

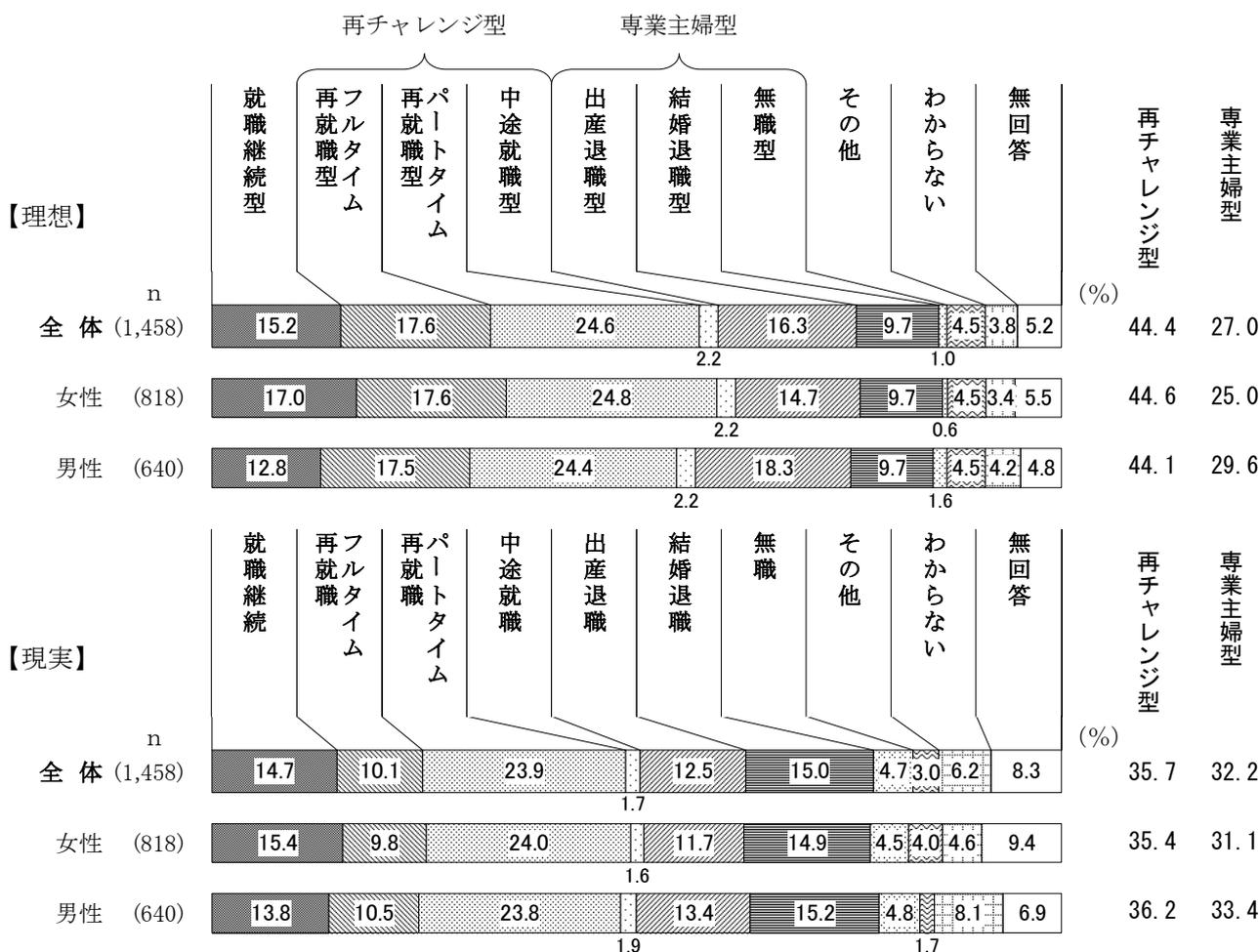
3. 就業について

(1) 女性の働き方の理想と現実

◎ 男女ともに《再チャレンジ型》を望む声が多いが、男性では《専業主婦型》も多い

問9 女性の働き方について、理想はどうあるべきだと思いますか。また、実際にはどうですか。(男性の方は、これまでの家庭での状況をお答えください。○はそれぞれに1つ)

図表3-1 女性の働き方の理想と現実



※説明を簡略化するため、以下のように選択肢を再定義している。

| 本来の選択肢 | 再定義した選択肢 |
|------------------------------------|---------------|
| 結婚や出産にかかわらず、仕事を続ける | 就職継続 (型) |
| 子育ての時期だけ一時やめ、その後はフルタイムで仕事を続ける | フルタイム再就職 (型) |
| 子育ての時期だけ一時やめ、その後はパートタイムで仕事を続ける | パートタイム再就職 (型) |
| 学校卒業時は仕事を持たず、結婚後または子育て終了後から仕事を持つ | 中途就職 (型) |
| 子どもができるまで仕事を持ち、子どもができたら家事や子育てに専念する | 出産退職 (型) |
| 結婚するまで仕事を持ち、結婚後は家事などに専念する | 結婚退職 (型) |
| 仕事はもたない | 無職 (型) |

第IV章 調査の結果

分析を明確にするために、「フルタイム再就職（型）」「パートタイム再就職（型）」「中途就職（型）」の3つを《再チャレンジ型》としてまとめた。また、「出産退職（型）」「結婚退職（型）」「無職（型）」の3つを《専業主婦型》としてまとめた。

【理想】の働き方は、「パートタイム再就職型」（24.6%）が最も多く、次いで「フルタイム再就職型」（17.6%）、「出産退職型」（16.3%）となっている。また、《再チャレンジ型》（44.4%）は4割を超え、《専業主婦型》（27.0%）を17ポイント上回っている。

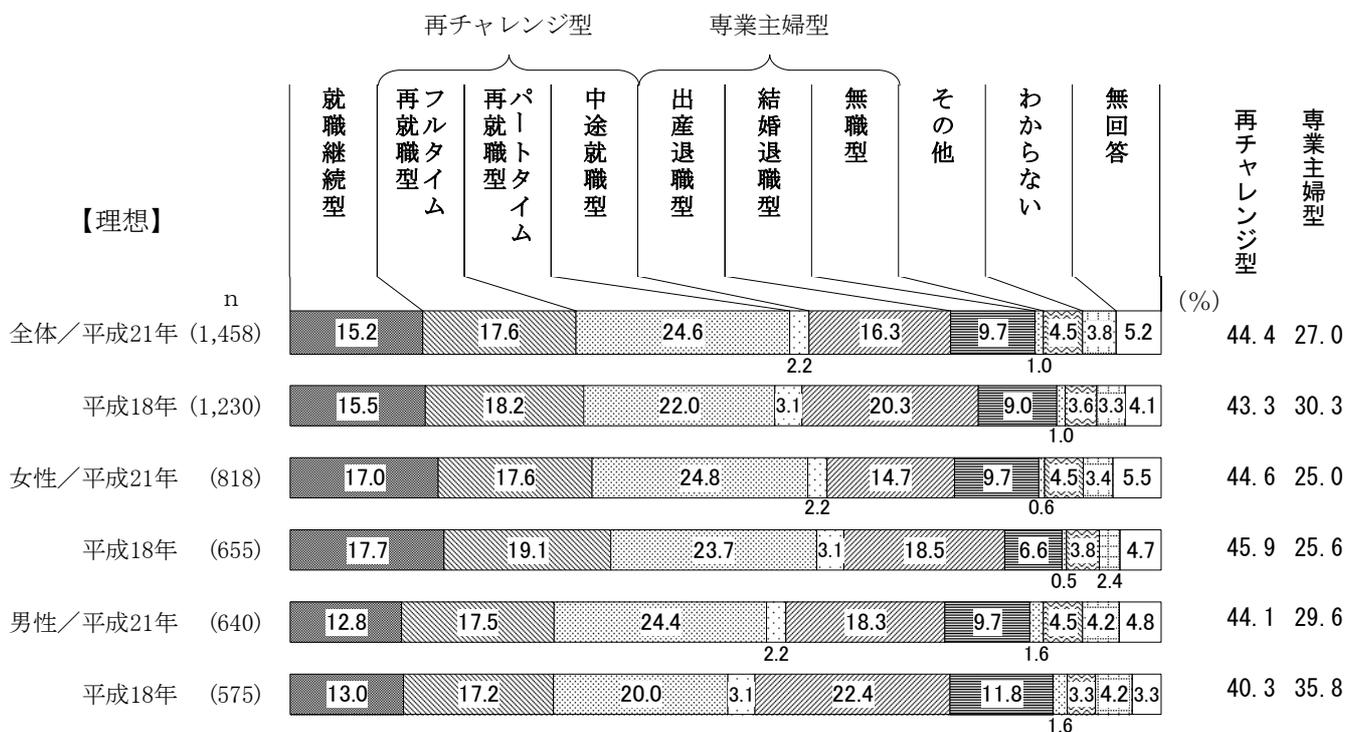
【現実】の働き方は、「パートタイム再就職」（23.9%）が最も多く、次いで「結婚退職」（15.0%）、「就業継続」（14.7%）が1割台半ばである。また、《再チャレンジ型》（35.7%）と《専業主婦型》（32.2%）はそれぞれ3割を超えて同程度の割合となっている。

性別でみると、【理想】では「就業継続型」（女性17.0%、男性12.8%）は女性が男性を4ポイント上回っており、「出産退職型」（女性14.7%、男性18.3%）は男性が女性を3ポイント上回っている。また、《専業主婦型》では男性が女性を4ポイント上回っている。【現実】では、《専業主婦型》（女性31.1%、男性33.4%）は男性が女性をわずかに上回っている。（図表3-1）

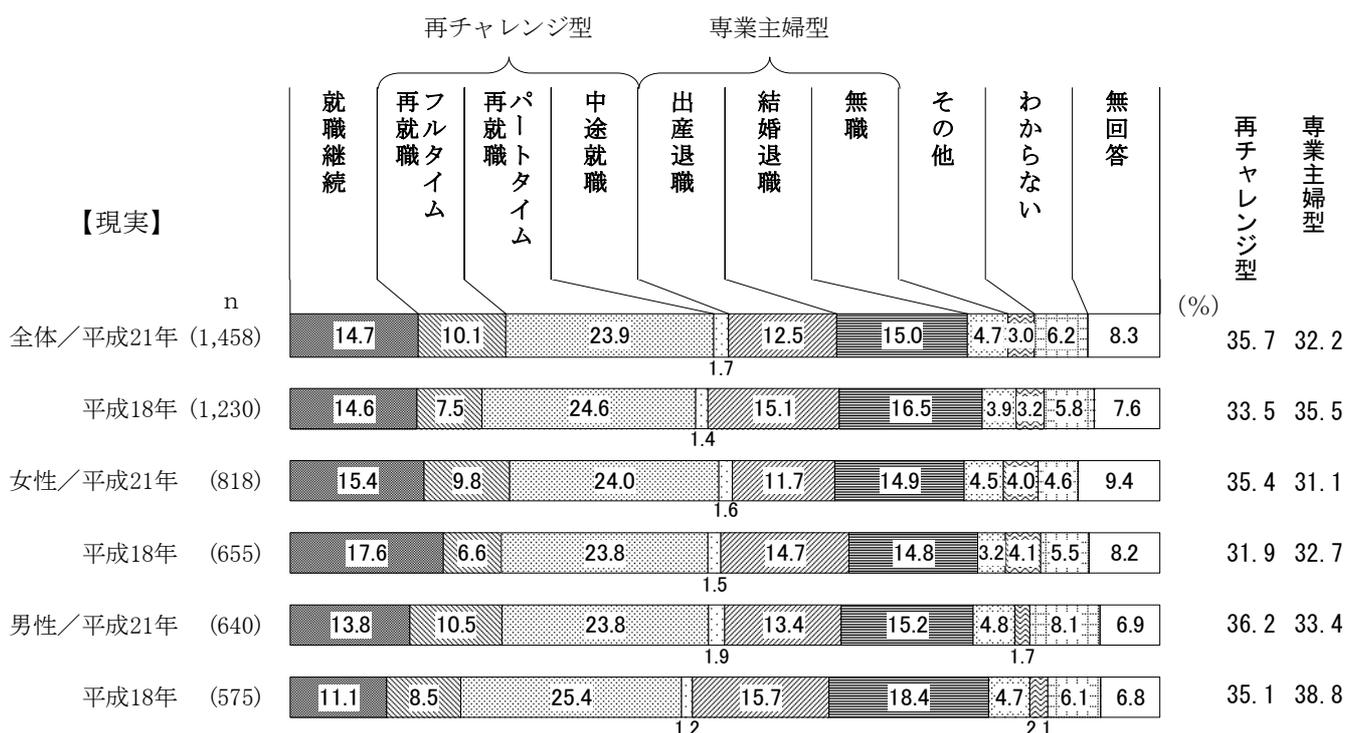
平成18年調査と比較すると、【理想】では男性で《再チャレンジ型》が増加し、《専業主婦型》が減少している。(図表3-2)

【現実】では女性で《再チャレンジ型》が増加している。また、男性で《専業主婦型》が減少している。(図表3-3)

図表3-2 女性の働き方の理想と現実（平成18年調査との比較）



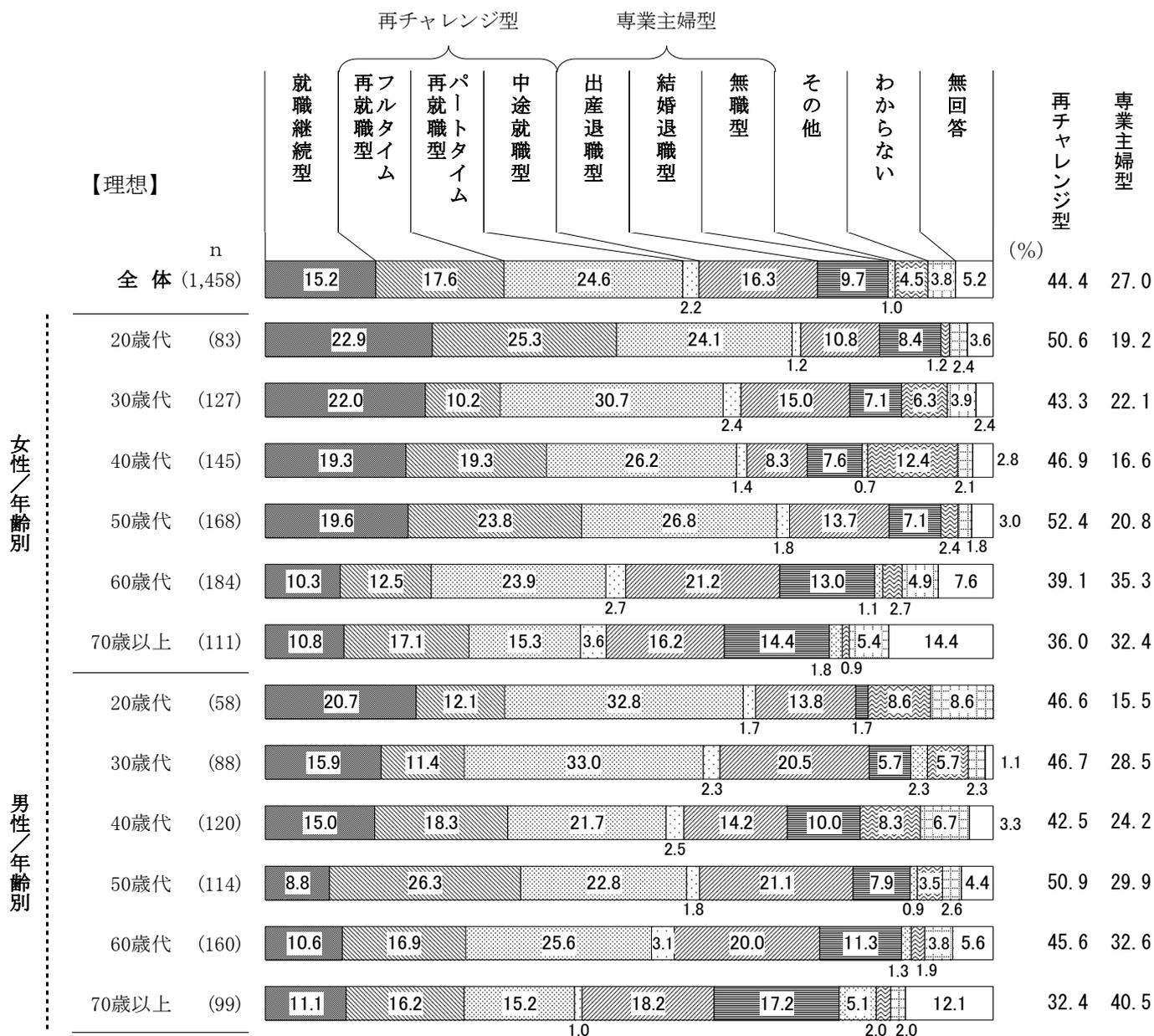
図表3-3 女性の働き方の理想と現実（平成18年調査との比較）



第IV章 調査の結果

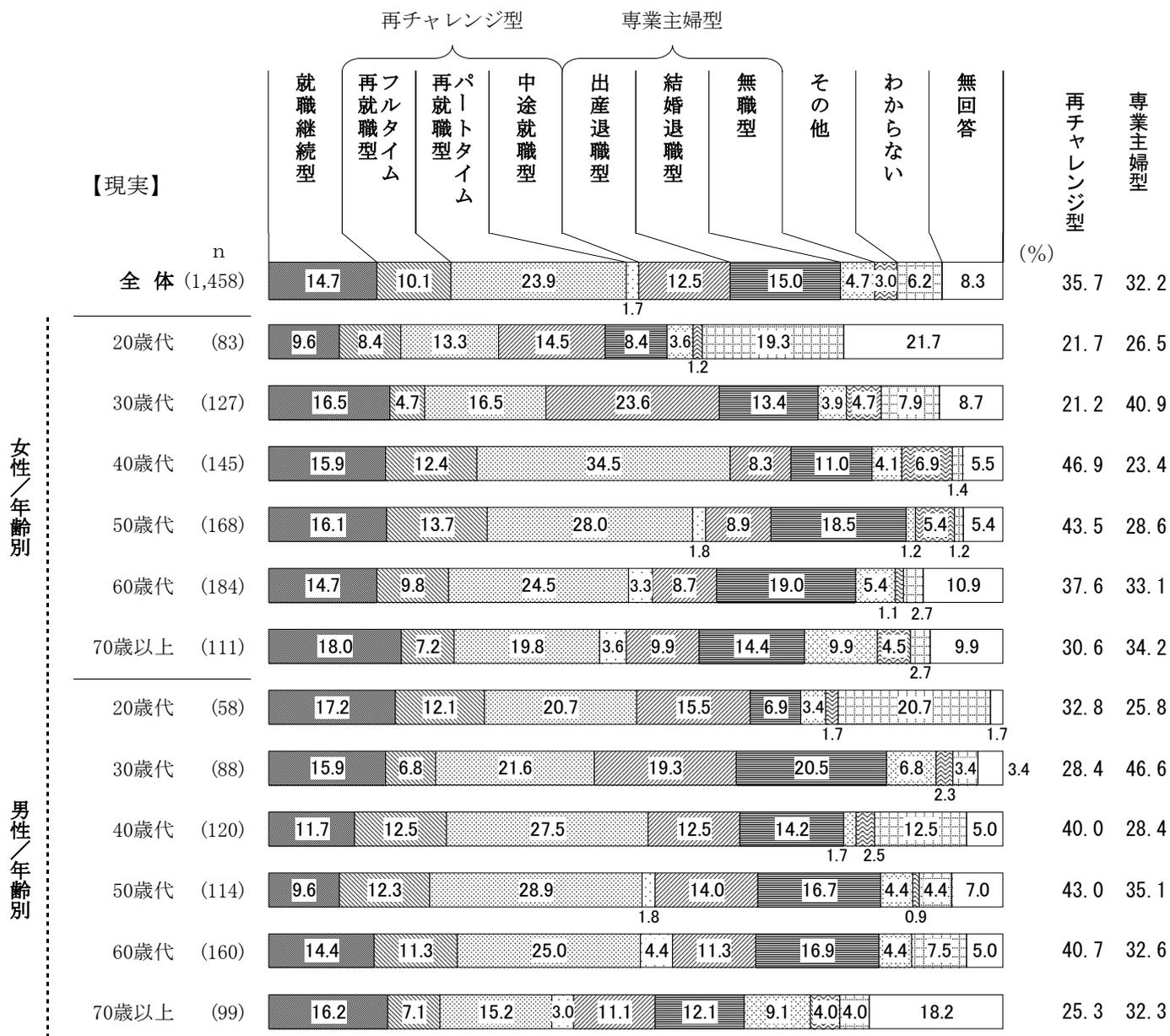
【理想】について、性／年齢別でみると、女性では「就業継続型」は20～30歳代で2割を超えているが、60歳代と70歳以上は1割にとどまっている。また、《専業主婦型》は60歳代で3割台半ば、70歳以上で3割強である。一方、男性が望む女性の働き方として、「就業継続型」は20歳代で2割、30～40歳代で1割台半ばであり、《再チャレンジ型》は50歳代で半数、《専業主婦型》は70歳以上で4割である。(図表3-4)

図表3-4 女性の働き方の理想と現実（性／年齢別）



【現実】について、性／年齢別でみると、「就業継続」は女性の70歳以上で2割近くとなっている。《再チャレンジ型》は女性の40～50歳代、男性の40～60歳代で4割を超え、《専業主婦型》は男女ともに30歳代で最も多く、男性で4割台半ばを超える。(図表3-5)

図表3-5 女性の働き方の理想と現実 (性／年齢別)



第IV章 調査の結果

居住地域別でみると、【理想】は、「就業継続型」は利根地域で2割強である。「フルタイム再就職型」は県央地域と秩父地域で2割台半ば、「パートタイム再就職型」は川越比企地域と北部地域で3割弱である。また、《再チャレンジ型》は東部地域と秩父地域で5割前後と多く、《専業主婦型》は南西部地域と東部地域で3割前後となっている。

【現実】は、「就業継続」は北部地域で2割強である。「パートタイム再就職」は川越比企地域で3割強となっている。また、《再チャレンジ型》は県央地域、川越比企地域、秩父地域で4割を超える。《専業主婦型》は南西部地域、さいたま地域、西部地域で多く、ともに《再チャレンジ型》を上回っている。(図表3-6)

図表3-6 女性の働き方の理想と現実(居住地域別)

(%)

| | | n | 就業継続型 | フルタイム再就職型 | パートタイム再就職型 | 中途就職型 | 出産退職型 | 結婚退職型 | 無職型 | その他 | わからない | 無回答 | 再チャレンジ型 | 専業主婦型 |
|------|--------|-------|-------|-----------|------------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|------|---------|-------|
| 【理想】 | 全体 | 1,458 | 15.2 | 17.6 | 24.6 | 2.2 | 16.3 | 9.7 | 1.0 | 4.5 | 3.8 | 5.2 | 44.4 | 27.0 |
| | 南部地域 | 128 | 14.8 | 14.1 | 25.8 | 4.7 | 19.5 | 8.6 | - | 3.9 | 3.1 | 5.5 | 44.6 | 28.1 |
| | 南西部地域 | 136 | 15.4 | 15.4 | 22.1 | 2.2 | 14.7 | 14.0 | 1.5 | 3.7 | 5.1 | 5.9 | 39.7 | 30.2 |
| | 東部地域 | 204 | 9.3 | 22.5 | 23.5 | 3.9 | 17.6 | 11.3 | 0.5 | 3.4 | 3.9 | 3.9 | 49.9 | 29.4 |
| | さいたま地域 | 256 | 18.8 | 19.1 | 20.3 | 1.2 | 17.6 | 8.2 | 1.2 | 7.4 | 1.6 | 4.7 | 40.6 | 27.0 |
| | 県央地域 | 103 | 16.5 | 24.3 | 18.4 | 2.9 | 13.6 | 8.7 | 1.0 | 2.9 | 3.9 | 7.8 | 45.6 | 23.3 |
| | 川越比企地域 | 172 | 12.2 | 14.0 | 29.1 | 2.3 | 16.9 | 9.9 | 0.6 | 2.3 | 5.8 | 7.0 | 45.4 | 27.4 |
| | 西部地域 | 167 | 14.4 | 16.8 | 26.9 | 2.4 | 15.0 | 10.8 | 1.8 | 4.8 | 3.0 | 4.2 | 46.1 | 27.6 |
| | 利根地域 | 140 | 21.4 | 13.6 | 27.9 | - | 17.1 | 6.4 | 0.7 | 5.0 | 4.3 | 3.6 | 41.5 | 24.2 |
| | 北部地域 | 112 | 17.0 | 13.4 | 29.5 | 0.9 | 13.4 | 10.7 | 2.7 | 5.4 | 4.5 | 2.7 | 43.8 | 26.8 |
| 秩父地域 | 27 | 11.1 | 25.9 | 25.9 | - | 11.1 | 3.7 | - | 7.4 | 3.7 | 11.1 | 51.8 | 14.8 | |

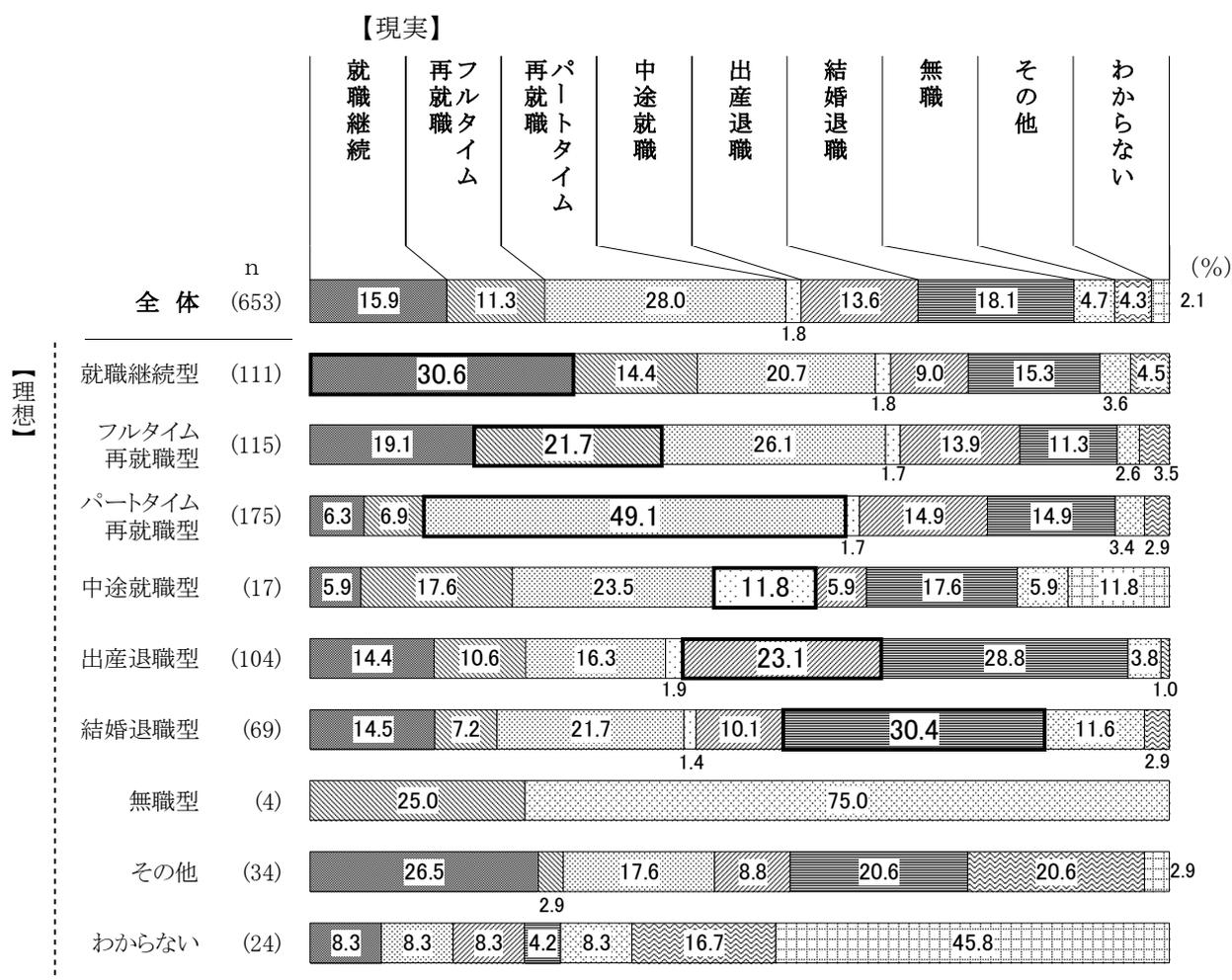
| | | n | 就業継続 | フルタイム再就職 | パートタイム再就職 | 中途就職 | 出産退職 | 結婚退職 | 無職 | その他 | わからない | 無回答 | 再チャレンジ型 | 専業主婦型 |
|------|--------|-------|------|----------|-----------|------|------|------|-----|-----|-------|------|---------|-------|
| 【現実】 | 全体 | 1,458 | 14.7 | 10.1 | 23.9 | 1.7 | 12.5 | 15.0 | 4.7 | 3.0 | 6.2 | 8.3 | 35.7 | 32.2 |
| | 南部地域 | 128 | 14.1 | 9.4 | 25.0 | 3.9 | 11.7 | 14.1 | 2.3 | 3.9 | 5.5 | 10.2 | 38.3 | 28.1 |
| | 南西部地域 | 136 | 13.2 | 11.0 | 16.9 | 0.7 | 9.6 | 23.5 | 3.7 | 2.9 | 6.6 | 11.8 | 28.6 | 36.8 |
| | 東部地域 | 204 | 18.1 | 10.8 | 23.0 | 2.5 | 13.7 | 10.8 | 2.9 | 1.5 | 9.3 | 7.4 | 36.3 | 27.4 |
| | さいたま地域 | 256 | 14.8 | 8.6 | 21.9 | 1.6 | 12.9 | 19.1 | 5.1 | 3.9 | 4.7 | 7.4 | 32.1 | 37.1 |
| | 県央地域 | 103 | 7.8 | 12.6 | 25.2 | 3.9 | 11.7 | 16.5 | 5.8 | 3.9 | 3.9 | 8.7 | 41.7 | 34.0 |
| | 川越比企地域 | 172 | 16.3 | 9.9 | 31.4 | 0.6 | 10.5 | 9.3 | 6.4 | 2.3 | 5.2 | 8.1 | 41.9 | 26.2 |
| | 西部地域 | 167 | 11.4 | 7.2 | 28.1 | 0.6 | 15.6 | 16.2 | 6.0 | 1.8 | 7.8 | 5.4 | 35.9 | 37.8 |
| | 利根地域 | 140 | 14.3 | 11.4 | 22.1 | 1.4 | 14.3 | 14.3 | 3.6 | 4.3 | 5.0 | 9.3 | 34.9 | 32.2 |
| | 北部地域 | 112 | 21.4 | 9.8 | 21.4 | 1.8 | 11.6 | 13.4 | 7.1 | 2.7 | 6.3 | 4.5 | 33.0 | 32.1 |
| 秩父地域 | 27 | 11.1 | 18.5 | 25.9 | - | 11.1 | 3.7 | 3.7 | 7.4 | - | 18.5 | 44.4 | 18.5 | |

【現実】の働き方を【理想】別にみて、女性がどのような働き方を希望し、それが実現している（一致型）かどうか、また一致型ではない場合、現実ではどのような働き方をしているかを分析する。なお、ここでは分析を明確にするため、対象を『結婚経験のある』女性に限り、かつ【理想】と【現実】をどちらも回答している方に絞り込んでいる。

「就業継続型」を希望する人は、30.6%が一致型で希望どおり働いているが、「パートタイム再就職」で働いている人も20.7%と比較的多く、理想と現実が一致していない。「フルタイム再就職型」は、希望どおり働いている人は21.7%が一致型であるが、「パートタイム再就職」（26.1%）になってしまっている人の方が多い。「パートタイム再就職型」は、49.1%が一致型である。「出産退職型」は一致型（23.1%）よりも「結婚退職」（28.8%）が多い。「結婚退職型」は30.4%と一致型が最も多くなっている。（図表3-7）

※基数が不足しているため、中途就職型、無職型は参考扱いとする。

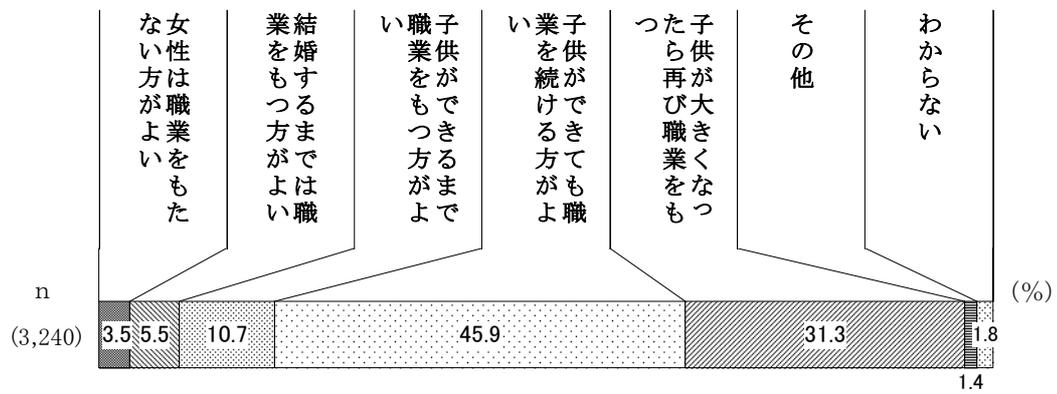
図表3-7 女性の働き方の理想と現実（理想と現実のマッチング）



※ 結婚経験のある女性、かつ理想と現実をどちらも回答している方のみで集計。

参 考 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(平成21年度)の結果

女性が職業をもつことについての考え方



(2) 勤務先の女性の労働状況

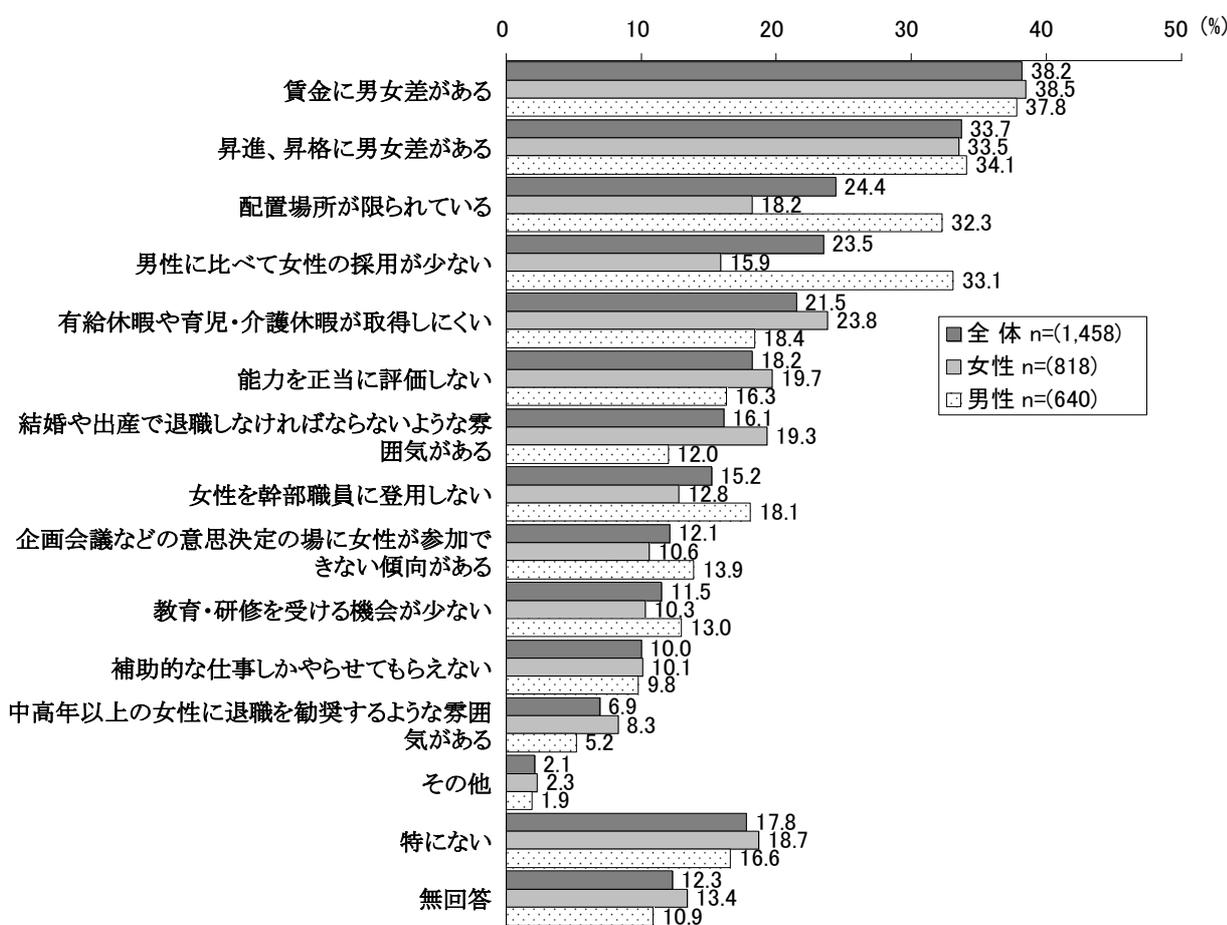
◎ 「賃金に男女差がある」と「昇進、昇格に男女差がある」が3割を超える

新規調査

問10 就労経験のある方にうかがいます。(就労経験のない方は、問11へ)

あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、女性に対して次のようなことがありますか。又はありましたか。(〇はいくつでも)

図表3-8 勤務先の女性の労働状況



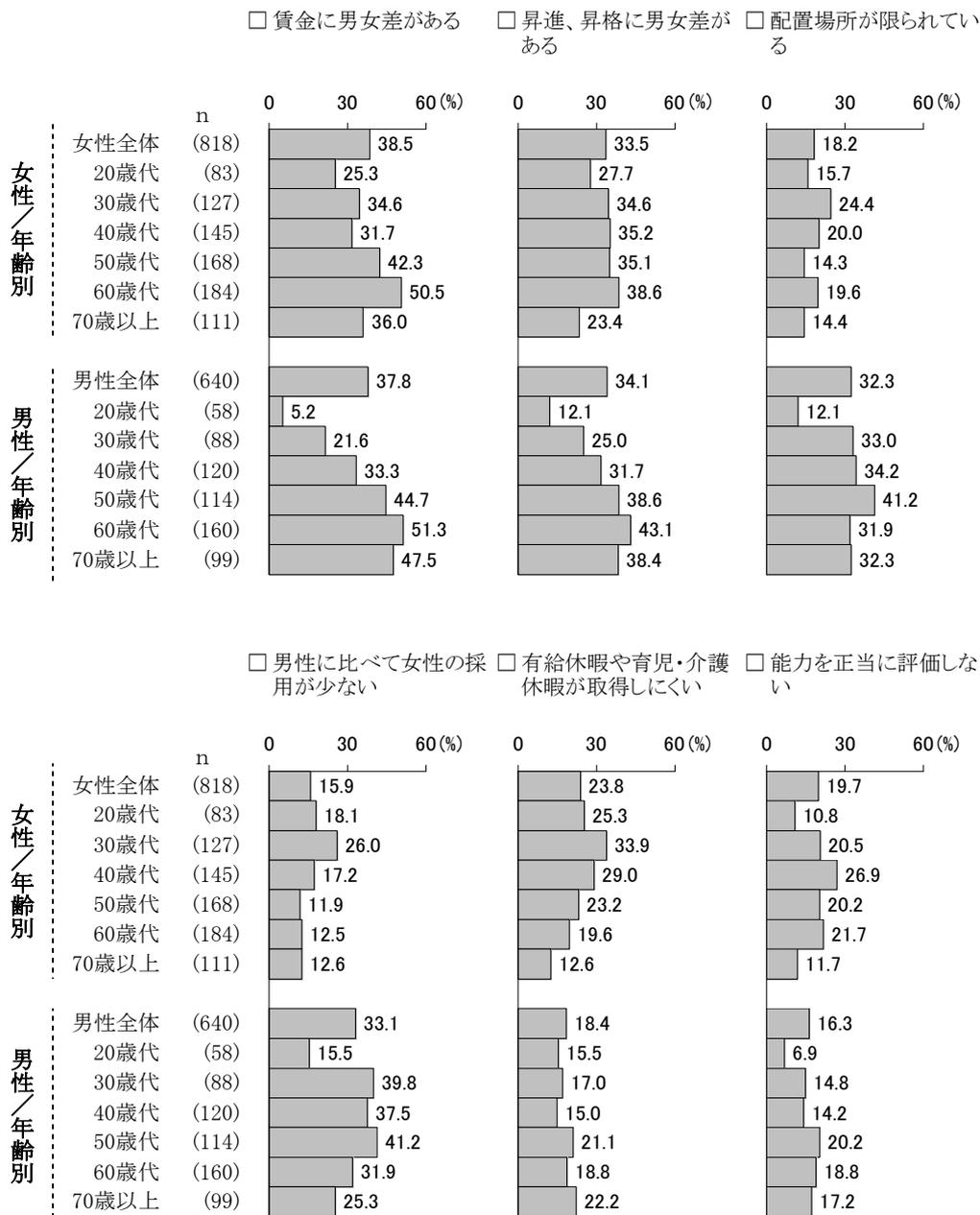
勤務先の女性の労働状況を聞いたところ、「賃金に男女差がある」(38.2%)が4割近くで最も多くなっている。次いで、「昇進、昇格に男女差がある」(33.7%)が3割を超えている。

性別で見ると、「配置場所が限られている」(女性18.2%、男性32.3%)と「男性に比べて女性の採用が少ない」(女性15.9%、男性33.1%)でともに10ポイント以上、男性が女性を上回っている。一方、「結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある」(女性19.3%、男性12.0%)では女性が男性を7ポイント上回っている。(図表3-8)

第IV章 調査の結果

性／年齢別でみると、「賃金に男女差がある」は男女ともに60歳代で半数を超えている。また、「昇進、昇格に男女差がある」は男性の60歳代で4割を超え、女性の60歳代でも4割近い。「配置場所が限られている」は男性の50歳代で4割を超える。「男性に比べて女性の採用が少ない」は男性の30～50歳代で高く、50歳代で4割を超える。「有給休暇や育児・介護休暇が取得しにくい」は女性の30歳代で3割を超えている。(図表3-9)

図表3-9 勤務先の女性の労働状況（性／年齢別、上位6項目）

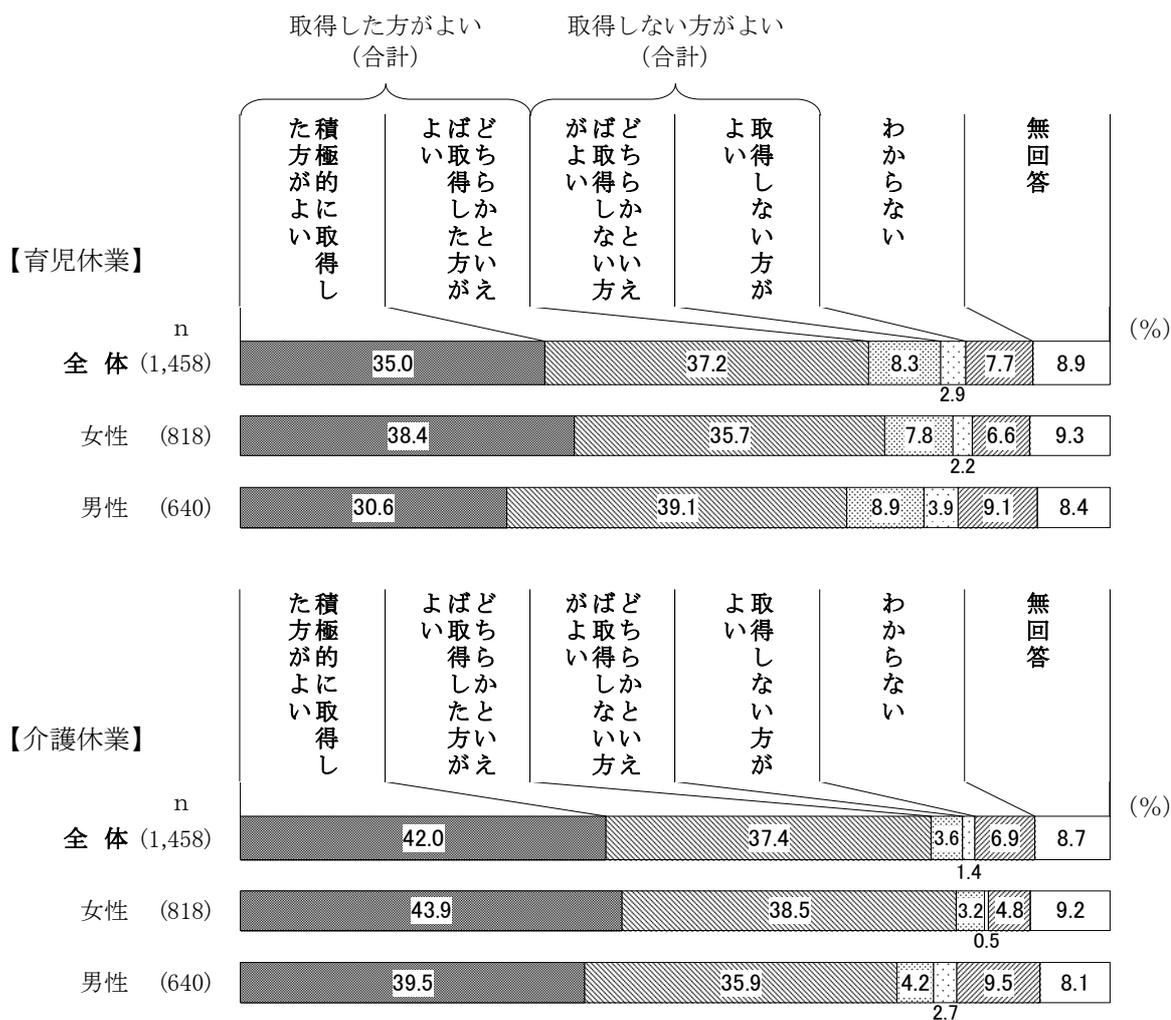


(3) 男性が育児・介護休業を取得することについての考え

◎ 育児休業・介護休業はともに「取得した方がよい」と考えている

問11 育児や家族介護を行うために、法律に基づき育児休業や介護休業を取得できる制度があります。この制度を活用して、男性が育児休業や介護休業を取得することについてどう思いますか。(それぞれについて該当する「1～5」に○を1つ)

図表3-10 男性が育児・介護休業を取得することについての考え



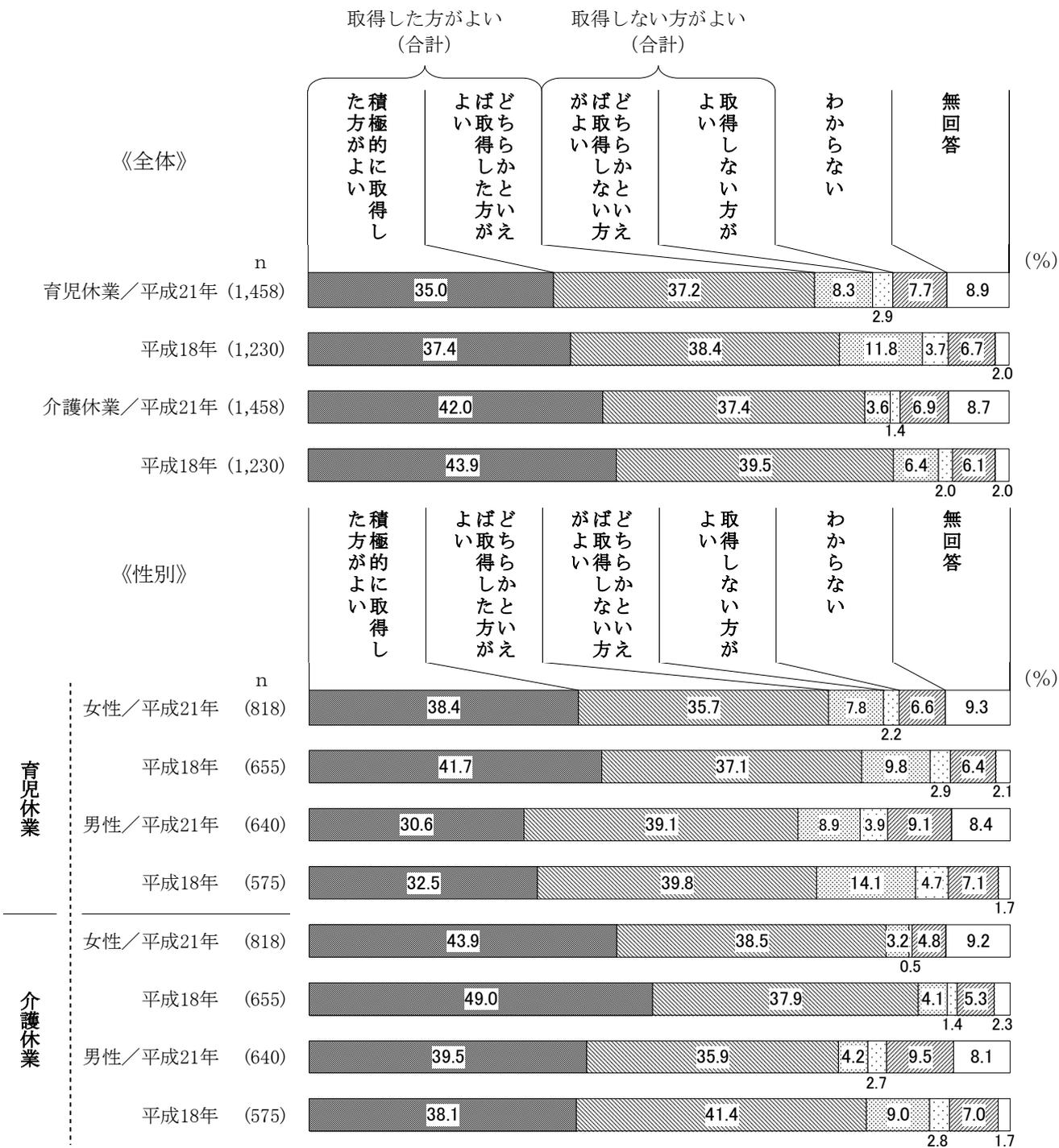
【育児休業】は、「積極的に取得した方がよい」(女性38.4%、男性30.6%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(女性35.7%、男性39.1%)を合わせた《取得した方がよい(合計)》(女性74.1%、男性69.7%)で女性が男性を4ポイント上回っている。

【介護休業】は、「積極的に取得した方がよい」(女性43.9%、男性39.5%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(女性38.5%、男性35.9%)を合わせた《取得した方がよい(合計)》(女性82.4%、男性75.4%)で女性が男性を7ポイント上回っている。(図表3-10)

第IV章 調査の結果

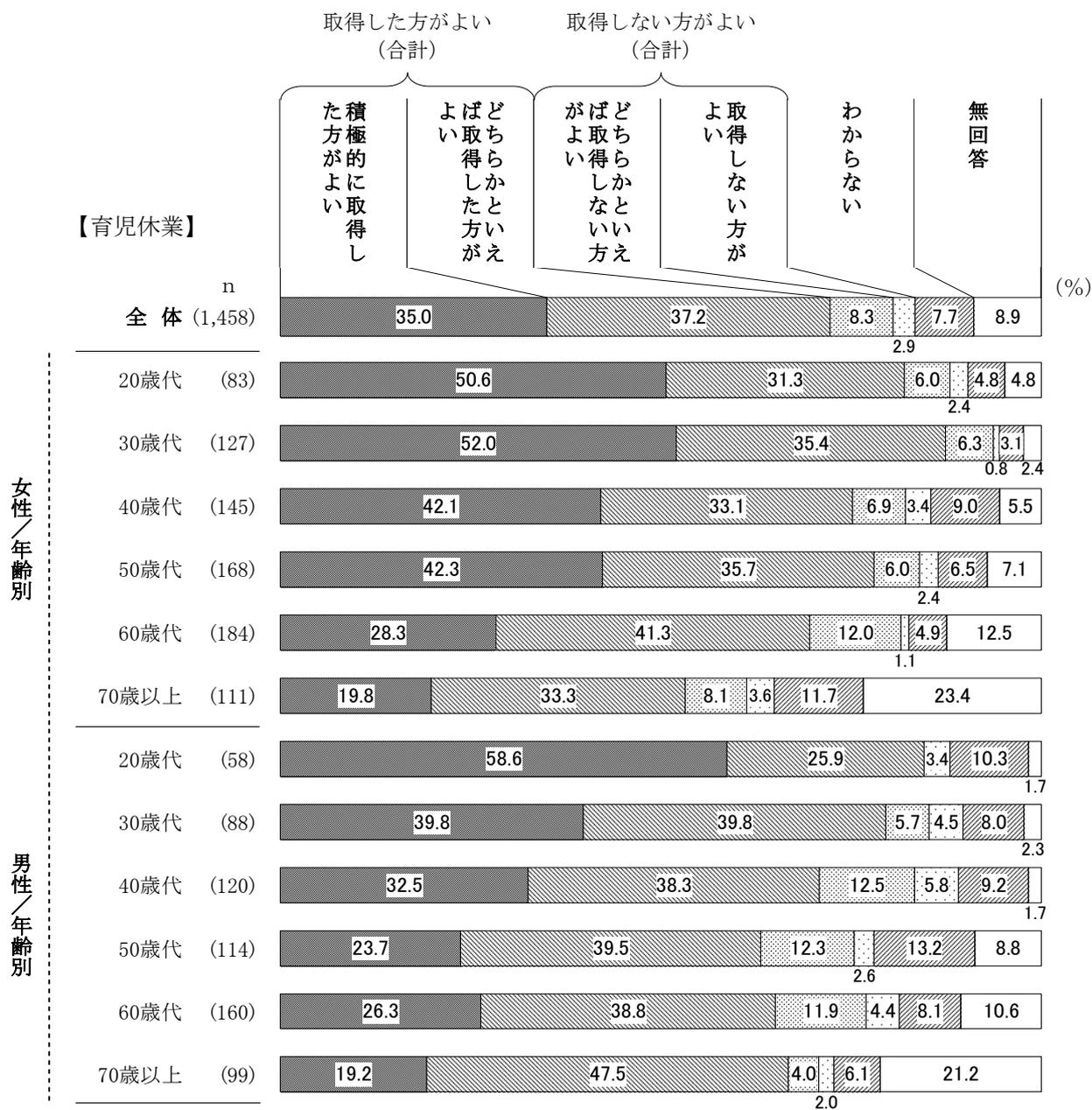
平成18年調査と比較すると、【育児休業】と【介護休業】は男女ともに「取得した方がよい（合計）」が減少している。（図表3-11）

図表3-11 男性が育児・介護休業を取得することについての考え（平成18年調査との比較）



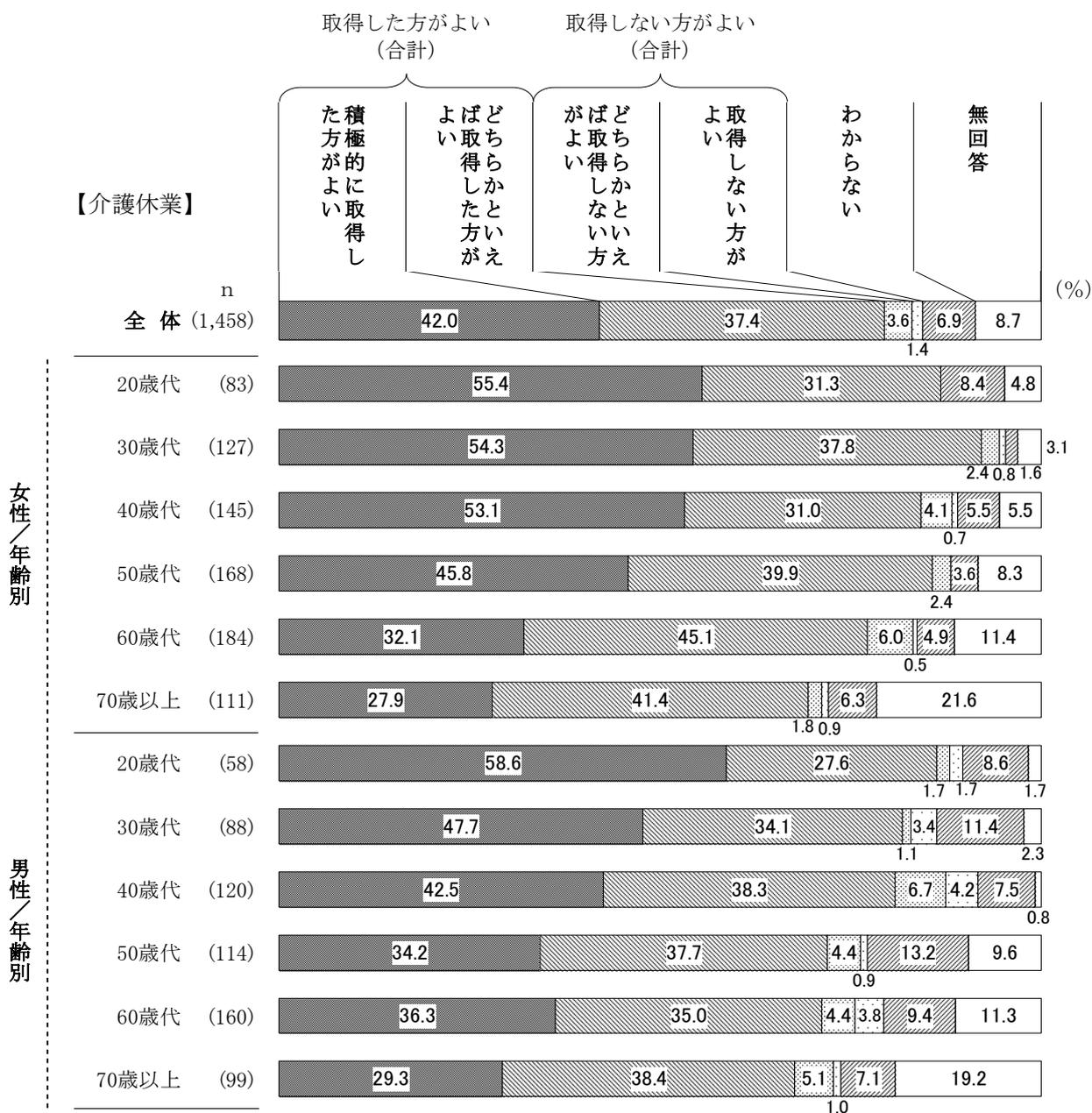
【育児休業】について、性／年齢別で見ると、《取得した方がよい（合計）》は男女ともに20～30歳代で高く、70歳以上で最も低くなっている。また、男性では50歳代も低くなっている。（図表3-12）

図表3-12 男性が育児・介護休業を取得することについての考え（性／年齢別）



【介護休業】について、性／年齢別でみると、《取得した方がよい（合計）》は、女性では20～50歳代で8割を超え、特に30歳代で9割と最も高くなっているが、年齢層が上がるごとに漸減している。男性では20歳代で最も高く、年齢層が上がるごとに漸減している。（図表3-13）

図表3-13 男性が育児・介護休業を取得することについての考え（性／年齢別）

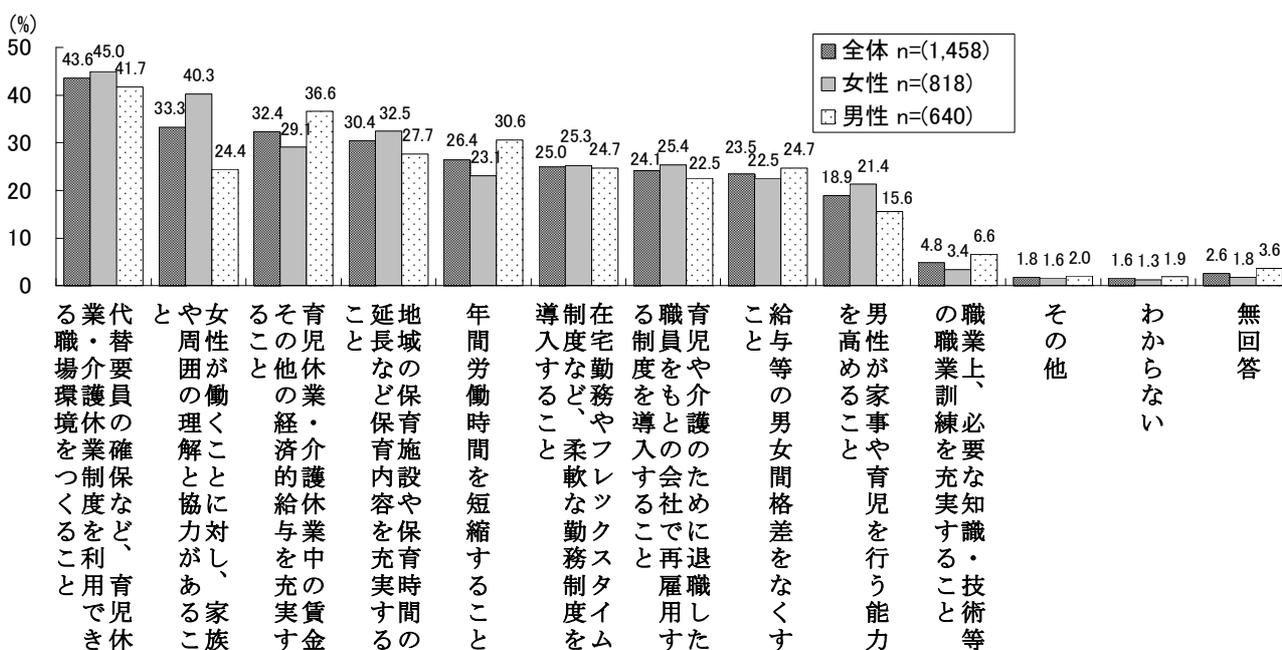


(4) 仕事と家庭の両立に必要なこと

◎ 仕事と家庭の両立は、職場環境、女性の就労に対する理解、経済的給与の充実が条件となる

問12 男女が共に仕事と家庭の両立をしていくためには、どのような条件が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

図表 3-14 仕事と家庭の両立に必要なこと

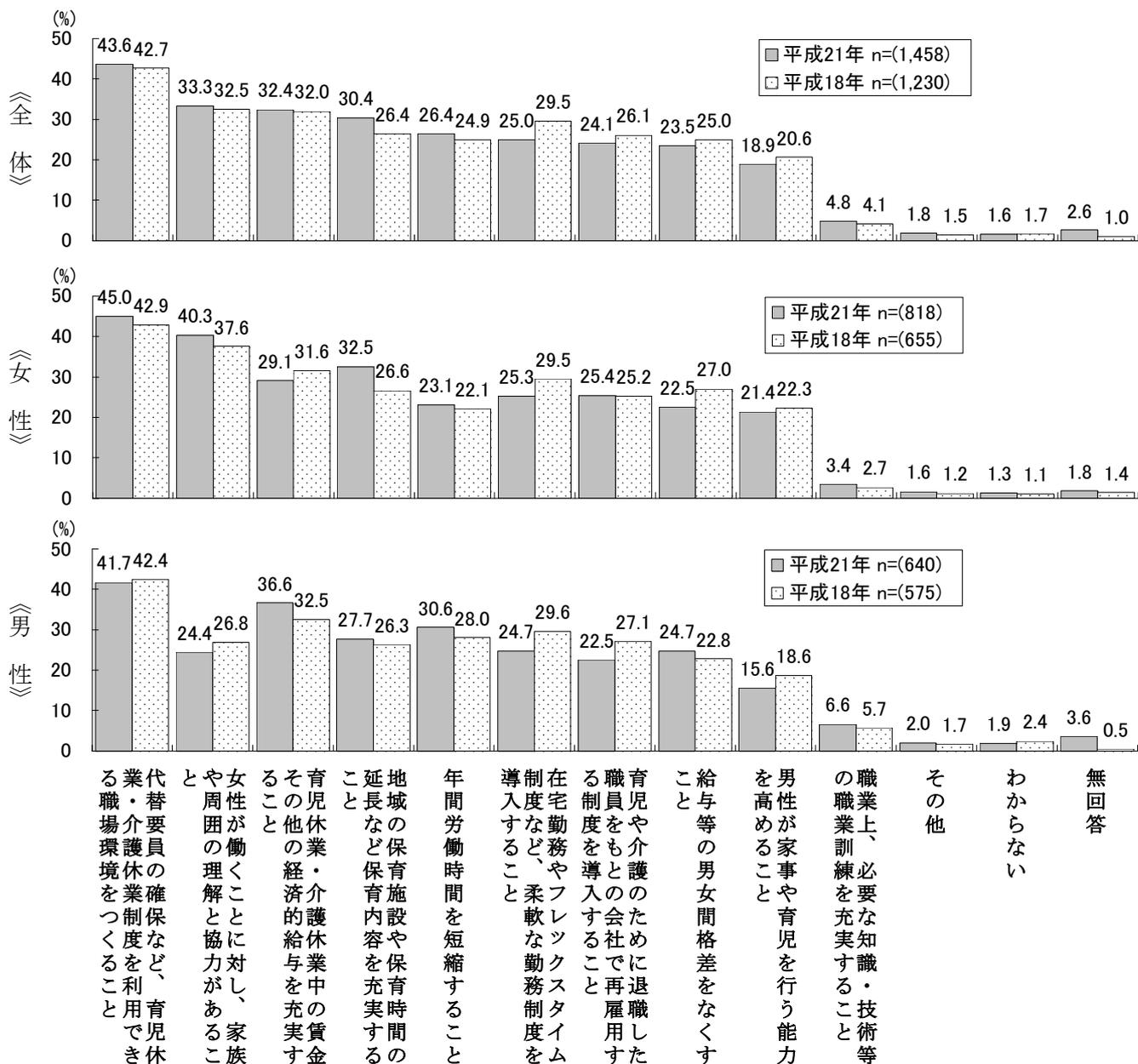


仕事と家庭の両立をしていくための条件としては、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(43.6%)が4割を超えて最も多くなっている。次いで、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」(33.3%)、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」(32.4%)、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」(30.4%)が3割を超えている。

性別でみると、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」(女性40.3%、男性24.4%)は女性が男性を16ポイント上回っている。一方、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」(女性29.1%、男性36.6%)と「年間労働時間を短縮すること」(女性23.1%、男性30.6%)は男性が女性を7ポイント上回っている。(図表3-14)

平成18年調査と比較すると、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」は女性(平成21年32.5%、平成18年26.6%)で5ポイント増加している。また、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」は男性(平成21年36.6%、平成18年32.5%)で4ポイント増加している。一方、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」は男女ともに4ポイント減少している。(図表3-15)

図表3-15 仕事と家庭の両立に必要なこと（平成18年調査との比較）



平成18年調査との比較を順位表（上位6項目まで）としてみると、「代替要員の確保など、休業制度を利用できる職場環境をつくること」、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」の上位3項目は順位が変わらず、ほとんど変化がない。「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」が女性で3位、男性で4位と全体でも平成18年調査の5位から4位へと順位が上昇している。また、「育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること」は女性で、「年間労働時間を短縮すること」は男性で順位を上げている。

一方、「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」は女性と男性ともに順位を下げている。また、「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」は女性で順位を下げている。（図表3-16）

図表3-16 仕事と家庭の両立に必要なこと（順位表、上位6項目）

【全体】

| | 平成21年 (n=1,458) | | 平成18年 (n=1,230) |
|-----|--|---|--|
| 第1位 | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること ↑ (43.6) | ← | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること (42.7) |
| 第2位 | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること ↑ (33.3) | ← | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること (32.5) |
| 第3位 | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること ↑ (32.4) | ← | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること (32.0) |
| 第4位 | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること ↑ (30.4) | ↔ | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること (29.5) |
| 第5位 | 年間労働時間を短縮すること ↑ (26.4) | ↔ | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること (26.4) |
| 第6位 | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること ↓ (25.0) | ↔ | 育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること (26.1) |

【女性】

| | 平成21年 (n=818) | | 平成18年 (n=655) |
|-----|--|---|--|
| 第1位 | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること ↑ (45.0) | ← | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること (42.9) |
| 第2位 | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること ↑ (40.3) | ← | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること (37.6) |
| 第3位 | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること ↑ (32.5) | ↔ | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること (31.6) |
| 第4位 | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること ↓ (29.1) | ↔ | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること (29.5) |
| 第5位 | 育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること ↑ (25.4) | ↔ | 給与等の男女間格差をなくすこと (27.0) |
| 第6位 | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること ↓ (25.3) | ↔ | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること (26.6) |

【男性】

| | 平成21年 (n=640) | | 平成18年 (n=575) |
|-----|--|---|--|
| 第1位 | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること ↓ (41.7) | ← | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること (42.4) |
| 第2位 | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること ↑ (36.6) | ← | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること (32.5) |
| 第3位 | 年間労働時間を短縮すること ↑ (30.6) | ↔ | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること (29.6) |
| 第4位 | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること ↑ (27.7) | ↔ | 年間労働時間を短縮すること (28.0) |
| 第5位 | 給与等の男女間格差をなくすこと ↑ (24.7) | ↔ | 育児や介護のために退職した職員をもとの会社で再雇用する制度を導入すること (27.1) |
| 第6位 | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること ↓ (24.7) | ↔ | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること (26.8) |

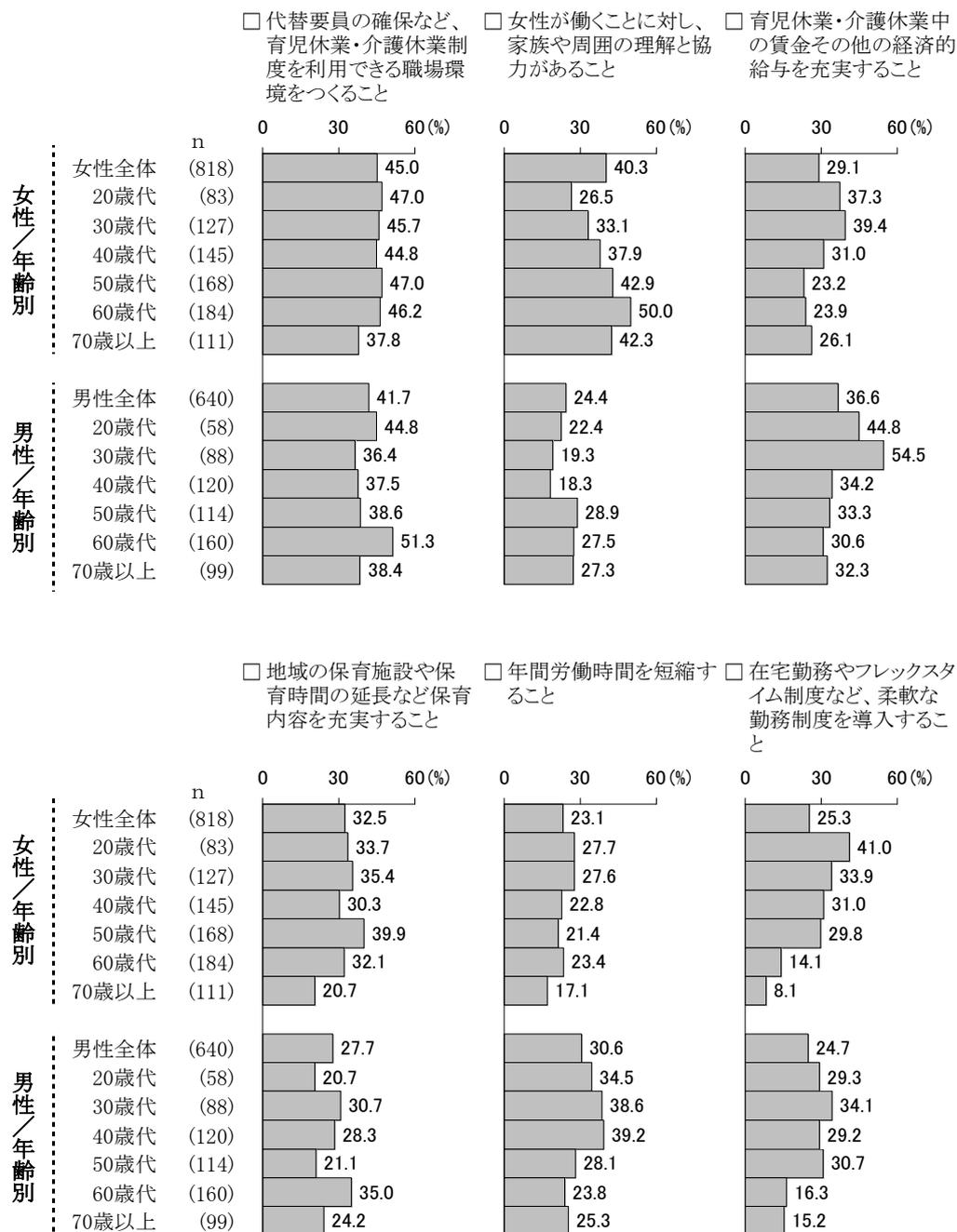
※1 網掛けをした項目は、平成18年と比較して順位が上昇している。

※2 括弧内の数値はパーセンテージ。括弧前の矢印は、平成18年と比較した数値の上昇・下降を示している。

第IV章 調査の結果

性／年齢別でみると、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」は男性の60歳代で半数を超えている。「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」は女性の20歳代で2割台半ばだが年齢層が上がるにしたがって漸増し、60歳代で半数となっている。「育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること」は男女ともに20～30歳代で多く、男性の30歳代で半数を超える。「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」は女性の20歳代で4割を超えている。（図表3-17）

図表3-17 仕事と家庭の両立に必要なこと（性／年齢別、上位6項目）



居住地域別でみると、「女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること」は秩父地域で6割弱である。「年間労働時間を短縮すること」は南部地域と川越比企地域で3割を超えている。「在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること」はさいたま地域で3割を超えている。(図表3-18)

図表3-18 仕事と家庭の両立に必要なこと（居住地域別、上位6項目）

(%)

| | | n | 代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること | 女性が働くことに対し、家族や周囲の理解と協力があること | 育児休業・介護休業中の賃金その他の経済的給与を充実すること | 地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること | 年間労働時間を短縮すること | 在宅勤務やフレックスタイム制度など、柔軟な勤務制度を導入すること |
|-------|--------|-------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------|----------------------------------|
| 居住地域別 | 全体 | 1,458 | 43.6 | 33.3 | 32.4 | 30.4 | 26.4 | 25.0 |
| | 南部地域 | 128 | 41.4 | 30.5 | 31.3 | 32.8 | 34.4 | 21.1 |
| | 南西部地域 | 136 | 44.1 | 27.9 | 34.6 | 33.1 | 21.3 | 25.0 |
| | 東部地域 | 204 | 45.6 | 34.8 | 33.3 | 27.9 | 28.9 | 29.4 |
| | さいたま地域 | 256 | 39.8 | 36.3 | 28.5 | 35.9 | 29.7 | 30.9 |
| | 県央地域 | 103 | 47.6 | 33.0 | 30.1 | 35.0 | 19.4 | 24.3 |
| | 川越比企地域 | 172 | 41.9 | 30.8 | 29.7 | 22.7 | 32.6 | 23.3 |
| | 西部地域 | 167 | 47.3 | 31.7 | 35.9 | 32.9 | 21.6 | 24.6 |
| | 利根地域 | 140 | 40.0 | 36.4 | 35.7 | 24.3 | 25.0 | 22.9 |
| | 北部地域 | 112 | 48.2 | 31.3 | 33.9 | 30.4 | 20.5 | 18.8 |
| | 秩父地域 | 27 | 40.7 | 59.3 | 33.3 | 22.2 | 22.2 | 7.4 |