ワーク・ライフ・バランスに関する
個人・企業調査

報　告　書

平成２６年５月

内閣府 男女共同参画局
仕事と生活の調和推進室

目 次

I. 調査内容 ..... - 2 -

1 調査の背景と目的 ..... - 2 -

2 調査設計 ..... - 2 -

（1）調査の全体像 ..... - 2 -

（2）個人調査 設計 ..... - 3 -

（3）企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」 設計 ..... - 4 -

（4）報告書の見方 ..... - 6 -

II. 調査結果のポイント ..... - 7 -

III. 各課題に対する調査結果の概要 ..... - 9 -

1 長時間残業の削減 ..... - 9 -

2 年次有給休暇の取得促進 ..... - 15 -

3 自己啓発の取組促進 ..... - 20 -

4 女性の就業継続 ..... - 22 -

5 男性の家事・育児参加 ..... - 28 -

IV. 調査結果 ..... - 33 -

1 個人調査 ..... - 33 -

（1）労働者全般調査（個人調査A） ..... - 33 -

（2）女性の就業継続に関する調査（個人調査B） ..... - 70 -

（3）男性の家事・育児参加に関する調査（個人調査C） ..... - 85 -

2 企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」 ..... - 106 -

V. 調査票 ..... - 122 -

1 個人調査 ..... - 122 -

（1）労働者全般調査（個人調査A） ..... - 122 -

（2）女性の就業継続に関する調査（個人調査B） ..... - 130 -

（3）男性の家事・育児参加に関する調査（個人調査C） ..... - 140 -

2 企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」 ..... - 148 -

Ⅰ. 調査内容

1 調査の背景と目的

2007 年 12 月、「仕事と調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、「行動指針」において、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる 14 項目について数値目標を設定した。

2013 年は、「行動指針」が策定された 2007 年から、数値目標の目標年である 2020 年までのほぼ中間年にあたることから、数値目標のうち表 1 の指標（「順調ではないものの進捗」または「進捗していない」指標）について動向をフォローアップすることとした。

（表1）今回調査対象とした指標の進捗状況

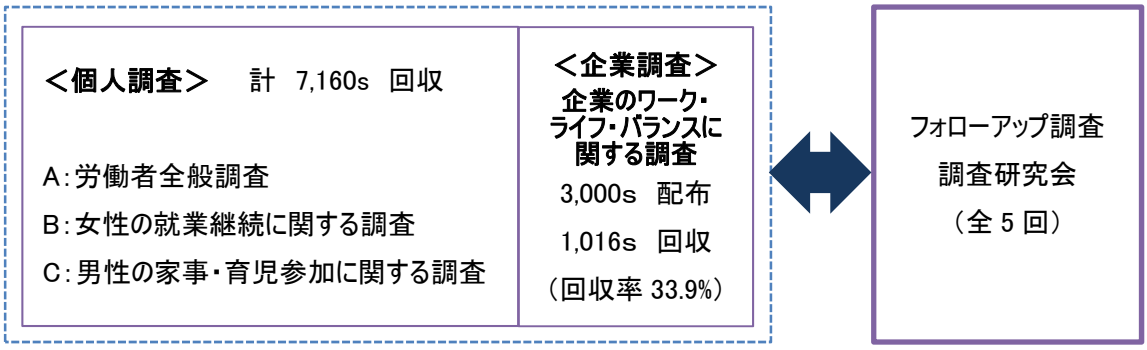
		行動指針策定時（2007.12）	新行動指針策定時（2010.6）	最新値	目標値（2020 年）
① 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合		10.8% （2006）		9.1% （2012）	10.0%から 5 割減
②年次有給休暇取得率		46.6% （2006）	46.7% （2007）	47.1% （2012）	70%
③自己啓発を行っている労働者の割合		正社員　46.2% 非正社員　23.4%		正社員　47.7% 非正社員 22.1% （2011）	正社員　70% 非正社員　50%
④第一子出産前後の女性の就業継続率		38%（2000-2004） 遡及改定値 39.8%		38.0% （2005-2009）	55%
⑤	男性の育児休業取得率	0.50% （2005）		1.89% （2012）	13%
	男性の家事・育児参加時間	1 日あたり 60 分 （2006）		1 日あたり 67 分 （2011）	2 時間 30 分

2 調査設計

（1）調査の全体像

（表 1）①～⑤の課題を検証するにあたり、以下のとおり調査・分析した。

＜調査の全体像＞　　**（s：サンプル数・名）**



（2）個人調査　設計

個人調査の設計詳細は以下のとおりである。

<table>
<tr><td>調査手法</td><td>インターネット調査</td></tr>
<tr><td>調査範囲</td><td>全国</td></tr>
<tr><td>標本抽出方法</td><td>インテージネットモニターのうち、以下それぞれの条件に該当する者を抽出。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">調査対象

回収設計</td><td>
A. 労働者全般調査（個人調査 A）　3,154 名　設問数 21 問
・ 被雇用者（正社員・非正社員、従業員規模 30 人以上の企業）で
20 歳～59 歳の男女
<table>
<tr><th>雇用形態
従業員規模</th><th>正社員</th><th>非正社員</th></tr>
<tr><td>30人～100人</td><td>835</td><td rowspan="3">617</td></tr>
<tr><td>100人～300人未満</td><td>852</td></tr>
<tr><td>300人以上</td><td>850</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>
B. 女性の就業継続に関する調査（個人調査 B）　2,002 名　設問数 25 問
・ 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 人以上の企業）で、現在 6 歳未満の子と同居中の 20 歳以上の女性
<table>
<tr><th>第1子妊娠判明時
従業員規模</th><th>正社員</th><th>非正社員</th></tr>
<tr><td>30人～100人</td><td>398</td><td rowspan="3">805</td></tr>
<tr><td>100人～300人未満</td><td>398</td></tr>
<tr><td>300人以上</td><td>401</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>
C. 男性の家事・育児参加に関する調査（個人調査 C）　2,004 名　設問数 21 問
・ 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
<table>
<tr><th>配偶者職業
本人（夫）職業</th><th>正社員</th><th>他週30ｈ未満</th><th>他週30ｈ以上</th><th>専業主婦</th></tr>
<tr><td>正社員</td><td>571</td><td>372</td><td>227</td><td>501</td></tr>
<tr><td>非正社員</td><td colspan="3">66</td><td>50</td></tr>
<tr><td>自由･自営業</td><td>51</td><td>62</td><td>57</td><td>47</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>調査実施時期</td><td>2013 年 9 月</td></tr>
</table>

※A,B,C 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。

（3）企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」 設計

企業調査の設計詳細は以下のとおりである。

本調査は、他業種よりも長時間労働及び年次有給休暇取得率が低いとされる４業種※（建設業、運輸業、小売業、飲食業）を調査産業として選定した。

※　総務省「労働力調査」（平成 24 年度）、厚生労働省「就労条件総合調査」（平成 24 年度）

<table>
<tr><td>調査手法</td><td>郵送調査</td></tr>
<tr><td>調査範囲</td><td>全国</td></tr>
<tr><td>標本抽出方法</td><td>総務省母集団データベースより下記業種に該当する企業を抽出</td></tr>
<tr><td>調査対象</td><td>総務省母集団データベースより、建設業、運輸業、小売業、飲食業に該当する
従業員規模が 100 人～999 人の企業</td></tr>
<tr><td>回収設計</td><td>＜配布数＞
<table><tr><th></th><th>100～299人</th><th>300～999人</th></tr><tr><td>建設業</td><td>500</td><td>250</td></tr><tr><td>運輸業</td><td>500</td><td>250</td></tr><tr><td>小売業</td><td>500</td><td>250</td></tr><tr><td>飲食業</td><td>500</td><td>250</td></tr><tr><td colspan="2">合計</td><td>3000</td></tr></table>＜回収数＞
<table><tr><th></th><th>100～299人</th><th>300～999人</th></tr><tr><td>建設業</td><td>207</td><td>70</td></tr><tr><td>運輸業</td><td>159</td><td>98</td></tr><tr><td>小売業</td><td>187</td><td>85</td></tr><tr><td>飲食業</td><td>141</td><td>69</td></tr><tr><td colspan="2">合計</td><td>1016</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>調査実施時期</td><td>2013 年 9 月～10 月</td></tr>
</table>

＜調査研究会の開催＞

調査の設計や項目、集計や分析方針、報告書の取りまとめ方針などを検討するために、計 5 回の調査研究会を開催した。座長・委員は以下のとおりである。（敬称略）

（座長）

武石　恵美子　　法政大学キャリアデザイン学部教授

（委員）

池田　心豪　　労働政策研究・研修機構　企業と雇用部門　副主任研究員
石井クンツ昌子　お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科教授
松浦　民恵　　ニッセイ基礎研究所　生活研究部 主任研究員

● 調査研究会　開催日程

	実施日	内　容
第 1 回目	平成 25 年　6 月 11 日	仮説の確認、各調査の設計
第 2 回目	平成 25 年　6 月 25 日	各調査の設計・調査項目について
第 3 回目	平成 25 年　9 月 26 日	個人調査結果について
第 4 回目	平成 25 年 11 月 25 日	企業調査結果について
第 5 回目	平成 26 年　2 月 28 日	調査研究レポートについて

＜調査の委託機関＞

本調査は、いずれも内閣府が株式会社インテージリサーチに委託して実施した。

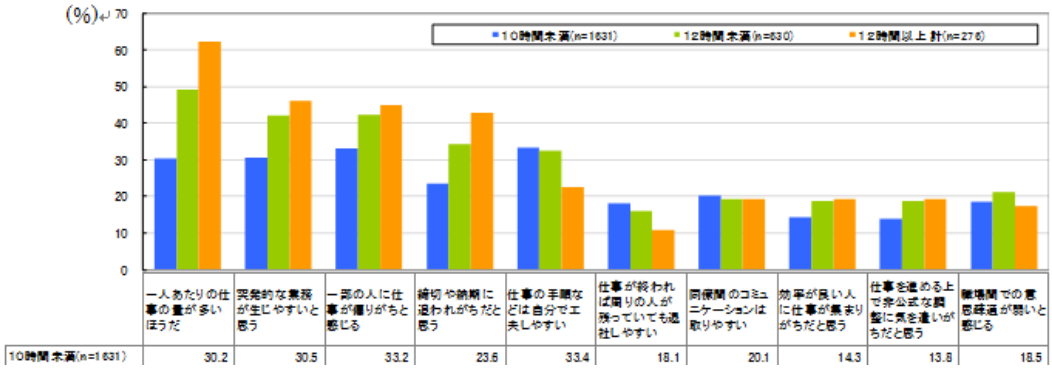
（4）報告書の見方

本調査報告書は、４調査（個人調査 A～C 及び企業調査）を用いて分析したため、各図表名に調査名略称を付した。

〔　例　〕

調査名略称

＜図 1-1＞ 1 日の平均労働時間別 職場特徴（複数回答）【母数: 正社員】（個-A Q14）



＜調査名略称＞

個Ａ：A. 労働者全般調査

個Ｂ：B. 女性の就業継続に関する調査

個Ｃ：C. 男性の家事・育児参加に関する調査

企業：企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」

※　設問が複数回答の場合には、各図表名に（複数回答）と記載した。

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最も多い。

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て納得した」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て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て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。

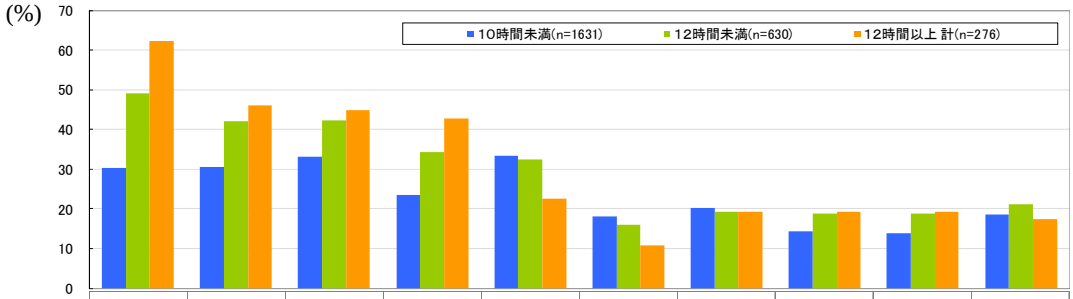
III. 各課題に対する調査結果の概要

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）。

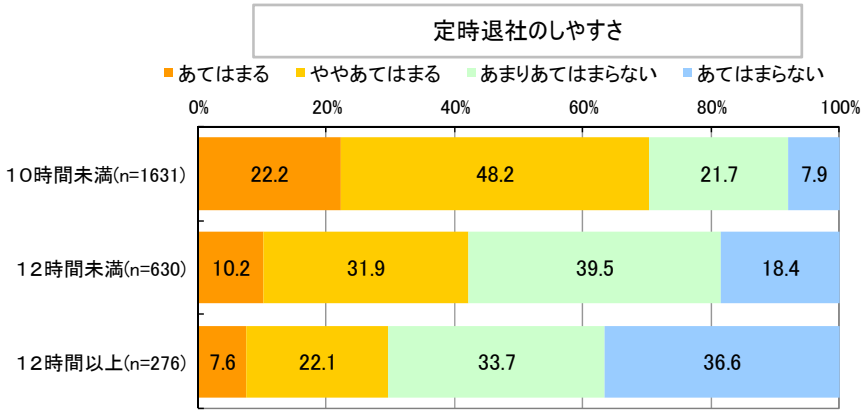
＜図 1-1＞　一日の労働時間別　職場の特徴　（複数回答）【母数：正社員】（個A　Q14）



	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と感じる	締切や納期に追われがちだと思う	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	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	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	職場間での意思疎通が弱いと感じる
10時間未満(n=1631)	30.2	30.5	33.2	23.6	33.4	18.1	20.1	14.3	13.8	18.5
12時間未満(n=630)	49.2	42.1	42.2	34.3	32.4	16.0	19.2	18.9	18.9	21.1
12時間以上 計(n=276)	62.3	46.0	44.9	42.8	22.5	10.9	19.2	19.2	19.2	17.4

※■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）

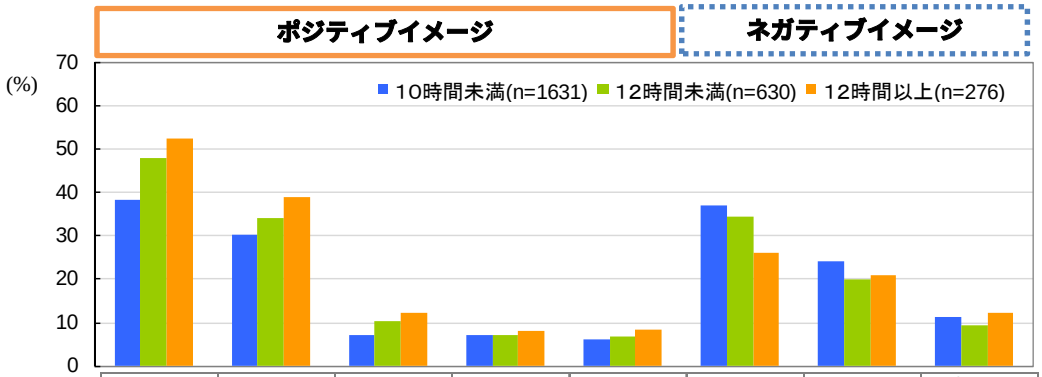


② 労働時間が長い人は、「上司や同僚が残業をしている人にポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」は、人事評価では考慮されていない企業が多い。

「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）」

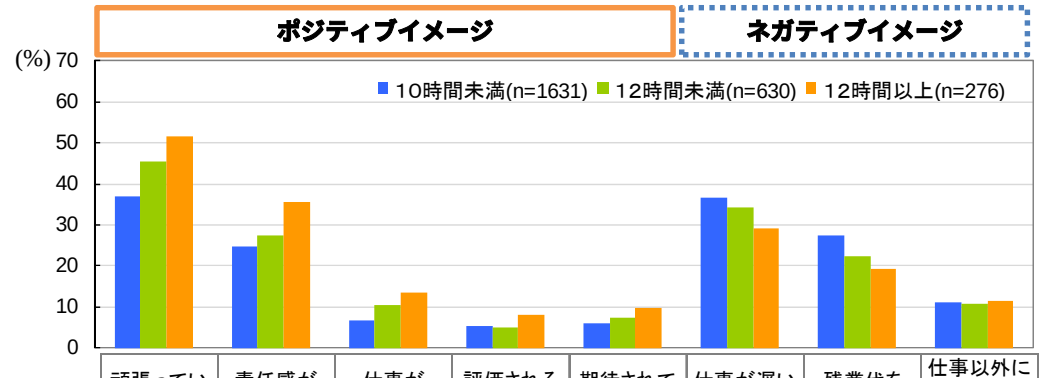
（複数回答）【母数：正社員】（個A Q5）



	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満(n=630)	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2
12時間以上(n=276)	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3

＜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）」

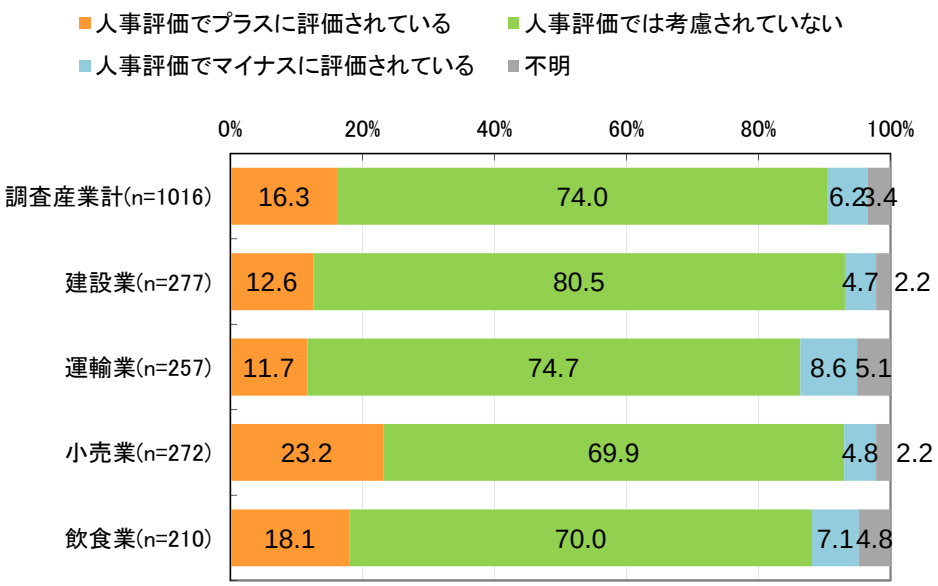
（複数回答）【母数：正社員】（個A Q5）



	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	36.8	24.8	6.9	5.3	5.9	36.7	27.5	11.3
12時間未満(n=630)	45.4	27.6	10.3	5.1	7.5	34.1	22.5	10.8
12時間以上(n=276)	51.4	35.5	13.4	8.0	9.8	29.3	19.2	11.6

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）

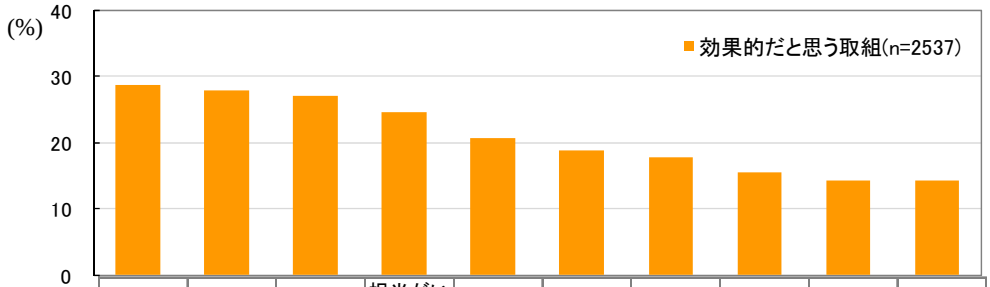


③　残業削減には、「計画的な残業禁止日の設定」や「上司からの声かけ」が効果的だと考える人が多いが、効果的と考えられている取組と実際の取組に差がみられる。

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ことを評価する」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取組に差がみられ、「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」、「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）。

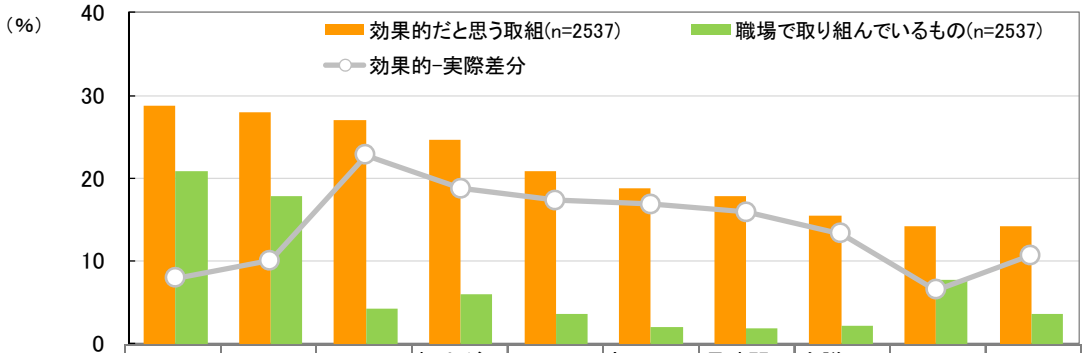
＜図 1-6＞　残業削減に効果的だと思う取組　（複数回答）【母数：正社員】（個A　Q4）



	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	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	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	入退時間のシステム管理と警告	オフィスの強制消灯
効果的だと思う取組(n=2537)	28.8	27.9	27.0	24.6	20.8	18.8	17.8	15.5	14.2	14.2

＜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

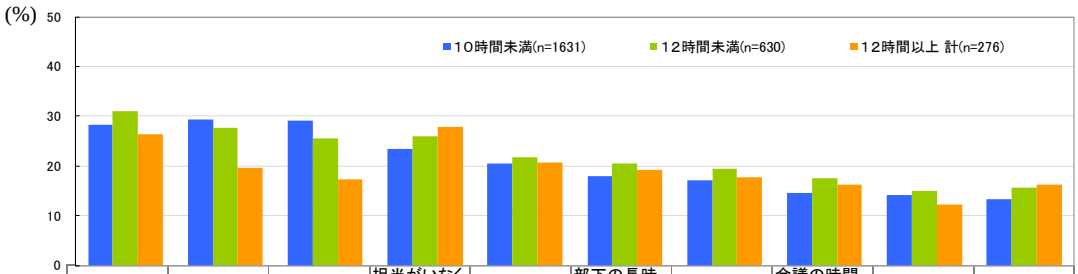
（複数回答）【母数：正社員】（個A　Q4）



	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	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	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	入退時間のシステム管理と警告	オフィスの強制消灯
効果的だと思う取組(n=2537)	28.8	27.9	27.0	24.6	20.8	18.8	17.8	15.5	14.2	14.2
職場で取り組んでいるもの(n=2537)	20.9	17.9	4.2	5.9	3.5	2.0	1.9	2.2	7.7	3.5
効果的-実際差分	7.9	10.0	22.8	18.7	17.3	16.8	15.9	13.3	6.5	10.7

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 時間以上の人は「担当者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）。

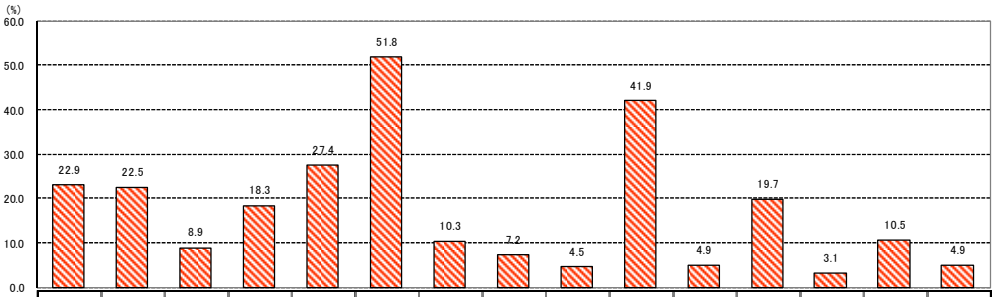
＜図 1-8＞ 一日の労働時間別 残業削減に効果的だと思う取組（複数回答）【母数：正社員】（個A Q4）



	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	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	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	入退時間のシステム管理と警告	オフィスの強制消灯
10時間未満(n=1631)	28.3	29.4	29.2	23.4	20.4	18.0	17.1	14.5	14.2	13.3
12時間未満(n=630)	31.0	27.6	25.6	26.0	21.7	20.5	19.5	17.5	14.9	15.7
12時間以上 計(n=276)	26.4	19.6	17.4	27.9	20.7	19.2	17.8	16.3	12.3	16.3

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」などが多く、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）



	n=	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理（入退不一致への警告等）	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	時間効率を意識させる仕組みの導入	長時間労働者に対する産業医との面談	身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕をもったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	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	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	22.9	22.5	8.9	18.3	27.4	51.8	10.3	7.2	4.5	41.9	4.9	19.7	3.1	10.5	4.9
建設業	277	41.2	16.2	7.6	10.1	46.6	57.0	7.2	4.0	5.4	50.5	7.6	10.5	2.5	9.0	2.9
運輸業	257	14.4	16.7	5.8	13.2	35.0	45.5	7.8	7.0	3.9	33.5	4.3	19.8	2.3	13.6	6.6
小売業	272	23.9	30.5	12.9	28.3	13.6	54.0	13.6	8.5	5.1	53.3	4.0	19.5	4.0	5.9	4.4
飲食業	210	8.1	27.6	9.0	22.4	10.5	49.5	13.3	10.0	3.3	26.2	3.3	31.9	3.3	14.8	6.2

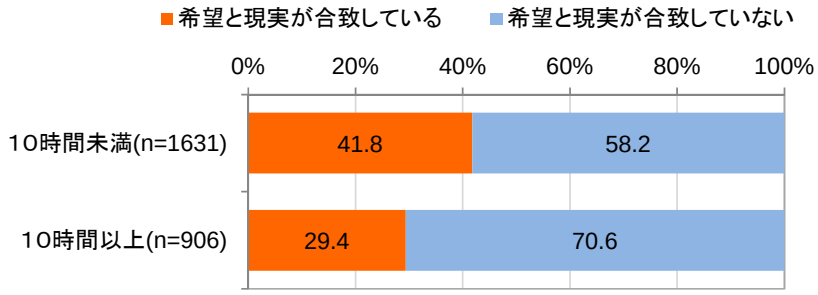
④　長時間労働に不満を感じている人は、仕事と生活の優先の希望と現実が一致していないことが多く、生活全般に対する不満度も高い。

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）。

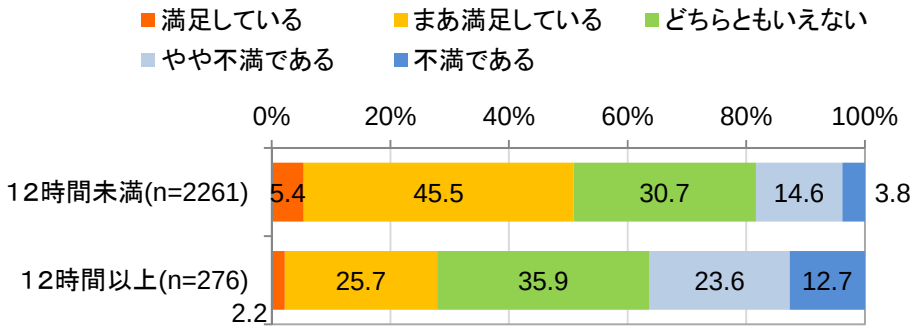
生活全般に対する満足度については、一日の労働時間が 12 時間以上の人は 12 時間未満の人に比べて「やや不満である」「不満である」の割合が他高い（図 1-11）。

＜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。

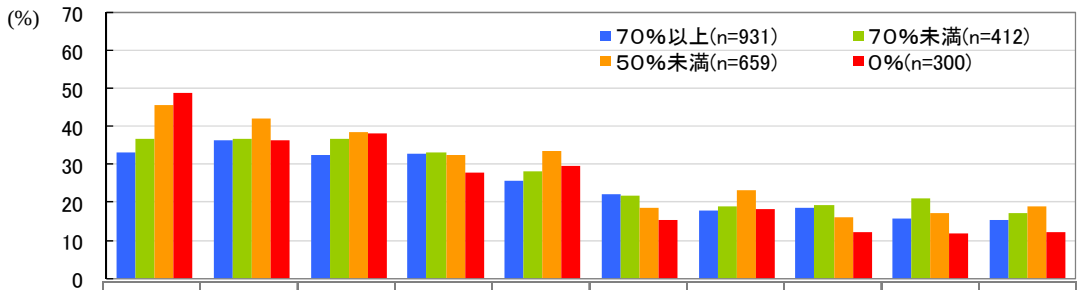
2 年次有給休暇の取得促進

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）



	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	締切や納期に追われがちだと思う	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	職場間での意思疎通が弱いと感じる	仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	上司と部下でも意見等は言いやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う
70%以上(n=931)	33.1	36.2	32.3	32.8	25.7	22.2	17.9	18.5	15.8	15.4
70%未満(n=412)	36.9	36.9	36.7	33.0	28.2	21.8	18.9	19.4	20.9	17.2
50%未満(n=659)	45.7	41.9	38.5	32.6	33.4	18.4	23.1	15.9	17.3	18.8
0%(n=300)	49.0	36.3	38.0	27.7	29.7	15.3	18.3	12.0	11.7	12.3

※■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。

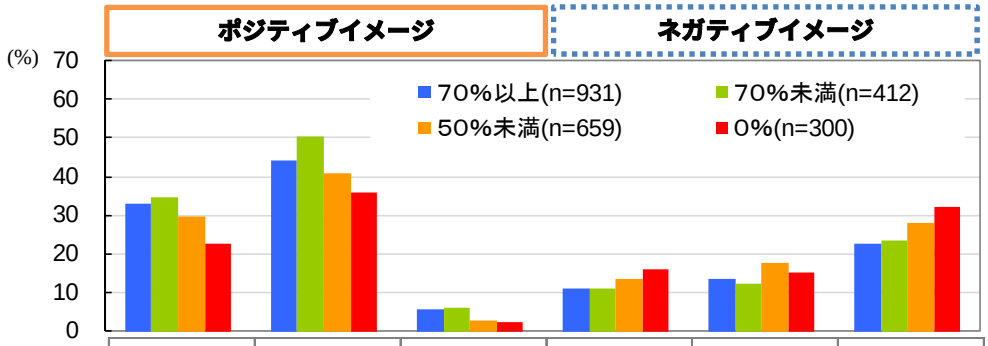
② 年次有給休暇の取得率が高い人は、「上司は年次有給休暇取得者に対して、ポジティブなイメージを持っている」と感じている。一方、「自分に与えられた役割を果たし、付与された有給休暇のほとんどを消化すること」は、人事評価では考慮されていない企業が多い。

「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）。

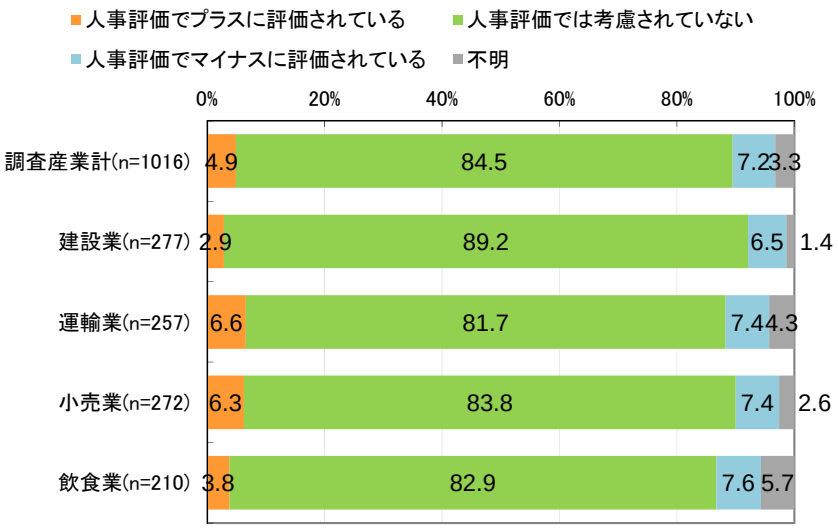
自身の職場が年次有給休暇を取得しやすい雰囲気であると感じている人は、定時に退社しやすいと回答しており（図 2-4）、年次有給休暇の取得は、定時に退社しやすいといった職場の雰囲気や仕事の仕方に影響を受けているものと考えられる。

＜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）



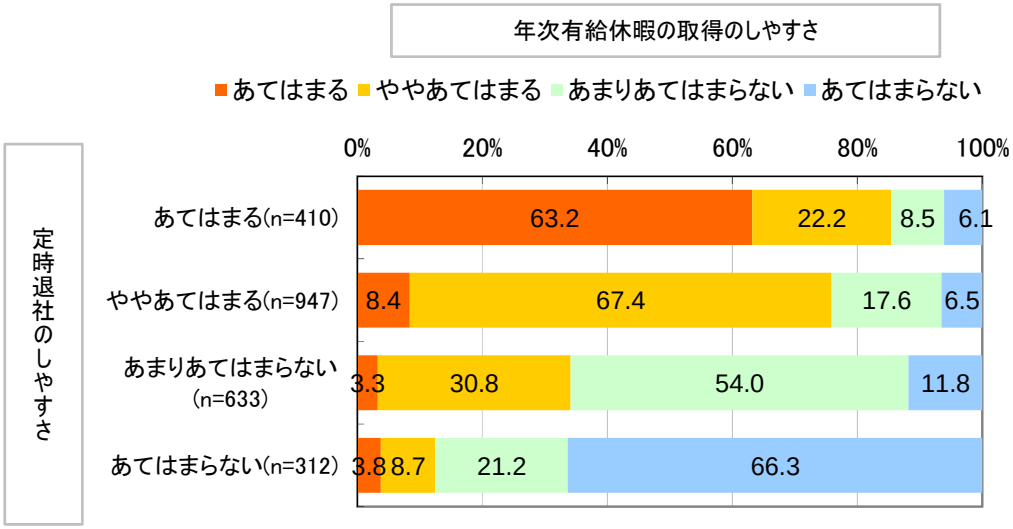
	時間管理が上手な人	オン・オフのメリハリがある人	評価される人	仕事が少ない人	仕事に対する貪欲さ・熱意が少ない人	仕事より自分の予定を優先する人
70%以上(n=931)	33.0	44.3	5.6	11.0	13.7	22.8
70%未満(n=412)	34.7	50.2	6.1	10.9	12.1	23.5
50%未満(n=659)	29.6	40.7	2.7	13.4	17.5	28.1
0%(n=300)	22.7	35.7	2.3	16.0	15.0	32.0

＜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）



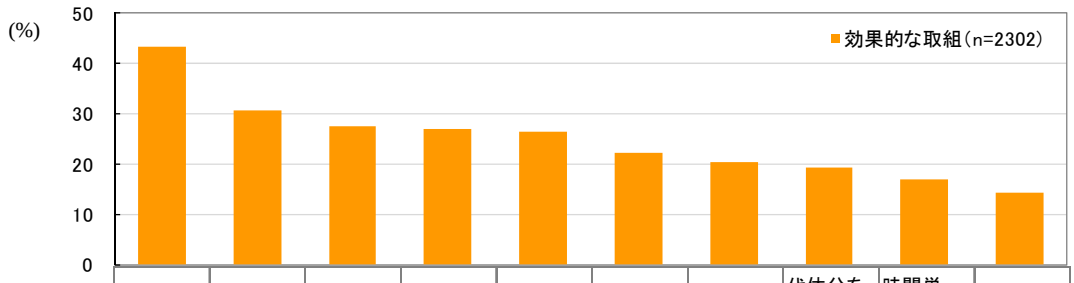
③　年次有給休暇取得の促進には、ルールづくりのほか、上司による取得の奨励が効果的と考える人が多い。また、有休取得率が比較的高い企業が導入しているのは、「柔軟な有給休暇取得制度」のほか、「上司による奨励・積極的な取得」である。

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、効果的だと思われている取組と実際の取組に差がみられ、効果的だとの回答が最も多い「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

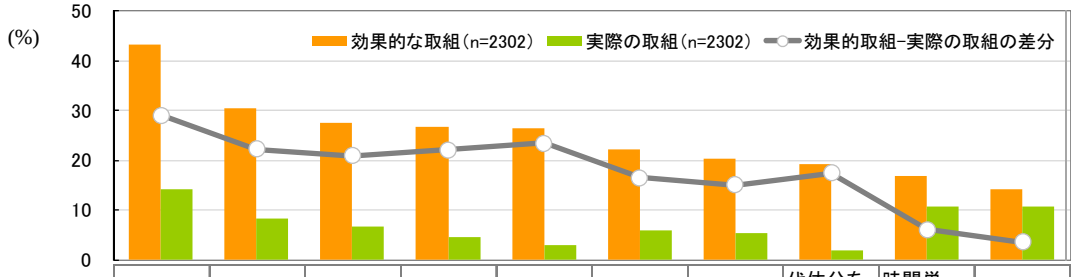
(複数回答)【母数:正社員　休暇付与の対象者】(個A　Q8)



	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	人員を増やして時間に余裕をもたせる	上司が積極的に有給休暇を取得する	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	代休分を残業代として支払う(代休の優先取得の廃止)	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	有給休暇の残日数通知
効果的な取組(n=2302)	43.3	30.5	27.5	26.8	26.4	22.3	20.4	19.2	16.8	14.2

＜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)

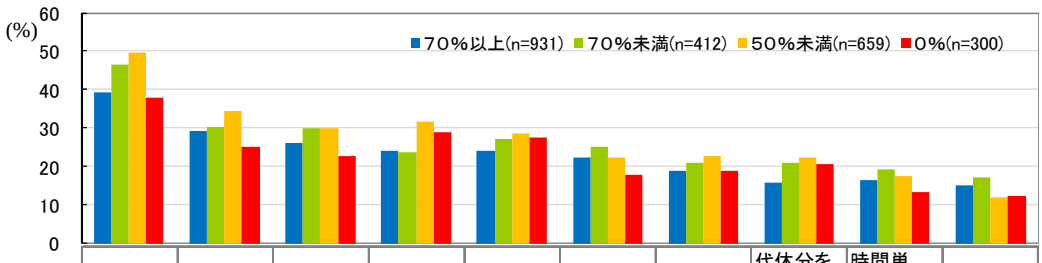


	計画的に休暇を取得させるルールづくり	上司による有給休暇の取得奨励	まとまった日数での休暇取得奨励	経営者による有給休暇の取得奨励	人員を増やして時間に余裕をもたせる	上司が積極的に有給休暇を取得する	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	代休分を残業代として支払う(代休の優先取得の廃止)	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	有給休暇の残日数通知
効果的な取組(n=2302)	43.3	30.5	27.5	26.8	26.4	22.3	20.4	19.2	16.8	14.2
実際の取組(n=2302)	14.3	8.3	6.6	4.7	2.9	5.8	5.3	1.8	10.7	10.6
効果的取組-実際の取組の差分	29.0	22.2	20.9	22.1	23.5	16.5	15.1	17.4	6.1	3.6

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）



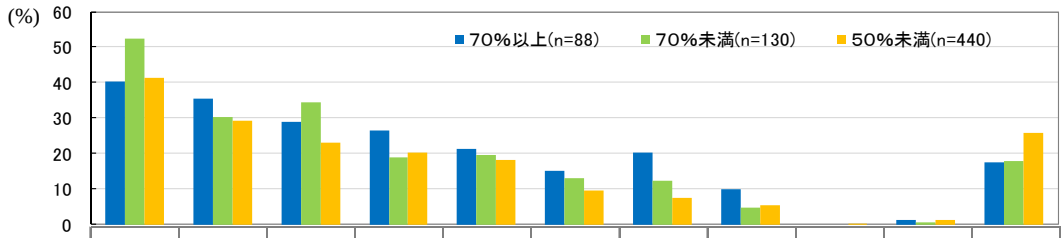
	計画的に休暇を取得させるルールづくり	身近な上司による有給休暇の取得奨励	まとまった日数での休暇取得奨励	経営者による有給休暇の取得奨励	人員を増やして時間に余裕をもたせる	身近な上司が積極的に有給休暇を取得する	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	代休分を残業代として支払う（代休の優先取得の廃止）	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	有給休暇の残日数通知
70%以上(n=931)	39.3	29.4	26.3	24.1	24.0	22.3	18.9	15.7	16.4	15.0
70%未満(n=412)	46.4	30.3	29.9	23.8	27.2	25.2	21.1	21.1	19.2	17.2
50%未満(n=659)	49.5	34.3	30.0	31.6	28.7	22.5	22.6	22.5	17.5	12.1
0%(n=300)	38.0	25.3	22.7	29.0	27.7	18.0	19.0	20.7	13.3	12.3

※■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）



	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	職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）	身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）	有給休暇の取得に関する経営者による意思決定	身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	その他	取組は行っていない／特にない
70%以上(n=88)	40.5	35.4	29.1	26.6	21.5	15.2	20.3	10.1	0.0	1.3	17.7
70%未満(n=130)	52.5	30.3	34.4	18.9	19.7	13.1	12.3	4.9	0.0	0.8	18.0
50%未満(n=440)	41.5	29.4	23.2	20.2	18.3	9.6	7.7	5.4	0.2	1.2	25.9

※■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

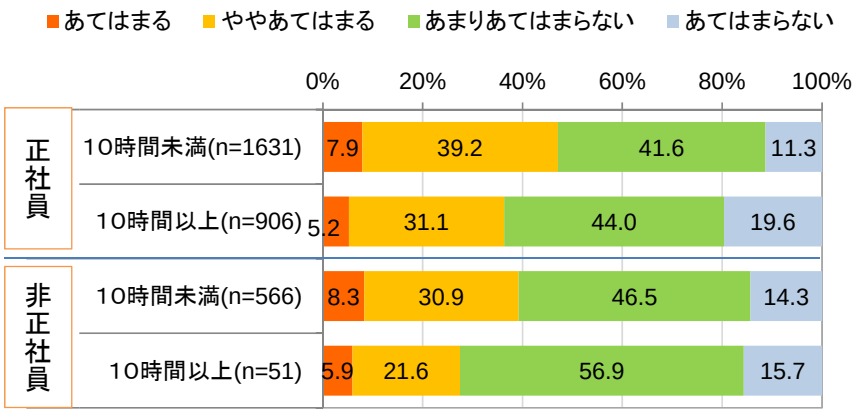
① 自己啓発に取組みやすいと感じている人は、雇用形態に関わらず労働時間が短い傾向にあり、職場の雰囲気として「仕事の手順は自分で工夫しやすい」の回答が最も多い。

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

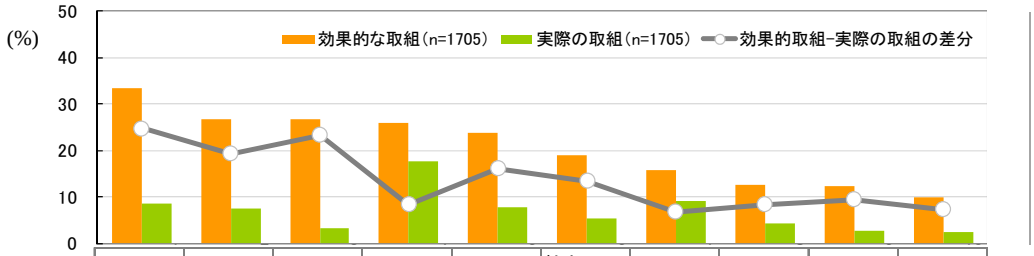
② 今後、自己啓発の取組を促進するためには、「自己啓発に対する費用支援」「自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映」「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」が効果的だという回答が多い。

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

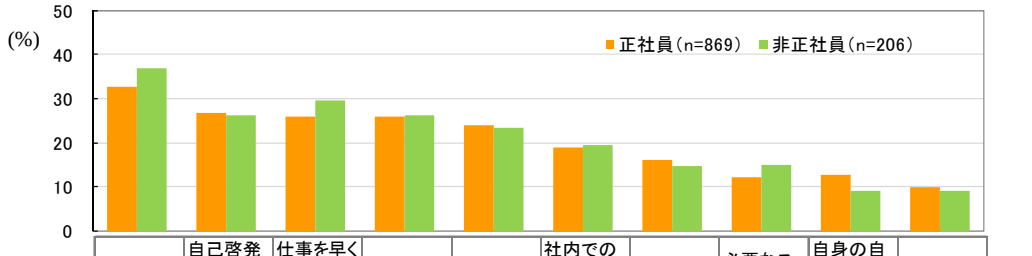
（複数回答）【母数：昨年 1 年間自己啓発実施の意向があったが未実施者】（個A Q12）



	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	会社による研修・プログラムの提供	職業能力評価制度の導入	社内での自主的な勉強会に対する援助（就業時間内で実施）	社外の研修・プログラムの紹介	必要なスキル等についての上司との相談	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	キャリア・コンサルティングの実施
効果的な取組（n=1705）	33.4	26.8	26.6	26.0	23.8	18.9	15.8	12.7	12.2	9.8
実際の取組（n=1705）	8.6	7.5	3.3	17.6	7.7	5.4	9.0	4.3	2.8	2.5
効果的取組−実際の取組の差分	24.8	19.3	23.3	8.4	16.1	13.5	6.8	8.4	9.4	7.3

＜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）



	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	会社による研修・プログラムの提供	職業能力評価制度の導入	社内での自主的な勉強会に対する援助（就業時間内で	社外の研修・プログラムの紹介	必要なスキル等についての上司との相談	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	キャリア・コンサルティングの実施
正社員（n=869）	32.6	26.9	25.9	25.9	23.9	18.8	16.1	12.2	12.9	9.9
非正社員（n=206）	36.9	26.2	29.6	26.2	23.3	19.4	14.6	15.0	9.2	9.2

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。

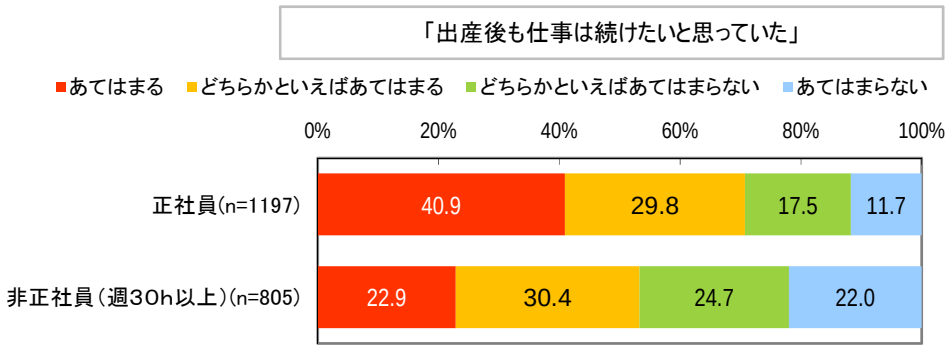
第一子妊娠時に、出産後の就業継続意向があった女性の割合[3]は正社員で 70.7%、非正社員で 53.3%と、正社員の方が就業継続意向は高い（図 4-1）。

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。

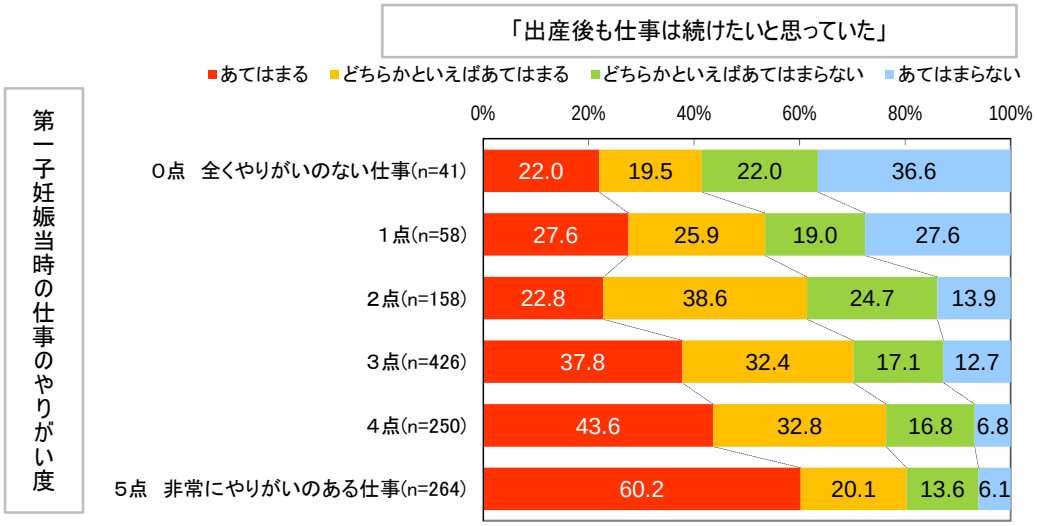
＜図 4-1＞　第一子妊娠当時の雇用形態別　出産後の就業継続意向

【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

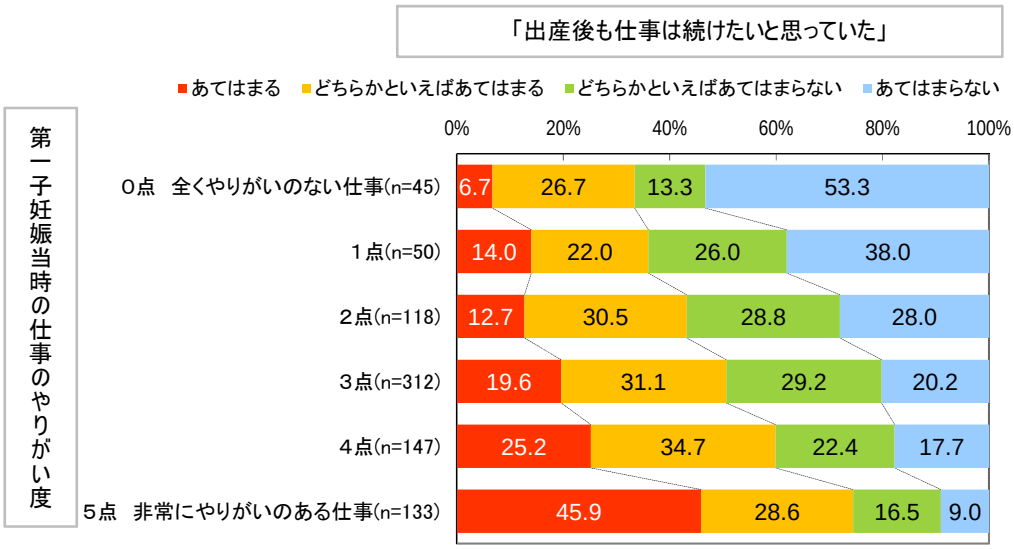
【母数：第一子妊娠時　正社員】（個Ｂ　Q2）



[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。

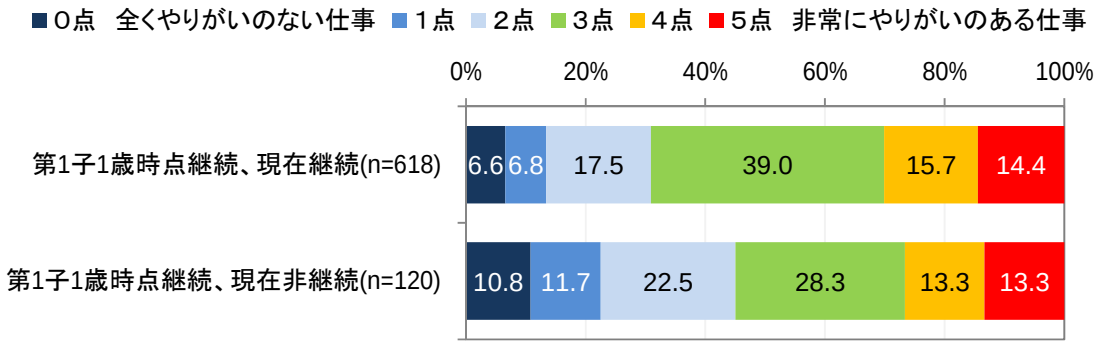
＜図 4-2-2＞　第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別　出産後の就業継続意向

【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）



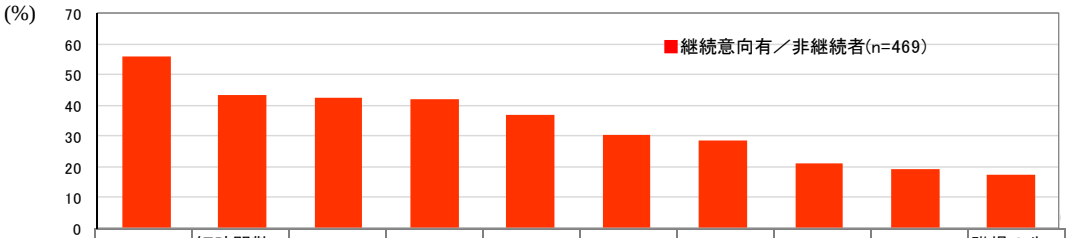
② 女性の継続就業のためには、「子どもを預けられる施設」「職場における制度面の支援」「子育てをする人への理解促進」などの支援が必要とされている。

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いれば」、「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

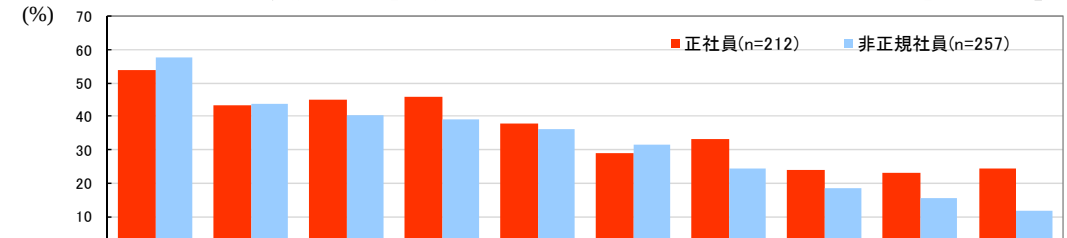
（複数回答）【母数：就業継続の意向有、第一子1歳時点非継続者】（個B　Q6_2）



	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば	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	休暇が取りやすい職場だったら	両親等親族のサポートを得られていれば	配偶者の積極的なサポートを得られていれば	残業が少ない職場だったら	通勤時間がもっと短かれば	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいれば
継続意向有／非継続者(n=469)	55.9	43.5	42.4	42.0	36.9	30.5	28.4	20.9	19.0	17.5

＜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）



	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば	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	休暇が取りやすい職場だったら	両親等親族のサポートを得られていれば	配偶者の積極的なサポートを得られていれば	残業が少ない職場だったら	通勤時間がもっと短かれば	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいれば
正社員(n=212)	53.8	43.4	44.8	45.8	37.7	29.2	33.0	24.1	23.1	24.5
非正社員(n=257)	57.6	43.6	40.5	38.9	36.2	31.5	24.5	18.3	15.6	11.7
差分	−3.8	−0.2	4.3	6.9	1.5	−2.3	8.5	5.8	7.5	12.8

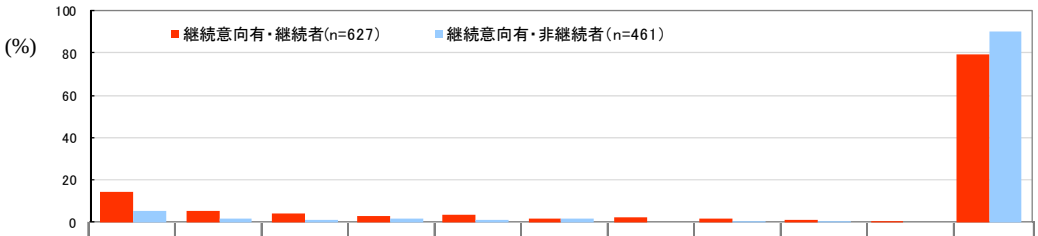
③　女性の配偶者が利用した両立支援制度は、「あてはまるものがない」が最も多い。就業継続している女性は、就業継続していない女性に比べて配偶者が両立支援制度を利用した割合が高く、働き続けるにあたっては「配偶者の積極的なサポートがあること」が必要だったと感じている。

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）

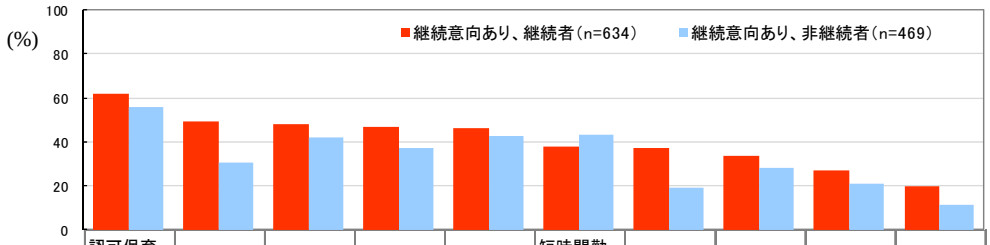


	育児休業（育児のために仕事を休める制度）	短時間勤務制度（短時間勤務）	子の看護休暇	フレックスタイム制度	所定外労働の免除（残業が免除される制度）	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）	深夜業の制限（深夜（22時～5時）の就労制限）	時間外労働の制限	転勤の配慮	その他	あてはまるものはない
継続意向有・継続者(n=627)	14.4	5.3	4.3	2.7	3.2	1.4	2.4	1.9	1.3	0.3	79.3
継続意向有・非継続者(n=461)	5.4	1.5	1.3	1.7	0.9	1.7	0.0	0.4	0.4	0.0	90.2

※■は、継続意向有・継続者に対して 5%水準で有意に高い
※■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）



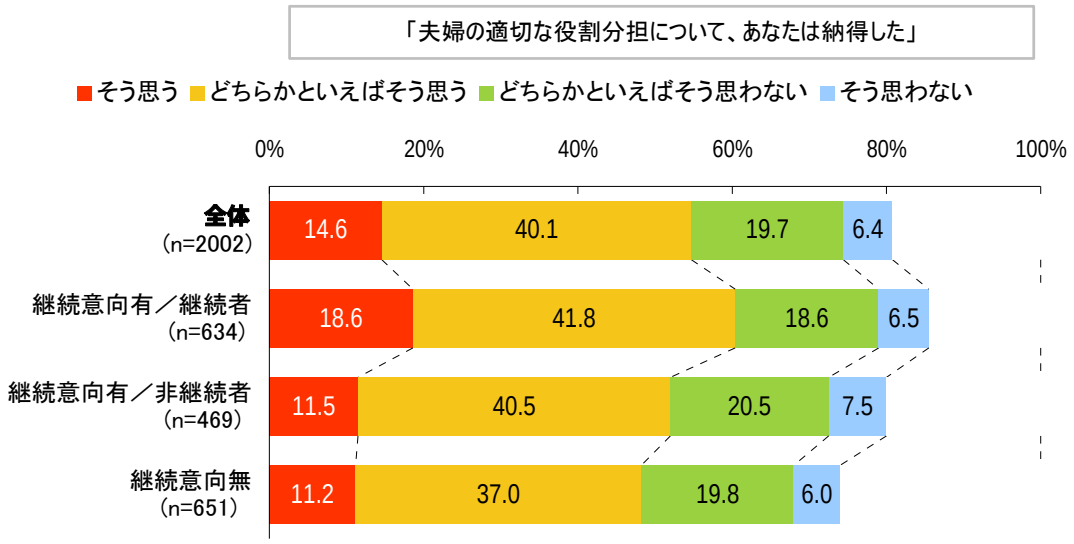
	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられること	配偶者の積極的なサポートを得られること	休暇が取りやすい職場であること	両親等親族のサポートを得られること	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があること	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがないこと	残業が少ない職場であること	通勤時間が短かいこと	認可外の保育園等でも子どもを預けられること
継続意向あり、継続者(n=634)	61.8	49.1	47.8	47.0	46.4	37.9	37.4	33.6	27.1	20.0
継続意向あり、非継続者(n=469)	55.9	30.5	42.0	36.9	42.4	43.5	19.0	28.4	20.9	11.1
継続者−非継続者差分	5.9	18.6	5.8	10.1	4.0	−5.6	18.4	5.2	6.2	8.9

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）



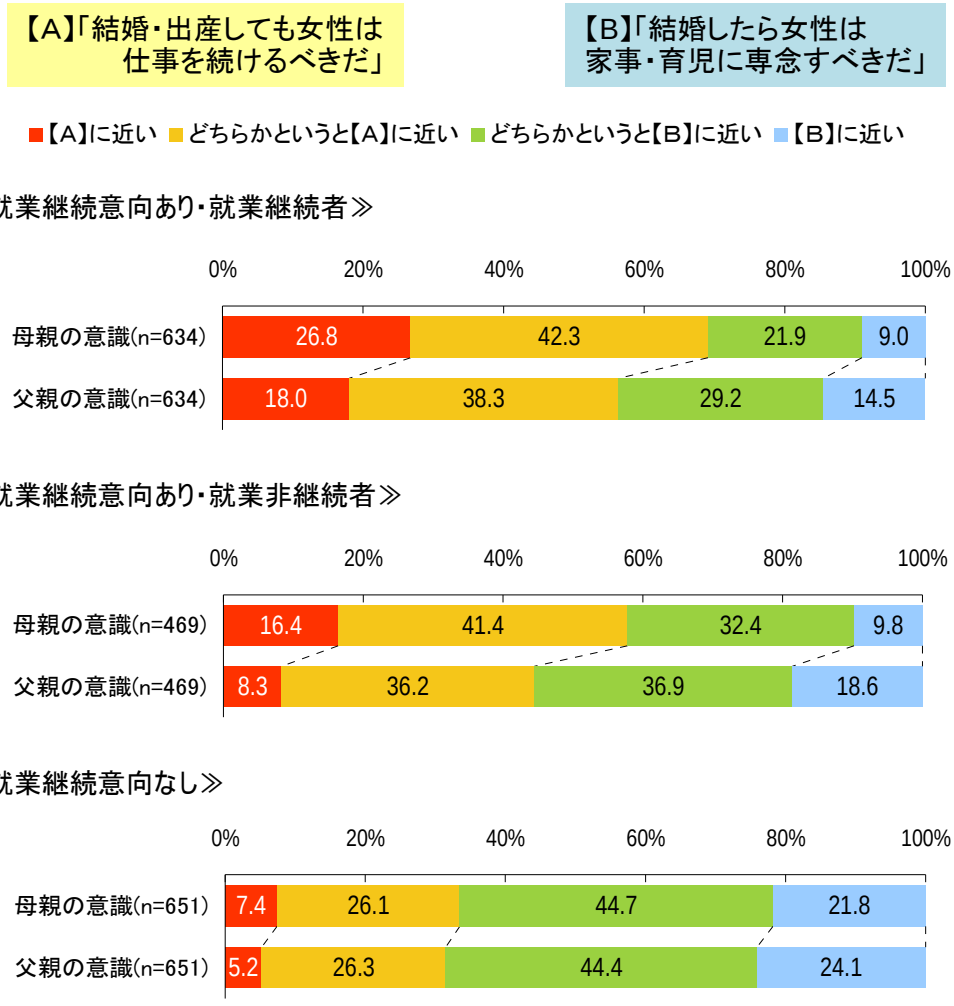
⑤　概ね小学生の頃、両親の意識として「女性は結婚・出産しても仕事を続けるべきだ」と感じていた女性は就業継続の意向が高い。

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っ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）



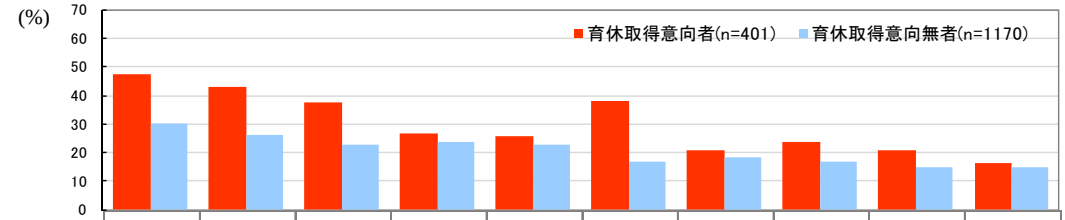
5　男性の家事・育児参加

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だったこととして、「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だったこと

（複数回答）【母数：正社員】（個C　Q1）



	職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば	休暇が取りやすい職場であれば	上司の理解が得られれば	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさがなければ	取得した際の所得保障がもっとあれば	自分が利用できる育児休業制度があれば	昇進・昇級への悪影響を意識せずに済んでいれば	育児休業の男性取得を地域や社会全体で理解されれば	職場に育児休業制度を利用している男性がいれば	復職時仕事への適応に不安を感じなければ
育休取得意向者（n=401）	47.6	42.9	37.7	26.7	25.7	37.9	20.7	23.9	20.7	16.2
育休取得意向無者（n=1170）	30.3	26.3	22.7	24.0	22.9	16.7	18.2	16.9	14.7	15.0
差分	17.3	16.6	15.0	2.7	2.8	21.2	2.5	7.0	6.0	1.2

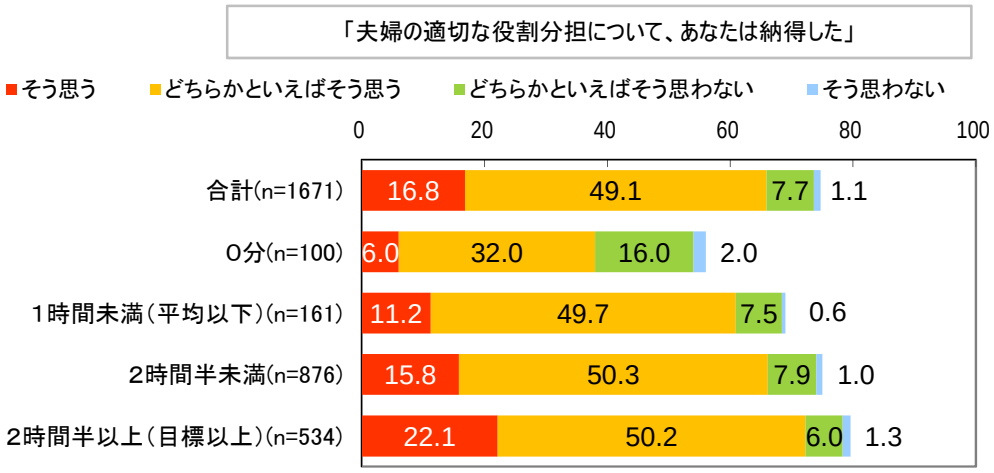
② 家事・育児時間が長い、または育児休業の取得意向が高い男性は、配偶者と家事や育児の分担、配偶者の就業継続などについて話し合って納得した割合が高い。

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て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て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て納得することが重要である。

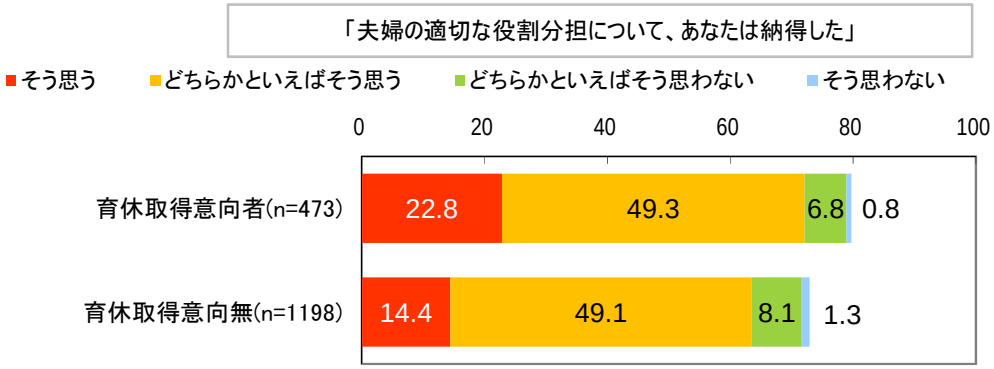
＜図 5-2＞ 平日の家事･育児時間別 夫婦の役割分担について等の話合いの納得度

【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

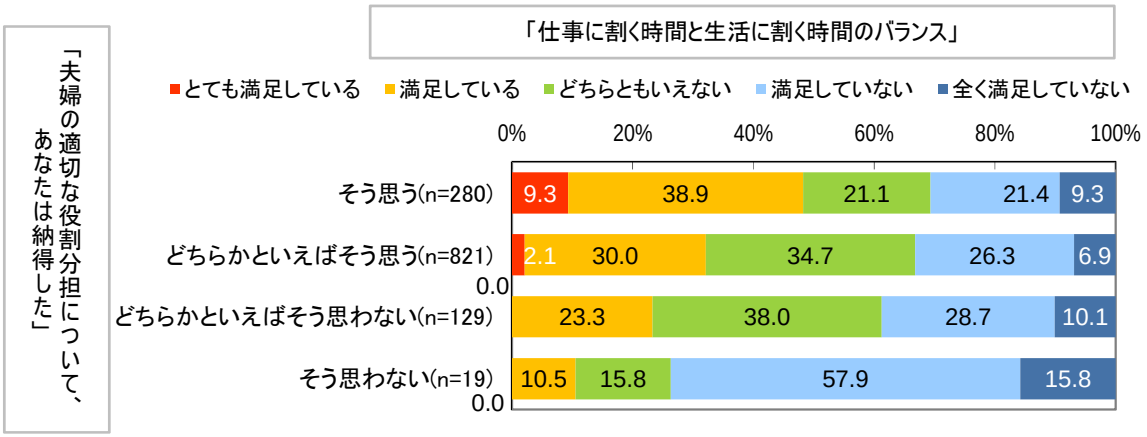
【母数：正社員】（個C Q6）



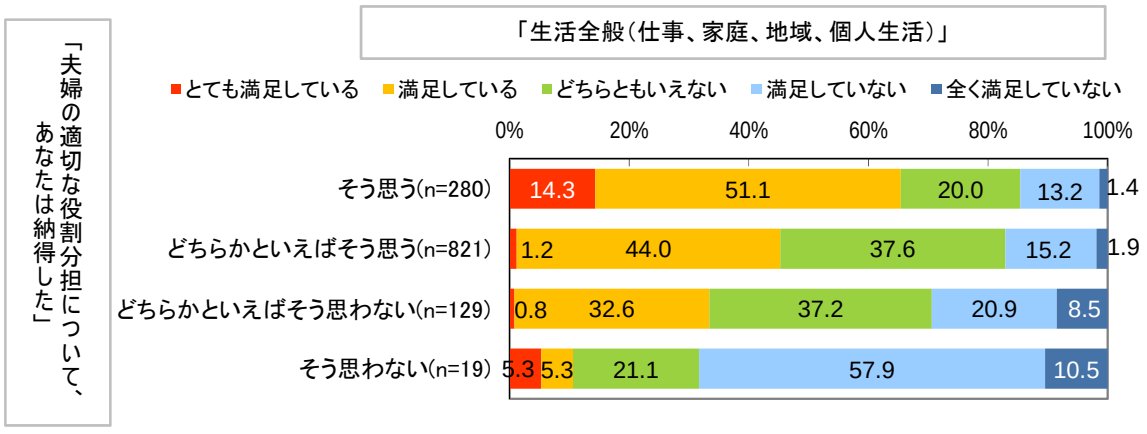
③　夫婦の役割分担について話し合って納得した男性の方が、仕事と生活の時間のバランスや生活全般について満足している割合が高い。

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、話し合って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）

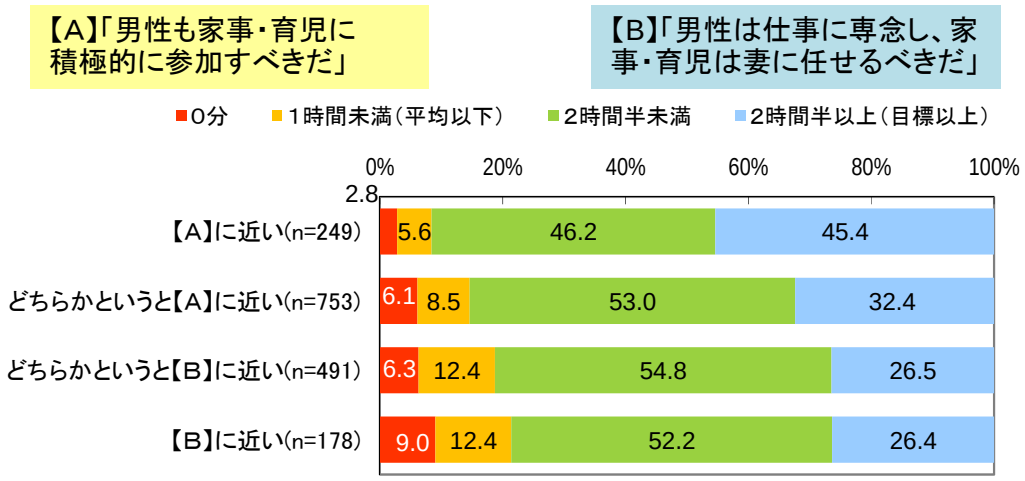


④　概ね小学生の頃、両親の意識として「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と感じていた男性ほど、家事・育児時間が長くなる傾向があり、育児休業の取得意向も高くなる傾向がみられる。

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）。

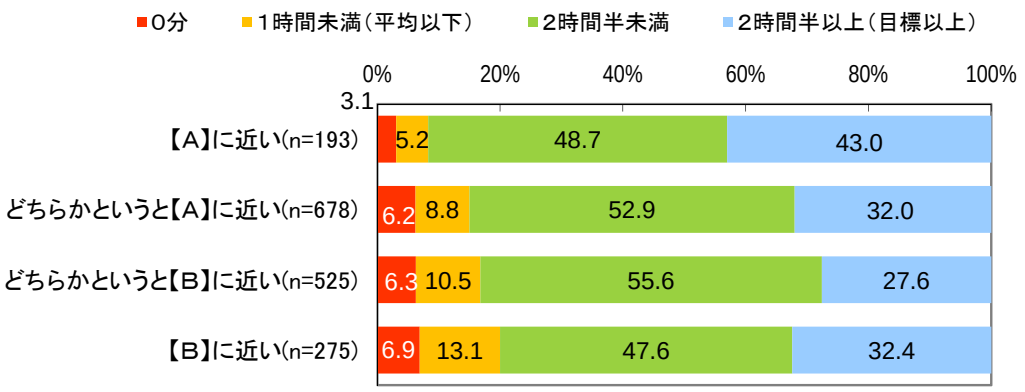
＜図 5-6-1＞　家事・育児参加に関する母親の意識別　男性の家事・育児時間

【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）

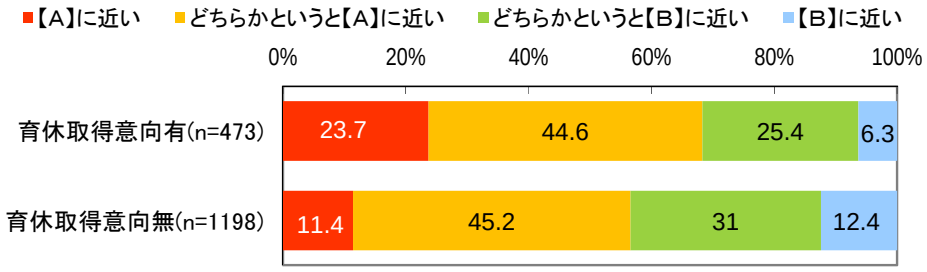


＜図 5-7-1＞　育児休業取得意向有無別　母親の男性の家事・育児に対する考え方

【母数：正社員】（個C Q11）

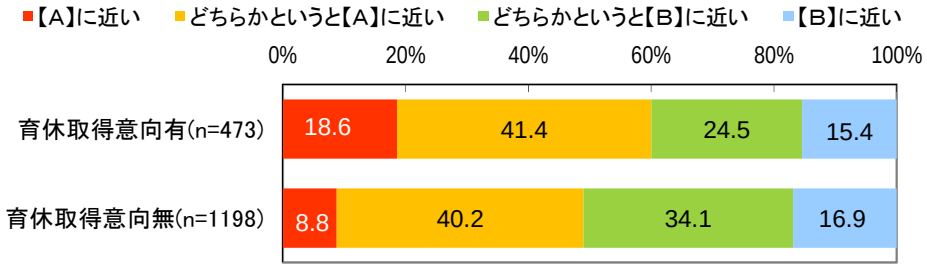
【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【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）



Ⅳ.　調査結果

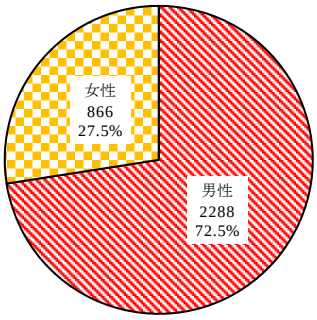
1　個人調査

（1）労働者全般調査（個人調査A）

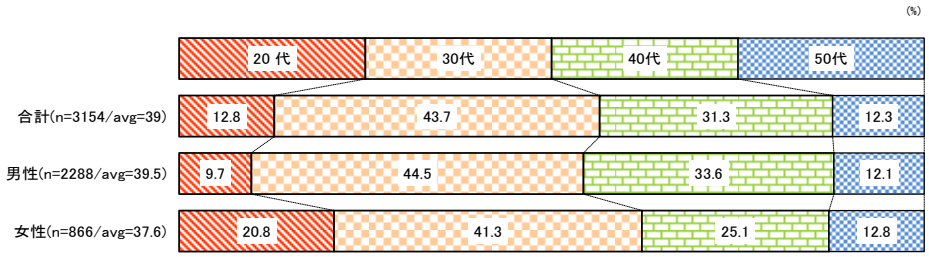
＜回答者の属性＞

○　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。

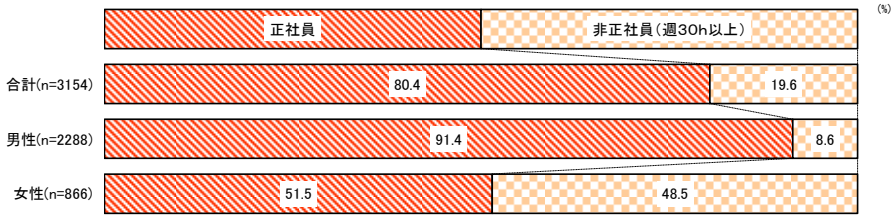
■図表 A-001　　性別



■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＞

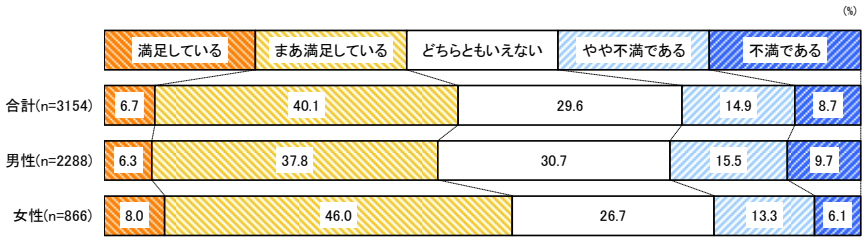
○　労働時間の満足度について、一日の労働時間別にみると「満足している」「まあ満足している」を合せた割合は、10 時間未満では 54.6%であるのに対し、10 時間以上では 12 時間未満 35.3%、12 時間以上 13.9%というように過半数が満足していない。(A-102)

○　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)

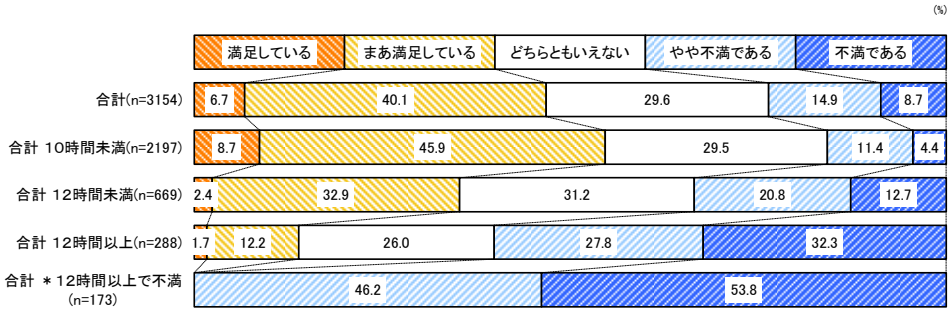
○　自己啓発にかける時間の満足度については、労働時間や年次有給休暇取得率よりも、実施有無によって満足度に差が生じている。(A-124)

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。

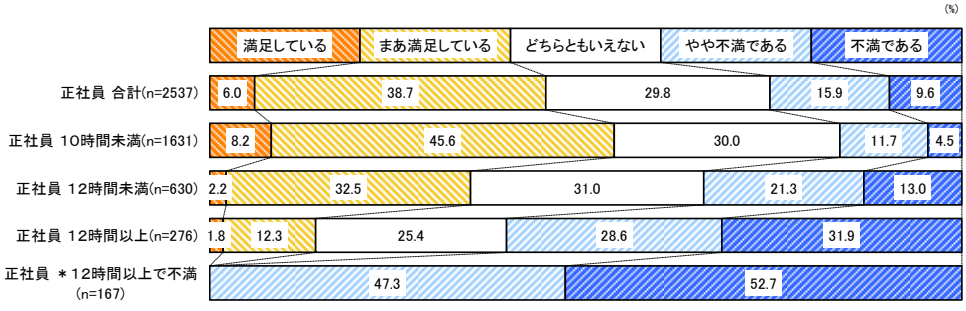
■図表 A-101　性別にみる、労働時間の満足度



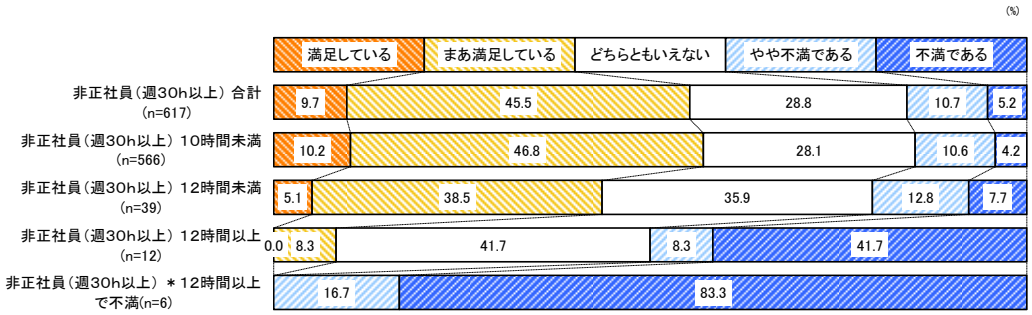
■図表 A-102　一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



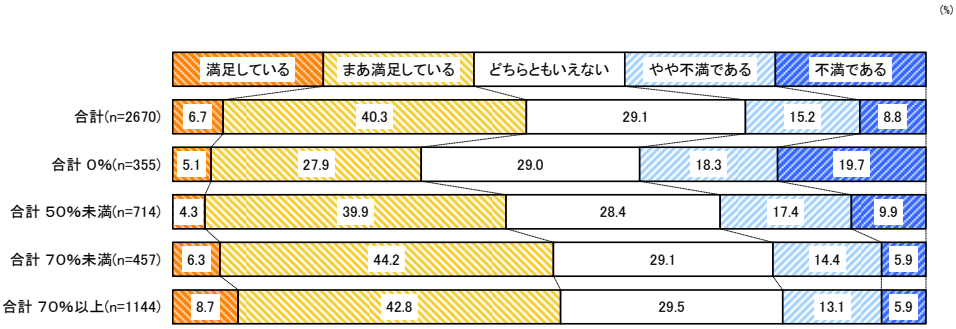
■図表 A-103　正社員の一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



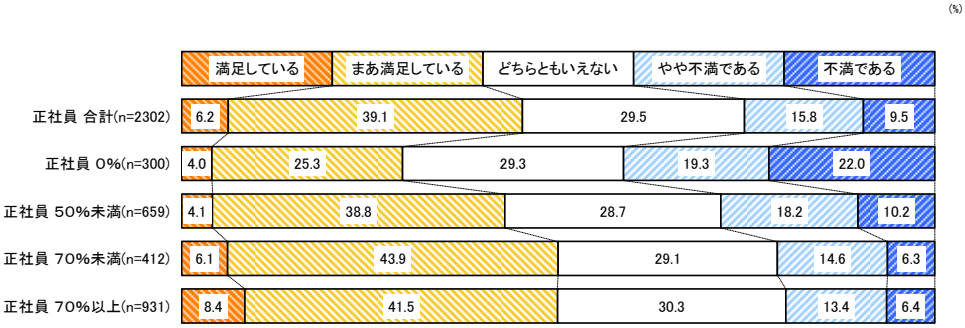
■図表 A-104　非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、労働時間の満足度



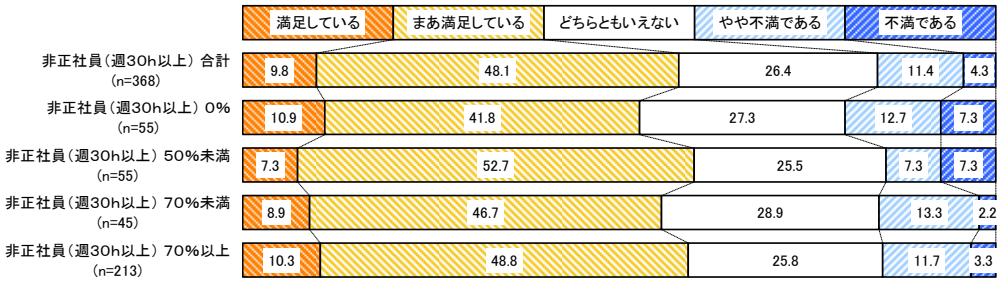
■図表 A-105　年次有給休暇取得率別にみる、労働時間の満足度



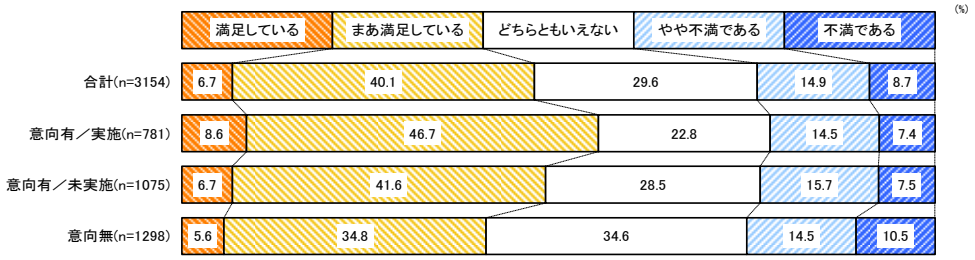
■図表 A-106　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、労働時間の満足度



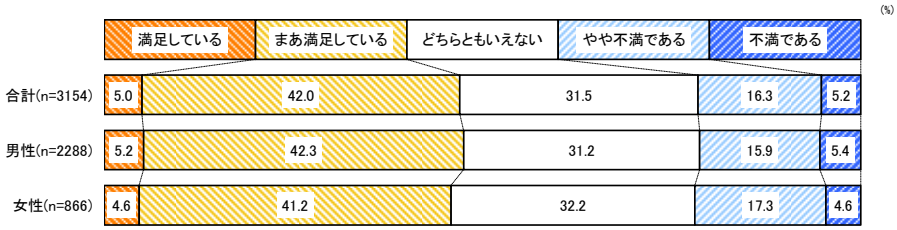
■図表 A-107　非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、
労働時間の満足度



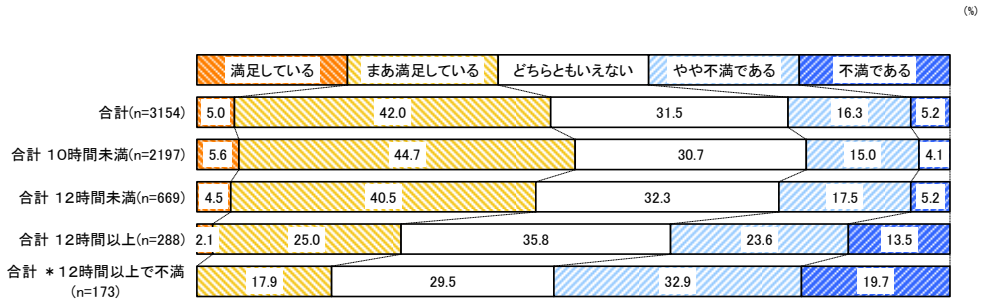
■図表 A-108　自己啓発意向・実施別にみる、労働時間の満足度



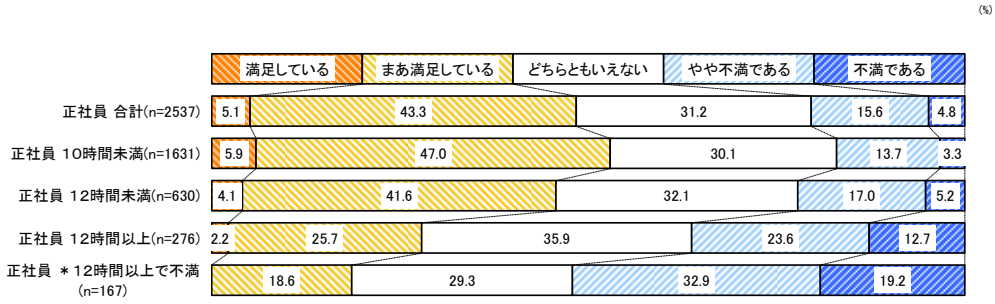
■図表 A-109　性別にみる、生活全般の満足度



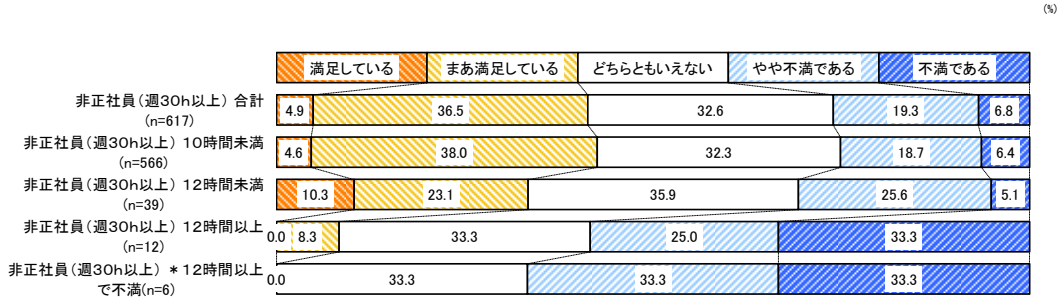
■図表 A-110　一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度



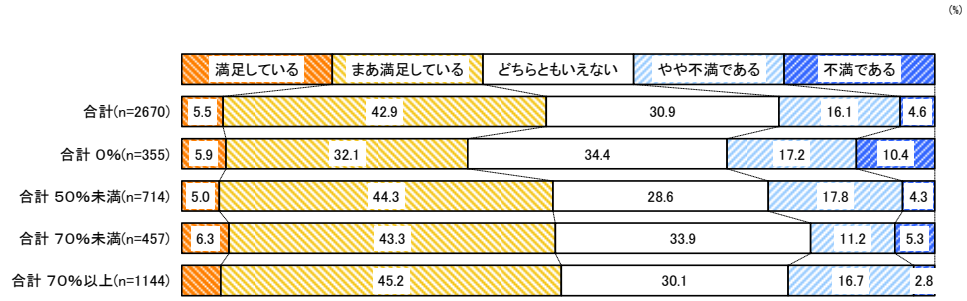
■図表 A-111　正社員の一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度



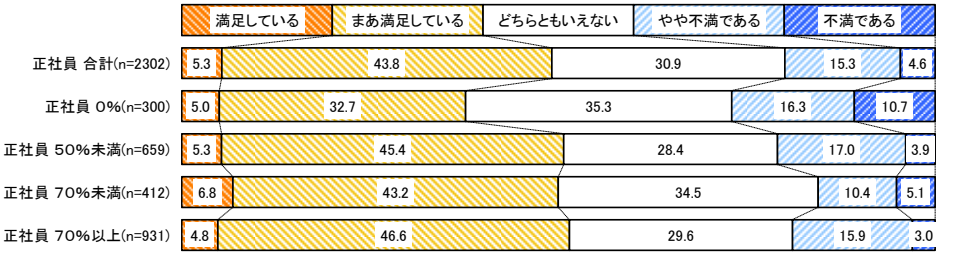
■図表 A-112　非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、生活全般の満足度



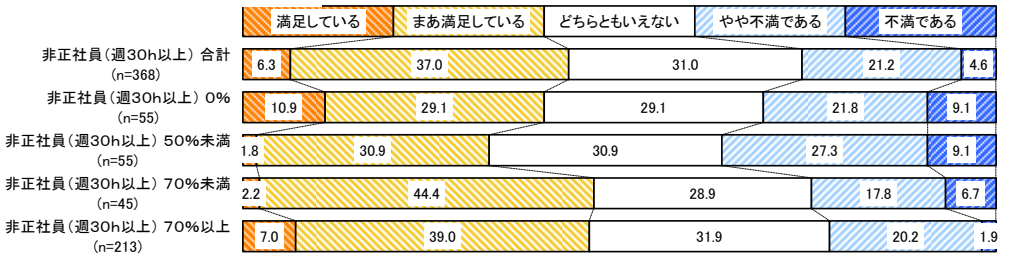
■図表 A-113　年次有給休暇取得率別にみる、生活全般の満足度



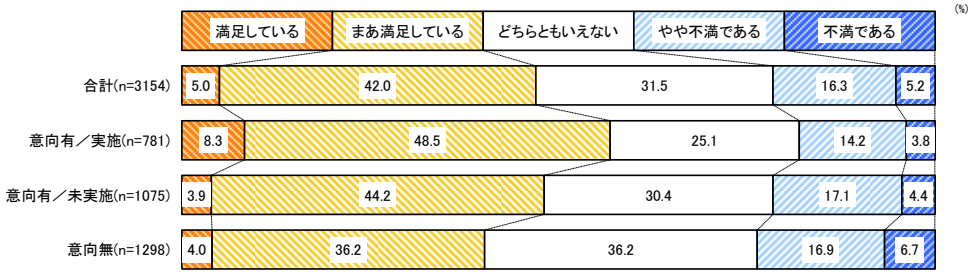
■図表 A-114　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、生活全般の満足度



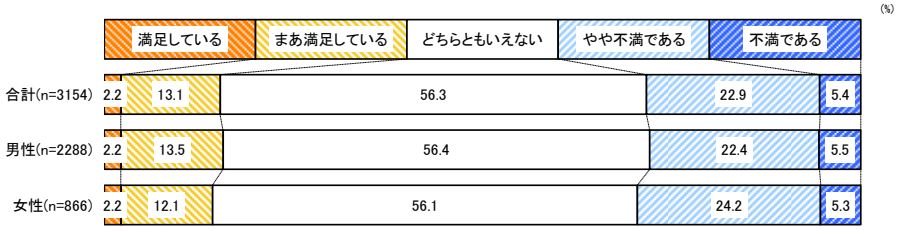
■図表 A-115　非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、生活全般の満足度



■図表 A-116　自己啓発意向・実施別にみる、生活全般の満足度

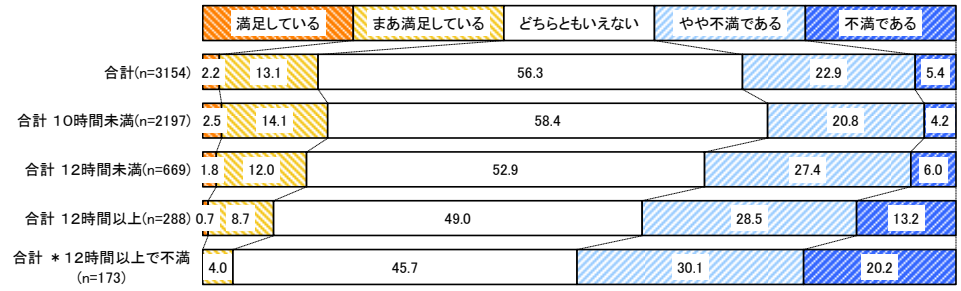


■図表 A-117　性別にみる、自己啓発にかける時間の満足度



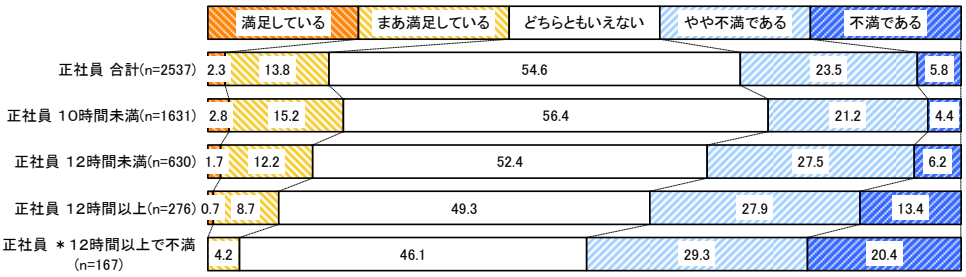
■図表 A-118　一日の労働時間別にみる、自己啓発にかける時間の満足度

(%)

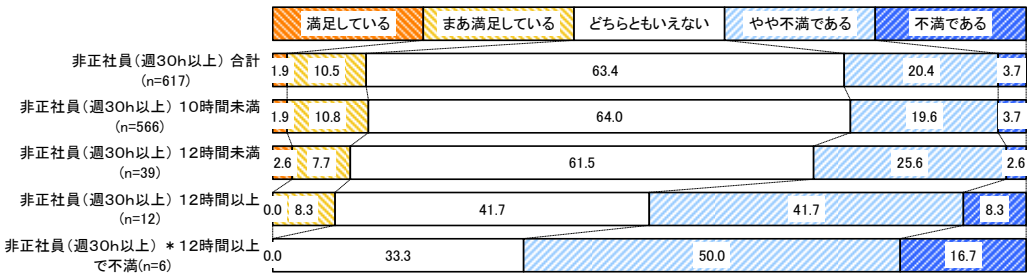


■図表 A-119　正社員の一日の労働時間別にみる、自己啓発にかける時間の満足度

(%)

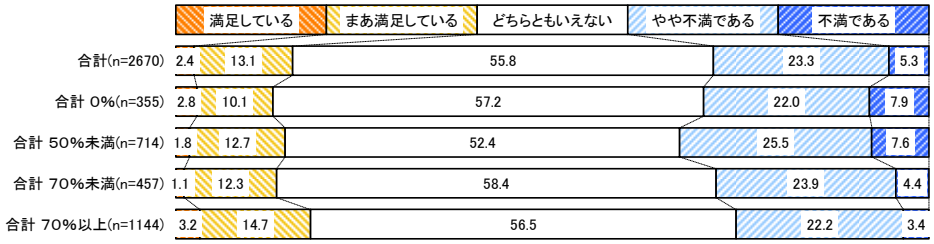


■図表 A-120　非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、
自己啓発にかける時間の満足度　(%)

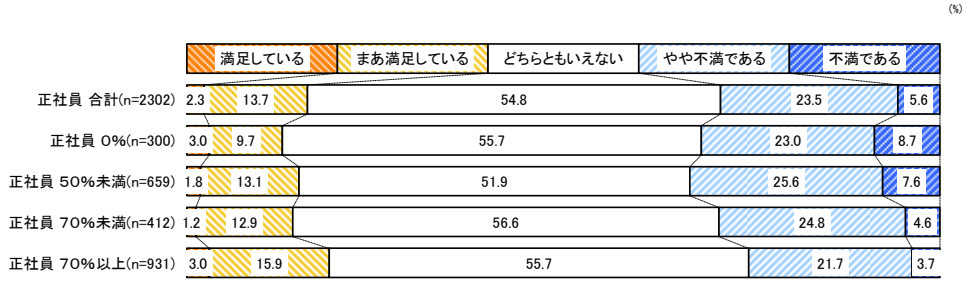


■図表 A-121　年次有給休暇取得率別にみる、自己啓発にかける時間の満足度

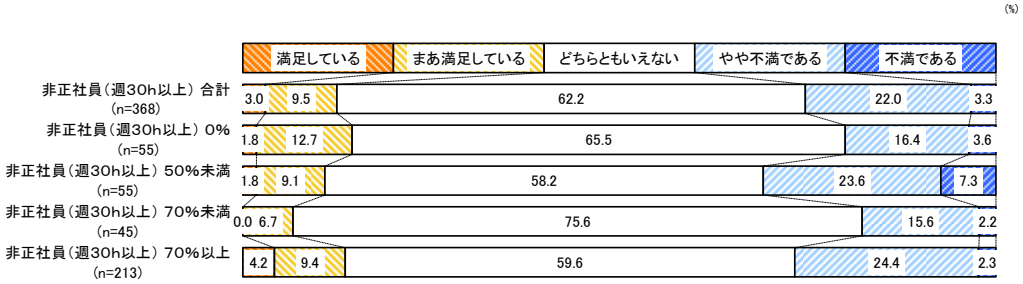
(%)



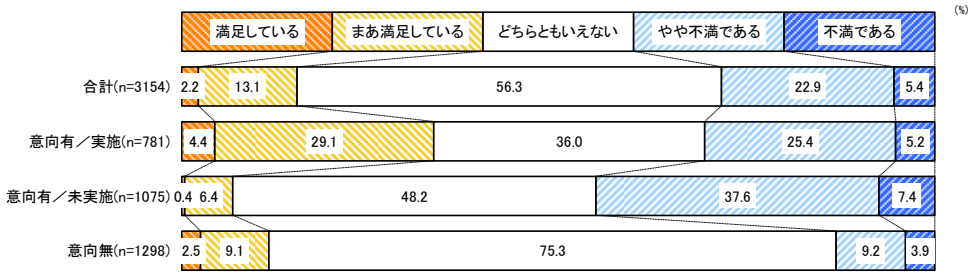
■図表 A-122　正社員の年次有給休暇取得率別、自己啓発にかける時間の満足度



■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

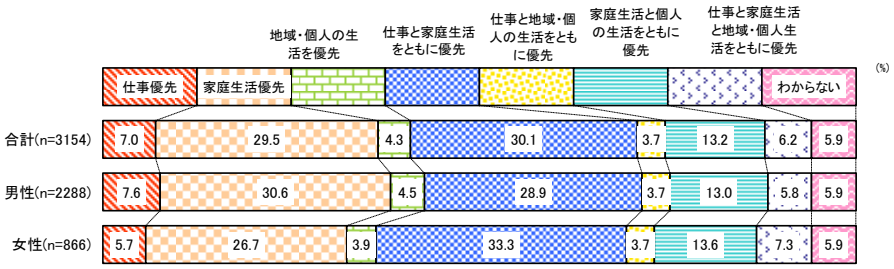


○　生活の優先について、希望では、男女合計で「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活」「家庭生活と個人の生活をともに優先」の順となっており、性別によって順番は異なるものの、先の回答はいずれも上位３項目となっている。なお、「仕事優先」については、男性 7.6%、女性 5.7%である。(A-201)

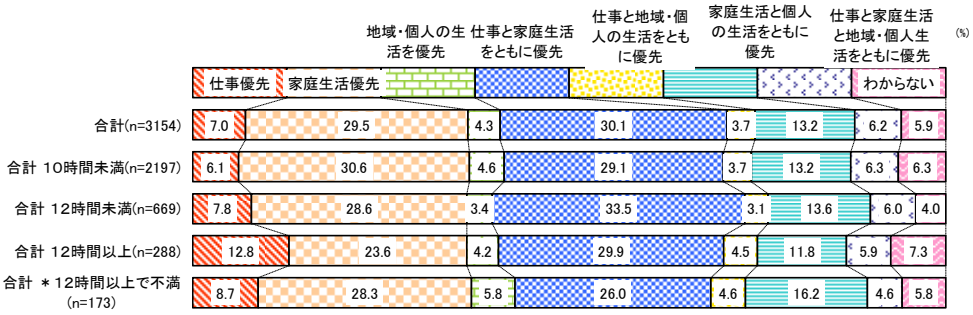
○　生活の優先について、実際（現実）では、男女合計で「仕事優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活」となっており、男女別についても、先の回答はいずれも同じ順番となっている。(A-208)

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。

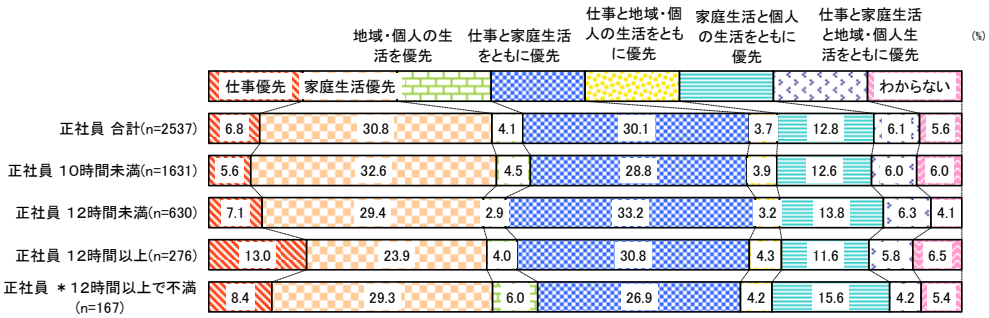
■図表 A-201　性別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



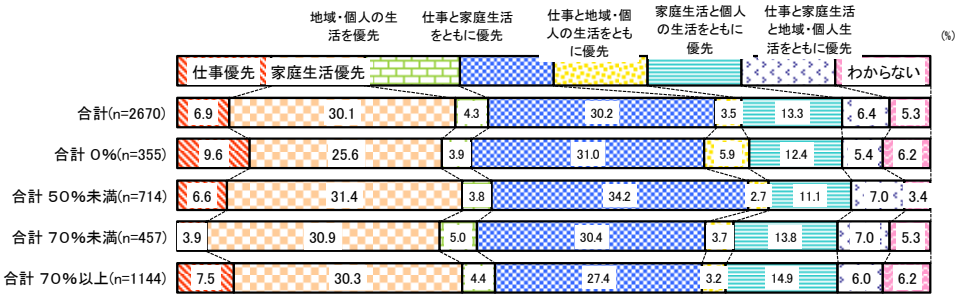
■図表 A-202　一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



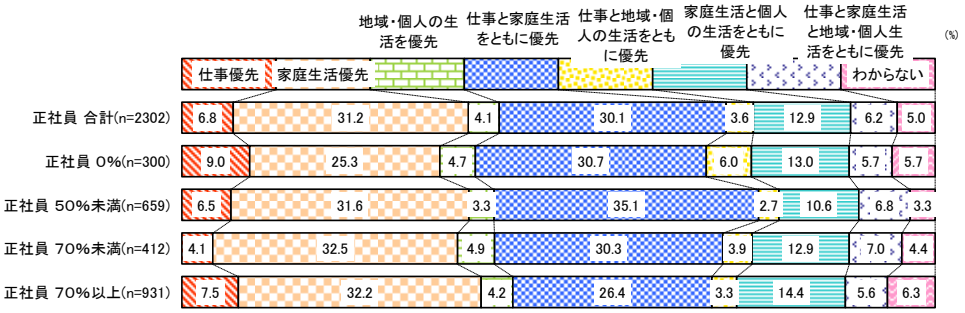
■図表 A-203　正社員の一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



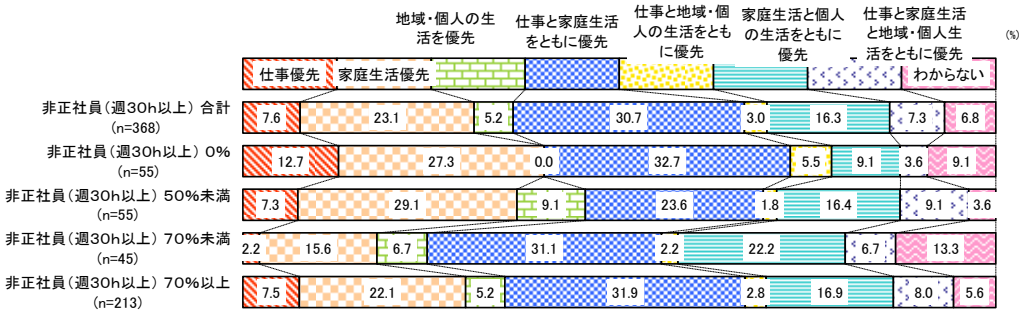
■図表 A-204　年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



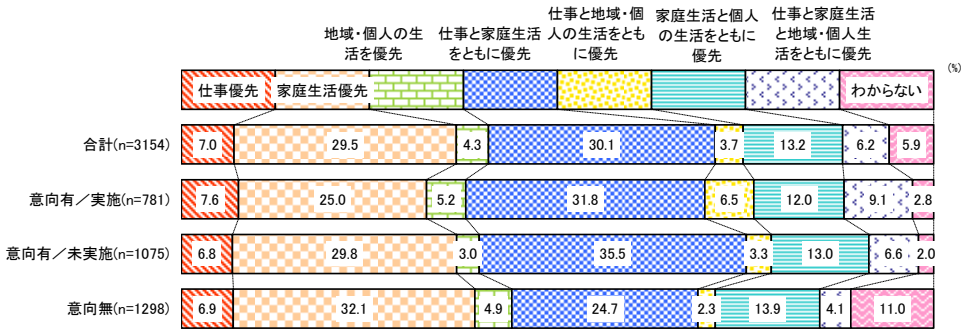
■図表 A-205　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



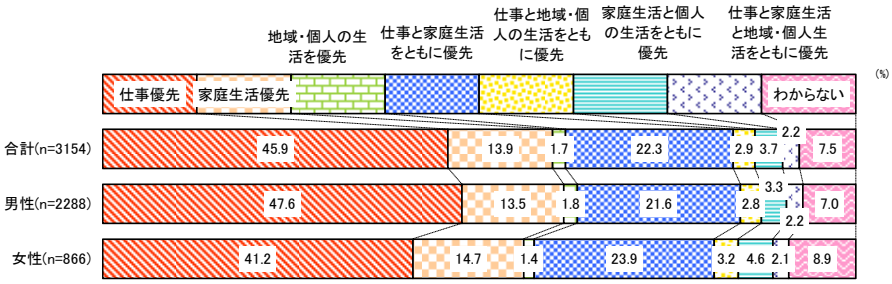
■図表 A-206　非正社員（週労働 30 時間以上）の年次有給休暇取得率別にみる、
仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



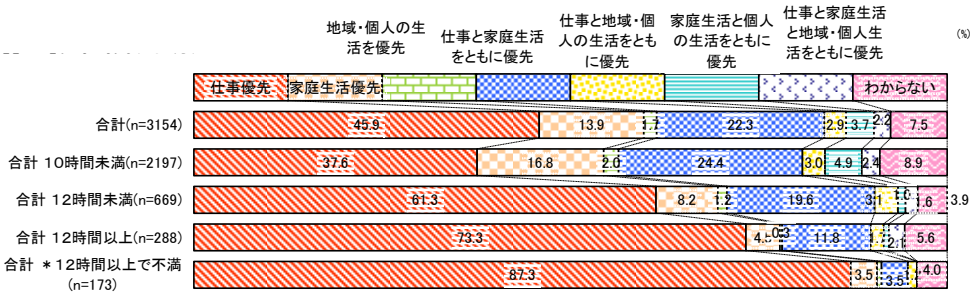
■図表 A-207　自己啓発意向・実施別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（希望）



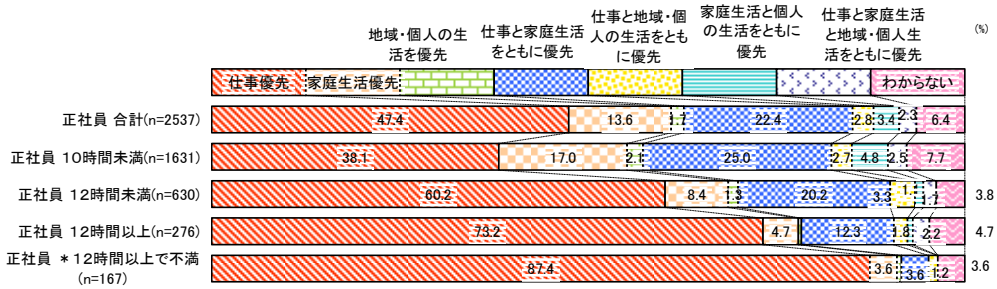
■図表 A-208　性別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



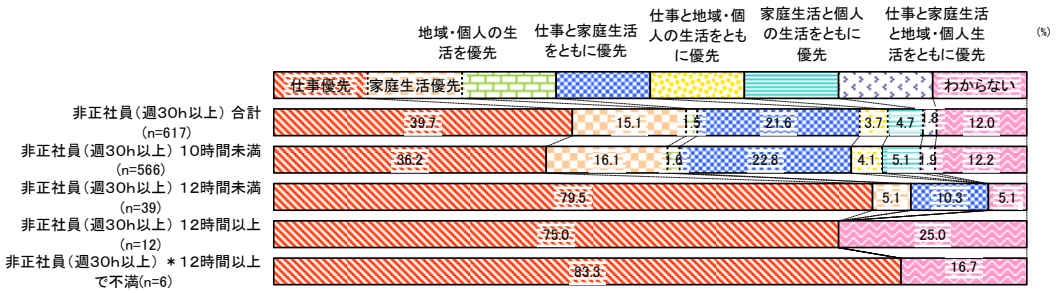
■図表 A-209　一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



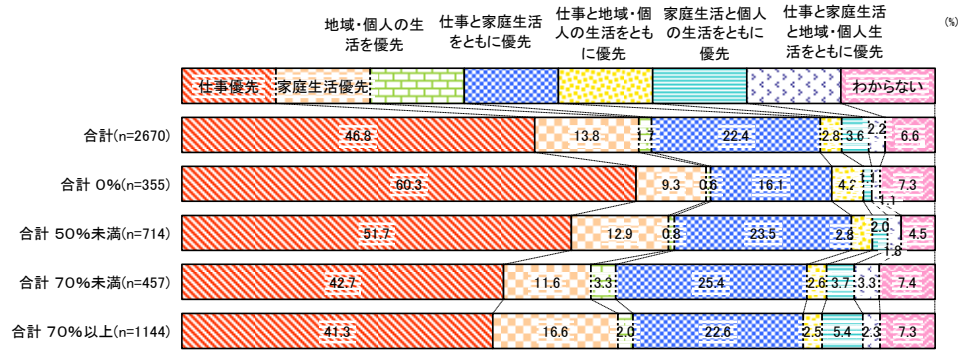
■図表 A-210　正社員の一日の労働時間別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



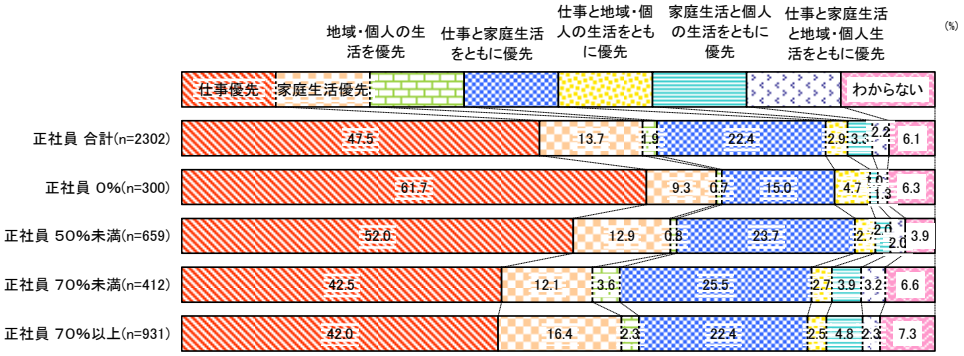
■図表 A-211　非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、
仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



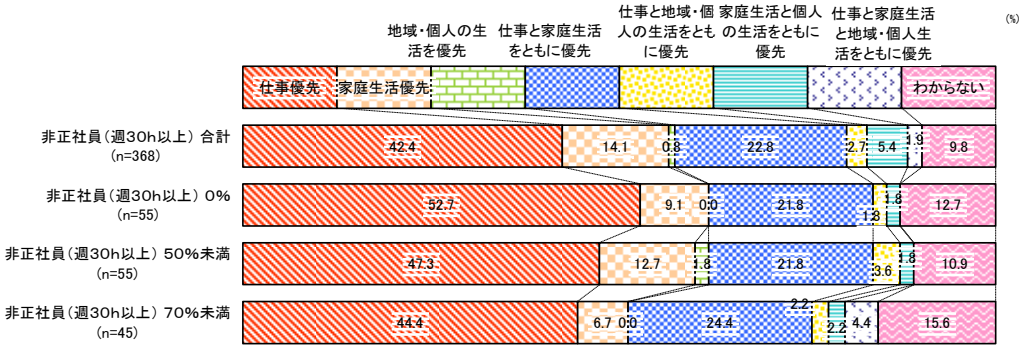
■図表 A-212　年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



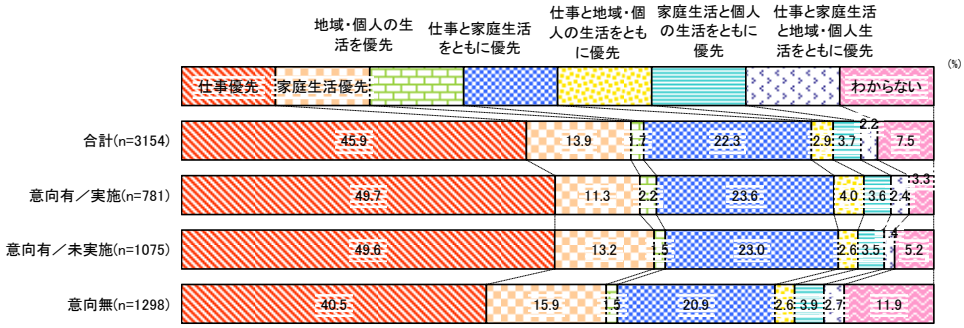
■図表 A-213　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、仕事・家庭・個人の生活の優先（実際）



■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）

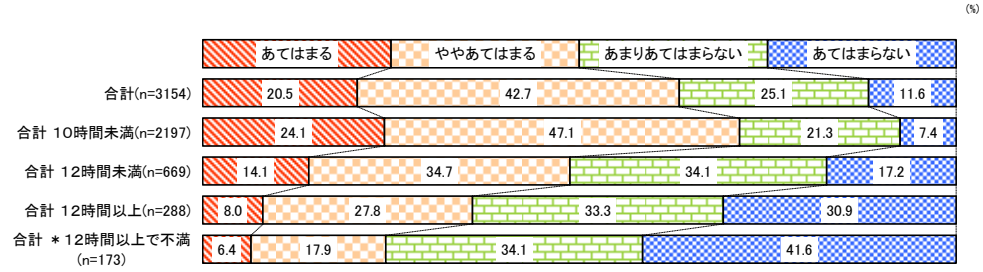


＜職場の雰囲気について＞

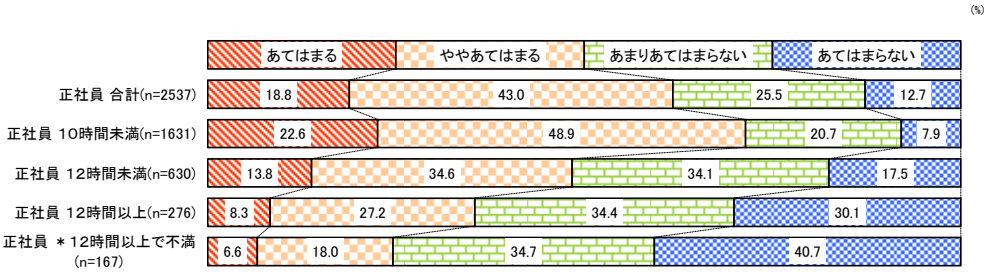
○　定時退社しやすい雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、一日の労働時間が 10 時間未満では、「上司にとって」71.2%、「同僚にとって」71.7%、「自分にとって」71.4 となっている。同様に、12 時間以上では、35.8%、34.3%、30.2%となっている。(A-301, 304, 307)

問３　あなたの職場は定時で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。

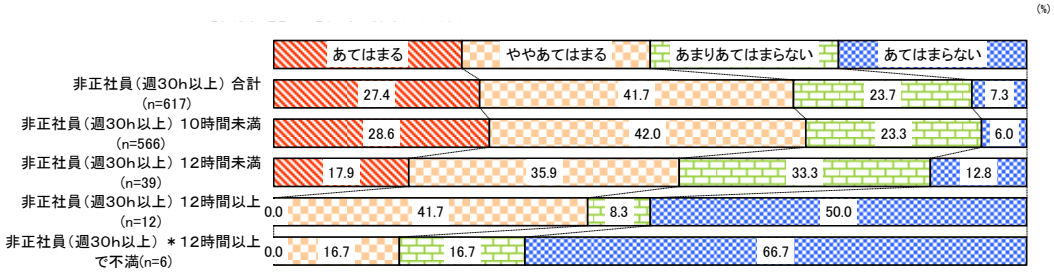
■図表 A-301　一日の労働時間別にみる、上司にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無(想定)



■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）

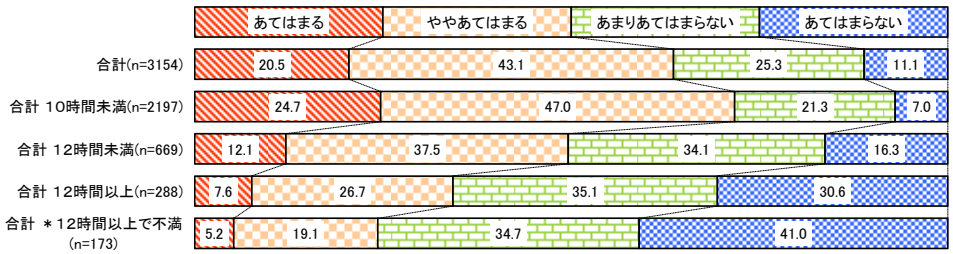


■図表 A-303　非正社員（週労働 30 時間以上）の一日の労働時間別にみる、上司にとって、
定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）



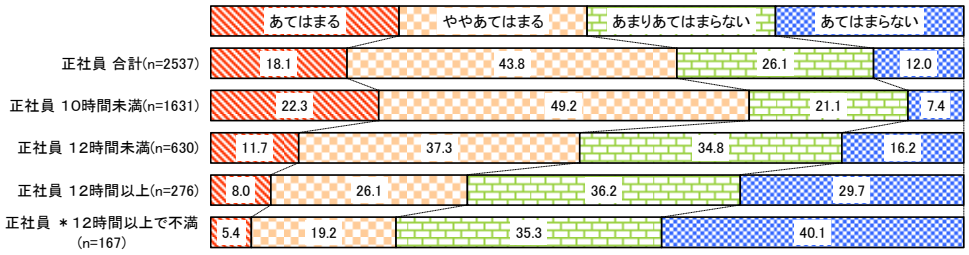
■図表 A-304　労働時間別にみる、同僚にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)



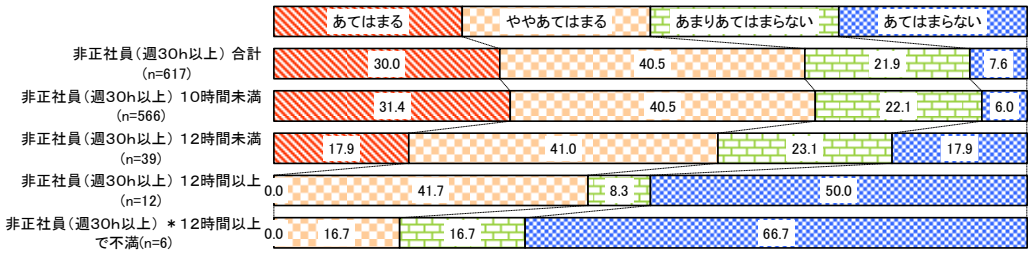
■図表 A-305　正社員の一日の労働時間別にみる、同僚にとって、
定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)



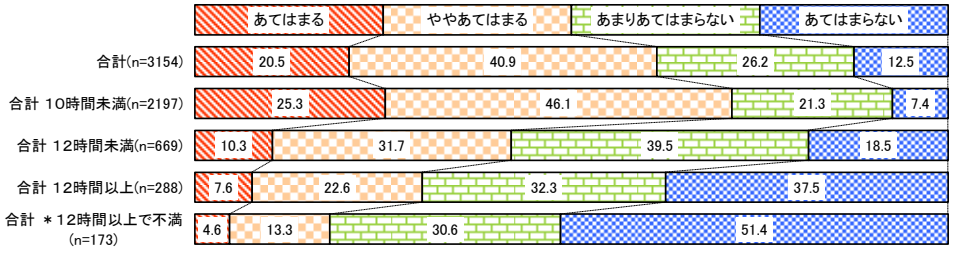
■図表 A-306　非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
同僚にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無（想定）

(%)

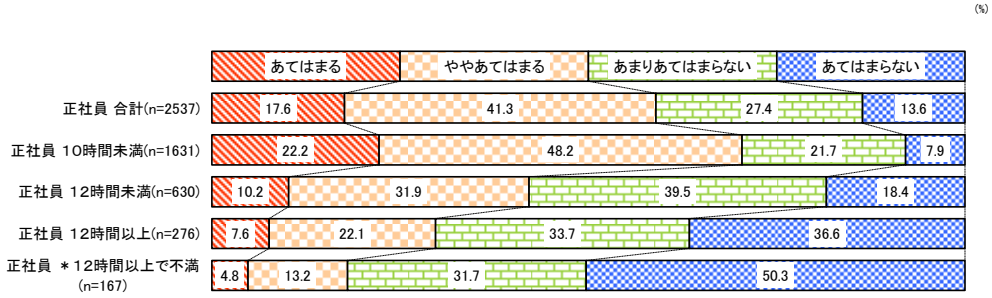


■図表 A-307　労働時間別にみる、自分にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無

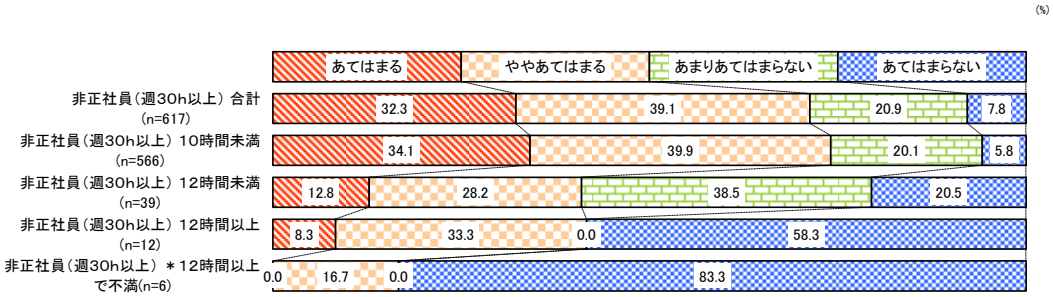
(%)



■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）



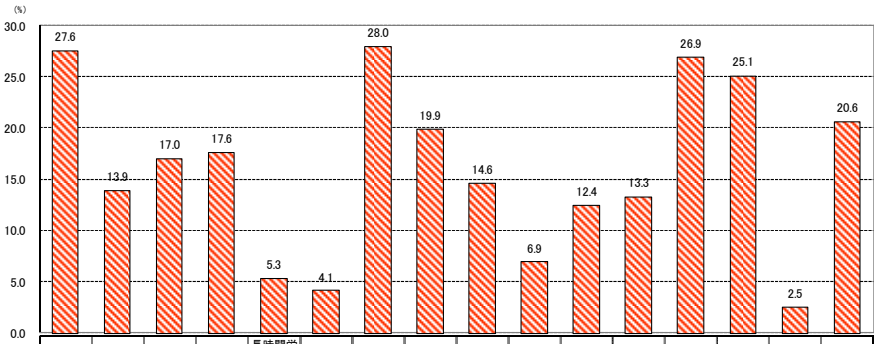
■図表 A-309　非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
自分にとって、定時退社しやすい雰囲気の有無



○　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-402)

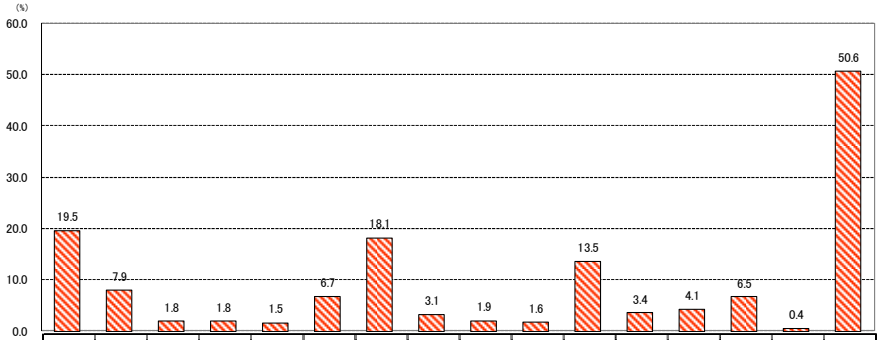
問４　あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。（複数回答）

■図表 A-401　残業削減に向けて効果的だと思う取組



		n=	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理と警告	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をした従業員本人に対する罰則／ペナルティ	長時間労働者に対する産業医との面談	上司からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認制	オフィスの強制消灯	短時間で質の高い仕事をすることを評価する	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	その他	特にない／取組んでいるものはない
	全体	3,154	27.6	13.9	17.0	17.6	5.3	4.1	28.0	19.9	14.6	6.9	12.4	13.3	26.9	25.1	2.5	20.6
全体	10時間未満	2,197	26.7	13.8	16.2	16.6	5.3	4.1	29.4	19.4	13.6	6.5	13.9	12.0	28.4	24.4	2.0	21.1
	12時間未満	669	30.8	14.6	19.0	20.2	4.9	4.0	27.2	21.4	17.0	8.5	10.0	15.8	25.7	26.3	4.2	16.4
	12時間以上	288	26.7	12.5	18.1	19.4	6.3	4.2	18.8	20.5	16.0	6.6	6.9	17.0	18.1	28.1	2.8	26.7
	＊12時間以上で不満	173	31.2	15.0	22.0	22.5	7.5	5.2	18.5	25.4	20.2	6.9	6.9	19.1	17.3	34.7	4.0	21.4
正社員	全体	2,537	28.8	14.2	17.8	18.8	5.7	3.9	27.9	20.8	15.5	7.1	12.3	14.2	27.0	24.6	2.7	19.2
	10時間未満	1,631	28.3	14.2	17.1	18.0	5.8	4.0	29.4	20.4	14.5	6.6	14.1	13.3	29.2	23.4	2.0	19.1
	12時間未満	630	31.0	14.9	19.5	20.5	5.1	3.8	27.6	21.7	17.5	8.7	10.2	15.7	25.6	26.0	4.4	15.9
	12時間以上	276	26.4	12.3	17.8	19.2	6.5	3.3	19.6	20.7	16.3	6.5	6.5	16.3	17.4	27.9	2.9	26.8
	＊12時間以上で不満	167	30.5	15.6	21.6	22.2	7.8	4.8	19.2	25.7	21.0	7.2	7.2	18.6	17.4	34.1	4.2	21.6
非正社員（週30h以上）	全体	617	22.5	12.6	13.8	12.8	3.7	5.0	28.5	16.4	10.9	6.0	13.0	9.4	26.4	27.6	1.8	26.7
	10時間未満	566	21.9	12.7	13.8	12.4	3.9	4.4	29.7	16.4	11.0	6.0	13.3	8.3	26.1	27.2	1.9	26.9
	12時間未満	39	28.2	10.3	10.3	15.4	2.6	7.7	20.5	15.4	10.3	5.1	7.7	17.9	28.2	30.8	0.0	25.6
	12時間以上	12	33.3	16.7	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	16.7	8.3	8.3	16.7	33.3	33.3	33.3	0.0	25.0
	＊12時間以上で不満	6	50.0	0.0	33.3	33.3	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0	16.7

■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



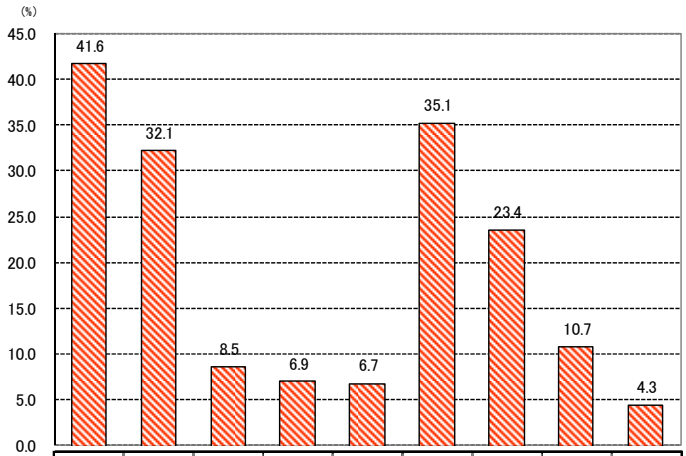
		n=	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理と警告	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をした従業員本人に対する罰則／ペナルティ	長時間労働者に対する産業医との面談	上司からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認制	オフィスの強制消灯	短時間で質の高い仕事をすることを評価する	担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり	その他	特にない／取組んでいるものはない
	全体	3,154	19.5	7.9	1.8	1.8	1.5	6.7	18.1	3.1	1.9	1.6	13.5	3.4	4.1	6.5	0.4	50.6
全体	10時間未満	2,197	19.4	8.1	1.9	2.0	1.5	6.2	18.8	3.1	1.9	1.6	14.1	3.6	4.1	7.1	0.5	49.2
	12時間未満	669	22.1	8.1	1.6	1.3	1.2	7.9	17.8	3.3	2.4	1.8	13.5	3.6	5.1	4.8	0.3	49.2
	12時間以上	288	13.9	5.9	1.7	0.7	1.7	7.3	13.2	2.8	1.0	1.0	9.0	1.4	1.7	5.2	0.3	64.6
	＊12時間以上で不満	173	13.3	5.8	1.2	0.6	2.3	9.8	11.6	4.0	1.2	1.2	9.2	1.2	0.6	5.8	0.6	67.6
正社員	全体	2,537	20.9	7.7	1.9	2.0	1.7	7.6	17.9	3.5	2.2	1.6	13.8	3.5	4.2	5.9	0.4	49.9
	10時間未満	1,631	21.4	7.8	2.0	2.4	1.8	7.4	18.6	3.6	2.3	1.7	14.5	3.7	4.1	6.4	0.4	48.1
	12時間未満	630	22.2	8.1	1.6	1.4	1.3	8.1	18.1	3.5	2.4	1.7	13.7	3.8	5.4	4.6	0.2	48.7
	12時間以上	276	14.5	6.2	1.8	0.7	1.8	7.2	13.4	2.9	1.1	1.1	9.4	1.4	1.8	5.4	0.4	63.4
	＊12時間以上で不満	167	13.8	6.0	1.2	0.6	2.4	9.6	11.4	4.2	1.2	1.2	9.6	1.2	0.6	6.0	0.6	67.1
非正社員（週30h以上）	全体	617	13.8	8.6	1.6	1.0	0.8	3.1	18.8	1.6	1.0	1.5	12.5	2.8	3.7	8.9	0.8	53.3
	10時間未満	566	13.6	8.8	1.6	1.1	0.9	2.8	19.4	1.8	0.9	1.4	12.9	3.0	4.1	9.2	0.7	52.3
	12時間未満	39	20.5	7.7	2.6	0.0	0.0	5.1	12.8	0.0	2.6	2.6	10.3	0.0	0.0	7.7	2.6	56.4
	12時間以上	12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	91.7
	＊12時間以上で不満	6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	83.3

○　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)

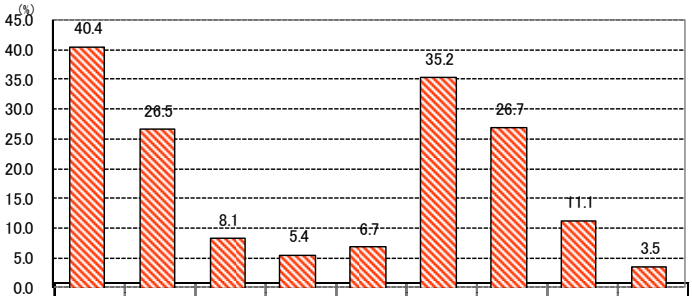
問５　あなたは、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをすべてお答えください。(複数回答) ※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。※「同僚」「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの同僚、上司としてお考えください。

■図表 A-501　上司にとって「残業している人」のイメージ（想定）



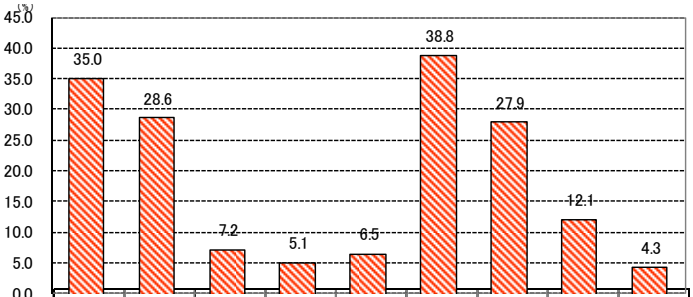
		n=	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人	その他
	全体	3,154	41.6	32.1	8.5	6.9	6.7	35.1	23.4	10.7	4.3
全体	10時間未満	2,197	38.8	30.7	7.4	6.7	6.5	36.5	24.7	10.7	4.2
	12時間未満	669	46.5	34.4	10.2	7.0	7.0	34.4	20.2	10.0	4.9
	12時間以上	288	52.1	37.5	12.5	8.0	8.0	26.4	21.2	12.8	3.5
	＊12時間以上で不満	173	49.1	41.0	14.5	9.2	8.7	26.6	19.7	11.0	2.9
正社員	全体	2,537	42.3	32.2	8.5	7.1	6.5	35.2	22.8	10.8	4.4
	10時間未満	1,631	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2	4.2
	12時間未満	630	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2	5.2
	12時間以上	276	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3	3.3
	＊12時間以上で不満	167	49.7	41.9	13.8	9.0	9.0	26.3	19.8	11.4	3.0
非正社員(週30h以上)	全体	617	38.9	31.4	8.4	6.0	7.8	34.8	25.8	10.4	3.9
	10時間未満	566	39.8	31.4	8.3	5.8	7.6	34.8	26.0	9.2	4.1
	12時間未満	39	25.6	38.5	7.7	7.7	12.8	35.9	23.1	23.1	0.0
	12時間以上	12	41.7	8.3	16.7	8.3	0.0	33.3	25.0	25.0	8.3
	＊12時間以上で不満	6	33.3	16.7	33.3	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0

■図表 A-502　同僚にとって「残業している人」のイメージ（想定）



		n=	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人	その他
	全体	3,154	40.4	26.5	8.1	5.4	6.7	35.2	26.7	11.1	3.5
全体	10時間未満	2,197	37.6	25.1	6.8	5.1	6.1	36.3	28.9	11.0	3.5
	12時間未満	669	45.1	27.2	10.0	5.1	7.6	33.9	22.9	10.9	4.0
	12時間以上	288	51.4	35.1	13.2	7.6	9.4	29.2	19.1	12.2	2.8
	＊12時間以上で不満	173	50.3	38.2	15.0	6.9	9.8	30.1	19.7	10.4	2.3
正社員	全体	2,537	40.6	26.7	8.5	5.5	6.7	35.3	25.4	11.2	3.2
	10時間未満	1,631	36.8	24.8	6.9	5.3	5.9	36.7	27.5	11.3	2.9
	12時間未満	630	45.4	27.6	10.3	5.1	7.5	34.1	22.5	10.8	3.8
	12時間以上	276	51.4	35.5	13.4	8.0	9.8	29.3	19.2	11.6	2.9
	＊12時間以上で不満	167	50.9	38.9	15.0	7.2	10.2	29.9	19.8	10.2	2.4
非正社員（週30h以上）	全体	617	39.9	25.6	6.3	4.7	6.5	34.7	32.1	10.4	5.0
	10時間未満	566	39.6	26.0	6.4	4.8	6.4	35.2	32.7	9.9	4.9
	12時間未満	39	41.0	20.5	5.1	5.1	10.3	30.8	28.2	12.8	7.7
	12時間以上	12	50.0	25.0	8.3	0.0	0.0	25.0	16.7	25.0	0.0
	＊12時間以上で不満	6	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0

■図表 A-503　自分にとって「残業している人」のイメージ



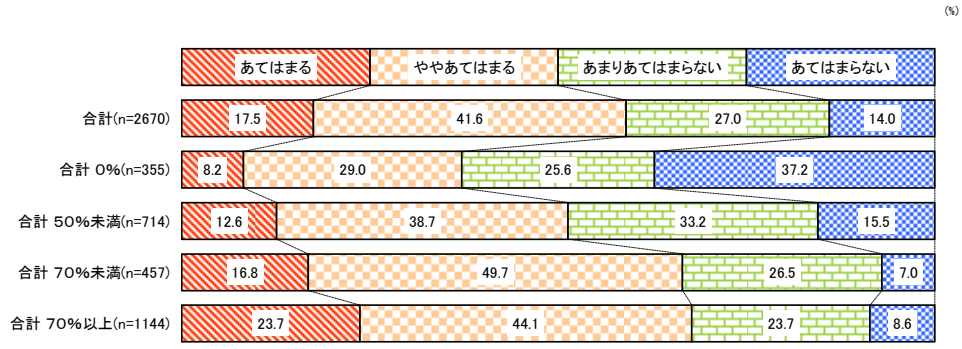
		n=	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人	その他
	全体	3,154	35.0	28.6	7.2	5.1	6.5	38.8	27.9	12.1	4.3
TOTAL	10時間未満	2,197	32.5	27.4	5.7	4.7	6.1	40.6	30.2	12.1	4.2
	12時間未満	669	39.9	28.6	9.9	5.5	6.4	36.6	24.2	11.5	4.2
	12時間以上	288	42.4	37.8	11.8	6.9	9.4	30.9	18.8	13.5	4.9
	＊12時間以上で不満	173	40.5	40.5	9.2	6.4	6.4	31.2	18.5	15.0	5.2
正社員	全体	2,537	34.9	28.4	7.4	5.2	6.5	39.9	27.1	12.3	4.1
	10時間未満	1,631	31.7	26.6	5.6	5.0	6.1	42.5	29.8	12.6	4.0
	12時間未満	630	39.7	28.7	10.0	4.8	6.2	37.0	24.1	11.1	4.1
	12時間以上	276	43.1	38.4	12.3	7.2	9.8	30.8	18.1	13.4	5.1
	＊12時間以上で不満	167	41.3	40.7	9.6	6.6	6.6	31.1	17.4	15.6	5.4
非正社員（週30h以上）	全体	617	35.3	29.5	6.0	4.9	6.3	34.7	31.1	11.3	4.9
	10時間未満	566	35.0	29.9	6.0	4.1	6.2	35.0	31.4	10.8	4.9
	12時間未満	39	43.6	25.6	7.7	17.9	10.3	30.8	25.6	17.9	5.1
	12時間以上	12	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	16.7	0.0
	＊12時間以上で不満	6	16.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0	0.0	0.0

＜職場の雰囲気について＞

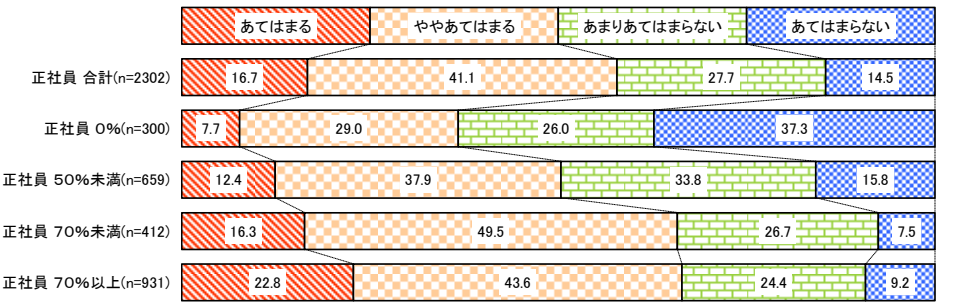
○　年次有給休暇を取得しやすい雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、取得率 70%以上では、「上司にとって」67.8%、「同僚にとって」71.7%、「自分にとって」71.5 となっている。同様に、取得率 0%では、37.2%、36.1%、32.4%となっている。(A-601,604,607)

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。

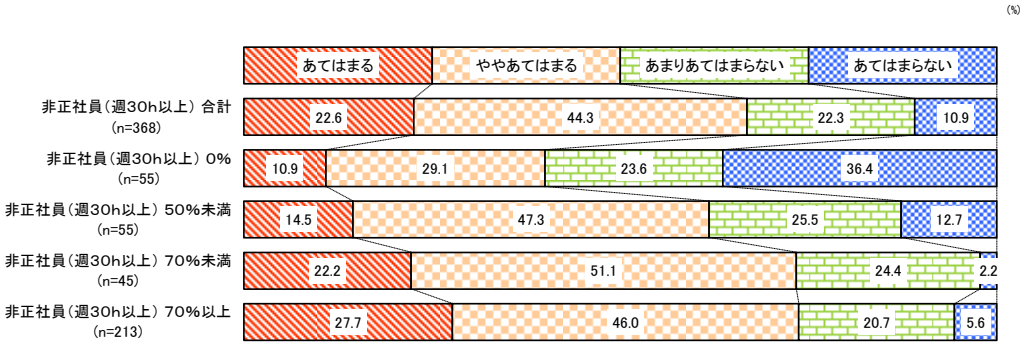
■図表 A-601　年次有給休暇取得率別にみる、
上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



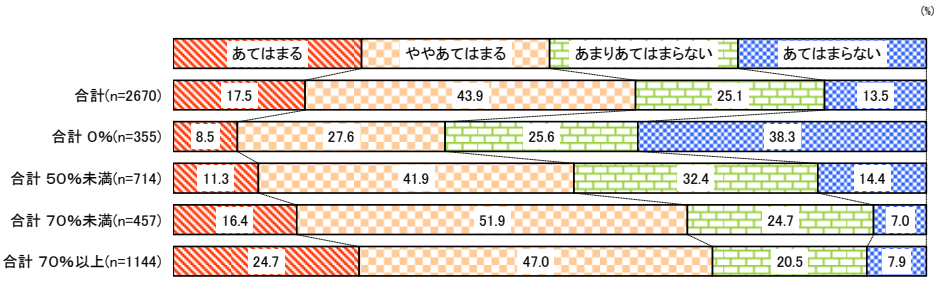
■図表 A-602　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、
上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



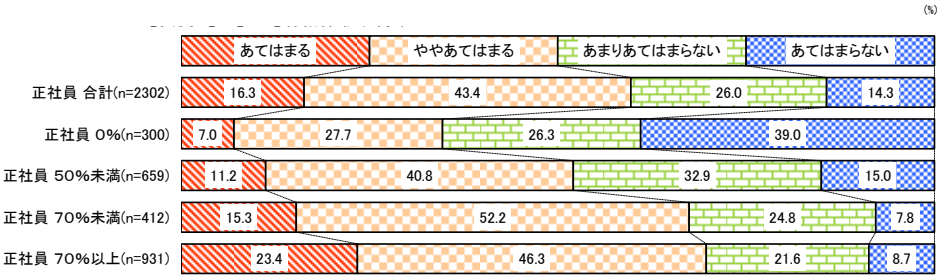
■図表 A-603　非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
上司にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



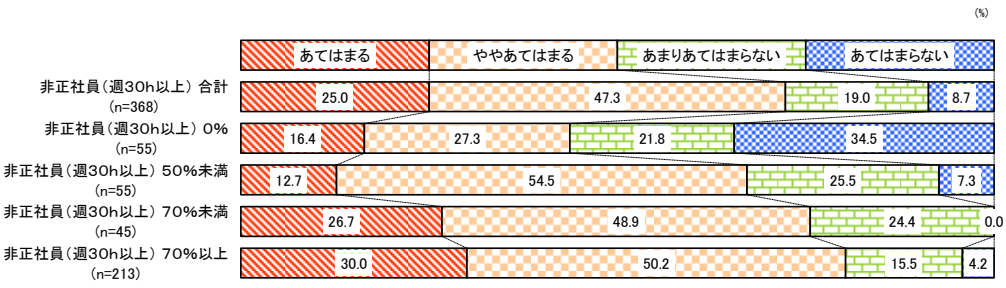
■図表 A-604　年次有給休暇取得率別にみる、
同僚にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



■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）

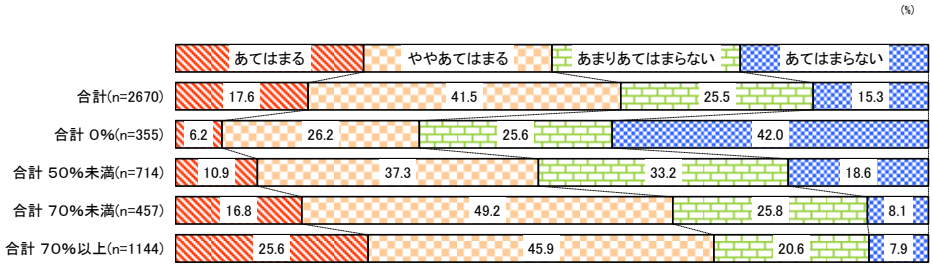


■図表 A-606　非正社員（週労働 30 時間以上）労働時間別にみる、
同僚にとって年次有給休暇を取得しやすい雰囲気の有無（想定）



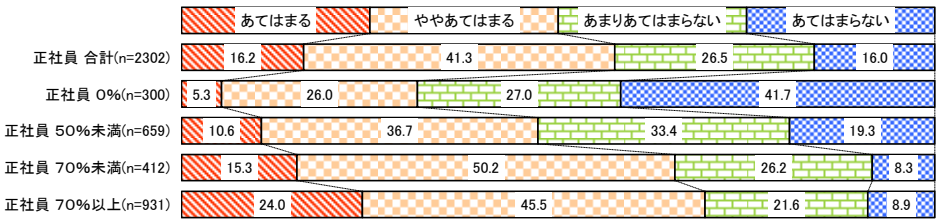
■図表 A-607　年次有給休暇取得率別にみる、

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



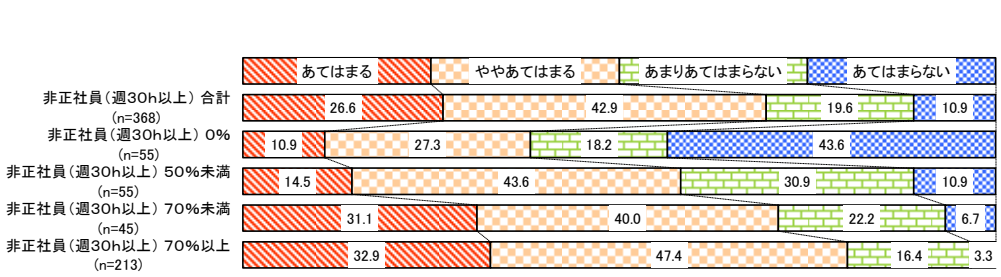
■図表 A-608　正社員の年次有給休暇取得率別にみる、

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

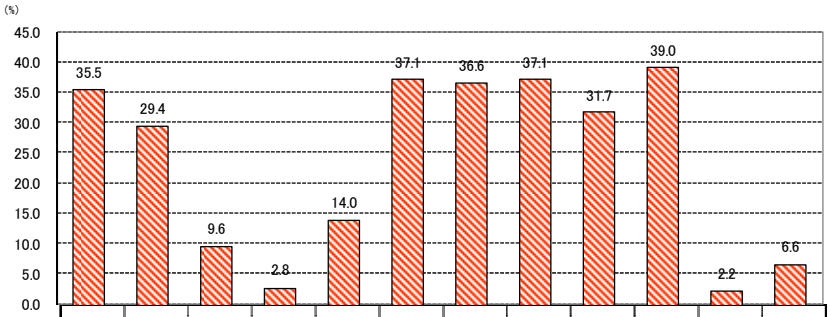


○　年次有給休暇が取得できればしたいことについて、「2 泊以上の旅行」「遠方へのおでかけ」など旅行・レジャー旅行を楽しむといった回答のほか、「自宅で休養」「家事・身の回りの用事の片付け」といった回答が多く挙がっている。(A-701)

○　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)

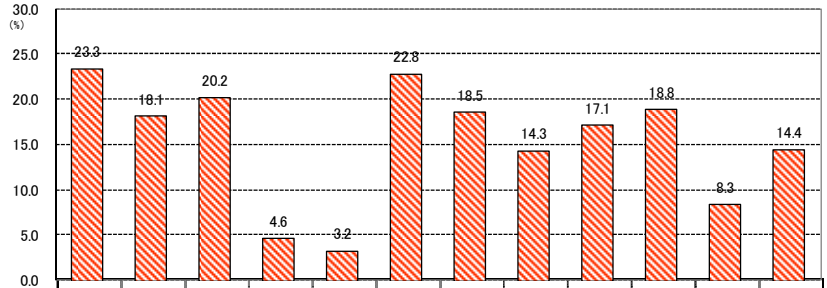
問７　あなたはもっと有給休暇を取ることができればどのようなことがしたいですか。直近１年間を思い出して、実際に有給休暇を取った理由もあわせてお答えください。(それぞれにいくつでも)

■図表 A-701　年次有給休暇を取得できたらしたいこと



		n=	家事・身の回りの用事の片付け	育児	子どもの病気や怪我の看護	親や家族の介護	語学や免許などの資格取得	自宅で休養(何もしない)	近場のおでかけ(日用品以外の買い物、レジャー等)	遠方へのおでかけ(日帰り旅行)	1泊旅行	2泊以上の旅行	その他	特にない／おぼえていない
	全体	2,670	35.5	29.4	9.6	2.8	14.0	37.1	36.6	37.1	31.7	39.0	2.2	6.6
全体	0%	355	32.7	28.5	10.1	1.7	13.2	34.6	35.5	37.2	29.0	40.8	2.3	8.2
	50%未満	714	39.5	31.9	9.8	3.2	15.4	38.8	42.6	41.6	35.0	40.5	2.5	4.8
	70%未満	457	36.8	31.1	9.6	4.2	14.0	43.8	39.2	41.1	34.8	38.7	2.0	3.9
	70%以上	1,144	33.3	27.5	9.2	2.4	13.4	34.1	32.2	32.7	29.2	37.6	2.2	8.2
正社員	全体	2,302	34.8	31.6	9.9	2.7	13.7	35.8	36.8	37.6	32.1	39.7	2.2	6.4
	0%	300	32.3	30.3	10.7	1.3	13.3	34.3	34.3	38.0	28.0	42.3	1.7	7.7
	50%未満	659	38.5	33.7	10.2	3.2	15.0	37.2	43.2	41.4	34.7	40.2	2.7	4.9
	70%未満	412	34.5	32.5	9.7	3.6	13.3	42.0	38.8	40.3	34.7	39.6	1.7	3.9
	70%以上	931	33.0	30.1	9.6	2.4	13.1	32.4	32.1	33.5	30.3	38.6	2.1	8.3
非正社員(週30h以上)	全体	368	39.9	16.0	7.3	3.5	15.8	45.4	35.3	34.2	29.3	34.5	2.7	7.3
	0%	55	34.5	18.2	7.3	3.6	12.7	36.4	41.8	32.7	34.5	32.7	5.5	10.9
	50%未満	55	50.9	10.9	5.5	3.6	20.0	58.2	34.5	43.6	38.2	43.6	0.0	3.6
	70%未満	45	57.8	17.8	8.9	8.9	20.0	60.0	42.2	48.9	35.6	31.1	4.4	4.4
	70%以上	213	34.7	16.4	7.5	2.3	14.6	41.3	32.4	29.1	24.4	33.3	2.3	8.0

■図表 A-702　年次有給休暇を取得してしたこと



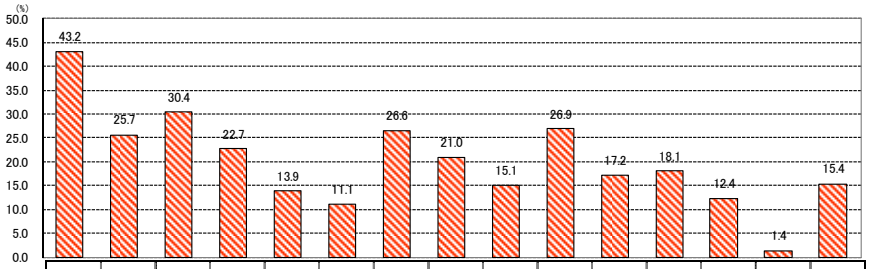
		n=	家事・身の回りの用事の片付け	育児	子どもの病気や怪我の看護	親や家族の介護	語学や免許などの資格取得	自宅で休養（何もしない）	近場のおでかけ（日用品以外の買い物、レジャー等）	遠方へのおでかけ（日帰り旅行）	1泊旅行	2泊以上の旅行	その他	特にない／おぼえていない
	全体	2,670	23.3	18.1	20.2	4.6	3.2	22.8	18.5	14.3	17.1	18.8	8.3	14.4
全体	0%	355	11.5	8.7	9.0	1.1	2.3	12.4	8.5	8.7	9.6	15.2	7.3	43.4
	50%未満	714	23.8	18.2	20.9	3.9	2.4	19.9	16.8	12.6	15.7	17.4	11.6	9.5
	70%未満	457	27.8	21.4	23.6	6.3	3.1	27.8	22.5	17.3	19.9	20.6	7.9	6.6
	70%以上	1,144	24.7	19.7	21.9	5.5	4.1	25.8	21.0	15.9	19.2	20.1	6.6	11.5
正社員	全体	2,302	23.8	18.7	20.2	4.2	3.4	22.2	19.1	14.8	17.5	18.9	7.8	14.6
	0%	300	11.7	9.7	9.0	1.3	2.3	12.3	8.7	9.0	11.0	15.7	6.7	43.7
	50%未満	659	24.1	18.5	21.4	3.6	2.4	19.1	17.1	12.9	15.5	17.5	11.2	9.1
	70%未満	412	28.2	22.1	23.5	5.6	2.9	27.4	23.8	17.0	19.7	20.4	7.5	6.6
	70%以上	931	25.5	20.3	21.4	4.8	4.6	25.3	21.7	17.0	20.1	20.3	5.9	12.6
非正社員（週30h以上）	全体	368	20.1	14.4	20.4	7.6	2.2	26.1	14.7	11.4	14.7	18.2	11.1	13.3
	0%	55	10.9	3.6	9.1	0.0	1.8	12.7	7.3	7.3	1.8	12.7	10.9	41.8
	50%未満	55	20.0	14.5	14.5	7.3	1.8	29.1	12.7	9.1	18.2	16.4	16.4	14.5
	70%未満	45	24.4	15.6	24.4	13.3	4.4	31.1	11.1	20.0	22.2	22.2	11.1	6.7
	70%以上	213	21.6	16.9	23.9	8.5	1.9	27.7	17.8	11.3	15.5	19.2	9.9	7.0

○　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)

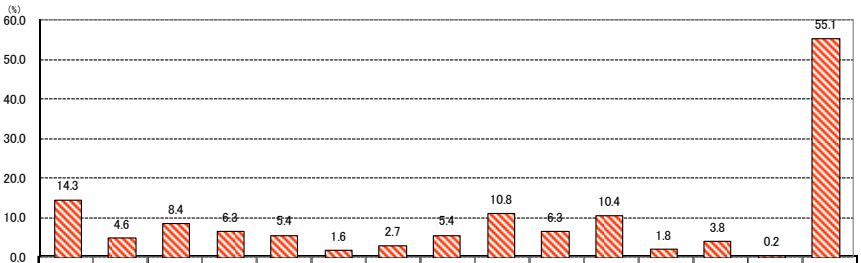
問８　あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。(複数回答)

■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



		n=	計画的に休暇を取得させるルールづくり	経営者による有給休暇の取得奨励	上司による有給休暇の取得奨励	上司が積極的に有給休暇を取得する	上司以外のメンバーが積極的に休みを取得する	部下の取得目標達成度を上司の評価に反映	人員を増やして時間に余裕をもたせる	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	有給休暇の残日数通知	まとまった日数での休暇取得奨励	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う（代休の優先取得の廃止）	職場単位の計画的な休暇取得（一斉や交代）	その他	特にない／取組んでいるものはない
	全体	2,670	43.2	25.7	30.4	22.7	13.9	11.1	26.6	21.0	15.1	26.9	17.2	18.1	12.4	1.4	15.4
全体	0%	355	38.6	27.6	25.4	19.2	9.3	10.7	28.7	20.0	13.2	23.4	12.4	19.2	11.8	1.1	22.3
	50%未満	714	49.0	31.0	35.4	23.1	14.6	13.2	29.3	23.9	13.3	30.0	18.5	21.8	14.4	2.4	11.1
	70%未満	457	48.1	24.5	31.3	25.8	14.2	13.3	28.0	22.3	17.7	30.0	19.7	20.1	13.3	1.5	13.3
	70%以上	1,144	39.0	22.4	28.6	22.3	14.8	9.0	23.6	19.1	15.7	24.8	16.8	14.7	10.8	0.9	16.7
正社員	全体	2,302	43.3	26.8	30.5	22.3	13.6	11.6	26.4	20.4	14.2	27.5	16.8	19.2	12.6	1.5	15.0
	0%	300	38.0	29.0	25.3	18.0	9.7	11.0	27.7	19.0	12.3	22.7	13.3	20.7	13.7	0.7	21.3
	50%未満	659	49.5	31.6	34.3	22.5	14.3	13.4	28.7	22.6	12.1	30.0	17.5	22.5	14.0	2.6	10.9
	70%未満	412	46.4	23.8	30.3	25.2	13.6	13.6	27.2	21.1	17.2	29.9	19.2	21.1	13.6	1.7	14.1
	70%以上	931	39.3	24.1	29.4	22.3	14.3	9.6	24.0	18.9	15.0	26.3	16.4	15.7	10.8	0.9	16.3
非正社員（週30h以上）	全体	368	42.4	19.0	30.4	25.0	16.0	8.2	27.7	25.3	20.4	22.8	19.3	11.1	10.9	1.1	17.4
	0%	55	41.8	20.0	25.5	25.5	7.3	9.1	34.5	25.5	18.2	27.3	7.3	10.9	1.8	3.6	27.3
	50%未満	55	43.6	23.6	49.1	30.9	18.2	10.9	36.4	40.0	27.3	29.1	30.9	14.5	20.0	0.0	12.7
	70%未満	45	64.4	31.1	40.0	31.1	20.0	11.1	35.6	33.3	22.2	31.1	24.4	11.1	11.1	0.0	6.7
	70%以上	213	37.6	15.0	24.9	22.1	16.9	6.6	22.1	19.7	18.8	18.3	18.3	10.3	10.8	0.9	18.3

■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



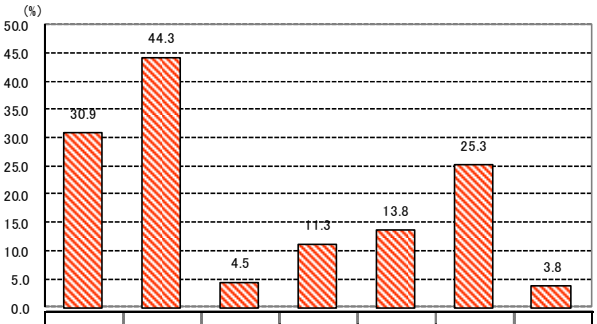
		n=	計画的に休暇を取得させるルールづくり	経営者による有給休暇の取得奨励	上司による有給休暇の取得奨励	上司が積極的に有給休暇を取得する	上司以外のメンバーが積極的に休みを取得する	部下の取得目標達成度を上司の評価に反映	人員を増やして時間に余裕をもたせる	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	有給休暇の残日数通知	まとまった日数での休暇取得奨励	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う（代休の優先取得の廃止）	職場単位の計画的な休暇取得（一斉や交代）	その他	特にない／取組んでいるものはない
	全体	2,670	14.3	4.6	8.4	6.3	5.4	1.6	2.7	5.4	10.8	6.3	10.4	1.8	3.8	0.2	55.1
全体	0%	355	7.6	3.4	5.4	3.4	4.8	2.5	3.7	3.4	4.5	3.1	4.8	2.0	1.4	0.0	73.8
	50%未満	714	13.6	3.4	6.6	3.9	2.8	1.1	2.2	5.6	10.6	4.6	11.2	1.8	4.1	0.6	58.0
	70%未満	457	19.9	5.0	10.3	7.4	5.0	1.5	2.2	4.2	12.0	7.0	14.4	1.8	3.5	0.2	48.8
	70%以上	1,144	14.7	5.5	9.7	8.1	7.3	1.7	2.8	6.3	12.4	8.1	10.1	1.7	4.5	0.1	49.9
正社員	全体	2,302	14.3	4.7	8.3	5.8	5.1	1.8	2.9	5.3	10.6	6.6	10.7	1.8	3.7	0.2	55.2
	0%	300	7.7	3.3	5.3	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	3.3	5.3	1.7	1.3	0.0	72.3
	50%未満	659	14.0	3.0	6.1	3.9	2.7	0.9	2.4	5.5	9.3	5.0	11.1	1.8	3.6	0.6	58.6
	70%未満	412	19.2	5.3	10.2	7.0	4.6	1.7	2.4	3.9	12.4	6.3	14.6	1.9	3.6	0.2	48.5
	70%以上	931	14.5	6.1	10.1	7.1	7.0	2.0	3.1	6.2	12.9	8.8	10.5	1.7	4.5	0.0	50.2
非正社員（週30h以上）	全体	368	14.7	3.5	8.7	9.2	7.1	0.8	1.1	5.7	12.2	4.9	8.7	1.9	4.3	0.3	54.3
	0%	55	7.3	3.6	5.5	0.0	3.6	0.0	1.8	0.0	7.3	1.8	1.8	3.6	1.8	0.0	81.8
	50%未満	55	9.1	7.3	12.7	3.6	3.6	3.6	0.0	7.3	27.3	0.0	12.7	1.8	9.1	0.0	50.9
	70%未満	45	26.7	2.2	11.1	11.1	8.9	0.0	0.0	6.7	8.9	13.3	13.3	0.0	2.2	0.0	51.1
	70%以上	213	15.5	2.8	8.0	12.7	8.5	0.5	1.4	6.6	10.3	5.2	8.5	1.9	4.2	0.5	48.8

○　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)

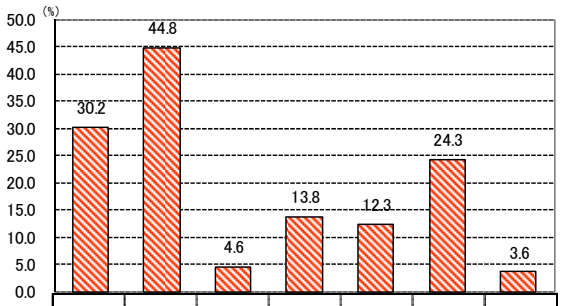
問９　あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答えください。
※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。※「同僚」「上司」は、ご自身の所属する一番小さなグループの同僚、上司としてお考えください。

■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）



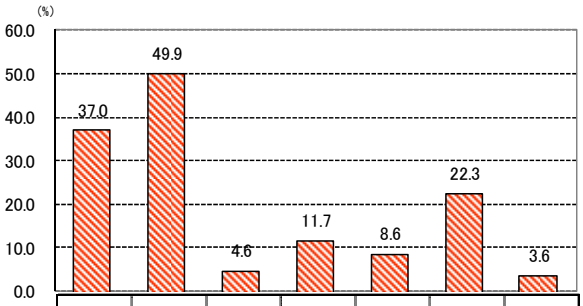
		n=	時間管理が上手な人	オン・オフのメリハリがある人	評価される人	仕事が少ない人	仕事に対する貪欲さ・熱意が少ない人	仕事より自分の予定を優先する人	その他
	全体	2,670	30.9	44.3	4.5	11.3	13.8	25.3	3.8
全体	0%	355	22.3	35.8	2.3	15.2	13.8	31.5	5.4
	50%未満	714	29.6	42.2	2.5	12.6	16.8	28.2	3.8
	70%未満	457	35.0	50.8	6.3	10.1	11.4	23.2	2.0
	70%以上	1,144	32.9	45.8	5.6	9.7	12.9	22.5	4.1
正社員	全体	2,302	31.0	43.2	4.4	12.3	14.7	25.6	3.5
	0%	300	22.7	35.7	2.3	16.0	15.0	32.0	3.7
	50%未満	659	29.6	40.7	2.7	13.4	17.5	28.1	3.6
	70%未満	412	34.7	50.2	6.1	10.9	12.1	23.5	1.5
	70%以上	931	33.0	44.3	5.6	11.0	13.7	22.8	4.3
非正社員（週30h以上）	全体	368	30.7	51.6	4.6	4.9	8.4	23.4	5.7
	0%	55	20.0	36.4	1.8	10.9	7.3	29.1	14.5
	50%未満	55	29.1	60.0	0.0	3.6	9.1	29.1	5.5
	70%未満	45	37.8	55.6	8.9	2.2	4.4	20.0	6.7
	70%以上	213	32.4	52.6	5.6	4.2	9.4	21.1	3.3

■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）



		n=	時間管理が上手な人	オン・オフのメリハリがある人	評価される人	仕事が少ない人	仕事に対する貪欲さ・熱意が少ない人	仕事より自分の予定を優先する人	その他
	全体	2,670	30.2	44.8	4.6	13.8	12.3	24.3	3.6
全体	0%	355	23.1	34.4	2.8	15.8	15.2	32.1	4.5
	50%未満	714	30.0	41.0	3.4	16.7	13.0	24.9	3.9
	70%未満	457	34.4	52.1	5.9	13.6	11.6	20.4	1.5
	70%以上	1,144	30.9	47.4	5.5	11.5	11.2	23.2	3.8
正社員	全体	2,302	30.6	43.4	4.5	15.1	13.1	24.8	3.3
	0%	300	22.3	33.7	2.3	16.7	16.0	34.7	3.0
	50%未満	659	30.8	39.3	3.5	17.6	13.7	24.9	3.9
	70%未満	412	35.2	51.5	5.3	14.3	11.7	21.1	1.0
	70%以上	931	31.0	45.9	5.5	13.1	12.5	23.2	4.0
非正社員（週30h以上）	全体	368	28.0	53.3	5.7	6.0	7.1	21.5	5.2
	0%	55	27.3	38.2	5.5	10.9	10.9	18.2	12.7
	50%未満	55	20.0	61.8	1.8	5.5	5.5	25.5	3.6
	70%未満	45	26.7	57.8	11.1	6.7	11.1	13.3	6.7
	70%以上	213	30.5	54.0	5.6	4.7	5.6	23.0	3.3

■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

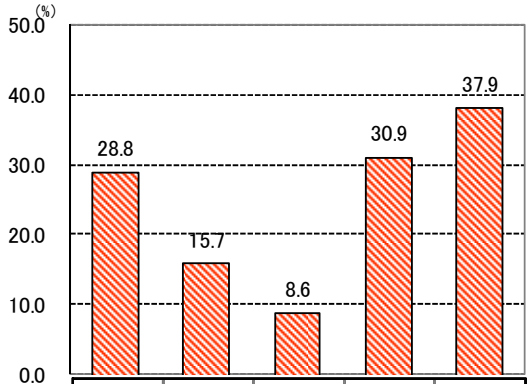


		n=	時間管理が上手な人	オン・オフのメリハリがある人	評価される人	仕事が少ない人	仕事に対する貪欲さ・熱意が少ない人	仕事より自分の予定を優先する人	その他
	全体	2,670	37.0	49.9	4.6	11.7	8.6	22.3	3.6
全体	0%	355	28.7	38.6	4.2	13.5	9.6	27.3	5.9
	50%未満	714	39.1	49.9	3.6	13.7	8.1	22.3	3.5
	70%未満	457	38.7	55.6	5.0	11.8	7.9	21.2	2.4
	70%以上	1,144	37.7	51.2	5.2	9.8	8.8	21.2	3.5
正社員	全体	2,302	37.4	49.0	4.9	12.7	9.0	22.5	3.2
	0%	300	28.3	38.0	4.7	15.0	10.3	29.0	3.3
	50%未満	659	39.9	48.7	3.9	14.6	8.3	21.9	3.5
	70%未満	412	40.0	55.8	4.6	11.9	7.8	20.9	1.9
	70%以上	931	37.3	49.6	5.7	11.0	9.6	21.7	3.5
非正社員（週30h以上）	全体	368	35.1	56.0	3.0	5.4	6.0	20.7	6.3
	0%	55	30.9	41.8	1.8	5.5	5.5	18.2	20.0
	50%未満	55	29.1	63.6	0.0	3.6	5.5	27.3	3.6
	70%未満	45	26.7	53.3	8.9	11.1	8.9	24.4	6.7
	70%以上	213	39.4	58.2	2.8	4.7	5.6	18.8	3.3

○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。

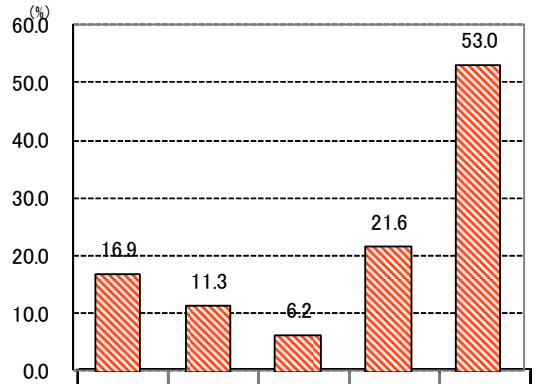
問 10　あなたはご自身の職業能力を高めようとする場合、具体的にはどのようなことに取り組みますか。（１）今後どのようなことに取り組みたいか、また（２）この１年間にどのようなことに取り組んだと思うか、あてはまるものをすべてお答えください。
（複数回答）

■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



	n=	チャレンジ度の高い仕事	会社で提供されている就業時間内の研修・プログラム	会社で提供されている就業時間外の研修・プログラム	自分で見つけた取組（本・教材、講習への参加等）	特に何もしていない／特に希望しない
全体	3,154	28.8	15.7	8.6	30.9	37.9
意向有／実施	781	43.5	22.8	15.1	51.0	14.0
意向有／未実施	1,075	32.6	18.3	9.8	37.5	26.4
意向無	1,298	16.9	9.2	3.6	13.4	61.8

■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



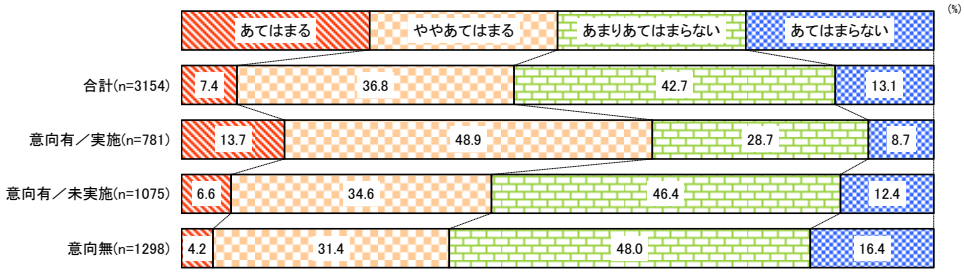
	n=	チャレンジ度の高い仕事	会社で提供されている就業時間内の研修・プログラム	会社で提供されている就業時間外の研修・プログラム	自分で見つけた取組（本・教材、講習への参加等）	特に何もしていない／特に希望しない
全体	3,154	16.9	11.3	6.2	21.6	53.0
意向有／実施	781	27.5	17.5	11.5	49.9	17.3
意向有／未実施	1,075	17.5	12.1	6.0	16.5	55.1
意向無	1,298	10.1	6.9	3.1	8.9	72.9

＜職場の雰囲気について＞

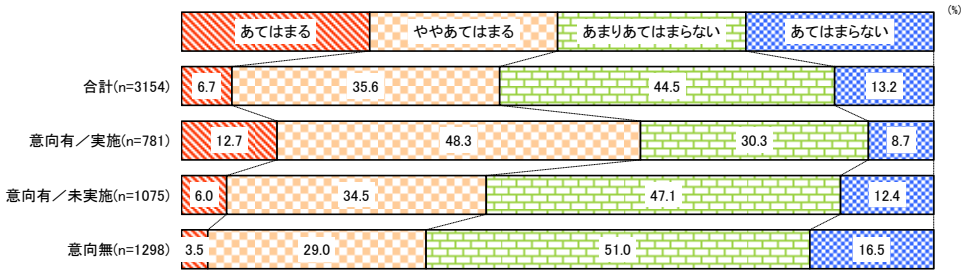
○　自己啓発に取組みやすい職場の雰囲気について、「あてはまる」「ややあてはまる」の合計をみると、取組意向があって実施している人では、「上司にとって」62.6%、「同僚にとって」61.0%、「自分にとって」63.1%となっている。同様に、取組意向があって実施していない人では、41.2%、40.5%、39.7%、取組意向が無い人では、35.6%、32.5%、31.8%となっている。(A-1101,1102,1103)

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。

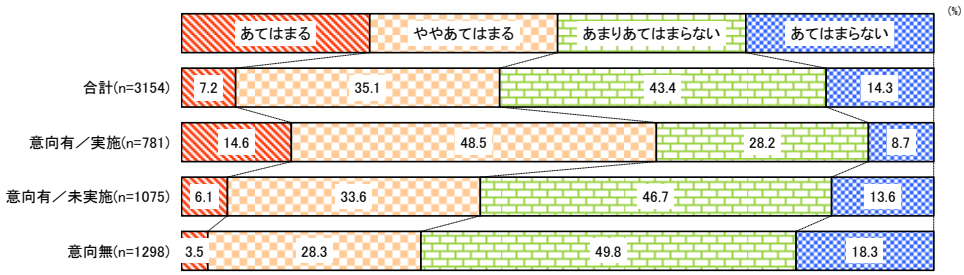
■図表 A-1101　上司にとって、自己啓発に取組みやすい雰囲気の有無（想定）



■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

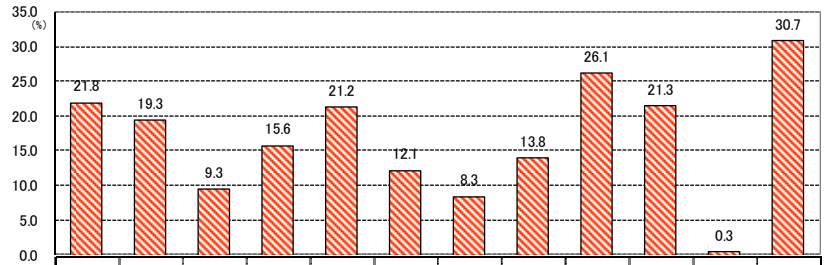


○　自己啓発に取組みやすくなるために効果的だと考えられている取組は、「特に何もしていない／特に希望しない」が最も多く、「自己啓発に対する費用支援」「自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映」「仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり」「会社による研修・プログラムの提供」が挙げられている。(A-1201)

○　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)

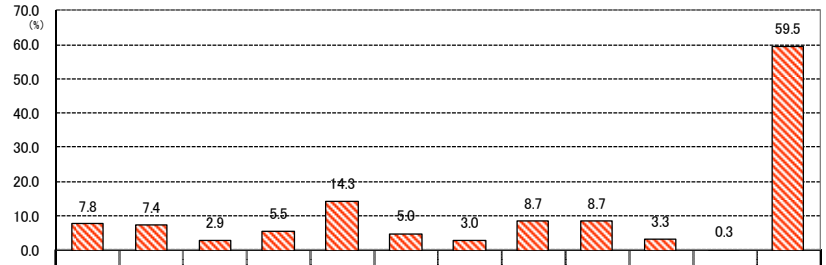
問 12　あなたは、職場にどのような取組があれば、自己啓発に取り組みやすくなると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。(複数回答)

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



	n=	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	職業能力評価制度の導入	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	社内での自主的な勉強会に対する援助(就業時間内で実	会社による研修・プログラムの提供	必要なスキル等についての上司との相談	キャリア・コンサルティングの実施	社外の研修・プログラムの紹介	自己啓発に対する費用支援	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	その他	特にない／取組んでいるものはない
全体	3,154	21.8	19.3	9.3	15.6	21.2	12.1	8.3	13.8	26.1	21.3	0.3	30.7
意向有／実施	781	36.6	26.9	14.5	22.4	28.6	19.1	14.1	21.9	40.2	28.8	0.5	11.3
意向有／未実施	1,075	26.8	23.8	12.2	18.9	26.0	12.7	9.8	15.8	33.4	26.6	0.4	18.0
意向無	1,298	8.9	11.0	3.9	8.9	12.9	7.3	3.5	7.2	11.5	12.5	0.2	52.9

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

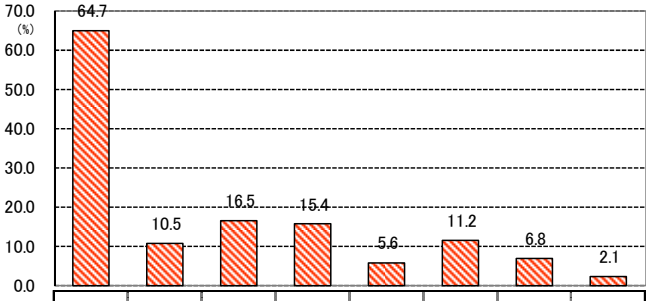


	n=	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	職業能力評価制度の導入	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	社内での自主的な勉強会に対する援助(就業時間内で実	会社による研修・プログラムの提供	必要なスキル等についての上司との相談	キャリア・コンサルティングの実施	社外の研修・プログラムの紹介	自己啓発に対する費用支援	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	その他	特にない／取組んでいるものはない
全体	3,154	7.8	7.4	2.9	5.5	14.3	5.0	3.0	8.7	8.7	3.3	0.3	59.5
意向有／実施	781	15.0	12.3	5.5	9.0	21.4	9.0	4.9	13.7	15.6	4.9	0.4	39.7
意向有／未実施	1,075	7.5	7.7	2.8	5.4	17.6	4.3	2.5	9.0	8.6	3.3	0.4	57.4
意向無	1,298	3.8	4.2	1.5	3.4	7.4	3.3	2.4	5.3	4.5	2.3	0.1	73.3

○　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)

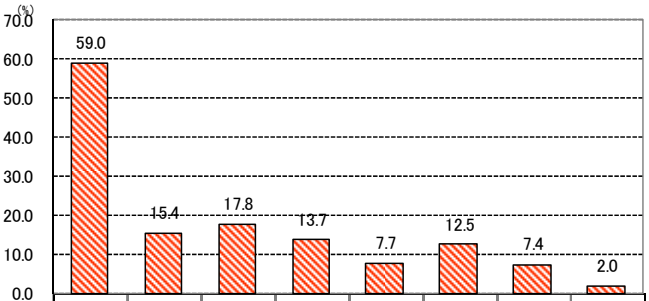
問 13　あなたは、「自己啓発を行っている人」に対してどのようなイメージを持っていますか上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものをお答えください。(複数回答) ※同僚の方、上司の方については、「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答えください。

■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）



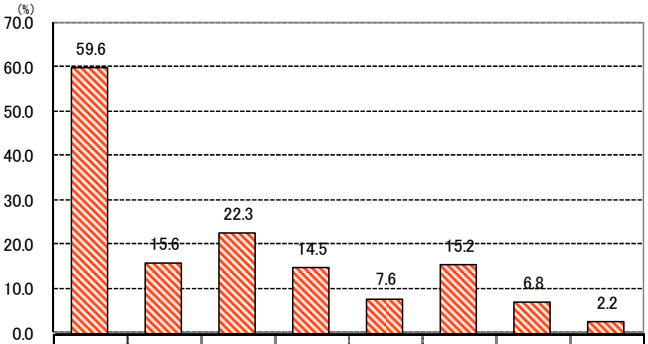
	n=	上昇志向が強い人	転職を意識している人	時間を効率的に使える人	評価される人	自分の都合を優先する人	時間とお金に余裕がある人	仕事が少ない人	その他
全体	3,154	64.7	10.5	16.5	15.4	5.6	11.2	6.8	2.1
意向有／実施	781	71.7	12.9	20.6	20.0	5.9	8.7	4.2	2.0
意向有／未実施	1,075	71.8	10.2	18.6	16.2	5.0	11.7	4.2	0.6
意向無	1,298	54.5	9.2	12.3	12.1	6.0	12.2	10.6	3.5

■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）



	n=	上昇志向が強い人	転職を意識している人	時間を効率的に使える人	評価される人	自分の都合を優先する人	時間とお金に余裕がある人	仕事が少ない人	その他
全体	3,154	59.0	15.4	17.8	13.7	7.7	12.5	7.4	2.0
意向有／実施	781	63.6	16.9	24.7	18.2	7.9	10.1	4.5	1.3
意向有／未実施	1,075	65.7	16.6	20.0	14.5	6.7	12.8	5.3	0.7
意向無	1,298	50.8	13.5	11.8	10.4	8.3	13.6	10.9	3.6

■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



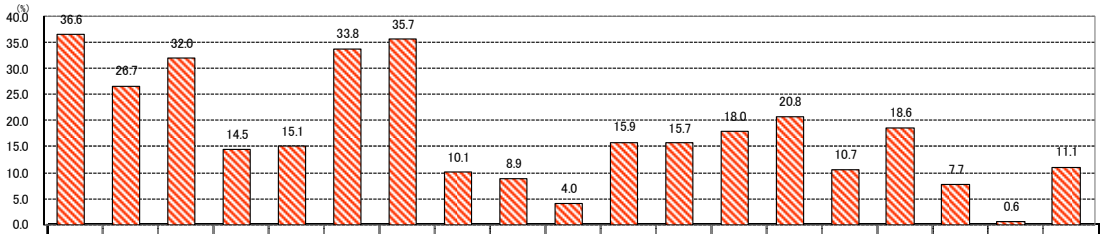
	n=	上昇志向が強い人	転職を意識している人	時間を効率的に使える人	評価される人	自分の都合を優先する人	時間とお金に余裕がある人	仕事が少ない人	その他
全体	3,154	59.6	15.6	22.3	14.5	7.6	15.2	6.8	2.2
意向有／実施	781	67.7	17.7	30.6	20.1	7.3	10.9	3.8	2.0
意向有／未実施	1,075	66.7	18.0	27.3	14.7	6.7	15.6	4.4	0.4
意向無	1,298	48.8	12.3	13.0	10.9	8.6	17.3	10.6	3.7

＜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。

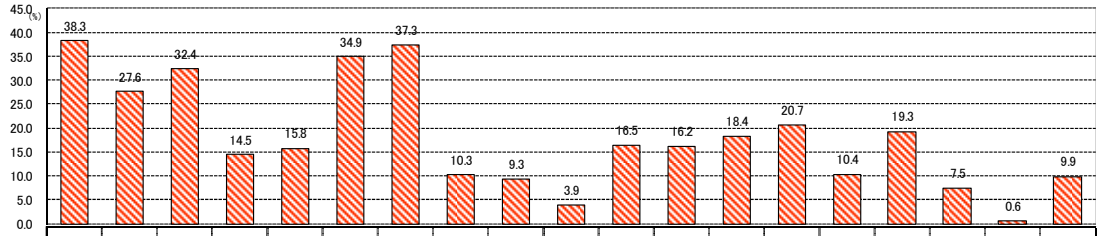
問 14　あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください。

■図表 A-1401　労働時間別にみる、自分が感じる職場の雰囲気



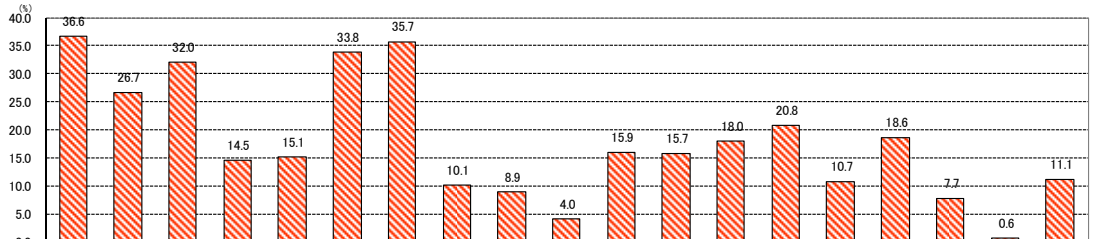
		n=	一人あたりの仕事の量が多いほうだ	締切や納期に追われがちだと思う	仕事の手順などは自分で工夫しやすい	同僚の業務内容は把握しやすい	仕事を進める上で非公式な調整に気を遣いがちだと思う	突発的な業務が生じやすいと思う	一部の人に仕事が偏りがちと感じる	急な仕事に対応できる人が高く評価されがちだと思う	残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがちだと思う	部下の育成に関し、上司は熱意があると思う	上司と部下でも意見等は言いやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある	職場間での意思疎通が弱いと感じる	男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平だと感じる	その他	イメージは全くない
	全体	3,154	36.6	26.7	32.0	14.5	15.1	33.8	35.7	10.1	8.9	4.0	15.9	15.7	18.0	20.8	10.7	18.6	7.7	0.6	11.1
全体	10時間未満	2,197	29.5	22.6	33.1	15.1	13.3	29.8	32.5	9.0	7.5	4.1	16.2	14.2	19.5	21.5	10.7	18.1	8.4	0.6	12.2
	12時間未満	669	48.9	33.6	32.1	15.5	19.1	42.3	42.2	13.2	11.7	4.9	14.6	19.0	16.4	19.4	12.0	20.9	6.4	0.6	7.9
	12時間以上	288	61.5	42.0	22.9	8.0	19.1	45.1	44.4	11.8	13.2	1.4	16.0	19.4	10.8	18.8	8.0	17.4	5.6	0.3	10.8
	＊12時間以上で不満	173	68.8	52.6	19.7	6.4	20.2	52.6	49.7	15.6	17.3	0.6	10.4	19.1	8.1	16.2	9.2	19.7	5.8	0.0	8.1
正社員	全体	2,537	38.4	28.3	31.9	14.0	15.6	35.1	36.7	10.3	9.8	4.1	15.9	16.0	16.8	19.8	10.1	19.0	7.0	0.5	10.9
	10時間未満	1,631	30.2	23.6	33.4	14.5	13.8	30.5	33.2	9.1	8.3	4.3	16.2	14.3	18.1	20.1	9.7	18.5	7.6	0.5	12.3
	12時間未満	630	49.2	34.3	32.4	15.7	18.9	42.1	42.2	12.7	11.9	4.9	14.8	18.9	16.0	19.2	12.1	21.1	6.3	0.6	7.8
	12時間以上	276	62.3	42.8	22.5	7.6	19.2	46.0	44.9	12.3	13.4	1.4	16.3	19.2	10.9	19.2	8.0	17.4	5.1	0.4	9.8
	＊12時間以上で不満	167	68.9	52.7	19.2	6.0	19.8	52.7	50.3	16.2	18.0	0.6	10.8	18.6	8.4	16.2	9.0	19.2	5.4	0.0	7.8
非正社員（週30h以上）	全体	617	29.0	19.9	32.1	16.5	12.6	28.7	31.3	9.4	5.3	3.6	15.9	14.3	23.2	25.0	13.3	17.0	10.7	1.0	12.0
	10時間未満	566	27.7	19.6	32.3	16.8	11.8	27.6	30.6	8.8	5.1	3.5	16.3	13.6	23.5	25.4	13.6	17.0	10.8	1.1	11.7
	12時間未満	39	43.6	23.1	28.2	12.8	23.1	46.2	41.0	20.5	7.7	5.1	12.8	20.5	23.1	23.1	10.3	17.9	7.7	0.0	10.3
	12時間以上	12	41.7	25.0	33.3	16.7	16.7	25.0	33.3	0.0	8.3	0.0	8.3	25.0	8.3	8.3	8.3	16.7	16.7	0.0	33.3
	＊12時間以上で不満	6	66.7	50.0	33.3	16.7	33.3	50.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	16.7

■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



		n=	一人あたりの仕事の量が多いほうだ	締切や納期に追われがちだと思う	仕事の手順などは自分で工夫しやすい	同僚の業務内容は把握しやすい	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	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と感じる	急な仕事に対応できる人が高く評価されがちだと思う	残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがちだと思う	部下の育成に関し、上司は熱意があると思う	上司と部下でも意見等は言いやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある	職場間での意思疎通が弱いと感じる	男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平だと感じる	その他	イメージは全くない
	全体	2,670	38.3	27.6	32.4	14.5	15.8	34.9	37.3	10.3	9.3	3.9	16.5	16.2	18.4	20.7	10.4	19.3	7.5	0.6	9.9
全体	0%	355	47.3	28.2	28.2	13.0	12.1	37.7	36.1	11.0	8.7	3.9	11.8	13.8	14.1	18.0	8.2	18.3	5.9	1.1	12.7
	50%未満	714	44.3	32.6	32.4	14.0	18.5	38.8	41.7	9.9	9.1	2.8	16.2	18.2	17.2	18.5	10.2	23.2	6.6	1.1	7.3
	70%未満	457	37.4	28.0	34.4	13.6	16.6	37.2	37.6	9.2	9.2	4.8	21.4	17.3	20.1	23.2	10.7	18.8	6.3	0.0	9.2
	70%以上	1,144	32.2	24.2	32.9	15.6	14.9	30.6	34.9	10.8	9.5	4.3	16.1	15.2	19.7	22.0	11.2	17.4	8.9	0.3	11.0
正社員	全体	2,302	39.4	28.8	32.1	14.3	16.0	35.6	38.0	10.5	10.1	4.1	16.6	16.3	17.1	20.2	10.3	19.6	7.0	0.6	10.1
	0%	300	49.0	29.7	27.7	12.7	12.0	38.0	36.3	12.0	9.7	4.3	11.7	12.3	12.0	15.3	7.0	18.3	5.0	1.0	11.7
	50%未満	659	45.7	33.4	32.6	13.7	19.1	38.5	41.9	10.2	9.7	3.0	17.3	18.8	15.9	18.4	10.3	23.1	6.5	1.2	7.0
	70%未満	412	36.9	28.2	33.0	13.6	15.8	36.7	36.9	9.0	9.5	4.9	20.9	17.2	19.4	21.8	10.2	18.9	5.8	0.0	10.0
	70%以上	931	33.1	25.7	32.8	15.6	15.3	32.3	36.2	10.8	10.8	4.4	15.8	15.4	18.5	22.2	11.4	17.9	8.4	0.2	11.9
非正社員（週30h以上）	全体	368	31.3	20.1	34.0	15.5	14.1	30.2	33.4	9.5	3.8	3.0	15.8	15.5	26.4	24.5	11.4	17.4	10.6	0.8	8.7
	0%	55	38.2	20.0	30.9	14.5	12.7	36.4	34.5	5.5	3.6	1.8	12.7	21.8	25.5	32.7	14.5	18.2	10.9	1.8	18.2
	50%未満	55	27.3	23.6	29.1	18.2	10.9	41.8	40.0	7.3	1.8	0.0	3.6	10.9	32.7	20.0	9.1	25.5	7.3	0.0	10.9
	70%未満	45	42.2	26.7	46.7	13.3	24.4	42.2	44.4	11.1	6.7	4.4	26.7	17.8	26.7	35.6	15.6	17.8	11.1	0.0	2.2
	70%以上	213	28.2	17.8	33.3	15.5	13.1	23.0	29.1	10.8	3.8	3.8	17.4	14.6	24.9	21.1	10.3	15.0	11.3	0.9	7.0

■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



	n=	一人あたりの仕事の量が多いほうだ	締切や納期に追われがちだと思う	仕事の手順などは自分で工夫しやすい	同僚の業務内容は把握しやすい	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	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と感じる	急な仕事に対応できる人が高く評価されがちだと思う	残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがちだと思う	部下の育成に関し、上司は熱意があると思う	上司と部下でも意見等は言いやすい	効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う	仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい	同僚間のコミュニケーションは取りやすい	同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある	職場間での意思疎通が弱いと感じる	男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平だと感じる	その他	イメージは全くない
全体	3,154	36.6	26.7	32.0	14.5	15.1	33.8	35.7	10.1	8.9	4.0	15.9	15.7	18.0	20.8	10.7	18.6	7.7	0.6	11.1
意向有／実施	781	41.6	27.7	35.5	16.9	18.7	39.8	39.6	11.9	10.1	6.7	18.6	20.4	19.7	23.8	12.9	19.5	8.6	0.5	5.8
意向有／未実施	1,075	38.4	29.5	34.7	16.5	16.9	36.5	39.8	10.9	9.7	4.2	17.9	16.7	18.8	22.9	11.1	21.7	7.7	0.7	6.3
意向無	1,298	32.0	23.8	27.6	11.5	11.3	28.0	29.9	8.5	7.6	2.3	12.6	11.9	16.4	17.3	9.2	15.6	7.2	0.6	18.3

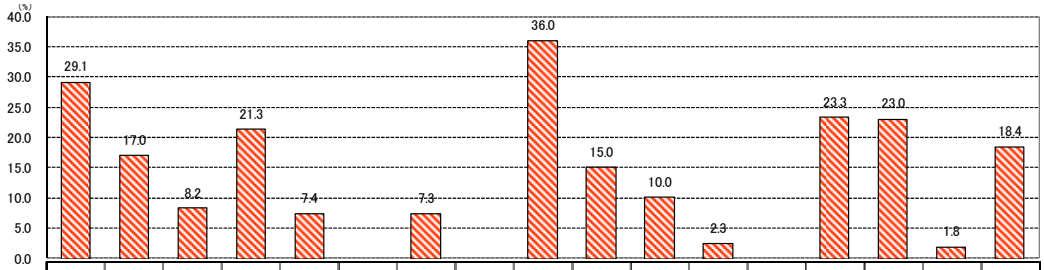
＜社会全体の取り組みについて＞

○　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」が多く挙がっている。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」が多く挙がっている。(A-1502)

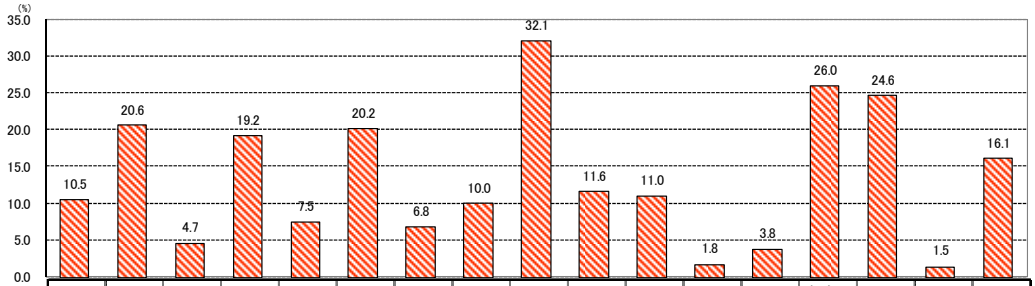
問 15　ここまではあなたの職場についてお尋ねしてきましたが、ここでは社会全体についてお尋ねします。今の日本の社会において残業の削減や有休の取得促進の取組が進まない理由があるとすればどういうことがあげられると思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。(複数回答)

■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



		n=	手取りが減ると困る人が多いから	上司の評価が気になる人が多いから	仕事が生きがいと感じている人が多いから	職場にいないと低く評価されると感じる人が多いから	家ですることが無いと感じている人が多いから	もしものために休める日をとっておきたいから	(早く帰る／休む)必要を感じないから	休んでもすることがないから	忙しすぎるから	成果をあげなくてはならないと感じているから	リストラの対象にされると感じているから	少しでも多く働き会社の役に立ちたいから	プライベートを詮索されたくないから	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	企業に長時間労働の短縮や休暇取得促進の意識がない	その他	わからない
	全体	3,154	29.1	17.0	8.2	21.3	7.4	0.0	7.3	0.0	36.0	15.0	10.0	2.3	0.0	23.3	23.0	1.8	18.4
全体	10時間未満	2,197	29.3	17.0	7.6	20.8	7.4	0.0	8.1	0.0	32.4	14.3	10.0	2.4	0.0	22.5	22.1	1.7	20.2
	12時間未満	669	30.3	19.0	10.0	24.1	7.8	0.0	5.7	0.0	43.5	17.2	10.3	2.1	0.0	25.0	24.8	2.4	12.4
	12時間以上	288	24.3	12.8	8.3	18.4	6.3	0.0	4.9	0.0	45.8	15.3	9.0	2.1	0.0	25.3	25.3	1.7	18.4
	＊12時間以上で不満	173	23.7	14.5	6.4	20.8	4.0	0.0	4.0	0.0	55.5	16.2	12.1	2.9	0.0	27.2	27.7	1.2	17.3
正社員	全体	2,537	28.1	16.9	8.5	21.4	7.8	0.0	7.3	0.0	35.6	14.6	9.4	2.3	0.0	23.3	23.1	1.9	17.6
	10時間未満	1,631	28.1	16.8	8.0	20.9	8.0	0.0	8.5	0.0	31.0	13.5	9.3	2.5	0.0	22.3	21.8	1.7	19.7
	12時間未満	630	30.0	18.9	9.8	23.8	7.9	0.0	5.2	0.0	43.0	17.0	10.2	1.7	0.0	24.9	25.4	2.4	11.9
	12時間以上	276	23.6	13.0	8.7	18.5	6.5	0.0	5.1	0.0	46.0	15.9	8.0	2.2	0.0	25.0	25.0	1.8	17.8
	＊12時間以上で不満	167	22.8	14.4	6.6	21.0	4.2	0.0	4.2	0.0	55.1	16.8	10.8	3.0	0.0	27.5	27.5	1.2	17.4
非正社員(週30h以上)	全体	617	33.2	17.5	7.0	20.9	5.3	0.0	7.0	0.0	37.3	16.5	12.3	2.4	0.0	23.5	22.7	1.8	21.6
	10時間未満	566	32.9	17.5	6.7	20.5	5.5	0.0	6.7	0.0	36.2	16.6	11.8	2.1	0.0	23.1	23.0	1.8	21.4
	12時間未満	39	35.9	20.5	12.8	28.2	5.1	0.0	12.8	0.0	51.3	20.5	12.8	7.7	0.0	25.6	15.4	2.6	20.5
	12時間以上	12	41.7	8.3	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	41.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3
	＊12時間以上で不満	6	50.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7	33.3	0.0	16.7

■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



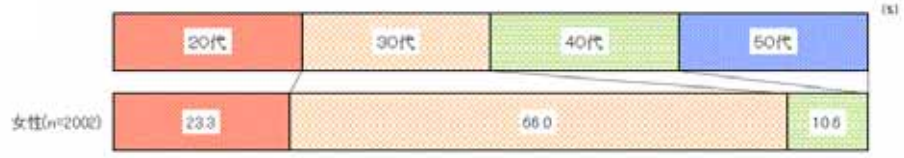
		n=	手取りが減ると困る人が多いから	上司の評価が気になる人が多いから	仕事が生きがいと感じている人が多いから	職場にいないと低く評価されると感じる人が多いから	家ですることがないと感じている人が多いから	もしものために休める日をとっておきたいから	（早く帰る／休む）必要を感じないから	休んでもすることがないから	忙しすぎるから	成果をあげなくてはならないと感じているから	リストラの対象にされると感じているから	少しでも多く働き会社の役に立ちたいから	プライベートを詮索されたくないから	社会に長時間労働の短縮や休暇取得促進の雰囲気がない	企業に長時間労働の短縮や休暇取得促進の意識がない	その他	わからない
	全体	2,670	10.5	20.6	4.7	19.2	7.5	20.2	6.8	10.0	32.1	11.6	11.0	1.8	3.8	26.0	24.6	1.5	16.1
全体	0%	355	11.3	15.2	2.5	12.7	3.9	13.5	4.5	6.2	27.3	9.6	9.6	1.4	2.5	28.5	27.0	2.3	20.6
	50%未満	714	10.2	21.1	5.0	23.1	6.2	22.1	6.4	11.2	35.2	13.0	12.2	1.7	4.3	30.3	29.0	1.7	12.0
	70%未満	457	10.5	21.9	5.0	19.3	6.6	22.1	6.3	10.5	35.2	12.7	9.2	2.4	3.3	25.4	24.7	1.8	14.7
	70%以上	1,144	10.4	21.4	5.0	18.7	9.8	20.3	8.0	10.3	30.4	10.9	11.5	1.8	4.1	22.9	21.2	1.0	17.9
正社員	全体	2,302	10.4	20.5	4.9	19.3	7.6	19.5	6.7	10.0	31.9	11.3	10.9	1.9	3.7	25.9	24.7	1.4	15.9
	0%	300	10.7	12.7	3.0	12.7	4.0	13.7	4.3	6.7	26.7	9.0	8.7	1.3	2.7	27.0	26.3	1.3	20.0
	50%未満	659	10.2	20.8	5.5	23.4	6.1	21.1	6.2	10.8	35.2	12.9	12.1	1.8	4.1	29.7	28.8	1.8	12.0
	70%未満	412	10.4	21.8	5.3	19.2	6.8	20.6	6.1	10.7	33.7	12.1	8.7	1.9	3.2	25.2	24.5	1.7	15.5
	70%以上	931	10.5	22.1	4.8	18.6	10.2	19.8	8.2	10.3	30.4	10.6	11.8	2.1	4.0	23.2	21.3	1.1	17.6
非正社員（週30h以上）	全体	368	10.9	21.5	3.5	18.5	6.8	24.5	7.3	10.1	33.4	13.3	11.7	1.4	4.6	26.6	24.5	1.9	17.4
	0%	55	14.5	29.1	0.0	12.7	3.6	12.7	5.5	3.6	30.9	12.7	14.5	1.8	1.8	36.4	30.9	7.3	23.6
	50%未満	55	10.9	25.5	0.0	20.0	7.3	34.5	9.1	16.4	34.5	14.5	12.7	0.0	7.3	36.4	30.9	0.0	12.7
	70%未満	45	11.1	22.2	2.2	20.0	4.4	35.6	8.9	8.9	48.9	17.8	13.3	6.7	4.4	26.7	26.7	2.2	6.7
	70%以上	213	9.9	18.3	5.6	19.2	8.0	22.5	7.0	10.3	30.5	12.2	10.3	0.5	4.7	21.6	20.7	0.9	19.2

（２）女性の就業継続に関する調査（個人調査Ｂ）

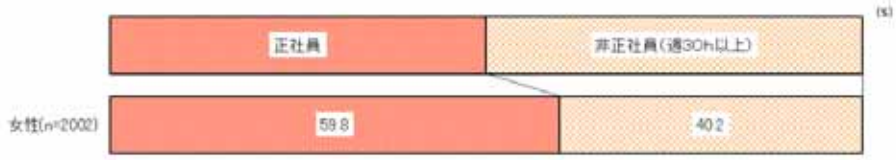
＜回答者の属性＞

○　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



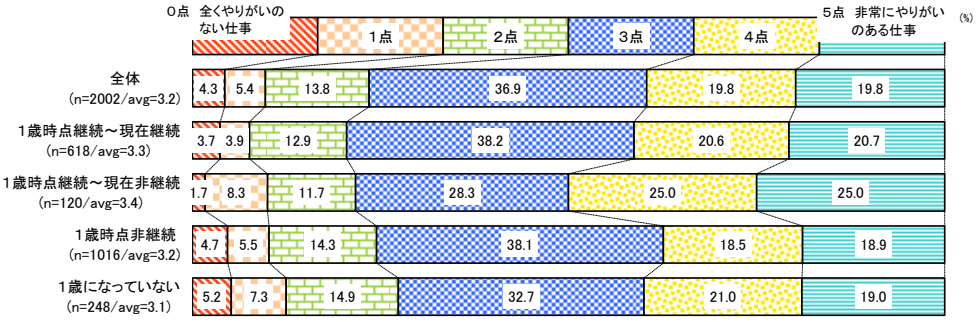
■図表 B-002　雇用形態（第一子妊娠時）



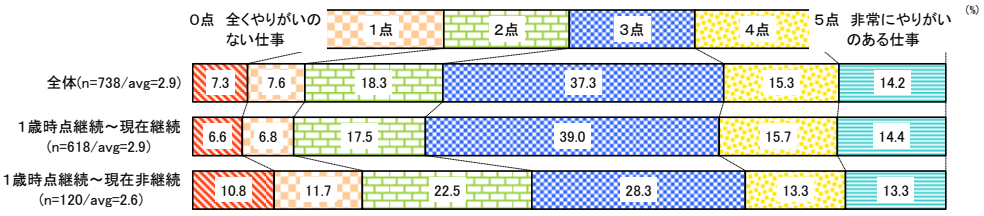
○　第一子妊娠判明時、または第一子１歳時、仕事にやりがいを感じていた女性は、就業継続する割合が高い。(B-101, 102)

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。

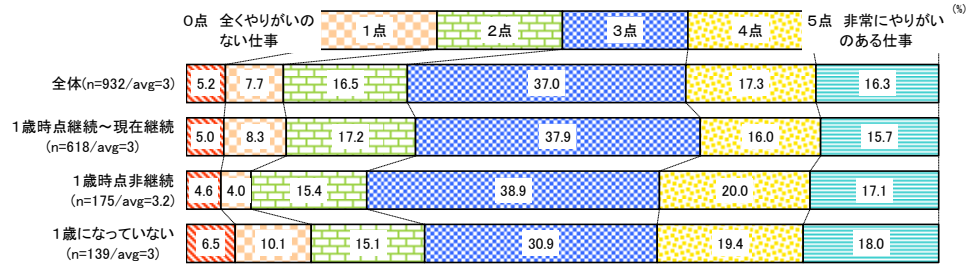
■図表 B-101　第一子の年齢・就業継続別にみる、第一子妊娠判明時の仕事のやりがい



■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

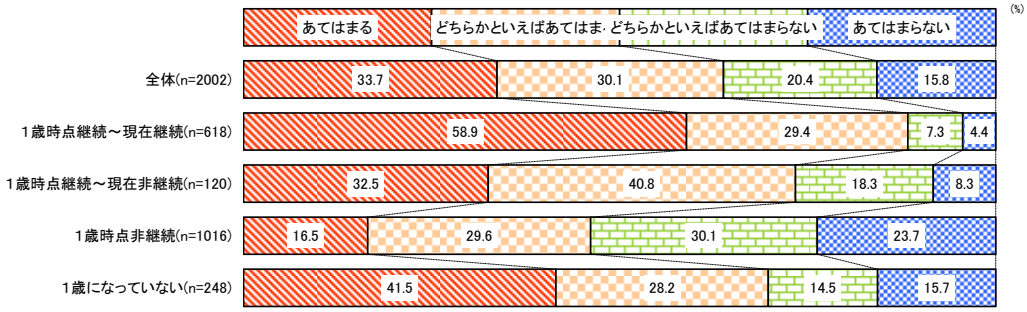


○　第一子が１歳時点で就業継続し現在も継続している女性は、第一子の妊娠がわかったとき、「子どもを産んでも仕事は続けたいと思っていた」「子どもを産んでも女性は仕事を続けるべきと思っていた」と考えていた割合が高い。(B-201, 202)

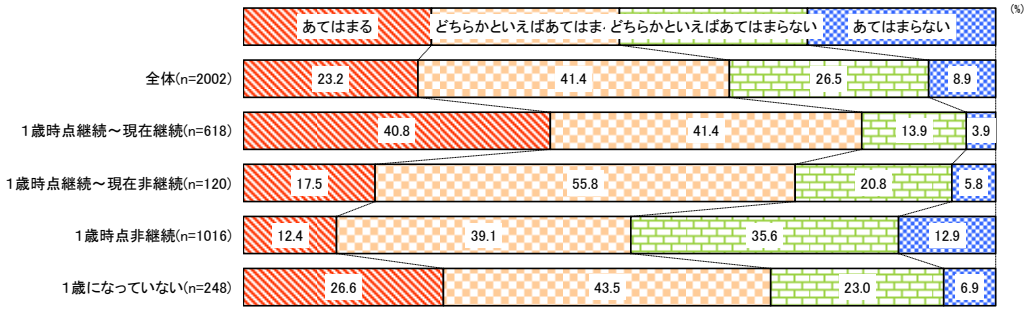
○　概ね過半数の女性が、第一子の妊娠がわかったとき、「子育てをしながら仕事を続けることは容易ではない」との考えを肯定しているが、第一子が１歳時点では就業継続していて現在は継続していない女性は、「あてはまる」と「あてはまらない」が拮抗している。(B-203)

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。

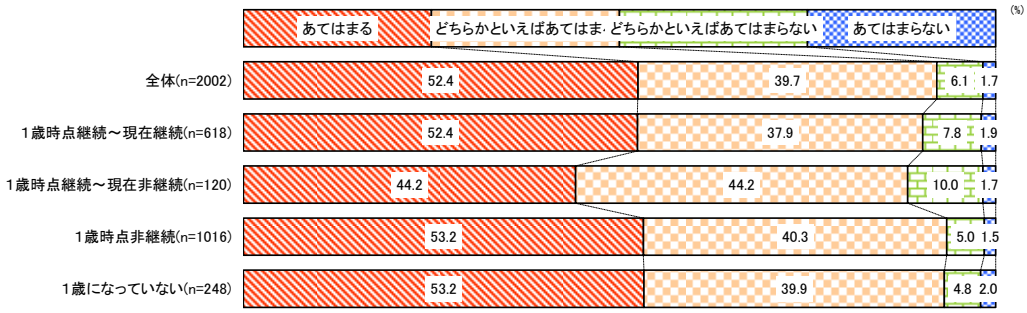
■図表 B-201　第一子の年齢・就業継続別にみる、出産後の就業継続意向有無



■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



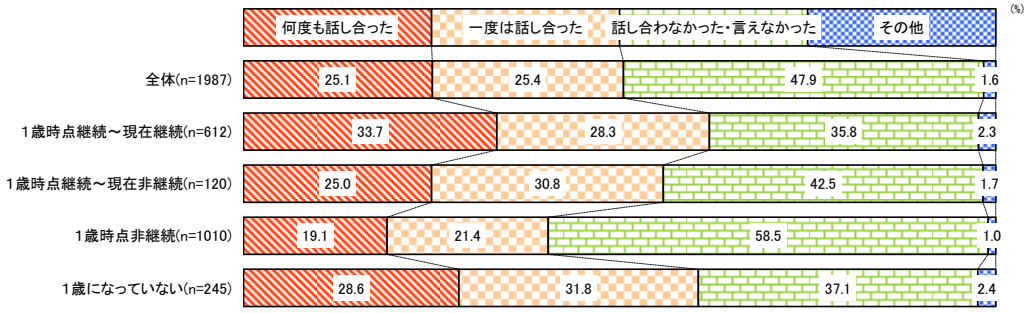
■図表 B-203　第一子の年齢・就業継続別にみる、
出産後の就業継続は容易ではないとの思いの有無



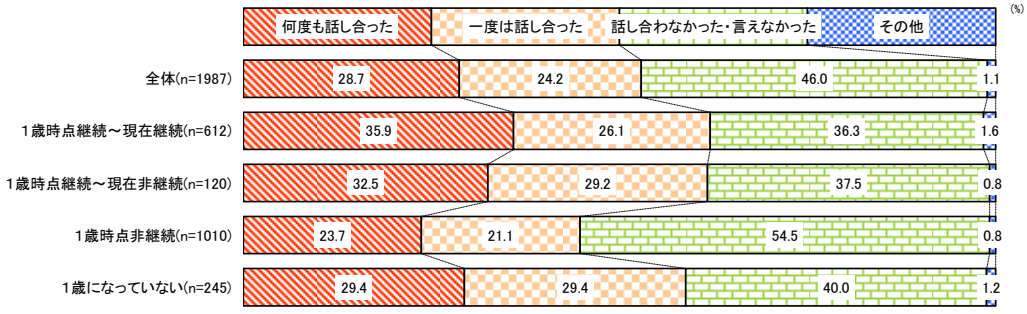
○　第一子が１歳時点で就業継続している女性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子の妊娠がわかってから出産するまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。ただし、就業継続については、第一子が１歳時点で就業継続していても現在は継続していない女性の方が話し合ったとする割合が高い。(B-301, 302, 303)

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。

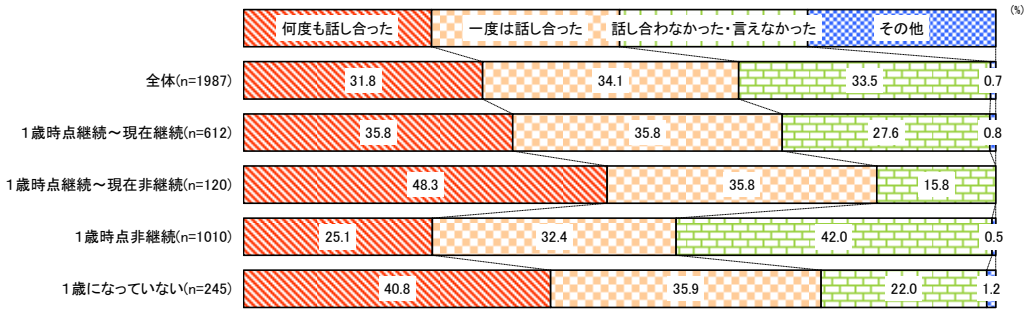
■図表 B-301　第一子の年齢・就業継続別にみる、
家事分担についての話合いの有無（妊娠が分かってから出産するまでの間）



■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）



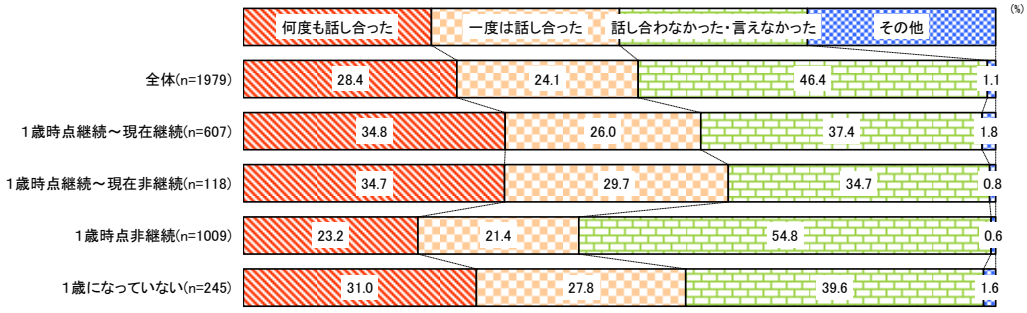
■図表 B-303　第一子の年齢・就業継続別にみる、
就業継続についての話合いの有無（妊娠が分かってから出産するまでの間）



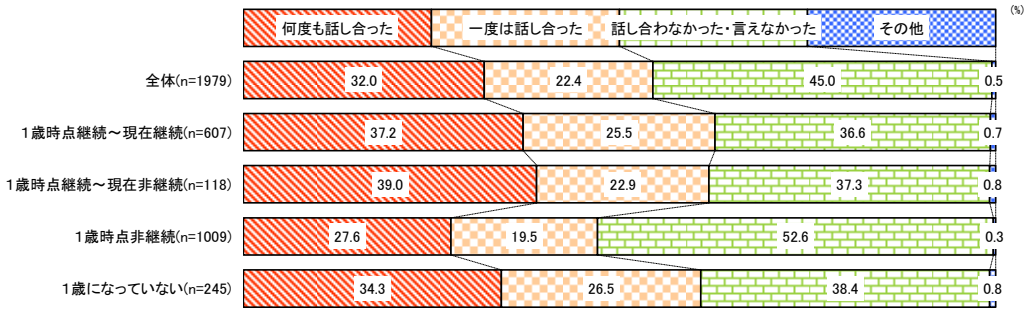
○　第一子が１歳時点で就業継続している女性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子が生まれてから１歳になるまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。ただし、家事分担・就業継続については、第一子が１歳時点で就業継続していても現在は継続していない女性の方が話し合ったとする割合が高い。(B-401, 402, 403)

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にについて話し合いましたか。

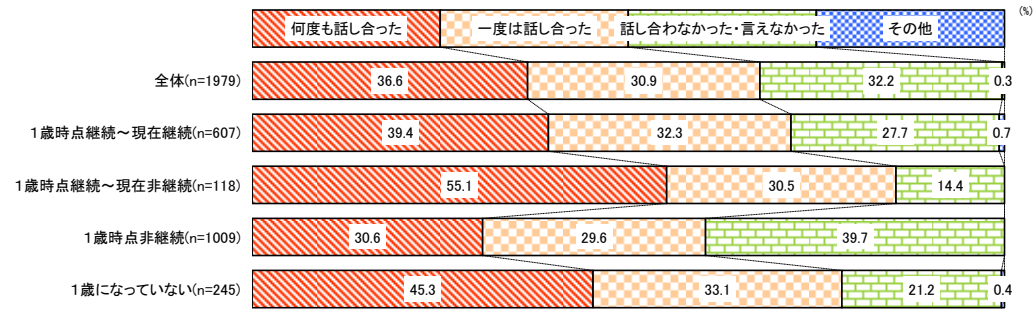
■図表 B-401　第一子の年齢・就業継続別にみる、
家事分担についての話合いの有無（出産してから第一子が１歳になるまでの間）



■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）



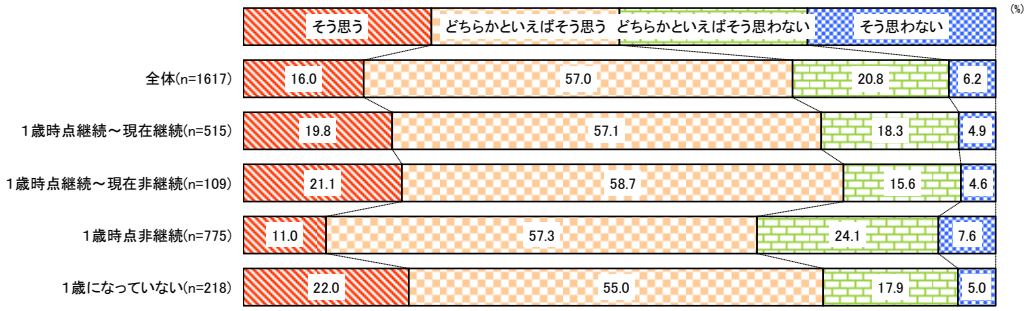
■図表 B-403　第一子の年齢・就業継続別にみる、
就業継続についての話合いの有無（出産してから第一子が１歳になるまでの間）



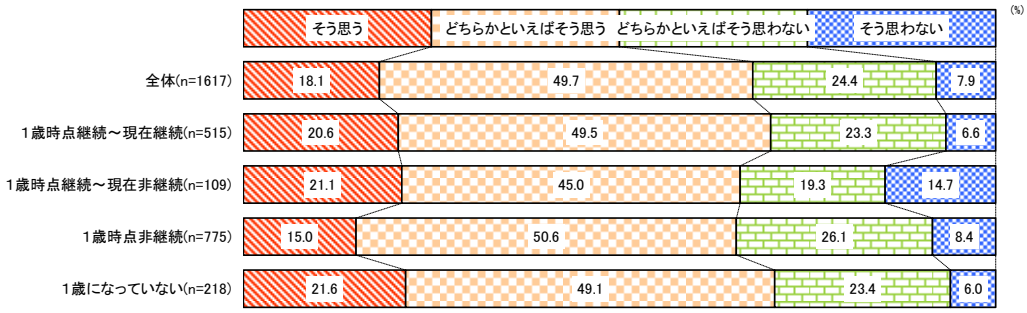
○　第一子が１歳時点で就業継続し現在も継続している女性は、配偶者との話し合いの結果、「夫婦の適切な役割分担について納得した」「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」「就業のあり方について、納得した」「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」とする割合が高い。(B-502, 503, 504, 505)

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)

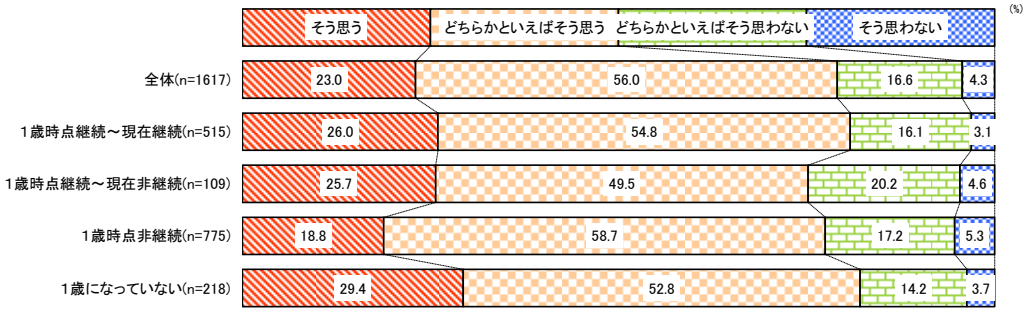
■図表 B-501　第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、夫婦「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」との思いの有無



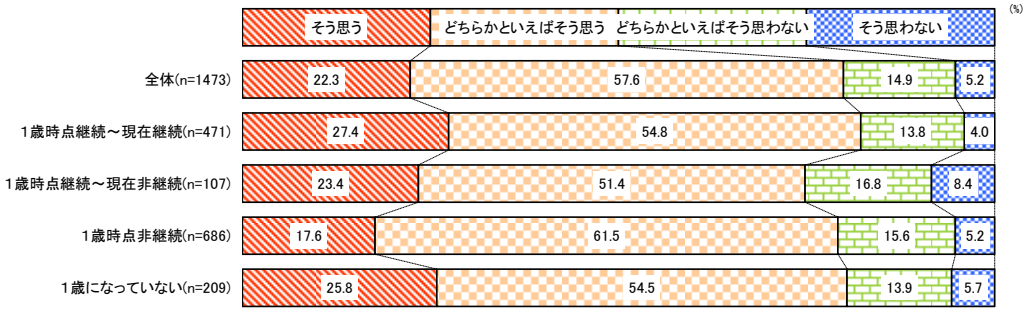
■図表 B-502　第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、「夫婦の適切な役割分担について納得した」との思いの有無



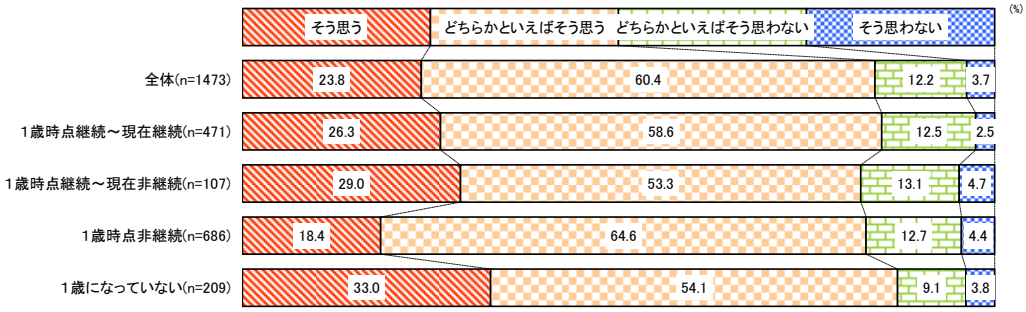
■図表 B-503　第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、
「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」との思いの有無



■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



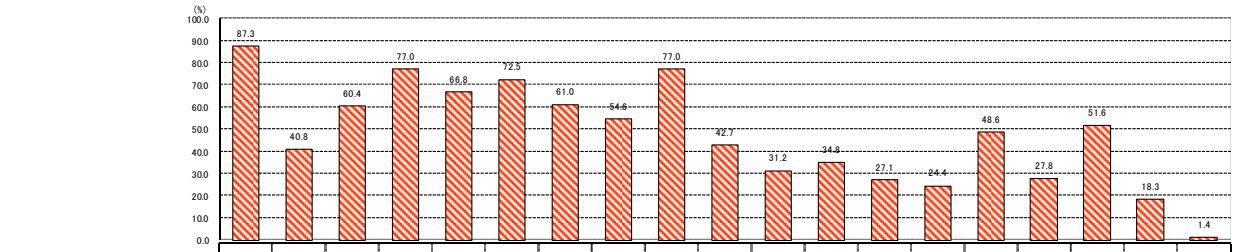
■図表 B-505　第一子の年齢・就業継続別にみる、家事分担等について話し合うことで、
「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」との思いの有無



○　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)

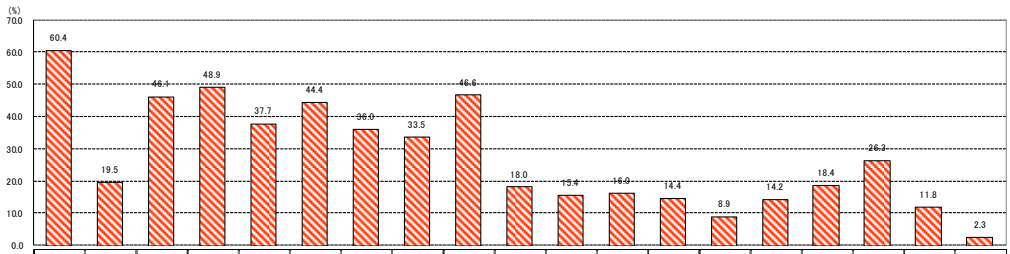
問 6-１　第一子が 1 歳になったときに就労している方におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身が第一子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。

■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だと思うこと



	n=	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられること	認可外の保育園等でも子どもを預けることができること	両親等親族の育児支援を得られること	配偶者の積極的なサポートがあること	短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があること	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせなどがないこと	残業が少ない職場であること	休暇が取りやすい職場であること	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいること	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいること	任されていた仕事にやりがいを感じられること	会社の戦力として期待されていると感じられること	将来的な目標があること	仕事と家庭の両立に地域や社会全体の理解があること	経済的に仕事を続けることが必要であること	通勤時間が短いこと	続けるのが当たり前だと思っていること	その他
全体	738	87.3	40.8	60.4	77.0	66.8	72.5	61.0	54.6	77.0	42.7	31.2	34.8	27.1	24.4	48.6	27.8	51.6	18.3	1.4
1歳時点継続～現在継続	618	87.7	40.5	61.7	77.3	65.9	72.7	60.4	53.7	76.1	41.6	30.9	34.6	28.0	25.1	49.0	28.8	51.0	18.9	1.0
1歳時点継続～現在非継続	120	85.0	42.5	54.2	75.0	71.7	71.7	64.2	59.2	81.7	48.3	32.5	35.8	22.5	20.8	46.7	22.5	55.0	15.0	3.3

■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



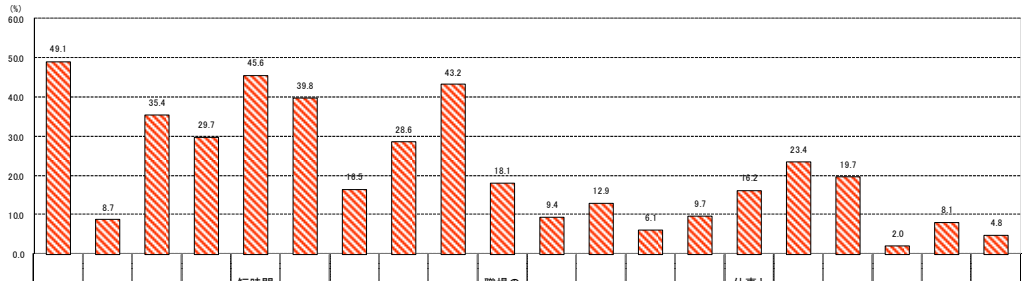
	n=	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられること	認可外の保育園等でも子どもを預けることができること	両親等親族の育児支援を得られること	配偶者の積極的なサポートがあること	短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があること	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせなどがないこと	残業が少ない職場であること	休暇が取りやすい職場であること	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいること	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいること	任されていた仕事にやりがいを感じられること	会社の戦力として期待されていると感じられること	将来的な目標があること	仕事と家庭の両立に地域や社会全体の理解があること	経済的に仕事を続けることが必要であること	通勤時間が短いこと	続けるのが当たり前だと思っていること	その他
全体	738	60.4	19.5	46.1	48.9	37.7	44.4	36.0	33.5	46.6	18.0	15.4	16.0	14.4	8.9	14.2	18.4	26.3	11.8	2.3
1歳時点継続～現在継続	618	64.6	20.2	48.5	51.0	39.8	47.2	37.5	34.5	48.7	18.8	16.2	16.5	14.7	9.2	14.7	20.2	27.2	12.8	1.1
1歳時点継続～現在非継続	120	39.2	15.8	33.3	38.3	26.7	30.0	28.3	28.3	35.8	14.2	11.7	13.3	12.5	7.5	11.7	9.2	21.7	6.7	8.3

○　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)

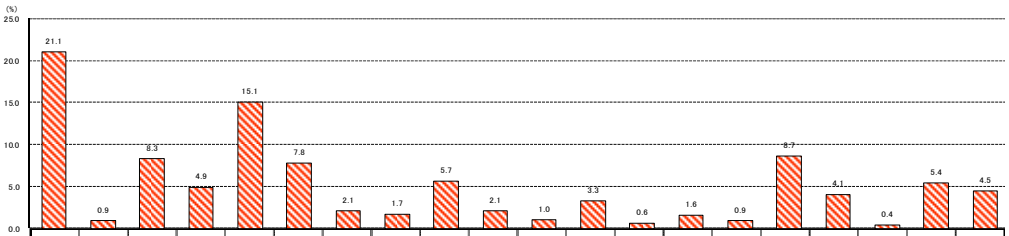
問 6-2　第一子が１歳になったとき就労していない方におたずねします。どのような状況であれば仕事を継続していたと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、最もあてはまるものを１つだけお答えください。１歳になったときに育休中もしくは産休中の方は、「育児休業中／産休中」をお選びください。

■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



	n=	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば	認可外の保育園等でも子どもを預けることができれば	両親等親族のサポートを得られていれば	配偶者の積極的なサポートを得られていれば	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	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ	残業が少ない職場だったら	休暇が取りやすい職場だったら	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいれば	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいれば	やりがいのある仕事を任されていれば	戦力としての会社の期待を感じていれば	将来的な目標があれば	仕事と家庭の両立に地域や社会全体の理解があれば	経済的に仕事を続ける必要があれば	通勤時間がもっと短かれば	育児と介護の時期が重なっていなければ	続けるのが当たり前だと思っていれば	その他
全体	1,016	49.1	8.7	35.4	29.7	45.6	39.8	16.5	28.6	43.2	18.1	9.4	12.9	6.1	9.7	16.2	23.4	19.7	2.0	8.1	4.8
1歳時点非継続	1,016	49.1	8.7	35.4	29.7	45.6	39.8	16.5	28.6	43.2	18.1	9.4	12.9	6.1	9.7	16.2	23.4	19.7	2.0	8.1	4.8

■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



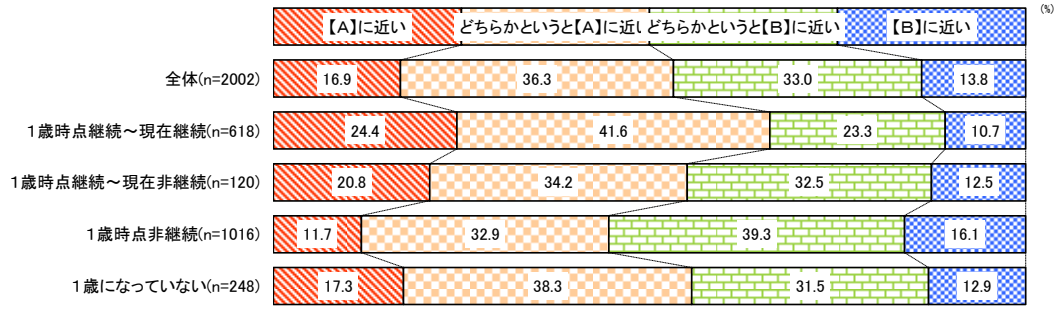
	n=	認可保育園・認証保育園等に子どもを預けられれば	認可外の保育園等でも子どもを預けることができれば	両親等親族のサポートを得られていれば	配偶者の積極的なサポートを得られていれば	短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ	残業が少ない職場だったら	休暇が取りやすい職場だったら	職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいれば	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいれば	やりがいのある仕事を任されていれば	戦力としての会社の期待を感じていれば	将来的な目標があれば	仕事と家庭の両立に地域や社会全体の理解があれば	経済的に仕事を続ける必要があれば	通勤時間がもっと短かれば	育児と介護の時期が重なっていなければ	続けるのが当たり前だと思っていれば	その他
全体	1,016	21.1	0.9	8.3	4.9	15.1	7.8	2.1	1.7	5.7	2.1	1.0	3.3	0.6	1.6	0.9	8.7	4.1	0.4	5.4	4.5
1歳時点非継続	1,016	21.1	0.9	8.3	4.9	15.1	7.8	2.1	1.7	5.7	2.1	1.0	3.3	0.6	1.6	0.9	8.7	4.1	0.4	5.4	4.5

○　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」・「どちらかというと近い」）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。

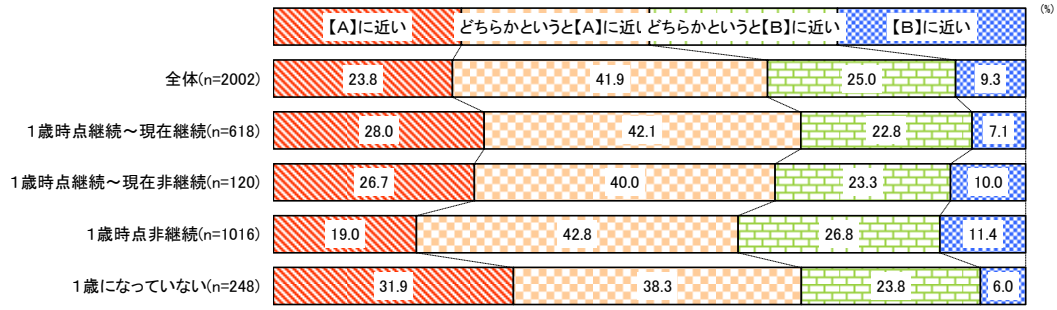
■図表 B-701　第一子の年齢・就業継続別にみる、
小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【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」

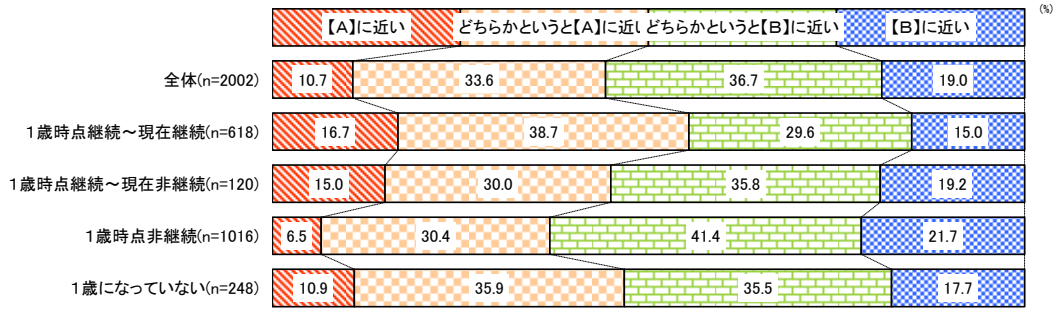


■図表 B-703　第一子の年齢・就業継続別にみる、

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」

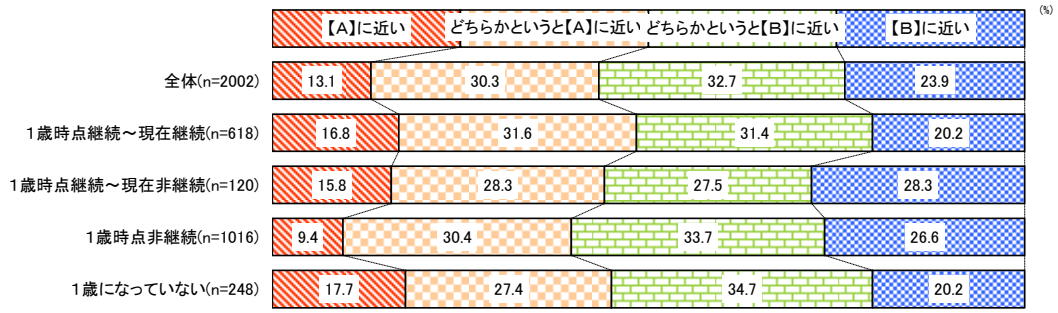


■図表 B-704　第一子の年齢・就業継続別にみる、

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」

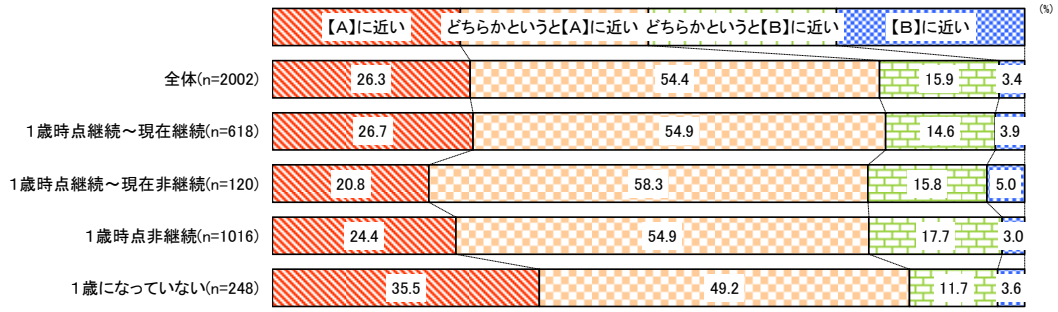


■図表 B-705　第一子の年齢・就業継続別にみる、

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」



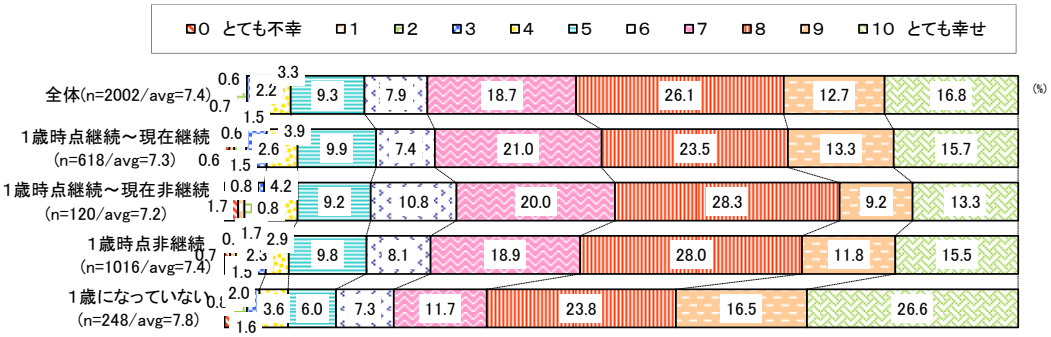
○　第一子が１歳時点で就業継続し現在も継続している女性のうち、50.7%は「労働時間」に「とても満足している」「満足している」と回答している。(B-901)

「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)

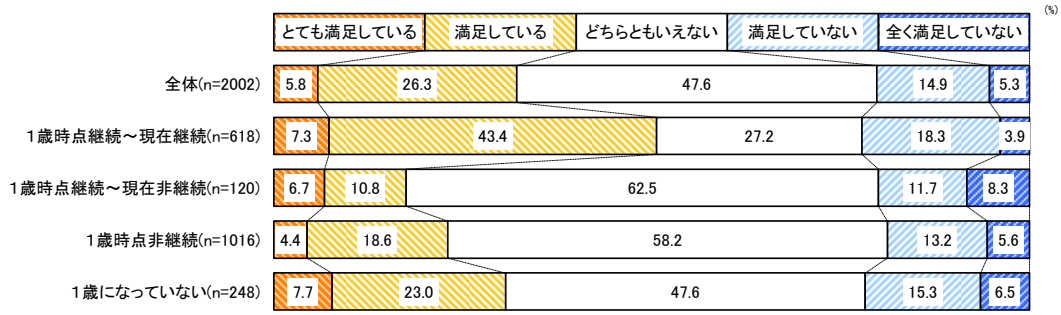
問８　現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を１０点、「とても不幸」を０点とすると、何点くらいになると思いますか。

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。

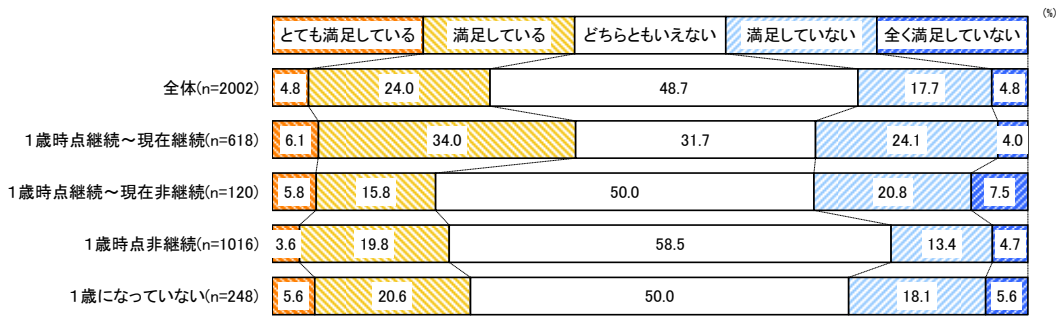
■図表 B-801　第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の幸福度



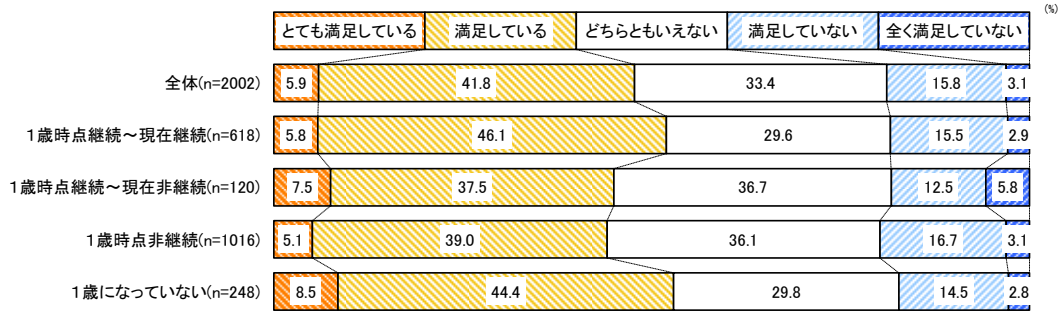
■図表 B-901　第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の労働時間の満足度



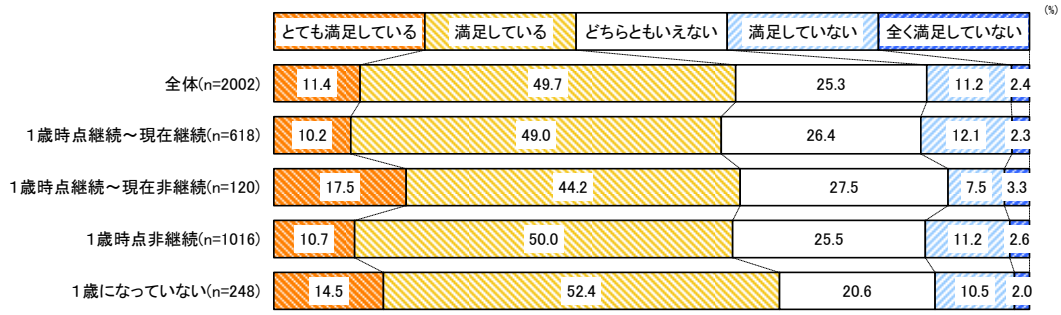
■図表 B-902　第一子の年齢・就業継続別にみる、
現在の仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスの満足度



■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



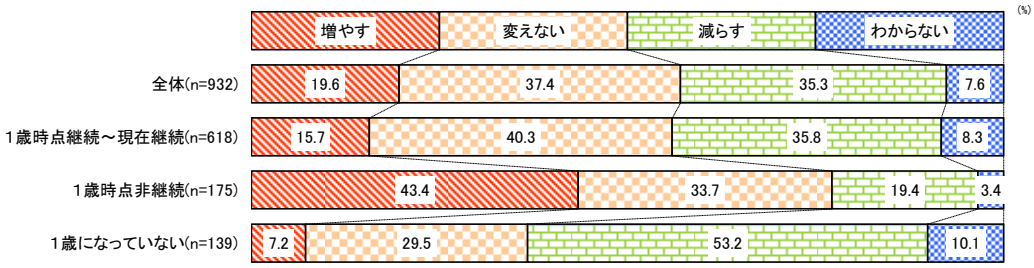
■図表 B-904　第一子の年齢・就業継続別にみる、現在の家庭生活の満足度



○　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

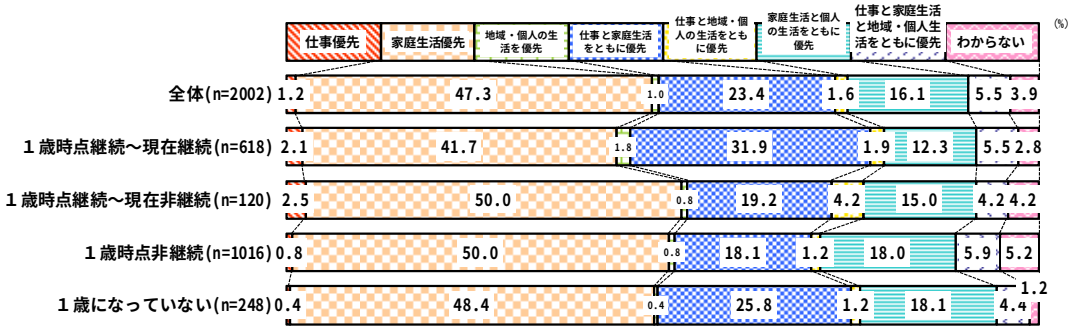


○　就業継続の状況にかかわらず、希望では、「家庭生活優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活と個人の生活をともに優先」の順となっている。(B-1101)

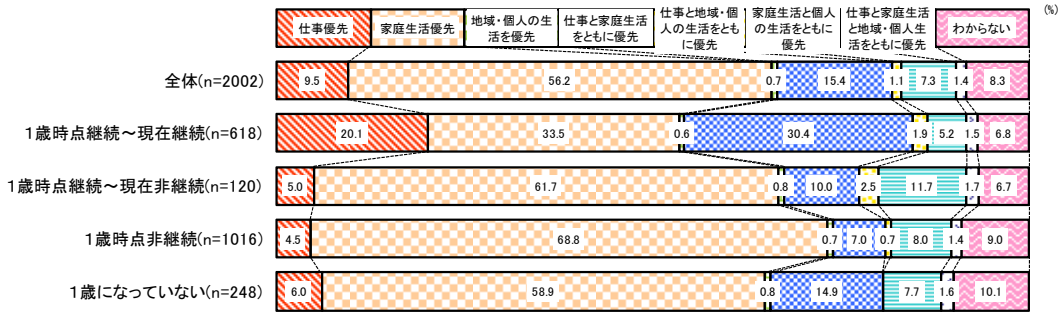
○　実際（現実）では、第一子が１歳時点で就業継続し現在も継続している女性は「仕事を優先」「仕事と家庭生活をともに優先」が比較的多く挙がっているものの、その他の女性については「家庭生活優先」が過半数を占めている。(B-1102)

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



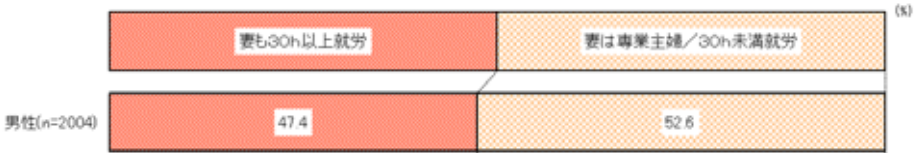
（３）男性の家事・育児参加に関する調査（個人調査Ｃ）

＜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

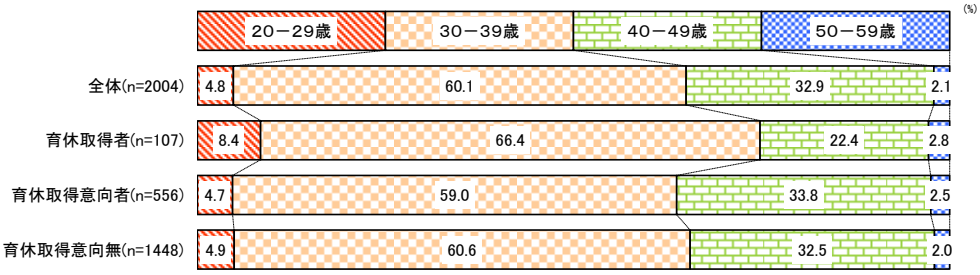
■図表 C-002　妻の現在の雇用形態



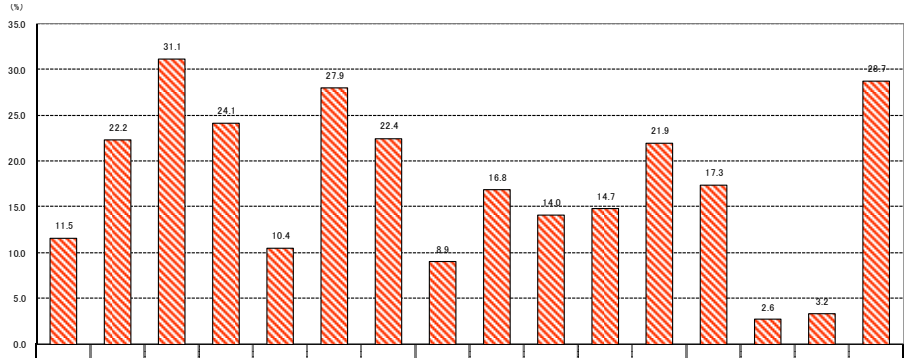
○　第一子が１歳６ヶ月になるまでの間に、育児休業を利用しなかった男性は、多い順に、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」「どのような状況でも取得しなかったと思う」「休暇が取りやすい職場であれば」「上司の理解が得られれば」取得していたと回答している。(C-102)

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



	n=	配偶者からの積極的な働きかけがあれば	自分が利用できる育児休業制度があれば	職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば	上司の理解が得られれば	残業が少ない職場であれば	休暇が取りやすい職場であれば	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさがなければ	取引先に迷惑がかかるという後ろめたさがなければ	昇進・昇級への悪影響を意識せずに済んでいれば	復職時仕事への適応に不安を感じなければ	職場に育児休業制度を利用している男性がいれば	取得した際の所得保障がもっとあれば	育児休業の男性取得を地域や社会全体で理解されれば	自分の育児に、配偶者や親族の理解が得られていれば	その他	どのような状況でも取得しなかったと思う
全体	1,897	11.5	22.2	31.1	24.1	10.4	27.9	22.4	8.9	16.8	14.0	14.7	21.9	17.3	2.6	3.2	28.7
育休取得意向者	478	15.5	38.9	43.9	35.8	16.1	40.0	25.3	13.6	19.2	16.1	19.7	25.7	22.8	3.6	2.7	10.5
育休取得意向無	1,419	10.1	16.6	26.8	20.2	8.5	23.8	21.4	7.3	16.0	13.3	13.0	20.6	15.5	2.3	3.3	34.9

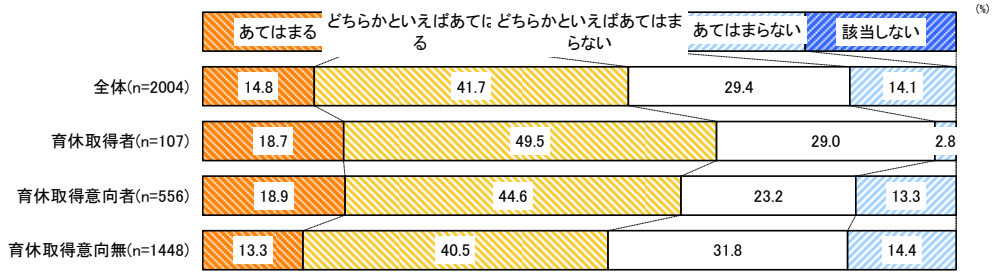
■図表 C-103　第一子妊娠判明時の育児休業制度取得意向別にみる、第一子１歳６ヶ月までに育児休業を利用しなかった人が、これがあれば育児休業を取得していたと最も思うもの

○　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)

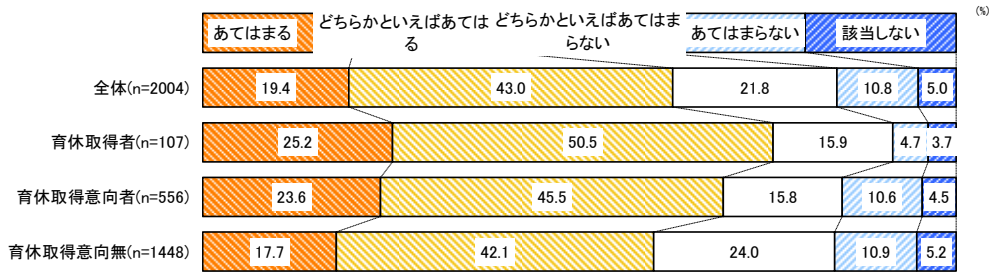
○　同期間、「配偶者だけでは配偶者の仕事と子育てを両立することは容易ではないと思っていた」「配偶者が仕事と育児を両立するためには、自分の育児の協力が欠かせないと思っていた」「子どもが産まれたら、自分は育児に積極的に参加しようと思っていた」と両立の困難さを表す回答は、育児休職を取得する意向があっても取得しなかった男性の方が多く挙がっている。(C-203, 204, 205)

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」

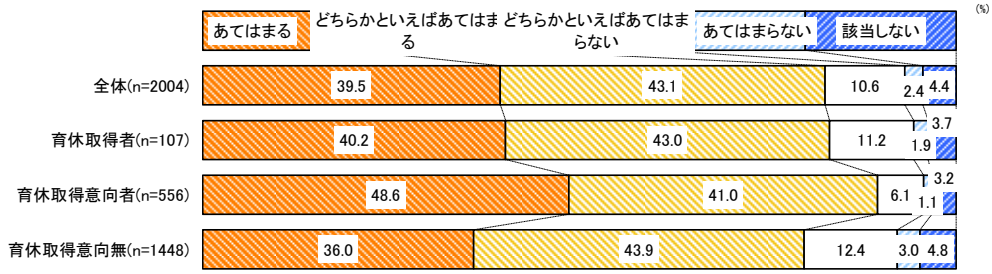


■図表 C-202　育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え
「配偶者には出産後もできれば仕事を続けてもらいたいと思っていた」



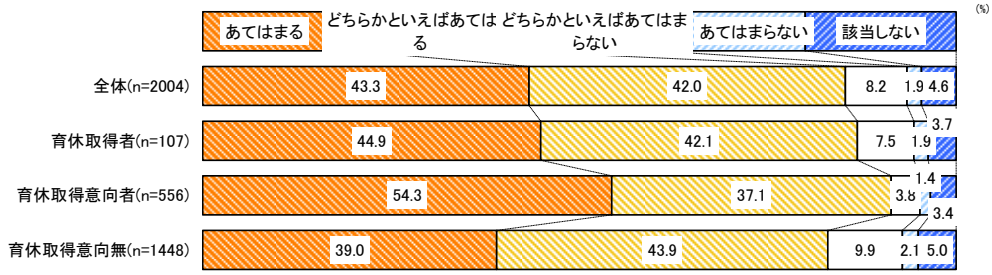
■図表 C-203　育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「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」



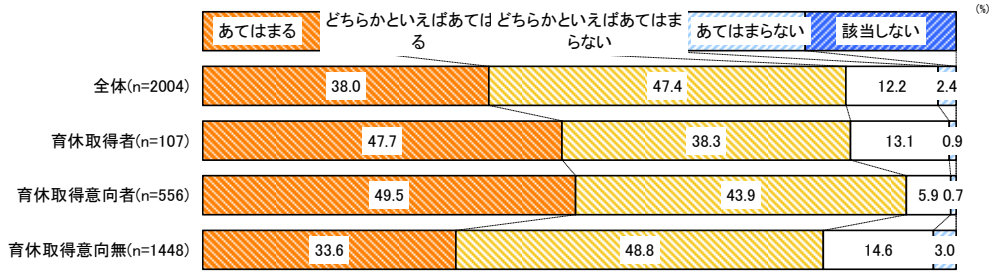
■図表 C-204　育児休業取得・取得意向別にみる、第一子誕生までの自身の考え

「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

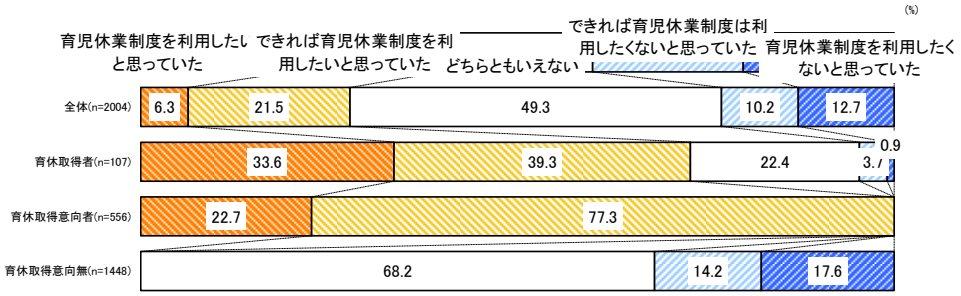
「子どもが産まれたら、自分は育児に積極的に参加しようと思っていた」



○　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

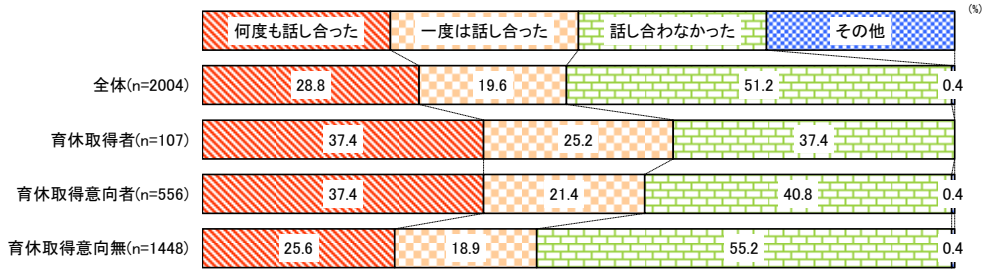


○　育児休業を取得した男性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子の妊娠がわかってから誕生するまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。

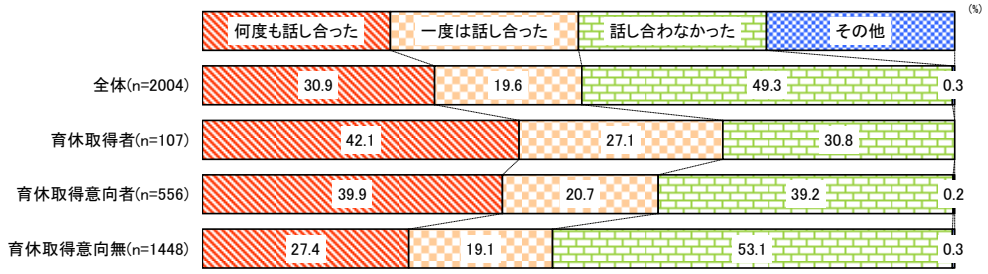
(C-401, 402, 403)

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。

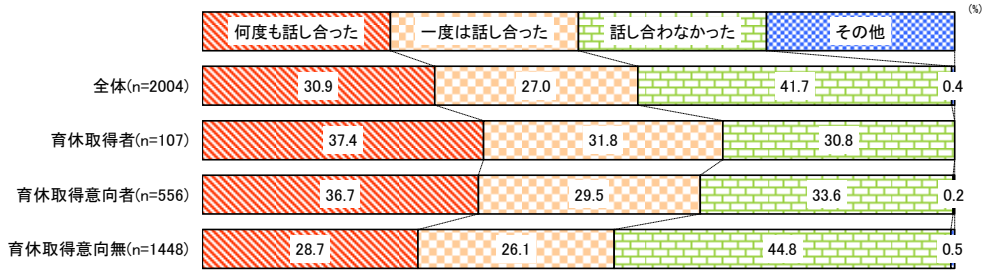
■図表 C-401　育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「子どもが産まれてからの家事の分担」についての話し合いの有無（第一子妊娠判明時から誕生までの間）



■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）



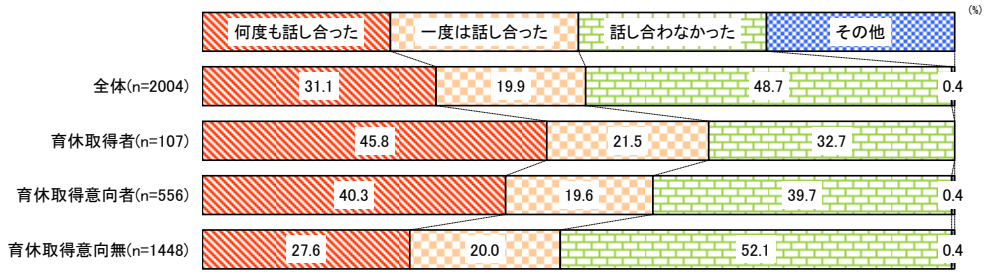
■図表 C-403　育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「子どもが産まれてからの配偶者の就業継続」についての話し合いの有無（第一子妊娠判明時から誕生までの間）



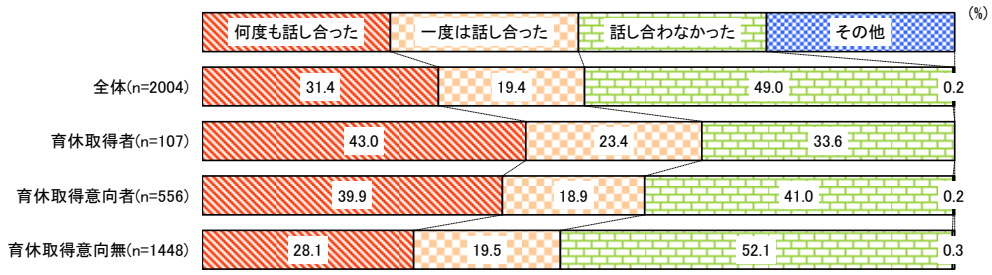
○　育児休業を取得した男性は、家事分担・育児分担・就業継続について、第一子が産まれてから１歳になるまでの間に、配偶者と話し合ったとする回答が多い。(C-501, 502, 503)

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。

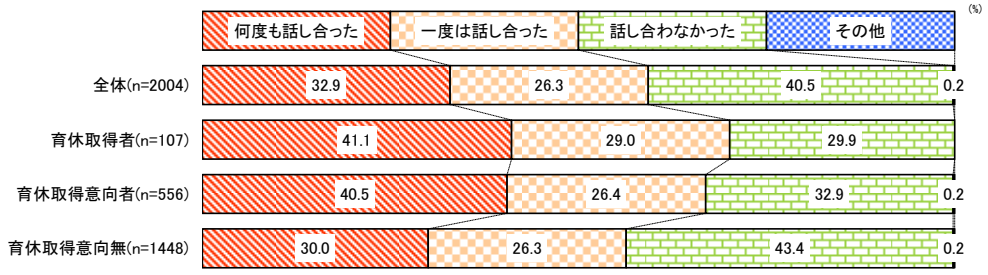
■図表 C-501　育児休業取得・取得意向別にみる、配偶者との「家事の分担」についての話し合いの有無（第一子誕生から１歳になるまでの間）



■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）

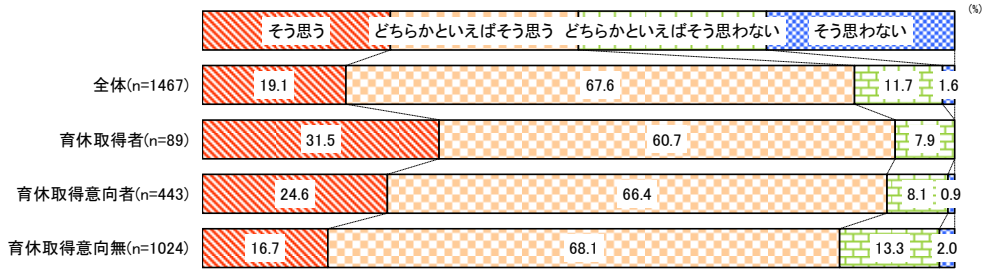


○　育児休業を取得した男性は、配偶者との話し合いの結果、「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」「夫婦の適切な役割分担について納得した」「夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う」「就業のあり方について、納得した」「適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う」に対し「そう思う」とする割合が高い。

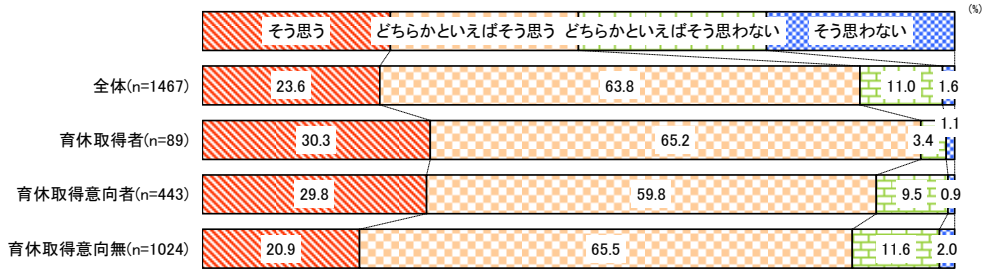
○　育児休職の取得有無に関わらずほとんどの男性は、いずれの問に対しても、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している。（C-601, 602, 603, 604, 605）

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）

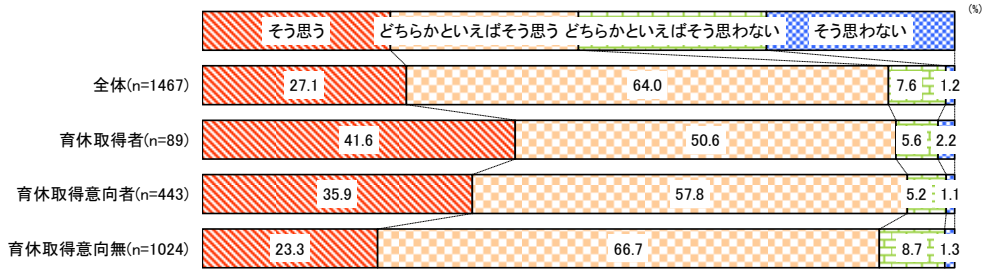
■図表 C-601　育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった」との思いの有無



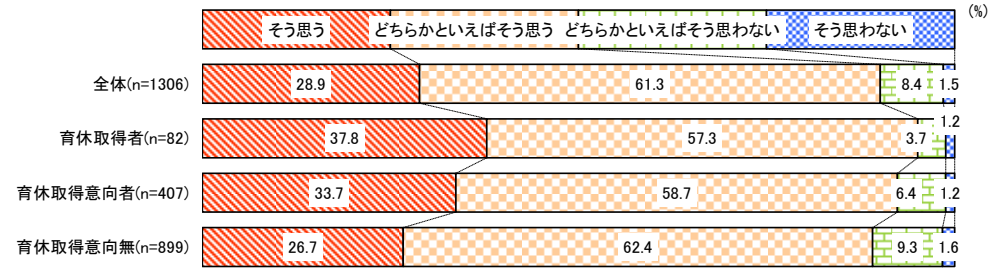
■図表 C-602　育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「夫婦の適切な役割分担について、納得した」との思いの有無



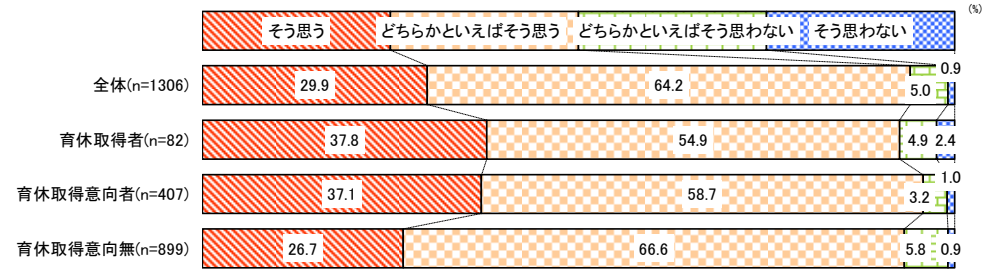
■図表 C-603　育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「夫婦の適切な役割分担を考える上でよかった」との思いの有無



■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



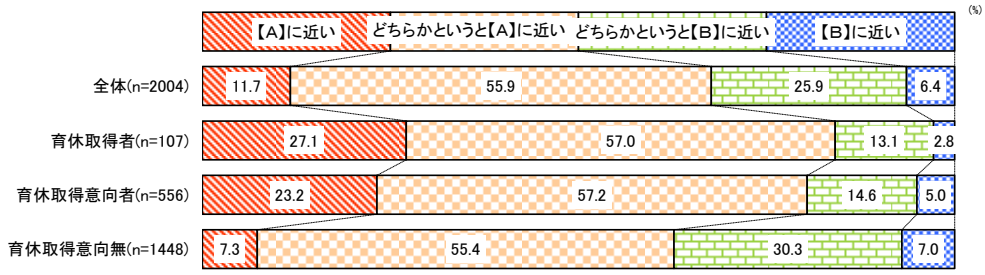
■図表 C-605　育児休業取得・取得意向別にみる、家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、「配偶者の適切な就業のあり方を考える上でよかった」との思いの有無



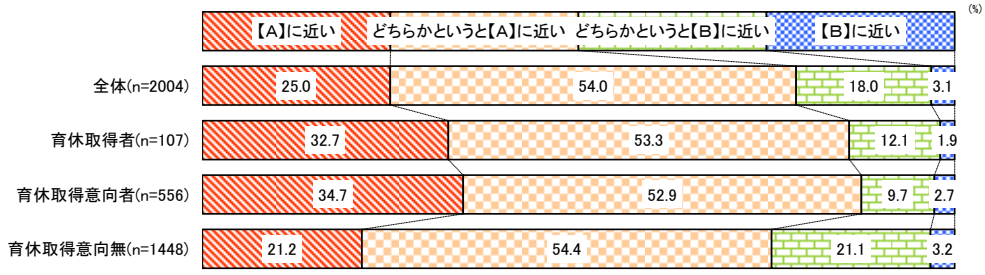
○　男性の育児休業制度利用者について、周囲がどのように考えるかの想定として、「できる社員」に「近い」「どちらかというと近い」とする回答は、育児休業の取得有無に関わらず過半数であるのに対し、「上司が良い顔をしない」も「近い」「どちらかというと近い」とする回答が過半数である。(C-701,703)

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。

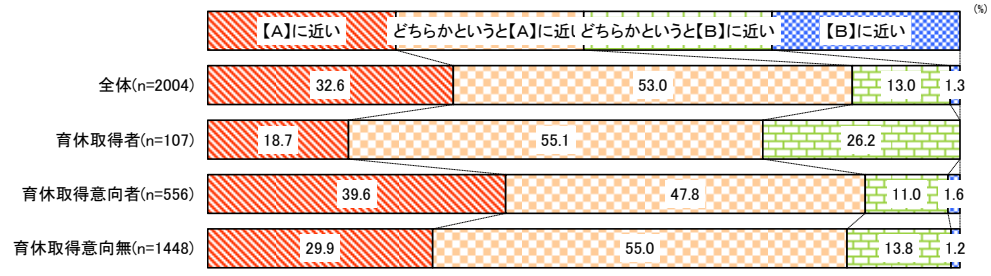
■図表 C-701　育児休業取得・取得意向別にみる、
男性の育児休業制度利用者についての周囲の考え方で近いと思うもの
【Ａ】「できる社員」　【Ｂ】「できない社員」



■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」



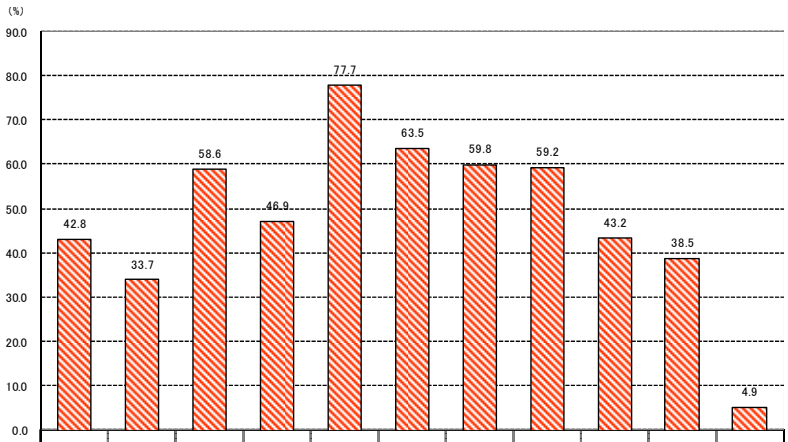
■図表 C-703　育児休業取得・取得意向別にみる、
男性の育児休業制度利用者についての周囲の考え方で近いと思うもの
【Ａ】「上司がよい顔をしないと思う」　【Ｂ】「上司から好意的に受け止められると思う」



○　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)

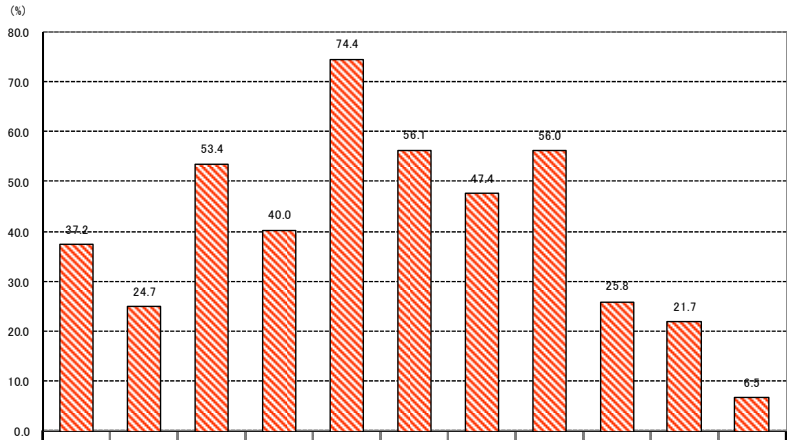
問８　お仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。(複数回答)※一緒にする場合は、あなたもある程度主体的に行うイメージでお答えください。

■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



	n=	洗濯	食事の支度	食事の片付け	掃除	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	保育園等の送り	保育園等の迎え	あてはまるものはない
全体	2,004	42.8	33.7	58.6	46.9	77.7	63.5	59.8	59.2	43.2	38.5	4.9
育休取得者	107	50.5	45.8	56.1	49.5	67.3	60.7	66.4	55.1	42.1	42.1	1.9
育休取得意向者	556	50.9	39.2	59.7	51.4	77.9	66.9	66.2	64.9	48.0	43.0	2.5
育休取得意向無	1,448	39.7	31.6	58.1	45.2	77.7	62.2	57.3	57.0	41.4	36.7	5.8

■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

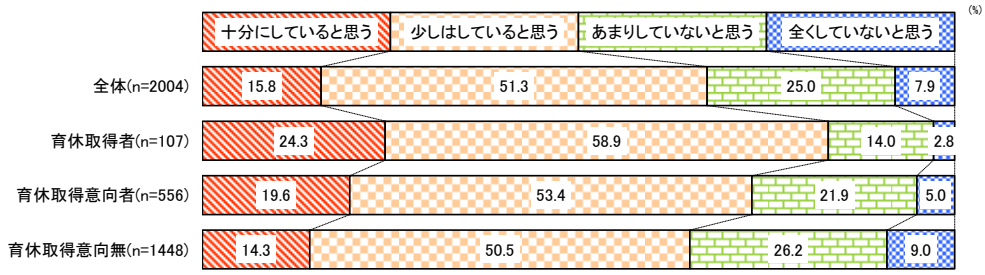


	n=	洗濯	食事の支度	食事の片付け	掃除	子どもを風呂に入れる	子どもの食事の世話	子どもを寝かしつける	子どもを着替えさせる	保育園等の送り	保育園等の迎え	あてはまるものはない
全体	2,004	37.2	24.7	53.4	40.0	74.4	56.1	47.4	56.0	25.8	21.7	6.5
育休取得者	107	42.1	34.6	56.1	48.6	72.0	57.0	57.0	57.9	29.0	29.0	1.9
育休取得意向者	556	42.4	27.7	58.6	45.5	75.2	58.6	51.4	59.9	29.1	23.6	3.1
育休取得意向無	1,448	35.2	23.5	51.4	37.8	74.1	55.2	45.8	54.6	24.6	21.0	7.8

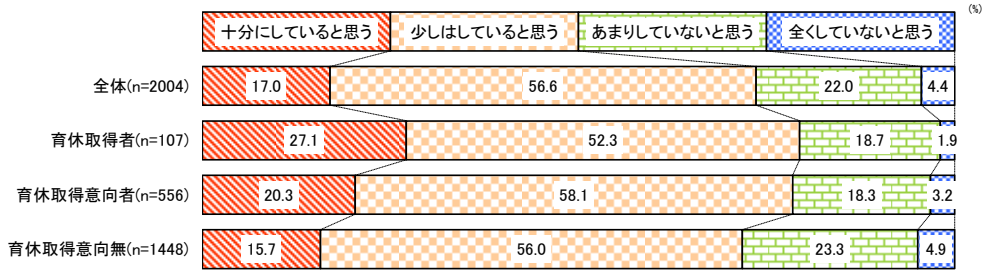
○　平日の家事・育児について、「十分にしていると思う」「少しはしていると思う」とする回答は、育児休業取得有無に関わらず過半数となっている。育児休業取得者ほど割合が高い。(C-901, C902)

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



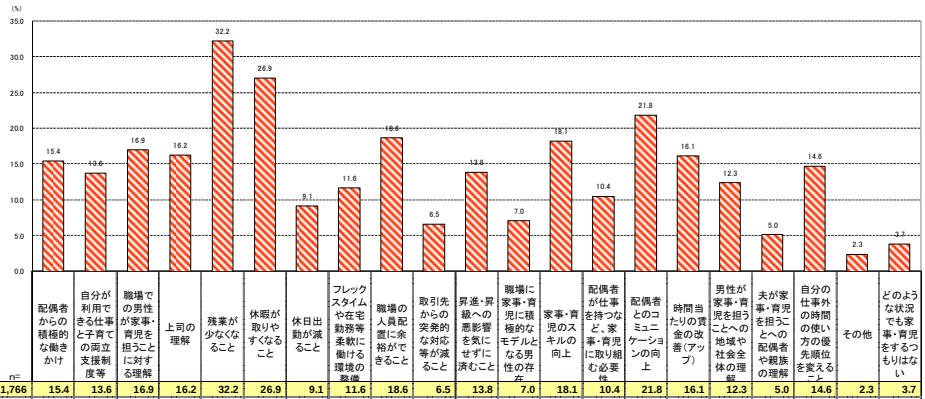
■図表 C-902　育児休業取得・取得意向別にみる、自身の平日の育児についての考え



○　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



n=	配偶者からの積極的な働きかけ	自分が利用できる仕事と子育ての両立支援制度等	職場での男性が家事・育児を担うことに対する理解	上司の理解	残業が少なくなること	休暇が取りやすくなること	休日出勤が減ること	フレックスタイムや在宅勤務等柔軟に働ける環境の整備	職場の人員配置に余裕ができること	取引先からの突発的な対応等が減ること	昇進・昇級への悪影響を気にせずに済むこと	職場に家事・育児に積極的なモデルとなる男性の存在	家事・育児のスキルの向上	配偶者が仕事を持つなど、家事・育児に取り組む必要性	配偶者とのコミュニケーションの向上	時間当たりの賃金の改善(アップ)	男性が家事・育児を担うことへの地域や社会全体の理解	夫が家事・育児を担うことへの配偶者や親族の理解	自分の仕事外の時間の使い方の優先順位を変えること	その他	どのような状況でも家事・育児をするつもりはない
全体	1,766	15.4	13.6	16.9	16.2	32.2	26.9	9.1	11.6	18.6	6.5	13.8	7.0	18.1	10.4	21.8	16.1	12.3	5.0	14.6	2.3	3.7
育休取得者	85	29.4	24.7	29.4	31.8	28.2	30.6	8.2	12.9	22.4	4.7	18.8	9.4	20.0	12.9	25.9	16.5	12.9	11.8	18.8	2.4	0.0
育休取得意向者	473	16.9	24.5	27.9	27.1	37.8	36.6	12.5	19.0	23.3	9.1	20.3	12.5	20.3	11.6	24.1	21.4	18.8	8.9	11.4	1.1	0.4
育休取得意向無	1,293	14.8	9.6	12.8	12.2	30.2	23.4	7.9	8.9	16.9	5.5	11.4	4.9	17.2	10.0	21.0	14.2	10.0	3.6	15.7	2.7	4.9

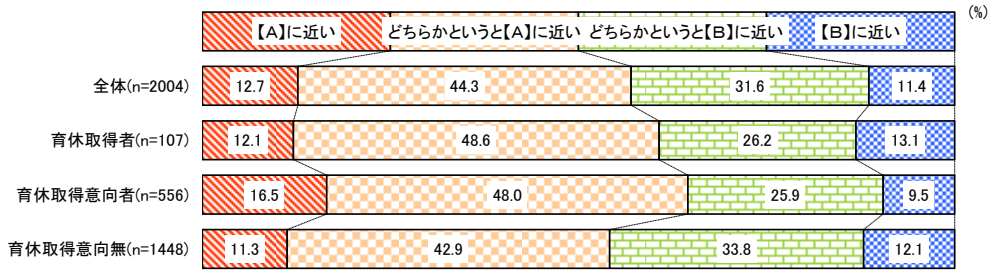
■図表 C-1002　第一子妊娠判明時の育児休業制度利用状況・意向別にみる、
自身が平日の家事・育児を今まで以上にするために最も必要だと思うこと

○　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」・「どちらかというと近い」）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。

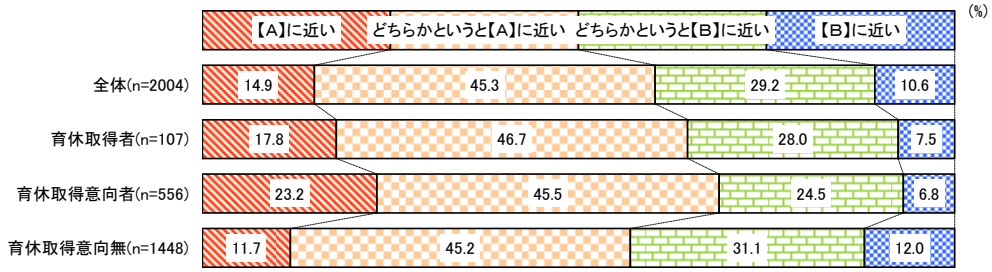
■図表 C-1101　育児休業取得・取得意向別にみる、
小さい頃（概ね小学生の頃）に感じていたの母親の意識

【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

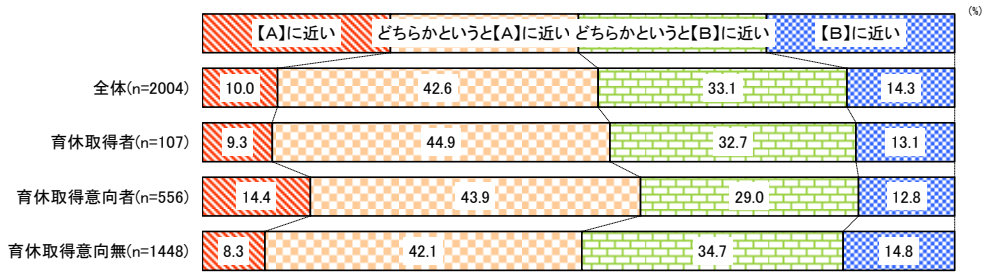
【A】「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」
【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」



■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」

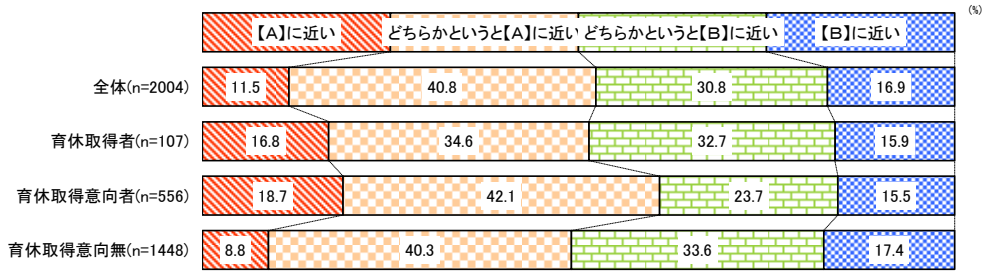
【B】「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」



■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」

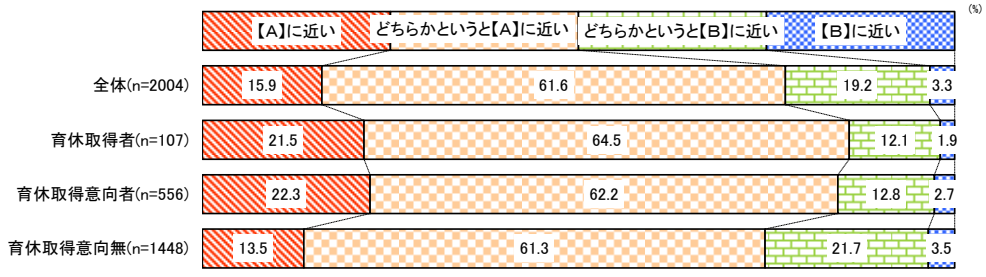
【B】「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」



■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」



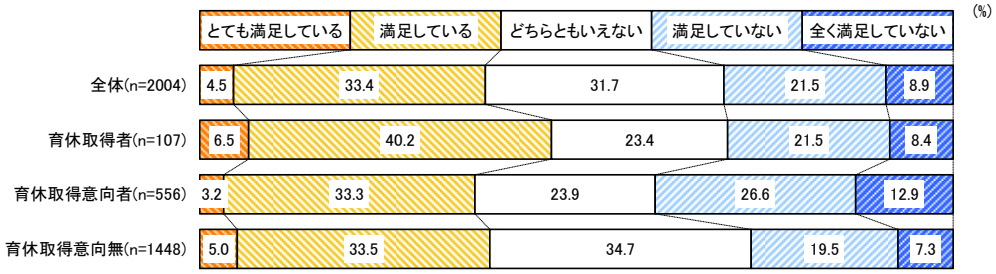
○　「家庭生活」に満足している男性は過半数であるが、「労働時間」や「仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス」は満足している割合が低い。(C-1301, 1302)

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。

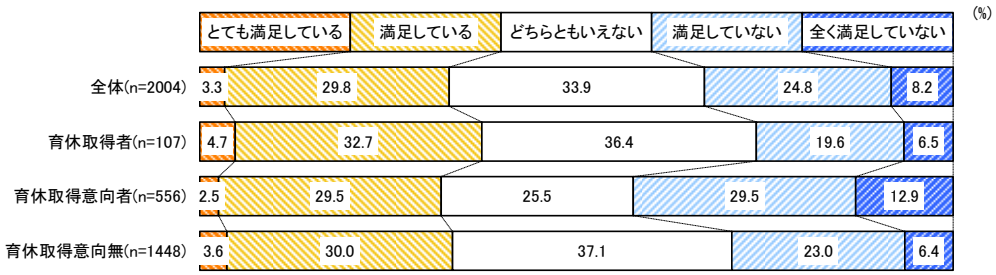
問 13　あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。

■図表 C-1201　育児休業取得・取得意向別にみる、現在の幸福度

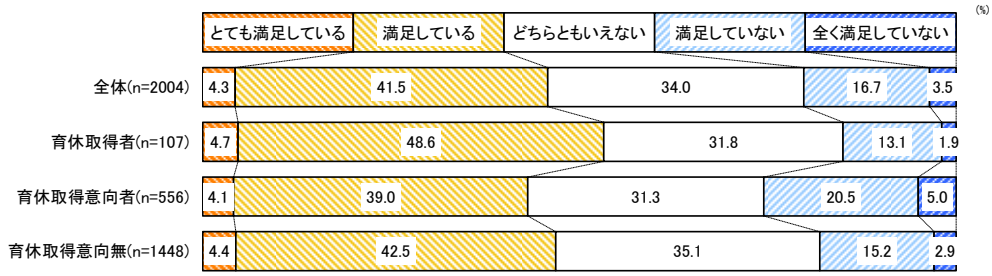
■図表 C-1301　育児休業取得・取得意向別にみる、現在の労働時間の満足度



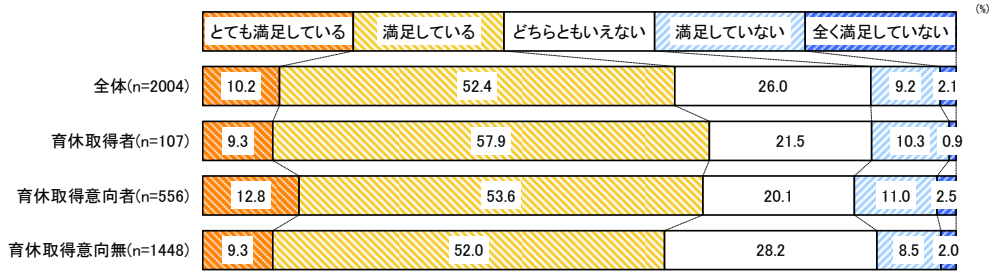
■図表 C-1302　育児休業取得・取得意向別にみる、
仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスの満足度



■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



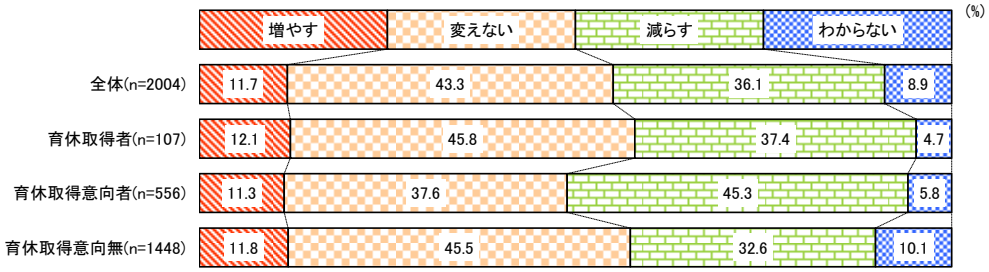
■図表 C-1304　育児休業取得・取得意向別にみる、家庭生活の満足度



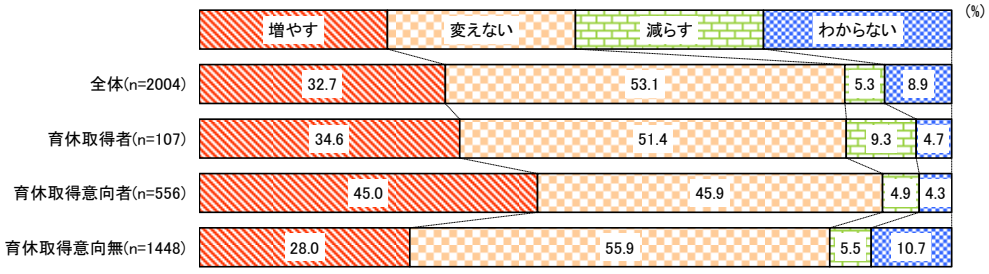
○　自由に労働時間を選べるとした場合、「労働時間」「家事時間」は「変えない」とする回答が概ね多く挙がっているが、育児時間については、「増やす」とする回答が最も多い。
(C-1401, 1402, 1403)

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。

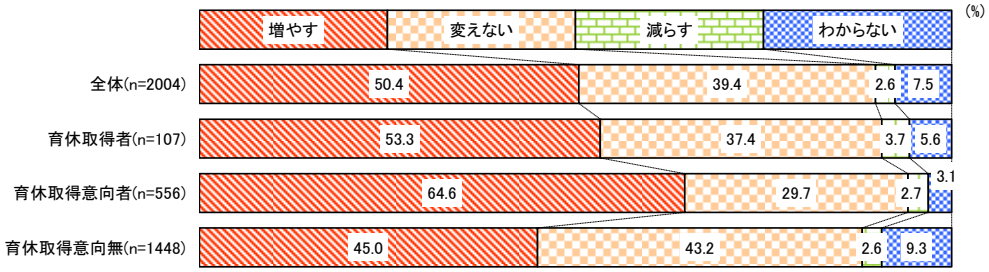
■図表 C-1401　育児休業取得・取得意向別にみる、
現在の時間当たりの賃金のもとで、労働時間を自由に選ぶ場合の労働時間の増減



■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



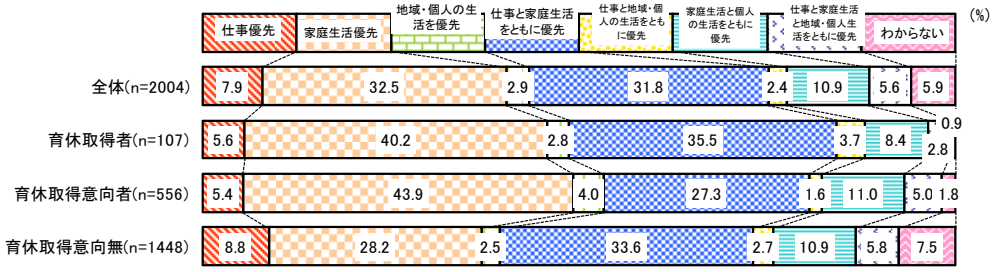
■図表 C-1403　育児休業取得・取得意向別にみる、
現在の時間当たりの賃金のもとで、労働時間を自由に選ぶ場合の育児時間の増減



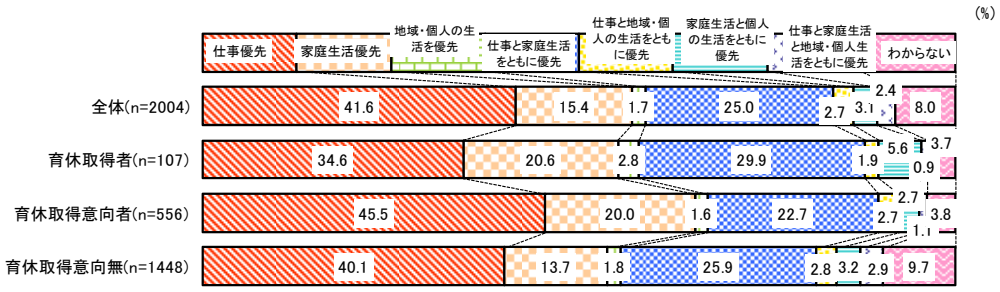
○　希望では、育児休業の取得有無にかかわらず、「家庭生活優先」「仕事と家庭生活をともに優先」とする回答が多く挙がっている。(C-1501)
○　実際（現実）では、育児休業の取得有無にかかわらず、「仕事優先」「仕事と家庭生活をともに優先」「家庭生活を優先」の順となっている。(C-1502)

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



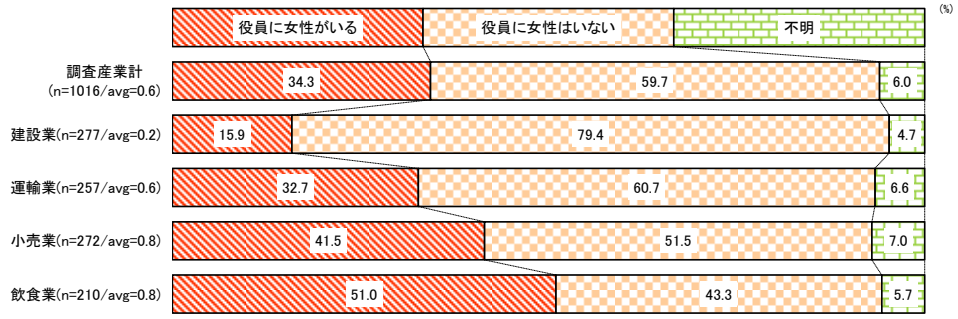
２　企業調査「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」

＜基本属性＞

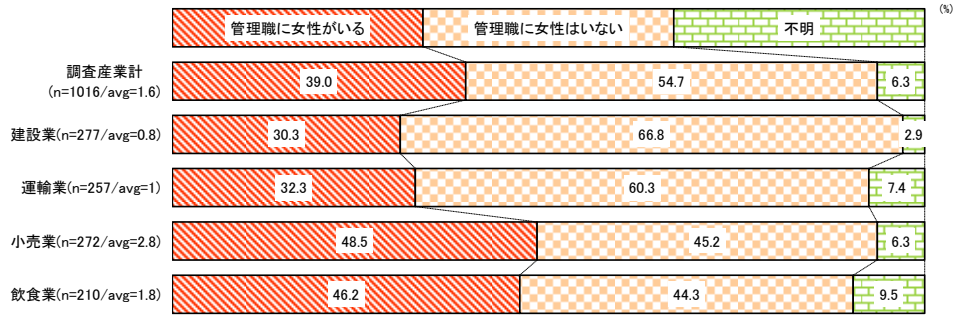
○　建設業、運輸業、小売業、飲食業を調査産業とし、1016 社から回答を得た。
○　調査産業のうち、「役員に女性がいる」割合が最も高いのは飲食業であり、次いで小売業、運輸業、建設業の順となっている。また、「管理職に女性がいる」割合が最も高いのは小売業であり、飲食業、運輸業、建設業の順となっている。(D-201, 202)
○　調査産業においては、いずれの業界においてもワーク・ライフ・バランス等の担当部署・社員を配置していない会社の割合が最も高い。次いで、「専任組織であるが、ＣＳＲ担当部署の一部である」が多く挙がっている。(D-301)
○　導入されている働き方としては、「時間の融通は利かないが、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

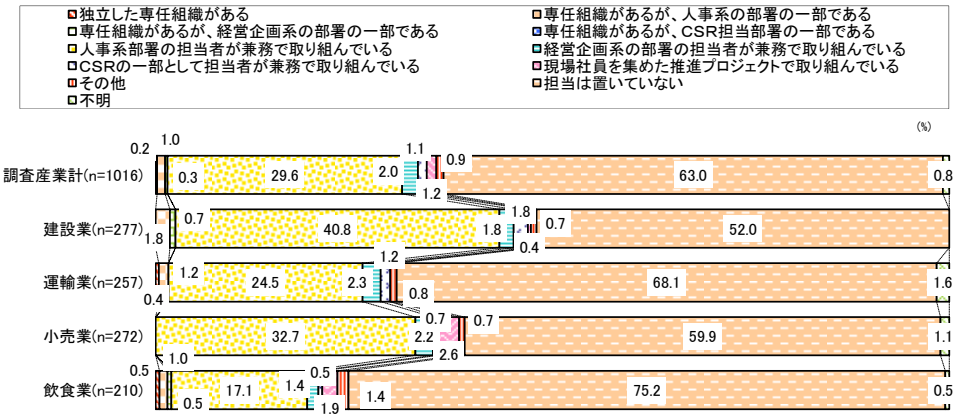
■図表 D-201　業種別にみる、役員における女性の有無（社外取締役含む）



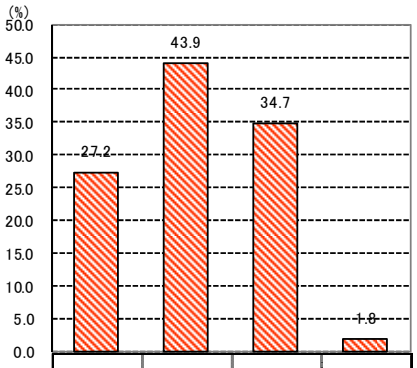
■図表 D-202　業種別にみる、管理職における女性の正社員の有無



■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



	n=	勤務時間の融通がある程度利く	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	不明
調査産業計	1,016	27.2	43.9	34.7	1.8
建設業	277	26.7	16.6	59.6	1.8
運輸業	257	27.6	45.9	34.2	1.6
小売業	272	27.2	55.5	25.7	1.1
飲食業	210	27.1	62.4	14.3	2.9

＜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ている取組は、「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)

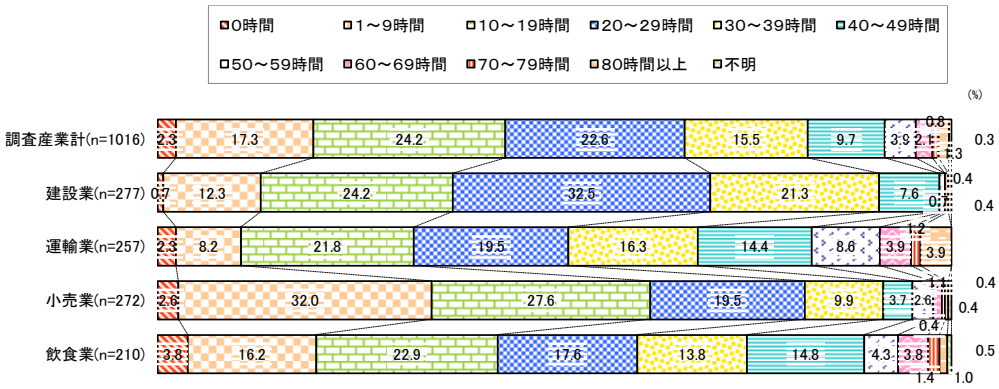
問５　貴社の正社員において、平成25年6月または把握している直近の1ヶ月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。次のうち最も近いものをお選び下さい。

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。

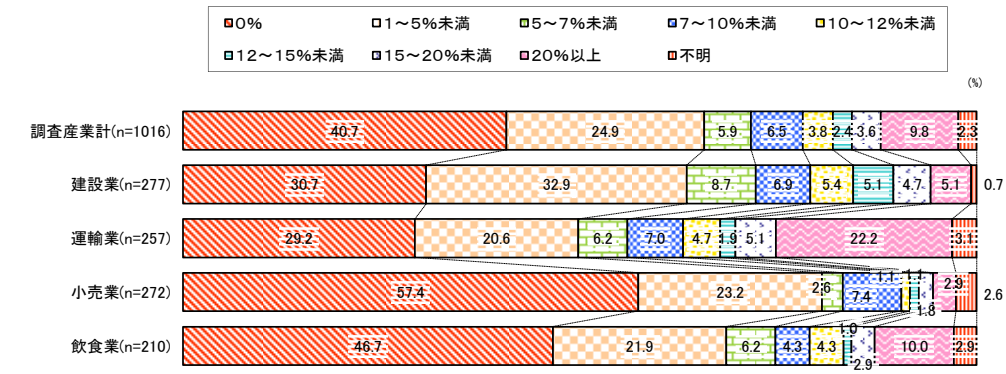
問７　先ほど、問６で「２～８」をお選びになった方にお伺いします。長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。近いものを１つお答え下さい。

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。

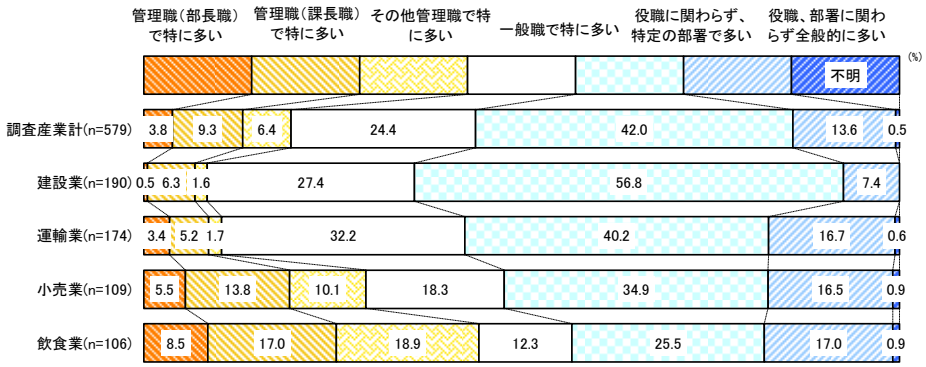
■図表 D-501　業種別にみる、正社員の平均的な残業時間



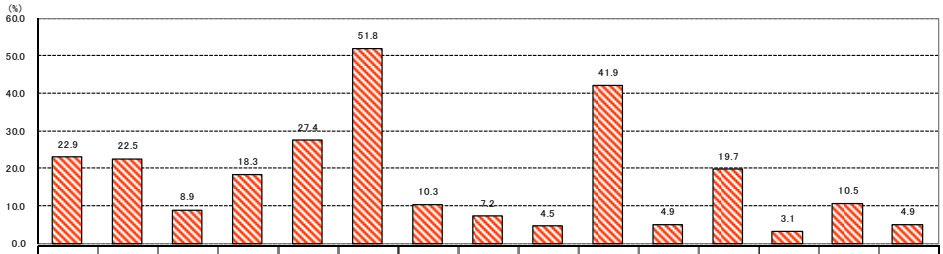
■図表 D-601　業種別にみる、残業時間６０時間以上の従業員の割合



■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

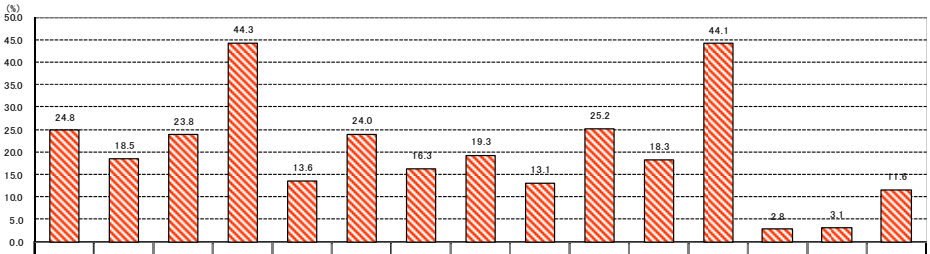


■図表 D-801　業種別にみる、残業を削減するために導入している取組



	n=	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理（入退不一致への警告等）	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	時間効率を意識させる仕組みの導入	長時間労働者に対する産業医との面談	身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕をもったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	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	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	22.9	22.5	8.9	18.3	27.4	51.8	10.3	7.2	4.5	41.9	4.9	19.7	3.1	10.5	4.9
建設業	277	41.2	16.2	7.6	10.1	46.6	57.0	7.2	4.0	5.4	50.5	7.6	10.5	2.5	9.0	2.9
運輸業	257	14.4	16.7	5.8	13.2	35.0	45.5	7.8	7.0	3.9	33.5	4.3	19.8	2.3	13.6	6.6
小売業	272	23.9	30.5	12.9	28.3	13.6	54.0	13.6	8.5	5.1	53.3	4.0	19.5	4.0	5.9	4.4
飲食業	210	8.1	27.6	9.0	22.4	10.5	49.5	13.3	10.0	3.3	26.2	3.3	31.9	3.3	14.8	6.2

■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



	n=	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理（入退不一致への警告等）	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	時間効率を意識させる仕組みの導入	長時間労働者に対する産業医との面談	身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕をもったコミュニケーション	残業の事前承認	オフィスの強制消灯	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	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	24.8	18.5	23.8	44.3	13.6	24.0	16.3	19.3	13.1	25.2	18.3	44.1	2.8	3.1	11.6
建設業	277	27.4	13.4	25.3	45.1	13.0	27.8	17.7	20.6	12.3	22.7	18.4	43.7	1.4	2.9	10.1
運輸業	257	21.0	19.1	19.5	40.1	17.1	17.1	13.6	17.9	16.3	24.5	14.8	40.9	2.7	5.4	11.3
小売業	272	27.2	20.2	29.4	45.2	13.2	28.7	18.8	23.2	14.0	29.4	27.2	48.5	3.7	0.4	12.5
飲食業	210	22.9	22.4	20.0	47.1	10.5	21.4	14.8	14.3	9.0	23.8	11.0	42.9	3.3	3.8	12.9

＜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ている取組は、「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)

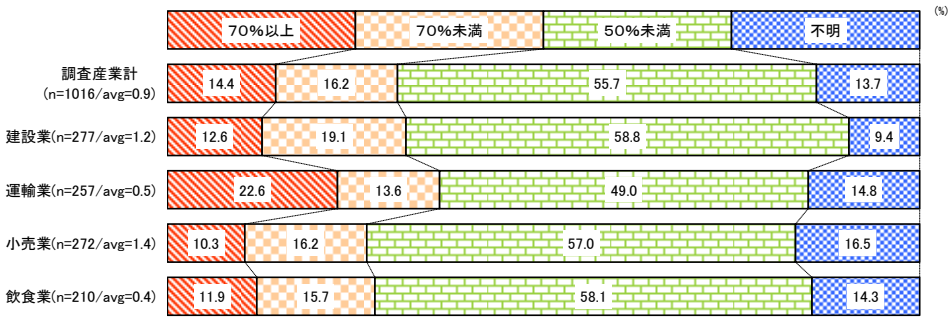
問９　貴社の直近の事業年度（または把握できる直近の１年間）における年次有給休暇の状況についてお答え下さい。なお、企業全体についての回答が困難な場合には、常用労働者数の最も多い事業所についてお答えください。

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。

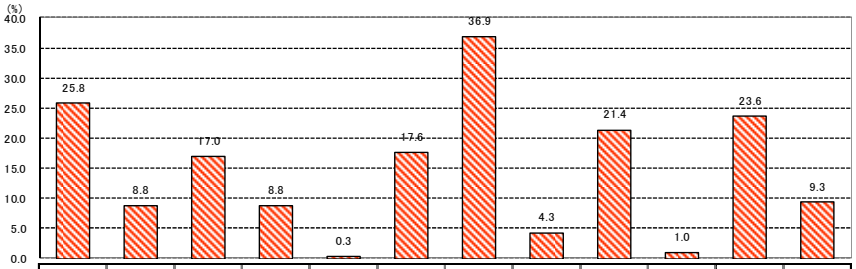
※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には御記入下さい。

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

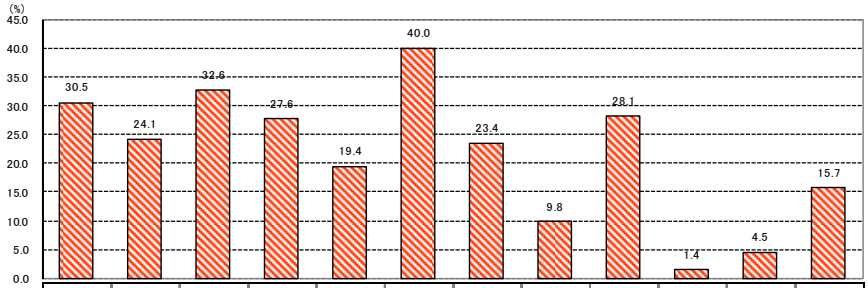


■図表 D-1001　業種別にみる、年次有給休暇の取得を促進するために導入している取組



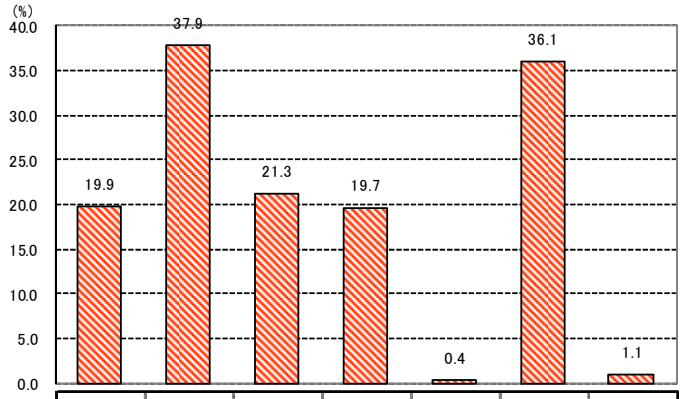
	n=	積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	有給休暇の取得に関する経営者による意思決定	身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励	身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）	職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	25.8	8.8	17.0	8.8	0.3	17.6	36.9	4.3	21.4	1.0	23.6	9.3
建設業	277	36.8	11.2	23.8	13.0	0.4	10.8	55.6	8.7	30.3	1.1	12.3	5.8
運輸業	257	22.2	5.4	14.4	8.2	0.8	19.1	32.7	2.3	17.9	0.4	26.8	9.3
小売業	272	25.0	8.1	15.1	6.3	0.0	19.9	33.5	1.8	20.6	1.1	25.4	10.3
飲食業	210	16.7	10.5	13.8	7.1	0.0	21.9	21.9	4.3	14.8	1.4	32.4	12.4

■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



	n=	積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	有給休暇の取得に関する経営者による意思決定	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	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）	職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	30.5	24.1	32.6	27.6	19.4	40.0	23.4	9.8	28.1	1.4	4.5	15.7
建設業	277	30.3	19.5	36.1	31.0	18.8	39.4	23.8	9.4	29.2	0.7	3.2	11.2
運輸業	257	25.7	20.6	27.2	23.0	16.3	41.2	24.1	10.1	26.5	0.8	8.6	17.1
小売業	272	34.9	28.3	34.6	29.4	23.9	40.1	23.5	11.0	30.9	1.5	2.2	18.0
飲食業	210	31.0	29.0	31.9	26.2	18.1	39.0	21.9	8.6	24.8	2.9	4.3	17.1

■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



	n=	管理職自身の負担軽減	管理職の意識改善（マネジメント研修等の実施）	効率性を高めるためのノウハウの共有	管理職の部下に対する権限移譲の推進	その他	特に取組は行なっていない	不明
調査産業計	1,016	19.9	37.9	21.3	19.7	0.4	36.1	1.1
建設業	277	16.6	43.0	18.8	14.8	0.0	36.5	0.4
運輸業	257	19.1	32.3	24.1	18.7	0.0	38.9	1.6
小売業	272	21.3	40.1	21.0	22.4	0.4	33.1	1.8
飲食業	210	23.3	35.2	21.4	23.8	1.4	36.2	0.5

＜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)

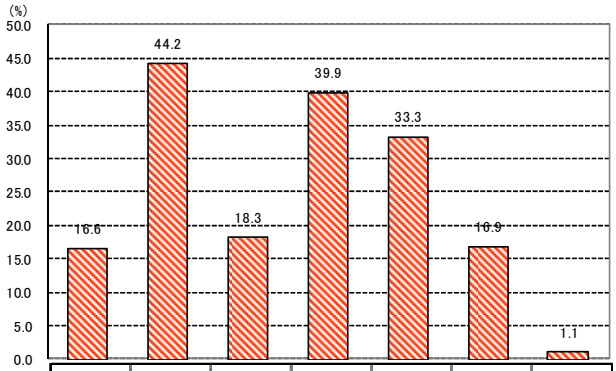
○　自己啓発を促進するために多く導入されている取組は「会社による研修・プログラムの提供」「社外の研修・プログラムの紹介」であり、４業種いずれにおいてもこの選択肢の回答が多い。(D-1301)

○　自己啓発を促進するために効果的だと思われている取組は、「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)

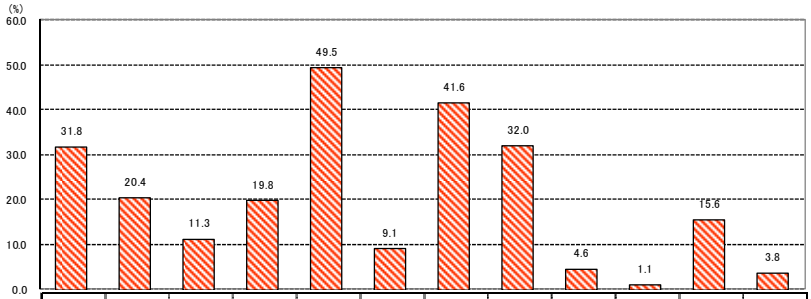
問１３　以下は、自己啓発の促進ための取組の例です。以下のうち（１）貴社で導入されている取組と、（２）効果的だと思われる取組をお答え下さい。※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には御記入下さい。

■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



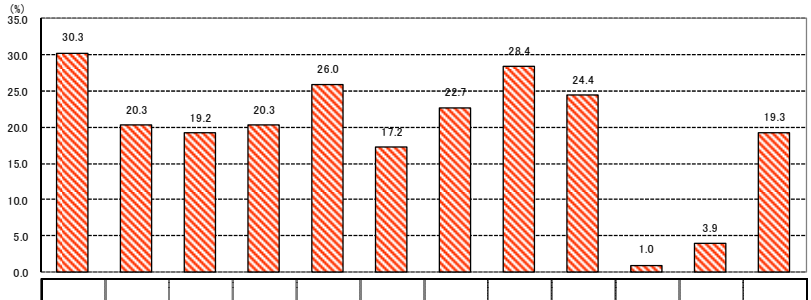
	n=	チャレンジ度の高い仕事を与えている	就業時間内の研修・プログラムを提供している	就業時間外の研修。プログラムを提供している	外部で提供されているもの（本・教材、講習等）の紹介	人事評価を通じ、社員の自主的な取組を促している	特に何もしていない	不明
調査産業計	1,016	16.6	44.2	18.3	39.9	33.3	16.9	1.1
建設業	277	17.0	50.2	19.9	46.9	46.2	9.4	1.8
運輸業	257	10.1	36.2	20.2	37.7	26.1	24.5	0.4
小売業	272	17.3	47.4	17.3	40.4	31.6	15.4	1.1
飲食業	210	23.3	41.9	15.2	32.4	27.1	19.5	1.0

■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



	n=	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	職業能力評価制度の導入	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	社内での自主的な勉強会に対する援助	会社による研修・プログラムの提供	必要なスキル等についての相談体制の整備	社外の研修・プログラムの紹介	自己啓発に対する費用支援	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	31.8	20.4	11.3	19.8	49.5	9.1	41.6	32.0	4.6	1.1	15.6	3.8
建設業	277	50.5	27.4	17.0	24.9	55.6	10.1	54.9	52.7	5.1	2.2	6.9	1.4
運輸業	257	18.3	12.8	6.2	14.0	42.8	9.3	37.4	28.4	4.7	0.8	21.4	5.4
小売業	272	27.9	18.8	10.3	18.4	50.0	5.5	37.5	26.1	5.5	0.7	16.5	4.4
飲食業	210	28.6	22.4	11.4	21.9	49.0	11.9	34.8	16.7	2.9	0.5	19.0	4.3

■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



	n=	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	職業能力評価制度の導入	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	社内での自主的な勉強会に対する援助	会社による研修・プログラムの提供	必要なスキル等についての相談体制の整備	社外の研修・プログラムの紹介	自己啓発に対する費用支援	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	その他	取組は行っていない／特にない	不明
調査産業計	1,016	30.3	20.3	19.2	20.3	26.0	17.2	22.7	28.4	24.4	1.0	3.9	19.3
建設業	277	32.1	19.1	20.6	20.6	26.4	17.3	21.3	27.4	25.3	0.7	1.4	20.6
運輸業	257	33.5	20.6	17.5	23.7	24.5	14.4	20.6	26.8	21.4	0.4	6.2	17.1
小売業	272	27.9	20.6	22.1	19.1	31.3	21.0	27.6	34.9	27.9	1.8	2.2	16.9
飲食業	210	27.1	21.0	15.7	17.1	20.5	15.7	21.0	23.3	22.4	1.0	6.7	23.3

＜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」が多く挙がっている。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)

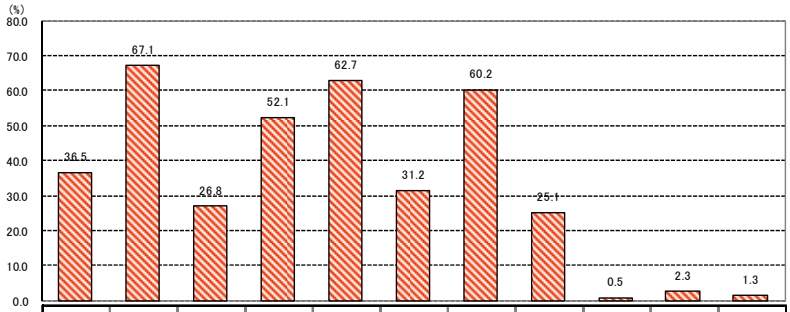
○　働き方の見直しを進める上での課題として、「業務量に対する要員が不足している」「働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足」が多く挙がっている。４業種いずれにおいてもこれらが上位２選択肢となっている。(D-1501)

○　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)

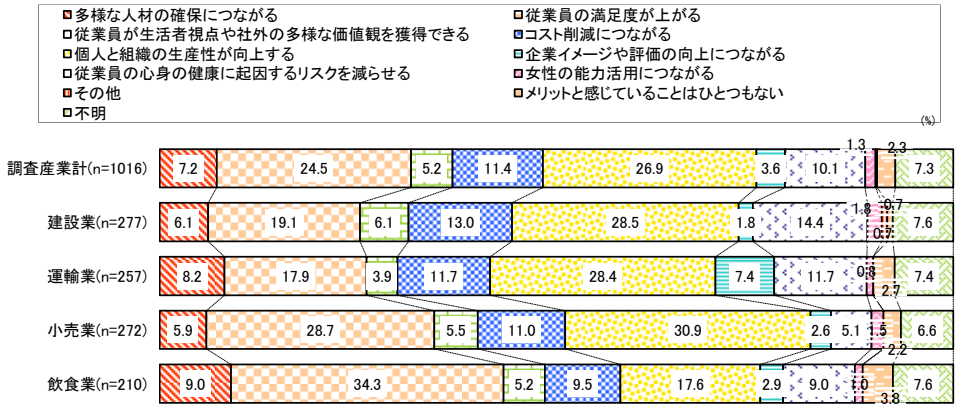
問１５　働き方の見直しを進める上での、貴社の課題をお答えください。また、もっとも大きな課題もあわせてお答えください。

■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

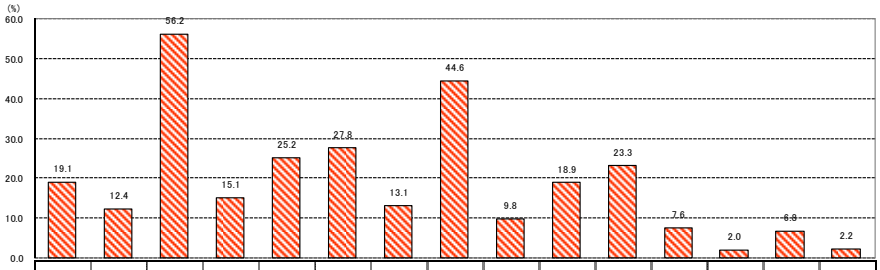


	n=	多様な人材の確保につながる	従業員の満足度が上がる	従業員が生活者視点や社外の多様な価値観を獲得できる	コスト削減につながる	個人と組織の生産性が向上する	企業イメージや評価の向上につながる	従業員の心身の健康に起因するリスクを減らせる	女性の能力活用につながる	その他	メリットと感じていることはひとつもない	不明
調査産業計	1,016	36.5	67.1	26.8	52.1	62.7	31.2	60.2	25.1	0.5	2.3	1.3
建設業	277	33.6	66.8	27.4	57.4	64.3	31.4	67.5	23.8	0.7	0.7	0.7
運輸業	257	39.7	58.0	22.6	54.5	59.9	33.5	58.4	21.4	0.4	2.7	2.3
小売業	272	33.8	71.7	32.7	51.1	68.4	28.3	61.4	29.0	0.7	2.2	1.1
飲食業	210	40.0	72.9	23.3	43.3	56.7	31.9	51.4	26.2	0.0	3.8	1.0

■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

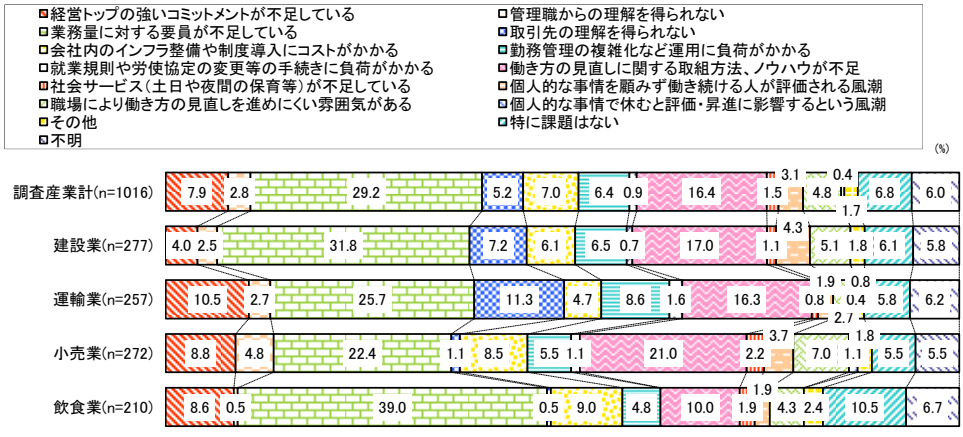


■図表 D-1501　業種別にみる、働き方の見直しを進める上での課題



	n=	経営トップの強いコミットメントが不足している	管理職からの理解を得られない	業務量に対する要員が不足している	取引先の理解を得られない	会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	就業規則や労使協定の変更等の手続きに負荷がかかる	働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足	社会サービス（土日や夜間の保育等）が不足している	個人的な事情を顧みず働き続ける人が評価される風潮	職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある	個人的な事情で休むと評価・昇進に影響するという風潮	その他	特に課題はない	不明
調査産業計	1,016	19.1	12.4	56.2	15.1	25.2	27.8	13.1	44.6	9.8	18.9	23.3	7.6	2.0	6.8	2.2
建設業	277	15.2	12.3	61.4	24.2	23.1	29.2	12.3	49.1	6.9	24.9	25.6	7.6	2.5	6.1	1.4
運輸業	257	21.8	13.2	50.2	24.1	25.3	32.7	17.5	43.2	8.2	19.1	26.5	8.6	0.8	5.8	3.5
小売業	272	19.9	15.8	53.7	6.6	26.8	27.9	13.6	48.5	15.8	18.0	22.1	7.4	2.2	5.5	1.1
飲食業	210	20.0	7.1	60.0	2.9	25.7	19.5	8.1	35.2	8.1	11.9	18.1	6.7	2.4	10.5	2.9

■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)

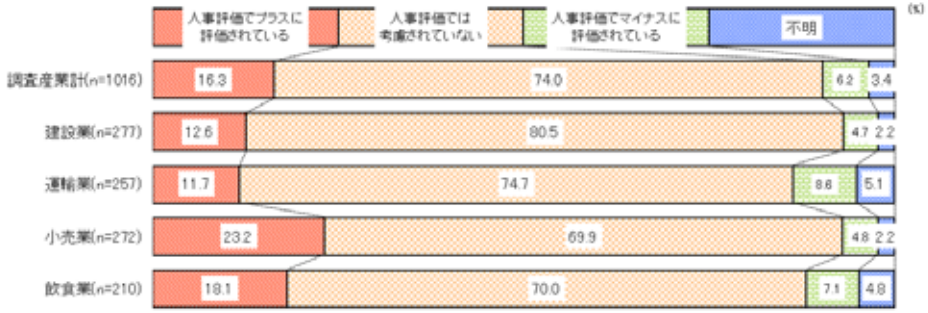
同周知の手法として、最も重視している手法についても、調査産業全体及び４業種いずれについても同様である。(D-1802)

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。

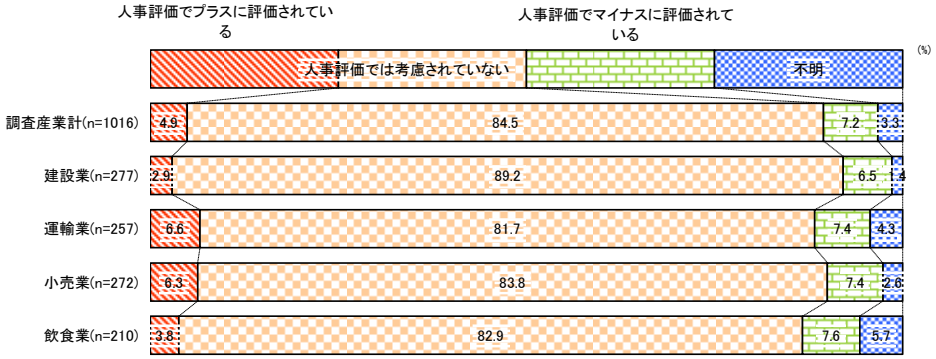
問１７　問１６でお答えいただいた、「評価のあり方」の周知について伺います。貴社では、以下に記載する「評価のあり方」について、どの程度周知していますか。最も近いものをお答えください。

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。

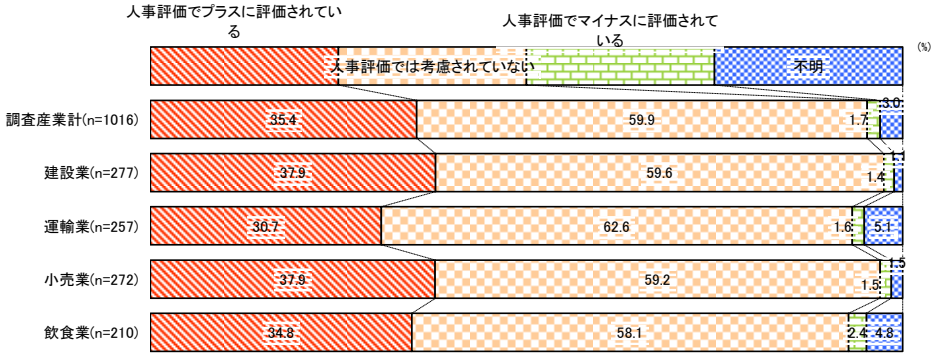
■図表 D-1601　業界別にみる、「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内に仕事を終えて帰宅すること」の人事評価における評価のあり方



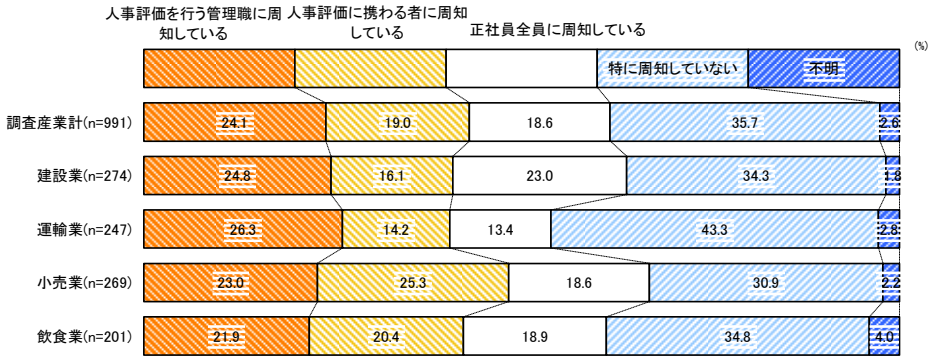
■図表 D-1602　業種別にみる、「役割を果たし、有給休暇のほとんどを消化すること」の人事評価における評価のあり方



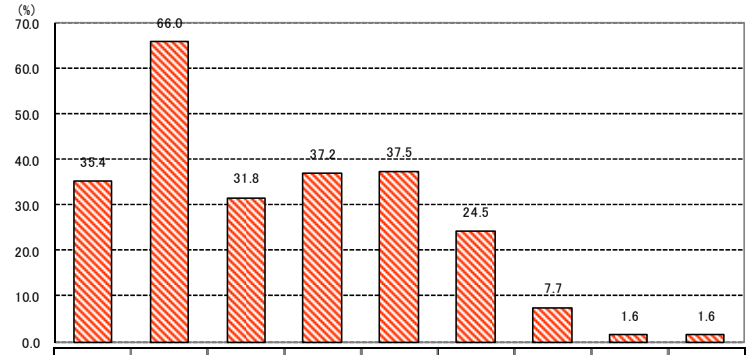
■図表 D-1603　業種別にみる、「自己啓発の時間確保のため、仕事を早く終わらせること」の人事評価における評価のあり方



■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

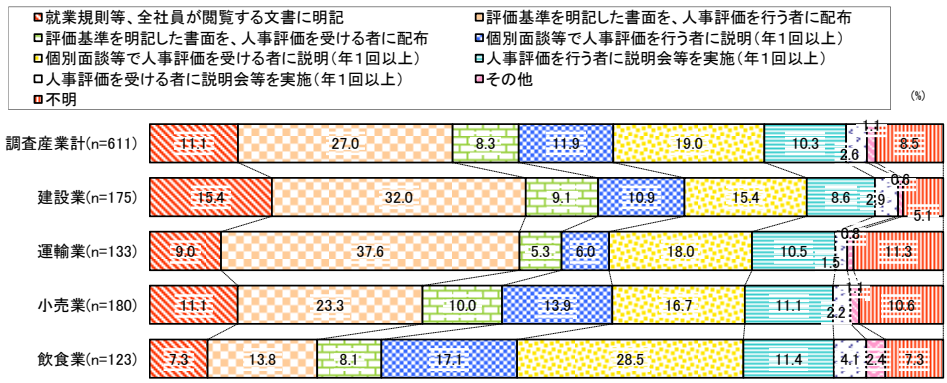


■図表 D-1801　業種別にみる、人事評価における評価のあり方の周知（問１７）について実施している手法



	n=	就業規則等、全社員が閲覧する文書に明記	評価基準を明記した書面を、人事評価を行う者に配布	評価基準を明記した書面を、人事評価を受ける者に配布	個別面談等で人事評価を行う者に説明（年1回以上）	個別面談等で人事評価を受ける者に説明（年1回以上）	人事評価を行う者に説明会等を実施（年1回以上）	人事評価を受ける者に説明会等を実施（年1回以上）	その他	不明
調査産業計	611	35.4	66.0	31.8	37.2	37.5	24.5	7.7	1.6	1.6
建設業	175	41.1	73.7	36.6	36.6	29.7	20.0	8.6	0.6	0.6
運輸業	133	28.6	72.2	23.3	30.1	32.3	26.3	6.0	2.3	3.0
小売業	180	33.3	66.1	33.3	33.9	41.7	25.0	6.1	1.1	2.2
飲食業	123	37.4	48.0	31.7	50.4	48.0	28.5	10.6	3.3	0.8

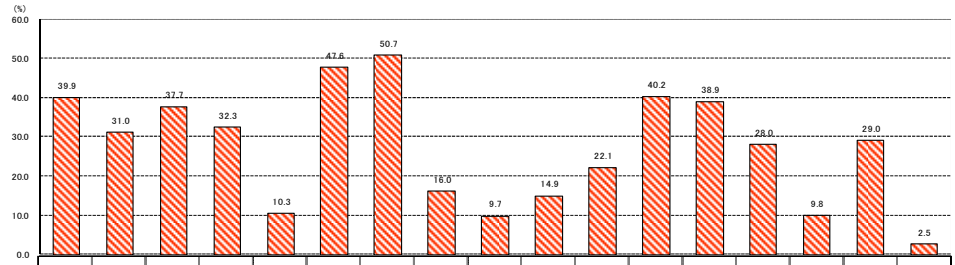
■図表 D-1802　業種別にみる、人事評価における評価のあり方の周知（問１７）について最も重視している手法



○　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されやすい」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



	n=	一人あたりの仕事の量が多い	締切や納期にゆとりがないことが多い	仕事の手順を担当が自分で決めることができる	担当業務の内容は明確化されている	仕事を進める上で非公式な調整に時間がかかる	突発的な業務が生じることが頻繁にある	一部の人に仕事が偏ることがある	急な仕事に対応できる人が高く評価される	残業や休日出勤に応じる人が高く評価される	上司は、部下の育成に熱心である	上司と部下のコミュニケーションはよくとれている	効率よく仕事を進める人は他人の仕事も任されやすい	仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる	同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある	職場の規模が大きく、部署間での意思疎通が難しい	男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平に行っている	不明
調査産業計	1,016	39.9	31.0	37.7	32.3	10.3	47.6	50.7	16.0	9.7	14.9	22.1	40.2	38.9	28.0	9.8	29.0	2.5
建設業	277	50.9	52.7	45.8	30.7	15.5	48.7	65.7	16.6	9.4	11.9	24.5	48.4	43.3	31.8	11.6	18.8	1.1
運輸業	257	33.1	28.4	26.8	33.1	10.1	56.0	50.6	19.8	12.5	9.7	18.3	38.5	35.8	23.0	10.1	28.0	3.5
小売業	272	34.9	19.9	40.1	30.1	9.6	44.9	50.7	12.1	7.7	16.2	21.3	42.6	40.1	28.3	9.9	32.0	1.5
飲食業	210	40.0	20.0	37.1	36.2	4.8	39.5	31.0	15.7	9.5	23.3	24.8	28.1	35.2	28.6	7.1	40.0	4.3

V. 調査票

1 個人調査

（1）労働者全般調査（個人調査A）

労働に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは先日お送りした「働き方に関するアンケート」で、
・国内にお住まいの20～59歳
・現在働いている
とお答えの方にご案内しております。

条件をご確認の上、よろしければアンケートにご協力ください。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

F1 あなたの性別をお知らせください。

（回答は1つ）

○ 男性 ○ 女性

F2 あなたの年齢をお知らせください。

（回答は半角数字で入力）

＿＿才

F3 あなたはお仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事がらに対して使っていますか。
あてはまらない事がらについては「0」を記入してください。

（回答は半角数字で入力）

※分については、小数点でお答えください。
（例）1時間45分 → 1.45 時間
10分 → 0.1 時間

※「平日（働いている日）の平均的な1日の時間の使い方」をお答えください。
※仕事は、有給の仕事についてお答えください。

1）通勤（片道） ＿＿時間
2）仕事 ＿＿時間
3）家事 ＿＿時間
4）育児 ＿＿時間
5）介護 ＿＿時間

F4 以下に挙げる働き方に関する制度のうち、あなたご自身にはどの制度が適用されていますか。もっとも近いものを1つお答えください。

（回答は1つ）

○ 勤務時間の融通がきく制度（フレックスタイム制度、裁量労働制・みなし労働時間制など）
○ 所定の勤務時間が一定でない制度（シフト制など）
○ 時間の融通がきかず、所定の勤務時間も毎日一定の制度

あなたの昨年度の休暇取得状況に関し次の2つについておたずねします。

F5 (1)あなたの有給休暇取得状況(付与日数と取得日数)、(2)特別休暇取得日数をお答えください。
なお、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場合には、そのようにお答えください。

(回答は半角数字で入力)

※「特別休暇」とは、週休日や法定休暇(年次休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等)以外に付与される休暇で、就業規則等で制度(慣行も含む。)として認めている休暇をいいます。なお、法律の規定よりも労働者を優遇している場合の上積み分についても含みません。

※特別休暇が付与されていない場合には、0をご記入ください。

※時間単位で取得した分は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入してください。

(1)昨年度の新規付与日数 ＿＿ 日

(1)昨年度に取得できた日数 ＿＿ 日

(2)昨年度の特別休暇の取得日数 ＿＿ 日

☐ 昨年度は今の会社で働いていない

F6 あなたは昨年度1年間で自己啓発を行いましたか。また今後行いたいと思いますか。

(回答は1つ)

※自己啓発とは、
「(会社からの命令ではなく)あなたご自身が職業を継続する上で仕事に関連する知識や能力を習得するために行うもの」を指します。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。また、職業とは現在お勤めの会社に限らず「働き続ける上で」とお考えください。

	はい	いいえ
昨年度1年間／自己啓発を行った	○	○
今後／自己啓発を行いたい	○	○

＜ここからは、あなたがふだんの生活の中で感じていることについておたずねします。＞

Q1 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。

(回答は1つ)

※自己啓発とは、
「(会社からの命令ではなく)あなたご自身が職業を継続する上で仕事に関連する知識や能力を習得するために行うもの」を指します。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。また、職業とは現在お勤めの会社に限らず「働き続ける上で」とお考えください。

	満足している	まあ満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
労働時間	○	○	○	○	○
仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス	○	○	○	○	○
生活全般	○	○	○	○	○
自己啓発(※)にかける時間	○	○	○	○	○

Q2 それでは、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つずつお答えください。

（回答は1つ）

	仕事優先	家庭生活優先	地域・個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人生活をともに優先	わからない
希望に近いもの	○	○	○	○	○	○	○	○
現実に近いもの	○	○	○	○	○	○	○	○

＜あなたの職場の雰囲気についておたずねします。＞

Q3 あなたの職場は定時で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。

（回答は1つ）
※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。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
上司にとって、定時退社しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
同僚にとって、定時退社しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
自分にとって、定時退社しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○

Q4 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。

（回答はいくつでも）
※「効果的だと考えるもの」について、すでに残業を十分に削減できており、効果的な方法がないという場合には、「その他」をお選びいただきその旨ご記入下さい。

	計画的な残業禁止日の設定	入退時間のシステム管理と警告（入退時間と申請の不一致等）	長時間労働をさせた上司への罰則／ペナルティ	部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み	長時間労働をした従業員本人に対する罰則／ペナルティ	長時間労働者に対する産業医との面談	上司からの声かけ	業務時間外会議の禁止	会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	取引先との余裕を持ったコミュニケーション	残業の事前承認制	オフィスの強制消灯	短時間で質の高い仕事をすることを評価する	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	その他　具体的に：	特にない／取組んでいるものはない
あなたご自身が効果的だと思う取組	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
職場で取り組んでいるもの	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

Q5 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。

（回答はいくつでも）
※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。

	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人	その他　具体的に:
上司にとって、「残業している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
同僚にとって、「残業している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分にとって、「残業している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

＜あなたの職場の雰囲気についておたずねします。＞

Q6 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。

（回答は1つ）
※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。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
上司にとって、有給休暇を取得しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
同僚にとって、有給休暇を取得しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
自分にとって、有給休暇を取得しやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○

Q7 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。

(回答はいくつでも)
※昨年度、現在の会社で働いていない等で有給休暇の付与対象でなかった場合には、今後「もっと有給休暇を取れたらしたいこと」のみお答え下さい。

	家事・身の回りの用事の片付け(日用品の買い物・手続き等)	育児	子どもの病気や怪我の看護	親や家族の介護	語学や免許などの資格取得	自宅で休養(何もしない)	近場のおでかけ(日用品以外の買い物、レジャー等)	遠方のおでかけ(日帰り旅行)	1泊旅行	2泊以上の旅行	その他　具体的に:	特にない／おぼえていない
もっと有給休暇を取れたらしたいこと	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
有給休暇を取った理由	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q8 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。

(回答はいくつでも)
※「あなたご自身が効果的だと思う取組」について、すでに有給休暇を十分に取得できており、効果的な方法がないという場合には、「その他」をお選びいただきその旨ご記入下さい。

	計画的に休暇を取得させるルールづくり	経営者による有給休暇の取得奨励	上司による有給休暇の取得奨励	上司が積極的に有給休暇を取得する	上司以外のメンバーが積極的に休みを取得する	部下の取得目標達成度を上司の評価に反映	人員を増やして時間に余裕をもたせる	休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	有給休暇の残日数通知	まとまった日数での休暇取得奨励	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	代休分を残業代として支払う(代休の優先取得の廃止)	職場単位の計画的な休暇取得(一斉や交代)	その他　具体的に:	特にない／取組んでいるものはない
あなたご自身が効果的だと思う取組	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
職場で取り組んでいるもの	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q9 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。

（回答はいくつでも）
※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。

	時間管理が上手な人	オン・オフのメリハリがある人	評価される人	仕事が少ない人	仕事に対する貪欲さ・熱意が少ない人	仕事より自分の予定を優先する人	その他　具体的に:
上司にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
同僚にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q10 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みますか。(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。

（回答はいくつでも）
※以下の選択肢に完全に当てはまらない場合でも、「あなたのお考えに最も近いもの」をお選び下さい。

	チャレンジ度の高い仕事	会社で提供されている就業時間内の研修・プログラム	会社で提供されている就業時間外の研修・プログラム	自分で見つけた取組（本・教材、講習への参加等）	特に何もしていない／特に希望しない
(1)今後取り組みたいと思うもの	☐	☐	☐	☐	☐
(2)この1年間に取り組んだと思うもの	☐	☐	☐	☐	☐

＜あなたの職場の雰囲気についておたずねします。＞

Q11 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。

（回答は1つ）
※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。

※自己啓発とは、
「（会社からの命令ではなく）あなたご自身が職業を継続する上で仕事に関連する知識や能力を習得するために行うもの」を指します。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。また、職業とは現在お勤めの会社に限らず「働き続ける上で」とお考えください。

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
上司にとって、自己啓発に取り組みやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
同僚にとって、自己啓発に取り組みやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○
自分にとって、自己啓発に取り組みやすい雰囲気があると思う	○	○	○	○

Q12 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。

(回答はいくつでも)
※「あなたご自身が取り組むために効果的だと思うもの」について、すでに自己啓発を十分に実施できており、効果的な方法がないという場合には、「その他」をお選びいただきその旨ご記入下さい。

※自己啓発とは、
「(会社からの命令ではなく)あなたご自身が職業を継続する上で仕事に関連する知識や能力を習得するために行うもの」を指します。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。また、職業とは現在お勤めの会社に限らず「働き続ける上で」とお考えください。

	自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	職業能力評価制度の導入	自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	社内での自主的な勉強会に対する援助(就業時間内で実施して良い等)	会社による研修・プログラムの提供	必要なスキル等についての上司との相談	キャリア・コンサルティングの実施	社外の研修・プログラムの紹介	自己啓発に対する費用支援	仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	その他　具体的に:	特にない／取組んでいるものはない
あなたご自身が効果的だと思う取組	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
職場で取り組んでいるもの	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q13 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。

(回答はいくつでも)
※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。

※自己啓発とは、
「(会社からの命令ではなく)あなたご自身が職業を継続する上で仕事に関連する知識や能力を習得するために行うもの」を指します。職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。また、職業とは現在お勤めの会社に限らず「働き続ける上で」とお考えください。

	上昇志向が強い人	転職を意識している人	時間を効率的に使える人	評価される人	自分の都合を優先する人	時間とお金に余裕がある人	仕事が少ない人	その他　具体的に:
上司にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
同僚にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
自分にとって、「自己啓発を行っている人」のイメージ	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

＜あなたの職場の全般的な雰囲気についておたずねします。＞

Q14	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。

（回答はいくつでも）

- [ ] 一人あたりの仕事の量が多いほうだ
- [ ] 締切や納期に追われがちだと思う
- [ ] 仕事の手順などは自分で工夫しやすい
- [ ] 同僚の業務内容は把握しやすい
- [ ] 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
- [ ] 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と感じる
- [ ] 急な仕事に対応できる人が高く評価されがちだと思う
- [ ] 残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがちだと思う
- [ ] 部下の育成に関し、上司は熱意があると思う
- [ ] 上司と部下でも意見等は言いやすい
- [ ] 効率が良い人に仕事が集まりがちだと思う
- [ ] 自分の仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい
- [ ] 同僚間のコミュニケーションは取りやすい
- [ ] 同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある
- [ ] 職場間での意思疎通が弱いと感じる
- [ ] 男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平だと感じる
- [ ] その他　　具体的に：
- [ ] イメージは全くない

＜最後に社会全体の取り組みについておたずねします。＞

Q15	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

（回答はいくつでも）

	手取りが減ると困る人が多いから	上司の評価が気になる人が多いから	仕事が生きがいと感じている人が多いから	職場にいないと低評価されかねないと感じている人が多いから	家ですることがないと感じている人が多いから	もしものために休める日をとっておきたいから	（早帰る／休む）必要を感じないから	休んでもすることがないから	忙しすぎるから	成果をあげなくてはならないと感じているから	リストラの対象にされると感じているから	少しでも多く働き会社の役に立ちたいから	プライベートを詮索されたくないから	社会全体として長時間労働の短縮や、休暇取得を促進しようという雰囲気がないから	企業に長時間労働の短縮や、休暇取得を促進しようという意識がないから	その他　具体的に:	わからない
残業削減について	☐	☐	☐	☐	☐	--	☐	--	☐	☐	☐	☐	--	☐	☐	☐	☐
有給休暇取得について	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

（2）女性の就業継続に関する調査（個人調査B）

女性の就業状況に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは先日お送りした「働き方に関するアンケート」で、
・第1子が6歳未満のお子さまと同居されている20歳以上の女性
・第1子の妊娠がわかったときに、働いていた
とお答えの方にご案内しております。

条件をご確認の上、よろしければアンケートにご協力ください。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

F0 あなたの性別をお答えください。

（回答は1つ）

○ 男性　○ 女性

F1 あなたの年齢をお答えください。

（回答は半角数字で入力）

　　才

F2_1 あなたは、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。

（回答は1つ）

	働いていた	産休・育休中だった	働いていなかった	第1子は1歳になっていない
第1子が1歳になったとき	○	○	○	○
現在	○	○	○	—

F2_2 あなたの**配偶者は**、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。それぞれの時点で配偶者がいらっしゃらなかった場合には、そのようにお答えください。

（回答は1つ）

	働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいない
第1子の妊娠がわかったとき	○	—	○	○
第1子が1歳になったとき	○	○	○	○
現在	○	○	○	○

F2 あなたのこれまでと現在の労働日数・時間についておたずねします。
それぞれの時点であなたが働いていた時間をお答え下さい。

(回答は半角数字で入力)

(1)あなたの第1子の妊娠がわかったとき 週 [ ] 日／ [ ] 時間

(2)あなたの第1子が1歳になったとき 週 [ ] 日／ [ ] 時間

(3)現在 週 [ ] 日／ [ ] 時間

あなたのこれまでと現在の通勤時間についておたずねします。

F3 あなたは、お仕事に行かれる日、どの程度通勤(片道)に時間を使っていましたか。
あてはまらない場合、「0」と記入してください。

※仕事は、有給の仕事についてお答えください。
(回答は半角数字で入力)

(1)あなたの第1子の妊娠がわかったとき [ ] 時間 [ ] 分

(2)あなたの第1子が1歳になったとき [ ] 時間 [ ] 分

(3)現在 [ ] 時間 [ ] 分

F4 あなたは出産前後(第1子の妊娠判明時と第1子が1歳になった時点)で仕事を変わりましたか。おつとめ先や雇用形態(正社員からパート、パートからアルバイト等)の変化について、あてはまるものをお選びください。

(回答は1つ)

- ○ 出産前後でつとめ先や雇用形態は変わっていない
- ○ 出産前後でつとめ先は変わっていないが、雇用形態は変わった
- ○ 出産前後でつとめ先は変わったが、雇用形態は変わっていない
- ○ 出産前後でつとめ先も雇用形態も変わった

F5 あなたの第1子出産前後の各時点で、働いていたおつとめ先の従業員数(本社・支社を含む)をお答えください。
また、現時点も働いていらっしゃる方は現在のおつとめ先についてもお答え下さい。

※産休育休等取得されていた(いる)場合には、所属先のおつとめ先についてお答え下さい。
(回答は1つ)

	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000～2999人	3000～4999人	5000人以上	官公庁
あなたの第1子の妊娠がわかったときの職場	○	○	○	○	○	○	○	○	○
あなたの第1子が1歳になったときの職場	○	○	○	○	○	○	○	○	○

F6 あなたの第1子出産前後の各時点で働いていたおつとめ先の業種として、最も近いものをお答えください。

※産休育休等取得されていた(いる)場合には、所属先のおつとめ先についてお答えください。
(回答は1つ)

	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業	小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業	飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	その他　具体的に:
あなたの第1子の妊娠がわかったときの職場	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
あなたの第1子が1歳になったときの職場	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

＜勤務時間に関する制度＞についてお伺いします。

F7_1 第1子の妊娠がわかったときに在籍していたおつとめ先で、あなたが利用した制度はありますか。
また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等はありますか。あてはまるものをお答えください。

(回答は1つ)

	勤務時間の融通がきく制度(フレックスタイム制度、裁量労働制・みなし労働時間など)	所定の勤務時間が一定でない制度(シフト制など)	時間の融通がきかず、所定勤務時間も毎日一定の制度
第1子の妊娠がわかったときのおつとめ先			
利用可能だった制度	○	○	○
あなたが利用した制度	○	○	○
あなたの配偶者が利用した制度 (実際に第1子の出産・育児のために配偶者の方が利用した制度)	○	○	○
第1子が1歳になったときのおつとめ先			
あなたが利用した制度	○	○	○
現在のおつとめ先			
あなたが利用した制度	○	○	○

＜改正育児・介護休業法関連制度＞についてお伺いします。

F7_2 第1子の妊娠がわかったときに在籍していたおつとめ先で、あなたが利用可能だった制度はありますか。
また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等はありますか。あてはまるものをすべてお答えください。

（回答はいくつでも）

	産前・産後休暇	育児休業（育児のために仕事を休める制度）	短時間勤務制度（短時間勤務（1日6時間）ができる制度）	所定外労働の免除（残業が免除される制度）	子の看護休暇（子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度）	時間外労働の制限（残業時間に一定の制限を設ける制度）	深夜業の制限（深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度）	転勤の配慮（育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度）	フレックスタイム制度	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）	保育施設の設置運営等	その他　具体的に：
第1子の妊娠がわかったときのおつとめ先												
利用可能だった制度	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
あなたが利用した制度	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
あなたの配偶者が利用した制度 （実際に第1子の出産・育児のために配偶者の方が利用した制度）	—	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
第1子が1歳になったときのおつとめ先												
あなたが利用した制度	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
現在のおつとめ先												
あなたが利用した制度	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

家事時間についておたずねします。

F8_1 第1子が1歳になったとき、あなたとあなたの配偶者は、どの程度家事をしていましたか。平日の平均的な家事時間をそれぞれお答えください。

（回答は1つ）

	まったくしない	15分未満	15～30分未満	30～1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4時間以上
あなた	○	○	○	○	○	○	○	○
あなたの配偶者	○	○	○	○	○	○	○	○

育児時間についておたずねします。

F8_2 第1子が1歳になったとき、あなたとあなたの配偶者は、どの程度育児をしていましたか。平日の平均的な育児時間をそれぞれお答えください。

	まったくしない	15分未満	15～30分未満	30～1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4時間以上
あなた	○	○	○	○	○	○	○	○
あなたの配偶者	○	○	○	○	○	○	○	○

Q1 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。

（回答は1つ）

	0点 全くやりがいのない仕事	1点	2点	3点	4点	5点 非常にやりがいのある仕事
第1子の妊娠がわかった時点	○	○	○	○	○	○
子どもが1歳の時点	○	○	○	○	○	○
現在	○	○	○	○	○	○

Q2 第1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。

（回答は1つ）

	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない
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だと思っていた	○	○	○	○
子育てをしながら仕事を続けることは容易ではないと思っていた	○	○	○	○

Q3 第1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。

（回答は1つ）

	何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他　具体的に:
子どもが産まれてからの家事の分担について	○	○	○	○
子どもが産まれてからの育児の分担について	○	○	○	○
子どもが産まれてからのあなたの就業継続について	○	○	○	○

Q4 第1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。

（回答は1つ）

	何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他　具体的に:
家事の分担について	○	○	○	○
育児の分担について	○	○	○	○
あなたの就業（復職・再就職含む）について	○	○	○	○

家事の分担や育児の分担、あなた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。

Q5 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。

（回答は1つ）

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
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、あなたは納得した	○	○	○	○
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	○	○	○	○
あなたの就業のあり方について、あなたは納得した	○	○	○	○
あなたの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	○	○	○	○

第1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。

Q6_1 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1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。

（回答はいくつでも）
※いずれもあてはまらない場合には、「その他」をお選び頂き、その旨ご記入ください。

	認可保育園（所）・認証保育園（所）に子ども預けることができること	認可外の保育園（所）でも子ども預けることができること	両親（配偶者の両親含む）等親族の育児支援を得られること	配偶者の積極的なサポートがあること	短時間勤務など、職場に育児との両立を支援する制度があること	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせなどがないこと	残業が少ない職場であること	休暇が取りやすい職場であること	職場の先輩や上司の女性に育児と仕事を両立している理想のモデルが身近にいること	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいること	任されていた仕事にやりがいを感じられること	会社の戦力として期待されていると感じられること	将来的な目標があること	仕事と家庭の両立に対する地域や社会全体の理解があること	経済的に仕事を続けることが必要であること	通勤時間が短いこと	続けるのが当たり前だと思っていること	その他 体的に
必要だと思うものすべて	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
第一子出産に際し、実際にあてはまったものすべて	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

第1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。

Q6_2 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。あてはまるものを全てお答えいただいた上で、最もあてはまるもの1つだ

※いずれもあてはまらない場合には、「その他」をお選び頂き、その旨ご記入ください。

	認可保育園(所)・認証保育園(所)に子どもを預けることができていれば	認可外の保育園(所)でも子どもを預けることができていれば	両親(配偶者の両親含む)等親族のサポートを得られていれば	配偶者の積極的なサポートを得られていれば	短時間勤務など、職場に育児との両立を支援する制度があれば	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば	職場で妊娠や育児に関する嫌がらせがなければ	残業が少ない職場だったら	休暇が取りやすい職場だったら	職場の先輩や上司の女性に育児と仕事を両立している理想のモデルが身近にいれば	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいれば	やりがいのある仕事を任されていれば	戦力としての会社の期待を感じていれば	将来的な目標があれば	仕事と家庭の両立に対する地域や社会全体の理解があったならば	経済的に仕事を続ける必要があれば	通勤時間がもっと短かければ	育児と介護の時期が重なっていなければ	続けるのが当たり前だと思っていれば(どのような状況でも続けていなかった)	その他
あてはまるものすべて(回答はいくつでも)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
最もあてはまるもの1つだけ(回答は1つ)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

Q7 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。

(回答は1つ)
※小さい頃に父親、母親のいずれか、またはご両親が既に亡くなられていた場合は、あなたにとって、父親的存在、母親的存在の方を想定してお答えください。
父親的存在、母親的存在の方もいらっしゃらない場合は、あなたの父親、母親のイメージで近いと思うものをお答えください。

	【A】に近い	どちらかというと【A】に近い	どちらかというと【B】に近い	【B】に近い
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」	○	○	○	○
【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」	○	○	○	○
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」	○	○	○	○
【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」	○	○	○	○
両親の意識				
【A】「(子どもだった私は)家庭の手伝いをすべきだ」 【B】「(子どもだった私が)家庭の手伝いをする必要はない」	○	○	○	○

Q8 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。

(回答は1つ)

0 とても不幸	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 とても幸せ

Q9 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。

(回答は1つ)

	とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
「労働時間」に対して	○	○	○	○	○
「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランスに対して	○	○	○	○	○
「生活全般」(仕事・家庭・地域・個人生活)について	○	○	○	○	○
「家庭生活」について	○	○	○	○	○

Q10 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。

（回答は1つ）

- ○ 増やす
- ○ 変えない
- ○ 減らす
- ○ わからない

Q11 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つずつお答えください。

（回答は1つ）

	仕事優先	家庭生活優先	地域・個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人生活をともに優先	わからない
希望に近いもの	○	○	○	○	○	○	○	○
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）

男性の育児参加に関するアンケート

アンケートにアクセスしていただき、ありがとうございます。

このアンケートは先日お送りした「働き方に関するアンケート」で、
・配偶者、長子6歳未満のお子さまと同居されている20歳以上の男性
・現在働いている
とお答えの方にご案内しております。

条件をご確認の上、よろしければアンケートにご協力ください。

ご協力いただける場合は「開始」ボタンを押し、回答を開始してください。

開始

F0 あなたの性別をお答えください。

（回答は1つ）

○ 男性　○ 女性

F1 あなたの年齢をお答えください。

（回答は半角数字で入力）

＿＿＿＿才

F2 あなたは、お仕事に行かれる日、下記それぞれの事がらに対してどの程度時間を使っていますか。
あてはまらない事がらについては「0」を記入してください。

（回答は半角数字で入力）

※分については、小数点でお答え下さい。
（例）1時間45分 → 1.45 時間
10分 → 0.1 時間

※仕事は、有給の仕事についてお答えください。

1）通勤（片道）＿＿＿＿時間
2）仕事＿＿＿＿時間
3）家事＿＿＿＿時間
4）育児＿＿＿＿時間
5）介護＿＿＿＿時間

F3 あなたの配偶者は、お仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事がらに対してどの程度時間を使っていますか。
あてはまらない事がらについては「0」を記入してください。

（回答は半角数字で入力）

※分については、小数点でお答え下さい。
（例）1時間45分 → 1.45 時間
10分 → 0.1 時間

※仕事は、有給の仕事についてお答えください。
※おおよその時間で結構ですのでお答えください。

1）通勤（片道） 時間

2）仕事 時間

3）家事 時間

4）育児 時間

5）介護 時間

F4 あなたの家を出る時間と帰宅する時間についておたずねします。あなたがお仕事に行かれる日の平均的な時間をそれぞれお答えください。
自宅でお仕事をされている方は、仕事を始める時間、仕事を終える時間をお答えください。不規則な方は、主なものをお答えください。

（回答は1つ）

	0時～1時	1時～2時	2時～3時	3時～4時	4時～5時	5時～6時	6時～7時	7時～8時	8時～9時	9時～10時	10時～11時	11時～12時	12時～13時	13時～14時	14時～15時	15時～16時	16時～17時	17時～18時	18時～19時	19時～20時	20時～21時	21時～22時	22時～23時	23時～24時
家を出る時間	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
帰宅する時間	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

F5	第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、あなたが利用可能だった制度はありますか。また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等はありますか。 あてはまるものをすべてお答えください。

（回答はいくつでも）

	産前・産後休業制度	育児休業（育児のために仕事を休める制度）	短時間勤務制度（短時間勤務（1日6時間）ができる制度）	所定外労働の免除（残業が免除される制度）	子の看護休暇（子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度）	時間外労働の制限（残業時間に一定の制限を設ける制度）	深夜業の制限（深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度）	転勤の配慮（育児期の従業員の転勤に一定の配慮を求める制度）	フレックスタイム制度	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）	保育施設の設置運営等	その他	あてはまるものはない
利用可能だった制度	—	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
あなたが利用した制度	—	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
あなたの配偶者が利用した制度	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

第1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。

Q1 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頂いた上で、最もあてはまるものを1つだけお答えください。

	配偶者からの積極的な働きかけがあれば	自分が利用できる育児休業制度があれば	職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば	上司の理解が得られれば	残業が少ない職場であれば	休暇が取りやすい職場であれば	同僚に迷惑がかかるという後ろめたさがなければ	取引先に迷惑がかかるという後ろめたさがなければ	昇進・昇級への悪影響を意識せずに済んでいれば	復職時仕事への適応に不安を感じなければ	職場に育児休業制度を利用している男性がいれば	取得した際の所得保障がもっとあれば	育児休業を男性が取得することに地域や社会全体でもっと理解されていれば	自分が育児をすることに、配偶者や親族の理解が得られていれば	その他	どのような状況でも取得しなかったと思う
あてはまるものすべて（回答はいくつでも）	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
最もあてはまるもの1つだけ（回答は1つ）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Q2 第1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1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。

（回答は1つ）

	あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	該当しない
女性は子どもを産んでも仕事は続けるべきだと思っていた	○	○	○	○	—
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思っていた	○	○	○	○	○
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	○	○	○	○	○
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	○	○	○	○	—

Q3 あなたは、第1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。

（回答は1つ）

育児休業制度を利用したいと思っていた	できれば育児休業制度を利用したいと思っていた	どちらともいえない	できれば育児休業制度は利用したくないと思っていた	育児休業制度を利用したくないと思っていた

Q4 第1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。

（回答は1つ）

	何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった	その他　具体的に:
子どもが産まれてからの家事の分担について	○	○	○	○
子どもが産まれてからの育児の分担について	○	○	○	○
子どもが産まれてからの配偶者の就業継続について	○	○	○	○

Q5 第1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。

（回答は1つ）

	何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった	その他　具体的に:
家事の分担について	○	○	○	○
育児の分担について	○	○	○	○
配偶者の就業（復職・再就職含む）について	○	○	○	○

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。

Q6 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。

（回答は1つ）

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
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、あなたは納得した	○	○	○	○
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	○	○	○	○
配偶者の就業のあり方について、あなたは納得した	○	○	○	○
配偶者の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	○	○	○	○

Q7 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。

（回答は1つ）

	【A】に近い	どちらかというと【A】に近い	どちらかというと【B】に近い	【B】に近い
【A】男性で育児休業を取得する人は、「できる社員」だ 【B】男性で育児休業を取得する人は「できない社員」だ	○	○	○	○
【A】男性で育児休業を取得する人は、自分から積極的に取ったのだろう 【B】男性で育児休業を取得する人は、誰かに取らされているのだろう	○	○	○	○
【A】男性が育児休業を取得すると、上司がよい顔をしないと思う 【B】男性が育児休業を取得すると、上司から好意的に受け止められると思う	○	○	○	○

＜ここからはあなたのご家庭の子育て状況についておたずねします。＞

Q8 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。

（回答はいくつでも）
※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。

	洗濯	食事の支度	食事の片付け	掃除	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	保育園等の送り	保育園等の迎え	あてはまるものはない
一緒にしたほうがよいと思う家事・育児	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□
実際に一緒にしている家事・育児	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□

Q9 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。

（回答は1つ）

	十分にしていると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う
家事	○	○	○	○
育児	○	○	○	○

Q10 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いただいた上で、最も当てはまるものを1つだけお答え下さい。

	配偶者からの積極的な働きかけ	自分が利用できる仕事と子育ての両立支援制度等	職場での男性が家事・育児を担うことに対する理解	上司の理解	残業が少なくなること	休暇が取りやすくなること	休日出勤が減ること	フレックスタイム制度や在宅勤務制度など柔軟に働ける環境の整備	職場の人員配置に余裕ができること	取引先からの突発的な対応等が減ること	昇進・昇級への悪影響を気にせずに済むこと	職場に家事・育児に積極的なモデルとなる男性の存在	家事・育児のスキルの向上	配偶者が仕事を持つなど、家事・育児に取り組む必要性が生じること	配偶者とのコミュニケーションの向上	時間当たりの賃金の改善(アップ)	男性が家事・育児を担うことへの地域や社会全体の理解	夫が家事・育児を担うことへの配偶者や親族の理解	自分の仕事外の時間の使い方の優先順位を変えること	その他
あてはまるものすべて (回答はいくつでも)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
最もあてはまるもの一つだけ (回答は1つ)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Q11 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。

(回答は1つ)
※小さい頃に父親、母親のいずれか、またはご両親が既に亡くなられていた場合は、あなたにとって、父親的存在、母親的存在の方を想定してお答えください。
父親的存在、母親的存在の方もいらっしゃらない場合は、あなたの父親、母親のイメージで近いと思うものをお答えください。

	【A】に近い	どちらかというと【A】に近い	どちらかというと【B】に近い	【B】に近い
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」	○	○	○	○
【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」	○	○	○	○
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」	○	○	○	○
【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」	○	○	○	○
両親の意識				
【A】「(子どもだった私は)家庭の手伝いをすべきだ」 【B】「(子どもだった私が)家庭の手伝いをする必要はない」	○	○	○	○

Q12 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。

（回答は1つ）

0 とても 不幸	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 とても 幸せ

Q13 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。

（回答は1つ）

	とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
「労働時間」に対して	○	○	○	○	○
「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランスに対して	○	○	○	○	○
「生活全般」（仕事・家庭・地域・個人生活）について	○	○	○	○	○
「家庭生活」について	○	○	○	○	○

Q14 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。

（回答は1つ）

	増やす	変えない	減らす	わからない
労働時間	○	○	○	○
家事時間	○	○	○	○
育児時間	○	○	○	○

Q15 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つずつお答えください。

（回答は1つ）

	仕事優先	家庭生活優先	地域・個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域・個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人生活をともに優先	わからない
希望に近いもの	○	○	○	○	○	○	○	○
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

政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

内閣府 Cabinet Office, Government of Japan

内閣府 男女共同参画局

仕事と生活の調和推進室

拝啓　時下益々御清栄のこととお慶び申し上げます。

働き方の見直しに取組むことは、生産性の向上、優秀な人材の確保、社員のモチベーションアップなど様々な課題に有効であると言われていますが、具体的な取組や進捗にはばらつきが見られています。

今年 2013 年は「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の達成状況が、社会全体でどのようになっているのか改めて確認をする中間年となっております。本調査では改めて現在の状況と課題について様々な角度から検討し、今後の検討に資することを目的としています。

調査結果は上記目的以外に利用されることはありません。また、個別の回答内容等を公表することはいたしませんので、ありのままに御回答くださいますようお願い申し上げます。

なお、本調査の結果については、後日内閣府ホームページに掲載する予定です。

御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨に御理解を賜り、何とぞ御協力くださいますようお願い申し上げます。

敬具

御記入にあたって

1．人事担当部署において、貴社の**働き方に関する各種制度についてよく御存じの方**が回答してください。

2．回答方法は、該当する番号に○印をつけていただくもの、［　　］内に該当する数字を御記入いただくものがあります。設問の指示に従って回答してください。

3．「その他」を選んだ場合、（　　）に具体的な内容を記入してください。

4．**御記入が終わりましたら、返送用封筒（切手不要）に入れて　月　　日(　)までに御投函ください。**

5．本調査は、株式会社インテージリサーチに委託しています。調査に関して御不明の点がございましたら、下記の担当者までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

〒203-8686 東京都東久留米市本町1-4-1

株式会社 インテージリサーチ

【委託元】内閣府 男女共同参画局

最初に、貴社の属性についてお伺いします

問１　貴社の主たる業種をお答えください。　（もっともあてはまるもの１つに○）

1. 建設業
2. 製造業
3. 卸売業
4. 小売業
5. 飲食業
6. 金融・保険業
7. 不動産業
8. 運輸業
9. 通信業
10. 電気・ガス・水道・熱供給業
11. サービス業
12. その他（具体的に：　　）

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。

役職	全体人数	うち女性人数
役員（除く執行役員）	人 （うち社外取締役　　人）	人 （うち社外取締役　　人）
管理職（正社員）	人	人
一般職（正社員）	人	人

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。（１つだけ）

1. 独立した専任組織がある
2. 専任組織があるが、人事系の部署の一部である
3. 専任組織があるが、経営企画系の部署の一部である
4. 専任組織があるが、ＣＳＲ担当部署の一部である
5. 人事系部署の担当者が兼務で取り組んでいる
6. 経営企画系の部署の担当者が兼務で取り組んでいる
7. ＣＳＲの一部として担当者が兼務で取り組んでいる
8. 現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる
9. その他　（具体的に：　　）
10. 担当は置いていない

※本調査における用語の説明

ワーク・ライフ・バランス：「仕事と生活の調和」のこと。「仕事と生活の調和」が実現した社会では、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』とされています。

ダイバーシティ：「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などの関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」という。

ＣＳＲ（企業の社会的責任）：企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方のこと。

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）。（あてはまるもの全てに○）

1. 勤務時間の融通がある程度効く
   （フレックスタイム制度、裁量労働制・みなし労働時間など）
2. 時間の融通は利かないが、所定勤務時間が変わる（シフト制など）
3. 時間の融通が利かず、所定勤務時間も毎日一定である

※本調査における用語の説明

フレックスタイム制：就業規則等により制度の導入を定めた上で、労使協定により、一定期間（１ヶ月以内）を平均し１週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度

みなし労働時間制：「事業場外みなし労働時間制」、「専門業務型裁量労働制」、「企画業務型裁量労働制」があります。

- 事業場外みなし労働時間制：事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間働いたものとみなす制度
- 専門業務型裁量労働制：デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない１９の業務について、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度
- 企画業務型裁量労働制：事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしないものについて、実際の労働時間数とはかかわりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度

ここからは、貴社の残業削減や有給休暇取得に関する取組についてお伺いします

＜残業削減について＞

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。（１つ）

1. ０時間
2. １～９時間
3. １０～１９時間
4. ２０～２９時間
5. ３０～３９時間
6. ４０～４９時間
7. ５０～５９時間
8. ６０～６９時間
9. ７０～７９時間
10. ８０時間以上

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。（１つ）

1. ０％ ⟶ 問１０へ
2. １～５％未満
3. ５～７％未満
4. ７～１０％未満
5. １０～１２％未満
6. １２～１５％未満
7. １５～２０％未満
8. ２０％以上

問７　先ほど、<u>問６で「２～８」をお選びになった方にお伺いします。</u>
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。（１つ）

1. 管理職（部長職）で特に多い
2. 管理職（課長職）で特に多い
3. その他管理職で特に多い
4. 一般職で特に多い
5. 役職に関わらず、特定の部署で多い
6. 役職、部署に関わらず全般的に多い

※管理職の方については、「残業時間」という概念は該当しませんが、実態から御判断いただき、御回答ください。

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。

（それぞれあてはまるもの全てに○）	⑴ 導入されている取組	⑵ 効果的だと思われる取組
計画的な残業禁止日の設定	1	1
入退時間のシステム管理 （入退時間と申請の不一致等に関する警告等）	2	2
部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	3	3
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	4	4
長時間労働者に対する産業医との面談	5	5
身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	6	6
業務時間外会議の禁止	7	7
会議の時間や回数制限（１時間を上限とするなど）	8	8
取引先との余裕をもったコミュニケーション	9	9
残業の事前承認	10	10
オフィスの強制消灯	11	11
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	12	12
その他 （具体的に：　　）	13	13
取組は行っていない／特にない	14	14

＜有給休暇取得促進について＞

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。

1.　年間延べ付与日数 （繰越日数を除く）	日
2.　年間延べ取得（消化）日数（※）	日

※時間単位で取得した分は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入して下さい。

次のページに続きます

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「○」を御記入下さい。

（それぞれあてはまるもの全てに○）	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）	1	1
有給休暇の取得に関する経営者による意思決定	2	2
身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励	3	3
身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得	4	4
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	5	5
仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）	6	6
時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	7	7
代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）	8	8
職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）	9	9
その他（具体的に：　　）	10	10
取組は行っていない／特にない	11	11

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）

1. 管理職自身の負担軽減　（役割分担や、チームリーダーの設置／能力開発など）
2. 管理職の意識改善　（マネジメント研修等の実施）
3. 効率性を高めるためのノウハウの共有　（管理職や部署間でのノウハウの共有）
4. 管理職の部下に対する権限移譲の推進
5. その他（具体的に：　　）
6. 特に取組は行っていない

ここからは、貴社の「社員の自己啓発への取組」についてお伺いします

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。（あてはまるもの全てに○）

1. 新しい能力の獲得を目的にチャレンジ度の高い仕事を与えている
2. 就業時間内の研修・プログラムを提供している
3. 就業時間外の研修・プログラムを提供している
4. 外部で提供されているもの（本・教材、講習等）を紹介している
5. 人事評価を通じ、社員の自主的な取組を促している
6. 特に何もしていない

※本調査における「自己啓発」とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいいます。（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含みません。）

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「○」を御記入下さい。

（それぞれあてはまるもの全てに○）	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
自己啓発の目標設定、実施結果の評価への反映	1	1
職業能力評価制度の導入	2	2
自身の自己啓発実施状況と上司の評価を連動させる	3	3
社内での自主的な勉強会に対する援助（就業時間内で実施して良い等）	4	4
会社による研修･プログラムの提供	5	5
必要なスキル等についての相談体制の整備	6	6
社外の研修･プログラムの紹介	7	7
自己啓発に対する費用支援	8	8
仕事を早く終え、自己啓発に取組める雰囲気づくり	9	9
その他（具体的に：　　）	10	10
取組は行っていない／特にない	11	11

働き方見直し全般に関し、以下の質問にお答え下さい

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。

※本調査における「働き方の見直し」とは、従業員自身や職場として、より効率的な、または生産性の高い、というような仕事のやり方を目指すもので、結果としては職場全体で、より短時間で同じ成果を出せる、または同じ時間でより高い成果を出せる、などの効果を期待するものをいいます。

	見直しを進めるメリット（あてはまるもの全てに○）	もっとも大きなメリット（1 つだけ）
多様な人材を確保につながる	1	1
従業員の満足度が上がる	2	2
従業員が生活者の視点や社外の多様な価値観を獲得できる	3	3
コスト削減につながる	4	4
個人と組織の生産性が向上する	5	5
企業イメージや評価の向上につながる	6	6
従業員の心身健康をに起因するリスクを減らせる	7	7
女性の能力活用につながる	8	8
その他 （具体的に：　　）	9	9
メリットと感じていることはひとつもない	10	10

次のページに続きます

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。

※本調査における「働き方の見直し」とは、従業員自身や職場として、より効率的な、または生産性の高い、というような仕事のやり方を目指すもので、結果としては職場全体で、より短時間で同じ成果を出せる、または同じ時間でより高い成果を出せる、などの効果を期待するものをいいます。

	見直しを進める上での課題（あてはまるもの全てに○）	もっとも大きな課題（1 つだけ）
経営トップの強いコミットメントが不足している	1	1
管理職からの理解を得られない	2	2
業務量に対する要員が不足している	3	3
取引先の理解を得られない	4	4
会社内のインフラ整備や制度導入にコストがかかる	5	5
勤務管理の複雑化など運用に負荷がかかる	6	6
就業規則や労使協定の変更等の手続きに負荷がかかる	7	7
働き方の見直しに関する取組方法、ノウハウが不足している	8	8
社会サービス（土日や夜間の保育等）が不足している	9	9
個人的な事情を顧みず働き続ける人が評価される風潮がある	10	10
職場により働き方の見直しを進めにくい雰囲気がある	11	11
個人的な事情で休むと評価・昇進に影響するという風潮がある	12	12
その他（具体的に：　　）	13	13
特に課題はない	14	14

次のページに続きます

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。

	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
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	1	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	1	2	3
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	1	2	3

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。

1. 人事評価を行う管理職に周知している
2. 人事評価に携わる者に周知している（管理・一般を問わず）
3. 正社員全員に周知している
4. 特に周知していない

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。

	貴社で実施しているもの （あてはまるもの**全**て）	最も重視しているもの （ひとつだけ）
就業規則等、全社員が閲覧する文書に明記	1	1
評価基準を明記した書面を、人事評価を行う者に配布	2	2
評価基準を明記した書面を、人事評価を受ける者に配布	3	3
個別面談等で人事評価を行う者に説明 （年に１回以上実施）	4	4
個別面談等で人事評価を受ける者に説明 （年に１回以上実施）	5	5
人事評価を行う者に対し、説明会等を実施 （年に１回以上実施）	6	6
人事評価を受ける者に対し、説明会等を実施 （年に１回以上実施）	7	7
その他 （具体的に：　　）	8	8

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。（あてはまるもの全てに○）

1. 仕事の量が多い
2. 締切や納期にゆとりがないことが多い
3. 仕事の手順を担当が自分で決めることができる
4. 担当業務の内容は明確化されている
5. 仕事を進める上で非公式な調整に時間がかかる
6. 突発的な業務が生じることが頻繁にある
7. 一部の人に仕事が偏ることがある（一部の人が残業状態にある）
8. 急な仕事に対応できる人が高く評価される
9. 残業や休日出勤に応じる人が高く評価される
10. 上司は、部下の育成に熱心である
11. 上司と部下のコミュニケーションはよくとれている
12. 効率よく仕事を進められる人は他の人の仕事も任されやすい
13. 仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる雰囲気である
14. 職場には、同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある
15. 職場の規模が大きく、部署間の意思疎通が難しい
16. 男女を問わず、仕事の割振りや評価は公平に行われている

＊＊ 以上で、質問は終わりです。御協力ありがとうございました。＊＊

御記入いただきました調査票は、返送用封筒（切手不要）に入れて　月　日(　)までに御投函くださいますようお願いいたします。

御回答いただきました内容につきまして、後日、お問い合わせをさせていただく場合があります。御面倒でも、以下の欄に御連絡先を御記入下さいますよう、お願いいたします。

所属部署		**御回答者名**	
電話番号		E-Mail	