

「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」 の結果について

平成 25 年 11 月 22 日、「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」の結果速報を公表しましたが、その後、4 業種（建設業、運輸業、小売業、飲食業）を対象に実施した企業調査がまとまりました。両調査を比較した結果、残業や有休取得に対する人事評価のあり方などについて、社員の意識と企業の捉え方の間に注目すべき違いがありました。今回、個人（意識）調査の詳細と併せ、「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」の結果について公表します。

【調査結果のポイント】

※ 下線部は今回公表

1 残業・有休取得と上司による人事評価

〔個人〕・労働時間が長い人ほど、上司は長時間残業の人に対して「頑張っている人」などポジティブなイメージを持っていると感じている。

・有休取得率が低い人ほど、上司は有休を取得する人に対して「仕事より自分の時間を優先する」などネガティブなイメージを持っていると感じている。

〔企業〕・多くの企業では、自分の仕事を終え役割を果たしていれば、残業をせず帰宅したり有休のほとんどを消化しても、人事評価でマイナスに評価していない（考慮されていない）。

2 残業削減・有休取得促進の取組

〔残業〕・社員は、効果的な残業削減の取組（短時間で質の高い仕事を評価など）は、実施されていないことが多いと感じている。

〔有休〕・社員が効果的と考える取組で、有休取得率が比較的高い企業が導入しているのは、ルールづくりのほか、「上司による奨励」。

3 女性の就業継続、男性の家事育児参加

○ 正社員、非正社員を問わず、仕事にやりがいを感じる女性は、出産後も仕事を続けたい。

○ 夫の多くは両立支援制度を利用していない。利用率は、就業継続している女性の夫の方が高い。

○ 「夫婦の話合いの納得度」や「両親の意識」が「女性の就業継続」や「男性の家事・育児」に影響。

〔参考〕速報（平成 25 年 11 月 22 日）

ワーク・ライフ・バランス推進を阻害する要因について、「労働者全般の長時間労働削減や有休取得促進」「女性の就業継続」「男性の家事・育児参加」などの観点から個人（意識）調査を実施。働く個人の意識と「上司の評価」、「夫婦の話し合いに関する評価」、「小さい頃の両親の意識」などとの関連性について公表。

1、主な調査結果の概要 < >内は別紙のグラフ番号

残業・有休取得と上司による人事評価 ※上記1

- ・労働時間が長い人ほど、上司が長時間残業の人に対して「頑張っている人」「責任感が強い」などのイメージを持っていると回答。 < 1-1 >
- ・有休取得率が低い人ほど、上司が有休を取得する人に対して、「仕事より自分の時間を優先する」「仕事が少ない」などのイメージを持っていると回答。 < 1-2 >
- ・企業の多くは、「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」や「自分に与えられた役割を果たし、付与された有休のほとんどを消化すること」は、人事評価では考慮されていないと回答。 < 1-3, 1-4 >

残業削減・有休取得の取組 ※上記2

- ・正社員が長時間労働の削減に効果的と考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司の声かけ」、「短時間で質の高い仕事を評価」、「担当がいなくとも他の人が代替できる体制」など。
このうち、職場で取り組まれているとの回答の少ないものは、「短時間で質の高い仕事を評価」、「担当がいなくとも他の人が代替できる体制づくり」。 < 2-1, 2-2 >
- ・正社員が有休取得の促進に効果的と考える取組は、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」、「上司による有休の取得奨励」、「まとまった日数での休暇取得奨励」など。 < 2-3 >
- ・有休取得率の低い3業種（建設業、小売業、飲食業）の中で、取得率が比較的高い企業が導入しているのは、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」などのルールづくりのほか、身近な上司による有休の「取得奨励」や「積極的な取得」。 < 2-4 >

女性の就業継続 ※上記3

- ・妊娠判明時の仕事のやりがい度が高いほど、「仕事を続けたい」と回答。 < 3-1 >
- ・夫が利用した両立支援制度は「あてはまるものがない」が最も多い。第一子が1歳時点で就業継続している女性の夫の方が、継続していない女性の夫に比べ、利用している。 < 3-2 >
- ・第一子妊娠時に仕事を続けたいと考え、実際に継続した女性ほど、出産前の夫婦の話し合いについて、「夫婦の適切な役割分担について自身が納得した」と回答。 < 3-3 >
- ・第一子妊娠時に仕事を続けたいと考え、実際に継続した女性ほど、小さい頃の両親の意識について「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべき」に近いと回答。 < 3-4 >

男性の家事育児参加 ※上記3

- ・育児休業を取得しなかったが、第一子誕生前にその意向があった男性の多くは、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」育児休業を取得したと回答。
＜4-1＞
- ・自身の家事・育児時間が長い男性ほど、出産前の夫婦の話し合いについて、「夫婦の適切な役割分担について自身が納得した」と回答。
＜4-2＞
- ・第一子誕生前に育児休業を取得したいと考えていた男性は、取得意向のない男性と比べて、小さい頃の両親の意識について「男性も家事・育児に積極的に参加すべき」に近いと回答。
＜4-3＞

2、調査の概要

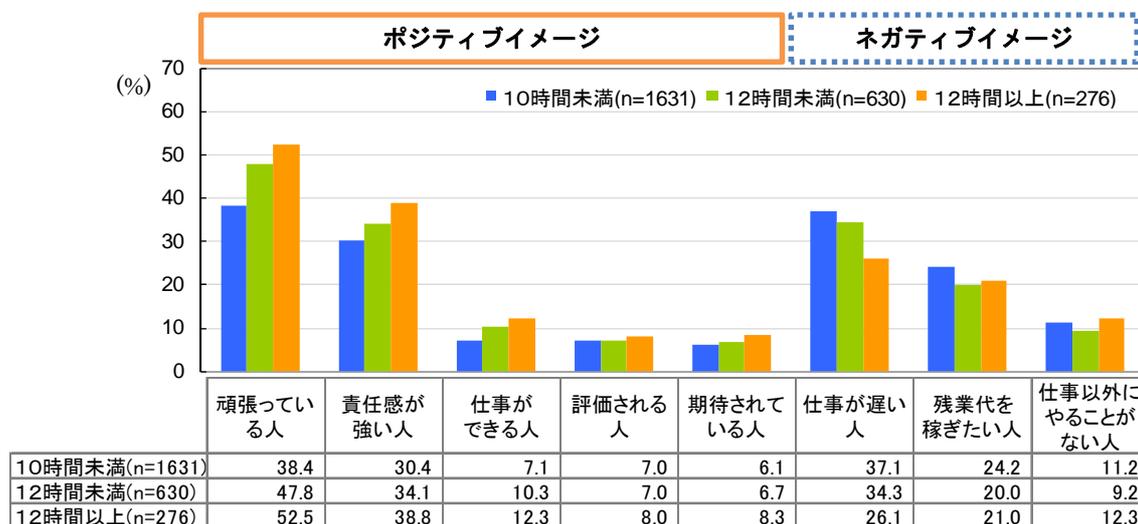
- ・内閣府が、株式会社インテージリサーチに委託して、次の4調査を実施（平成25年9月～10月）。
- ・〔 〕内は、調査名略称で別紙に記載。
- ① 個人調査（労働者全般）〔個A〕 3,154人（回収）
被雇用者で20歳～59歳の男女
正社員2,537人、非正社員617人（従業員規模30人以上の企業）
- ② 個人調査（女性）〔個B〕 2,002人（回収）
第一子妊娠判明時に被雇用者で、現在6歳未満の子と同居中の20歳以上の女性
正社員1,197名、非正社員805名
（第一子妊娠判明時の雇用形態、従業員規模30人以上の企業）
- ③ 個人調査（男性）〔個C〕 2,004人（回収）
第一子年齢が6歳未満で、配偶者・子供と同居中、20歳以上の有職者の男性
正社員1,671名、非正社員116名、自由業・自営業217名
- ④ 企業調査〔企業〕 1,016社（回収）
従業員規模が100人～999人の企業
建設業277社、運輸業257社、小売業272社、飲食業210社

※ ①～③のいずれも非正社員は週労働時間30時間以上の労働者に限定

ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査

<1-1> 一日の労働時間別 「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

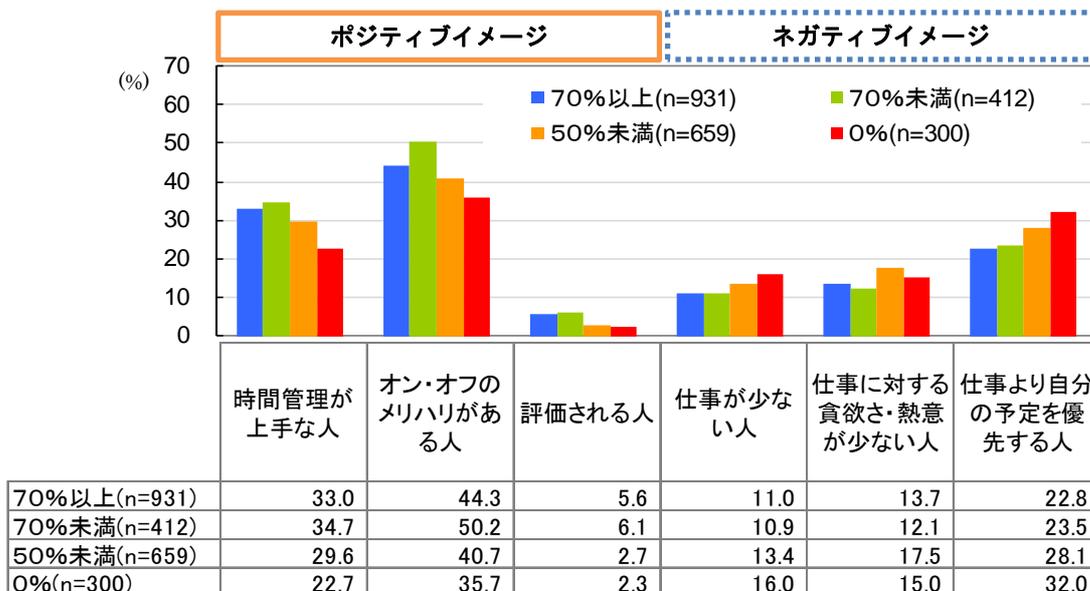
(複数回答)【母数:正社員】(個 A)



Q 「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。上司の方について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。上司の方は、「おそらくそう思っているだろう」という想定をお答えください。※「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの上司としてお考えください。

<1-2> 有休取得率別 「上司が抱いている有給休暇を取得している人のイメージ(想定)」

(複数回答)【母数:正社員休暇付与の対象者※】(個 A)



※ 「休暇付与の対象者」とは、個人調査 A において「昨年度は今の会社で働いていないなど休暇付与の対象でなかった」の回答をした者を除いた回答者数。

Q 「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。上司の方について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。上司の方は、「おそらくそう思っているだろう」という想定をお答えください。※「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの上司としてお考えください。

<1-3> 「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」に対する人事評価 (企業)

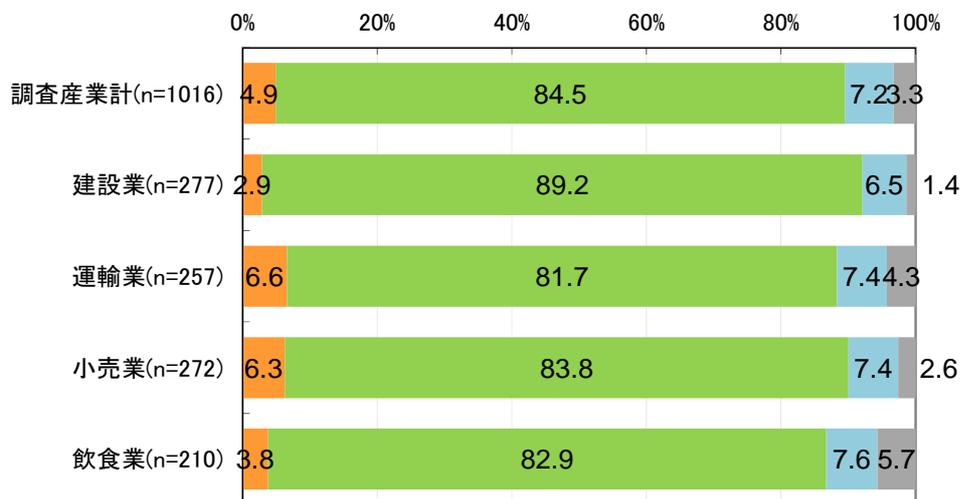
- 人事評価でプラスに評価されている
- 人事評価では考慮されていない
- 人事評価でマイナスに評価されている
- 不明



Q 貴社の人事評価において、「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」はどのように評価されていますか。

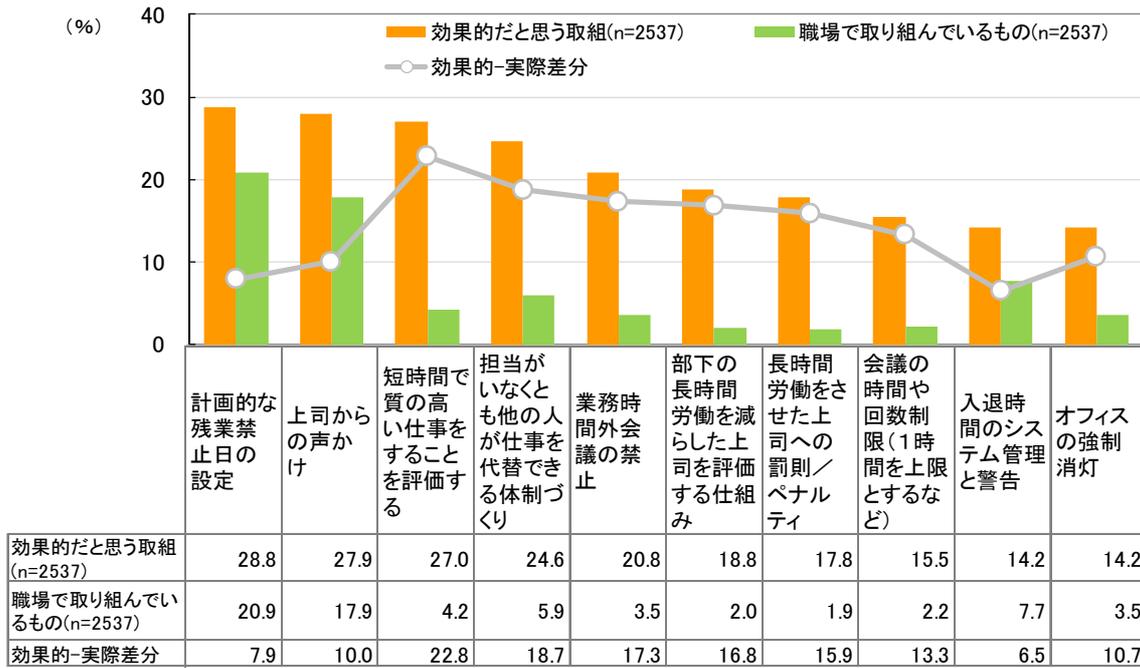
<1-4> 「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」に対する人事評価 (企業)

- 人事評価でプラスに評価されている
- 人事評価では考慮されていない
- 人事評価でマイナスに評価されている
- 不明



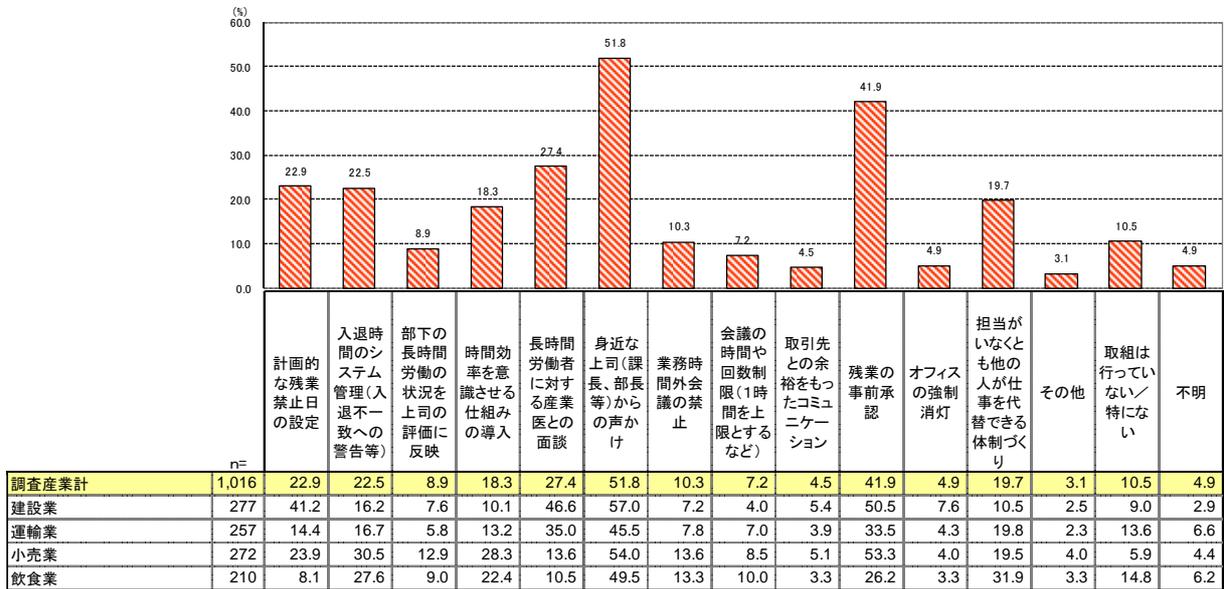
Q 貴社の人事評価において、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」はどのように評価されていますか。

<2-1> 残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組 (複数回答)【母数: 正社員】(個 A)



Q 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。あなたが効果的だと思う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。

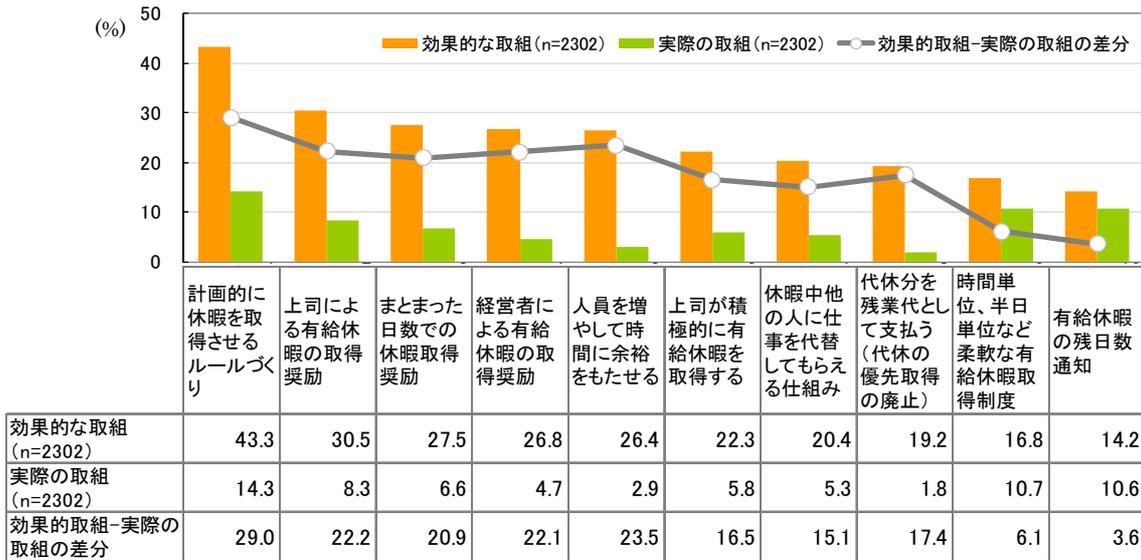
<2-2> 業種別 残業を削減するために導入している取組 (複数回答) (企業)



Q 残業を削減するための取組例のうち貴社で導入されている取組をお答え下さい。

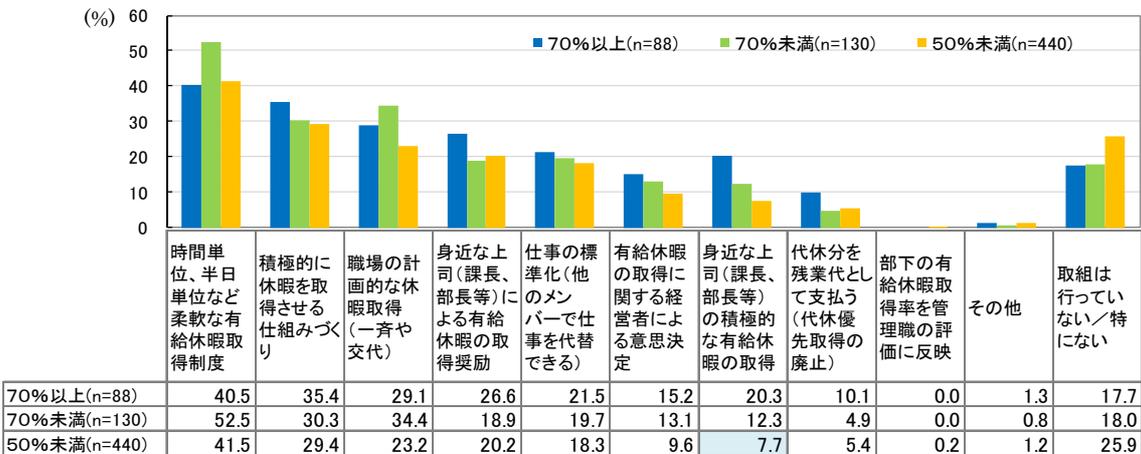
<2-3> 有休取得の促進に効果的だと思う取組と実際に行われている取組

(複数回答)【母数:正社員休暇付与の対象者】(個 A)



Q 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思いますか。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。

<2-4> 有休取得率別 実際に導入している有休取得促進の取組 (複数回答)【母数:建設、小売、飲食業(企業)



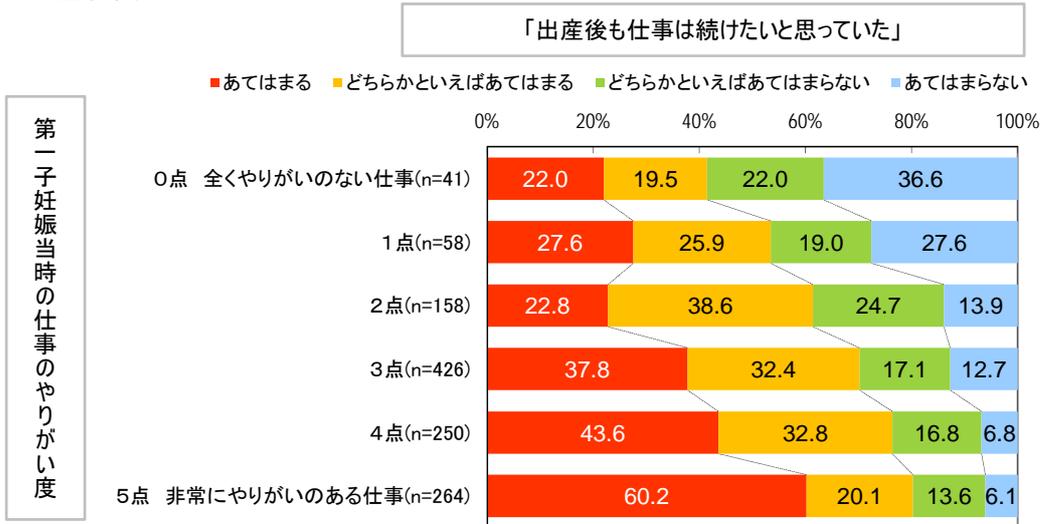
※■は、社員平均取得率が70%以上の企業に対して5%水準で有意に低い

Q 有給休暇の取得を促進するための取組例のうち貴社で導入されている取組をお答え下さい。

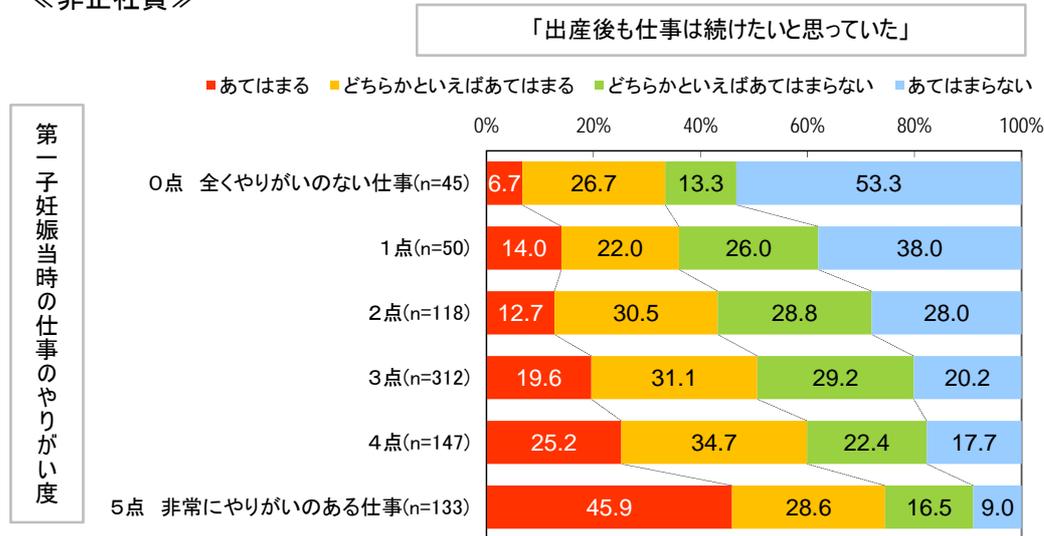
<3-1> 第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別 出産後の就業継続意向

【母数:女性 第一子妊娠時、正社員/非正社員】(個 B)

<<正社員>>



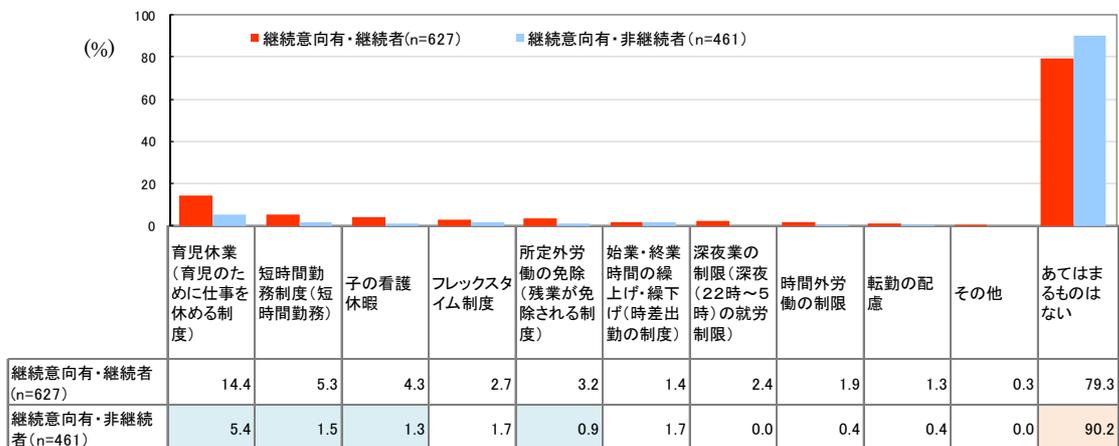
<<非正社員>>



Q 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。/あなた自身の仕事のやりがい度について6段階評価でお答えください。(第一子の妊娠がわかった時点)

<3-2> 就業継続有無別 配偶者が利用した両立支援制度

(複数回答)【母数:女性 第一子妊娠時、就業継続意向有】(個 B)

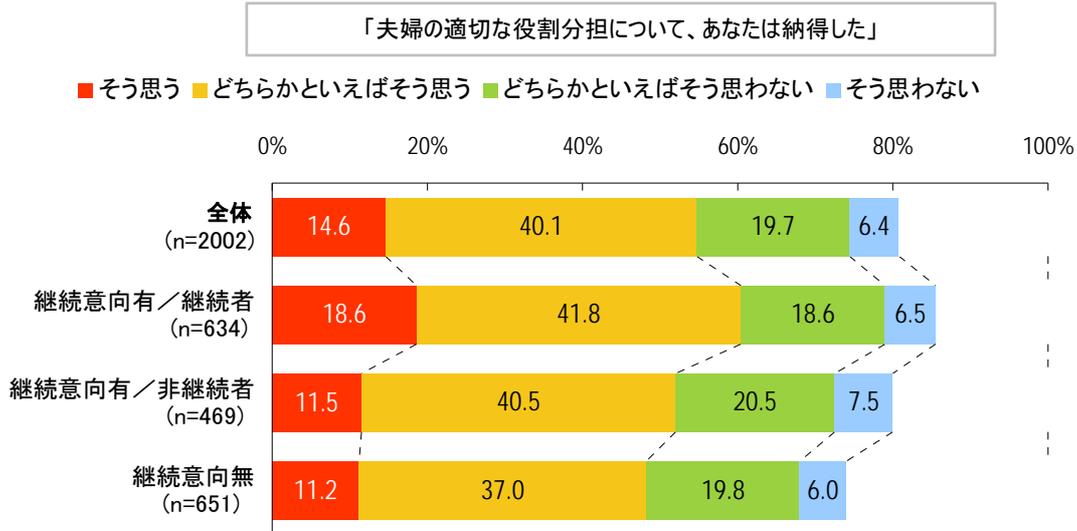


※ ■は、継続意向有・継続者に対して5%水準で有意に低い、■は、継続意向有・継続者に対して5%水準で有意に高い

Q あなたの配偶者が利用した制度はありますか。(実際に第一子の出産・育児のために配偶者が利用した制度)。

<3-3> 夫婦の役割分担についての話し合いの納得度と就業継続

【母数：女性 第一子妊娠時、就業継続意向あり・就業継続者／就業継続意向あり・就業非継続者／就業意向なし】(個 B)



Q (第一子が妊娠してから1歳になるまでの間に)家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続など、何らかの話し合いをした方におたずねします。あなたは、(夫婦の適切な役割分担についての)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。

<3-4> 出産後就業継続意向・継続状況別 女性の仕事と家庭に対する両親の意識

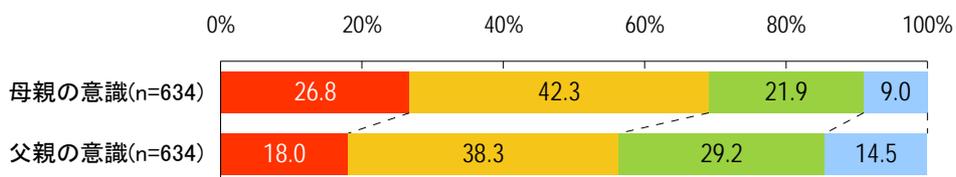
【母数：女性 第一子妊娠時、就業継続意向あり・就業継続者／就業継続意向あり・就業非継続者／就業意向なし】(個 B)

【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」

■ 【A】に近い ■ どちらかという【A】に近い ■ どちらかという【B】に近い ■ 【B】に近い

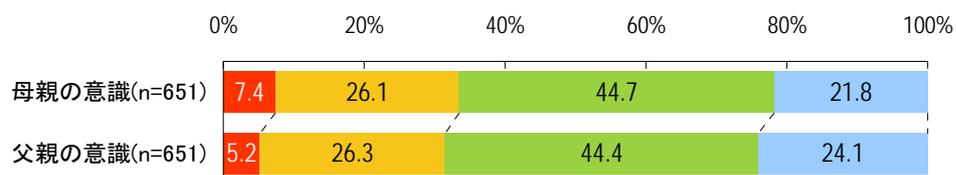
《就業継続意向あり・就業継続者》



《就業継続意向あり・就業非継続者》



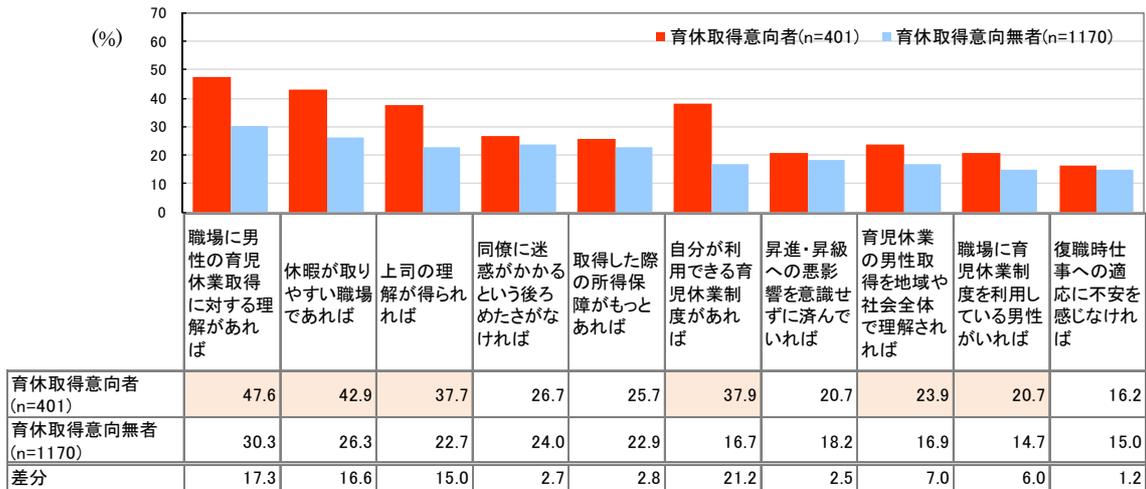
《就業継続意向なし》



Q あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事と家事、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。【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。

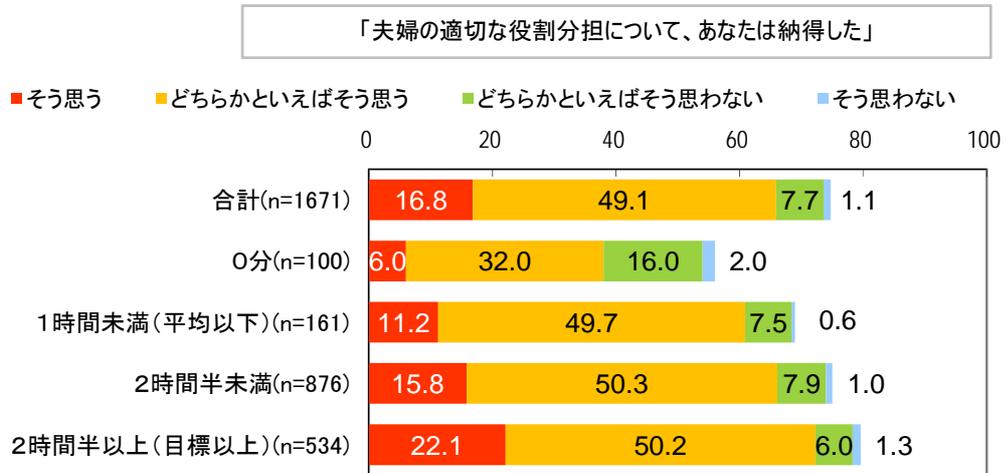
<4-1> 第一子誕生前育児休業制度利用意向別 育児休業制度の利用に必要だったこと

(複数回答)【母数:男性 正社員】(個 C)



Q 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。

<4-2> 平日の家事・育児時間別 夫婦の役割分担についての話し合いの納得度 【母数:男性 正社員】(個 C)

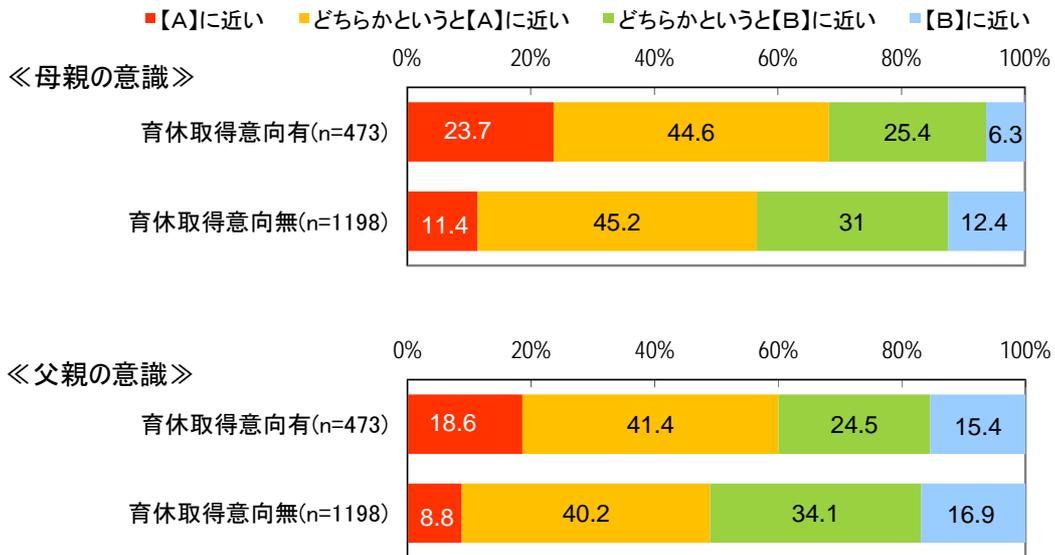


Q (第一子が妊娠してから1歳になるまでの間に)家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、何らかの話し合いをした方におたずねします。あなたは、(夫婦の適切な役割分担についての)話し合いの内容や結果についてどのように感じましたか。

<4-3> 育児休業取得意向有無別 両親の男性の育児に対する考え方【母数:男性 正社員】(個C)

【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」



Q あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事と家事、育児に関するご両親(母親・父親)の意識についてどのように感じていましたか。【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。

内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室 HP

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>