

II. 調査結果のポイント

(1) 長時間残業の削減

- ① 職場の雰囲気について、労働時間が長い人（一日の労働時間が12時間以上）は「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。
- ② 労働時間が長い人は、「上司や同僚が残業をしている人にポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「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、人事評価では考慮されていない企業が多い。
- ③ 残業削減には、「計画的な残業禁止日の設定」や「上司からの声かけ」が効果的だと考える人が多いが、効果的と考えられている取組と実際の取組に差がみられる。
- ④ 長時間労働に不満を感じている人は、仕事と生活の優先の希望と現実が一致していないことが多く、生活全般に対する不満度も高い。

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ① 職場の雰囲気について、年次有給休暇の取得率が低い人ほど「一人あたりの仕事の量が多い」、取得率が高い人ほど「同僚間のコミュニケーションは取りやすい」と感じている。
- ② 年次有給休暇の取得率が高い人は、「上司は年次有給休暇取得者に対して、ポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「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、人事評価では考慮されていない企業が多い。
- ③ 年次有給休暇取得の促進には、ルールづくりのほか、上司による取得の奨励が効果的だと考える人が多い。また、有休取得率が比較的高い企業が導入しているのは、「柔軟な有給休暇取得制度」のほか、「上司による奨励・積極的な取得」である。

(3) 自己啓発の取組促進

- ① 自己啓発に取組みやすいと感じている人は、雇用形態に関わらず労働時間が短い傾向にあり、職場の雰囲気として「仕事の手順は自分で工夫しやすい」の回答が最も多い。
- ② 今後、自己啓発の取組を促進するためには、「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、自己啓発に取組める雰囲気づくり」が効果的だという回答が多い。

(4) 女性の就業継続

- ① 就業継続している女性は、第一子妊娠時、及び第一子が1歳になった時点において、仕事に「やりがい」を感じている割合が高い。
- ② 女性の継続就業のためには、「子どもを預けられる施設」「職場における制度面の支援」「子育てをする人への理解促進」などの支援が必要とされている。
- ③ 女性の配偶者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。就業継続している女性は、就業継続していない女性に比べて配偶者が両立支援制度を利用した割合が高く、働き続けるにあたっては「配偶者の積極的なサポートがあること」が必要だったと感じている。
- ④ 就業継続意向があり、実際に継続できた女性は、継続できなかった女性よりも「家事育児の役割分担について配偶者と話し合っただけで納得した」割合が高い。
- ⑤ 概ね小学生の頃、両親の意識として「女性は結婚・出産しても仕事を続けるべきだ」と感じていた女性は就業継続の意向が高い。

(5) 男性の家事・育児参加

- ① 男性が育児休業を取得するためには、職場の理解や利用できる制度が必要である。
- ② 家事・育児時間が長い、または育児休業の取得意向が高い男性は、配偶者と家事や育児の分担、配偶者の就業継続などについて話し合っただけで納得した割合が高い。
- ③ 夫婦の役割分担について話し合っただけで納得した男性の方が、仕事と生活の時間のバランスや生活全般について満足している割合が高い。
- ④ 概ね小学生の頃、両親の意識として「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と感じていた男性ほど、家事・育児時間が長くなる傾向があり、育児休業の取得意向も高くなる傾向がみられる。

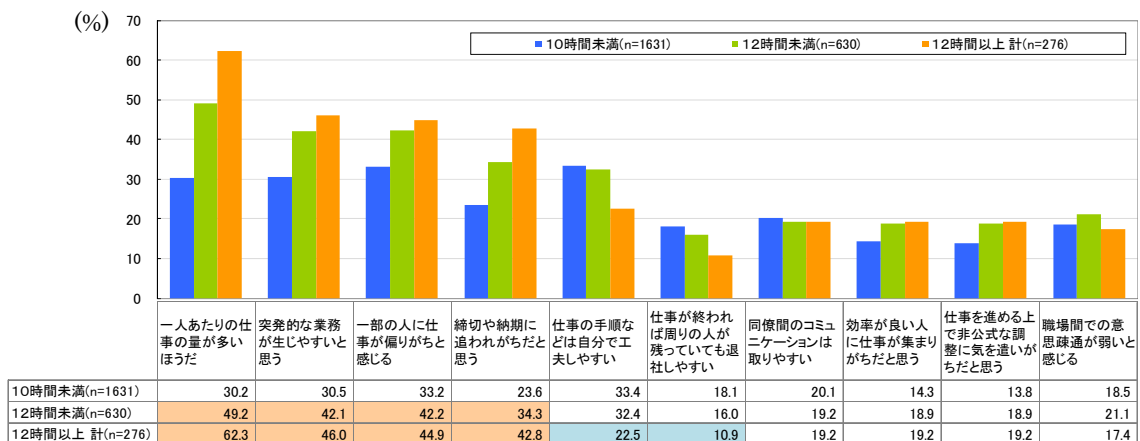
III. 各課題に対する調査結果の概要

1 長時間残業の削減

- ① 職場の雰囲気について、労働時間が長い人（一日の労働時間が12時間以上）は「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。

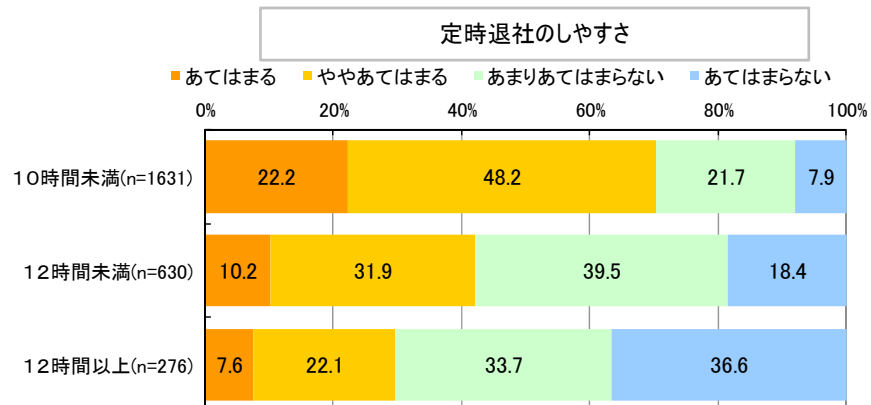
労働時間が長い人は、労働時間が短い人と比較して、職場の雰囲気を「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」、「突発的な業務が生じやすいと思う」、「一部の人に仕事が偏りがちだと感じる」「締切や納期に追われがちだと思う」など業務繁忙によって残業が発生しやすいと感じている。一方、「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」との回答は労働時間が長くなるほど少なくなる傾向がある（図1-1）。また、労働時間が長い人ほど、「定時退社しづらい」と回答している（図1-2）。

<図1-1> 一日の労働時間別 職場の特徴（複数回答）【母数：正社員】（個A Q14）



※ ■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い
 ※ ■は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

<図1-2> 一日の労働時間別 定時退社のしやすさ【母数：正社員】（個A Q3）

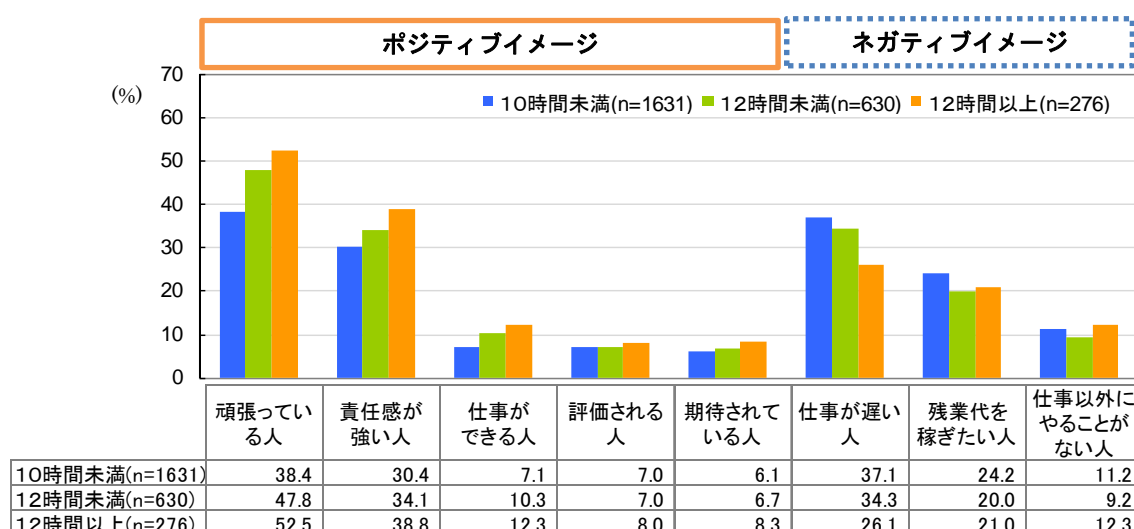


② 労働時間が長い人は、「上司や同僚が残業をしている人にポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」は、人事評価では考慮されていない企業が多い。

「残業をしている人」について、上司・同僚・自分がそれぞれどのように捉えているのかを聴取したところ、本人の残業時間の長短に関わらず、上司・同僚とも残業をしている人を「頑張っている人」だと捉えていると感じている人が最も多い。一方で、労働時間が長い人ほど、「仕事が遅い」などネガティブなイメージが少なくなる傾向にある。(図 1-3、図 1-4)。

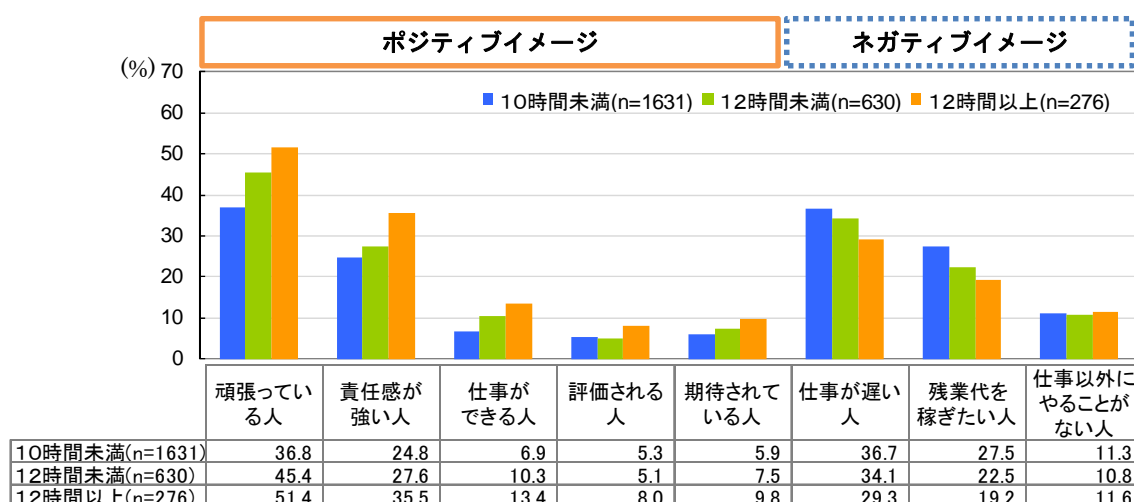
<図 1-3> 一日の労働時間別 「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

(複数回答)【母数:正社員】(個A Q5)



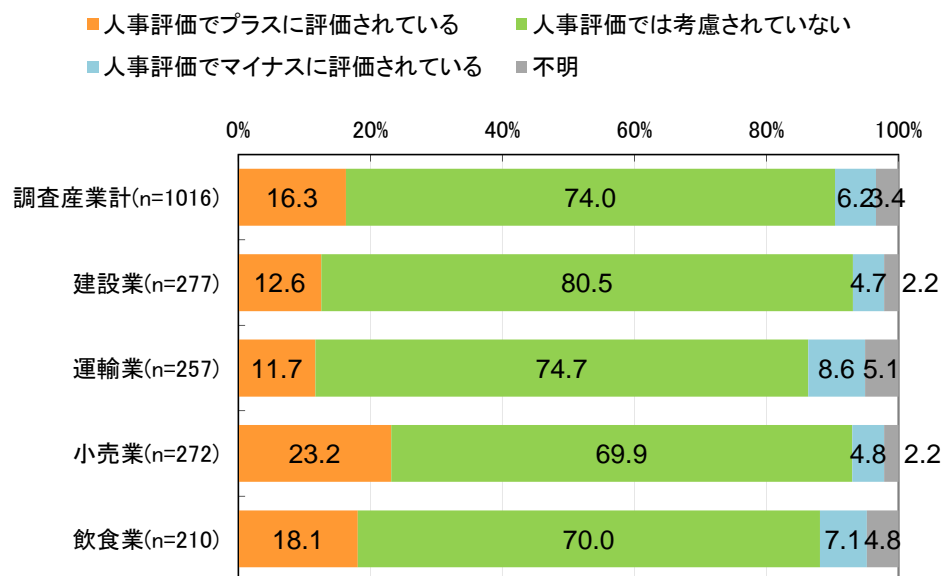
<図 1-4> 一日の労働時間別 「同僚が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

(複数回答)【母数:正社員】(個A Q5)



企業調査において、「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」が人事評価でどのように考慮されるかを聞いたところ、「人事評価では考慮されていない」が最も多くなっている。多くの企業ではマイナスに評価していない（図 1-5）。

＜図 1-5＞ 「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 Q16）

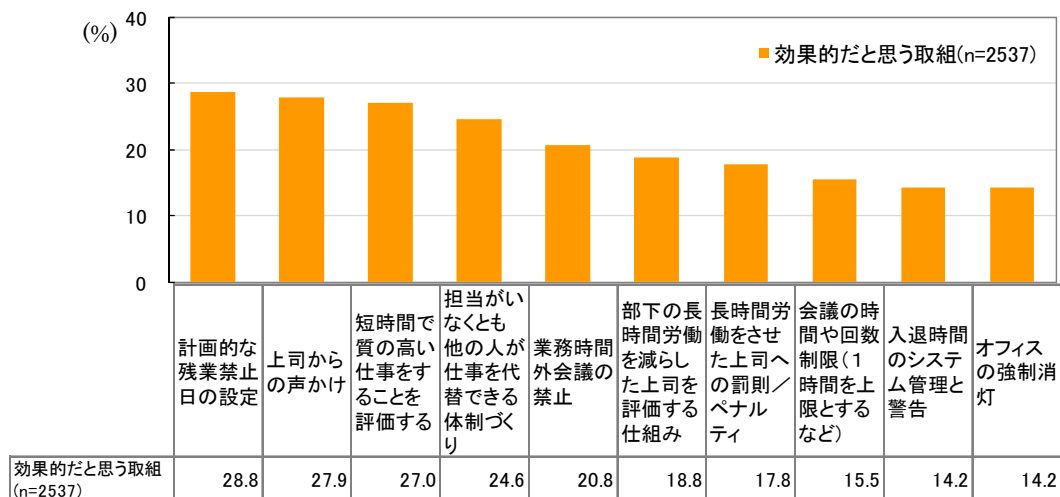


③ 残業削減には、「計画的な残業禁止日の設定」や「上司からの声かけ」が効果的だと考える人が多いが、効果的と考えられている取組と実際の実行に差がみられる。

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を評価する」の順に挙げられている。残業削減にあたっては、ルールづくりだけではなく、上司からの小まめな声かけが期待されていることがわかる（図 1-6）。

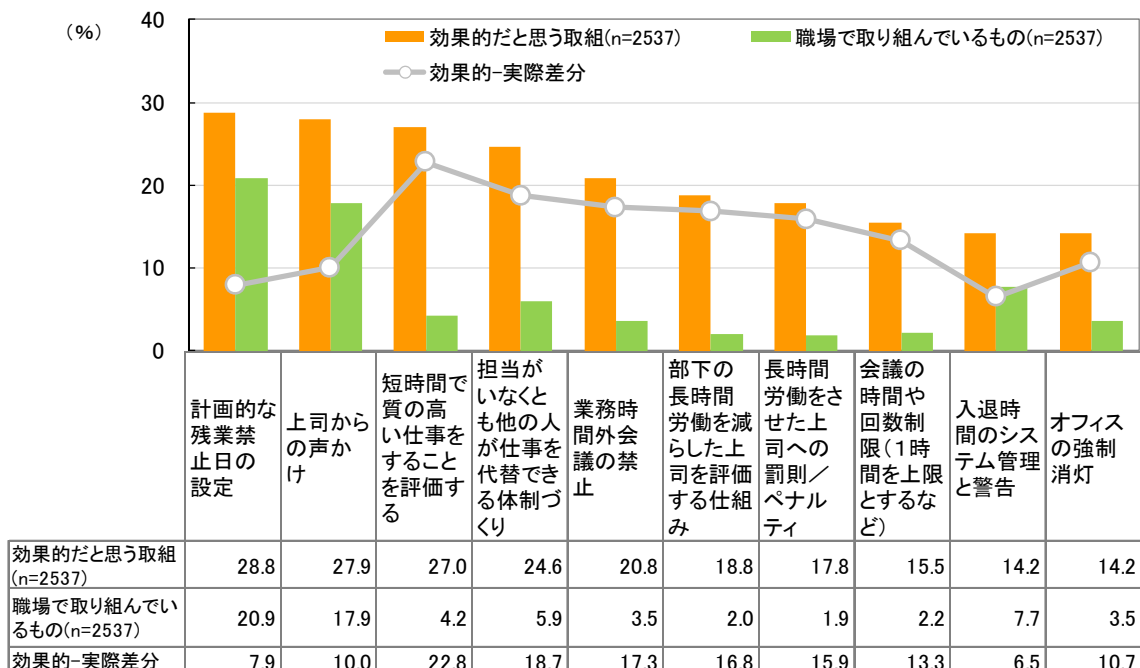
また、残業削減においては、効果的だと考えられている取組と実際の実行に差がみられ、「短時間で質の高い仕事をするを評価する」、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」等では、効果的だと考えている人が多いものの実際に取組まれているとの回答が少ない（図 1-7）。

＜図 1-6＞ 残業削減に効果的だと思う取組（複数回答）【母数：正社員】（個A Q4）



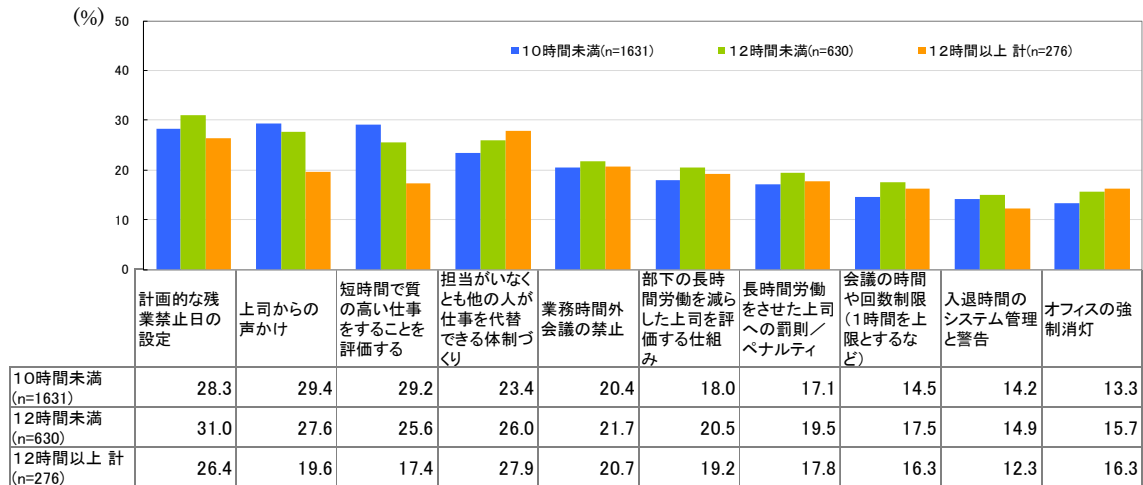
＜図 1-7＞ 残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分

（複数回答）【母数：正社員】（個A Q4）



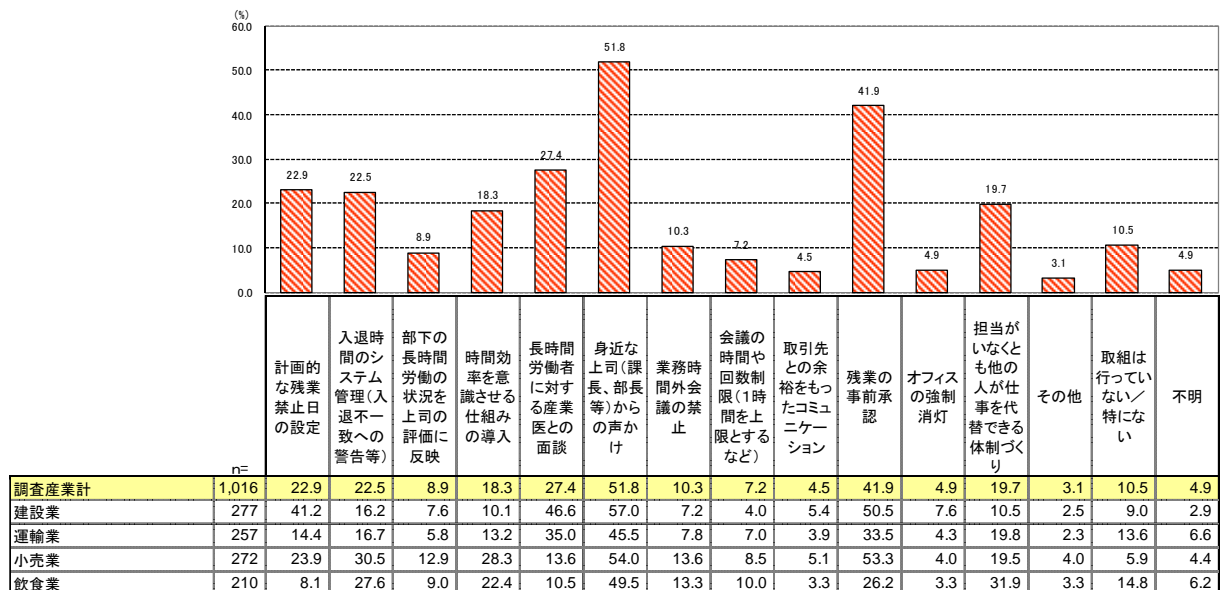
さらに、労働時間ごとに残業削減に効果的だと考えられている取組を分析すると、10時間未満の人は「上司からの声かけ」や「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」の回答が多く、一方、12時間以上の人には「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」を挙げている。また、「計画的な残業禁止日の設定」は労働時間の長短に関わらず回答が多い（図1-8）。

＜図1-8＞ 一日の労働時間別 残業削減に効果的だと思う取組（複数回答）【母数：正社員】（個A Q4）



企業調査をみると、残業を削減するために導入している取組は、「身近な上司からの声かけ」「残業の事前承認」が多く、4業種いずれにおいても概ね同様である（図1-9）。「部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映」「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」などは導入率が低い。

＜図1-9＞ 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 Q8）



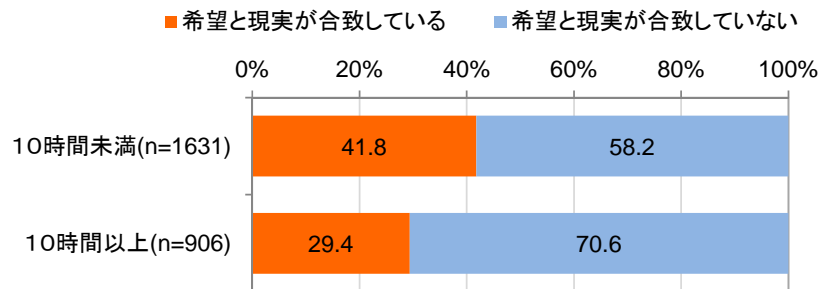
④ 長時間労働に不満を感じている人は、仕事と生活の優先の希望と現実が一致していないことが多く、生活全般に対する不満度も高い。

一日の労働時間が 10 時間以上の人は、10 時間未満の人に比べて「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」のうち優先のしたい（希望）事柄と実際（現実）の状況が一致していない割合が高い（図 1-10）。

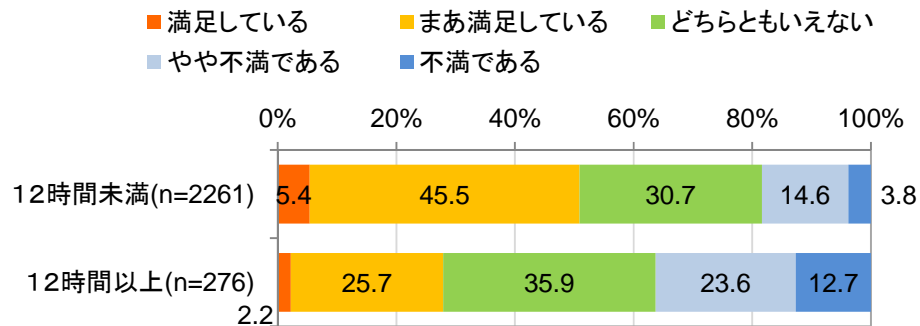
生活全般に対する満足度については、一日の労働時間が 12 時間以上の人は 12 時間未満の人に比べて「やや不満である」「不満である」の割合が他高い（図 1-11）。

<図 1-10> 一日の労働時間別 ワーク・ライフ・バランス希望と現実の合致状況

【母数:正社員】(個A Q2)¹



<図 1-11> 一日の労働時間別 現在の生活全般への満足度 【母数:正社員】(個A Q1)



¹ (個人調査 A) 問 2 において、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度合いについて「(1) 希望に近いもの」「(2) 現実に近いもの」の回答が一致している場合を「希望と現実が合致している」とし、回答が一致していない場合を「希望と現実が合致していない」とした。

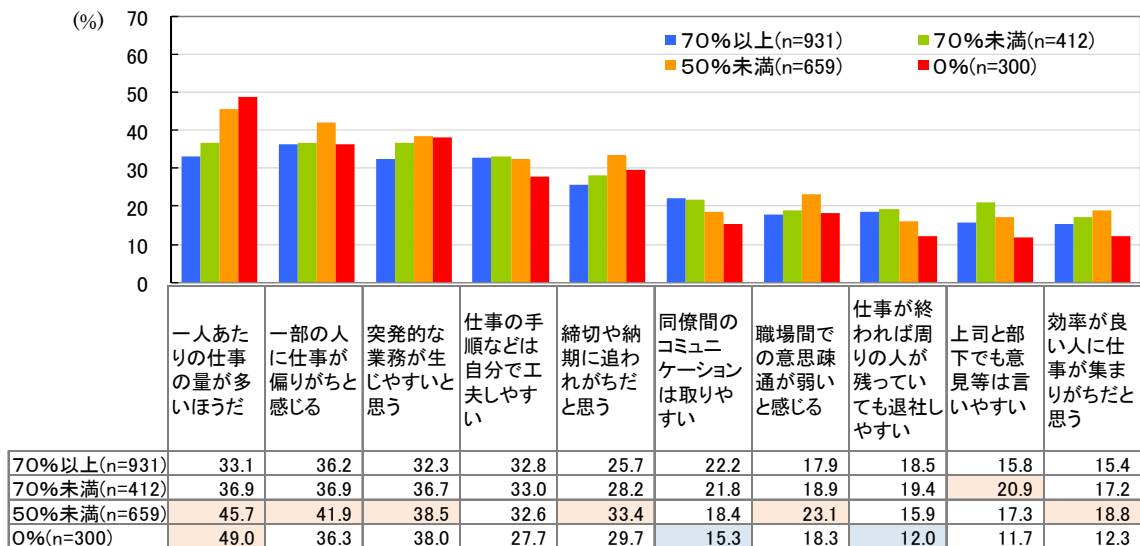
2 年次有給休暇の取得促進

- ① 職場の雰囲気について、年次有給休暇の取得率が低い人ほど「一人あたりの仕事の量が多い」、取得率が高い人ほど「同僚間のコミュニケーションは取りやすい」と感じている。

職場の雰囲気について、年次有給休暇の取得率に関わらず「一人あたりの仕事の量が多い」、「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」が多く挙がってる。また、「一人あたりの仕事の量が多い」は取得率が低い人ほど、「同僚間のコミュニケーションは取りやすい」は取得率が高い人ほど回答する傾向がみられる(図 2-1)。

<図 2-1> 年次有給休暇取得率別 職場の特徴

(複数回答)【母数:正社員 休暇付与の対象者²⁾】(個A Q14)



※ は、70%以上取得者に対して5%水準で有意に高い
 ※ は、70%以上取得者に対して5%水準で有意に低い

²⁾ 「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。

② 年次有給休暇の取得率が高い人は、「上司は年次有給休暇取得者に対して、ポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「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、人事評価では考慮されていない企業が多い。

「年次有給休暇を取得している人」について、上司がどのように捉えているように感じるか、を聞いたところ、本人の有給休暇取得率に関わらず、「上司は“オン・オフのメリハリがある人”だと捉えている」と感じている人が最も多い。有給休暇取得率が0%の人を除くと、次いで「時間管理が上手な人」の回答が多い。一方、有給休暇取得率が0%の人は「仕事より自分の予定を優先する人」の回答が多くなっている（図 2-2）。

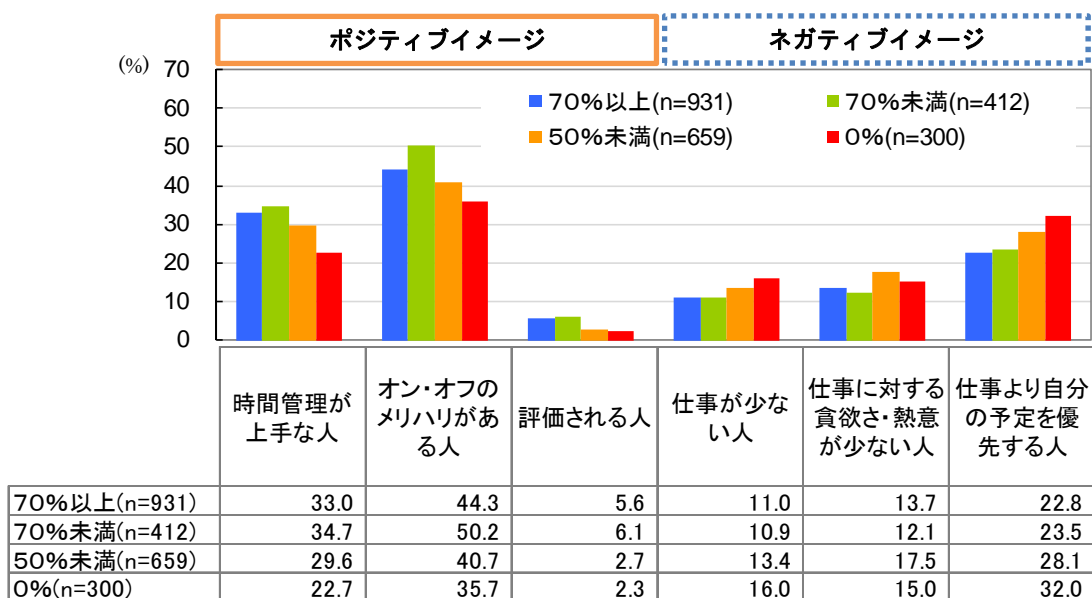
企業調査において、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」が人事評価でどのように考慮されるかを聞いたところ、「人事評価では考慮されていない」が 84.5%と最も多くなっている。多くの企業ではマイナスに評価していない（図 2-3）。

自身の職場が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気であると感じている人は、定時に退社しやすいと回答しており（図 2-4）、年次有給休暇の取得は、定時に退社しやすいといった職場の雰囲気や仕事の仕方に影響を受けているものと考えられる。

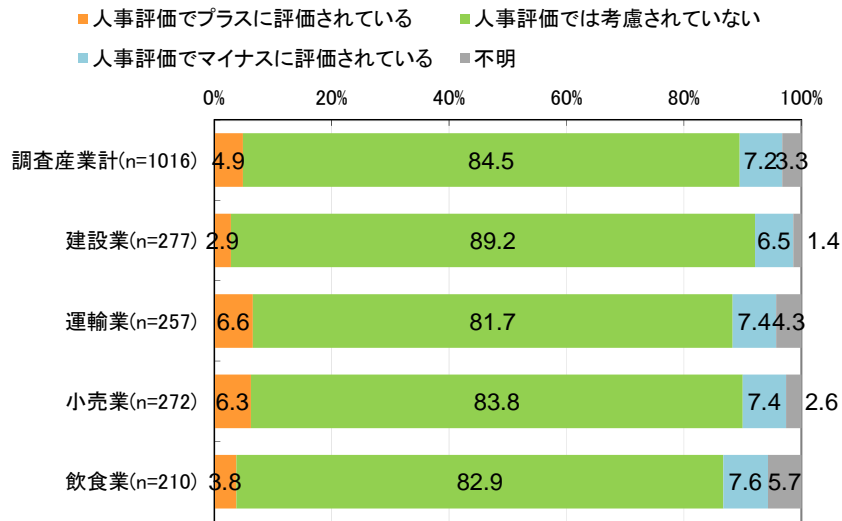
<図 2-2> 年次有給休暇取得率別

「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)」

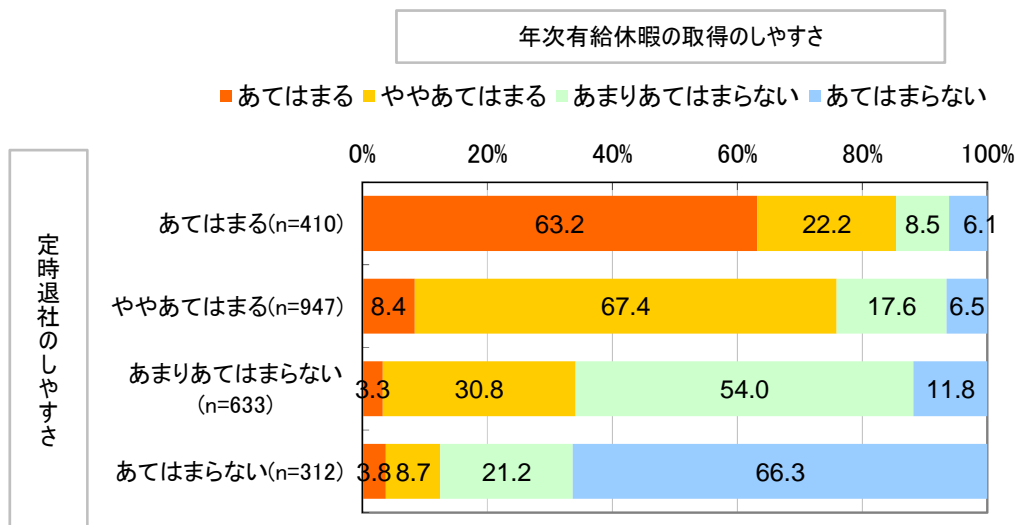
(複数回答)【母数:正社員 休暇付与の対象者】(個A Q9)



<図 2-3> 「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 Q16）



<図 2-4> 自分にとって定時退社のしやすさ別 年次有給休暇の取得のしやすさ 【母数:正社員 休暇付与の対象者】(個A Q3)



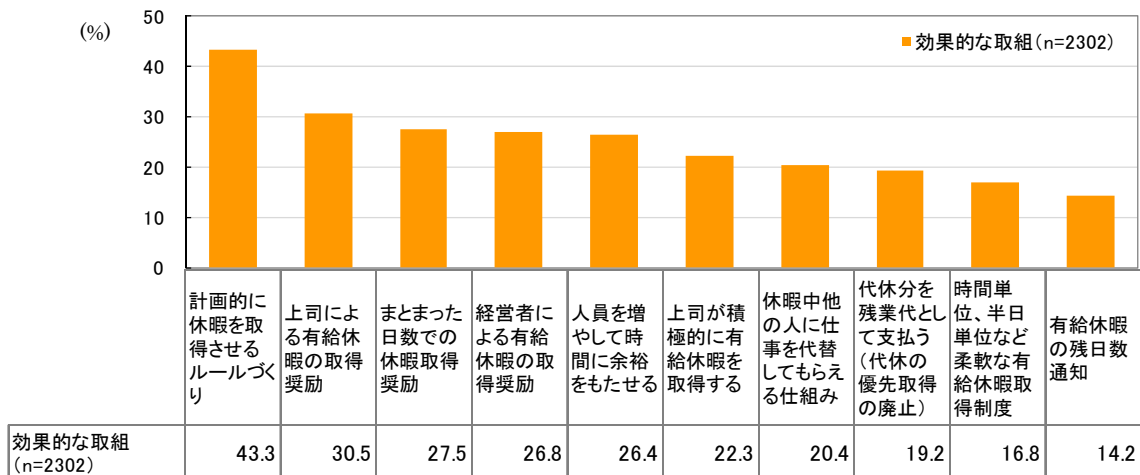
③ 年次有給休暇取得の促進には、ルールづくりのほか、上司による取得の奨励が効果的と考える人が多い。また、有休取得率が比較的高い企業が導入しているのは、「柔軟な有給休暇取得制度」のほか、「上司による奨励・積極的な取得」である。

年次有給休暇取得の促進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奨励」「経営者による有給休暇の取得奨励」の順に挙げられている。年次有給休暇取得の促進にあたっては、ルールづくりだけではなく、経営者・上司による取得の奨励が効果的と考えられていることがわかる。(図 2-5)

また、年次有給休暇取得の促進においては、効果的だと思われる取組と実際の取組に差がみられ、効果的だと回答が最も多い「計画的に休暇を取得させるルールづくり」を始め、「人員を増やして時間に余裕をもたせる」、「上司による有給休暇の取得奨励」等で、効果的だと考える人が多いものの実際に取組まれているとの回答が少ない。(図 2-6)

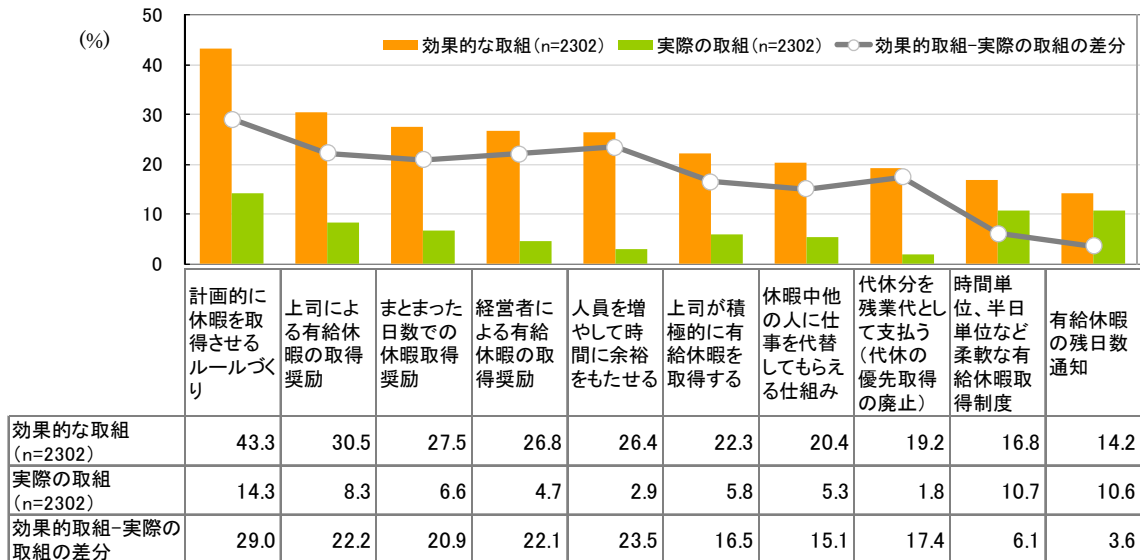
＜図 2-5＞ 年次有給休暇取得の促進に効果的だと思う取組

(複数回答)【母数:正社員 休暇付与の対象者】(個A Q8)



＜図 2-6＞ 年次有給休暇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の差分

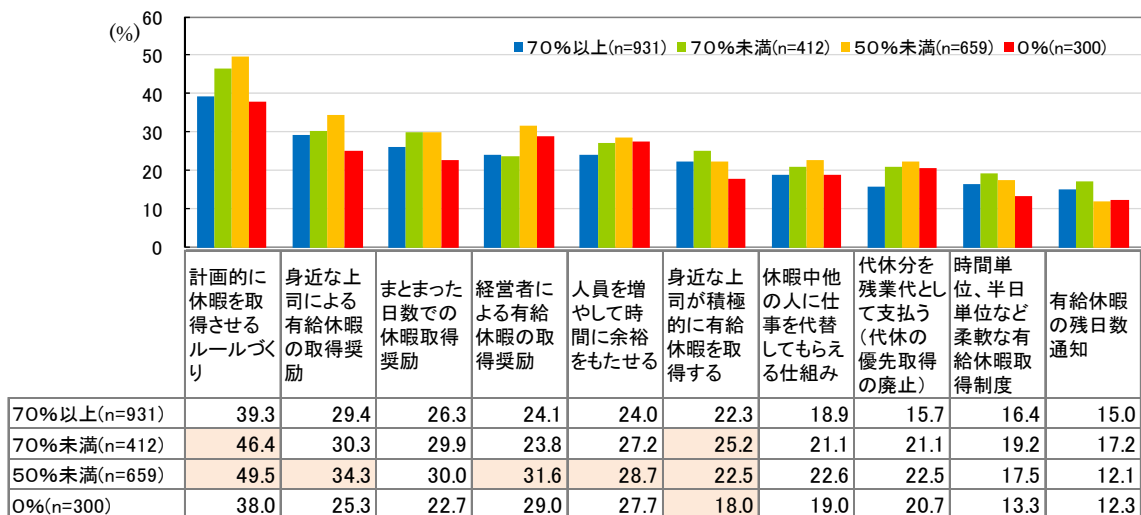
(複数回答)【母数:正社員 休暇付与の対象者】(個A Q8)



年次有給休暇の取得率別に、年次有給休暇取得の促進に効果的だと考えられる取組をみると、取得率 0%超～50%未満で、「上司による有給休暇の取得奨励」、「経営者による有給休暇の取得奨励」が比較的多く挙がっている（図 2-7）。

＜図 2-7＞ 年次有給休暇取得率別 年次有給休暇取得促進に効果的だと考えられる取組

（複数回答）【母数：正社員 休暇付与の対象者】（個A Q8）

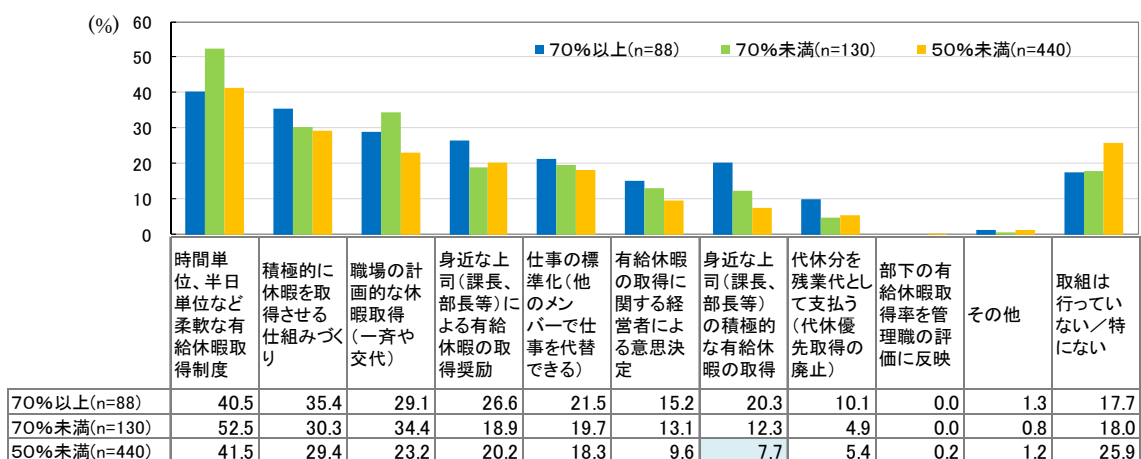


※ ■ は、70%以上取得者に対して5%水準で有意に高い

また、企業調査によると、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」を導入している企業が最も多い。年次有給休暇の取得率70%以上の企業では、「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」などの取組が他と比べて多く挙がっている（図 2-8）。

＜図 2-8＞ 年次有給休暇取得率別 実際に導入している年次有給休暇取得促進の取組

（複数回答）【母数：建設業、小売業、飲食業】（企業 Q10）



※ ■ 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

3 自己啓発の取組促進

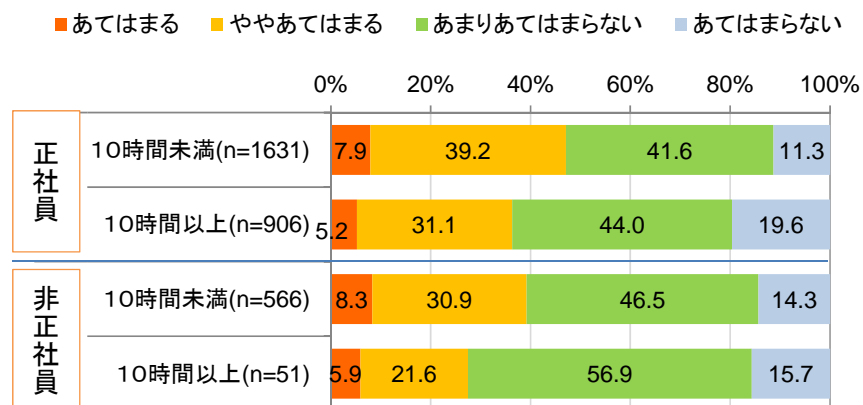
- ① 自己啓発に取組みやすいと感じている人は、雇用形態に関わらず労働時間が短い傾向にあり、職場の雰囲気として「仕事の手順は自分で工夫しやすい」の回答が最も多い。

自己啓発の取組みやすさは、労働時間が短くなるに応じて高まる傾向にある（図 3-1）。「自己啓発に取組みやすい（あてはまる・ややあてはまる）」と感じている人は、職場の雰囲気として「仕事の手順は自分で工夫しやすい」を最も多く挙げており、「一人あたりの仕事の量が多く」、「突発的な業務が生じやすい」が、「同僚間のコミュニケーションはとりやすい」、「上司と部下でも意見等は言いやすい」など、いわゆる風通しのよい職場を象徴する回答が上位にみられる。（図 3-2-1）

一方、「自己啓発に取組みにくい（あまりあてはまらない・あてはまらない）」と感じている人は、「一人あたりの仕事量が多いほうだ」、「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」といった回答が上位に挙がっている。（図 3-2-2）

<図 3-1> 雇用形態と一日の労働時間別 自己啓発への取組やすさ

【母数：正社員・非正社員】（個A Q11）



<図 3-2-1>

自己啓発に取組みやすい人の職場の特徴
（複数回答）【母数：正社員・非正社員】（個A Q14）

職場特徴	(%)
1 仕事の手順などは自分で工夫しやすい	40.0
2 一人あたりの仕事の量が多いほうだ	32.6
3 突発的な業務が生じやすいと思う	32.3
4 一部の人に仕事が偏りがちと感じる	31.4
5 同僚間のコミュニケーションは取りやすい	25.1
6 締切や納期に追われがちだと思う	22.8
7 上司と部下でも意見等は言いやすい	22.5
8 仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	22.0
9 同僚の業務内容は把握しやすい	18.1
10 効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	15.7

<図 3-2-2>

自己啓発に取組みにくい人の職場の特徴
（複数回答）【母数：正社員・非正社員】（個A Q14）

職場特徴	(%)
1 一人あたりの仕事の量が多いほうだ	39.4
2 一部の人に仕事が偏りがちと感じる	38.8
3 突発的な業務が生じやすいと思う	35.0
4 締切や納期に追われがちだと思う	29.5
5 仕事の手順などは自分で工夫しやすい	26.1
6 職場間での意思疎通が弱いと感じる	23.1
7 同僚間のコミュニケーションは取りやすい	17.6
8 仕事を進める上で非公式な調整に気を遣いがちだと思う	16.2
9 効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	15.7
10 仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	15.2

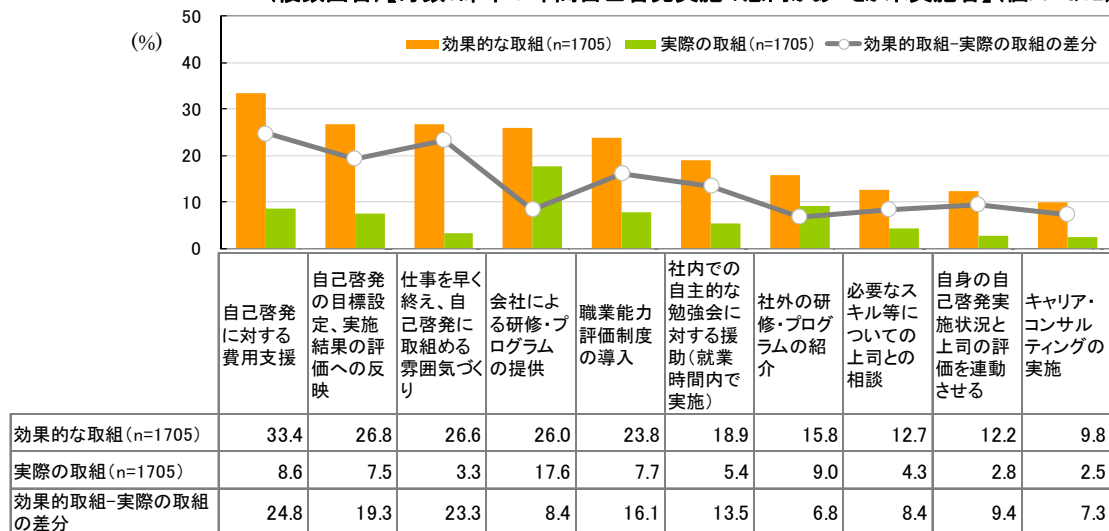
② 今後、自己啓発の取組を促進するためには、「自己啓発に対する費用支援」「自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映」「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」が効果的だという回答が多い。

自己啓発の取組を促進するために効果的だと考えられているのは、「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、自己啓発に取組める雰囲気づくり」などであった。また、効果的だと考えられていても実際には取組まれていないとの傾向がみられるのも、先の3項目となっている（図3-3）。

雇用形態別にみると、雇用形態に関わらず「自己啓発に対する費用支援」の回答が最も多い。非正社員では、正社員に比べて「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」「必要なスキル等についての上司との相談」がやや高い（図3-4）。

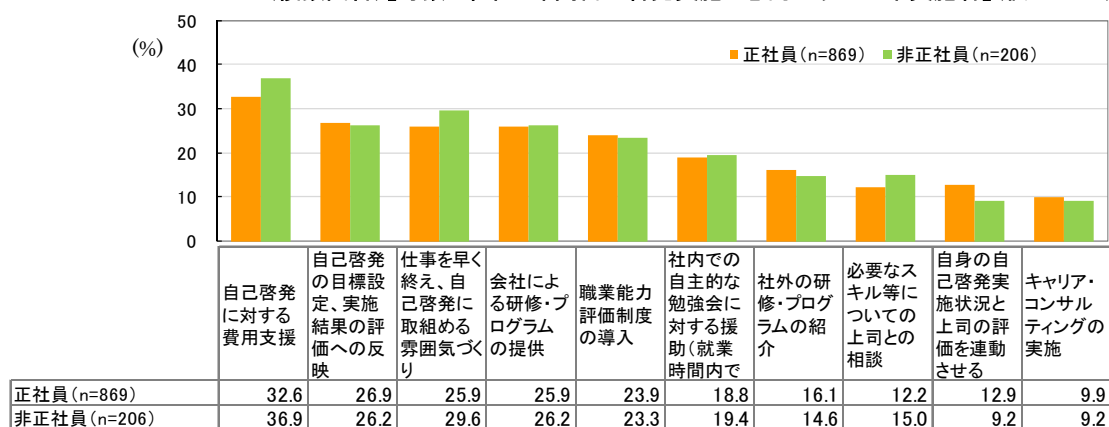
＜図3-3＞ 効果的だと思う取組と実際に行われている取組及びその差分

（複数回答）【母数：昨年1年間自己啓発実施の意向があったが未実施者】（個A Q12）



＜図3-4＞ 雇用形態別 効果的だと思う取組

（複数回答）【母数：昨年1年間自己啓発実施の意向があったが未実施者】（個A Q12）



4 女性の就業継続

- ① 就業継続している女性は、第一子妊娠時、及び第一子が1歳になった時点において、仕事に「やりがい」を感じている割合が高い。

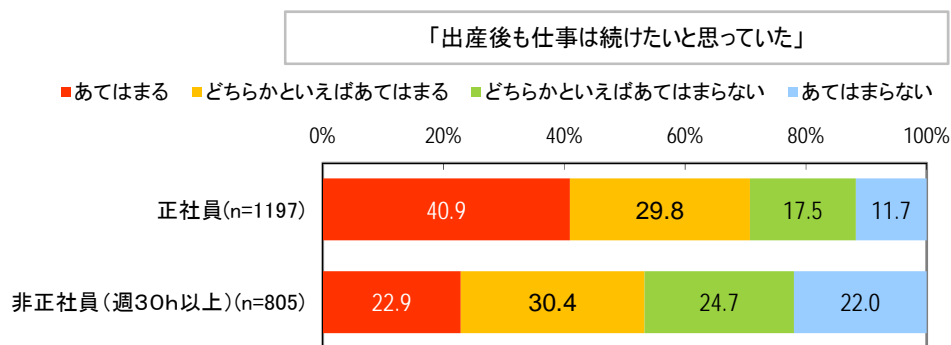
第一子妊娠時に、出産後の就業継続意向があった女性の割合³は正社員で70.7%、非正社員で53.3%と、正社員の方が就業継続意向は高い（図4-1）。

また、第一子妊娠時の仕事について、「やりがい」を感じていた女性の方が雇用形態（正社員・非正社員）の別を問わず、高い就業継続意向がみられる（図4-2-1、図4-2-2）。

第一子が1歳時点まで就業継続していて、さらに現在まで就業を続けている女性は、続けていない女性と比較して第一子が1歳時点で仕事に「やりがい」を感じていた割合が高い（図4-3）。仕事の「やりがい」は、女性の就業継続にとって、いずれの時期においても重要である。

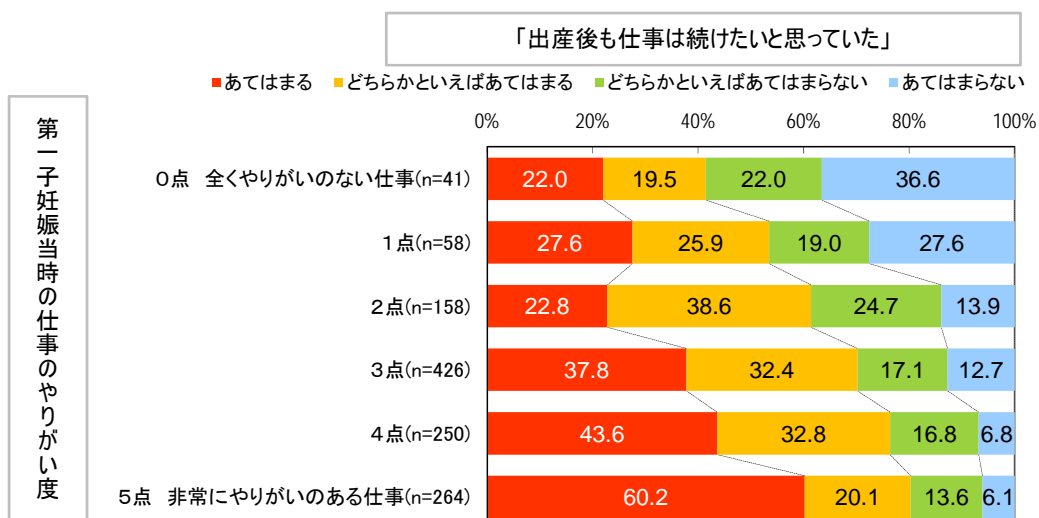
<図4-1> 第一子妊娠当時の雇用形態別 出産後の就業継続意向

【母数：調査対象の全女性】（個B Q2）



<図4-2-1> 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

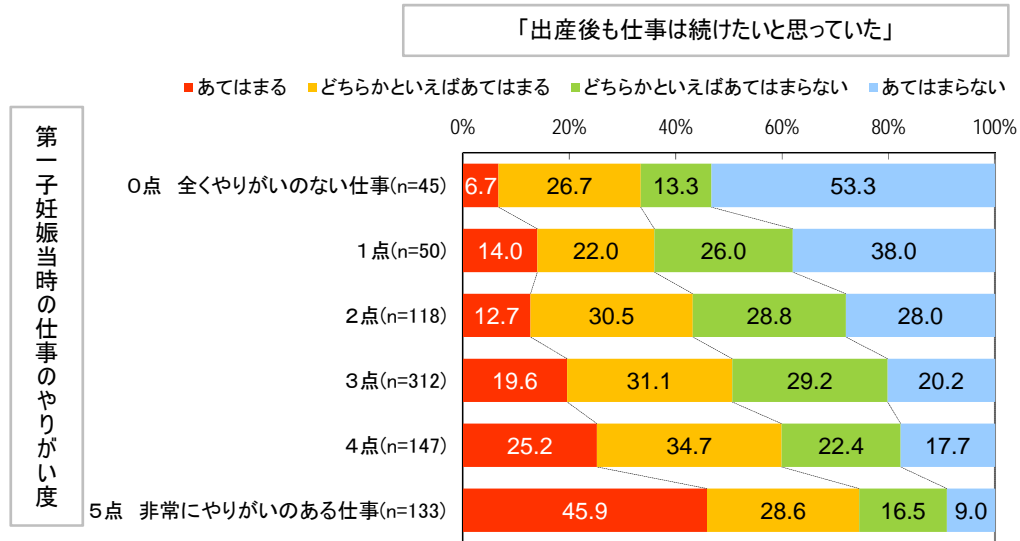
【母数：第一子妊娠時 正社員】（個B Q2）



³ 「出産後も仕事は続けたいと思っていた」について「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」の回答の合計値。

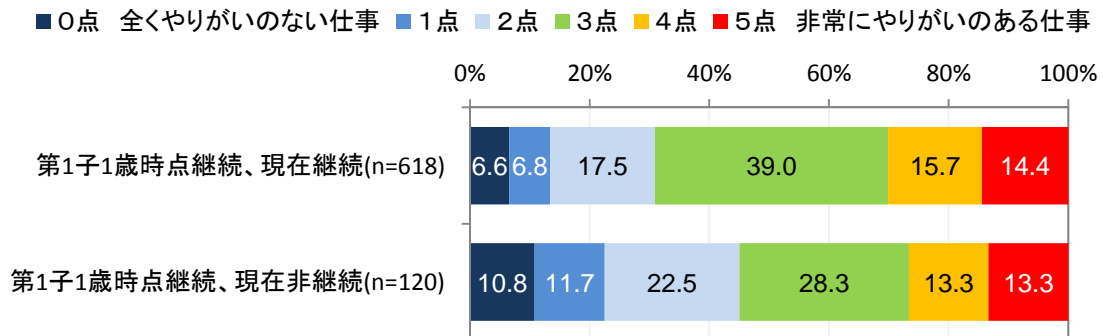
<図 4-2-2> 第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別 出産後の就業継続意向

【母数: 第一子妊娠時 非正社員】(個B Q2)



<図 4-3> 第一子1歳～現在就業継続別 第一子1歳時点の仕事のやりがい度

【母数: 第一子1歳時点就業者】(個B Q1)



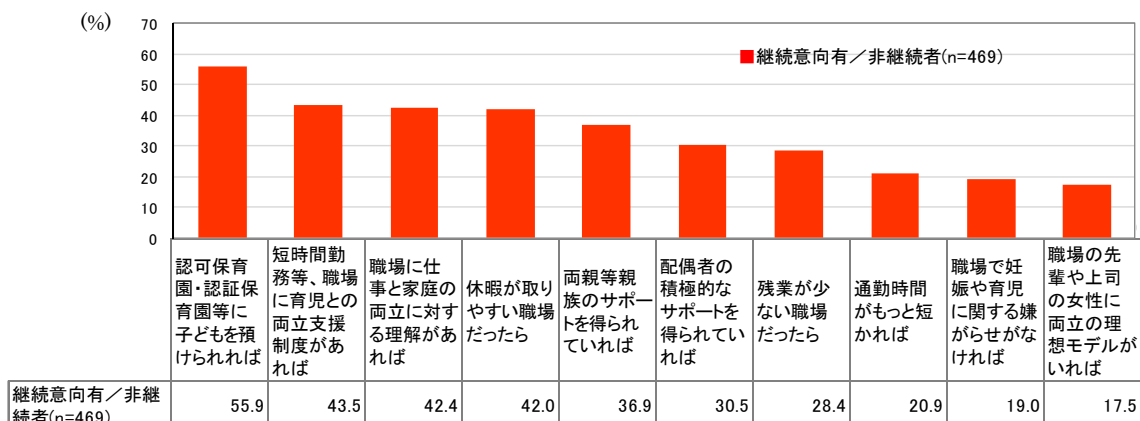
② 女性の継続就業のためには、「子どもを預けられる施設」「職場における制度面の支援」「子育てをする人への理解促進」などの支援が必要とされている。

第一子妊娠時に出産後も就業継続したいと思っていたが、第一子1歳時点で就業継続しなかった人は、「認可保育園・認証保育園に子どもを預けられれば」継続できたという回答が最も多い。次いで「短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば」、「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば」といった回答が続く。女性の就業継続のためには、子どもを預けられる施設だけではなく、職場の制度面での支援、理解促進などの支援が必要とされている（図4-4-1）。

雇用形態別にみると、第一子妊娠時に正社員・非正社員のいずれとも「認可保育園・認証保育園に子どもを預けられれば」との回答が最も多く、正社員に比べて非正社員の方が多く挙がっている。一方、正社員の方が多く挙がっている回答は、非正社員との差が大きい順に、「職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがあれば」、「残業が少ない職場だったら」、「職場に妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ」となっており、正社員の方が職場環境に影響を受けていることがわかる（図4-4-2）。

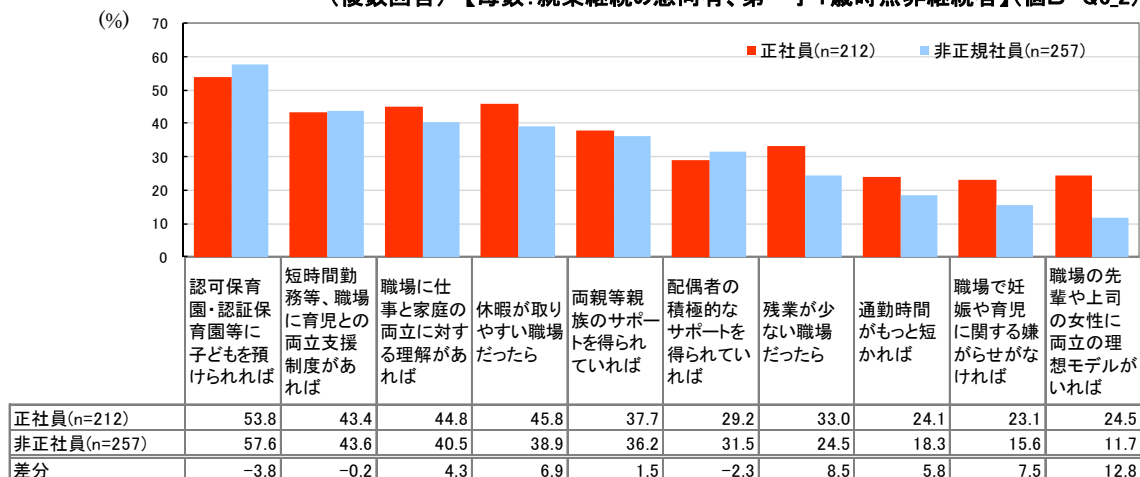
＜図4-4-1＞ 何が実現していれば、自身は仕事を続けていたと考えるか

（複数回答）【母数：就業継続の意向有、第一子1歳時点非継続者】（個B Q6_2）



＜図4-4-2＞ 雇用形態別 何が実現していれば、自身は仕事を続けていたと考えるか

（複数回答）【母数：就業継続の意向有、第一子1歳時点非継続者】（個B Q6_2）



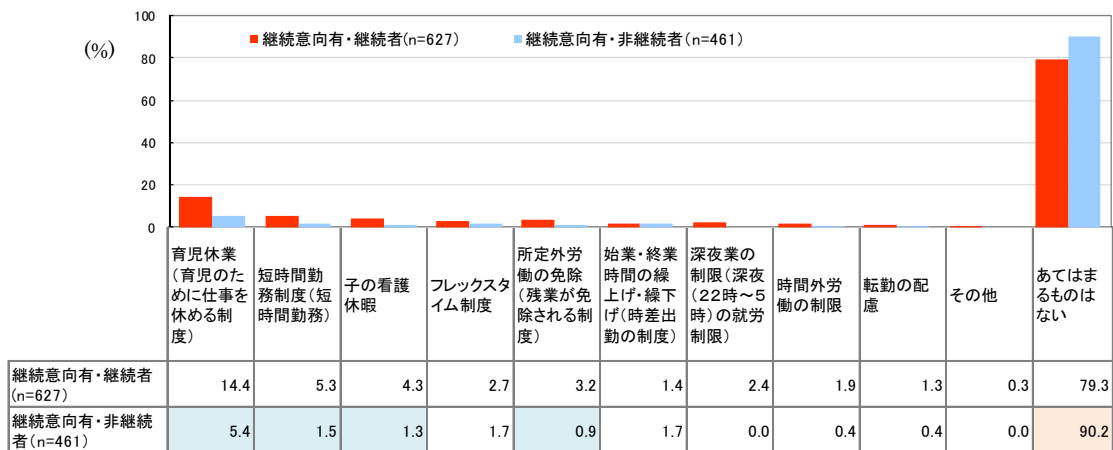
③ 女性の配偶者が利用した両立支援制度は、「あてはまるものがない」が最も多い。就業継続している女性は、就業継続していない女性に比べて配偶者が両立支援制度を利用した割合が高く、働き続けるにあたっては「配偶者の積極的なサポートがあること」が必要だったと感じている。

第一子妊娠時に、出産後も就業継続したいと思っており、第一子1歳時点で仕事を継続した女性は、継続しなかった女性に比べて配偶者が何らかの両立支援制度を利用した割合が高い（図4-5）。

また、実際に就業継続した女性が「実際に就業継続に必要なだった」と思ったことと、就業継続しなかった女性が「実現していれば就業継続できたこと」を比較すると、就業継続者の方が「配偶者の積極的なサポートを得られること」が高く、非継続者よりも継続者の方が、配偶者からのサポートに対する期待が高いことがわかる（図4-6）。

＜図4-5＞ 就業継続有無別 配偶者が利用した両立支援制度

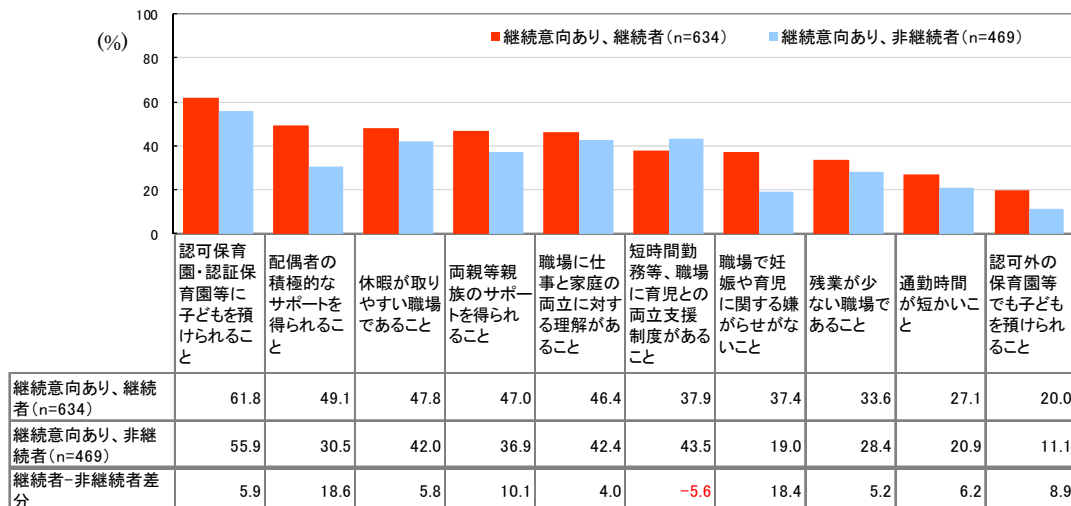
（複数回答）【母数：第一子妊娠時継続意向有】（個B F7）



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

＜図4-6＞ 就業継続に必要なだったこと、実現していれば就業継続できたこと

（複数回答）【母数：第一子妊娠時継続意向有】（個B Q6.1）

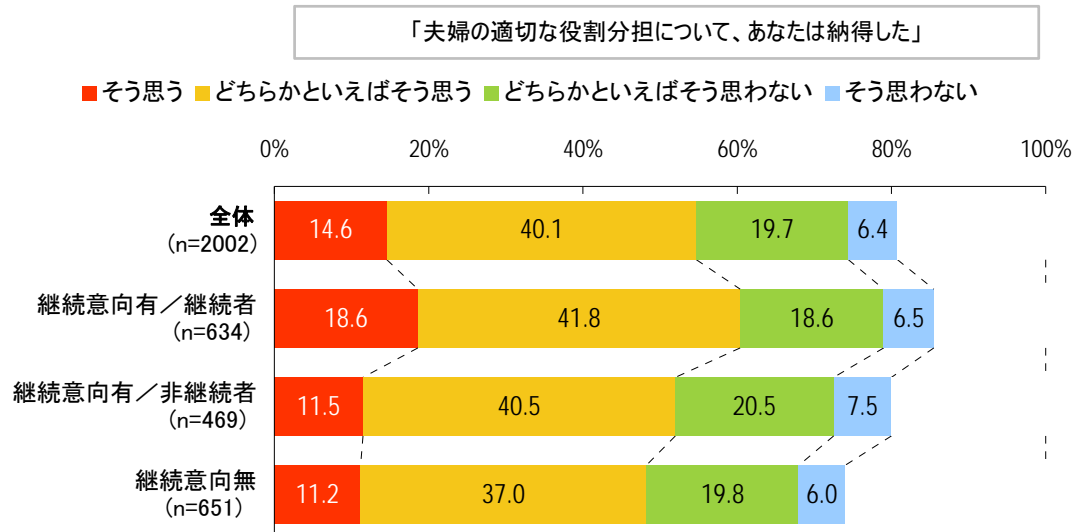


④ 就業継続意向があり、実際に継続できた女性は、継続できなかった女性よりも「家事育児の役割分担について配偶者と話し合って納得した」割合が高い。

第一子妊娠時に、出産後も就業継続したいと考え実際に就業継続した女性は、第一子が1歳になるまでに夫婦の役割分担について話し合って納得した割合が高い。(図4-7)。

<図4-7> 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：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 Q5)



⑤ 概ね小学生の頃、両親の意識として「女性は結婚・出産しても仕事を続けるべきだ」と感じていた女性は就業継続の意向が高い。

第一子妊娠時に、出産後も就業継続したいと考えていた女性は、概ね小学生の頃、両親の意識として「女性は結婚・出産しても仕事を続けるべきだ」と感じていたと回答する割合が高い。就業継続の意向があつて実際に継続している女性は、さらにその傾向が顕著である。(図 4-8)

<図 4-8> 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

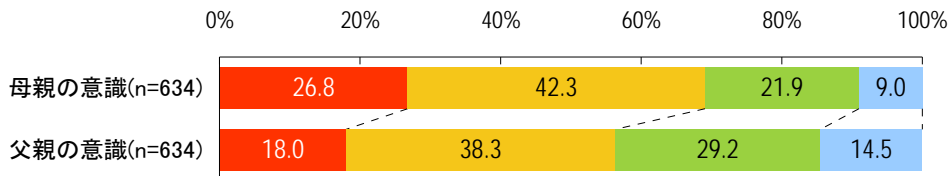
【母数: 第一子妊娠時、就業継続意向あり・就業継続者／就業継続意向あり・就業非継続者／就業意向なし】
(個B Q7)

【A】「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

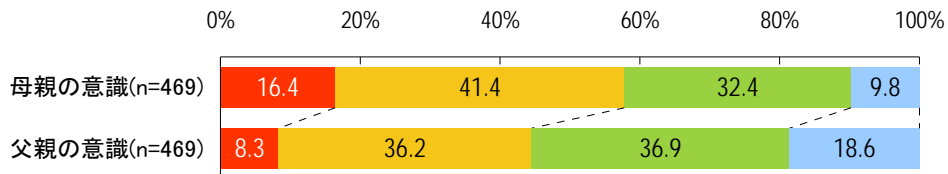
【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

■【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

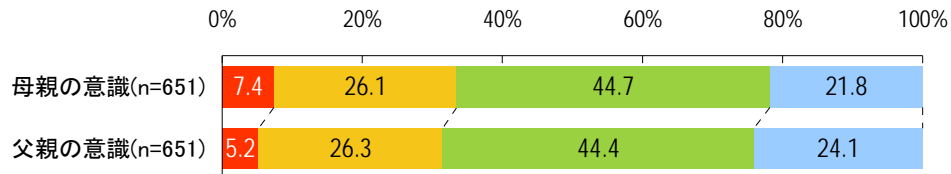
《就業継続意向あり・就業継続者》



《就業継続意向あり・就業非継続者》



《就業継続意向なし》

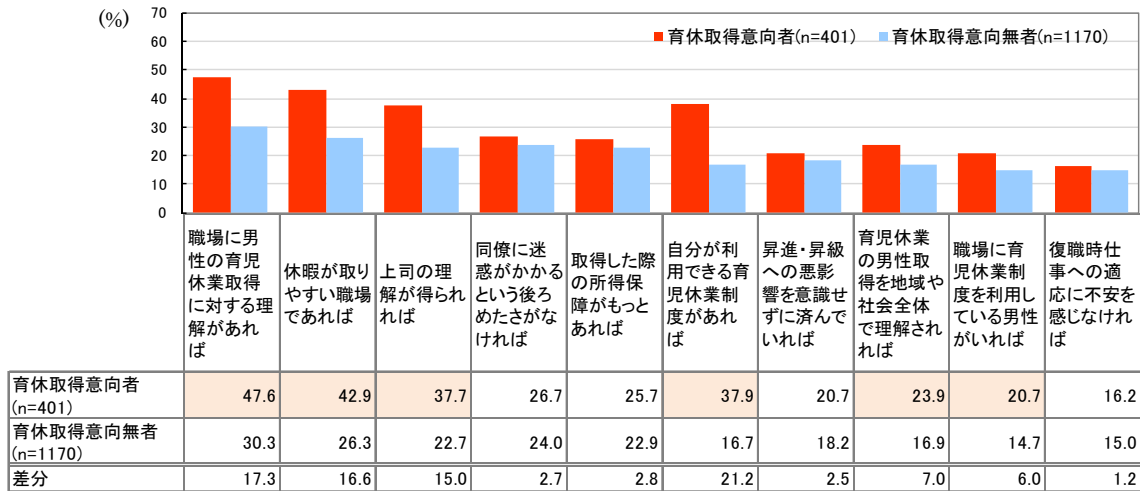


5 男性の家事・育児参加

① 男性が育児休業を取得するためには、職場の理解や利用できる制度が必要である。

育児休業の取得意向があったが取得しなかった男性は、育児休業取得に必要なこととして、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」、「休暇がとりやすい職場であれば」、「上司の理解が得られれば」といった職場の理解とともに、「自分が利用できる育児休業制度があれば」と回答している（図 5-1）。

<図 5-1> 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なこと
(複数回答)【母数:正社員】(個C Q1)



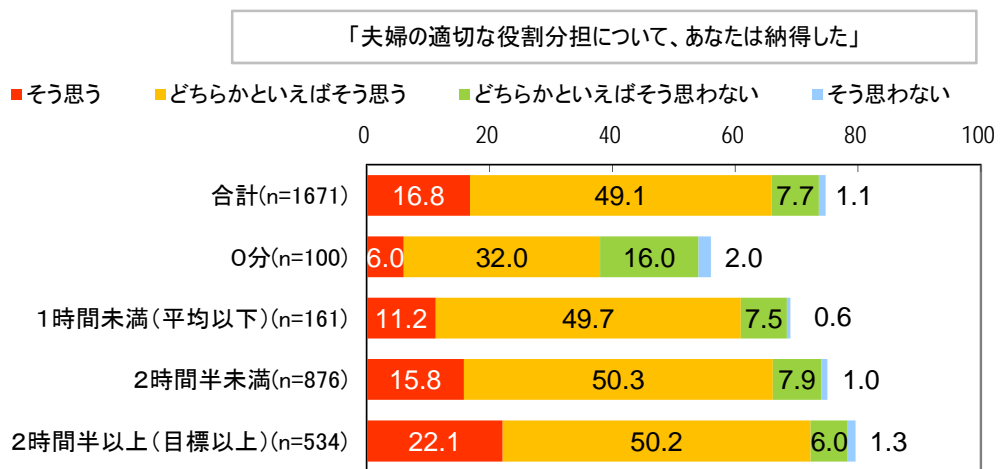
② 家事・育児時間が長い、または育児休業の取得意向が高い男性は、配偶者と家事や育児の分担、配偶者の就業継続などについて話し合っただけで納得した割合が高い。

家事・育児時間が長い男性ほど、配偶者が第一子を妊娠してからその子が1歳になるまでの間に、夫婦で家事育児の分担や配偶者の就業継続などについて話し合っただけで納得した割合が高い（図 5-2）。

また、育児休業取得の意向があった男性の方が、育児休業取得の意向がなかった男性よりも話し合っただけで納得した割合が高い（図 5-3）、男性の家事・育児参加には夫婦で話し合っただけで納得することが重要である。

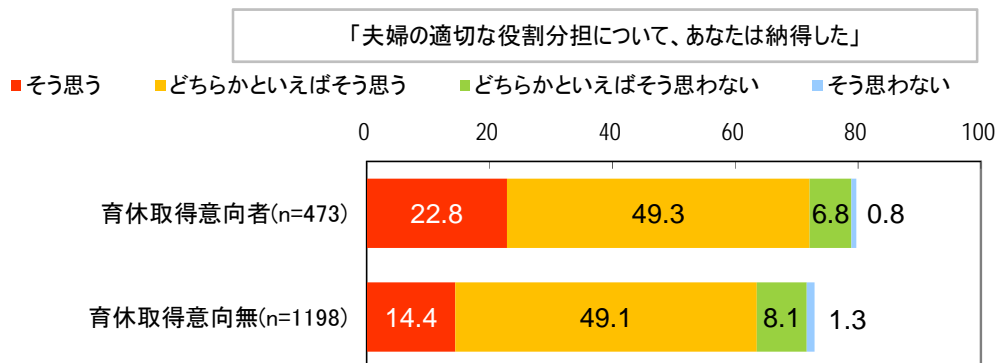
<図 5-2> 平日の家事・育児時間別 夫婦の役割分担について等の話合いの納得度

【母数:正社員】(個C Q6)



<図 5-3> 育児休業取得意向別 夫婦の役割分担について等の話合いの納得度

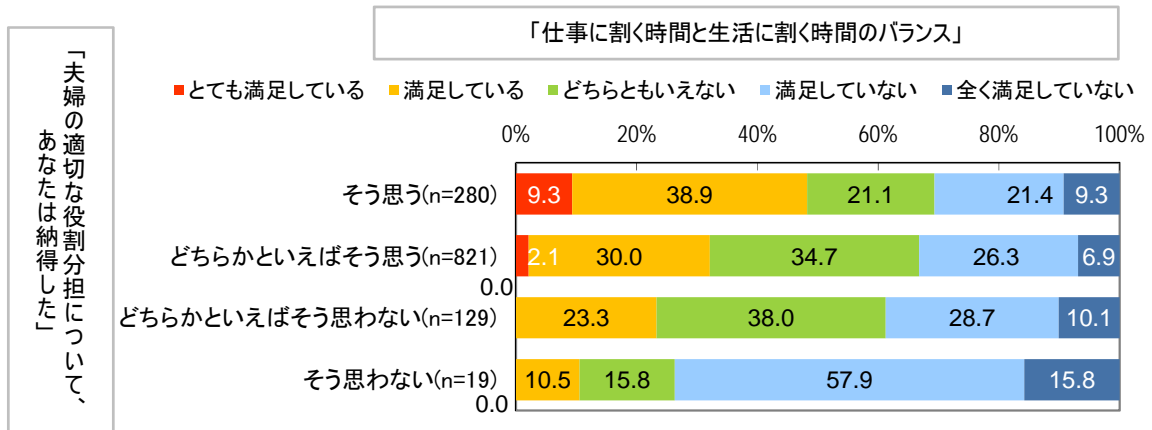
【母数:正社員】(個C Q6)



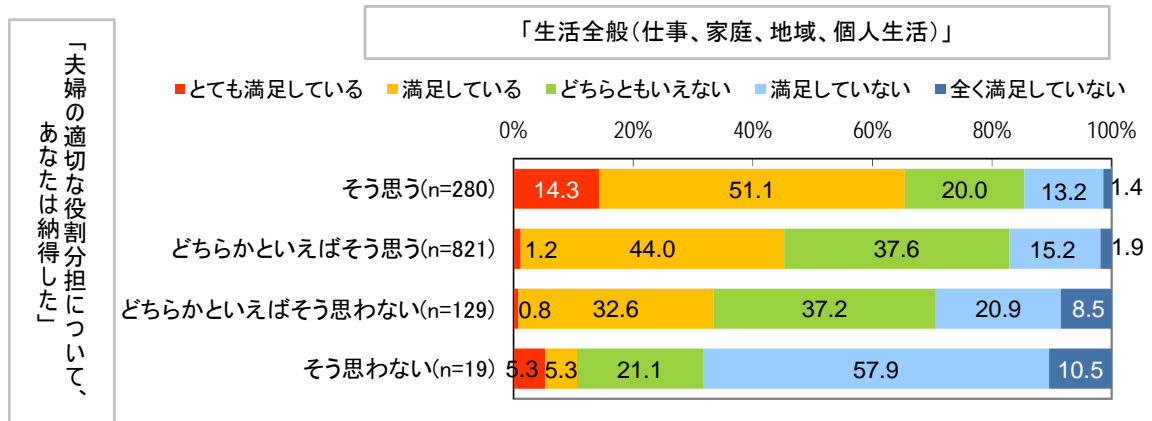
③ 夫婦の役割分担について話し合っただけで納得した男性の方が、仕事と生活の時間のバランスや生活全般について満足している割合が高い。

夫婦の適切な役割分担についての話し合いの納得度別に、仕事や生活に割く時間のバランス、生活全般（仕事、家庭、地域、個人生活）について満足している割合をみると、話し合っただけで納得した人の方がその割合が高い（図 5-4、図 5-5）。

＜図 5-4＞ 夫婦の役割分担についての話し合いの納得度別
仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスの満足度【母数：正社員】(個C Q13)



＜図 5-5＞ 夫婦の役割分担についての話し合いの納得度別
生活全般（仕事、家庭、地域、個人生活）の満足度【母数：正社員】(個C Q13)

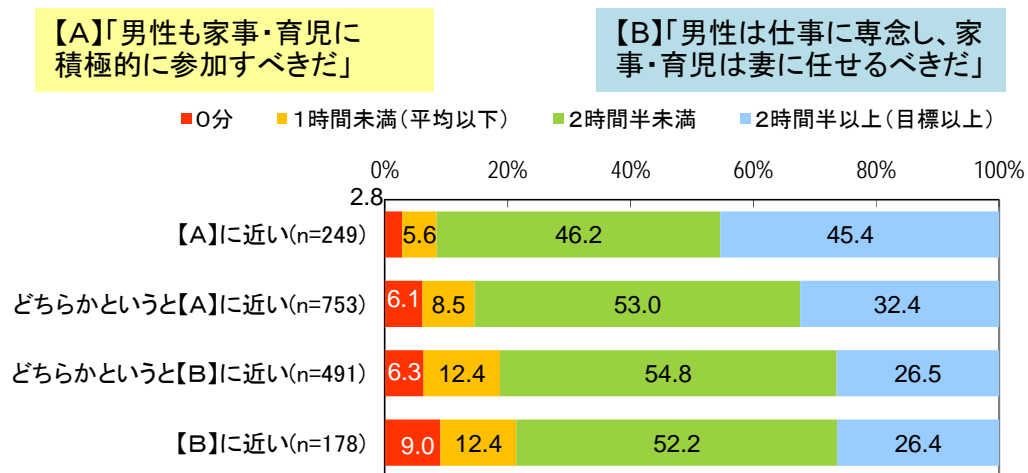


- ④ 概ね小学生の頃、両親の意識として「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と感じていた男性ほど、家事・育児時間が長くなる傾向があり、育児休業の取得意向も高くなる傾向がみられる。

男性が概ね小学生の頃、両親の意識として「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と感じていた男性ほど、家事・育児時間が長く（図 5-6-1、図 5-6-2）、育児休業を取得する意向も高くなる傾向がみられる（図 5-7-1、図 5-7-2）。

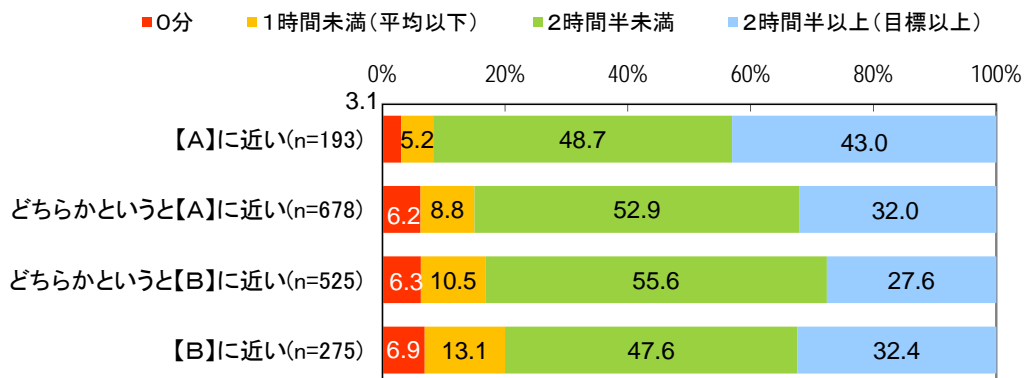
<図 5-6-1> 家事・育児参加に関する母親の意識別 男性の家事・育児時間

【母数:正社員】(個C F3)



<図 5-6-2> 家事・育児参加に関する父親の意識別 男性の家事・育児時間

【母数:正社員】(個C F3)

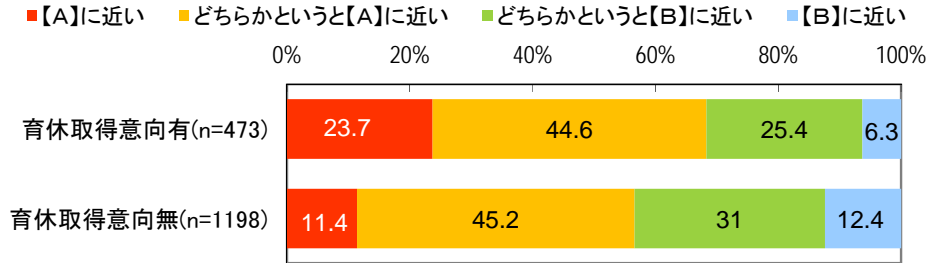


<図 5-7-1> 育児休業取得意向有無別 母親の男性の家事・育児に対する考え方

【母数:正社員】(個C Q11)

【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 5-7-2> 育児休業取得意向有無別 父親の男性の家事・育児に対する考え方

【母数:正社員】(個C Q11)

