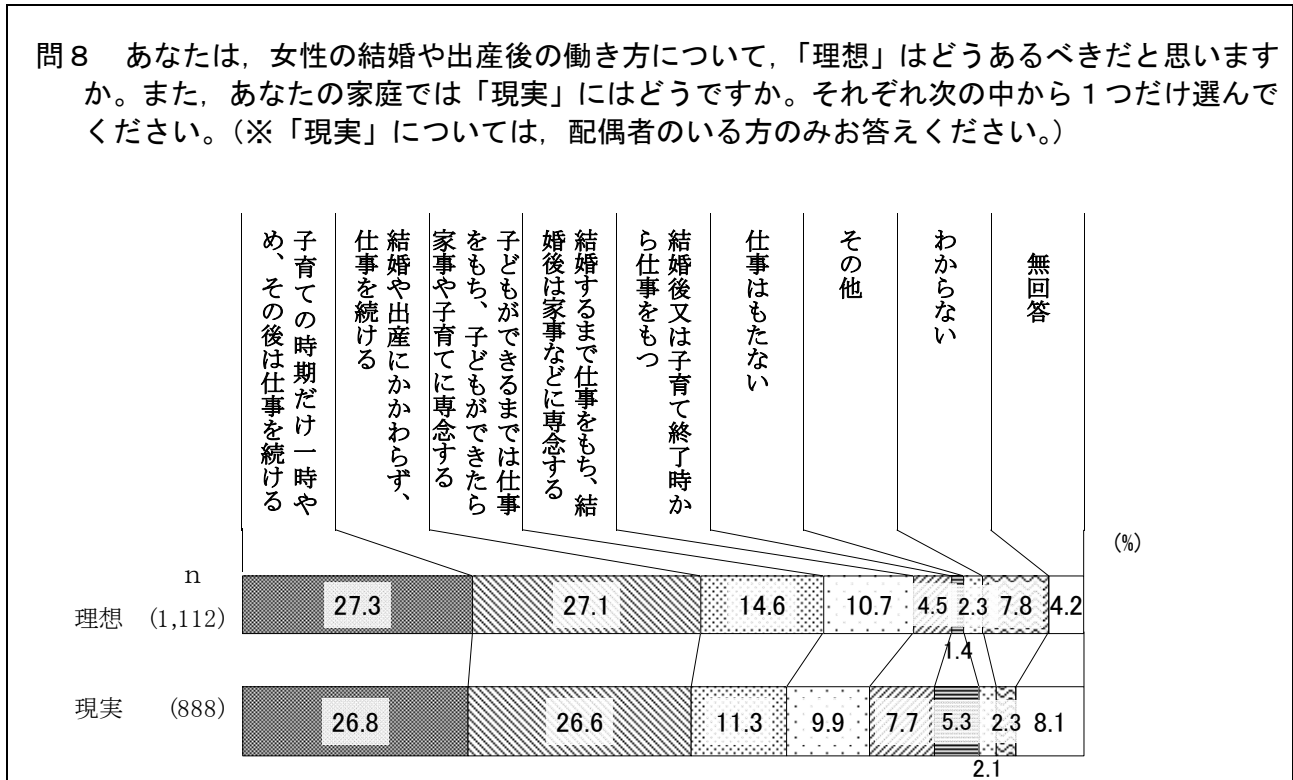


### Ⅲ 男女共同参画

#### 1. 女性が働きやすい環境づくり

##### (1) 女性の結婚や出産後の働き方

－理想としては、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」と「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が約3割、現実としても同様の傾向－



女性の結婚や出産後の働き方について、理想としては、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」(27.3%)と「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」(27.1%)が約3割と高くなっている。一方、現実としては、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」(26.8%)、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」(26.6%)が2割台半ばと高くなっている。

#### <理想>

－県西で「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」が3割超、県央で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が3割台半ば－

地域別でみると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」は、県西(32.5%)で3割を超え、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」は、県央(33.3%)で3割台半ばと最も高くなっている。

－女性で「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」が男性よりも約7ポイント高い－  
性別でみると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」は、女性(31.0%)が男性(23.8%)よりも約7ポイント高くなっている。

－女性の40代で「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」が約5割－

性・年齢別でみると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」は、女性の40代(48.1%)で約5割と最も高く、次いで、男性の30代(42.6%)で4割を超えて高くなっている。

＜現実＞

－県北で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が3割超－

地域別でみると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」は、県北(32.5%)で3割を超えて最も高くなっている。

－女性で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」が男性よりも約5ポイント高い－

性別でみると、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける」は、女性(29.1%)が男性(23.8%)よりも約5ポイント高くなっている。

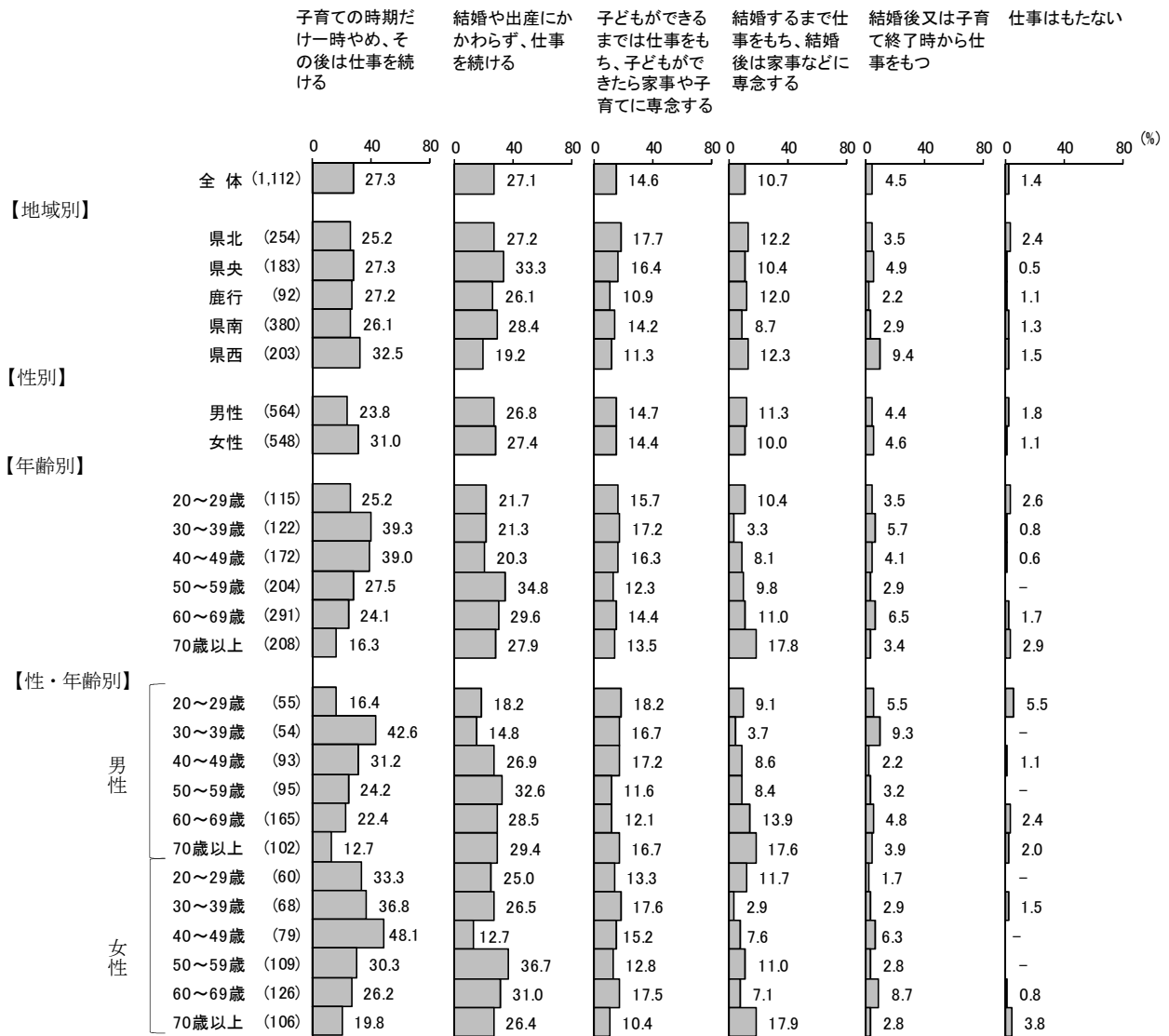
－20代で「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」が4割台半ば－

年齢別でみると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」は、20代(44.8%)で4割台半ばと最も高く、40代(32.6%)と50代(32.2%)で3割を超えて高くなっている。

－女性の20代で「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」が5割超－

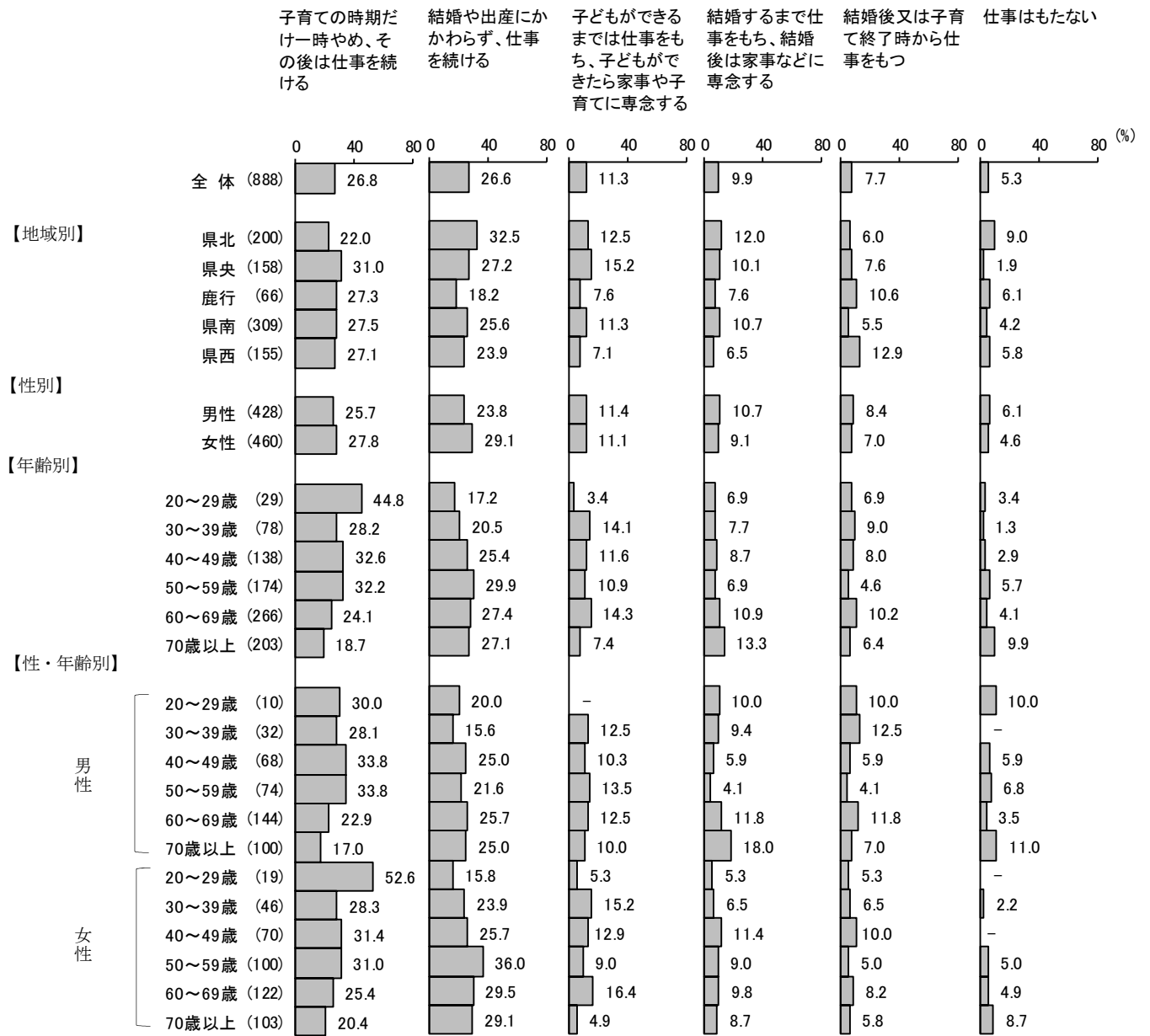
性・年齢別でみると、「子育ての時期だけ一時やめ、その後は仕事を続ける」は、女性の20代(52.6%)で5割を超えて最も高くなっている。

表Ⅲ 8-1 女性の結婚や出産後の働き方<理想>  
(地域別, 性別, 年齢別, 性・年齢別-上位6項目)



(注) 回答者数が30人未満の層では分析ではふれていない場合がある。

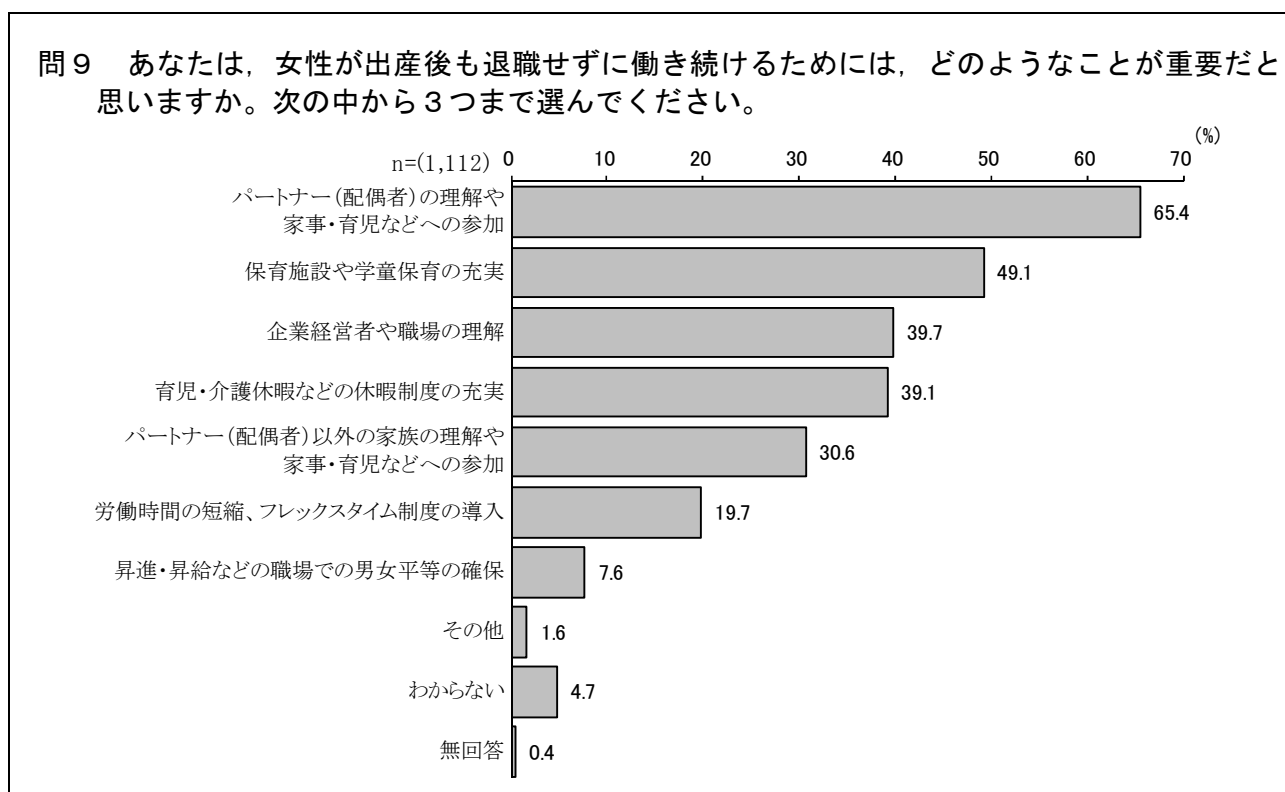
表Ⅲ 8-2 女性の結婚や出産後の働き方<現実>  
(地域別, 性別, 年齢別, 性・年齢別-上位6項目)



(注) 回答者数が30人未満の層では分析ではふれていない場合がある。

## (2) 女性が出産後も働き続けるために重要なこと

### －「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」が6割台半ば－



女性が出産後も退職せずに働き続けるために重要なこととしては、「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」（65.4%）が6割台半ばと最も高くなっている。次いで、「保育施設や学童保育の充実」（49.1%）が4割台、「企業経営者や職場の理解」（39.7%）、「育児・介護休暇などの休暇制度の充実」（39.1%）、「パートナー（配偶者）以外の家族の理解や家事・育児などへの参加」（30.6%）が3割台で続いている。

### －県央、鹿行、県南で「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」が約7割－

地域別でみると、「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」は、県央（71.0%）、鹿行（70.7%）、県南（70.5%）で約7割と高くなっている。

### －女性で「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」が男性よりも約10ポイント高い－

性別でみると、「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」は、女性（70.4%）が男性（60.5%）よりも約10ポイント高くなっている。一方、「育児・介護休暇などの休暇制度の充実」は、男性（41.7%）が女性（36.5%）よりも約5ポイント高くなっている。

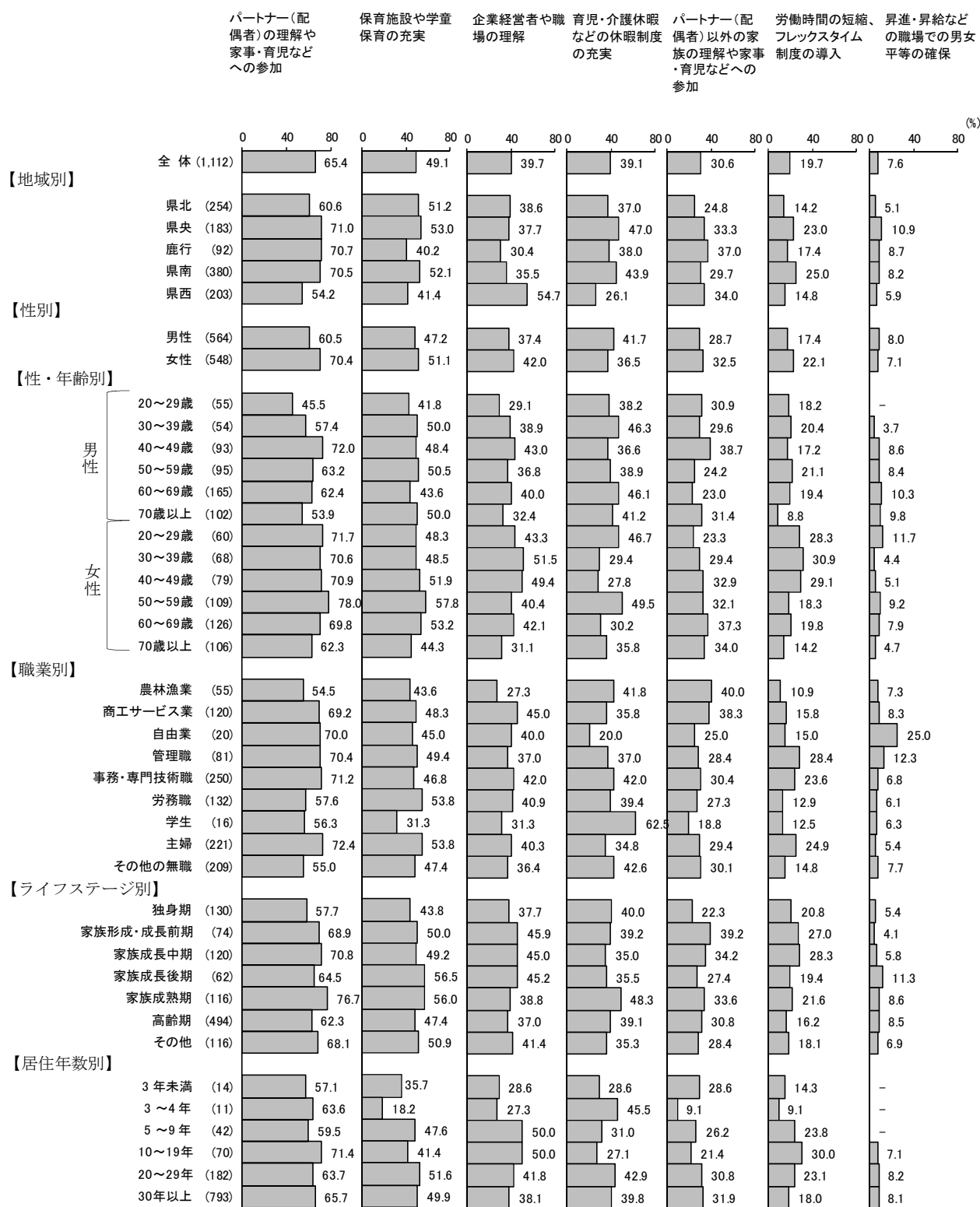
### －女性の50代で「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」が約8割－

性・年齢別でみると、「パートナー（配偶者）の理解や家事・育児などへの参加」は、女性の50代（78.0%）で約8割と最も高くなっている。

### －女性の30代と40代で「企業経営者や職場の理解」が約5割－

性・年齢別でみると、「企業経営者や職場の理解」は、女性の30代（51.5%）と40代（49.4%）で約5割と高くなっている。

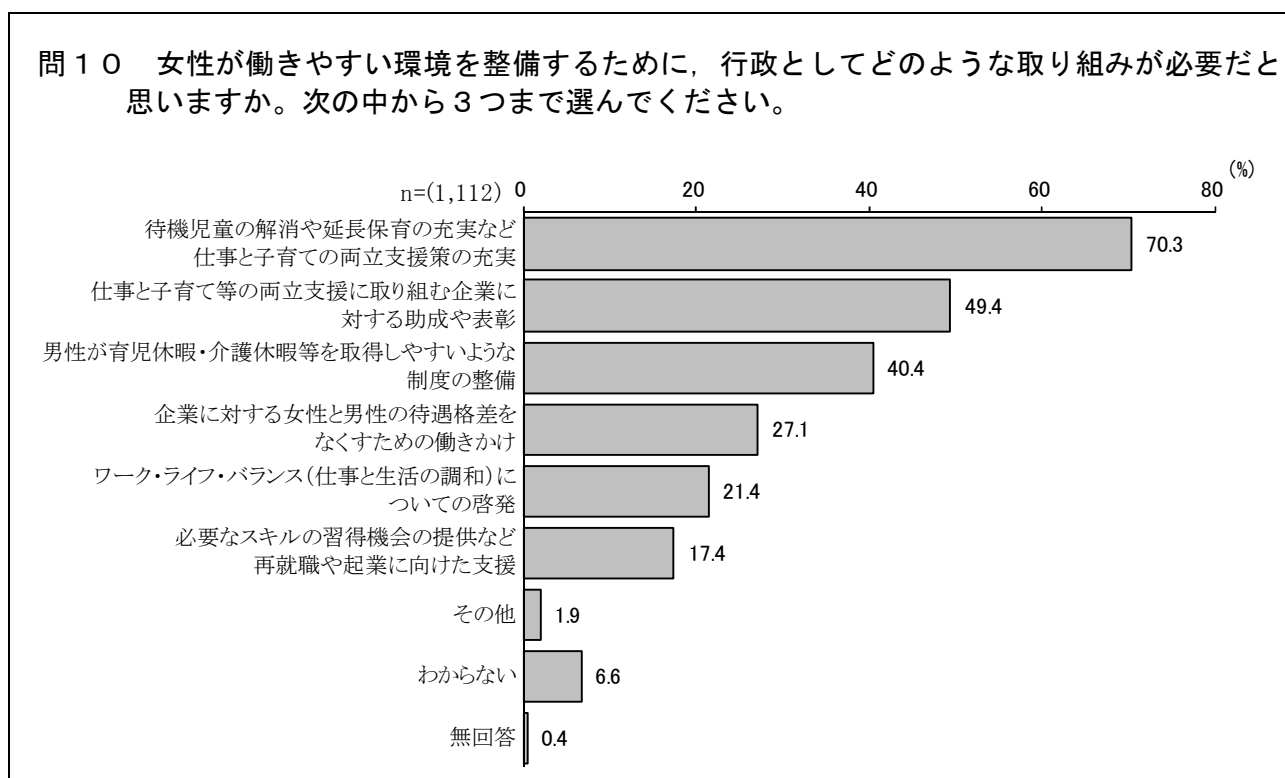
図Ⅲ 9-1 女性が出産後も働き続けるために重要なこと  
(地域別、性別、性・年齢別、職業別、ライフステージ別、居住年数別—上位7項目)



(注) 回答者数が30人未満の層では分析ではふれていない場合がある。

### (3) 女性が働きやすい環境を整備するために必要な取り組み

#### －「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」が約7割－



女性が働きやすい環境を整備するために、行政として必要な取り組みとしては、「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」(70.3%)が約7割と最も高く、次いで、「仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成や表彰」(49.4%)と「男性が育児休暇・介護休暇等を取得しやすいような制度の整備」(40.4%)が4割台が続いている。

#### －県央と県南で「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」が約8割－

地域別でみると、「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」は、県央(79.8%)と県南(77.9%)で約8割と高くなっている。また、「男性が育児休暇・介護休暇等を取得しやすいような制度の整備」も、県央(48.1%)と県南(47.6%)で約5割と高くなっている。

#### －女性で「仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成や表彰」が男性よりも7ポイント高い－

性別でみると、「仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成や表彰」は、女性(52.9%)が男性(45.9%)よりも7ポイント高く、「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」は、女性(72.8%)が男性(67.9%)よりも約5ポイント高くなっている。一方、「男性が育児休暇・介護休暇等を取得しやすいような制度の整備」は、男性(42.6%)が女性(38.1%)よりも約5ポイント高くなっている。

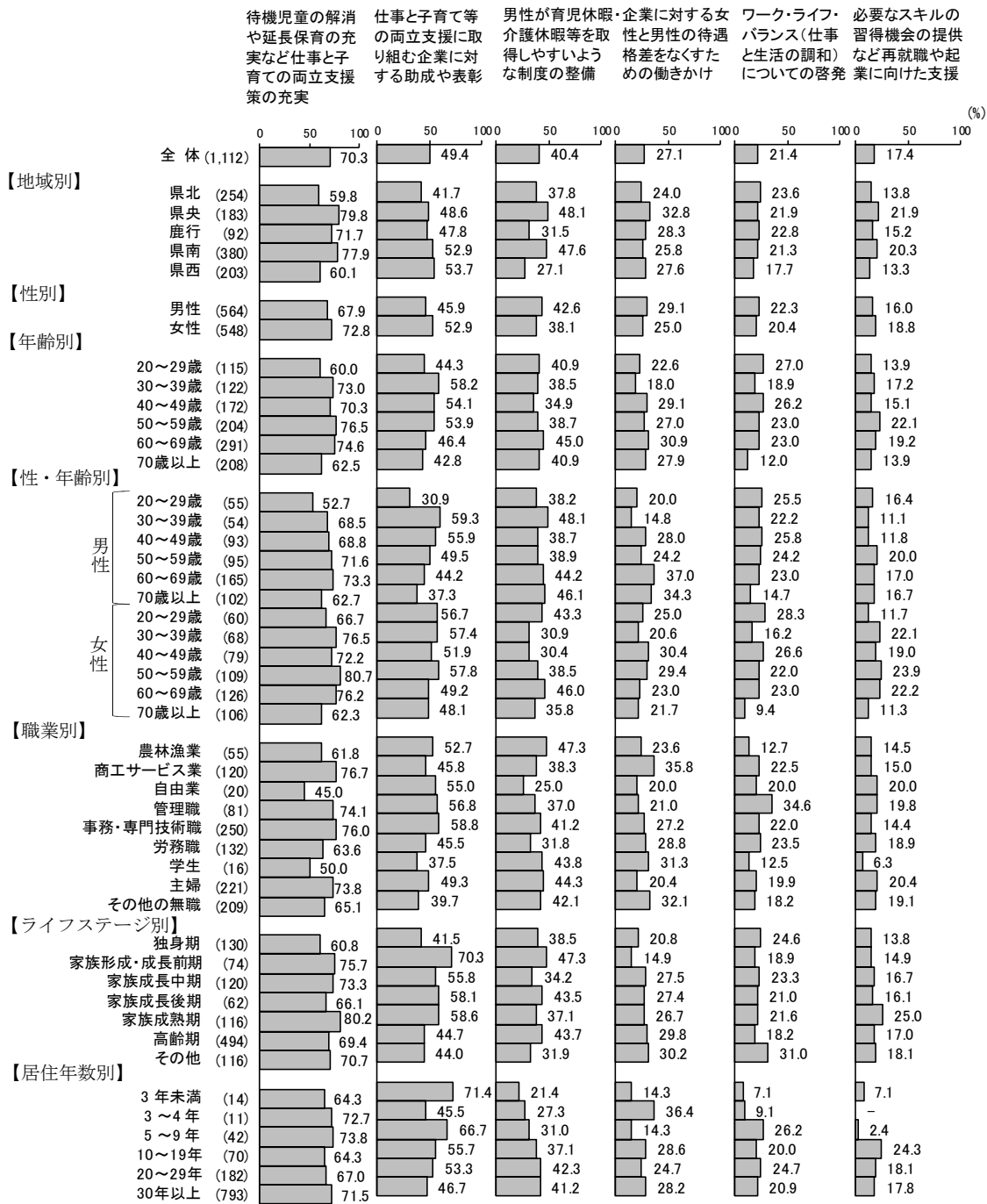
#### －30代で「仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成や表彰」が約6割－

年齢別でみると、「仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対する助成や表彰」は、30代(58.2%)で約6割と最も高くなっている。

一女性の50代で「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」が約8割一

性・年齢別でみると、「待機児童の解消や延長保育の充実など仕事と子育ての両立支援策の充実」は、女性の50代(80.7%)で約8割と最も高くなっている。

図Ⅲ 10-1 女性が働きやすい環境を整備するために必要な取り組み  
(地域別, 性別, 年齢別, 性・年齢別, 職業別, ライフステージ別, 居住年数別—上位6項目)



(注) 回答者数が30人未満の層では分析ではふれていない場合がある。