

「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」
報告書

改訂第3版

2009年7月

東京大学社会科学研究所

ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト

「ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進・研究プロジェクト」の概要

東京大学社会科学研究所では、民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」(代表・佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、リーダー・武石恵美子法政大学教授)を2008年10月に発足させ、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進と働き方の関係などに関する調査研究を開始しました(詳しい活動内容は<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>を参照)。

プロジェクトの目的

ワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成
個別企業に対する WLB 推進の取組支援や情報提供
海外の研究機関や普及促進機関等との連携形成
研究成果を踏まえた政策提言

プロジェクト・メンバー

佐藤博樹(東京大学社会科学研究所教授)
武石恵美子(法政大学キャリアデザイン学部教授)
小室淑恵(株式会社 ワーク・ライフバランス代表取締役)
矢島洋子(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員)
高村静(内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官、2009年4月から現職、4月以降オブザーバー参加)
山極清子(立教大学大学院ビジネスデザイン研究科特任教授)
松原光代(学習院大学経済経営研究所客員所員)
朝井友紀子(慶應義塾大学大学院博士課程)

参加企業(50音順)

アメリカンホーム保険会社
アリコジャパン
オリックス株式会社(2008年度のみ)
株式会社 資生堂
株式会社 東芝
株式会社 博報堂
株式会社 みずほコーポレート銀行(2009年度より)

目次

1. 本調査の目的	1
2. 調査の対象と方法	2
3. 調査結果の概要	3
3.1. 調査対象者の基本的属性	3
3.1.1. 子どもの有無	3
3.1.2. 親の介護の状況	3
3.1.3. 学歴	4
3.1.4. 勤務先企業の従業員規模	4
3.1.5. 勤務先企業の業種	4
3.1.6. 職種	6
3.2. 働き方の実情	7
3.2.1. 勤務形態	7
3.2.2. 配偶者の就業形態	8
3.2.3. 残業と休日出勤	8
3.2.4. 出社時刻と退社時刻	15
3.2.5. 22時以降の帰宅日数と19時以前の帰宅日数	20
3.2.6. 有給休暇	21
3.2.7. 家事の分担	22
3.3. 職場の実態	23
3.3.1. 勤め先での「仕事と生活の調和」に関する取組状況	23
3.3.2. 勤め先での制度の導入状況と利用しやすさ	23
3.3.3. 仕事の特徴	26
3.3.4. 職場の特徴	27
3.3.5. 上司の業務管理の特徴	28
3.3.6. 残業に関する見方	29
3.3.7. 女性の活躍の状況と正社員の勤続パターン	30
3.4. 仕事と生活の調和についての意識	31
3.4.1. 仕事へのやりがい	31
3.4.2. 職場に対する満足	34
3.4.3. 仕事と生活の時間についてのバランス満足	34
3.4.4. 自分の勤め先と配偶者の勤め先との仕事と生活の両立についての配慮の度合い	36
3.4.5. 仕事と生活（家庭、プライベートなど）の優先度についての実際と希望	37
3.4.6. 職業キャリアについての入社時点と現在の希望	39
3.4.7. 育児・介護と仕事との両立可能性と勤め先への勤続意向	40
3.4.8. 増やしたい時間	41
3.4.9. 仕事と生活の調和に関する困難の経験	42
3.4.10. 仕事と生活の調和に困難を感じた場面で実行したこと	44

3.4.11.	「仕事と生活の時間のバランス満足」と「時間当たりの生産性」	46
4.	調査表	50
5.	集計結果	63
6.	(補足) 調査実施に関する取り扱い	84
6.4.	調査時期について	84
6.5.	実際の調査サンプル数	84
6.6.	サンプルの条件	84
7.	データクリーニングに関する取り扱い	85
7.1.	時刻に関するデータのクリーニング	85
7.1.1.	対象となった変数と新規作成変数	85
7.1.2.	データクリーニングの手順	86
7.2.	その他の変数に関するデータクリーニング	91
8.	調査結果の概要と5つの提言	92
9.	プロジェクトメンバーと略歴	98

1. 本調査の目的

勤務時間が長時間化し仕事や職場からの要求が高まる一方、今後は育児に加えて介護など、家族ケアの必要性が高まることが予想される中、多義的・多層的な責任を負う働く人々の「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」をいかに確保し、職場としていかに生産性を維持・向上していくのかは、個人、企業、社会のそれぞれにとって重要な課題となっている。また、知識社会化の進展に伴い、職場以外の場における個人の自由な活動や自己啓発、さらには様々な社会経験が、企業活動に新たな価値をもたらすとの認識が高まり、企業経営の視点からも働く人々の WLB 推進への関心が高まっている。

こうした問題意識を踏まえ本調査では、首都圏の正規社員を対象に、WLB の状況、勤務先における WLB 施策の現状、働き方の実態、就業意識について把握することを目的とした。さらに、仕事と生活のバランスがとれているという従業員の意識にはどのような職場の要因が関与しているのか、バランスがとれていると感じている従業員は仕事や職場に対してどのような意識を持っているのかなどを明らかにするとともに、従業員の WLB 意識を高めることに貢献する施策およびその効果について検証することを課題とした。

「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」実施チーム

佐藤博樹（東京大学社会科学研究所教授）

武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部教授）

矢島洋子（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員）

高村静（内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官、2009 年 4 月から現職、4 月以降オブザーバー参加）

松原光代（学習院大学経済経営研究所客員所員）

朝井友紀子（慶應義塾大学大学院博士課程）

-調査の企画、調査票の作成は実施チームで行い、本報告書の執筆は武石恵美子、高村静、朝井友紀子の 3 名が担当し、佐藤博樹が最終的に調整した。

-2009 年 7 月に初版、2011 年 7 月に改訂第 2 版、2013 年 3 月に改訂第 3 版を公開した。

2. 調査の対象と方法

首都圏（1都3県¹）に在住し、従業員規模50名以上の民間企業に勤務する年齢25歳から44歳の男女正規社員を調査の対象とした。年齢層を限定した理由は、非農林漁業の就業者のうち週60時間以上働いている長時間労働の人の割合が、他の年齢層に比べて25～34歳、35～44歳で非常に高いだけでなく²、子育てや介護などの家庭責任に加えて、職業キャリア構築上重要かつ業務上の責任も重い年代であることによる³。

調査はマイボイスコム株式会社⁴の登録モニターを対象に、同社のウェブサイトにて調査票を掲載し、インターネットを通じた自記式によって回答する方法で行われた。調査期間は2008年12月12日～22日の11日間であった。全サンプル数は2,800件とした。

なお、上記調査の趣旨より、家庭責任との関係におけるWLBの充足状況、必要とされる施策とその効果などを明らかにすることを課題としたため、年齢層、性別および配偶者の有無によってそれぞれ十分なサンプルを得られるよう、サンプルを下記のとおり割り当てた。

年齢層、男女別および配偶者の有無別サンプル数（人）

	男性(1,400)		女性(1,400)	
	配偶者あり (700)	配偶者なし (700)	配偶者あり (700)	配偶者なし (700)
25～34歳(700)	(350)	(350)	(350)	(350)
35～44歳(700)	(350)	(350)	(350)	(350)

¹ 東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の1都3県。

² 総務省統計局「労働力調査」

³ 原ひろみ・佐藤博樹(2008)「労働時間の現実と希望のギャップからみたワーク・ライフ・コンフリクト・ワーク・ライフ・バランスを実現するために」、『季刊家計経済研究』、第79号、Pp72-79

⁴ <http://www.myvoice.co.jp/>

3. 調査結果の概要

3.1. 調査対象者の基本的属性

3.1.1. 子どもの有無

「子どもがいる」は全体で約 3 割、男性の方が若干高く 33.6%、女性は 25.8%である。

「子どもがいる」の内訳を末子年齢別にみたところ、多くが 6 歳以下である。

表 1 子どもの有無（男女別・配偶者の有無別）

		件数	子どもなし	子どもあり					合計
				うち 末子年齢 6 歳以下	うち 末子年齢 7～9 歳	うち 末子年齢 10～12 歳	うち 末子年齢 13～18 歳		
男 性	配偶者あり	700	34.9%	65.1%	48.4%	6.9%	6.3%	3.0%	100.0%
	配偶者なし	700	98.0%	2.0%	0.1%	0.9%	0.6%	0.4%	100.0%
	男性計	1,400	66.4%	33.6%	24.3%	3.9%	3.4%	1.7%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	53.9%	46.1%	34.1%	5.6%	3.9%	2.0%	100.0%
	配偶者なし	700	94.6%	5.4%	1.3%	1.3%	0.9%	1.6%	100.0%
	女性計	1,400	74.2%	25.8%	17.7%	3.4%	2.4%	1.8%	100.0%
合計		2,800	70.3%	29.7%	21.0%	3.6%	2.9%	1.8%	100.0%

3.1.2. 親の介護の状況

自分または配偶者の親の介護をしているのは全体の 2.8%で、男女別には男性の方が 3.6%と、女性の 1.9%よりも高かった。25 歳から 44 歳の層ではまだ介護の課題に直面している割合は低い。

表 2 親の介護の状況（男女別・配偶者の有無別）

		件数	はい (介護している)	いいえ (介護していない)	合計
男 性	配偶者あり	700	4.1%	95.9%	100.0%
	配偶者なし	700	3.0%	97.0%	100.0%
	男性計	1,400	3.6%	96.4%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	2.0%	98.0%	100.0%
	配偶者なし	700	1.9%	98.1%	100.0%
	女性計	1,400	1.9%	98.1%	100.0%
合計		2,800	2.8%	97.3%	100.0%

3.1.3. 学歴

大学・大学院を最終学歴とする者が全体の3分の2に達し、全体的に高学歴者が多い。

表3 最終学歴（男女別）

	件数	中学	高校	専門学校、 各種学校	高専・短大	大学	大学院	合計
男性	1,400	0.1%	11.6%	9.4%	1.7%	61.4%	15.6%	100.0%
女性	1,400	0.1%	12.0%	12.9%	18.3%	51.8%	4.9%	100.0%
合計	2,800	0.1%	11.8%	11.1%	10.0%	56.6%	10.3%	100.0%

3.1.4. 勤務先企業の従業員規模

従業員規模 3,000 人以上の企業に勤務している者の割合は、女性 26.5%に対し男性 32.9%と、男性の方が約 6%ポイント高い。また配偶者の有無別に見てみると、男女ともに配偶者ありの方が配偶者なしの場合に比べ、3,000 人以上の企業に勤務する者の割合が高い（男性は配偶者ありの 36.7%、女性は配偶者ありの 30.0%が 3,000 名以上の企業に勤務しているのに対し、配偶者なしではそれぞれ男性 29.1%、女性 23.0%）。

表4 勤務先企業の従業員規模（男女別・配偶者の有無別）

		件数	50～ 100 人未満	100～ 300 人未満	300～ 500 人未満	500～ 1,000 人未満	1,000～ 3,000 人未満	3,000 人 以上	合計
男 性	配偶者あり	700	9.0%	17.7%	7.4%	9.4%	19.7%	36.7%	100.0%
	配偶者なし	700	13.0%	20.4%	10.4%	11.0%	16.0%	29.1%	100.0%
	男性計	1,400	11.0%	19.1%	8.9%	10.2%	17.9%	32.9%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	13.6%	17.4%	10.3%	13.9%	14.9%	30.0%	100.0%
	配偶者なし	700	16.1%	24.1%	11.4%	9.9%	15.4%	23.0%	100.0%
	女性計	1,400	14.9%	20.8%	10.9%	11.9%	15.1%	26.5%	100.0%
合計		2,800	12.9%	19.9%	9.9%	11.0%	16.5%	29.7%	100.0%

3.1.5. 勤務先企業の業種

勤務先企業の業種をみると、男女ともに製造業、サービス業に就く者の割合が高い。男女差を見てみると、男性は情報通信業に就く者の割合が女性より高く、女性は金融・保険業、医療・福祉に就く者の割合が男性より高い。

男女別の内訳では、配偶者有無の別（表 5）よりも、年齢層別（表 6）による差の方が大きいようである。

表 6 によれば、男女ともに 25～34 歳層では、35～44 歳層に比べ、製造業に就く者の割合が低くなっているのが目立つ（男性：25～34 歳 26.6%、35～44 歳 33.3%、女性：25～34 歳 19.6%、35～44 歳 22.1%）。卸売・小売業でも男女ともに 25～34 歳層は 35～44 歳層に比べ就業する者の割合が低くなっている（男性：25～34 歳 6.6%、35～44 歳 8.3%、女性：25～34 歳 7.7%、35～44 歳 10.3%）。

逆に25～34歳層で就業者の割合が高いのは、男性が情報通信業（25～34歳21.7%、35～44歳16.7%）、サービス業（25～34歳19.6%、35～44歳16.6%）など、女性が情報通信業（25～34歳14.6%、35～44歳10.6%）、金融・保険業、不動産業（25～34歳14.7%、35～44歳11.7%）、医療、福祉（25～34歳10.3%、35～44歳8.1%）となっている。女性ではサービス業に就く者は、35～44歳層に比べ25～34歳層で低くなっており（25～34歳17.7%、35～44歳20.7%）、男性とは逆の傾向となっている。

表5 勤務先企業の業種（男女別、配偶者の有無別）

		件数	鉱業	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・小売業	金融・保険業、不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	サービス業	その他	合計
男性	配偶者あり	700	0.0%	2.6%	31.0%	1.3%	17.9%	3.6%	6.9%	9.9%	0.7%	3.9%	2.0%	17.1%	3.3%	100.0%
	配偶者なし	700	0.0%	3.4%	28.9%	1.4%	20.6%	4.4%	8.0%	6.7%	0.3%	1.9%	2.4%	19.0%	3.0%	100.0%
	男性計	1,400	0.0%	3.0%	29.9%	1.4%	19.2%	4.0%	7.4%	8.3%	0.5%	2.9%	2.2%	18.1%	3.1%	100.0%
女性	配偶者あり	700	0.1%	4.7%	22.7%	1.4%	12.7%	2.0%	8.0%	12.6%	0.4%	9.4%	3.4%	17.3%	5.1%	100.0%
	配偶者なし	700	0.1%	3.6%	19.0%	0.4%	12.4%	2.7%	10.0%	13.9%	0.3%	9.0%	2.3%	21.1%	5.1%	100.0%
	女性計	1,400	0.1%	4.1%	20.9%	0.9%	12.6%	2.4%	9.0%	13.2%	0.4%	9.2%	2.9%	19.2%	5.1%	100.0%
合計		2,800	0.1%	3.6%	25.4%	1.1%	15.9%	3.2%	8.2%	10.8%	0.4%	6.0%	2.5%	18.6%	4.1%	100.0%

表6 勤務先企業の業種（男女別、年齢層別）

		件数	鉱業	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・小売業	金融・保険業、不動産業	飲食店、宿泊業	医療、福祉	教育、学習支援業	サービス業	その他	合計
男性	25-34歳	700	0.0%	2.9%	26.6%	1.3%	21.7%	4.0%	6.6%	7.1%	0.6%	3.6%	2.9%	19.6%	3.3%	100.0%
	35-44歳	700	0.0%	3.1%	33.3%	1.4%	16.7%	4.0%	8.3%	9.4%	0.4%	2.1%	1.6%	16.6%	3.0%	100.0%
	男性計	1,400	0.0%	3.0%	29.9%	1.4%	19.2%	4.0%	7.4%	8.3%	0.5%	2.9%	2.2%	18.1%	3.1%	100.0%
女性	25-34歳	700	0.1%	3.6%	19.6%	1.3%	14.6%	2.1%	7.7%	14.7%	0.4%	10.3%	2.7%	17.7%	5.1%	100.0%
	35-44歳	700	0.1%	4.7%	22.1%	0.6%	10.6%	2.6%	10.3%	11.7%	0.3%	8.1%	3.0%	20.7%	5.1%	100.0%
	女性計	1,400	0.1%	4.1%	20.9%	0.9%	12.6%	2.4%	9.0%	13.2%	0.4%	9.2%	2.9%	19.2%	5.1%	100.0%
合計		2,800	0.1%	3.6%	25.4%	1.1%	15.9%	3.2%	8.2%	10.8%	0.4%	6.0%	2.5%	18.6%	4.1%	100.0%

3.1.6. 職種

職種も、男女とも、配偶者の有無による割合の差異よりも、年齢層による差異の方が大きいいため、男女別、年齢層別の分布を表 7 に示した。

表 7 によると、全体では専門職・技術職、事務職、管理職、販売職の順で割合が高く、この 4 職種の合計で全体の 9 割を超え、ホワイトカラーが大部分を占めることがわかる。

男女別では、男性では専門職・技術職（41.2%）、事務職（23.6%）、管理職（15.2%）の順が多いが、女性では事務職（59.3%）、専門職・技術職（26.1%）の順となり、この 2 つの職種の合計が女性全体の 85.4%と大部分を占める。

年齢層別でみると、男女ともに 25～34 歳層では専門職・技術職の割合が 35～44 歳層に比べて高くなっている（男性：25～34 歳 48.7%、35～44 歳 33.7%、女性：25～34 歳 29.9%、35～44 歳 22.3%）。

表 7 職種（男女別、年齢層別）

		件数	専門職・技術職	管理職	事務職	販売職	サービス職	生産現場職・技能職	運輸・保安職	その他	合計
男性	25-34 歳	700	48.7%	4.9%	23.9%	10.3%	2.3%	5.9%	2.6%	1.6%	100.0%
	35-44 歳	700	33.7%	25.6%	23.3%	7.7%	1.6%	3.9%	3.3%	1.0%	100.0%
	男性計	1,400	41.2%	15.2%	23.6%	9.0%	1.9%	4.9%	2.9%	1.3%	100.0%
女性	25-34 歳	700	29.9%	0.7%	57.1%	6.0%	4.6%	0.4%	0.1%	1.1%	100.0%
	35-44 歳	700	22.3%	8.3%	61.4%	3.4%	2.1%	0.3%	0.1%	2.0%	100.0%
	女性計	1,400	26.1%	4.5%	59.3%	4.7%	3.4%	0.4%	0.1%	1.6%	100.0%
合計		2,800	33.6%	9.9%	41.4%	6.9%	2.6%	2.6%	1.5%	1.4%	100.0%

3.2. 働き方の実情

3.2.1 勤務形態

勤務形態をみると、通常勤務をしている者は 56.9%である。次いでフレックスタイム制をとる者が 18.5%、時間管理適用外の者（管理職の者）が 9.8%、交代勤務・変則勤務の者が 7.2%、裁量労働制の者が 5.7%となっている。

表 8 勤務形態（業種別）

	件数	通常勤務	フレックスタイム勤務	短時間・短日数勤務	裁量労働制	交代勤務・変則勤務	時間管理適用外	その他	合計
鉱業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	76.0%	10.0%	2.0%	3.0%	0.0%	9.0%	0.0%	100.0%
製造業	711	50.4%	29.0%	1.0%	6.9%	2.4%	10.0%	0.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	53.1%	34.4%	0.0%	0.0%	3.1%	6.3%	3.1%	100.0%
情報通信業	445	52.1%	24.9%	2.7%	8.5%	2.5%	9.0%	0.2%	100.0%
運輸業	89	57.3%	7.9%	0.0%	3.4%	22.5%	9.0%	0.0%	100.0%
卸売・小売業	230	69.6%	7.4%	2.2%	0.9%	8.3%	11.3%	0.4%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	69.8%	7.3%	2.3%	3.7%	2.7%	14.0%	0.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	58.3%	8.3%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%
医療、福祉	169	49.7%	4.1%	1.2%	1.2%	40.8%	3.0%	0.0%	100.0%
教育、学習支援業	71	67.6%	15.5%	4.2%	8.5%	2.8%	1.4%	0.0%	100.0%
サービス業	522	51.9%	19.0%	1.5%	6.5%	9.2%	11.7%	0.2%	100.0%
その他	116	65.5%	13.8%	0.9%	9.5%	3.4%	6.9%	0.0%	100.0%
合計	2,800	56.9%	18.5%	1.7%	5.7%	7.2%	9.8%	0.3%	100.0%

「フレックスタイム勤務」は全体では 2 割弱の者が適用を受けるが、電気・ガス・熱供給・水道業で 34.4%、製造業で 29.0%、情報通信で 24.9%の者に適用されている。

職種別ではサービス職で「通常勤務」をする者(37.8%)よりも、「交替勤務・変則勤務」をする者(41.9%)の割合の方が高く、運輸・保安職では、「交替勤務・変則勤務」をする者(51.2%)が全体の半数を超える。

フレックスタイム勤務をする者の比率が職場全体における平均(18.5%)よりも高い職種はその他(30.0%)、専門職・技術職(28.5%)、裁量労働制が適用される者が平均(5.7%)よりも高い職種はその他(17.5%)、専門職・技術職(9.9%)、販売職(9.4%)である。

表 9 勤務形態（職種別）

	件数	通常勤務	フレックス タイム勤務	短時間・ 短日数勤務	裁量労働制	変則勤務・ 交替勤務	時間管理 適用外	その他	合計
専門職・技術職	942	52.4%	28.5%	1.1%	9.9%	7.7%	0.0%	0.4%	100.0%
管理職	276	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	99.6%	0.0%	100.0%
事務職	1160	74.0%	16.6%	2.9%	3.4%	2.8%	0.0%	0.3%	100.0%
販売職	192	65.6%	10.9%	1.0%	9.4%	12.5%	0.0%	0.5%	100.0%
サービス職	74	37.8%	18.9%	0.0%	1.4%	41.9%	0.0%	0.0%	100.0%
生産現場職・技能職	73	64.4%	13.7%	0.0%	0.0%	21.9%	0.0%	0.0%	100.0%
運輸・保安職	43	46.5%	2.3%	0.0%	0.0%	51.2%	0.0%	0.0%	100.0%
その他	40	47.5%	30.0%	0.0%	17.5%	5.0%	0.0%	0.0%	100.0%
合計	2,800	56.9%	18.5%	1.7%	5.7%	7.2%	9.8%	0.3%	100.0%

3.2.2 配偶者の就業形態

配偶者のいる者について配偶者の就業形態を尋ねたところ、男性の配偶者の 44.4%が無職で、その傾向に年齢層による差はほとんどなかった。

配偶者が仕事をしている者について、配偶者が正規の職員・社員であるか、あるいはパート・アルバイト・臨時社員・派遣社員であるかその内訳をみると、25～34 歳では正規の職員・社員の比率が 38.9%と、35～44 歳の場合の比率 28.0%を 10 ポイント以上も上回る。

女性の配偶者の就業形態は、年齢層間による差はほとんどなく、9 割近くが正規の職員・社員である。

表 10 配偶者の就業形態（男女別、年齢層別）

		件数	正規の 職員・社員	パート・アルバイト・ 臨時社員・ 派遣社員など	自営業者・家族 従業員、内職、 在宅就業など	働いていない
男性	25-34 歳	350	38.9%	17.7%	0.9%	42.6%
	35-44 歳	350	28.0%	23.7%	2.0%	46.3%
	男性計	700	33.4%	20.7%	1.4%	44.4%
女性	25-34 歳	350	89.4%	6.3%	2.6%	1.7%
	35-44 歳	350	88.3%	5.1%	4.3%	2.3%
	女性計	700	88.9%	5.7%	3.4%	2.0%
合計		1,400	61.1%	13.2%	2.4%	23.2%

3.2.3 残業と休日出勤

1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計である所定外労働時間について、「希望」と「実際」とをクロス表にしたものが表 11 である。

希望する1ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計をみると「なし」を選んだ者が最も多く、全サンプルの4人に1人(25.2%)にもなる。続いて「10時間未満」が23.9%、「10～20時間未満」が20.5%と時間が増加するにしたがって希望する者の割合は徐々に減る。「40時間未満」までを選んだ回答者の累計は、全体の9割(92.5%)を超す。

一方、実際の1ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計をみると、実際に「(残業・休日出勤がない)」と回答した者は全体の12.3%と少なく、「10時間未満」で19.9%、「10～20時間未満」が17.1%、「40時間未満」と回答した者の累計では76.0%であった。

表11のうち、網掛けをした対角線上に位置するサンプルは、「実際の残業と休日出勤の時間の合計」が「希望する残業と休日出勤の時間の合計」と一致する人々である。これらのサンプルを合計すると1,050件で、全体の37.5%に相当する。これ以外のサンプルのうち、網掛けした対角線より下に位置する者は、「実際」が「希望」を上回る「過剰就労者」で、1,473件が該当する。比率にすると52.6%と全体の過半を超え、全体的には「過剰就労状況」にある者が多いことを示す結果となった。なお、網掛けした対角線より上に位置する「不完全就労」の状況にある者は277件(9.9%)であった。⁵

表11 1か月の残業と休日出勤の時間の合計(希望と実際、件数)

		希望する1ヶ月の残業と休日出勤の時間の合計												合計	(%)
		なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80～90時間未満	90～100時間未満	100時間以上		
実・ 際・ の 1 ヶ 月 の 残 業 と 休 日 出 勤 の 時 間 の 合 計	なし	279	39	10	10	3	1	1	-	-	-	-	1	344	(12.3)
	10時間未満	139	310	63	31	7	2	1	-	-	-	1	2	556	(19.9)
	10～20時間未満	97	132	193	40	11	6	1	-	-	-	-	-	480	(17.1)
	20～30時間未満	64	83	111	139	14	7	1	-	-	-	1	-	420	(15.0)
	30～40時間未満	48	47	88	68	61	10	3	-	1	-	1	1	328	(11.7)
	40～50時間未満	25	28	51	59	34	36	1	1	-	-	1	-	236	(8.4)
	50～60時間未満	21	13	21	41	27	17	14	1	2	-	-	-	157	(5.6)
	60～70時間未満	10	4	14	16	24	13	1	5	-	-	-	1	88	(3.1)
	70～80時間未満	5	4	7	12	14	14	5	-	3	-	-	-	64	(2.3)
	80～90時間未満	1	2	3	5	8	11	3	-	-	-	-	-	33	(1.2)
	90～100時間未満	3	2	3	4	2	3	2	1	-	1	-	1	22	(0.8)
	100時間以上	14	4	9	4	9	10	4	2	-	1	5	10	72	(2.6)
合計		706	668	573	429	214	130	37	10	6	2	9	16	2,800	
(%)		(25.2)	(23.9)	(20.5)	(15.3)	(7.6)	(4.6)	(1.3)	(0.4)	(0.2)	(0.1)	(0.3)	(0.6)		

⁵ 労働政策研究・研修機構が行った「日本人の働き方調査」を分析した原ひろみ・佐藤博樹(2008)によると、正社員のうち60.0%が労働時間を「短くしたい」と回答している。なお、非正規社員では13.3%が「短くしたい」、71.0%が「いまのままでよい」とのことである。

表 12 実際の 1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（業種別）

	件数	なし	10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40～50 時間未満	50～60 時間未満	60～70 時間未満	70～80 時間未満	80～90 時間未満	90～100 時間未満	100 時間以上	合計
鉱業	2	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	17.0%	18.0%	12.0%	11.0%	11.0%	13.0%	6.0%	1.0%	4.0%	4.0%	0.0%	3.0%	100.0%
製造業	711	14.6%	19.4%	16.0%	15.9%	12.2%	10.1%	4.6%	2.5%	1.7%	0.8%	0.6%	1.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	28.1%	12.5%	15.6%	12.5%	15.6%	3.1%	6.3%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	3.1%	100.0%
情報通信業	445	11.0%	13.7%	16.6%	15.7%	13.5%	8.8%	8.1%	4.5%	3.8%	0.9%	1.8%	1.6%	100.0%
運輸業	89	12.4%	22.5%	19.1%	16.9%	11.2%	9.0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	3.4%	100.0%
卸売・小売業	230	14.8%	25.2%	18.3%	12.6%	8.3%	6.5%	4.3%	3.5%	1.7%	0.4%	0.4%	3.9%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	9.6%	19.9%	19.6%	14.3%	15.6%	7.6%	6.6%	2.3%	1.7%	0.7%	0.7%	1.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	0.0%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	100.0%
医療、福祉	169	10.1%	27.8%	27.2%	15.4%	5.9%	3.6%	3.6%	1.8%	1.2%	0.6%	0.6%	2.4%	100.0%
教育、学習支援業	71	11.3%	28.2%	16.9%	16.9%	5.6%	5.6%	4.2%	1.4%	4.2%	0.0%	0.0%	5.6%	100.0%
サービス業	522	9.6%	20.1%	14.2%	15.9%	12.5%	8.4%	5.9%	4.4%	2.7%	1.5%	0.6%	4.2%	100.0%
その他	116	12.1%	18.1%	19.8%	10.3%	8.6%	6.9%	7.8%	5.2%	1.7%	4.3%	1.7%	3.4%	100.0%
合計	2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	0.8%	2.6%	100.0%

実際の 1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間を業種別にみたものが表 12 である。40 時間未満の比率が合計（76.0%）を下回るのは飲食店、宿泊業（66.7%）、建設業（69.0%）、情報通信業（70.6%）、サービス業（72.2%）、その他（69.0%）である。ただしこのうち飲食店、宿泊業は、月に 100 時間以上の残業および休日出勤をする者の比率（8.3%）が他の業種に比べ突出して高いなど、残業と休日出勤の時間のばらつきが大きい業種である。これを職種別にみたものが表 13 である。

表 13 実際の 1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（職種別）

	件数	なし	10 時間未満	10～20 時間未満	20～30 時間未満	30～40 時間未満	40～50 時間未満	50～60 時間未満	60～70 時間未満	70～80 時間未満	80～90 時間未満	90～100 時間未満	100 時間以上	合計
専門職・技術職	942	9.9%	16.1%	16.1%	16.5%	12.7%	9.9%	7.7%	3.6%	2.5%	1.5%	0.8%	2.5%	100.0%
管理職	276	7.2%	8.7%	12.7%	13.8%	12.7%	12.3%	10.1%	5.1%	5.4%	4.0%	2.2%	5.8%	100.0%
事務職	1160	15.9%	25.8%	18.5%	14.8%	10.9%	6.1%	3.1%	2.2%	1.2%	0.4%	0.3%	0.9%	100.0%
販売職	192	9.4%	18.2%	17.2%	15.1%	10.4%	10.9%	4.2%	3.6%	5.2%	0.5%	0.5%	4.7%	100.0%
サービス職	74	20.3%	28.4%	18.9%	8.1%	9.5%	5.4%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	6.8%	100.0%
生産現場職・技能職	73	8.2%	17.8%	19.2%	19.2%	12.3%	9.6%	6.8%	2.7%	0.0%	1.4%	1.4%	1.4%	100.0%
運輸・保安職	43	16.3%	18.6%	20.9%	7.0%	9.3%	7.0%	4.7%	7.0%	0.0%	0.0%	2.3%	7.0%	100.0%
その他	40	2.5%	10.0%	20.0%	7.5%	17.5%	7.5%	10.0%	5.0%	2.5%	2.5%	5.0%	10.0%	100.0%
合計	2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	0.8%	2.6%	100.0%

1ヶ月の残業と休日出勤の時間が40時間未満である者の比率が低いのは管理職（55.1%）であり、次いで販売職で40時間未満の者の比率が低くなっている（70.3%）。サービス職は40時間未満の者の比率が高い（85.1%）一方で、100時間以上の者の比率（6.8%）も高いなど、実労働時間のばらつきの大きい職種である。

さらにこれを勤務形態別に見たものが表14である。表14によると、1ヶ月の残業と休日出勤の時間が40時間未満の者がとりわけ少ないのは、時間管理適用除外の者（54.9%）および裁量労働制が適用される者（58.5%）であることがわかる。

表14 実際の1ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（勤務形態別）

	件数	なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80～90時間未満	90～100時間未満	100時間以上	合計
通常勤務	1592	13.8%	21.9%	18.1%	15.2%	11.6%	7.6%	4.9%	2.7%	1.4%	0.8%	0.4%	1.7%	100.0%
フレックスタイム勤務	518	7.9%	16.8%	19.5%	17.6%	13.3%	9.8%	5.6%	3.1%	2.7%	0.8%	0.8%	2.1%	100.0%
短時間勤務・短日数勤務	47	53.2%	38.3%	2.1%	2.1%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
裁量労働制	159	8.2%	8.2%	10.7%	15.7%	15.7%	10.7%	8.2%	6.3%	6.9%	2.5%	2.5%	4.4%	100.0%
交替勤務・変則勤務	201	10.4%	32.3%	18.4%	11.4%	7.0%	6.5%	4.0%	2.5%	0.5%	1.0%	0.5%	5.5%	100.0%
時間管理適用外	275	7.3%	8.7%	12.7%	13.8%	12.4%	12.4%	10.2%	5.1%	5.5%	4.0%	2.2%	5.8%	100.0%
その他	8	50.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	100.0%
合計	2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	0.8%	2.6%	100.0%

表15はこれを、男女別・配偶者の有無別に見たものである。女性は配偶者の有無にかかわらず、8割以上が、1ヶ月の残業と休日出勤の時間が40時間未満と回答している。一方で男性では配偶者の有無にかかわらずその比率は7割以下となっており、特に配偶者ありの男性は63.6%の水準にとどまっている。1ヶ月の残業と休日出勤の時間が50時間以上である者の割合は、男性は配偶ありで23.3%、配偶なしで20.9%、女性は配偶者ありが6.4%、配偶者なしが11.7%であった。

本人の所得（階級値）との関連を見たものは表16である、年収の階級が高いほど、全体的に残業と休日出勤の時間は長い傾向が見受けられる。

なお勤務先企業の従業員規模別では、目立った差異は見られなかった。

表12～16から、飲食店、宿泊業や建設業、情報通信業、サービス業、また管理職（時間管理適用除外者）や裁量労働制で働く者、男性、年収の高い者において、実労働時間が相対的に多い傾向が見て取れる。これらの者は、より長時間の残業と休日出勤を希望しているのであろうか。表11によれば、希望と実際とを比較すると、希望する残業と休日出勤の時間よりも実際の残業と休日出勤の時間の方が長い者が52.6%と過半数を超えており、全体としては「過剰就労」の者が多い状況を示している。

表 15 実際の 1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（男女・配偶者の有無別）

		件数	なし	10 時間未 満	10～ 20 時間未 満	20～ 30 時間未 満	30～ 40 時間未 満	40～ 50 時間未 満	50～ 60 時間未 満	60～ 70 時間未 満	70～ 80 時間未 満	80～ 90 時間未 満	90～ 100 時間未 満	100 時間以 上	合計
男 性	配偶者あり	700	6.9%	11.1%	15.3%	16.4%	13.9%	13.1%	8.1%	5.3%	3.3%	2.0%	1.1%	3.4%	100.0%
	配偶者なし	700	8.4%	12.7%	17.0%	17.4%	13.4%	10.1%	7.4%	4.4%	2.6%	2.0%	0.9%	3.6%	100.0%
	男性計	1,400	7.6%	11.9%	16.1%	16.9%	13.6%	11.6%	7.8%	4.9%	2.9%	2.0%	1.0%	3.5%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	21.4%	28.6%	18.9%	12.6%	7.4%	4.7%	1.9%	1.1%	1.4%	0.4%	0.3%	1.3%	100.0%
	配偶者なし	700	12.4%	27.0%	17.4%	13.6%	12.1%	5.7%	5.0%	1.7%	1.9%	0.3%	0.9%	2.0%	100.0%
	女性計	1,400	16.9%	27.8%	18.1%	13.1%	9.8%	5.2%	3.4%	1.4%	1.6%	0.4%	0.6%	1.6%	100.0%
合計		2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	.8%	2.6%	100.0%

表 16 実際の 1 ヶ月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（本人所得区分別）

	件数	なし	10 時間未 満	10～ 20 時間未 満	20～ 30 時間未 満	30～ 40 時間未 満	40～ 50 時間未 満	50～ 60 時間未 満	60～ 70 時間未 満	70～ 80 時間未 満	80～ 90 時間未 満	90～ 100 時間未 満	100 時間以 上	合計
収入なし	12	50.0%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
130 万円未満	40	35.0%	30.0%	2.5%	10.0%	7.5%	2.5%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	5.0%	100.0%
130～300 万円未満	295	21.7%	33.9%	17.6%	12.5%	6.4%	2.4%	1.4%	1.7%	1.0%	0.0%	0.3%	1.0%	100.0%
300～500 万円未満	1,121	14.4%	26.0%	18.9%	14.5%	10.0%	6.4%	3.2%	2.4%	1.3%	0.7%	0.5%	1.6%	100.0%
500～700 万円未満	770	6.4%	12.2%	18.6%	17.5%	13.5%	12.2%	8.7%	3.9%	2.2%	0.9%	0.9%	3.0%	100.0%
700～1000 万円未満	373	6.7%	8.8%	12.3%	15.8%	15.8%	12.1%	8.8%	5.9%	6.2%	3.2%	1.1%	3.2%	100.0%
1,000 万円以上	109	9.2%	3.7%	5.5%	13.8%	22.0%	11.0%	12.8%	1.8%	2.8%	4.6%	2.8%	10.1%	100.0%
わからない	80	18.8%	20.0%	23.8%	10.0%	8.8%	6.3%	2.5%	1.3%	3.8%	1.3%	0.0%	3.8%	100.0%
合計	2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	0.8%	2.6%	100.0%

以下では業種別、職種別、勤務形態別、男女・配偶者の有無別、本人所得区分別に、残業と休日出勤の時間が「実際と希望とが一致」しているか、あるいはそうではないのか（「過剰就労（実際＞希望）」か、「不完全就労（実際＜希望）」か）について見てみる。

表 17～21 を見ると、残業と休日出勤の時間が長い者、例えば飲食店、宿泊業従事者、管理職（時間管理適用除外者）、裁量労働制で働く者、男性、所得の高い者、などにおいては、本人の希望する時間よりも実際の方が上回る「過剰就労」傾向が強いことがうかがえる⁶ 7。一方、本人の希望する時間より

⁶ Bailyn, L., Drago, R., & Kochan, T. (2001). “Integrating work and family life: A holistic approach” (Cambridge, MA: MIT Sloan Work-Family Policy Network.)は、米国において低所得者層の労働時間が減少する傾向にある一方、高所得者層の労働時間が増加する傾向にあることを指摘している (P 14)。例として Costa, D. L. (2000). “The Wage and the Length of the Working Day: From the 1890s to 1991” (Journal of Labor Economics, Vol. 18, Pp.156–81.) を引用し、1991 年と 1973 年における 1 日当たりの労働時間について、女性の下位 20%および男性の下位 10%の所得層が減少する一方、男女ともに上位 70%の所得層の労働時間が増加して

も実際の時間が下回る「不完全就労」も、いくつかの属性において見受けられる。「不完全就労」が最も多いのは、生産現場職・技能職の28.4%であった。

表 17 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（業種別）

	件数	一致 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}=\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	過剰就労 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}>\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	不完全就労 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}<\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	合計
鉱業	2	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	39.0%	53.0%	8.0%	100.0%
製造業	711	39.0%	48.7%	12.4%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	43.8%	37.5%	18.8%	100.0%
情報通信業	445	33.0%	55.1%	11.9%	100.0%
運輸業	89	40.4%	43.8%	15.7%	100.0%
卸売・小売業	230	34.8%	54.8%	10.4%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	41.2%	51.2%	7.6%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	16.7%	75.0%	8.3%	100.0%
医療、福祉	169	43.2%	50.3%	6.5%	100.0%
教育、学習支援業	71	36.6%	59.2%	4.2%	100.0%
サービス業	522	35.2%	57.3%	7.5%	100.0%
その他	116	39.7%	54.3%	6.0%	100.0%
合計	2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

表 18 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（職種別）

	件数	一致 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}=\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	過剰就労 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}>\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	不完全就労 ($\dot{\text{実}}\dot{\text{際}}<\dot{\text{希}}\dot{\text{望}}$)	合計
専門職・技術職	942	34.0%	56.7%	9.3%	100.0%
管理職	276	23.9%	73.6%	2.5%	100.0%
事務職	1,160	44.4%	44.9%	10.7%	100.0%
販売職	192	33.9%	56.3%	9.9%	100.0%
サービス職	74	41.9%	39.2%	18.9%	100.0%
生産現場職・技能職	73	32.9%	39.7%	27.4%	100.0%
運輸・保安職	43	44.2%	44.2%	11.6%	100.0%
その他	40	25.0%	75.0%	0.0%	100.0%
合計	2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

いと述べている。超過労働に対する割増賃金の適用除外にある管理職層やホワイトカラーの労働時間が増加している可能性を示唆している。

⁷ なお、希望する残業および休日出勤の時間の合計は、全般的に本人所得の高いサンプルの方が長い傾向にある。

表 19 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（勤務形態別）

	件数	一致 (<u>実</u> 際= <u>希</u> 望)	過剰就労 (<u>実</u> 際> <u>希</u> 望)	不完全就労 (<u>実</u> 際< <u>希</u> 望)	合計
通常勤務	1,592	40.1%	49.0%	10.9%	100.0%
フレックスタイム勤務	518	36.7%	52.3%	11.0%	100.0%
短時間勤務・短日数勤務	47	74.5%	14.9%	10.6%	100.0%
裁量労働制	159	21.4%	76.7%	1.9%	100.0%
交替勤務・変則勤務	201	40.8%	43.3%	15.9%	100.0%
時間管理適用外	275	24.0%	73.8%	2.2%	100.0%
その他	8	62.5%	37.5%	0.0%	100.0%
合計	2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

表 20 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（男女・配偶者有無別）

		件数	一致 (<u>実</u> 際= <u>希</u> 望)	過剰就労 (<u>実</u> 際> <u>希</u> 望)	不完全就労 (<u>実</u> 際< <u>希</u> 望)	合計
男 性	配偶者あり	700	31.0%	59.4%	9.6%	100.0%
	配偶者なし	700	31.0%	58.4%	10.6%	100.0%
	男性計	1,400	31.0%	58.9%	10.1%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	45.6%	45.4%	9.0%	100.0%
	配偶者なし	700	42.4%	47.1%	10.4%	100.0%
	女性計	1,400	44.0%	46.3%	9.7%	100.0%
合計		2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

表 21 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（本人所得区分別）

	件数	一致 (<u>実</u> 際= <u>希</u> 望)	過剰就労 (<u>実</u> 際> <u>希</u> 望)	不完全就労 (<u>実</u> 際< <u>希</u> 望)	合計
収入なし	12	75.0%	16.7%	8.3%	100.0%
130 万円未満	40	50.0%	35.0%	15.0%	100.0%
130～300 万円未満	295	49.2%	37.6%	13.2%	100.0%
300～500 万円未満	1,121	40.7%	47.2%	12.1%	100.0%
500～700 万円未満	770	31.7%	59.7%	8.6%	100.0%
700～1000 万円未満	373	30.0%	65.1%	4.8%	100.0%
1,000 万円以上	109	27.5%	70.6%	1.8%	100.0%
わからない	80	42.5%	46.3%	11.3%	100.0%
合計	2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

3.2.4. 出社時刻と退社時刻

実際の出社の時刻（勤務先に着く時刻）および退社の時刻（勤務先を出る時刻）と、希望する出社の時刻および退社の時刻について、24 時間法で回答を求めた結果を表 22 に示した。

表 22 出社時刻および退社時刻（実際、希望）

	出社時刻		退社時刻	
	実際	希望	実際	希望
件数	2,798 ⁸	2,798	2,798	2,798
0 時台	0.1%	－	－	－
1 時台	－	－	－	－
2 時台	－	0.0%	－	－
3 時台	－	0.1%	－	－
4 時台	0.2%	－	－	－
5 時台	0.2%	0.2%	－	－
6 時台	1.6%	0.6%	－	－
7 時台	7.5%	3.1%	－	－
8 時台	52.0%	38.5%	0.0%	－
9 時台	30.1%	40.6%	－	－
10 時台	5.3%	14.3%	0.0%	－
11 時台	1.2%	1.3%	0.0%	－
12 時台	0.5%	0.4%	－	0.0%
13 時台	0.3%	0.1%	－	0.1%
14 時台	0.1%	0.0%	0.2%	0.1%
15 時台	0.1%	0.2%	0.5%	1.0%
16 時台	0.3%	0.2%	2.3%	3.2%
17 時台	0.3%	0.1%	16.4%	31.0%
18 時台	－	0.0%	22.7%	33.7%
19 時台	－	0.0%	22.6%	20.6%
20 時台	0.0%	－	15.7%	6.5%
21 時台	－	0.0%	9.4%	2.3%
22 時台	0.1%	0.1%	5.6%	0.6%
23 時台	0.1%	0.0%	2.9%	0.4%
24 時以降	－	－	1.5%	0.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出社時刻の希望に関しては、全体の 40.6%が「9 時台」、続いて 38.5%が「8 時台」と回答している。8 時台と 9 時台の出社希望を合計すると、全体の約 8 割を占める。これに対して実際の出社時間もおおむね「8 時台」（52.0%）と「9 時台」（30.1%）となっている。しかし、「8 時台」だけに限定すると、希望する者が 38.5%であることに対し、実際は半数以上である 52.0%の者が「8 時台」に出社している。

なお、勤務形態別に集計したところ、「（始・終業時間が一定している）通常勤務」の場合、「8 時台」の出社を希望する者は 44.8%であるが、実際には 62.9%の出社時刻が「8 時台」に集中している⁹。

⁸ 以下、出社、退社、帰宅の時刻に関する集計からは、育児休業中で現在出社していない者 1 名分と希望の時刻が無回答の 1 名分の計 2 サンプルを集計から除いている。

⁹ 勤務形態と出社時刻および退社時刻の詳細は「5.集計結果」参照。

退社時刻の希望に関しては、全体の 33.7%が「18 時台」と回答、次いで 31.0%が「17 時台」と回答している。「19 時台」の 20.6%も加えると、17 時台～19 時台に退社を希望する者は全体の 85.3%である。実際の退社時刻をみるとその時間帯に退社している者の合計は 61.7%にとどまっている。20 時台以降の退社は、希望する者の比率が 10.2%であるにもかかわらず、実際には 35.1%と 3 倍以上の比率となっており、希望と実際の乖離が見られる。

出社時刻と退社時刻の差によって求めた「拘束時間」の希望と実際とを表 23 に示した。この「拘束時間」には休憩時間も含まれている点には留意が必要である。所定内労働時間が 8 時間のケースを考えると、それに休憩時間を 1 時間とした場合の「拘束時間」は 9 時間となる。現在の労働基準法における週の法定労働時間を考慮すると、残業がない場合には「8 時間以上～9 時間未満」の拘束時間が多くなることが予想される。

表 23 をみると、希望する拘束時間については 35.7%が、残業がほとんどないと思われる 9 時間以上～10 時間未満の時間帯と回答している。次いで希望が多かったのは、8 時間以上 9 時間未満の時間帯（28.0%）であった。8 時間以上～10 時間未満の拘束時間帯を合わせると、63.7%の者の希望がこの範囲に集中しているが、実際の拘束時間がこの範囲に収まる者は 38.5%に過ぎなかった。

なお拘束時間が 10 時間以上に及ぶことについて、希望する者は全体の 28.2%だが、実際には 59.1%が該当する結果となっている。

なお、通勤時間については、片道 60 分以上と回答した者が全体の 46.3%であったが、平均値は 53 分であった。したがって往復の通勤時間を含めた拘束時間で考えると、さらに 2 時間程度を加味して考える必要がある。今回調査対象となったサンプルのおおよそ半数程度が、会社での仕事と通勤に毎日 13 時間以上拘束されているのが実情である。

なお、業種別、職種別、男女・配偶者の有無別、本人所得区分別の拘束時間（通勤時間含まない）の実際、希望、実際と希望の差の平均値を以下に示す。

表 23 拘束時間（通勤時間を含まない本人の実際、希望）

	拘束時間	
	実際	希望
件 数	2,798	2,798
3 時間以上 ～ 4 時間未満	－	0.1%
4 時間以上 ～ 5 時間未満	－	0.2%
5 時間以上 ～ 6 時間未満	0.0%	0.4%
6 時間以上 ～ 7 時間未満	0.6%	1.5%
7 時間以上 ～ 8 時間未満	1.7%	6.0%
8 時間以上 ～ 9 時間未満	11.4%	28.0%
9 時間以上 ～ 10 時間未満	27.1%	35.7%
10 時間以上 ～ 11 時間未満	22.0%	18.9%
11 時間以上 ～ 12 時間未満	16.8%	6.5%
12 時間以上 ～ 13 時間未満	10.3%	2.0%
13 時間以上 ～ 14 時間未満	5.9%	0.4%
14 時間以上 ～ 15 時間未満	2.7%	0.0%
15 時間以上 ～ 16 時間未満	0.8%	0.1%
16 時間以上 ～ 17 時間未満	0.3%	0.1%
17 時間以上 ～ 18 時間未満	0.1%	0.0%
18 時間以上 ～ 19 時間未満	0.1%	－
19 時間以上 ～ 20 時間未満	－	－
20 時間以上 ～ 21 時間未満	－	－
21 時間以上 ～ 22 時間未満	－	－
22 時間以上 ～ 23 時間未満	－	0.0%
23 時間以上 ～ 24 時間未満	0.1%	－
24 時間以上	0.1%	－
合 計	100.0%	100.0%

表 24 本人の実際、希望の拘束時間と実際と希望との差の平均

(通勤時間を含まない出社時間と退社時間の差)

業種別

	件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
		平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
鉱業	2	9.50	(-)	7.88	(1.24)	1.63	(1.24)
建設業	99	10.60	(1.89)	8.90	(1.28)	1.70	(1.48)
製造業	711	10.55	(1.53)	9.40	(1.22)	1.15	(1.39)
電気・ガス・熱供給・水道業	32	10.37	(1.67)	9.52	(1.45)	0.85	(1.21)
情報通信業	445	10.65	(1.66)	9.24	(1.33)	1.42	(1.50)
運輸業	89	10.88	(2.82)	9.44	(2.03)	1.44	(2.48)
卸売・小売業	229	10.38	(1.90)	9.06	(1.21)	1.32	(1.51)
金融・保険業、不動産業	301	10.32	(1.55)	9.15	(1.20)	1.17	(1.21)
飲食店、宿泊業	12	10.24	(1.54)	9.51	(1.28)	0.72	(0.95)
医療、福祉	169	10.27	(1.83)	9.02	(1.00)	1.25	(1.51)
教育、学習支援業	71	9.98	(1.62)	8.71	(1.02)	1.27	(1.46)
サービス業	522	10.60	(1.87)	9.11	(1.37)	1.49	(1.65)
その他	116	10.50	(1.86)	9.07	(1.30)	1.43	(1.78)
合計	2,798	10.51	(1.76)	9.19	(1.30)	1.32	(1.53)

職種別

	件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
		平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
専門職・技術職	942	10.74	(1.72)	9.31	(1.34)	1.44	(1.64)
管理職	276	11.26	(1.69)	9.44	(1.30)	1.82	(1.47)
事務職	1,159	10.00	(1.53)	8.93	(1.09)	1.07	(1.28)
販売職	191	10.91	(1.77)	9.46	(1.43)	1.44	(1.42)
サービス職	74	10.55	(2.47)	9.30	(1.93)	1.25	(1.73)
生産現場職・技能職	73	10.78	(1.65)	9.99	(1.34)	0.79	(1.47)
運輸・保安職	43	11.14	(3.24)	9.13	(1.92)	2.01	(3.34)
その他	40	11.52	(1.70)	9.68	(1.11)	1.84	(1.54)
合計	2,798	10.51	(1.76)	9.19	(1.30)	1.32	(1.53)

勤務形態別

	件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
		平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
通常勤務	1,592	10.37	(1.60)	9.18	(1.22)	1.19	(1.41)
フレックスタイム勤務	517	10.55	(1.59)	9.29	(1.23)	1.26	(1.43)
短時間勤務・短日数勤務	47	7.49	(0.86)	7.32	(1.13)	0.16	(0.87)
裁量労働制	159	11.11	(1.75)	9.37	(1.37)	1.74	(1.55)
交替勤務・変則勤務	201	10.71	(2.49)	9.03	(1.65)	1.69	(2.32)
時間管理適用外	275	11.26	(1.69)	9.43	(1.30)	1.83	(1.46)
その他	7	10.35	(2.53)	8.29	(0.81)	2.06	(2.10)
合計	2,798	10.51	(1.76)	9.19	(1.30)	1.32	(1.53)

本人所得区分別

	件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
		平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
収入なし	12	8.91	(1.54)	7.81	(1.40)	1.10	(1.33)
130 万円未満	39	9.92	(2.14)	8.88	(1.14)	1.04	(1.79)
130～300 万円未満	295	9.62	(1.45)	8.70	(1.09)	0.92	(1.10)
300～500 万円未満	1120	10.24	(1.68)	9.10	(1.30)	1.14	(1.46)
500～700 万円未満	770	10.89	(1.75)	9.42	(1.23)	1.47	(1.60)
700～1000 万円未満	373	11.20	(1.62)	9.49	(1.33)	1.70	(1.55)
1,000 万円以上	109	11.37	(1.92)	9.45	(1.71)	1.92	(1.94)
わからない	80	10.09	(1.51)	8.78	(0.94)	1.31	(1.45)
合計	2,798	10.51	(1.76)	9.19	(1.30)	1.32	(1.53)

男女・配偶者の有無別

		件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
			平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
男 性	配偶者あり	700	10.88	(1.70)	9.44	(1.31)	1.52	(1.59)
	配偶者なし	700	10.66	(1.75)	9.26	(1.30)	1.49	(1.81)
	男性計	1,400	10.77	(1.73)	9.35	(1.31)	1.51	(1.70)
女 性	配偶者あり	698	9.34	(1.72)	8.34	(1.24)	1.10	(1.31)
	配偶者なし	700	9.82	(1.54)	8.75	(0.99)	1.15	(1.31)
	女性計	1,399	9.58	(1.65)	8.55	(1.14)	1.13	(1.31)
合計		2,798	10.18	(1.79)	8.95	(1.29)	1.32	(1.53)

男女・年齢層別

		件数	実際の拘束時間 (単位:時間)		希望の拘束時間 (単位:時間)		実際と希望の 差の平均 (単位:時間)	
			平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)	平均	(標準偏差)
男 性	25-34 歳	700	10.84	(1.74)	9.37	(1.34)	1.57	(1.74)
	35-44 歳	700	10.70	(1.72)	9.33	(1.28)	1.44	(1.66)
	男性計	1,400	10.77	(1.73)	9.35	(1.31)	1.51	(1.70)
女 性	25-34 歳	700	9.57	(1.65)	8.54	(1.05)	1.13	(1.38)
	35-44 歳	698	9.60	(1.65)	8.55	(1.22)	1.12	(1.24)
	女性計	1,399	9.58	(1.65)	8.55	(1.14)	1.13	(1.31)
合計		2,798	10.18	(1.79)	8.95	(1.29)	1.32	(1.53)

3.2.5. 22 時以降の帰宅日数と 19 時以前の帰宅日数

22 時以降に帰宅する日と、19 時以前に帰宅する日の週あたり平均日数を尋ねた結果が図 1 と図 2 である。

22 時以降の帰宅日数を見ると、配偶者のある女性の 50%超 (53.3%) が「0 日」と回答しており、他のグループと異なる傾向を示している。配偶者のない女性と男性との傾向は似ているが、例えば 4 日以上の合計で比率を比較してみると、配偶者のない女性で 20.9%であるのに対し、配偶者のある男性で 25.9%、配偶者のない男性で 29.7%となるなど、総じて男性で帰宅時間が 22 時以降となる日数が多い。

19 時以前に帰宅する週平均の日数について図 2 を見ると、図 1 と同様、配偶者のいる女性の傾向が、他のグループと異なっていることがわかる。例えば「7 日」についてみると、配偶者のある女性のみ当該グループの 16.3%となっているが、配偶者のない女性で 2.0%、配偶者のある男性で 2.7%、配偶者のない男性で 3.0%となっている。なお、「0 日」との回答を見ると男性では配偶者の有無間での差はほとんどなく、3 日以下の合計では男性配偶者ありでの比率が 86.4%、男性配偶者なしでの比率が 86.7%、また女性も配偶者なしの場合には男性とほぼ同水準の 82.9%という状況であった。

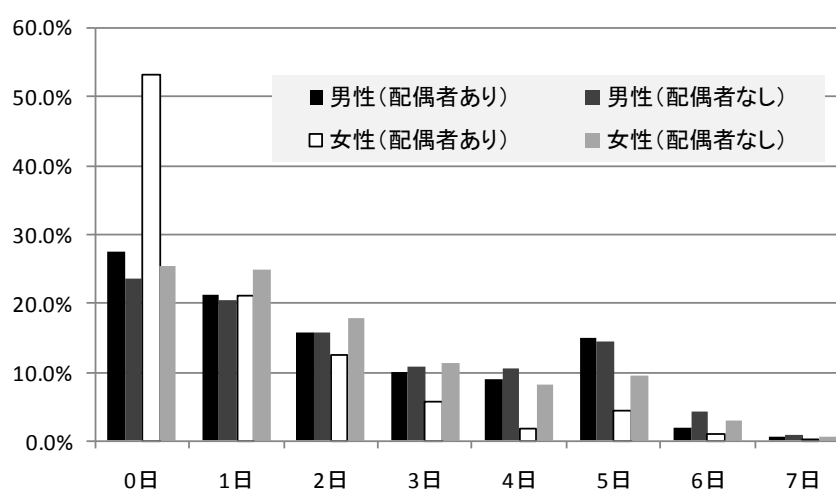


図 1 22 時以降の帰宅日数 (週平均)

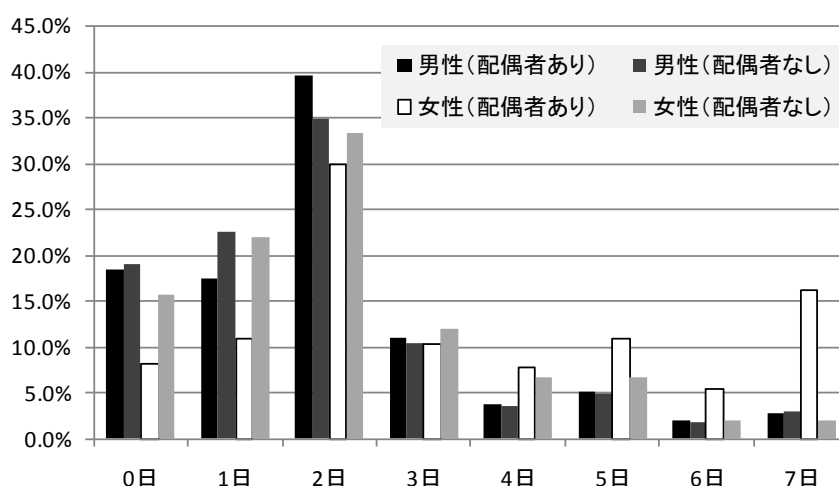


図2 19時以前の帰宅日数（週平均）

3.2.6. 有給休暇

有給休暇の取得日数を尋ねた結果を図3に、また、「自分や家族の病気等のためではなく、自分自身の余暇や休息のための有給休暇」の取得しやすさについて尋ねた結果を表25に示した。

図3を見ると、性別や配偶者の有無にかかわらず、年間10～14日の有給休暇を取得した人の比率が最も高かったことが分かる。ただし、9日未満、および15日以上取得日数の区分を見ると、配偶者のある女性については、15日以上取得している人の比率（46.1%）が、9日未満しか取得しなかった人の比率（26.1%）よりも高いが、それ以外のグループではいずれも、前者の比率が後者の比率を下回る傾向にあった（男性 15日以上：31.7%、9日未満：41.4%。配偶者なしの女性 15日以上：34.2%、9日未満：34.3%）。

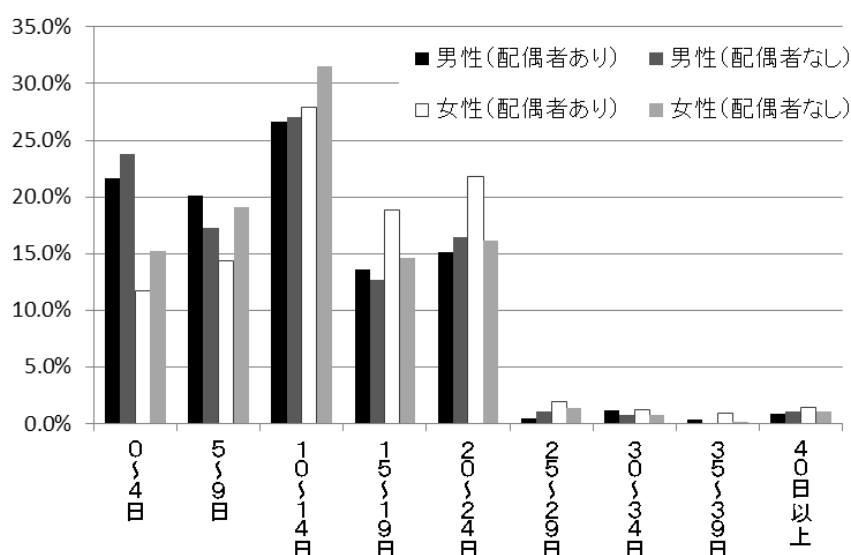


図3 有給休暇の取得日数（昨年1年間）（N=2,654）

自分自身の余暇や休息のための有給休暇の取得しやすさについて表 25 を見ると、「取得できている」「まあ取得できている」の合計は、男性が 59.7%、女性が 67.5%、全体で 63.6%と 6 割前後の水準となっている。また、自分自身のための有給休暇の状況については、男女ともに配偶者の有無による大きな差異はみられなかった。

表 25 自分自身の余暇や休息のための有給休暇の取得しやすさ

		件数	取得できている	まあ取得できている	あまり取得できていない	まったく取得できていない	有給休暇をあえて取得してまで、余暇や休息は必要ない	合計
男性	配偶者あり	700	27.6%	33.3%	23.7%	13.3%	2.1%	100.0%
	配偶者なし	700	27.0%	31.6%	23.6%	15.7%	2.1%	100.0%
	男性計	1,400	27.3%	32.4%	23.6%	14.5%	2.1%	100.0%
女性	配偶者あり	700	34.0%	33.7%	21.1%	9.9%	1.3%	100.0%
	配偶者なし	700	30.9%	36.4%	21.9%	9.4%	1.4%	100.0%
	女性計	1,400	32.4%	35.1%	21.5%	9.6%	1.4%	100.0%
合計		2,800	29.9%	33.8%	22.6%	12.1%	1.8%	100.0%

3.2.7. 家事の分担

表 26 は、配偶者のある者を対象に、調査対象者とその配偶者の間での家事や育児の分担について尋ねた結果である。男性では「ほとんど配偶者が担当している」が 56.1%であり、そのことの裏返しと考えられるが、女性では「ほとんど自分が担当している」が 54.3%となっている。

一方で、「自分と配偶者で分担している」も男女とともに 4 割を超える結果となっているが、男女ともに年齢層間での差が見られ、男性の 25-34 歳層の 46.0%に対して 35-44 歳層が 34.6%と、年齢の若い層での比率が、年齢の高い層の比率を 10%ポイント程度上回っている。女性についても、25-34 歳層での比率（47.4%）が、35-44 歳層での比率（40.0%）を 7%ポイント程度上回っている。

表 26 家事や育児の分担状況

		件数	ほとんど自分が担当している	自分と配偶者で分担している	ほとんど配偶者が担当している	合計
男性	25-34 歳	350	3.1%	46.0%	50.9%	100.0%
	35-44 歳	350	4.0%	34.6%	61.4%	100.0%
	男性計	700	3.6%	40.3%	56.1%	100.0%
女性	25-34 歳	350	51.4%	47.4%	1.1%	100.0%
	35-44 歳	350	57.1%	40.0%	2.9%	100.0%
	女性計	700	54.3%	43.7%	2.0%	100.0%
合計		1,400	28.9%	42.0%	29.1%	100.0%

3.3. 職場の実態

3.3.1. 勤め先での「仕事と生活の調和」に関する取組状況

勤め先で、従業員の「仕事と生活の調和」に関してどのような取り組みがなされているかについて、複数回答で尋ねた結果を図4に示した。男女共に「配偶者あり」のグループの方が、勤め先に取り組みがあると回答する比率が高い傾向にあり、「配偶者あり」のグループの中でも男性の方が、勤め先に取り組みがあると回答する比率が高いようである。

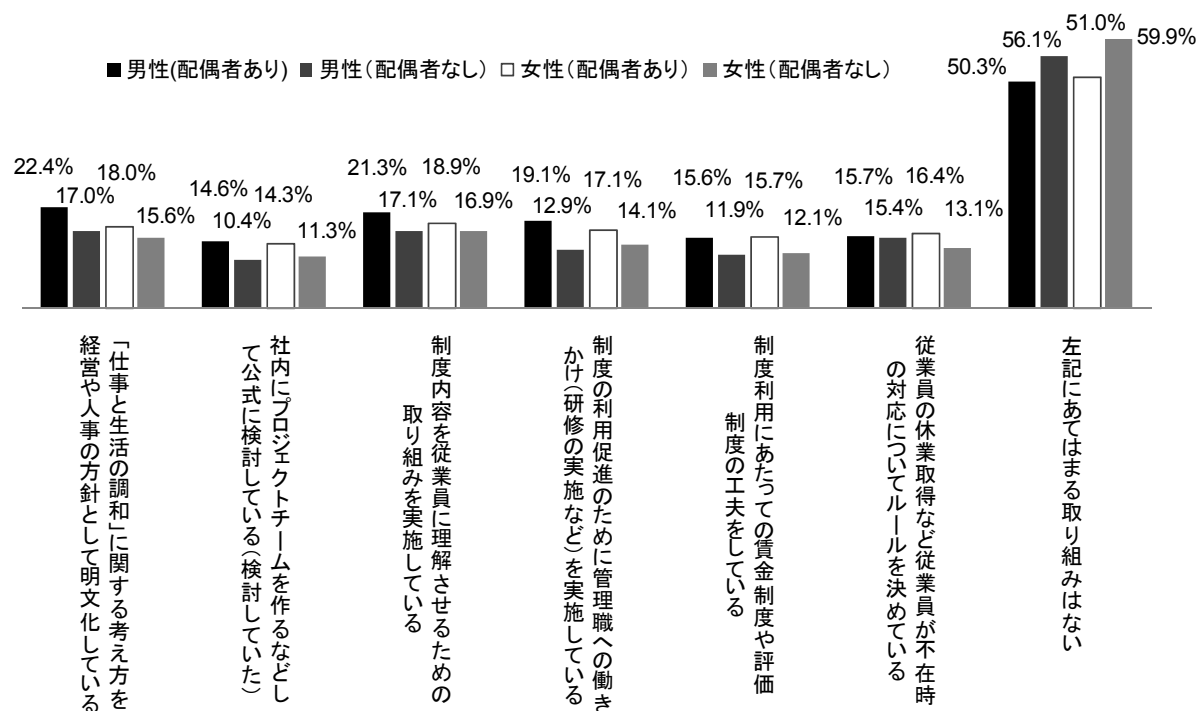


図4 勤め先での「仕事と生活の調和」への取り組み
(「はい」と回答した者の割合)

なお、勤め先で回答の選択肢に挙げた項目について「取り組みがない」と回答した者の割合は「配偶者なし」の女性で最も高く 59.9%とほぼ6割に達している。この回答を選んだ理由が、そもそも勤め先が取り組んでいないためなのか、あるいは勤務先企業は取り組みをしているが回答者に認知をされていないためなのかについては、今回の調査からは把握できない。

3.3.2. 勤め先での制度の導入状況と利用しやすさ

勤め先において、「仕事と生活の調和」に関する各制度について制度の導入の有無と、制度が導入されている場合にはその制度の利用のしやすさについて尋ねた結果を、質問した制度ごとに図5に示す。

制度導入あり(「制度があり利用しやすい」「制度があるが利用しにくい」の合計)が高かったものは「育児もしくは介護のための休業制度」および「育児もしくは介護のための短時間・短日数勤務制度」であり、前者については配偶者ありの女性の合計 86.7%が制度ありと回答し、うち 55.3%がその制度

が「利用しやすい」と回答している。「育児もしくは介護のための休業制度」は男性でも、制度ありとの回答が最も多かったが(67.6%)、そのうち「利用しやすい」と回答したのは配偶者ありの場合で 27.7%、配偶者なしの場合で 26.1%と、制度があることは認識している人の 4 割程度にとどまっている。

その他の制度をみると、「育児・介護以外を目的とする休業制度」「育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務」については、制度があるか「わからない」との回答が両制度とも合計で 3 割程度あり、従業員にとっての関心や重要度が低い可能性が指摘される。

なお、「在宅勤務」は「制度がない」との回答が全体で 7 割程度、「勤務地限定制度」については「制度がない」との回答が全体で 6 割弱であった。

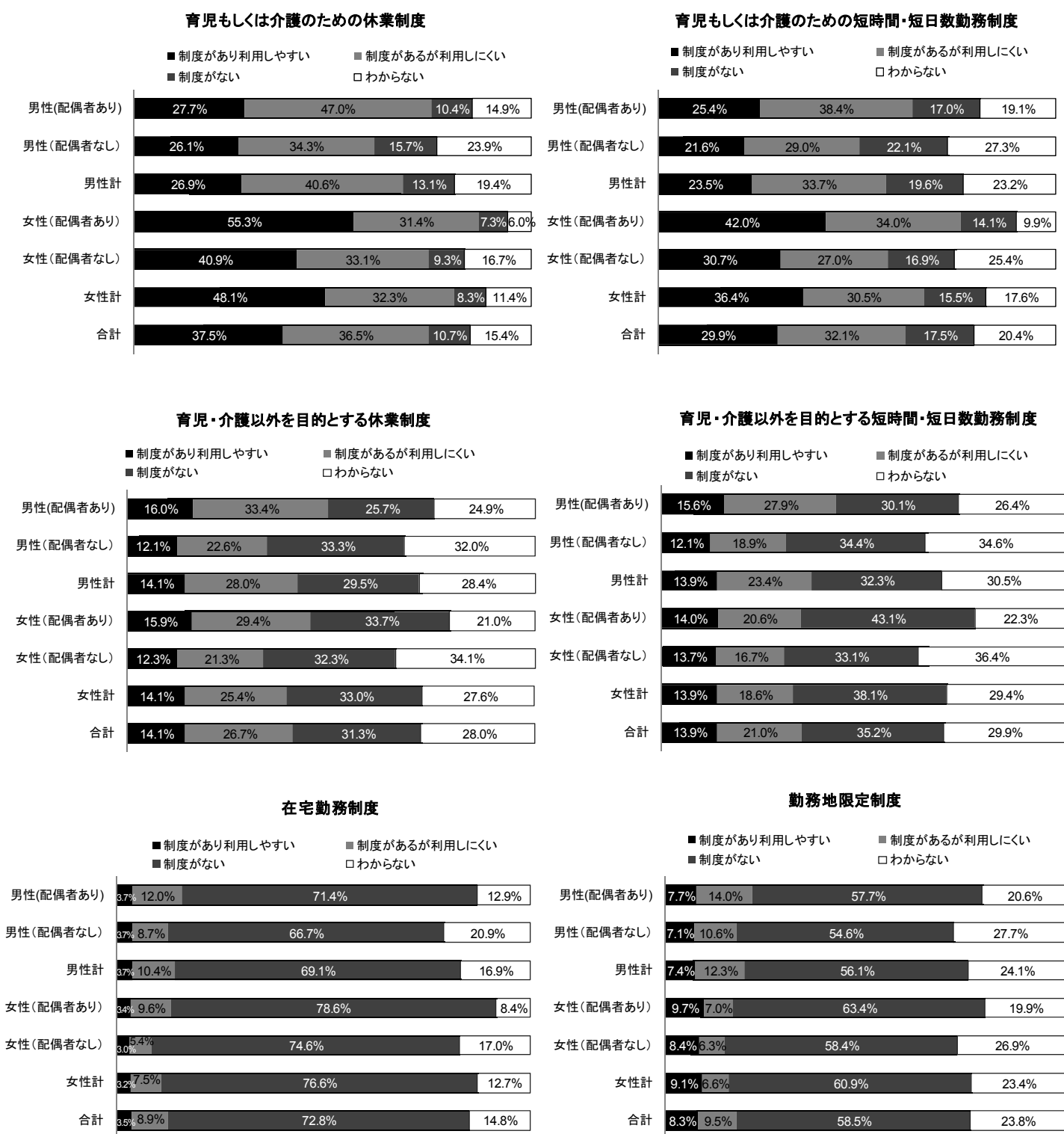


図 5 制度導入の有無と利用のしやすさ

3.3.3. 仕事の特徴

仕事の特徴に関する質問項目に対し、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」の4段階で回答を求めた。質問は仕事の「多忙性」「裁量性」「職務明確性」「その他の特徴」に関して尋ねる内容となっている。それぞれの質問について「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」との回答の合計の比率を図6に示した。

男女別・配偶者の有無別に回答を比較すると、配偶者ありの男性では、仕事上の責任・権限が重く、達成すべきノルマ・目標の水準が高いことに加え、仕事の量や退社時間に関する裁量性も高いようである。配偶者なしの男性は「顧客からクレームや要望変更が頻繁にある」に対する回答のみ、他のグループよりも高くなっており、日常の業務に追われている状況であると考えられる。

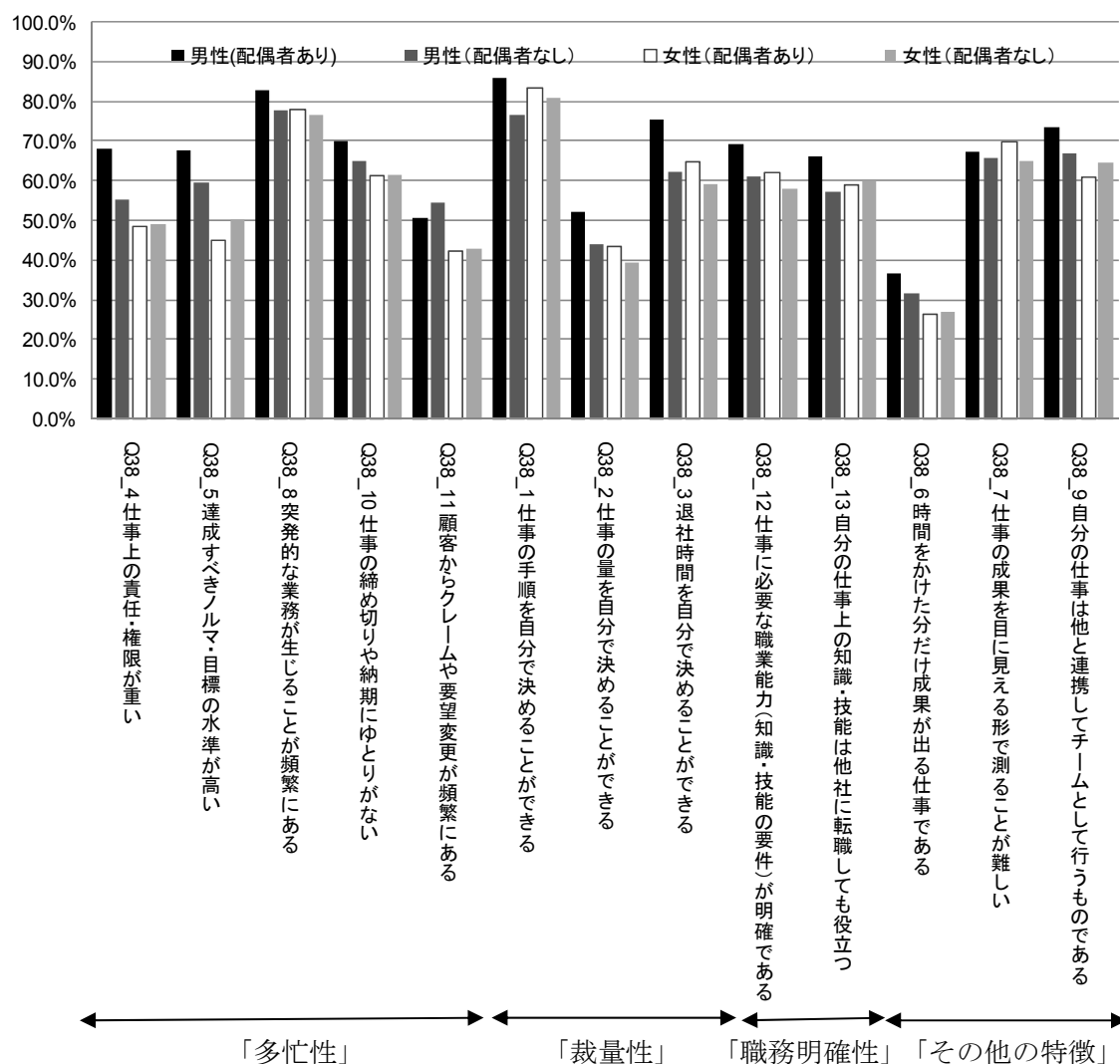


図6 仕事の特徴

(「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」と回答した者を合わせた割合)

一方、女性の回答を配偶者の有無別にみると、配偶者ありの女性は、「仕事の量を自分で決めることができる」「退社時間を自分で決めることができる」「仕事に必要な職業能力(知識技能の要件)が明確である」「仕事の成果を目に見える形で図ることが難しい」の各項目で、配偶者なしの女性の比率を上

回っているが、「達成すべきノルマ・目標の水準が高い」「自分の仕事は他と連携してチームとして行うものである」での回答比率が低くなっている。仕事のノルマや目標水準が低いとの回答が配偶者ありの女性全般の傾向なのか、あるいは育児・介護負担など一定の時期にある者だけの回答の傾向なのかについてはさらに追加的な分析が必要である。

3.3.4. 職場の特徴

職場の特徴に関して、「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」「どちらかというと当てはまらない」「当てはまらない」の4段階で回答を求めた。質問は「長時間勤務の風土」「上司との良好なコミュニケーション」「人を育てる風土」「その他の特徴」に関して尋ねる内容となっている。それぞれの質問について「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」との回答の合計の比率を図7に示した。

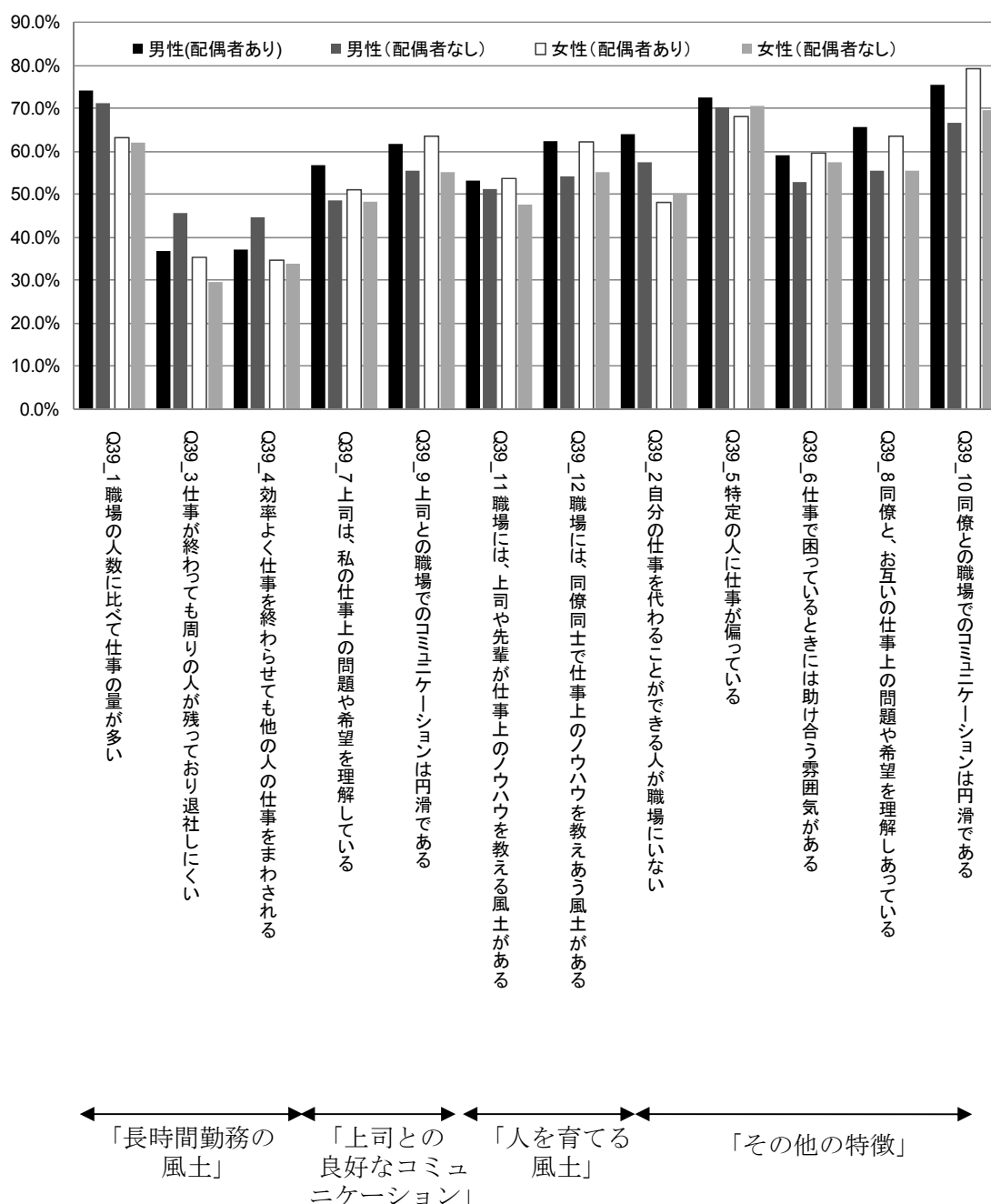


図7 職場の特徴

(「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」と回答した者を合わせた割合)

男女別・配偶者の有無別に回答を比較すると、配偶者ありの女性では、「上司との良好なコミュニケーション」「人を育てる風土」に関する質問に対し、当てはまるとする回答が他グループに比べ多い傾向にある。特に「上司との職場でのコミュニケーションは円滑である」との質問については配偶者ありの女性の63.6%が「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答し、配偶者ありの男性(61.4%)、配偶者なしの男性(55.3%)、配偶者なしの女性(54.9%)のいずれをも上回っている。また「職場には、同僚同士で仕事上のノウハウを教えあう風土がある」との質問に対しても配偶者ありの女性のうち「当てはまる」「どちらかという当てはまる」との回答割合が62.1%に達し、配偶者ありの男性の割合(62.3%)とほぼ同等に高い割合となっている。見方を変えると、上司の理解があり、人を育てる風土のある職場で、配偶者ありの女性が勤務を継続している可能性が高いともいえそうである。

なお、配偶者なしの男性においては、「長時間勤務の風土」に関する質問に対し、当てはまるとする回答が他のグループに対して高い傾向にあることも特徴である。特に「仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい」「効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事をまわされる」という質問について「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した者が、前者については45.6%、後者については44.4%と、他のグループと比較して7%~16%ポイント高い割合となっている。

3.3.5. 上司の業務管理の特徴

上司の業務管理の特徴に関する質問項目に対し、「当てはまる」「どちらかという当てはまる」「どちらかという当てはまらない」「当てはまらない」の4段階で回答を求めた。質問は上司の「効率的な業務管理」「仕事と生活の管理」「その他の特徴」に関して尋ねる内容となっている。それぞれの質問について「当てはまる」「どちらかという当てはまる」との回答の合計の比率を図8に示した。

男女別・配偶者の有無別に回答を比較すると、配偶者ありの女性では、「効率的な業務管理」の各質問内容に対し、配偶者ありの男性と同程度に当てはまるとしており、「仕事と生活の管理」については、特に「部下の(仕事以外の)個人的な事情に配慮している」との質問に対して、配偶者ありの男性と同程度に当てはまると評価している。

その他の特徴に関しては「所定時間内で仕事を終えることを奨励している」「業務の進め方を部下にまかせてくれる」「仕事の目標をわかりやすく指示している」の質問に対する回答が、配偶者ありの男性と同程度か、配偶者ありの男性に次いで高い割合で当てはまると評価していることがうかがえる。

この結果も見方を変えると、効率的に業務を進め、所定時間内で仕事を終えることを奨励し、部下の(仕事以外の)個人的な事情に配慮する上司のいる職場が、配偶者のいる女性の勤務を可能にするともいえそうである。

一方、配偶者なしの女性は上司に対して全般的に当てはまるとする回答が少なくなる。特に「部下の育成に熱心である」「業務遂行がうまくいくよう部下を支援してくれる」「業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している」などの項目で、配偶者なしの男性グループよりも3~6%ポイント程度低い。これらの項目で当てはまるとする回答が少ないのは、職場での教育訓練の機会の少なさを示している可能性がある。

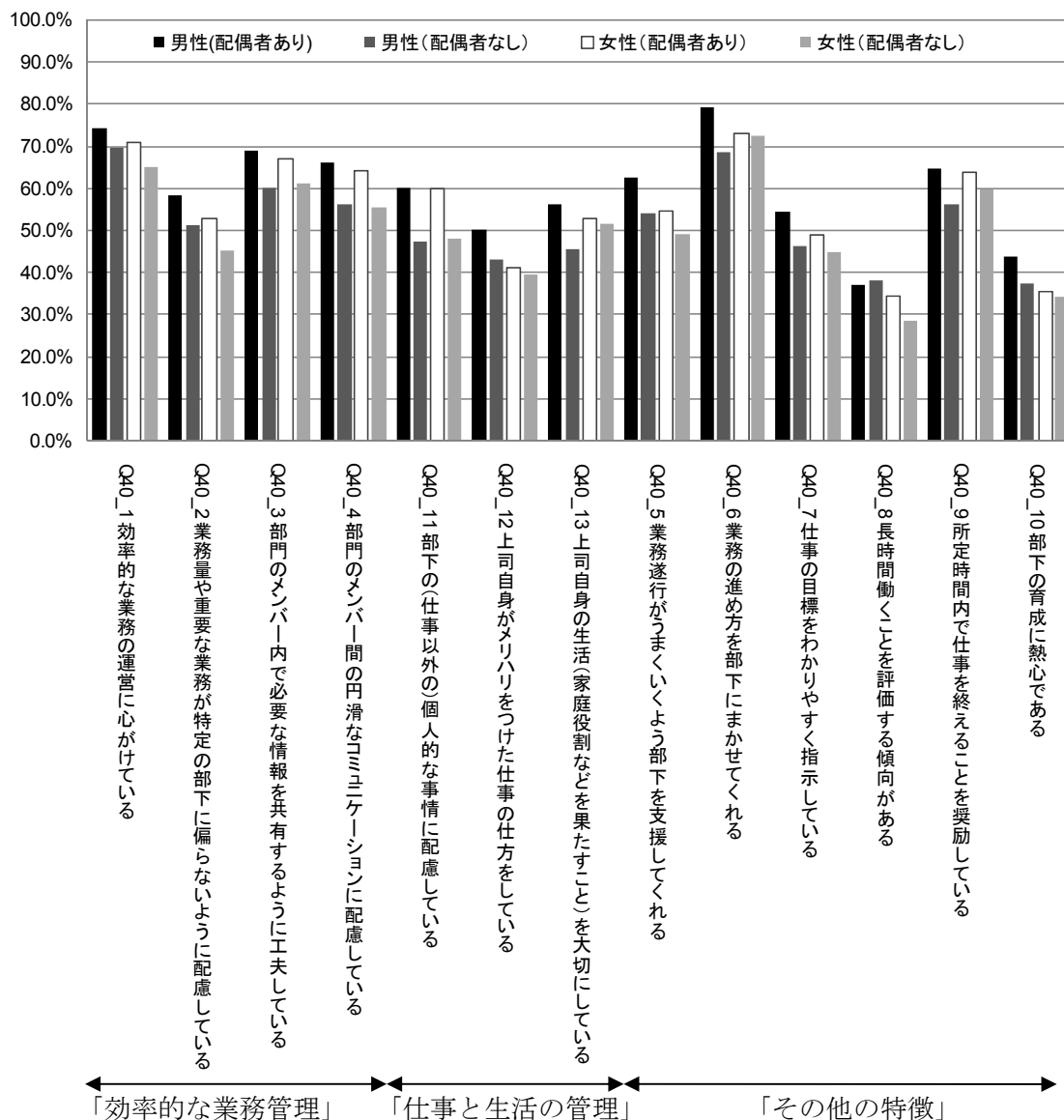


図8 上司の特徴

(「当てはまる」「どちらかという当てはまる」と回答した者を合わせた割合)

3.3.6. 残業に関する見方

「A：仕事が終わらなければ残業をするのは当然だ」「B：極力残業をしなくてすむように効率的な業務遂行をめざすべきだ」という2つの考え方を軸の両極に置き、自分、職場、上司はそれぞれA、Bどちらの考えに近い、「Aのとおりである」「どちらかといえばAに近い」「どちらかといえばBに近い」「Bのとおりである」の4つの選択肢から選択するよう求めた結果を図9に示す。

配偶者の有無にかかわらず、女性の方が男性よりも「B」もしくは「どちらかといえばB」を選択する比率が高いが、興味深いのは、男女および配偶者の有無により区分したいずれのグループにおいても、「自分」と「上司」の考えが比較的近いのに対し、「職場」の考えが乖離している点である。職場全体の風土の変革には職場全体で取り組む必要性を示していると考えられる。

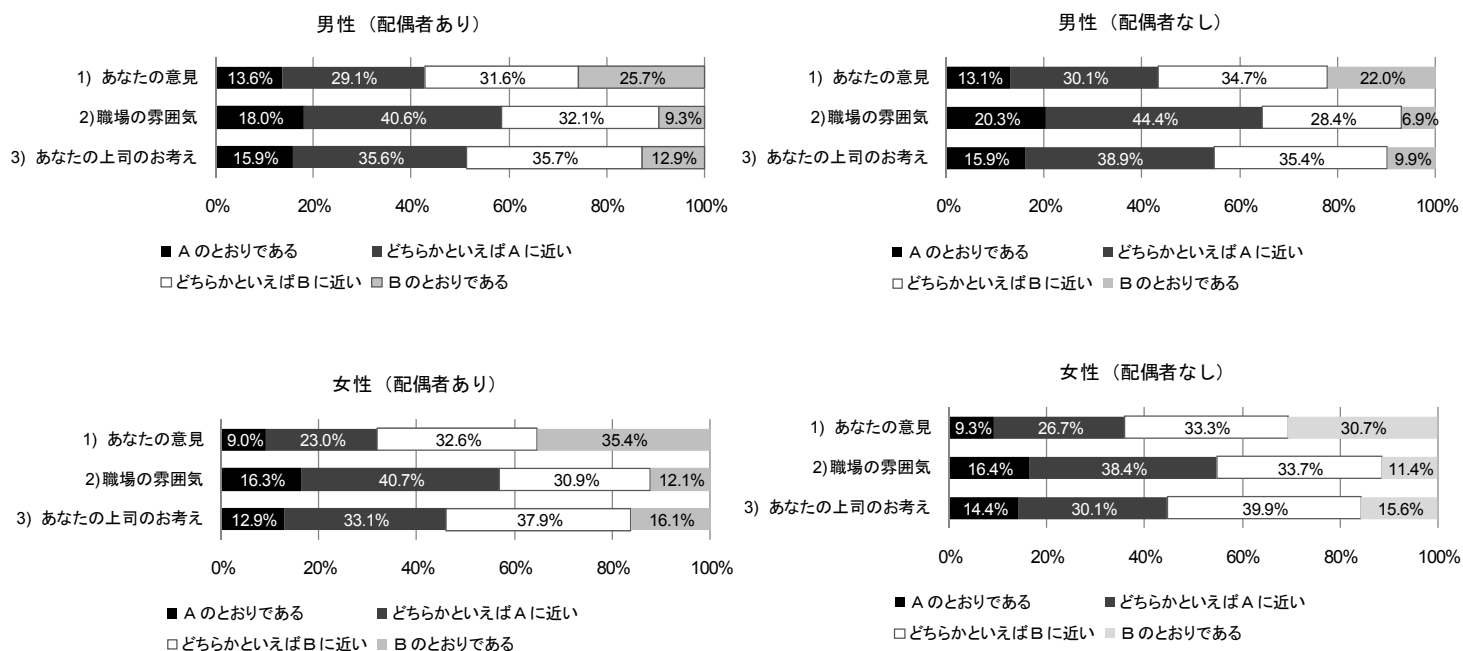


図 9 残業に対する考え方

A の意見：仕事が終わらなければ残業をするのは当然だ
 B の意見：極力残業をしなくてすむように効率的な業務遂行をめざすべきだ

についての意見

3.3.7. 女性の活躍の状況と正社員の勤続パターン

「あなたの勤め先ではどの程度女性が活躍していますか」「あなたの勤め先では、女性の正社員の勤続や退職では、次にあげるどのパターンが最も多いですか」という2つの質問の回答をクロス集計した結果が表 27 である。

全体的には現状に関して、「結婚で退職する（12.4%）」「妊娠や出産で退職する（18.1%）」を合計すると 30.5% となり、「出産後も働き続ける（28.3%）」よりも高い傾向にある。

しかし勤め先での女性の活躍の程度について、「女性が活躍する上での障害はないと思う」と回答している場合には、「妊娠や出産で退職する」パターンが全体よりも低く（11.5%）、「出産後も働き続ける」パターンが全体よりも高く（34.8%）なっている。

また、勤め先での女性の活躍の程度を「活躍できるようになってきてはいるが解決すべき問題も残っている」と回答している場合には、「結婚で退職」「妊娠や出産で退職」の割合は全体と大きな差はないが、「出産後も働き続ける」パターンが全体よりも高い水準（33.2%）となっている。

なお、勤め先が「活躍できる女性是一部の女性だけである」「女性の活躍に関してはまったく取り組んでいない」場合には、結婚および妊娠・出産で退職するパターンの合計が、それぞれ 39.9%、41.0% と全体よりも高く、一方で「出産後も働き続ける」の比率は 25.0%、12.2% と全体よりも低い傾向であった。

(1) 結婚で退職する、(2) 妊娠や出産で退職する、(5) 結婚・出産以外の自己都合で退職する、の3つの回答を選択した人の割合は全体では47.5%となるが、勤め先の女性の活躍の程度について「女性が活躍する上での障害はないと思う」と回答しているケースではこの3つの回答者数の割合の合計も42.9%と、他のいずれのケースの場合よりも低くなっている。

表 27 勤務先での女性の活躍度合いと女性の退職パターン

		件数	あなたの勤め先では、女性の正社員の勤続や退職ではどのパターンが最も多いですか。						合計
			(1) 結婚で退職する	(2) 妊娠や出産で退職する	(3) 出産後も働き続ける	(4) 結婚せず働き続ける	(5) 結婚・出産以外の自己都合で退職	(6) わからない	
あなたの勤め先ではどの程度女性が活躍していますか？	女性が活躍する上での障害はないと思う	801	11.1%	11.5%	34.8%	8.6%	20.3%	13.6%	100.0%
	活躍できるようになってきてはいるが解決すべき問題も残っている	903	10.2%	20.5%	33.2%	10.6%	15.6%	9.9%	100.0%
	活躍できる女性は一部の女性だけである	657	15.8%	24.0%	25.0%	10.2%	15.8%	9.1%	100.0%
	女性の活躍に関してはまったく取り組んでいない	295	19.0%	22.0%	12.2%	9.2%	20.7%	16.9%	100.0%
	わからない	144	4.9%	4.2%	9.7%	.0%	4.9%	76.4%	100.0%
合計		2,800	12.4%	18.1%	28.3%	9.3%	17.0%	14.9%	100.0%

3.4. 仕事と生活の調和についての意識

3.4.1. 仕事へのやりがい

仕事へのやりがいについて4段階（「非常に感じている」「ある程度感じている」「あまり感じていない」「全く感じていない」）で回答を求めた結果を表28に示した。男女ともに「非常に感じている」「ある程度感じている」の合計が6割を超えているが、配偶者の有無別にみると、男女ともに配偶者のある者の方がやりがいを感じている割合が高い。特に男性はその傾向が強く、配偶者なしの男性で「やりがいを感じている」「ある程度感じている」の合計は53.6%にとどまる一方、「あまり感じていない」「全く感じていない」の合計が46.4%と、配偶者ありの男性（30.6%）よりも約15.9%ポイントも高くなっている。

業種別、職種別、勤務形態別、本人所得区分別、男女・年齢層別による仕事へのやりがいもあわせて以下に示す。

表 28 仕事へのやりがい（男女・配偶者の有無別）

		件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
男 性	配偶者あり	700	9.7%	59.7%	24.1%	6.4%	100.0%
	配偶者なし	700	6.7%	46.9%	35.0%	11.4%	100.0%
	男性計	1,400	8.2%	53.3%	29.6%	8.9%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	9.4%	54.0%	28.6%	8.0%	100.0%
	配偶者なし	700	7.0%	52.1%	28.6%	12.3%	100.0%
	女性計	1,400	8.2%	53.1%	28.6%	10.1%	100.0%
合計		2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

男女・年齢層別

		件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
男 性	25・34 歳	700	8.3%	56.9%	27.7%	7.1%	100.0%
	35・44 歳	700	8.1%	49.7%	31.4%	10.7%	100.0%
	男性計	1,400	8.2%	53.3%	29.6%	8.9%	100.0%
女 性	25・34 歳	700	9.6%	53.3%	26.6%	10.6%	100.0%
	35・44 歳	700	6.9%	52.9%	30.6%	9.7%	100.0%
	女性計	1,400	8.2%	53.1%	28.6%	10.1%	100.0%
合計		2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

業種別

	件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
鉱業	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	8.0%	51.0%	30.0%	11.0%	100.0%
製造業	711	8.2%	52.0%	30.1%	9.7%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	9.4%	53.1%	34.4%	3.1%	100.0%
情報通信業	445	6.7%	55.1%	29.4%	8.8%	100.0%
運輸業	89	11.2%	47.2%	30.3%	11.2%	100.0%
卸売・小売業	230	4.8%	52.2%	30.4%	12.6%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	7.3%	49.8%	33.9%	9.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	8.3%	50.0%	41.7%	0.0%	100.0%
医療、福祉	169	13.6%	62.1%	21.9%	2.4%	100.0%
教育、学習支援業	71	19.7%	49.3%	23.9%	7.0%	100.0%
サービス業	522	7.5%	54.0%	27.2%	11.3%	100.0%
その他	116	9.5%	56.0%	23.3%	11.2%	100.0%
合計	2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

職種別

	件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
専門職・技術職	942	9.8%	57.9%	25.1%	7.3%	100.0%
管理職	276	12.0%	62.7%	19.9%	5.4%	100.0%
事務職	1,160	6.1%	46.9%	35.3%	11.7%	100.0%
販売職	192	6.8%	51.6%	28.1%	13.5%	100.0%
サービス職	74	10.8%	62.2%	20.3%	6.8%	100.0%
生産現場職・技能職	73	5.5%	50.7%	34.2%	9.6%	100.0%
運輸・保安職	43	4.7%	39.5%	39.5%	16.3%	100.0%
その他	40	17.5%	70.0%	7.5%	5.0%	100.0%
合計	2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

勤務形態別

	件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
通常勤務	1592	6.2%	51.3%	32.7%	9.8%	100.0%
フレックスタイム勤務	518	9.8%	52.9%	27.8%	9.5%	100.0%
短時間勤務・短日数勤務	47	8.5%	63.8%	19.1%	8.5%	100.0%
裁量労働制	159	15.1%	55.3%	19.5%	10.1%	100.0%
交替勤務・変則勤務	201	9.5%	53.2%	25.9%	11.4%	100.0%
時間管理適用外	275	12.0%	62.5%	20.0%	5.5%	100.0%
その他	8	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	100.0%
合計	2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

本人所得区分別

	件数	非常に 感じている	ある程度 感じている	あまり 感じていない	全く 感じていない	合計
収入なし	12	8.3%	41.7%	25.0%	25.0%	100.0%
130 万円未満	40	10.0%	32.5%	42.5%	15.0%	100.0%
130～300 万円未満	295	6.1%	48.8%	34.9%	10.2%	100.0%
300～500 万円未満	1,121	7.0%	49.6%	32.4%	11.1%	100.0%
500～700 万円未満	770	8.1%	58.1%	26.5%	7.4%	100.0%
700～1000 万円未満	373	10.7%	59.5%	23.1%	6.7%	100.0%
1,000 万円以上	109	19.3%	59.6%	11.9%	9.2%	100.0%
わからない	80	7.5%	46.3%	31.3%	15.0%	100.0%
合計	2,800	8.2%	53.2%	29.1%	9.5%	100.0%

3.4.2. 職場に対する満足

職場に対する満足について 4 段階（「非常に満足している」「ある程度満足している」「あまり満足していない」「全く満足していない」）で回答を求めた結果を表 29 に示した。表 28 に示される「仕事のやりがい」の比率よりも若干低い傾向にあるが、「非常に満足している」「ある程度満足している」を合計すると男性では 55.1%、女性で 59.6%となる。配偶者の有無別にみると、仕事のやりがい同様、配偶者のいない者よりも配偶者のいる者の方が満足度が高く（男性：配偶者ありで 60.4%、配偶者なしで 49.7%、女性：配偶者ありで 62.6%、配偶者なしで 56.6%）、特に配偶者なしの男性での満足度が低い点も、仕事のやりがいと同様の傾向を示している。

表 29 職場に対する満足

		件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
男 性	配偶者あり	700	6.7%	53.7%	28.9%	10.7%	100.0%
	配偶者なし	700	4.7%	45.0%	36.3%	14.0%	100.0%
	男性計	1,400	5.7%	49.4%	32.6%	12.4%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	7.1%	55.4%	27.9%	9.6%	100.0%
	配偶者なし	700	5.9%	50.7%	28.9%	14.6%	100.0%
	女性計	1,400	6.5%	53.1%	28.4%	12.1%	100.0%
合計		2,800	6.1%	51.2%	30.5%	12.2%	100.0%

3.4.3. 仕事と生活の時間についてのバランス満足

仕事と生活の時間についてのバランス満足について 4 段階（「非常に満足している」「ある程度満足している」「あまり満足していない」「全く満足していない」）で回答を求めた結果を表 30 に示した。表 29 に示される「職場に対する満足」の比率と概ね同程度で、「非常に満足している」「ある程度満足している」を合計すると男性の 49.7%、女性の 57.9%が満足している。配偶者の有無別に男女の内訳をみると、職場に対する満足同様、配偶者のない者よりも配偶者ありの者の満足度が高く（男性：配偶者ありで 54.4%、配偶者なしで 45.0%、女性：配偶者ありで 58.7%、配偶者なしで 57.1%）、特に配偶者のいない男性の満足度が低い点は、仕事のやりがいや職場に対する満足と同様の傾向を示している。

表 30 仕事と生活の時間についてのバランス満足

		件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
男 性	配偶者あり	700	5.9%	48.6%	34.9%	10.7%	100.0%
	配偶者なし	700	5.9%	39.1%	38.6%	16.4%	100.0%
	男性計	1,400	5.9%	43.9%	36.7%	13.6%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	6.7%	52.0%	32.4%	8.9%	100.0%
	配偶者なし	700	8.6%	48.6%	30.9%	12.0%	100.0%
	女性計	1,400	7.6%	50.3%	31.6%	10.4%	100.0%
合計		2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

仕事と生活の時間についてのバランス満足を業種別、職種別、勤務形態別、本人所得区分別、男女・年齢層別に集計した結果は表 31 のとおりである。

表 31 仕事と生活の時間についてのバランス満足

業種別

	件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
鉱業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	4.0%	47.0%	37.0%	12.0%	100.0%
製造業	711	7.0%	50.4%	32.6%	10.0%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	6.3%	59.4%	25.0%	9.4%	100.0%
情報通信業	445	4.0%	46.1%	36.4%	13.5%	100.0%
運輸業	89	7.9%	40.4%	39.3%	12.4%	100.0%
卸売・小売業	230	7.4%	40.9%	38.7%	13.0%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	6.0%	52.5%	33.2%	8.3%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	8.3%	58.3%	25.0%	8.3%	100.0%
医療、福祉	169	8.9%	42.6%	35.5%	13.0%	100.0%
教育、学習支援業	71	12.7%	43.7%	29.6%	14.1%	100.0%
サービス業	522	6.5%	46.7%	32.6%	14.2%	100.0%
その他	116	12.1%	38.8%	34.5%	14.7%	100.0%
合計	2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

職種別

	件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
専門職・技術職	942	6.1%	44.6%	35.5%	13.9%	100.0%
管理職	276	5.8%	46.0%	33.3%	14.9%	100.0%
事務職	1,160	7.8%	50.7%	32.7%	8.8%	100.0%
販売職	192	4.7%	41.7%	38.5%	15.1%	100.0%
サービス職	74	10.8%	50.0%	24.3%	14.9%	100.0%
生産現場職・技能職	73	5.5%	43.8%	43.8%	6.8%	100.0%
運輸・保安職	43	7.0%	34.9%	37.2%	20.9%	100.0%
その他	40	2.5%	47.5%	30.0%	20.0%	100.0%
合計	2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

勤務形態別

	件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
通常勤務	1592	6.6%	47.7%	34.2%	11.4%	100.0%
フレックスタイム勤務	518	6.8%	49.4%	34.4%	9.5%	100.0%
短時間勤務・短日数勤務	47	14.9%	57.4%	25.5%	2.1%	100.0%
裁量労働制	159	6.3%	44.0%	31.4%	18.2%	100.0%
交替勤務・変則勤務	201	7.0%	37.8%	39.3%	15.9%	100.0%
時間管理適用外	275	5.8%	45.8%	33.5%	14.9%	100.0%
その他	8	25.0%	37.5%	12.5%	25.0%	100.0%
合計	2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

本人所得区分別

	件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
収入なし	12	8.3%	50.0%	8.3%	33.3%	100.0%
130 万円未満	40	5.0%	42.5%	32.5%	20.0%	100.0%
130～300 万円未満	295	6.1%	50.2%	33.6%	10.2%	100.0%
300～500 万円未満	1,121	7.6%	47.5%	33.3%	11.6%	100.0%
500～700 万円未満	770	4.8%	46.5%	37.3%	11.4%	100.0%
700～1000 万円未満	373	6.4%	45.6%	34.9%	13.1%	100.0%
1,000 万円以上	109	11.9%	45.0%	30.3%	12.8%	100.0%
わからない	80	11.3%	46.3%	26.3%	16.3%	100.0%
合計	2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

男女・年齢層別

		件数	非常に満足している	ある程度満足している	あまり満足していない	全く満足していない	合計
男 性	25-34 歳	700	5.7%	45.7%	33.7%	14.9%	100.0%
	35-44 歳	700	6.0%	42.0%	39.7%	12.3%	100.0%
	男性計	1,400	5.9%	43.9%	36.7%	13.6%	100.0%
女 性	25-34 歳	700	7.7%	51.4%	30.9%	10.0%	100.0%
	35-44 歳	700	7.6%	49.1%	32.4%	10.9%	100.0%
	女性計	1,400	7.6%	50.3%	31.6%	10.4%	100.0%
合計		2,800	6.8%	47.1%	34.2%	12.0%	100.0%

3.4.4. 自分の勤め先と配偶者の勤め先との仕事と生活の両立についての配慮の度合い

勤め先の仕事と生活の両立への配慮の度合いについて、「自分」の勤め先について尋ねた結果を表 32、「配偶者」について尋ねた結果を表 33 に示した。「自分の勤め先」が従業員の仕事と生活の両立について配慮しているかに対しては「非常にそう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の 4 段階で、「配偶者の勤め先」についてはさらに「わからない」を選択肢に加えた 5 段階

階で回答を求めた。なお、表 33 は配偶者が働いている者（男性 389 名、女性 686 名）が集計対象である。

表 32 で、自分の勤め先について「非常にそう思う」「ややそう思う」と評価する者の合計をみると、男性 44.0%、女性 47.9%で、女性の方が若干高く評価する者が多いが、大きな差はない。

一方、表 33 で、配偶者の勤め先に対する同様の評価を尋ねてみると、男性の場合、配偶者（妻）の勤め先を「非常にそう思う」「ややそう思う」と評価する者が 49.4%、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と評価する者が 34.2%であった。女性の場合には、配偶者（夫）の勤め先を当てはまると評価する者が 36.0%、当てはまらないと評価する者が 57.1%となり、両者を比べると、妻側の勤め先への評価が高く、夫の勤め先への評価が低い。女性側の勤め先企業の方が、仕事と生活の両立について配慮していると認知されている様子がうかがえる。男女間で、自分の勤め先に対する仕事と生活の両立への配慮の度合いへの評価には大きな差がないものの、共働きをしている者について見てみると、男女ともに女性（妻）側の勤め先への評価が高い。このことは、仕事と家庭の両立についての職場の費用のほとんどは、女性側の勤め先が負担している可能性を表しているとも考えることができる。

表 32 自分の勤め先の仕事と生活の両立についての配慮

	件数	今のあなたの勤め先は従業員の仕事と生活の両立について 配慮している会社だと思いますか。				合計
		非常にそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう 思わない	
男性	1,400	5.9%	38.1%	38.2%	17.8%	100.0%
女性	1,400	6.1%	41.9%	37.8%	14.3%	100.0%
合計	2,800	6.0%	40.0%	38.0%	16.0%	100.0%

表 33 配偶者の勤め先の仕事と生活の両立についての配慮（配偶者が働いている者）

	件数	配偶者の方の勤め先は従業員の仕事と生活の両立について 配慮している会社だと思いますか					合計
		非常にそう 思う	ややそう 思う	あまりそう 思わない	全くそう 思わない	わからない	
男性	389	6.7%	42.7%	23.4%	10.8%	16.5%	100.0%
女性	686	5.7%	30.3%	35.0%	22.2%	6.9%	100.0%
合計	1,075	6.0%	34.8%	30.8%	18.0%	10.3%	100.0%

3.4.5. 仕事と生活（家庭、プライベートなど）の優先度についての実際と希望

日常における、仕事、家庭（育児・介護を含む）、プライベート（趣味など）の優先度について、「希望」と「実際」を尋ねた結果を表 34 に示した。

「希望」（薄い網掛けのセル）を見ると、男女を通じて最も比率が高いのが「仕事・家庭・プライベートを両立」で全体の 29.9%、配偶者ありの女性では 38.0%がこの 3 つの両立を志向していることがわかる。次いで高いのが「プライベートな時間優先」の 26.3%で、配偶者なしの男性では 41.9%が希望している。

しかし「実際」を見ると、全体の 41.0%が「仕事優先」となっており、配偶者なしの男性においてその比率は最も高く 54.1%である。「希望」と「実際」との間で、優先する者の比率の差が最も大きいのは配偶者なしの男性の「仕事優先」についてであり、配偶者なしの男性 700 人のうち「仕事優先」の生活を希望するのは 36 人（5.1%。男女・配偶者の有無別グループの中では最も高い比率）であるが、実際に「仕事優先」となっているのは 379 人（54.1%）と、その差は 49.0%ポイントとなっている。

配偶者ありの者をみると、男性では「仕事・家庭・プライベートを両立」に次いで「家庭優先」を希望する者が多く（26.0%）、女性では「家庭とプライベート優先」（22.6%）を希望する者が多くなっている。しかしいずれも実際には「仕事優先」となるケースが多く、配偶者ありの男性の 44.4%、配偶者あり女性の 25.9%が仕事を優先している。しかし一方で、仕事とともに家庭を優先できていると認識している者（「仕事と家庭優先」）も配偶者ありの男性の 21.1%、配偶者ありの女性の 25.3%となっている。

表 34 仕事と生活（家庭、プライベートなど）の優先度についての実際と希望

		仕事優先		家庭優先		時間優先 プライベートな		仕事と家庭優先		仕事とプライベート優先		家庭とプライベート優先		仕事・家庭・プライベートを両立	
		希望	実際	希望	実際	希望	実際	希望	実際	希望	実際	希望	実際	希望	実際
男性計	配偶者あり	2.4%	44.4%	26.0%	11.9%	13.9%	5.7%	9.7%	21.1%	2.9%	4.4%	16.0%	4.3%	29.1%	8.1%
	配偶者なし	5.1%	54.1%	7.0%	3.0%	41.9%	16.4%	2.6%	1.9%	14.9%	18.0%	6.3%	1.3%	22.3%	5.3%
		3.8%	49.3%	16.5%	7.4%	27.9%	11.1%	6.1%	11.5%	8.9%	11.2%	11.1%	2.8%	25.7%	6.7%
女性計	配偶者あり	1.4%	25.9%	17.3%	19.0%	10.7%	3.7%	6.6%	25.3%	3.4%	4.7%	22.6%	9.0%	38.0%	12.4%
	配偶者なし	1.4%	39.4%	3.1%	2.6%	38.6%	17.6%	1.3%	4.6%	16.9%	24.3%	8.6%	3.6%	30.1%	8.0%
		1.4%	32.6%	10.2%	10.8%	24.6%	10.6%	3.9%	14.9%	10.1%	14.5%	15.6%	6.3%	34.1%	10.2%
合計		2.6%	41.0%	13.4%	9.1%	26.3%	10.9%	5.0%	13.2%	9.5%	12.9%	13.4%	4.5%	29.9%	8.5%

「希望」と「現実」の一致の程度については表 35 に示した。表 35 のうち対角線上に並ぶ網掛けしたセルは「希望」と「現実」が一致した人の割合を示している。この数値の合計は 27.1%である。

一方、太い罫線で囲んだ部分（6セル）は、「希望」しているわけではないが「仕事優先」となっている人の比率で、合計すると 39.5%である。

表 35 仕事と生活（家庭、プライベートなど）の優先度についての実際と希望の一致の程度

		希 望							合 計
		仕事優先	家庭優先	プライベートな時間優先	仕事と家庭優先	先仕事とプライベート優先	先家庭とプライベート優先	仕事・家庭・プライベートを両立	
実 際	仕事優先	1.4 %	6.1 %	12.3 %	1.8 %	4.4 %	4.3 %	10.7 %	41.0 %
	家庭優先	0.3 %	4.1 %	1.5 %	0.5 %	0.2 %	1.1 %	1.4 %	9.1 %
	プライベートな時間優先	0.5 %	0.6 %	7.1 %	0.3 %	0.7 %	0.6 %	1.1 %	10.9 %
	仕事と家庭優先	0.1 %	1.6 %	1.0 %	2.1 %	0.5 %	2.2 %	5.7 %	13.2 %
	仕事とプライベート優先	0.1 %	0.3 %	3.4 %	0.1 %	3.6 %	1.1 %	4.1 %	12.9 %
	家庭とプライベート優先	0.1 %	0.1 %	0.2 %	0.0 %	0.1 %	3.0 %	1.0 %	4.5 %
	仕事・家庭・プライベートを両立	0.1 %	0.5 %	0.8 %	0.1 %	0.1 %	1.1 %	5.8 %	8.5 %
合 計		2.6 %	13.4 %	26.3 %	5.0 %	9.5 %	13.4 %	29.9 %	100.0 %

3.4.6. 職業キャリアについての入社時点と現在の希望

職業キャリアの希望について、「入社時点」と「現在」について尋ねた結果を表 36 に示す。

入社時点の希望（薄い網掛けのセル）を見ると、男女を通じて最も比率が高いのが「できるだけ早いペースで専門性を深めたい」で全体の 23.3%である。特に配偶者なしの男性では 25.6%と高い比率となっている。

男性の場合は配偶者の有無により、管理職を志向する者と専門性を高めたいとする者との比率が異なる。配偶者ありの男性では、入社時点で「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」「自分なりのペースで管理職に昇進したい」と答えた管理職志向である者の合計が 38.3%、「できるだけ早いペースで専門性を深めたい」「自分なりのペースで専門性を深めたい」と答えた専門性志向の者の合計が 37.9%で、わずかながら管理職を志向する者の方が多かった。しかし配偶者なしの男性の入社時点を見ると、上記管理職志向であった者が 31.0%であることに対し、上記専門性を志向する者の合計が 43.7%と後者の方がかなり多くなっている。これは表 7 の男女別・年齢層別職種の表が示すように配偶者なしの者が多い若年層（25-34 歳層）において、その上の年齢層（35-44 歳層）よりも「専門職・技術職」の者が多いことと関連していることも考えられる。

また専門性志向の者の合計の比率は女性（配偶者ありの女性の入社時点 46.9%、配偶者なしの女性同 49.0%）と同水準の高さとなっている。現在の職業キャリアを見ると、管理職志向の者は、すべてのグ

ループで減少しているが、減少幅が最も大きいのは配偶者なしの男性層で、入社当時に比べて管理職志向の者が約4割減少している（管理職志向の者の減少幅は配偶者ありの男性で約2割、配偶者ありの女性が約3割、配偶者なしの女性が約2.5割）。現在をみると、配偶者ありの男性も、管理職を志向する者の合計（29.7%）を、専門職を志向する者の合計（33.7%）が上回っている。男女別・配偶者の有無別にそのようなキャリア希望を持つ者が多いかを見てみると、配偶者ありの男性と女性では「仕事はほとんどにして仕事以外の生活を充実させたい」と希望する者が最も多く（配偶者ありの男性25.1%、配偶者なし男性24.9%、配偶者ありの女性42.1%、配偶者なしの女性37.4%）であった。また、配偶者なしの男性では「自分なりのペースで専門性を深めたい」と希望する者も多かった（25.0%）。

表 36 職業キャリアについての入社時点と現在の希望

		い で 管理職に昇進した できるだけ早いペース		理 自分なりのペースで管 職に昇進したい		で 専門性を深めたい できるだけ早いペース		門 自分なりのペースで専 性を深めたい		充 仕事はほとんどにし て仕事以外の生活を 実させたい		き わからない、成り行 きにまかせる		合 計	
		入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在	入 社 時 点	現 在
男 性	配偶者あり	25.0 %	14.6 %	13.3 %	15.1 %	21.1 %	13.3 %	16.7 %	20.4 %	11.3 %	25.1 %	12.6 %	11.4 %	100.0 %	100.0 %
	配偶者なし	18.9 %	9.6 %	12.1 %	9.6 %	25.6 %	15.4 %	18.1 %	25.0 %	12.1 %	24.9 %	13.1 %	15.6 %	100.0 %	100.0 %
	男性計	21.9 %	12.1 %	12.7 %	12.4 %	23.4 %	14.4 %	17.4 %	22.7 %	11.7 %	25.0 %	12.9 %	13.5 %	100.0 %	100.0 %
女 性	配偶者あり	7.7 %	3.1 %	7.4 %	7.3 %	22.9 %	10.1 %	24.0 %	26.0 %	22.3 %	42.1 %	15.7 %	11.3 %	100.0 %	100.0 %
	配偶者なし	7.3 %	5.0 %	6.4 %	5.1 %	23.4 %	13.1 %	25.6 %	24.1 %	21.9 %	37.4 %	15.4 %	15.1 %	100.0 %	100.0 %
	女性計	7.5 %	4.1 %	6.9 %	6.2 %	23.1 %	11.6 %	24.8 %	25.1 %	22.1 %	39.8 %	15.6 %	13.2 %	100.0 %	100.0 %
合計		14.7 %	8.1 %	9.8 %	9.3 %	23.3 %	13.0 %	21.1 %	23.9 %	16.9 %	32.4 %	14.2 %	13.4 %	100.0 %	100.0 %

3.4.7. 育児・介護と仕事との両立可能性と勤め先への勤続意向

もし、育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けられるかどうかについて尋ねた結果を表37に示す。「続けられると思う」者の割合は、男女とも配偶者なしの者よりも、配偶者ありの者の方が高かった（男性：配偶者あり41.3%、配偶者なし30.3%、女性：配偶者あり46.0%、配偶者なし32.1%）。一方「続けられないと思う」者の割合は、男性および配偶者なしの女性がほぼ同水準で、配偶者のある女性がそれに比べると低い割合であった（27.7%）。女性だけでなく、男性も「(育児や介護をする立場になった場合) 勤め続けられると思う」との認識を持つことのできる状況に変えて行くことが、今後の課題と思われる。

表 37 育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けられるか

		件数	続けられると思う	続けられないと思う	わからない	合計
男性	配偶者あり	700	41.3%	36.1%	22.6%	100.0%
	配偶者なし	700	30.3%	36.3%	33.4%	100.0%
	男性計	1400	35.8%	36.2%	28.0%	100.0%
女性	配偶者あり	700	46.0%	27.7%	26.3%	100.0%
	配偶者なし	700	32.1%	38.7%	29.1%	100.0%
	女性計	1400	39.1%	33.2%	27.7%	100.0%
合計		2800	37.4%	34.7%	27.9%	100.0%

なお、「育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けられるかどうか」についての認識と、現在の勤め先での勤続意向についてのクロス集計を表 38 に示した。

「続けられると思う」と回答した者の 37.3%が、現在の勤め先に「できるだけ長く勤め続けたい」と回答したのに対し、「続けられないと思う」と回答した者のうち「できるだけ長く勤め続けたい」と回答した者はわずかに 10.8%であった。なお、「続けられないと思う」と回答した者のうち 33.7%が、「できれば早く辞めたい」と回答している。

表 38 育児や介護をする立場になったときの両立可能性と勤続意向

		件数	現在の勤め先での勤続についてのお考え				
			できるだけ長く 勤め続けたい	当面は勤め 続けたい	できれば早 く辞めたい	考えていない、 わからない	合計
か。事現在立育 をの場児や 続の勤にな介 けめな護を られ先で る仕で る仕	続けられる と思う	1,048	37.3%	51.8%	8.8%	2.1%	100.0%
	続けられない と思う	972	10.8%	50.5%	33.7%	4.9%	100.0%
	わからない	780	20.4%	55.9%	13.2%	10.5%	100.0%
	合計	2,800	23.4%	52.5%	18.7%	5.4%	100.0%

3.4.8. 増やしたい時間

日常において、どのような時間を増やしたい、もしくは減らしたいと思っているかについて尋ねた結果を表 39 に示す。「もっと増やしたい」「あと少し増やしたい」を合計した回答者の割合(表 29 では「+」列)を見ると、全体で最も比率が高かったのは「子どもと過ごす(子どもと遊んだり会話する時間)」で 77.5%であった。ただしこれは子どものある回答者(男性 470 名、女性 361 名、合計 831 名)に対してのみ質問した内容である。全員を対象にした質問の中で、「もっと増やしたい」「あと少し増やしたい」の合計が高かったのは「趣味や遊び」と「休息」である。男女別にみると、配偶者の有無にかかわらず男性は「趣味や遊び」の時間を増やしたい者が多く、女性は配偶者の有無にかかわらず「休息」の時間を増やしたいとする者が最も多かった。

「自己啓発」について見ると、男女・配偶者の有無にかかわらず回答者の約 3 分の 2 が増やしたい意

向をもっており、「家事」についてみると増やしたい意向の者が男性の 5 割弱、女性の 6 割強で、ちょうど良いとする者が男性の 5 割弱、女性の 3 割であった。「家事」にかかる時間を減らしたいとする者は配偶者ありの女性で 10.3%であった。

表 39 日常生活で増やしたい時間・減らしたい時間

		1) 趣味や遊び			2) 友人と会う			3) 地域活動、社会貢献			4) 自己啓発		
		+	=	—	+	=	—	+	=	—	+	=	—
男性	配偶者あり	78.0 %	20.9 %	1.1 %	62.3 %	36.0 %	1.7 %	31.6 %	62.0 %	6.4 %	66.0 %	32.9 %	1.1 %
	配偶者なし	77.1 %	21.9 %	1.0 %	63.6 %	35.3 %	1.1 %	28.0 %	65.0 %	7.0 %	64.9 %	33.0 %	2.1 %
	計	77.6 %	21.4 %	1.1 %	62.9 %	35.6 %	1.4 %	29.8 %	63.5 %	6.7 %	65.4 %	32.9 %	1.6 %
女性	配偶者あり	74.1 %	25.4 %	0.4 %	62.9 %	37.0 %	0.1 %	29.9 %	64.7 %	5.4 %	67.4 %	31.4 %	1.1 %
	配偶者なし	72.6 %	26.7 %	0.7 %	66.7 %	32.7 %	0.6 %	25.9 %	70.7 %	3.4 %	66.3 %	32.4 %	1.3 %
	計	73.4 %	26.1 %	0.6 %	64.8 %	34.9 %	0.4 %	27.9 %	67.7 %	4.4 %	66.9 %	31.9 %	1.2 %
合計		75.5 %	23.7 %	0.8 %	63.9 %	35.3 %	0.9 %	28.8 %	65.6 %	5.6 %	66.1 %	32.4 %	1.4 %

		5) 休息			6) 家事			7) 子どもと過ごす(*1)			8) 配偶者と過ごす(*2)		
		+	=	—	+	=	—	+	=	—	+	=	—
男性	配偶者あり	72.0 %	26.4 %	1.6 %	52.1 %	44.6 %	3.3 %	77.6 %	22.1 %	0.2 %	67.1 %	31.7 %	1.1 %
	配偶者なし	71.7 %	26.1 %	2.1 %	45.6 %	48.9 %	5.6 %	71.4 %	28.6 %	0.0 %	—	—	—
	計	71.9 %	26.3 %	1.9 %	48.9 %	46.7 %	4.4 %	77.4 %	22.3 %	0.2 %	67.1 %	31.7 %	1.1 %
女性	配偶者あり	80.0 %	19.6 %	0.4 %	63.7 %	26.0 %	10.3 %	77.7 %	21.7 %	0.6 %	62.6 %	35.1 %	2.3 %
	配偶者なし	77.3 %	21.9 %	0.9 %	60.6 %	35.7 %	3.7 %	76.3 %	23.7 %	0.0 %	—	—	—
	計	78.6 %	20.7 %	0.6 %	62.1 %	30.9 %	7.0 %	77.6 %	21.9 %	0.6 %	62.6 %	35.1 %	2.3 %
合計		75.3 %	23.5 %	1.2 %	55.5 %	38.8 %	5.7 %	77.5 %	22.1 %	0.4 %	64.9 %	33.4 %	1.7 %

＋：「もっと増やしたい」「あと少し増やしたい」の合計

＝：ちょうどよい

－：「もっと減らしたい」「あと少し減らしたい」の合計

(*1) 子どもありの人に質問 (*2) 配偶者ありの人に質問

3.4.9. 仕事と生活の調和に関する困難の経験

「これまでに仕事と生活の調和が図れずに困難を感じたことがあるか」との質問に対する回答を図 10 に示した。「非常に困難を感じたことがある」「困難を感じたことがある」を合計すると、全体の約 3 分の 2 を占める。男女・配偶者の有無別のグループごとにみると、配偶者ありの女性では約 4 分の 3 が、困難を感じた経験があるが、最も割合の低かった配偶者なしの男性でも 6 割超の者が、困難を感じたことがあると回答している。

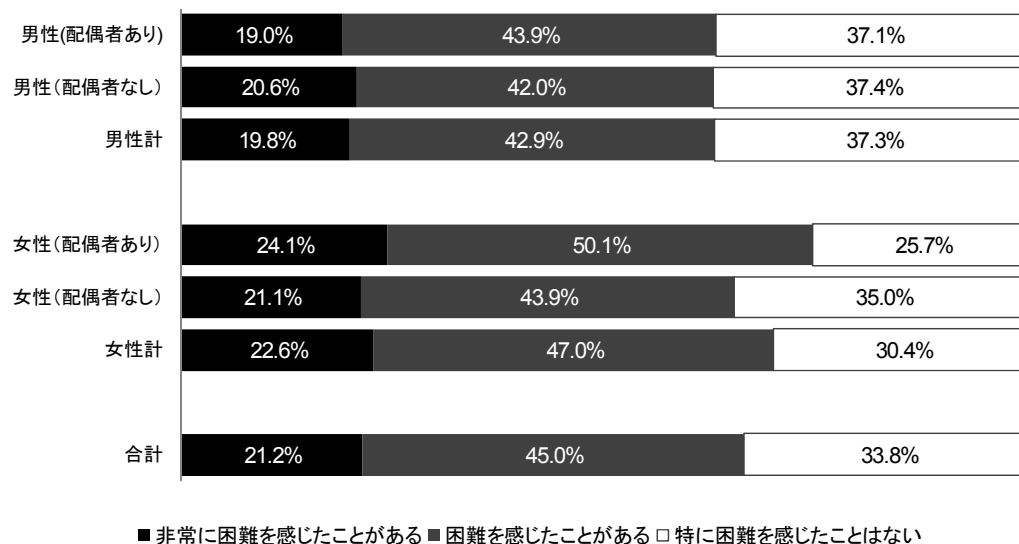


図 10 仕事と生活の調和についての困難

困難を感じたと回答した者（サンプル数 1,853）に、どのような場面で困難を感じたかを尋ねた結果を図 11 に示した。それによると、全体として最も割合が高かったのは「仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して」の 57.3%であった。男女ともに特に配偶者なしの者が困難を感じたと回答する比率が高く、配偶者なしの男性の 64.2%、配偶者なしの女性の 70.3%が、困難を感じたことがあるとしている。それに次いで比率が高かったのが「自分自身の健康問題に関して」で、全体の過半数（50.5%）が、困難を感じたことがあると回答している。男女ともに配偶者なしの者が困難を感じたことのある者の比率が高く、配偶者なしの男性の 55.3%、配偶者なしの女性の 58.2%が困難を感じたことがあると回答している。

配偶者のある者について見てみると、「自分自身の健康問題」と並んで回答者の比率が高かったのが「仕事と子育てとの両立に関して」で、配偶者ありの男性の 44.3%、配偶者ありの女性の 45.8%が困難を感じたことがあると回答している。

また「仕事と学習（自己啓発など）との両立に関して」は全体で約 4 割が困難を感じたことがあると回答しており、男女とも特に配偶者なしの者の比率が高かった（配偶者なしの男性 42.9%、配偶者なしの女性 43.7%）。

「仕事と介護との両立に関して」を挙げる回答者は今回の調査においては全体で 5.5%と、低い水準であった。

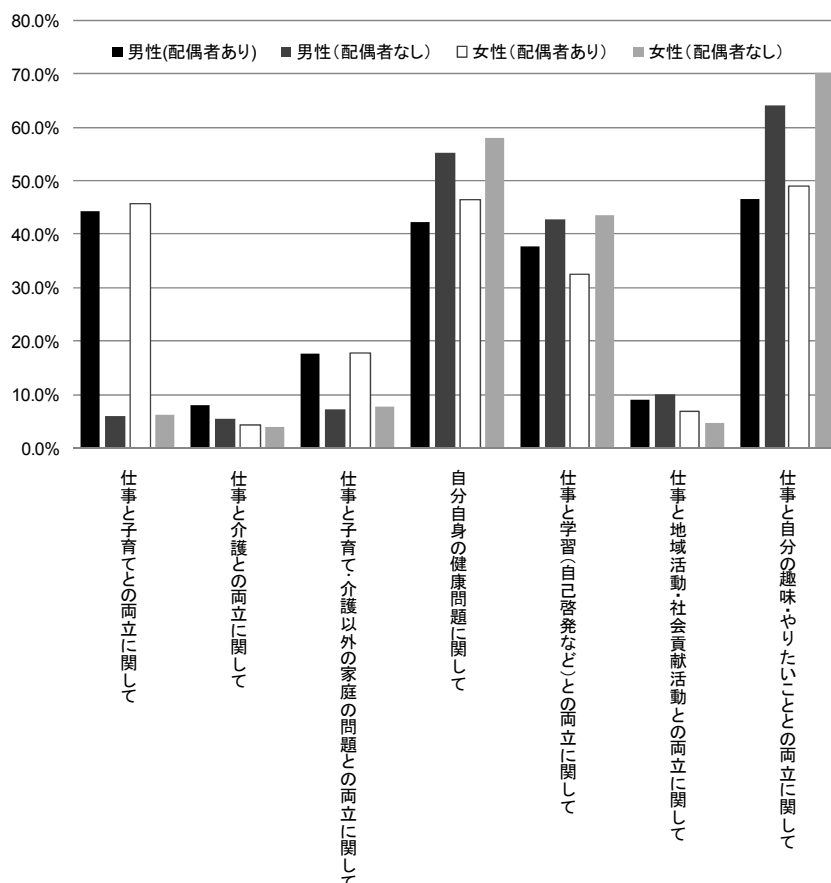


図 11 仕事と生活の調和が図れずに困難を感じた場面（複数回答）

3.4.10. 仕事と生活の調和に困難を感じた場面で実行したこと

前述の「これまでに仕事と生活の調和が図れずに困難を感じたことがあるか」との問いに「非常に困難を感じたことがある」「困難を感じたことがある」と回答した場合に、その問題をどのように解決しようとしたかを尋ねた結果を図 12 に示した。ここでは最終的な解決に結びついたかにかかわらず、実行に移したことすべてについて回答を求めた（複数回答）。

最も多かった回答は「特に何もしなかった」で、全回答対象サンプル（1,853）のうち 4 割強（42.4%）が回答している。特に配偶者なしの男性では 5 割強（53.0%）がこの選択肢を選択した。配偶者なしの女性では 42.2%がこの選択肢を選択した。

次いで多かった回答が「仕事を工夫するなどして自分の中で対応した」で、全回答対象サンプルのうち 4 分の 1（24.9%）がこの選択肢を選んでいる。性別・配偶者の有無別に比較すると、この選択肢を選んだ者は配偶者ありの女性で比率が最も高く 31.2%、次いで配偶者なしの男性で 28.2%と高かった。

「人事部門や職場の上司などに対応を求めた」と回答した者は、全体の 14.1%であった。この選択肢については性別や配偶者の有無による違いはそれほど見られないようである。

「仕事を辞めた」は、回答対象サンプル全体の 12.1%が選択しているが、今回の調査では現在正社員である者のみを調査対象としていることから、実際には過小バイアスがあることに留意が必要である。すなわち仕事と生活の調和に困難を感じ仕事を辞めてしまった者のうち、現在再び正社員となっている者のみが調査対象となっているのであり、正社員の仕事を辞めた後、正社員として再就職していない者は調査対象には含まれていないからである。

なお、「労働組合に対応を求めた」との回答を選択した者は、1,853 人中 27 人であった。比率にすると 1.5%である。これを労働組合に加入している者に限定してみるとサンプル数が 683、このうち労働組合に対応を求めた者は 19 人、比率にすると 2.8%である。

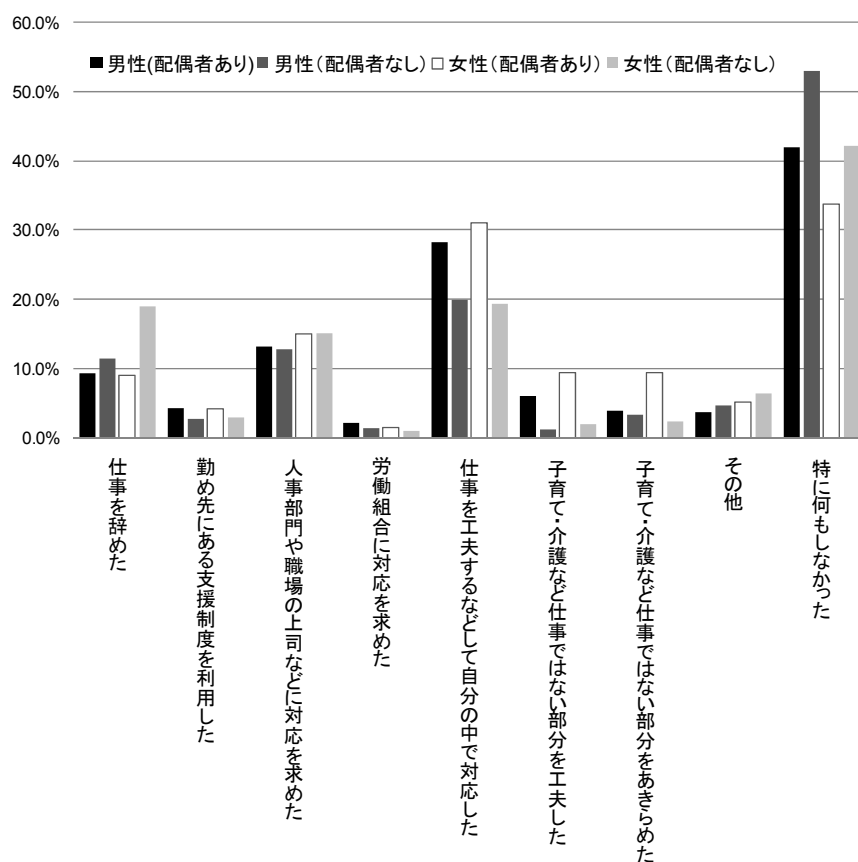


図 12 仕事と生活の調和に困難を感じた場面で実行したこと（複数回答）

なお、困難を感じた場面別に、対処の仕方を見たものが表 40 である。「仕事と子育てとの両立に関して」困難を感じた経験のある者は、その 32.6%が「仕事を工夫するなどして自分の中で対応した」とし、続いて「子育て・介護など仕事ではない部分を工夫した」が 16.0%、「子育て・介護など仕事ではない部分をあきらめた」が 11.0%と続く。「仕事ではない部分」を工夫したり、諦めたりした割合は他の理由を困難の原因とするケースよりもかなり高い水準である。これは、仕事と子育てとの両立に関して困難があった場合、その原因として「勤務先や職場の状況 (42.7%)」もしくは「あなたご自身 (37.0%)」の選択肢を選んだ者が多かったことにも由来していると考えられる（結果は「5. 集計結果」の Q58 参照）。

「自分自身の健康問題に関して」困難を感じた場合には、「特に何もしなかった」に次いで「仕事を辞めた」という対応をとるケースが 18.1%とかなり高い比率となっている。「仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して」困難を感じたケースでは、「特に何もしなかった」(56.2%) が最も多くなっている。

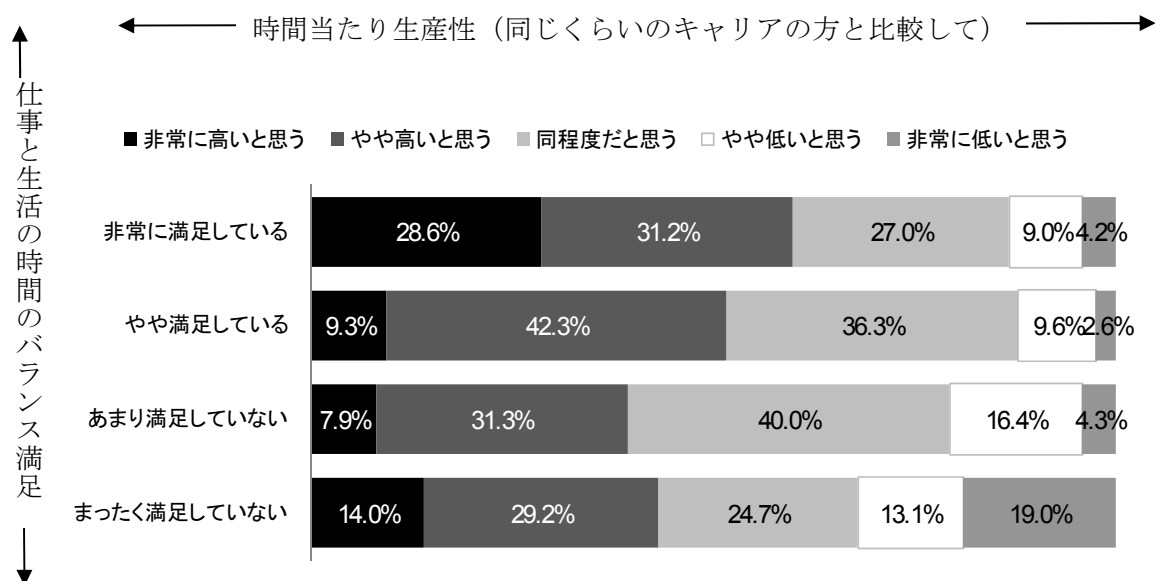
表 40 仕事と生活の調和の困難を感じた場面で実行したこと（複数回答、困難の原因別）

	件数	仕事を辞めた	勤め先にある支援制度を利用した	人事部門や職場の上司などに対応を求めた	労働組合に対応を求めた	仕事を工夫するなどして自分の中で対応した	子育て・介護など仕事ではない部分を工夫した	子育て・介護など仕事ではない部分をあきらめた	特に何もしなかった
仕事と子育てとの両立に関して	374	7.2%	6.1%	13.4%	1.9%	32.6%	16.0%	11.0%	27.8%
仕事と介護との両立に関して	48	14.6%	4.2%	29.2%	2.1%	29.2%	8.3%	4.2%	29.2%
仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して	116	7.8%	3.4%	12.1%	0.9%	34.5%	6.0%	6.0%	37.9%
自分自身の健康問題に関して	519	18.1%	4.2%	20.4%	1.7%	20.8%	1.5%	2.5%	37.4%
仕事と学習（自己啓発など）との両立に関して	245	11.8%	3.3%	11.0%	0.8%	26.5%	0.8%	4.1%	49.0%
仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して	21	9.5%	4.8%	19.0%	4.8%	14.3%	0.0%	4.8%	57.1%
仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して	484	10.5%	0.8%	8.5%	1.0%	21.7%	1.2%	3.3%	56.2%
その他	46	10.9%	4.3%	10.9%	2.2%	8.7%	4.3%	2.2%	54.3%
合計	1,853	12.1%	3.6%	14.1%	1.5%	24.9%	4.8%	4.9%	42.4%

3.4.11. 「仕事と生活の時間のバランス満足」と「時間当たりの生産性」

最後に、同期（同じくらいのキャリアの人）と比較した場合の、自分自身の「時間当たりの生産性」について 5 段階で尋ねた結果と、仕事と生活の時間のバランス満足をクロス集計したものを図 13 に示す。

図 13 「時間当たり生産性」と「仕事と生活の時間のバランス満足」



なお、同期と比較した場合の「時間当たり生産性」の 5 段階評価について、業種別、職種別、勤務形態別、本人所得区分別、男女・配偶者の有無別、男女・年齢層別に集計した表を以下に掲載する。自分自身の時間当たり生産性について、同期と比較して「非常に高いと思う」「やや高いと思う」との回答が多かったのは、管理職、裁量労働制の者、本人所得区分の高い者、配偶者ありの男性、35－44 歳の女性、などであった。

表 41 時間当たり生産性（同期と比較した場合）

業種別

	件数	非常に高いと思う	やや高いと思う	同程度だと思う	やや低いと思う	非常に低いと思う	合計
鉱業	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	100.0%
建設業	100	7.0%	40.0%	32.0%	8.0%	13.0%	100.0%
製造業	711	11.8%	36.6%	34.5%	11.8%	5.3%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	32	9.4%	37.5%	37.5%	9.4%	6.3%	100.0%
情報通信業	445	10.1%	32.1%	39.1%	13.0%	5.6%	100.0%
運輸業	89	13.5%	32.6%	36.0%	9.0%	9.0%	100.0%
卸売・小売業	230	8.7%	37.4%	35.2%	15.2%	3.5%	100.0%
金融・保険業、不動産業	301	10.3%	34.9%	39.5%	10.3%	5.0%	100.0%
飲食店、宿泊業	12	33.3%	41.7%	16.7%	8.3%	0.0%	100.0%
医療、福祉	169	6.5%	34.9%	44.4%	9.5%	4.7%	100.0%
教育、学習支援業	71	15.5%	33.8%	35.2%	8.5%	7.0%	100.0%
サービス業	522	11.3%	38.1%	32.2%	14.4%	4.0%	100.0%
その他	116	11.2%	44.0%	25.9%	15.5%	3.4%	100.0%
合計	2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

職種別

	件数	非常に 高いと思う	やや 高いと思う	同程度 だと思う	やや 低いと思う	非常に 低いと思う	合計
専門職・技術職	942	10.1%	36.7%	35.8%	12.4%	5.0%	100.0%
管理職	276	18.1%	46.0%	26.8%	6.9%	2.2%	100.0%
事務職	1,160	10.0%	34.2%	36.6%	13.8%	5.3%	100.0%
販売職	192	9.9%	34.9%	33.9%	13.5%	7.8%	100.0%
サービス職	74	10.8%	47.3%	29.7%	6.8%	5.4%	100.0%
生産現場職・技能職	73	6.8%	23.3%	53.4%	11.0%	5.5%	100.0%
運輸・保安職	43	2.3%	25.6%	44.2%	11.6%	16.3%	100.0%
その他	40	15.0%	35.0%	35.0%	10.0%	5.0%	100.0%
合計	2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

勤務形態別

	件数	非常に 高いと思う	やや 高いと思う	同程度 だと思う	やや 低いと思う	非常に 低いと思う	合計
通常勤務	1592	9.6%	35.1%	36.2%	13.6%	5.5%	100.0%
フレックスタイム勤務	518	11.4%	38.0%	35.3%	10.4%	4.8%	100.0%
短時間勤務・短日数勤務	47	8.5%	31.9%	34.0%	19.1%	6.4%	100.0%
裁量労働制	159	13.2%	35.2%	34.6%	11.9%	5.0%	100.0%
交替勤務・変則勤務	201	7.0%	29.9%	43.8%	12.9%	6.5%	100.0%
時間管理適用外	275	17.8%	46.2%	26.9%	6.9%	2.2%	100.0%
その他	8	0.0%	12.5%	37.5%	.0%	50.0%	100.0%
合計	2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

本人所得区分別

	件数	非常に 高いと思う	やや 高いと思う	同程度 だと思う	やや 低いと思う	非常に 低いと思う	合計
収入なし	12	0.0%	25.0%	58.3%	0.0%	16.7%	100.0%
130 万円未満	40	10.0%	22.5%	40.0%	17.5%	10.0%	100.0%
130～300 万円未満	295	7.1%	28.5%	37.6%	16.9%	9.8%	100.0%
300～500 万円未満	1,121	9.9%	33.2%	38.3%	12.8%	5.9%	100.0%
500～700 万円未満	770	10.3%	40.0%	35.8%	10.4%	3.5%	100.0%
700～1000 万円未満	373	14.2%	42.9%	28.7%	11.8%	2.4%	100.0%
1,000 万円以上	109	21.1%	44.0%	24.8%	9.2%	0.9%	100.0%
わからない	80	11.3%	37.5%	27.5%	12.5%	11.3%	100.0%
合計	2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

男女・配偶者の有無別

		件数	非常に 高いと思う	やや 高いと思う	同程度 だと思う	やや 低いと思う	非常に 低いと思う	合計
男 性	配偶者あり	700	11.7%	43.4%	31.6%	9.7%	3.6%	100.0%
	配偶者なし	700	8.9%	29.0%	38.1%	15.7%	8.3%	100.0%
	男性計	1,400	10.3%	36.2%	34.9%	12.7%	5.9%	100.0%
女 性	配偶者あり	700	11.6%	38.3%	37.3%	10.0%	2.9%	100.0%
	配偶者なし	700	10.7%	34.1%	35.1%	13.7%	6.3%	100.0%
	女性計	1,400	11.1%	36.2%	36.2%	11.9%	4.6%	100.0%
合計		2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

男女・年齢層別

		件数	非常に 高いと思う	やや 高いと思う	同程度 だと思う	やや 低いと思う	非常に 低いと思う	合計
男 性	25-34 歳	700	9.0%	36.6%	35.9%	12.0%	6.6%	100.0%
	35-44 歳	700	11.6%	35.9%	33.9%	13.4%	5.3%	100.0%
	男性計	1,400	10.3%	36.2%	34.9%	12.7%	5.9%	100.0%
女 性	25-34 歳	700	8.9%	33.1%	39.7%	14.1%	4.1%	100.0%
	35-44 歳	700	13.4%	39.3%	32.7%	9.6%	5.0%	100.0%
	女性計	1,400	11.1%	36.2%	36.2%	11.9%	4.6%	100.0%
合計		2,800	10.7%	36.2%	35.5%	12.3%	5.3%	100.0%

働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査

MyVoiceメンバーの皆様へ

◎守秘義務について下記をご確認くださいよう、お願いいたします。

モニターメンバーは、回答を求められたアンケートに回答したか否かにかかわらず、当該アンケートを通じて知り得た情報について守秘義務を負うものとします。

- アンケートへの回答内容を第三者に一切漏らさない
- アンケートの質問文の内容及びアンケート質問のHTML上に使用されているテキスト、画像、動画等を、いかなる手段・方法によっても第三者へ漏洩せずかつアンケートへの回答以外のいかなる目的にも使用・転用しない

注意事項

アンケート回答中は、ブラウザの「戻る」ボタンを使用しないでください。

本調査は、東京大学社会科学研究所に設置されたワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトの一環として実施するものです(プロジェクトに関しては、<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/> をご参照ください)。

本プロジェクトでは、日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成などを目的に本年度事業を開始し、民間企業と協力・連携しながらワーク・ライフ・バランス実現のための方策を検討しております。

研究を進めるにあたり、民間企業で働く方々の働き方やワーク・ライフ・バランスについての現状を把握することが不可欠であると考え、調査を実施することとなりました。

調査の趣旨にご理解をいただきご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお調査結果は、2009年の3月頃に上記ウェブサイト等での公表を予定しております。

F1. あなたの現在のお仕事についてお答えください。

- ☐ 1. 従業員(正社員・正職員)規模50人以上の民間企業の正社員・正職員として働いている
- ☐ 2. 1以外の規模、形態で働いている(公務を含む)
- ☐ 3. 働いていない

あなたご自身のことについてお聞きします

以降の質問で数値をお答えいただく場合には全て整数でお答えください

Q1. 性別

- ☐ 1. 男性
☐ 2. 女性

Q2. 年齢

2008年12月1日時点の満年齢をご記入ください

歳

Q3. 最終学歴(卒業、修了した学校)

- ☐ 1. 中学
☐ 2. 高校
☐ 3. 専門学校、各種学校
☐ 4. 高専・短大
☐ 5. 大学
☐ 6. 大学院

Q4. 配偶関係

- ☐ 1. 未婚(結婚したことがない)
☐ 2. 現在配偶者(事実婚のパートナー)あり
☐ 3. 離別した
☐ 4. 死別した

■Q5は、配偶者がいる方(Q4で2とお答えの方)にお聞きします。

Q5. 配偶者の就業形態

- ☐ 1. 正規の職員・社員
☐ 2. パート・アルバイト・臨時社員・派遣社員など
☐ 3. 自営業者・家族従業員、内職、在宅就業など
☐ 4. 働いていない

Q6. お子様の有無といる場合の人数、末子年齢

- ☐ 1. いない
☐ 2. いる →人数 ()人
→末子年齢 ()歳

Q7. あなた又は配偶者方の親との同居・近居の有無 複数選択可

- ☐ 1. 同居している
☐ 2. 同居していないが近く(日常的に行き来できる距離)に住んでいる
☐ 3. 近くに住んでいない(親は既にないない場合を含む)

Q8. あなたは、あなた又は配偶者の方の親の介護をしていますか。

- ☐ 1. している
☐ 2. していない

Q9. 居住地

- ☐ 1. 東京23区、政令指定都市
☐ 2. 1以外で都内の主要な駅(東京・新宿・池袋・渋谷など)まで1時間以内の地域
☐ 3. 1、2以外の地域

Q10. (a)あなたの昨年1年間の収入、(b)配偶者が働いている場合は、配偶者の昨年1年間の収入はどのくらいですか。税込みでお答えください。

	(a) あなたの昨年1年間の収入	(b) 配偶者の昨年1年間の収入
	↓	↓
収入なし	☐	☐
130万円未満	☐	☐
130～300万円未満	☐	☐
300～400万円未満	☐	☐
400～500万円未満	☐	☐
500～600万円未満	☐	☐
600～700万円未満	☐	☐
700～800万円未満	☐	☐
800～900万円未満	☐	☐
900～1,000万円未満	☐	☐
1,000万円以上	☐	☐
わからない	☐	☐

4/14ページ

あなたの仕事についてお聞きします

Q11. お勤め先の主な業種

- ☐ 1. 鉱業
- ☐ 2. 建設業
- ☐ 3. 製造業
- ☐ 4. 電気・ガス・熱供給・水道業
- ☐ 5. 情報通信業
- ☐ 6. 運輸業
- ☐ 7. 卸売・小売業
- ☐ 8. 金融・保険業、不動産業
- ☐ 9. 飲食店、宿泊業
- ☐ 10. 医療、福祉
- ☐ 11. 教育、学習支援業
- ☐ 12. サービス業
- ☐ 13. その他（具体的に：)

Q12. 勤め先の企業規模

本社、事業所、工場などを含めた企業全体の正社員の人数をお答えください

- ☐ 1. 50人未満
- ☐ 2. 50～100人未満
- ☐ 3. 100～300人未満
- ☐ 4. 300～500人未満
- ☐ 5. 500～1,000人未満
- ☐ 6. 1,000～3,000人未満
- ☐ 7. 3,000人以上

Q13. あなたの職種

- ☐ 1. 専門職・技術職（看護師、教師、技術者、デザイナーなど専門的知識・技術を要するもの）
- ☐ 2. 管理職（課長職相当以上）

- ☐ 3. 事務職(一般事務、経理など)
- ☐ 4. 販売職(店員、不動産売買、保険外交、外勤のセールスなど)
- ☐ 5. サービス職(理・美容師、料理人、ウェイトレス、ホームヘルパーなど)
- ☐ 6. 生産現場職・技能職(製品製造・組立、自動車整備、建設作業員、大工、電気工事、農水産物加工など)
- ☐ 7. 運輸・保安職(トラック運転手、船員、郵便等配達、通信士、警備員など)
- ☐ 8. その他(具体的に:)

Q14. あなたの役職

- ☐ 1. 一般
- ☐ 2. 主任・係長クラス
- ☐ 3. 課長クラス
- ☐ 4. 部長クラス以上

Q15. 現在の勤め先での勤続年数

2008年12月1日時点の勤続年数を、月数を切り上げてお答えください

【例】2年3か月の場合 → 「3年」とご記入ください

年

Q16. 勤め先での労働組合の有無

- ☐ 1. 労働組合があり、組合に加盟している
- ☐ 2. 労働組合はあるが、組合に加盟していない
- ☐ 3. 労働組合はない
- ☐ 4. わからない

5/14ページ

働き方や生活実態についてお聞きます

Q17. あなたの労働時間からみた勤務形態は、次のどれに近いですか。

- ☐ 1. 始・終業時間が一定している通常勤務
- ☐ 2. フレックスタイム勤務
- ☐ 3. 短時間勤務・短日数勤務
- ☐ 4. 裁量労働制
- ☐ 5. 交替勤務・変則勤務
- ☐ 6. その他 ()

■Q18は、配偶者が働いている方にお聞きます。

Q18. 配偶者の方の労働時間からみた勤務形態は、次のどれに近いですか。

- ☐ 1. 始・終業時間が一定している通常勤務
- ☐ 2. フレックスタイム勤務
- ☐ 3. 短時間勤務・短日数勤務
- ☐ 4. 裁量労働制
- ☐ 5. 交替勤務・変則勤務
- ☐ 6. その他 ()

Q19. 「本来業務(本来自分が処理すべきと考えられている業務)」と「周辺業務や雑用」に分けるとすれば、それぞれの比率は現在どの程度ですか。

「本来業務」と「周辺業務や雑用」を合わせて10割として、それぞれの比率を概数でご回答ください。

業務全体が10割になるようにご記入ください

(業務全体) (本来業務) (周辺業務や雑用)

10割 = 割 + 割

Q20. 残業時間と休日出勤についてお聞きます。

(a) あなたの普段1ヶ月の残業時間と休日出勤の時間の合計はどのくらいですか。裁量労働制を適用されている方は、「みなし労働時間」を超える時間数をお選びください。

(b) あなたが希望する普段1ヶ月の残業時間と休日出勤の時間の合計はどのくらいですか。

	(a) 実際の普段1ヶ月の残業時間と 休日出勤時間の合計	(b) 希望する普段1ヶ月の残業時間と 休日出勤の合計時間
	↓	↓
なし	☐	☐
10時間未満	☐	☐
10～20時間未満	☐	☐
20～30時間未満	☐	☐
30～40時間未満	☐	☐
40～50時間未満	☐	☐
50～60時間未満	☐	☐
60～70時間未満	☐	☐
70～80時間未満	☐	☐
80～90時間未満	☐	☐
90～100時間未満	☐	☐
100時間以上	☐	☐

Q21. 下記にあげる時刻について、実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。

24時間法（「時」は0～23、「分」は0～59の間の数値）でご記入ください

【記入例】午後11時 → 23時

退社や帰宅が夜中12時の場合 → 0時 とご記入ください

- a. 出社時刻（勤め先に着く時刻） → 時 分頃
- b. 退社時刻（勤め先を出る時刻） → 時 分頃
- c. 帰宅時刻（自宅に帰る時刻） → 時 分頃

Q22. それではあなたが望ましいと考える下記のそれぞれの時刻を24時間法で記入してください。

- a. 出社時刻（勤め先に着く時刻） → 時 分頃
- b. 退社時刻（勤め先を出る時刻） → 時 分頃
- c. 帰宅時刻（自宅に帰る時刻） → 時 分頃

6/14ページ

■配偶者が働いている方にお聞きます。

Q23. 下記にあげる時刻について、配偶者の方の実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。

- a. 出社時刻（勤め先に着く時刻） → 時 分頃
- b. 退社時刻（勤め先を出る時刻） → 時 分頃
- c. 帰宅時刻（自宅に帰る時刻） → 時 分頃

7/14ページ

Q24. あなたが19時前に在宅しているのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

あなたが19時前に在宅している日数 : 週に 日

Q25. あなたが22時以降に帰宅するのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

あなたが22時以降に帰宅する日数 : 週に 日

Q26. あなたの通勤時間は片道何分ですか。

単位は「分」に換算してお答えください

あなたの通勤時間 : 片道 分

8/14ページ

■配偶者が働いている方にお聞きます。

Q27. 配偶者の方が19時前に在宅しているのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

配偶者の方が19時前に在宅している日数 : 週に 日

Q28. 配偶者の方が22時以降に帰宅するのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

配偶者の方が22時以降に帰宅する日数 : 週に 日

Q29. 配偶者の方の通勤時間は片道何分ですか。

単位は「分」に換算してお答えください

配偶者の方の通勤時間 : 片道 分

9/14ページ

Q30. あなたの昨年度1年間の年次有給休暇の取得日数は何日でしたか。なお、今年入社した方は記入しないでください。

日

Q31. あなたは自分や家族の病気等のためではなく、自分自身の余暇や休息のための有給休暇を希望するときに取得できていますか。

- ☐ 1. 取得できている
- ☐ 2. まあ取得できている
- ☐ 3. あまり取得できていない
- ☐ 4. まったく取得できていない
- ☐ 5. 有給休暇をあえて取得してまで、余暇や休息は必要ない

10/14ページ

■配偶者のいる方にお聞きます。

Q32. あなたと配偶者の方の間での家事や育児の分担について、あてはまるものをお選びください。

- ☐ 1. ほとんど自分が担当している
- ☐ 2. 自分と配偶者で分担している
- ☐ 3. ほとんど配偶者が担当している

職場の実態についてお聞きします

* 本調査で「職場」とは、管理職（課長相当職以上）の方はあなたが管理している範囲、それ以外の方はあなたの上司が管理している範囲をさすこととします。

Q33. あなたの職場で働いている人の数は何人ですか。正社員のみならず、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員・請負会社の社員を含めた人数をお選びください。

- ☐ 1. 5人未満
☐ 2. 5人以上10人未満
☐ 3. 10人以上20人未満
☐ 4. 20人以上30人未満
☐ 5. 30人以上

Q34. あなたの職場で働いている人数(Q33)に占める正社員の割合はだいたい何割ですか。

割

Q35. あなたの勤め先では従業員の「仕事と生活の調和」に関してどのような取り組みがされていますか。次にあげる取り組みについて実施しているものをすべてお選びください。複数選択可

- ☐ 1. 「仕事と生活の調和」に関する考え方を経営や人事の方針として明文化している
☐ 2. 社内にプロジェクトチームを作るなどして公式に検討している（検討していた）
☐ 3. 制度内容を従業員に理解させるための取り組みを実施している
☐ 4. 制度の利用促進のために管理職への働きかけ（研修の実施など）を実施している
☐ 5. 制度利用にあたっての賃金制度や評価制度の工夫をしている
☐ 6. 従業員の休業取得など従業員が不在時の対応についてルールを決めている
☐ 7. 上記にあてはまる取り組みはない

Q36. あなたの勤め先に下記の制度がありますか。制度がある場合、あなたはその制度が利用しやすいと思いますか。それぞれ1つずつ

		利用 度 が あ り い	利用 度 が あ る が	制度 が な い	わ か ら な い
a) 育児もしくは介護のための休業制度	→	☐	☐	☐	☐
b) 育児もしくは介護のための短時間・短日数勤務制度	→	☐	☐	☐	☐
c) 育児・介護以外を目的とする休業制度 (ボランティア目的の長期休暇、学業・教育訓練目的の長期休暇など)	→	☐	☐	☐	☐
d) 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度	→	☐	☐	☐	☐
e) 在宅勤務 (オフィスに毎日とは出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的 (週1回程度)な在宅勤務も含む。)	→	☐	☐	☐	☐
f) 勤務地限定制度 (特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間 だけの勤務地限定も含む。)	→	☐	☐	☐	☐

Q37. 次にあげる制度について、現在の勤め先であなたが利用したことのあるものをすべてお選びください。複数選択可

- ☐ 1. 育児や介護のための休業制度

- ☐ 2. 育児もしくは介護のための短時間・短日数勤務制度
☐ 3. 育児・介護以外を目的とする休業制度（ボランティア目的の長期休暇、学業・教育訓練目的の長期休暇など）
☐ 4. 育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度
☐ 5. 在宅勤務
☐ 6. 勤務地限定制度
☐ 7. いずれも利用したことはない

引き続き職場の実態についてお聞きます

* 本調査で「職場」とは、管理職（課長相当職以上）の方はあなたが管理している範囲、それ以外の方はあなたの上司が管理している範囲をさすこととします。

Q38. あなたの仕事の特徴について、a～mはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。
それぞれ1つずつ

		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない
a)	仕事の手順を自分で決めることができる	→	☐	☐	☐
b)	仕事の量を自分で決めることができる	→	☐	☐	☐
c)	退社時間を自分で決めることができる	→	☐	☐	☐
d)	仕事上の責任・権限が重い	→	☐	☐	☐
e)	達成すべきノルマ・目標の水準が高い	→	☐	☐	☐
f)	時間をかけた分だけ成果が出る仕事である	→	☐	☐	☐
g)	仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい	→	☐	☐	☐
h)	突発的な業務が生じることが頻繁にある	→	☐	☐	☐
i)	自分の仕事は他と連携してチームとして行うものである	→	☐	☐	☐
j)	仕事の締め切りや納期にゆとりがない	→	☐	☐	☐
k)	顧客からクレームや要望変更が頻繁にある	→	☐	☐	☐
l)	仕事に必要な職業能力（知識・技能の要件）が明確である	→	☐	☐	☐
m)	自分の仕事上の知識・技能は他社に転職しても役立つ	→	☐	☐	☐

Q39. あなたの職場の特徴について、a～lはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。
それぞれ1つずつ

		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない
a)	職場の人数に比べて仕事の量が多い	→	☐	☐	☐
b)	自分の仕事を代わることができる人が職場にいない	→	☐	☐	☐
c)	仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい	→	☐	☐	☐

d) 効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事をまわされる	→	☐	☐	☐	☐
e) 特定の人に仕事が偏っている	→	☐	☐	☐	☐
f) 仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある	→	☐	☐	☐	☐
g) 上司は、私の仕事上の問題や希望を理解している	→	☐	☐	☐	☐
h) 同僚と、お互いの仕事上の問題や希望を理解しあっている	→	☐	☐	☐	☐
i) 上司との職場でのコミュニケーションは円滑である	→	☐	☐	☐	☐
j) 同僚との職場でのコミュニケーションは円滑である	→	☐	☐	☐	☐
k) 職場には、上司や先輩が仕事上のノウハウを教える風土がある	→	☐	☐	☐	☐
l) 職場には、同僚同士で仕事上のノウハウを教えあう風土がある	→	☐	☐	☐	☐

Q40. あなたの職場の上司の職場管理などの特徴について、a～mはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。 それぞれ1つずつ

		当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない
a) 効率的な業務の運営に心がけている	→	☐	☐	☐	☐
b) 業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している	→	☐	☐	☐	☐
c) 部門のメンバー内で必要な情報を共有するように工夫している	→	☐	☐	☐	☐
d) 部門のメンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮している	→	☐	☐	☐	☐
e) 業務遂行がうまくいくよう部下を支援してくれる	→	☐	☐	☐	☐
f) 業務の進め方を部下にまかせてくれる	→	☐	☐	☐	☐
g) 仕事の目標をわかりやすく指示している	→	☐	☐	☐	☐
h) 長時間働くことを評価する傾向がある	→	☐	☐	☐	☐
i) 所定時間内で仕事を終えることを奨励している	→	☐	☐	☐	☐
j) 部下の育成に熱心である	→	☐	☐	☐	☐
k) 部下の(仕事以外の)個人的な事情に配慮している	→	☐	☐	☐	☐
l) 上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている	→	☐	☐	☐	☐
m) 上司自身の生活(家庭役割などを果たすこと)を大切にしている	→	☐	☐	☐	☐

Q41. 残業をすることについて、あなたのお考え、あなたの職場の雰囲気、あなたの上司のお考えについて、Aの意見とBの意見のどちらに近いか、それぞれお選びください。 それぞれ1つずつ

【Aの意見】仕事が終わらなければ残業をするのは当然だ

【Bの意見】極力残業をしなくてすむように効率的な業務遂行をめざすべきだ

		Aのとおりである	どちらかといえば Aに近い	どちらかといえば Bに近い	Bのとおりである
a) あなたの意見	→	☐	☐	☐	☐
b) 職場の雰囲気	→	☐	☐	☐	☐
c) あなたの上司のお考え	→	☐	☐	☐	☐

Q42. あなたの勤め先ではどの程度女性が活躍していますか。最も近いものをお選びください。

- ☐ 1. 女性が活躍する上での障害はないと思う
- ☐ 2. 女性が活躍できるようになってきてはいるが解決すべき問題も残っている
- ☐ 3. 活躍できる女性は一部の女性だけである

- ☐ 4. 女性の活躍に関してはまったく取り組んでいない
- ☐ 5. わからない

Q43. あなたの勤め先では、女性の正社員の勤続や退職では、次にあげるどのパターンが最も多いですか。

- ☐ 1. 結婚で退職する
- ☐ 2. 妊娠や出産で退職する
- ☐ 3. 出産後も働き続ける
- ☐ 4. 結婚せず働き続ける
- ☐ 5. 結婚・出産以外の自己都合で退職する
- ☐ 6. わからない

13/14ページ

仕事と生活の調和についての意識等についてお聞きます

Q44. あなたは今の仕事にやりがいを感じていますか。

- ☐ 1. 非常に感じている
- ☐ 2. ある程度感じている
- ☐ 3. あまり感じていない
- ☐ 4. 全く感じていない

Q45. あなたは今の職場に満足していますか。

- ☐ 1. 非常に満足している
- ☐ 2. ある程度満足している
- ☐ 3. あまり満足していない
- ☐ 4. 全く満足していない

Q46. 次にあげることがらについて、あなたのご意見に最も近いものをお選びください。 それぞれ1つずつ

	当てはまる	どちらかという 当てはまる	どちらかという 当てはまらない	当てはまらない
a) この会社の社風や組織風土は自分によく合っている	☐	☐	☐	☐
b) この会社の発展のためなら、人並み以上の努力をすることをいとわない	☐	☐	☐	☐
c) 転職してもどのような処遇を受けるかわからないので、むしろこの会社にとどまっていたい	☐	☐	☐	☐
d) 自分の貢献に見合った処遇を受けなければ、働く意欲はわいてこない	☐	☐	☐	☐

Q47. あなたは今の「仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス」(両者の時間配分)に満足していますか。

- ☐ 1. 非常に満足している
- ☐ 2. やや満足している
- ☐ 3. あまり満足していない
- ☐ 4. まったく満足していない

Q48. 今のあなたの勤め先は従業員の仕事と生活の両立について配慮している会社だと思えますか。

- ☐ 1. 非常にそう思う
- ☐ 2. ややそう思う

- ☐ 3. あまりそう思わない
- ☐ 4. まったくそう思わない

■Q49は、配偶者が働いている方にお聞きます。

Q49. 配偶者の方の勤め先は従業員の仕事と生活の両立について配慮している会社だと思いますか。

- ☐ 1. 非常にそう思う
- ☐ 2. ややそう思う
- ☐ 3. あまりそう思わない
- ☐ 4. まったくそう思わない
- ☐ 5. わからない

Q50. 働きぶりを「時間当たり」の生産性で測定した場合、同期(同じくらいのキャリアの方)と比べて、あなたの生産性は高い方だと思いますか、低い方だと思いますか。

- ☐ 1. 非常に高いと思う
- ☐ 2. やや高いと思う
- ☐ 3. 同程度だと思う
- ☐ 4. やや低いと思う
- ☐ 5. 非常に低いと思う

14/14ページ

引き続き仕事と生活の調和についての意識等についてお聞きます

Q51. 生活の中での、仕事、家庭(育児・介護を含む)、プライベートな時間(趣味など)の優先度についておうかがいします。「現実」としての優先度と、「希望」の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	現実として優先しているもの	希望として優先したいもの
	↓	↓
1) 仕事優先	☐	☐
2) 家庭優先	☐	☐
3) プライベートな時間優先	☐	☐
4) 仕事と家庭優先	☐	☐
5) 仕事とプライベート優先	☐	☐
6) 家庭とプライベート優先	☐	☐
7) 仕事・家庭・プライベートを両立	☐	☐

Q52. あなたはご自身の職業キャリアについて、どのような希望がありますか。「入社の時点」及び「現在」の状況について最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	入社時点での希望	現在での希望
	↓	↓
1) できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	☐	☐
2) 自分なりのペースで管理職に昇進したい	☐	☐
3) できるだけ早いペースで専門性を深めたい	☐	☐
4) 自分なりのペースで専門性を深めたい	☐	☐
5) 仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい	☐	☐
6) わからない、成り行きにまかせる	☐	☐

Q53. あなたは現在の勤め先での勤続についてどのようにお考えですか。

- 1. できるだけ長く勤め続けたい
- 2. 当面は勤め続けたい
- 3. できれば早く辞めたい
- 4. 考えていない、わからない

Q54. あなたがもし育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けることができますか。

- 1. 続けられると思う
- 2. 続けられないと思う
- 3. わからない

Q55. 日常を振り返って、あなたは下記の時間をもっと増やしたいと思いますか、減らしたいと思いますか。それぞれあてはまるものをお選びください。 それぞれ1つずつ

	もっと増やしたい	あと少し増やしたい	ちょうどよい	あと少し減らしたい	もっと減らしたい
趣味や遊びの時間	☐	☐	☐	☐	☐
友人と会う時間	☐	☐	☐	☐	☐
地域活動や社会貢献活動に参加する時間	☐	☐	☐	☐	☐
自己啓発の時間	☐	☐	☐	☐	☐
休息のための時間	☐	☐	☐	☐	☐
家事のための時間	☐	☐	☐	☐	☐
(子どもがいる場合) 子どもと遊んだり会話する時間	☐	☐	☐	☐	☐
(配偶者がいる場合) 配偶者と過ごす時間	☐	☐	☐	☐	☐

Q56. あなたはこれまでに仕事と生活の調和が図れずに困難を感じたことがありますか。現在の勤務先以外を含めてご回答ください。

- 1. 非常に困難を感じたことがある
- 2. 困難を感じたことがある
- 3. 特に困難を感じたことはない

■ Q57は、Q56で「1. 非常に困難を感じたことがある」「2. 困難を感じたことがある」とお答えの方にお聞きます。

Q57. 「困難を感じた」のはどのような場面ですか。当てはまるものすべてをお選びください。複数選択可
また、困難を感じた場面の中で「最も困難を感じた場面」を1つだけお選びください。

	困難を感じた場面	最も困難を感じた場面
	↓	↓
1) 仕事と子育てとの両立に関して	☐	☐
2) 仕事と介護との両立に関して	☐	☐
3) 仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して	☐	☐
4) 自分自身の健康問題に関して	☐	☐
5) 仕事と学習(自己啓発など)との両立に関して	☐	☐
6) 仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して	☐	☐
7) 仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して	☐	☐
8) その他(具体的に:)	☐	☐

■ Q58は、仕事と子育てとの両立に関して困難を感じたことがある(Q57【困難を感じた場面】で1)とお答えの方にお聞きます。

Q58. 「困難を感じた」理由は主にどこに原因があったとお考えですか。最も大きな原因をお選びください。

- ☐ 1. あなたご自身
- ☐ 2. 配偶者の方
- ☐ 3. 配偶者以外のご家族の方
- ☐ 4. 勤務先や職場の状況
- ☐ 5. その他（具体的に：）

■Q59は、Q56で「1. 非常に困難を感じたことがある」「2. 困難を感じたことがある」とお答えの方にお聞きます。

Q59. 「最も困難を感じた」場面において、あなたはその問題をどのように解決しようとしたか。解決に至らなくてもあなたが行動に移したものがあればあてはまるものをすべてお選びください。複数選択可

- ☐ 1. 仕事を辞めた
- ☐ 2. 勤め先にある支援制度を利用した
- ☐ 3. 人事部門や職場の上司などに対応を求めた
- ☐ 4. 労働組合に対応を求めた
- ☐ 5. 仕事を工夫するなどして自分の中で対応した
- ☐ 6. 子育て・介護など仕事ではない部分を工夫した
- ☐ 7. 子育て・介護など仕事ではない部分をあきらめた
- ☐ 8. その他（具体的に：）
- ☐ 9. 特に何もしなかった

5. 集計結果

性年代・未既婚別

	度数	列 %
男性25-34歳・配偶者あり	350	12.5
男性25-34歳・配偶者なし	350	12.5
男性35-44歳・配偶者あり	350	12.5
男性35-44歳・配偶者なし	350	12.5
女性25-34歳・配偶者あり	350	12.5
女性25-34歳・配偶者なし	350	12.5
女性35-44歳・配偶者あり	350	12.5
女性35-44歳・配偶者なし	350	12.5
合計	2800	100.0

F1. あなたの現在のお仕事についてお答えください。

	度数	列 %
正社員・正職員規模50人以上の民間企業の正社員・正職員	2800	100.0
1以外の規模、形態で働いている(公務を含む)		
働いていない		
無回答		
合計	2800	100.0

Q1. 性別

	度数	列 %
男性	1400	50.0
女性	1400	50.0
無回答		
合計	2800	100.0

Q2. 年齢

	度数	列 %
25	84	3.0
26	91	3.3
27	99	3.5
28	105	3.8
29	122	4.4
30	156	5.6
31	165	5.9
32	187	6.7
33	174	6.2
34	217	7.8
35	179	6.4
36	165	5.9
37	149	5.3
38	139	5.0
39	147	5.3
40	138	4.9
41	136	4.9
42	106	3.8
43	127	4.5
44	114	4.1
合計	2800	100.0

Q3. 最終学歴(卒業、修了した学校)

	度数	列 %
中学	4	0.1
高校	331	11.8
専門学校、各種学校	312	11.1
高専・短大	280	10.0
大学	1585	56.6
大学院	288	10.3
無回答		
合計	2800	100.0

Q4. 配偶関係

	度数	列 %
未婚(結婚したことがない)	1282	45.8
現在配偶者(事実婚のパートナー)あり	1400	50.0
離別した	115	4.1
死別した	3	0.1
無回答		
合計	2800	100.0

Q6. お子様の有無という場合の人数、末子年齢

	度数	列 %
いない	1969	70.3
いる	831	29.7
無回答		
合計	2800	100.0

Q6. お子様の有無という場合の人数、末子年齢【人数】

	度数	列 %
1	449	54.0
2	326	39.2
3	46	5.5
4	8	1.0
5	1	0.1
6	1	0.1
合計	831	100.0

Q6. お子様の有無という場合の人数、末子年齢【末子年齢】

	度数	列 %
0	150	18.1
1	116	14.0
2	99	11.9
3	73	8.8
4	64	7.7
5	46	5.5
6	40	4.8
7	35	4.2
8	35	4.2
9	32	3.9
10	33	4.0
11	23	2.8
12	25	3.0
13	13	1.6
14	12	1.4
15	10	1.2
16	7	0.8
17	5	0.6
18	2	0.2
19	4	0.5
20	3	0.4
21	2	0.2
22	1	0.1
24	1	0.1
合計	831	100.0

Q7. あなた又は配偶者方の親との同居・近居の有無

	度数	列 %
同居している	775	27.7
同居していないが近く(日常的に行き来できる距離)に住んでいる	830	29.6
近くに住んでいない(親は既にないない場合を含む)	1303	46.5
無回答		
合計	2800	100.0

Q8. あなたは、あなた又は配偶者の方の親の介護をしていますか。

	度数	列 %
している	77	2.8
していない	2723	97.3
無回答		
合計	2800	100.0

Q9. 居住地

	度数	列 %
東京23区、政令指定都市	1346	48.1
1以外で都内の主要な駅(東京・新宿・池袋・渋谷など)まで1時間	959	34.3
1、2以外の地域	495	17.7
無回答		
合計	2800	100.0

Q10. (a) あなたの昨年1年間の収入、(b) 配偶者が働いている場合は、配偶者の昨年1年間の収入はどのくらいですか。税込みでお答えください。

	【1)(a)あなたの昨年1年間の収入】		【2)(b) 配偶者の昨年1年間の収入】	
	度数	列%	度数	列%
収入なし	12	0.4	57	5.3
130万円未満	40	1.4	137	12.7
130～300万円未満	295	10.5	94	8.7
300～400万円未満	532	19.0	118	11.0
400～500万円未満	589	21.0	163	15.2
500～600万円未満	481	17.2	137	12.7
600～700万円未満	289	10.3	108	10.0
700～800万円未満	183	6.5	70	6.5
800～900万円未満	121	4.3	41	3.8
900～1,000万円未満	69	2.5	24	2.2
1,000万円以上	109	3.9	55	5.1
わからない	80	2.9	71	6.6
無回答	0	0.0	0	0.0
合計	2800	100.0	1075	100.0

Q11. お勤め先の主な業種

	度数	列 %
鉱業	2	0.1
建設業	100	3.6
製造業	711	25.4
電気・ガス・熱供給・水道業	32	1.1
情報通信業	445	15.9
運輸業	89	3.2
卸売・小売業	230	8.2
金融・保険業、不動産業	301	10.8
飲食店、宿泊業	12	0.4
医療、福祉	169	6.0
教育、学習支援業	71	2.5
サービス業	522	18.6
その他	116	4.1
無回答		
合計	2800	100.0

Q12. 勤め先の企業規模

	度数	列 %
50人未満		
50～100人未満	362	12.9
100～300人未満	558	19.9
300～500人未満	277	9.9
500～1,000人未満	309	11.0
1,000～3,000人未満	462	16.5
3,000人以上	832	29.7
無回答		
合計	2800	100.0

Q13. あなたの職種【データクリーニング後】

	度数	列 %
専門職・技術職	942	33.6
管理職	276	9.9
事務職	1160	41.4
販売職	192	6.9
サービス職	74	2.6
生産現場職・技能職	73	2.6
運輸・保安職	43	1.5
その他	40	1.4
無回答		
合計	2800	100.0

Q14. あなたの役職

	度数	列 %
一般	1815	64.8
主任・係長クラス	710	25.4
課長クラス	236	8.4
部長クラス以上	39	1.4
無回答		
合計	2800	100.0

Q15. 現在の勤め先での勤続年数

	度数	列 %
0	6	0.2
1	229	8.2
2	232	8.3
3	275	9.8
4	188	6.7
5	205	7.3
6	142	5.1
7	142	5.1
8	164	5.9
9	115	4.1
10	179	6.4
11	104	3.7
12	92	3.3
13	73	2.6
14	40	1.4
15	111	4.0
16	74	2.6
17	115	4.1
18	80	2.9
19	58	2.1
20	75	2.7
21	39	1.4
22	33	1.2
23	15	0.5
24	4	0.1
25	8	0.3
27	2	0.1
合計	2800	100.0

Q16. 勤め先での労働組合の有無

	度数	列 %
労働組合があり、組合に加盟している	1041	37.2
労働組合はあるが、組合に加盟していない	305	10.9
労働組合はない	1282	45.8
わからない	172	6.1
無回答		
合計	2800	100.0

Q17. あなたの労働時間からみた勤務形態は、次のどれに近いですか。

【データクリーニング後】

	度数	列 %
始・終業時間が一定している通常勤務	1592	56.9
フレックスタイム勤務	518	18.5
短時間勤務・短日数勤務	47	1.7
裁量労働制	159	5.7
交替勤務・変則勤務	201	7.2
時間管理適用外	275	9.8
その他	8	0.3
無回答		
合計	2800	100.0

Q18. 配偶者の方の労働時間からみた勤務形態は、次のどれに近いですか。

	度数	列 %
始・終業時間が一定している通常勤務	642	59.7
フレックスタイム勤務	164	15.3
短時間勤務・短日数勤務	93	8.7
裁量労働制	89	8.3
交替勤務・変則勤務	69	6.4
その他	18	1.7
無回答		
合計	1075	100.0

Q19. 「本来業務（本来自分が処理すべきと考えられている業務）」と「周辺業務や雑用」に分けるとすれば、それぞれの比率は現在の程度ですか。「本来業務」と「周辺業務や雑用」を合わせて10割として、それぞれの比率を概数でご回答ください。【本来業務】

	度数	列 %
0	1	0.0
1	7	0.3
2	21	0.8
3	34	1.2
4	30	1.1
5	195	7.0
6	204	7.3
7	495	17.7
8	826	29.5
9	756	27.0
10	231	8.3
合計	2800	100.0

Q19.「本来業務(本来自分が処理すべきと考えられている業務)」と「周辺業務や雑用」に分けるとすれば、それぞれの比率は現在どの程度ですか。「本来業務」と「周辺業務や雑用」を合わせて10割として、それぞれの比率を概数でご回答ください。【周辺業務や雑用】

	度数	列 %
0	231	8.3
1	756	27.0
2	826	29.5
3	495	17.7
4	204	7.3
5	195	7.0
6	30	1.1
7	34	1.2
8	21	0.8
9	7	0.3
10	1	0.0
合計	2800	100.0

Q20. 残業時間と休日出勤についてお聞きます。(a)あなたの普段1ヶ月の残業時間と休日出勤の時間の合計はどのくらいですか。(b)あなたが希望する普段1ヶ月の残業時間と休日出勤の時間の合計はどのくらいですか。

	(a) 実際		(b) 希望	
	度数	列%	度数	列%
なし	344	12.3	706	25.2
10時間未満	556	19.9	668	23.9
10～20時間未満	480	17.1	573	20.5
20～30時間未満	420	15.0	429	15.3
30～40時間未満	328	11.7	214	7.6
40～50時間未満	236	8.4	130	4.6
50～60時間未満	157	5.6	37	1.3
60～70時間未満	88	3.1	10	0.4
70～80時間未満	64	2.3	6	0.2
80～90時間未満	33	1.2	2	0.1
90～100時間未満	22	0.8	9	0.3
100時間以上	72	2.6	16	0.6
無回答	0	0.0	0	0.0
合計	2800	100.0	2800	100.0

Q21. 下記にあげる時刻について、実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。
【出社時刻【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
0	3	0.1
4	5	0.2
5	5	0.2
6	45	1.6
7	210	7.5
8	1457	52.0
9	843	30.1
10	148	5.3
11	34	1.2
12	13	0.5
13	9	0.3
14	2	0.1
15	3	0.1
16	8	0.3
17	8	0.3
20	1	0.0
22	2	0.1
23	3	0.1
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q21. 下記にあげる時刻について、実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。
【退社時刻(勤め先を出る時刻)【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
8	1	0.0
10	1	0.0
11	1	0.0
14	6	0.2
15	15	0.5
16	65	2.3
17	460	16.4
18	635	22.7
19	632	22.6
20	440	15.7
21	263	9.4
22	156	5.6
23	82	2.9
24	14	0.5
25	2	0.1
26	9	0.3
28	2	0.1
29	2	0.1
30	2	0.1
32	4	0.1
33	2	0.1
34	1	0.0
35	1	0.0
38	1	0.0
40	2	0.1
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q21. 下記にあげる時刻について、実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。
【帰宅時刻(自宅に帰る時刻)【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
8	1	0.0
11	1	0.0
13	1	0.0
14	2	0.1
15	5	0.2
16	17	0.6
17	82	2.9
18	410	14.6
19	562	20.1
20	629	22.5
21	477	17.0
22	303	10.8
23	180	6.4
24	79	2.8
25	23	0.8
26	6	0.2
27	4	0.1
29	2	0.1
30	2	0.1
31	1	0.0
32	3	0.1
33	2	0.1
34	2	0.1
35	1	0.0
38	2	0.1
42	1	0.0
43	1	0.0
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q22. それではあなたが望ましいと考える下記のそれぞれの時刻を24時間法で
記入してください。【出社時刻【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
2	1	0.0
3	2	0.1
5	6	0.2
6	18	0.6
7	88	3.1
8	1076	38.4
9	1137	40.6
10	401	14.3
11	35	1.3
12	12	0.4
13	4	0.1
14	1	0.0
15	5	0.2
16	5	0.2
17	2	0.1
18	1	0.0
19	1	0.0
21	1	0.0
22	2	0.1
23	1	0.0
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q22. それではあなたが望ましいと考える下記のそれぞれの時刻を24時間法で記入してください。
【退社時刻(勤め先を出る時刻)【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
12	1	0.0
13	2	0.1
14	4	0.1
15	28	1.0
16	90	3.2
17	868	31.0
18	944	33.7
19	576	20.6
20	182	6.5
21	63	2.3
22	18	0.6
23	10	0.4
24	4	0.1
26	2	0.1
27	1	0.0
29	2	0.1
30	1	0.0
31	2	0.1
37	1	0.0
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q22. それではあなたが望ましいと考える下記のそれぞれの時刻を24時間法で記入してください。
【帰宅時刻(自宅に帰る時刻)【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
12	1	0.0
13	1	0.0
14	2	0.1
15	5	0.2
16	32	1.1
17	200	7.1
18	787	28.1
19	899	32.1
20	555	19.8
21	197	7.0
22	72	2.6
23	24	0.9
24	10	0.4
25	5	0.2
26	2	0.1
29	1	0.0
30	1	0.0
31	2	0.1
32	2	0.1
41	1	0.0
合計	2799	100.0
欠損値	1	0.0
合計	2800	100.0

Q23. 下記にあげる時刻について、配偶者の方の実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。【出社時刻【時】】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
0	14	0.5
2	1	0.0
4	3	0.1
5	6	0.2
6	18	0.6
7	88	3.1
8	402	14.4
9	353	12.6
10	106	3.8
11	15	0.5
12	14	0.5
13	8	0.3
14	6	0.2
15	3	0.1
16	2	0.1
17	2	0.1
18	2	0.1
19	2	0.1
21	1	0.0
22	3	0.1
合計	1049	37.5
欠損値	1751	62.5
合計	1050	100.0

Q23. 下記にあげる時刻について、配偶者の方の実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。【退社時刻（勤め先を出る時刻）【時】】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
0	14	0.5
7	2	0.1
8	6	0.2
9	7	0.3
10	4	0.1
11	1	0.0
12	10	0.4
13	18	0.6
14	15	0.5
15	29	1.0
16	46	1.6
17	151	5.4
18	183	6.5
19	171	6.1
20	147	5.3
21	106	3.8
22	73	2.6
23	45	1.6
24	12	0.4
25	3	0.1
26	2	0.1
27	1	0.0
28	1	0.0
30	1	0.0
43	1	0.0
合計	1049	37.5
欠損値	1751	62.5
合計	1049	100.0

Q23. 下記にあげる時刻について、配偶者の方の実際の生活で最も多い時刻を24時間法で記入してください。【帰宅時刻(自宅に帰る時刻)【時】の単位の集計、データクリーニング後】

	度数	列 %
0	14	0.5
8	5	0.2
9	4	0.1
10	6	0.2
11	4	0.1
12	7	0.3
13	13	0.5
14	17	0.6
15	17	0.6
16	33	1.2
17	61	2.2
18	142	5.1
19	172	6.1
20	164	5.9
21	145	5.2
22	110	3.9
23	77	2.8
24	40	1.4
25	12	0.4
26	1	0.0
27	2	0.1
28	1	0.0
31	1	0.0
44	1	0.0
合計	1049	37.5
欠損値	1751	62.5
合計	1049	100.0

Q24. あなたが19時前に在宅しているのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

	度数	列 %
0	429	15.3
1	509	18.2
2	963	34.4
3	307	11.0
4	152	5.4
5	193	6.9
6	79	2.8
7	168	6.0
合計	2800	100.0

Q25. あなたが22時以降に帰宅するのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

	度数	列 %
0	907	32.4
1	611	21.8
2	431	15.4
3	264	9.4
4	204	7.3
5	300	10.7
6	68	2.4
7	15	0.5
合計	2800	100.0

Q26. あなたの通勤時間は片道何分ですか。

	度数	列 %
0	4	0.1
1	1	0.0
2	2	0.1
5	19	0.7
7	2	0.1
10	57	2.0
15	93	3.3
18	2	0.1
20	101	3.6
25	28	1.0
27	1	0.0
30	396	14.1
33	1	0.0
35	36	1.3
36	1	0.0
40	266	9.5
45	214	7.6
46	1	0.0
50	252	9.0
55	26	0.9
60	604	21.6
65	22	0.8
70	133	4.8
75	55	2.0
80	121	4.3
85	2	0.1
90	233	8.3
95	3	0.1
100	47	1.7
105	3	0.1
110	5	0.2
115	2	0.1
120	52	1.9
130	1	0.0
150	10	0.4
160	1	0.0
180	2	0.1
270	1	0.0
合計	2800	100.0

Q27. 配偶者の方が19時前に在宅しているのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

	度数	列 %
0	195	18.1
1	136	12.7
2	304	28.3
3	93	8.7
4	51	4.7
5	82	7.6
6	37	3.4
7	177	16.5
合計	1075	100.0

Q28. 配偶者の方が22時以降に帰宅するのは平均して週に何日くらいでしょうか。休日も含めてお答えください。

	度数	列 %
0	462	43.0
1	146	13.6
2	101	9.4
3	100	9.3
4	67	6.2
5	154	14.3
6	32	3.0
7	13	1.2
合計	1075	100.0

Q29. 配偶者の方の通勤時間は片道何分ですか。

	度数	列 %
0	49	4.6
1	1	0.1
2	1	0.1
5	24	2.2
7	1	0.1
10	35	3.3
15	43	4.0
20	63	5.9
25	6	0.6
30	194	18.0
35	3	0.3
40	97	9.0
45	53	4.9
50	73	6.8
55	6	0.6
60	231	21.5
65	6	0.6
70	32	3.0
75	18	1.7
80	30	2.8
90	64	6.0
100	14	1.3
105	1	0.1
110	1	0.1
120	25	2.3
140	2	0.2
150	1	0.1
180	1	0.1
合計	1075	100.0

Q30. あなたの昨年度1年間の年次有給休暇の取得日数は何日でしたか。
 なお、今年入社した方は記入しないでください。【データクリーニング後】

	度数	列 %
0	193	7.3
1	49	1.8
2	71	2.7
3	121	4.6
4	47	1.8
5	217	8.2
6	59	2.2
7	83	3.1
8	88	3.3
9	23	0.9
10	485	18.3
11	40	1.5
12	126	4.7
13	32	1.2
14	67	2.5
15	241	9.1
16	45	1.7
17	40	1.5
18	61	2.3
19	9	0.3
20	397	15.0
21	21	0.8
22	12	0.5
23	13	0.5
24	18	0.7
25	23	0.9
26	3	0.1
27	3	0.1
28	2	0.1
29	1	0.0
30	26	1.0
35	6	0.2
36	1	0.0
38	2	0.1
40	27	1.0
43	1	0.0
48	1	0.0
合計	2654	100.0

Q31. あなたは自分や家族の病気等のためではなく、自分自身の余暇や休息のための有給休暇を希望するときに取得できていますか。

	度数	列 %
取得できている	836	29.9
まあ取得できている	945	33.8
あまり取得できていない	632	22.6
まったく取得できていない	338	12.1
有給休暇をあえて取得してまで、余暇や休息は必要ない	49	1.8
無回答		
合計	2800	100.0

Q32. あなたと配偶者の方の間での家事や育児の分担について、あてはまるものをお選びください。

	度数	列 %
ほとんど自分が担当している	405	28.9
自分と配偶者で分担している	588	42.0
ほとんど配偶者が担当している	407	29.1
無回答		
合計	1400	100.0

Q33. あなたの職場で働いている人の数は何人ですか。正社員のみならず、パート・アルバイト・契約社員・派遣社員・請負会社の社員を含めた人数をお選びください。

	度数	列 %
5人未満	173	6.2
5人以上10人未満	352	12.6
10人以上20人未満	391	14.0
20人以上30人未満	243	8.7
30人以上	1641	58.6
無回答		
合計	2800	100.0

Q34. あなたの職場で働いている人数(Q33)に占める正社員の割合はだいたい何割ですか。

	度数	列 %
0	4	0.1
1	86	3.1
2	84	3.0
3	120	4.3
4	85	3.0
5	186	6.6
6	185	6.6
7	291	10.4
8	502	17.9
9	735	26.3
10	522	18.6
合計	2800	100.0

Q35. あなたの勤め先では従業員の「仕事と生活の調和」に関してどのような取り組みがされていますか。次にあげる取り組みについて実施しているものをすべてお選びください。

	度数	列 %
「仕事と生活の調和」に関する考え方を経営や人事の方針として明文化している	511	18.3
社内にプロジェクトチームを作るなどして公式に検討している(検討していた)	354	12.6
制度内容を従業員に理解させるための取り組みを実施している	519	18.5
制度の利用促進のために管理職への働きかけ(研修の実施など)を実施している	443	15.8
制度利用にあたっての賃金制度や評価制度の工夫をしている	387	13.8
従業員の休業取得など従業員が不在時の対応についてルールを決めている	425	15.2
上記にあてはまる取り組みはない	1521	54.3
無回答		
合計	2800	100.0

Q36. あなたの勤め先に下記の制度がありますか。制度がある場合、あなたはその制度が利用しやすいと思いますか。それぞれ1つずつ

	合計	制度があり 利用しやすい	制度がある が利用しにくい	制度がない	わからない
【(1)育児もしくは介護のための休業制度】	2800	1050	1021	299	430
	100.0	37.5	36.5	10.7	15.4
【(2)育児もしくは介護のための短時間・短日数勤務制度】	2800	838	899	491	572
	100.0	29.9	32.1	17.5	20.4
【(3)育児・介護以外を目的とする休業制度(ボランティア目的の長期休暇、学業・教育訓練目的の長期休暇など)】	2800	394	747	875	784
	100.0	14.1	26.7	31.3	28.0
【(4)育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度】	2800	388	588	986	838
	100.0	13.9	21.0	35.2	29.9
【(5)在宅勤務(オフィスに毎日出勤せず、自宅で勤務することを認める働き方。部分的(週1回程度)な在宅勤務も含む。)】	2800	97	250	2039	414
	100.0	3.5	8.9	72.8	14.8
【(6)勤務地限定制度(特定の社員について、勤務地を限定することを認める働き方。一定の期間だけの勤務地限定も含む。)】	2800	231	265	1639	665
	100.0	8.3	9.5	58.5	23.8

Q37. 次にあげる制度について、現在の勤め先であなたが利用したことのあるものをすべてお選びください。

	度数	列 %
育児や介護のための休業制度	301	10.8
育児もしくは介護のための短時間・短日数勤務制度	177	6.3
育児・介護以外を目的とする休業制度(ボランティア目的の長期休暇、学業・教育訓練目的の長期休暇など)	46	1.6
育児・介護以外を目的とする短時間・短日数勤務制度	41	1.5
在宅勤務	54	1.9
勤務地限定制度	52	1.9
いずれも利用したことはない	2378	84.9
無回答		
合計	2800	100.0

Q38. あなたの仕事の特徴について、a～mはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	当てはまる	どちらかという と当てはまる	どちらかという と当てはまらない	当てはまらない	無回答
【1】仕事の手順を自分で決めることができる】	2800	938	1352	329	181	
	100.0	33.5	48.3	11.8	6.5	
【2】仕事の量を自分で決めることができる】	2800	364	889	1000	547	
	100.0	13.0	31.8	35.7	19.5	
【3】退社時間を自分で決めることができる】	2800	638	1196	514	452	
	100.0	22.8	42.7	18.4	16.1	
【4】仕事上の責任・権限が重い】	2800	442	1106	929	323	
	100.0	15.8	39.5	33.2	11.5	
【5】達成すべきノルマ・目標の水準が高い】	2800	456	1103	886	355	
	100.0	16.3	39.4	31.6	12.7	
【6】時間をかけた分だけ成果が出る仕事である】	2800	165	690	1217	728	
	100.0	5.9	24.6	43.5	26.0	
【7】仕事の成果を目に見える形で測ることが難しい】	2800	719	1161	695	225	
	100.0	25.7	41.5	24.8	8.0	
【8】突発的な業務が生じることが頻繁にある】	2800	1044	1165	473	118	
	100.0	37.3	41.6	16.9	4.2	
【9】自分の仕事は他と連携してチームとして行うものである】	2800	659	1204	679	258	
	100.0	23.5	43.0	24.3	9.2	
【10】仕事の締め切りや納期にゆとりがない】	2800	715	1094	770	221	
	100.0	25.5	39.1	27.5	7.9	
【11】顧客からクレームや要望変更が頻繁にある】	2800	407	926	918	549	
	100.0	14.5	33.1	32.8	19.6	
【12】仕事に必要な職業能力(知識・技能の要件)が明確である】	2800	579	1178	807	236	
	100.0	20.7	42.1	28.8	8.4	
【13】自分の仕事上の知識・技能は他社に転職しても役立つ】	2800	513	1184	811	292	
	100.0	18.3	42.3	29.0	10.4	

Q39. あなたの職場の特徴について、a～lはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	当てはまる	どちらかという と当てはまる	どちらかという と当てはまらない	当てはまらない	無回答
【1】職場の人数に比べて仕事の量が多い】	2800	733	1156	735	176	
	100.0	26.2	41.3	26.3	6.3	
【2】自分の仕事を代わることができる人が職場にいない】	2800	525	1009	929	337	
	100.0	18.8	36.0	33.2	12.0	
【3】仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい】	2800	316	713	965	806	
	100.0	11.3	25.5	34.5	28.8	
【4】効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事をまわされる】	2800	269	780	1155	596	
	100.0	9.6	27.9	41.3	21.3	
【5】特定の人に仕事が偏っている】	2800	708	1257	648	187	
	100.0	25.3	44.9	23.1	6.7	
【6】仕事で困っているときには助け合う雰囲気がある】	2800	316	1282	879	323	
	100.0	11.3	45.8	31.4	11.5	
【7】上司は、私の仕事上の問題や希望を理解している】	2800	258	1171	921	450	
	100.0	9.2	41.8	32.9	16.1	
【8】同僚と、お互いの仕事上の問題や希望を理解しあっている】	2800	266	1412	845	277	
	100.0	9.5	50.4	30.2	9.9	
【9】上司との職場でのコミュニケーションは円滑である】	2800	334	1312	810	344	
	100.0	11.9	46.9	28.9	12.3	
【10】同僚との職場でのコミュニケーションは円滑である】	2800	415	1617	583	185	
	100.0	14.8	57.8	20.8	6.6	
【11】職場には、上司や先輩が仕事上のノウハウを教える風土がある】	2800	256	1181	945	418	
	100.0	9.1	42.2	33.8	14.9	
【12】職場には、同僚同士で仕事上のノウハウを教えあう風土がある】	2800	281	1352	860	307	
	100.0	10.0	48.3	30.7	11.0	

Q40. あなたの職場の上司の職場管理などの特徴について、a～mはどの程度あてはまりますか。それぞれに最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	当てはまる	どちらかという と当てはまる	どちらかという と当てはまらない	当てはまらない	無回答
【1】効率的な業務の運営に心がけている】	2800	442	1518	583	257	
	100.0	15.8	54.2	20.8	9.2	
【2】業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している】	2800	224	1229	952	395	
	100.0	8.0	43.9	34.0	14.1	
【3】部門のメンバー内で必要な情報を共有するように工夫している】	2800	377	1425	709	289	
	100.0	13.5	50.9	25.3	10.3	
【4】部門のメンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮している】	2800	314	1381	807	298	
	100.0	11.2	49.3	28.8	10.6	
【5】業務遂行がうまくいくよう部下を支援してくれる】	2800	260	1283	900	357	
	100.0	9.3	45.8	32.1	12.8	
【6】業務の進め方を部下にまかせてくれる】	2800	506	1546	536	212	
	100.0	18.1	55.2	19.1	7.6	
【7】仕事の目標をわかりやすく指示している】	2800	220	1141	1033	406	
	100.0	7.9	40.8	36.9	14.5	
【8】長時間働くことを評価する傾向がある】	2800	260	710	1111	719	
	100.0	9.3	25.4	39.7	25.7	
【9】所定時間内で仕事を終えることを奨励している】	2800	465	1247	738	350	
	100.0	16.6	44.5	26.4	12.5	
【10】部下の育成に熱心である】	2800	169	888	1140	603	
	100.0	6.0	31.7	40.7	21.5	
【11】部下の(仕事以外の)個人的な事情に配慮している】	2800	263	1244	848	445	
	100.0	9.4	44.4	30.3	15.9	
【12】上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている】	2800	241	977	1013	569	
	100.0	8.6	34.9	36.2	20.3	
【13】上司自身の生活(家庭役割などを果たすこと)を大切にしている】	2800	302	1141	924	433	
	100.0	10.8	40.8	33.0	15.5	

Q41. 残業をすることについて、あなたのお考え、あなたの職場の雰囲気、あなたの上司のお考えについて、Aの意見とBの意見のどちらに近いか、それぞれお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	Aのとおりである	どちらかといえばAに近い	どちらかといえばBに近い	Bのとおりである	無回答
【1】あなたの意見	2800	315	763	925	797	
	100.0	11.3	27.3	33.0	28.5	
【2】職場の雰囲気	2800	497	1149	876	278	
	100.0	17.8	41.0	31.3	9.9	
【3】あなたの上司のお考え	2800	413	964	1042	381	
	100.0	14.8	34.4	37.2	13.6	

Q42. あなたの勤め先ではどの程度女性が活躍していますか。最も近いものをお選びください。

	度数	列 %
女性が活躍する上での障害はないと思う	801	28.6
活躍できるようになってきてはいるが解決すべき問題も残っている	903	32.3
活躍できる女性は一部の女性だけである	657	23.5
女性の活躍に関してはまったく取り組んでいない	295	10.5
わからない	144	5.1
無回答		
合計	2800	100.0

Q43. あなたの勤め先では、女性の正社員の勤続や退職では、次にあげるどのパターンが最も多いですか。

	度数	列 %
結婚で退職する	348	12.4
妊娠や出産で退職する	506	18.1
出産後も働き続ける	793	28.3
結婚せず働き続ける	259	9.3
結婚・出産以外の自己都合で退職する	476	17.0
わからない	418	14.9
無回答		
合計	2800	100.0

Q44. あなたは今の仕事にやりがいを感じていますか。

	度数	列 %
非常に感じている	230	8.2
ある程度感じている	1489	53.2
あまり感じていない	814	29.1
全く感じていない	267	9.5
無回答		
合計	2800	100.0

Q45. あなたは今の職場に満足していますか。

	度数	列 %
非常に満足している	171	6.1
ある程度満足している	1434	51.2
あまり満足していない	853	30.5
全く満足していない	342	12.2
無回答		
合計	2800	100.0

Q46. 次にあげることがらについて、あなたのご意見に最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	無回答
【1】この会社の社風や組織風土は自分によく合っている	2800	252	1262	908	378	
	100.0	9.0	45.1	32.4	13.5	
【2】この会社の発展のためなら、人並み以上の努力をすることをいとわない	2800	150	915	1099	636	
	100.0	5.4	32.7	39.3	22.7	
【3】転職してもどのような処遇をうけるかわからないので、むしろこの会社にとどまっていたい	2800	443	1354	701	302	
	100.0	15.8	48.4	25.0	10.8	
【4】自分の貢献に見合った処遇を受けなければ、働く意欲はわいてこない	2800	690	1543	489	78	
	100.0	24.6	55.1	17.5	2.8	

Q47. あなたは今の「仕事に割く時間と生活に割く時間のバランス」(両者の時間配分)に満足していますか。

	度数	列 %
非常に満足している	189	6.8
やや満足している	1318	47.1
あまり満足していない	957	34.2
まったく満足していない	336	12.0
無回答		
合計	2800	100.0

Q48. 今のあなたの勤め先は従業員の仕事と生活の両立について配慮している会社だと思いますか。

	度数	列 %
非常にそう思う	168	6.0
ややそう思う	1119	40.0
あまりそう思わない	1064	38.0
まったくそう思わない	449	16.0
無回答		
合計	2800	100.0

Q49. 配偶者の方の勤め先は従業員の仕事と生活の両立について配慮している会社だと思いますか。

	度数	列 %
非常にそう思う	65	6.0
ややそう思う	374	34.8
あまりそう思わない	331	30.8
まったくそう思わない	194	18.0
わからない	111	10.3
無回答		
合計	1075	100.0

Q50. 働きぶりを「時間当たり」の生産性で測定した場合、同期(同じくらいのキャリアの方)と比べて、あなたの生産性は高い方だと思いますか、低い方だと思いますか。

	度数	列 %
非常に高いと思う	300	10.7
やや高いと思う	1014	36.2
同程度だと思う	995	35.5
やや低いと思う	344	12.3
非常に低いと思う	147	5.3
無回答		
合計	2800	100.0

Q51. 生活の中での、仕事、家庭(育児・介護を含む)、プライベートな時間(趣味など)の優先度についておうかがいします。「現実」としての優先度と、「希望」の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものをお選びください

	合計	仕事優先	家庭優先	プライベートな時間優先	仕事と家庭優先	仕事とプライベート優先	家庭とプライベート優先	仕事・家庭・プライベートを両立	無回答
【現実として優先しているもの】	2800	1147	255	304	370	360	127	237	
	100.0	41.0	9.1	10.9	13.2	12.9	4.5	8.5	
【希望として優先したいもの】	2800	73	374	735	141	266	374	837	
	100.0	2.6	13.4	26.3	5.0	9.5	13.4	29.9	

Q52. あなたはご自身の職業キャリアについて、どのような希望がありますか。「入社時点」及び「現在」の状況について最も近いものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性を深めたい	自分なりのペースで専門性を深めたい	仕事はほどほどにして仕事以外の生活を充実させたい	わからない、成り行きにまかせる	無回答
【(1)入社時点での希望】	2800	412	275	651	591	473	398	
	100.0	14.7	9.8	23.3	21.1	16.9	14.2	
【(2)現在での希望】	2800	226	260	364	669	907	374	
	100.0	8.1	9.3	13.0	23.9	32.4	13.4	

Q53. あなたは現在の勤め先での勤務についてどのようにお考えですか。

	度数	列 %
できるだけ長く勤め続けたい	655	23.4
当面は勤め続けたい	1470	52.5
できれば早く辞めたい	523	18.7
考えていない、わからない	152	5.4
無回答		
合計	2800	100.0

Q54. あなたがもし育児や介護をする立場になった場合、現在の勤め先で仕事を続けることができると思いますか。

	度数	列 %
続けられると思う	1048	37.4
続けられないと思う	972	34.7
わからない	780	27.9
無回答		
合計	2800	100.0

Q55. 日常を振り返って、あなたは下記の時間をもっと増やしたいと思いますか、減らしたいと思いますか。それぞれあてはまるものをお選びください。それぞれ1つずつ

	合計	もっと増やしたい	あと少し増やしたい	ちょうどよい	あと少し減らしたい	もっと減らしたい	無回答
【1】趣味や遊びの時間】	2800	1067	1046	664	18	5	
	100.0	38.1	37.4	23.7	0.6	0.2	
【2】友人と会う時間】	2800	733	1055	987	16	9	
	100.0	26.2	37.7	35.3	0.6	0.3	
【3】地域活動や社会貢献活動に参加する時間】	2800	226	581	1837	87	69	
	100.0	8.1	20.8	65.6	3.1	2.5	
【4】自己啓発の時間】	2800	687	1165	908	25	15	
	100.0	24.5	41.6	32.4	0.9	0.5	
【5】休息のための時間】	2800	972	1135	658	23	12	
	100.0	34.7	40.5	23.5	0.8	0.4	
【6】家事のための時間】	2800	507	1047	1086	124	36	
	100.0	18.1	37.4	38.8	4.4	1.3	
【7】(子どもがいる場合) 子どもと遊んだり会話する時間】	831	330	314	184	3		
	100.0	39.7	37.8	22.1	0.4		
【8】(配偶者がいる場合) 配偶者と過ごす時間】	1400	375	533	468	11	13	
	100.0	26.8	38.1	33.4	0.8	0.9	

Q56. あなたはこれまでに仕事と生活の調和が図れずに困難を感じたことがありますか。現在の勤務先以外を含めてご回答ください。

	度数	列 %
非常に困難を感じたことがある	594	21.2
困難を感じたことがある	1259	45.0
特に困難を感じたことはない	947	33.8
無回答		
合計	2800	100.0

Q57. 「困難を感じた」のはどのような場面ですか。当てはまるものすべてをお選びください。また、困難を感じた場面の中で「最も困難を感じた場面」を1つだけお選びください。【困難を感じた場面】

	度数	列 %
仕事と子育てとの両立に関して	489	26.4
仕事と介護との両立に関して	101	5.5
仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して	238	12.8
自分自身の健康問題に関して	936	50.5
仕事と学習(自己啓発など)との両立に関して	722	39.0
仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して	142	7.7
仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して	1062	57.3
その他	55	3.0
無回答		
合計	1853	100.0

Q57.「困難を感じた」のはどのような場面ですか。当てはまるものすべてをお選びください。また、困難を感じた場面の中で「最も困難を感じた場面」を1つだけお選びください。【最も困難を感じた場面】

	度数	列 %
仕事と子育てとの両立に関して	374	20.2
仕事と介護との両立に関して	48	2.6
仕事と子育て・介護以外の家庭の問題との両立に関して	116	6.3
自分自身の健康問題に関して	519	28.0
仕事と学習(自己啓発など)との両立に関して	245	13.2
仕事と地域活動・社会貢献活動との両立に関して	21	1.1
仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立に関して	484	26.1
その他	46	2.5
無回答		
合計	1853	100.0

Q58.「困難を感じた」理由は主にどこに原因があったとお考えですか。最も大きな原因をお選びください。

	度数	列 %
あなたご自身	181	37.0
配偶者の方	72	14.7
配偶者以外のご家族の方	18	3.7
勤務先や職場の状況	209	42.7
その他	9	1.8
無回答		
合計	489	100.0

Q59.「最も困難を感じた」場面において、あなたはその問題をどのように解決しようとしましたか。解決に至らなくてもあなたが行動に移したものがあれば当てはまるものをすべてお選びください。

	度数	列 %
仕事を辞めた	224	12.1
勤め先にある支援制度を利用した	66	3.6
人事部門や職場の上司などに対応を求めた	261	14.1
労働組合に対応を求めた	27	1.5
仕事を工夫するなどして自分の中で対応した	461	24.9
子育て・介護など仕事ではない部分を工夫した	89	4.8
子育て・介護など仕事ではない部分をあきらめた	91	4.9
その他	92	5.0
特に何もしなかった	785	42.4
無回答		
合計	1853	100.0

6. （補足）調査実施に関する取り扱い

6.4. 調査時期について

2008 年 12 月 12 日(金) ～12 月 22 日 (月)

6.5. 実際の調査サンプル数

調査会社のモニター属性とのズレと不正データを考慮し、1 セルにつき 20 サンプルずつプラスして（各セル 370 サンプル）回収、データの適合性などを確認し、指定のサンプル数を分析対象とした。

6.6. サンプルの条件

■下記の者についてはサンプルから除外した。

- ・ Q2 年齢が 25～44 歳以外
- ・ Q12 従業員規模が 50 人未満
- ・ Q5 配偶者が有職と回答しているが、その後の設問の自由回答欄で「働いていない」等の回答
- ・ Q15 勤続年数が年齢を超えている

■年齢層、性別および配偶者の有無によってそれぞれ十分なサンプルの得られるよう、8 カテゴリーそれぞれのサンプル数を 350 割り当てたことから、目標サンプル数 350 を超えたカテゴリーについては、回答時間が早い者（5 分未満など）で調整を実施した。

7. データクリーニングに関する取り扱い

7.1.時刻に関するデータのクリーニング

今回の調査では、本人の実際の出勤、退社、帰宅の時刻、希望する同様の時刻、および配偶者についても実際の同様の時刻について、それぞれ「24 時間法」で尋ねている。「24 時間法」とは「時」について「0～23」の数値で示す方法であり、例えば「午後 11 時」は、24 時間法では「23 時」となる。

しかし回答データをみると、上記の説明を加えたにも関わらず、「12 時間法」（午後 11 時を「11 時」とする）による回答が非常に多いことから、退社や帰宅の時刻と出勤の時刻との差をとり「拘束時間」として新たな変数を作成することや、「実際」と「希望」の時刻や時間についての差をとって新たな変数を作成することは困難であった。

そこで、可能な限り、データの内容を「24 時間法」に置換するため、下記のプロセスによってデータのクリーニングを実施した。

なお最終的に、時刻にかかわる入力内容がすべて「9」と入力されていた 1 件のデータについては、今回依頼した調査会社に、同様の属性をもつ予備のデータへの差し替えを依頼し、また育児休業中のサンプルについては、出勤、退社等の実際に関する回答箇所を空白に、さらに、合理的な解釈が不能であった別の 1 件のサンプルについては、出勤、退社等の希望に関する回答箇所を空白とした。これらの処置により、最終的に「実際の拘束時間」「希望する拘束時間」についてはそれぞれ 1 件の欠損値が、『実際』と『希望』との差に関する変数では 2 件の欠損値が含まれることとなった。

7.1.1. 対象となった変数と新規作成変数

データクリーニングを実施後、新規に作成した変数は下記の表のとおりである。

なおデータクリーニングは、マイクロソフト社の Microsoft Office のエクセルを用いて、「本人の実際の勤務状況」「本人の希望する勤務状況」、「配偶者の実際の勤務状況」のそれぞれに関する変数ごとに別のシートを用いて作業を行った。下表に、作業実施時のシート名も合わせて記載する。

表 42 作業シート名と新規作成変数

シート名	元の入力内容	修正内容	新変数（修正後時刻）			新変数（拘束時間）	
			出勤時刻 （“時”換算）	退社時刻 （“時”換算）	帰宅時刻 （“時”換算）	出勤時刻～ 退社時刻	出勤時刻～ 帰宅時刻
「本人実態」 シート	V 列～ AA 列	AB 列～ AG 列	ttq21.a AY 列	ttq21.b AZ 列	ttq21.c BA 列	tt.kousoku1_1 BB 列	tt.kousoku2_1 BC 列
「本人希望」 シート	W 列～ AB 列	AC 列～ AH 列	ttq22.a BA 列	ttq22.b BB 列	ttq22.c BC 列	tt.kousoku1_2 BD 列	tt.kousoku2_2 BE 列
「配偶者実態」 シート	V 列～ AA 列	AB 列～ AG 列	ttq23.a AZ 列	ttq23.b BA 列	ttq23.c BB 列	tt.kousoku1_3 BC 列	tt.kousoku2_3 BD 列

7.1.2. データクリーニングの手順

(1) 本人の勤務の実態に関する作業: シート名「本人実態」

具体的な作業の手順と、修正内容は下記のとおりである。

○設問番号

出社時刻: q21_1t・q21_2t、退社時刻: q21_3t・q21_4t、帰宅時刻: q21_5t・q21_6t

○手順 (【 】内は新たに作成した変数名)

① 出社時刻、退社時刻、帰宅時刻をそれぞれ「時」単位に変換

- ・ 出社時刻: $q21_1t + q21_2t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 **【tq21.a】**
- ・ 退社時刻: $q21_3t + q21_4t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 **【tq21.b】**
- ・ 帰宅時刻: $q21_5t + q21_6t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 **【tq21.c】**

② 拘束時間をそれぞれ計算

- ・ 出社→退社: $ttq21.b - ttq21.a \rightarrow$ 新たな変数 **【t.kousoku1_1】**
- ・ 出社→帰宅: $ttq21.c - ttq21.a \rightarrow$ 新たな変数 **【t.kousoku2_1】**

③ 拘束時間に関するチェックポイント

1. **【t.kousoku1_1】** または **【t.kousoku2_1】** がマイナスの場合: →フラグ **【flg1】** =1、258 件
2. **【t.kousoku1_1】** > **【t.kousoku2_1】** となる場合: →フラグ **【flg2】** =1、104 件
3. **【t.kousoku1_1】** < 5 時間未満の場合 →フラグ **【flg3】** =1、231 件
4. **【t.kousoku1_1】** > 12 時間だが、残業時間 (q20_1) が < 40 時間未満 (選択肢 < 5)) の場合
→フラグ **【flg4】** =1、34 件

④ 修正方法

- ・ 性別(q1)、配偶者の有無(q4)、業種(q11)、職種(13)、残業時間(q20_1)、19 時以前の帰宅日数(q24t)、22 時以降の帰宅日数(q25t)、などを参考に判断し、下記の方法で修正する

1. 12 時間を足す → 新しい変数 **【tq21_3t】**、**【tq21_5t】** に記入
2. 24 時間を足す → 新しい変数 **【tq21_3t】**、**【tq21_5t】** に記入
3. 他のメンバー作成の変数と突合
4. ③の結果差のあるものについて検討 (原則上記①か、②の対応をする)
5. 見解に相違があるものについては研究者メンバーで判断

⑤ 修正内容 (原則として退社時刻、もしくは帰宅時刻を修正)

1. 12 時間を足したもの → 計 381 件 (退社: 187 件、帰宅: 194 件)
2. 24 時間を足したもの → 計 163 件 (退社: 41 件、帰宅: 122 件)
3. その他の修正
 - ・ ID 817[女性・41 歳・配偶者あり・運輸業・サービス職・通勤時間 150 分]: 出社と退社の時刻が同じ (16 時)、帰宅時刻が 19 時 → 退社時刻を翌日の 16 時 (16+24=40 時) に、帰宅時刻を翌日の 19 時 (19+24=43 時) に。
 - ・ ID 2967[男性・36 歳・配偶者あり・卸小売業・事務職]: 出社時刻 (17 時) が退社時刻 (16 時) より遅く、帰宅時刻が 6 時 (翌日と思われる)、通勤時間 30 分 → 退社時刻を翌日の 16 時 (16+24=40) に、帰宅時刻を翌日の 18 時 (18+24=42 時) に。
 - ・ ID 1859[女性・33 歳・医療福祉業・専門技術職]: 出社時刻 (6 時) だが、退社時刻 (5 時)、帰宅時

刻（6時）→退社時刻を翌朝の5時（ $5+24=29$ 時）に、帰宅時刻を同じく6時（ $6+24=30$ 時）に。

- ID 2541[男性・36歳・配偶者なし・製造業・販売職]：出社時刻（8時）、退社時刻（18時）、帰宅時刻（2時）、通勤時間（90分）、22時以降の帰宅日数（7日）→帰宅時刻を（22時）に。
- ID 2276[男性・38歳・配偶者なし・運輸業・運輸職]：出社時刻（12時）、退社時刻（14時）、帰宅時刻（14時20分）帰宅時刻が22時以降となるケースはない→退社時刻は翌日の14時（ $14+24=38$ 時）に、帰宅時刻を同じく14時（ $14+24=38$ 時）20分に。
- ID 459[女性・39歳・配偶者なし（離別）・金融保険不動産業・事務職]：出社時刻（8時50分）、退社時刻（18時）が帰宅時刻（17時10分）よりも遅い。通勤時間60分→退社時刻（17時10分）と帰宅時刻（18時0分）を入れ替え。
- ID 548[女性・44歳・配偶者なし・情報通信業・技術専門職]：出社時刻（9時0分）、退社時刻（18時0分）が帰宅時刻（17時0分）よりも遅い。通勤時間40分→退社時刻（17時0分）と帰宅時刻（18時0分）を入れ替え。
- ID 931[女性・41歳・配偶者あり・電気ガス業・事務職]：出社時刻（7時40分）、退社時刻（18時30分）が帰宅時刻（17時10分）よりも遅い。通勤時間50分→退社時刻（17時10分）と帰宅時刻（18時30分）を入れ替え。
- ID 1032[女性・37歳・配偶者あり・製造業・事務職]：出社時刻（8時40分）、退社時刻（17時43分）が帰宅時刻（16時10分）時間よりも遅い。通勤時間10分→退社時刻（16時10分）と帰宅時刻（17時43分）を入れ替え。
- ID 645：育児休業中のため、出社時刻（0時0分）、退社時刻（0時0分）、帰宅時刻（0時0分）→いずれも空白に。（本人希望、配偶者実態についてはデータあり）→実際の出社・退社時刻を用いる実際の拘束時間や実際と希望との差をとる変数は欠損値に。
- ID 2339[男性・35歳・配偶者なし・運輸業・管理職]：出社時刻（9時0分）、退社時刻（9時9分）、帰宅時刻（9時9分）→本人の勤務時間に関する希望を問う設問（q22_1t、q22_2t、q22_3t、q22_4t）に対しても、時・分欄ともにすべて「9」と回答しているため、データの差し替えを依頼。

⑥ 修正を反映し、新たな出社時刻、退社時刻、帰宅時刻を算出する

- 出社時刻：→新たな変数【ttq21.a】
- 退社時刻：→新たな変数【ttq21.b】
- 帰宅時刻：→新たな変数【ttq21.c】

⑦ 新たな拘束時間の計算：分析に使用

- 出社時刻→退社時刻：ttq21.b - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku1_1】
- 出社時刻→帰宅時刻：ttq21.c - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku2_1】

⑧ 留意点

- 「退社時刻+通勤時間」と「帰宅時刻」の差が3時間以上ある人：86サンプル
→退社後、プライベートな活動を行っている可能性
- 通常12時間以上勤務しているが、残業時間が40時間未満のケース：50件
→業種はサービス業（13件）、製造（10件）、運輸（7件）、医療福祉（6件）など。
→勤務形態は通常勤務（25件）、交代制勤務（16件）、フレックス制（8件）、裁量労働（1件）。
→毎日の勤務ではない可能性。

(2) 本人の勤務の希望:シート名「本人希望」

○設問番号

出社時刻: q22_1t・q22_2t、退社時刻: q22_3t・q22_4t、帰宅時刻: q22_5t・q22_6t

○手順 (【 】内は新たに作成した変数名)

① 出社時刻、退社時刻、帰宅時刻をそれぞれ「時」単位に変換

- 出社時刻: $q22_1t + q22_2t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 【tq22.a】
- 退社時刻: $q22_3t + q22_4t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 【tq22.b】
- 帰宅時刻: $q22_5t + q22_6t / 60 \rightarrow$ 新たな変数 【tq22.c】

② 拘束時間をそれぞれ計算

- 出社時刻→退社時刻: $ttq22.b - tq22.a \rightarrow$ 新たな変数 【t.kousoku1_2】
- 出社時刻→帰宅時刻: $ttq22.c - tq22.a \rightarrow$ 新たな変数 【t.kousoku2_2】

③ 拘束時間に関するチェックポイント

1. 【t.kousoku1_2】 または 【t.kousoku2_2】 がマイナスの場合: →フラグ 【flg1】 =1、215 件
2. 【t.kousoku1_2】 > 【t.kousoku2_2】 となる場合: →フラグ 【flg2】 =1、16 件
3. 【t.kousoku1_2】 < 5 時間未満の場合→フラグ 【flg3】 =1、224 件
4. 【t.kousoku1_2】 > 10 時間以上の場合→フラグ 【flg4】 =1、0 件
5. 【t.kousoku1_2】 (実態) < 【t.kousoku1_2】 (希望) の場合→フラグ 【flg5】 =1、233 件

④ 修正方法

- 性別(q1)、配偶者の有無(q4)、業種(q11)、職種(q13)、残業時間(q20-1)、19 時以前の帰宅日数(q24t)、22 時以降の帰宅日数(q25t)、実際の勤務時間(t_kousoku1)などを参考に判断し、下記の方法で修正する

1. 12 時間を足す→新しい変数 【tq22_3t】、【tq22_5t】 に記入
2. 24 時間を足す→新しい変数 【tq22_3t】、【tq22_5t】 に記入
3. 他のメンバー作成の変数と突合
4. ③の結果差のあるものについて検討 (原則上記①か、②の対応をする)
5. 見解に相違があるものについては全員で判断

⑤ 修正内容 (原則として退社時刻、もしくは帰宅時刻を修正)

1. 12 時間を足したもの→計 398 件 (退社: 199 件、帰宅: 199 件)
2. 24 時間を足したもの→計 34 件 (退社: 12 件、帰宅: 22 件)
3. その他の修正
 - ID 767: 出社希望 (18 時 30 分)、退社希望 (18 時 10 分)、帰宅希望 (18 時 50 分)、通勤時間 (35 分)、出社実態 (8 時 30 分)、退社実態 (18 時 20 分)、帰宅実態 (19 時 0 分) →出社希望を (8 時 30 分) に。
 - ID 3309: 出社希望 (8 時 50 分)、退社希望 (19 時 0 分) 帰宅希望 (17 時 30 分)、出社実態 (8 時 50 分)、退社実態(21 時 00 分)、帰宅実態(22 時 00 分)、通勤時間(30 分)→帰宅希望を (19 時 30 分) に) ※帰宅希望時間=退社希望時間+通勤時間
 - ID 817[女性・41 歳・配偶者あり・運輸業・サービス職]: 出社希望 (15 時 0 分)、退社希望 (13 時 0 分)、帰宅希望 (17 時 0 分)、出社実態 (16 時 0 分)、退社実態 (16 時 0 分)、帰宅実態 (19 時 0 分)、

通勤時間（150 分）→1 ページ目の本人勤務の実際の修正において、退社時間、および帰宅時間に 24 時間を足したことから、本人勤務の希望についても退社希望（13+24=37 時）および帰宅希望（17+24=39 時）にそれぞれ 24 時間を足す

- ID 2075[女性・34 歳・配偶者あり・建設業・事務職]：出社希望（23 時 0 分）、退社希望（17 時 0 分）、帰宅希望（18 時 0 分）、出社実態（10 時 30 分）、退社実態（19 時 0 分）、帰宅実態（20 時 0 分）、通勤時間（60 分）→出社希望を（11 時）に。
- ID 2339[男性・35 歳・配偶者なし・運輸業・管理職]：出社希望（9 時 9 分）、退社希望（9 時 9 分）、帰宅希望（9 時 9 分）、出社実態（9 時 0 分）、退社実態（9 時 9 分）、帰宅実態（9 時 9 分）、通勤時間（7 分）、残業（なし）→本人の勤務時間実態に関する設問（q21_1t、q21_2t、q21_3t、q21_4t）に対しても、時・分欄ともにすべて「9」と回答しているため、データの差し替えを依頼。
- ID 2992：出社希望（7 時 0 分）、退社希望（8 時 0 分）、帰宅希望（18 時 0 分）、出社実態（9 時 0 分）、退社実態（18 時 0 分）、帰宅実態（19 時 0 分）、通勤時間（50 分）→退社希望（18 時）に。
- ID 736：出社希望（20 時 30 分）、退社希望（17 時 30 分）、帰宅希望（10 時 0 分）、通勤時間（30 分）、出社実態（8 時 30 分）、退社実態（18 時 0 分）、帰宅実態（19 時 0 分）→整合的に考えることが困難であったため、希望時刻に関しては空白に。→希望する出社・退社時刻を用いる希望拘束時間や実際と希望との差をとる変数は欠損値に。

⑥ 修正を反映し、新たな出社時刻、退社時刻、帰宅時刻を算出する

- 出社時刻：→新たな変数【ttq22.a】
- 退社時刻：→新たな変数【ttq22.b】
- 帰宅時刻：→新たな変数【ttq22.c】

⑦ 新たな拘束時間の計算：分析に使用

- 出社→退社：ttq21.b - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku1_2】
- 出社→帰宅：ttq21.c - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku2_2】

⑧ 留意点

- 今よりも拘束時間の増加（tt_kousoku1 < tt_kousoku1_2）を希望するケース：201 件
- 希望する勤務時間（tt_kousoku1_2）< 5 時間未満のケース：8 件
- 希望する勤務時間（tt_kousoku1_2）> 10 時間のケース：512 件

（3）配偶者の勤務の実態：シート名「配偶者実態」

○設問番号

出社時刻：q23_1t・q23_2t、退社時刻：q23_3t・q23_4t、帰宅時刻：q23_5t・q23_6t：計算対象 1,050 件

○手順（【 】内は新たに作成した変数名）

① 出社時刻、退社時刻、帰宅時刻をそれぞれ「時」単位に変換

- 出社時刻：q23_1t + q23_2t / 60 → 新たな変数【tq23.a】
- 退社時刻：q23_3t + q23_4t / 60 → 新たな変数【tq23.b】
- 帰宅時刻：q23_5t + q23_6t / 60 → 新たな変数【tq23.c】

② 拘束時間をそれぞれ計算

- 出社時刻→退社時刻：ttq23b - ttq23.a→新たな変数【t.kousoku1_3】
- 出社時刻→帰宅時刻：ttq23.c - ttq23.a→新たな変数【t.kousoku2_3】

③ 拘束時間に関するチェックポイント

1. 配偶者なし (q4=1) または配偶者就業なし (q5=4) なのに勤務データあり→【flg1】=0 件
2. 配偶者あり (q4=2) または配偶者就業 (q5=4 以外) なのに勤務データなし→【flg2】=0 件
3. 【t.kousoku1_3】または【t.kousoku2_3】がマイナスの場合：→フラグ【flg3】=95 件
4. 【t.kousoku1_3】>【t.kousoku2_3】のケース：→フラグ【flg4】=42 件

④ 修正方法

- 性別(q1)、配偶者の有無(q4)、配偶者の 19 時以前の帰宅日数(q27t)、配偶者の 22 時以降の帰宅日数 (q28t)、配偶者の通勤時間(q29t)などを参考に判断し、下記の方法で修正する

1. 12 時間を足す→新しい変数【tq23_3t】、【tq23_5t】に記入
2. 24 時間を足す→新しい変数【tq23_3t】、【tq23_5t】に記入
3. 他の研究者メンバー作成の変数と突合
4. ③の結果差のあるものについて検討（原則上記①か、②の対応をする）
5. 見解に相違があるものについては研究者メンバーで話し合い決定

⑤ 修正内容（原則として退社時刻、もしくは帰宅時刻を修正）

1. 12 時間を足したもの→計 84 件（退社：41 件、帰宅：43 件）
2. 24 時間を足したもの→計 74 件（退社：20 件、帰宅：54 件）
3. その他の修正
 - ID 1026：出社時刻（8 時 15 分）の入力はあるが、退社時刻、帰宅時刻は入力なし→ブランク
 - ID 1835：出社時刻（8 時 30 分）で、退社時刻（22 時 0 分）が、帰宅時刻（21 時 0 分）よりも遅い→退社時刻（21 時 0 分）と帰宅時刻（22 時 0 分）を入れ替え。
 - ID 2098：出社時刻（8 時 30 分）で、退社時刻（22 時 0 分）が、帰宅時刻（21 時 0 分）よりも遅い→退社時刻（21 時 0 分）と帰宅時刻（22 時 0 分）を入れ替え
 - ID 2195：出社時刻（7 時 50 分）、退社時刻（17 時 20 分）が、帰宅時刻（16 時 30 分）よりも遅い→退社時刻（16 時 30 分）と帰宅時刻（17 時 20 分）を入れ替え。
 - ID 3151：出社時刻（8 時 0 分）、退社時刻（9 時 0 分）、帰宅時刻（19 時 0 分）→退社時刻を（19 時 0 分）に。

⑥ 修正を反映し、新たな出社時刻、退社時刻、帰宅時刻を算出する

- 出社時刻：→新たな変数【ttq23.a】
- 退社時刻：→新たな変数【ttq23.b】
- 帰宅時刻：→新たな変数【ttq23.c】

⑦ 新たな拘束時間の計算：分析に使用

- 出社時刻→退社時刻：ttq21.b - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku1_3】
- 出社時刻→帰宅時刻：ttq21.c - ttq21.a→新たな変数【tt.kousoku2_3】

「時刻に関するデータクリーニング」に記載の通り、判別不能なケースを、欠損値として扱う

- ID.645（育児休業中のため、出社・退社・帰宅の時間ブランク）

⇒ttq21.a、ttq21b、ttq21.c を欠損値処理

- ID.736（合理的解釈困難）⇒ttq22.a、ttq22b、ttq22.c を欠損値処理
- ID.1026（ブランクのため）⇒ttq23.a、ttq23b、ttq23.c を欠損値処理

7.2. その他の変数に関するデータクリーニング

「職種」(q13)に関する新変数 (SHOKUSHU) の作成

- 職種(q13)と役職(q14)とをクロスさせ、役職が課長クラス、部長クラス以上の場合(q14=3 or q14=4)、職種を「管理職」(SHOKUSHU=2)に。

「勤務形態」(q17)に関する新変数 (W_KEITAI) の作成

- 上記の「職種」についての新変数 (SHOKUSHU) で、「管理職」(SHOKUSHU=2)とされる場合、「時間管理適用外」(W_KEITAI=6)とする

「有給休暇の取得日数」(q30t)に関する処理

- 有給休暇の取得日数が 50 日以上の場合 (Q30T>=50)、欠損値とする

「本人年収区分」(q10_1)についての新変数 (R_INCOME) の作成

- 100 万円刻みの年収階級をおおむね 200 万円刻みに
- 具体的には新たに下記の区分を作成。

1 '収入なし'、 2 '130 万円未満'、 3 '130～300 万円未満'、 4 '300～500 万円未満'、 5 '500～700 万円未満'、 6 '700～1000 万円未満'、 7 '1,000 万円以上'、 8'わからない'

「残業時間と休日出勤の時間」の実際 (q20_1) と希望 (q20_2) の各階級の中央値をとった新変数 (r_zangyo、i_zangyo) の作成

- 下記の置き換えを実施

1. "なし" =0、 2. "10 時間未満"=5、 3. "10～20 時間未満"=15、 4. "20～30 時間未満"=25、 5. "30～40 時間未満"=35、 6. "40～50 時間未満"=45、 7. "50～60 時間未満"=55、 8. "60～70 時間未満"=65、 9. "70～80 時間未満"=75、 10. "80～90 時間未満"=85、 11. "90～100 時間未満"=95、 12. "100 時間以上"=100

ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト

2009年4月17日

問い合わせ先：〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1 東京大学社会科学研究所
ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト代表 佐藤博樹
E-mail: hiroki@iss.u-tokyo.ac.jp TEL: 03-5841-4955

「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果概要 および

調査から明らかになったワーク・ライフ・バランス推進に関する5つの提言

東京大学社会科学研究所（所長末廣 昭）では、民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」（代表佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授、リーダー・武石恵美子法政大学教授）を2008年10月に発足させ、企業におけるワーク・ライフ・バランス推進と働き方の関係などに関する調査研究を開始しました（詳しい活動内容は<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>を参照）。

このたび、首都圏の民間企業に働く正社員2,800名を対象とした調査を実施し、その概要と調査に基づく提言を取りまとめましたので、下記のとおりご報告いたします。

結果概要および提言は、民間企業の参加者の意見も踏まえて、プロジェクトメンバーの責任で取りまとめたものです。

「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果概要

1. 調査の対象と方法

（ア）調査対象

ワーク・ライフ・バランスの実現が課題となることが多いと想定される首都圏に居住する若手・中堅の正社員・正職員を対象。

具体的には、①首都圏（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県の1都3県）に居住し、②従業員規模50人以上の民間企業の正社員・正職員で、③25歳から44歳の男女2,800名を対象とし、性別・配偶関係別の分析を行うため、下記の通りサンプルの割り当てを行った¹⁰。

（イ）サンプルの割り当て（人）

	男性（1400）		女性（1400）	
	有配偶	配偶者なし	有配偶	配偶者なし
25-34歳	(350)	(350)	(350)	(350)
35-44歳	(350)	(350)	(350)	(350)

（ウ）調査方法

調査会社のWebサイトに調査票を掲載し、調査会社の登録モニターを対象に、2008年12月12日～22日にかけて調査を実施。Web上で自記式により回答。

¹⁰ 「有配偶」は現在配偶者がいる者、「配偶者なし」には結婚をしたことがない者（未婚）と離死別経験者（現在は配偶者がいない）が含まれている（以下、「無配偶」と呼称）。

2. 調査結果のポイント（主に「性別」×「配偶関係」の4区分で比較）

（1）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」実現度

- （ア）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れないことによる困難（ワーク・ライフ・コンフリクト）の経験のある者」は男女ともに6～7割を占める（最も高い有配偶女性で74.6%、最も低い無配偶男性で62.7%）。「仕事と生活の調和に満足（ワーク・ライフ・バランスに「非常に満足している」「やや満足している」の合計、以下「WLB 満足」と呼称）している者」は53.8%、満足していない者は46.2%。「WLB 満足」が最も低かったのは無配偶男性で満足は45.0%。
- （イ）ワーク・ライフ・コンフリクトを引き起こした要因として最も多かったのは、「仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立」（無配偶女性の70.5%、無配偶男性の64.0%が選択。有配偶女性でも48.8%が選択。4区分すべてにおいて第一順位）。二番目に多いのは、有配偶男性を除き、「自分自身の健康問題」。特に無配偶者で健康問題をあげる者が多く、無配偶男性の55.4%、無配偶女性の58.1%が選択。有配偶男性で二番目に、有配偶女性で三番目に指摘されたのが「仕事と子育てとの両立」。有配偶・無配偶にかかわらず比較的多く指摘されているのは「仕事と学習（自己啓発など）の両立に関して」で、有配偶では男性38.0%、女性32.3%で、無配偶では男性42.8%、女性43.8%と4割を超える。
- （ウ）ワーク・ライフ・コンフリクトを解決するためにとった行動を尋ねたところ、「何もしなかった」が全体で42.4%。「人事部や上司に対応を求めた」は14.1%と少なく、「労働組合に対応を求めた」も1.5%のみで、「仕事を辞めた」¹¹が12.1%にのぼる。「仕事と子育ての両立」に悩んだ人では「仕事を工夫するなど自分の中で対応（32.1%）」「特に何もしなかった（29.0%）」「仕事ではない部分を工夫（15.1%）」「仕事ではない部分をあきらめた（10.0%）」などの対処をし、「自分自身の健康問題」に悩んだ人では「特に何もしなかった（36.9%）」「仕事を工夫するなどして自分の中で対応した（25.9%）」「人事部門や職場の上司などに対応を求めた（17.8%）」ほか、「仕事を辞めた（15.2%）」などの対応をとった。
- （エ）「育児や介護をする場合、現在の勤め先で仕事を続けることができるか」の間に37.4%が「はい」、34.7%が「いいえ」、27.9%が「わからない」と回答している。無配偶者では全体に比べて「いいえ」あるいは「わからない」と回答する者が男女ともに多くなる。
- （オ）「WLB 満足」の高い人は、組織へのコミットメント（組織と目的を共有したり組織のために努力しようとする意識）や職場満足さらに仕事のやりがいなどが高く、今の勤め先への勤続意向も高い傾向にある。

（2）労働時間について：実際と希望の乖離

- （ア）実際の所定外労働時間¹²が希望する所定外労働時間と一致するのは男性31.0%、女性44.0%に過ぎない。他方、「始・終業時間が一定している通常勤務」する者や「事務職」では両者が一致するものが相対的に多くなる。
- （イ）実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間を上回る（以下、「過剰就労」と呼称）傾向がある者は、「裁量労働制適用者」や「管理職」で多い。実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間を下回る（以下、「不完全就労」と呼称）傾向がある者は、「サービス職」「生産現場職・技能職」「交替勤務・変

¹¹ 調査時点では民間企業において正社員として働いている人を調査対象としているため、退職後に再就職していることになる。以下同じ。

¹² ここでの所定外労働時間は、通常勤務者の場合は所定労働時間を超えた労働時間、裁量労働制適用者の場合は「みなし労働時間」を超えた労働時間、管理者の場合は管理職でない通常勤務者の法定労働時間を超えた労働時間としている。以下同じ。

則勤務適用者」で多くなる。

- (ウ) 「過剰就労」になりやすい職場の特徴として、「業務多忙性 (※1)」、「長時間勤務の風土 (※2)」があげられる。反対に、「過剰就労」となりにくい職場の特徴として「業務裁量性 (※3)」、「効率的な業務管理 (※4)」、「生活に対する上司の配慮 (※5)」があげられる。

- (※1) **業務多忙性**：「仕事上の責任・権限が重い」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」「突発な業務が生じることが頻繁にある」「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」の4項目から構成される特性。
- (※2) **長時間勤務の風土**：「職場の人数に比べて仕事の量が多い」「仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい」「効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事を回される」の3項目から構成される特性。
- (※3) **業務裁量性**：「仕事の手順を自分でできる」「仕事の量を自分で決めることができる」「退社時間を自分で決めることができる」の3項目から構成される特性。
- (※4) **効率的な業務管理**：「(上司が) 効率的な業務の運営に心がけている」「(上司が) 業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している」「(上司が) 部門のメンバー内で必要な情報を共有するよう工夫している」「(上司が) メンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮している」の4項目から構成される特性。
- (※5) **生活に対する上司の配慮**：「(上司が) 部下の(仕事以外の) 個人的な事情に配慮している」「上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている」「上司自身の生活(家庭役割などを果たすこと)を大切にしている」の3項目から構成される特性。

(3) 両立支援策の導入、活用に関する認識について

- (ア) ワーク・ライフ・バランス支援に関わる法定の制度である育児休業・介護休業制度についても、自分の勤め先に「制度がない(10.7%)」や「わからない(15.4%)」と回答した者を合計すると4分の1となり、制度の認知度はそれほど高くない¹⁵⁾。それに「制度があるが使用しにくい(36.5%)」を加えると、制度へのアクセスが困難な状況にある正社員が6割超となる。「制度があり利用しやすい」は「育児・介護休業制度」であっても37.5%でしかなく、「育児・介護短時間、短日数勤務制度」が29.9%、「在宅勤務」が3.5%となる。
- (イ) 有配偶者のうち配偶者が働いている者について、自分と配偶者のそれぞれの勤め先の仕事と生活の両立への配慮の度合を尋ねたところ、配偶者の勤め先の評価において、夫側の勤め先への評価が相対的に低かった(本人が男性の場合、妻の勤め先が「両立に配慮している」49.0%、「配慮していない」34.5%。本人が女性の場合、夫側の勤め先が「両立に配慮している」36.2%、「配慮していない」56.9%)。

(4) 「WLB 満足」を規定する職場の要因について

- (ア) 「過剰就労」あるいは「不完全就労」の度合いが大きいほど、それぞれ「WLB 満足」が大きく低下する。
- (イ) それ以外で「WLB 満足」を阻害する職場の要因は、「長時間勤務の風土」である。一方、「WLB 満足」を高める職場の要因として、「業務裁量性」「効率的な業務管理」のほか「上司との良好なコミュニケーション (※6)」「生活に対する上司の配慮」などがあげられる。

- (※6) **上司との良好なコミュニケーション**：「上司は私の仕事上の問題や希望を理解している」「上司との職場でのコミュニケーションは良好である」の2項目から構成される特性。

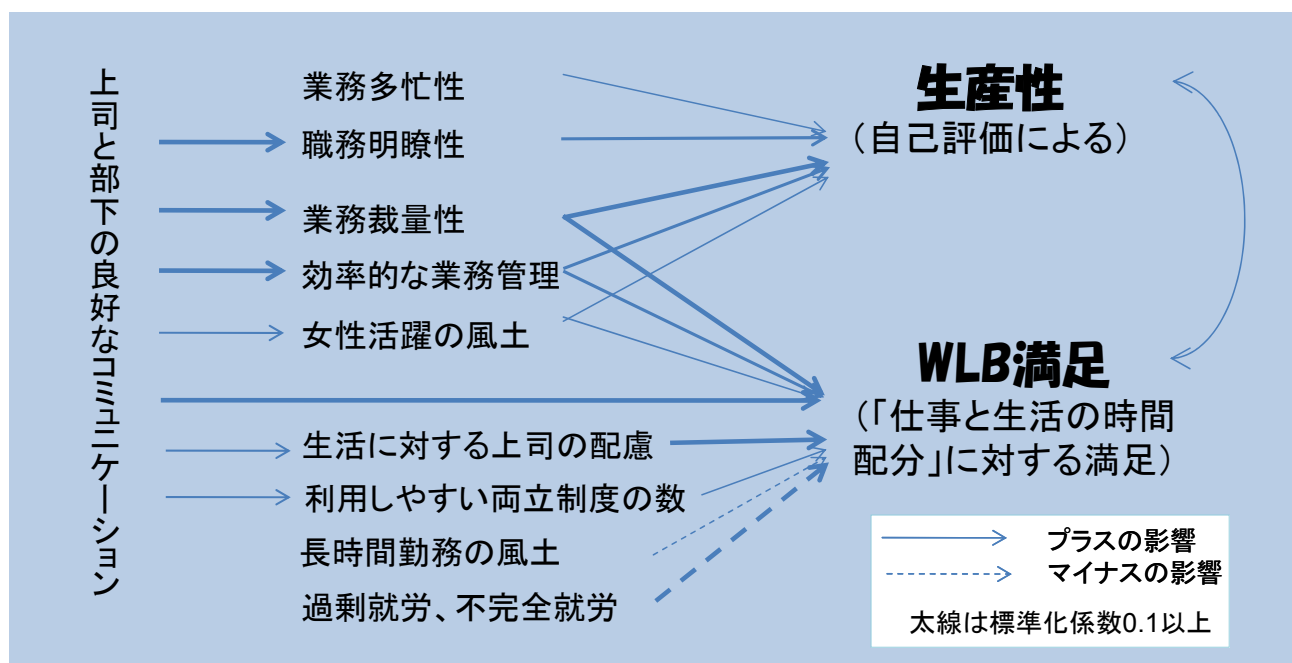
¹⁵⁾ 勤め先の就業規則等に定められていなくとも、育児休業や介護休業は法定の制度であるため、その取得を勤務先に求めることができる。

(ウ) 「WLB 満足」を高めることになる「業務裁量性」、「効率的な業務管理」、「女性活躍の風土 (※7)」、さらに「上司との良好なコミュニケーション」の改善に取り組むことは同時に、仕事の生産性（自分自身に関する評価）を高める可能性が高い（会社と社員の Win-Win（共勝）関係）。なお、「上司との良好なコミュニケーション」は、「職務明瞭性 (※8)」「業務裁量性」「効率的な業務管理」などを高めることにより、間接的に生産性にプラスの影響を及ぼしている可能性が高い（以下の図表参照）。

(※7) 女性活躍の風土：勤め先の女性活躍の程度に関して「女性が活躍する上での障害はないと思う」と回答したものによる。

(※8) 職務明瞭性：「仕事に必要な職業の能力（知識・技能の要件）が明確である」「自分の仕事上の知識・技能は他社に転職しても役立つ」の2項目から構成される特性。

＜図表＞「職場マネジメントの改善は、WLB 満足を高めると同時に生産性も高める可能性がある」：変数間の影響の方向や影響の大きさを統計的手法に基づいて図示



（変数間の関係に関する説明）

*「上司と部下の良好なコミュニケーション」は、直接的に「WLB 満足」を高めるだけでなく、間接的に「WLB 満足」と「生産性」の両方を高める可能性が高い。

*「業務裁量性」や「効率的な業務管理」は、「WLB 満足」と「生産性」の両方にプラスに影響する可能性が高い。

*「WLB 満足」を最も損なうのは、「過剰就労」や「不完全就労」の大きさである。

*「WLB 満足」にプラスの影響を及ぼすのは、「両立制度の数」ではなく、「利用しやすい両立制度の数」である。ただしその効果は他のマネジメント要因の影響力に比べると軽微となる。

*上記の「パス図」はソフトウェア（Amos）で作成。（誤差変数、変数間の相関は省略）。

n=2,798、p 値=0.00、GFI=0.96、AGFI=0.92、RMSEA=0.079。

調査から明らかになった ワーク・ライフ・バランス推進に関する5つの提言

提言1 「WLB 推進は生産性や組織コミットメントの向上につながる」:企業がワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことは、社員の生産性の向上や組織コミットメント、さらに勤続意向などの向上につながると考えられ、企業の人材活用において有効である。

- ワーク・ライフ・バランス満足度（「WLB 満足」）と深く関連する職場マネジメントの特徴といえる「業務裁量性」や「効率的な業務管理」の向上、さらに「女性活躍の風土」づくりに取り組むことは、生産性の向上にも寄与する可能性が高い【調査結果(4)(f)および図表】。
- 社員の「WLB 満足」が高まると、組織へのコミットメント（組織と目的を共有したり組織のために努力しようとする意識）、勤続意向、職場満足、仕事のやりがいなど、企業の人材活用において有益な効果がもたらされる可能性が高い【調査結果(1)(e)】。
- 従って、ワーク・ライフ・バランス推進は、社員の満足度や採用における魅力度向上にとどまらない効果が期待され、好不況に関わらず、企業が取り組むべき課題である。

提言2 「WLB 推進はリスク低減に貢献する」:企業がワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことは、人材活用におけるリスク低減に貢献するものとなる。

- 仕事と生活の調和が図れないことによる困難（ワーク・ライフ・コンフリクト）に関しては、性別や配偶関係にかかわらず、社員の6割超が経験している【調査結果(1)(f)】。
- 「過剰就労」あるいは「不完全就労」でも、社員の「WLB 満足」が大きく低下する【調査結果(4)(f)】。
- ワーク・ライフ・コンフリクトの原因として一番多く挙げられているのは、男女ともに仕事と「趣味・やりたいこと」との両立の困難であり、そのほか仕事と「自分自身の健康」、「学習（自己啓発）」などの両立困難も深刻である【調査結果(1)(f)】。
- このように多くの社員がワーク・ライフ・コンフリクトを経験している現状においてワーク・ライフ・バランス推進に取り組むことは、長時間労働によって社員が健康を害するリスク、また社員が自己啓発に取り組めないことによって生じる企業の知的資源の相対的劣化などのリスクを回避することにつながり、企業の人材活用におけるリスク低減のためにきわめて重要である。

提言3 「WLB 推進には職場マネジメント改革が必要」:ワーク・ライフ・バランスを実現する上で重要な取り組みは、「職場のマネジメント」と「職場の風土」の改革であり、それらを経営課題として全社的に取り組むことが必要である。

- 「効率的な業務管理」や「業務裁量性」など職場マネジメントの改革は、社員の「WLB 満足」や生産性向上に貢献するという点で極めて重要であるが、そのためには「上司と部下の良好なコミュニケーション」の構築が不可欠となる。良好なコミュニケーションは「職務明瞭性」や「業務裁量性」さらに「効率的な業務管理」など他の職場マネジメントの改善につながることに加え、社員の「WLB 満足」を直接的に向上させる可能性が高い【調査結果(4)(f)(g)および図表】。
- 管理職は職場マネジメントの責任者であり、ワーク・ライフ・バランス推進に重要な役割を果たしているが、管理職が多忙で「過剰就労」の状態にあると、マネジメント業務に注力できない。また管理職が自分の生活（家庭役割などを果たすこと）を大切にすることは、「生活に対する上司の配慮」の

一部として、部下の「WLB 満足」にプラスに影響する可能性が高いことから、管理職のワーク・ライフ・バランスにも配慮する必要がある【調査結果(2)(イ)(ウ)】。

- このようなマネジメントの改革によってワーク・ライフ・バランスが実現できる職場風土を定着させるためには、働きぶりの評価基準など人事考課（仕事の量でなく、時間生産性や仕事の質さらにコミュニケーションの改善への取り組みの評価など）の見直しが不可欠である。これらを人材活用としてだけでなく、重要な「経営課題」として全社的に取り組むことが必要となる。

提言 4 「WLB 支援に関わる施策はハードよりソフトが鍵」:ワーク・ライフ・バランス支援にかかわる諸制度の適応には、その周知徹底と制度を利用しやすくする環境整備が必要である。

- 育児・介護のための休業制度など法定の両立支援制度であっても「制度はあるが利用しにくい」状況にある。こうした両立支援制度を含むワーク・ライフ・バランス支援制度の効果的な活用を図るためには、制度の周知を進めるとともに、社員が「制度があり利用しやすい」と認識する環境の整備が必要となる。「上司と部下の良好なコミュニケーション」がこの認識を高める傾向があることから、この面での改善が有効となる【調査結果(3)(ア)および図表】。

提言 5 「社会が一体となって取り組むことが WLB 推進の近道」:企業によるワーク・ライフ・バランスの推進は、特定の企業において完結するものではなく、社会全体として取り組むことが必要となる。

- 共働きの男女に、お互いの勤め先の両立支援への配慮の度合いを尋ねたところ、配偶者の勤め先に対する評価において、女性側からみた夫の勤め先に対する評価が相対的に低かった。社員の両立支援のためのコストを、妻側の企業で多く負担している可能性が高いことが考えられる。社員のワーク・ライフ・バランス推進において特定の企業のみ負担が偏ることのないよう、夫側の企業も男性社員の両立支援を推進するなど、社会全体としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組むことが必要となる【調査結果(3)(イ)】。

9. プロジェクトメンバーと略歴

佐藤博樹（さとうひろき）

東京大学社会科学研究所教授。1981 年一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位修得退学。1981 年雇用職業総合研究所（現労働政策研究・研修機構）研究員。1983 年法政大学大原社会問題研究所助教授。1991 年法政大学経営学部教授。1996 年より現職。

著書として、『人事管理入門』（共著、日本経済新聞社）、『男性の育児休業：社員のニーズ、会社のメリット』（共著、中公新書）、『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（編著、日経文庫）、『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』（編著、ぎょうせい）など。兼職として、厚生労働省「労働政策審議会分科会」委員、内閣府男女共同参画会議議員、内閣府「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」委員、厚生労働省「仕事と生活の調和推進委員会」委員長など。

武石恵美子（たけいしえみこ）

法政大学キャリアデザイン学部教授。専門は人的資源管理、女性労働論。労働省（現厚生労働省）、ニッセイ基礎研究所、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2006 年 4 月より法政大学。2001 年お茶の水女子大学人間文化研究科博士課程修了。博士（社会科学）。著書に、『大卒女性の働き方』（共著、日本労働研究機構）、『少子社会と自治体』（共著、日本加除出版）、『男性の育児休業』（共著、中公新書）、『現代女性の労働・結婚・子育て』（共著、ミネルヴァ書房）、『雇用システムと女性のキャリア』（勁草書房）など。厚生労働省「仕事と生活の調和推進委員会」「労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会」、内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」、東京都「男女平等参画審議会」などの委員を務める。

小室淑恵（こむろよしえ）

株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役。企業におけるワーク・ライフバランス導入に関するコンサルティングの第一人者。『新しい人事戦略：ワークライフバランス（考え方と導入法）』（日本能率協会マネジメントセンター）など WLB に関する書著多数、内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」、厚生労働省「仕事と生活の調和推進委員会」、内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」の委員など。

矢島洋子（やじまようこ）

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 経済・社会政策部主任研究員。少子高齢化対策、男女共同参画の視点から、ワーク・ライフ・バランス関連の調査・研究、執筆・講演に取り組んでいる。著作に、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が可能な働き方の見直しを」（『月刊こども未来』2006 年 9 月号）、「イギリスにみるワーク・ライフ・バランスの取組」（『月刊 E S P』2007 年 6 月号）等。神奈川県「ワーク・ライフ・バランス指標検討委員会」委員（2007 年）、21 世紀職業財団「ワーク・ライフ・バランス企業診断指標開発委員会作業部会」委員（2007 年）、内閣府「少子化社会対策推進点検・評価検討会議」委員（2008 年）等を務める。

高村 静（たかむらしずか）

2009 年より内閣府男女共同参画局調査課に所属。企業の女性活用と企業価値との関係、また、企業のワーク・ライフ・バランス施策および導入条件と、組織構成員の意識特性との関係などについて計量的分析を実施している。主な論文等は「女性活用と企業価値」（共著、『統計月報』東洋経済新報社 2005 年 9 月号）および「企業におけるワーク・ライフ・バランス」（『年金と経済』（財）年金シニアプラン総合研究機構、2007 年）など。著書に「両立支援制度と人材活用」（『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい）がある。日本証券アナリスト協会検定会員。日興フィナンシャル・インテリジェンス株式会社、東京大学社会科学研究所特任研究員を経て現職にいたる。

山極 清子（やまぎわきよこ）

2009 年 4 月より、立教大学大学院ビジネスデザイン研究科教授。(株)資生堂本社人事・CSR部門にて、男女共同参画・ワーク・ライフ・バランスなどに一貫して取り組む。働きながら、立教大学大学院 21 世紀社会デザイン研究科修了。「成熟社会の願いは 『男女協働』—ポジティブ・アクションからワーク・ライフ・バランスへ」(2004 生活総合研究所 『生活協同組合研究』)、「資生堂の目指す男女共同参画～社員と会社が共に成長できるワーク・ライフ・バランスへの取組み」(森戸英幸・水町勇一郎編著『差別禁止法の新展開』2008 日本評論社)など。労働政策審議会・中央教育審議会の特別委員、厚労省「女性の活躍推進協議会WG」委員、「経団連少子化対策委員会企画部会」委員、独立行政法人評価委員会 国立女性教育会館部会委員など歴任。

松原光代（まつばらみつよ）

(財)社会経済生産性本部 社会労働部客員研究員。学習院大学経済経営研究所 客員所員。東京ガス株式会社を経て、2003 年学習院大学大学院経済学研究科博士前期課程修了、2006 年より同大学院博士後期課程、現所属部門にて研究活動も行う。日本女子大学 現代社会学部講師。

複数企業においてダイバシティ・マネジメント、ワーク・ライフ・バランスを実務展開。主な論文として「短時間正社員の可能性—育児短時間勤務制度利用者への聞き取りを通して」(『日本労働研究雑誌』2004 年 7 月号)。著書として「人を活かす企業が伸びる」(共著、勁草書房)、「ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援—」(共著、ぎょうせい)。

朝井友紀子（あさいゆきこ）

慶應義塾大学大学院経済学研究科後期博士課程在籍中。執筆論文に「日本における初婚のイベントヒストリー分析—周囲の社会経済状況が初婚に及ぼす影響」（東京大学社会科学研究所リサーチペーパーシリーズ 37、2007 年度 SSJ データアーカイブ優秀論文賞）等がある。結婚のタイミングに焦点を当て、研究を行っている。