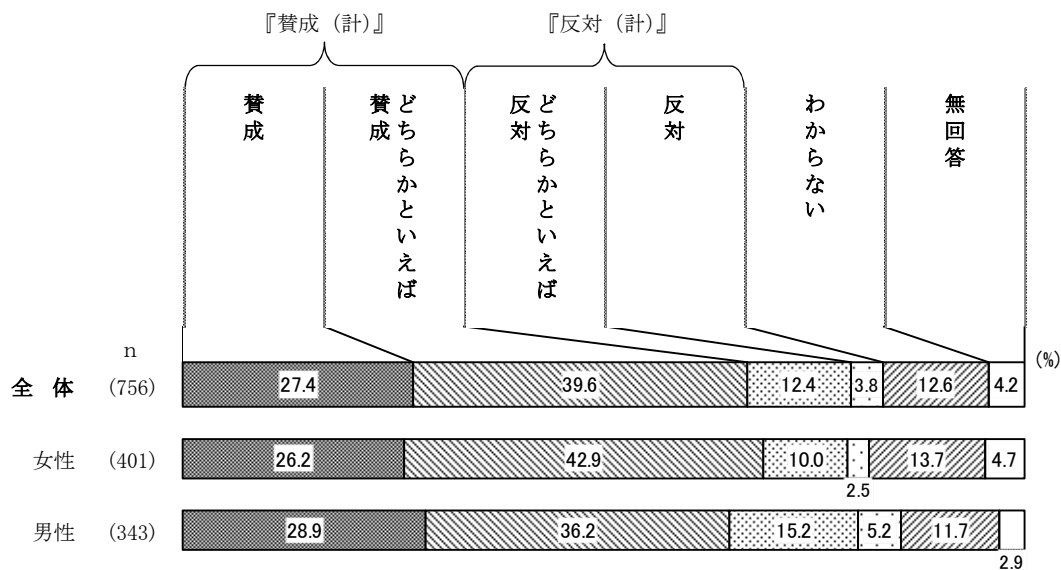
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、「定年退職したから」、「年齢面の制約のため」は、女性男性の60～69歳、70歳以上で高くなっている。



(5) 男性の育児休業取得の義務化についての考え〔新規〕

問 16 あなたは、男性の育児休業取得の義務化についてどのようにお考えですか。あてはまる番号ひとつに○をつけてください。

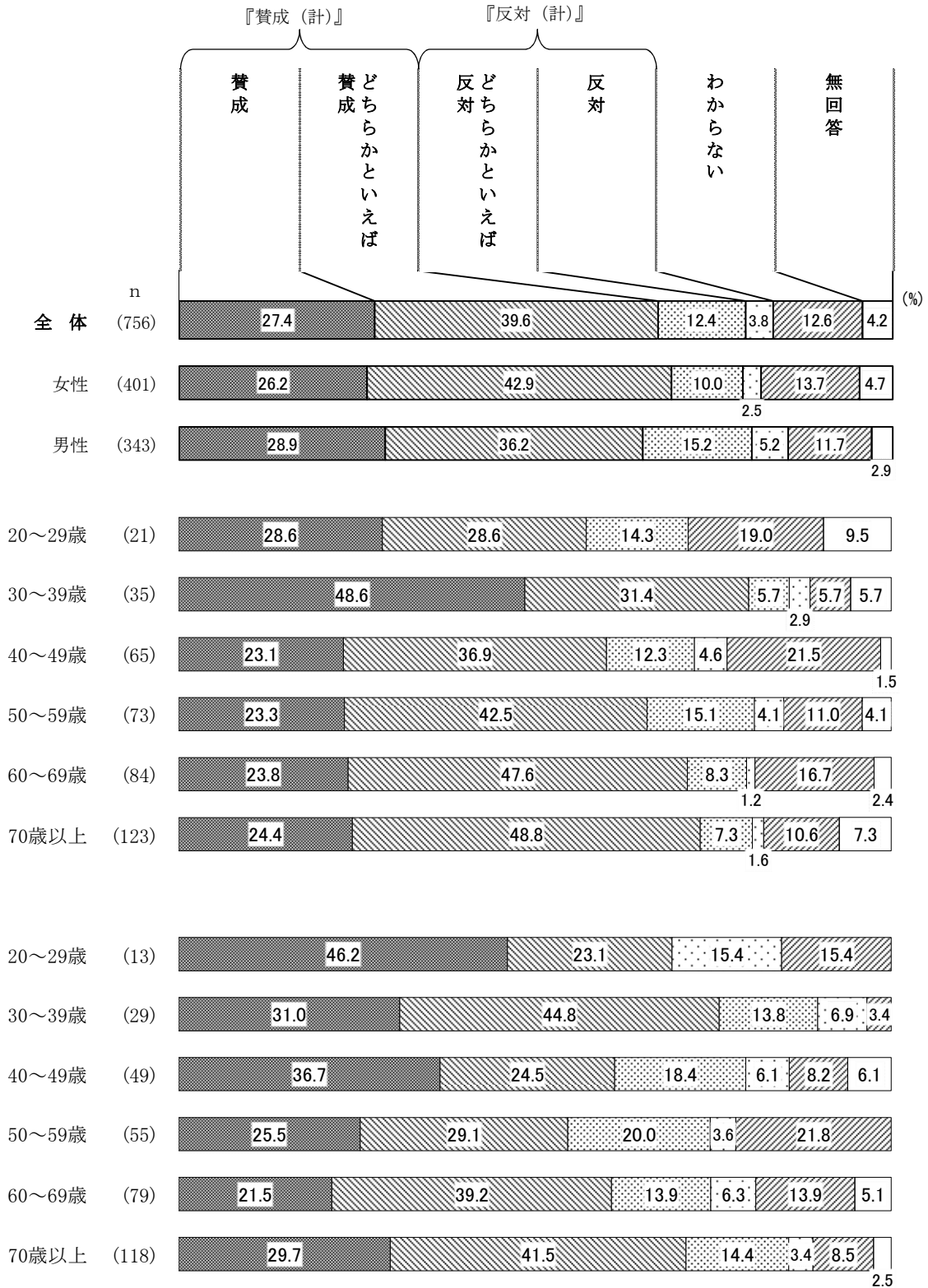


男性の育児休業取得の義務化についての考えは、「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせた『賛成 (計)』が 67.0%、「反対」と「どちらかといえば反対」をあわせた『反対 (計)』が 16.2% となっている。

性別で見ると、『反対 (計)』は男性が女性よりも 7.9 ポイント高くなっている。

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、『賛成（計）』は、女性30～39歳で8割、女性70歳以上、男性30～39歳で7割半ば、女性60～69歳、男性70歳以上で7割を超えて高くなっている。一方、『反対（計）』は、男性40～49歳、50～59歳で2割半ばとなっている。



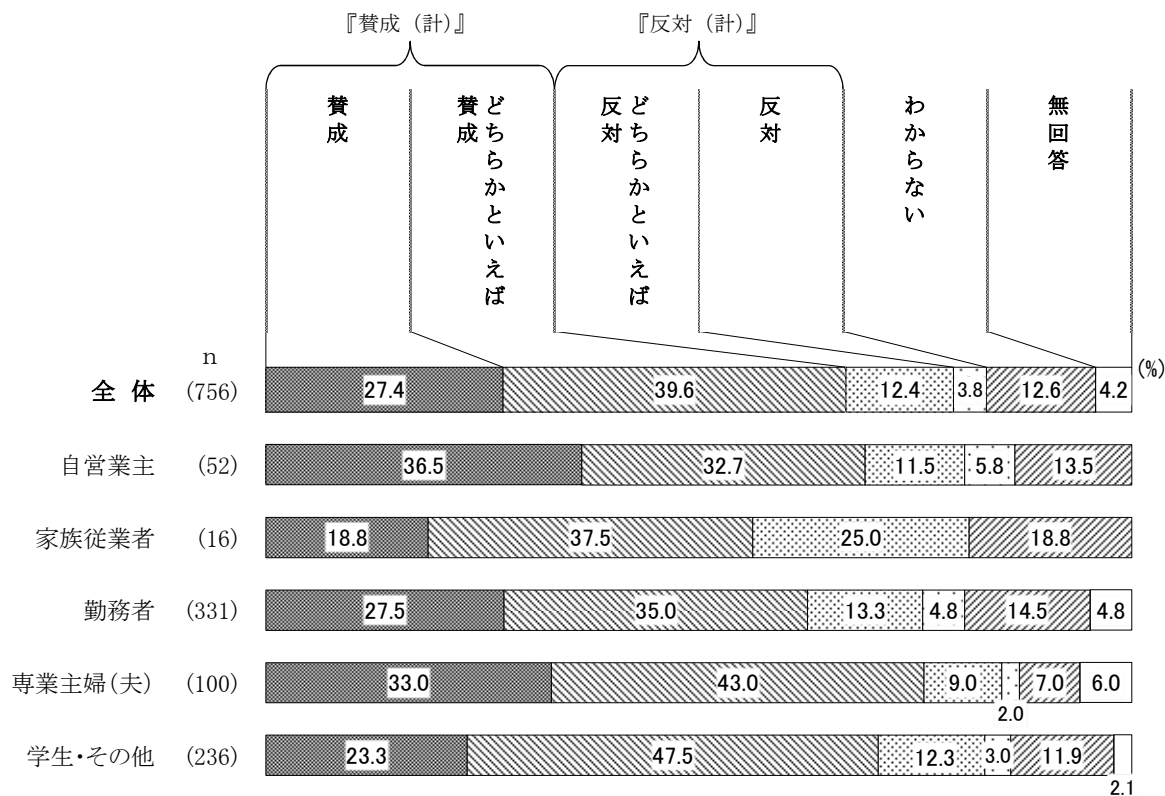
【女性】

【男性】

調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について  
 (5) 男性の育児休業取得の義務化についての考え

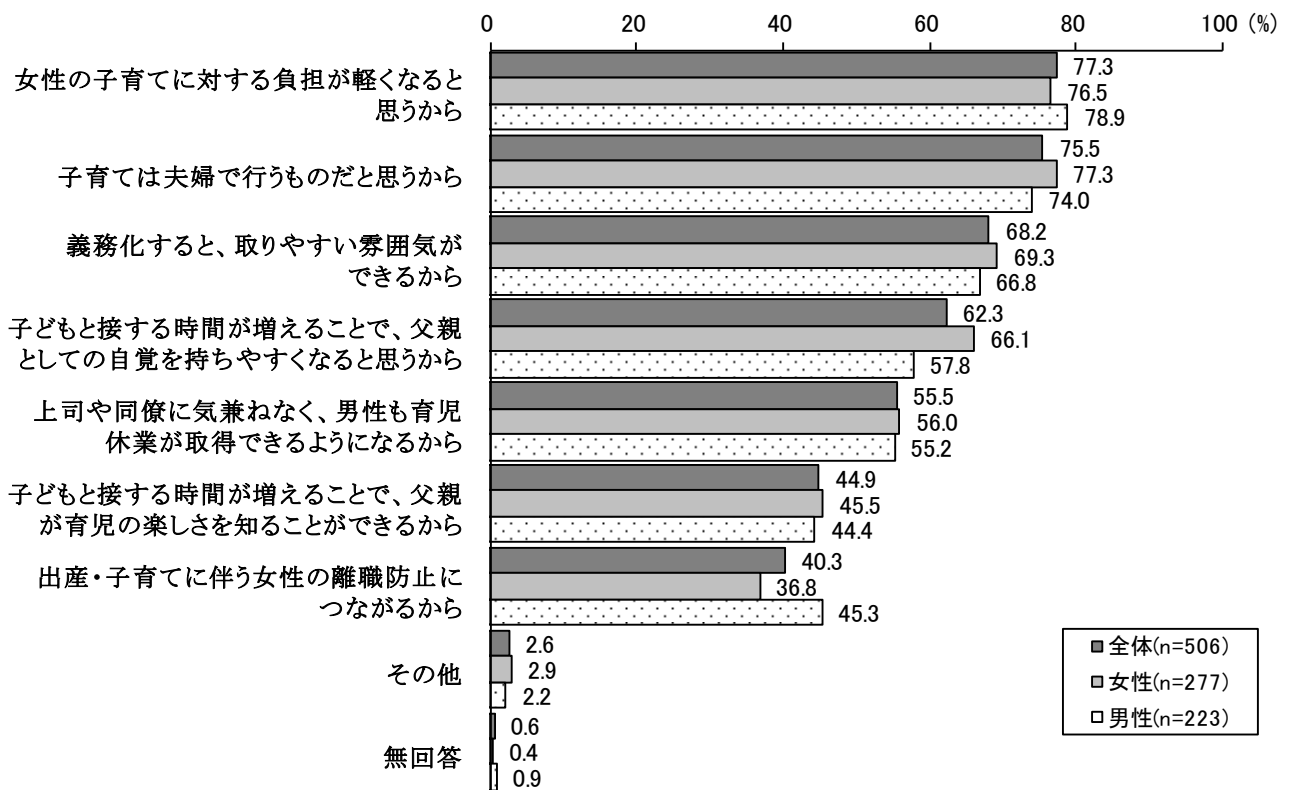
【職業別】

職業別でみると、『賛成（計）』は専業主婦（夫）で7割半ば、学生・その他で7割と高くなっている。一方、『反対（計）』は自営業主、勤務者で約2割となっている。



(6) 賛成する理由〔新規〕

※問16で「1 賛成」、「2 どちらかといえば賛成」と回答された方のみお答えください。  
問17 その理由を教えてください。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



男性の育児休業取得の義務化に賛成する理由は、「女性の子育てに対する負担が軽くなると思うから」が77.3%で最も高く、次いで「子育ては夫婦で行うものだと思うから」が75.5%、「義務化すると、取りやすい雰囲気ができるから」が68.2%となっている。

性別で見ると、「出産・子育てに伴う女性の離職防止につながるから」は男性が女性よりも8.5ポイント高くなっている。一方、「子どもと接する時間が増えることで、父親としての自覚を持ちやすくなると思うから」は女性が男性よりも8.3ポイント、「子育ては夫婦で行うものだと思うから」も女性が3.3ポイント高くなっている。

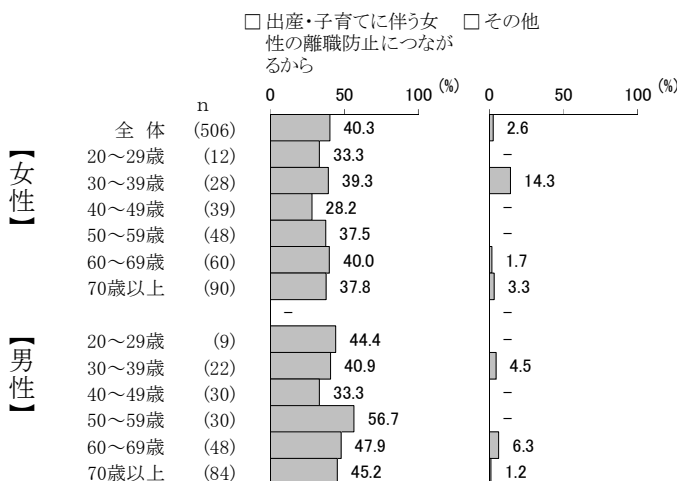
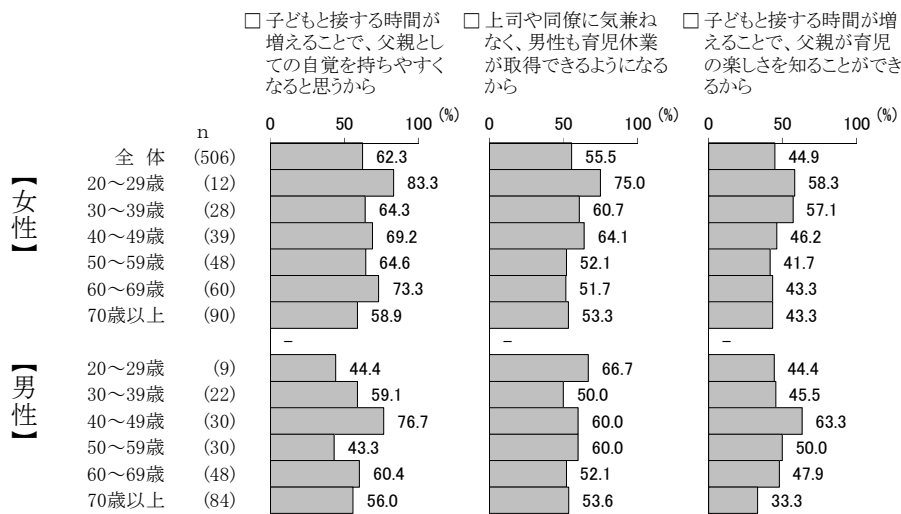
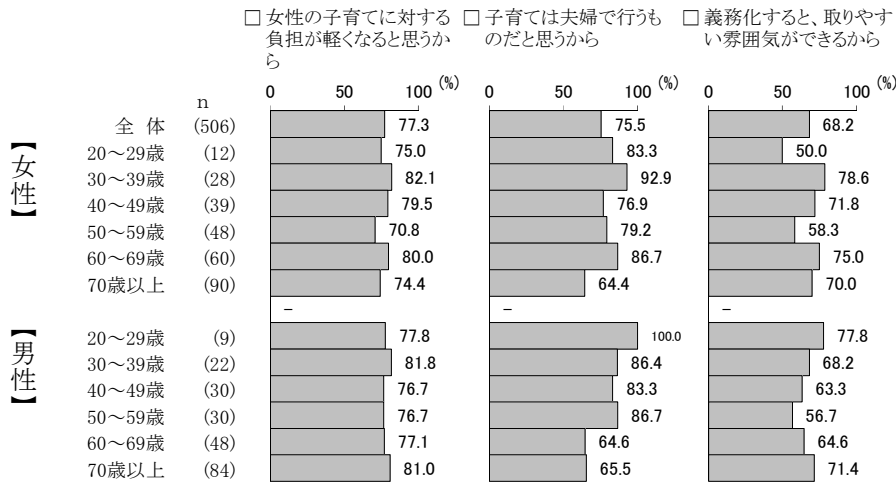


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(6) 賛成する理由

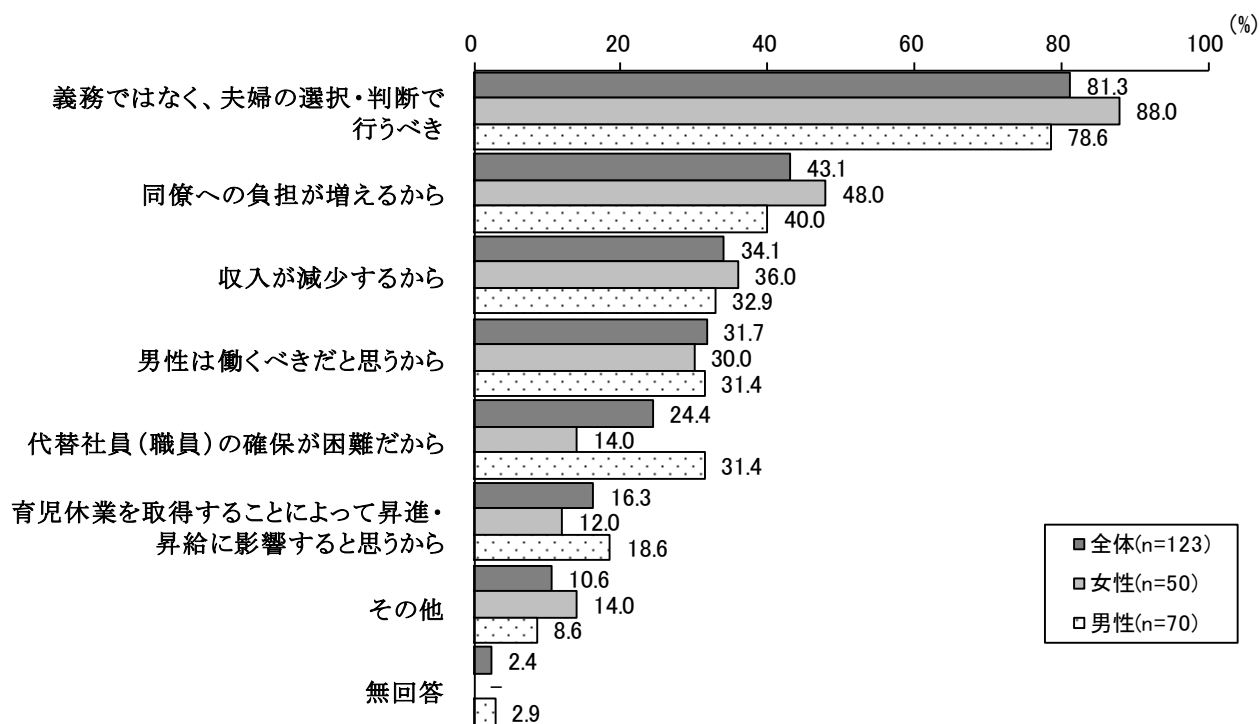
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、「女性の子育てに対する負担が軽くなると思うから」は、女性男性 30～39 歳、男性 70 歳以上で 8 割を超え、女性 60～69 歳で 8 割、女性 40～49 歳で約 8 割と高くなっている。「子育ては夫婦で行うものだと思うから」は、女性 30～39 歳で 9 割を超え、女性 60～69 歳、男性 30～39 歳、50～59 歳で 8 割半ばと高くなっている。「子どもと接する時間が増えることで、父親としての自覚を持ちやすくなると思うから」は、女性 20～29 歳で 8 割半ばと高くなっている。



(7) 反対する理由〔新規〕

※問 16 で「3 どちらかといえば反対」、「4 反対」と回答された方のみお答えください。  
 問 18 その理由を教えてください。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



男性の育児休業取得の義務化に反対する理由は、「義務ではなく、夫婦の選択・判断で行うべき」が 81.3%で最も高く、次いで「同僚への負担が増えるから」が 43.1%、「収入が減少するから」が 34.1%となっている。

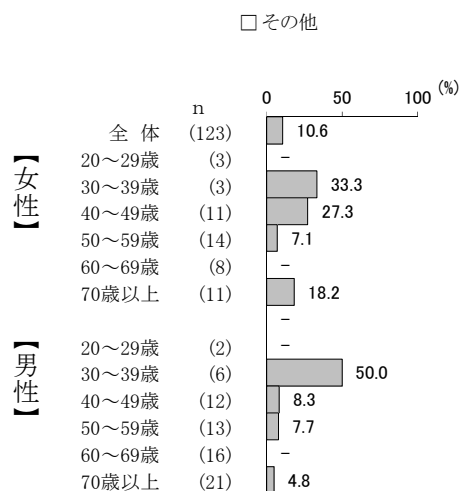
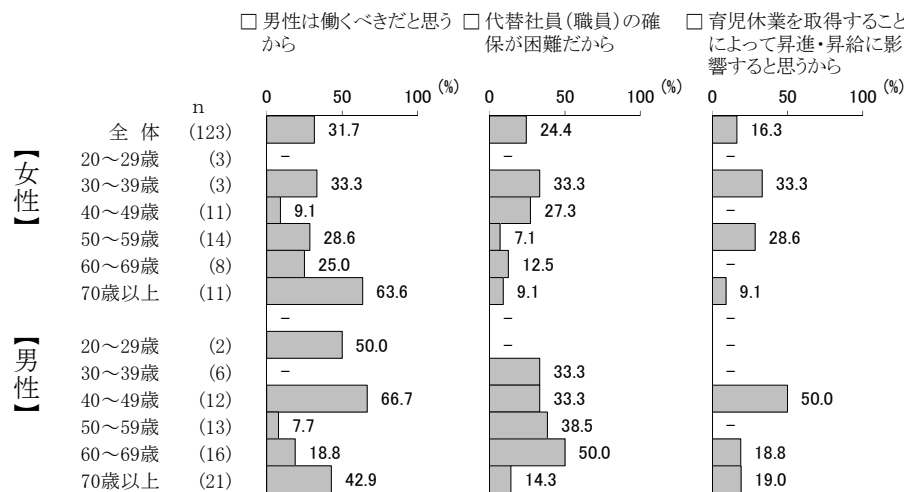
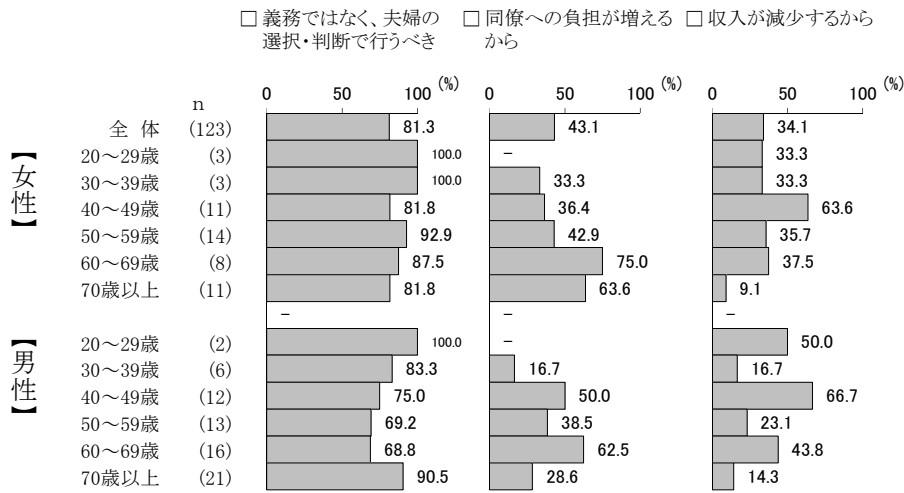
性別で見ると、「代替社員（職員）の確保が困難だから」は男性が女性よりも 17.4 ポイント高く、「育児休業を取得することによって昇進・昇給に影響すると思うから」も男性が 6.6 ポイント高くなっている。一方、「義務ではなく、夫婦の選択・判断で行うべき」は女性が男性よりも 9.4 ポイント高く、「同僚への負担が増えるから」も女性が 8.0 ポイント高くなっている。

調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(7) 反対する理由

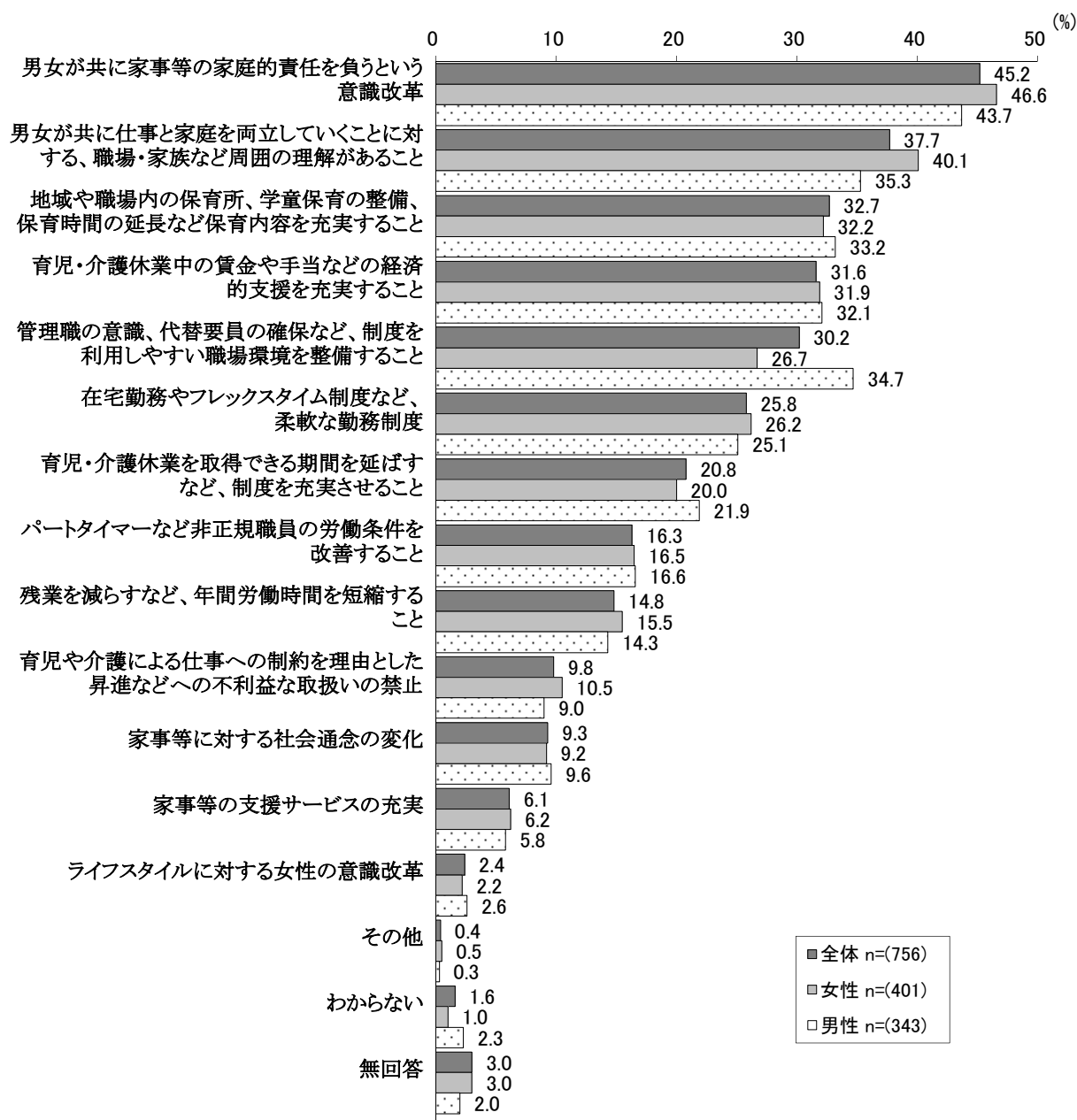
【性・年齢別】

性・年齢別でみると、回答数が少ないため参考値とするが、「義務ではなく、夫婦の選択・判断で行うべき」は、女性 50～59 歳で 9 割を超え、男性 70 歳以上で 9 割と高くなっている。「同僚への負担が増えるから」は、女性 70 歳以上、男性 60～69 歳で 6 割台と高くなっている。



(8) 仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備

問19 一般的に、男女が共に仕事と家庭を両立していくためには、どのような環境整備が必要だと思いますか。該当する番号三つに○をつけてください。



仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備は、「男女が共に家事等の家庭的責任を負うという意識改革」が45.2%で最も高く、次いで「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること」が37.7%、「地域や職場内の保育所、学童保育の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」が32.7%となっている。

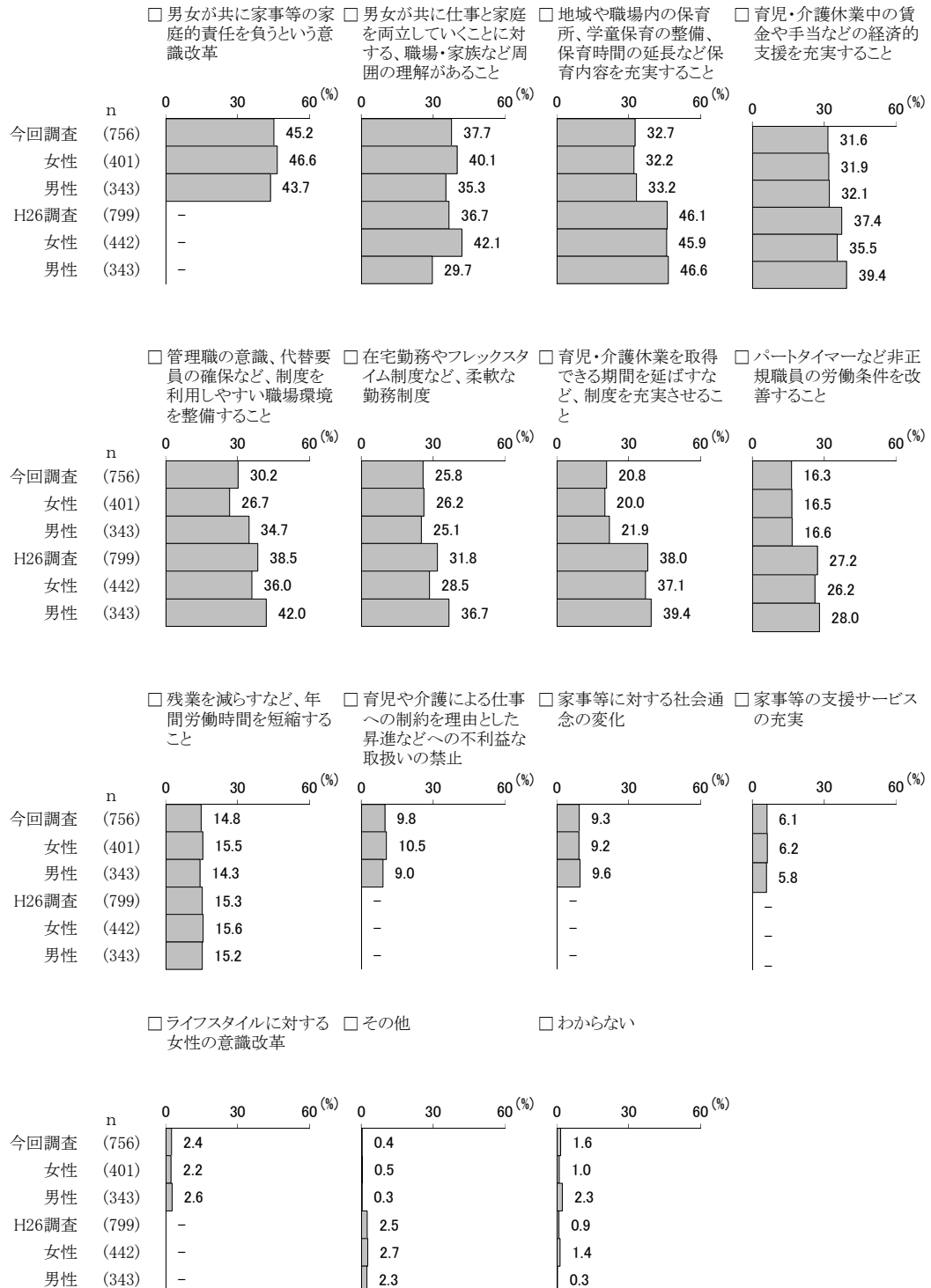
性別でみると、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」は男性が女性よりも8.0ポイント高くなっている。一方、「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること」は女性が男性よりも4.8ポイント高くなっている。

調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(8) 仕事と家庭生活の両立のために必要と思う環境整備

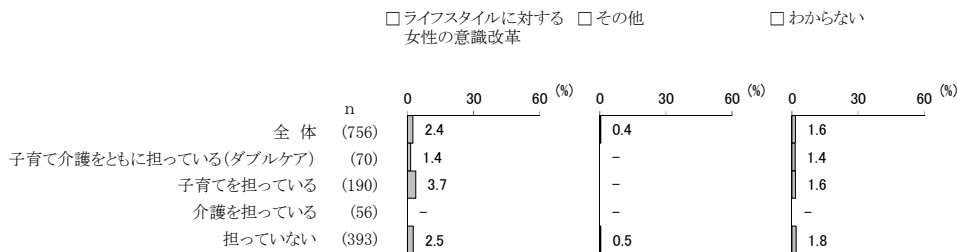
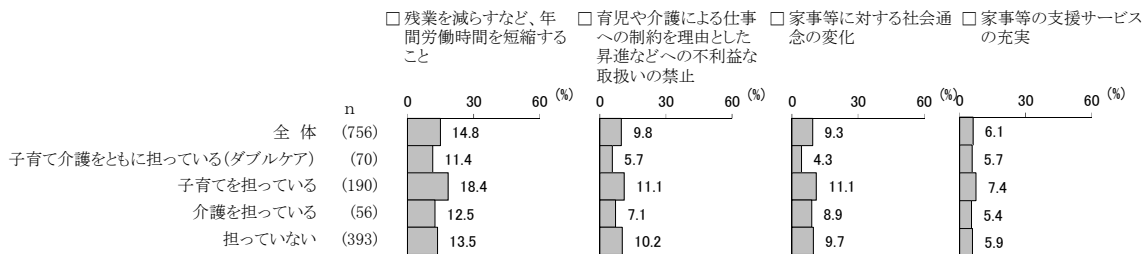
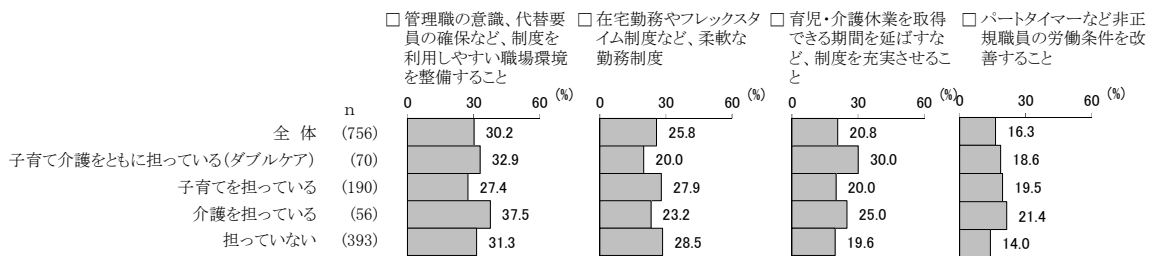
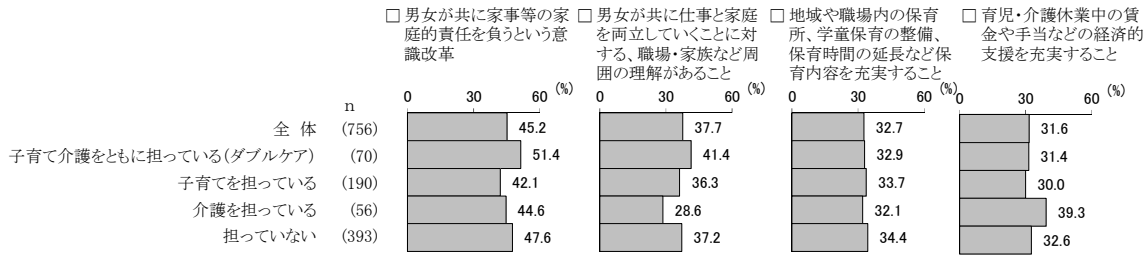
【前回調査（平成 26 年）との比較】

前回調査と比較すると、「育児・介護休業を取得できる期間を延ばすなど、制度を充実させること」は全体で今回調査が前回調査よりも 17.2 ポイント低くなっており、女性も今回調査が 17.1 ポイント、男性も今回調査が 17.5 ポイント低くなっている。「地域や職場内の保育所、学童保育の整備、保育時間の延長など保育内容を充実すること」も全体で今回調査が前回調査よりも 13.4 ポイント低くなっており、女性も今回調査が 13.7 ポイント、男性も今回調査が 13.4 ポイント低くなっている。



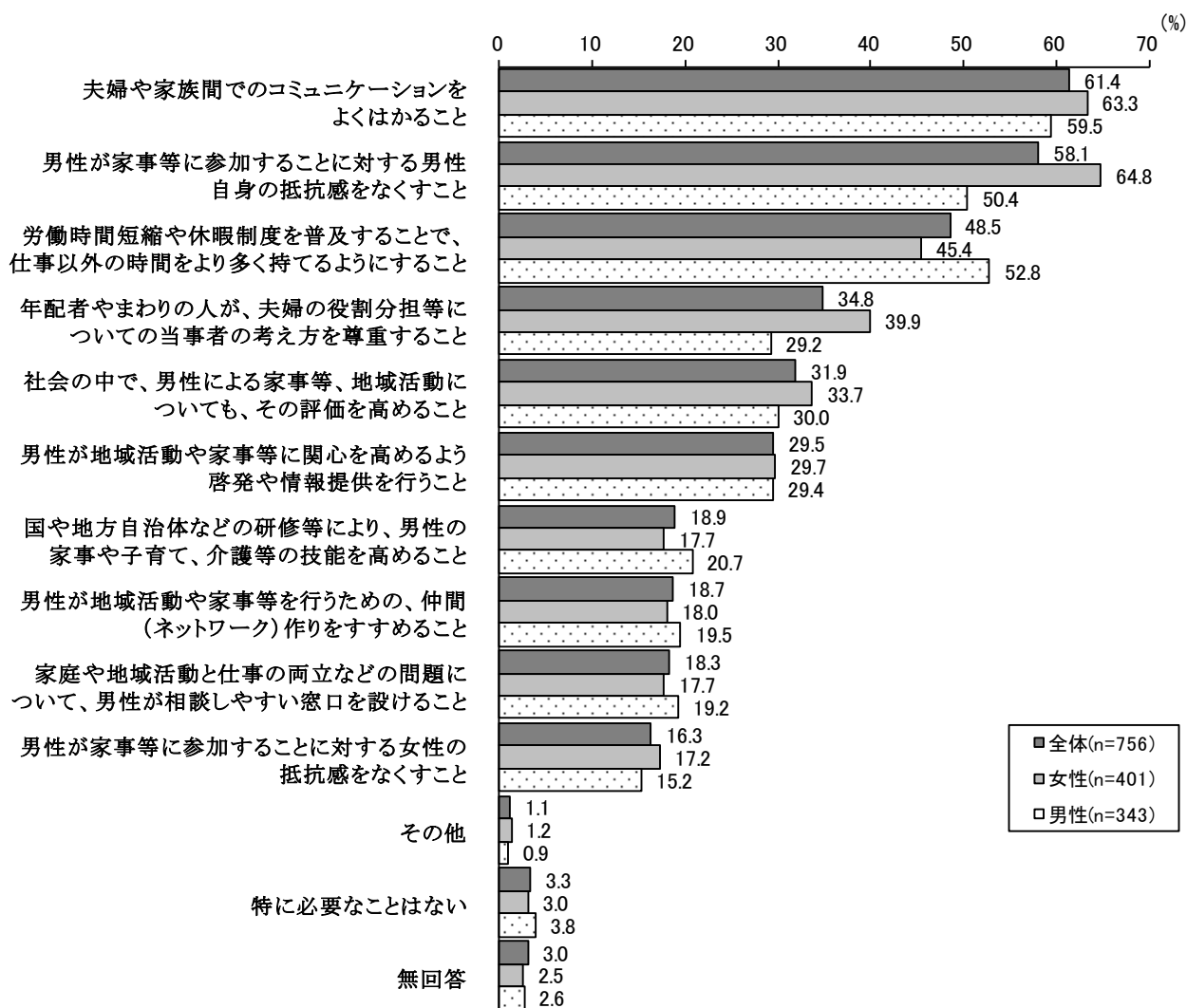
【子育て、介護の状態別】

子育て、介護の状態別でみると、「男女が共に家事等の家庭的責任を負うという意識改革」は「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で5割を超えて高く、次いで「担っていない」で約5割となっている。「男女が共に仕事と家庭を両立していくことに対する、職場・家族など周囲の理解があること」も「子育て介護をともに担っている（ダブルケア）」で4割を超えて高く、「担っていない」で約4割となっている。「育児・介護休業中の賃金や手当などの経済的支援を充実すること」、「管理職の意識、代替要員の確保など、制度を利用しやすい職場環境を整備すること」は「介護を担っている」で約4割と高くなっている。



(9) 男性が家事等に参加するために必要な環境整備

問20 今後、男性が家事、子育て、介護（以下、「家事等」という。）、地域活動に積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

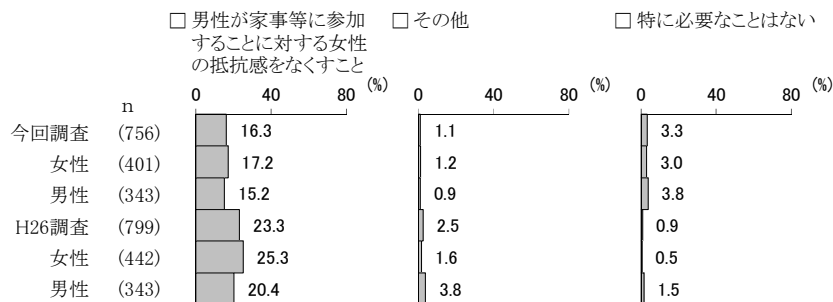
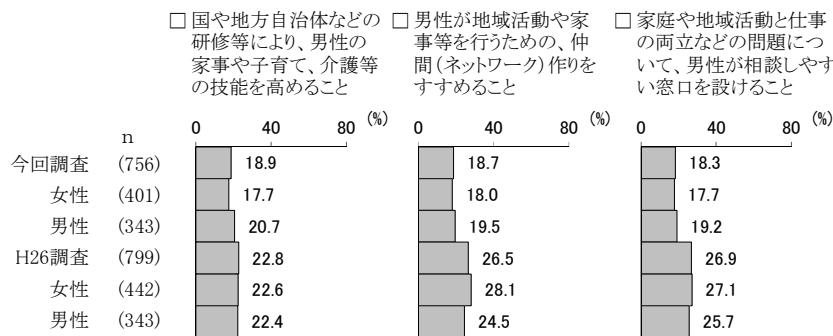
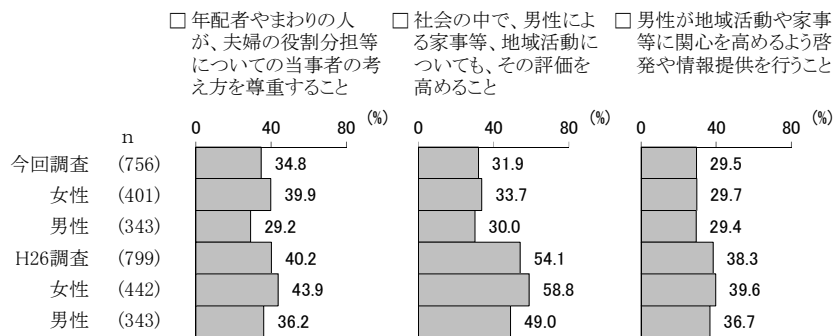
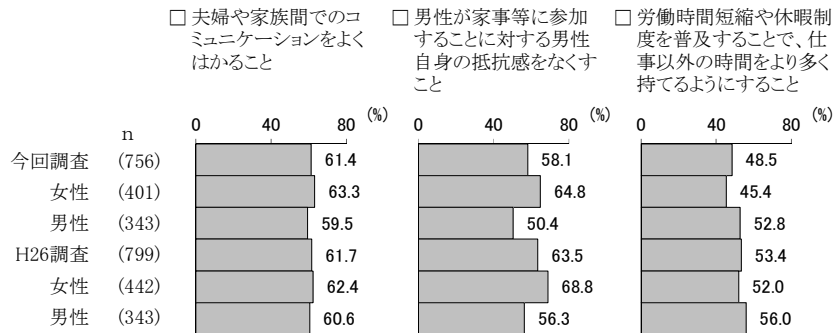


男性が家事等に参加するために必要な環境整備は、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が61.4%で最も高く、次いで「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が58.1%、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」が48.5%となっている。

性別で見ると、「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は女性が男性よりも14.4ポイント高く、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担等についての当事者の考え方を尊重すること」も女性が10.7ポイント高くなっている。一方、「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は男性が女性よりも7.4ポイント高くなっている。

【前回調査（平成 26 年）との比較】

前回調査と比較すると、「社会の中で、男性による家事等、地域活動についても、その評価を高めること」は全体で今回調査が前回調査よりも 22.2 ポイント低くなっており、女性も今回調査が 25.1 ポイント、男性も今回調査が 19.0 ポイント低くなっている。「男性が地域活動や家事等に関心を高めるよう啓発や情報提供を行うこと」も全体で今回調査が前回調査よりも 8.8 ポイント低くなっており、女性も今回調査が 9.9 ポイント、男性も今回調査が 7.3 ポイント低くなっている。「家庭や地域活動と仕事の両立などの問題について、男性が相談しやすい窓口を設けること」も全体で今回調査が前回調査よりも 8.6 ポイント低くなっており、女性も今回調査が 9.4 ポイント、男性も今回調査が 6.5 ポイント低くなっている。



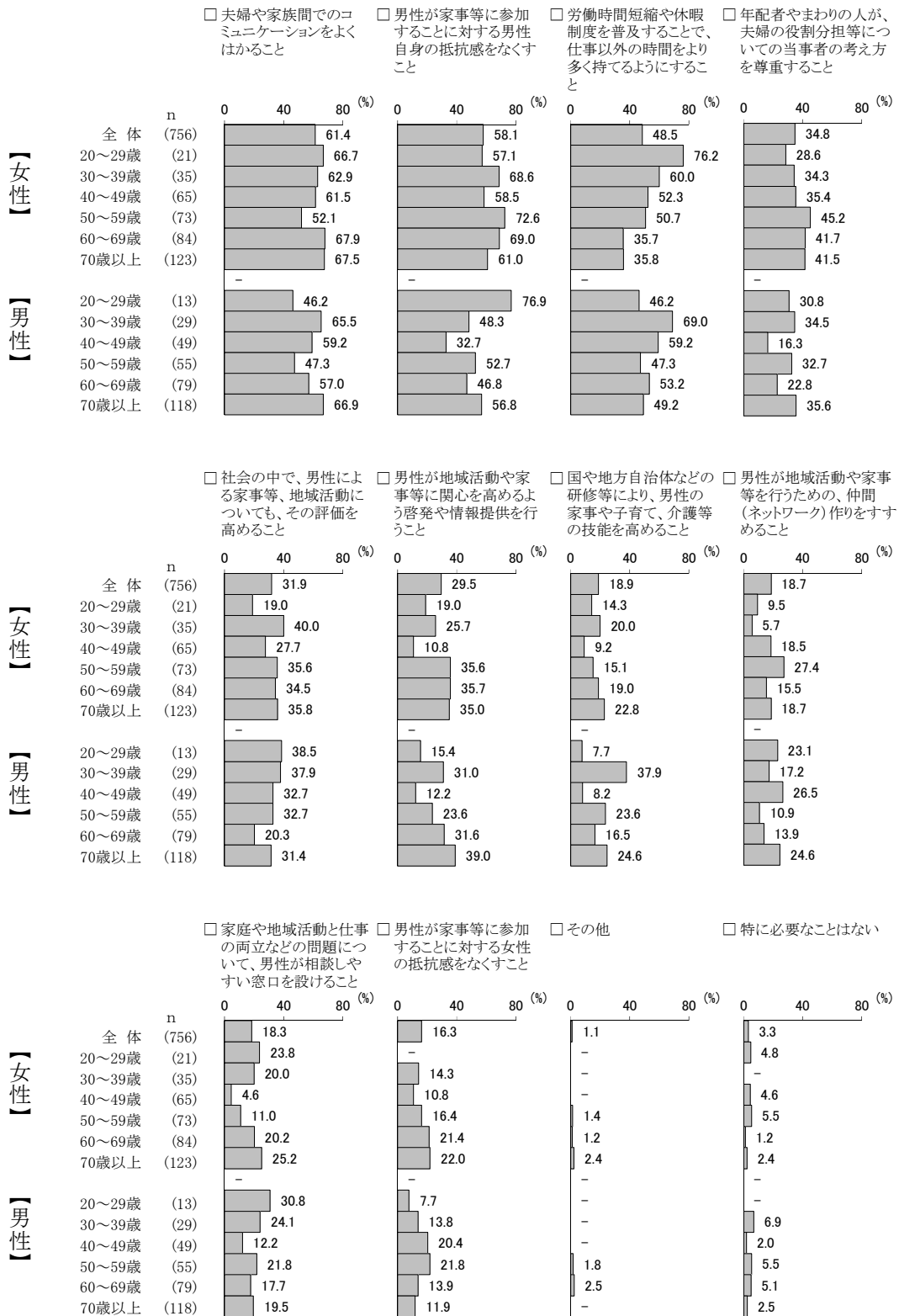


調査の結果／7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

(9) 男性が家事等に参加するために必要な環境整備

【性・年齢別】

性・年齢別でみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」は、女性60～69歳、70歳以上で約7割、女性20～29歳、男性30～39歳、70歳以上で6割半ばと高くなっている。「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は、男性20～29歳で7割半ば、女性50～59歳で7割を超え、女性30～39歳、60～69歳で約7割と高くなっている。「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は、女性20～29歳で7割半ばと高くなっている。



【性・地域（市部郡部）別】

性・地域（市部郡部）別でみると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」は、郡部の男性で7割を超え、郡部の女性で7割と高くなっている。「男性が家事等に参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」は、郡部の女性で7割と高くなっている。「労働時間短縮や休暇制度を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」は、郡部の女性で6割、市部の男性で5割半ばと高くなっている。

