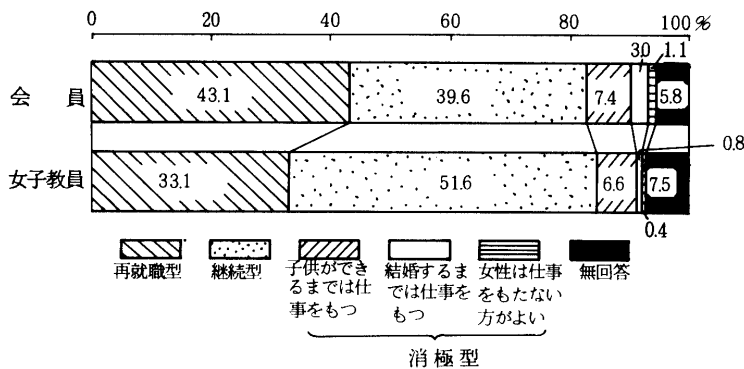
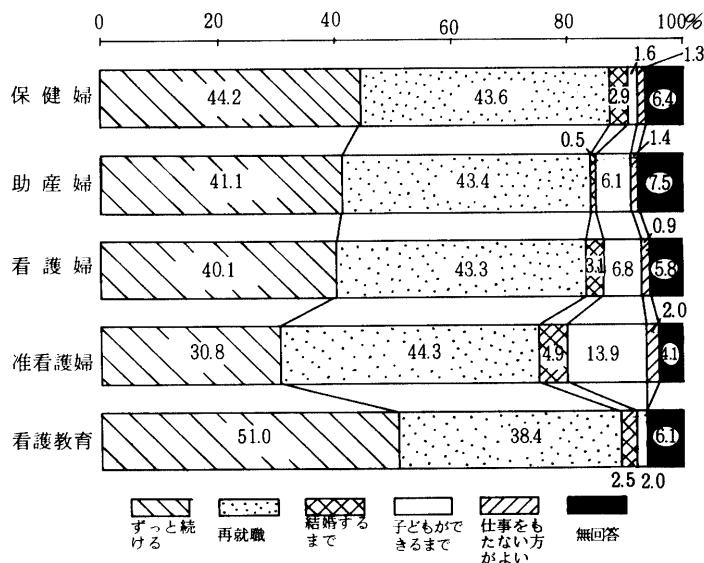


〔図 I - 8〕 家事の分担と家族の協力



〔図 II - 1〕 会員と女子教員の考える女性の働き方



〔図 II - 2〕 業務別にみた会員の考える女性の働き方

II 仕事や職場についての意識と職業継続意識

仕事を続けたいかどうかということと自分の仕事をどう思っているか、また自分の働いている職場をどう評価しているかは、相互に関係し合っていると考えられる。そこで、まず仕事については、女性が働くことをどう思うか、看護の仕事を誇りに思うか、今の仕事にやりがいや、面白さを感じているかの3点をたずねた。また職場については、その労働条件、仲間との人間関係、上司の支援について評価を求めた。

1 仕事観

1) 女性が働くこと

女性のライフサイクルの中で、仕事をもって働くことについていくつかの形が考えられるが、そのほとんどが女性で構成されている看護職は女性が働くことを結婚や育児との関係でどのように考えているかを問うた。

もっとも多いのは、「子どもができれば仕事をやめ大きくなったら再就職するのがよい」（「再就職型」）で、次が「子どもができてずっと仕事を続ける方がよい」（「継続型」）である。「再就職型」は仕事より育児を重視し、「継続型」の者は仕事と育児の両立を考えてい

と思われる。また「子どもができるまでは仕事を持つ方がよい」「結婚するまでは仕事を持つ方がよい」「女性は仕事を持たない方がよい」といった、女性が働くことについて消極的意見の者（「消極型」）は合わせても1割程度と少ない〔図Ⅱ-1〕。

会員と女子教員の考え方を比較すると、女子教員では「継続型」が最も多く、次いで「再就職型」であり、会員の場合と順位が逆転している（職業研究所『乳幼児を持つ働く婦人と保育』昭和49年）。教員の方が、再就職が難しいことや、結婚や育児の時期を通して、職業継続を可能にする条件が会員の場合よりも整備されていることを反映しているといえよう。

業務別に比較すると、看護教育者、保健婦では、「継続型」が多い。これらの業務には、夜勤がなく、職業継続が容易であるためだろう。准看護婦では、継続型は少なく、「子供ができるまでは仕事を持つ方がよい」という意見が、他と比べて多い〔図Ⅱ-2〕。

年齢別にみると、25-39歳では、「継続型」が多く、特に30-34歳では、ほぼ半数を占める。それ以外の年齢層では、「再就職型」が多く、その割合は年齢が上がるにつれて増え45歳以上では57%となっている。30-34歳は、実際に、乳児を育てている者が多いこともあるが、しかし高年齢層は仕事よりも育児を重視し、戦後世代では仕事と育児の両立を考える者が多いといえよう〔図Ⅱ-3〕。

女性の働き方についての意識と

会員自身が結婚しているかどうかとは関係ないが、仕事をする上で家族が協力的であるかどうかは関係がある。家族が大変協力的な場合は、「継続型」が多いが、家族が非協力的な場合は、「再就職型」の方が多い〔図Ⅱ-4〕。

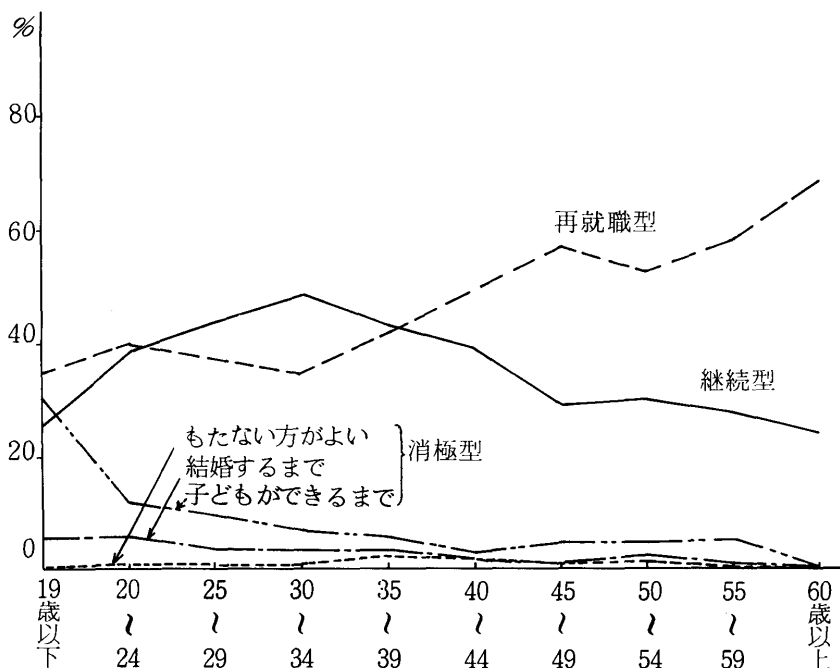
以上をまとめると、女性の仕事の仕方についての考え方は、業務や年齢によって違いがみられると同時に、家族が協力的であるかどうかによっても影響を受けるといえる。

2) 看護の仕事への誇り

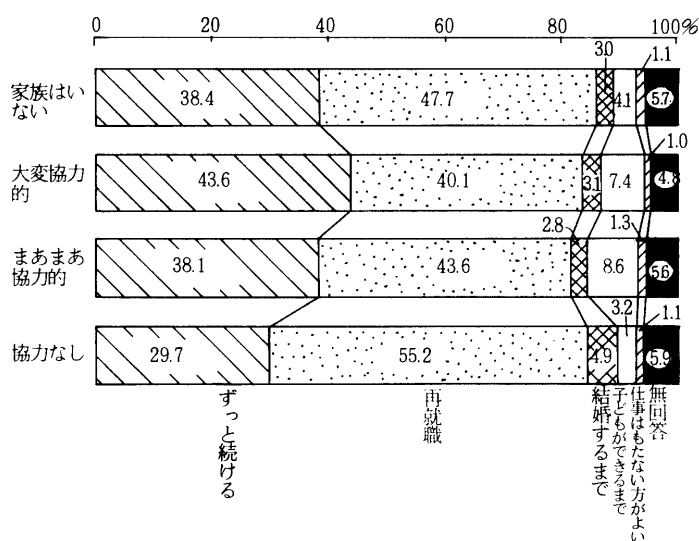
実際に今、行っている仕事に限定せずに、看護という仕事をどう受け止めているかを知るために看護の仕事にたずさわることを誇りに思うかどうかをたずねた。

全体では、「大変誇りに思う」33.5%、「まあ誇りに思う」49.4%で、8割強が看護の仕事にたずさわることを誇りに思っている。

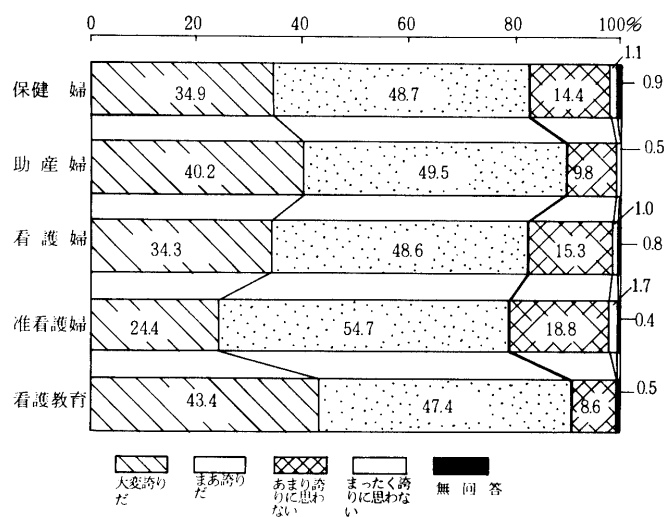
業務別では、「大変誇りに思う」と答えた者がもっとも多いのは、看護教育者で43.4%である。



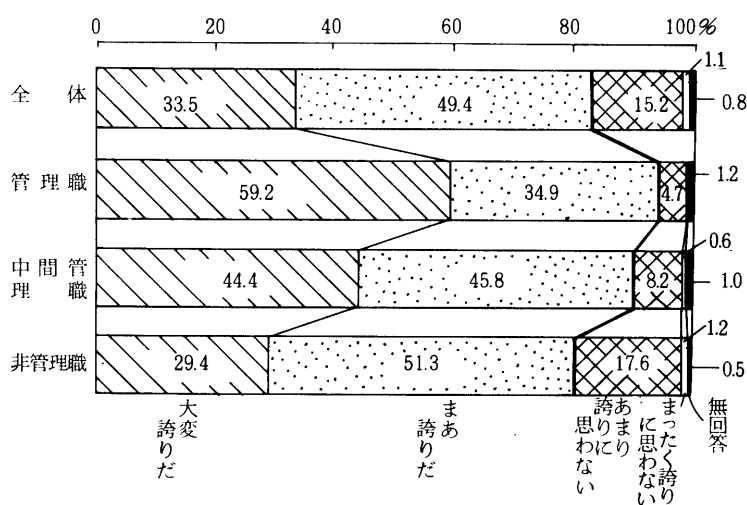
〔図Ⅱ-3〕 年齢別にみた会員の考える女性の働き方



〔図Ⅱ-4〕 家族の協力和会員の考える女性の働き方



〔図Ⅱ-5〕 業務別看護の仕奉への誇り



〔図Ⅱ-6〕 職位別看護の仕事への誇り

「大変誇りに思う」と「まあ誇りに思う」のいずれかを答えた者を合わせると看護教育者と助産婦では約90%、保健婦、看護婦、准看護婦でも80%を占めている〔図Ⅱ-5〕。

職位別にみると「大変誇りに思う」と答えた者は〔図Ⅱ-6〕のように職位が高い程、多い。

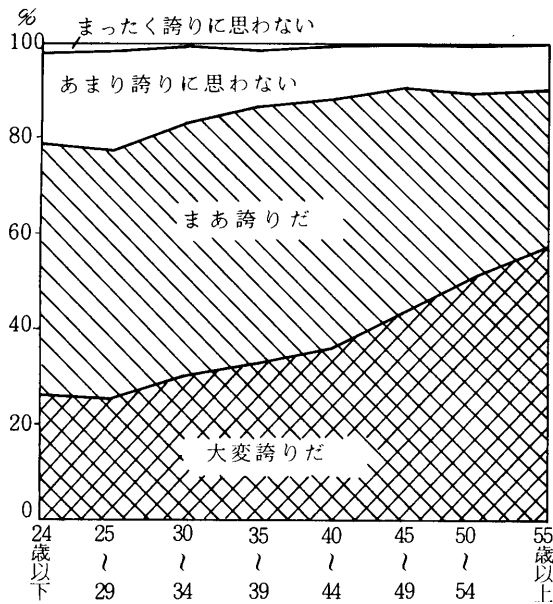
さらに年齢別にみると、20代では「大変誇りに思う」が約25%だが年齢が上がるとともに漸増し、50代では50%以上になる〔図Ⅱ-7〕。

3) 仕事のやりがいや面白さでは、今、実際にたずさわっている仕事に対して会員はどう思っているのだろうか。ここでも看護の仕事への誇りと同様に、業務、職位によって違いがみられる。

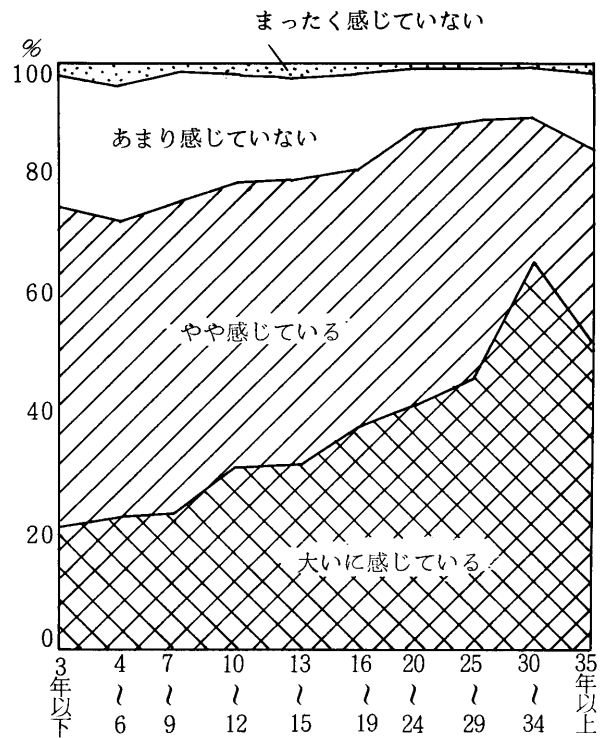
まず、全体でみると仕事にやりがいや面白さを「大いに感じている」が32.6%、「やや感じている」が47.5%であり、全体の80%は今の仕事にやりがいや面白さを感じている〔図Ⅱ-8〕。

業務別にみると、やりがいや面白さを「大いに感じている」者は、助産婦や看護教育者に多く、准看護婦に少ない。

准看護婦はすでにみたように女性の働くことへの意識、看護の仕事への誇り、そして、仕事



〔図Ⅱ-7〕 年齢別看護の仕事への誇り



〔図Ⅱ-9〕 通算経験年齢別仕事へのやりがい

のやりがいという仕事観の全体にわたって消極的あるいは否定的考え方の者が他より多い。

職位別では、やりがいや面白さを「大いに感じている」者が「管理職」では54.6%、「中間管理職」では50.2%であるが、「非管理職」では27.3%に過ぎない。

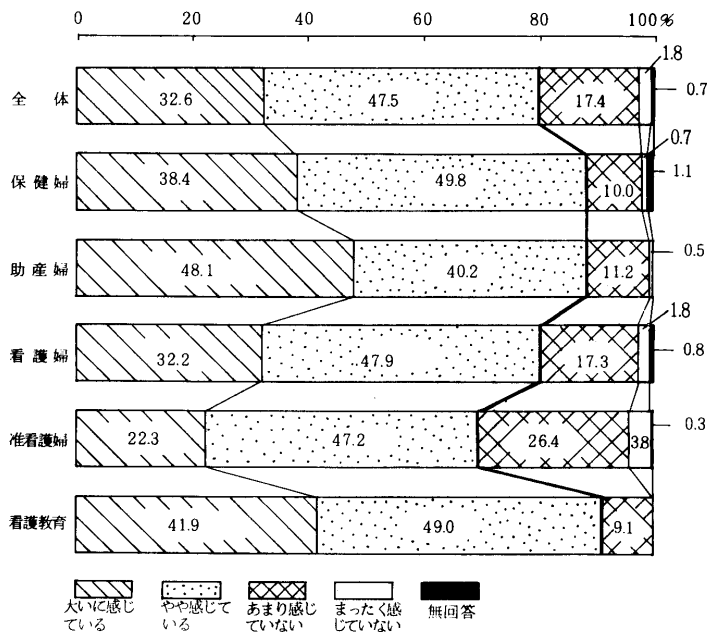
また、看護婦としての通算経験年数別では、だいたい年数が長くなる程、仕事にやりがいや面白さを大いに感じている者が多くなる。〔図Ⅱ-9〕。

職位が上がったり、経験年数が長くなると仕事の上での責任も重くなると予想されるが、その反面、仕事に対する誇りややりがい、面白さも増しているようだ。

2 職場観

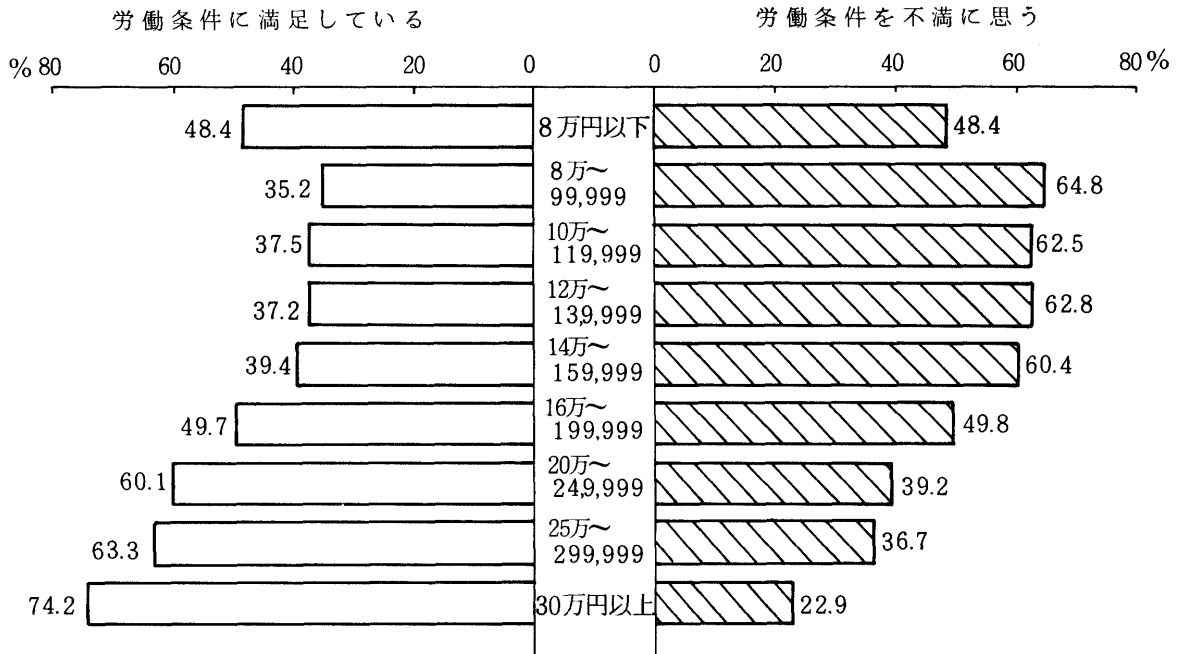
1) 職場の労働条件への評価
実際の労働条件については第1部IV章でみたとおりであるが、会員は職場の労働条件をどのように評価しているのだろうか。

全体では、職場の労働条件に「満足している」が、8.9%、「まあ満足している」39.3%、「あまり満足していない」35.1

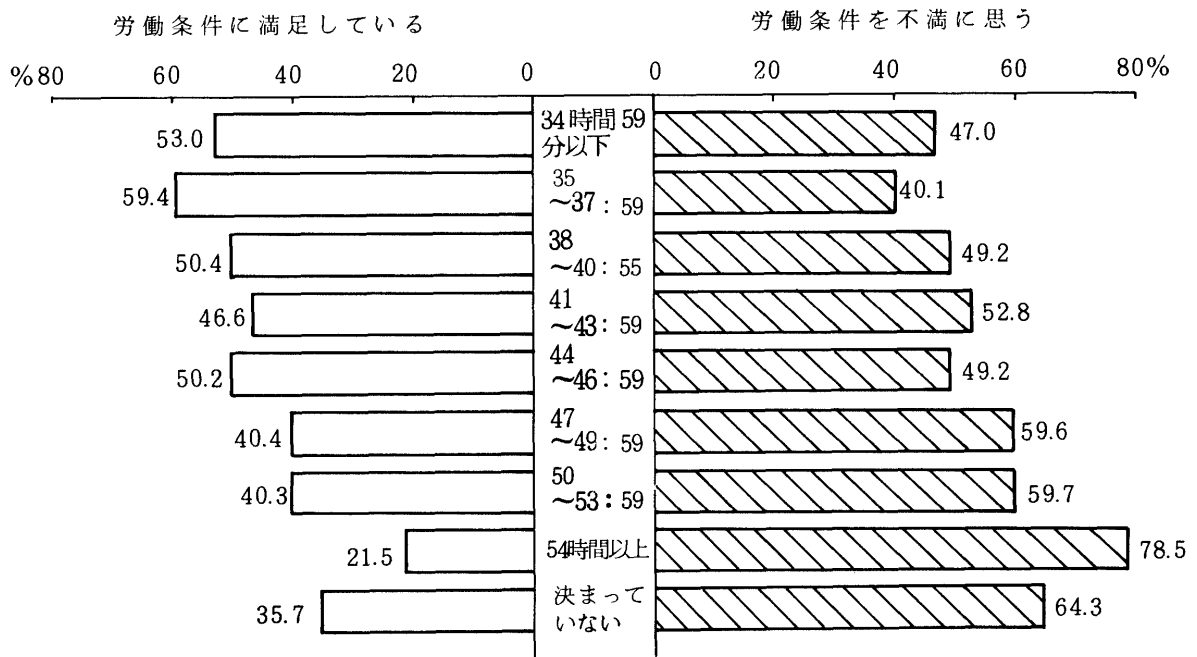


〔図Ⅱ-8〕 業務別仕事へのやりがい

％、「不満に思う」16.1％であり、満足している 程、また、週所定労働時間や超勤時間が短い程、
 者と満足していない者がだいたい半数ずつである。 労働条件に満足している者が多い〔図Ⅱ-10〕〔図
 実際の労働条件との関係を見ると、給与が多い Ⅱ-11〕。特に税込給与総額が月額20万円以上になる



〔図Ⅱ-10〕 税込給与総額と労働条件への評価



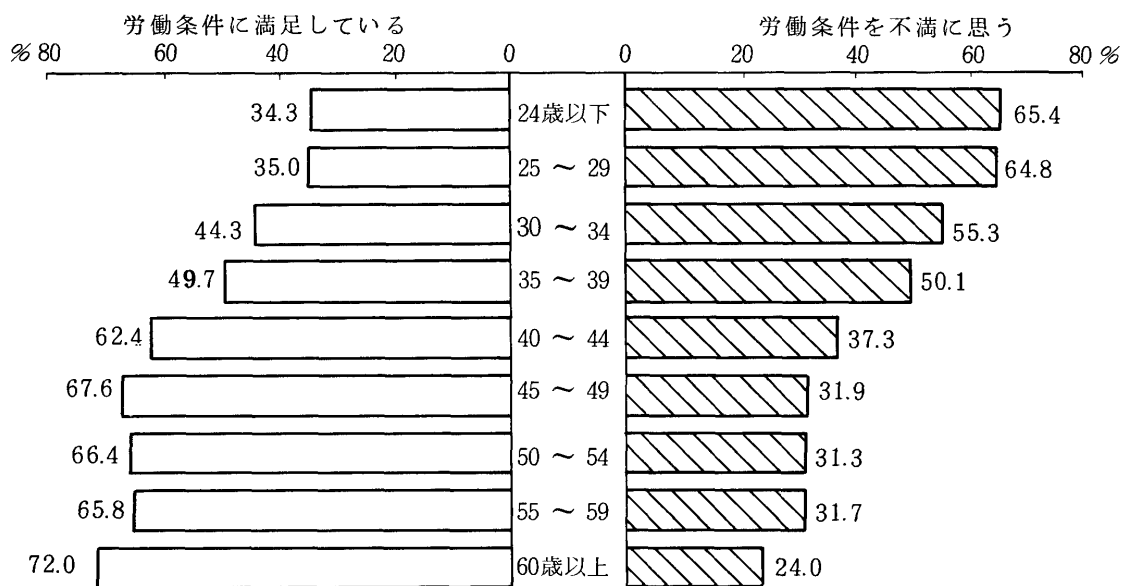
〔図Ⅱ-11〕 所定労働時間と労働条件への評価

と労働条件に満足している者が60%を越える。また、有給休暇の日数や週休が休めるか、生理休暇が取れるかということも労働条件の評価に関係している。

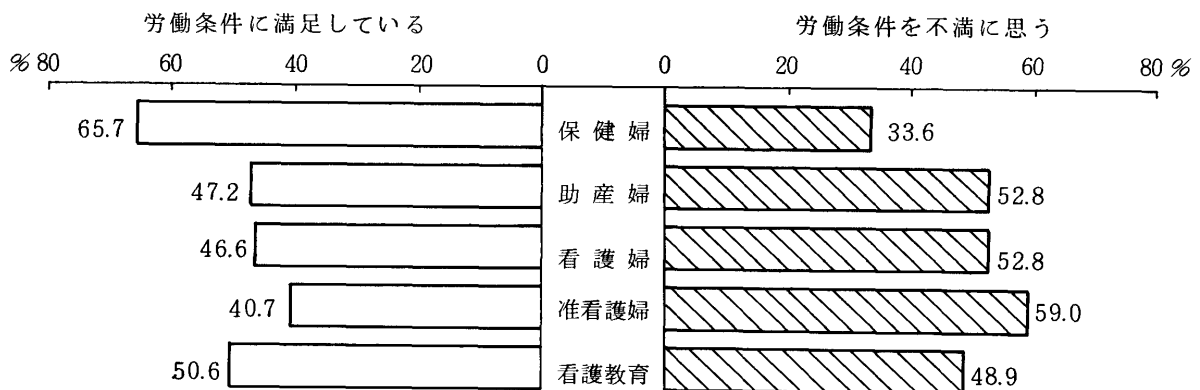
年齢的には、年齢が上の者ほど、職場の労働条件に満足している。40歳を境にして、それ以下では不満に思う者の方が満足している者より多いが、40歳以上では割合が逆転する〔図Ⅱ-12〕。また、

職位別にみると、「満足している」と「まあ満足している」を合わせると「管理職」では71.0%、「中間管理職」では63.0%であるが、「非管理職」では、43.4%と過半数を割っている。これは、前述の給与との関係も反映していると思われる。給与は年齢や職位による差が大きいからである。

また、業務別にみると保健婦や看護教育者は、



〔図Ⅱ-12〕 年齢別労働条件への評価



〔図Ⅱ-13〕 業務別労働条件への評価

職場の労働条件に満足している者が多く、准看護婦は低い〔図Ⅱ-13〕。これは、労働時間や税込給与総額との関係もありそうである。つまり第1部Ⅳ章ですでにみたように、保健婦は税込給与総額こそあまり多くはないが、基本給は高く、超勤時間も短い。看護教育者は、超勤時間は長いが、基本給、税込給与総額ともに多い。准看護婦は、基本給、税込給与総額ともに少ない。

2) 仲間との人間関係

職場の仲間との人間関係に気まずさを感じているかどうかをきいた。

「ある」が7.6%、「少しある」が36.4%で、全体の半数近くは仲間との人間関係に気まずさを感じている〔図Ⅱ-14〕。

勤務場所別にみると、「一般学校」勤務者は「少しはある」と「ある」を合わせると53.9%と他より多く、「事業所」勤務者は30.2%と少ない。

仲間との人間関係に気まずさを感じるかどうかと年齢や職位との関係はみられない。

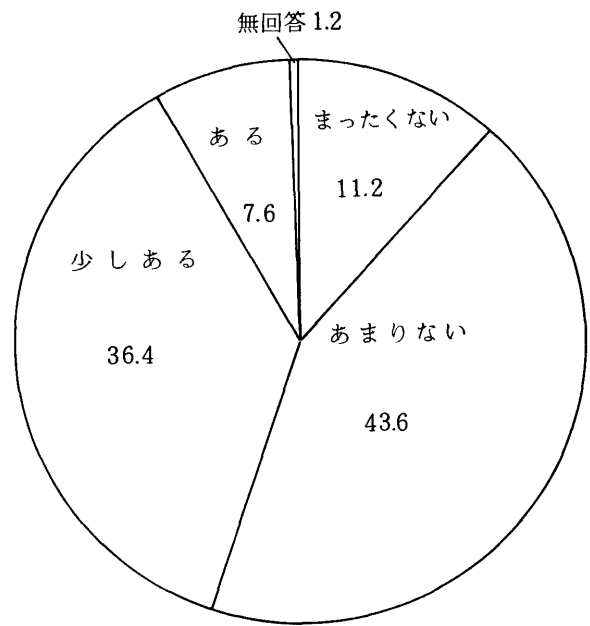
3) 上司の支援

日頃している仕事を上司が支援してくれるかどうかをきいた。

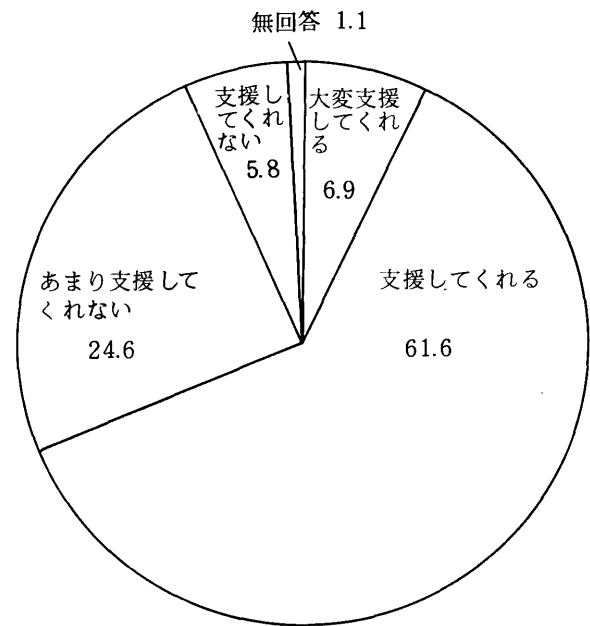
全体では、「大変支援してくれる」が6.9%「支援してくれる」が61.6%であり、7割近くが上司が支援してくれると答えている〔図Ⅱ-15〕。

職位別では「大変支援してくれる」と「支援してくれる」を合わせると「管理職」では83.2%、「中間管理職」では74.5%、「非管理職」では66.5%であり、職位の高い者の方が、上司に支援されていると意識している。ただし、「管理職」にとっての上司は、おおむね看護職以外の人間であり、「中間管理職」や「非管理職」の場合は看護職であろう。

3 職業継続意識



〔図Ⅱ-14〕 仲間との人間関係の気まずさ

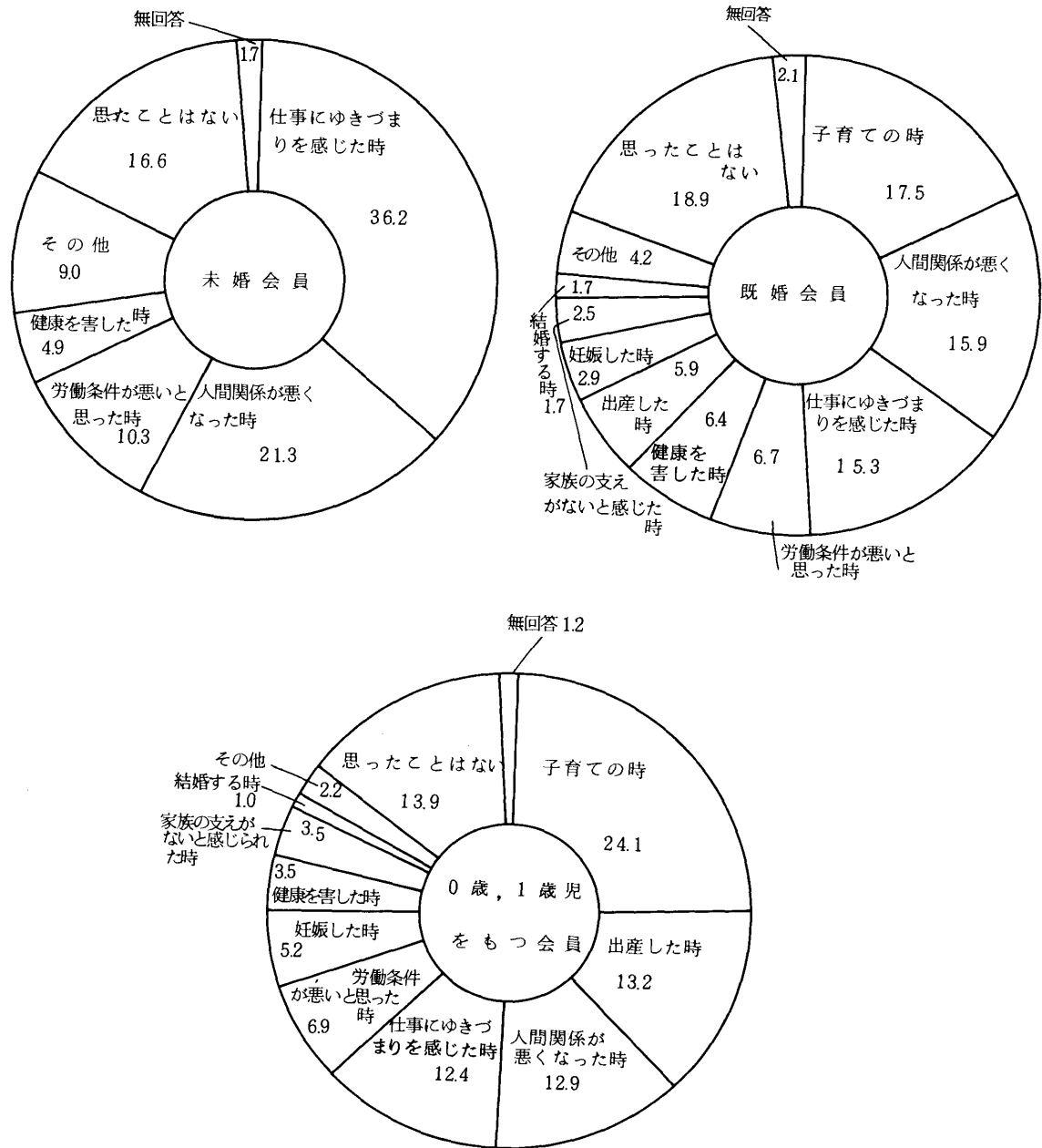


〔図Ⅱ-15〕 上司の支援

1) 職場をやめたいと思ったとき

現在の職場で働くようになってからこれまでにやめたいと思ったことがあるか、あるとしたらどのような時だったかをきいた。

今、働き続けている者を対象としているので、ここからすぐに離職動機を探ることはできないが、



〔図Ⅱ-16〕 今の職場をやめたいと思ったとき

何が働き続けることを阻害しているかがうかがえよう。

全体の約8割はやめたいと思ったことがあると答えている。やめたいと思った理由は、未婚者と既婚者で違いがあるので、以下、それぞれに分けてみる。

未婚者でやめたいと思ったのが最も多いのは、「仕事にゆきづまりを感じた時」で、以下、「職場の人間関係が悪くなった時」、「職場の労働条件が悪いと思った時」、「健康を害した時」と続く。既婚者では、「子供を育てている時」、「職場の人間関係が悪くなった時」、「仕事にゆきづまりを感じた時」が多い〔図Ⅱ-16〕。

既婚者の中でも、子供のいない者は未婚者と同じ傾向を示すが0歳・1歳児を持つ会員に限ると、妊娠、出産、子育てを合わせたいわゆる出産関連事項の割合が42.5%に及んでいる。その中で出産をあげる者は13.1%であるが、子供の年齢が2歳以上になると6.0%と半減する。このことは、出産する時にやめたいと思った者の半分近くは、子供が2歳になるまでにやめることを意味するのではないだろうか。いずれにしても働きつづける上で子供を産み、育てることは、困難さを伴うようである。

ところで、業務によっても「仕事に行きづまりを感じた時」を選ぶ者の割合に差がみられる。看護教育者では35.3%と多いが、看護婦は24.8%、保健婦は23.2%、助産婦18.2%で、准看護婦は13.0%と少ない。

2) 職業継続意識

会員の8割は、過去にやめたいと思ったことがあるにもかかわらず、現在、働いている。では、これからも働き続ける意志はあるのだろうか。

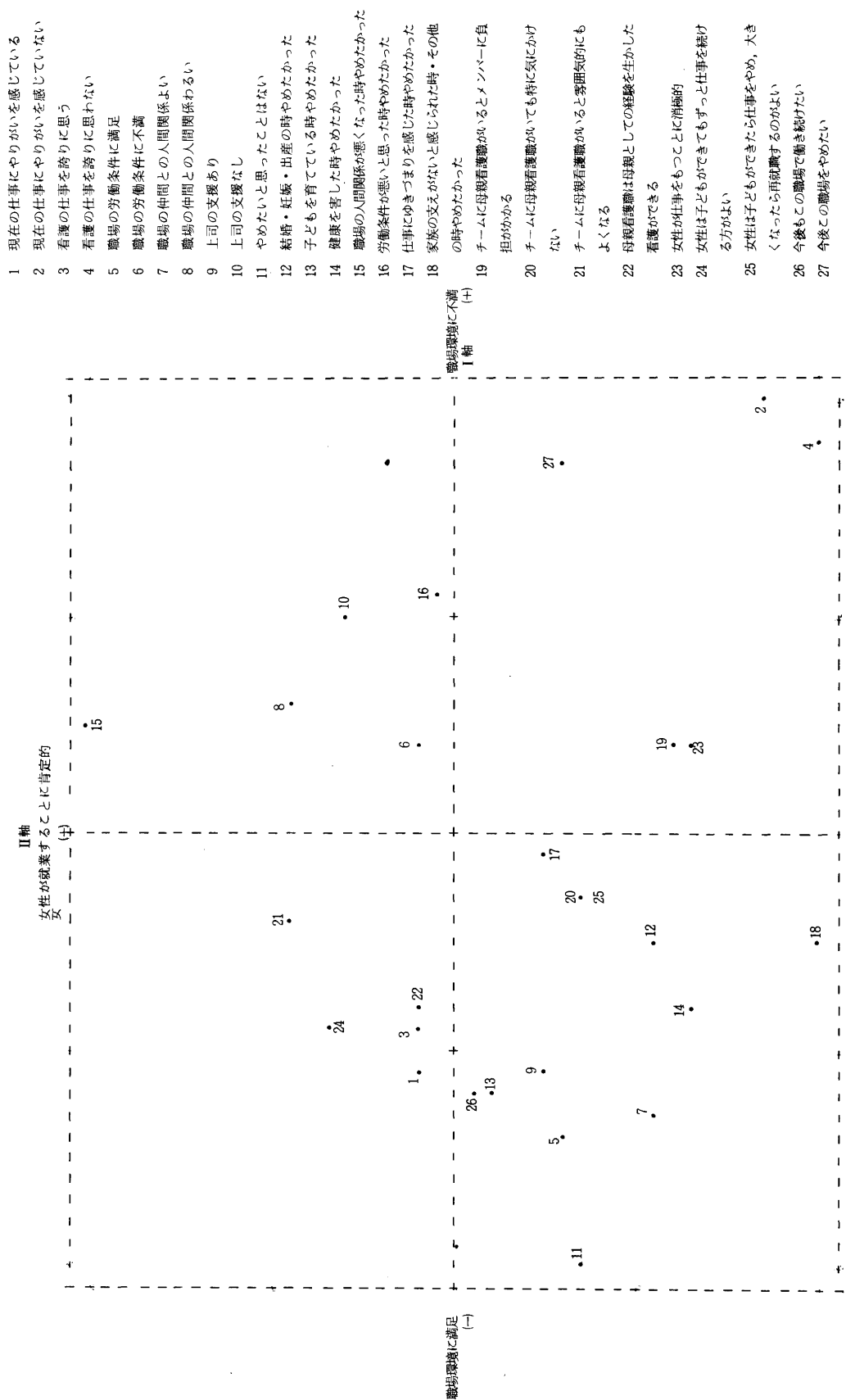
現在の職場で働き続けたいかどうかをたずねた。

「ぜひ続けたい」26.4%、「続けてもよいと思う」48.5%、「あまり続けたくない」18.4%、「やめたい」5.9%であった。「ぜひ続けたい」と「続けてもよいと思う」を合わせると約75%の者は、働き続ける意志がある。ここでは、「現在の職場での継続」という設問なので、職場を変えて仕事を続けたいという場合を入れると、その割合はさらに増えよう。しかし、すでに述べたように子供が生まれたら仕事をやめ、大きくなったら再就職という者が多い。

職業継続の意志と今までみてきた仕事や職場に関する意識、あるいは、具体的な労働条件とは密接に関係し合っていると思われる。そこで、これらの関係をみるために多変量解析の有効な手段である林数量化理論を用いて分析を試みた。

まず、数量化理論Ⅲ類を用いて、仕事や職場に関する意識をきいた9項目27カテゴリーの相互関係をみる。第1因子と第2因子についての各カテゴリー得点をそれぞれⅠ軸、Ⅱ軸にとったものが〔図Ⅱ-17〕である。

Ⅰ軸の正方向には、「やりがいを感じていない」、「誇りに思わない」「労働条件が悪いと思った時にやめたかった」等の項目が並ぶ。負方向には、「やめたいと思ったことはない」「労働条件に満足している」「仲間への気まずさない」等の項目が並ぶ。従って、Ⅰ軸は、労働条件、人間関係など自分が今、実際におかれている職場環境に対する評価を表わす軸と考えられる。一方Ⅱ軸には、女性が働くことへの考え方が表われていると思われる。正方向に、女性が仕事を続けることに肯定的な考え方や「母親である看護職が働く職場の雰囲気よくなる」というカテゴリーがある。負方向には、女性が仕事を続けることに消極的な考え方や、母親である看護職が働くことについても、



〔図II-17〕 就業に関する意識項目の関係 —数量化理論Ⅲ類による—
(相関係数 $r_{II} = 0.5144, r_{II} = 0.3737$)

「メンバーに負担がかかる」との評価がある。そして、自分の現在の仕事に対しても、やりがいや誇りがないというカテゴリーが位置している。ただ職場における上司の支援や、仲間への気まずさについてみると、Ⅱ軸の正方向に上司の支援なしや、仲間への気まずさがあるが位置し、Ⅱ軸の負方向に上司の支援ありや、仲間への気まずさなしが出てくる。また、労働条件についても正方向に不満あり、負方向に満足しているが位置している。これは、女性が仕事を続けることへの考え方が積極的であれば、まわりの人間関係等の条件について期待が高くなり、厳しい評価を与えることを意味していると考えられる。労働条件に満足している。不満であるのカテゴリーの位置関係も同様に納得できる。

2つの軸について職業継続意志のカテゴリーの位置をみると、Ⅱ軸よりもⅠ軸との関係が強い。「やめたい」は職場環境に不満であることを表わす正方向に位置し、「続けたい」は、職場環境に満足していることを表わす負方向に位置している。仕事を続けたいかどうかは、自分の職場環境をどうとらえているかによるといえる。

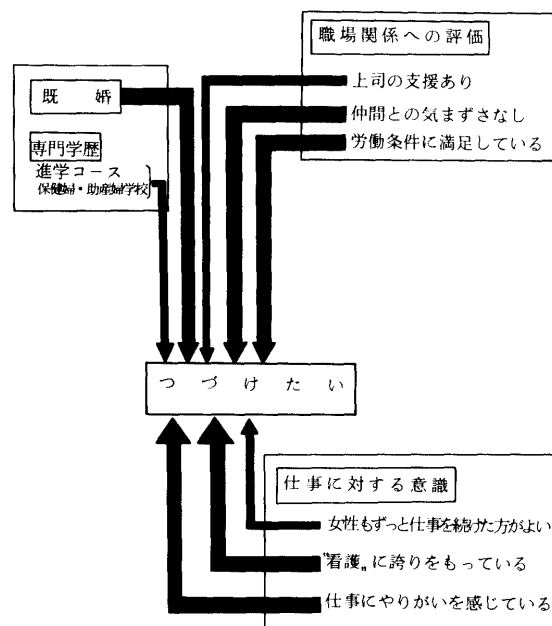
次に、職業継続意志の有無に関係のあると思われる仕事や職場に対する意識や給与、夜勤などの実際の労働条件に関する19項目72カテゴリーを取り上げ、数量化理論Ⅱ類を用いて検討した。「ぜひ続けたい」と「続けてもよいと思う」を選んだ者を継続意志のある群、「あまり続けたくない」と「やめたい」を選んだ者を継続意志のない群として、2群に分け、その群分けに何が最も影響を及ぼしているかを偏相関係数によってみる。〔表Ⅱ-1〕に各項目の偏相関係数と各カテゴリー数量を示す。偏相関係数が大きいくらい、その項目が群分けに寄与していることを意味する。また、カテ

ゴリー数量の大きさと正負からそのカテゴリーがどちらの群の特徴を示すかがわかる。これを図で表わしたものが〔図Ⅱ-18〕である。

継続意志があるのは仕事の上では、今、自分の行なっている仕事にやりがいを感じ、看護という仕事にも誇りを持っている者である。

また、職場の労働条件に満足しており、仲間との人間関係に問題はなく、上司の支援もあると感じている者が多く、職場環境を、労働条件の上でも人間関係の上でもよく評価している。女性が働くことについては、子供ができてもずっと続けた方がよいと考えている。配偶関係については既婚、勤続年数では4年以上の者が多い。専門学歴では進学コース、保健婦助産婦学校、准看護学院の卒業者に、継続意志のある者が多い。

具体的な労働条件の項目は偏相関係数の順位は下がるが、労働条件への評価には、具体的な労働条件が関係しているので、間接的に継続意志に影響しているといえよう。



〔図Ⅱ-18〕 職場で仕事を続けることに影響を与えている要素

〔表Ⅱ-1〕 看護職の職業継続意志を規定する要因

順位	質問項目	カテゴリ	カテゴリ-数量	偏相関係数	順位	質問項目	カテゴリ	カテゴリ-数量	偏相関係数
1	やりがいの	大いに感じている やや感じている 感じていない 問題ない	0.27134 × 10 ⁻³ 0.062350 × 10 ⁻³ -0.053005 × 10 ⁻³ 0.12409 × 10 ⁻³	0.26158	11	勤務場所	病産院・診療所 保健所 市町村 看護教育機関	0.0048208 × 10 ⁻³ 0.038640 × 10 ⁻³ 0.030992 × 10 ⁻³ -0.18303 × 10 ⁻³	0.04657
2	仲間はずさ	少しは問題ある 問題ある	-0.080668 × 10 ⁻³ -0.048795 × 10 ⁻³	0.18158	12	所定週休日数	1日 1.5日 完全2日 その他の2日	-0.010814 × 10 ⁻³ -0.014768 × 10 ⁻³ 0.15486 × 10 ⁻³ 0.087190 × 10 ⁻³	0.04195
3	労働条件に満足しているか	あまり満足しない 不満に思っている 満足している	0.015041 × 10 ⁻³ -0.30174 × 10 ⁻³ 0.11495 × 10 ⁻³	0.16256	13	週休休めるか	休めないこともある 休めないこともある 休めないこともある	-0.010850 × 10 ⁻³ 0.050089 × 10 ⁻³ -0.083814 × 10 ⁻³	0.03978
4	配偶関係	既婚 既婚 未婚	0.24137 × 10 ⁻³ -0.18698 × 10 ⁻³ -0.16448 × 10 ⁻³	0.15490	14	税込み給与総額	99,999円以下 10万円~139,999 14~159,999 16~199,999 20~249,999 25万円以上	-0.036327 × 10 ⁻³ -0.017393 × 10 ⁻³ 0.041380 × 10 ⁻³ 0.012071 × 10 ⁻³ -0.0058974 × 10 ⁻³ -0.11107 × 10 ⁻³	0.03691
5	女性の働き方	継続 再就職 進学 進学 高専 高校 看護学校 保健師・助産師学校 養成 検定	0.085599 × 10 ⁻³ -0.037541 × 10 ⁻³ 0.047755 × 10 ⁻³ -0.27395 × 10 ⁻³ 0.082178 × 10 ⁻³ -0.035393 × 10 ⁻³ 0.071113 × 10 ⁻³ -0.091399 × 10 ⁻³ -0.16668 × 10 ⁻³ 0.050204 × 10 ⁻³	0.09459	15	所定有給日数	9日以下 10日以下 19日以下 20日以下 24日以下 25日以下 37時間59分以下	0.036327 × 10 ⁻³ 0.017393 × 10 ⁻³ 0.041380 × 10 ⁻³ 0.012071 × 10 ⁻³ -0.0058974 × 10 ⁻³ -0.11107 × 10 ⁻³ -0.091707 × 10 ⁻³ 0.0050214 × 10 ⁻³ 0.011046 × 10 ⁻³ -0.037671 × 10 ⁻³ -0.036652 × 10 ⁻³ -0.0061951 × 10 ⁻³ -0.018676 × 10 ⁻³ -0.040001 × 10 ⁻³ 0.012663 × 10 ⁻³ -0.013612 × 10 ⁻³ 0.020826 × 10 ⁻³ 0.029491 × 10 ⁻³ -0.00067286 × 10 ⁻³ -0.00089718 × 10 ⁻³ -0.049932 × 10 ⁻³ 0.0020264 × 10 ⁻³ 0.0047098 × 10 ⁻³ -0.023569 × 10 ⁻³	0.02850
7	上司の支援	支援してくれない あまり支援ない 支援ない 超勤	0.11267 × 10 ⁻³ -0.084309 × 10 ⁻³ -0.010353 × 10 ⁻³ 0.035473 × 10 ⁻³	0.07870	16	週所定労働時間	38時間59分以下 44~49:59 50時間以上	0.036652 × 10 ⁻³ -0.0061951 × 10 ⁻³ -0.018676 × 10 ⁻³ -0.040001 × 10 ⁻³ 0.012663 × 10 ⁻³ -0.013612 × 10 ⁻³ 0.020826 × 10 ⁻³ 0.029491 × 10 ⁻³ -0.00067286 × 10 ⁻³ -0.00089718 × 10 ⁻³ -0.049932 × 10 ⁻³ 0.0020264 × 10 ⁻³ 0.0047098 × 10 ⁻³ -0.023569 × 10 ⁻³	0.02053
8	月間超勤時間	4時間59分以下 5~14:59 15~24:59 25時間以上	-0.055828 × 10 ⁻³ -0.010392 × 10 ⁻³ 0.11975 × 10 ⁻³ 0.069036 × 10 ⁻³	0.05438	17	実績有給日数	9日以下 10日以下 19日以下 20日以下	0.012663 × 10 ⁻³ -0.013612 × 10 ⁻³ 0.020826 × 10 ⁻³ 0.029491 × 10 ⁻³ -0.00067286 × 10 ⁻³ -0.00089718 × 10 ⁻³ -0.049932 × 10 ⁻³ 0.0020264 × 10 ⁻³ 0.0047098 × 10 ⁻³ -0.023569 × 10 ⁻³	0.01593
9	誇り	大変誇りだ まあ誇りだ 誇りに思わない 3年以下 4~9 10~19 20年以上	0.11975 × 10 ⁻³ 0.069036 × 10 ⁻³ -0.013239 × 10 ⁻³ -0.082851 × 10 ⁻³ -0.052288 × 10 ⁻³ 0.045783 × 10 ⁻³ 0.040983 × 10 ⁻³ -0.017002 × 10 ⁻³	0.05056	18	家族の協力	家族はいない 変協力的 まあ協力的 協力なし 夜勤なし 三交替 二交替・当直	0.029491 × 10 ⁻³ -0.00067286 × 10 ⁻³ -0.00089718 × 10 ⁻³ -0.049932 × 10 ⁻³ 0.0020264 × 10 ⁻³ 0.0047098 × 10 ⁻³ -0.023569 × 10 ⁻³	0.01588
10	勤続年数	3年以下 4~9 10~19 20年以上	-0.052288 × 10 ⁻³ 0.045783 × 10 ⁻³ 0.040983 × 10 ⁻³ -0.017002 × 10 ⁻³	0.04998	19	夜勤体制	夜勤なし 三交替 二交替・当直	0.0020264 × 10 ⁻³ 0.0047098 × 10 ⁻³ -0.023569 × 10 ⁻³	0.01050

(相関比 0.5363)

以上のことから、看護職の職業継続を促進するには、ただ、労働時間や賃金についての労働条件を改善するだけでなく、やりがいを感じられるような業務、働く者を満足させるような、様々な面での労働条件について改善することが必要であり、また、職場での人間関係が非常に重要であるといえる。

Ⅲ 育児期の就業継続措置

『昭和51年雇用動向調査』（労働大臣官房統計情報部、昭和52年）によれば医療業に従事する女子労働者の離職理由の24.9%は、結婚、出産、育児などであったという。また事例として茨城県衛生部の「看護職員離職実態調査」（昭和49年6月）をみても、ここでも看護職の40%が上記の理由でやめている。就業女性にとって出産・育児は確かに難関ではあるが、しかし、「保育施設が整備されれば」離職防止できるという者は39.6%もあり（同前）、また、潜在看護婦の就業希望者の45.5%は「育児問題が解決すれば」復職したいと答えている。（厚生省『厚生行政基礎調査』昭和53年）。

今回の調査では、本協会が看護職の定着及び充足を今後の重要な課題の1つとして考えているため、会員の職場には働きつけられる措置や条件としてまずどのような事物が整っているかを明らかにしようと考え、なかでも現在の離職理由に出産・育児がウェイトを占めていることから、特に育児期を乗り越えるための条件整備に焦点をし

ぼってたずねてみた。

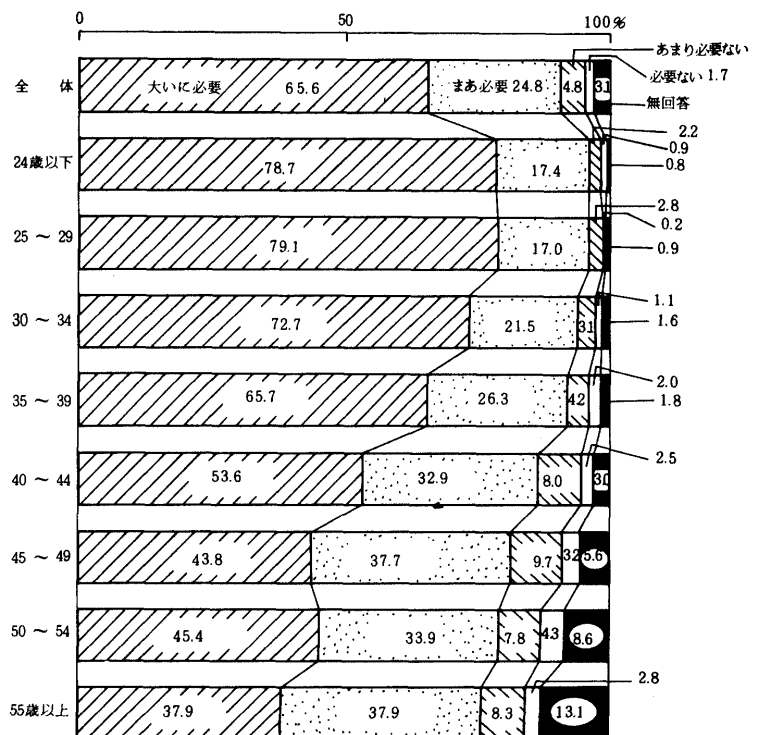
1 育児休業制

1) 育児休業制の必要意識

昭和51年4月から、国立・自治体立の施設に働く看護職に対して育児休業法が適用され、出産後1年未満休業できることになった。施行当時給与は原則として無給であったが、52年12月給与法の一部改正により、現在では育児休業給として社会保険負担金が支給されている。本調査で明らかにするのは、この給与法改正以前の実態であることを、あらかじめおことわりしておく。

まず会員は育児休業制をどのように受けとめどう評価しているだろうか。

「看護職が仕事を続けていく上で育児休業制は必要なものと思うか」についてたずねたところ、会員の65.6%は「大いに必要」と答えている。「まあ必要」と合わせると90.4%の者が必要性を訴えている。年齢別ではやはり乳児をもつ20代にも



【図Ⅲ-1】 年齢別育児休業制の必要意識