

2014年1月23日

報道関係各位

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査

～～育児・介護休業法について～～

育児・介護休業法という法律があることを知っている 7割
育児・介護休業法の内容を知っている 半数

～～仕事と子育てについて～～

仕事と子育てについての希望 「子育てを優先」させたい 9.6%、「仕事と子育てを両立」させたい 63.9%
仕事と子育てについての実情 「仕事を優先」56.2%

～～家事・子育て状況について～～

主に家事や子育てを担当しているのは、既婚者では「配偶者」87.5%、未婚者では「親」64.5%
主に自分が家事や子育てを担当している既婚者 5.9%
日頃、自分がしている家事・子育て 「ゴミ出し」、「買い物」、「掃除」
父親が行っている子育て 「子どもを風呂に入れる」、「子どもの送迎(保育園・幼稚園や学校)」

～～子育てと職場環境について～～

自分の職場は男性も子育てをしながら働ける環境にある 21.9%
自分の職場で、男性の子育てに対し理解があると思う人が誰もいない 45.1%
男性の子育てを支援する制度が“ある” 43.3%、“十分に使われている”は8.0%
子育てのための制度を利用した男性社員をフォローする仕組みが“十分に機能している” 5.7%

～～育児休業について～～

育児休業を取得したことがある 5.7%
子どもが生まれたら育児休業を取得したいし、取得できると思う 26.3%
育児取得経験者の育児取得期間 「5日未満」66.7%
育児取得希望者の希望育児期間 「5日未満」9.9%、「5日～20日未満」22.5%、「20日～2ヶ月未満」24.4%
育児休業を取った・取りたいと思う理由 1位「産後の妻の安静を確保したい」59.0%
育児を取得できなかった・できないと思う理由 1位“代替要員がない”、2位は“経済的に負担となる”

～～パタニティ・ハラスメント(パタハラ)について～～

職場でパタハラをされた経験がある 11.6%
周囲でパタハラにあった人がいる 10.8%
パタハラ経験者がとった対応 1位は「だれにも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」
職場でパタハラが起こる原因 「上司や同僚の理解不足・協力不足」57.3%

～～仕事と子育てについて～～

子育てをすることにより、段取りを考えながら仕事ができるようになる 36.1%
子育てをすることにより、思うように仕事に時間を割けなくなる 48.9%

連合(日本労働組合総連合会)(<http://www.jtuc-rengo.or.jp>)(所在地:東京都千代田区、会長:古賀 伸明)では、男性の育児・家事参加状況や“育児と仕事”に対する意識を明らかにするとともに、パタニティ・ハラスメントの実態を明らかにするために「パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査」を、モバイルリサーチ(携帯電話によるインターネットリサーチ)により、2013年12月4日～12月9日の6日間において実施し、1,000名(調査対象者:20歳～59歳の男性有職者)の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

調査結果

～～育児・介護休業法について～～

◆育児・介護休業法という法律があることを知っている 7割

◆育児・介護休業法の内容を知っている 半数

労働基準法や男女雇用機会均等法など、職場に関係する法律はいくつかありますが、『育児・介護休業法』（正式名は、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）もそのひとつで、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立ができるよう支援するための法律です。この法律は、男性有職者にも認知されているのでしょうか。

全国の男性有職者 1,000 名（全回答者）に、育児・介護休業法の認知について聞いたところ、「育児・介護休業法という法律があること」を「知っている」は 69.0%でした。

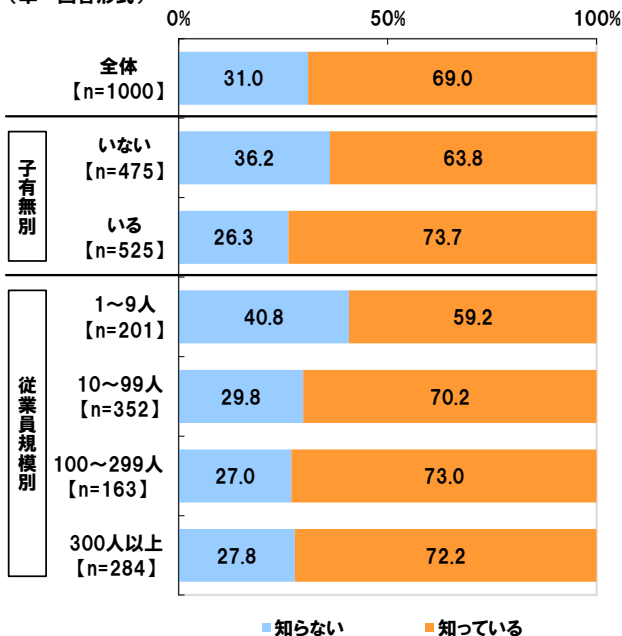
この認知率を子どもの有無別にみると、子どもがいない層では 63.8%で、子どもがいる層（73.7%）より約 10 ポイント低くなりました。また、勤め先の従業員規模別にみると、1～9 人層では認知率が 59.2%と、他の従業員規模層（10～99 人層 70.2%、100～299 人層 73.0%、300 人以上層 72.2%）よりも 10 ポイント以上低くなりました。子どもがいない層や従業員規模が 10 人未満の層へはさらなる周知がとくに必要なようです。

それでは、育児・介護休業法は、どの程度まで知られているのでしょうか。

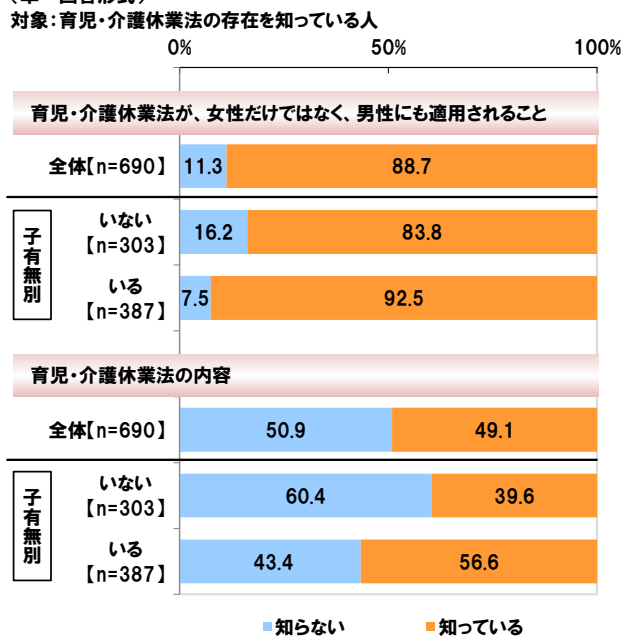
育児・介護休業法という法律があることを知っていた 690 名に聞いたところ、「育児・介護休業法が、女性だけではなく、男性にも適用されること」（適用対象）の認知率は 88.7%と約 9 割となりましたが、「育児・介護休業法の内容」（法律内容）の認知率は 49.1%と半数でした。

子どもの有無別にみると、適用対象の認知率（子どもがいない層 83.8%、子どもがいる層 92.5%）、法律内容の認知率（子どもがいない層 39.6%、子どもがいる層 56.6%）ともに子どもがいない層のほうが低くなりました。

◆育児・介護休業法という法律があることを知っているか
 （単一回答形式）



◆育児・介護休業法の「適用対象」や「内容」を知っているか
 （単一回答形式）



～仕事と子育てについて～

◆仕事と子育てについての希望 「子育てを優先」させたい 9.6%、「仕事と子育てを両立」させたい 63.9%

◆仕事と子育てについての実情 「仕事を優先」56.2%

全回答者(1,000名)に、“仕事と子育て”についての考えや現在の状況を聞きました。

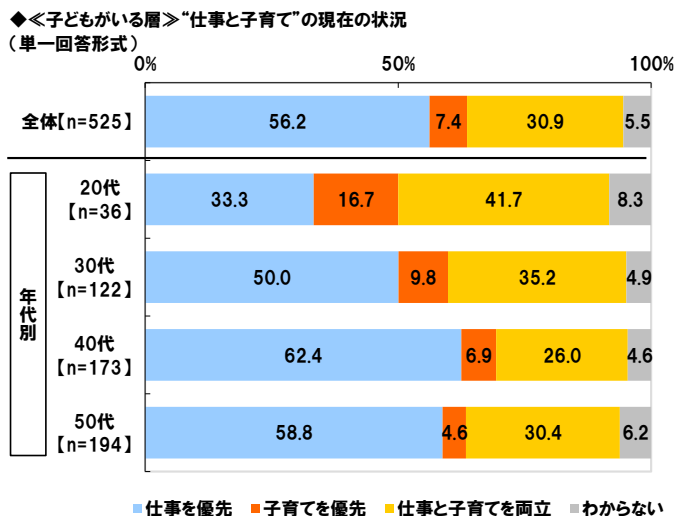
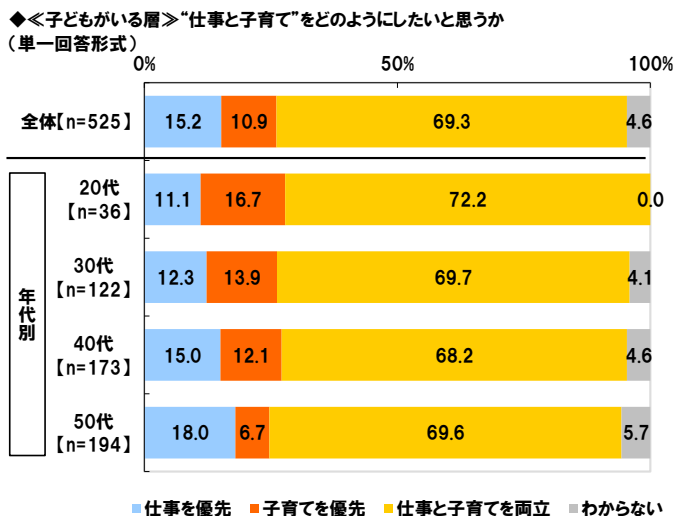
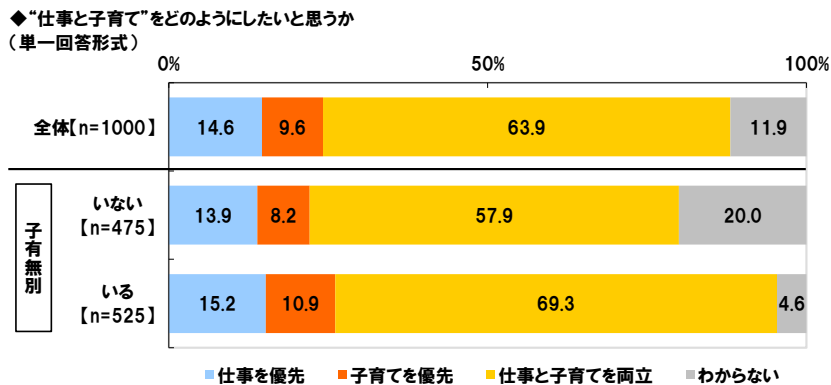
まず、全回答者(1,000名)に、“仕事と子育て”をどのようにしたいと思うか聞いたところ、「仕事を優先」14.6%、「子育てを優先」9.6%、「仕事と子育てを両立」63.9%、「わからない」11.9%となり、仕事と子育てを両立させたいと思っている人が多くなりました。

子どもの有無別にみると、子どもがいる層では「仕事と子育てを両立」が69.3%と7割になりました。子どもがいる層について詳しくみていくと、どの世代も「仕事と子育てを両立」が最も高くなっていますが、「仕事を優先」と「子育てを優先」に注目すると、20代・30代では「子育てを優先」の割合が高い割合となっていますが、年代が上がるほど「仕事を優先」が高くなる傾向がみられました。

それでは、実際の状況はどのようになっているのでしょうか。

子どもがいる525名に、“仕事と子育て”の現在の状況を聞いたところ、「仕事を優先」が56.2%と半数を超え、「子育てを優先」7.4%、「仕事と子育てを両立」30.9%、「わからない」5.5%となりました。仕事と子育ての両立を希望しているものの、実情は「仕事を優先」させている人が多いことが明らかになりました。

世代別にみると、20代では「仕事と子育てを両立」が41.7%で「仕事を優先」33.3%を上回っていますが、30代以上の世代では「仕事を優先」(30代50.0%、40代62.4%、50代58.8%)が「仕事と子育てを両立」を上回りました。



～～家事・子育て状況について～～

◆主に家事や子育てを担当しているのは、既婚者では「配偶者」87.5%、未婚者では「親」64.5%

◆主に自分が家事や子育てを担当している既婚者 5.9%

男性有職者が、仕事と子育ての両立を目指しているものの、現実には難しい状況であることがわかりました。それでは、男性は、どのような家事や子育てを分担しているのでしょうか。

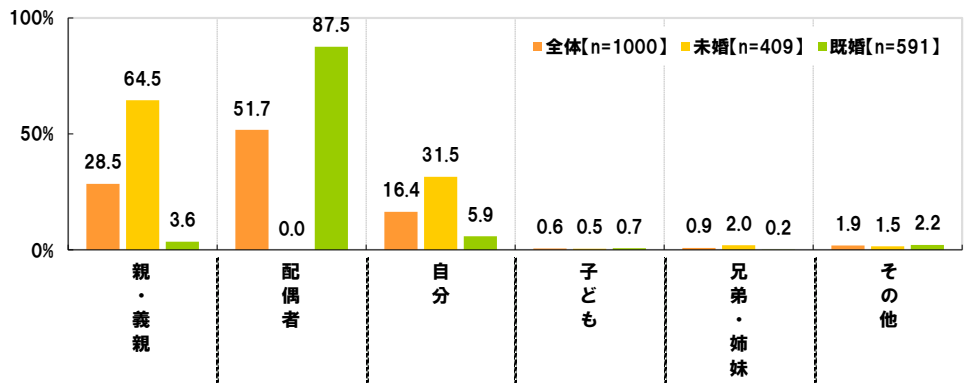
まず、全回答者(1,000名)に、家庭では、誰が主に家事や子育てをしているか聞いたところ、「配偶者」51.7%が最も多く、「親・義親」28.5%、「自分」16.4%となりました。

婚姻状況別にみると、既婚層では「配偶者」が 87.5%、「自分」5.9%、「親・義親」3.6%となり、9割近くが「配偶者」となりました。他方、未婚層では、「親・義親」が 64.5%、「自分」が 31.5%となり、約3人に2人の割合で「親・義親」、約3人に1人の割合で「自分」となりました。

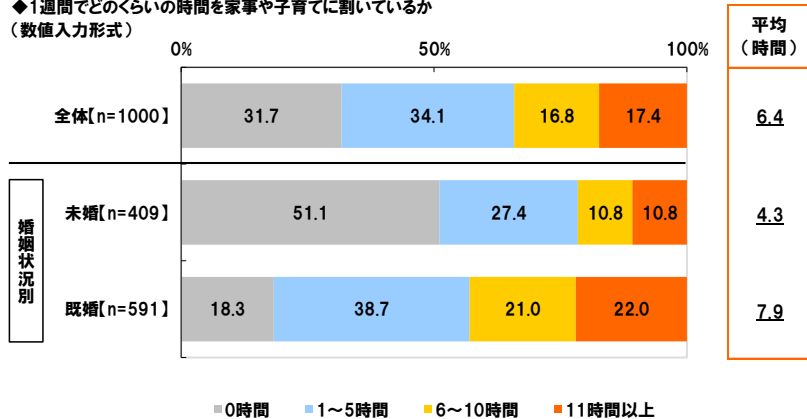
次に、1週間でどのくらいの時間を家事や子育てに割いているか聞いたところ、「0時間」が 31.7%、「1～5時間」34.1%、「6～10時間」16.8%、「11時間以上」17.4%となり、平均時間は 6.4時間でした。

婚姻状況別に平均時間をみていくと、既婚層では 7.9時間、未婚層では 4.3時間で、9割近くが主に家事や子育てをしているのは配偶者とした既婚層が家事や子育てに割いている時間は1日あたりにすると1時間程度、6割半が主に家事をしているのは親とした未婚層では1日あたり1時間未満(0.6時間)となりました。

◆家庭では、誰が主に家事や子育てをしているか（単一回答形式）



◆1週間でどのくらいの時間を家事や子育てに割いているか（数値入力形式）



◆日頃、自分がしている家事・子育て「ゴミ出し」、「買い物」、「掃除」

◆父親が行っている子育て「子どもを風呂に入れる」、「子どもの送迎(保育園・幼稚園や学校)」

次に、日頃、自身がどのような家事や子育てをしているか聞いたところ、「ゴミ出し」58.6%が最も多く、「買い物」51.1%、「掃除」48.1%、「洗濯」39.1%、「夕食の用意」21.3%が続きました。

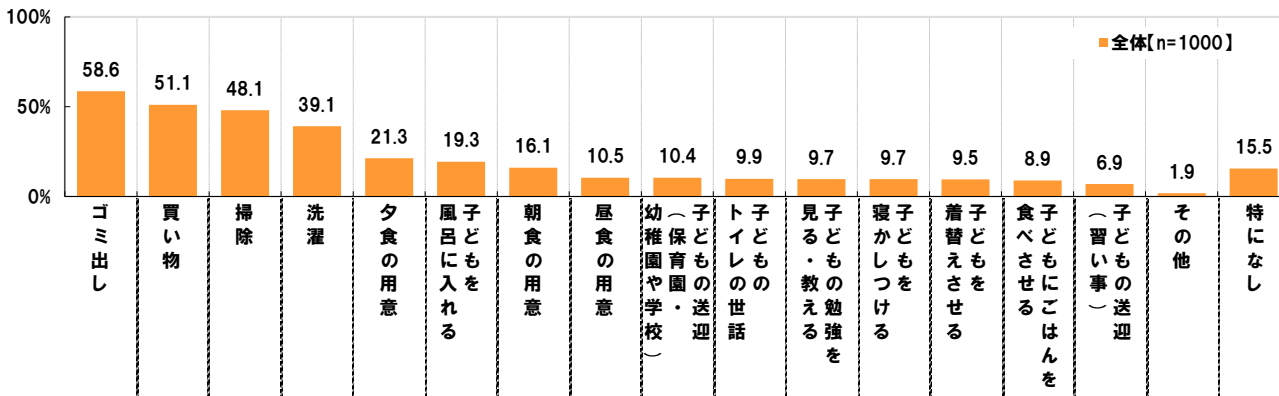
それでは、子育てについては、どのようになっているのでしょうか。

子どもがいる層の結果をみると、「子どもを風呂に入れる」35.4%が最も多く、次いで、「子どもの送迎(保育園・幼稚園や学校)」19.0%、「子どものトイレの世話」、「子どもを寝かしつける」ともに 17.9%、「子どもの勉強を見る・教える」17.7%、「子どもを着替えさせる」17.0%、「子どもにごはんを食べさせる」16.6%が1割台後半となりました。

また、子育て関連の項目を、末子年齢別にみると、「子どもを風呂に入れる」は、末子年齢が若い層ほど高く、0～2歳層では83.7%、3～5歳層68.3%、6～8歳層58.1%となりました。赤ちゃんや小さい子どもをお風呂に入れるのは大変です。お父さんがお風呂と一緒に入り、お風呂から出たらお母さんに、といった共同作業が行われているのかもしれませんが。また、0～2歳層では「子どものトイレの世話」58.7%、「子どもを着替えさせる」56.7%が半数以上、3～5歳層では「子どものトイレの世話」40.0%、6～8歳層では「子どもの勉強を見る・教える」48.8%が4割台となるなど、内容は限られるものの、育児に参加している人の割合も低くはないようです。

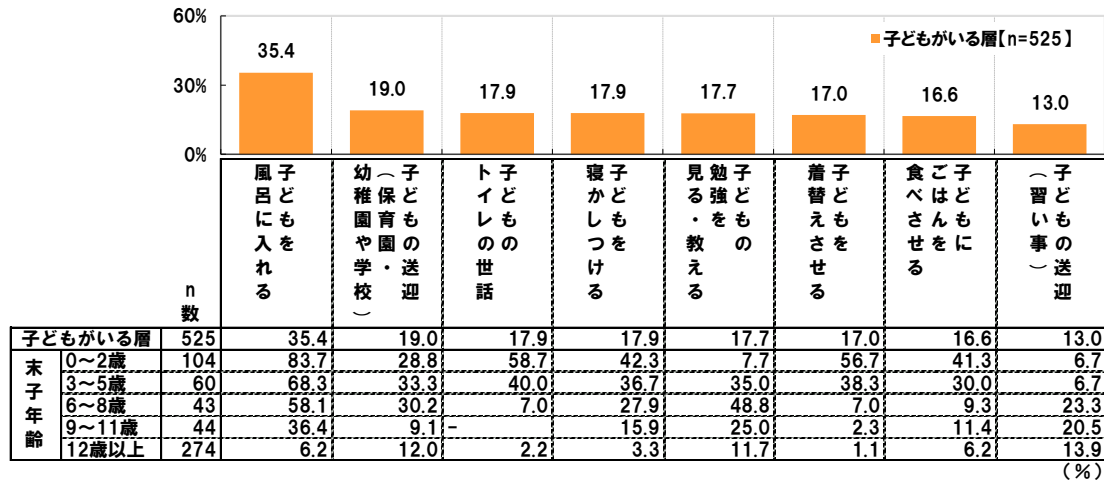
しかし、前述したように、仕事と子育ての現在の状況は、半数以上が“仕事を優先”している状況であり(P.3 参照)、既婚者では9割近くが“配偶者”が主に家事や子育てをし、自身の1週間での家事・子育て時間は平均7.9時間(1日あたり1時間程度)にとどまっています(P.4 参照)。このことから考えると、普段はほとんど配偶者が家事・子育てを行っており、家事・育児に参加しているのは主に休日なのかもしれません。男性の長時間労働が是正されれば、男性が平日の家事・子育てに割ける時間も増えるのではないのでしょうか。

◆日頃、自身がどのような家事や子育てをしているか(複数回答形式)



◆日頃、自身がどのような家事や子育てをしているか(複数回答形式)

※子どもがいる層の“子育て関連項目”を抜粋



～子育てと職場環境について～

◆自分の職場は男性も子育てをしながら働ける環境にある 21.9%

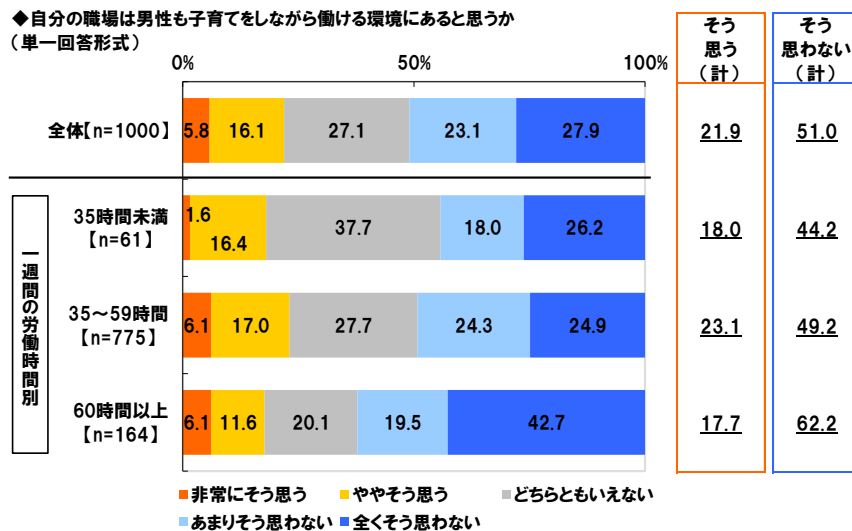
◆自分の職場で、男性の子育てに対し理解があると思う人が誰もいない 45.1%

全回答者(1,000名)に、職場環境について聞きました。

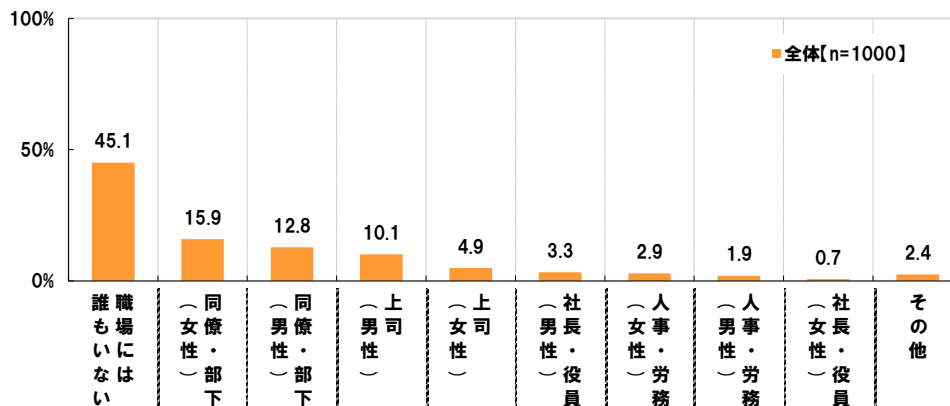
まず、自分の職場は男性も子育てをしながら働ける環境にあるか聞いたところ、同意率(「非常にそう思う」と「ややそう思う」の合計)は 21.9%、不同意率(「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」の合計)は 51.0%となり、子育てをしながら働ける環境ではないと思っている人が過半数を占めました。

週の労働時間別にみると、不同意率は、35時間未満層では 44.2%、35～59時間層では 49.2%と半数を下回っていますが、60時間以上層では 62.2%と6割を超えました。一週間の労働時間が長い層ほど、子育てをしながら働ける環境ではないと思っている人の割合が高くなっており、長時間労働が男性の子育て参加にブレーキをかけている様子が窺えました。

また、自分の職場で、男性の子育てに対し最も理解があると感じるのは誰か聞いたところ、「職場には誰もいない」が 45.1%となり、半数近くが職場には子育てに理解がある人がいないとしました。職場で最も理解がある人として回答に挙げたのは、「同僚・部下(女性)」15.9%が最も多く、次いで、「同僚・部下(男性)」12.8%、「上司(男性)」10.1%、「上司(女性)」4.9%が続きました。男性の子育てに理解があるのは、上司よりも同僚・部下だと感じられているようです。



◆職場で、男性の子育てに対し「最も理解がある」と感じるのは誰か (単一回答形式)



◆**男性の子育てを支援する制度が“ある” 43.3%、“十分に使われている”は8.0%**

◆**子育てのための制度を利用した男性社員をフォローする仕組みが“十分に機能している” 5.7%**

それでは、職場の男性子育て支援に関する制度・仕組みは、どのようになっているのでしょうか。

《男性の子育てを支援する制度》、《子育てのための制度を利用した男性社員をフォローする仕組み》（以下、制度利用者をフォローする仕組み）、《子育て中の男性社員をフォローした同僚の仕事量を調整する制度や人事評価に反映する制度》（以下、フォローした同僚をサポート・評価する制度）それぞれについて、制度・仕組みがあるか、ある場合は、十分に使われているか・機能しているかを聞きました。

まず、『制度・仕組みがある』割合についてみていくと、《男性の子育てを支援する制度》は 43.3%と半数以下になり、《制度利用者をフォローする仕組み》は 36.4%、《フォローした同僚をサポート・評価する制度》は 26.1%となりました。

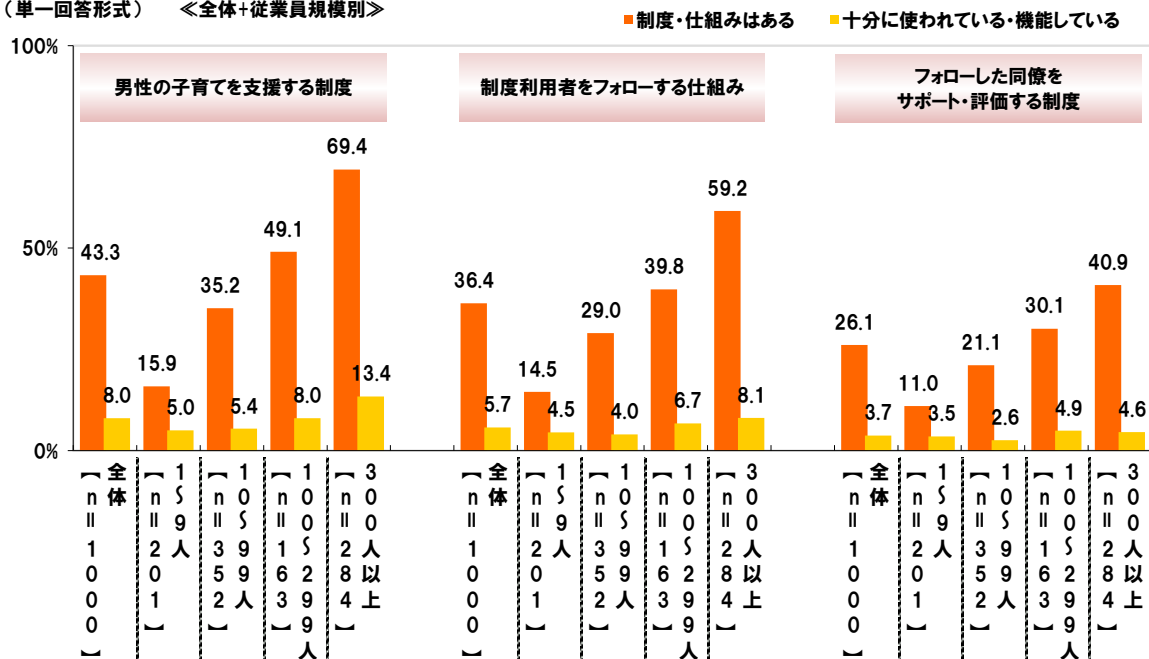
従業員規模別にみると、従業員規模が小さいほど『制度・仕組みがある』割合が低くなり、最も低い 1～9 人層では、《男性の子育てを支援する制度》がある割合は 15.9%と 1 割半でした。

次に、「制度・仕組みがあり、十分に使われている・機能している」割合についてみると、《男性の子育てを支援する制度》は 8.0%と 1 割未満となり、《制度利用者をフォローする仕組み》は 5.7%、《フォローした同僚をサポート・評価する制度》は 3.7%となりました。

従業員規模別にみると、『制度・仕組みがある』割合が最も高かった 300 人以上層でも《男性の子育てを支援する制度》は 13.4%と 1 割強にとどまり、《制度利用者をフォローする仕組み》8.1%や《フォローした同僚をサポート・評価する制度》4.6%では 1 割に届かない結果となりました。

従業員規模が小さな組織では、男性の子育てを支援する制度や、その制度利用者をフォローする仕組み、またフォローした同僚をサポート・評価する制度がある組織は少なく、従業員規模が大きな組織でも制度・仕組みはあるものの、機能している割合はわずかであることが明らかになりました。

◆職場に、男性の子育てを支援する制度があるか、また使われているか
 (単一回答形式) <全体+従業員規模別>



～～育児休業について～～

◆育児休業を取得したことがある 5.7%

◆子どもが生まれたら育児休業を取得したいし、取得できると思う 26.3%

全回答者(1,000名)に、育児休業について聞きました。

子どもがいる525名に、育児休業の取得経験や取得に対する気持ちを聞いたところ、「取得したことがある」5.7%、「取得したことはないが、取得したかった」45.5%、「取得したことはなく、取得したいと思わなかった」48.8%となりました。

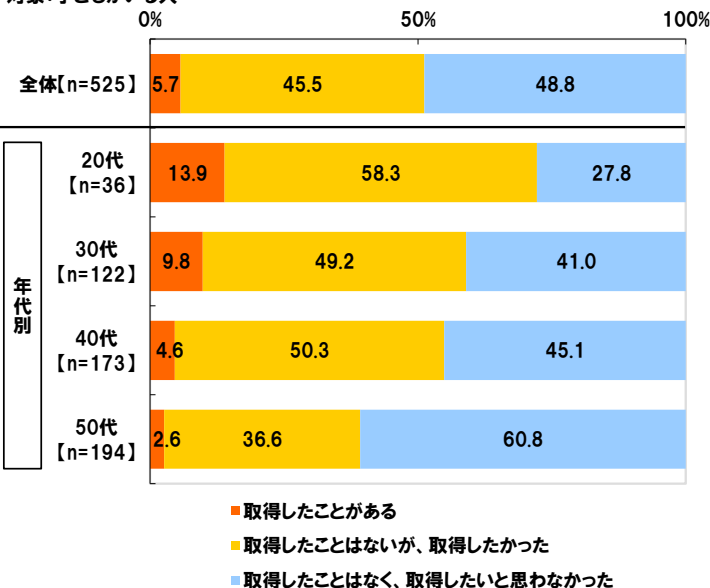
世代別にみると、若い世代ほど取得率は高くなりました。また、40代までは“取得したかった”人の割合が“取得したいと思わなかった”人の割合よりも高くなっており、取得はできなかったものの、育児休業の取得に対し、前向きだった様子が窺えました。

他方、50代では“取得したいと思わなかった”人の割合のほうが“取得したかった”人の割合よりも高くなりました。後述するように(P.10参照)、育児休業が取得できなかった・できないと思う理由の上位には「上司に理解がない」が挙げられていますが、こうした自身が育児休業を取得したいと思わなかった管理職の存在が、育児休業取得の妨げになっているのかもしれません。

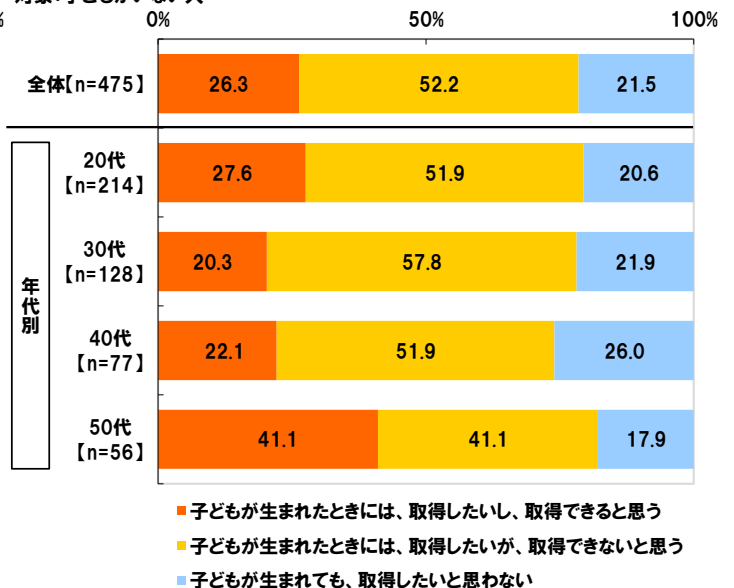
また、子どもがいない475名には、子どもが生まれたときの育児休業取得に対する気持ちを聞いたところ、「子どもが生まれたときには、取得したいし、取得できると思う」26.3%、「子どもが生まれたときには、取得したいが、取得できないと思う」52.2%、「子どもが生まれても、取得したいと思わない」21.5%となりました。取得希望者は多いものの、取得できると思う人は多くないようです。

世代別にみると、40代までは“取得したいが、できないと思う”とした人が過半数(20代51.9%、30代57.8%、40代51.9%)となりましたが、50代では“取得できる”と“取得したいが、できないと思う”が同率(41.1%)となりました。

◆**育児休業の取得経験**
 (単一回答形式)
 対象:子どもがいる人



◆**育児休業の取得意向**
 (単一回答形式)
 対象:子どもがいない人



◆**育休取得経験者の育休取得期間 「5日未満」66.7%**

◆**育休取得希望者の希望育休期間 「5日未満」9.9%、「5日～20日未満」22.5%、「20日～2ヶ月未満」24.4%**

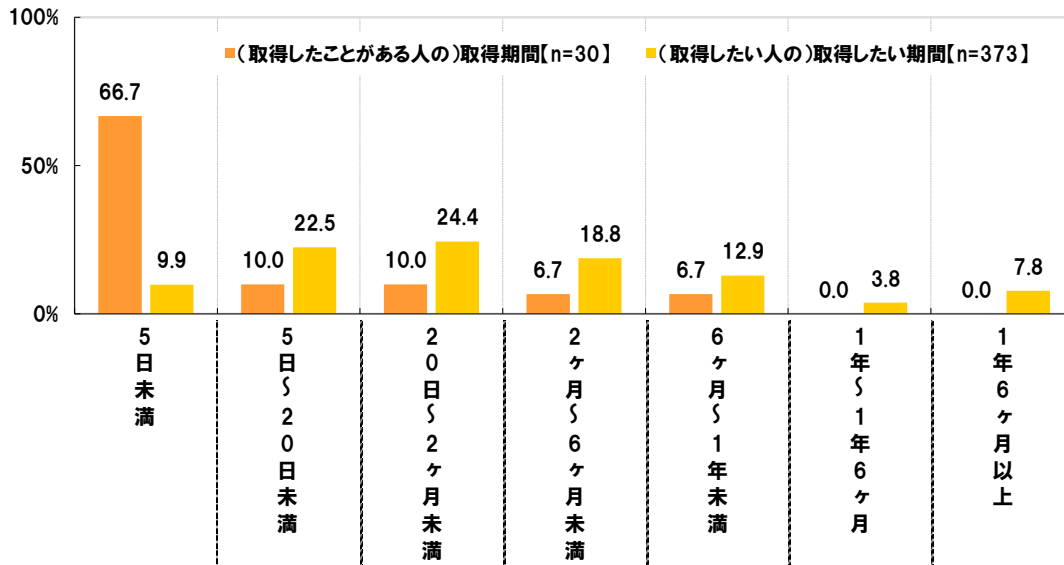
それでは、育児休業を取得した人は、どのくらいの期間取得できたのでしょうか。

育児休業を取得したことがある30名に、育児休業を取得した期間を聞いたところ、「5日未満」が20人(66.7%)、「5日～20日未満」と「20日～2ヶ月未満」がともに3人(10.0%)、「2ヶ月～6ヶ月未満」と「6ヶ月～1年未満」がともに2人(6.7%)で、1年以上取得した方はいませんでした。育児休業が取得できても、5日未満の人が多いようです。

また、将来的に育休を取得したいと思う人は、どのくらいの期間を希望しているのでしょうか。

子どもが生まれたときには取得したいとした373名に、取得したいと思う期間を聞いたところ、「5日未満」は9.9%、「5日～20日未満」22.5%、「20日～2ヶ月未満」24.4%、「2ヶ月～6ヶ月未満」18.8%など、実際の育児休業取得者で最も多かった「5日未満」を上回る期間を希望している人が多くなりました。

◆**育児休業の取得期間/取得したい育児休業期間（単一回答形式）**
 対象：育児休業の取得期間・・・育児休業を取得したことがある人
 取得したい育児休業期間・・・将来的に育児休業を取得したいと思う人



◆**育児休業を取った・取りたいと思う理由 1位「産後の妻の安静を確保したい」59.0%**

◆**育児を取得できなかった・できないと思う理由 1位“代替要員がない”、2位は“経済的に負担となる”**

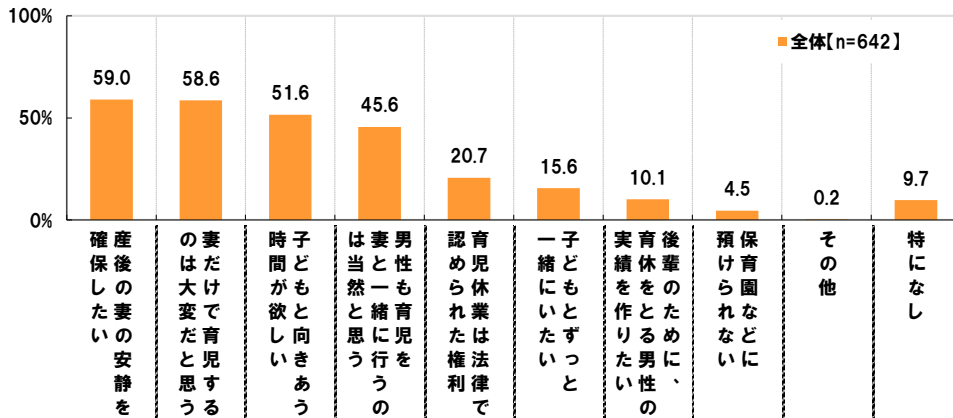
育児休業を取得したことがある人はわずかで、その大半が、5日未満という短い期間でした。しかし、取得をしたかった人や子どもが生まれたときには取得したいとした人が多くいました。

そこで、育児休業取得者も含む育児休業取得の希望があった・ある人(642名)に、育児休業を取った・取りたいと思う理由を聞いたところ、「産後の妻の安静を確保したい」59.0%が最も多く、次いで、「妻だけで育児するのは大変だと思う」58.6%、「子どもと向きあう時間が欲しい」51.6%、「男性も育児を妻と一緒にやるのは当然と思う」45.6%が続き、妻を思う気持ちや子どもと接したいとの気持ち、男性の育児参加は当然との思いが上位となりました。

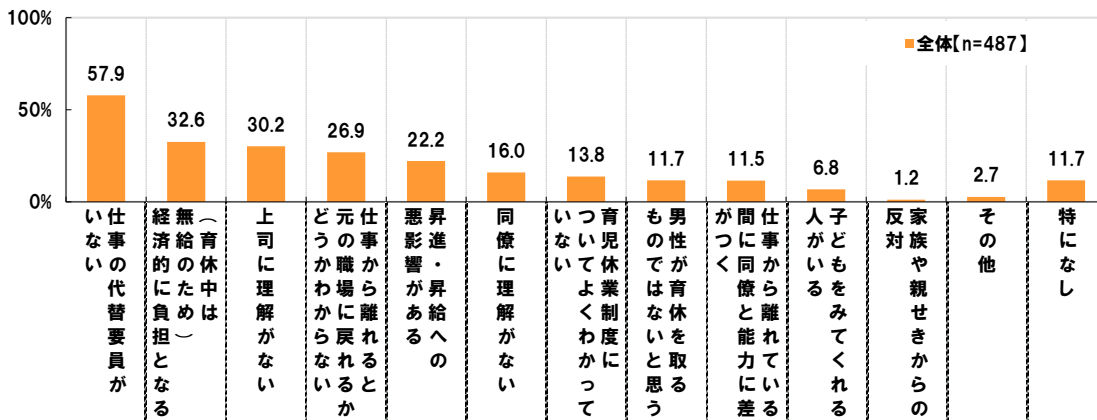
他方、育児を取得したかったができなかった人・取得したいができないと思う人(487名)に、その理由を聞いたところ、「仕事の代替要員がない」57.9%が最も多く、次いで、「(育児中は無給のため)経済的に負担となる」32.6%、「上司に理解がない」30.2%、「仕事から離れると元の職場に戻れるかどうかわからない」26.9%、「昇進・昇給への悪影響がある」22.2%となりました。

「仕事の代替要員がない」が他の項目よりも高くなり、育児休業制度の利用者をフォローする仕組みが十分に機能していない(P.7参照)ことが育児休業の取得にブレーキをかけていることが裏付けられた結果となりました。また、“経済的負担”や“上司の理解不足”は約3人に1人、“仕事から離れることへの不安”は約4人に1人、“昇進・昇給に悪影響があることへの不安”は約5人に1人が挙げており、育児休業が取得できなかった・できないと思う理由は多岐にわたっているようです。

◆**育児休業を取った・取りたいと思う理由（複数回答形式）**
 対象：育児休業取得者も含む育児休業取得の希望があった・ある人



◆**育児を取得したかったができなかった・取得したいができないと思う理由（複数回答形式）**
 対象：育児を取得したかったができなかった人・取得したいができないと思う人



～～パタニティ・ハラスメント(パタハラ)について～～

◆職場でパタハラをされた経験がある 11.6%

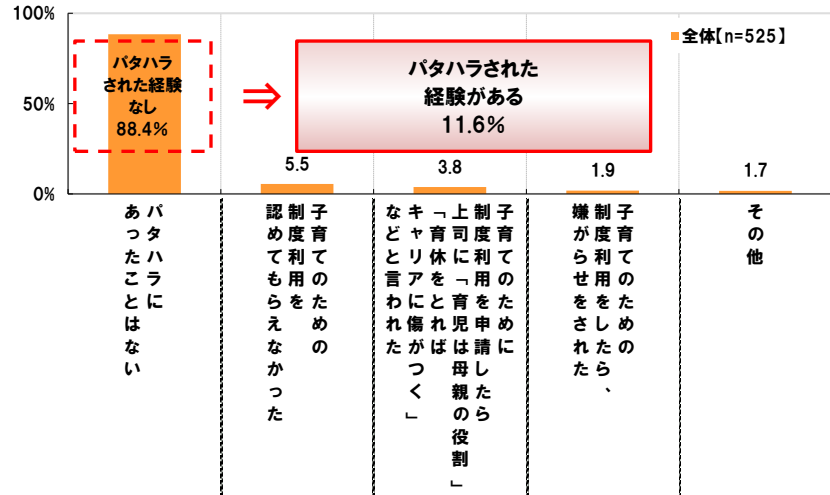
◆周囲でパタハラにあった人がいる 10.8%

全回答者(1,000名)に、職場でのパタニティ・ハラスメント(パタハラ)について聞きました。

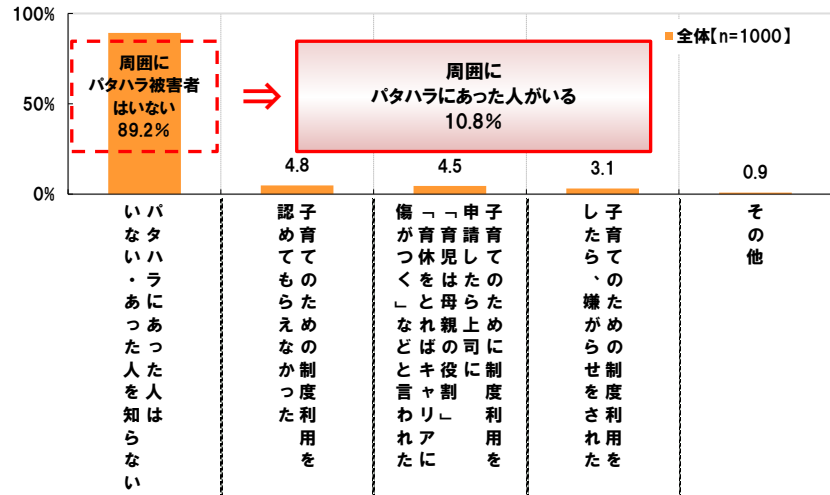
まず、子どもがいる525名に、職場でパタハラをされた経験があるか、された場合はどのようなパタハラだったかを聞いたところ、「子育てのための制度利用を認めてもらえなかった」5.5%、「子育てのために制度利用を申請したら上司に“育児は母親の役割”“育休をとればキャリアに傷がつく”などと言われた」3.8%、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」1.9%となり、パタハラをされた経験がある人の割合は11.6%となりました。

次に、全回答者(1,000名)に、周囲でパタハラにあった人がいるか、いる場合はどのようなパタハラだったかを聞いたところ、「子育てのための制度利用を認めてもらえなかった」4.8%、「子育てのために制度利用を申請したら上司に“育児は母親の役割”“育休をとればキャリアに傷がつく”などと言われた」4.5%、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」3.1%となり、周囲でパタハラにあった人がいる割合は10.8%となりました。

◆職場でパタハラをされた経験があるか、された場合はどのようなパタハラだったか
 (複数回答形式)
 対象:子どもがいる人



◆職場内や社外の友人など、周囲で「パタハラ」にあった人がいるか、ある場合はどのようなパタハラだったか
 (複数回答形式)



◆**パタハラ経験者がとった対応 1位は「だれにも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」**

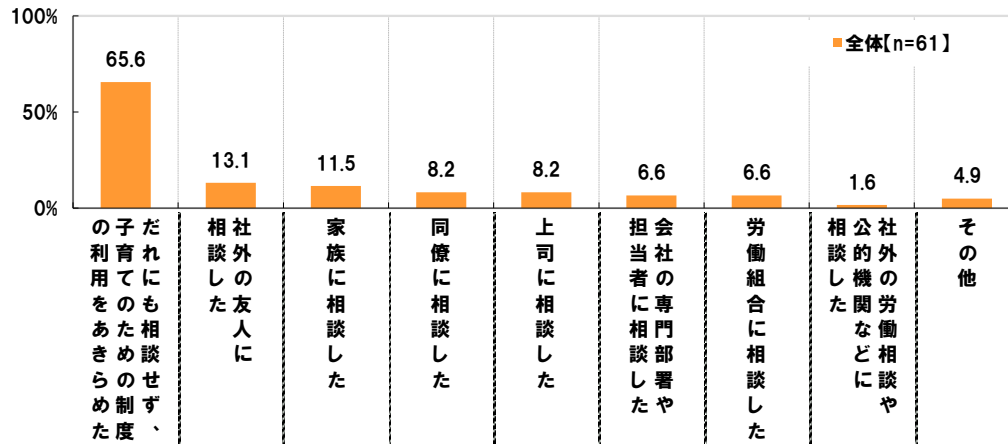
◆**職場でパタハラが起こる原因 「上司や同僚の理解不足・協力不足」57.3%**

パタハラをされた経験がある 61 名に、パタハラを受けた際にどのような対応をしたか聞いたところ、「だれにも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」が 65.6%となり、パタハラをされた人の多くが制度の利用をあきらめていることがわかりました。

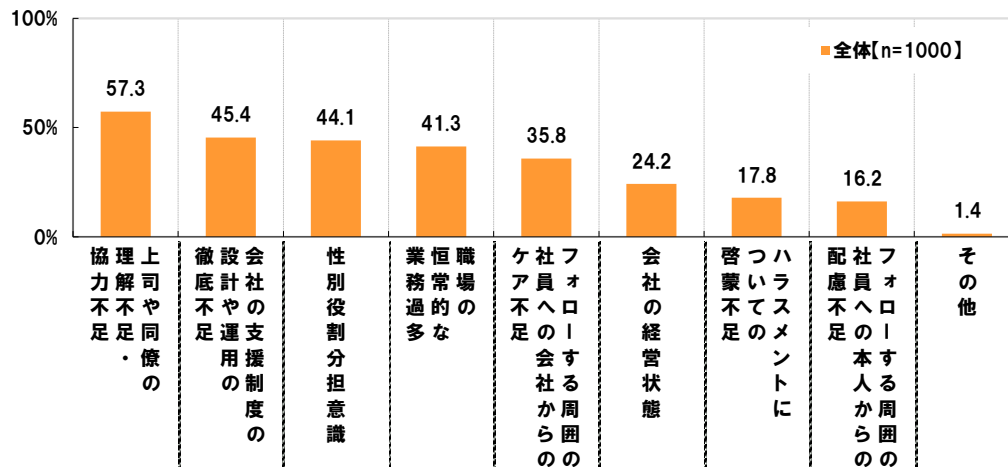
だれかに相談したとの回答は、社外の身近な人への相談でも高くはなく、「家族に相談した」が 11.5%、「社外の友人に相談した」が 13.1%となり、社内の人や公的機関への相談はそれぞれ 1 割に満たない（「同僚に相談した」8.2%、「上司に相談した」8.2%、「会社の専門部署や担当者に相談した」6.6%、「労働組合に相談した」6.6%、「社外の労働相談や公的機関などに相談した」1.6%）結果となりました。

また、全回答者(1,000 名)に、職場でパタハラが起こる原因は何だと思うか聞いたところ、「上司や同僚の理解不足・協力不足」57.3%が最も多く、「会社の支援制度の設計や運用の徹底不足」45.4%、「性別役割分担意識(たとえば男は仕事、子育ては女の役割といったような)」44.1%、「職場の恒常的な業務過多」41.3%、「フォローする周囲の社員への会社からのケア不足」35.8%が続きました。

◆**パタハラを受けた時の対応（複数回答形式）**
 対象：自身がパタハラにあったことがある人



◆**職場で「パタハラ」が起こる原因は何だと思うか（複数回答形式）**



～～仕事と子育てについて～～

◆子育てをすることにより、段取りを考えながら仕事ができるようになる 36.1%

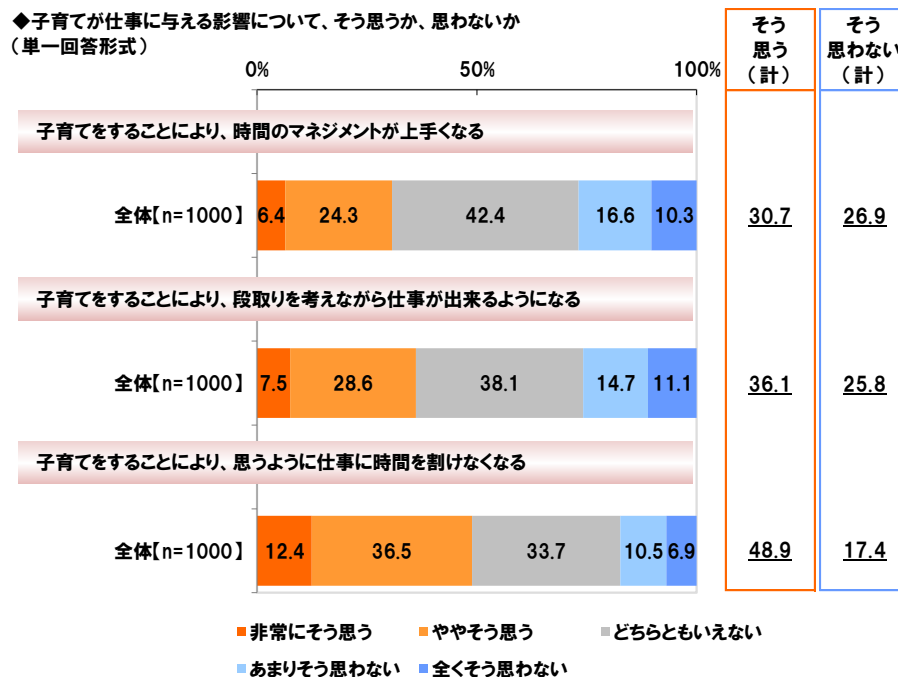
◆子育てをすることにより、思うように仕事に時間を割けなくなる 48.9%

最後に、全回答者(1,000名)に、子育てが仕事に与える影響について聞きました。

全回答者(1,000名)に、意見を提示し、そう思うかどうか聞いたところ、「子育てをすることにより、時間のマネジメントが上手くなる」では、『そう思う』(「非常にそう思う」と「ややそう思う」の合計)は30.7%、「子育てをすることにより、段取りを考えながら仕事ができるようになる」では36.1%となり、それぞれ約3人に1人が同意を示しました。

しかし、その一方で、「子育てをすることにより、思うように仕事に時間を割けなくなる」では『そう思う』が48.9%と、半数近くが同意を示しました。

子育てをすることにより、時間管理や段取りが上手くなるというメリットがあると感じられているものの、子育てと仕事を両立させることは難しいと感じられているようです。



■■調査概要■■

- ◆調査タイトル: パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査
- ◆調査対象: ネットエイジアリサーチのモバイルモニター会員を母集団とする20歳～59歳の男性有職者
- ◆調査期間: 2013年12月4日～2013年12月9日
- ◆調査方法: インターネット調査
- ◆調査地域: 全国
- ◆有効回答数: 1,000サンプル(有効回答から各年代が均等になるように1,000サンプルを抽出)
(内訳)20代: 250名、30代: 250名、40代: 250名、50代250名
- ◆実施機関: ネットエイジア株式会社(担当: 吉田)

■■報道関係の皆様へ■■

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

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合男女平等局 担当: 菅村・鈴木
TEL : 03-5295-0515
Eメール : jtuc-josei@sv.rengo-net.or.jp

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

受付時間 : 10時00分～17時30分(月～金)

■■連合(日本労働組合総連合会) 概要■■

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