

第4章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

第1節 アンケート調査結果

固定的な性別役割分担について、世論調査とほぼ同様に、賛成する者の割合が男性で多く、反対する者の割合が女性が多いというメディア従事者の意識が明らかとなった。

仕事と生活の調和について、希望と現実のギャップは男女共に大きい。世論調査と比べてメディアでは男女の区別なく仕事を優先している現実が明らかとなった。仕事と生活の調和に必要な支援は、「家事や育児、介護に対する職場の理解」「仕事量の削減」「育児や介護のための休暇制度の充実」であり、女性はさらに「保育所等の整備」を求めている。また、制度の整備と共に利用しやすい環境を望む声も少なくない。介護休業制度は、男女とも利用希望者が多い。

育児休業を希望通り取得したのは、女性の6割、男性の1.6%にとどまっている。小規模企業においては、育児休業を取得しにくいようである。育児休業を「取得しなかった」「取得したが希望通りではなかった」理由は、女性は「当時は制度がなかった」、「育児期間中は仕事を辞めていた」、「保育所の入園時期にあわせて早く復帰した」等である。なお、男性は「自分以外に育児をする人がいる」、と回答している。

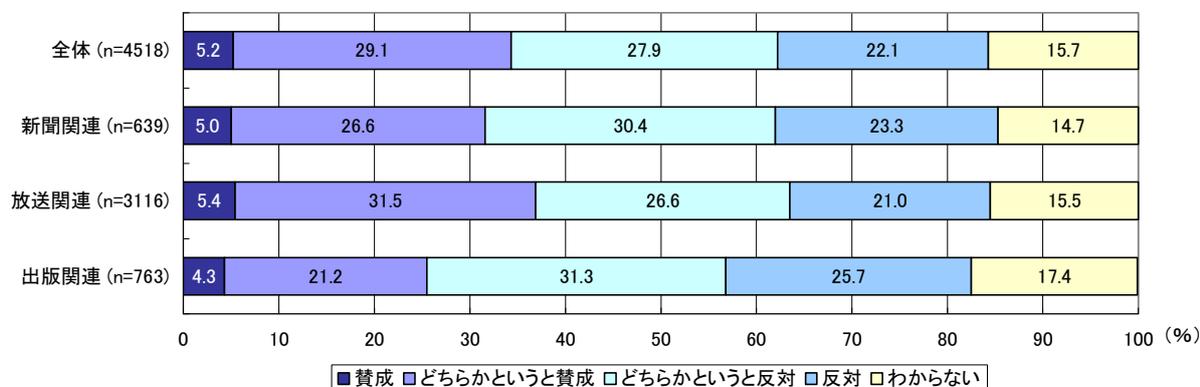
1. 夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思うか（Q3-1）

- 男性は「どちらかという賛成」が高く、女性は「どちらかという反対」が高い。
- 世代が上がるにしたがって男性は賛成が高くなり、女性は反対が高くなる。
- 世論調査と比べて、メディアの女性は賛成する割合が低い、男性は賛成する割合が世論調査と同程度である。

夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思うかたずねたところ、全体では「どちらかという賛成」が29.1%と高く、以下、「どちらかという反対」27.9%、「反対」22.1%と続く。

業種別に見ると、放送は「どちらかという賛成」は31.5%で最も高い。一方、出版では反対と考える割合が高く、「どちらかという反対」が31.3%で最も高く、「反対」が25.7%で続く。

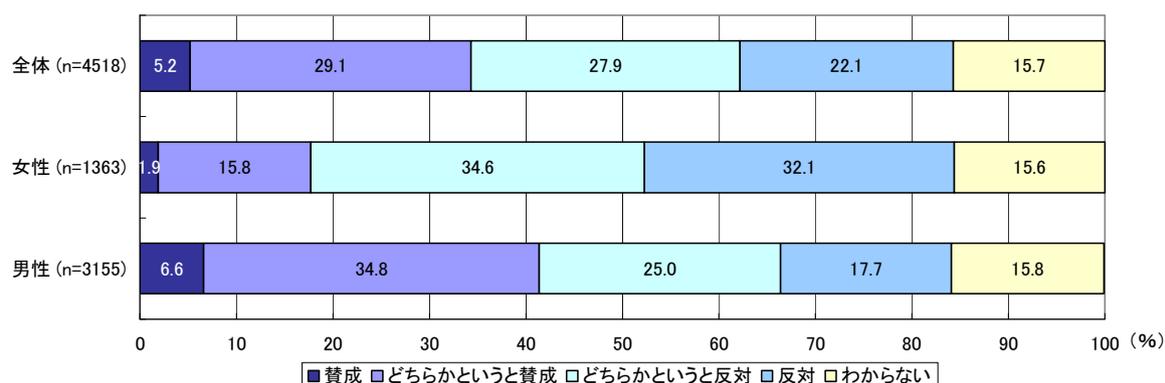
図表 4-1 業種別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて



性別に見ると大きな差があり、女性では「どちらかという反対」が34.6%、「反対」が32.1%と、反対する割合が高い。一方、男性では「どちらかという賛成」が34.8%で最も高い。

女性は賛成（「どちらかという賛成」を含む）の割合より、反対（「どちらかという反対」を含む）の割合が高いが、男性は賛成と反対がほぼ同割合となっている。

図表 4-2 男女別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて



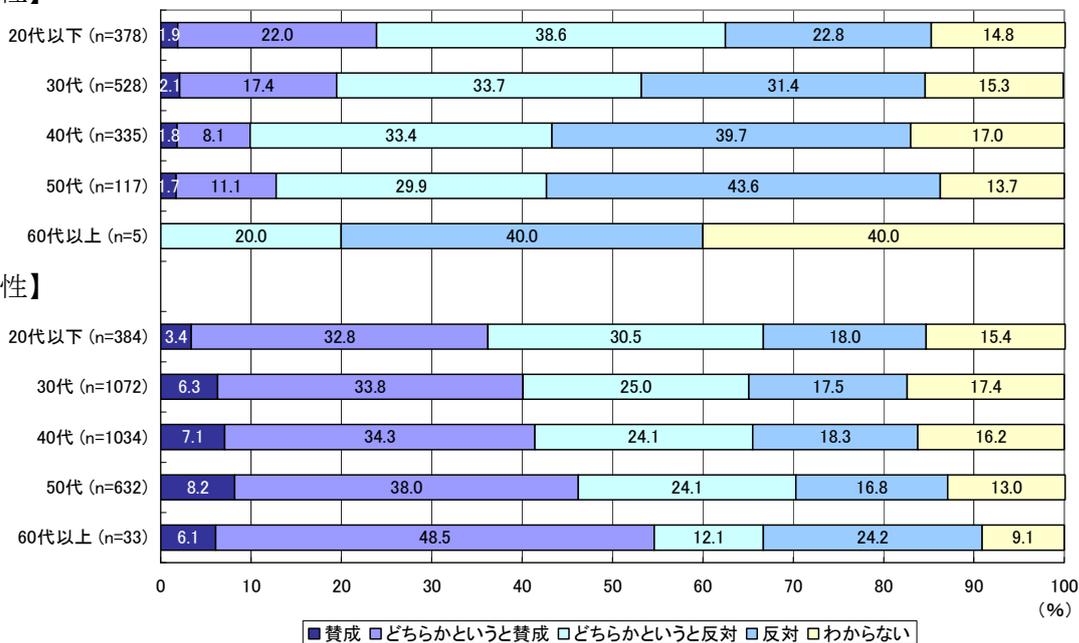
固定的な性的役割分担について、女性は反対の割合が高く、男性はどちらかという賛成の割合が高いというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-3 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・業種)

業種	回答者数 N	賛成 %	どちらか という賛成 %	どちらか という反対 %	反対 %	わからない %
【女性】	1363	1.9	15.8	34.6	32.1	15.6
新聞関連	171	1.8	15.2	32.7	33.9	16.4
放送関連	807	1.7	16.2	35.3	32.5	14.3
出版関連	385	2.3	15.1	34.0	30.6	17.9
【男性】	3155	6.6	34.8	25.0	17.7	15.8
新聞関連	468	6.2	30.8	29.5	19.4	14.1
放送関連	2309	6.7	36.9	23.6	16.9	15.9
出版関連	378	6.3	27.5	28.6	20.6	16.9

図表 4-4 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・世代)

【女性】

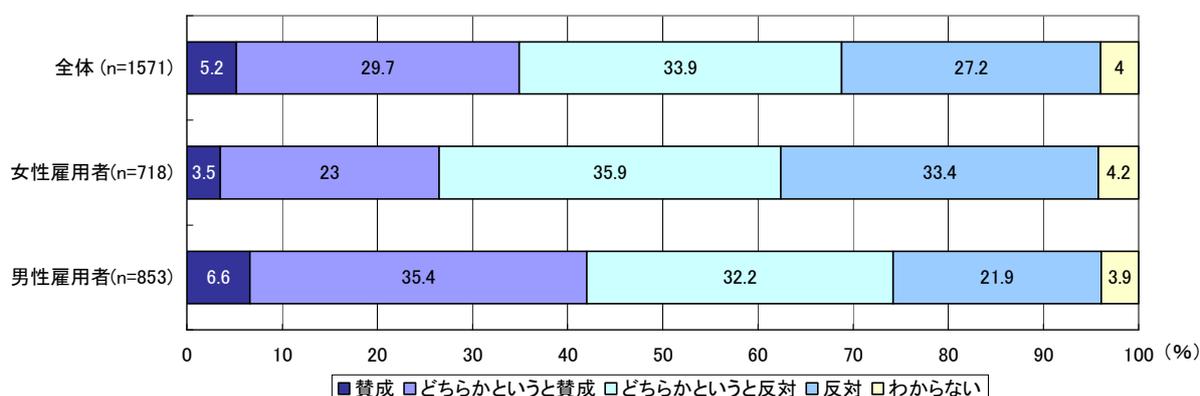


【他調査との比較（男女別）】

内閣府が平成 21 年 10 月に全国 20 歳以上の者を対象に実施した世論調査¹³でも同じ質問を実施している。回答者のうち、雇用者についてみると「どちらかという反対」が 33.9%と高く、以下、「どちらかという賛成」29.7%、「反対」27.2%と続く。

世論調査においても性別では大きな差があり、女性雇用者では「どちらかという反対」が 35.9%、「反対」が 33.4%と、反対する割合が高い。一方、男性雇用者では「どちらかという賛成」が 35.4%で最も高い。

図表 4-5 男女別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて
(内閣府世論調査平成 21 年)



メディア調査と世論調査の男女別データを比較すると、以下の 2 点が指摘できる。

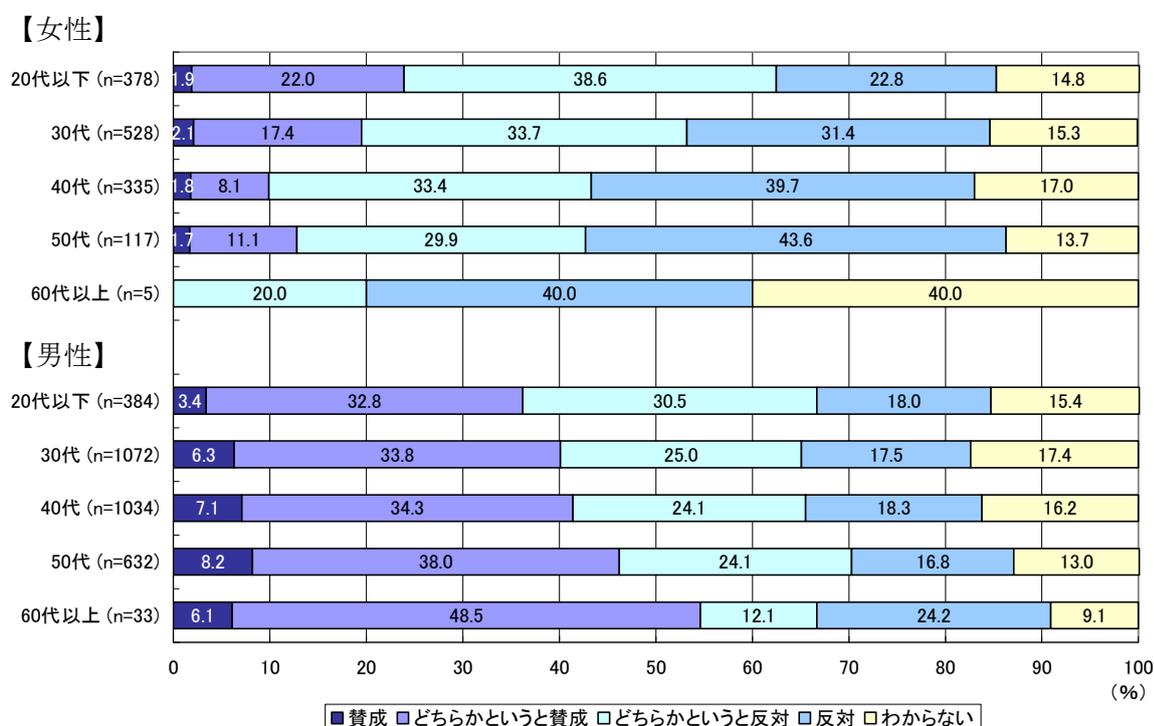
- ・メディアの女性は、賛成する割合が低い。
世論調査の女性雇用者は「賛成」「どちらかという賛成」の計が 26.5%であるのに対し、メディアで働く女性は、17.7%と低くなっている。
- ・メディアの男性は、世論調査と同じ意見である。
メディアで働く男性は「賛成」「どちらかという賛成」の計が 41.4%、世論調査の男性雇用者は 42%とほとんど同率である。

¹³ 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 21 年 10 月調査)
(<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html>)

さらにメディア対象調査では、夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについて、世代別の差が認められた。

女性では、「反対」と考える人の割合は、世代が上がるにしたがって高くなる。一方、男性では「賛成」「どちらかという賛成」と考える人の割合が、世代が上がるにしたがって高くなる。世代が上がるにしたがって、男女の意見の乖離は大きくなる。

図表 4-4 (再掲) 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・世代)
(メディア (新聞、放送、出版) における調査)



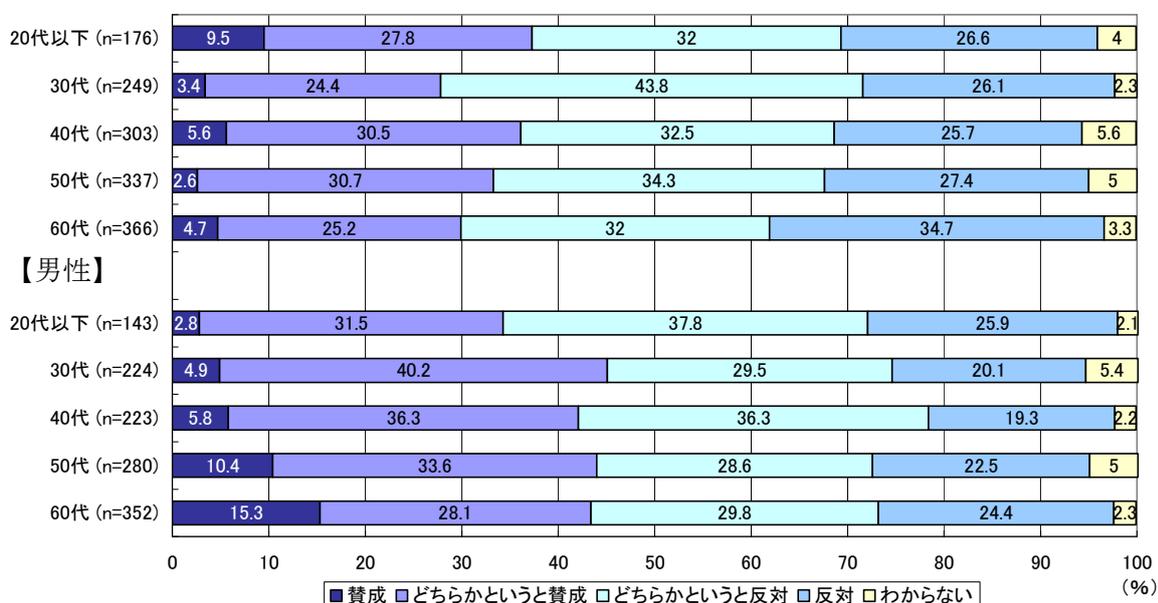
【他調査との比較（世代別）】

世論調査における世代別データを下に示す。この世代別データには雇用者以外も含まれており、雇用者のみのデータに比べて賛成意見が多くなっている。

女性においては、世代別の傾向はそれほど明らかではない。男性では世代が上がるに従い、賛成意見の割合が高くなる。

図表 4-6 世代別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて
(内閣府世論調査平成 21 年)

【女性】



メディア調査と世論調査の世代別データを比較すると、メディアでは男女共に世代間の差が強いことが指摘される。

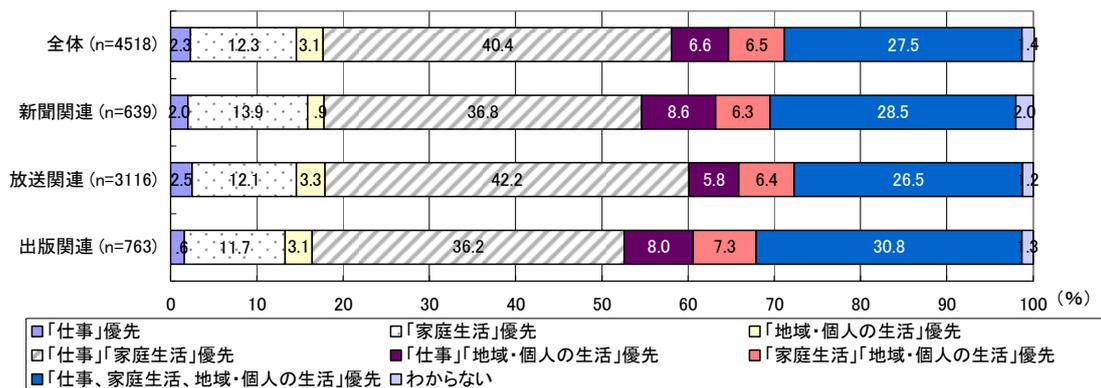
2. 仕事と生活の調和：希望（Q3-2）

- 男女ともに、仕事と家庭、あるいは仕事と家庭、地域・個人の生活の調和を希望している。

仕事と生活の調和について希望をたずねたところ、「仕事」と「家庭生活」を優先したいの割合が40.4%と最も高く、次に「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいが27.5%と続く。

業種別で見ると、「仕事」と「家庭生活」を優先したい割合は、すべての業種で高い。特に放送では、42.2%と最も高い。

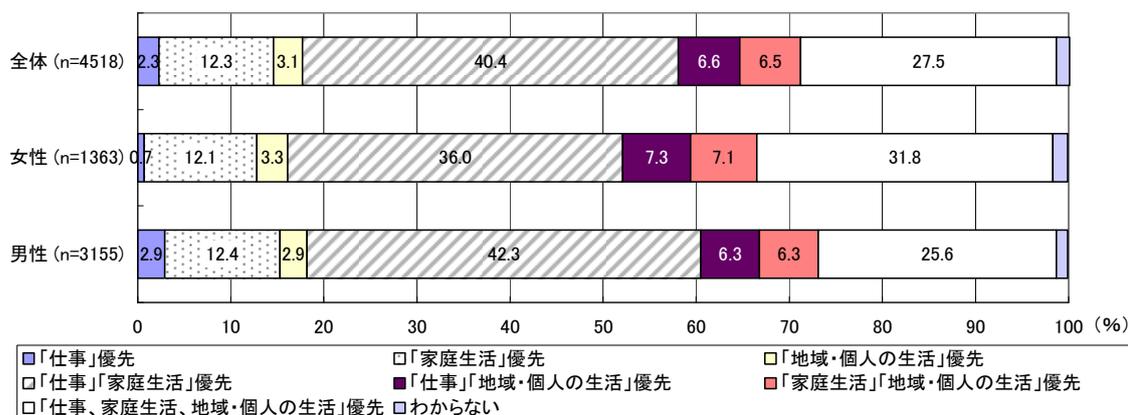
図表 4-7 業種別仕事と生活の調和(希望)



性別で見ると、男性、女性とも最も多かった回答は、「仕事」と「家庭生活」を優先したいであり男性の42.3%、女性の36.0%が回答している。次いで、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」と女性の31.8%、男性の25.6%が回答しており、その割合は女性の方がやや高い。

「家庭生活」を優先したいは、男性(12.4%)、女性(12.1%)とも差がなく、「仕事」を優先したいは男性、女性とも少数であるが、男性(2.9%)の方が高い。

図表 4-8 男女別仕事と生活の調和(希望)



業種による際だった特徴はなく、「仕事」と「家庭生活」、あるいは「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」の調和を希望するというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-9 仕事と生活の調和(希望) (性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
【女性】	1363	0.7	12.1	3.3	36.0	7.3	7.1	31.8	1.6
新聞関連	171	1.2	13.5	1.8	32.7	9.4	5.8	33.9	1.8
放送関連	807	0.6	11.8	3.5	38.2	6.6	6.9	30.9	1.6
出版関連	385	0.8	12.2	3.6	33.0	7.8	8.1	33.0	1.6
【男性】	3155	2.9	12.4	2.9	42.3	6.3	6.3	25.6	1.2
新聞関連	468	2.4	14.1	1.9	38.2	8.3	6.4	26.5	2.1
放送関連	2309	3.1	12.3	3.2	43.6	5.6	6.2	25.0	1.1
出版関連	378	2.4	11.1	2.6	39.4	8.2	6.6	28.6	1.1

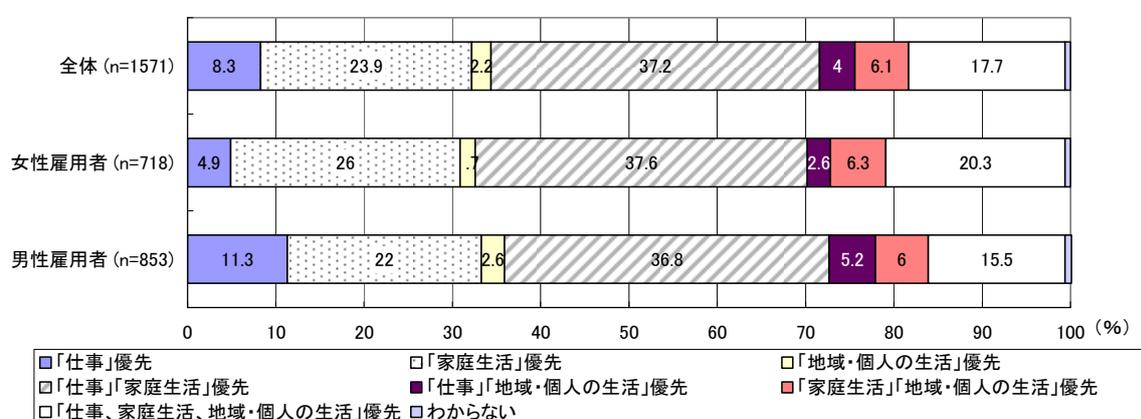
- ① 「仕事」優先
- ② 「家庭生活」優先
- ③ 「地域・個人の生活」優先
- ④ 「仕事」「家庭生活」優先
- ⑤ 「仕事」「地域・個人の生活」優先
- ⑥ 「家庭生活」「地域・個人の生活」優先
- ⑦ 「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先
- ⑧ わからない

【他調査との比較】

内閣府が平成 21 年 10 月に全国 20 歳以上の者を対象に実施した世論調査¹⁴でも同じ質問を実施している。回答者のうち、雇用者についてみると「仕事」と「家庭生活」を優先したいの割合が 37.2%と最も高く、次に「家庭生活」を優先したいが 23.9%と続く。

世論調査においては、性別ではそれほど大きな差は認められないが、「仕事」を優先したいが男性の 11.3%、女性の 4.9%と、その割合は男性の方がやや高い。

図表 4-10 男女別仕事と生活の調和(希望) (内閣府世論調査平成 21 年)



メディア調査と世論調査を比較すると、以下の 3 点が指摘できる。

・メディアで働く人は仕事と家庭、地域・個人の生活すべてのバランスの取れた生活を望む傾向が、世論調査よりも高い。

「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」と回答した割合は、メディアで働く人が 27.5%であるのに対し、世論調査の雇用者は 17.7%である。

・メディアで働く人は家庭生活の優先を希望する人が少ない

「家庭生活」を優先したい」と回答した割合は、世論調査の雇用者は 23.9%と高く、メディアで働く人は 12.3%と低い。

¹⁴ 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 21 年 10 月調査)
<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html>

- ・メディアで働く人は仕事優先を希望する人が少ない
「仕事」を優先したい」と回答した割合もメディアで働く人は 2.3%と世論調査の雇用者の 8.3%よりも低い。

3. 仕事と生活の調和：現実（Q3-3）

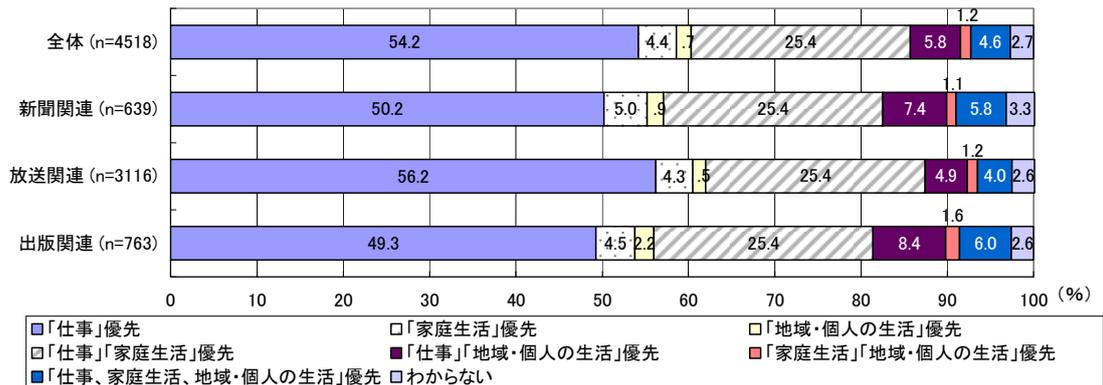
- 男女ともに、現実には仕事を優先している。

仕事と生活の調和について現実をたずねたところ、全体では、「仕事」を優先しているの割合が54.2%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」を優先しているが25.4%と続く。

前掲の仕事と生活の調査(希望)の回答結果と比較すると、「仕事優先」の割合は希望2.3%から現実では54.2%へと大幅に高くなっている。一方、希望の割合が一番高かった「仕事」と「家庭生活」を優先は希望40.4%から現実では25.4%と低くなっている

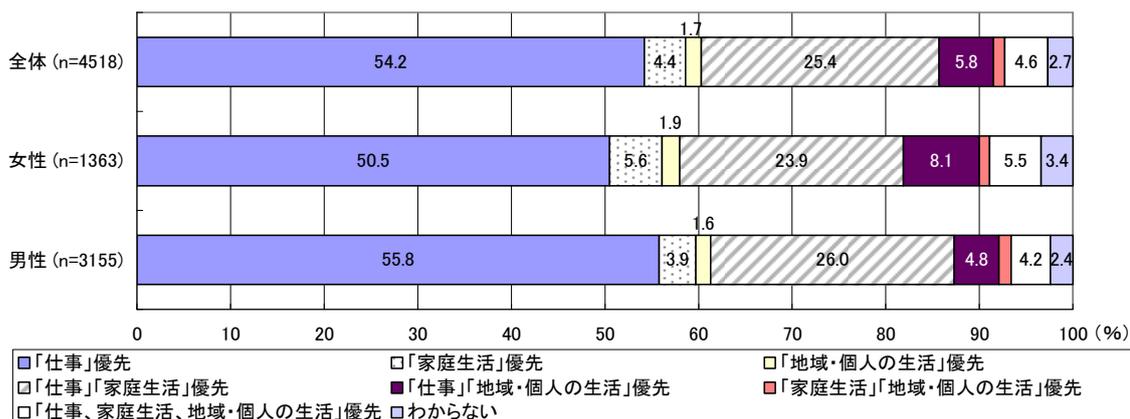
業種別では大きな差は見られないものの、「仕事優先」の割合は、放送で56.2%と最も高い。

図表 4-11 業種別仕事と生活の調和(現実)



性別では大きな差は見られないものの、「仕事」を優先している」と男性の 55.8%、女性の 50.5%が回答しており、その割合は男性の方がやや高い。

図表 4-12 男女別仕事と生活の調和(現実)



現実では仕事を優先しているというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-13 仕事と生活の調和(現実) (性・業種)

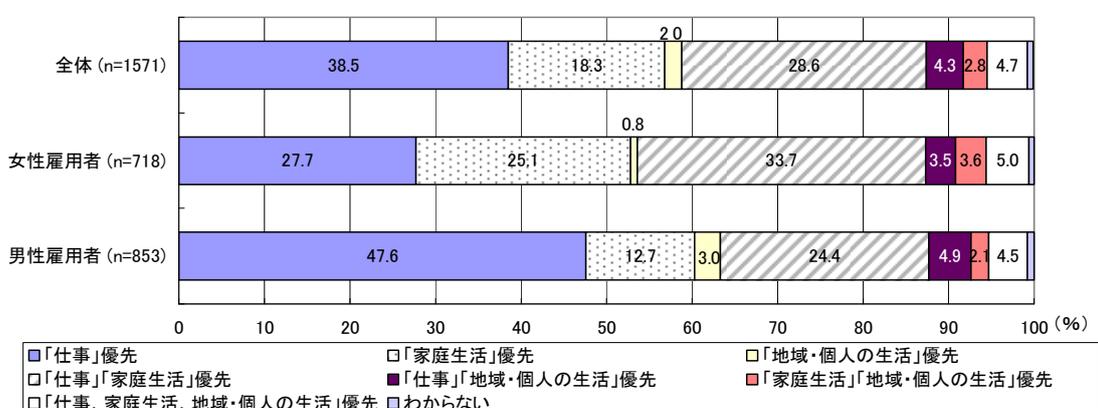
業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
【女性】	1363	50.5	5.6	1.9	23.9	8.1	1.1	5.5	3.4
新聞関連	171	45.6	5.3	0.6	31.0	7.6	1.2	5.8	2.9
放送関連	807	51.7	5.9	1.6	23.7	7.3	1.0	5.1	3.7
出版関連	385	50.1	5.2	3.1	21.3	9.9	1.3	6.2	2.9
【男性】	3155	55.8	3.9	1.6	26.0	4.8	1.3	4.2	2.4
新聞関連	468	51.9	4.9	2.4	23.3	7.3	1.1	5.8	3.4
放送関連	2309	57.7	3.7	1.5	26.0	4.0	1.3	3.7	2.2
出版関連	378	48.4	3.7	1.3	29.6	6.9	1.9	5.8	2.4

- ① 「仕事」優先
- ② 「家庭生活」優先
- ③ 「地域・個人の生活」優先
- ④ 「仕事」「家庭生活」優先
- ⑤ 「仕事」「地域・個人の生活」優先
- ⑥ 「家庭生活」「地域・個人の生活」優先
- ⑦ 「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先
- ⑧ わからない

【他調査との比較】

内閣府が平成21年10月に全国20歳以上の者を対象に実施した世論調査でも同じ質問を行っている。回答者のうち、雇用者についてみると「仕事」を優先の割合が38.5%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」を優先が28.5%と続く。性別では大きな差があり、「仕事優先」の割合が男性の47.6%、女性の27.7%と男性の方が高い。「仕事」と「家庭生活」を優先は女性の33.7%、男性の24.4%と女性の方が高い。

図表 4-14 仕事と生活の調和(現実) (内閣府世論調査平成21年)



メディア調査と世論調査を比較すると、以下の2点が指摘できる。

・メディアで働く人は仕事優先

「仕事」を優先している」と回答する割合は、メディアで働く人は54.2%であるのに対し、世論調査の雇用者は38.5%とメディアの方が高い。一方「家庭生活」を優先している」と回答する割合は、メディアで働く人は4.4%であるのに対し、世論調査の雇用者は18.3%である。

・メディアで働く人は男女差がない

世論調査では男女差が明らかなのに対し、メディアで働く人は男女の別なく「仕事」を優先している」と回答する割合が高い。

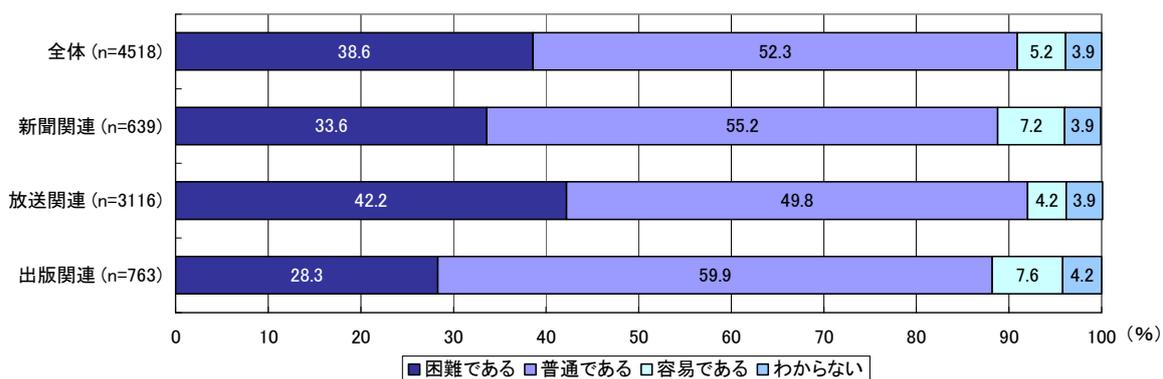
4. 仕事と生活の調和は困難か (Q3-4)

- 職種によって仕事と生活の調和に関する困難さの意識は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作では、他職種に比べて「困難」とする割合が高い。

仕事と生活の調和が困難な職業かどうかをたずねたところ、「普通である」が52.3%で最も高く、次いで「困難である」が38.6%であった。「容易である」と回答した人は5.2%にとどまった。

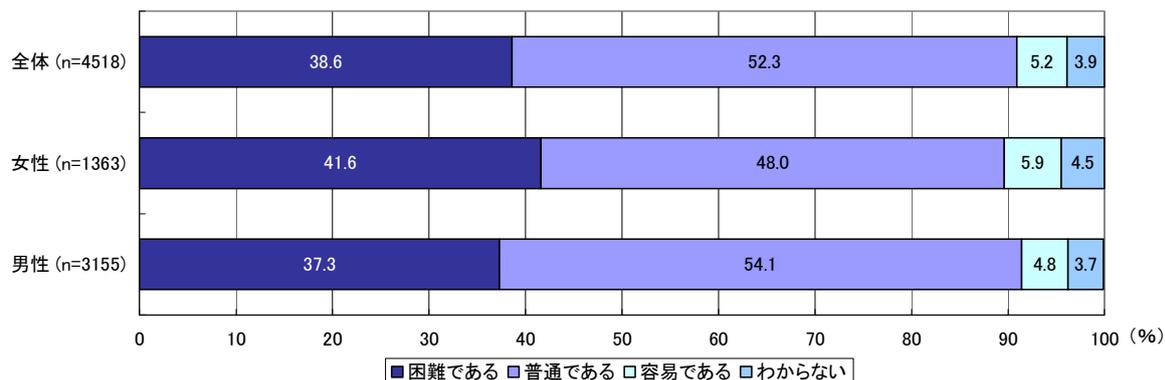
業種別で見ると、「困難」と答える割合は放送で42.2%と高く、以下、新聞33.6%、出版28.3%と続く。

図表 4-15 業種別仕事と生活の調和は困難か



さらに、仕事と生活の調和が困難な職業かどうかを性別に見ると、大きな差はみられない。

図表 4-16 男女別仕事と生活の調和は困難か



しかし、仕事と生活の調和が「困難である」とするのはいずれの業種も女性の方が男性よりやや高い傾向がみられる。「困難である」とするのは、放送関連の女性で最も高く、出版関連の男性で最も低い。

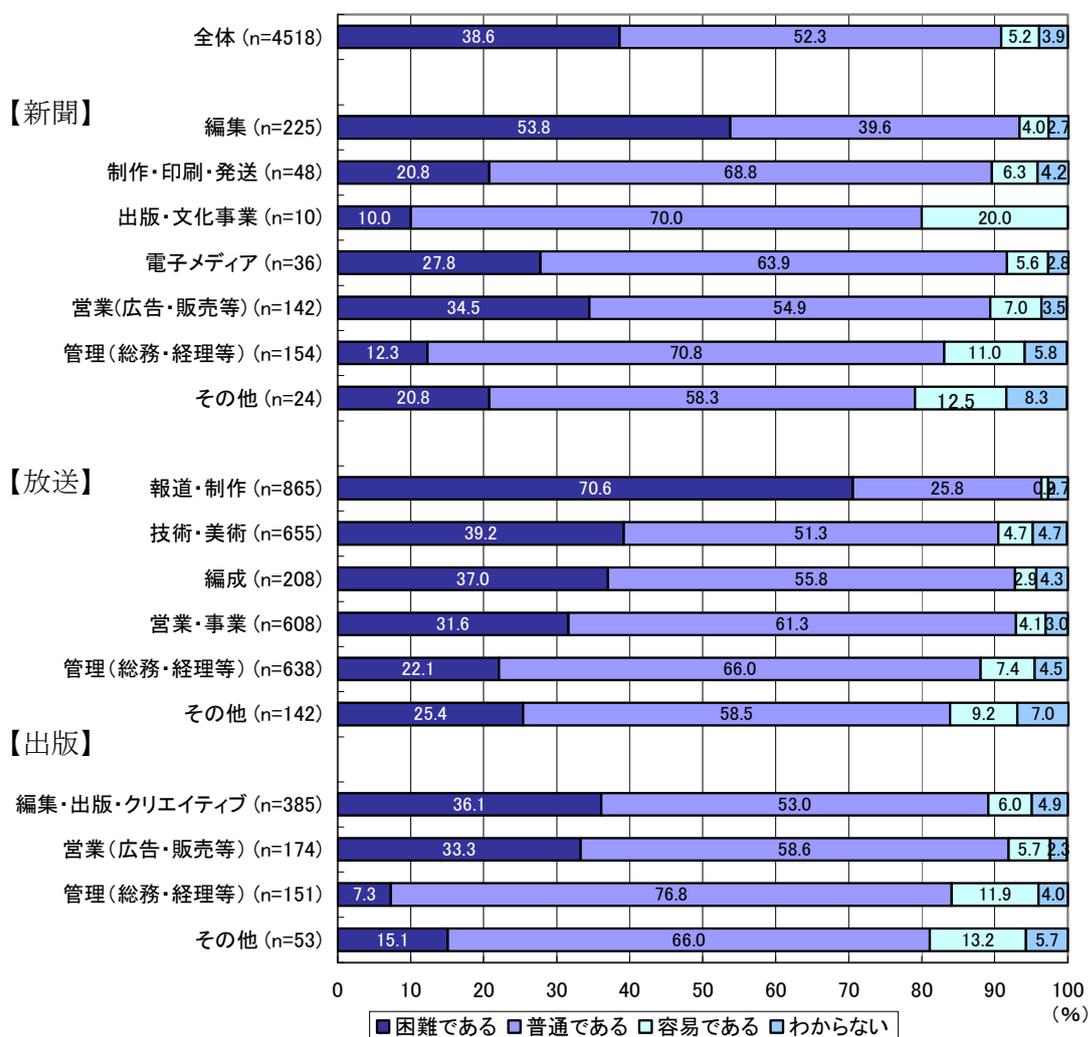
図表 4-17 仕事と生活の調和(希望) (性・業種)

業種	回答者数 N	困難である %	普通である %	容易である %	わからない %
【女性】	1363	41.6	48.0	5.9	4.5
新聞関連	171	36.8	51.5	6.4	5.3
放送関連	807	45.6	45.4	5.0	4.1
出版関連	385	35.3	51.9	7.8	4.9
【男性】	3155	37.3	54.1	4.8	3.7
新聞関連	468	32.5	56.6	7.5	3.4
放送関連	2309	41.0	51.4	3.9	3.8
出版関連	378	21.2	68.0	7.4	3.4

さらに仕事と生活の調和が困難な職業かどうかを職種別に詳しく見ると、大きな差が見られた。「困難である」とするのは、放送、新聞それぞれの制作現場である報道・制作（放送）が70.6%と最も高く、次いで編集（新聞）が53.8%と続く。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では3業種とも「普通である」が多く、出版の管理(総務・経理等)では76.8%、新聞の管理(総務・経理等)では70.8%を占めている。

図表 4-18 職種別仕事と生活の調和は困難か



さらに職種を性別で見ると、新聞の編集、営業、放送の報道・制作、出版の編集と営業では、「困難である」とする割合が、男性に比べて女性の方が高い。一方、管理（総務・経理等）、放送の技術と編成では、性差は見られなかった。

図表 4-19 仕事と生活の調和は困難か(性・職種)

業種	回答者数 N	困難である %	普通である %	容易である %	わからない %
女性	1363	41.6	48.0	5.9	4.5
【新聞】					
編集	55	65.5	29.1	1.8	3.6
制作・印刷・発送	7	28.6	71.4	0.0	0.0
出版・文化事業	5	20.0	60.0	20.0	0.0
電子メディア	5	60.0	40.0	0.0	0.0
営業(広告・販売等)	28	46.4	46.4	3.6	3.6
管理(総務・経理等)	66	12.1	69.7	10.6	7.6
その他	5	0.0	60.0	20.0	20.0
【放送】					
報道・制作	250	77.6	18.0	0.8	3.6
技術・美術	63	41.3	46.0	4.8	7.9
編成	74	36.5	55.4	4.1	4.1
営業・事業	146	37.7	54.8	4.8	2.7
管理(総務・経理等)	220	20.5	66.4	9.5	3.6
その他	54	38.9	46.3	7.4	7.4
【出版】					
編集・出版・クリエイティブ	207	42.5	47.3	4.3	42.5
営業(広告・販売等)	65	55.4	35.4	7.7	55.4
管理(総務・経理等)	82	8.5	73.2	14.6	8.5
その他	31	16.1	61.3	12.9	16.1
男性	3155	37.3	54.1	4.8	3.7
【新聞】					
編集	170	50.0	42.9	4.7	2.4
制作・印刷・発送	41	19.5	68.3	7.3	4.9
出版・文化事業	5	0.0	80.0	20.0	0.0
電子メディア	31	22.6	67.7	6.5	3.2
営業(広告・販売等)	114	31.6	57.0	7.9	3.5
管理(総務・経理等)	88	12.5	71.6	11.4	4.5
その他	19	26.3	57.9	10.5	5.3
【放送】					
報道・制作	615	67.8	28.9	1.0	2.3
技術・美術	592	39.0	51.9	4.7	4.4
編成	134	37.3	56.0	2.2	4.5
営業・事業	462	29.7	63.4	3.9	3.0
管理(総務・経理等)	418	23.0	65.8	6.2	5.0
その他	88	17.0	65.9	10.2	6.8
【出版】					
編集・出版・クリエイティブ	178	28.7	59.6	7.9	28.7
営業(広告・販売等)	109	20.2	72.5	4.6	20.2
管理(総務・経理等)	69	5.8	81.2	8.7	5.8
その他	22	13.6	72.7	13.6	13.6

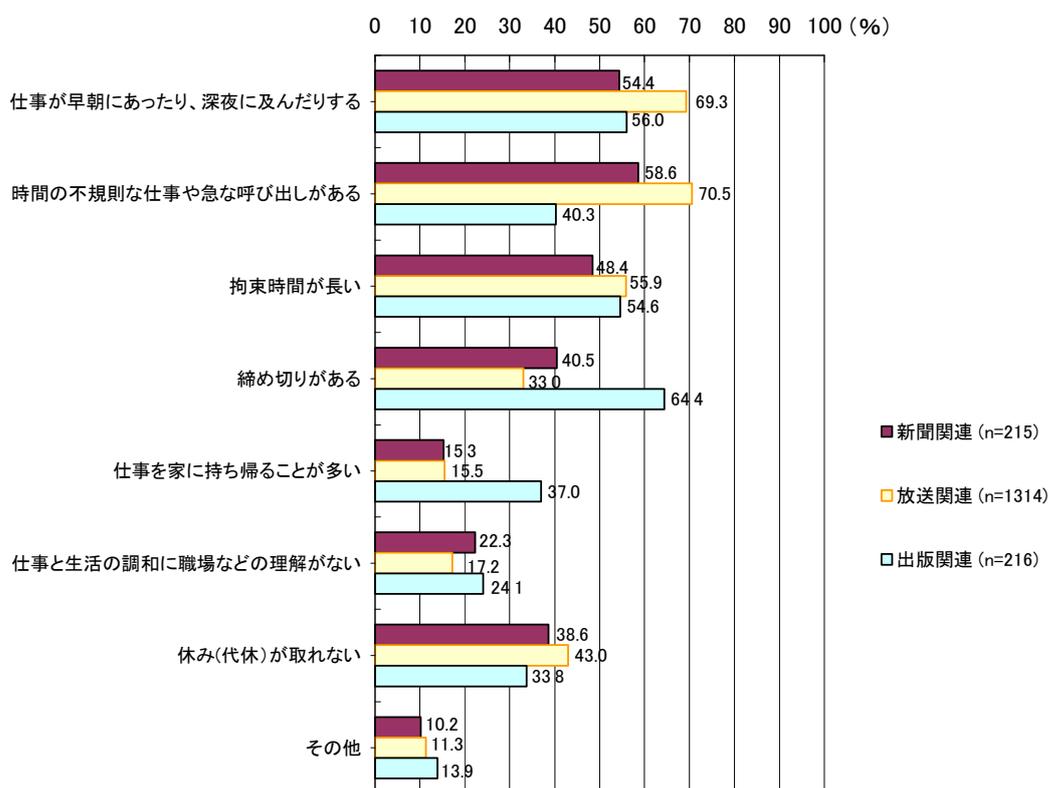
【仕事と生活の調和が困難である理由（Q3-4 SQ1）】

さらに、仕事と生活の調和が困難であると回答した人にその理由をたずねたところ、「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」が65.8%、「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」が65.3%、「拘束時間が長い」が54.8%といずれも半数以上を占めた。

業種別で見ると、新聞、放送では「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」（放送の70.5%、新聞の58.6%）「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」（放送の69.3%、新聞の56.0%）が高い。

一方、出版では「締め切りがある」が64.4%と最も高い。

図表 4-20 業種別仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)



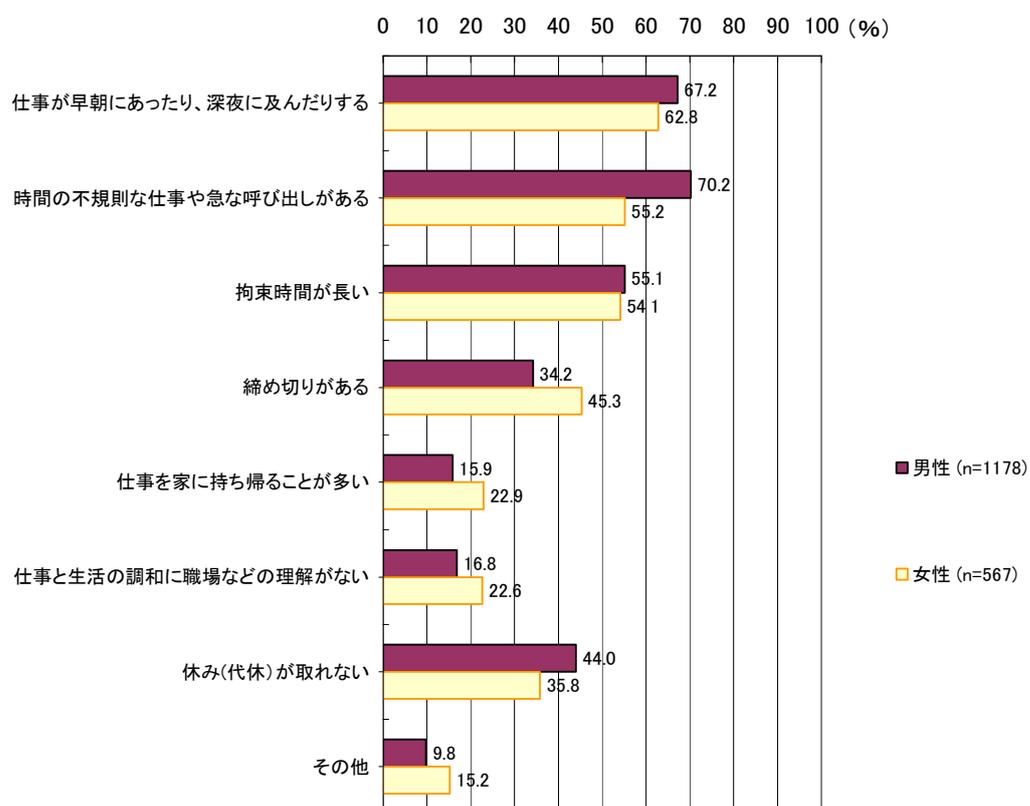
その他の理由として、主な回答は以下の通りである。

- ・ 業務量が多い、偏っている、要員不足(多数)
- ・ 転勤・単身赴任(多数)
- ・ 自分の代わりや補佐がない(多数)

- ・ 出張が多い
- ・ 休日が不規則、休日が家族と合わない
- ・ 給与・賞与が低い
- ・ 付き合いが多い
- ・ 精神的な疲労

性別で見ると、大きな差は見られない。男性では「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」が70.2%と高く、女性では「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」が62.8%と最も高い。

図表 4-21 男女別仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)



なお、仕事と生活の調和が「困難である」とするのは女性の方が男性よりやや高い傾向があるものの（図表 4-17 に前掲）、「困難である」理由には男女差は認められなかった。

図表 4-22 仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)(性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
【女性】	567	62.8	55.2	54.1	45.3	22.9	22.6	35.8	15.2
新聞関連	63	46.0	55.6	55.6	50.8	22.2	28.6	39.7	15.9
放送関連	368	66.6	60.9	53.5	37.5	17.1	20.9	37.0	15.2
出版関連	136	60.3	39.7	55.1	64.0	39.0	24.3	30.9	14.7
【男性】	1178	67.2	70.2	55.1	34.2	15.9	16.8	44.0	9.8
新聞関連	152	57.9	59.9	45.4	36.2	12.5	19.7	38.2	7.9
放送関連	946	70.3	74.3	56.8	31.3	14.9	15.8	45.3	9.8
出版関連	80	48.8	41.3	53.8	65.0	33.8	23.8	38.8	12.5

- ①仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする
- ②時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある
- ③拘束時間が長い
- ④締め切りがある
- ⑤仕事を家に持ち帰ることが多い
- ⑥仕事と生活の調和に職場などの理解がない
- ⑦休み(代休)が取れない
- ⑧その他

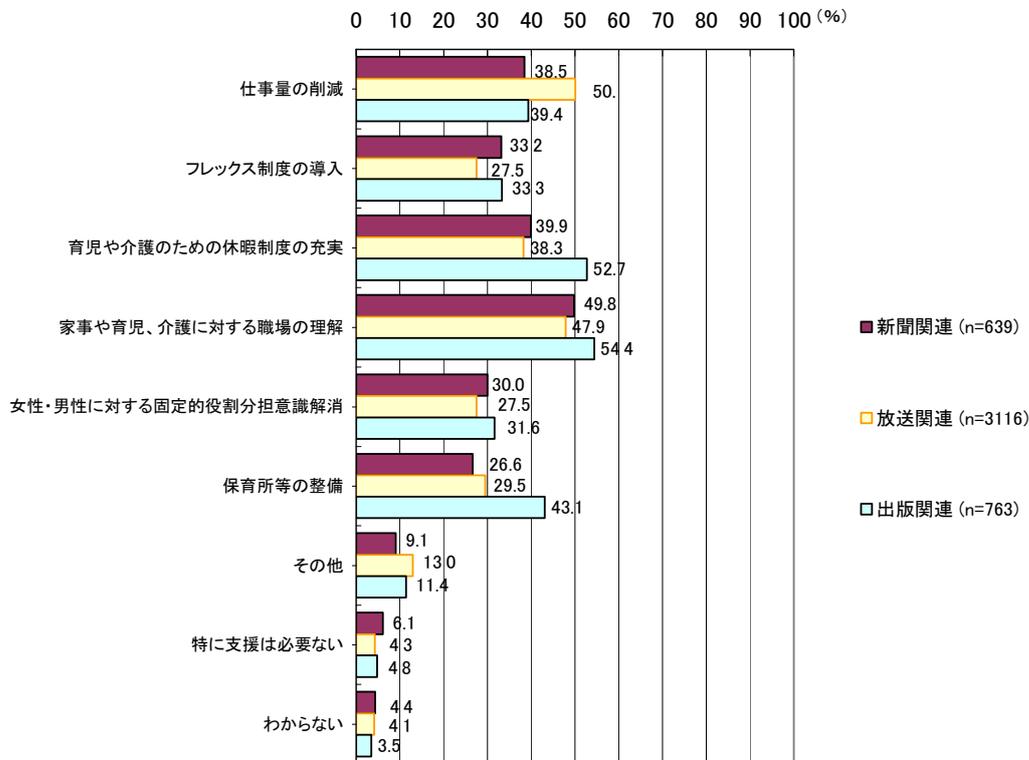
5. 仕事と生活の調和に必要な支援（Q3-5）

- 仕事と生活の調和に必要な支援は、「職場の理解」「仕事量の削減」「育児や介護のための休暇制度の充実」ならびに制度を利用し易い職場環境。

仕事と生活の調和に必要な支援は何かをたずねたところ、「家事や育児、介護に対する職場の理解」が49.3%、「仕事量の削減」が46.6%、「育児や介護のための休暇制度の充実」が40.9%となった。

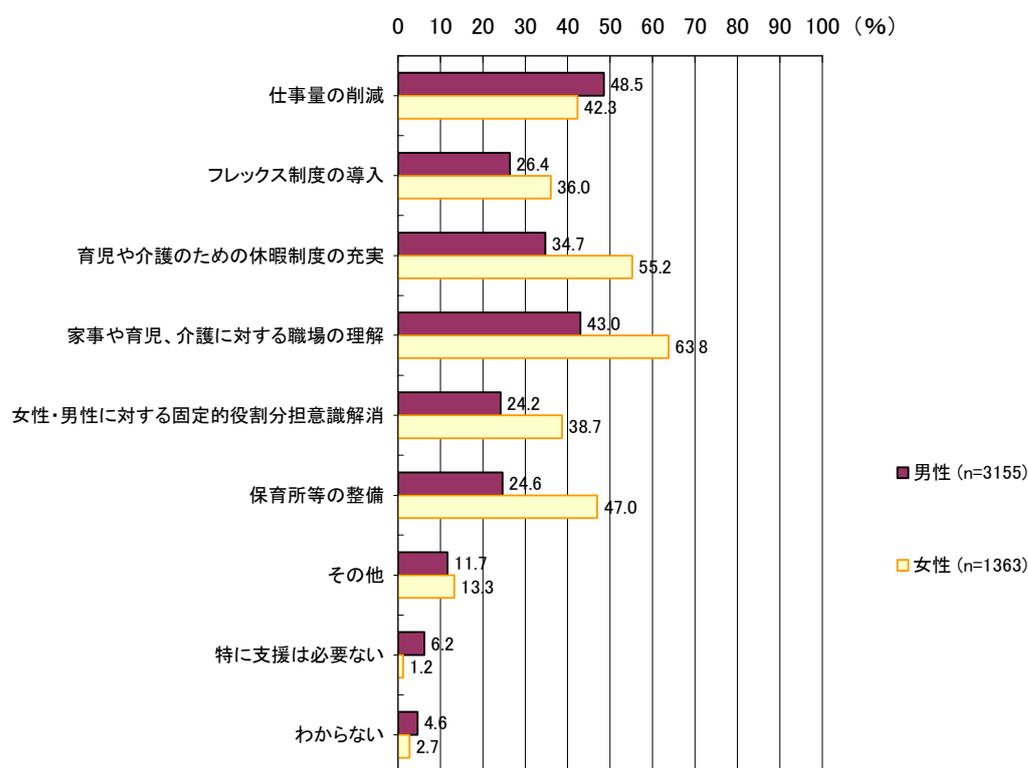
業種別に特徴があり、放送では「仕事量の削減」の割合（50.1%）が高く、出版では「育児や介護のための休暇制度の充実」（52.7%）、「保育所等の整備」（43.1%）が他の分野に比べて高い。

図表 4-23 業種別仕事と生活の調和に必要な支援（複数回答）



仕事と生活の調和に必要な支援を性別で見ると、女性は「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」「保育所等の整備」とする回答が男性と比べて高い。男性は「仕事量の削減」「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」との回答が多い。

図表 4-24 男女別仕事と生活の調和に必要な支援（複数回答）



その他の自由記入にも、多くの回答が寄せられた。男女共に多かった主な回答は以下の通りである。

- ・ 休暇制度の充実、休暇を取りやすくするための環境づくり(多数)
- ・ 人員増、人員配置と役割分担の適正化(多数)
- ・ 働き方の見直し（在宅勤務、勤務時間の変更、みなし残業の撤廃、雇用形態の自由化、ワーキングシェアの導入、一ヶ月・一年単位の変形労働制など）(多数)
- ・ 金銭的な支援（報酬アップ、住宅手当など）(多数)
- ・ 転勤、異動への配慮
- ・ 賃金格差の解消

- ・ 育児支援等の制度の整備
- ・ 会社・社員の意識改革(「忙しくて当然」という意識の改革)

また、男女別の際立った特徴はないものの、女性の方が男性より多かった回答は以下の通りである。

- ・ 国や社会全体の支援や意識改革
- ・ 会社以外の家族や地域による協力
- ・ 男性の育児・介護休暇取得、男性のワーク・ライフ・バランスへの配慮

男性の方が多かった回答は以下の通りである。

- ・ 業務自体の効率化
- ・ 制度対象外の人への不公平感をなくすための仕組み、努力

女性はいずれの業種においても「家事や育児、介護に対する職場の理解」が必要と答える割合が最も高い。新聞では「女性・男性に対する固定的役割分担意識の解消」(49.1%)の割合が僅差で「保育所等の整備」(48.0%)を上回っており、同じ業種の男性の回答との差が大きい(29.4ポイント)。

男性は「仕事量の削減」「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」が高い割合を示しているが、業種によってその順位が異なる。新聞は「家事や育児、介護に対する職場の理解」(41.9%)、「仕事量の削減」(38.2%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(34.0%)、放送は「仕事量の削減」(52.2%)、「家事や育児、介護に対する職場の理解」(42.6%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(33.0%)、出版は「家事や育児、介護に対する職場の理解」(47.1%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(46.0%)、「仕事量の削減」(38.0%)の順になっている。

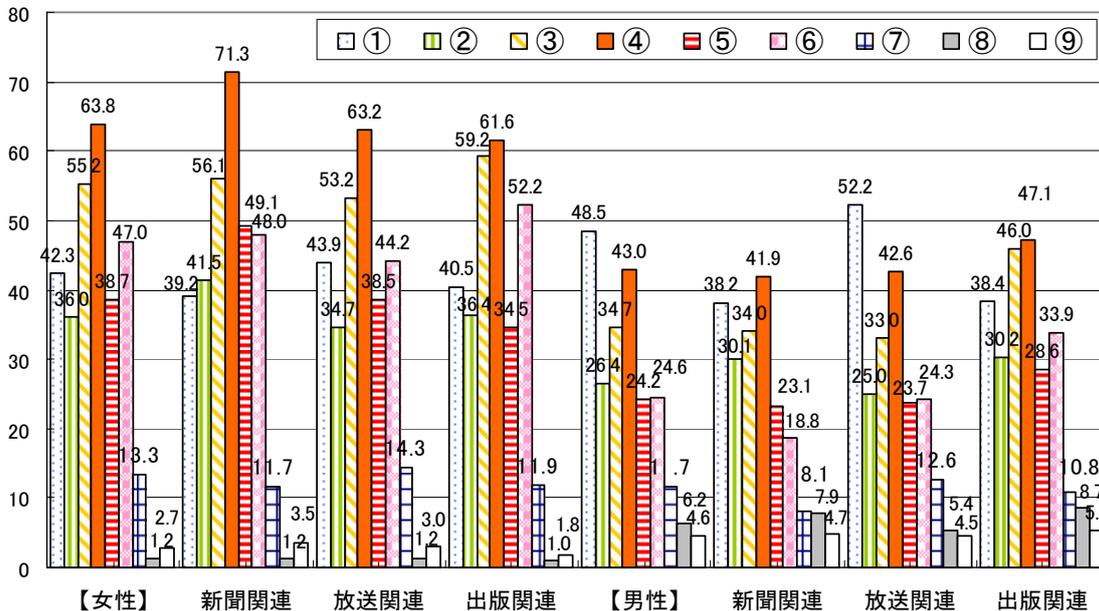
図表 4-25 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答) (性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %	⑨ %
【女性】	1363	42.3	36.0	55.2	63.8	38.7	47.0	13.3	1.2	2.7
新聞関連	171	39.2	41.5	56.1	71.3	49.1	48.0	11.7	1.2	3.5
放送関連	807	43.9	34.7	53.2	63.2	38.5	44.2	14.3	1.2	3.0
出版関連	385	40.5	36.4	59.2	61.6	34.5	52.2	11.9	1.0	1.8
【男性】	3155	48.5	26.4	34.7	43.0	24.2	24.6	11.7	6.2	4.6
新聞関連	468	38.2	30.1	34.0	41.9	23.1	18.8	8.1	7.9	4.7
放送関連	2309	52.2	25.0	33.0	42.6	23.7	24.3	12.6	5.4	4.5
出版関連	378	38.4	30.2	46.0	47.1	28.6	33.9	10.8	8.7	5.3

- ①仕事量の削減
- ②フレックス制度の導入
- ③育児や介護のための休暇制度の充実
- ④家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥保育所等の整備
- ⑦その他
- ⑧特に支援は必要ない
- ⑨わからない

図表 4-26 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答) (性・業種)

(%)



- ①仕事量の削減
- ②フレックス制度の導入
- ③育児や介護のための休暇制度の充実
- ④家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥保育所等の整備
- ⑦その他
- ⑧特に支援は必要ない
- ⑨わからない

図表 4-27 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答)の男女差

業種	性別	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %	⑨ %
新聞 関連	女性	171	39.2	41.5	56.1	71.3	49.1	48.0	11.7	1.2	3.5
	男性	468	38.2	30.1	34.0	41.9	23.1	18.8	8.1	7.9	4.7
	男女差		1.0	11.4	22.1	29.4	26.0	29.2	3.6	-6.7	-1.2
放送 関連	女性	807	43.9	34.7	53.2	63.2	38.5	44.2	14.3	1.2	3.0
	男性	2309	52.2	25.0	33.0	42.6	23.7	24.3	12.6	5.4	4.5
	男女差		-8.3	9.7	20.2	20.6	14.8	19.9	1.7	-4.2	-1.5
出版 関連	女性	385	40.5	36.4	59.2	61.6	34.5	52.2	11.9	1.0	1.8
	男性	378	38.4	30.2	46.0	47.1	28.6	33.9	10.8	8.7	5.3
	男女差		2.1	6.2	13.2	14.5	5.9	18.3	1.1	-7.7	-3.5

- ①仕事量の削減
- ②フレックス制度の導入
- ③育児や介護のための休暇制度の充実
- ④家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥保育所等の整備
- ⑦その他
- ⑧特に支援は必要ない
- ⑨わからない

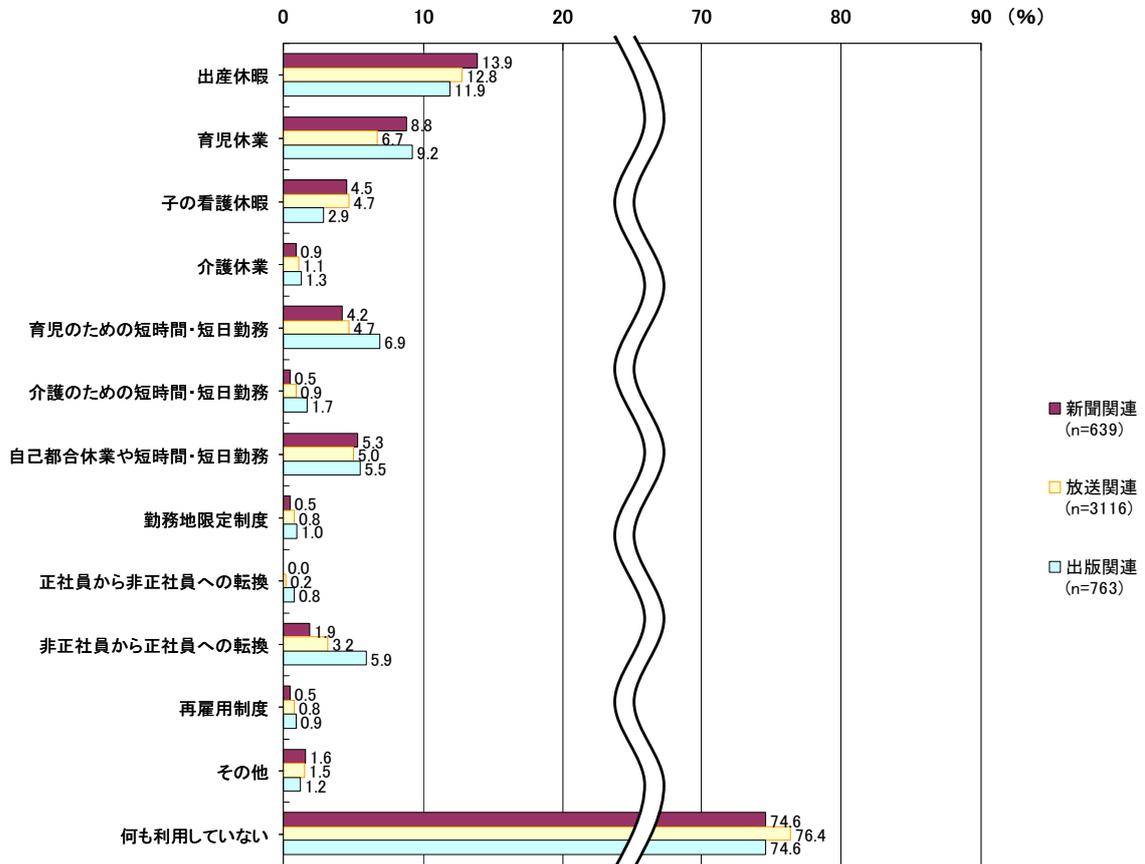
6. 職場の両立支援制度：利用経験（Q3-6）

- 全体の7割以上が職場の両立支援制度を何も利用していない。

職場の両立支援制度の利用経験をたずねたところ、「何も利用していない」が高い割合を占めた。

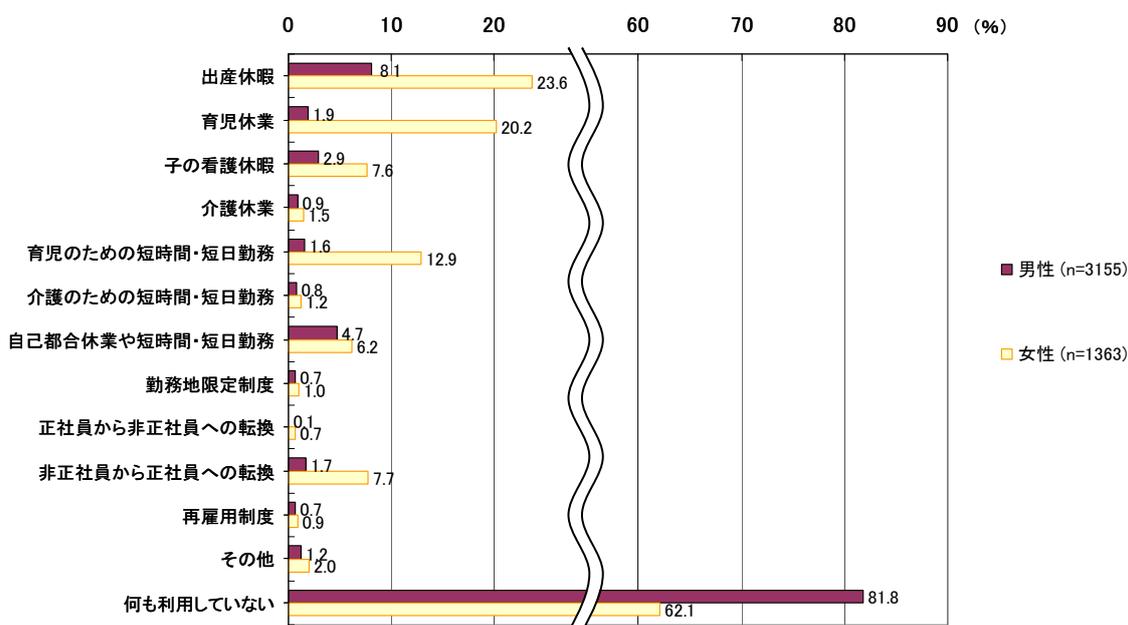
業種別の差は、認められない。

図表 4-28 業種別利用した経験のある両立支援制度



性別で見ると、女性では「出産休暇」が 23.6%、「育児休業」が 20.2%、「育児のための短時間・短日勤務」が 12.9%の順である。男性の「育児休業」は 1.9%、「育児のための短時間・短日勤務」の利用経験は 1.6%とわずかである。

図表 4-29 男女別利用した経験のある両立支援制度



その他の利用した経験のある両立支援制度について、主な回答は以下の通りである。

- ベビーシッター助成金
- 半休制度
- 勤務内容の変更(出張や深夜業務、休日出勤の回避)

図表 4-30 利用した経験のある両立支援制度(性・業種)

業種	回答者数 N	出産休暇 %	育児休業 %	子の看護 休暇 %	介護休業 %	育児短 時・短日 %	介護短 時・短日 %	自己都合 休業、短 時・短日 %
【女性】	1363	23.6	20.2	7.6	1.5	12.9	1.2	6.2
新聞関連	171	28.7	26.9	8.8	0.6	10.5	0.6	5.3
放送関連	807	24.7	20.9	9.2	1.4	14.0	0.7	5.6
出版関連	385	19.2	15.6	3.6	2.3	11.7	2.6	8.1
【男性】	3155	8.1	1.9	2.9	0.9	1.6	0.8	4.7
新聞関連	468	8.5	2.1	3.0	1.1	1.9	0.4	5.3
放送関連	2309	8.6	1.8	3.1	1.0	1.5	0.9	4.8
出版関連	378	4.5	2.6	2.1	0.3	2.1	0.8	2.9
業種	回答者数 N	勤務地限 定制度 %	正社員か ら非正社 員へ %	非正社員 から正社 員へ %	再雇用 制度 %	その他 %	何も利 用して いない %	
【女性】	1363	1.0	0.7	7.7	0.9	2.0	62.1	
新聞関連	171	1.2	0.0	3.5	1.2	2.3	61.4	
放送関連	807	0.9	0.4	7.7	0.7	2.2	61.0	
出版関連	385	1.3	1.6	9.6	1.0	1.3	64.7	
【男性】	3155	0.7	0.1	1.7	0.7	1.2	81.8	
新聞関連	468	0.2	0.0	1.3	0.2	1.3	79.5	
放送関連	2309	0.8	0.2	1.7	0.8	1.3	81.8	
出版関連	378	0.8	0.0	2.1	0.8	1.1	84.7	

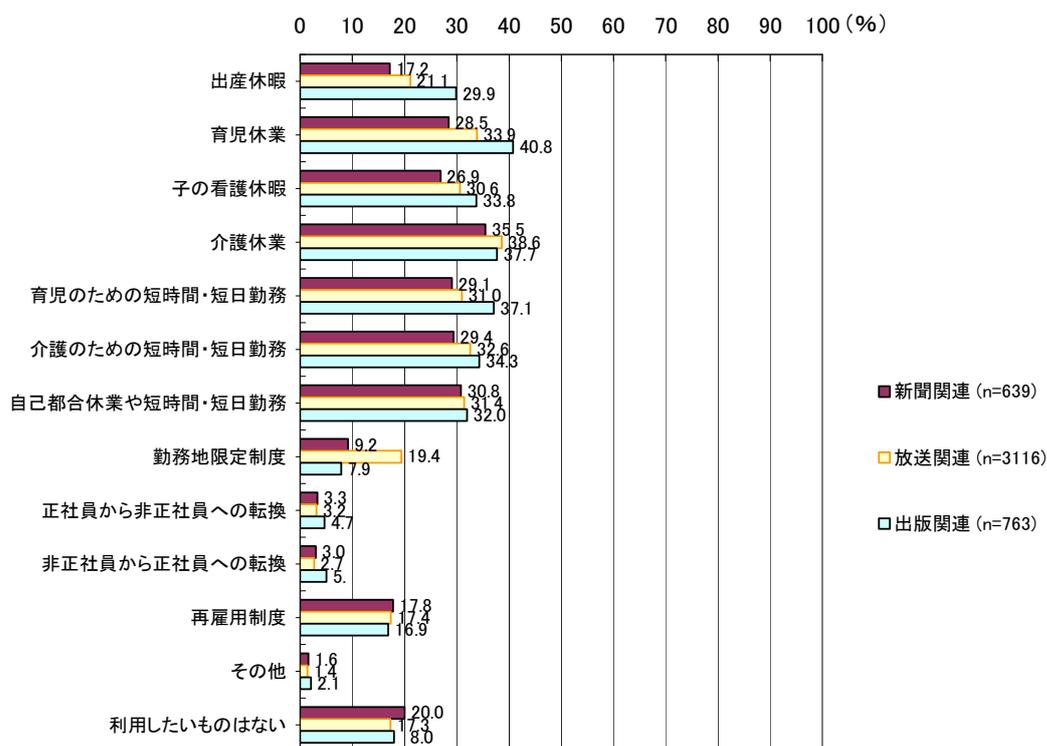
7. 職場の両立支援制度：利用ニーズ（Q3-7）

- 介護休業制度のニーズは高い。

利用した経験はないが、利用したい両立支援制度をたずねたところ、「介護休業」が38%と最も高く、次いで「育児休業」「介護のための短時間・短日勤務」が続く。

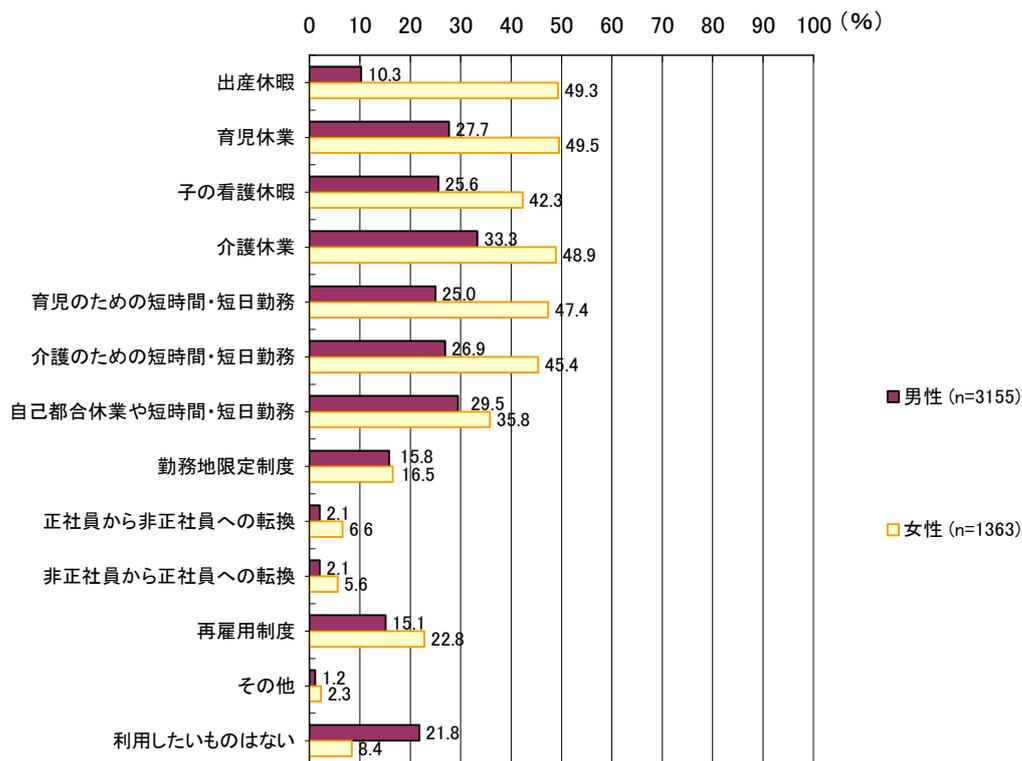
業種別でみると、出版では回答者の女性比率が高いことから「出産休暇」や「育児休業」が他業種に比べて高くなっている。

図表 4-31 業種別利用したい両立支援制度



性別で見ると、女性は出産、育児、介護に関わる制度すべてにおいて、利用したい割合が男性に比べて高い。男性では「介護休業」が 33.3%と最も高く、次いで「自己都合休業や短時間・短日勤務」が 29.5%であった。

図表 4-32 男女別利用したい両立支援制度



その他の利用したい両立支援制度について、主な回答は以下の通りである。

- ・ 有休の完全実施、有休を利用できる環境(利用環境の充実を求める意見多数)
- ・ 在宅勤務、フレックス制度、時短勤務(多数)
- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 勤務地希望制度
- ・ 職種や職場の異動(逆に、職種や職場の異動を制限する、という意見もあり)
- ・ 職場内保育所の整備
- ・ 介護休職できない場合の援助や経費の貸し出し制度

また、女性に結婚退職させる習慣の廃止(放送、女性)、利用者がいないのでどのような制度があるのか把握できていない(新聞、女性)、利用したいが選択肢のすべてがない(出版、

女性) という意見もあった。

図表 4-33 利用したい両立支援制度(性・業種)

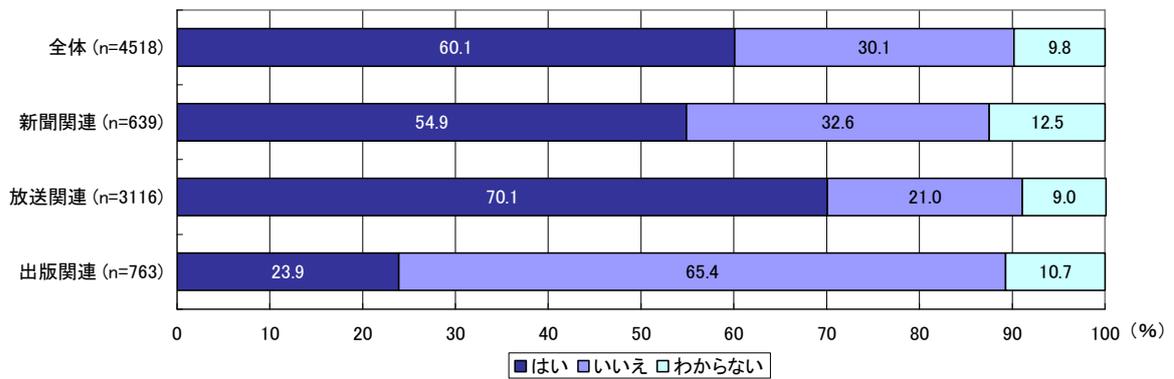
業種	回答者数 N	出産休暇 %	育児休業 %	子の看護 休暇 %	介護休業 %	育児短 時・短日 %	介護短 時・短日 %	自己都 合休業、 短時・短 日 %
【女性】	1363	49.3	49.5	42.3	48.9	47.4	45.4	35.8
新聞関連	171	43.3	46.2	44.4	50.3	52.0	46.8	36.3
放送関連	807	50.4	50.4	42.6	51.2	46.7	47.6	36.3
出版関連	385	49.6	49.1	40.5	43.4	46.8	40.3	34.5
【男性】	3155	10.3	27.7	25.6	33.3	25.0	26.9	29.5
新聞関連	468	7.7	22.0	20.5	30.1	20.7	23.1	28.8
放送関連	2309	10.9	28.1	26.5	34.2	25.6	27.4	29.7
出版関連	378	9.8	32.3	27.0	32.0	27.2	28.3	29.4
業種	回答者数 N	勤務地限 定制度 %	正社員か ら非正社 員へ %	非正社員 から正社 員へ %	再雇用 制度 %	その他 %	利用した いものは ない %	
【女性】	1363	16.5	6.6	5.6	22.8	2.3	8.4	
新聞関連	171	11.7	5.3	6.4	17.5	1.8	8.8	
放送関連	807	20.9	6.8	4.7	25.9	2.2	6.2	
出版関連	385	9.4	6.8	7.0	18.7	2.9	13.0	
【男性】	3155	15.8	2.1	2.1	15.1	1.2	21.8	
新聞関連	468	8.3	2.6	1.7	17.9	1.5	24.1	
放送関連	2309	18.9	1.9	1.9	14.5	1.1	21.1	
出版関連	378	6.3	2.6	3.2	15.1	1.3	23.0	

8. 転勤 (Q3-8)

引越しを伴う転勤があるのは6割、ないのは3割である。

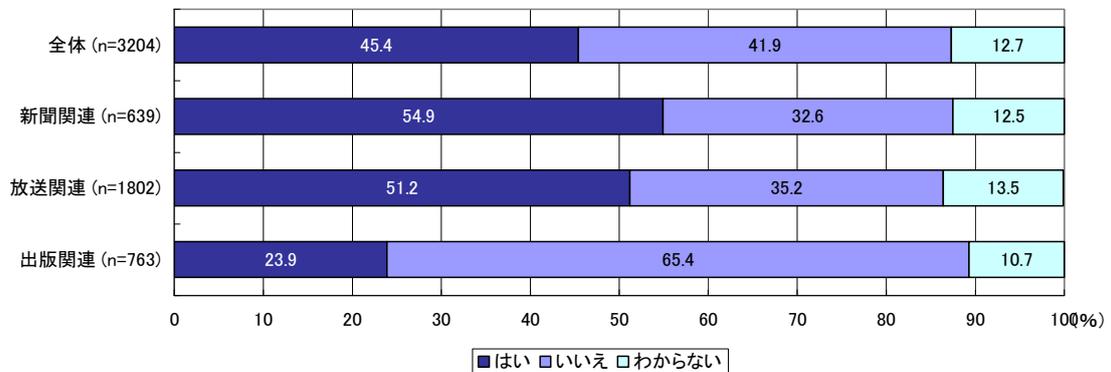
業種別で見ると、引越しを伴う転勤がある割合は、放送で7割と高く、新聞でも過半数を超えている。一方、出版では引越しを伴う転勤がない割合が高い。

図表 4-34 業種別転勤の有無



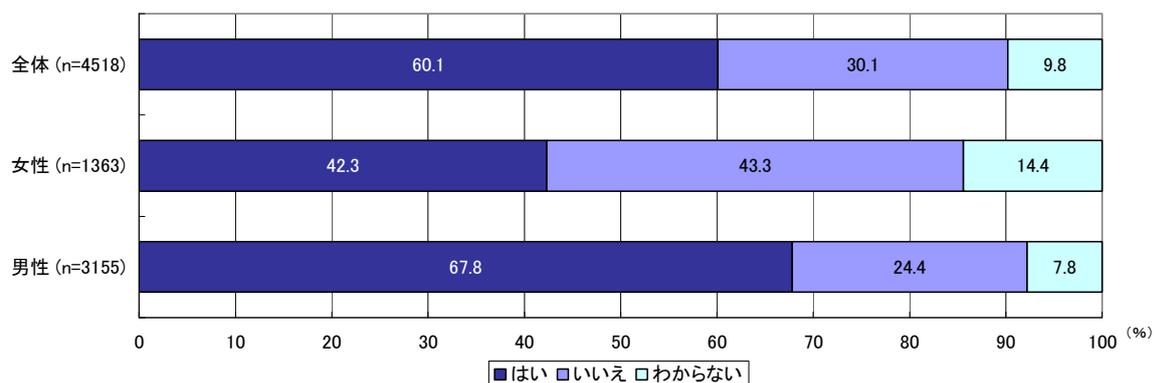
転勤の有無は、新聞においては全国紙と地方紙、放送においては日本放送協会と民間放送（キー局、ローカル局）等、企業によって異なっている。日本放送協会を除いた結果を見ると、新聞と放送では転勤があるのは5割強とほぼ同じ結果となる。

図表 4-35 業種別転勤の有無（日本放送協会を除く）



転居が必要となる転勤の有無を性別に見ると大きな差があり、転勤があるのは、男性では67.8%と高く、女性では42.3%である。

図表 4-36 男女別転勤の有無



転居が必要となる転勤がある割合は、新聞では男女差が大きく、男性が61.5%であるのに対し女性は36.8%である。出版では転勤のある割合は、男女とも低い。

図表 4-37 転勤の有無 (性・業種)

業種	回答者数 N	はい %	いいえ %	わからない %
【女性】	1363	42.3	43.3	14.4
新聞関連	171	36.8	43.3	19.9
放送関連	807	53.7	31.6	14.7
出版関連	385	21.0	67.8	11.2
【男性】	3155	67.8	24.4	7.8
新聞関連	468	61.5	28.6	9.8
放送関連	2309	75.8	17.3	6.9
出版関連	378	26.7	63.0	10.3

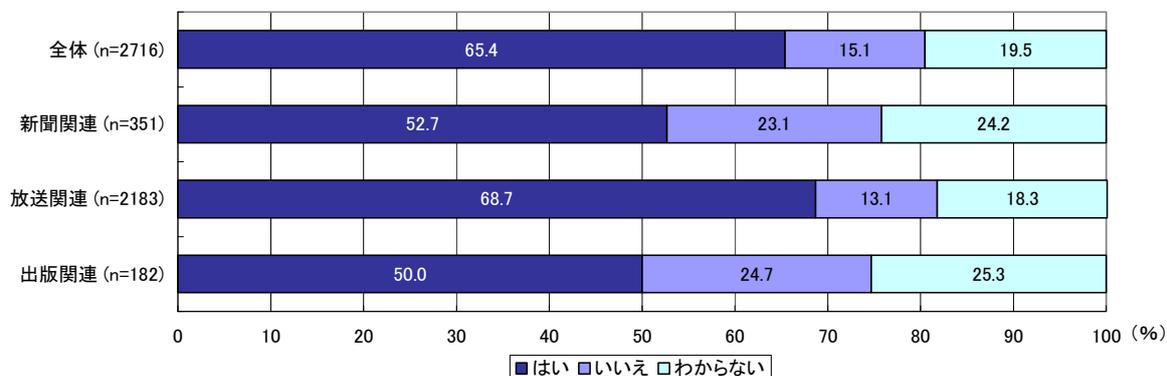
【転勤のキャリアへの影響 (Q3-8 SQ1)】

- 転勤の可否は、キャリアに影響すると感じている。

転勤が「ある」と答えた回答者に、さらに転勤の可否はその後のキャリアに影響するかどうかをたずねたところ、影響するとの回答が 65%を占めた。

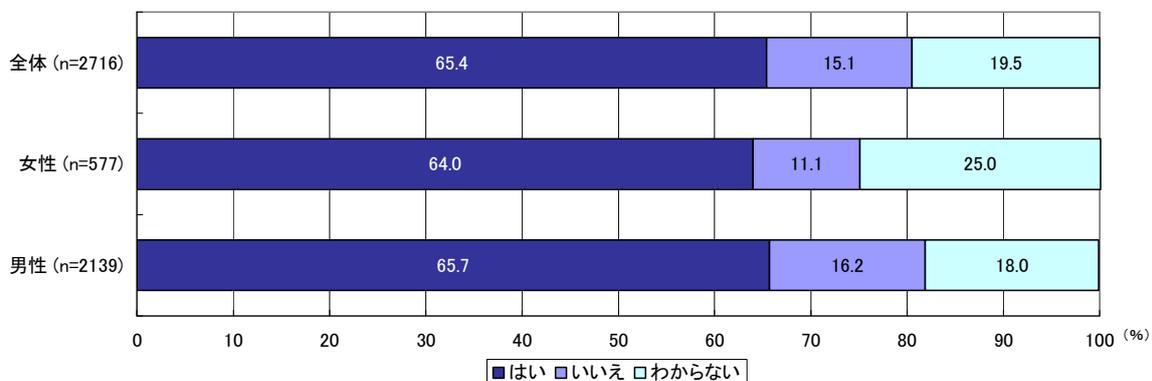
業種別で見ると、特に放送で転勤の可否がその後のキャリアに影響すると感じている割合が高い。

図表 4-38 業種別 転勤の可否がキャリアへ影響するか



転勤の可否のキャリアへの影響については、メディア全体では性別による差は見られない。

図表 4-39 男女別 転勤の可否がキャリアへ影響するか



転勤の可否がキャリアに影響すると感じているかどうかは、新聞では男女差があり、キャリアに影響するとの回答は、女性が 61.9%であるのに対し男性は 50.7%である。放送や出版では男女差は見られない。

図表 4-40 転勤の可否がキャリアへ影響するか（性・業種）

業種	回答者数 N	はい %	いいえ %	わからない %
【女性】	577	64.0	11.1	25.0
新聞関連	63	61.9	9.5	28.6
放送関連	433	67.0	9.5	23.6
出版関連	81	49.4	21.0	29.6
【男性】	2139	65.7	16.2	18.0
新聞関連	288	50.7	26.0	23.3
放送関連	1750	69.1	13.9	17.0
出版関連	101	50.5	27.7	21.8

【他調査との比較】

全国の 20 歳～44 歳（学生を除く）の男女を対象に調査した内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書(平成 21 年 7 月)」¹⁵によると、現在の勤め先の状況について「転勤できることが管理職につく要件とされない」と回答しているのは正社員男性の 14.8%、正社員女性の 15.8%である。これら低い数値から、転勤の可否は一般に管理職につく要件と感じていることが推定される。

メディア調査においても、転居を伴う転勤がある回答者は、転勤の可否がその後のキャリアに影響するとの回答が高い。一方で、仕事と生活の調和に必要な支援（Q3-5）では、転勤や異動への配慮を求める意見、また利用したい両立支援制度（Q3-7）では、勤務地希望制度を求める意見があった。

¹⁵ 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成 21 年 7 月）
http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html

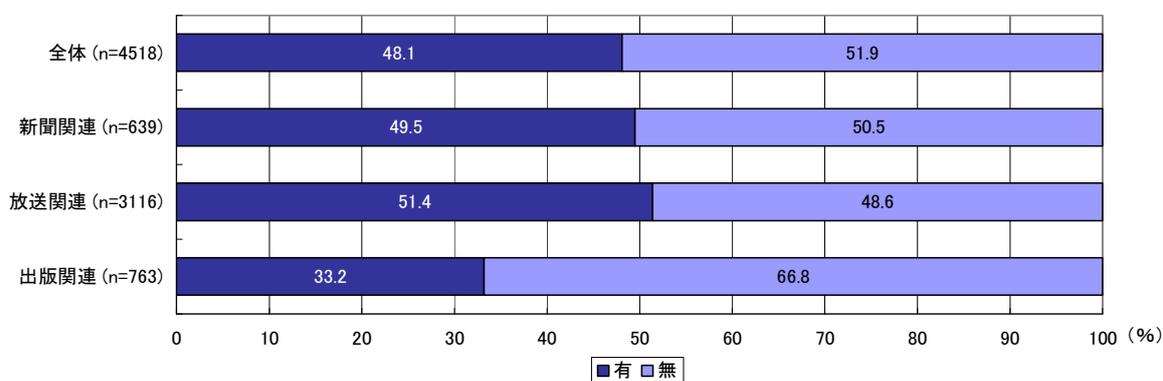
9. 育児休業について (Q3-9)

- 子どもがいる女性は、男性に比べて少ない。

子どもの有無をたずねたところ、「無」51.9%、「有」48.1%と半々であった。

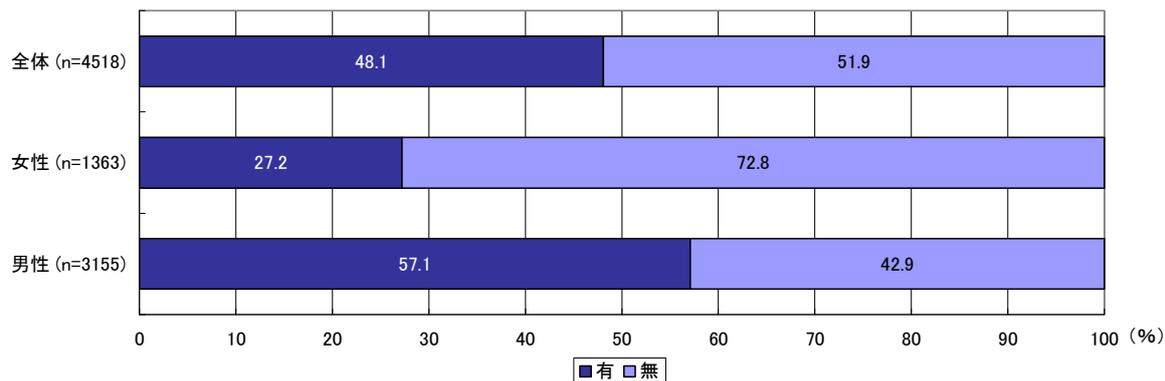
業種別で見ると、新聞、放送はよく似た傾向を示し、「有」と「無」が約半数ずつであるが、出版では他分野と比べて子供がいない割合が高い。

図表 4-41 業種別子どもの有無



子どもの有無は性別で大きな差があり、子どもがいると回答したのは男性では 57.1%であるが、女性では 27.2%にとどまる。子どもを持ちながら正社員として働く女性が少ないことが推察される。

図表 4-42 男女別子どもの有無



子どもがいる女性は、新聞では 32.2%、放送では 29.2%と 3 割前後であるが、出版では 20.8%と低くなる。

図表 4-43 子どもの有無 (性・業種)

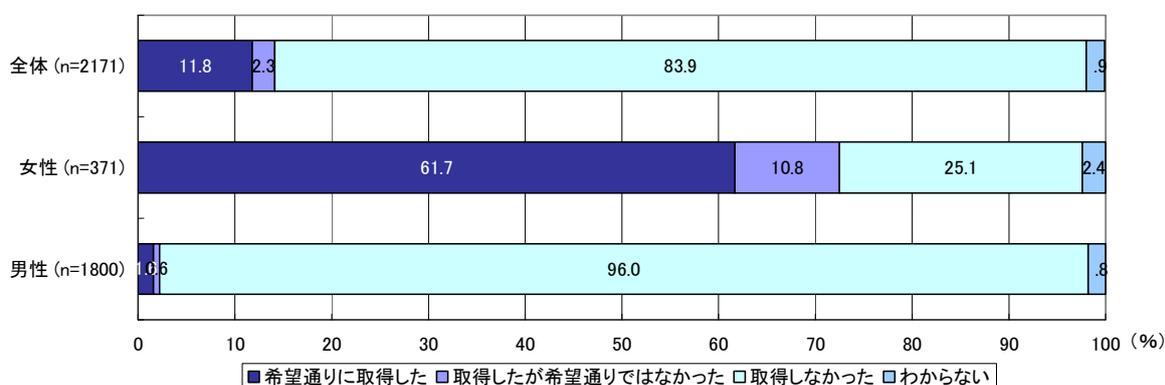
業種	回答者数 N	有 %	無 %
【女性】	1363	27.2	72.8
新聞関連	171	32.2	67.8
放送関連	807	29.2	70.8
出版関連	385	20.8	79.2
【男性】	3155	57.1	42.9
新聞関連	468	55.8	44.2
放送関連	2309	59.2	40.8
出版関連	378	45.8	54.2

【育児休業の取得（Q3_9 SQ1）】

- 育児休業を希望通り取得したのは、女性の61.7%、男性の1.6%。
- 100人未満の会社では、育児休業を希望通り取得した割合が低い。

子どものいる回答者（n=2171）に育児休業の取得状況をたずねたところ、女性は「希望通りに取得」が61.7%、「取得しなかった」25.1%、「取得したが希望通りではなかった」10.8%である。男性で「希望通りに取得」したのは1.6%にとどまる。

図表 4-44 男女別育児休業の取得



希望通りに育児休業を取得した女性は、新聞で74.5%と7割を超えるが、放送や出版では6割前後である。

図表 4-45 育児休業の取得（性・業種）

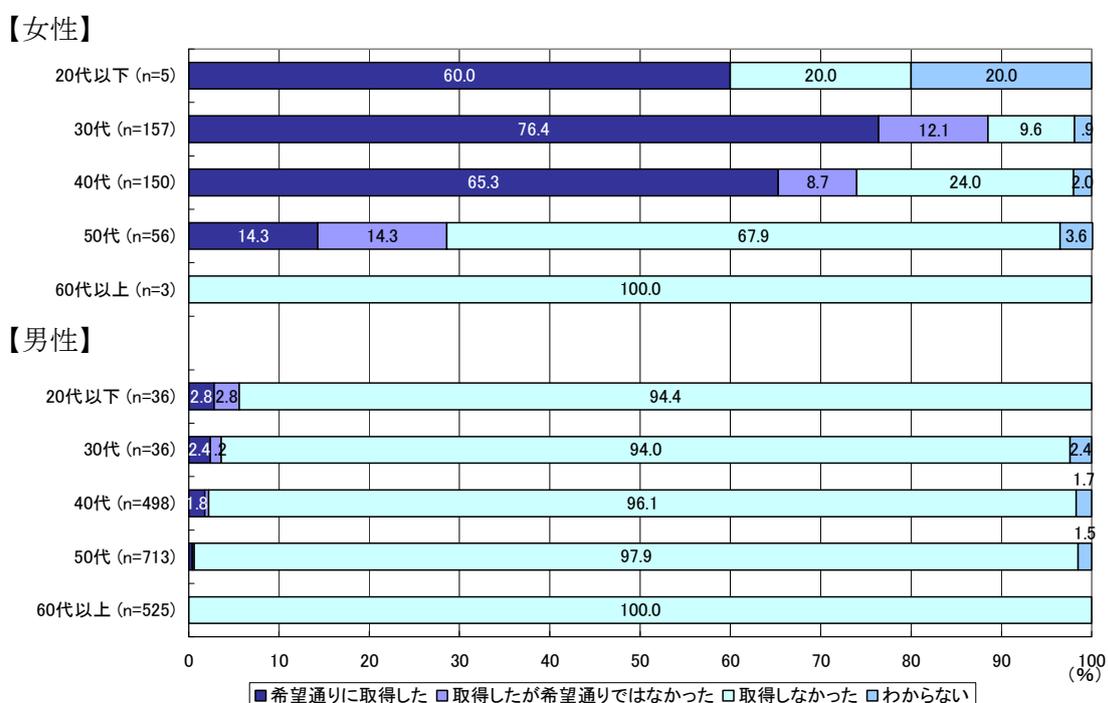
業種	回答者数 N	希望通りに取得した %	取得したが希望通りではなかった %	取得しなかった %	わからない %
【女性】	371	61.7	10.8	25.1	2.4
新聞関連	55	74.5	7.3	16.4	1.8
放送関連	236	59.3	12.3	26.3	2.1
出版関連	80	60.0	8.8	27.5	3.8
【男性】	1800	1.6	0.6	96.0	1.8
新聞関連	261	3.1	1.1	93.9	1.9
放送関連	1366	1.1	0.6	96.6	1.7
出版関連	173	2.9	0.0	94.2	2.9

育児休業の取得は世代別で見ると大きな差があり、育児休業法の成立（1991年、1992年施行）前（50代以上）と後（20代以下～40代）の世代で回答が分かれている。

「希望通りに取得した」女性は、20代～40代では6割を超えるが、50代では14.3%と激減する。また、男性においても20代～40代では2%前後とわずかではあるが、育児休業の取得者がいる。

「取得したが希望通りではなかった」女性は、30代で12.1%、40代で8.7%、50代で14.8%存在する。「取得しなかった」女性は、20代で20%、30代で9.6%、40代で24%、50代で67.9%、60代で100%（但しサンプル少、n=3）となる。

図表 4-46 育児休業の取得(性・世代)



【他調査との比較】

厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」によると、平成19年度に出産した女性の育児休業の取得率は90.6%で、配偶者が出産した男性の育児休業の取得率は1.23%となっている。

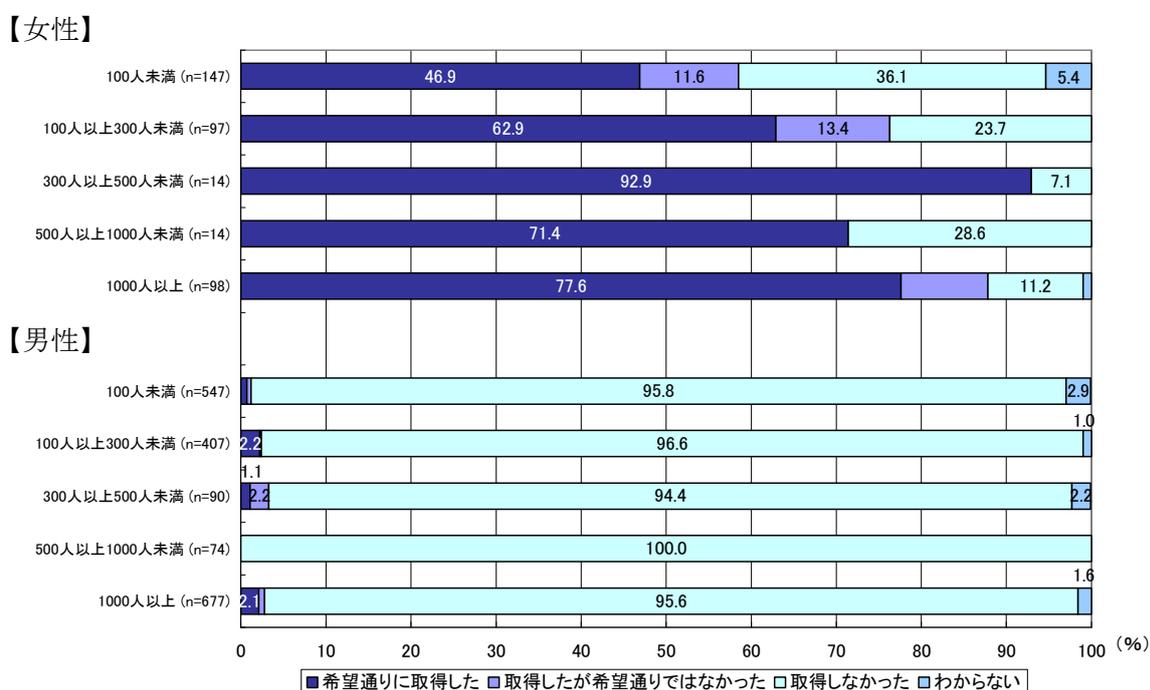
本調査では、育児休業を取得した時期を限定していないため、直接比較はできないものの、女性の育児休業取得率がメディアでは72.5%と比較的低い。

育児休業の取得を従業員規模別にみると、女性の場合、「希望通りに取得した」女性は100人以上の企業においてはいずれも6割を超えるが、100人未満の企業では、46.9%と半数を割る。

「取得しなかった」女性については、100人未満で36.1%と最も高く、次いで500人以上1000人未満28.6%（但しサンプル少、n=14）、100人以上300人未満23.7%と続く。

男性の育児休業取得については、従業員規模による違いは認められない。

図表 4-47 育児休業の取得(性・従業員規模)



なお、従業員規模と女性の世代について偏りはなく、100人未満の企業に50代以上の女性が集中していることはない。

図表 4-48 子どものいる女性の比率 (従業員規模・世代)

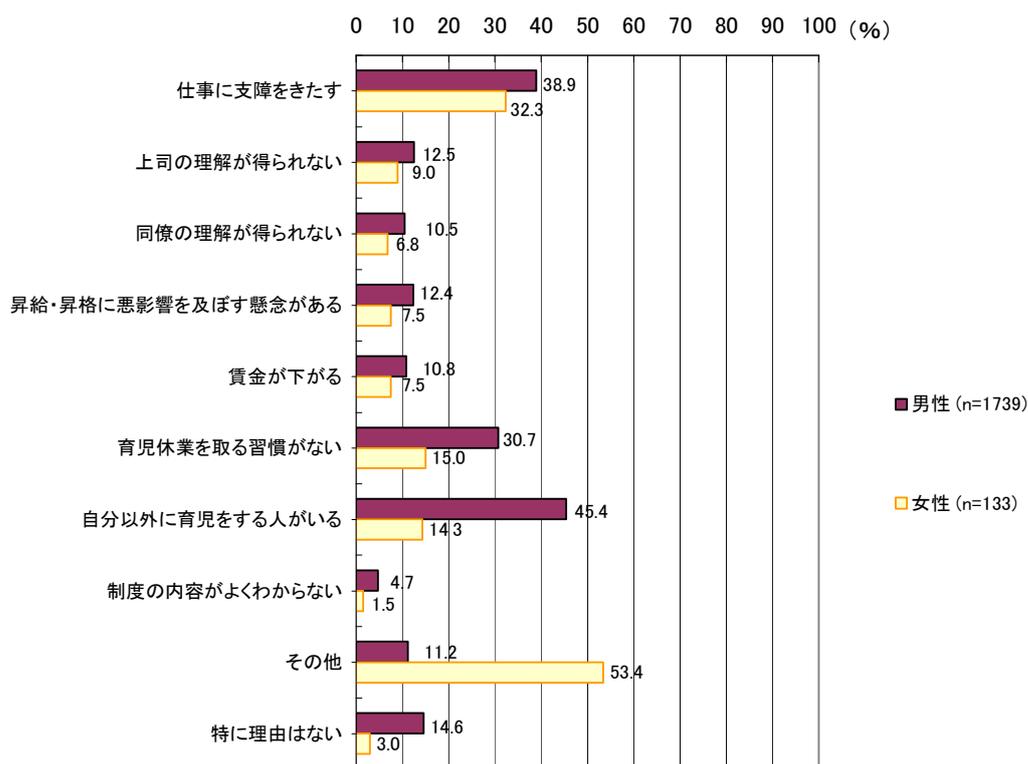
従業員規模	回答者数 N	20代以下 %	30代 %	40代 %	50代 %	60代以上 %
100人未満	147	2.7	42.9	38.8	14.3	1.4
100人以上300人未満	97	0.0	37.1	38.1	24.7	0.0
300人以上500人未満	14	0.0	64.3	35.7	0.0	0.0
500人以上1000人未満	14	0.0	35.7	42.9	14.3	7.1
1000人以上	98	1.0	44.9	44.9	9.2	0.0

【「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由 (Q3_9 SSQ1)】

- 「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由は、女性では必要な時に制度がなかった、制度の対象外であった、保育園の事情等。

「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由をたずねたところ、女性では「その他」が53.4%で最も高く、次いで「仕事に支障をきたす」が32.3%である。男性では「自分以外に育児をする人がいる」が45.4%と最も高く、「仕事に支障をきたす」が38.9%で続く。

図表 4-49 男女別育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」「取得しなかった」理由



「その他」の主な内訳は、以下の通りである。

<男性>

- ・ 子供が生まれた時には、制度がなかった(多数)

- ・ 男性が取る例はない（制度は作ったが機能していない）
- ・ 代替要員がないため取得しにくい
- ・ 経済的な問題

<女性>

- ・ 子供が生まれた時には、制度がなかった(50代の回答者に多数)
- ・ 子供が生まれた時には、制度の対象外（契約社員、臨時職員等）だった
- ・ 育児期間中は仕事をやめており、子育てが終わってから再就職した
- ・ 保育所の入園時期にあわせて早く復帰した
 - 保育所の空きに合わせて早く復帰した
 - 市の規定により1年以上育児休業を取得した場合、理由の如何を問わず、長子は退園させられるので、希望通りには取得できない
- ・ 経済的な問題（育児休業期間中は給与がない）
- ・ 代替要員がないため、希望通り取得できなかった
- ・ 会社と調整できなかった
 - 会社の規定には書いてあるものの、取得させてもらえなかった
 - 仕事に支障がないとり方ができないか（仕事を週3日に集約して、残り2日を育児休業とする）相談したが、前例がないと却下され、育児休業は1ヶ月しか取得できなかった

また、一方では、育児休業に対して反対する次のような意見もあった。

「育児休業をとる仕事ではない。今の育児休業は長すぎる。育児をする女性の権利を守るばかりで、他の働く人たちの負担が考慮されないのは不公平。そのしわ寄せが契約社員やアルバイトにくるのはおかしい。」（女性）

育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」「取得しなかった」理由を世代別で見ると、女性では「その他」の割合が、特に50代以上で高くなっている（但し60代以上サンプル少、n=3）。これは育児休業法の成立（1991年、1992年施行）前に出産した世代（50代以上）では制度自体がなかったことを示唆している。

男性、女性とも世代が若いほど「仕事に支障をきたす」の割合が高い傾向が認められる。

図表 4-50 育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」
「取得しなかった」理由（性・世代）

	回答者数 N	仕事に支障 をきたす %	上司の理解 が得られな い %	同僚の理解が 得られない %	昇給・昇格に 悪影響を及ぼ す懸念がある %	賃金が下がる %
【女性】	133	32.3	9.0	6.8	7.5	7.5
20代以下	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代	34	47.1	5.9	5.9	14.7	17.6
40代	46	34.7	12.2	8.2	4.1	4.1
50代	46	21.7	8.7	6.5	6.5	4.3
60代以上	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
【男性】	1739	38.9	12.5	10.5	12.4	10.8
20代以下	35	45.7	11.4	5.7	20.0	20.0
30代	474	54.4	18.1	14.6	18.1	17.3
40代	688	38.4	12.2	10.5	12.2	10.2
50代	515	26.4	8.5	7.6	7.4	5.6
60代以上	27	7.4	0.0	0.0	3.7	0.0
	回答者数 N	育児休業を 取る習慣が ない %	自分以外に 育児をする 人がいる %	制度の内容が よくわからな い %	その他 %	特に理由はな い %
【女性】	133	15.0	14.3	1.5	53.4	3.0
20代以下	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
30代	34	17.6	14.7	2.9	50.0	2.9
40代	46	18.4	14.3	2.0	42.9	4.1
50代	46	10.9	13.0	0.0	65.2	2.2
60代以上	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
【男性】	1739	30.7	45.4	4.7	11.2	14.6
20代以下	35	31.4	48.6	11.4	8.6	11.4
30代	474	40.3	49.4	8.2	6.5	8.6
40代	688	31.0	47.2	4.2	11.2	13.1
50代	515	22.3	40.0	1.9	14.8	21.6
60代以上	27	14.8	29.6	0.0	25.9	29.6

育児休業を取得しなかった理由について、従業員規模による大きな違いは認められないが、「育児休業を取る習慣がない」とする割合は従業員規模が小さいほどやや高くなっている。

図表 4-51 育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」
「取得しなかった」理由（性・従業員規模）

	回答者数 N	仕事に支障をきたす %	上司の理解が得られない %	同僚の理解が得られない %	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある %	賃金が下がる %
【女性】	133	32.3	9.0	6.8	7.5	7.5
100人未満	70	32.9	7.1	7.1	5.7	4.3
100人以上 300人未満	36	30.6	11.1	8.3	5.6	13.9
300人以上 500人未満	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500人以上 10000人未満	4	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
1000人以上	21	33.3	9.5	4.8	19.0	9.5
【男性】	1739	38.9	12.5	10.5	12.4	10.8
100人未満	527	41.7	13.1	9.7	12.5	12.0
100人以上 300人未満	394	35.8	9.9	7.9	7.9	7.6
300人以上 500人未満	87	21.8	10.3	6.9	9.2	6.9
500人以上 10000人未満	74	32.4	9.5	9.5	8.1	2.7
1000人以上	652	41.0	13.8	13.0	15.6	13.3
	回答者数 N	育児休業を取る習慣がない %	自分以外に育児をする人がいる %	制度の内容がよくわからない %	その他 %	特に理由はない %
【女性】	133	15.0	14.3	1.5	53.4	3.0
100人未満	70	22.9	15.7	1.4	47.1	5.7
100人以上 300人未満	36	11.1	8.3	2.8	63.9	0.0
300人以上 500人未満	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
500人以上 10000人未満	4	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
1000人以上	21	0.0	19.0	0.0	52.4	0.0
【男性】	1739	30.7	45.4	4.7	11.2	14.6
100人未満	527	35.7	43.6	4.9	5.5	15.9
100人以上 300人未満	394	31.0	44.9	4.8	13.5	16.5
300人以上 500人未満	87	25.3	41.4	2.3	13.8	24.1
500人以上 10000人未満	74	21.6	47.3	5.4	10.8	24.3
1000人以上	652	27.9	47.9	4.8	14.0	10.1

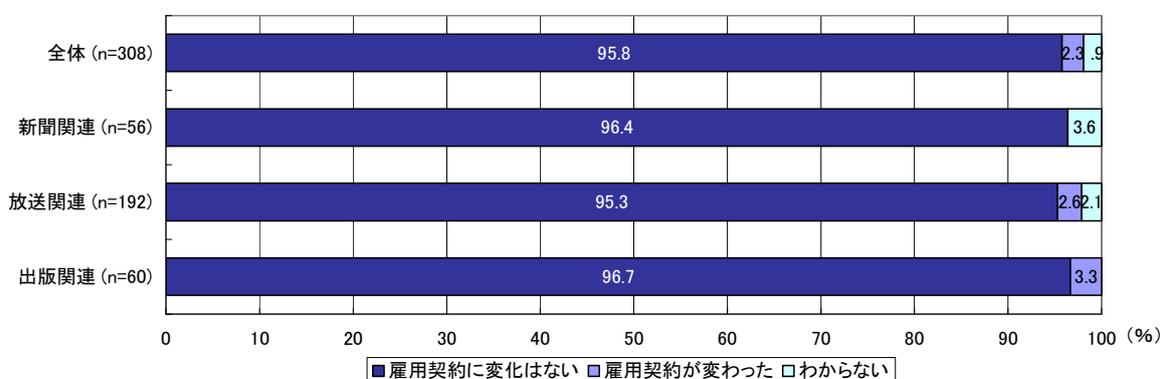
※性別全体集計には従業員規模が「わからない」男性 n=5 女性 n=1 を含む。

【育児休業取得後の雇用形態の変化 (Q3_9 SSQ2)】

育児休業取得後に雇用契約に変化があるかどうかをたずねたところ、正社員対象の調査であるため、「変化がない」割合は95%と高かった。

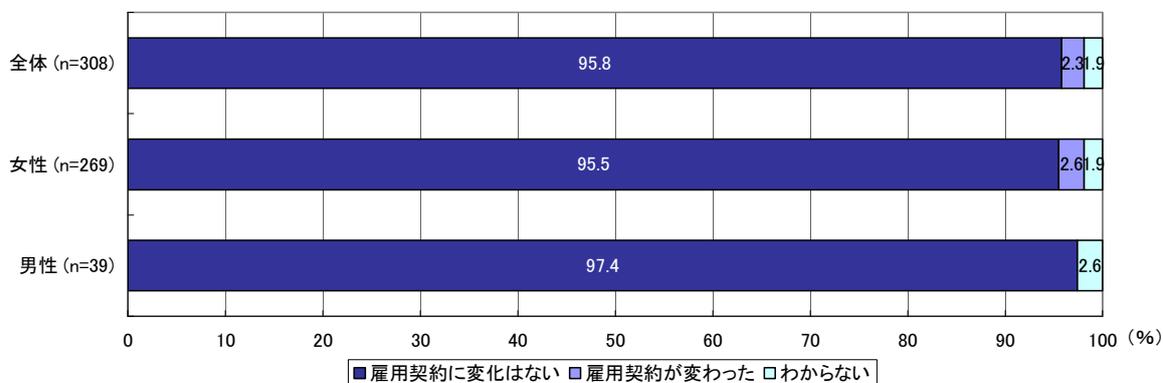
業種別で見ると、「雇用契約が変わった」のは、新聞では0%、放送では2.6%、出版では3.3%である。

図表 4-52 業種別育児休業取得後の雇用形態の変化



育児休業取得後の雇用契約の変化を性別で見ると、女性では「雇用契約が変わった」が2.6%存在している。

図表 4-53 男女別育児休業取得後の雇用形態の変化



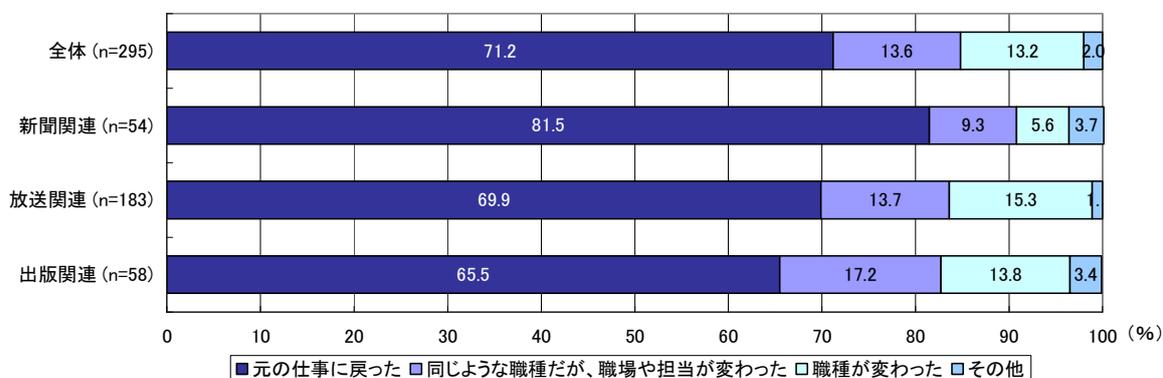
【育児休業取得後の仕事の変化 (Q3_9 SSQ3)】

- 新聞では、育児休業取得後に元の仕事に復帰する人が多い。
- 育児休業取得後、女性の 30%は職場や担当あるいは職種が変わって仕事に復帰している。

育児休業取得後の仕事は「元の仕事に戻った」が 71.3%で最も高く、「同じような職種だが、職場や担当が変わった」13.6%、「職種が変わった」13.2%である。

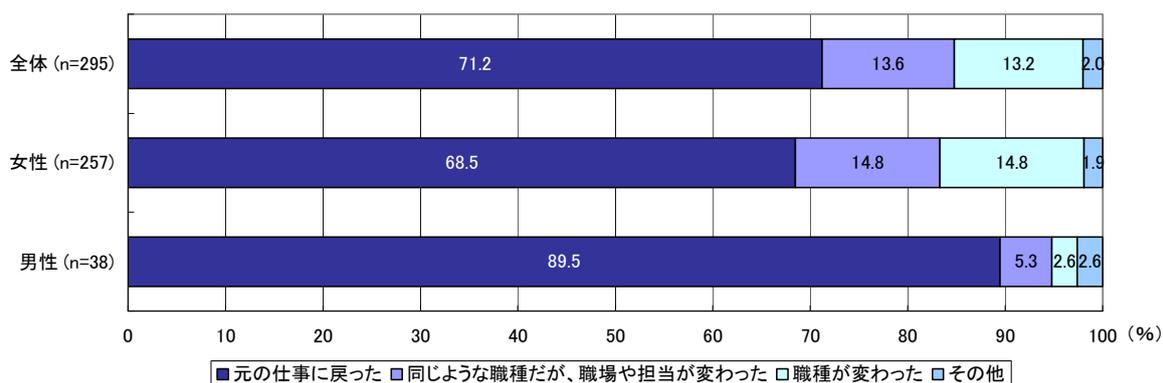
業種別で見ると「元の仕事に戻った」のは新聞で 81.5%と最も高く、放送で 69.9%、出版で 65.5%である。「同じような職種だが、職場や担当が変わった」のは出版で 17.2%と最も高く、放送で 13.7%、新聞で 9.3%と低くなっている。「職種が変わった」のは放送で 15.3%と最も高く、出版で 13.8%、新聞で 5.6%と低い。

図表 4-54 業種別育児休業取得後の仕事の変化



育児休業取得後の仕事を性別で見ると、「同じような職種だが、職場や担当が変わった」のは女性の14.8%、男性の5.3%である。「職種が変わった」のは女性の14.8%、男性の2.6%である。

図表 4-55 男女別育児休業取得後の仕事の変化



図表 4-56 育児休業取得後の仕事の変化 (性・業種)

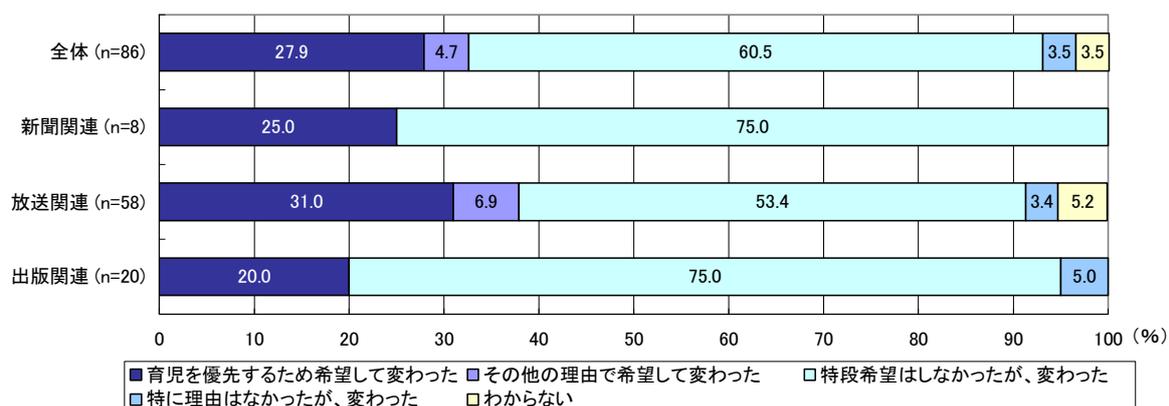
業種	回答者数 N	元の仕事に戻った %	同じような職種だが、職場や担当が変わった %	職種が変わった %	その他 %
【女性】	257	68.5	14.8	14.8	1.9
新聞関連	43	79.1	11.6	7.0	2.3
放送関連	161	66.5	14.9	17.4	1.2
出版関連	53	66.0	17.0	13.2	3.8
【男性】	38	89.5	5.3	2.6	2.6
新聞関連	11	90.9	0.0	0.0	9.1
放送関連	22	95.5	4.5	0.0	0.0
出版関連	5	60.0	20.0	20.0	0.0

【「職場や担当が変わった」「職種が変わった」「雇用契約が変わった」理由
(Q3_9 SSQ4)】

育児休業取得後に雇用契約や職場が変わったと回答した人のうち、「育児を優先するため希望して変わった」人は 27.9%である。

業種別で見ると、放送では他分野に比べて育児（31.0%）あるいはその他の理由（6.9%）で希望して変わったとする割合が高い。

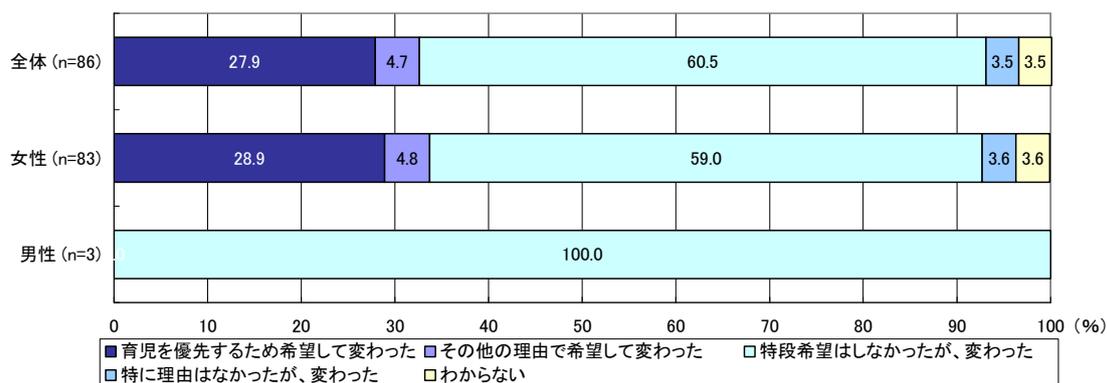
図表 4-57 業種別育児休業取得後の仕事が変わった理由



育児休業取得後に雇用契約や職場が変わった理由を性別で見ると、女性では「特段希望はしなかったが、変わった」が59.0%、「育児を優先するため希望して変わった」が28.9%である。

男性はサンプル数が少ない (n=3)。

図表 4-58 男女別育児休業取得後の仕事が変わった理由



図表 4-59 育児休業取得後の仕事が変わった理由 (性・業種)

業種	回答者数 N	育児を優先するため希望して変わった %	その他の理由で希望して変わった %	特段希望はしなかったが、変わった %	特に理由はなかったが、変わった %	わからない %
【女性】	83	28.9	4.8	59.0	3.6	3.6
新聞関連	8	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
放送関連	57	31.6	7.0	52.6	3.5	5.3
出版関連	18	22.2	0.0	72.2	5.6	0.0
【男性】	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
新聞関連	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
放送関連	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
出版関連	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0