
子育て世代の女性の就労支援と 保育の潜在需要に関する調査研究

平成 25 年 4 月

SURV さがみはら都市みらい研究所

～ 目 次 ～

序 章 調査研究の概要

1 調査研究の背景及び目的	3
2 調査研究の視点	8
3 調査研究の項目と方法	9
4 調査研究結果の概要	11

第1章 データでみる本市の女性の就労実態

1 本市における女性の労働力	23
2 本市における女性の働き方	26

第2章 市民アンケート調査結果

1 調査概要	37
2 アンケート調査結果	39

第3章 グループインタビュー調査結果

1 調査概要	65
2 グループインタビュー調査結果	66

第4章 保育の潜在需要推計

1 保育の潜在需要推計の概要	79
2 推計結果	83

第5章 子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討

1 子育て世代の女性の就労を取り巻く現状と問題点の整理	91
2 国の動向と市町村の対応	92
3 子育て世代の女性の就労支援を進めていくための課題	97
4 子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討	99
5 おわりに	113

参考資料

- 1 子育て世代の女性の就労支援と保育に関するアンケート調査票…………… 119
- 2 グループインタビュー調査協力依頼文…………… 123

序章

調査研究の概要

序章 調査研究の概要

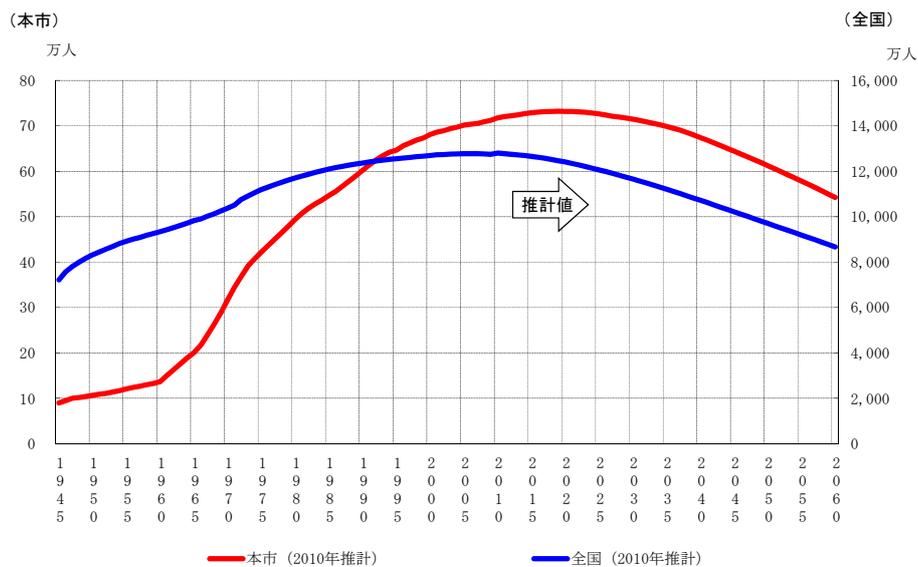
1 調査研究の背景及び目的

(1) 本格的な人口減少時代と急速な少子高齢化の進行

平成 24 年 1 月に国立社会保障・人口問題研究所から公表された我が国の将来人口推計(出生：中位、死亡：中位)によると、我が国の人口は、2010 年(平成 22 年)国勢調査による 1 億 2,806 万人から、約 35 年後の 2048 年(平成 60 年)には 1 億人を割り、50 年後の 2060 年(平成 72 年)には現在の 2/3 程度となる 8,674 万人まで減少すると推計されている。

本市独自の将来人口推計においても、本市の人口は、2019 年(平成 31 年)の 73 万 2 千人をピークに 2060 年(平成 72 年)には 54 万 2 千人程度まで減少すると推計し、本格的な人口減少時代に突入すると予想している。

図表 0-1 将来人口推計値に基づく人口の推移

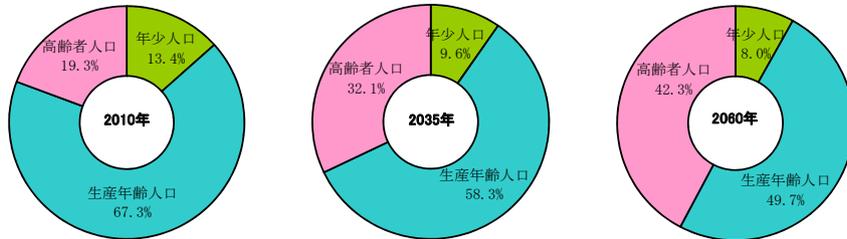


本市の人口構成をみてみると、主に社会経済を支えると言われる生産年齢人口(15歳~64歳)は2010年(平成22年)の67.3%から2060年(平成72年)には49.7%まで減少する。また、年少人口(0歳~14歳)は13.4%から8.0%まで減少する一方で、高齢者人口(65歳以上)は19.3%から42.3%まで急増し、さらに少子高齢化が進む。

2050年には高齢者1人を生産年齢人口1.2人で支えるような状況が見込まれ、現状の「給付は高齢世代中心、負担は現役世代中心」という社会保障制度から、給付・負担両面で、人口構成の変化に対応した世代間・世代内の公平が確保された制度とすることは急務である。

また、人口減少時代においても持続的な経済成長を実現していくためには女性の労働力が重要であり、女性の一層の社会参加が叫ばれている。

図表 0-2 本市将来人口推計に基づく本市の人口構成の推移

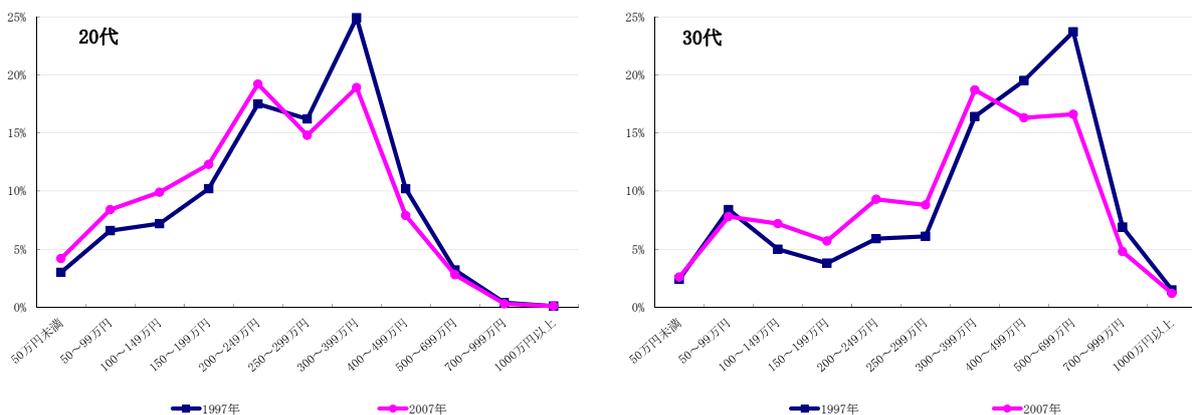


(2) 子育て世代の低所得化と晩婚化

このような時代背景の中、子育て世代（20～30 歳代）の収入に着目してみると、低所得化が進行している様子が明らかになる。

総務省統計局の「就業構造基本調査」（2007 年）によると、子育て世代である 20～30 歳代の所得分布は、20 歳代では 200 万円台前半、30 歳代では 300 万円台が最も多く、10 年前の 1997 年（平成 9 年）と比較すると、かなり低所得化している。

図表 0-3 収入階級別雇用者構成

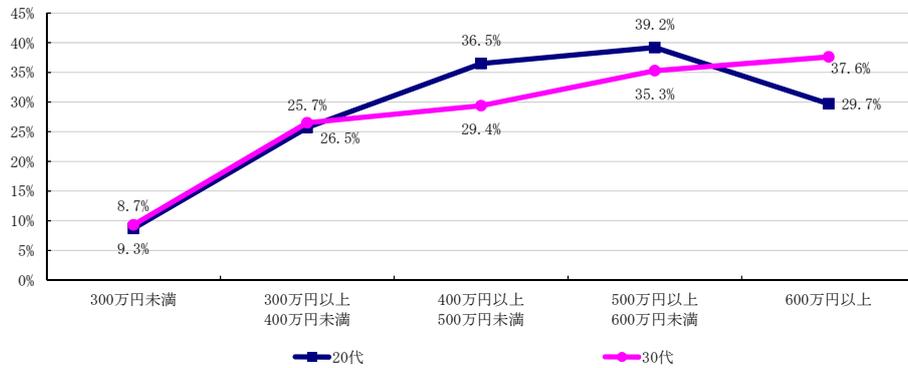


出典：平成 24 年版 子ども・子育て白書（内閣府）をもとに本市作成

内閣府が実施した「結婚・家族形成に関する調査」（2011 年）によると、20～30 歳代の年収階級別の既婚者（結婚 3 年以内）の割合は、300 万円未満では 8～10%であるのに対し、300 万円以上では 25～40%と、年収 300 万円を境に婚姻率に大きな差がみられる。また、未婚男性が結婚生活を送る上での不安（複数回答）についてみると、「経済的に十分な生活ができるか

どうか」が第1位となっており、経済的理由（低所得化）が晩婚化の大きな要因の一つと考えられる。

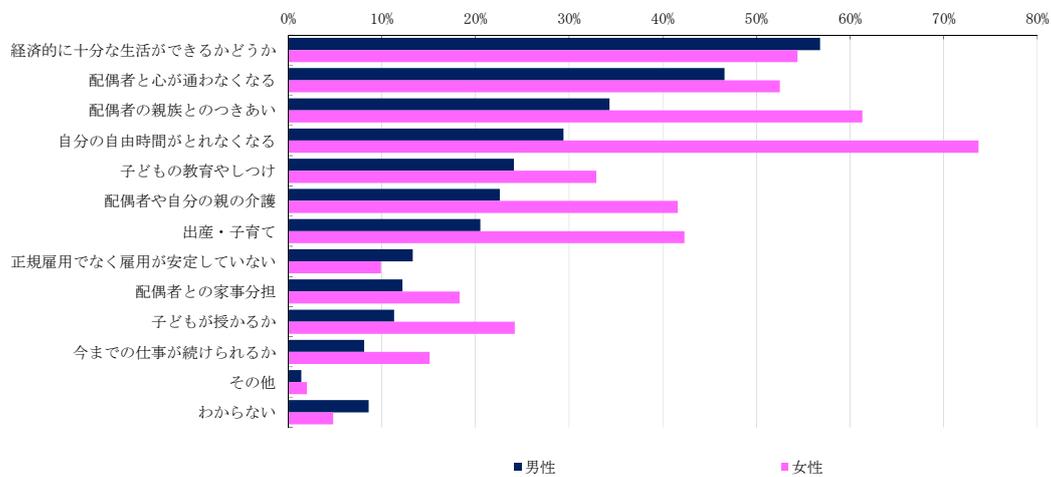
図表 0-4 年収階級別男性既婚者の割合



注：調査対象は、20～39歳の男女。既婚者は結婚3年以内。
性別・年代・未既婚については、総務省「国勢調査報告」（平成17年）をもとにウエイトバック集計。
「300万円未満」は「収入がなかった」、「100万円未満」、「100万円以上200万円未満」、「200万円以上300万円未満」の合計
「600万円以上」は、「600万円以上800万円未満」、「800万円以上1,000万円未満」、「1,000万円以上」の合計。

出典：平成24年版 子ども・子育て白書（内閣府）をもとに本市作成

図表 0-5 結婚生活を送る上での不安（未婚者、複数回答）



注：調査対象は、20～39歳の男女。性別・年代・未既婚については、総務省「国勢調査報告」（平成17年）をもとにウエイトバック集計。

出典：平成24年版 子ども・子育て白書（内閣府）をもとに本市作成

(3) 保育ニーズの高まり

少子高齢化の進展・晩婚化の一方で、大都市の多くで保育所の待機児童数が注目されているように、保育に対するニーズは急激に高まっている。多くの自治体で新たに保育所を開設するなどして定員を増やしているが、待機児童数は期待通りに減少せず、むしろ増えてしまう事例も多い。

本市においても、2005年度（平成17年度）に6,560人であった保育所入所児童数を2010年度（平成23年度）までに約25%増となる8,184人まで増やしたものの、同期間に待機児童数は385人から514人へと約34%増加した。

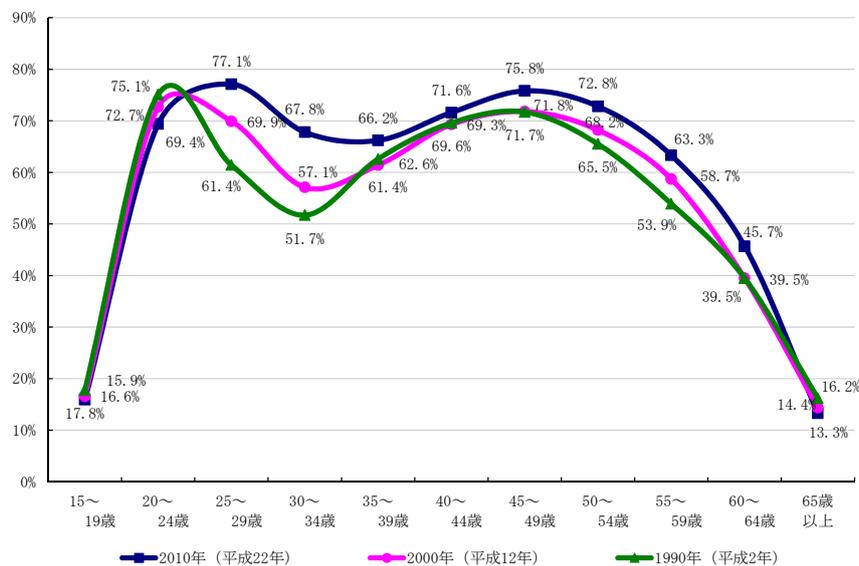
保育の潜在ニーズについては、0歳児では現在定員の約10倍、1～2歳児では約2倍とする研究もある（周燕飛・大石亜希子「保育サービスの潜在需要と均衡価格」（2003年））が、正しい見極めは困難である。保育ニーズが高まっている要因は、男女共同参画意識の高まりによる女性の就労意欲の向上のほか、既に述べた子育て世代の低所得化に伴い、女性が就労せざるを得ない家庭の経済状況等もあるのではないかと推測される。

(4) 女性の就労を取り巻く環境

女性の労働力率※を年齢別にみると、30～40歳代にかけて落ち込むいわゆるM字型曲線となっている。これは結婚や妊娠、出産を機に仕事を退職する人が多いためと一般的に理解されているが、近年は晩婚化・未婚化、結婚を機に退職する人の減少等によりM字カーブは緩やかになってきている。

※労働力率：就業者と完全失業者の合計を「労働力人口」といい、「労働力人口」が15歳以上人口に占める割合を「労働力率」という。

図表 0-6 女性の労働力率の推移

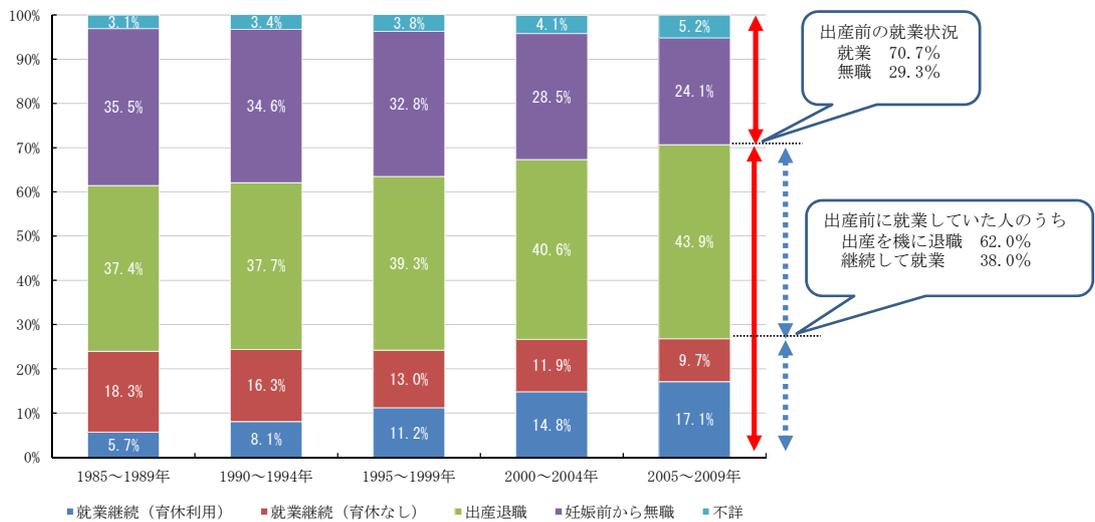


出典：労働力調査（総務省：平成2年、平成12年、平成22年）をもとに本市作成

そのような中、女性の就労をめぐる環境をみてみると、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査（夫婦調査）」（2011年）によれば、出産前に仕事をしてきた女性の約6割が出産を機に退職している。育児休業を利用する人の割合は順調に伸びているものの、出産前後で就労を継続している女性の割合は、この20年間で25%前後とほとんど変化していない。

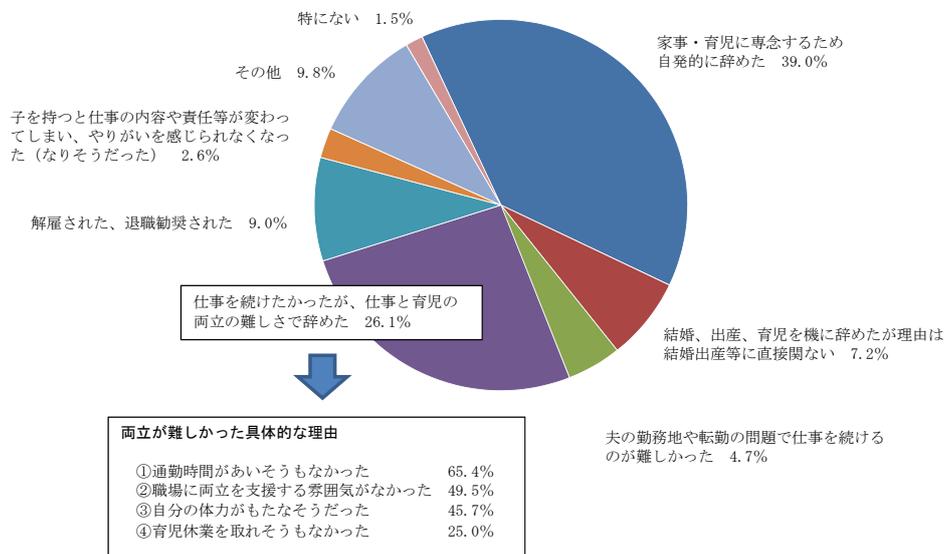
また、出産を機に退職した女性の約4分の1が、仕事を続けたかったが仕事と育児の両立が難しいという理由で離職しており、その具体的な理由をみてみると、自分の体力的な問題や職場の雰囲気、制度的な問題等と様々であることから、出産前後に女性が就労を継続することは依然として厳しいことがうかがえる。

図表 0-7 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



出典：平成24年版 子ども・子育て白書（内閣府）をもとに本市作成

図表 0-8 妊娠・出産前後に退職した理由



出典：平成24年版 子ども・子育て白書（内閣府）をもとに本市作成

(5) 子育て世代の女性の就労支援の重要性

子育て世代の低所得化が進行し、また、社会保障制度改革が進まず、子育て世代の経済的負担の増大が見込まれる状況下において、子育て世代が一定の生活水準を維持することが難しくなるのは容易に想像される。子育て世代の生活水準が低下すれば、経済的理由から少子化・晩婚化はさらに加速する恐れが強い。

若者が安心して結婚し、子どもを産み育てられるようにするためには、安定的な収入の確保が必要であり、人口減少時代においては、女性が結婚、妊娠・出産、育児を理由に離職していく現状を改善していくことが有効であると考えられる。

本市においては、次世代育成支援の実施に関する計画として、平成17年3月に「相模原市次世代育成支援行動計画（さがみはらいきいき親子応援プラン）」を、また、平成22年3月には「相模原市次世代育成支援行動計画（後期計画）」を策定し、子どもが心身ともに健やかに育つための環境を整備するため、すべての子育て家庭に対する総合的な支援に取り組んできた。

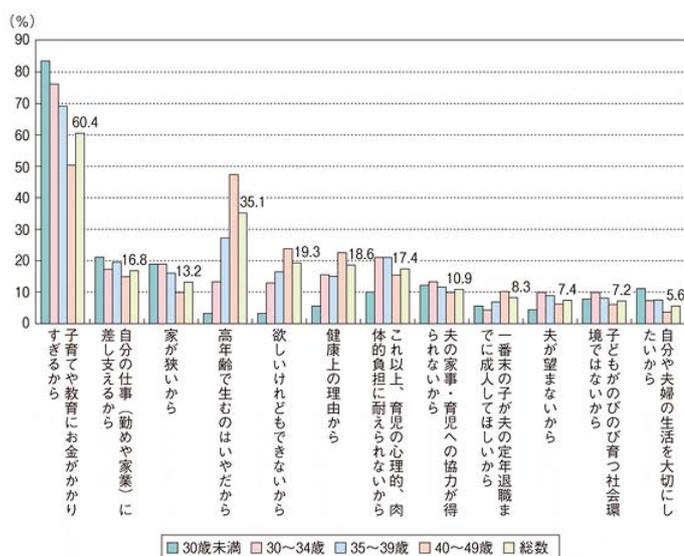
本調査研究では、この計画で掲げられている女性の就労支援に関わる施策を参照しながら、各種統計調査やアンケート調査等による最新のデータから子育て世代の女性の就労支援を推進していく取組について検討することを目的とする。

2 調査研究の視点

(1) 施策を考える上での視点

女性の就労実態から考えられる大きな問題は、結婚、妊娠・出産、育児というライフステージにおいて、女性が就労し続けたいと思っても、続けることが難しいという現状である。この現状を改善するためには、国家全体として取り組むべき事項も多いが、国の動向も踏まえつつ、本市が独自に取り組むことで効果が見込まれる①結婚、妊娠・出産、育児を機に離職しないで済む環境整備・施策、②結婚、妊娠・出産、育児を機に離職しても再就職しやすい環境整備・施策を中心に検討する。

図表 0-9 妻の年齢別にみた理想の子ども数を持たない理由



出典：平成24年版 子ども・子育て白書(内閣府)

(2) 保育の潜在需要の推計

子育て世代の女性の就労を支援していく上で、女性が安心して働くことができる保育環境を整備していくことは重要な要素となる。また、平成24年8月に公布された子ども・子育て支援関連3法に基づく新たな市町村子ども・子育て支援事業計画では、保育の対象をこれまでの「保育に欠ける児童」から「保育を必要とする児童」に変更し、将来的に保育を必要とする児童数の把握が求められている。そこで、各調査から得られた結果等をもとに保育の潜在需要の推計を試み、新たな計画策定の一助とする。

3 調査研究の項目と方法

(1) 調査研究の項目

調査の目的、視点を踏まえ、調査項目として次の5項目を掲げた。報告書の各章は本項目に従い、取りまとめている。

- ① データでみる本市の女性の就労実態（第1章）
- ② 市民アンケート調査（第2章）
- ③ グループインタビュー調査（第3章）
- ④ 保育の潜在需要推計調査（第4章）
- ⑤ 子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討（第5章）

報告書の各項目（章）の概要は次のとおりとなっている。

①データでみる本市の女性の就労実態（第1章）

最新の統計データをもとに本市の女性の就労状況について取りまとめた。

②市民アンケート調査（第2章）

本市に居住し、就学前の子ども（0歳から6歳）がいる3,500世帯を対象に実施した市民アンケート調査から、子育て世代の女性の就労実態や就労意向及び保育に関する需要を把握し、子育て世代の女性の就労支援をさらに推進していくために必要な事項を整理した。

③グループインタビュー調査（第3章）

市民アンケート調査回答者で、グループインタビュー調査へ協力を示された母親を対象に、アンケート調査では把握できないより具体的な意見を収集し、子育て世代の女性の就労支援をさらに推進していくために必要な事項をとりまとめた。

④保育の潜在需要推計調査（第4章）

市民アンケート調査結果から得た保育に対する意向をもとに今後5年間の保育需要の推計を行った。

⑤子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討（第5章）

結婚、妊娠・出産、育児を機に離職しないで済む環境整備・施策及び、結婚、妊娠・出産、育児を機に離職しても再就職しやすい環境整備・施策という視点から、子育て世代の女性の就労支援を進めていくための課題を整理するとともに、今後の取組について先進地事例調査を参考に検討を行った。

(2) 調査研究の方法

調査項目について明らかにするため、下記の調査を行った。

図表 0-10 調査研究の方法

区分	調査名	調査方法	調査内容
調査1	本市の女性の就労状況調査	統計調査	<ul style="list-style-type: none"> ○調査対象：本市及び近隣一都三県 ○調査内容：本市女性の労働力状態、労働力率、就業率等 ○調査方法：時系列のデータを用い、本市女性の労働状態を分析
調査2	子育て世代の女性の就労支援と保育に関するアンケート調査	アンケート調査	<ul style="list-style-type: none"> ○調査対象：本市に在住する0歳から6歳の子がいる世帯から3,500世帯を無作為抽出 ○調査内容：保育の状況、母親の就労状況等 ○調査方法：郵送による配布・回収。平成24年7月実施
調査3	子育て世代の女性の就労支援と保育に関するグループインタビュー調査	ヒアリング調査	<ul style="list-style-type: none"> ○調査対象：アンケート回答者のうち、インタビュー調査に協力を示された母親 ○調査内容：働きながら子育てをしていく上での問題点やそれを解消するアイデア等 ○調査方法：ブレーンストーミングの手法を用いた調査。平成24年9月実施
調査4	先進事例調査	視察調査 文献調査	<ul style="list-style-type: none"> ○調査対象：神奈川県横浜市、埼玉県等 ○調査内容：取組を始めたきっかけ、現在の課題等 ○調査方法：訪問聴取調査。平成25年1月～2月実施

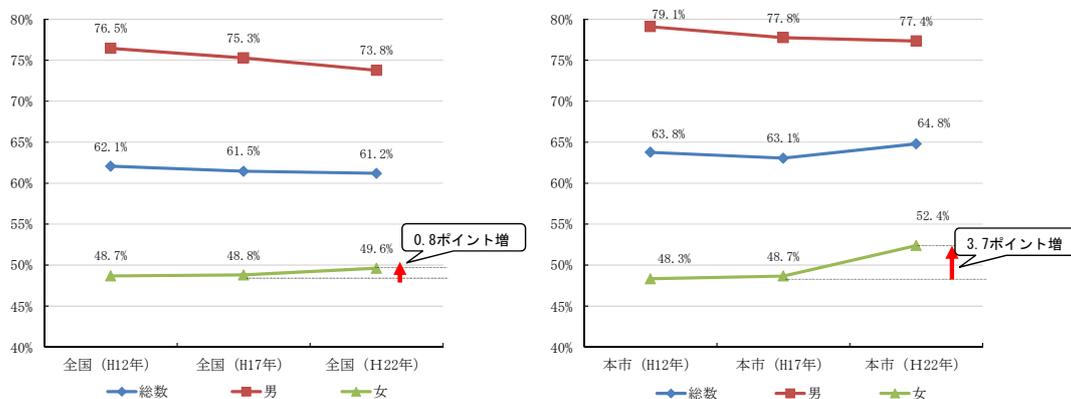
4 調査研究結果の概要

(1) 本市における子育て世代の女性の就労実態

本市の女性はパートタイムを選択する傾向が強い

ここ10年で、働く（働きたいと思っている）本市の女性は大きく増加している。その割合を表す労働力率で平成12年から推移をみると、本市も全国同様、男性は微減傾向、女性は増加傾向となっているが、本市の女性の伸び率は全国よりもかなり高く、平成17年と平成22年の比較で3.7ポイント増加し、全国を上回る水準となっている。

図表 0-11 全国と本市の労働力率（不詳を除く）の推移（性別）

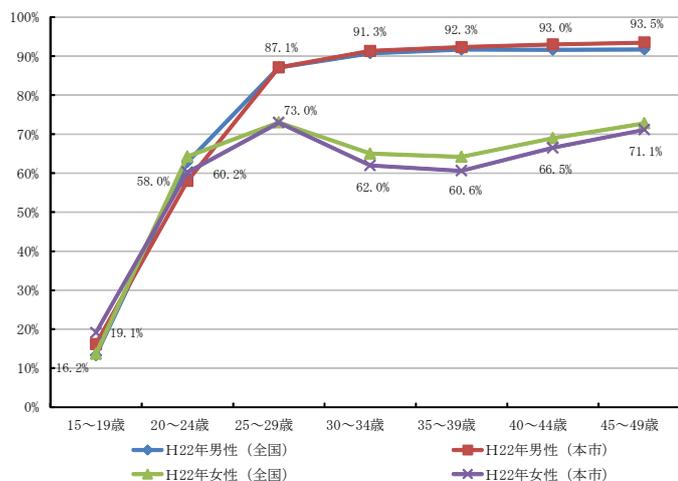


本市の女性の働き方を5歳階級別就業率でみると、25～29歳では73.0%だった割合が30～39歳では約60%まで下がり、40歳以降に再び上昇する。

これは、結婚、妊娠・出産という女性特有のライフステージによるものと考えられる。

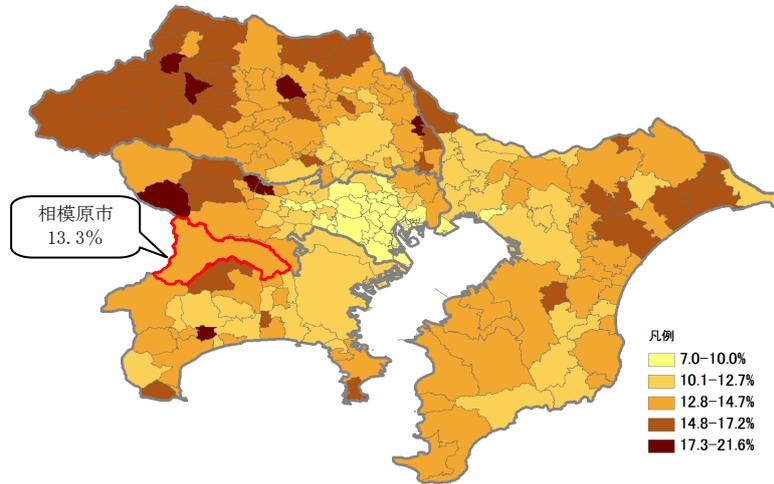
全国と比較すると、30歳以上では下回っており、本市の女性は出産・育児期に仕事を辞める傾向が強く、その後も再就職する割合は低いままとと言える。

図表 0-12 性別5階級別就業率

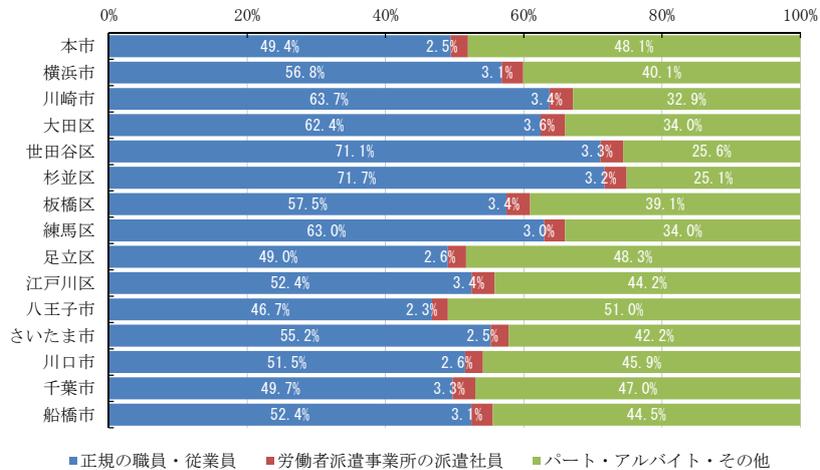


また、近隣の市区町村と比べ、比較的パート・アルバイト等として就労している割合が高く、特に小さな子どもを持つ家庭ではその傾向が強い。

図表 0-13 一都三県における市区町村別女性の就業率（25～39 歳）分布図（家事のほか仕事）



図表 0-14 6 歳未満の子どもがいる夫婦の妻の従業上の地位（一都三県人口 50 万以上市区）



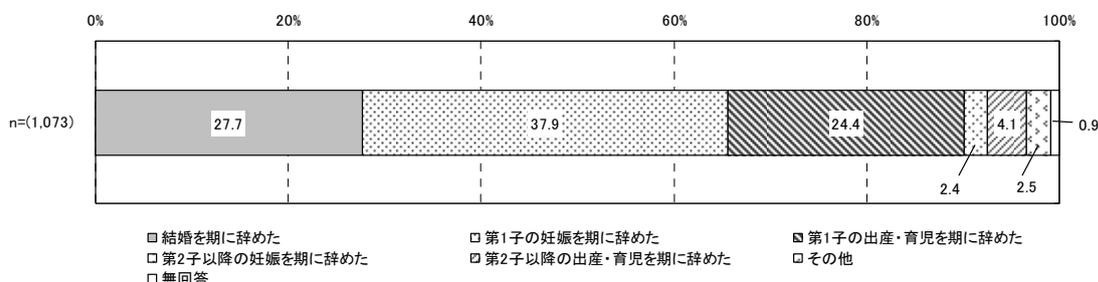
結婚や出産、育児等で離職した経験のある人は 7 割

アンケート調査によると、結婚や出産、育児等を理由に離職した経験のある人は約 7 割おり、そのうち、約 9 割の人が第 1 子の出産、育児期までに離職している。

離職した具体的な理由をみると、第 1 子の出産、育児等で離職した人は、妊娠による体調の変化や出産後は育児をしたいという自分の意思から離職している傾向が強い。

一方、第2子以降の出産、育児等で離職した人は、職場に仕事と家庭の両立を支援する制度や理解がなかった等、自分の意思よりも外的要因が影響する理由を選択している人が多い。

図表 0-15 結婚や出産・育児等で離職した時期



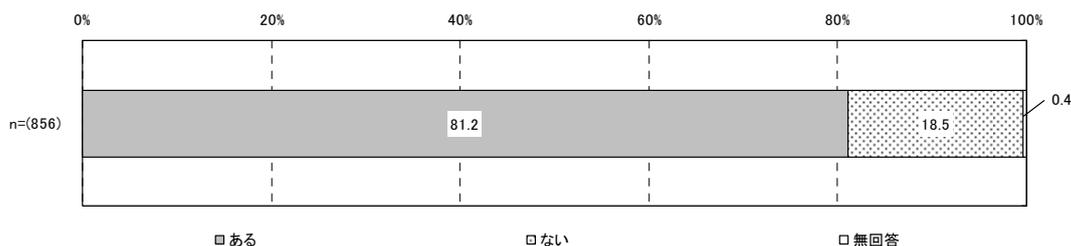
図表 0-16 離職した最もあてはまる理由 (離職した時期別)

	回答数	辞めるのが当たり前だと思つたから	家事・育児に時間をとりたいから	配偶者が希望したから	親が希望したから	かたがたから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかつたから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかつたから	体力・時間的に厳しかつたから	両立の努力をしてまではなかつたから	保育所に入所できなかったから	その他	無回答
全体	1,073	4.3	24.5	2.1	0.2	12.6	4.8	25.7	6.6	1.5	15.9	1.9	
結婚を期に辞めた	297	3.7	16.2	4.0	0.7	6.4	3.7	20.9	9.8	-	32.7	2.0	
第1子の妊娠を期に辞めた	407	5.4	23.3	1.0	-	12.0	4.9	36.4	5.7	0.7	9.6	1.0	
第1子の出産・育児を期に辞めた	262	2.7	37.4	1.9	-	19.8	4.2	16.4	3.8	4.6	6.9	2.3	
第2子以降の妊娠を期に辞めた	26	7.7	19.2	-	-	19.2	7.7	11.5	15.4	-	15.4	3.8	
第2子以降の出産・育児を期に辞めた	44	6.8	27.3	2.3	-	18.2	9.1	20.5	4.5	-	11.4	-	
その他	27	3.7	7.4	-	-	3.7	7.4	37.0	11.1	3.7	25.9	-	
無回答	10	-	30.0	-	-	10.0	10.0	10.0	-	-	10.0	30.0	

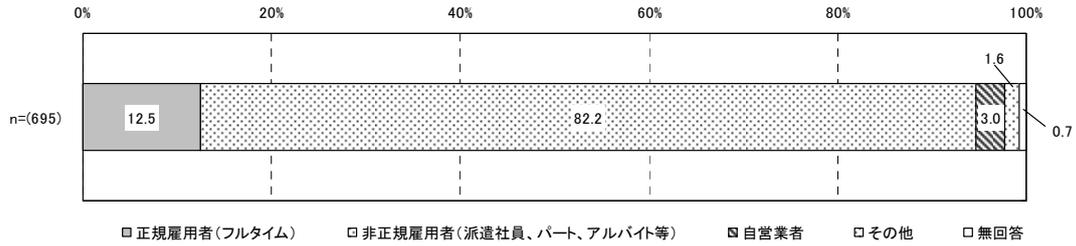
現在働いていない人のうち、約8割は今後働きたいと考えている

アンケート調査によると、現在働いていない人の約8割は今後働きたいと考えており、うち、約8割はパート・アルバイト等の「非正規雇用者」として働きたいと考えている。また、働きたいと考えている人のうち、約7割は勤務先にあてはなく、ハローワークや求人広告で勤務先を探す状況である。

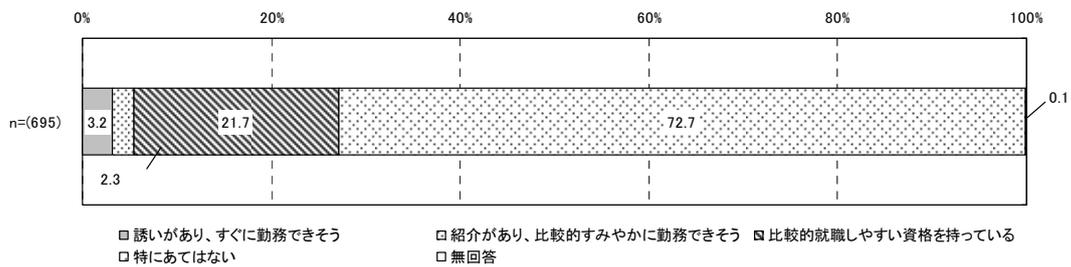
図表 0-17 働いていない人の就労希望



図表 0-18 今後働きたいと思う勤務形態



図表 0-19 勤務先を探すにあたり何らかの優位な条件の有無



働いている女性に大きくのしかかる育児・家事負担

グループインタビュー調査によると、育児・家事への協力や援助が夫や祖父母等から受けられず、自分の仕事を制限したり、調整したりしながらなんとか育児・家事を行っている様子が見えがえる。勤務先に子育て支援制度があっても、周囲の理解不足等から制度を利用できない、利用しづらいという声も多く、保育実施日・保育時間の拡大や緊急時（子どもの病気等）の柔軟な対応等、保育サービスの拡充を求める声が多い。

再就職に障害となる「子どもの預け先」と「自分の年齢」

子どもの成長に合わせ、再就職をしようとした時に、小さな子どもがいるだけで採用を断られる、自分の年齢を理由に断られることが多いという意見が聞かれた。また、子育てに協力的な会社を探しづらいという意見も多く聞かれた。

(2) 保育の潜在的需要

保育状態の変化は3歳（年少クラス）の時点でほぼ決まる

アンケート結果によると、0歳～2歳児は在宅で保育されている割合が高く、3歳児以降になると、「幼稚園」、「認可保育所」等、施設へ通園している割合が8割以上となる。また、年齢に関係なく、認可保育所に入所、または、幼稚園に入園した子は、保育の変更希望は少ない。

図表 0-20 現在の子どもの保育状況（子どもの年齢別）

	回答数	在宅	認可保育所に在籍	その他の保育所に在籍	幼稚園に在籍	無回答
全体	1,534	48.2	23.3	3.8	24.4	0.2
0歳児 (H23. 4. 1～H24. 3. 31生まれ)	482	87.3	10.8	1.9	-	-
1歳児 (H22. 4. 1～H23. 3. 31生まれ)	218	65.6	27.1	5.5	1.8	-
2歳児 (H21. 4. 1～H22. 3. 31生まれ)	216	61.6	29.2	6.9	2.3	-
3歳児 (H20. 4. 1～H21. 3. 32生まれ)	206	17.5	33.5	4.4	44.2	0.5
4歳児 (H19. 4. 1～H20. 3. 32生まれ)	221	3.2	25.3	3.6	67.9	-
5歳児 (H18. 4. 1～H19. 3. 31生まれ)	187	-	29.9	3.2	66.8	-
無回答	4	-	50.0	-	-	50.0

図表 0-21 保育状態の変更希望（現在の子どもの保育状況別）

	回答数	ある	ない	無回答
全体	1,534	46.2	53.3	0.5
在宅で保育	740	88.9	10.8	0.3
認可保育所に在籍	357	5.9	93.8	0.3
その他の保育所に在籍	59	49.2	50.8	-
幼稚園に在籍	375	-	99.2	0.8
無回答	3	33.3	-	66.7

保育所の需要は潜在も含めると現状の3割から5割へ

アンケート結果の保育状態の変更希望どおりに保育状態が確保されたと仮定し、今後5年間の認可保育所の利用希望者数を推計すると、現在利用している8,961人から平成29年度には15,044人まで増加する。特に0歳児、1歳児の利用希望者数は現在より2倍近く増加する。

その一方で、幼稚園の利用希望者は減少し、平成29年度には現在の2/3程度まで減少する結果となった。

図表 0-22 将来人口推計値に基づく保育の需要推計結果

		将来人口推計値に基づく保育状態の推計					
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	在宅	4,238	4,213	4,215	4,106	4,052	3,999
	認可保育園	1,284	1,276	1,277	1,244	1,228	1,211
	その他保育園	172	171	171	166	164	162
	幼稚園	0	0	0	0	0	0
1歳児	在宅	3,503	3,246	3,147	3,135	3,067	3,020
	認可保育園	2,220	2,385	2,312	2,303	2,254	2,219
	その他保育園	343	231	224	223	219	215
	幼稚園	0	0	0	0	0	0
2歳児	在宅	3,582	3,317	2,951	2,861	2,851	2,786
	認可保育園	2,135	2,416	2,704	2,621	2,612	2,553
	その他保育園	439	278	218	211	211	206
	幼稚園	0	0	0	0	0	0
3歳児	在宅	879	534	436	384	373	370
	認可保育園	2,270	2,383	2,541	3,100	3,006	2,991
	その他保育園	242	188	216	218	211	210
	幼稚園	2,784	3,041	2,820	2,172	2,105	2,095
4歳児	在宅	56	122	2	64	1	2
	認可保育園	1,789	2,238	2,373	2,469	3,086	2,986
	その他保育園	217	211	124	246	217	210
	幼稚園	4,162	3,599	3,622	3,210	2,542	2,460
5歳児	在宅	78	56	123	2	62	1
	認可保育園	1,776	1,747	2,238	2,374	2,470	3,084
	その他保育園	216	215	211	124	247	217
	幼稚園	4,041	4,160	3,599	3,624	3,211	2,541

図表 0-23 認可保育所の入所希望推計値（平成25年～平成29年度）

認可保育所	平成24年度 実績値	変更希望時期				
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	638	1,276	1,277	1,244	1,228	1,211
1歳児	1,387	2,385	2,312	2,303	2,254	2,219
2歳児	1,627	2,416	2,704	2,621	2,612	2,553
3歳児	1,772	2,383	2,541	3,100	3,006	2,991
4歳児	1,761	2,238	2,373	2,469	3,086	2,986
5歳児	1,776	1,747	2,238	2,374	2,470	3,084
合計	8,961	12,445	13,445	14,111	14,656	15,044

図表 0-24 幼稚園の入園希望推計値（平成25年度～平成29年度）

幼稚園	平成24年度 実績値	変更希望時期				
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	0	0	0	0	0	0
1歳児	0	0	0	0	0	0
2歳児	0	0	0	0	0	0
3歳児	2,876	3,041	2,820	2,172	2,105	2,095
4歳児	4,134	3,599	3,622	3,210	2,542	2,460
5歳児	4,041	4,160	3,599	3,624	3,211	2,541
合計	11,051	10,800	10,041	9,006	7,858	7,096

図表 0-25 各歳の保育状態の比率の変化

	現状			→	平成29年度		
	在宅	保育所	幼稚園		在宅	保育所	幼稚園
0歳児	87.0%	13.0%	0.0%		74.4%	25.6%	0.0%
1歳児	70.4%	29.6%	0.0%		55.3%	44.7%	0.0%
2歳児	66.1%	33.9%	0.0%		50.2%	49.8%	0.0%
3歳児	19.3%	34.1%	46.6%		6.5%	56.5%	37.0%
4歳児	1.8%	31.8%	66.4%		0.0%	56.5%	43.5%
5歳児	1.3%	32.6%	66.1%		0.0%	56.5%	43.5%

(3) 子育て世代の女性の就労支援を考えていくためのポイント

本市における子育て世代の女性の就労支援を進めていくためには、次の5つのポイントを押さえて、考えていく必要がある。

社会意識の変革の重要性

近年、子育て支援に関する各種支援制度が社会的には充実してきたが、相変わらず、「男性は外でお金を稼ぎ、女性は家庭を守る」という考え方が根強い。まず、このような考え方を社会全体で変えていく必要がある。

男性の働き方を見直す重要性

男性の長時間労働が女性の就労継続、再就職を阻害している面が大きい。社会全体の意識変革とともに男性の働き方を見直していくことが重要である。

0歳児、1歳児の保育の場の拡充の重要性

保育所の利用希望者は、潜在的需要も含めると、現状の定員を大幅に上回ると推計される。特に0歳児、1歳児の利用希望は現状の定員の約2倍となっており、0歳児、1歳児の保育の場の拡充が重要である。

多様な働き方へ対応した保育サービスの拡充の重要性

自分の働き方と保育サービスのギャップが大きく、開所日や開所時間の延長など柔軟な保育サービスの提供や地域の人や資源を生かした仕組づくりを望む声が多く聞かれた。就労継続を推進するために有効資源を活用した保育サービスの拡充が重要である。

女性の再就職を支援する重要性

本市女性の就労特性（①出産・育児期に仕事を辞める傾向が強く、その後も再就職する割合は低い、②再就職を希望する8割はパート就労を希望）を踏まえ、国の支援動向（出産前後においても就労継続しやすい環境整備等）を鑑みると、本市として独自に再就職しやすい環境整備（仕組づくり）を積極的に進めることが重要である。

(4) 本市が取り組むべき子育て世代の女性の就労支援

高校生・大学生を対象とした啓発事業

社会意識の変革に取り組んでいくために、国等への要望を継続的に行っていくとともに、今後社会人となる高校生や大学生を対象に積極的に意識啓発を行っていく。

男性が子育てしやすい企業の認証制度事業

グループインタビュー結果等から、「夫が早く帰宅できれば、課題となっていることの大半は解決できる」、という声が多く聞かれた。男性が子育てをしやすい（働きやすい）企業を増やしていくことが、ひいては、女性の就労支援に繋がっていくと考えられる。本市で実施されている「相模原市仕事と家庭両立支援推進企業表彰制度」の選考基準を男性の取組状況に特化した選考基準にするとともに、認定企業には入札加点等、企業にメリットのある制度とする。

保育所コンシェルジュ（相談）事業の強化

0歳～1歳児の保育の場を確保するためには、認可保育所の計画的な整備を行っていくとともに現在ある資源の有効活用を進める方策の両輪で施策を展開していくことが望ましい。その1つとして、各家庭のライフスタイルに寄り添いながら相談、保育所選びを可能とするケースワーク色の強い保育所入所に係るコンシェルジュ（相談）業務を強化する。

トワイライトステイ事業の推進

多様な働き方へ対応した柔軟な保育サービスを提供するため、午後10時程度まで子どもを預かるトワイライトステイ事業の実施を推進する。

ワンストップの就労相談機能と就職インターンシップ制度

本年6月に開設される（仮称）相模原市総合就職支援センターを活用し、多様化する就労希望者のニーズにあわせて、きめ細かな就労支援を行うとともに、先行研究「相模原市の人口問題に関する調査研究」において提言した、さがみはら式就職インターンシップ制度を（仮称）相模原市総合就職支援センターにおいて実施し、子育て世代の女性が希望するパート市場を積極的に開拓し、その市場に適したビジネストレーニングや情報発信を行う。

女性に特化した起業支援事業

時間の融通が利くという視点から勤務形態を考えた時に、自分の裁量で働ける「起業」という勤務形態も選択肢の1つであり、その支援を進めていくことも女性の就労促進に繋がる有力な方策であると考えます。

本市においては、多様な組織で様々な起業支援が行われているが、女性に特化した支援事業はなく、女性の労働力が重要となる今後においては、女性に特化した支援も重要になると考えられる。

第1章

データでみる本市の女性の就労実態

第1章 データでみる本市の女性の就労実態

1 本市における女性の労働力

(1) 労働力人口

平成22年国勢調査によると、本市の15歳以上の女性人口は308,597人で、このうち、就業者^{※1}と完全失業者^{※2}の合計である「労働力人口」は142,322人と、15歳以上人口の46.1%（労働力状態の「不詳」を含む。）となっている。

女性の労働力人口の内訳をみると、「就業者」は135,749人で95.4%、「完全失業者」は6,573人で4.6%となっており、就業者の内訳は、「主に仕事^{※3}」は82,622人（60.9%）、「家事のほか仕事^{※4}」は44,533人（32.8%）となっている。

一方、「非労働力人口^{※5}」は129,295人（15歳以上人口の41.9%）で、その内訳は、「家事」が83,149人（64.3%）、「通学」が19,180人（14.8%）となっている。

図表 1-1 本市の労働力状態

	15歳以上人口	労働力人口						完全失業者	非労働力人口			不詳	15歳以上人口 (不詳を除く)	
		就業者	主 に 仕 事		家事の ほか仕事	通学のかた わら仕事	※6 休業者		家事	通学	その他			
総数	619,375	350,019	330,058	264,427	47,876	10,453	7,302	19,961	190,103	91,481	40,821	57,801	79,253	540,122
男性	310,778	207,697	194,309	181,805	3,343	5,112	4,049	13,388	60,808	8,332	21,641	30,835	42,273	268,505
女性	308,597	142,322	135,749	82,622	44,533	5,341	3,253	6,573	129,295	83,149	19,180	26,966	36,980	271,617
《15歳以上人口（不詳を含む）を100%とした比率》														
総数	100.0%	56.5%	—	—	—	—	—	—	30.7%	—	—	—	12.8%	—
男性	100.0%	66.8%	—	—	—	—	—	—	19.6%	—	—	—	13.6%	—
女性	100.0%	46.1%	—	—	—	—	—	—	41.9%	—	—	—	12.0%	—
《15歳以上人口（不詳を除く）を100%とした比率》														
総数	—	64.8%	—	—	—	—	—	—	35.2%	—	—	—	—	100.0%
男性	—	77.4%	—	—	—	—	—	—	22.6%	—	—	—	—	100.0%
女性	—	52.4%	—	—	—	—	—	—	47.6%	—	—	—	—	100.0%
総数	—	—	61.1%	—	—	—	—	3.7%	35.2%	—	—	—	—	100.0%
男性	—	—	72.4%	—	—	—	—	5.0%	22.6%	—	—	—	—	100.0%
女性	—	—	50.0%	—	—	—	—	2.4%	47.6%	—	—	—	—	100.0%
総数	—	—	—	49.0%	8.9%	1.9%	1.4%	3.7%	—	16.9%	7.6%	10.7%	—	100.0%
男性	—	—	—	67.7%	1.2%	1.9%	1.5%	5.0%	—	3.1%	8.1%	11.5%	—	100.0%
女性	—	—	—	30.4%	16.4%	2.0%	1.2%	2.4%	—	30.6%	7.1%	9.9%	—	100.0%
《労働力人口と非労働力人口をそれぞれ100%とした比率》														
総数	—	100.0%	94.3%	—	—	—	—	5.7%	100.0%	48.1%	21.5%	30.4%	—	—
男性	—	100.0%	93.6%	—	—	—	—	6.4%	100.0%	13.7%	35.6%	50.7%	—	—
女性	—	100.0%	95.4%	—	—	—	—	4.6%	100.0%	64.3%	14.8%	20.9%	—	—
《就業者を100%とした比率》														
総数	—	—	100.0%	80.1%	14.5%	3.2%	2.2%	—	—	—	—	—	—	—
男性	—	—	100.0%	93.6%	1.7%	2.6%	2.1%	—	—	—	—	—	—	—
女性	—	—	100.0%	60.9%	32.8%	3.9%	2.4%	—	—	—	—	—	—	—

《用語の説明》

- ※1 就業者：収入になる仕事を少しでもしていた人及び仕事をしていなくても給料等をもらうことになっている人
- ※2 完全失業者：働く能力と意思をもち、現に求職活動をしているにもかかわらず、就業の機会が社会的に与えられていない失業者
- ※3 主に仕事：主に勤め先や自家営業などの仕事をしていた場合
- ※4 家事のほか仕事：主に家事などをしていて、そのかたわら仕事をした場合
- ※5 非労働力人口：収入になる仕事を少しもしなかった人
- ※6 休業者：勤め人や事業を営んでいる人が病気や休暇などで仕事を休み始めてから30日未満の場合、又は、勤め人が30日以上休んでも賃金や給料をもらったか、もらうことになっている場合（雇用保険法に基づく育児休業基本給付金をもらうことになっている場合を含む）

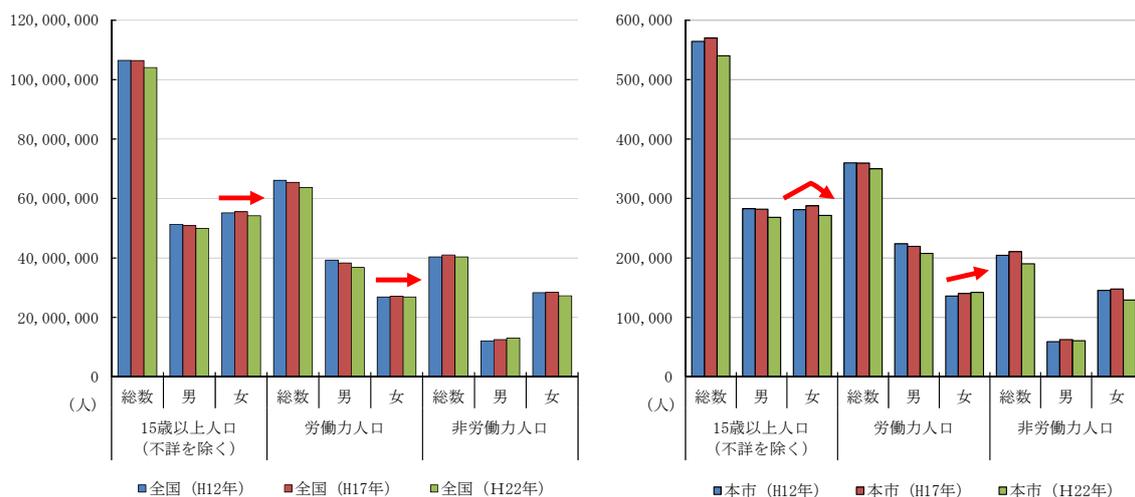
※近年、プライバシー意識の高まりや単身世帯の増加等から、不在や調査拒否が増え、統計調査の回収率が低下している。そこで、総務省統計局においては、労働力の状態をより的確に表すために、平成17年国勢調査から、労働力状態の「不詳」を除き、労働力状態が明らかな者の人口から労働力率等を算出している。本調査研究においても原則、これに準じる。

※第1章において、特に年数の表記がないグラフについては、平成22年の国勢調査の結果を示している。

(2) 労働力人口等の推移

平成 12 年から女性の労働力人口等の推移をみると、全国では 15 歳以上人口、労働力人口ともにほぼ横ばいの状況であるが、本市においては 15 歳以上人口が平成 22 年にかけて減少しているにもかかわらず、労働力人口は増加傾向となっている。

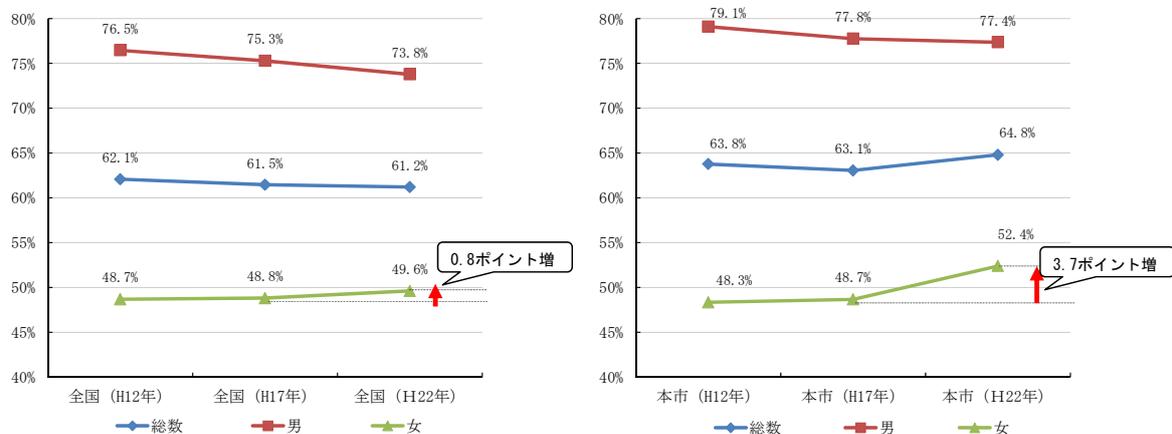
図表 1-2 全国と本市の労働力人口等の推移（性別）



労働力人口の比率を表す労働力率で平成 12 年からの推移をみると、本市も全国同様、男性は微減傾向、女性は増加傾向となっている。

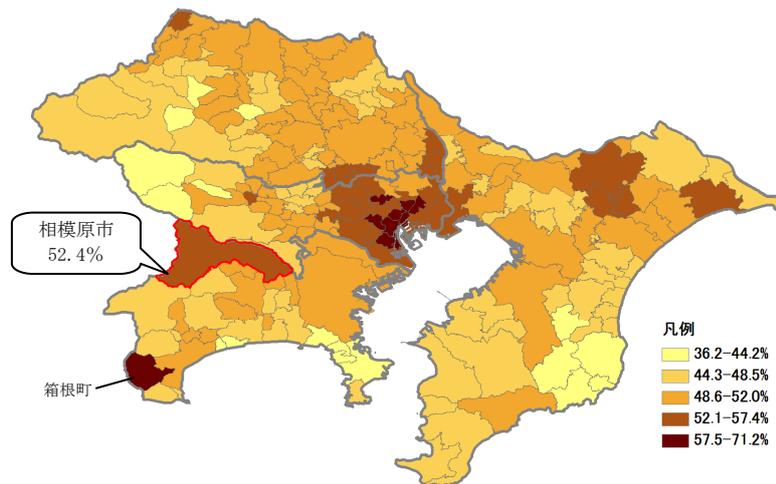
本市の女性の伸び率は全国よりもかなり高く、平成 17 年と平成 22 年の比較で 3.7 ポイント増加し、全国を上回る水準となった。また、男女間の差も平成 12 年では 30.8 ポイントあったものが、平成 22 年では 25.0 ポイントとなり、この 10 年間で 5.8 ポイント縮まった。

図表 1-3 全国と本市の労働力率（不詳を除く）の推移（性別）



また、女性の労働力率を一都三県の市区町村別にみると、働く場が多い都心や都心に隣接・通勤しやすい都市の比率は高くなっている。本市は都心からある程度離れているものの、高い数値を示している。

図表 1-4 一都三県における市区町村別女性の労働力率分布図

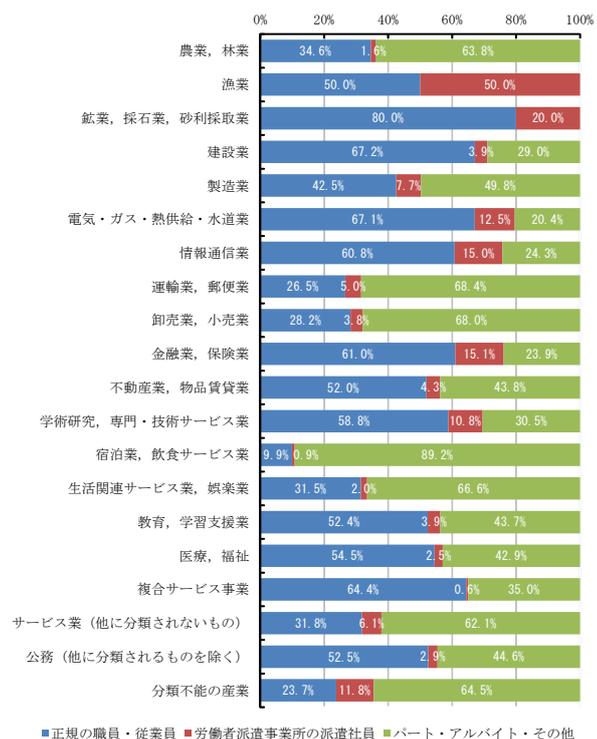


【参考】雇用者の従業上の地位

雇用者として働いている本市の女性の従業上の地位を産業大分類別にみると、「正規の職員・従業員」の比率が60%を超えているのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「複合サービス業」となっている。

一方、「パート・アルバイト・その他」が60%を超えるのは、「農業、漁業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」となっている。

図表 1-5 雇用者の従業上の地位（産業大分類別）



2 本市における女性の働き方

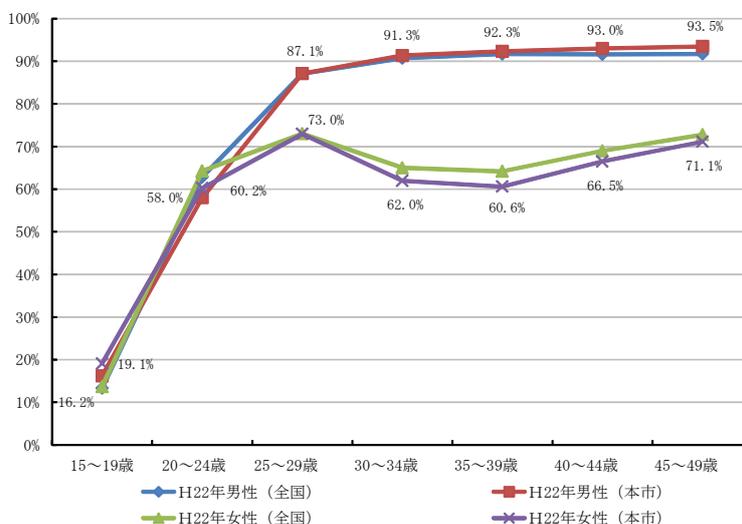
(1) 5 歳階級別就業率

就労している人の実態を詳しく把握するため、15 歳以上人口のうち、実際に就労している人の割合を示す就業率を 5 歳階級別にみると、25 歳以上で性別間の違いがはっきりあらわれる。

男性は年齢が上がるにつれて割合が高くなるのに対し、女性は 25～29 歳で 73.0%だった割合が 30～39 歳では約 60%まで下がり、40 歳以降に再び上昇している。これは、結婚・妊娠・出産という女性特有のライフステージによるものと考えられる。

全国と比較すると、男性の就業率は全国平均並みであるが、30 歳以上の女性は全国と比較して低くなっている。つまり、本市の女性は、出産・育児期に仕事を辞める傾向が強く、その後も再就職をする人の割合は低いといえる。

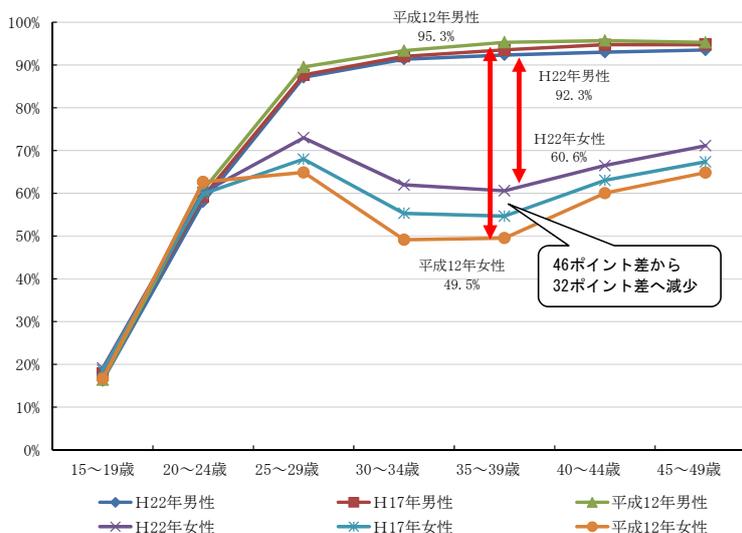
図表 1-6 性別 5 階級別就業率



また、平成 12 年からの 5 歳階級別就業率の推移に注目すると、男性はどの階級も減少傾向、女性は増加傾向にあり、近年の性別間の差は小さくなっている。

性別の差が最も大きいのは「35～39 歳」であり、平成 12 年は 46 ポイントの差があったが、平成 22 年は 32 ポイントの差に減少している。

図表 1-7 本市における性別 5 階級別就業率の推移



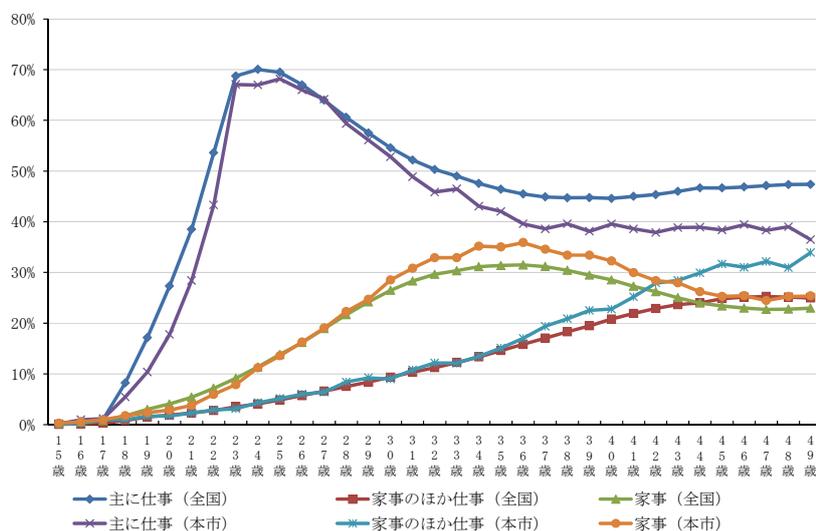
(2) 年齢別の就労状況

本市の女性の就労状況を年齢別にみると、「主に仕事」の割合が最も高いのは、大学卒業直後の23～25歳であり約68%となっている。その後、37歳にかけて減少するものの、それ以降は概ね40%をやや下回る水準で推移している。出産のピークが過ぎていると考えられる37歳時点で「主に仕事」の人はその後も継続的に就業している様子がうかがえる。

一方、「家事のほか仕事」については一貫して上昇傾向を示し、43歳の時点で就労していない「家事」の割合を上回っている。なお、「家事」については36歳が最も高く35.9%となり、その後減少に転じている。

全国と比較すると、「主に仕事」として働いている比率はほぼ全ての年齢で下回っている。

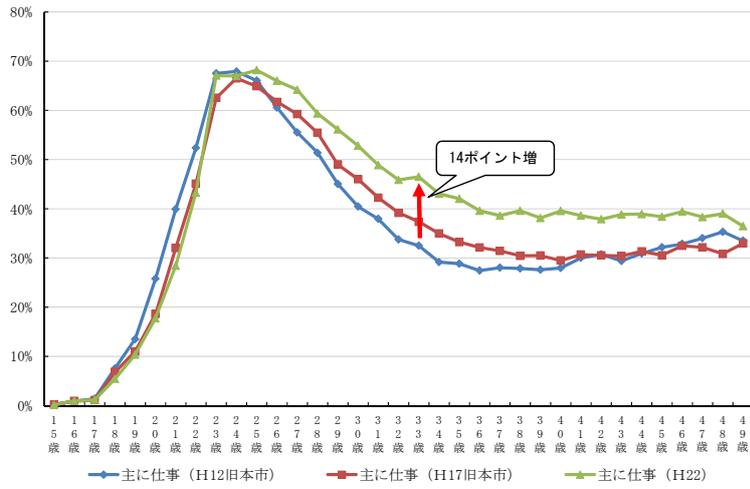
図表 1-8 女性の年齢別就労状況



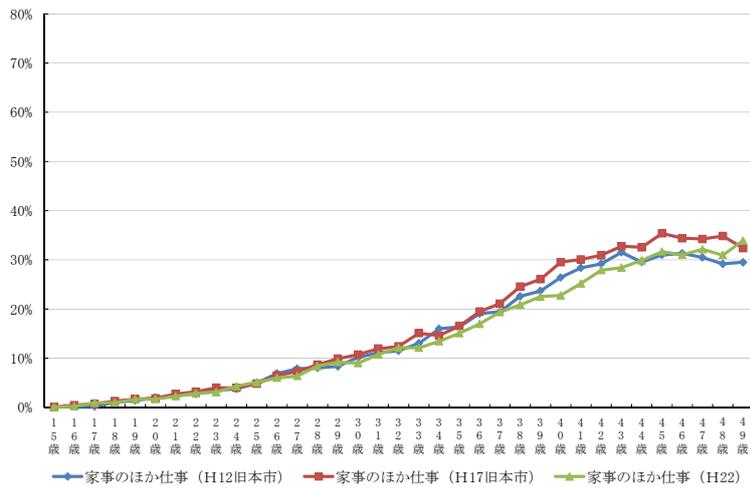
これを女性の働き方別に平成12年からの推移をみると、「主に仕事」が大幅に増加し、特に33歳では平成12年と比較して14ポイント増えている。主たる要因としては、晩婚化が考えられるが、その他にも経済情勢の悪化に伴う低所得化や子育て支援制度の充実による結婚・出産時の退職者の減少等が考えられる。

また、「家事のほか仕事」は減少傾向、「家事」については大幅に減少し、特に33歳では15ポイント減っている。

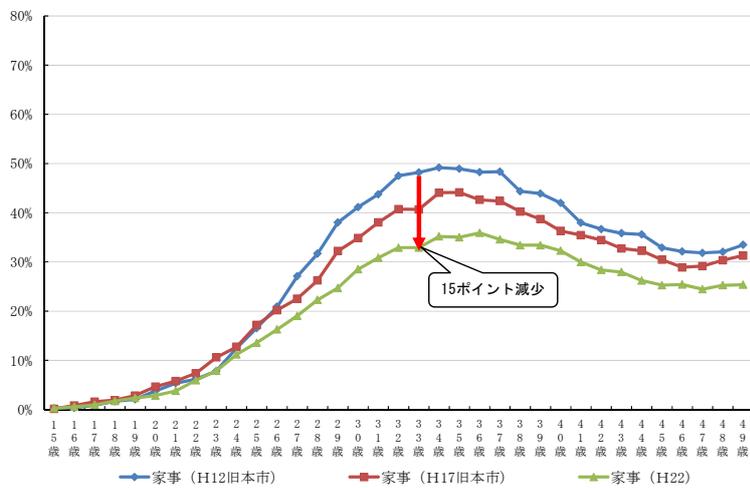
図表 1-9 女性の年齢別就労状況の推移（主に仕事）



図表 1-10 女性の年齢別就労状況の推移（家事のほか仕事）



図表 1-11 女性の年齢別就労状況の推移（家事）

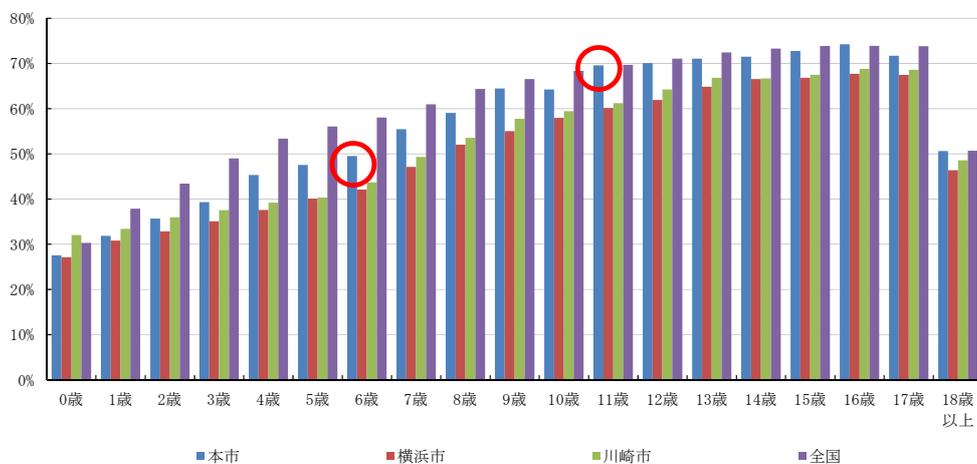


(3) 子どものいる女性の就労状況

30歳を過ぎた女性の就業率は、結婚した女性の働き方、特に子どもの有無に影響を受けていると考えられる。そこで、夫婦のいる一般世帯で、最年少の子どもの年齢別に妻の就労状況をみると、子どもの年齢が上がるにつれて就業率が高くなり、本市では子どもが就学する6歳の時点で約5割、12歳の時点では約7割となっている。

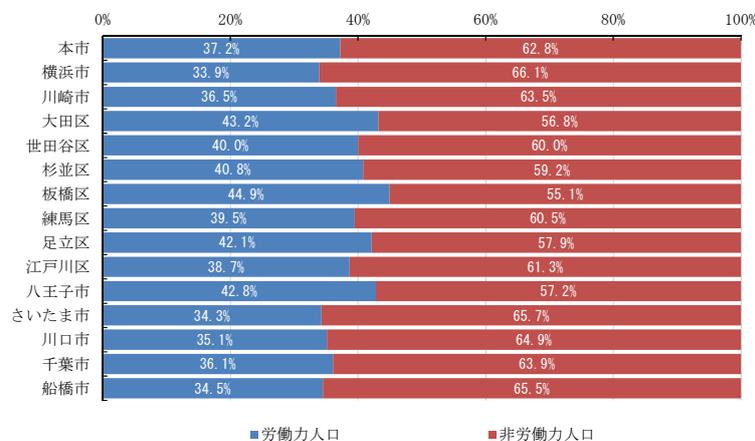
これを神奈川県内の政令指定都市と比較すると、子どもの年齢が2歳までは川崎市の比率が高いが、3歳以降は本市の比率が高く、11歳あたりで本市は全国とほぼ同等の比率となる。

図表 1-12 夫婦のいる一般世帯における妻の就業率（最年少の子どもの年齢別）



さらに、6歳未満の子どものいる夫婦に注目して、妻の就労状況等を一都三県人口50万人以上の市区と比較してみると、本市の労働力率は37.2%で、東京都区部より若干低くなっている。

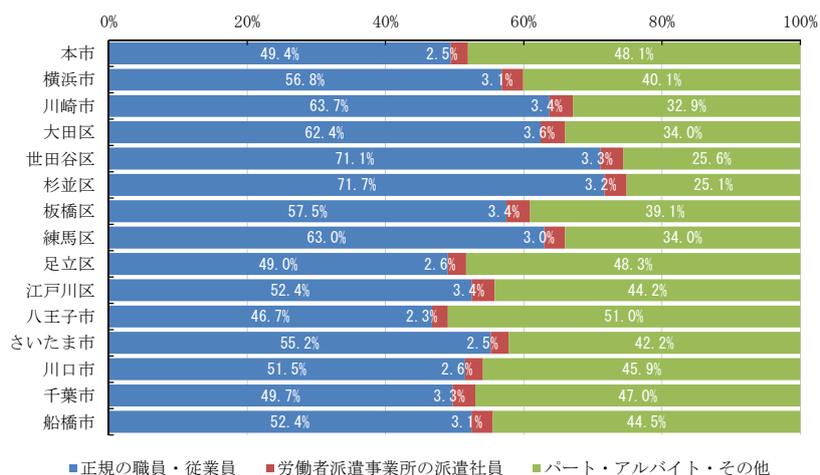
図表 1-13 6歳未満の子どものいる夫婦の妻の労働力状態（一都三県人口50万人以上市区）



また、妻が雇用者※として働いている場合の従業上の地位でみると本市の「正規の職員・従業員」の比率は川崎市や東京都区部と比較して低くなっており、パートやアルバイト等の家事の傍らに仕事をしている傾向が強いことがうかがえる。

※雇用者：会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人で、役員でない人

図表 1-14 6歳未満の子どもがいる夫婦の妻の従業上の地位（一都三県人口50万人以上市区）



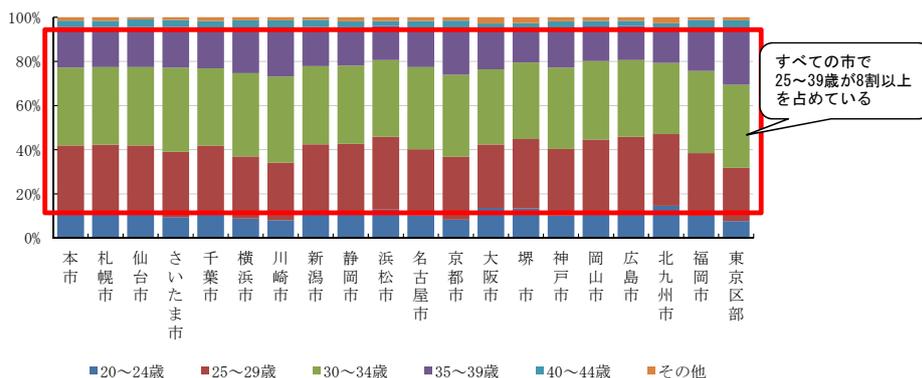
(4) 市区町村別の就労状況（25歳～39歳）

1人の女性が生涯に産む子どもの平均数である合計特殊出生率における5歳階級別の出生割合を政令指定都市別にみても、すべての市で25～39歳が8割以上を占めていることから、この層を子どもを持つ女性と仮定し、一都三県の市区町村別に「就業率」等を地図に表示した。

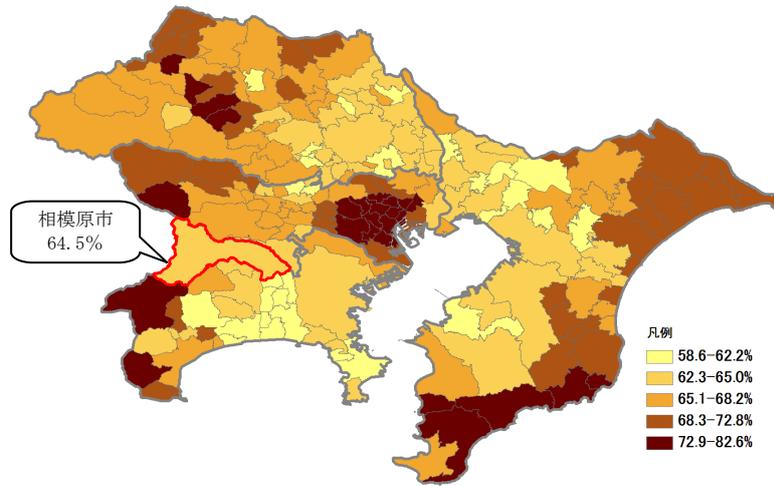
「就業率」及び「主に仕事率」は、働く場所が多い都心部や、親世帯との同居等による育児等の支援が得られやすいと考えられる都心から離れた都市の比率が高くなっている。

本市の「就業率」は64.5%で、都心部よりは低いものの、神奈川県内では比較的高くなっている。「主に仕事」及び「家事的ほか仕事」については、ほぼ中間的な数値を示している。

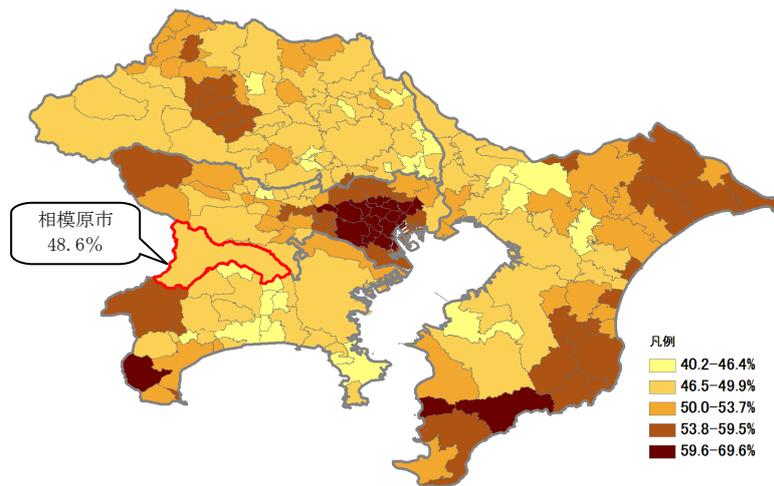
図表 1-15 合計特殊出生率に占める年齢階級別比率（政令指定都市別）



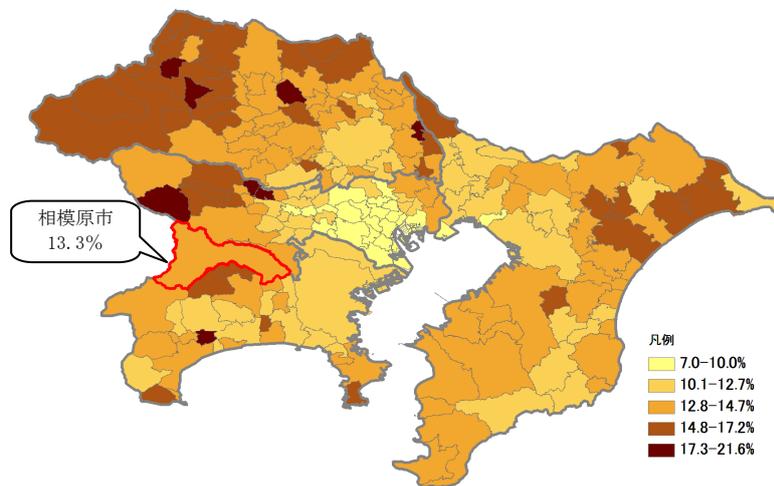
図表 1-16 一都三県における市区町村別女性の就業率（25～39歳）分布図



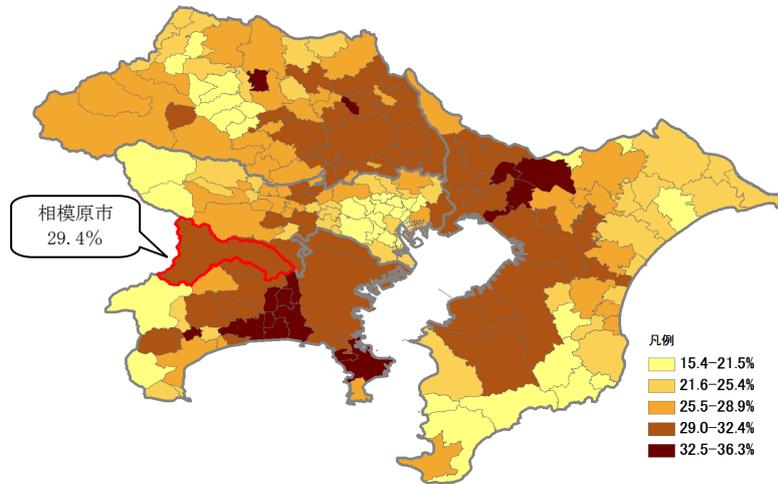
図表 1-17 一都三県における市区町村別女性の就業率（25～39歳）分布図（主に仕事）



図表 1-18 一都三県における市区町村別女性の就業率（25～39歳）分布図（家事のほか仕事）



図表 1-19 一都三県における市区町村別女性の就業率（25～39 歳）分布図（家事）

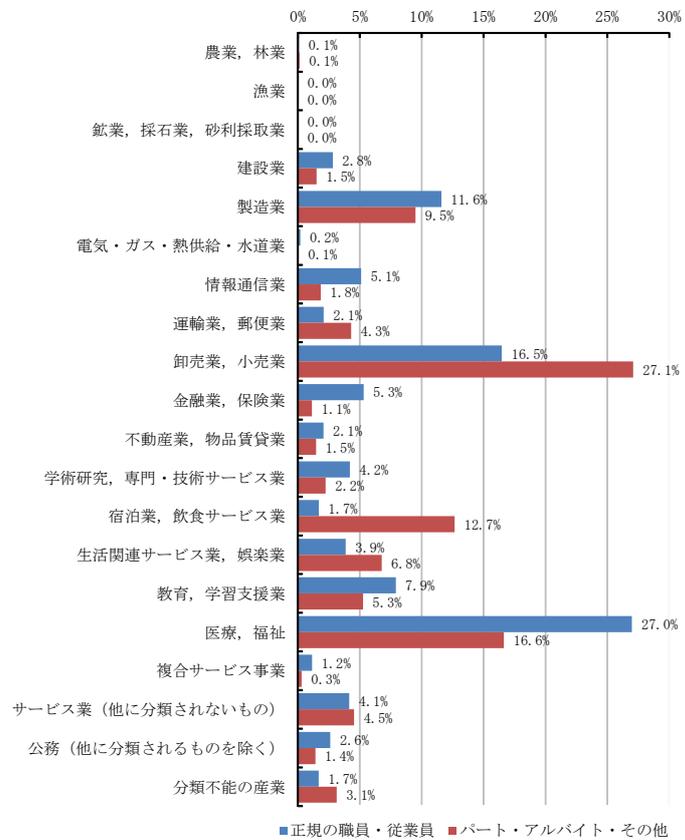


【参考】 従業上の地位別産業大分類

本市の 25～39 歳の女性が従事している産業を、従業上の地位別にみると、「正規の職員・従業員」では、「医療、福祉」の比率が 27.0%で最も高く、「卸売業、小売業」（16.5%）と「製造業」（11.6%）が続いている。

「パート・アルバイト・その他」では、「卸売業、小売業」の比率が 27.1%で最も高く、「医療、福祉」（16.6%）と「宿泊業、飲食サービス業」（12.7%）が続いている。

図表 1-20 就業上の地位別産業大分類（25～39 歳）

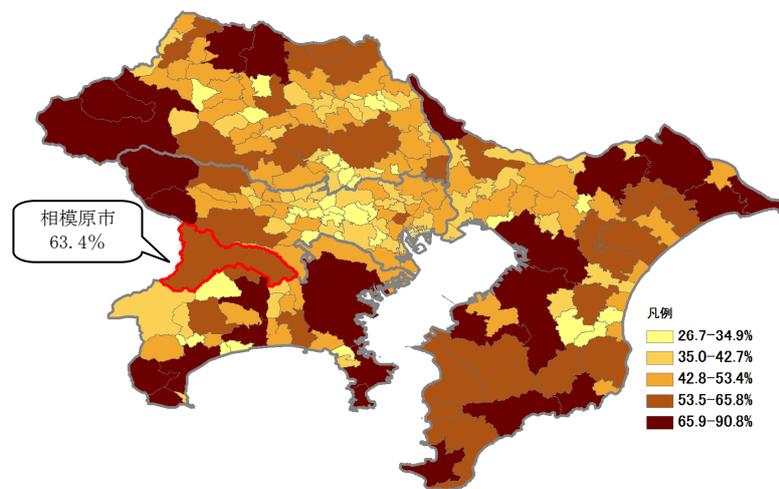


(5) 配偶者のいる女性の勤務先

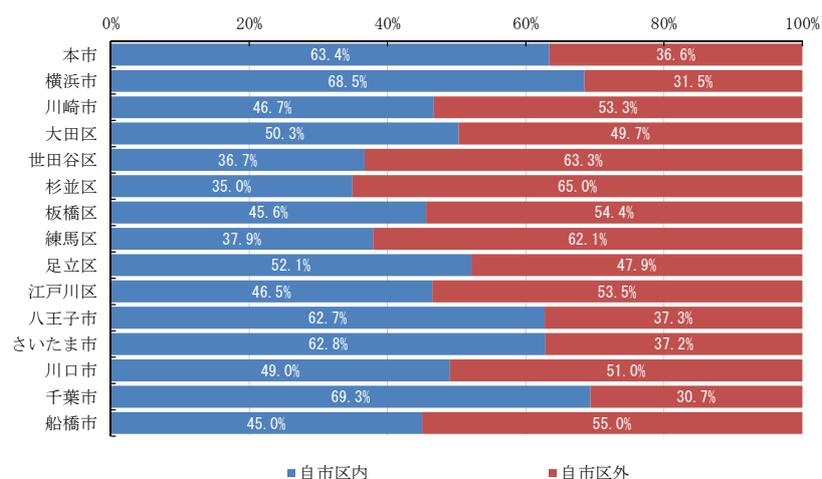
配偶者のいる女性の勤務先が居住している市区町村と同一である比率を就業状態別にみると、「主に仕事」では、本市の「自市区内」の比率は 63.4%であり、一都三県内では比較的高くなっている。

一都三県全体でみると、多くの企業が集積している都心に通いやすい市区の「自市区内」の比率は低くなっている。

図表 1-21 配偶者のいる女性が居住している市区町村で従業している比率（主に仕事）

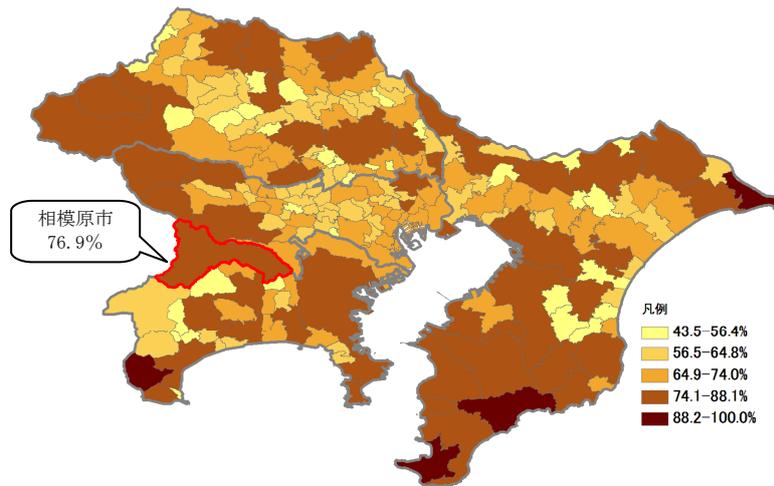


図表 1-22 配偶者のいる女性が居住している市区町村で従業している比率（主に仕事）
（一都三県人口 50 万人以上市区）

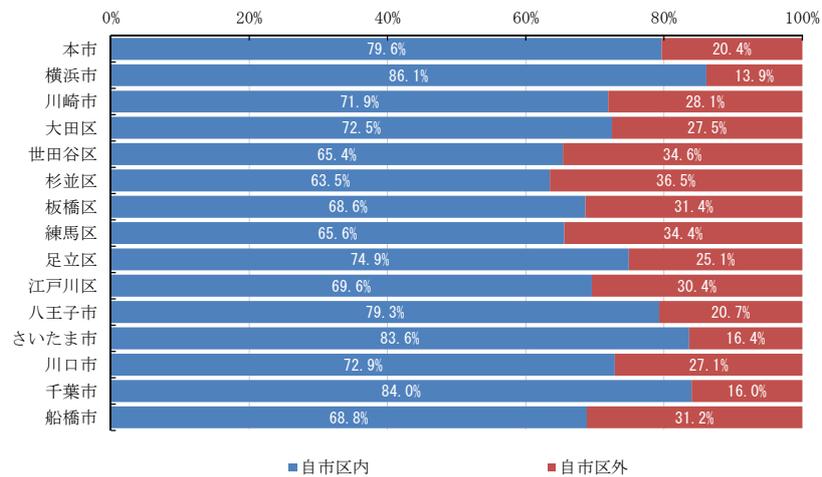


「家事のほか仕事」では、相模原市内で従業している比率は79.6%であり、一都三県の中でも比較的高い比率を示している。前ページの「主に仕事」と比較すると、全体的に数値が高くなっているのは、女性が家事の傍ら仕事をしているため、通勤のしやすさを考慮しているものと思われる。

図表 1-23 配偶者のいる女性が居住している市区町村で従業している比率（家事のほか仕事）



図表 1-24 配偶者のいる女性が居住している市区町村で従業している比率（家事のほか仕事）
（一都三県人口 50 万人以上市区）



第2章

市民アンケート調査結果

第2章 市民アンケート調査結果

1 調査概要

(1) 目的

本市においては、「相模原市次世代育成支援行動計画」や「さがみはら男女共同参画プラン21」を策定し、子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備や子育て世代の女性の就労支援に積極的に取り組んできた。

本アンケート調査は、子育て世代の女性の就労実態、就労意向及び保育に関する需要を把握することで、子育て世代の女性の就労支援をさらに推進していくために必要な事項を整理することを目的に実施した。

(2) 調査対象者

平成24年6月1日現在、本市に居住し、就学前の子ども（0歳から6歳）がいる3,500世帯（無作為抽出）

(3) 調査項目

① 家族の状況について（回答者属性）

- ・ 父母の年齢・収入・帰宅時間、住居地域、世帯構成、日頃から子育てを支援してくれる者の有無等

② 子どもの保育について

- ・ 子どもの年齢、現在の保育状態、保育状態の変更希望及び変更先・変更時期、学童保育の利用希望等

③ 母親の就労について

- ・ 結婚や出産・育児による離職経験、現在の就労状況及び就労希望、再び就労する際に気を遣ったこと及び就労した際に困難に感じたこと、起業の意向、女性の働き方等

(4) 実施時期・方法

平成24年7月実施、郵送配布、郵送回収

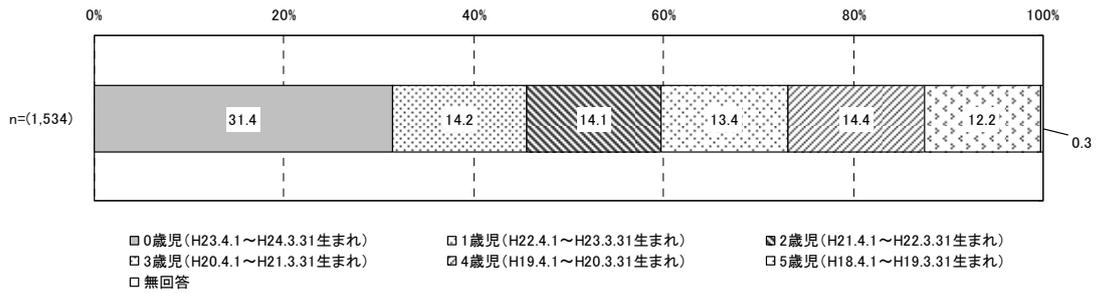
(5) 配布・回収数

配布数3,500票、回収数1,556票（44.4%）、うち有効票1,534票（43.8%）（無効票22票）
なお、配布数、回収数は次のとおり。

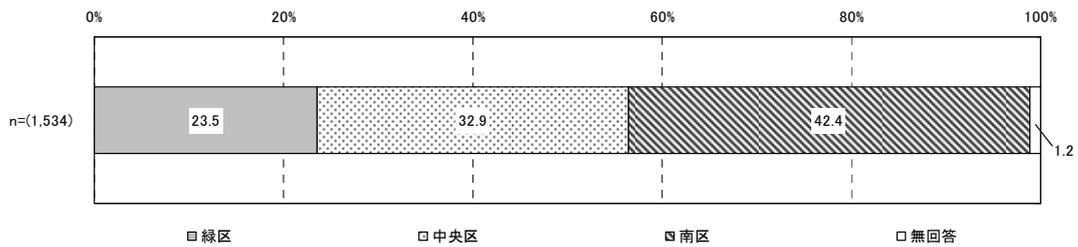
図表 2-1 配布数の内訳

年齢	配布数	配布数			構成比(%)
		緑区	中央区	南区	
0歳児	1,000	250	356	394	28.6
1歳児	500	119	184	197	14.3
2歳児	500	124	179	197	14.3
3歳児	500	120	188	192	14.3
4歳児	500	124	194	182	14.3
5歳児	500	125	190	185	14.3
合計	3,500	862	1,291	1,347	100.0

図表 2-2 年齢別回収数



図表 2-3 3 区別回収数



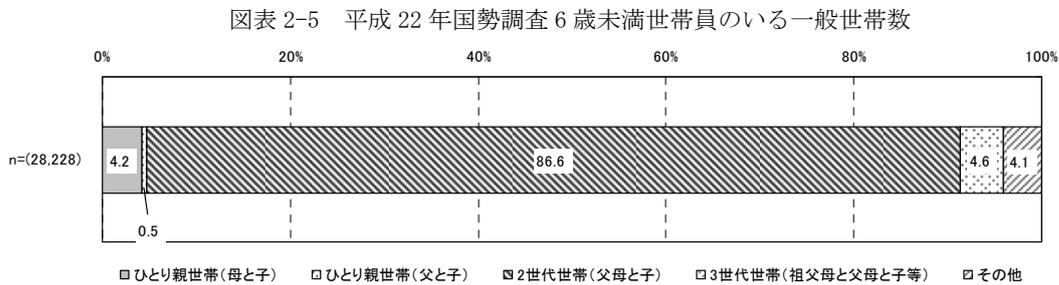
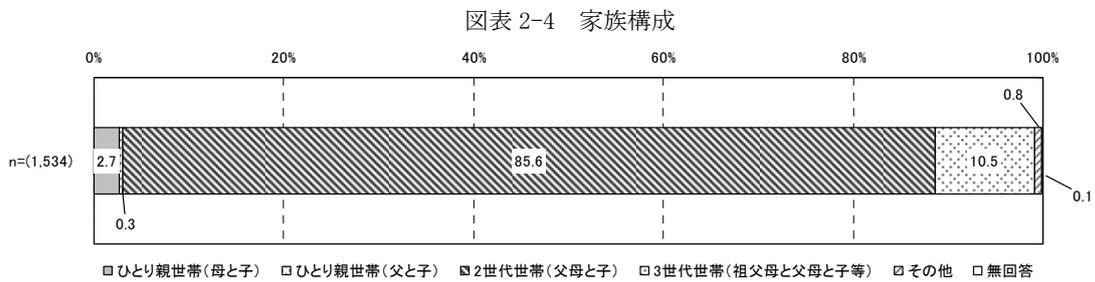
2 アンケート調査結果

(1) 家族の状況について（回答者属性）

① 世帯構成

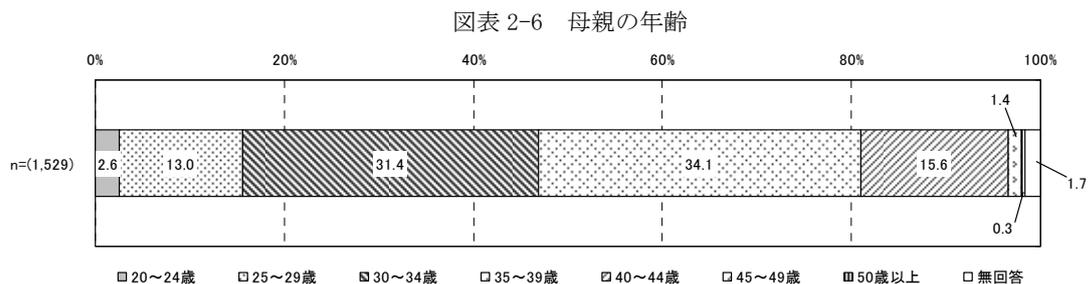
回答した世帯の家族構成は、「2世代世帯（父母と子）」が85.6%と最も多く、以下、「3世代世帯」10.5%、「ひとり親世帯（母と子、父と子を含む）」3.0%となっている。

これを平成22年国勢調査6歳未満世帯員のいる一般世帯数と比較してみると、回答方法が異なるため、「3世代世帯」、「その他」の割合に差異があるものの、概ね同じ傾向にあると考えられ、回答における世帯構成による大きな偏りは少ないと考えられる。



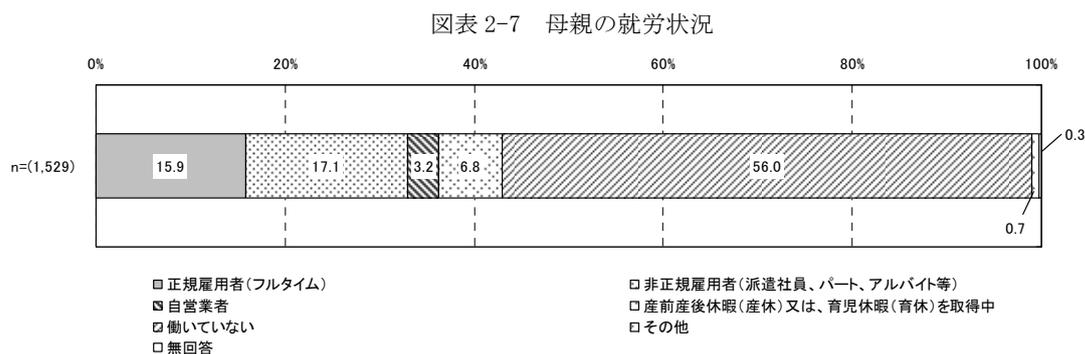
② 母親の状況

母親の年齢は、「35～39歳」が34.1%で最も多く、以下、「30～34歳」が31.4%、「40～44歳」が15.6%となっている。



母親の就労状況をみると、「働いていない」が56.0%で最も多く、以下、「非正規雇用者（派遣社員、パート、アルバイト等）」（以下、非正規雇用者という。）17.1%、「正規雇用者（フルタイム）」（以下、正規雇用者という。）15.9%となっている。

これを年齢別にみると、20歳代で「産前産後休暇（産休）又は育児休暇（育休）を取得中」（以下、産休・育休中という。）の割合が若干高いものの、各年齢層で就労状況の大きな差異はみられない。



図表 2-8 母親の就労状況（年齢別）

	回答数	正規雇用者 (フルタイム)	非正規雇用者 (派遣社員、パート、 アルバイト等)	自営業者	産前産後休暇(産休)又は、 育児休暇(育休)を取得中	働いていない	その他	無回答
全体	1,529	15.9	17.1	3.2	6.8	56.0	0.7	0.3
20~24歳	39	5.1	17.9	0.0	15.4	61.5	0.0	0.0
25~29歳	199	14.6	16.1	1.5	13.1	54.8	0.0	0.0
30~34歳	480	15.8	17.1	2.3	9.4	54.6	0.6	0.2
35~39歳	521	15.9	16.7	3.6	4.2	57.8	1.2	0.6
40~44歳	238	19.7	17.6	5.0	1.7	55.0	0.8	0.0
45~49歳	22	13.6	18.2	18.2	0.0	50.0	0.0	0.0
50歳~	4	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
無回答	26	11.5	26.9	0.0	0.0	57.7	0.0	3.8

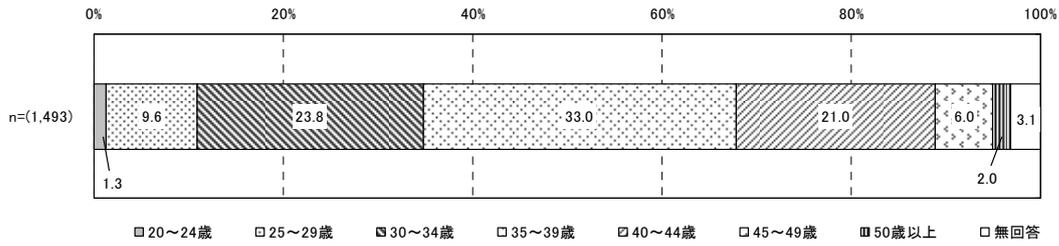
③父親の状況

父親の年齢は、「35~39歳」が33.0%で最も多く、以下、「30~34歳」23.8%、「40~44歳」21.0%となっている。

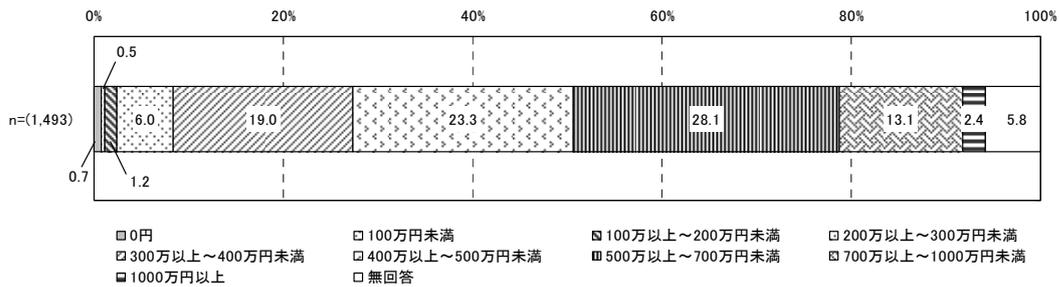
その父親の年収をみると、「500万以上~700万円未満」が28.1%と最も多く、以下、「400万以上~500万円未満」23.3%、「300万以上~400万円未満」19.0%となっている。

また、父親の帰宅時間をみると、「22時以降」が25.6%と最も多く、以下、「21時台」15.7%、「20時台」15.4%となっており、一般的に子どもが就寝する21時頃までに帰宅していない父親が約3割いる状況である。

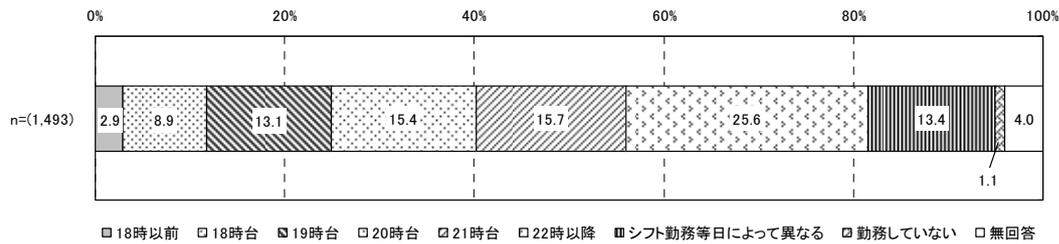
図表 2-9 父親の年齢



図表 2-10 父親の年収



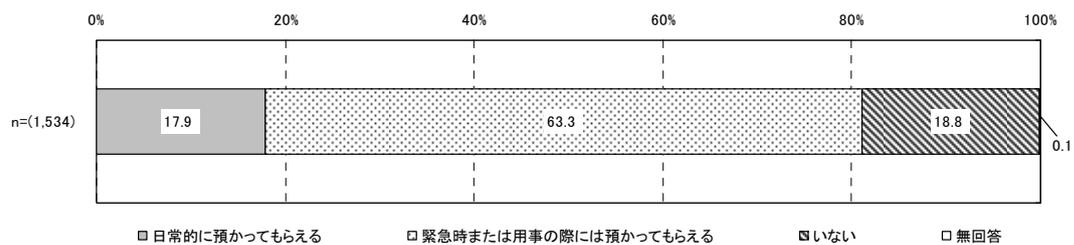
図表 2-11 父親の帰宅時間



④日頃から子育てを支援してくれる者の有無

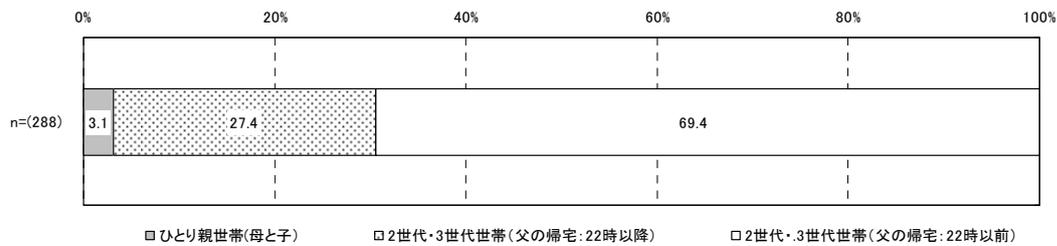
日頃から子育てを支援してくれる祖父母等親族、友人等の有無について尋ねてみると、「日常的に預かってもらえる」または「緊急時または用事の際には預かってもらえる」の合計は81.2%であり、比較的、支援者がいる状況がうかがえる。

図表 2-12 子育て支援者の有無の状況



一方で、親族、友人ともに「支援をしてくれる人がいない」人が2割弱いることは注目すべき点である。この「支援をしてくれる人がいない」人のうち、約3割が「ひとり親世帯」及び「2世代・3世代世帯であるが、父の帰宅時間が22時以降」の人であり、夜の時間帯をひとりで子育てをしていると推測される。

図表 2-13 支援者がいない人の世帯構成



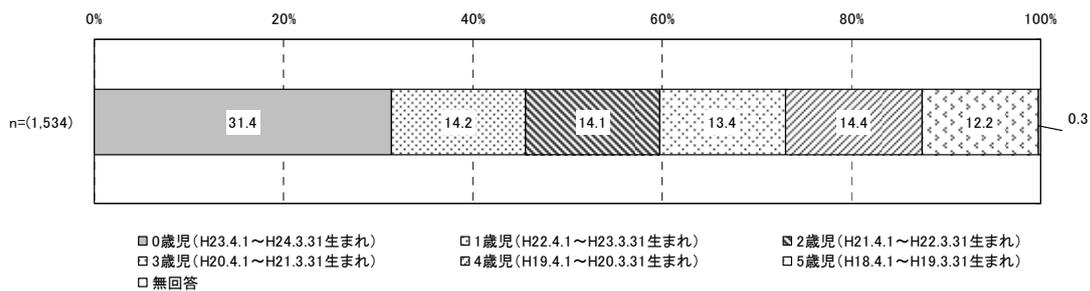
⑤子どもの年齢

今回、回答のあった子どもの年齢は「0歳児」が31.4%と最も多く、以下、「4歳児」14.4%、「1歳児」14.2%となっている。

この結果を今回配布したアンケート数の年齢構成比（図表 2-1 参照）と比較してみると、大きな差異はみられず、子どもの年齢による回答の偏りは少ないと考えられる。

また、子どもの年齢を母親の就労状況別にみると、「産休・育休中」の人の割合が「0歳児」で18.5%と高いものの、それ以外は大きな差異はみられない。

図表 2-14 子どもの年齢



図表 2-15 子どもの年齢（母親の就労状況別）

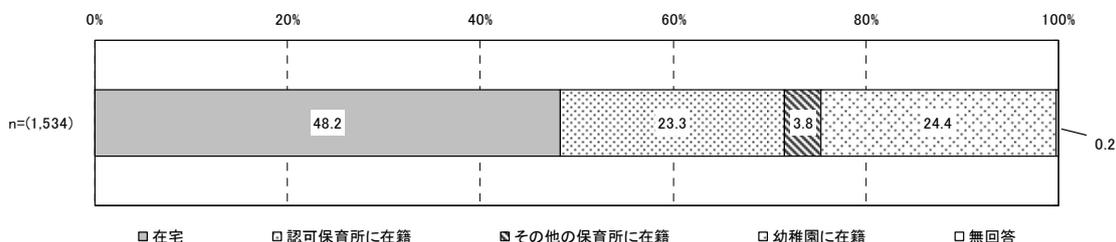
	回答数	正規雇用者（フルタイム）	非正規雇用者（パート等）	自営業者	又は、産前産後休業（育児休業）を取得中	働いていない	その他	無回答
全体	1,529	15.9	17.1	3.2	6.8	56.0	0.7	0.3
0歳児（H23.4.1～H24.3.31生まれ）	481	10.6	6.4	2.3	18.5	61.5	0.4	0.2
1歳児（H22.4.1～H23.3.31生まれ）	217	18.0	15.7	2.3	2.3	60.4	0.9	0.5
2歳児（H21.4.1～H22.3.31生まれ）	216	19.0	17.1	1.9	3.2	56.5	1.9	0.5
3歳児（H20.4.1～H21.3.32生まれ）	206	23.3	21.8	3.9	1.0	50.0	0.0	0.0
4歳児（H19.4.1～H20.3.32生まれ）	219	14.6	23.7	5.5	0.5	53.9	1.4	0.5
5歳児（H18.4.1～H19.3.31生まれ）	186	16.7	32.8	4.8	0.0	45.2	0.0	0.5
無回答	4	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0

(2) 子どもの保育について

①子どもの保育状況

現在の子どもの保育状況は「在宅」が48.2%で最も多く、以下、「幼稚園に在籍」が24.4%、「認可保育所に在籍」が23.3%となっている。

図表 2-16 現在の子どもの保育状況



これを子どもの年齢別にみると、0歳児から2歳児は「在宅」の割合が非常に高く、3歳児以降になると、「幼稚園」、「認可保育所」等、施設へ通園している割合が8割以上となる。

また、この保育状況を母親の就労状況別にみると、「正規雇用者」、「非正規雇用者」の約9割が「認可保育所」等、通園施設に預けている。その内訳をみると、「正規雇用者」のほとんどが保育所に通園させているのに対し、「非正規雇用者」の約3割は幼稚園に通園させているのは一つの特徴である。

一方、「働いていない」人の状況をみると、3歳児（幼稚園の年少クラス）を境に在宅から幼稚園に移行しており、約65%が幼稚園に年少クラスから入園している。

図表 2-17 現在の子どもの保育状況（子どもの年齢別）

	回答数	在宅	認可保育所に在籍	その他の保育所に在籍	幼稚園に在籍	無回答
全体	1,534	48.2	23.3	3.8	24.4	0.2
0歳児 (H23. 4. 1～H24. 3. 31生まれ)	482	87.3	10.8	1.9	-	-
1歳児 (H22. 4. 1～H23. 3. 31生まれ)	218	65.6	27.1	5.5	1.8	-
2歳児 (H21. 4. 1～H22. 3. 31生まれ)	216	61.6	29.2	6.9	2.3	-
3歳児 (H20. 4. 1～H21. 3. 32生まれ)	206	17.5	33.5	4.4	44.2	0.5
4歳児 (H19. 4. 1～H20. 3. 32生まれ)	221	3.2	25.3	3.6	67.9	-
5歳児 (H18. 4. 1～H19. 3. 31生まれ)	187	-	29.9	3.2	66.8	-
無回答	4	-	50.0	-	-	50.0

図表 2-18 現在の子どもの保育状況（母親の就労状況別）

	回答数	在宅	認可保育所に在籍	その他の保育所に在籍	幼稚園に在籍	無回答
全体	1,529	48.3	23.2	3.9	24.5	0.2
正規雇用（フルタイム）	243	6.6	78.6	11.1	3.7	-
非正規雇用（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	13.4	46.0	8.8	31.4	0.4
自営業	49	28.6	32.7	6.1	32.7	-
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	91.3	7.7	1.0	-	-
働いていない	856	66.8	1.6	0.6	30.7	0.2
その他	11	54.5	27.3	-	18.2	-
無回答	5	20.0	40.0	-	40.0	-

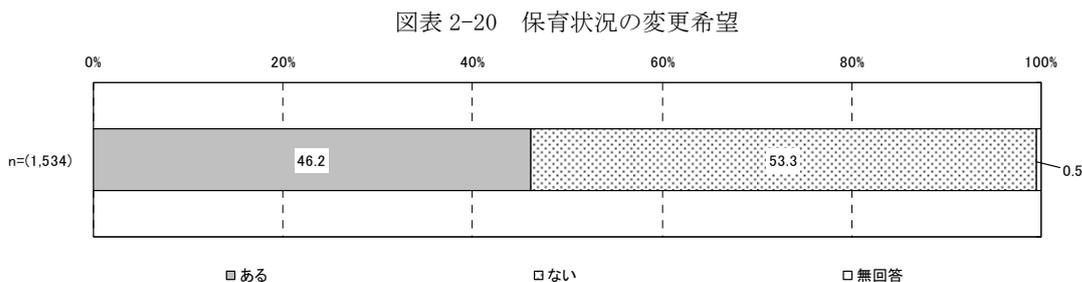
図表 2-19 母親が働いていない人の現在の子どもの保育状況（子どもの年齢別）

母親が「働いていない」	回答数	在宅	認可保育所に在籍	その他の保育所に在籍	幼稚園に在籍	無回答
全体	856	66.8	1.6	0.6	30.7	0.2
0歳児 (H23. 4. 1～H24. 3. 31生まれ)	296	99.0	0.7	0.3	-	-
1歳児 (H22. 4. 1～H23. 3. 31生まれ)	131	96.2	0.8	0.8	2.3	-
2歳児 (H21. 4. 1～H22. 3. 31生まれ)	122	94.3	2.5	0.8	2.5	-
3歳児 (H20. 4. 1～H21. 3. 32生まれ)	103	31.1	2.9	1.0	65.0	-
4歳児 (H19. 4. 1～H20. 3. 32生まれ)	118	5.1	3.4	0.8	90.7	-
5歳児 (H18. 4. 1～H19. 3. 31生まれ)	84	-	1.2	-	98.8	-
無回答	2	-	-	-	-	100.0

②保育状況の変更希望

現在の保育状況を小学校に入学するまでの間に変更する希望があるか尋ねたところ、46.2%の人が「変更の希望がある」と回答した。

この変更希望を子どもの年齢別にみても、「0歳児」から「2歳児」までの変更希望の割合が高く、「3歳児以降」は変更希望の割合は低い。



図表 2-21 保育状況の変更希望（子どもの年齢別）

	回答数	ある	ない	無回答
全体	1,534	46.2	53.3	0.5
0歳児 (H23. 4. 1~H24. 3. 31生まれ)	482	79.5	19.9	0.6
1歳児 (H22. 4. 1~H23. 3. 31生まれ)	218	65.1	34.9	-
2歳児 (H21. 4. 1~H22. 3. 31生まれ)	216	64.8	35.2	-
3歳児 (H20. 4. 1~H21. 3. 32生まれ)	206	18.4	81.1	0.5
4歳児 (H19. 4. 1~H20. 3. 32生まれ)	221	2.7	96.8	0.5
5歳児 (H18. 4. 1~H19. 3. 31生まれ)	187	-	99.5	0.5
無回答	4	-	50.0	50.0

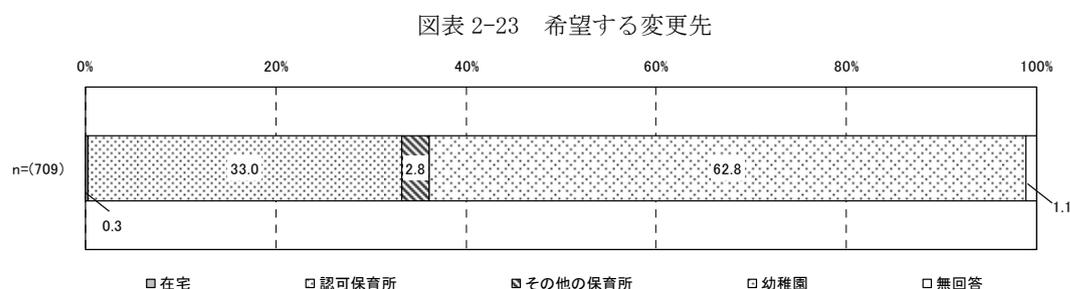
また、この変更希望を現在の子どもの保育状況別にみても、「在宅」の約9割、「その他の保育所に在籍」している人の約5割が変更を希望しており、既に「認可保育所に在籍」、「幼稚園に在籍」している人は、ほぼ変更希望がない状況である。

図表 2-22 保育状態の変更希望（現在の子どもの保育状況別）

	回答数	ある	ない	無回答
全体	1,534	46.2	53.3	0.5
在宅で保育	740	88.9	10.8	0.3
認可保育所に在籍	357	5.9	93.8	0.3
その他の保育所に在籍	59	49.2	50.8	-
幼稚園に在籍	375	-	99.2	0.8
無回答	3	33.3	-	66.7

③希望する変更先

保育状況の変更を希望する人に、希望する変更先を尋ねたところ、「幼稚園」を希望する人が62.8%と最も多く、以下、「認可保育所」33.0%、「その他保育所」2.8%となっている。



この希望を現在の子どもの保育状況別にみると、「在宅」及び「その他の保育所に在籍」している人のほとんどが「認可保育所」または、「幼稚園」のどちらかに変更を希望しており、「認可保育所に在籍」している人の中にも「幼稚園」への変更を希望している人がいる。

図表 2-24 保育状況の希望変更先（こどもの保育状況別）

	回答数	在宅を予定（希望）	認可保育所への入所を予定（希望）	その他の保育所への入所を予定（希望）	幼稚園への入所を予定（希望）	無回答
全体	709	0.3	33.0	2.8	62.8	1.1
在宅で保育	658	-	33.4	2.1	63.8	0.6
認可保育所に在籍	21	4.8	-	28.6	57.1	9.5
その他の保育所に在籍	29	3.4	48.3	-	41.4	6.9
幼稚園に在籍	-	-	-	-	-	-
無回答	1	-	-	-	100.0	-

また、子どもの年齢別にみると、「0歳児」では「認可保育所」と「幼稚園」を希望している割合はほぼ等しく、約5割となっているが、「1歳児以降」では「幼稚園」の割合が多くなっている。

母親の就労状況別でみると、「産休・育休中」の人の約9割は「認可保育所」を希望している。

図表 2-25 保育状況の希望する変更先（子どもの年齢別）

	回答数	在宅を予定（希望）	入認可保育所への入所を予定（希望）	その他の保育所への入所を予定（希望）	幼稚園への入園を予定（希望）	無回答
全体	709	0.3	33.0	2.8	62.8	1.1
0歳児（H23. 4. 1～H24. 3. 31生まれ）	383	-	46.5	3.4	49.3	0.8
1歳児（H22. 4. 1～H23. 3. 31生まれ）	142	1.4	20.4	2.8	74.6	0.7
2歳児（H21. 4. 1～H22. 3. 31生まれ）	140	-	12.1	1.4	83.6	2.9
3歳児（H20. 4. 1～H21. 3. 32生まれ）	38	-	21.1	-	78.9	-
4歳児（H19. 4. 1～H20. 3. 32生まれ）	6	-	33.3	16.7	50.0	-
5歳児（H18. 4. 1～H19. 3. 31生まれ）	-	-	-	-	-	-

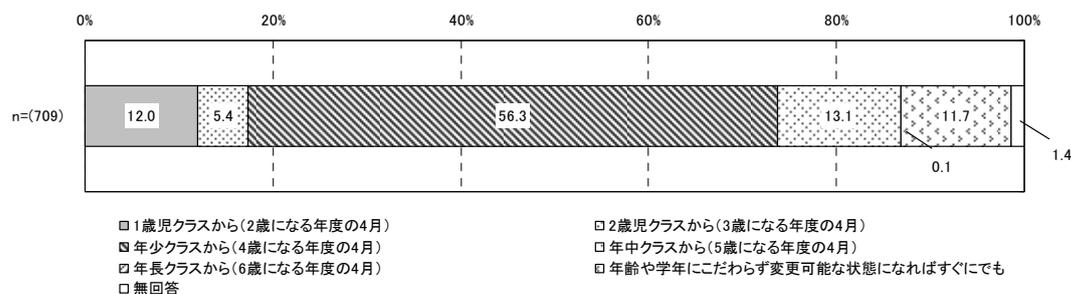
図表 2-26 保育状況の希望する変更先（母親の就労状況別）

	回答数	在宅を予定（希望）	入認可保育所への入所を予定（希望）	その他の保育所への入所を予定（希望）	幼稚園への入園を予定（希望）	無回答
全体	708	0.3	33.1	2.8	62.7	1.1
正規雇用（フルタイム）	33	3.0	54.5	3.0	33.3	6.1
非正規雇用（派遣社員、パート、アルバイト等）	57	0.0	31.6	5.3	61.4	1.8
自営業	12	-	33.3	-	66.7	-
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	95	1.1	89.5	5.3	4.2	-
働いていない	503	-	21.7	2.0	75.3	1.0
その他	6	-	-	-	100.0	-
無回答	2	-	-	50.0	50.0	-

④希望する変更時期

保育状況の変更を希望する人に、希望する変更時期を尋ねたところ、「年少クラスから（4歳になる年度の4月）」が56.3%と最も多く、以下、「年中クラスから（5歳になる年度の4月）」13.1%、「1歳児クラスから（2歳になる年度の4月）」12.0%となっている。

図表 2-27 希望する変更時期



この変更希望時期を子どもの年齢別にみると、「0歳児」から「2歳児」の約8割は「年少クラスから（4歳になる年度の4月）」までに変更したいと希望している。これは、「3歳児（現年少クラス）」以降は変更希望がない（図表 2-21）現状と一致し、年少クラスになる3歳の時点で就学するまでの保育状況の方向性が決まると考えられる。

図表 2-28 保育状況の変更時期（子どもの年齢別）

	回答数	（1歳児クラスになる年度の4月）	（2歳児クラスになる年度の4月）	（年少クラスになる年度の4月）	（年中クラスになる年度の4月）	（年長クラスになる年度の4月）	年齢や学年にこだわらず変更可能な状態になればすぐ変	無回答
全体	709	12.0	5.4	56.3	13.1	0.1	11.7	1.4
0歳児（H23.4.1～H24.3.31生まれ）	383	22.2	6.3	49.6	7.3	-	13.6	1.0
1歳児（H22.4.1～H23.3.31生まれ）	142	-	9.9	71.1	9.9	-	9.2	-
2歳児（H21.4.1～H22.3.31生まれ）	140	-	-	77.1	15.0	-	6.4	1.4
3歳児（H20.4.1～H21.3.32生まれ）	38	-	-	-	76.3	-	21.1	2.6
4歳児（H19.4.1～H20.3.32生まれ）	6	-	-	-	16.7	16.7	16.7	50.0
5歳児（H18.4.1～H19.3.31生まれ）	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

一方、「年齢や学年にこだわらず、変更可能な状態になったらすぐにでも」と回答している人が11.7%いることは注目すべき点である。

各年齢層にいる「年齢や学年にこだわらず変更可能な状態になればすぐにでも」と回答した人の状況を詳しくみてみると、実際には「0歳児」と「1歳児」で全体の約8割を占め、その変更希望先のほとんどは「認可保育所」である。

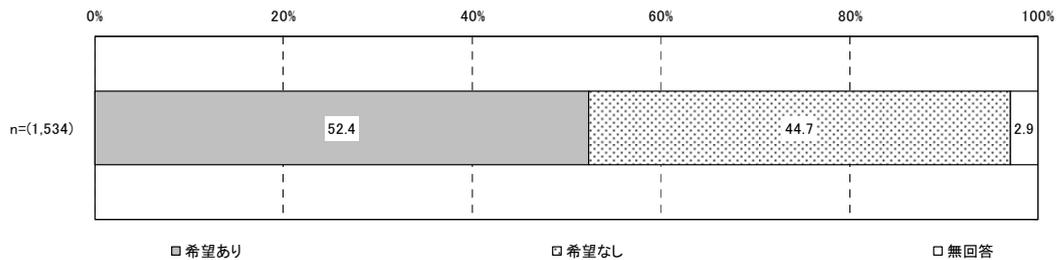
図表 2-29 すぐにでも変更したい人の変更希望先（子どもの年齢別）

年齢に関係や学年にこだわらず変更可能な状態になればすぐにでも	回答数	在宅を予定（希望）	入認可を保育所（希望）	入その他保育所（希望）	入幼稚園を予定（希望）	無回答
全体	83	-	81.9	9.6	6.0	2.4
0歳児（H23.4.1～H24.3.31生まれ）	52	-	86.5	9.6	1.9	1.9
1歳児（H22.4.1～H23.3.31生まれ）	13	-	92.3	7.7	-	-
2歳児（H21.4.1～H22.3.31生まれ）	9	-	44.4	22.2	22.2	11.1
3歳児（H20.4.1～H21.3.32生まれ）	8	-	75.0	-	25.0	0
4歳児（H19.4.1～H20.3.32生まれ）	1	-	100.0	-	-	-
5歳児（H18.4.1～H19.3.31生まれ）	-	-	-	-	-	-

⑤学童保育の利用希望

幼稚園や保育所を卒園後の学童保育の利用希望については、52.4%の人が利用を希望している。その利用希望を母親の就労状況別にみると、「正規雇用者」の人で約9割、「非正規雇用者」の人で約6割、「産休・育休を取得中」の人で約8割と、現に就労している人の利用希望が非常に高く、現在「働いていない」人でも約3割以上の人利用を希望している。

図表 2-30 学童保育の利用希望

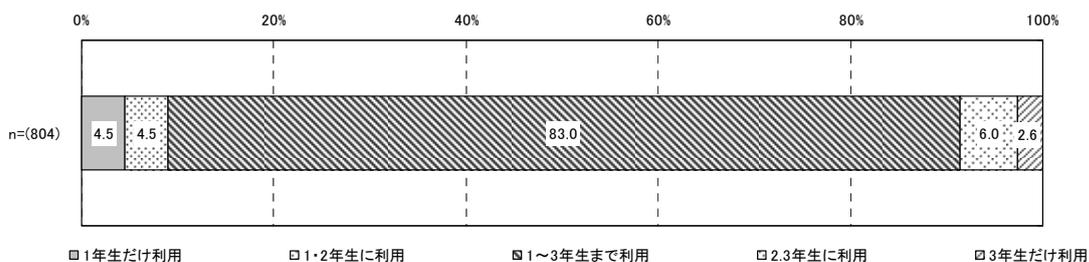


図表 2-31 学童保育の利用希望（母親の就労状況別）

	回答数	ある	ない	無回答
全体	1,529	52.4	44.7	2.9
正規雇用（フルタイム）	243	89.3	9.1	1.6
非正規雇用（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	63.6	33.7	2.7
自営業	49	46.9	53.1	-
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	80.8	17.3	2
働いていない	856	35.4	61.1	3.5
その他	11	36.4	54.5	9
無回答	5	80.0	20.0	-

また、利用を希望する人に利用したい学年を尋ねてみると、1年生から3年生まで継続して利用を希望している人は、全体の83.0%となっている。

図表 2-32 学童保育の利用希望（利用学年別）



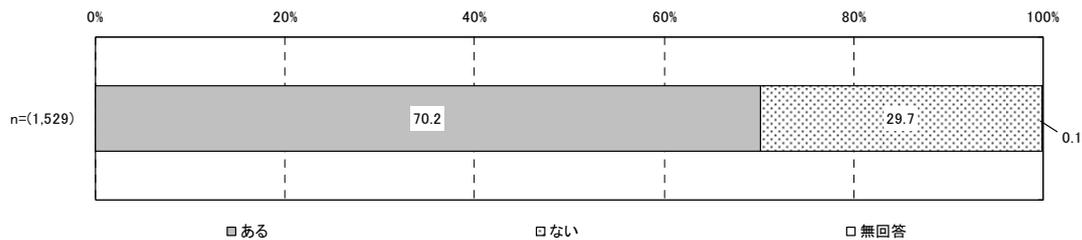
(3) 母親の就労について

① 結婚や出産・育児で離職した経験

今までに結婚や出産・育児を理由に「離職した経験がある」人は約7割にのぼる。

これを母親の就労状況別にみると、「働いていない」、「非正規雇用者」では8割以上が離職を経験しており、逆に「正規雇用者」、「産休・育休を取得中」の8割以上の人が離職した経験がないとの回答となった。なお、母親の年齢による大きな差異はみられない。

図表 2-33 結婚や出産・育児で離職した経験



図表 2-34 結婚や出産・育児で離職した経験（母親の就労状況別）

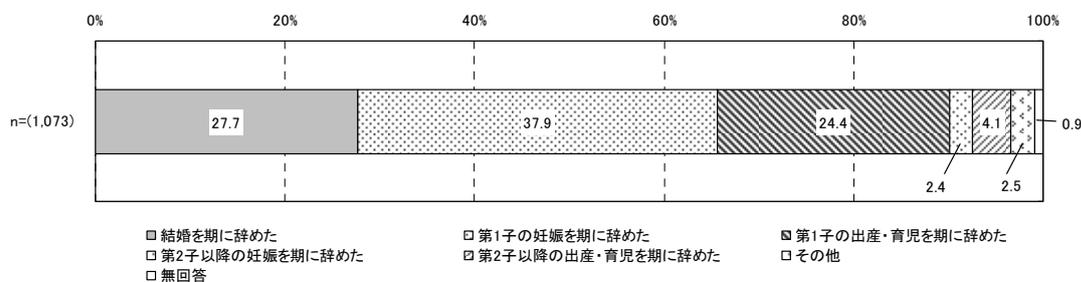
	回答数	結婚や出産・育児等 で経験がある	結婚や出産・育児等 で経験がない	無回答
全体	1,529	70.2	29.7	0.1
正規雇用（フルタイム）	243	17.3	82.7	0.0
非正規雇用（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	87.0	13.0	0.0
自営業	49	63.3	36.7	0.0
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	12.5	87.5	0.0
働いていない	856	87.4	12.6	0.0
その他	11	90.9	9.1	0.0
無回答	5	40.0	20.0	40.0

図表 2-35 結婚や出産・育児で離職した経験（母親の年齢別）

	回答数	結婚や出産・育児等 で経験がある	結婚や出産・育児等 で経験がない	無回答
全体	1,529	70.2	29.7	0.1
20～24歳	39	64.1	35.9	0.0
25～29歳	199	67.3	32.7	0.0
30～34歳	480	70.2	29.6	0.2
35～39歳	521	71.8	28.2	0.0
40～44歳	238	69.7	30.3	0.0
45～49歳	22	68.2	31.8	0.0
50歳～	4	100.0	0.0	0.0
無回答	26	69.2	26.9	3.8

離職した時期を尋ねると、「第1子の妊娠を期に辞めた」人が37.9%と最も多く、以下、「結婚を期に辞めた」人が27.7%、「第1子の出産・育児を期に辞めた」人が24.4%となっており、離職した経験のある人の約9割は第1子の出産・育児期までに離職している。

図表 2-36 結婚や出産・育児等で離職した時期

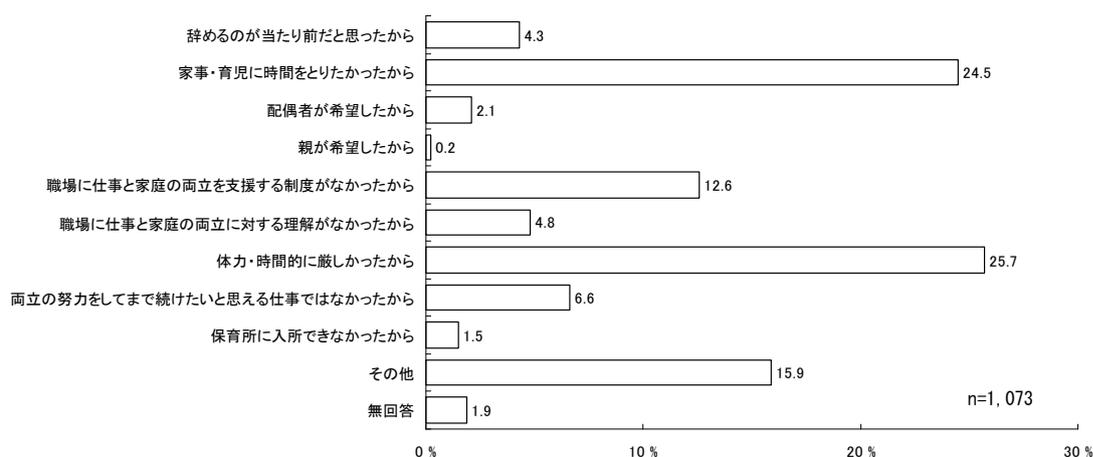


②離職した理由とその評価

離職した理由として最もあてはまる理由を尋ねてみると、「体力・時間的に厳しかったから」が25.7%と最も多く、以下、「家事・育児に時間をとりたかったから」24.5%、「その他」15.9%、「職場に両立を支援する制度がなかったから」12.6%となっている。

「その他」のうち、約5割は「結婚等による転居によるもの」で、その他に「妊娠時の体調不良」、「配偶者の転勤」、「会社から離職を勧められた」等の回答が多くなっている。

図表 2-37 結婚や出産・育児等で離職した最もあてはまる理由



離職した理由を離職した時期別にみると、「第1子の妊娠を期に辞めた」人は、「体力・時間的に厳しかったから」と回答する割合が高く、また、「第1子の出産・育児を期に辞めた」人は、「家事・育児に時間をとりたかったから」と回答する割合が高い。第1子の妊娠・出産・育児を理由に離職した人は、妊娠による体調の変化等により、仕事との両立が難しく、出産後は育児をしたいという自分の意思から離職していることが推測される。

一方、「第2子以降の妊娠・出産・育児を期に辞めた」人は、「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」と回答する人の割合も比較的高く、自分の意思よりも外的要因が影響する理由を選択している。なお、「結婚を期に辞めた」人が「その他」の割合が高い理由は、「結婚等による転居によるもの」と推測される。

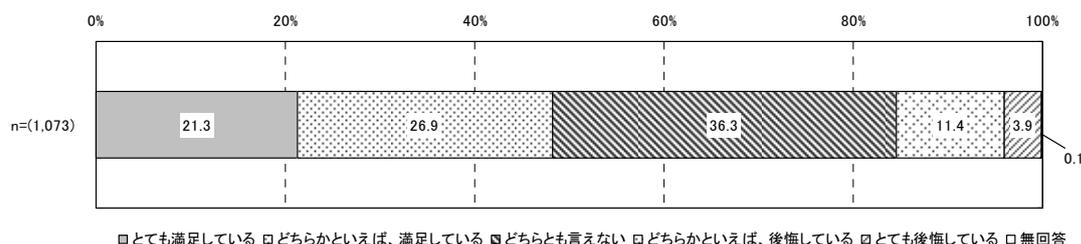
図表 2-38 離職した最もあてはまる理由（離職した時期別）

	回答数	辞めたのが当たり前だと思つたから	家事・育児に時間をとりたかったから	配偶者が希望したから	親が希望したから	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	体力・時間的に厳しかったから	両立の努力をしてみても続かなかつたから	保育所に入所できなかったから	その他	無回答
全体	1,073	4.3	24.5	2.1	0.2	12.6	4.8	25.7	6.6	1.5	15.9	1.9
結婚を期に辞めた	297	3.7	16.2	4.0	0.7	6.4	3.7	20.9	9.8	-	32.7	2.0
第1子の妊娠を期に辞めた	407	5.4	23.3	1.0	-	12.0	4.9	36.4	5.7	0.7	9.6	1.0
第1子の出産・育児を期に辞めた	262	2.7	37.4	1.9	-	19.8	4.2	16.4	3.8	4.6	6.9	2.3
第2子以降の妊娠を期に辞めた	26	7.7	19.2	-	-	19.2	7.7	11.5	15.4	-	15.4	3.8
第2子以降の出産・育児を期に辞めた	44	6.8	27.3	2.3	-	18.2	9.1	20.5	4.5	-	11.4	-
その他	27	3.7	7.4	-	-	3.7	7.4	37.0	11.1	3.7	25.9	-
無回答	10	-	30.0	-	-	10.0	10.0	10.0	-	-	10.0	30.0

また、育児・家事を理由に離職したことについてどう感じているか、離職への評価（満足度）についても尋ねてみた。

満足度の高い人（「とても満足」と「どちらかといえば満足」の合計）の割合が 48.2% に対し、満足度の低い人（「とても後悔」と「どちらかといえば後悔」の合計）の割合は 15.3% となっている。

図表 2-39 結婚や出産・育児等を理由に離職したことへの評価



この評価（満足度）を離職した理由別にみると、「辞めるのが当たり前だと思ったから」、「家事・育児に時間をとりたかったから」等、自分の意思を反映した理由で離職した人は比較的満足度が高い一方、「職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから」や「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから」など、自分の意思以外の要因がある程度含まれる理由で離職した人の満足度は低い結果となっている。なお、離職した時期では評価（満足度）に大きな差異はみられない。

図表 2-40 離職した評価（満足度）（離職した理由別）

	回答数	とても満足している	どちらかといえ、満足している	どちらとも言いえない	どちらかといえ、後悔している	とても後悔している	無回答
全体	1,073	21.3	26.9	36.3	11.4	3.9	0.1
辞めるのが当たり前だと思ったから	46	28.3	30.4	28.3	6.5	6.5	-
家事・育児に時間をとりたかったから	263	40.3	38.0	19.4	1.9	0.4	-
配偶者が希望したから	22	18.2	18.2	50.0	4.5	9.1	-
親が希望したから	2	-	-	100.0	-	-	-
職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから	135	6.7	18.5	45.2	23.0	6.7	-
職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから	51	5.9	15.7	45.1	21.6	11.8	-
体力・時間的に厳しかったから	276	17.0	29.0	39.5	12.7	1.8	-
両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから	71	22.5	36.6	36.6	4.2	-	-
保育所に入所できなかったから	16	-	-	68.8	6.3	25.0	-
その他	171	16.4	16.4	42.7	17.5	6.4	0.6
無回答	20	15.0	20.0	50.0	10.0	5.0	-

図表 2-41 離職した評価（満足度）（離職した時期別）

	回答数	とても満足している	どちらかといえ、満足している	どちらとも言いえない	どちらかといえ、後悔している	とても後悔している	無回答
全 体	1,073	21.3	26.9	36.3	11.4	3.9	0.1
結婚を期に辞めた	297	19.2	28.6	34.3	13.5	4.4	-
第1子の妊娠を期に辞めた	407	22.6	27.5	34.4	13.0	2.2	0.2
第1子の出産・育児を期に辞めた	262	21.4	26.7	37.8	8.8	5.3	-
第2子以降の妊娠を期に辞めた	26	23.1	23.1	46.2	3.8	3.8	-
第2子以降の出産・育児を期に辞めた	44	18.2	15.9	52.3	6.8	6.8	-
その他	27	22.2	25.9	40.7	3.7	7.4	-
無回答	10	40.0	20.0	30.0	10.0	-	-

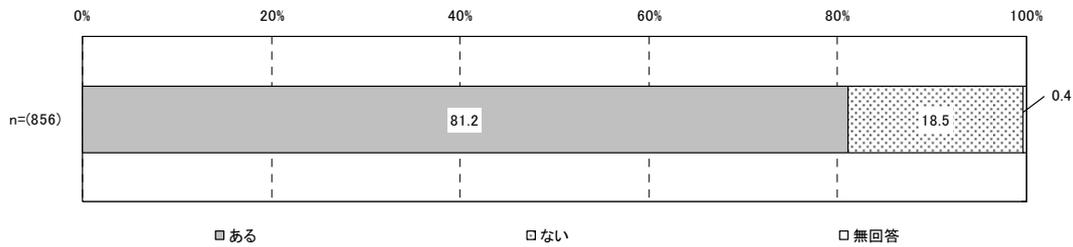
③就労していない人の意識

現在、働いていない母親の割合は 56.0%（図表 2-7 参照）で、そのうちの約 8 割の人は、今後働きたいと考えている。

この希望を母親の年齢別にみると、「20 歳～30 歳代」では 8 割以上の就労希望がある

のに対し、「40歳代以降」になると5割～7割程度と、就労する希望割合が低下する。

図表 2-42 働いていない人の就労希望



図表 2-43 働いていない人の就労希望（母親の年齢別）

	回答数	希望あり	希望なし	無回答
全体	856	81.2	18.5	0.4
20～24歳	24	83.3	16.7	—
25～29歳	109	89.9	10.1	—
30～34歳	262	81.7	17.9	0.4
35～39歳	301	81.4	18.3	0.3
40～44歳	131	74.0	25.2	0.8
45～49歳	11	54.5	45.5	—
50歳～	3	66.7	33.3	—
無回答	15	86.7	13.3	—

また、この希望を父親の年収別にみると、父親の年収が増えるにつれ若干ながら就労希望は低下するものの、「1,000万円以上」を除く各階層で8割近くの人が就労を希望しており、就労働機に大きく関係すると考えられる家庭の経済状況以外にも就労を希望する要因があることがうかがえる。

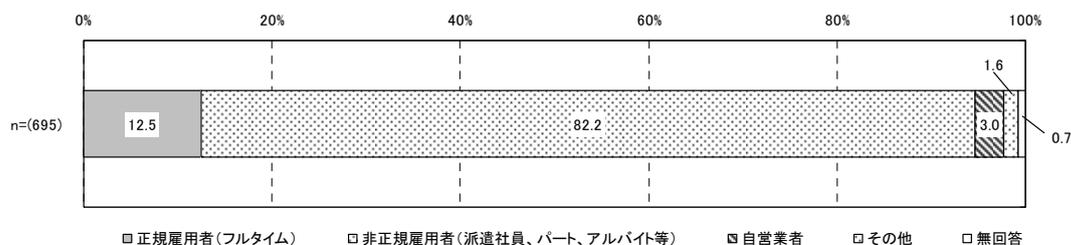
図表 2-44 働いていない人の就労希望（父親の年収別）

	回答数	希望あり	希望なし	無回答
全体	856	81.2	18.5	0.4
100万円未満	5	80.0	20.0	0.0
100万以上～200万円未満	6	83.3	16.7	0.0
200万以上～300万円未満	46	80.4	19.6	0.0
300万以上～400万円未満	149	89.3	10.7	0.0
400万以上～500万円未満	195	87.7	11.8	0.5
500万以上～700万円未満	257	77.8	21.8	0.4
700万以上～1,000万円未満	127	76.4	22.8	0.8
1,000万円以上	43	53.6	46.4	0.0
無回答	13	76.7	23.3	0.0

就労希望がある人に希望する勤務形態について尋ねてみると、82.2%の人が「非正規雇用者」として働きたいと考えており、「正規雇用者」を希望する人は12.5%であった。

これを母親の年齢別にみても、大きな差異はみられないものの、20歳代は「正規雇用者」を希望する割合が高い。

図表 2-45 今後働きたいと思う勤務形態

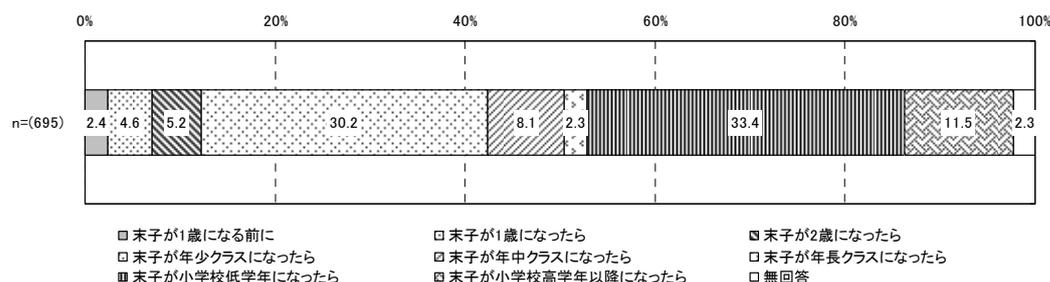


図表 2-46 今後働きたいと思う勤務形態 (母親の年齢別)

	回答数	正規雇用者(フルタイム)	非正規雇用者(パート、アルバイト等)	自営業者	その他	働いていない
全体	695	12.5	82.2	3.0	1.6	0.7
20～24歳	20	20.0	75.0	0.0	5.0	0.0
25～29歳	98	15.3	76.5	3.1	3.1	2.0
30～34歳	214	12.1	83.6	3.7	0.5	0.0
35～39歳	245	10.2	84.5	2.4	2.0	0.8
40～44歳	97	12.4	83.5	3.1	0.0	1.0
45～49歳	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
50歳～	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
無回答	13	23.1	61.5	7.7	7.7	0.0

また、今後働きたいと思う時期を尋ねたところ、「末子が小学校低学年になったら」が33.4%で最も多く、以下、「末子が年少クラスになったら」30.2%、「末子が小学校高学年になったら」11.5%となっている。

図表 2-47 今後働きたいと思う時期



これを希望する勤務形態別にみると、大きな差異はみられないものの、正規雇用者を希望する人は「末子が1歳になったら」の割合が高い。

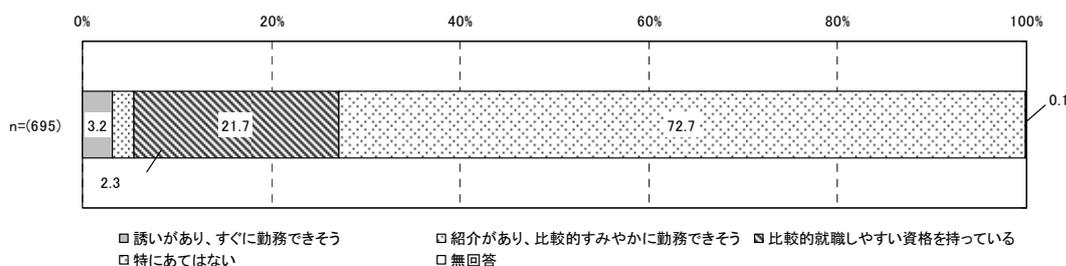
図表 2-48 今後働きたいと思う時期（希望する勤務形態別）

	回答数	末子が1歳になる前に	末子が1歳になったら	末子が2歳になったら	末子が年少クラスになったら	末子が年中クラスになったら	末子が年長クラスになったら	末子が小学校低学年になったら	末子が小学校高学年以降になったら	無回答
全体	695	2.4	4.6	5.2	22.2	8.1	2.3	33.4	11.5	2.3
正規雇用者（フルタイム）を希望	87	6.9	13.8	9.2	20.7	3.4	3.4	19.5	6.9	3.4
非正規雇用者（派遣社員、パート、アルバイト等）を希望	571	1.9	2.6	4.6	22.4	9.1	2.1	35.7	12.3	1.9
自営業者を希望	21	-	4.8	9.5	23.8	4.8	4.8	28.6	9.5	-
その他を希望	11	-	27.3	-	18.2	-	-	36.4	18.2	-
無回答	5	-	20.0	-	20.0	-	-	20.0	-	40.0

勤務先を探すにあたり、何らかの優位な条件があるか尋ねたところ、就職に優位な条件がある人は全体の3割を下回り、約7割の人が特に優位な条件がない状況である。

この条件の有無を、希望する勤務形態別にみると、特に大きな差異はなく、ハローワークや求人広告をもとに勤務先を探す状況である。

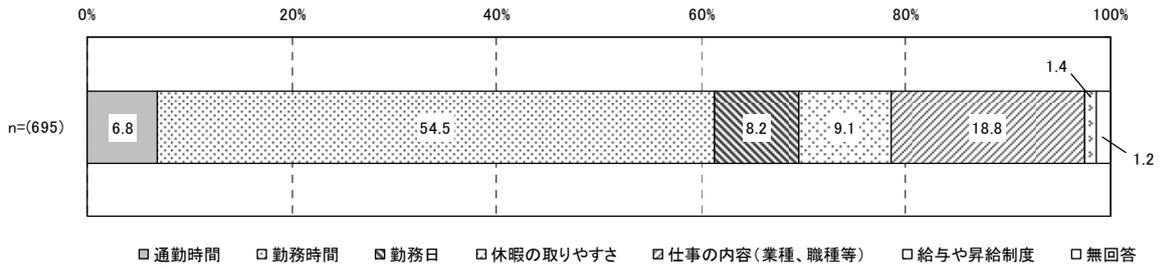
図表 2-49 勤務先を探すにあたり何らかの優位な条件の有無



また、勤務先を探すにあたり最も重要視する条件について尋ねたところ、「勤務時間」が54.5%と最も多く、以下、「仕事の内容（業種・職種等）」18.8%、「休暇の取りやすさ」9.1%となっている。

これを希望する勤務形態別にみると、「非正規雇用者」は「勤務時間」を重要視する傾向が高く、「正規雇用者」は「勤務時間」とともに「仕事の内容（業種・職種等）」についても重要視する傾向がうかがえる。

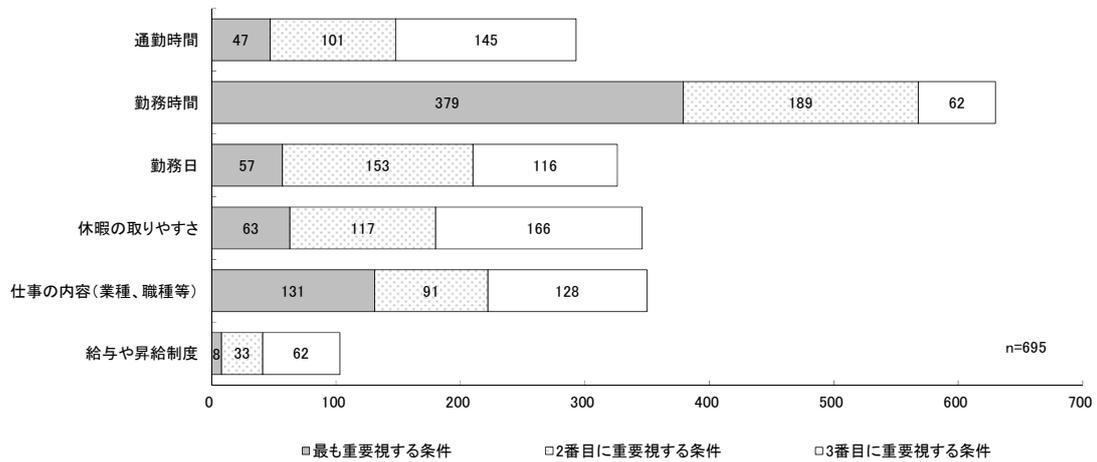
図表 2-50 勤務先を探す際に最も重要視する条件



図表 2-51 勤務先を探す際に最も重要視する条件（希望する勤務形態別）

	回答数	通勤時間	勤務時間	勤務日	休暇の取りやすさ	仕事の内容(業種、職種等)	給与や昇給制度	無回答
全体	695	6.8	54.5	8.2	9.1	18.8	1.2	1.4
正規雇用者(フルタイム)	87	11.5	32.2	11.5	10.3	29.9	2.3	2.3
非正規雇用者(派遣社員、パート、アルバイト等)	571	6.3	59.9	7.9	8.8	15.4	0.9	0.9
自営業者	21	-	19.0	4.8	14.3	57.1	-	4.8
その他	11	9.1	27.3	9.1	9.1	27.3	9.1	9.1
無回答	5	-	40.0	-	-	40.0	-	20.0

図表 2-52 勤務先を探す際に重要視する条件



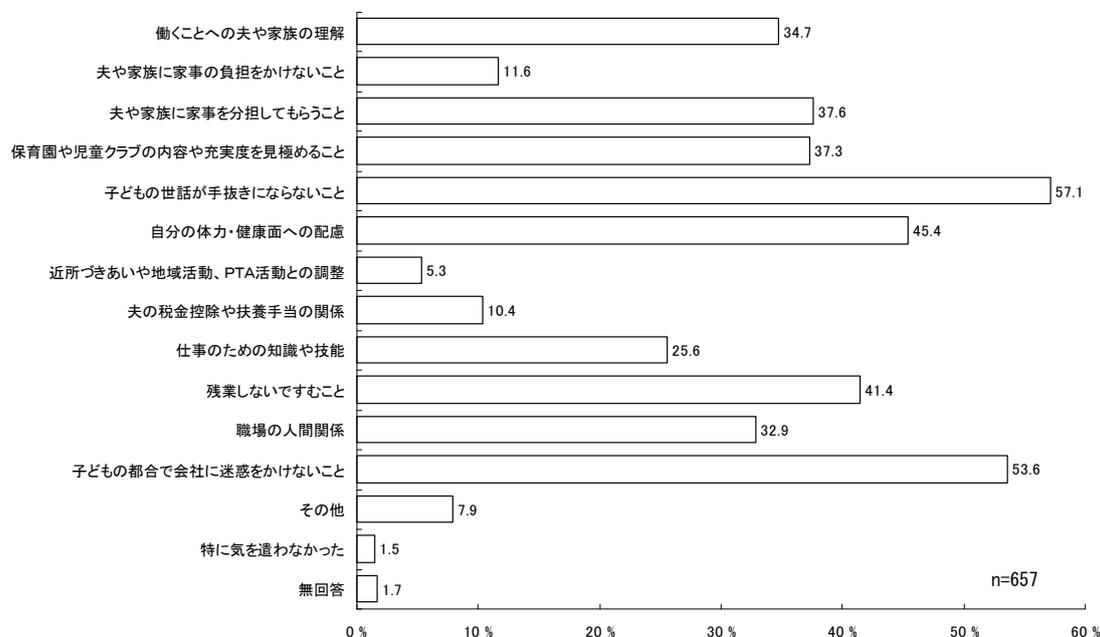
④就労している人の意識

現在、就労している人に対し、産休・育休からの職場復帰や、出産後に再び働き始めようとした時に気を遣ったこと及び実際に就労して困難を感じたことについて尋ねてみた。

再び働き始めようとした時に気を遣ったこと（複数回答）は、「子どもの世話が手抜きにならないこと」が57.1%で最も多く、以下、「子どもの都合で会社に迷惑をかけないこと」53.6%、「自分の体力・健康面への配慮」45.4%となっている。

これを現在の就労状況別にみると、「正規雇用者」、「産休・育休中」の人は、「子どもの世話」や「家族の負担」を中心に気を遣っているのに対し、「非正規雇用者」は「夫の税金控除」や「扶養手当」の関係にも気を遣っている。

図表 2-53 働き始める前に気を遣ったこと（複数回答）



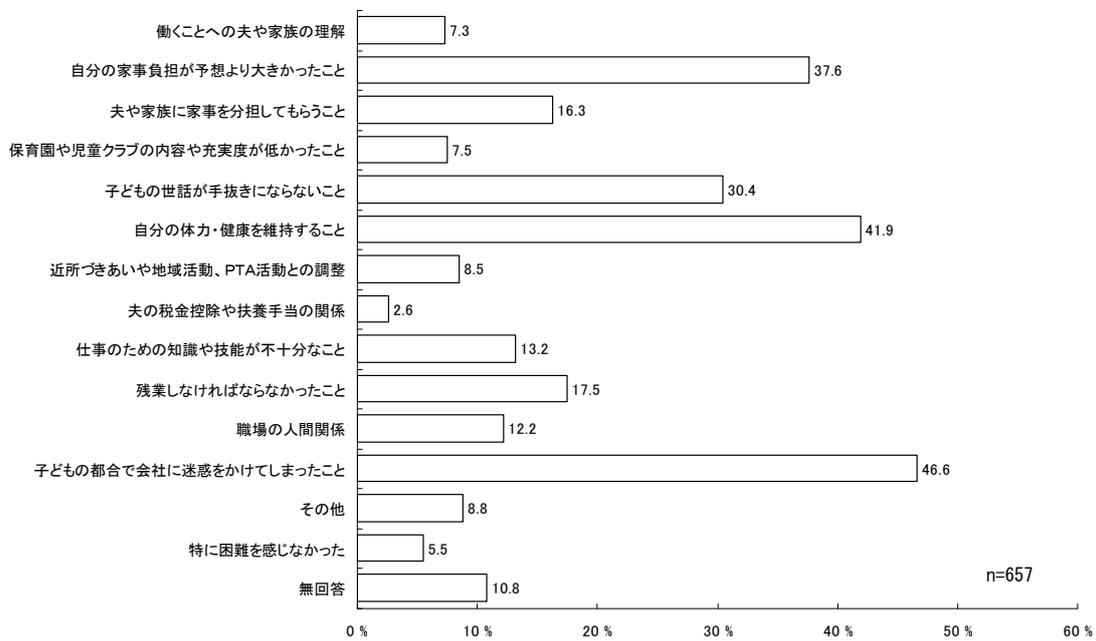
図表 2-54 働き始める前に気を遣ったこと（母親の就労状況別）

	調査数	働くことへの夫や家族の理解	夫や家族に家事の負担をかけないこと	夫や家族に家事を分担してもらうこと	保育園や児童クラブの内容や充実度を見極めること	子どもの世話が手抜きにならないこと	自分の体力・健康面への配慮	近所づきあいや地域活動、PTA活動との調整	夫の税金控除や扶養手当の関係	仕事のための知識や技能	残業しないで済むこと	職場の人間関係	子どもの都合で会社に迷惑をかけないこと	その他	特に気を遣わなかった	無回答
全体	657	34.7	11.6	37.6	37.3	57.1	45.4	5.3	10.4	25.6	41.4	32.9	53.6	7.9	1.5	1.7
正規雇用者（フルタイム）	243	30.9	5.8	45.3	46.9	57.2	48.1	7.8	2.9	31.3	44.4	44.0	63.8	9.9	0.4	1.2
非正規雇用者（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	39.5	14.6	27.2	26.8	52.9	42.5	4.2	21.1	22.2	41.4	23.4	47.9	6.5	2.7	0.8
自営業者	49	24.5	26.5	20.4	22.4	59.2	42.9	4.1	6.1	10.2	14.3	4.1	30.6	10.2	4.1	6.1
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	36.5	10.6	53.8	48.1	66.3	47.1	2.9	2.9	27.9	47.1	44.2	54.8	5.8	-	2.9

一方、働き始めて困難を感じたこと（複数回答）は、「子どもの都合で会社に迷惑をかけたこと」が46.6%で最も多く、以下、「自分の体力・健康を維持すること」41.9%、「自分の家事負担が予想より大きかったこと」37.6%となっており、働き始める前に気を遣った割合が高いものが、困難と感じたことでも高い割合となった。

これを現在の就労状況別にみると、ほぼすべての項目において「正規雇用者」の割合が「非正規雇用者」の割合を上回っており、子育てをしながら正規雇用者として働き続けることの大変さがうかがえる。

図表 2-55 働き始めた後に困難を感じたこと（複数回答）



図表 2-56 働き始めた後に困難を感じたこと（母親の就労状況別）

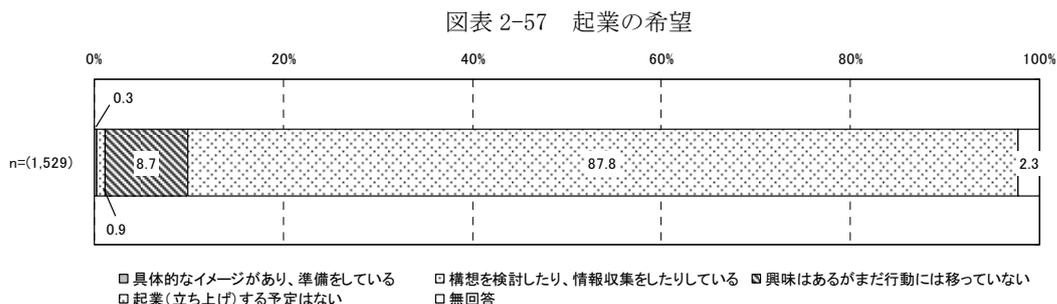
	回答数	働くことへの夫や家族の理解	より大きな家事負担が予想	夫や家族に家事を分担	保育園や児童クラブの内容や充実度が低かったこと	子どもの世話が手抜きにならないこと	自分の体力・健康を維持すること	近所づきあいや地域活動、PTA活動との調整	夫の税金控除や扶養手当の関係	仕事のための知識や技能が不十分なこと	残業しなければならなかったこと	職場の人間関係	子どもの都合で会社に迷惑をかけてしまったこと	その他	特に困難を感じなかった	無回答
全体	657	7.3	37.6	16.3	7.5	30.4	41.9	8.5	2.6	13.2	17.5	12.2	46.6	8.8	5.5	10.8
正規雇用者（フルタイム）	243	7.0	40.3	18.9	7.4	37.9	47.3	11.1	0.8	15.2	27.6	16.5	58.8	7.0	4.9	3.3
非正規雇用者（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	8.4	41.8	14.2	8.0	28.7	43.7	8.8	5.4	13.8	12.3	10.7	50.6	6.5	6.1	2.3
自営業者	49	4.1	34.7	12.2	8.2	22.4	40.8	6.1	2.0	6.1	4.1	4.1	14.3	10.2	16.3	14.3
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	6.7	22.1	17.3	5.8	21.2	25.0	2.9	-	10.6	13.5	9.6	23.1	18.3	-	48.1

また、働き始める前と働き始めた後で比較してみると、各項目とも概ね減少しているが、「自分の家事負担が予想より大きかったこと」(11.6%→37.6%)、「近所づきあいや地域活動、PTA活動との調整」(5.3%→8.5%)の2項目は逆に増加しており、このことから、働き始めても家事・育児分担が女性に偏っていることが推測される。

⑤起業について

これまでの勤務経験や家事・育児の経験をもとに、自身や仲間内で事業を起こしたりNPO法人等を設立したりすることも、新たな就労の場として考えられる。そこで、今後、起業する希望があるか尋ねてみると、約1割の人が何らかの興味を持っている結果となった。

この希望を母親の就労状況別にみると、自営業者の割合が他の就労状況より若干高いものの、就労状況による大きな差異はみられない。



図表 2-58 起業の希望 (母親の就労状況別)

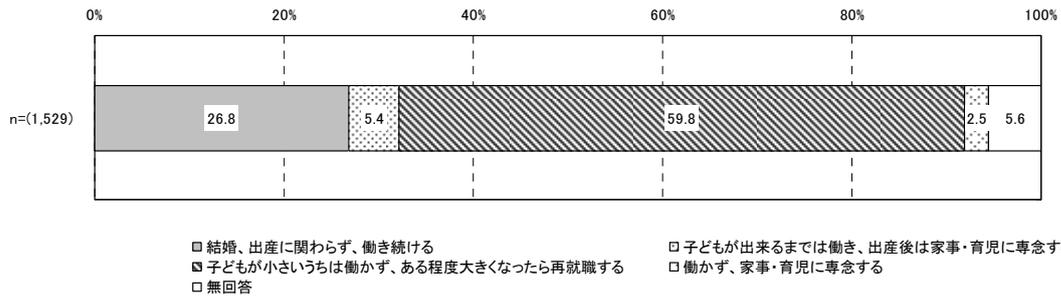
	回答数	具体的イメージがあり準備をしている	構想を検討したり情報収集をしたりしている	興味はあるがまだ行動には移っていない	起業(立ち上げ)する予定はない	無回答
全体	1,529	0.3	0.9	8.7	87.8	2.3
正規雇用者 (フルタイム)	243	0.4	1.2	8.2	88.5	1.6
非正規雇用者 (派遣社員、パート、アルバイト等)	261	0.4	0.8	9.2	88.1	1.5
自営業者	49	4.1	2.0	10.2	79.6	4.1
産前産後休暇(産休)又は、育児休暇(育休)を取得中	104	-	-	6.7	92.3	1.0
働いていない	856	0.1	0.8	9.0	87.5	2.6
その他	11	-	9.1	-	90.9	-
無回答	5	-	-	-	60.0	40.0

⑥女性の働き方について

女性の働き方として望ましい形について尋ねたところ、約6割の人が「子どもが小さいうちは働かず、ある程度大きくなったら再就職する」と回答している。

「結婚、出産に関わらず、働き続ける」26.8%を含めると、9割近くの人が働くことに対し前向きな考え方をしている。

図表 2-59 自分の考えに近い女性の働き方



この考え方を母親の就労状況別にみると、「正規雇用者」、「産休・育休中」の人は「働き続ける」ことを選択する割合が高く、「働いていない」人は「ある程度大きくなったら再就職する」割合が高い結果となっている。

また、離職した経験別にみると、「離職経験のない」人は「働き続ける」ことを選択する割合が高く、「離職した経験のある」人は「子どもがある程度大きくなったら再就職する」割合が高い結果となり、女性の働き方については、これまで経験（働き方）が結果に反映され、かつ、その経験（働き方）は肯定的に捉えられていることがうかがえる。

図表 2-60 自分の考えに近い女性の働き方（母親の就労状況別）

	回答数	結婚、出産に関わらず、働き続ける	子どもが出来るまでは働き、出産後は家事・育児に専念する	子どもがある程度大きくなったら再就職する	働かず、家事・育児に専念する	無回答
全体	1,529	26.8	5.4	59.8	2.5	5.6
正規雇用者（フルタイム）	243	53.9	4.1	32.5	1.2	8.2
非正規雇用者（派遣社員、パート、アルバイト等）	261	33.3	4.6	57.9	1.5	2.7
自営業者	49	24.5	8.2	59.2	4.1	4.1
産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中	104	46.2	3.8	46.2	-	3.8
働いていない	856	14.8	6.1	70.0	3.4	5.7
その他	11	18.2	-	72.7	-	9.1
無回答	5	60.0	-	-	-	40.0

図表 2-61 自分の考えに近い女性の働き方（離職した経験別）

	回答数	結婚、出産に関わらず、働き続ける	子どもが出来るまでは働き、出産後は家事・育児に専念する	子どもがある程度大きくなったら再就職する	働かず、家事・育児に専念する	無回答
全体	1,529	26.8	5.4	59.8	2.5	5.6
結婚や出産・育児等で離職した経験がある	1,073	20.8	5.2	66.3	2.3	5.4
結婚や出産・育児等で離職した経験がない	454	41.2	5.7	44.7	2.9	5.5
無回答	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

第3章

グループインタビュー調査結果

第3章 グループインタビュー調査結果

1 調査概要

(1) 目的

「子育て世代の女性の就労支援と保育に関するアンケート調査」から得られた結果について、より具体的な意見を収集することで、子育て世代の女性の①就労実態、②就労意向、③保育に関する需要を把握し、子育て世代の女性の就労支援をさらに積極的に推進していくために必要な事項を整理する目的で行った。

(2) 調査対象者

アンケート調査回答者で、グループインタビュー調査へ協力を示された母親。

(3) 実施日時・参加者数

	開催日時	参加者数	参加者の現在の就労状況			
			正 規 雇 用	非正 規 雇 用	産 休 育 休 中	無 職
第1回	平成24年9月9日(日) 10:00~12:00	13名	5名	4名	4名	—
第2回	平成24年9月9日(日) 14:00~16:00	8名	2名	3名	—	3名
第3回	平成24年9月11日(火) 10:00~12:00	16名	1名	3名	3名	9名
第4回	平成24年9月11日(火) 14:00~16:00	8名	4名	2名	1名	1名
合計		45名	12名	12名	8名	13名

※グループインタビュー調査の参加希望者数、参加者数は次のとおり。

(1) 当初の参加希望者数・・・123名、(2) 日程の都合の合う参加希望者数・・・62名

(4) 調査方法

ブレインストーミングの手法を用い、女性が働く（働き続ける）ために課題となるものを抽出し、その意見を「保育施設」、「家庭」、「会社」、「その他」に分類を行った。また、その課題に対する解決方法についても検討を行った。

- ・ブレインストーミング① 【テーマ】働きながら子育てをするのに、困ったことは何ですか？
- ・ブレインストーミング② 【テーマ】働きながら子育てをするのに、必要と思われるものは何ですか？
- ・フリーディスカッション

2 グループインタビュー調査結果

今回のグループインタビューは、ブレインストーミングの手法を用い、女性が働く（働き続ける）ために課題となるものを抽出し、その解決方法の検討を行っている。そのため、解決方法は市の財政状況や費用対効果等を考慮しておらず、現状では非現実的なものも存在する。

しかし、ここで抽出された意見は、働く（働く意思のある）女性自身が現在考えていることや悩んでいることで、アンケート調査からは得られない「生の声」であるため、今後、実効性のある施策を実施するためのヒントやきっかけになる可能性を秘めている。

(1) 保育施設に関する分野について

保育施設に関する分野の課題は、まず、「保育施設に入所できるかという不安」、次に、入所できたとしても、「自分の勤務形態と保育施設が提供するサービスのギャップ」、そして、そのギャップの中でも、特に「子どもが病気の時の対応」の大きく3つに分類される。

① 保育施設に入所できるかという不安

保育施設に入所できるかわからないという不安は母親の大きなストレスとなっている。その背景には保育施設（特に認可保育所）に空きがなく、希望する時期、施設に入所できないという現実がある。「子どもが小さいうちは一緒に過ごしたいと考えているが、入所できるかわからない状況と取得可能な育児休業期間を考えると、子どもとのふれあいや成長状況よりも比較的入所しやすい時期を優先せざるを得ない母親は多い」という意見が聞かれた。

また、入所できるかという不安は、入所決定までに時間を要することも大きく関係している。「入所決定時期が直前までわからないために、復帰日について職場との調整が難しい」との意見が多く聞かれた。

【主なインタビュー意見】

- ・子どもが少し大きくなってからは保育所に入れないので、0歳で入れざるを得ない。
- ・下の子は上の子が通っている保育所に入れないかもしれないと言われた。
- ・保育所の決定が復帰直前まで決まらず、職場にハッキリしたことが言えない。
- ・育児期間はまだあるのに希望の保育所に入所するため、早めに育休を切り上げなければならなかった。
- ・下の子の育休の際、上の子も自宅で見たかったが、一度退園すると、もとの保育所に戻れない可能性があるため、辞めさせられなかった。
- ・保育所に空きがなく、復職に不安を感じる。
- ・子どもの預け先がなく、自分で保育所を立ち上げたいと思った。
- ・職が決まらないと入れないのはおかしい、預け先がなければ就職活動もできない。

この不安を解消するためには、保育施設の増設を望む意見が多い一方で、入所決定基準、手続き方法の改善を望む声も多かった。また、入所先を考える上で、入所を希望する施設の申込状況（倍率）や施設の特徴的な設備、行事、保育方針等、現在より一步踏み込んだ情報提供を望む声も聞かれた。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・ 保育所は、育休期間中は一時退所ができ、その間、他の人が預けられる枠があると良い。
- ・ 小学校の空き教室を利用し、待機児童ゼロを目指す。
- ・ 保育所の予約制度(出生と同時に入所するか、しないか、また、入所するならいつ入所したいか希望を書き、その時期に入所できるように調整する制度)。
- ・ より多くの保育所の情報を分かりやすく公開する（去年の申込み状況、施設の活動内容等）。
- ・ 保育所の入所可否をもっと早く決定できる制度に変更する。
- ・ 認可保育所に入れなかった場合、認定保育室や認可外保育施設の費用を認可保育所と同じ金額まで市が補助。

②自分の勤務形態と保育施設が提供するサービスのギャップ

保育施設のサービスに関して、在職者、求職者に関らず、保育実施日、保育時間の拡大を求める声が多く聞かれた。その背景には、多様な勤務形態や通勤時間の長さという現実的な問題が存在することが意見からうかがえる。日曜日、祝祭日も勤務という人、通勤に1~2時間かかるという人も多く、休日保育、延長保育がなければ、勤務を続けることが難しいという意見が多く聞かれた。また、幼稚園に通園させている人からは、「夏休み等の長期休暇の時に預け先がない」という意見が多く聞かれた。

一方で、サービスに係る料金が低いという意見が多く聞かれた。中でもパートタイムで働く、働こうと考えている人からは「正規雇用でなければ、保育料を払うのは難しい」や、「家計のために働こうと思っても、パートで得られる金額と保育料を考えると働く意味がない」等の意見もあった。

【主なインタビュー意見】

- ・ 仕事はGW、年末年始の休みが無いので、子どもの預け先がない。
- ・ 職場と預け先の距離が遠い。そのため、時間のやりくりが大変。
- ・ 夏休み等の長期休暇中の子どもの預け先がない。あっても保育料が高い。
- ・ 仕事復帰日より前に慣らし保育がないと働けない。
- ・ 夜勤明け等で一睡もしていなくても、明けで休みだったら保育所で預かってもらえない。
- ・ 働きたい場所があっても、子どもを預かってもらえる時間が合わないと諦めるしかない。
- ・ 認定保育室の保育料補助の要件が週4日、4時間以上でないと受けられない。週2~3日勤務でも補助が受けられれば働けた。
- ・ 保育料が高い。子ども2人を預けると、パートで得た収入が保育料となってしまう。

この課題を解決するためには、多様な働き方へ対応した保育実施日、保育時間の拡大や保育料の引き下げを求める声がある一方で、この根底には保育士が不足しているためにサービスの充実につながっていないと考える人も多くいた。解消するためには、前述の保育施設の増設はもちろんのこと、保育士を確保する取組が重要であるという意見も多く聞かれた。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・日曜日、祝日、年末年始等も預かってもらえる保育所を増やしてほしい。
- ・行政等の働きかけで、幼稚園は休みでも預かり保育はやってほしい。
- ・延長保育の時間延長、料金値下げ。
- ・駅前に保育ステーション。各園に送迎する。
- ・一時保育専門の保育所があると良い。上越市には1日500円である。
- ・賃金が安いから保育士不足となる。育児ママを上手く活用できないか。
- ・保育士を増やす。資格取得のための支援（学費補助等）をする。
- ・ファミリーサポート等を利用して人手を確保すれば、延長保育、休日保育の充実につながる。

③子どもが病気の時の対応

子どもが病気の時の対応についての課題点は大きく2つに分類される。1つは、預け先がないことである。「子どもが感染症の場合は1週間近く休みを取らざるを得ない」、「仕事の都合上、病児保育・病後児保育を利用したくても、施設数が少ないうえ、利用手続きが煩雑」等の意見が多く聞かれた。

もう1つは、保育施設のサービスにも関連するが、急な発熱等で保育施設から呼び出しがあった場合の対応である。「仕事の都合上、どうしてもすぐに迎えに行けない」、「通勤先から保育施設まで時間かかる」という意見は多く、「民間の送迎サービス等を利用したいが緊急時に使えるサービスは少ない」等の意見が多く聞かれた。

【主なインタビュー意見】

- ・病気になった時の病後児保育の預け先に空きがあるか心配。
- ・病後児保育を利用しているが、朝の始まりが遅い。また、医師から利用連絡票を書いてもらわなければ利用できず、不便。
- ・病後児保育は当日利用できない。
- ・仕事中に発熱で呼び出される。あと1時間とか遅番(交代要員)が来るまでとか、もう少し融通を利かせて欲しい。
- ・ベビーシッターにお願いしたい時もあるが、病気の場合は預けられないし、そもそも高額。
- ・発熱等で保育所からの急な呼び出しに迎えに行くまで2時間かかる。その間に病院に連れて行ってもらえると助かる。

この課題を解決するためには、病児・病後児保育施設の充実を望む声とともに、急な発熱等の送迎に対するサービスの充実を望む人も多かった。その方法についても、ファミリーサポート等の既存サービスの活用のほか、地域の高齢者に活躍してもらおう仕組づくりが必要という意見も聞かれた。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・市施設、保育所、または病院に病児保育センター、病後児保育センターの設置
- ・病気の子を保育する施設・サービスが少ない。病気の子を動かすのもかわいそうなので、看護師や保育士の派遣があると良い。
- ・大和市の病院で病児保育をしてくれる小児科があり、とても助かった。相模原市にもそういう病院があると良い。
- ・病院内に病後児保育のような施設があり、そこへの送迎もあると良い。
- ・退職して求職中の方々のベビーシッター制度があれば、在職者も病気の時のお迎えや習い事の送迎が期待できる。
- ・効率の良い人員配置も必要だが、少し多めに職員を配置し、0歳児や体調の悪い子を別室で保育できる状況をつくる。

(2) 家庭に関する分野について

家庭に関する分野の課題は、夫や祖父母等親族から育児・家事への協力や援助が受けられないことに集約される。この背景には、男性は外で仕事をし、女性は家庭を守るという従来からの「根強い性別役割分担の意識」や、労働条件の悪化等により夫の帰宅が遅い、核家族化の進展により祖父母等の援助者が近くにいない等、「現実的な問題」が複雑に絡み合っている。

① 根強い性別役割分担の意識

近年、男女共同参画の考え方は浸透してきているが、性別役割分担の意識は依然として根強いことが意見からうかがえる。この意識は、夫（男性）だけではなく、祖父母世代にも存在し、特に女性（母親）が働き続けることへの大きな壁となっている。

【主なインタビュー意見】

- ・夫が非協力的。何もかもが無関心。
- ・仕事で疲れていると、夫が「辞めちまえ」と簡単に言う。
- ・夫の仕事が休みの時は「夫は休み」、母親である私の仕事は休みの時は「休まず、家事をしなければいけない」と言われた。
- ・同居の祖父母は子どもがかわいそうだと長時間保育(8:30~17:30)に理解が無い。
- ・夫や両親の負担が大きくなると不満が出る。
- ・「子どもを預けてまで働くのか」と周りの理解が得られない。
- ・子どもの発熱等で欠勤・早退するのはいつも母親である私。

この課題を解決するためには、社会全体の意識を変えていくことが大前提となるが、中でも夫に対する意識啓発が重要と考える意見が多く聞かれた。そのためには、休日に子どもと関わるきっかけ作りとなるイベントや講習会等の実施が必要であるとの意見が多く聞かれた。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・イクメン支援みたいなものがあり、(行政が) セミナーや育児の仕方をトレーニングするところがあると良い。
- ・子育て講座等の参加制限(年齢等)を撤廃。子育て講座は、時間に余裕のある人が参加できるようにしたら良いのではないか。
- ・自治会やPTA等でパパ友を作る場の提供。何らかのきっかけがないと男性同士は親しくならない。
- ・夫と子どもを触れ合わせる仕組(父と子の1日体験やキッズクラブの父親版等)。
- ・男女共同参画に対する世の中の意識が低いので、学校教育から変えていく。社会教育も必要。
- ・日本全体で子育てに取り組む雰囲気(働く女性が育児第1、仕事が第2でも勤務が続けることができる社会)

②現実的な問題

長引く経済不況による労働環境の悪化等の理由により、夫の帰宅が遅く、育児・家事を手伝ってもらえない、また、高齢化社会・核家族化の進展等が原因で、祖父母・親族等から協力を得られない等、「そもそも育児・家事に協力してもらえる人が周りにいない」という意見が多く聞かれた。そのため、自分の仕事を制限・調整しながら、なんとか仕事と家庭(家事・育児)の両立をしている様子が見えてくる。

【主なインタビュー意見】

- ・家事・育児はほとんど1人でやっている。プラス仕事。夫の協力が必要だが、ほとんど家にいないのでこれ以上、協力を求められない。
- ・親元が遠方なので、子どもの面倒をみてもらえない。
- ・両親が高齢になってきて、頼れなくなってきた。
- ・仕事でもっとスキルアップしたいと思うが、そうすると帰りが遅くなる等、子育てに支障をきたす。
- ・夫は平日休みがなかなか取れないので、結局、母親である私が仕事を休むことになる。
- ・夫の仕事のシフトを優先するため、自分の仕事のシフトがなかなか入れられず、会社に迷惑をかけてしまう。
- ・やりたい職種もあるが、子育てをしていると制約があり、なかなかその部署に異動願を書けない。

この課題を解決するためには、既存の支援サービスや地域力を生かし、家族・親族に代わる新たな支援体制を作ることが必要であるという意見が多い一方で、保育施設に関する分野の問題や後述の会社に関する分野の問題が解決されれば、おのずと解決するという意見もあった。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・子どもがいる男性は法律で強制的に育休をとらせる。
- ・祖父母、兄弟が近くにいる。親との同居を推進する。
- ・子育て世代で共同生活できる住宅（シェアハウス）を作る。お互いに助け合える仲間づくり。（ご飯担当制や保育所・習い事への送迎等）
- ・遠い親族の代わりに近所の高齢者に協力してもらう。
- ・保育所等が家事の時間短縮をするためのノウハウを園便り等で発信する。
- ・近所とのつながりを強化するため、自治会への強制加入。
- ・シルバー人材センターをもっと活用してはどうか。
- ・自治体、NPO等が急な利用でも対応できるベビーシッターを派遣する。

(3) 会社に関する分野について

会社に関する分野の課題は、子育て支援制度の利用に関する問題と再就職に関する問題の大きく2つに分類される。

平成21年6月に改正された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成30年法律第76号）により、子育て世代が働きながら子育てしやすい環境が整備されつつあるが、実際には「子育て支援制度はあっても、利用できない、利用しづらい」という現実がある。また、再就職の大きな課題となるのは、「子どもの預け先」と「自分の年齢」という意見が多く聞かれた。

① 子育て支援制度はあっても利用できない、利用しづらい

会社に子育て支援制度はあっても利用できない、利用しづらいと感じている要因は、子育てしながら働くことに対する職場の上司や同僚等の理解や業務分担への配慮が欠けていること等が挙げられた。しかし、これらの背景には、長引く経済不況による労働環境の悪化や祖父母・親族等から協力を得られない等、現実的な問題が大きく関係していることがうかがえる。

【主なインタビュー意見】

- ・子どもが急に病気になった時でも、帰りづらい雰囲気がある。
- ・産休・育休がとりづらいので、2人目の出産は見合わせている。
- ・転職してすぐだったので、産休は取れても育休はとれないと言われ、辞めざるを得なかった。
- ・子どもの病気で早退した時、嫌な顔もされないし心配もしてもらえるが、仕事は溜まるいっぽう。
- ・早朝出勤、残業、泊まりの出張等、子どもがいる人への業務配慮がない。
- ・夫が育児休暇をとるのは中小企業では無理。
- ・女性だけの職場だと、逆に理解が無い。

この課題を解決するためには、制度的な側面と意識的な側面の両方から考えていかなければいけないという意見が多く聞かれた。まず、制度的な側面については、会社単独で行うには費用的にも人力的にも難しいため、補助金給付や法的拘束力の強化が必要という意見が多かった。また、意識的な側面については、会社全体の意識啓発とともに、職場内で各家庭の状況を理解できるような交流の場が必要という意見があった。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・法制化して、男性の育休取得、有休取得、定時退社の励行。
- ・企業内に保育所を作る（近くの保育所との連携もあり。）
- ・法で企業側に意識を高めてもらう。協力的な企業はメリットが得られるように工夫する。
- ・育休は3歳までに何回でも取得できるように法律で規定する。
- ・会社ごとに制度を決めていては厳しい。国等で一括的な就業規則（時短等）を設けるべき。
- ・正規雇用であっても、育児中はパートタイムに切り替えたり、ひと段落したら正規雇用に戻れたり、働き方を自分で決められる制度が会社にあると良い。
- ・企業に母親だけの部署を作る。
- ・働く育児世代の権利（時短勤務、育休取得等）を使いやすい世の中にするために企業に対する教育・啓発の推進。
- ・男性ばかりでなく、女性のトップがいると違うかもしれない。
- ・子どもの企業見学。会社に子どもの様子や特徴を知ってもらい、家庭状況の理解を深めてもらう。
- ・社内で家族参加が可能なレクリエーション等を実施し、お互いの家族（子ども）を理解できるコミュニケーションの場をつくる。

②再就職に大きな課題となる「子どもの預け先」と「自分の年齢」

再就職に関しては、「子どもの預け先」と「自分の年齢」が大きな課題となっている。

「再就職をしたくても、小さな子どもがいる時点で、不採用になる」という意見が多数聞かれる中、「子どもが小学校に入学するなど、育児負担が軽減してから働き始めようとしても、自分の年齢が40歳を超えている場合も多く、年齢を理由に不採用になる」との意見もあった。また、子育てに協力的な会社を探すのは困難という意見も聞かれた。

【主なインタビュー意見】

- ・求職活動時に子どもの預け先が決まっていないと言うと、すぐに断られた。
- ・パート面接時、子どもの予定はと聞かれた。
- ・自分が採用担当として面接していた時、小さい子どもがいるとなかなか採用しなかった。再就職が難しいのは、その点が影響していると思う。
- ・子どもが落ちついたら・・・という時期の自分の年齢を考えると、年齢制限で就職は難しいと思う。
- ・離職後の再就職では、年齢もネックになりそうだし、子どもが小さいと預け先の見通しがつかないと働けない。
- ・子どもがいると時間の制約があり、採用されない。
- ・育児をしながら働きたい人をサポートしていこうと考えてくれるような会社を探すのが困難。

この課題を解決するためには、採用する側の意識改革が重要であるが、子育て支援に積極的な企業の情報提供を公的機関に求める声も多く聞かれた。

【課題解決に向けた主なインタビュー意見】

- ・子育て支援に積極的な企業をすぐに検索できるシステムを作る。(ランキングを作る。) その情報を誰でも得られるような仕組みづくり。
- ・市が0～5歳くらいまでの母親を対象とした仕事を作って欲しい。
- ・子育てをする人を雇用する際に助成金を出すなど企業へのサポート。
- ・病児保育を充実させて、それを企業にも認識してもらえば、採用を躊躇しなくなると思う。
- ・パートで働き始めて、子どもが落ち着いたら正社員になれる制度を広めれば、お互いにメリットがあるのではないか。
- ・就職支援(お試し雇用制度、お母さん優遇)。

(4) その他の分野について

上記、(1)保育施設に関する分野～(3)会社に関する分野に、分類されない課題として、以下のようなものが抽出された。特に、保育所・幼稚園卒園後の預け先を危惧する意見、ファミリーサポート制度、行政サービスに関する意見が多く聞かれた。

また、これらの課題を解決するためには行政サービスの充実(児童クラブの年齢制限廃止や送迎サービスの充実、サービスの土日実施等)、地域連携の強化、意識啓発とともに子育て世代への経済的支援(民間サービスへの利用補助や税制優遇等)を求める声も多く聞かれた。

【主なインタビュー意見】

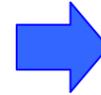
- ・予防接種が多く、病院に通うのが大変。平日はそんなに休めないで、休日にも対応して欲しい。
- ・予防接種の送迎があったら良い。(土日にやっているところが少ない。)
- ・子育てに関する悩みがある時に相談できない。また、どこに相談すれば良いかわからない。
- ・学童保育に年度途中から入るのはかなり困難。
- ・学童だけではなく、横浜市の「はまっこクラブ」みたいに全児童が一時的に遊べる場があると良い。
- ・税金や健康保険、扶養の関係で収入を調整するのが面倒。103万円と130万円の壁。
- ・〇ヶ月検診、〇才検診が平日のみ。土日にも実施して欲しい。
- ・民間サービスは高額なので、市でもっと子育てサポートサービスを充実させて欲しい。
- ・ファミリーサポートを利用するのに講習を受けたり、面談をしたりするのが面倒。必要と思うが、利用するまでに時間がかかる。
- ・ファミリーサポートも検討したが、こちらが必要とする時に使いづらい。
- ・ファミリーサポートの料金を安く、利用方法ももっと簡単にする。

働きながら家事や育児の困難や妨げとなるものや再就職の活動をしている時に感じた不満等

困難や妨げ等となるものを解決するために必要なこと

保育施設に関する分野

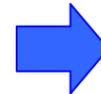
- 保育施設に入所できるかという不安
 - ・4月以外は入所しにくい
 - ・入所決定が遅い
 - ・希望する保育所に入れない
 - ・保育所の情報がつかみにくい
 - ・就職活動中だと優先順位が低い
- 自分の勤務形態と保育施設が提供するサービスのギャップ
 - ・保育施設の保育実施日、保育時間が勤務形態とズレがある
 - ・慣らし保育中は仕事に出られない
 - ・保育料が高い
 - ・送迎が大変
- 子どもの病気への対応
 - ・子どもが病気になるとなかなか仕事に出られない
 - ・病児保育、病児後保育施設が少ない
 - ・民間保育サービスは利用しにくい



- 保育施設に入所できるかという不安
 - ・認可保育所の増設
 - ・入所決定基準、手続き方法の改善
 - ・保育所入所に関する情報の拡充
 - ・認可保育所とその他保育所との金額差の是正
- 自分の勤務形態と保育施設が提供するサービスのギャップ
 - ・多様な保育ニーズに合わせた開園日、保育時間の提供
 - ・保育士の待遇改善
 - ・保育所、学校、児童クラブ等の送迎サービスの充実
- 子どもの病気への対応
 - ・病児保育、病児後保育施設の充実
 - ・ファミリーサポート制度見直し、活用
 - ・地域の高齢者を活用する仕組みづくり

家庭に関する分野

- 根強い性別役割分担の意識
 - ・夫は育児・家事にそもそも非協力的、そのため女性の負担が大きい
 - ・育児・家事は女性の仕事という意識が根強い
 - ・外で働くことへの理解がない
- 現実的な問題
 - ・夫は育児・家事に協力的だが、仕事が忙しく家にいない
 - ・祖父母等の協力が得られない



- 根強い性的役割分担の意識
 - ・休日（土日）に父親へ育児教育を実施
 - ・父親が子どもと関わるきっかけの提供
 - ・育児講座等への参加要件の撤廃
- 現実的な問題
 - ・地域の高齢者を活用する仕組みづくり
 - ・家事の効率化、時間短縮に関する情報の提供
 - ・親との同居や近居の推進
 - ・子育て世代の共同住宅（シェアハウス）の建設

会社に関する分野

- 子育て支援制度はあっても利用できない、利用しづらい
 - ・会社に子育て支援制度がそもそもない
 - ・会社に子育て支援制度はあるが、使いにくい
 - ・職場の雰囲気が子育て世代への配慮、理解がない
- 再就職に大きな課題となる「子どもの預け先」と「自分の年齢」
 - ・子どもがいると、採用に悪影響
 - ・年齢による再就職が難しい



- 子育て支援制度はあっても利用できない、利用しづらい
 - ・多様な就業制度（フレックス、在宅勤務、雇用形態の自己選択等）の充実
 - ・男性が早く帰れる取組の徹底
 - ・法的拘束力の強化
 - ・補助金の拡大
 - ・家族ぐるみで社員交流ができる場の提供
 - ・子どものいる女性幹部の登用
 - ・企業内託児所の設置促進
- 再就職に大きな課題となる「子どもの預け先」と「自分の年齢」
 - ・女性が働きやすい会社の情報提供
 - ・育児がひと段落した女性への雇用創出
 - ・啓蒙活動の強化

その他の分野

- ・保育所、幼稚園卒業後の預け先が不安
- ・ファミリーサポート制度は使いづらい
- ・予防接種等行政サービスの実施日が限定されている。
- ・子育てに関する相談先がわからない



- ・小学生に対する子育て支援の強化
- ・社会全体が子育てに対する意識の変化を促す啓蒙活動
- ・多様な子育て支援サービスへの助成拡大
- ・子育て女性の交流・情報共有の場の提供

第4章

保育の潜在需要推計

第4章 保育の潜在需要推計

1 保育の潜在需要推計の概要

(1) 推計の目的

子育て世代の女性の就労支援を考えていく中で、女性が安心して働くことができる保育環境の整備は重要な要素となる。そこで本章では、市民アンケート結果から得た保育に対する意向をもとに、今後5年間の保育需要の推計を行う。

この推計は、保育環境が希望どおりに提供されると仮定し、保育状況の経年変化を算定することにより、潜在的な需要を把握することを目的とする。また、平成24年8月に公布された子ども・子育て関連3法^{*}に伴う新たな市町村子ども・子育て支援事業計画の策定の一助となることを目的とする。

※子ども・子育て関連3法とは、「子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）」、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第66号）」、「子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成24年法律第67号）」を指す。

(2) 使用データ

使用したデータは次のとおり。

データ項目	設問	分類方法
(1) 現在の子ども年齢	問1	0歳児、1歳児、2歳児、3歳児、4歳児、5歳児
(2) 現在の保育状況	問2	在宅、認可保育所、その他保育所、幼稚園
(3) 保育状況の変更希望	問3	あり、なし
(4) 保育状況の変更希望先	問4	在宅、認可保育所、その他保育所、幼稚園
(5) 保育状況の変更希望時期	問5	各クラス（1歳児、2歳児、年少、年中、年長）になる年度の4月から

(3) 推計対象期間

平成24年度～29年度の6年間

(4) 推計方法

今回の推計の前提となる考え方は次のとおりとした。なお、推計手順は図表4-1以降のとおり。

- ① アンケートで回答したとおり、希望した時期に希望した保育状態となれる。
- ② アンケート結果及び現在の未就学児の保育状況を踏まえ、年中クラスになる年度の4月まで（4歳児）には必ず在宅からいずれかの施設へ通所する。

図表 4-1 推計手順フロー図



手順 1 対象データ抽出

(1) 今回の推計に使用するデータは、全アンケート回答数（1,534 票）から以下の条件に該当するデータを除外した 1,428 票である。

- ① 問 1～問 5 のいずれかが無回答のもの（17 票）
- ② 現在の子どもの年齢が 0～2 歳で、現在の保育状況（問 2）が幼稚園に在籍しているもの（9 票）
- ③ 現在の子どもの年齢が 0～2 歳で、年少クラス前に幼稚園を希望しているもの（5 票）
- ④ 現在の子どもの年齢が 0 歳で、現在の保育状況が在宅かつ、保育状況の変更希望がないもの（46 票）
- ⑤ 現在の子どもの年齢が 1 歳で、現在の保育状況が在宅かつ、保育状況の変更希望がないもの（18 票）
- ⑥ 現在の子どもの年齢が 2 歳で、現在の保育状況が在宅かつ、保育状況の変更希望がないもの（11 票）

(2) 平成 24 年度保育状況

本市の 0 歳から 5 歳児の現在の保育状況は次のとおり。

図表 4-2 本市の 0～5 歳児の保育状況（平成 24 年度）

	0歳		1歳		2歳		3歳		4歳		5歳		合計	
	実数	%	実数	%										
在宅等	4,952	87.0%	4,271	70.4%	4,067	66.1%	1,193	19.3%	112	1.8%	78	1.3%	14,673	40.3%
認可保育所	638	11.2%	1,387	22.9%	1,627	26.4%	1,772	28.7%	1,761	28.3%	1,776	29.1%	8,961	24.6%
その他保育所	104	1.8%	408	6.7%	462	7.5%	334	5.4%	217	3.5%	216	3.5%	1,741	4.8%
幼稚園	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2,876	46.6%	4,134	66.4%	4,041	66.1%	11,051	30.3%
合計	5,694	100.0%	6,066	100.0%	6,156	100.0%	6,175	100.0%	6,224	100.0%	6,111	100.0%	36,426	100.0%

- ※ 年齢別人数の合計は、住民基本台帳の年齢別人口を引用（平成24年4月1日現在）。
- ※ 認可保育所の入所児童数は、市内に住所を有し、管内・管外の公立・民間に入所している人数（平成24年4月1日現在）。
- ※ その他保育所の入所児童数は、市内に住所を有し、市内設置園に入所している人数（平成24年4月1日現在）。
- ※ 幼稚園の在園児数は、管内の公立・私立幼稚園に在園児調査を実施した際の市内に住所を有する人数（平成24年4月1日現在）に、市内に住所を有し、管外の幼稚園に在籍する人数（468人（概数：昨年実績相当））を合わせた人数。

出典：相模原市保育課

手順 2 年度・年齢別保育状況（希望を含む）の比率を算出

対象データ（1,428 票）の保育状況及び今後の変更希望から、各年度における各歳の比率を算出する。（図表 4-3）

手順 3 手順 2 の補完及び補正

アンケートの対象期間外について補完するとともに、手順 2 で算出した各年度における各歳の比率が現状の比率と大きな差があるものは補正する。（図表 4-4）

手順4 将来推計人口値から各歳の保育需要を推計

手順3で作成した比率表と平成22年国勢調査に基づく将来人口推計値(図表4-5)から保育需要を推計する。

図表4-3 年度・年齢別保育状況(希望を含む)の比率

	現状	アンケート 現状	変更希望時期						
			平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
0歳児	在宅	4,952 0.8696874	370 0.8604651	320 0.7441860					
	認可保育園	638 0.1120478	51 0.1186047	97 0.2255814					
	その他保育園	104 0.0182648	9 0.0209302	13 0.0302326					
	幼稚園	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000					
1歳児	在宅	4,271 0.7040884	123 0.6340206	112 0.5773196	238 0.5534884				
	認可保育園	1,387 0.2286515	59 0.3041237	71 0.3659794	175 0.4069767				
	その他保育園	408 0.0672601	12 0.0618557	11 0.0567010	17 0.0395349				
	幼稚園	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000				
2歳児	在宅	4,067 0.6606563	119 0.6071429	114 0.5816327	107 0.5515464	216 0.5023256			
	認可保育園	1,627 0.2642950	63 0.3214286	68 0.3469388	78 0.4020619	198 0.4604651			
	その他保育園	462 0.0750487	14 0.0714286	14 0.0714286	9 0.0463918	16 0.0372093			
	幼稚園	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000	0 0.0000000			
3歳児	在宅	1,193 0.1931984	36 0.1764706	29 0.1421569	17 0.0867347	14 0.0721649	28 0.0651163		
	認可保育園	1,772 0.2869636	69 0.3382353	75 0.3676471	76 0.3877551	82 0.4226804	227 0.5279070		
	その他保育園	334 0.0540891	9 0.0441176	8 0.0392157	6 0.0306122	7 0.0360825	16 0.0372093		
	幼稚園	2,876 0.4657490	90 0.4411765	92 0.4509804	97 0.4948980	91 0.4690722	159 0.3697674		
4歳児	在宅	112 0.0179949	5 0.0230415	3 0.0138249	4 0.0196078	0 0.0000000	2 0.0103093	0 0.0000000	
	認可保育園	1,761 0.2829370	55 0.2534562	56 0.2580645	74 0.3627451	76 0.3877551	80 0.4123711	227 0.5279070	
	その他保育園	217 0.0348650	8 0.0368664	8 0.0368664	7 0.0343137	4 0.0204082	8 0.0412371	16 0.0372093	
	幼稚園	4,134 0.6642031	149 0.6866359	150 0.6912442	119 0.5833333	116 0.5918367	104 0.5360825	187 0.4348837	
5歳児	在宅	78 0.0127639	0 0.0000000	0 0.0000000	3 0.0138249	4 0.0196078	0 0.0000000	2 0.0103093	0 0.0000000
	認可保育園	1,776 0.2906235	56 0.2994652	56 0.2994652	55 0.2534562	74 0.3627451	76 0.3877551	80 0.4123711	227 0.5279070
	その他保育園	216 0.0353461	6 0.0320856	6 0.0320856	8 0.0368664	7 0.0343137	4 0.0204082	8 0.0412371	16 0.0372093
	幼稚園	4,041 0.6612666	125 0.6684492	125 0.6684492	151 0.6958525	119 0.5833333	116 0.5918367	104 0.5360825	187 0.4348837

上段：実数
下段：比率

図表 4-4 年度・年齢別保育状況（希望を含む）の比率（補完及び補正実施後）

	現状	アンケート 現状	変更希望時期						
			平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
0歳児	在宅	0.8696874	0.8604651	0.7441860	0.7441860	0.7441860	0.7441860	0.7441860	0.7441860
	認可保育所	0.1120478	0.1186047	0.2255814	0.2255814	0.2255814	0.2255814	0.2255814	0.2255814
	その他保育所	0.0182648	0.0209302	0.0302326	0.0302326	0.0302326	0.0302326	0.0302326	0.0302326
	幼稚園	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000
1歳児	在宅	0.7040884	0.6340206	0.5773196	0.5534884	0.5534884	0.5534884	0.5534884	0.5534884
	認可保育所	0.2286515	0.3041237	0.3659794	0.4069767	0.4069767	0.4069767	0.4069767	0.4069767
	その他保育所	0.0672601	0.0618557	0.0567010	0.0395349	0.0395349	0.0395349	0.0395349	0.0395349
	幼稚園	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000
2歳児	在宅	0.6606563	0.6071429	0.5816327	0.5515464	0.5023256	0.5023256	0.5023256	0.5023256
	認可保育所	0.2642950	0.3214286	0.3469388	0.4020619	0.4604651	0.4604651	0.4604651	0.4604651
	その他保育所	0.0750487	0.0714286	0.0714286	0.0463918	0.0372093	0.0372093	0.0372093	0.0372093
	幼稚園	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000	0.0000000
3歳児	在宅	0.1931984	0.1764706	0.1421569	0.0867347	0.0721649	0.0651163	0.0651163	0.0651163
	認可保育所	0.2869636	0.3382353	0.3676471	0.3877551	0.4226804	0.5279070	0.5279070	0.5279070
	その他保育所	0.0540891	0.0441176	0.0392157	0.0306122	0.0360825	0.0372093	0.0372093	0.0372093
	幼稚園	0.4657490	0.4411765	0.4509804	0.4948980	0.4690722	0.3697674	0.3697674	0.3697674
4歳児	在宅	0.0179949	0.0230415	0.0087783	0.0196078	0.0000000	0.0103093	0.0000000	0.0000000
	認可保育所	0.2829370	0.2534562	0.2875453	0.3627451	0.3877551	0.4123711	0.5279070	0.5279070
	その他保育所	0.0348650	0.0368664	0.0348650	0.0343137	0.0204082	0.0412371	0.0372093	0.0372093
	幼稚園	0.6642031	0.6866359	0.6688114	0.5833333	0.5918367	0.5360825	0.4348837	0.4348837
5歳児	在宅	0.0127639	0.0000000	0.0127639	0.0087783	0.0196078	0.0000000	0.0103093	0.0000000
	認可保育所	0.2906235	0.2994652	0.2906235	0.2829370	0.3627451	0.3877551	0.4123711	0.5279070
	その他保育所	0.0353461	0.0320856	0.0353461	0.0348650	0.0343137	0.0204082	0.0412371	0.0372093
	幼稚園	0.6612666	0.6684492	0.6612666	0.6734197	0.5833333	0.5918367	0.5360825	0.4348837

補完

補正

補完及び補正の考え方

補完：今回のアンケートでデータとしてとれない年度の変化率

今回のアンケートでデータとしてとれない年度の変化率は直近の年度の変化率を延長している。

補正：現在4歳児・5歳児の変化率

アンケート回答者の4歳児・5歳児の現在の保育状況は現状と比べると、若干ではあるが幼稚園の比率が高く、認可保育所の比率が低い。また、アンケート結果から4歳児、5歳児の変更希望はほとんどない（第2章、図表 2-21 参照）ことを考慮すると、現状の比率を基準値とし、その数値に変化率を設定するほうが望ましいと判断し、補正を実施。具体的には4歳児においては、移動希望者1人あたり0.46083%の増減補正を行う。

図表 4-5 平成22年国勢調査に基づく将来人口推計値

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	5,694	5,660	5,663	5,516	5,444	5,372
1歳児	6,066	5,862	5,683	5,661	5,540	5,454
2歳児	6,156	6,011	5,873	5,693	5,674	5,545
3歳児	6,175	6,146	6,013	5,874	5,695	5,666
4歳児	6,224	6,170	6,121	5,989	5,846	5,658
5歳児	6,111	6,178	6,171	6,124	5,990	5,843
就学前児童数合計	36,426	36,027	35,524	34,857	34,189	33,538

※平成24年度数値は、実績値

2 推計結果

(1) 今後 5 年間の保育状態の推計結果

市民アンケート結果から得た保育に対する意向をもとに、今後 5 年間の保育状態を推計した結果は図表 4-6 のとおりである。また、希望どおりの保育状態となれた場合、各歳の保育状態比率は平成 29 年度には概ね図表 4-7 のとおり変化し、保育所（その他保育所を含む）と幼稚園の割合はほぼ半々となる。

図表 4-6 将来人口推計値に基づく保育の需要推計結果

	現状	将来人口推計値に基づく保育状態の推計						
		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	
0歳児	在宅	4,952	4,238	4,213	4,215	4,106	4,052	3,999
	認可保育所	638	1,284	1,276	1,277	1,244	1,228	1,211
	その他保育所	104	172	171	171	166	164	162
	幼稚園	0	0	0	0	0	0	0
1歳児	在宅	4,271	3,503	3,246	3,147	3,135	3,067	3,020
	認可保育所	1,387	2,220	2,385	2,312	2,303	2,254	2,219
	その他保育所	408	343	231	224	223	219	215
	幼稚園	0	0	0	0	0	0	0
2歳児	在宅	4,067	3,582	3,317	2,951	2,861	2,851	2,786
	認可保育所	1,627	2,135	2,416	2,704	2,621	2,612	2,553
	その他保育所	462	439	278	218	211	211	206
	幼稚園	0	0	0	0	0	0	0
3歳児	在宅	1,193	879	534	436	384	373	370
	認可保育所	1,772	2,270	2,383	2,541	3,100	3,006	2,991
	その他保育所	334	242	188	216	218	211	210
	幼稚園	2,876	2,784	3,041	2,820	2,172	2,105	2,095
4歳児	在宅	112	56	122	2	64	1	2
	認可保育所	1,761	1,789	2,238	2,373	2,469	3,086	2,986
	その他保育所	217	217	211	124	246	217	210
	幼稚園	4,134	4,162	3,599	3,622	3,210	2,542	2,460
5歳児	在宅	78	78	56	123	2	62	1
	認可保育所	1,776	1,776	1,747	2,238	2,374	2,470	3,084
	その他保育所	216	216	215	211	124	247	217
	幼稚園	4,041	4,041	4,160	3,599	3,624	3,211	2,541

図表 4-7 各歳の保育状態の比率の変化

	現状			→	平成29年度		
	在宅	保育所	幼稚園		在宅	保育所	幼稚園
0歳児	87.0%	13.0%	0.0%		74.4%	25.6%	0.0%
1歳児	70.4%	29.6%	0.0%		55.3%	44.7%	0.0%
2歳児	66.1%	33.9%	0.0%		50.2%	49.8%	0.0%
3歳児	19.3%	34.1%	46.6%		6.5%	56.5%	37.0%
4歳児	1.8%	31.8%	66.4%		0.0%	56.5%	43.5%
5歳児	1.3%	32.6%	66.1%		0.0%	56.5%	43.5%

(2) 保育所への入所希望の推移

現状、認可保育所へ入所している人数は8,961人であるが、推計結果による利用希望者数は平成24年度において11,474人となり、就学前児童数全体で2,513人が入所できずに在宅やその他施設での保育を行っている結果となった。特に0歳児、1歳児における利用希望者数は入所実績値の2倍近くとなっており、その多くは在宅からの変更希望であることから、育児休暇の取得期間との兼ね合い等により、すぐにでも職場復帰しなければならない人が多く存在することが推測される。

また、平成25年度から平成29年度までの5年間で就学前児童数が約2,900人減少するにもかかわらず、入所希望者は約6,000人増える推計結果となった。現在の認可保育所定員増加率がこのまま続くと仮定し、平成29年度の認可保育所の定員を推計すると、平成29年度の定員は10,774人となるが、その時点で4,270人が希望どおりの保育状況が確保できない。

図表 4-8 認可保育所の潜在的需要数（平成24年度）

認可保育所	実績値	利用希望数	潜在的需要数
0歳児	638	1,284	646
1歳児	1,387	2,220	833
2歳児	1,627	2,135	508
3歳児	1,772	2,270	498
4歳児	1,761	1,789	28
5歳児	1,776	1,776	0
合計	8,961	11,474	2,513

図表 4-9 認可保育所の入所希望推計値（平成25年度～平成29年度）

認可保育所	平成24年度 実績値	変更希望時期				
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	638	1,276	1,277	1,244	1,228	1,211
1歳児	1,387	2,385	2,312	2,303	2,254	2,219
2歳児	1,627	2,416	2,704	2,621	2,612	2,553
3歳児	1,772	2,383	2,541	3,100	3,006	2,991
4歳児	1,761	2,238	2,373	2,469	3,086	2,986
5歳児	1,776	1,747	2,238	2,374	2,470	3,084
合計	8,961	12,445	13,445	14,111	14,656	15,044

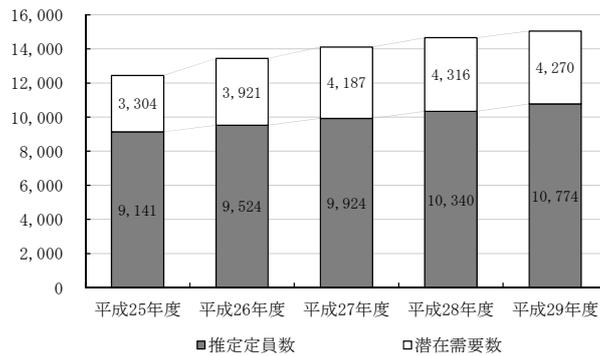
図表 4-10 現在の認可保育所定員の伸び率に基づく推計値

認可保育所	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
	6,298	6,328	6,977	7,337	7,458	7,558	7,803
	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
8,213	8,773	9,141	9,524	9,924	10,340	10,774	

※平成16年度～平成24年度は保育所定員実績値

※平成25年度以降の数値は平成16年度～平成24年度の平均伸び率（1.042）を乗じて算出。

図表 4-11 平成 25 年度以降の推計定員と潜在需要数



一方、認定保育室及び認可外保育園のその他保育所へ入所している人数は 1,741 人であるが、そのうち、112 人は平成 24 年度中に認可保育所などへの変更を希望しているという推計結果となった。ただし、0 歳児については、認可保育所と同様、職場復帰に向けた需要が存在することが推測される。

また、平成 25 年度以降の入所希望推計値をみると、1,200 人前後の推計値となり、現状の定員数 2,409 人（認定保育室と認可外保育所の定員合計）を大きく下回る推計結果となった。

図表 4-12 その他保育所の潜在的需要数（平成 24 年度）

その他保育所	実績値	利用希望数	潜在的需要数
0歳児	104	172	68
1歳児	408	343	-65
2歳児	462	439	-23
3歳児	334	242	-92
4歳児	217	217	0
5歳児	216	216	0
合計	1,741	1,629	-112

図表 4-13 その他保育所の入所希望推計値（平成 25 年度～平成 29 年度）

その他保育所	平成24年度 実績値	変更希望時期				
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	104	171	171	166	164	162
1歳児	408	231	224	223	219	215
2歳児	462	278	218	211	211	206
3歳児	334	188	216	218	211	210
4歳児	217	211	124	246	217	210
5歳児	216	215	211	124	247	217
合計	1,741	1,294	1,164	1,188	1,269	1,220

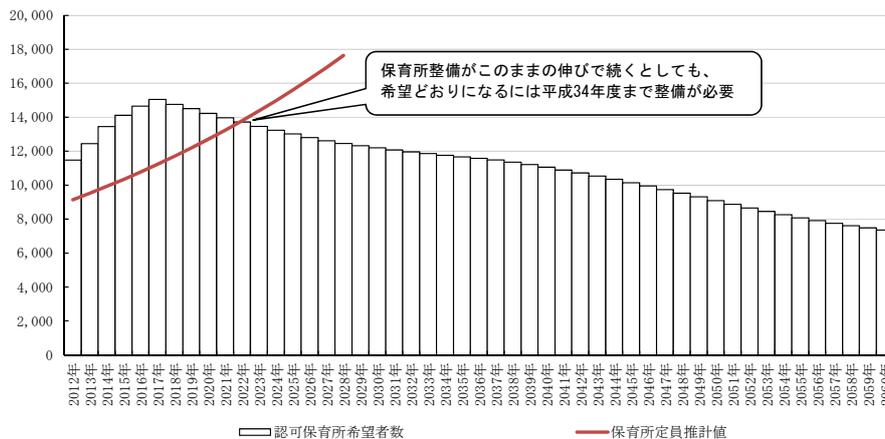
(3) 認可保育所の長期的需要推計

平成30年以降の変更希望が図表4-7の割合で推移すると仮定し、平成22年国勢調査による将来人口推計値を用い、認可保育所の長期的な保育需要推計を行ったところ、平成29年度の15,044人をピークに減少傾向となるが、平成57年度(2045年)までは1万人を超える結果となった。現在の認可保育所定員増加率がこのまま続くと仮定しても、平成34年度(2022年)までは、定員超過の状態となり、今後も計画的に保育所の整備を推進していく必要があると見込まれる。

図表4-14 本市将来人口推計に基づく長期的推計結果(認可保育所)

認可保育所		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
平成24年度	2012年	1,284	2,220	2,135	2,270	1,789	1,776	11,474
平成25年度	2013年	1,276	2,385	2,416	2,383	2,238	1,747	12,445
平成26年度	2014年	1,277	2,312	2,704	2,541	2,373	2,238	13,445
平成27年度	2015年	1,244	2,303	2,621	3,100	2,469	2,374	14,111
平成28年度	2016年	1,228	2,254	2,612	3,006	3,086	2,470	14,656
平成29年度	2017年	1,211	2,219	2,553	2,991	2,986	3,084	15,044
平成30年度	2018年	1,177	2,189	2,513	2,921	2,970	2,985	14,755
平成31年度	2019年	1,158	2,128	2,477	2,874	2,900	2,968	14,505
平成32年度	2020年	1,140	2,092	2,408	2,833	2,853	2,898	14,224
平成33年度	2021年	1,121	2,060	2,368	2,755	2,812	2,851	13,967
平成34年度	2022年	1,105	2,026	2,331	2,708	2,735	2,810	13,715
平成35年度	2023年	1,088	1,996	2,291	2,665	2,688	2,731	13,459
平成36年度	2024年	1,073	1,964	2,255	2,617	2,643	2,683	13,235
平成37年度	2025年	1,059	1,935	2,218	2,575	2,594	2,638	13,019
平成38年度	2026年	1,045	1,909	2,183	2,530	2,551	2,588	12,806
平成39年度	2027年	1,033	1,882	2,154	2,491	2,505	2,546	12,611
平成40年度	2028年	1,022	1,868	2,128	2,463	2,472	2,503	12,456
平成41年度	2029年	1,013	1,847	2,111	2,433	2,444	2,469	12,317
平成42年度	2030年	1,006	1,831	2,087	2,414	2,414	2,439	12,191
平成43年度	2031年	997	1,818	2,069	2,385	2,393	2,409	12,071
平成44年度	2032年	989	1,801	2,055	2,362	2,365	2,388	11,960
平成45年度	2033年	983	1,787	2,036	2,346	2,341	2,360	11,853
平成46年度	2034年	978	1,775	2,020	2,324	2,325	2,335	11,757
平成47年度	2035年	971	1,767	2,006	2,305	2,303	2,319	11,671
平成48年度	2036年	963	1,750	1,994	2,288	2,283	2,295	11,573
平成49年度	2037年	954	1,736	1,974	2,275	2,266	2,275	11,480
平成50年度	2038年	942	1,710	1,951	2,244	2,247	2,255	11,349
平成51年度	2039年	927	1,690	1,922	2,218	2,217	2,236	11,210
平成52年度	2040年	911	1,661	1,899	2,185	2,191	2,205	11,052
平成53年度	2041年	895	1,632	1,866	2,158	2,158	2,179	10,888
平成54年度	2042年	878	1,603	1,833	2,122	2,131	2,146	10,713
平成55年度	2043年	864	1,572	1,801	2,084	2,094	2,119	10,534
平成56年度	2044年	846	1,547	1,766	2,047	2,054	2,083	10,343
平成57年度	2045年	828	1,514	1,738	2,007	2,018	2,043	10,148
平成58年度	2046年	808	1,481	1,700	1,975	1,978	2,007	9,949
平成59年度	2047年	789	1,445	1,662	1,931	1,946	1,967	9,740
平成60年度	2048年	769	1,411	1,622	1,888	1,902	1,935	9,527
平成61年度	2049年	755	1,375	1,583	1,841	1,859	1,892	9,305
平成62年度	2050年	734	1,350	1,543	1,795	1,813	1,849	9,084
平成63年度	2051年	720	1,311	1,514	1,750	1,767	1,804	8,866
平成64年度	2052年	705	1,286	1,471	1,715	1,722	1,757	8,656
平成65年度	2053年	688	1,260	1,443	1,665	1,687	1,710	8,453
平成66年度	2054年	676	1,227	1,412	1,633	1,638	1,676	8,262
平成67年度	2055年	665	1,205	1,375	1,597	1,605	1,627	8,074
平成68年度	2056年	654	1,186	1,350	1,556	1,570	1,594	7,910
平成69年度	2057年	644	1,166	1,329	1,527	1,528	1,559	7,753
平成70年度	2058年	633	1,147	1,306	1,502	1,499	1,517	7,604
平成71年度	2059年	624	1,129	1,285	1,478	1,476	1,489	7,481
平成72年度	2060年	615	1,112	1,264	1,453	1,452	1,465	7,361

図表 4-15 長期的需要推計と保育所整備



(4) 幼稚園への入園希望の推移

幼稚園に入園している未就学児童は 11,051 人であるが、推計結果による利用希望者数は平成 24 年度において 10,987 人となった。

しかし、平成 25 年度以降の入園希望者数推計結果をみると、年々減少し、平成 29 年度には 7,096 人と現状の 2/3 程度まで減少する推計結果となり、利用率は現状の本市内に所在する幼稚園の定員合計 (13,451 人) の 52.8% まで落ち込むことが見込まれる。

図表 4-16 幼稚園の潜在的需要数 (平成 24 年度)

幼稚園	実績値	利用希望数	潜在的需要数
0歳児	0	0	0
1歳児	0	0	0
2歳児	0	0	0
3歳児	2,876	2,784	-92
4歳児	4,134	4,162	28
5歳児	4,041	4,041	0
合計	11,051	10,987	-64

図表 4-17 幼稚園の入園希望推計値 (平成 25 年度～平成 29 年度)

幼稚園	平成24年度 実績値	変更希望時期				
		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
0歳児	0	0	0	0	0	0
1歳児	0	0	0	0	0	0
2歳児	0	0	0	0	0	0
3歳児	2,876	3,041	2,820	2,172	2,105	2,095
4歳児	4,134	3,599	3,622	3,210	2,542	2,460
5歳児	4,041	4,160	3,599	3,624	3,211	2,541
合計	11,051	10,800	10,041	9,006	7,858	7,096

図表 4-18 本市将来人口推計に基づく長期需要推計結果（幼稚園）

幼稚園		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	合計
平成24年度	2012年	0	0	0	2,784	4,162	4,041	10,987
平成25年度	2013年	0	0	0	3,041	3,599	4,160	10,800
平成26年度	2014年	0	0	0	2,820	3,622	3,599	10,041
平成27年度	2015年	0	0	0	2,172	3,210	3,624	9,006
平成28年度	2016年	0	0	0	2,105	2,542	3,211	7,858
平成29年度	2017年	0	0	0	2,095	2,460	2,541	7,096
平成30年度	2018年	0	0	0	2,046	2,447	2,459	6,952
平成31年度	2019年	0	0	0	2,013	2,389	2,445	6,847
平成32年度	2020年	0	0	0	1,984	2,350	2,387	6,721
平成33年度	2021年	0	0	0	1,930	2,317	2,349	6,596
平成34年度	2022年	0	0	0	1,896	2,253	2,314	6,463
平成35年度	2023年	0	0	0	1,867	2,214	2,250	6,331
平成36年度	2024年	0	0	0	1,833	2,177	2,210	6,220
平成37年度	2025年	0	0	0	1,804	2,137	2,173	6,114
平成38年度	2026年	0	0	0	1,772	2,102	2,132	6,006
平成39年度	2027年	0	0	0	1,745	2,064	2,097	5,906
平成40年度	2028年	0	0	0	1,725	2,036	2,062	5,823
平成41年度	2029年	0	0	0	1,704	2,013	2,034	5,751
平成42年度	2030年	0	0	0	1,690	1,989	2,010	5,689
平成43年度	2031年	0	0	0	1,670	1,971	1,985	5,626
平成44年度	2032年	0	0	0	1,654	1,948	1,967	5,569
平成45年度	2033年	0	0	0	1,643	1,929	1,944	5,516
平成46年度	2034年	0	0	0	1,628	1,915	1,924	5,467
平成47年度	2035年	0	0	0	1,615	1,897	1,910	5,422
平成48年度	2036年	0	0	0	1,602	1,880	1,891	5,373
平成49年度	2037年	0	0	0	1,593	1,866	1,874	5,333
平成50年度	2038年	0	0	0	1,572	1,851	1,857	5,280
平成51年度	2039年	0	0	0	1,553	1,826	1,842	5,221
平成52年度	2040年	0	0	0	1,530	1,805	1,816	5,151
平成53年度	2041年	0	0	0	1,511	1,777	1,795	5,083
平成54年度	2042年	0	0	0	1,486	1,755	1,768	5,009
平成55年度	2043年	0	0	0	1,459	1,725	1,746	4,930
平成56年度	2044年	0	0	0	1,433	1,692	1,716	4,841
平成57年度	2045年	0	0	0	1,405	1,662	1,683	4,750
平成58年度	2046年	0	0	0	1,383	1,629	1,653	4,665
平成59年度	2047年	0	0	0	1,352	1,603	1,620	4,575
平成60年度	2048年	0	0	0	1,322	1,567	1,594	4,483
平成61年度	2049年	0	0	0	1,290	1,532	1,559	4,381
平成62年度	2050年	0	0	0	1,257	1,494	1,523	4,274
平成63年度	2051年	0	0	0	1,226	1,456	1,486	4,168
平成64年度	2052年	0	0	0	1,201	1,418	1,448	4,067
平成65年度	2053年	0	0	0	1,166	1,389	1,409	3,964
平成66年度	2054年	0	0	0	1,144	1,349	1,380	3,873
平成67年度	2055年	0	0	0	1,119	1,322	1,340	3,781
平成68年度	2056年	0	0	0	1,090	1,293	1,313	3,696
平成69年度	2057年	0	0	0	1,069	1,259	1,285	3,613
平成70年度	2058年	0	0	0	1,052	1,235	1,250	3,537
平成71年度	2059年	0	0	0	1,035	1,215	1,226	3,476
平成72年度	2060年	0	0	0	1,018	1,196	1,207	3,421

第5章

子育て世代の女性の就労支援を進めていく 取組の検討

第5章 子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討

1 子育て世代の女性の就労を取り巻く現状と問題点の整理

序章から第4章において、子育て世代の女性の就労を取り巻く現状とその問題点を様々な角度から抽出、整理してきた。本章では、各章の結果や国における子育て支援や女性の就労支援施策の動向を踏まえ、地方自治体として子育て世代の女性の就労支援をさらに推進するための取組について検討していくこととする。

(1) 本調査研究結果から抽出された現状と問題点

本調査研究から抽出、整理された子育て世代の女性の就労を取り巻く現状と問題点を今一度整理すると、次のとおりである。

図表 5-1 本調査研究から抽出、整理された子育て世代の女性の就労を取り巻く現状と問題点

第1章 データでみる本市の女性の就労実態

- ・市全体として、働く意思をもつ女性の比率（労働力率）はここ10年で大きく増加している。
- ・一都三県と比較すると、本市の女性は、パートタイム・アルバイト等として就業する人が多い。
- ・本市の女性は出産、育児等で離職後、再就職する人の比率は全国平均より低い。
- ・6歳未満の子どものいる女性の就労率は37.2%、そのうちの半分はパートタイム等の非正規雇用者。
- ・配偶者のいる女性で、市内に勤務先している人は「主に仕事」が63.4%、「家事のほか仕事」で76.9%と比較的高い比率を示している。
- ・本市の25～39歳の女性が従事している産業は「卸売業・小売業」、「製造業」、「医療・福祉」が比較的高い。パートタイム・アルバイト等では「宿泊業・飲食サービス業」の比率も高い。

第2章 市民アンケート調査結果

- ・未就学児を持つ母親のうち結婚や出産、育児等で離職した経験のある人は約7割。
- ・離職した経験は正規雇用・非正規雇用では大きな開きがある。
- ・離職した経験のある人の約9割は第1子の子の出産・育児期に離職している。
- ・第1子の子の出産、育児を理由に離職した人は、自分の意思から離職している傾向が高い一方、第2子以降の出産、育児を理由に離職した人は、自分の意思よりも外的要因が影響する傾向が高い。
- ・現在働いていない母親の約8割は、今後働きたいと考えている。
- ・希望する勤務形態は82.2%の人が「非正規雇用者」として働きたいと考えており、「正規雇用者」を希望する人は12.5%。
- ・就労希望のある人の約7割は勤務先にあてがなく、ハローワークや求人広告をもとに勤務先を探す状況で、「勤務時間」を重要視する割合が高い。
- ・現在就労している人が、再び働き始めようとした時に気を遣ったことは、「子どもの世話が手抜きにならないこと」が最も多く、以下、「子どもの都合で会社に迷惑をかけること」、「自分の体力・健康面への配慮」とつづく。また、働き始めて実際に困難を感じたことについても、概ね気を遣った割合が高い項目が困難に感じている。
- ・働き始めた後に「自分の家事負担が予想より大きかった」と感じている割合が高い。
- ・起業については、約1割の人が何らかの興味を持っている。

第3章 グループインタビュー調査結果

- ・保育施設に入所できるかわからないという不安は母親の大きなストレスとなっている。
- ・在職者、求職者に関らず、保育実施日、保育時間の拡大を求める声が多い。
- ・子どもが病気の時に預け先がない。また、急な体調変化による呼び出しに対応するのが難しい。
- ・育児・家事への協力や援助が夫や祖父母等親族から受けられない。
- ・根強い性別役割分担の意識。
- ・子育て支援制度はあっても利用できない、利用しづらい。
- ・再就職の際に子どもの預け先と自分の年齢が大きな障害となる。
- ・保育園・幼稚園卒園後の預け先の不安。
- ・ファミリーサポート制度が利用しづらい。

第4章 保育の潜在的需要推計

- ・アンケート回答者の保育変更希望をもとに今後5年間の認可保育所の希望者数を推計すると、現状の8,961人から平成29年度には15,044人まで増加する。特に0歳児、1歳児の利用希望は現状の2倍近くにのぼる。
- ・認可保育所の希望増大により、幼稚園の希望は減少し、平成29年度には現状の2/3程度まで減少する。

※「1.57 ショック」とは、1989年（平成元年）の合計特殊出生率が、「ひのえうま」という特殊要因により過去最低であった1966年（昭和41年）の合計特殊出生率1.58を下回ったことが判明したときの衝撃を指している。

図表 5-3 子ども・子育てビジョンの概要



出典：平成24年版子ども・子育て白書(内閣府)

図表 5-4 先取りプロジェクト概要



出典：平成24年版 子ども・子育て白書(内閣府)

②子ども・子育て関連3法の成立と子ども・子育て新システム

子ども・子育てビジョンに盛り込まれた「幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築の検討」については、2010年（平成22年）1月に設置された「子ども・子育て新システム検討会議」において様々な検討がなされてきた。政府は、2012年（平成24年）3月に少子化社会対策会議において決定された「子ども・子育て新システムに関する基本制度」等に基づき、第180回国会（常会）に「子ども・子育て支援法案」、「総合こども園法案」及び「子ども・子育て支援法及び総合こども園法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」を提出し、2012年（平成24年）8月22日に公布された。

この新システムの特徴は次のとおりで、平成27年度の本格施行を目指し、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進していく。

○ 基礎自治体（市町村）が実施主体

- ・市町村は、潜在ニーズも含めた地域での子ども・子育てに係るニーズを把握した上で、管内における新システムの給付・事業の需要見込量、提供体制の確保の内容及びその実施時期等を盛り込んだ「市町村子ども・子育て支援事業計画」を策定し、その計画をもとに給付・事業を実施。また、国・都道府県は実施主体の市町村を重層的に支える。

○ 子ども・子育て会議の設置

- ・新システムにおける給付・事業を、子ども・子育て当事者のニーズに即したものとし、効果的かつ効率的に運用するため、国に地方公共団体、事業主代表・労働者代表、子育て当事者、子育て支援当事者等、有識者が子育て支援の政策プロセス等に参画・関与できる仕組みを設置。また、市町村等においても設置の努力義務を課す。

○ 認定こども園制度の改善（幼保連携型認定こども園の改善等）

- ・法体系ごとに行っていた幼保連携型こども園の認可・指導監督を一本化し、学校及び児童福祉施設としての法的位置付けを行う。

○ 認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付（施設型給付）と小規模保育等への給付（地域型保育給付）の創設

- ・学校教育・保育に係る給付を一体化し、財政措置に関する二重行政の解消及び公平性の確保を図るとともに、小規模保育や事業所内保育等多様な施設にも給付を拡充。

○ 地域の子ども・子育て支援の充実（利用者支援、地域子育て支援拠点等）

- ・ファミリー・サポート・センター事業、延長保育事業、放課後児童クラブ、妊婦健診等、地域の実情に応じて、市町村が事業を実施、拡充。

○ 社会全体による費用負担

- ・消費税率の引上げによる、国及び地方の恒久財源の確保を前提。

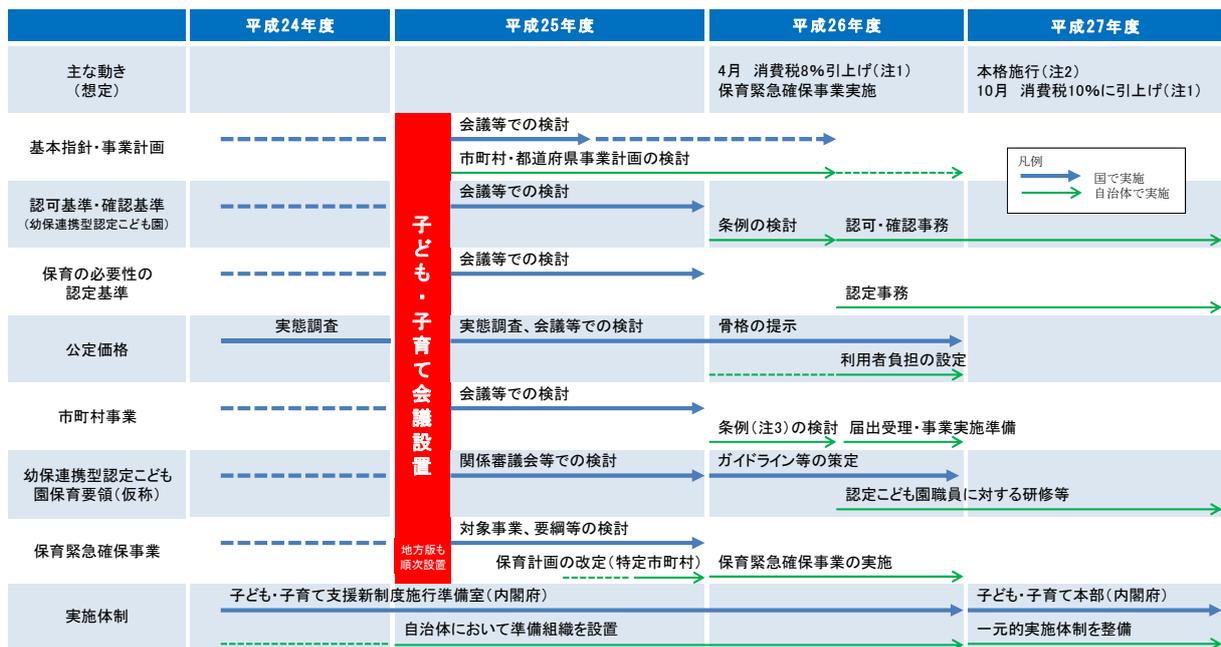
○ 政府の推進体制整備

- ・制度ごとにバラバラな政府の推進体制を整備。

③市町村における対応

平成27年度の本格施行に向け、市町村として早急に対応しなければならないのが、市町村子ども・子育て支援事業計画の策定と子ども・子育て会議の設置である。特に市町村子ども・子育て支援事業計画においては、保育の潜在的需要を含む住民ニーズやサービスを提供する側となる保育所、幼稚園等の課題、動向も合わせて調査する必要性があり、時間的、財政的な面でも厳しい状況である。

図表 5-5 本格施行までのイメージ



(注1) 消費税率の引上げは、経済状況の好転が条件とされている。
(注2) 本格施行の時期については、実際の消費税率引上げ時期を踏まえて検討。
(注3) 地域子ども・子育て支援事業の関係では、放課後児童健全育成事業の基準を条例で定める必要がある。

出典：子ども・子育て関連3法説明会（内閣府） 資料2をもとに本市作成

(2) 女性の就労支援における動向

①多様な働き方への法改正

女性の就労支援の大きな柱となる男女雇用機会均等法が2007年（平成19年）に大幅に改正された。これにより、①性別による差別禁止の範囲の拡大、②妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、③セクシュアルハラスメント対策及び母性健康管理措置の義務化、④ポジティブ・アクションの推進等が規定され、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境の整備が推進された。

また、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する育児・介護休業法が2009年（平成21年）に改正され、短時間勤務、残業免除といった多様な働き方が事業主に求められるとともに、育児休業期間の延長、再取得や専業主婦除外規定の削除等、男性の育児参加を促進させる規定が盛り込まれた。

②働く「なでしこ」大作戦（「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画）

我が国の経済社会の再生に向け、女性の活躍を促進することが重要であるが、性別役割分担の意識は依然として根強い。女性が家庭と仕事を両立しながら、活躍できるようにしていくためには、そうした意識を変えていく必要があり、また、そのような企業風土を変えるためには、意志決定の場への女性の参画を進めることが重要である。

このような考えから、政府は、2012年（平成24年）6月、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議において、『女性の活躍促進による経済の活性化』行動計画～働く『なでしこ』大作戦～を策定し、①男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション（積極的改善措置）、③公務員から率先して取り組む、という3つの大きな柱をもとに各省庁横断的な取組として展開している。

図表 5-6 働くなでしこ大作戦の主な内容



出典：第1回 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 資料7

3 子育て世代の女性の就労支援を進めていくための課題

(1) 社会意識の変革の重要性

本格的な人口減少時代へ突入し、ますます少子高齢化が進む現状において、安定した経済社会の発展には女性の社会的活躍の促進が必要であることは疑う余地はない。女性の社会参画は政府においても、男女雇用機会均等法をはじめ、子ども・子育て新システムや育児介護休業法等、様々な法律改正や実行計画により、女性が働きやすい環境整備に努めてきた。その効果もあり、女性の労働力率のM字曲線は改善されつつあるものの、依然として、子育て世代の労働力率の落ち込み部分は存在する。その理由は、これまでの社会構造が大きな要因であることが今回の調査研究から推測できる。

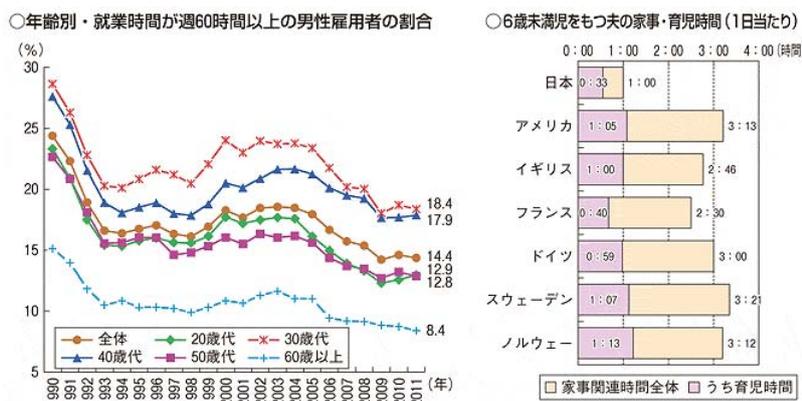
団塊世代が生産年齢人口の中心として活躍していた1970年以降、幸せな家庭像とは「男性は一家の大黒柱として外でお金を稼ぎ、女性は家庭を守る」というものが一般的であった。また、その団塊世代の子ども達である団塊ジュニア世代もそのような考え方の中で育ってきており、それが当たり前のような感覚を持っている人は男女を問わず多い。グループインタビュー調査において聞かれた、「小さいうちに母親がいないのはかわいそうだと周りから言われる」や「夫から『自分の休暇は自分の時間、母親の休暇は家事・育児の時間』と言われた」等の声は、まさにそのような考え方を象徴しているのではなかろうか。まず、このような考え方を社会全体で変えていかなければ、子育て支援に関する様々な支援制度を充実させても、子育て世代の女性の就労は進まないのではなかろうか。

(2) 男性の働き方を見直す重要性

上記のような考え方は男性の働き方にも影響していると推測される。長引く経済不況による職場環境の悪化という要因はあるにせよ、子育て期にある30代男性の約5人に1人は週60時間以上就業しており、また、6歳未満の子を持つ夫の家事・育児時間は、1日1時間に満たず、女性が家事や育児のほとんどを担っている状況であり、この数字は先進諸国のなかでも極端に低い数字である。

図表 5-7 男性雇用者の就業時間等

出産・育児後、再び働き始めた時に「自分の家事負担が予想より大きかった」と感じている割合が高いというアンケート結果からも、女性に負担が偏っていることが推測できる。家事・育



出典：平成24年版 子ども・子育て白書（内閣府）

児を一手に担い、かつ就労による負担まで女性が負うような状況であれば、女性が就労を継続しよう、再び就労しようという思いに繋がらないのは明らかである。

また、女性が就労を継続しやすくするための子育て支援制度の充実が逆に男性を家事・育児から遠ざけているのではないだろうか。女性が子育てのために休暇、短時間勤務等を取りやすくなることで、男性が「家事・育児は女性のもの」とする考え方が助長されている可能性がある。グループインタビュー調査において、夫が早く帰宅できれば、課題となっていることの大半は解決できると考える人も多く、男性の意識を改革し、働き方を見直すことは女性の就労支援を考える上でとても重要な課題である。

(3) 0歳児、1歳児の保育の場の拡充の重要性

第4章において、今後、認可保育所の利用希望は現状の定員を大幅に上回ると推計された。特に0歳児、1歳児の利用希望は現状の定員の約2倍となっており、0歳児、1歳児の保育の場の拡充は女性の就労を支援する受け皿として今後の重要な施策であると考えられる。その施策の柱を担う認可保育所の新・増設は、今後も継続的、積極的に推進していくことが必要であると思われるが、財政上の問題が存在するのも事実である。認定保育室や認可外保育所の更なる活用や幼稚園から幼保連携型認定こども園へ移行の推奨等、あらゆる手段を検討し、特に0歳児、1歳児を安心して預けられる場を拡充する必要がある。

(4) 多様な働き方へ対応した保育サービスの拡充の重要性

グループインタビュー調査では、休日保育、延長保育がなければ、就労を続けることは難しく、更なる保育実施日、保育時間の拡大を求める声が多く聞かれた。その背景には、多様な勤務形態や通勤時間の長さという現実的な問題が存在する。現在就労している人を離職させないようにするためには、柔軟な保育サービスの提供とともに、地域の人や資源を生かした仕組づくりを積極的に進め、多様な働き方に対応した保育サービスを提供する必要がある。

(5) 女性の再就職を支援する重要性

M字カーブを解消するためには、出産前後の就労を継続できる環境整備を進めていくことが重要であると考えられるが、本来、働き方（出産前後に就労を継続するか否か、正規職員として働くか否か等）というのは個人の自由であり、その意思を尊重できる職場環境の整備が望ましい。①近隣市区町村と比べ、非正規雇用として就労している傾向が強い、②出産・育児を機に離職した場合、再就職する割合が低い、③今後仕事をしたいと考えている人の約8割は非正規雇用を望んでいる、④出産・育児のために離職することへ肯定的な考えを持つ人も多い、という本市女性の就労特性や国の支援動向（就労継続しやすい環境整備）を踏まえると、市としては再就職しやすい環境整備（仕組づくり）を積極的に進める必要があると考えられる。

4 子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組の検討

上記課題を踏まえ、本市の子育て世代の女性の就労支援を進めていく取組については、以下のようものが考えられる。

(1) 高校生・大学生を対象とした啓発事業（社会意識の変革の重要性に対する取組）

社会意識の変革は、市区町村単位の個々の取組で大きく前進させることは非常に難しく、国による法整備に頼らざるを得ない面が多分にある。故に、九都県市首脳会議や指定都市市長会等において、国に対して法整備を求めるとともに、社会全体へ向けた啓発活動を今後も継続的に行っていくべきである。

しかし、各市区町村においては一定の層をターゲットとした啓発活動を独自に行うことで、社会意識の変革に寄与することは可能である。本市及び近隣市には大学が多く、市内には女子大学も所在する。また、今年度から市民協働推進課内に地域・大学連携班が設置され、大学等と連携しながら、事業を行う下地もできている。こうした状況を踏まえると、高校生や大学生を対象とした啓発事業を積極的に行っていくことで社会意識の変革に大きな効果を生む可能性が高いと考える。

平成 21 年 3 月にジョブカフェ・サポートセンター（経済産業省事業）により実施された「キャリア形成支援／就職支援についての調査結果報告書」によれば、医歯薬系、芸術系といった一部の大学を除くと、ほぼ 100%に近い大学で何らかの形態でキャリア形成支援に取り組んでおり、その取組形態も 8 割を超える大学で授業科目として位置付けられている。しかし、授業科目として取り組まれているといっても、1 科目のみの設定という大学も多く、まだまだ、学生に対して本気で将来を考えさせる機会が十分とは言えない。

また、高校においては、平成 21 年に改訂された高等学校学習指導要領に基づき、多くの学校でキャリア教育に取り組んでいるが、依然として、何も取り組んでいない学校もある。平成 23 年 1 月に中央教育審議会が取りまとめた「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）においても、社会人・職業人として自立を迫られる時期である高等学校におけるキャリア教育の充実喫緊の課題であると位置づけており、これから社会へ出ていく高校生や大学生に対し、将来のキャリア形成やライフプランを真剣に考える機会を作っていくことは重要な取組であると考えられる。

【先進事例調査①】 埼玉県産業労働部ウーマノミクス課の取組

○新たな組織の設置

上田清司埼玉県知事の二期目（平成 19 年 8 月～平成 23 年 7 月）三大公約の一つに「女性のチャレンジ支援」が掲げられ、子育て支援や女性のキャリアアップ等を進め、男女共同参画社会の実現を積極的に推進してきた。

さらに三期目（平成 23 年 8 月～）の三大プロジェクトとして、「埼玉版ウーマノミクスプロジェクト」が掲げられ、平成 24 年 4 月にウーマノミクス課が設置され、これまで部局ごとに実施していた各企業の旗振り役と調整を担うこととなった。

主な取組としては、「女性が働きやすい環境に変える」、「女性の活躍の場をつくる」、「女性向け商品やサービスの消費の拡大」などがある。

埼玉県の取組・考え方



ウーマノミクスとは

ウーマノミクス (Womonomics) とはウーマン (Women) + エコノミクス (Economics) の造語で女性の活躍によって経済を活性化することであり、ゴールドマンサックス証券のキャシー・松井氏が提唱した考え方である。

○県内市町村との連携・調整

効率性の観点からも、同様の事業を各市町村が単独で行うのではなく、両者が協力し、それぞれの強みを生かしていく考えを基本としている。県内の副市長等を集めた会議を開催し、意見・情報交換をするなど、県の事業の周知を積極的に図っている。また、県内の市町村を対象に「ウーマノミクスについて、県と協力できそうなものは何か」について意向調査を実施し、来年度（平成 25 年度）からいくつかの市と共同で事業を実施する予定である。

○大学生の意識改革に向けた取組

これから社会へはばたく若者（大学生）に対して、キャリアデザインに関する講義（講演）を積極的に行っている。

その講義（講演）の内容は、「低所得化が進み、男性一人の収入で生活できる世帯は多くないこと」、「50 歳代に直面する親の介護の実態と、それを理由に離職せざるを得ない状況」等、学生にしてみればインパクトのある内容を具体的に示し、継続的に働くことのできる会社や、ワーク・ライフ・バランスを重視する会社を選択する必要性等、現在の経済社会情勢や就職活動時に注意すべき点等を丁寧に説明することで、今後の人生設計を真剣に考える機会を提供している。

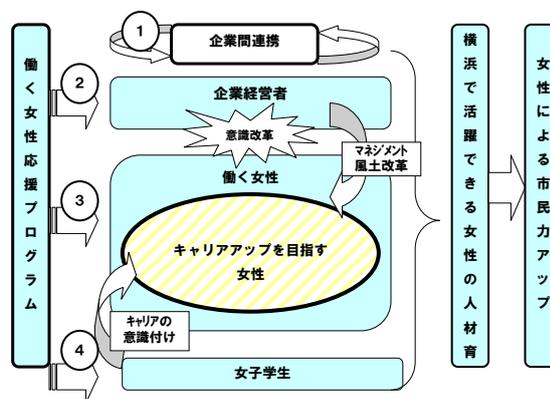
【先進事例調査②】 横浜市市民局男女共同参画推進課の取組

○働く女性応援プログラム

横浜市中期 4 か年計画・横浜版成長戦略の一つとして「女性による市民力アップ戦略」を掲げ、その具体的な取組として「働く女性応援プログラム」を推進している。

このプログラムは、地域の企業と連携して、企業経営者や働く女性等の意識改革を促進することにより、活躍できる女性を育成し、元気な横浜の実現を図ることを目的としている。主な内容は、①企業、②企業経営者、③働く女性、④女子学生の4つの対象に対して、セミナーやシンポジウム、交流会を開催している。

働く女性応援プログラムのイメージ図



○女子学生向けの意識づけ事業（「働く女性応援プログラム」の取組のひとつ）

女子学生向けに、平成24年度はカリタス女子短期大学と神奈川大学にて、「女性のキャリアデザイン」に関する講義を行った。

カリタス女子短期大学では、男女共同参画センターの職員が講師となり、「女性がおかれている社会環境」、「働くことの意味」、「就職活動に向けて留意すべきこと」、「女性が働く上での基礎知識」、「ワーク・ライフ・バランス」等、について講演した。また、神奈川大学では、昼休みの時間帯を利用して計7回のセミナーを開催した。具体的には、大学教員や社会保険労務士、学生グループによる、「自分らしく生きるための男女共同参画」、「働く上での基礎知識」、「こころの健康から見た結婚・育児・働き方」、「男性視点での男女共同参画」等、についての講義やワークショップ等を行った。

この事業を機に男女共同参画について考える学生サークルが結成される等、一定の効果が確認されている。

【先進事例調査③】 民間企業による子育てインターンシップ制度の取組

○子育てしながら働くことを実感できる

近年、民間企業による子育てインターンシップ制度が行われている。この子育てインターンシップ制度とは、これから社会へはばたく大学生を中心に、共働きで子育て中の家庭の一員として、一定期間、子育てや業務の手伝いを行いながら、実感が沸きにくい「子育てしながら働く」ということがどういうことなのかを体験するプログラムである。

プログラムに参加した大学生は、家事・育児の手伝いを通じて、子どもを育てながら働く大変さとその喜びを実感することで、ワーク・ライフ・バランスの必要性を認識するとともに、自分の結婚観、職業観を養い、将来、自分の目指すべき姿を明確にイメージできるメリットがある。

(2) 男性が子育てしやすい企業の認証制度事業（男性の働き方の見直しの重要性に対する取組）

男性の働き方を見直し、子育てに参加できる仕組みを社会全体で構築していくためには、社会意識の変革が大前提となってくる。前述のとおり、社会意識を変革するためには、国による法整備等に頼らざるを得ない面が多く、本市としては、今後も積極的に国に対して働きかけを継続していかなければならない。その一方で、企業が自主的にワーク・ライフ・バランスを推進していく仕組みづくりに取り組んでいく必要がある。その取組の1つとして提案するのが、「男性が子育てしやすい企業の認証制度事業」である。

これまで「育児・家事をしながら女性が働くのは大変である」という考えのもと、様々な女性支援策が実施されてきた。しかし、女性が働きやすくなる一つまり、家事・育児に取り組みやすくなる一ことにより、むしろ男性を家事・育児から遠ざけている可能性も否定できず、グループインタビュー結果においても、「夫が早く帰宅できれば、課題となっていることの大半は解決できる」という声が聞かれた。そのような事を踏まえると、男性が育児参加しやすい企業を増やしていくことが、ひいては、女性の就労支援に繋がっていくのではなかろうか。

本市における企業のワーク・ライフ・バランスを推進するための取組として、「相模原市仕事と家庭両立支援推進企業表彰制度」が平成19年度から実施されており、これまでに14社が表彰されている。この取組は他の自治体でも実施されており、女性の就労環境改善のためには大変有効である。しかし、男性の働き方をさらに見直すことで女性の就労支援が進むという視点から、この制度を男性の取組状況に特化した選考基準を設けてみてはどうだろうか。

また、企業が社員のワーク・ライフ・バランスを図るために、自主的に、かつ、率先してワーク・ライフ・バランスの取組を進めることが、実は企業にとってもメリットがあると認識させることが重要であり、比較的導入が難しいとされる中小企業をターゲットにした制度設計が必要である。現在の「相模原市仕事と家庭両立支援推進企業表彰制度」には、低金利融資が受けられるというメリットがあるが、それ以外は少ない。企業活動にインセンティブを与えると意味で、例えば、市の入札制度における加点や後述の（仮称）相模原市総合就職支援センターでの優先的な人材の斡旋、高校生や大学生等への意識啓発事業の際に取組事業の紹介等を加えてみてはどうだろうか。埼玉県で実施されている認証制度にはこのようなメリットが付加され、比較的男性職場と言われる建設業の企業の認証も増えている。

【先進事例調査④】 埼玉県「多様な働き方実践企業認定制度」(埼玉県産業労働部ウーマノミクス課の取組)

○仕事と子育て等の両立についての社会的機運の醸成

短時間勤務制度やフレックスタイムなど子育て中の女性が働きやすい環境づくりを行う企業を認定することで、女性がいきいきと働き続けられる環境をつくり、従業員の仕事と子育て等の両立についての社会的機運の醸成を図ることを目的としている事業で、平成24年度から実施している。

【認定基準】

- ・次の2つ以上の基準に該当すれば、認定
- ①女性が多様な働き方を選べる企業
→<制度例>法で定める短時間勤務制度・所定外労働の免除、フレックスタイム、始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ、託児施設の設置運営 など。
- ②法定義務を上回る短時間勤務制度が職場に定着している企業
- ③出産した女性が働き続けている企業
- ④女性管理職が活躍している企業
- ⑤男性社員の子育て支援等を積極的に行っている企業
→<制度例>子育て休暇や介護休暇の整備、配置転換配慮、時間単位の有給休暇の整備、ノー残業デーの実施 など。
- ⑥取り組み姿勢を明確にしている企業
→<例>「埼玉版ウーマノミクスの趣旨に賛同し、多様な働き方を推進します。」 など。

○認定によるメリット

この認定を受けることによる企業のメリットは、大きく次の4つがあげられる。具体例を示すと、求人広告等に認定企業としての掲載ができたり、県が大学等、若者に対し、子育て期でも働きやすい会社としてPRすることで、同業他社との差別化が図られ、優秀な人材を確保できる可能性が高くなる等が考えられる。

また、認定企業に対する入札時の加点を新たに用意したところ、これまでなかなか進んでいなかった建設業の認定企業が増えてきた。

【認定を受けることでのメリット】

- ①認定グッズ…認定証と楯、ステッカー（電子データもあり）の交付。
- ②中小企業制度融資…低利の県制度融資「産業創造資金」を利用可（別途審査あり）。
- ③求人面でのバックアップ…子育て期でも働きやすい会社として、県が大学にPRする。
- ④県ホームページでの紹介…県ホームページから貴社ホームページのリンクも可。
→<制度例>子育て休暇や介護休暇の整備、配置転換配慮、時間単位の有給休暇の整備、ノー残業デーの実施 など。

(3) 保育コンシェルジュ（相談）事業の強化（0歳児、1歳児の保育の場の拡充の重要性に対する取組）

2013年（平成25年度）から始まる子ども・子育て新システムにおいて、幼保連携型認定子ども園への移行手続の簡素化等が盛り込まれたが、市としても幼稚園が幼保連携型認定子ども園に移行することは、保育の場の拡充につながるものと期待しており、積極的に支援を行っていく必要がある。しかし、実際に移行するかどうかは幼稚園の判断によるところも大きく、計画的に保育の場の拡充ができるかは未知数である。

また、保育園に子どもを預ける身（親）として、より恵まれた環境、施設に預けたいと思うのは当然である。国から示された保育環境を満たす認可保育園の方が、認定保育室や認可外保育所よりも設備や保育料等の面で優れていると考えられており、認可保育所の新・増設を望む声が多い。計画的に保育の場の拡充を進めるためには、今後も認可保育所の計画的な整備を進めるとともに、市の財政上の負担も考慮すると、現在ある資源を有効に活用していく方策の両輪で施策を展開していくことが望ましいと考える。その方策の1つとして考えられるのが、保育所入所に係るコンシェルジュ（相談）業務の強化である。

例えば、週2～3日のパート勤務なら幼稚園等の預かり保育で足りる場合もあるが、認可保育所しか知らないと無理に週4日以上働き、認可保育所に入所申込を行っていることもある。また、施設面等で国の基準を満たしていない認定保育室や事業所内保育所を含む認可外保育所は、積極的な選択肢となり得ない現状だが、開所日や時間等で認可保育所より柔軟な保育サービスが提供されていることも多く、親の働き方によっては、認可保育所よりも、むしろ利用しやすい場合がある。

このような働き方と保育サービスのミスマッチを防ぎ、様々なライフスタイルに最適な預け先を見つけられるよう、まさに保育に関するケースワーカーのように相談、案内するのが保育コンシェルジュ（相談）業務である。既に横浜市においては平成23年度から実施されており、さいたま市や福岡市においても平成25年度から実施される予定である。

本市においては、主に子ども家庭相談課や子ども青少年課等で子育て全般の相談業務を行っている。保育所入所や保育サービス等の相談もそのひとつであり、現在の業務量や人員体制では、上記事例のようにケースワーカー的な相談業務までは難しい。

地域で実際に保育士等として働いていた経験豊かな者を非常勤職員として雇用し、これまで市の窓口では情報が得にくかった認可外保育所や幼稚園の預かり保育等の情報も提供しながら、各家庭のライフスタイルに寄り添い、相談・保育所選びができれば、認定保育室や認可外保育園に対する認識も変えることができ、資源の有効活用に繋がっていくのではなかろうか。

事実、横浜市では、保育所の大幅な増設という要因があるものの、コンシェルジュ機能との相乗効果により、待機児童数は劇的に減少している。

【先進事例調査⑤】 横浜市「保育コンシェルジュ制度」(横浜市子ども青少年局緊急保育対策課の取組)



保育コンシェルジュのご案内



◆保育コンシェルジュってなあに？

保育コンシェルジュは、就学前のお子さんの預け先に関する保護者の相談に応じ、認可保育所のほか、横浜保育室や一時預かり事業幼稚園預かり保育などの保育サービスについて情報を提供しています。保護者ニーズと保育サービスを適切に結びつけることを目的として、各区の子ども家庭(障害)支援課に配置しています。

◆保育コンシェルジュはこんなことをしています。

(1) 保育サービスの利用に関する相談業務

区役所窓口や電話等で、保育を希望される保護者の方の相談に応じ、個別のニーズに合った保育サービスの情報提供を行います。地域子育て支援拠点や乳幼児健診会場など窓口以外での相談を実施している区もあります。

(2) 保育所に入所できなかった方へのアフターフォロー業務

保育所に申込みをされた結果入所できなかった(保留になられた)ご家庭には、保育コンシェルジュからアフターフォローのご連絡をしています。お電話等でその時点での保育状況やご意向を確認しながら、代替保育施設等の情報をご案内します。

(注)入所できなかった場合のお子さんの預け先などのご予定が申込書などでわかる場合は連絡しないこともあります。

(3) 保育サービスの情報収集業務

各ご家庭のニーズに合った情報をタイムリーにご案内できるよう、区内および近隣区の保育サービスに関するさまざまな情報を集めています。

保育サービスとは…

認可保育所、横浜保育室、家庭保育福祉員、NPO等を活用した家庭的保育、認定こども園、私立幼稚園預かり保育、一時保育、乳幼児一時預かり等のことです。

◆こんなときは、保育コンシェルジュにご相談ください！

- 横浜市の保育サービスはどんなものがあるのかしら？
- 週に数回、自分のペースで働きたい…それでも子どもを預けるところはあるのかな？
- 幼稚園の預かり保育ってなんだろう？
- 今現在の保育園の空き状況はどうなっているの？
- 認可保育所の入所申込みをしたけど保留になっちゃった。子どもの預け先はどうしたらいいのかな？
- たまには子どもを預けてリフレッシュしたい、預けるところはあるの？



ライフスタイルはさまざまです。ご家庭にとって最適な預け先を見つけられるよう、保育コンシェルジュがお手伝いをします。保護者の方の立場に立ってお話をうかがい、さまざまな保育サービスについてわかりやすくご案内しますので、気軽にご相談ください。

出典：横浜市子ども青少年局HP

(4) トワイライトステイ事業の推進（多様な働き方への対応した保育サービスの拡充の重要性に対する取組）

保育コンシェルジュ（相談）事業の強化は、主に待機児童を減少させるための施策であるが、就労を継続できる仕組づくりも重要である。グループインタビュー調査において、多様な働き方に対応した柔軟な保育サービスの提供を求める声は多く、特に開所日や開所時間の延長は就労の継続に寄与する可能性は高いと思われる。その方策の1つが「トワイライトステイ事業」の推進である。

トワイライトステイ事業とは、共働きや残業などで帰宅が遅い家庭の子どもを、午後5時から午後10時程度まで預かる、延長保育後の延長保育というようなものであり、本市の後期保育計画においても実施の検討の必要性は掲げられている。

東京都の各市区町村等、既に実施している事例の多くは児童養護施設や社会福祉法人等への委託により運営されているが、本市において事業を実施していくためには、運営を委託できる社会福祉法人等の選定、実際のニーズ調査、他の施策（休日保育の拡充等）との優先順位の検討等、課題は山積しているが、多様な働き方への対応という視点から事業の推進が望まれる。

【先進事例調査⑥】 府中市トワイライトステイ事業の概要（府中市子ども家庭部子育て支援課の取組）

トワイライトステイ

事業内容

残業や共働きなどで保護者の帰宅が遅いご家庭のお子さんを夕方からお預かりし、保育します。各保育園・学童などへ迎えに行き、手作りの夕食を提供します。平成8年にスタートし、これまで多くの方からご登録いただいています。一日の利用児の平均は約10人程度です。



対象	府中市民の2歳～小学校6年生
定員	40人
実施日時	月曜日～土曜日（祝日・年末年始を除く）17時～22時
利用料等	1日600円（非課税世帯は減免あり）、食事代300円、お迎え100円。
その他	利用当日の13時まで申し込み、キャンセル受付
申込方法	事前登録が必要です。来所見学をしていただきますので、まずはお電話をください。その際に必要な書類をお渡しします。登録は年度ごとです。
申込に必要な書類	利用申込書、就労証明書、お子さんの写真（3か月以内に撮影したもの）、医療証、健康保険証、印鑑をご用意ください。 ※利用申込書、就労証明書は府中市のホームページからもダウンロードできます。 ▶ 府中市トワイライトステイ利用登録受付ページ（外部サイトへ飛びます）

トワイライトステイの流れ

しらとりでの、とある日のトワイライトステイのようすです。

16:00～18:00	各保育園、保育所、学童などへお迎えに行きます	
しらとり到着	自由遊び	
18:40	おかたづけ	 トイレに作って平もキレイに洗ったら、ごはんの準備にお楽しみ♪
19:00	いただきます（夕食）	 全員そろったら、いただきます！
ごちそうさま～22:00	お迎えまで自由遊びをして過ごします	

出典：社会福祉法人多摩同協会HP

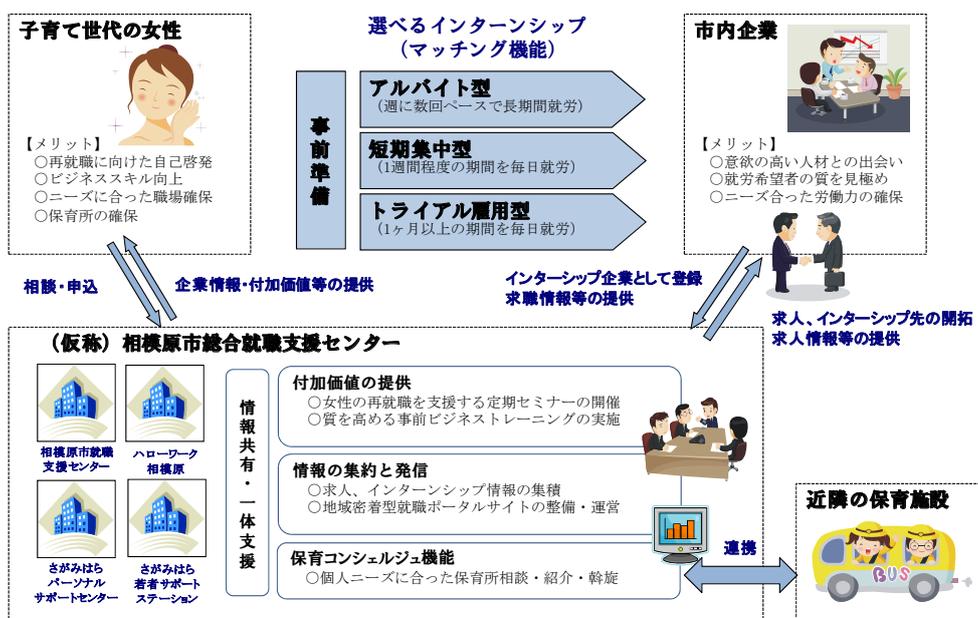
しかし、子育て世代の女性の場合は就職先だけではなく、子どもの預け先の確保も同時に行っていかなければならない。就労支援を進めていくためには、先に述べた保育コンシェルジュ（相談）事業の実施、または、近隣保育所、保育所管部署等と今以上の連携強化が望まれる。

また、平成 23 年度に本研究所が行った「相模原市人口問題に関する調査研究」において提言した、若者の就労支援策「さがみはら式インターンシップ制度」は子育て世代の女性の就労支援にも応用できると考えられる。

「さがみはら式インターンシップ制度」とは、3 タイプ（アルバイト型、短期集中型、トライアル雇用型）の選べるインターンシップを軸に、求職者（大学生）と求人者（市内企業）に対し、就職活動支援組織と近隣の大学とが連携して両者のマッチングを図る仕組である。就職活動支援組織は、セミナーやビジネストレーニングを通じてインターンシップに付加価値を生み出すほか、市内企業への求人開拓、インターンシップ受入先開拓を行い、情報を学生へ発信していく役割を担うものである。

インターンシップ制度の最大の利点は、実際に就労体験をすることで、求職者、求人者がともに適性の有無を判断できる機会を持つことが可能となり、再就職後の雇用継続に大きく寄与できる点である。（仮称）相模原市総合就職支援センターが核となり、子育て世代の女性が希望するパート市場を積極的に開拓し、その市場に適したビジネストレーニングや情報の収集・発信を行うことができれば、子育て世代の女性の就労はさらに進むと考えられる。

図表 5-9 子育て世代の女性に関するさがみはら式インターンシップ制度



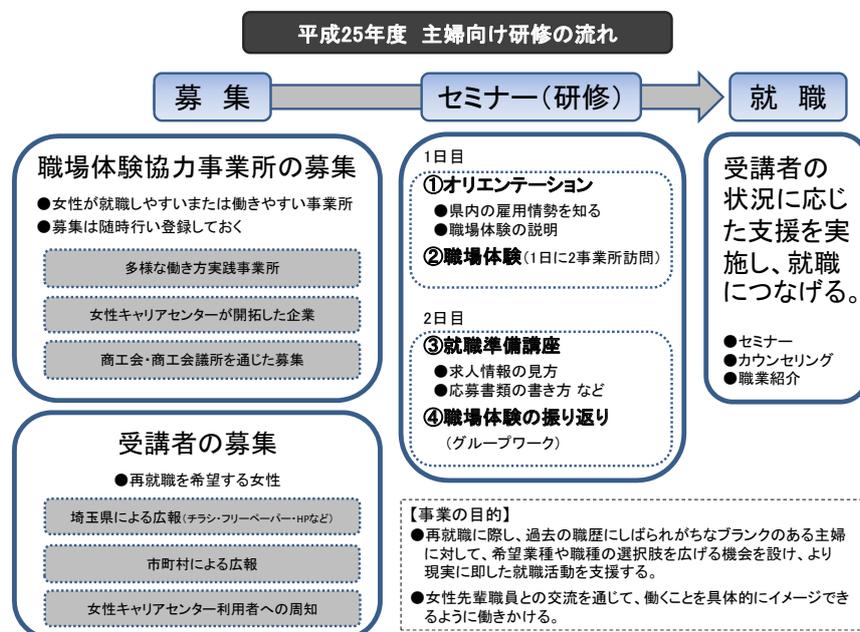
【先進事例調査⑦】 埼玉県実習・体験型の再就職支援事業(埼玉県産業労働部ウーマノミクス課の取組)

○職場体験を通じた就職機会の拡大

平成25年度から実施する予定の事業で、「介護や保育の資格があって働いていない人」と「一般の主婦向け」のコースがあり、実習・体験を通じた再就職の支援を行うものである。

介護等の有資格者に対しては、施設で実際に働くことにより仕事に対する不安が軽減され、自信を持って再就職できるよう支援する。また、実習を通じて施設の雰囲気や、上司・先輩の働き方を確認した上で就職することにより、離職する比率を下げる効果も期待している。

一般の主婦に対しては、再就職の際に過去の職歴に固執しがちな傾向があるため、希望業種等の選択肢を広げる機会(これまで経験したことのない業種等の現場体験や、先輩職員との交流を通じて働くことを具体的にイメージしてもらう)を設け、求人が多い業種への就職を支援する。このことは、求職側と求人側の両者にとってメリットがある。



(6) 女性に特化した起業支援事業（女性の再就職を支援する重要性に対する取組）

各種統計調査やアンケート結果から本市の子育て世代（子どもを持つ）の女性は、家事や育児との両立のために、非正規雇用を希望する傾向が強いことが明らかになった。この背景には、非正規雇用は正規雇用よりも勤務日、勤務時間等の点で融通が利き、自分のライフスタイルに合っていると考える人が多いことがあると思われる。

時間の融通が利くという視点から勤務形態を考えた時に、自分の裁量で働ける「起業」という勤務形態も選択肢の1つであり、その支援を進めていくことも女性の就労促進に繋がる有力な方策であると考えられる。アンケート調査結果によれば、「起業に関心はある」と回答した女性は約1割おり、その多くは「興味はあるが、まだ行動に移っていない」という状況である。これらを具体的な動きに結び付けていく支援やきっかけ作りは行政が担うべき領域といえる。

本市においては、産業・雇用政策課や株式会社さがみはら産業創造センター、公益財団法人相模原市産業振興財団等において、起業に必要な情報の提供や助言、低金利の融資事業などを行っている。また、商業観光課では、市内商店街の空き店舗で出店を目指す人のためにチャレンジショップ支援事業を行っており、多様な組織で様々な起業支援が行われている。しかし、女性に特化した支援事業はなく、女性の労働力が重要となる今後においては、女性を意識した支援が一層必要になると考えられる。

実際に起業するまでには、いくつかのステップが想定されるが、ここでは、「働く女性の交流の場」や「スタート段階の起業の場所」、「創業直後のアドバイス」についての先進事例を紹介する。どの事業も市単独で実施する必要はなく、例えば、「働く女性の交流の場」の創出や、「起業機運の醸成」を目的とする場合であれば、近隣市や首都圏を中心に活動しているNPO団体等と共同で実施することも考えられる。また、NPO団体等と共同で実施することでイベントの規模が拡大すれば、メディアから取り上げられる機会も増え、シティセールス効果も期待できる。

【先進事例調査⑧】「働く女性の交流の場」の創出

○横浜女性ネットワーク会議（横浜市民局男女共同参画推進課「働く女性応援プログラムの取組のひとつ」）

女性が働く上で不足しがちなロールモデルやネットワークを見つけてもらうことを目的としてイベントを開催した。

広報や企画の段階で日経ウーマン（日経BP社）の協力を得たり、横浜市に本社等がある事業所に趣旨への賛同を求めたりしながら、規模的・内容的にも充実した事業となり、募集人数を大幅に上回る参加申込があり、当日の参加者の満足度も約9割となった。

【横浜女性ネットワーク会議の概要】

〈参加要件等〉 300人（男女問わず先着順）

〈参加費〉 5,000円（飲食代実費相当）

〈平成24年度の内容〉

- ・オープニングメッセージ：横浜市長
- ・第1部：基調講演 上野千鶴子氏
- ・第2部：分科会（①グローバル社会で活躍する女性、②「働き女子」の自分育て&キャリア育て、③女性の力が組織活性化にチャンスをつく、の3つの中から各自が選択する）
- ・第3部：つながる・ひろがるネットワーキングピュッフェ（出会いと食事が楽しめる空間で抽選会もあり）

○J300+in YOKOHAMA（横浜市経済局経営・創業支援課の取組）

女性起業家や起業を志す女性が一堂に会し、思いや問題意識などを共有するイベント。第1部は女性の起業家を支援する横浜市長のオープニングトークと、秋元康氏と女性リーダー300人が語るイベントで構成され、第2部は女性経営者が交流するコラボレーションパーティが行われた。

【J300+in YOKOHAMAの概要】

〈J300とは〉

日本を元気にする源として期待されている女性社長300人が集まり、目線の高さ、さらにそれぞれが大切に思う思いを共有するために、2009年から「J300」として毎年開催されている。今年は、横浜市と女性社長.netが連携し、起業に関心のある人の参加も促し、「J300+in YOKOHAMA」として開催。

〈対象（参加費・定員）〉

第1部：無料／女性経営者・個人事業主、起業を目指す女性、学生など300人（男性も可）

第2部：5,000円／女性経営者・個人事業主限定100人

〈周知方法〉

報道提供、チラシの配布、メールマガジン、企画を受託した女性社長.netも積極的に情報を発信。

〈参加者の属性〉

参加者数：315名（コラボレーションパーティ105名）

職業：経営者・個人事業主：55%、会社役員4%、会社員・公務員24%、学生5%

参加者の住所：神奈川県47%、東京都45%



【先進事例調査⑨】「スタート段階の起業の場所」の創出

OF-SUS（エフサス：Female Start Up Support）よこはま（横浜市経済局経営・創業支援課の取組）

執務スペースや打合せ場所で悩んでいる女性起業家のための会員制シェアオフィス。横浜市の中心地・関内地区にありビジネスの拠点として活用できるとともに、会員同士の情報交換・交流を通して、相互の成長を期待している。

「女性」に限定することで、安心して利用することができ、また、名刺等に記入する住所を自宅ではなく「F-SUS よこはま」と表記できることなど、きめ細かいサービスを提供している。



また、種々の課題解決に向けては、同じ建物にある（公財）横浜企業経営支援財団の「女性起業家支援チーム」がサポートする体制を用意している。

【F-SUS（エフサス：Female Start Up Support）よこはまの概要】

《対象》

- ・女性が代表者を務める創業5年未満の横浜の企業
- ・横浜在住で個人事業を行っている女性
- ・1年以内に横浜にて創業を予定している女性

《設備》

個別デスク、共用デスク、打ち合わせスペース、休憩スペース、電源コピー・プリンター、郵便用ロッカー、無線インターネット

《利用料》月額5,000円/月（税込）

《利用時間》9時～18時（月～金（祝日を除く））

《利用期間》最長2年まで（起業支援の場（準備期間）という趣旨から）

《募集定員》32名

《運営》（公財）横浜企業経営支援財団

【先進事例調査⑩】 創業直後のアドバイス支援

○女性起業家メンター事業（横浜市経済局経営・創業支援課の取組）

女性の社会進出を促進するとともに地域経済を活性化するため、女性起業家の支援に取り組んでいる。

平成24年度から、経験の浅い女性起業家（メンティー）が先輩女性経営者（メンター）と交流しながら、課題の解決に向けた助言や指導を受けることができる事業をスタートさせた。

24年度は、多様な分野で活躍する女性経営者4人がメンターとなり、会社規模の拡大に伴い必要となる従業員育成の問題など、様々な経営上の課題を抱える女性起業家に対し助言を行うなど、活発的な意見交換が行われている。



【女性起業家メンター事業の概要】

《メンター》IT関連事業、飲食業、サービス業、建築業の横浜市内の女性経営者

《メンティー》創業後2～5年程度の女性起業家、女性経営者、事業継承予定者

《定員》12名

《回数》4/半年

《参加費》5,000円/全4回（各回2時間）

《進め方》メンターと中小企業診断士等のメンティー3名が、同じテーブルで助言・情報交換等を行う。

《運営》（公財）横浜企業経営支援財団

5 おわりに

日本の総人口は2010年（平成22年）11月に約1億2806万人で既にピークを迎えており、国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計によると、2060年（平成72年）には約4,000万人減少し8,674万人程度になると推計している。問題は人口の減少という「数」だけではなく、「人口構成の変化」つまり、生産年齢人口が減少し、老年人口が増加することである。

このことを社会保障制度の視点で例えて言うと、昔は1人の高齢者を大勢で支える「胴上げ型」、現在は3人で支える「騎馬戦型」、2050年（平成62年）には1.2人で支える「肩車型」になると表現される。このことから、これから迎える少子高齢社会がいかに厳しいかがイメージできるのではなかろうか。

一方で、この例えは、単に生産年齢人口と老年人口の比率で、高齢者1人を支える人数を計算しているが、実際に社会保障を支えるのは働いて収入を得る就業者であることを踏まえると、実体を反映しているとは言えない面もある。事実、高齢者の2割は現役として働き、子育て期の女性の3割は働いていないのである。そのため、今後、高齢者や女性の就業者が増加し、支える側が増加すれば、それほど心配する必要はないとも考えられる。

いずれにしても、人口減少に伴い、労働力が不足することは明らかであることから、働く女性を増やすことが、社会保障制度の安定性と持続可能性の確保につながるといえる。

今回の調査研究においては、本市の女性を取り巻く経済社会状況や問題点・課題を明らかにするとともに、何点かの提言を行ってきたが、これらが全てというわけではない。女性が就業できる環境の整備を進めるにあたり、いくつかの阻害要因が複合的に絡みあい、成果が表れにくいことを認識しつつも、多くの主体を巻き込んで継続的に取り組んでいく必要がある。

最後になるが、本調査研究を終えるにあたり、感じたことを述べておきたい。

共働きが標準となる今後の社会

バブル経済の崩壊後、男性の非婚率が上昇しているのは、経済発展期のような所得の伸びが期待できなくなった（右肩上がりの給料が保証されなくなった）ことに加え、近年の不況により正規社員になれない若者が急増した（いわゆるワーキングプア）ことなど、経済的な理由が大きく影響していると言われている。一方、女性の側は、このような状況だからこそ、より安定した結婚生活のために、相手の収入にこだわり、結婚に踏み込めないなど、社会全体として未婚化・晩婚化が進んでいる要因のひとつとなっている。

近い将来、経済状況が大きく好転し、収入や労働環境が劇的に改善されるとは考えにくいから、「女性も働き、2人の収入で家計を支えていく」という「共働き」が標準とならざるを得ないのではなかろうか。つまり、女性は「働くということ」、男性は「家事や育児を担うということ」にこれまで以上に積極的にならなければならない。

本報告書において、女性の就労を支援していくために本市が取り組むべき提言を行ったが、男性が家庭における役割を積極的に担うためには、常態化している男性の長時間労働を減らすことが最も重要といえる。

これまで、男性の長時間労働の抑制がなかなか進まなかったことから明らかなように、特効薬的な施策があるわけではないが、国や地方自治体がお互いの得意分野を中・長期的、かつ、継続的に取組を進めるとともに、雇用主である企業側においても従業員の働き方について見直す必要がある。

これらの地道な取組が、少子化の克服、そして不況からの脱却に寄与すると思われる。

待機児童数という物差しからの脱却

保育所の需要に関しては、潜在的なニーズを含めると、認可保育所の定員は現状の2倍程度は必要であるという推計結果となった。

各市区町村は、このようなニーズを踏まえ、今後も待機児童の解消に向けた認可保育所の整備をはじめとする保育施設の拡充を行っていくのだが、新たな保育施設の整備がまた新たな需要を掘り起こし、待機児童がいつもまでも減らないという、いわばイタチごっこのような状況が続いている。

しかし、このイタチごっこは、見方を変えれば、「女性が社会に参画している機会が増えている」と言えるのではなかろうか。

保育とは、親の就労等により、家庭で保育に欠ける子どもを養育することであり、言い換えれば、親（主として女性）が安心して働けるようにすることが保育所整備の目的である。故にその評価は、いかに親（主として女性）が安心して働けるようになったか（率）を示すのが妥当である。しかし、保育所の整備に関する評価は、待機児童数の増減が一般的であり、待機児童数が減少していない市区町村は、あたかも保育環境の整備が全般に遅れていて、子育て世代に優しくない都市であると思われがちである。もちろん、待機児童がなく、誰もが預けたいときに預けられる状態が望ましく、その点を評価するという視点では、待機児童数が1つの判断材料（指標）となることは間違いない。しかし、保育所整備の本質を判断するためには、女性がどれだけ就労できるようになったかを示さなければ不十分である。つまり、待機児童数というのは、保育環境の整備状況を示す数字ではない。

そういう意味で各市区町村は、目的にあった評価制度（評価指標）を構築（設定）し、市民等に対し、保育環境が整っているのか、そうでないのかを待機児童数の人数だけで判断せずに「女性の就業率」の増加率等で総合的に判断してもらえるようしっかりと情報発信していく必要がある。

人材の確保にむけた戦略

今回の報告書においては、子育て世代の女性の就労支援を進める取組として、市が事業化しやすいソフト面を中心に提言を行ったが、その事業が推進できるか否かは「人材の確保」にかかっていることを付け加えたい。

例えば、保育コンシェルジュ（相談）事業を実施するためには、市内の保育事情に精通した者が必要となる。また、さがみはら式インターンシップ制度を導入・実施するためには、主旨に賛同し、協力してくれる企業が必要であり、さらに、そのような企業を開拓するためには、事業の必要性を認識し、熱意をもった職員が必要である。つまり、事業を推進していくためには、制度設計や財政上の工面とあわせて人材の確保も行っていかなければ、絵に描いた餅となりかねないのである。

そして、待機児童数削減のために、首都圏の自治体が積極的に保育所を増設していることに伴い、保育士の確保は喫緊の課題となっているが、当然ながら本市も例外ではない。

保育士を確保していく方法としては大きく2つ考えられ、その1つは、出産・育児等を理由に離職した有資格者に対して、保育現場への復帰を促す（潜在保育士の掘りおこし）ことである。既に資格を有しているため、緊急的な人材不足に対応でき、その効果はかなり大きいといえる。そのためにも、市区町村は、保育業務にブランクがある人の不安を払しょくし、安心して復職できるような研修や就職先のマッチング事業等に積極的に取り組んでいかなければならない。

もう1つは、「新たに養成する」ことである。これにも大きく2つの方法が考えられ、1つは「有資格者を養成する」こと、もう1つは、「有資格者を補助する人を養成する」ことである。有資格者を養成することは、資格取得まで2～3年程度の時間が必要なこと、また、資格取得のための補助等の費用が必要になることから、市区町村が単独で事業を行うことは現実的ではない。しかし、「有資格者を補助する人の養成」であれば、地域の人材を活用した仕組みをつくることで、市区町村でも独自に取り組んでいくことが可能である。高齢者の多くは就業意欲も高く、社会に貢献したいと考えており、また、働き方も就労、ボランティア等様々な形態があることから、新たな担い手となる可能性は十分にある。

少子高齢化の進展に伴い、社会保障費が増大している中で、市区町村においては新たな事業の実施が難しくなっている。そのような状況の中で、地域に眠っている人材の活用により、事業を創出することが重要であり、これからの行政運営に必要な視点の一つといえるのではないかと。

參考資料

子育て世代の女性の就労支援と保育に関するアンケート調査票

平成 24 年 7 月

『子育て世代の女性の就労支援と保育に関するアンケート調査』
ご協力をお願い

市民の皆様には、日頃から市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
近年、少子高齢化社会の進展や格差・経済状況の悪化等により、私たちの生活環境は大きく変化しております。特に子どもを取り巻く環境への対応は社会全体で進めていくことが求められています。

相模原市においては、「相模原市次世代育成支援行動計画」や「さがみはら男女共同参画プラン21」を策定し、子どもが心身ともに健やかに育つための環境整備や子育て世代の女性の就労支援に積極的に推進して取り組んでまいりました。

さらに積極的に推進していくための方策を調査研究するために、この度、相模原市内に居住し、0歳から6歳のお子様がいいらっしゃる3,500人を対象（無作為抽出）にアンケート調査を実施させていただきます。

このアンケートは、「〇」を選んだ方は全人で全体の口％等の形で集計するもので、回答された方が特定されることは一切ありません。また、集計結果につきましては平成25年3月頃に研究報告書の一部として相模原市ホームページで公表する予定です。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解の上、ご協力くださいますようお願いいたします。

相模原市長 加山 俊夫

《ご記入いただく上でのお願い》

- 平成 24 年 6 月 1 日現在の状況でお答えください。
- 郵票またはボールペンを使用してください。
- 回答については、あてはまる選択肢の番号を〇で囲んでください。
- ご自分のご意見に近い選択肢がない場合は、「その他（ ）」の選択肢の番号を〇で囲み、（ ）の中にその内容を具体的にご記入ください。
- 一部の方だけに限定している質問もありますが、その場合は説明文に就ってください。
- 郵便用封筒には何も記入しなくても構いません。

ご記入いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずに
平成 24 年 7 月 24 日（火）まで にご返願ください。

この調査に関するご不明な点は、市役所内の下記部署までお問い合わせください。

(問い合わせ先)
相模原市役所 企画市民局 企画部 企画政策課
さがみはら都市みらい研究所
電 話：042-769-9224 (直番) 042-754-1111 (代表) 内線 2375
メールアドレス: surv@city.sagamihara.kanagawa.jp

※本調査の集計作業の一部を民間業者に委託しますが、お名前のないデータを対象にした機械的な作業なので、委託した業者が個人を特定することはできません。

1 宛名のお子様についてお伺いします。(平成 24 年 6 月 1 日現在)

問 1 宛名のお子様の生年月日にあてはまるものに〇をつけてください。(〇は1つ)

1. 平成 23 年 4 月 1 日 ～ 平成 24 年 3 月 31 日 生まれ
2. 平成 22 年 4 月 1 日 ～ 平成 23 年 3 月 31 日 生まれ
3. 平成 21 年 4 月 1 日 ～ 平成 22 年 3 月 31 日 生まれ
4. 平成 20 年 4 月 1 日 ～ 平成 21 年 3 月 31 日 生まれ
5. 平成 19 年 4 月 1 日 ～ 平成 20 年 3 月 31 日 生まれ
6. 平成 18 年 4 月 1 日 ～ 平成 19 年 3 月 31 日 生まれ

問 2 宛名のお子様の現在の保育状態にあてはまるものに〇をつけてください。(〇は1つ)

1. 在宅で保育している (親類の家等での保育を含む)
2. 認可保育所に在籍している
3. その他の保育所 (選択肢 2 以外) に在籍している
4. 幼稚園に在籍している

問 3 宛名のお子様の保育状態について、お子様が小学校へ入学するまでに現在の状態から変更する予定はございますか。(〇は1つ)

1. ある → (問 4 へ)
2. ない → (問 6 へ)

問 4～5 は、問 3 で「1. ある」とお答えした方をお願いします。

問 4 宛名のお子様の保育状態を現在の状態からどのように変更する予定 (希望) でしょうか。(〇は1つ)

1. 在宅保育 (親類の家等での保育を含む) を予定 (希望)
2. 認可保育所への入所を予定 (希望)
3. その他の保育所 (選択肢 2 以外) への入所を予定 (希望)
4. 幼稚園への入園を予定 (希望)

問 5 宛名のお子様の保育状態の変更予定 (希望) はいつの時点をお考えですか。(〇は1つ)

1. 1歳の4月から
2. 2歳の4月から
3. 3歳の4月から
4. 4歳の4月 (年少クラス) から
5. 5歳の4月 (年中クラス) から
6. 6歳の4月 (年長クラス) から
7. 年齢や学年にこだわらず、変更可能な状態になればすぐにも変更したい

問6 宛名のお子様が小学校へご入学された際に、児童クラブ（学童保育）を利用する予定はございますか。学年ごとにご希望をご記入ください。（学年ごとに○は1つ）

1年生時	2年生時	3年生時
1. ある 2. ない	1. ある 2. ない	1. ある 2. ない

2 お母様についてお伺いします。 ⇒父子家庭の方は7ページF1へお進みください。

問7 あなたは結婚や妊娠・出産・育児を理由にお仕事を辞められたご経験はございますか。（○は1つ）

1. ある →問8へ
2. ない →問11へ

問8～10は、問7で「1.ある」とお答えした方にお伺いします。

問8 お仕事を辞められた時期はいつですか。（○は1つ）

1. 結婚を期に辞めた
2. 第1子の妊娠を期に辞めた
3. 第1子の出産・育児を期に辞めた
4. 第2子以降の妊娠を期に辞めた
5. 第2子以降の出産・育児を期に辞めた
6. その他（具体的に)

問9 あなたがお仕事を辞められた理由のうち、最もあてはまる理由は何ですか。最もあてはまるものに○をつけてください。（○は1つ）

1. 辞めるのが当たり前だと思ったから
2. 家事・育児に時間をとりたいから
3. 配偶者が希望したから
4. 親が希望したから
5. 職場に仕事と家庭の両立を支援する制度がなかったから
6. 職場に仕事と家庭の両立に対する理解がなかったから
7. 体力・時間的に厳しかったから
8. 両立の努力をしてまで続けたいと思える仕事ではなかったから
9. 保育園に入所できなかったから
10. その他（具体的に)

問10 あなたは結婚や妊娠・出産・育児を理由にお仕事を辞められたことについて、どう思われますか。あなたの考えに一筆書いてください。（○は1つ）

1. とても満足している
2. どちらかといえば、満足している
3. どちらとも言えない
4. どちらかといえば、後悔している
5. とても後悔している

問11 現在、あなたはどのような形態で働いていらっしゃいますか。（○は1つ）

1. 正採用者（フルタイム）として働いている →問17へ
2. 非正採用者（派遣社員、パート、アルバイト等）として働いている →問17へ
3. 自営業者として働いている →問17へ
4. 現在、産前産後休暇（産休）又は、育児休暇（育休）を取得中である →問17へ
5. 働いていない →問12へ
6. その他 () →問20へ

問11で「5.働いていない」とお答えした方にお伺いします。

問12 あなたは今後、働くご予定はございますか。（○は1つ）

1. ある →問13へ
2. ない →問20へ

問13～16は、問12で「1.ある」とお答えした方にお伺いします。

問13 あなたが働きたい勤務形態はどのようなものですか。（○は1つ）

1. 正採用者（フルタイム）として働きたい
2. 非正採用者（派遣社員、パート、アルバイト等）として働きたい
3. 自営業者として働きたい
4. その他 ()

問14 あなたが仕事を探す際に重要視する条件は何ですか。次の選択肢のうち、重要視する順に最大3つまで番号をご記入ください。

1. 通勤時間
2. 勤務時間
3. 勤務日
4. 休暇の取りやすさ
5. 仕事の内容（業種、職種等）
6. 給与や昇給制度

番号記入欄	1	2	3
番号記入欄	番号記入欄	番号記入欄	番号記入欄
番号記入欄	番号記入欄	番号記入欄	番号記入欄

問15 あなたはいつ頃から働きたいと考えていらっしゃいますか。(○は1つ)

1. 未子 (1番下のお子様) が1歳になる前
2. 未子 (1番下のお子様) が1歳になったら
3. 未子 (1番下のお子様) が2歳になったら
4. 未子 (1番下のお子様) が3歳になったら
5. 未子 (1番下のお子様) が4歳 (年少クラス) になったら
6. 未子 (1番下のお子様) が5歳 (年中クラス) になったら
7. 未子 (1番下のお子様) が6歳 (年長クラス) になったら
8. 未子 (1番下のお子様) が小学校低学年になったら
9. 未子 (1番下のお子様) が小学校高学年以降になったら

問16 あなたは勤務先を探すに当たり、何らかの優位な条件やあて等をお持ちですか。あなたの状況に一番近いものに○をつけてください。(○は1つ)

1. 以前の職場から誘いがあり、すぐに勤務できそう
2. 親族、友人・知人の紹介があり、比較的すみやかに勤務できそう
3. 特にあてはないが、比較的就職しやすい資格を持っている
4. 特にあてはない

⇒問20へお進みください

問17～19は、問11で「就労中 (1.～4.を選択)」とお答えした方にお伺いします。

問17 あなたは産休・育休からの復帰や出産後、初めて働く等、再就職を始めようとした時に気を遣ったことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- また、○をつけたものうち、最も気を遣ったことの番号をご記入ください。
1. 働くことへの夫や家族の理解
 2. 夫や家族に家事の負担をかけないこと
 3. 夫や家族に家事を分担してもらうこと
 4. 保育園や児童クラブ (学童保育) の内容や充実度を早極めること
 5. 子どもの世話が手抜きにならないこと
 6. 自分の体力・健康面への配慮
 7. 近所つきあいや地域活動、PTA活動との調整
 8. 夫の税金控除や扶養手当の関係
 9. 仕事のための知識や技能
 10. 残業しないですむこと
 11. 職場の人間関係
 12. 子どもの都合で会社に迷惑をかけないこと
 13. その他 ()
 14. 特に気を遣わなかった
- ⇒ ○をつけたものうち、最も気を遣ったことの番号

問18 あなたが産休・育休からの復帰や出産後、初めて働く等、委園に働き始めた時に困難を感じたことは何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- また、○をつけたものうち、最も困難を感じたことの番号をご記入ください。
1. 働くことへの夫や家族の理解
 2. 自分の家事負担が予想より大きかったこと
 3. 夫や家族に家事を分担してもらうこと
 4. 保育園や児童クラブ (学童保育) の内容や充実度が低かったこと
 5. 子どもの世話が手抜きにならないこと
 6. 自分の体力・健康を維持すること
 7. 近所つきあいや地域活動、PTA活動との調整
 8. 夫の税金控除や扶養手当の関係
 9. 仕事のための知識や技能が不十分なこと
 10. 残業しなければならなかったこと
 11. 職場の人間関係
 12. 子どもの都合で会社に迷惑をかけたこと
 13. その他 ()
 14. 特に困難を感じなかった
- ⇒ ○をつけたものうち、最も困難を感じたことの番号

問19 あなたは宛名のお子様は小学生へ入学するまでの間に現在のお仕事を辞められ、家事や育児に専念する (無職となる) ご予定はございますか。(○は1つ)

1. ある
2. ない

問20 あなたはこれまでの勤務経験や家事・育児経験をもち、ご自身または仲間内で新たな事業 (起業) やNPO法人等を立ち上げたいという希望はありますか。(○は1つ)

1. 具体的に起業 (立ち上げ) するイメージがあり、準備をしている →問21へ
2. 起業 (立ち上げ) の構想を検討したり、情報収集をしたりしている →問21へ
3. 興味はあるがまだ行動には移っていない →問21へ
4. 起業 (立ち上げ) する予定はない →問22へ

問20で「希望がある (1.～3.を選択)」とお答えした方にお伺いします。

問21 起業するにあたり、次の公的支援があったら、あなたは利用しますか。利用したいと思ふものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1. 起業に関する情報の提供
2. 起業セミナー
3. 起業に関する具体的な相談窓口
4. 融資・補助金等の運営に関する資金面での支援
5. 取引先や同じような志を持った仲間との交流会
6. その他 ()

問22 あなたは女性の働き方として望ましい形をどうお考えですか。あなたの考えに一番近いものに○をつけてください。(○は1つ)

1. 女性は結婚、出産に関わらず、働き続けるべきである
2. 女性は子どもが出来るまでは働き、出産後は家事・育児に専念するべきである
3. 女性は子どもが小さいうちは働かず、ある程度大きくなってから再就職するべきである
4. 女性は働かず、家事・育児に専念するべきである

3 家族にご家庭の状況についてお伺いします。

F 1 宛名のお子様の世帯構成にあてはまるものに○をつけてください。(○は1つ)

1. ひとり親世帯 (母と子)
2. ひとり親世帯 (父と子)
3. 2世代世帯 (父母と子)
4. 3世代世帯 (祖父母と父母と子 等)
5. その他 (具体的に)

F 2 宛名のお子様にご兄弟・姉妹はいらっしゃいますか。あてはまるものに○をつけてください。また、ご兄弟・姉妹がいらっしゃる場合は末子(一番下のお子様)の年齢をご記入ください。(○は1つ)

1. いる → 末子(一番下のお子様)の年齢 _____ 歳
2. いない (宛名のお子様だけ)

F 3 お住まいの近く(子育ての支え(お子様を預かってもらえる等)となる方はいらっしゃいますか。各項目についてあてはまるものに○をつけてください。(項目ごとに○は1つ)

- | | |
|--------------------|--|
| (1) 祖父母等
親族について | <ol style="list-style-type: none"> 1. 日常的に預かってもらえる 2. 緊急時または用事の際には預かってもらえる 3. いない |
| (2) 友人について | <ol style="list-style-type: none"> 1. 日常的に預かってもらえる 2. 緊急時または用事の際には預かってもらえる 3. いない |

F 4 宛名のお子様のお父様、お母様について教えてください。各項目についてあてはまる番号をそれぞれご記入ください。(ひとり親世帯の方はどちらか一方だけご記入ください。)

- | | | | |
|--------|---|-----|-----|
| (1) 年齢 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 20～24 歳 2. 25～29 歳 3. 30～34 歳 4. 35～39 歳 5. 40～44 歳 6. 45～49 歳 7. 50 歳以上 | | |
| | <table border="1"> <tr> <td>お父様</td> <td>お母様</td> </tr> </table> | お父様 | お母様 |
| お父様 | お母様 | | |

(2) 年収 (控除前の金額)

1. 0 円
2. 100 万円未満
3. 100 万円以上～200 万円未満
4. 200 万円以上～300 万円未満
5. 300 万円以上～400 万円未満
6. 400 万円以上～500 万円未満
7. 500 万円以上～700 万円未満
8. 700 万円以上～1000 万円未満
9. 1000 万円以上

お父様	お母様
-----	-----

(3) 勤務先等からの通常の帰宅時間

1. 15 時以前
2. 15 時台
3. 16 時台
4. 17 時台
5. 18 時台
6. 19 時台
7. 20 時台
8. 21 時台
9. 22 時以降
10. シフト勤務等のため日によって異なる
11. 勤務していない

お父様	お母様
-----	-----

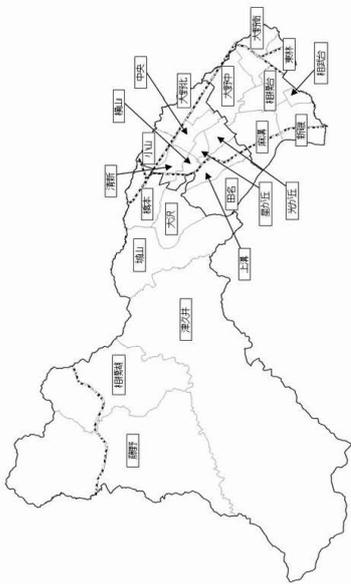
F 5 現在お住まいの地区はどちらですか。(○は1つ)

(お住まいの地区がどこか分からない場合は、下記「相模原市内の各地区について」をご参照ください)

1. 小山地区
2. 清瀬地区
3. 中央地区※
4. 星が丘地区
5. 橋山地区
6. 光が丘地区
7. 橋本地区
8. 大野北地区
9. 大野中地区
10. 大野南地区
11. 大沢地区
12. 田名地区
13. 上津地区
14. 麻溝地区
15. 新磯地区
16. 相模台地区
17. 相武台地区
18. 東林地区
19. 城山地区
20. 津久井地区
21. 相模湖地区
22. 藤野地区

※「中央地区」を「中央区」とお間違えのないようお願いいたします。

「相模原市内の各地区について」



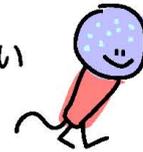
◎質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

記入が終わりました調査票は、7月24日(火)までに同封の封筒に入れて、切手を貼らずにそのままご返送ください。よろしくお願いいたします。

グループインタビュー調査協力依頼文

この用紙は委託する業者には渡さず、市役所で管理します。

「グループインタビュー調査」ご協力のお願い



今回のアンケート調査にご協力いただいたお母様の中から、日ごろの暮らしや子育て世代の女性の就労について、より詳しくご意見をいただける方を募集します。

ご協力いただける方は、下記記入欄にお名前、ご住所、ご連絡先をご記入ください。参加をお願いする場合には、日時等の詳細について、後日、さがみはら都市みらい研究所より連絡させていただきます。

【グループインタビューの概要】

1. 日 程 平成 24 年 9 月～10 月のいずれかの日、1 回、2 時間程度
2. 場 所 相模原市役所周辺を予定
3. 方 法 5～10 名程度を 1 つのグループとして、お話を伺います
4. 内 容 アンケート結果についてのご意見・ご感想、女性の就労実態、女性の就労支援を推進していくためのアイデア等

グループインタビューにご協力いただける方のみご記入ください。

ふりがな 氏 名		年齢	歳
住 所	〒 相模原市		
連 絡 先	電話／携帯電話： メールアドレス：		
同 居 の 家 族 構 成	父（ ）歳、祖父（ ）歳、祖母（ ）歳、 子（ ）歳、（ ）歳、（ ）歳、（ ）歳、（ ）歳		

※ご記入いただいた氏名、年齢、住所、連絡先、家族構成はグループインタビュー調査に関する連絡などのためにお聞きするもので、それ以外の目的で使用することはありません。また、個人情報の保護につきましても厳正に取り扱います。

※希望者が多数の場合は、住所や家族構成、就労状況等を踏まえ、参加者を決定させていただくため、ご希望に添えない場合もございますので、ご容赦くださいますようお願いいたします。

子育て世代の女性の就労支援と保育の潜在需要に関する調査研究

平成 25 年 4 月発行

相模原市 企画財政局企画部 企画政策課
さがみはら都市みらい研究所

住 所 〒252-5277 相模原市中央区中央2-11-15

T E L 042-769-9224

E-mail surv@city.sagamihara.kanagawa.jp