

**仕事生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進の現状分析・課題把握  
のための実態調査について（案）**

## 1 調査の目的

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の中で、社会全体として達成することを目指す2020年までの数値目標を設定しているが、2013年度がその中間年にあたる。既存調査では把握できない企業の実態や労働者の意識等を調査し、ワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由等を把握・分析し、数値目標のフォローアップにおける基礎資料とする。

## 2 調査全体の構成

個人アンケート調査（インターネット調査）と企業アンケート調査（郵送調査）を実施する。

### （1）個人調査の対象 合計 7,000 サンプル

個人アンケート調査は、対象を3つに区分して実施する。

サンプル（サンプル数：人）	調査項目
労働者全般調査（3,000）	週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 年次有給休暇取得率 自己啓発を行っている労働者の割合
女性の就業状況把握調査（2,000）	第一子出産後の女性の継続就業率
男性の育児参加に関する調査（2,000）	6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間

### （2）企業調査の対象 3,000 社に送付

対象業種：運輸、建設業、小売業、飲食業（従業員規模 100～1000 人）

## 3 各調査の主な概要

### （1）個人調査のうち、労働者全般調査

#### <対象>

- ・20～59歳男女有職者（正社員・非正社員）※非正規社員は週30h以上のフルタイム労働者

#### <仮説>

以下の項目が阻害要因ではないかと考える。

#### 長時間労働の抑制と年次有給休暇取得率の向上

- ・上司の意識（評価を含む）やマネジメント ・職場の雰囲気
- ・業務体制の問題（代替要員不足など） ・顧客との関係性 ・休暇等の制度に関する柔軟性

#### 自己啓発を行う時間の確保

- ・具体的な効果に関するイメージの有無
- ・人材育成における仕事外活動の職場での評価

#### <調査内容>

#### ①労働時間について

自身の労働時間の実態      会社の取組内容や制度等の活用・工夫の状況

- 上司や同僚の残業状況 長時間労働の理由（心理的ハードル含む）
- ②年次有給休暇について
  - 付与日数と取得日数 会社の取組内容や制度等の活用・工夫の状況
  - 上司や同僚の取得状況 取得の際に感じるハードル（心理的なものを含む）
- ③上司の業務配分やマネジメントのあり方、自身の裁量
- ④自己啓発についての実施状況・実施意向、取り組めない理由
- ⑤職場について
  - 評価される人材像（例：残業と自己啓発のどちらが職場で評価されると感じるか）

## （２）個人調査のうち、女性の就業状況調査

### <対象>

- ・ 20歳以上の女性（長子年齢6歳未満、就業経験あり）

※第一子妊娠判明時の職業について、正社員、非正社員（週労働時間30時間以上）で割付

### <仮説>

- ・ 仕事と育児の両立の困難性以外に、意識面の要因（仕事のやりがい、ロールモデル不在など）があるのではないか。
- ・ 制度がなくとも運用面で工夫している場合は継続就業につながりやすいのではないか。

### <調査内容>

- ①妊娠・出産時の仕事状況や通勤時間、会社の支援制度 など
- ②継続就業者、非継続就業者の意識について
  - 継続就業が実現できた要因、または退職した理由
  - （産休や育休が取りにくい等の職場の環境や周囲の意識、仕事のやりがいの変化、今後のキャリア展望などを含む）
- ③子育て環境について
  - 自身・配偶者の家事・育児時間（育児休業取得状況を含む）
  - 子供を預けることがどの程度可能か（親や友人含む）
  - 配偶者の労働の実態
  - 配偶者との役割分担についての話合いの状況と自身の納得度

## （３）個人調査のうち、男性の育児参加調査

### <対象>

- ・ 20歳以上の男性（有職者、配偶者・子供と同居）※子供は長子年齢6歳未満
- ※正社員、非正社員（週労働時間30時間以上）で割付

### <仮説>

- 以下の項目が阻害要因ではないかと考える。
- ・ 仕事の忙しさと家事・育児への参画意識の低さ
  - ・ 「会社での昇進」への影響への意識
  - ・ 配偶者との役割分担における話合いが不十分なこと

### <調査内容>

- ①会社の両立支援制度と自身の家事・育児参画実態について
  - 制度の利用状況・意向、制度利用者への評価（雰囲気）に関する認識
  - 家事・育児への参画度、十分に参画できていない場合の理由
- ②子育て環境について
  - 自身・配偶者の家事・育児時間（育児休業取得状況を含む）
  - 子供を預けることがどの程度可能か（親や友人含む）
  - 配偶者の労働の実態
  - 配偶者との役割分担についての話合いの状況

#### （４）企業調査（3000社に送付）

##### <対象>

- ・年次有給休暇取得、長時間労働削減で遅れていると思われる業種（運輸、建設、小売、飲食）
- ※従業員100～1000人に絞り、2区分に割付

##### <仮説>

- ・残業削減、有休取得、自己啓発、両立支援に関する制度と運用（雰囲気、周知徹底等）の双方に要因があり、企業規模や業種で違いが見られるのではないか。
- ・企業は、従業員が考えるほどには、労働時間で社員を評価したりはしていないのではないか。（正しい評価基準が周知されていないことが課題なのではないか）

##### <調査内容>

- ①制度と運用の状況について
  - 残業削減、有休取得、自己啓発、両立支援の制度と運用の実態
  - 女性の活用に関する方針と実態
- ②人事評価の方針
  - 労働時間や時間外活動をどう評価しているか
  - その方針の社内への周知度をどう評価しているか