

福 岡 県
雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査
報 告 書

平成26年3月

福岡県 福祉労働部 労働局

はじめに

本格的な少子高齢社会を迎えた現在、豊かで活力ある社会を築いていくためには、男女がともに仕事と家庭を両立しながら、その能力を十分に発揮できる職場環境を整備していくことが求められます。

この調査は、昭和53年度に「福岡県勤労婦人実態調査」として第1回調査を実施して以来、3年ごとに職場における男女の機会均等及び仕事と家庭の両立に関する動向をアンケートにより把握しているものです。

第13回目となる今回の調査は、県内の事業所とそこで働く労働者を対象に、職場における雇用管理、両立支援や育児・介護休業制度等の実施状況、ワーク・ライフ・バランスやセクシュアルハラスメントに関する実態や意識などについて調査し、まとめております。

この報告書が働く方々や事業主はもちろん、多くの県民の皆様に活用され、雇用の場における男女の均等な機会の確保や仕事と家庭の両立を進めるための一助となれば幸いです。

本県では、企業のトップが仕事と子育ての両立支援の取組を自主的に宣言する「子育て応援宣言企業」登録制度を全国に先駆け実施しております。現在、4,700社を超える企業の皆様が登録されており、それぞれの企業の皆様が創意工夫し、取り組んでおられる事例をホームページ等で広く紹介しております。併せて御活用ください。(https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp)

最後に、本調査を実施するに当たり、お忙しい中御協力いただきました事業所、従業員をはじめ関係の皆様方に厚くお礼申し上げます。

平成26年3月

福岡県福祉労働部労働局

局長 家守 良明

目 次

調査概要	1
-------------------	---

調査結果

第 1 部 事業所調査

1. 回答事業所の属性	3
2. 雇用管理	12
(1) 男女従業員の取扱いに対する均等意識	12
(2) 職務における男女差	14
(3) 女性管理職の登用状況（女性管理職比率）	17
(4) 女性管理職が少ない理由	19
(5) 該当する女性がいない理由	20
(6) 人事管理方針に対する意識	21
3. ワーク・ライフ・バランス	23
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知状況	23
(2) ワーク・ライフ・バランスに対する意識	24
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進が「必要」とする理由	25
(4) ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な具体的取組	26
(5) ワーク・ライフ・バランスの推進は「必要ない」とする理由	27
(6) ワーク・ライフ・バランスに関する労使間の協議	28
(7) メンタルヘルスケアの取組	29
(8) 行政への要望	30
4. 育児休業制度	31
(1) 育児休業制度の規定の明示と周知	31
(2) 育児休業期間の設定	34
(3) 育児休業期間中の賃金等の支給状況	36
(4) 育児休業制度の利用状況（育児休業取得率）	37
(5) 男性従業員の育児参加促進のための措置	39
(6) 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置	40
(7) 代替要員の採用状況	42
(8) 育児支援制度の導入及び利用状況	45
(9) 育児に要する経費の援助措置	49

5. 介護休暇制度	50
(1) 介護休暇制度の規定の明示と周知	50
(2) 介護休暇期間の設定	51
(3) 介護休暇制度の利用状況	53
6. 介護休業制度	55
(1) 介護休業制度の規定の明示と周知	55
(2) 介護休業期間の設定	56
(3) 介護休業制度の利用状況	57
7. 育児・介護休業制度の運用によって生じる変化と問題点	58
(1) 育児・介護休業制度の運用によって生じる「変化」	58
(2) 育児・介護休業制度の運用によって生じる「問題点」	62
8. 育児等退職者の再雇用と中途採用（再就職）	66
(1) 再雇用制度の有無	66
(2) 再雇用制度による採用状況	67
(3) 女性の中途採用状況	68
(4) 中途採用した理由・しなかった理由	69
(5) 女性を中途採用する際に重視する条件	71
9. パートタイム労働者の雇用	72
(1) パートタイム労働者の雇用理由	72
(2) パートタイム労働者の業務内容	74
(3) パートタイム労働者の賃金	75
(4) パートタイム労働者の教育訓練・研修	78
(5) パートタイム労働者の今後の活用方針	79
(6) パートタイム労働者の職務と責任	81
(7) 正社員への転換制度の有無	83
10. セクシュアルハラスメント	84
(1) セクシュアルハラスメント防止の取組	84
(2) セクシュアルハラスメントに関する相談窓口の設置	86
(3) セクシュアルハラスメントに関する相談の有無	88
(4) セクシュアルハラスメント問題への対応	89
11. 行政への要望	90

第2部 従業員調査

1. 回答者の属性	93
2. 勤務先の事業所	98
(1) 業種.....	98
(2) 事業所の所在地.....	98
(3) 事業所の従業員数.....	99
(4) 勤務先事業所の正規従業員に占める女性従業員の割合	99
(5) 勤務先事業所のパートタイム労働者（長期の臨時職員・契約社員を含む）に占める女性の割合	99
3. 職業経験	100
(1) 勤務先での勤続年数.....	100
(2) 学卒後の職業経験.....	101
(3) 働いている理由（複数回答）	103
(4) 現在の仕事内容（複数回答）	105
4. 職務上の地位・取扱い・昇進	106
(1) 職務上の地位・地位の変化.....	106
(2) 昇進・昇格の意向.....	110
(3) 男女従業員の取扱いに対する均等意識.....	112
(4) 男女従業員の賃金.....	120
5. 今後の働き方	122
(1) 希望する働き方.....	122
(2) それぞれの働き方を希望する理由.....	123
6. ワーク・ライフ・バランス	125
(1) 労働時間.....	125
(2) 充実した職業生活を送るために必要なもの	131
(3) 女性が職業を持つことに対する考え	133
(4) 生活の中での時間の使い方.....	136
(5) ワーク・ライフ・バランス推進のために企業に望むこと	139
(6) 働き方と夫婦の役割分担.....	140
(7) 自己啓発への取組.....	163
7. 育児・介護休業制度	164
(1) 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況	164
(2) 育児休業制度の利用意向.....	166
(3) 育児休業制度を利用したくない理由	168

(4) 企業に望むサポート制度	169
(5) 介護休業制度の利用意向	172
(6) 介護休業制度を利用したくない理由	174
(7) 育児・介護休業制度を取得した同僚に対する意識	175
8. セクシュアルハラスメント	179
(1) 職場でのセクシュアルハラスメントの有無	179
(2) 同僚がセクハラ被害を受けた時の対応	181
(3) 自分が被害を受けた時の状況	182
9. 行政への要望	185
 第3部 パートタイム労働者調査	
1. 回答者の属性	187
2. 勤務先の事業所	193
(1) 業種	193
(2) 所在地	193
(3) 従業員数	194
3. 勤務状況	195
(1) 職種	195
(2) 業務内容	196
(3) 雇用契約の方法	197
(4) 勤続年数	197
(5) 出勤日数、労働時間	198
(6) 契約期間	200
(7) 賃金	202
(8) 年収や労働時間の調整	204
4. 働いている理由と過去の勤務経験	208
(1) 働いている理由	208
(2) パートタイム労働という働き方を選んだ理由	210
(3) 過去の勤務経験	212
(4) 退職した理由	214

5. 今後の働き方	215
(1) 今後希望する働き方.....	215
(2) 正社員登用制度の利用意向.....	218
(3) 今後希望する仕事.....	219
(4) 勤務先へ希望する制度や施設.....	221
(5) 自己啓発の取組.....	223

6. 行政への要望	224
-----------------	-----

第4部 各調査結果比較

1. 男女の取扱い	227
2. 男女の職務内容	228
3. ワーク・ライフ・バランス	229
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための企業の取組.....	229
(2) 育児支援の制度.....	230
4. セクシュアルハラスメント	231
5. 行政への要望	232
6. パートタイム労働者	233
(1) 業務内容.....	233
(2) 今後希望する仕事内容.....	234
(3) 待遇.....	235
(4) 正社員への転換制度.....	236

参考資料（調査票）	237
-----------------	-----

調査概要

1. 目的

本調査は、県内の民間事業所の経営者及び男女正規従業員、パートタイム労働者を対象として、雇用管理、育児・介護休業制度の運用状況、均等処遇（賃金、格差の実態）、ワーク・ライフ・バランス、セクシュアルハラスメント等の実態と意識を把握し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備や男女共同参画社会の推進に関する施策の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査地域

福岡県全域

3. 調査方法及び抽出方法

(1) 事業所調査

従業員数 30 人以上の民間事業所 1,500 事業所

平成 21 年経済センサス基礎調査の内容を記録した電子データから、従業員数 30 人以上の民営事業所を対象に、産業別・規模別・地域別に比例して無作為抽出。

(2) 従業員調査

事業所調査の対象事業所に勤務する男女正規従業員各 3,000 人

各対象事業所が正規従業員の中から、男女各 2 人を任意に選出。

(3) パートタイム労働者調査

事業所調査の対象事業所に勤務するパートタイム労働者 1,500 人

各対象事業所がパートタイム労働者の中から 1 人を任意に選出。

4. 調査方法

郵送法

5. 調査基準日

平成 25 年 10 月 1 日

6. 配布・回収状況

調査対象数に対する回収率は、以下のとおりである。

調査対象区分	配布数	有効回収数	有効回収率
事業所	1,500 所	607 所	40.5%
正規従業員（女性）	3,000 人	1,001 人	33.4%
正規従業員（男性）	3,000 人	1,018 人	33.9%
パートタイム労働者	1,500 人	429 人	28.6%

7. 実施主体・実施機関

実施主体：福岡県福祉労働部労働局新雇用開発課

実施機関：(株)日本統計センター 調査部

8. 報告書を読む際の留意点

- (1) 図表、文中に示すN、nは、回答比率算出上の標本数である。

N = 標本全数

n = 該当数（当該設問について回答不要の数を除く）

- (2) 図表、文中に示す選択肢は、文言を省略している場合がある。正確な選択肢の文章は、巻末の参考資料（調査票）を参照のこと。

- (3) 文中の選択肢の表記は「 」で行い、選択肢のうち二つ以上のものをまとめて表す場合は『 』としている。

- (4) 文中の「SQ」は、全問で特定の回答をした一部の回答者のみに対して続けて行った設問（Sub-Questionの略）である。

- (5) 図表中の「－」は、該当する属性及び選択肢の回答がないことを示す。

- (6) 各選択肢の回答比率（％）は、小数点以下第二位を四捨五入して算出しているため、各選択肢の回答比率の合計が100％にならない場合がある。

- (7) 各設問とも、回答者数を回答比率算出の基礎としているため、複数回答の設問では、各選択肢の回答比率の合計が100％を超える場合がある。

- (8) 2つ以上の選択肢を合計して表す率については、各選択肢の合計数から算出しているため、各選択肢の回答比率の合計とは同じにならない場合がある。

- (9) 項目によっては、図表中で対象者を限定して表示している場合があるため、回答者数と合わない場合がある。

- (10) 前回調査は平成22年10月、前々回調査は平成19年10月に実施したものである。

調査結果

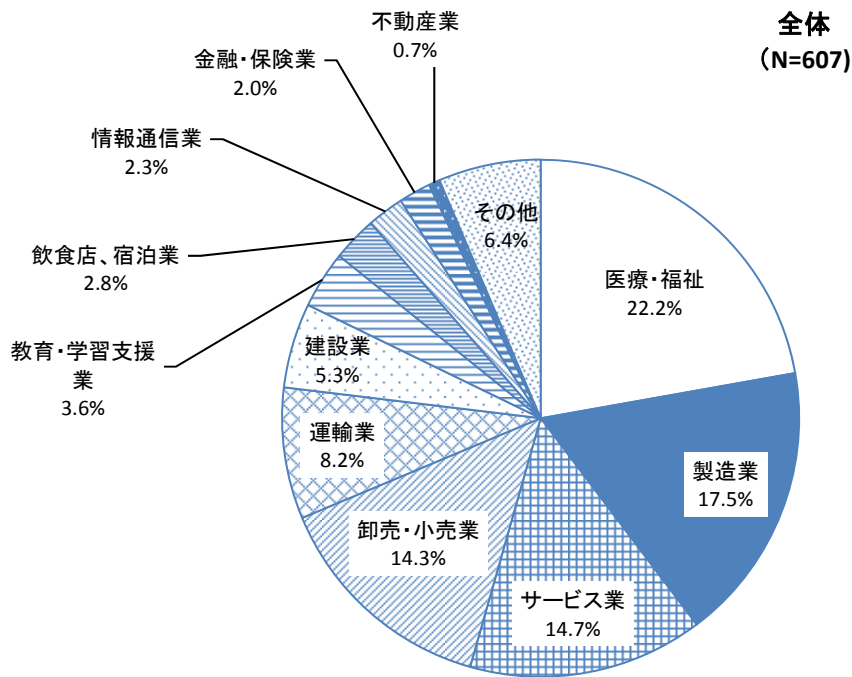
第 1 部 事業所調査

1. 回答事業所の属性

(1) 業種

◇「医療・福祉」、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」がそれぞれ14～22%となっている。

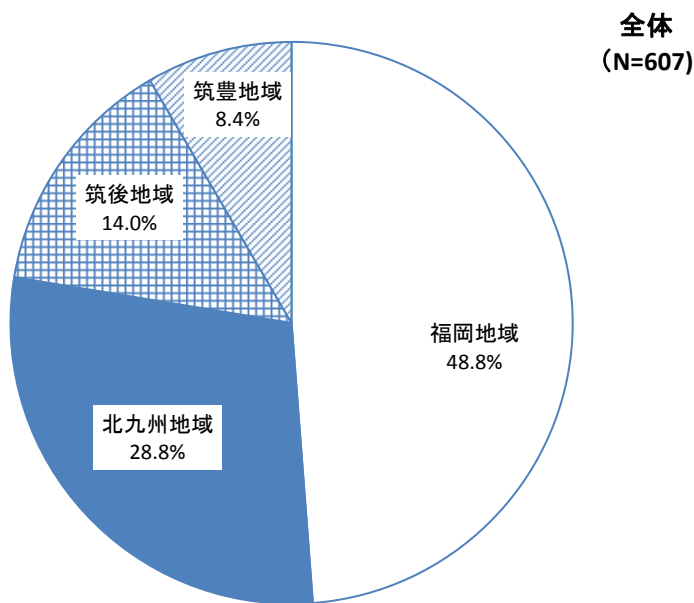
図表- 1 業種（全体）



(2) 所在地

◇事業所の所在地は、「福岡地域」が約半数となっている。

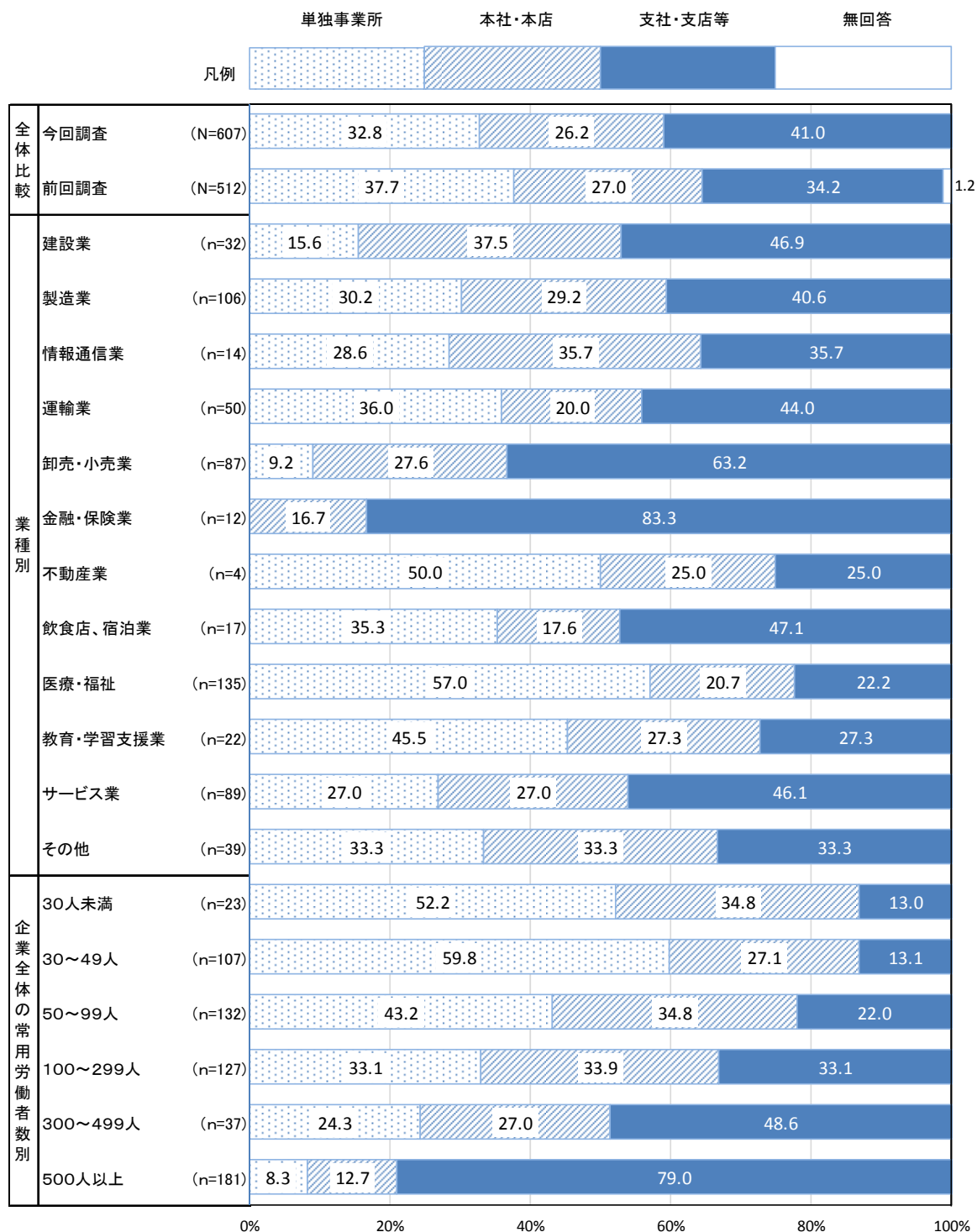
図表- 2 所在地（全体）



(3) 事業所区分

- ◇「支社・支店等」が約４割、「単独事業所」が約３割となっている。
 ◇事業所の規模が大きくなるほど、「支社・支店等」の割合が高くなっている。

図表- 3 事業所区分（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



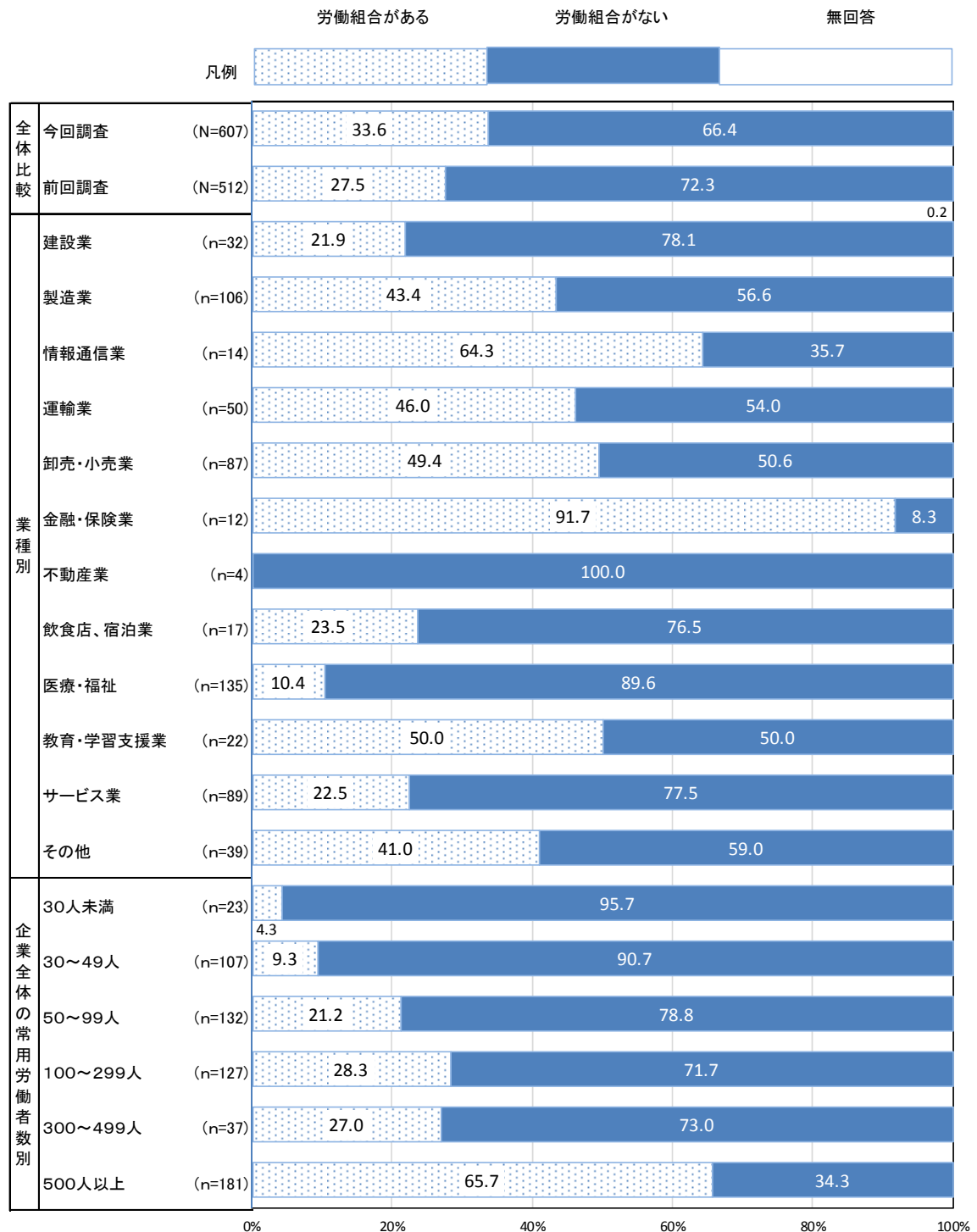
業種別にみると、「支社・支店等」は、金融・保険業（83.3%）、卸売・小売業（63.2%）が多く、「単独事業所」は、医療・福祉（57.0%）が多くなっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、規模が大きくなるほど「支社・支店等」の割合が高く、500人以上の事業所では79.0%となっている。

(4) 労働組合の有無

◇労働組合がある事業所は約3割となっている。

図表- 4 労働組合の有無（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



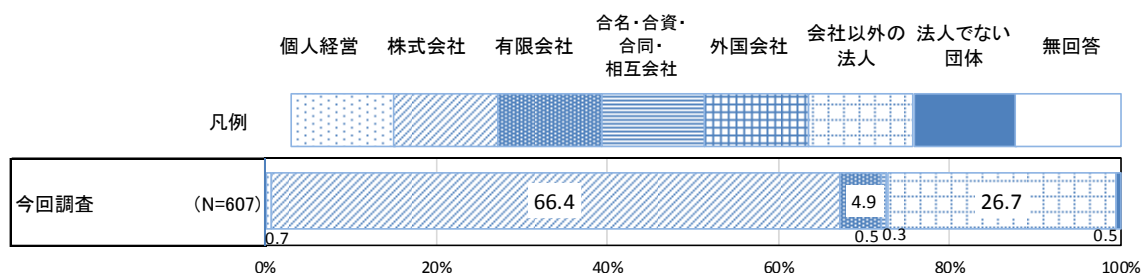
業種別にみると、労働組合が「ない」事業所の割合が高いのは、医療・福祉(89.6%)、建設業(78.1%)、サービス業(77.5%)、飲食店、宿泊業(76.5%)となっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、規模が大きくなるほど労働組合が「ある」事業所の割合が高くなっている。

(5) 経営組織

◇「株式会社」が約7割、「会社以外の法人」が約3割となっている。

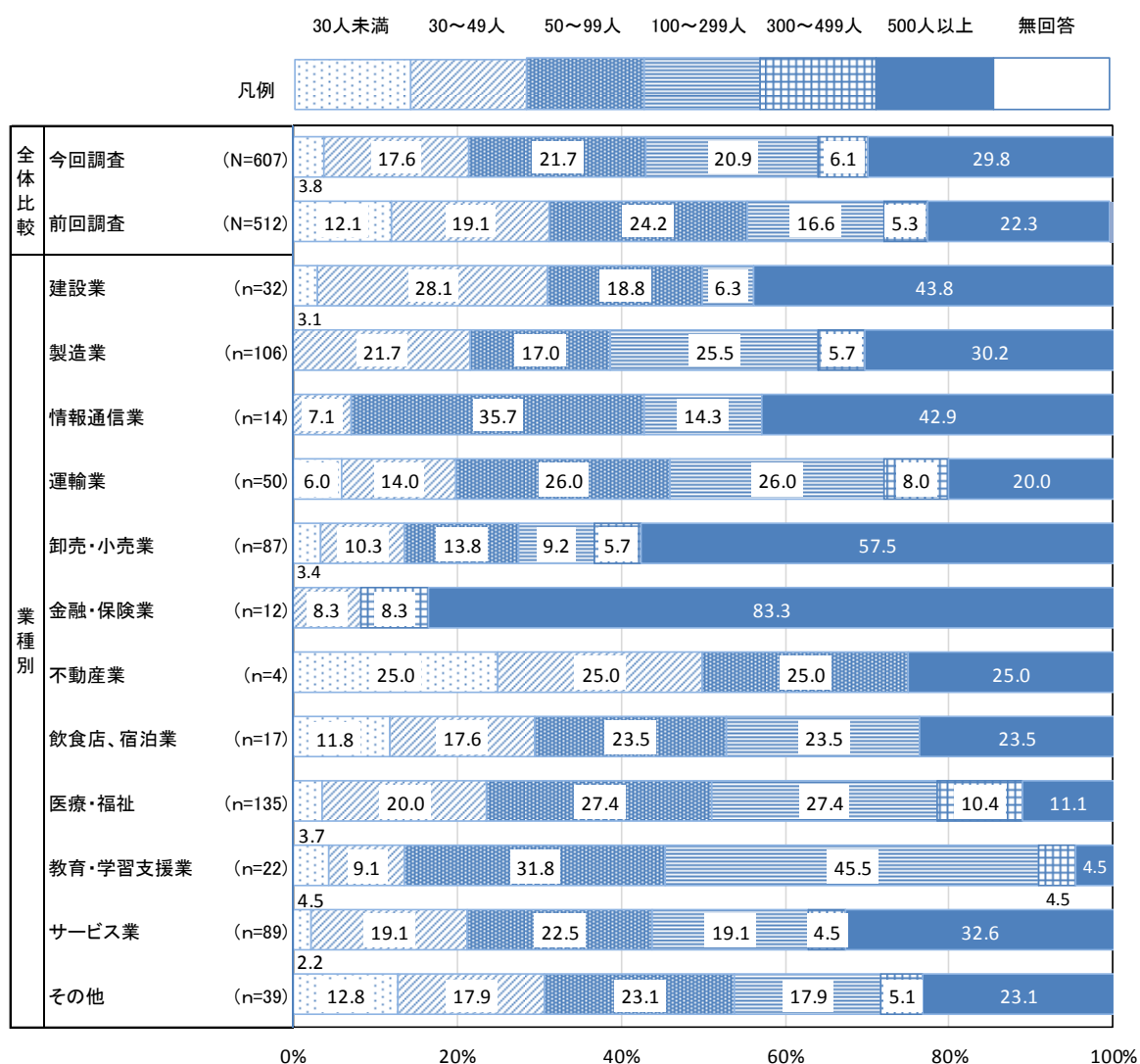
図表- 5 経営組織（全体）



(6) 企業全体の常用労働者数

◇「100～299人」、「300～499人」、「500人以上」が前回調査よりも多くなっている。

図表- 6 企業全体の常用労働者数（全体前回比較・業種別）



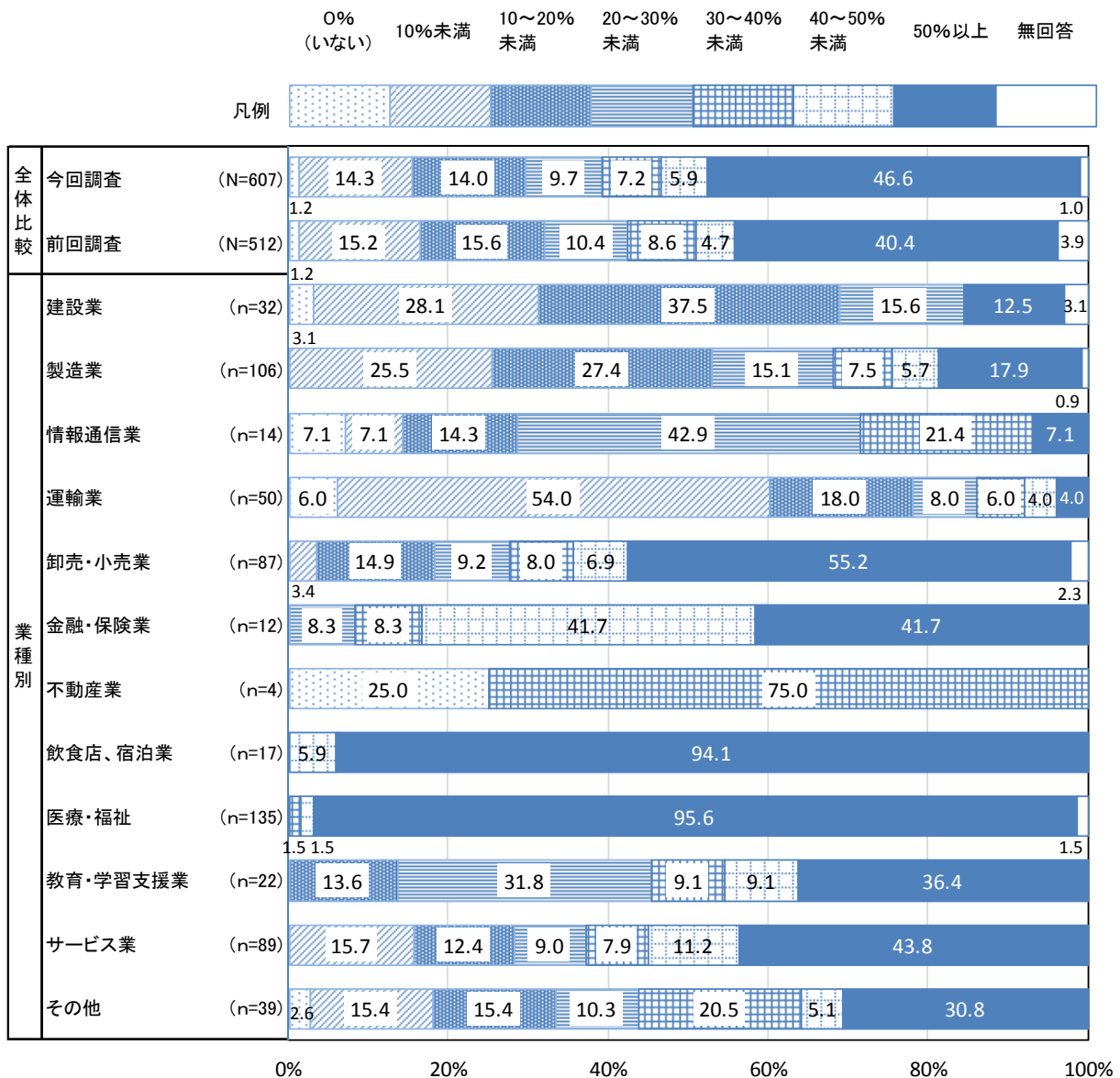
前回調査よりも「支社・支店等」の割合が高いためか、雇用規模が大きい傾向がでている。

問1. 貴事業所の常用労働者数及び平均勤続年数をご記入ください。(平成25年10月1日現在でお答えください)

(7) 事業所における女性常用労働者の割合

◇女性常用労働者が半数以上を占める事業所は、約5割となっている。

図表-7 事業所における女性常用労働者の割合（全体前回比較・業種別）

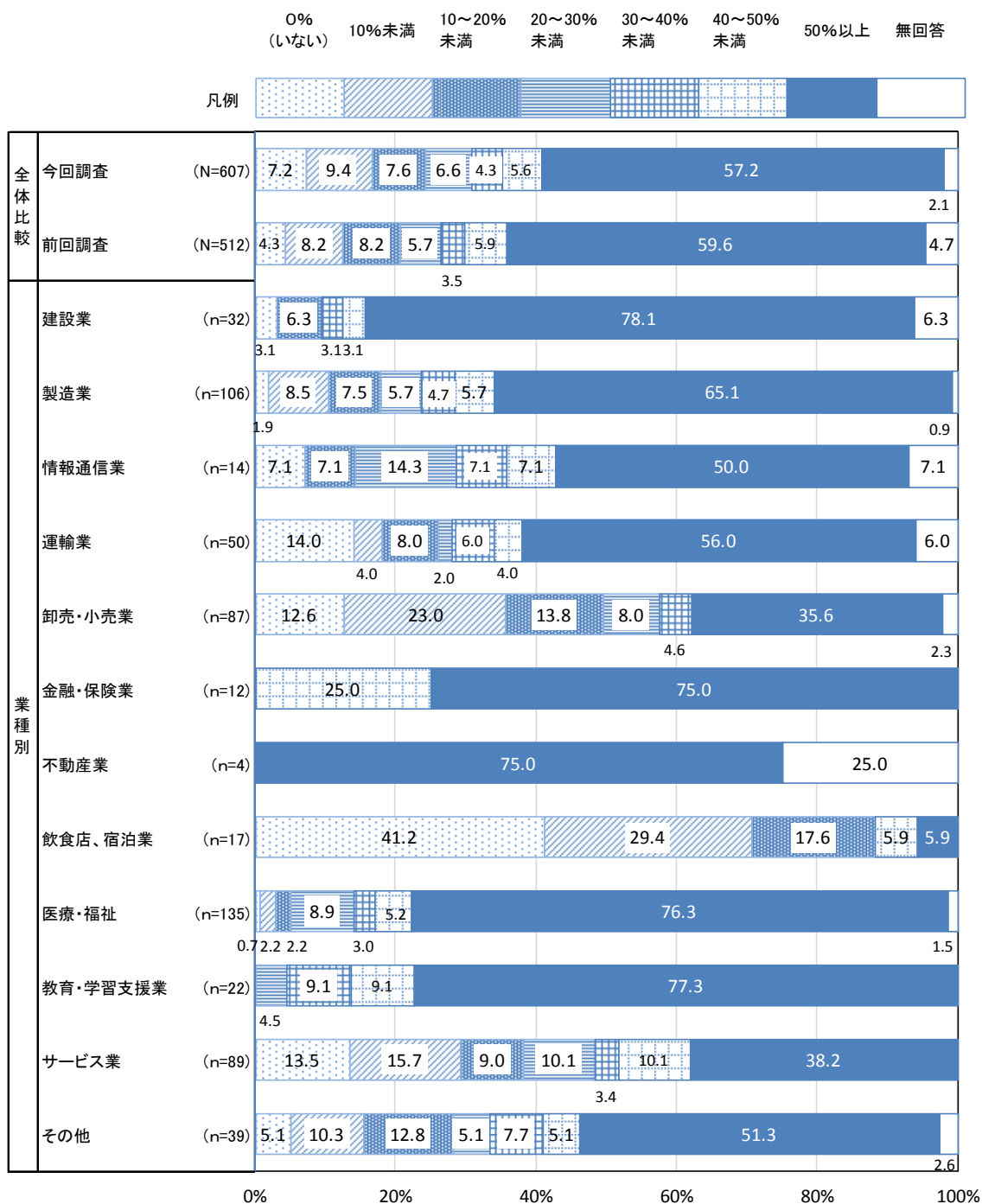


業種別にみると、女性常用労働者が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合が高いのは、医療・福祉（95.6%）、飲食店・宿泊業（94.1%）で、9割を超えている。

(8) 常用労働者に占める正規従業員の割合

◇女性常用労働者のうち正規従業員が半数以上を占める事業所は、約6割となっている。
◇男性常用労働者のうち正規従業員が半数以上を占める事業所は、約8割となっている。

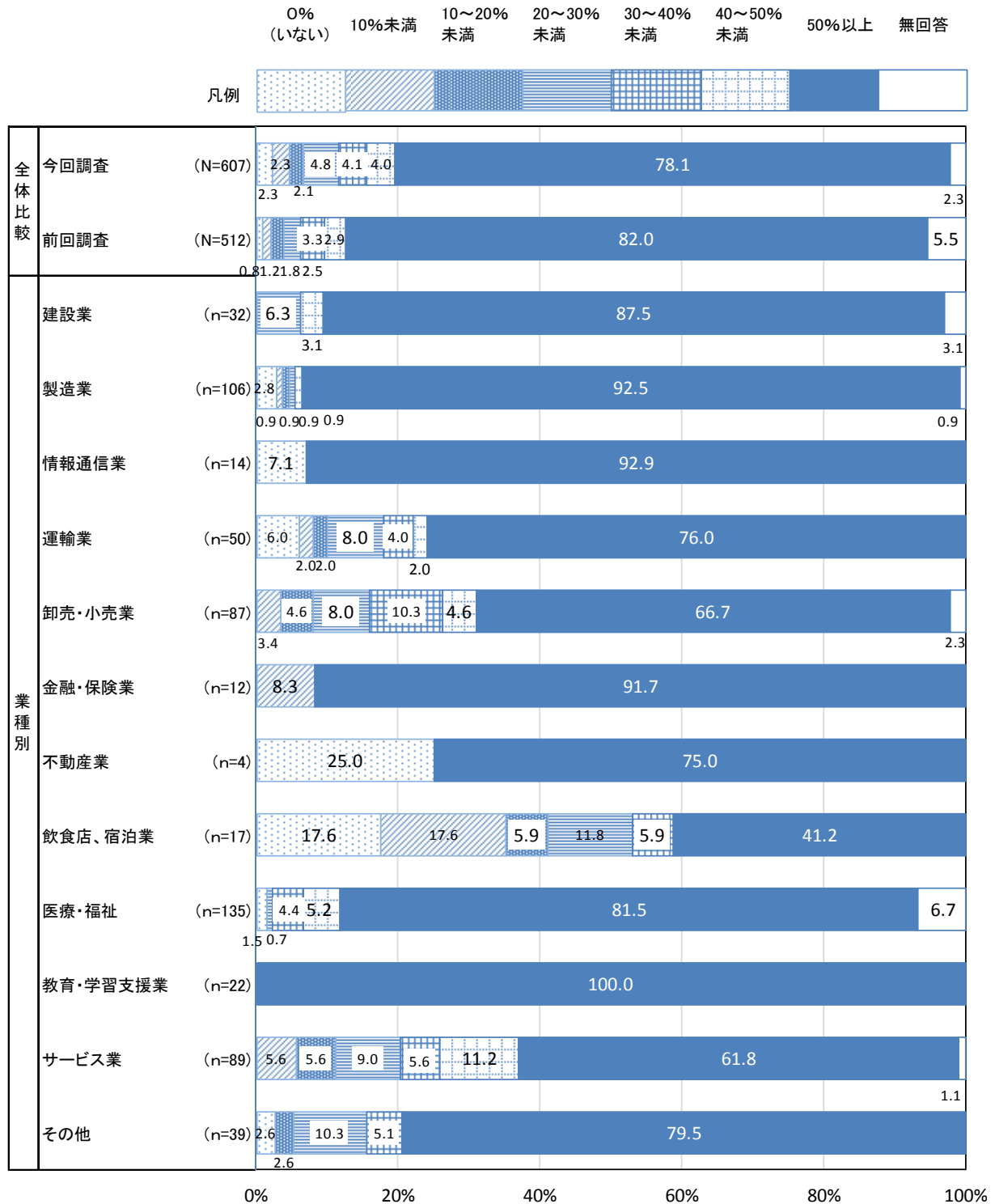
図表- 8 女性常用労働者に占める正規従業員の割合（全体前回比較・業種別）



女性常用労働者の正規従業員の割合が「50%以上」の事業所は57.2%で、前回調査よりも2.4ポイント減少している。

業種別にみると、女性常用労働者のうち正規従業員が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合が高いのは、建設業（78.1%）、教育・学習支援業（77.3%）、医療・福祉（76.3%）、金融・保険業（75.0%）で、7割を超えている。

図表- 9 男性常用労働者に占める正規従業員の割合（全体前回比較・業種別）



男性常用労働者のうち正規従業員の割合が「50%以上」の事業所は 78.1%で、前回調査よりも 3.9 ポイント減少し、女性と同様の傾向となっている。

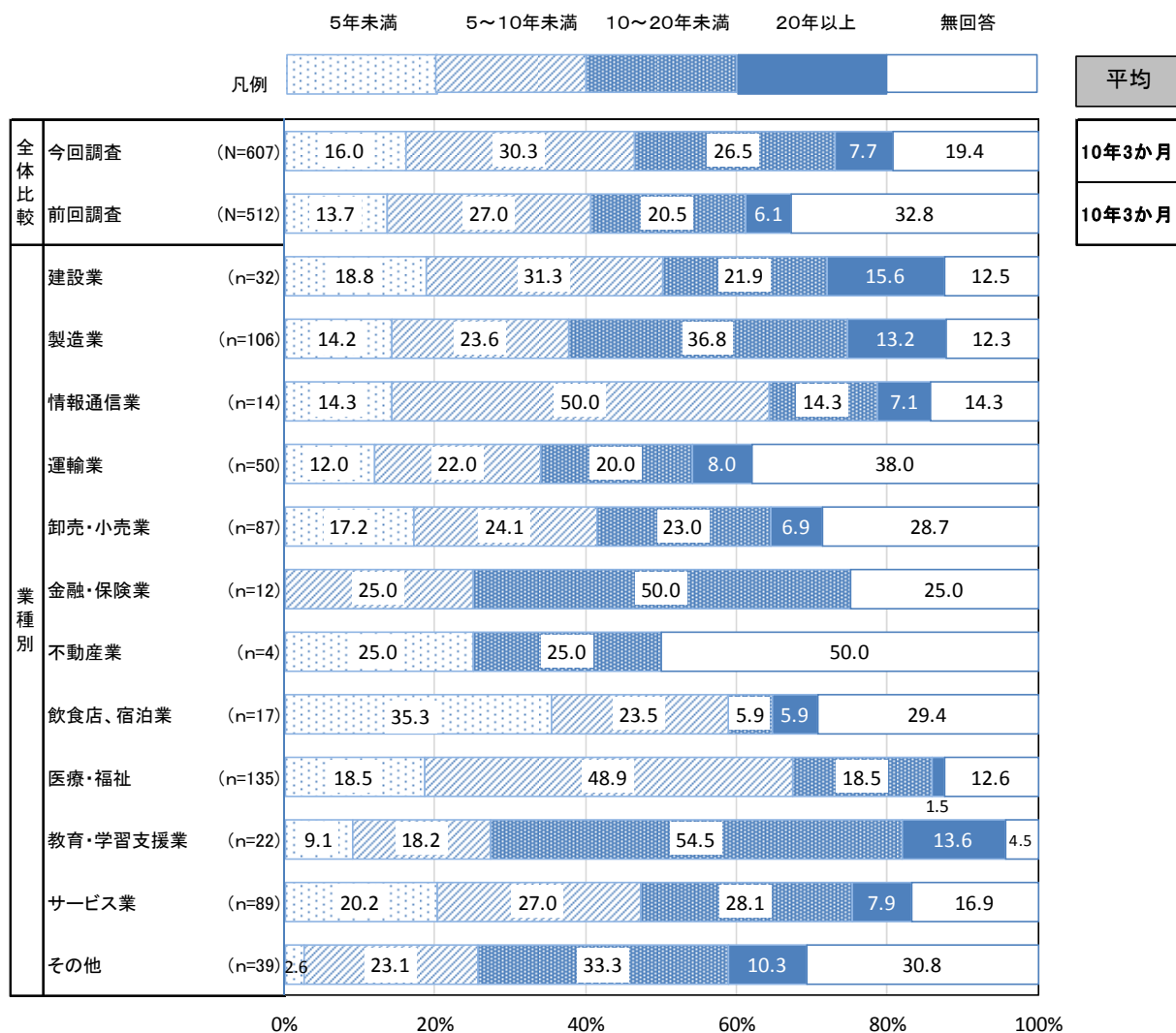
業種別にみると、男性常用労働者うち正規従業員が半数以上（「50%以上」）を占める事業所の割合は、飲食店・宿泊業以外のすべての業種で6割を超えており、いずれの業種も女性に比べて男性の正規従業員の割合は高い。

(9) 勤続年数

◇平均勤続年数は、女性が10年3か月、男性が11年6か月と男性の方が長い。

①女性正規従業員の平均勤続年数

図表- 10 女性正規従業員の平均勤続年数（全体前回比較・業種別）

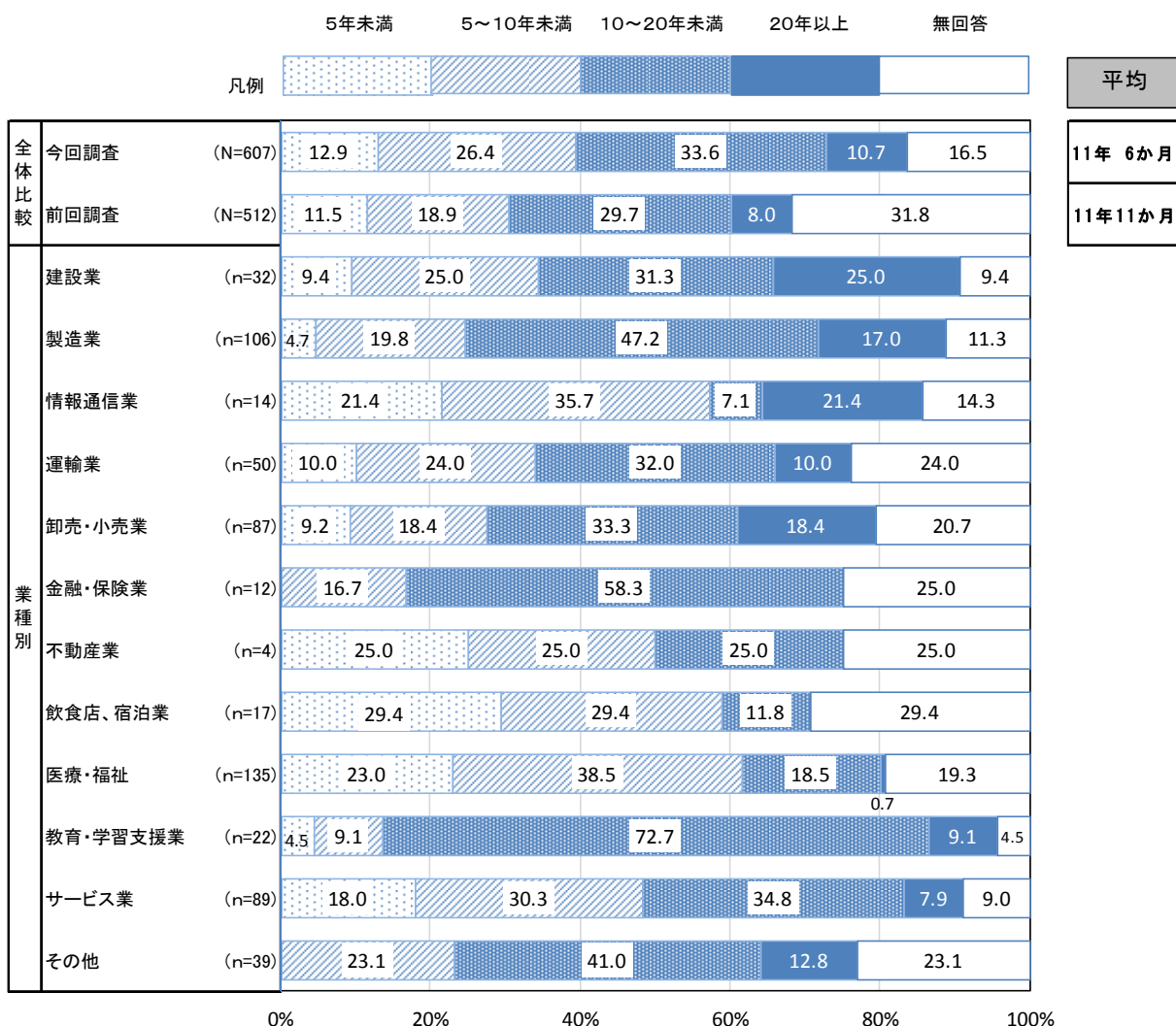


女性正規従業員の平均勤続年数は、「5～10年未満」（30.3%）が最も高く、次いで「10～20年未満」（26.5%）となっている。

業種別にみると、「10～20年未満」と「20年以上」を合わせた平均勤続年数『10年以上』の事業所の割合は、教育・学習支援業（68.1%）、製造業、金融・保険業（同率 50.0%）で高く、飲食店、宿泊業（11.8%）、医療・福祉（20.0%）、情報通信業（21.4%）で低くなっている。

②男性正規従業員の平均勤続年数

図表- 11 男性正規従業員の平均勤続年数（全体前回比較・業種別）



男性正規従業員の平均勤続年数は、「10～20 年未満」(33.6%) が最も高く、次いで「5～10 年未満」(26.4%) となっている。

業種別にみると、「10～20 年未満」と「20 年以上」を合わせた平均勤続年数『10 年以上』の事業所の割合は、教育・学習支援業 (81.8%)、製造業 (64.2%)、金融・保険業 (58.3%) で高く、飲食店・宿泊業 (11.8%)、医療・福祉 (19.2%)、情報通信業 (28.5%) で低いなど、女性と同様の傾向となっている。

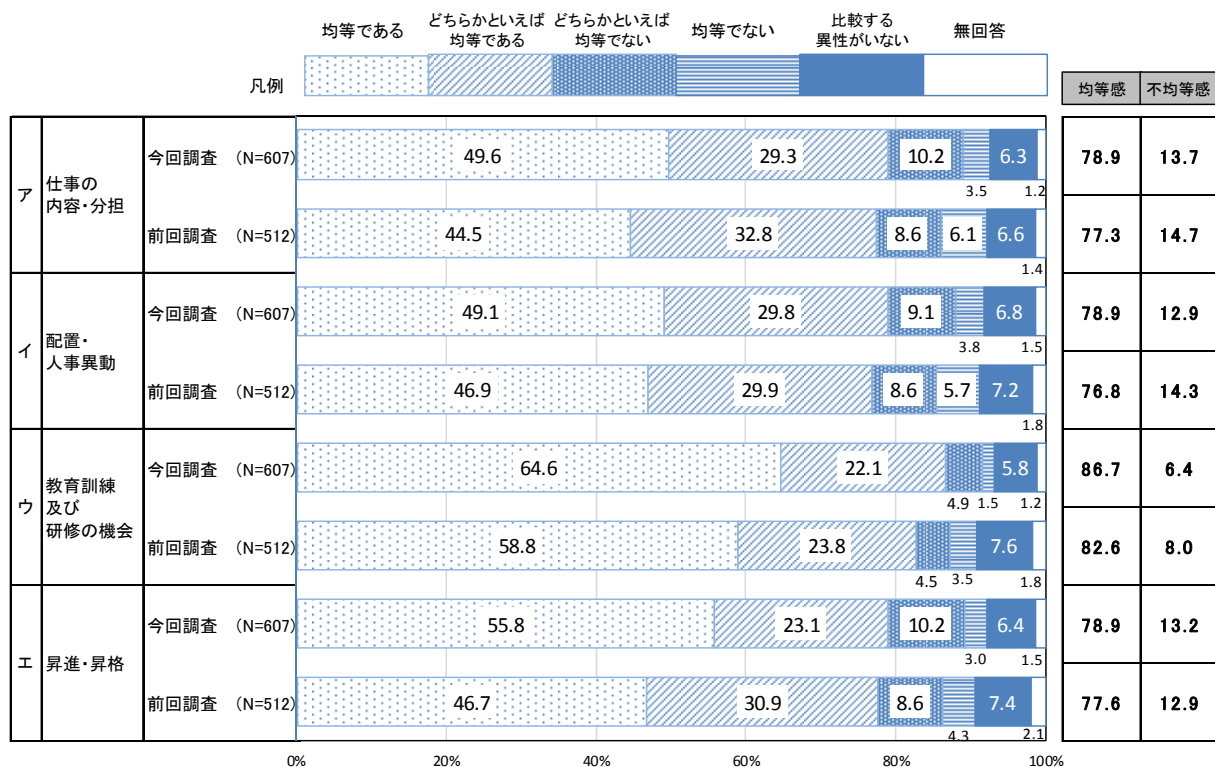
2. 雇用管理

(1) 男女従業員の取扱いに対する均等意識

問2. 貴事業所では男女の取扱いは均等になっていると思いますか。ア～エの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

◇「仕事の内容・分担」、「配置・人事異動」、「教育訓練及び研修の機会」、「昇進・昇格」のいずれも『均等感』は約8割を占めている。

図表- 12 男女従業員の取扱いに対する均等意識（全体前回比較）



『均等感』 = 「均等である」 + 「どちらかといえば均等である」

『不均等感』 = 「均等でない」 + 「どちらかといえば均等でない」

『均等感』は、いずれの項目においても前回調査を上回っており、78%を超えている。

『均等感』の割合が最も高いのは、前回調査と同様「教育訓練及び研修の機会」(86.7%)で、前回調査よりも4.1ポイント増加するなど、他の項目に比べて増加率も高くなっている。

業種別にみると、金融・保険業、教育・学習支援業は、いずれの項目においても『均等感』が高く、概ね100%となっている。

一方で、建設業、製造業は、「仕事の内容・分担」、「配置・人事異動」、「昇進・昇格」の『不均等感』が他の業種に比べて高くなっている。

図表- 13 男女従業員の取扱いに対する均等意識（全体・業種別）

	サンプル数	ア.仕事の内容・分担								イ.配置・人事異動							
		均等感	均等である	どちらかといえば	不均等感	どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	無回答	均等感	均等である	どちらかといえば	不均等感	どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	無回答
全体	607	78.9	49.6	29.3	13.7	10.2	3.5	6.3	1.2	78.9	49.1	29.8	12.9	9.1	3.8	6.8	1.5
業種別																	
建設業	32	68.8	43.8	25.0	28.1	15.6	12.5	3.1	-	62.5	40.6	21.9	34.4	25.0	9.4	3.1	-
製造業	106	76.4	30.2	46.2	19.8	17.0	2.8	1.9	1.9	74.5	30.2	44.3	20.7	16.0	4.7	2.8	1.9
情報通信業	14	85.7	71.4	14.3	-	-	-	14.3	-	85.7	57.1	28.6	-	-	-	14.3	-
運輸業	50	70.0	38.0	32.0	14.0	10.0	4.0	12.0	4.0	70.0	42.0	28.0	14.0	6.0	8.0	12.0	4.0
卸売・小売業	87	83.9	49.4	34.5	13.7	10.3	3.4	2.3	-	81.6	48.3	33.3	14.9	11.5	3.4	3.4	-
金融・保険業	12	100.0	83.3	16.7	-	-	-	-	-	100.0	75.0	25.0	-	-	-	-	-
不動産業	4	75.0	50.0	25.0	-	-	-	-	25.0	75.0	50.0	25.0	-	-	-	-	25.0
飲食店・宿泊業	17	82.3	58.8	23.5	11.8	11.8	-	5.9	-	82.3	58.8	23.5	5.9	5.9	-	5.9	5.9
医療・福祉	135	88.1	67.4	20.7	3.7	3.7	-	7.4	0.7	88.9	68.9	20.0	1.5	1.5	-	8.1	1.5
教育・学習支援業	22	95.4	54.5	40.9	-	-	-	4.5	-	100.0	59.1	40.9	-	-	-	-	-
サービス業	89	67.4	46.1	21.3	21.3	15.7	5.6	10.1	1.1	73.0	42.7	30.3	14.6	12.4	2.2	11.2	1.1
その他	39	69.2	43.6	25.6	20.6	10.3	10.3	10.3	-	66.7	43.6	23.1	23.1	7.7	15.4	10.3	-

	サンプル数	ウ.教育訓練及び研修の機会								エ.昇進・昇格							
		均等感	均等である	どちらかといえば	不均等感	どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	無回答	均等感	均等である	どちらかといえば	不均等感	どちらかといえば	均等でない	比較する異性がない	無回答
全体	607	86.7	64.6	22.1	6.4	4.9	1.5	5.8	1.2	78.9	55.8	23.1	13.2	10.2	3.0	6.4	1.5
業種別																	
建設業	32	84.4	56.3	28.1	12.5	9.4	3.1	3.1	-	71.9	43.8	28.1	25.1	18.8	6.3	3.1	-
製造業	106	83.0	54.7	28.3	14.2	12.3	1.9	1.9	0.9	73.5	35.8	37.7	21.7	18.9	2.8	3.8	0.9
情報通信業	14	85.7	85.7	-	-	-	-	14.3	-	85.7	71.4	14.3	-	-	-	14.3	-
運輸業	50	70.0	44.0	26.0	12.0	10.0	2.0	14.0	4.0	60.0	42.0	18.0	20.0	16.0	4.0	16.0	4.0
卸売・小売業	87	94.3	62.1	32.2	4.5	3.4	1.1	1.1	-	81.6	55.2	26.4	14.9	12.6	2.3	3.4	-
金融・保険業	12	100.0	83.3	16.7	-	-	-	-	-	91.7	75.0	16.7	8.3	8.3	-	-	-
不動産業	4	75.0	75.0	-	-	-	-	-	25.0	75.0	75.0	-	-	-	-	-	25.0
飲食店・宿泊業	17	82.3	64.7	17.6	5.9	5.9	-	5.9	5.9	82.4	70.6	11.8	-	-	-	5.9	11.8
医療・福祉	135	91.9	77.8	14.1	-	-	-	7.4	0.7	87.5	71.9	15.6	3.7	3.0	0.7	7.4	1.5
教育・学習支援業	22	100.0	86.4	13.6	-	-	-	-	-	95.5	68.2	27.3	-	-	-	4.5	-
サービス業	89	85.4	62.9	22.5	5.6	3.4	2.2	7.9	1.1	78.6	57.3	21.3	13.5	9.0	4.5	6.7	1.1
その他	39	79.4	61.5	17.9	10.2	5.1	5.1	10.3	-	71.7	53.8	17.9	20.6	10.3	10.3	7.7	-

(2) 職務における男女差

問3. 役職者を除いた女性あるいは男性が従事している仕事について、ア～サの項目ごとにあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

◇すべての職務において「男女がともに従事している」割合が高く、前回調査と同様の傾向となっている。

職務における男女差について、図表-14（15 頁）でみると、前回調査と同様、全ての職務で、「男女ともに従事している」が「女性のみ従事している」、「男性のみ従事している」を上回っている。

「男女ともに従事している」のは、「定型的な仕事（ルーティンワーク）」（83.2%）が最も高く、以下、「外部との折衝が多い仕事」（72.5%）、「リーダーシップが必要な仕事」（69.0%）、「企画力が必要な仕事」（63.6%）となっている。

前回調査に比べて最も増加したのは、「現場作業が多い仕事」（58.6%）で10.2ポイントの増加となっている。

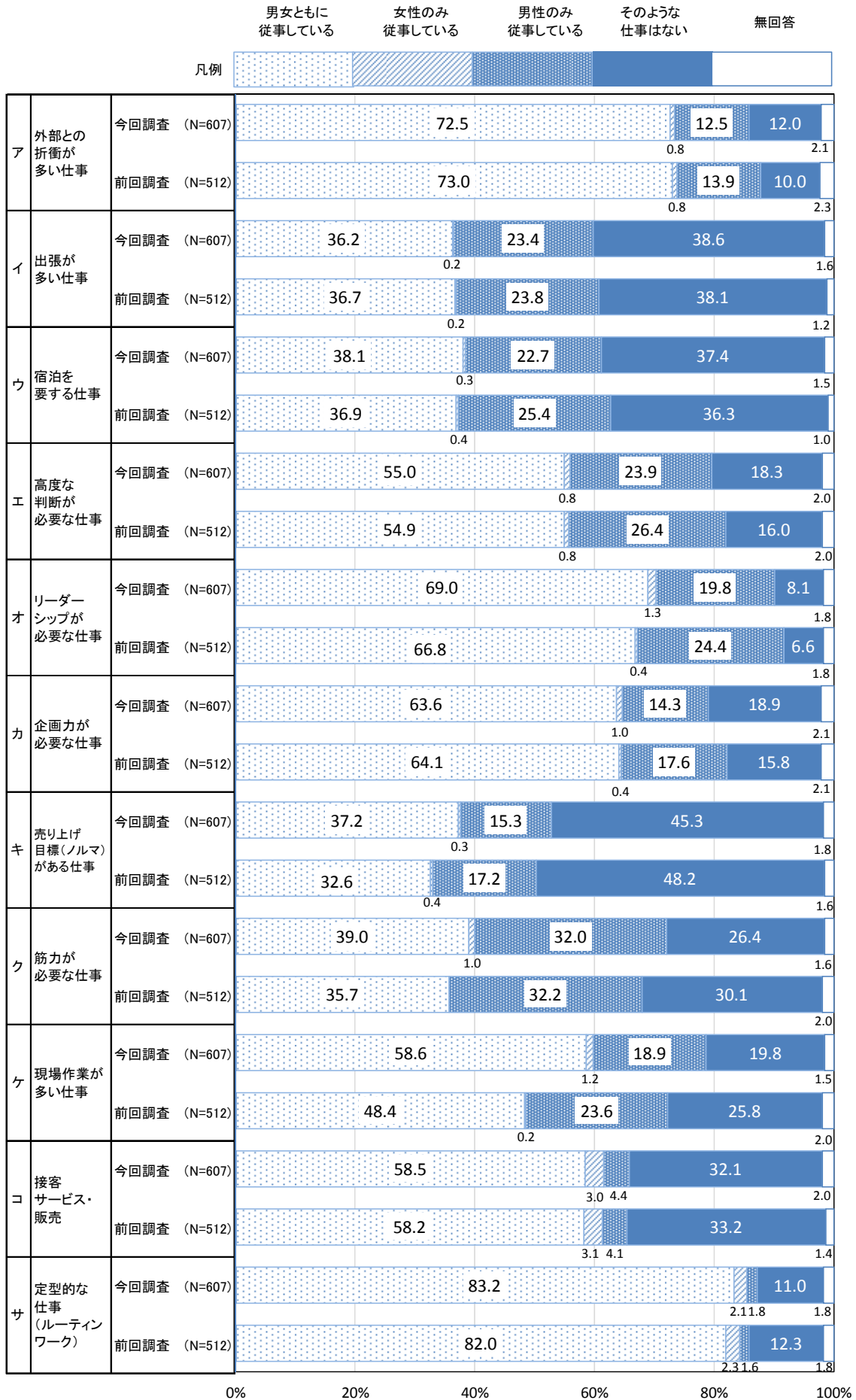
一方で、「出張が多い仕事」（36.2%）、「売り上げ目標（ノルマ）がある仕事」（37.2%）、「宿泊を要する仕事」（38.1%）、「筋力が必要な仕事」（39.0%）は、「男女ともに従事している」は約4割にとどまっている。

図表-15（16 頁）の業種別にみると、「男性のみ従事している」が「男女とも従事している」を上回っている職務がある。

＜「男性のみ従事」が「男女ともに従事」を上回っている職務及び業種＞ ※図表-15 から抜粋

職 務	業 種（「男性のみ従事」と回答した割合）
イ. 出張が多い仕事	製造業（51.9%）、建設業（46.9%）、運輸業（32.0%）
ウ. 宿泊を要する仕事	製造業（48.1%）、建設業（46.9%）、運輸業（42.0%）
エ. 高度な判断を要する仕事	飲食店、宿泊業（41.2%）
オ. リーダーシップが必要な仕事	運輸業（38.0%）
ク. 筋力が必要な仕事	建設業（68.8%）、製造業（63.2%）、運輸業（40.0%） サービス業（32.6%）
ケ. 現場作業が多い仕事	建設業（62.5%）

図表- 14 職務における男女差（全体前回比較）



図表- 15 職務における男女差（全体・業種別）

(%)

		ア.外部との折衝が多い仕事						イ.出張が多い仕事					ウ.宿泊を要する仕事					(%)
	サ ン プ ル 数	従 男 事 女 し と も に る	従 女 事 性 の し て み る	従 男 事 性 の し て み る	仕 事 の は よ う な い	無 回 答	従 男 事 女 し と も に る	従 女 事 性 の し て み る	従 男 事 性 の し て み る	仕 事 の は よ う な い	無 回 答	従 男 事 女 し と も に る	従 女 事 性 の し て み る	従 男 事 性 の し て み る	仕 事 の は よ う な い	無 回 答		
全体		607	72.5	0.8	12.5	12.0	2.1	36.2	0.2	23.4	38.6	1.6	38.1	0.3	22.7	37.4	1.5	
業 種 別	建設業	32	75.0	-	25.0	-	-	28.1	-	46.9	25.0	-	28.1	-	46.9	25.0	-	
	製造業	106	71.7	-	17.9	10.4	-	30.2	-	51.9	17.9	-	30.2	-	48.1	21.7	-	
	情報通信業	14	78.6	-	7.1	7.1	7.1	57.1	-	14.3	28.6	-	57.1	-	14.3	28.6	-	
	運輸業	50	58.0	-	20.0	16.0	6.0	12.0	-	32.0	54.0	2.0	14.0	-	42.0	42.0	2.0	
	卸売・小売業	87	80.5	-	8.0	9.2	2.3	34.5	-	26.4	36.8	2.3	34.5	-	20.7	43.7	1.1	
	金融・保険業	12	100.0	-	-	-	-	41.7	-	16.7	41.7	-	33.3	-	16.7	50.0	-	
	不動産業	4	75.0	-	-	-	25.0	50.0	-	25.0	-	25.0	50.0	-	25.0	-	25.0	
	飲食店・宿泊業	17	47.1	-	17.6	29.4	5.9	23.5	-	5.9	64.7	5.9	29.4	-	11.8	52.9	5.9	
	医療・福祉	135	77.0	3.7	3.7	14.1	1.5	40.0	0.7	-	57.0	2.2	50.4	1.5	-	45.2	3.0	
	教育・学習支援業	22	95.5	-	-	4.5	-	86.4	-	4.5	4.5	4.5	86.4	-	4.5	9.1	-	
	サービス業	89	60.7	-	16.9	19.1	3.4	32.6	-	23.6	42.7	1.1	30.3	-	22.5	46.1	1.1	
その他	39	71.8	-	20.5	7.7	-	56.4	-	12.8	30.8	-	51.3	-	12.8	35.9	-		
		エ.高度な判断が必要な仕事						オ.リーダーシップが必要な仕事				カ.企画力が必要な仕事						
全体		607	55.0	0.8	23.9	18.3	2.0	69.0	1.3	19.8	8.1	1.8	63.6	1.0	14.3	18.9	2.1	
業 種 別	建設業	32	53.1	-	37.5	9.4	-	59.4	-	34.4	6.3	-	65.6	-	12.5	18.8	3.1	
	製造業	106	44.3	-	42.5	11.3	1.9	62.3	-	31.1	5.7	0.9	49.1	0.9	33.0	17.0	-	
	情報通信業	14	78.6	-	7.1	7.1	7.1	71.4	-	28.6	-	-	78.6	-	14.3	7.1	-	
	運輸業	50	28.0	-	28.0	40.0	4.0	34.0	-	38.0	26.0	2.0	26.0	-	22.0	50.0	2.0	
	卸売・小売業	87	55.2	-	23.0	19.5	2.3	73.6	-	16.1	6.9	3.4	73.6	1.1	14.9	8.0	2.3	
	金融・保険業	12	75.0	-	8.3	16.7	-	91.7	-	8.3	-	-	83.3	-	-	16.7	-	
	不動産業	4	50.0	-	25.0	-	25.0	50.0	-	25.0	-	25.0	50.0	-	-	25.0	25.0	
	飲食店・宿泊業	17	29.4	-	41.2	23.5	5.9	58.8	-	17.6	11.8	11.8	58.8	-	11.8	23.5	5.9	
	医療・福祉	135	75.6	3.7	3.7	15.6	1.5	85.2	5.9	2.2	5.2	1.5	80.0	3.0	-	13.3	3.7	
	教育・学習支援業	22	81.8	-	13.6	4.5	-	90.9	-	4.5	4.5	-	90.9	-	4.5	4.5	-	
	サービス業	89	46.1	-	27.0	25.8	1.1	65.2	-	22.5	11.2	1.1	57.3	-	12.4	28.1	2.2	
その他	39	51.3	-	30.8	17.9	-	69.2	-	25.6	5.1	-	61.5	-	20.5	17.9	-		
		キ.売り上げ目標(ノルマ)がある仕事						ク.筋力が必要な仕事				ケ.現場作業が多い仕事						
全体		607	37.2	0.3	15.3	45.3	1.8	39.0	1.0	32.0	26.4	1.6	58.6	1.2	18.9	19.8	1.5	
業 種 別	建設業	32	40.6	-	25.0	31.3	3.1	21.9	-	68.8	9.4	-	34.4	-	62.5	3.1	-	
	製造業	106	34.9	-	33.0	32.1	-	19.8	-	63.2	17.0	-	71.7	-	22.6	5.7	-	
	情報通信業	14	57.1	-	28.6	14.3	-	21.4	-	7.1	71.4	-	42.9	-	14.3	42.9	-	
	運輸業	50	26.0	-	24.0	46.0	4.0	28.0	-	40.0	30.0	2.0	38.0	2.0	38.0	20.0	2.0	
	卸売・小売業	87	65.5	-	18.4	14.9	1.1	51.7	-	26.4	19.5	2.3	66.7	-	14.9	16.1	2.3	
	金融・保険業	12	83.3	-	-	16.7	-	25.0	-	16.7	58.3	-	33.3	-	-	66.7	-	
	不動産業	4	50.0	-	-	25.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	25.0	25.0	-	25.0	25.0	25.0	
	飲食店・宿泊業	17	52.9	-	5.9	35.3	5.9	52.9	-	5.9	35.3	5.9	70.6	-	5.9	17.6	5.9	
	医療・福祉	135	20.0	1.5	-	76.3	2.2	67.4	4.4	5.2	20.0	3.0	67.4	3.7	1.5	25.2	2.2	
	教育・学習支援業	22	27.3	-	9.1	63.6	-	40.9	-	18.2	40.9	-	59.1	-	4.5	36.4	-	
	サービス業	89	37.1	-	13.5	48.3	1.1	27.0	-	32.6	39.3	1.1	57.3	1.1	20.2	20.2	1.1	
その他	39	28.2	-	7.7	61.5	2.6	25.6	-	43.6	30.8	-	35.9	-	35.9	28.2	-		
		コ.接客サービス・販売						サ.定型的な仕事(ルーティンワーク)										
全体		607	58.5	3.0	4.4	32.1	2.0	83.2	2.1	1.8	11.0	1.8						
業 種 別	建設業	32	46.9	-	3.1	50.0	-	84.4	3.1	-	12.5	-						
	製造業	106	36.8	6.6	14.2	40.6	1.9	86.8	1.9	2.8	8.5	-						
	情報通信業	14	64.3	-	-	35.7	-	85.7	7.1	-	7.1	-						
	運輸業	50	44.0	2.0	6.0	44.0	4.0	64.0	-	14.0	20.0	2.0						
	卸売・小売業	87	85.1	1.1	5.7	5.7	2.3	88.5	2.3	-	6.9	2.3						
	金融・保険業	12	91.7	-	-	8.3	-	100.0	-	-	-	-						
	不動産業	4	75.0	-	-	-	25.0	75.0	-	-	-	25.0						
	飲食店・宿泊業	17	94.1	-	-	5.9	-	70.6	-	-	23.5	5.9						
	医療・福祉	135	58.5	3.0	-	36.3	2.2	83.0	3.7	-	10.4	3.0						
	教育・学習支援業	22	63.6	-	-	36.4	-	90.9	-	-	4.5	4.5						
	サービス業	89	60.7	4.5	2.2	31.5	1.1	82.0	1.1	-	15.7	1.1						
その他	39	48.7	2.6	2.6	43.6	2.6	84.6	2.6	2.6	10.3	-							

(3) 女性管理職の登用状況（女性管理職比率）

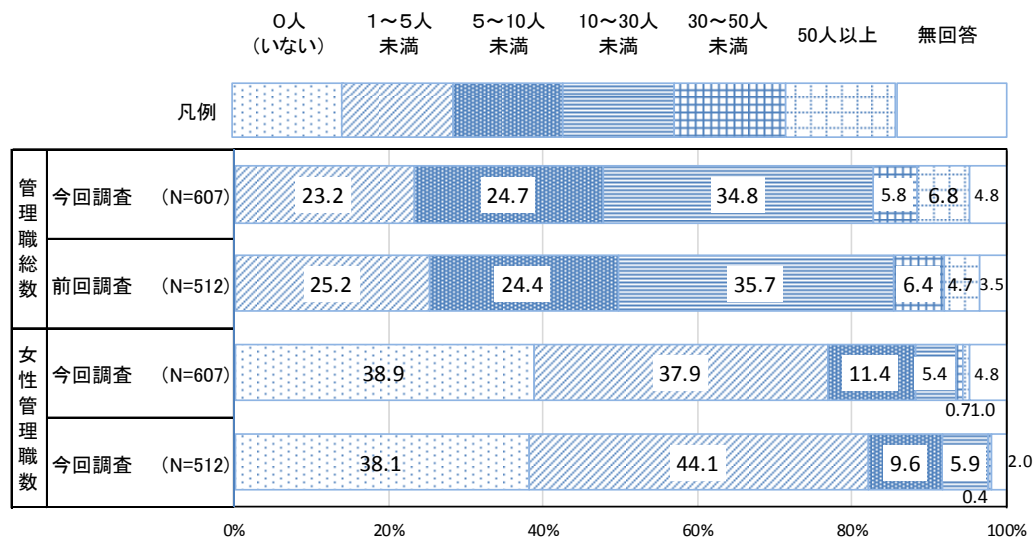
問4. 貴事業所で係長以上の管理職（男女）は何人ですか。そのうち女性の管理職は何人ですか。
下表に具体的な人数を記入してください。該当者がいない場合は「0」を記入してください。

◇女性管理職の人数は、「0人（いない）」が約4割。「1～5人未満」を合わせると約8割となっている。

◇管理職のうち女性の割合が『10%以上』の事業所は、約4割となっている。

①管理職総数と女性管理職数

図表- 16 管理職総数と女性管理職数（全体前回比較）

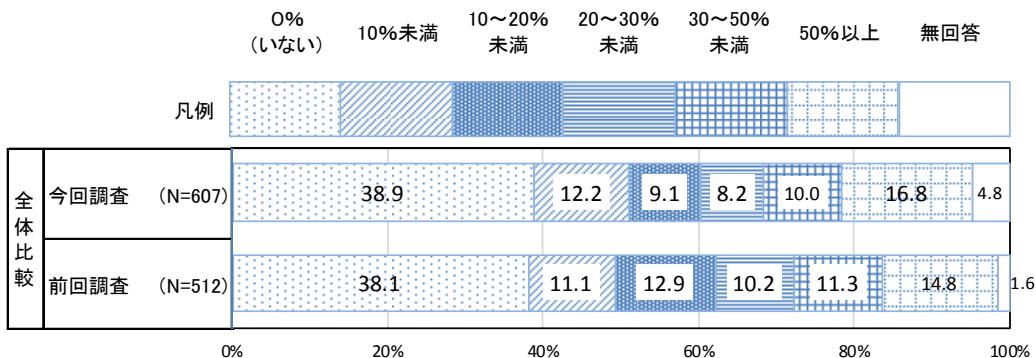


係長以上の管理職の総数は、「10～30人未満」（34.8%）が最も高く、次いで「5～10人未満」（24.7%）、
「1～5人未満」（23.2%）となっている。

そのうち、女性管理職の人数は、「0人（いない）」が38.9%、次いで「1～5人未満」が37.9%
となっており、前回調査と比べて「1～5人未満」が6.2ポイント減少している。

②管理職に占める女性の割合

図表- 17 管理職に占める女性の割合（全体前回比較）



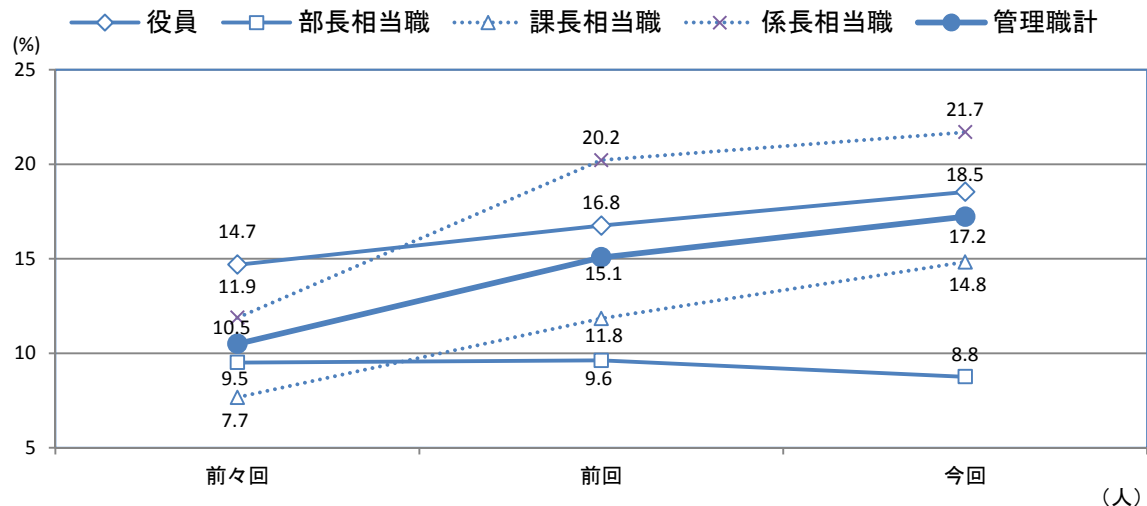
管理職に占める女性の割合をみると、女性管理職が『10%以上』の事業所は44.1%で、前回調査に
比べて5.1ポイント減少している。

図表- 18 管理職に占める女性の割合（全体・業種別）

		(%)						
		サンプル数	0%（いない）	10%未満	10%～20%未満	20%～30%未満	30%～50%未満	50%以上
全体		607	38.9	12.2	9.1	8.2	10	16.8
業種別	建設業	32	43.8	28.1	6.3	6.3	6.3	3.1
	製造業	106	62.3	16.0	10.4	5.7	1.9	0.9
	情報通信業	14	35.7	35.7	14.3	14.3	-	-
	運輸業	50	56.0	8.0	20.0	4.0	4.0	4.0
	卸売・小売業	87	55.2	17.2	3.4	6.9	2.3	4.6
	金融・保険業	12	50.0	16.7	-	8.3	16.7	8.3
	不動産業	4	25.0	50.0	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	17	41.2	-	-	-	23.5	29.4
	医療・福祉	135	1.5	1.5	1.5	11.1	22.2	57.8
	教育・学習支援業	22	9.1	9.1	36.4	13.6	13.6	13.6
	サービス業	89	42.7	11.2	12.4	12.4	11.2	5.6
	その他	39	48.7	15.4	15.4	5.1	10.3	5.1
無回答								

業種別にみると、医療・福祉で「50%以上」が約6割と、女性の割合が最も高くなっている。

図表- 19 女性管理職比率の推移



管理職区分	前々回調査 (H19)			前回調査 (H22)			今回調査 (H25)		
	総数	うち女性	女性比率	総数	うち女性	女性比率	総数	うち女性	女性比率
全体	19,186	2,014	10.5%	8,121	1,224	15.1%	13,728	2,365	17.2%
役員	1,757	258	14.7%	1,140	191	16.8%	1,273	236	18.5%
部長相当職	1,398	133	9.5%	1,341	129	9.6%	1,942	170	8.8%
課長相当職	6,680	512	7.7%	2,821	334	11.8%	4,687	695	14.8%
係長相当職	9,351	1,111	11.9%	2,819	570	20.2%	5,826	1,264	21.7%

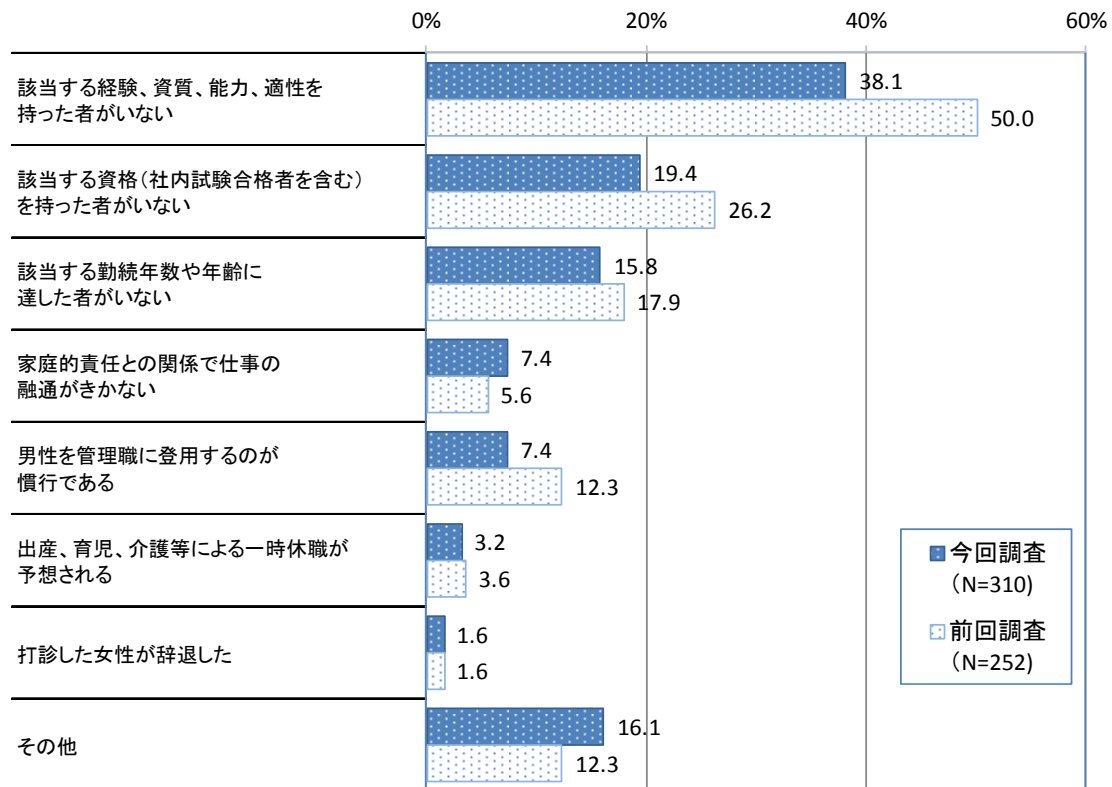
管理職全体に占める女性の割合（女性管理職比率）は17.2%で、前回調査（15.1%）より2.1ポイント高くなっている。部長相当職を除いて上昇傾向となっている。

(4) 女性管理職が少ない理由（複数回答）

問4 SQ.（問4で女性管理職の割合が10%未満の事業所に）女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）のはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性の管理職が少ない理由としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が最も多くなっている。

図表- 20 女性管理職が少ない理由（全体前回比較）



女性の管理職が少ない（あるいは全くいない）理由については、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」（38.1%）が最も多く、次いで「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者がいない」（19.4%）、「該当する勤続年数や年齢に達した者がいない」（15.8%）となっている。

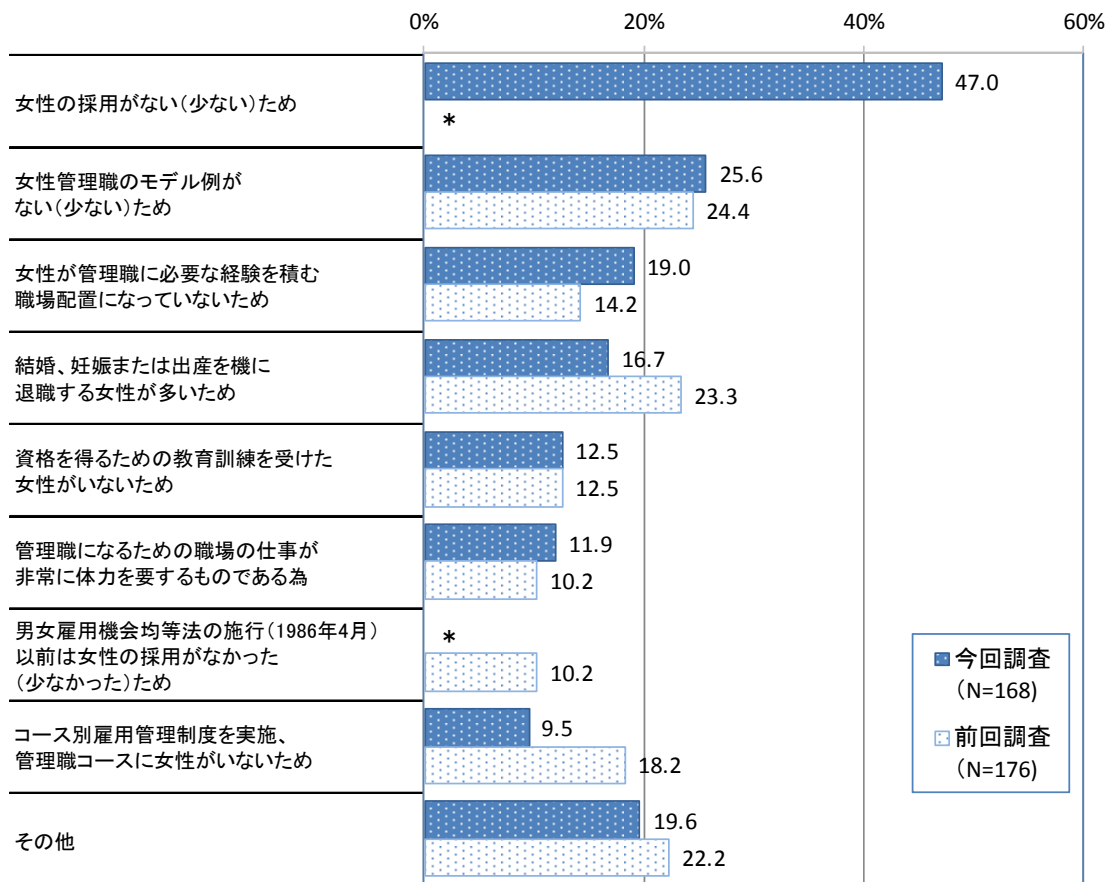
前回調査に比べると、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」が11.9ポイント減少している。

(5) 該当する女性がいらない理由（複数回答）

問 4 SSQ.（問 4 SQ で「該当する資格（社内試験合格者を含む）を持った者がいない」「該当する経験、資質、能力、適性を持った者がいない」「該当する勤続年数や年齢に達した者がいない」と答えた事業所に）そのような女性がいらない理由は何ですか。理由としてあてはまるものすべてに○をつけてください。

◇管理職に該当する女性がいらない理由としては、「女性の採用がない（少ない）ため」が最も多くなっている。

図表- 21 該当する女性がいらない理由（全体前回比較）



(注) *は表現が違うため比較できないことから別掲とした。

管理職に該当する女性がいらない理由としては、「女性の採用がない（少ない）ため」（47.0％）が最も多く、次いで、「女性管理職のモデル例がない（少ない）」（25.6％）、「女性が管理職に必要な経験を積む職場配置になっていないため」（19.0％）、「結婚、妊娠または出産を機に退職する女性が多いため」（16.7％）となっている。

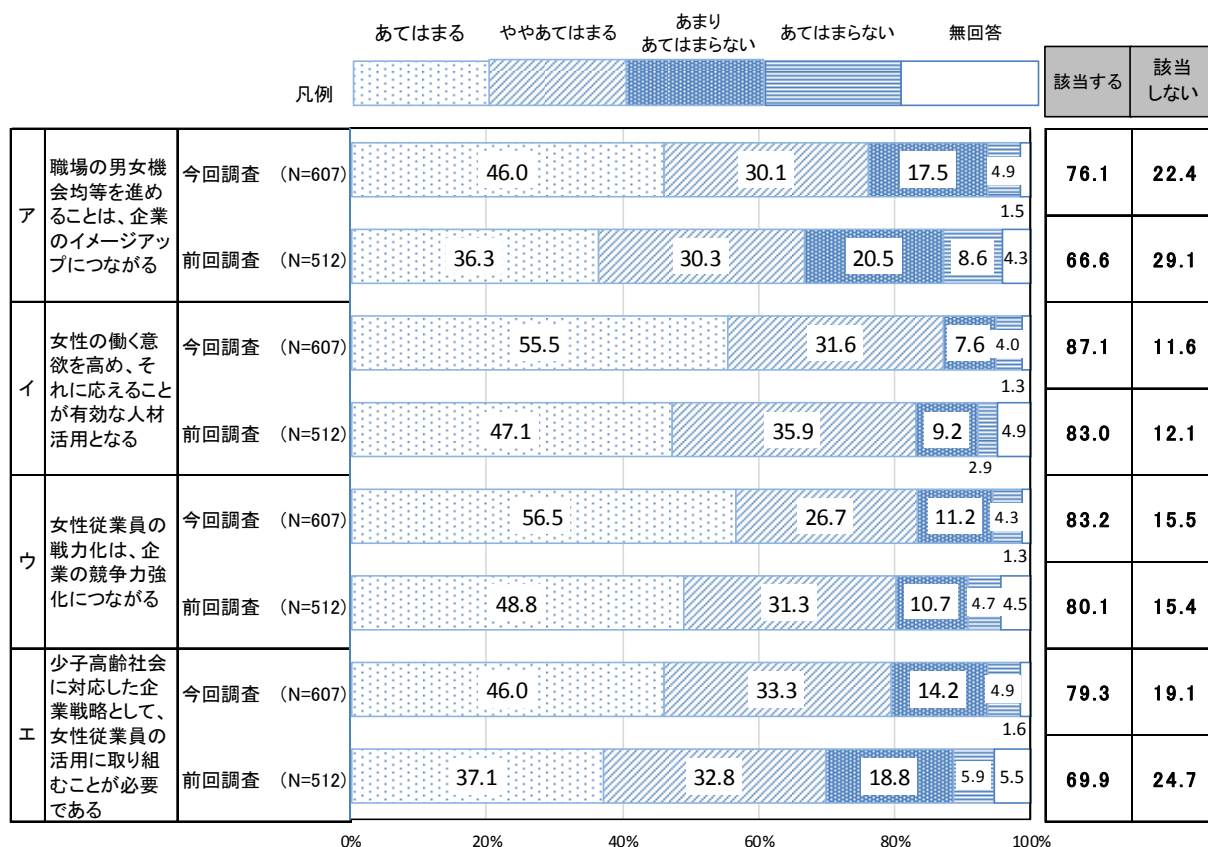
前回調査に比べると、「結婚、妊娠または出産を機に退職する女性が多いため」が 6.6 ポイント減少している。

(6) 人事管理方針に対する意識

問5. 男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針について、ア～エの項目ごとに貴事業所にあてはまるものを1つずつ選び番号に○をつけてください。

◇男女の機会均等と女性の活躍促進に関する人事管理方針については、『該当する』がいずれの項目でも7割以上となっている。

図表- 22 人事管理方針に対する意識（全体前回比較）



『該当する』＝「あてはまる」＋「ややあてはまる」

『該当しない』＝「あてはまらない」＋「あまりあてはまらない」

男女の機会均等、女性の活躍促進に関する人事管理方針に対する意識については、「あてはまる」と「ややあてはまる」を合わせた『該当する』の割合が、いずれの項目も7割半ばを超えている。

「女性の働く意欲を高め、それに応えることが有効な人材活用となる」(87.1%)が最も高く、次いで「女性従業員の戦力化は、企業の競争力強化につながる」(83.2%)となっている。

前回調査に比べると、いずれの項目も『該当する』割合が増えており、特に、「職場の男女雇用機会均等を進めることは、企業のイメージアップにつながる」が9.5ポイント、「少子高齢化社会に対応した企業戦略として、女性従業員の活用に取り組む必要がある」が9.4ポイント増加している。

図表- 23 人事管理方針に対する意識（全体・業種別）

(%)

	サンプル数	ア.職場の男女機会均等を進めることは、 企業のイメージアップにつながる							イ. 女性の働く意欲を高め、それに応えることが 有効な人材活用となる						
		該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	当てはまらない	あてはまらない	無回答	該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	当てはまらない	あてはまらない	無回答
全体	607	76.1	46.0	30.1	22.4	17.5	4.9	1.5	87.1	55.5	31.6	11.6	7.6	4.0	1.3
業種別															
建設業	32	84.4	65.6	18.8	15.7	9.4	6.3	-	87.5	59.4	28.1	12.6	6.3	6.3	-
製造業	106	77.3	37.7	39.6	21.7	15.1	6.6	0.9	88.7	46.2	42.5	10.4	6.6	3.8	0.9
情報通信業	14	92.9	50.0	42.9	7.1	7.1	-	-	92.9	50.0	42.9	7.1	7.1	-	-
運輸業	50	66.0	38.0	28.0	34.0	30.0	4.0	-	74.0	38.0	36.0	26.0	20.0	6.0	-
卸売・小売業	87	83.9	52.9	31.0	16.0	12.6	3.4	-	94.2	56.3	37.9	5.7	3.4	2.3	-
金融・保険業	12	83.3	75.0	8.3	8.3	8.3	-	8.3	91.6	83.3	8.3	-	-	-	8.3
不動産業	4	50.0	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0	75.0	75.0	-	-	-	-	25.0
飲食店、宿泊業	17	88.2	52.9	35.3	5.9	5.9	-	5.9	94.1	70.6	23.5	5.9	5.9	-	-
医療・福祉	135	72.6	46.7	25.9	24.5	19.3	5.2	3.0	87.4	65.2	22.2	10.3	8.1	2.2	2.2
教育・学習支援業	22	72.7	50.0	22.7	27.2	22.7	4.5	-	90.9	68.2	22.7	9.0	4.5	4.5	-
サービス業	89	73.1	36.0	37.1	25.9	18.0	7.9	1.1	82.0	48.3	33.7	15.8	7.9	7.9	2.2
その他	39	71.8	51.3	20.5	28.2	25.6	2.6	-	87.2	59.0	28.2	12.8	7.7	5.1	-

(%)

	サンプル数	ウ.女性従業員の戦力化は、 企業の競争力強化につながる							エ.少子高齢社会に対応した企業戦略として、 女性従業員の活用に取り組む必要がある						
		該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	当てはまらない	あてはまらない	無回答	該当する	あてはまる	ややあてはまる	該当しない	当てはまらない	あてはまらない	無回答
全体	607	83.2	56.5	26.7	15.5	11.2	4.3	1.3	79.3	46.0	33.3	19.1	14.2	4.9	1.6
業種別															
建設業	32	81.3	56.3	25.0	18.8	9.4	9.4	-	68.8	50.0	18.8	31.3	21.9	9.4	-
製造業	106	83.0	48.1	34.9	16.0	13.2	2.8	0.9	81.1	34.9	46.2	17.9	15.1	2.8	0.9
情報通信業	14	85.7	57.1	28.6	14.3	14.3	-	-	92.9	42.9	50.0	7.1	7.1	-	-
運輸業	50	74.0	40.0	34.0	26.0	20.0	6.0	-	72.0	42.0	30.0	28.0	20.0	8.0	-
卸売・小売業	87	88.5	64.4	24.1	11.4	8.0	3.4	-	82.7	42.5	40.2	17.2	12.6	4.6	-
金融・保険業	12	91.6	83.3	8.3	-	-	-	8.3	83.3	75.0	8.3	8.3	8.3	-	8.3
不動産業	4	75.0	75.0	-	-	-	-	25.0	50.0	50.0	-	25.0	25.0	-	25.0
飲食店、宿泊業	17	88.3	76.5	11.8	5.9	5.9	-	5.9	88.2	58.8	29.4	5.9	5.9	-	5.9
医療・福祉	135	86.0	63.0	23.0	11.8	8.1	3.7	2.2	85.9	60.0	25.9	11.9	8.9	3.0	2.2
教育・学習支援業	22	86.4	59.1	27.3	13.6	9.1	4.5	-	86.4	50.0	36.4	13.6	9.1	4.5	-
サービス業	89	78.6	48.3	30.3	20.2	15.7	4.5	1.1	66.3	34.8	31.5	30.3	21.3	9.0	3.4
その他	39	79.5	59.0	20.5	20.6	10.3	10.3	-	79.5	46.2	33.3	20.5	12.8	7.7	-

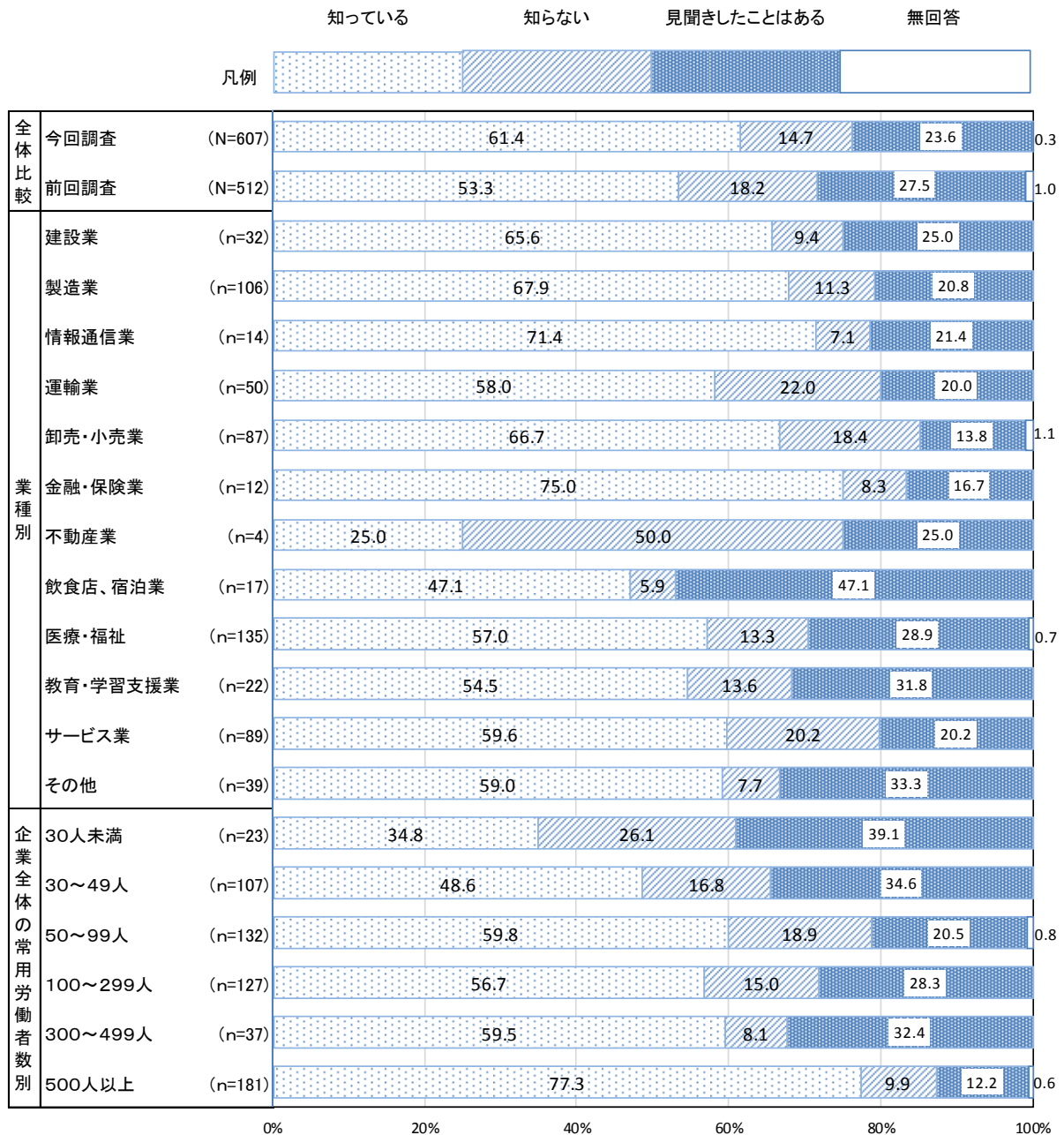
3. ワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランスの認知状況

問6.「ワーク・ライフ・バランス」の意味を知っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。※『ワーク・ライフ・バランス』とは、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発など様々な活動について、自らが希望するバランスで生活できることをいう。

◇「ワーク・ライフ・バランスの認知度は約6割となっており、前回調査より高くなっている。

図表- 24 ワーク・ライフ・バランスの認知状況（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



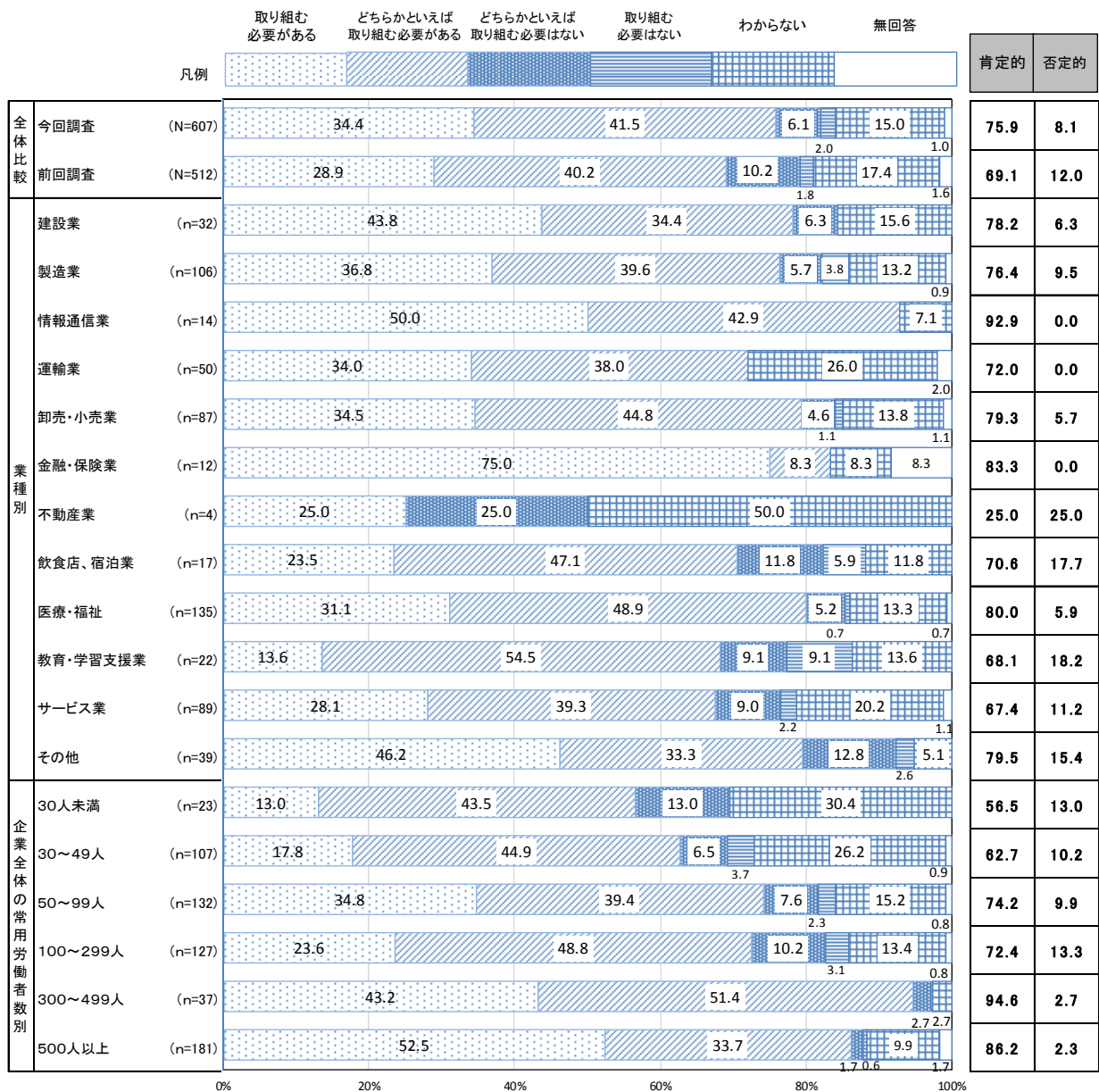
ワーク・ライフ・バランスについて、「知っている」が61.4%と最も高く、「見聞きしたことはある」が23.6%、「知らない」は14.7%となっている。前回調査に比べると、「知っている」は8.1ポイント増加しており、認知度は高くなっている。

(2) ワーク・ライフ・バランスに対する意識

問7.「ワーク・ライフ・バランス」を推進するための取組について貴事業所はどう思いますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇「ワーク・ライフ・バランス」推進のための取組に対して『肯定的』は7割半ばとなっている。

図表- 25 ワーク・ライフ・バランスに対する意識（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



『肯定的』＝「取り組む必要がある」＋「どちらかといえば取り組む必要がある」

『否定的』＝「取り組む必要がない」＋「どちらかといえば取り組む必要がない」

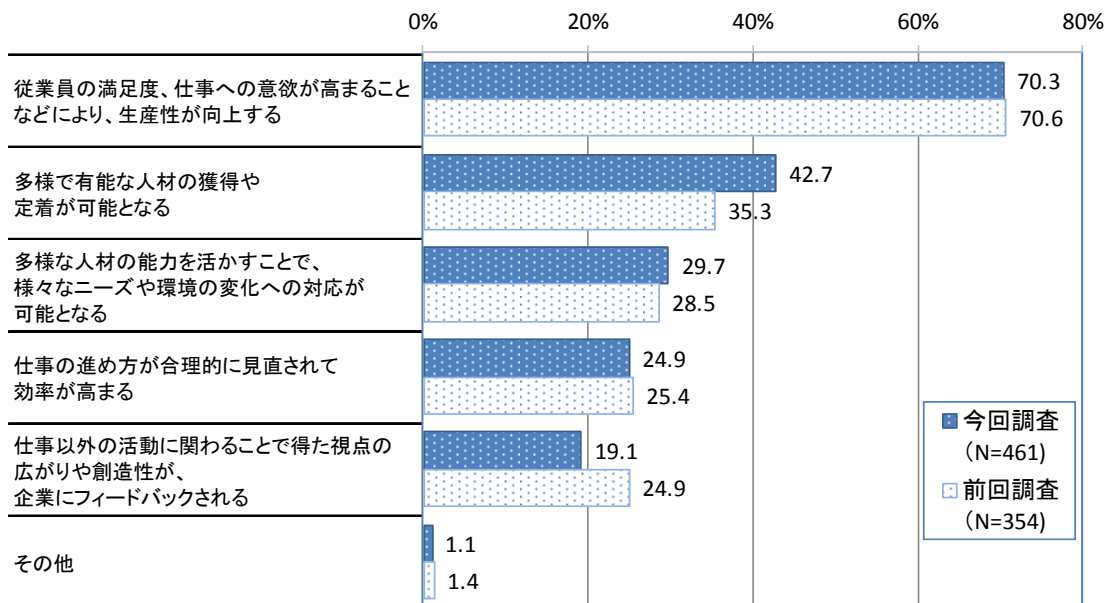
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について、全体では『肯定的』が75.9%、『否定的』が8.1%となっており、前回調査に比べると、『肯定的』が6.8ポイント増加、『否定的』が3.9ポイント減少している。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進が「必要」とする理由（複数回答）

問7SQ1.（問7で「取り組む必要がある」または「どちらかといえば取り組む必要がある」と答えた事業所に）取り組む必要があるとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

◇ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある理由は、前回調査と同様「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が約7割となっている。

図表- 26 ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある理由（全体前回比較）



ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がある理由としては、前回調査と同様、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まるなどにより、生産性が向上する」が70.3%と最も高く、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」(42.7%)、「多様な人材の能力を活かすことで、様々なニーズや環境の変化への対応が可能となる」(29.7%)となっている。

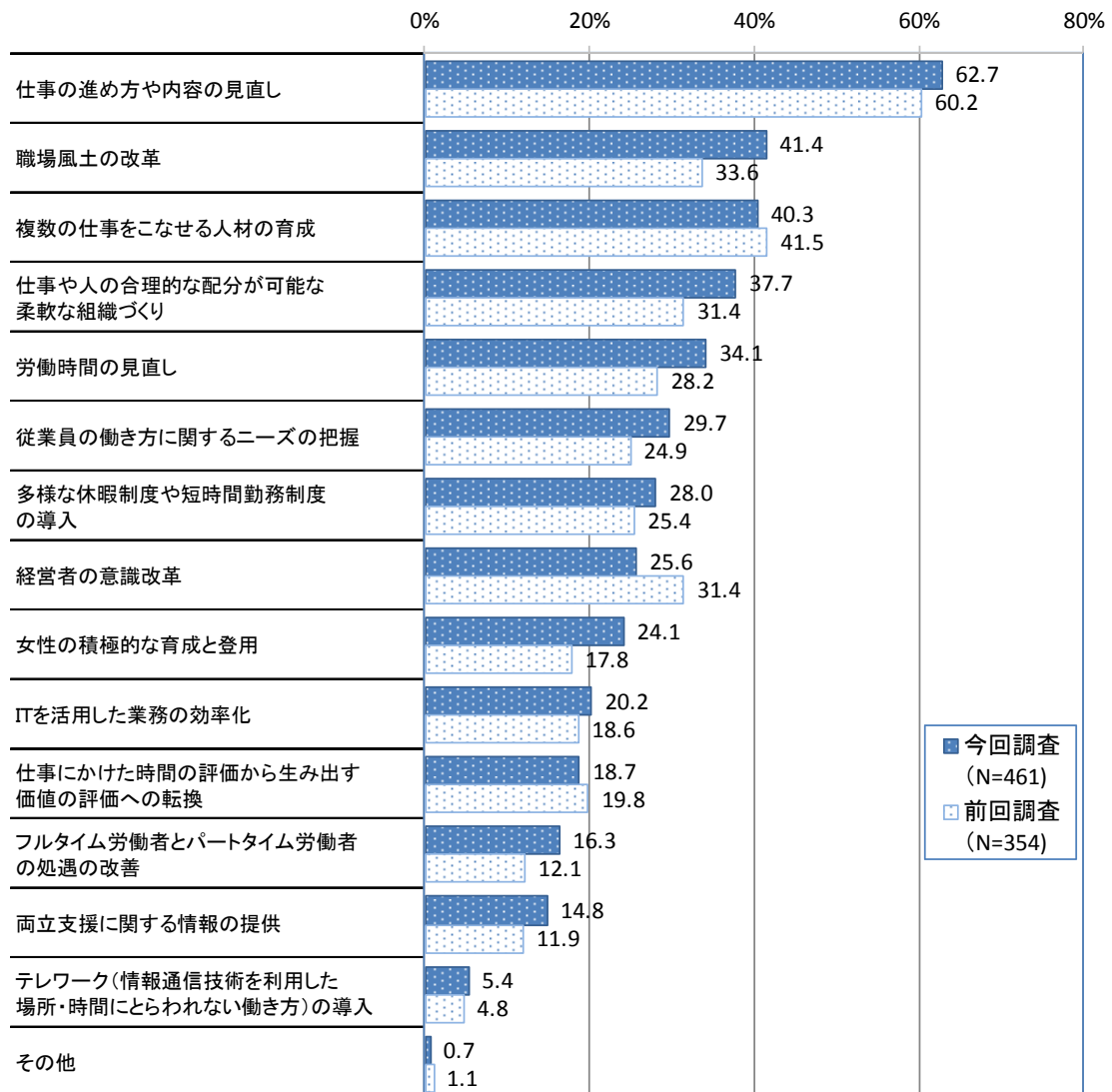
前回調査に比べると、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が7.4ポイント増加している。

(4) ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な具体的取組（複数回答）

問7SQ2.（問7で「取り組む必要がある」または「どちらかといえば取り組む必要がある」と答えた事業所に）具体的にはどのような取組が必要だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な具体的な取組については、「仕事の進め方や内容の見直し」が約6割と最も高くなっている。

図表- 27 ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な具体的取組（全体前回比較）



ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な具体的な取組については、「仕事の進め方や内容の見直し」が62.7%と最も高く、次いで「職場風土の改革」(41.4%)、「複数の仕事をこなせる人材の育成」(40.3%)、「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」が37.7%、「労働時間の見直し」(34.1%)となっている。

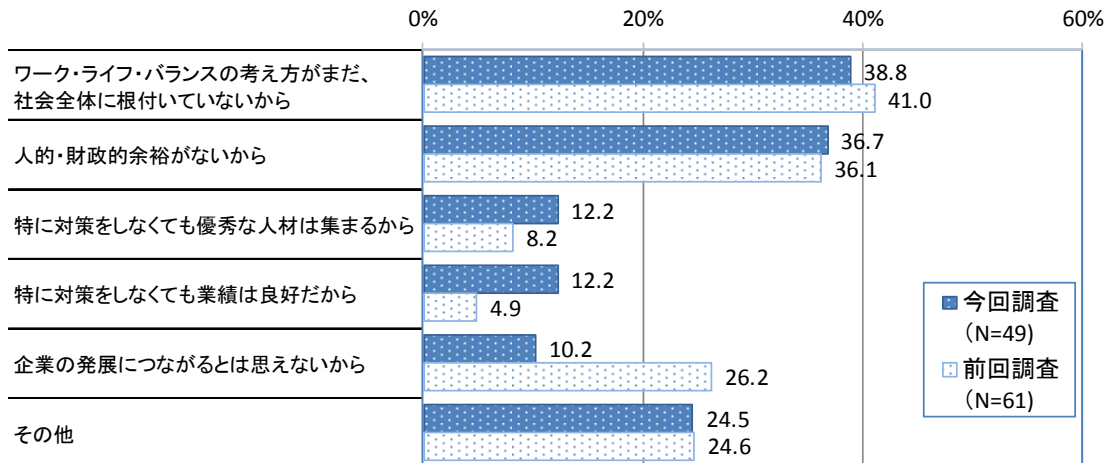
前回調査に比べると、「職場風土の改革」が7.8ポイント増加している。

(5) ワーク・ライフ・バランスの推進は「必要ない」とする理由（複数回答）

問7SQ3.（問7で「どちらかといえば取り組む必要はない」または「取り組む必要はない」と答えた事業所に）取り組む必要がないとした理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

◇ワーク・ライフ・バランスに取り組む必要がない理由は、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ、社会全体に根付いていないから」、「人的・財政的余裕がないから」という理由が多い。

図表- 28 ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む必要がない理由（全体前回比較）



ワーク・ライフ・バランスを推進する必要がない理由としては、「ワーク・ライフ・バランスの考え方がまだ、社会全体に根付いていないから」が 38.8%、「人的・財政的余裕がないから」が 36.7%となっている。

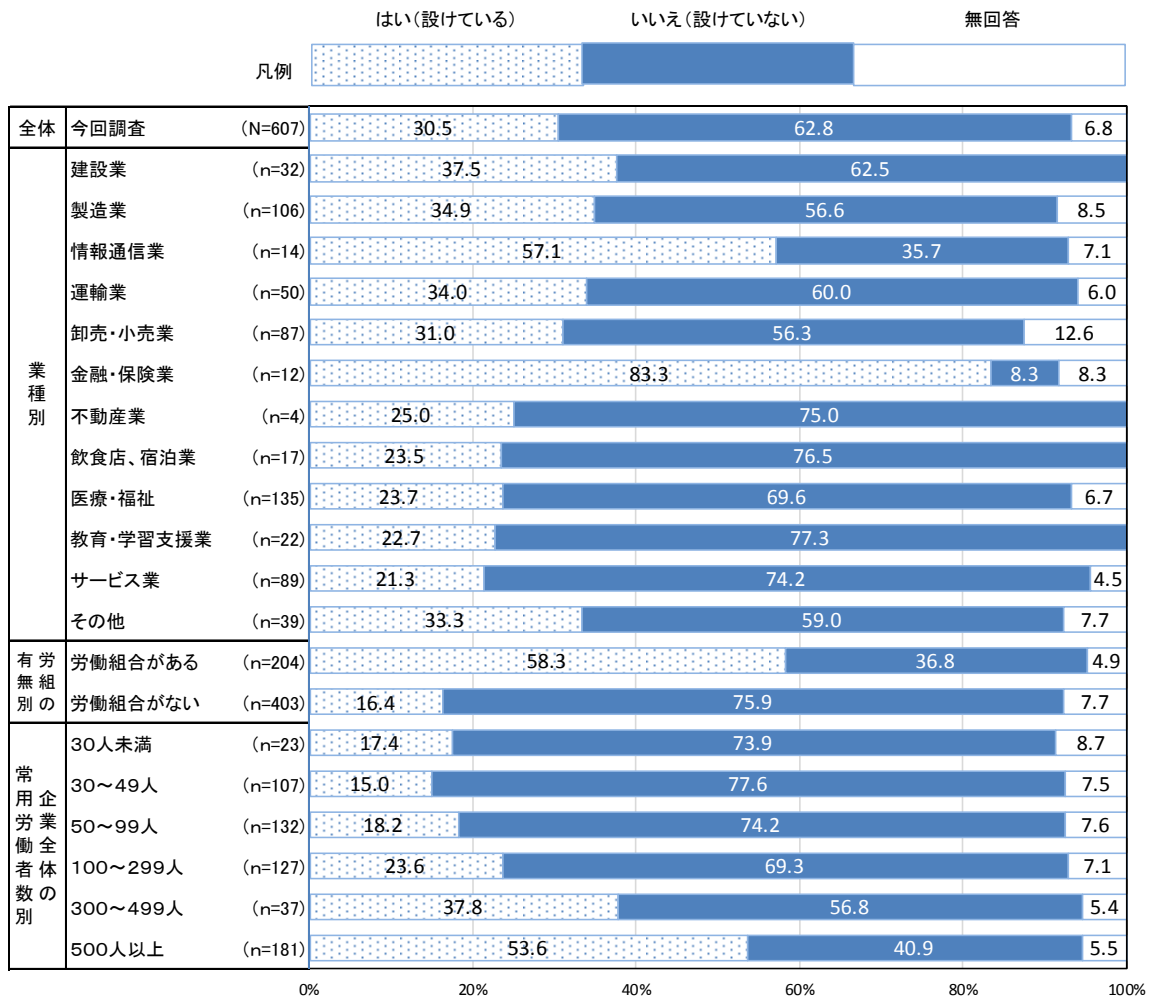
前回調査に比べると、「企業の発展につながるとは思えないから」は 16.0 ポイント減少している。

(6) ワーク・ライフ・バランスに関する労使間の協議（※今回初めての調査）

問 8. 貴事業所では、労働時間等のワーク・ライフ・バランスに関する課題について労使が話し合いの機会を設けていますか。

◇ワーク・ライフ・バランスに関する労使間の話し合いの機会を設けている事業所は、約 3 割となっている。

図表- 29 ワーク・ライフ・バランスに関する労使間の話し合いの機会の有無
(全体・業種別・労働組合の有無別・企業全体の常用労働者数別)



ワーク・ライフ・バランスに関する課題について労使間の話し合いの機会を設けている事業所の割合は、30.5%となっている。

業種別にみると、金融・保険業（83.3%）、情報通信業（57.1%）で話し合いの機会を設けている割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合がある事業所は、話し合いの機会を設けている割合が 58.3%と、労働組合がない事業所（16.4%）に比べて 41.9 ポイント高くなっている。

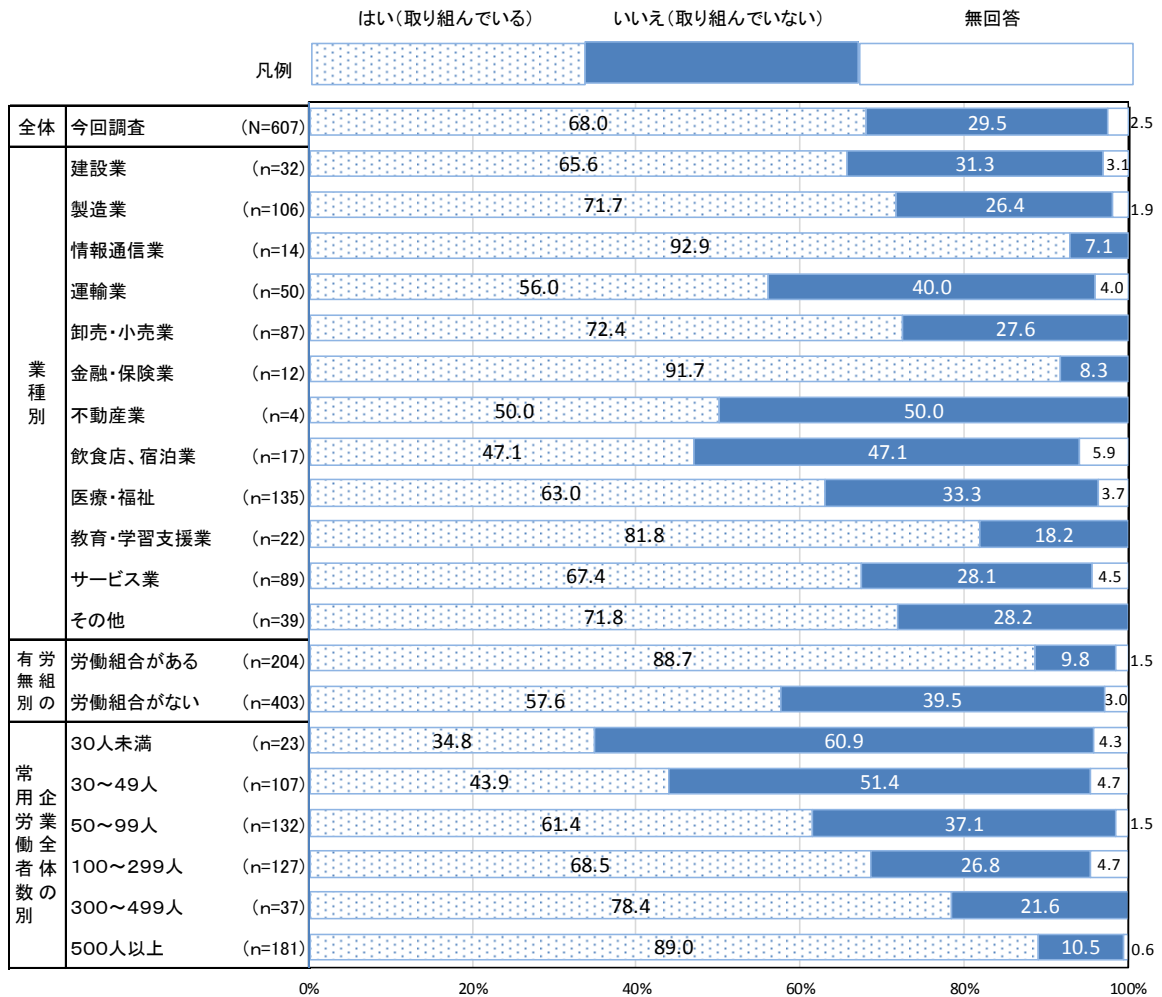
(7) メンタルヘルスケアの取組（※今回初めての調査）

問9. 貴事業所では、メンタルヘルスケア（※）に取り組んでいますか。

※ここでいうメンタルヘルスケアとは、事業所において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置のことをいう。

◇メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所は、約7割となっている。

図表- 30 メンタルヘルスケアの取組（全体・業種別・労働組合の有無別・企業全体の常用労働者数別）



メンタルヘルスケアへの取組を行っている事業所の割合は、68.0%となっている。

業種別にみると、情報通信業（92.9%）、金融・保険業（91.7%）、教育・学習支援業（81.8%）でメンタルヘルスケアに取り組んでいる割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合がある事業所は、取り組んでいる割合が88.7%と、労働組合がない事業所（57.6%）に比べて31.1ポイント高くなっている。

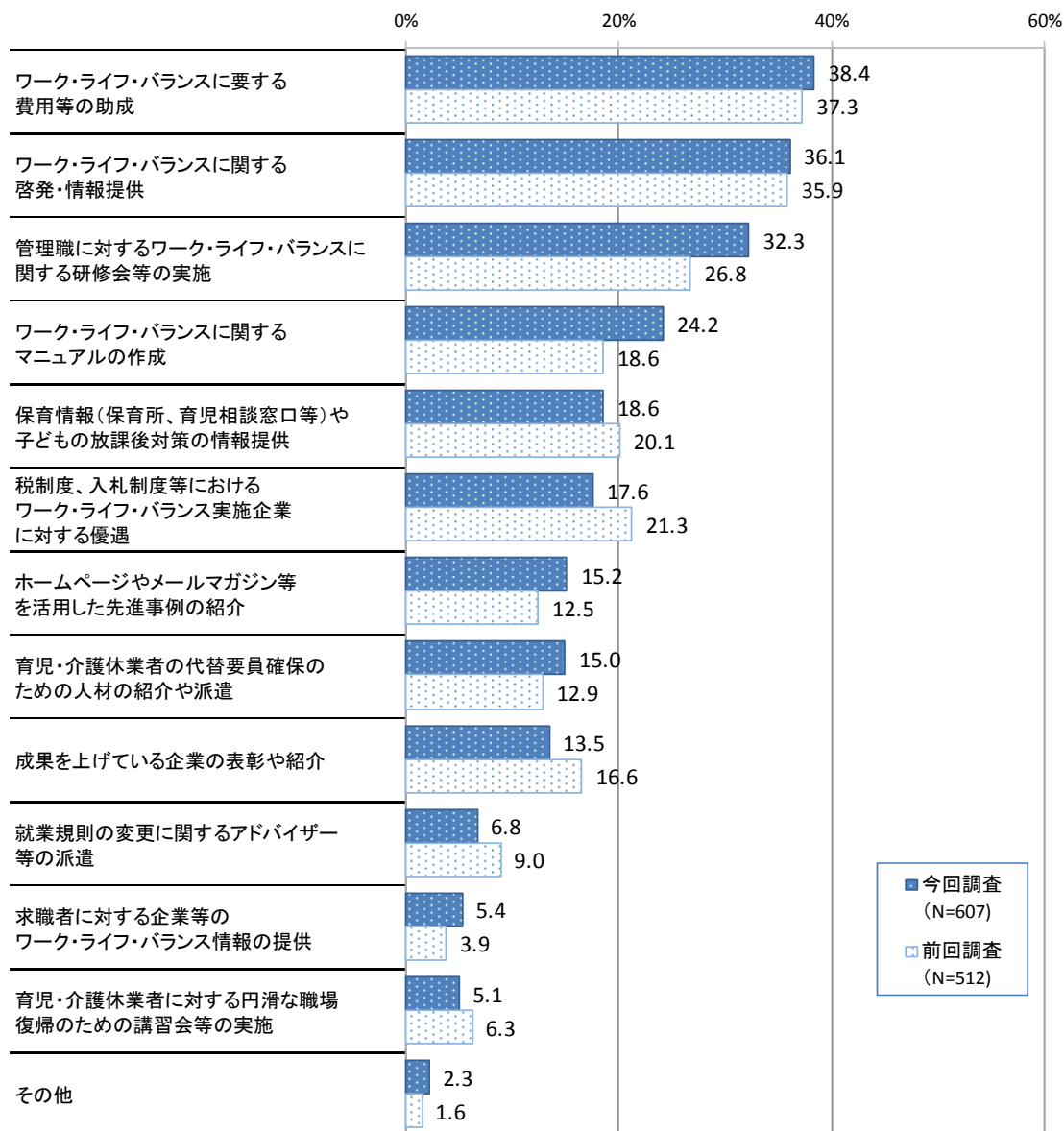
企業全体の常用労働者数別にみると、規模が大きくなるほどメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合が高くなっている。

(8) 行政への要望（複数回答）

問 10. 貴事業所でワーク・ライフ・バランスに取り組む場合、行政にどのようなことを望みますか。
特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

◇行政への要望は、「ワーク・ライフ・バランスに要する費用等の助成」、「ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供」が多い。

図表- 31 行政への要望（全体前回比較）



ワーク・ライフ・バランスに取り組む場合に行政に望むことは、「ワーク・ライフ・バランスに要する費用等の助成」が38.4%、「ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供」が36.1%、「管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する研修会等の実施」が32.3%となっている。

前回調査に比べると、「管理職に対するワーク・ライフ・バランスに関する研修会等の実施」は5.5ポイント増加している。

4. 育児休業制度

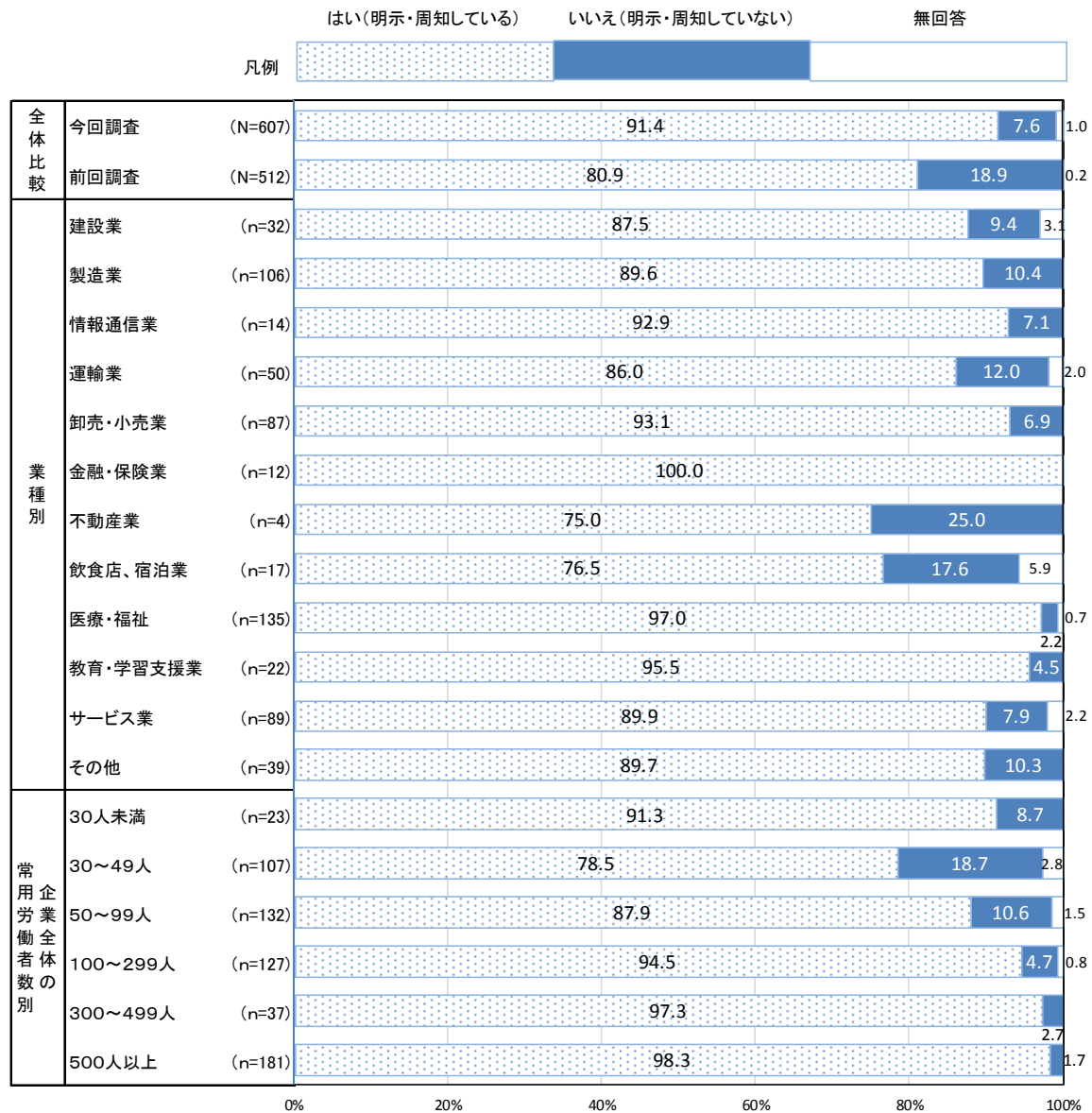
(1) 育児休業制度の規定の明示と周知

① 育児休業制度の規定の明示と周知の有無

問 11. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、育児休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇ 育児休業制度を明示し、周知している事業所は9割を超えている。

図表- 32 育児休業制度の規定の明示と周知（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



育児休業制度について規定を明示し、周知をしている事業所は 91.4%で、前回調査（80.9%）に比べて 10.5 ポイント増加している。

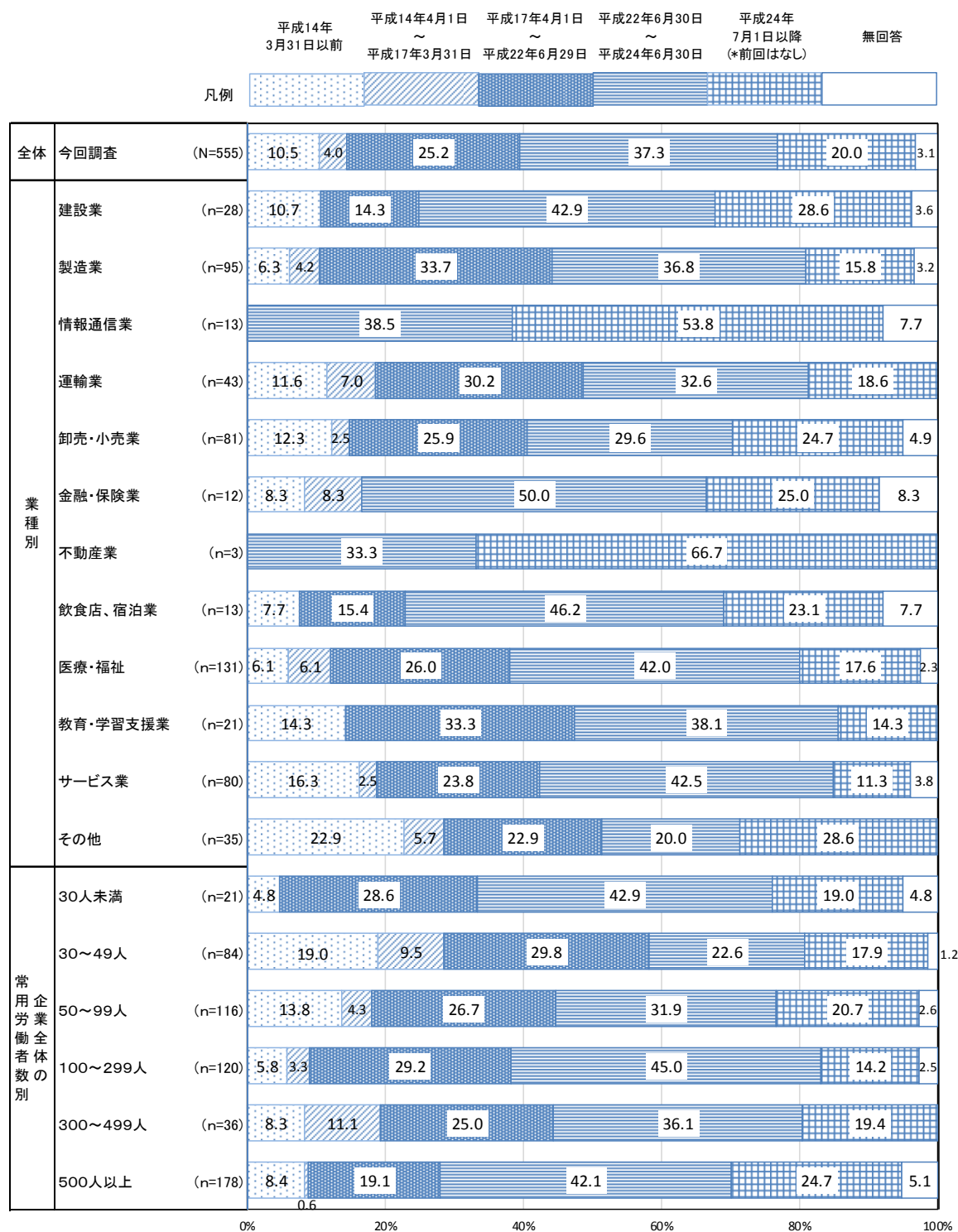
業種別にみると、他の業種に比べて、飲食店・宿泊業（76.5%）で低くなっている。

②育児休業制度の改正（規定）時期

問 11SQ 1.（問 11 で「はい」と答えた事業所に）育児休業制度についての規定を最後に改正した（改正したことがない場合は最初に規定した）時期は、いつですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇育児介護休業制度に関する規定の改正は、『平成 22 年 6 月 30 日以降』が約 6 割となっている。（改正育児・介護休業法への対応）

図表- 33 育児休業制度の改正（規定）時期（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）



育児休業制度に関する規定改正の時期は、「平成22年6月30日～平成24年6月30日」（37.3%）が最も多く、「平成24年7月1日以降」（20.0%）と合わせると、平成22年6月の育児・介護休業法改正に対応している事業所は約6割となっている。

業種別にみると、『平成22年6月30日以降』に規定を改正しているのは、情報通信業（92.3%）、金融・保険業（75.0%）、建設業（71.5%）となっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、500人以上の事業所で『平成22年6月以降』の改正が約7割（66.8%）と高くなっている。一方で、30～49人の事業所は、約4割（40.5%）となっている。

図表- 34 育児・介護休業法（平成24年7月1日全面施行）

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備することを目的として平成21年6月に育児・介護休業法が改正され、一部を除き、平成22年6月30日から施行されました。

従業員100人以下の事業主に対して猶予されていた「短時間勤務制度」、「所定外労働の制限」、「介護休暇」も、平成24年7月1日から適用となり、全面施行となりました。

【改正育児・介護休業法の主な内容】

1 子育て期間中の働き方の見直し

○短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

3歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間（5時間45分から6時間まで）とする措置を含むものとしなければなりません。

○所定外労働の免除

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員は所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

○子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、事業主に申し出ることにより、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

子の看護休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるために利用することができます。

2 父親も子育てができる働き方の実現

○パパ・ママ育休プラス

父母がともに育児休業を取得するなど一定の要件を満たす場合は、取得可能期間が、子が原則1歳までから1歳2か月に達するまでに延長できます。

父母1人ずつが取得できる休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は、1年間です。

○出産後8週間以内の父親の育児休業に関する特例

父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得することができます。

○労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定が廃止されました。

3 仕事と介護の両立支援

○介護休暇

要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

4 実効性の確保

○紛争解決の援助及び調停の仕組み等の創設

育児休業の取得等に伴う苦情・紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度が設置されました。

○公表制度及び過料の創設

勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料制度が設けられています。

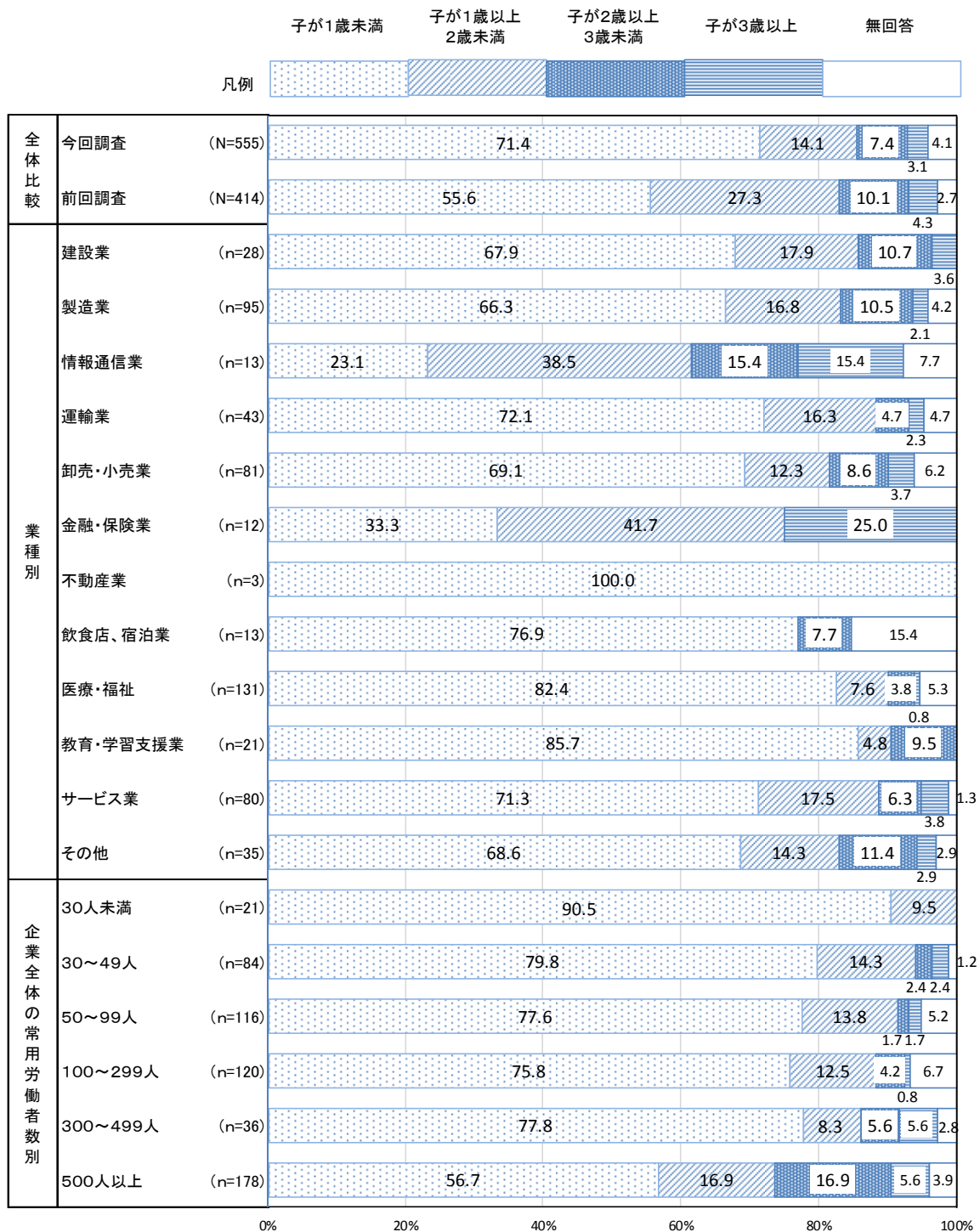
(2) 育児休業期間の設定

問 11SQ 2. (問 11 で「はい」と答えた事業所に) 休業期間をどのように定めていますか (子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか)。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇育児休業期間について「子が 1 歳未満」と定めている事業所は 7 割を超えている。

(注) 今回調査の「子が 1 歳未満」には、法定の「パパ・ママ育休プラス」(父母ともに育児休業を取得する場合、子が 1 歳 2 カ月に達するまでの間に 1 年間育児休業を取得可能とする制度)、一定条件下の「1 歳 6 カ月までの延長」を含む。

図表- 35 育児休業期間の設定 (全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別)



育児休業制度の休業期間は、法定の「子が1歳未満」が71.4%と、前回調査に比べて15.8ポイント増加している。

業種別にみると、『子が1歳以上』の休業期間を定めているのは、情報通信業（69.3%）と金融・保険業（66.7%）で約7割となっている。金融・保険業では、「3歳以上」の休業期間が25.0%となっている。

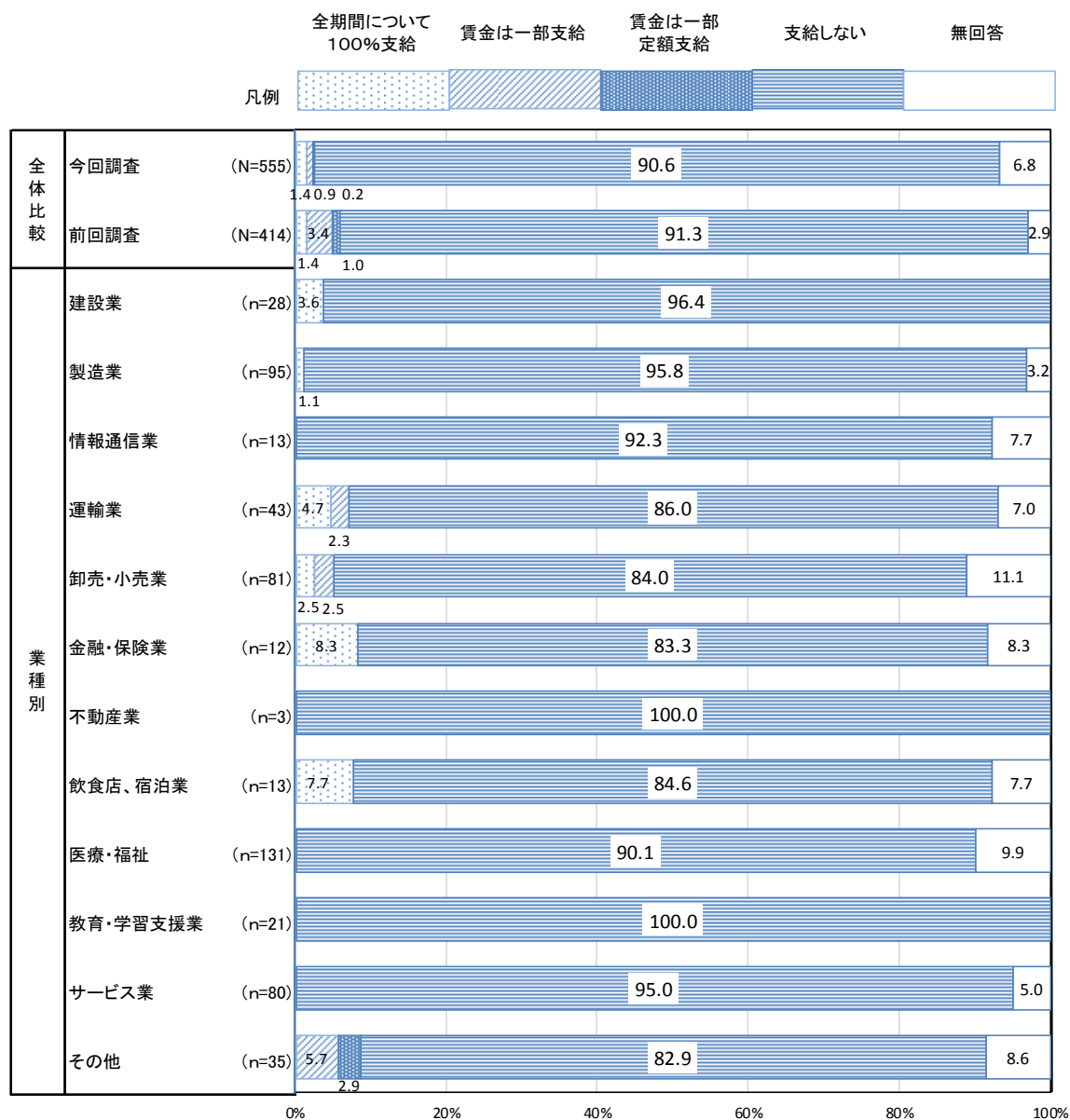
企業全体の常用労働者数別にみると、500人以上の事業所では、『子が1歳以上』の休業期間を定めている割合が高くなっている。

(3) 育児休業期間中の賃金等の支給状況

問 11SQ3. (問 11 で 1. と答えた事業所に) 育児休業期間中の賃金等の支給状況についてあてはまるもの 1 つに○をつけてください。また、具体的な内容も記入欄にお書きください。

◇育児休業期間中の賃金等について「支給しない(雇用保険の育児休業給付のみ)」と回答した事業所は 9 割を超えている。

図表- 36 育児休業期間中の賃金等の支給状況(全体前回比較・業種別)



育児休業期間中の賃金等の支給については、「支給しない(雇用保険の育児休業給付のみ)」が 90.6% となっている。

「賃金是一部支給」と回答した事業所の支給額は平均 9.4 か月、支給率は月額平均 63.0%であった。

(4) 育児休業制度の利用状況（育児休業取得率）

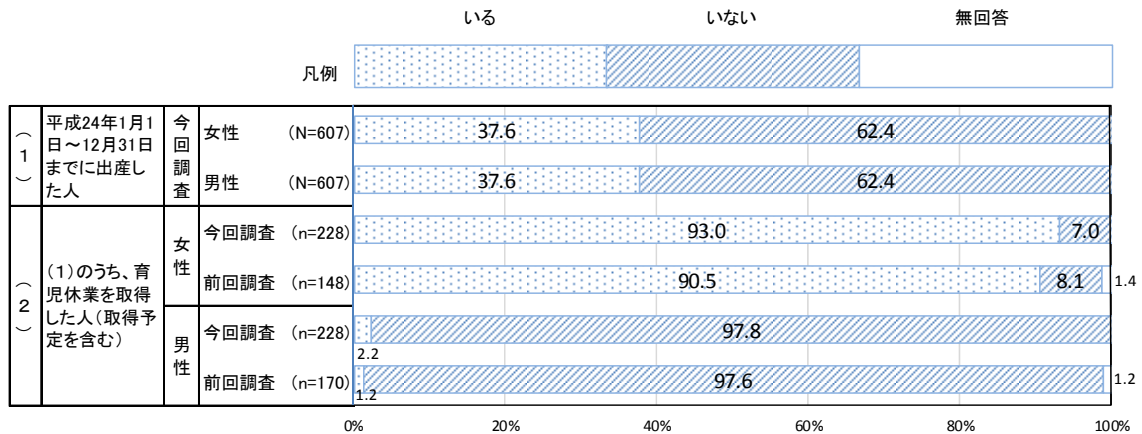
問 12. 貴事業所で平成 24 年中（平成 24 年 1 月 1 日～平成 24 年 12 月 31 日まで）に出産した従業員と育児休業を終了した従業員について、人数をご記入ください。

◇育児休業取得率は、女性が 92.2%、男性が 0.6%となっている。

◇育児休業後に復職した従業員が『いる』事業所は、女性の場合で 3 割となっており、前回調査より増加している。

① 育児休業制度の利用状況

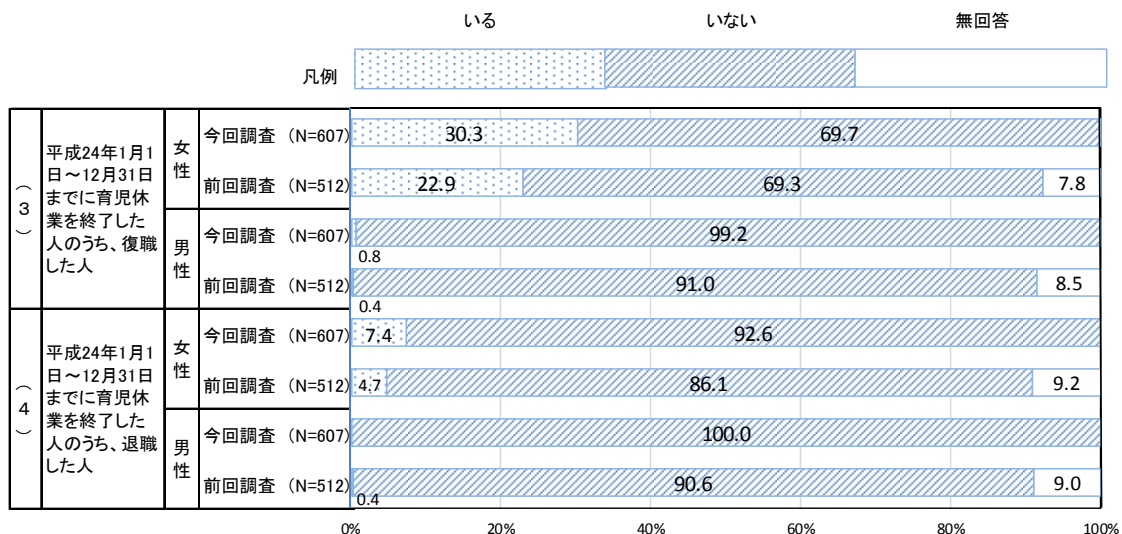
図表- 37 事業所における育児休業制度の利用状況（性別前回比較）



平成 24 年に出生した女性従業員が『いる』事業所は 37.6%、配偶者が出生した男性従業員が『いる』事業所は 37.6%であった。そのうち、育児休業を取得した従業員が『いる』事業所は、女性の場合は 93.0%、男性の場合は 2.2%となっている。

② 育児休業終了後の復職状況

図表- 38 事業所における育児休業終了後の復職状況（性別前回比較）



育児休業終了後に復職した従業員が『いる』事業所は、女性の場合で 30.3%、男性の場合は 0.8%であった。また、退職した従業員が『いる』事業所は、女性の場合で 7.4%、男性の場合はなかった。

③育児休業取得者の割合（育児休業取得率）

図表- 39 育児休業の取得者数、復職者数、退職者数（性別）

	女性	男性
(1) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに出産した人数 ※男性は配偶者が出産した人数	868 人	1,489 人
(2) (1)のうち、現在までに育児休業を取得した人数 (平成25年12月31日までに育児休業を予定している人を含む)	800 人	9 人
(3) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに育児休業を終了した従業員のうち、復職した人数	637 人	9 人
(4) 平成24年1月1日～平成24年12月31日までに育児休業を終了した従業員のうち、退職した人数	80 人	0 人

図表- 40 育児休業取得率（性別前回比較）

	女性	男性
今回調査（平成 25 年度）の育児休業取得率 ※上記（2）／（1）	92.2%	0.6%
前回調査（平成 22 年度）の育児休業取得率	89.6%	0.7%
前々回調査（平成 19 年度）の育児休業取得率	88.2%	0.5%

女性の育児休業取得率は 92.2%で、前回調査（89.6%）に比べ 2.6 ポイント増加している。

男性の育児休業取得率は 0.6%で、前回調査（0.7%）に比べ 0.1 ポイント減少している。

図表- 41 育児休業取得率（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）

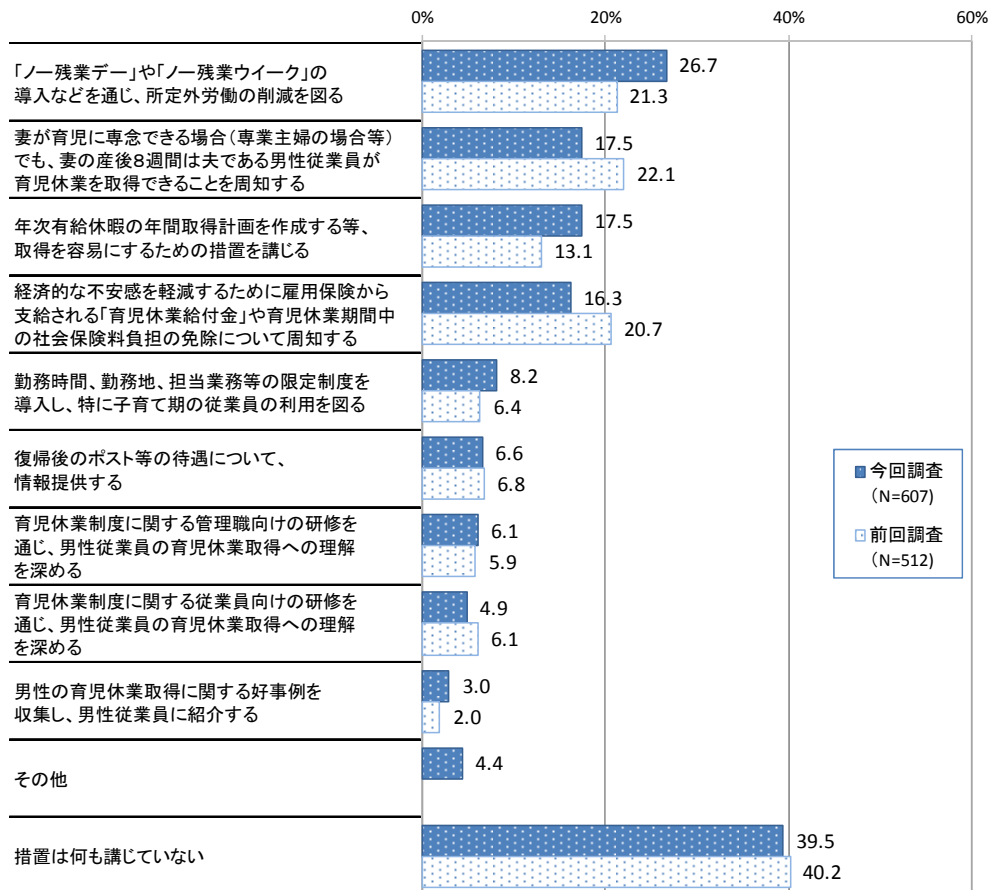
		事業 所数	女性			男性		
			出産者数 (人)	育児休業 取得者数 (人)	育児休業 取得率 (%)	(配偶者) 出産者数 (人)	育児休業 取得者数 (人)	育児休業 取得率 (%)
今回調査		607	868	800	92.2	1489	9	0.6
前回調査		512	357	320	89.6	593	4	0.7
業 種	建設業	32	13	12	92.3	47	—	—
	製造業	106	114	110	96.5	829	7	0.8
	情報通信業	14	15	14	93.3	70	—	—
	運輸業	50	7	7	100.0	57	—	—
	卸売・小売業	87	68	66	97.1	145	—	—
	金融・保険業	12	54	52	96.3	5	—	—
	不動産業	4	—	—	—	2	—	—
	飲食店、宿泊業	17	18	6	33.3	—	—	—
	医療・福祉	135	476	449	94.3	151	1	0.7
	教育・学習支援業	22	34	32	94.1	50	1	2.0
	サービス業	89	52	40	76.9	84	—	—
	その他	39	17	12	70.6	49	—	—
企 業 全 体 の 常 用 労働者数	30人未満	23	2	—	—	3	—	—
	30～49人	107	32	31	96.9	39	—	—
	50～99人	132	79	61	77.2	109	—	—
	100～299人	127	143	138	96.5	162	—	—
	300～499人	37	111	106	95.5	107	1	0.9
	500人以上	181	501	464	92.6	1069	8	0.7

(5) 男性従業員の育児参加促進のための措置（複数回答）

問 13. 貴事業所では、男性従業員の育児休業取得など育児参加を促進するためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男性従業員の育児参加の促進については、「措置は何も講じていない」が約4割となっている。
◇措置を行っている内容は、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」が約3割となっている。

図表- 42 男性従業員の育児参加促進のための措置（全体前回比較）



男性従業員の育児参加の促進については、「措置は何も講じていない」が39.5%と、前回調査(40.2%)よりわずかに減少している。

措置として行っている内容は、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」(26.7%)が最も多く、次いで「妻が育児に専念できる場合（専業主婦の場合等）でも、妻の産後8週間は夫である男性従業員が育児休業を取得できることを周知する」、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」（同率17.5%）、「経済的な不安感を軽減するために雇用保険から支給される「育児休業給付金」や育児休業期間中の社会保険料負担の免除について周知する」（16.3%）となっている。

前回調査と比べると、「「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入などを通じ、所定外労働の削減を図る」が5.4ポイント、「年次有給休暇の年間取得計画を作成する等、取得を容易にするための措置を講じる」が4.4ポイント増加しており、残業時間や有給休暇の取得といった就労時間の調整で対応する取組が増えている。

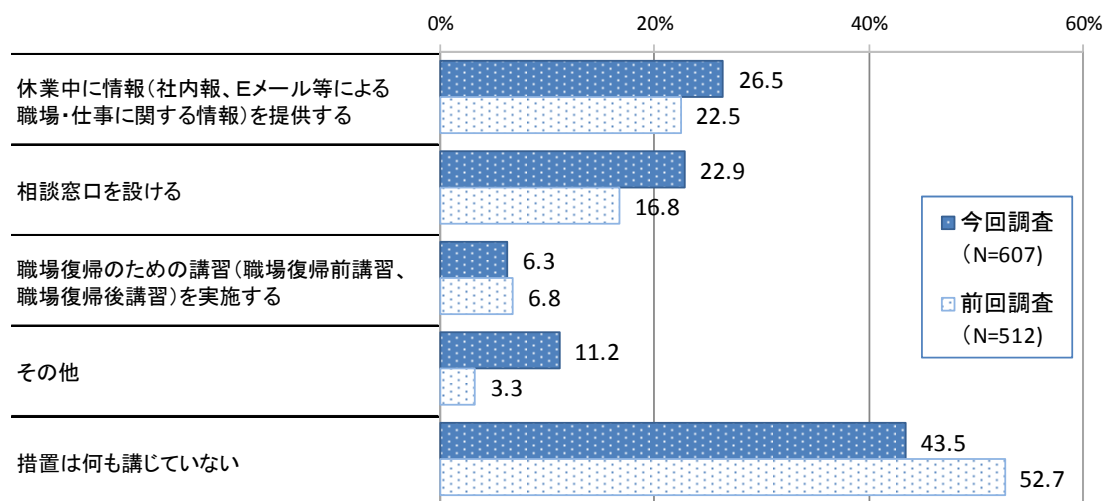
(6) 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置（複数回答）

問 14. 貴事業所では、育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図る支援については、「措置は何も講じていない」が約4割となっている。

◇行っている措置の内容は、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が約3割となっている。

図表- 43 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置（全体前回比較）



育児休業中の従業員の円滑な職場復帰を図るための支援については、「措置は何も講じていない」が43.5%と、前回調査（52.7%）より9.2ポイント減少している。

措置として行っている内容は、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」（26.5%）と「相談窓口を設ける」（22.9%）が多くなっている。

前回調査と比べると、「相談窓口を設ける」が6.1ポイント、「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」が4.0ポイント増加しており、休業中の従業員とのコミュニケーションを図る取組が増えている。

図表- 44 育児休業中の従業員に対する職場復帰の支援措置（全体・企業全体の常用労働者数別）

		(%)						
		サンプル数	休業中に情報（社内報・Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する	相談窓口を設ける	職場復帰のための講習（職場復帰講習）を実施する	その他	措置は何も講じていない	無回答
全体		607	26.5	22.9	6.3	11.2	43.5	3.6
企業全体の 常用労働者数	30人未満	23	8.7	17.4	13.0	8.7	56.5	4.3
	30～49人	107	15.0	16.8	5.6	5.6	61.7	3.7
	50～99人	132	23.5	19.7	6.1	11.4	46.2	3.0
	100～299人	127	24.4	20.5	4.7	7.9	44.1	5.5
	300～499人	37	18.9	32.4	5.4	21.6	32.4	5.4
	500人以上	181	40.9	29.3	7.2	14.9	30.9	2.2

企業全体の常用労働者数別にみると、300人以上の事業所では「措置は何も講じていない」が約3割と低くなっている。500人以上の事業所では、約4割が「休業中に情報（社内報、Eメール等による職場・仕事に関する情報）を提供する」（40.9%）支援措置をとっている。

(7) 代替要員の採用状況

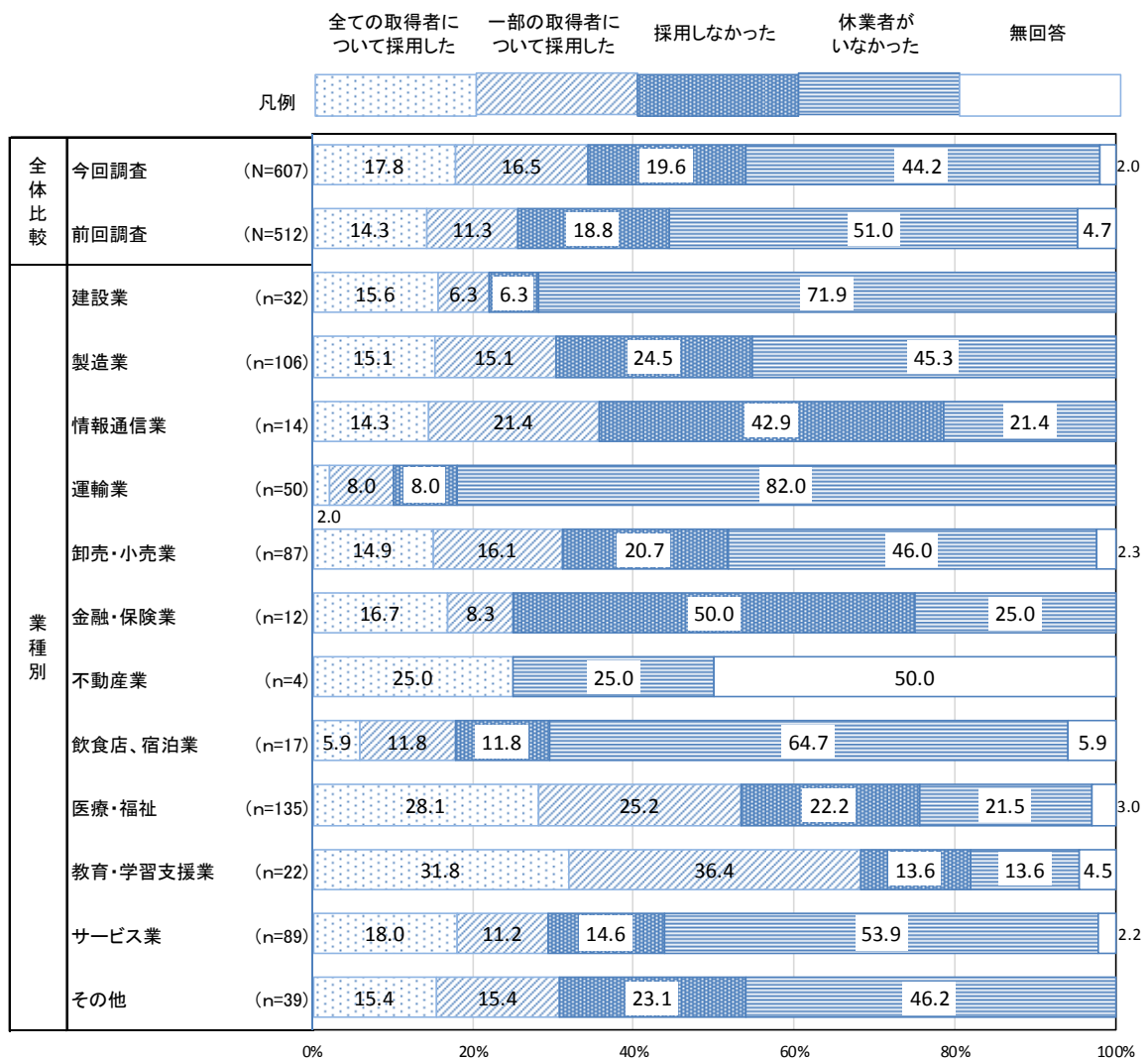
①代替要員の採用の有無

問 15. 貴事業所では最近3年間に、産前産後休暇及び育児休業中の従業員のいる職場に代替要員を採用しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇代替要員を「採用しなかった」は約2割となっている。

◇「全ての取得者について採用した」と「一部の取得者について採用した」を合わせると3割を超えており、前回調査より増加している。

図表- 45 代替要員の採用の有無（全体前回比較・業種別）



産前産後休暇及び育児休業中の従業員の代替要員の採用については、「採用しなかった」（19.6％）が最も多く、次いで「全ての取得者について採用した」（17.8％）、「一部の取得者について採用した」（16.5％）となっている。

「全ての取得者について採用した」と「一部の取得者について採用した」を合わせると34.3％となり、前回調査に比べて8.7ポイント増加している。

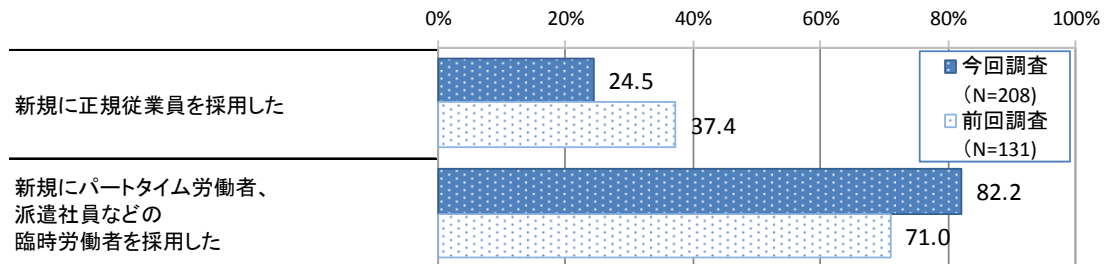
業種別にみると、「全ての取得者について採用した」割合が高いのは、教育・学習支援業（31.8％）と「医療・福祉」（28.1％）で、「一部の取得者について採用した」を合わせると5割を超えている。

②採用した代替要員の内容（複数回答）

問 15SQ 1.（問 15 で「全ての取得者について採用した」または「一部の取得者について採用した」と答えた事業所に）採用した代替要員の内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇代替要員について「新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した」が8割を超えている。

図表- 46 採用した代替要員の内容（全体前回比較）



代替要員について「新規にパートタイム労働者、派遣社員などの臨時労働者を採用した」は 82.2%で、前回調査に比べて 11.2 ポイント増加している。一方、「新規に正規従業員を採用した」は 24.5%で、前回調査に比べて 12.9 ポイント減少している。

図表- 47 採用した代替要員の内容（全体・業種別）

		(%)			
		サンプル数	を新規に正規従業員	新規労働者に採用したパートタイム労働者	無回答
全体		208	24.5	82.2	1.0
業種別	建設業	7	-	100.0	-
	製造業	32	21.9	81.3	-
	情報通信業	5	40.0	60.0	-
	運輸業	5	-	100.0	-
	卸売・小売業	27	7.4	92.6	-
	金融・保険業	3	-	100.0	-
	不動産業	1	100.0	-	-
	飲食店・宿泊業	3	33.3	100.0	-
	医療・福祉	72	43.1	76.4	-
	教育・学習支援業	15	13.3	80.0	6.7
	サービス業	26	19.2	76.9	3.8
	その他	12	-	100.0	-

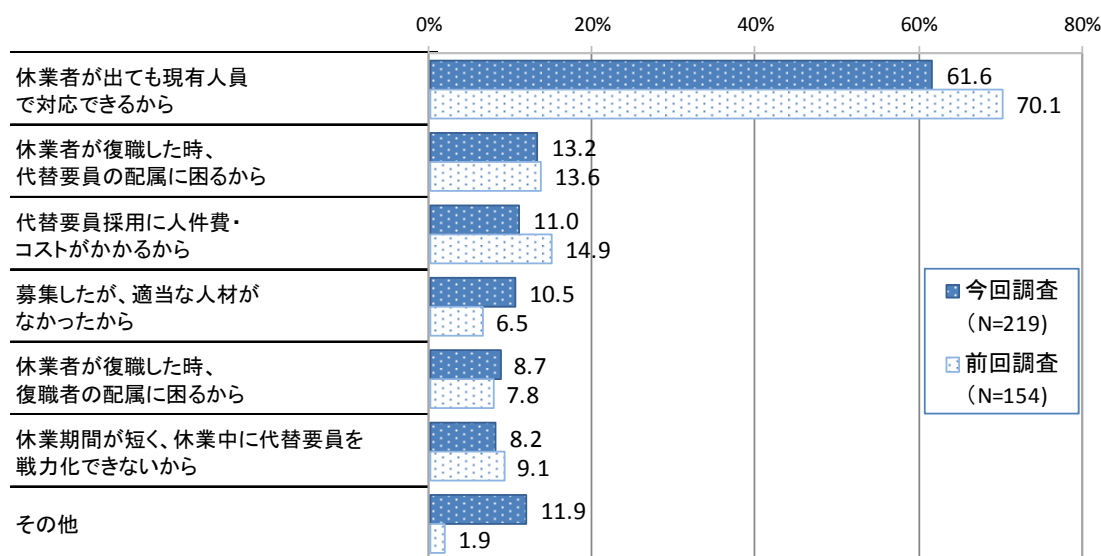
業種別にみると、医療・福祉で「新規に正規従業員を採用した」が 43.1%と高くなっている。

③代替要員（の一部）を採用しなかった理由（複数回答）

問 15SQ 2.（問 15 で「一部の取得者について採用した」または「採用しなかった」と答えた事業所に）代替要員（の一部）を採用しなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「休業者は出ても現有人員で対応できるから」が約6割となっている。

図表- 48 代替要員（の一部）を採用しなかった理由（全体前回比較）



代替要員（の一部）を採用しなかった理由は、「休業者が出ても現有人員で対応できるから」（61.6%）が最も多く、次いで「休業者が復職したとき、代替要員の配属に困るから」（13.2%）となっている。

図表- 49 代替要員（の一部）を採用しなかった理由（全体・企業全体の常用労働者数別）

(%)									
		サ ン プ ル 数	休 業 者 が 出 て も 現 有 人 員 で 対 応 で き る か ら	休 業 者 が 復 職 し た 時 、 代 替 要 員 の 配 属 に 困 る か ら	代 替 要 員 採 用 に 人 件 費 ・ コ ス ト が か か る か ら	募 集 し た が 、 適 当 な 人 材 が な か つ た か ら	休 業 者 が 復 職 し た 時 、 復 職 者 の 配 属 に 困 る か ら	休 業 期 間 が 短 く 、 休 業 中 に 代 替 要 員 を 戦 力 化 で き な い か ら	そ の 他
全体		219	61.6	13.2	11.0	10.5	8.7	8.2	11.9
常用労働者の 企業全体の	30人未満	1	－	－	100.0	－	－	－	－
	30～49人	21	71.4	19.0	14.3	4.8	9.5	9.5	－
	50～99人	50	56.0	22.0	20.0	12.0	12.0	10.0	12.0
	100～299人	47	55.3	12.8	12.8	14.9	4.3	12.8	14.9
	300～499人	18	61.1	5.6	－	16.7	16.7	5.6	11.1
	500人以上	82	67.1	8.5	4.9	7.3	7.3	4.9	13.4

企業全体の常用労働者数別にみると、「休業者が復職したとき代替要員の配属に困るから」は、50～99人（22.0%）、30～49人（19.0%）の事業所で高くなっている。

(8) 育児支援制度の導入及び利用状況

問 16. 貴事業所では、子どもを育てながら働いている従業員のために、次のような制度を設けていますか。次のア～ケについて、あてはまるものを選び番号に○をつけてください。また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の対象となる子の年齢及び利用者の有無（男女別）についてもお答えください。

※制度ありとは：就業規則・労働協約・内規等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいいます。

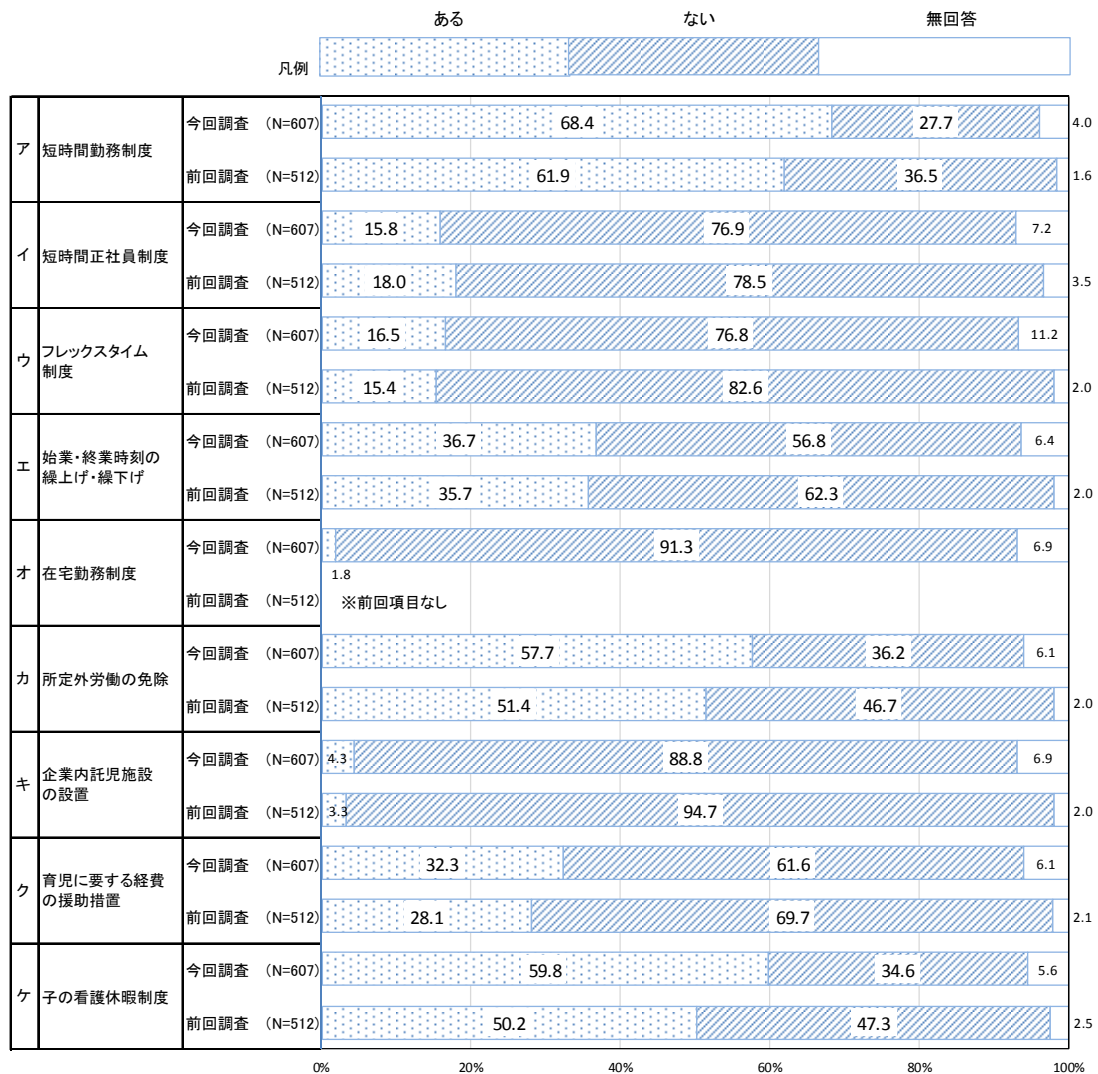
◇制度の導入については、「短時間勤務制度」が約7割、「子の看護休暇制度」と「所定外労働の免除」がそれぞれ約6割となっている。

◇制度利用の対象となる子の年齢について、「在宅勤務制度」、「フレックスタイム制度」では、法で規定された年齢を上回って定めている事業所の割合が高くなっている。

◇制度の利用者が「いる」事業所の割合は、「企業内託児施設の設置」と「フレックスタイム制度」で前回調査より大幅に増加している。

① 育児支援制度の導入状況

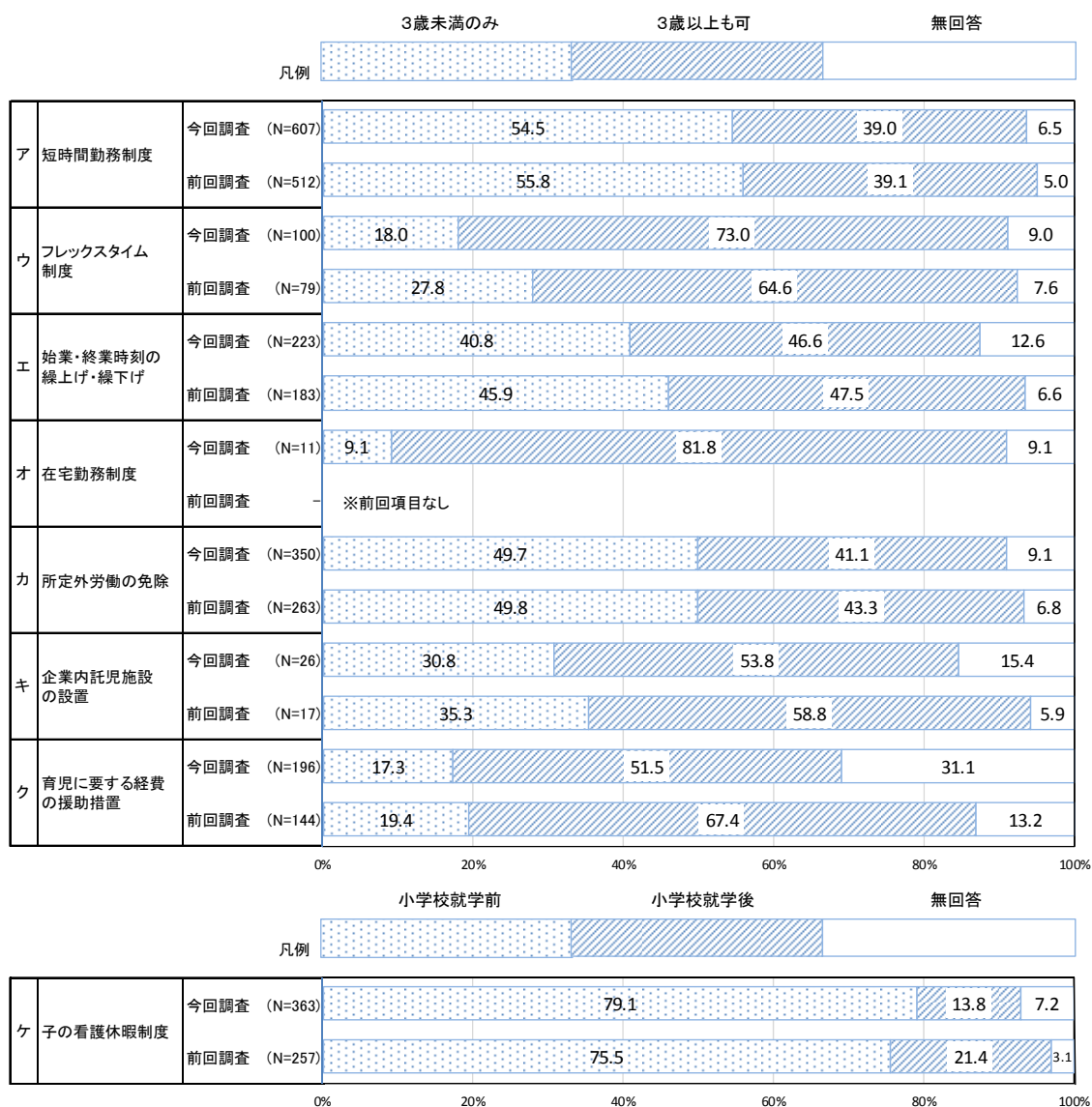
図表- 50 育児支援制度の導入状況（全体前回比較）



事業所が設けている制度は、「短時間勤務制度」（68.4%）が最も多く、次いで「子の看護休暇制度」（59.8%）、「所定外労働の免除」（57.7%）となっている。前回調査に比べて「子の看護休暇制度」は9.6ポイント、「短時間勤務制度」は6.5ポイント、「所定外労働の免除」は6.3ポイント増加した。

②育児支援制度利用の対象となる子の年齢

図表- 51 育児支援制度利用の対象となる子の年齢（全体前回比較）

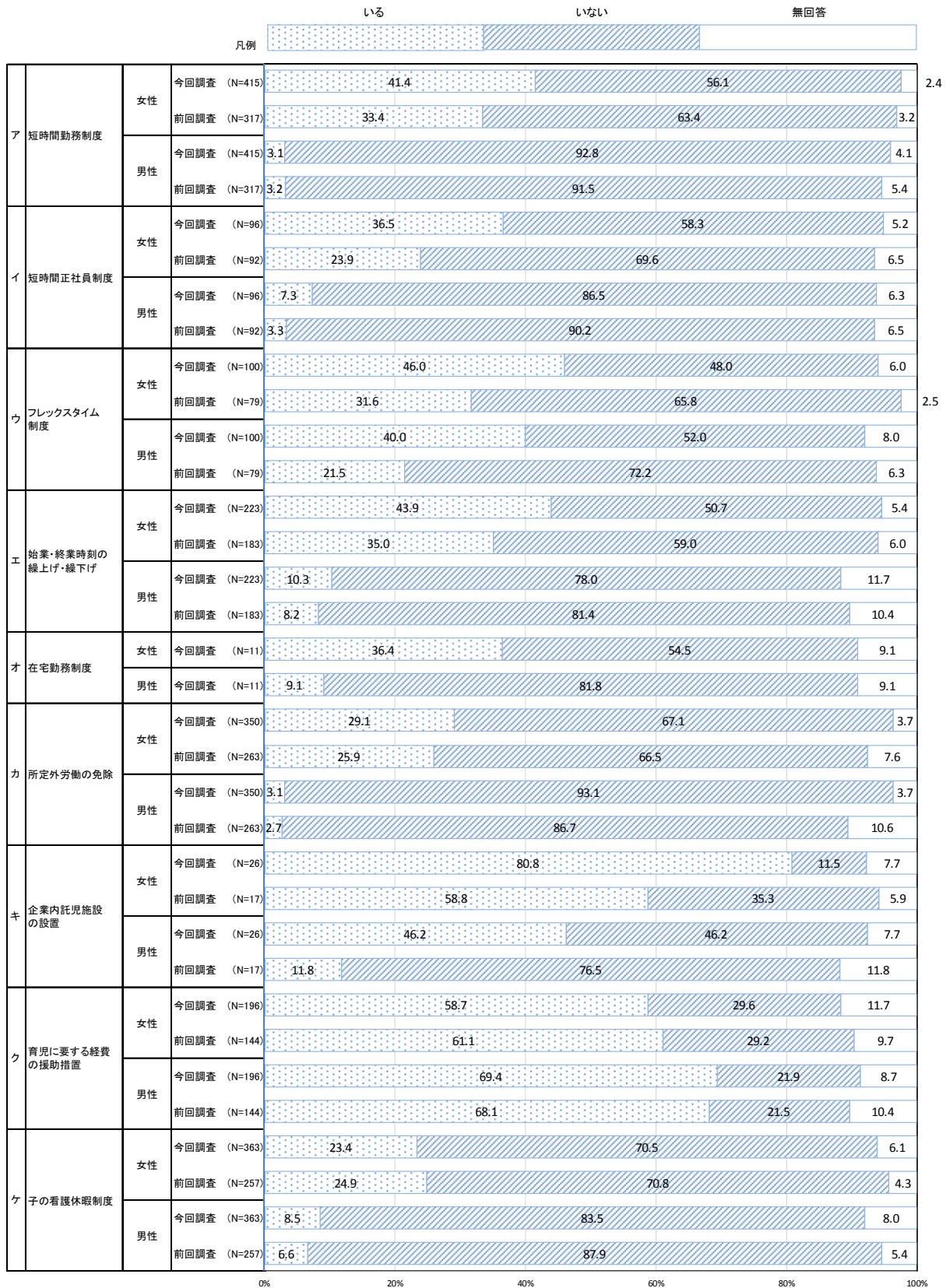


育児のための各種支援制度は、利用の対象となる子の年齢が法で規定されている（上記（ア）～（ク）は3歳未満、（ケ）は小学校就学前）。

制度利用の対象となる子の年齢を拡大している（「3歳以上も可」）事業所の割合は、「在宅勤務制度」（81.8%）、「フレックスタイム制度」（73.0%）で高くなっている。

③育児支援制度の利用者の有無

図表- 52 育児支援制度の利用者の有無（全体前回比較・性別）



育児支援制度について、女性の利用者が「いる」割合は、「企業内託児施設の設置」が 80.8%で最も高く、次いで「育児に要する経費の援助措置」(58.7%)となっている。一方で、男性の利用者が「いる」割合は、「育児に要する経費の援助措置」が 69.4%と最も高く、次いで「企業内託児施設の設置」(46.2%)となっている。

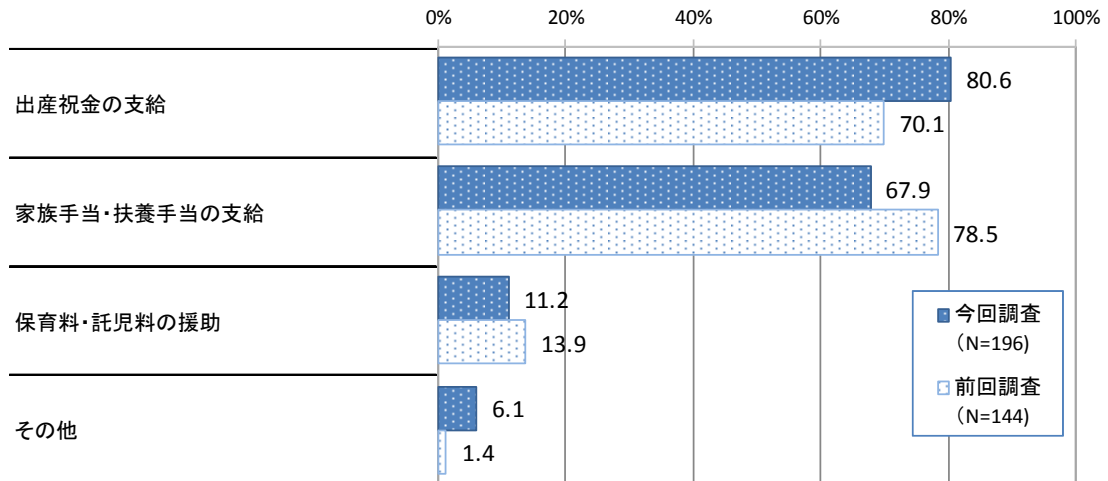
前回調査に比べると、「企業内託児施設の設置」は、女性が 22.0 ポイント、男性が 34.4 ポイントと大幅に増加し、「フレックスタイム制度」も女性が 14.4 ポイント、男性が 18.5 ポイント増加した。

(9) 育児に要する経費の援助措置（複数回答）

問 16SQ 1.（育児に要する経費の援助措置で「制度がある」と答えた事業所に）育児に要する経費の援助措置はどのような経費ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇育児に要する経費の援助措置は、「出産祝金の支給」が約8割、「家族手当・扶養手当の支給」が約7割となっている。

図表- 53 育児に要する経費の援助措置（全体前回比較）



育児に要する経費の援助措置は、「出産祝金の支給」が 80.6%と最も高く、次いで「家族手当・扶養手当の支給」（67.9%）となっている。

前回調査に比べると、「出産祝金の支給」は 10.5 ポイント増加し、「家族手当・扶養手当の支給」は 10.6 ポイント減少している。

5. 介護休暇制度

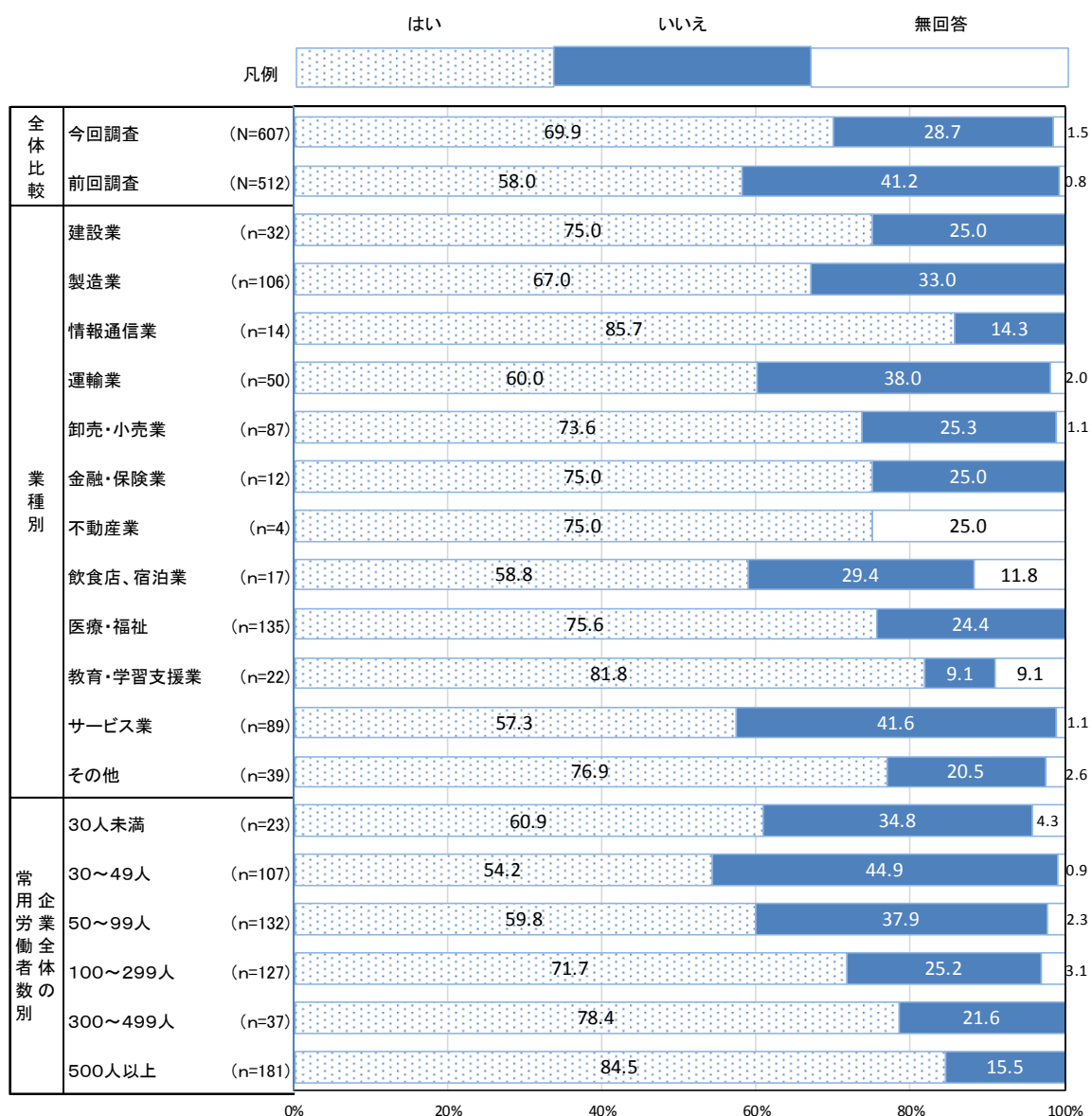
(1) 介護休暇制度の規定の明示と周知

問 17. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休暇制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

※介護休暇制度：要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日介護休暇を取得可能。

◇介護休暇制度の規定を明示し、周知している事業所は約7割となっている。

図表- 54 介護休暇制度の規定の明示と周知（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



介護休暇制度について規定を明示し、周知をしている事業所は 69.9%で、前回調査（58.0%）に比べて 11.9 ポイント増加している。

業種別にみると、情報通信業（85.7%）、教育・学習支援業（81.8%）の割合が高く、サービス業（57.3%）、飲食店・宿泊業（58.8%）、運輸業（60.0%）の割合が低くなっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、規模が大きい事業所では明示・周知している割合が高い。

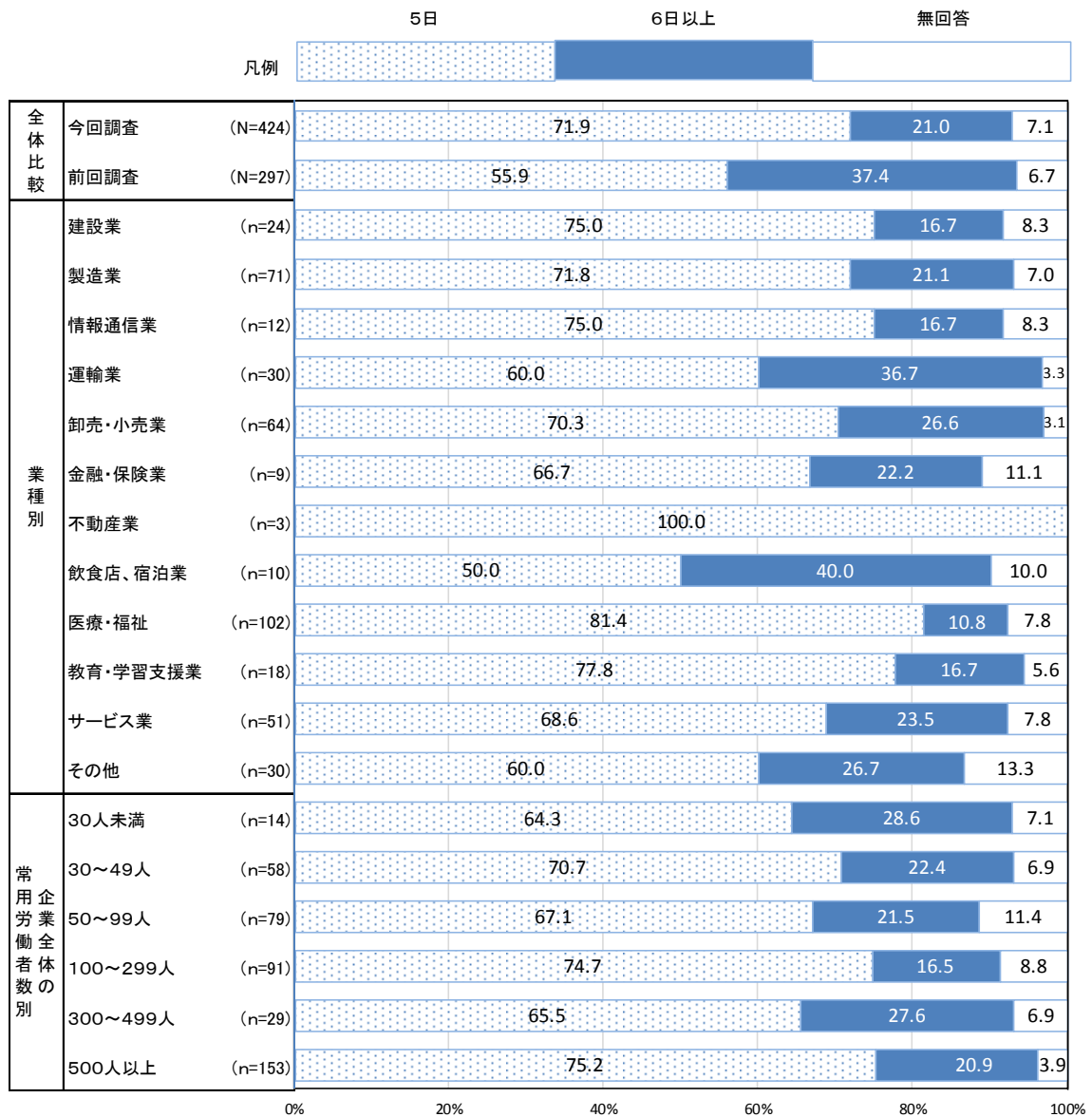
(2) 介護休暇期間の設定

問 17SQ 1. (問 17 で「はい(明示、周知をしている)」と答えた事業所に) 休暇期間をどのように定めていますか。対象家族の人数ア及びイについてそれぞれお答えください。

◇介護休暇期間については、対象家族が1人の場合は「5日」、2人以上の場合は「10日」と定めている事業所が約7割となっている。

①対象家族が1人の場合

図表- 55 介護休暇期間の設定(対象家族1人)(全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別)

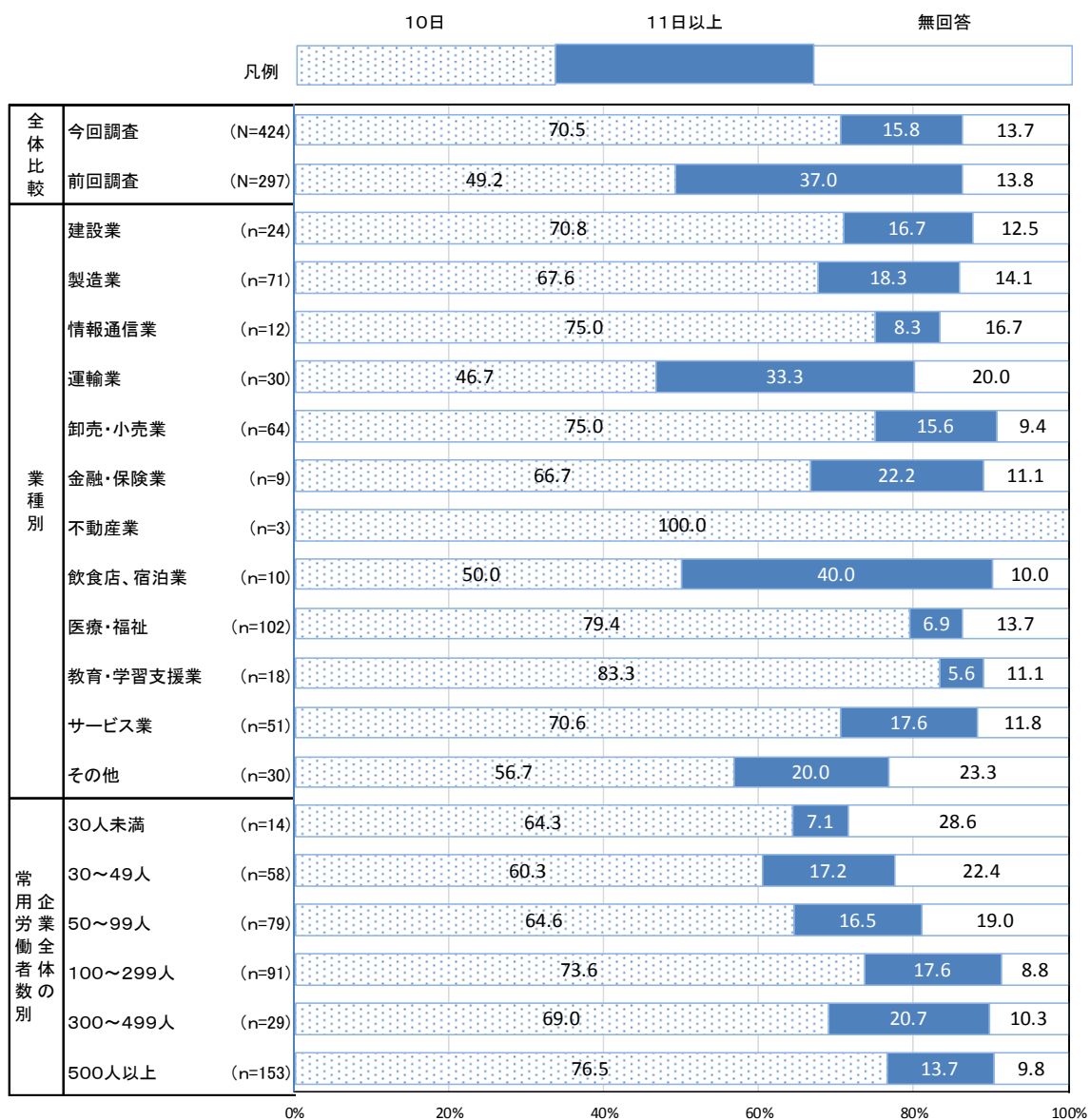


対象家族が1人の場合の介護休暇の期間は、法で規定されている「5日」が71.9%、「6日以上」が21.0%となっている。

業種別にみると、「6日以上」と定めている事業所は、飲食店・宿泊業(40.0%)、運輸業(36.7%)で約4割となっている。

②対象家族が2人以上の場合

図表- 56 介護休暇期間の設定（対象家族2人以上）（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



対象家族が2人以上の場合の介護休暇の期間は、法で規定されている「10日」が70.5%、「11日以上」が15.8%となっている。

業種別にみると、「11日以上」と定めている事業所は、飲食店・宿泊業（40.0%）で4割となっている。

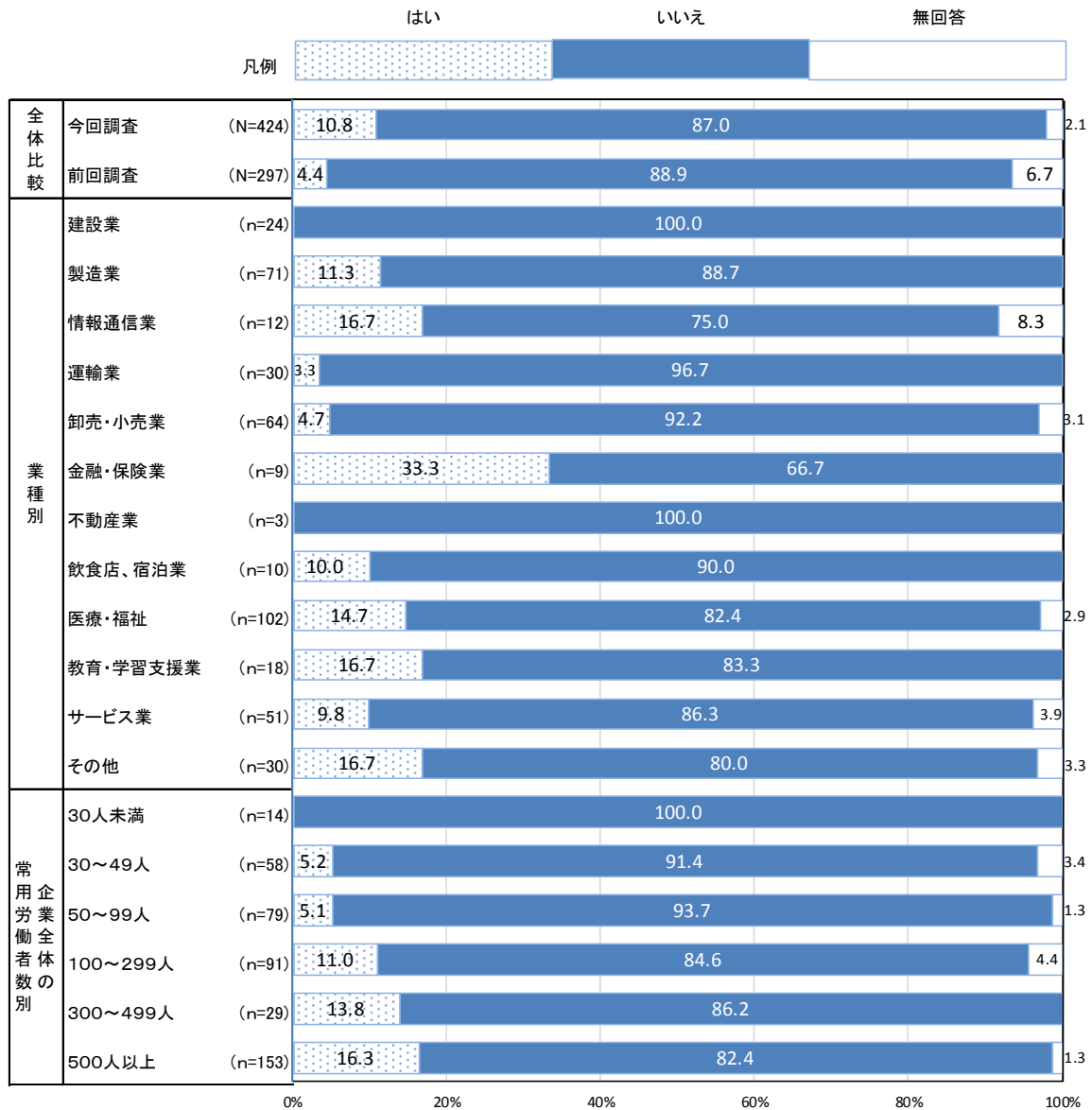
(3) 介護休暇制度の利用状況

① 介護休暇取得者の有無

問 17SQ2. (問 17 で「はい(明示、周知をしている)」と答えた事業所に) 貴事業所で取得者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇介護休暇を取得した人がいる事業所の割合は、約1割となっている。

図表- 57 介護休暇取得者の有無(全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別)



介護休暇を取得した人がいる(「はい」)と回答した事業所は10.8%で、前回調査に比べて6.4ポイント増加している。

企業全体の常用労働者数別にみると、規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

②介護休暇取得者数

問 17SSQ. (問 17SQ 2 で「はい(取得者がいる)」と答えた事業所に) 休暇取得者は何人ですか。次の区分により下表に人数をご記入ください。

◇介護休暇取得者は全体的に少ないが、男性より女性の取得者が多い。

図表- 58 介護休暇取得者数(全体・業種別・企業全体の常用労働者数別)

		(人)		
		サンプル数	女性	男性
全体		46	54	27
業 種 別	建設業	－	－	－
	製造業	8	5	13
	情報通信業	2	1	1
	運輸業	1	－	1
	卸売・小売業	3	7	－
	金融・保険業	3	3	－
	不動産業	－	－	－
	飲食店、宿泊業	1	－	－
	医療・福祉	15	29	3
	教育・学習支援業	3	3	3
	サービス業	5	4	2
	その他	5	2	4
常 用 労 働 者 数 の 企 業 全 体	30人未満	－	－	－
	30～49人	3	3	－
	50～99人	4	2	3
	100～299人	10	7	5
	300～499人	4	3	1
	500人以上	25	39	18

6. 介護休業制度

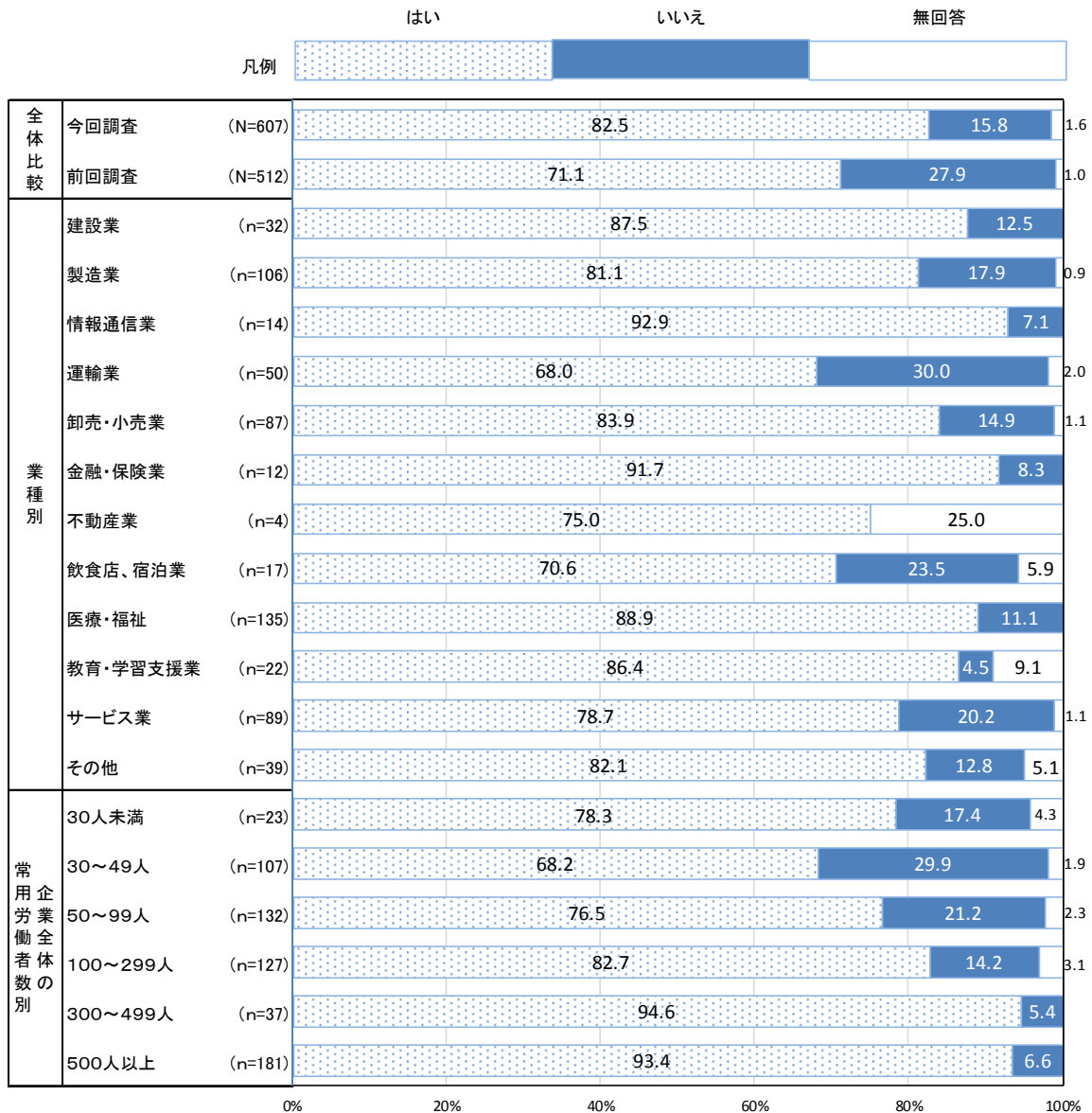
(1) 介護休業制度の規定の明示と周知

問 18. 貴事業所では、就業規則、労働協約、内規等の文書の中で、介護休業制度についての規定を明示し、周知することを行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

※介護休業制度：対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得可能。

◇介護休業制度を明示し、周知している事業所は8割を超えている。

図表- 59 介護休業制度の規定の明示と周知（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



介護休業制度について規定を明示し、周知をしている事業所は 82.5%で、前回調査（71.1%）に比べて 11.4 ポイント増加している。

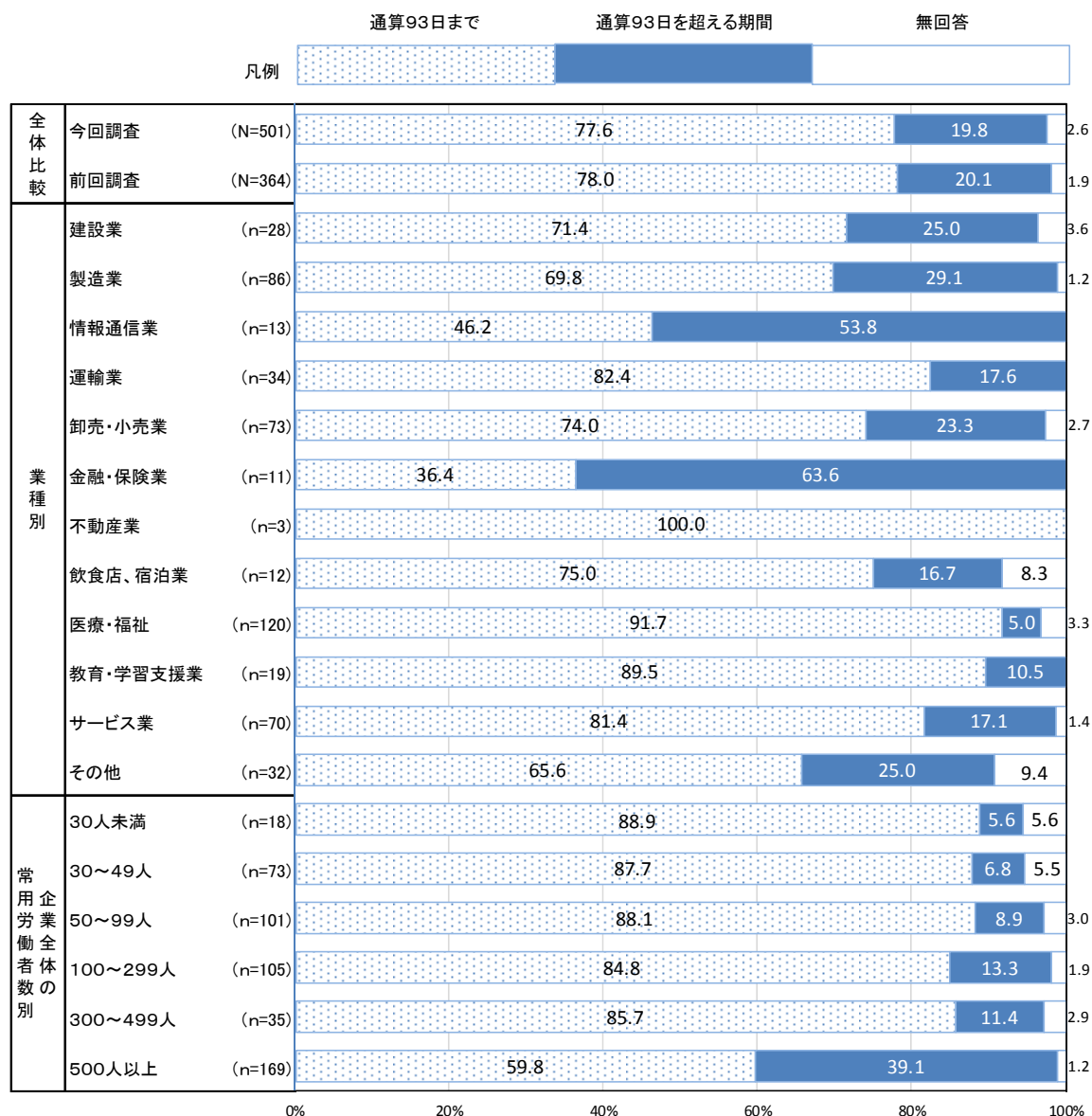
業種別にみると、運輸業（68.0%）、飲食店・宿泊業（70.6%）は他の業種に比べて低くなっている。

(2) 介護休業期間の設定

問 18SQ. (問 18 で「はい(明示、周知をしている)」と答えた事業所に) 対象家族 1 人あたりの休業期間をどのように定めていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇対象家族 1 人あたりの介護休業期間を「通算 93 日まで」と定めている事業所は、約 8 割となっている。

図表- 60 介護休業期間の設定 (全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別)



介護休業制度の休業期間は、法定の「通算 93 日まで」が 77.6%、「通算 93 日を超える期間」が 19.8% で、前回調査とほぼ同じである。

業種別にみると、「通算 93 日を超える期間」を定めているのは、金融・保険業 (63.6%)、情報通信業 (53.8%) で高くなっている。

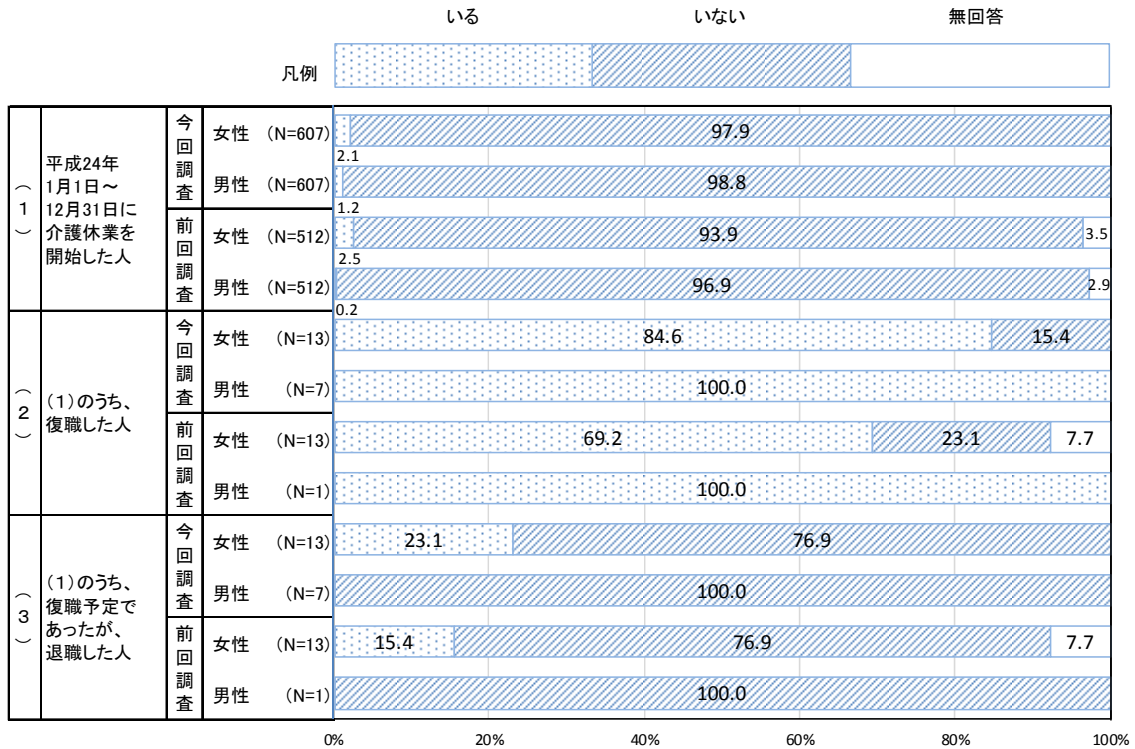
企業全体の常用労働者数別にみると、500 人以上の事業所では、「通算 93 日を超える期間」を休業期間と定めている割合が 39.1% と高くなっている。

(3) 介護休業制度の利用状況

問 19. 貴事業所で平成 24 年（平成 24 年 1 月 1 日～平成 24 年 12 月 31 日）に介護休業を開始、終了した従業員の復職状況について、次の区分により下表に人数をご記入ください。

◇平成 24 年に介護休業を取得した従業員が『いる』事業所の割合は非常に低い。

図表- 61 事業所における介護休業制度の利用状況（性別前回比較）



平成 24 年に介護休業を開始した女性従業員が『いる』事業所は 2.1%、男性従業員が『いる』事業所は 1.2%であった。そのうち、復職した女性従業員が『いる』事業所は 84.6%、復職予定であったが退職した女性従業員が『いる』事業所は 23.1%となっている。

図表- 62 介護休業の取得者数（全体・性別・業種別・企業全体の常用労働者数別）

		(人)					(人)		
		サ ン プ ル 数	女 性	男 性			サ ン プ ル 数	女 性	男 性
全体		607	29	16	全体		607	29	16
業 種 別	建設業	32	1	－	常用 労働 者 数	30人未満	23	－	－
	製造業	106	1	12		30～49人	107	－	－
	運輸業	50	－	1		50～99人	132	1	2
	卸売・小売業	87	2	－		100～299人	127	－	3
	医療・福祉	135	22	1		300～499人	37	2	－
	サービス業	89	2	2		500人以上	181	26	11
	その他	39	1	－					

7. 育児・介護休業制度の運用によって生じる変化と問題点

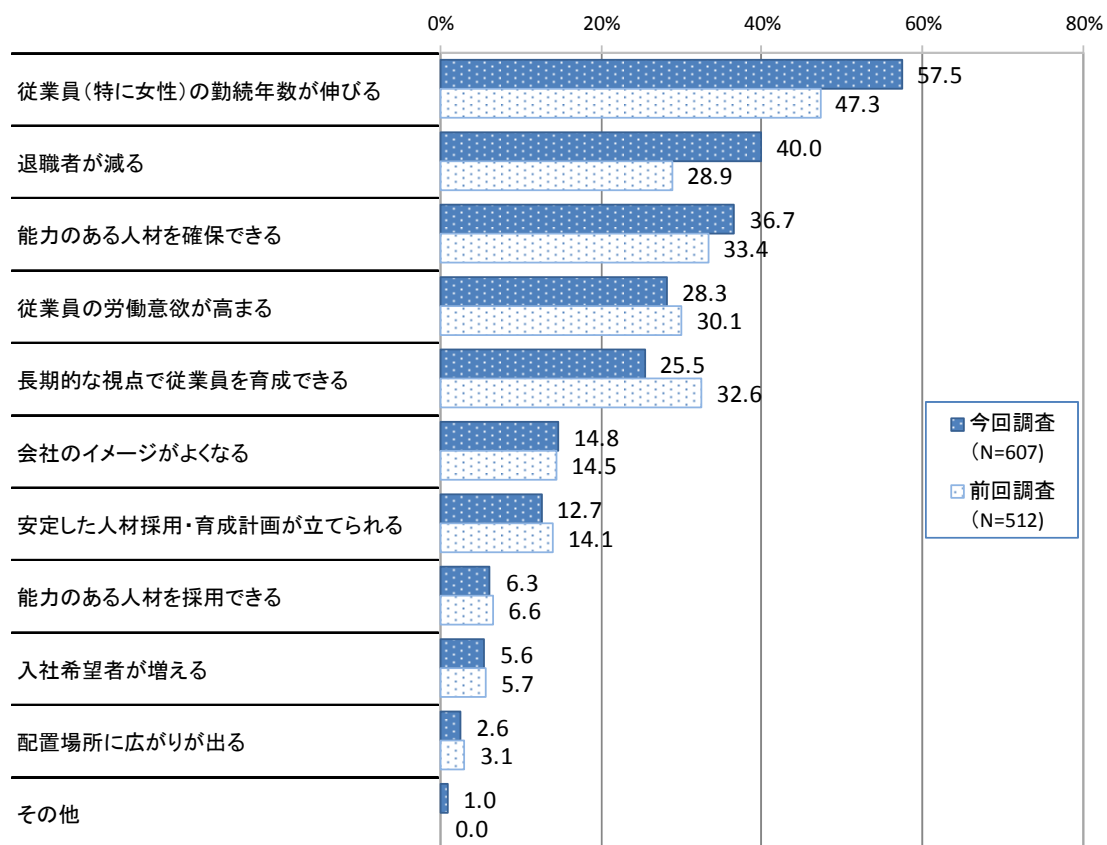
問 20. 育児休業・介護休業制度の運用によって生じる（１）変化（２）問題点のうち、貴事業所にあてはまるものがありますか。育児休業、介護休業のそれぞれについて、あてはまるものを３つまで選んでください。

（１）育児・介護休業制度の運用によって生じる「変化」（複数回答）

◇育児休業制度の運用によって生じる変化については、「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」、「退職者が減る」、「能力のある人材を確保できる」が高くなっている。
◇介護休業制度の運用によって生じる変化については、「退職者が減る」、「能力のある人材を確保できる」、「従業員の労働意欲が高まる」、「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」が高くなっている。

①育児休業制度

図表- 63 育児休業制度の運用によって生じる「変化」（全体前回比較）



育児休業制度の運用によって生じる「変化」については、「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」が 57.5%と最も多く、次いで「退職者が減る」（40.0%）、「能力のある人材を確保できる」（36.7%）となっている。

前回調査に比べると、「退職者が減る」が 11.1 ポイント、「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」が 10.2 ポイント増加している。

図表- 64 育児休業制度の運用によって生じる「変化」(全体・業種別)

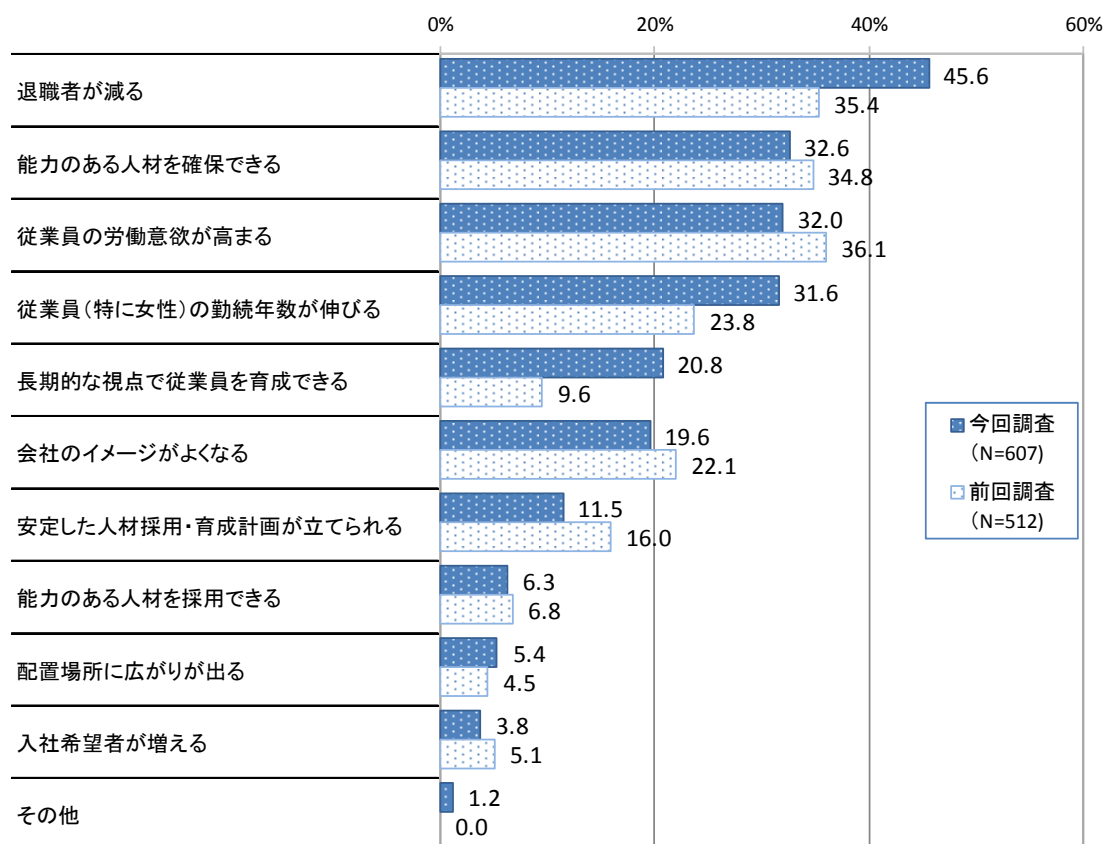
		サンプル数	従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	従業員の労働意欲が高まる	長期的な視点で従業員を育成できる	会社のイメージがよくなる	安定した人材採用・育成計画が立てられる	能力のある人材を採用できる	入社希望者が増える	配置場所に広がりが出る	その他
			(%)										
全体		607	57.5	40.0	36.7	28.3	25.5	14.8	12.7	6.3	5.6	2.6	1.0
業種別	建設業	32	53.1	37.5	21.9	28.1	25.0	31.3	9.4	3.1	3.1	3.1	3.1
	製造業	106	60.4	31.1	34.0	27.4	35.8	17.0	12.3	7.5	4.7	4.7	-
	情報通信業	14	57.1	35.7	28.6	28.6	14.3	28.6	7.1	-	21.4	-	-
	運輸業	50	44.0	30.0	34.0	30.0	16.0	14.0	8.0	10.0	12.0	6.0	2.0
	卸売・小売業	87	63.2	42.5	42.5	20.7	33.3	14.9	9.2	9.2	5.7	1.1	1.1
	金融・保険業	12	66.7	50.0	58.3	25.0	16.7	-	8.3	-	-	-	-
	不動産業	4	50.0	25.0	-	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	17	52.9	52.9	29.4	17.6	23.5	5.9	11.8	5.9	11.8	-	-
	医療・福祉	135	63.0	51.9	40.7	31.9	23.0	11.1	15.6	5.2	4.4	3.0	0.7
	教育・学習支援業	22	59.1	45.5	31.8	36.4	18.2	4.5	36.4	4.5	-	-	-
	サービス業	89	53.9	40.4	39.3	25.8	19.1	18.0	12.4	4.5	5.6	2.2	2.2
	その他	39	46.2	23.1	33.3	38.5	28.2	10.3	10.3	7.7	2.6	-	-

業種別にみると、いずれの業種も「従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる」が最も高くなっている。「退職者が減る」は、飲食店・宿泊業（52.9%）、医療・福祉（51.9%）、金融・保険業（50.0%）で高くなっている。

建設業は「会社のイメージがよくなる」（31.3%）、製造業は「長期的な視点で従業員を育成できる」（35.8%）、情報通信業は「入社希望者が増える」（21.4%）、金融・保険業は「能力のある人材を確保できる」（58.3%）、教育・学習支援業は「安定した人材採用・育成計画が立てられる」（36.4%）が、全体の割合よりも10ポイント以上高くなっている。

②介護休業制度

図表- 65 介護休業制度の運用によって生じる「変化」（全体前回比較）



介護休業制度の運用によって生じる変化については、「退職者が減る」が45.6%と最も高く、次いで「能力ある人材が確保できる」(32.6%)、「従業員の労働意欲が高まる」(32.0%)となっている。

前回調査に比べると、「長期的な視点で従業員を育成できる」が11.2ポイント、「退職者が減る」が10.2ポイント増加している。

図表- 66 介護休業制度の運用によって生じる「変化」(全体・業種別)

		(%)											
		サンプル数	退職者が減る	能力のある人材を確保できる	従業員の労働意欲が高まる	従業員（特に女性）の勤続年数が伸びる	長期的な視点で従業員を育成できる	会社のイメージがよくなる	安定した人材採用・育成計画が立てられる	能力のある人材を採用できる	配置場所に広がりが出る	入社希望者が増える	その他
全体		607	45.6	32.6	32.0	31.6	20.8	19.6	11.5	6.3	5.4	3.8	1.2
業種別	建設業	32	34.4	18.8	43.8	28.1	15.6	40.6	6.3	9.4	9.4	6.3	3.1
	製造業	106	40.6	32.1	34.0	29.2	29.2	19.8	15.1	5.7	12.3	1.9	－
	情報通信業	14	35.7	35.7	21.4	28.6	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	14.3	7.1
	運輸業	50	46.0	24.0	40.0	24.0	14.0	20.0	6.0	8.0	8.0	6.0	4.0
	卸売・小売業	87	43.7	37.9	26.4	27.6	25.3	23.0	10.3	6.9	3.4	5.7	1.1
	金融・保険業	12	50.0	41.7	16.7	33.3	16.7	－	8.3	－	－	－	－
	不動産業	4	25.0	－	50.0	50.0	25.0	25.0	25.0	－	－	－	－
	飲食店・宿泊業	17	52.9	29.4	23.5	17.6	17.6	11.8	5.9	5.9	5.9	11.8	－
	医療・福祉	135	57.0	32.6	32.6	42.2	18.5	16.3	12.6	7.4	3.0	2.2	0.7
	教育・学習支援業	22	45.5	31.8	31.8	36.4	13.6	18.2	27.3	9.1	－	－	－
	サービス業	89	48.3	36.0	23.6	29.2	22.5	15.7	10.1	4.5	4.5	3.4	1.1
	その他	39	28.2	38.5	46.2	30.8	15.4	20.5	10.3	2.6	－	2.6	－

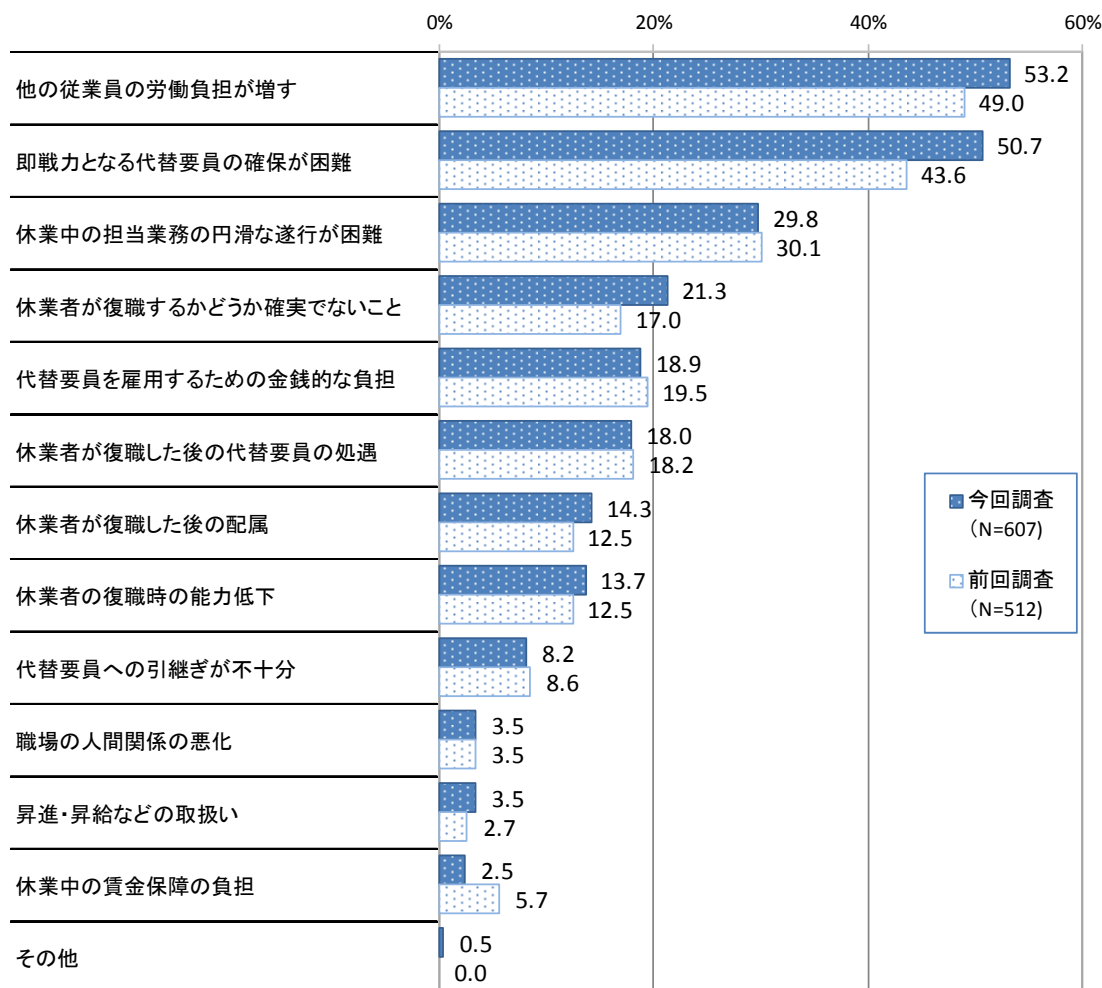
業種別にみると、建設業では「従業員の労働意欲が高まる」(43.8%)、「会社のイメージがよくなる」(40.6%)、医療・福祉で「退職者が減る」(57.0%)、「従業員(特に女性)の勤続年数が伸びる」(42.2%)、教育・学習支援業では「安定した人材採用・育成計画が立てられる」(27.3%)が、全体の割合よりも10ポイント以上高くなっている。

(2) 育児・介護休業制度の運用によって生じる「問題点」（複数回答）

◇育児休業制度、介護休業制度ともに「他の従業員の労働負担が増す」、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が多くなっている。

①育児休業制度

図表- 67 育児休業制度の運用によって生じる「問題点」（全体前回比較）



育児休業制度の運用によって生じる問題点については、「他の従業員の労働負担が増す」が 53.2%、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が 50.7%と高くなっている。

前回調査に比べると、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が 7.1 ポイント、「他の従業員の労働負担が増す」が 4.2 ポイント増加している。

図表- 68 育児休業制度の運用によって生じる「問題点」（全体・業種別）

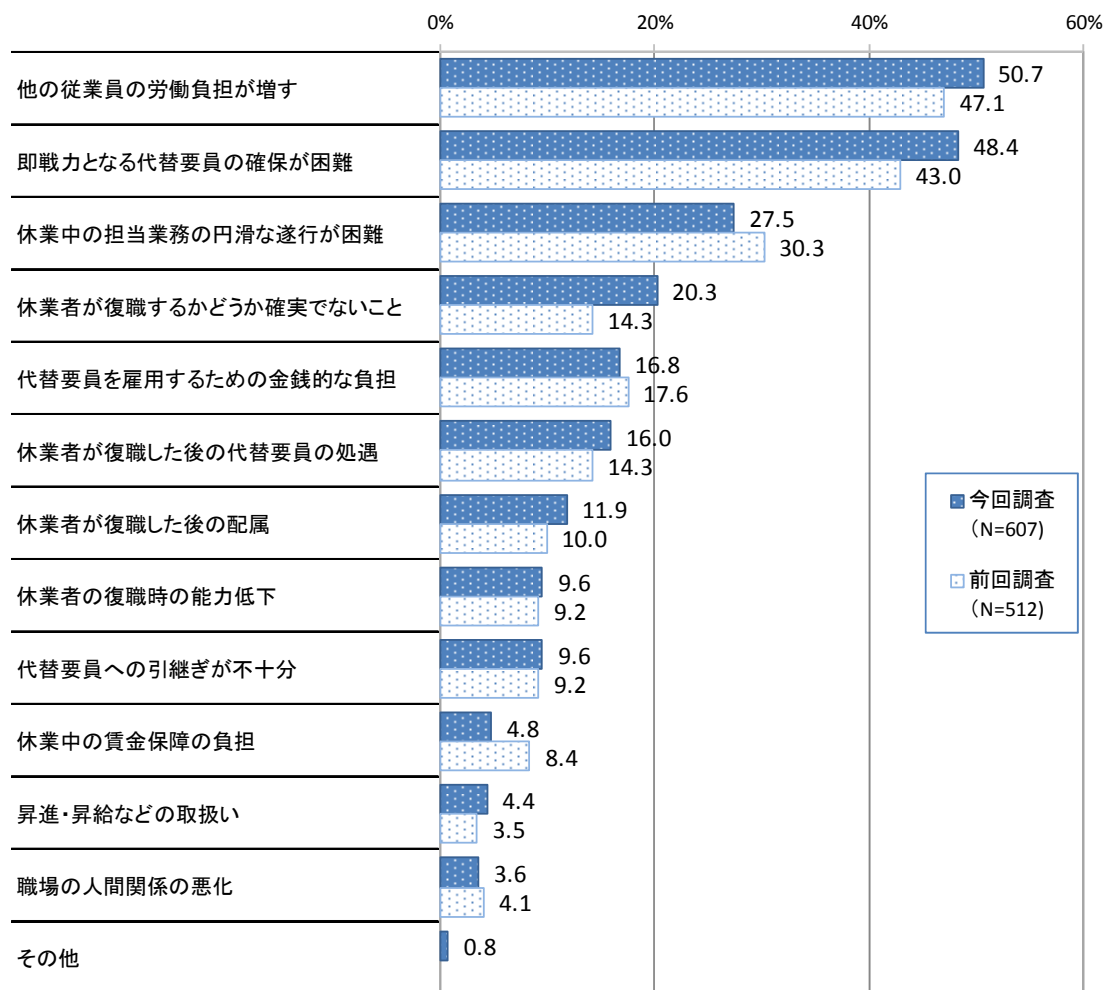
		サンプル数	他の従業員の労働負担が増す	即戦力となる代替要員の確保が困難	休業中の担当業務の円滑な遂行が困難	休業者が復職するかどうか 確実にできないこと	代替要員を雇用するための金銭的な負担	休業者が復職した後の代替要員の処遇	休業者が復職した後の配属	休業者の復職時の能力低下	代替要員への引継ぎが不十分	職場の人間関係の悪化	昇進・昇給などの取扱い	休業中の賃金保障の負担	(%) その他
全体		607	53.2	50.7	29.8	21.3	18.9	18.0	14.3	13.7	8.2	3.5	3.5	2.5	0.5
業種別	建設業	32	43.8	37.5	40.6	15.6	18.8	3.1	15.6	12.5	6.3	-	6.3	6.3	3.1
	製造業	106	58.5	54.7	33.0	18.9	17.0	13.2	16.0	13.2	11.3	1.9	2.8	1.9	0.9
	情報通信業	14	85.7	57.1	14.3	35.7	14.3	7.1	-	42.9	-	-	-	-	-
	運輸業	50	50.0	48.0	34.0	16.0	26.0	26.0	12.0	14.0	8.0	-	2.0	12.0	-
	卸売・小売業	87	52.9	54.0	34.5	25.3	11.5	16.1	24.1	10.3	8.0	2.3	3.4	1.1	-
	金融・保険業	12	33.3	16.7	25.0	25.0	8.3	16.7	16.7	33.3	8.3	25.0	8.3	-	-
	不動産業	4	50.0	25.0	-	25.0	25.0	50.0	25.0	-	-	-	-	-	-
	飲食店、宿泊業	17	17.6	41.2	11.8	47.1	-	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9	5.9	5.9	-
	医療・福祉	135	59.3	54.1	30.4	23.7	25.9	20.7	14.1	11.9	6.7	5.9	3.7	-	0.7
	教育・学習支援業	22	59.1	45.5	18.2	4.5	31.8	4.5	9.1	13.6	18.2	9.1	-	-	-
	サービス業	89	50.6	53.9	27.0	19.1	18.0	24.7	6.7	11.2	5.6	-	5.6	2.2	-
	その他	39	43.6	46.2	25.6	17.9	15.4	23.1	15.4	20.5	12.8	7.7	-	2.6	-

業種別にみると、「他の従業員の労働負担が増す」は、情報通信業が 85.7%と最も高くなっている。

建設業では「休業中の担当業務の円滑な遂行が困難」（40.6%）、情報通信業では「休業者の復職時の能力低下」（42.9%）、金融・保険業では「職場の人間関係の悪化」（25.0%）、飲食店、宿泊業では「休業者が復職するかどうか確実にできないこと」（47.1%）、教育・学習支援業では「代替要員を雇用するための金銭的な負担」（31.8%）が、全体の割合よりも 10 ポイント以上高くなっている。

②介護休業制度

図表- 69 介護休業制度の運用によって生じる「問題点」（全体前回比較）



介護休業制度の運用によって生じる問題点については、「他の従業員の労働負担が増す」が 50.7%、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が 48.4%と高くなっている。

前回調査に比べると、「休業者が復職するかどうか確実でないこと」が 6.0 ポイント、「即戦力となる代替要員の確保が困難」が 5.4 ポイント、「他の従業員の労働負担が増す」が 3.6 ポイント増加している。

図表- 70 介護休業制度の運用によって生じる「問題点」(全体・業種別)

		(%)													
		サンプル数	他の従業員の労働負担が増す	即戦力となる代替要員の確保が困難	休業中の担当業務の円滑な遂行が困難	休業者が復職するかどうか	代替要員を雇用するための金銭的な負担	休業者が復職した後の代替要員の処遇	休業者が復職した後の配属	休業者の復職時の能力低下	代替要員への引継ぎが不十分	休業中の賃金保障の負担	昇進・昇給などの取扱い	職場の人間関係の悪化	その他
全体		607	50.7	48.4	27.5	20.3	16.8	16.0	11.9	9.6	9.6	4.8	4.4	3.6	0.8
業種別	建設業	32	50.0	31.3	37.5	18.8	15.6	6.3	12.5	9.4	6.3	12.5	3.1	3.1	3.1
	製造業	106	55.7	53.8	35.8	17.9	17.9	10.4	14.2	8.5	12.3	3.8	1.9	4.7	1.9
	情報通信業	14	78.6	57.1	21.4	28.6	7.1	21.4	－	35.7	－	－	－	－	－
	運輸業	50	46.0	48.0	26.0	18.0	18.0	28.0	12.0	10.0	10.0	16.0	4.0	8.0	－
	卸売・小売業	87	49.4	55.2	32.2	23.0	11.5	12.6	18.4	6.9	10.3	2.3	3.4	3.4	1.1
	金融・保険業	12	16.7	16.7	25.0	33.3	－	8.3	8.3	16.7	8.3	－	8.3	－	－
	不動産業	4	75.0	25.0	－	－	25.0	50.0	25.0	－	－	－	－	－	－
	飲食店・宿泊業	17	23.5	35.3	5.9	29.4	5.9	11.8	11.8	－	11.8	11.8	11.8	5.9	－
	医療・福祉	135	56.3	53.3	26.7	23.7	22.2	17.0	9.6	9.6	6.7	0.7	5.2	3.7	0.7
	教育・学習支援業	22	59.1	45.5	18.2	4.5	31.8	4.5	9.1	13.6	18.2	－	－	－	－
	サービス業	89	47.2	43.8	24.7	19.1	14.6	20.2	6.7	7.9	7.9	3.4	5.6	2.2	－
その他	39	41.0	43.6	17.9	15.4	15.4	23.1	15.4	12.8	15.4	12.8	10.3	2.6	－	

業種別にみると、「他の従業員の労働負担が増す」は、情報通信業が78.6%と最も高くなっている。

建設業では「休業中の担当業務の円滑な遂行が困難」(37.5%)、情報通信業では「休業者の復職時の能力低下」(35.7%)、運輸業では「求職者が復職した後の代替要員の処遇」(28.0%)、「休業中の賃金保障の負担」(16.0%)、金融・保険業では「休業者が復職するかどうか確実でないこと」(33.3%)、教育・学習支援業では「代替要員を雇用するための金銭的な負担」(31.8%)が、全体の割合よりも10ポイント以上高くなっている。

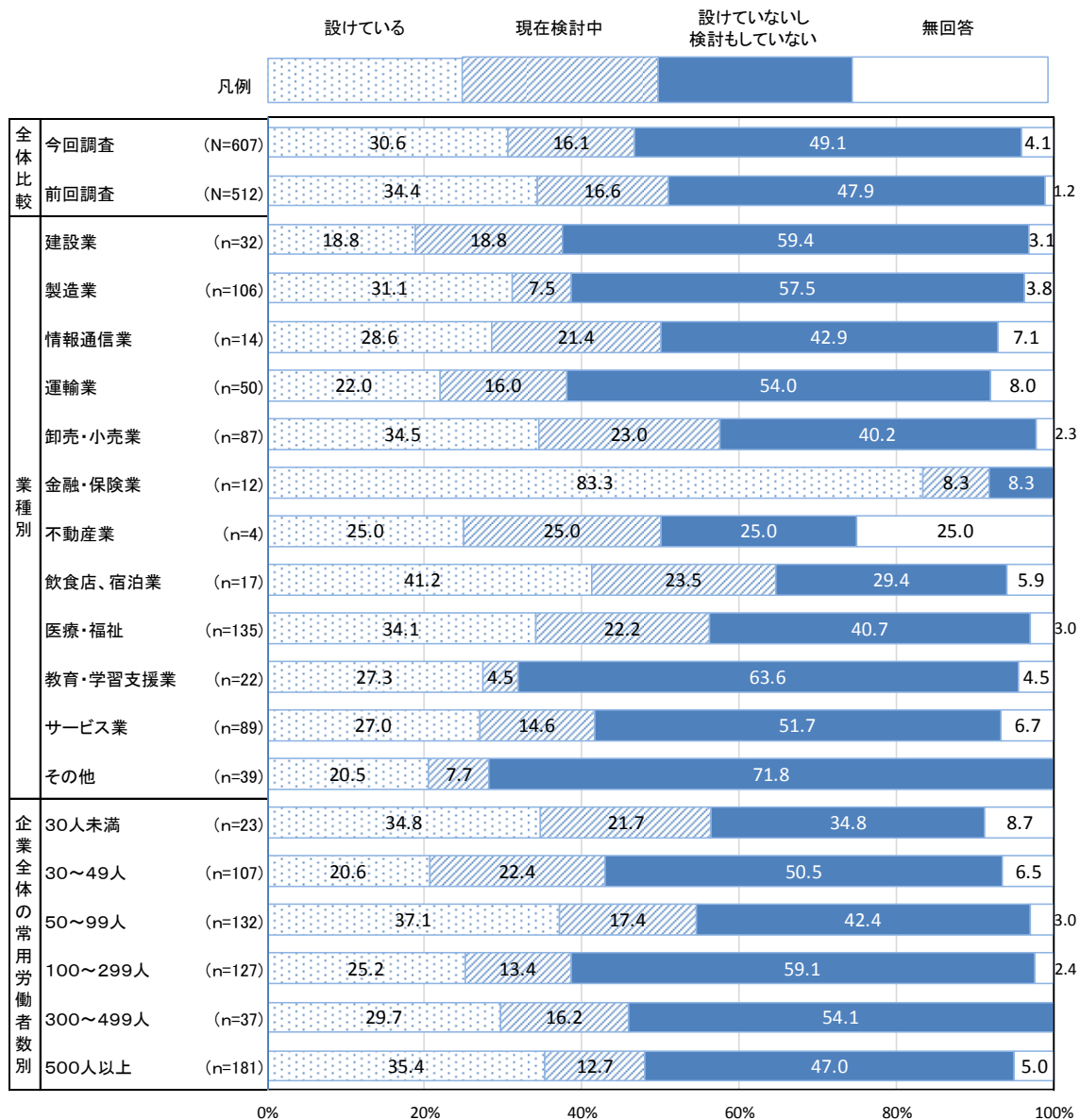
8. 育児等退職者の再雇用と中途採用（再就職）

（1）再雇用制度の有無

問 21. 貴事業所では再雇用制度を設けていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。
※ここでの再雇用とは、妊娠、出産、育児、介護等の理由によって退職した男女従業員を、同一企業に再び雇用することをいう。

◇再雇用制度を「設けている」事業所は約 3 割となっている。

図表- 71 再雇用制度の有無（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



再雇用制度については、「設けていないし検討もしていない」が 49.1%と最も高く、次いで「設けている」(30.6%)、「現在検討中」(16.1%)となっている。

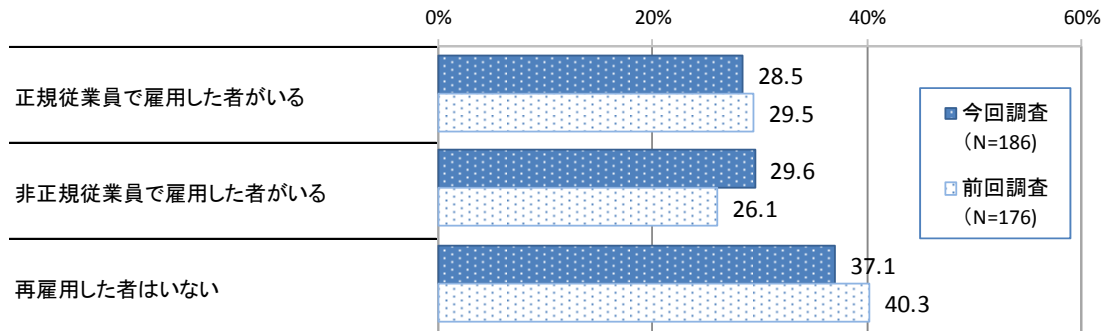
業種別にみると、「設けている」事業所は、金融・保険業(83.3%)、飲食店・宿泊業(41.2%)で高くなっている。

(2) 再雇用制度による採用状況（複数回答）

問 21SQ.（問 21 で「設けている」と答えた事業所に）過去3年間に、この制度により再雇用した従業員がいますか。貴事業所では再雇用制度を設けていますか。

◇正規従業員、非正規従業員を合わせて「再雇用した者がいる」という事業所が約6割となっている。

図表- 72 再雇用制度による採用状況（全体前回比較）



再雇用については、「正規従業員で雇用した者がいる」が28.5%、「非正規従業員で雇用した者がいる」が29.6%、「再雇用した者はいない」が37.1%となっている。

図表- 73 再雇用制度による採用状況（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）

		サンプル数	正規従業員がいます (%)	非正規従業員がいます (%)	再雇用した者はいない (%)	無回答 (%)
全体		186	28.5	29.6	37.1	11.3
業種別	建設業	6	33.3	16.7	50.0	0.0
	製造業	33	21.2	27.3	48.5	9.1
	情報通信業	4	50.0	50.0	0.0	25.0
	運輸業	11	45.5	9.1	27.3	18.2
	卸売・小売業	30	16.7	40.0	36.7	13.3
	金融・保険業	10	10.0	20.0	60.0	10.0
	不動産業	1	0.0	100.0	0.0	0.0
	飲食店・宿泊業	7	0.0	14.3	57.1	28.6
	医療・福祉	46	41.3	26.1	30.4	8.7
	教育・学習支援業	6	16.7	66.7	16.7	16.7
	サービス業	24	29.2	25.0	41.7	12.5
	その他	8	50.0	50.0	12.5	0.0
企業全体の常用労働者数	30人未満	8	37.5	0.0	37.5	25.0
	30～49人	22	40.9	31.8	36.4	4.5
	50～99人	49	42.9	26.5	30.6	6.1
	100～299人	32	34.4	50.0	18.8	9.4
	300～499人	11	18.2	27.3	45.5	18.2
	500人以上	64	10.9	25.0	50.0	15.6

企業全体の常用労働者数別にみると、100～299人規模の事業所で「非正規従業員で雇用した者がいる」割合が高くなっている。

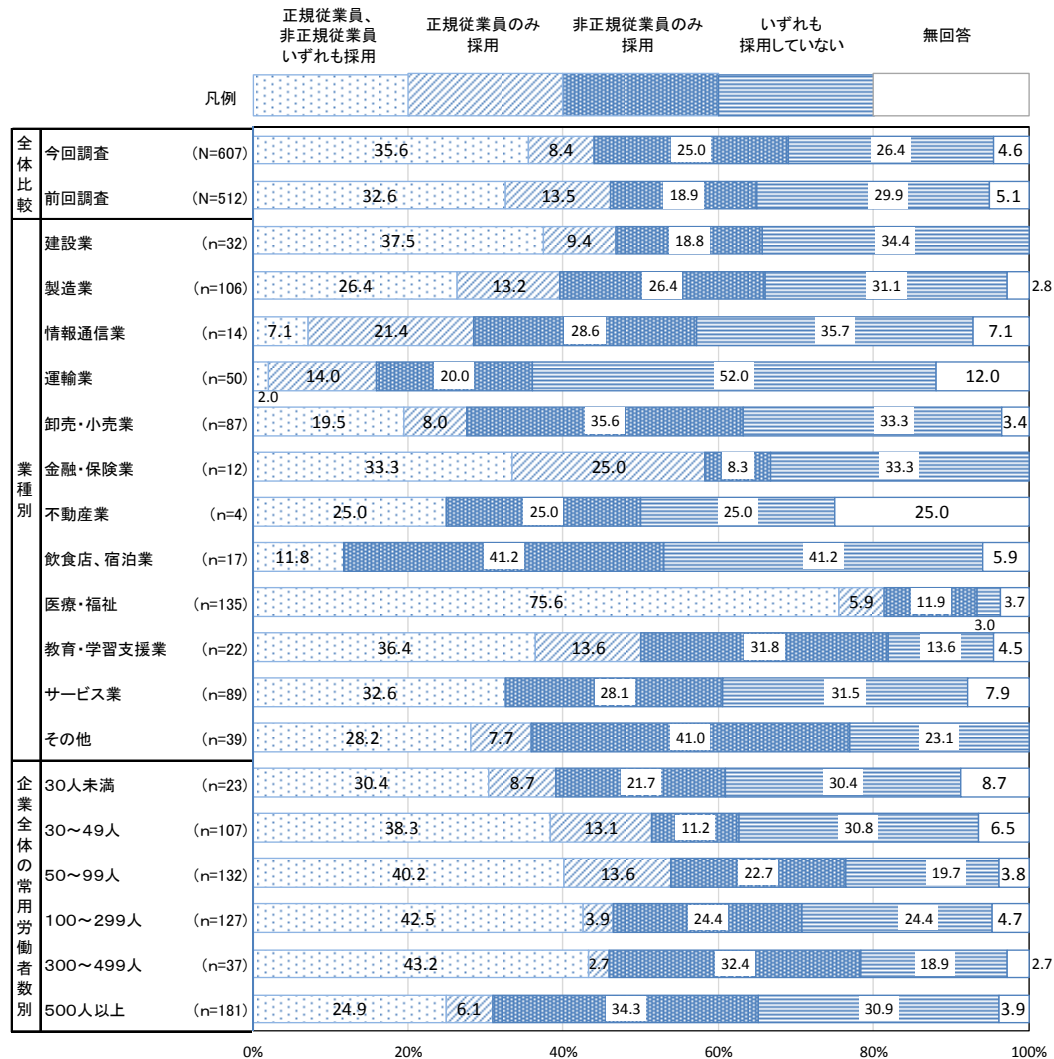
(3) 女性の中途採用状況

問 22. 貴事業所ではこの3年間に、中途採用した女性の正規従業員または非正規従業員がいますか。
あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性を中途採用した事業所は約7割となっている。

◇正規従業員として女性を中途採用した事業所は約4割となっている。

図表- 74 女性の中途採用状況（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



全体では、「正規従業員、非正規従業員いずれも採用」が35.6%、「非正規従業員のみ採用」が25.0%、「正規従業員のみ採用」が8.4%で、女性を中途採用した事業所の割合は69.0%、「いずれも採用していない」は26.4%となっている。

前回調査に比べると、「非正規従業員のみ採用」は6.1ポイント、「正規従業員、非正規従業員いずれも採用」は3.0ポイントそれぞれ増加し、「正規従業員のみ採用」は5.1ポイント、「いずれも採用していない」は3.5ポイント減少した。

業種別にみると、医療・福祉で「正規従業員、非正規従業員いずれも採用」が75.6%と非常に高い。

企業全体の常用労働者数別にみると、500人以上の事業所では「非正規従業員のみ採用」の割合が最も高くなっている。

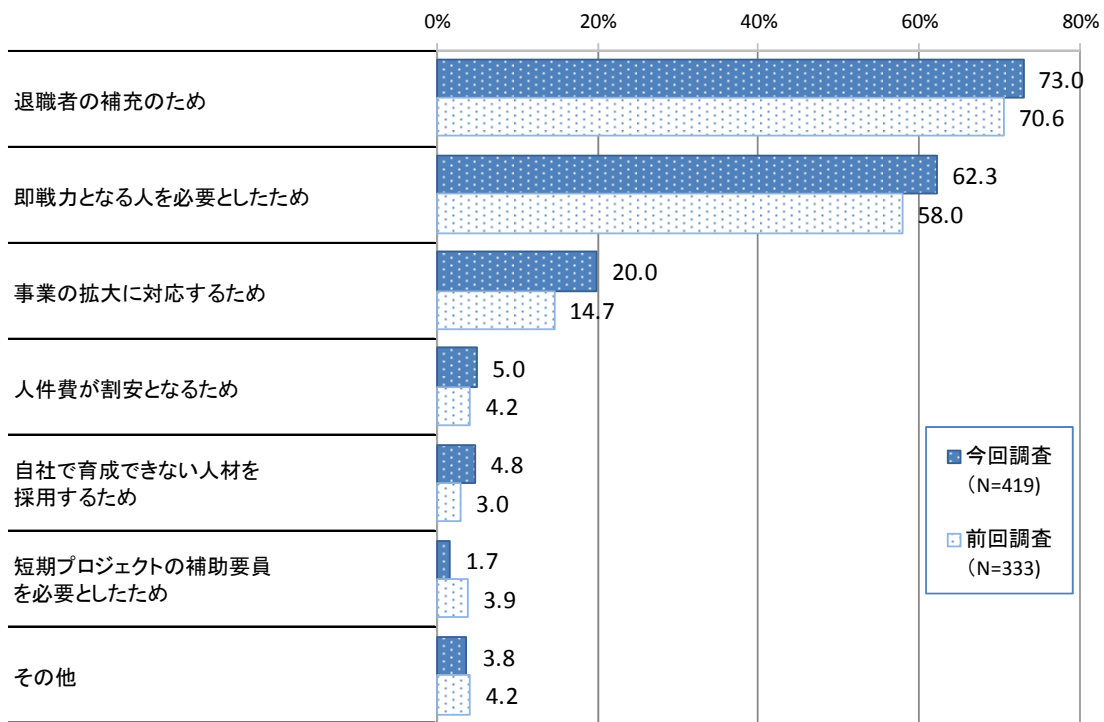
(4) 中途採用した理由・しなかった理由（複数回答）

① 中途採用した理由

問 22SQ 1.（問 22 で「正規従業員、非正規従業員いずれも採用」「正規従業員のみ採用」「非正規従業員のみ採用」と答えた事業所に）女性の正規従業員もしくは非正規従業員を中途採用したの
はどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性を中途採用した理由は、「退職者の補充のため」が約7割、「即戦力となる人材を必要としたため」が約6割となっている。

図表- 75 女性を中途採用した理由（全体前回比較）



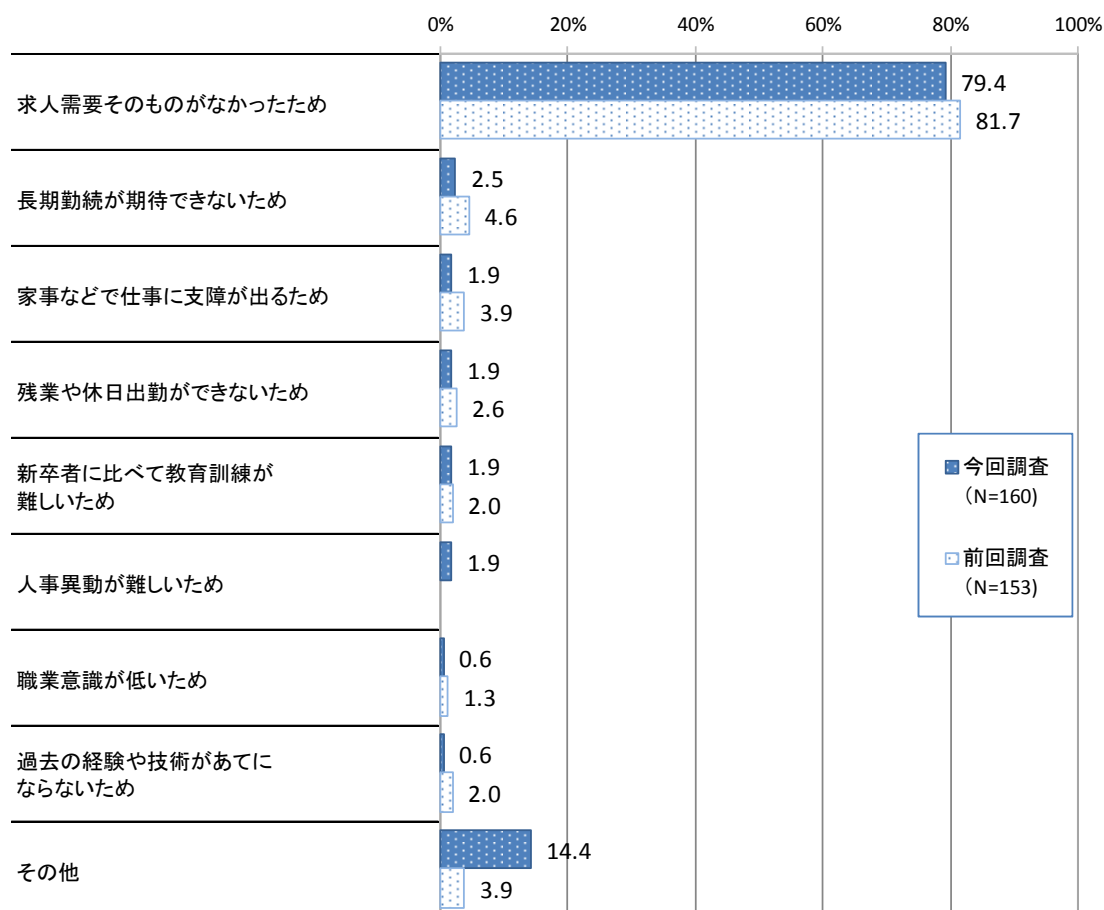
女性を中途採用した理由としては、「退職者の補充のため」が73.0%と最も高く、次いで「即戦力となる人を必要としたため」が62.3%となっている。

②中途採用をしなかった理由

問 22SQ 2. (問 22 で「いずれも採用していない」と答えた事業所に) 女性の正規従業員もしくは非正規従業員の中途採用をしなかったのはどのような理由からですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性を中途採用しなかった理由は、「求人需要そのものがなかったため」が約 8 割となっている。

図表- 76 女性を中途採用しなかった理由（全体前回比較）



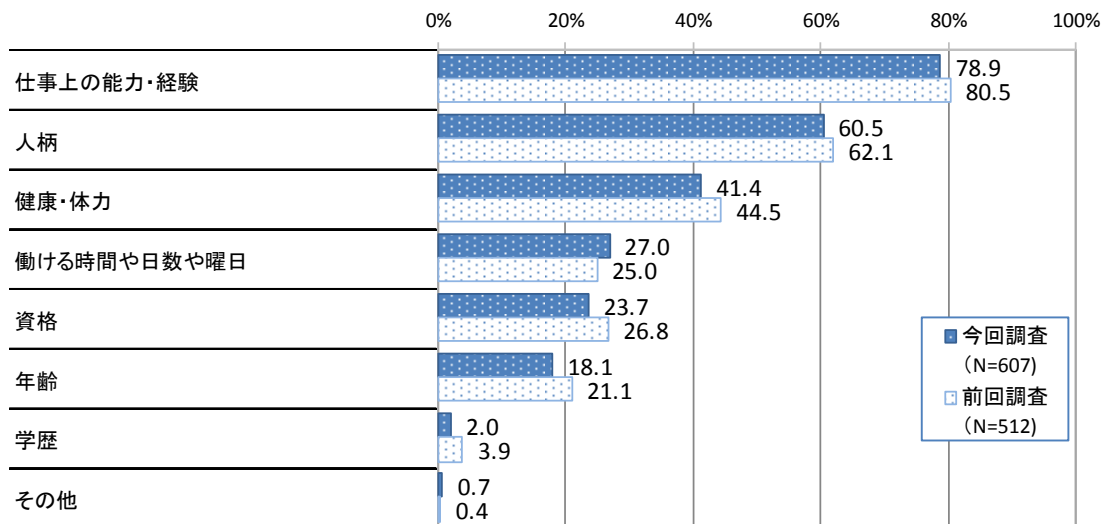
女性を中途採用しなかった理由としては、「求人需要そのものがなかったため」が 79.4%と非常に高くなっている。

(5) 女性を中途採用する際に重視する条件（複数回答）

問 23. 中途採用を実施する際に重視する主な条件は何ですか。女性の正規従業員、女性の非正規従業員それぞれについて、あてはまるものを3つまで選んでください。過去3年間に中途採用を実施していない事業所も、考え方をお知らせください。

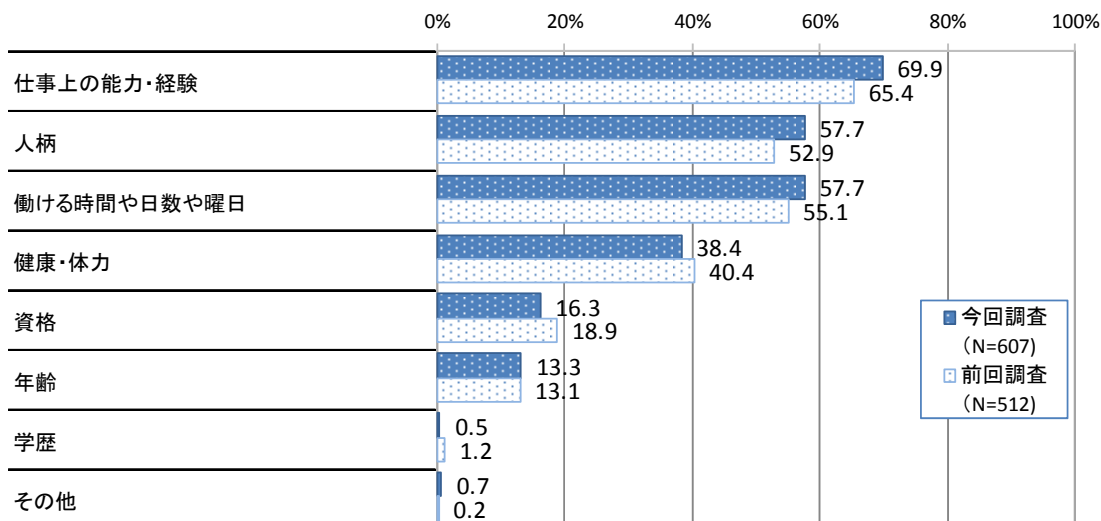
◇女性を中途採用する際には、正規従業員、非正規従業員いずれの場合も「仕事上の能力・経験」を重視する事業所の割合が最も高くなっている。

図表- 77 女性を中途採用する際に重視する条件<正規従業員>（全体前回比較）



正規従業員として女性を中途採用する場合は、前回調査と同様、「仕事上の能力・経験」を重視する事業所の割合が78.9%と最も高く、次いで「人柄」が60.5%、「健康・体力」が41.4%となっている。

図表- 78 女性を中途採用する際に重視する条件<非正規従業員>（全体前回比較）



非正規従業員として女性を中途採用する場合も、「仕事上の能力・経験」を重視する事業所の割合が69.9%と最も高く、次いで「人柄」と「働ける時間や日数や曜日」が57.7%、「健康・体力」が38.4%となっている。

9. パートタイム労働者の雇用

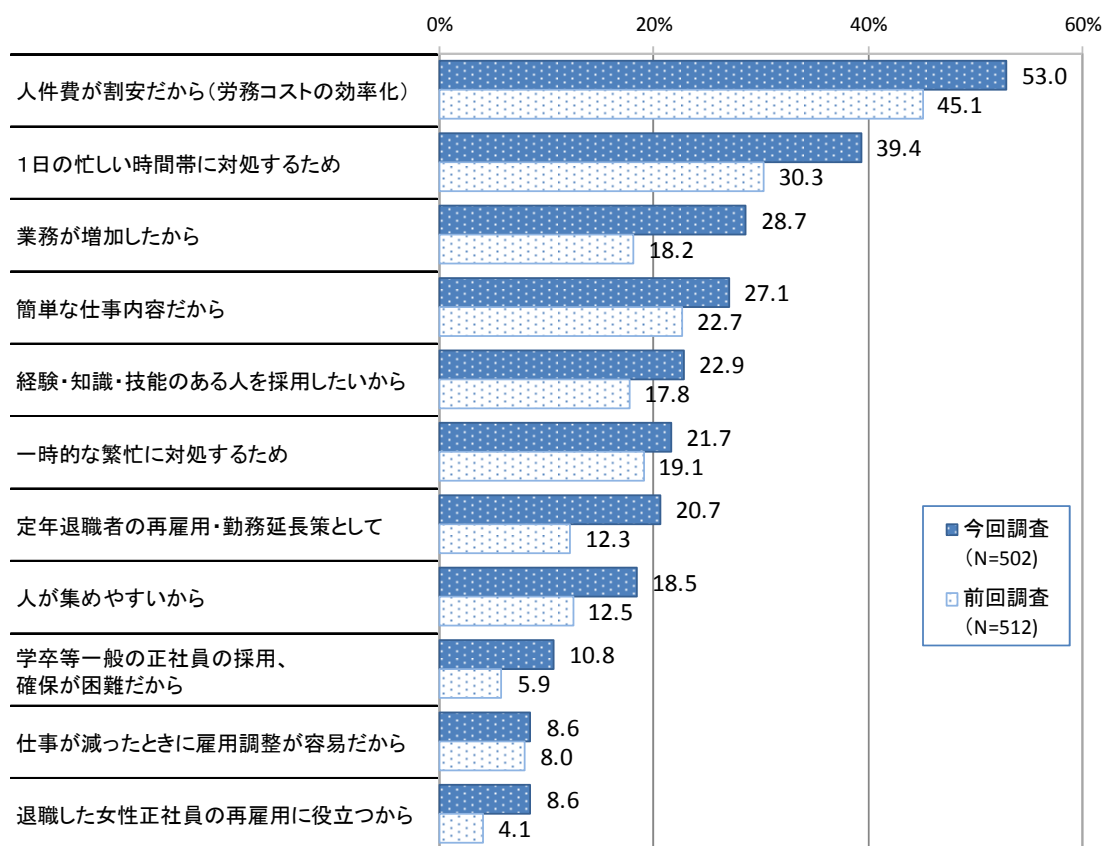
(1) パートタイム労働者の雇用理由（複数回答）

問 24. パートタイム労働者の雇用理由は次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

※ここでいうパートタイム労働者とは、①1週間の所定労働時間が通常の労働者（正社員）よりも短い労働者、②事業所において「パート」「パートタイマー」「定時社員」「契約社員」「準社員」「嘱託」「アルバイト」等名称の如何を問わず、常用労働者の中で正社員以外の労働者として処理されている人のいずれかの条件を満たす人をいう。（学生アルバイトと派遣社員は除く）

◇「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」が5割を超えている。

図表- 79 パートタイム労働者の雇用理由（全体前回比較）



パートタイム労働者を雇用する理由としては、「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」が53.0%と最も高く、次いで「1日の忙しい時間帯に対処するため」が39.4%、「業務が増加したから」が28.7%となっている。

図表- 80 パートタイム労働者の雇用理由（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）

		サンプル数	人件費が割安だから （労務コストの効率化）	対1日の忙しい時間帯に 対処するため	業務が増加したから	簡単な仕事内容だから	経験・知識・技能のある人 を採用したいから	一時的な繁忙に 対処するため	定年退職者の再雇用・ 勤務延長策として	人が集めやすいから	確保が困難だから 正社員の採用、 学卒等一般の正社員の採用、	仕事が減ったときに 雇用調整が容易だから	退職した女性正社員の 再雇用につから	無回答
全体		502	53.0	39.4	28.7	27.1	22.9	21.7	20.7	18.5	10.8	8.6	8.6	1.6
業種別	建設業	21	47.6	9.5	14.3	33.3	23.8	33.3	19.0	9.5	9.5	19.0	9.5	4.8
	製造業	80	45.0	21.3	33.8	38.8	13.8	22.5	22.5	11.3	2.5	13.8	6.3	5.0
	情報通信業	9	55.6	66.7	22.2	44.4	33.3	22.2	11.1	-	-	-	-	-
	運輸業	36	58.3	50.0	13.9	27.8	11.1	27.8	16.7	13.9	2.8	5.6	-	-
	卸売・小売業	73	71.2	47.9	19.2	35.6	20.5	20.5	19.2	30.1	11.0	8.2	8.2	1.4
	金融・保険業	7	28.6	42.9	14.3	-	28.6	42.9	-	14.3	-	-	-	-
	不動産業	3	66.7	33.3	66.7	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-	-	-
	飲食店・宿泊業	17	88.2	47.1	41.2	47.1	5.9	23.5	11.8	29.4	5.9	11.8	-	-
	医療・福祉	126	42.9	54.8	31.0	10.3	28.6	10.3	20.6	17.5	21.4	4.0	18.3	-
	教育・学習支援業	20	55.0	10.0	65.0	20.0	20.0	55.0	35.0	-	15.0	15.0	-	-
	サービス業	80	52.5	32.5	26.3	33.8	28.8	17.5	20.0	25.0	8.8	7.5	6.3	2.5
	その他	30	53.3	36.7	33.3	20.0	33.3	36.7	33.3	20.0	10.0	13.3	6.7	-
企業全体の 常用労働者数	30人未満	20	60.0	45.0	25.0	30.0	15.0	45.0	15.0	20.0	10.0	10.0	-	5.0
	30～49人	86	43.0	29.1	20.9	23.3	26.7	14.0	16.3	15.1	5.8	12.8	9.3	2.3
	50～99人	111	49.5	41.4	27.0	25.2	31.5	15.3	21.6	15.3	18.0	9.9	11.7	0.9
	100～299人	111	57.7	36.9	35.1	28.8	14.4	25.2	20.7	19.8	9.9	7.2	9.0	1.8
	300～499人	31	45.2	58.1	38.7	35.5	29.0	22.6	22.6	12.9	9.7	3.2	3.2	3.2
	500人以上	143	58.7	41.3	28.0	27.3	20.3	25.2	23.1	23.1	9.1	7.0	7.7	0.7

業種別にみると、「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」は、飲食店・宿泊業（88.2%）、卸売・小売業（71.2%）で非常に高い。また、「一日の忙しい時間帯に対処するため」は、情報通信業（66.7%）と医療・福祉（54.8%）が、「業務が増加したから」と「一時的な繁忙に対処するため」は、教育・学習支援業（65.0%、55.0%）で高くなっている。

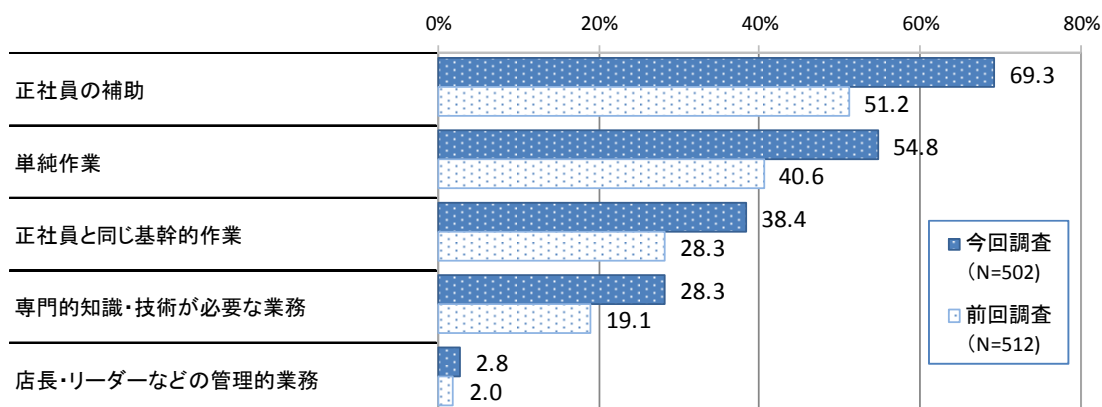
企業全体の常用労働者数別にみると、「人件費が割安だから（労務コストの効率化）」は、すべての規模の事業所で4割を超え高くなっている。「一時的な繁忙に対処するため」は30人未満の事業所で4割半ばとなっている。

(2) パートタイム労働者の業務内容（複数回答）

問 25. パートタイム労働者が担当している業務の位置づけは次のうちどれですか。あてはまるもののうち高い割合ものを3つまで選び○をつけてください。

◇「正社員の補助」が約7割となっている。

図表- 81 パートタイム労働者の業務内容（全体前回比較）



パートタイム労働者の業務内容は、「正社員の補助」が 69.3%と最も高く、次いで「単純作業」が 54.8%、「正社員と同じ基幹的作業」が 38.4%となっている。

図表- 82 パートタイム労働者の業務内容（全体・業種別）

		サンプル数	正社員の補助	単純作業	正社員と同じ基幹的作業	店長・リーダーなどの管理的業務	専門的知識・技術が必要な業務	無回答
全体		502	69.3	54.8	38.4	2.8	28.3	1.8
業種別	建設業	21	66.7	57.1	23.8	—	23.8	—
	製造業	80	63.8	65.0	28.8	—	20.0	6.3
	情報通信業	9	88.9	55.6	44.4	—	22.2	—
	運輸業	36	69.4	69.4	36.1	2.8	8.3	2.8
	卸売・小売業	73	82.2	68.5	34.2	6.8	26.0	1.4
	金融・保険業	7	71.4	42.9	57.1	—	—	—
	不動産業	3	100.0	66.7	—	33.3	33.3	—
	飲食店・宿泊業	17	88.2	70.6	17.6	11.8	17.6	—
	医療・福祉	126	64.3	31.7	55.6	1.6	51.6	—
	教育・学習支援業	20	75.0	40.0	35.0	—	25.0	5.0
	サービス業	80	68.8	58.8	33.8	3.8	18.8	1.3
	その他	30	53.3	63.3	40.0	—	26.7	—

業種別にみると、医療・福祉では「正社員と同じ基幹的作業」（55.6%）、「専門的知識・技術が必要な業務」（51.6%）が5割を超えている。

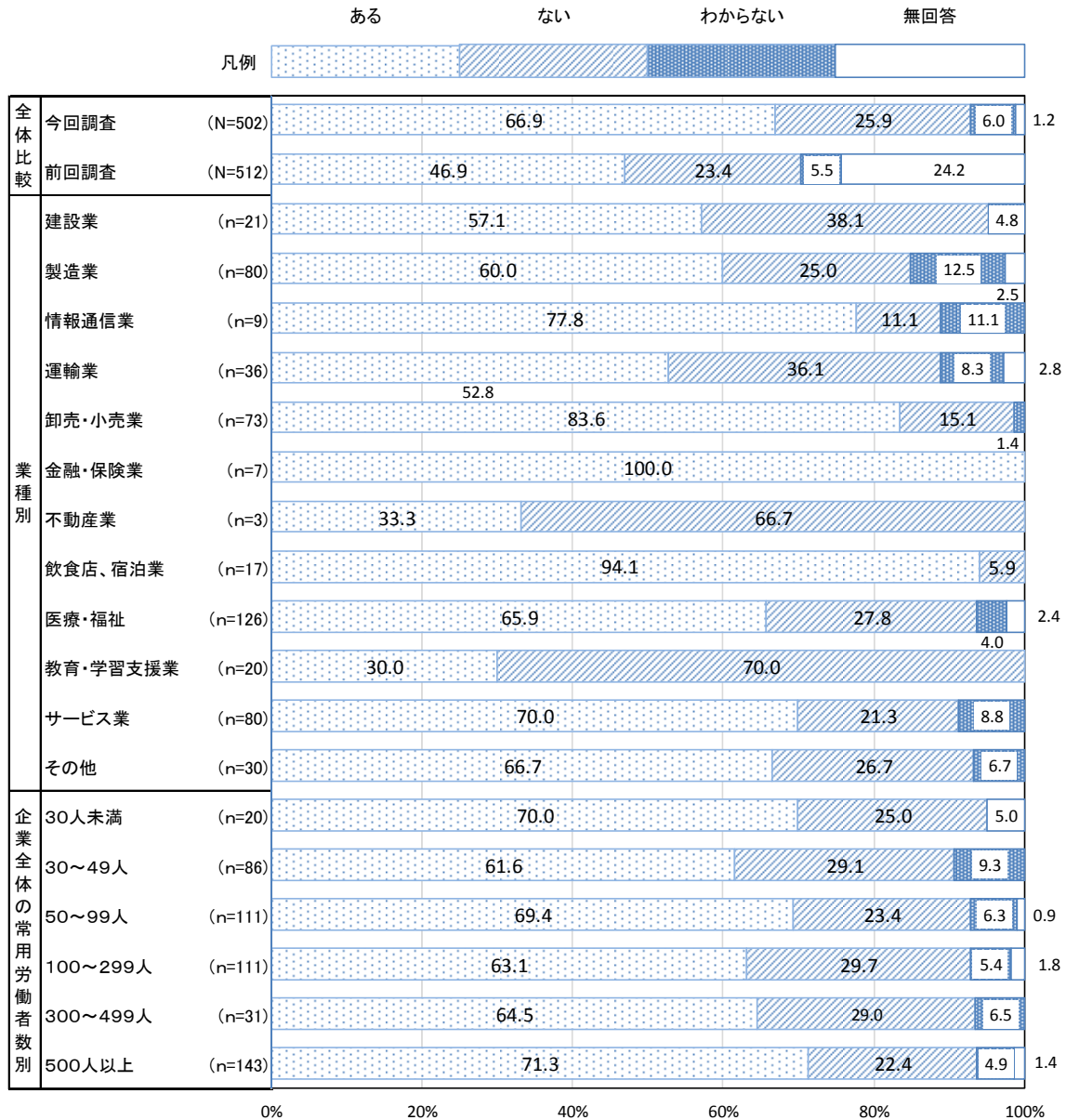
(3) パートタイム労働者の賃金

① パートタイム労働者の昇給

問 26. パートタイム労働者の昇給はありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇昇給が「ある」事業所は約7割となっている。

図表- 83 パートタイム労働者の昇給（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



パートタイム労働者の昇給が「ある」事業所は 66.9%、「ない」は 25.9%となっている。

業種別にみると、昇給が「ある」事業所の割合は、飲食店・宿泊業 (94.1%)、卸売・小売業 (83.6%) で非常に高くなっている。

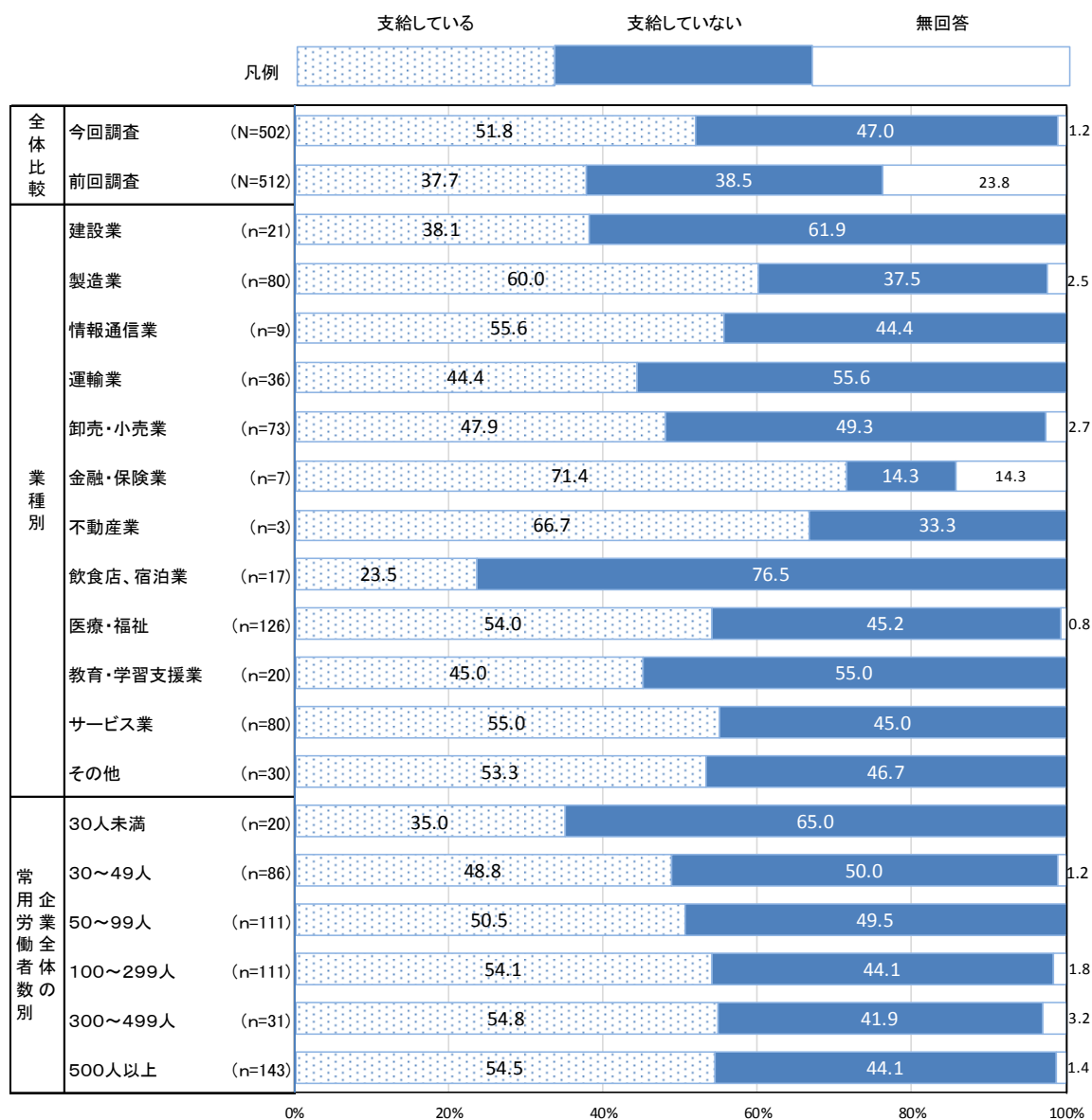
企業全体の常用労働者数別にみると、すべての規模の事業所で、昇給が「ある」が6割を超えている。

②パートタイム労働者の賞与

問 27. パートタイム労働者に賞与（ボーナス）を支給していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇賞与を「支給している」事業所は5割を超えている。

図表- 84 パートタイム労働者の賞与（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



パートタイム労働者への賞与を「支給している」事業所は 51.8%、「支給していない」は 47.0%となっている。

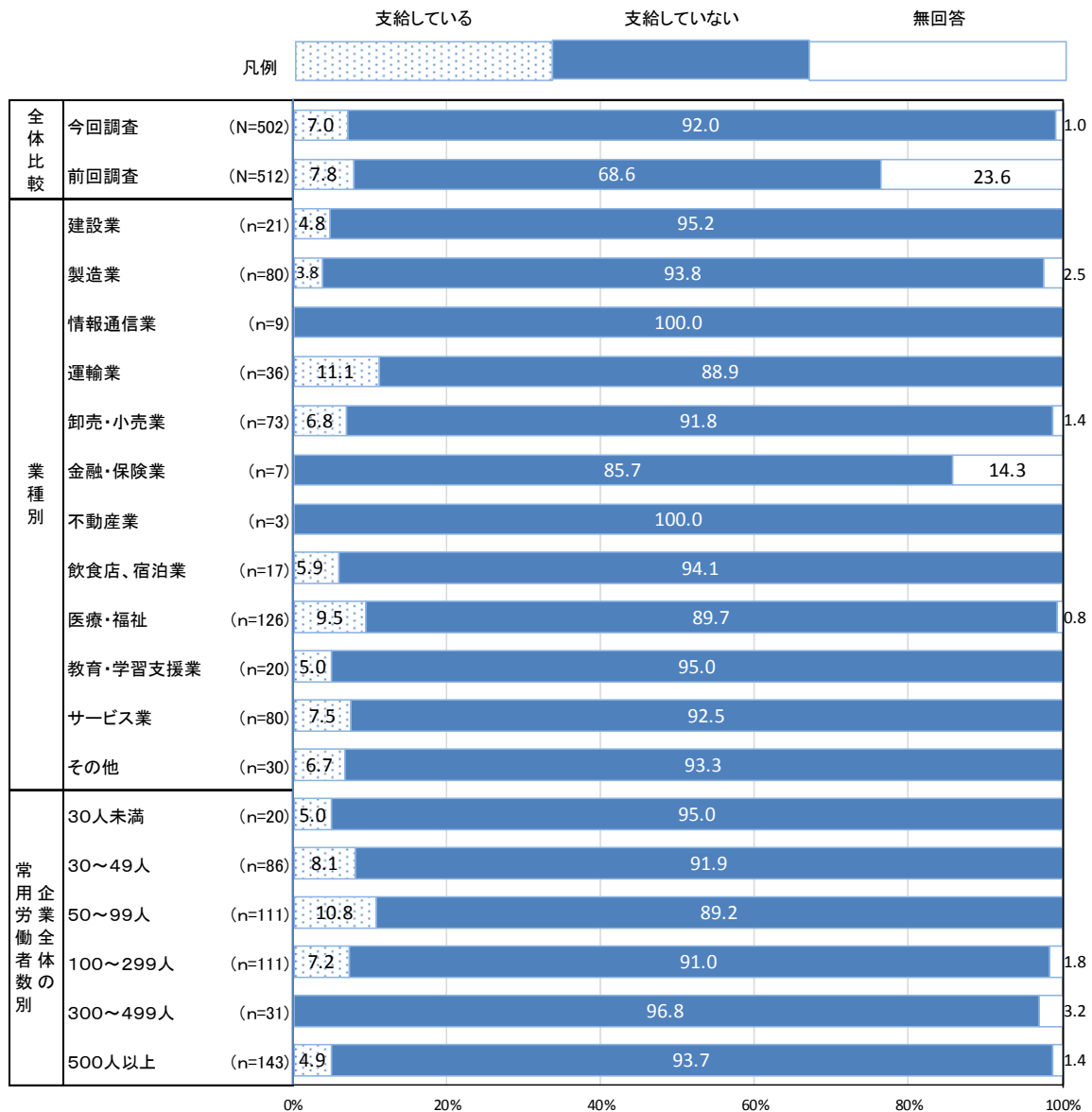
業種別にみると、賞与を「支給している」事業所の割合は、製造業（60.0%）で高くなっている。

③パートタイム労働者の退職金

問 28. パートタイム労働者に退職金を支給していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇退職金を「支給している」事業所は1割未満となっている。

図表- 85 パートタイム労働者の退職金（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



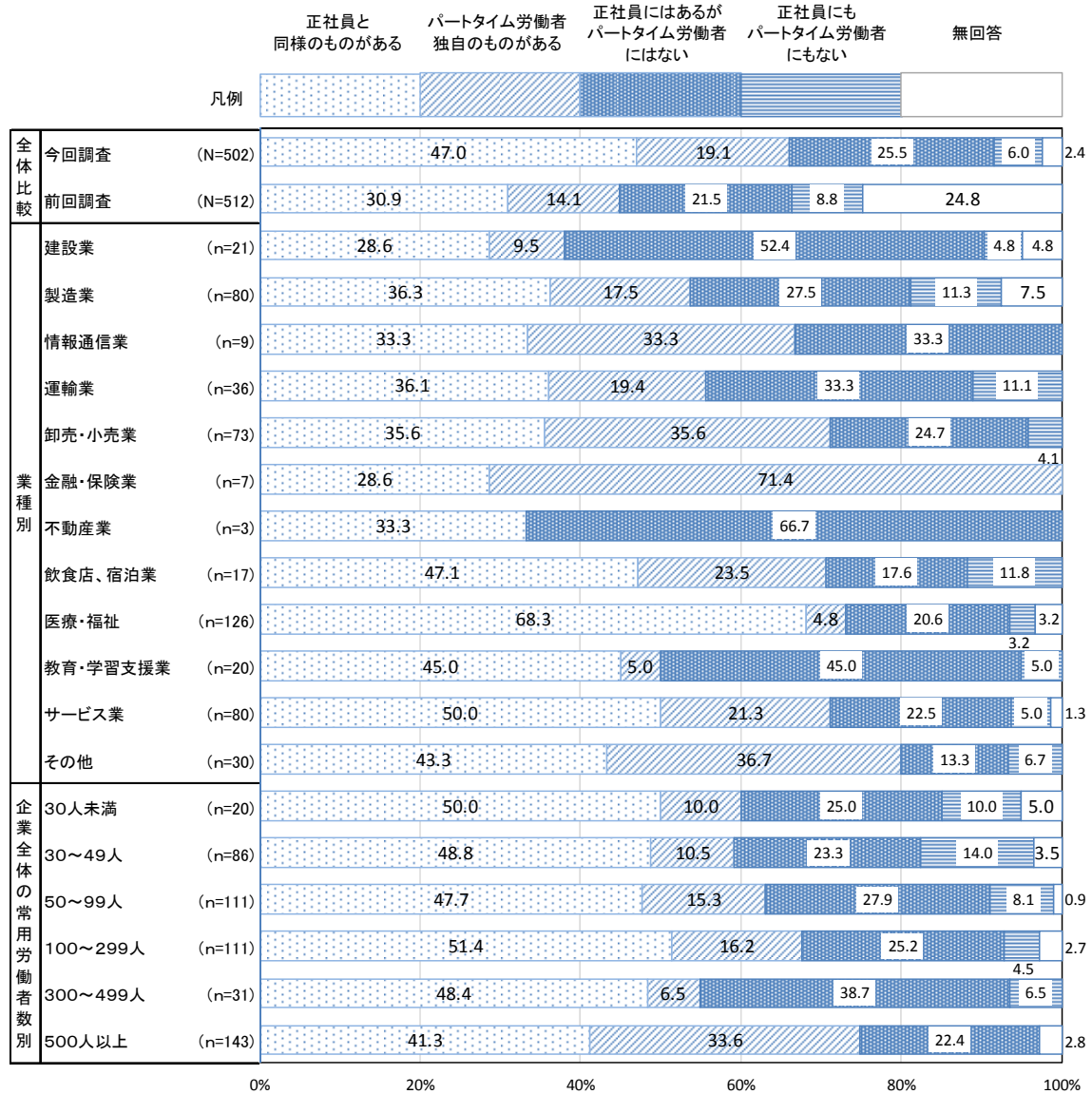
パートタイム労働者への退職金を「支給している」事業所は7.0%、「支給していない」は92.0%となっている。

(4) パートタイム労働者の教育訓練・研修

問 29. パートタイム労働者に対する教育訓練や研修はありますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇教育訓練・研修が「ある」事業所は約 7 割となっている。

図表- 86 パートタイム労働者の教育訓練・研修（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



パートタイム労働者への教育訓練・研修については、「正社員と同様のものがある」が 47.0%、「パートタイム労働者独自のものがある」が 19.1%で、何らかの教育訓練・研修が「ある」事業所は 66.1%となっている。

業種別にみると、「正社員と同様のものがある」は、医療・福祉で 68.3%と最も高くなっている。

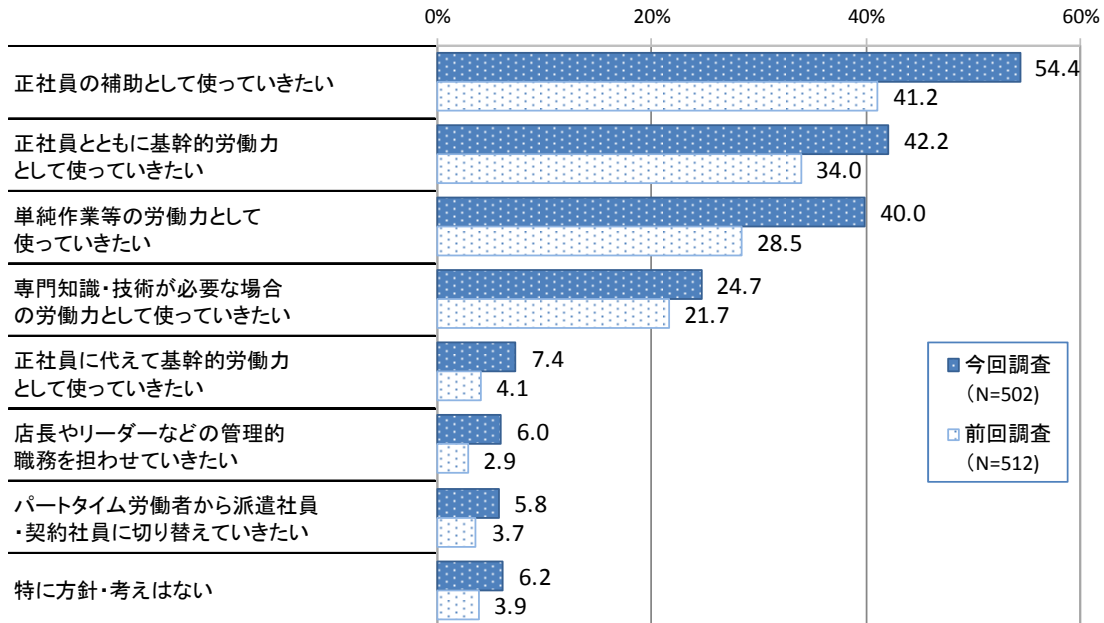
企業全体の常用労働者数別にみると、「パートタイム労働者独自のものがある」は、500人以上の事業所で 33.6%と最も高くなっている。

(5) パートタイム労働者の今後の活用方針（複数回答）

問 30. パートタイム労働者の今後の活用方法としての方針・考えは次のうちどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「正社員の補助として使っていきたい」とする事業所が5割を超えている。

図表- 87 パートタイム労働者の今後の活用方針（全体前回比較）



パートタイム労働者については、今後「正社員の補助として使っていきたい」が54.4%で最も多く、次いで「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」（42.2%）、「単純作業等の労働力として使っていきたい」（40.0%）、「専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい」（24.7%）となっている。

図表- 88 パートタイム労働者の今後の活用方法（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）

(%)

		サンプル数	正社員の補助として使っていきたい	正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい	単純作業等の労働力として使っていきたい	専門知識・技術が必要な場合の労働力として使っていきたい	正社員に代えて使っていきたい	店長やリーダーなどの管理的職務を担わせていきたい	派遣社員・契約社員からパートタイム労働者へ切り替えていきたい	特に方針・考えはない	無回答
全体		502	54.4	42.2	40.0	24.7	7.4	6.0	5.8	6.2	1.6
業種別	建設業	21	52.4	28.6	38.1	23.8	4.8	4.8	－	9.5	－
	製造業	80	57.5	32.5	50.0	16.3	6.3	2.5	7.5	6.3	6.3
	情報通信業	9	77.8	44.4	33.3	22.2	－	－	11.1	－	－
	運輸業	36	50.0	41.7	55.6	5.6	11.1	－	5.6	8.3	－
	卸売・小売業	73	58.9	46.6	53.4	30.1	17.8	15.1	5.5	5.5	－
	金融・保険業	7	28.6	57.1	42.9	－	－	－	－	14.3	14.3
	不動産業	3	100.0	－	66.7	66.7	－	33.3	－	－	－
	飲食店、宿泊業	17	47.1	47.1	41.2	5.9	11.8	29.4	5.9	－	－
	医療・福祉	126	54.8	52.4	17.5	39.7	4.8	3.2	5.6	2.4	1.6
	教育・学習支援業	20	75.0	35.0	50.0	20.0	5.0	－	－	5.0	－
	サービス業	80	46.3	36.3	41.3	18.8	5.0	6.3	8.8	11.3	－
	その他	30	46.7	43.3	46.7	26.7	3.3	3.3	3.3	10.0	－
企業全体の常用労働者数	30人未満	20	45.0	20.0	45.0	20.0	15.0	5.0	－	15.0	－
	30～49人	86	48.8	37.2	31.4	18.6	7.0	7.0	5.8	12.8	1.2
	50～99人	111	49.5	43.2	32.4	27.0	1.8	2.7	4.5	7.2	－
	100～299人	111	54.1	40.5	46.8	23.4	8.1	7.2	7.2	1.8	2.7
	300～499人	31	71.0	58.1	48.4	19.4	9.7	－	6.5	－	－
	500人以上	143	59.4	45.5	43.4	29.4	9.8	8.4	6.3	4.9	2.8

業種別にみると、「正社員の補助として使っていきたい」は、教育・学習支援業（75.0％）で高く、「単純作業等の労働力として使っていきたい」は、運輸業（55.6％）、卸売・小売業（53.4％）で高い。

「正社員とともに基幹的労働力として使っていきたい」は、医療・福祉（52.4％）で高くなっている。

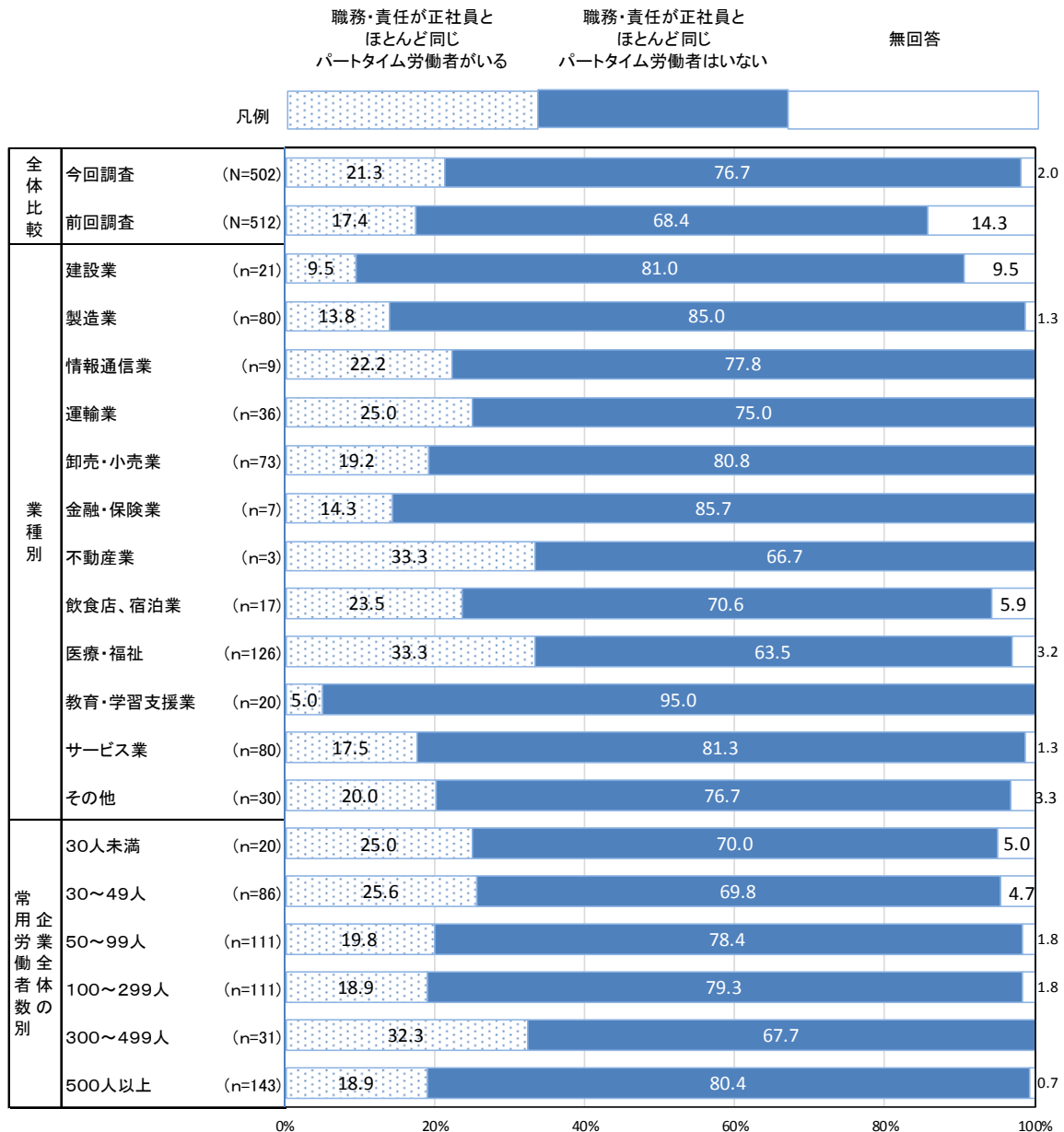
(6) パートタイム労働者の職務と責任

①パートタイム労働者の職務と責任の有無

問 31. パートタイム労働者のうち、「職務」と「責任」の両方が正社員とほとんど同じ者はいますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇「職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる」事業所は約2割となっている。

図表- 89 パートタイム労働者の職務と責任の有無（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



「職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる」事業所は 21.3%、「いない」は 76.7%となっている。

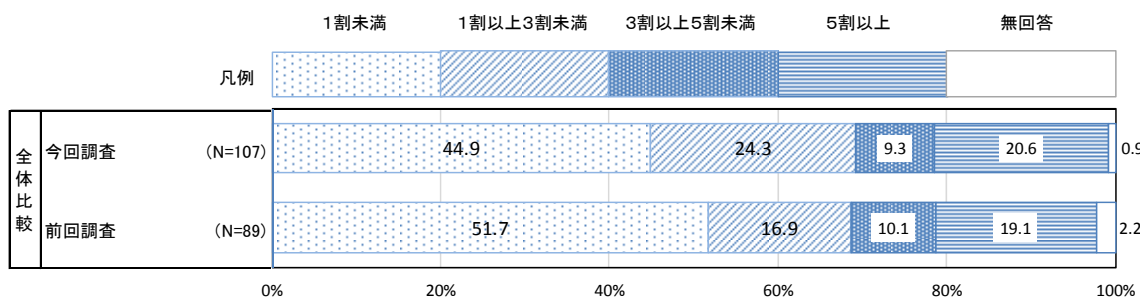
業種別にみると、医療・福祉で「職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる」が 33.3%と高くなっている。

②職務と責任を持つパートタイム労働者の割合

問 31SQ 1. (問 31 で「職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる」と答えた事業所に) 職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がパートタイム労働者全体に占める割合はどの程度ですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇割合が「1割未満」である事業所は、4割を超えている。

図表- 90 職務と責任を持つパートタイム労働者の割合 (全体前回比較)



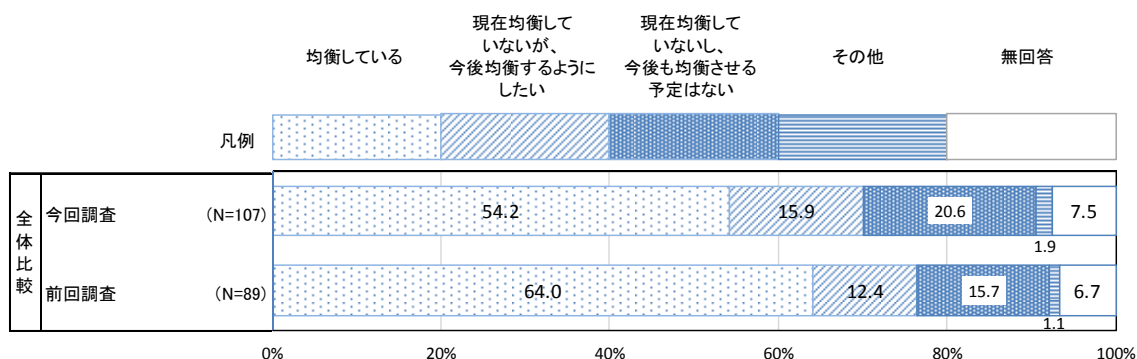
「1割未満」が44.9%と最も多く、「1割以上3割未満」が24.3%、「5割以上」が20.6%となっている。前回調査に比べると、「1割未満」が6.8ポイント減少し、「1割以上3割未満」が7.4ポイント増加している。

③パートタイム労働者の賃金の均衡

問 31SQ 2. (問 31 で「職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者がいる」と答えた事業所に) 職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者の1時間当たりの賃金と正社員の1時間当たりの賃金は均衡(バランス)はとれていますか。あてはまるもの 1 つに○を付けてください。

◇「均衡している」事業所は5割を超えている。

図表- 91 職務と責任を持つパートタイム労働者の賃金の均衡 (全体前回比較)



職務・責任が正社員とほとんど同じパートタイム労働者と正社員の賃金について「均衡している」事業所は54.2%、「現在均衡していないが、今後均衡するようにしたい」が15.9%、「現在均衡していないし、今後も均衡させる予定はない」が20.6%となっている。

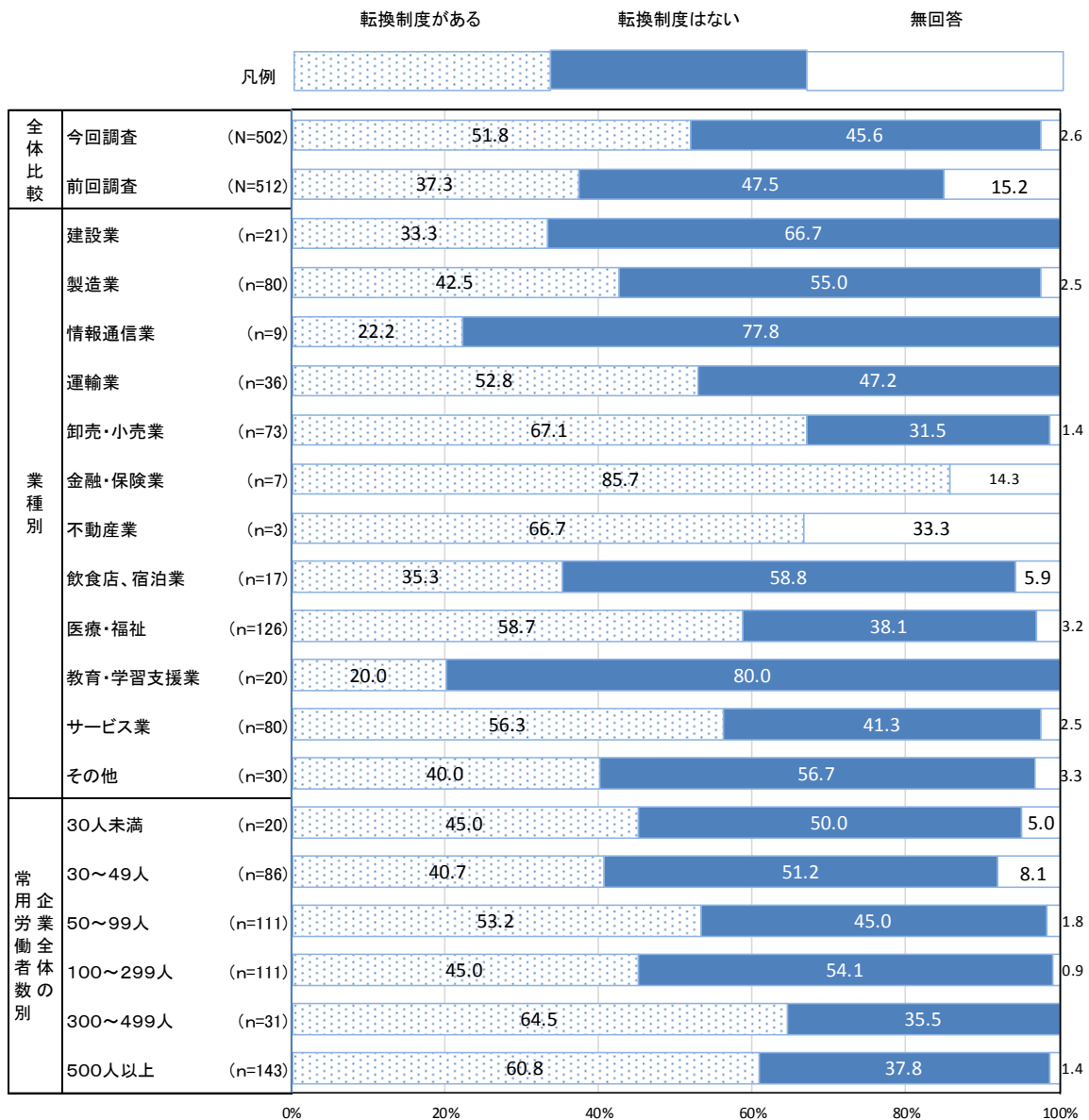
(7) 正社員への転換制度の有無

問 32. パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

※制度ありとは、就業規則・労働協約・内規等、文書で規定されていることや、慣行としてあることをいう。

◇正社員への「転換制度がある」事業所は5割を超えている。

図表- 92 正社員への転換制度の有無（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）



パートタイム労働者から正社員への「転換制度がある」は 51.8%、「転換制度はない」は 45.6%となっている。

業種別にみると、卸売・小売業（67.1%）、医療・福祉（58.7%）で「転換制度がある」割合が高く、教育・学習支援業（20.0%）、情報通信業（22.2%）で低くなっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、300人以上の事業所では「転換制度がある」割合が6割を超えている。

10. セクシュアルハラスメント

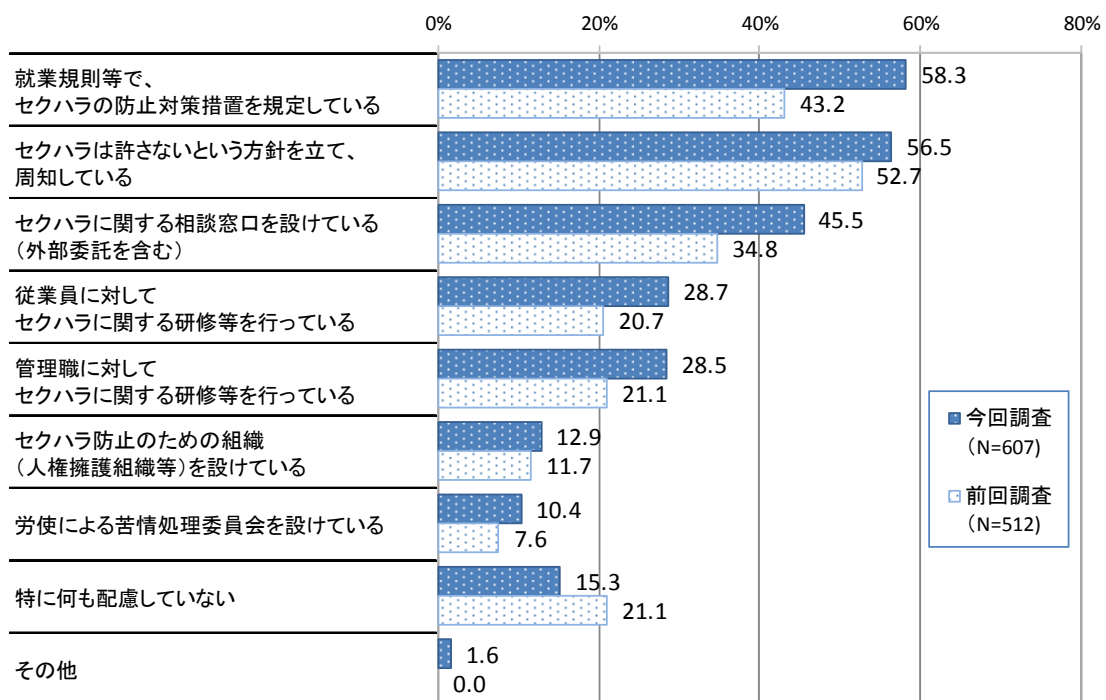
(1) セクシュアルハラスメント防止の取組（複数回答）

問 33. 貴事業所では職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）の問題についてどのような取組をしていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

※セクシュアルハラスメントとは、職場における、相手の意に反する性的言動。従業員の就業環境を害したり、対応次第で従業員が労働条件で不利益を受けたりするものをいう。

◇「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」、「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」が約6割となっている。

図表- 93 セクシュアルハラスメント防止の取組（全体前回比較）



「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」が58.3%、「セクハラは許さないという方針を立て、周知している」が56.5%、「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が45.5%などとなっている。

前回調査に比べると、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」が15.1ポイント、「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」が10.7ポイント増加している。

図表- 94 セクシュアルハラスメント防止の取組（全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別）

(%)											
		サ ン プ ル 数	就業規則等で、 セクハラ防止対策措置を 規定している	セクハラは、許さないという 方針を立て、周知している	セクハラに関する 相談窓口を設けている （外部委託を含む）	従業員に対して セクハラに関する研修等 を行っている	管理職に対して セクハラに関する研修等 を行っている	セクハラ防止のための組織 （人権擁護組織等）を 設けている	労使による 苦情処理委員会を 設けている	特に何も配慮していない	その他
全体		607	58.3	56.5	45.5	28.7	28.5	12.9	10.4	15.3	1.6
業 種 別	建設業	32	40.6	56.3	50.0	31.3	46.9	9.4	6.3	21.9	－
	製造業	106	51.9	52.8	52.8	29.2	27.4	20.8	18.9	17.9	5.7
	情報通信業	14	78.6	71.4	71.4	64.3	71.4	21.4	35.7	－	－
	運輸業	50	44.0	46.0	30.0	12.0	14.0	6.0	10.0	22.0	－
	卸売・小売業	87	66.7	73.6	60.9	36.8	46.0	10.3	18.4	10.3	－
	金融・保険業	12	66.7	91.7	83.3	58.3	75.0	41.7	41.7	8.3	－
	不動産業	4	50.0	25.0	25.0	－	－	－	－	－	－
	飲食店、宿泊業	17	52.9	58.8	29.4	11.8	11.8	5.9	－	17.6	－
	医療・福祉	135	61.5	43.7	27.4	17.8	13.3	8.9	2.2	20.0	3.0
	教育・学習支援業	22	68.2	72.7	50.0	45.5	22.7	45.5	4.5	－	－
	サービス業	89	64.0	58.4	47.2	28.1	28.1	10.1	5.6	13.5	－
	その他	39	53.8	59.0	51.3	46.2	33.3	2.6	2.6	10.3	－
常用労働者数 企業全体の	30人未満	23	47.8	34.8	13.0	4.3	4.3	－	4.3	17.4	4.3
	30～49人	107	38.3	40.2	16.8	15.0	9.3	1.9	2.8	33.6	－
	50～99人	132	53.0	48.5	27.3	18.9	18.2	9.1	3.8	21.2	2.3
	100～299人	127	63.0	49.6	34.6	23.6	20.5	11.0	7.9	11.0	3.1
	300～499人	37	51.4	59.5	62.2	18.9	13.5	21.6	5.4	16.2	－
	500人以上	181	73.5	79.0	84.0	52.5	59.1	23.2	23.2	2.8	1.1

業種別にみると、「就業規則等で、セクハラ防止対策措置を規定している」は、情報通信業（78.6%）、教育・学習支援業（68.2%）で高く、「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」は、金融・保険業（83.3%）、情報通信業（71.4%）、卸売・小売業（60.9%）で高くなっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、概ね規模が大きい事業所ほどセクシュアルハラスメント問題に取り組んでいる割合が高くなっている。

(2) セクシュアルハラスメントに関する相談窓口の設置

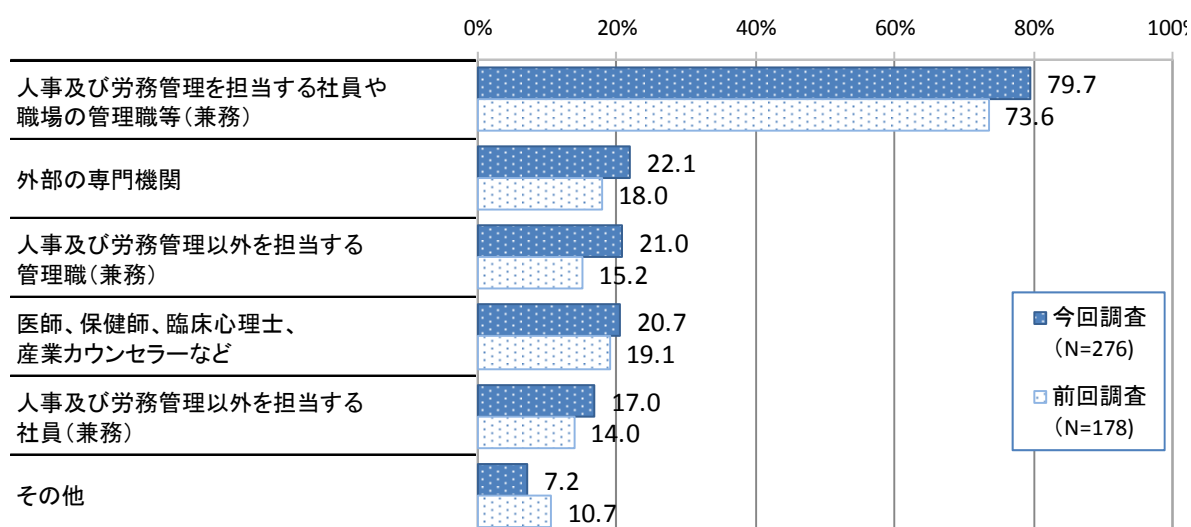
問 33SQ. (問 33 で「セクハラに関する相談窓口を設けている（外部委託を含む）」と答えた事業所に）貴事業所に設置しているセクハラに関する相談窓口について次の①～③のそれぞれについてお答えください。

①相談対応者（複数回答）

相談には誰が対応しますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇相談対応者は、「人事及び労務管理を担当する社員や職場の管理職等（兼務）」が約8割となっている。

図表- 95 セクシュアルハラスメントに関する相談対応者（全体前回比較）



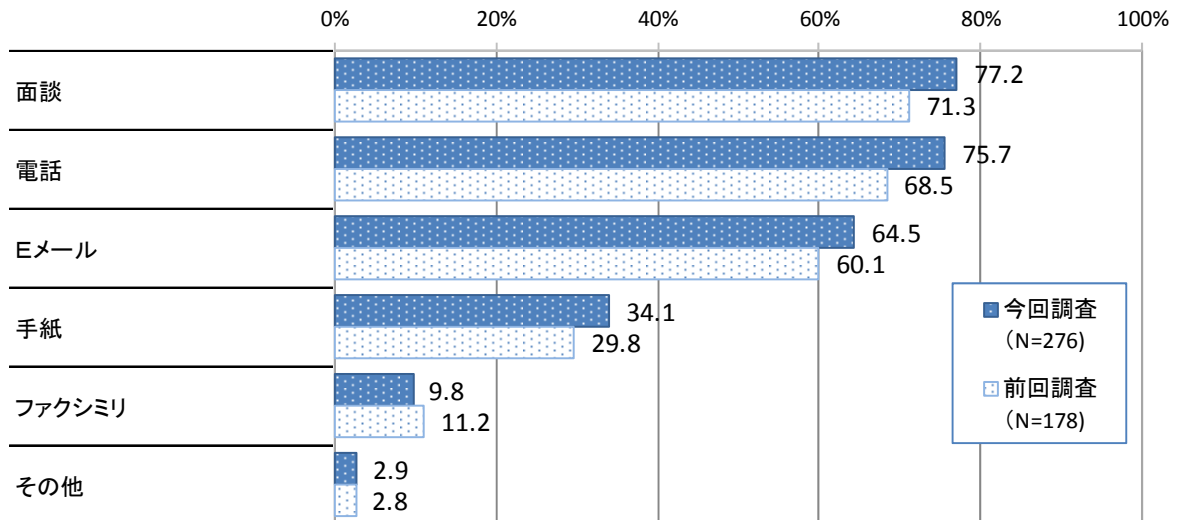
セクシュアルハラスメントに関する相談の対応者は、前回調査と同様、「人事及び労務管理を担当する社員や職場の管理職等（兼務）」が 79.7%と最も高く、次いで「外部の専門機関」（22.1%）、「人事及び労務管理以外を担当する管理職（兼務）」（21.0%）、「医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラーなど」（20.7%）となっている。

②相談方法（複数回答）

相談はどのような方法で行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇相談方法は、「面談」と「電話」が7割を超えている。

図表- 96 セクシュアルハラスメントに関する相談方法（全体前回比較）

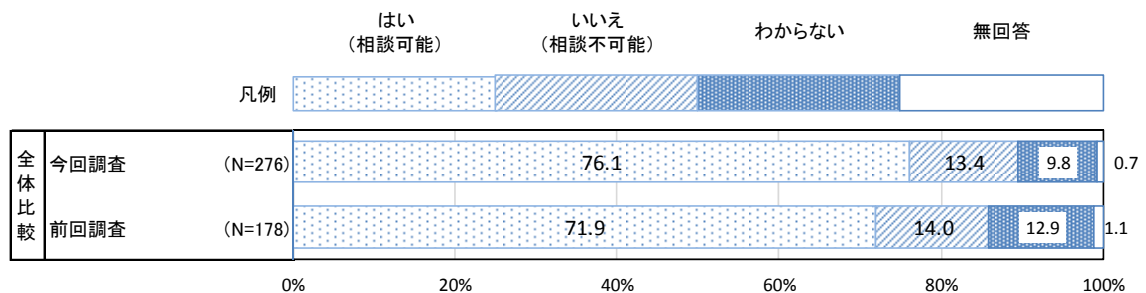


③匿名での相談

相談は匿名ですることができますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇匿名での相談ができる事業所は約8割となっている。

図表- 97 匿名での相談（全体前回比較）



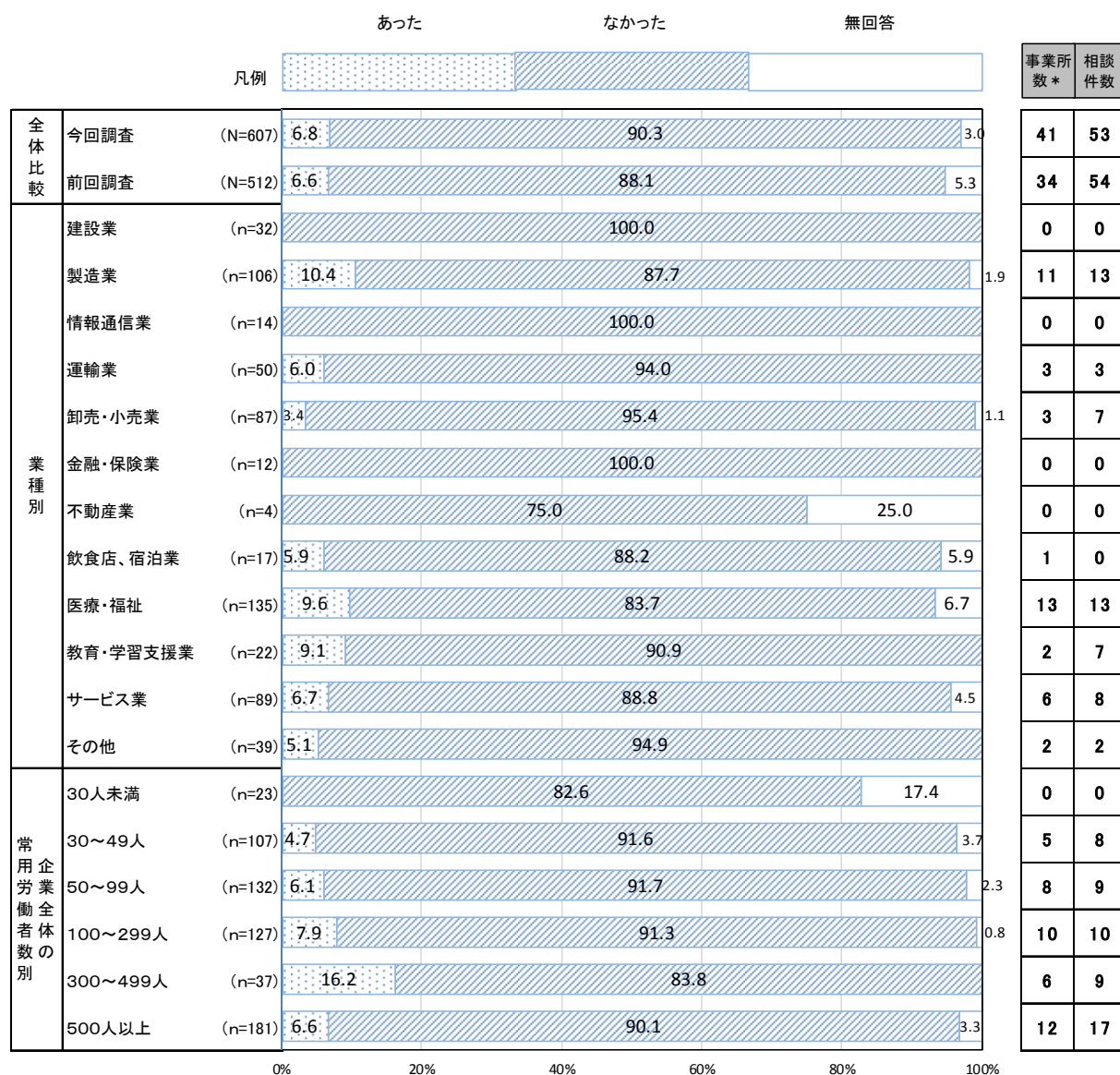
(3) セクシュアルハラスメントに関する相談の有無

問 34. 貴事業所では過去 3 年間に、セクハラに関する相談等がありましたか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。また「あった」と答えた事業所は、その件数もご記入ください。

◇セクハラに関する相談が「あった」事業所は 1 割未満となっている。

図表- 98 セクシュアルハラスメントに関する相談の有無

(全体前回比較・業種別・企業全体の常用労働者数別)



* 事業所数は、「あった」と回答した事業所数で、相談件数無回答の事業所を含む

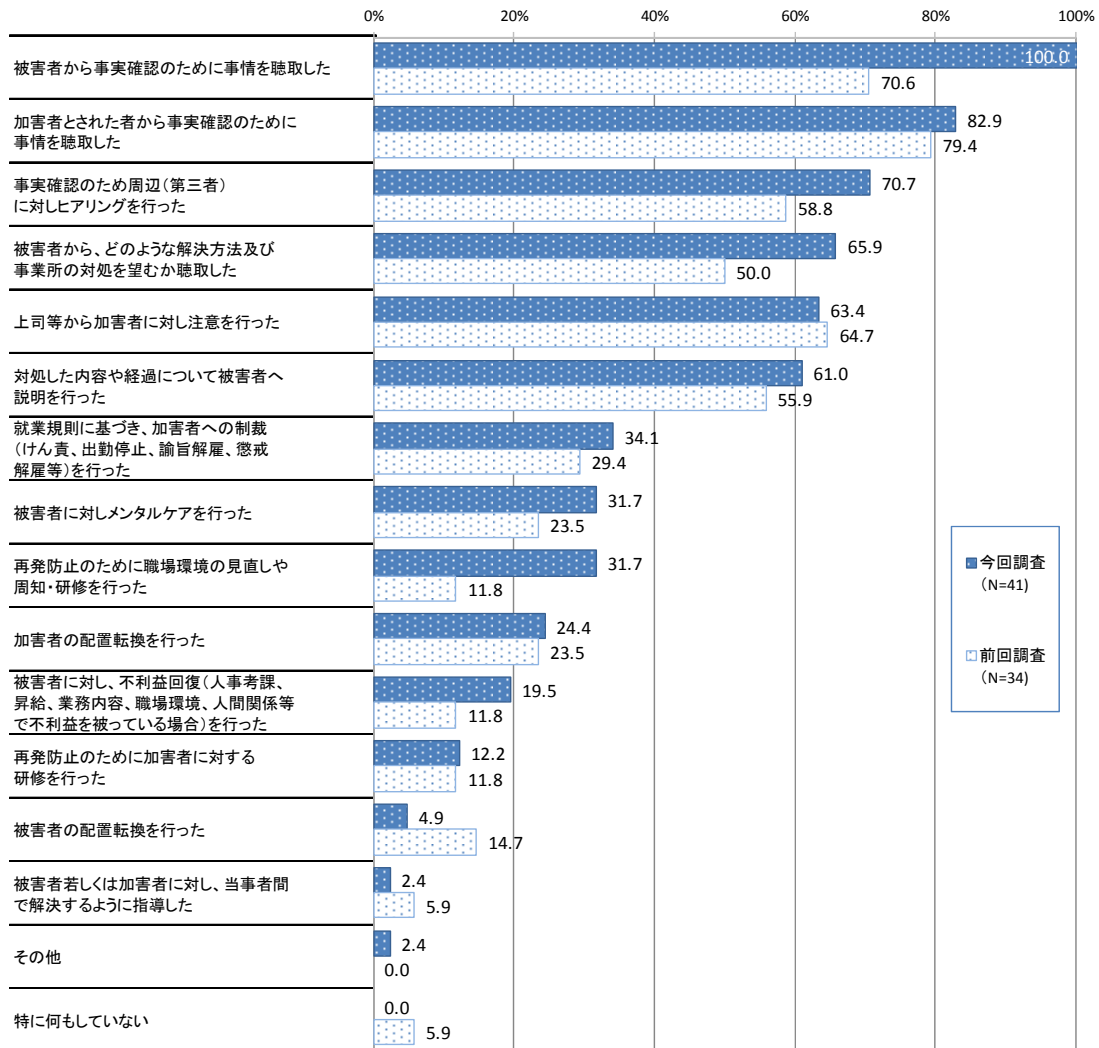
過去 3 年間にセクシュアルハラスメントに関する相談が「あった」事業所は 6.8%となっている。
企業全体の常用労働者数別にみると、300～499 人の事業所（16.2%）で高くなっている。

(4) セクシュアルハラスメント問題への対応（複数回答）

問 34SQ.（問 34 で「（セクハラが）あった」と答えた事業所に）セクハラが起こった後に、どのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇すべての事業所が「被害者から事実確認のために事情を聴取した」としている。

図表- 99 セクシュアルハラスメント問題への対応（全体前回比較）



すべての事業所が「被害者から事実確認のために事情を聴取した」としている。その他、「加害者とされた者から事実確認のために事情を聴取した」（82.9%）、「事実確認のため周辺（第三者）に対しヒアリングを行った」（70.7%）、「被害者から、どのような解決方法および事業所の対処を望むか聴取した」（65.9%）、「上司等から加害者に対し注意を行った」（63.4%）、「対処した内容や経過について被害者へ説明を行った」（61.0%）が高くなっている。

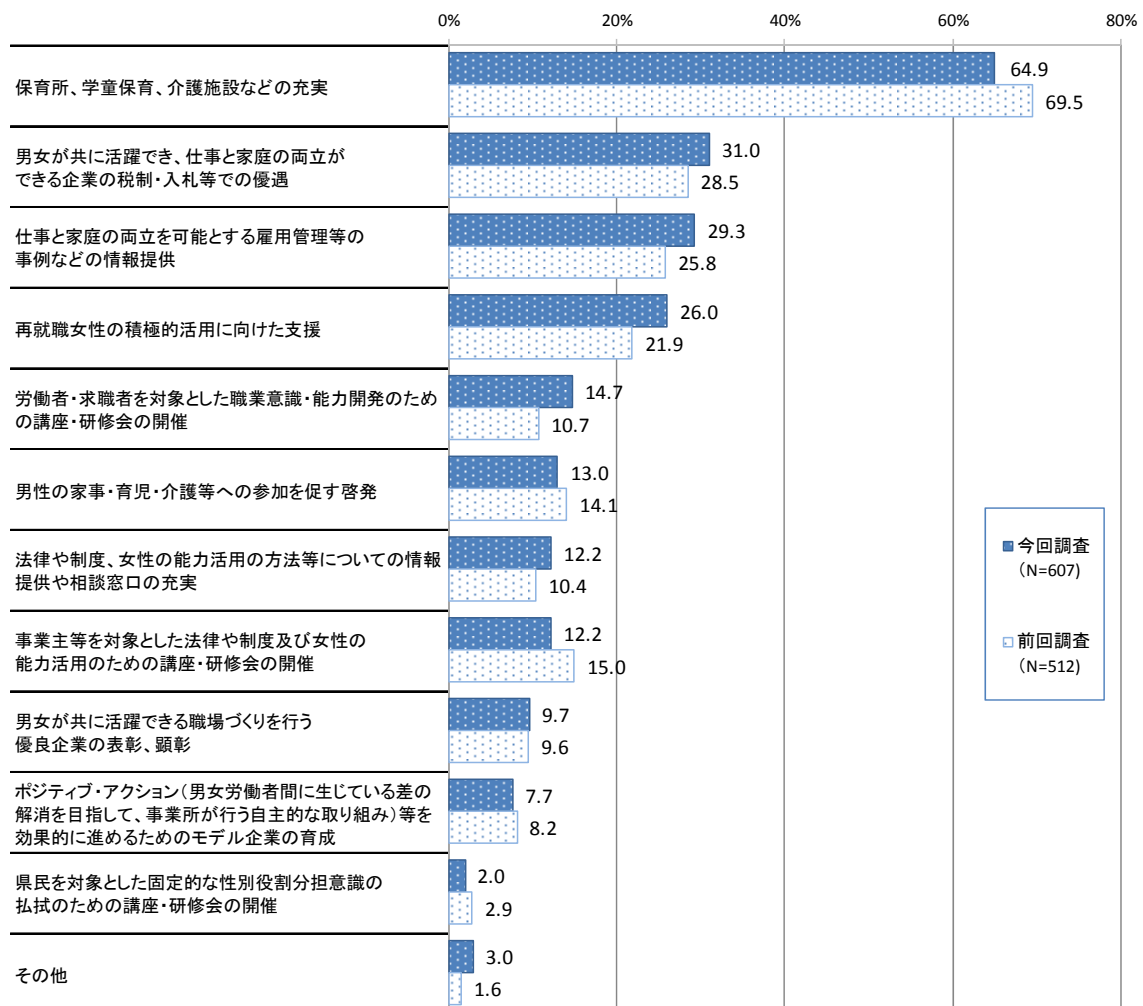
前回調査に比べると、事実確認や経過説明といった対応が増加しているほか、「再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った」が 19.9 ポイント、「被害者に対し、不利益回復（人事考課、昇給、業務内容、職場環境、人間関係等で不利益を被っている場合）を行った」が 7.7 ポイント増加している。一方で、「被害者の配置転換を行った」は大きく減少している。

11. 行政への要望

問 35. 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

◇行政への要望は、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も多くなっている。

図表- 100 行政への要望（全体前回比較）（複数回答）



「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が 64.9%と最も多く、次いで「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」(31.0%)、「仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供」(29.3%)、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」(26.0%)となっている。

図表- 101 行政への要望（全体・業種別・企業全体の常用労働者数別）

(%)																
		サンプル数	保育所、学童保育、介護施設などの充実	男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇	仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理などの情報提供	再就職女性の積極的活用に向けた支援	労働者・求職者を対象とした職業意識・能力開発のための講座・研修会の開催	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	法律や制度、女性の能力活用の方法等についての情報提供や相談窓口の充実	事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催	優良企業の表彰・顕彰	男女が共に活躍できる職場づくりを行う	ポジティブ・アクション（男女労働者間に生じている差の解消を目指す、事業所が行う自主的な取り組み）等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	県民を対象とした固定的な性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催	その他	無回答
全体		607	64.9	31.0	29.3	26.0	14.7	13.0	12.2	12.2	9.7	7.7	2.0	3.0	5.9	
業種別	建設業	32	50.0	56.3	21.9	15.6	15.6	25.0	18.8	15.6	6.3	9.4	-	3.1	12.5	
	製造業	106	60.4	34.0	28.3	26.4	9.4	11.3	9.4	9.4	7.5	7.5	2.8	3.8	6.6	
	情報通信業	14	85.7	21.4	14.3	28.6	7.1	7.1	7.1	-	7.1	7.1	14.3	7.1	-	
	運輸業	50	48.0	18.0	36.0	18.0	32.0	10.0	18.0	20.0	8.0	10.0	2.0	2.0	6.0	
	卸売・小売業	87	64.4	40.2	34.5	26.4	10.3	18.4	13.8	9.2	17.2	14.9	3.4	1.1	4.6	
	金融・保険業	12	91.7	25.0	16.7	8.3	-	25.0	-	-	-	16.7	8.3	-	-	-
	不動産業	4	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	-	25.0
	飲食店、宿泊業	17	52.9	41.2	23.5	23.5	11.8	5.9	-	23.5	29.4	11.8	-	-	-	11.8
	医療・福祉	135	65.9	24.4	25.9	33.3	20.7	11.9	14.1	11.9	5.9	3.7	0.7	5.2	6.7	
	教育・学習支援業	22	86.4	45.5	31.8	31.8	13.6	4.5	9.1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	9.1
	サービス業	89	70.8	27.0	31.5	25.8	2.2	13.5	11.2	14.6	10.1	6.7	1.1	2.2	4.5	
その他	39	71.8	23.1	35.9	20.5	30.8	7.7	12.8	17.9	10.3	5.1	-	-	-		
常用労働者数の企業全体	30人未満	23	52.2	8.7	30.4	26.1	13.0	17.4	4.3	26.1	4.3	-	-	-	-	21.7
	30～49人	107	61.7	25.2	22.4	23.4	13.1	8.4	7.5	12.1	7.5	3.7	2.8	3.7	9.3	
	50～99人	132	58.3	33.3	28.0	28.0	15.9	9.8	12.1	9.8	9.8	4.5	3.0	3.0	6.8	
	100～299人	127	68.5	29.1	36.2	30.7	17.3	9.4	14.2	15.0	5.5	7.1	1.6	3.9	3.1	
	300～499人	37	67.6	29.7	37.8	35.1	16.2	10.8	13.5	8.1	18.9	13.5	-	2.7	-	
500人以上	181	70.2	37.0	27.6	21.0	12.7	20.4	14.4	11.0	12.7	12.7	1.7	2.2	4.4		

業種別にみると、建設業を除く業種では「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が最も高く、建設業では「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」（56.3％）が最も高くなっている。

企業全体の常用労働者数別にみると、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」は、概ね規模が大きい事業所ほど高くなっている。30人未満の事業所では、「事業主等を対象とした法律や制度及び女性の能力活用のための講座・研修会の開催」（26.1％）が比較的高くなっている。

調査結果

第 2 部 従業員調査

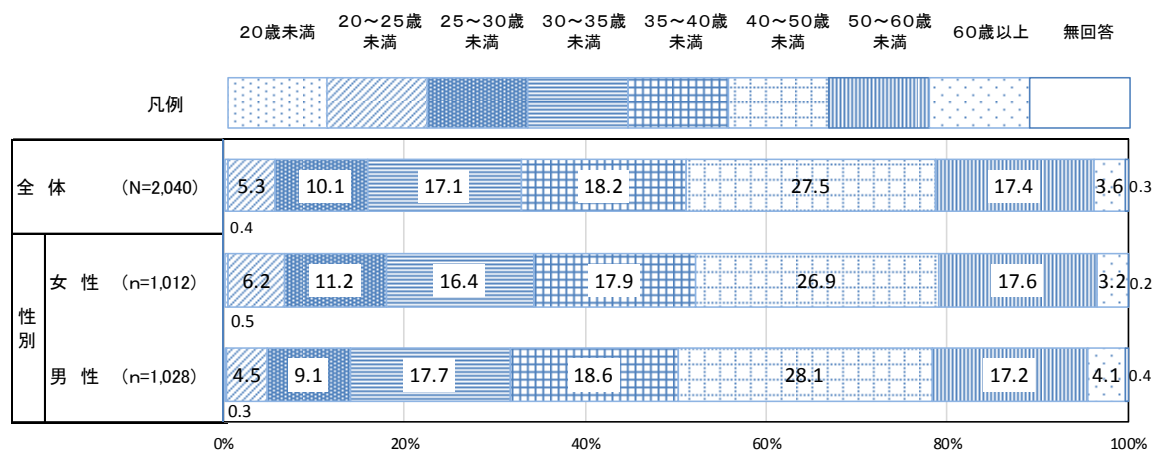
1. 回答者の属性

(1) 年齢

F 1. あなたの年齢について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女ともに「40～50歳未満」が最も多い。

図表- 102 年齢（全体・性別）

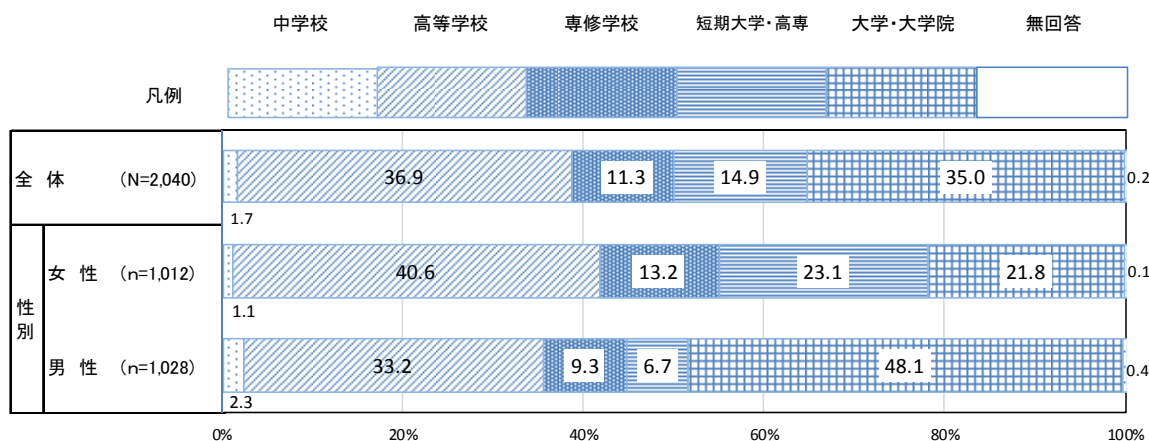


(2) 最終学歴

F 2. あなたの最終学歴について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性は「高等学校」(40.6%)、男性は「大学・大学院」(48.1%)が最も多い。

図表- 103 最終学歴（全体・性別）

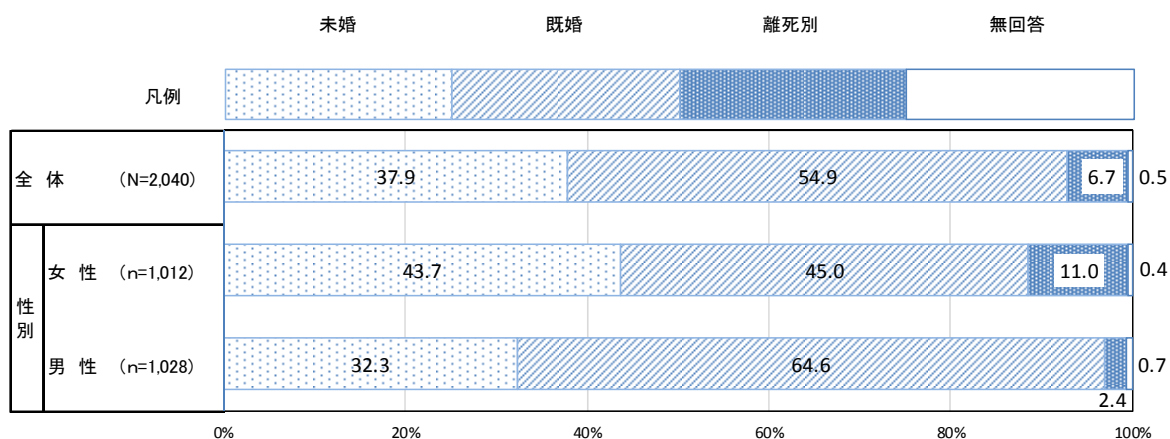


(3) 配偶関係

F 3. あなたは現在結婚していますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇女性は「未婚」(43.7%)と既婚(45.0%)でほぼ同率、男性は「既婚」(64.6%)が6割を超えている。

図表- 104 配偶関係 (全体・性別)

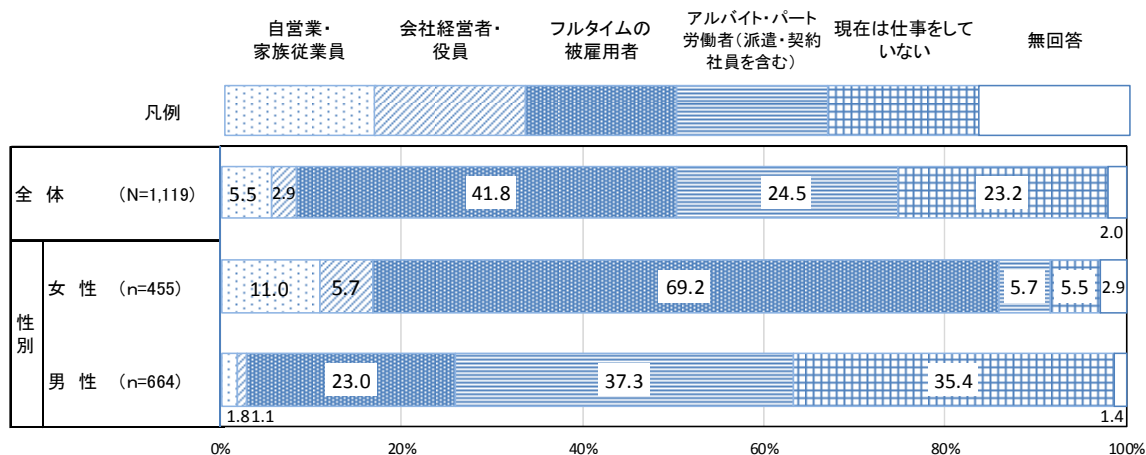


(4) 配偶者の職業 (既婚者のみ)

F3SQ. (F 3で「既婚」と答えた方に) 配偶者の職業について、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇配偶者の職業は、女性では「フルタイムの被雇用者」が7割、男性では「アルバイト・パート労働者(派遣・契約社員を含む)」、「現在は仕事をしていない」が多い。

図表- 105 配偶者の職業 (全体・性別)

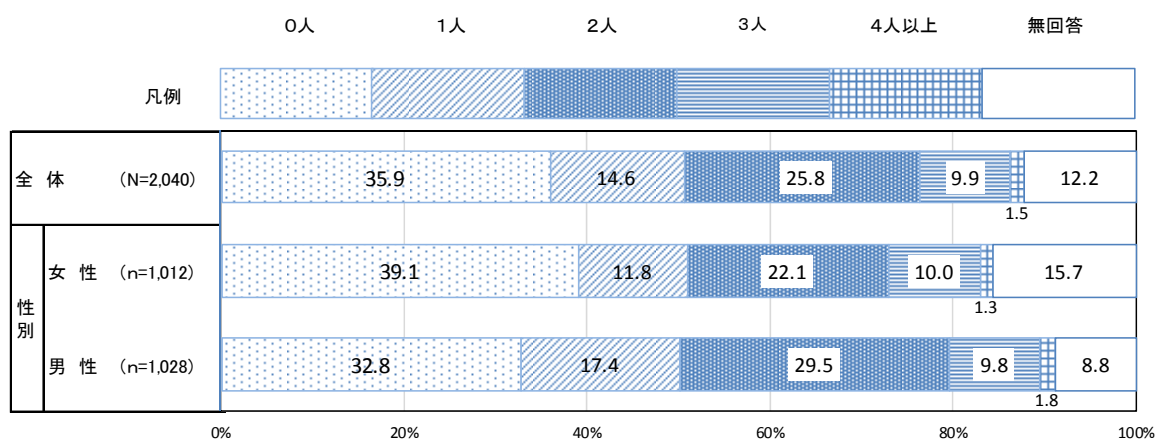


(5) 子どもの人数

F 4. お子さんの人数について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女ともに「0人」が最も多い。次いで「2人」、「1人」、「3人」となっている。

図表- 106 子どもの人数（全体・性別）

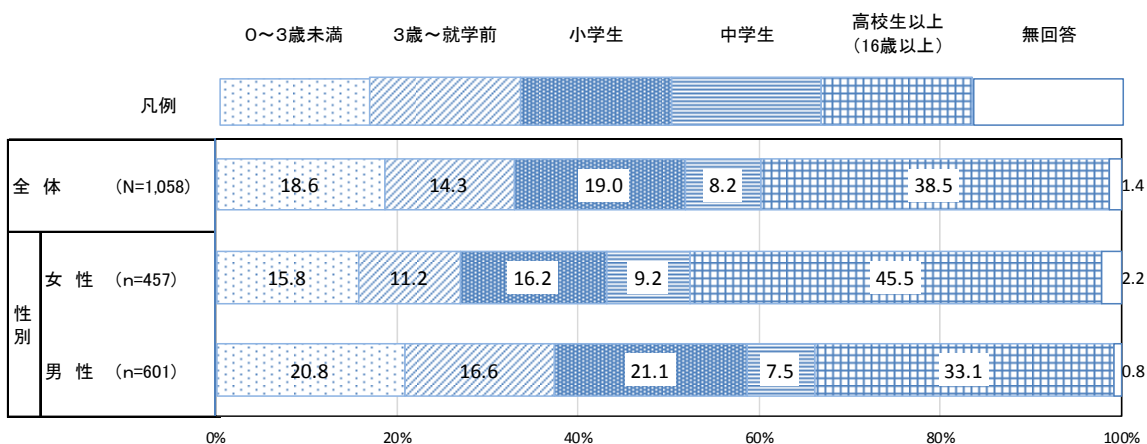


(6) 子どもの末子の年齢（子どもがいる人のみ）

F4SQ.（F 4 でお子さんがいる方に）末子について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「高校生以上（16歳以上）」が最も多い。

図表- 107 子どもの末子の年齢（全体・性別）

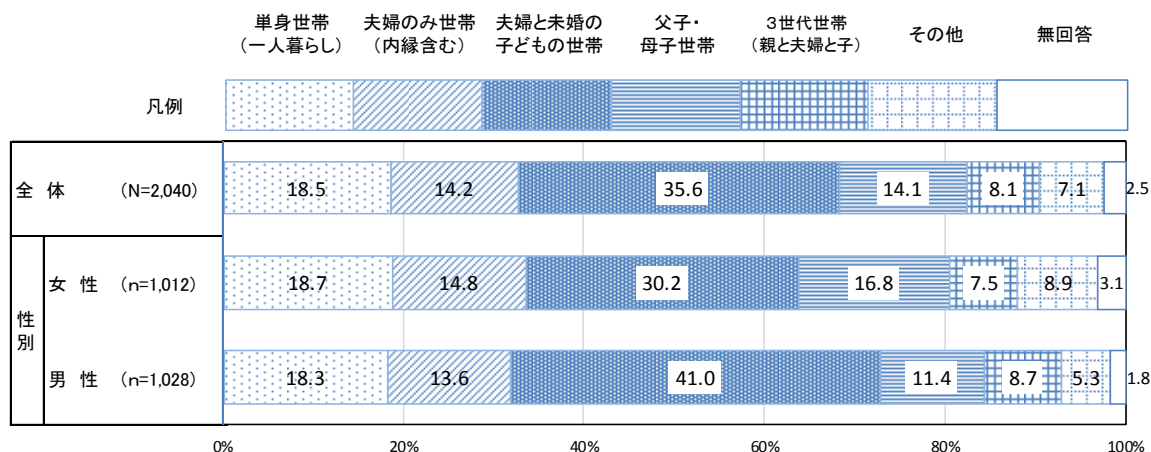


(7) 世帯の状況

F 5. あなたの世帯について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「夫婦と未婚の子ども世帯」が最も多い。

図表- 108 世帯の状況（全体・性別）



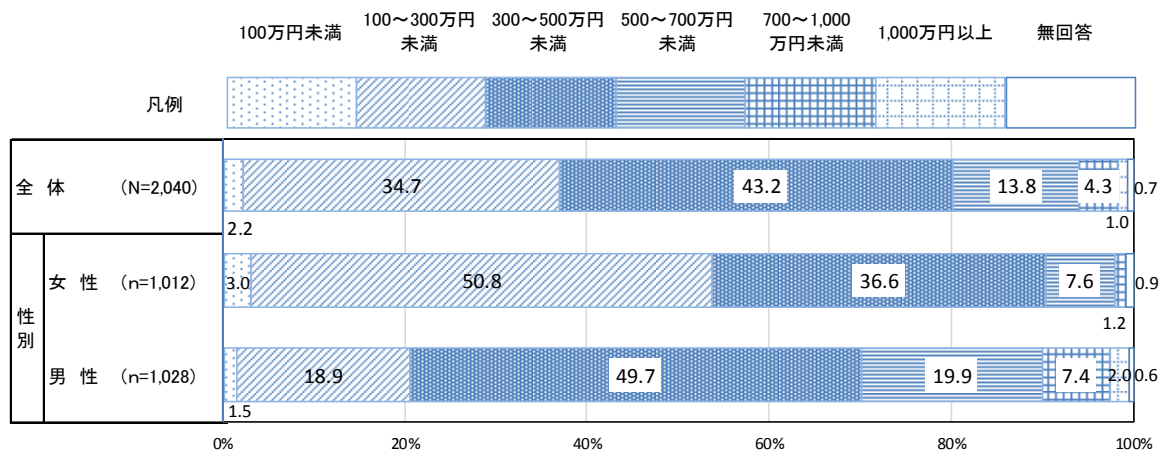
(8) 年収

F 6. あなたご自身の昨年（平成 24 年）の年収について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇全体では「300～500 万円未満」が最も多い。

◇女性では 300 万円未満が過半数、男性では「300～500 万円未満」が5割となっている。

図表- 109 年収（全体・性別）

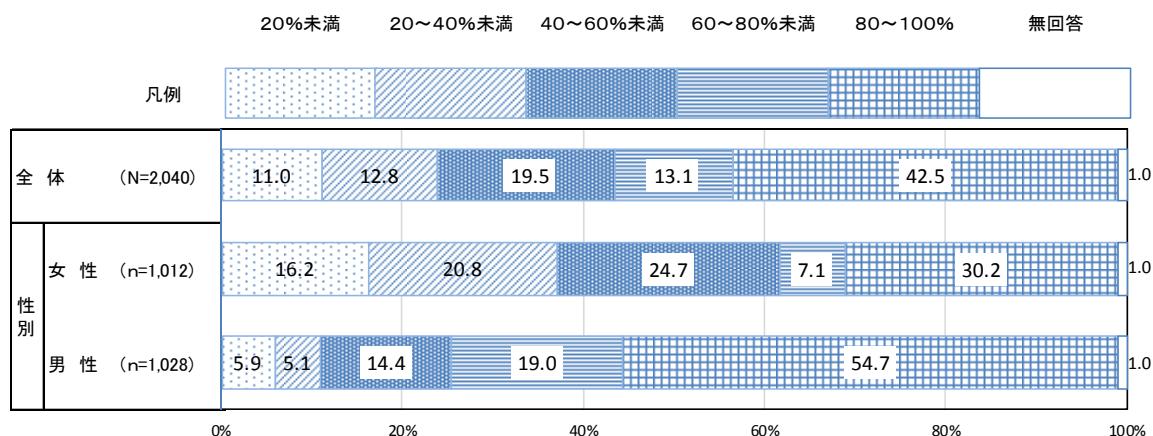


(9) 収入が家計に占める割合

F 7. あなたの収入が家計の収入に占める割合について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇「80%～100%」が最も多く、女性では3割、男性では5割を超えている。

図表- 110 収入が家計に占める割合（全体・性別）



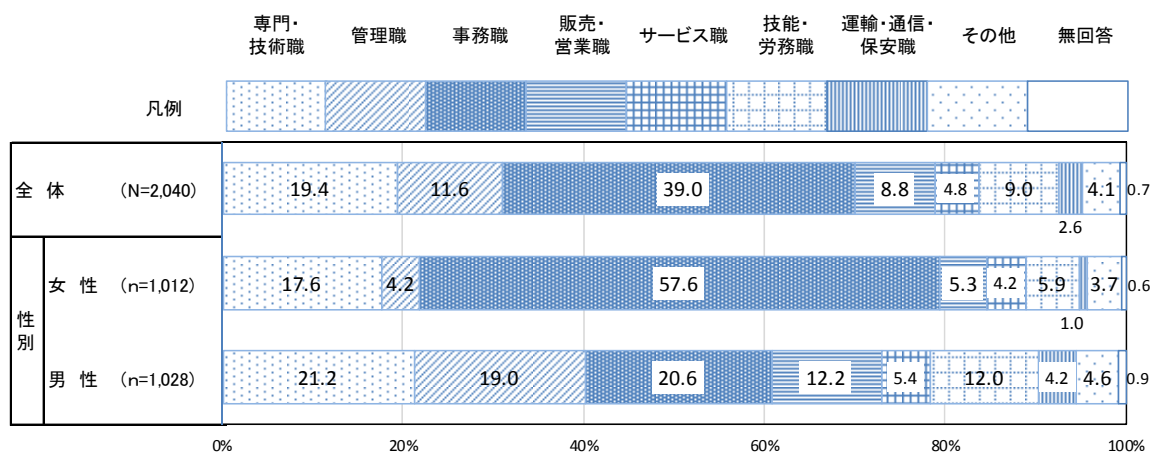
(10) 勤務先での職種

F 8. あなたの勤務先での職種について、あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性は6割近くが「事務職」で、次いで「専門・技術職」(17.6%)である。

◇男性は「専門・技術職」、「事務職」、「管理職」がそれぞれ約2割である。

図表- 111 勤務先での職種（全体・性別）



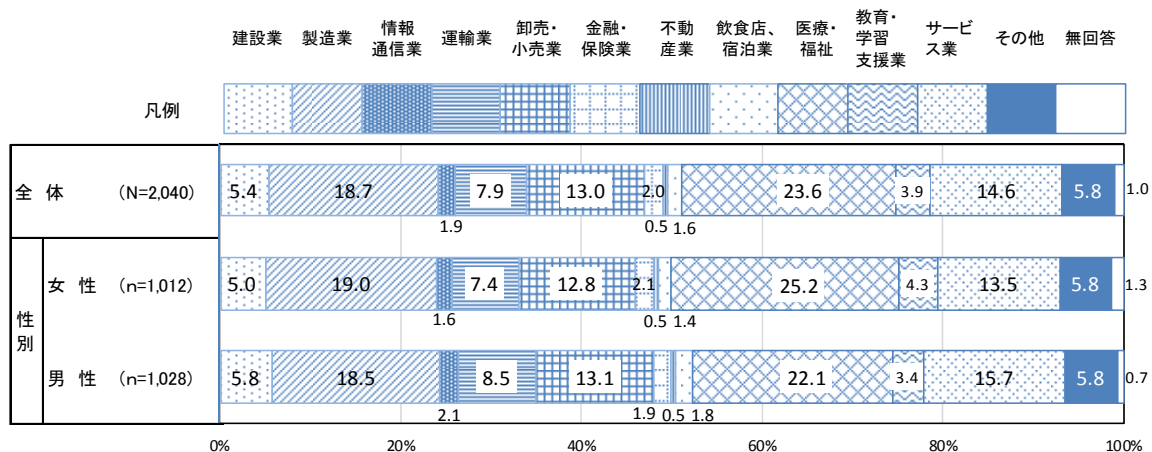
2. 勤務先の事業所

問1. あなたが現在お勤めの事業所についておたずねします。

(1) 業種

◇男女とも「医療・福祉」、「製造業」、「サービス業」の順に多い。

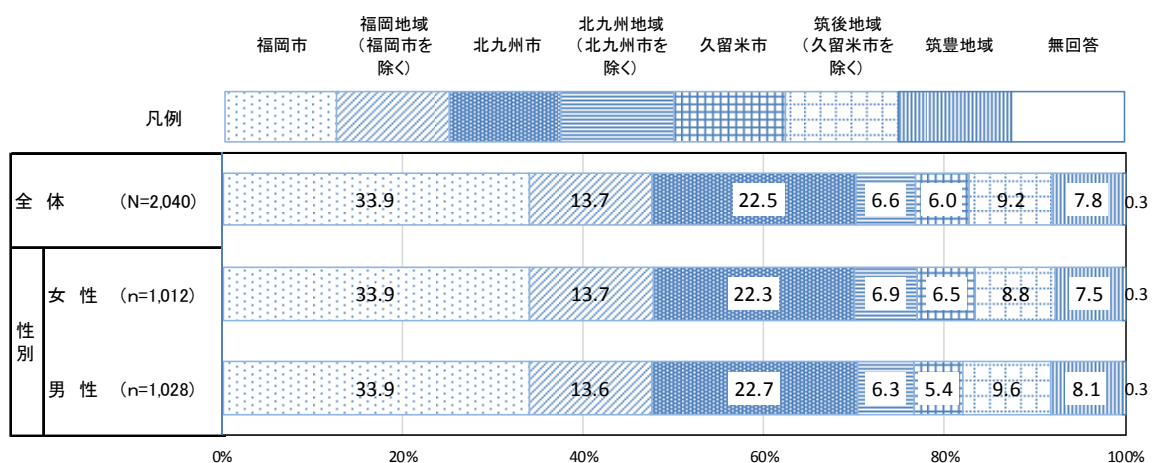
図表- 112 業種（全体・性別）



(2) 事業所の所在地

◇「福岡市」が最も多く、福岡市とその周辺地域、北九州市とその周辺地域を合わせると、全体の約8割となる。

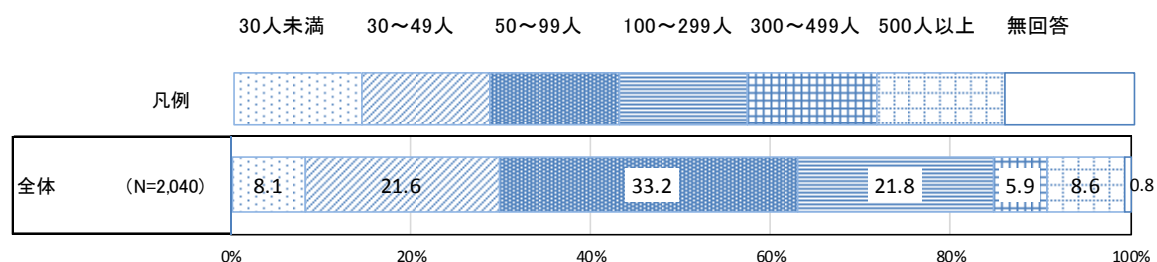
図表- 113 事業所の所在地（全体・性別）



(3) 事業所の従業員数

◇100人未満の事業所が約6割である。

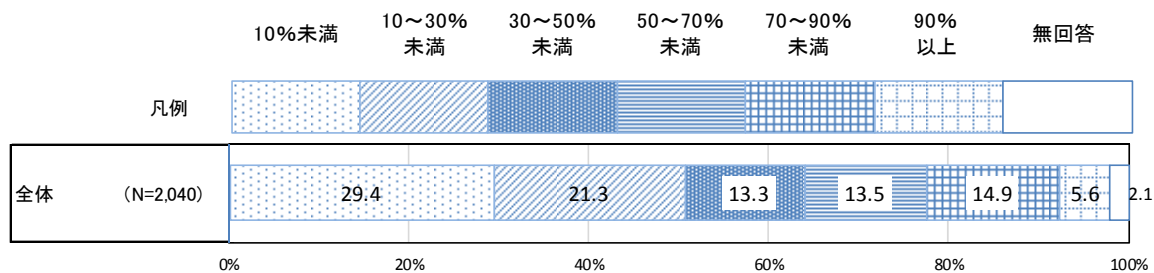
図表- 114 事業所の従業員数（全体）



(4) 勤務先事業所の正規従業員に占める女性従業員の割合

◇10%未満は3割、50%以上は3割強である。

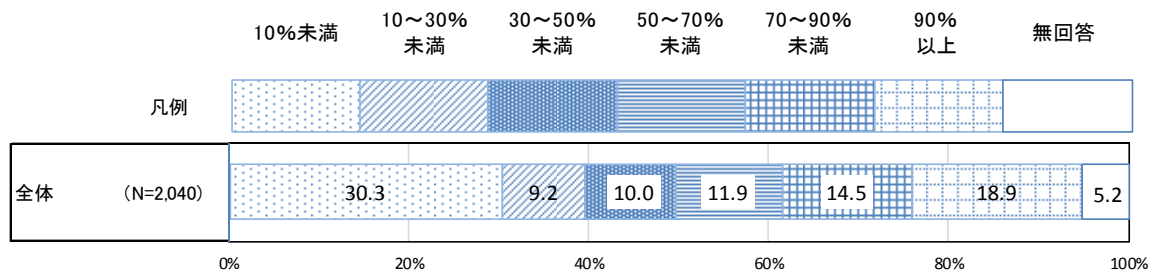
図表- 115 勤務先事業所の正規従業員に占める女性の割合（全体）



(5) 勤務先事業所のパートタイム労働者（長期の臨時職員・契約社員を含む）に占める女性の割合

◇10%未満は3割、50%以上は5割弱である。

図表- 116 勤務先事業所のパートタイム労働者
（長期の臨時職員・契約社員を含む）に占める女性の割合（全体）



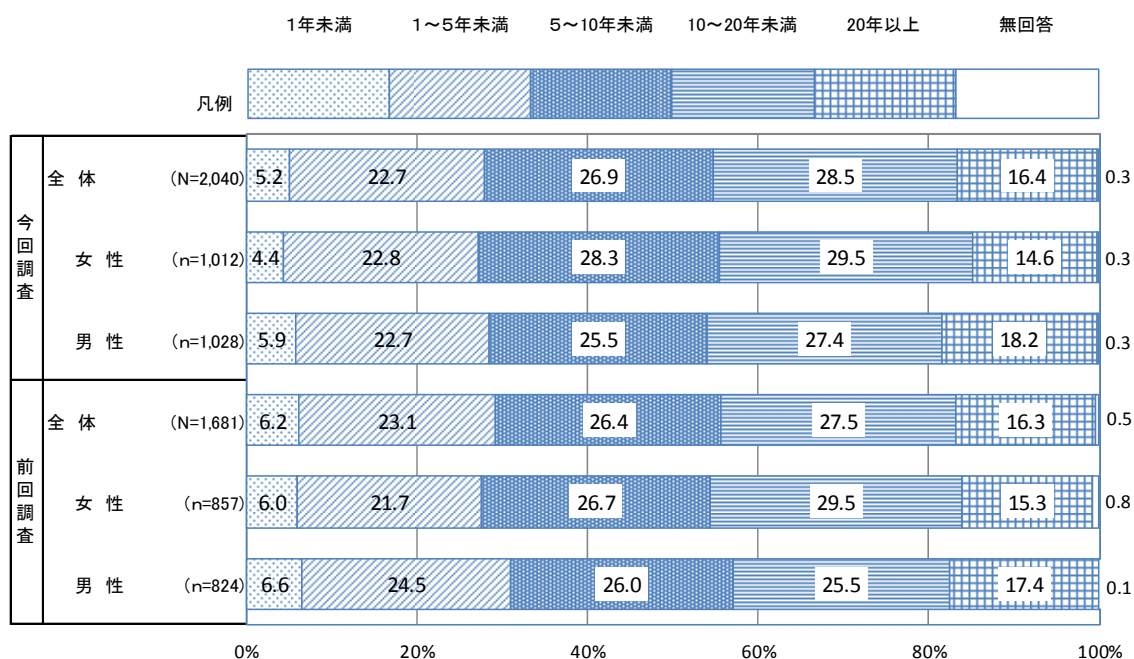
3. 職業経験

(1) 勤務先での勤続年数

問2. 今の勤務先での勤続年数は、どのくらいになりますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「10年～20年未満」が最も多く、次いで「5～10年未満」、「1年～5年未満」である。

図表- 117 勤務先での勤続年数（全体前回比較・性別）



勤務先での勤続年数は、全体では10年以上が44.9%で、うち「10～20年未満」が28.5%で最も多い。次いで「5～10年未満」(26.9%)、「1～5年未満」(22.7%)である。

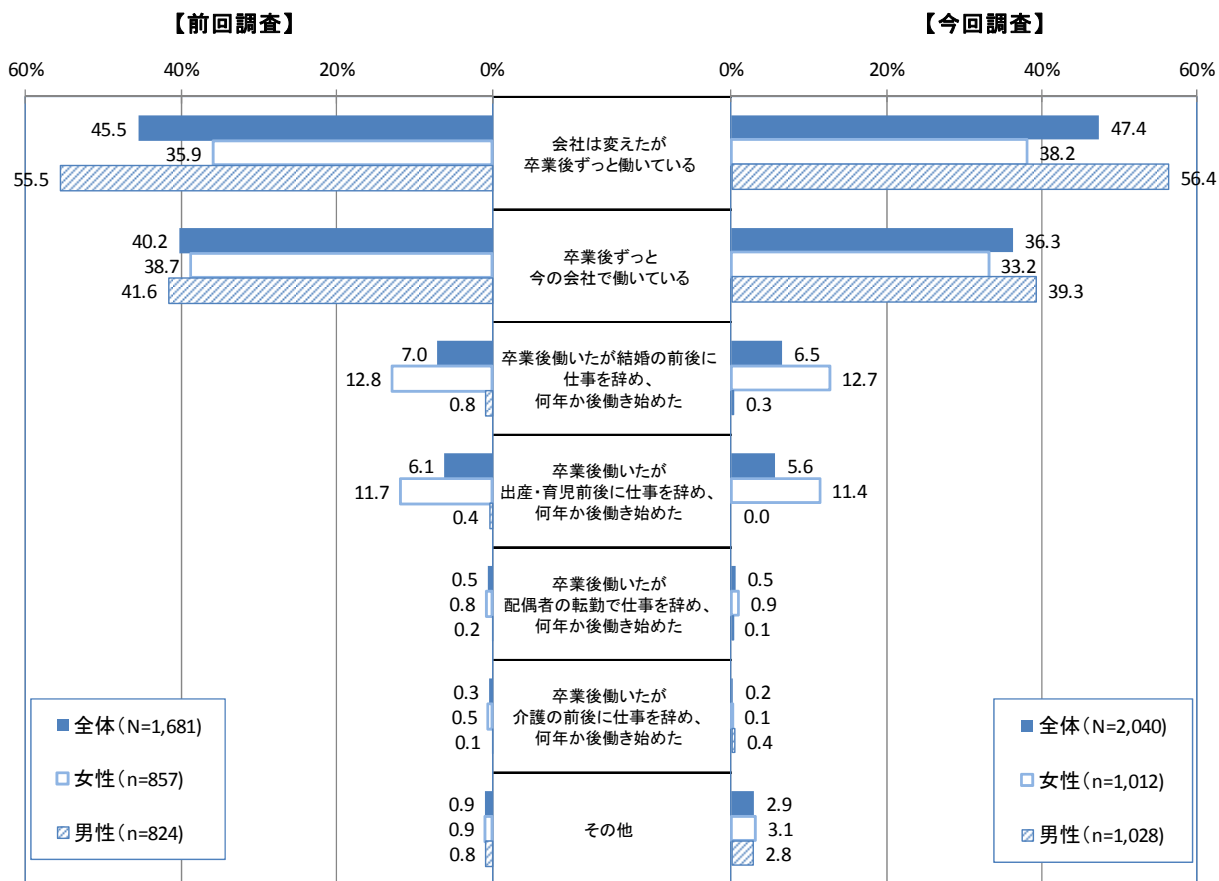
性別にみても大きな違いはなく、前回調査と比べてもほとんど変化はない。

(2) 学卒後の職業経験

問3. 学校卒業後のあなたの職業経験に最も近いものは次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「会社は変えたが卒業後ずっと働いている」が最も多い。

図表- 118 学卒後の職業経験（全体前回比較・性別）



学卒後の職業経験では、「会社は変えたが卒業後ずっと働いている」(47.4%)がほぼ半数を占めており、次いで「卒業後ずっと今の会社で働いている」(36.3%)となっている。

図表- 119 「女性」労働者の学卒後の職業経験（女性全体・年齢別・最終学歴別）

(%)										
		サンプル数	会社は変えたが卒業後ずっと働いている	卒業後ずっと今の会社で働いている	卒業後働いたが結婚の前後に仕事を辞めた	卒業後働いたが出産・育児開始後に仕事を辞めた	卒業後働いたが配偶者の転勤で仕事を辞めた	卒業後働いたが介護の前後に仕事を辞めた	その他	無回答
全体		1,012	38.2	33.2	12.7	11.4	0.9	0.1	3.1	0.4
年齢別	20歳未満	5	－	100.0	－	－	－	－	－	－
	20～25歳未満	63	25.4	74.6	－	－	－	－	－	－
	25～30歳未満	113	27.4	63.7	0.9	4.4	－	－	3.5	－
	30～35歳未満	166	55.4	33.7	1.8	5.4	－	－	3.6	－
	35～40歳未満	181	46.4	33.7	8.3	8.8	0.6	－	2.2	－
	40～50歳未満	272	39.0	23.9	15.1	15.8	1.8	0.4	3.3	0.7
	50～60歳未満	178	27.0	15.2	32.0	20.2	1.1	－	3.4	1.1
	60歳以上	32	28.1	6.3	37.5	18.8	3.1	－	6.3	－
最終学歴別	中学校	11	54.5	－	27.3	9.1	－	－	9.1	－
	高等学校	411	35.8	25.1	18.0	16.5	1.0	－	2.9	0.7
	専修学校	134	54.5	21.6	9.7	11.2	－	0.7	1.5	0.7
	短期大学・高専	234	32.9	37.6	12.8	10.3	1.3	－	5.1	－
	大学・大学院	221	38.0	52.0	4.1	3.2	0.9	－	1.8	－

女性の年齢別にみると、「会社は変えたが卒業後ずっと働いている」の割合は、30～35歳未満が55.4%と最も高い。「卒業後ずっと今の会社で働いている」の割合は、20～30歳未満で6割以上を占めている。

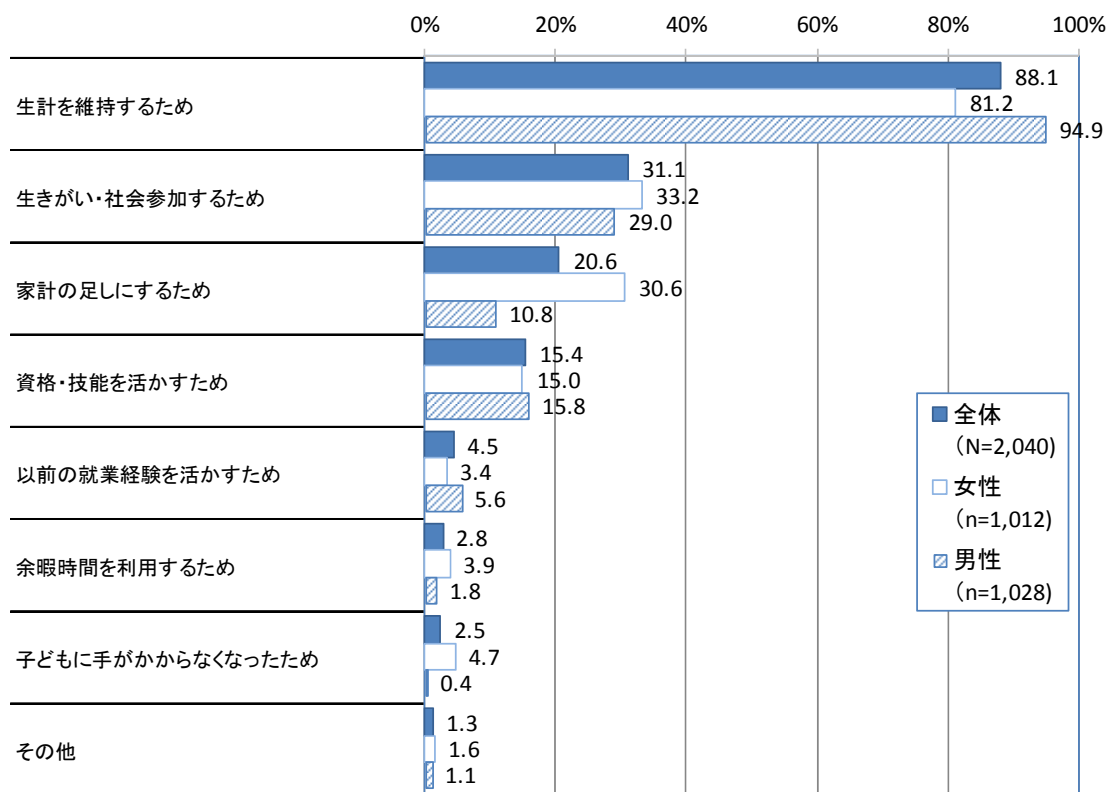
女性の最終学歴別にみると、中学校、専修学校では「会社は変えたが卒業後ずっと働いている」が過半数を占めている。一方、大学・大学院では「卒業後ずっと今の会社で働いている」の割合が最も高い。

(3) 働いている理由（複数回答）

問4. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女ともに「生計を維持するため」が最も多い。

図表- 120 働いている理由（全体・性別）



働いている理由では、「生計を維持するため」（88.1%）が圧倒的に多く、次いで「生きがい・社会参加するため」（31.1%）、「家計の足しにするため」（20.6%）となっている。

性別にみると、女性は男性に比べて「家計の足しにするため」が19.8ポイント高い。

図表- 121 働いている理由（全体・性年齢別）

（％）

		サンプル数	生計を維持するため	生きがい・社会参加するため	家計の足しにするため	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	余暇時間を利用するため	子どもに手がからなく	その他	無回答
全体		2,040	88.1	31.1	20.6	15.4	4.5	2.8	2.5	1.3	0.3
女性年齢別	20歳未満	5	60.0	20.0	20.0	20.0	—	20.0	—	—	—
	20～25歳未満	63	82.5	33.3	27.0	6.3	—	4.8	—	1.6	1.6
	25～30歳未満	113	85.8	31.0	30.1	23.9	2.7	7.1	—	0.9	—
	30～35歳未満	166	83.7	36.1	31.3	15.7	3.0	4.2	—	—	—
	35～40歳未満	181	82.9	28.7	33.7	17.7	1.7	2.8	2.2	2.2	—
	40～50歳未満	272	84.2	33.5	27.2	13.2	3.3	2.2	4.0	1.8	0.7
	50～60歳未満	178	75.3	36.0	32.0	11.2	5.6	3.9	15.7	2.8	0.6
	60歳以上	32	53.1	37.5	40.6	18.8	12.5	6.3	15.6	—	—
男性年齢別	20歳未満	3	66.7	—	—	33.3	—	—	—	—	—
	20～25歳未満	46	84.8	30.4	8.7	23.9	—	2.2	—	2.2	—
	25～30歳未満	94	90.4	38.3	13.8	20.2	3.2	3.2	—	1.1	—
	30～35歳未満	182	96.2	29.7	15.4	16.5	6.0	0.5	—	1.6	—
	35～40歳未満	191	95.8	27.7	9.9	17.8	3.7	—	—	1.6	0.5
	40～50歳未満	289	96.5	27.3	7.3	13.8	6.2	2.4	0.3	1.0	0.7
	50～60歳未満	177	97.7	26.0	11.3	10.2	4.5	2.3	1.7	—	—
	60歳以上	42	85.7	38.1	14.3	19.0	26.2	4.8	—	—	—

年齢別にみると、「生計を維持するため」は、女性の20代～40代で8割を超えており、男性はほとんどの年齢層で8割を超えている。特に男性の25～60歳未満では、9割を超えている。

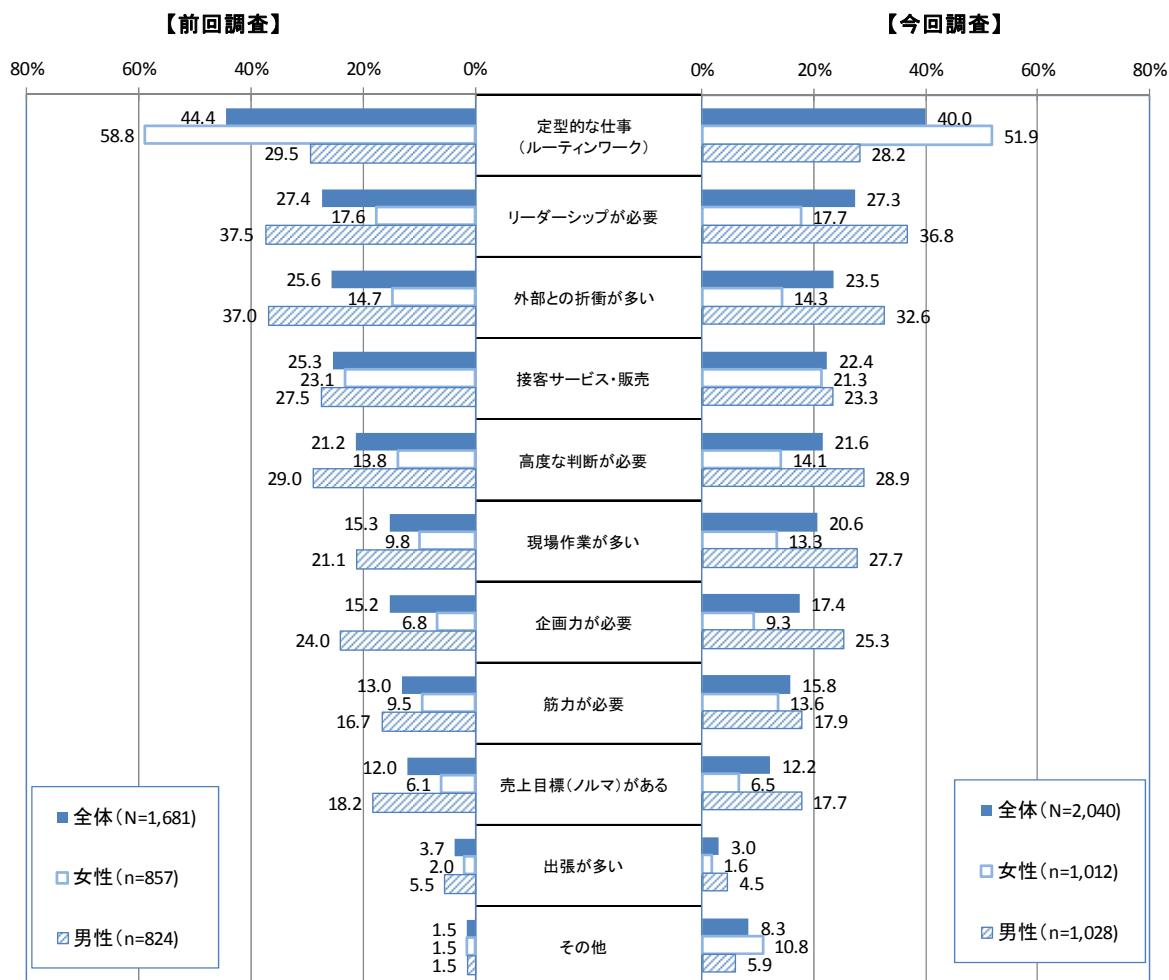
(4) 現在の仕事内容（複数回答）

問5. あなたの現在の仕事内容は次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇全体では「定期的な仕事（ルーティンワーク）」が最も多い。

◇女性では「定期的な仕事（ルーティンワーク）」が約5割と最も多く、男性では「リーダーシップが必要」、「外部との折衝が多い」の順で多い。

図表- 122 現在の仕事内容（全体前回比較・性別）



現在の仕事内容では、全体では「定期的な仕事（ルーティンワーク）」（40.0%）が最も多く、以下、「リーダーシップが必要」（27.3%）、「外部との折衝が多い」（23.5%）、「接客サービス・販売」（22.4%）、「高度な判断が必要」（21.6%）、「現場作業が多い」（20.6%）などが続いている。「定期的な仕事（ルーティンワーク）」は前回調査よりも若干減少し、「現場作業が多い」が5.3ポイント増加している。

女性では「定期的な仕事（ルーティンワーク）」（51.9%）が過半数を占めているものの、前回調査よりも6.9ポイント減少している。

男性では「リーダーシップが必要」（36.8%）が最も多く、次いで「外部との折衝が多い」（32.6%）、「高度な判断が必要」（28.9%）、「定期的な仕事（ルーティンワーク）」（28.2%）が続いている。

前回調査と比べると、男女で「現場作業が多い」、女性で「筋力が必要」などが増加している。

4. 職務上の地位・取扱い・昇進

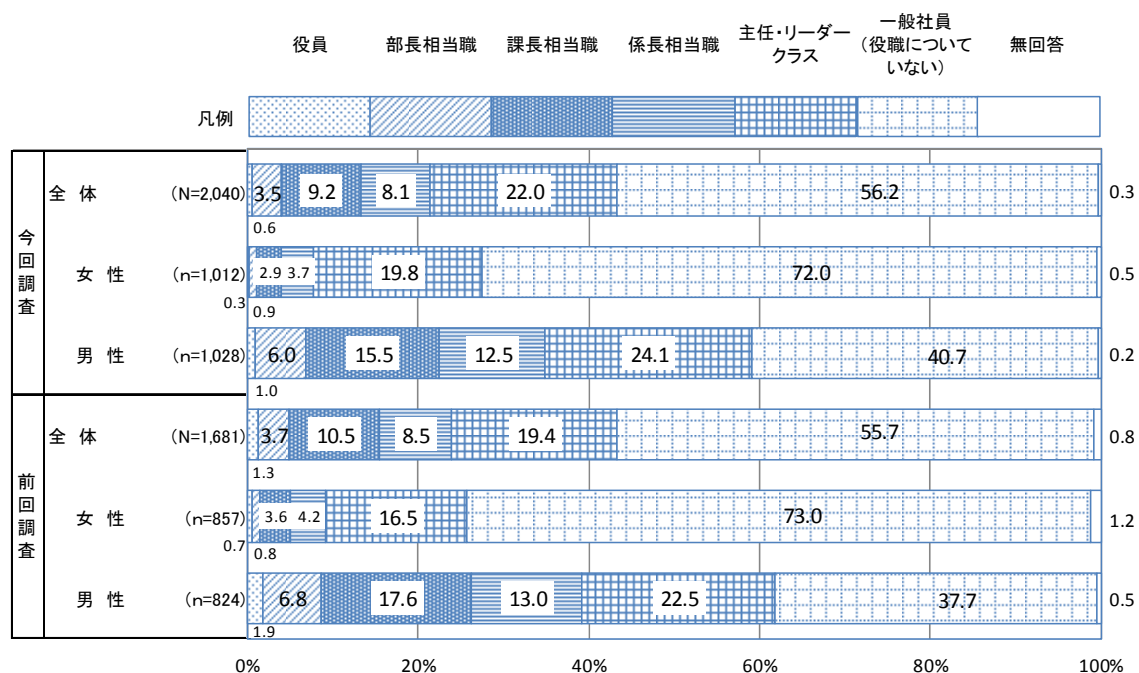
(1) 職務上の地位・地位の変化

①職務上の地位

問6. (1) あなたの職務上の地位はどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「一般社員（役職に就いていない）」が最も多く、女性は7割、男性は4割となっている。

図表- 123 職務上の地位（全体前回比較・性別）



職務上の地位は、全体では「一般社員（役職についていない）」（56.2%）が過半数を占め、次が「主任・リーダークラス」（22.0%）で、「課長相当職」（9.2%）と「係長相当職」（8.1%）がほぼ同率である。

性別で見ると、女性では7割を「一般社員（役職についていない）」（72.0%）が占め、管理職に当たる課長相当職以上の地位にある人は4.1%である。

男性も「一般社員（役職についていない）」（40.7%）が最も多いものの、6割が何らかの地位についており、管理職にあたる課長相当職以上の割合は22.5%と女性を大きく上回っている。

図表- 124 職務上の地位（全体・性年齢別）

									(%)
		サンプル数	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職	主任・リーダークラス	（一般社員 役職についていない）	無回答
全体		2,040	0.6	3.5	9.2	8.1	22.0	56.2	0.3
女性 年齢別	20歳未満	5	—	—	—	—	—	100.0	—
	20～25歳未満	63	—	—	—	—	4.8	95.2	—
	25～30歳未満	113	—	—	—	1.8	15.9	82.3	—
	30～35歳未満	166	0.6	—	0.6	2.4	17.5	78.9	—
	35～40歳未満	181	0.6	—	1.7	2.8	27.6	67.4	—
	40～50歳未満	272	0.4	1.1	4.0	6.3	21.3	66.5	0.4
	50～60歳未満	178	—	2.2	7.9	5.1	20.8	62.9	1.1
	60歳以上	32	—	6.3	—	—	15.6	71.9	6.3
男性 年齢別	20歳未満	3	33.3	—	—	—	—	66.7	—
	20～25歳未満	46	—	—	—	—	4.3	95.7	—
	25～30歳未満	94	—	1.1	—	1.1	22.3	75.5	—
	30～35歳未満	182	—	2.7	2.7	9.3	29.7	55.5	—
	35～40歳未満	191	0.5	1.6	12.6	14.7	36.6	34.0	—
	40～50歳未満	289	1.0	5.5	25.6	20.1	21.1	26.0	0.7
	50～60歳未満	177	1.7	16.4	26.6	12.4	15.8	27.1	—
	60歳以上	42	4.8	19.0	19.0	7.1	26.2	23.8	—

性別・年齢別に課長相当職以上の割合をみると、女性では35～40歳未満が2.3%、40～50歳未満が5.5%、50～60歳未満が10.1%、60歳以上が6.3%で、管理職についている割合が最も高い50～60歳未満でも管理職比率は1割である。

男性では35～40歳未満が14.7%、40～50歳未満が32.1%、50～60歳未満が44.7%、60歳以上が42.8%と、50歳以上の男性の管理職比率は4割を超えている。

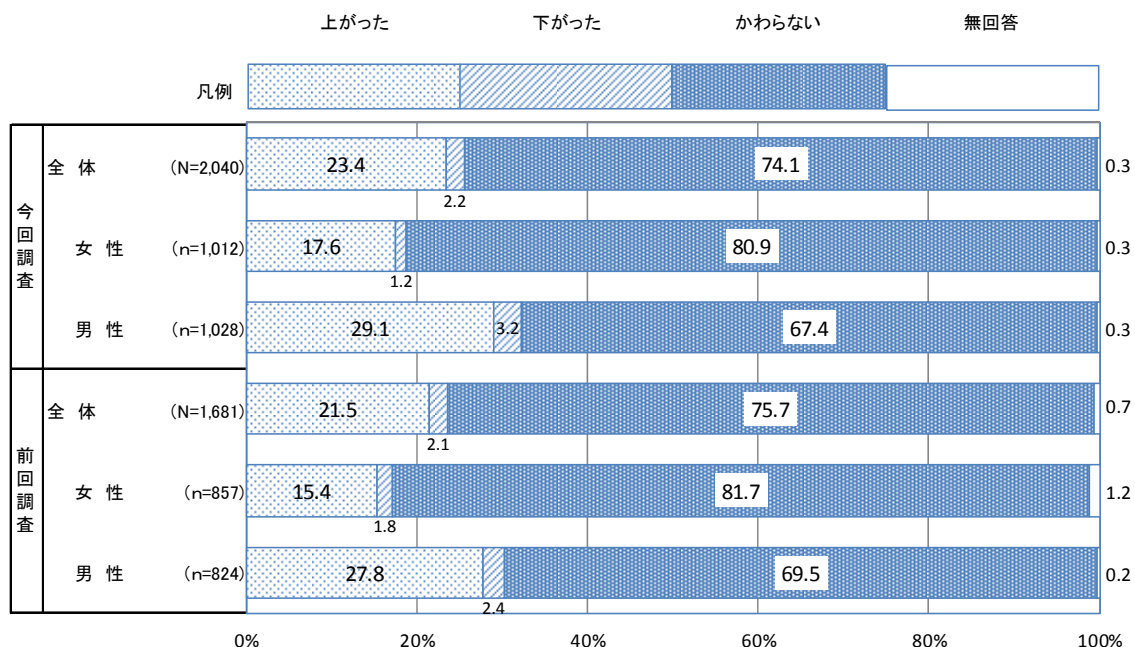
②最近３年間の職務上の地位の変化

問６．（２）最近３年間にあなたの職務上の地位はかわりましたか。

※勤続年数３年未満の人も勤続年数内でお答えください。

◇男女ともに「かわらない」が最も多く、女性は８割、男性は７割弱となっている。

図表－ 125 最近３年間の職務上の地位の変化（全体前回比較・性別）



最近３年間の職務上の地位の変化については、「かわらない」（74.1％）が７割超を占め、前回調査と比較しても大きな変化はない。

性別でみても女性の８割、男性のほぼ７割が「かわらない」と回答している。一方、「上がった」は女性は17.6％で、男性は29.1％と３割となっている。

図表- 126 最近3年間の職務上の地位の変化（全体・性別）

		(%)				
		サンプル数	上がった	下がった	かわらない	無回答
全体		2,040	23.4	2.2	74.1	0.3
女性 年齢別	20歳未満	5	20.0	－	80.0	－
	20～25歳未満	63	15.9	－	82.5	1.6
	25～30歳未満	113	26.5	－	73.5	－
	30～35歳未満	166	21.1	1.2	77.7	－
	35～40歳未満	181	16.6	1.1	82.3	－
	40～50歳未満	272	16.9	1.1	81.6	0.4
	50～60歳未満	178	14.0	1.1	84.3	0.6
	60歳以上	32	3.1	9.4	87.5	－
男性 年齢別	20歳未満	3	33.3	－	66.7	－
	20～25歳未満	46	17.4	－	82.6	－
	25～30歳未満	94	33.0	1.1	66.0	－
	30～35歳未満	182	35.7	2.2	62.1	－
	35～40歳未満	191	42.4	1.6	56.0	－
	40～50歳未満	289	28.7	2.1	68.9	0.3
	50～60歳未満	177	13.0	7.3	78.5	1.1
	60歳以上	42	11.9	14.3	73.8	－

性別・年齢別にみると、男女ともに「かわらない」が最も多いものの、女性では 25～30 歳未満（26.5%）、30～35 歳未満（21.1%）で他の年代に比べて「上がった」という回答が多い。

男性は 20 代後半から 30 代にかけて「上がった」という回答の割合が高くなり、40 歳を境にその割合は低下する傾向にある。

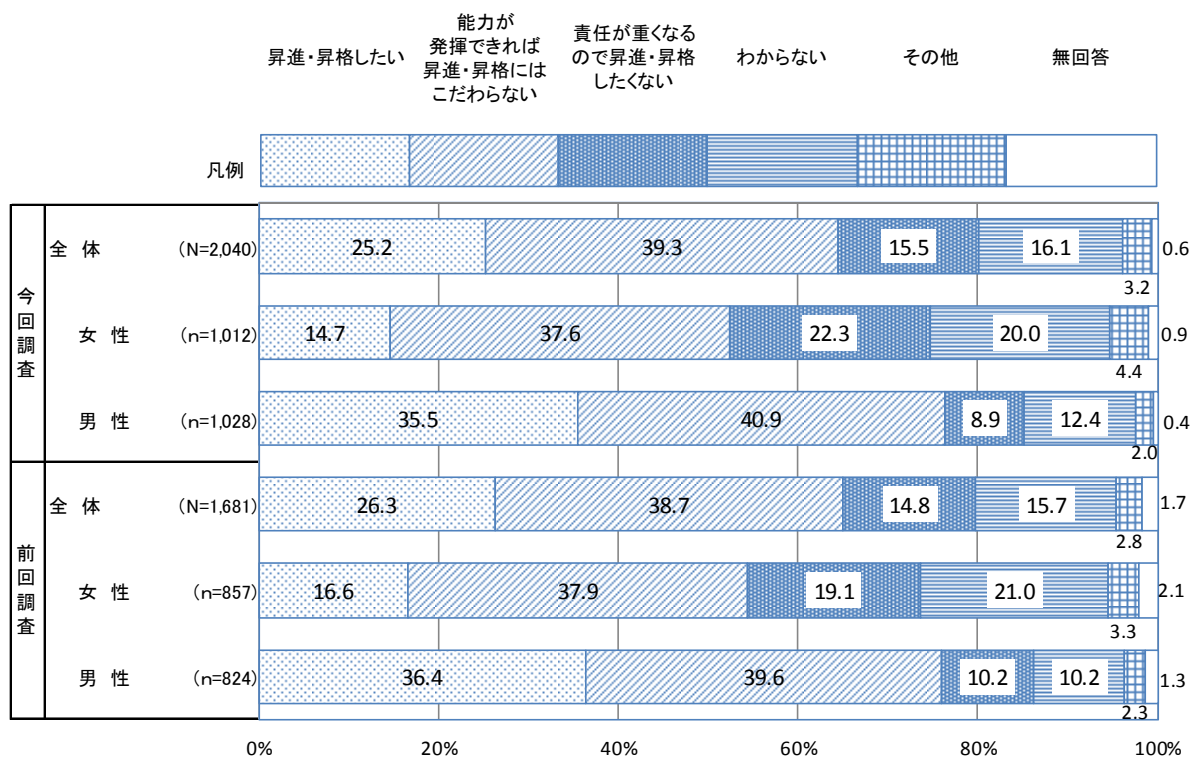
(2) 昇進・昇格の意向

問7. あなたは、昇進・昇格についてどのようにお考えですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女ともに「能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない」が最も多い。

◇男性の方が女性より「昇進・昇格したい」の割合が高い。

図表- 127 昇進・昇格の意向（全体前回比較・性別）



昇進・昇格については、全体の4割が「能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない」(39.3%)としており、「昇進・昇格したい」は25.2%である。「責任が重くなるので昇進・昇格したくない」という回答は15.5%である。

性別にみると、男女ともに「能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない」が最も多いものの、男性の「昇進・昇格したい」(35.5%)は、女性を20.8ポイント上回っている。一方、「責任が重くなるので昇進・昇格したくない」は、女性(22.3%)が男性を13.4ポイント上回っており、女性よりも男性に上昇志向が強い。

図表- 128 昇進・昇格への意向（全体・性年齢別）

(%)

		サンプル数	昇進・昇格したい	昇進・昇格にはこだわらない 能力が発揮できればいい	昇進・昇格は重くなるのでいい	わからない	その他	無回答
全体		2,040	25.2	39.3	15.5	16.1	3.2	0.6
女性 年齢別	20歳未満	5	40.0	—	20.0	40.0	—	—
	20～25歳未満	63	15.9	33.3	12.7	38.1	—	—
	25～30歳未満	113	21.2	37.2	22.1	17.7	1.8	—
	30～35歳未満	166	15.7	35.5	25.3	19.9	3.0	0.6
	35～40歳未満	181	18.2	37.0	23.8	17.1	3.9	—
	40～50歳未満	272	12.9	38.2	22.4	19.9	5.5	1.1
	50～60歳未満	178	10.1	41.0	24.2	16.9	5.6	2.2
	60歳以上	32	3.1	46.9	6.3	21.9	18.8	3.1
男性 年齢別	20歳未満	3	33.3	—	33.3	33.3	—	—
	20～25歳未満	46	52.2	26.1	6.5	13.0	2.2	—
	25～30歳未満	94	53.2	30.9	3.2	12.8	—	—
	30～35歳未満	182	51.6	29.7	5.5	12.1	1.1	—
	35～40歳未満	191	38.2	40.8	7.9	9.4	2.6	1.0
	40～50歳未満	289	31.1	45.7	10.7	11.1	1.0	0.3
	50～60歳未満	177	15.3	52.0	12.4	15.3	4.5	0.6
	60歳以上	42	11.9	52.4	14.3	16.7	4.8	—

性別・年齢別にみると、男女ともに「能力が発揮できれば昇進・昇格にはこだわらない」という考えは、年齢とともに高まる傾向がある。「昇進・昇格したい」は、男性の中でも20代から30代前半で高く、過半数の人が「昇進・昇格したい」という意向を持っている。

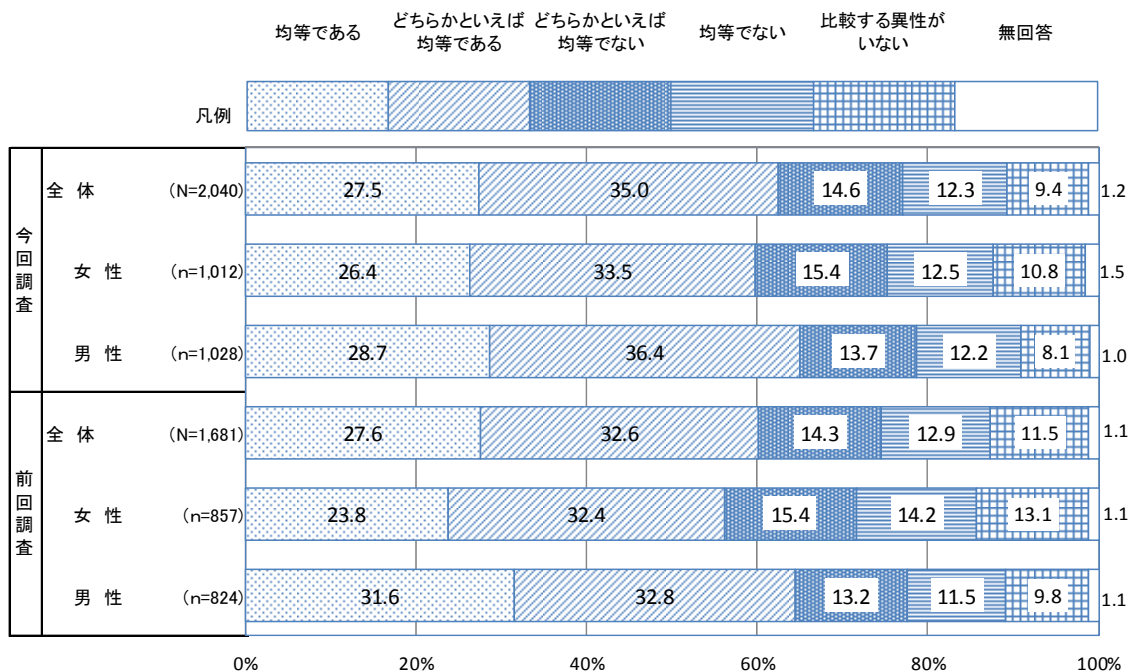
(3) 男女従業員の取扱いに対する均等意識

問8. あなたの会社では次にあげる項目について、男女の取扱いは均等になっていると思いますか。
 ア～エの項目について、それぞれあてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。
 ※雇用管理区分（総合職、一般職など）が同じ男女を比較してお答えください。

①仕事の内容・分担

◇男女ともに「均等感」は半数を超えているが、男性の方が「均等感」は高い。

図表- 129 仕事の内容・分担（全体前回比較・性別）



仕事の内容・分担に『均等感』がある（「均等である」、「どちらかといえば均等である」の回答）割合は、全体が 62.5%、女性が 59.9%、男性が 65.1%で、男性の方が高い。

前回調査に比べると、女性の方でより『均等感』が高まっている。

図表- 130 仕事の内容・分担（全体・性年齢別）

(%)

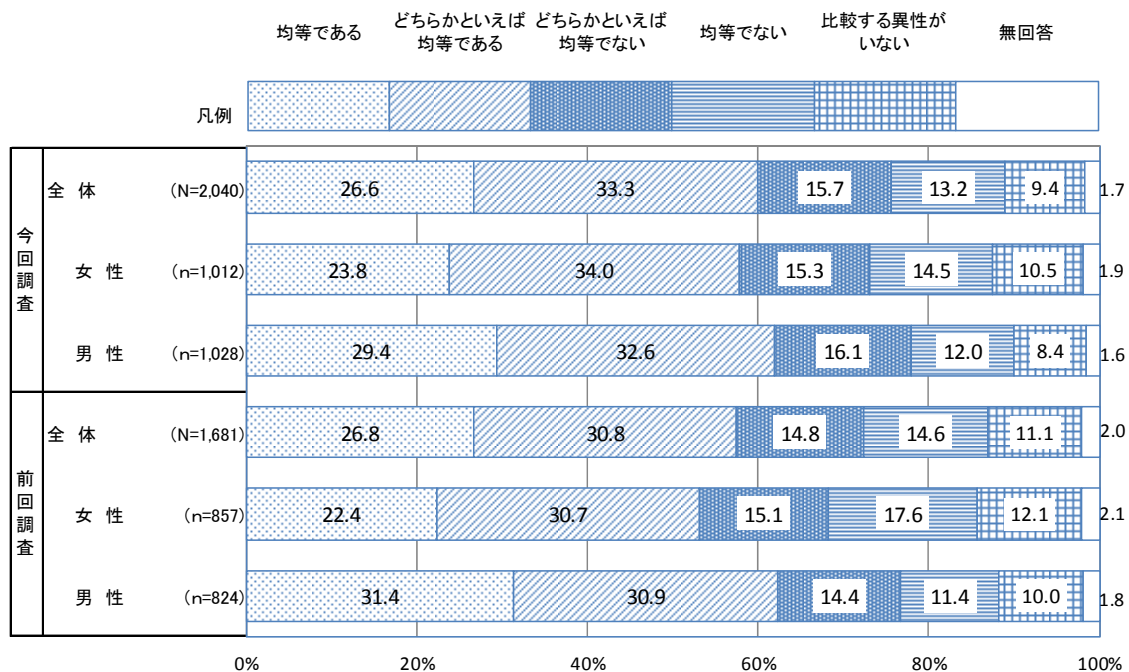
		サンプル数	ア.仕事の内容・分担							無回答
			均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない	
				均等である	どちらかといえば		均等でない	どちらかといえば		
全体		2,040	62.5	27.5	35.0	26.9	14.6	12.3	9.4	1.2
女性 年齢別	20歳未満	5	80.0	20.0	60.0	－	－	－	20.0	－
	20～25歳未満	63	60.3	28.6	31.7	25.3	19.0	6.3	12.7	1.6
	25～30歳未満	113	61.1	31.0	30.1	25.6	15.0	10.6	13.3	－
	30～35歳未満	166	60.8	30.1	30.7	29.6	16.9	12.7	7.8	1.8
	35～40歳未満	181	60.2	24.3	35.9	26.0	14.4	11.6	13.3	0.6
	40～50歳未満	272	60.7	25.0	35.7	28.6	15.4	13.2	9.6	1.1
	50～60歳未満	178	57.8	23.0	34.8	29.8	15.2	14.6	9.0	3.4
	60歳以上	32	53.2	31.3	21.9	28.1	12.5	15.6	15.6	3.1
男性 年齢別	20歳未満	3	66.6	33.3	33.3	－	－	－	－	33.3
	20～25歳未満	46	80.4	41.3	39.1	8.7	6.5	2.2	10.9	－
	25～30歳未満	94	66.0	33.0	33.0	28.7	17.0	11.7	4.3	1.1
	30～35歳未満	182	66.5	30.2	36.3	26.3	14.8	11.5	6.0	1.1
	35～40歳未満	191	58.7	23.6	35.1	33.0	16.2	16.8	7.3	1.0
	40～50歳未満	289	64.0	29.4	34.6	25.6	12.8	12.8	9.7	0.7
	50～60歳未満	177	69.0	26.6	42.4	22.6	11.9	10.7	7.3	1.1
	60歳以上	42	61.9	26.2	35.7	21.4	14.3	7.1	16.7	－

男性の『均等感』は、20～25歳未満（80.4%）で最も高く、次が50～60歳未満（69.0%）となっている。

②配置・人事異動

◇男女ともに「均等感」は半数を超えているが、男性の方が「均等感」は高い。

図表- 131 配置・人事異動（全体前回比較・性別）



配置・人事異動に『均等感』がある（「均等である」、「どちらかといえば均等である」の回答）割合は、全体が 59.9%、女性が 57.8%、男性が 62.0%で、男性の方が高い。前回調査に比べると、女性で『均等感』が高まっている。

図表- 132 配置・人事異動（全体・性年齢別）

（％）

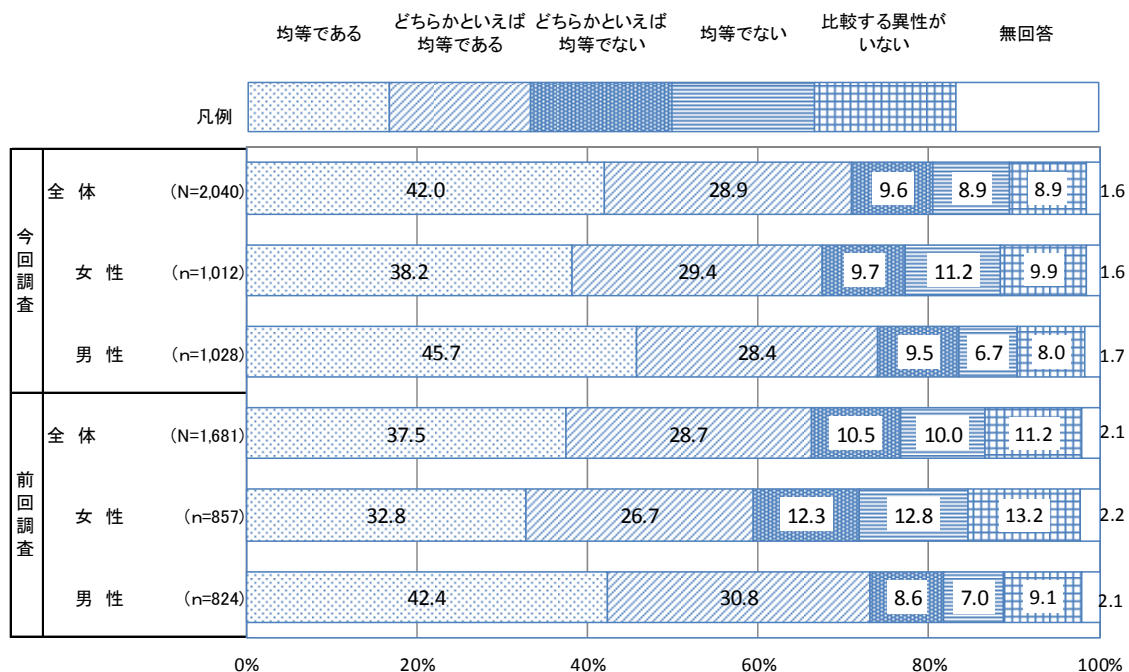
		サンプル数	イ配置・人事異動							
			均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない	無回答
					どちらかといえば		どちらかといえば	均等でない		
全体		2,040	59.9	26.6	33.3	28.9	15.7	13.2	9.4	1.7
女性年齢別	20歳未満	5	80.0	20.0	60.0	－	－	－	20.0	－
	20～25歳未満	63	73.0	31.7	41.3	15.8	9.5	6.3	9.5	1.6
	25～30歳未満	113	52.2	25.7	26.5	35.4	20.4	15.0	11.5	0.9
	30～35歳未満	166	59.0	24.7	34.3	32.0	14.5	17.5	7.2	1.8
	35～40歳未満	181	59.1	24.3	34.8	27.6	13.8	13.8	12.7	0.6
	40～50歳未満	272	57.8	22.1	35.7	30.9	15.1	15.8	9.9	1.5
	50～60歳未満	178	55.0	20.2	34.8	31.4	17.4	14.0	9.6	3.9
	60歳以上	32	50.1	31.3	18.8	25.0	15.6	9.4	18.8	6.3
男性年齢別	20歳未満	3	33.3	－	33.3	33.3	－	33.3	－	33.3
	20～25歳未満	46	65.2	50.0	15.2	23.9	17.4	6.5	10.9	－
	25～30歳未満	94	72.3	35.1	37.2	23.4	10.6	12.8	3.2	1.1
	30～35歳未満	182	62.7	33.0	29.7	30.8	17.6	13.2	4.9	1.6
	35～40歳未満	191	54.5	24.1	30.4	36.6	22.5	14.1	7.9	1.0
	40～50歳未満	289	62.6	30.4	32.2	27.0	15.9	11.1	9.0	1.4
	50～60歳未満	177	63.3	24.3	39.0	24.3	14.1	10.2	10.7	1.7
	60歳以上	42	59.5	19.0	40.5	16.7	4.8	11.9	19.0	4.8

性別・年齢別にみると、女性の『均等感』は、20～25歳未満（73.0％）で高く、同年代の男性（65.2％）よりも高い。一方、男性の『均等感』が最も高い25～30歳未満（72.3％）に比べると同年代の女性（52.2％）の『均等感』は20ポイントも下回っており、女性では20代前半と後半で大きな違いがみられる。

③教育訓練及び研修の機会

◇全4項目の中で、「教育訓練及び研修の機会」の「均等感」が最も高く、男性では7割を超えている。

図表- 133 教育訓練及び研修の機会（全体前回比較・性別）



教育訓練及び研修の機会に『均等感』がある（「均等である」、「どちらかといえば均等である」の回答）割合は、全体が70.9%、女性が67.6%、男性が74.1%で、男女従業員の取扱いに対する均等意識の4つの設問の中では、最も『均等感』が高い項目となっている。

また、前回調査に比べると女性の『均等感』（67.6%）が8.1ポイント上昇している。

図表- 134 教育訓練及び研修の機会（全体・性年齢別）

(%)

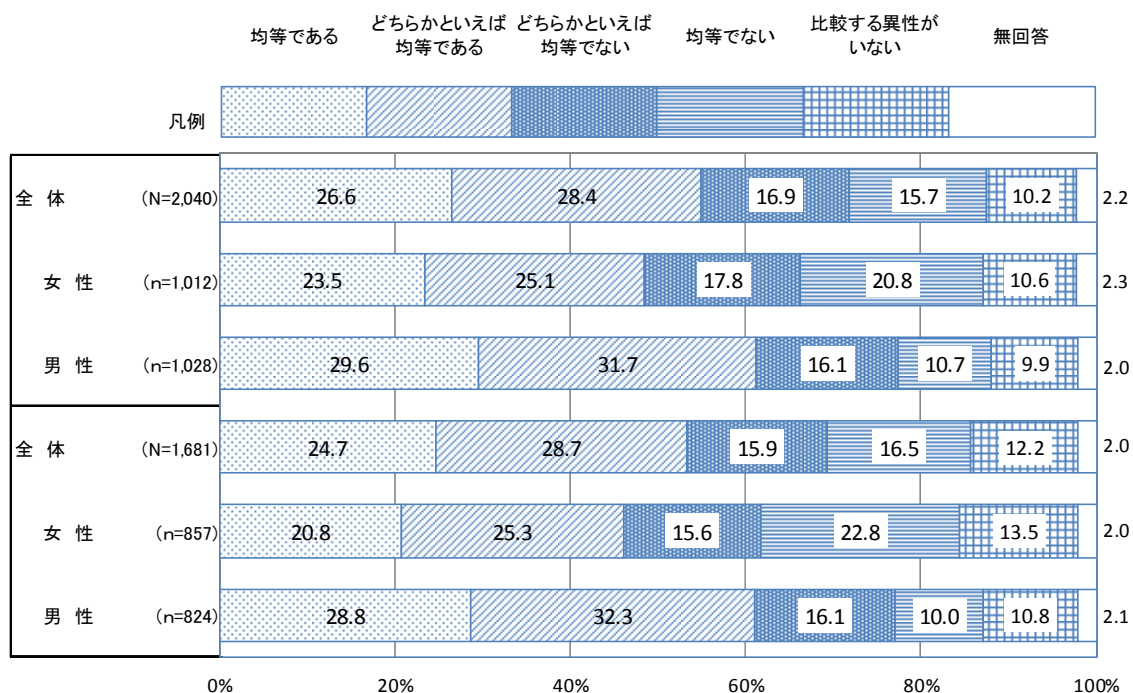
		サンプル数	ウ.教育訓練及び研修の機会							無回答
			均等感	均等である		不均等感	均等でない		比較する異性がない	
					どちらかといえば			どちらかといえば		
全体		2,040	70.9	42.0	28.9	18.5	9.6	8.9	8.9	1.6
女性年齢別	20歳未満	5	80.0	60.0	20.0	－	－	－	20.0	－
	20～25歳未満	63	77.7	46.0	31.7	11.1	7.9	3.2	9.5	1.6
	25～30歳未満	113	66.4	46.0	20.4	23.0	12.4	10.6	9.7	0.9
	30～35歳未満	166	71.1	40.4	30.7	22.3	8.4	13.9	5.4	1.2
	35～40歳未満	181	70.2	37.6	32.6	17.1	6.1	11.0	12.7	－
	40～50歳未満	272	65.9	33.5	32.4	23.6	9.6	14.0	9.2	1.5
	50～60歳未満	178	65.2	36.5	28.7	21.9	14.0	7.9	9.0	3.9
	60歳以上	32	53.1	37.5	15.6	18.8	9.4	9.4	25.0	3.1
男性年齢別	20歳未満	3	66.6	33.3	33.3	－	－	－	－	33.3
	20～25歳未満	46	71.7	56.5	15.2	13.0	8.7	4.3	15.2	－
	25～30歳未満	94	81.9	56.4	25.5	13.8	8.5	5.3	3.2	1.1
	30～35歳未満	182	74.7	50.0	24.7	18.1	11.5	6.6	5.5	1.6
	35～40歳未満	191	72.3	44.0	28.3	19.9	11.5	8.4	6.8	1.0
	40～50歳未満	289	75.4	46.7	28.7	14.9	8.0	6.9	8.3	1.4
	50～60歳未満	177	71.2	35.0	36.2	16.4	10.2	6.2	9.6	2.8
	60歳以上	42	71.5	40.5	31.0	9.6	4.8	4.8	16.7	2.4

性別・年齢別にみると、男性の『均等感』が最も高い25～30歳未満（81.9%）に比べると同年代の女性（66.4%）の『均等感』は15.5%ポイントも下回っており、同年代の男女間で大きな違いとなっている。

④昇進・昇格

◇全体では「均等感」をもつ従業員は半数を超えており、男性の方が「均等感」が高い。

図表- 135 昇進・昇格（全体前回比較・性別）



昇進・昇格に『均等感』がある（「均等である」、「どちらかといえば均等である」の回答）割合は、全体が 55.0%、女性が 48.6%、男性が 61.3%で、男女従業員の取扱いに対する均等意識の 4 つの設問の中では最も『均等感』が低い項目となっており、特に女性の『均等感』の低さが顕著である。この傾向は、前回調査とほぼ同じである。

図表- 136 昇進・昇格（全体・性年齢別）

（％）

		サンプル数	エ.昇進・昇格							無回答
			均等感	どちらかといえ		不均等感	どちらかといえ		比較する異性がない	
				均等である	ば		均等でない	ば		
全体		2,040	55.0	26.6	28.4	32.6	16.9	15.7	10.2	2.2
女性年齢別	20歳未満	5	80.0	60.0	20.0	－	－	－	20.0	－
	20～25歳未満	63	61.9	25.4	36.5	25.4	14.3	11.1	11.1	1.6
	25～30歳未満	113	51.3	24.8	26.5	38.0	21.2	16.8	9.7	0.9
	30～35歳未満	166	48.8	27.1	21.7	42.8	20.5	22.3	7.2	1.2
	35～40歳未満	181	52.5	26.0	26.5	34.9	12.2	22.7	12.2	0.6
	40～50歳未満	272	47.1	21.0	26.1	40.0	17.6	22.4	10.7	2.2
	50～60歳未満	178	42.2	19.7	22.5	43.2	20.2	23.0	9.6	5.1
	60歳以上	32	37.5	21.9	15.6	31.3	21.9	9.4	21.9	9.4
男性年齢別	20歳未満	3	66.7	－	66.7	－	－	－	－	33.3
	20～25歳未満	46	65.2	39.1	26.1	19.5	13.0	6.5	15.2	－
	25～30歳未満	94	64.9	33.0	31.9	30.8	20.2	10.6	2.1	2.1
	30～35歳未満	182	64.9	36.3	28.6	25.2	14.8	10.4	8.2	1.6
	35～40歳未満	191	57.1	23.6	33.5	31.9	19.9	12.0	9.4	1.6
	40～50歳未満	289	62.7	32.9	29.8	25.3	14.9	10.4	10.4	1.7
	50～60歳未満	177	60.5	24.9	35.6	24.8	14.1	10.7	11.9	2.8
	60歳以上	42	47.6	9.5	38.1	28.6	16.7	11.9	19.0	4.8

性別・年齢別にみると、女性の『均等感』は35～40歳未満を除いて、年齢とともに低下する傾向がある。女性の『不均等感』（「どちらかといえば均等でない」「均等でない」の回答）が最も高いのは50～60歳未満（43.2％）で、次いで30～35歳未満（42.8％）となっている。

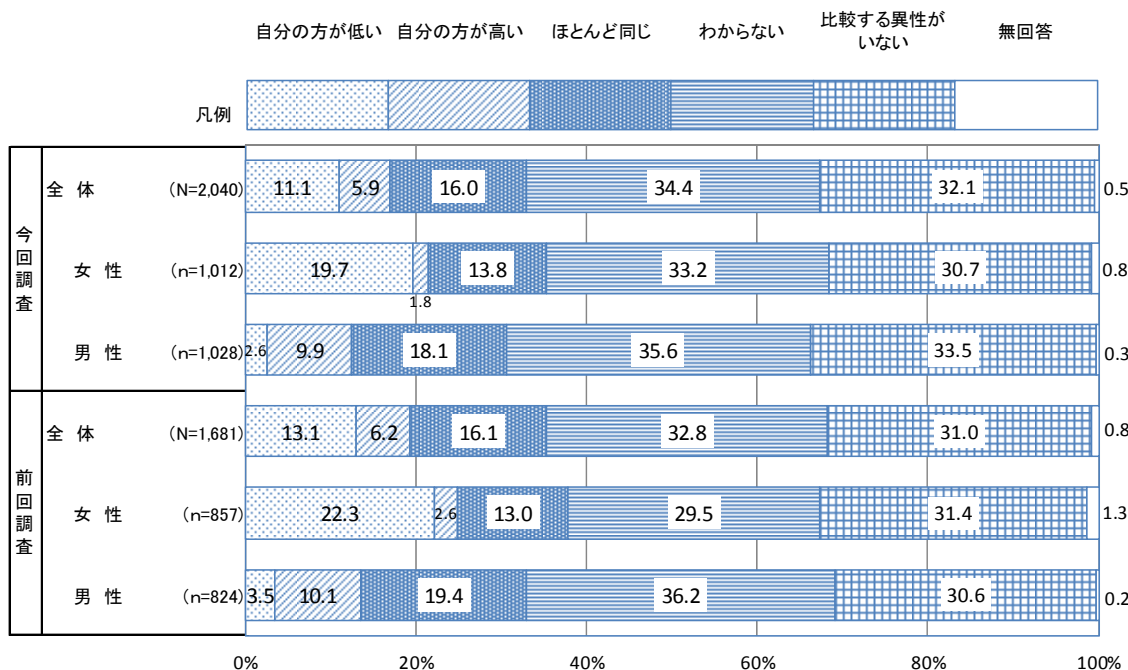
(4) 男女従業員の賃金

①同期入社の異性との比較

問9. あなたの給料（扶養手当、通勤手当は除く）は同期入社の男性（女性）と比較していかがですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性は男性より「自分の方が低い」と思っている人が多く、男性は女性より「自分の方が高い」と思っている人が多い。

図表- 137 同期入社の異性との比較（全体前回比較・性別）



雇用管理区分が同じ（総合職、一般職など）同期入社の異性との給料の比較については、女性は男性より「自分の方が低い」と思っている人が多く、男性は女性より「自分の方が高い」と思っている人が多い。

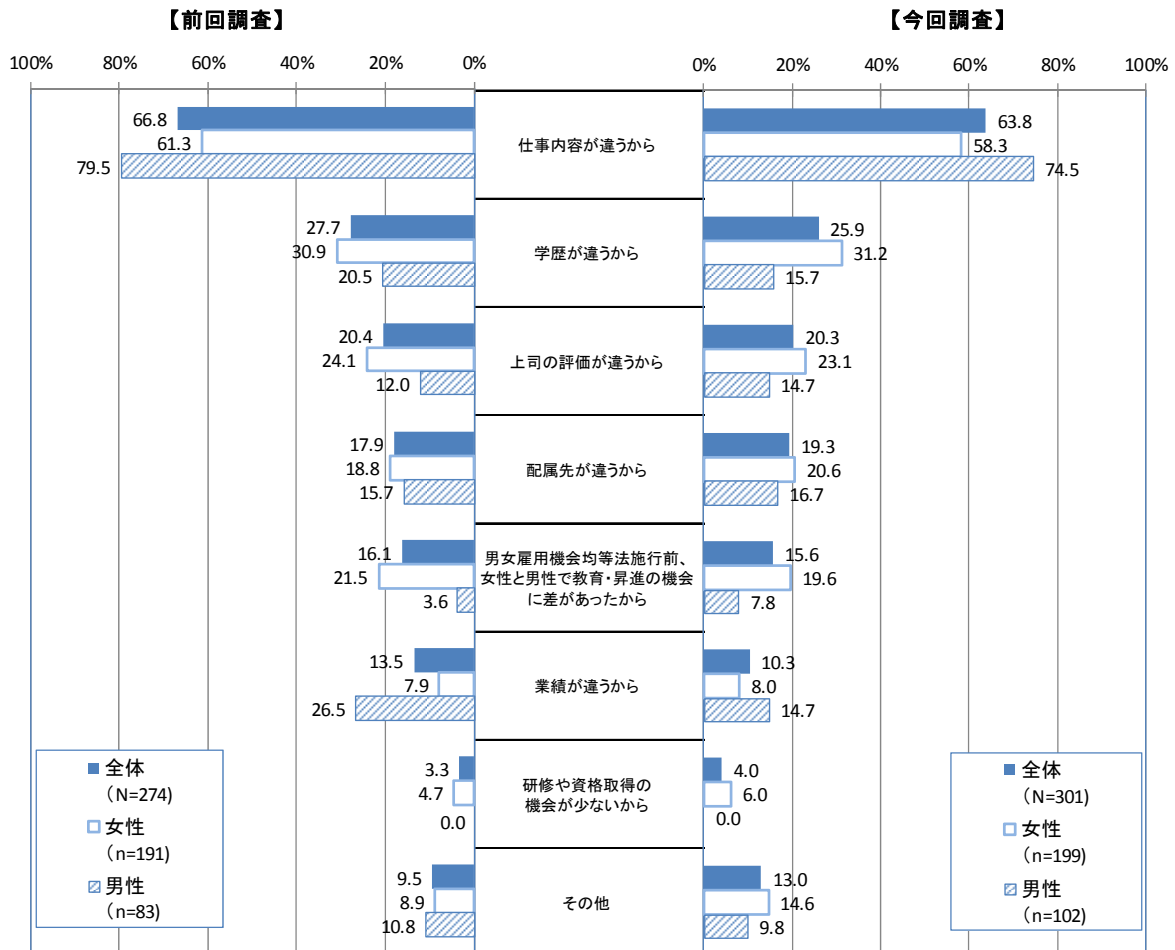
女性は「自分の方が低い」（19.7%）が「ほとんど同じ」（13.8%）、「自分の方が高い」（1.8%）を大きく上回っている。男性は、「ほとんど同じ」（18.1%）が「自分の方が低い」（2.6%）、「自分の方が高い」（9.9%）を大きく上回っていることから、男女で給料の額に対する認識に差がみられる。

②女性の方が給料が低い理由（複数回答）

問9 SQ.（問9で女性は「自分の方が低い」、男性は「自分の方が高い」と答えた方に）その理由は何だと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女ともに「仕事内容が違うから」が最も多い。

図表- 138 女性の方が給料が低い理由（全体前回比較・性別）



女性は男性よりも給与が「低い」と回答した人、男性は女性よりも給与が「高い」と回答した人がそう思う理由では、男女ともに「仕事内容が違うから」（63.8%）が最も多く、男性（74.5%）の方が女性（58.3%）よりも多い。

次いで、「学歴が違うから」（25.9%）、「上司の評価が違うから」（20.3%）、「配属先が違うから」（19.3%）の順となっている。

今回調査で大きく減少したのは「業績が違うから」で、女性ではほとんど変化はないが、男性でこの理由をあげた人が前回調査より 11.8 ポイント減少した。

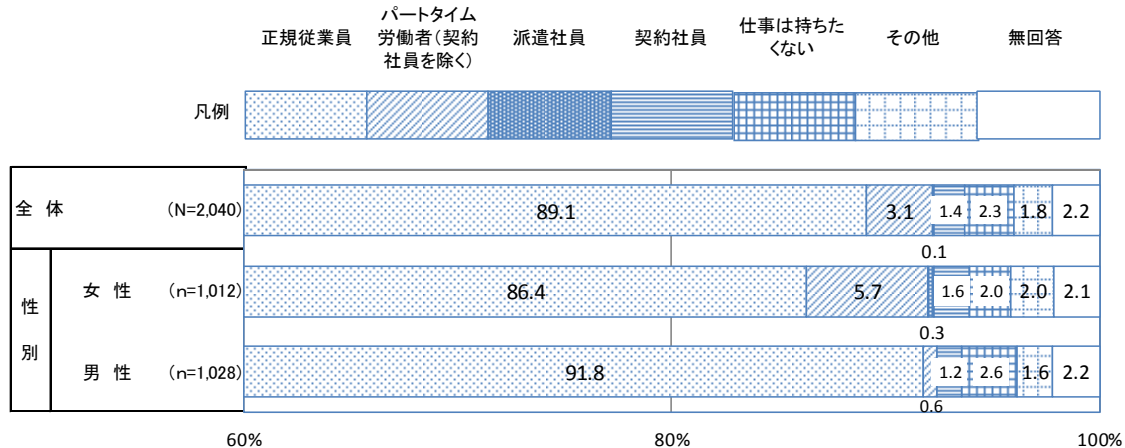
5. 今後の働き方

(1) 希望する働き方（複数回答）

問 10. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女ともに「正規従業員」が9割を占めており、最も多い。

図表- 139 希望する働き方（全体・性別）



今後希望する働き方では「正規従業員」(89.1%)が9割を占めており、男性(91.8%)が女性(86.4%)を5.4ポイント上回っている。

図表- 140 希望する働き方（全体・性年齢別）

		サンプル数	正規従業員	パートタイム労働者(契約社員を除く)	派遣社員	契約社員	仕事は持ちたくない	その他	無回答
全体		2,040	89.1	3.1	0.1	1.4	2.3	1.8	2.2
女性年齢別	20歳未満	5	80.0	20.0	-	-	-	-	-
	20～25歳未満	63	81.0	14.3	-	1.6	-	-	3.2
	25～30歳未満	113	87.6	4.4	-	1.8	1.8	2.7	1.8
	30～35歳未満	166	86.7	6.6	0.6	3.0	1.2	1.2	0.6
	35～40歳未満	181	90.6	3.9	0.6	1.1	1.1	2.8	-
	40～50歳未満	272	90.4	3.3	-	0.4	1.5	1.5	2.9
	50～60歳未満	178	83.7	5.6	-	1.1	4.5	2.2	2.8
	60歳以上	32	46.9	18.8	3.1	9.4	6.3	6.3	9.4
男性年齢別	20歳未満	3	66.7	-	-	-	33.3	-	-
	20～25歳未満	46	95.7	-	-	-	-	2.2	2.2
	25～30歳未満	94	94.7	-	-	1.1	3.2	1.1	-
	30～35歳未満	182	96.7	0.5	-	0.5	0.5	1.1	0.5
	35～40歳未満	191	95.3	0.5	-	-	1.0	1.0	2.1
	40～50歳未満	289	94.1	0.3	-	-	2.1	1.4	2.1
	50～60歳未満	177	85.3	1.1	-	4.0	4.0	1.7	4.0
	60歳以上	42	57.1	2.4	-	7.1	16.7	7.1	9.5

性別・年齢別にみると、男性よりも女性の方が「パートタイム労働者（契約社員を除く）」を希望する割合が全体的に高くなっている。

(2) それぞれの働き方を希望する理由

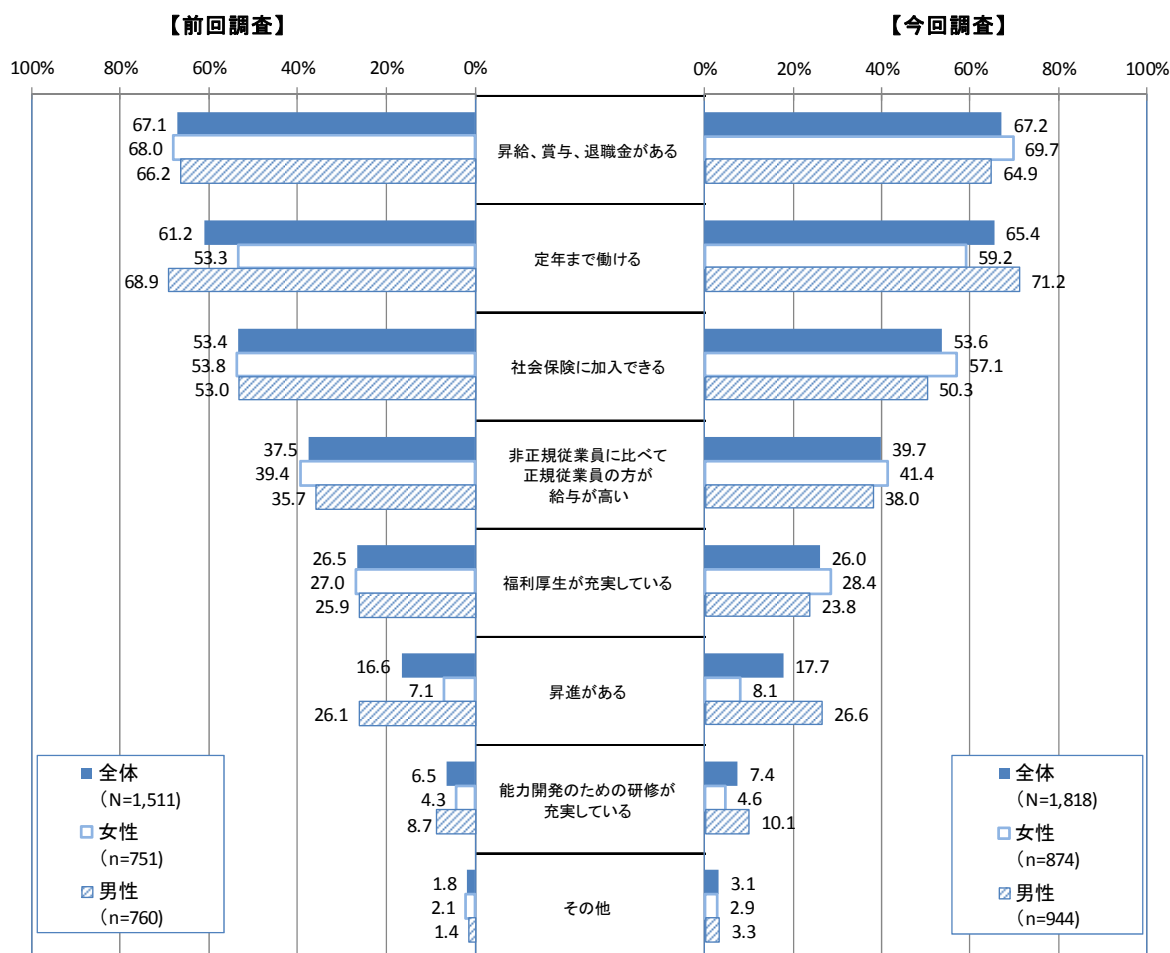
① 正規従業員を希望する理由（複数回答）

問 10SQ 1.（問 10 で「正規従業員」と答えた方に）その理由は何ですか。

あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性は「昇給、賞与、退職金がある」が最も多い、男性は「定年まで働ける」が最も多い。

図表- 141 正規従業員を希望する理由（全体前回比較・性別）



今後の働き方として「正規従業員」を希望する理由では、全体では「昇給、賞与、退職金がある」（67.2%）が最も多く、次いで「定年まで働ける」（65.4%）、「社会保険に加入できる」（53.6%）、「非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い」（39.7%）、「福利厚生が充実している」（26.0%）の順となっている。

性別でみると、女性は「昇給、賞与、退職金がある」（69.7%）が最も多く、男性は「定年まで働ける」（71.2%）が最も多い。

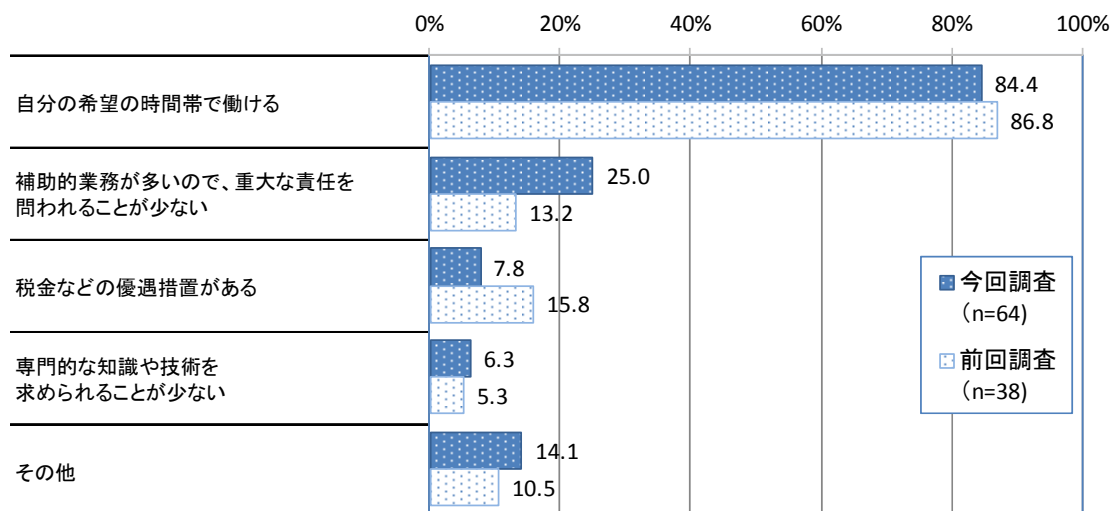
前回調査と比較すると、「定年まで働ける」は全体で4.2ポイント増加し、女性が5.9ポイントの増加、男性が2.3ポイントの増加となっている。

②パートタイム労働者（契約社員を除く）を希望する理由

問 10SQ 2.（問 10 で「パートタイム労働者」と答えた方に）その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女とも「自分の希望の時間帯で働ける」が最も多い。

図表- 142 パートタイム労働者（派遣社員を除く）を希望する理由（全体前回比較）



図表- 143 パートタイム労働者（派遣社員を除く）を希望する理由（全体・性別）

		(%)					
	サンプル数	働ける自分の希望の時間帯で	補助的業務が多いので、重大な責任を問われることが少ない	税金などの優遇措置がある	専門的な知識や技術を求められることが少ない	その他	無回答
全 体	64	84.4	25.0	7.8	6.3	14.1	0.0
性 別							
女 性	58	84.5	24.1	8.6	5.2	15.5	0.0
男 性	6	83.3	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0

今後の働き方として「パートタイム労働者（派遣を除く）」を希望する理由では、「自分の希望の時間帯で働ける」（84.4％）が最も多く、次いで「補助的業務が多いので、重大な責任を問われることが少ない」（25.0％）となっている。

前回調査と比較すると「補助的業務が多いので、重大な責任を問われる（負う）ことが少ない」（25.0％）が 11.8 ポイント増加し、「税金などの優遇措置がある」（7.8％）は半減している。

6. ワーク・ライフ・バランス

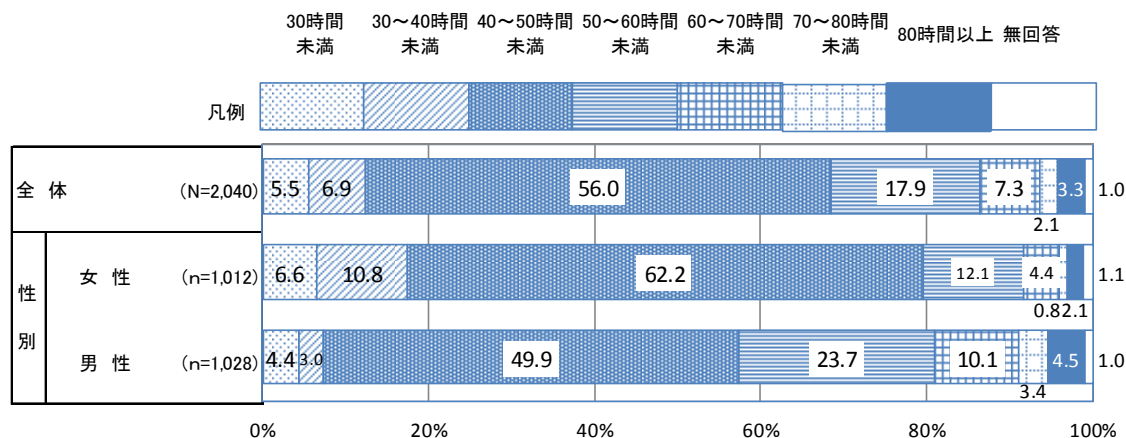
(1) 労働時間

① 1週間の合計労働時間（残業時間を含む）

問 11. あなたの1週間の平均的な合計労働時間は、どのくらいですか（残業時間も含みます）。

◇男女とも「40～50 時間未満」が最も高いが、男性の労働時間の方が長い。

図表- 144 1週間の合計労働時間（残業時間を含む）（全体・性別）



残業時間を含む1週間の労働時間は、全体の過半数を「40～50 時間未満」（56.0%）が占め、40時間未満が合わせて12.4%、『50 時間以上』が合わせて30.6%となっている。

性別にみると、男性の労働時間は女性よりも長く、『50 時間以上』の割合は、女性が19.4%に対し、男性は41.7%となっている。

女性の1週間の労働時間をみると、「40～50 時間未満」が6割を超えている。また、職種別にみると、販売・営業職、サービス職、管理職の労働時間が長く、『50 時間以上』の割合が3割を超えており、運輸・通信・保安職では4割を占めている。

男性の1週間の労働時間をみると、25～30 歳未満、35～40 歳未満では『50 時間以上』の割合が高い。また、職種別にみると、女性同様、販売・営業職、サービス職、管理職の労働時間が長く、『50 時間以上』の割合が4割を超えている。運輸・通信・保安職は『40 時間未満』が0.0%で、『50 時間以上』が48.9%とほぼ半数を占めている。

図表- 145 女性労働者の1週間の合計労働時間
(全体・年齢別・配偶関係別・配偶者の職業別・勤務先の職種別)

		(%)								
		サ ン プ ル 数	3 0 時 間 未 満	3 0 ～ 4 0 時 間 未 満	4 0 ～ 5 0 時 間 未 満	5 0 ～ 6 0 時 間 未 満	6 0 ～ 7 0 時 間 未 満	7 0 ～ 8 0 時 間 未 満	8 0 時 間 以 上	無 回 答
全体		1,012	6.6	10.8	62.2	12.1	4.4	0.8	2.1	1.1
年 齢 別	20歳未満	5	40.0	－	40.0	20.0	－	－	－	－
	20～25歳未満	63	11.1	3.2	61.9	14.3	3.2	1.6	1.6	3.2
	25～30歳未満	113	7.1	10.6	59.3	9.7	8.0	1.8	1.8	1.8
	30～35歳未満	166	5.4	12.7	59.0	12.7	5.4	0.6	3.6	0.6
	35～40歳未満	181	5.5	13.8	63.0	10.5	4.4	1.1	1.1	0.6
	40～50歳未満	272	6.3	9.2	62.9	13.6	3.7	0.4	2.6	1.5
	50～60歳未満	178	5.6	11.2	64.6	12.9	3.4	0.6	1.1	0.6
	60歳以上	32	12.5	12.5	65.6	3.1	3.1	－	3.1	－
配 偶 関 係 別	未婚	442	7.0	6.8	62.2	13.8	5.4	1.4	2.3	1.1
	既婚	455	6.8	14.9	61.1	10.3	3.5	0.4	1.8	1.1
	離死別	111	4.5	9.9	65.8	11.7	4.5	－	2.7	0.9
配 偶 者 の 職 業 別	自営業・家族従業員	50	10.0	16.0	52.0	16.0	－	－	4.0	2.0
	会社経営者・役員	26	7.7	15.4	57.7	15.4	－	3.8	－	－
	フルタイムの被雇用者	315	6.7	15.6	61.3	10.2	3.8	－	1.3	1.3
	アルバイト・パート労働者（派遣・契約社員を含む）	26	3.8	19.2	61.5	7.7	－	3.8	3.8	－
	現在は仕事をしていない	25	4.0	8.0	72.0	－	12.0	－	4.0	－
勤 務 先 の 職 種 別	専門・技術職 （教員、看護師、保育士、SE、技術者等）	178	3.4	10.7	61.8	13.5	6.7	－	2.2	1.7
	管理職 （課長以上の管理職、店長等）	42	4.8	2.4	61.9	21.4	2.4	2.4	4.8	－
	事務職 （受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等）	583	7.5	12.5	64.7	10.5	2.7	0.3	1.0	0.7
	販売・営業職 （販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等）	54	11.1	3.7	48.1	11.1	16.7	3.7	3.7	1.9
	サービス職 （ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等）	42	7.1	4.8	52.4	14.3	7.1	2.4	9.5	2.4
	技能・労務職 （製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等）	60	6.7	8.3	61.7	15.0	3.3	－	1.7	3.3
	運輸・通信・保安職 （トラック運転手、電話オペレータ等）	10	－	10.0	50.0	20.0	10.0	10.0	－	－
	その他	37	5.4	16.2	56.8	10.8	2.7	2.7	5.4	－

図表- 146 男性労働者の1週間の合計労働時間
(全体・年齢別・配偶関係別・配偶者の職業別・勤務先の職種別)

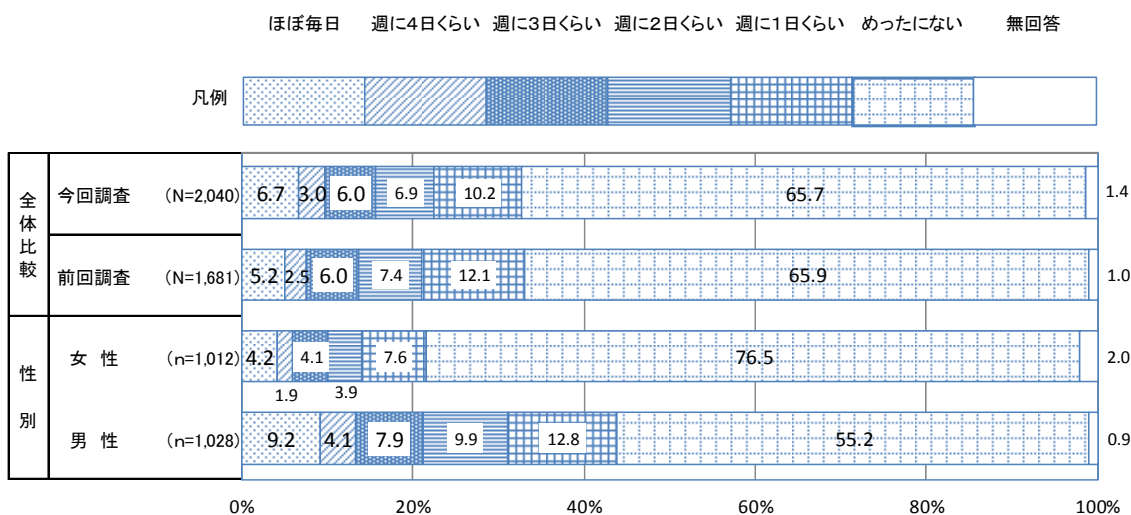
		(%)							
		サンプル数	30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80時間以上
全体		1,028	4.4	3.0	49.9	23.7	10.1	3.4	4.5
年齢別	20歳未満	3	33.3	—	33.3	33.3	—	—	—
	20～25歳未満	46	10.9	4.3	47.8	17.4	15.2	2.2	—
	25～30歳未満	94	2.1	2.1	41.5	27.7	14.9	4.3	2.1
	30～35歳未満	182	5.5	2.7	56.0	18.1	8.2	4.4	1.1
	35～40歳未満	191	3.7	2.6	44.0	30.9	10.5	3.1	1.0
	40～50歳未満	289	3.5	1.4	49.1	26.3	10.7	3.5	0.3
	50～60歳未満	177	4.5	5.1	54.2	18.6	9.0	2.8	1.7
	60歳以上	42	2.4	9.5	59.5	16.7	2.4	2.4	—
配偶関係別	未婚	332	7.2	3.6	47.3	22.0	10.2	3.3	1.2
	既婚	664	3.0	2.7	50.8	24.7	9.9	3.6	0.9
	離死別	25	—	4.0	60.0	20.0	16.0	—	—
配偶者の職業別	自営業・家族従業員	12	—	—	41.7	25.0	16.7	—	8.3
	会社経営者・役員	7	—	—	71.4	14.3	—	14.3	—
	フルタイムの被雇用者	153	2.6	2.6	55.6	22.2	9.2	3.3	—
	アルバイト・パート労働者(派遣・契約社員を含む)	248	5.2	2.8	46.8	24.6	11.7	3.6	1.6
	現在は仕事をしていない	235	1.3	3.0	51.5	26.4	8.9	3.8	0.4
勤務先の職種別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	218	2.8	2.8	54.1	22.0	9.6	2.3	1.4
	管理職 (課長以上の管理職、店長等)	195	4.1	2.6	50.8	23.1	11.3	4.1	0.5
	事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	212	5.2	4.2	52.8	26.4	5.2	0.5	0.9
	販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	125	2.4	0.8	39.2	23.2	21.6	7.2	1.6
	サービス職 (ウエイター・ウエイтрレス、調理人、理容師等)	56	8.9	—	37.5	26.8	12.5	1.8	10.7
	技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	123	4.1	5.7	51.2	25.2	5.7	4.9	—
	運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	43	—	—	48.8	27.9	9.3	4.7	2.3
	その他	47	12.8	6.4	57.4	14.9	6.4	2.1	—

②勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日数

問 12. 勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日は、1週間のうちどのくらいありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「めったにない」が最も多いが、男性の方が帰宅時間が遅い。

図表- 147 勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日数（全体前回比較・性別）



勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日数では、「めったにない」(65.7%)が最も多く、「週に1日くらい」が10.2%、「週2日くらい」が6.9%となっている。

性別にみると、「めったにない」は、女性が76.5%、男性が55.2%で、男性では、週1日以上帰宅時間が9時以降になる人が4割を超え、週3日以上帰宅時間が9時を過ぎる人が2割を超えている。

女性の「めったにない」という回答は、年齢とともに割合が高まる傾向がみられる。配偶関係別では未婚者(65.6%)よりも既婚者(85.1%)に「めったにない」の回答が多い。職種別にみると、販売・営業職、サービス職では、午後9時以降に帰宅する割合が高い。

男性の「めったにない」という回答は25～30歳未満で最も割合が低く、配偶関係別では、既婚者が未婚者よりやや高い。

職種別にみると、販売・営業職、サービス職では午後9時以降に帰宅する割合が高い。

図表- 148 女性労働者で勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日数

(全体・年齢別・配偶関係別・配偶者の職業別・勤務先の職種別)

									(%)
		サンプル数	ほぼ毎日	週に4日くらい	週に3日くらい	週に2日くらい	週に1日くらい	めったにない	無回答
全体		1,012	4.2	1.9	4.1	3.9	7.6	76.5	2.0
年齢別	20歳未満	5	40.0	—	—	—	—	60.0	—
	20～25歳未満	63	6.3	—	4.8	3.2	14.3	68.3	3.2
	25～30歳未満	113	4.4	2.7	7.1	7.1	8.0	67.3	3.5
	30～35歳未満	166	8.4	2.4	5.4	3.6	7.2	72.3	0.6
	35～40歳未満	181	3.9	1.7	3.3	4.4	6.6	79.6	0.6
	40～50歳未満	272	2.9	2.2	3.7	2.9	6.6	80.1	1.5
	50～60歳未満	178	1.1	1.7	2.8	3.9	9.0	78.1	3.4
	60歳以上	32	—	—	—	—	3.1	90.6	6.3
配偶関係別	未婚	442	7.9	2.0	5.9	5.0	11.8	65.6	1.8
	既婚	455	1.1	1.1	2.9	3.5	4.4	85.1	2.0
	離死別	111	1.8	4.5	1.8	0.9	3.6	84.7	2.7
配偶者の職業別	自営業・家族従業員	50	2.0	4.0	8.0	4.0	2.0	76.0	4.0
	会社経営者・役員	26	3.8	—	3.8	7.7	3.8	80.8	—
	フルタイムの被雇用者	315	0.6	0.6	2.2	3.8	5.1	85.7	1.9
	アルバイト・パート労働者(派遣・契約社員を含む)	26	—	3.8	—	—	—	96.2	—
	現在は仕事をしていない	25	4.0	—	4.0	—	8.0	80.0	4.0
勤務先の職種別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	178	3.9	2.2	3.9	6.2	6.7	73.6	3.4
	管理職 (課長以上の管理職、店長等)	42	4.8	—	9.5	14.3	11.9	59.5	—
	事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	583	1.9	0.9	2.6	1.9	7.9	83.7	1.2
	販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	54	18.5	7.4	13.0	11.1	13.0	35.2	1.9
	サービス職 (ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等)	42	19.0	9.5	7.1	7.1	2.4	50.0	4.8
	技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	60	1.7	—	1.7	—	5.0	88.3	3.3
	運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	10	—	10.0	—	10.0	10.0	60.0	10.0
	その他	37	8.1	2.7	10.8	2.7	5.4	70.3	—

図表- 149 男性労働者で勤務先からの帰宅時間が午後9時以降になる日数

(全体・年齢別・配偶関係別・配偶者の職業別・勤務先の職種別)

									(%)
		サンプル数	ほぼ毎日	週に4日くらい	週に3日くらい	週に2日くらい	週に1日くらい	めったにない	無回答
全体		1,028	9.2	4.1	7.9	9.9	12.8	55.2	0.9
年齢別	20歳未満	3	33.3	—	—	—	—	66.7	—
	20～25歳未満	46	13.0	6.5	6.5	8.7	8.7	56.5	—
	25～30歳未満	94	14.9	6.4	10.6	17.0	7.4	41.5	2.1
	30～35歳未満	182	8.2	1.6	7.7	9.3	14.3	58.2	0.5
	35～40歳未満	191	8.4	7.3	7.9	13.1	13.6	48.7	1.0
	40～50歳未満	289	8.7	4.2	9.3	10.0	13.8	53.3	0.7
	50～60歳未満	177	7.9	2.3	5.1	4.0	14.1	66.1	0.6
	60歳以上	42	9.5	—	4.8	9.5	7.1	66.7	2.4
配偶関係別	未婚	332	11.1	5.4	9.0	9.6	12.0	51.5	1.2
	既婚	664	8.6	3.5	7.5	10.1	13.4	56.2	0.8
	離死別	25	4.0	4.0	—	4.0	4.0	84.0	—
配偶者の職業別	自営業・家族従業員	12	25.0	8.3	16.7	—	—	50.0	—
	会社経営者・役員	7	28.6	—	—	14.3	—	57.1	—
	フルタイムの被雇用者	153	4.6	3.9	9.8	6.5	10.5	64.7	—
	アルバイト・パート労働者(派遣・契約社員を含む)	248	9.3	2.4	7.3	8.1	13.3	58.5	1.2
	現在は仕事をしていない	235	9.4	4.3	6.0	15.3	16.6	48.1	0.4
勤務先の職種別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	218	7.3	6.4	7.8	8.3	10.1	59.2	0.9
	管理職 (課長以上の管理職、店長等)	195	8.7	4.6	7.7	9.7	11.8	56.9	0.5
	事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	212	5.2	2.4	5.7	13.2	14.6	58.5	0.5
	販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	125	20.8	5.6	13.6	12.8	16.0	31.2	—
	サービス職 (ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等)	56	25.0	1.8	8.9	5.4	14.3	42.9	1.8
	技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	123	4.9	2.4	4.1	6.5	9.8	70.7	1.6
	運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	43	4.7	4.7	11.6	14.0	18.6	44.2	2.3
	その他	47	4.3	2.1	8.5	8.5	12.8	63.8	—

(2) 充実した職業生活を送るために必要なもの（複数回答）

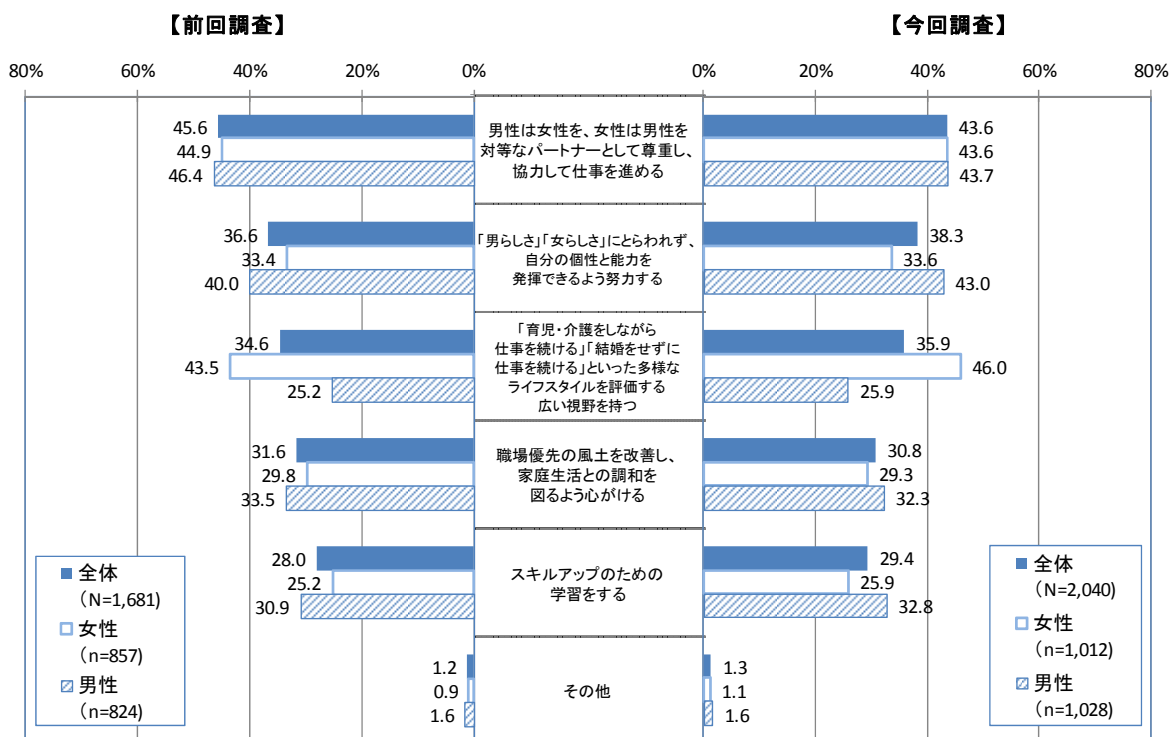
①働く男女に求められるもの

問 13. 男女がともに充実した職業生活を送ることができるようにするためには何が必要だと思いますか。（１）、（２）のそれぞれについて、あなたの考えに近いものを２つまで選び○をつけてください。

◇女性では『育児・介護をしながら仕事を続ける』『結婚をせずに仕事を続ける』といった多様なライフスタイルを評価する広い視野を持つ」が最も多い。

◇男性では「男性は女性を、女性は男性を対等なパートナーとして尊重し、協力して仕事を進める」が最も多く、『男らしさ』『女らしさ』にとらわれず、自分の個性と能力を発揮できるよう努力する」を重視する割合が女性に比べて高い。

図表- 150 働く男女に求められるもの（全体前回比較・性別）



全体では「男性は女性を、女性は男性を対等なパートナーとして尊重し、協力して仕事を進める」(43.6%) が最も多い。

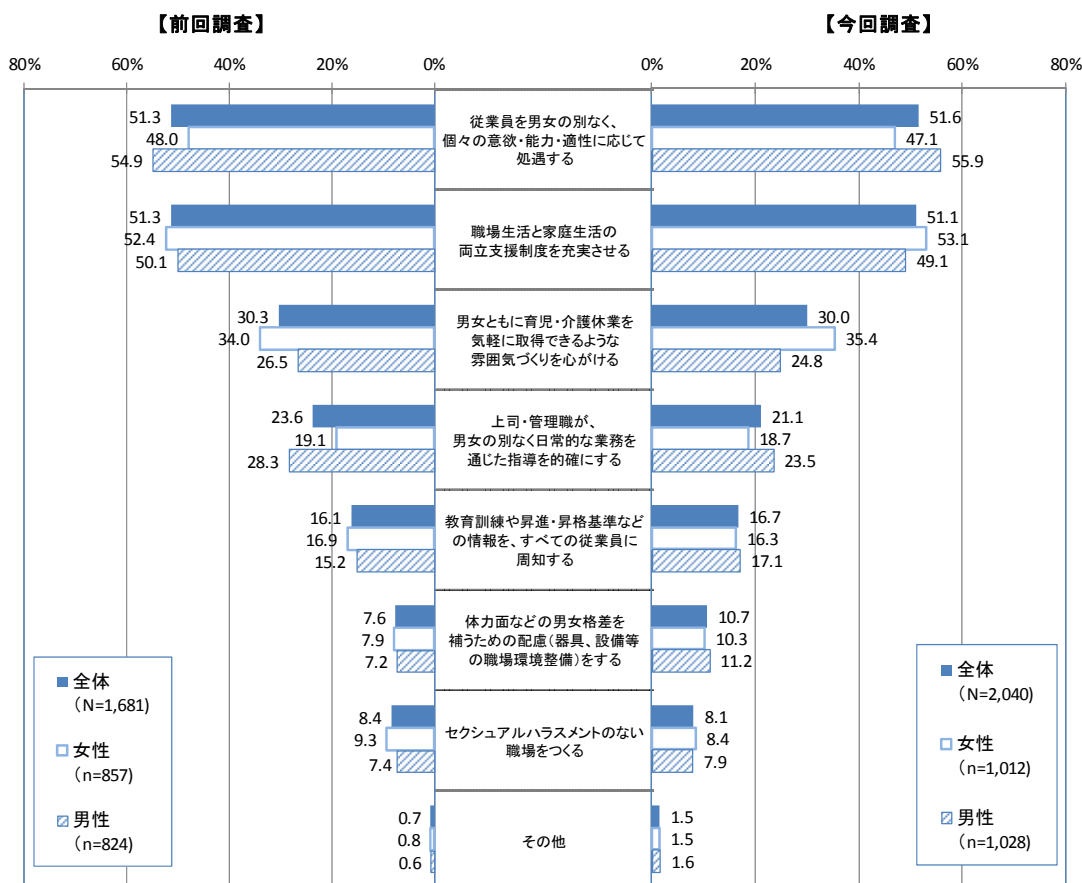
性別にみると、女性で最も重視されているのは、『育児・介護をしながら仕事を続ける』『結婚をせずに仕事を続ける』といった多様なライフスタイルを評価する広い視野を持つ」(46.0%) で、男性より 20.1 ポイントも高い。

一方男性で重視されているのは、『男らしさ』『女らしさ』にとらわれず、自分の個性と能力を発揮できるよう努力する」(43.0%) で、女性より 9.4 ポイント高い。また「スキルアップのための学習をする」(32.8%) では、女性より 6.9 ポイント高い。

②企業に求められるもの

◇「従業員を男女の別なく、個々の意欲・能力・適性に応じて処遇する」、「職場生活と家庭生活の両立支援制度を充実させる」が5割を占めている。

図表- 151 企業に求められること（全体前回比較・性別）



充実した職業生活を送るために企業に求められるものでは、「従業員を男女の別なく、個々の意欲・能力・適性に応じて処遇する」（51.6%）、「職場生活と家庭生活の両立支援制度を充実させる」（51.1%）が過半数を占めている。

以下、「男女ともに育児・介護休業を気軽に取得できるような雰囲気づくりを心がける」（30.0%）、「上司・管理職が、男女の別なく日常的な業務を通じた指導を的確にする」（21.1%）、「教育訓練や昇進・昇格基準などの情報を、すべての従業員に周知する」（16.7%）、「体力面などの男女格差を補うための配慮（器具、設備等の職場環境整備）をする」（10.7%）、「セクシュアルハラスメントのない職場をつくる」（8.1%）が続いている。

性別にみると、女性は「職場生活と家庭生活の両立支援制度を充実させる」（53.1%）が最も割合が高い。また、「男女ともに育児・介護休業を気軽に取得できるような雰囲気づくりを心がける」（35.4%）が男性を10.6ポイント上回っており、男性よりも支援制度の充実や制度を利用しやすい環境づくりを重視している。

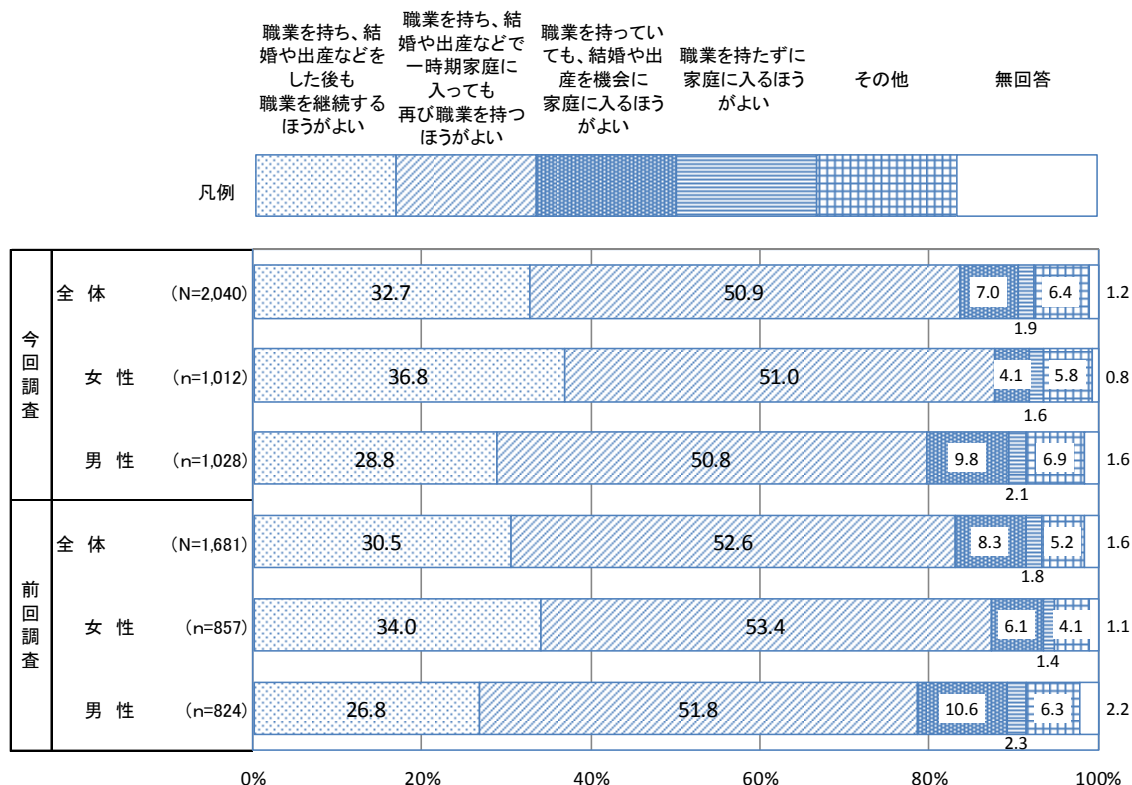
男性は「従業員を男女の別なく、個々の意欲・能力・適性に応じて処遇する」（55.9%）が女性を8.8ポイント、「上司・管理職が、男女の別なく日常的な業務を通じた指導を的確にする」（23.5%）が女性を4.8ポイント上回っており、職場での処遇や性別に偏りのない業務指導を重視している。

(3) 女性が職業を持つことに対する考え

問 14. 女性が職業を持つことについてどのようにお考えですか。あなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。

◇男女とも「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入っても再び職業を持つほうがよい」が半数を占めている。

図表- 152 女性が職業を持つことに対する考え（全体前回比較・性別）



女性が職業を持つことについては、全体では「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入っても再び職業を持つほうがよい」(50.9%)が半数を占め、次いで「職業をもち、結婚や出産などをした後も職業を継続するほうがよい」(32.7%)となっている。

性別にみると、「職業をもち、結婚や出産などをした後も職業を継続するほうがよい」は女性が男性を8.0ポイント上回っており、ライフイベントに関わりなく仕事を続けた方が良いという考え方は女性に強い。一方、全体に占める割合は低いものの、男性の9.8%が「職業を持っても、結婚や出産を機会に家庭に入るほうがよい」と回答している。

図表- 153 女性が職業を持つことに対する考え（女性・年齢別・配偶関係別・勤務先の職種別）

								(%)
		サンプル数	うを職 がした業 後も持ち も職業、 結婚や 継続する ほど	職で職 業を持 期を家 庭、結 婚や 出産な ど	が出職 産を持 機を会 に家 庭に 入る 結 婚や	う職 が業 を持 た ず に 家 庭 に 入 る ほ	そ の 他	無 回 答
全体		1,012	36.8	51.0	4.1	1.6	5.8	0.8
年 齢 別	20歳未満	5	20.0	80.0	—	—	—	—
	20～25歳未満	63	33.3	55.6	6.3	1.6	3.2	—
	25～30歳未満	113	28.3	60.2	6.2	0.9	2.7	1.8
	30～35歳未満	166	31.9	55.4	3.0	1.2	7.8	0.6
	35～40歳未満	181	44.2	45.3	4.4	0.6	5.5	—
	40～50歳未満	272	40.1	44.5	2.6	2.6	9.2	1.1
	50～60歳未満	178	36.0	55.1	4.5	1.1	2.2	1.1
	60歳以上	32	34.4	50.0	6.3	3.1	6.3	—
配 偶 関 係 別	未婚	442	33.3	54.5	5.0	1.6	5.2	0.5
	既婚	455	40.9	46.8	3.3	2.0	5.9	1.1
	離死別	111	32.4	55.0	3.6	—	8.1	0.9
勤 務 先 の 職 種 別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	178	31.5	60.7	1.7	—	4.5	1.7
	管理職 (課長以上の管理職、店長等)	42	59.5	28.6	4.8	2.4	4.8	—
	事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	583	37.7	49.4	4.3	1.5	6.3	0.7
	販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	54	37.0	57.4	3.7	—	1.9	—
	サービス職 (ウエイター・ウエイレス、調理人、理容師等)	42	35.7	42.9	11.9	2.4	7.1	—
	技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	60	30.0	46.7	6.7	5.0	10.0	1.7
	運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	10	30.0	70.0	—	—	—	—
	その他	37	35.1	56.8	—	2.7	5.4	—

女性の回答を年齢別にみると、年齢に関わりなく「職業を持ち、結婚や出産などで一時期家庭に入っても再び職業を持つほうがよい」が最も多いが、特に25～30歳未満（60.2%）で多い。

配偶関係別にみると、「職業を持ち、結婚や出産などをした後も職業を継続するほうがよい」は、既婚者が未婚者を7.6ポイント上回っている。職種別にみると、「職業を持ち、結婚や出産などをした後も職業を継続するほうがよい」は管理職（59.5%）でほぼ6割に達しており、ライフイベントに関わりなく仕事を続けた方がよいという考え方が強い。

第2部 従業員調査

6. ワーク・ライフ・バランス

配偶関係別では大きな違いはない。

135

(4) 生活の中での時間の使い方

問 15. あなたの生活の中で、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度はどのようになっていますか。①希望 ②現実のそれぞれについて、あなたの考えや現状に最も近いものを1つ選び○をつけてください。

①希望する生活時間の使い方

◇希望は、男女ともに「仕事・家事・プライベートをバランスよく」が最も多い。

全体では「仕事・家事・プライベートをバランスよく」（52.1%）が最も多く、次いで「仕事とプライベート優先」（18.8%）が続いている。

性別にみると、「仕事・家事・プライベートをバランスよく」は女性（59.5%）が男性（44.7%）より希望する割合が高い。「仕事とプライベート優先」では、男性（24.6%）が女性（12.9%）より希望する割合が高い。

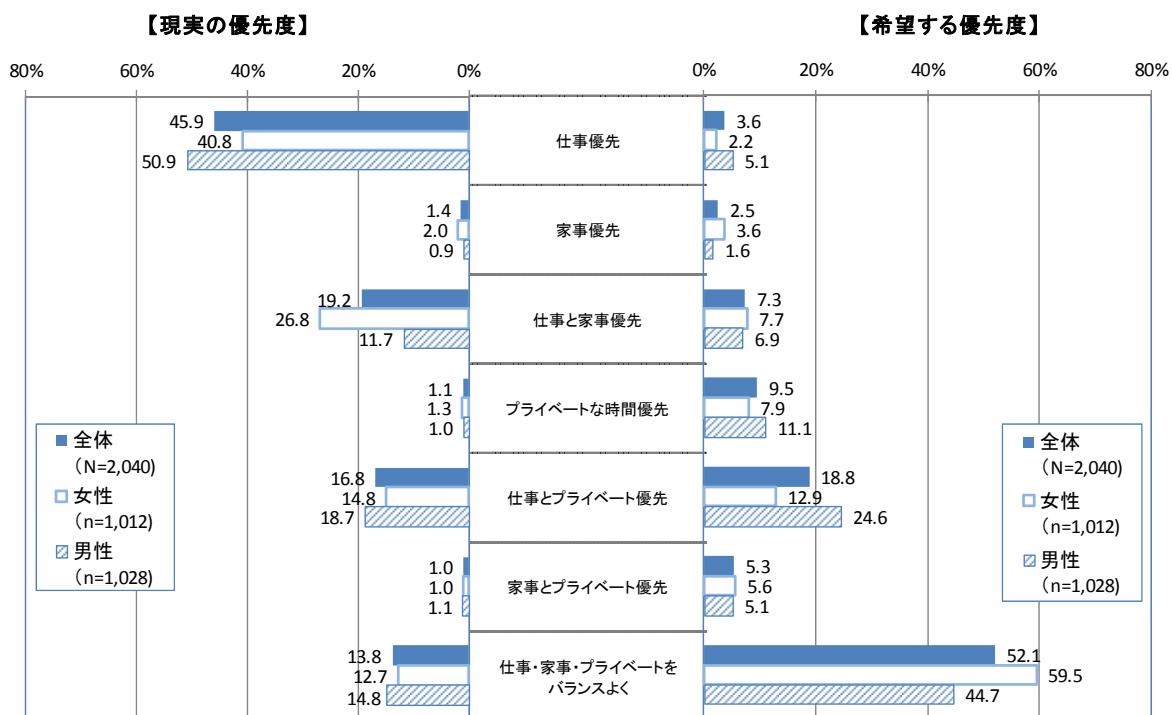
②現実の生活時間の使い方

◇現実には、男女ともに「仕事優先」が最も多い。

全体では「仕事優先」（45.9%）が最も多く、「仕事と家事優先」（19.2%）、「仕事とプライベート優先」（16.8%）、「仕事・家事・プライベートをバランスよく」（13.8%）と続いている。

性別にみると、「仕事優先」は、男性（50.9%）が女性（40.8%）より多く、「仕事と家事優先」では、女性（26.8%）が男性（11.7%）より多い。

図表- 155 生活の中での時間の使い方（希望と現実）（全体比較・性別）



図表- 156 生活の中での時間の使い方（女性）（年齢別・配偶関係別・世帯構成別）

(%)																
		サンプル数	仕事優先		家事優先		仕事と家事優先		優先プライベートな時間		優先仕事とプライベート		優先家事とプライベート		仕事・家事・バランスよく	
			希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実
全体		1,012	2.2	40.8	3.6	2.0	7.7	26.8	7.9	1.3	12.9	14.8	5.6	1.0	59.5	12.7
年齢別	20歳未満	5	－	40.0	20.0	20.0	－	－	－	－	40.0	－	20.0	20.0	20.0	20.0
	20～25歳未満	63	－	49.2	3.2	1.6	6.3	4.8	17.5	1.6	17.5	23.8	14.3	4.8	39.7	14.3
	25～30歳未満	113	0.9	39.8	－	0.9	3.5	19.5	16.8	3.5	15.0	23.0	3.5	0.9	59.3	11.5
	30～35歳未満	166	1.2	41.6	3.6	1.2	4.8	27.1	7.2	1.8	18.1	16.3	6.6	－	58.4	12.0
	35～40歳未満	181	1.1	32.0	7.2	3.3	8.3	33.1	5.5	1.1	9.9	14.4	9.4	1.1	58.6	14.9
	40～50歳未満	272	3.3	43.8	4.0	2.2	7.4	28.3	8.5	0.7	10.7	12.5	3.3	0.7	62.1	10.7
	50～60歳未満	178	3.4	41.6	1.1	1.1	11.2	30.3	2.8	0.6	11.8	11.8	3.4	0.6	65.2	12.9
	60歳以上	32	6.3	43.8	3.1	3.1	18.8	28.1	－	－	6.3	3.1	－	－	65.6	21.9
配偶関係別	未婚	442	2.5	48.0	1.1	0.9	2.3	9.7	15.2	2.7	21.7	25.6	4.5	1.6	52.5	11.5
	既婚	455	1.5	32.3	6.2	3.5	11.2	42.4	1.8	0.2	4.8	5.7	7.9	0.7	65.9	14.3
	離死別	111	3.6	46.8	2.7	－	13.5	29.7	4.5	－	11.7	9.9	0.9	－	61.3	11.7
世帯構成別	単身世帯（一人暮らし）	189	4.8	49.7	－	－	5.3	11.1	13.2	2.1	20.6	23.8	2.6	0.5	52.9	12.7
	夫婦のみ世帯（内縁含む）	150	0.7	37.3	2.7	2.7	9.3	31.3	2.0	－	10.0	7.3	8.0	0.7	67.3	20.7
	夫婦と未婚の子どもの世帯	306	－	27.8	4.9	2.6	10.1	39.5	4.9	0.7	9.2	14.1	9.2	2.6	61.4	12.4
	父子・母子世帯	170	3.5	51.2	3.5	1.8	5.3	18.2	11.2	1.2	15.3	16.5	1.8	－	58.2	10.0
	3世代世帯（親と夫婦と子）	76	2.6	42.1	7.9	1.3	10.5	39.5	3.9	－	3.9	9.2	2.6	－	67.1	5.3
	その他	90	4.4	47.8	3.3	1.1	5.6	18.9	10.0	4.4	18.9	15.6	3.3	－	53.3	11.1

女性の生活の中での時間の使い方の「希望」で高い割合を占めているのは「仕事・家事・プライベートをバランスよく」（59.5%）で、年齢とともに希望する割合が高まる傾向がある。

配偶関係別にみると、「仕事と家事優先」での「現実」は、既婚者（42.4%）が未婚者より 32.7ポイント高い。

世帯構成別にみると、父子・母子家庭での「仕事優先」の「現実」の割合は、51.2%と半数を超えている。

図表- 157 生活の中での時間の使い方（男性）（年齢別・配偶関係別・世帯構成別）

		サンプル数	仕事優先		家事優先		仕事と家事優先		優先プライベートな時間		優先仕事とプライベート		優先家事とプライベート		プライベートを仕事・家事・バランスよく	
			希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実	希望	現実
全体		1,028	5.1	50.9	1.6	0.9	6.9	11.7	11.1	1.0	24.6	18.7	5.1	1.1	44.7	14.8
年齢別	20歳未満	3	-	66.7	-	33.3	-	-	-	-	33.3	-	-	-	66.7	-
	20～25歳未満	46	6.5	39.1	2.2	4.3	2.2	4.3	23.9	-	32.6	37.0	6.5	4.3	23.9	8.7
	25～30歳未満	94	2.1	52.1	-	-	6.4	5.3	18.1	5.3	23.4	26.6	3.2	1.1	45.7	8.5
	30～35歳未満	182	4.4	44.0	0.5	-	5.5	14.8	13.2	1.1	23.6	20.9	7.7	1.1	44.0	16.5
	35～40歳未満	191	5.2	49.7	3.7	0.5	7.3	18.3	9.4	0.5	19.9	12.6	7.3	2.1	45.5	14.7
	40～50歳未満	289	6.2	54.0	1.0	0.7	8.0	11.4	9.0	0.7	24.9	17.0	4.8	0.7	45.3	14.9
	50～60歳未満	177	4.5	55.9	2.3	1.7	7.9	7.3	9.0	-	27.7	16.9	2.3	-	46.3	18.1
	60歳以上	42	7.1	54.8	-	-	7.1	9.5	4.8	-	28.6	21.4	-	-	52.4	14.3
配偶関係別	未婚	332	4.5	47.9	1.2	0.9	1.8	5.1	19.3	2.1	33.4	28.9	4.8	1.5	34.0	12.3
	既婚	664	5.3	51.8	1.8	0.8	9.2	14.9	6.6	0.5	20.0	14.0	5.4	0.9	50.8	16.3
	離死別	25	8.0	68.0	-	4.0	16.0	8.0	20.0	-	28.0	12.0	-	-	28.0	8.0
世帯構成別	単身世帯(一人暮らし)	188	7.4	45.2	1.1	0.5	1.6	4.3	21.3	1.6	31.9	29.3	2.7	0.5	31.9	16.0
	夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	5.0	55.7	0.7	1.4	9.3	7.9	10.0	-	26.4	19.3	5.7	-	42.1	15.0
	夫婦と未婚の子どもの世帯	421	4.3	49.9	1.9	1.0	7.6	17.1	6.2	0.5	17.3	12.6	4.8	0.7	57.0	17.3
	父子・母子世帯	117	4.3	53.8	2.6	1.7	6.8	5.1	18.8	1.7	35.9	29.9	6.8	2.6	24.8	5.1
	3世代世帯(親と夫婦と子)	89	3.4	59.6	1.1	-	12.4	16.9	5.6	2.2	20.2	5.6	5.6	2.2	51.7	13.5
	その他	54	5.6	44.4	-	-	7.4	13.0	9.3	1.9	35.2	24.1	5.6	1.9	37.0	14.8

男性の生活の中での時間の使い方の「希望」で高い割合を占めているのは「仕事・家事・プライベートをバランスよく」（44.7％）で、次いで「仕事とプライベートを優先」（24.6％）となっている。一方、生活の中での時間の使い方の「現実」では、「仕事優先」が50.9％で半数を超えている。

配偶関係別にみると、「仕事・家事・プライベートをバランスよく」は未婚者（34.0％）より既婚者（50.8％）が希望する割合が高いが、現実の割合にはほとんど差がない。

年齢別にみると、「プライベートな時間優先」は若い年代ほど希望する割合が高いが、実現できている割合はどの年齢でも低い。

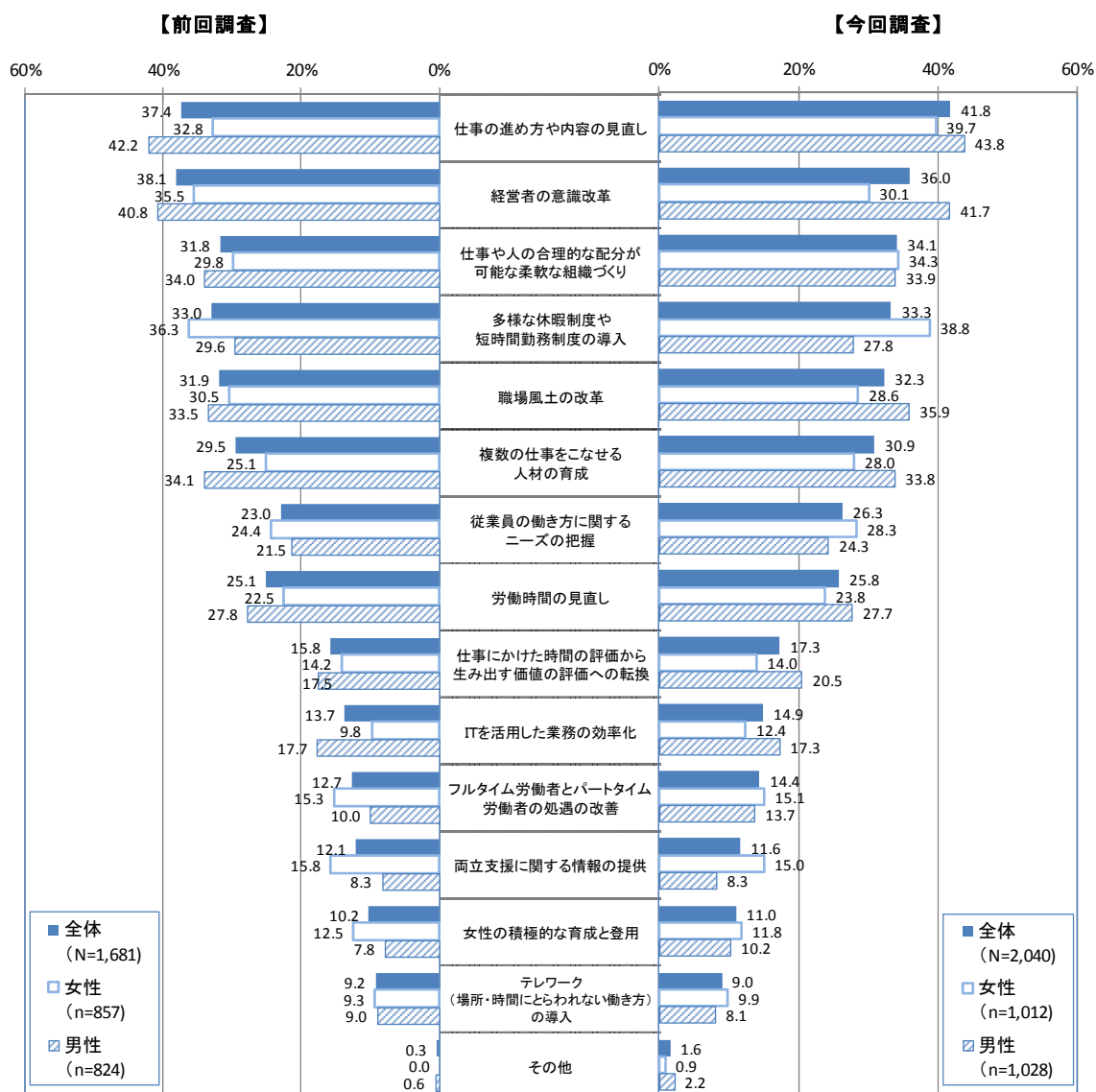
(5) ワーク・ライフ・バランス推進のために企業に望むこと（複数回答）

問 16. 「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために企業にどのような取組を望まれますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女とも「仕事の進め方や内容の見直し」が最も多い。

◇女性では「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」、男性では「経営者の意識改革」が重視されている。

図表- 158 ワーク・ライフ・バランス推進のために企業に望むこと（全体前回比較・性別）



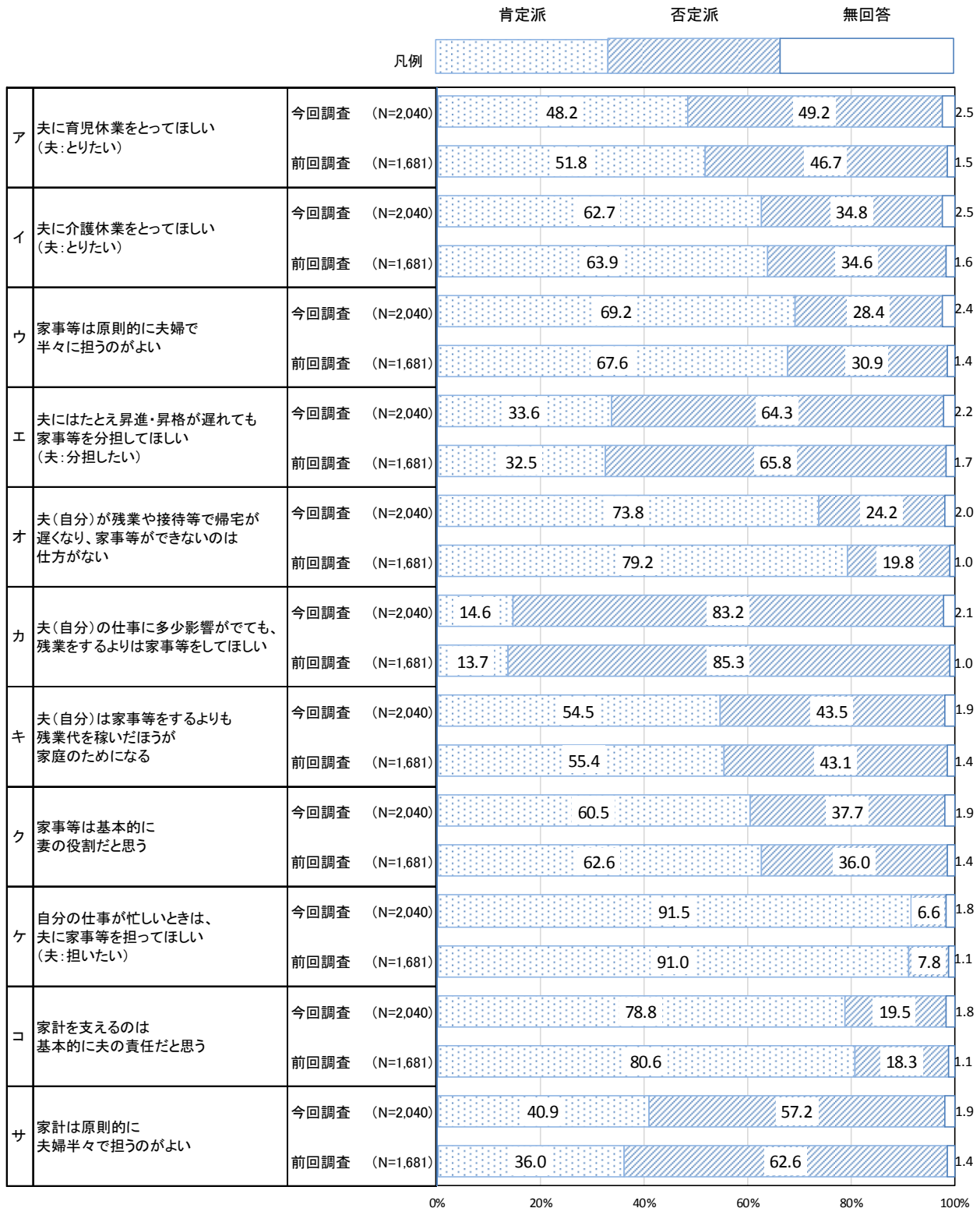
全体では「仕事の進め方や内容の見直し」（41.8%）が最も多く、以下「経営者の意識改革」（36.0%）、「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」（34.1%）、「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」（33.3%）が続いている。

性別にみると、女性では、「多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入」（38.8%）、「従業員の働き方に関するニーズの把握」（28.3%）、「両立支援に関する情報の提供」（15.0%）などが男性より高い。男性では、「仕事の進め方や内容の見直し」（43.8%）、「経営者の意識改革」（41.7%）、「職場風土の改革」（35.9%）などが女性より高い。

(6) 働き方と夫婦の役割分担

問 17. 働き方と家事・育児・介護等（以下「家事等」）の夫婦の役割分担についてあなたはどのように思いますか。次のア～サの項目ごとに、あてはまるものを1つ選び番号に○をつけてください。
※ 配偶者がいない方もお答えください。

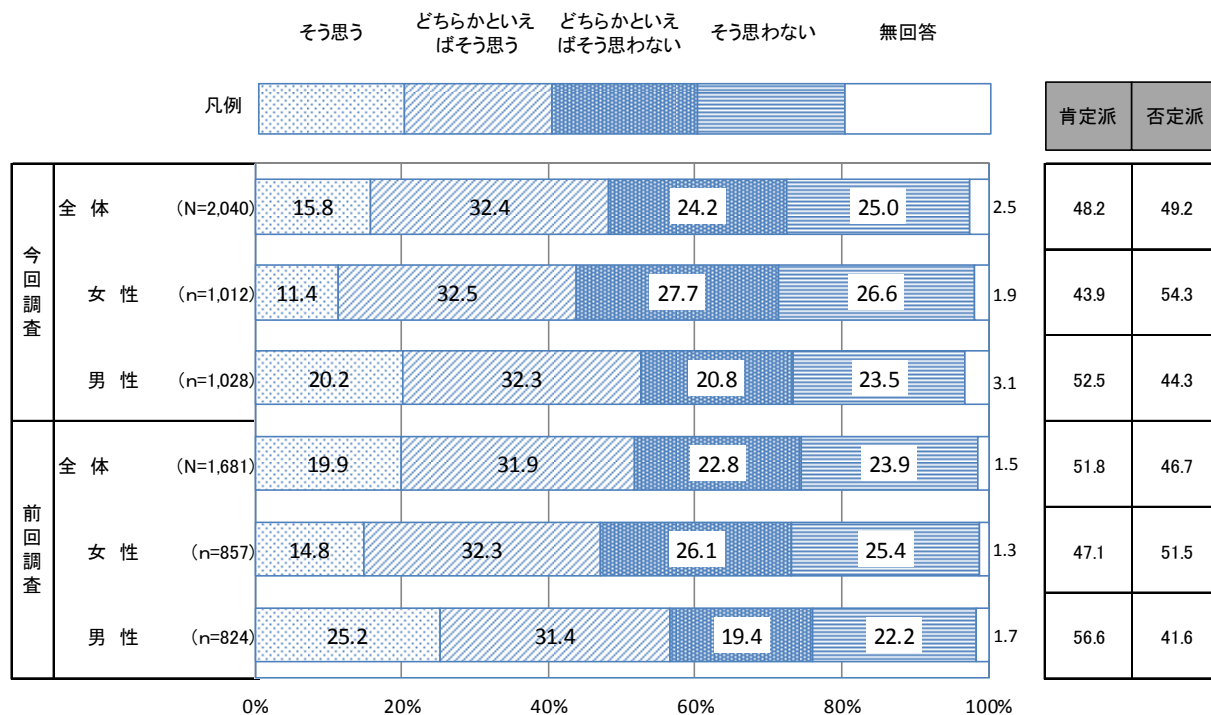
図表- 159 働き方と夫婦の役割分担について（全体前回比較）



①育児休業の取得（女性従業員：夫に育児休業をとってほしい、男性従業員：育児休業をとりたい）

◇女性は、夫に育児休業をとってほしいと思わない『否定派』が過半数だが、男性は育児休業をとりたい『肯定派』が過半数となっている。

図表- 160 育児休業をとってほしい・とりたい（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

男性の育児休業の取得に対する『肯定派』の割合は、女性が 43.9%、男性が 52.5%、『否定派』の割合は、女性が 54.3%、男性が 44.3%で、女性よりも男性の『肯定派』の割合が高い。

性別・年齢別にみると、女性の 20 代後半から 60 歳未満までの年代で『否定派』が『肯定派』を上回っている。

一方、男性では 20 代、30 代で『肯定派』が『否定派』を上回っており、育児休業の取得に肯定的な考えを持っている。

配偶関係別にみると、女性では既婚者で『否定派』が 6 割に達している。男性は未婚者に『肯定派』の割合が高く、6 割を超えている。

世帯構成別にみると、女性ではほとんどの世帯で『否定派』が『肯定派』を上回っており、3 世代世帯では 7 割近くが『否定派』となっている。

年収別にみると、女性は 100 万円未満では『肯定派』の割合が高いが、100 万円以上の世帯はいずれも『否定派』が『肯定派』を上回っている。男性は年収とともに『否定派』の割合が高まる傾向がみられる。

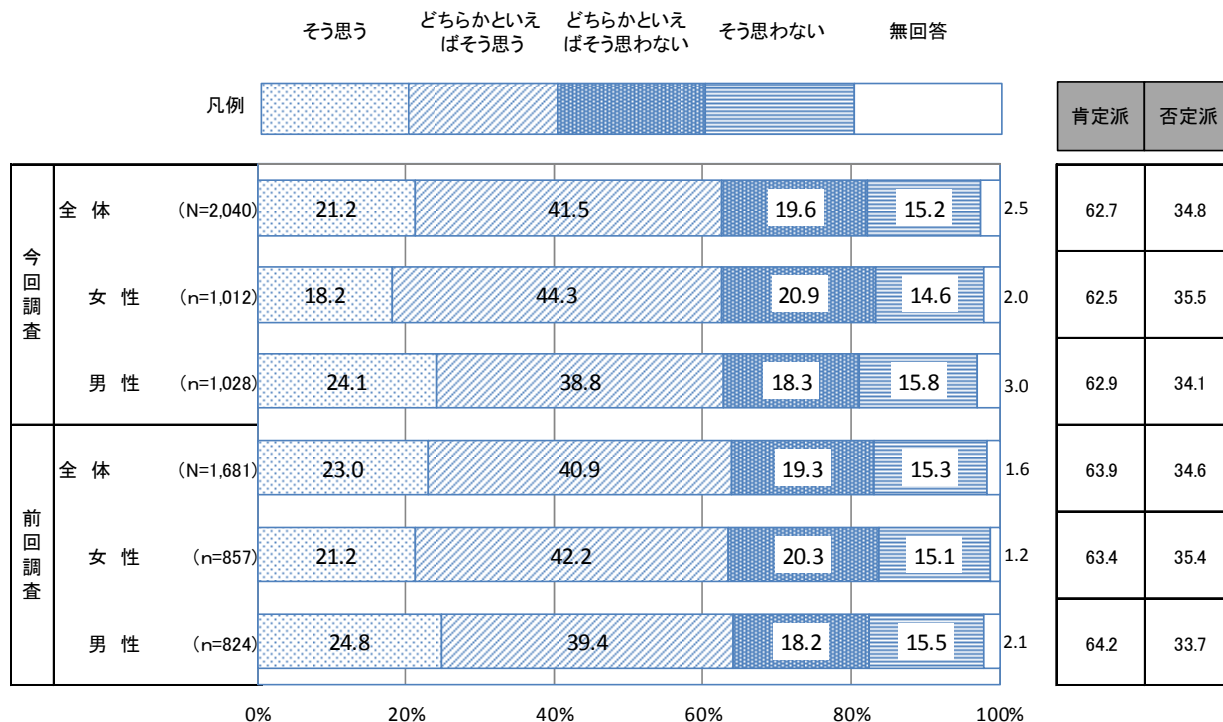
図表- 161 育児休業をとってほしい・とりたい（男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別）

							(%)		
			サ ン プ ル 数	肯 定 派			否 定 派		
					そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば		そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体			2,040	48.2	15.8	32.4	49.2	24.2	25.0
女性従業員	女性全体		1,012	43.9	11.4	32.5	54.3	27.7	26.6
	年 齢	20歳未満	5	80.0	20.0	60.0	20.0	20.0	—
		20～25歳未満	63	52.4	14.3	38.1	47.6	22.2	25.4
		25～30歳未満	113	39.0	7.1	31.9	60.2	31.9	28.3
		30～35歳未満	166	37.3	12.0	25.3	62.0	31.3	30.7
		35～40歳未満	181	48.7	14.4	34.3	51.4	25.4	26.0
		40～50歳未満	272	44.1	11.0	33.1	54.4	26.5	27.9
		50～60歳未満	178	43.8	11.2	32.6	51.1	28.1	23.0
		60歳以上	32	43.7	3.1	40.6	43.7	28.1	15.6
	関 係 別	未婚	442	49.3	13.3	36.0	49.8	28.1	21.7
		既婚	455	37.8	8.8	29.0	60.0	27.9	32.1
		離死別	111	47.7	14.4	33.3	47.7	24.3	23.4
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	49.2	14.3	34.9	47.6	28.6	19.0
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	40.6	9.3	31.3	58.0	28.0	30.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	40.2	8.2	32.0	58.8	31.7	27.1
		父子・母子世帯	170	47.7	11.8	35.9	51.2	22.4	28.8
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	29.0	7.9	21.1	67.1	25.0	42.1
		その他	90	52.2	18.9	33.3	44.4	23.3	21.1
		年 収 別	100万円未満	30	63.4	16.7	46.7	36.7	10.0
	100～300万円未満	514	43.0	11.9	31.1	55.3	30.0	25.3	
	300～500万円未満	370	44.0	10.5	33.5	53.8	26.2	27.6	
	500～700万円未満	77	41.6	9.1	32.5	57.2	27.3	29.9	
	700～1,000万円未満	12	41.6	8.3	33.3	58.3	25.0	33.3	
	1,000万円以上	—	—	—	—	—	—	—	
男性従業員	男性全体		1,028	52.5	20.2	32.3	44.3	20.8	23.5
	年 齢	20歳未満	3	66.7	—	66.7	—	—	—
		20～25歳未満	46	63.1	19.6	43.5	30.4	15.2	15.2
		25～30歳未満	94	67.0	31.9	35.1	31.9	14.9	17.0
		30～35歳未満	182	56.0	24.7	31.3	42.3	21.4	20.9
		35～40歳未満	191	55.5	23.6	31.9	42.9	18.3	24.6
		40～50歳未満	289	46.7	15.9	30.8	50.1	22.8	27.3
		50～60歳未満	177	46.3	13.0	33.3	48.0	26.0	22.0
		60歳以上	42	50.0	23.8	26.2	47.7	16.7	31.0
	関 係 別	未婚	332	62.3	26.8	35.5	34.4	18.1	16.3
		既婚	664	48.5	17.6	30.9	48.7	22.6	26.1
		離死別	25	32.0	8.0	24.0	64.0	16.0	48.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	54.2	22.3	31.9	42.0	20.7	21.3
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	55.7	25.7	30.0	38.6	14.3	24.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	48.7	17.1	31.6	50.1	24.2	25.9
		父子・母子世帯	117	59.9	23.1	36.8	37.6	15.4	22.2
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	55.0	15.7	39.3	39.3	20.2	19.1
		その他	54	55.6	24.1	31.5	44.4	25.9	18.5
		年 収 別	100万円未満	15	46.7	6.7	40.0	33.3	13.3
	100～300万円未満	194	61.8	27.8	34.0	35.5	18.0	17.5	
	300～500万円未満	511	55.1	20.9	34.2	41.3	20.0	21.3	
	500～700万円未満	205	44.8	18.0	26.8	54.2	24.4	29.8	
	700～1,000万円未満	76	42.1	9.2	32.9	53.9	25.0	28.9	
	1,000万円以上	21	28.5	9.5	19.0	71.4	19.0	52.4	

②介護休業の取得（女性従業員：夫に介護休業をとってほしい、男性従業員：介護休業をとりたい）

◇女性の「夫に介護休業をとってほしい」、男性の「介護休業をとりたい」と思う『肯定派』がそれぞれ6割を超えている。

図表- 162 介護休業をとってほしい・とりたい（全体全体比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

介護休業の取得に対する『肯定派』の割合は、女性が62.5%、男性が62.9%、『否定派』の割合は、女性が35.5%、男性が34.1%で、男女ともに『肯定派』が6割を超えている。

性別・年齢別にみると、女性では『肯定派』の割合が40～50歳未満で72.4%と最も高く、次いで50～60歳未満で67.4%となっている。男性では他の年代に比べて20代後半（75.6%）の『肯定派』の高さが目立つ。

配偶関係別にみると、男女とも未婚者に『肯定派』の割合が高く、特に男性の未婚者に『肯定派』（72.6%）の割合が高い。

世帯構成別にみると、女性で最も『肯定派』の割合が高いのは単身世帯（1人暮らし）で、男性で最も『肯定派』の割合が高いのは父子・母子世帯（71.8%）である。

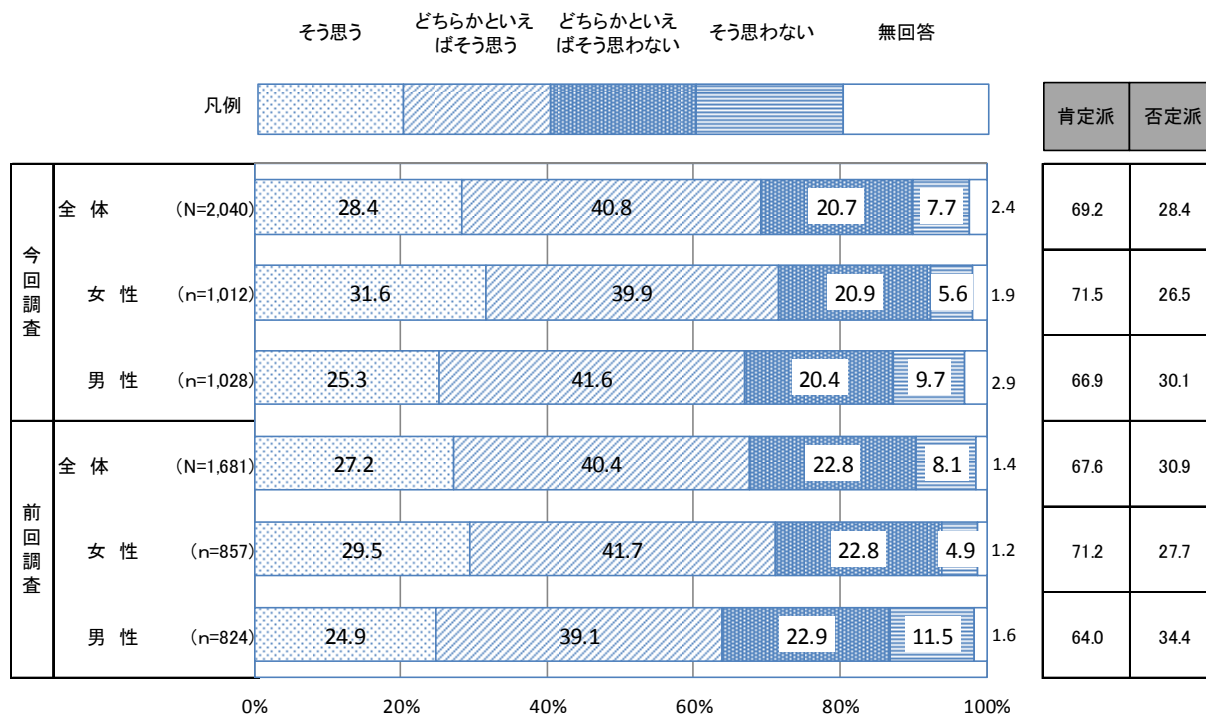
図表- 163 介護休業をとってほしい・とりたい（男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別）

			(%)						
			サ ン プ ル 数	肯 定 派			否 定 派	そ ど う 思 わ か と い え ば	そ う 思 わ ない
					そ う 思 う	そ ど う 思 わ か と い え ば			
全体			2,040	62.7	21.2	41.5	34.8	19.6	15.2
女性 従 業 員	女性全体		1,012	62.5	18.2	44.3	35.5	20.9	14.6
	年 齢	20歳未満	5	40.0	20.0	20.0	60.0	60.0	—
		20～25歳未満	63	55.6	14.3	41.3	42.8	20.6	22.2
		25～30歳未満	113	49.6	8.0	41.6	49.5	33.6	15.9
		30～35歳未満	166	50.6	16.3	34.3	48.8	25.9	22.9
		35～40歳未満	181	64.1	21.0	43.1	35.4	22.1	13.3
		40～50歳未満	272	72.4	22.4	50.0	25.7	14.7	11.0
		50～60歳未満	178	67.4	19.1	48.3	28.7	16.3	12.4
		60歳以上	32	65.6	15.6	50.0	21.9	18.8	3.1
	関 係 配 偶 別	未婚	442	65.0	18.8	46.2	33.9	21.0	12.9
		既婚	455	59.5	16.9	42.6	38.0	20.9	17.1
		離死別	111	64.8	21.6	43.2	31.5	20.7	10.8
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	67.2	24.3	42.9	29.7	19.6	10.1
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	57.3	15.3	42.0	40.0	20.0	20.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	60.1	14.7	45.4	38.9	22.9	16.0
		父子・母子世帯	170	64.1	15.9	48.2	34.7	19.4	15.3
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	57.9	19.7	38.2	39.5	22.4	17.1
		その他	90	67.7	23.3	44.4	28.9	20.0	8.9
		年 収 別	100万円未満	30	60.0	23.3	36.7	36.7	16.7
	100～300万円未満	514	61.5	17.3	44.2	36.8	21.4	15.4	
	300～500万円未満	370	63.0	18.4	44.6	34.9	20.8	14.1	
	500～700万円未満	77	68.9	20.8	48.1	29.9	18.2	11.7	
	700～1, 000万円未満	12	50.0	25.0	25.0	50.0	33.3	16.7	
	1, 000万円以上	—	—	—	—	—	—	—	
男性 従 業 員	男性全体		1,028	62.9	24.1	38.8	34.1	18.3	15.8
	年 齢	20歳未満	3	33.3	—	33.3	33.3	33.3	—
		20～25歳未満	46	56.6	10.9	45.7	36.9	23.9	13.0
		25～30歳未満	94	75.6	30.9	44.7	22.3	8.5	13.8
		30～35歳未満	182	61.0	25.8	35.2	37.3	20.3	17.0
		35～40歳未満	191	60.7	24.6	36.1	37.2	20.4	16.8
		40～50歳未満	289	63.7	20.8	42.9	33.2	15.9	17.3
		50～60歳未満	177	63.3	26.6	36.7	32.7	22.0	10.7
		60歳以上	42	62.0	31.0	31.0	35.7	16.7	19.0
	関 係 配 偶 別	未婚	332	72.6	30.4	42.2	24.1	12.7	11.4
		既婚	664	58.8	21.5	37.3	38.4	21.2	17.2
		離死別	25	48.0	16.0	32.0	48.0	20.0	28.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	65.5	26.1	39.4	30.9	16.5	14.4
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	62.1	25.7	36.4	33.6	17.9	15.7
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	59.7	22.6	37.1	39.0	21.9	17.1
		父子・母子世帯	117	71.8	27.4	44.4	25.6	11.1	14.5
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	60.7	19.1	41.6	33.7	21.3	12.4
		その他	54	74.0	25.9	48.1	26.0	13.0	13.0
		年 収 別	100万円未満	15	46.6	13.3	33.3	33.3	20.0
	100～300万円未満	194	69.1	30.4	38.7	28.3	14.9	13.4	
	300～500万円未満	511	63.4	23.9	39.5	33.1	18.2	14.9	
	500～700万円未満	205	58.5	23.4	35.1	41.0	21.5	19.5	
	700～1, 000万円未満	76	63.2	17.1	46.1	32.9	18.4	14.5	
	1, 000万円以上	21	57.1	19.0	38.1	42.8	19.0	23.8	

③家事等は原則的に夫婦で半々に担うのがよい

◇全体では『肯定派』が7割で、女性が男性より割合が高い。

図表- 164 家事等は原則的に夫婦で半々に担うのがよい（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

家事分担は原則的に夫婦半々で担うことに対する『肯定派』の割合は、女性が71.5%、男性が66.9%、『否定派』の割合は、女性が26.5%、男性が30.1%で、女性の方が男性よりも『肯定派』の割合が高い。

性別・年齢別にみると、女性は30代後半から40代で、男性は20代後半から30代前半で『肯定派』の割合が7割を超えている。

配偶関係別にみると、『肯定派』の割合は、女性の既婚者（74.9%）が未婚者を5.2ポイント上回っている。男性は逆に未婚者（72.6%）が既婚者を7.8ポイント上回っている。

世帯構成別にみると、女性では他の世帯に比べて夫婦のみ世帯、夫婦と未婚の子どもの世帯に『肯定派』の割合が高い。

図表- 165 家事等は原則的に夫婦で半々に担うのがよい

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

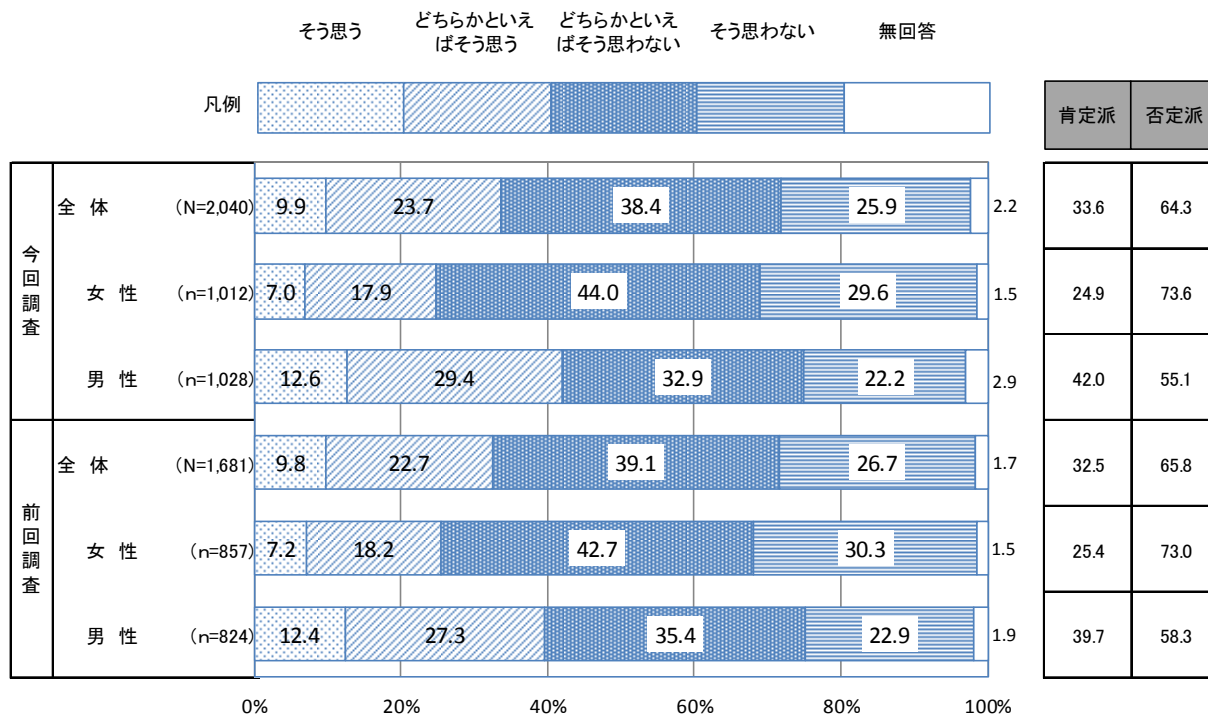
(%)

		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	69.2	28.4	40.8	28.4	20.7	7.7
女性 従 業 員	女性全体	1,012	71.5	31.6	39.9	26.5	20.9	5.6
	年 齢	20歳未満	5	60.0	40.0	20.0	40.0	20.0
		20～25歳未満	63	73.0	34.9	38.1	27.0	22.2
		25～30歳未満	113	69.0	29.2	39.8	28.4	25.7
		30～35歳未満	166	67.4	32.5	34.9	31.9	25.3
		35～40歳未満	181	75.2	34.3	40.9	24.3	19.9
		40～50歳未満	272	77.6	35.3	42.3	21.0	15.1
		50～60歳未満	178	66.3	24.2	42.1	29.8	21.9
		60歳以上	32	56.3	21.9	34.4	34.4	31.3
	関 係 別	未婚	442	69.7	29.9	39.8	29.2	23.3
		既婚	455	74.9	33.6	41.3	22.4	16.9
		離死別	111	63.9	29.7	34.2	34.2	28.8
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	67.8	24.9	42.9	30.1	23.8
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	74.0	33.3	40.7	24.6	21.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	74.5	32.0	42.5	24.2	18.6
		父子・母子世帯	170	70.6	35.9	34.7	27.7	20.6
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	69.8	30.3	39.5	23.6	11.8
		その他	90	68.9	30.0	38.9	30.0	27.8
	年 収 別	100万円未満	30	76.7	30.0	46.7	23.3	20.0
		100～300万円未満	514	68.7	29.4	39.3	29.8	23.0
		300～500万円未満	370	73.8	33.5	40.3	23.7	18.6
		500～700万円未満	77	80.6	37.7	42.9	18.2	16.9
		700～1,000万円未満	12	66.6	33.3	33.3	33.3	33.3
		1,000万円以上	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体	1,028	66.9	25.3	41.6	30.1	20.4	9.7
	年 齢	20歳未満	3	—	—	—	66.6	33.3
		20～25歳未満	46	63.1	34.8	28.3	32.6	30.4
		25～30歳未満	94	75.5	34.0	41.5	22.4	18.1
		30～35歳未満	182	75.3	33.0	42.3	23.0	18.1
		35～40歳未満	191	67.6	26.2	41.4	29.8	17.8
		40～50歳未満	289	67.1	22.8	44.3	29.4	18.0
		50～60歳未満	177	57.0	14.1	42.9	39.6	29.4
		60歳以上	42	59.5	23.8	35.7	40.5	14.3
	関 係 別	未婚	332	72.6	32.8	39.8	24.4	18.4
		既婚	664	64.8	21.7	43.1	32.5	21.1
		離死別	25	52.0	20.0	32.0	44.0	28.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	66.0	28.2	37.8	30.9	22.9
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	69.3	21.4	47.9	27.1	16.4
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	66.7	23.0	43.7	31.1	21.1
		父子・母子世帯	117	70.1	31.6	38.5	27.3	17.9
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	62.9	24.7	38.2	33.7	23.6
		その他	54	70.3	33.3	37.0	29.6	18.5
	年 収 別	100万円未満	15	53.3	13.3	40.0	26.7	20.0
		100～300万円未満	194	75.7	37.6	38.1	22.1	13.9
		300～500万円未満	511	67.3	25.4	41.9	29.2	20.0
		500～700万円未満	205	62.9	19.5	43.4	36.1	25.4
		700～1,000万円未満	76	60.6	13.2	47.4	36.8	25.0
		1,000万円以上	21	52.3	19.0	33.3	47.6	23.8

- ④夫にはたとえ昇進・昇格が遅れても家事等を分担してほしい
 （夫：自分はたとえ昇進・昇格が遅れても家事等を分担したい）

◇男女ともに『否定派』が多く、女性は7割を超え、男性は5割を超えている。

図表- 166 昇進・昇格が遅れても家事等を分担してほしい・したい（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

夫には昇進・昇格よりも家事を分担してほしい（夫は「分担したい」）ことに対する『肯定派』の割合は、女性が24.9%、男性が42.0%、『否定派』の割合は、女性が73.6%、男性が55.1%で、男性の『肯定派』の割合は女性を大きく上回っている。

性別・年齢別にみると、女性では25～30歳未満（81.4%）で『否定派』の割合が最も高いが、男性では25～30歳未満（54.2%）で『肯定派』の割合が最も高く、同年代の男女間で違いがみられる。

配偶関係別にみると、女性では未既婚に関係なく『否定派』が『肯定派』を大きく上回っている。男性では未婚者で両者の考えがほぼ拮抗している。

年収別にみると、男性は年収が高くなるほど『否定派』が増加する傾向がみられる。

図表- 167 昇進・昇格が遅れても家事等を分担してほしい・したい

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

(%)

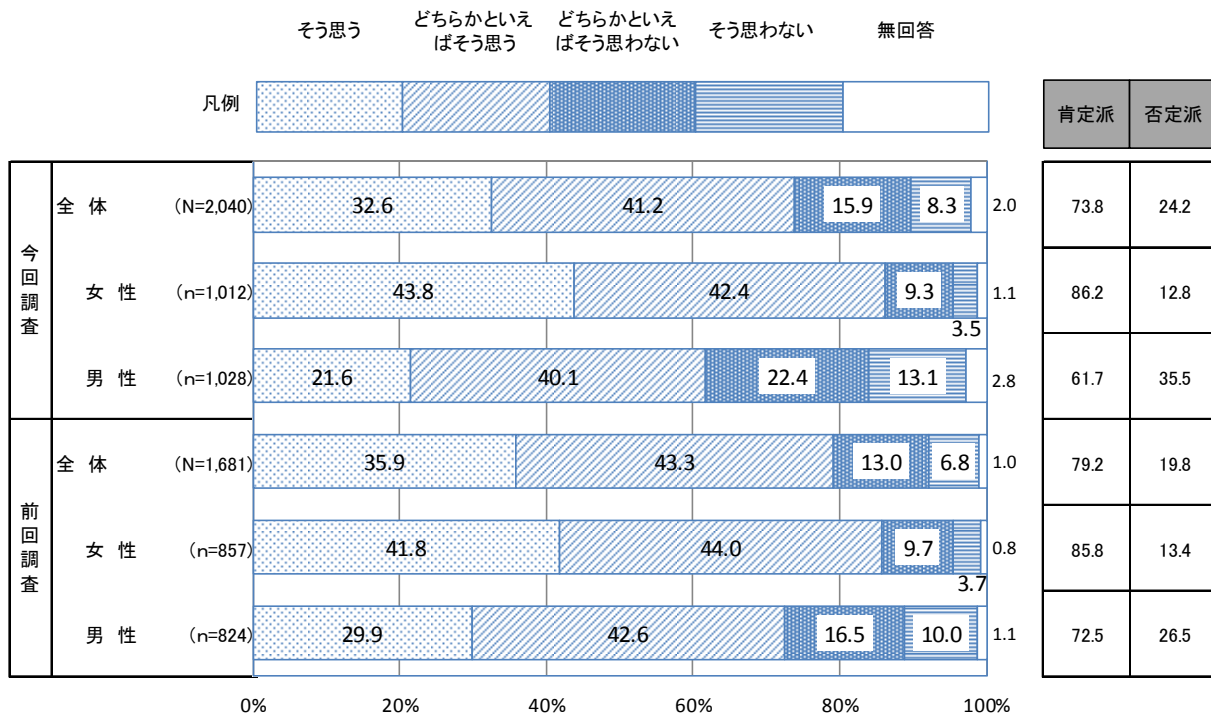
			サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体			2,040	33.6	9.9	23.7	64.3	38.4	25.9
女性 従 業 員	女性全体		1,012	24.9	7.0	17.9	73.6	44.0	29.6
	年 齢	20歳未満	5	20.0	20.0	—	80.0	60.0	20.0
		20～25歳未満	63	36.5	7.9	28.6	63.5	42.9	20.6
		25～30歳未満	113	16.8	4.4	12.4	81.4	47.8	33.6
		30～35歳未満	166	21.7	5.4	16.3	77.7	46.4	31.3
		35～40歳未満	181	26.0	8.3	17.7	74.0	42.5	31.5
		40～50歳未満	272	26.5	9.6	16.9	72.5	44.9	27.6
		50～60歳未満	178	24.7	4.5	20.2	71.3	40.4	30.9
		60歳以上	32	31.3	6.3	25.0	62.5	40.6	21.9
	関 係 配 偶 別	未婚	442	26.0	6.8	19.2	72.8	45.2	27.6
		既婚	455	23.5	7.7	15.8	75.0	43.1	31.9
		離死別	111	27.0	5.4	21.6	70.2	42.3	27.9
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	25.9	4.2	21.7	70.9	43.9	27.0
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	25.3	7.3	18.0	74.0	42.7	31.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	22.6	5.9	16.7	76.5	44.1	32.4
		父子・母子世帯	170	27.0	8.8	18.2	72.4	47.1	25.3
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	27.6	10.5	17.1	69.7	42.1	27.6
		その他	90	22.3	6.7	15.6	75.5	43.3	32.2
	年 収 別	100万円未満	30	40.0	13.3	26.7	60.0	26.7	33.3
		100～300万円未満	514	25.3	8.2	17.1	73.5	42.2	31.3
		300～500万円未満	370	22.5	5.7	16.8	76.2	49.2	27.0
		500～700万円未満	77	27.3	5.2	22.1	68.9	39.0	29.9
		700～1,000万円未満	12	25.0	—	25.0	75.0	41.7	33.3
		1,000万円以上	—	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体		1,028	42.0	12.6	29.4	55.1	32.9	22.2
	年 齢	20歳未満	3	—	—	—	66.7	66.7	—
		20～25歳未満	46	43.5	10.9	32.6	52.2	41.3	10.9
		25～30歳未満	94	54.2	13.8	40.4	42.5	25.5	17.0
		30～35歳未満	182	47.8	14.3	33.5	50.0	30.8	19.2
		35～40歳未満	191	41.9	20.4	21.5	56.1	32.5	23.6
		40～50歳未満	289	38.8	11.8	27.0	58.1	33.2	24.9
		50～60歳未満	177	38.4	6.2	32.2	58.8	37.9	20.9
		60歳以上	42	33.4	4.8	28.6	64.3	26.2	38.1
	関 係 配 偶 別	未婚	332	49.7	13.9	35.8	47.0	31.0	16.0
		既婚	664	38.5	12.0	26.5	58.8	34.3	24.5
		離死別	25	36.0	12.0	24.0	60.0	20.0	40.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	39.9	10.6	29.3	56.4	36.7	19.7
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	37.2	12.9	24.3	58.5	32.1	26.4
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	40.7	12.4	28.3	57.7	34.9	22.8
		父子・母子世帯	117	55.5	16.2	39.3	41.9	21.4	20.5
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	42.7	11.2	31.5	54.0	36.0	18.0
		その他	54	48.1	14.8	33.3	51.9	31.5	20.4
	年 収 別	100万円未満	15	40.0	—	40.0	40.0	33.3	6.7
		100～300万円未満	194	54.1	19.6	34.5	42.8	26.8	16.0
		300～500万円未満	511	43.4	12.5	30.9	53.2	31.5	21.7
		500～700万円未満	205	36.6	10.7	25.9	62.4	39.0	23.4
		700～1,000万円未満	76	23.6	3.9	19.7	75.0	40.8	34.2
		1,000万円以上	21	19.0	9.5	9.5	81.0	38.1	42.9

⑤夫（自分）が残業や接待等で帰宅が遅くなり、家事等ができないのは仕方がない

◇男女ともに『肯定派』が多く、女性では8割を超えている。

図表- 168 夫（自分）が残業や接待等で帰宅が遅くなり、家事等ができないのは仕方がない

（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

残業や接待等で帰宅が遅くなり、家事等ができないことは仕方がないという問いに対する『肯定派』の割合は、女性が86.2%、男性が61.7%、『否定派』の割合は、女性が12.8%、男性が35.5%で、女性の『肯定派』は男性よりも割合が高い。

性別・年齢別にみると、『肯定派』の割合は、女性では20代、30代で高く、男性は年齢とともに高まる傾向がある。

配偶関係別にみると、女性では未既婚による違いはほとんどないが、男性では未婚者より既婚者の『肯定派』の割合が高い。

年収別にみると、男性では年収が高いほど『肯定派』の割合が高くなる傾向がある。

図表- 169 夫（自分）が残業や接待等で帰宅が遅くなり、家事等ができないのは仕方がない

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

(%)

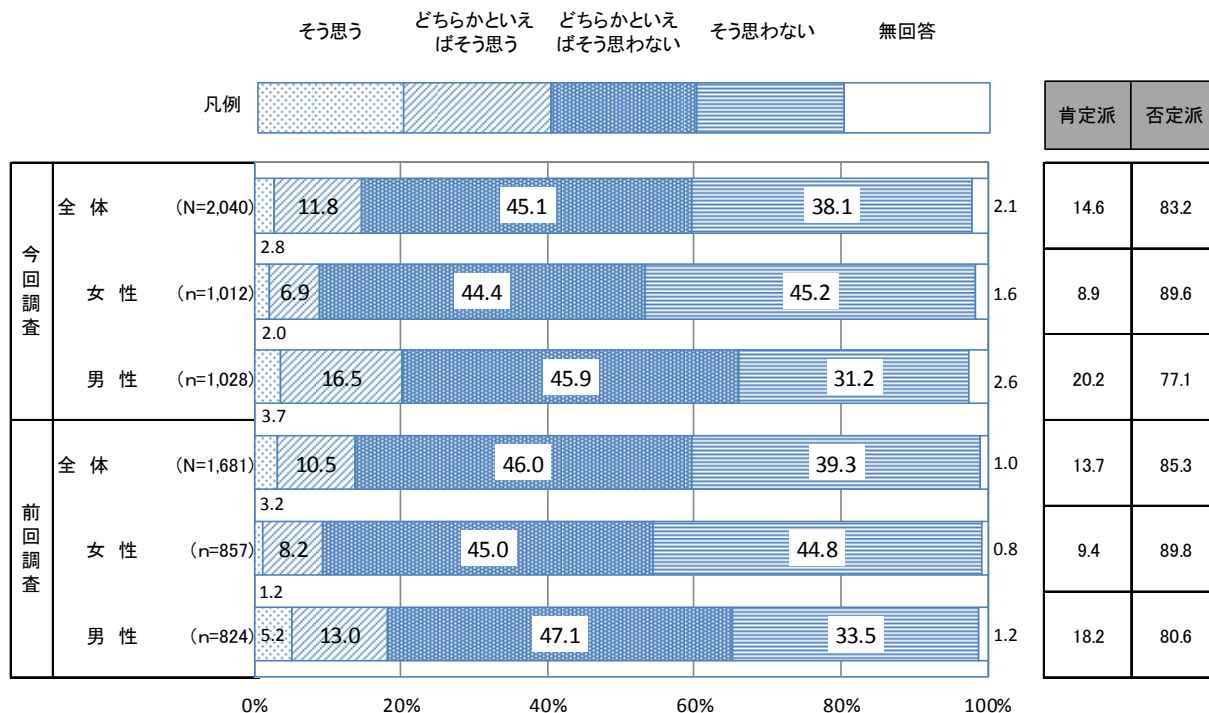
		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	73.8	32.6	41.2	24.2	15.9	8.3
女性 従 業 員	女性全体	1,012	86.2	43.8	42.4	12.8	9.3	3.5
	年 齢	20歳未満	5	100.0	80.0	20.0	-	-
		20～25歳未満	63	96.8	47.6	49.2	3.2	-
		25～30歳未満	113	87.6	51.3	36.3	11.5	2.7
		30～35歳未満	166	90.4	46.4	44.0	8.4	0.6
		35～40歳未満	181	86.7	43.1	43.6	13.3	6.1
		40～50歳未満	272	80.1	39.7	40.4	19.1	4.4
		50～60歳未満	178	85.9	40.4	45.5	11.3	3.4
		60歳以上	32	84.4	46.9	37.5	12.6	6.3
	関 係 配 偶 別	未婚	442	86.6	43.2	43.4	12.7	9.5
		既婚	455	87.9	44.8	43.1	10.8	7.3
		離死別	111	77.4	42.3	35.1	20.7	16.2
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	189	85.7	37.6	48.1	12.2	10.6
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	150	89.3	46.0	43.3	10.0	8.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	89.6	44.8	44.8	9.8	6.5
		父子・母子世帯	170	80.0	44.7	35.3	19.4	13.5
		3世代世帯（親と夫婦と子）	76	84.2	51.3	32.9	13.2	7.9
		その他	90	84.4	44.4	40.0	14.4	12.2
	年 収 別	100万円未満	30	90.0	46.7	43.3	6.7	-
		100～300万円未満	514	87.0	46.5	40.5	12.3	8.4
		300～500万円未満	370	85.2	42.2	43.0	13.8	11.1
		500～700万円未満	77	81.9	32.5	49.4	16.9	13.0
		700～1,000万円未満	12	100.0	33.3	66.7	-	-
		1,000万円以上	-	-	-	-	-	-
男性 従 業 員	男性全体	1,028	61.7	21.6	40.1	35.5	22.4	13.1
	年 齢	20歳未満	3	33.3	-	33.3	33.3	33.3
		20～25歳未満	46	50.0	8.7	41.3	43.5	17.4
		25～30歳未満	94	51.1	14.9	36.2	44.7	27.7
		30～35歳未満	182	59.9	17.0	42.9	38.4	28.0
		35～40歳未満	191	64.9	25.1	39.8	32.9	20.9
		40～50歳未満	289	63.4	26.0	37.4	34.3	21.5
		50～60歳未満	177	66.1	20.9	45.2	31.1	19.2
		60歳以上	42	64.3	31.0	33.3	33.3	19.0
	関 係 配 偶 別	未婚	332	54.3	16.6	37.7	43.4	27.7
		既婚	664	65.4	23.8	41.6	31.7	20.0
		離死別	25	64.0	36.0	28.0	32.0	16.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	188	59.6	21.3	38.3	37.8	22.9
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	140	60.8	22.9	37.9	34.3	22.9
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	66.3	23.3	43.0	32.1	19.7
		父子・母子世帯	117	55.5	16.2	39.3	42.8	30.8
		3世代世帯（親と夫婦と子）	89	59.5	19.1	40.4	35.9	24.7
		その他	54	55.6	24.1	31.5	44.5	20.4
	年 収 別	100万円未満	15	46.7	-	46.7	33.4	26.7
		100～300万円未満	194	54.2	15.5	38.7	43.3	27.8
		300～500万円未満	511	63.0	22.7	40.3	34.0	21.5
		500～700万円未満	205	61.5	25.4	36.1	36.6	21.5
		700～1,000万円未満	76	71.1	23.7	47.4	27.6	19.7
		1,000万円以上	21	76.2	23.8	52.4	23.8	14.3

⑥夫（自分）の仕事に多少影響がでて、残業より家事等をしてほしい・したい

◇男女ともに『否定派』が多く、女性では9割となっている。

図表- 170 夫（自分）の仕事に多少影響がでて、残業より家事等をしてほしい・したい

（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

夫（自分）の仕事に多少影響があっても、残業より家事等を優先することに対する『肯定派』の割合は、女性が8.9%、男性が20.2%、『否定派』の割合は、女性が89.6%、男性が77.1%である。

性別・年齢別にみると、女性では特にはっきりとした傾向はみられないが、男性は若い年代ほど『肯定派』の割合が高くなる傾向がみられる。

年収別にみると、男性は年収が高くなるほど『否定派』が多くなる傾向がみられる。

図表- 171 夫（自分）の仕事に多少影響が出て、残業より家事等をしてほしい・したい

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

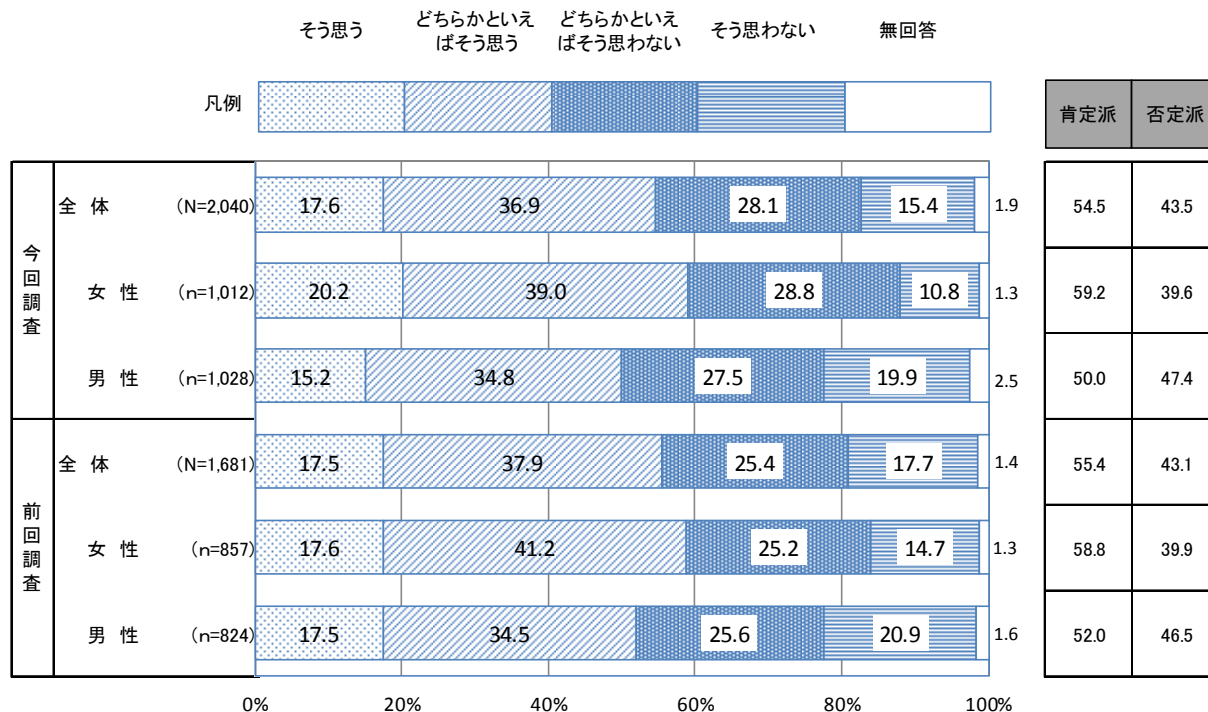
(%)

		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	14.6	2.8	11.8	83.2	45.1	38.1
女性従業員	女性全体	1,012	8.9	2.0	6.9	89.6	44.4	45.2
	年 齢	20歳未満	5	20.0	20.0	80.0	—	80.0
		20～25歳未満	63	11.1	1.6	87.3	41.3	46.0
		25～30歳未満	113	4.4	0.9	94.7	48.7	46.0
		30～35歳未満	166	8.4	0.6	91.0	45.2	45.8
		35～40歳未満	181	11.1	2.8	89.0	44.8	44.2
		40～50歳未満	272	9.2	2.2	89.7	44.1	45.6
		50～60歳未満	178	7.3	1.7	88.7	44.9	43.8
		60歳以上	32	15.7	6.3	75.0	34.4	40.6
	関 係 別	未婚	442	7.5	0.9	91.2	46.6	44.6
		既婚	455	10.4	2.9	88.1	40.0	48.1
		離死別	111	9.0	2.7	88.3	52.3	36.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	189	6.3	—	91.0	47.1	43.9
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	150	8.7	2.0	90.6	43.3	47.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	9.1	2.9	90.2	42.5	47.7
		父子・母子世帯	170	9.4	1.2	89.5	47.1	42.4
		3世代世帯（親と夫婦と子）	76	7.8	3.9	88.2	38.2	50.0
		その他	90	7.8	2.2	88.9	47.8	41.1
	年 収 別	100万円未満	30	20.0	10.0	80.0	40.0	40.0
		100～300万円未満	514	8.0	1.8	90.5	43.0	47.5
		300～500万円未満	370	9.2	1.6	89.2	45.4	43.8
		500～700万円未満	77	10.4	2.6	88.4	49.4	39.0
		700～1, 000万円未満	12	—	—	100.0	50.0	50.0
		1, 000万円以上	—	—	—	—	—	—
男性従業員	男性全体	1,028	20.2	3.7	16.5	77.1	45.9	31.2
	年 齢	20歳未満	3	33.3	—	33.3	—	33.3
		20～25歳未満	46	28.2	6.5	67.4	47.8	19.6
		25～30歳未満	94	22.3	5.3	75.6	47.9	27.7
		30～35歳未満	182	27.5	4.4	70.9	44.0	26.9
		35～40歳未満	191	20.9	5.2	77.0	43.5	33.5
		40～50歳未満	289	18.0	2.8	79.2	46.0	33.2
		50～60歳未満	177	14.1	1.1	83.0	50.8	32.2
		60歳以上	42	14.3	4.8	83.3	45.2	38.1
	関 係 別	未婚	332	26.2	5.1	70.8	45.5	25.3
		既婚	664	17.0	3.0	80.7	47.3	33.4
		離死別	25	24.0	4.0	72.0	24.0	48.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	188	22.8	7.4	73.4	46.3	27.1
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	140	14.3	3.6	82.1	40.0	42.1
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	17.1	1.9	81.5	50.4	31.1
		父子・母子世帯	117	27.4	6.0	70.9	42.7	28.2
		3世代世帯（親と夫婦と子）	89	22.4	2.2	74.2	46.1	28.1
		その他	54	27.8	1.9	72.2	44.4	27.8
	年 収 別	100万円未満	15	13.4	6.7	66.7	46.7	20.0
		100～300万円未満	194	33.5	6.2	63.9	40.7	23.2
		300～500万円未満	511	19.2	3.5	77.9	48.5	29.4
		500～700万円未満	205	17.0	2.9	81.9	42.9	39.0
		700～1, 000万円未満	76	7.9	1.3	90.8	51.3	39.5
		1, 000万円以上	21	4.8	—	95.3	52.4	42.9

⑦夫（自分）は家事等よりも残業代を稼いだ方が家庭のためになる

◇男女ともに『肯定派』が多く、女性は6割、男性は5割を占めている。

図表- 172 夫（自分）は家事等よりも残業代を稼いだ方が家庭のためになる（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

夫（自分）は家事等よりも残業代を稼いだ方が家庭のためになることに対する『肯定派』の割合は、女性が59.2%、男性が50.0%、『否定派』の割合は、女性が39.6%、男性が47.4%である。

配偶関係別にみると、男女とも未婚による違いはほとんどみられない。

世帯構成別にみると、多くの世帯で『肯定派』が『否定派』を上回っているが、男性の父子・母子世帯で『否定派』（57.2%）が『肯定派』（41.0%）を大きく上回っている。

年収別にみると、男女とも『肯定派』の割合が過半数を超えているのは100～500万円未満の層である。

図表- 173 夫（自分）は家事等よりも残業代を稼いだ方が家庭のためになる

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

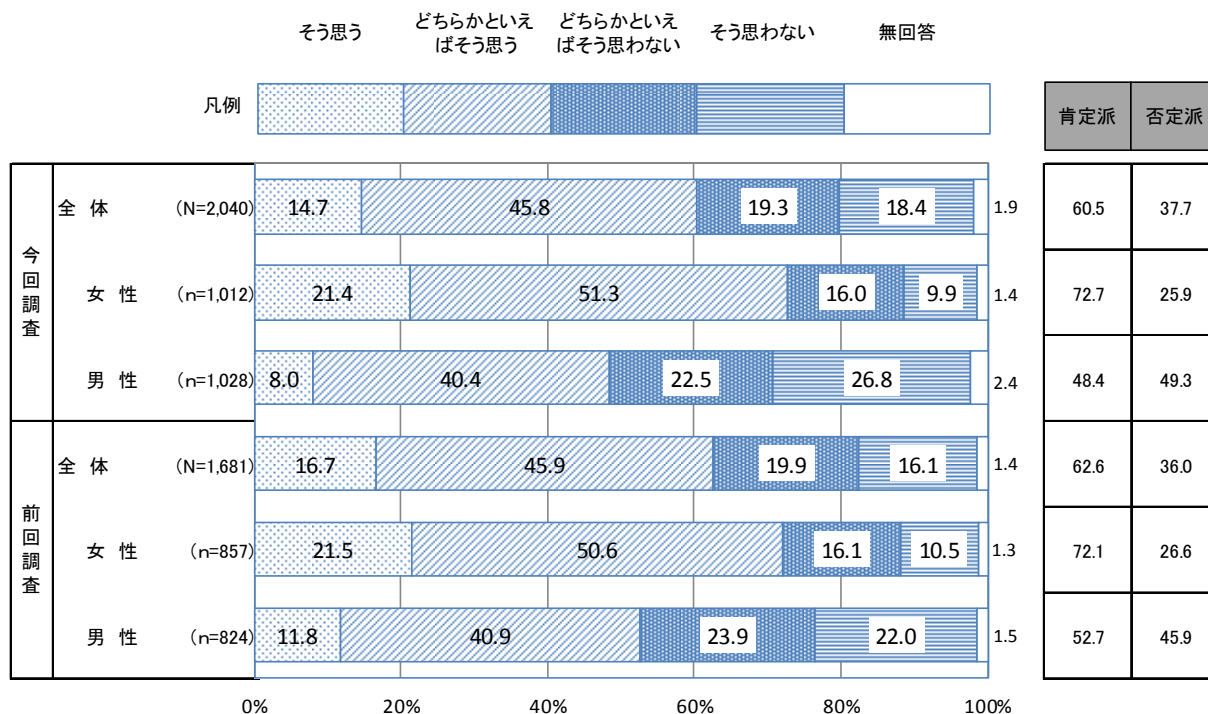
(%)

			サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど う 思 う か と い え ば	否 定 派	そ ど う 思 う か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体			2,040	54.5	17.6	36.9	43.5	28.1	15.4
女性 従 業 員	女性全体		1,012	59.2	20.2	39.0	39.6	28.8	10.8
	年 齢	20歳未満	5	100.0	40.0	60.0	—	—	—
		20～25歳未満	63	58.7	20.6	38.1	41.3	30.2	11.1
		25～30歳未満	113	67.3	19.5	47.8	31.8	27.4	4.4
		30～35歳未満	166	60.3	19.3	41.0	39.1	29.5	9.6
		35～40歳未満	181	61.8	21.5	40.3	38.1	26.5	11.6
		40～50歳未満	272	54.4	17.3	37.1	44.5	32.0	12.5
		50～60歳未満	178	53.9	21.9	32.0	43.3	30.9	12.4
		60歳以上	32	75.0	28.1	46.9	15.7	6.3	9.4
	関 係 別 配 偶	未婚	442	60.2	18.1	42.1	38.9	30.3	8.6
		既婚	455	59.3	21.3	38.0	39.3	26.6	12.7
		離死別	111	55.8	23.4	32.4	41.4	29.7	11.7
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	189	60.3	20.1	40.2	37.1	27.0	10.1
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	150	54.7	18.7	36.0	44.7	28.0	16.7
		夫婦と未婚の子ども世帯	306	61.8	19.6	42.2	37.6	29.1	8.5
		父子・母子世帯	170	58.2	20.0	38.2	41.2	29.4	11.8
		3世代世帯（親と夫婦と子）	76	64.5	25.0	39.5	32.9	23.7	9.2
		その他	90	55.5	23.3	32.2	42.2	33.3	8.9
	年 収 別	100万円未満	30	46.7	20.0	26.7	53.4	36.7	16.7
		100～300万円未満	514	64.2	22.6	41.6	34.4	27.2	7.2
		300～500万円未満	370	58.1	18.6	39.5	40.8	28.1	12.7
		500～700万円未満	77	42.9	13.0	29.9	55.9	37.7	18.2
		700～1,000万円未満	12	25.0	16.7	8.3	75.0	33.3	41.7
		1,000万円以上	—	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体		1,028	50.0	15.2	34.8	47.4	27.5	19.9
	年 齢	20歳未満	3	33.3	33.3	—	33.3	33.3	—
		20～25歳未満	46	50.0	13.0	37.0	45.6	39.1	6.5
		25～30歳未満	94	49.0	16.0	33.0	48.9	28.7	20.2
		30～35歳未満	182	56.6	19.2	37.4	41.7	29.1	12.6
		35～40歳未満	191	51.3	18.3	33.0	46.1	25.7	20.4
		40～50歳未満	289	49.4	14.5	34.9	47.7	25.6	22.1
		50～60歳未満	177	45.2	6.8	38.4	52.5	28.2	24.3
		60歳以上	42	45.2	21.4	23.8	54.8	26.2	28.6
	関 係 別 配 偶	未婚	332	48.1	11.1	37.0	49.1	31.9	17.2
		既婚	664	51.0	17.3	33.7	46.7	25.6	21.1
		離死別	25	48.0	12.0	36.0	48.0	24.0	24.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	188	54.8	11.2	43.6	42.0	26.6	15.4
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	140	50.7	25.0	25.7	45.7	26.4	19.3
		夫婦と未婚の子ども世帯	421	52.5	15.4	37.1	46.1	24.5	21.6
		父子・母子世帯	117	41.0	15.4	25.6	57.2	35.0	22.2
		3世代世帯（親と夫婦と子）	89	46.1	10.1	36.0	50.6	37.1	13.5
		その他	54	46.3	11.1	35.2	53.7	27.8	25.9
	年 収 別	100万円未満	15	20.0	—	20.0	60.0	53.3	6.7
		100～300万円未満	194	50.5	16.5	34.0	48.0	28.4	19.6
		300～500万円未満	511	54.0	16.2	37.8	42.9	27.4	15.5
		500～700万円未満	205	46.3	15.6	30.7	52.6	30.2	22.4
		700～1,000万円未満	76	44.7	11.8	32.9	53.9	18.4	35.5
		1,000万円以上	21	28.6	—	28.6	71.4	14.3	57.1

⑧家事等は基本的に妻（自分）の役割だと思う

◇女性は『肯定派』が7割を超えているが、男性は5割となっている。

図表- 174 家事等は基本的に妻（自分）の役割だと思う（全体前回比較・性別）



『肯定派』 = 「そう思う」 + 「どちらかといえばそう思う」

『否定派』 = 「そう思わない」 + 「どちらかといえばそう思わない」

家事等は基本的には妻（自分）の役割だとする考えに対する『肯定派』の割合は、女性が72.7%、男性が48.4%、『否定派』の割合は、女性が25.9%、男性が49.3%である。女性では肯定的な人が7割を超え、男性を24.3ポイント上回っている。

性別・年齢別にみると、女性は20代～30代が、40代～50代より『肯定派』が多い。男性では25～30歳未満の『否定派』が68.1%と7割近くに達している。

配偶関係別にみると、女性は未婚による違いはないが、男性の未婚者では『否定派』(56.3%)が過半数を占めている。

世帯構成別にみると、女性では、夫婦と未婚の子どもの世帯で『肯定派』(78.4%)が8割近くある。男性では父子・母子世帯で『否定派』(57.3%)が『肯定派』(41.0%)を大きく上回っている。

年収別にみると、女性では年収が上がるとともに『肯定派』の割合は低下し、男性では逆の傾向がみられる。

図表- 175 家事等は基本的に妻（自分）の役割だと思う

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・年収別)

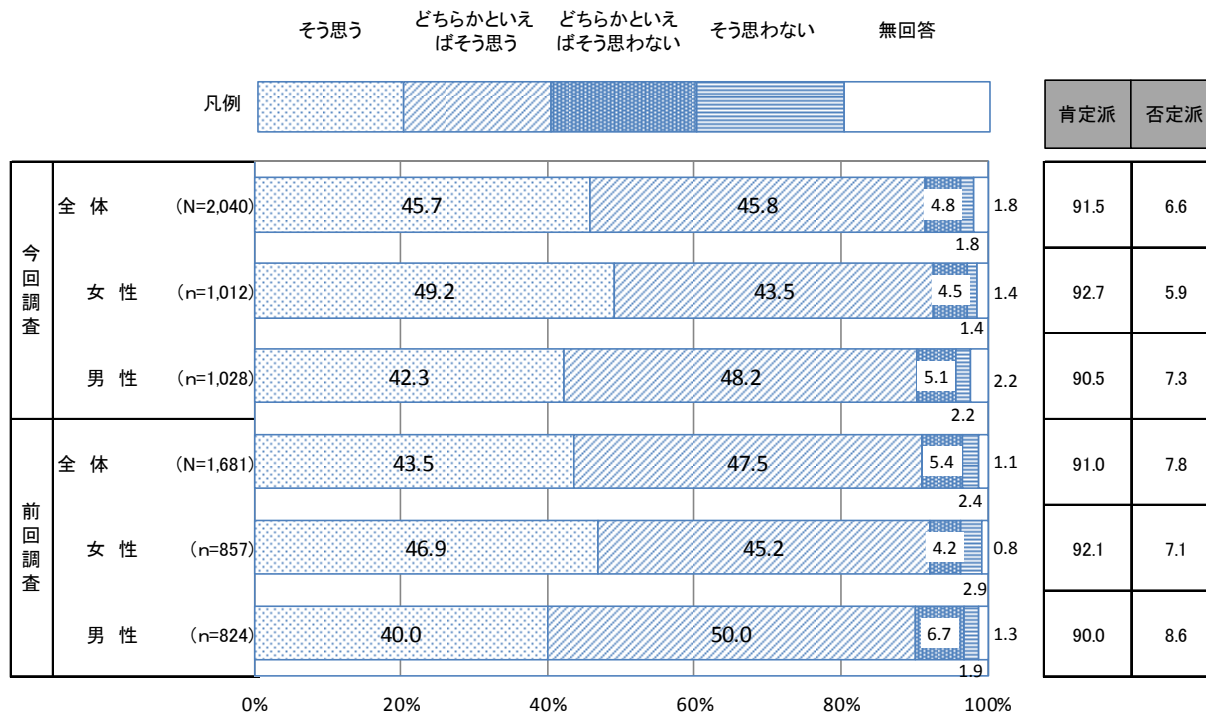
(%)

		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	60.5	14.7	45.8	37.7	19.3	18.4
女性従業員	女性全体	1,012	72.7	21.4	51.3	25.9	16.0	9.9
	年 齢	20歳未満	5	60.0	40.0	20.0	40.0	20.0
		20～25歳未満	63	76.2	12.7	63.5	23.8	7.9
		25～30歳未満	113	76.9	26.5	50.4	22.1	5.3
		30～35歳未満	166	78.3	24.7	53.6	20.4	9.0
		35～40歳未満	181	74.6	18.2	56.4	25.4	11.6
		40～50歳未満	272	68.0	20.2	47.8	30.5	11.4
		50～60歳未満	178	67.4	21.9	45.5	29.8	10.1
		60歳以上	32	81.3	25.0	56.3	12.5	9.4
	関 係 別	未婚	442	72.0	18.6	53.4	27.3	9.7
		既婚	455	74.0	23.7	50.3	24.4	10.1
		離死別	111	70.2	24.3	45.9	26.1	9.9
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	70.4	18.5	51.9	27.5	9.0
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	72.6	23.3	49.3	26.0	10.7
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	78.4	21.2	57.2	21.2	8.5
		父子・母子世帯	170	67.1	21.8	45.3	31.7	13.5
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	68.4	28.9	39.5	27.7	13.2
		その他	90	71.1	21.1	50.0	26.6	4.4
	年 収 別	100万円未満	30	76.6	23.3	53.3	23.3	10.0
		100～300万円未満	514	75.1	22.8	52.3	23.8	8.2
		300～500万円未満	370	70.8	22.2	48.6	27.6	11.4
		500～700万円未満	77	66.2	10.4	55.8	32.5	13.0
		700～1, 000万円未満	12	50.0	8.3	41.7	50.0	25.0
		1, 000万円以上	—	—	—	—	—	—
男性従業員	男性全体	1,028	48.4	8.0	40.4	49.3	22.5	26.8
	年 齢	20歳未満	3	66.7	—	66.7	—	—
		20～25歳未満	46	43.5	2.2	41.3	52.2	34.8
		25～30歳未満	94	29.8	4.3	25.5	68.1	40.4
		30～35歳未満	182	47.8	5.5	42.3	50.5	24.7
		35～40歳未満	191	45.6	10.5	35.1	50.8	27.2
		40～50歳未満	289	47.4	7.6	39.8	50.5	26.6
		50～60歳未満	177	59.4	10.2	49.2	39.0	21.5
		60歳以上	42	69.1	16.7	52.4	30.9	19.0
	関 係 別	未婚	332	40.6	6.6	34.0	56.3	31.0
		既婚	664	52.1	8.6	43.5	45.9	23.9
		離死別	25	48.0	12.0	36.0	48.0	44.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	48.9	7.4	41.5	47.9	26.6
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	52.9	9.3	43.6	45.0	25.7
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	49.4	7.8	41.6	49.0	24.5
		父子・母子世帯	117	41.0	7.7	33.3	57.3	35.9
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	50.5	6.7	43.8	46.1	28.1
		その他	54	38.9	13.0	25.9	61.1	29.6
	年 収 別	100万円未満	15	26.7	—	26.7	53.3	33.3
		100～300万円未満	194	39.7	7.7	32.0	58.8	36.1
		300～500万円未満	511	48.5	8.4	40.1	48.5	25.6
		500～700万円未満	205	54.1	7.3	46.8	44.9	21.0
		700～1, 000万円未満	76	53.9	9.2	44.7	44.7	25.0
		1, 000万円以上	21	61.9	9.5	52.4	38.1	23.8

⑨仕事が忙しい時は、夫に家事等を担ってほしい・自分が担いたい

◇男女ともに『肯定派』は9割を超えている。

図表- 176 仕事が忙しい時は、夫に家事等を担ってほしい・自分が担いたい（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

妻の仕事が多忙な時は配偶者（夫）に家事を分担してほしいという考えに対する『肯定派』の割合は、女性が92.7%、男性が90.5%、『否定派』の割合は、女性が5.9%、男性が7.3%である。

男女とも妻の仕事が多忙な時には、配偶者である夫が家事を担うべきだとする考えが大勢を占めている。

性別・年齢別に、配偶関係別、世帯構成別、年収別にみても大きな違いはない。

図表- 177 仕事が忙しい時は、夫に家事等を担ってほしい・自分が担いたい

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・昨年の年収別)

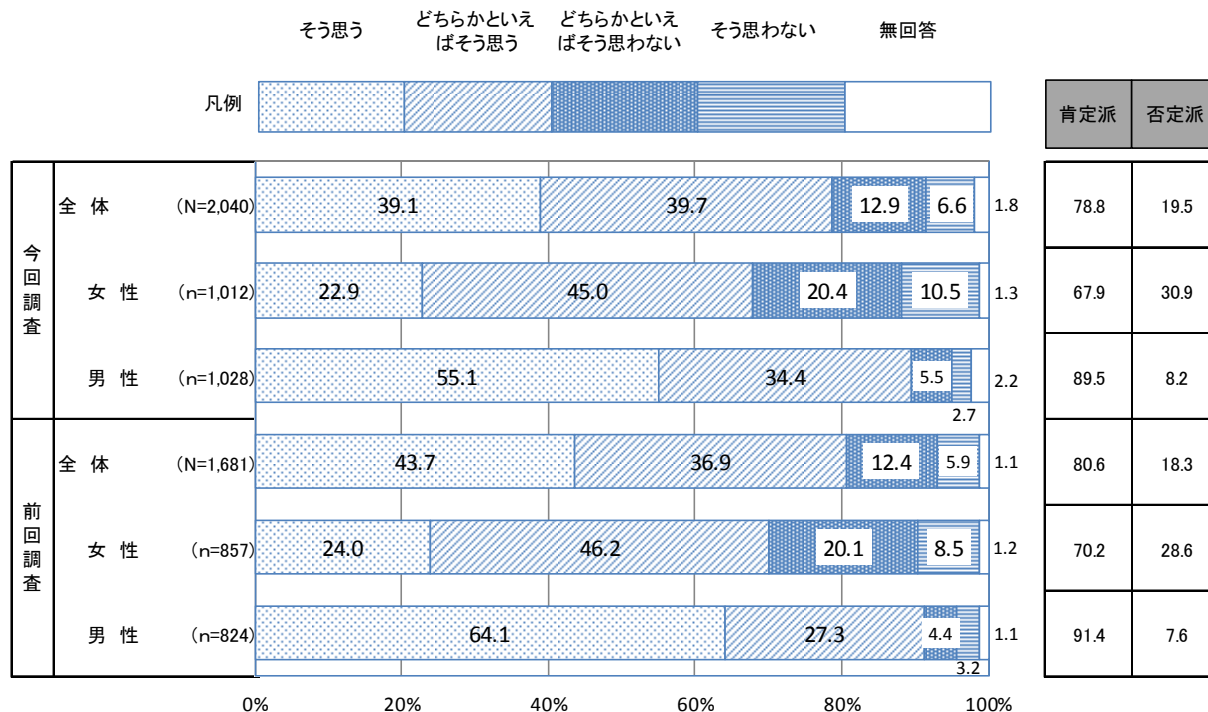
(%)

		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど ち ら か と い え ば	否 定 派	そ ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	91.5	45.7	45.8	6.6	4.8	1.8
女性 従 業 員	女性全体	1,012	92.7	49.2	43.5	5.9	4.5	1.4
	年 齢	20歳未満	5	100.0	60.0	40.0	—	—
		20～25歳未満	63	90.5	49.2	41.3	9.5	7.9
		25～30歳未満	113	96.5	54.9	41.6	1.8	—
		30～35歳未満	166	94.0	52.4	41.6	4.8	4.2
		35～40歳未満	181	95.1	50.3	44.8	5.0	3.3
		40～50歳未満	272	93.0	51.1	41.9	5.5	3.7
		50～60歳未満	178	88.2	42.1	46.1	9.6	7.9
		60歳以上	32	87.5	28.1	59.4	6.3	6.3
	関 係 配 偶 別	未婚	442	93.9	48.0	45.9	5.0	3.6
		既婚	455	92.9	51.6	41.3	5.9	4.6
		離死別	111	86.4	43.2	43.2	9.9	8.1
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	91.0	45.0	46.0	5.2	2.6
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	94.0	50.7	43.3	6.0	4.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	95.4	52.6	42.8	4.0	3.3
		父子・母子世帯	170	90.6	49.4	41.2	8.3	6.5
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	89.4	52.6	36.8	7.9	7.9
		その他	90	90.0	44.4	45.6	8.9	7.8
	年 収 別	100万円未満	30	90.0	46.7	43.3	6.6	3.3
		100～300万円未満	514	92.6	44.9	47.7	6.5	4.9
		300～500万円未満	370	92.5	54.9	37.6	6.3	4.9
		500～700万円未満	77	96.1	53.2	42.9	2.6	2.6
		700～1,000万円未満	12	91.7	41.7	50.0	—	—
		1,000万円以上	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体	1,028	90.5	42.3	48.2	7.3	5.1	2.2
	年 齢	20歳未満	3	66.7	—	66.7	—	—
		20～25歳未満	46	87.0	58.7	28.3	8.7	8.7
		25～30歳未満	94	95.8	66.0	29.8	2.2	1.1
		30～35歳未満	182	92.8	50.5	42.3	5.5	4.4
		35～40歳未満	191	93.7	45.5	48.2	4.1	3.1
		40～50歳未満	289	90.3	36.3	54.0	7.6	4.5
		50～60歳未満	177	85.9	26.6	59.3	11.8	9.0
		60歳以上	42	83.3	33.3	50.0	16.6	7.1
	関 係 配 偶 別	未婚	332	92.5	49.7	42.8	4.8	3.6
		既婚	664	90.1	38.6	51.5	8.1	5.4
		離死別	25	80.0	52.0	28.0	16.0	12.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	89.9	43.1	46.8	6.9	4.8
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	89.3	44.3	45.0	8.6	5.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	91.7	39.4	52.3	7.2	4.8
		父子・母子世帯	117	94.0	53.8	40.2	4.3	2.6
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	89.9	39.3	50.6	6.7	6.7
		その他	54	87.0	42.6	44.4	13.0	9.3
	年 収 別	100万円未満	15	73.3	40.0	33.3	6.7	6.7
		100～300万円未満	194	93.3	58.8	34.5	5.1	4.1
		300～500万円未満	511	89.8	40.9	48.9	7.4	4.9
		500～700万円未満	205	92.2	36.6	55.6	7.3	4.4
		700～1,000万円未満	76	89.5	30.3	59.2	9.2	7.9
		1,000万円以上	21	85.7	23.8	61.9	14.3	9.5

⑩家計を支えるのは基本的に夫（自分）の責任だと思う

◇男性は『肯定派』が9割を占めているのに対し、女性は7割近くとなっている。

図表- 178 家計を支えるのは基本的に夫（自分）の責任だと思う（全体前回比較・性別）



『肯定派』 = 「そう思う」 + 「どちらかといえばそう思う」

『否定派』 = 「そう思わない」 + 「どちらかといえばそう思わない」

家計を支えるのは基本的に夫(自分)の責任という考えに対する『肯定派』の割合は、女性が67.9%、男性が89.5%、『否定派』の割合は、女性が30.9%、男性が8.2%で、男性では『肯定派』が9割を占めている。

性別・年齢別にみると、女性で『肯定派』の割合が高いのは60歳以上(78.1%)と20代後半(74.4%)である。男性は年齢が上がるとともに『肯定派』の割合が高まる傾向がある。

年収別にみると、女性は年収があがるほど『肯定派』の割合は低下し、逆に男性では年収があがるほど『肯定派』の割合が高くなる傾向がある。

図表- 179 家計を支えるのは基本的に夫（自分）の責任だと思う

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・昨年の年収別)

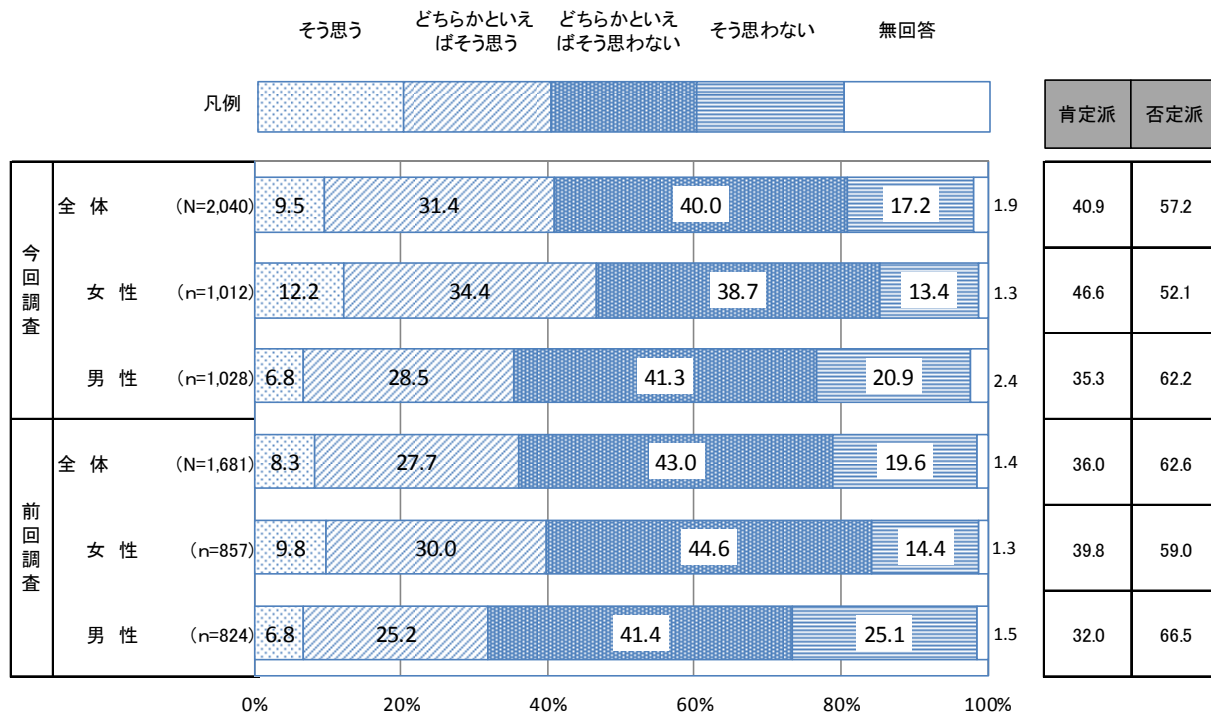
(%)

			サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど う 思 う か と い え ば	否 定 派	そ ど う 思 う か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体			2,040	78.8	39.1	39.7	19.5	12.9	6.6
女性 従 業 員	女性全体		1,012	67.9	22.9	45.0	30.9	20.4	10.5
	年 齢	20歳未満	5	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0
		20～25歳未満	63	57.1	11.1	46.0	42.9	27.0	15.9
		25～30歳未満	113	74.4	19.5	54.9	24.8	20.4	4.4
		30～35歳未満	166	65.1	24.1	41.0	34.3	22.9	11.4
		35～40歳未満	181	62.4	18.8	43.6	37.6	24.9	12.7
		40～50歳未満	272	69.1	26.5	42.6	29.8	19.5	10.3
		50～60歳未満	178	71.9	25.3	46.6	24.7	14.0	10.7
		60歳以上	32	78.1	28.1	50.0	15.6	12.5	3.1
	関 係 別	未婚	442	67.8	21.0	46.8	31.2	21.9	9.3
		既婚	455	66.1	23.7	42.4	32.7	21.1	11.6
		離死別	111	74.7	27.0	47.7	21.6	11.7	9.9
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	66.7	19.6	47.1	31.2	22.2	9.0
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	66.7	26.0	40.7	32.7	20.7	12.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	68.0	20.6	47.4	31.7	22.5	9.2
		父子・母子世帯	170	70.6	25.9	44.7	28.2	18.2	10.0
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	75.0	28.9	46.1	21.1	6.6	14.5
		その他	90	61.1	22.2	38.9	36.6	23.3	13.3
	年 収 別	100万円未満	30	73.3	23.3	50.0	26.7	16.7	10.0
		100～300万円未満	514	74.0	26.3	47.7	24.9	16.7	8.2
		300～500万円未満	370	65.4	21.6	43.8	33.3	22.2	11.1
		500～700万円未満	77	42.9	9.1	33.8	55.9	33.8	22.1
		700～1,000万円未満	12	33.3	8.3	25.0	66.7	50.0	16.7
		1,000万円以上	—	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体		1,028	89.5	55.1	34.4	8.2	5.5	2.7
	年 齢	20歳未満	3	66.7	66.7	—	—	—	—
		20～25歳未満	46	82.7	45.7	37.0	13.0	13.0	—
		25～30歳未満	94	85.1	48.9	36.2	12.7	10.6	2.1
		30～35歳未満	182	88.4	52.7	35.7	9.9	8.8	1.1
		35～40歳未満	191	93.2	61.8	31.4	4.7	3.1	1.6
		40～50歳未満	289	89.9	56.7	33.2	8.0	4.2	3.8
		50～60歳未満	177	90.3	50.8	39.5	7.4	2.3	5.1
		60歳以上	42	92.9	64.3	28.6	7.1	7.1	—
	関 係 別	未婚	332	86.8	42.8	44.0	10.5	8.7	1.8
		既婚	664	91.2	61.1	30.1	6.9	3.9	3.0
		離死別	25	88.0	60.0	28.0	8.0	4.0	4.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	87.7	45.7	42.0	9.1	6.4	2.7
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	88.6	65.0	23.6	9.3	5.7	3.6
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	91.9	60.3	31.6	7.2	4.8	2.4
		父子・母子世帯	117	88.0	44.4	43.6	10.2	8.5	1.7
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	87.6	48.3	39.3	7.9	3.4	4.5
		その他	54	90.8	59.3	31.5	9.3	7.4	1.9
	年 収 別	100万円未満	15	66.7	26.7	40.0	13.3	13.3	—
		100～300万円未満	194	86.6	44.8	41.8	11.8	8.2	3.6
		300～500万円未満	511	90.0	54.0	36.0	7.4	5.1	2.3
		500～700万円未満	205	91.7	62.9	28.8	7.3	4.4	2.9
		700～1,000万円未満	76	93.4	69.7	23.7	5.2	3.9	1.3
		1,000万円以上	21	90.5	66.7	23.8	9.6	4.8	4.8

⑪家計は原則的に夫婦半々で担うのがよい

◇男女ともに『否定派』が比較的多いが、前回よりも『肯定派』が増加している。

図表- 180 家計は原則的に夫婦半々で担うのがよい（全体前回比較・性別）



『肯定派』＝「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」

『否定派』＝「そう思わない」＋「どちらかといえばそう思わない」

家計は原則的に夫婦半々で担うことに対する『肯定派』の割合は、女性が46.6%、男性が35.3%、『否定派』の割合は、女性が52.1%、男性が62.2%で、男性に否定的な考えが強い。

性別・年齢別にみると、女性で『肯定派』の割合が高いのは20代前半（57.1%）である。男性は年齢が上がるとともに『肯定派』の割合は低下している。

配偶関係別にみると、女性では未婚者よりも既婚者に『肯定派』の割合が高い。反対に男性の『肯定派』の割合は、未婚者が既婚者を20.1ポイント上回っており、両者の間で考え方の違いがみられる。

世帯構成別にみると、女性では夫婦のみ世帯で『肯定派』が52.0%と過半数を占めている。男性では父子・母子世帯のみ『肯定派』（51.3%）が『否定派』（47.0%）を上回っている。

年収別にみると、男性では年収が上がるとともに『肯定派』の割合が低下している。

図表- 181 家計は原則的に夫婦半々で担うのがよい

(男女別・年齢別・配偶関係別・世帯構成別・昨年の年収別)

(%)

		サ ン プ ル 数	肯 定 派	そ う 思 う	そ ど う 思 う か と い え ば	否 定 派	そ ど う 思 う か と い え ば	そ う 思 わ な い
全体		2,040	40.9	9.5	31.4	57.2	40.0	17.2
女性 従 業 員	女性全体	1,012	46.6	12.2	34.4	52.1	38.7	13.4
	年 齢	20歳未満	5	80.0	20.0	20.0	—	20.0
		20～25歳未満	63	57.1	12.7	44.4	39.7	3.2
		25～30歳未満	113	41.6	8.0	33.6	49.6	7.1
		30～35歳未満	166	40.3	11.4	28.9	50.0	9.0
		35～40歳未満	181	52.0	14.4	37.6	33.1	14.9
		40～50歳未満	272	50.0	15.1	34.9	33.5	15.4
		50～60歳未満	178	39.4	7.9	31.5	37.6	20.2
		60歳以上	32	50.0	12.5	37.5	28.1	15.6
	関 係 別 配 偶	未婚	442	44.1	10.4	33.7	45.0	10.2
		既婚	455	51.0	14.5	36.5	32.3	15.6
		離死別	111	36.9	9.9	27.0	40.5	18.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	42.8	7.9	34.9	41.8	13.2
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	52.0	14.7	37.3	34.0	13.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	48.3	12.4	35.9	36.9	14.4
		父子・母子世帯	170	43.6	11.8	31.8	40.6	14.7
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	44.7	11.8	32.9	40.8	11.8
		その他	90	45.6	16.7	28.9	36.7	14.4
	年 収 別	100万円未満	30	53.3	13.3	40.0	33.3	13.3
		100～300万円未満	514	43.0	10.1	32.9	41.8	14.2
		300～500万円未満	370	48.1	13.8	34.3	38.1	12.4
		500～700万円未満	77	55.9	16.9	39.0	27.3	14.3
		700～1, 000万円未満	12	66.7	16.7	50.0	25.0	8.3
		1, 000万円以上	—	—	—	—	—	—
男性 従 業 員	男性全体	1,028	35.3	6.8	28.5	62.2	41.3	20.9
	年 齢	20歳未満	3	33.3	—	33.3	—	33.3
		20～25歳未満	46	54.3	13.0	41.3	39.1	2.2
		25～30歳未満	94	43.6	9.6	34.0	34.0	20.2
		30～35歳未満	182	38.4	4.9	33.5	43.4	16.5
		35～40歳未満	191	35.6	8.4	27.2	40.3	21.5
		40～50歳未満	289	33.2	6.6	26.6	40.8	23.2
		50～60歳未満	177	29.9	5.6	24.3	46.3	22.0
		60歳以上	42	21.4	2.4	19.0	40.5	38.1
	関 係 別 配 偶	未婚	332	49.1	9.9	39.2	36.7	11.4
		既婚	664	29.0	5.4	23.6	43.2	25.6
		離死別	25	20.0	4.0	16.0	52.0	24.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	41.4	7.4	34.0	42.0	13.3
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	26.4	7.1	19.3	40.7	30.0
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	29.5	5.0	24.5	45.6	23.5
		父子・母子世帯	117	51.3	11.1	40.2	32.5	14.5
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	37.1	9.0	28.1	41.6	18.0
		その他	54	48.1	7.4	40.7	29.6	22.2
	年 収 別	100万円未満	15	46.7	6.7	40.0	20.0	13.3
		100～300万円未満	194	51.1	15.5	35.6	33.0	14.4
		300～500万円未満	511	35.0	4.9	30.1	42.9	19.2
		500～700万円未満	205	26.9	4.9	22.0	43.4	28.8
		700～1, 000万円未満	76	22.4	5.3	17.1	52.6	23.7
		1, 000万円以上	21	19.0	—	19.0	38.1	42.9

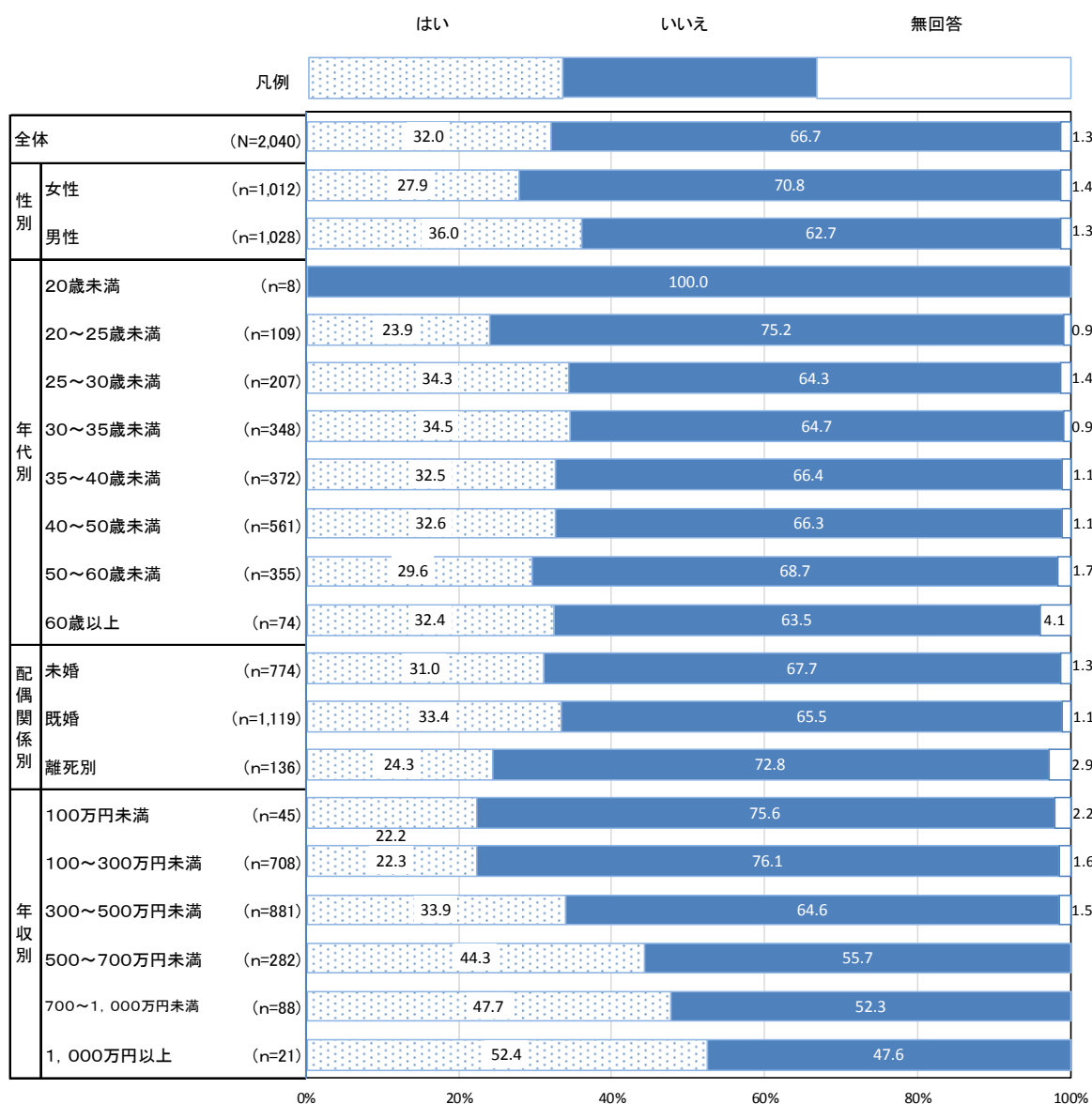
(7) 自己啓発への取組

問 18. あなたは、平成 24 年度に自己啓発（※）を行いましたか。

◇平成 24 年度に自己啓発を行った人は 3 割強である。

※ここでいう自己啓発とは、従業員が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をさす（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含ない）

図表- 182 自己啓発への取組（全体前回比較・性別）



性別にみると、自己啓発を行った人の割合は、男性が女性を 8.1 ポイント上回っている。

年代別にみると、自己啓発を行った人の割合は、他の年代に比べて 20 代前半（23.9%）が低い、30 歳以上ではほぼ同程度である。

年収別にみると、年収が上がるとともに自己啓発を行った人の割合は高くなっている。

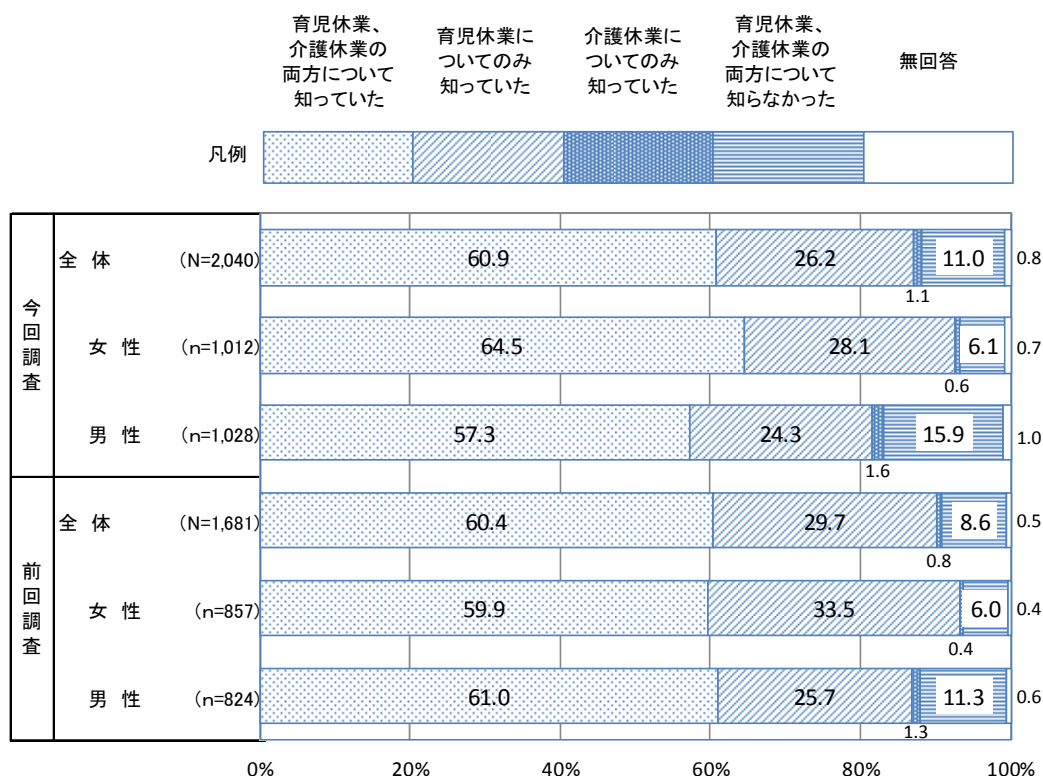
7. 育児・介護休業制度

(1) 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況

問 19. あなたは、育児休業および介護休業を男性が取得できることについて知っていましたか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇「育児休業、介護休業の両方について知っていた」は、男女とも約 6 割を占めている。

図表- 183 育児・介護休業を男性が取得できることの認知状況（全体前回比較・性別）



育児休業や介護休業の両方について「男性」が取得できることを知っている人は、全体では 60.9%、「育児休業についてのみ知っていた」は 26.2%、「介護休業についてのみ知っていた」は 1.1%である。

育児休業を男性が取得できることについては 87.1%が認知している一方で、介護休業も男性が取得できることについての認知度は 62.0%にとどまっている。

今回調査では女性の認知度が高まっており、「育児休業、介護休業の両方について知っていた」とする女性は、4.6 ポイント上昇している。

性別・年齢別にみると、「育児休業、介護休業の両方について知っていた」とする者は、男女ともに年齢とともに高まる傾向がある。女性に比べると男性の認知度は低い、特に男性の 20 代の認知度が低く、「育児休業、介護休業の両方について知らなかった」が全体の 4 分の 1 を占めている。

配偶関係別にみると、男女とも「育児休業、介護休業の両方について知っていた」とする者は、未婚者よりも既婚者の方が高い。

図表- 184 育児・介護休業を「男性」が取得できることの認知状況（性別・年齢別・配偶関係別）

			サ ン プ ル 数	両 育 児 に 休 み 、 介 護 休 業 の た り 知 ら な か つ た	育 児 休 業 に つ い て の み 知 つ た	介 護 休 業 に つ い て の み 知 つ た	両 育 児 に 休 み 、 介 護 休 業 の た り 知 ら な か つ た	無 回 答	(%)
全体			2,040	60.9	26.2	1.1	11.0	0.8	
女性 従 業 員	女性全体		1,012	64.5	28.1	0.6	6.1	0.7	
	年 齢	20歳未満	5	40.0	60.0	—	—	—	
		20～25歳未満	63	36.5	52.4	—	11.1	—	
		25～30歳未満	113	58.4	31.0	1.8	8.0	0.9	
		30～35歳未満	166	63.3	28.3	0.6	7.8	—	
		35～40歳未満	181	73.5	23.8	—	2.8	—	
		40～50歳未満	272	68.0	25.0	0.4	5.9	0.7	
		50～60歳未満	178	68.5	23.6	1.1	5.1	1.7	
		60歳以上	32	50.0	37.5	—	9.4	3.1	
	配 偶 関 係 別	未婚	442	60.6	30.5	0.9	7.7	0.2	
		既婚	455	68.1	25.9	0.2	4.8	0.9	
		離死別	111	66.7	25.2	0.9	5.4	1.8	
男性 従 業 員	男性全体		1,028	57.3	24.3	1.6	15.9	1.0	
	年 齢	20歳未満	3	—	—	—	100.0	—	
		20～25歳未満	46	37.0	21.7	13.0	26.1	2.2	
		25～30歳未満	94	46.8	25.5	2.1	24.5	1.1	
		30～35歳未満	182	47.8	32.4	1.1	17.6	1.1	
		35～40歳未満	191	56.0	27.7	1.0	14.1	1.0	
		40～50歳未満	289	66.8	19.7	0.7	12.1	0.7	
		50～60歳未満	177	63.3	22.0	0.6	13.6	0.6	
		60歳以上	42	64.3	16.7	2.4	16.7	—	
	配 偶 関 係 別	未婚	332	47.3	28.9	3.6	19.3	0.9	
		既婚	664	62.5	21.5	0.6	14.5	0.9	
		離死別	25	52.0	36.0	—	12.0	—	

(2) 育児休業制度の利用意向

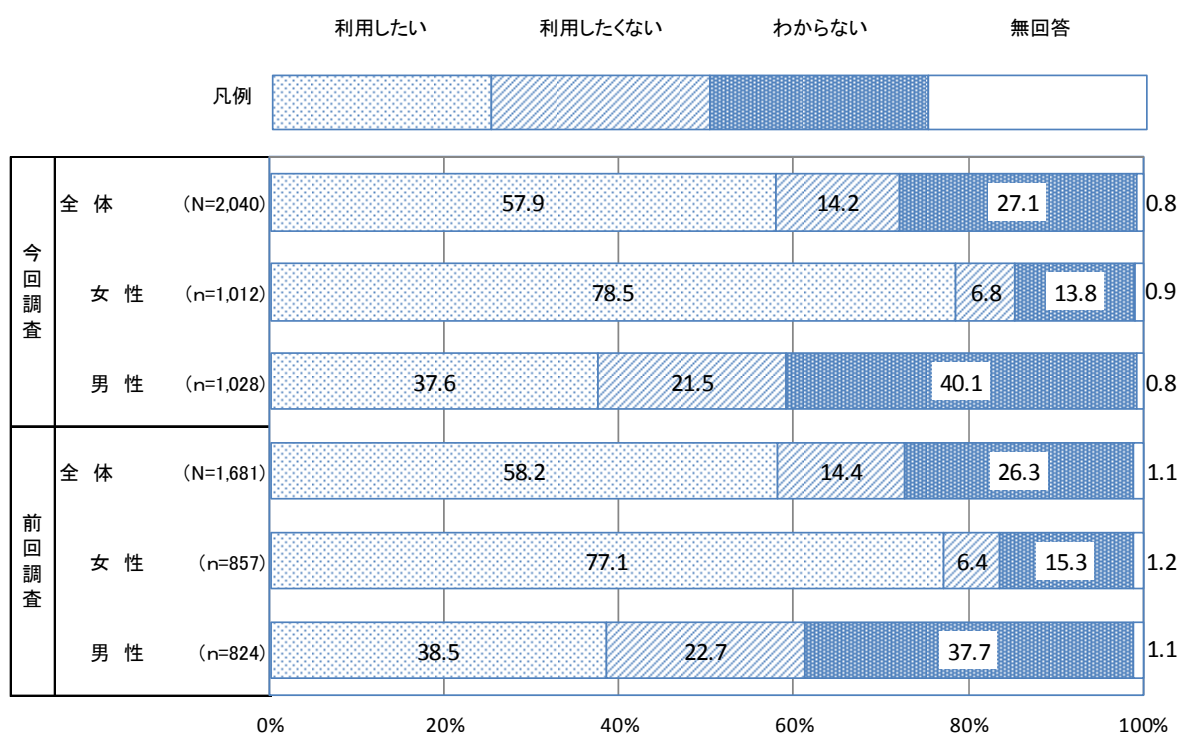
※ここでは女性（男性の場合は配偶者）で出産予定のない場合も出産すると想定して回答を求めた。

問 20. あなたは、育児休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いものの1つに○をつけてください。出産予定のない方も、自分が出産すると想定してお答えください。なお、育児休業は期間の途中に夫婦で交代してとることもできます。

◇全体では「利用したい」が約6割となっている。

◇女性は「利用したい」が約8割、男性は約4割となっている。

図表- 185 育児休業制度の利用意向（全体前回比較・性別）



育児休業制度の利用意向について、全体では「利用したい」が 57.9%で、利用意向がある人の割合が6割近くある。

性別にみると、女性の「利用したい」(78.5%)はほぼ8割で、男性の「利用したい」(37.6%)は女性の半分程度にとどまっている。前回調査と比較しても大きな変化はない。

性別・年齢別にみると、女性は、20代から50代にかけての幅広い年代で、利用意向がある人が7～8割を占めている。男性は若い年代ほど利用意向がある人の割合が高く、20代から30代にかけて「利用したい」という回答が多い。

配偶関係別にみると、女性は既婚者(81.1%)が未婚者を3.5ポイント上回っている。男性は反対に未婚者(41.3%)が既婚者を4.7ポイント上回っており、未婚者に利用意向が高い。

世帯構成別にみると、女性は3世代世帯(86.8%)の利用意向が最も高く、次が夫婦と未婚の子どもの世帯(82.7%)である。

図表- 186 育児休業制度の利用意向（全体・性年齢別・配偶関係別・世帯構成別）

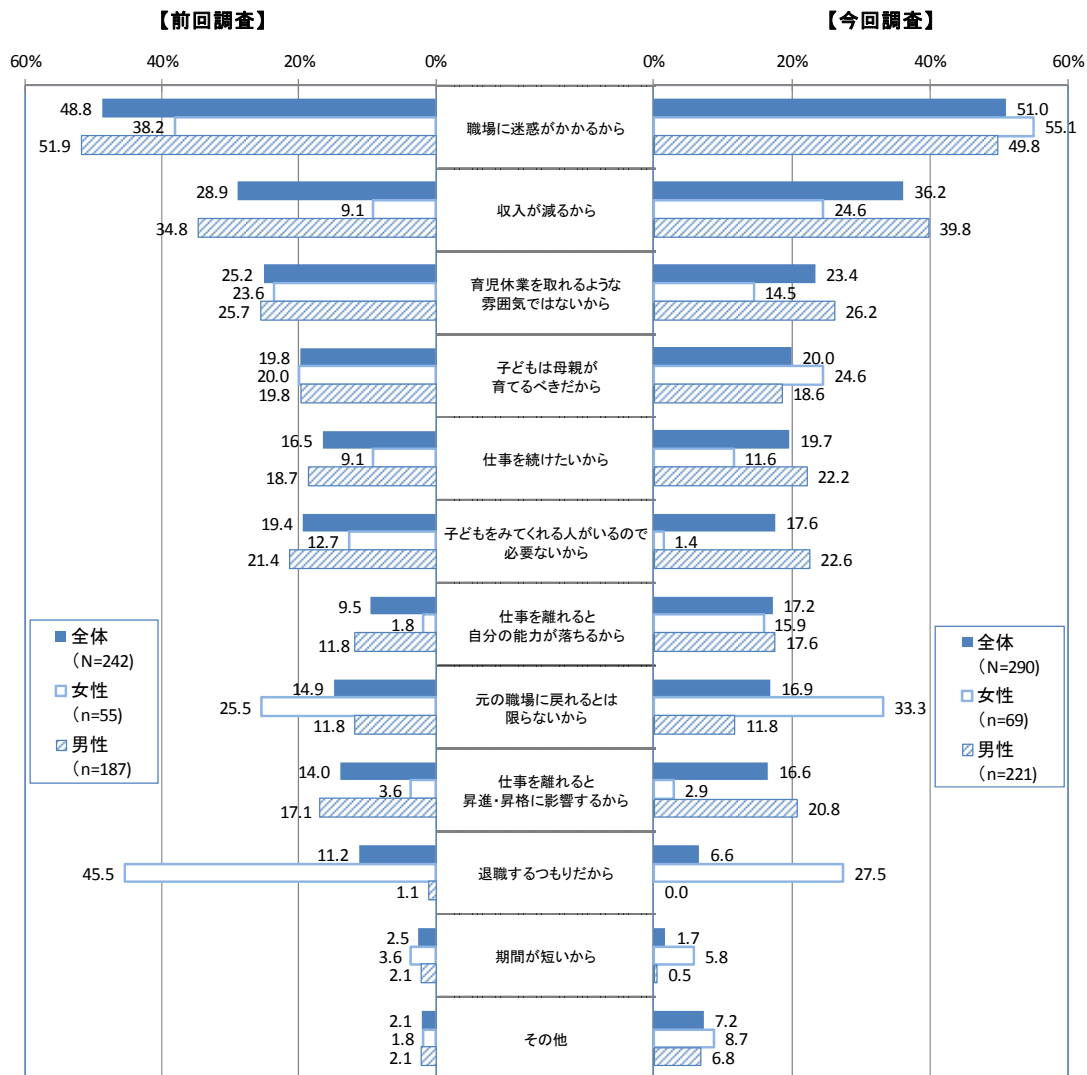
			(%)			
			サ ン プ ル 数	利 用 し た い	利 用 し た く な い	わ か ら な い
						無 回 答
全体			2,040	57.9	14.2	27.1
女性 従業員	女性全体		1,012	78.5	6.8	13.8
	年 齢	20歳未満	5	60.0	20.0	20.0
		20～25歳未満	63	79.4	4.8	15.9
		25～30歳未満	113	83.2	7.1	9.7
		30～35歳未満	166	78.9	7.8	12.7
		35～40歳未満	181	85.1	4.4	9.9
		40～50歳未満	272	77.6	7.7	14.3
		50～60歳未満	178	74.7	7.3	16.3
		60歳以上	32	53.1	6.3	31.3
	関 係 別	未婚	442	77.6	7.5	13.6
		既婚	455	81.1	5.3	13.2
		離死別	111	70.3	10.8	18.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	189	78.8	7.9	10.6
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	150	72.0	6.0	21.3
		夫婦と未婚の子どもの世帯	306	82.7	6.2	10.8
		父子・母子世帯	170	76.5	7.6	15.3
		3世代世帯（親と夫婦と子）	76	86.8	5.3	7.9
		その他	90	76.7	7.8	14.4
	男性全体		1,028	37.6	21.5	40.1
男性 従業員	年 齢	20歳未満	3	66.7	—	33.3
		20～25歳未満	46	45.7	17.4	37.0
		25～30歳未満	94	47.9	19.1	33.0
		30～35歳未満	182	39.6	21.4	39.0
		35～40歳未満	191	41.9	24.1	34.0
		40～50歳未満	289	34.9	23.9	40.5
		50～60歳未満	177	29.9	16.9	51.4
		60歳以上	42	31.0	23.8	38.1
	関 係 別	未婚	332	41.3	13.6	44.9
		既婚	664	36.6	25.5	37.0
		離死別	25	24.0	20.0	52.0
	世 帯 構 成 別	単身世帯（一人暮らし）	188	37.8	16.0	46.3
		夫婦のみ世帯（内縁含む）	140	41.4	21.4	36.4
		夫婦と未婚の子どもの世帯	421	38.2	26.1	35.2
		父子・母子世帯	117	34.2	15.4	49.6
		3世代世帯（親と夫婦と子）	89	38.2	18.0	42.7
		その他	54	31.5	27.8	38.9
						1.9

(3) 育児休業制度を利用したくない理由（複数回答）

問 20SQ.（問 20 で「利用したくない」と答えた方に）あなたが育児休業制度を利用したくないのはどのような理由からですか。主な理由を3つまで選び○をつけてください。

◇「職場に迷惑がかかるから」が最も多い。

図表- 187 育児休業制度を利用しない理由（全体前回比較・性別）



育児休業制度を利用したくない理由では、「職場に迷惑がかかるから」（51.0％）が最も多く、次いで、「収入が減るから」（36.2％）、「育児休業を取れるような雰囲気ではないから」（23.4％）、「子どもは母親が育てるべきだから」（20.0％）となっている。

性別にみると、女性では「職場に迷惑がかかるから」（55.1％）が最も多く、前回調査と比べると、16.9 ポイント増加している。次いで、「元の職場に戻れるとは限らないから」（33.3％）、「退職するつもりだから」（27.5％）が続いている。一方男性では、「職場に迷惑がかかるから」（49.8％）、「収入が減るから」（39.8％）、「育児休業を取れるような雰囲気ではないから」（26.2％）があげられており、育児休業を利用したくない理由は男女で異なっている。

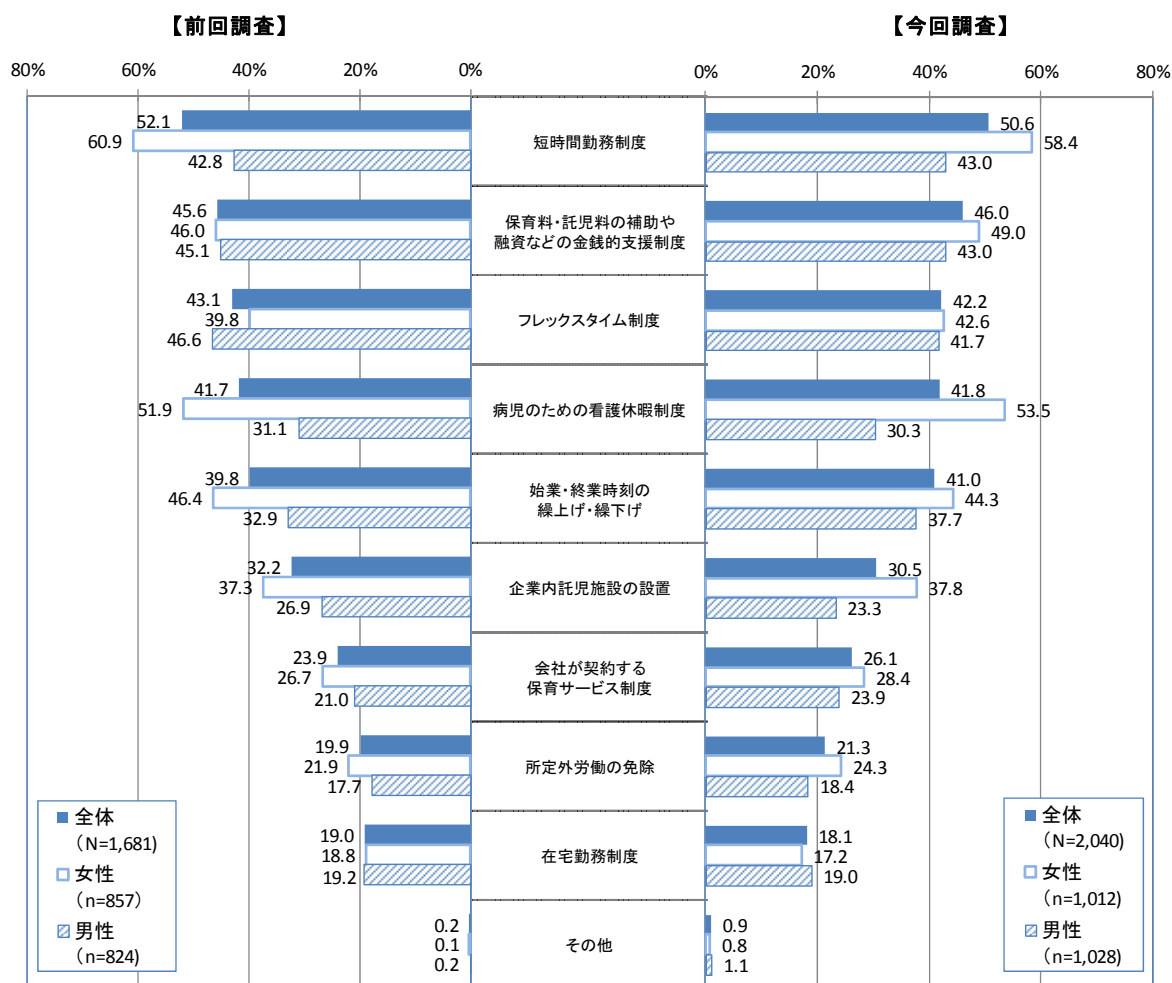
(4) 企業に望むサポート制度（複数回答）

問 21. あなたが育児をしながら働くと仮定した場合、会社にどのようなサポート制度があればよいと思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性では「短時間勤務制度」、「病児のための看護休暇制度」が多い。

◇男性では「短時間勤務制度」、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」が多い。

図表- 188 企業に望むサポート制度（全体前回比較・性別）



育児と仕事の両立を図るために会社で望むサポート制度では、「短時間勤務制度」(50.6%)が最も高く、次いで「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」(46.0%)、「フレックスタイム制度」(42.2%)、「病児のための看護休暇制度」(41.8%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(41.0%)となっている。

全般的に男性よりも女性に多く要望があげられているが、特に男性に比べて女性の要望が高いのは「短時間勤務制度」(58.4%)、「病児のための看護休暇制度」(53.5%)、「企業内託児施設の設置」(37.8%)となっている。

女性の年齢別にみると、25～30 歳未満では「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」(61.1%)、「病児のための看護休暇制度」(61.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(52.2%)が他の年代と比べて高い割合となっている。

勤務先の職種別にみると、「短時間勤務制度」、「病児のための看護休暇制度」では、専門・技術職で希望する割合が高く、「企業内託児施設の設置」、「会社が契約する保育サービス制度」では管理職で希望する割合が高い。

男性の年齢別にみると、20 代後半から 30 代で「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」、「病児のための看護休暇制度」、「企業内託児施設の設置」を希望する割合が高い。

勤務先の職種別にみると、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」、「病児のための看護休暇制度」、「企業内託児施設の設置」では専門・技術職で希望する割合が高く、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働の免除」ではサービス職で希望する割合が高い。

図表- 189 企業に望むサポート制度（性年齢別・勤務先の職種別）

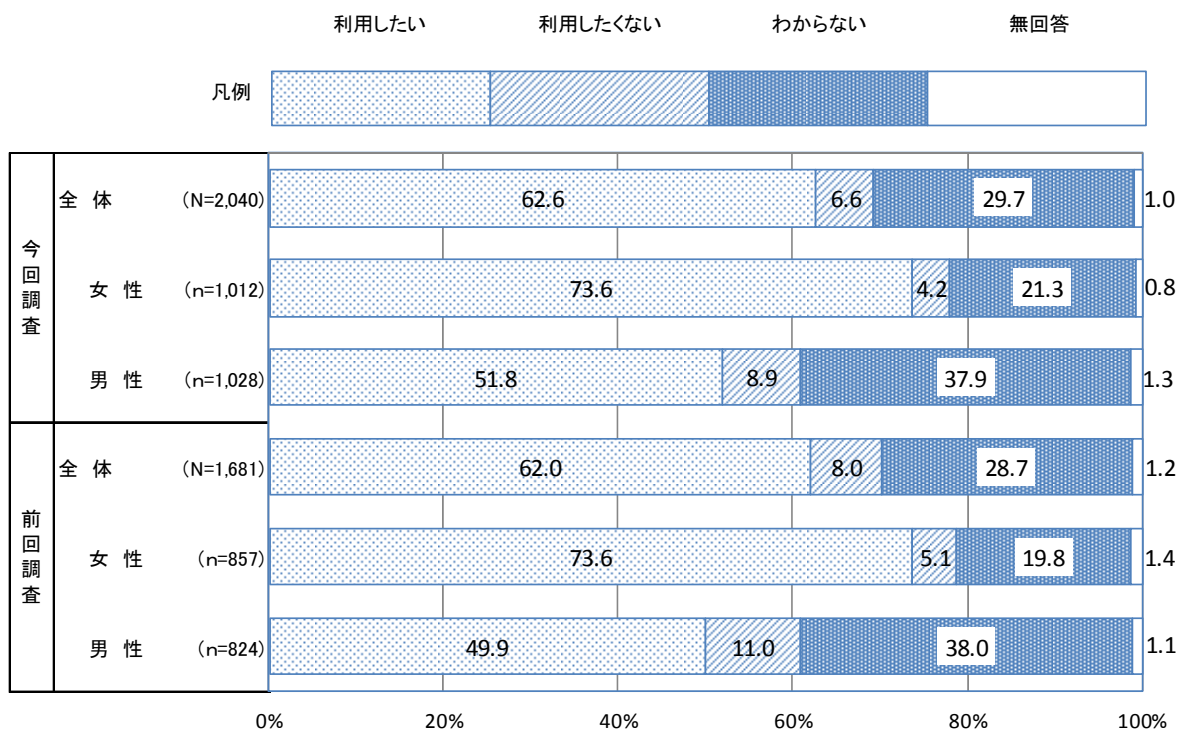
		サンプル数	短時間勤務制度	融資・保育料などの金銭的支援制度	フレックスタイム制度	病児のための看護休暇制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	企業内託児施設の設置	保育サービス制度	会社契約する所定外労働の免除	在宅勤務制度	その他	無回答
全体		2,040	50.6	46.0	42.2	41.8	41.0	30.5	26.1	21.3	18.1	0.9	2.0
女性従業員	年齢別	20歳未満	5	60.0	20.0	20.0	60.0	20.0	40.0	20.0	40.0	-	-
		20～25歳未満	63	71.4	42.9	36.5	42.9	39.7	28.6	19.0	20.6	22.2	-
		25～30歳未満	113	69.0	61.1	46.0	61.1	52.2	39.8	25.7	31.9	15.9	-
		30～35歳未満	166	62.7	48.2	42.2	50.0	47.0	36.7	31.3	21.7	19.9	0.6
		35～40歳未満	181	60.2	51.4	44.2	57.5	39.2	35.4	22.1	27.6	18.2	-
		40～50歳未満	272	53.7	50.7	49.6	57.4	47.8	38.2	31.3	19.5	16.5	2.2
		50～60歳未満	178	51.1	43.3	34.8	47.2	41.6	43.3	33.1	26.4	15.2	0.6
		60歳以上	32	43.8	31.3	25.0	46.9	31.3	31.3	25.0	28.1	12.5	-
	勤務先の職種別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	178	66.3	52.2	40.4	64.0	46.1	45.5	29.2	23.6	16.9	-
		管理職 (課長以上の管理職、店長等)	42	64.3	54.8	45.2	57.1	35.7	50.0	57.1	28.6	16.7	2.4
		事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	583	58.1	46.8	48.0	52.1	47.7	36.0	27.8	24.0	20.2	0.9
		販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	54	59.3	57.4	27.8	50.0	37.0	46.3	25.9	29.6	9.3	1.9
		サービス職 (ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等)	42	50.0	54.8	31.0	50.0	40.5	47.6	26.2	23.8	14.3	-
		技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	60	46.7	43.3	23.3	53.3	31.7	25.0	15.0	26.7	6.7	-
		運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	10	60.0	40.0	20.0	30.0	30.0	20.0	20.0	10.0	-	10.0
		その他	37	48.6	48.6	43.2	35.1	35.1	18.9	24.3	21.6	10.8	2.7
男性従業員	年齢別	20歳未満	3	66.7	100.0	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	66.7	-
		20～25歳未満	46	54.3	28.3	30.4	26.1	32.6	8.7	17.4	21.7	15.2	-
		25～30歳未満	94	46.8	41.5	43.6	38.3	43.6	28.7	23.4	26.6	19.1	-
		30～35歳未満	182	51.6	48.9	37.4	36.8	37.4	26.4	30.2	22.5	16.5	1.1
		35～40歳未満	191	39.8	49.7	44.5	36.1	36.1	26.2	24.6	16.8	19.9	1.0
		40～50歳未満	289	39.1	38.8	44.6	24.9	35.6	23.2	23.5	14.5	20.1	2.1
		50～60歳未満	177	38.4	42.4	42.4	25.4	40.1	18.1	19.2	15.8	20.9	-
		60歳以上	42	45.2	35.7	33.3	19.0	40.5	23.8	21.4	23.8	11.9	2.4
	勤務先の職種別	専門・技術職 (教員、看護師、保育士、SE、技術者等)	218	48.2	55.0	43.6	40.8	34.9	28.4	27.5	21.1	18.8	1.4
		管理職 (課長以上の管理職、店長等)	195	42.1	39.0	46.2	17.4	40.0	27.7	22.1	15.9	23.1	0.5
		事務職 (受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等)	212	38.2	34.9	47.6	29.2	37.3	24.1	23.1	18.9	30.7	1.4
		販売・営業職 (販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等)	125	40.8	47.2	47.2	31.2	40.0	18.4	26.4	15.2	15.2	0.8
		サービス職 (ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等)	56	53.6	35.7	26.8	23.2	53.6	19.6	26.8	25.0	8.9	1.8
		技能・労務職 (製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等)	123	41.5	48.0	35.0	29.3	35.8	19.5	18.7	19.5	10.6	-
		運輸・通信・保安職 (トラック運転手、電話オペレータ等)	43	37.2	37.2	20.9	41.9	30.2	18.6	23.3	11.6	2.3	-
		その他	47	44.7	34.0	31.9	38.3	31.9	12.8	23.4	17.0	12.8	2.1

(5) 介護休業制度の利用意向

問 22. あなたは、介護休業制度を利用したいと思いますか。次の中からあなたの考えに最も近いものの1つに○をつけてください。現在家族を介護する必要がない方も、必要があると想定してお答えください。

◇「利用したい」は女性は7割を超え、男性は5割を超えている。

図表- 190 介護休業制度の利用意向（全体前回比較・性別）



介護休業制度の利用意向について、全体では「利用したい」が62.6%と6割を超えている。

性別にみると、女性の「利用したい」(73.6%)は7割を超え、男性の「利用したい」(51.8%)は5割を超えており、女性の方が利用意向が高い。前回調査と比較しても大きな変化はない。

図表- 191 介護休業制度の利用意向（性年齢別・世帯構成別）

(%)

			サ ン プ ル 数	利 用 し た い	利 用 し た く な い	わ か ら な い	無 回 答
全体			2,040	62.6	6.6	29.7	1.0
女性 従業員	年 齢 別	20歳未満	5	60.0	-	20.0	20.0
		20～25歳未満	63	65.1	3.2	30.2	1.6
		25～30歳未満	113	64.6	5.3	30.1	-
		30～35歳未満	166	63.9	6.0	29.5	0.6
		35～40歳未満	181	75.7	2.2	21.5	0.6
		40～50歳未満	272	81.3	3.7	14.7	0.4
		50～60歳未満	178	80.9	5.1	13.5	0.6
		60歳以上	32	59.4	6.3	28.1	6.3
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	189	70.4	6.3	22.2	1.1
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	150	72.7	3.3	22.7	1.3
		夫婦と未婚の子ども世帯	306	77.8	2.9	18.6	0.7
		父子・母子世帯	170	71.2	2.9	25.9	-
		3世代世帯(親と夫婦と子)	76	78.9	5.3	15.8	-
		その他	90	72.2	5.6	21.1	1.1
男性 従業員	年 齢 別	20歳未満	3	33.3	-	66.7	-
		20～25歳未満	46	45.7	6.5	45.7	2.2
		25～30歳未満	94	57.4	9.6	33.0	-
		30～35歳未満	182	44.5	9.3	45.6	0.5
		35～40歳未満	191	48.7	7.9	42.4	1.0
		40～50歳未満	289	54.7	9.3	34.9	1.0
		50～60歳未満	177	58.2	9.0	31.6	1.1
		60歳以上	42	50.0	11.9	31.0	7.1
	世 帯 構 成 別	単身世帯(一人暮らし)	188	53.2	6.9	39.4	0.5
		夫婦のみ世帯(内縁含む)	140	55.7	8.6	35.0	0.7
		夫婦と未婚の子ども世帯	421	50.8	10.5	37.8	1.0
		父子・母子世帯	117	51.3	3.4	44.4	0.9
		3世代世帯(親と夫婦と子)	89	53.9	11.2	32.6	2.2
		その他	54	48.1	13.0	37.0	1.9

性別・年齢別にみると、女性は30代後半から50代にかけて利用意向がある人が7～8割を占めている。

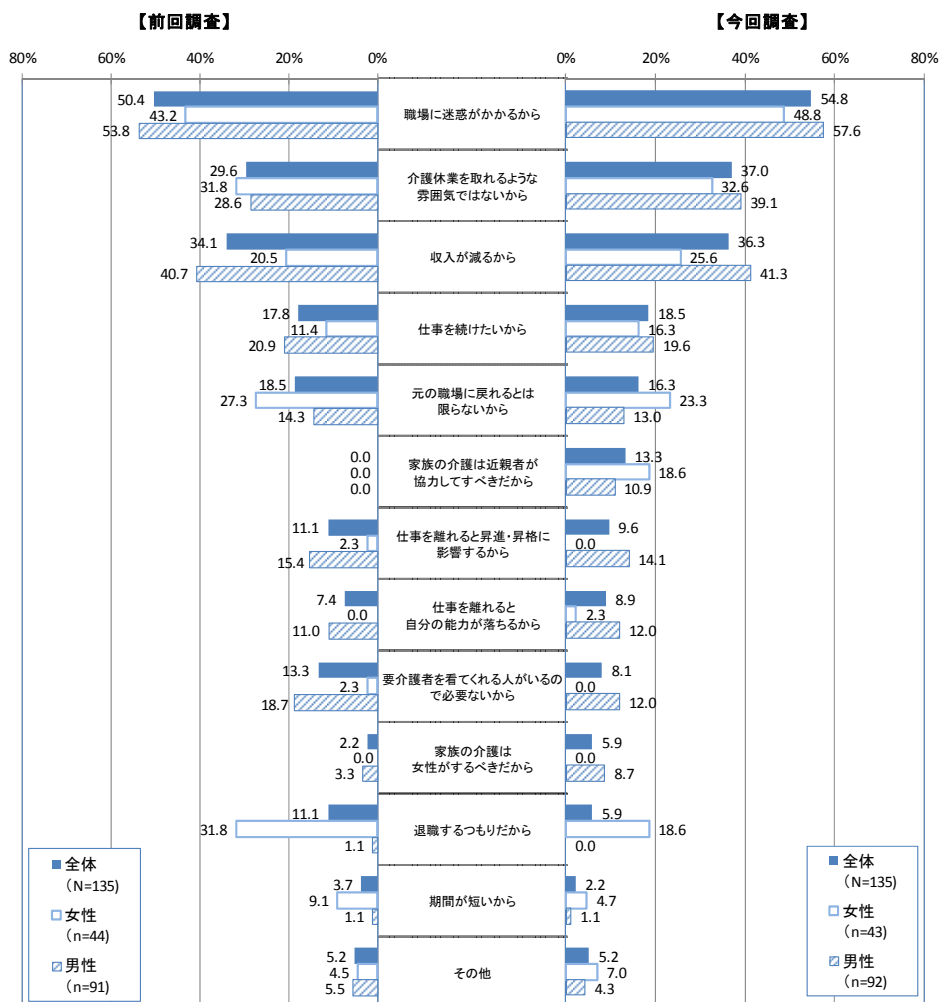
世帯構成別にみると、女性は3世代世帯（78.9％）の利用意向が最も多い。

(6) 介護休業制度を利用したくない理由（複数回答）

問 22SQ.（問 22 で「利用したくない」と答えた方に）あなたが介護休業制度を利用したくないのはどのような理由からですか。主な理由を3つまで選び○をつけてください。

◇「職場に迷惑がかかる」が最も多い。

図表- 192 介護休業制度を利用したくない理由（全体前回比較・性別）



介護休業制度を利用したくない理由について、全体では「職場に迷惑がかかるから」（54.8%）が5割を超えている。次いで「介護休業を取れるような雰囲気ではないから」（37.0%）、「収入が減るから」（36.3%）、「仕事を続けたいから」（18.5%）、「元の職場に戻れるとは限らないから」（16.3%）となっている。

前回調査と比較すると、「介護休業を取れるような雰囲気ではないから」が7.4ポイント増加しており、「要介護者を看てくれる人がいるので必要ないから」、「退職するつもりだから」がそれぞれ5.2ポイント減少している。

性別にみると、女性では「職場に迷惑がかかるから」（48.8%）、「介護休業がとれるような雰囲気ではないから」（32.6%）の割合が高い。「退職するつもりだから」（18.6%）は、前回調査より13.2ポイント減少している。男性では、「職場に迷惑がかかるから」（57.6%）、「収入が減るから」（41.3%）の割合が高い。「介護休業をとれるような雰囲気ではないから」（39.1%）は、前回調査より10.5ポイント増加している。

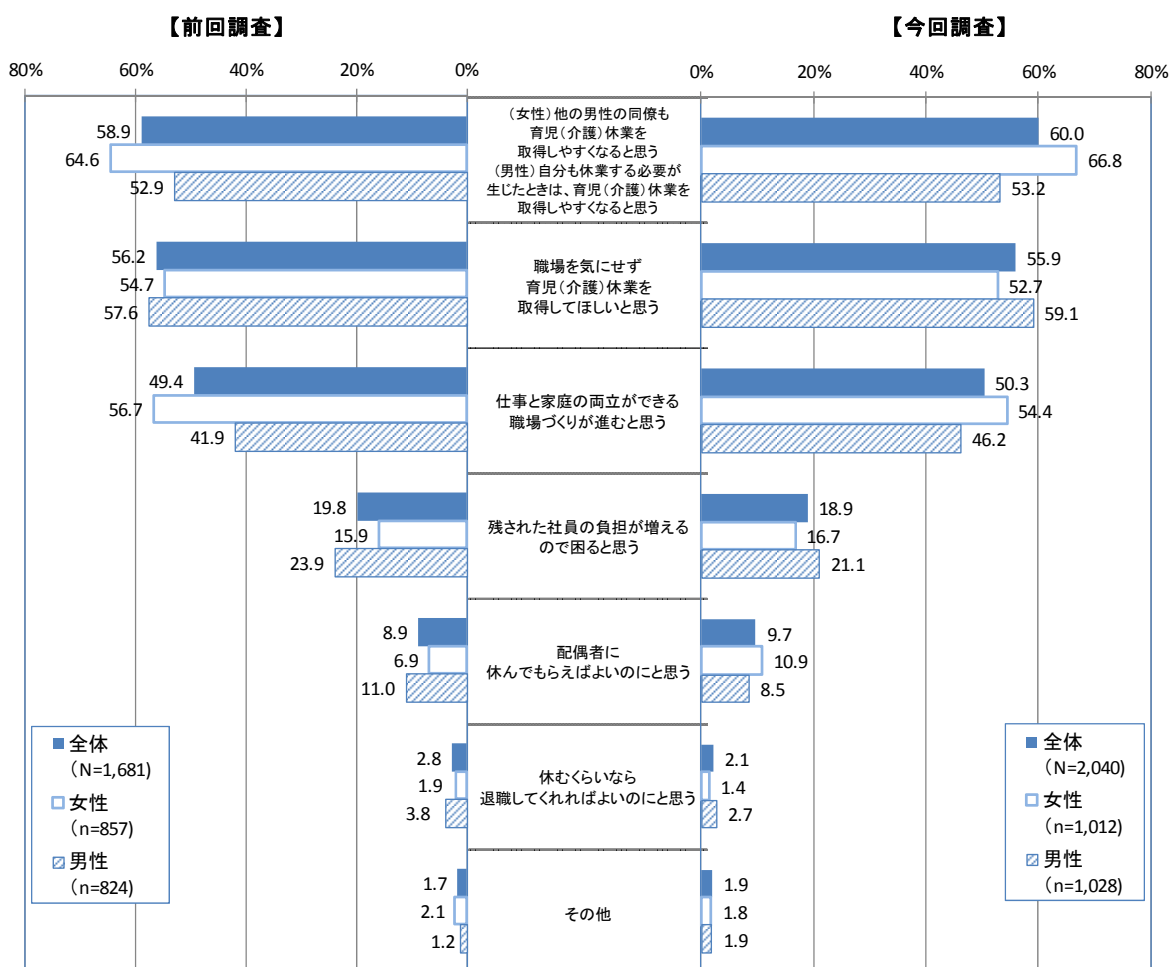
(7) 育児・介護休業制度を取得した同僚に対する意識（複数回答）

① 男性同僚に対する意識

問 23. あなたの職場で男性の同僚が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたはどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇肯定的な意見では「他の男性の同僚（自分）も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」が最も多く、否定的な意見では「残された社員の負担が増えるので困ると思う」が最も多い。

図表- 193 育児・介護休業制度を取得した「男性」同僚に対する意識（全体前回比較・性別）



育児・介護休業制度を取得した男性同僚に対しては「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」（男性は「自分も休業する必要があるときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」）（60.0%）が最も多く、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」（55.9%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」（50.3%）では回答が5割を超えている。前回調査と比較しても大きな違いはない。

性別にみると、女性は「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」が男性を13.6ポイント、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」が男性を8.2ポイント上回っている。男性は「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」が女性を6.4ポイント上回っている。

図表- 194 育児・介護休業制度を取得した「男性」同僚に対する意識（性年齢別）

(%)

		サ ン プ ル 数	取 得 し や す く な る と 思 う	育 児 （ 介 護 ） の 同 僚 も 思 う	取 得 し て ほ し い と 思 う	職 場 を 気 に せ ず 思 う	進 む と 思 う	仕 事 と 家 庭 の 両 り が で き る と 思 う	増 え さ れ た 社 員 の 負 担 が	配 偶 者 に 休 ん で も ら え ば	よ 退 休 の し て く れ な ら ば	そ の 他	無 回 答
全体		2,040	60.0	55.9	50.3	18.9	9.7	2.1	1.9	1.0			
女 性 年 齢 別	20歳未満	5	60.0	60.0	20.0	20.0	—	—	—	—	—	—	—
	20～25歳未満	63	71.4	60.3	65.1	4.8	4.8	—	—	—	—	—	1.6
	25～30歳未満	113	73.5	60.2	50.4	13.3	8.0	0.9	1.8	—	—	—	—
	30～35歳未満	166	68.1	60.2	57.2	10.2	12.0	0.6	3.0	—	—	—	—
	35～40歳未満	181	69.6	50.8	53.0	17.1	12.2	1.1	0.6	—	—	—	0.6
	40～50歳未満	272	66.9	47.8	51.5	23.9	12.9	2.9	2.6	—	—	—	1.1
	50～60歳未満	178	60.1	48.9	57.3	18.0	10.1	1.1	1.1	—	—	—	0.6
	60歳以上	32	50.0	43.8	56.3	15.6	6.3	—	3.1	—	—	—	6.3
男 性 年 齢 別	20歳未満	3	—	33.3	33.3	33.3	—	—	—	—	—	—	33.3
	20～25歳未満	46	54.3	73.9	45.7	10.9	2.2	—	—	—	—	—	2.2
	25～30歳未満	94	55.3	73.4	46.8	12.8	10.6	2.1	1.1	—	—	—	1.1
	30～35歳未満	182	63.7	64.3	50.5	16.5	5.5	0.5	2.7	—	—	—	—
	35～40歳未満	191	49.7	60.7	47.1	24.6	7.3	3.7	2.1	—	—	—	1.6
	40～50歳未満	289	50.5	56.4	41.2	26.0	12.1	3.1	2.1	—	—	—	0.7
	50～60歳未満	177	48.6	46.9	47.5	23.7	7.9	4.5	1.7	—	—	—	1.7
	60歳以上	42	57.1	57.1	52.4	9.5	7.1	2.4	2.4	—	—	—	2.4

性別・年齢別にみると、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」は、男女とも若い年代で割合が高い傾向がみられる。

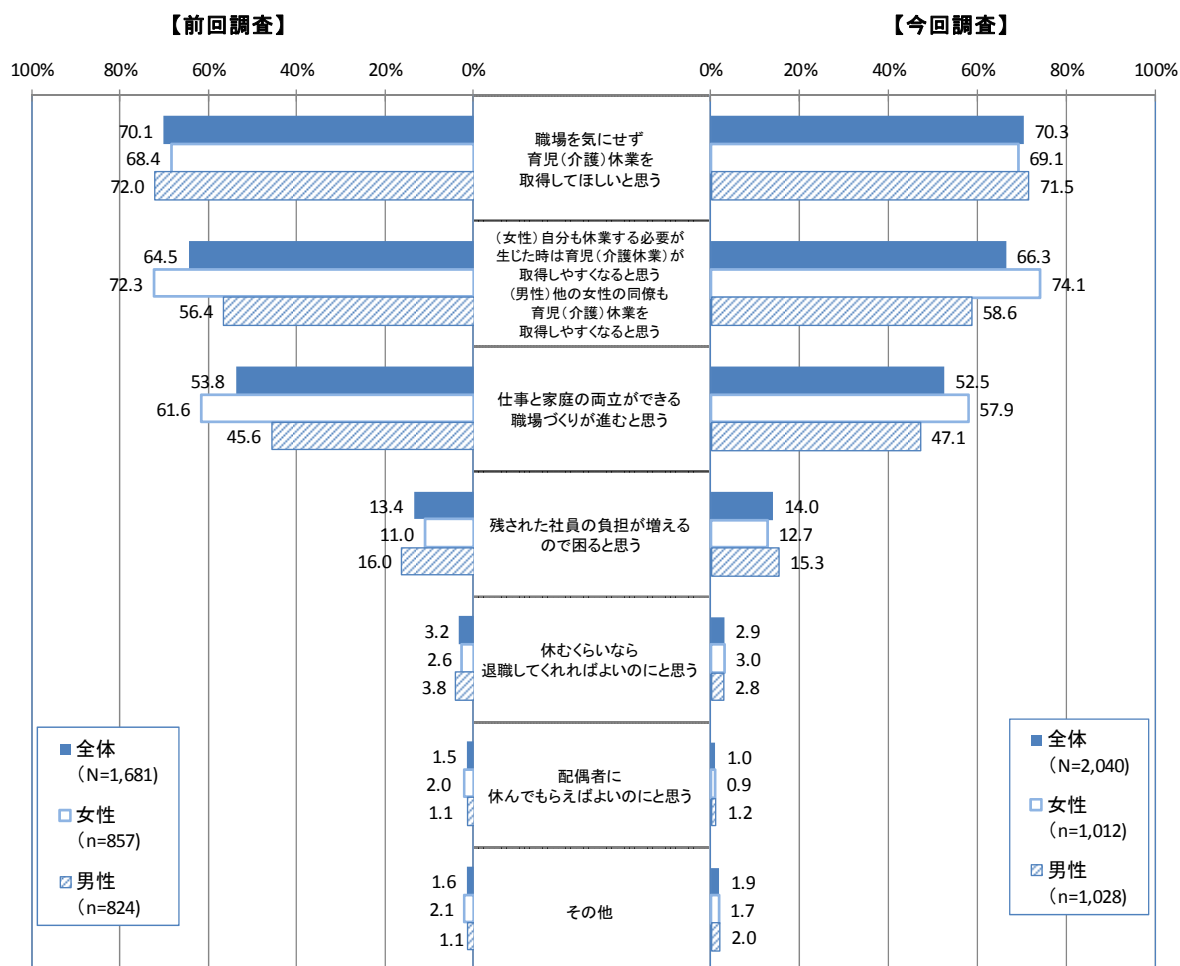
「他の男性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」（男性は「自分も休業する必要が生じたときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」）は、女性では20代で7割を超えて高く、同年代の男性を20ポイント近く上回っている。

②女性同僚に対する意識

問 24. あなたの職場で女性の同僚が育児休業または介護休業を取得することになった場合、あなたはどう思いますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇女性では「自分も休業する必要が生じたときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」が最も多く、男性では「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」が最も多い。

図表- 195 育児・介護休業制度を取得した「女性」同僚に対する意識（全体前回比較・性別）



育児・介護休業制度を取得した女性同僚に対しては「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」（70.3%）が最も多く、次いで「自分も休業する必要が生じたときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」（男性は「他の女性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」）（66.3%）、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」（52.5%）で回答が5割を超えている。前出の男性同僚に対する意識と比べると、男性よりも女性に対して「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしい」という意識が高い。

性別にみると、女性は「他の女性の同僚も育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」が男性を15.5ポイント、「仕事と家庭の両立ができる職場づくりが進むと思う」が男性を10.8ポイント上回っている。

図表- 196 育児・介護休業制度を取得した「女性」同僚に対する意識（性年齢別）

		(%)								
		サ ン プ ル 数	職 場 を 気 に せ ず 休 業 を し よ う 思 う	他 の 女 性 の 同 僚 も （ 自 分 も ） 取 得 し や す く な る と 思 う	仕 事 と 家 庭 の 両 立 が で き る と 思 う	配 偶 者 に 休 ん で も ら え ば	残 さ れ た 社 員 の 負 担 が	休 む く ら い な ら ば 退 職 の に と く れ ば	そ の 他	無 回 答
全体		2,040	70.3	66.3	52.5	1.0	14.0	2.9	1.9	0.7
女 性 年 齢 別	20歳未満	5	80.0	60.0	40.0	－	20.0	－	－	－
	20～25歳未満	63	68.3	74.6	65.1	1.6	3.2	1.6	－	1.6
	25～30歳未満	113	79.6	84.1	58.4	0.9	5.3	1.8	－	－
	30～35歳未満	166	80.1	78.9	63.3	－	6.0	2.4	2.4	－
	35～40歳未満	181	69.6	75.1	56.4	－	12.2	2.8	1.1	0.6
	40～50歳未満	272	63.2	72.1	52.6	2.2	21.3	4.4	2.9	0.7
	50～60歳未満	178	65.2	70.8	59.6	0.6	12.9	2.2	1.7	－
	60歳以上	32	46.9	50.0	65.6	－	15.6	3.1	－	3.1
男 性 年 齢 別	20歳未満	3	66.7	－	33.3	－	33.3	－	－	－
	20～25歳未満	46	80.4	63.0	50.0	2.2	10.9	－	－	－
	25～30歳未満	94	85.1	61.7	45.7	1.1	9.6	1.1	1.1	－
	30～35歳未満	182	77.5	67.6	52.2	0.5	9.9	1.6	2.7	－
	35～40歳未満	191	71.2	53.4	44.5	1.6	14.7	5.2	2.1	2.1
	40～50歳未満	289	70.6	55.0	45.3	1.4	17.3	3.1	2.8	0.3
	50～60歳未満	177	60.5	59.3	47.5	1.1	22.6	2.8	1.1	1.7
	60歳以上	42	61.9	57.1	50.0	－	11.9	2.4	2.4	2.4

性別・年齢別にみると、「職場を気にせず育児（介護）休業を取得してほしいと思う」は、男性では若い年代ほど割合が高い傾向がみられる。

「自分も休業する必要があるときは、育児（介護）休業を取得しやすくなると思う」は、女性では20代から30代で高く、特に20代後半の女性（84.1%）で高率となっている。

8. セクシュアルハラスメント

(1) 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（複数回答）

問 25. 最近3年間に、職場でセクシュアルハラスメント（セクハラ）がありましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

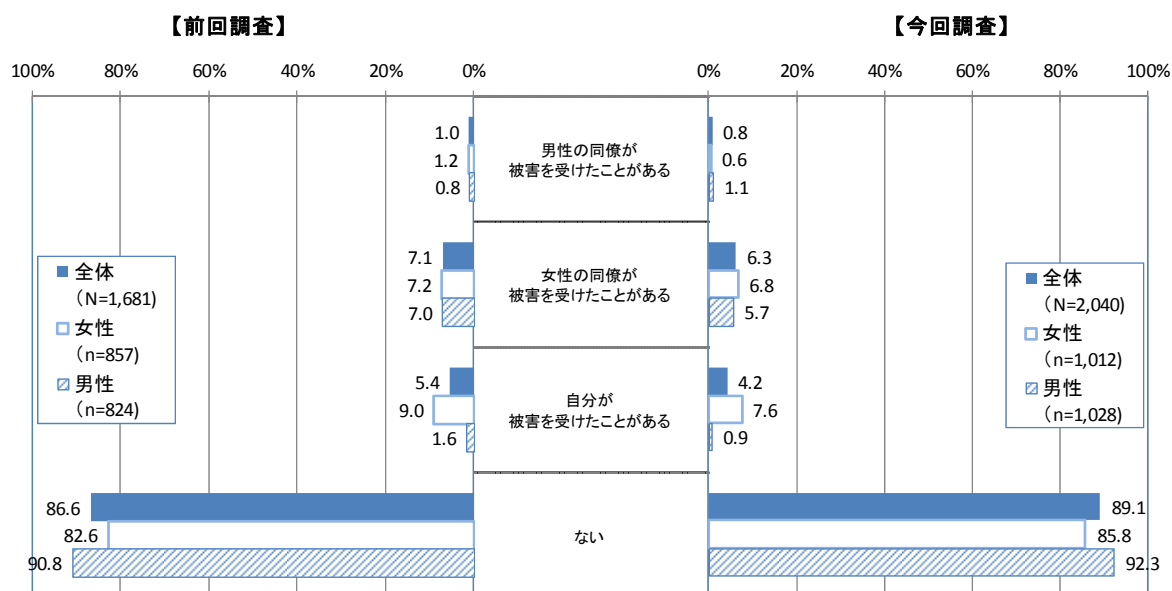
◇「ない」が9割を占めているが、被害を受けたことがあるとの回答も1割を超えている。

最近3年間に職場でセクシュアルハラスメント（セクハラ）があったかどうかについては、全体の9割が「ない」（89.1%）と回答しており、前回調査よりも2.5ポイント増加している。

性別にみると、「ない」が女性は85.8%、男性は92.3%で大半を占めている。「自分が被害を受けたことがある」は女性が7.6%、男性が0.9%となっている。

セクシュアルハラスメントを「受けたことがある」（＝「女性の同僚が被害を受けた」＋「自分が被害を受けた」＋「男性の同僚が被害を受けた」）と回答した従業員の割合は11.3%となっており、前回調査よりは減少しているものの、1割を超えている。

図表- 197 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（全体前回比較・性別）



年齢別にみると、女性では、30～40歳未満で「自分が被害を受けたことがある」、「女性の同僚が被害を受けたことがある」と回答した割合が高く、男性では30～35歳未満で「女性の同僚が被害を受けたことがある」と回答した割合が高い。

勤務先の職種別にみると、女性では販売・営業職で、「自分が被害を受けたことがある」（18.5%）と回答した割合が高く、男性では、サービス職、技能・労務職で「女性の同僚が被害を受けたことがある」と回答した割合が高い。

図表- 198 職場でのセクシュアルハラスメントの有無（性年齢別・勤務先職種別）

(%)

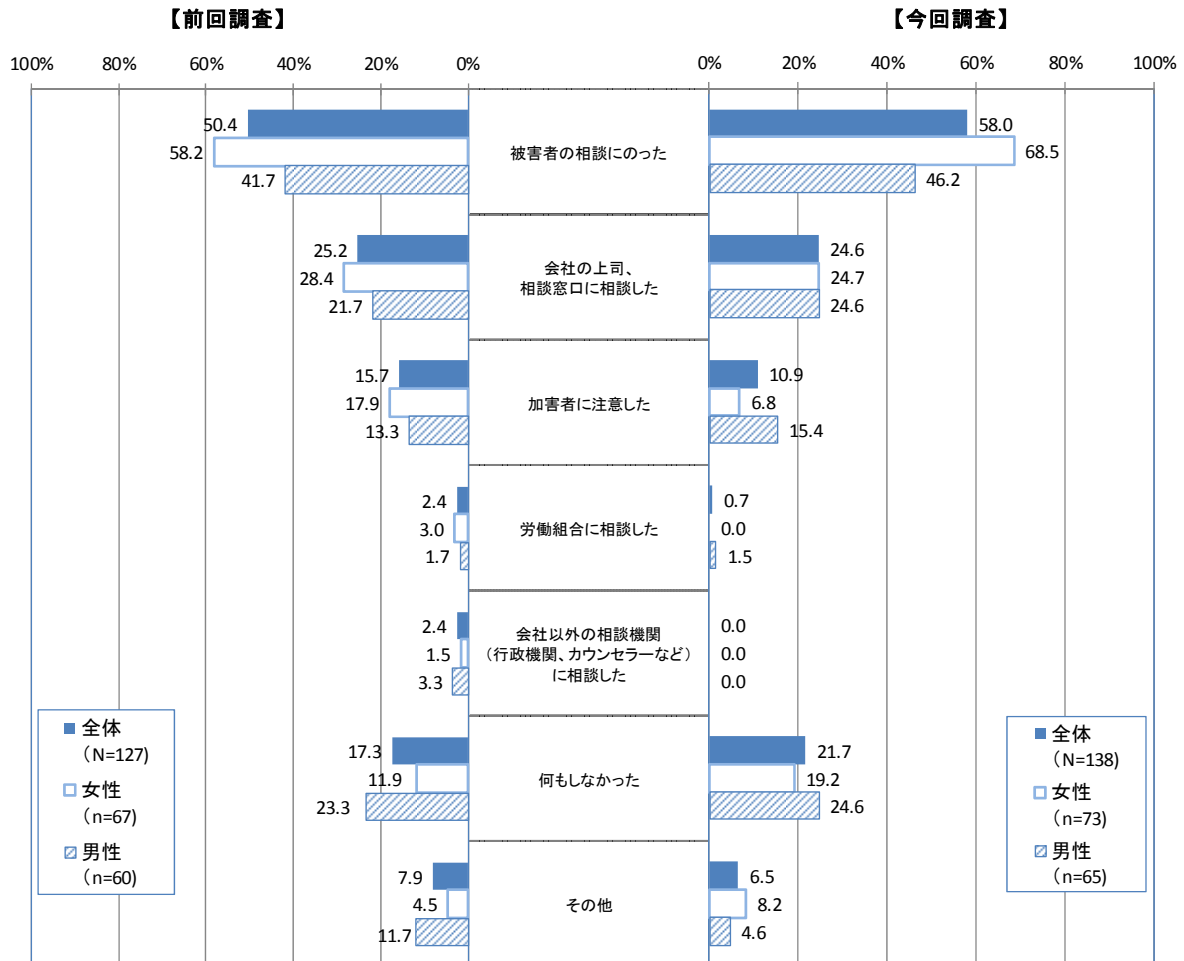
		サンプル数	受けたこと 男性の同僚が被害を ある	受けたこと 女性の同僚が被害を ある	自分が被害を ある	ない	無回答
全体		2,040	0.8	6.3	4.2	89.1	1.0
女性 年齢別	20歳未満	5	—	—	—	100.0	—
	20～25歳未満	63	—	6.3	3.2	90.5	—
	25～30歳未満	113	—	8.8	7.1	85.0	0.9
	30～35歳未満	166	—	9.0	10.8	82.5	—
	35～40歳未満	181	0.6	10.5	8.8	82.9	—
	40～50歳未満	272	1.1	4.8	8.5	87.5	1.1
	50～60歳未満	178	1.1	4.5	3.9	87.6	2.8
	60歳以上	32	—	—	9.4	84.4	6.3
女性 勤務先の 職種別	専門・技術職 （教員、看護師、保育士、SE、技術者等）	178	—	6.7	2.8	90.4	1.1
	管理職 （課長以上の管理職、店長等）	42	—	7.1	4.8	90.5	—
	事務職 （受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等）	583	0.9	6.5	8.9	85.1	0.9
	販売・営業職 （販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等）	54	—	9.3	18.5	75.9	—
	サービス職 （ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等）	42	2.4	7.1	7.1	81.0	2.4
	技能・労務職 （製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等）	60	—	11.7	6.7	81.7	1.7
	運輸・通信・保安職 （トラック運転手、電話オペレータ等）	10	—	—	10.0	90.0	—
	その他	37	—	2.7	—	94.6	2.7
男性 年齢別	20歳未満	3	—	—	—	100.0	—
	20～25歳未満	46	—	2.2	—	97.8	—
	25～30歳未満	94	—	7.4	2.1	91.5	—
	30～35歳未満	182	0.5	11.0	1.1	88.5	0.5
	35～40歳未満	191	1.6	3.7	1.0	93.7	0.5
	40～50歳未満	289	0.7	4.5	0.3	93.4	1.4
	50～60歳未満	177	2.8	6.2	1.1	91.0	0.6
	60歳以上	42	—	—	—	97.6	2.4
男性 勤務先の 職種別	専門・技術職 （教員、看護師、保育士、SE、技術者等）	218	—	7.3	1.4	89.9	1.8
	管理職 （課長以上の管理職、店長等）	195	0.5	4.1	1.0	93.8	1.0
	事務職 （受付、秘書、一般事務員、OA機器のオペレータ等）	212	0.9	4.2	0.9	95.8	—
	販売・営業職 （販売店員、外勤のセールスマン、保険外交員等）	125	3.2	4.8	0.8	92.8	—
	サービス職 （ウエイター・ウエイトレス、調理人、理容師等）	56	3.6	8.9	1.8	85.7	1.8
	技能・労務職 （製造・組立工、縫製工、包装工、清掃員等）	123	—	9.8	—	89.4	0.8
	運輸・通信・保安職 （トラック運転手、電話オペレータ等）	43	2.3	2.3	—	95.3	—
	その他	47	2.1	4.3	—	93.6	—

(2) 同僚がセクハラ被害を受けた時の対応（複数回答）

問 25SQ 1.（問 25 で 1.「男性の同僚が被害を受けたことがある」または 2.「女性の同僚が被害を受けたことがある」と答えた方に）その時あなたはどのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女ともに「被害者の相談にのった」が最も多い。

図表- 199 同僚が被害を受けた時の対応（全体前回比較・性別）



全体では、「被害者の相談にのった」（58.0％）が全体の 6 割を占め、次いで、「会社の上司、相談窓口相談した」（24.6％）、「何もしなかった」（21.7％）、「加害者に注意した」（10.9％）となっている。

前回調査と比べると、「被害者の相談にのった」は 7.6 ポイント増加し、「何もしなかった」も 4.4 ポイント増加している。

性別にみると、女性は「相談にのった」が 68.5％で最も多く、「会社の上司、相談窓口相談した」（24.7％）、「何もしなかった」（19.2％）と続いている。男性は、「被害者の相談にのった」が 46.2％と最も多く、次いで「会社上司、相談窓口相談した」、「何もしなかった」が 24.6％となっている。

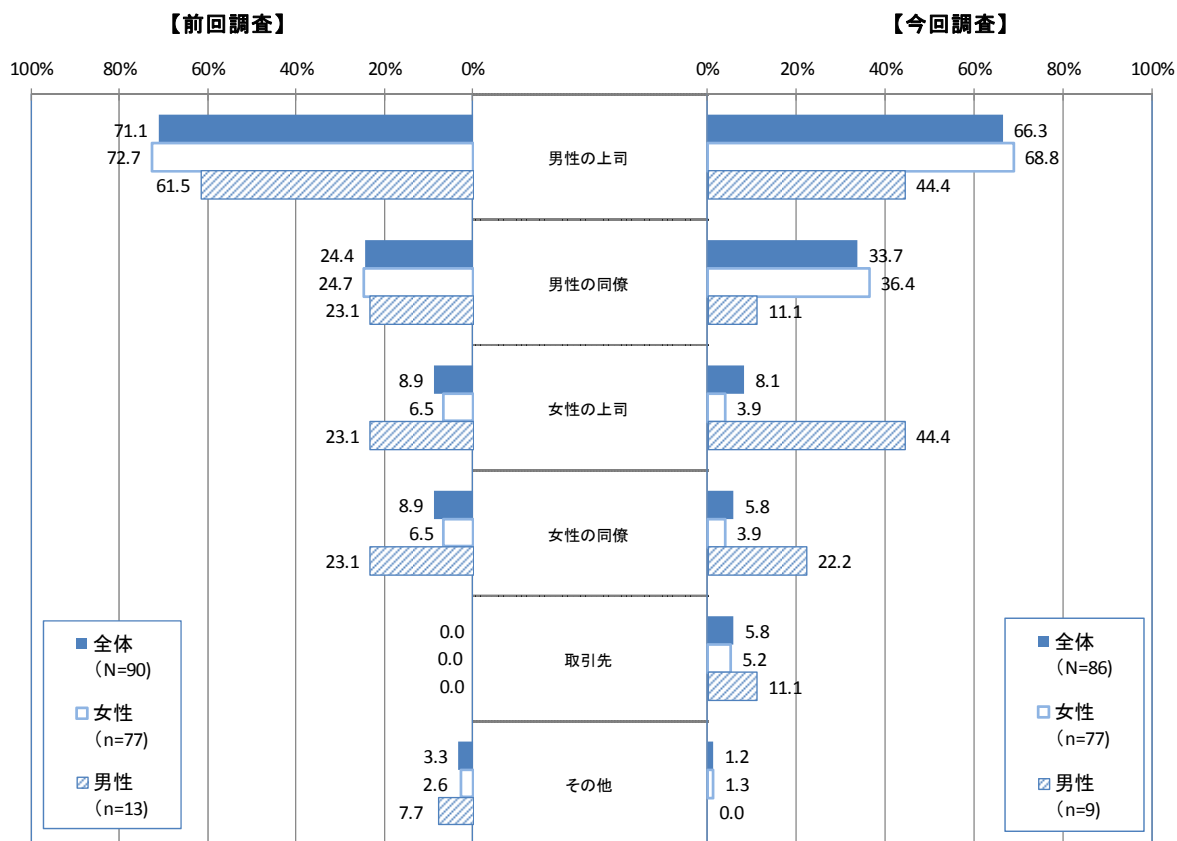
(3) 自分が被害を受けた時の状況（複数回答）

①自分がセクハラを受けた時の加害者

問 25SQ 2.（問 25 で 3.「自分が被害を受けたことがある」と答えた方に）誰からセクハラを受けましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「男性の上司」の割合が最も高い。

図表- 200 自分がセクハラを受けた時の加害者（全体前回比較・性別）



全体では、「男性の上司」が 66.3%と最も割合が高く、次いで「男性の同僚」（33.7%）が続いている。

前回調査と比べると、「男性の上司」が 4.8 ポイント減少し、「男性の同僚」が 9.3 ポイント増加している。

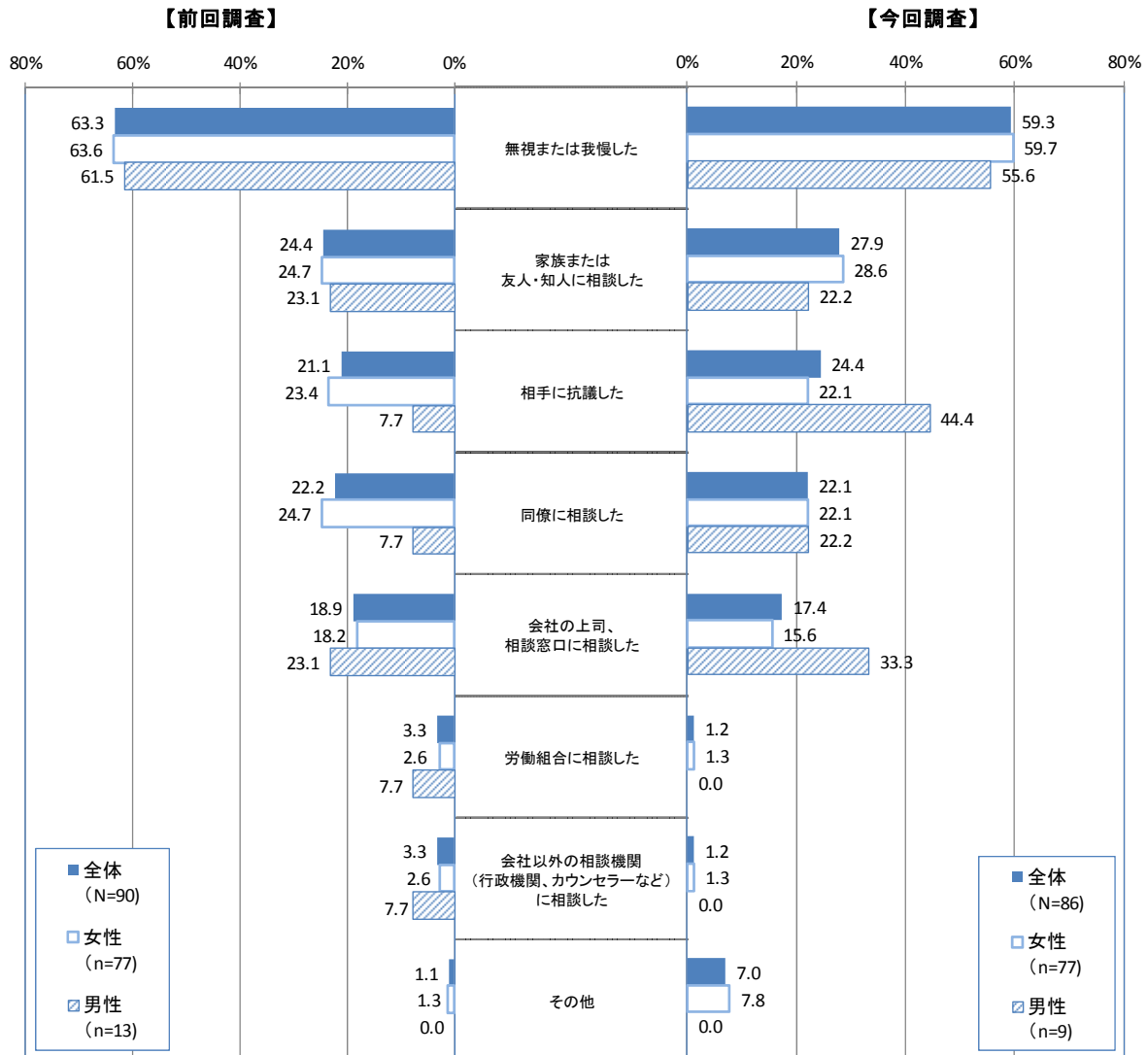
性別にみると、女性は「男性の上司」が 68.8%と最も割合が高く、次いで「男性の同僚」（36.4%）、「取引先」（5.2%）となっている。男性では、「男性の上司」と「女性の上司」がともに 44.4%で最も高く、次いで「女性の同僚」（22.%）、「取引先」と「男性の同僚」がともに 11.1%になっている。

②自分がセクハラを受けた時の対応（複数回答）

問 25SQ 3.（問 25 で 3.「自分が被害を受けたことがある」と答えた方に）その時あなたはどのように対応しましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇男女ともに「無視または我慢した」の割合が最も高い。

図表- 201 自分がセクハラを受けた時の対応（全体前回比較・性別）



全体では、「無視または我慢した」が 59.3%で最も割合が高く、「家族または友人・知人に相談した」（27.9%）、「相手に抗議した」（24.4%）、「同僚に相談した」（22.1%）が続いている。

性別にみると、女性は「無視または我慢した」が 59.7%で最も割合が高く、次いで「家族または友人・知人に相談した」（28.6%）、「相手に抗議した」、「同僚に相談した」（ともに 22.1%）となっている。

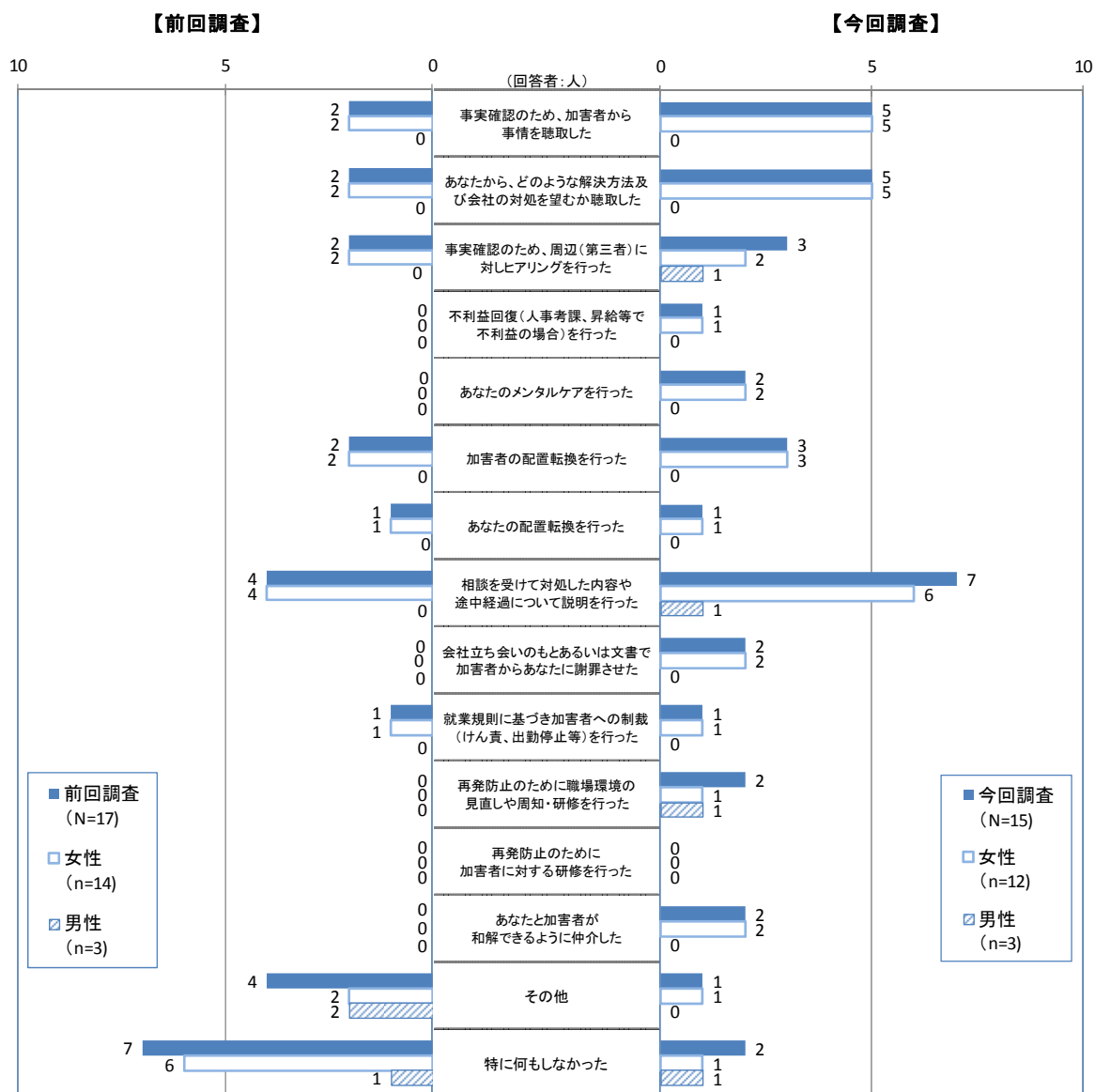
男性は「無視または我慢した」（55.6%）が最も割合が高く、「相手に抗議した」（44.4%）、「会社の上司、相談窓口相談した」（33.3%）が続いている。

③自分が被害を受けた時の会社の対応（複数回答）

問 25SSQ.（問 25 の SQ3 で「会社の上司、相談窓口相談した」と答えた方に）その際、会社はどのような対応をしましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「相談を受けて対処した内容や途中経過について説明を受けた」が最も多い。

図表- 202 自分が被害を受けた時の会社の対応（全体前回比較・性別）



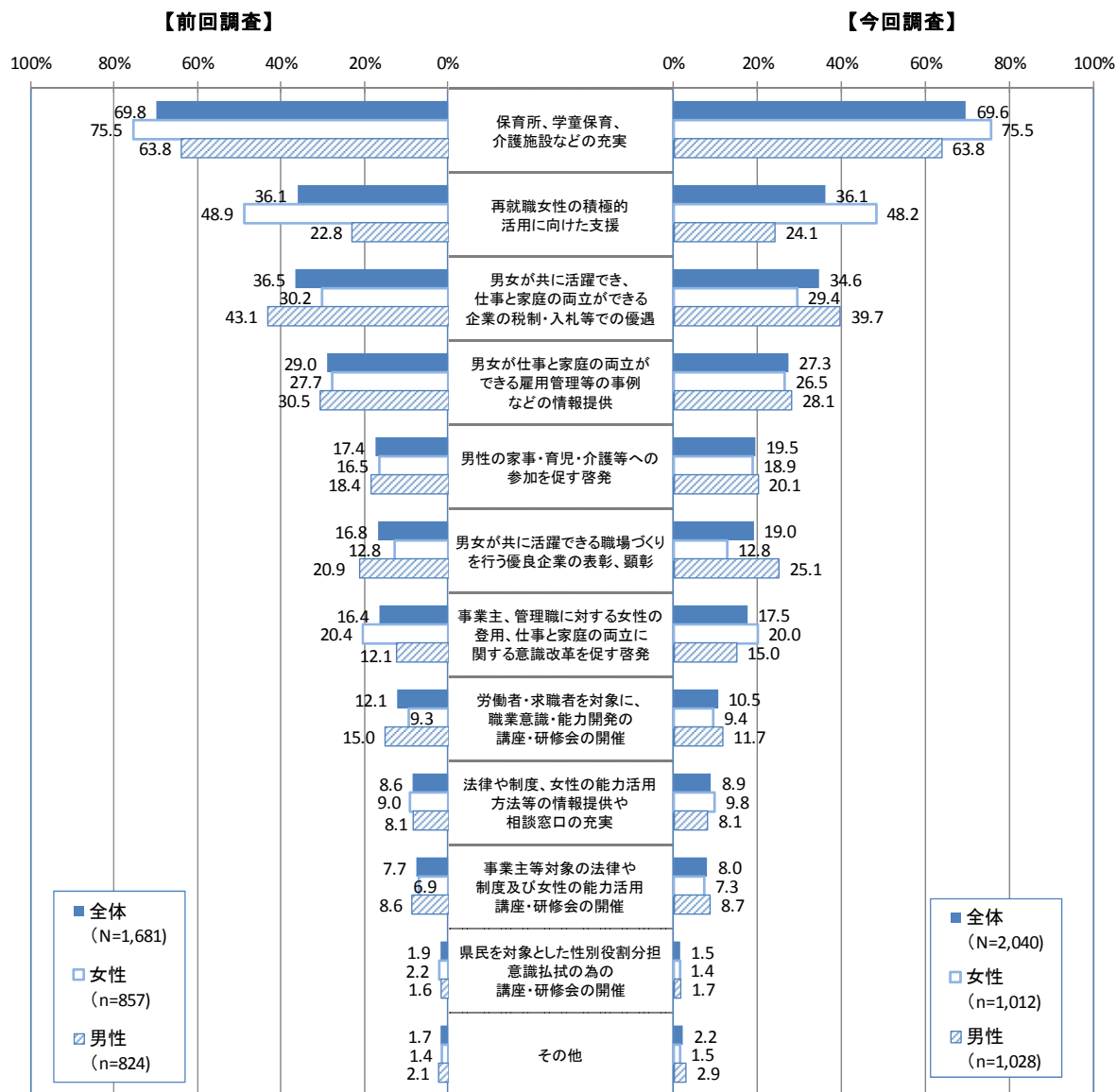
「相談を受けて対処した内容や途中経過について説明を行った」が最も多く、「事実確認のため、加害者から事情を聴取した」、「あなたから、どのような解決方法および会社の対処を望むか聴取した」が続いている。

9. 行政への要望

問 26. あなたは今後一層、男女が共に職場で活躍し、仕事と家庭を両立していくために、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選び○をつけてください。

◇男女ともに「保育所、学童保育、介護施設などの充実」を望む声が多い。

図表- 203 行政への要望（全体前回比較・性別）



男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に要望することでは、前回調査同様「保育所、学童保育、介護施設などの充実」（69.6%）が最も多い。

以下、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」（36.1%）、「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」（34.6%）、「仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供」（27.3%）などが続いている。

図表- 204 行政への要望（全体・性別・年齢別）

															(%)		
		サンプル数	保育所、学童保育、介護施設などの充実	再就職女性の積極的活用に向けた支援	男女が共に活躍でき、仕事と家庭両立ができる企業の税制・入札等での優遇	男女が仕事と家庭の両立ができる雇用管理等の事例などの情報提供	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰	男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰・顕彰	事業主、管理職に対する女性の登用、仕事と家庭の両立に関する意識改革を促す啓発	職業意識・能力開発の講座・研修会の開催	労働者・求職者を対象に、職業意識・能力開発の講座・研修会の開催	法律や制度、女性の能力活用方法等の情報提供や相談窓口の充実	事業主等対象の法律や制度及び女性の能力活用講座・研修会の開催	県民を対象とした性別役割分担意識の払拭のための講座・研修会の開催	その他	無回答
全体		2,040	69.6	36.1	34.6	27.3	19.5	19.0	17.5	10.5	8.9	8.0	1.5	2.2	1.3		
性別	女性	1,012	75.5	48.2	29.4	26.5	18.9	12.8	20.0	9.4	9.8	7.3	1.4	1.5	1.5		
	男性	1,028	63.8	24.1	39.7	28.1	20.1	25.1	15.0	11.7	8.1	8.7	1.7	2.9	1.2		
年齢別	20歳未満	8	37.5	50.0	50.0	12.5	12.5	25.0	12.5	12.5	25.0	—	—	—	—	—	—
	20～25歳未満	109	53.2	25.7	34.9	37.6	23.9	25.7	11.9	8.3	7.3	1.8	—	0.9	2.8		
	25～30歳未満	207	70.5	46.9	39.1	21.3	19.8	20.8	19.8	7.7	8.2	5.8	0.5	0.5	1.0		
	30～35歳未満	348	65.2	33.6	37.9	29.9	21.6	19.5	17.2	8.6	9.5	8.3	1.4	2.3	0.9		
	35～40歳未満	372	72.3	38.2	37.1	27.2	20.4	19.9	16.7	11.3	7.3	8.9	1.1	3.0	0.5		
	40～50歳未満	561	72.2	32.6	35.1	24.6	16.4	19.4	17.1	10.0	8.9	7.7	2.3	3.0	1.4		
	50～60歳未満	355	72.4	38.9	28.5	29.3	21.1	13.5	19.4	13.8	9.3	9.6	1.4	1.4	0.8		
	60歳以上	74	71.6	35.1	20.3	29.7	14.9	20.3	17.6	16.2	16.2	13.5	4.1	2.7	4.1		

性別にみると、男性よりも女性の要望が高いのは「保育所、学童保育、介護施設などの充実」（75.5%）、「再就職女性の積極的活用に向けた支援」（48.2%）、「事業主、管理職に対する女性の登用、仕事と家庭の両立に関する意識改革を促す啓発」（20.0%）である。

一方、女性よりも男性の要望が高いのは「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等での優遇」（39.7%）、「男女が共に活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰」（25.1%）である。

調査結果

第3部 パートタイム労働者調査

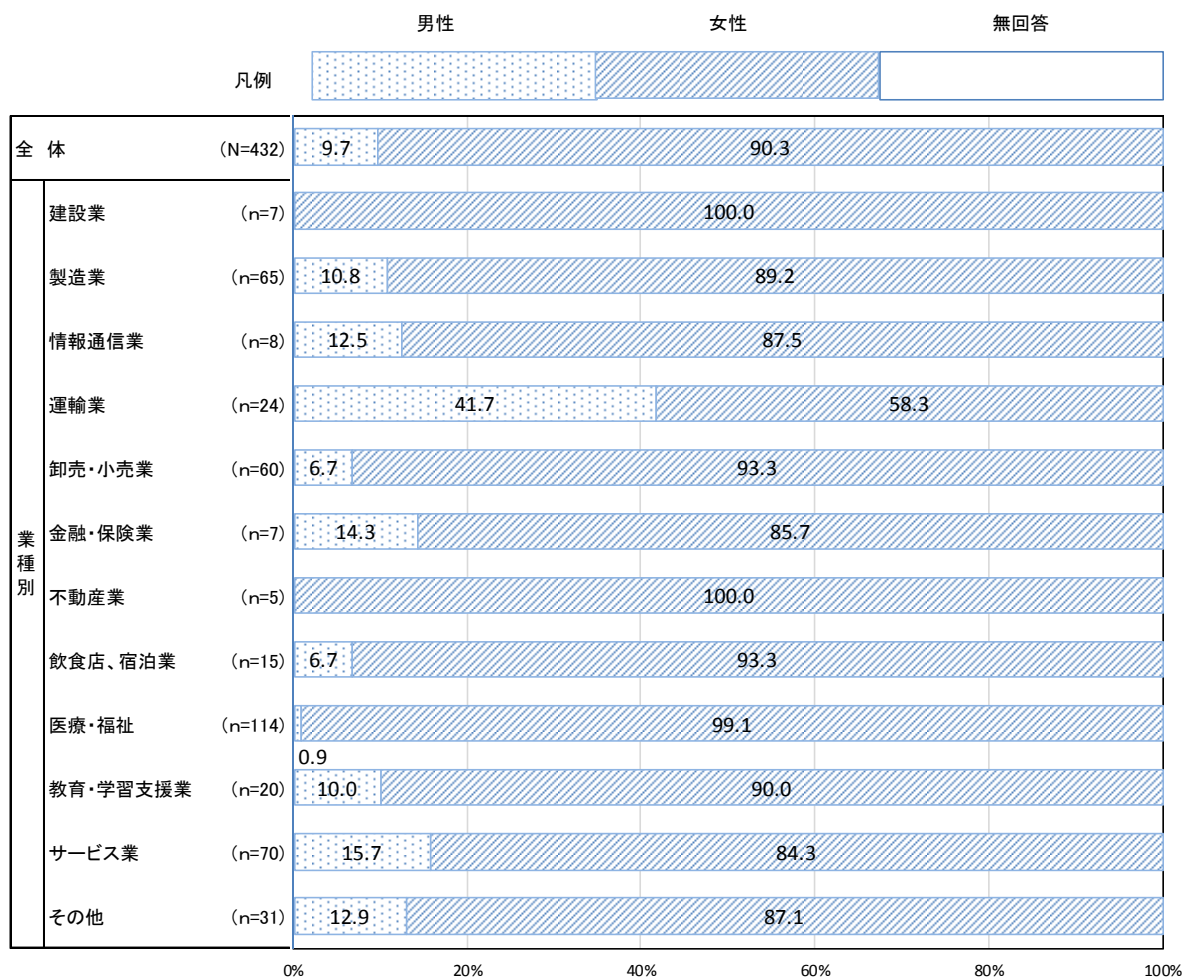
1. 回答者の属性

(1) 性別

F 1. あなたの性別に○をつけてください。

◇女性が全体の9割を占めている。

図表- 205 性別（全体・業種別）



(2) 年齢

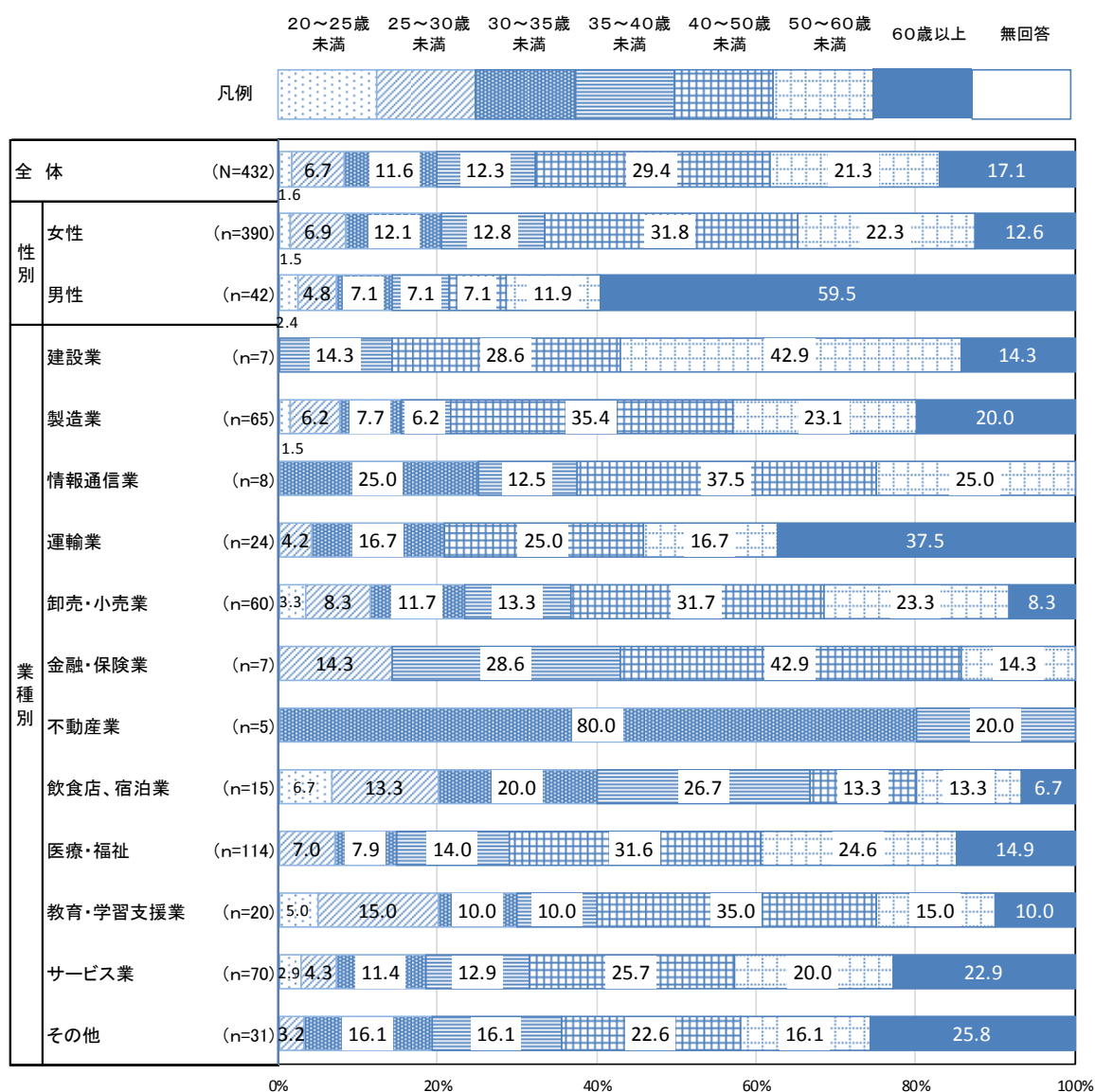
F 2. あなたの年齢についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では「40～50 歳未満」、「50～60 歳未満」が多く、合わせると 5 割を超えている。

◇女性は「35～40 歳未満」が、男性は「60 歳以上」が多い。

◇業種別にみると、建設業、運輸業で 50 歳以上の比率が 5 割を超えている。

図表- 206 年齢（全体・性別・業種別）



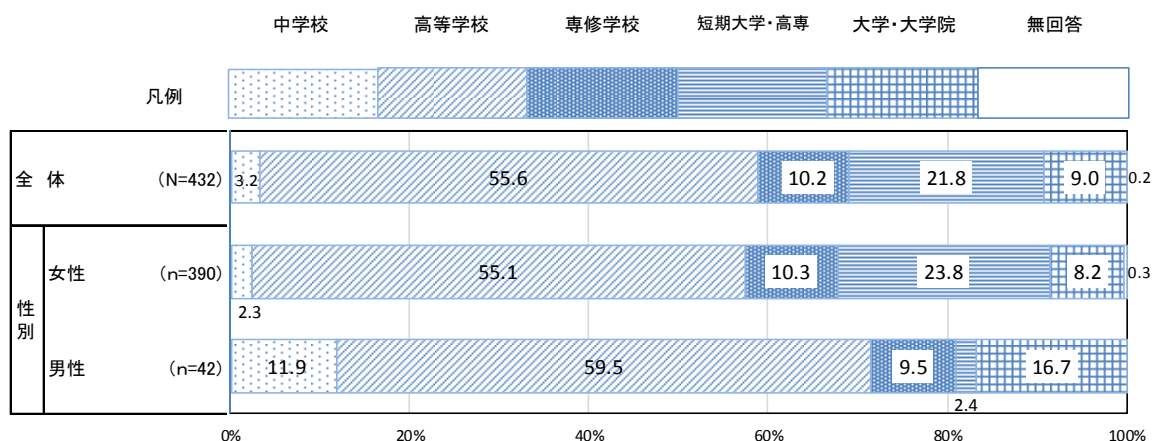
(3) 最終学歴別

F 3. あなたの最終学歴についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では「高等学校」が5割を超えている。

◇女性は「短期大学・高専」の割合が男性に比べて高く、男性は「大学・大学院」の割合が女性と比べて高い。

図表- 207 最終学歴（全体・性別）



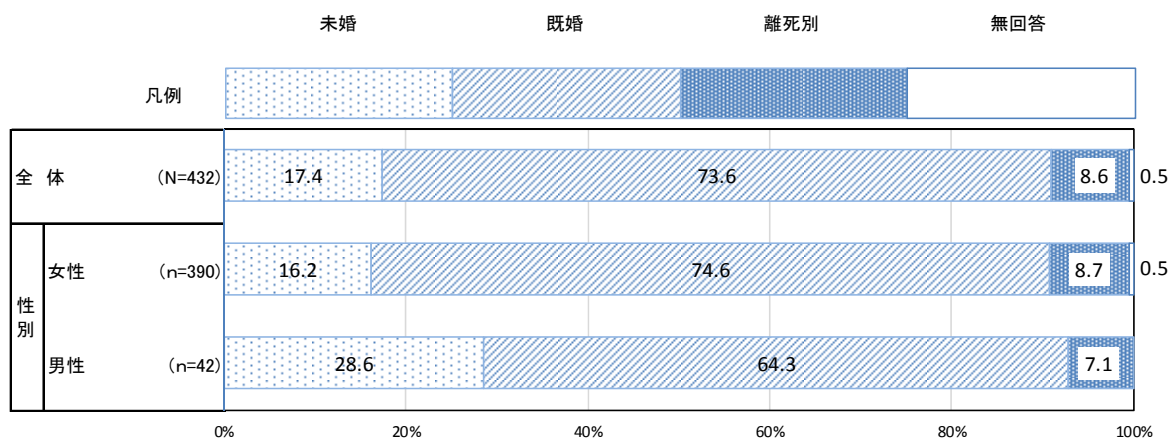
(4) 配偶関係

①配偶者の有無

F 4. あなたは現在結婚していますか（○は1つ）

◇全体では約7割が「既婚」であり、女性の方が「既婚」の割合は高い。

図表- 208 配偶関係（全体・性別）

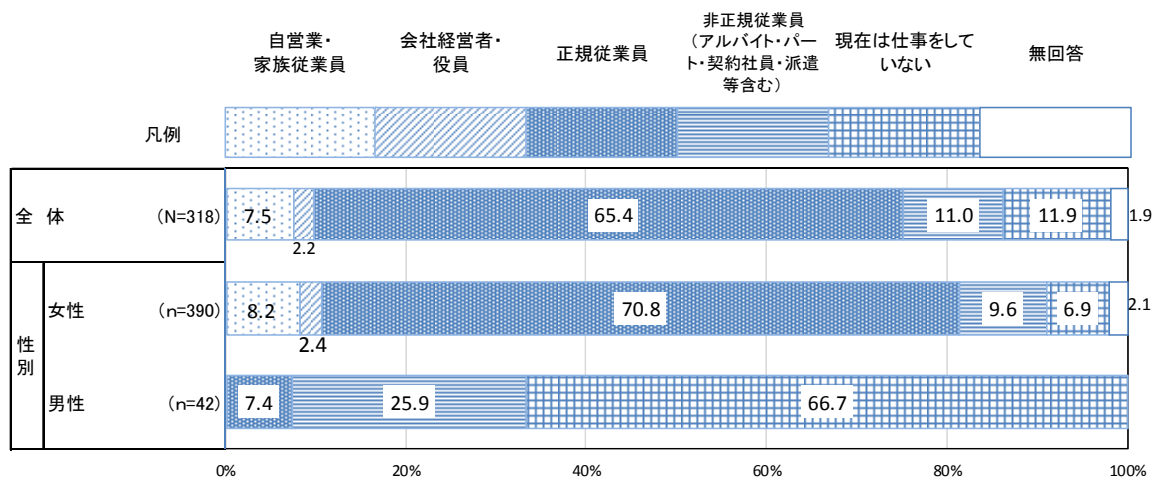


②配偶者の職業

F4SQ. (F 4で「既婚」と答えた方に) 配偶者の職業についてあてはまるものに○をつけてください。

◇配偶者の職業は、女性では約7割が「正規従業員」で、男性では6割以上が「現在は仕事をしていない」である。

図表- 209 配偶者の職業（全体・性別）



(5) 子どもの人数と末子の年齢

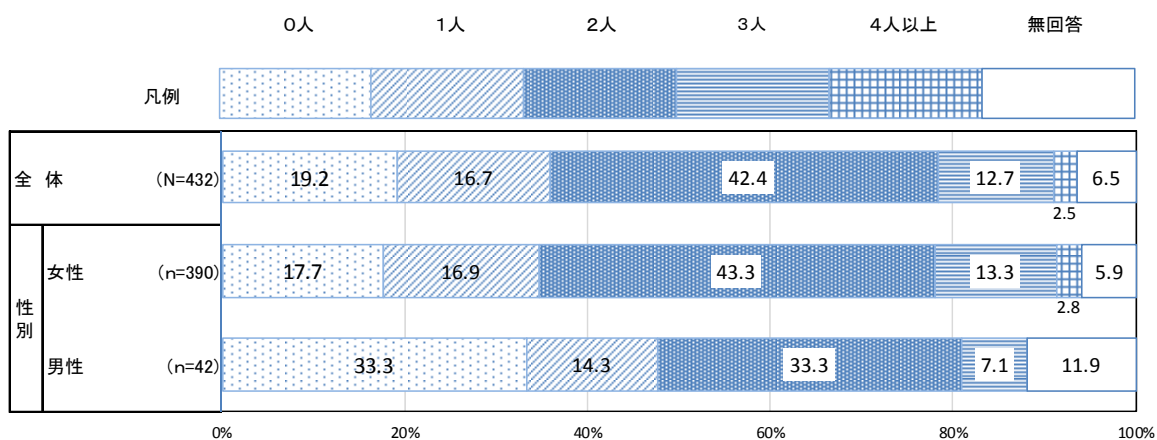
①子供の人数

F 5. お子さんの人数についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では、子どもの数は「2人」が4割を超え、最も高くなっている。

◇男性は「2人」と並んで「0人」の割合も高い。

図表- 210 子どもの数（全体・性別）



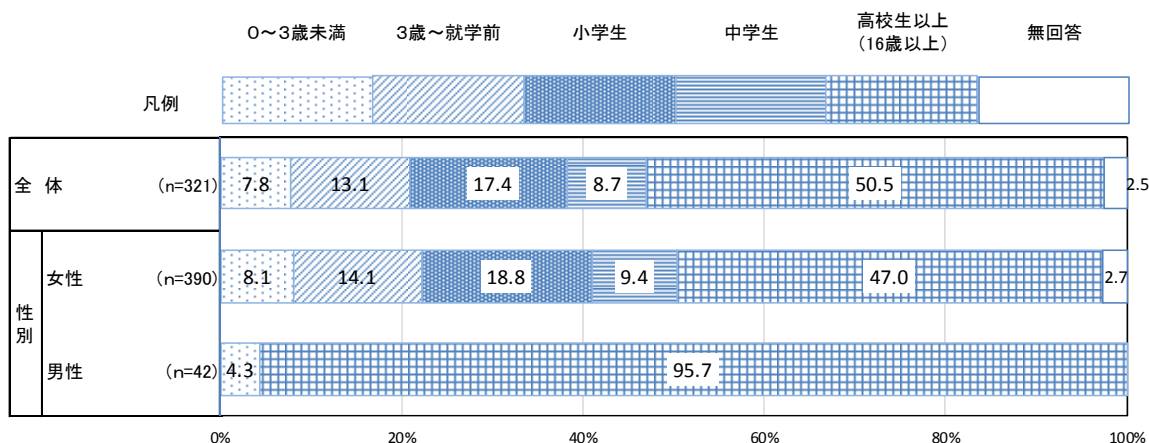
②末子の年齢

F5SQ. (F 5でお子さんがいる方に) 末子は、つぎのどれにあたりますか。(○は1つ)

◇全体では「高校生以上(16歳以上)」が半数を超えている。

◇特に、男性では9割半ばにのぼっている。

図表- 211 末子の年齢(全体・性別)



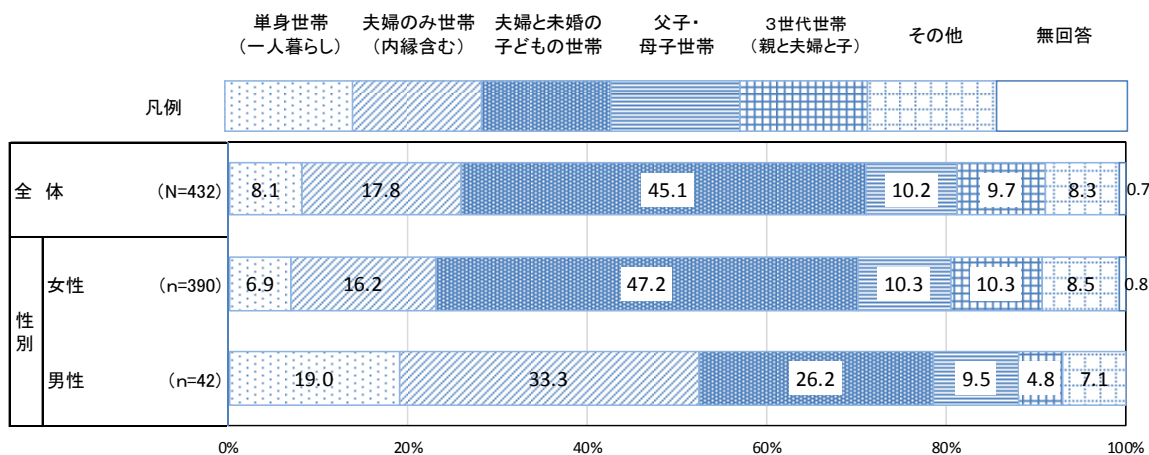
(6) 世帯の状況

F 6. あなたの世帯の人数についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では「夫婦と未婚の子ども世帯」が4割半ばとなっている。

◇男性は「夫婦のみ世帯(内縁含む)」の割合が最も高い。

図表- 212 世帯構成別(全体・性別)



(7) 年収と収入が家計に占める割合

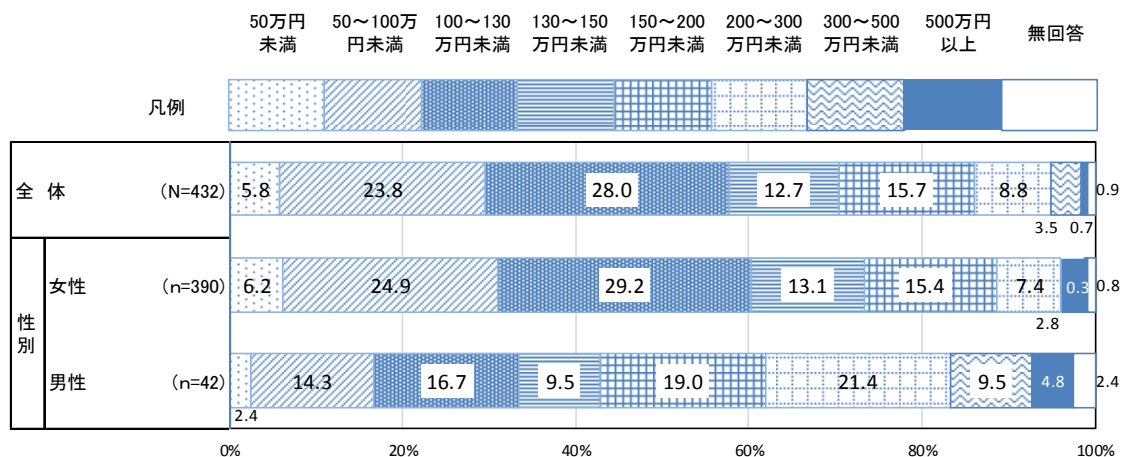
① 年収

F 7. あなたご自身の昨年（平成 24 年）の年収についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では「100～130 万円未満」が3割近くを占め、最も多くなっている。

◇女性は「100～130 万円未満」が、男性は「200～300 万円未満」が最も多くなっている。

図表- 213 自分自身の平成 24 年の年収別（全体・性別）



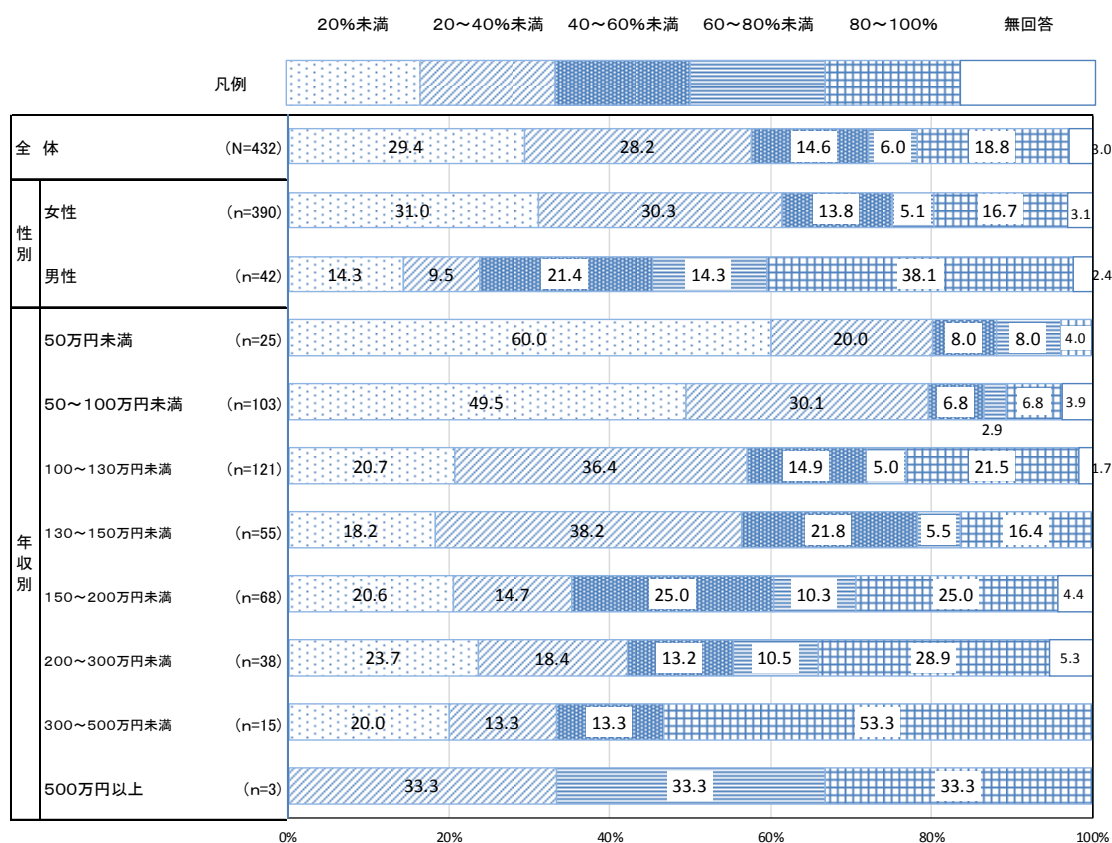
② 収入が家計に占める割合

F 8. あなたの収入が家計に占める割合についてあてはまるものに○をつけてください。

◇全体では「20%未満」と「20～40%未満」がそれぞれ3割近くを占めている。

◇女性は「20%未満」がおよそ3割、男性は「80～100%」が4割近くで最も多くなっている。

図表- 214 収入が家計に占める割合（全体・性別・年収別）



2. 勤務先の事業所

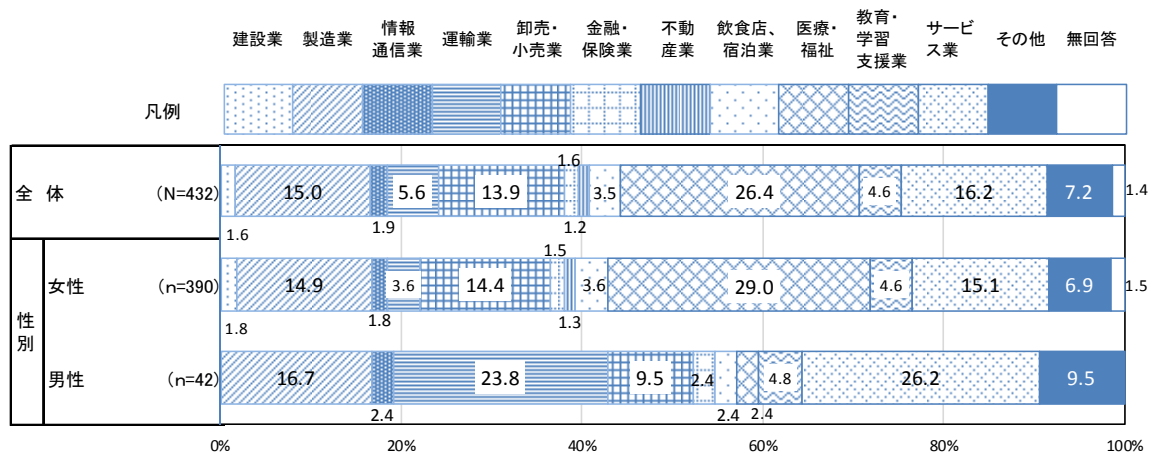
問1. あなたが現在お勤めの事業所についておたずねします。

(1) 業種

◇全体では「医療・福祉」が最も多い。

◇女性は「医療・福祉」、男性は「サービス業」「運輸業」の割合が高い。

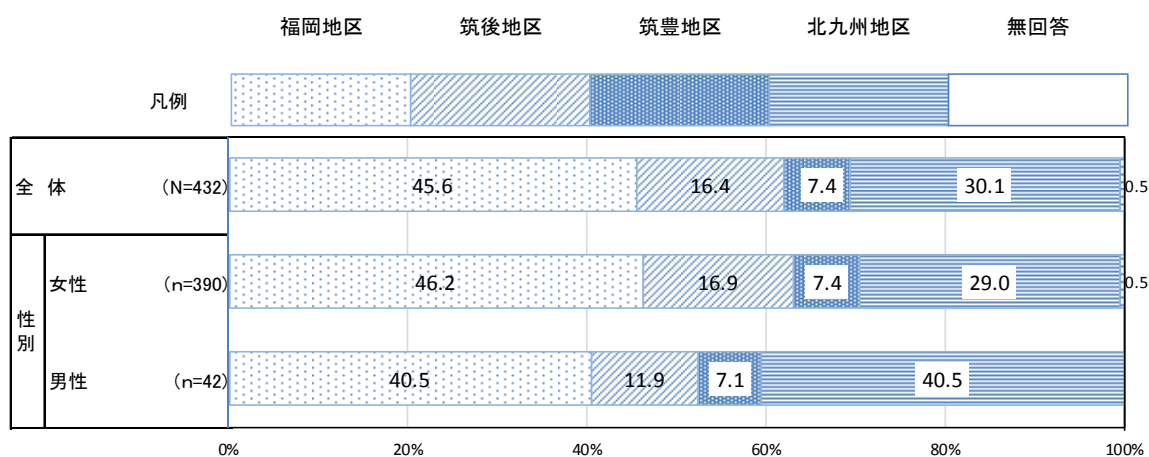
図表- 215 業種（全体・性別）



(2) 所在地

◇「福岡地区」が4割半ばと最も多くなっている。

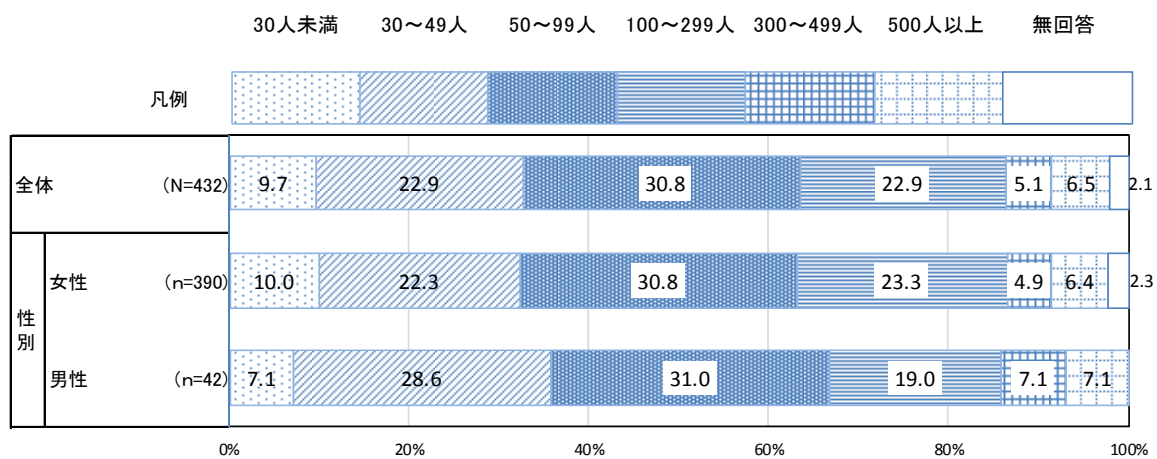
図表- 216 所在地（全体・性別）



(3) 従業員数

◇「50～99 人」が約 3 割と最も多く、次いで「30～49 人」、「100 人～299 人」が 2 割強となっている。

図表- 217 従業員数（全体・性別）



3. 勤務状況

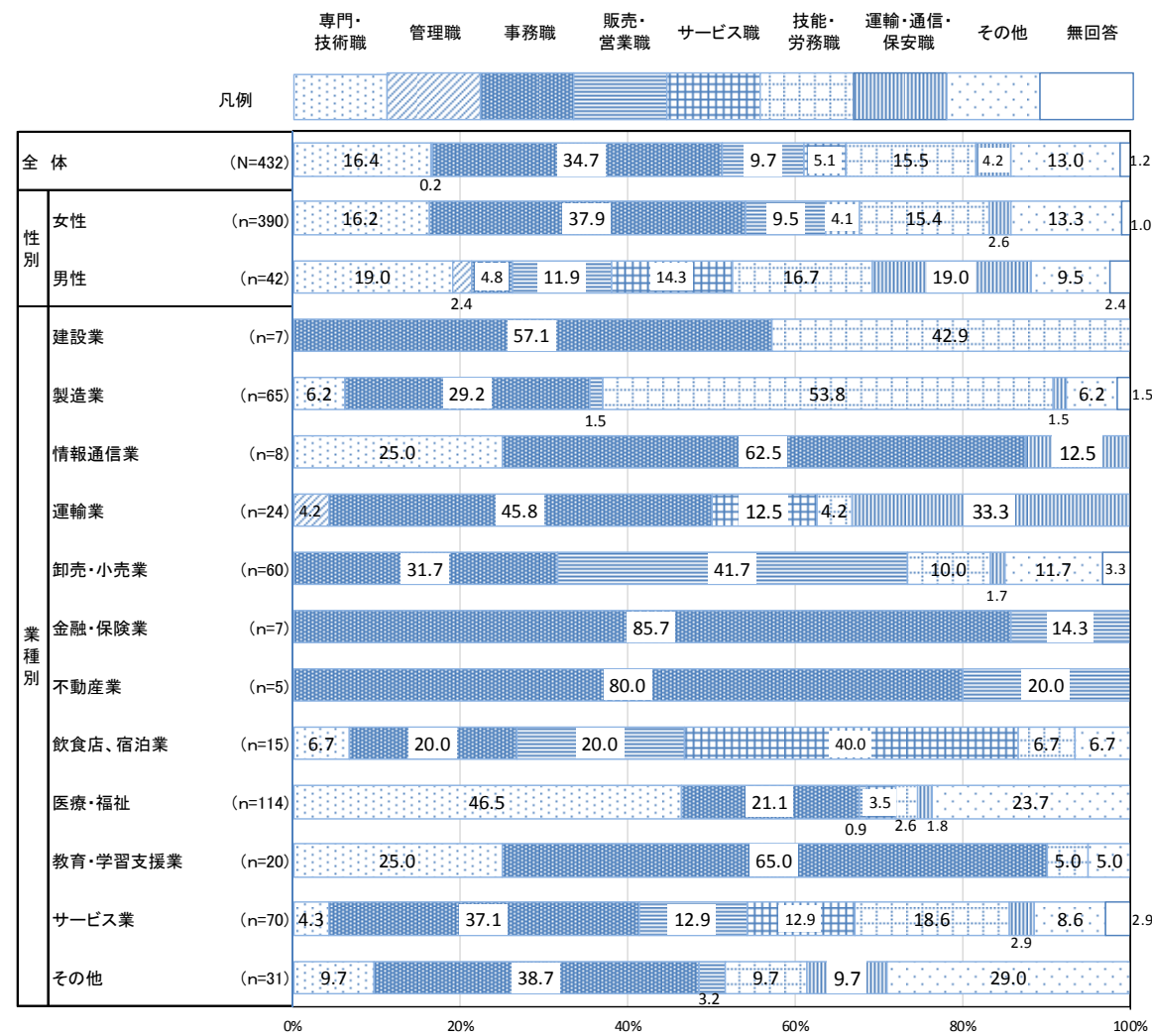
(1) 職種

問2. あなたの勤務先での職種は次のどれですか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性は「事務職」が約4割を占めている。

◇男性は、女性に比べて職種の偏りが小さい。

図表- 218 職種（全体・性別・業種別）

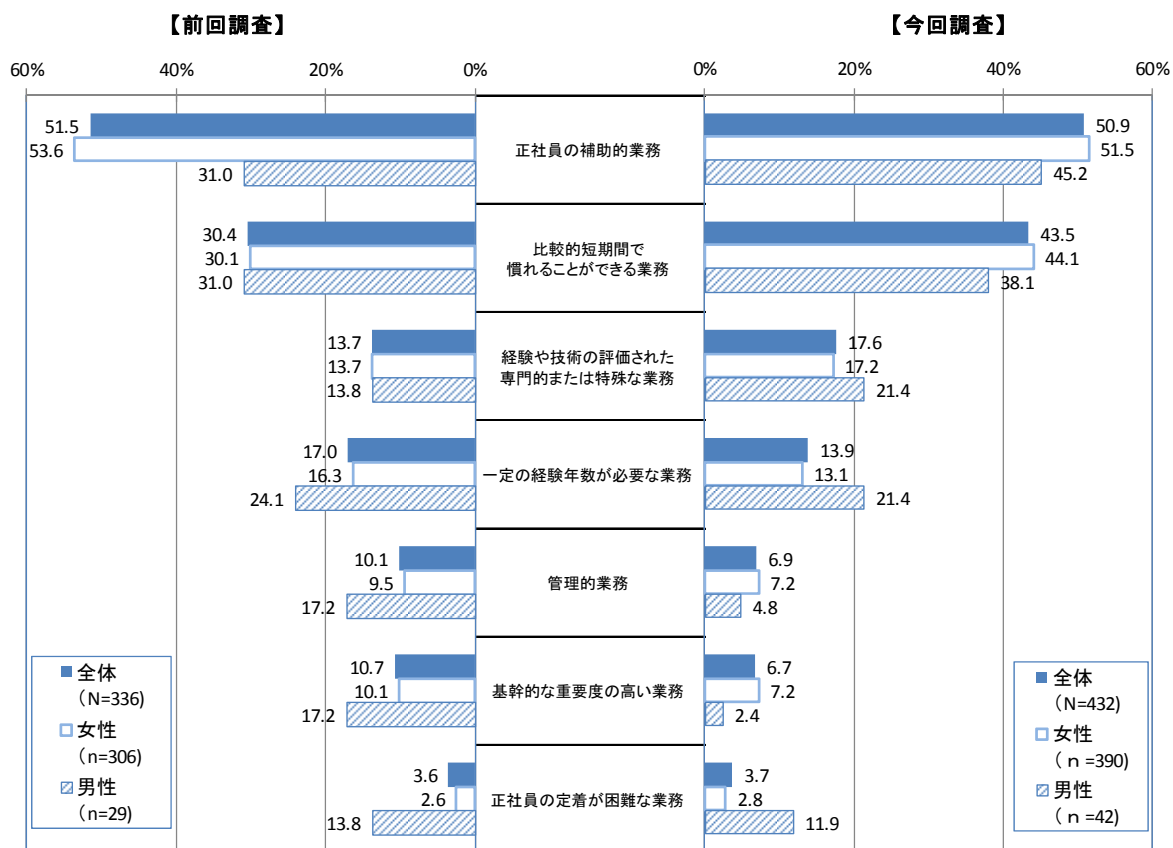


(2) 業務内容

問3. あなたの業務についてあてはまる主なものを2つまで選び○をつけてください。

◇補助的業務や比較的単純な業務に従事している人が多いが、経験や専門的技術を要する業務に就いている人も一定数いる。

図表- 219 業務内容（全体・性別・前回調査比較）



全体では「正社員の補助的業務」が 50.9%、次いで「比較的短期間で慣れることができる業務」が 43.5%となっている。

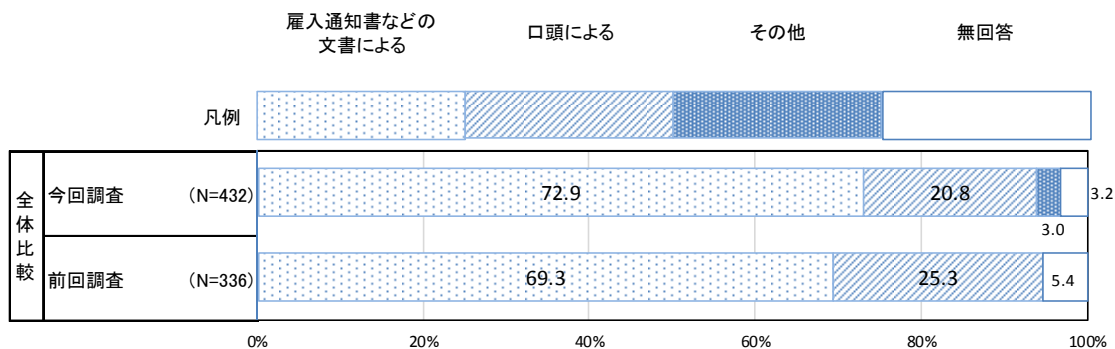
前回調査、今回調査とも、男女とも「正社員の補助的業務」「比較的短期間で慣れることができる業務」が多い。

(3) 雇用契約の方法

問4. あなたは、現在の会社（事業所）で働き始めるときに、どのような方法で雇用契約を結びましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇「雇用通知書などの文書による」が約7割となっている。

図表- 220 雇用契約の方法（全体・前回調査比較）



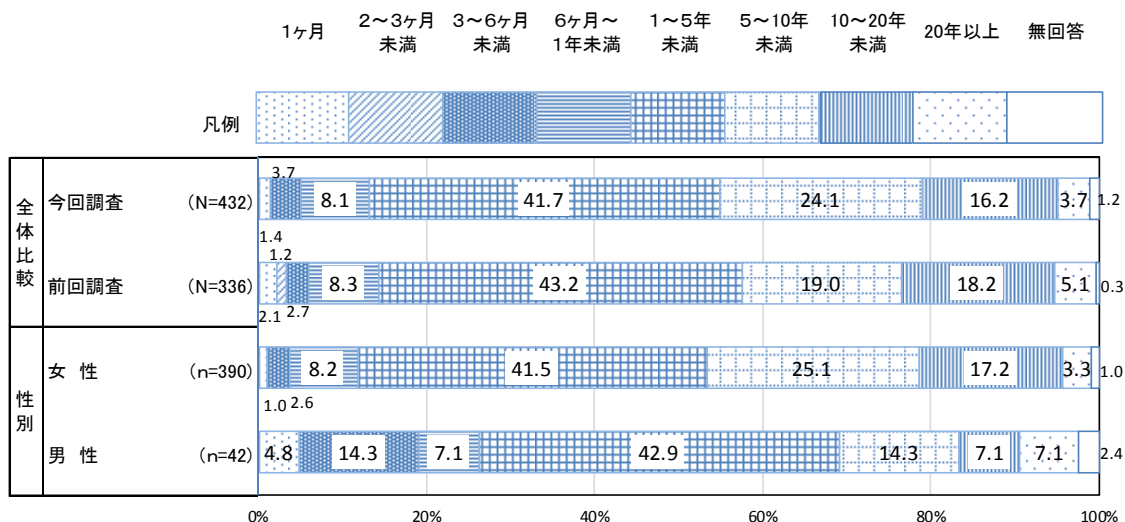
「雇用通知書などの文書による」が72.9%で、前回より3.6ポイント増加している

(4) 勤続年数

問5. あなたが現在の会社（事業所）で働き始めてからどれくらいの期間になりますか。
（1ヵ月未満は1ヵ月と数えてください）

◇全体では「1～5年未満」が最も多くなっており、1年未満を合わせると5割を超えている。

図表- 221 勤続年数（全体前回比較・性別）



全体では「1～5年未満」が41.7%で最も多い。性別にみると、勤続年数5年以上の人の割合は女性が45.6%で男性の28.5%を17.1ポイント上回っている。

(5) 出勤日数、労働時間

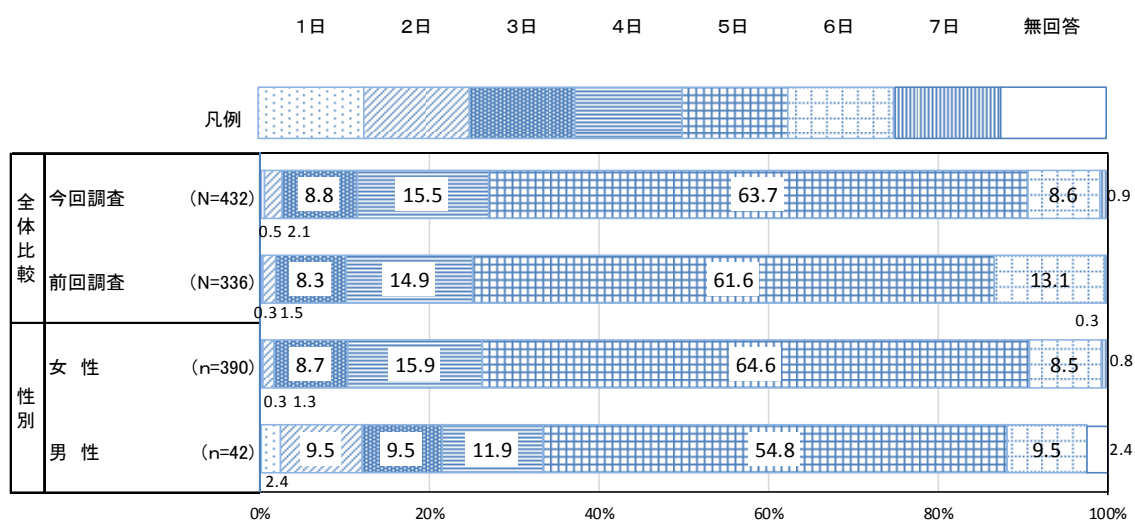
問6. あなたの出勤日数、労働時間等について教えてください。

◇ 1 週間の出勤日数は、全体では「5 日」が最も多く、6 割を超えている。

◇ 勤務時間は、「週 30 時間未満」が 4 割半ばを占めている。一方で、「週 40 時間以上」が 2 割半ばとなっており、前回調査と比較すると増加している。

① 1 週間の出勤日数

図表- 222 1 週間の出勤日数（全体・性別・前回調査比較）

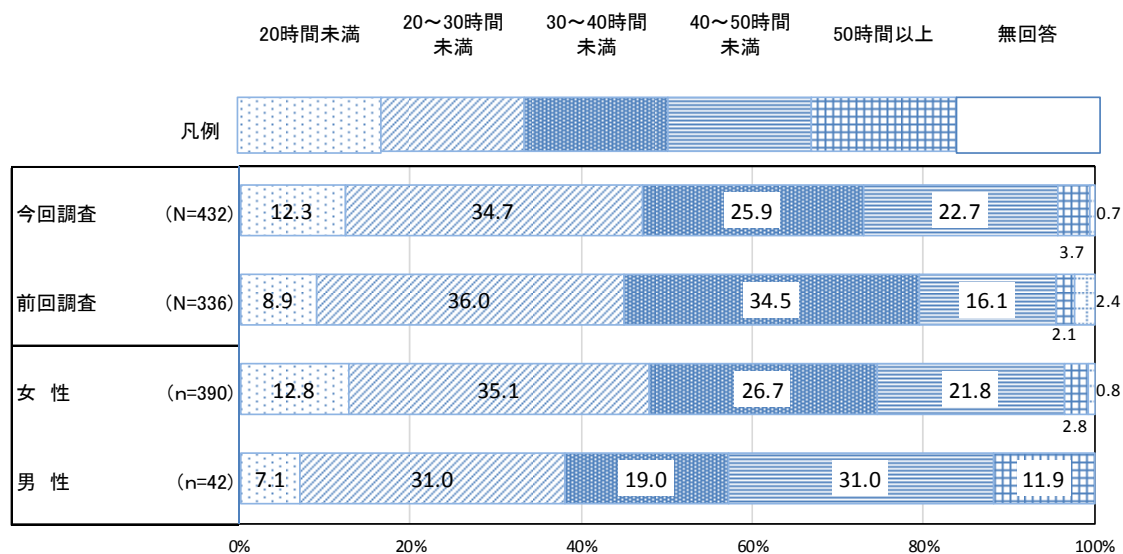


全体では、1 週間の出勤日数は「5 日」が 63.7%で最も多い。

性別にみると、「4 日」以下の割合は、女性 26.2%に対して男性 33.3%と、男性の方が 7.1 ポイント高い。

① 週間の合計労働時間

図表- 223 1 週間の合計労働時間（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「20～30 時間未満」が 34.7%で最も多い。

前回調査と比較すると、「40～50 時間未満」と「50 時間以上」をあわせた週 40 時間以上の割合は、前回 18.2%に対し、今回 26.4%と 8.2 ポイント増加している。

性別にみると、週 40 時間以上の割合は女性 24.6%に対して男性 42.9%と、男性の方が女性より 18.3 ポイント高く、男性は女性よりも長時間労働になっている割合が高い。

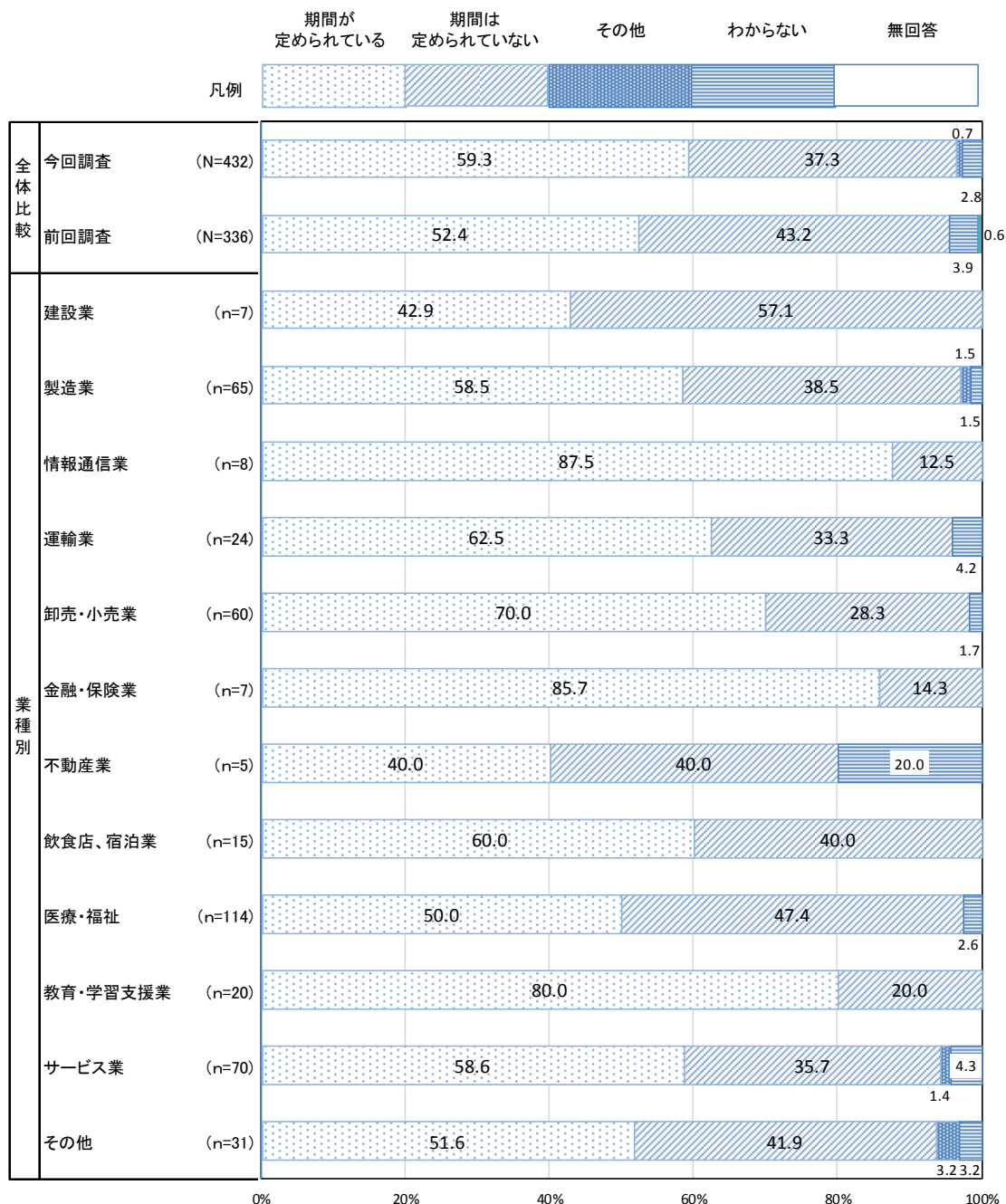
(6) 契約期間

①雇用契約期間

問 7. 現在の会社（事業所）に雇用されたとき、雇用契約期間は決まっていたか。
あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇約 6 割の人が有期雇用となっている。

図表- 224 雇用契約期間（全体・業種別・前回調査比較）



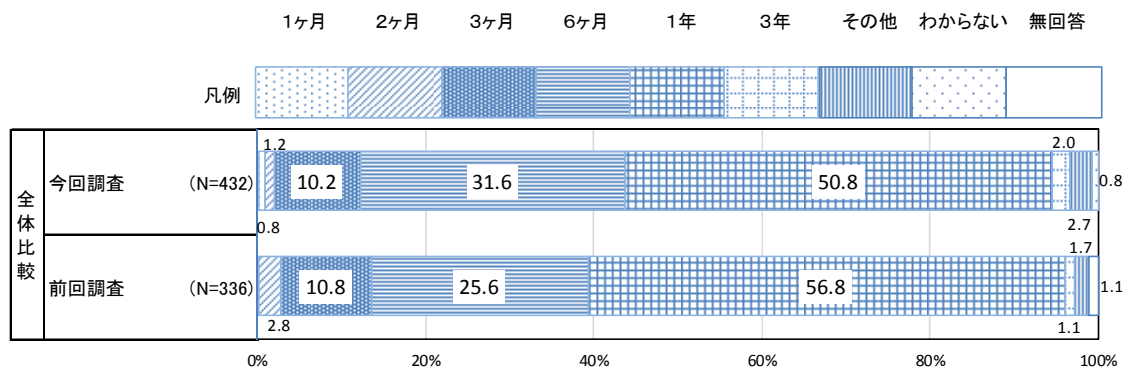
全体では、「期間が定められている」が 59.3%と約 6 割の人が有期雇用となっており、前回調査と比較すると 6.9 ポイント増加している。

②定められている期間

問 7 SQ. (問 7 で「期間が定められている」と答えた方に) 定められている期間は、次のどれですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇ 1 年までの期間が 9 割を超えている。

図表- 225 定められている期間（全体・前回調査比較）



「1 年」が 50.8%、「6 ヶ月」が 31.6%、「3 ヶ月」が 10.2%となっており、ほとんどが 1 年までの雇用契約となっている。

前回調査と比較すると、「1 年」が 6.0 ポイント減少し、「6 ヶ月」が 6.0 ポイント増加している。

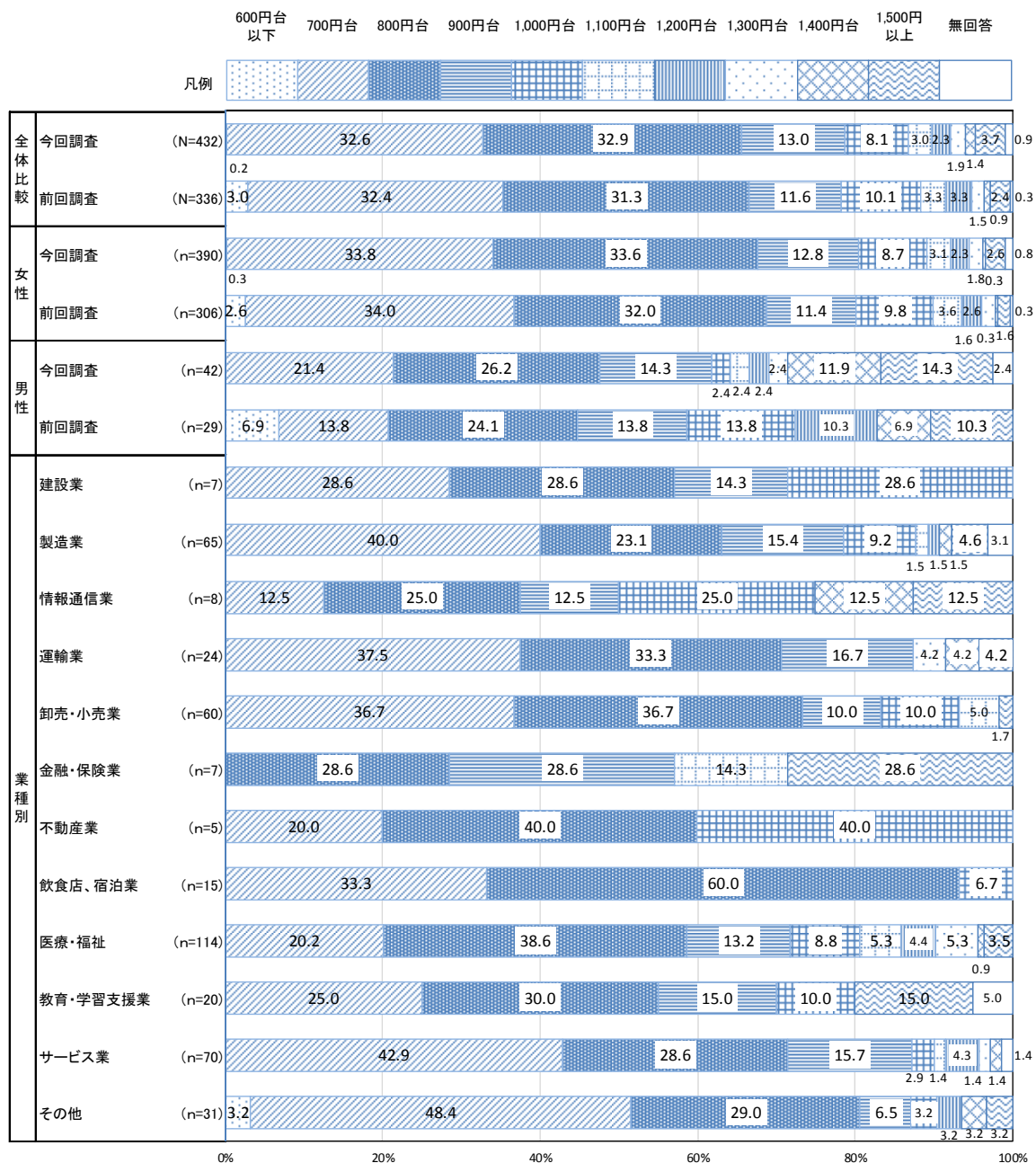
(7) 賃金

① 1時間当たりの賃金

問8. あなたの現在の1時間当たりの賃金は、次のどれに該当しますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇女性は7割近く、男性は5割近くが900円未満となっている。

図表- 226 1時間当たりの賃金（全体・前回調査比較・性別・業種別）



全体では「800円台」が32.9%で最も多く、次いで「700円台」が32.6%となっている。

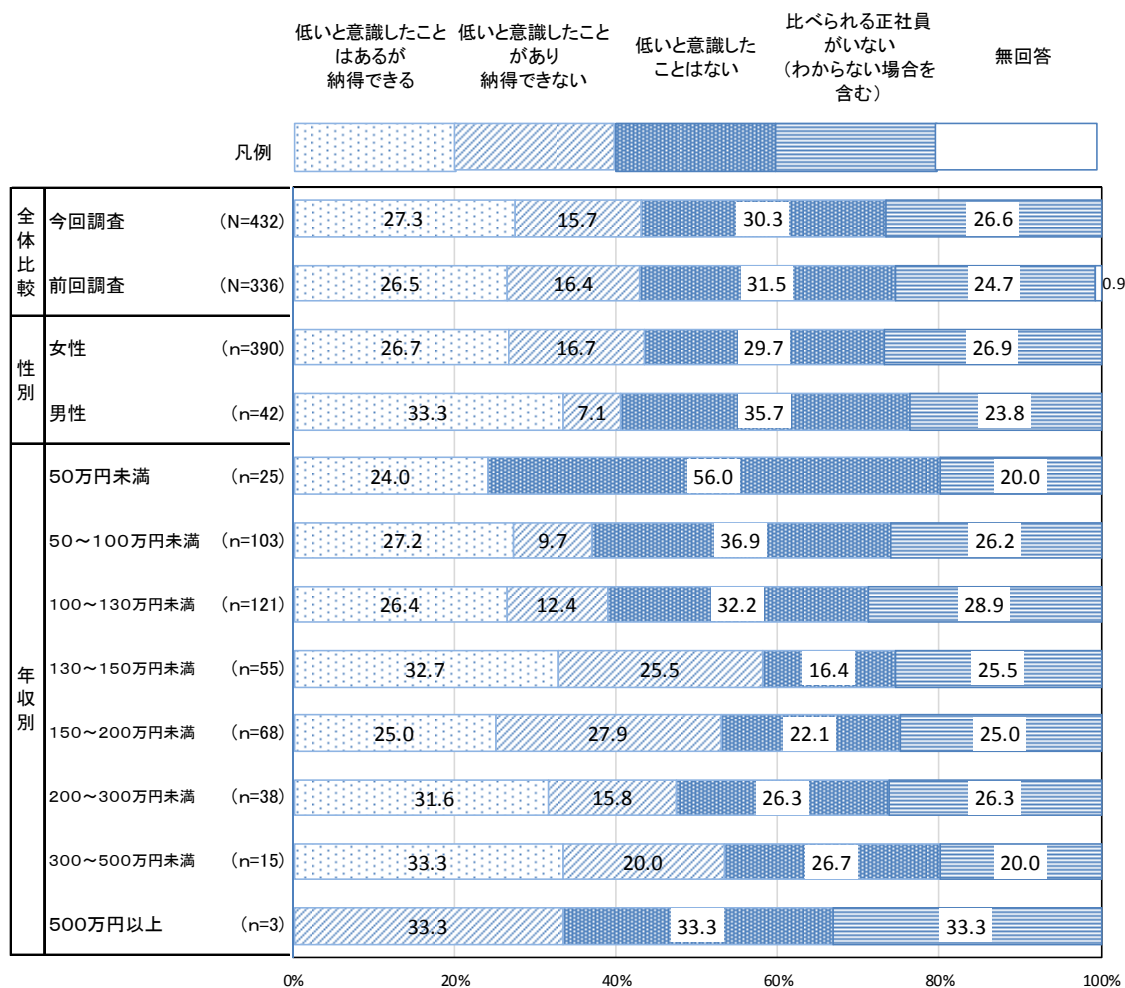
性別にみると、900円未満の割合が女性は67.7%、男性は47.6%で、男性の方が女性よりも高い賃金を受け取っている割合が高い。

②正社員と比較した賃金

問9. あなたは仕事内容が同様であると思う正社員と比べて、賃金が低いと意識したことがありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。

◇全体では「低いと意識したことがある」（「低いと意識したことはあるが納得できる」＋「低いと意識したことがあり納得できない」）人は約4割を占めている。

図表- 227 正社員と比較した賃金（全体・前回調査比較・性別・年収別）



全体では、「低いと意識したことはない」が30.3%で最も多く、次いで「低いと意識したことはあるが納得できる」が27.3%となっている。

性別にみると、男性、女性ともに「低いと意識したことはない」が最も多い。

年収別にみると、年収50万円未満では「低いと意識したことはない」が56.0%で最も多くなっている。また、年収200万円以上500万円未満では、「低いと意識したことはあるが納得できる」と回答した人が最も多い。

(8) 年収や労働時間の調整

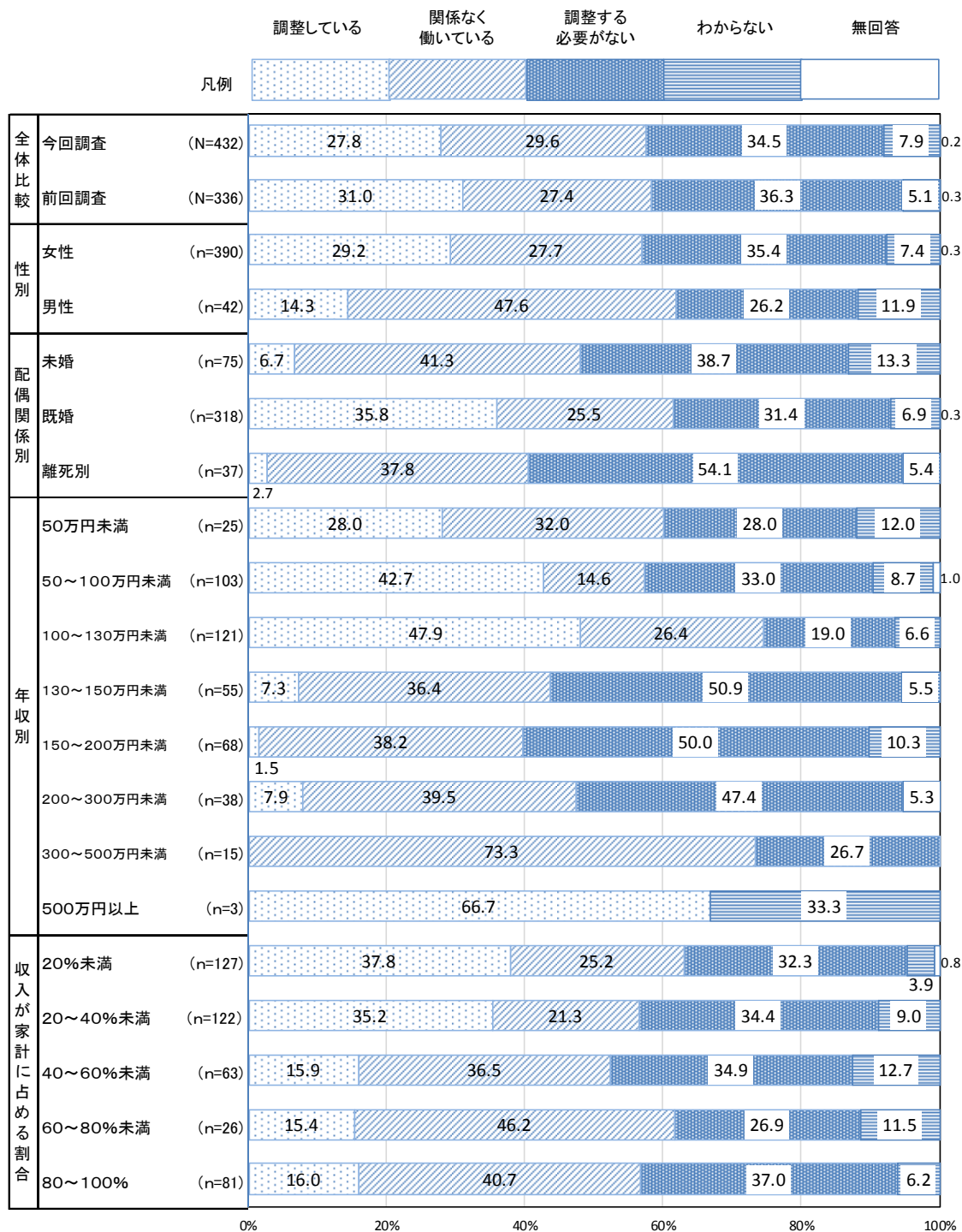
① 年収や労働時間の調整の有無

問 10. 年収や労働時間の調整を行っていますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇女性では約 3 割が調整を行っており、男性では約 5 割が「関係なく働いている」と回答している。

図表- 228 年収や労働時間の調整の有無

(全体・前回調査比較・性別・配偶関係別・年収別・収入が家計に占める割合別)



全体では、「調整する必要がある」が34.5%、「関係なく働いている」が29.6%、「調整している」が27.8%となっており、約3割の人が調整を行っている。

性別にみると、「調整している」は女性が29.2%、男性が14.3%であり、女性の方が男性より調整して働いている人の割合が高い。

配偶関係別にみると、「調整している」は未婚者では6.7%、既婚者では35.8%となっている。

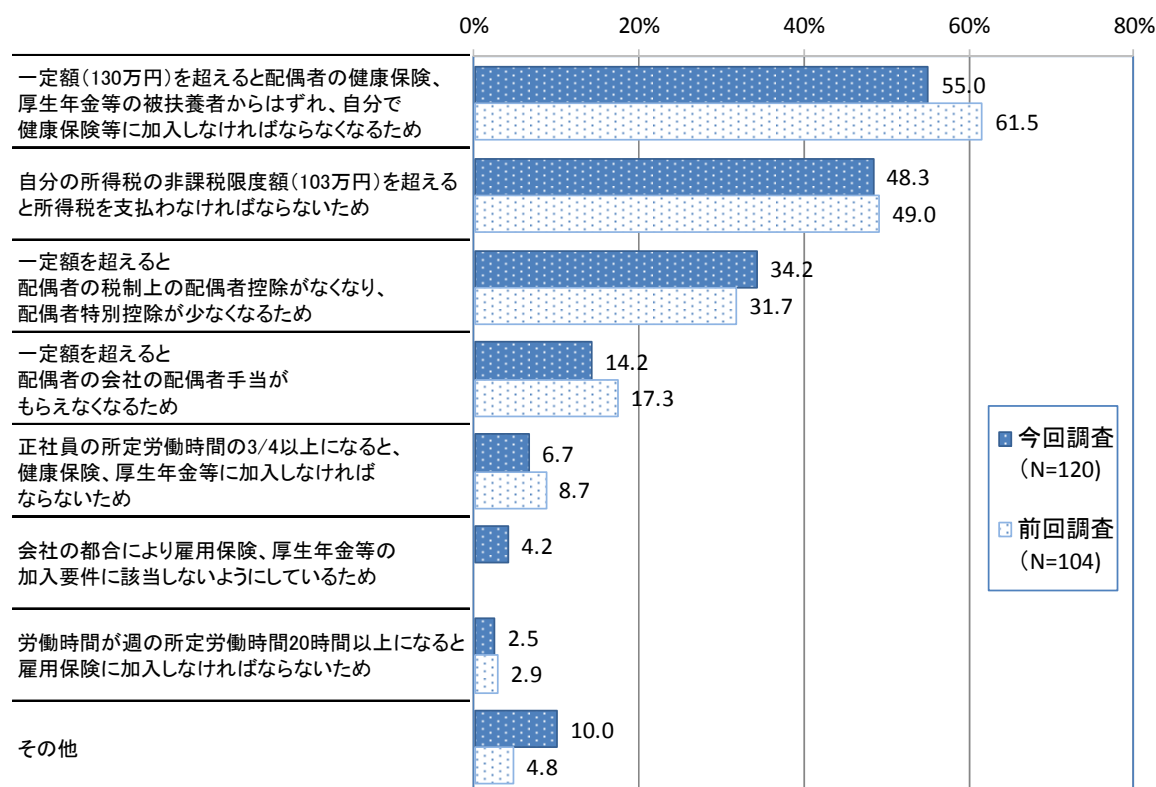
収入が家計に占める割合別にみると、「調整している」は「20%未満」で37.8%と高くなっている。

②年収や労働時間の調整を行っている理由

問 10SQ. (問 10 で「調整している」と答えた方に) 調整している理由は次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で健康保険等に参加しなければならなくなるため」が多い。

図表- 229 年収や労働時間の調整を行っている理由（全体・前回調査比較）



「一定額（130 万円）を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で健康保険等に参加しなければならなくなるため」が 55.0%で最も多く、次いで「自分の所得税の非課税限度額（103 万円）を超えると所得税を支払わなければならないため」が 48.3%となっており、いわゆる『103 万円の壁』『130 万円の壁』が強く意識されていることがうかがえる。

図表- 230 パートタイマーの『103 万円の壁』『130 万円の壁』について)

			100 万円以下	100 万円超 ～103 万円以下	103 万円超～ 130 万円以下	130 万円超～ 141 万円未満	141 万円以上
税金	住民税	均等割	△ 非課税限度額 28～35 万円 給与所得控除 65 万円	○			
		所得割	× 非課税控除 35 万円 給与所得控除 65 万円	○			
	所得税		× 基礎控除 38 万円 給与所得控除 65 万円	○			
社会 保険	年金	配偶者の第 3 号被保険者				本人が第 1 号被保険者	
	健康保険	配偶者の会社の健康保険に加入				本人の会社の健康保険もしくは 国民健康保険に加入	
配偶者 の税金	所得税の 控除		配偶者控除		配偶者特別控除		×

※配偶者が民間会社の給与所得者（正社員）、本人がパートタイムの場合の一例です。それぞれについて各種要件があるため、実際には異なる場合があります。

※社会保険については、収入にかかわらず正社員と比べて 1 日又は 1 週間の勤務時間と 1 ヶ月の勤務時間の両方が 3 / 4 以上となった場合は、勤務先の健康保険、厚生年金の加入者となります。

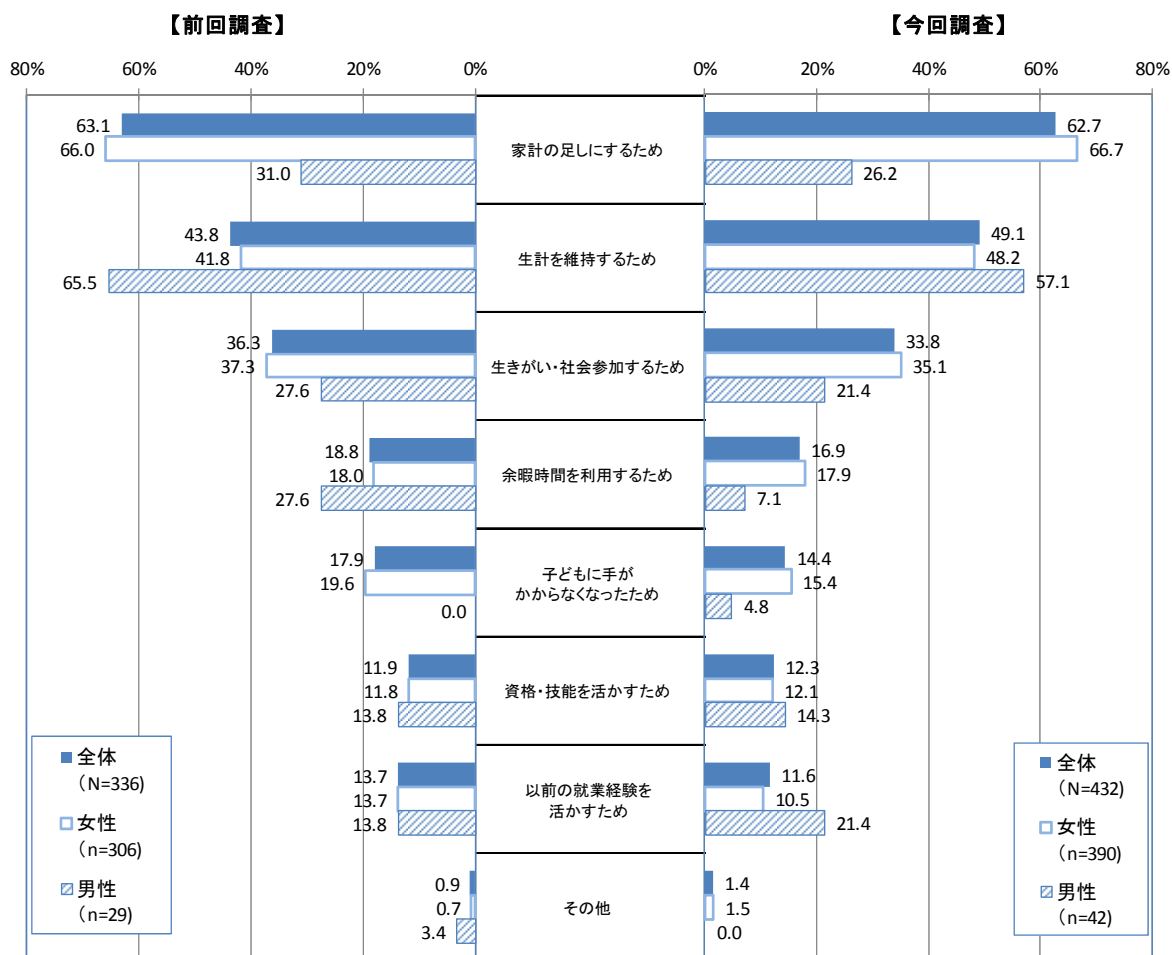
4. 働いている理由と過去の勤務経験

(1) 働いている理由（複数回答）

問 11. あなたが働いている理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇全体では、「家計の足しにするため」が6割強、「生計を維持するため」が約5割となっている。
◇既婚者は「家計の足しにするため」が、未婚者は「生計を維持するため」という人が多い。

図表- 231 働いている理由（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「家計の足しにするため」が 62.7% で最も多く、次いで「生計を維持するため」が 49.1%、「生きがい・社会参加するため」が 33.8% となっている。

性別にみると、女性は「家計の足しにするため」が 66.7%、男性は「生計を維持するため」が 57.1% で、それぞれ最も多い。

図表- 232 働いている理由（全体・年齢別・配偶関係別・年収が家計に占める割合別・業種別）

		(%)								
		サンプル数	家計の足しにするため	生計を維持するため	生きがい・社会参加	余暇時間を利用するため	子どもに手がからなく	資格・技能を活かすため	以前の就業経験を活かすため	その他
全体		432	62.7	49.1	33.8	16.9	14.4	12.3	11.6	1.4
性別	女性	390	66.7	48.2	35.1	17.9	15.4	12.1	10.5	1.5
	男性	42	26.2	57.1	21.4	7.1	4.8	14.3	21.4	—
年齢別	20～25歳未満	7	42.9	100.0	—	—	—	14.3	—	—
	25～30歳未満	29	51.7	72.4	17.2	6.9	3.4	17.2	17.2	3.4
	30～35歳未満	50	64.0	66.0	32.0	12.0	2.0	8.0	6.0	4.0
	35～40歳未満	53	64.2	50.9	35.8	18.9	9.4	22.6	17.0	—
	40～50歳未満	127	72.4	41.7	40.2	18.9	20.5	11.0	9.4	1.6
	50～60歳未満	92	69.6	42.4	34.8	19.6	26.1	6.5	10.9	—
	60歳以上	74	41.9	43.2	31.1	17.6	6.8	14.9	14.9	1.4
関係別 配偶	未婚	75	24.0	90.7	32.0	4.0	—	14.7	12.0	2.7
	既婚	318	77.4	34.3	34.9	21.7	18.2	11.6	12.3	0.6
	離死別	37	16.2	89.2	29.7	2.7	10.8	13.5	5.4	5.4
占める割合 家計に	20%未満	127	74.0	25.2	40.2	30.7	22.8	15.0	10.2	1.6
	20～40%未満	122	78.7	41.8	34.4	15.6	13.1	10.7	10.7	—
	40～60%未満	63	63.5	58.7	30.2	6.3	7.9	7.9	11.1	—
	60～80%未満	26	46.2	65.4	30.8	19.2	19.2	7.7	23.1	—
	80～100%	81	27.2	86.4	28.4	6.2	7.4	16.0	12.3	4.9
業種別	建設業	7	57.1	28.6	42.9	28.6	14.3	14.3	57.1	—
	製造業	65	66.2	49.2	26.2	16.9	16.9	1.5	9.2	—
	情報通信業	8	50.0	62.5	37.5	12.5	12.5	—	12.5	—
	運輸業	24	66.7	41.7	20.8	8.3	4.2	8.3	4.2	—
	卸売・小売業	60	63.3	55.0	31.7	16.7	16.7	3.3	8.3	—
	金融・保険業	7	71.4	57.1	57.1	—	14.3	14.3	28.6	—
	不動産業	5	60.0	40.0	60.0	20.0	20.0	—	20.0	—
	飲食店・宿泊業	15	80.0	53.3	33.3	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7
	医療・福祉	114	67.5	40.4	42.1	21.1	18.4	30.7	15.8	0.9
	教育・学習支援業	20	55.0	30.0	40.0	25.0	5.0	20.0	10.0	—
	サービス業	70	54.3	61.4	27.1	14.3	11.4	5.7	8.6	1.4
	その他	31	54.8	54.8	35.5	19.4	12.9	6.5	9.7	9.7

年齢別にみると、35歳未満では「生計を維持するため」が最も多くなっている一方で、35歳以上60歳未満では「家計の足しにするため」が最も多くなっている。

配偶関係別にみると、未婚者、離死別者では、「生計を維持するため」と回答した人が約9割、既婚者では「家計の足しにするため」と回答した人が約8割となっている。

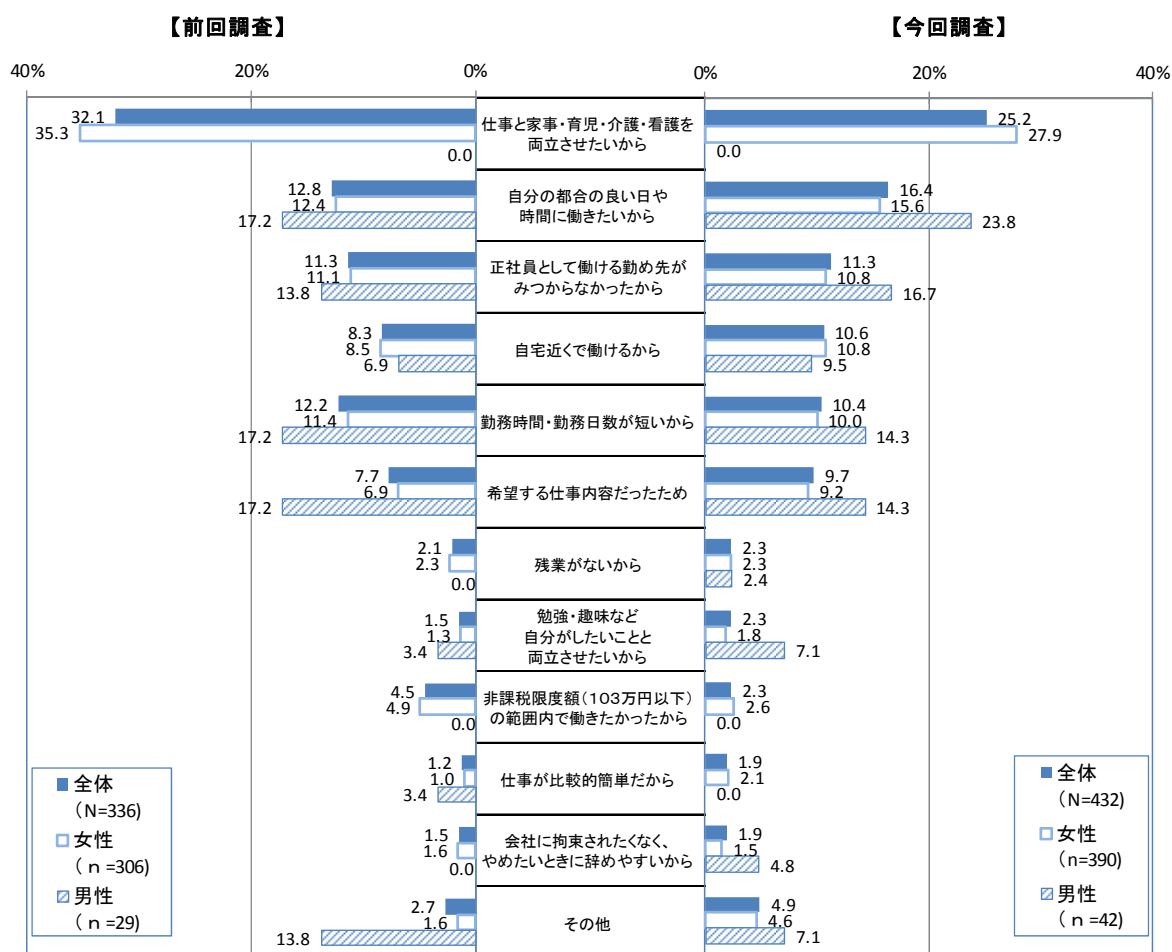
(2) パートタイム労働という働き方を選んだ理由

問 12. あなたが現在の会社（事業所）で働くにあたって、パートタイム労働という働き方を選んだ最も大きな理由は何ですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」が最も多く、特に既婚者で割合が高くなっている。

◇未婚者と離死別者では「正社員として働ける勤め先が見つからなかったから」が最も多くなっている。

図表- 233 パートタイム労働という働き方を選んだ理由（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」が 25.2%、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」が 16.4%、「正社員として働ける勤め先が見つからなかったから」が 11.3%、などとなっており、前回調査と比較して、「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」が 6.9 ポイント減少し、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」が 3.6 ポイント増加している。

性別にみると、女性は「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」が 27.9%で最も多くなっているのに対し、男性では回答した人はいない。

図表- 234 パートタイム労働という働き方を選んだ理由

(全体・性別・年齢別・配偶関係別・末子の年齢別)

		サンプル数	仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから	自分の都合の良い日や時間に働きたいから	正社員として働ける勤め先が見つからなかったから	自宅近くで働けるから	勤務時間・勤務日数が短いから	希望する仕事内容だったため	残業がないから	勉強・趣味など自分がしたいことと両立させたいから	働きたかったから（103万円以下）の範囲内で非課税限度額	仕事と比較的簡単だから	会社拘束されたくなく、やめたいときに辞めやすいから	その他	無回答
全体		432	25.2	16.4	11.3	10.6	10.4	9.7	2.3	2.3	2.3	1.9	1.9	4.9	0.7
性別	女性	390	27.9	15.6	10.8	10.8	10.0	9.2	2.3	1.8	2.6	2.1	1.5	4.6	0.8
	男性	42	-	23.8	16.7	9.5	14.3	14.3	2.4	7.1	-	-	4.8	7.1	-
年齢別	20～25歳未満	7	-	14.3	42.9	-	-	28.6	14.3	-	-	-	-	-	-
	25～30歳未満	29	27.6	6.9	17.2	3.4	3.4	13.8	-	10.3	3.4	-	6.9	6.9	-
	30～35歳未満	50	34.0	14.0	14.0	4.0	6.0	14.0	-	2.0	4.0	2.0	2.0	4.0	-
	35～40歳未満	53	34.0	22.6	7.5	9.4	7.5	5.7	3.8	-	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9
	40～50歳未満	127	35.4	16.5	9.4	7.9	10.2	7.1	1.6	0.8	3.1	0.8	2.4	3.9	0.8
	50～60歳未満	92	19.6	13.0	14.1	19.6	12.0	8.7	3.3	2.2	1.1	2.2	-	3.3	1.1
	60歳以上	74	4.1	21.6	6.8	13.5	17.6	12.2	2.7	4.1	1.4	4.1	1.4	10.8	-
配偶関係別	未婚	75	5.3	6.7	30.7	8.0	4.0	18.7	1.3	8.0	2.7	-	4.0	9.3	1.3
	既婚	318	31.8	19.2	5.3	10.7	12.6	6.3	2.8	0.6	2.5	1.9	1.6	4.1	0.6
	離死別	37	10.8	13.5	24.3	16.2	5.4	16.2	-	5.4	-	5.4	-	2.7	-
末子の年齢別	0～3歳未満	25	56.0	20.0	-	4.0	4.0	8.0	-	-	-	-	4.0	4.0	-
	3歳～就学前	42	66.7	23.8	-	-	2.4	2.4	-	-	2.4	2.4	-	-	-
	小学生	56	41.1	21.4	3.6	7.1	8.9	7.1	1.8	-	1.8	-	1.8	3.6	1.8
	中学生	28	39.3	17.9	7.1	3.6	14.3	3.6	-	-	-	3.6	3.6	7.1	-
	高校生以上(16歳以上)	162	15.4	15.4	10.5	17.3	15.4	8.0	3.1	2.5	2.5	3.7	0.6	4.9	0.6

年齢別にみると、20～25歳未満で「正社員として働ける勤め先が見つからなかったから」という回答が、25～60歳未満で「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」という回答が、60歳以上で「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」という回答が最も多い。

配偶関係別にみると、既婚者は「仕事と家事・育児・介護・看護を両立させたいから」という回答が最も多いが、未婚者と離死別者では「正社員として働ける勤め先が見つからなかったから」という回答が最も多く、次いで「希望する仕事内容だったため」という回答が多くなっている。

末子の年齢別にみると、概ね子どもが小さいほど「仕事と家事・育児・介護・看護と両立させたいから」という回答の割合が高い傾向がみられる。

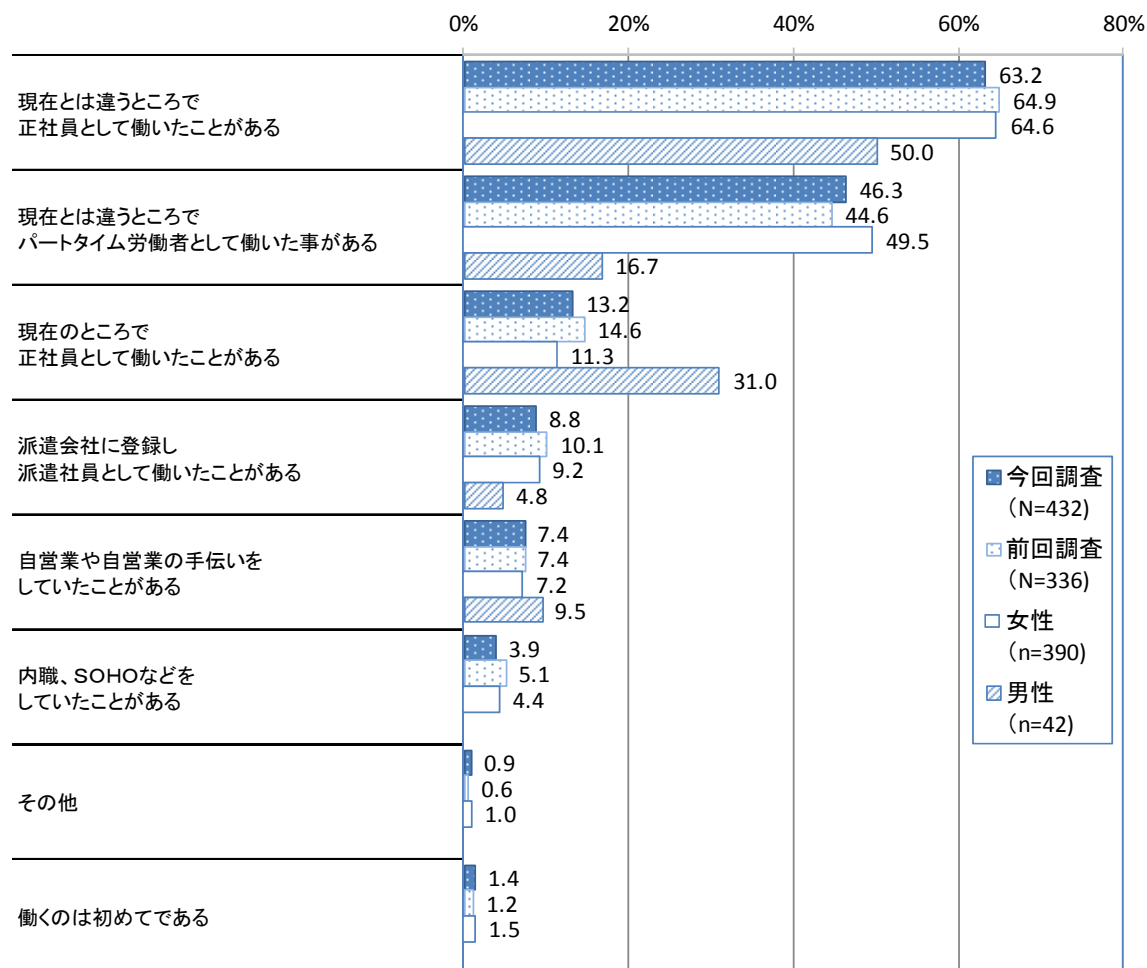
(3) 過去の勤務経験（複数回答）

問 13. あなたの過去の勤務経験は、次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇正社員での勤務経験がある人が多い。

◇パートタイム労働者としての勤務経験がある人の割合は、おおむね年齢が若いほど高い。

図表- 235 過去の勤務経験（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「現在とは違うところで正社員として働いたことがある」が 63.2%で最も多く、次いで「現在とは違うところでパートタイム労働者（パート、アルバイト、その他非正規従業員）として働いたことがある」が 46.3%、「現在のところで正社員として働いたことがある」が 13.2%となっている。前回調査と比較して、大きな違いはない。

性別にみると、女性は「現在とは違うところでパートタイム労働者（パート、アルバイト、その他非正規従業員）として働いたことがある」が 49.5%と、男性の 16.7%よりも 32.8 ポイント高い。一方で、男性は「現在のところで正社員として働いたことがある」が 31.0%と 3 割を超え、女性の 11.3%よりも 19.7 ポイント高い。

図表- 236 過去の勤務経験（全体・性別・年齢別・最終学歴別）

(%)											
		サンプル数	現在とは違うところ で働いたことがある	パートタイム労働者として 働いたことがある	現在とは違うところ で正社員として 働いたことがある	派遣会社として 働いたことがある	派遣会社に登録し て働いたことがある	自営業や自営業の 手伝いをしていたことがある	内職、S O H Oなどを していたことがある	その他	働くのは初めてである
全体		432	63.2	46.3	13.2	8.8	7.4	3.9	0.9	1.4	
性別	女性	390	64.6	49.5	11.3	9.2	7.2	4.4	1.0	1.5	
	男性	42	50.0	16.7	31.0	4.8	9.5	－	－	－	
年齢別	20～25歳未満	7	14.3	71.4	14.3	－	－	－	－	14.3	
	25～30歳未満	29	48.3	55.2	3.4	10.3	－	－	－	3.4	
	30～35歳未満	50	70.0	54.0	12.0	20.0	8.0	6.0	－	2.0	
	35～40歳未満	53	66.0	56.6	11.3	13.2	1.9	3.8	1.9	－	
	40～50歳未満	127	70.9	45.7	10.2	9.4	5.5	4.7	2.4	1.6	
	50～60歳未満	92	66.3	47.8	6.5	5.4	12.0	5.4	－	1.1	
	60歳以上	74	50.0	27.0	32.4	1.4	12.2	1.4	－	－	
最終学歴別	中学校	14	21.4	71.4	28.6	7.1	－	－	－	－	
	高等学校	240	62.1	46.3	12.5	7.9	9.2	3.3	1.3	2.1	
	専修学校	44	59.1	45.5	18.2	11.4	6.8	4.5	－	－	
	短期大学・高専	94	74.5	44.7	13.8	7.4	3.2	6.4	－	1.1	
	大学・大学院	39	64.1	43.6	2.6	15.4	10.3	2.6	2.6	－	

年齢別にみると、30歳未満では「現在とは違うところでパートタイム労働者（パート、アルバイト、その他非正規従業員）として働いたことがある」が、30歳以上では「現在とは違うところで正社員として働いたことがある」が最も多くなっている。

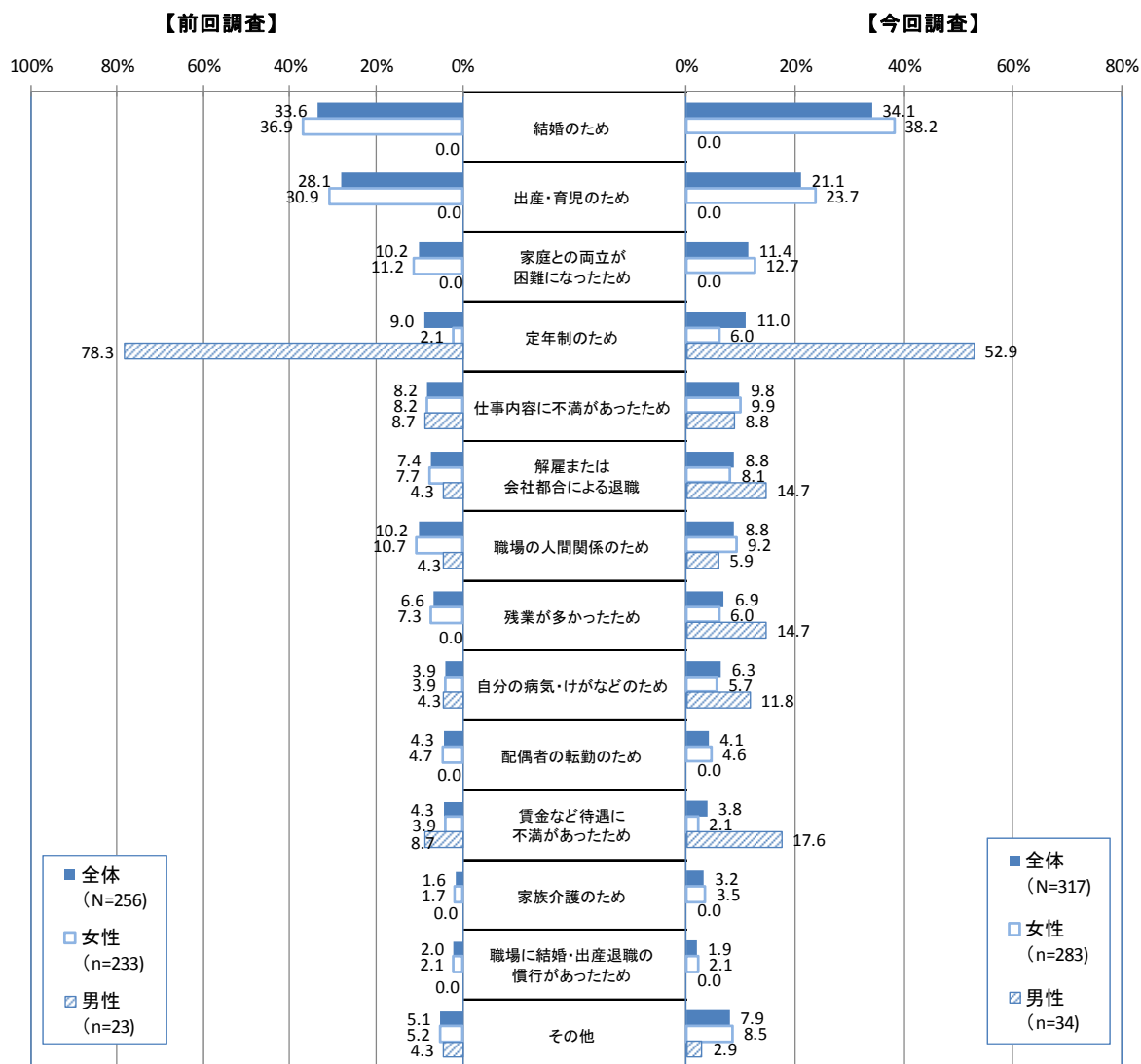
最終学歴別にみると、「現在とは違うところでパートタイム労働者（パート、アルバイト、その他非正規従業員）として働いたことがある」は中学校卒で71.4%と多く、「現在とは違うところで正社員として働いたことがある」は高等学校以上で最も多くなっている。

(4) 退職した理由（複数回答）

問 13SQ.（問 13 で「現在のところで正社員として働いたことがある」または「現在とは違うところで正社員として働いたことがある」と答えた方に）最後に正社員として勤めた事業所を退職した理由は、次のどれですか。あてはまるものすべてに○をつけてください

◇女性は「結婚のため」「出産・育児のため」が多く、男性は「定年制のため」が多い。

図表- 237 退職した理由（全体・性別・前回調査比較）



性別にみると、男性は「定年制のため」が52.9%で最も多い。女性は「結婚のため」が38.2%、「出産・育児のため」が23.7%、「家庭との両立が困難になったため」が12.7%となっているが、これら3つを回答した男性はいない。女性にとって結婚、出産が退職の大きな理由となっている。

前回調査と比較すると、男性では「定年制のため」が25.4ポイント減少し、女性では「出産・育児のため」が7.2ポイント減少している。

5. 今後の働き方

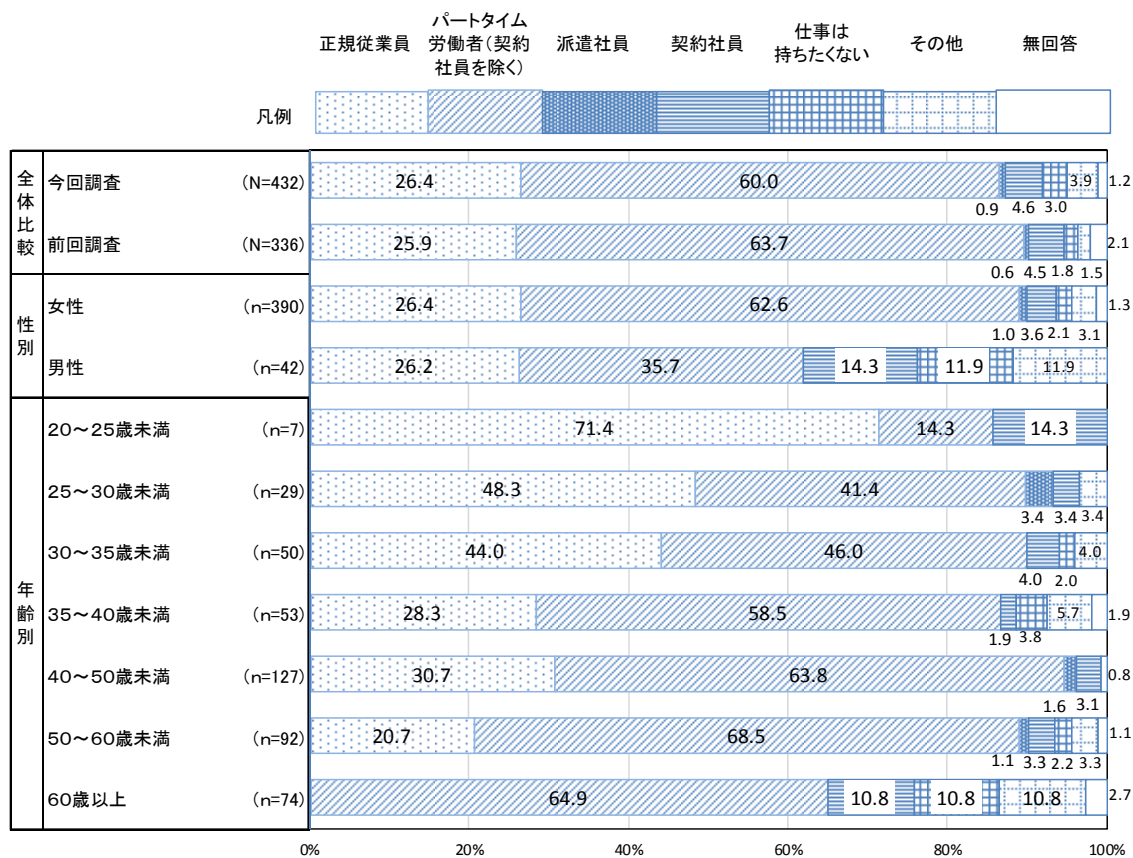
(1) 今後希望する働き方

問 14. 今後どのような働き方を希望しますか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

① 今後希望する働き方（複数回答）

◇「パートタイム労働者（契約社員を除く）」としての就労希望が6割となっている。

図表- 238 今後希望する働き方（全体・性別・年齢別・前回調査比較）



全体では、「パートタイム労働者（契約社員を除く）」が 60.0%である一方、「正規従業員」は 26.4%と、ほぼ 4 人に 1 人となっている。

性別にみると、女性は「パートタイム労働者（契約社員を除く）」を希望する人が 62.6%と多く、男性は「パートタイム労働者（契約社員を除く）」が 35.7%、「契約社員」が 14.3%と、契約社員を希望する割合が女性と比較して高い。

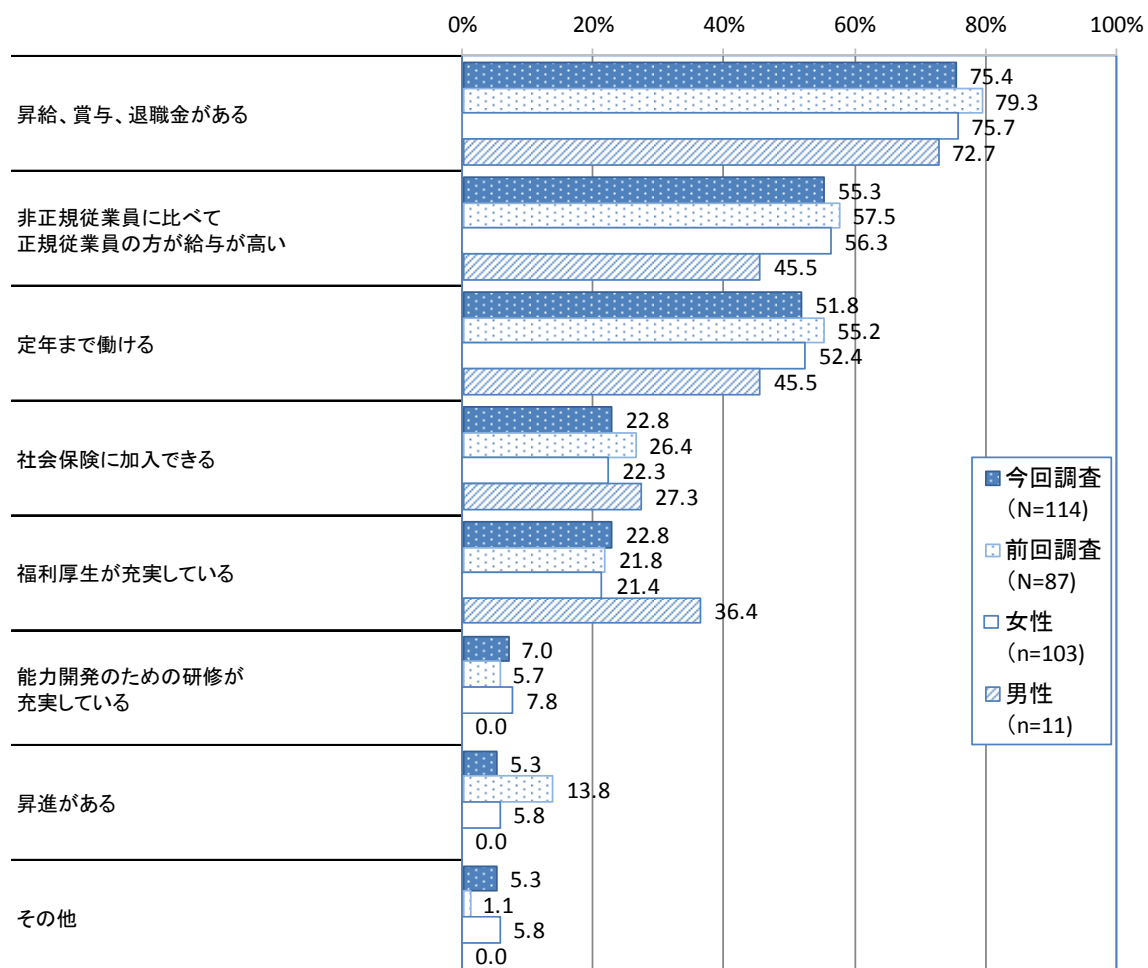
年齢別にみると、30 歳未満では「正規従業員」を希望する人が最も多く、30 歳以上では「パートタイム労働者（契約社員を除く）」を希望する人が最も多くなっている。

②正規従業員を希望する理由

問 14SQ 1. (問 14 で「正規従業員」と答えた方に) その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「昇給、賞与、退職金がある」「非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い」など賃金面での理由から正規従業員を希望する人が多い。

図表- 239 正規従業員を希望する理由（全体・性別・前回調査比較）



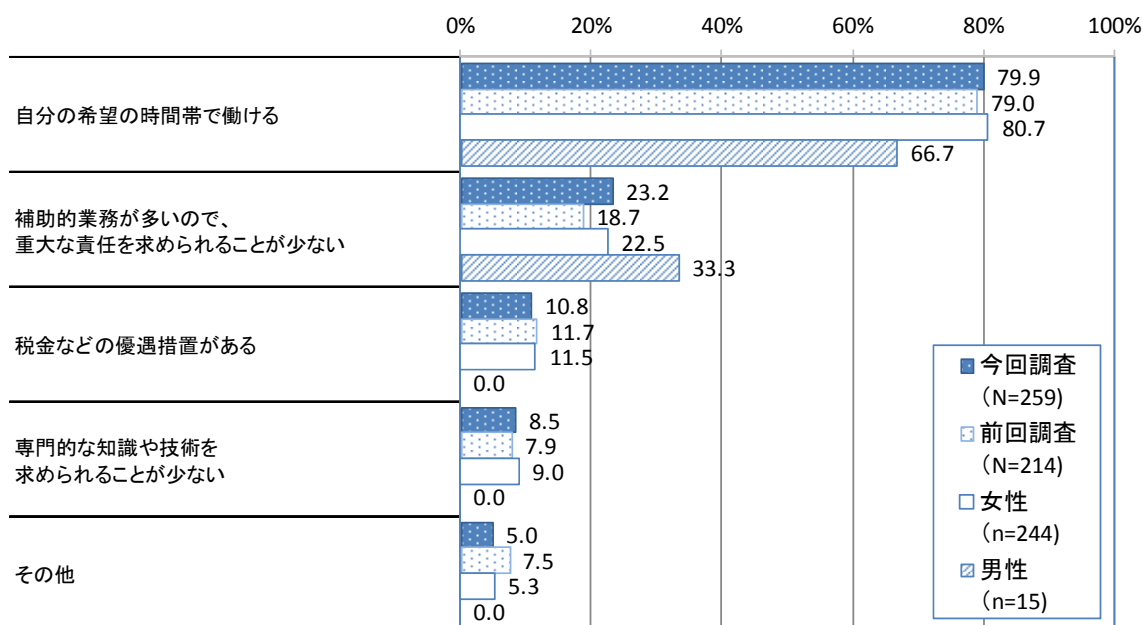
正規従業員を希望する理由としては、「昇給、賞与、退職金がある」が 75.4%で最も多く、次いで「非正規従業員に比べて正規従業員の方が給与が高い」が 55.3%、「定年まで働ける」が 51.8%となっており、賃金面が正社員を希望する大きな理由となっている。

③パートタイム労働者（契約社員を除く）を希望する理由（複数回答）

問 14SQ 2.（問 14 で「パートタイム労働者」と答えた方に）その理由は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

◇「自分の希望の時間帯で働ける」が約 8 割となっている。

図表- 240 パートタイム労働者（契約社員を除く）を希望する理由（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「自分の希望の時間帯で働ける」が 79.9%と、前回調査と同様、約 8 割となっている。

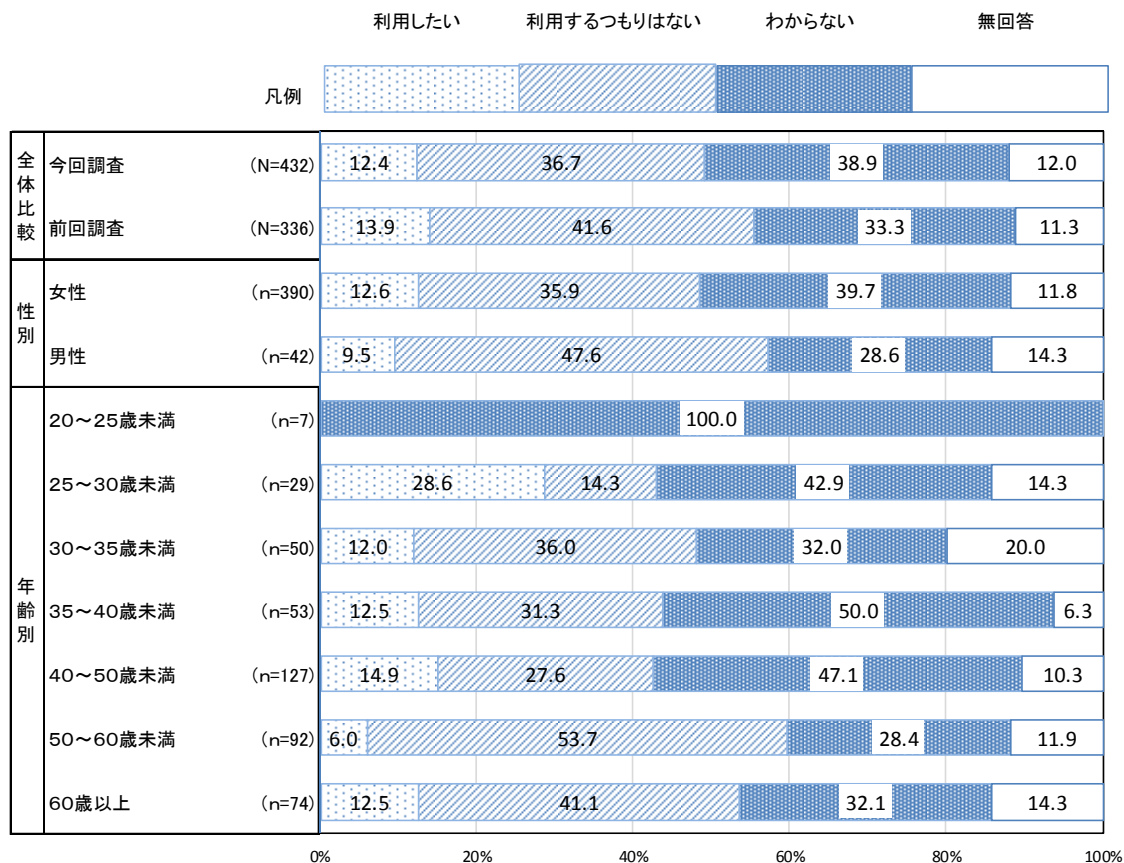
男女別にみると、「自分の希望の時間帯で働ける」は、女性が 80.7%に対し男性が 66.7%と、女性の方が 14 ポイント高くなっている。

(2) 正社員登用制度の利用意向

問 14SQ3. (問 14 で「パートタイム労働者」「派遣社員」「契約社員」と答えた方に) もしあなたの事業所に正社員登用制度があると仮定した場合、制度を利用したいですか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

◇正社員登用制度を「利用するつもりはない」が約 4 割となっている。

図表- 241 正社員登用制度の利用意向 (全体・性別・前回調査比較)



全体では、「利用するつもりがない」(36.7%)が、「利用したい」(12.4%)を大きく上回っている。

性別にみると、「利用したい」は女性が 12.6%、男性が 9.5%、「利用するつもりがない」は女性が 35.9%、男性が 47.6%で、女性の方が男性よりも正社員登用制度を利用したい人の割合が高い。

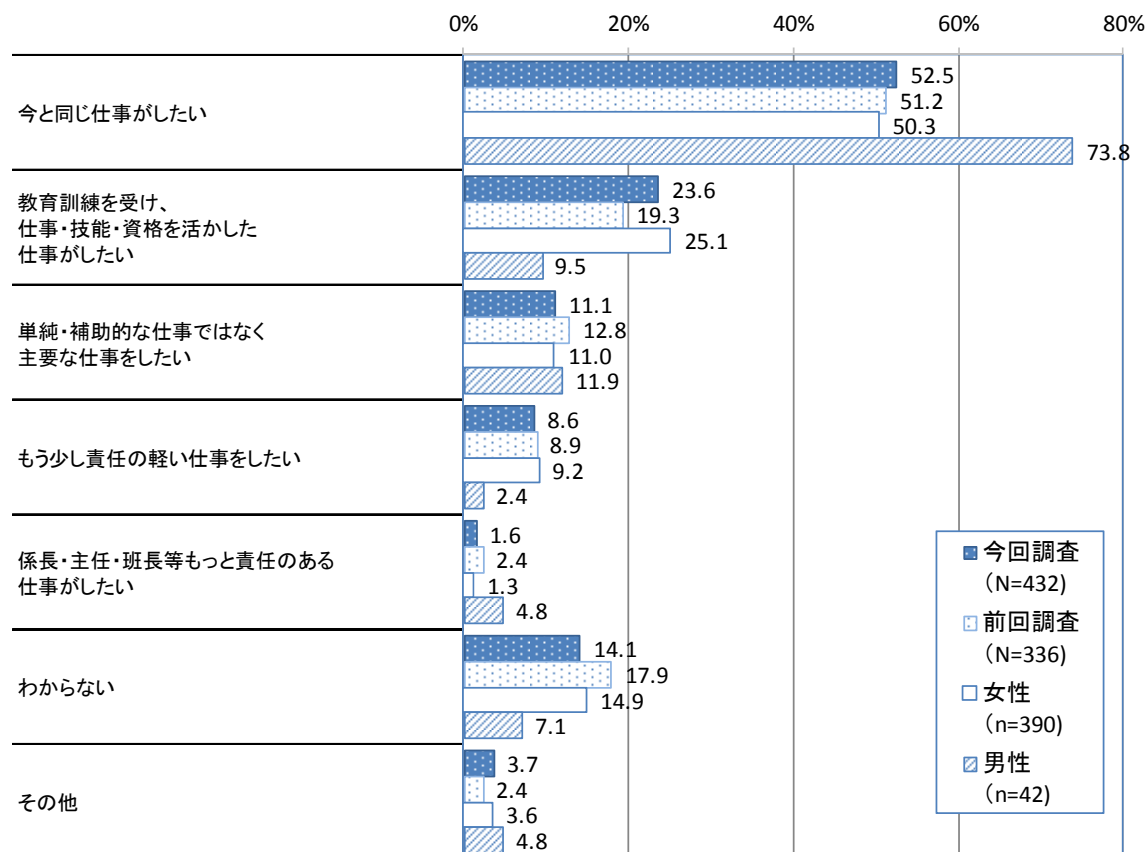
年齢別にみると、25～30 歳未満で「利用したい」が 28.6%と高くなっている。

(3) 今後希望する仕事（複数回答）

問 15. あなたは、今後どのような仕事をしたいと思いますか。あてはまるものを2つまで選び○をつけてください。

◇約半数が「今と同じ仕事をしたい」と回答している。

図表- 242 今後希望する仕事（全体・性別・前回調査比較）



全体では、「今と同じ仕事がしたい」（52.5％）が5割強を占め、最も多く、次いで「教育訓練を受け、仕事・技能・資格を活かした仕事がしたい」（23.6％）となっている。

前回調査と比較すると、「教育訓練を受け、仕事・技能・資格を活かした仕事がしたい」が4.3ポイント増加している。

性別にみると、男性は「今と同じ仕事をしたい」が73.8％と、女性と比べて23.5ポイント高くなっている。

図表- 243 今後希望する仕事（全体・性別・年齢別・最終学歴別・配偶関係別）

(%)

		サンプル数	今と同じ仕事がしたい	仕事・技能・資格を活かした仕事・教育訓練を受け、仕事・技能・資格を活かした	わからない	単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事がしたい	もう少し責任の軽い仕事をしたい	係長・主任・班長等もつと責任のある仕事がしたい	その他
全体		432	52.5	23.6	14.1	11.1	8.6	1.6	3.7
性別	女性	390	50.3	25.1	14.9	11.0	9.2	1.3	3.6
	男性	42	73.8	9.5	7.1	11.9	2.4	4.8	4.8
年齢別	20～25歳未満	7	57.1	28.6	28.6	14.3	—	—	—
	25～30歳未満	29	37.9	48.3	13.8	20.7	6.9	10.3	—
	30～35歳未満	50	38.0	30.0	16.0	18.0	6.0	2.0	4.0
	35～40歳未満	53	50.9	28.3	13.2	13.2	11.3	3.8	1.9
	40～50歳未満	127	45.7	29.1	16.5	11.0	7.1	—	3.1
	50～60歳未満	92	65.2	16.3	6.5	9.8	12.0	1.1	3.3
	60歳以上	74	64.9	5.4	17.6	2.7	8.1	—	8.1
最終学歴別	中学校	14	50.0	21.4	14.3	14.3	—	—	7.1
	高等学校	240	55.8	20.4	16.3	8.8	9.2	1.3	2.9
	専修学校	44	29.5	22.7	9.1	13.6	22.7	2.3	2.3
	短期大学・高専	94	57.4	28.7	13.8	7.4	5.3	1.1	4.3
	大学・大学院	39	46.2	33.3	7.7	28.2	—	5.1	7.7
配偶関係別	未婚	75	40.0	36.0	16.0	25.3	10.7	2.7	4.0
	既婚	318	53.5	22.3	14.5	8.8	7.9	1.6	3.1
	離死別	37	67.6	10.8	8.1	2.7	10.8	—	8.1

年齢別にみると、25～30歳未満で、「教育訓練を受け、仕事・技能・資格を活かした仕事がしたい」の割合が高い。

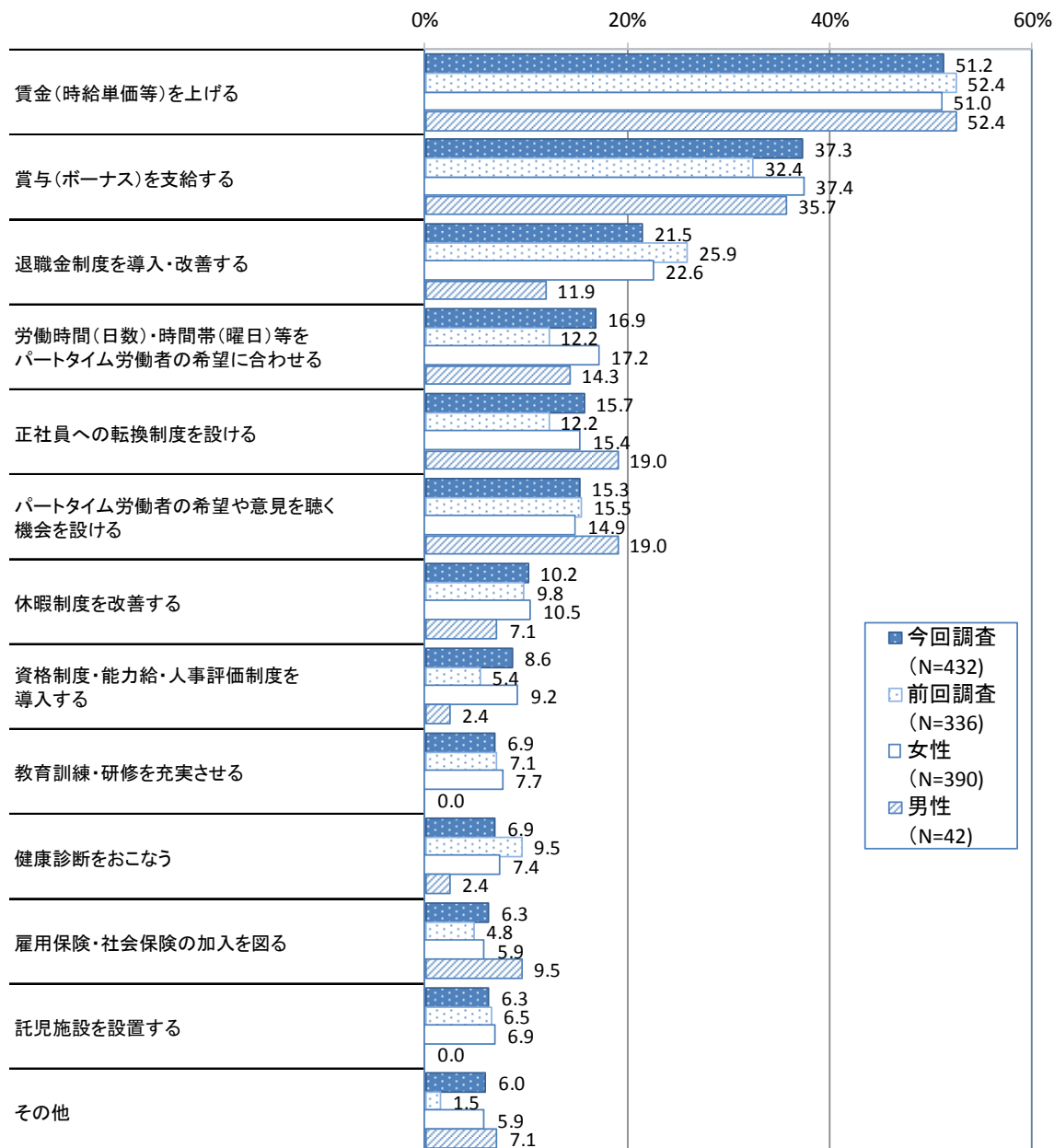
最終学歴別にみると、いずれも「今と同じ仕事がしたい」の割合が最も高いが、大学・大学院卒では、「教育訓練を受け、仕事・技能・資格を活かした仕事がしたい」が33.3%、「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事がしたい」が28.2%と比較的高くなっている。

(4) 勤務先へ希望する制度や施設（複数回答）

問 16. あなたは、現在の勤務先にどのような制度や施設を望みますか。あてはまるものを3つまで
 選び○をつけてください。

◇「賃金（時給単価等）を上げる」「賞与（ボーナス）を支給する」「退職金制度を導入・改善する」
 等、前回調査と同様、賃金面での待遇改善への希望が多い。

図表- 244 勤務先へ希望する制度や施設（全体・性別・前回調査比較）



全体では「賃金（時給単価等）を上げる」（51.2%）が最も多く、「賞与（ボーナス）を支給する」（37.3%）、「退職金制度を導入・改善する」（21.5%）、「労働時間（日数）・時間帯（曜日）等をパートタイム労働者の希望にあわせる」（16.9%）と続いている。

図表- 245 勤務先へ希望する制度や施設（全体前回比較・性別）

		サンプル数	賃金（時給単価等）を上げる	賞与（ボーナス）を支給する	退職金制度を導入・改善する	労働時間（日数）・時間帯（曜日）等をパートタイム労働者の希望に合わせる	正社員への転換制度を設ける	パートタイム労働者の希望や意見を聴く機会を設ける	休暇制度を改善する	資格制度・能力給・人事評価制度を導入する	教育訓練・研修を充実させる	健康診断をおこなう	雇用保険・社会保険の加入を図る	託児施設を設置する	その他
全体		432	51.2	37.3	21.5	16.9	15.7	15.3	10.2	8.6	6.9	6.9	6.3	6.3	6.0
性別	女性	390	51.0	37.4	22.6	17.2	15.4	14.9	10.5	9.2	7.7	7.4	5.9	6.9	5.9
	男性	42	52.4	35.7	11.9	14.3	19.0	19.0	7.1	2.4	—	2.4	9.5	—	7.1
年齢別	20～25歳未満	7	71.4	28.6	—	—	42.9	—	14.3	—	14.3	—	—	14.3	—
	25～30歳未満	29	44.8	51.7	13.8	6.9	24.1	6.9	6.9	13.8	6.9	6.9	17.2	24.1	—
	30～35歳未満	50	52.0	40.0	22.0	14.0	26.0	10.0	12.0	12.0	18.0	4.0	2.0	12.0	6.0
	35～40歳未満	53	49.1	37.7	15.1	20.8	7.5	22.6	11.3	11.3	11.3	5.7	3.8	15.1	9.4
	40～50歳未満	127	51.2	35.4	25.2	18.9	18.9	11.0	12.6	9.4	4.7	5.5	5.5	1.6	4.7
	50～60歳未満	92	54.3	45.7	29.3	13.0	14.1	16.3	8.7	7.6	3.3	12.0	5.4	2.2	6.5
	60歳以上	74	48.6	23.0	14.9	23.0	5.4	24.3	6.8	2.7	4.1	6.8	9.5	1.4	8.1
最終学歴別	中学校	14	57.1	7.1	14.3	50.0	—	28.6	14.3	14.3	7.1	—	—	7.1	—
	高等学校	240	52.1	39.2	23.3	16.7	15.4	15.4	10.0	7.1	5.4	7.5	5.8	5.8	5.4
	専修学校	44	50.0	34.1	18.2	25.0	20.5	20.5	11.4	6.8	9.1	2.3	2.3	11.4	4.5
	短期大学・高専	94	48.9	38.3	21.3	11.7	12.8	13.8	9.6	12.8	8.5	7.4	1.1	4.3	8.5
	大学・大学院	39	48.7	35.9	17.9	10.3	25.6	7.7	10.3	7.7	10.3	10.3	28.2	7.7	7.7
配偶関係別	未婚	75	58.7	36.0	20.0	12.0	26.7	5.3	10.7	10.7	13.3	4.0	9.3	4.0	6.7
	既婚	318	47.5	36.2	22.3	17.0	13.5	17.0	10.7	7.9	6.0	7.9	5.7	6.9	5.3
	離死別	37	64.9	48.6	18.9	27.0	13.5	18.9	5.4	10.8	2.7	5.4	5.4	5.4	10.8

賃金面での待遇改善への希望の他には、年齢別では20歳～35歳未満で、配偶関係別では未婚者で、「正社員への転換制度を設ける」という希望が多い。

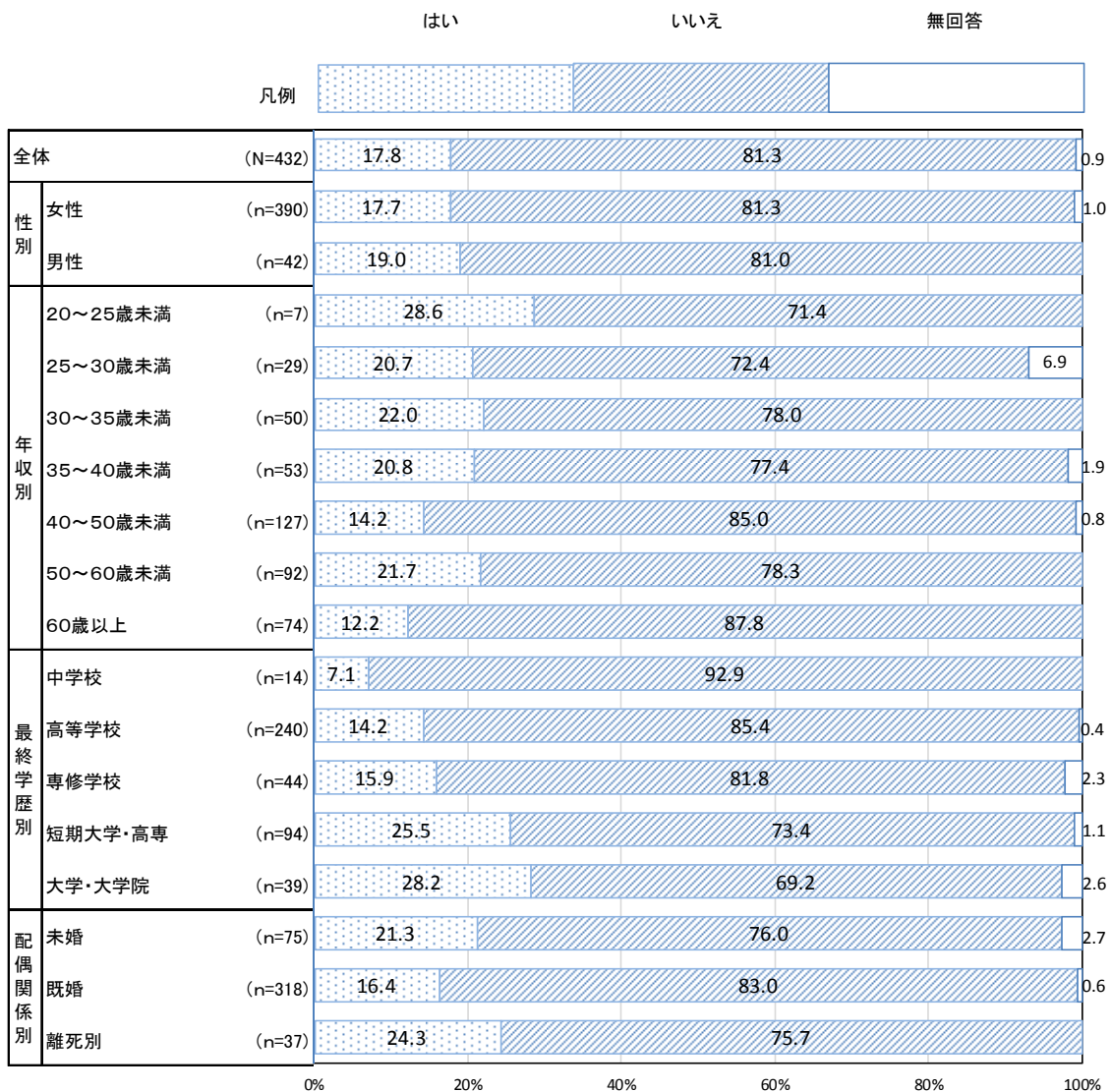
(5) 自己啓発の取組

問 17. あなたは、平成 24 年度に自己啓発（※）を行いましたか。

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

◇高学歴の人ほど自己啓発に取り組む割合が高くなっている。

図表- 246 自己啓発の取組（全体・性別・年齢別・最終学歴別・配偶関係別）



全体では、「はい」（自己啓発を行った）が 17.8%、「いいえ」（自己啓発を行っていない）が 81.3%で、性別でみても大きな違いはない。

年齢別にみると、20～25 歳未満で 28.6%と自己啓発に取り組む人の割合が高い。

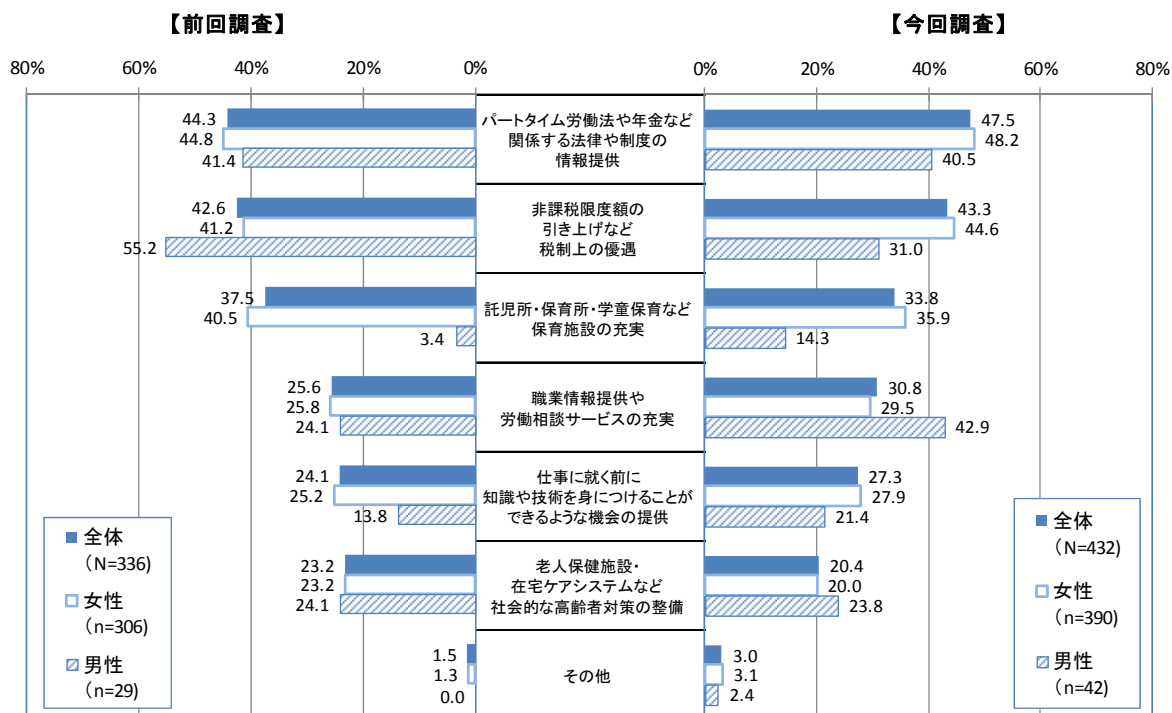
最終学歴別にみると、高学歴の人ほど自己啓発に取り組む人の割合が高い。

6. 行政への要望

問 18. パートタイム労働者の労働条件を整えたり、本人の能力がもっと活用されるようにするために、行政にどのようなことを要望しますか。あてはまるものを3つまで選び○をつけてください。

◇全体では「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」や「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」の要望が多いが、男性では「職業情報提供や労務相談サービスの充実」の要望が多い。

図表- 247 行政への要望（全体・性別・前回調査比較）



全体では「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」が 47.5%、「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」が 43.3%と、4 割を超えている。以下、「託児所・保育所・学童保育など保育施設の充実」(33.8%)、「職業情報提供や労務相談サービスの充実」(30.8%)と続いている。

性別にみると、女性は「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」が 48.2%、「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」が 44.6%と多く、前回調査と比較すると、それぞれ 3.4 ポイント増加している。続いて「託児所・保育所・学童保育など保育施設の充実」が 35.9%となっているが、これは前回調査と比較して 4.6 ポイント減少している。

男性は、「職業情報提供や労務相談サービスの充実」が 42.9%と最も多くなっており、前回調査と比較して 18.8 ポイントと大きく増加している。次いで、「パートタイム労働法や年金など関係する法律や制度の情報提供」(40.5%)、「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」(31.0%)と続いている。

図表- 248 行政への要望（全体・性別・年齢別）

(%)

		サンプル数	パートタイム労働法や制度の情報提供	非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇	託児所・保育所・学童保育など保育施設の充実	職業情報提供やサービスの充実	仕事に就く前に知識や技術を身につける機会を提供	老人保健施設・在宅ケアシステムなど社会的な高齢者対策の整備	その他
全体		432	47.5	43.3	33.8	30.8	27.3	20.4	3.0
性別	女性	390	48.2	44.6	35.9	29.5	27.9	20.0	3.1
	男性	42	40.5	31.0	14.3	42.9	21.4	23.8	2.4
年齢別	20～25歳未満	7	57.1	28.6	42.9	42.9	42.9	—	—
	25～30歳未満	29	31.0	34.5	51.7	41.4	51.7	6.9	—
	30～35歳未満	50	42.0	42.0	46.0	30.0	34.0	6.0	2.0
	35～40歳未満	53	45.3	41.5	54.7	26.4	34.0	13.2	1.9
	40～50歳未満	127	46.5	51.2	28.3	33.1	26.8	18.1	2.4
	50～60歳未満	92	57.6	43.5	21.7	26.1	18.5	31.5	6.5
	60歳以上	74	47.3	36.5	27.0	31.1	18.9	32.4	2.7

年齢別にみると、25～40 歳未満で「託児所・保育所・学童保育など保育施設の充実」の割合が、40～50 歳未満で「非課税限度額の引き上げなど税制上の優遇」の割合が高い。

調查結果

第 4 部 各調查結果比較

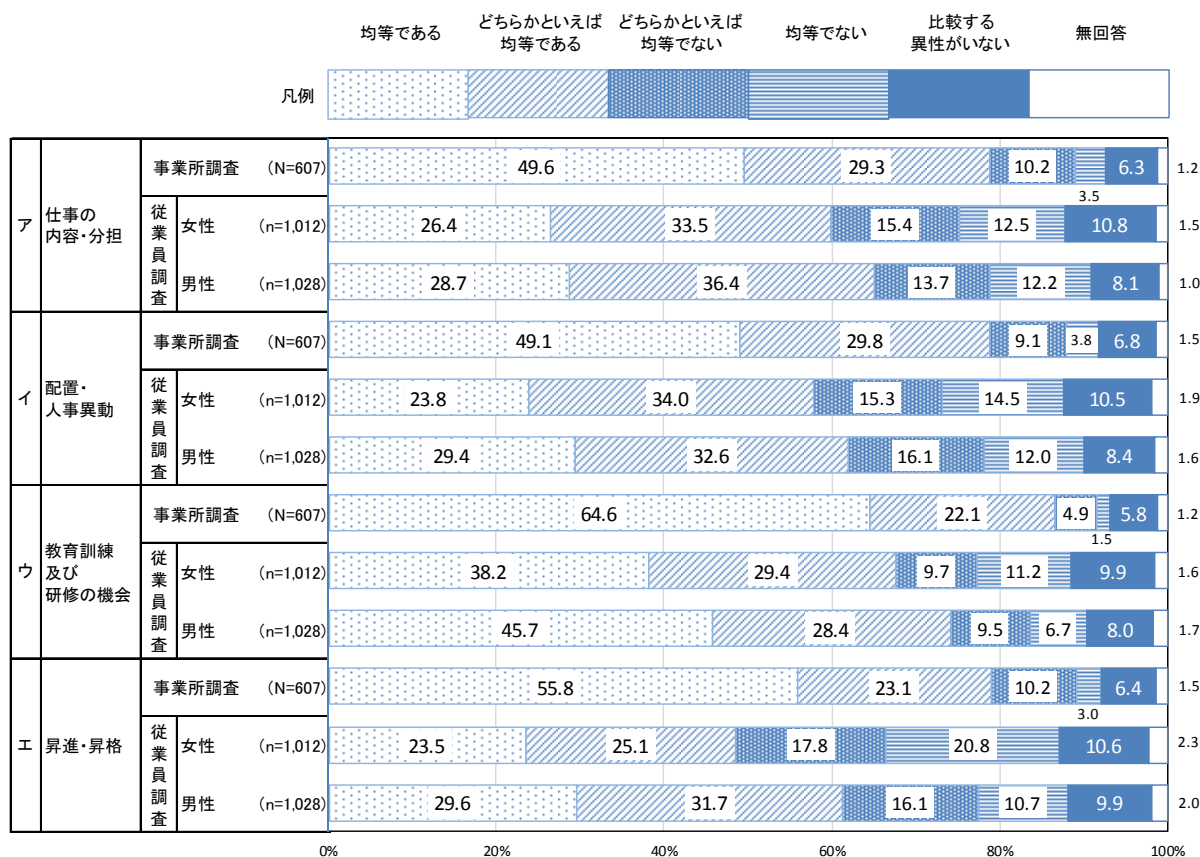
本調査では、経営者（代表者）または人事担当者（責任者）を対象とした「事業所調査」、男女の正規従業員を対象とした「従業員調査」、パートタイム労働者を対象とした「パートタイム労働者調査」の3種の調査を実施した。

各調査には同一または類似の設問もあり、対象者の違いによる現状認識や意識の隔たりをみることができる。ここでは、そのような設問に対する各調査の結果を比較する。

1. 男女の取扱い

事業所における男女の取扱いが均等になっているかどうかをたずねた。

図表- 249 男女の取扱い（全体・事業所・従業員比較）



すべての設問項目（以下、「項目」という）について、従業員に比べて事業所の方が「均等である」と回答した割合が高く、「均等でない」と回答した割合が低くなっている。

2. 男女の職務内容

事業所に対しては、次のような職務で、男性または女性が全く従事していない仕事があるかどうか、従業員に対しては、回答者本人が従事している仕事の内容についてたずねた。

図表- 250 男女の職務内容（全体・事業所・従業員比較）

(%)

		サンプル数	ア. 外部との折衝が多い仕事			イ. 出張が多い仕事			ウ. 宿泊を要する仕事			エ. 高度な判断が必要な仕事		
			従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない
事業所調査		607	72.5	0.8	12.5	36.2	0.2	23.4	38.1	0.3	22.7	55.0	0.8	23.9
従業員調査	女性	1,012	14.3			1.6			*			14.1		
	男性	1,028	32.6			4.5			*			28.9		

		サンプル数	オ. リーダーシップが必要な仕事			カ. 企画力が必要な仕事			キ. 売り上げ目標(ノルマ)がある仕事			ク. 筋力が必要な仕事		
			従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない
事業所調査		607	69.0	1.3	19.8	63.6	1.0	14.3	37.2	0.3	15.3	39.0	1.0	32.0
従業員調査	女性	1,012	17.7			9.3			6.5			13.6		
	男性	1,028	36.8			25.3			17.7			17.9		

		サンプル数	ケ. 現場作業が多い仕事			コ. 接客サービス・販売			サ. 定型的な仕事(ルーティンワーク)		
			従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない	従事している	従事していない	従事していない
事業所調査		607	58.6	1.2	18.9	58.5	3.0	4.4	83.2	2.1	1.8
従業員調査	女性	1,012	13.3			21.3			51.9		
	男性	1,028	27.7			23.3			28.2		

いずれの項目においても「男女ともに従事している」と回答した事業所が多く、特に「外部との折衝が多い仕事」、「定型的な仕事（ルーティンワーク）」では7割以上、「リーダーシップが必要な仕事」、「企画力が必要な仕事」も6割を超えている。

一方、実際に「定型的な仕事（ルーティンワーク）」に従事している女性は5割を超えているものの、「外部との折衝が多い仕事」、「リーダーシップが必要な仕事」、「企画力が必要な仕事」では2割に満たず、これらの職務に従事している女性の数は少ないことがうかがえる。

3. ワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための企業の取組（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスの推進のために、具体的にどのような取組が企業に求められるかについてたずねた（事業所については、ワーク・ライフ・バランスに「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所のみ）。

図表- 251 ワーク・ライフ・バランス推進のための企業の取組（全体・事業所・従業員比較）

		サンプル数	仕事の進め方や内容の見直し	職場風土の改革	複数の仕事をこなせる人材の育成	仕事や人の合理的な配分が可能で柔軟な組織づくり	労働時間の見直し	従業員の働き方に関するニーズの把握	多様な休暇制度や短時間勤務制度の導入	経営者の意識改革	女性の積極的な育成と登用	I Tを活用した業務の効率化	仕事にかけた時間の評価から生み出す価値の評価への転換	フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇の改善	両立支援に関する情報の提供	テレワーク（場所・時間にとらわれない働き方）の導入	その他	無回答
事業所調査		607	62.7	41.4	40.3	37.7	34.1	29.7	28.0	25.6	24.1	20.2	18.7	16.3	14.8	5.4	0.7	2.0
従業員調査	女性	1,012	39.7	28.6	28.0	34.3	23.8	28.3	38.8	30.1	11.8	12.4	14.0	15.1	15.0	9.9	0.9	2.6
	男性	1,028	43.8	35.9	33.8	33.9	27.7	24.3	27.8	41.7	10.2	17.3	20.5	13.7	8.3	8.1	2.2	2.2

「仕事の進め方や内容の見直し」、「職場風土の改革」、「複数の仕事をこなせる人材の育成」、「労働時間の見直し」、「女性の積極的な育成と登用」、「I Tを活用した業務の効率化」といった取組は、従業員に比べ事業所の方が回答した割合が高い。

「経営者の意識改革」は、事業所より従業員の回答割合が高くなっている。

ワーク・ライフ・バランスの推進のために、事業所は、労働者側の生産性向上が必要と考え、女性の活用や人材育成を重要視しているのに対し、従業員は、経営者の意識改革を求めていると考えられる。

(2) 育児支援の制度（複数回答）

事業所には、子育てしながら働く従業員のために、下記の制度を設けているか、従業員には、育児をしながら働く場合に、会社でどのようなサポート体制があればよいと思うかについてたずねた。

図表- 252 育児支援の制度（全体・事業所）

	サンプル数	短時間勤務制度	子の看護休暇制度	所定外労働の免除	繰上げ・繰下げの始業・終業時刻	育児に要する経費の援助措置の有無	フレックスタイム制度	短時間正社員制度	企業内託児施設の設置	在宅勤務制度
事業所調査	607	68.4	59.8	57.7	36.7	32.3	16.5	15.8	4.3	1.8

(注)各制度が「ある」の回答率

図表- 253 育児支援の制度（全体・従業員比較）

		サンプル数	短時間勤務制度	病児のための看護休暇制度	保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度	繰上げ・繰下げの始業・終業時刻	フレックスタイム制度	企業内託児施設の設置	会社が契約する保育サービス制度	所定外労働の免除	在宅勤務制度	その他	無回答
従業員調査	女性	1,012	58.4	53.5	49.0	44.3	42.6	37.8	28.4	24.3	17.2	0.8	1.6
	男性	1,028	43.0	30.3	43.0	37.7	41.7	23.3	23.9	18.4	19.0	1.1	2.4

男性従業員、女性従業員ともに希望が高い「短時間勤務制度」を設けている事業所はほぼ7割となっている。

女性従業員の希望が高い「看護休暇制度」については、事業所の6割が制度を設けている。

また、「保育料・託児料の補助や融資などの金銭的支援制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「フレックスタイム制度」、「企業内託児施設の設置」は従業員の希望が高いものの、制度を設けている事業所の割合は従業員よりも低い。

一方、6割近くの事業所が制度を設けている「所定外労働の免除」については、男性従業員の希望は2割未満にとどまっている。

第4部 各調查結果比較

事業所においては、多くの事業所が被害者、加害者から事実確認の聴取を行っている。

従業員で会社側の対応として「特に何もしなかった」と回答したのは男女各1人であり、セクシュアルハラスメントが起きた場合の対応についての認識は、事業所と従業員（被害者）との間でほとんど違いはない。

図表- 255 セクシュアルハラスメントへの対応（全体・従業員比較）

(人)																		
																	無回答	
																	特に何もしなかった	
																	その他	
																	あなたと加害者が和解できるように仲介した	
																	あなたの配置転換を行った	
																	再発防止のために加害者に対する研修を行った	
																	不利益回復（人事考課、昇給等で不利益の場合）を行った	
																	加害者の配置転換を行った	
																	再発防止のために職場環境の見直しや周知・研修を行った	
																	あなたのメンタルケアを行った	
																	就業規則に基づき加害者への制裁（けん責、出勤停止等）を行った	
																	相談を受けて対処した内容や途中経過について説明を行った	
																	会社立ち会いのもあるいは文書で加害者からあなたに謝罪させた	
																	あなたから、どのような解決方法及び会社の対処を望むか聴取した	
																	事実確認のため、周辺（第三者）に対しヒアリングを行った	
																	事実確認のため、加害者から事情を聴取した	
従業員調査	女性	12	*	5	2	5	2	6	1	2	1	3	1	-	1	2	1	-
	男性	3	*	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-

5. 行政への要望（複数回答）

男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政に望むことについてたずねた。

図表- 256 行政への要望（全体・事業所・従業員比較）

(%)																	
		サンプル数	保育所、学童保育、介護施設などの充実	男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等の優遇	仕事と家庭の両立を可能とする雇用管理等の事例などの情報提供	再就職女性の積極的活用に向けた支援	労働者・求職者を対象、職業意識・能力開発の講座・研修会の開催	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	法律や制度、女性の能力活用の方法等情報提供や相談窓口の充実	女性の登用、仕事と家庭の両立に関する意識改革を促す啓発	事業主等を対象、法律や制度女性の能力活用の講座・研修会の開催	優良企業の表彰、顕彰	男女が共に活躍できる職場づくりを行う	ポジティブ・アクション等を効果的に進めるためのモデル企業の育成	県民を対象、固定的な性別役割分担意識払拭の講座・研修会の開催	その他	無回答
事業所調査		607	64.9	31.0	29.3	26.0	14.7	13.0	12.2	*	12.2	9.7	7.7	2.0	3.0	5.9	
従業員調査	女性	1,012	75.5	29.4	26.5	48.2	9.4	18.9	9.8	20.0	7.3	12.8	*	1.4	1.5	1.5	
	男性	1,028	63.8	39.7	28.1	24.1	11.7	20.1	8.1	15.0	8.7	25.1	*	1.7	2.9	1.2	

(注)*は該当する項目なし

事業所、従業員ともに、「保育所・学童保育・介護施設などの充実」に対する要望が6割から7割半ばと最も高い。

女性従業員の要望の第2位である「再就職女性の積極的活用に向けた支援」は、事業所や男性従業員に比べて20ポイント以上高くなっている。

一方、男性従業員は「男女が共に活躍でき、仕事と家庭の両立ができる企業の税制・入札等の優遇」に対する要望が第2位となっており、女性従業員に比べて10ポイント以上高い。

6. パートタイム労働者

(1) 業務内容（複数回答）

事業所に対しては、パートタイム労働者の業務の位置づけについて、パートタイム労働者に対しては、回答者本人の業務内容についてそれぞれたずねた。

図表- 257 業務内容（全体・事業所・パートタイム労働者比較）

(%)

	サンプル数	パートタイム労働者が担当している業務内容					
		正社員の補助	単純作業	正社員と 基幹的作業	専門的知識・ 必要な業務 技術が	店長・ 管理的業務 リーダーなどの	無回答
事業所調査	502	69.3	54.8	38.4	28.3	2.8	1.8

(%)

	サンプル数	業務内容							
		正社員の補助的業務	比較的短期間で 慣れることができる 業務	基幹的な重要度の 高い業務	経験や技術の専門的 評価された業務 または特殊な業務	管理的業務	一定の経験年数 が必要な業務	正社員の定着が 困難な業務	無回答
パートタイム労働者調査	432	50.9	43.5	6.7	17.6	6.9	13.9	3.7	0.7

※点線は事業所調査とパートタイム労働者調査の類似回答を対応させた

事業所で、「正社員の補助」と位置づけていると回答した割合は7割、パートタイム労働者で、「正社員の補助的業務」と回答した割合は5割であり、業務の位置づけには両者の意識の差がみられる。

事業所で「正社員と同じ基幹的作業」、パートタイム労働者で「基幹的な重要度の高い業務」と回答した割合は、事業所が約4割に対し、パートタイム労働者は1割未満であり、ここでも両者の認識には違いがみられる。

また、事業所で「店長・リーダーなどの管理的業務」、パートタイム労働者で「管理的業務」と回答した割合は、事業所とパートタイム労働者にはほとんど差がなく、両者の認識には大きな違いはない。

(2) 今後希望する仕事内容（複数回答）

事業所に対しては、パートタイム労働者の今後の活用方法についての方針を、パートタイム労働者に対しては、今後どのような仕事をしたいと思うかについてたずねた。

図表- 258 今後希望する仕事内容（全体・事業所・パートタイム労働者比較）

(%)

	サンプル数	パートタイム労働者の今後の活用方法								
		正社員 の補助 として 使ってい きたい	正社員 とともに 使ってい きたい	単純作 業等の 労働力 として 使ってい きたい	専門知 識・技 術が必 要な場 合の労 働力と して使 ってい きたい	正社員 に代え て使っ ていく たい	店長や リーダー などの 職務を 担わせ ていく たい	パート タイム 労働者 か契約 社員か に切り 替えて いきな い	特に方 針・考 えはな い	無回 答
事業所調査	502	54.4	42.2	40.0	24.7	7.4	6.0	5.8	6.2	1.6

(%)

	サンプル数	今後したい仕事							
		今と同 じ仕事 がした い	教育訓 練を受 け、仕 事・技 能・資 格を活 かした 仕事 がした い	単純・ 補助 的な 仕事 をし たい	もう少 し責任 の軽い 仕事 をした い	係長・ 主任・ 班長等 の責任 のある 仕事 をした い	わから ない	その他	無回 答
パートタイム労働者調査	432	52.5	23.6	11.1	8.6	1.6	14.1	3.7	1.6

※点線は事業所調査とパートタイム労働者調査の類似回答を対応させた

事業所では、「正社員の補助として使っていきたい」（54.4％）の割合が最も高く、パートタイム労働者では、「今と同じ仕事がしたい」（52.5％）の割合が最も高くなっている。パートタイム労働者の業務内容（P243 参照）では「正社員の補助的業務」が 50.9％となっており、事業所とパートタイム労働者の間で業務に対する意向が合致していると推測できる。

しかし、「正社員とともに基幹的労働者として使っていきたい」と回答した事業所が4割を超えている一方で、「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事をしたい」と回答したパートタイム労働者は1割強であり、こちらでは30ポイント以上の差がみられる。

(3) 待遇

事業所に対しては、パートタイム労働者への昇給や賞与の有無について、パートタイム労働者に対しては、勤務先に望む制度や施設についてたずねた。

図表- 259 待遇（全体・事業所・パートタイム労働者比較）

(%)

	サン プル 数	パートタイム労働者の 昇給の有無				パートタイム労働者の 賞与の有無			パートタイム労働者の 退職金の有無			パートタイム労働者に対する 教育訓練や研修の有無				
		ある	ない	わからない	無回答	支給している	支給していない	無回答	支給している	支給していない	無回答	も正社員と同様のものがあ	独自のものがあ	パートタイム労働者にはない	正社員にはあるがパートタイム労働者にはない	正社員にもパートタイム労働者にもない
事業所調査	502	66.9	25.9	6.0	1.2	51.8	47.0	1.2	7.0	92.0	1.0	47.0	19.1	25.5	6.0	2.4

(%)

	サンプル数	勤務先に望む制度や施設(複数回答)													
		賞金(時給単価等)を上げる	賞与(ボーナス)を支給する	退職金制度を導入・改善する	希望に合わせたパートタイム労働者の雇用・時間・労働条件の改善	正社員への転換制度を設ける	希望や意見を聴く機会を設ける	休暇制度を改善する	人事評価制度を導入する	資格制度・能力給・資格取得制度を導入する	教育訓練・研修を充実させる	健康診断をおこなう	雇用保険・社会保険の加入を図る	託児施設を設置する	その他
パートタイム労働者調査	432	51.2	37.3	21.5	16.9	15.7	15.3	10.2	8.6	6.9	6.9	6.3	6.3	6.0	4.4

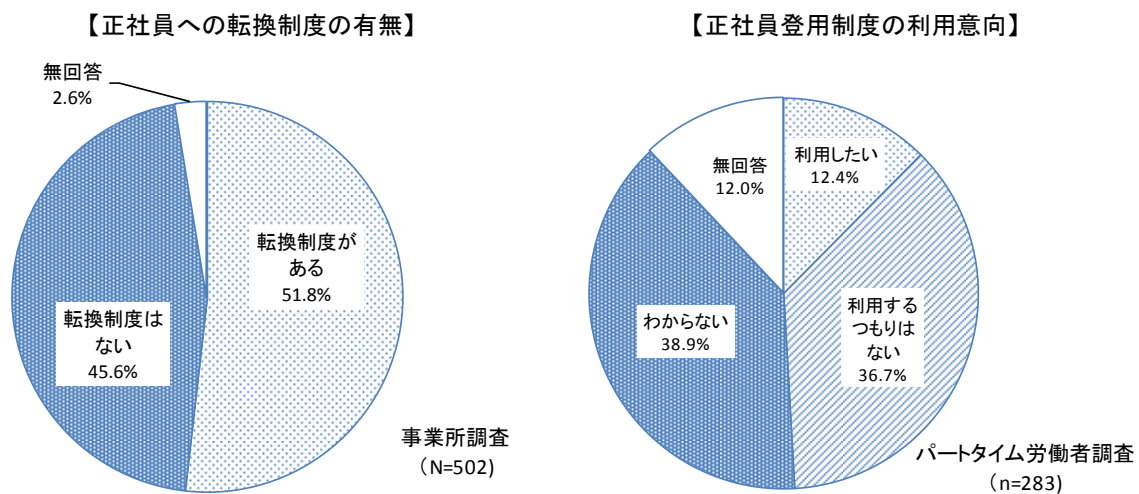
パートタイム労働者が勤務先に望んでいる制度の上位3項目は、すべて賃金面の待遇に関することである。

事業所調査において、パートタイム労働者の昇給が「ある」は6割半ば、賞与を「支給している」は5割強となっている。一方、退職金を「支給している」は1割に満たない。

(4) 正社員への転換制度

事業所に対しては、パートタイム労働者の正社員への転換制度を設けているかをたずね、パートタイム労働者のうち、「今後も非正規雇用の働き方を希望する」と回答した人に対して、もし事業所に正社員への転換制度があるとしたら、その制度を利用したいかどうかについてたずねた。

図表- 260 正社員への転換制度（全体・事業所・パートタイム労働者比較）



「転換制度がある」と回答した事業所は5割強あるものの、パートタイム労働者のうち、正社員への転換制度を「利用するつもりはない」と回答した人は36.7%あり、「利用したい」は12.4%にとどまっている。

参考資料
(調査票)

「福岡県雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査報告書」

(平成26年3月発行)

発行：福岡県福祉労働部労働局 新雇用開発課

〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号

電話 092-643-3586

福岡県行政資料	
分類記号 N A	所属コード 4 6 1 0 2 0 3
登録年度 2 5	登録番号 0 0 0 1