

報道関係各位

仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、仕事と育児の両立支援制度に対する意識や実態を把握するために、「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」をインターネットリサーチにより2023年8月10日～8月16日の7日間で実施、小学生以下の子どもがいる20歳～59歳の働く(※)男女1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト

【調査結果のポイント】

《仕事と育児の両立のための両立支援制度の利用》

仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度

「育児休業」41.9%、「短時間勤務制度」16.3%、「子の看護休暇」13.9%、
「時間外労働の制限」6.6%、「産後パパ育休」5.5%

他方、「利用したことのある制度はない」は47.8%、男性では58.4%(p.2)

仕事と育児の両立のための両立支援制度を利用しなかった理由

1位「利用できる職場環境ではなかった」2位「所得が下がる」(p.6)

両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因として考えられること

1位「保育所・学童保育の整備不足」2位「職場復帰後のフォローがない」(p.8)

《政府が推奨する“共働き・共育て”の実現》

政府が推奨する“共働き・共育て”を実現するために効果的だと思うこと

1位「育児休業給付金の増額」2位「フレックスタイム制の導入」(p.9)

《育児・介護休業法に基づく各制度に対する意識・実感》

「仕事と育児を両立するための制度は現行の短時間勤務制度だけで十分」

正規雇用者では15.1%にとどまる(p.10)

“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢についての考え

「現行のままでは不十分」83.6%(p.11)

“子の看護休暇”の子どもの対象年齢についての考え

「現行のままでは不十分」74.8%(p.12)

“子の看護休暇”として取得できる休暇日数についての考え

「現行のままでは足りない」66.0%(p.13)

自身の働く企業・組織における子の看護休暇制度の実態

「有給である」37.0%、「無給である」18.1%、

「就業規則に子の看護休暇制度がない」20.8%(p.13)

調査結果

《仕事と育児の両立のための両立支援制度の利用》

◆仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度

「育児休業」41.9%、「短時間勤務制度」16.3%、「子の看護休暇」13.9%、
 「時間外労働の制限」6.6%、「産後パパ育休」5.5%

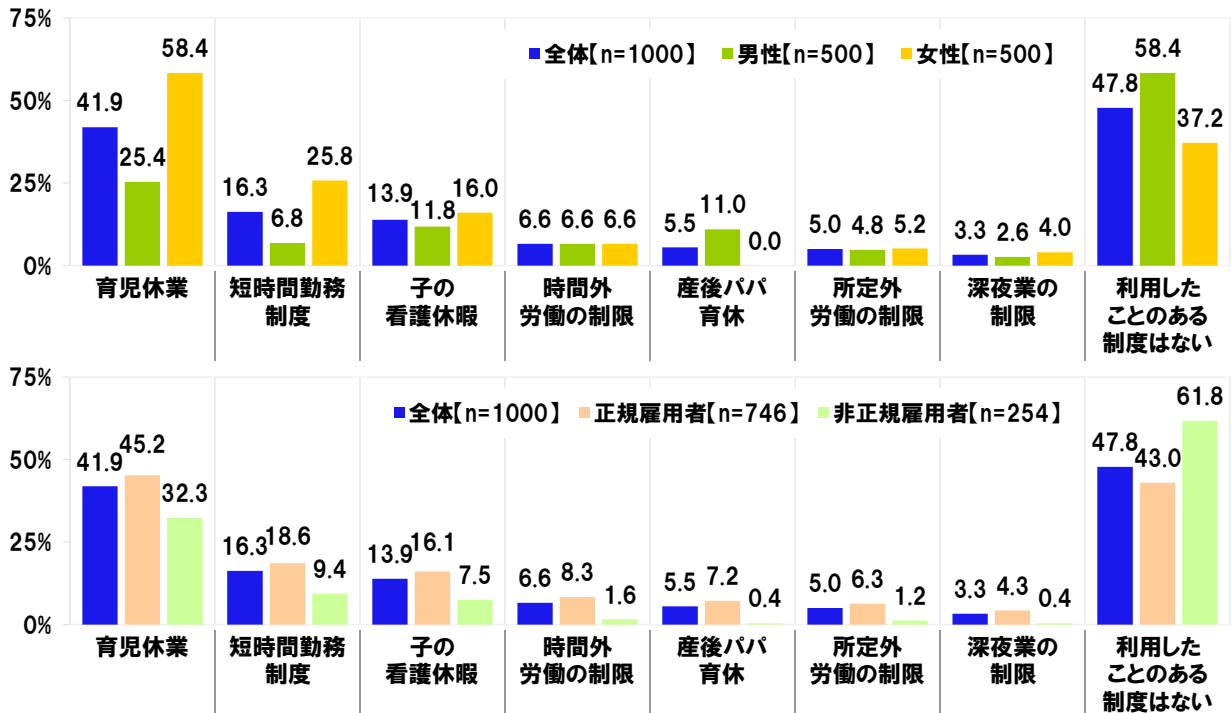
◆取得した育児休業期間 男性では「1週間から1か月未満」、女性では「1年から1年半未満」が最多

小学生以下の子どもがいる 20 歳～59 歳の働く男女 1,000 名（全回答者）に、仕事と育児の両立のための両立支援制度について質問しました。

まず、全回答者（1,000 名）に、仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）を聞いたところ、「育児休業」（41.9%）が最も高くなりました。仕事と育児を両立させるため、原則として子どもが生まれてから 1 歳になるまで取得できる育児休業を利用した人が多いようです。次いで高くなったのは、「短時間勤務制度」（16.3%）、「子の看護休暇」（13.9%）、「時間外労働の制限」（6.6%）、「産後パパ育休」（5.5%）で、「利用したことがある制度はない」は 47.8%となりました。

男女別にみると、「育児休業」では男性 25.4%、女性 58.4%、「短時間勤務制度」では男性 6.8%、女性 25.8%と、男女で大きな差が開きました。また、「利用したことがある制度はない」は男性では 58.4%と、女性（37.2%）と比べて 21.2 ポイント高くなりました。

仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）〔複数回答形式〕



仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度（法律で定められた両立支援制度）〔複数回答形式〕

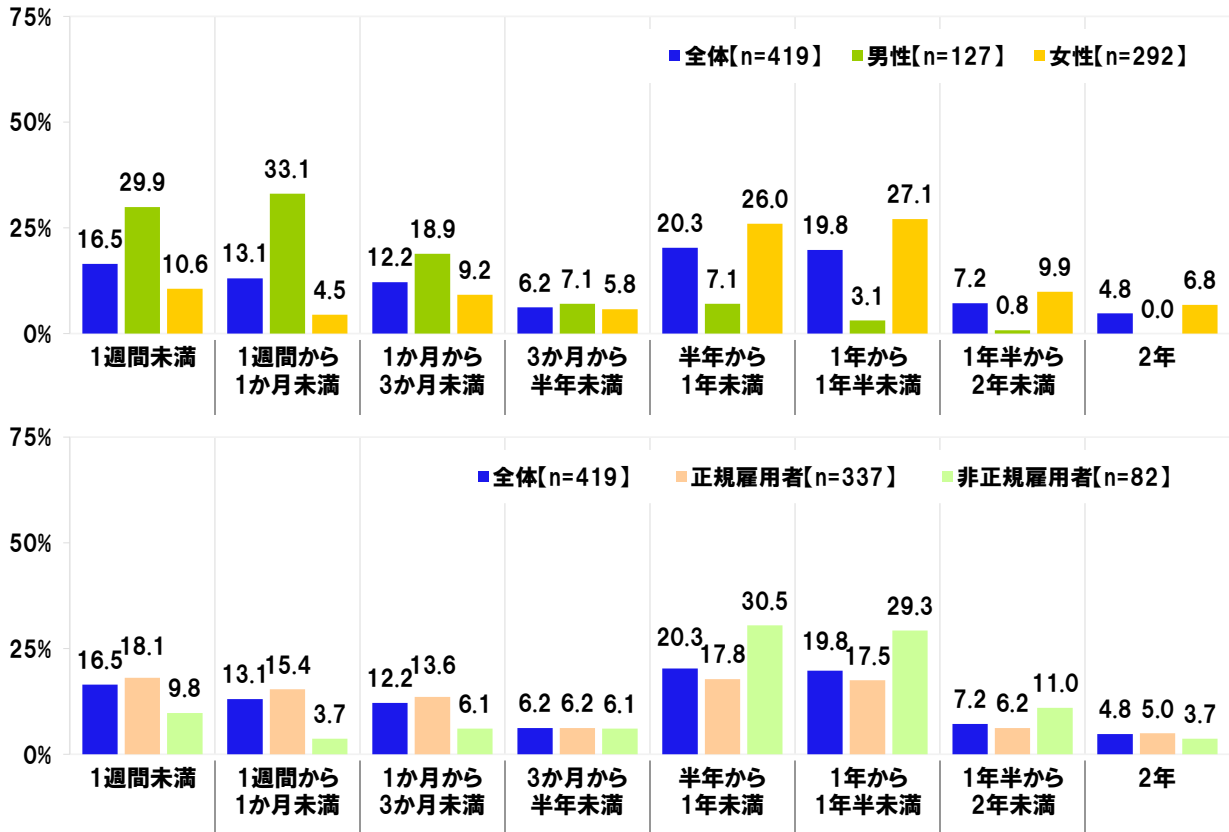
		n数	育児休業	短時間勤務制度	子の看護休暇	時間外労働の制限	産後パパ育休	所定外労働の制限	深夜業の制限	利用したことがある制度はない
全体		1000	41.9	16.3	13.9	6.6	5.5	5.0	3.3	47.8
従業員規模	50名以下	275	33.1	12.0	4.4	2.2	1.8	2.9	2.2	61.5
	51名～100名	135	41.5	15.6	12.6	5.9	5.9	5.9	3.7	47.4
	101名～300名	170	45.3	16.5	14.7	10.0	7.6	7.6	3.5	42.4
	301名～1,000名	142	45.1	16.9	15.5	9.2	4.9	5.6	4.2	44.4
	1,001名以上	278	47.1	20.5	22.7	7.9	7.9	4.7	3.6	39.6
労働組合	ある	545	49.0	19.4	20.4	9.5	7.7	6.4	4.4	37.8
	ない	455	33.4	12.5	6.2	3.1	2.9	3.3	2.0	59.8

■ 全体比+10pt以上 /
 ■ 全体比+5pt以上 /
 ■ 全体比-5pt以下 /
 ■ 全体比-10pt以下 (％)

育児休業を取得した人(419名)に、取得した育児休業期間を聞いたところ、「1週間未満」(16.5%)や「半年から1年未満」(20.3%)、「1年から1年半未満」(19.8%)などに回答が分されました。

男女別にみると、男性では「1週間から1か月未満」(33.1%)、女性では「1年から1年半未満」(27.1%)が最も高くなりました。

取得した育児休業期間 [単一回答形式] 対象:育児休業を取得した人



取得した育児休業期間 [単一回答形式] 対象:育児休業を取得した人

		n数	1週間未満	1週間から1か月未満	1か月から3か月未満	3か月から半年未満	半年から1年未満	1年から1年半未満	1年半から2年未満	2年
全体		419	16.5	13.1	12.2	6.2	20.3	19.8	7.2	4.8
従業員規模	50名以下	91	15.4	13.2	6.6	4.4	24.2	20.9	7.7	7.7
	51名~100名	56	14.3	14.3	19.6	8.9	12.5	25.0	-	5.4
	101名~300名	77	13.0	9.1	11.7	9.1	15.6	22.1	11.7	7.8
	301名~1,000名	64	17.2	20.3	12.5	3.1	25.0	12.5	6.3	3.1
	1,001名以上	131	19.8	11.5	13.0	6.1	21.4	19.1	7.6	1.5
労働組合	ある	267	17.6	15.7	15.0	7.5	15.7	16.5	7.5	4.5
	ない	152	14.5	8.6	7.2	3.9	28.3	25.7	6.6	5.3

■全体比+10pt以上/ ■全体比+5pt以上/ ■全体比-5pt以下/ ■全体比-10pt以下 (%)

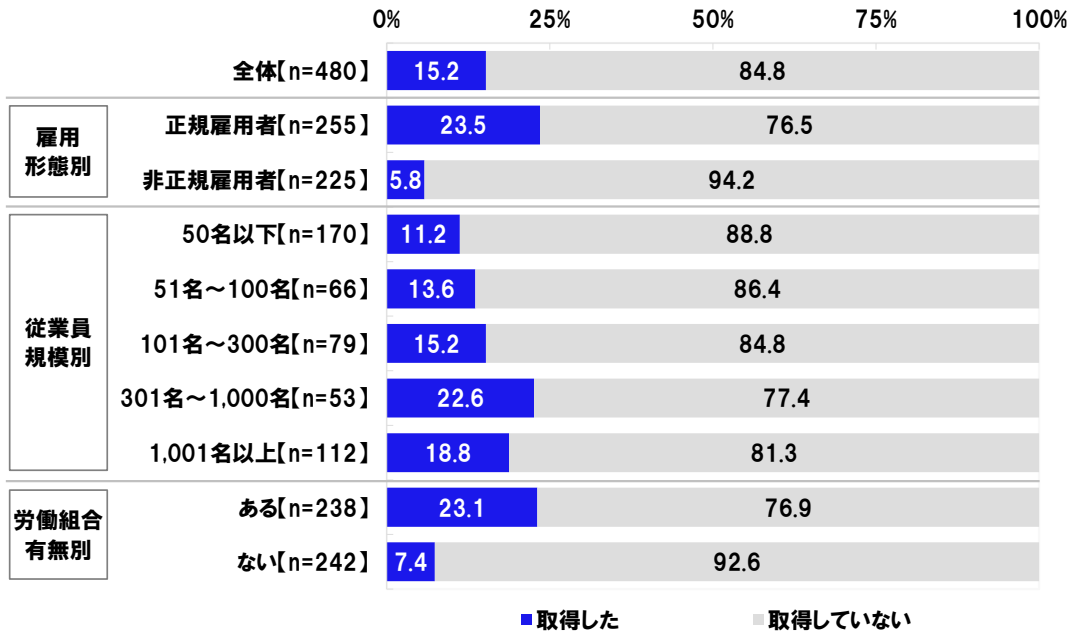
◆「自身のパートナーは産後パパ育休を取得した」既婚または事実婚の女性の 15.2%

次に、産後パパ育休について質問しました。産後パパ育休とは、男性のみを対象とした出生時育児休業であり、子どもの出生後 8 週間以内に 4 週間まで、2 回に分割して取得することが可能です。

既婚または事実婚の女性(480 名)に、自身のパートナーは産後パパ育休を取得したか聞いたところ、「取得した」は 15.2%、「取得していない」は 84.8%となりました。

自身のパートナーは産後パパ育休を取得したか [単一回答形式]

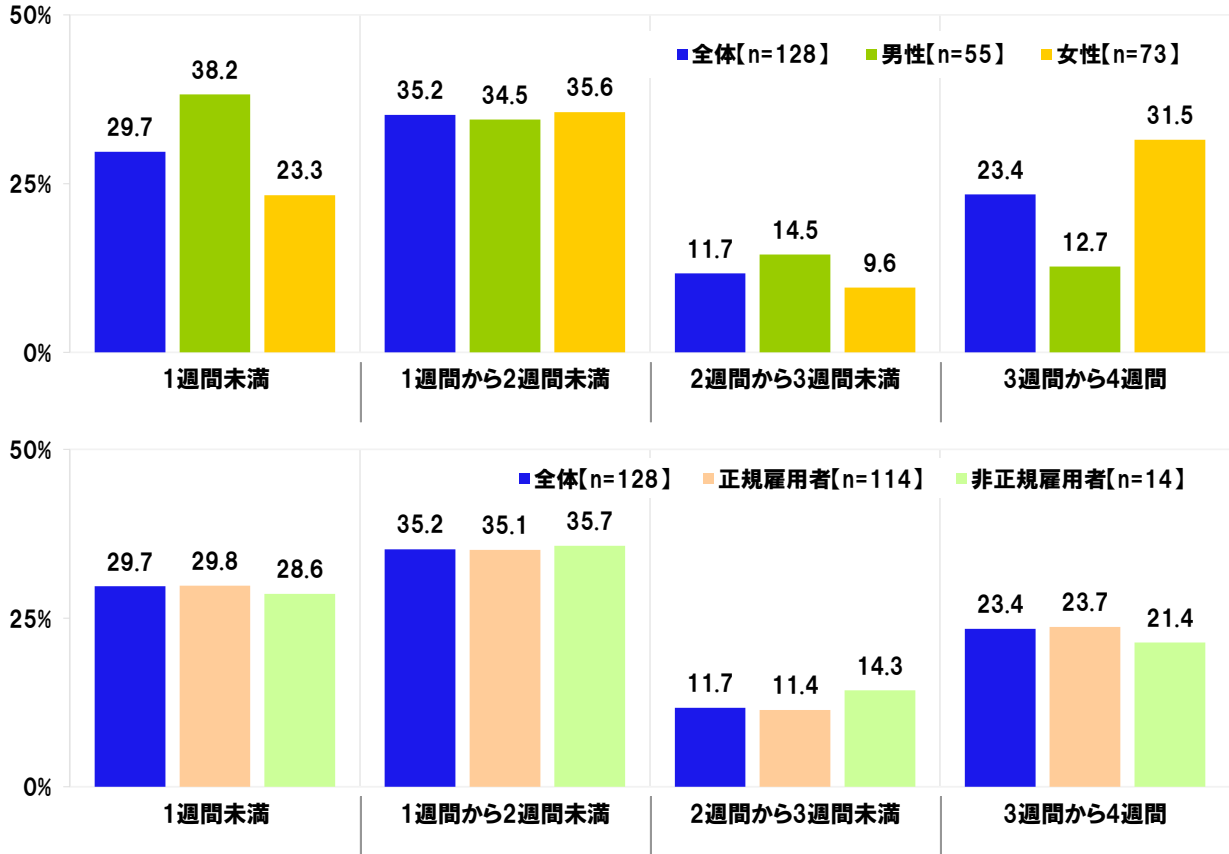
対象:既婚または事実婚の女性



自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人(128名)に、自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間を聞いたところ、「1週間未満」が29.7%、「1週間から2週間未満」が35.2%、「2週間から3週間未満」が11.7%、「3週間から4週間」が23.4%となりました。

自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間 [単一回答形式]

対象:自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人



自身またはパートナーが実際に取得した産後パパ育休の期間 [単一回答形式]

対象:自身またはパートナーが産後パパ育休を取得した人

		n数	1週間未満	1週間から2週間未満	2週間から3週間未満	3週間から4週間
全体		128	29.7	35.2	11.7	23.4
従業員規模	50名以下	24	29.2	20.8	8.3	41.7
	51名~100名	17	11.8	58.8	11.8	17.6
	101名~300名	25	36.0	40.0	16.0	8.0
	301名~1,000名	19	26.3	36.8	26.3	10.5
	1,001名以上	43	34.9	30.2	4.7	30.2
労働組合	ある	97	24.7	40.2	12.4	22.7
	ない	31	45.2	19.4	9.7	25.8

*n数が30未満の属性は参考値

全体比+10pt以上/全体比+5pt以上/全体比-5pt以下/全体比-10pt以下 (%)

◆仕事と育児の両立のための両立支援制度を利用しなかった理由

1位「利用できる職場環境ではなかった」2位「所得が下がる」3位「制度があるのを知らなかった」

◆両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由

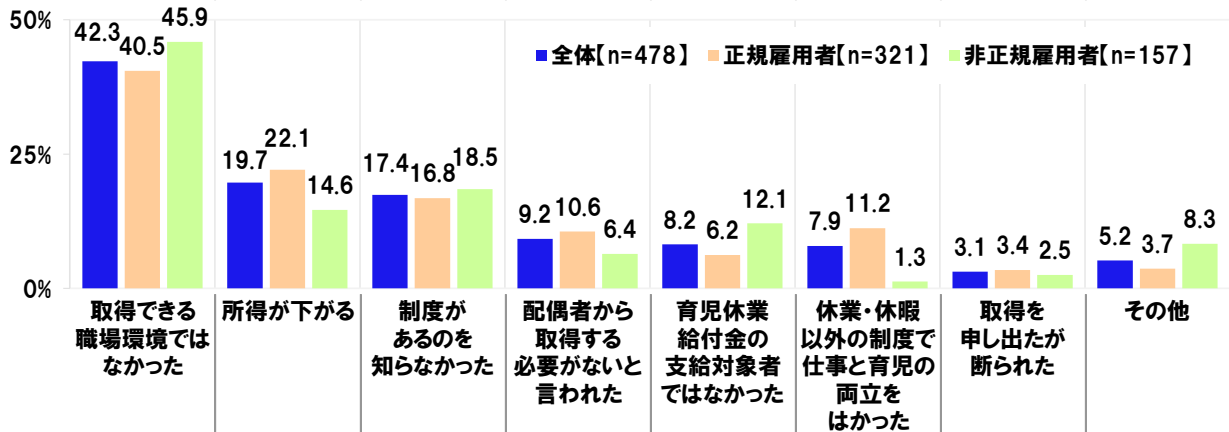
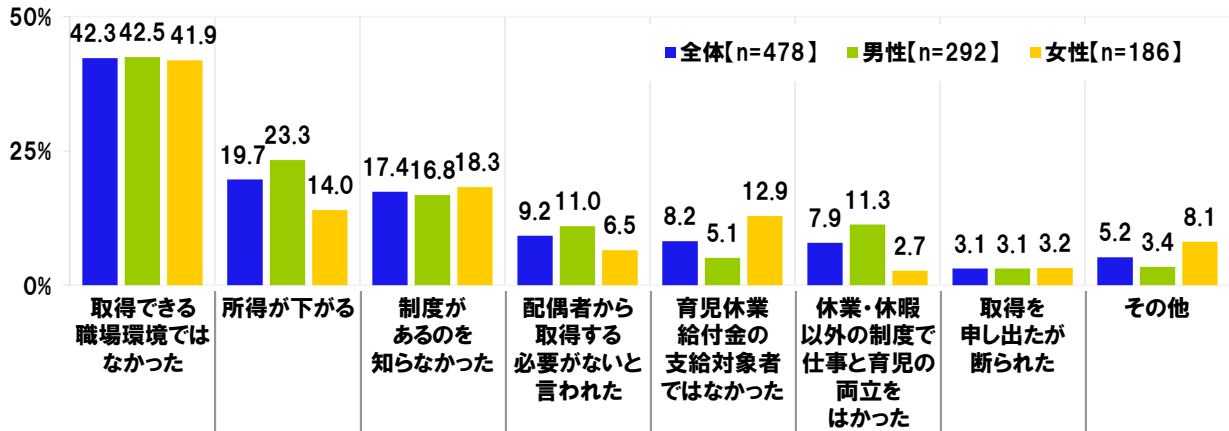
1位「代替要員がいなかった」2位「職場の理解が低かった」3位「言い出しにくかった」

仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人(478名)に、利用しなかった理由を聞いたところ、「利用できる職場環境ではなかった」(42.3%)が突出して高くなりました。次いで高くなったのは、「所得が下がる」(19.7%)、「制度があるのを知らなかった」(17.4%)、「配偶者から利用する必要がないと言われた」(9.2%)、「育児休業給付金の支給対象者ではなかった」(8.2%)でした。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「所得が下がる」が22.1%、「休業・休暇以外の制度で仕事と育児の両立をはかった」が11.2%と、非正規雇用者(順に14.6%、1.3%)と比べて10ポイント近く高くなりました。

両立支援制度を利用しなかった理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人



両立支援制度を利用しなかった理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人

		取得できる職場環境ではなかった	所得が下がる	制度があるのを知らなかった	配偶者から取得する必要がないと言われた	育児休業給付金の支給対象者ではなかった	休業・休暇以外の制度で仕事と育児の両立をはかった	取得を申し出たが断られた	その他	
n数										
全体		478	42.3	19.7	17.4	9.2	8.2	7.9	3.1	5.2
従業員規模	50名以下	169	45.0	11.8	17.2	7.7	8.9	6.5	3.0	4.7
	51名～100名	64	45.3	21.9	20.3	6.3	4.7	6.3	4.7	1.6
	101名～300名	72	43.1	23.6	13.9	8.3	8.3	6.9	5.6	8.3
	301名～1,000名	63	38.1	15.9	20.6	9.5	15.9	12.7	-	3.2
	1,001名以上	110	38.2	30.0	16.4	13.6	4.5	9.1	2.7	7.3
労働組合	ある	206	37.9	22.3	13.6	12.1	5.3	9.7	3.9	7.8
	ない	272	45.6	17.6	20.2	7.0	10.3	6.6	2.6	3.3

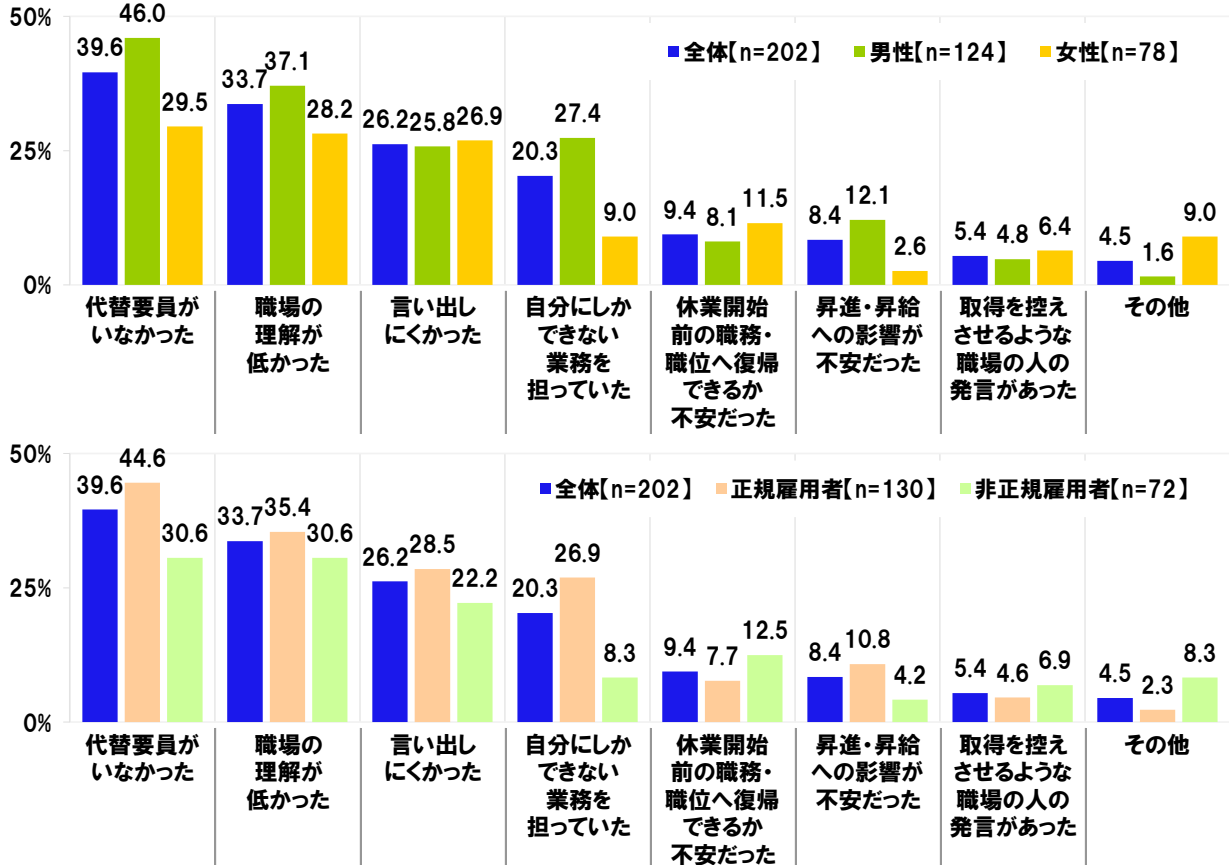
■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (％)

「利用できる職場環境ではなかった」と回答した人(202名)に、なぜそのように思ったか聞いたところ、「代替要員がいなかった」(39.6%)が最も高くなり、「職場の理解が低かった」(33.7%)、「言い出しにくかった」(26.2%)、「自分にしかできない業務を担っていた」(20.3%)、「休業開始前の職務・職位へ復帰できるか不安だった」(9.4%)が続きました。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「代替要員がいなかった」が44.6%、「自分にしかできない業務を担っていた」が26.9%と、非正規雇用者(順に30.6%、8.3%)と比べて10ポイント以上高くなりました。正規雇用者では、業務が属人化しているために制度の利用がしづらくなっているケースが多いのではないのでしょうか。

両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人



両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由〔複数回答形式〕

対象：仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人

		代替要員がいなかった	職場の理解が低かった	言い出しにくかった	自分にしかできない業務を担っていた	休業開始前の職務・職位へ復帰できるか不安だった	昇進・昇給への影響が不安だった	取得を控えさせるような職場の人の発言があった	その他	
n数										
全体		202	39.6	33.7	26.2	20.3	9.4	8.4	5.4	4.5
従業員規模	50名以下	76	39.5	27.6	23.7	15.8	9.2	-	6.6	3.9
	51名～100名	29	31.0	27.6	37.9	24.1	10.3	10.3	-	3.4
	101名～300名	31	51.6	48.4	22.6	22.6	6.5	19.4	9.7	-
	301名～1,000名	24	37.5	33.3	16.7	25.0	8.3	8.3	4.2	8.3
	1,001名以上	42	38.1	38.1	31.0	21.4	11.9	14.3	4.8	7.1
労働組合	ある	78	42.3	29.5	34.6	17.9	10.3	10.3	1.3	2.6
	ない	124	37.9	36.3	21.0	21.8	8.9	7.3	8.1	5.6

*n数が30未満の属性は参考値

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

◆両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因として考えられること

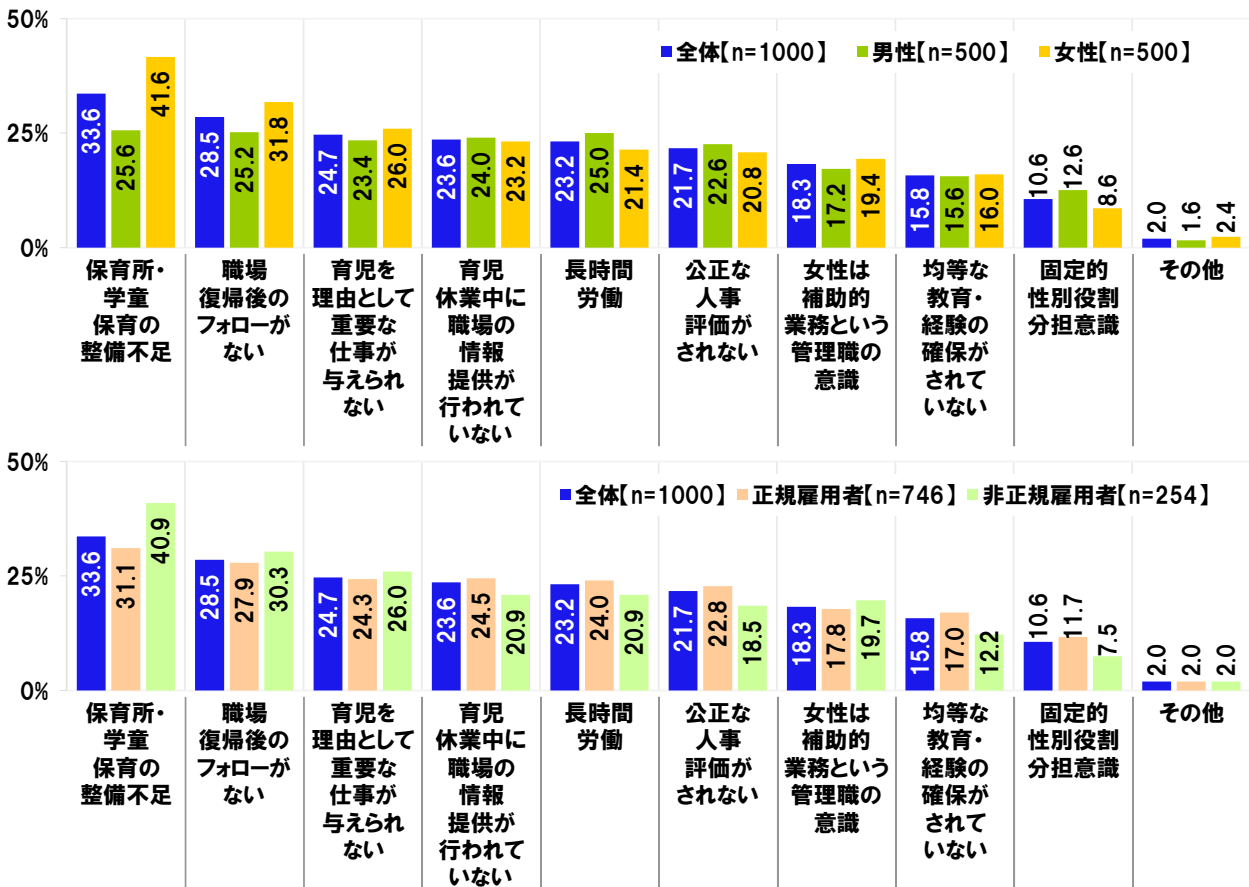
1位「保育所・学童保育の整備不足」2位「職場復帰後のフォローがない」

3位「育児を理由として重要な仕事を与えられない」4位「育児休業中に職場の情報提供が行われていない」

全回答者(1,000名)に、両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか聞いたところ、「保育所・学童保育の整備不足」(33.6%)が最も高くなりました。子どもを任せられる十分な環境が整っていないことが、女性のキャリアに対して足かせになっていると感じる人が多いのではないのでしょうか。次いで高くなったのは、「職場復帰後のフォローがない」(28.5%)、「育児を理由として重要な仕事を与えられない」(24.7%)、「育児休業中に職場の情報提供が行われていない」(23.6%)、「長時間労働」(23.2%)でした。

男女別にみると、女性では「保育所・学童保育の整備不足」が41.6%と、男性(25.6%)と比べて16.0ポイント高くなりました。

両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか [複数回答形式]



両立支援制度を利用する女性のキャリアを阻む要因としてどのようなことが考えられると思うか [複数回答形式]

		保育所・学童保育の整備不足	職場復帰後のフォローがない	育児を理由として重要な仕事を与えられない	育児休業中に職場の情報提供が行われていない	長時間労働	公正な人事評価がされない	女性は補助的業務という管理職の意識	均等な教育・経験の確保がされていない	固定的性別役割分担意識	その他	
n数												
全体		1000	33.6	28.5	24.7	23.6	23.2	21.7	18.3	15.8	10.6	2.0
男女・雇用形態	正規雇用:男性	484	25.4	25.6	23.8	24.0	25.2	22.3	17.6	15.7	12.6	1.4
	正規雇用:女性	262	41.6	32.1	25.2	25.6	21.8	23.7	18.3	19.5	9.9	3.1
	非正規雇用:男性	16	31.3	12.5	12.5	25.0	18.8	31.3	6.3	12.5	12.5	6.3
	非正規雇用:女性	238	41.6	31.5	26.9	20.6	21.0	17.6	20.6	12.2	7.1	1.7

*n数が30未満の属性は参考値

全体比+10pt以上/全体比+5pt以上/全体比-5pt以下/全体比-10pt以下 (%)

《政府が推奨する“共働き・子育て”の実現》

◆政府が推奨する“共働き・子育て”を実現するために効果的だと思うこと

1位「育児休業給付金の増額」2位「フレックスタイム制の導入」3位「テレワーク制度の導入」

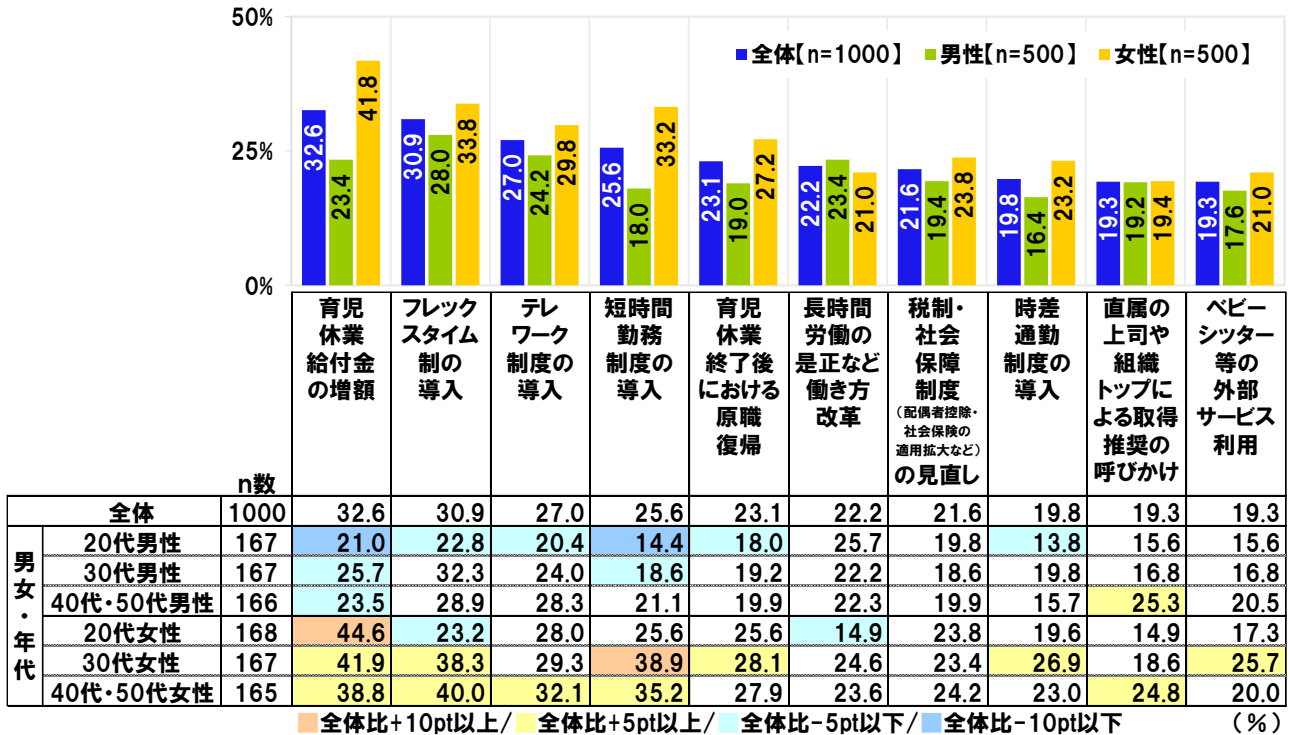
30代女性では「短時間勤務制度の導入」が高い傾向

全回答者(1,000名)に、政府が推奨する“共働き・子育て”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか聞いたところ、「育児休業給付金の増額」(32.6%)が最も高くなりました。金銭的な面での支援が手厚くなることで、“共働き・子育て”の推進が図られると考える人が多いようです。次いで高くなったのは、「フレックスタイム制の導入」(30.9%)、「テレワーク制度の導入」(27.0%)、「短時間勤務制度の導入」(25.6%)、「育児休業終了後における原職復帰」(23.1%)でした。

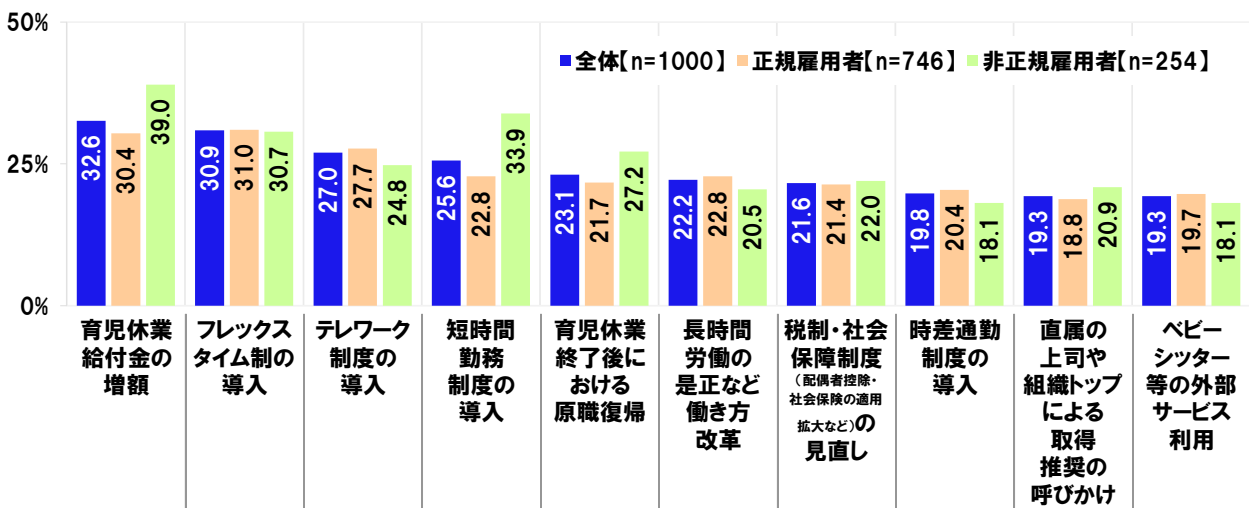
男女別にみると、女性では「育児休業給付金の増額」が41.8%、「短時間勤務制度の導入」が33.2%と、男性(順に23.4%、18.0%)と比べて15ポイント以上高くなりました。

男女・年代別にみると、20代女性では「育児休業給付金の増額」(44.6%)、30代女性では「短時間勤務制度の導入」(38.9%)が全体と比べて10ポイント以上高くなりました。

政府が推奨する“共働き・子育て”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか [複数回答形式] ※上位10位までを表示



政府が推奨する“共働き・子育て”を実現するためにはどのようなことが効果的だと思うか [複数回答形式] ※上位10位までを表示



《育児・介護休業法に基づく各制度に対する意識・実感》

◆仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度の他に利用したいと思う制度

「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」39.8%、「フレックスタイム」35.2%、
 「フルタイムで働くテレワーク」28.8%、「所定労働時間を6時間とした形のテレワーク」24.1%

◆「仕事と育児を両立するための制度は現行の短時間勤務制度だけで十分」

正規雇用者では15.1%にとどまる

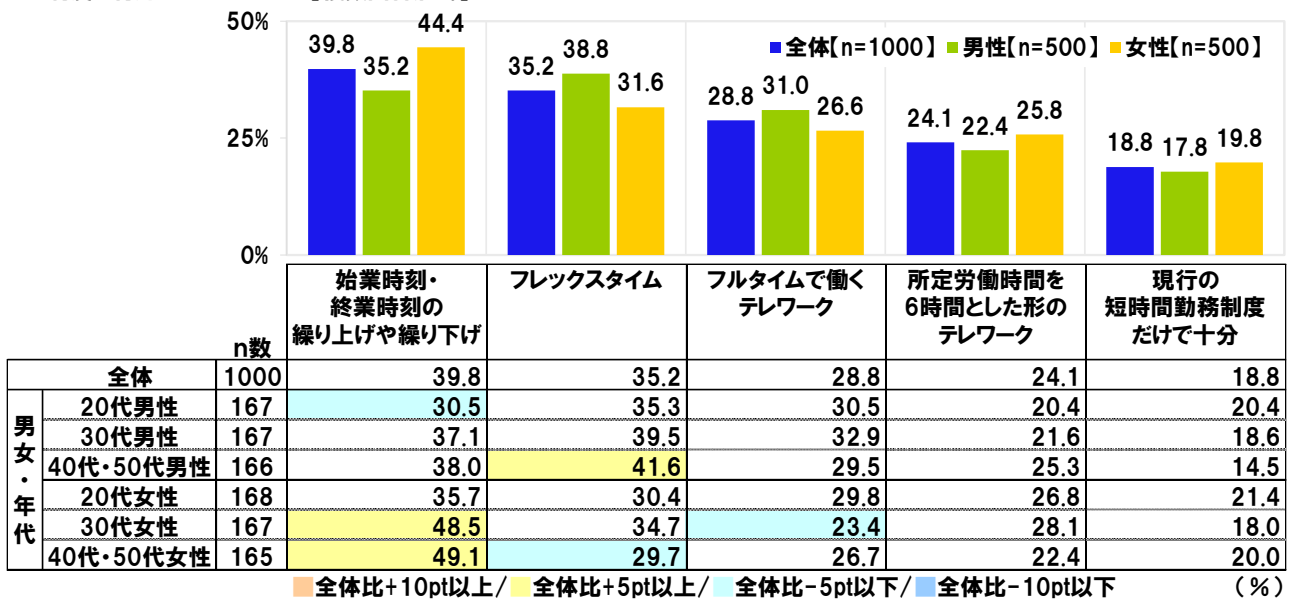
育児・介護休業法で定められた各制度について質問しました。

全回答者(1,000名)に、仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか聞いたところ、「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」(39.8%)が最も高くなり、「フレックスタイム」(35.2%)、「フルタイムで働くテレワーク」(28.8%)、「所定労働時間を6時間とした形のテレワーク」(24.1%)が続き、「現行の短時間勤務制度だけで十分」は18.8%でした。

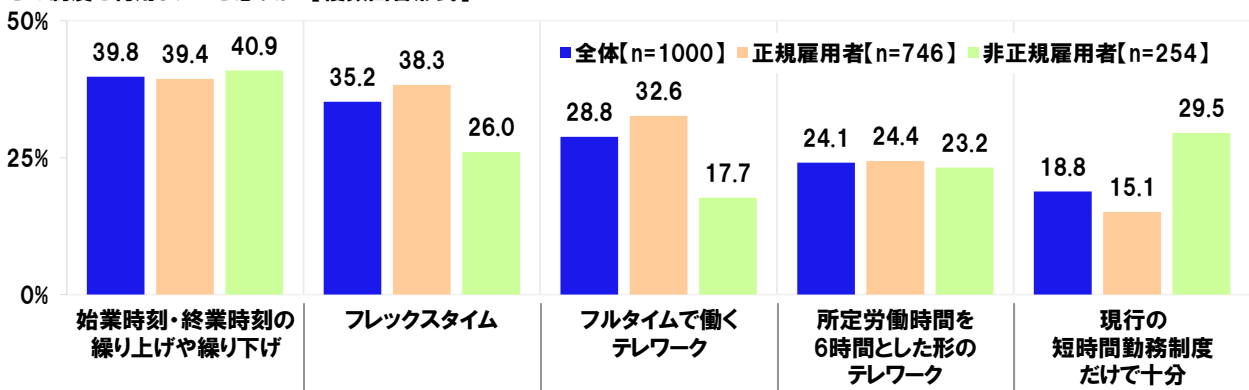
男女・年代別にみると、30代女性と40代・50代女性では「始業時刻・終業時刻の繰り上げや繰り下げ」(順に48.5%、49.1%)、40代・50代男性では「フレックスタイム」(41.6%)が全体と比べて5ポイント以上高くなりました。

雇用形態別にみると、正規雇用者では「現行の短時間勤務制度だけで十分」が15.1%と、非正規雇用者(29.5%)と比べて14.4ポイント低くなりました。正規雇用者には、現行の制度だけでは不十分であり、労働者ひとりひとりの実態や希望にできるだけ適うような制度が必要であると考え人が多いのではないのでしょうか。

仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか [複数回答形式]



仕事と育児を両立するための制度として、短時間勤務制度(所定労働時間を1日6時間とする)の他に複数選択できるとしたらどの制度を利用したいと思うか [複数回答形式]



◆“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」83.6%

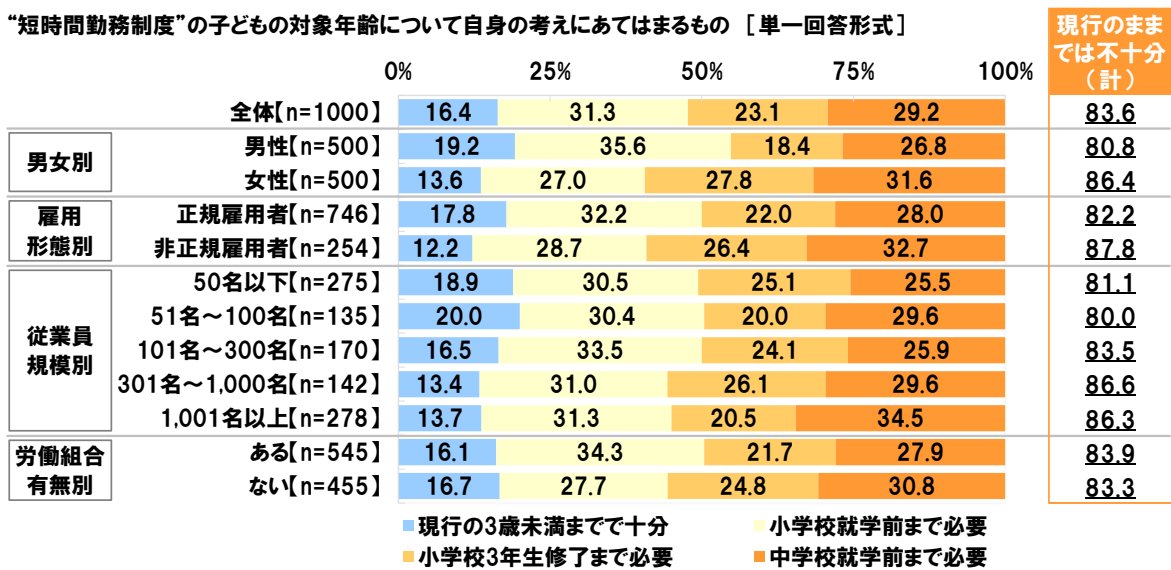
◆“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」83.7%

短時間勤務制度や所定外労働の制限といった労働時間に関する制度について質問しました。

“短時間勤務制度”は、所定労働時間の短縮措置で、3歳に満たない子どもを養育する場合に希望すれば利用できます。全回答者(1,000名)に、“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の3歳未満までで十分」は16.4%となり、「小学校就学前まで必要」が31.3%、「小学校3年生修了まで必要」が23.1%、「中学校就学前まで必要」が29.2%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は83.6%となりました。

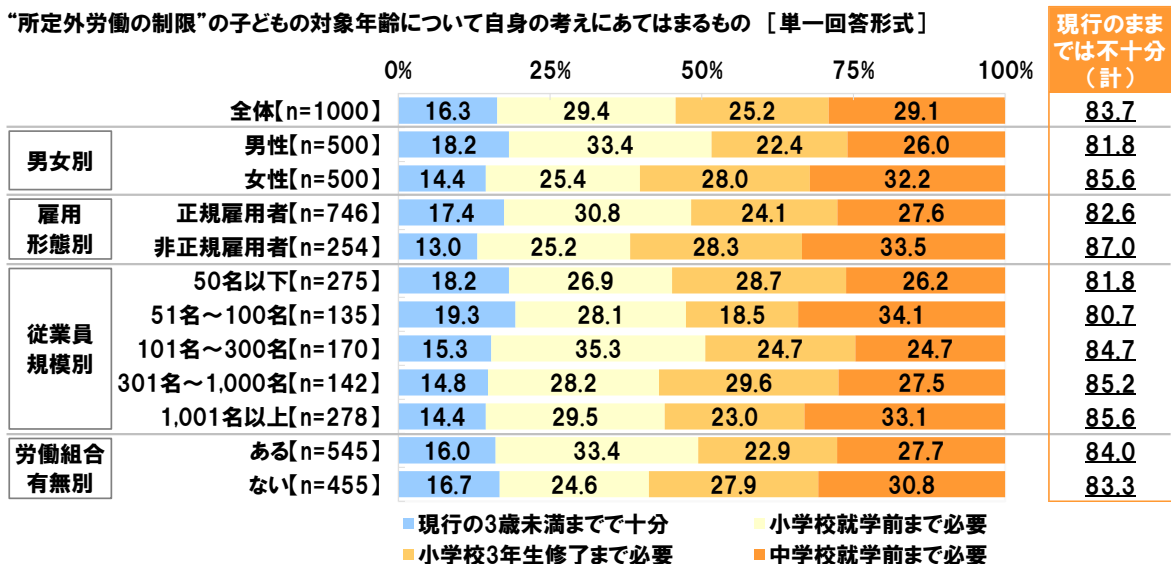
男女別にみると、『現行のままでは不十分(計)』と回答した人の割合は、女性では86.4%と、男性(80.8%)と比べて5ポイント以上高くなりました。

“短時間勤務制度”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]



“所定外労働の制限”は、残業免除が可能となる制度です。子どもが3歳に達するまで、残業免除を申請した従業員に対しては所定外労働の指示が禁止されています。“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の3歳未満までで十分」は16.3%となり、「小学校就学前まで必要」が29.4%、「小学校3年生修了まで必要」が25.2%、「中学校就学前まで必要」が29.1%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は83.7%となりました。

“所定外労働の制限”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]

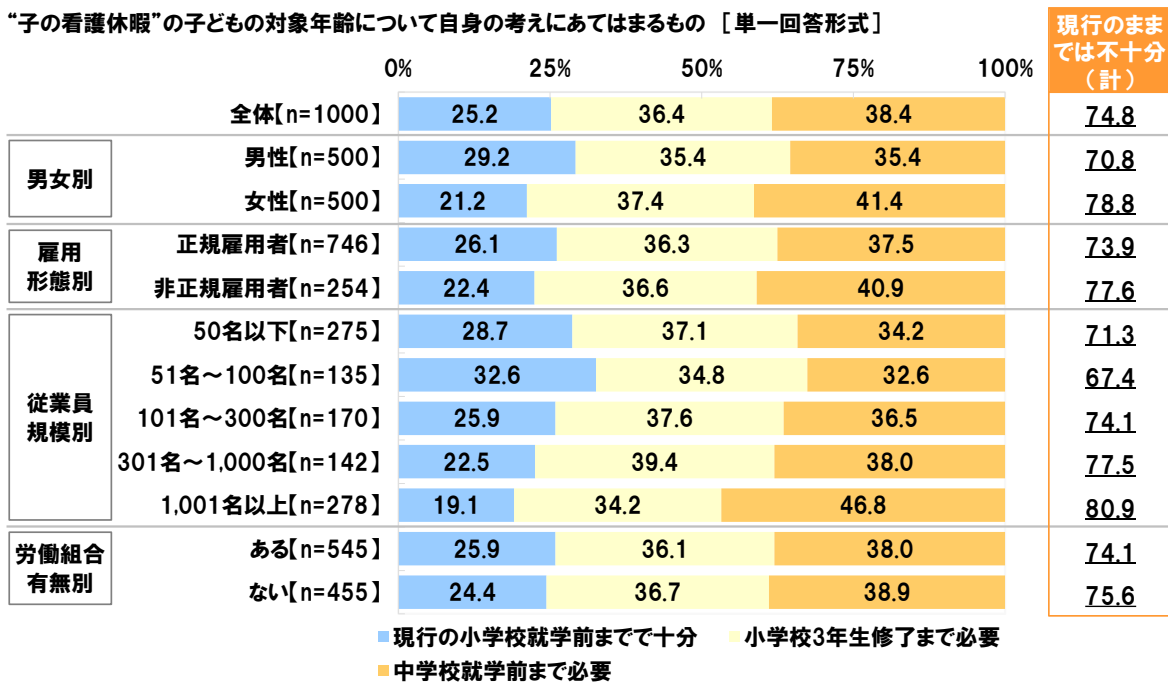


- ◆“子の看護休暇”の子どもの対象年齢についての考え「現行のままでは不十分」74.8%
- ◆“子の看護休暇”として取得できる休暇日数についての考え「現行のままでは足りない」66.0%
- ◆自身の働く企業・組織における子の看護休暇制度の実態
 「有給である」37.0%、「無給である」18.1%、「就業規則に子の看護休暇制度がない」20.8%

子の看護休暇について質問しました。子の看護休暇は、負傷した子どもや疾病にかかった子どもの世話などを行う労働者に対し与えられる休暇で、年次有給休暇とは別に与えられます。小学校就学前までの子どもが1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として1日単位または時間単位で取得することが可能です。

全回答者(1,000名)に、“子の看護休暇”の子どもの対象年齢について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行の小学校就学前までで十分」は25.2%となり、「小学校3年生修了まで必要」が36.4%、「中学校就学前まで必要」が38.4%で、合計した『現行のままでは不十分(計)』は74.8%となりました。

男女別にみると、『現行のままでは不十分(計)』と回答した人の割合は、女性では78.8%と、男性(70.8%)と比べて8.0ポイント高くなりました。

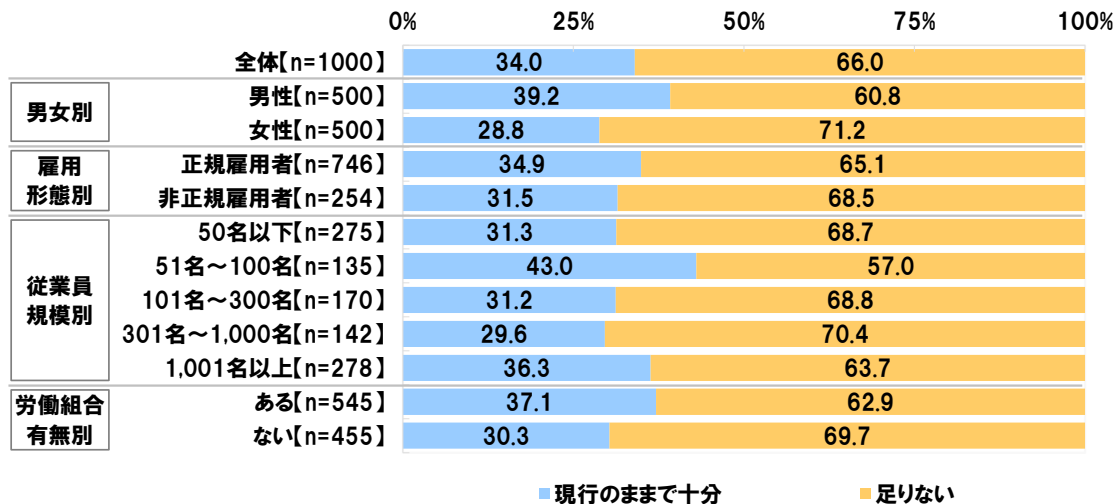


また、“子の看護休暇”として取得できる休暇日数について自身の考えにあてはまるものを聞いたところ、「現行のままで十分」が 34.0%、「足りない」が 66.0%となりました。

男女別にみると、「足りない」と回答した人の割合は、女性では 71.2%と、男性(60.8%)と比べて 10.4 ポイント高くなりました。

短時間勤務制度、所定外労働の制限、子の看護休暇の各制度に関して、現行のままで不十分だと考えている人の割合が男性と比べて女性のほうが高くなっており、子育ての負担が女性に偏っていることがうかがえます。

“子の看護休暇”として取得できる休暇日数について自身の考えにあてはまるもの [単一回答形式]

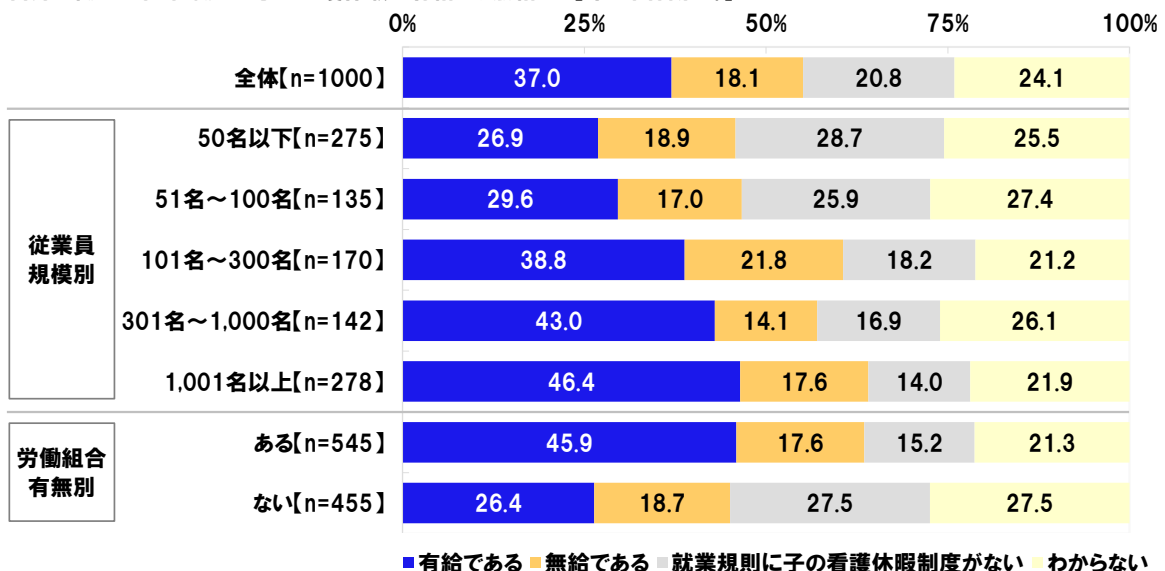


さらに、自身の働く企業・組織では子の看護休暇は有給か、無給か聞いたところ、「有給である」が 37.0%、「無給である」が 18.1%、「就業規則に子の看護休暇制度がない」が 20.8%、「わからない」が 24.1%となりました。

勤め先の従業員規模別にみると、「有給である」と回答した人の割合は、従業員数が多い勤め先ほど高くなる傾向がみられ、従業員数 301 名以上(301 名~1,000 名 43.0%、1,001 名以上 46.4%)では 4 割を超えました。

労働組合の有無別にみると、「有給である」と回答した人の割合は、労働組合がある勤め先では 45.9%と、労働組合がない勤め先(26.4%)と比べて 19.5 ポイント高くなりました。

自身の働く企業・組織では子の看護休暇は有給か、無給か [単一回答形式]



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査 2023
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
小学生以下の子どもがいる20歳～59歳の働く(※)男女
※正社員・正職員、派遣社員・派遣職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト
- ◆調査期間 : 2023年8月10日～8月16日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル(男女が均等になるように割付)

	正規	非正規	計
男性	484s	16s	500s
女性	262s	238s	500s

- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局 担当: 滝沢・海老根
TEL : 03-5295-0515
Eメール : jtuc-gender@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当: 澤田
TEL : 03-5295-0510
Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)
代表者名 : 会長 芳野 友子
発足 : 1989年11月
所在地 : 東京都千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館
活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる