

## 「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」結果速報について

### 【速報のポイント】

- 1 長時間労働や有休取得状況は、それらを上司がどう評価すると感じるかに影響される
- 2 長時間労働の社員は、職場の雰囲気について、仕事の手順を工夫しにくいなどと感じている
- 3 「短時間で質の高い仕事を評価」など社員が効果的と考える残業削減の取組は、実施されていないことが多い
- 4 正社員、非正規社員を問わず、仕事にやりがいを感じる女性は、出産後も仕事を続けたい
- 5 「夫婦の話合いの納得度」や「両親の意識」が「女性の継続就業」や「男性の家事・育児」に影響

ワーク・ライフ・バランス推進を阻害する要因について、「労働者全般の長時間労働削減や年次有給休暇取得促進」「女性の継続就業」「男性の家事・育児参加」などの観点から意識調査を実施した結果、働く個人の意識と「上司の評価」、「職場の雰囲気」、「夫婦の話し合いに関する評価」、「小さい頃の両親の意識」などとの関連性が明らかになりました。

### 1、主な調査結果の概要

#### 上司の評価、職場の雰囲気など ※上記1, 2, 3

- ・労働時間が長い人ほど、上司が長時間残業の人に対して「頑張っている人」「責任感が強い」などポジティブなイメージをもっていると回答。 【別紙 P 1】
- ・有給休暇の取得率が少ない人ほど、上司が有給休暇を取得する人に対して、「仕事より自分の時間を優先する」「仕事が少ない」などネガティブなイメージを持っていると回答。 【別紙 P 2】
- ・労働時間が長い人ほど、職場の雰囲気について「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」と回答する人が少なくなる。 【別紙 P 4】
- ・正社員が長時間労働の削減に効果的と考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司の声かけ」、「短時間で質の高い仕事を評価」、「担当がいなくとも他の人が代替できる体制」など
- ・このうち、職場で取り組まれているとの回答の少ないものは、「短時間で質の高い仕事を評価」、「担当がいなくとも他の人が代替できる体制づくり」。 【別紙 P 6】

## 仕事のやりがい ※上記4

- ・妊娠判明時の仕事のやりがい度が高いほど、「仕事を続けたい」と回答

【別紙 P 1 4】

## 夫婦関係や両親の意識 ※上記5

- ・第一子妊娠時に仕事を続けたいと考え、実際に継続した女性ほど、出産前の夫婦の話し合いについて、「夫婦の適切な役割分担について自身が納得した」と回答

【別紙 P 1 2】

- ・第一子妊娠時に仕事を続けたいと考え、実際に継続した女性ほど、小さい頃の両親の意識について「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべき」に近いと回答

【別紙 P 1 3】

- ・自身の家事・育児時間が長い男性ほど、出産前の夫婦の話し合いについて、「夫婦の適切な役割分担について自身が納得した」と回答。

【別紙 P 1 8】

- ・第一子誕生前に育児休業を取得したいと考えていた男性は、取得意向のない男性と比べて、小さい頃の両親の意識について「男性も家事・育児に積極的に参加すべき」に近いと回答。

【別紙 P 1 9】

## 2、調査の概要

- ・内閣府が、株式会社インテージリサーチに委託して、インターネット調査により下記 3 つの調査を実施（平成 25 年 9 月）

※ 速報を第 27 回仕事と生活の調和連携推進・評価部会（11/13）で公表済み、調査報告書は平成 26 年春頃に公表予定

- ① 労働者全般 3,154 人（回収） 【別紙 P 1～7】

20 歳～59 歳の男女で被雇用者

正社員 2,537 人、非正規社員 617 人

- ② 女性 2,002 人（回収） 【別紙 P 8～14】

第 1 子妊娠判明時に被雇用者で、現在 6 歳未満の子と同居中の女性

正社員 1,197 名、非正規社員 805 名 （第 1 子妊娠判明時の雇用形態）

- ③ 男性 2,004 人（回収） 【別紙 P 15～20】

第 1 子（同居中）年齢が 6 歳以下で、配偶者・子供と同居中、20 歳以上の有職者の男性

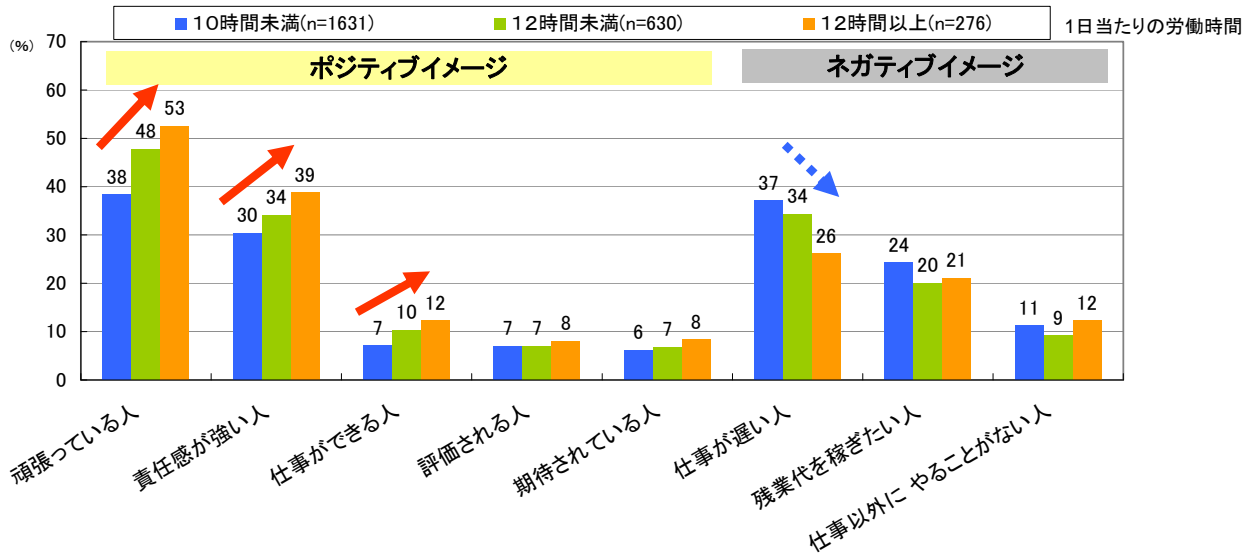
正社員 1,671 名、非正規社員 116 名、自由業・自営業 217 名

※①～③のいずれも非正規社員は週労働時間 30 時間以上の労働者に限定

## 「上司はこう評価する」というイメージと自身の労働時間【①労働者調査・正社員】

- 労働時間が長い人は、上司が残業している人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。上司の意識をどう感じているかと本人の長時間労働との関連が推察できる。

### ● 上司が「残業している人」をどう評価するかのイメージ(労働時間別)(複数回答)

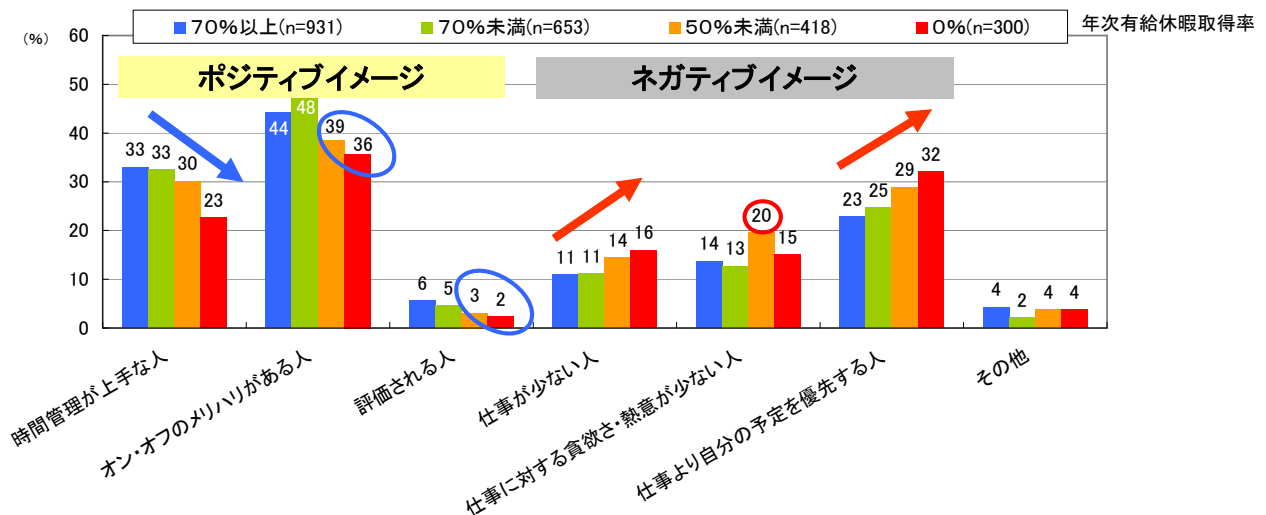


Q 「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

## 「上司はこう評価する」というイメージと自身の有休取得率【①労働者調査・正社員】

- 有給休暇の取得率が低い人は、上司が有給休暇取得者に対しネガティブなイメージを持っているだろうと感じており、上司の意識と本人の有給休暇取得との関連が推察できる。

### ● 上司が「有給休暇を取得している人」をどう評価するかのイメージ(有給休暇の取得率別)(複数回答)



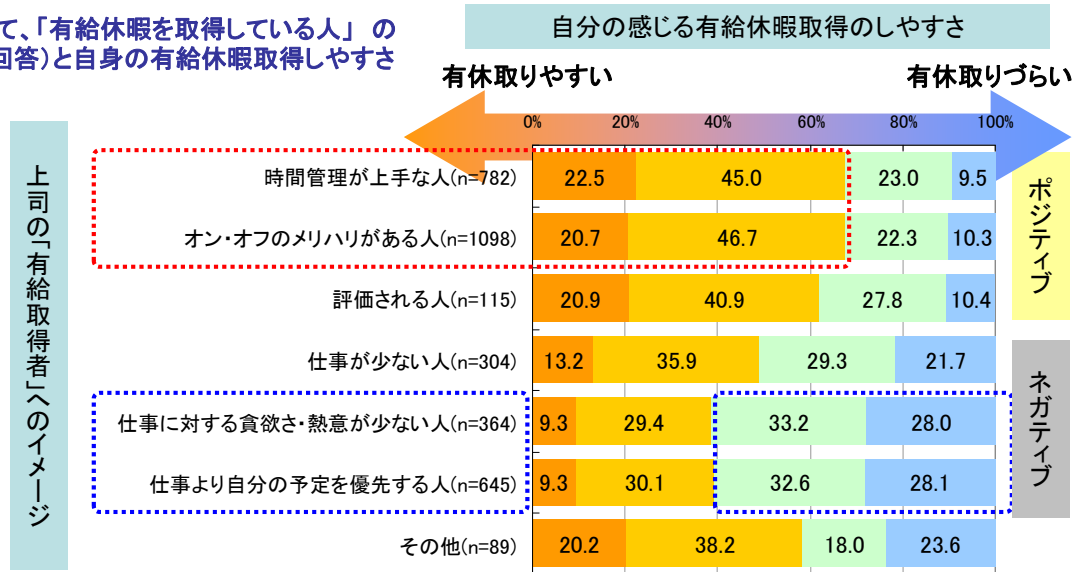
Q あなたは「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について感じていることをお答え下さい。

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

# 「上司はこう評価する」というイメージと、有給休暇の取得しやすさ 【①労働者調査 昨年も今の会社で働いていた正社員】

○ 上司の有休取得者に対するイメージと、自身の有給休暇の取りやすさの関係性は高い。

● 上司にとって、「有給休暇を取得している人」のイメージ(複数回答)と自身の有給休暇取得しやすさ



Q 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。上司の方について感じていることをお答え下さい。

※「おそらくこう思っているだろう」という、あなたご自身のご想定をお答え下さい。

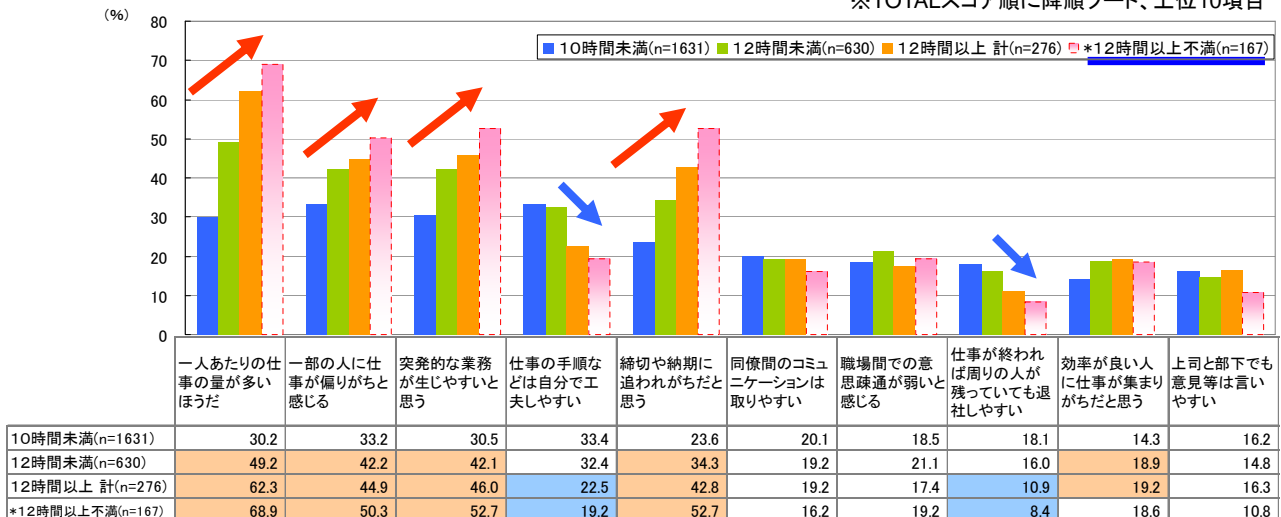
Q あなたの職場は有給休暇を取得しやすい雰囲気だと思いますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、感じていることをお答え下さい。

# 長時間労働社員から見た職場の雰囲気 【①労働者調査・正社員】

- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。
- 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について、「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」と回答した人が少ない。

● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

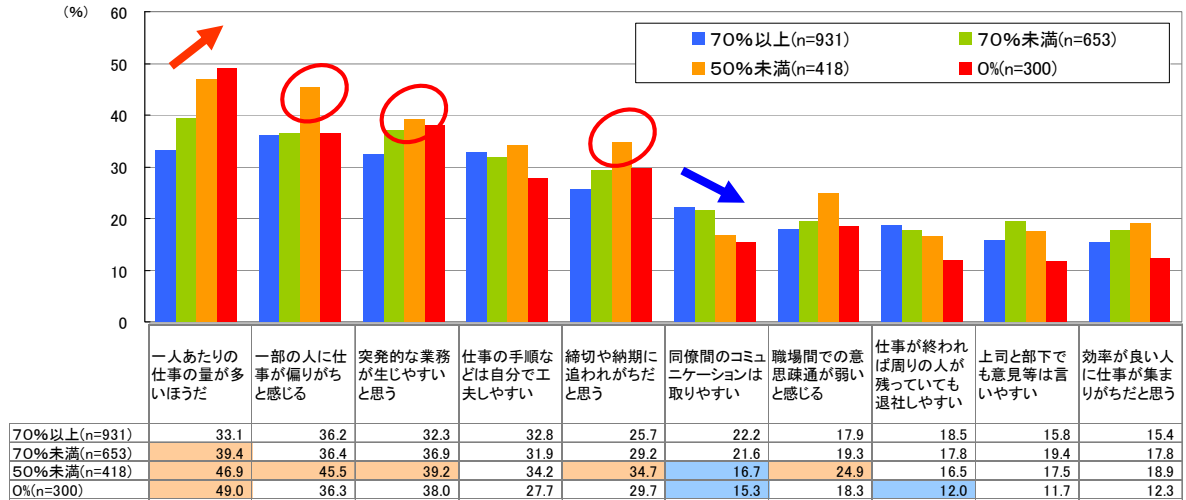
Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

## 有給休暇の取得率が低い職場の雰囲気【①労働者調査・正社員】

- 有給休暇の取得率が低い人ほど職場の雰囲気について、「一人あたりの仕事量が多い」と感じている。
- 取得率50%未満では、「仕事が偏りがち」「突発的な仕事」「締切に追われがち」と回答する人が多く、また、「同僚間のコミュニケーションは取りやすい」と回答する人が少ない。

### ● 有給休暇の取得率別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



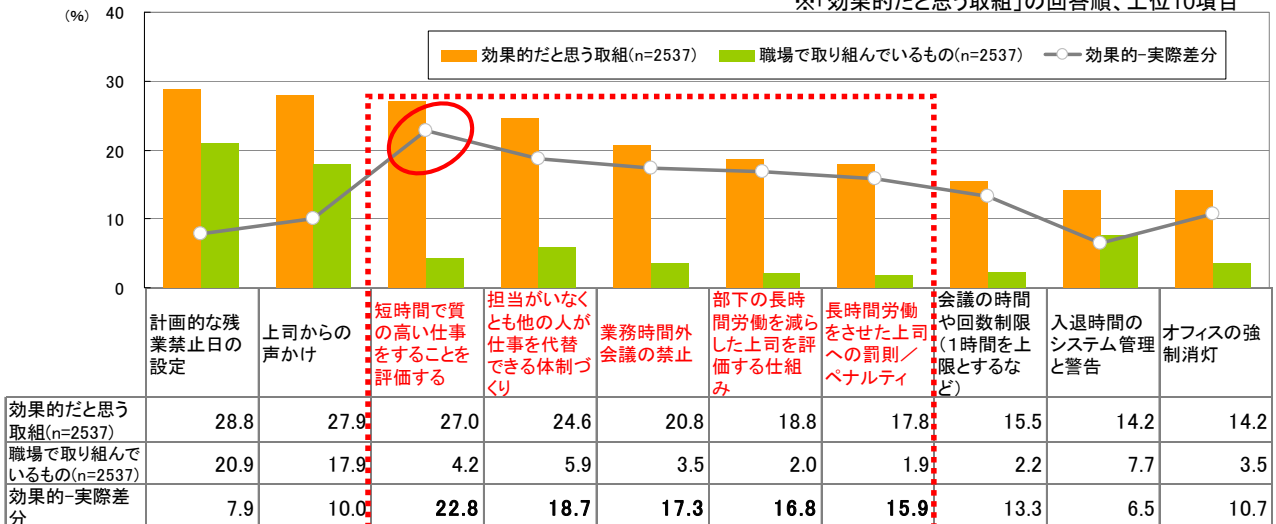
Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

## 「残業削減に効果的」と感じる取組、それらは実施されているか【①労働者調査・正社員】

- 「残業削減に効果的」と考える人が多い取組について、それらが「実際に取組まれている」と回答する人が少ない場合が多い。
- 特に、「短時間で質の高い仕事を評価」、「他の人が代替できる体制」「業務時間外会議の禁止」「長時間残業の上司評価への反映」などで顕著。

### ● 残業削減に効果的だと思う取組は何か、実際に行われていると感じるか

※「効果的だと思う取組」の回答順、上位10項目



Q あなたは、どのような取組をしたら残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと思うものをすべてお答え下さい。

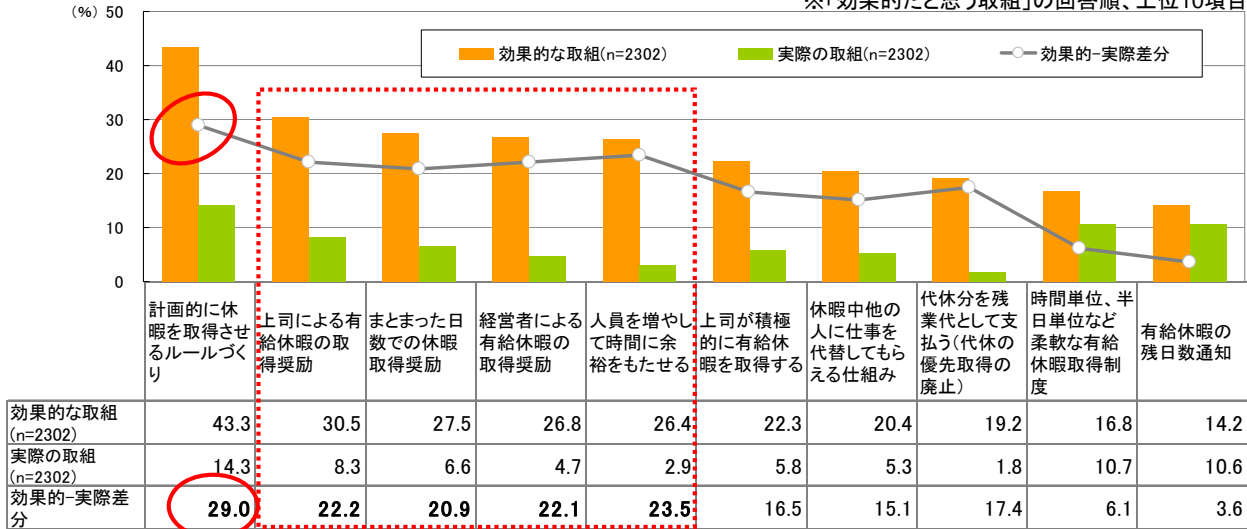
## 「有給休暇取得に効果的」と感じる取組、それらは実施されているか

【①労働者調査・正社員】

- 有給休暇の取得促進に「**計画的に休暇を取得させるルールづくり**」は、効果的だと考える人が最も多いが、実際に取組んでいるとの回答は少なく、その差が最も大きい。
- 上司や経営者による「**有給休暇の取得奨励**」や「**まとまった日数での休暇取得奨励**」なども、効果的という回答は多いが、実際に取組んでいるという回答は少ない。

### ● 効果的だと思う取組と実際に行われている取組のギャップ

※「効果的だと思う取組」の回答順、上位10項目



Q あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下の中で、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答え下さい。また、あなたの職場で実際に取組まれているものについてもお答えください。

7

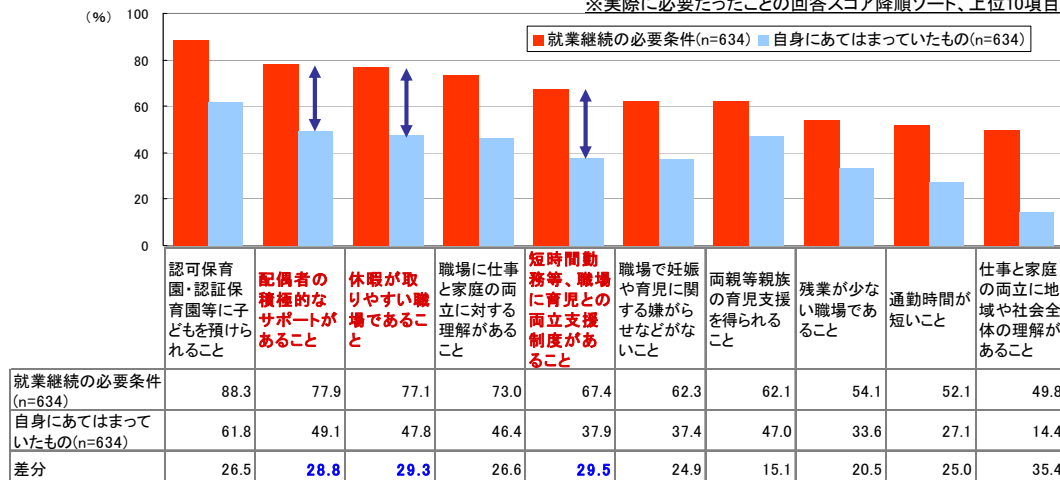
## 就業継続に一般的に必要なと考える条件 意識と実際のギャップ

【②女性調査・継続者】

- 自身にあてはまっていたものでは、「**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**」、「**休暇が取りやすいこと**」が高い割合を占めている。
- 必要と考えていても実際には条件が整っていないケースは多く、特に一般的に必要なと考えるが、自身にあてはまっていたことのギャップをみると、「**短時間勤務等職場の両立支援制度**」、「**休暇の取りやすさ**」に次いで、「**配偶者の積極的なサポート**」の差が大きい。

### ● 一般に継続就業に必要なと考える条件と実際に自身にあてはまっていたこと(複数回答)

※実際に必要だったこと(複数回答)の回答スコア降順ソート、上位10項目



Q.第1子が1歳になったときに就労している方:一般的に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。あてはまるものを全てお答えください。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。【継続意向有の継続者】

8

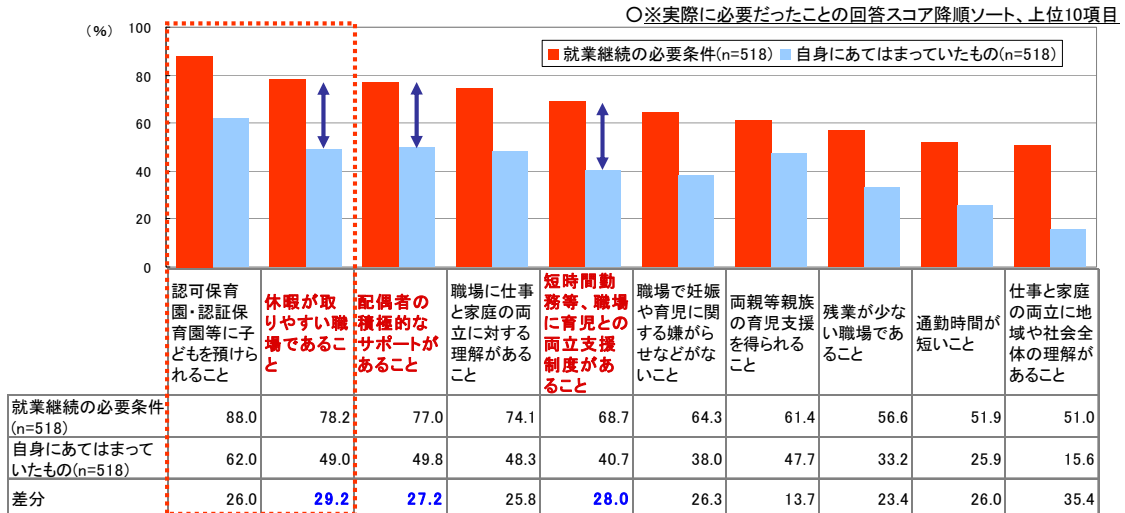


# 就業継続に一般的に必要なと考える条件 意識と実際のギャップ

## 【②女性調査 継続者／正社員】

- 就業継続に一般的に必要なと考える条件について、トップは「認可・認証保育園等に子どもを預けられること」。次いで、「休暇のとりやすさ」。
- 自身にあてはまっていたこととのギャップをみると、「休暇の取りやすさ」「短時間勤務等職場の両立支援制度」の回答が多い。

### ●正社員の一般に継続就業に必要なと考える条件と実際に自身にあてはまっていたこと(複数回答)



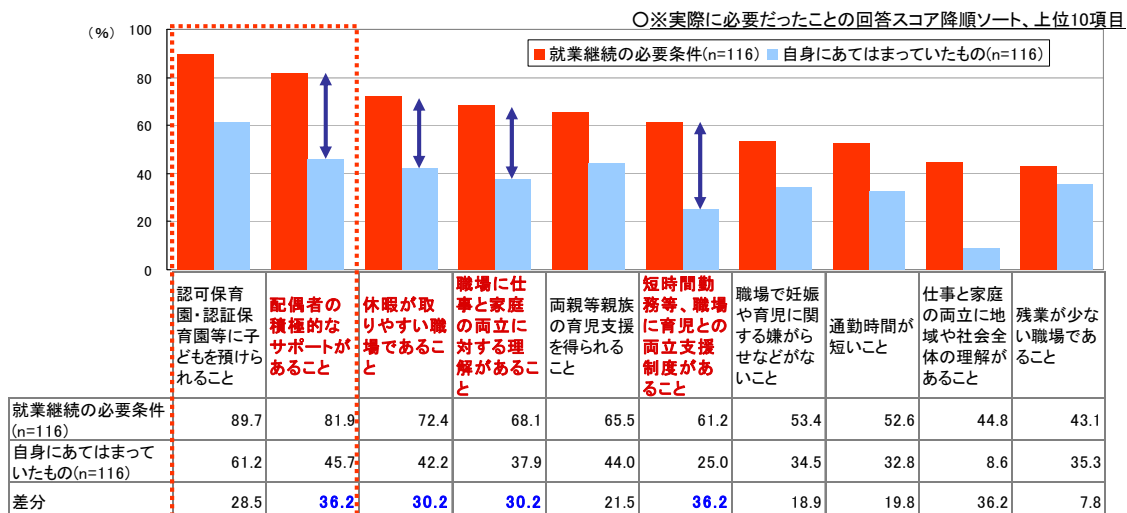
Q.第1子が1歳になったときに就労している方:一般的に出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを全てお答えください。また、そのうち、あなた自身が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。【継続意向有の継続者(正社員)】

# 就業継続に一般的に必要なと考える条件 意識と実際のギャップ

## 【②女性調査 継続者／非正規社員】

- 就業継続に一般的に必要なと考える条件について、トップは「認可・認証保育園等に子どもを預けられること」。2番目は、「配偶者の積極的なサポート」。
- 自身にあてはまっていたこととのギャップをみると、「配偶者の積極的なサポート」や「休暇の取りやすさ」「短時間勤務等職場の両立支援制度」「職場での理解」の回答が多い。
- 非正規社員では、正規社員よりも「配偶者の積極的なサポート」に対するギャップが大きい。

### ●非正規社員の一般に継続就業に必要なと考える条件と実際に自身にあてはまっていたこと(複数回答)



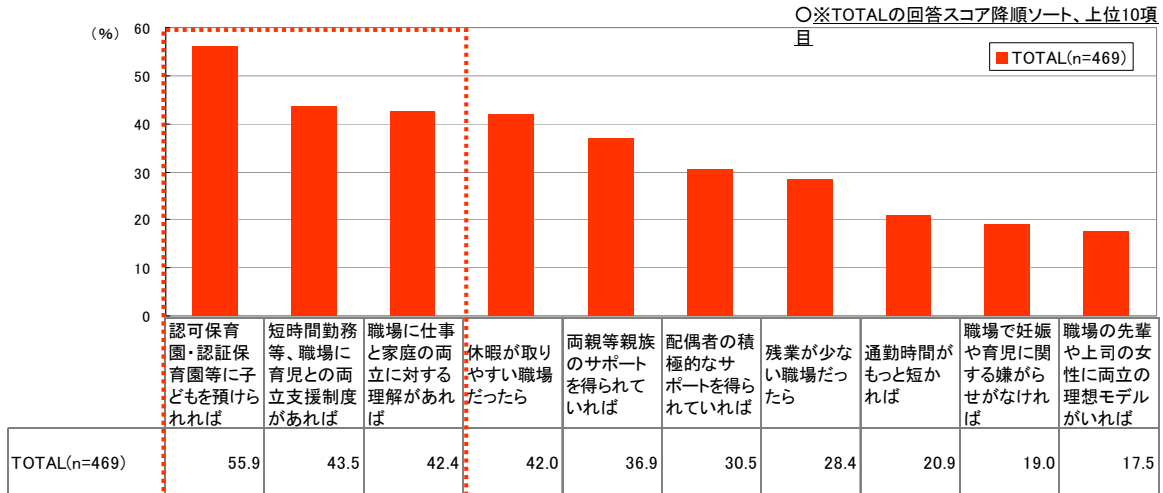
Q.第1子が1歳になったときに就労している方:一般的に出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものを全てお答えください。○また、そのうち、あなた自身が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。【継続意向有の継続者(非正規社員)】

## 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

### 【②女性調査 就業継続の意向があって就業継続しなかった者】

- 第1子妊娠判明時に就業継続の意向があって就業継続しなかった人が、どのような状況であれば就業継続していたか聞いたところ、「認可・認証保育園等に子どもを預けられれば」が最も高く、ついで、「職場に両立支援制度があれば」、「職場の両立に対する理解があれば」となっている。

#### ●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)

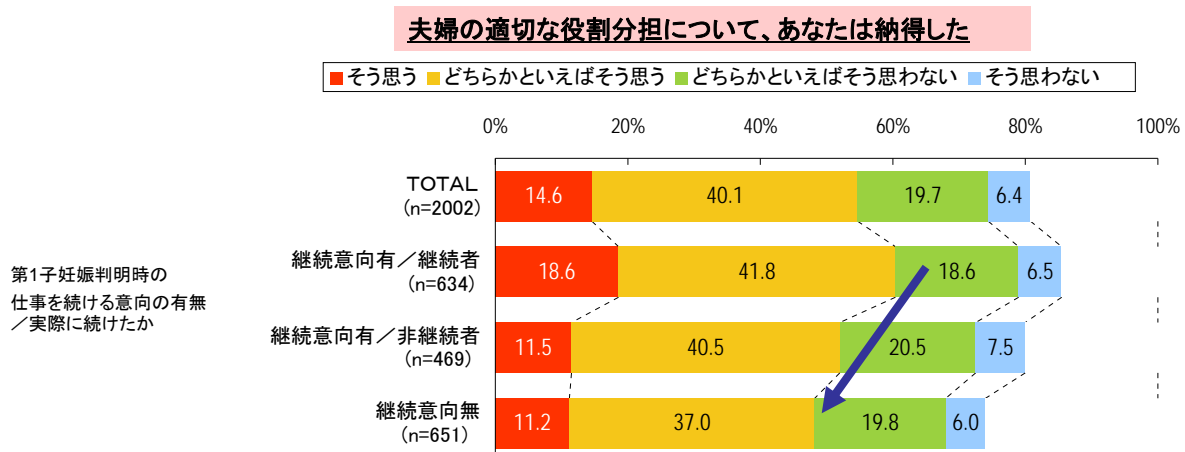


Q 第1子が1歳になったとき就労していない方:どのような状況であれば仕事を続けていたと思いますか。あてはまるものをすべてお答えいただいた上で、最もあてはまるものを1つだけお答えください。(グラフは複数回答を元に作成)

## 夫婦間の「話合いの納得度」と、就業継続意向【②女性調査】

- 第1子妊娠時に仕事を継続したいと考え、かつ実際に継続した女性の方が、夫婦の役割分担に関する話合いの結果について、「夫婦の適切な役割分担について、納得した」と回答。

#### ●夫婦の役割分担について等の話し合いの納得度



Q.(第1子が妊娠してから1歳になるまでの間に)家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、何らかの話し合いをした方におたずねします。あなたは、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。



# 小さい頃の「両親の意識」と就業継続意向【②女性調査】

- 第1子出産後も仕事を継続した女性では、両親がともに「**出産後も女性は仕事を続けるべき**」と考えていたと回答。継続意向が無い女性では、両親がともに「**結婚したら女性は家事・育児に専念**」と考えていたと回答。

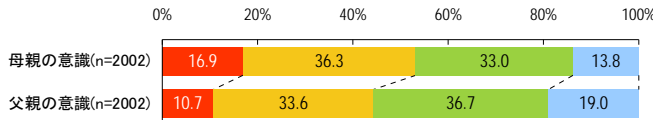
## ●女性の就業継続に関する小さい頃の両親の考え

【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」

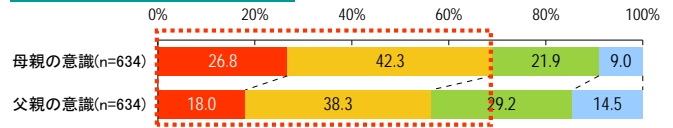
### TOTAL

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



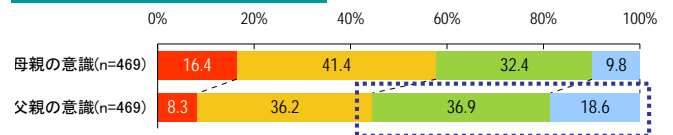
### 継続意向有／継続者

・両親ともに「Aに近い」が多い



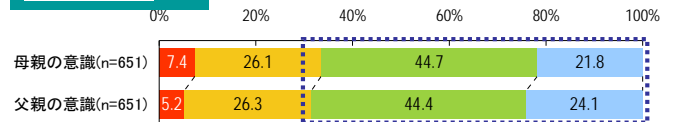
### 継続意向有／非継続者

・特に父親で「Bに近い」が多い



### 継続意向無

・両親ともに「Bに近い」が多い



Q 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。

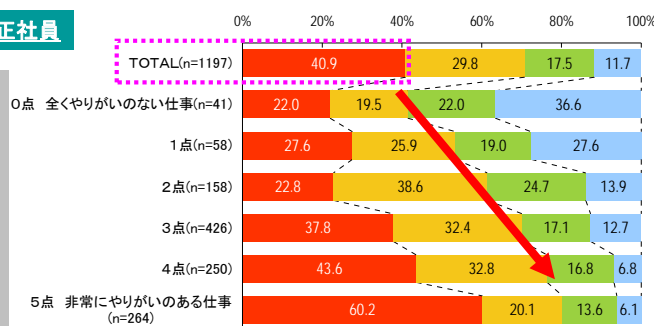
# 仕事のやりがい度と就業継続意向(雇用形態別)【②女性調査】

## ○子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

■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

### 正社員

○低↑仕事のやりがい↓高



## ●妊娠判明時の仕事のやりがい別の就業継続意向

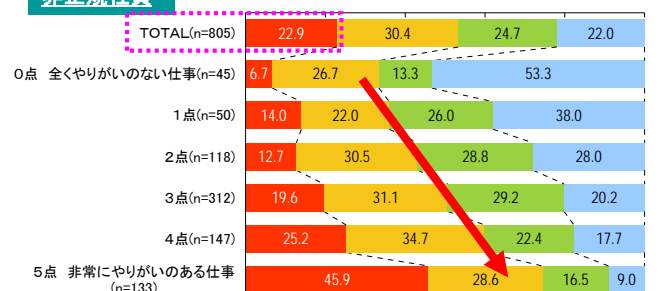
就業継続意向

## ○子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

■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

### 非正規社員

○低↑仕事のやりがい↓高

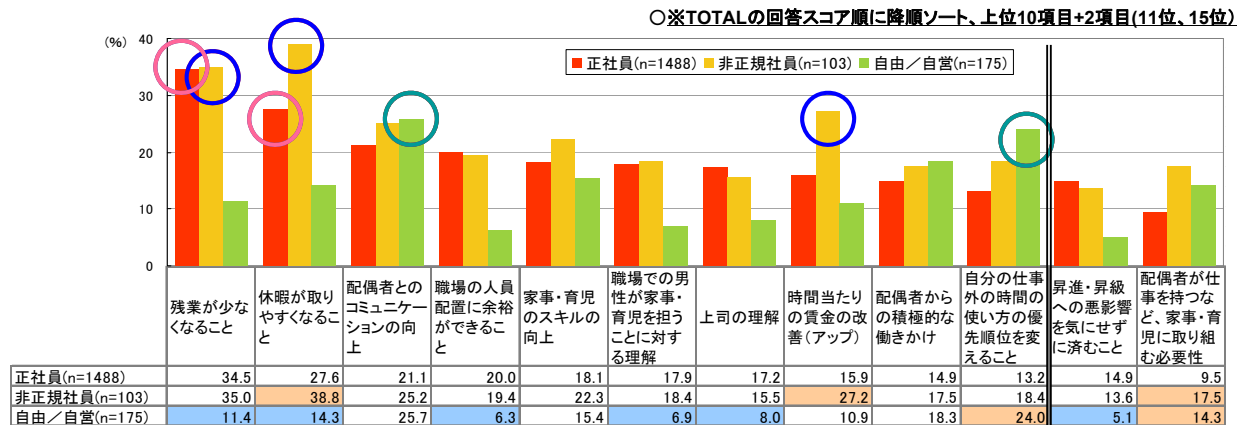


- 正社員のほうが、非正規社員より就業継続意向は高い。
- 雇用形態にかかわらず、正社員も非正規社員も仕事のやりがい度が高いほど、就業継続意向が高い。

## 家事・育児参画に必要と考えること【③男性調査 雇用形態別】

- 家事・育児の取組を増やすために必要と考えることは、雇用関係で結果に差が出ている。
  - ・正社員では「**残業の削減**」「**休暇の取りやすさ**」
  - ・非正規社員で顕著に多いのは「**休暇の取りやすさ**」「**賃金の改善**」であり、「**残業の削減**」も正社員同様に多い。
  - ・自由・自営業では「**配偶者とのコミュニケーションの向上**」「**時間の使い方の優先順位を変える**」
- 雇用者では「**労働時間**」「**休暇**」の問題、自由・自営業では「**意識**」の問題が要因が大きい。

### ●雇用形態別の平日の家事・育児を増やすために必要だと思うこと（複数回答）



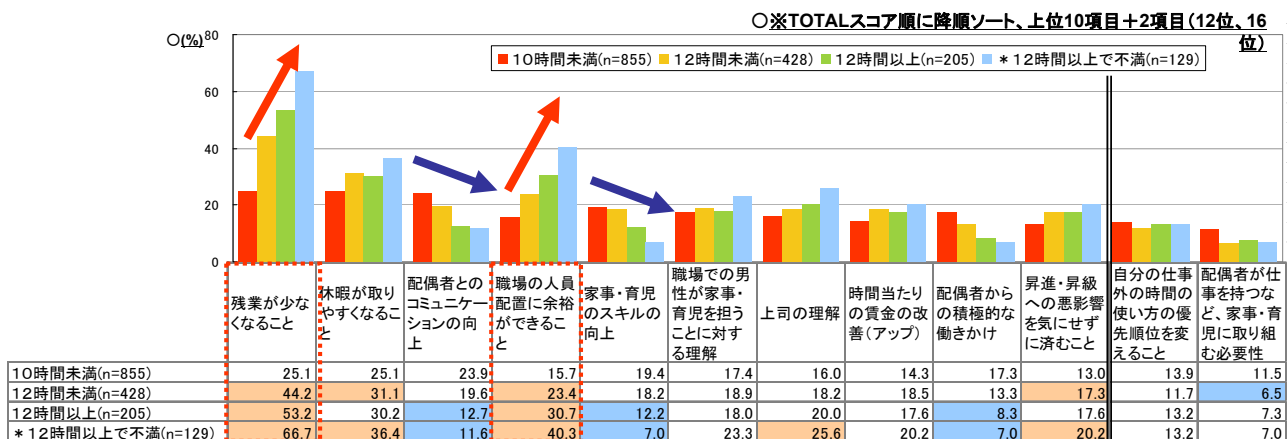
Q.あなたが平日の家事・育児を今まで以上にするために何が必要だと思いますか。(複数回答)【家事または育児が十分に実施できていない人】

○※家事・育児ともに「十分にしていると思う」238s(14.2%)

## 家事・育児参画に必要と考えること【③男性調査 正社員】

- 労働時間が長くなるほど、「**残業が少なくなること**」「**職場の人員配置に余裕ができること**」への要望が高い。12時間以上では「**残業が少なくなること**」が53.2%である。
- 10時間未満では、「**配偶者とのコミュニケーション**」や「**家事・育児スキルの向上**」も高い。

### ●労働時間別の平日の家事・育児を増やすために必要だと思うこと（複数回答）



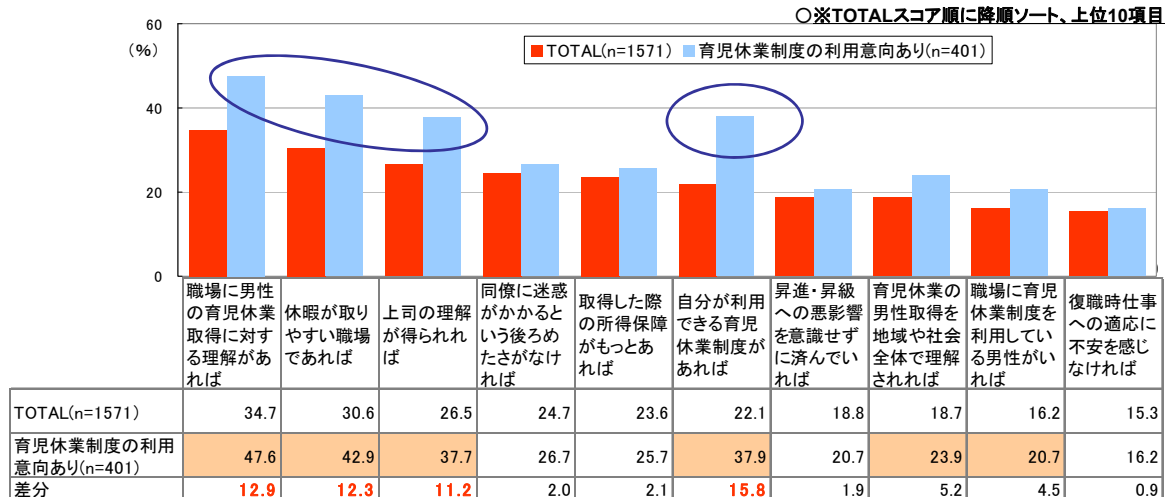
※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

Q.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。(複数回答)【家事または育児が十分に実施できていない正社員】

## 育休取得に必要と考える条件 【③男性調査・正社員】

- 育児休業を取得したくてもできなかった人は、「職場」や「上司」の理解など制度の利用しやすさの雰囲気に加えて、自身が利用できる制度がないと考える割合が高い。
- 制度の有無や制度利用への理解に加えて、職場の雰囲気、制度の認知状況も育児休業取得に影響していると考えられる。

### ●誕生前の利用意向別の育児休業制度の利用に必要なこと（複数回答）



Q.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。

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。（複数回答）【正社員】

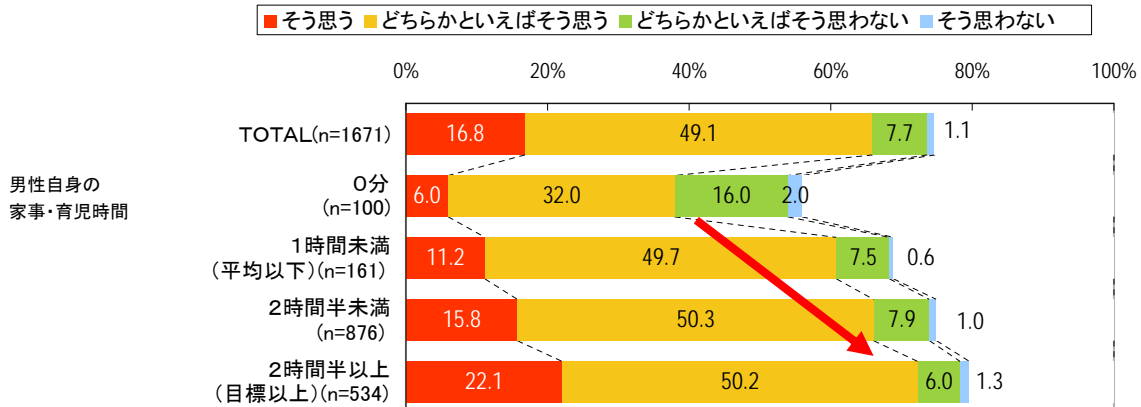
※「育児休業利用」正社員100s(6.0%)

## 夫婦間の「話し合いの納得度」と、家事・育児時間 【③男性調査・正社員】

- 家事・育児時間が長い男性ほど、夫婦の役割分担に関する話し合いの結果について、「夫婦の適切な役割分担について、納得した」との回答が多い。

### ●夫婦の役割分担について等の話し合いの納得度

#### 夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した

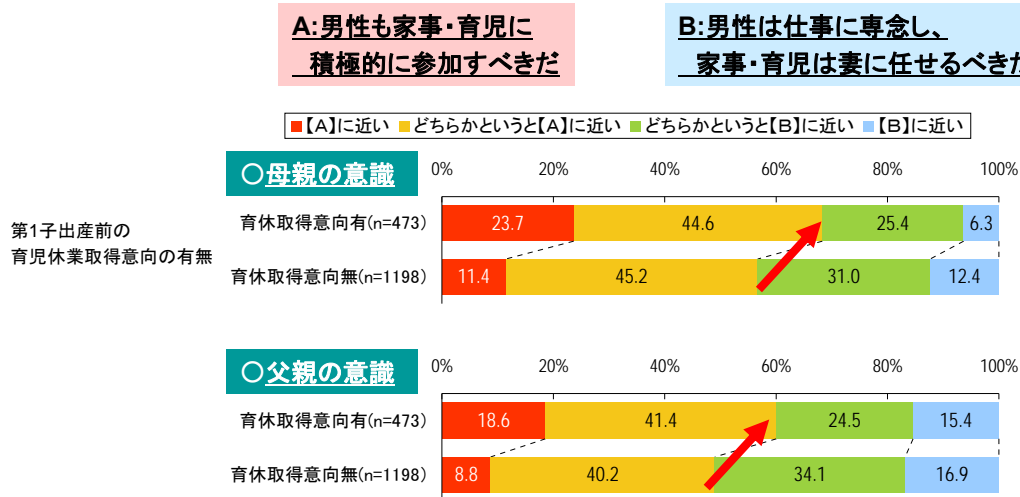


Q. (第1子が妊娠してから1歳になるまでの間に) 家事の分担や育児の分担、配偶者の就業継続についてなど、何らかの話し合いをした方におたずねします。あなたは、話し合いの内容や結果についてどのように感じましたか。夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した【正社員、全数で再集計】

# 小さい頃の「両親の意識」と育児休業取得意向【③男性調査・正社員】

- 第1子誕生前に育休を利用したいと思っていた男性は、小さい頃の両親の意識について、父親・母親ともに「**男性も家事・育児に積極的に参加すべき**」と考えている割合が高い。

## ●男性の育児休業取得意向と両親の意識

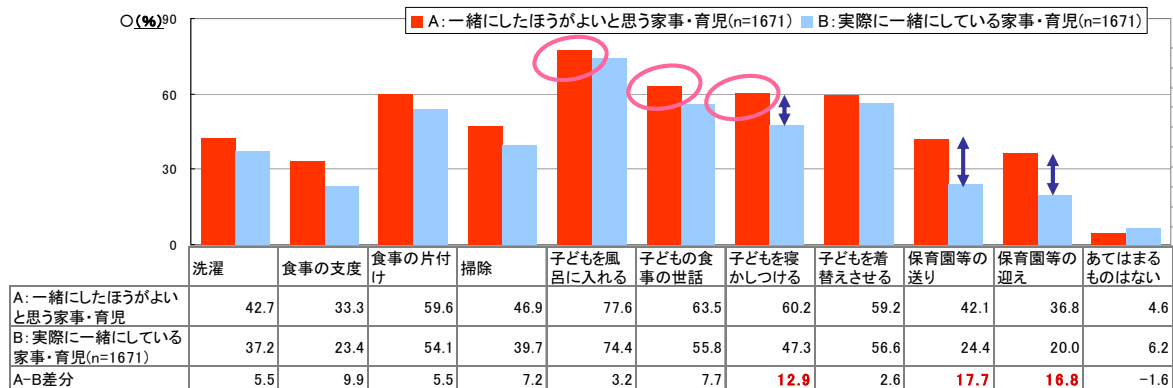


○Q.あなたの小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。  
 ○以下、「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。【正社員】

# 夫婦で一緒にすべき家事・育児と実際【③男性調査・正社員】

- 一緒にしたほうがよいと思う家事・育児は、「**子どもを風呂に入れる**」が最も高く、次いで「**子どもの食事の世話**」、「**子どもを寝かしつける**」である。
- 夫婦で一緒にしたほうがよいと思う家事・育児と実際のギャップが大きいのは、「**保育園等の送り**」、「**保育園等の迎え**」、「**子どもを寝かしつける**」である。
- ギャップの最も大きい「**保育園等の送り**」では、実際に一緒にしていると回答した人の割合は、一緒にしたほうがよいと回答した人数の6割に満たない。

## ●平日に夫婦で実施すべき家事・育児と実際にしている家事・育児 (複数回答)



Q.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。【正社員】  
 ※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。