

IV. 調査結果

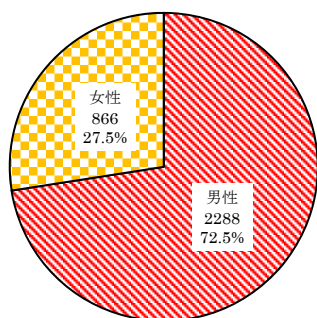
1 個人調査

(1)労働者全般調査(個人調査A)

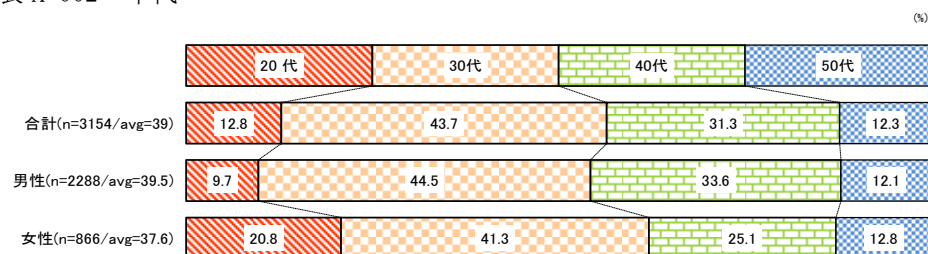
<回答者の属性>

- 被雇用者（正社員・非正社員、従業員規模 30 人以上）で 20 歳～59 歳の男女 3,154 名にインターネットによるアンケート調査を実施。
- 性別は、男性 72.5%、女性 27.5%と男性の割合が高い。
- 年代は、男女合計で 30 代 43.7%、40 代 31.3%であり過半数を占めている。
- 雇用形態は、男女合計で正社員 90.4%、非正社員 19.6%である。

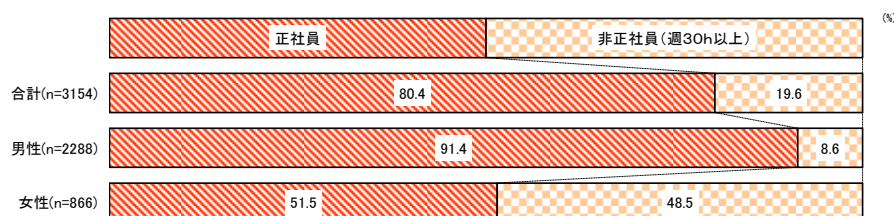
■図表 A-001 性別



■図表 A-002 年代



■図表 A-003 雇用形態

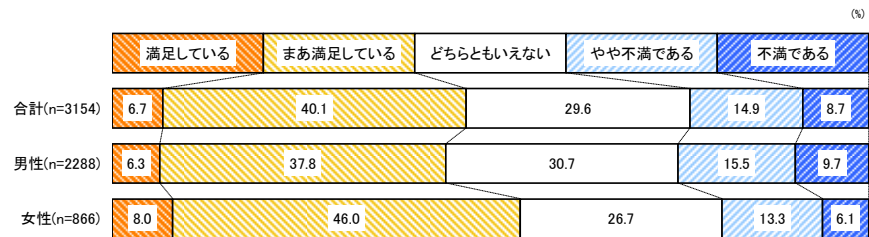


< 普段の生活の中で感じていること >

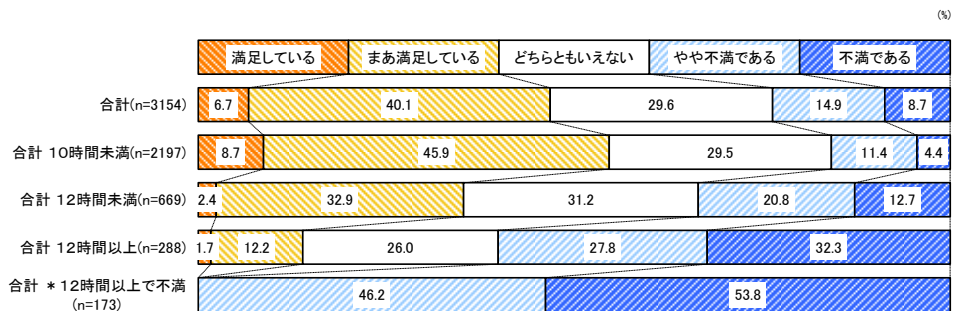
- 労働時間の満足度について、一日の労働時間別にみると「満足している」「まあ満足している」を合せた割合は、10 時間未満では 54.6%であるのに対し、10 時間以上では 12 時間未満 35.3%、12 時間以上 13.9%というように過半数が満足していない。(A-102)
- 生活全般の満足度についても、一日の労働時間別にみると「満足している」「まあ満足している」を合せた割合は、10 時間未満では 50.3%であるのに対し、10 時間以上では 12 時間未満 45.0%、12 時間以上 27.1%というように過半数が満足していない。(A-110)
- 自己啓発にかかる時間の満足度については、労働時間や年次有給休暇取得率よりも、実施有無によって満足度に差が生じている。(A-124)

問1 あなたは、以下の項目についてどの程度満足していますか。それぞれ、あなたのお気持ちにあてはまるものをお答えください。

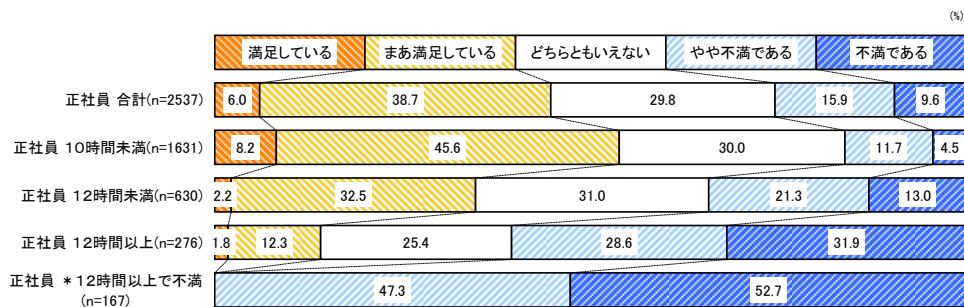
■図表 A-101 性別にみる、労働時間の満足度



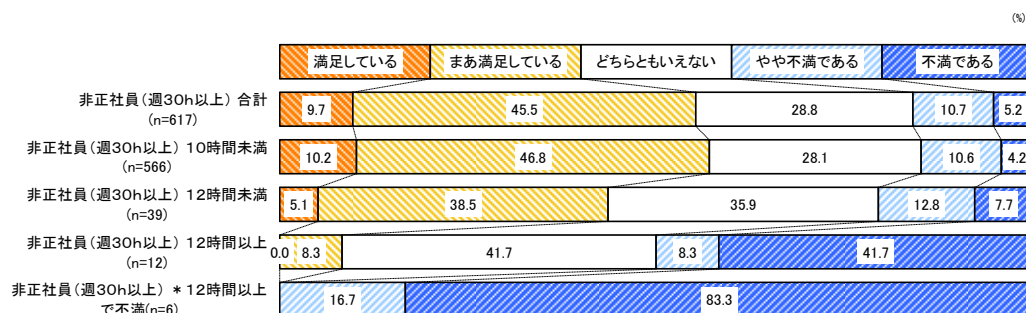
■図表 A-102 一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



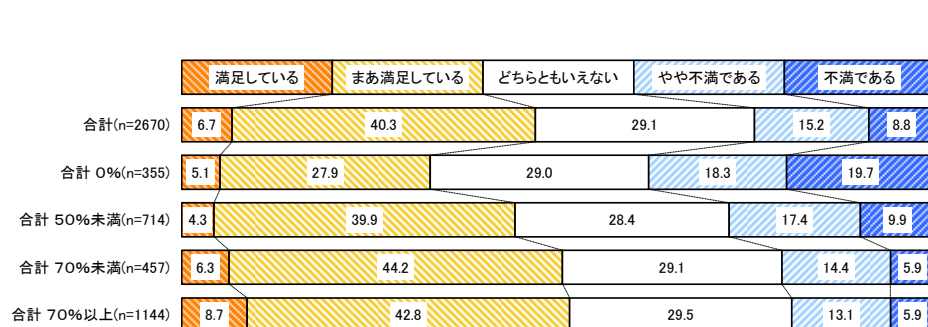
■図表 A-103 正社員の一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



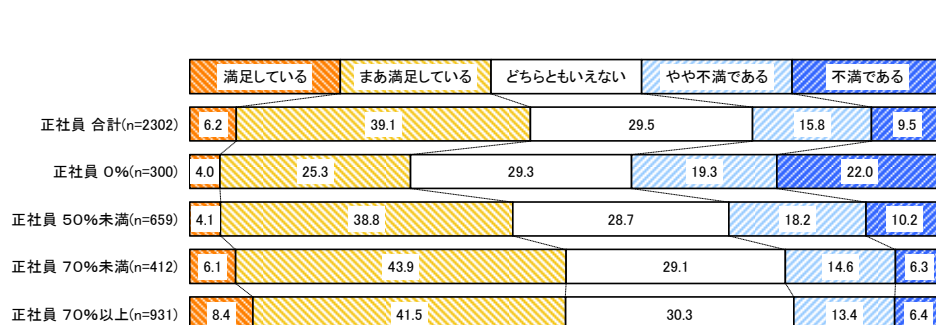
■図表 A-104 非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



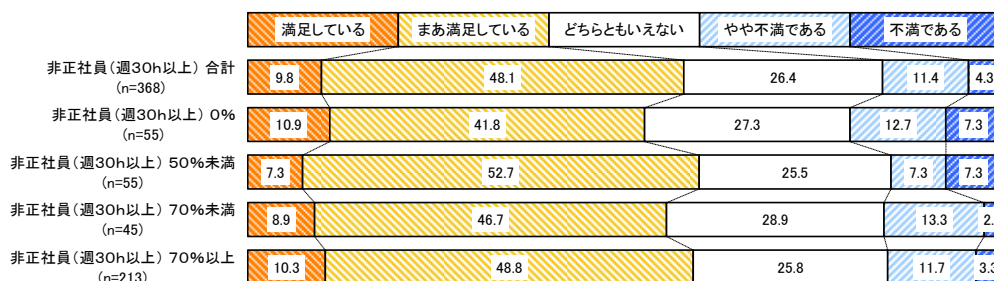
■図表 A-105 年次有給休暇取得率別にみる、労働時間の満足度



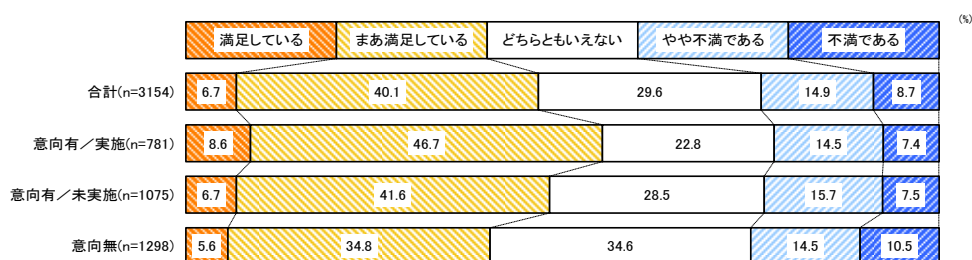
■図表 A-106 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、労働時間の満足度



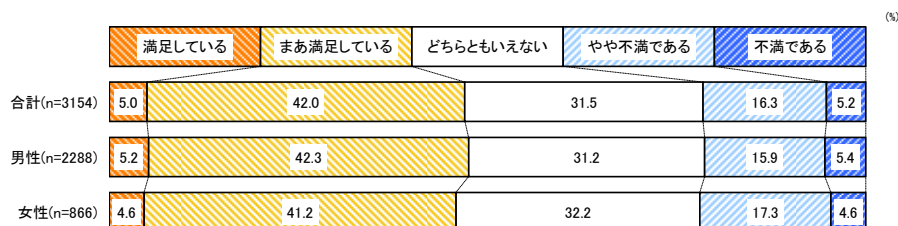
■図表 A-107 非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、労働時間の満足度



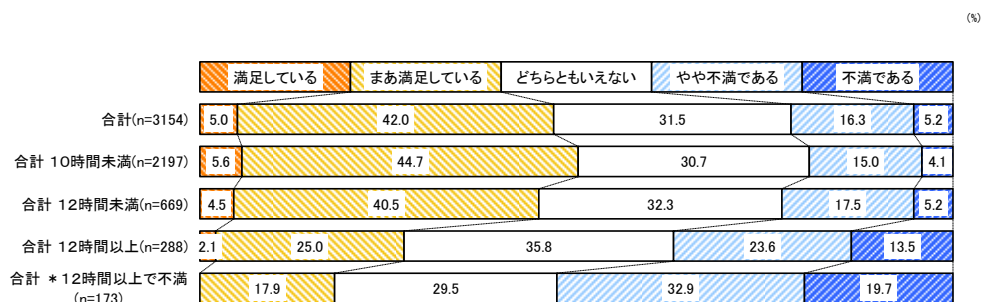
■図表 A-108 自己啓発意向・実施別にみる、労働時間の満足度



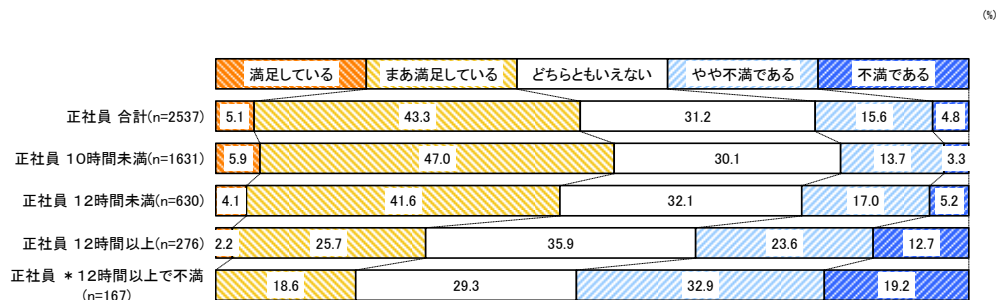
■図表 A-109 性別にみる、生活全般の満足度



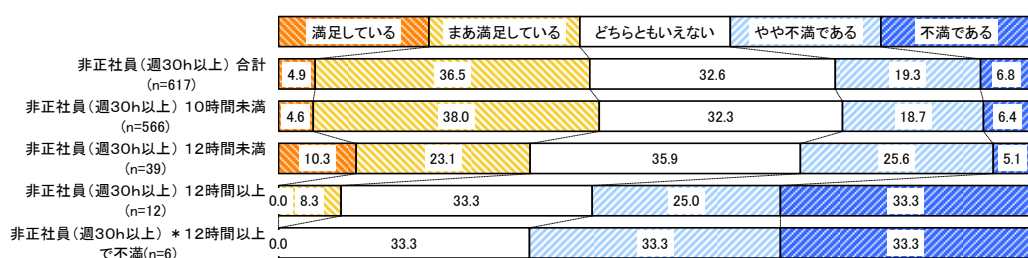
■図表 A-110 一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度



■図表 A-111 正社員の一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度

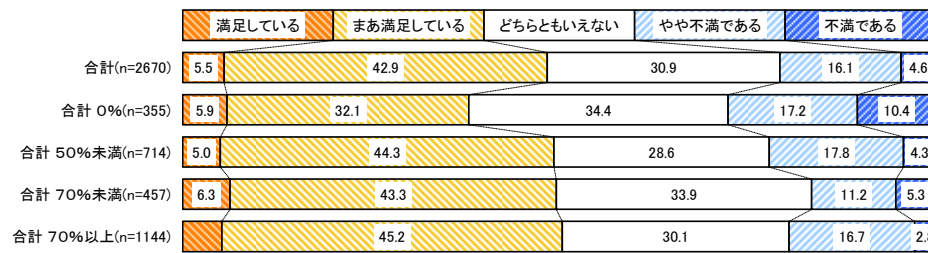


■図表 A-112 非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度



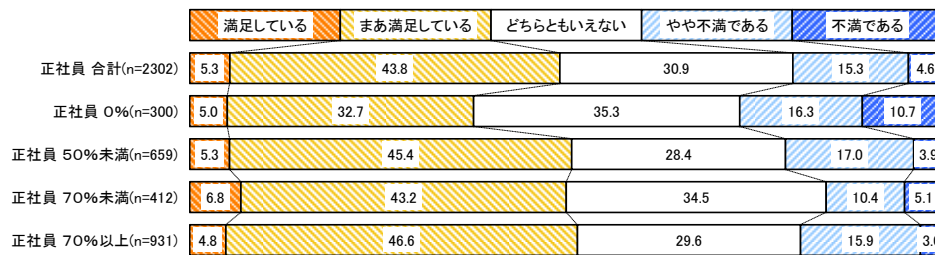
■図表 A-113 年次有給休暇取得率別にみる、生活全般の満足度

(%)



■図表 A-114 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、生活全般の満足度

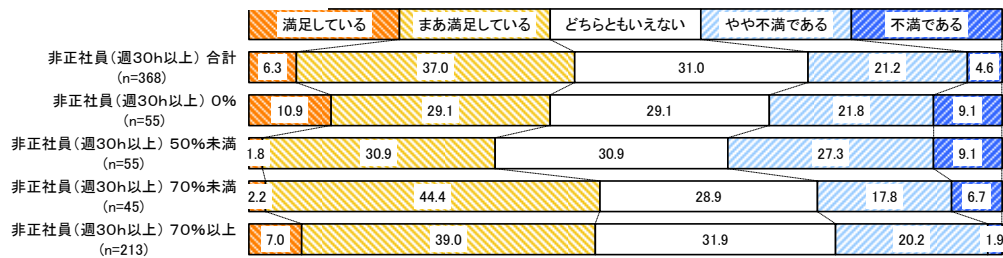
(%)



■図表 A-115 非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、

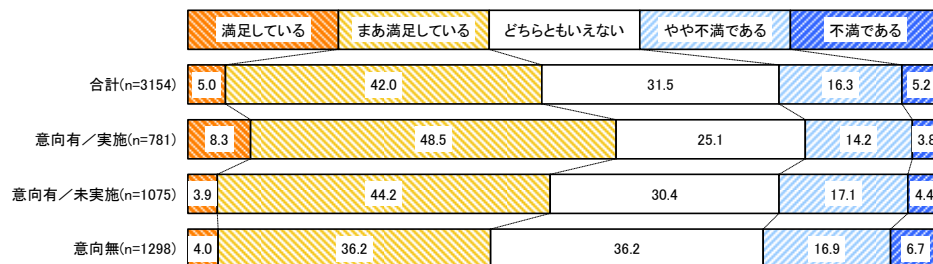
生活全般の満足度

(%)



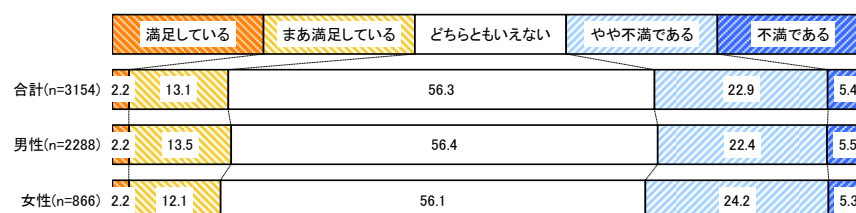
■図表 A-116 自己啓発意向・実施別にみる、生活全般の満足度

(%)



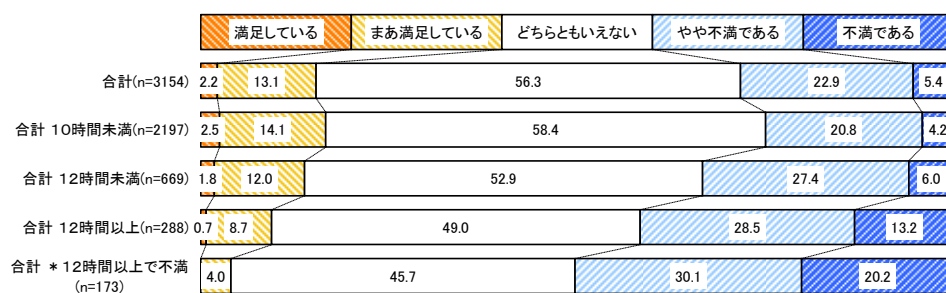
■図表 A-117 性別にみる、自己啓発にかかる時間の満足度

(%)



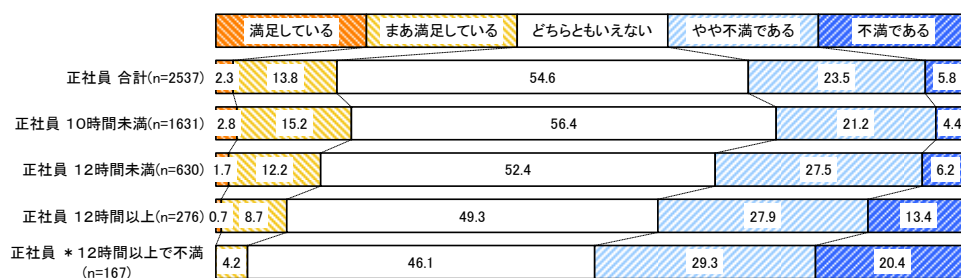
■図表 A-118 一日の労働時間別にみる、自己啓発にかかる時間の満足度

(%)

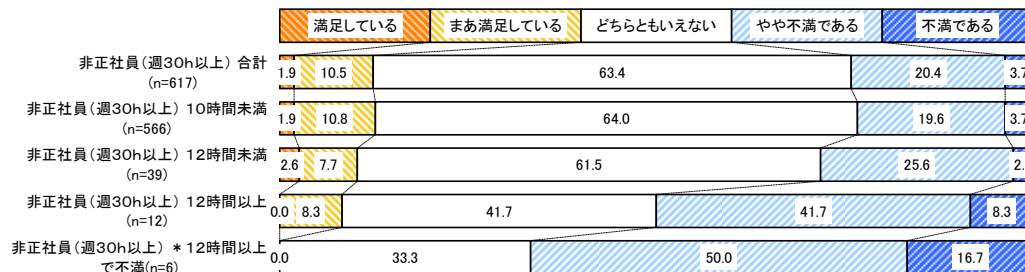


■図表 A-119 正社員の一日の労働時間別にみる、自己啓発にかかる時間の満足度

(%)

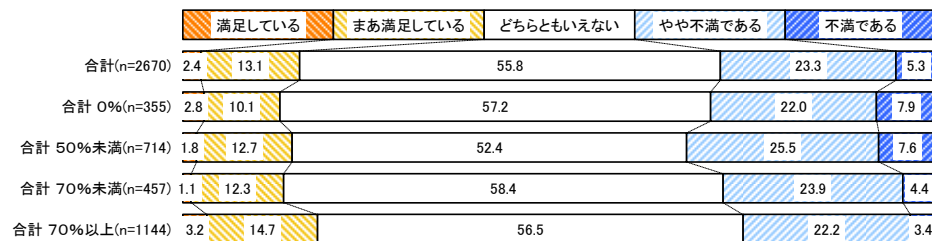


■図表 A-120 非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、自己啓発にかかる時間の満足度 (%)

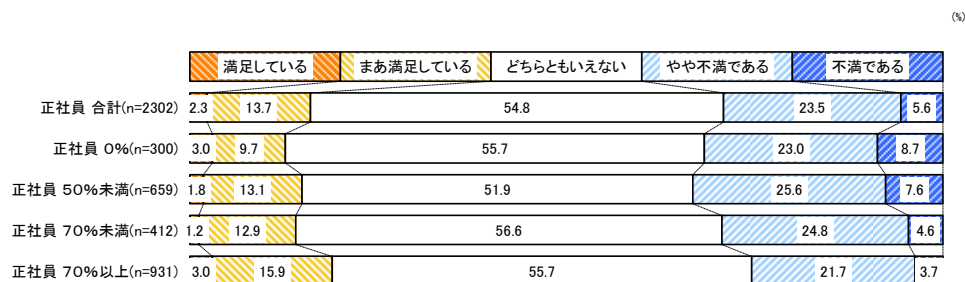


■図表 A-121 年次有給休暇取得率別にみる、自己啓発にかかる時間の満足度

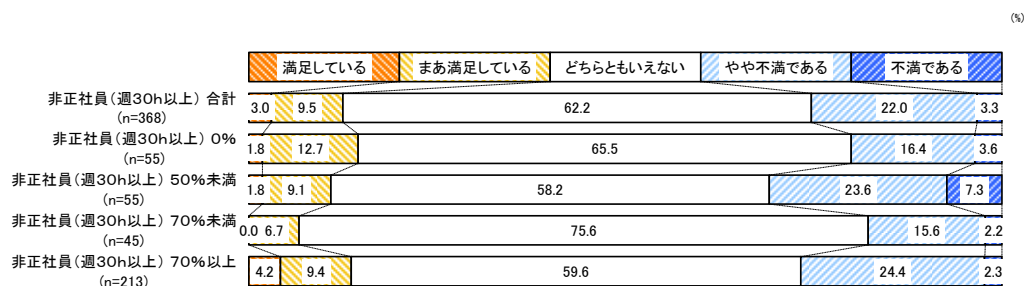
(%)



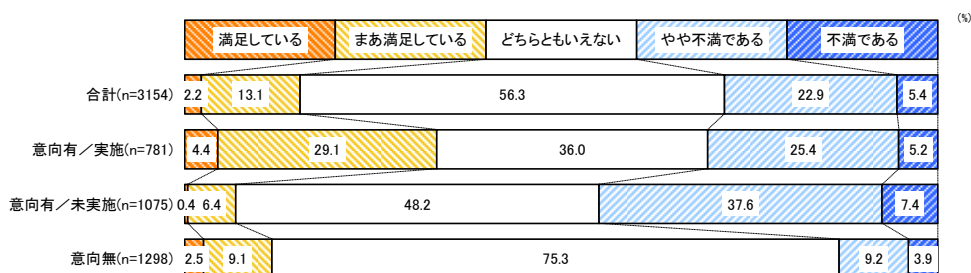
■図表 A-122 正社員の年次有給休暇取得率別、自己啓発にかける時間の満足度



■図表 A-123 非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、
自己啓発にかける時間の満足度



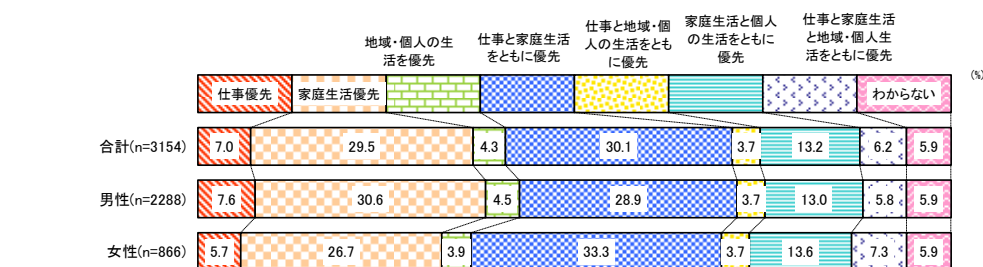
■図表 A-124 自己啓発意向・実施別にみる、自己啓発にかける時間の満足度



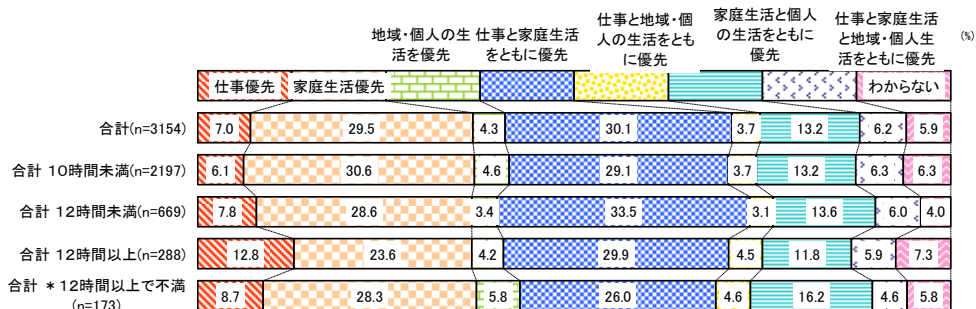
- 生活の優先について、希望では、男女合計で「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活」「家庭生活と個人の生活をともに優先」の順となっており、性別によって順番は異なるものの、先の回答はいずれも上位3項目となっている。なお、「仕事優先」については、男性7.6%、女性5.7%である。(A-201)
- 生活の優先について、実際（現実）では、男女合計で「仕事優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活」となっており、男女別についても、先の回答はいずれも同じ順番となっている。(A-208)

問2 あなた自身の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先」についてどう感じていますか。希望に最も近いもの、実際（現実）に最も近いものについて、それぞれ1つお答えください。

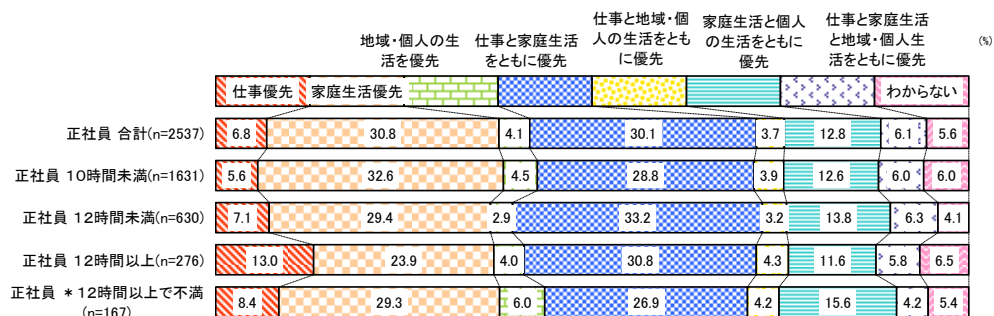
■図表 A-201 性別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



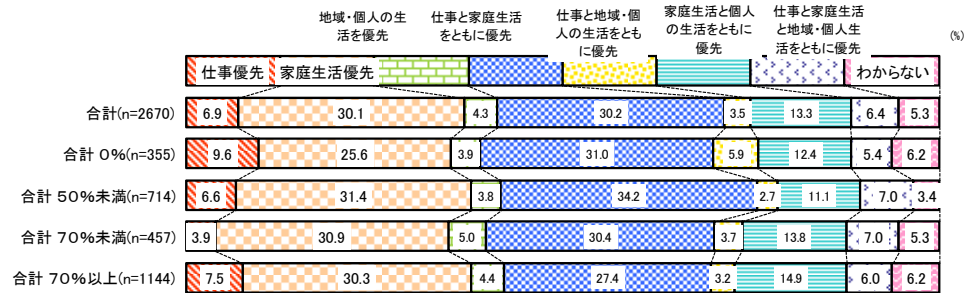
■図表 A-202 一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



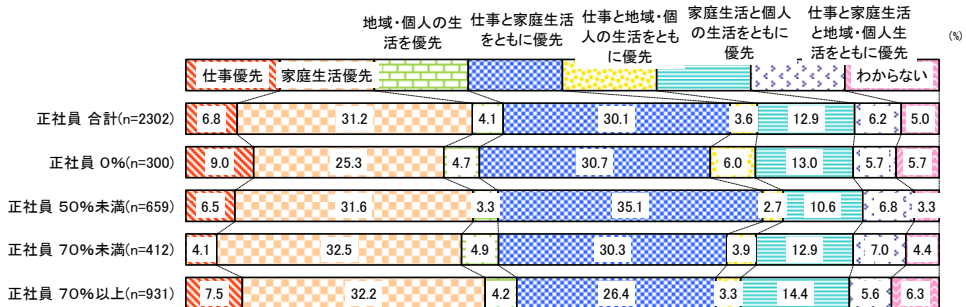
■図表 A-203 正社員の一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



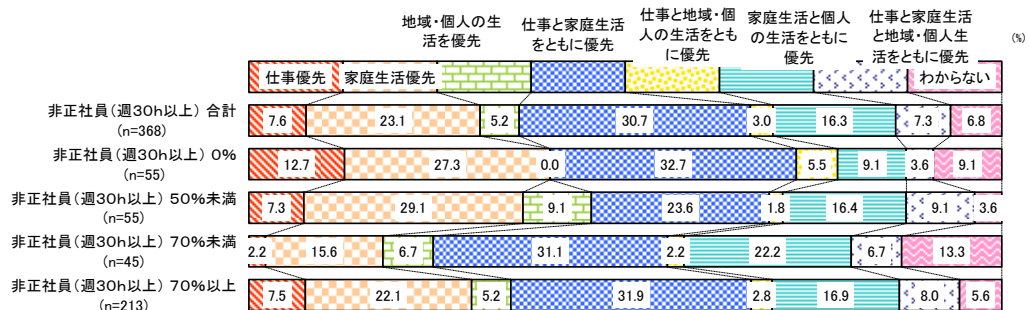
■図表 A-204 年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



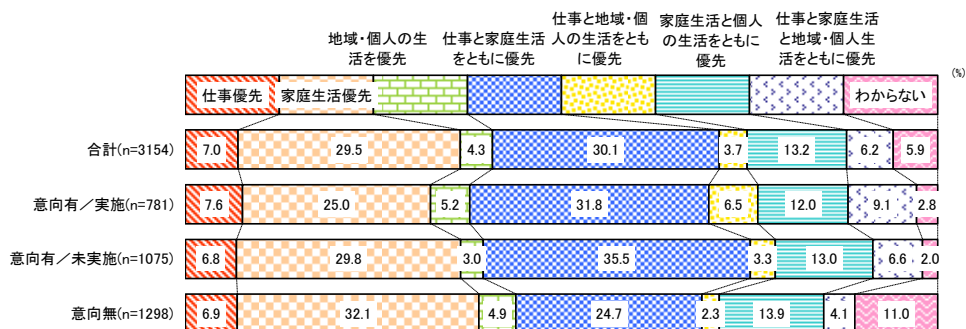
■図表 A-205 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



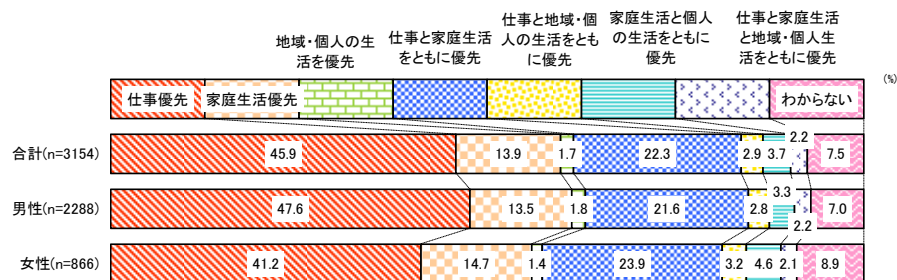
■図表 A-206 非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



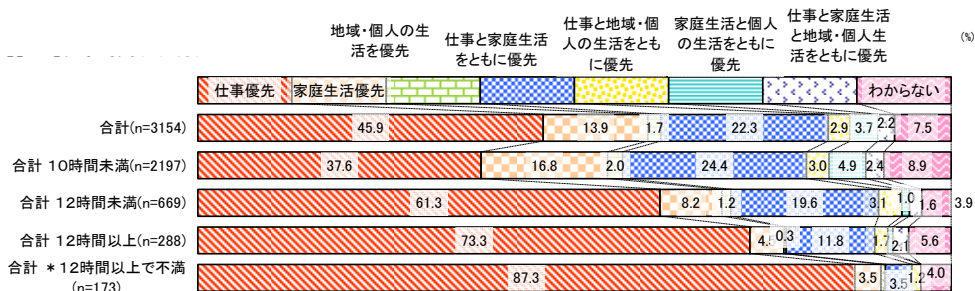
■図表 A-207 自己啓発意向・実施別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



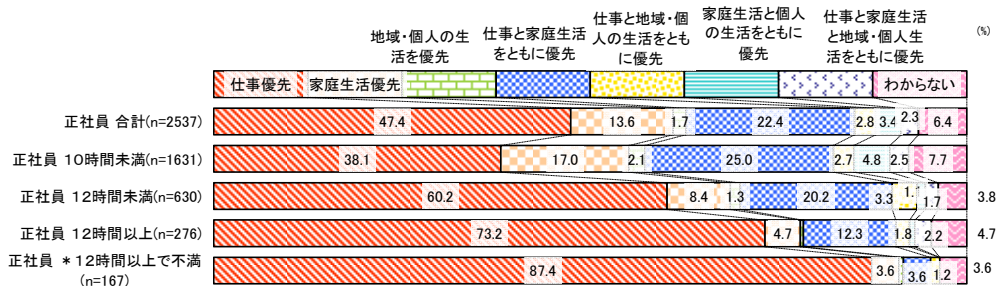
■図表 A-208 性別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



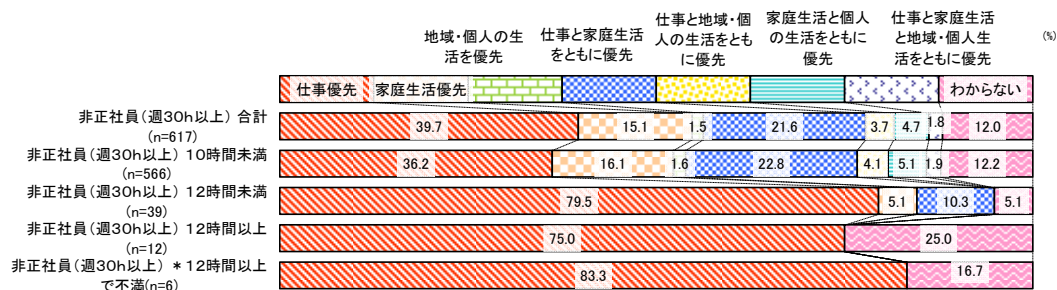
■図表 A-209 一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



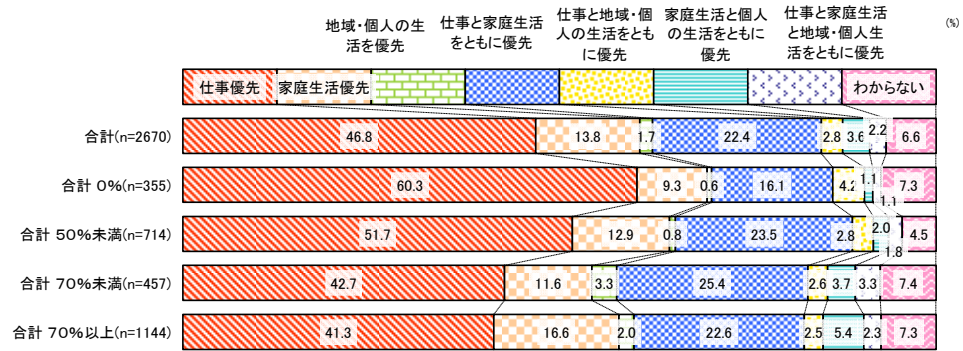
■図表 A-210 正社員の一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



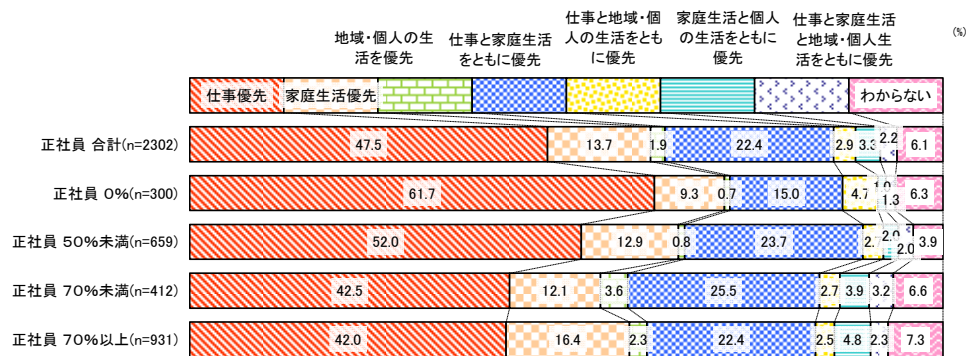
■図表 A-211 非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



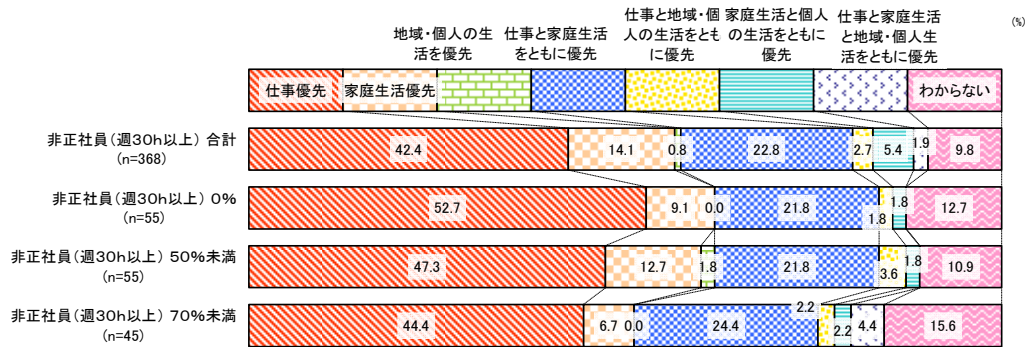
■図表 A-212 年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



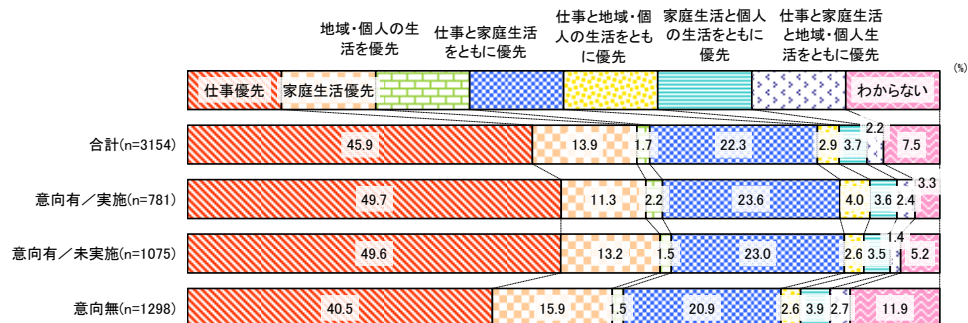
■図表 A-213 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



■図表 A-214 非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



■図表 A-215 自己啓発意向・実施別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）

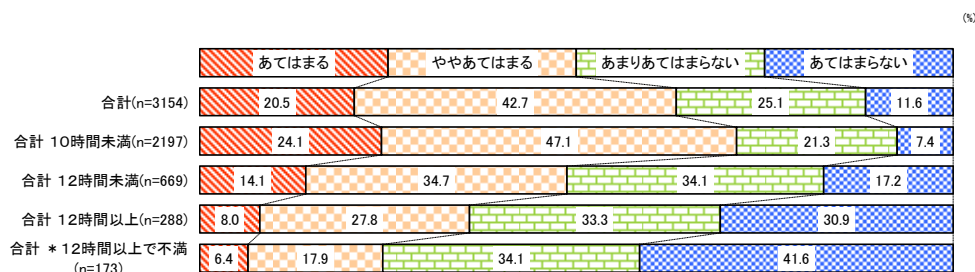


<職場の雰囲気について>

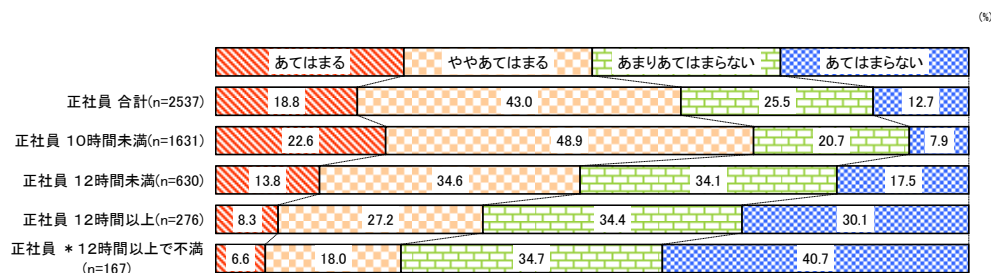
- 定時退社しやすい雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、一日の労働時間が 10 時間未満では、「上司にとって」71.2%、「同僚にとって」71.7%、「自分にとって」71.4 となっている。同様に、12 時間以上では、35.8%、34.3%、30.2% となっている。(A-301, 304, 307)

問3 あなたの職場は定時に帰りやすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答えください。※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。

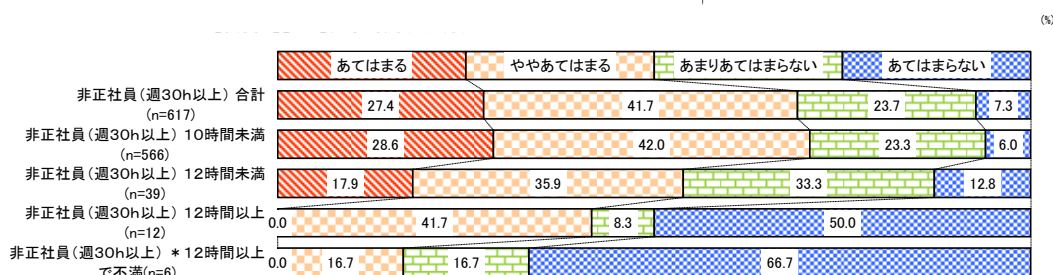
■図表 A-301 一日の労働時間別にみる、上司にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）



■図表 A-302 正社員の一日の労働時間別にみる、上司にとって、
定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

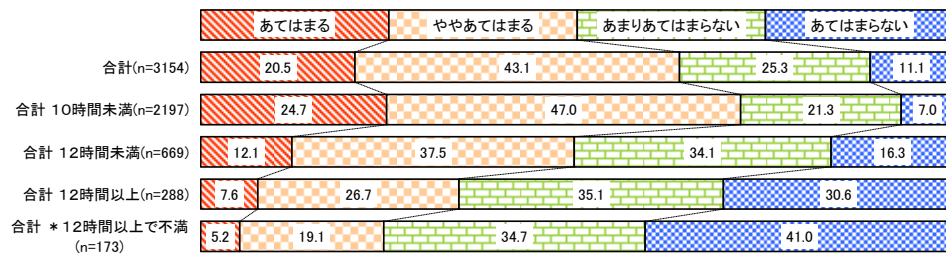


■図表 A-303 非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、上司にとって、
定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）



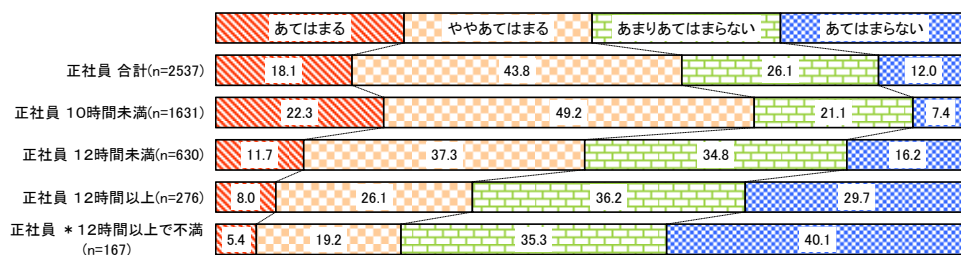
■図表 A-304 労働時間別にみる、同僚にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)



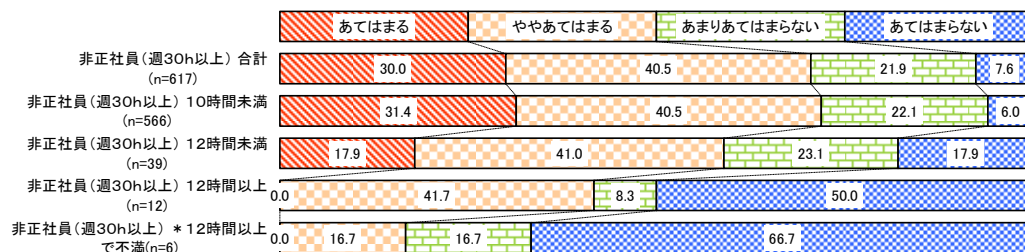
■図表 A-305 正社員の一日の労働時間別にみる、同僚にとって、
定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)



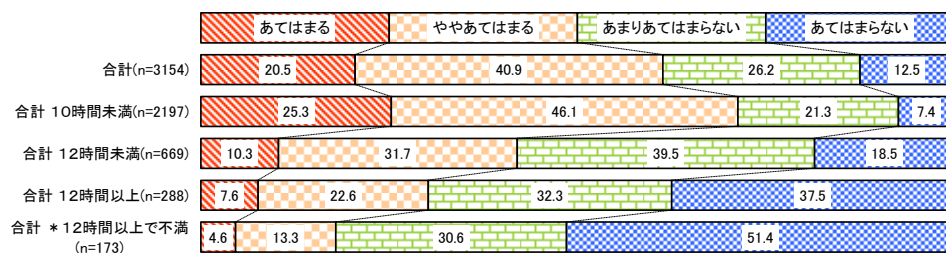
■図表 A-306 非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
同僚にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)



■図表 A-307 労働時間別にみる、自分にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無

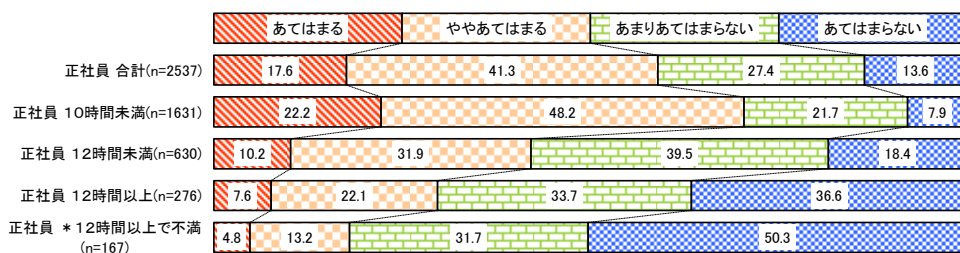
(%)



■図表 A-308 正社員の一日の労働時間別にみる、

自分にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

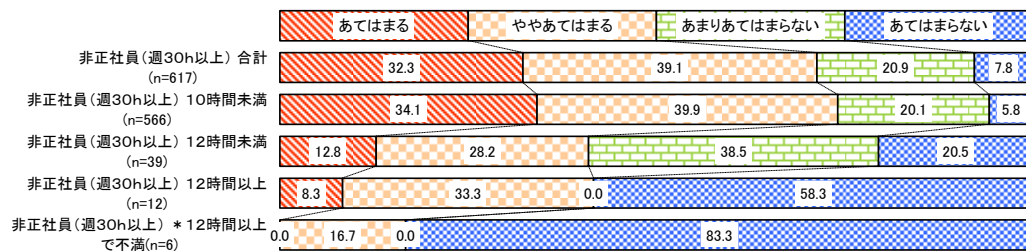
(%)



■図表 A-309 非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、

自分にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無

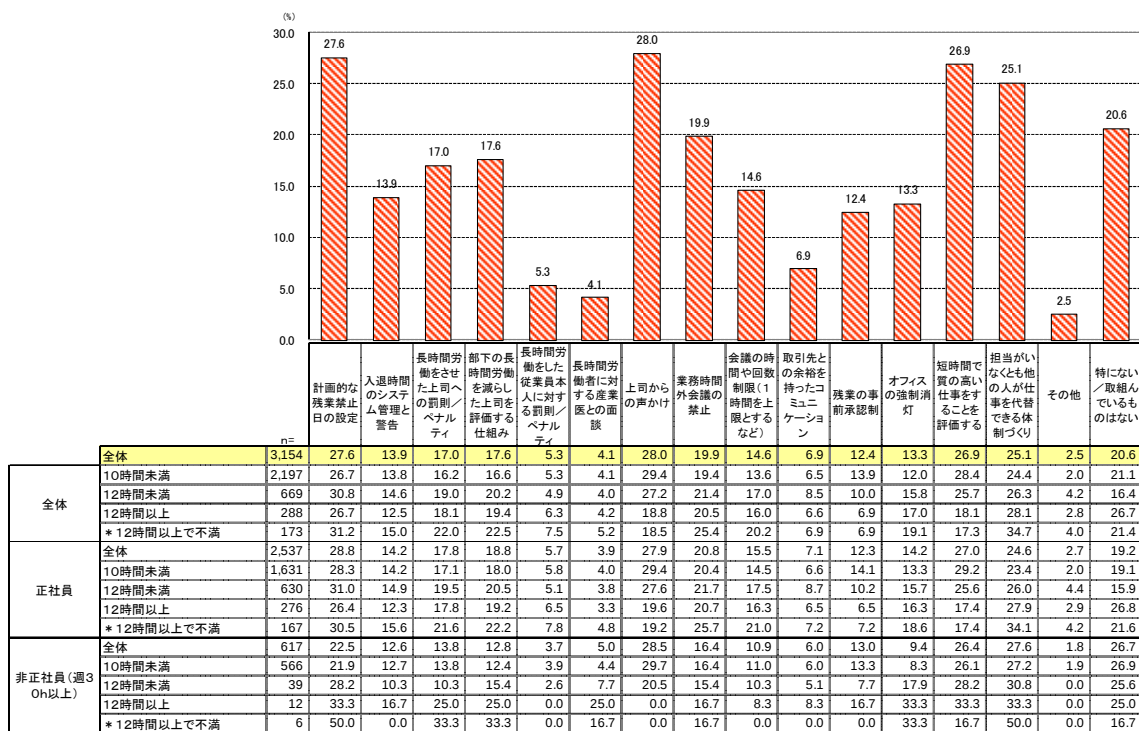
(%)



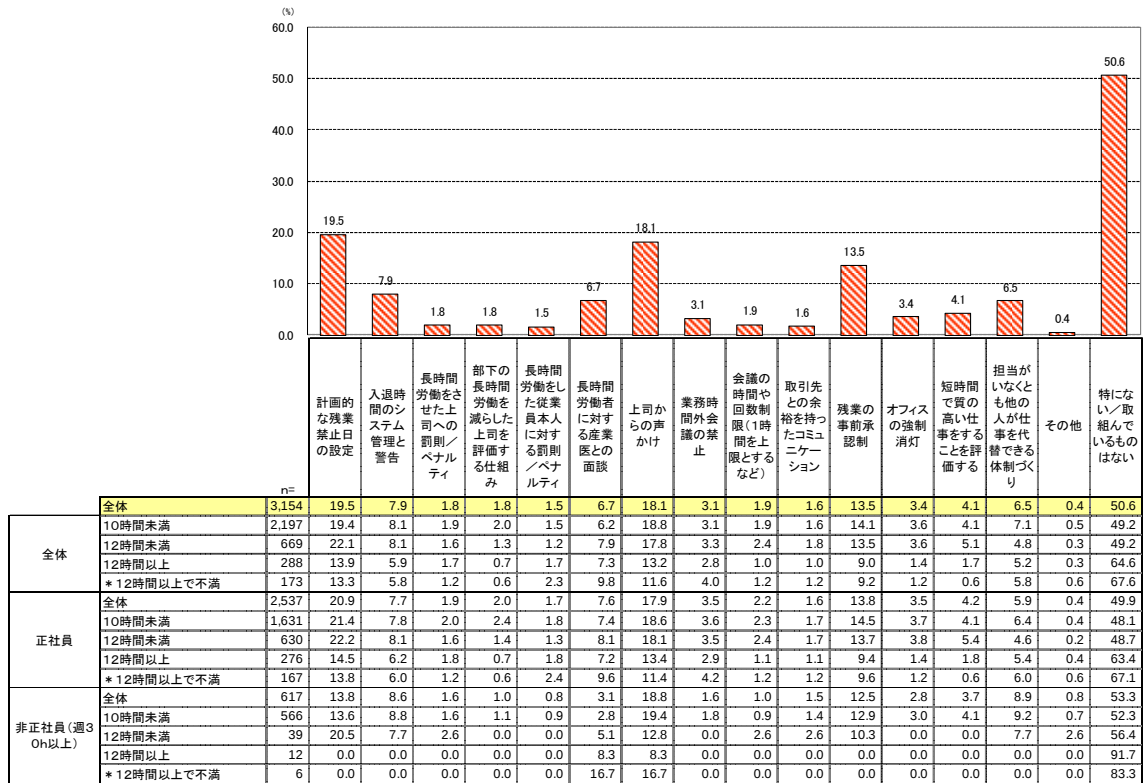
- 残業削減に効果的だと考えられている取組は、「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」が挙げられている。(A-401)
- 残業削減のために実際に取り組まれているものは、「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「残業の事前承認性」が挙げられているが、いずれも取組んでいるとする割合は低く、「特になし／取組んでいるものはない」が最も多く挙げられている。(A-402)

問4 あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。(複数回答)

■図表 A-401 残業削減に向けて効果的だと思う取組



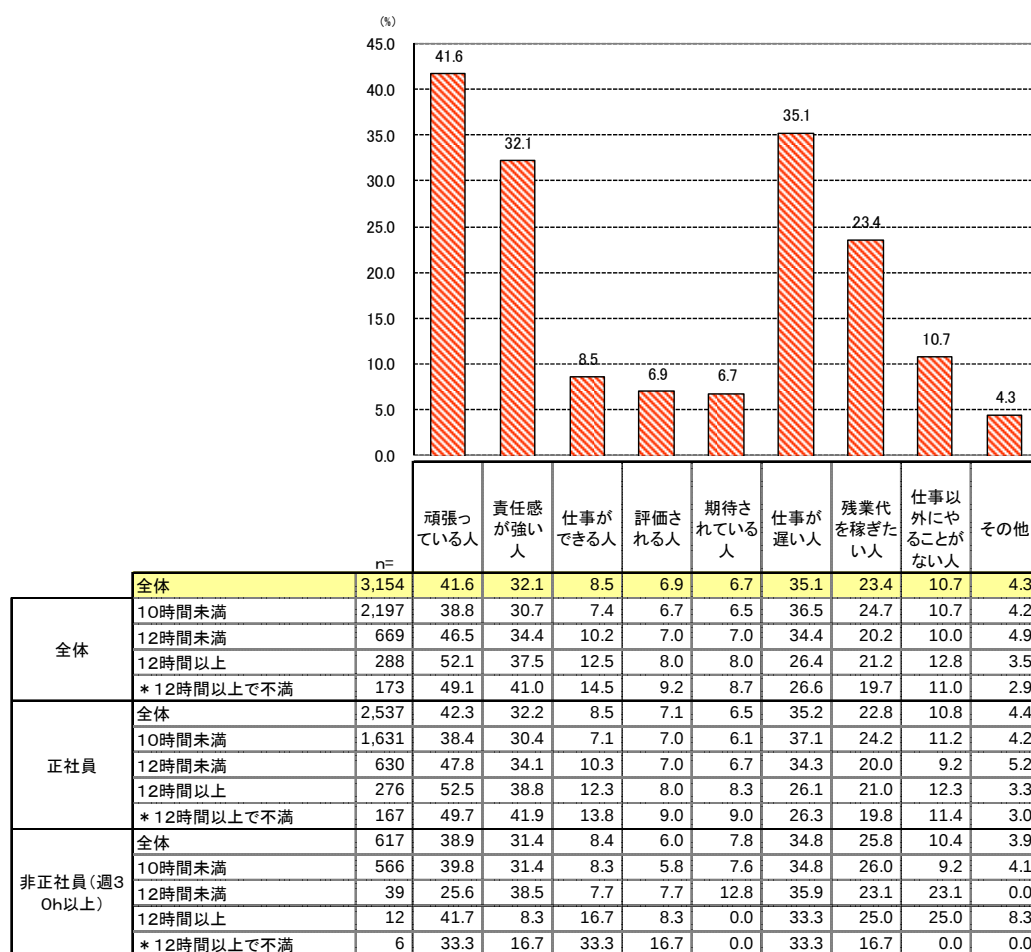
■図表 A-402 残業削減に向けて職場で実際に取組まれているもの



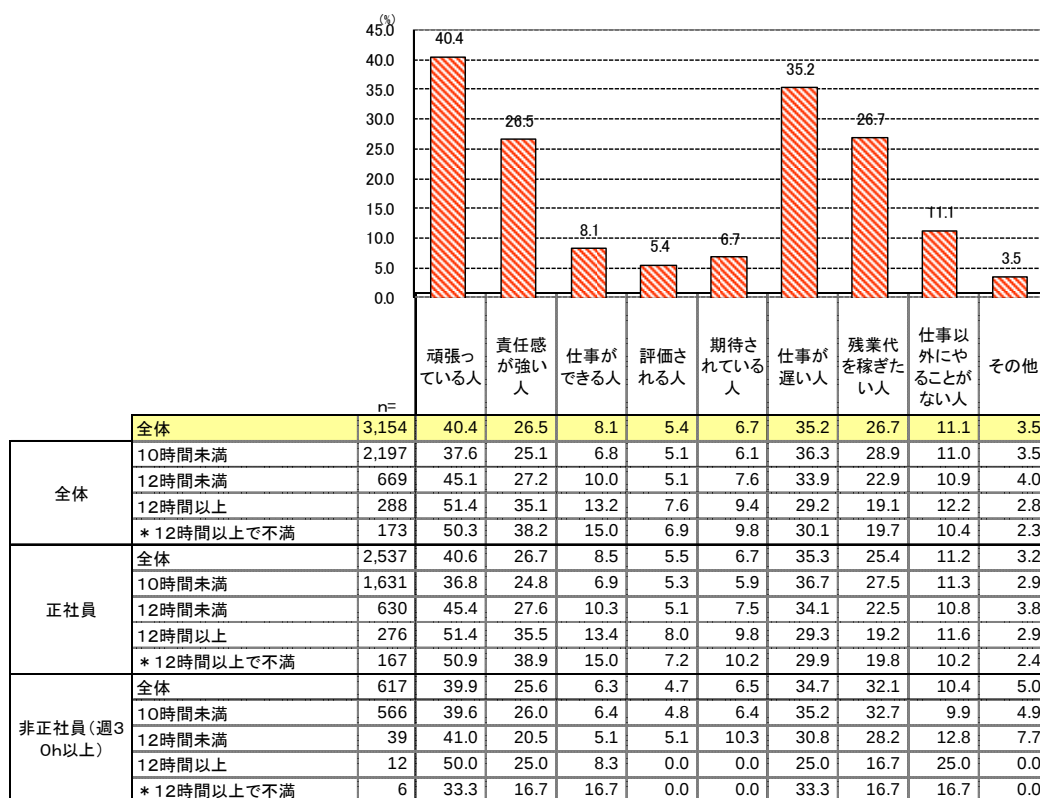
- 残業している人について、「上司にとって」「同僚にとって」「自分にとって」のイメージは、いずれも、「頑張っている人」「仕事が遅い人」「責任感が強い人」「残業代を稼ぎたい人」が多く挙げられている。(A-501, 502, 503)
- 「頑張っている人」や「責任感が強い人」といった残業にポジティブなイメージの回答は、労働時間が長い人ほど多く挙げており、逆に、「仕事が遅い人」や「残業代を稼ぎたい人」といったネガティブなイメージの回答は、労働時間の短い人ほど概ね多く挙げている。(A-501, 502, 503)

問5 あなたは、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。(複数回答) ※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。※「同僚」「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの同僚、上司としてお考えください。

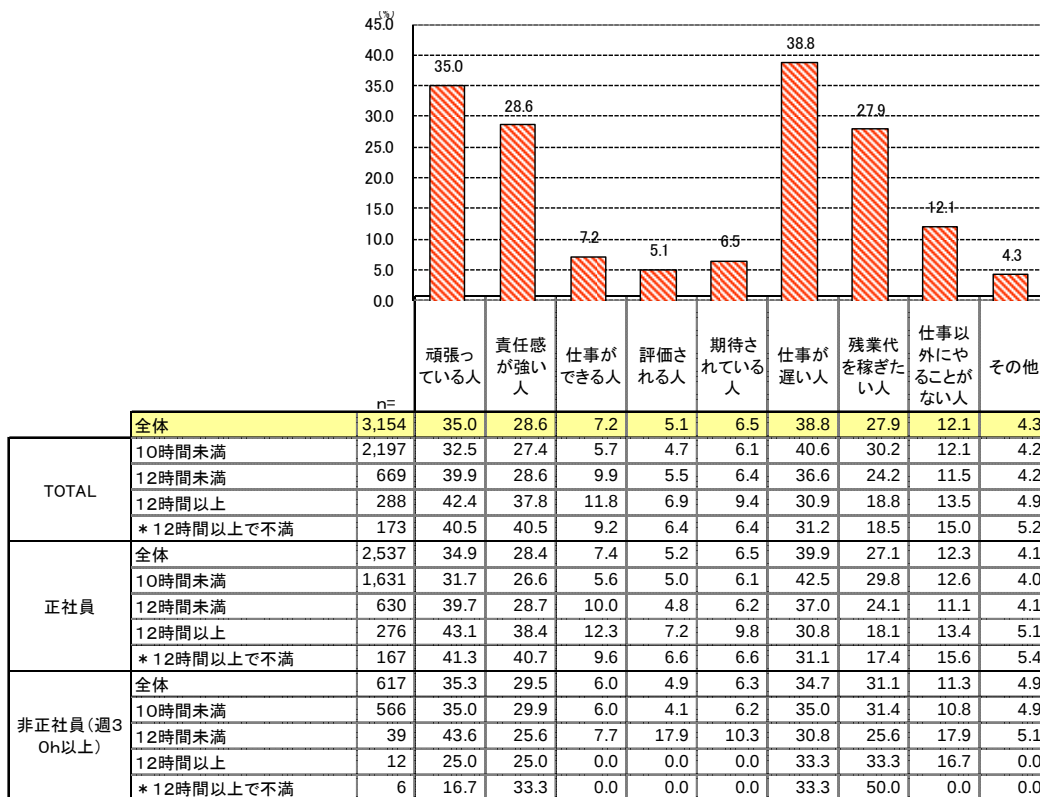
■図表 A-501 上司にとって「残業している人」のイメージ (想定)



■図表 A-502 同僚にとって「残業している人」のイメージ（想定）



■図表 A-503 自分にとって「残業している人」のイメージ



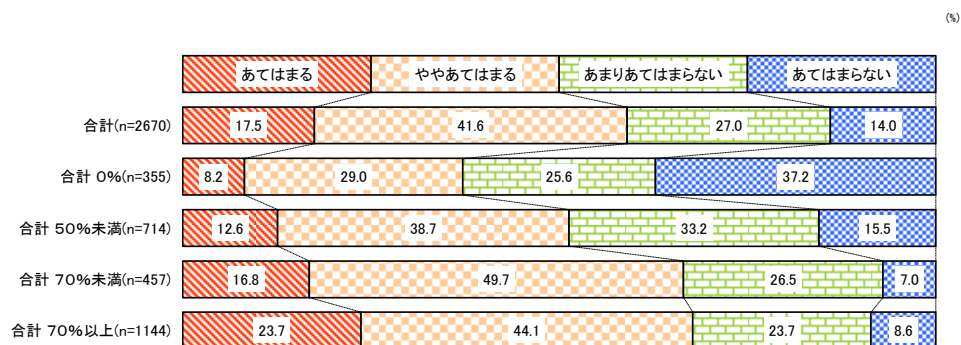
<職場の雰囲気について>

○ 年次有給休暇を取得しやすい雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、取得率70%以上では、「上司にとって」67.8%、「同僚にとって」71.7%、「自分にとって」71.5 となっている。同様に、取得率0%では、37.2%、36.1%、32.4%となっている。(A-601, 604, 607)

問6 あなたの職場は有給休暇を取得しやすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答えください。※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。

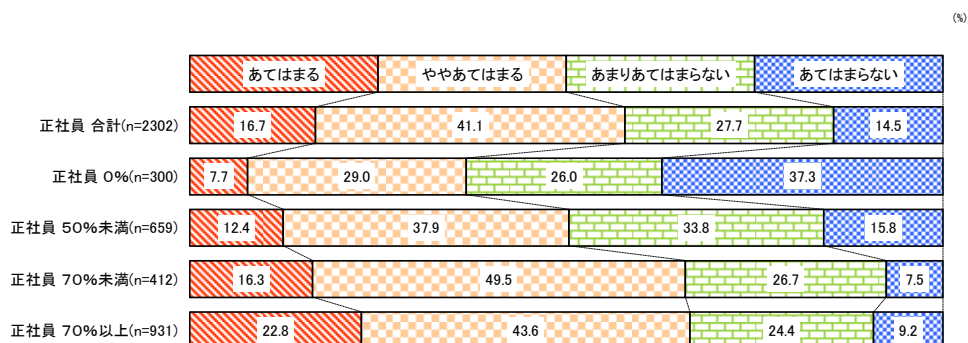
■図表 A-601 年次有給休暇取得率別にみる、

上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）

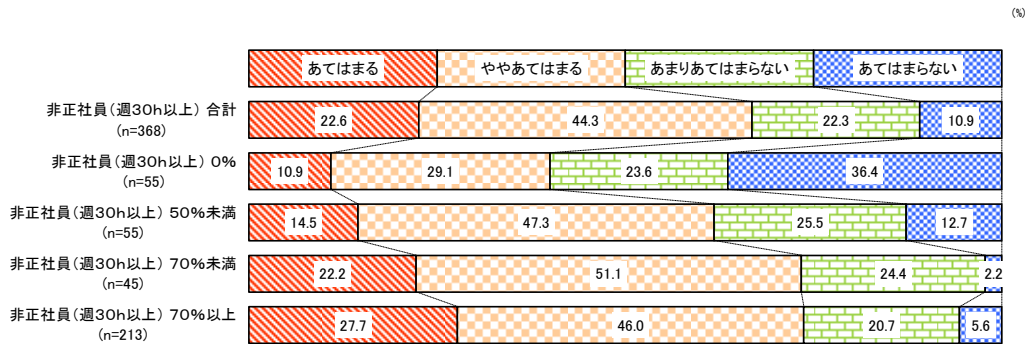


■図表 A-602 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、

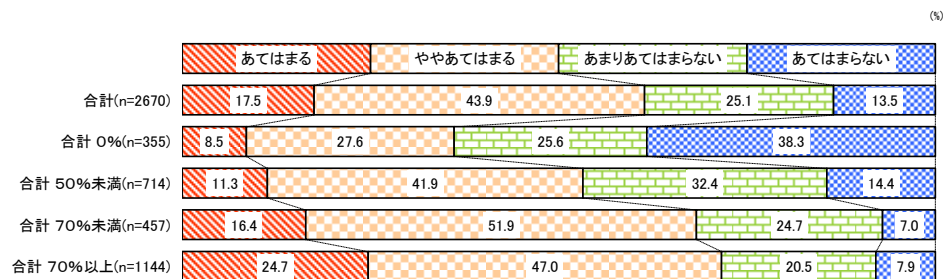
上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



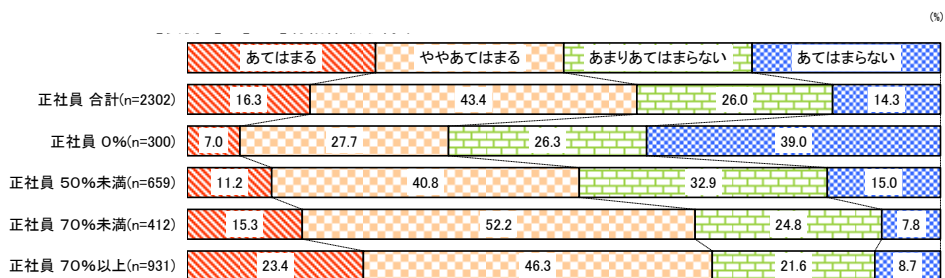
■図表 A-603 非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



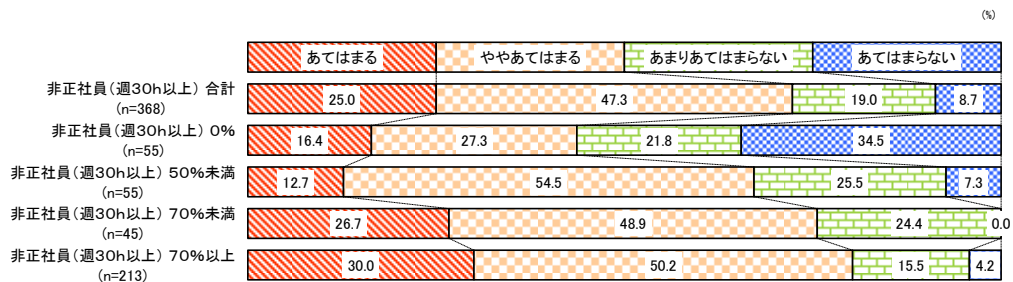
■図表 A-604 年次有給休暇取得率別にみる、
同僚にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



■図表 A-605 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、
同僚にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）

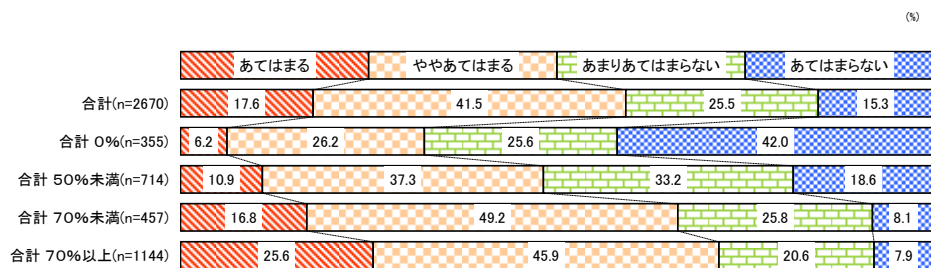


■図表 A-606 非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
同僚にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



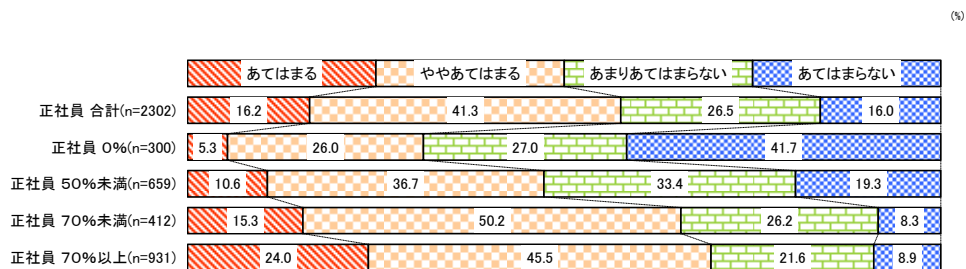
■図表 A-607 年次有給休暇取得率別にみる、

自分にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無



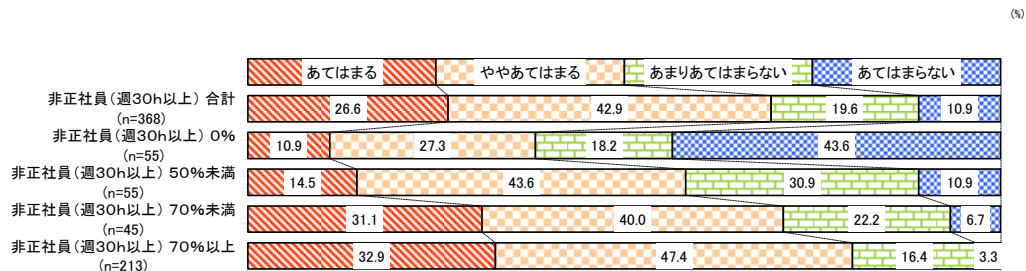
■図表 A-608 正社員の年次有給休暇取得率別にみる、

自分にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無



■図表 A-609 非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、

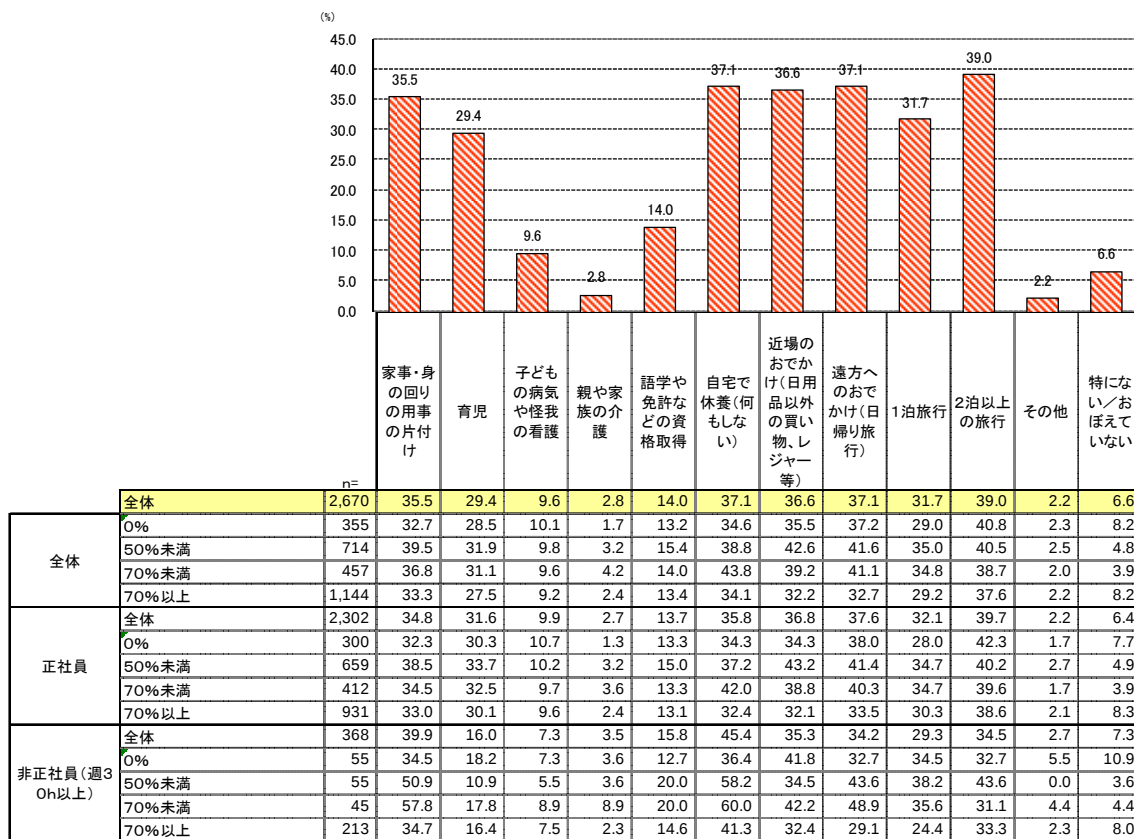
自分にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無



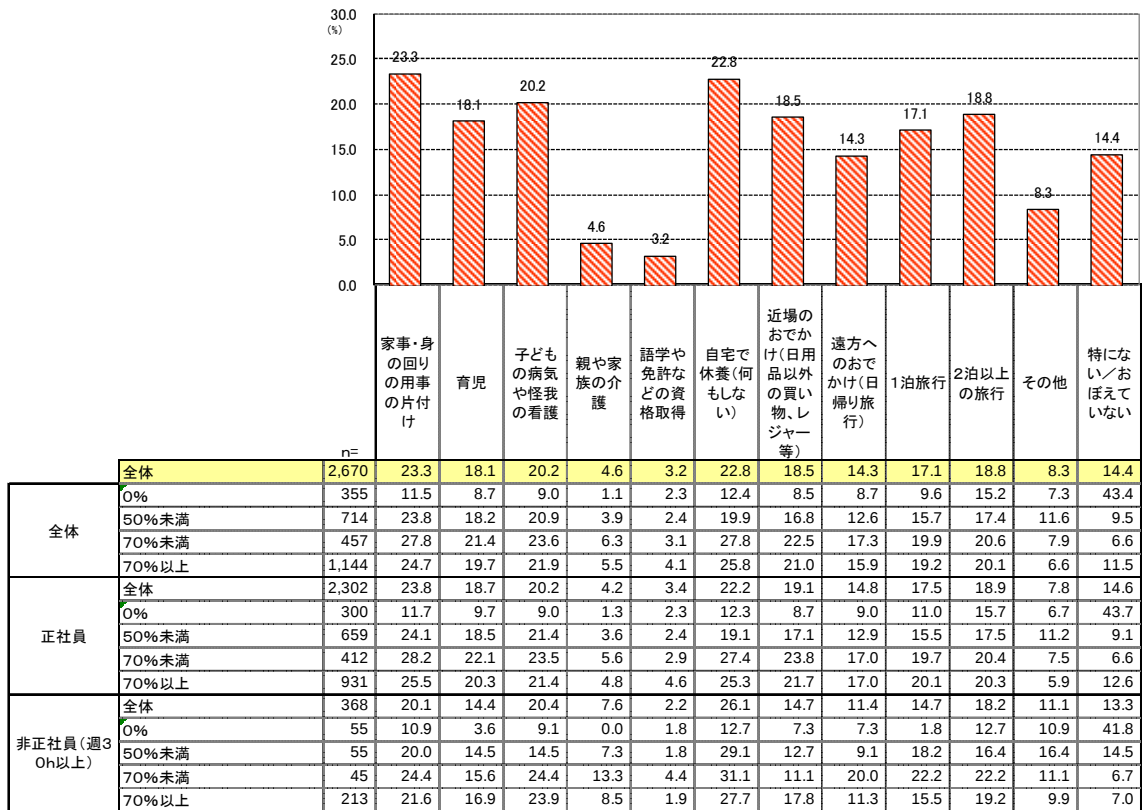
- 年次有給休暇が取得できればしたいことについて、「2泊以上の旅行」「遠方へのおでかけ」など旅行・レジャー旅行を楽しむといった回答のほか、「自宅で休養」「家事・身の回りの用事の片付け」といった回答が多く挙がっている。(A-701)
- 直近1年間に年次有給休暇を取得した理由については、「家事・身の回りの用事の片付け」「自宅で休養」「子どもの病気や怪我の看護」が多く挙がっている。(A-702)

問7 あなたはもっと有給休暇を取ることができればどのようなことがしたいですか。直近1年間を思い出して、実際に有給休暇を取った理由もあわせてお答えください。(それぞれにいくつでも)

■図表 A-701 年次有給休暇を取得できたらしたいこと



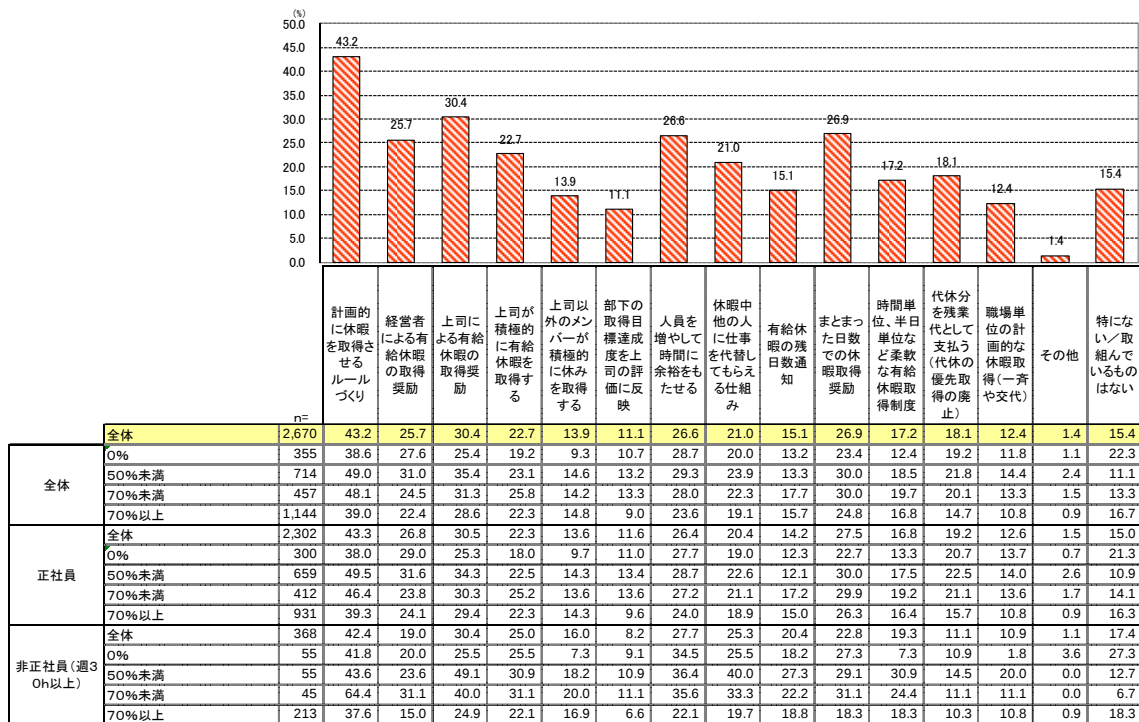
■図表 A-702 年次有給休暇を取得してしたこと



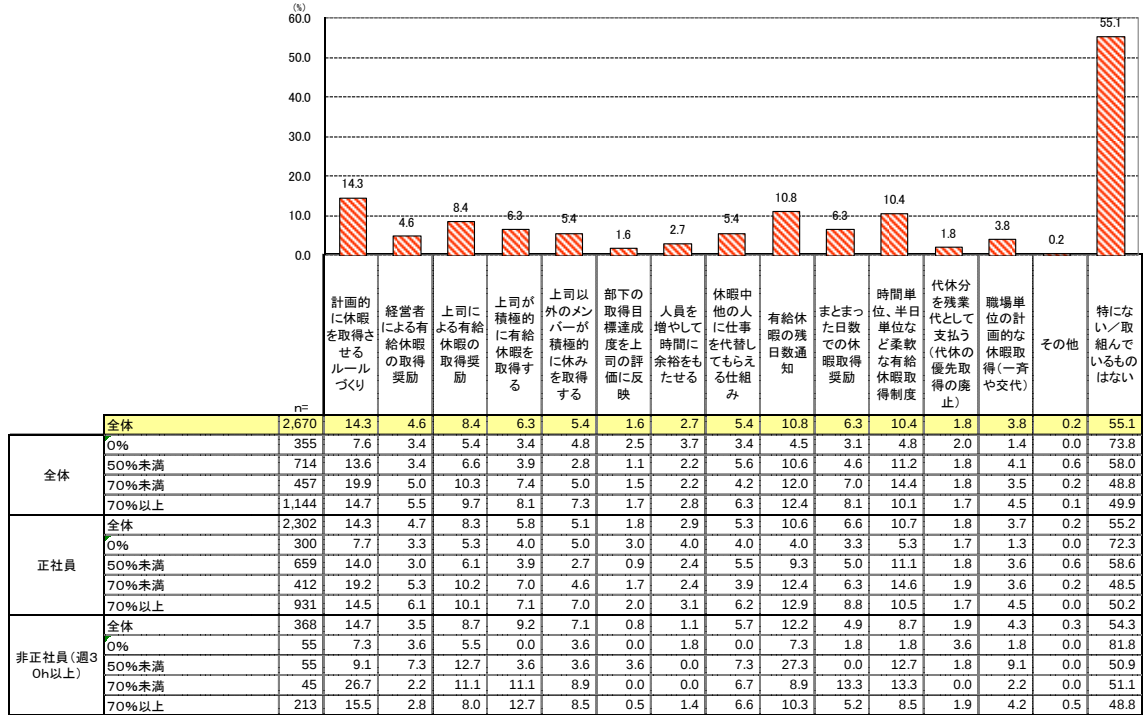
- 年次有給休暇を取得しやすくするために効果的だと考えられている取組は、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」「上司による有給休暇の取得奨励」「まとまった日数での休暇取得の奨励」が挙げられている。(A-801)
- 年次有給休暇を取得しやすくするために実際に取り組まれているものは、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」「有給休暇の残日数通知」「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が挙げられているが、いずれも取組んでいるとする割合は低く、「特にない／取組んでいるものはない」が最も多く挙げられている。(A-802)

問8 あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると考えますか。
以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。(複数回答)

■図表 A-801 年次有給休暇を取得しやすくするために効果的だと思う取組



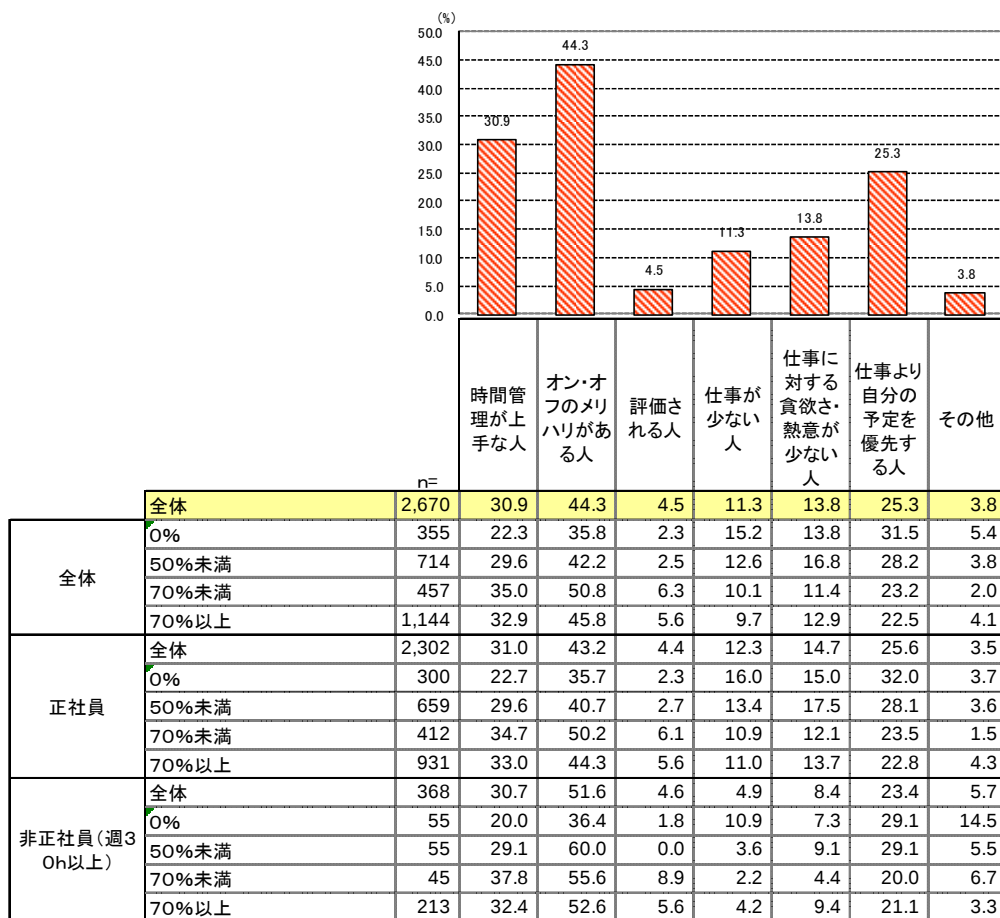
■図表 A-802 年次有給休暇を取得しやすくするために職場で実際に取組まれていること



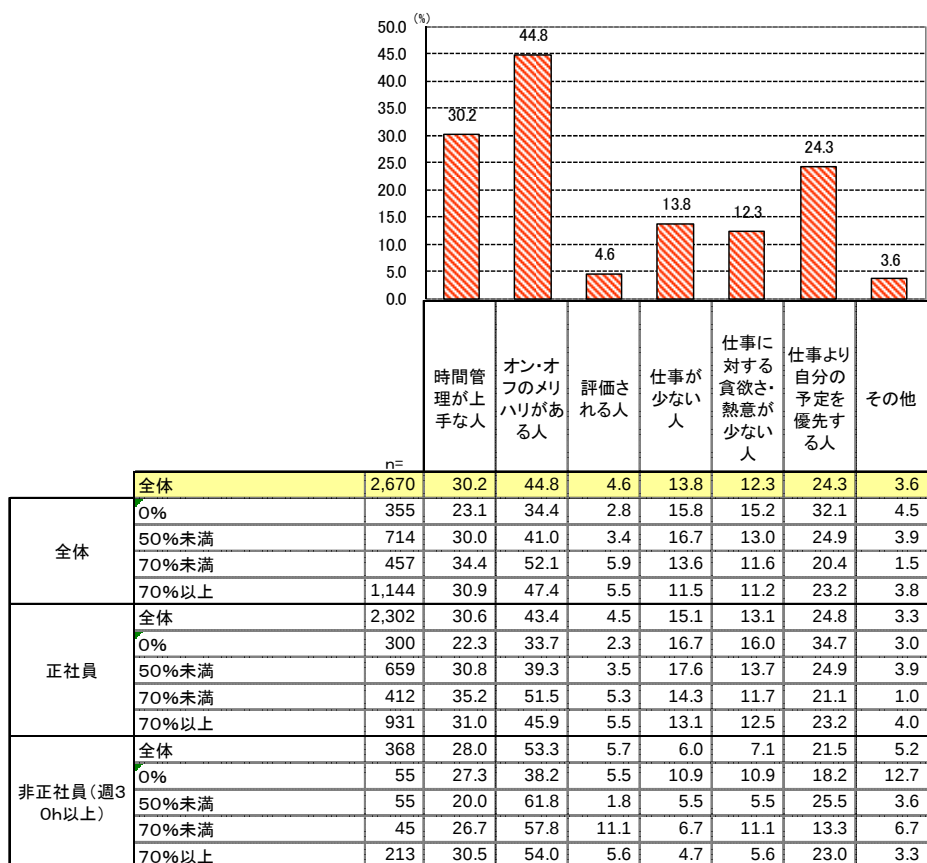
- 年次有給休暇を取得している人について、「上司にとって」「同僚にとって」「自分にとって」のイメージは、いずれも、「オン・オフのメリハリがある人」「時間管理が上手な人」「仕事より自分の予定を優先する人」が多く挙げられている。(A-901, 902, 903)
- 「オン・オフのメリハリがある人」「時間管理が上手な人」といった年次有給休暇取得にポジティブなイメージの回答は、年次有給休暇取得率が高い人ほど概ね多く挙げており、逆に、「仕事より自分の予定を優先する人」といったネガティブなイメージの回答は、年次有給休暇取得率が低い人ほど概ね多く挙げている。(A-901, 902, 903)

問9 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答えください。
※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。※「同僚」「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの同僚、上司としてお考えください。

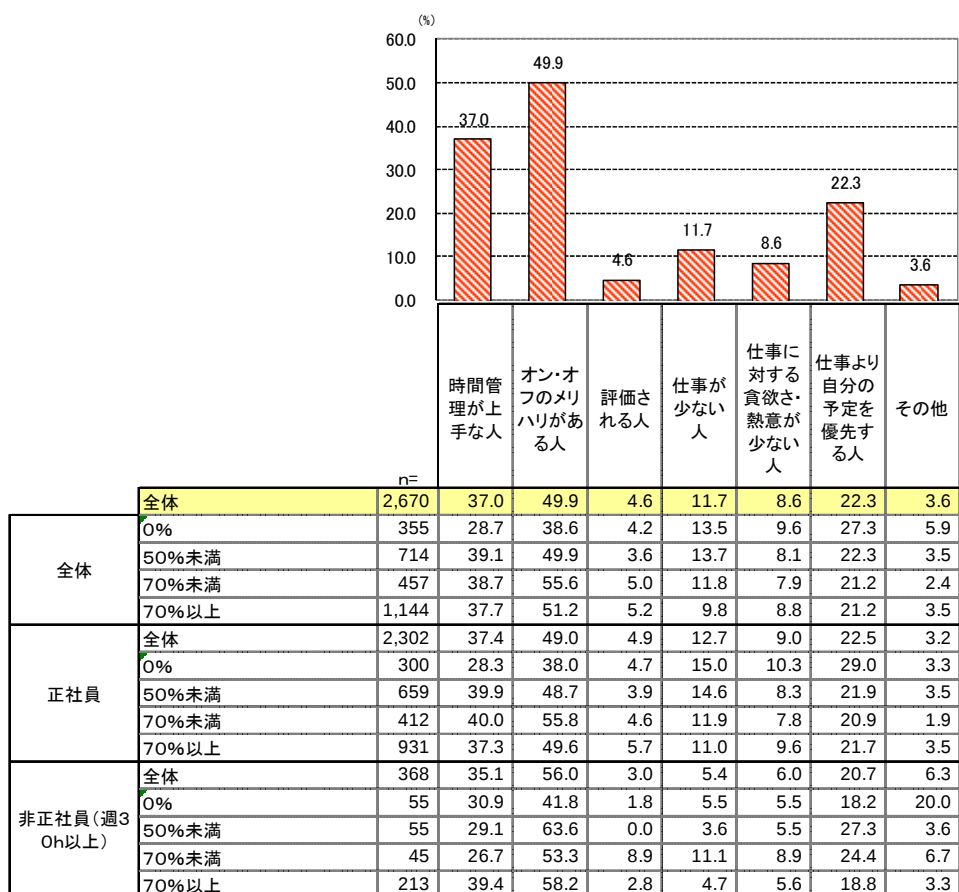
■図表 A-901 上司にとって「年次有給休暇をしている人」のイメージ（想定）



■図表 A-902 同僚にとって「年次有給休暇をしている人」のイメージ（想定）



■図表 A-903 自分にとって「年次有給休暇をしている人」のイメージ

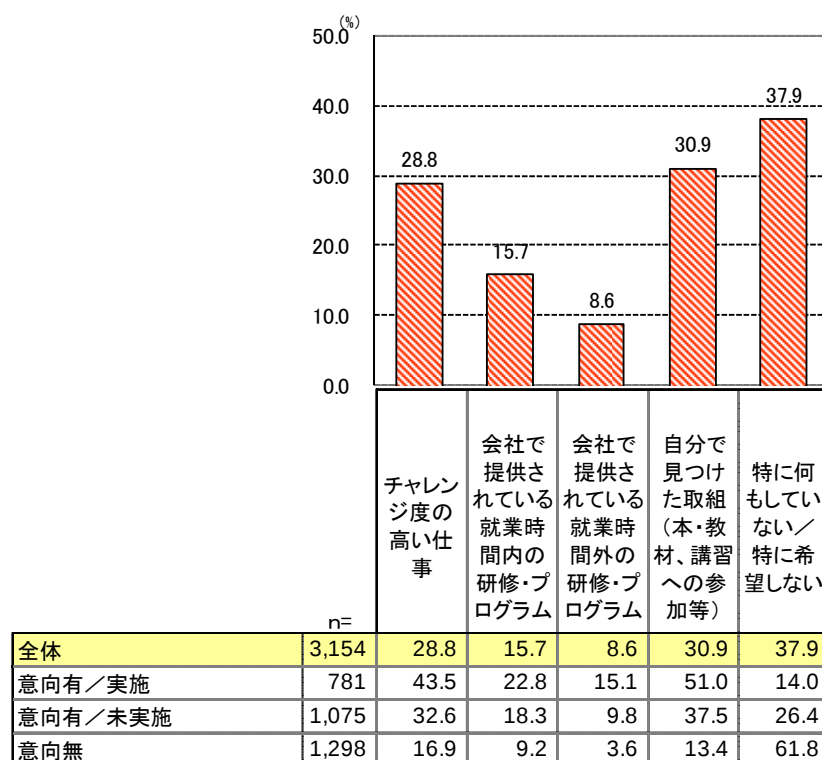


○職業能力を高めるために、今後取り組みたいことについて、「特に何もしていない／特に希望しない」が最も多く、「自分で見つけた取組（本・教材、講習への参加等）」「チャレンジ度の高い仕事」の順となっている。逆に「会社で提供されている」研修・プログラムへの取組意向は低い。

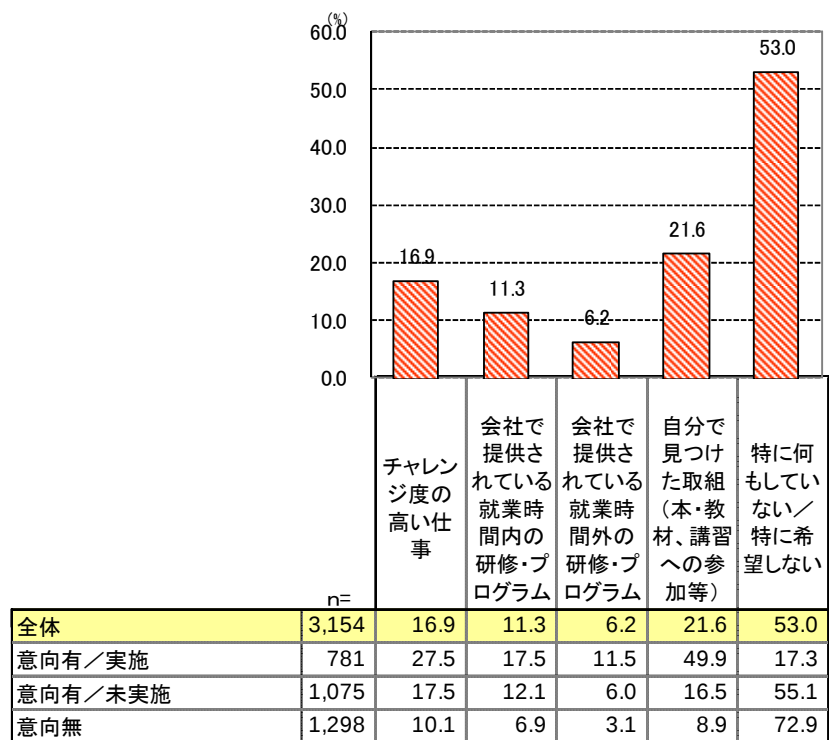
○この傾向は、「この1年取り組んだと思うこと」に対する回答も同様である。

問 10 あなたはご自身の職業能力を高めようとする場合、具体的にはどのようなことに取り組めますか。（1）今後どのようなことに取り組みたいか、また（2）この1年間にどのようなことに取り組んだと思うか、あてはまるものをすべてお答えください。
（複数回答）

■図表 A-1001 職業能力を高めるために、今後取り組みたいこと



■図表 A-1002 職業能力を高めるために、この一年で取組んだと思うこと

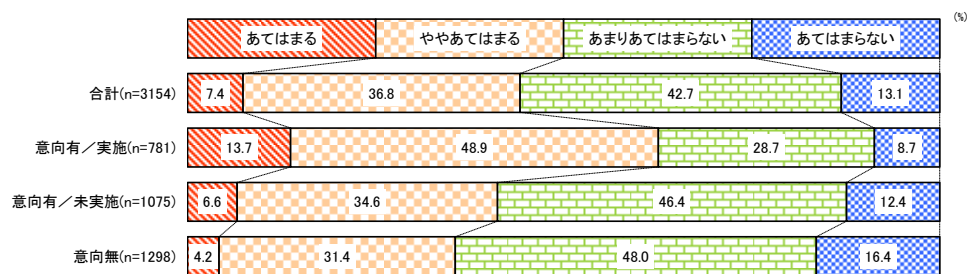


<職場の雰囲気について>

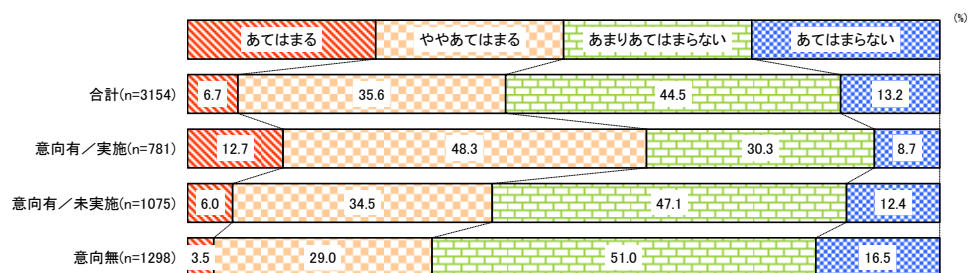
- 自己啓発に取組みやすい職場の雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、取組意向があって実施している人では、「上司にとって」62.6%、「同僚にとって」61.0%、「自分にとって」63.1%となっている。同様に、取組意向があって実施していない人では、41.2%、40.5%、39.7%、取組意向が無い人では、35.6%、32.5%、31.8%となっている。(A-1101, 1102, 1103)

問 11 あなたの職場は自己啓発に取組みやすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答えください。※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。※「同僚」「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの同僚、上司としてお考えください。

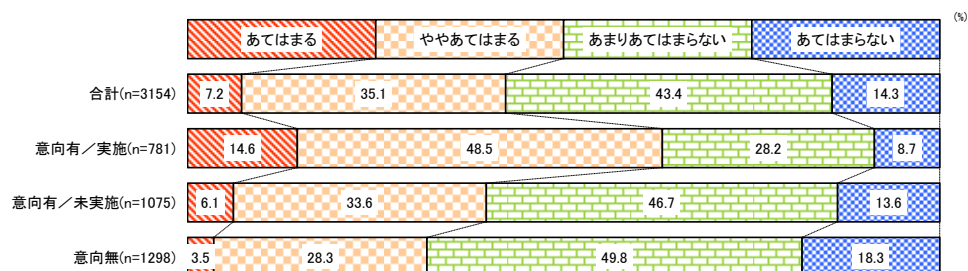
■図表 A-1101 上司にとって、自己啓発に取組みやすい雰囲気の有無（想定）



■図表 A-1102 同僚にとって、自己啓発に取組みやすい雰囲気の有無（想定）



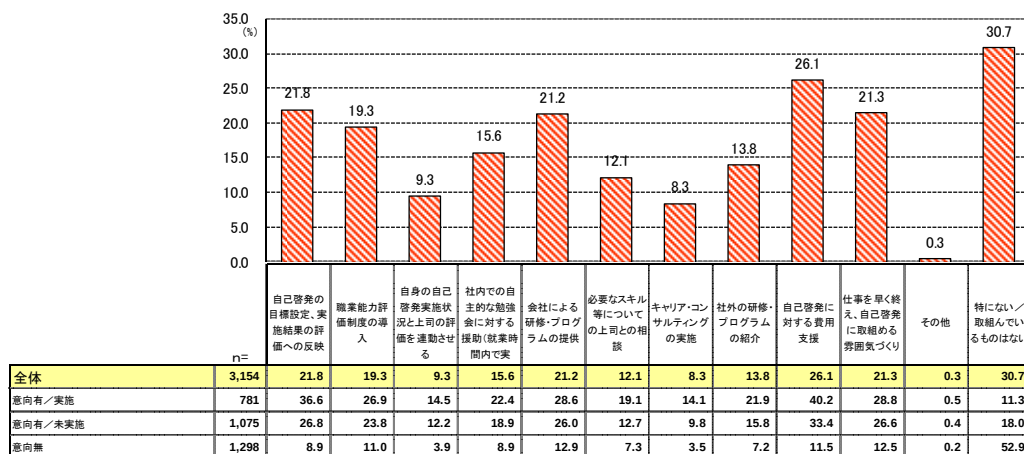
■図表 A-1103 自分にとって、自己啓発に取組みやすい雰囲気の有無



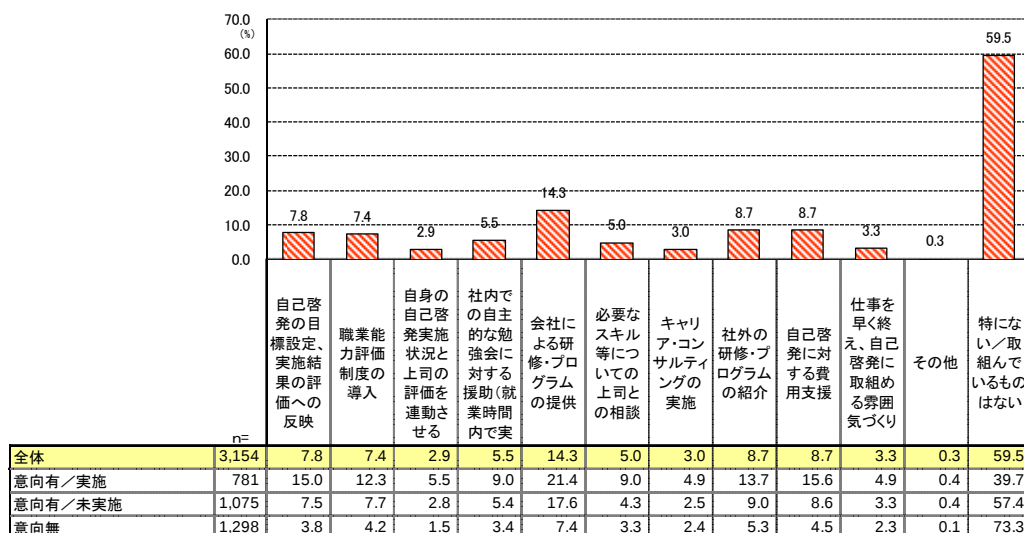
- 自己啓発に取り組みやすくなるために効果的だと考えられている取組は、「特に何もしていない／特に希望しない」が最も多く、「自己啓発に対する費用支援」「自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映」「仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり」「会社による研修・プログラムの提供」が挙げられている。(A-1201)
- 自己啓発に取り組みやすくするために実際に取り組まれているものは、「特に何もしていない／特に希望しない」が最も多く、「会社による研修・プログラムの提供」等が挙げられているが、いずれも取組んでいるとする割合は低い。(A-1202)

問 12 あなたは、職場にどのような取組があれば、自己啓発に取り組みやすくなると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。(複数回答)

■図表 A-1201 自己啓発に取り組みやすくなるために、効果的だと考えるもの



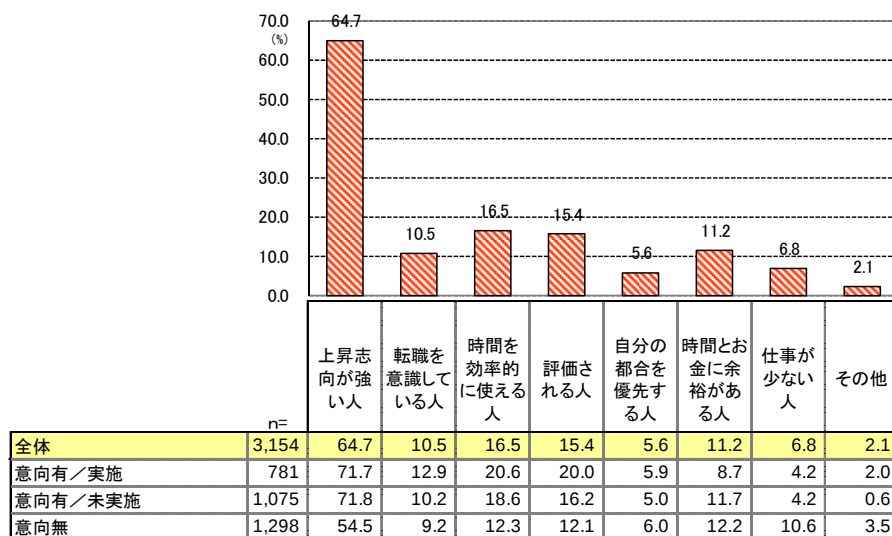
■図表 A-1202 自己啓発に取り組みやすくなるために、職場で実際に取り組まれていること



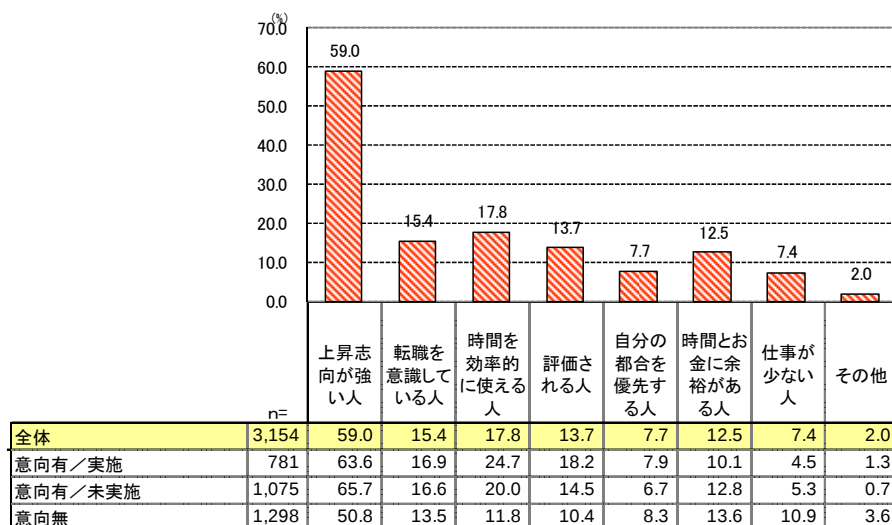
- 自己啓発を行っている人について、「上司にとって」「同僚にとって」「自分にとって」のイメージは、いずれも、「上昇志向が強い人」「時間を効率的に使える人」が多く挙げられている。(A-1301, 1302, 1303)

問 13 あなたは、「自己啓発を行っている人」に対してどのようなイメージを持っていますか上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをお答えください。(複数回答) ※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。

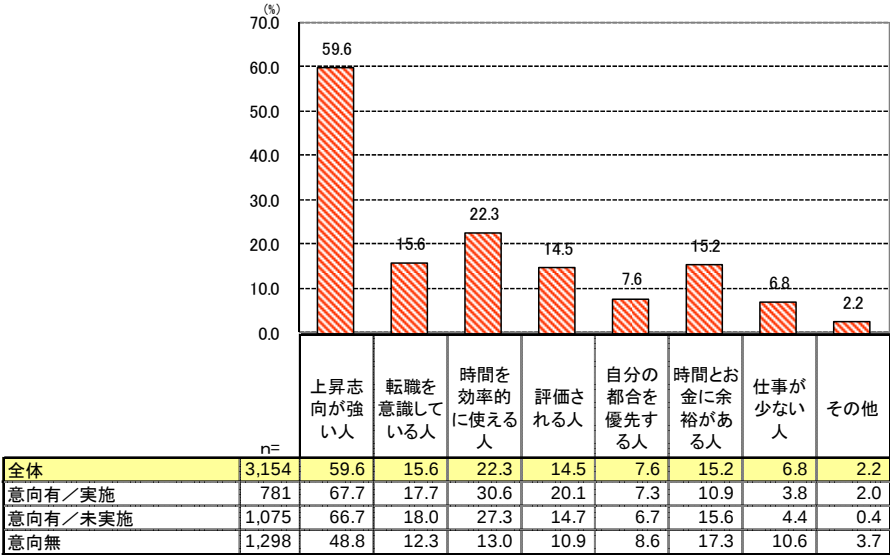
■図表 A-1301 上司にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ（想定）



■図表 A-1302 同僚にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ（想定）



■図表 A-1303 自分にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ

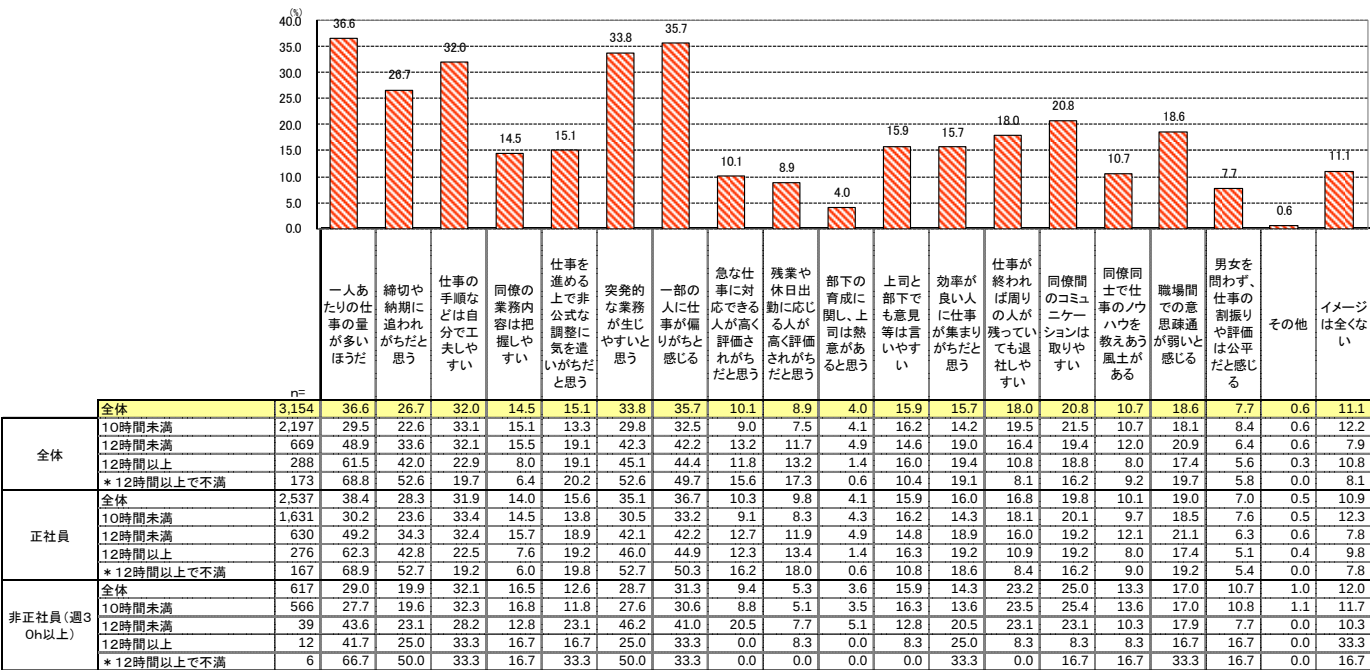


<職場の全般的な雰囲気について>

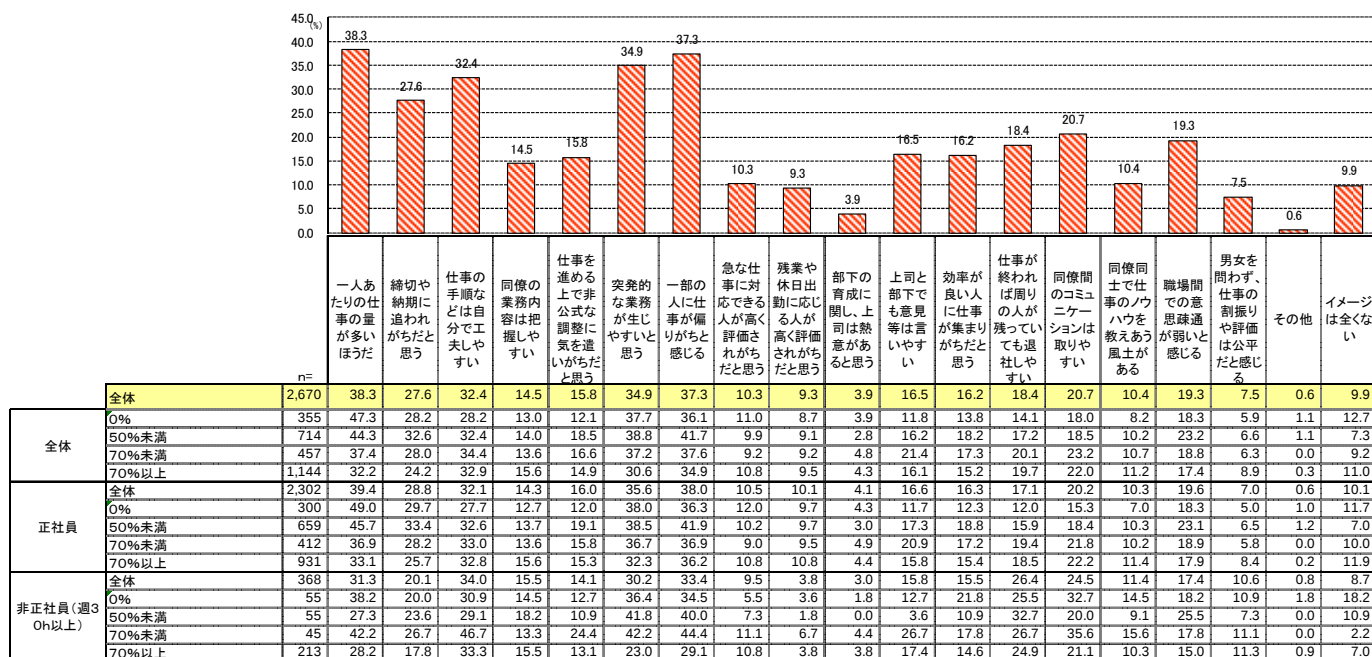
- 職場の雰囲気について、全体としては、「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」「一部の人に仕事が偏りがちと感じる」「突発的な業務が生じやすいと思う」「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」が多く挙げられている。
- 労働時間が長い人（正社員・1日の労働時間が12時間以上）は、職場の雰囲気を「仕事の量が多い」、「突発的な業務が生じやすいと思う」、「一部の人に仕事が偏りがち」、「締切や納期に追われがち」と感じている。
- 年次有給休暇取得率が低い人（正社員・取得率50%未満）は、職場の雰囲気を「仕事の量が多い」、「一部の人に仕事が偏りがち」、「突発的な業務が生じやすいと思う」と感じている。

問14 あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください。

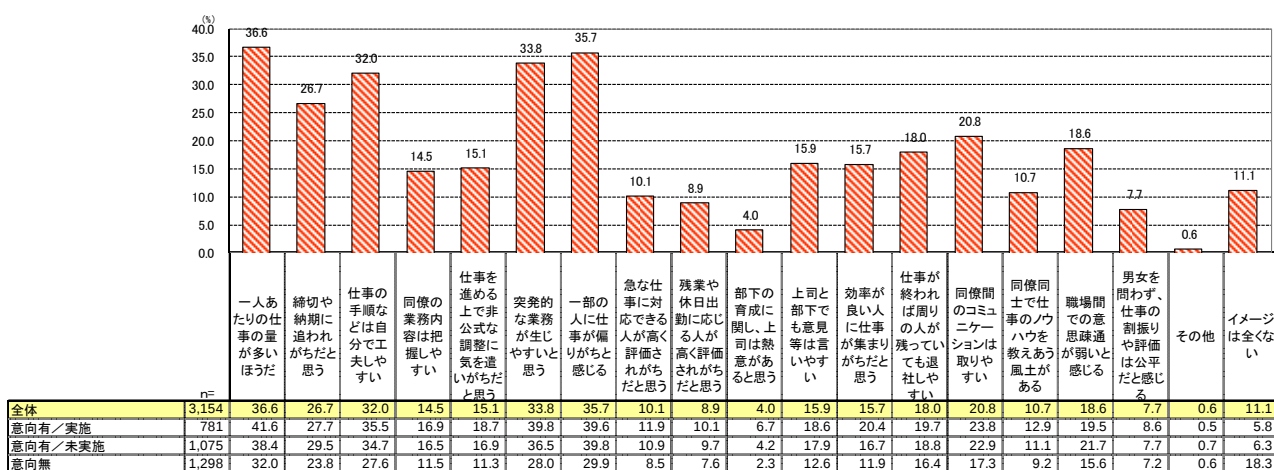
■図表 A-1401 労働時間別にみる、自分が感じる職場の雰囲気



■図表 A-1402 年次有給休暇取得率別にみる、自分が感じる職場の雰囲気



■図表 A-1403 自己啓発意向・実施別にみる、自分が感じる職場の雰囲気

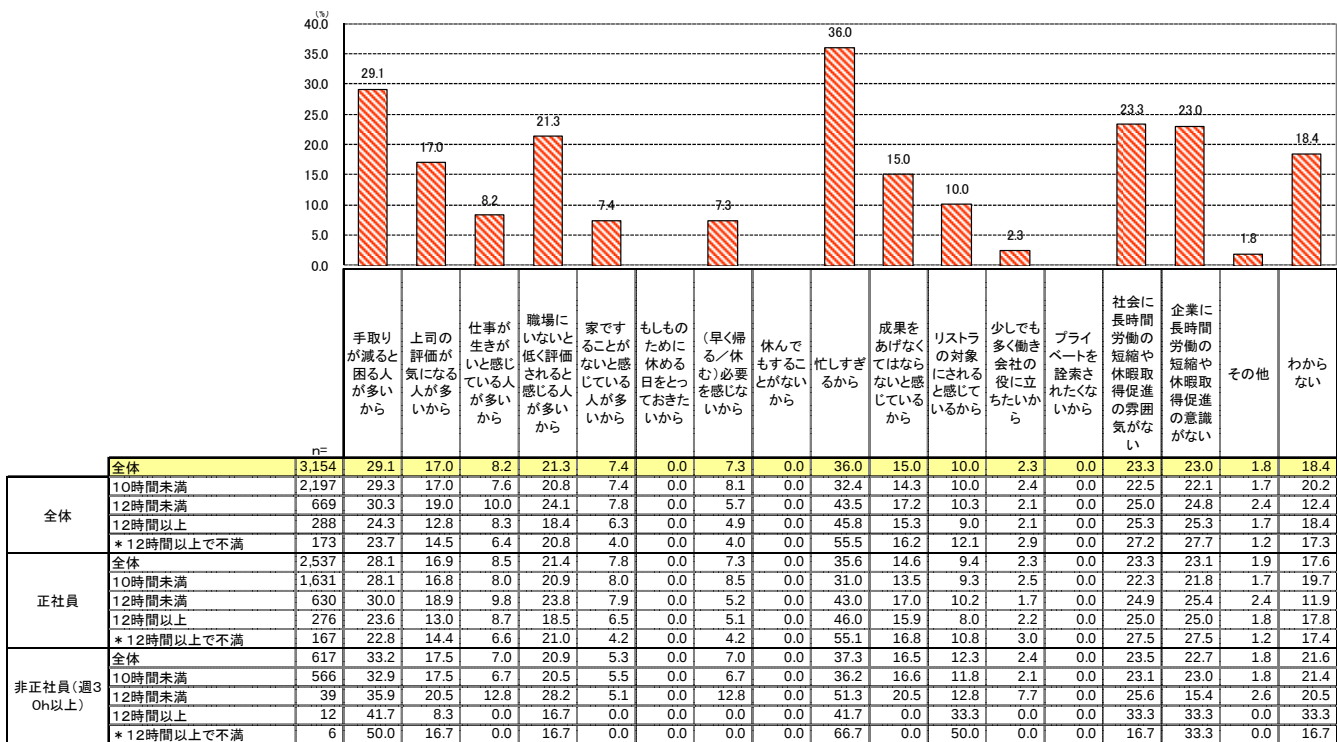


<社会全体の取り組みについて>

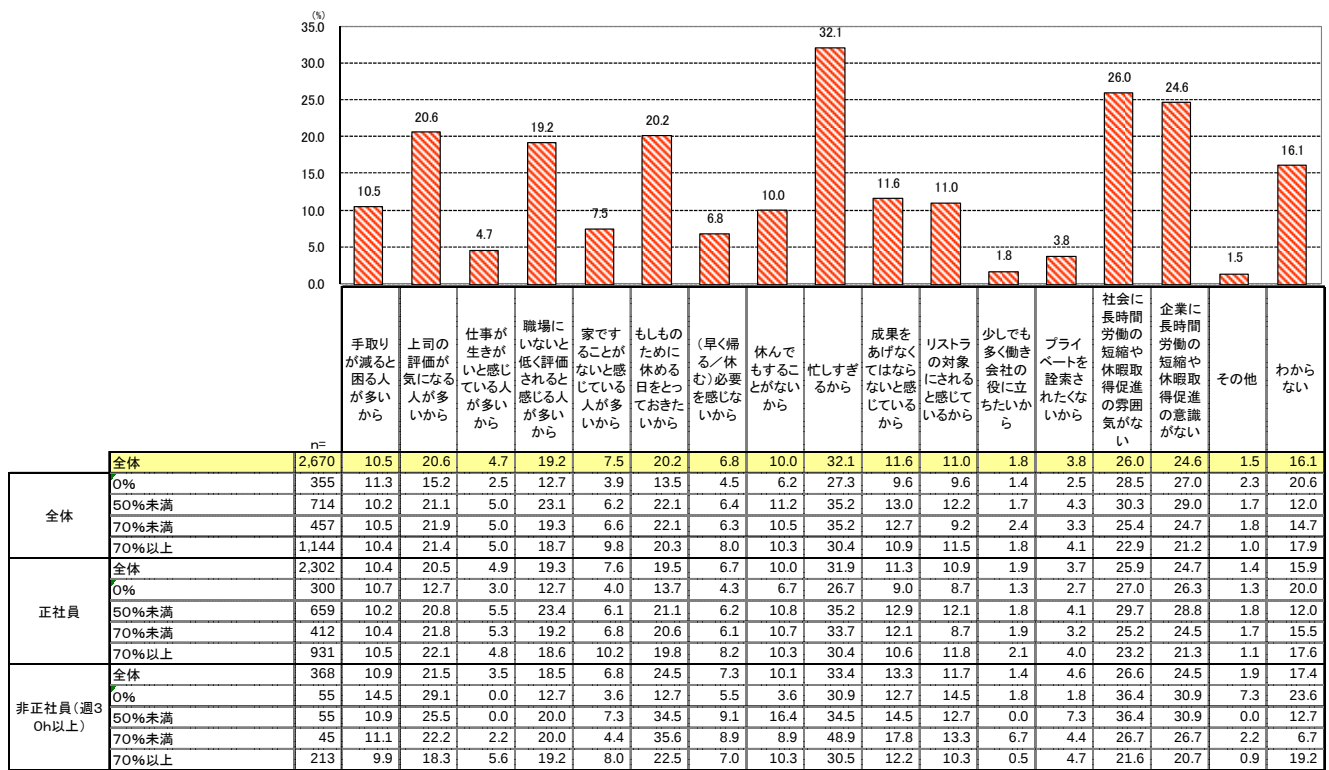
- 日本の社会において残業削減の取組が進まない理由として、「忙しすぎるから」「手取りが減ると困る人が多いから」「社会に長時間労働の短縮や休暇取得促進の雰囲気がないから」が多く挙げられている。特に一日の労働時間が12時間以上の正社員の46.0%は、「忙しすぎるから」を挙げている。(A-1501)
- 同様に年次有給休暇取得の取組が進まない理由として、「忙しすぎるから」「社会に長時間労働の短縮や休暇取得促進の雰囲気がないから」「企業に長時間労働の短縮や休暇取得促進の意識がないから」が多く挙げられている。(A-1502)

問 15 ここまではあなたの職場についてお尋ねしてきましたが、ここでは社会全体についてお尋ねします。今の日本の社会において残業の削減や有休の取得促進の取組が進まない理由があるとすればどういうことがあげられると思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。(複数回答)

■図表 A-1501 一日の労働時間別にみる、残業削減が進まない理由



■図表 A-1502 年次有給休暇取得率別にみる、年次有給休暇の取得促進が進まない理由



(2) 女性の就業継続に関する調査（個人調査B）

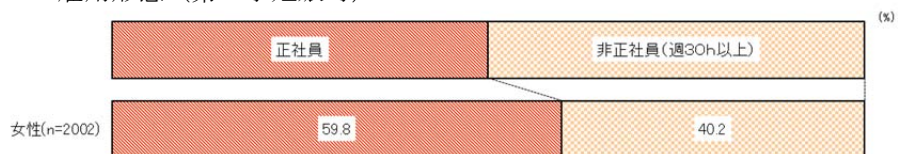
<回答者の属性>

- 第一子妊娠判明時に被雇用者（正社員・非正社員、従業員規模 30 人以上）で、現在 6 歳未満の子と同居中の 20 歳以上の女性 2,002 名にインターネットによるアンケート調査を実施。
- 年代は、30 代が 66.0%であり過半数を占めている。
- 雇用形態は、正社員が 59.8%、非正社員が 40.2%である。

■図表 B-001 年代



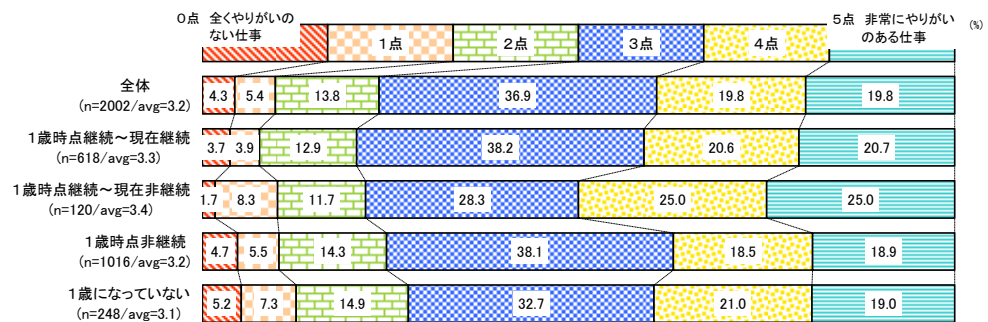
■図表 B-002 雇用形態（第一子妊娠時）



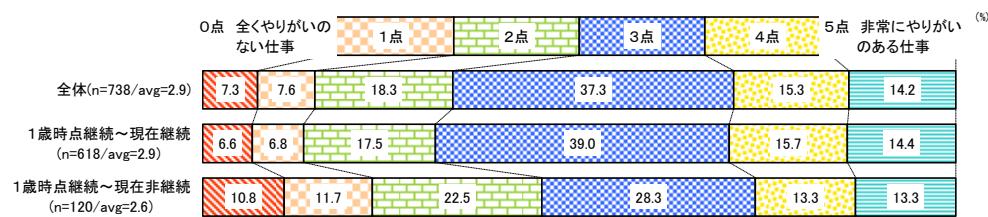
- 第一子妊娠判明時、または第一子1歳時、仕事にやりがいを感じていた女性は、就業継続する割合が高い。(B-101, 102)

問1 あなたはこれまで、また現在それぞれの時点で仕事のやりがいをどのように感じていましたか。あなた自身が感じる仕事のやりがい度を6段階評価でお答えください。

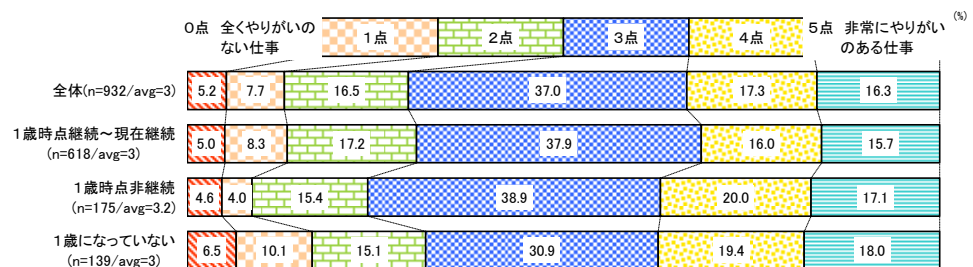
■図表 B-101 第一子の年齢・就業継続別にみる、第一子妊娠判明時の仕事のやりがい



■図表 B-102 第一子の年齢・就業継続別にみる、第一子1歳時の仕事のやりがい



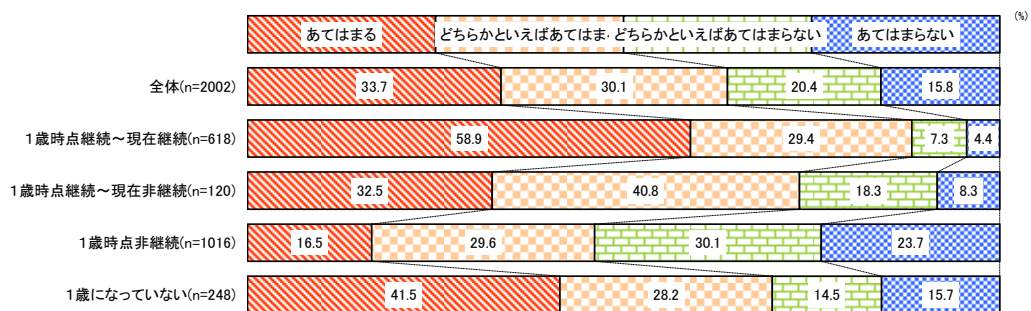
■図表 B-103 第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の仕事のやりがい



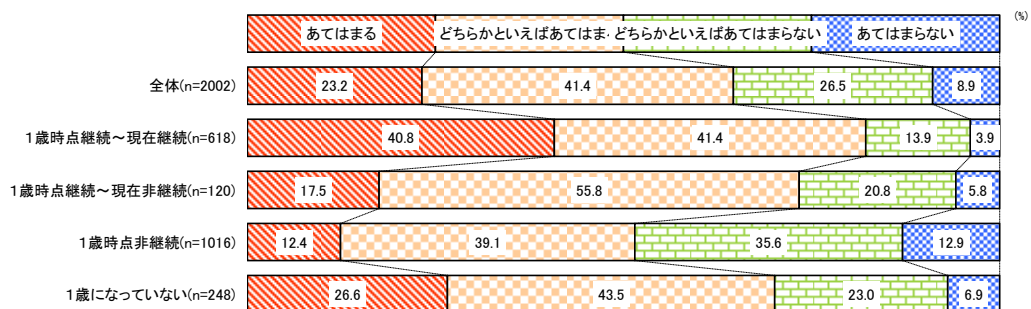
- 第一子が1歳時点で就業継続し現在も継続している女性は、第一子の妊娠がわかったとき、「子どもを産んでも仕事は続けたいと思っていた」「子どもを産んでも女性は仕事を続けるべきと思っていた」と考えていた割合が高い。(B-201, 202)
- 概ね過半数の女性が、第一子の妊娠がわかったとき、「子育てをしながら仕事を続けることは容易ではない」との考えを肯定しているが、第一子が1歳時点では就業継続していて現在は継続していない女性は、「あてはまる」と「あてはまらない」が拮抗している。
(B-203)

問2 第一子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。

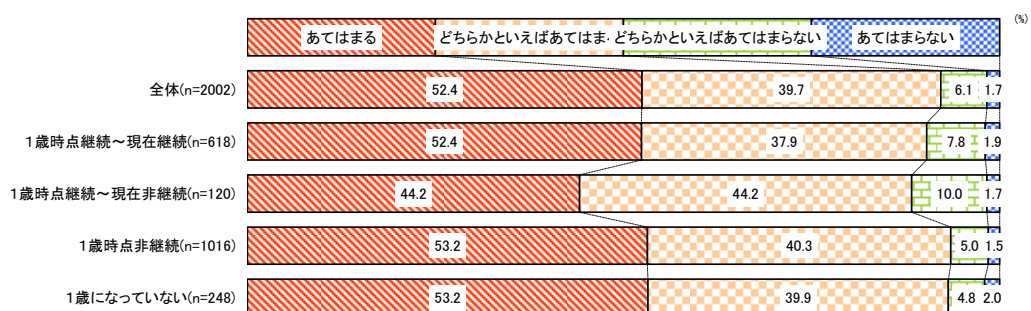
■図表 B-201 第一子の年齢・就業継続別にみる、出産後の就業継続意向有無



■図表 B-202 第一子の年齢・就業継続別にみる、出産後も就業継続すべきとの思いの有無



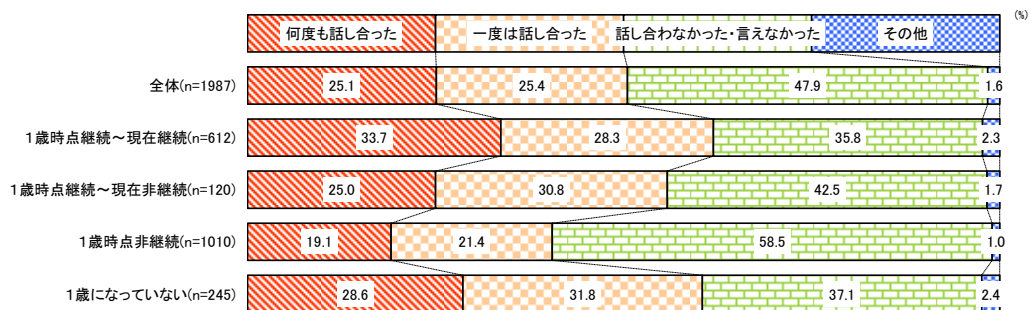
■図表 B-203 第一子の年齢・就業継続別にみる、
出産後の就業継続は容易ではないとの思いの有無



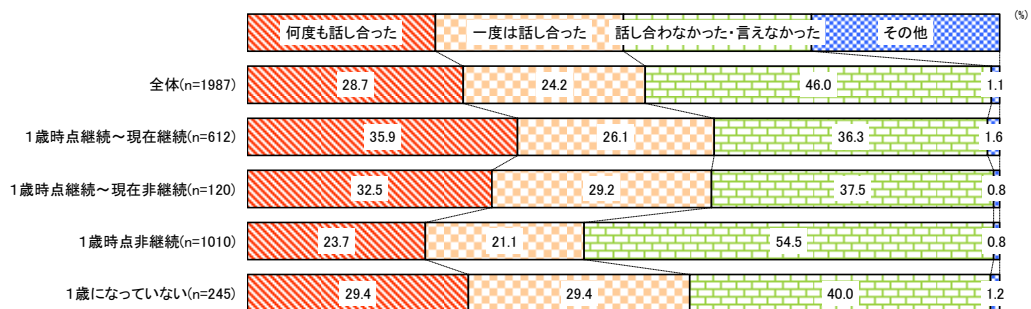
- 第一子が1歳時点で就業継続している女性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子の妊娠がわかってから出産するまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。ただし、就業継続については、第一子が1歳時点で就業継続していても現在は継続していない女性の方が話し合ったとする割合が高い。(B-301, 302, 303)

問3 第一子の妊娠がわかってから出産されるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。

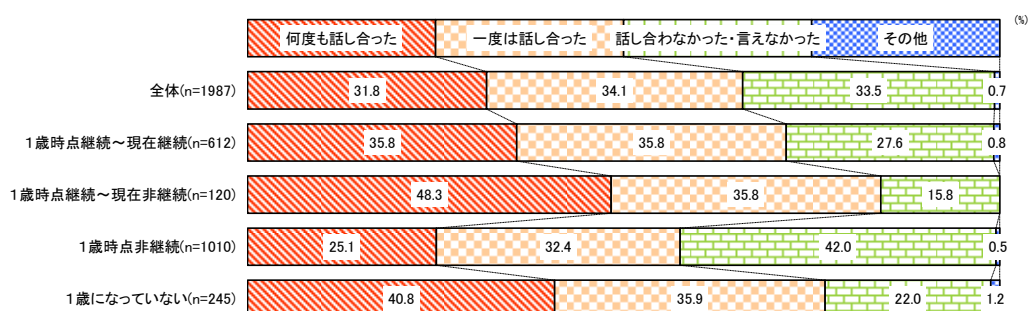
■図表 B-301 第一子の年齢・就業継続別にみる、
家事分担についての話し合いの有無（妊娠が分かってから出産するまでの間）



■図表 B-302 第一子の年齢・就業継続別にみる、
育児分担についての話し合いの有無（妊娠が分かってから出産するまでの間）



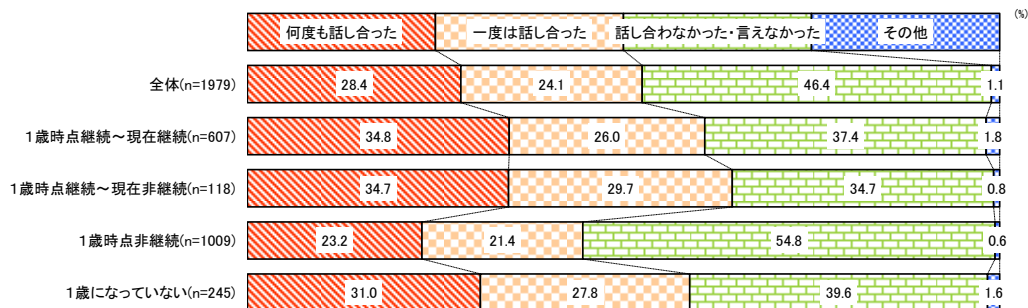
■図表 B-303 第一子の年齢・就業継続別にみる、
就業継続についての話し合いの有無（妊娠が分かってから出産するまでの間）



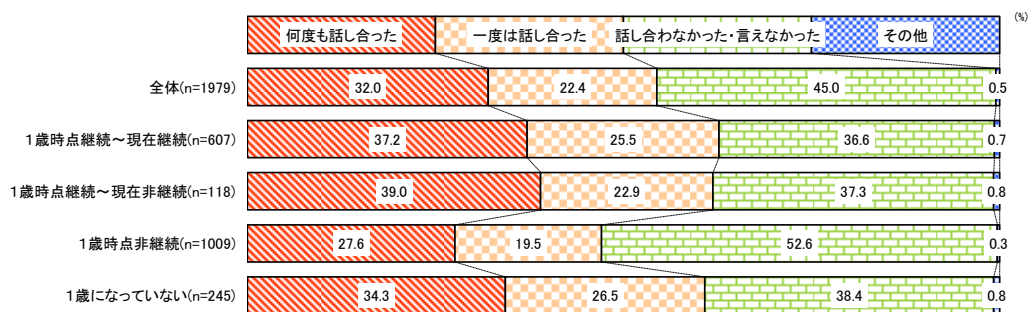
- 第一子が1歳時点で就業継続している女性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子が生まれてから1歳になるまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。ただし、家事分担・就業継続については、第一子が1歳時点で就業継続していても現在は継続していない女性の方が話し合ったとする割合が高い。(B-401, 402, 403)

問4 第一子が産まれてから1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。

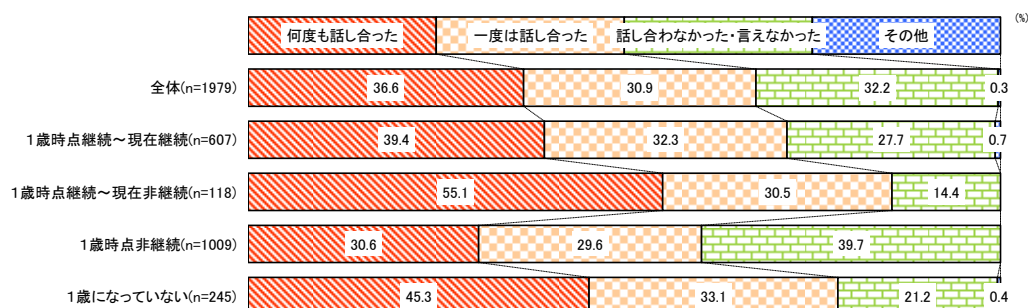
■図表 B-401 第一子の年齢・就業継続別にみる、
家事分担についての話し合いの有無（出産してから第一子が1歳になるまでの間）



■図表 B-402 第一子の年齢・就業継続別にみる、
育児分担についての話し合いの有無（出産してから第一子が1歳になるまでの間）



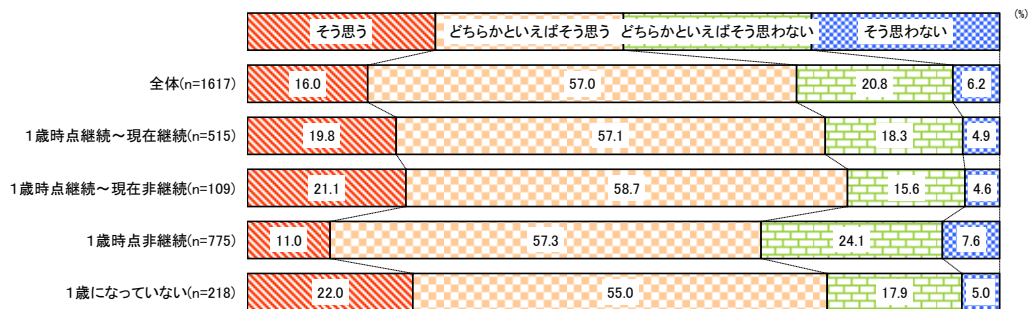
■図表 B-403 第一子の年齢・就業継続別にみる、
就業継続についての話し合いの有無（出産してから第一子が1歳になるまでの間）



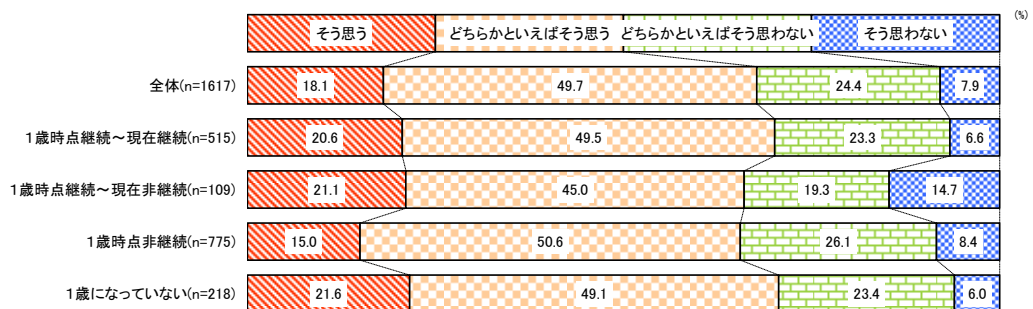
- 第一子が1歳時点で就業継続し現在も継続している女性は、配偶者との話し合いの結果、「夫婦の適切な役割分担について納得した」「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」「就業のあり方について、納得した」「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」とする割合が高い。(B-502, 503, 504, 505)

問5 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。(問3または問4で「何度も話し合った」「一度は話し合った」を選択した者)

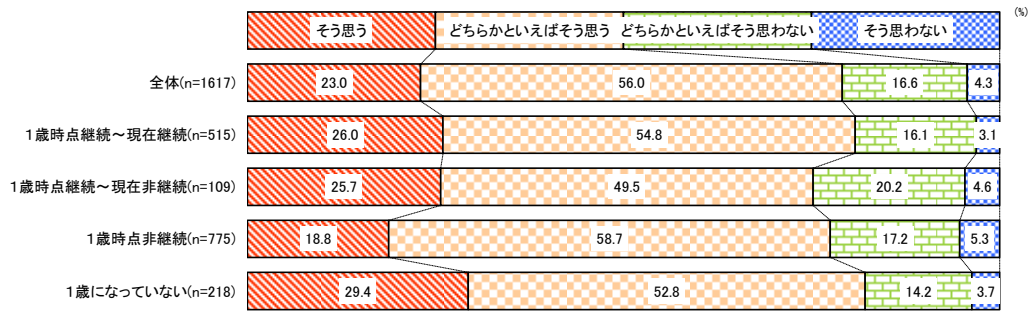
■図表 B-501 第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、夫婦「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」との思いの有無



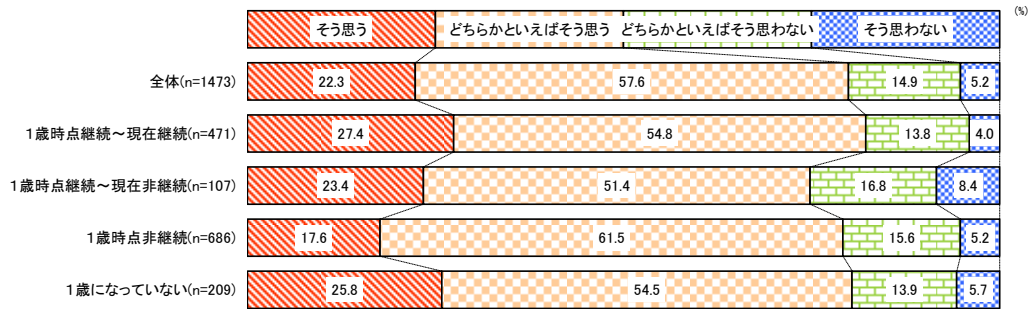
■図表 B-502 第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、「夫婦の適切な役割分担について納得した」との思いの有無



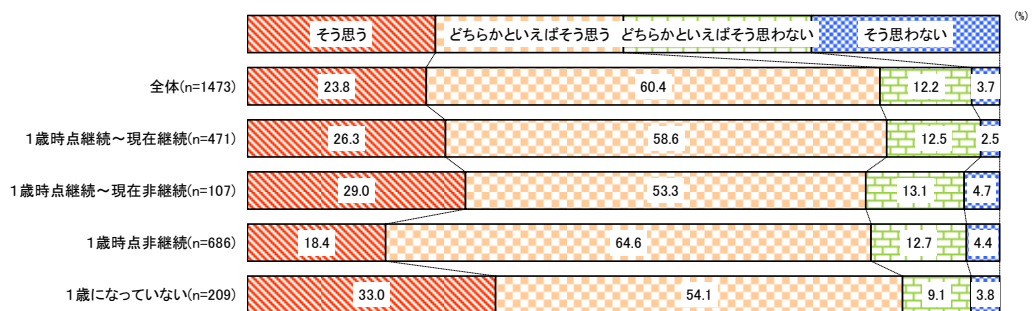
■図表 B-503 第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、
「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」との思いの有無



■図表 B-504 第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、
自分の「就業のあり方について、納得した」との思いの有無



■図表 B-505 第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、
「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」との思いの有無

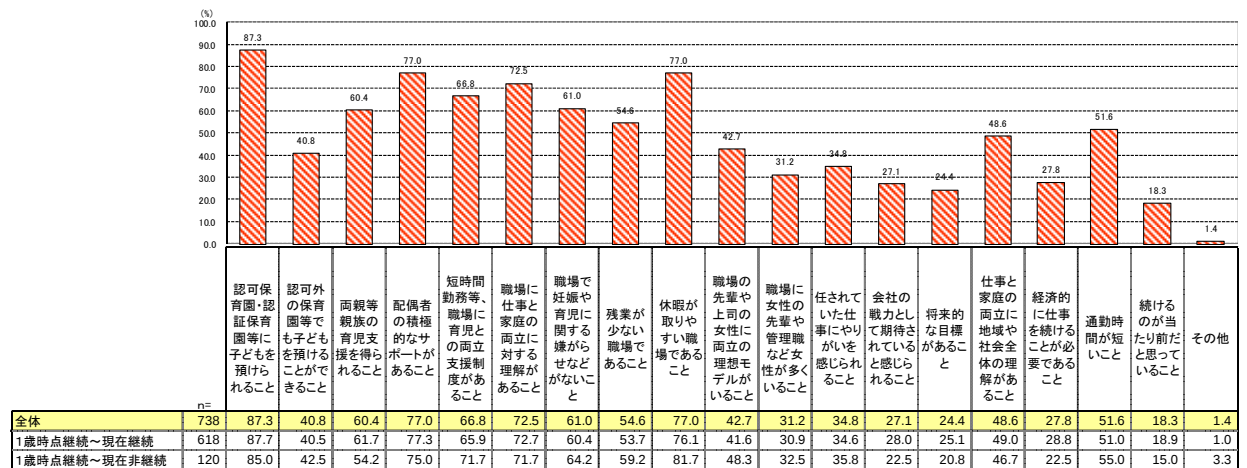


- 第一子が1歳になったときに就労していた女性は、一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、「認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられること」「休暇が取りやすい職場であること」「配偶者の積極的なサポートがあること」が必要だと考えている。順番は異なるが、自身の第一子出産時、就業継続するために必要だったことについても先の3項目が挙がっている。(B-601, 602)

問 6-1 第一子が1歳になったときに就労している方におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身が第一子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。

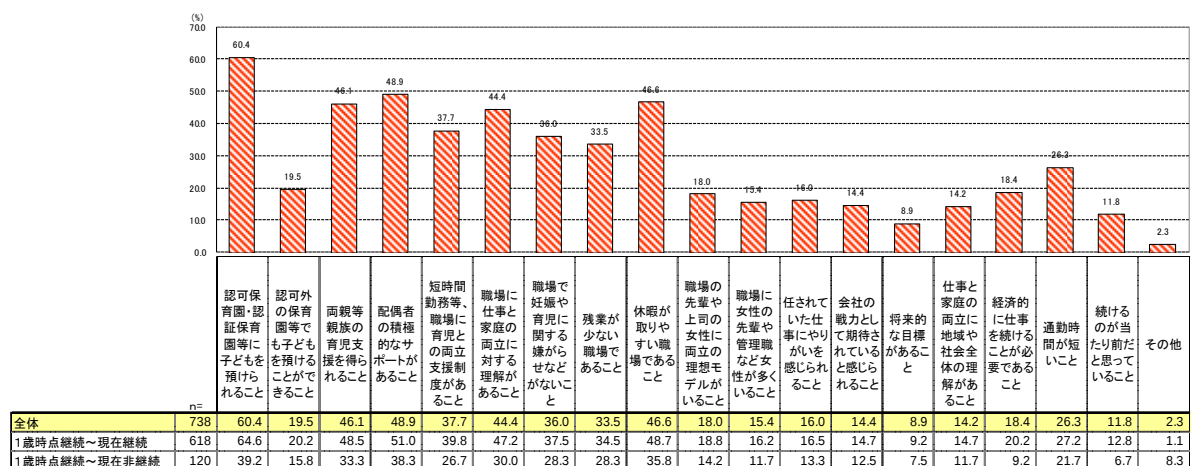
■図表 B-601 第一子1歳時点就業継続・現在の就業継続状況別にみる、

出産後の就業継続に必要なと思うこと



■図表 B-602 第一子1歳時点就業継続・現在の就業継続状況別にみる、

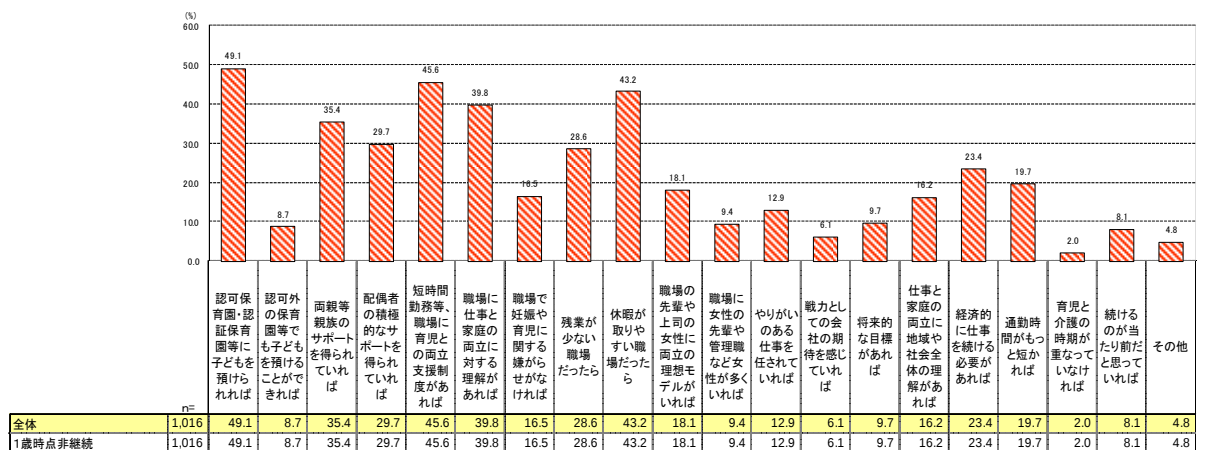
自身の第一子出産時に就業継続のために必要だったこと



- 第一子が1歳になったときに就労していない女性は、「認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられること」「短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば」「休暇が取りやすい職場だったら」といった状況であれば仕事を継続していたと回答している。
(B-603)

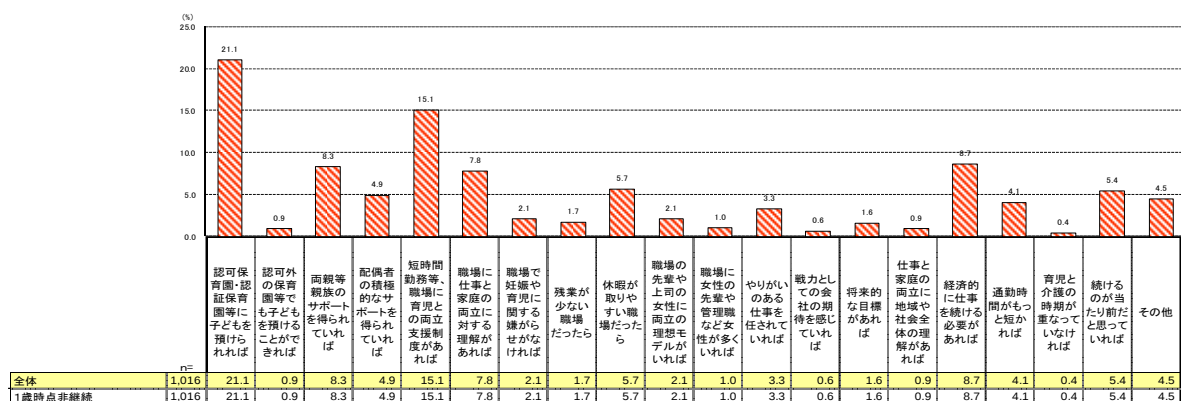
問 6-2 第一子が1歳になったとき就労していない方におたずねします。どのような状況であれば仕事を継続していたと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、最もあてはまるものを1つだけお答えください。1歳になったときに育休中もしくは産休中の方は、「育児休業中／産休中」をお選びください。

■図表 B-603 第一子1歳時点非就業継続者にとって、就業継続のために必要だったと思うこと



■図表 B-604 第一子1歳時点非就業継続者にとって、

就業継続のために最も必要だったと思うこと



- 第一子が1歳時点で就業継続し現在も継続している女性は、概ね小学生の頃、「両親は『結婚・出産後も女性は仕事を続けるべき』『男性も家事・育児に積極的に参加すべき』と考えていた。」と感じていたとする回答（「近い」・「どちらかというに近い」）が、その他の女性に比べて多い傾向がみられる。（B-701, 702, 703, 704）

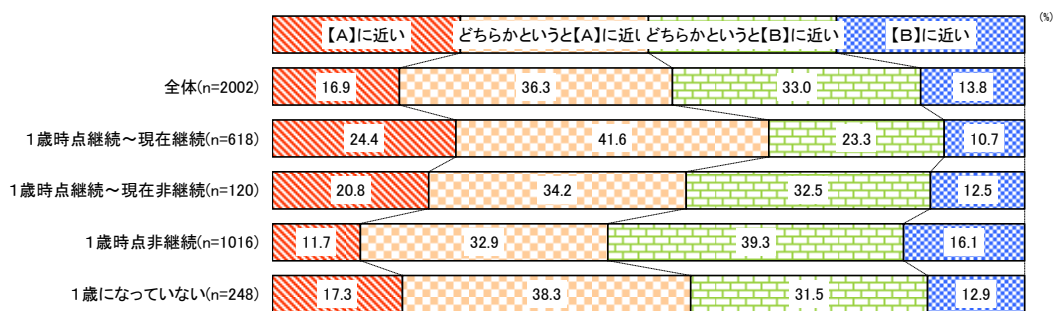
問7 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下、「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。

■図表 B-701 第一子の年齢・就業継続別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

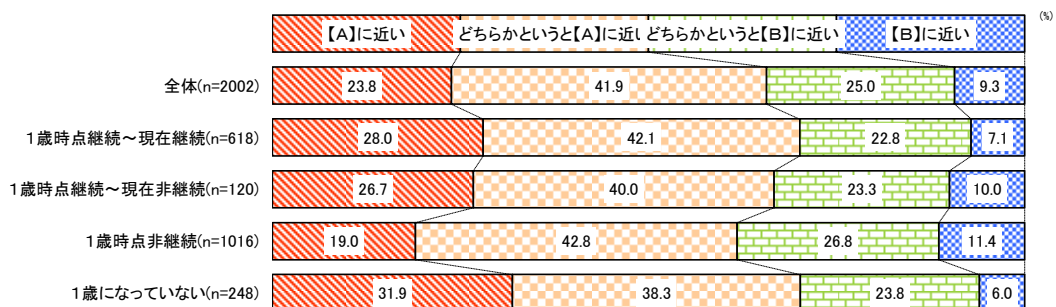


■図表 B-702 第一子の年齢・就業継続別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

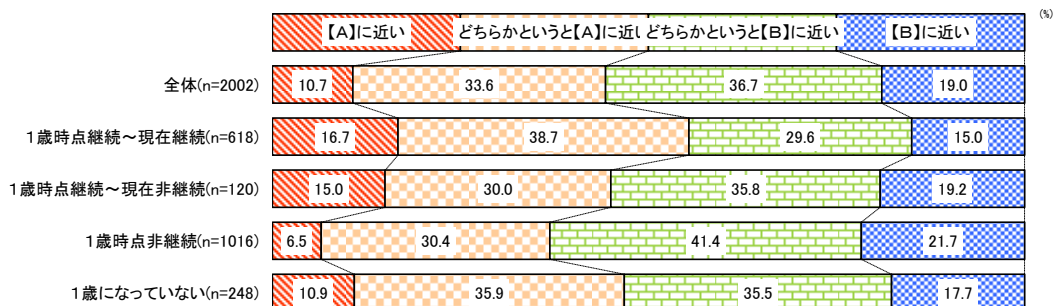


■図表 B-703 第一子の年齢・就業継続別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの父親の意識

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

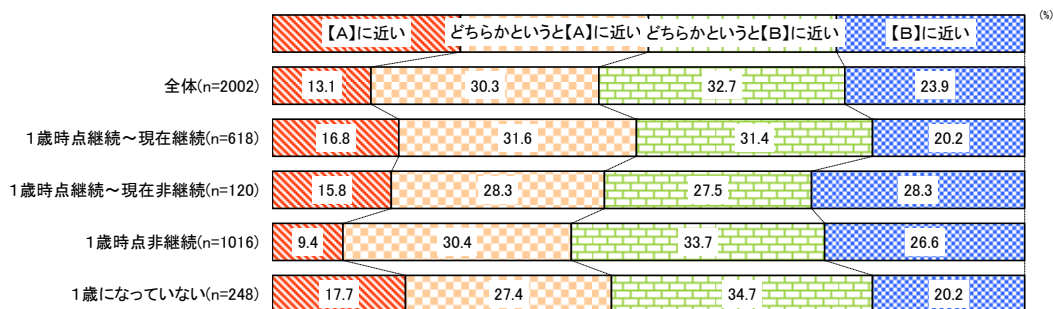


■図表 B-704 第一子の年齢・就業継続別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの父親の意識

【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

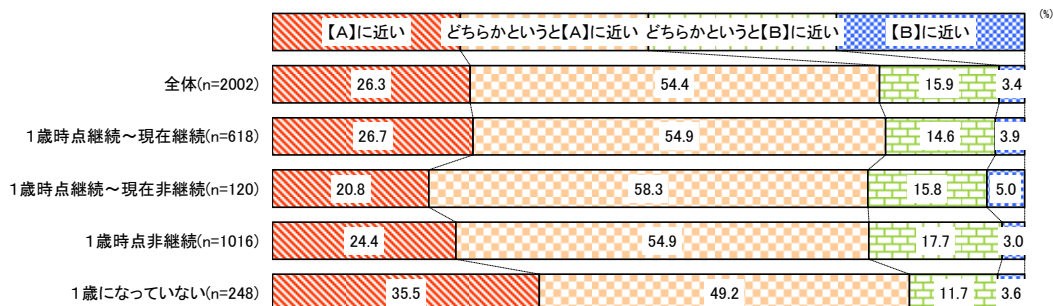


■図表 B-705 第一子の年齢・就業継続別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの両親の意識

【A】「(子どもは) 家庭の手伝いをするべきだ」

【B】「(子どもが) 家庭の手伝いをする必要はない」



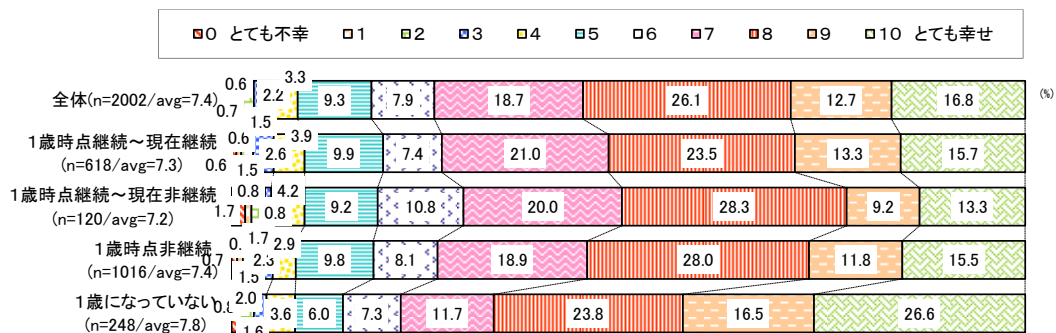
○ 第一子が1歳時点で就業継続し現在も継続している女性のうち、50.7%は「労働時間」に「とても満足している」「満足している」と回答している。(B-901)

「仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス」「生活全般」についても、その他の女性に比べ概ね満足している傾向がみられる。(B-902, 903)

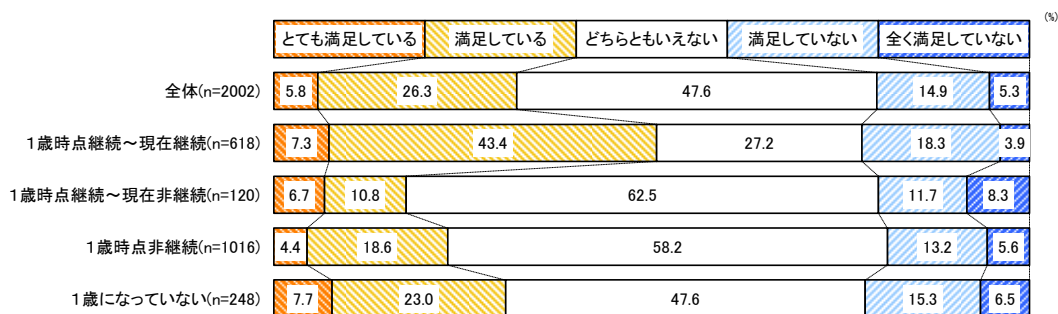
問8 現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点くらいになると思いますか。

問9 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。

■図表 B-801 第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の幸福度

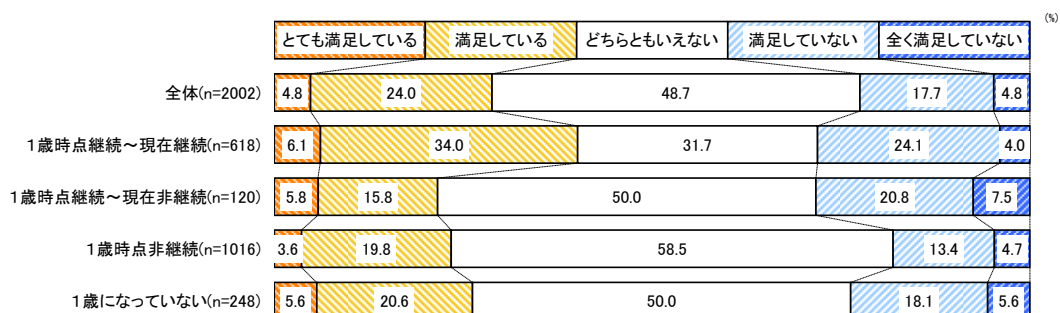


■図表 B-901 第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の労働時間の満足度



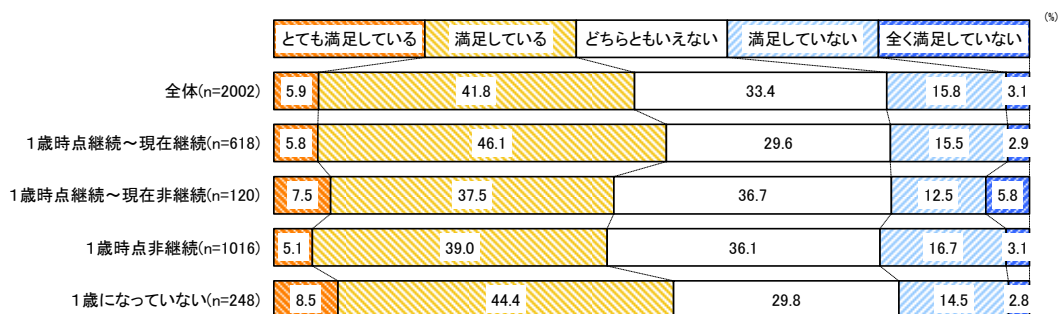
■図表 B-902 第一子の年齢・就業継続別にみる、

現在の仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスの満足度

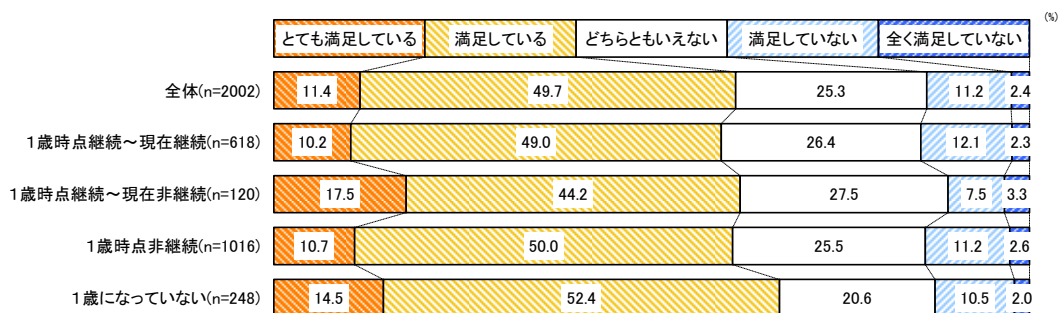


■図表 B-903 第一子の年齢・就業継続別にみる、

現在の生活全般（仕事・家庭・地域・個人生活）の満足度



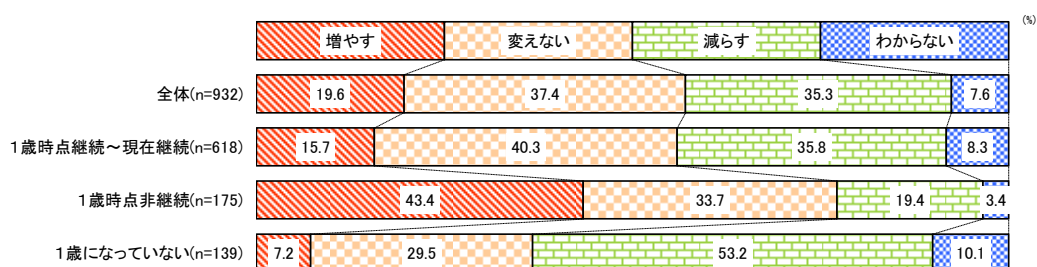
■図表 B-904 第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の家庭生活の満足度



○ 第一子が1歳時点で就業を継続していなかったが現在は就労している女性は、労働時間を増やしたいとする回答が多い。(B-1001)

問 10 現在の時間当たり賃金のもとで、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、あなたは労働時間を現在より増やしますか、減らしますか。(現在、就労者のみ回答)

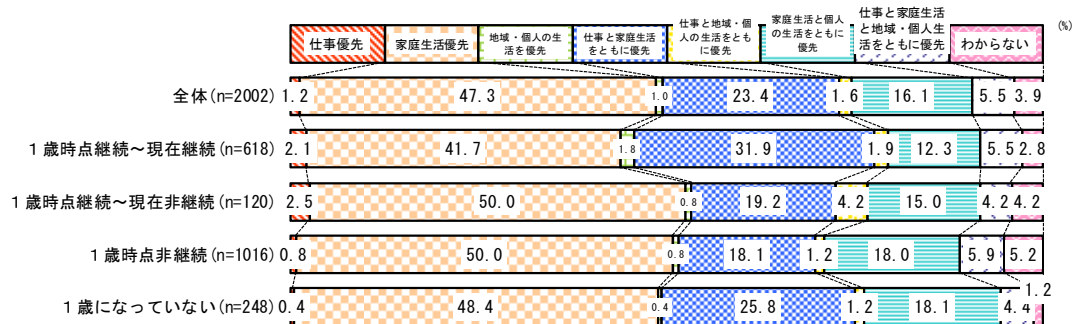
■図表 B-1001 第一子の年齢・就業継続別にみる、現在就労している人が、現在の時間当たり賃金のもとで労働時間を自由に選ぶ場合の労働時間の増減



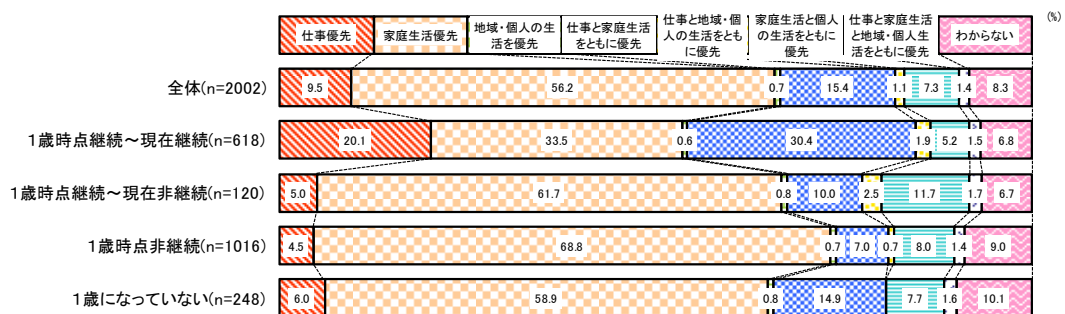
- 就業継続の状況にかかわらず、希望では、「家庭生活優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活と個人の生活をともに優先」の順となっている。(B-1101)
- 実際（現実）では、第一子が1歳時点で就業継続し現在も継続している女性は「仕事を優先」「仕事と家庭生活をともに優先」が比較的多く挙がっているものの、その他の女性については「家庭生活優先」が過半数を占めている。(B-1102)

問 11 あなた自身の現在の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先」についてどう感じていますか。希望に最も近いもの、実際（現実）に最も近いものについて、それぞれ1つお答えください。

■図表 B-1101 第一子の年齢・就業継続別にみる、自身の現在の「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先について、希望に近いもの



■図表 B-1102 第一子の年齢・就業継続別にみる、自身の現在の「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先について、実際（現実）に近いもの

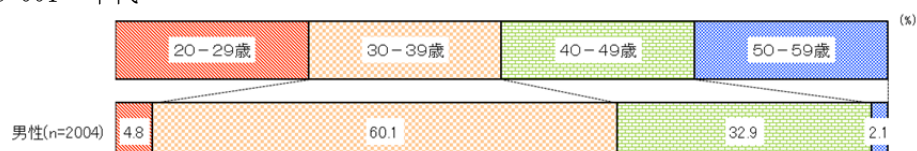


(3) 男性の家事・育児参加に関する調査（個人調査C）

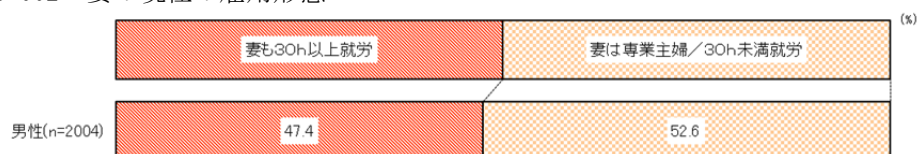
<回答者の属性>

- 第一子年齢が6歳未満で、配偶者・子供と同居中、20歳以上の有職者（正社員、非正社員、自由業・自営業）の男性2,004名にインターネットによるアンケート調査を実施。
- 年代は、30代が60.1%であり過半数を占めている。（C-001）
- 妻の現在の雇用形態は、30時間以上就労している者が47.4%、専業主婦・30時間未満就労が52.6%となっている。（C-002）

■図表 C-001 年代



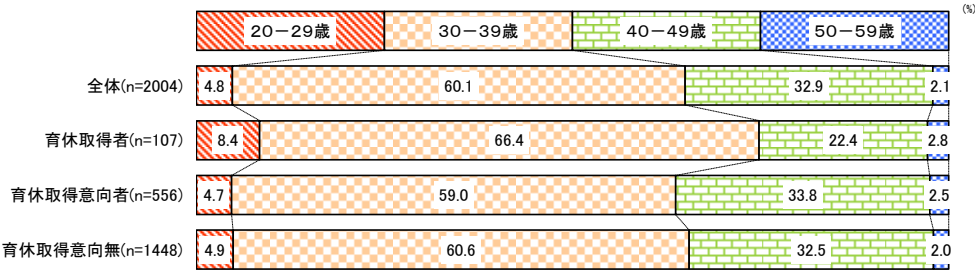
■図表 C-002 妻の現在の雇用形態



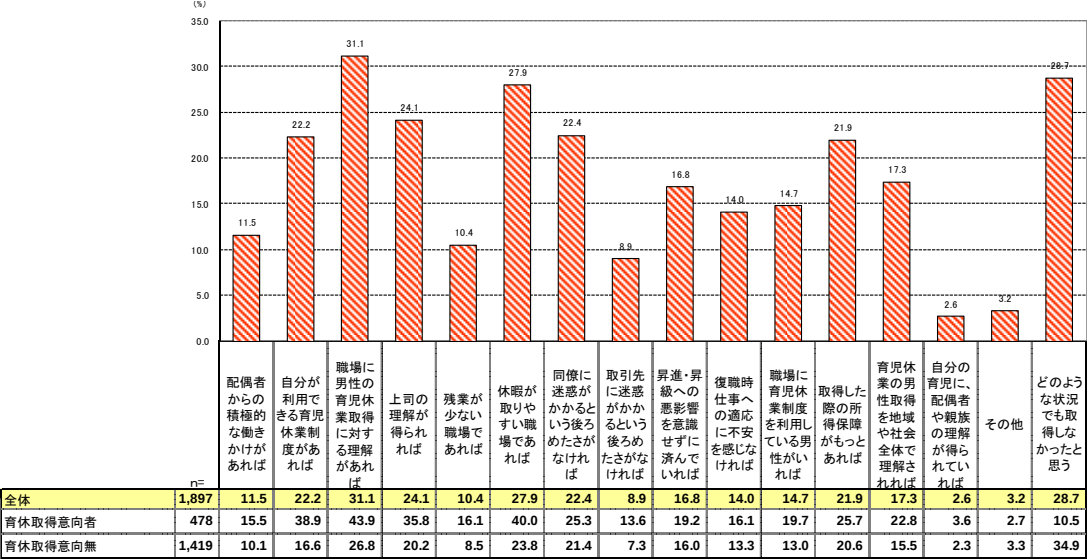
○ 第一子が1歳6ヶ月になるまでの間に、育児休業を利用しなかった男性は、多い順に、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」「どのような状況でも取得しなかったと思う」「休暇が取りやすい職場であれば」「上司の理解が得られれば」取得していたと回答している。(C-102)

問1 第一子が1歳6ヶ月になるまでの間で、「育児休業」を利用しなかった方におたずねします。次のようなことがあったら、あなたは育児休業を取得していたと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、最もあてはまるものを1つだけお答えください。

■図表 C-101 育児休業取得・取得意向別にみる、年代



■図表 C-102 第一子妊娠判明時の育児休業制度取得意向別にみる、第一子1歳6ヶ月までに育児休業を利用しなかった人が、これがあれば育児休業を取得していたと思うもの



■図表 C-103 第一子妊娠判明時の育児休業制度取得意向別にみる、第一子1歳6ヶ月までに育児休業を利用しなかった人が、これがあれば育児休業を取得していたと最も思うもの

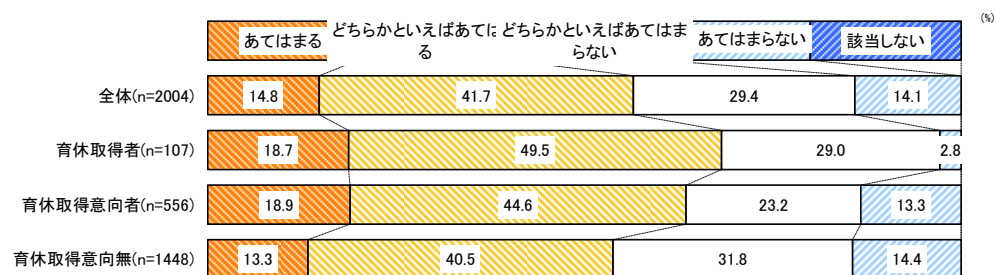


- 第一子が生まれるまでの間、「女性は子どもを産んでも仕事は続けるべきと思っていた」「配偶者には出産後もできれば仕事を続けてもらいたい」と配偶者の就業継続を望んでいた男性は、育児休職を取得する傾向がみられる。(C-201, 202)
- 同期間、「配偶者だけでは配偶者の仕事と子育てを両立することは容易ではないと思っていた」「配偶者が仕事と育児を両立するためには、自分の育児の協力が欠かせないと思っていた」「子どもが産まれたら、自分は育児に積極的に参加しようと思っていた」と両立の困難さを表す回答は、育児休職を取得する意向があっても取得しなかった男性の方が多く挙がっている。(C-203, 204, 205)

問2 第一子が生まれるまでの間の、あなたのお考えを教えてください。第一子の妊娠がわかった時点で既に配偶者が仕事を辞めていた場合は、「該当しない」をお選びください。

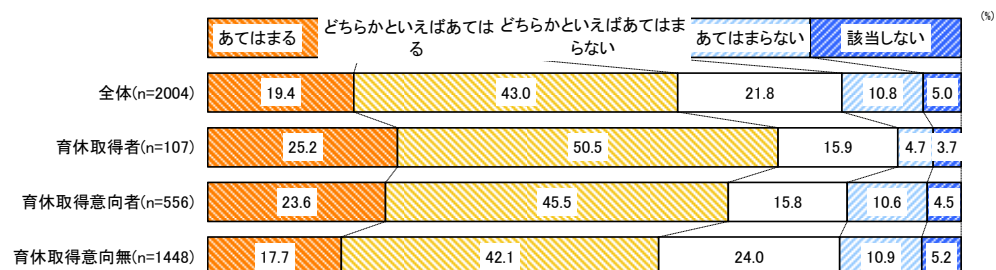
■図表 C-201 育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「女性は子どもを産んでも仕事を続けるべきだと思っていた」



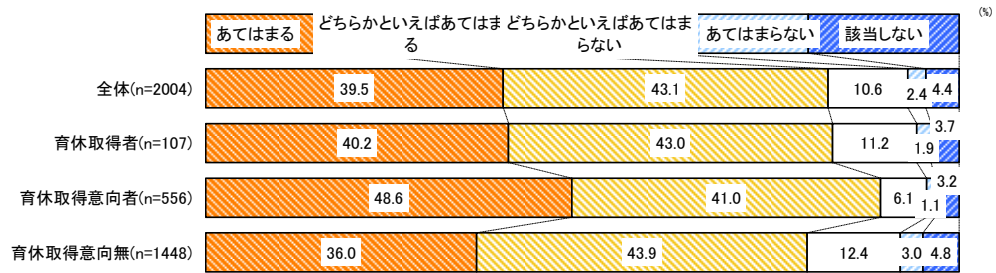
■図表 C-202 育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「配偶者には出産後もできれば仕事を続けてもらいたいと思っていた」



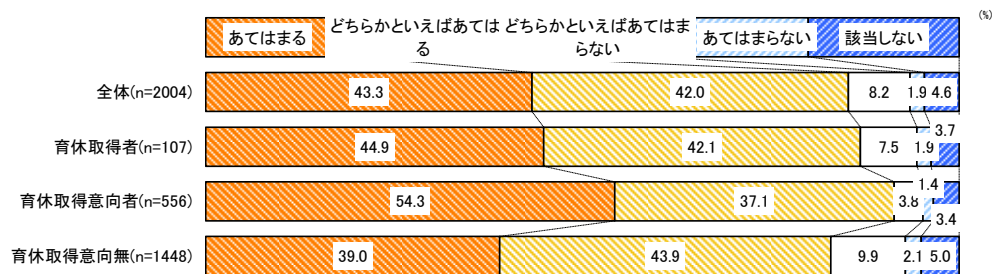
■図表 C-203 育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「配偶者だけでは配偶者が仕事と子育てを両立することは容易ではないと思っていた」



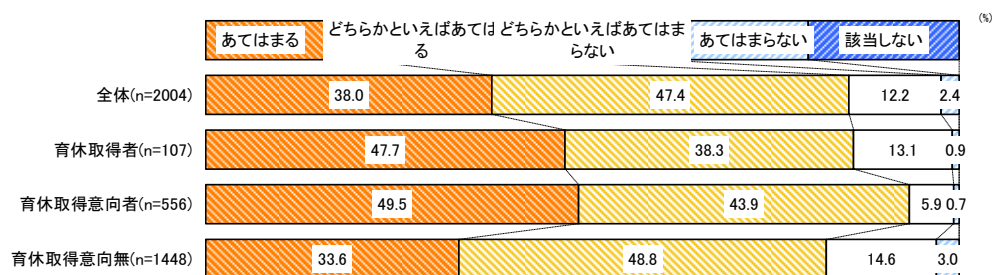
■図表 C-204 育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「配偶者が仕事と育児を両立するためには、自分の育児の協力が欠かせないと思っていた」



■図表 C-205 育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

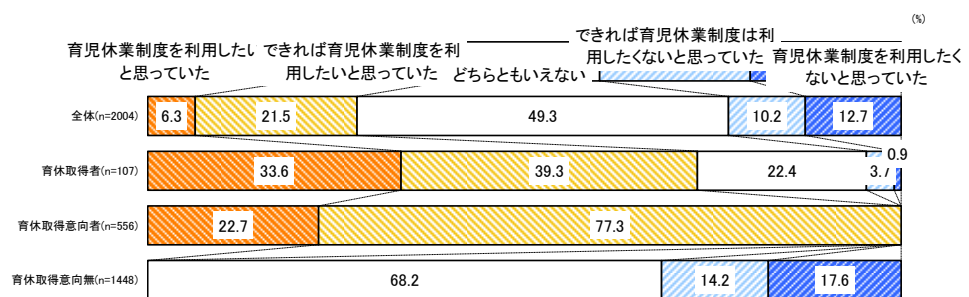
「子どもが産まれたら、自分は育児に積極的に参加しようと思っていた」



- 第一子が生まれるまでの間、育児休業制度を「利用したい」「できれば利用したい」と思っていた割合は、実際に育児休業を取得した男性よりも、意向はあっても取得しなかった男性の方が高い。(C-301)

問3 あなたは、第一子が生まれるまでの間、「育児休業制度」のご自身の利用についてどのようにお考えでしたか。

■図表 C-301 育児休業取得・取得意向別にみる、
第一子誕生までの、自身の「育児休業制度」の利用についての意向

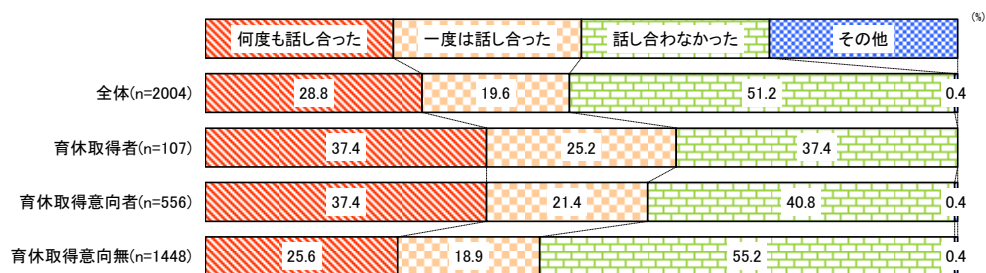


- 育児休業を取得した男性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子の妊娠がわかってから誕生するまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。

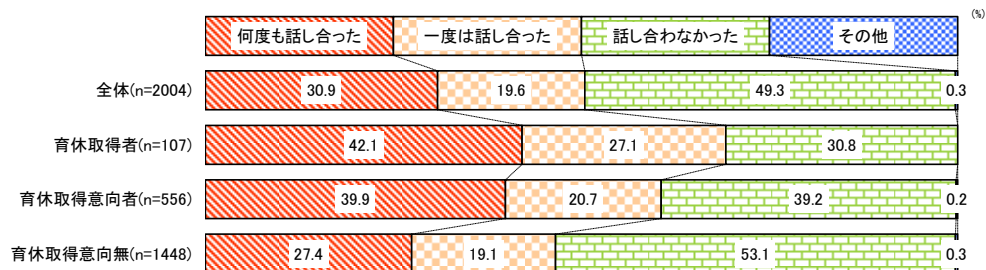
(C-401, 402, 403)

問4 第一子の誕生（妊娠）がわかってから誕生するまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。

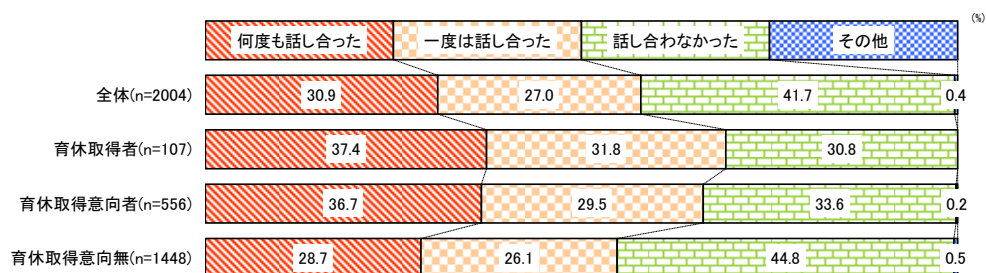
■図表 C-401 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「子どもが産まれてからの家事の分担」についての話し合いの有無（第一子妊娠判明時から誕生までの間）



■図表 C-402 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「子どもが産まれてからの育児の分担」についての話し合いの有無（第一子妊娠判明時から誕生までの間）



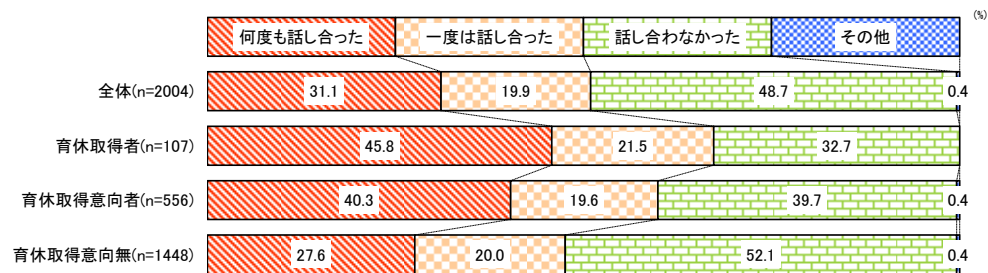
■図表 C-403 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「子どもが産まれてからの配偶者の就業継続」についての話し合いの有無（第一子妊娠判明時から誕生までの間）



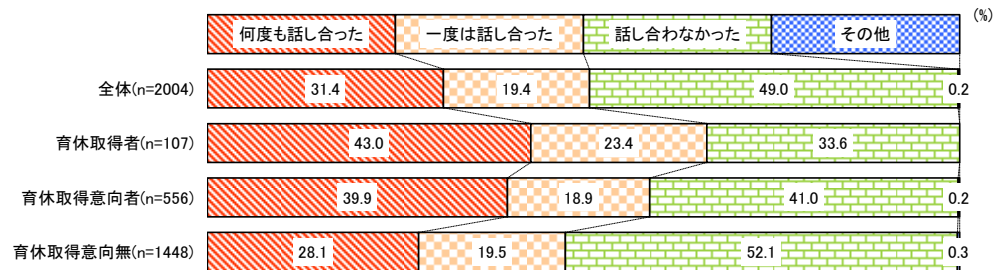
- 育児休業を取得した男性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子が産まれてから1歳になるまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。(C-501, 502, 503)

問5 第一子が産まれてから1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。

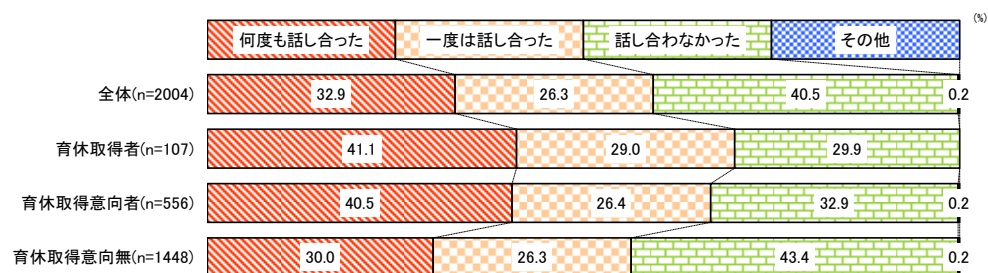
■図表 C-501 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「家事の分担」についての話し合いの有無（第一子誕生から1歳になるまでの間）



■図表 C-502 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「育児の分担」についての話し合いの有無（第一子誕生から1歳になるまでの間）



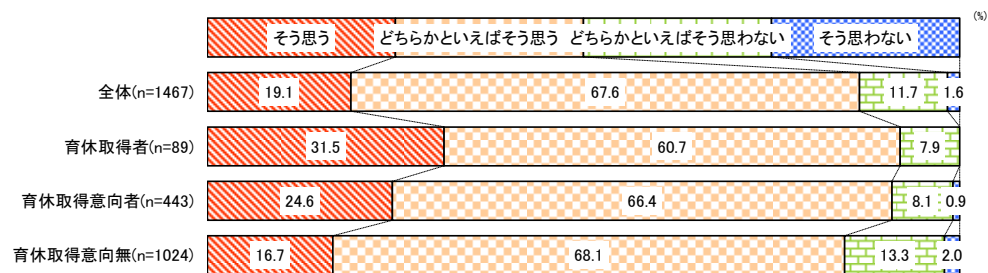
■図表 C-503 育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「配偶者の就業（復職・再就職含む）」についての話し合いの有無（第一子誕生から1歳になるまでの間）



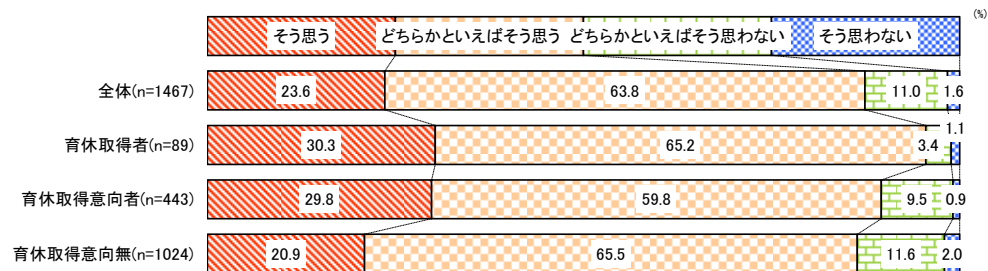
- 育児休業を取得した男性は、配偶者との話し合いの結果、「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」「夫婦の適切な役割分担について納得した」「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」「就業のあり方について、納得した」「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」に対し「そう思う」とする割合が高い。
- 育児休職の取得有無に関わらずほとんどの男性は、いずれの問に対しても、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。(C-601, 602, 603, 604, 605)

問6 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。(問4もしくは問5で「何度も話し合った」「一度は話し合った」を選択した者)

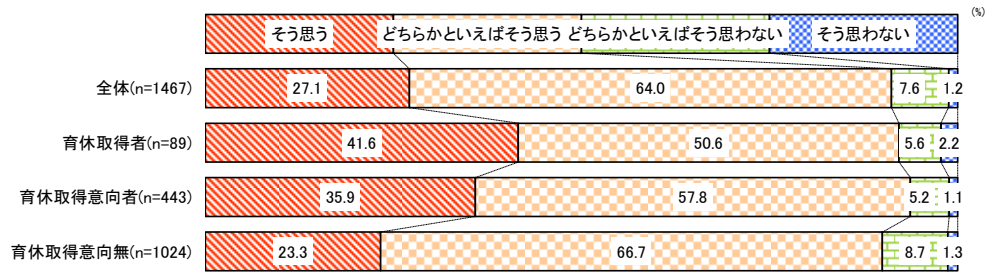
■図表 C-601 育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」との思いの有無



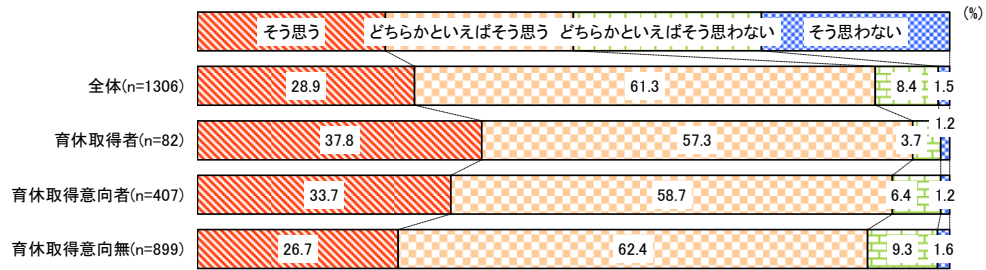
■図表 C-602 育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「夫婦の適切な役割分担について、納得した」との思いの有無



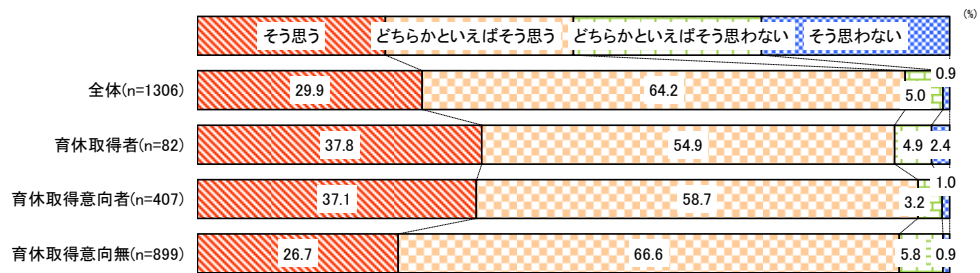
■図表 C-603 育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「夫婦の適切な役割分担を考える上でよかった」との思いの有無



■図表 C-604 育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「配偶者の就業のあり方について、納得した」との思いの有無



■図表 C-605 育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「配偶者の適切な就業のあり方を考える上でよかった」との思いの有無



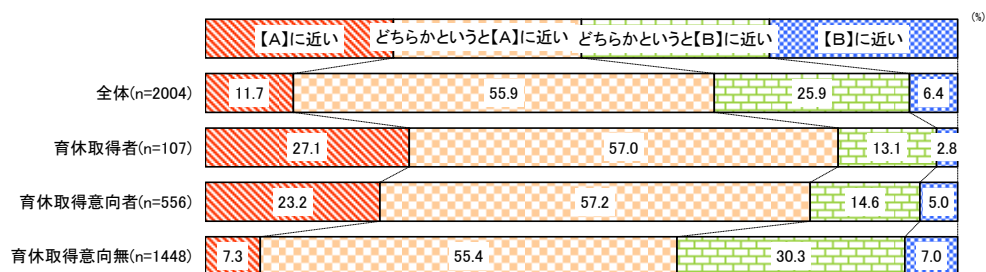
○ 男性の育児休業制度利用者について、周囲がどのように考えるかの想定として、「できる社員」に「近い」「どちらかというに近い」とする回答は、育児休業の取得有無に関わらず過半数であるのに対し、「上司が良い顔をしない」も「近い」「どちらかというに近い」とする回答が過半数である。(C-701, 703)

問7 男性の育児休業制度利用者について、あなたの周囲の考え方は「A、B」の考えのどちらに近いと思いますか。

■図表 C-701 育児休業取得・取得意向別にみる、

男性の育児休業制度利用者についての周囲の考え方で近いと思うもの

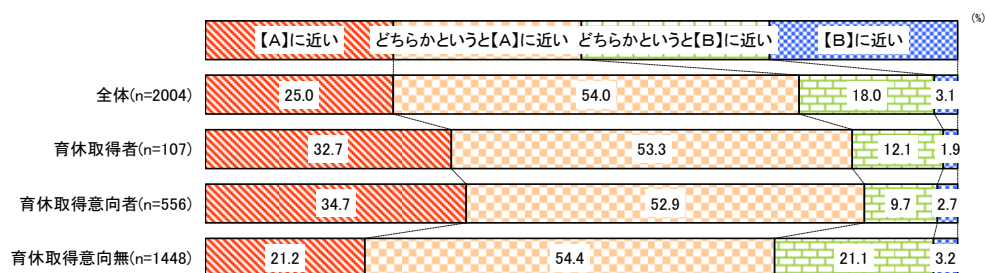
【A】「できる社員」 【B】「できない社員」



■図表 C-702 育児休業取得・取得意向別にみる、

男性の育児休業制度利用者についての周囲の考え方で近いと思うもの

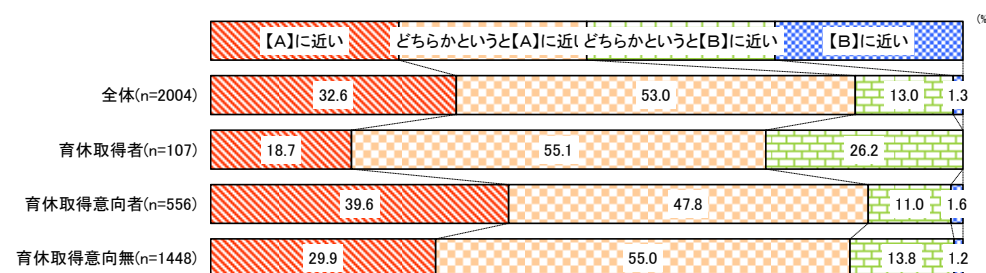
【A】「自分から積極的に取ったのだろう」 【B】「誰かに取らされているのだろう」



■図表 C-703 育児休業取得・取得意向別にみる、

男性の育児休業制度利用者についての周囲の考え方で近いと思うもの

【A】「上司がよい顔をしないと思う」 【B】「上司から好意的に受け止められると思う」

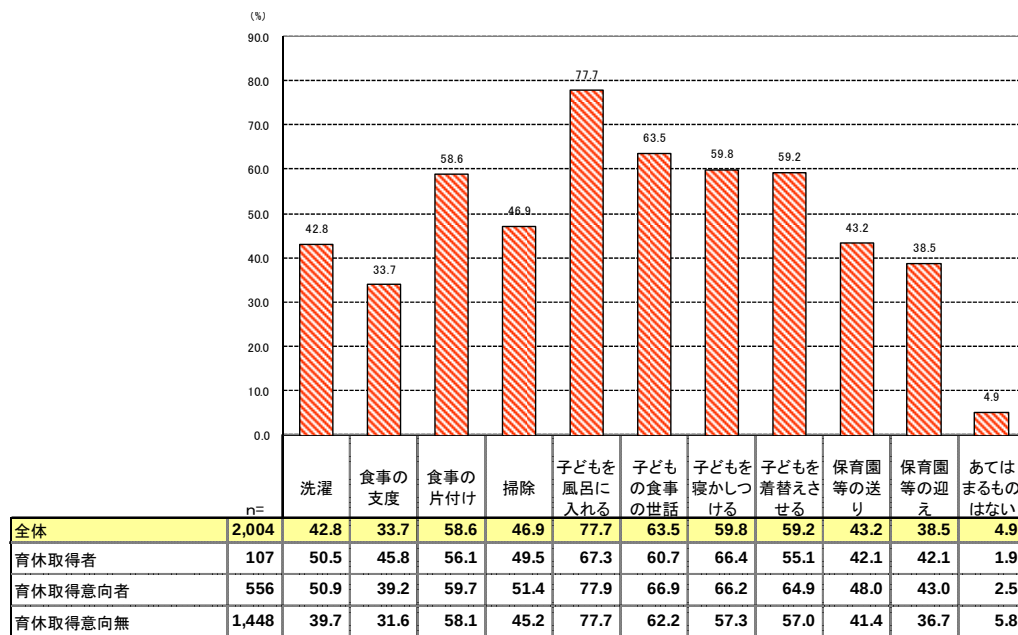


○ 平日の家事・育児について、夫婦で一緒に取り組むべきとの回答は、「子どもを風呂に入れる」「子どもの食事の世話」「子どもを寝かしつける」「子どもを着替えさせる」「食事の片付け」の順に挙げられている。また、実際にしているものについても、順番は異なるものの先の5項目が上位となっている。(C-801, 802)

問8 お仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。(複数回答) ※一緒にする場合は、あなたもある程度主体的に行うイメージでお答えください。

■図表 C-801 第一子の妊娠判明時の育児休業制度利用状況・意向別にみる、

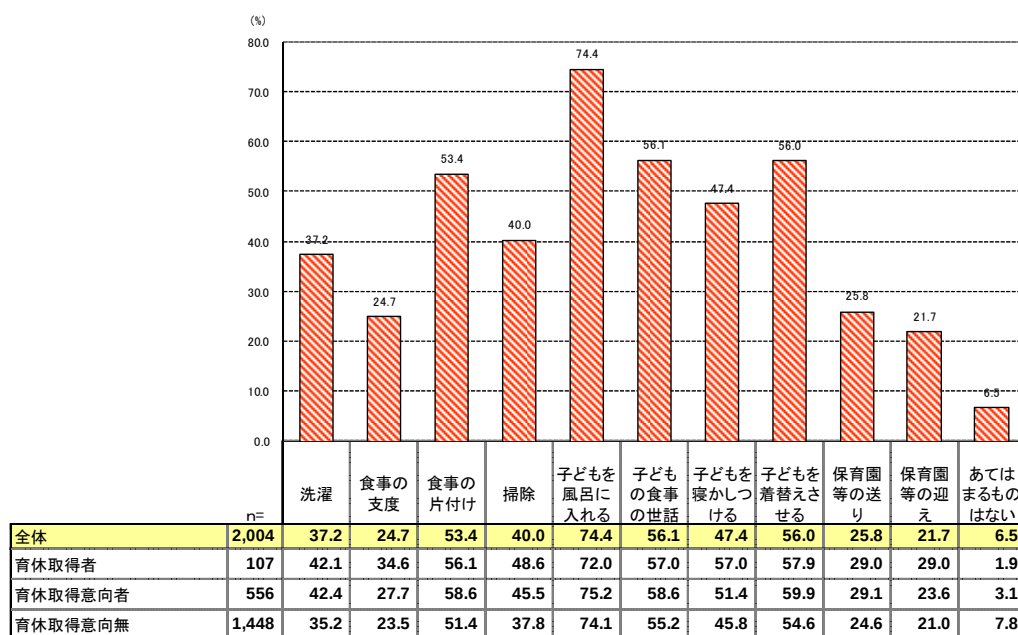
仕事をしている平日における家事・育児について、夫婦で一緒にすべきと感じているもの
※一緒にする場合は、ある程度主体的に行うイメージ



■図表 C-802 第一子の妊娠判明時の育児休業制度利用状況・意向別にみる、

仕事をしている平日における家事・育児について、実際に夫婦で一緒に行っているもの

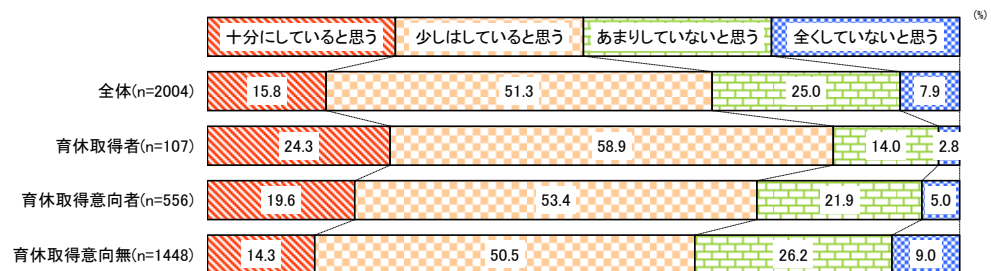
※一緒にする場合は、ある程度主体的に行うイメージ



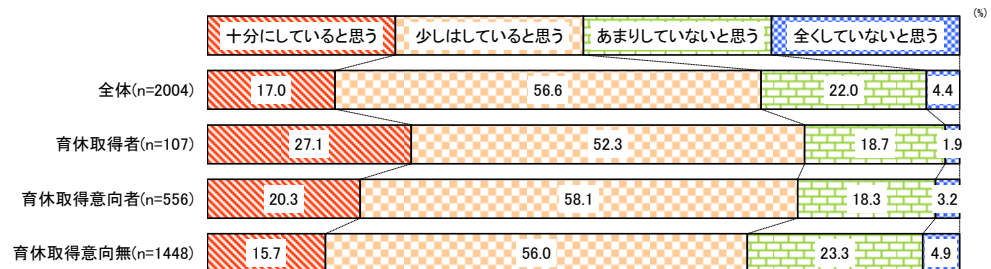
- 平日の家事・育児について、「十分にしていると思う」「少しはしていると思う」とする回答は、育児休業取得有無に関わらず過半数となっている。育児休業取得者ほど割合が高い。(C-901, C902)

問9 あなたは、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。

■図表 C-901 育児休業取得・取得意向別にみる、自身の平日の家事についての考え



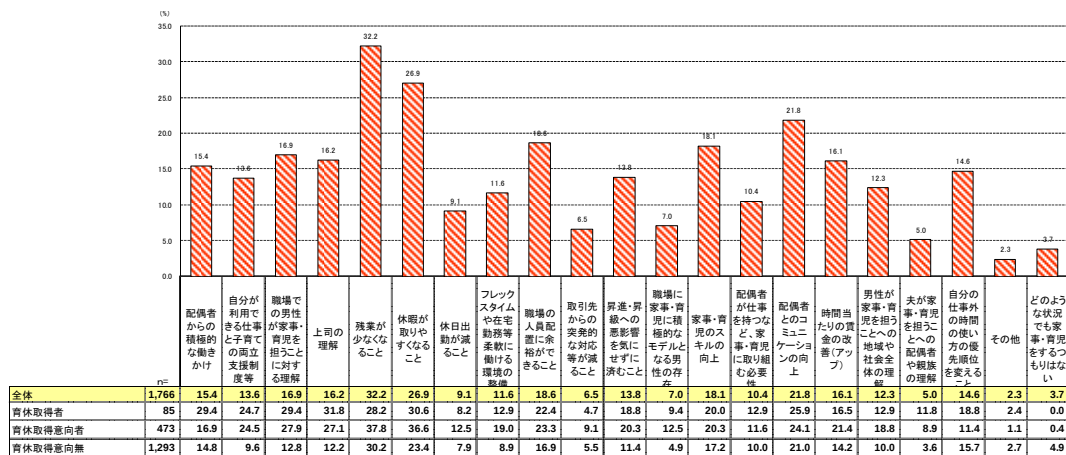
■図表 C-902 育児休業取得・取得意向別にみる、自身の平日の育児についての考え



- 平日の家事・育児を今まで以上にするために必要なことは、「残業が少なくなること」「休暇が取りやすくなること」「配偶者とのコミュニケーションの向上」が多く挙がっている。(C-1001)

問 10 あなたが、平日の家事・育児を今まで以上にするために何が必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、最もあてはまるものを1つだけお答えください。(問9で、「家事」「育児」両方とも「十分にしていると思う」以外の回答を選択した者が対象)

■図表 C-1001 一子妊娠判明時の育児休業制度利用状況・意向別にみる、
自身が平日の家事・育児を今まで以上にするために必要だと思うこと



■図表 C-1002 第一子妊娠判明時の育児休業制度利用状況・意向別にみる、
自身が平日の家事・育児を今まで以上にするために最も必要だと思うこと



- 育児休業を取得、または取得する意向はあった男性は、概ね小学生の頃、「両親は『結婚・出産後も女性は仕事を続けるべき』『男性も家事・育児に積極的に参加すべき』と考えていた。」と感じていたとする回答（「近い」・「どちらかというに近い」）が、育児休業の取得する意向のない男性に比べて多い傾向がみられる。（C-1101, 1102, 1103, 1104）

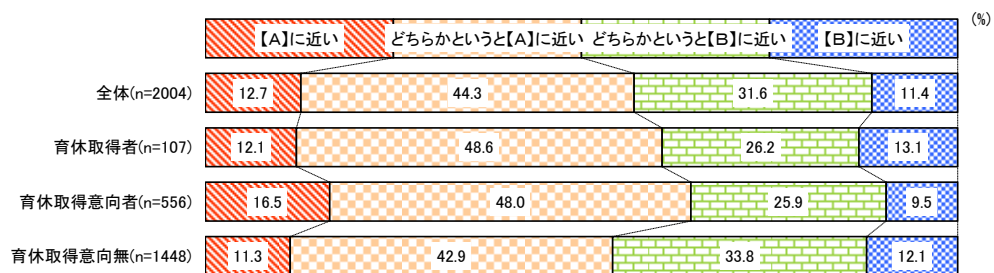
問 11 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下、「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。

■図表 C-1101 育児休業取得・取得意向別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

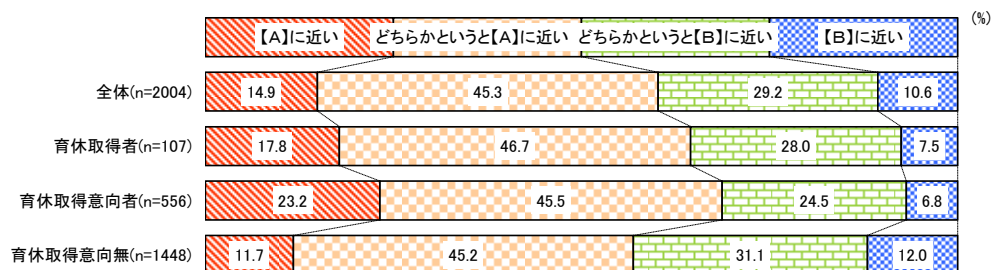


■図表 C-1102 育児休業取得・取得意向別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

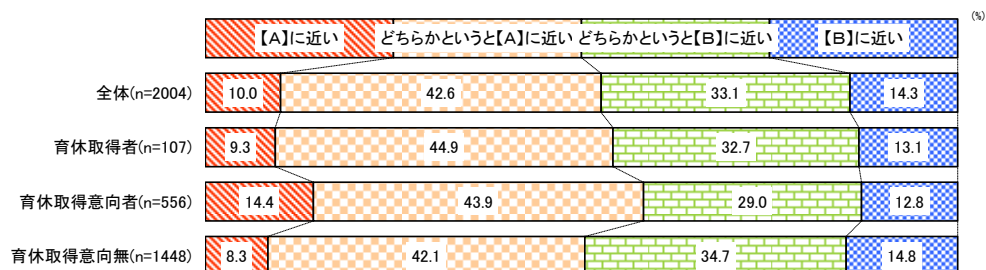


■図表 C-1103 育児休業取得・取得意向別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの父親の意識

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

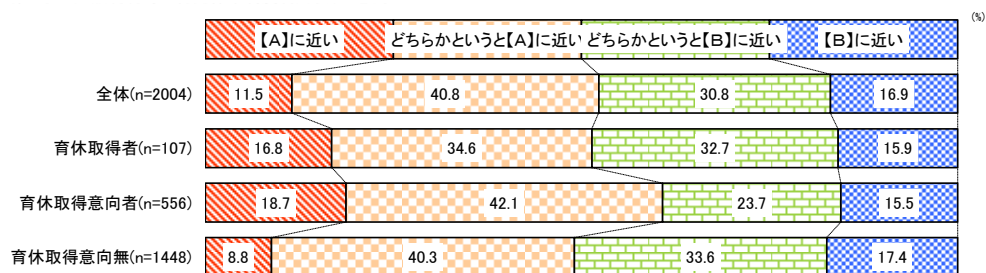


■図表 C-1104 育児休業取得・取得意向別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

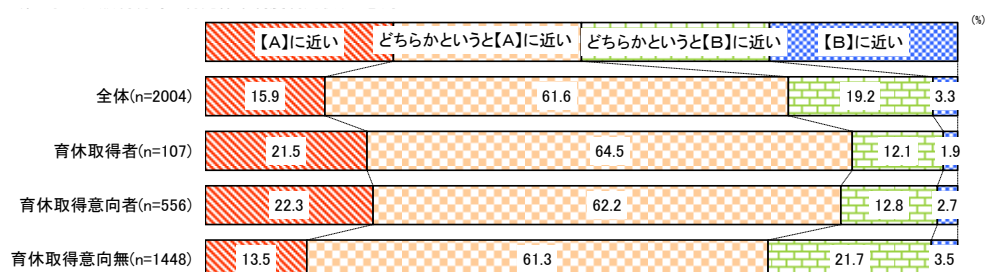


■図表 C-1105 育児休業取得・取得意向別にみる、

小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの両親の意識

【A】「(子どもは) 家庭の手伝いをするべきだ」

【B】「(子どもが) 家庭の手伝いをする必要はない」

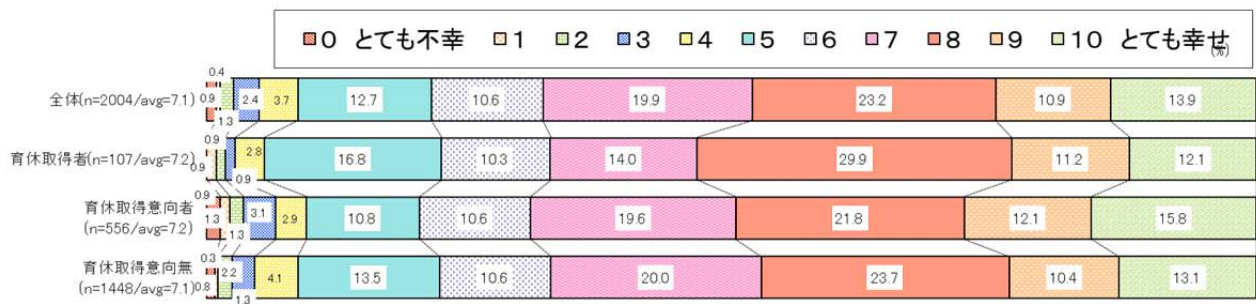


○ 「家庭生活」に満足している男性は過半数であるが、「労働時間」や「仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス」は満足している割合が低い。(C-1301, 1302)

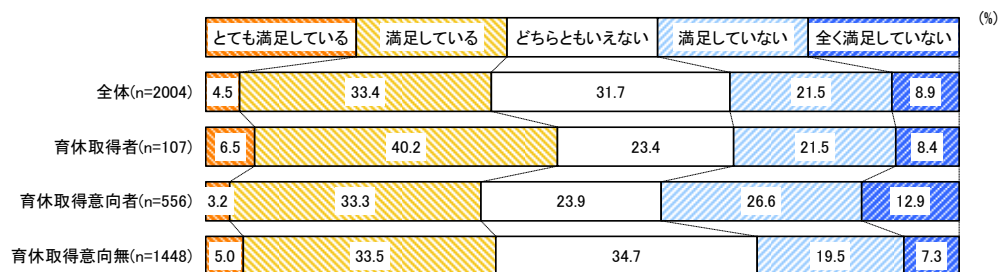
問 12 現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点くらいになると思いますか。いずれかの数字を1つだけ選んでください。

問 13 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。

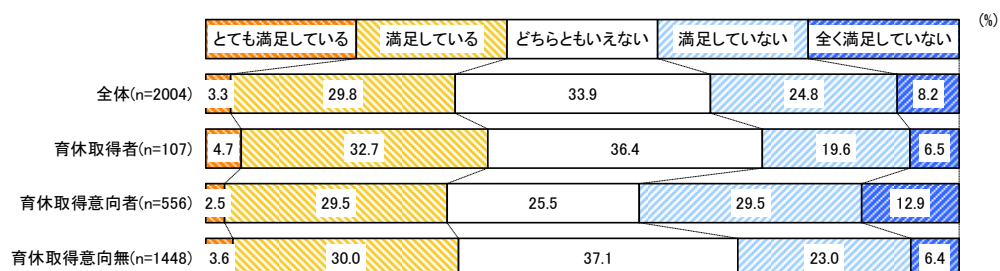
■図表 C-1201 育児休業取得・取得意向別にみる、現在の幸福度



■図表 C-1301 育児休業取得・取得意向別にみる、現在の労働時間の満足度

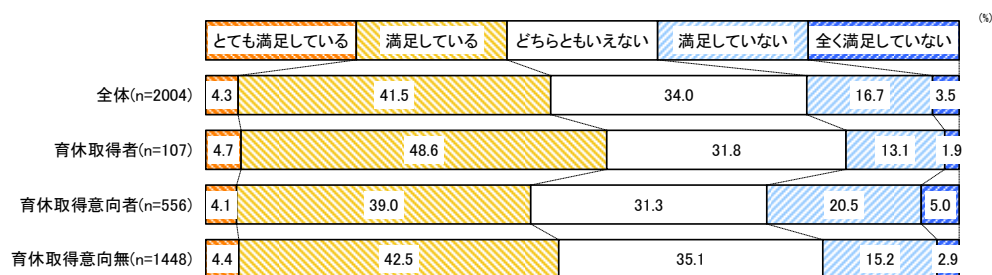


■図表 C-1302 育児休業取得・取得意向別にみる、仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスの満足度

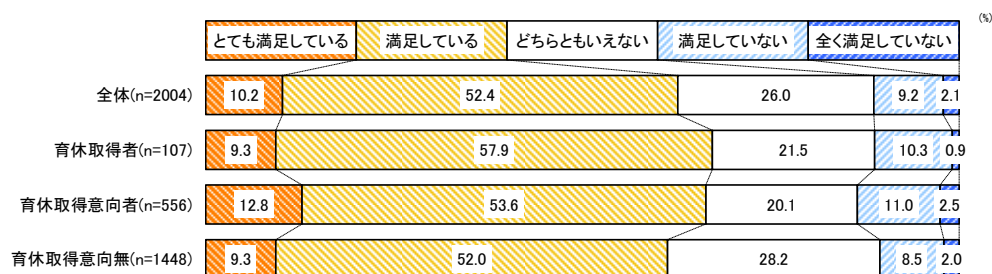


■図表 C-1303 育児休業取得・取得意向別にみる、

生活全般（仕事・家庭・地域・個人生活）の満足度



■図表 C-1304 育児休業取得・取得意向別にみる、家庭生活の満足度

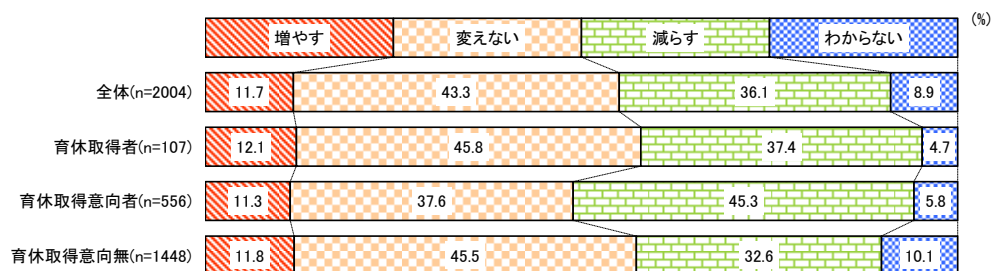


- 自由に労働時間を選べるとした場合、「労働時間」「家事時間」は「変えない」とする回答が概ね多く挙がっているが、育児時間については、「増やす」とする回答が最も多い。
(C-1401, 1402, 1403)

問 14 現在の時間当たり賃金のもとで、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、あなたは以下の時間を現在より増やしますか、減らしますか。

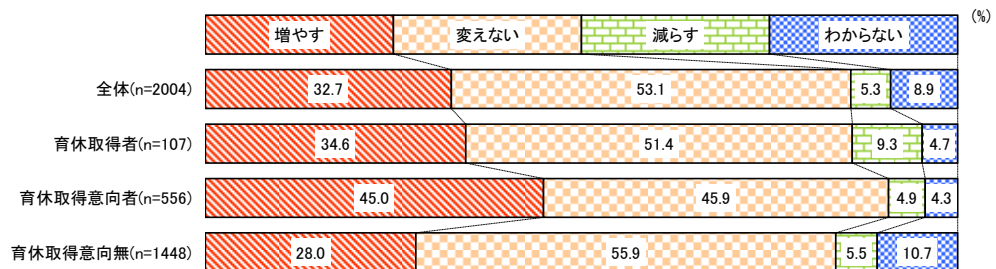
■図表 C-1401 育児休業取得・取得意向別にみる、

現在の時間当たりの賃金のもとで、労働時間を自由に選ぶ場合の労働時間の増減



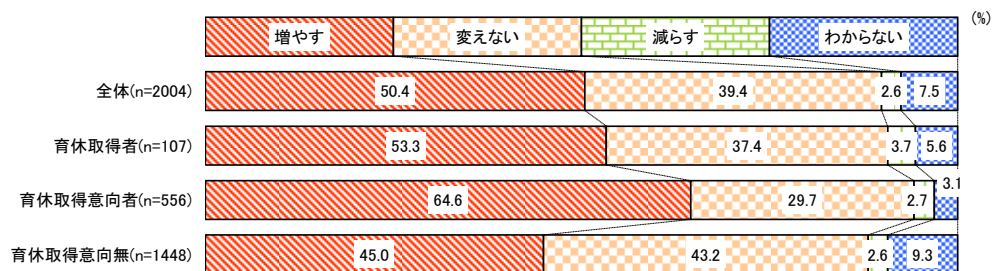
■図表 C-1402 育児休業取得・取得意向別にみる、

現在の時間当たりの賃金のもとで、労働時間を自由に選ぶ場合の家事時間の増減



■図表 C-1403 育児休業取得・取得意向別にみる、

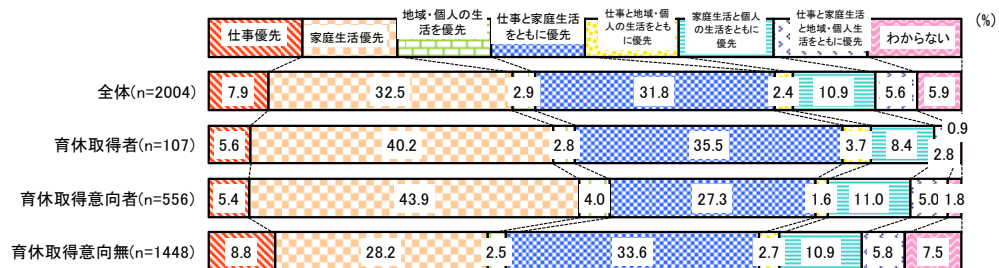
現在の時間当たりの賃金のもとで、労働時間を自由に選ぶ場合の育児時間の増減



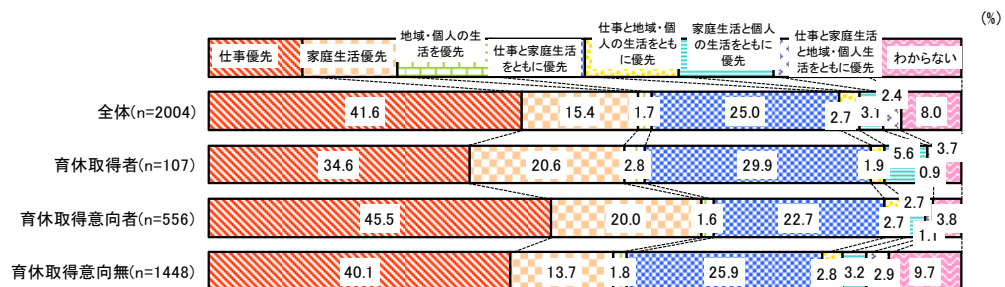
- 希望では、育児休業の取得有無にかかわらず、「家庭生活優先」「仕事と家庭生活をともに優先」とする回答が多く挙がっている。(C-1501)
- 実際（現実）では、育児休業の取得有無にかかわらず、「仕事優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活を優先」の順となっている。(C-1502)

問 15 あなた自身の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先」についてどう感じていますか。希望に最も近いもの、実際（現実）に最も近いものについて、それぞれ1つお答えください。

■図表 C-1501 育児休業取得・取得意向別にみる、自身の「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先について、希望に近いもの



■図表 C-1502 育児休業取得・取得意向別にみる、自身の「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先について、実際（現実）に近いもの



2 企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」

<基本属性>

- 建設業、運輸業、小売業、飲食業を調査産業とし、1016 社から回答を得た。
- 調査産業のうち、「役員に女性がいる」割合が最も高いのは飲食業であり、次いで小売業、運輸業、建設業の順となっている。また、「管理職に女性がいる」割合が最も高いのは小売業であり、飲食業、運輸業、建設業の順となっている。(D-201, 202)
- 調査産業においては、いずれの業界においてもワーク・ライフ・バランス等の担当部署・社員を配置していない会社の割合が最も高い。次いで、「専任組織であるが、CSR 担当部署の一部である」が多く挙げられている。(D-301)
- 導入されている働き方としては、「時間の融通は利かないが、所定勤務時間が変わる」「時間の融通が利かず、所定勤務時間も毎日一定である」「勤務時間の融通がある程度利く」の順となっている。(D-401)

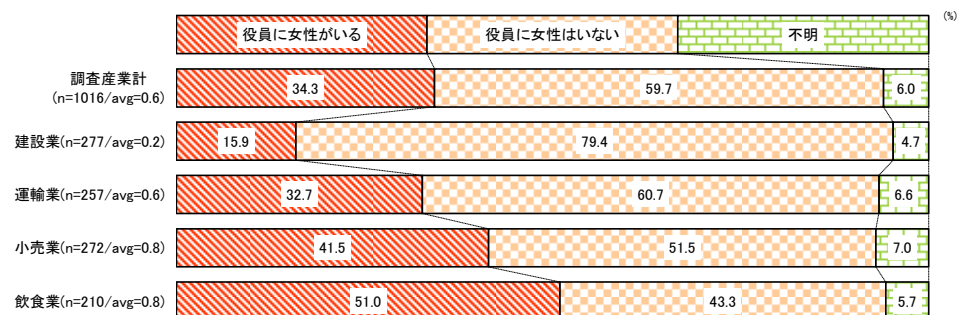
問1 貴社の主たる業種をお答えください。

問2 貴社全体（本社、支社、工場、営業所等を含めた全体）の役員数、正社員数をお答え下さい。また、そのうちの女性人数をお答え下さい。

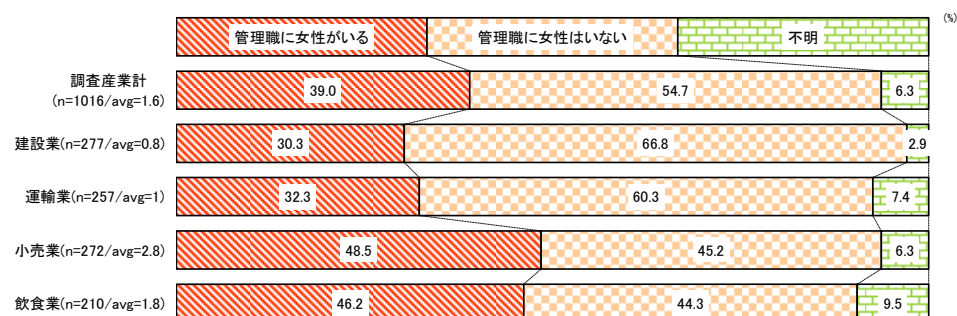
問3 貴社には「ワーク・ライフ・バランス推進」「ダイバーシティ」「女性活用」などを担当する部署や社員がいますか。また社内のどの組織に位置づけられていますか。

問4 貴社で現在導入されている働き方に関する制度をお答えください（一部社員への適用も含む）。（複数回答）

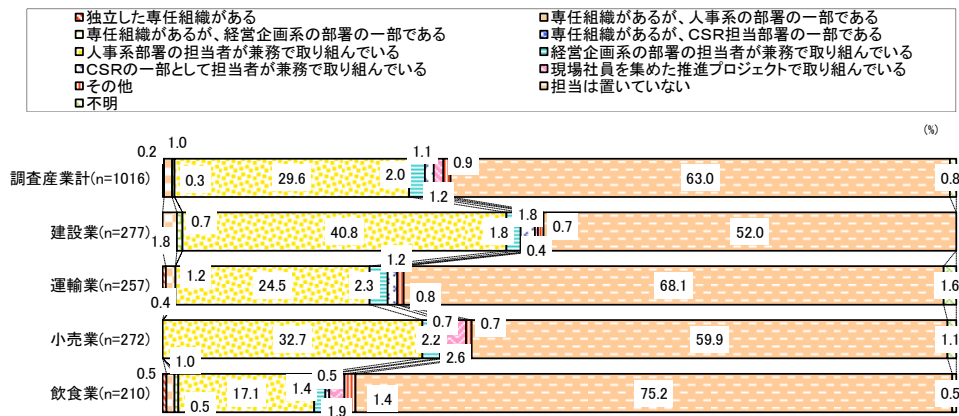
■図表 D-201 業種別にみる、役員における女性の有無（社外取締役含む）



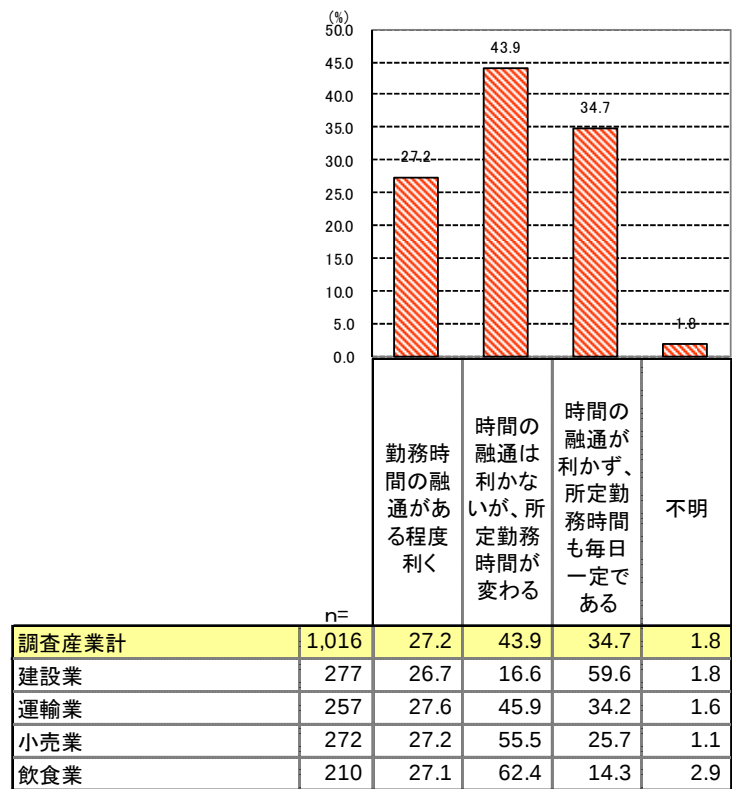
■図表 D-202 業種別にみる、管理職における女性の正社員の有無



■図表 D-301 業種別にみる、ワーク・ライフ・バランスを担当する部署や社員の有無



■図表 D-401 業種別にみる、現在導入されている働き方に関する制度



<残業削減について>

- 1ヶ月あたりの平均的な残業時間として最も多く挙げられたのは「10～19 時間」であり、次いで「20～29 時間」となっている。業界別では、建設業では「20～29 時間」、運輸業と飲食業では「10～19 時間」、小売業では「1～9 時間」との回答が最も多い。
(D-501)
- 1ヶ月あたり 60 時間以上の残業をしている従業員の割合は、「0%」とする企業が 40.7%であり、「1～5%」とする 24.9%と合わせると、60 時間以上の残業をしている社員が 5%以下の企業が、過半数となっている。なお、60 時間以上の残業をしている従業員の割合が最も多いのは、運輸業で「20%以上」とする企業が 22.2%である。
(D-601)
- 60 時間以上の残業をしている従業員は「役職に関わらず、特定の部署で多い」とする企業が 42.0%で最も多い。特に建設業では、この回答を選択した企業が 56.8%と他の業界に比べ突出している。(D-701)
- 残業を削減するために最も導入されている取組は「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」であり、4 業種いずれにおいても同様である。(D-801)
- 残業を削減するために効果的だと思われる取組は、「時間効率を意識させる仕組みの導入」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」が突出しており、4 業種いずれにおいても同様である。(D-802)

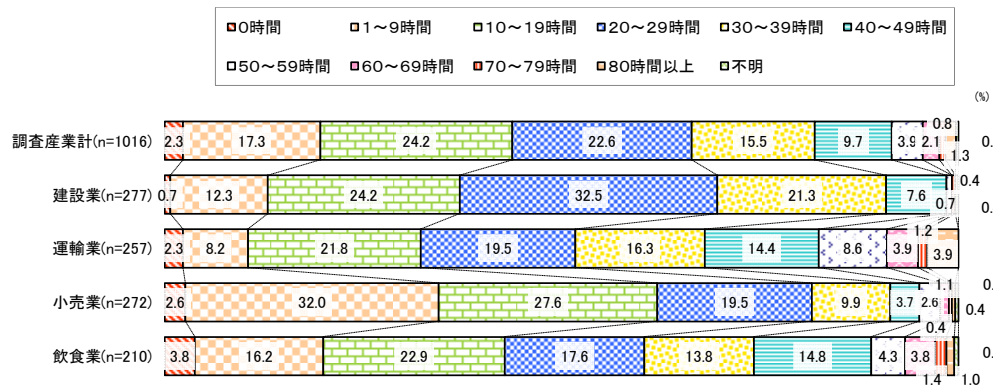
問 5 貴社の正社員において、平成 25 年 6 月または把握している直近の 1 ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。次のうち最も近いものをお選び下さい。

問 6 貴社の正社員のうち、平成 25 年 6 月または把握している直近の 1 ヶ月あたりの残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合はどのくらいですか。最近 1 年間の状況から平均的な発生率として、最も近いものをお選び下さい。

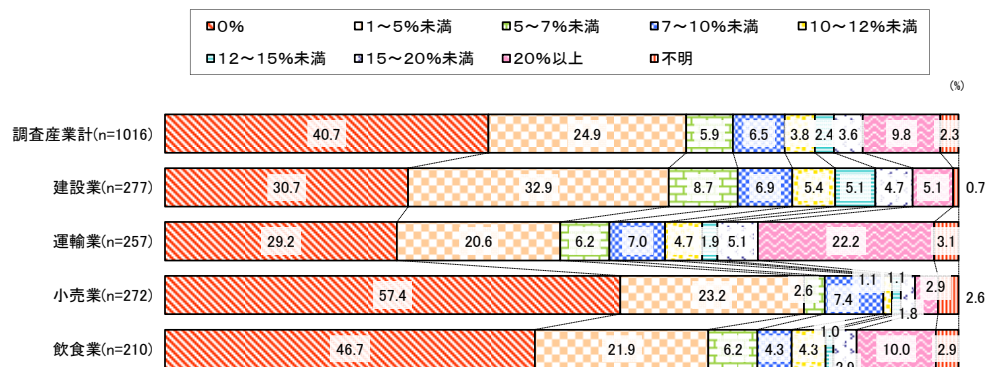
問 7 先ほど、問 6 で「2～8」をお選びになった方にお伺いします。長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。近いものを 1 つお答え下さい。

問 8 以下は、残業を削減するための取組例です。以下のうち（1）貴社で導入されている取組と、（2）貴社の残業を削減するのに効果的だと思われる取組をお答え下さい。
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には「○」を御記入下さい。

■図表 D-501 業種別にみる、正社員の平均的な残業時間

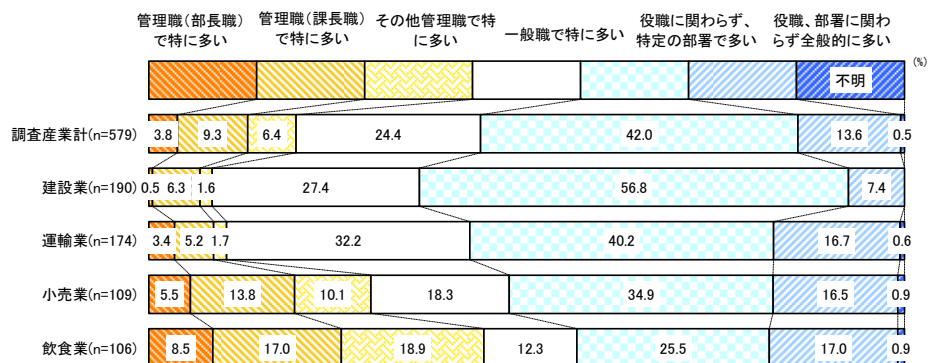


■図表 D-601 業種別にみる、残業時間60時間以上の従業員の割合

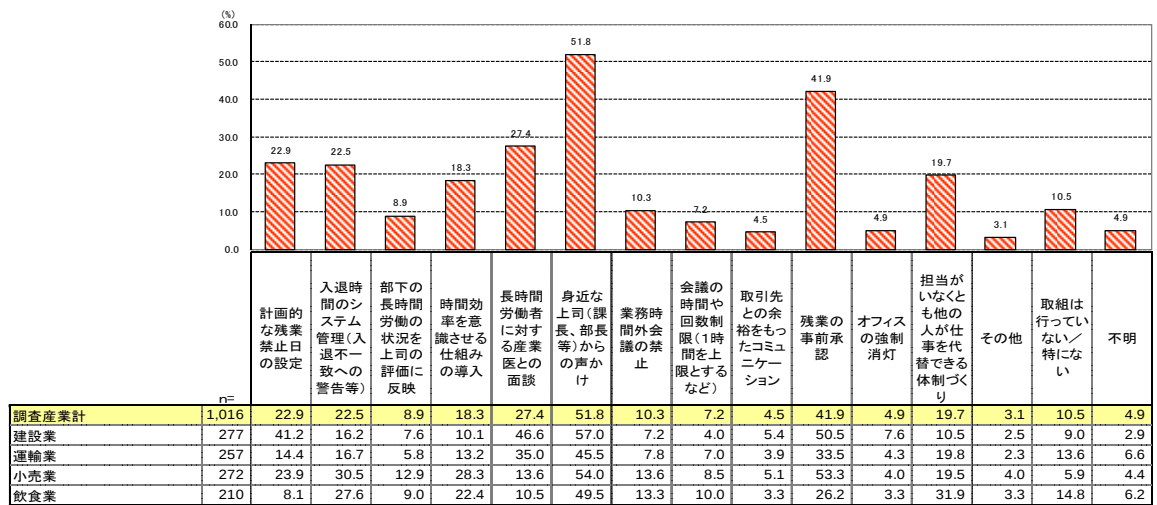


■図表 D-701 業種別にみる、残業時間月60時間以上の従業員がいる企業での

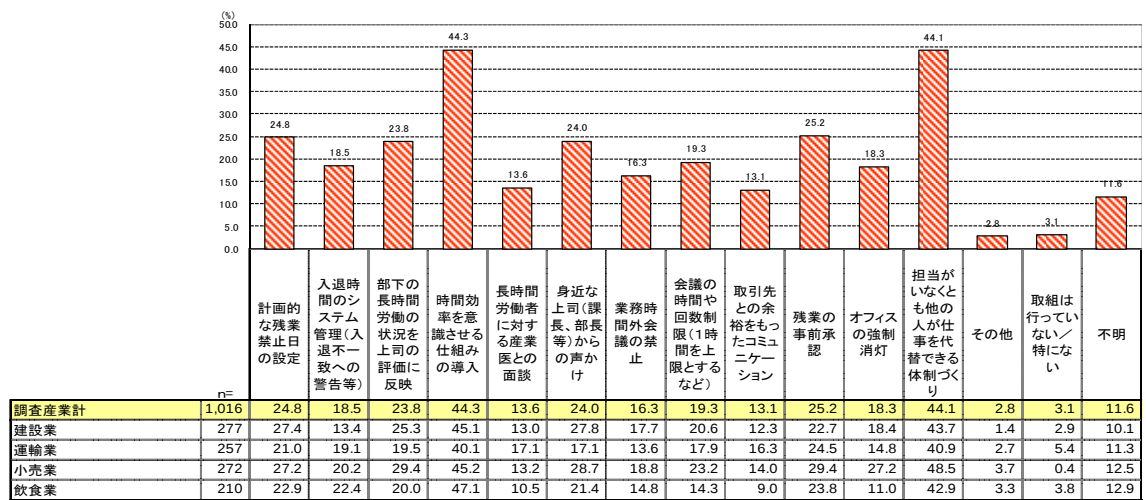
長時間労働の発生状況



■図表 D-801 業種別にみる、残業を削減するために導入している取組



■図表 D-802 業種別にみる、残業を削減するために効果的だと思う取組



<有給休暇取得促進について>

- 年次有給休暇の取得率は、「50%未満」とする企業が 55.7%であり、4 業種いずれにおいてもこの選択肢の回答が最も多い。(D-901)
- 年次有給休暇の取得を促進するために最も導入されている取組は「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」であり、建設業、運輸業、小売業においてはこの選択肢の回答が最も多い。飲食業においては、「取組は行っていない／特にない」が最も多く、次いで「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」を多く挙げている。(D-1001)
- 年次有給休暇の取得を促進するために最も効果的だと思われる取組は、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」であり、4 業種いずれにおいても同様である。(D-1002)
- 管理職が仕事や部下の管理運営などの役割を全うする時間を確保できるよう取組んでいることは、「管理職の意識改善（マネジメント研修等の実施）」「特に取組は行っていない」の順に挙げられている。4 業種いずれにおいても、順位に違いはあるもののこれらは上位 2 選択肢となっている。(D-1101)

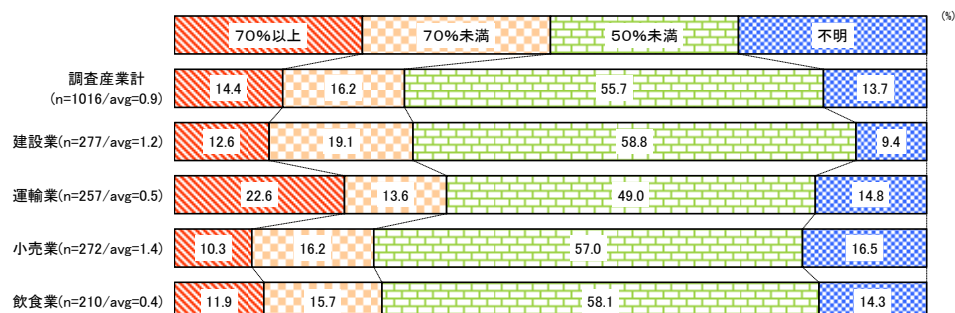
問 9 貴社の直近の事業年度（または把握できる直近の 1 年間）における年次有給休暇の状況についてお答え下さい。なお、企業全体についての回答が困難な場合には、常用労働者数の最も多い事業所についてお答えください。

問 10 以下は、有給休暇の取得を促進するための取組例です。以下のうち（１）貴社で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組をお答え下さい。

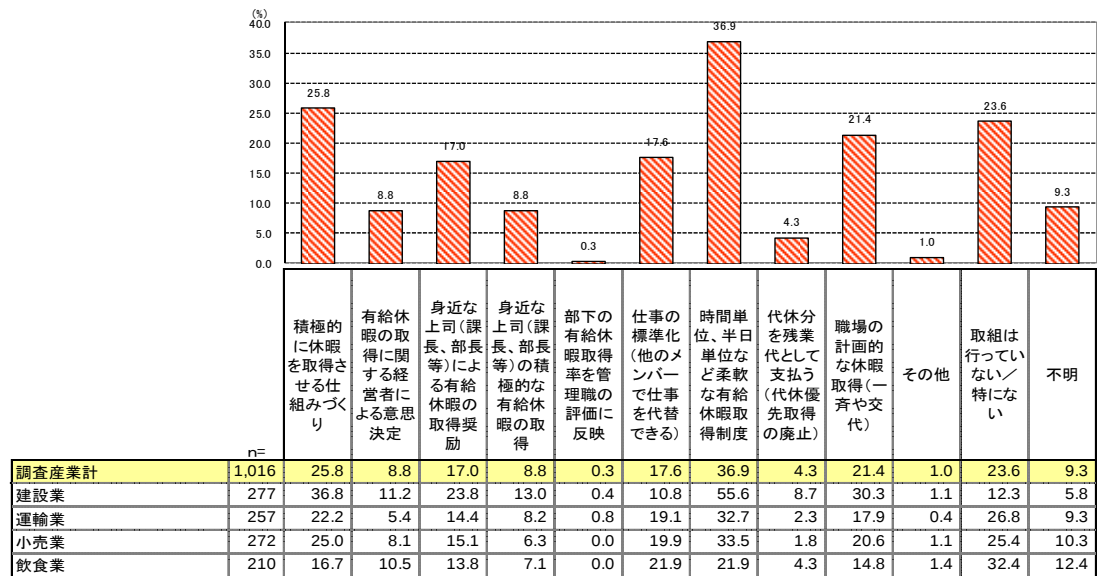
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には御記入下さい。

問 11 貴社では管理職が仕事や部下の管理運営などの役割を全うする時間を確保できるよう、何か取組を行っていますか。あてはまるものを全てお答え下さい。（複数回答）

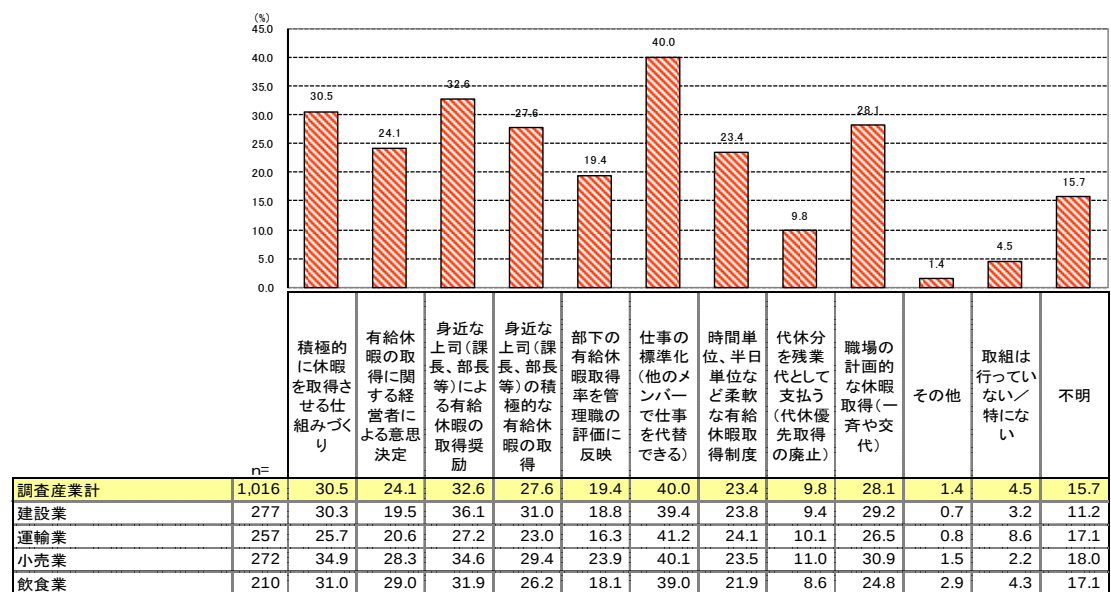
■図表 D-901 業種別にみる、年次有給休暇の取得状況



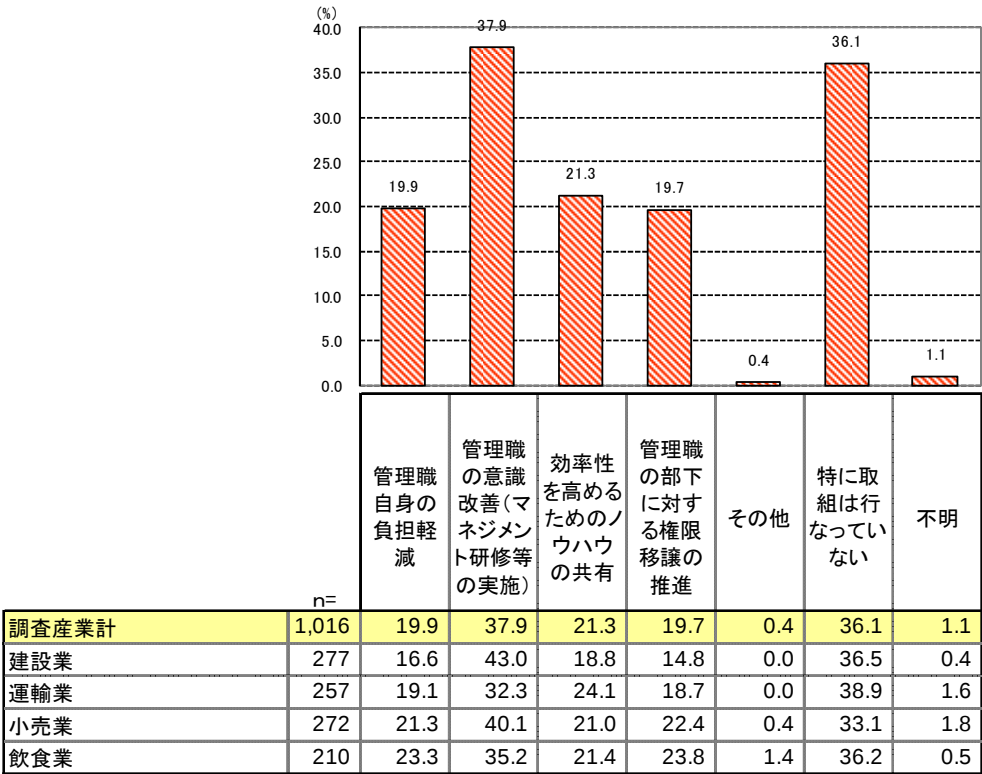
■図表 D-1001 業種別にみる、年次有給休暇の取得を促進するために導入している取組



■図表 D-1002 業種別にみる、年次有給休暇の取得を促進するために効果的だと思う取組



■図表 D-1101 業種別にみる、管理職のマネジメント時間確保のための取組



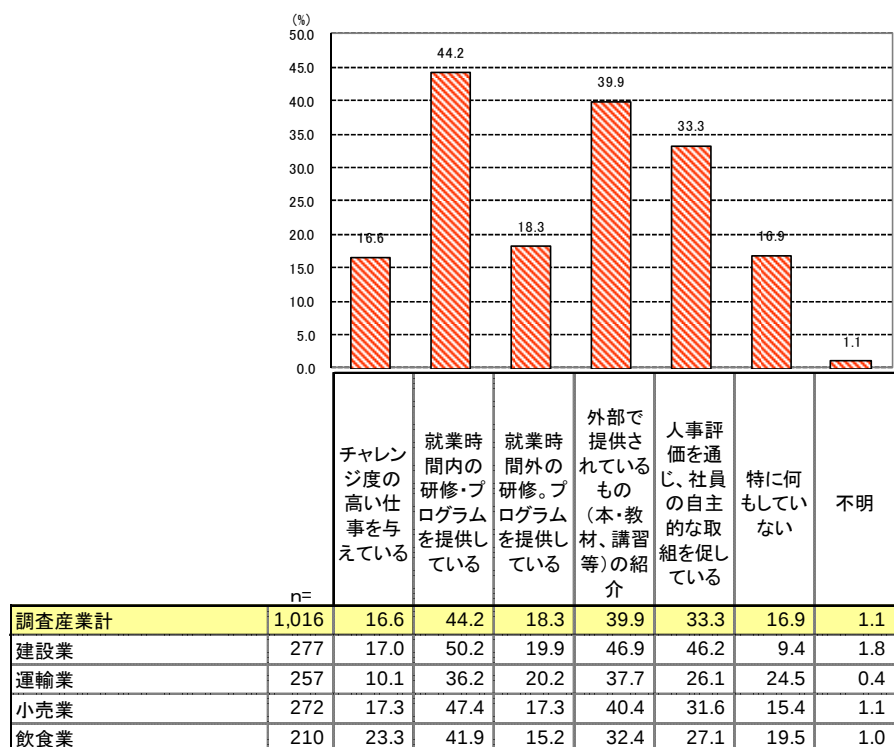
<社員の自己啓発への取組>

- 社員の自己啓発の促進に向けて取組んでいることは、「就業時間内の研修・プログラムを提供している」「外部で提供されるもの（本・教材、講習等）の紹介」「人事評価を通じ、社員の自主的な取組みを促している」を挙げている。4業種いずれにおいてもこの選択肢の回答が多い。（D-1201）
- 自己啓発を促進するために多く導入されている取組は「会社による研修・プログラムの提供」「社外の研修・プログラムの紹介」であり、4業種いずれにおいてもこの選択肢の回答が多い。（D-1301）
- 自己啓発を促進するために効果的だと思われる取組は、「自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映」「会社による研修・プログラムの提供」「自己啓発に対する費用支援」であり、飲食業では、「会社による研修・プログラムの提供」に替えて「仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり」が上位3選択肢となっている。
(D-1302)

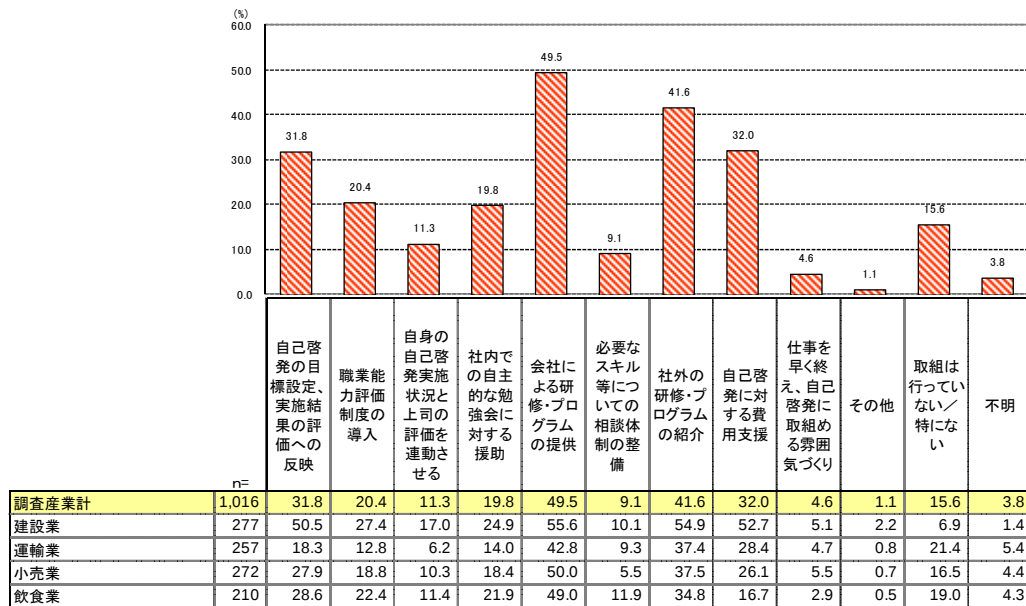
問12 貴社では、社員の自己啓発の促進に向けてどのようなことをしていますか。あてはまるものを全てお答え下さい。（複数回答）

問13 以下は、自己啓発の促進ための取組の例です。以下のうち（1）貴社で導入されている取組と、（2）効果的だと思われる取組をお答え下さい。※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には御記入下さい。

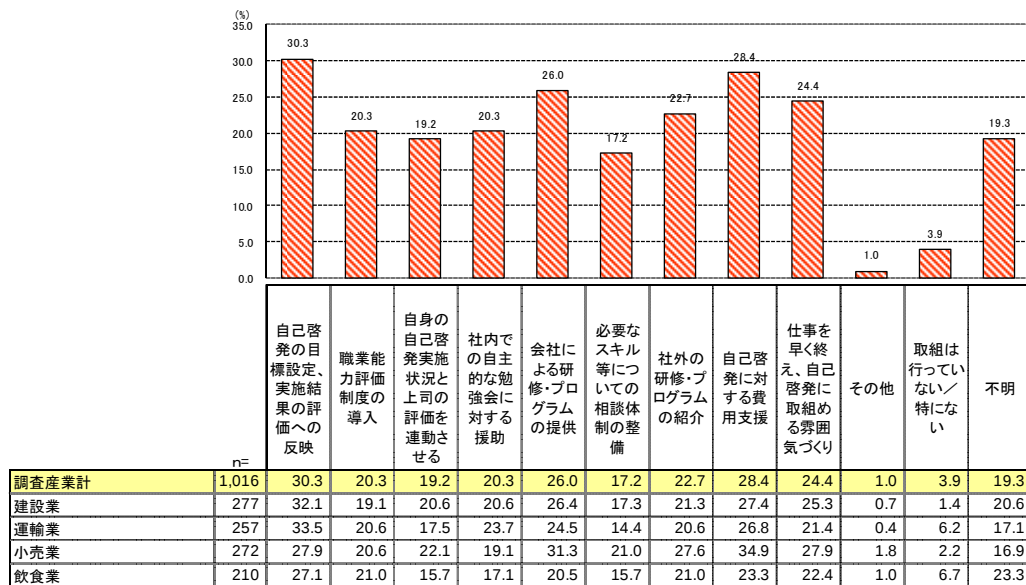
■図表 D-1201 業種別にみる、社員の自己啓発の促進に向けての取組



■図表 D-1301 業種別にみる、社員の自己啓発を促進するために導入している取組



■図表 D-1302 業種別にみる、社員の自己啓発を促進するために効果的だと思う取組



<働き方の見直し全般>

- 働き方の見直しを進めることのメリットとして、「従業員の満足度が上がる」「個人と組織の生産性が向上する」「従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる」が多く挙げられている。4業種いずれにおいてもこれらが上位3選択肢となっている。

(D-1401)

- 働き方の見直しを進めることの最も大きなメリットとして、「個人と組織の生産性が向上する」との回答が最も多く、建設業、運輸業、小売業においても同様である。飲食業は「従業員の満足度が上がる」を最も多く挙げている。(D-1402)

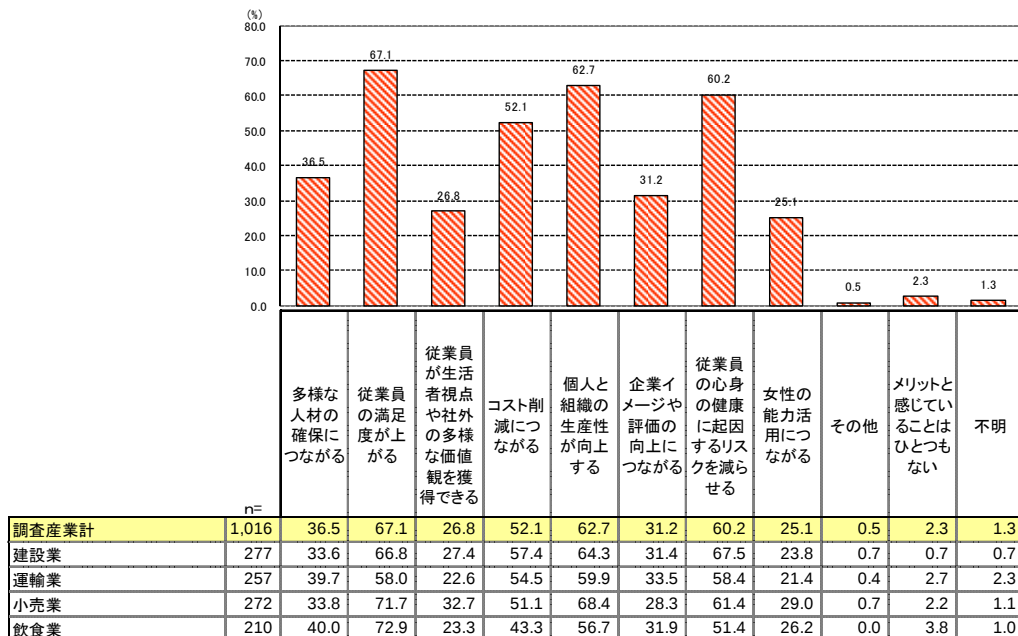
- 働き方の見直しを進める上での課題として、「業務量に対する要員が不足している」「働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足」が多く挙げられている。4業種いずれにおいてもこれらが上位2選択肢となっている。(D-1501)

- 働き方の見直しを進める上での最も大きな課題として、「業務量に対する要員が不足している」との回答が最も多く、4業種いずれにおいても同様である。(D-1502)

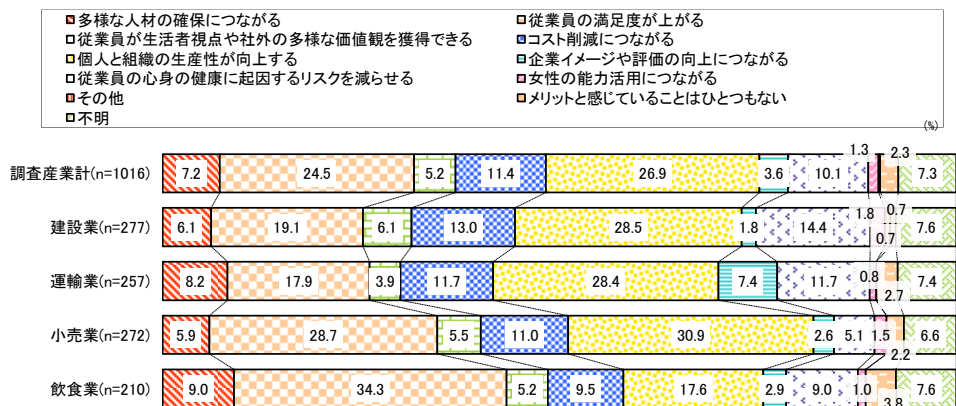
問14 貴社では、働き方の見直しを進めることによるメリットをどのように考えていらっしゃいますか。あてはまるものを全てお答え下さい。(複数回答)

問15 働き方の見直しを進める上での、貴社の課題をお答えください。また、もっとも大きな課題もあわせてお答えください。

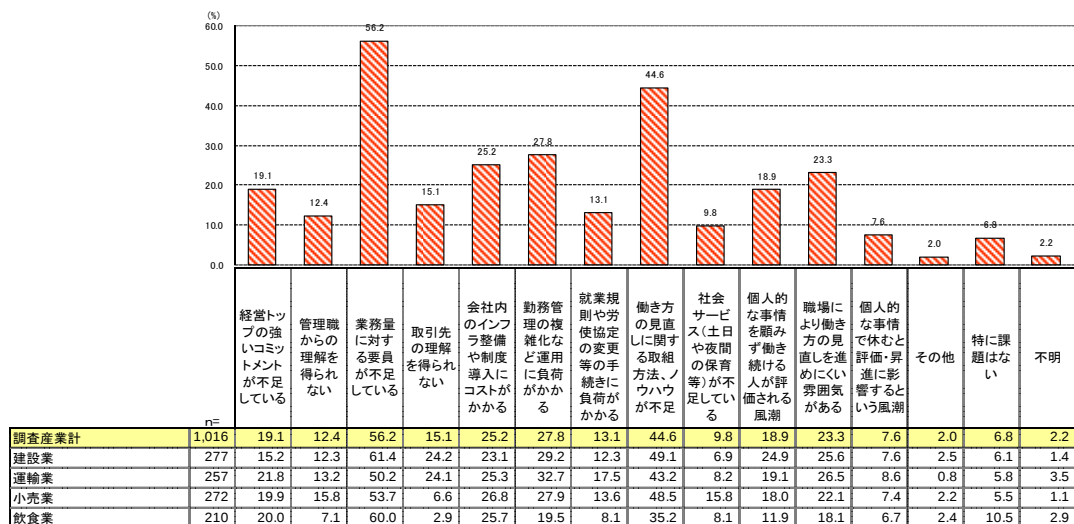
■図表 D-1401 業種別にみる、働き方の見直しを進めることのメリット



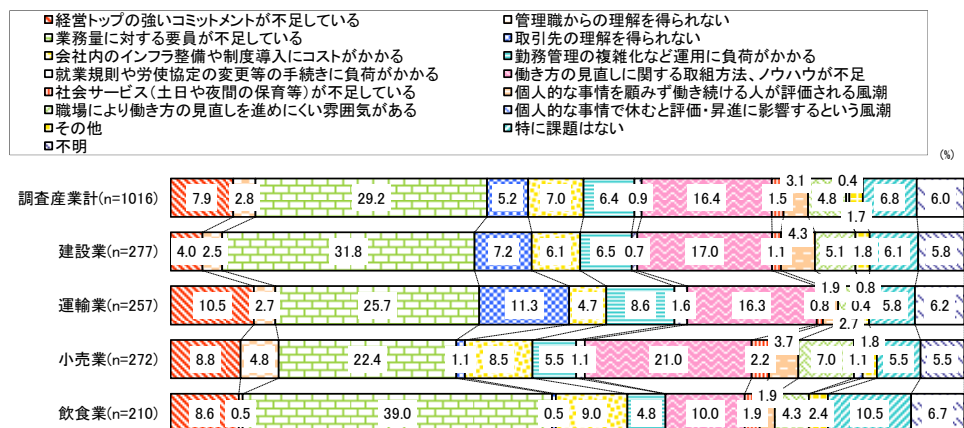
■図表 D-1402 業種別にみる、働き方の見直しを進めることの最も大きなメリット



■図表 D-1501 業種別にみる、働き方の見直しを進める上での課題



■図表 D-1502 業種別にみる、働き方の見直しを進める上での最も大きな課題



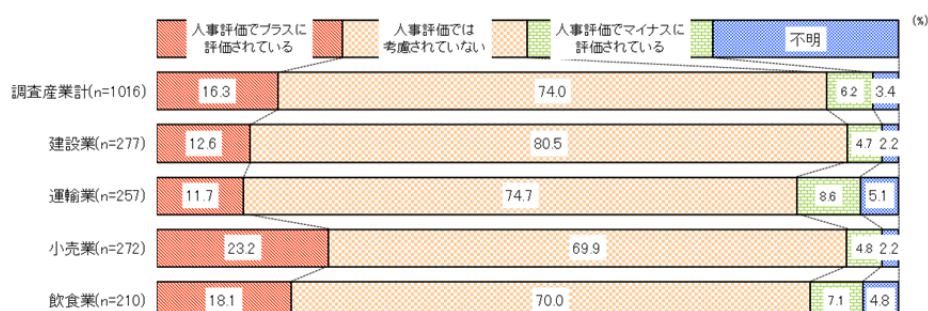
- 「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」「自己啓発に熱心に取り組み、その時間確保のために与えられた仕事を早く終わらせること」は、「人事評価では考慮されていない」とする回答が最も多い。4業種いずれにおいても同様である。(D-1601, 1602, 1603)
 - 「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」等に対する「評価のあり方」の周知は、「特に周知していない」との回答が最も多く、4業種いずれにおいても同様である。(D-1701)
 - 「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」等に対する「評価のあり方」を社員のいずれかに周知している企業においては、実施している周知の手法として、「評価基準を明記した書面を、人事評価を行う者に配布」が最も多く、建設業、運輸業、小売業では同様であるが、飲食業においては「個別面談等で人事評価を行う者に説明（年1回以上）」が最も多い。(D-1801)
- 同周知の手法として、最も重視している手法についても、調査産業全体及び4業種いずれについても同様である。(D-1802)

問16 貴社の人事評価において、以下の事項はどのように評価されていますか。それぞれについてお答えください。

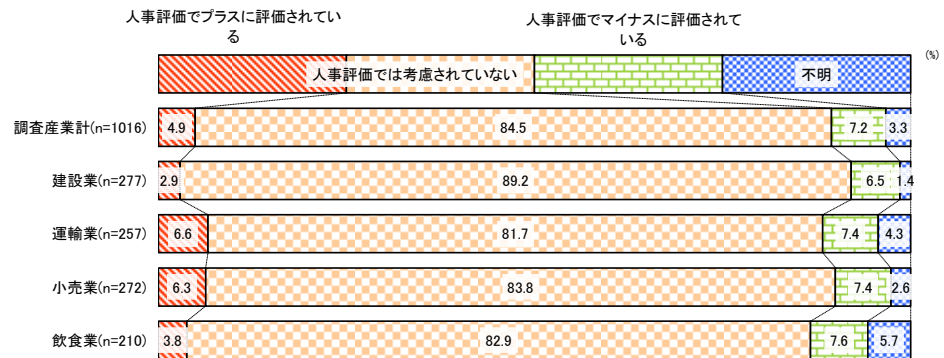
問17 問16でお答えいただいた、「評価のあり方」の周知について伺います。貴社では、以下に記載する「評価のあり方」について、どの程度周知していますか。最も近いものをお答えください。

問18 問17でお答えいただいた社員への周知について、貴社で実施している手法をお答えください。また、もっとも重視している手法についてお答えください。

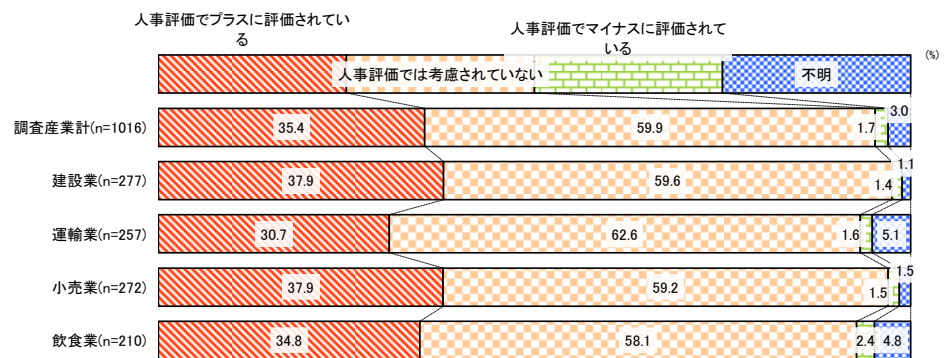
■図表 D-1601 業界別にみる、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」の人事評価における評価のあり方



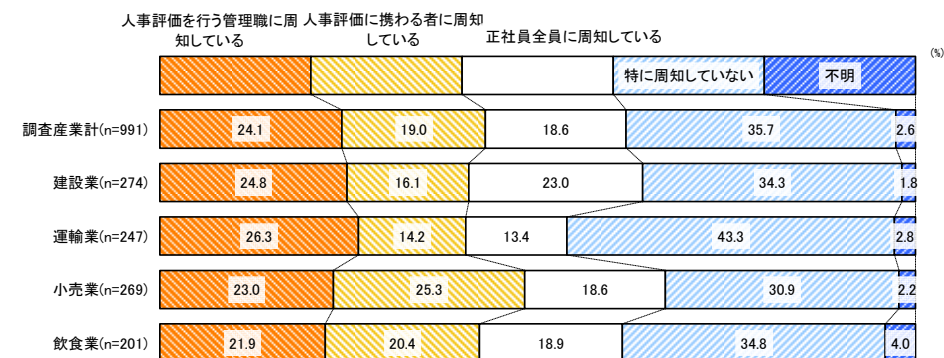
■図表 D-1602 業種別にみる、「役割を果たし、有給休暇のほとんどもを消化すること」
の人事評価における評価のあり方



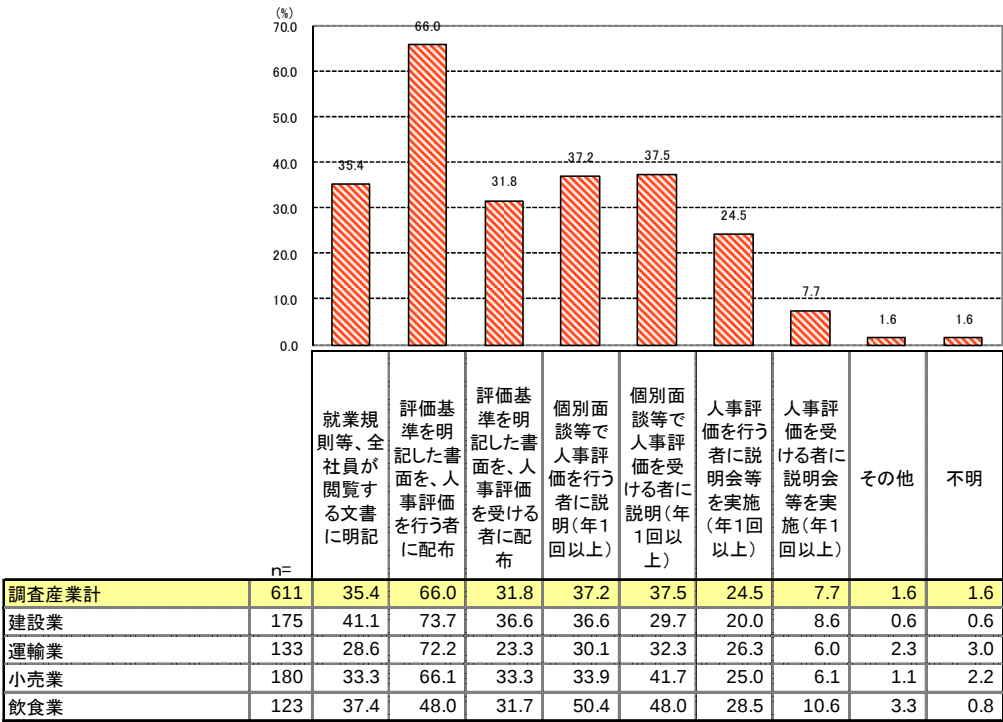
■図表 D-1603 業種別にみる、「自己啓発の時間確保のため、仕事を早く終わらせること」
の人事評価における評価のあり方



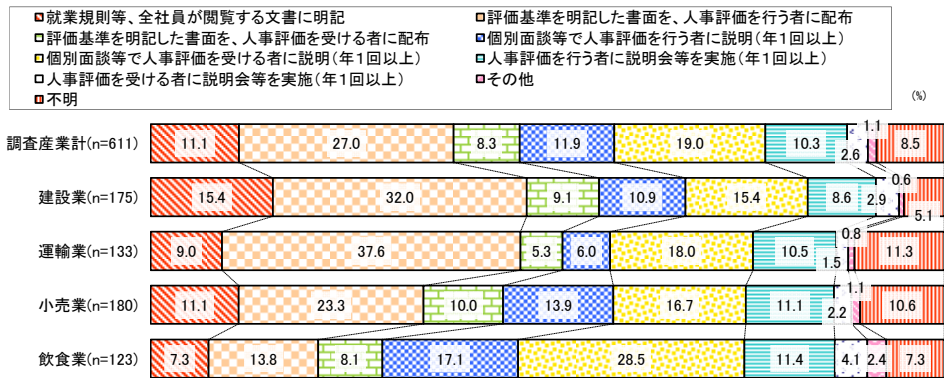
■図表 D-1701 業種別にみる、人事評価における評価のあり方（問16）の周知状況



■図表 D-1801 業種別にみる、人事評価における評価のあり方の周知（問17）について実施している手法



■図表 D-1802 業種別にみる、人事評価における評価のあり方の周知（問17）について最も重視している手法



- 仕事や職場の現状は、「一部の人に仕事が偏ることがある」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」「効率よく仕事を進める人は他の人の仕事も任せやすい」が多く挙げられている。業種別にみると、建設業、小売業では「一部の人に仕事が偏ることがある」、運輸業では「突発的な業務が生じることが頻繁にある」、飲食業では「一人あたりの仕事の量が多い」「男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平に行っている」が最も多く挙げられている。(D-1901)

問 19 最後に、貴社のお仕事や職場の現状をお知らせ下さい。以下のうちあてはまるものをお答え下さい。なお、事業所が複数あり、特徴として 答えづらい場合には、答えやすい1つの事業所についてお答え下さい。(複数回答)

■図表 D-1901 業種別にみる、仕事や職場の現状

