

1 回答者の基本属性

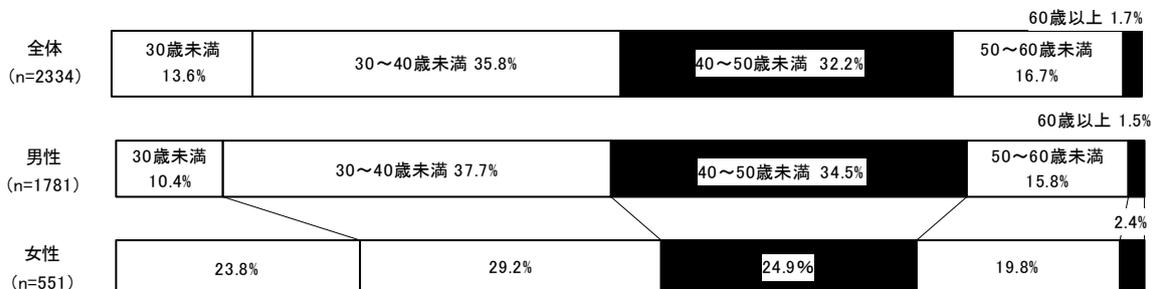
(1) 年代、業種、年収、従業員規模

図表 1-1-1 は回答者の性別分布で、「男性」は 1781 人で 76.3%、「女性」は 551 人で 23.6%である (図表 1-1-1)。図表 1-1-2 から図表 1-1-5 では年代別、業種別、年収別、従業員規模別にして、全体と男女別にした割合を示した。女性を年代別にみると、いわゆる「M字型パターン」を反映していることがわかる。M字形パターンとは、平均的な育児期間に相当する期間は、女性の労働者比率が男性に比べて少ないので、折れ線グラフにするとM字を描くことを指す。業種では、女性の製造業従事者は男性に比べて 20%ほど少なく、逆に女性のサービス業従事者は男性のより 6%ほど多い。年収では女性は明らかに低い収入に偏っていることが、帯グラフの比較で明白である。ちなみに後述するが、本調査では、回答者の非正社員の割合が 2.7% で非常に少なかったために、データ全体の分析対象を正社員に限定した。それでも女性の 67.8% が 400 万円未満で、男性の 400 万円未満は 17.5% であるという大きな差が存在する。従業員規模でも女性は男性に比べて小規模の事業所で働く傾向があることがわかる。

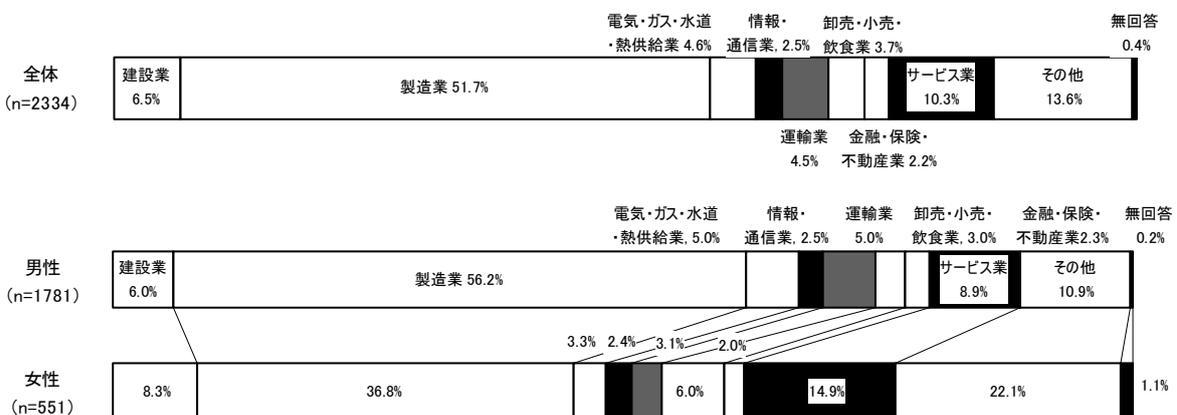
〔図表 1-1-1 性別 (n=2334)〕



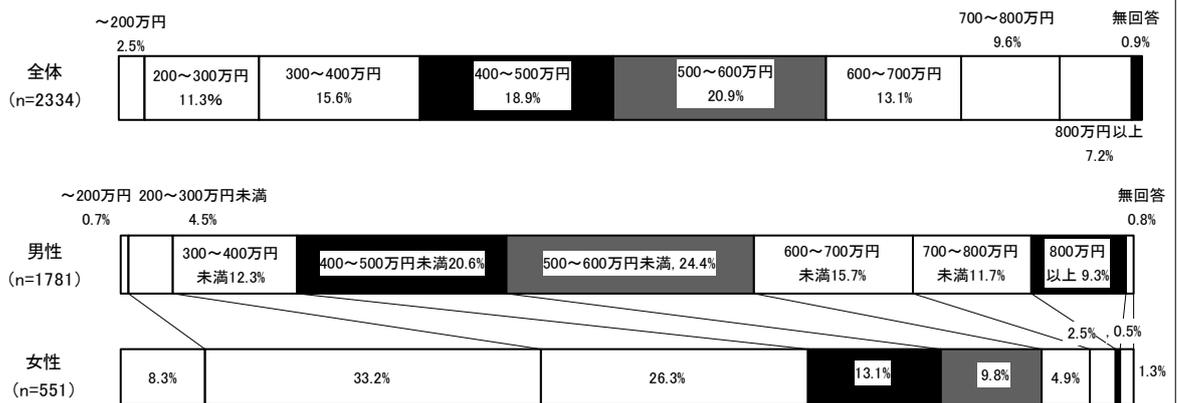
〔図表 1-1-2 年代／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)〕



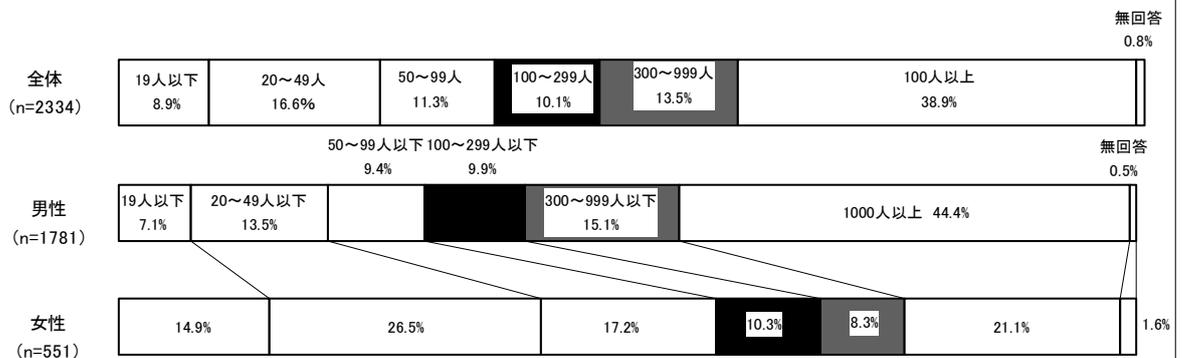
〔図表 1-1-3 業種／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)〕



[図表1-1-4 年収／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)]



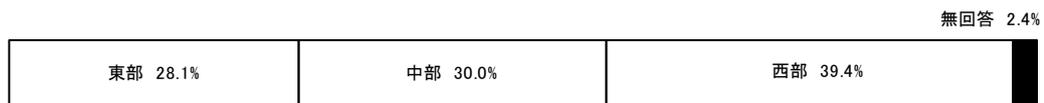
[図表1-1-5 従業員規模／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)]



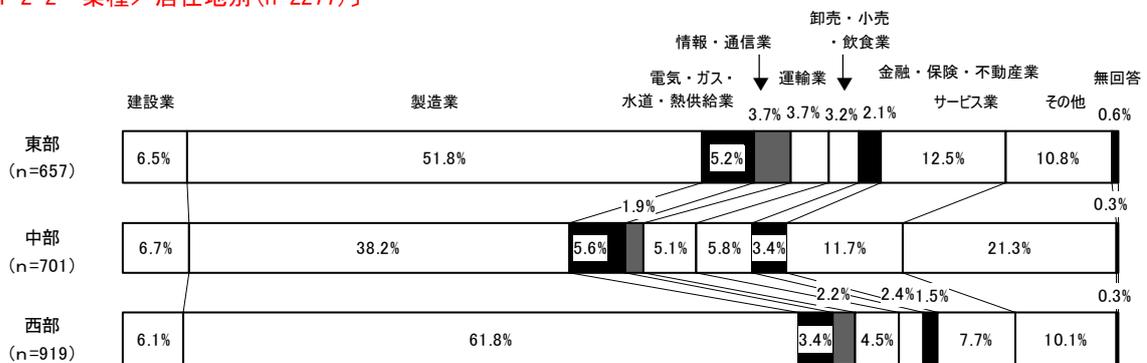
(2) 居住地

回答者の県内居住地を三区分すると、東、中、西部でほぼ均等にわかれている（図表1-2-1）。図表1-2-2から図表1-2-4では、居住地別に業種構成、従業員規模、労働組合の有無を示した。製造業が西部で最も多く、中部では様々な業種の割合が東部、西部よりも多い。従業員規模でも、西部は大規模事業所の割合が高く、労働組合の組織率も高いが、中部は逆である。このような静岡県内の地域ごとの産業構造や従業員規模の違いは、本調査でも異なる結果を生む原因となっているが、詳しくは該当箇所にて述べる。

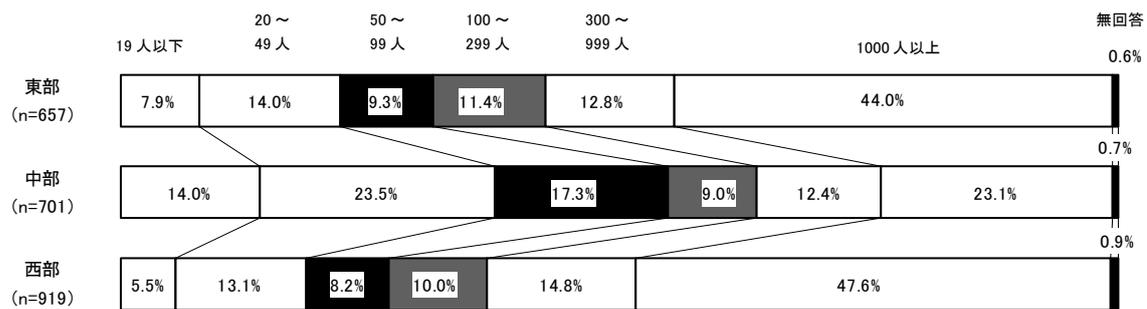
〔図表1-2-1 居住地別割合 (n=2334)〕



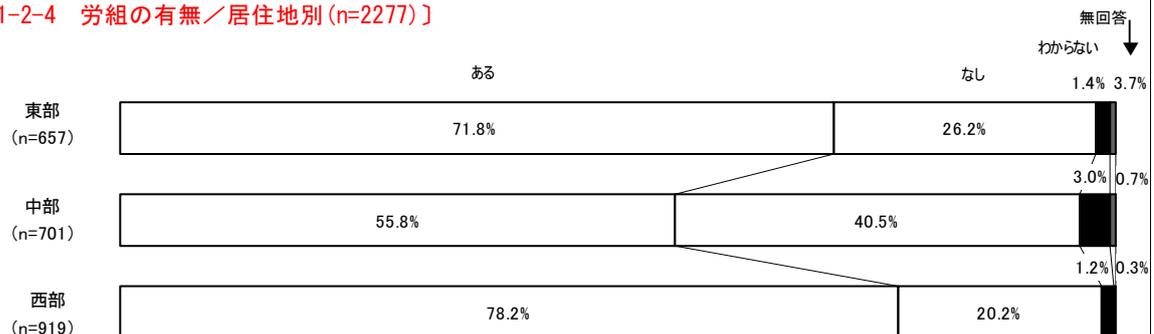
〔図表1-2-2 業種／居住地別 (n=2277)〕



〔図表1-2-3 従業員規模／居住地別 (n=2277)〕



〔図表1-2-4 労組の有無／居住地別 (n=2277)〕



(3) 雇用形態

前述したが、本調査の回答者の雇用形態分布は、「正社員」95.5%、「パート」2.2%、「期間社員」0.5%であり、パートタイムおよび期間社員の割合が低いため、正社員のみを分析の対象とすることにした。昨今の非正規社員の雇用に関する問題は重要であるが、今回は分析上いたしかたなく割愛した。

(4) 勤続年数

回答者の勤続年数で最も多いのが「10年以上～20年未満」で35.3%、次に「20年以上」が30.6%であり、中堅層が中心となっている（図表1-4-1）。

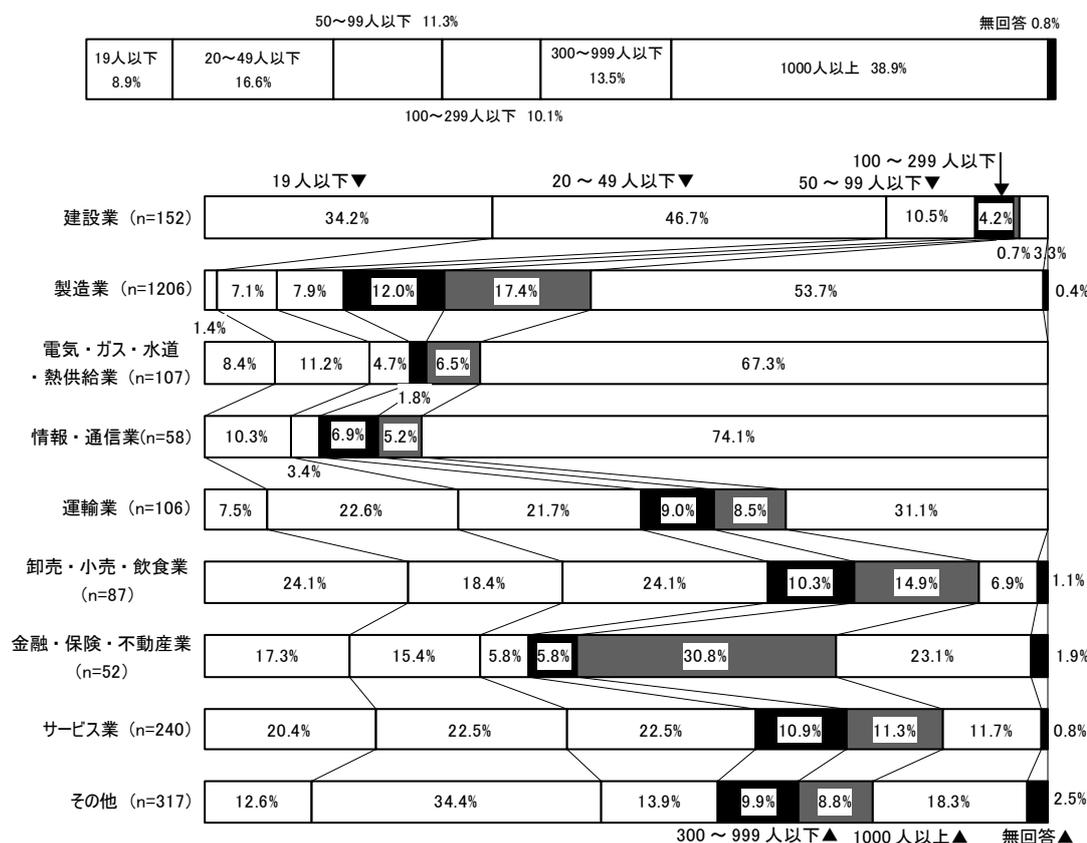
(5) 業種と従業員規模

従業員規模別割合を、全体および業種別で示した（図表1-5-1）。全体で一番多いのが「1000人以上」で38.9%、次に「20人～49人以下」の規模で16.0%となっており、「1000人以上」が38.9%と多いが、総じてさまざまな規模の事業所で働く勤労者を反映しているといえる。業種別では、「建設業」に「19人以下」、「20～49人以下」の小規模事業所が多く、「情報・通信業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「製造業」に「1000人以上」の大規模事業所が多い。

〔図表1-4-1 勤続年数別割合 (n=2334)〕



〔図表1-5-1 従業員規模／全体 (n=2334)・業種 (n=2325)〕



(6) 労働組合の有無および回答者の組合員の割合

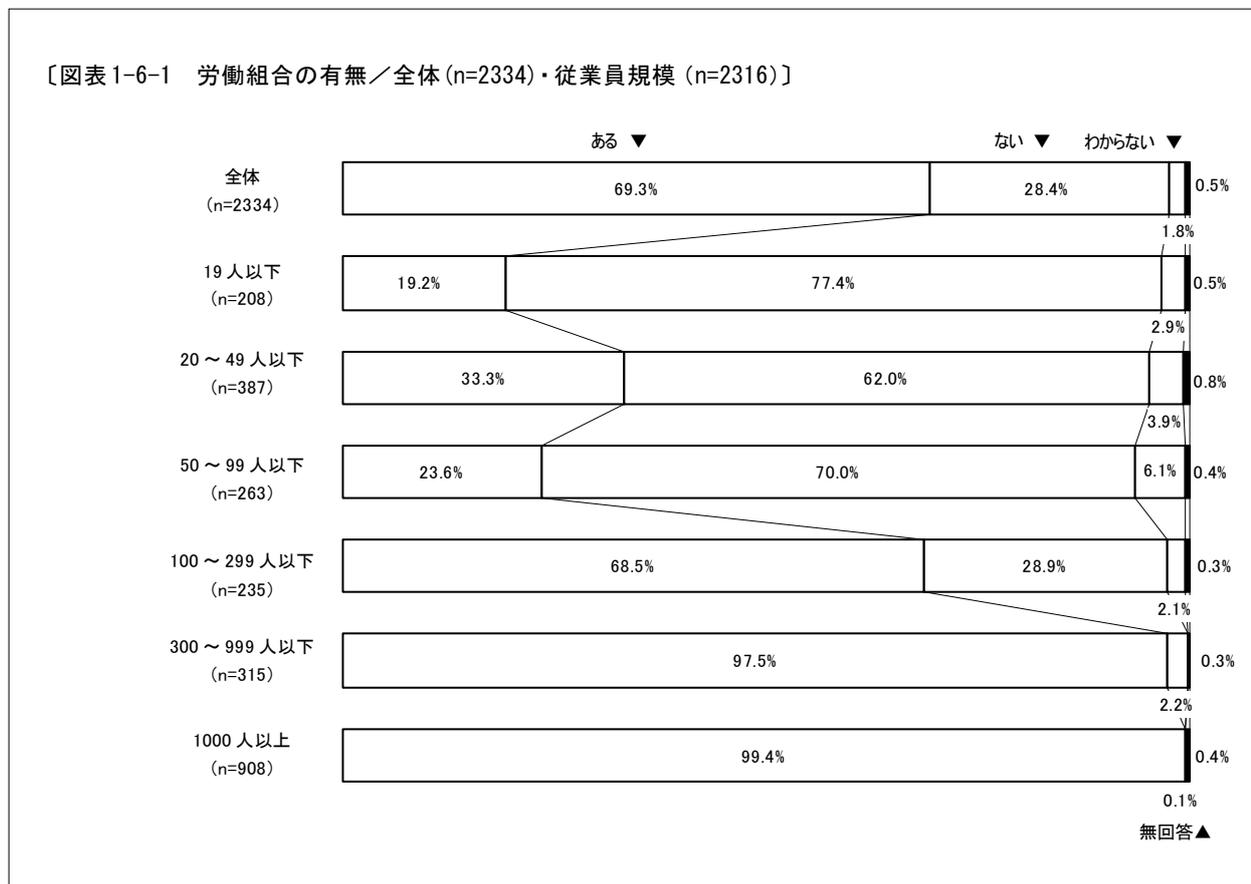
図表1-6-1では全体および従業員規模別の労働組合の有無を示した。全体で「労働組合がある」との回答が69.3%、「ない」との回答が28.4%である。ちなみに、「労働組合がある」と答えた回答者に、自分が組合員であるかどうかを尋ねた結果では、「組合員である」との回答は87.9%であった。従業員規模別で見ると、「50人～99人以下」の区分を除いて、規模が大きくなるにつれて労働組合は増える傾向がある。

(7) 年収

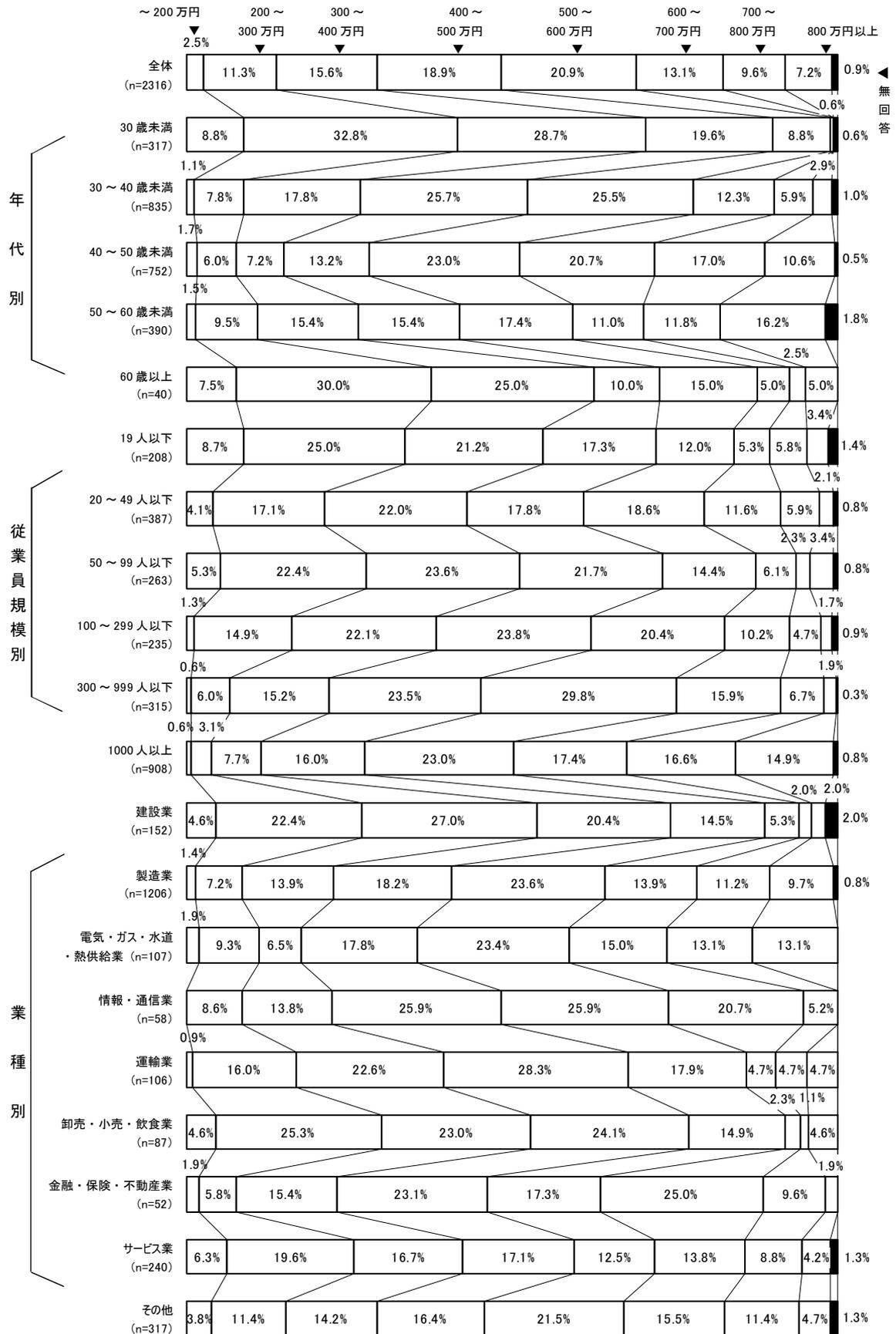
回答者の現在の年収を、全体、年代別、従業員規模別、業種別で示したのが、図表1-7-1である。全体で最も多いのが「500万円～600万円未満」の20.9%、次に「400万円～500万円未満」18.9%である。なお、男女別の年収については図表1-1-4に掲載した。年代別では「40歳～50歳未満」で収入のピークを迎えるが、「800万円以上」は「50歳～60歳」で最も割合が多くなる。従業員規模では、「20人～49人以下」の区分で「50人～99人以下」の区分と逆転する傾向があるが、総じて従業員規模が大きくなるにつれて収入は上がる。業種では、「金融・保険・不動産業」、「電気・ガス・水道・熱供給業」、「製造業」が高い傾向にある。

(8) 住宅ローンの返済の有無

住宅ローン返済の有無についてであるが、「返済中」は41.2%、住宅ローンが「無い」割合は58.0%であった。



[図表1-7-1 年収／全体(n=2334)・年代別(n=2334)・従業員規模別(n=2316)・業種別(n=2325)]

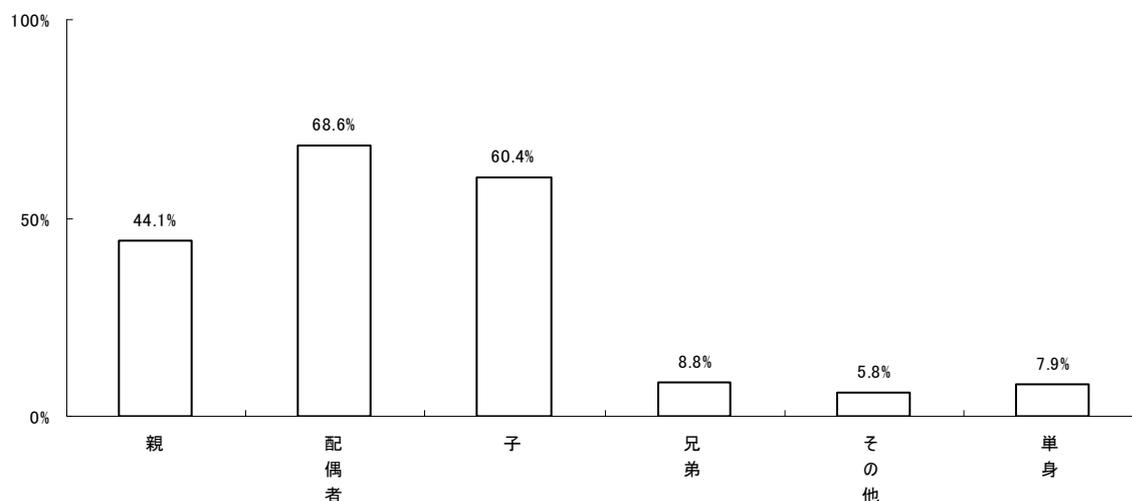


(9) 家族関係

配偶者の有無について、「配偶者あり」が70.9%、「なし」が28.8%である。配偶者の就労の有無については、男女別ではないが、配偶者の「就労あり」が62.1%、「就労なし」が35.7%である。

図表1-9-1では、同居家族の構成について示した。グラフでは掲載しなかったが、「同居の親」の人数が1人は32.4%、2人は66.6%で2人は1人の2倍である。子の人数は、1人が33.7%、2人が52.1%、3人が13.1%で2人が最も多い。また、要介護者の有無については「要介護者あり」が5.8%、「なし」が93.9%で、「要介護者の人数」が1人は91.9%、2人は5.2%である。また、「近隣地域に居住する親族の有無」であるが、「あり」が69.2%、「なし」が30.6%である。

〔図表1-9-1 同居家族割合〔複数回答／すべて〕(n=2325)〕



2 平均的な出勤日の状況

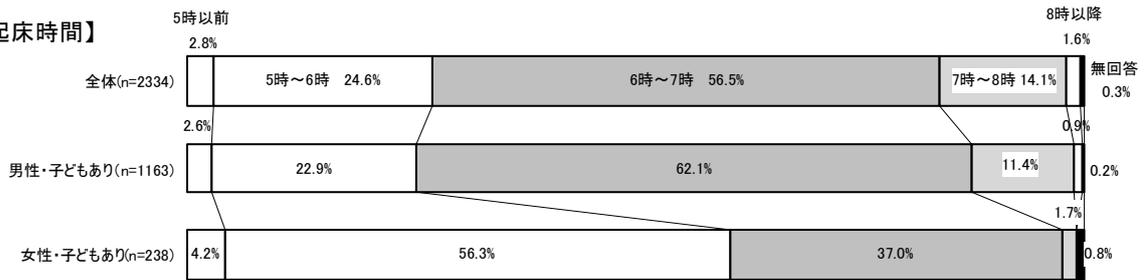
(1) 生活時間

平均的な出勤日について、「起床時刻」、「出勤時」、「職場到着時間」、「仕事開始時刻」、「仕事終了時刻」、「退勤時刻（仕事先を出る時間）」、「帰宅時間」を尋ねた結果を図表2-1-1に示した。各時間について、全員と子供がいる回答者を男女別にした帯グラフを掲載した。全体で起床時刻が最も多いのが「6時～7時」が56.5%であるが、子供ありの女性では「5時～6時」が、56.3%で最も多い。出勤時刻は全体で「7～8時」が59.9%で最も多いが、男性で子供ありが「6時～7時」に出勤が23.7%であるのに対し、女性で子供ありが4.2%と少ない。

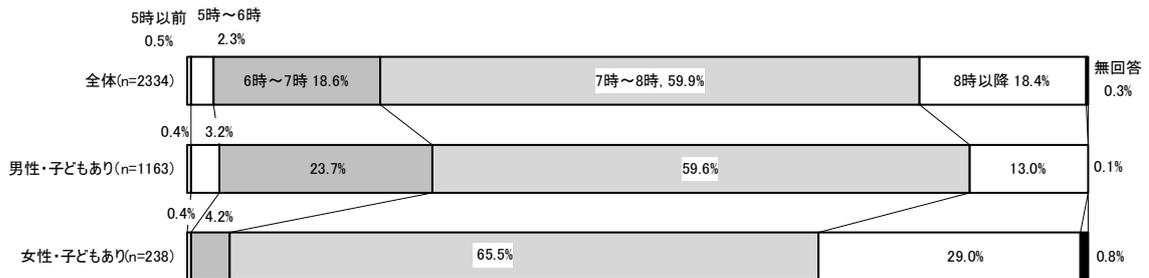
仕事終了時間については、子供がいる女性の62.6%が「17時～18時」であるが、子供がいる男性では34.8%である。退勤時間をみると、子供がいる男性の場合さらに遅い時間帯の割合が増えている。帰宅時間では、子供がいる女性の8割ほどが19時までには帰宅しているが、子供がいる男性では4割ほどである。子供がいる男性で21時以降に帰宅する割合は16.5%である。子供がいる男女で比べると、起床時間、帰宅時間は女性が早い割合が多く、帰宅時間は男性が遅いという結果である。つまり自宅で過ごす時間は、子供がいる回答者では女性が男性よりも多いことがわかる。

〔図表2-1-1 生活時間／全体(n=2334)・性別、子供あり(n=1401)〕

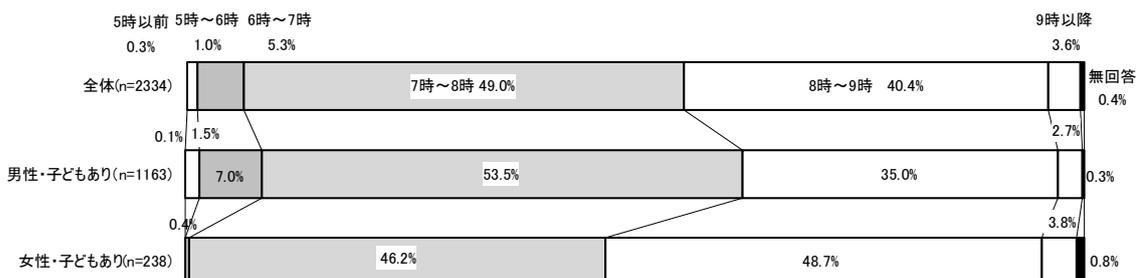
【起床時間】



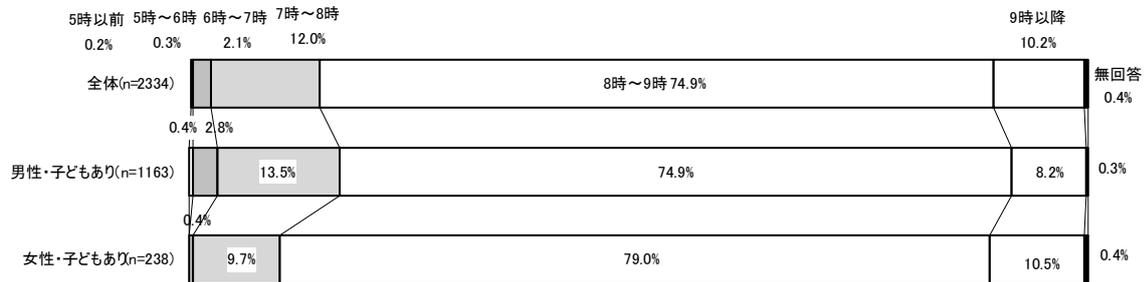
【出勤時間】



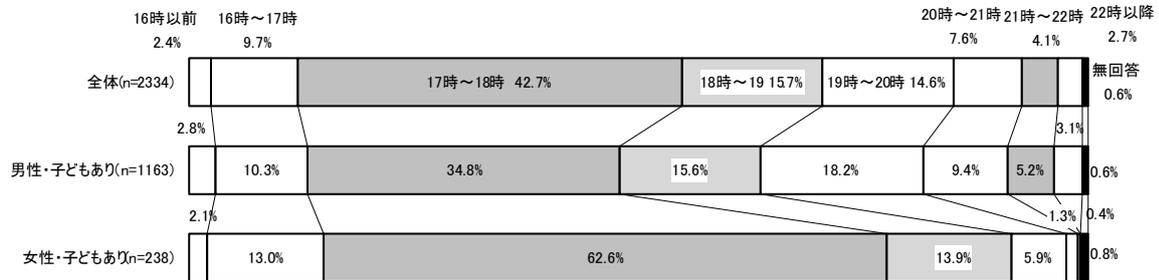
【職場到着時間】



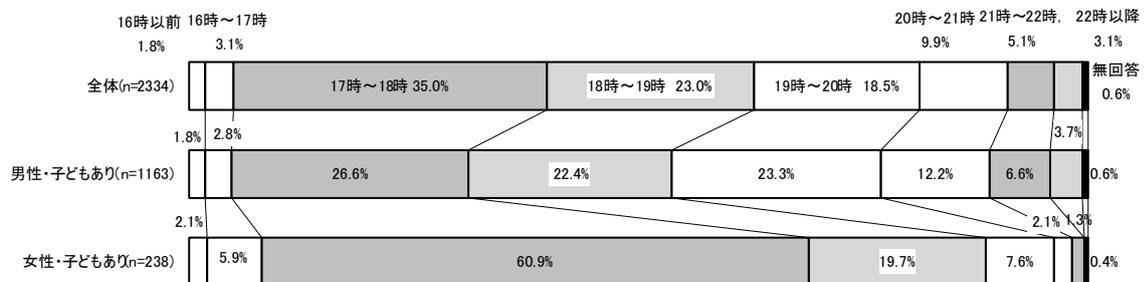
【仕事開始時間】



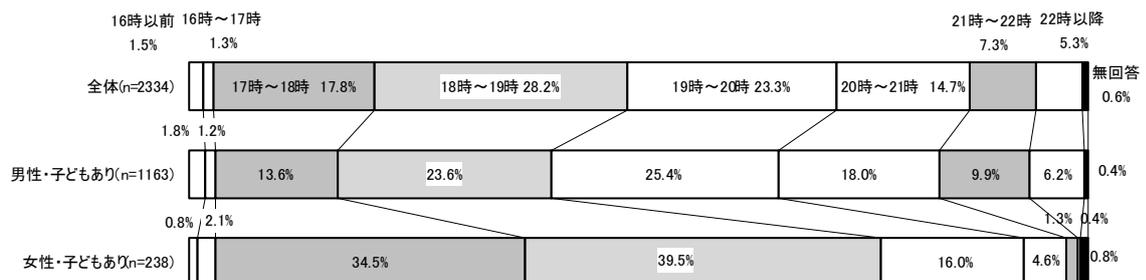
【仕事終了時刻】



【仕事退勤時刻】



【帰宅時刻】



(2) 帰宅時間とワーク・ライフ・バランスの関係

図表2-2-1は、平均的な出勤日の帰宅時間と「仕事と生活のバランス」に関する回答との関係を示した。「仕事と生活のバランス」に関する質問は「あなたの今のお仕事についてお聞きます。以下のそれぞれの項目について、どの程度当てはまりますか」であり、項目は「仕事と生活のバランスが適度にとれる」で、回答の選択肢は「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」の4つである。「どちらかといえば」との回答を「当てはまる」と「当てはまらない」に合計してみると、17～20時までに帰宅する回答者では68.5%が「バランスが取れている」と答え、30.7%が「バランスが取れていない」と答えた。しかし20時～22時までに帰宅する回答者では、36.4%が「バランスが取れている」と答え、63.0%が「バランスが取れていない」と回答した。さらに22時以降に帰宅する回答者では22.6%が「バランスが取れている」と回答し、76.7%が「バランスが取れていない」と答えた。つまり、帰宅時間が遅くなるにつれて「仕事と生活のバランスが取れている」という回答が減少する傾向がある。

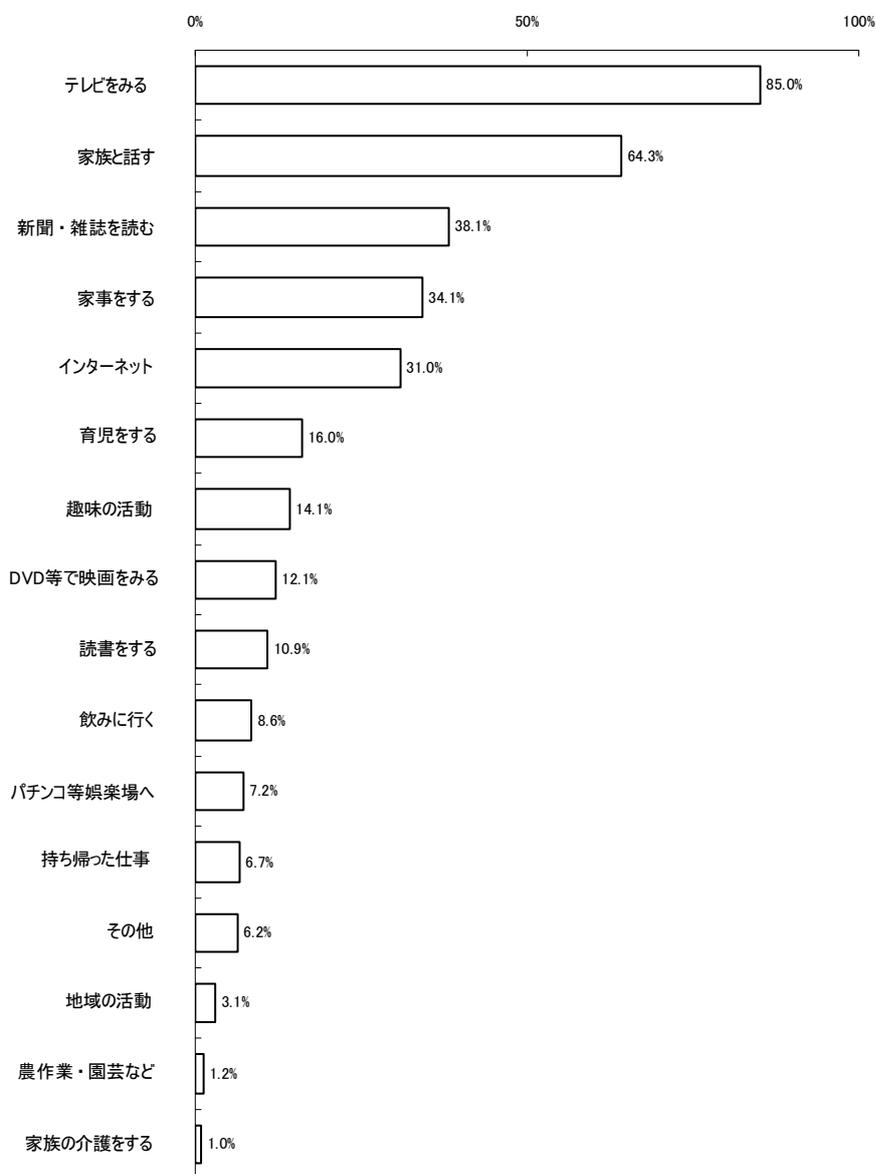
〔図表2-2-1 帰宅時間／仕事と生活のバランス別 (n=2320)〕

帰宅時間	当てはまる	どちらかといえば当てはまる	どちらかといえば当てはまらない	当てはまらない	無回答
17時以前 (n=64)	14.1%	43.8%	28.1%	14.1%	
17～20時 (n=1618)	13.0%	55.5%	24.8%	5.9%	0.9%
20～22時 (n=514)	2.9%	33.5%	38.1%	24.9%	0.6%
22時以降 (n=124)	3.2%	19.4%	31.5%	45.2%	0.8%

(3) 退社から就寝までの過ごし方

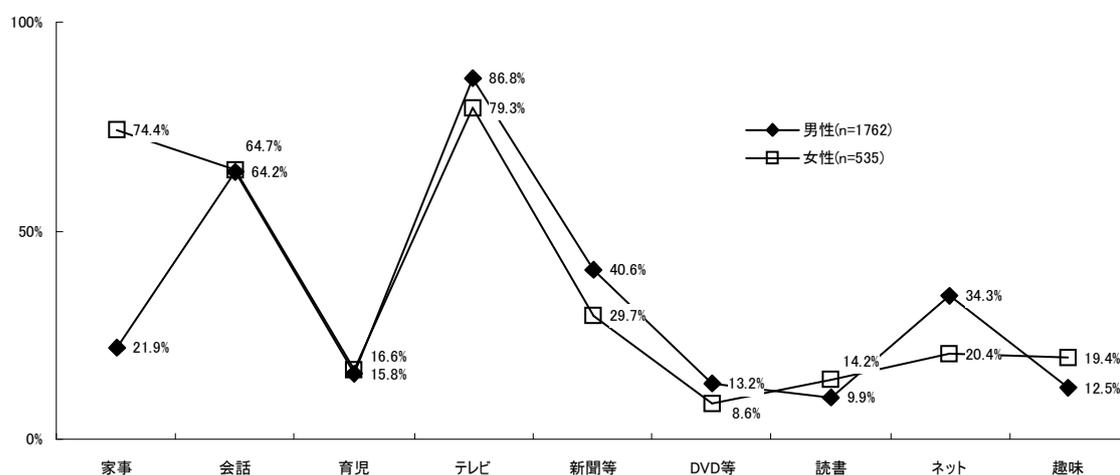
退社から就寝までの過ごし方についての結果（複数回答4つ以内）を図表2-3-1で示した。最も多いのが「テレビを見る」で85.0%、「家族と話す」64.3%、「新聞・雑誌」38.1%、「家事」34.1%、「インターネット」31.0%、「育児」16.0%、「スポーツ・芸術・学術趣味などの活動」14.1%、「DVDビデオなどで映画など」12.1%、「読書」10.9%、「飲みに行く」8.6%、「パチンコなど娯楽場」7.2%と続く。

〔図表2-3-1 退社後の過ごし方（複数回答・4つ以内）(n=2334)〕

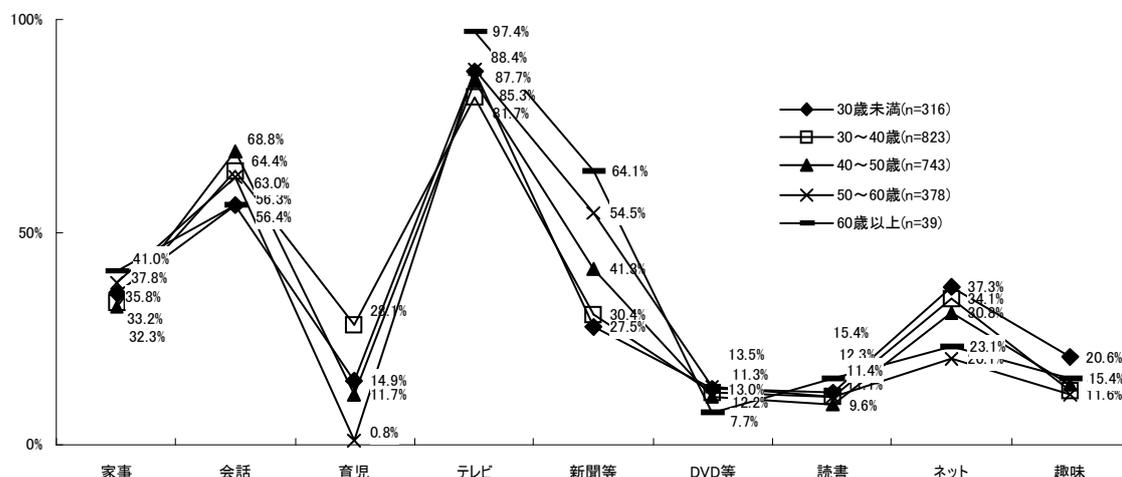


次に、退職後の時間の過ごし方の全員の回答の上位9項目について、性別、年代、配偶者の有無、男性のみを対象に配偶者の就労の有無との関係を調べた。図表2-3-2では性別、図表2-3-3では年代別に比較した。性別では、家事の割合が女性74.4%、男性21.9%と大きな違いがあるが、そのほかはあまり差がない。年代別にみると各年代ともに「テレビを見る」がほぼ80%台と多く、次に「家族と話す」が60%台である。「新聞・雑誌を読む」については若くなるにつれて減り、逆に「インターネットをする」が若くなるにつれて増す傾向が鮮やかに出ている。

〔図表 2-3-2 退職後の過ごし方〈上位9項目〉／性別 (n=2297)〕



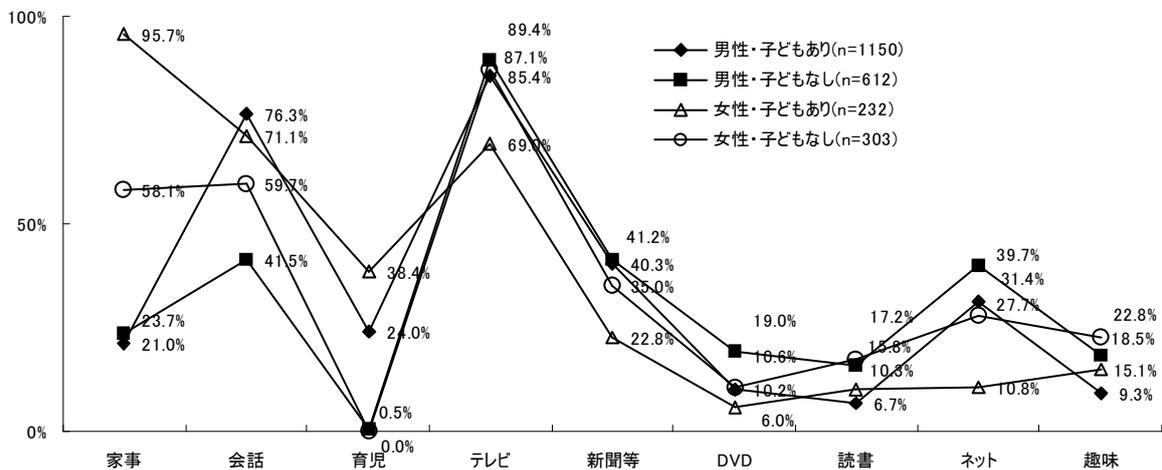
〔図表 2-3-3 退職後の過ごし方〈上位9項目〉／年代 (n=2299)〕



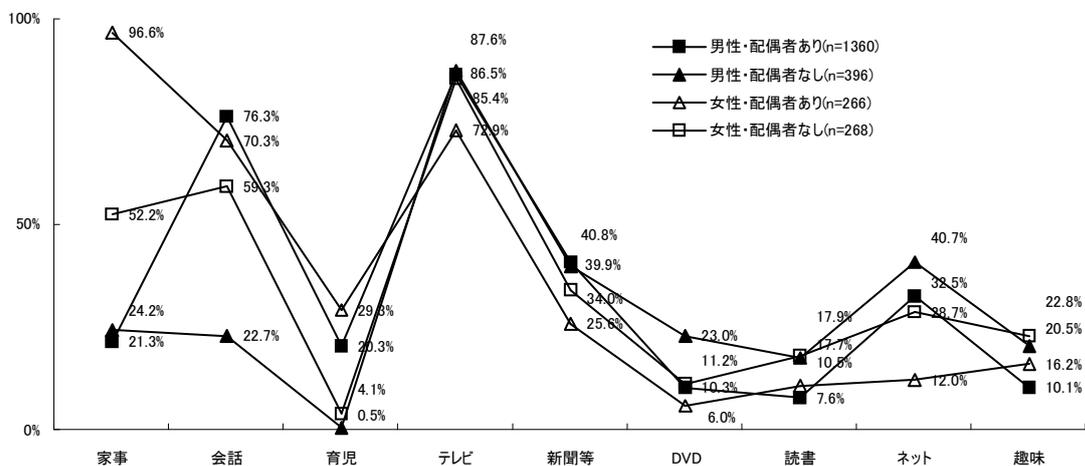
図表 2-3-4 で、男女別に子供の有無で比較すると、女性で子供ありの回答者の場合「家事をする」が95.7%で最も多く次に「家族と話す」である。女性で子供なしでは「テレビを見る」が87.1%で最も多く次に「家族と話す」で、「家事をする」は3位で58.1%である。男性では子供の有無にかかわらず「テレビを見る」が最も多く「家事をする」は5位である。

図表 2-3-5 では退社後の過ごし方を男女別に配偶者の有無で比較したが、配偶者ありの女性では「家事をする」が96.8%で一番多く、配偶者ありの男性は5位で25.2%である。上位5位の「家事をする」以外の項目は、程度の違いはあるがすべて男性が女性よりも多いので、女性がその他の過ごし方の時間を割いて家事をしている現状がわかる。また、女性では配偶者ありでは「家事をする」の回答が配偶者なしに比べて44.4%増すが、男性では配偶者なしの「家事をする」が配偶者ありに比べて2.9%増えている。

〔図表 2-3-4 退社後の過ごし方〈上位 9 項目〉／性別、子供の有無 (n=2297) 〕



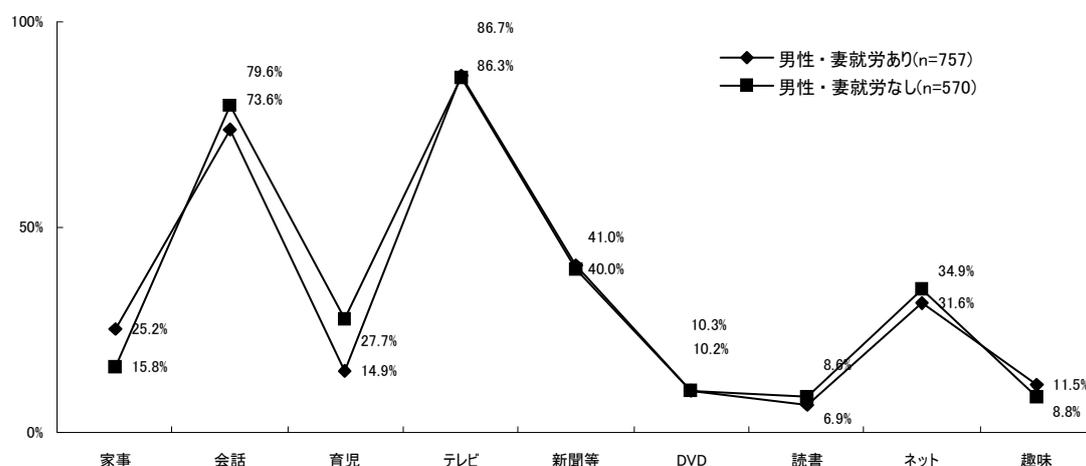
〔図表 2-3-5 退社後の過ごし方〈上位 9 項目〉／性別、配偶者の有無 (n=2297) 〕



次に図表2-3-6では、既婚男性のみを対象に妻の就労の有無で比較してみた。あまり大きな違いはないが、妻就労ありの男性では「家事をする」25.2%、妻就労なしでは15.8%であり、妻就労ありが9.4%増えている。逆に「育児をする」は、妻就労ありの男性では14.9%、妻就労なしでは27.7%であり、妻就労なしが12.8%多い。つまり共稼ぎの男性は、配偶者が専業主婦の男性に比べて「家事をする」と答える割合が増えているが、配偶者が専業主婦の男性のほうが、「育児をする」の割合は増えている。しかし退社後の過ごし方の順番では、「家事をする」と「育児をする」は配偶者の就労にかかわらず5位～6位である。

以上をまとめると、総じて、女性は結婚で家事をする時間が大幅に増すが、男性ではその時間が少し減る傾向があるといえる。男性は独身のほうが家事をする時間が多く、結婚すると家事をする時間が減る。

〔図表 2-3-6 退社後の過ごし方〈上位9項目〉／男性のみ、妻の就労の有無 (n=1327)〕

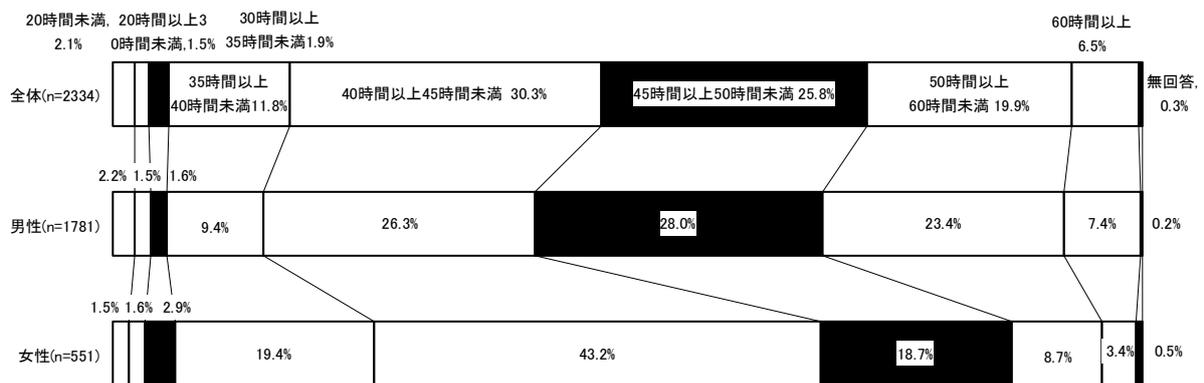


(4) 一週間当たりの平均実労働時間

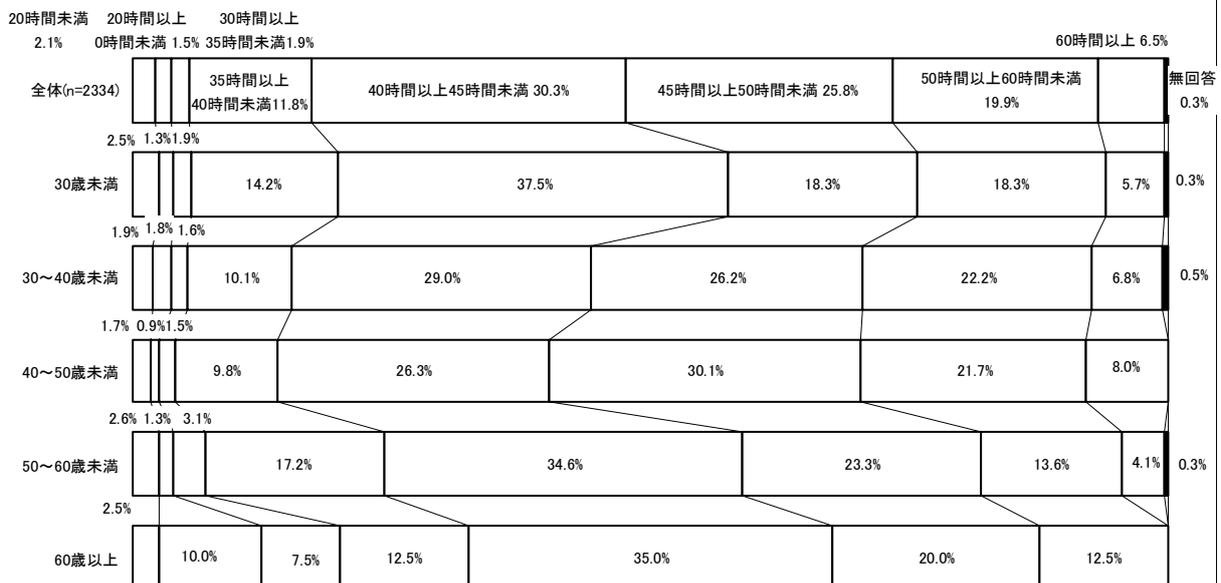
一週間当たりの平均実労働時間について、図表2-4-1で全体と男女別に示した。全体では、「40時間以上45時間未満」が30.3%で最も多く、2番目に「45時間以上50時間未満」25.8%、3番目に「50時間以上60時間未満」19.9%である。男性では「45時間以上50時間未満」が28.0%で最も多く、「40時間以上45時間未満」が26.3%、「50時間以上60時間未満」が23.4%である。女性では「40時間以上45時間未満」が43.2%で最も多かった。「60時間以上」は男性7.4%、女性3.4%である。

次に、図表2-4-2では、一週間当たりの平均実労働時間について全体と年代別に示した。年代別でも「40時間以上45時間未満」と「45時間以上50時間未満」に集中しているが、「60時間以上」が最も多いのは40歳～50歳未満で8.0%、次に30～40歳未満で6.8%であった。総じて、30歳台と40歳台に長時間労働が集中している様子がうかがえる。

〔図表2-4-1 平均実労働時間／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)〕

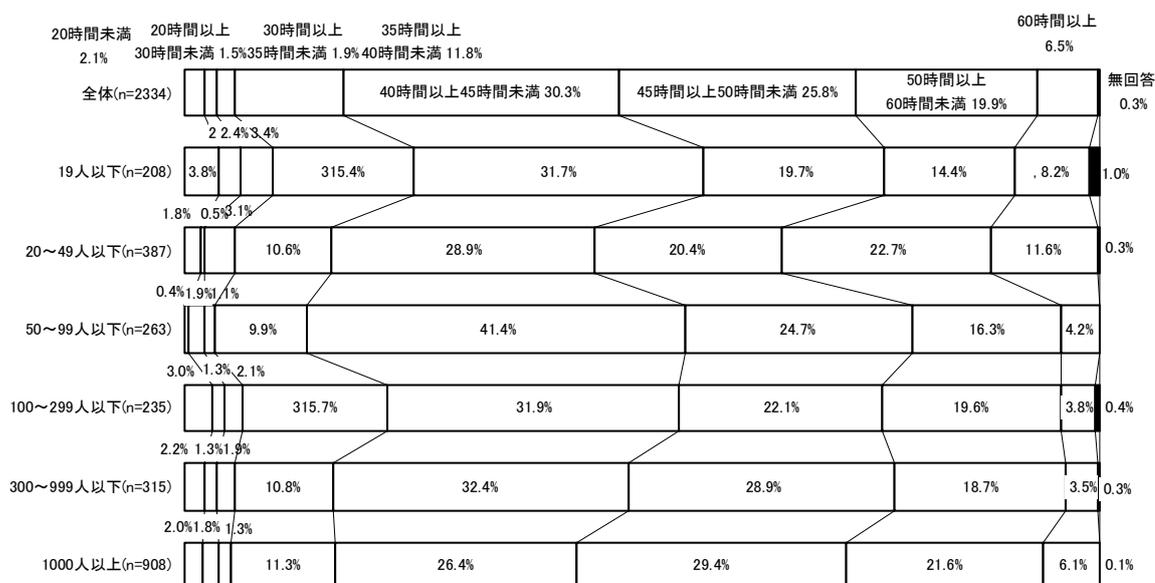


〔図表2-4-2 平均実労働時間／全体 (n=2334)・年代別 (n=2334)〕

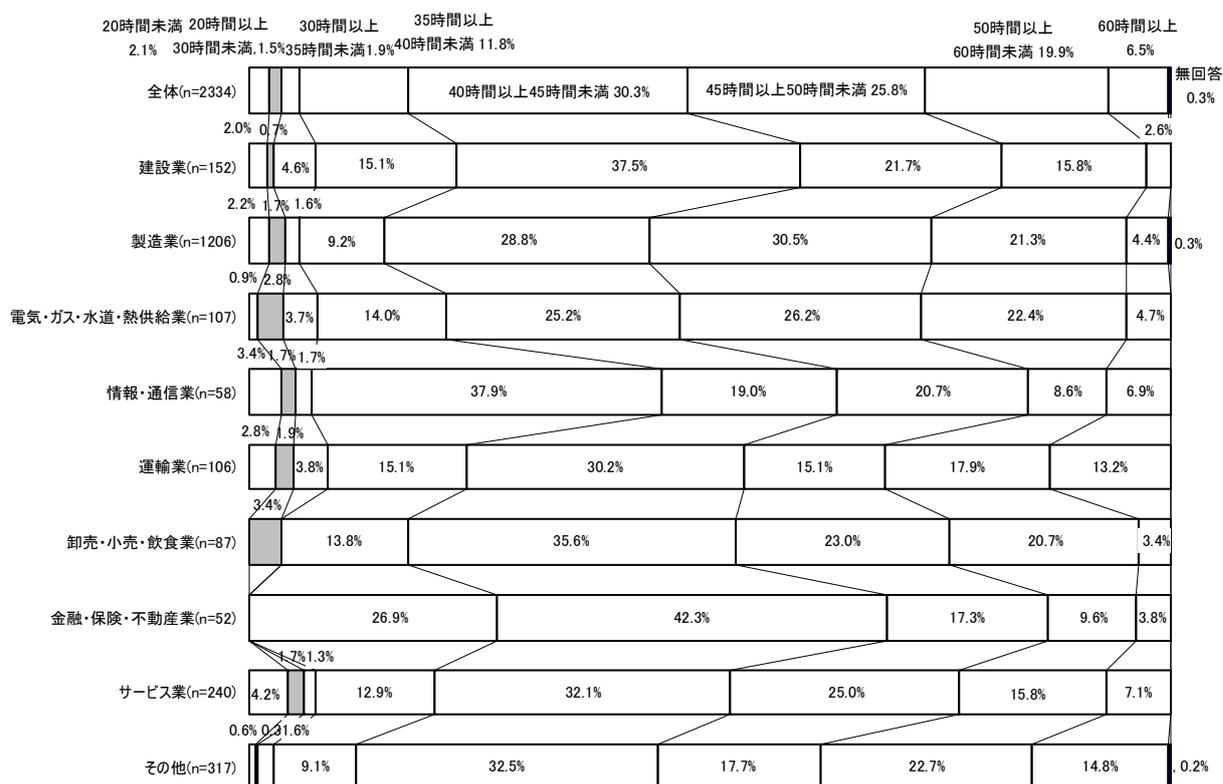


従業員規模別では、「60時間以上」が20～49人規模で最も多く11.6%、「50時間～60時間」が20～49人と1000人以上で20%台前半である（図表2-4-3）。業種別では、運輸業で「60時間以上」が13.2%、その他の業種が14.8%と多かった反面、情報・通信業と金融・保険・不動産業では「35時間以上40時間未満」がそれぞれ37.9%と26.9%であり、これらの業種の労働時間が比較的短い様子が伺える（図表2-4-4）。

〔図表2-4-3 平均実労働時間／全体(n=2334)・従業員規模別(n=2316)〕

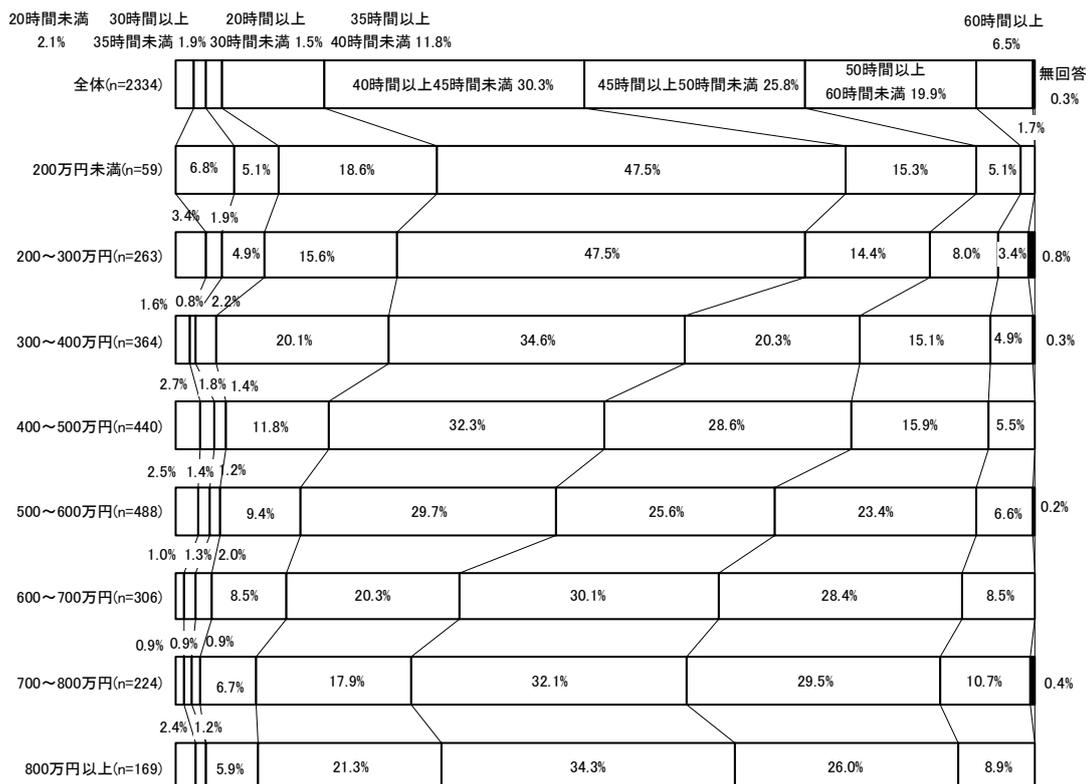


〔図表2-4-4 平均実労働時間／全体(n=2334)・業種別(n=2325)〕

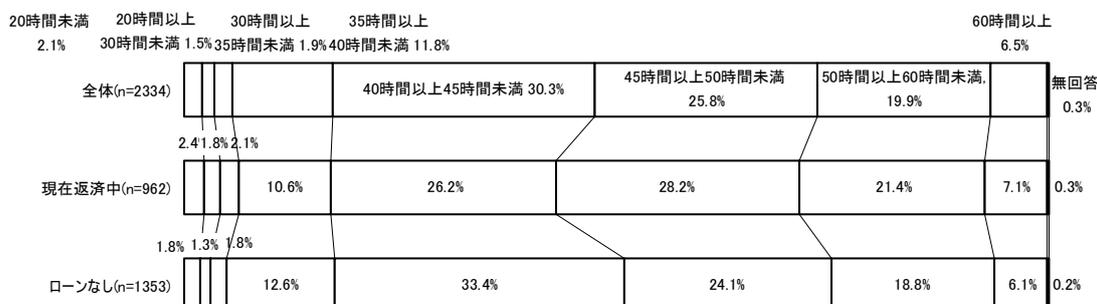


年収別では、年収の増加に労働時間が比例する傾向がある（図表2-4-5）。住宅ローンの有無と労働時間の関係では、現在返済中の回答者のほうが45時間以上の労働時間であると答えた割合が多い（図表2-4-6）。

〔図表2-4-5 平均実労働時間／全体 (n=2334)・年収別 (n=2313)〕



〔図表2-4-6 平均実労働時間／全体 (n=2334)・住宅ローンの有無別 (n=2315)〕

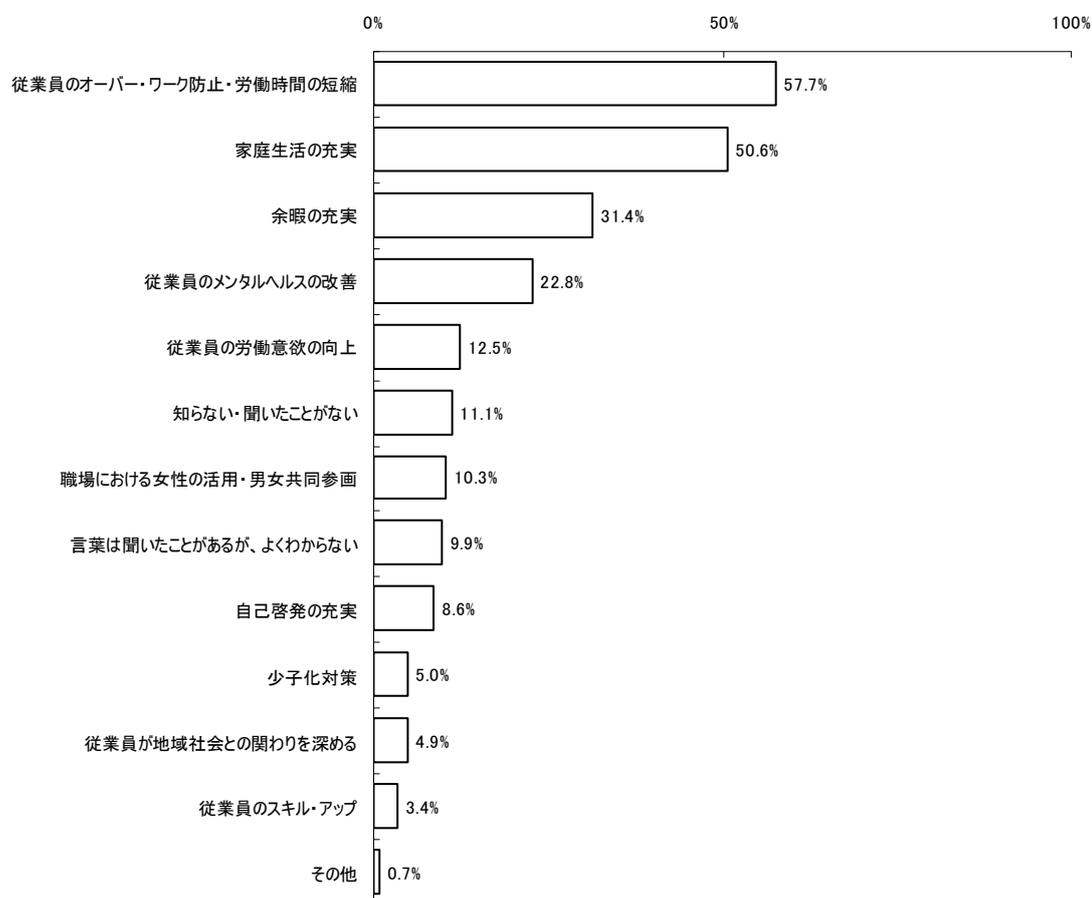


3 ワーク・ライフ・バランスについて

(1) ワーク・ライフ・バランスのイメージ

「最近マスコミ等で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉を目にしますが、この言葉からどのようなことをイメージされますか」という質問（3つまでの複数回答）をしたが、回答として最も多いのが、「従業員のオーバー・ワーク防止・労働時間の短縮」で57.7%であった（図表3-1-1）。2番目が「家庭生活の充実」50.6%であり、以下に「余暇の充実」31.4%、「従業員のメンタルヘルスの改善」22.8%、「従業員の労働意欲の向上」12.5%、「言葉は聞いたことがあるがよくわからない」11.1%が続いた。

〔図表 3-1-1 ワーク・ライフ・バランスのイメージ別割合〈複数回答・3つ以内〉(n=2334)〕



(2) 現状の仕事の時間配分

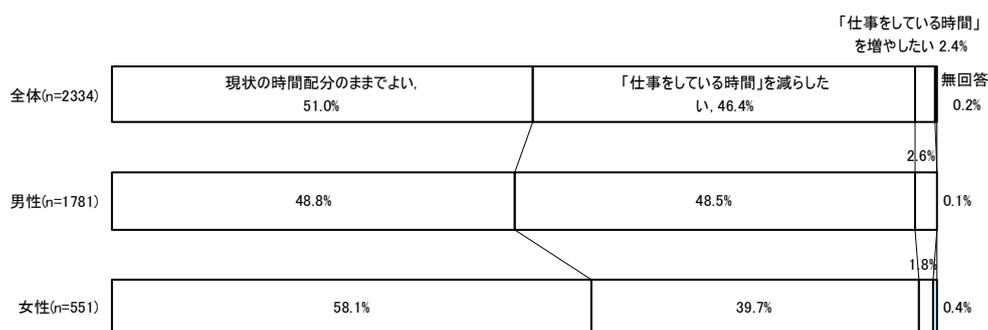
図表3-2-1では、現状の仕事の時間配分について全体と男女別の割合を示した。質問は「あなたの時間を『仕事をしている時間』と『仕事以外の時間』とに分けた場合、現状の時間配分に対するお考えについてお答えください」で、回答は「現状の時間配分のままでよい」、「『仕事をしている時間』を減らしたい」、「『仕事をしている時間』を増やしたい」から一つ選ぶ形式であった。全体では、「現状の時間配分のままでよい」が50.0%、「仕事をしている時間」を減らしたい46.4%であった。性別で比較すると、男性は「仕事の時間は現状のままでいい」と「減らしたい」と答えた回答者は拮抗しているのに対し、女性では「仕事の時間は現状のままでいい」が58.1%で「減らしたい」が39.7%と「減らしたい」が少なかった。ちなみに「増やしたい」は男女とも少数で、男性2.6%、女性1.8%である。

グラフ化はしなかったが年代で比較すると、30～40歳未満と40～50歳未満が「減らしたい」がわずかに2%ほど「現状のまま」よりも多く、他の年代では「現状のまま」が多い。特に50歳～60歳未満は「現状のまま」が23.6%も「減らしたい」よりも多い。

さらに、グラフは省いたが、現状の仕事時間に関して、男女別に配偶者の有無、子供の有無、男性のみを対象にした配偶者の就労の有無、従業員規模、業種、年収、ローン有無との関係をしらべた。男女別にした配偶者の有無および子供の有無、そして男女別にした配偶者の就労の有無では、差はほとんど見とめられなかった。従業員規模別では、300～999人では「減らしたい」が52.6%と「現状のまま」の45.2%より多く、1000人以上ではほぼ同じで、他の規模区分では「現状のまま」が多かった。特に19人以下では、「現状のまま」が61.6%、「減らしたい」が33.9%で「現状のまま」の割合が多かった。業種別にみると、総じて「現状のまま」が多いが、建設業では「現状のまま」が69.5%と最も多く「減らしたい」が28.1%と最も少なかった。「減らしたい」が「現状のまま」よりも多かった業種は、卸売・小売・飲食業とその他の業種であった。

収入別でみると、「増やしたい」は200万以下では5.0%で最も多い。200万円以下から800万円以下の年収区分では、年収が増えるとも「現状のまま」の割合が比例して減り、同時に「減らしたい」が増える。その境は500～600万円であり、現在の日本の平均的な収入値である。平均的な収入かそれ以上を得ていると「減らしたい」と感じ、得ていないと「現状のまま」を望むと解釈できる。住宅ローンの有無はあまり影響がなかった。

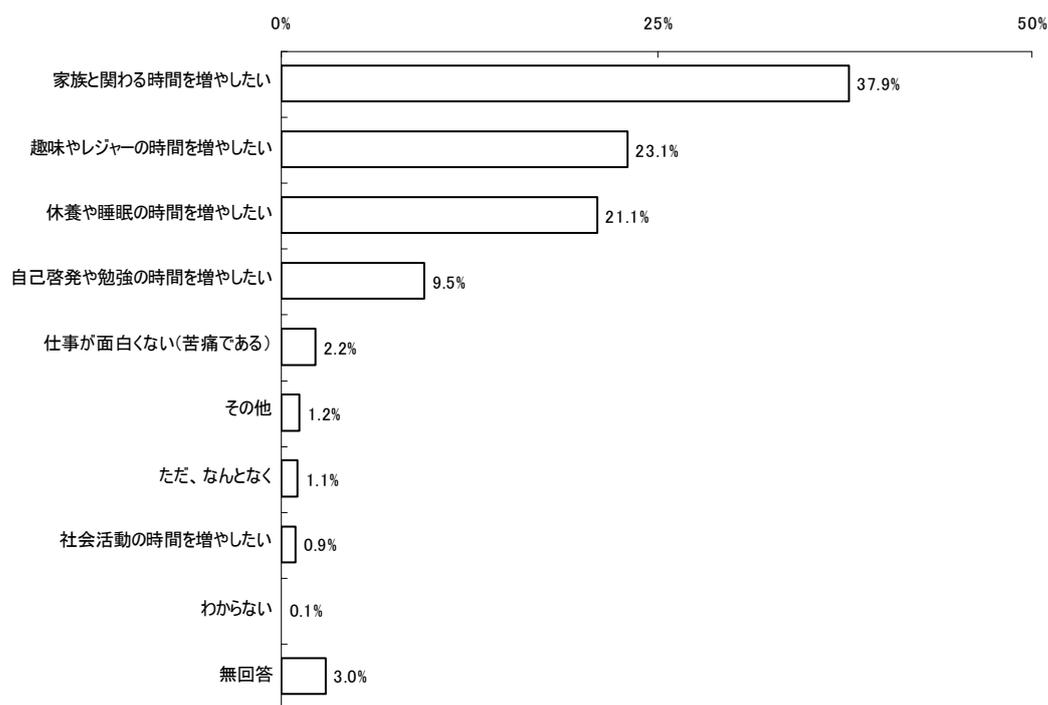
〔図表3-2-1 現状の仕事の時間配分／全体 (n=2334) 性別 (n=2332)〕



(3) 仕事を減らしたい理由

図表3-3-1では、仕事を減らしたい理由について示した。多い順番から「家族に関わる時間(家事・育児・団らんなど)を増やしたいから」が37.9%、次に「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」で23.1%、以下に「休養や睡眠の時間を増やしたいから」21.1%、「自分の自己啓発や勉強する時間を増やしたいから」9.5%と続く。

〔図表3-3-1 仕事の時間を減らしたい理由(n=2334)〕



図表3-3-2では、仕事を減らしたい理由の上位4回答と性別、配偶者の有無、子供の有無、男性のみを対象とした配偶者の就労の有無を示した。性別では、「家族に関わる時間を増やしたい」が男性38.5%、女性35.2%と男女ともに最も多い。2番目に多い項目としては男性では24.0%の「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」が続き、女性では23.7%の「休養や睡眠の時間を増やしたいから」が続き、3番目でそれらの項目が入れ替わる。

男女別に配偶者の有無で比較したところ、特徴的な差がみられた。未婚の男女は、「仕事をしている時間を減らしたい理由」として「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」が35%前後で最も多く、2番目に「休養や睡眠の時間を増やしたいから」が続く。ただし、男性の場合は1位と2位の差が3%であるが、女性は10%以上で大きい。つまり独身男性は趣味とレジャーを出来れば仕事を減らしてでもしたいと思っているが、同じような割合の男性は疲れて休みたいと感じている。独身女性では「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」の割合が高く、疲れている割合は男性よりは少ない。

既婚になると男女ともに「仕事をしている時間を減らしたい理由」として最も多いのは「家族と関わる時間を増やしたい」になる。しかし、男性では2番目に多いのが「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」で20.9%、3番目が「休養や睡眠の時間を増やしたいから」で17.2%であるが、女性では2番目が「休養や睡眠の時間を増やしたいから」で23.1%、3番目が「自己啓発や勉強の時間を増やしたい」で、「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」は4.1%で4番目になり男性に比べて圧倒的に低くなる。

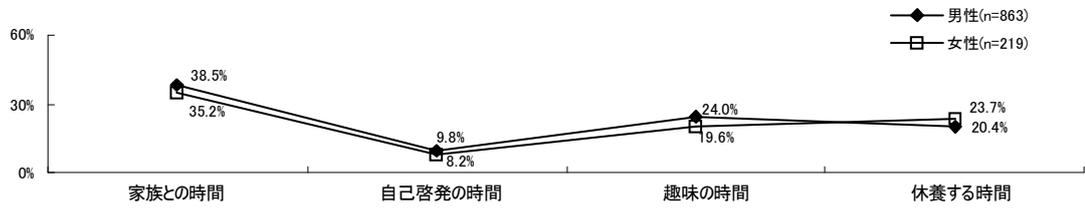
子供の有無では、子供ありの回答者が「家族に関わる時間を増やしたい」が51.4%で最も多く、「休養や睡眠の時間を増やしたいから」が17.1%で続き、子供なしでは1位が「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」、2位が「休養や睡眠の時間を増やしたいから」である。男性のみを対象として配偶者の就労の有無で比較してみたところ、両者ともに「家族に関わる時間を増やしたい」が40%～50%前半で最も多い。

年代別の比較でも特徴的な傾向がみられた。30歳未満では「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」が29.5%で最も多く、「休養や睡眠の時間を増やしたいから」が24.0%、「家族に関わる時間を増やしたい」が21.7%と続く。30歳未満には、独身や子供がいない回答者が多く、家族要因が少ないためであろう。30～40歳未満になると「家族に関わる時間を増やしたい」が47.8%と最大になり、30歳未満の21.7%から急激に増加して、「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」は18.9%に10%以上減る。40～50歳未満でも「家族に関わる時間を増やしたい」が38.0%で最も多い。50～60歳未満では、「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」が28.4%になり最も多いが、他の2項目も2～3%の差で続く。60歳以上では「趣味やレジャーの時間を増やしたいから」が45.0%で最も多い。これらの「仕事を減らしたい理由」についての比較から、結婚は、女性の生活時間を男性のそれよりも大きく変える影響があることが推測できる。また、仕事量と家族の責任が30歳台と40歳台に集中しており、この年代のワーク・ライフ・バランスの実現が重要であると言える。

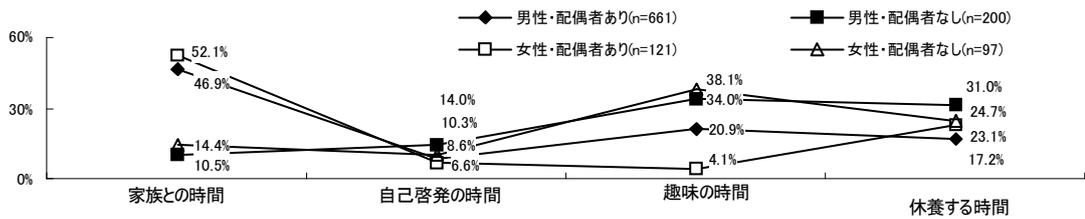
図表3-3-3では、仕事をしている時間を増やしたい理由を示したが、「収入を増やしたいから」が67.9%で主な理由であるといえる。

〔図表 3-3-2 仕事の時間を減らしたい理由〈上位4項目〉／性別 (n=1082)・年代 (n=1083)
・配偶者の有無 (n=1080)・子供の有無 (n=1083)・妻の就労の有無 (男性のみ) (n=644)〕

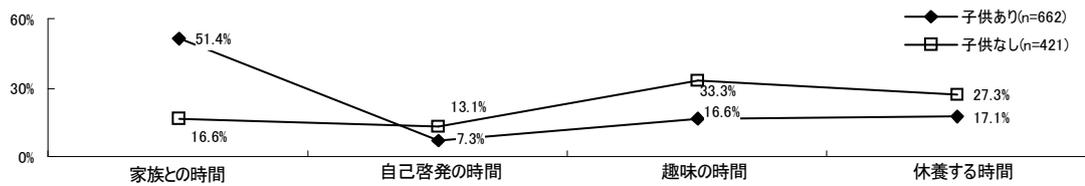
【性別】



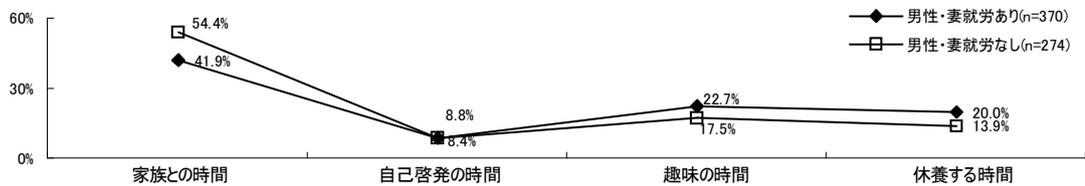
【配偶者の有無】



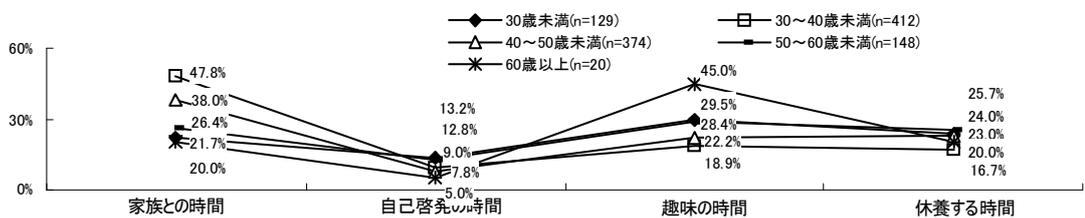
【子供の有無】



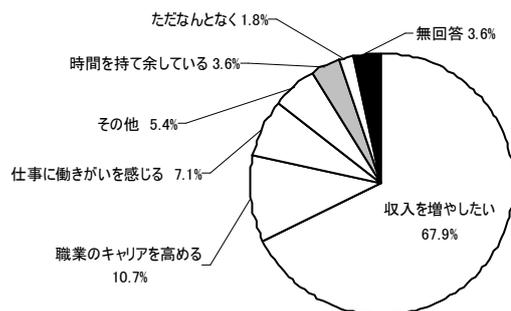
【配偶者の就労の有無】



【年代】



〔図表 3-3-3 仕事の時間を増やしたい理由 (n=56)〕

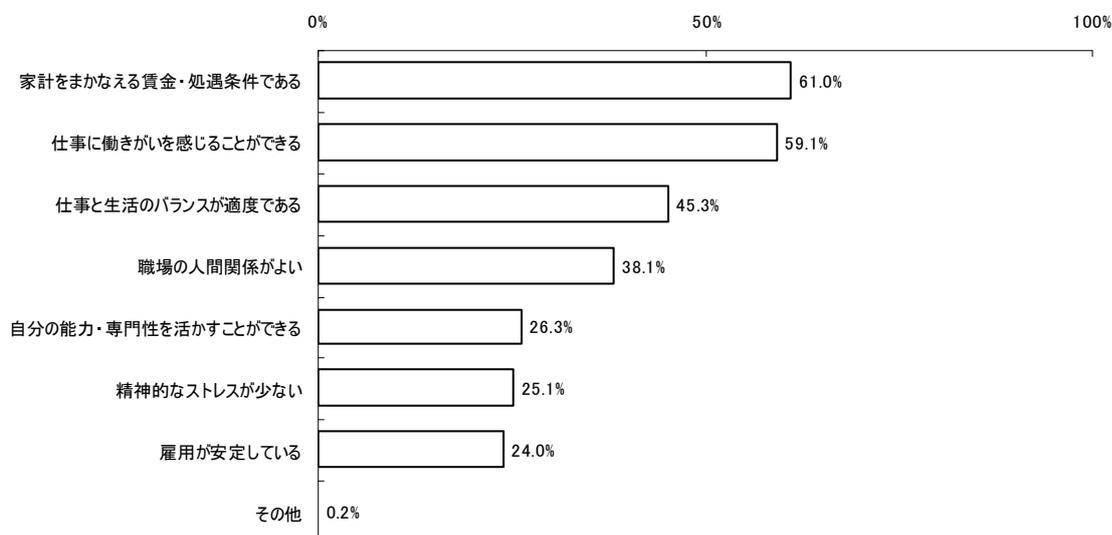


(4) 仕事で重要なこと

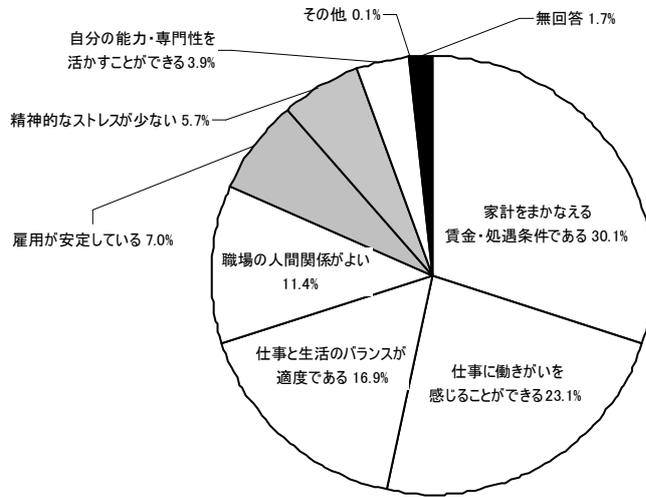
図表3-4-1では、「あなたは、仕事に関連する以下の項目のなかで、何が重要であると考えますか、以下の中から選んで下さい」という質問に対する回答を示した（複数回答3つまで）。最も多いのが、「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」で61.0%、2番目に「仕事に働きがいを感じることができる」が59.1%、以下に「仕事と生活のバランスが適度である」45.3%、「職場の人間関係がよい」38.1%、「自分の能力・専門性を活かすことができる」26.3%、「精神的なストレスが少ない」25.1%、「雇用が安定している」24.0%と続いた。さらに図表3-4-2では、仕事で最も重要な項目を1つ選んでもらった結果を示した。図表3-4-1の複数回答結果と比較すると、上位4位までの選択肢は同じであるが、「雇用が安定している」が5番目になり「自分の能力・専門性を活かすことができる」は7番目に後退している。

仕事に関して最も重要なことの上位3回答を、性別、男女別の配偶者の有無で示した（図表3-4-3）。男性では「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が33.2%で最も多く、次に「仕事に働きがいを感じることができる」24.3%であったが、女性では3つの選択肢全てが19.0%ほどで、ほとんど差はなかった。次に、男女別に配偶者の有無で比較すると、男性の配偶者ありは「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が36.1%で最も多く、2番目に「仕事に働きがいを感じることができる」24.5%が続き、「仕事と生活のバランス」は14.9%である。女性の配偶者ありは「仕事と生活のバランスが適度である」が22.7%で最も多く、2番目は「仕事に働きがいを感じることができる」21.2%が僅差で続き、3番目は「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」16.9%である。ワーク・ライフ・バランスを重視する意識は、女性のほうが男性より高いことがわかる。ちなみに、その理由として、家庭における家事育児の責任が女性に偏っているために、仕事と生活のバランスを重視せざるを得ないという背景があることも念頭に置いておく必要がある。

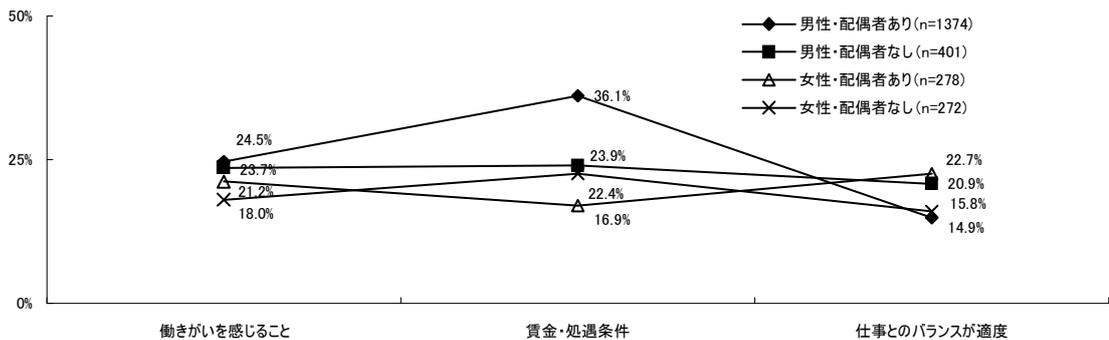
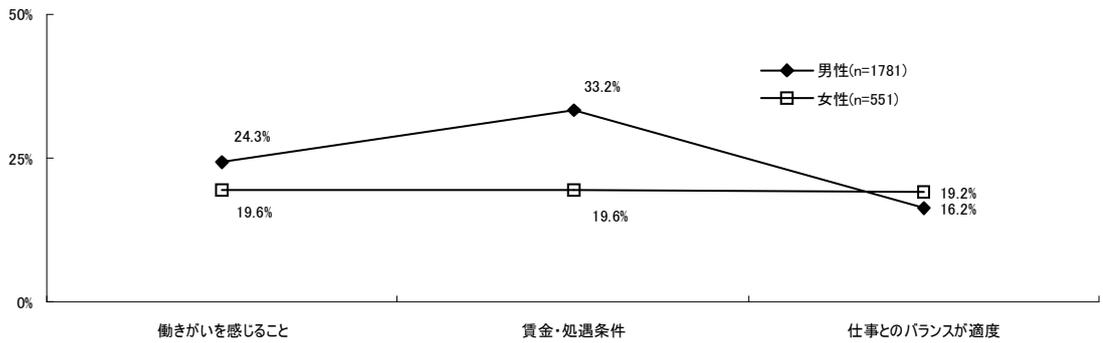
〔図3-4-1 仕事で重要なこと〈複数回答・3つ以内〉(n=2334)〕



〔図表3-4-2 仕事で最も重要なこと (n=2334)〕



〔図表 3-4-3 仕事で最も重要なこと〈上位3項目〉／性別 (n=2332)・性別、配偶者の有無別 (n=2325)〕

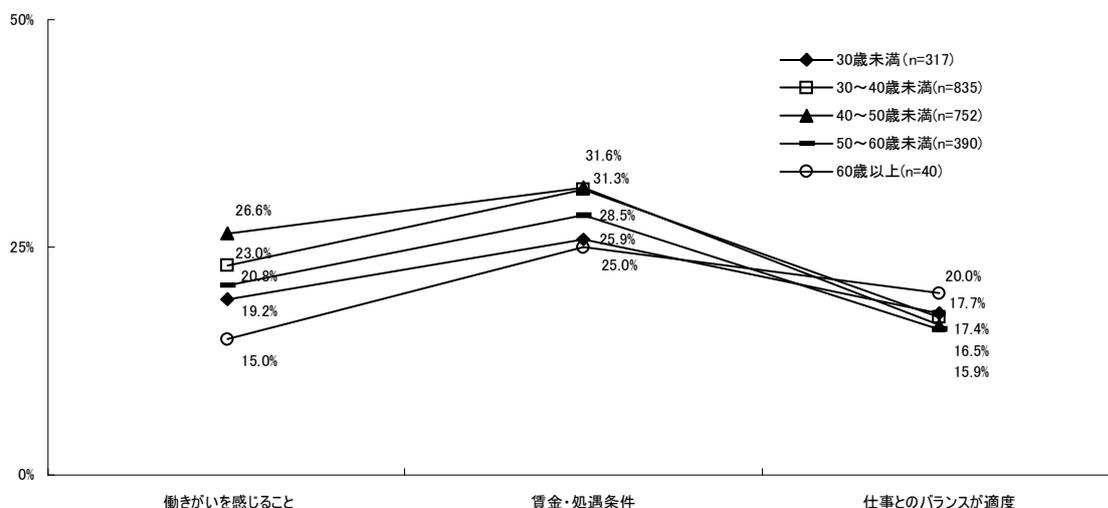


図表3-4-4の年代別の比較では、各年代とも「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が30%前後で最も多く、次に「仕事に働きがいを感じることができる」が続くが、60歳以上では「仕事と生活のバランスが適度である」が他の年代に比べて多かった。

グラフ化は省略したが、子供の有無と「仕事で最も重要なこと」の関係では、子供の有無に関わらず「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が最も多いが、子供ありの回答者がそのように答える割合がより大きい。従業員規模による比較では、49人以下の企業では「仕事に働きがいを感じることができる」が最も多く、すぐに僅差で「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が続くが、50人以上では「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が30%前後で最も多く、「仕事に働きがいを感じることができる」が20%前後で続く。小規模企業は働きがいと賃金の両方、中規模以上はどちらかというといふ賃金重視といえよう。ワーク・ライフ・バランスの順位は、これら3項目の中では3番目である。

業種別に比較すると、全てで「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が最も多い。30%前後が多いが、金融・保険・不動産業で38.5%、運輸業で36.8%とこれら2つの業種は他業種に比べ比較的多い。また、サンプル数が少なかったが、情報・通信業では「仕事と生活のバランスが適度である」が31.0%で「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」と同じ割合となり、業種中突出して多かった。年収による比較では、200万円以下は「職場の人間関係がよい」が32.2%で最も多く、200万円以上の全ての区分では「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」が最も多い。200万円～300万円と300万円～400万円の2区分では「仕事と生活のバランス」は2番目に多くなっているが、女性の回答者および若年層であろうと想像できる。

〔図表3-4-4 仕事で最も重要なこと／年代別 (n=2334)〕



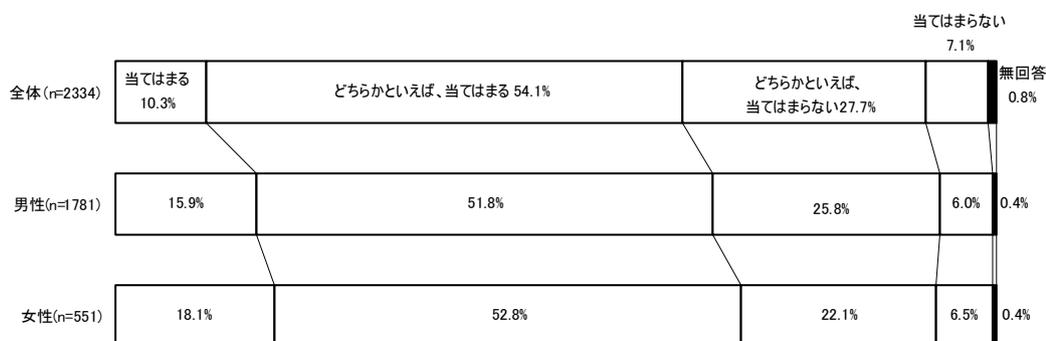
(5) 仕事の働きがい

図表3-5-1では、現在の仕事に働きがいを感じているかどうかについて、回答者全員と性別で示した。全員では、「どちらかといえば当てはまる」が最も多く54.1%であった。「どちらかといえば」の回答を、それぞれ「当てはまる」と「当てはまらない」に合算すると、「現在の仕事に働きがいを感じている」との割合は、64.4%で3分の2ほどである。性別で比較すると、男性67.7%、女性70.9%であり、女性のほうが少し高かった。グラフ化は省略したが、年代別では、総じてどの年代も60～70%が「働きがいを感じている」と回答しており、特に60歳以上は80%であった。反面、「働きがいを感じていない」が年代区分の中で比較的多かったのは、30歳未満35.0%と40～50歳未満32.6%である。

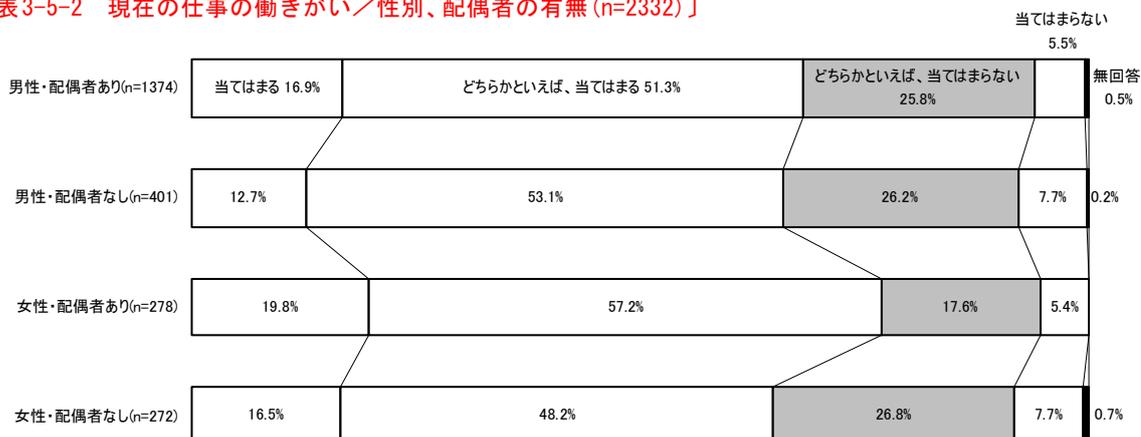
次に、図表3-5-2で男女別に配偶者の有無で比較すると、女性の配偶者ありが「仕事に働きがいを感じている」が77.0%と他の区分に比べて10%以上多かった。グラフは省略したが、子供の有無との関係では、子供がいるほうが「仕事に働きがいを感じている」割合が5%ほど高い。したがって、配偶者と子供は、仕事の働きがいに関係あると言えるだろう。男性のみを対象とした配偶者の就労の有無と働きがいの関係について比較してみると、「働きがいがある」と答えたのは、配偶者が就労していない場合が70.1%、就労している場合が65.5%である。

従業員規模による比較では、49人以下の企業では「仕事に働きがいを感じる事ができる」が70%台で、50人以上の区分が60%台である。業種別に比較すると、卸売・小売・飲食業が79.4%で最も「仕事に働きがいを感じる事ができる」が多く、サービス業の72.1%、建設業の78.2%が続く。逆に「仕事に働きがいを感じる事ができる」割合が低いのは、金融・保険・不動産業の53.8%であり、低さが目立った。

〔図表3-5-1 現在の仕事の働きがい／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)〕



〔図表3-5-2 現在の仕事の働きがい／性別、配偶者の有無 (n=2332)〕



(6) 仕事の評価

図表3-6-1では、「あなたの今のお仕事についてお聞きます。以下のそれぞれの項目について、どの程度あてはまりますか」という質問に対する全回答者の回答の割合を示した。項目は、「自分の能力・専門性を十分に活かしている」、「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」、「一定の責任・裁量を与えられてる」、「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」、「賃金・処遇が適切で納得性がある」、「職場の人間関係がよい」、「自己啓発に取り組む時間的な余裕がある」、「失業しても、今の条件と同等の仕事を見つげられる」の8項目である。全体的には、「一定の責任・裁量を与えられている」と「職場の人間関係が良い」が80%から70%ほど「当てはまる」との回答を得ている。「当てはまる」が最も低いのは、「失業しても、今の条件と同等の仕事を見つげられる」で14.1%、「自己啓発に取り組む時間的な余裕がある」も42.1%と比較的低い数値である。

以下にグラフ化は省略したが、性別、年代別、従業員規模別、業種別などで特徴的な傾向について述べる。「自分の能力・専門性を十分に活かしている」については男女ともに60%強が「能力・専門性を活かしている」に「当てはまる」と答えており差がないが、年齢では30歳代未満の「当てはまる」の答えが57.7%で60歳以上が80.0%と年齢が高くなるほどその割合が大きくなる傾向がある。従業員規模では小規模事業所の勤労者の70%前後が「当てはまる」と答えているのに対し、規模が大きくなるにつれて59%へと減少する傾向がある。業種では、建設業、サービス業が70%台で比較的高く、情報・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、金融・保険・不動産業が50%台で比較的低かった。

「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」について、性別では「当てはまる」との回答が男性57.8%、女性45.9%と女性が低い。年代では大きな差はないが、勤続年数でみると年代が短い方が高い。従業員規模では、100～299人が若干低く、1000人以上と20～49人が高い。業種では、卸売・小売・飲食業と運輸業が低く、電気・ガス・水道・熱供給業、情報・通信業が高い。

「一定の責任・裁量を与えられている」では、男性84.2%、女性78.6%と男性が高い。年代では総じて年齢が高い方が「当てはまる」の割合が高い傾向があるが、僅差で最も高いのは30～40歳台である。従業員規模では、20～49人が高く、50～99人が低い。

「家計をまかなえる賃金・処遇条件である」では、男性が68.8%、女性が71.0%で女性が若干高く、年代では50歳台と30歳未満が若干低い。従業員規模では、1000人以上と19人以下が全体平均より高く、50～99人と100～299人が低い。業種では電気・ガス・水道・熱供給業が大幅に高く、情報・通信業が目立って低い。

「賃金・処遇が適切で納得性がある」については、女性が65.5%、男性が56.1%で女性が高い。年代では60歳以上、30～40歳未満が60%以上で高く、40歳～60歳未満の年代が54%台で低くなっている。従業員規模では19人以下が63.9%、1000人以上が61.5%で比較的高く、100～299人が48.9%で低い。業種別では、電気・ガス・水道・熱供給業が唯一70%台で高く、情報・通信業がやはり唯一40%台で低い。

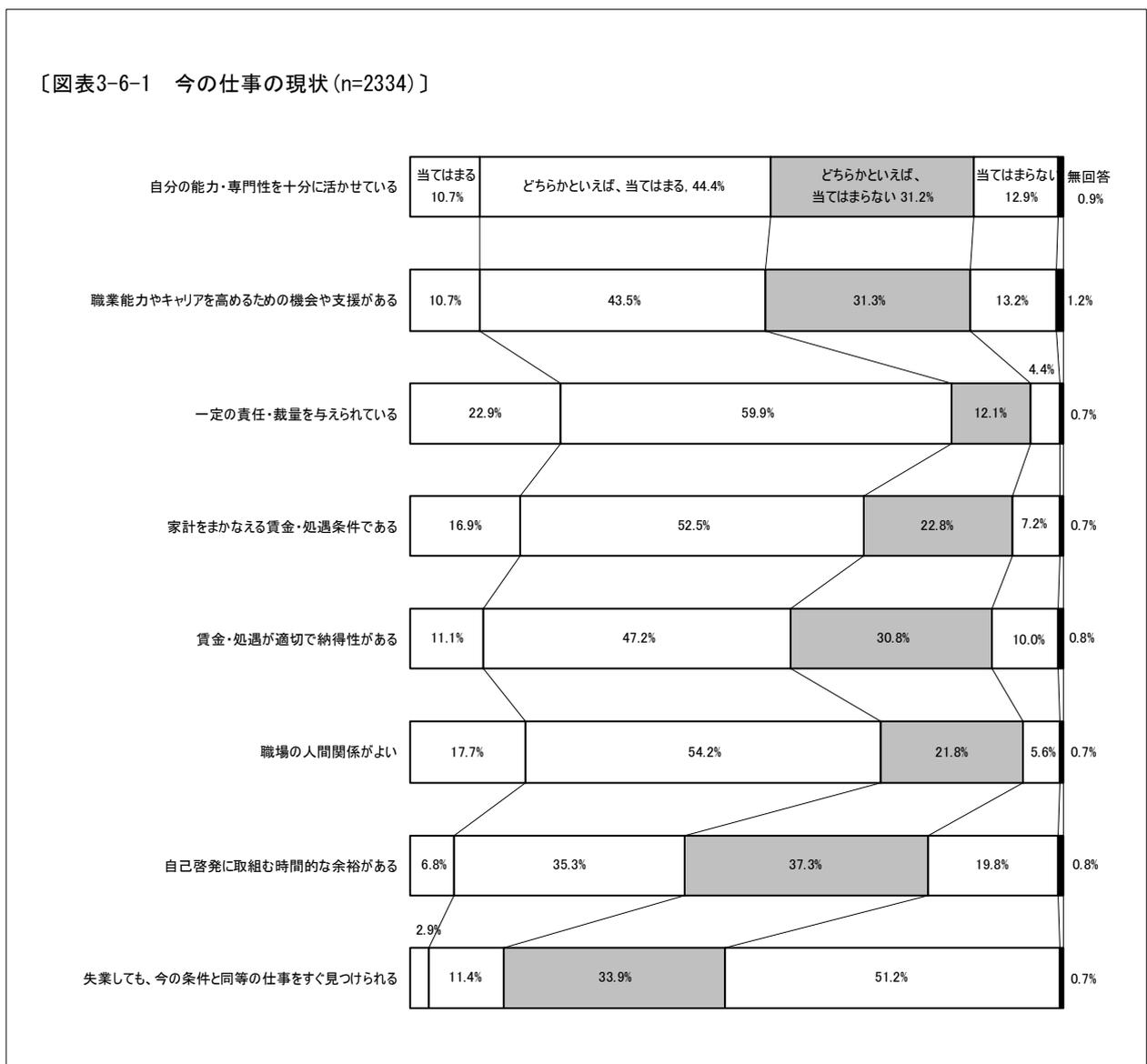
「職場の人間関係が良い」については性別で差がなく、年代では、年代が上がるにつれて低くなる傾向がある。従業員規模では、50～99人が66.2%で低くなっている。業種別では電気・ガス・水道・熱供給業が唯一80%台で高く、情報・通信業、運輸、製造業が70%を下回り低い。

「自己啓発に取り組む時間的な余裕がある」については女性が45.4%、男性が40.9%で女性が高い。年代では30歳未満と60歳以上が55%以上で高く、40～50歳未満が35.4%で唯一30%台と低くなっている。従業員規模では19人以下が53.8%で最も高く、100～299人以下、100人以上

が39.1%で最も低い結果となっている。総じて規模が大きくなると忙しくなり、ワーク・ライフ・バランス度が低くなる傾向があるが、この質問でも同じ傾向がみられた。業種別では建設業と金融・保険・不動産業が高い結果が出ている。

「失業しても、いまの条件と同等の仕事がすぐ見つけられる」については、性別、年代、従業員規模、労働組合の有無、業種との関係进行分析したが、特に特徴的な傾向は無かった。

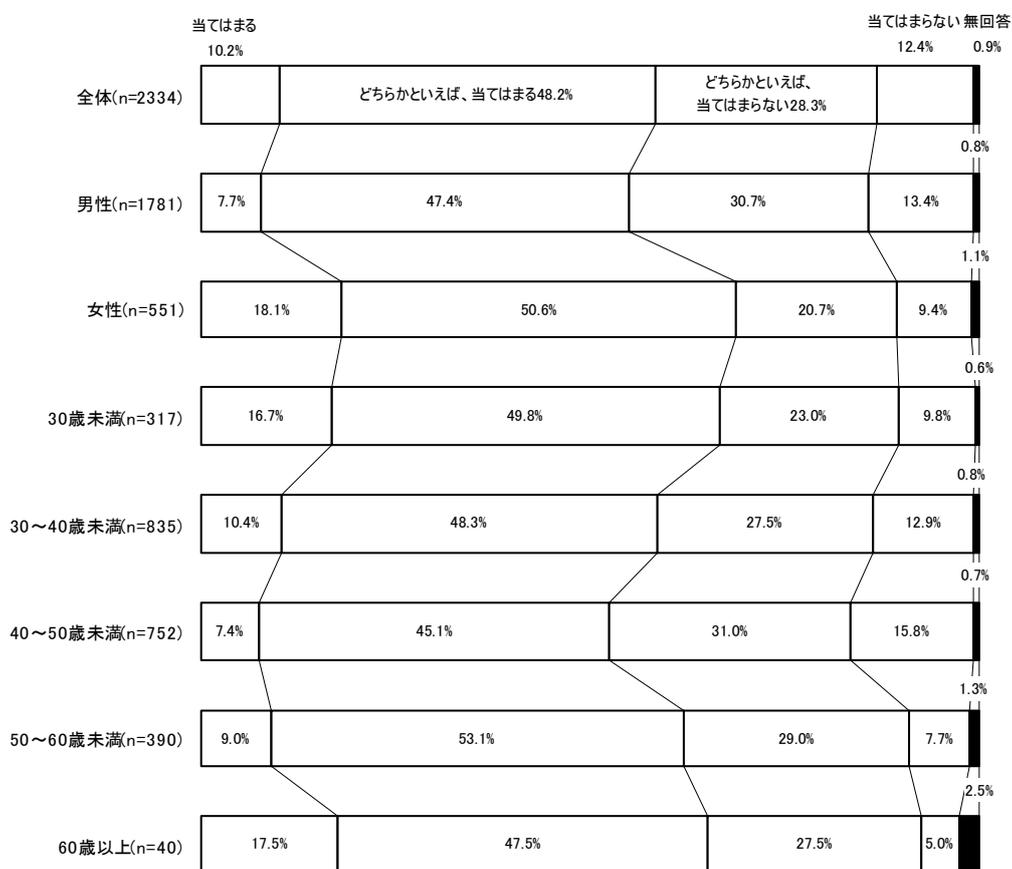
〔図表3-6-1 今の仕事の現状 (n=2334)〕



(7) 仕事と生活のバランス

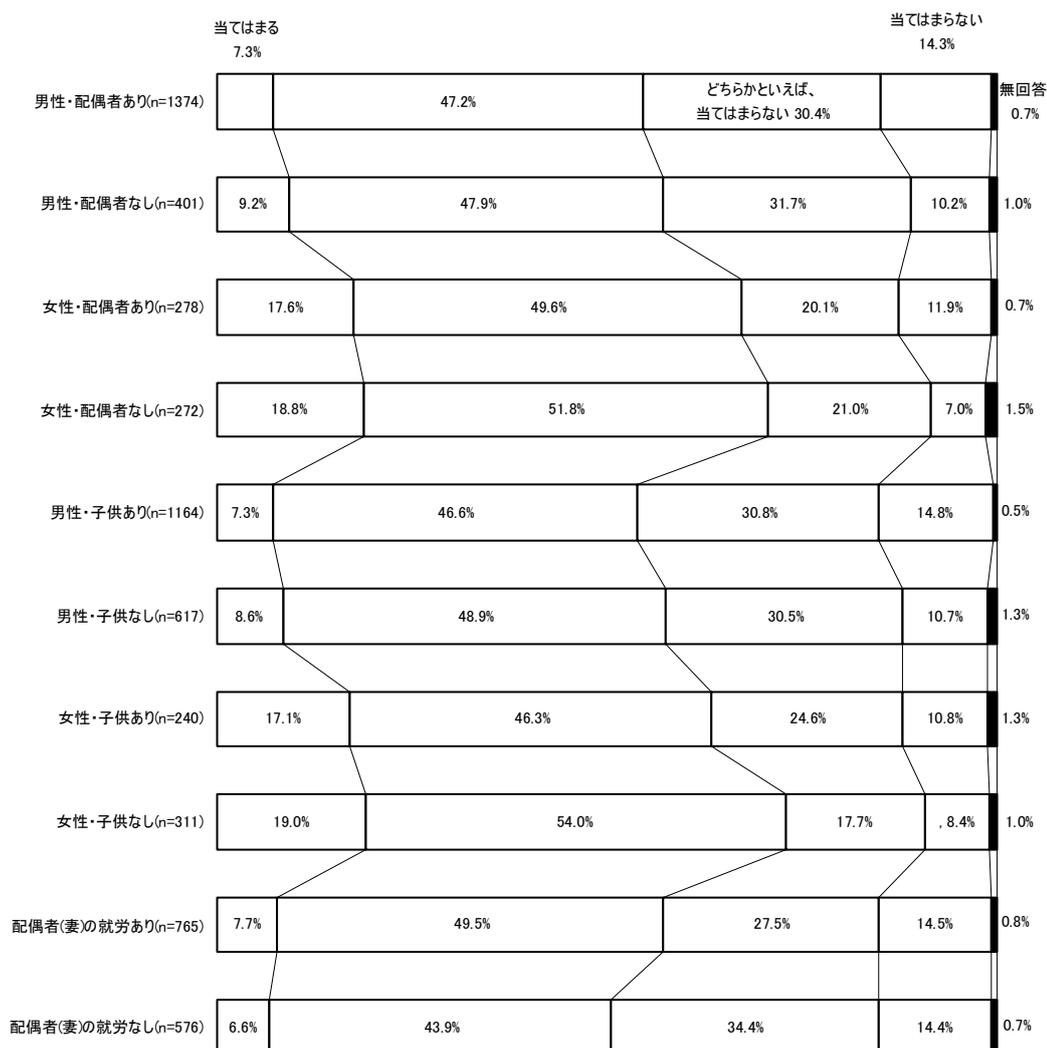
図表3-7-1では「仕事と生活のバランス」に関する質問の回答に注目して、全体、性別、年代別の割合を示した。全体では、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」との答えの合計が59.0%で過半数である。以下では、「どちらかといえば」の回答割合は、「当てはまる」か「当てはまらない」のどちらかに合算することとする。まず、性別では「当てはまる」が男性で55.1%、女性が68.7%と女性が13.6%も高かった。年代別では40～50歳未満で「当てはまる」が最も低く、年代が低くなる方向および高くなる方向の両方で増える傾向にある。つまり、40歳台で仕事と生活のバランスが取りにくくなる傾向があり、仕事が忙しくなる年代であることを示している。

〔図表3-7-1 仕事と生活のバランス／全体 (n=2334)・性別 (n=2332)・年齢 (n=2334)〕



図表3-7-2では男女別にした配偶者の有無、男女別にした子供の有無、男性のみを対象とした配偶者の就労の有無を比較した。まず女性では、配偶者の有無にかかわらず「仕事と生活のバランスが適度にとれている」と答えた合計が70%ほどで、男性の55%前後に比べて高かった。女性は配偶者の有無にかかわらず、仕事と生活のバランスがとれていると感じている割合が70%ほどであり、50～60%の男性に比べて多い。しかし子供の有無との関係では男女とも、特に女性で子供がないほうが「仕事と生活のバランスが適度にとれている」と答えた割合が高かった。子供がいるとより家庭での時間の必要性が高まり、バランスがとれていないと感じるのではないだろうか。男性のみを対象にした配偶者の就労の有無について比較してみると、妻が就労している男性が「バランスが取れている」と答えた割合が57.2%で、配偶者が就労していない場合が50.5%である。ちなみに女性回答者で夫が就労している場合（共稼ぎ）の「バランスが取れている」の割合は68.3%である。女性で配偶者が就労していないサンプル数は少ないので考慮外とすると、仕事と生活のバランスが適度にとれていると回答した割合の多い順で並べると、共稼ぎの女性（68.3%）、共稼ぎの男性（57.2%）、妻が専業主婦の男性（50.5%）の順になる。

〔図表3-7-2 仕事と生活のバランス／性別、配偶者の有無 (n=2334)・性別、子供の有無 (n=2332)
・配偶者(妻)の就労の有無 (n=1341)〕

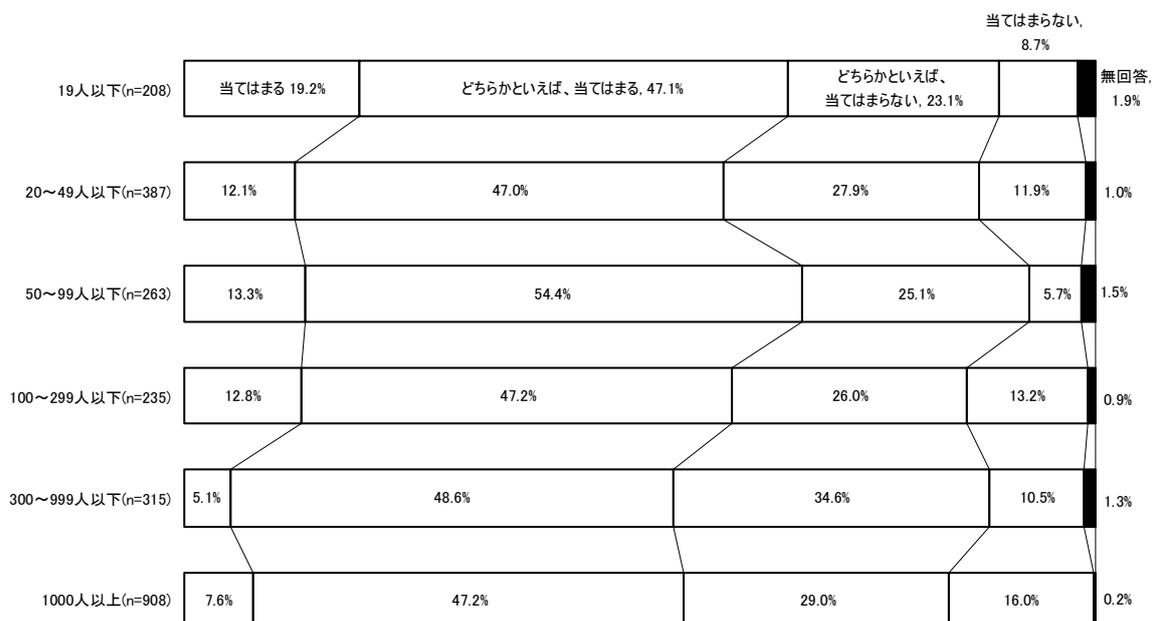


図表3-7-3では、「仕事と生活のバランス」と従業員規模の関係を調べた。19人以下が66.3%、50～99人以下が67.7%と比較的「仕事と生活のバランス」が取れていると答えている。逆に300～999人以下が53.7%、1000人以上が54.8%と「仕事と生活のバランス」が取れていると答えた割合が他の規模に比べて低い。

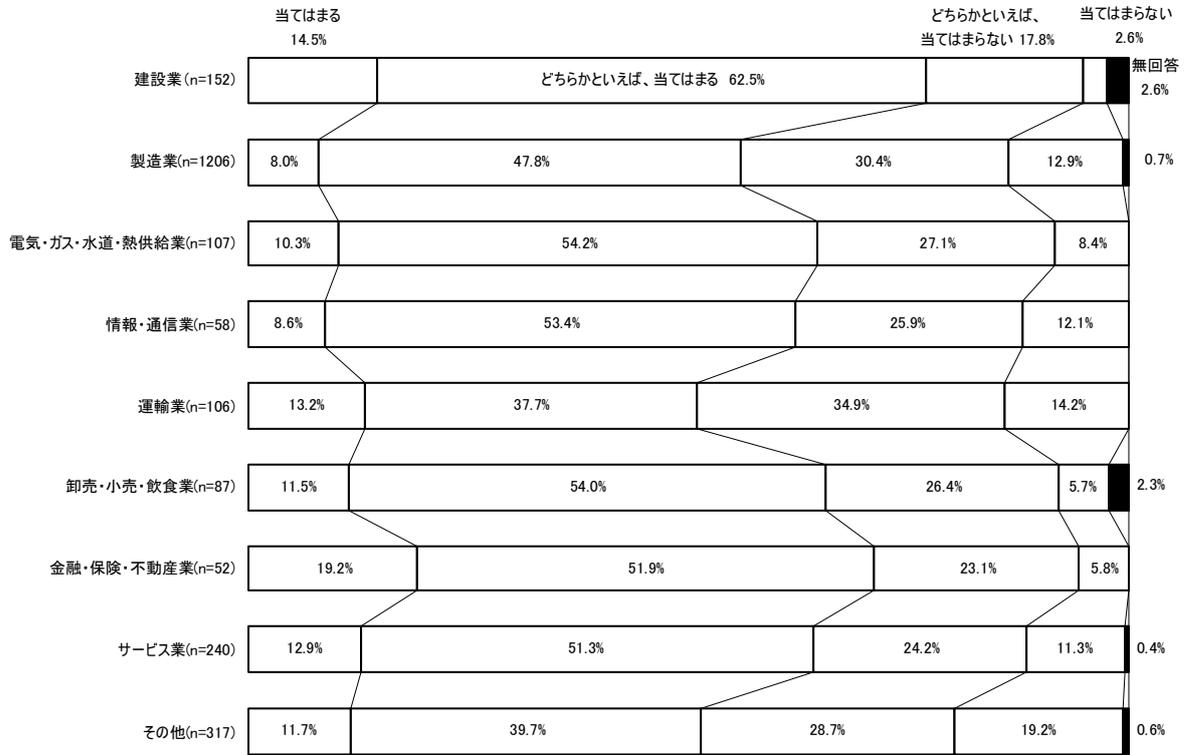
図表3-7-4で業種別に比較すると、最も多く「仕事と生活のバランス」が取れているのは業種金融・保険・不動産業（71.2%）で、2番目に「卸売・小売・飲食業」、3番目に「サービス業」の順で続く。反面、運輸業（50.9%）と製造業（55.8%）が「仕事と生活のバランス」を取りにくい業種である。

図表3-7-5の年収による比較では、「仕事と生活のバランスが適度にとれている」と回答した割合が年収と反比例の関係にあることがみられる。本調査では、労働時間と年収の間に緩やかな比例関係があることが判明しているため、総じて労働時間が根源的な原因となり、それが長くなると結果的に年収を高める傾向があるが、同時に、仕事と生活のバランスについては取りにくくなる傾向があると言える。

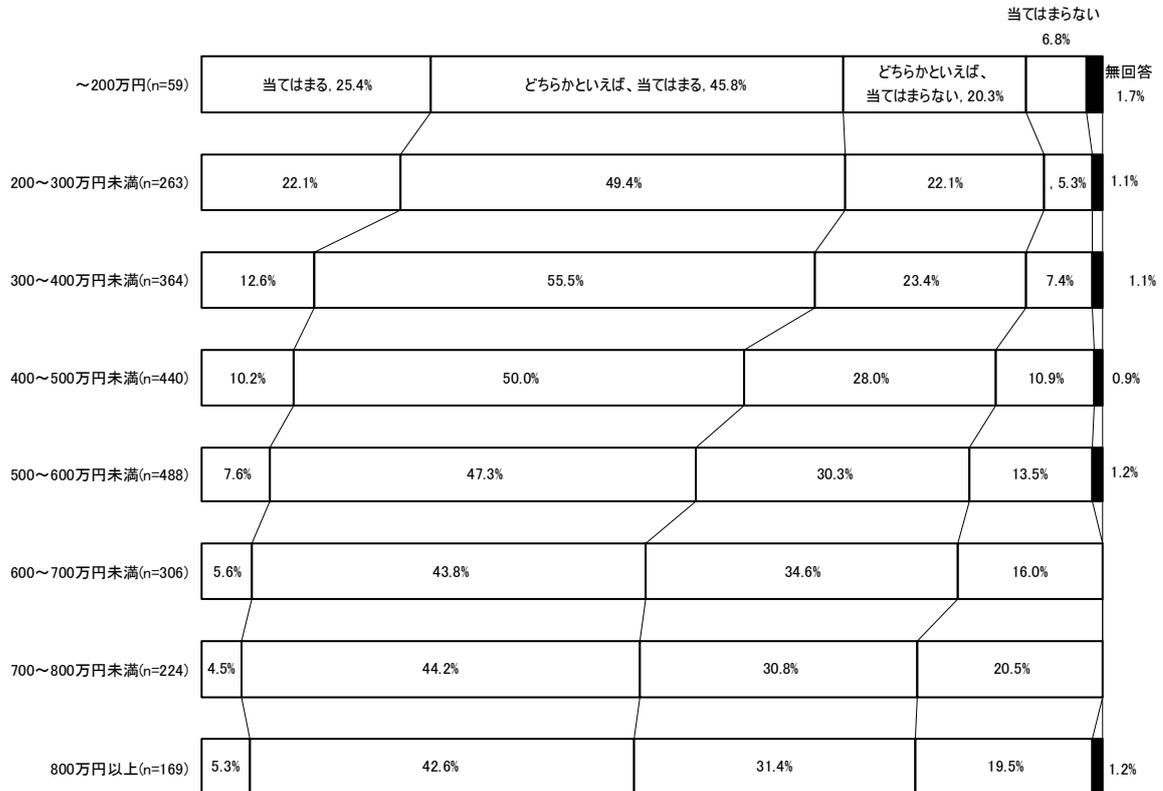
〔図表3-7-3 仕事と生活のバランス／従業員規模別 (n=2316)〕



〔図表3-7-4 仕事と生活のバランス／業種別 (n=2325)〕



〔図表3-7-5 仕事と生活のバランス／年収別 (n=2313)〕



4 仕事の実情

(1) 仕事の特色や裁量の度合い

図表4-1-1では、仕事の特徴や裁量の度合いについての全員の回答を示した。質問文は「あなたの仕事の特色や裁量の度合いについてお聞きします」であり、図表にある10項目について、「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」「どちらかといえば当てはまらない」「当てはまらない」の一つを選択してもらった。全回答者による回答の割合に加えて、それぞれの項目について年代別などで詳しく調べた際の特徴的な傾向についても言及した。特に男女別で差がある項目については図表4-1-2でグラフ化して解説した。

まず「必要な権限が与えられている」についての質問では、全体の7割ほどが「当てはまる」と答えている。性別では男性73.7%、女性60.2%と女性が低い。年収別では300万円以下が50%台で低く、800万円以上が87.5%で高いが、その他の年収区分では60～70%台である。「仕事量の決定に際して自分の意向を反映できる」については、性別で男性64.6%、女性が55.7%と男性が多い。年代別と勤続年数別では高くなるにつれて「当てはまる」の回答が増えてくる。従業員規模別では50人～299人の「中規模」レベルで57%、それより小規模と大規模では60%台で、どちらかという小規模のほうが増える傾向にある。業種別では情報・通信業と運輸業が50%台で他業種と比較して低い。年収別では300万円以下が50%台で低い。

「必要に応じて自分で仕事のペースを変えられる」についてであるが、女性が72.1%と男性の66.0%より高い。年代別では30歳～50歳未満の世代が、65%前後と他に比べて低かった。従業員規模別では19人以下と50～99人以下が75%前後と高く、他区分が65%前後であった。業種では建設業が82.2%と高く、2番目は「卸売・小売・飲食業」の77.0%で、他は60%台であった。「必要に応じて自分で仕事の手順や方法を変えられる」について、性別では、女性が81.5%で男性の77.0%よりも多かった。従業員規模では、300人以上の規模でそれよりも小規模の層よりも数%～10%ほど低い結果となった。業種では卸売・小売・飲食業と建設業が85%前後と高く、電気・ガス・水道・熱供給業が低い。各業種の仕事の内容を反映した結果と思われる。

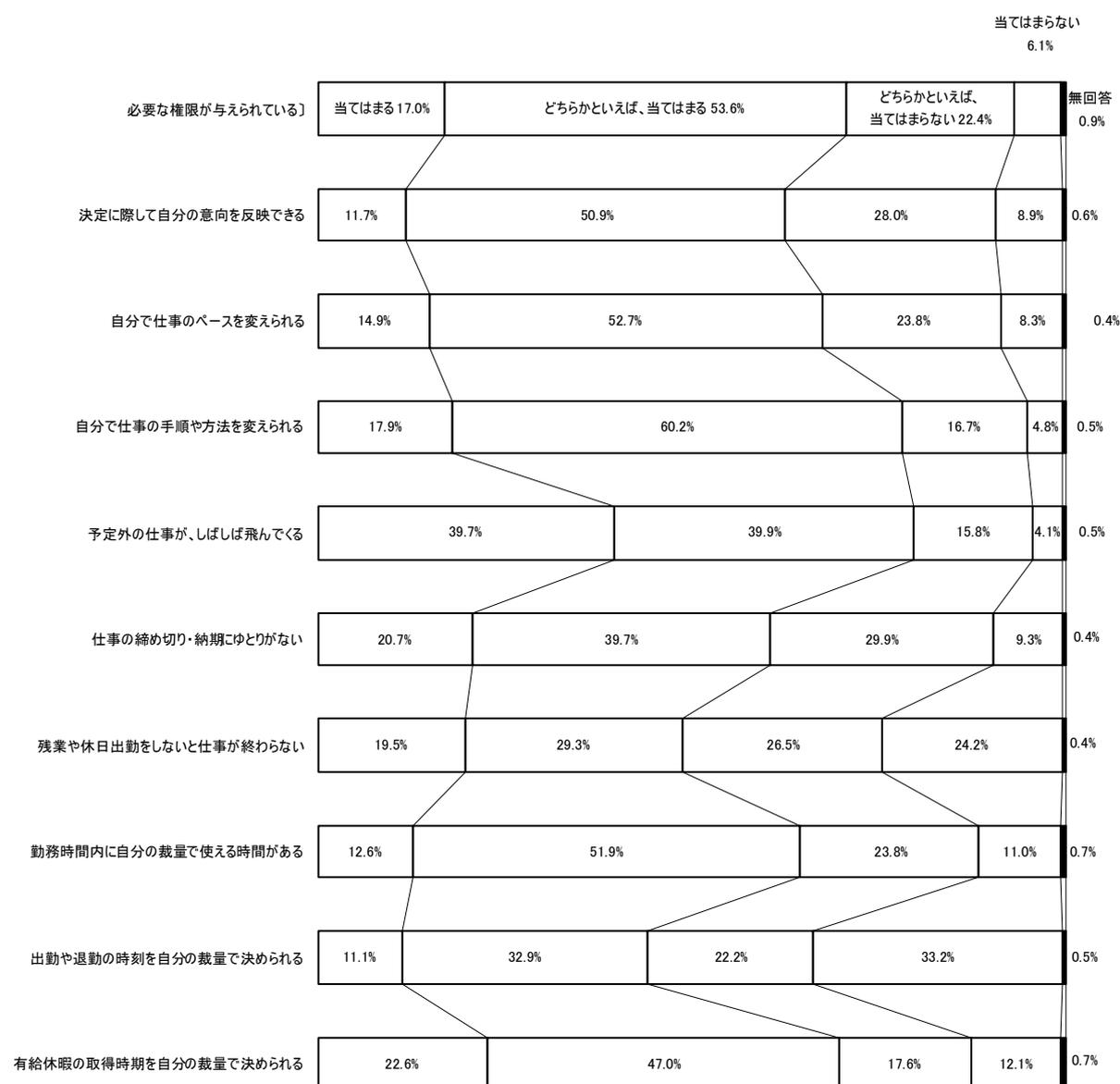
「予想外の仕事が、しばしば飛び込んでくる」について、年代別にみると、30歳台と40歳台が80%以上であり、他の年代区分よりも多い。従業員規模では300人以上が80%以上であり、規模に応じて個人の業務の多様化し、責任が増す様子が見える。業種では製造業と電気・ガス・水道・熱供給業が80%台で高かった。年収では800万円以上を除き年収が高くなるにつれて「当てはまる」の回答が漸増する。「仕事の締め切り・納期にゆとりがない」について年代別にみると30歳台、40歳台に「当てはまる」の回答が高くなっている。従業員規模別では、300人～999人が72.7%、1000人以上が66.8%と他の規模に比べて高い。業種で見ると、情報・通信業と製造業が65%以上と高い割合を示している。年収では700～800万円を除き、年収が高くなるにつれて「当てはまる」の回答がきれいに比例して増える。

「残業や休日出勤しないと仕事が終わらない」について年代では30歳台、40歳台が50%台で「当てはまる」の回答が他の年代に比べて高くなっている。従業員規模別では、300人～999人が58.4%、1000人以上が53.7%と、他の規模に比べて高い。業種で見ると製造業が50%以上と高い割合を示している。年収では高くなるにつれて「当てはまる」の回答がきれいに正比例する。「勤務時間内に自分の裁量で使える時間がある」について、性別では男女ともにほぼ等しく64%であった。年代、従業員規模別、労働組合の有無についても65%前後であまり差はない。業種で見ると金融・保険・不動産業と卸売・小売・飲食業が75%以上と高く、情報・通信業と運輸業が50%台で低い。「出勤や退勤の時刻を自分の裁量で決められる」について、性別では男性の46.7%、女性の34.8%が「当てはまる」と回答した。年代については30歳台、40歳台が46%と「当てはまる」の回答が高くなっている。従業員規模別では、1000人以上が53.4%、300人～999人が44.8%と他の規模に比べて比較的高い。業種で見ると製造業、電気・ガス・水道・熱供給業、卸売・小売・飲食業、

サービス業が40%台で、他業種は30%台である。年収では100万円刻みでは前後するが、総じて年収が高くなるにつれて「当てはまる」の回答が増える。

「年次有給休暇の取得時期を自分の裁量で決められる」について、性別では男69.8%、女68.8%とほぼ等しかった。年代では差がなく、従業員規模別では規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がある。業種でみると情報・通信業が82.8%で最も高く、金融・保険・不動産業と電気・ガス・水道・熱供給業、製造業が卸売・小売・飲食業が70%台で高く、卸売・小売・飲食業が最も低かった。年収では100万円刻みで前後するが、総じて年収が高くなるにつれて「当てはまる」の回答が増える。

〔図表4-1-1 仕事の特徴や裁量の度合い(n=2334)〕

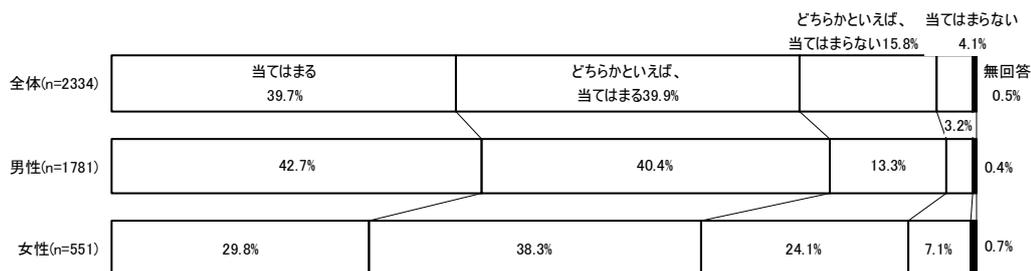


図表4-1-2では、仕事の特色や裁量の度合いに関する回答について、男女別に比較して差がある項目を示した。まず「予想外の仕事が、しばしば飛び込んでくる」については男性の83.1%、女性の68.1%が「当てはまる」と答えており、男性の割合が高い。「仕事の締め切り・納期にゆとりがない」については男性65.5%、女性43.7%であり男性の割合が高い。「残業や休日出勤しないと仕事が終わらない」については男性54.0%、女性32.1%でやはり男性の割合が高いが、男性の半数以上、女性の3分の1で残業と休日出勤が常態化している様子が見える。

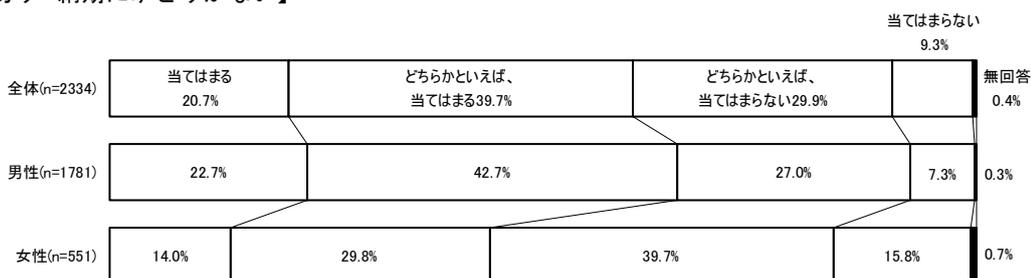
仕事の特色と裁量に関する質問で、女性が男性よりも高い割合を示しているのは「必要に応じて自分で仕事のペースを変えられる」と「必要に応じて自分で仕事の手順や方法を変えられる」であった。多くの女性の仕事が男性に比べて比較的ルーティン的な仕事であり、あまり締め切などないことが、以上の結果の背景にあると想像できる。さらに、圧倒的に男性よりも女性のほうが、家庭・家族を優先させている、自発的にそう望まなくても固定的性別役割のためにそうしなければならない立場にある社会的状況も背景にある。総じて、予想外の仕事、締め切りやゆとりがない納期、残業や休日出勤でより忙しいのは女性よりも男性であるが、仕事のペースや手順などを調整して、仕事と家庭の仕事を両立させるという意味で忙しいのは女性であろう。

〔図表4-1-2 仕事の特色や裁量の度合い／全体(n=2334)・性別(n=2332)〕

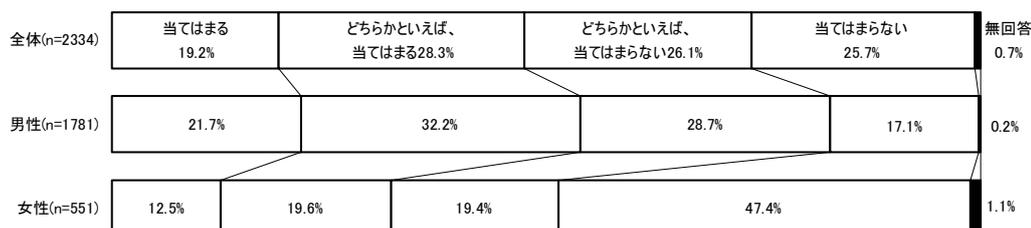
【予想外の仕事が、しばしば飛び込んでくる】



【仕事の締め切り・納期にゆとりがない】

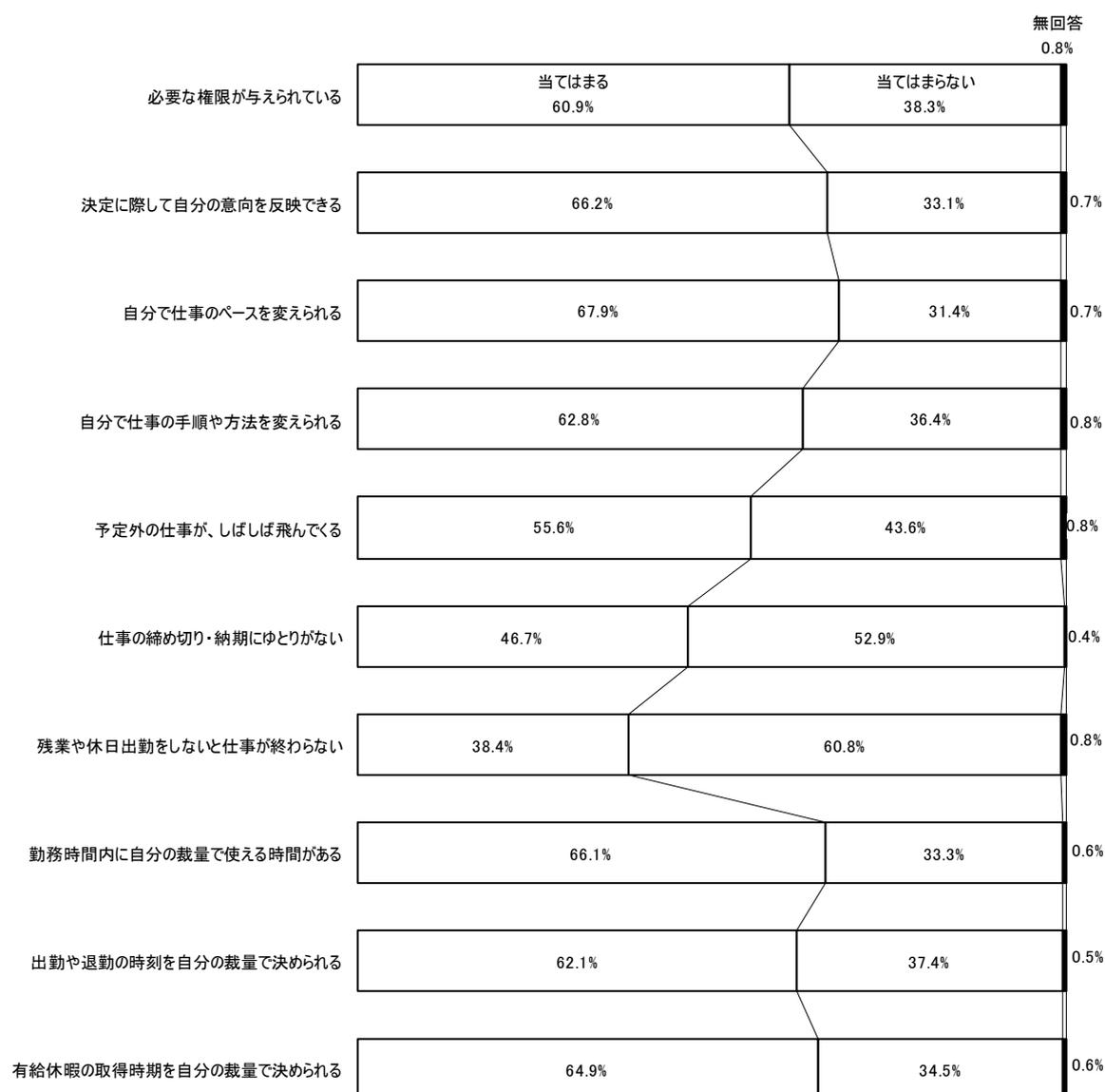


【残業や休日出勤しないと仕事が終わらない】



図表4-1-3では10項目の仕事の特色や裁量の度合いに関する質問に「当てはまる」と答えた回答者を選び出し、「仕事と生活のバランス」についての回答との関係を調べた。総じて仕事についての裁量が高ければ仕事と生活のバランスの度合いは高く、常に仕事に追われているような状態であれば仕事と生活のバランスは低いと予想できるが、結果的にほぼ60%~70%でそのような相関がみられた。たとえば「残業や休日出勤しないと仕事が終わらない」に「当てはまる」と答えた回答者の60.8%は「仕事と生活のバランスがよい」に「当てはまらない」と答えている。また「必要に応じて自分で仕事のペースを変えられる」に「当てはまる」と答えた人の67.9%が、「仕事と生活のバランスがよい」に「当てはまる」と答えていることがわかる。

〔図表4-1-3 仕事と生活のバランス／仕事の特色や裁量度合い〈各10項目〉(n=1702)〕



(2) 仕事量に対して働く人の人数

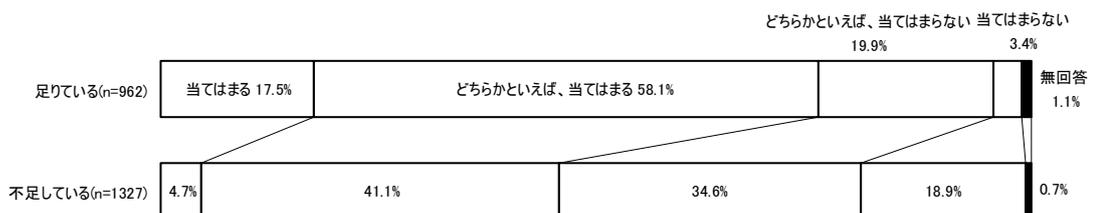
図表4-2-1では、仕事量に対して働く人の人数が足りているかどうかの結果を示した。質問は、「あなたの職場では、仕事量に比べて働く人の数は足りていますか」である。「十分足りている」と「まあ足りている」の合計は41.2%で、「やや不足している」と「かなり不足している」の合計は56.8%であった。グラフ化は省略するが、業種別で比較すると建設業を除いて全ての業種が「不足している」と答えていて、特に「不足している」との回答が多いのは、情報・通信業の58.6%、製造業の58.4%、電気・ガス・水道・熱供給業の57.9%である。従業員規模別では19人以下で「足りている」が59.6%で最も多く、50～99人が51.7%でも「足りている」ほうが多い。他の規模では「足りていない」が多く、300人以上では60%台である。ちなみに、この調査は2008年夏に行われており、同年秋に始まった金融危機を発端とした経済状況は反映していないので、これらの数値はその後大きく変化していると想像できる。

図表4-2-2では、仕事量に対して働く人の人数と仕事と生活のバランスについての関係を示したが、「働き手が足りている」と答えた回答者の75.6%が「仕事の生活のバランスが良い」と答えている。また「働き手が不足している」と答えた回答の53.5%が「仕事の生活のバランスが良い」とは答えていない。

〔図表4-2-1 仕事量に対して働く人の人数 n=2444〕



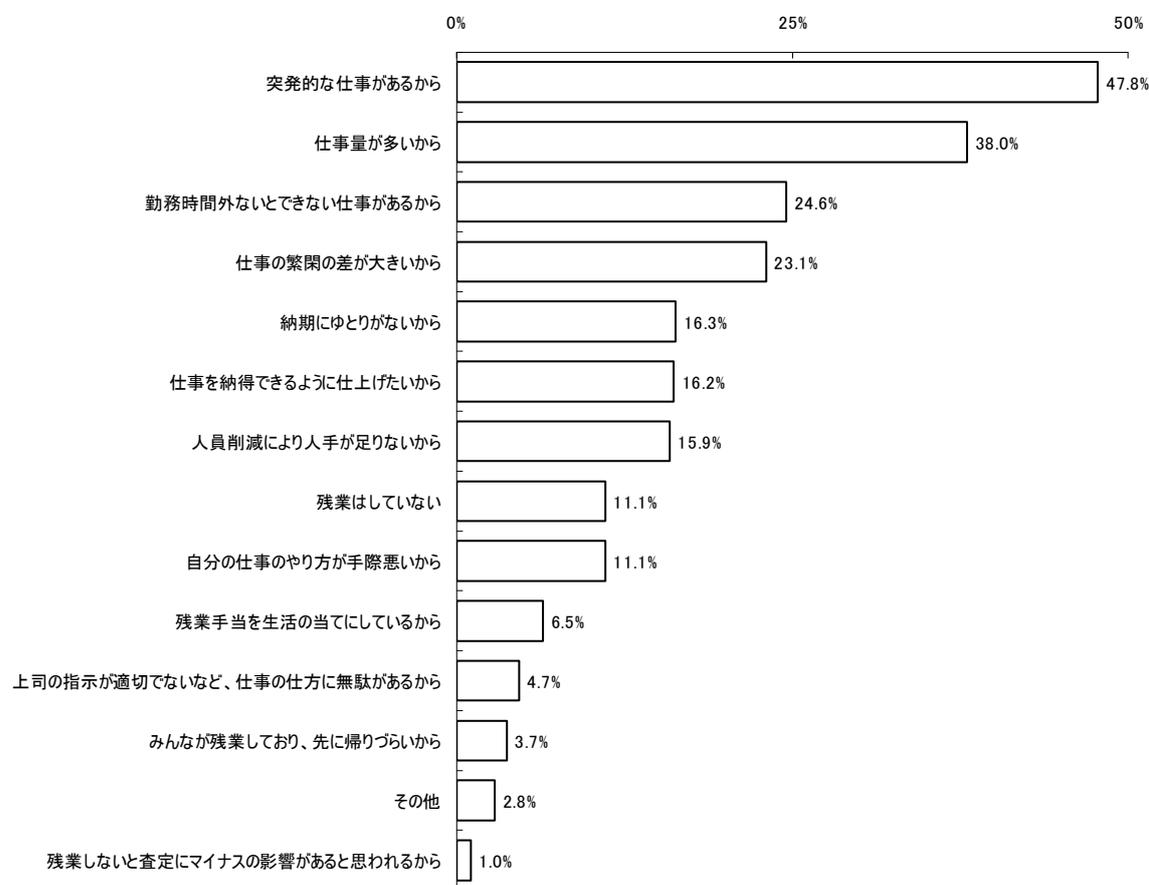
〔図表4-2-2 仕事量に対して働く人の人数/仕事と生活のバランス (n=2289)〕



(3) 時間外労働の理由

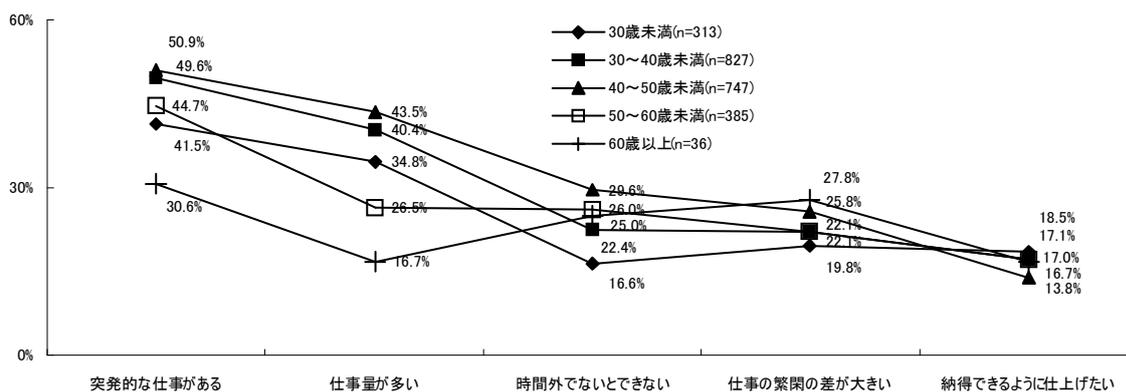
図表4-3-1では、時間外労働（残業や休日労働など）の理由（複数回答3つまで）を示した。多い順では「突発的な仕事があるから」が47.8%であり、以下は「仕事量が多いから」38.0%、「勤務時間外ないとできない仕事があるから」24.6%、「仕事の繁閑の差が大きいから」23.1%、「納期にゆとりがないから」16.3%などである。

〔図表4-3-1 時間外労働の理由 (n=2308)〕

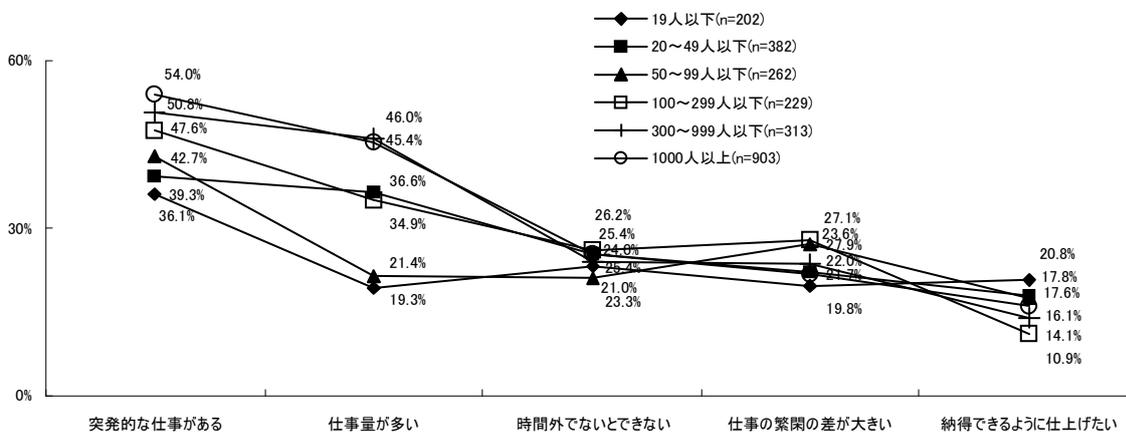


次に時間外労働の理由について、上位5位の回答と年代との関係を図表4-3-2に示した。全ての年代で「突発的な仕事がある」が最も多く、2番目に多いのが「仕事量が多い」である。図表4-3-3では従業員規模別に比較した。従業員規模別でも、全ての規模で「突発的な仕事がある」が最も多い。19人以下と50～99人では「仕事の繁閑の差が大きい」が2番目になっているが、その他の規模では「仕事量が多い」である。また「仕事を納得できるように仕上げたい」を理由として挙げたのが、最少規模である19人以下が20.8%で最も多かったのが特徴的である。グラフ化はしなかったが、業種別でも卸売・小売・飲食業を除いて「突発的な仕事がある」が最も多かった。運輸業と建設業で2番目に多いのは「仕事の繁閑の差が大きい」で、他の業種の「仕事量が多い」と異なる結果になった。

〔図表 4-3-2 時間外労働の理由〈上位5項目〉／年代 (n=2308)〕



〔図表 4-3-3 時間外労働の理由〈上位5項目〉／従業員規模 (n=2291)〕



(4) 残業手当

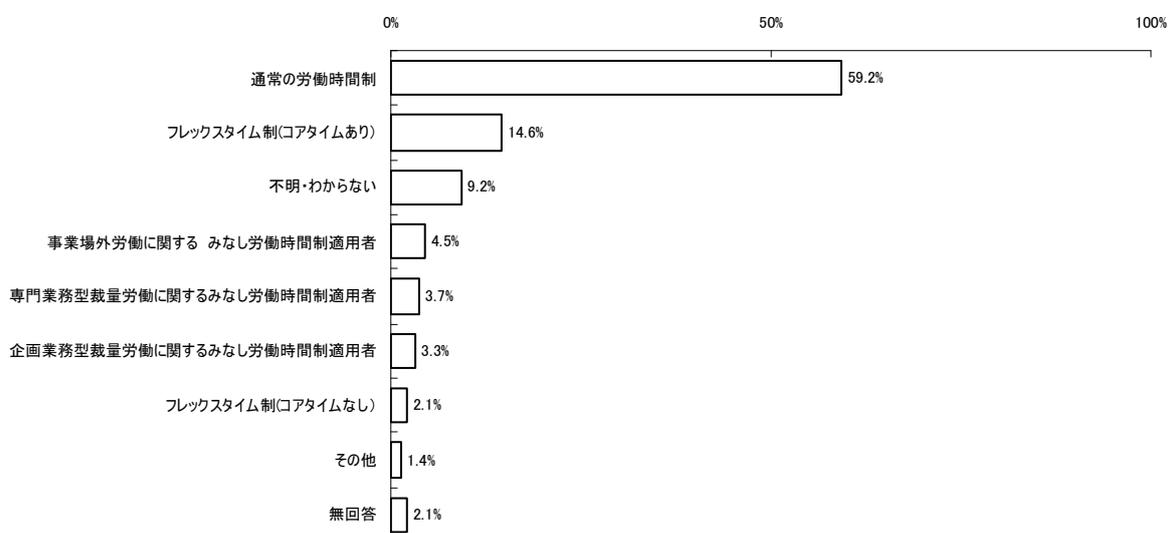
残業手当の支給の有無についてであるが、全回答者では、支給される立場は78.0%、支給されない立場は20.1%であった。年代の比較では、年代が上がるにつれて支給される割合が低くなる。たとえば、30歳未満では89.0%であるが、50～60歳未満で65.4%となり、管理職などの割合が増えることの反映と考えられる。業種では卸売・小売・飲食業が58.6%と支給される割合が最も低く、運輸、建設、サービスが60%台で他は80%台である。従業員規模では20～49人が56.3%で最も低い、ほぼ規模が上がるにつれて割合は増える。300人以上であると90%を超える。

残業手当が支給されていないと、仕事と生活のバランスが悪いのではないかと予想し、残業手当支給の有無と仕事と生活のバランスとの関係を調べたが、仕事と生活のバランスが取れていると回答した割合が、支給される立場が59.0%、支給されない立場が55.9%で、差はあったがあまり大きくはなかった。金銭的な報酬として残業手当を受けても、時間的に残業そのものが仕事と生活のバランスには悪影響を与えることや、管理職では残業手当が支給されないなどの事情が背景にあると想像できる。

(5) 労働時間制度

残業手当が支給されると回答した人全員を対象に、適応されている労働時間制度を図表4-5-1で示した。「通常の労働時間制度」が60%ほどで最も多く、大きく割合が減るが2番目に「フレックスタイム（コアタイムあり）」が14.6%で続く。グラフ化はしなかったが、年代別にみると、「フレックスタイム制」の適用を受けるのが30～40歳未満で21.3%、40～50歳未満が17.0%と他年代よりもやや多い。業種で「通常の労働時間制」が多かったのが、建設業、サービス業、電気・ガス・水道・熱供給業であり70%台であった。「フレックスタイム制」が多かったのは製造業で26.8%、また、「みなし労働制」が多かったのは金融・保険・不動産業、卸売・小売・飲食業、情報・通信業、運輸業である。従業員規模で比較すると、300人以下では「みなし労働制」と「フレックスタイム制」は少なく、「通常の労働制」が多い。1000人以上ではフレックスタイム制が28.7%と最も多かった。

〔図表4-5-1 労働時間制度 (n=1835)〕



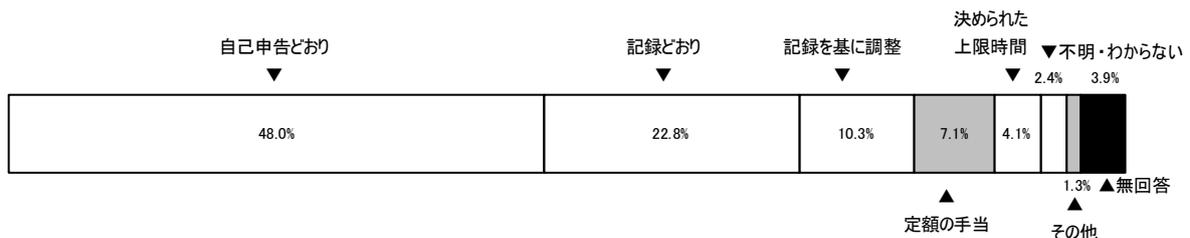
(6) 残業手当支給時間と支給割合

図表4-6-1では、「実際に残業手当が支給される時間の決定方法」を示した。「自己申告の時間どおり」が最も多く48.0%で、「タイムカードや電子機器などによる記録どおり」が22.8%で続く。図表4-6-2は「実際に残業手当が支給された割合」を示したが「すべて」が最も多く61.7%、次に7～8割が17.4%である。

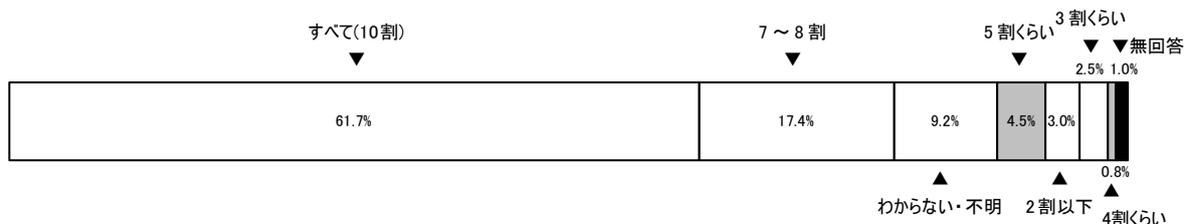
(7) サービス残業の理由

「残業手当が支給されない立場である」と答えた人に、「あなたの勤務先で、賃金不払い残業（いわゆるサービス残業）があるとすれば、それはなぜだと思いますか」という質問をして、その選択肢の回答割合を図表4-7-1に掲載した。この質問に該当しないという意味である「サービス残業はない」という回答が最も多く28.1%で、次に多いのが選択肢以外の「その他」で23.5%、次に「手当がほぼ定額」12.3%、以下には「支払いに上限があるため」、「マイペースで仕事をしたいので申請しない」、「限度が決められている」、「納得する成果を出すため申請しない」、「上司等の対応により申請しにくい」、「査定に響くため申請しない」と続いた。

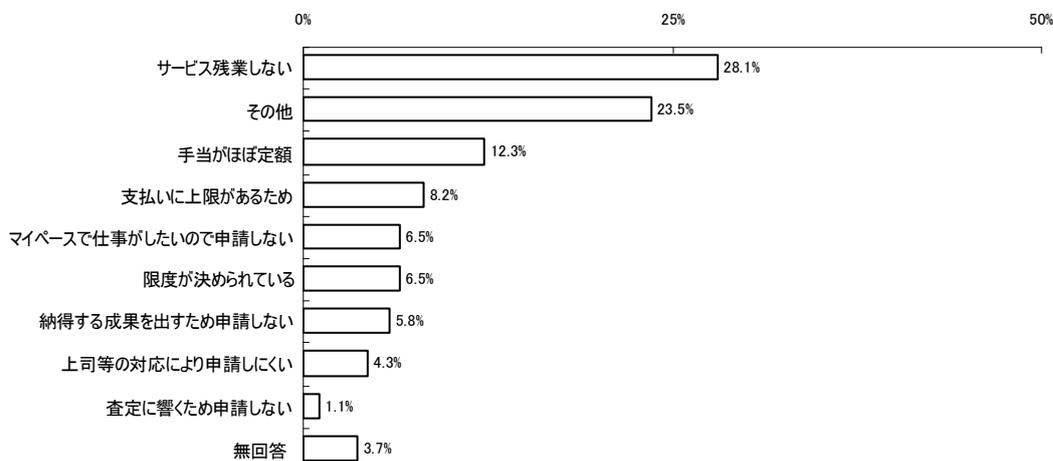
〔図表4-6-1 残業手当支給時間の決定方法 (n=1835)〕



〔図表4-6-2 残業手当を支給される割合 (n=1835)〕



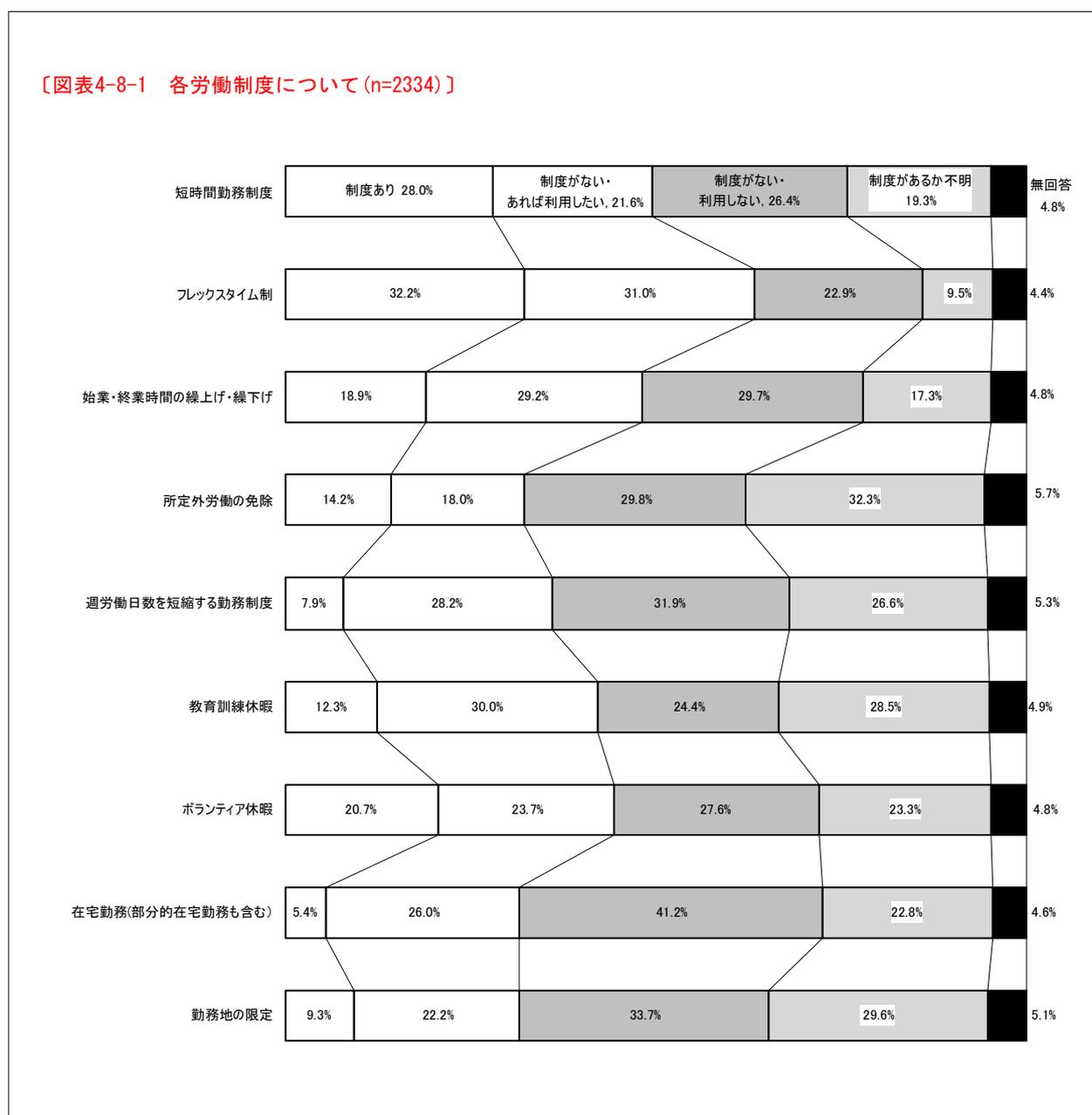
〔図表4-7-1 サービス残業の理由 (n=463)〕



(8) ワーク・ライフ・バランスに関する労働制度

図表4-8-1では、回答者に提示された9種類のワーク・ライフ・バランスに関する制度が職場にあるかどうか、利用状況、利用についての意識を示した。「制度がある」場合は「現在利用、または過去に利用したことがある」、「今後利用したい」、「今後も利用しない」の3区分の一つを選んでもらったが、分析ではそれらを「制度がある」の1区分としてまとめて扱った。その他は、「制度がないが、あれば利用したい」、「制度がなく（あっても）利用もしない」、「制度があるか不明」の3区分である。

〔図表4-8-1 各労働制度について (n=2334)〕



最も普及している制度は、「フレックスタイム制度」で、32.2%の回答者が職場にあると答えている。次に多いのが、「短時間勤務制度」で28.0%である。最も少ないのが、「在宅勤務（部分的在宅勤務も含む）」で5.4%、2番目に少ないのが「週労働日数を短縮する勤務制度」で7.9%である。子育て期間には、「在宅勤務」や「週労働日数を短縮する勤務制度」も有用であるが、それらの普及が進んでいない様子がわかる。

また注意すべき点としては、「フレックスタイム制度」を除いた8制度について、「制度があるかどうか不明」との回答が20%～30%前後あることである。経営管理者による社内での周知が不十分なのか、または勤労者側の関心が低いのか、原因について本調査では不明であるが、職場の労働制度や仕組みについての知識不足は好ましいことではないので、関係者の努力が必要であろう。

次に、9種類の制度それぞれについて、従業員規模別、業種別などの視点から検討した結果を以下に述べる。まず、「短時間勤務制度」について、従業員規模別で300人未満の規模区分では「制度がないし利用もしない」が30%台で最も多く、300人～999人未満と1000人以上とでは「制度がある」が最も多く、それぞれ27.9%と42.6%であった。業種では「制度なし・利用しない」が多かったのは、建設業、運輸業、金融・保険・不動産業、卸売・小売・飲食業、サービス業であった。

フレックスタイム制について、従業員規模19人以下では「制度なし・利用もしない」が36.5%で最も多く、20～299人の規模では「制度はないが、あれば利用したい」が30%後半から46%で、300人以上では「制度がある」が40%から50%以上であった。中規模企業の勤労者が、フレックスタイム制について今はないがあれば利用したいと考えていることがうかがえる。

始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げについては、従業員規模別では49人以下では「制度なし・利用しない」が最も多く、50人から299人では「制度なし・あれば利用したい」が最も多かった。1000人以上では「制度がある」が最も多い。業種間で、建設業にこの制度が少ないのが目立ち、多いのは電気・ガス・水道・熱供給業と金融・保険・不動産業である。

所定外労働時間の免除について、従業員規模別では「制度があるかどうか不明」が全ての規模で30%前後～40%と多かった。「制度なし・利用しない」も多く299人以下で30%台、それ以上の規模で20%台である。1000人以上では24.3%が「制度がある」との回答をした。業種別では、電気・ガス・水道・熱供給業が35.5%、金融・保険・不動産業が28.8%と多く、建設業に「制度なし・利用しない」が多かった。

週の労働日数を短縮する勤務制度について、従業員規模別では「制度がなし・利用しない」が多かったが、「制度がないがあれば利用したい」も20%後半から30%台と多かった。また「制度があるかどうか不明」の回答も全ての業種で20%～30%台と多かった。業種別にみると、全ての業種で「制度なし・利用しない」が30%前後で多く、唯一の例外は電気・ガス・水道・熱供給業で「制度があるかどうか不明」が33.6%で多かった。

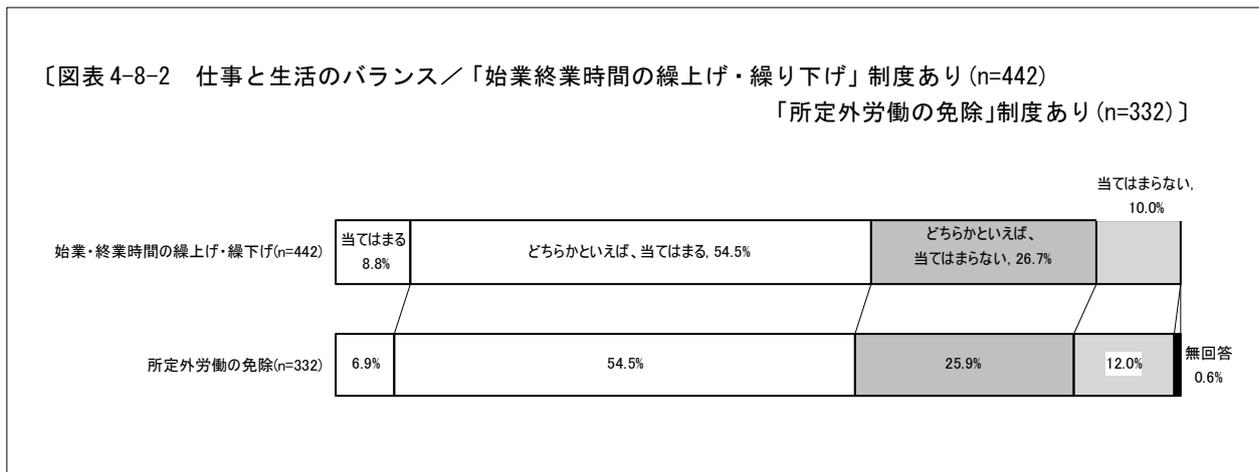
教育訓練休暇については、従業員規模別で中規模企業に「制度なし・あれば利用したい」との回答が30%台と多かった。300人以上で「制度があるか不明」が30%台と多いが、「制度なし・あれば利用したい」との回答も27～28%である。業種別にみると「制度がある」との回答が、情報・通信業と電気・ガス・水道・熱供給業に多かった。

ボランティア休暇制度に関しては、従業員規模別で300人未満では「制度がある」が10%未満で、300人～999人が23.8%、1000人以上が35.7%である。300人未満では、「制度なし・利用しない」が30%～40%台で多い。業種別では、「制度ある」が情報・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業で50%以上と高く、建設、運輸、電気・ガス・水道・熱供給業、卸売・小売・飲食業が10%以下で低かった。「制度なし・利用しない」が建設業、卸売・小売・飲食業で高めであった。

在宅勤務制度について、全ての企業規模で多かったのは「制度なし・利用しない」で1000人以上の35.2%を除いて40%台である。「業種別でも「制度なし・利用しない」が40%～50%であり、「制度がある」会社は少数である。

勤務地の限定について、従業員規模別では300人未満では「制度なし・利用しない」が40%台であり、5%前後のみが「制度ある」と回答した。300人以上では、10%～13%が「制度ある」と回答したが、30%以上が「制度があるかどうか不明」と答えている。業種別では、情報・通信業、金融・保険・不動産業に「制度あり」が多く、建設業、卸売・小売・飲食業に「制度なし・利用しない」が多かった。総じて、規模が大きくなると様々な制度がつくられて利用できるような傾向がある。

図表4-8-2では、仕事と生活のバランスと関連のある労働制度について掲載した。具体的には「始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ」と「所定外労働時間免除」の2つの制度があると「仕事と生活のバランスが良い」と答える割合がそれぞれ63.3%、61.4%であり、それらの制度がないと答えた回答者と比較すると割合が多かった。他の制度はほとんど影響がなかった。また、図表化は省略したが、9種類の制度について、職場に制度があり、かつ「現在利用、または過去に利用したことがある」と答えた回答者のみを選び出して、「仕事と生活のバランスが良い」についての答えの割合を調べてみると、9種類すべての制度について「仕事と生活のバランスが良い」と答える割合が50%を超えており、制度の実際の利用と「仕事と生活のバランス」の間には関係があると想定できる。特に、「短時間勤務」と「ボランティア休暇」を「現在利用、または過去に利用したことがある」と答えた回答者の「仕事と生活のバランスが良い」の割合が、それぞれ70.6%、79.3%と70%台で高かった。



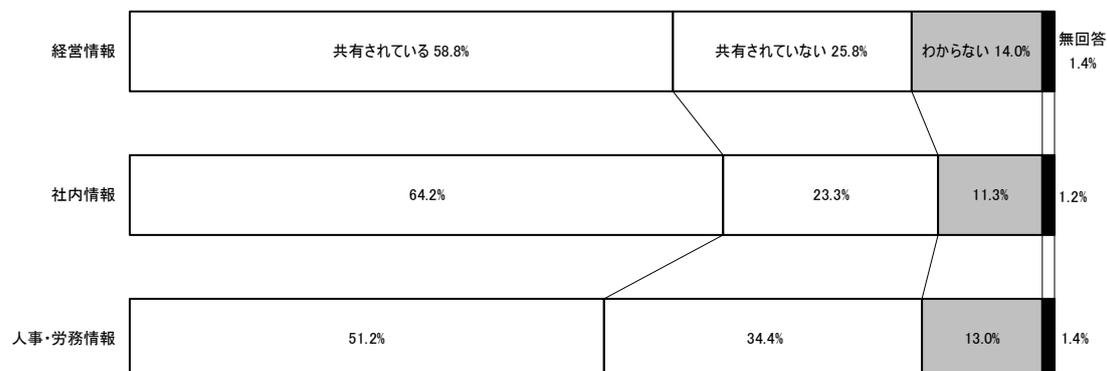
(9) 職場における情報共有の状況

図表4-9-1では、職場における3種類の情報の共有状況についての質問の回答を示した。それらは、経営情報（事業環境や財務、業績な等）、社内情報（経営組織、生産・販売・管理体制等）、人事・労務情報（異動・昇任・評価制度等）である。それら3つの情報について、50～60%ほどが、「共有されている」と回答している。

経営情報（事業環境や財務、業績な等）について、従業員規模別では、規模が大きくなるにつれて共有されているという回答の割合が増えており、1000人以上では71.5%である。業種別では、建設業では「共有されていない」が38.2%で「共有されている」の34.2%を上回るが、他の業種では「共有されている」が50～70%台である。社内情報（経営組織、生産・販売・管理体制等）について、従業員規模別でみると全ての規模で「共有されている」が50%～70%であり、規模が大きくなるにつれて共有の度合いが増す傾向にある。業種別では、金融・保険・不動産業、運輸、建設で「共有されていない」との回答が多い。人事・労務情報（異動・昇任・評価制度等）について、従業員規模別では、規模につれて共有の度合いが高くなる傾向があるが、20～100人の間では、「共有されていない」が最も多かった。業種別では、建設業、サービス業が「共有されていない」が最も多く、他業種は「共有されている」が最も多かった。

図表4-9-2では、3種類の情報それぞれについて、「共有されている」と答えた回答者と「共有されていない」と答えた回答者のみを対象に、「仕事と生活のバランス」質問への回答割合を表した。結果的に、それらの情報が共有されていると「仕事と生活のバランス」が良いと感じる度合いが高まる傾向が認められた。

〔図表4-9-1 職場における情報共有(n=2334)〕



〔図表4-9-2 仕事と生活のバランス〕

「共有されている」経営情報 (n=1372) 社内情報 (n=1498) 人事・労務情報 (n=1196)]

「共有されていない」経営情報 (n=603) 社内情報 (n=544) 人事・労務情報 (n=802)]

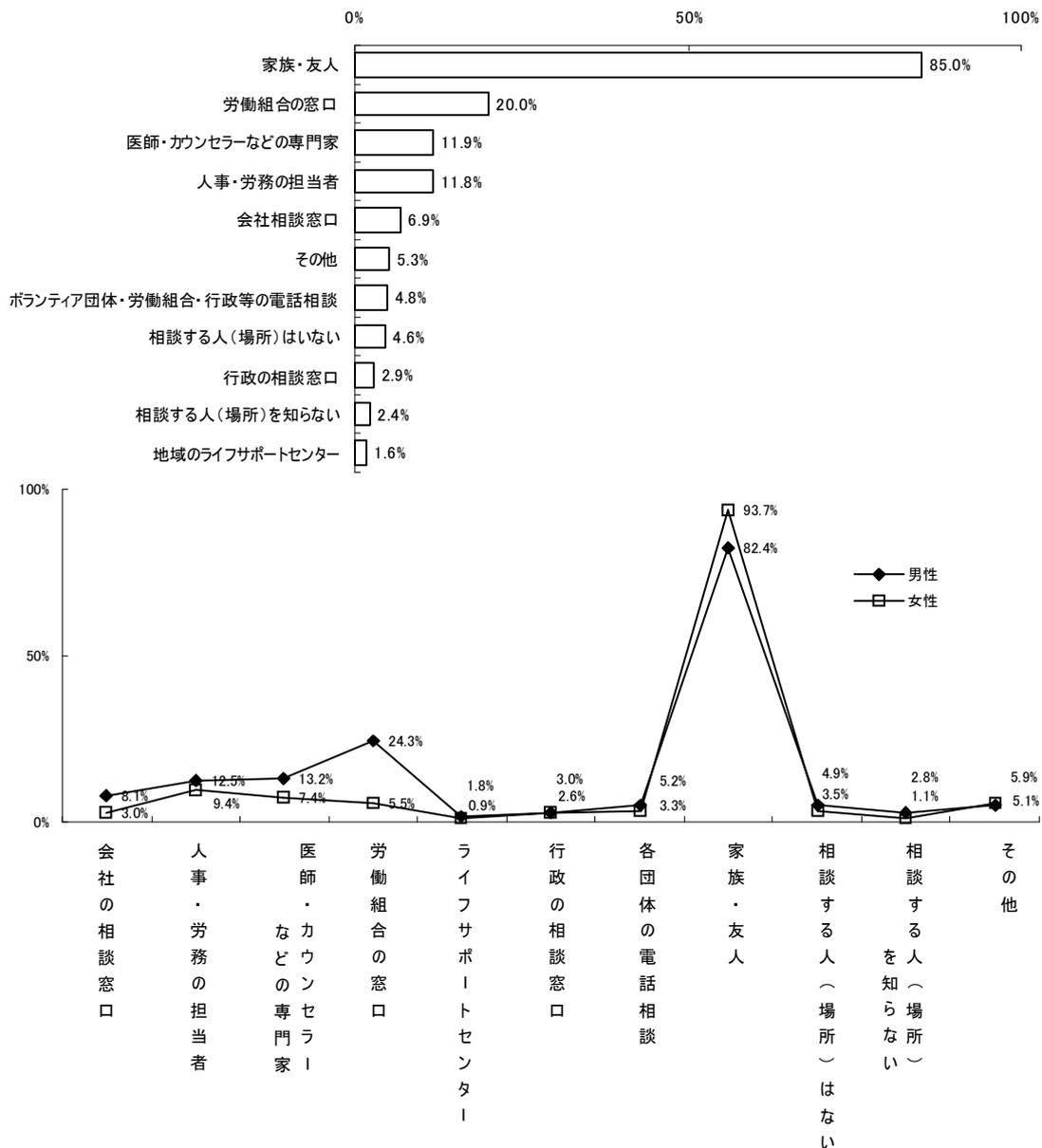
経営情報 共有されている (n=1372)	当てはまる 10.7%	どちらかといえば、当てはまる、 49.3%	どちらかといえば、 当てはまらない 26.5%	当てはまらない 12.8%	無回答 0.7%
	8.1%	46.8%	31.5%	12.4%	1.2%
経営情報 共有されていない (n=603)	8.1%	46.8%	31.5%	12.4%	1.2%
	8.1%	46.8%	31.5%	12.4%	1.2%
社内情報 共有されている (n=1498)	当てはまる 10.7%	どちらかといえば、当てはまる 50.0%	どちらかといえば、 当てはまらない 26.2%	当てはまらない 12.3%	無回答 0.7%
	7.9%	43.4%	34.2%	13.4%	1.1%
社内情報 共有されていない (n=544)	7.9%	43.4%	34.2%	13.4%	1.1%
	7.9%	43.4%	34.2%	13.4%	1.1%
人事・労務情報 共有されている (n=1196)	当てはまる 10.7%	どちらかといえば、当てはまる 50.8%	どちらかといえば、 当てはまらない 25.9%	当てはまらない 11.7%	無回答 0.8%
	8.0%	44.4%	32.3%	14.6%	0.7%
人事・労務情報 共有されていない (n=802)	8.0%	44.4%	32.3%	14.6%	0.7%
	8.0%	44.4%	32.3%	14.6%	0.7%

(10) 悩みの相談先

図表4-10-1では、仕事上の悩みやプライベートな悩みの相談先について、全体と男女別に示した。全体と男女、とくに女性で「家族・友人」が群を抜いて多い。性別で見ると男性では2番目が「労働組合の窓口」で24.3%であるに対して女性では2番目が「人事・労務の担当者」7.4%で、「労働組合の窓口」は5番目である。女性の勤務先に中小企業が多く、労働組合の組織率が低いことも影響しているが、総じて組合や会社に相談する女性は少ない。

グラフ化はしなかったが、年代別に見てみると全ての年代で最も多いのはやはり家族・友人であり、次に60歳以上を除き「労働組合の窓口」である。「医師・カウンセラーなどの専門家」と「人事・労務の担当者」も3, 4番目の選択肢として挙げられている。従業員規模別でも家族・友人が多いのは変わらないが、100人以上では「労働組合の窓口」が2番目になるのに対して、99人以下では「人事・労務の担当者」が2番目となる。19人以下では3番目に「行政の相談窓口」が挙げられている。当然とも言えるが、労働組合がある企業では相談窓口として労働組合が2番目に選ばれている。

〔図表4-10-1 悩みの相談先別割合 n=2334〕



5 家庭の実情

(1) 家事・育児などの分担行動

この項では、家庭における家事・育児など7項目の分担行動について述べる。図表5-1-1から図表5-1-5では、具体的な家事の項目について、男女別と、配偶者有・子供有・配偶者就労有・同居家族の親なし・要介護者なしという5つの条件全てに当てはまる回答者を選びだしてさらに性別と年代別に分けてみた。つまり子供がいる核家族・共稼ぎ家庭における家事の分担を、性別と年代と比較したわけである。ただし、サンプル数の少ない30歳未満の女性と60歳以上の男女は省いた。30歳未満の男性は15人でサンプル数は少ないが、若い世代の男性の傾向を見るために参考として掲載した。

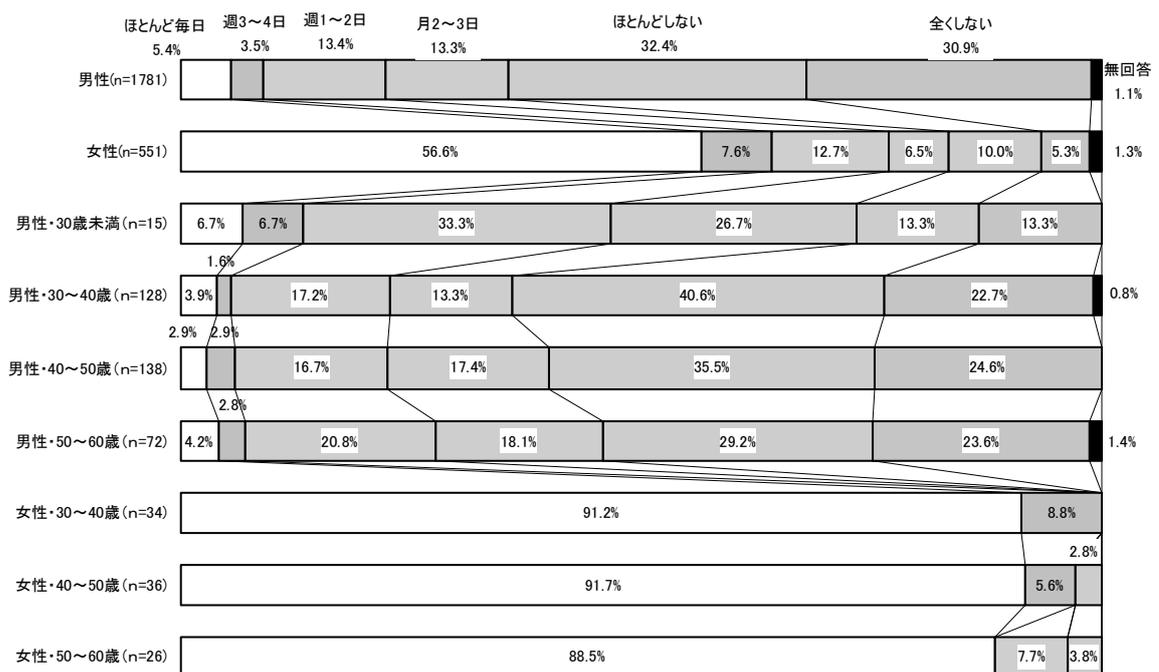
図表5-1-1では、食事の支度について示した。回答者全員では、男性では「ほとんどしない」が32.4%で最も多く、「全くしない」が2番目に多く30.9%であるのに対し、女性は「ほとんど毎日」が56.6%で最も多く、2番目に「週1～2日」で12.7%である。性別及び年代別に分けた子供あり核家族の割合をみると、男性では全体に比べて食事を作る頻度が高い傾向がみられる。サンプル数が少ないが、30歳未満の男性では週に1日以上食事を作ると回答した人が、5割弱いた。女性では、年代に関係なくほぼ90%が「ほとんど毎日」食事を作ると答えている。

グラフ化はしなかったが配偶者有の男女を比較してみると、食事については男性で「ほとんどしない」が35.2%、「全くしない」が29.4%であるが、女性の86.0%が「ほとんど毎日」と回答している。さらに子供がいる男女を比べると、男性で最も多いのは「ほとんどしない」の35.2%、次に「全くしない」の29.1%であるが、女性で最も多いのは「ほとんど毎日」の83.8%である。子供なしでは男性の34.4%が「全くしない」、27.1%が「ほとんどしない」であるが、女性の35.7%が「ほとんど毎日」と答えている。

【図表5-1-1 家事等の負担割合「食事をつくる」／性別(n=2332)

・性別、年齢、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし(n=458)

【食事をつくる】



男性を対象に配偶者の就労の有無で比較すると、妻が就労している場合「ほとんどしない」が35.0%、「全くしない」が25.5%である。男性で妻の就労なしの場合は、「ほとんどしない」が35.8%、「全くしない」が34.9%である。つまり、妻が働いている場合は、働いていない場合に比べて、「食事をつくる頻度」は若干高くなる傾向は認められるがあまり大きな違いはない。性別および年代別で比較してみても、男性の場合、食事づくりを「ほとんどしない」と「全くしない」がすべての年代で1位と2位を占めており、あまり大きな差はない。女性では年代が高くなるにつれて「ほとんど毎日」が増える。固定的な性役割意識が高齢になるにつれて強まっていることを示しているといえよう。

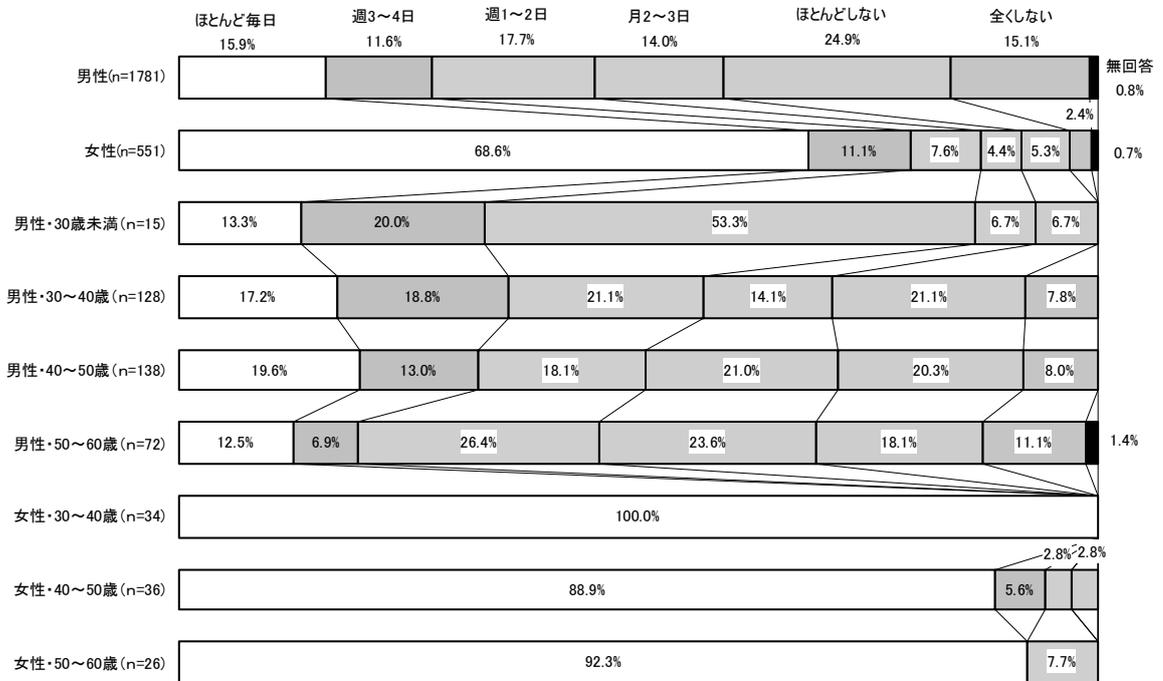
図表5-1-2に示した「食事の片づけ」では、「ほとんど毎日」が男性15.9%、女性68.6%で、男性で最も多いのが「ほとんどしない」の24.9%、次に「週1～2」の17.7%である。「食事のしたく」に比べると男性の行動の割合が少し高くなっている。子供ありの核家族では、30歳未満男性の33.3%が少なくとも週に3～4回は食事の後片付けをしている。女性では、30歳台は100%で40歳台、50歳代でも90%前後である。

図表5-1-3は「部屋の掃除」について示した。男性で最も多いのが「月2～3日」で31.4%、2番目が「ほとんどしない」で30.5%である。女性で最も多いのが「週1～2日」で52.6%、2番目が「ほとんど毎日」で17.6%である。

〔図表 5-1-2 家事等の負担割合「食事の片付け」／性別 (n=2332)

・性別、年代、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし (n=458)

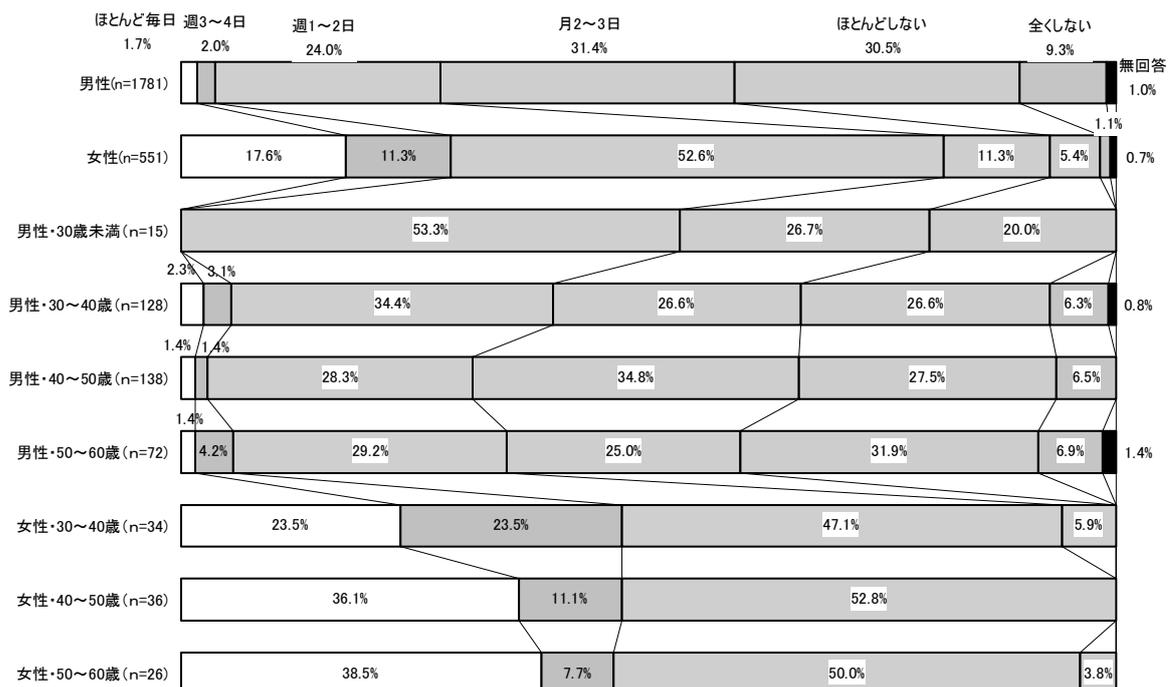
【食事の片付け】



〔図表 5-1-3 家事等の負担割合「部屋の掃除」／性別 (n=2332)

・性別、年代、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし (n=458)

【部屋の掃除】



図表5-1-4の「風呂掃除」では、男性で最も多いのが「ほとんどしない」で25.4%、2番目に「週1～2日」で22.2%である。女性で最も多いのが「ほとんど毎日」で32.3%、2番目に「週1～2日」で20.7%である。食事のしたくや部屋の掃除に比べると、「風呂掃除」に関して特に核家族家庭で、男性の役割分担の割合が高くなっている。

図表5-1-5の「ゴミ出し」では、男女ともに「週1～2回」が最も多く、男性28.9%、女性32.3%であり、他の家事と比較すると、均等に分担している様子が伺える。

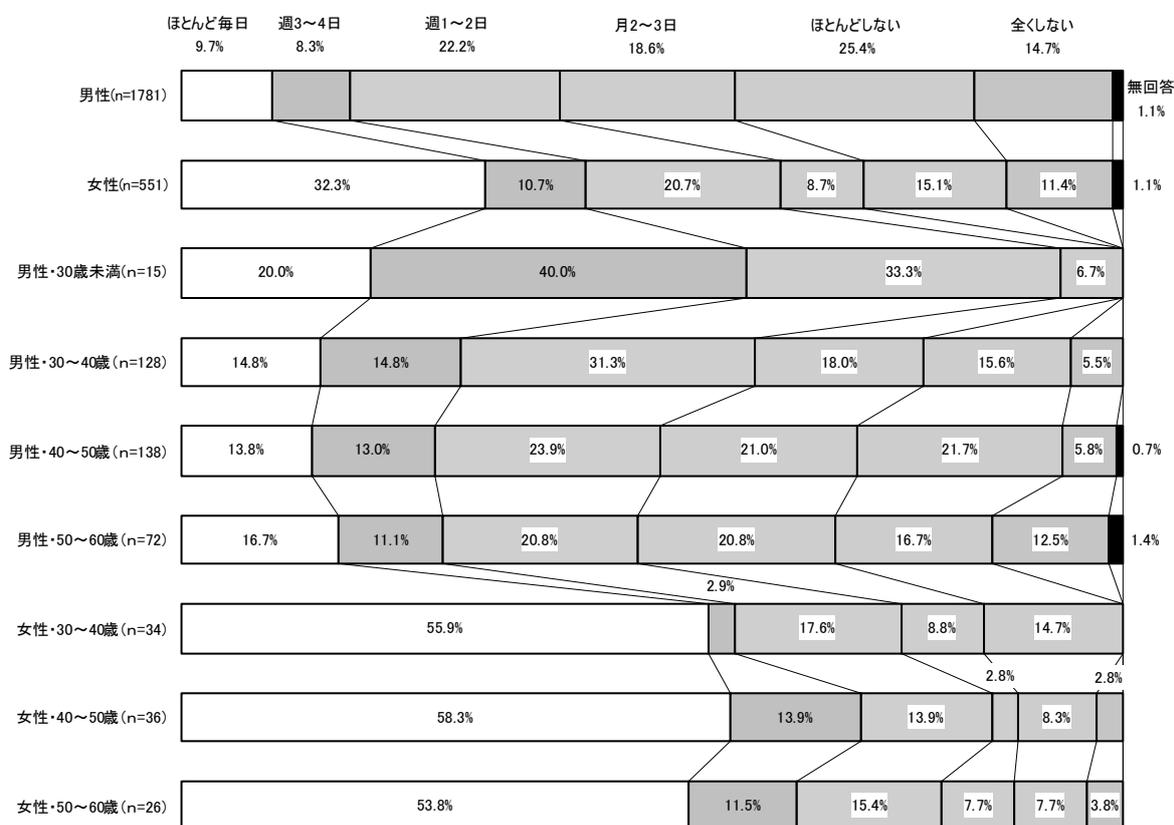
図表5-1-6では「育児（子供との時間）」について示した。全体の数値よりも育児に関わっている子供ありの核家族の数値に意味があるが、「ほとんど毎日」と答えた回答者は、男性では30歳未満が86.7%、30歳台が45.3%、40歳台が24.6%、女性では30歳台が100%、40歳台が75.0%、50歳代が30.8%だった。子育て中の男性も子供と関わる時間を増やしている様子はいかがえるが、40歳台で少なくなってしまう傾向がある。

全体的にみると、男性は、「ゴミ出し」や「風呂そうじ」については実行しているようであり、若い世代を中心に20～30%の男性が定期的に行う様子がわかる。しかし、「食事のしたく」と「部屋掃除」については非常に少ない。さらに特徴的なのは、子供がいる核家族での30歳未満の男性の家事と育児への参画度は30歳以上の年代に比べて非常に多いということである。それが世代の違いであるのか、また主に年代の違いであり仕事時間と責任が増すにつれて家庭での時間が少なくなるのかは本調査では不明である。

〔図表5-1-4 家事等の負担割合「風呂掃除」／性別(n=2332)

・性別、年代、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし(n=458)〕

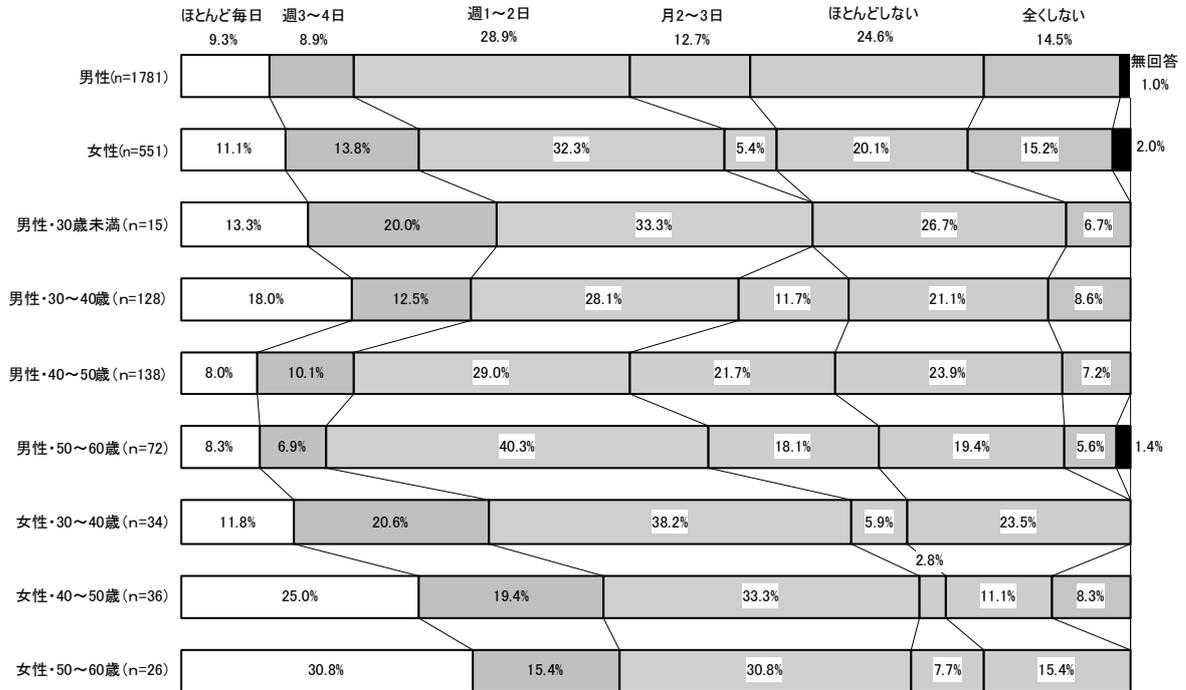
【風呂掃除】



〔図表 5-1-5 家事等の負担割合「ゴミだし」／性別 (n=2332)

・性別、年代、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし (n=458)

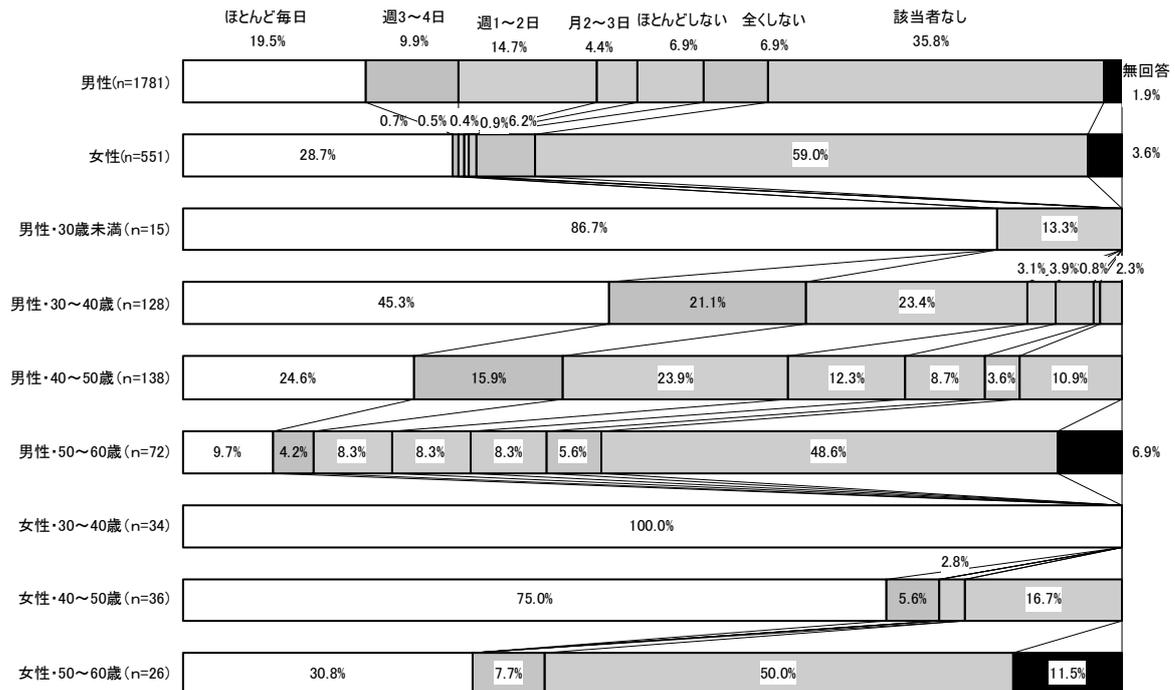
【ゴミだし】



〔図表 5-1-6 家事等の負担割合「育児(子どもとの時間)」／性別 (n=2332)

・性別、年代、配偶者あり、子供あり、配偶者就労あり、同居家族親なし、要介護者なし (n=458)

【育児(子どもとの時間)】

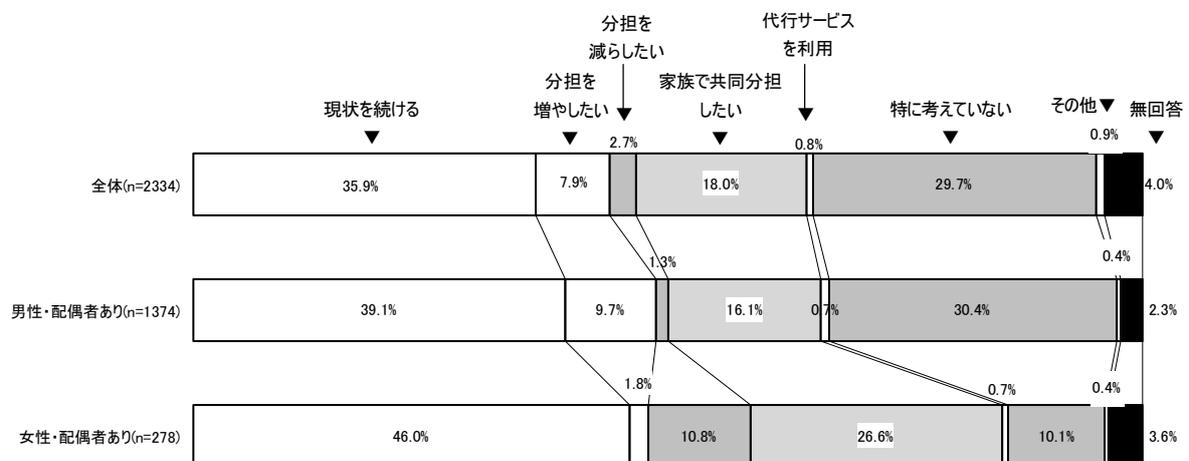


(2) 家事育児などの分担意識

ここでは、家事、育児、介護についての意識を5つに分類して示した。質問文は「家事・育児・介護などのあり方について、あなたの考え方に近いものを1つ選んでください」で、主な選択肢は「現状の分担を今後も続けていく」、「自分の分担を増やしたい」、「自分の分担を減らしたい」、「家族で共同分担する形を強めたい」、「代行サービス等を利用し、家族の負担を減らしたい」である。

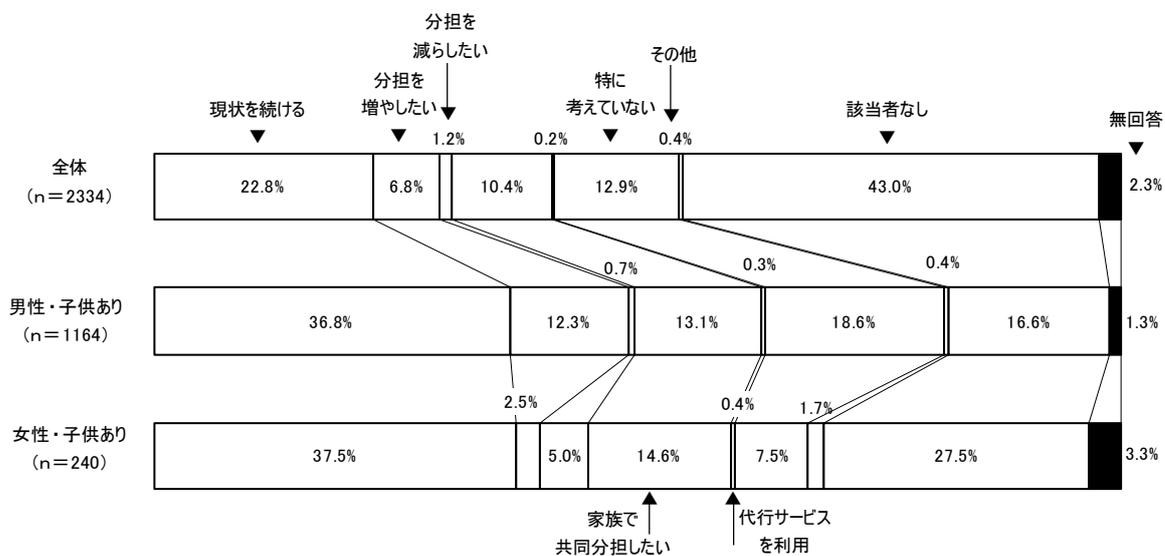
まず 図表5-2-1 では、家事分担について、配偶者のある回答者を男女別にした割合を示した。配偶者のある男性では、最も多いのが「現状の分担を今後も続けていく」であり39.1%、次に多いのが「特に考えていない」で30.4%である。配偶者のある女性では、最も多いのが「現状の分担を今後も続けていく」で46.0%、次に多いのが「家族で共同分担する形を強めたい」で26.6%である。男性で「家族で共同分担する形を強めたい」は16.1%である。「自分の分担を増やしたい」は男性9.7%で女性1.8%、「自分の分担を減らしたい」は男性1.3%で女性10.8%である。女性では家族での共同分担を進めて、自分の負担を減らしたいと思っている人が3分の1ほどいるが、半分近くがあきらめに近い気持ちで現状維持でよいと思っている。男性では自分の負担を増やす形で共同分担を進める気持ちを持つ人も2割弱ほどいるが、現状維持と無関心の合計が7割ほどで大多数である。ちなみに、子供の有無、男性については配偶者の就労の有無で比較したが、ほとんど違いは見られなかった。

〔図表5-2-1 家事分担／全体 (n=2334)・性別、配偶者の有 (n=1652)〕



次に図表5-2-2では、育児分担について子供のいる男女別の割合を示した。男性で最も多いのが「現状の分担を今後も続けていく」で36.8%、2番目に多いのが「特に考えていない」で18.6%である。女性でも最も多いのが「現状の分担を今後も続けていく」で37.5%、2番目に多いのが「家族で共同分担する形を強めたい」で14.6%である(該当者なしを除く)。男性で「家族で共同分担する形を強めたい」は13.1%、「自分の負担を増やしたい」は12.3%である。女性では自分の負担を減らす形で家族での共同分担を進めたい気持ちと、男性では自分の負担を増やす形で共同分担を進める気持ちがあるが、男性では特に何も考えていない人も2割ほどいる。ちなみに、男性のみを対象に配偶者の就労の有無で比較すると、「自分の負担を増やしたい」の回答が、配偶者就労がない男性で14.9%、配偶者就労がある男性が7.2%で、前者のいわゆる専業主婦を持つ男性のほうが、育児についての自分の負担を増やしたいと思っている。

〔図表5-2-2 育児分担／全体(n=2334)・性別、子供あり(n=1404)〕

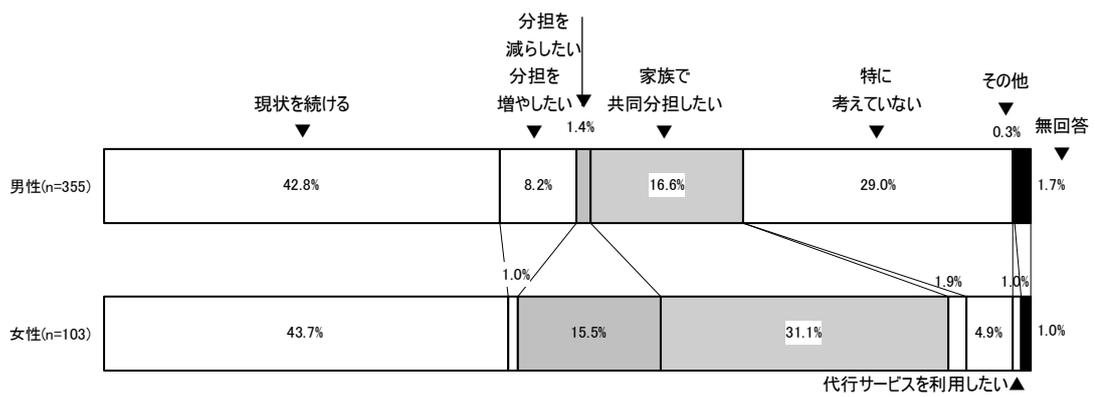


図表5-2-3では、家事分担について配偶者有、子供有、配偶者就労有、同居家族の親なし、要介護者なしの回答者のみを選び、男女別に比較した。男性で最も多いのは「現状の分担を今後も続けていく」で42.8%、2番目に「特に考えていない」で29.0%、3番目に「家族で共同分担する形を強めたい」で16.6%、4番目に「自分の分担を増やしたい」で8.2%である。女性で最も多いのは「現状の分担を今後も続けていく」で43.7%、2番目に「家族で共同分担する形を強めたい」で31.1%、3番目に「自分の分担を減らしたい」で15.5%である。家事について、多くの男性は現状を続けるか、または特に考えていないが、4分の1ほどは自分の分担を増やす意識があると推測できる。女性では、半分ほどが自分の分担を減らす形で共同分担を望んでいると予測できる。

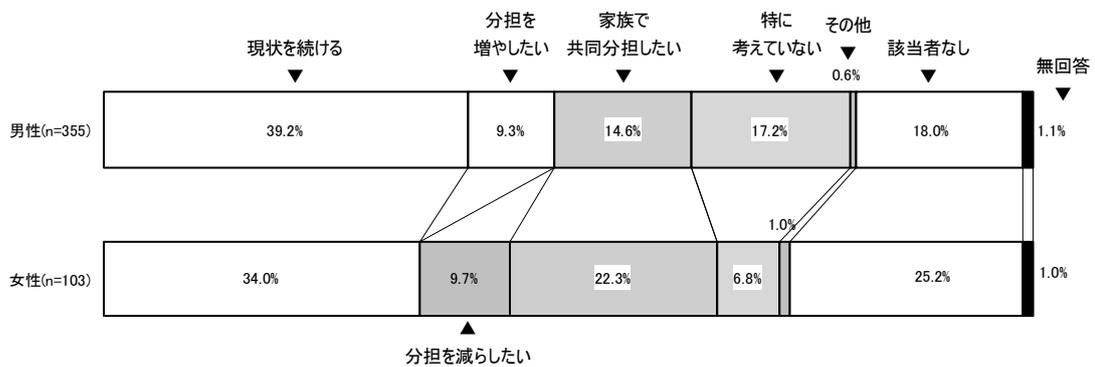
図表5-2-4では前項の家事分担と同じように、育児分担についても配偶者有、子供有、配偶者就労有、同居家族の親なし、要介護者なしの回答者のみを選び、男女別に比較した。男性で最も多いのは「現状の分担を今後も続けていく」で39.2%、2番目に「特に考えていない」で17.2%、3番目に「家族で共同分担する形を強めたい」で14.6%、4番目に「自分の分担を増やしたい」で9.3%である（該当者なしは除く）。女性で最も多いのが「現状の分担を今後も続けていく」で34.0%、2番目に「家族で共同分担する形を強めたい」で22.3%、3番目に「自分の分担を減らしたい」で9.7%である（該当者なしは除く）。育児について、多くの男性は現状を続けるか、または特に考えていないが、4分の1ほどは自分の分担を増やす意識があり、家事についてよりも関わりたいという意識が強い傾向がある。女性では3分の1ほどが自分の分担を減らす形で共同分担を望んでいると予測できる。

家事および育児分担のついての意識で注目したいのは、「代行サービス等を利用し、家族の負担を減らしたい」という回答が男女ともにほとんどないことである。家事サービスについては近年サービス会社も増えてきており、また私的に様々な形で「お手伝いさん」的な仕事を頼むこともできる。また、育児については公的及び民間で様々なサービスが存在し、公的補助を受けたものでは費用も余りかからないものが多い。家事や育児に関するサービスの情報が広がり、費用も含めてより使いやすくなり、さらに利用に対する抵抗感が減少することが、今後の仕事と生活のバランスの実現にはとても重要である。

〔図表 5-2-3 家事分担／性別、配偶者就労あり、同居親なし、要介護者なし、子供あり (n=458)〕



〔図表 5-2-4 育児分担／性別、配偶者就労あり、同居親なし、要介護者なし、子供あり (n=458)〕



6. 地域の社会サービス

(1) 地域の社会サービスの満足度

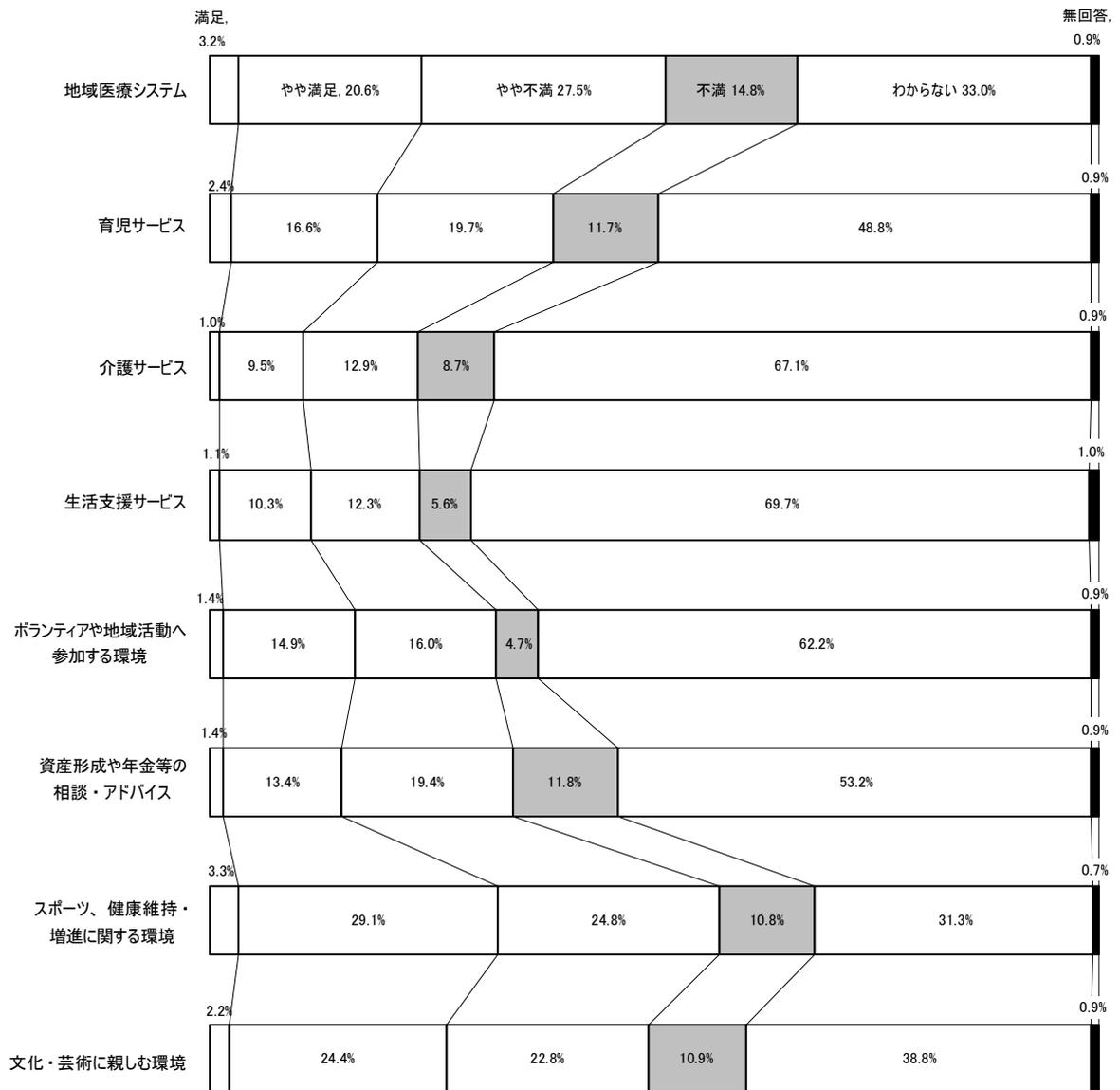
図表6-1-1には、地域で提供される福利厚生や社会サービスを8項目に分類して、それぞれの満足度を尋ねた結果を示した。初めに指摘しておきたいのは「わからない」という回答が、ほぼ全ての性別や年代で30%~60%と多いことである。もちろん、調査実施時に質問された制度やサービスについて必要性がなく、答えようがなかった場合も多く含まれるであろうが、地域社会の仕組み全般についての関心の低さや、情報の周知不足の状態があると思われる。

まず、満足か不満かどちらかに回答した合計が50%を超えている制度やサービスは、「スポーツ、健康維持・増進に関する環境」、「地域の医療に関わるシステム・体制の整備、充実」、「文化・芸術に親しむ環境」、「育児サービス」である。また、ほぼすべての制度とサービスについて、「わからない」を除いた回答において、満足と不満の割合は2対3ほどで、不満の割合が多い。以下に、グラフ化は省略するが、主な制度とサービスについて、性別や年代などとの関係を示す。

「地域の医療に関わるシステム・体制の整備、充実」について、性別では差が見られなかったが、年代では30歳未満、50~50歳未満の満足度が多少低い。家族や自分の健康に関心が高い年代を反映している可能性がある。従業員規模では、19人以下では満足度が高いが、1000人以上では不満度が高く、「わからない」が低くなる傾向がある。年収では200万円以下で、「わからない」が多く、「わからない」の割合は年収が上がるにつれて減る。不満も年収が上がるにつれて高くなるが、700万円以上になると、逆に満足は平均よりも高くなる。

育児に関する社会サービス（幼児・学童保育・一時預かり等）については、子供ありの回答者のみについてみると、「満足」は27.2%、「不満」は39.9%、「わからない」は32.0%である。介護に関する社会サービス（訪問介護・デイサービス等）について、要介護者ありの回答者のみについてみると、「満足」は31.1%、「不満」は40.7%、「わからない」は25.2%である。地域で提供される福利厚生や社会サービス8項目についての満足度と、仕事と生活のバランスの関係を調べてみると、男性では、緩やかではあるが福利厚生や社会サービスの全ての項目に満足していると答えた回答者は、仕事と生活のバランスが取れていると答える傾向がみられた。比較的關係が強い項目は、「地域の医療に関わるシステム・体制の整備、充実」、「ボランティアや地域社会の活動へ参加する環境（関連情報提供、活動場所、公的支援など）」、「資産形成や住宅取得、年金などの相談・アドバイス」であった。しかし女性に関しては、全ての項目について男性にみられたような関係は見られなかった。

〔図表6-1-1 地域の社会サービス満足度(n=2334)〕



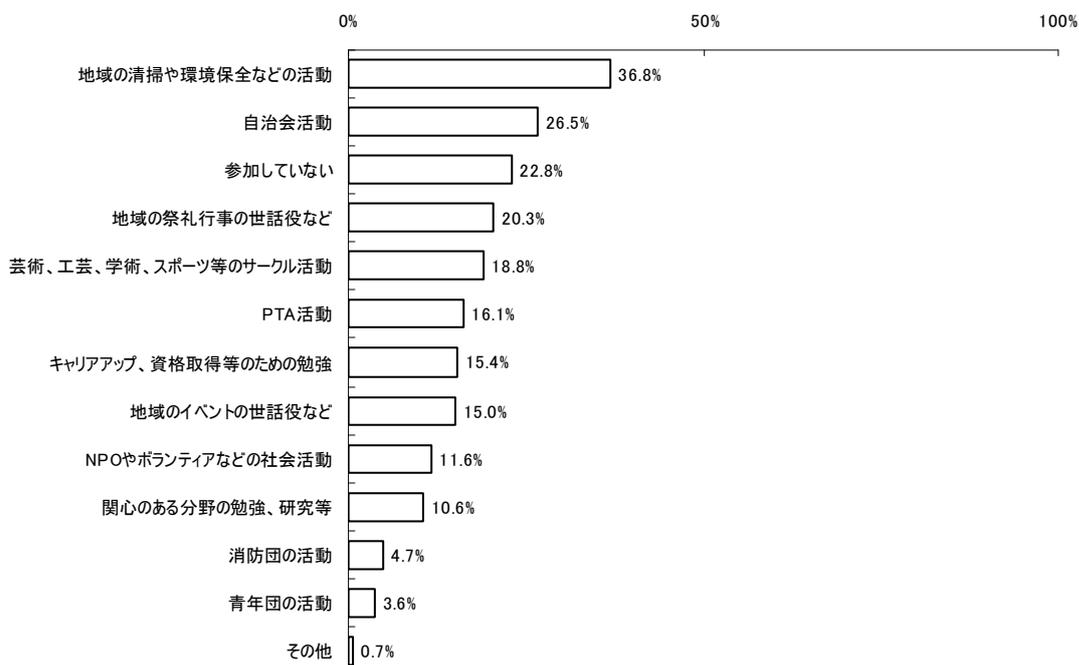
(2) 自己啓発や地域社会の活動状況

図表6-2-1は自己啓発や地域社会の活動への参加について尋ねた結果を示した。質問は「あなたの自己啓発や地域社会との関わりについておたずねします。あなたは過去1年間に、自己啓発や地域社会の活動を行いましたか。あなたが行った、参加したものの全てに○をつけてください」（複数回答、いくつでも選択可）である。最も多いのが、「地域の清掃や環境保全などの活動」で36.8%、2番目は自治会活動で26.5%、3番目は「参加していない」で22.8%、4番目は、地域の祭礼行事の世話役などで20.3%である。自治会などの地域自治組織に関係した活動が上位を占めており、次に「芸術、工芸、学術、スポーツ等のサークル活動」や「キャリアアップ、資格取得等のための勉強」といった趣味や自己啓発に係る活動が続く傾向がある。

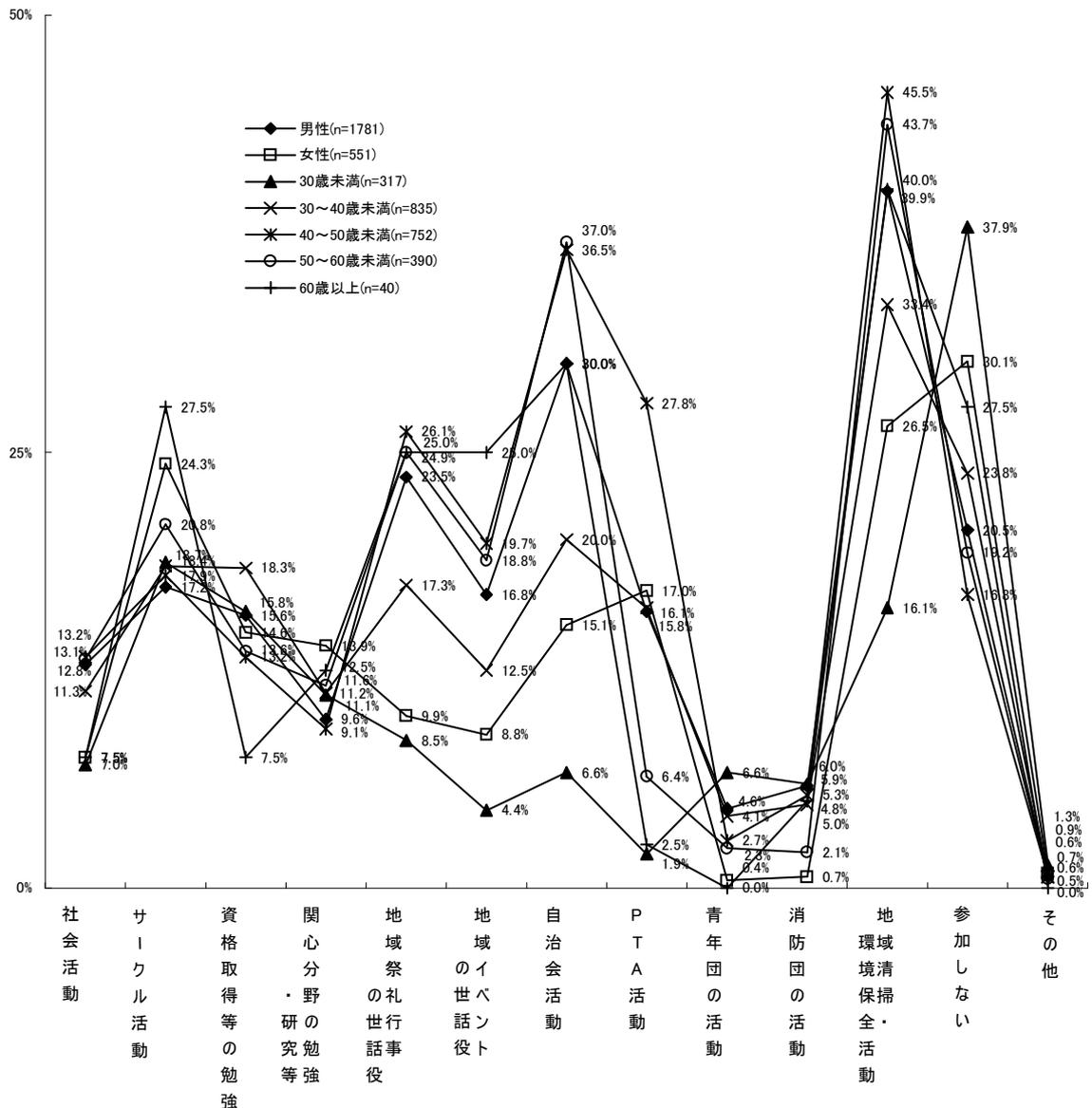
図表6-2-2では性別、年代別による回答の割合の違いを示した。男性で最も多いのが「地域の清掃や環境保全などの活動」で39.9%、2番目に自治会活動で30.0%、3番目に「地域の祭礼行事世話係など」で23.5%である。女性で最も多いのが「参加していない」で30.1%、2番目に「地域の清掃や環境保全などの活動」で26.5%、3番目が「芸術、工芸、学術、スポーツ等のサークル活動」で24.3%である。年代別にみると、30歳以上では全体的に最も多いのが「地域の清掃や環境保全などの活動」で30～40%台、2番目に「自治会活動」で20%～30%であるが、30～40歳未満に限ると「参加していない」が2番目に多い。50歳～60歳未満になると「地域の清掃や環境保全などの活動」、「自治会活動」の次の3番目に「地域の祭礼行事の世話役など」がくる。総じて、30歳未満と60歳以上を除くと、地縁関連の関わりが多いと言える。

年収別にみても、やはり「地域の清掃や環境保全などの活動」、「自治会活動」、「地域の祭礼行事の世話役など」が上位を占めるが、400万円以下では「参加していない」が最も多く、「地域の清掃や環境保全などの活動」は2番目になり、「芸術、工芸、学術、スポーツ等のサークル活動」が3番目になる。地域別にみると東部、中部に比べて西部では「自治会活動」と「地域の祭礼行事の世話役など」の割合が多い。西部地域では祭りを通じた地域社会とのつながりが強いと推測できる。

〔図表6-2-1 地域社会等の活動参加状況 n=2334〕

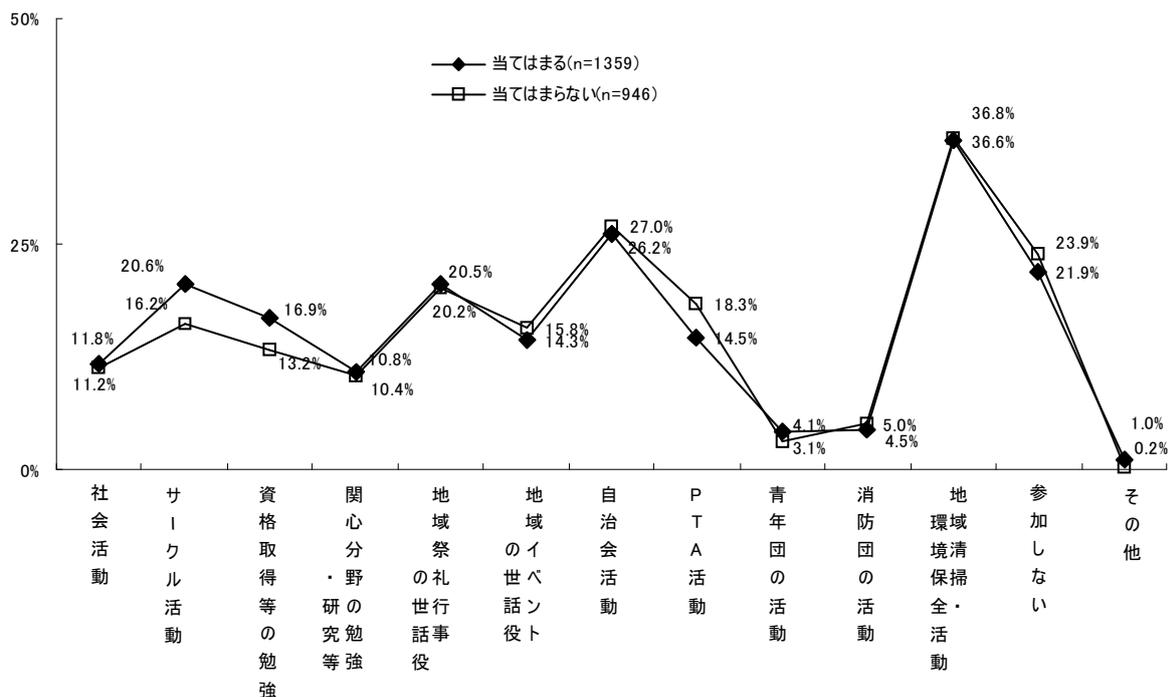


[図表6-2-2 地域社会等の活動参加状況／性別 (n=2332)、年代 (n=2334)]



図表6-2-3では、仕事と生活のバランスと地域社会での活動の関係を示した。仕事と生活のバランスが適度にとれていると答えた回答者では、「芸術、工芸、学術、スポーツ等のサークル活動」、「キャリアアップ、資格取得等のための勉強」に参加していると答えた割合が、「バランスがとれていない」と答えた回答者より3～4%多かった。また、仕事と生活のバランスが適度にとれていると答えた回答者は、「地域のイベントの世話役」、「自治会活動」、「PTA活動」、「参加していない」を選んだ割合が「バランスがとれていない」と答えた回答者より2～4%多い。差はあまり大きくはないが、どちらかというとな個人的な目的である趣味やスポーツ活動、自己啓発活動のほうが「仕事と生活のバランスがとれている」と関連があり、地域のイベントやPTA、自治会などの地域社会の組織に関わっているほうが「バランスがとれていない」と関連がある傾向があるといえよう。

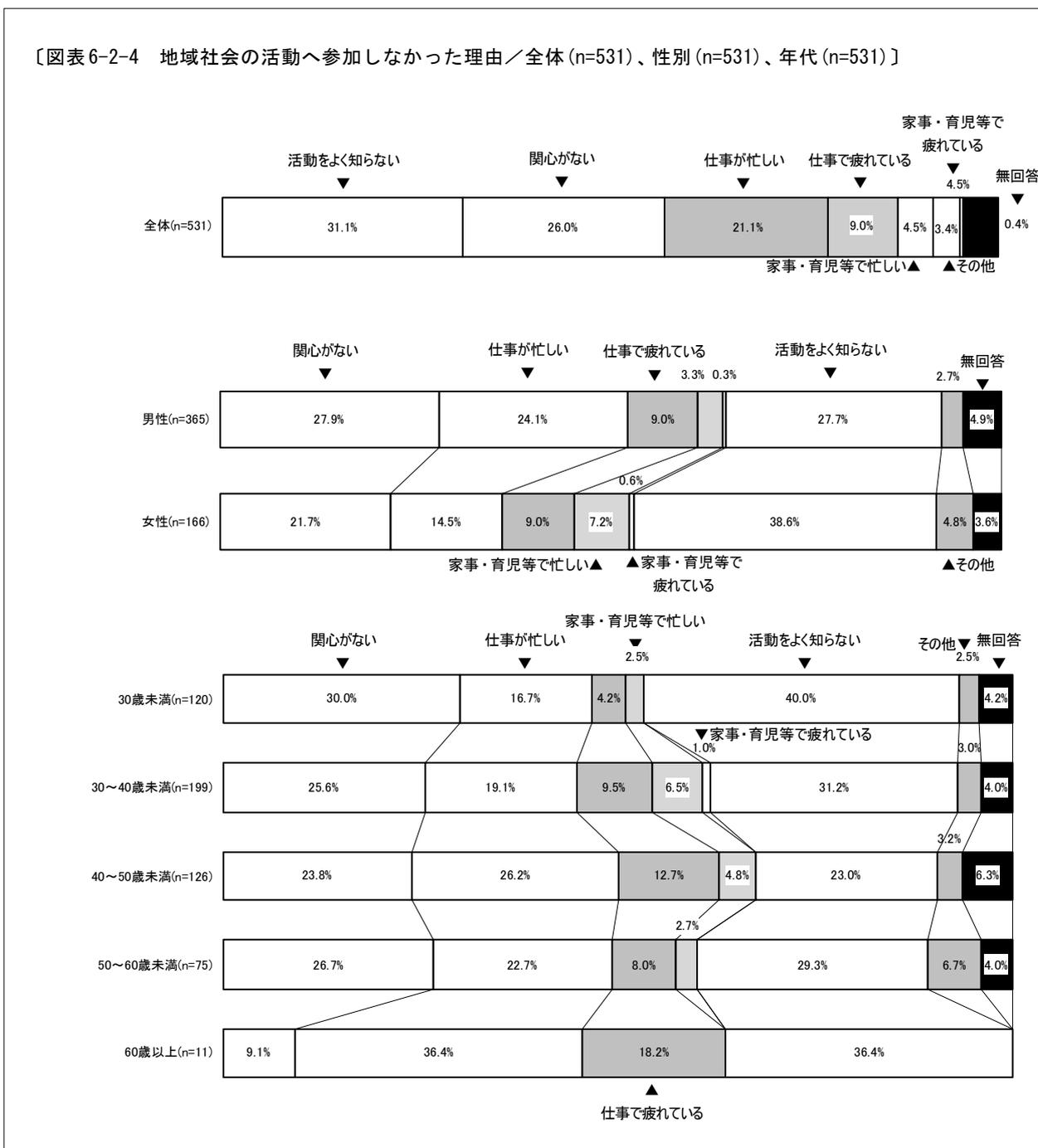
〔図表6-2-3 地域社会等の活動参加状況／仕事と生活のバランスが取れているか(n=2305)〕



(3) 社会活動不参加の理由

図表6-3-1では、地域社会での活動や自己啓発活動に参加していない531名を対象に、不参加の理由について尋ねた結果を、全体と性別、年代別に示した。全体では、「活動をよく知らない」が31.1%で最も多く、2番目に「関心がない」が26.0%、3番目に「仕事が忙しく時間がとれない」が21.1%で続く。性別では女性の38.6%が「地域社会の活動にどのようなものがあるのかよく知らない」と答えており、その割合が男性よりも11%ほど多かった。ただ「関心がない」も男女ともに多かった。年代では「地域社会の活動にどのようなものがあるのかよく知らない」が30歳未満、30～40歳未満、50～60歳未満で最も多く、40～50歳未満と60歳以上では、「仕事が忙しい」が最も多かった。ただし60歳以上のサンプル数は11人と少数であり、仕事を現役で続けている方々であろう。

〔図表6-2-4 地域社会の活動へ参加しなかった理由／全体(n=531)、性別(n=531)、年代(n=531)〕



7 勤労者調査のまとめ

本章では、静岡県内の勤労者の仕事と生活に関して、ワーク・ライフ・バランスという視点から、平均的な職場と家庭、地域における行動と意識についての調査結果をもとに、様々な考察を重ねてきた。はじめに記したが、調査対象は男女ともに正社員に限定することになり、また、このような詳細なアンケート調査に回答できる時間的余裕があったことを考えると、回答者の労働環境は比較的恵まれていると想像できる。つまり、本調査の結果は、静岡県下の全ての勤労者について当てはまるものではないことを忘れてはならない。しかし、そのような制限はあるにせよ、一般的にもかなり示唆に富む結果が明らかになったことは間違いない。例えば、この調査で浮かび上がってきたワーク・ライフ・バランスの取れた勤労者のイメージとは次のようなものである。

職場に「仕事と生活のバランス」に役立つ様々な労働制度があり、それらを実際に利用することができ、自分の仕事に対して裁量を持ち、職場全体の仕事に関する情報を共有しており、夕食に間に合うように帰宅できて、家事を家族で共同分担し、家族、特に成長期の子供とゆったりと過ごす時間的・精神的余裕があり、週に何回かは、趣味や自己啓発、地域活動に参加する関心と時間がある人。

このようなワーク・ライフ・バランスの取れた勤労者像を念頭におきつつ、本章では、勤労者調査の中で特徴的な点や重要であると思われる点をまとめて記す。

(1) 帰宅時間とワーク・ライフ・バランス

まず、実に単純だが、帰宅時間が早いほど、仕事と生活のバランスがとれていることが明らかになった。具体的には午後8時までに帰宅できる回答者の3分の2が「仕事と生活のバランス」が取れていると答えたが、8時から10時に帰宅する回答者ではその割合がほぼ半減する。帰宅時間が早ければ、家族と過ごす時間や、家事・育児、趣味やスポーツ、自己啓発活動などを行う時間が増えて、その結果、仕事と生活のバランスが取れていると実感できる。

しかし現実には、日本では長時間労働が続いている。その主な理由は、高度経済成長時代の社会制度と意識がまだ形骸化しつつも残っていて、個人や家庭、地域社会を軽視し、かつ、集団への帰属度と就労時間で勤労者を評価することを続けているためである。その結果、ワーク・ライフ・バランスの実現が困難になっている。

(2) 夫婦間の家事・育児の分担

家庭における家事と育児の分担行動と意識について調べた結果、男性の半数ほどが、家事を全くか、またはほとんど行わないことが明らかになった。育児に関しては、家事よりも実行度は高いが、女性に比べると圧倒的に少ない。しかし男性は今よりも家族と過ごす時間を望んでもおり、特に若い年代の父親は、乳児期、幼児期、児童期の子供と一緒に過ごしたいと願っている。一方で女性は、夫の家事と育児の役割分担を増やし、出来るだけ共同分担する形で、自分に偏った家事と育児の負担を軽減したいと望んでいる。男性の家事と育児の実践が非常に低い主な理由は、通常、男性の帰宅時間が女性よりも遅いからであるが、早く帰宅した日や週末など時間があっても、正社員として自分と同じように長時間働いている妻に家事と育児を任せきりの男性も多い。

また、既婚夫婦のワーク・ライフ・バランスを調べると、子供の有無で差が出てくる。つまり男女ともに、子供がいる場合はいない場合よりもワーク・ライフ・バランスが低くなっている。その理由として、子供には非常に多くの労力と時間が必要になること、および父親も母親も子供と一緒に質の高い時間を過ごしたいが、それがなかなかできない不満があると考えられる。

しかしながら単純に性別で比較すると、ワーク・ライフ・バランスは女性のほうが男性よりも高い。さらに既婚女性のほうが、独身女性よりも高い。働きがいについても、ワーク・ライフ・バランスと同じように、女性のほうが男性よりも高い傾向がある。また、既婚女性と既婚男性を比較すると、既婚女性のほうが働きがいの度合いが高い。ちなみに、男性に限って配偶者の就労の有無とワーク・ライフ・バランスを比較してみると、配偶者が就労している男性のほうが、ワーク・ライフ・バランスは高い。

女性、特に既婚女性のワーク・ライフ・バランスが高いのは、女性は男性よりも家庭と地域社会での活動度が高いので、結果的に仕事と家庭のバランスが取れるという理由がある。仕事のストレスは家庭での団らんで解消し、家庭でのストレスは仕事に打ち込むことで解消するという、良循環が形成されるのである。女性の働きがいが高いのも、同じような理由であろう。

しかし、家庭における家事と育児の役割が圧倒的に女性に偏っているため、女性は男性に比べて、好むと好まざるとに関わらず、ワーク・ライフ・バランスを取らなければならない、またはそれができるような仕事を選択しなければならないという現実もある。つまり、「ワーク・ライフ・バランスが適度にとれる」という回答は、必ずしも仕事環境が優れていたり、生活に余裕があるということではなく、自由時間や睡眠時間さえも削って、職場の仕事と家庭の仕事を両立しなければならない事情の反映とも考えられる。言いかえると、「ワーク・ライフ・バランス」と言うよりも、いたしかたない「ワーク（職場）・ワーク（家庭）・バランス」と表現できる。

家庭における家事と育児の負担が、納得のいかないままどちらかの性（現実には主に女性）に偏ると、家庭が「職場化」してしまい、負担が多くなる女性にも、負担の偏りのために批判される男性にもストレスが高まり、夫婦関係が悪化する。その結果、ある程度仕事がルーティン化していて、最近ではチームワークなどの研修が行われているために人間関係が安定している職場のほうがかえって感情的なストレスが少なく安心できる場合もある。または、家庭と職場の両方で感情的なストレスが高い場合は、男女ともに安心できる居場所がなくなることもある。その結果、子供や高齢の親などの弱者に対してストレスが発散され、家庭内暴力の引き金になることもある。このような悪循環を防ぐには、職場と家庭両方において、仕事の役割を男女ともに共同して担うことが重要である。つまりワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画と補完させなければ上手く進展しないことを十分に認識するべきである。

(3) 職場とワーク・ライフ・バランス

職場におけるワーク・ライフ・バランスを調べてみると、まず年代による比較では、30歳台と40歳台に仕事が集中して、ワーク・ライフ・バランスが取れにくくなっていることが明らかになった。ちょうどその時期が子育て期に重なり、仕事と家族の両方からの必要性に引っ張られてバランスが崩れ、ストレスがたまり過労になりがちである。また、若い年代と中高年を比較すると、若い年代のほうが、ワーク・ライフ・バランスが実際に取れていると回答する割合が高く、ワーク・ライフ・バランスを重視していると言う結果も出ている。原因としては、若い年代に個人の生活をより重視する価値観が浸透してきていることが考えられる。しかし、若い年代はまだ職場と家庭において仕事量や責任が比較的軽く、年代が上がるにつれて仕事重視に変わる可能性もある。つまり、世代効果ではなく年代（加齢）効果の可能性もある。さらに、収入と従業員規模については、総じてそれらが高くなると、ワーク・ライフ・バランスの度合いは低くなる傾向が観察された。収入は従業員規模および労働時間に比例しており、従業員規模および労働時間はワーク・ライフ・バランスとは反比例するのである。

仕事の特色や裁量とワーク・ライフ・バランスの関係について調べてみると、勤労者個人が自分の仕事に対して持つ裁量の度合いが高い場合、ワーク・ライフ・バランスが高くなる結果が出

た。逆に「予想外の仕事が、しばしば飛び込んでくる」や「仕事の締め切り・納期にゆとりがない」、「残業や休日出勤しないと仕事が終わらない」といった状況が常態化している場合は、ワーク・ライフ・バランスが低くなる傾向がある。つまり通常の勤務時間内で仕事を終わらせることが出来る職場環境であると、ワーク・ライフ・バランスが保てると理解できる。

また、「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制」、「始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「所定外労働時間の免除」、「週の労働日数を短縮する勤務制度」、「教育訓練休暇」、「ボランティア休暇制度」、「在宅勤務制度」、「勤務地の限定」の9つの労働制度について、制度の有無とワーク・ライフ・バランスとの関係を調べた結果、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」と「所定外労働時間の免除」の二制度とワーク・ライフ・バランスとの関連がみられた。つまり、仕事時間の前後を事情に応じて適宜柔軟的に変化させることができること、および、予め決められた仕事以外を行わないという了解を得ることができるという、現状の勤務形態に大きな変更は加えずに比較的使いやすい制度が、ワーク・ライフ・バランスに効果的であるといえよう。さらに、実際に様々な制度を利用した勤労者のみを対象に「仕事と生活のバランス」について調べた結果、上記全ての制度について「仕事と生活のバランスが適度にとれる」と答えた割合が50%を超えていた。つまり、これらの制度の実際の利用と「仕事と生活のバランス」の間には相関があると考えられる。特に「短時間勤務」と「ボランティア休暇」にはワーク・ライフ・バランスとの高い相関が認められた。

職場における情報共有に関しては、「経営情報（事業環境や財務・業績など）」、「社内情報（経営組織、生産・販売・管理体制）」、「人事・労務情報（異動・昇任・評価制度など）」の全てで、ワーク・ライフ・バランスとの相関関係が認められた。個人の業務を超えた組織全体に関することも含めて、仕事に関する様々な情報が共有されていることが、職場のコミュニケーションを円滑にしてワーク・ライフ・バランスに良い効果をもたらすと考えられる。

(4) 地域社会、自己啓発活動とワーク・ライフ・バランス

地縁に基づく自治会活動などの半強制的な地域社会活動については、あまりワーク・ライフ・バランスを高める効果がないことが明らかになった。しかし、生涯学習や自己啓発、健康増進、スポーツや趣味など、自発的で個人的な動機による活動は、ワーク・ライフ・バランスを高める効果がある。地域社会の活性化の重要性がよく指摘されるが、ワーク・ライフ・バランスを高めるといふ視点からは、地域社会活動の内容を考え直す必要がある。自発的で個人的な動機の活動が地域社会に増加すれば、勤労者の帰宅時間を早めるきっかけにもなり、結果的に地域社会が活発化して、住民のワーク・ライフ・バランスも高まるという好循環が生まれる。

さらに、ワーク・ライフ・バランスは政治参加とも両輪の関係にある。残業や休日出勤、または長時間労働を当然視するような職場風土により、疲れきって家に帰り、残ったエネルギーを女性は家事と育児、男性は微量の家事と育児、そして両者ともに貴重な自由時間を長時間にわたるテレビ視聴に費やしている結果、政治的無関心が常態化してしまう。地方自治および国家全体に関わる課題に対する市民参加には、知識と関心、そして時間がかかる。端的に言うと、民主主義の実践には時間がかかるのである。つまり、地域及び国全体規模で民主的な社会を作り上げるためには、定時に仕事を終えて、政治に関わることができる時間を確保する必要がある。そのような時間と労力を省いてしまった結果が、世襲政治家、官僚、財界などに権力を委ねて袋小路に入ってしまった日本社会の現状ではないだろうか。多くの市民に地域や国の政治に参加する時間がないということは、地域と国に民主主義が根付いていないということである。つまり、ワーク・ライフ・バランスは、一般市民による政治参加の必要条件と言える。

(5) 日本社会のアンバランスとワーク・ライフ・バランス

総じて、日本社会では従業員規模が大きいほど、経営も安定しており給与も高い。本調査でも、より大きな組織に勤務する者が、より長時間働いて、より多くの収入を得るという傾向が明らかになった。教育制度も、その職業社会のヒエラルキーに従う形で組織され機能している。つまり教育制度における受験や、就職採用などの選別を勝ち抜いたものが、より大きくより安定し収入も高い職業集団に入る。その競争的な選別のしくみから「落伍」した者の最たる例が、最近問題になっている「非正規雇用者」とも言える。ちなみに女性の多くは以前から非正規雇用者であったが、大きな問題にはならなかった。非正規雇用者の男性化が進み、その大量解雇が急激に行われたために社会問題になったが、それが主に女性であったら同じような大きな社会問題に発展したかどうかは疑問である。いずれにせよ「正規雇用者」は、教育制度や就職採用試験などにおける選別のしくみの過程で「努力」、「学力」、「能力」などの基準で優れていたために、「正規雇用」という安定した地位を得たと理解される。つまり、学校入試や就職採用試験で合格したという「正当性」を得たわけで、「正規雇用者」はその「正当性」を盾に、自分たちの優位な社会的立場を維持するべく、社会のしくみを作り上げていくのである。

しかし、現代の日本社会では、このしくみ全体に、少なくとも3つの重大な偏り、「アンバランス」が発生している。仕事と生活の間では仕事への偏り、男性と女性の間では、仕事において地位や昇進の男性への偏り、家庭においては女性への家事と育児役割の偏り、正規雇用者と非正規雇用者の間では正規雇用者への収入や福利厚生、社会保障の偏りがある。このようなアンバランスな構造の中で、弱い立場にある生活、女性、非正規雇用者は多大な犠牲を強いられる立場に置かれている。それぞれ個別の立場でバランスを回復しようとしてもうまくいかず、全体的にバランスを回復しなければならないのである。言い換えると、現代の日本社会において、ワーク・ライフ・バランスは勤労者個人、または個別企業の努力で達成できるものではない。社会全体のアンバランスなしくみとそれを正当化する選別のしくみを問い直し、大胆に改革しなければ、大多数の勤労者にとって長期的かつ持続的なワーク・ライフ・バランスの実現は不可能である。

図表に利用したデータは、単純集計及びクロス集計ともに、全て巻末に付表として掲載したが、それ以外の、本文中に言及されているクロス集計結果に関するデータは、紙面の関係上掲載を省きました。掲載を省いたデータが必要な場合は、連絡してください。