

4. 仕事と生活のバランスについて

A 仕事と生活のスタイル

(1)-①現在の生活スタイル

4-A-(1)現在の生活スタイルと理想とする生活スタイルは何ですか。①現在の生活スタイル【1つに○】

現在の生活スタイルについては、「仕事を優先」が45.4%と最も高く、次いで「仕事、家庭・個人生活を両立」が34.4%、「家庭・個人生活を優先」が15.5%となった。

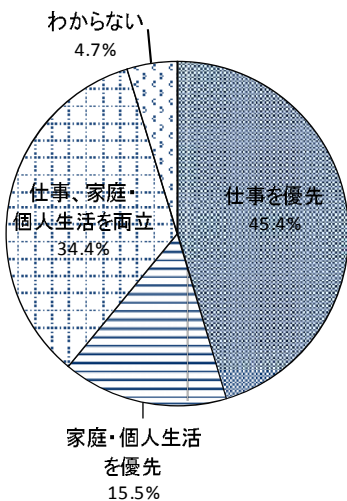
性別でみると、＜男性＞は＜女性＞に比べ、「仕事を優先」の割合が高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞では＜25～29歳＞＜45～49歳＞、＜女性＞では＜20～24歳＞で「仕事を優先」の割合が高い。＜女性＞の＜40～44歳＞では「家庭・個人生活を優先」の割合が、「仕事を優先」の割合を超えている。また、＜女性＞の45歳以上75歳未満では、「仕事、家庭・個人生活を両立」の割合が「仕事を優先」の割合を上回っている。

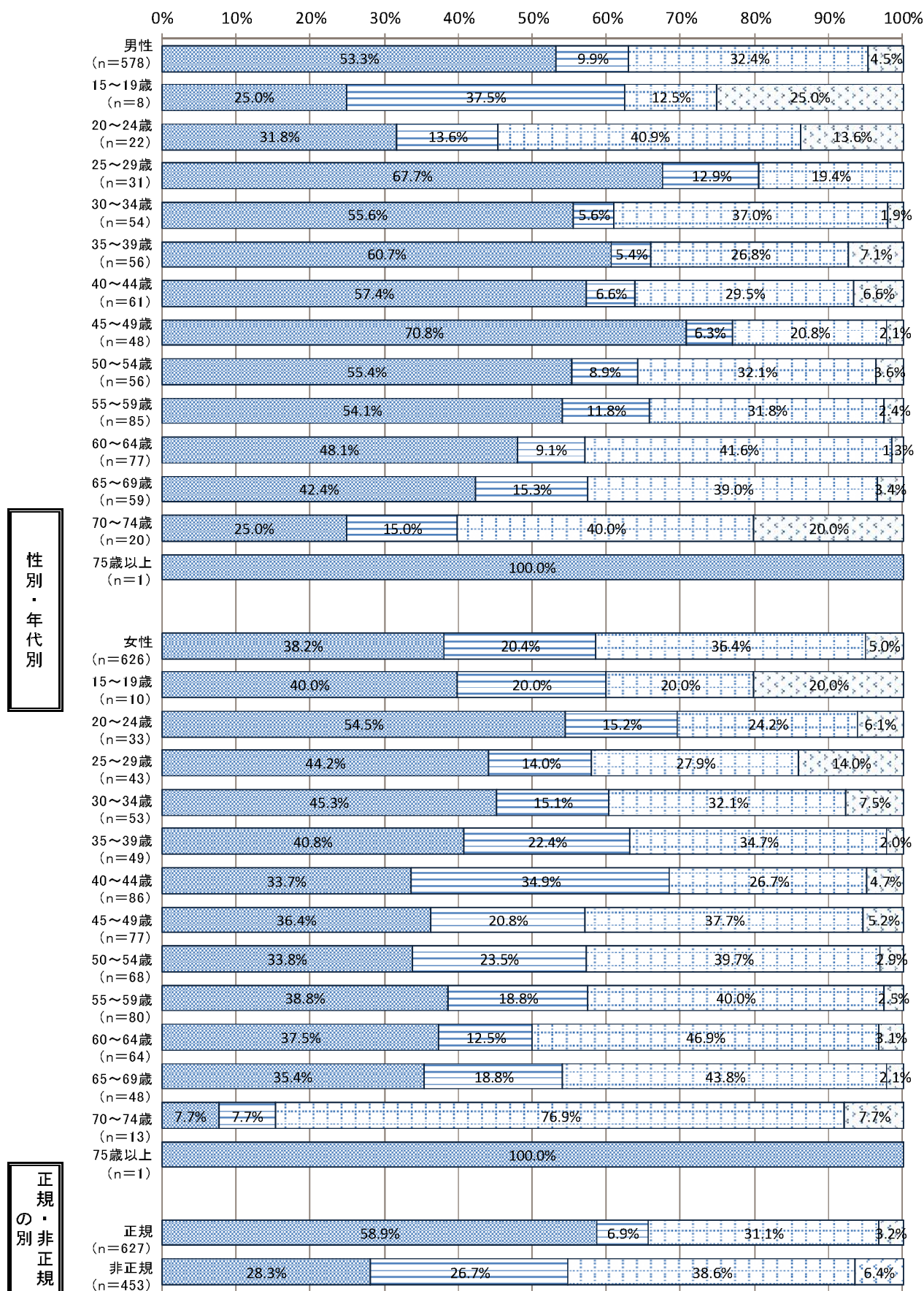
正規・非正規別でみると、＜正規＞では「仕事を優先」がほぼ6割で、＜非正規＞に比べ高い割合となっている。

■現在の生活スタイル

【回答数=1,211】



《性別・年代別／正規・非正規の別》



■仕事を優先 □家庭・個人生活を優先 □仕事、家庭・個人生活を両立 □わからない

(1)-②理想の生活スタイル

4-A-(1)現在の生活スタイルと理想とする生活スタイルは何ですか。②理想の生活スタイル【1つに○】

理想の生活スタイルについては、「仕事、家庭・個人生活を両立」が71.9%と最も高く、次いで「家庭・個人生活を優先」が21.2%、「わからない」が3.8%となった。

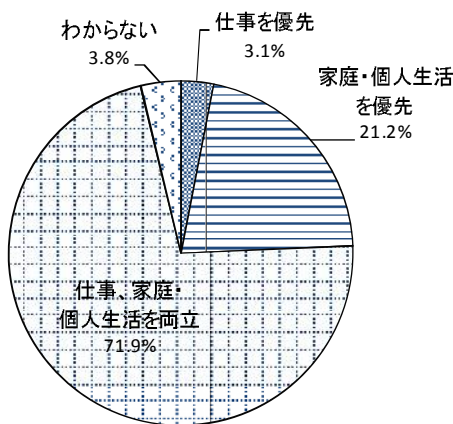
性別でみると、＜男性＞＜女性＞いずれも「仕事、家庭・個人生活を両立」が最も高い。

性別・年代別では、＜男性＞＜女性＞全ての年齢区分で「仕事、家庭・個人生活を両立」が最も高い。

正規・非正規別でも、「仕事、家庭・個人生活を両立」が最も高く、特に大きな差は見られない。

■理想の生活スタイル

【回答数=1,172】

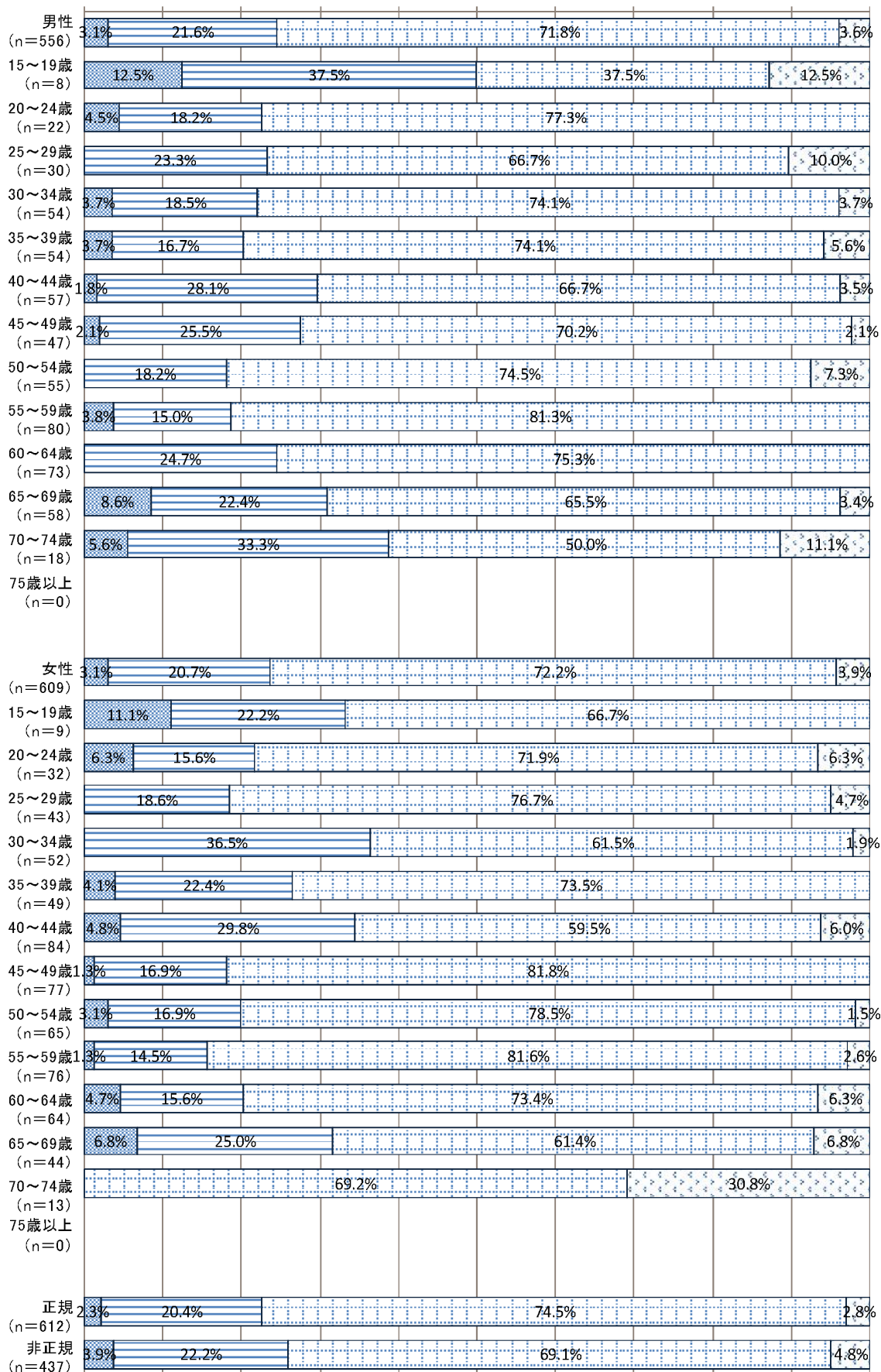


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別非正規



■仕事を優先 □家庭・個人生活を優先 □仕事、家庭・個人生活を両立 □わからない

(2)仕事と生活の両立を勧めている職場か

4-A-(2)あなたの職場は仕事と生活の両立を勧めていると思いますか。【1つに○】

職場が仕事と生活の両立を勧めているかどうかについては、「ややそう思う」が34.9%と最も高く、次いで「そう思う」が24.8%、「あまり思わない」が23.1%となった。

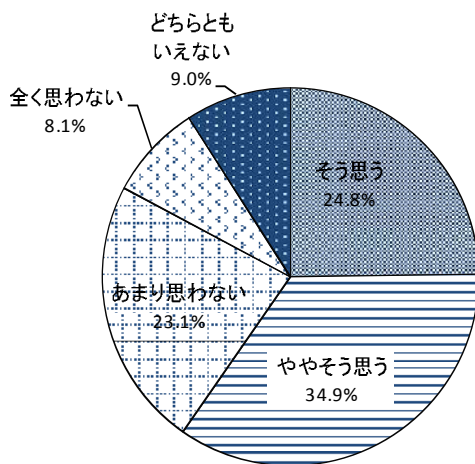
性別では、特に大きな差はみられない。

性別・年代別でみると、＜男性＞の＜30～34歳＞と＜55～59歳＞で、「あまり思わない」の割合が高く、＜25～29歳＞で「全く思わない」の割合が高くなっている。＜女性＞では＜20～24歳＞で「あまり思わない」の割合が高くなっている。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞よりも「全く思わない」の割合が高くなっている。

■仕事と生活の両立を勧めている職場か

【回答数=1,227】

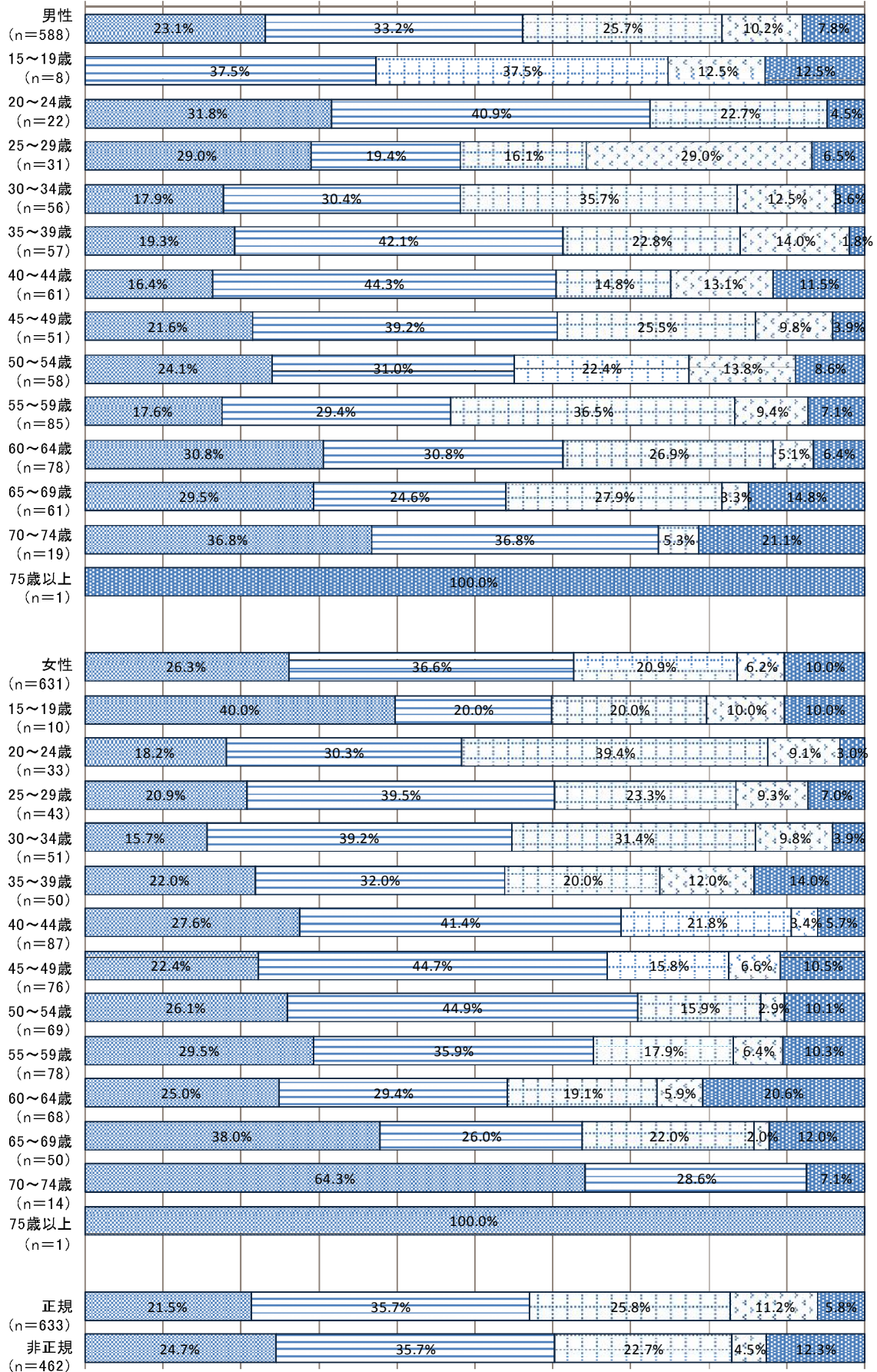


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別・非正規



■ そう思う □ ややそう思う □ あまり思わない □ 全く思わない ■ どちらともいえない

(3) 職場に望むこと

4-A-(3) 仕事と生活のバランスを図る上で、あなたは職場に何を望みますか。【いくつでも○】

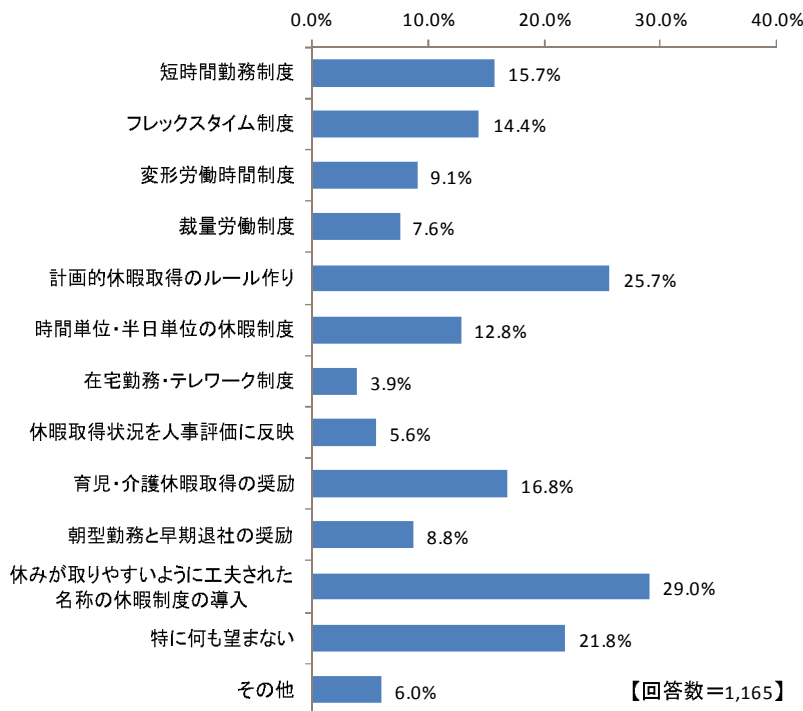
仕事と生活のバランスを図る上で、職場に望むことについては、「休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入」が29.0%と最も高く、次いで「計画的休暇取得のルール作り」が25.7%、「育児・介護休暇取得の奨励」が16.8%となった。なお、「特に何も望まない」は21.8%であった。

性別でみると、＜男性＞では＜女性＞に比べ「計画的休暇取得のルール作り」の割合が高く、＜女性＞では＜男性＞に比べ「育児・介護休暇取得の奨励」の割合が高い。

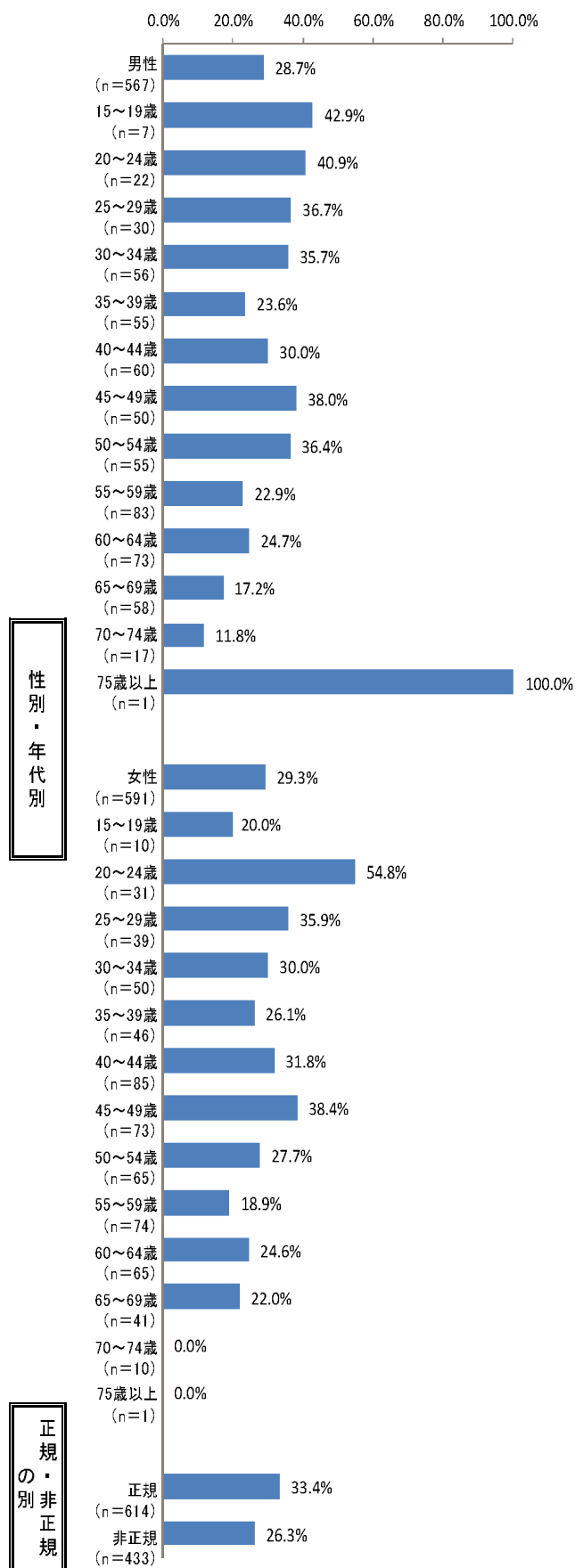
性別・年代別でみると、＜女性＞の＜20～24歳＞では「休みが取りやすいように工夫された名称の休暇制度の導入」「計画的休暇取得のルール作り」の割合が高い。＜男性＞の＜20～24歳＞及び30歳代と、＜女性＞の20～30歳代で「育児・介護休暇取得の奨励」の割合が高い。＜45～49歳＞＜50～54歳＞においては、＜男性＞の「育児・介護休暇取得の奨励」の割合が＜女性＞のその割合よりも若干高い。

また正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「計画的休暇取得のルール作り」の割合が高い。

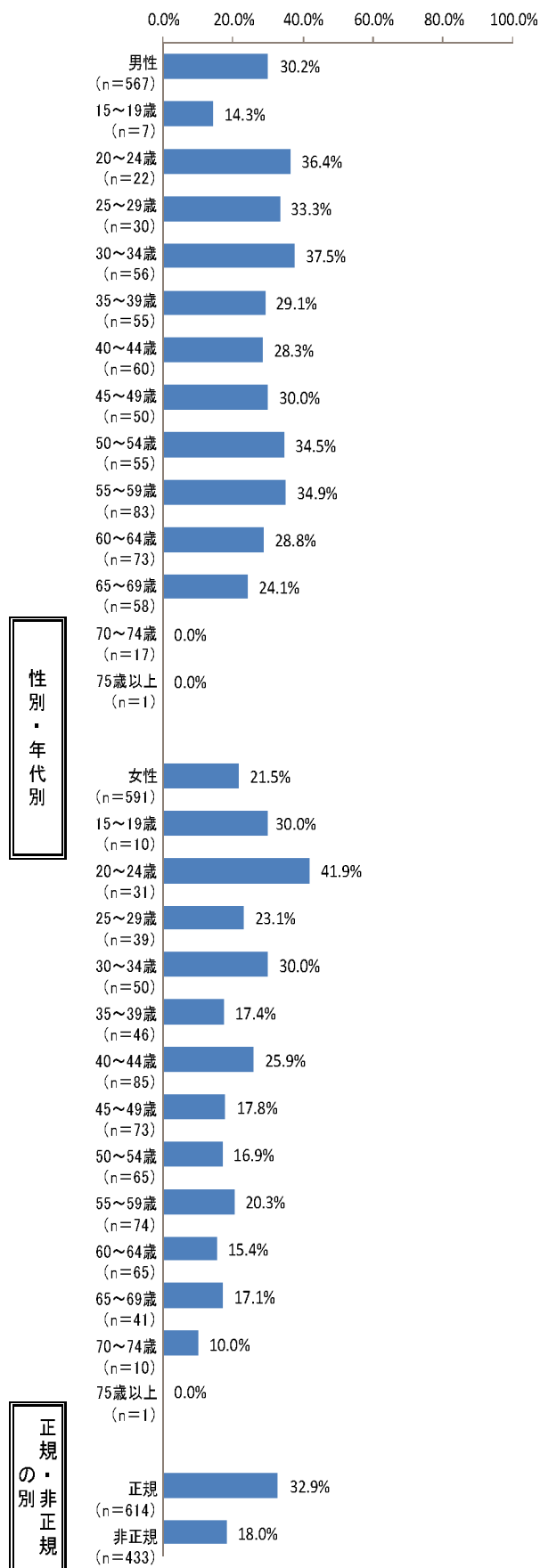
■ 職場に望むこと



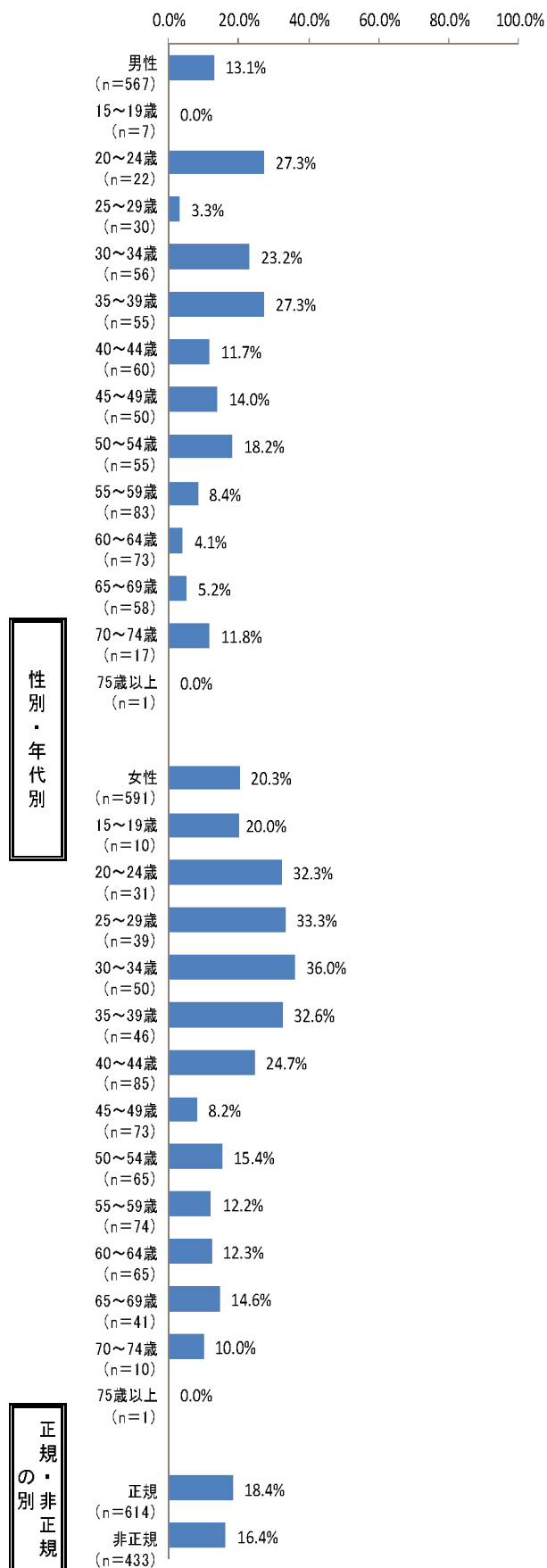
「休みが取りやすいように工夫された名称の
休暇制度の導入」と回答した人の割合
《性別・年代別／正規・非正規の別》



「計画的休暇取得のルール作り」と回答した人の割合
《性別・年代別／正規・非正規の別》



「育児・介護休暇取得の奨励」と回答した
人の割合
《性別・年代別／正規・非正規の別》



B 労働時間

(1)1日の勤務時間

4-B-(1)1日の勤務時間は何時間ですか(※休憩時間を除く)。【1つに○】

1日の勤務時間については、「8時間以上」が53.6%と最も高く、次いで「7時間」が21.1%、「5時間」が8.9%となった。

前回調査との比較では、前回に比べ「5時間」「6時間」の割合がやや高くなっている。

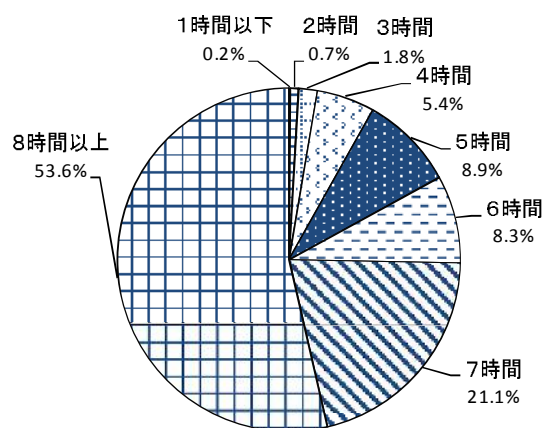
性別でみると、<女性>は<男性>に比べ「4時間」「5時間」「6時間」の割合が高く、「8時間以上」の割合が低い。

性別・年代別でみると、<男性>では20歳以上で「7時間」「8時間以上」が合わせて5割以上を占め、年齢が上がるほど「8時間以上」の割合は低くなっている。<女性>では<55～59歳><60～64歳><70～74歳>で「4時間」「5時間」「6時間」の割合が高い。また、<女性>でも概ね年齢が上がるほど「8時間以上」の割合は低くなる傾向がある。

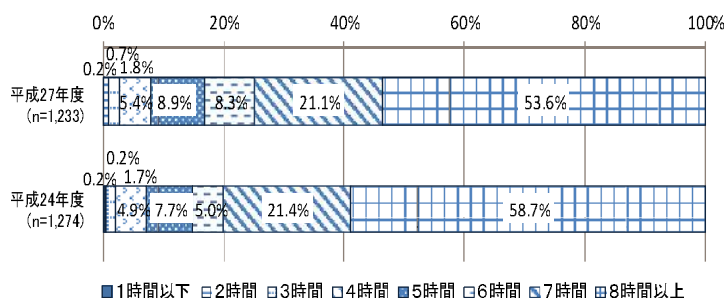
正規・非正規別でみると、<非正規>では<正規>に比べ「8時間以上」の割合が低く、「4時間」「5時間」「6時間」の割合が高くなっている。

■1日の勤務時間

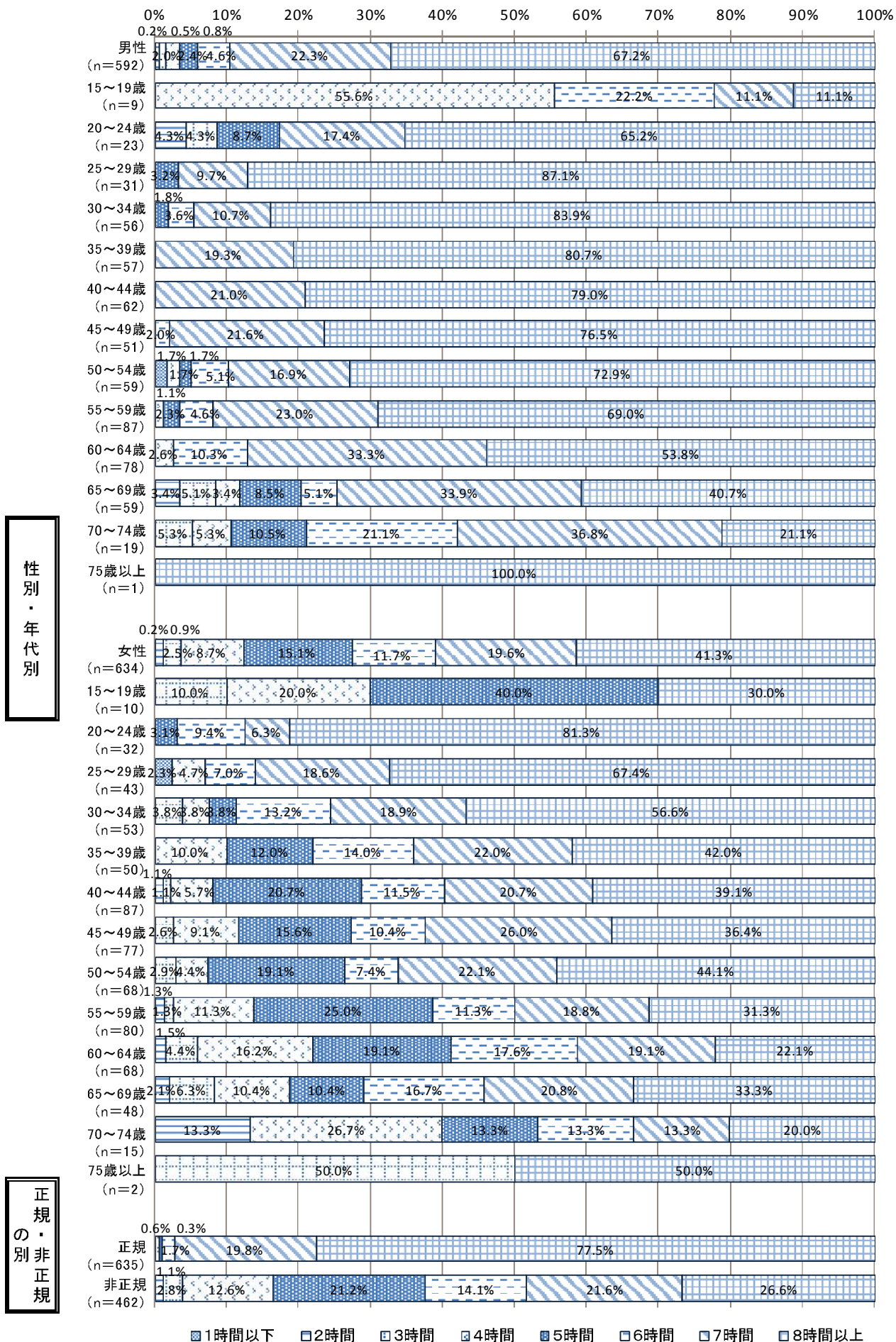
【回答数=1,233】



《前回調査との比較》



《性別・年代別／正規・非正規の別》



(2) 時間外労働の有無

4-B-(2) 時間外労働(残業)をすることがありますか。【1 つに○】

時間外労働の有無については、「ある」が59.3%と最も高く、次いで「ない」が40.7%となった。

前回調査との比較では、「ある」は前回より7.3ポイント減少している。

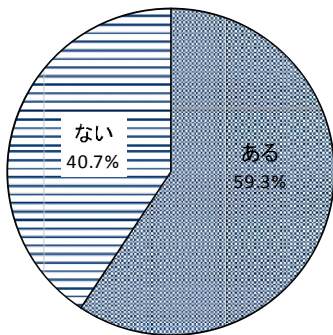
性別でみると、<男性>は<女性>に比べ「ある」の割合が高い。

性別・年代別でみると、25歳以上から54歳以下までの年齢区分で、<男性>では「ある」が8割以上を占めるのに対し、<女性>では「ある」が7割を下回っている。

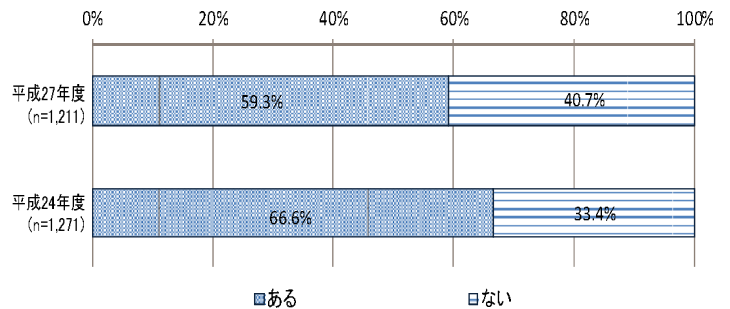
正規・非正規別でみると、<正規>では「ある」が8割弱を占め、<非正規>を大きく上回っている。

■ 時間外労働の有無

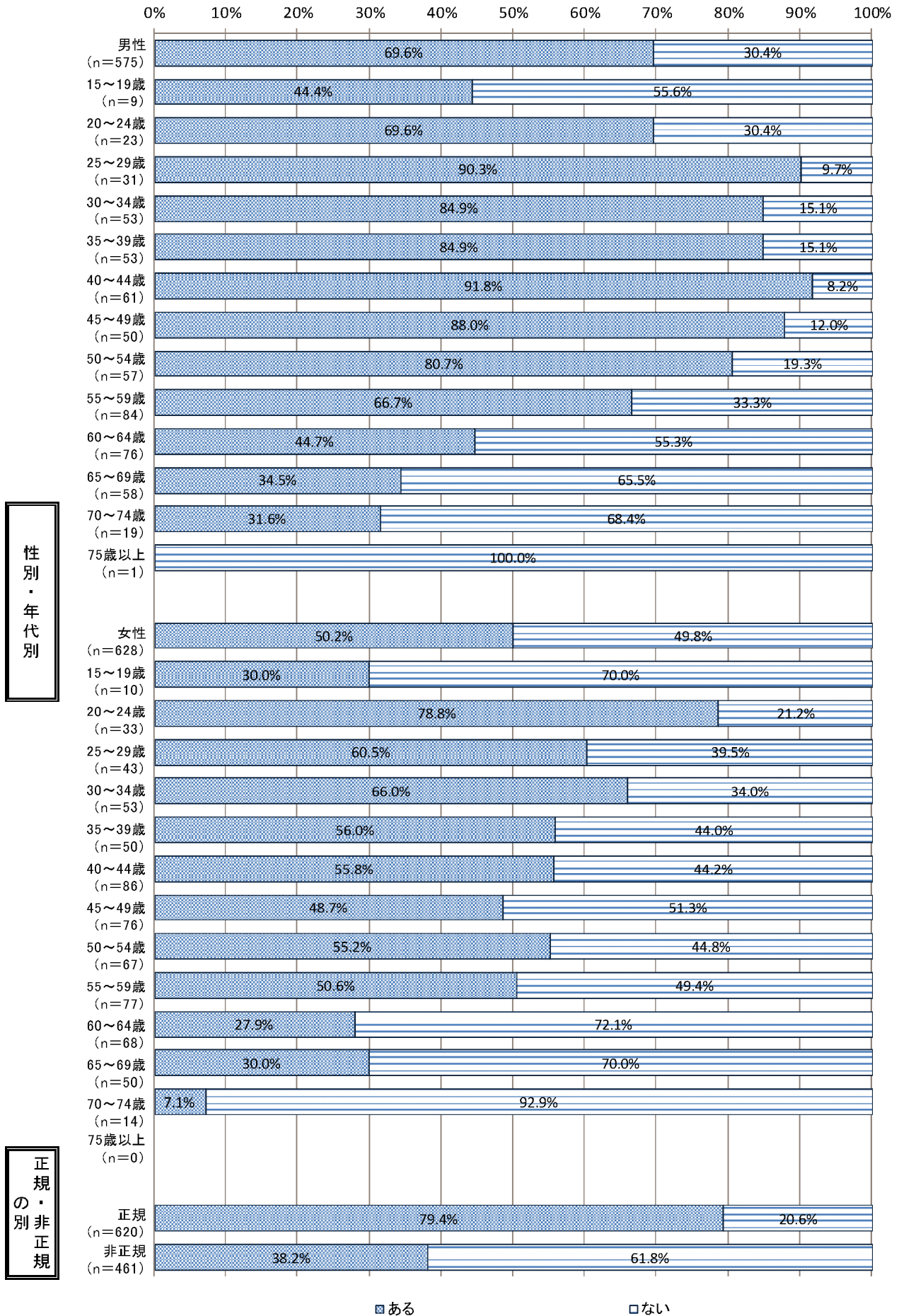
【回答数=1,211】



《 前回調査との比較 》



《性別・年代別／正規・非正規の別》



(2)-1 1か月平均の時間外労働時間

1か月平均の時間外労働時間については、「10時間未満」が29.5%で最も多く、次いで「10時間以上20時間未満」が23.7%、「20時間以上30時間未満」が15.5%となった。

前回調査との比較では、「10時間未満」は前回より9.3ポイント減少し、「10時間以上20時間未満」は7.8ポイント上昇している。また40時間以上の回答は前回より減少している。

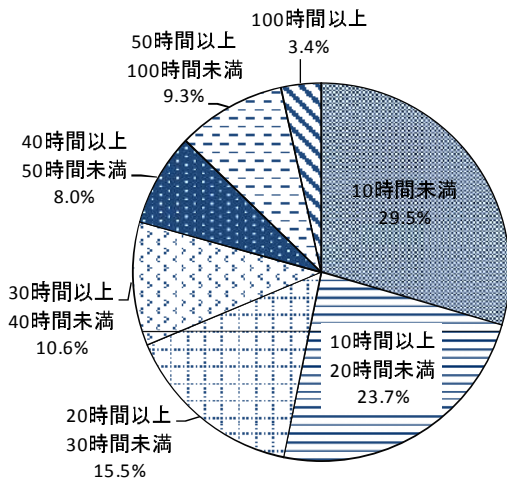
性別でみると、＜男性＞は＜女性＞に比べ「10時間未満」の割合が低く、20時間以上の回答が5割を超えている。

性別・年代別でみると、＜男性＞では＜40～44歳＞をピークにして、20時間以上の回答の割合が高くなり、45歳以上では低くなる傾向にある。＜女性＞では＜20～24歳＞及び30歳から50歳未満で20時間以上の回答の割合が高い。

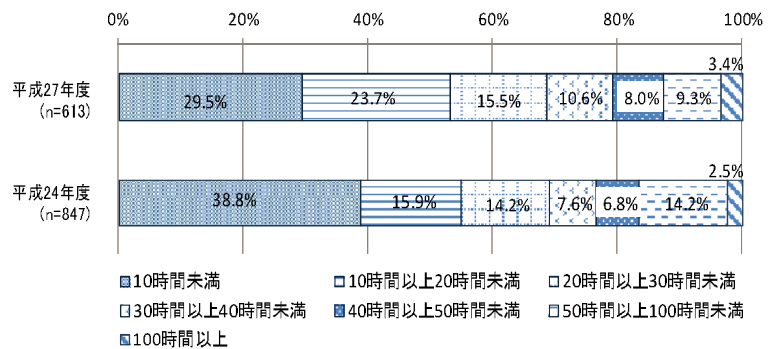
正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「10時間未満」「10時間以上20時間未満」の割合が低い。

■1か月平均の時間外労働時間

【回答数=613】



《前回調査との比較》

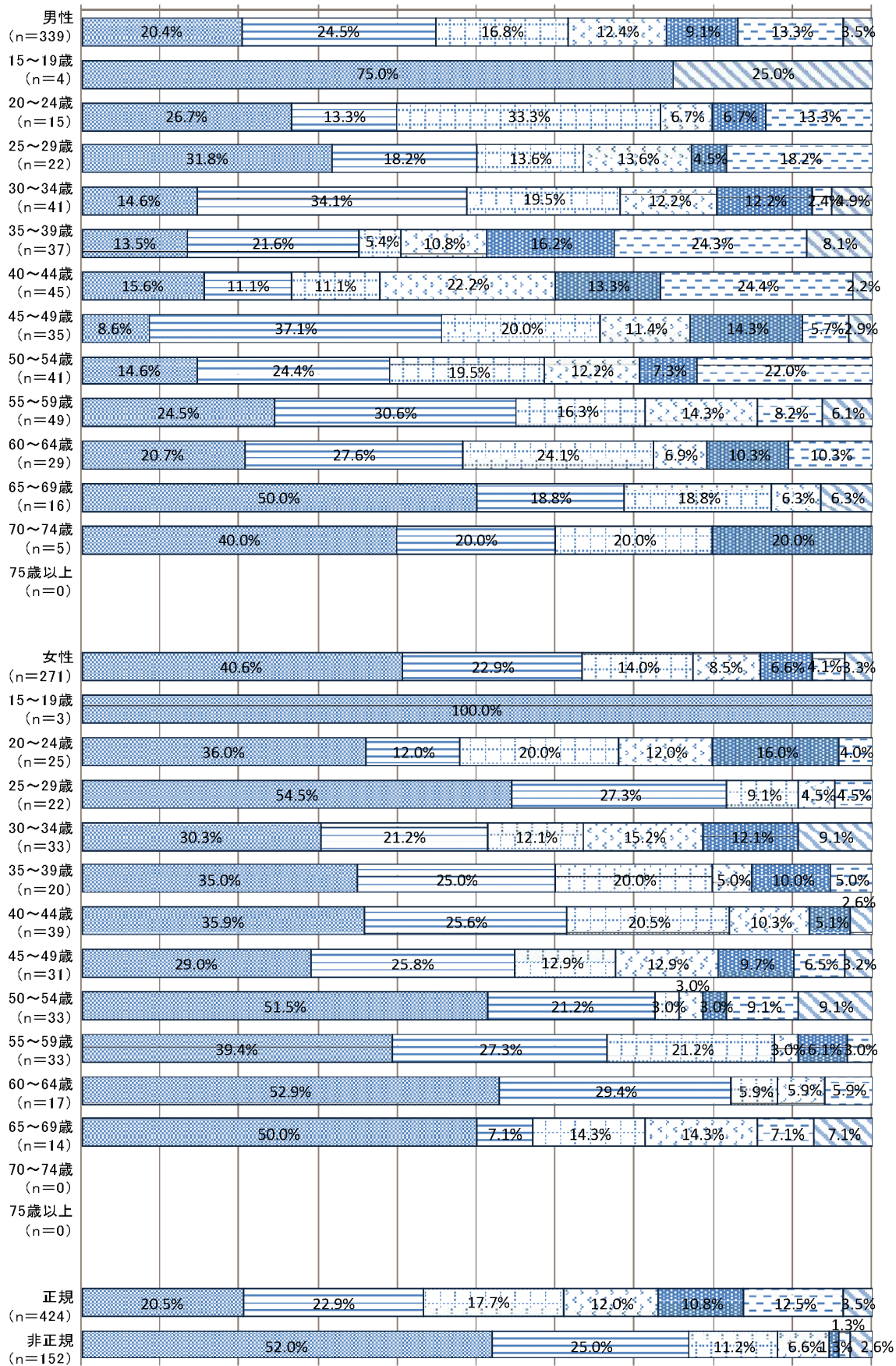


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別非正規



10時間未満
 10時間以上20時間未満
 20時間以上30時間未満
 30時間以上40時間未満
 40時間以上50時間未満
 50時間以上100時間未満
 100時間以上

(3) 時間外労働が発生する理由

4-B-(3) 時間外労働が発生する一番の原因は何だと思いますか。【1 つに○】

時間外労働が発生する理由については、「仕事量が多い」が 40.1%と最も高く、次いで「人手不足」が 21.3%、「取引先への対応」が 8.7%となった。

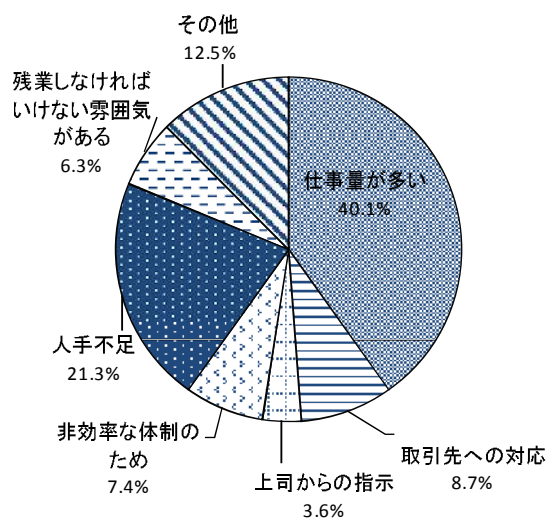
性別でみると、＜女性＞では＜男性＞に比べ「人手不足」の割合が高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞の 30 歳代及び＜60～64 歳＞では「人手不足」の割合が他の年代に比べて高く、35 歳から 60 歳未満で「仕事量が多い」がおよそ 5 割を占めている。＜女性＞では 25 歳から 35 歳未満の間と 45 歳から 55 歳未満の間で、「仕事量が多い」の割合が他の年代に比べて高く、全ての年代で「人手不足」が概ね 3 割程度を占めている。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では「仕事量が多い」の割合が高く、＜非正規＞では「人手不足」の割合が高い。

■ 時間外労働が発生する理由

【回答数=633】

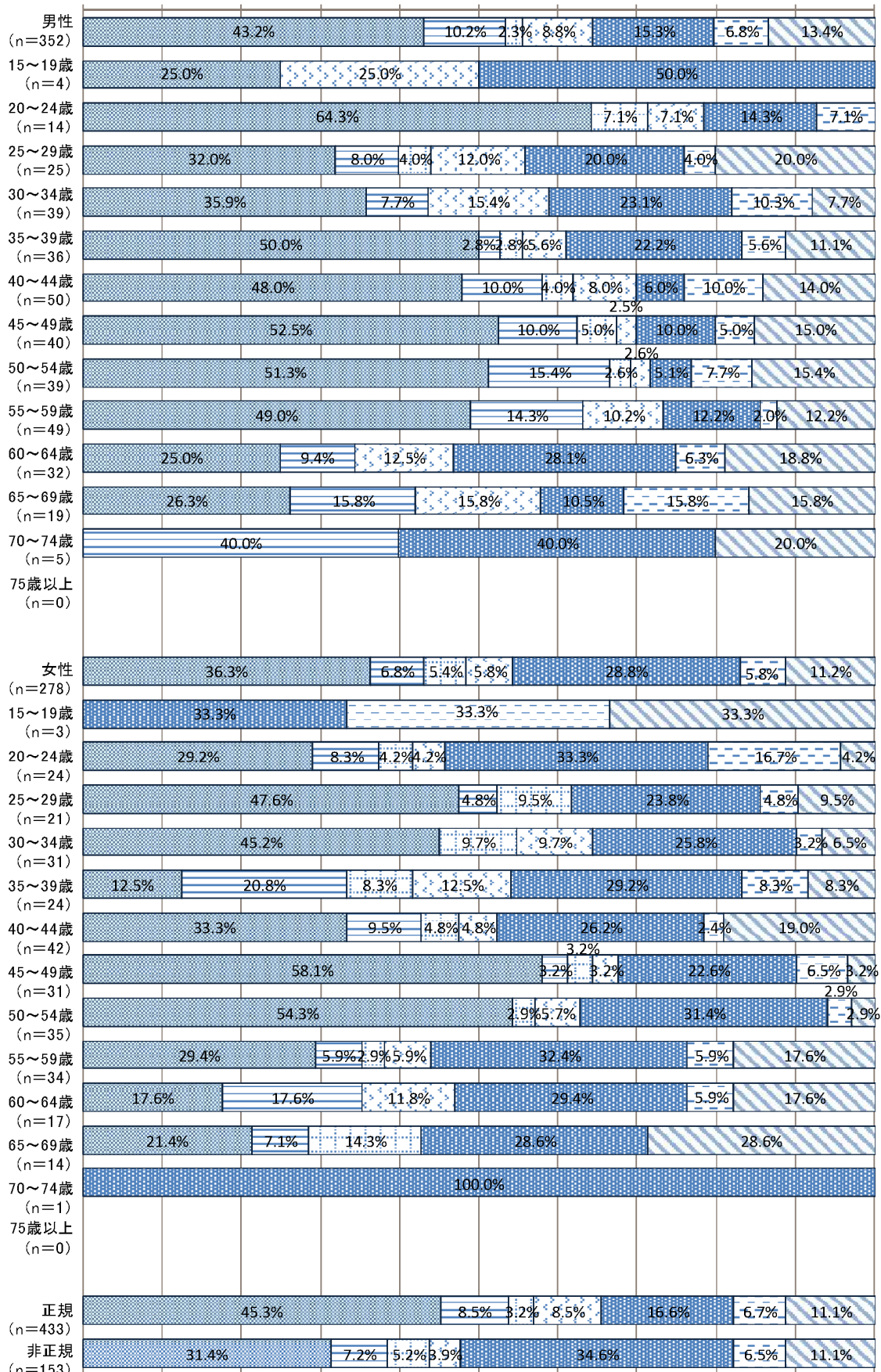


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別非正規



- 仕事量が多い
- 上司からの指示
- 人手不足
- その他
- 取引先への対応
- 非効率な体制のため
- 残業しなければいけない雰囲気がある

(4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段

4-B-(4) 時間外労働削減のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【いくつでも○】

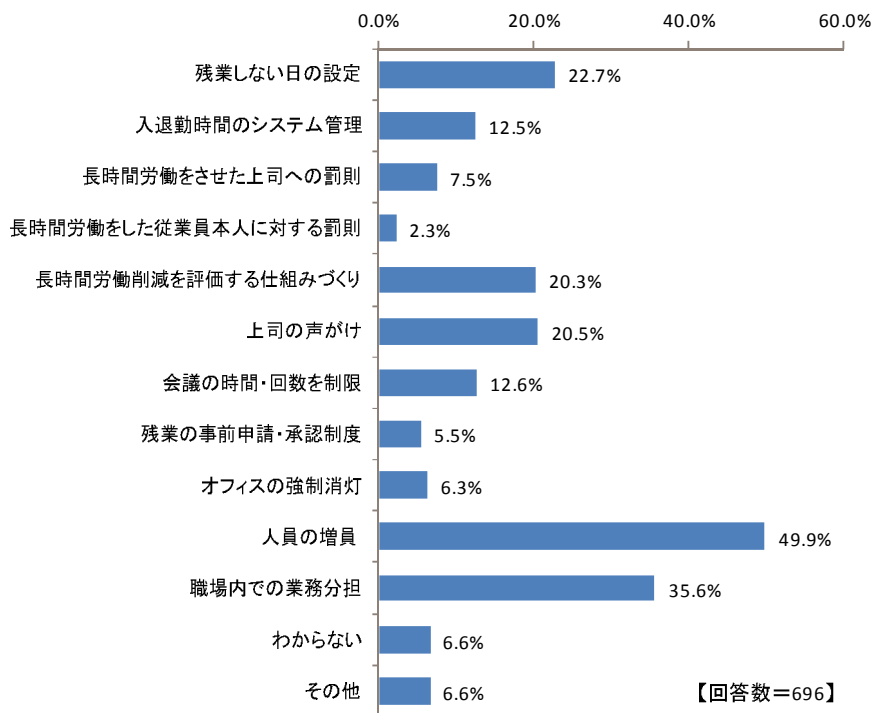
時間外労働削減のために有効だと思う手段については、「人員の増員」が49.9%と最も高く、次いで「職場内での業務分担」が35.6%、「残業しない日の設定」が22.7%となった。

性別では特に大きな差は見られない。

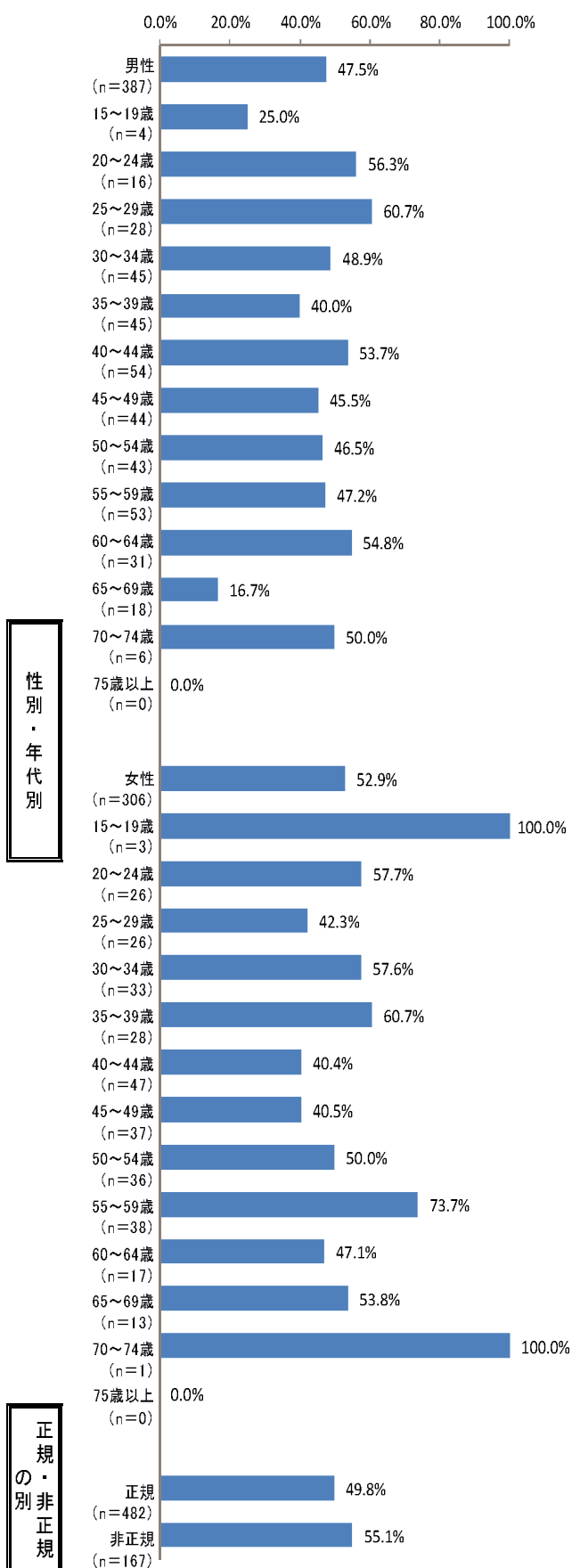
性別・年代別でみると、＜女性＞では＜55～59歳＞で「人員の増員」、＜25～29歳＞及び＜65～69歳＞で「職場内での業務分担」、＜45～49歳＞で「残業しない日の設定」が、いずれも高い割合となっている。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「残業しない日の設定」の割合が高い。

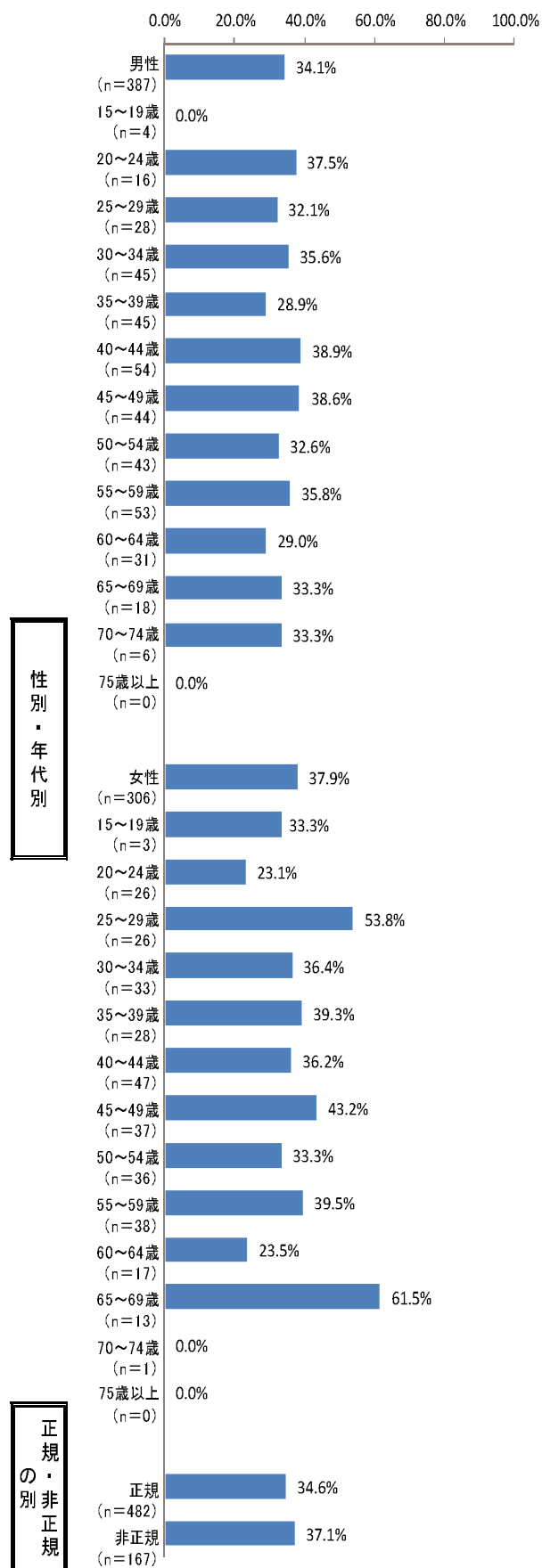
■ 時間外労働削減のために有効だと思う手段



「人員の増員」と回答した人の割合
 ≪性別・年代別／正規・非正規の別≫

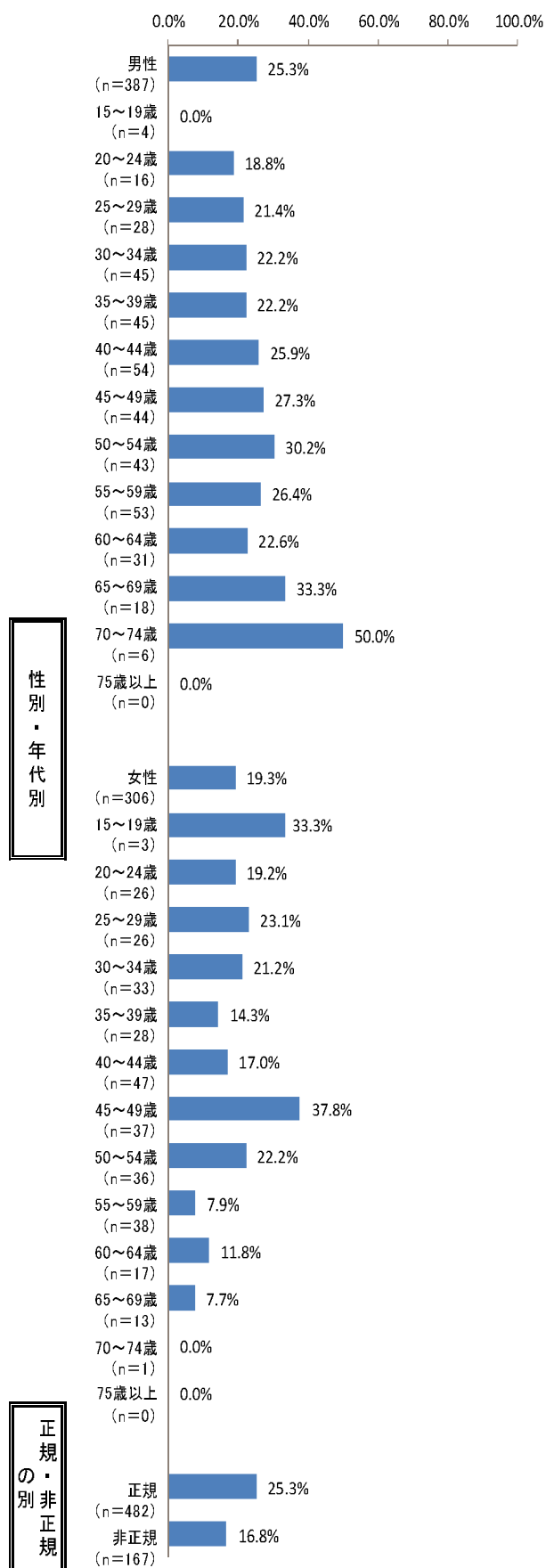


「職場内での業務分担」と回答した人の割合
 ≪性別・年代別／正規・非正規の別≫



「残業しない日の設定」と回答した人の割合

《性別・年代別／正規・非正規の別》



C 有給休暇

(1)有給休暇の取得状況

4-C-(1)有給休暇の取得状況についてどのように感じますか。【1つに○】

有給休暇の取得状況については、「取得できていない」が31.1%と最も高く、次いで「十分に取得できている」が28.8%、「取得できているが不十分」が27.2%となった。

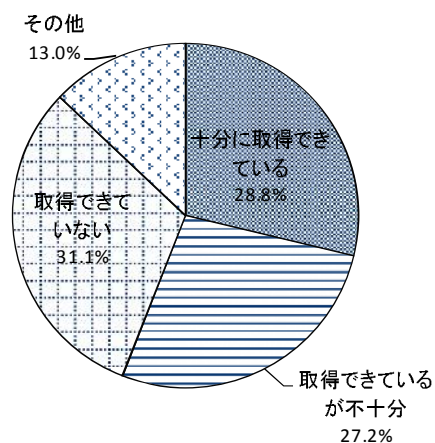
性別でみると、＜男性＞は＜女性＞に比べ「取得できていない」の割合がやや高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞では、＜35～39歳＞及び65歳以上から74歳未満で「十分に取得できている」の割合が比較的高い。＜女性＞では、＜20～24歳＞及び＜30～34歳＞で「取得できていない」の割合が他の年代に比べて高く、＜30～34歳＞では「十分に取得できている」の割合が特に低い。

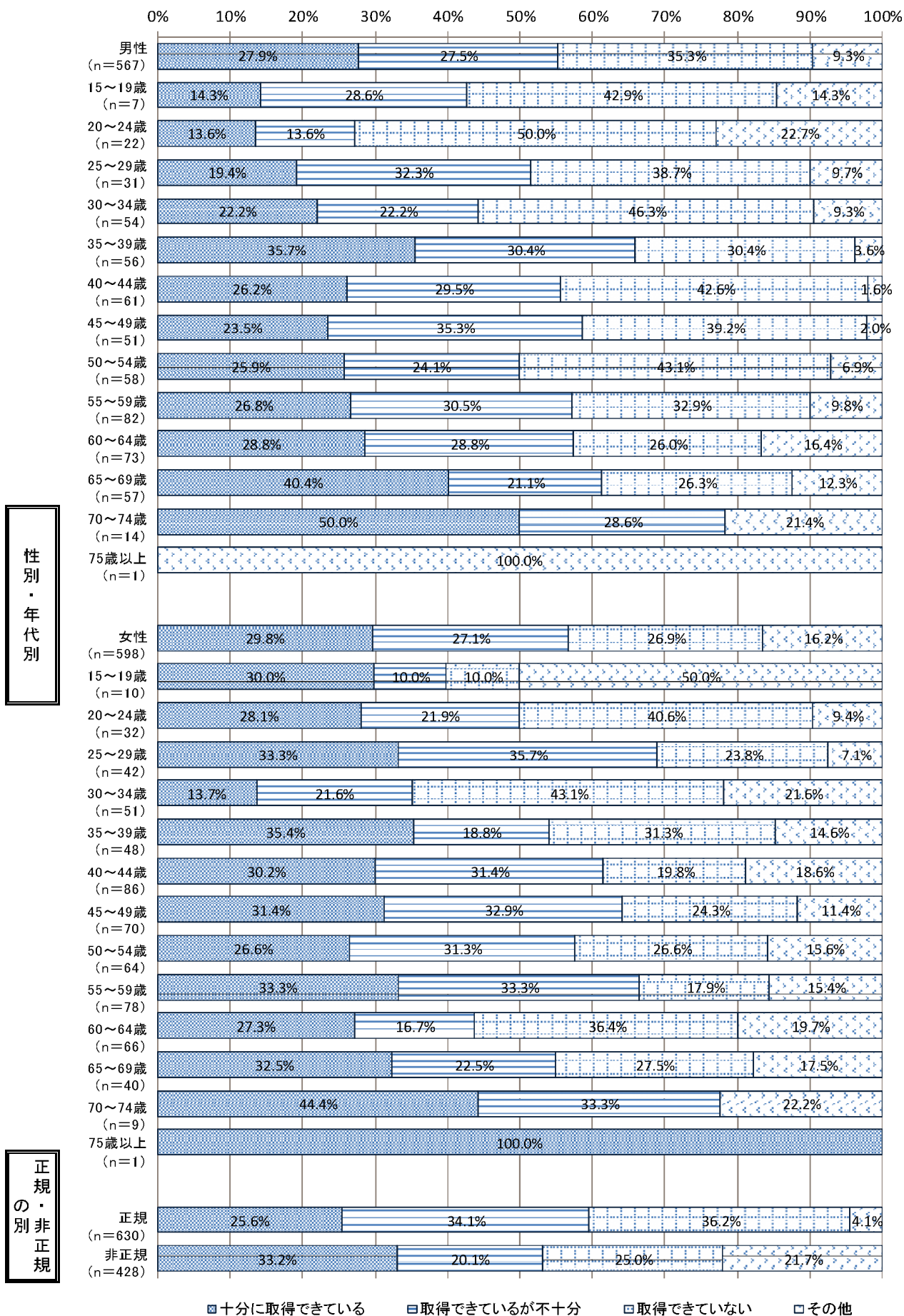
正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ、「取得できているが不十分」「取得できていない」の割合が高い。

■有給休暇の取得状況

【回答数=1,172】



《性別・年代別／正規・非正規の別》



(2)有給休暇の過ごし方

4-C-(2)有給休暇を主に何にあてていますか。【1つに○】

有給休暇の過ごし方については、「家事・身の回りの用事」が 32.6%と最も高く、次いで「休養」が 22.1%、「買い物・旅行などのレジャー」が 16.0%となった。

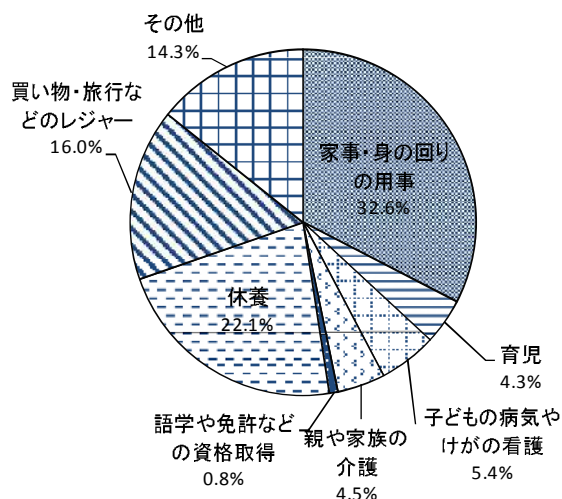
性別でみると、＜男性＞は＜女性＞に比べ「休養」の割合が高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞では＜35～39歳＞で「親や家族の介護」が有給休暇の過ごし方に現れている。35歳から55歳未満の間の年代で、「育児」「子どもの病気やけがの看護」「親や家族の介護」を合わせた割合は1割強から2割弱を占めている。＜女性＞では「親や家族の介護」が有給休暇の過ごし方に現れるのは＜25～29歳＞である。35歳から50歳未満の間の年代で、「育児」「子どもの病気やけがの看護」「親や家族の介護」を合わせた割合は約3割であり、50歳以上の年代においては「親や家族の介護」の割合は概ね1割となっている。また、＜女性＞の＜20～24歳＞では「買い物・旅行などのレジャー」、＜40～44歳＞では「子どもの病気やけがの看護」、＜55～59歳＞＜60～64歳＞では「家事・身の回りの用事」の割合が、それぞれ他の年代に比べて特に高い。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「休養」の割合がやや高い。

■有給休暇の過ごし方

【回答者=1,022】

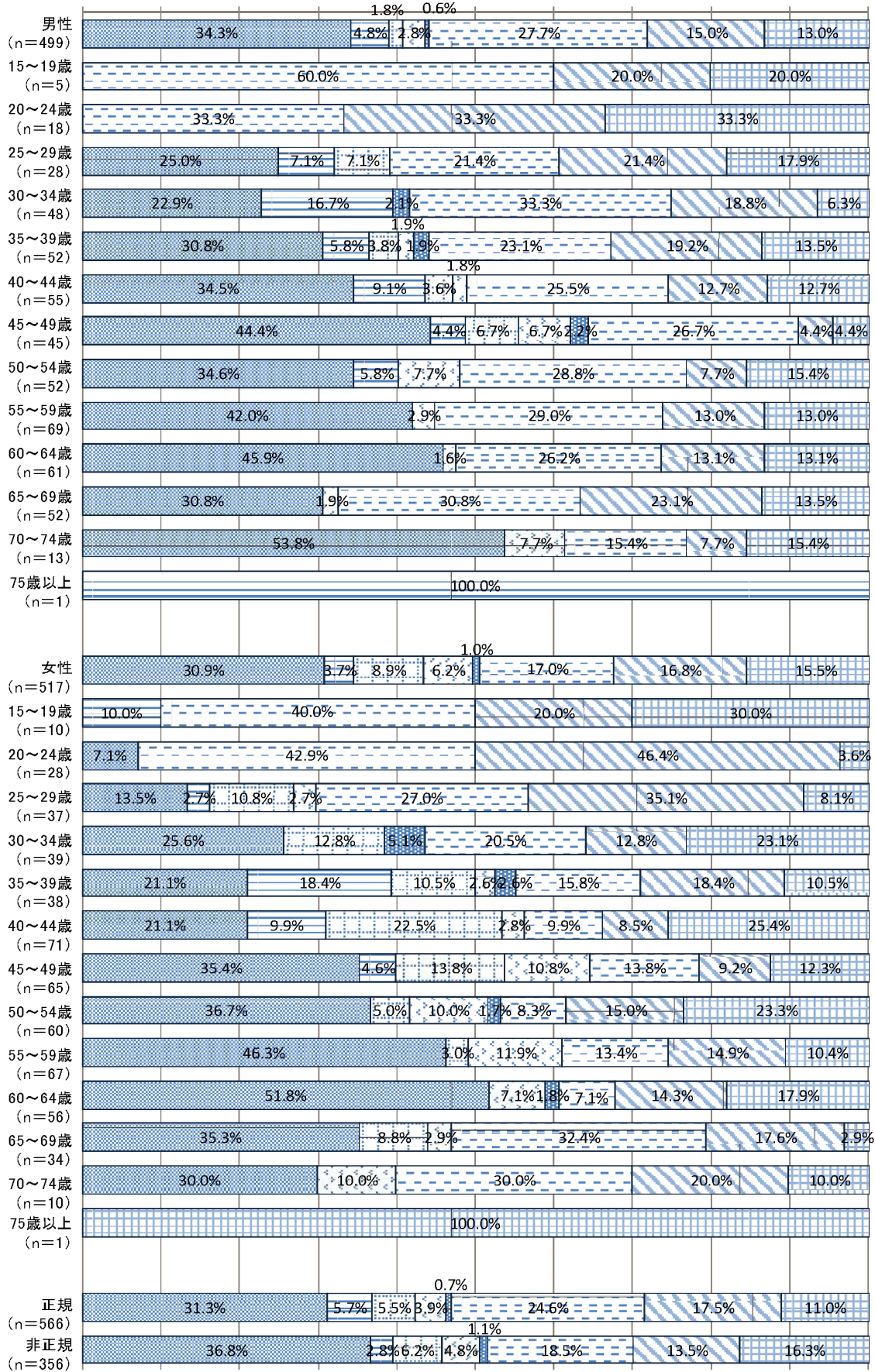


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別・非正規



- 家事・身の回りの用事
- 育児
- 子どもの病気やけがの看護
- 親や家族の介護
- 語学や免許などの資格取得
- 休養
- 買い物・旅行などのレジャー
- その他

(3)有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段

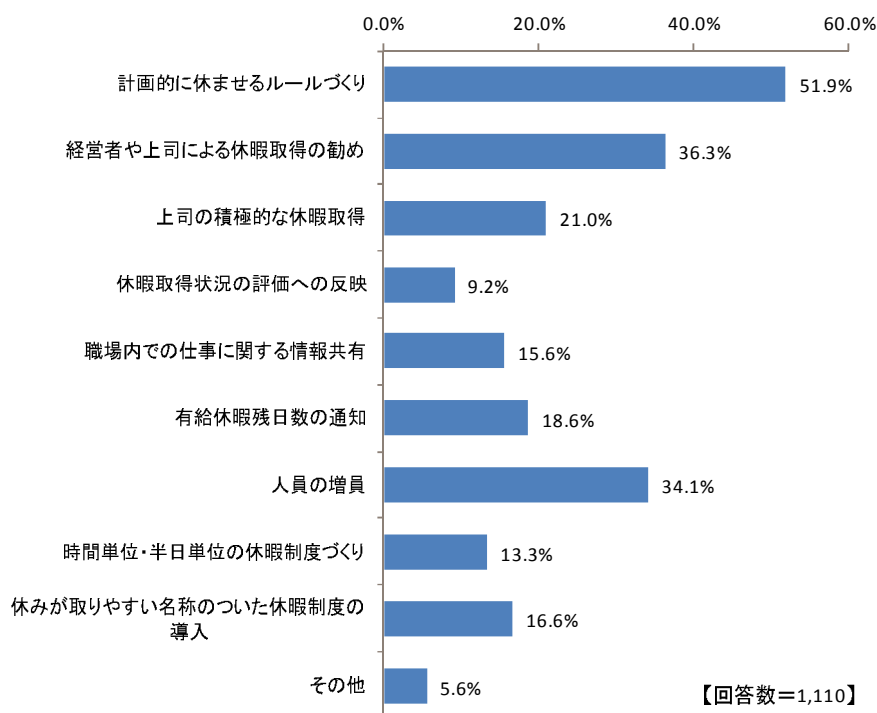
4-C-(3)有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段は何だと思いますか。【いくつでも○】

有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段については、「計画的に休ませるルールづくり」が51.9%と最も高く、次いで「経営者や上司による休暇取得の勧め」が36.3%、「人員の増員」が34.1%となった。

性別及び正規・非正規別では、特に大きな差は見られない。

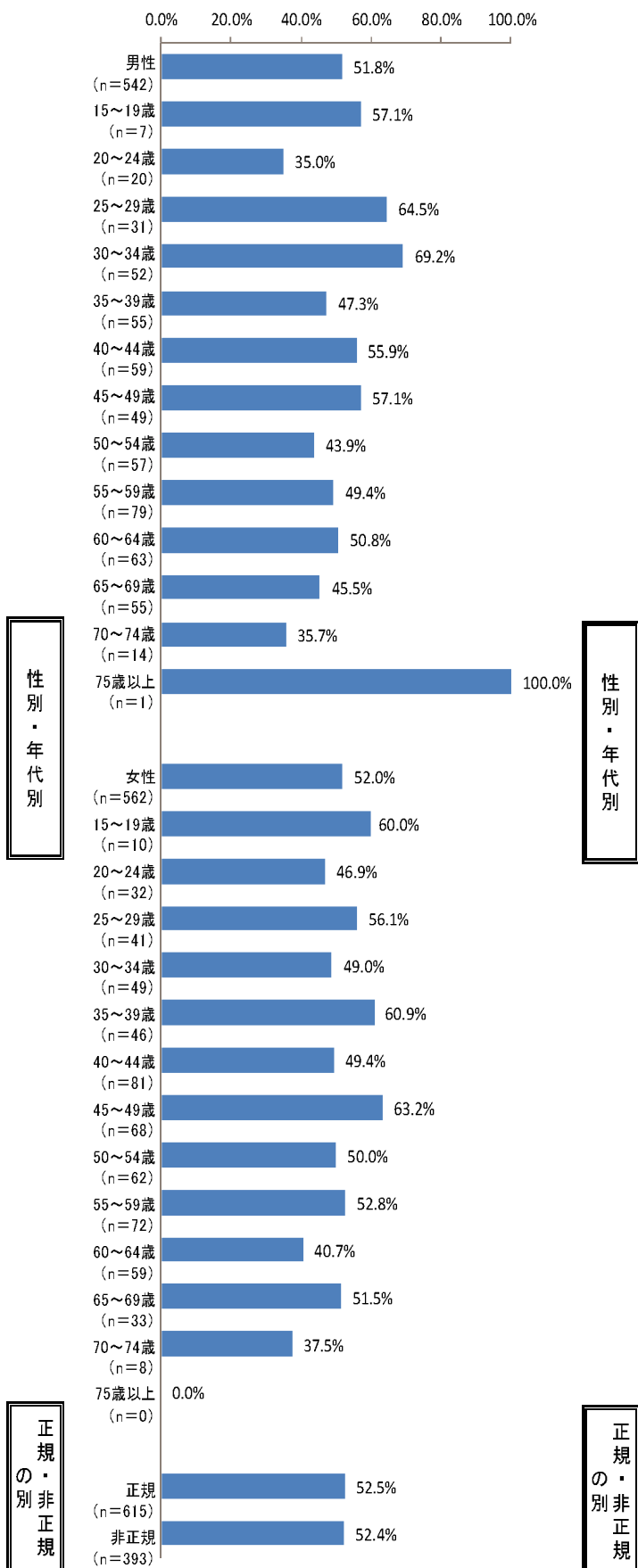
性別・年代別で見ると、＜男性＞では＜25～29歳＞及び＜30～34歳＞で「計画的に休ませるルールづくり」、＜50～54歳＞で「人員の増員」の割合が高い。＜女性＞では＜30～34歳＞で「経営者や上司による休暇取得の勧め」の割合が高い。

■有給休暇取得率向上のために有効だと思う手段



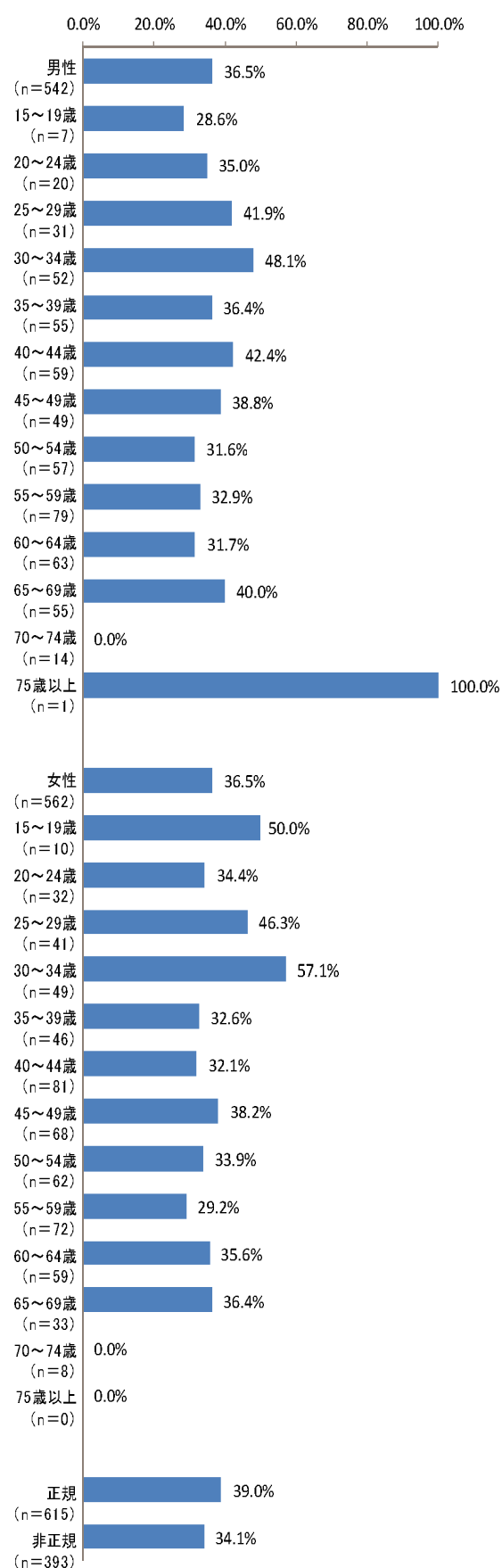
「計画的に休ませるルールづくり」と回答した人の割合

《性別・年代別／正規・非正規の別》

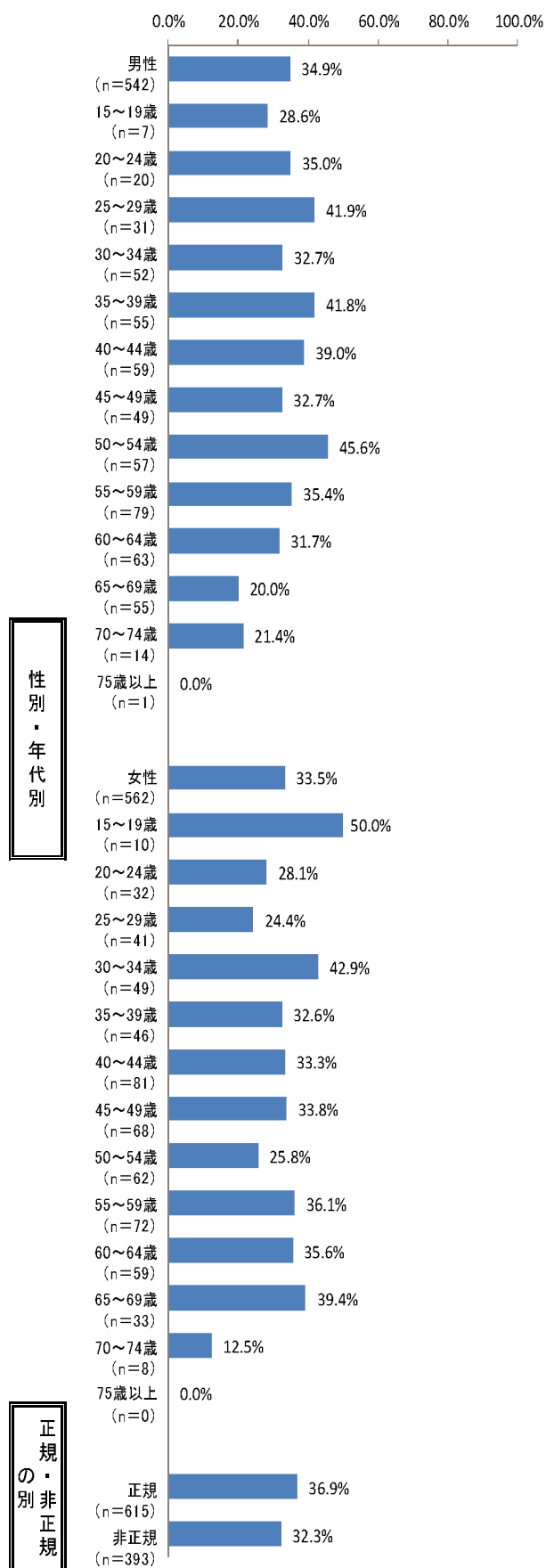


「経営者や上司による休暇取得の勧め」と回答した人の割合

《性別・年代別／正規・非正規の別》



「人員の増員」と回答した人の割合
 ≪性別・年代別／正規・非正規の別≫



D 育児休業・介護休業

(1) 育児休業・介護休業制度の有無

4-D-(1) あなたの職場には育児休業制度・介護休業制度がありますか。(a) 育児休業制度【1 つに○】

育児休業制度の有無については、「ある」が51.1%と最も高く、次いで「ない」が24.5%、「知らない」が24.4%となった。

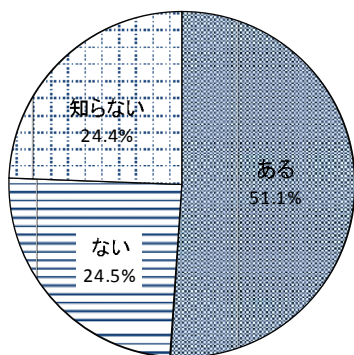
性別では特に大きな差は見られない。

性別・年代別でみると、＜男性＞では＜20～24歳＞で「知らない」の割合が高く、25歳以上から60歳未満では、「ある」の割合が高い。＜女性＞では20歳以上から60歳未満で「ある」の割合が高い。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「ある」の割合が高く、「知らない」の割合が低い。

■ 育児休業制度の有無

【回答数=1,168】

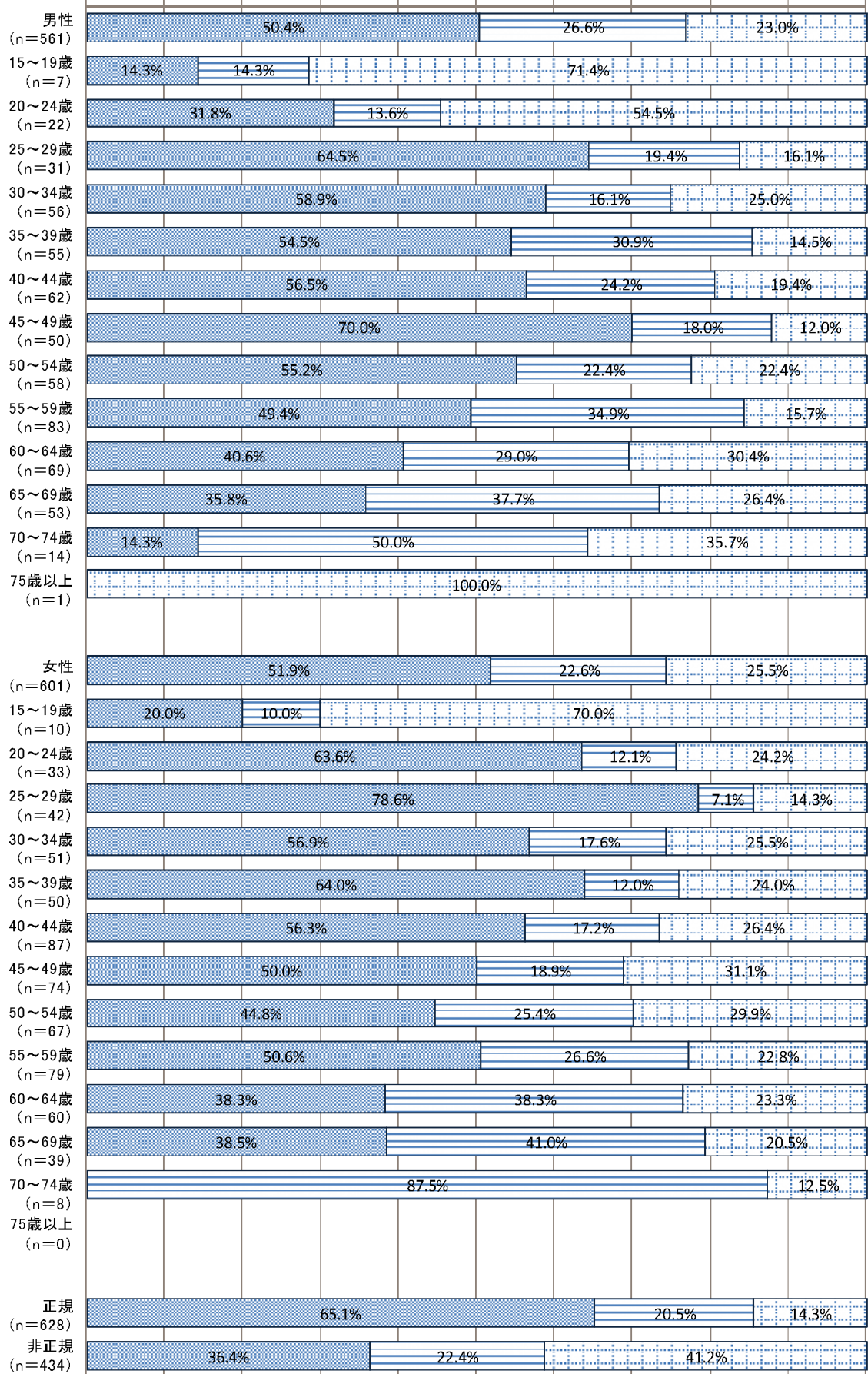


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別・非正規



■ある □ない □知らない

4-D-(1)あなたの職場には育児休業制度・介護休業制度がありますか。(b)介護休業制度【1つに○】

介護休業制度の有無については、「知らない」が37.8%と最も高く、次いで「ある」が33.5%、「ない」が28.8%となった。

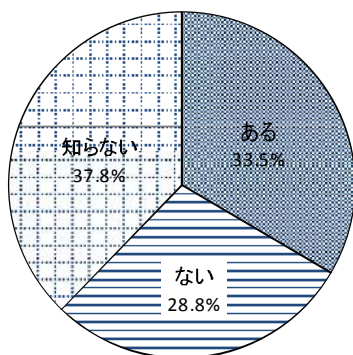
性別でみると、＜女性＞では＜男性＞に比べ「知らない」の割合が高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞では年代が上がるほど「ある」の割合が高くなり、＜45～49歳＞をピークにして低くなっている。

正規・非正規別でみると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「ある」の割合が高い。＜非正規＞では「知らない」の割合が5割を超えている。

■介護休業制度の有無

【回答数=1,165】



(2) 育児休業・介護休業の取得しやすさ

4-D-(2) あなたの職場は育児休業・介護休業が取りやすい職場だと思いますか。(a) 育児休業制度【1 つに○】

育児休業の取得しやすさについては、「取りやすい」が 58.5%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」が 25.6%、「取りにくい」が 15.9%となった。

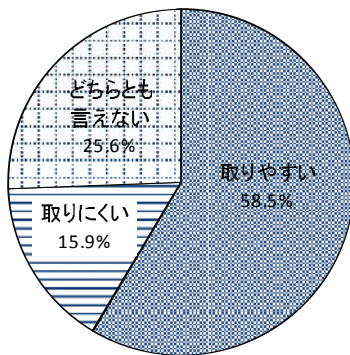
性別で見ると、＜女性＞は＜男性＞に比べ「取りやすい」の割合が高い。

性別・年代別で見ると、＜男性＞では＜30～34 歳＞で「取りやすい」の割合が低く、＜55～59 歳＞では高くなっている。＜女性＞は 25 歳以上で「取りやすい」が 6～7 割と高くなっている。

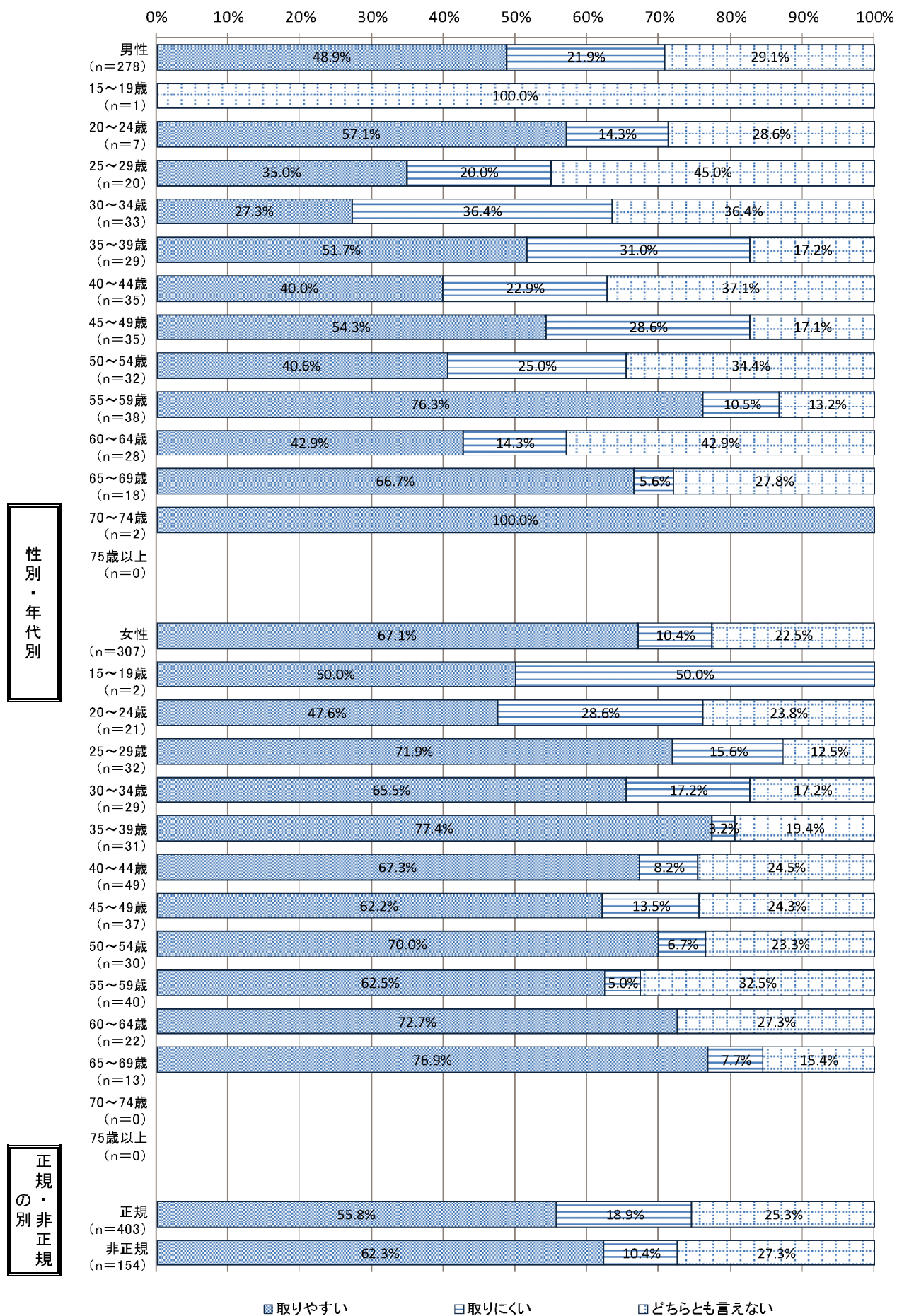
正規・非正規別で見ると、＜非正規＞では＜正規＞に比べ「取りやすい」の割合がやや高い。

■ 育児休業の取得しやすさ

【回答数=586】



《性別・年代別／正規・非正規の別》



4-D-(2)あなたの職場は育児休業・介護休業が取りやすい職場だと思いますか。(b)介護休業制度【1つに○】

介護休業制度の取得しやすさについては、「取りやすい」が40.6%と最も高く、次いで「どちらとも言えない」が37.0%、「取りにくい」が22.4%となった。

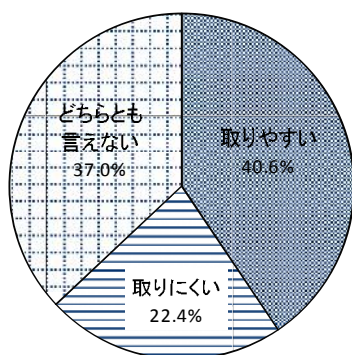
性別で見ると、＜女性＞は＜男性＞に比べ「取りやすい」の割合が高い。

性別・年代別で見ると、＜男性＞では25歳以上から35歳未満と＜40～44歳＞で、「取りやすい」の割合が低くなっている。＜女性＞では30歳以上で年代が上がるほど「取りやすい」の割合が高くなり、＜45～49歳＞をピークにして低くなっている。

正規・非正規別で見ると、＜正規＞では＜非正規＞に比べ「取りやすい」の割合が低い。

■介護休業制度の取得しやすさ

【回答数=384】

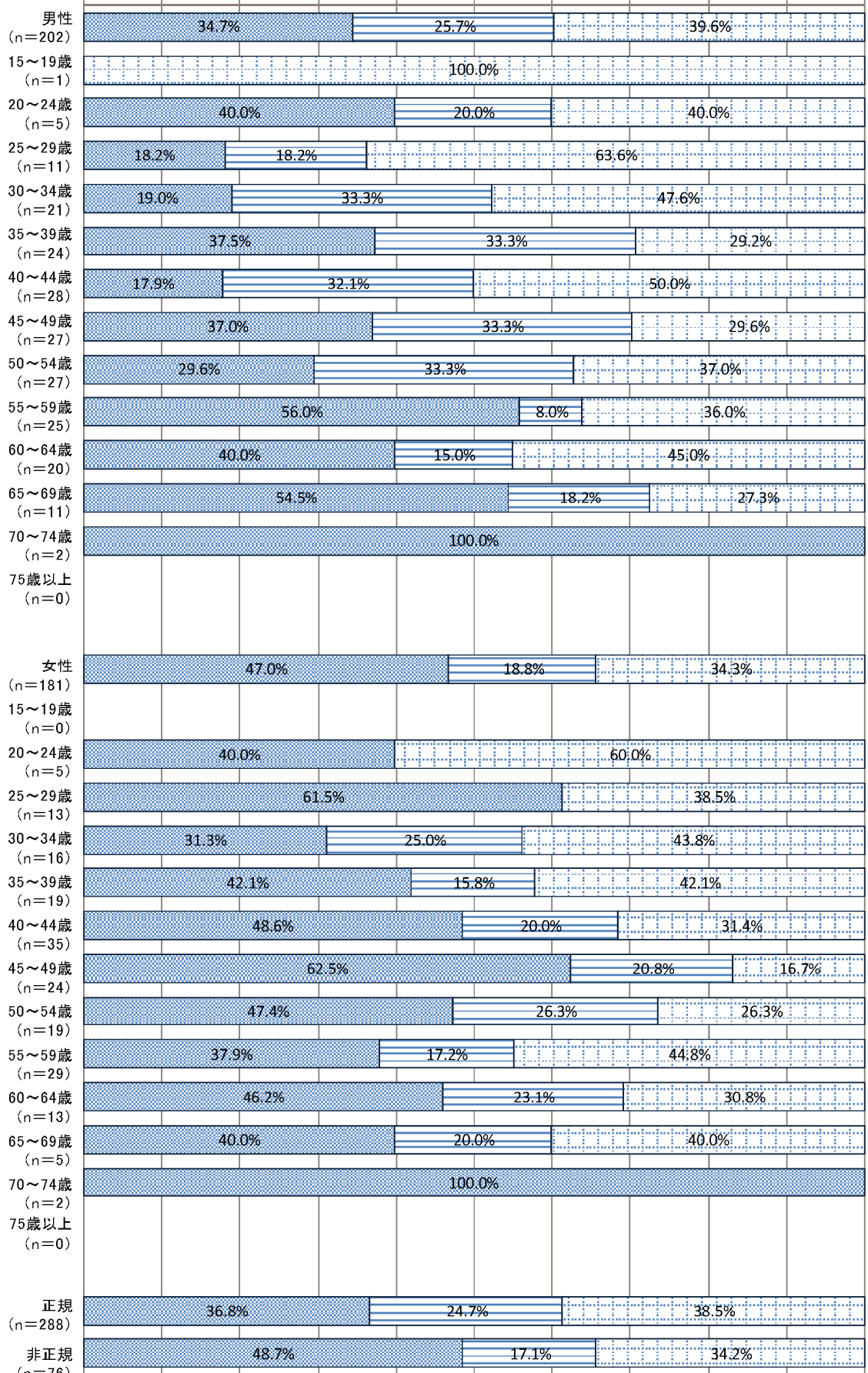


《性別・年代別／正規・非正規の別》

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

性別・年代別

正規の別・非正規



■取りやすい □取りにくい □どちらとも言えない

(3) 育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因

4-D-(3) [(2) (a) または (b) で「2.取りにくい」と回答した人に対し] そのように思われる一番の要因は何ですか。
【1つに〇】

育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因については、「人員体制が十分でないから」が 56.1% と最も高く、次いで「職場に取得した前例がないから」が 15.0%、「上司の理解が得られないから」が 7.5% となった。

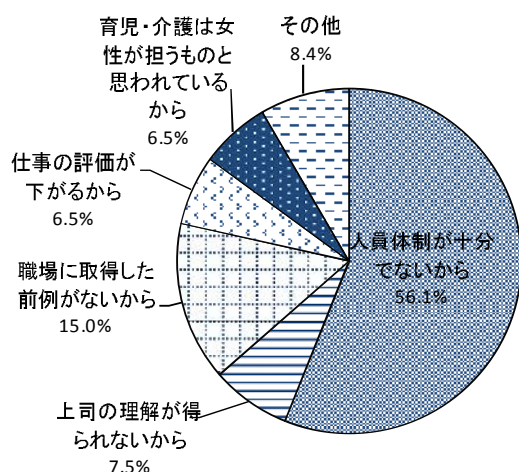
性別でみると、＜女性＞では＜男性＞に比べ「職場に取得した前例がないから」の割合が高い。

性別・年代別でみると、＜男性＞では＜25～29歳＞及び30歳代、＜女性＞では＜20～24歳＞で「育児・介護は女性が担うものと思われているから」の割合が高くなっている。

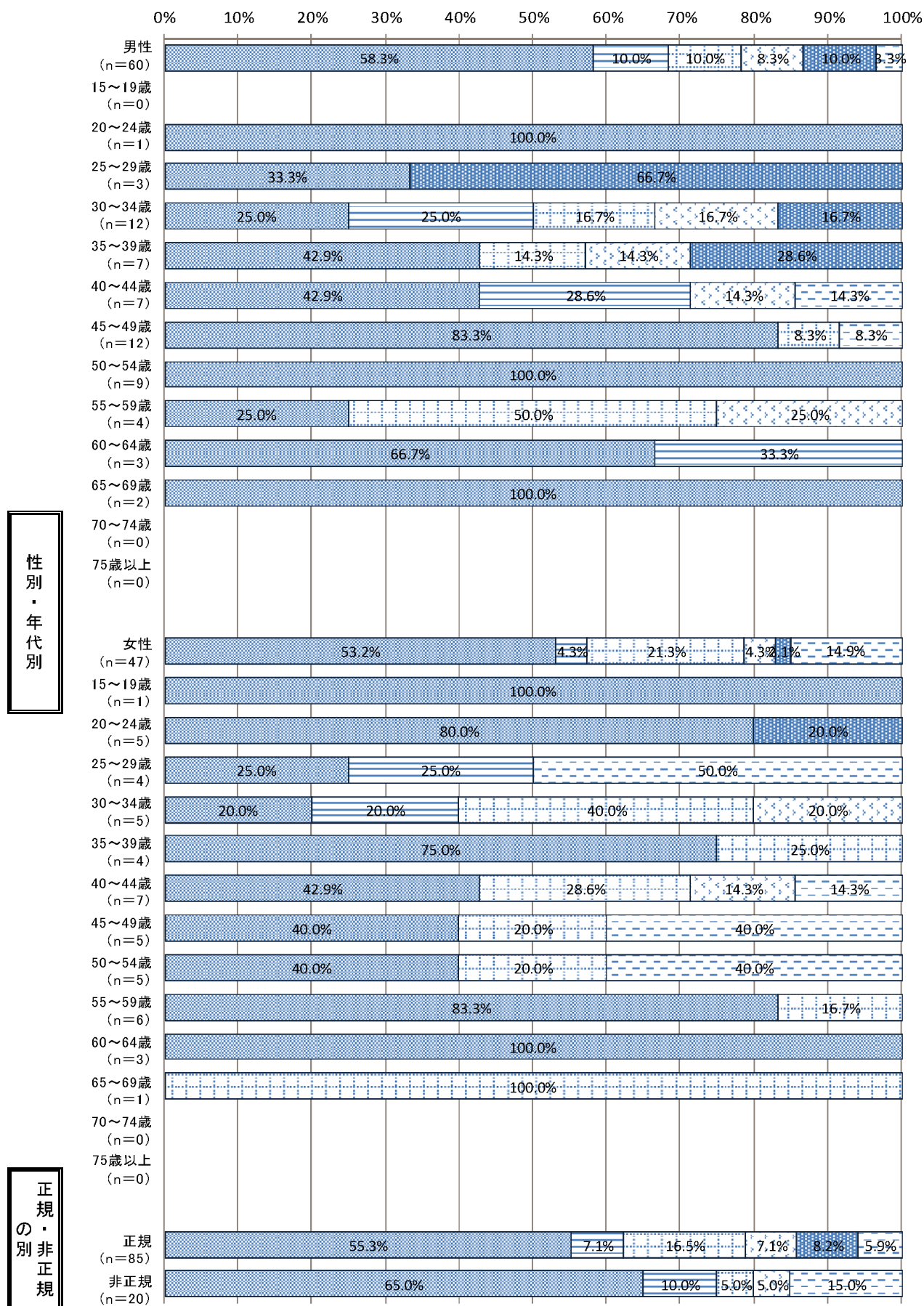
正規・非正規別でみると、＜非正規＞は＜正規＞に比べ「人員体制が十分でないから」の割合が高い。＜正規＞では、「職場に取得した前例がないから」「育児・介護は女性が担うものと思われているから」の割合が比較的高い。

■ 育児休業・介護休業が取りにくいと思われる要因

【回答数=107】



《性別・年代別／正規・非正規の別》



- 人員体制が十分でないから
- 職場に取得した前例がないから
- 育児・介護は女性が担うものと思われるから
- 上司の理解が得られないから
- 仕事の評価が下がるから
- その他