

第1章 調査の概要

1 調査名・調査の目的

「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・従業員調査」

本調査は、平成20年度に実施した「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・企業調査」（以降、企業調査と略記する）と対をなしている。企業調査では、以下のような点を明らかにしようとした。すなわち、中小・中堅規模企業では、現時点で、両立支援施策がどの程度普及し、使われているのか、そして、そうした施策がどういった雇用管理システムの上で機能しているのか、こうした諸点の解明を目的とした。

本調査で明らかにしようとしたのは、従業員側から見た、現時点での両立支援施策、そしてその基盤となる雇用管理システムの姿である。それを、企業サイドとの認識のズレを念頭におきながら、従業員自身のキャリア観を明らかにしつつ、検討することを目的とする。

2 調査の対象および方法

上で述べたように、本調査は、企業調査に回答し、その中でも、本調査への調査協力可とした企業に対して、従業員調査票を送付し、配布を依頼するという、二段階の調査となっている。本調査の調査方法は、以下のとおりである。

①調査対象企業：企業調査に回答いただいた中で、本従業員調査への協力可と言っていた186社。

②調査票の配布方法：

各企業に、あらかじめ引き受けていただける票数をお聞きし、20～40代を中心に、男女、正規・非正規従業員の方にできるだけ均等に配布していただくよう、人事部に依頼した。配布総数は、1,321票である。

③調査実施時期：2009年9月3日から、同年11月9日である。

④調査方法：郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

⑤回収状況：

合計で、546票の有効回収票を得た。

〔参考：企業調査（平成20年度）〕

①調査対象地域：日本全国

②調査対象企業の抽出条件：

日本標準産業分類19産業から農業、林業、漁業、鉱業、複合サービス業、公務、分類不能の産業を除く12産業に属する従業員10人以上1,000人未満の企業から、基本的に規模別分

析に耐え得るように、やや回収率が低いと予想される小規模企業をより多めに抽出することとした（図表1-1を参照）。

③調査の回答者：人事部長（もしくは、総務担当部長）に依頼した。

⑤調査対象企業抽出のデータベース：(株)東京商工リサーチの保有する台帳を使用した。

⑥調査実施時期：2008年11月14日から、同年12月15日である。

⑦調査方法：郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

⑧回収状況：

合計で、2,103票を回収した。有効回収率は、21.0%である。

図表1-1に見るように、30人未満企業で、相対的に高い回収率となっている。

図表1-1 従業員規模別に見た調査票の回収状況

従業員数	配布票数	回収票数	回収率
合計	10000	2103	21.0
30人未満	2500	627	25.1
30～49人	2500	395	15.8
50～99人	2000	450	22.5
100～299人	1500	333	22.2
300人以上	1500	197	13.1
不明	—	101	—

出典：労働政策研究・研修機構 2009 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』（JILPT調査シリーズ No.54）、p.3。

第2章 回答者および企業の属性

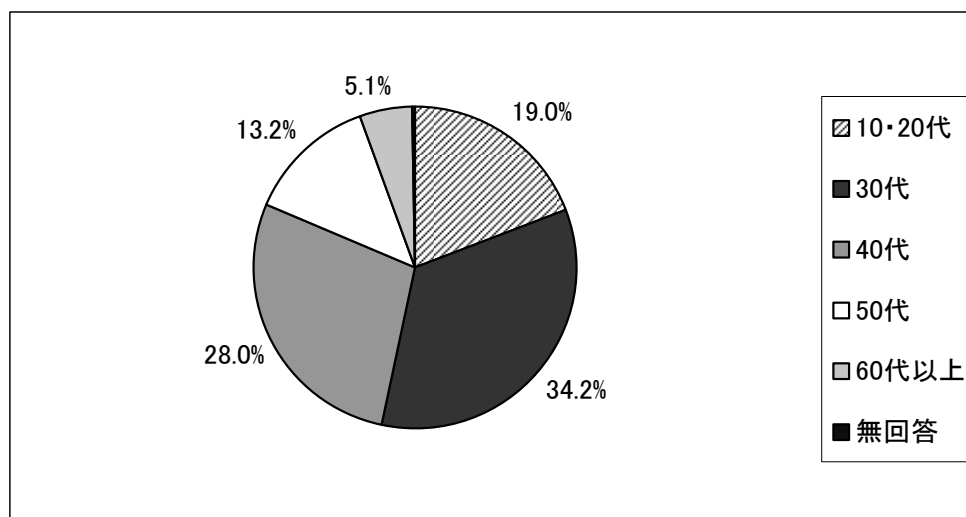
本章では、回答者の属性を概観する。それと共に、経営状況や経営方針など、具体的な雇用管理の様相の前提となる基本的な情報を、従業員側がどの程度知っているのかを、確認しておきたい。

1 回答者の基本的属性

(1) 年齢別構成

回答者の年齢を尋ねた結果が、図表2-1に示されている。30代(34.2%)、40代(28.0%)で、ほぼ6割を超えている。その多くが子育てに携わる世代を中心とした構成となっている。そして、20代以下が約2割、50代が1割強、60代以上が約5%である。

図表2-1 年齢別構成(n=546)



平均年齢は、男性 41.2 歳、女性 37.7 歳となっている。

(2) 配偶者の有無と就業形態

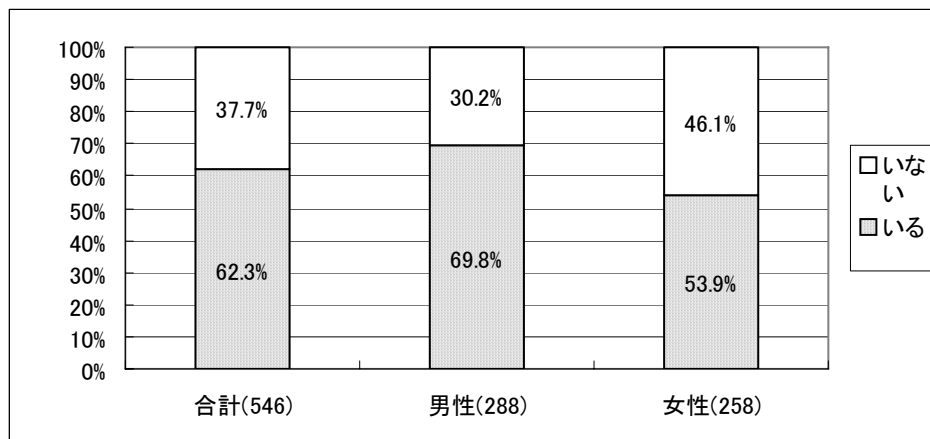
結果は、図表2-2に示されている。

全体では2/3弱に配偶者がいる。男性では約7割、女性で約5割強の比率となっている。

それに続けて、配偶者が就業しているのか、している場合には、その就業形態を尋ねた。その結果が、図表2-3である。

男女計では、配偶者が勤めている場合が多く、中でも「正社員・公務員」がほぼ5割、続いて「非正規社員」が2割ほどとなっている。その一方で、「働いていない」という回答が2割強となっている。

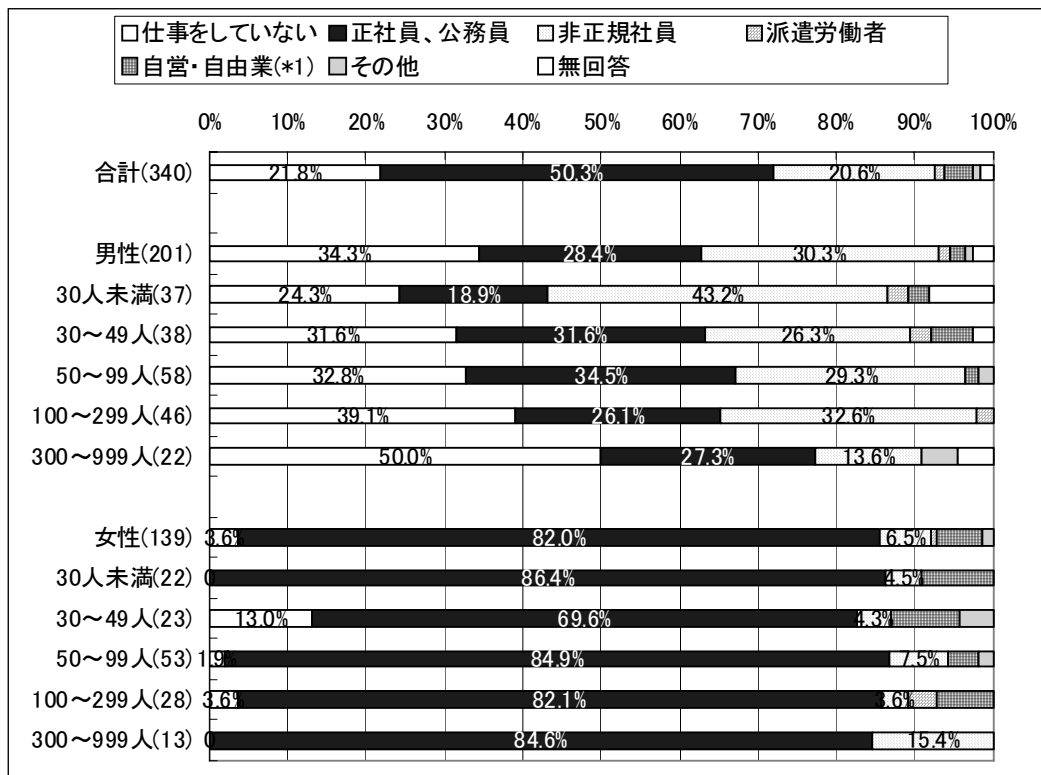
図表2-2 配偶者の有無



これを男女別、企業規模別に見ると、男性の場合には、規模が大きくなるほど、配偶者が「働いていない」比率が高まり、300人を超える規模では、半数を占める。その一方で、30人未満規模では、その比率が約1/4ほどとなっている。

女性の場合には、大多数が「配偶者が、正社員・公務員として働いている」との回答となっている。「30～49人」規模で若干比率が低いものの、おしなべて8割ほどの回答率となっている。

図表2-3 配偶者の就業形態



(*1)：家族従業者、内職を含む。

(3) 子供の有無

子供の有無を性別、世代別に見たのが、図表2-4である。

子供のいる場合が過半数となっているが、男女別では男性のほうがやや比率が高い。

世代別には、男女とも、30代で「いる」「いない」がほぼ同率となる。それ以前の20代までは「いない」が約8割ほどときわめて高い。40代以降では、男女で若干の差はあるものの、「いる」が逆に7～8割ほどとなっている。

図表2-4 子供の有無

	いる	いない
合計(546)	56.2%	43.8%
男性(288)	59.7%	40.3%
10・20代(47)	17.0%	83.0%
30代(89)	50.6%	49.4%
40代(83)	73.5%	26.5%
50代以上(69)	84.1%	15.9%
女性(258)	52.3%	47.7%
10・20代(57)	10.5%	89.5%
30代(98)	49.0%	51.0%
40代(70)	82.9%	17.1%
50代以上(31)	74.2%	25.8%

2 就業状況

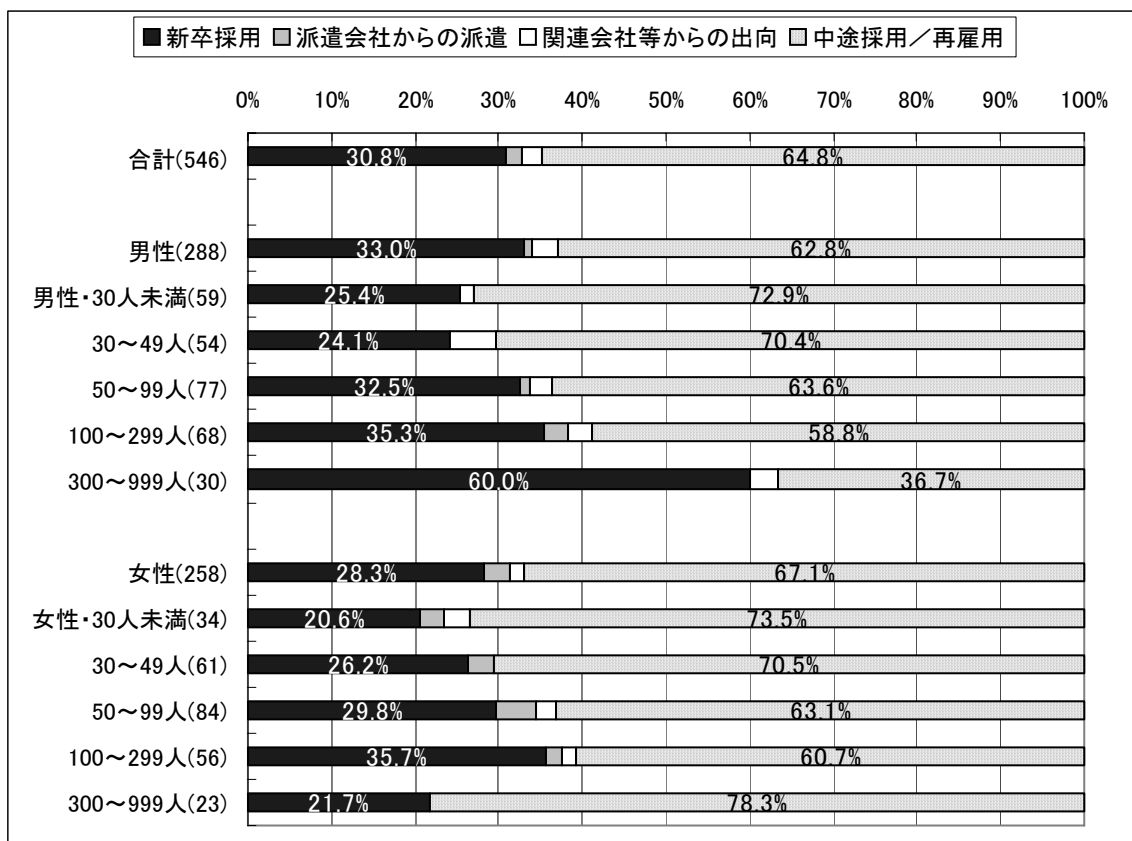
(1) 採用

まず、採用に関してみると、全体では「中途採用/再雇用」がもっとも多く、約2/3ほどを占めている。「新卒採用」が約3割で、「派遣」や「出向」はごくわずかである（図表2-5参照）。

性別、規模別に見ると、男性では、規模が大きくなるほど、「新卒採用」の比率が高くなっている。50人未満ではほぼ1/4程度であるのに対して、300人以上ではちょうど6割の水準にある。

女性の場合には、ほぼ同様の傾向が見られるものの、300人以上規模で逆に「新卒採用」比率が低くなっていることが注目される。

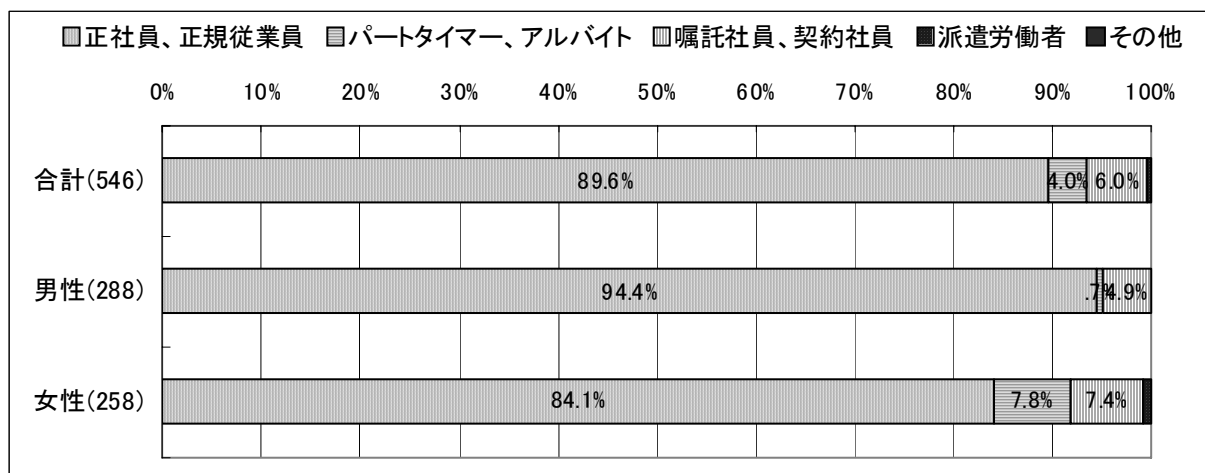
図表2-5 採用形態



(2) 就業形態

就業形態を尋ねた結果が、図表2-6に示されている。そこに見るとおり、全体ではほぼ9割が「正社員」として働いている。

図表 2-6 就業形態



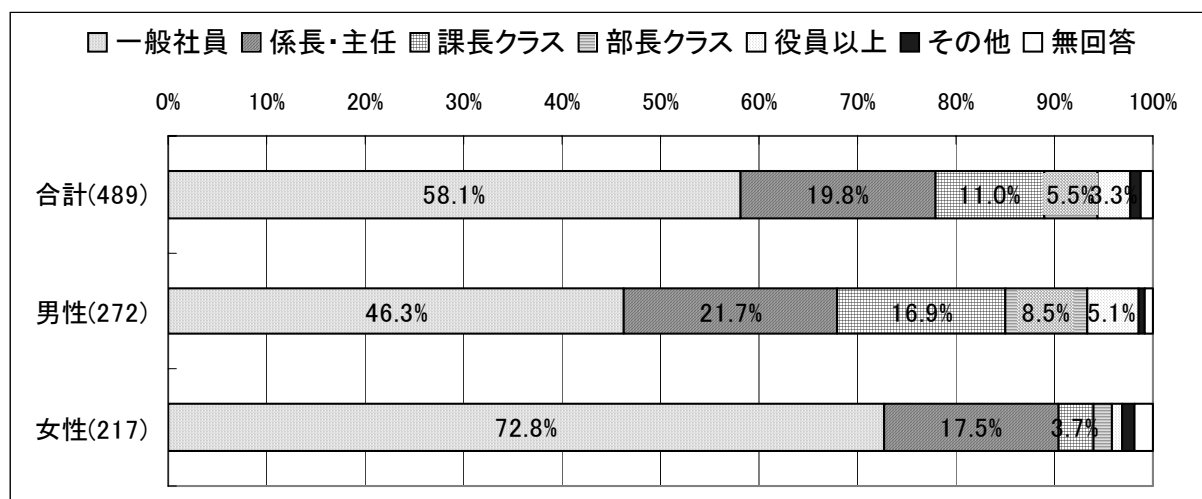
(3) 役職

役職を見ると、全体では、6割弱が「一般社員」、「係長・主任」以下で約8割という構成になっている（図表2-7参照）。

その内、男性では、いわゆる管理職以前の「係長・主任」以下層が約7割となっており、「課長」、「部長」、「役員以上」クラスがそれぞれ、16.9%、8.5%、5.1%となっている。

女性は「一般社員」層が約7割強を占める。「係長・主任」層以下で、ほぼ9割を占める構成になっている。「課長」クラス以上は、6%ほどとなっている。

図表 2-7 役職

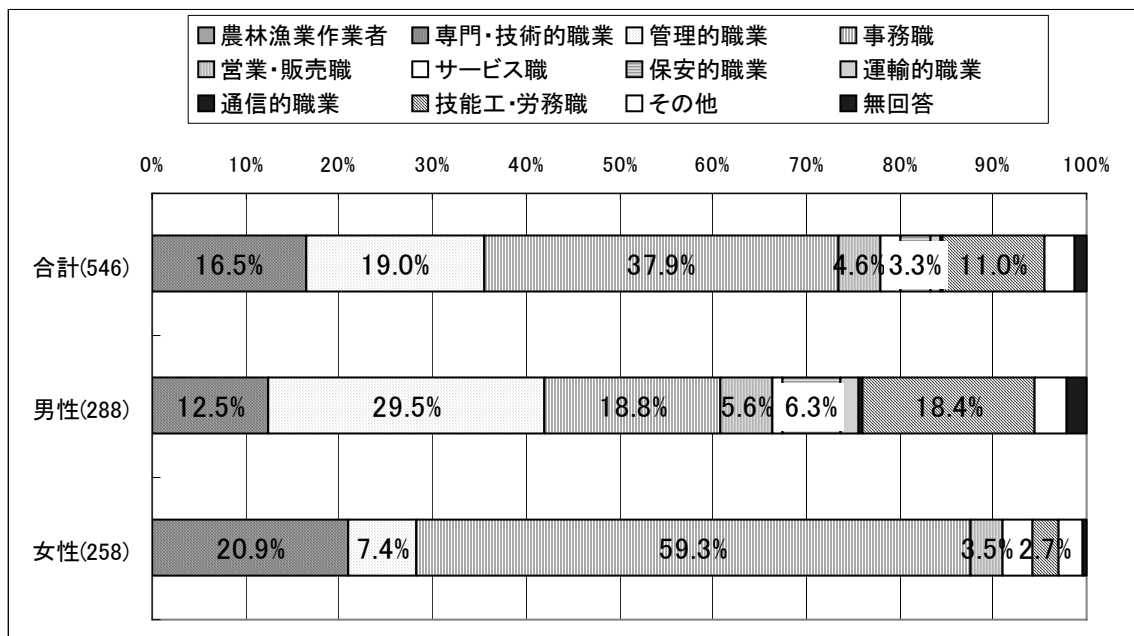


(4) 職種

全体を見ると、もっとも多いのは、「事務職」（37.9%）である。そして、「管理的職業」（19.0%）、「専門・技術的職業」（16.5%）、「技能工・労務職」（11.0%）と続く。

男性でもっとも多いのは、「管理的職業」(29.5%)であった。それに、「事務職」(18.8%)、「技能工・労務職」(18.4%)、「専門・技術的職業」(12.5%)と続いている。なお、農林漁業作業者は皆無であった(図表2-8参照)。

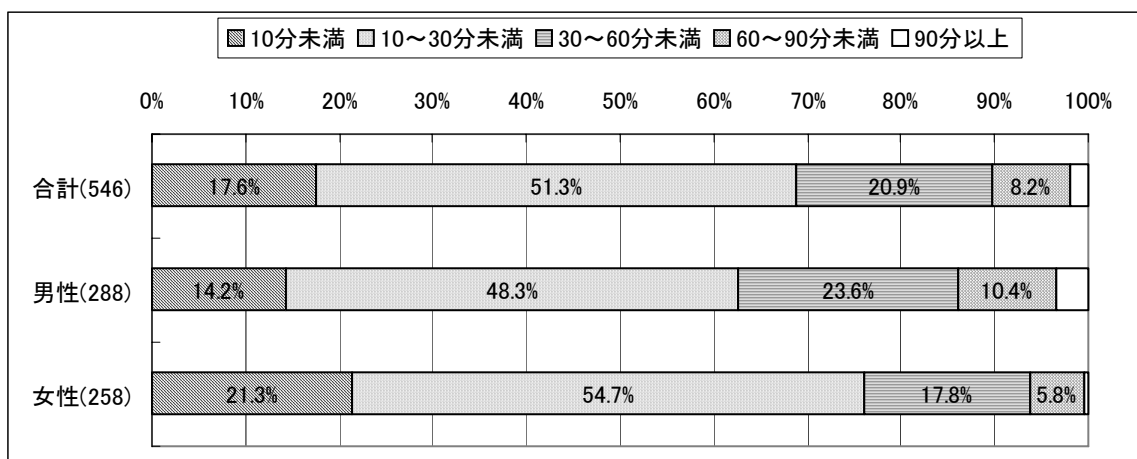
図表2-8 職種



(5) 通勤時間

通勤時間は図表2-9に見るように、相対的に、短い場合が多い。全体では、約7割が「30分未満」であり、その内、「10分未満」が2割弱となっている。「60分未満」には、ほぼ9割が該当している。男女差は、あまり大きくはないが、女性のほうがより短い時間層の占める比率が高い。

図表2-9 通勤時間

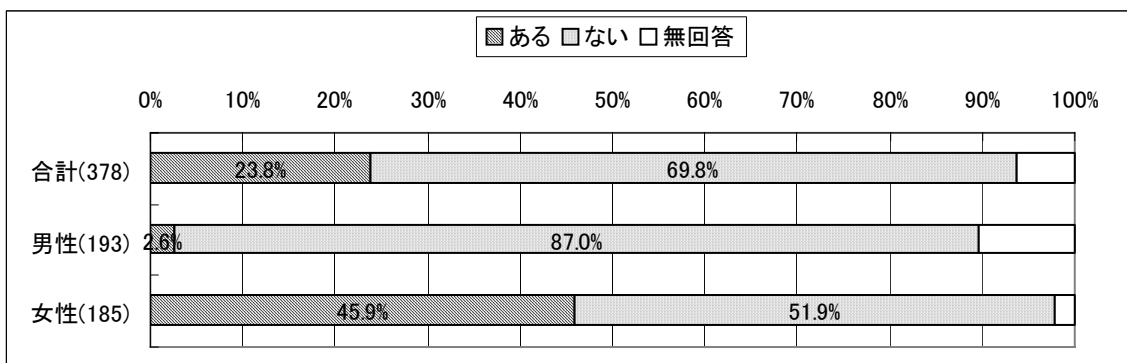


(6) 結婚や出産による退職経験（新卒採用以外）

次に、新卒採用以外で入社した場合に、これまで結婚や出産により退職した経験があるのかを尋ねた結果が、図表2-10に示されている。同図表から明らかなように、全体では、「ない」との回答がほぼ7割を占めるものの、男女差が極めて大きい。

男性の場合、「ある」が約3%である一方、女性は45.9%とほぼ半数弱が、「ある」と回答している。

図表2-10 結婚・出産で仕事をやめた経験の有無



(7) 勤続年数

勤続年数を見ると、全体では、10.7年となっている。男性が11.6年、女性9.7年である(図表2-11参照)。

男性の場合、規模別に一定の傾向は見られないものの、女性では、ほぼ企業規模が小さいほど、平均勤続年数が長いという傾向が見られる。

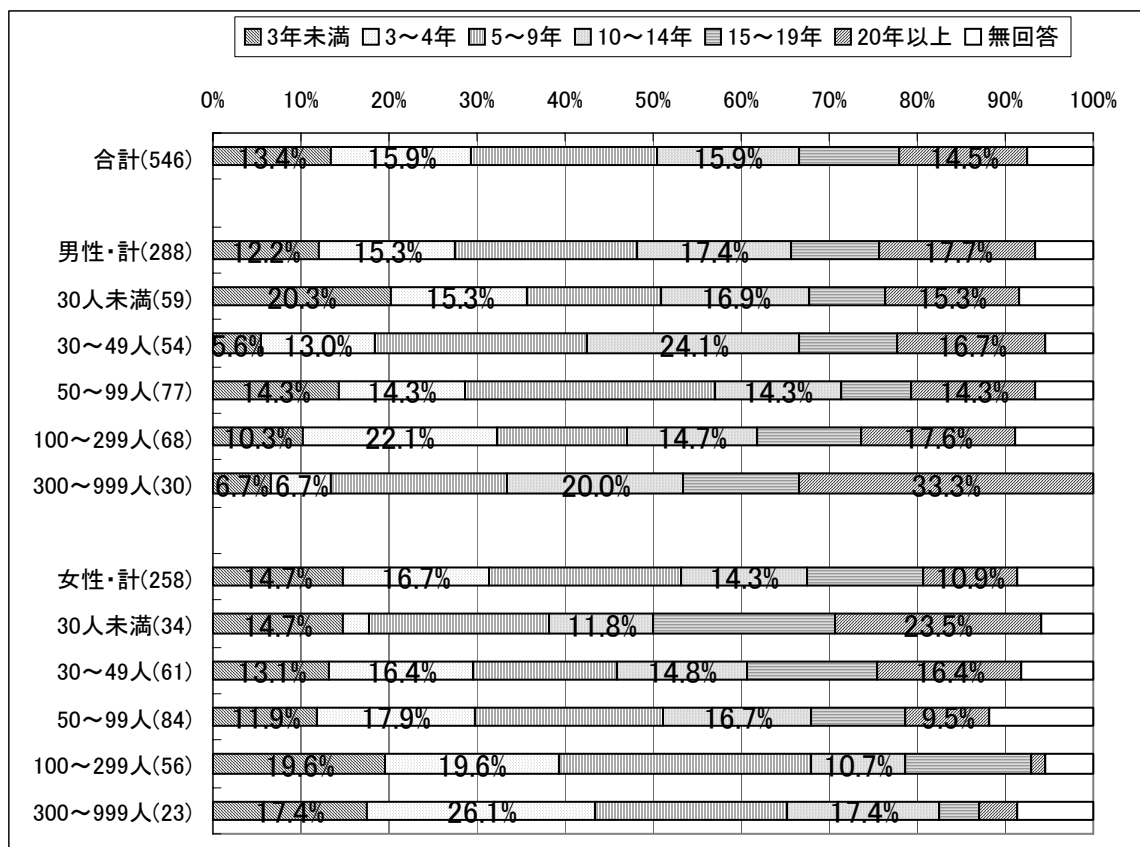
図表2-11 平均勤続年数

勤続年数	平均値	標準偏差
合計(505)	10.7	9.0
男性(269)	11.6	9.8
30人未満(54)	10.9	11.0
30~49人(51)	13.1	10.9
50~99人(72)	10.1	8.8
100~299人(62)	10.9	8.5
300~999人(30)	15.0	9.9
女性(236)	9.7	7.9
30人未満(32)	13.3	9.5
30~49人(56)	11.2	8.8
50~99人(74)	9.5	7.5
100~299人(53)	7.1	5.8
300~999人(21)	7.5	6.5

また、分布は図表2-12に見るように、男性の場合、「30～49人」規模を除くと、規模が小さいほど、勤続年数がより短い層が占める比率が高い。300人以上では、「20年以上」層が高くなっている。「20年以上」層は、「30人未満」規模で、約1/4を占めている。

女性では、平均勤続年数でも見たとおり、より小規模な企業で、長期勤続者の占める比率が高くなっている。「20年以上」層は、「30人未満」規模で、約1/4を占めている。

図表2-12 勤続年数の分布



また、業種別に見ると、年数の長いほうから、「電気・ガス・熱供給・水道業」(18.4年)、「卸売・小売業」(13.3年)、「建設業」(13.0年)、「情報通信業」(12.5年)、「運輸業」(11.1年)、「金融・保険業」(10.8年)などが平均を上回っている。その一方で、より年数が短いのは、「教育・学習支援」(6.7年)、「サービス業」(7.0年)、「医療・福祉」(8.4年)などである(図表2-13参照)。

同表に見るように、男女の就業状況の違いから、いくつかのタイプに分けられるが、まず、「電気・ガス・熱供給・水道業」のように、男性従業員の勤続が長いために、全体の平均勤続年数が長くなる場合がある。他には、「情報通信業」、「卸売・小売業」などが相当する。そして、「建設業」のように、相対的に男女共勤続が長い場合がある。その一方で、女性従業員は比較的長期勤続でありながら、男性の勤続が短いために全体として短くなる場合

（「飲食店、宿泊業」や「サービス業」など）や、男女双方とも短い「教育・学習支援業」などのパターンが見られる。

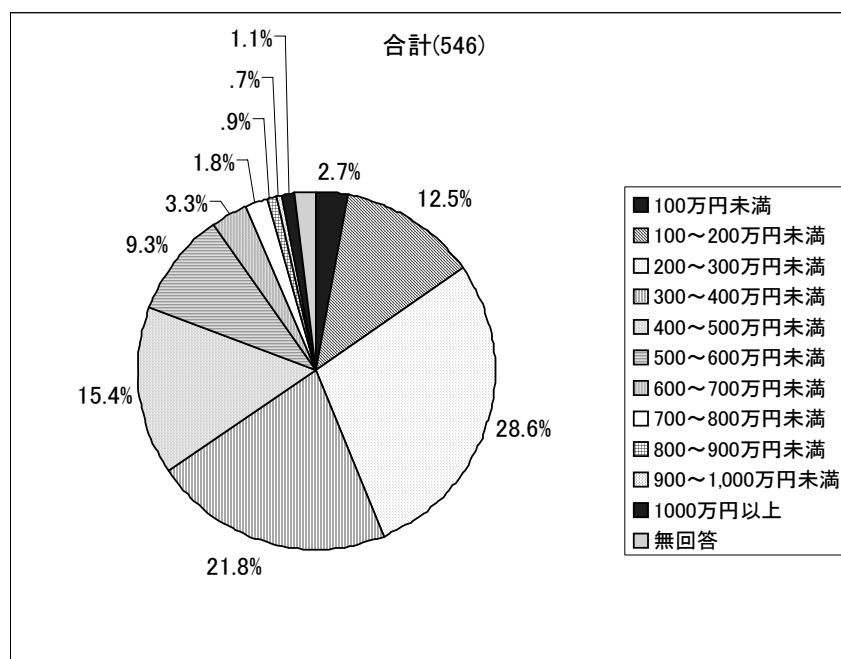
図表2-13 業種別の平均勤続年数

	男女計			男性			女性		
	平均値	標準偏差	有効な N	平均値	標準偏差	有効な N	平均値	標準偏差	有効な N
建設業	13.0	9.9	91	13.0	10.6	52	13.0	9.2	39
製造業	10.3	8.7	91	10.5	9.6	58	10.0	7.1	33
電気・ガス・熱供給・水道業	18.4	14.2	20	26.1	12.1	11	8.9	10.6	9
情報通信業	12.5	9.0	25	15.3	8.8	17	6.5	6.4	8
運輸業	11.1	9.0	64	12.6	9.9	43	8.0	6.1	21
卸売・小売業	13.3	10.8	31	14.7	10.1	13	12.3	11.4	18
金融・保険業	10.8	8.2	12	18.0	.	1	10.1	8.3	11
不動産業	12.0	.	1	12.0	.	1	-	-	-
飲食店、宿泊業	10.0	6.7	5	8.3	4.9	3	12.5	10.6	2
医療・福祉	8.4	5.6	95	9.0	5.7	32	8.0	5.5	63
教育・学習支援	6.7	8.8	12	6.8	8.6	5	6.6	9.6	7
サービス業	7.0	6.7	58	5.2	4.7	33	9.4	8.2	25
合計	10.7	9.0	505	11.6	9.8	269	9.7	7.9	236

（8）年収

年収を100万円刻みで見ると、もっとも多かったのは、「200～300万円未満」の28.6%である。それに続いて10%を超える水準で見ると、「300～400万円未満」（21.8%）、「400～500万円未満」（15.4%）、「100～200万円未満」（12.5%）となっている。200万円未満層で、約15%となる一方で、700万円以上層は1割に満たない（図表2-14参照）。

図表2-14 年収①

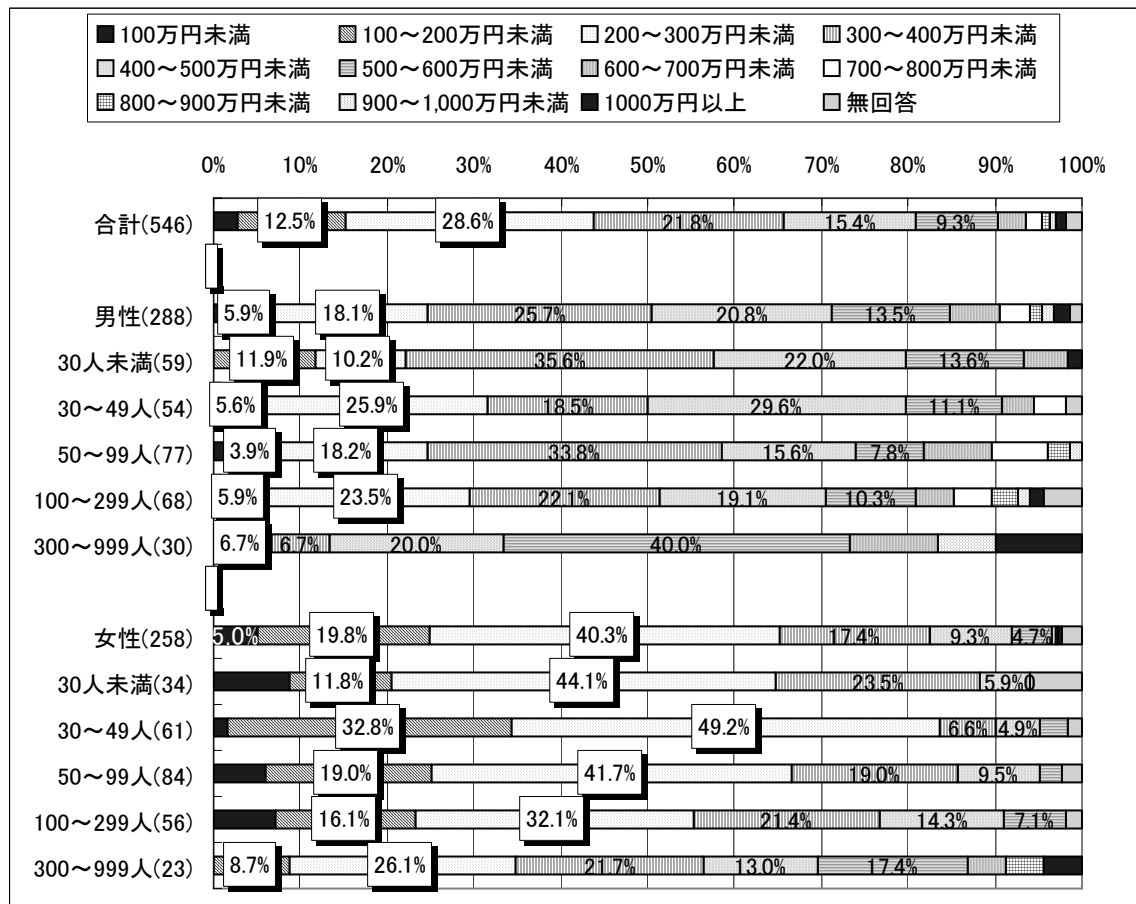


男女別、企業規模別に見た分布は、図表2-15に見るとおりである。

男性では、300人以上規模を除くと、「500万円未満」が、ほぼ7～8割を占めるという構成になっている。300人以上規模では、その比率がほぼ1/3程度となっている。

女性では、各規模で共通して、「200～300万円未満」層がもっとも多くなっている。そして同時に、30人未満規模企業を除くと、この層の占める比率は企業規模が小さいほど、大きくなっている。

図表2-15 年収②



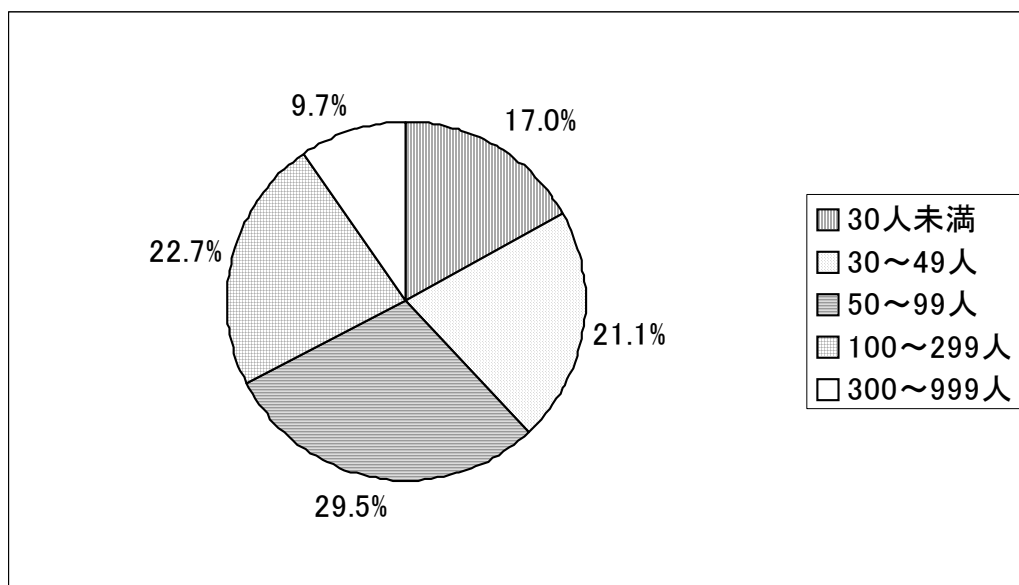
3 企業概要

(1) 規模

回答者が勤務する企業の従業員規模分布は、以下のようになっている。

図表2-16に見るとおり、従業員数では、「50～99人」が29.5%で、ほぼ3割の水準にある。それ以外の「30人未満」、「30～49人」、「100～299人」がそれぞれほぼ20%で並んでいる。もっとも大きい「300～999人」が1割弱となっている。

図表2-16 従業員数(n=546)

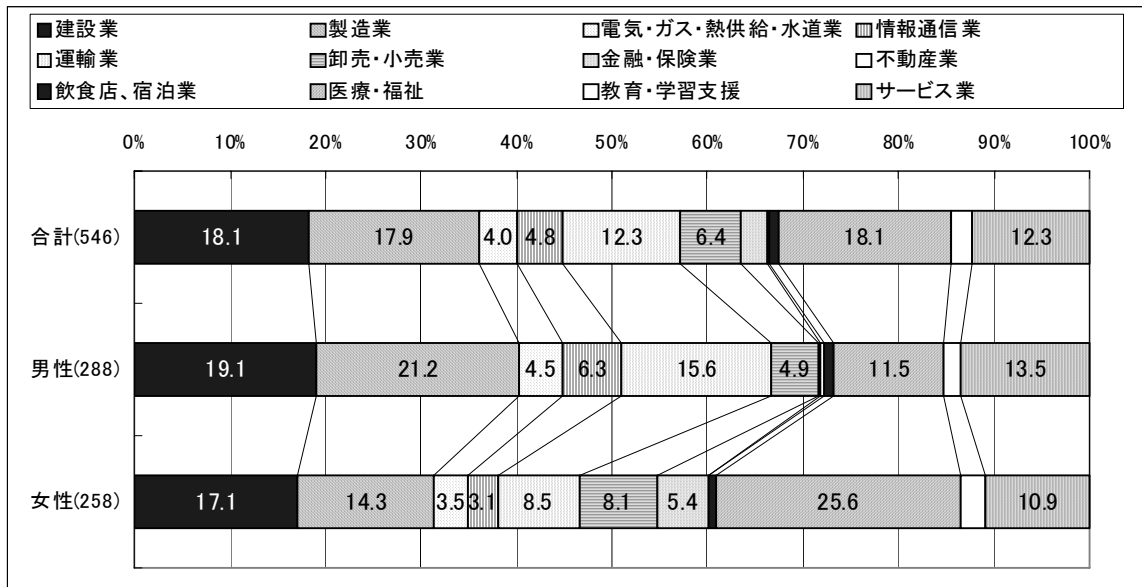


(2) 業種

全体では、1割を超える水準で多い業種から、「建設業」、「医療・福祉」（共に18.1%）、「製造業」（17.9%）、「運輸業」、「サービス業」（共に12.3%）となっている。

男性では、製造業が2割を超してもっとも多い。そして、相対的に、運輸業、サービス業が多くなっている。女性では、医療・福祉が約1/4を占めている（図表2-17参照）。

図表2-17 業種(n=546)

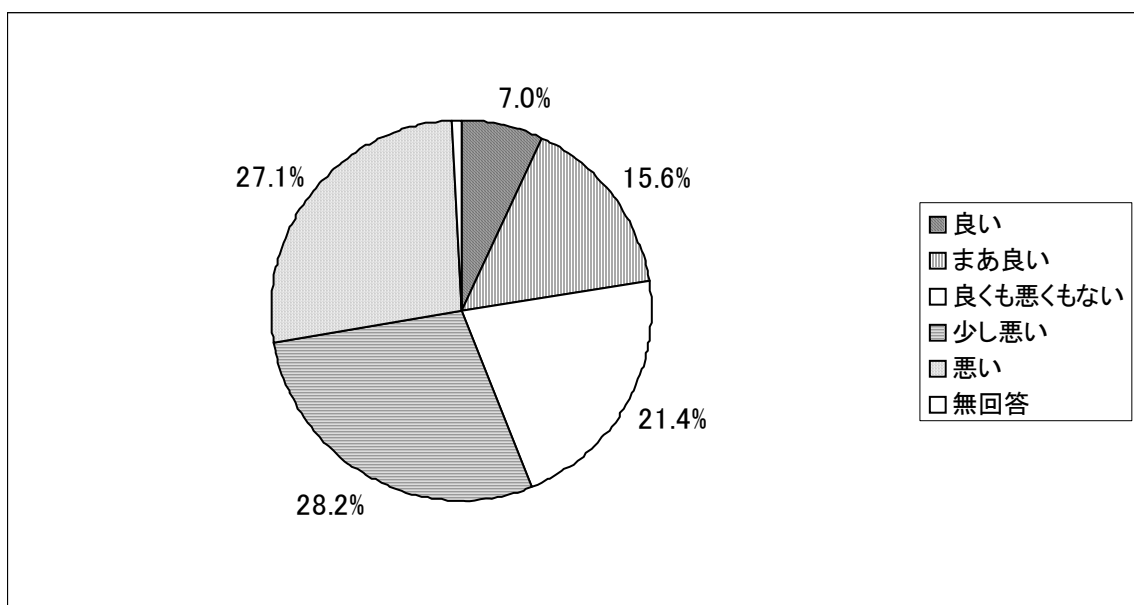


(3) 経営状況

従業員から見た勤め先企業の経営状況は、図表2-18に見るとおりである。

「良い」、「まあ良い」を合わせた結果を良好と見ると、ほぼ2割強となっている。同様に、「少し悪い」、「悪い」を不振とすると、それらは全体の6割弱となっている。その一方で、「良くも悪くもない」との回答も、2割ほどとなっている。

図表2-18 近年の経営状況①

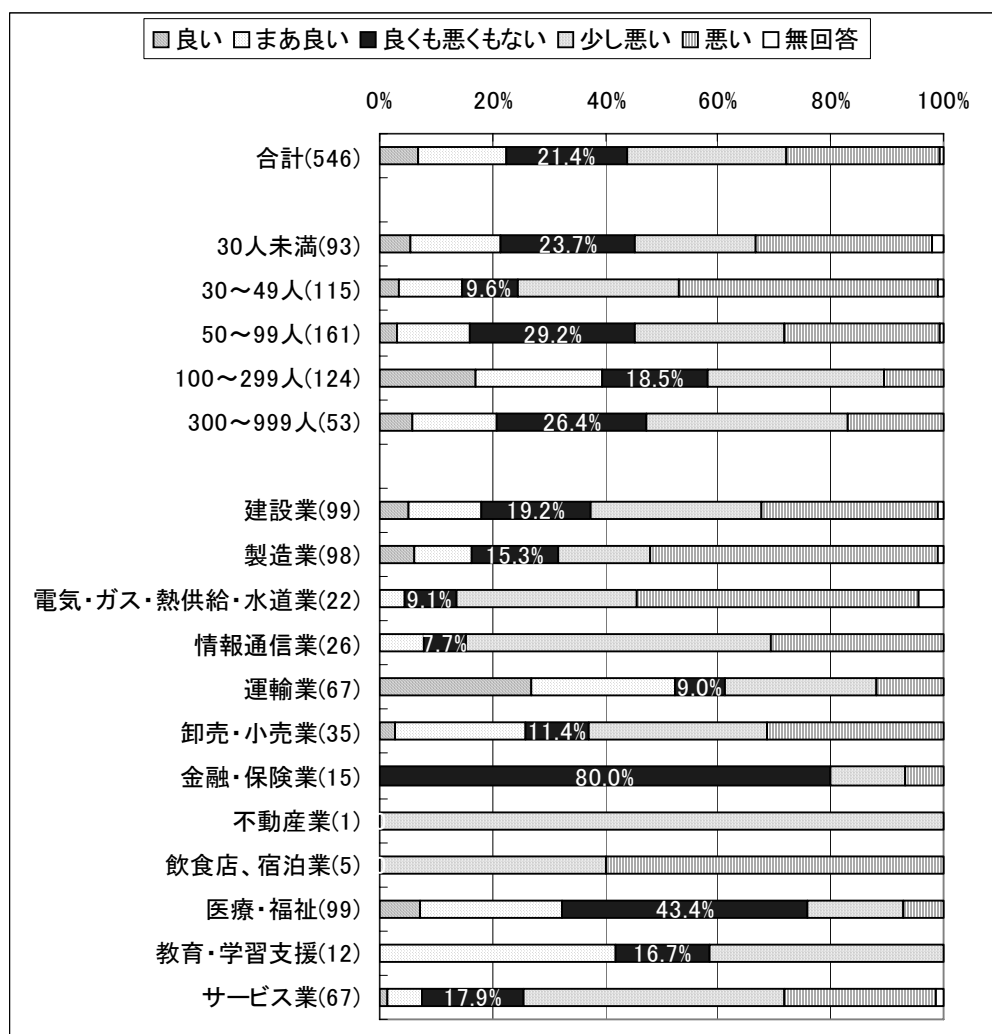


さらに、それを規模別、業種別にみたのが、図表2-19である。図表の中の数値は、「良くも悪くもない」の比率である。

そこに見るように、規模別では、「100～299人」規模で、良好企業と不振企業とがほぼ半数ずつとなっているが、それ以外の規模では、不振企業の比率が高い。

業種別には、同様に、「医療・福祉」、「教育・学習支援」、「運輸業」などでは、良好・不振企業がほぼ同じ程度となっているが、それ以外では、不振企業比率が高い。特に、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「サービス業」などで顕著である。

図表2-19 近年の経営状況②

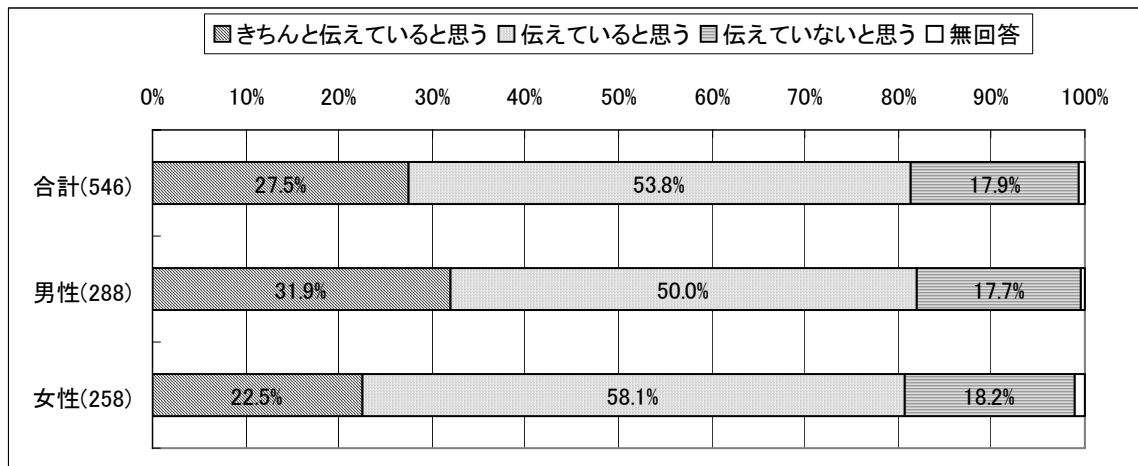


(4) 経営方針の伝達

次に、経営方針の伝達について尋ねた。

おおむね、約8割が、経営方針が伝えてられていると考えている。男女による差異はそれほど大きい訳ではない(図表2-20参照)。

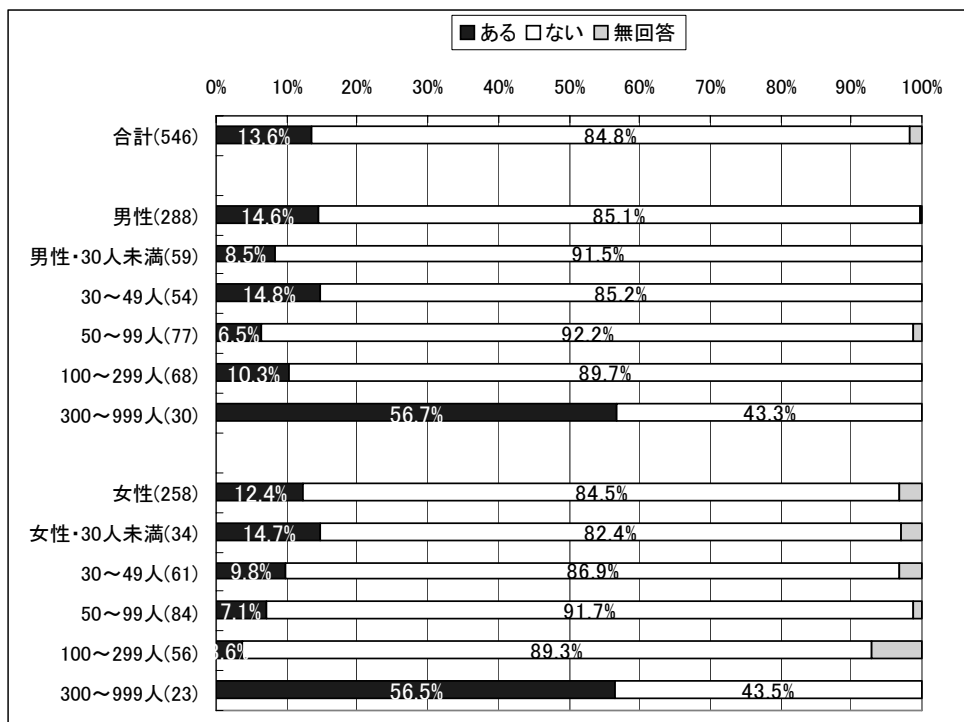
図表2-20 経営方針の伝達



(5) 組合の有無

組合の有無を尋ねると、全体では、13.6%が組合ありと答えている。8割を超える企業には組合はない。規模別にみた結果を見ると、「300～999人」規模で「あり」が過半数となるものの、他の規模では1割前後の比率となっている。ただ、女性の回答で、299人以下規模では、企業規模が小さいほど、「あり」の比率が高いことが注目される（図表2-21参照）。

図表2-21 組合の有無



続けて、組合への加入を尋ねた結果が、図表2-22である。

「組合あり」の回答者は計74名である。その中で、「加入している」のは、ほぼ2/3程度である。

図表2-22 組合への加入の有無(勤務先に労働組合がある人のみ)

組合への加入		加入して いる	加入してい ない	(N)
合計		63.5	36.5	74
企業規模	30人未満	60.0	40.0	10
	30~49人	71.4	28.6	14
	50~99人	72.7	27.3	11
	100~299人	66.7	33.3	9
	300~999人	56.7	43.3	30
業種	建設業	80.0	20.0	5
	製造業	90.9	9.1	11
	情報通信業	37.5	62.5	8
	運輸業	64.7	35.3	17
	卸売・小売業	83.3	16.7	6
	金融・保険業	66.7	33.3	6
	飲食店、宿泊業	0.0	100.0	1
	医療・福祉	60.0	40.0	5
	教育・学習支援	25.0	75.0	8
	サービス業	71.4	28.6	7

第3章 働き方と職場の状況

1 雇用管理の状況

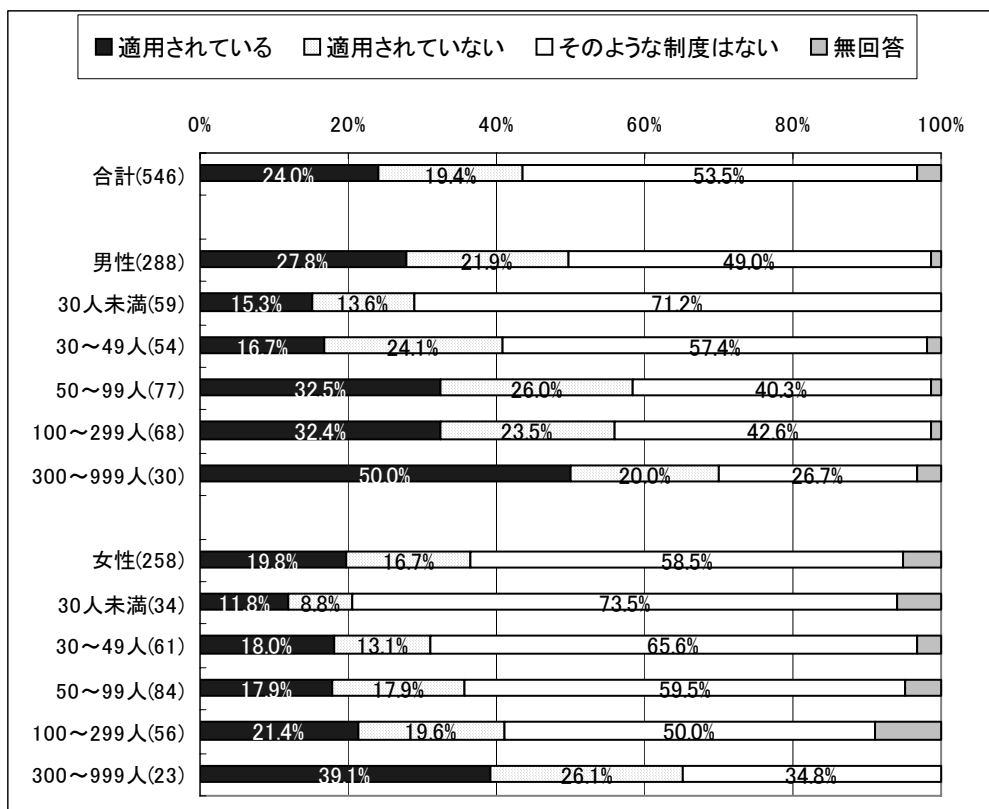
(1) 目標管理・成果主義的賃金制度

これらの基本的な仕組みについて、対象者が、制度を適用されていると思っているのか否か、あるいは、制度じたいがないのかを尋ねた。

まず、目標管理制度に関しては、全体として、制度がある（「適用されている」＋「適用されていない」）のは、4割強である。過半数は、制度じたいがない。制度があり、且つ、自分自身に適用されているのは約1/4ほどである。

男女別にみた場合、傾向性に差異はない。企業規模が大きくなるほど、制度ありの比率が高まり、且つ、その内で自身に適用されている比率も高まっていく。男性で、30人未満規模では、制度があるのが約3割で、そのうち、自身に適用されているのが約15%であるが、300人を超す規模の場合には、制度ありが約7割で、自身に適用されているのが、ちょうど5割である。女性では、制度ありとの回答が約35%で、そのうち、自身に適用されているのは約2割である。制度じたいがないという回答は、約6割弱となっている。こうした数値の違いはあるものの、傾向は男性の場合と同じであると言えよう（図表3-1参照）。

図表3-1 目標管理制度の適用

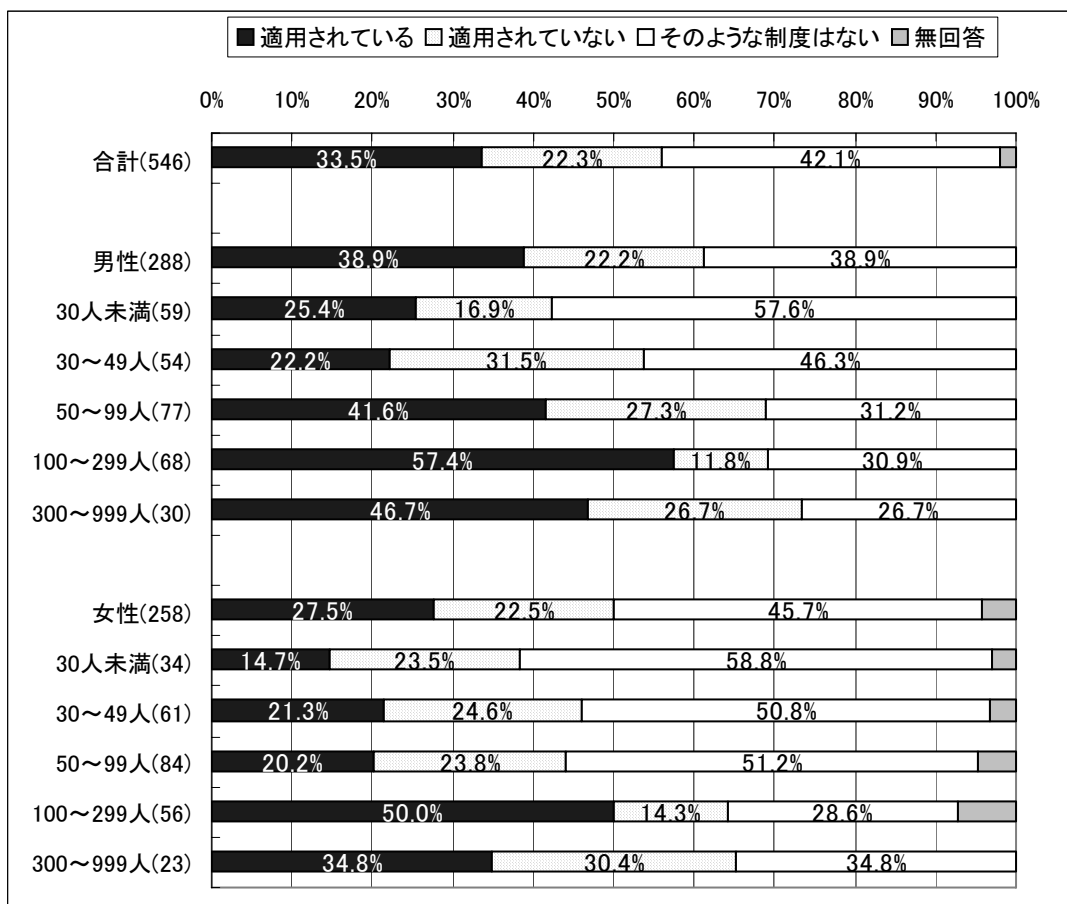


次に、成果・業績主義的賃金制度の状況を見た結果が、図表3-2に示されている。

先ほどと同様に、全体の状況を制度の有無から見ると、ありが約56%、なしが約42%となっている。制度ありで、且つ、自身に適用されているのは、約34%となっている。

男性の場合、制度の有無、特に、制度なしの比率に着目すると、企業規模が大きくなるほど、制度なしの比率は低くなっている。30人未満で約58%であるときに、300人超規模では約27%である。ただ、制度があり、自身に適用されている比率は、企業規模が大きくなるほど、適用される比率がゆるやかに高まってはいるものの、「30～49人未満」、「300～999人規模」では、若干、傾向が異なっている。女性でも、指摘率の差はあるものの、傾向性はまったく男性の場合と同じである。

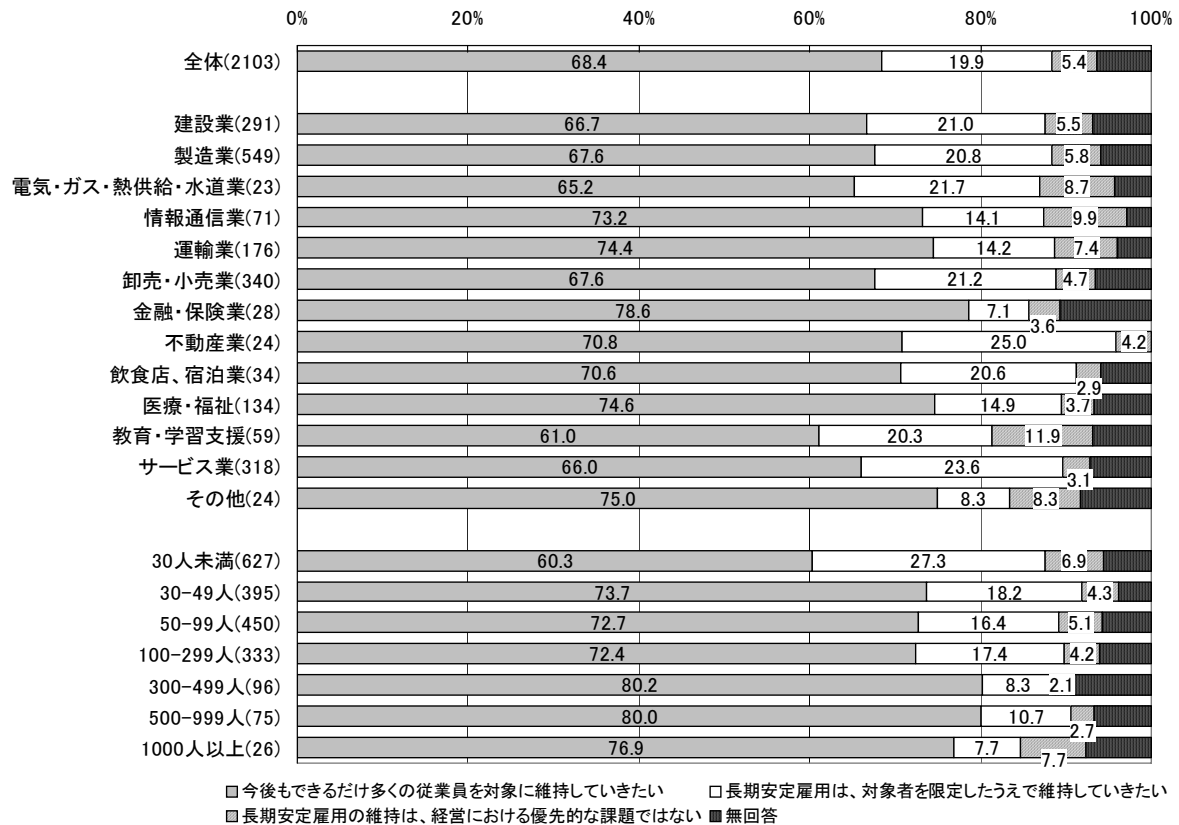
図表3-2 成果・業績主義賃金制度の適用



(2) 長期雇用方針

ここでは、長期安定雇用に対して、従業員がどのように認識しているのかを尋ねた。先行する企業調査においても、同様の質問をしている(図表3-3参照)。ただ、今回の調査では、「わからない」という回答を付け加えているため、厳密な意味での比較はできないが、労使双方の意識がどの程度一致しているのか否か、その傾向を見ることは可能であろう。

図表3-3 企業調査：長期雇用方針

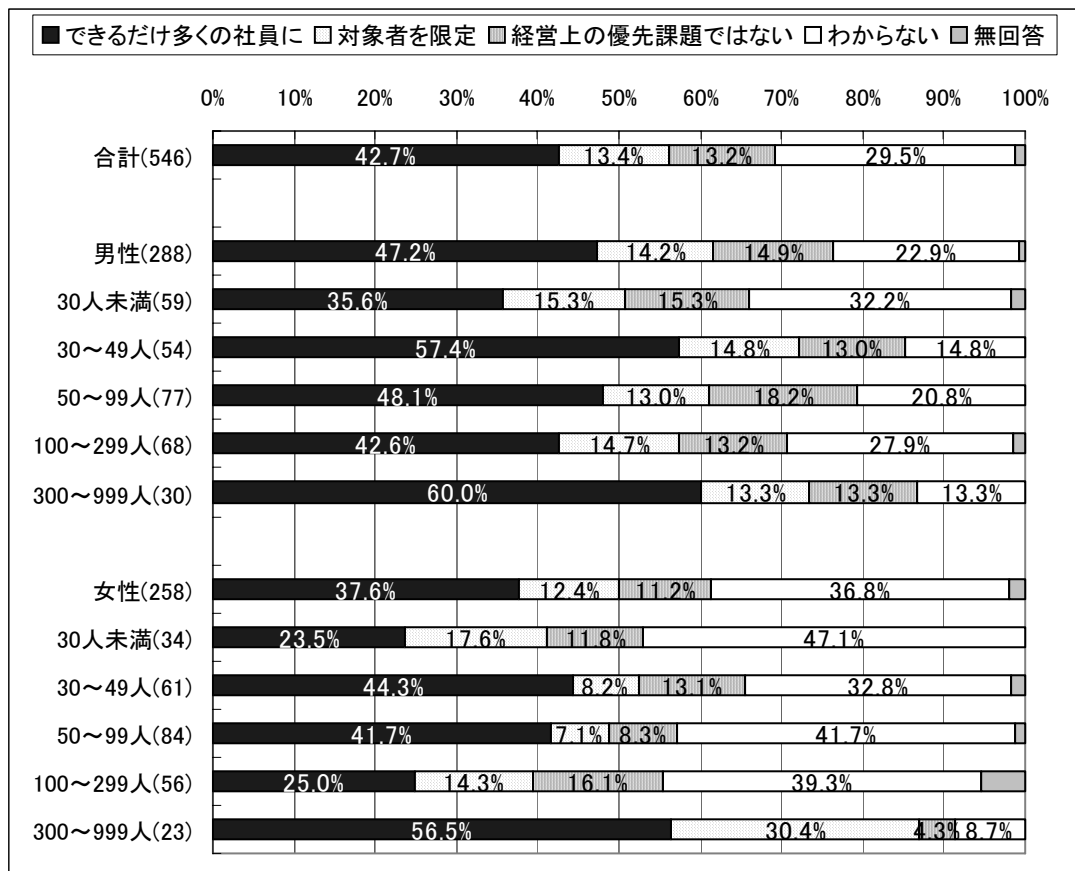


出典：労働政策研究・研修機構 2009 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』（JILPT 調査シリーズ No.54）、p.18。

結果を見ると、もっとも多かったのは、「できるだけ多くの社員を対象に維持していく方針である」で、4割を超える水準にあった。それに続いて、約3割が「わからない」と回答している。「対象者を限定して維持していく方針である」、「経営上の優先課題ではない」は共に、1割強の水準にあった（図表3-4参照）。

同図表から、全般的に、男性より女性において「わからない」という回答が多くなっていることがわかる。女性の場合、「できるだけ多くの社員を対象に維持」と「わからない」との回答は、ほぼ同水準にある。

図表3-4 長期雇用方針

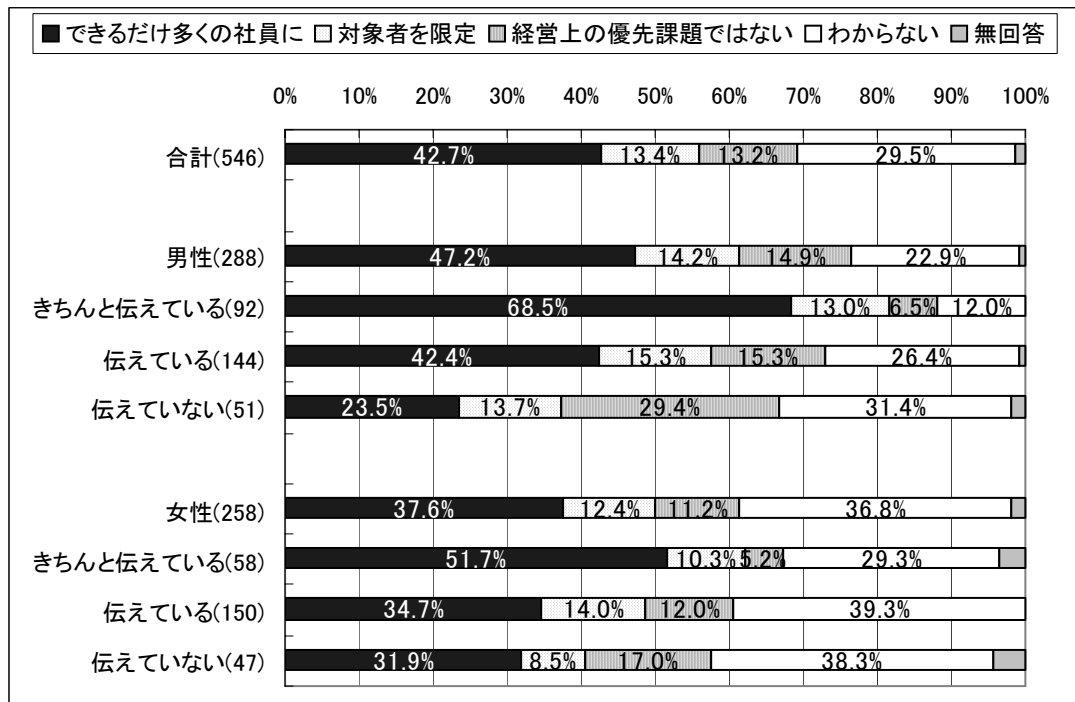


そして、この「わからない」を中心に見ると、男女とも、規模別の傾向は同じである。この指摘率がもっとも低いのは、「300~999人」規模である。そして、男性では、「30~49人」、「50~99人」、「100~299人」、「30人未満」規模の順に高くなっていく。企業調査（図表3-3参照）において、「30人未満」規模を除くと、おしなべて「できるだけ多くの従業員を対象に」との回答が大多数を占めたことを考え合わせれば、こうした傾向がどのような理由によるのかを、考えてみる必要がある。

また、試みに経営方針の周知度別に検討した結果を見ると、ある意味では当然のことではあるが、「きちんと伝えている」場合には、「わからない」という回答比率は低くなっている（図表3-5参照）。そして、「できるだけ多くの社員に」との回答比率が高くなっている。ただ、男性の回答では、「経営方針が伝えられていない」場合、「経営上の優先課題ではない」とする回答比率が高くなっていることが着目されよう。

女性の回答には、男性ほどの明確な傾向の差は見られない。

図表3-5 長期雇用方針②



(3) 人材育成

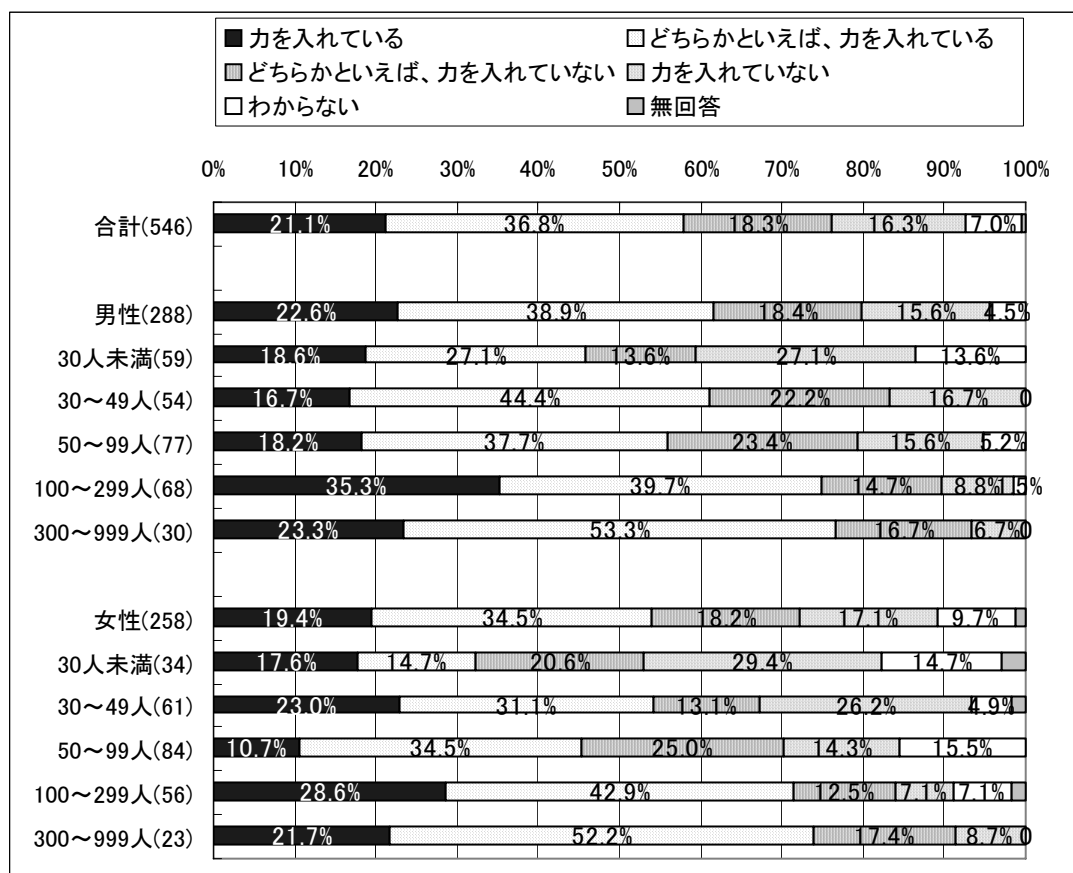
社員教育や人材育成について、勤務先企業が、どの程度力を入れていると考えているのかを尋ねた結果が、図表3-6に示されている。

そこに見るとおり、全体の結果も、男女別の回答も、積極的（「力を入れている」＋「どちらかといえば、力を入れている」）という認識が、過半数となっている。その一方で、消極的（「どちらかといえば、力を入れていない」＋「力を入れていない」）という認識は、全体で、ほぼ4割ほどとなっている。

規模別に見ると、男性の場合、ほぼ企業規模が大きくなるほど、積極的という回答比率が高くなっていることがわかる。100人以上規模では、積極的という回答が7割を超えている。中でも、「100～299人」規模では、より積極的であるという回答が約35%となっていることが注目されよう。その一方で、「30人未満」規模では、積極的、消極的という回答がほぼ4割ずつでほぼ同じ水準にあり、とくに、はっきりと「力を入れていない」とする回答が3割弱にのぼることが注目される。

女性の場合には、100人以上規模では、男性とほぼ同じ傾向が見られる。そして、「50～99人」規模を除くと、ほぼ、規模が大きくなるほど、積極的という認識が高まるという傾向があると考えられよう。また、より小規模企業の場合、消極的という回答比率が相当程度高くなっていることが注目される。「30人未満」規模では、積極的という回答がほぼ3割であるのに対して、消極的という回答が約5割ほどとなっており、中でも、「力を入れていない」回答が約3割になっている。

図表3-6 人材育成の状況



(4) キャリア展望

今後のキャリアについて、その見込みを尋ねた。選択肢は、類似調査においてもしばしば尋ねられている文言に準じているが、「今の会社でできるだけ長く働きたい」、「いずれは他社へ転職したい」、「いずれは独立・開業したい」が中心となる。そして今回は、家事、育児との関連から、「家事、育児、介護に専念するため、いずれは働くことをやめてしまいたい」という選択肢を採用している。それに「わからない」を加えた5つの選択肢を用意した。

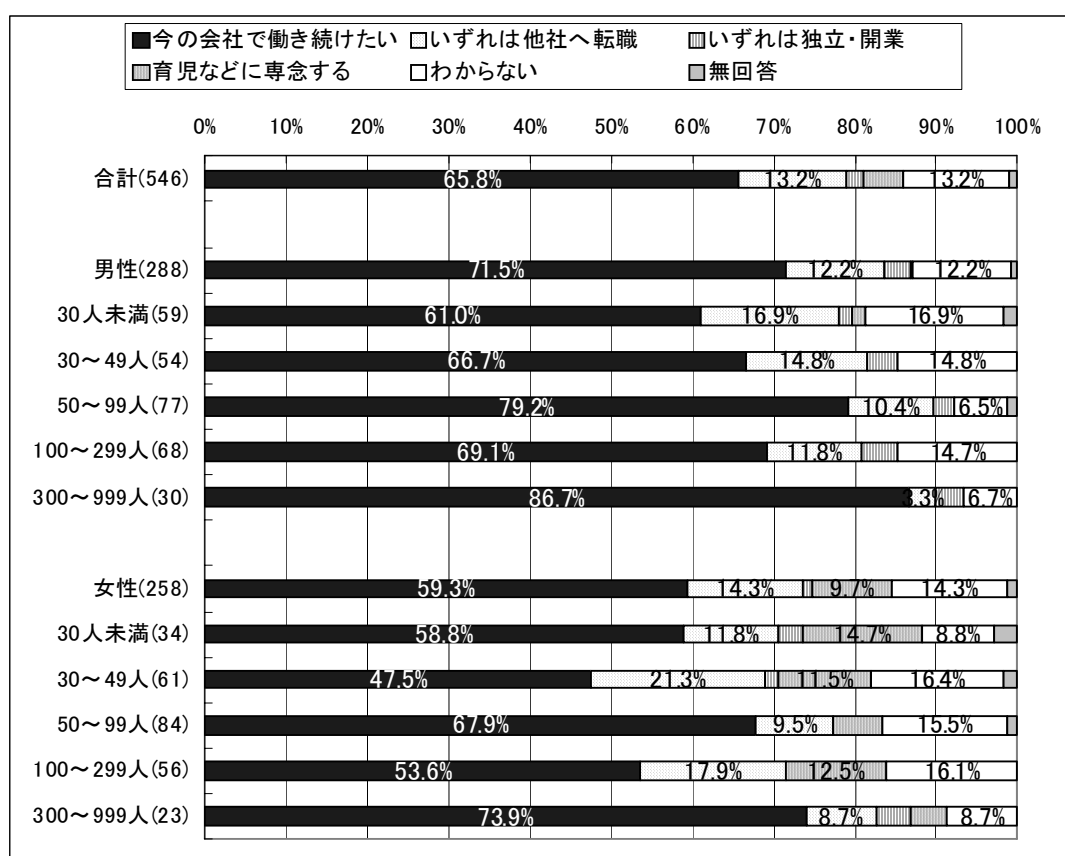
結果は図表3-7に見るとおりである。全体としては、約2/3が「今の会社で働きたい」と回答している。「いずれは他社へ転職」、「いずれは独立・開業」はそれぞれ、13.2%、2.2%である。そして、「家事などに専念するため、いずれはやめてしまいたい」は、4.8%、「わからない」が13.2%となっている。

男性の場合、「今の会社で働きたい」比率が、7割を超えている。そして、その点に関して、規模別には、「100~299人」規模を除くと、規模が大きくなるほど回答比率が高くなる傾向にある。その一方で、「いずれは他社へ転職」比率は、相対的に、小規模企業ほど高くなる傾向にある。ちなみに、「家事などに専念するため、いずれはやめてしまいたい」という回答は0.3%と、低い水準にある。

女性では、「今の会社で働き続けたい」比率が、6割弱となっている。他の選択肢に関する指摘率は、男性と大きな違いはないが、「家事などに専念するため、いずれはやめてしまいたい」という回答が、1割弱いることが男性と大きく異なる点である。

規模別には、男性の場合ほど明確な傾向性は見られないものの、どちらかといえば、企業規模が大きいほど、「今の会社で働き続けたい」との回答比率が高くなる傾向にある。ただ、同図表にもあるように、「30～49人」、「100～299人」規模の双方で、「いずれは転職」との回答が、ほぼ2割ほどとなり、他の規模に比べて高いことが注目される。

図表3-7 キャリア展望①

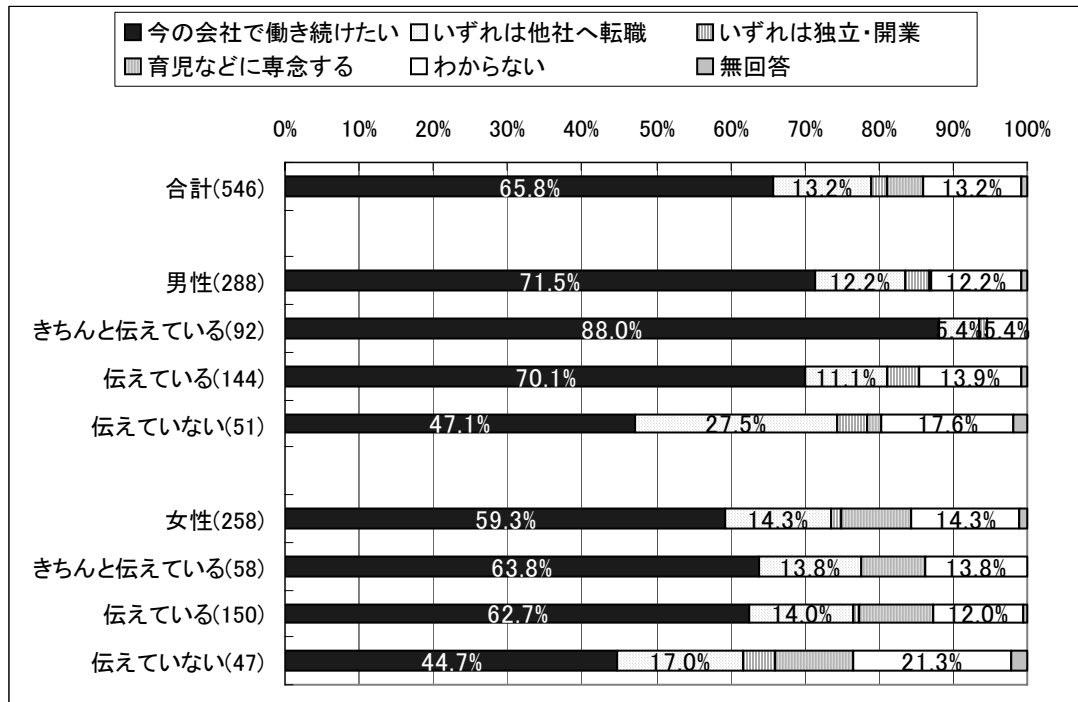


長期雇用方針の場合と同様に、経営方針の伝達度により、このキャリア展望をみたのが、図表3-8である。

そこから明らかなように、特に男性の場合には、明確に経営方針を伝達することと、今の会社で勤め続けることとは、密接な関連があるように思われる。経営方針を周知していない場合には、「いずれは他社へ転職」という比率が約3割弱と、全体結果のほぼ倍となっている。

女性の場合は、経営方針の周知がない場合には、「今の会社で働き続けたい」という回答が5割弱となる一方で、「わからない」比率が2割強と、相対的に高くなっている。

図表3-8 キャリア展望②



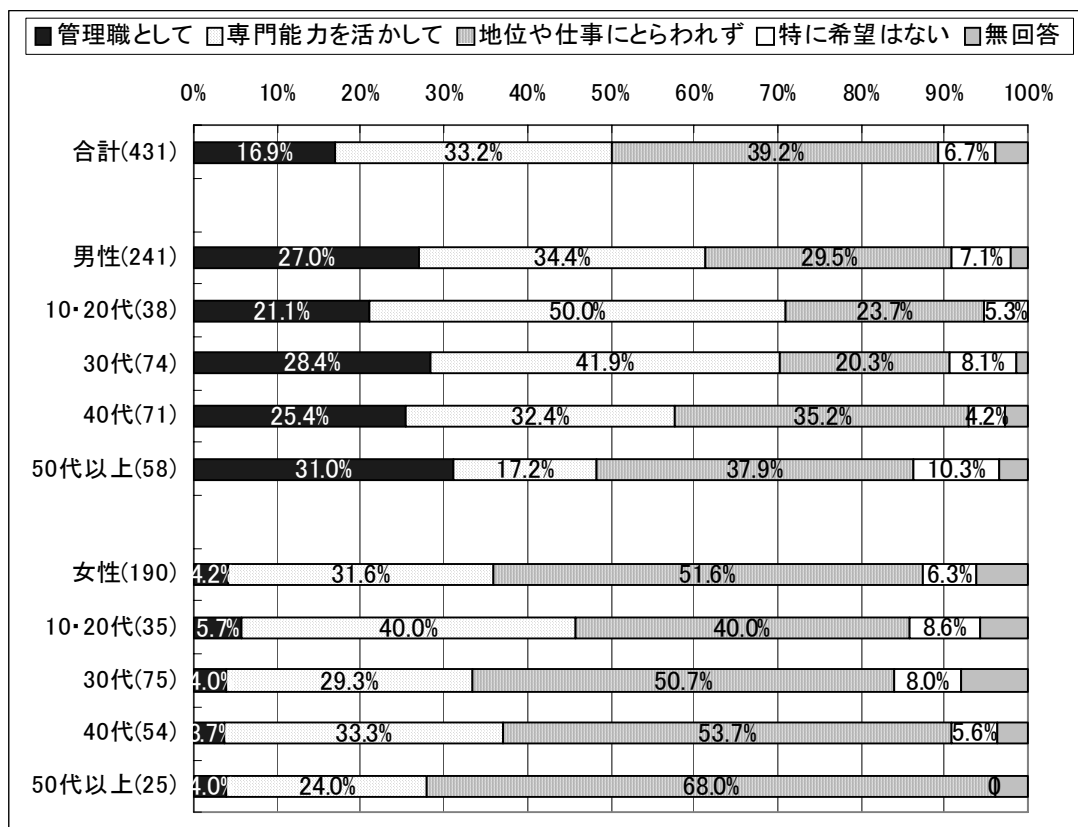
そして、「今の会社で働き続けたい」、「いずれは他社へ転職したい」と回答した場合に、続けて、望むキャリアの方向性を尋ねた。管理職として働きたいのか、専門性を活かす方向であるのか、地位などにこだわらないのかといった点である。

結果は、図表3-9に見るとおりである。全体として見ると、「地位や仕事にとらわれず、長く働きたい」(39.2%)がもっとも多く、それに「自分の専門能力や特殊能力を活かして働けるまで働きたい」(33.2%)、「管理職として働けるまで働きたい」(16.9%)、「特に希望はない」(6.7%)と続いている。

男性全体では、管理職、専門性の志向、とにかく働き続けたいという選択肢は、ほぼ同じ水準にあるが、わずかではあるが、もっとも多いのは、「専門能力・特殊能力を活かす」働き方(34.4%)である。年齢を問わず、管理職への希望は、ほぼ2~3割程度となっている。専門性の志向は10・20代でもっとも多くなり(50.0%)、年齢が上がると共に、減少していく。それと反対に、とにかく働き続けたいという希望は、年齢の上昇と共に増加していることがわかる。

女性の場合には、男性の場合と比べると、もともと管理職への希望が少ない(4.2%)。半数が、とにかく働き続けたいと考えており、専門性への志向は、約1/3程度となっている。年齢とかかわりなく、管理職を希望する比率は低くなっている。とにかく働き続けたいという希望は、10・20代でも約4割であるが、年齢と共に増加し、50代では約7割となっている。専門性への志向は、10・20代で約4割となっているが、ほぼ年齢と共に徐々に減少している。

図表3-9 キャリア展望③

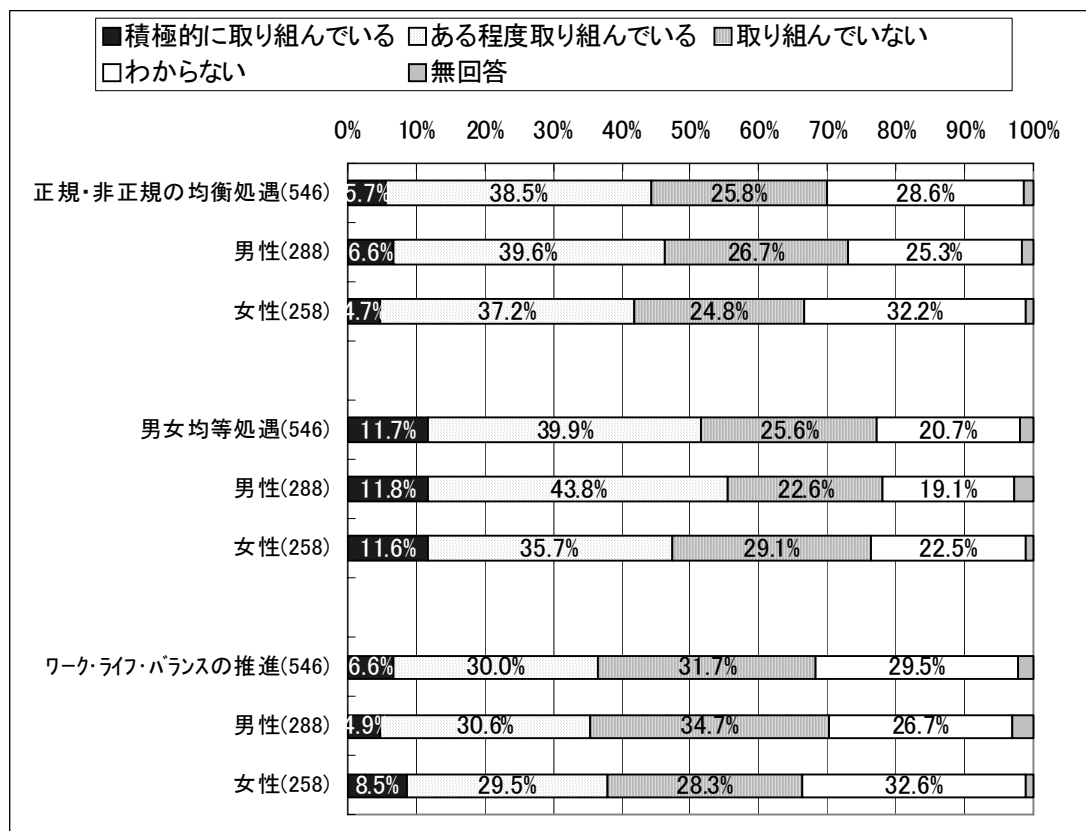


(5) 均等、均衡、ワーク・ライフ・バランス

人事管理に関わる基本的な方向性として、「正社員・非正社員の均衡処遇の推進」、「男女均等処遇（女性の活躍）の推進」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」に関する取り組みの度合いをどのように認識しているのかを尋ねた。その結果は、図表3-10にみるとおりである。この3項目の中で比べてみると、勤務している企業がもっとも力点を置いていると、従業員側が思っているのは、「男女均等処遇」（男女計、「積極的に取り組んでいる」＋「ある程度取り組んでいる」の合計：51.6%）であった。そして、「正規・非正規の均衡処遇」（同、44.2%）、「ワーク・ライフ・バランスの推進」（同、36.6%）と続いている。

そして、これらの点に関しては、男女であまり大きな差異はない。たとえば、男女均等処遇に関して、「ある程度取り組んでいる」の指摘率が男性でやや高くなっていることなどが挙げられるが、決定的な差ではない。また、ワーク・ライフ・バランスの推進という点では、積極的（「取り組んでいる」＋「ある程度取り組んでいる」）という回答は、わずかながら女性で多くなっている。

図表3-10 均衡・均等・WLB への取り組み



(6) 職場の変化

これまで指摘したさまざまな変化によって、仕事の進め方や職場全体における雰囲気などのように変わってきたのかを尋ねた結果が、図表3-11である。ここでは、規模計の全体の結果のみを示す。

回答の傾向をみるために、以下では、「あてはまる」の指摘率から「あてはまらない」の指摘率を引いた数値を各項目後のカッコ内に付記しておいた。言うまでもなく、この数値が大きいほど、「あてはまる」という回答の傾向が強く、逆にマイナスとなった場合には、「あてはまらない」と回答している傾向が強いということがわかる。

同図表から明らかなように、「あてはまる」という回答が多かったのは、3割を超える水準で、「仕事のできる人に仕事が集中するようになった」(39.4%、24.4。前者は指摘率、後者は「あてはまる」から「あてはまらない」の指摘率を引いた数値。以下、同じ)、「精神的ストレスを訴える社員が増加した」(31.5%、4.2)、「進捗管理が厳しくなった」(30.6%、13.6)である。

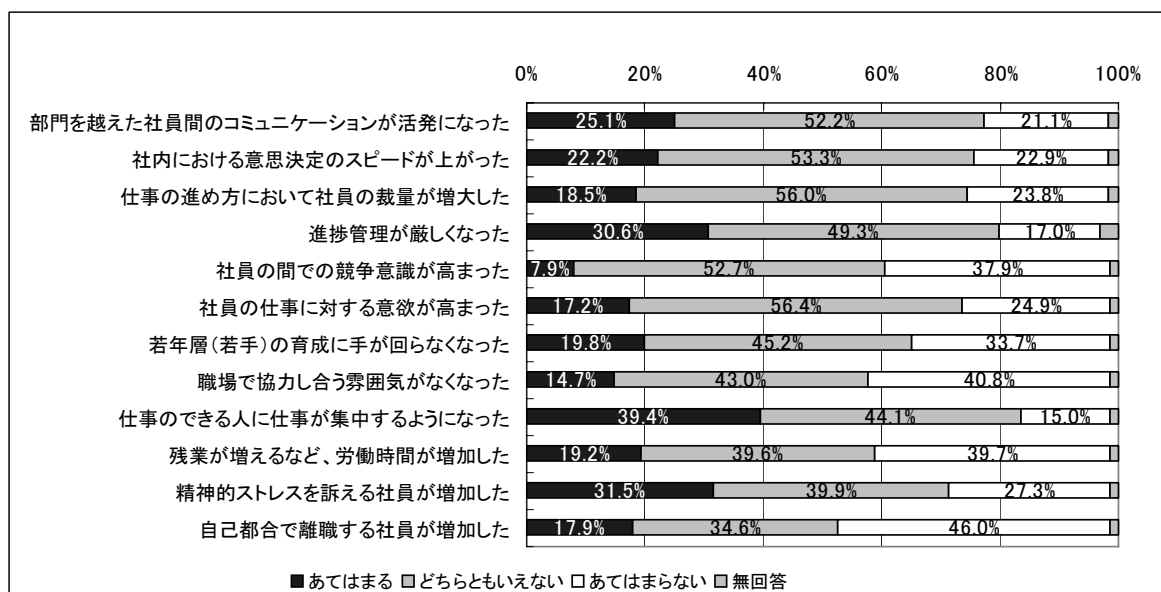
こうした回答からみる限り、従業員たちは、企業側が急速な環境変化の中で仕事管理をより厳密にしていると見ているようである。そのことは、一つには、仕事のできる従業員により多くの仕事が集中することと関連していると考え、さらにある面では、従業員の精神的ス

トレスの増加にもつながっているのではないかと考えている。

その一方で、「あてはまらない」と回答した比率が約4割前後で相対的に高い項目は、「自己都合で離職する社員が増加した」(46.0%、-28.1)、「職場で協力し合う雰囲気なくなった」(40.8%、-26.1)、「残業が増えるなど、労働時間が増加した」(39.7%、-20.5)、「社員の間で競争意識が高まった」(37.9%、-30.0)などである。

従業員たちは現時点では、自己都合での退職の増加や職場で協力しあう雰囲気が減ること、労働時間が増えることや、従業員間の競争意識の高まりに関しては、否と回答している。

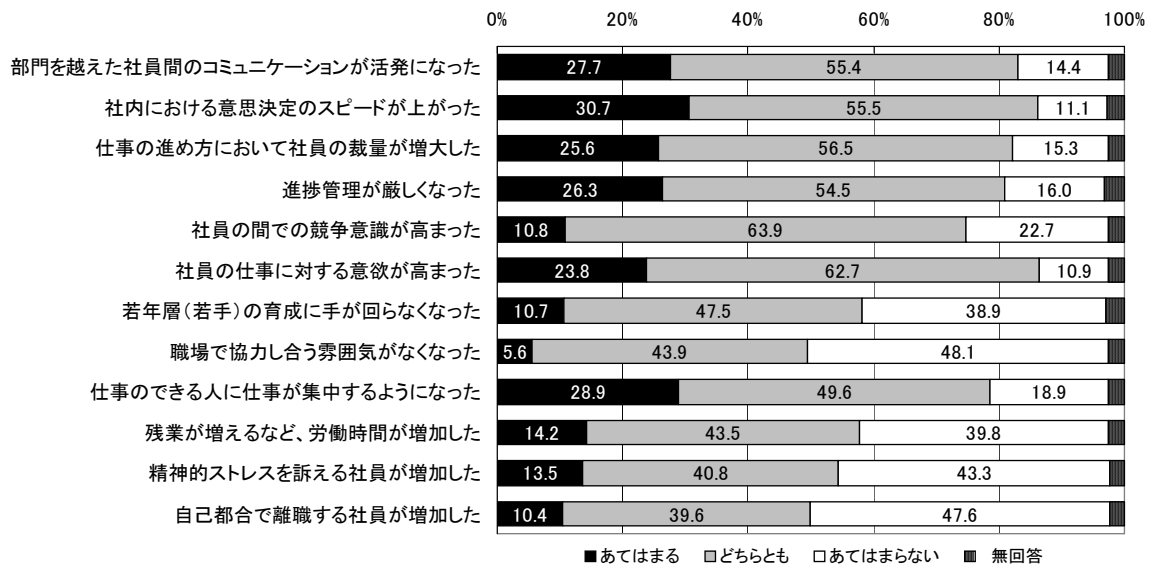
図表3-11 職場の変化(%、n=546)



上記の回答項目の他に、「あてはまる」と「あてはまらない」との指摘率ギャップが大きい項目を見ると、「若年層の育成に手が回らなくなった」(19.8%、-13.9。前者は指摘率、後者は「あてはまる」から「あてはまらない」の指摘率を引いた数値)が注目されよう。経済環境が厳しいからと言って、そのために若手の育成が等閑にされることはない、従業員たちは考えている。

この設問は、企業調査と同じ項目を使用している。それらの詳しい比較検討は他日を期したいが、回答にやや異なる傾向性が見えるのは、部門を越えた社員間のコミュニケーション、意思決定のスピード、仕事を進める上での裁量度などについてあると思われる(図表3-12参照)。

図表3-12 職場の変化(企業調査、n=2103)



出典：労働政策研究・研修機構 2009 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』（JILPT調査シリーズ No.54）、p.37。

2 労働時間と休暇

(1) 勤務時間制度

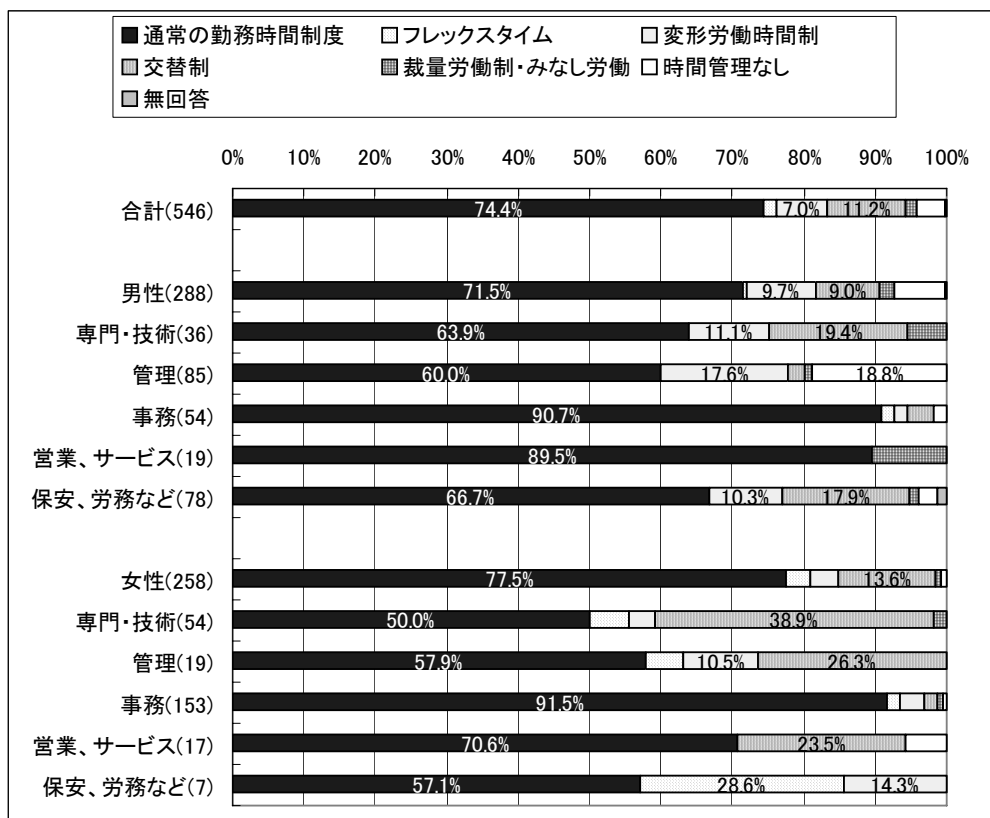
労働時間管理を検討するために、まず、適用されている制度をみておく。

図表3-13に見るように、全体のおよそ3/4は「通常の勤務時間制度」である。次点は「交代制」であるが、11.2%と格段に低くなる。「フレックスタイム」は7%である。

男性の場合、事務と営業、サービスでは「通常の勤務時間制度」が9割とほぼ大多数を占めているが、他の職種では、6割台に留まっている。「専門・技術」の場合には、交代制がほぼ2割を占め、変形労働時間が1割ほどとなっている。「管理」では、「時間管理なし」と「変形労働時間制」が2割弱となっている。そして、「保安、労務など」では、交代制が2割弱という構成になっている。

女性の場合は、職種別にみた際、全体のほぼ6割が事務である。その事務では、9割以上が「通常の勤務時間制度」であるため、全体の回答比率を押し上げている。ただ、職種による違いは小さくはない。たとえば、専門・技術では、「通常の勤務時間制度」は半数であり、「交代制」が約4割となっている。また、管理では「通常の勤務時間制度」が約6割で、「交代制」が約26%、「変形労働時間制」が約10%となっている。

図表3-13 勤務時間制度

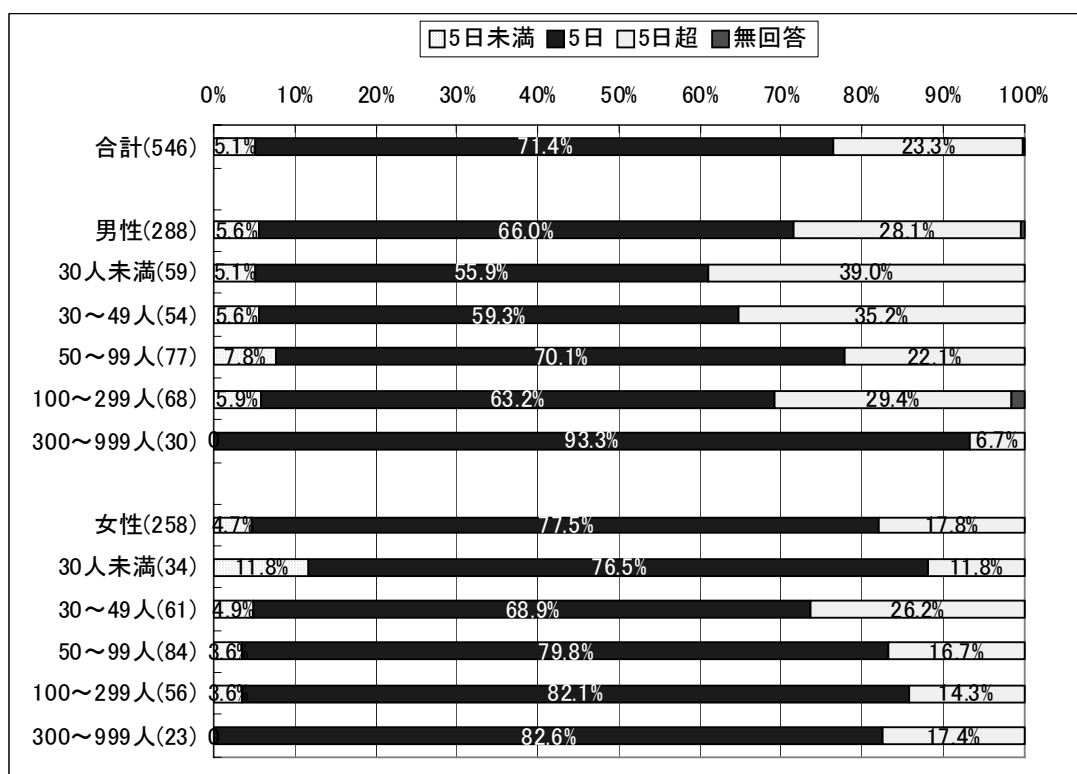


(2) 週あたり勤務日数

勤務日数を見ると、週あたり5日働くというパターンが全体の約7割と、もっとも多くなっている。その一方で、5日を超えて働くのも、全体の約1/4ほどとなっている。平均は5.1日である。

規模別に見ると、男性の場合、「50～99人」と「100～299人」規模とで逆転があるものの、おしなべて、規模が小さい企業ほど、5日を超えて働く比率が高くなっている。女性の場合には、明確な傾向は見られない（図表3-14参照）。

図表3-14 週あたり勤務日数



(3) 週あたり総勤務時間

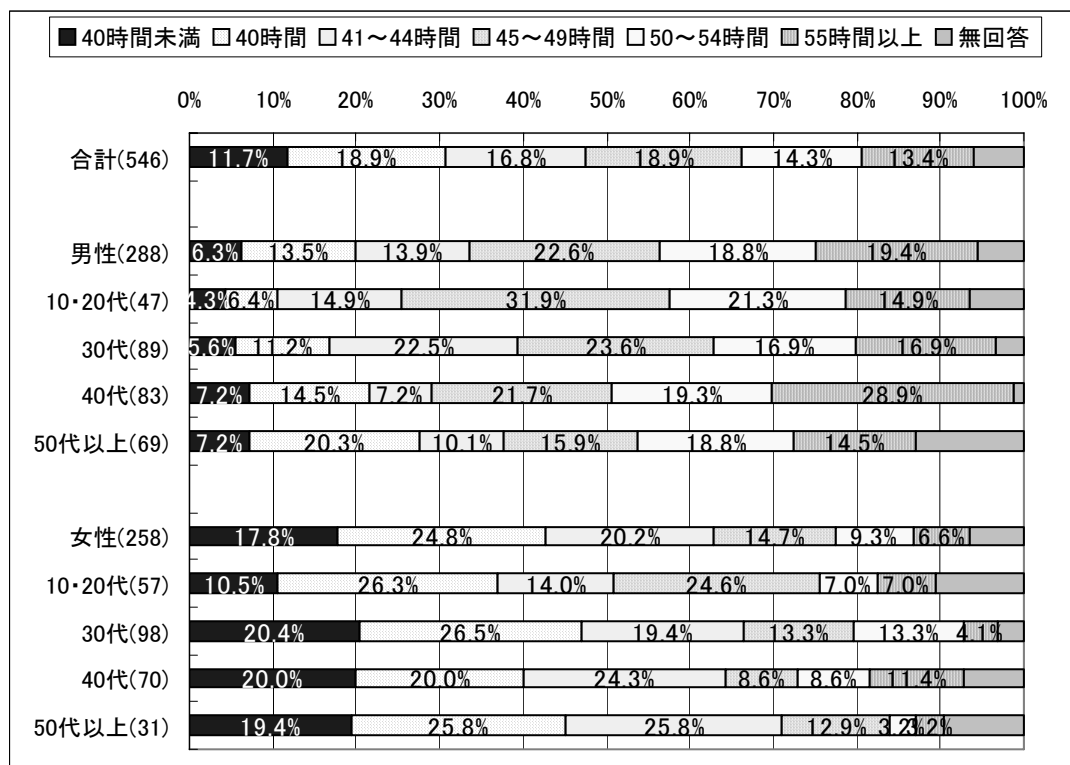
これと関連して、残業を含む週あたりの総勤務時間を尋ねた。その結果は、図表3-15に見るとおりである。「40時間未満」から「55時間以上」までを5時間ずつ区切ってみると、「40時間」、「41～44時間」、「45～49時間」がそれぞれ2割弱となり、それ以外のカテゴリーは、1割強となっていた。

男性の場合、ほぼ平均の45時間以上層に注目すると、50代を除くすべての世代で、過半数となっている。特に、10・20代では、ほぼ2/3に達する。ただ、より長い時間の勤務となっているのは、40代である。50時間以上層がほぼ半数近くを占めている。

その一方で女性の場合には、男性と比べると、短い時間の勤務をする場合が多い。女性全

体では、40時間以下で、ほぼ4割強となっている。30代、40代では、約2割ほどが50時間以上の長い時間の勤務をしている。

図表3-15 週あたり総勤務時間



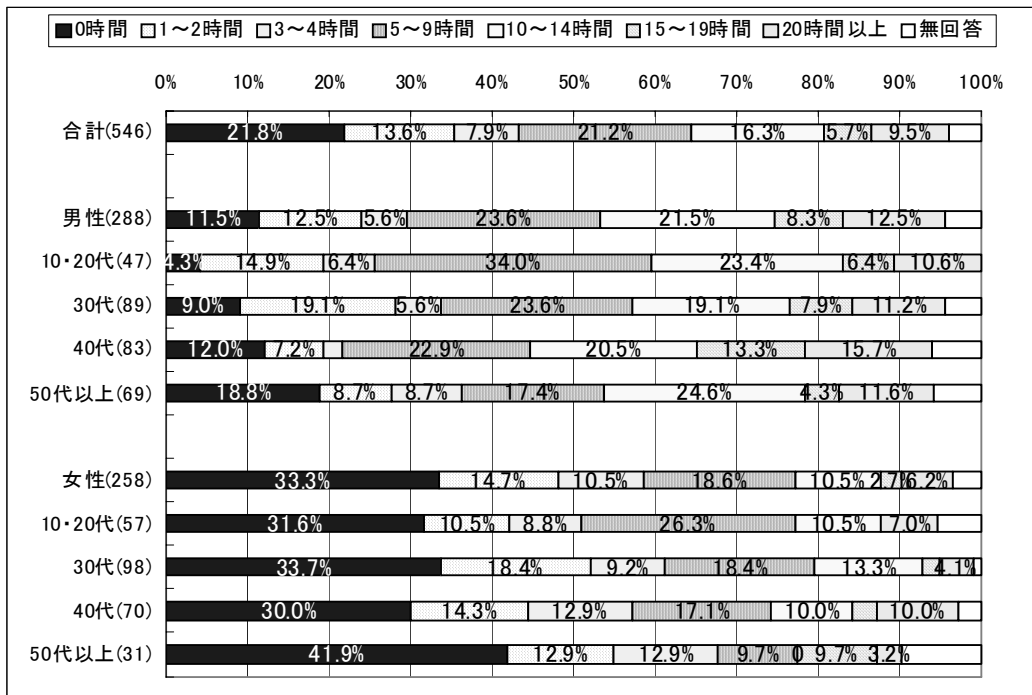
(4) 週あたり残業時間

残業時間を尋ねた結果は、図表3-16に見るとおりである。全体の平均残業時間は、7.1時間である。

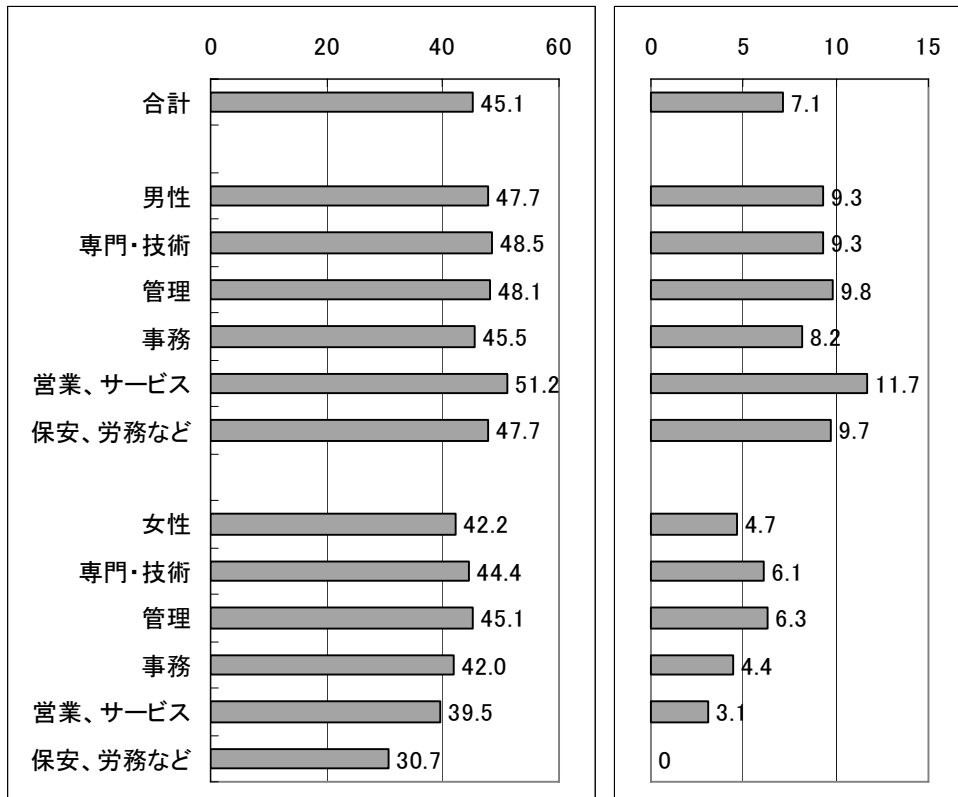
全般的には、残業ゼロが約2割を占め、4時間未満という、1日あたり1時間以下という範囲に、約4割ほどとなっている。ただ、男女差は相対的に大きく、男性で残業ゼロ時間がほぼ1割強であるのに対して、女性では、ちょうど1/3となっている。

年齢別には、男性の40代層で、15時間以上層がほぼ3割を占めるなど、年齢が高まるに従って、より長い残業時間となる場合が多くなる傾向にある。女性の場合には、年齢にかかわらず、残業ゼロ層が約3割を占めており、世代による大きな差異は見られない。

図表3-16 週あたり残業時間



図表3-17 職種別週あたり総労働時間(左)および残業時間(右)



最後に、職種別に週あたりの平均労働・残業時間を見ておく（図表3-17参照）。

男性の平均を見ると47.7時間となっている。そして、営業、サービスの51.2時間を筆頭に、専門・技術（48.5時間）、管理（48.1時間）、保安・労務（47.7時間）が平均以上の水準にある。女性の場合には、平均が42.2時間であり、それを超えるのは、管理（45.1時間）、専門・技術（44.4時間）の2職種である。

（5）残業、祭日出勤などの状況

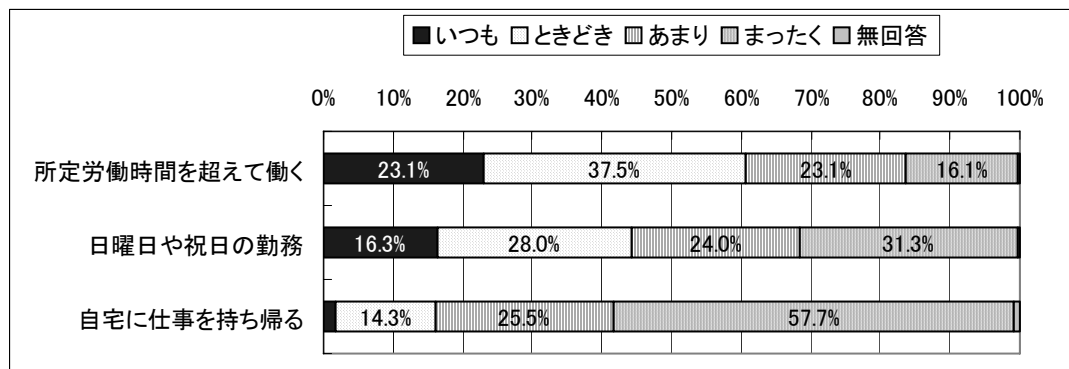
ここでは、残業、日祝祭日の出勤、自宅に仕事を持ち帰ることなどについて、その頻度を尋ねた。

残業については、上でも見たとおり、男性を中心に残業が頻繁に行われている状況にあるが、「いつもしている」と「ときどきしている」を合わせて、「残業あり」がちょうど6割ほどとなっている。「まったくしていない」は、約1/6ほどである。

日曜日や祝祭日の出勤に関しては、「あり」が4割強で、「あまりしていない」、「まったくしていない」という回答が、過半数となっている。

自宅に仕事を持ち帰ることに 대해서는「あり」という回答が2割弱となっている。「まったくしていない」が約6割である（図表3-18参照）。

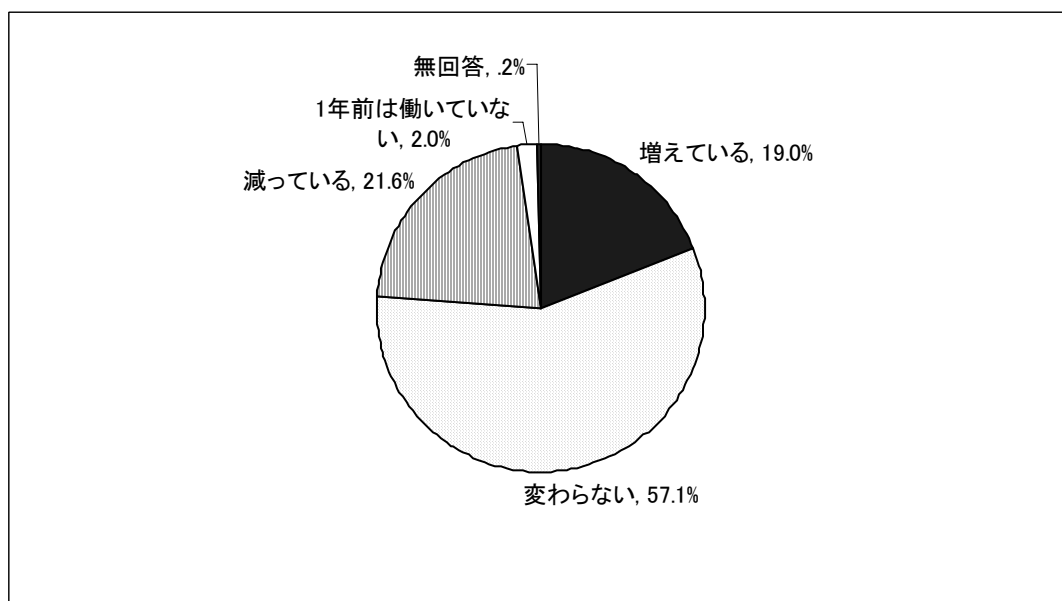
図表3-18 週あたり残業時間(n=546)



（6）労働時間の変化

1年前と比べて、現在の労働時間が増加しているか否かについては、「変わらない」という回答がほぼ6割を占めている（図表3-19参照）。増加、減少という回答は共に、約2割ほどの水準にある。

図表3-19 労働時間の変化(n=546)



(7) 仕事の裁量度

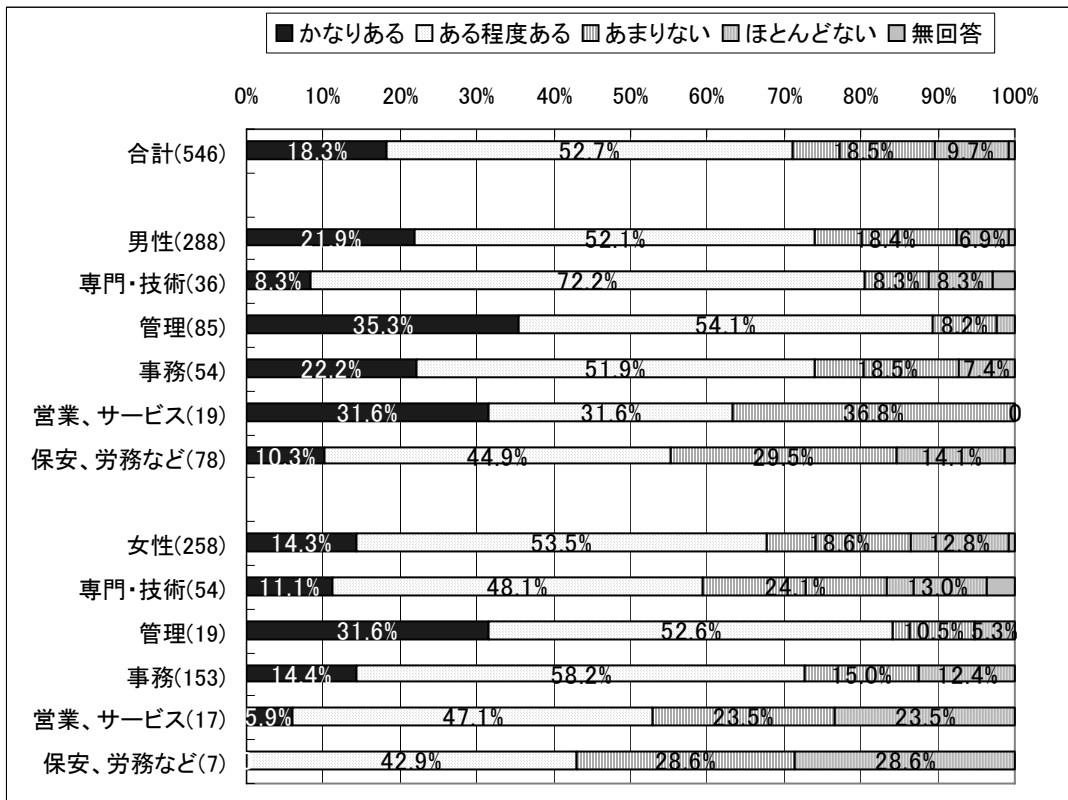
労働時間と関連して、現在の仕事を進める上で、スケジュールや手順についてどの程度の裁量があるのかを尋ねた。その結果は、図表3-20に示されている。

裁量が「ある」（「かなりある」＋「ある程度ある」という回答は、全体で、7割を超える水準になっている。「ない」（「あまりない」＋「ほとんどない」）の約3割よりも、はるかに高い指摘率となっている。

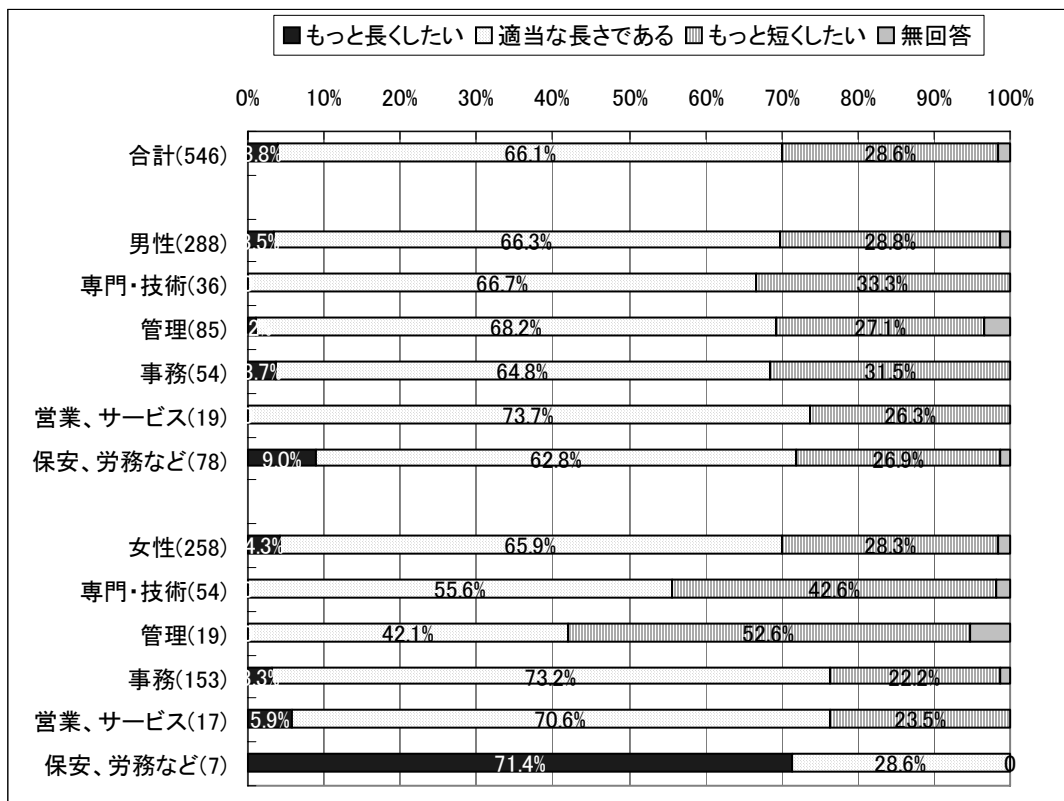
職種別に見ると、男性の場合、保安・労務を除くと、全般的に6割以上は、裁量「あり」と回答している。管理では、ほぼ9割となっている。傾向性の違いは、裁量度の高さであり、管理や営業、サービスでは、「かなりある」、すなわち、より裁量度が高いと回答する比率がほぼ3割以上と、相対的に高くなっているのが特徴である。ただ、その一方で、営業、サービスでは、「あまりない」という回答も、ほぼ4割を占めている。

女性の場合には、保安、労務を除くと、「あり」という回答が半数以上となっている。中でも、管理では85%が「あり」で、そのうち「かなりある」が3割を超えている。その他の職種でも「あり」という回答が多数派であるが、「ある程度ある」という回答の占める比率が高い。

図表3-20 仕事の裁量度



図表3-21 労働時間に対する考え



(8) 労働時間に対する考え

現在の自分自身の労働時間が長いのか、適当なのか、短いのかという認識を尋ねた。その結果は、「適当な長さである」という回答が、ほぼ2/3を占めるという結果であった。そして、「もっと短くしたい」が約3割であり、「もっと長くしたい」は約4%とごくわずかであった（図表3-21参照）。

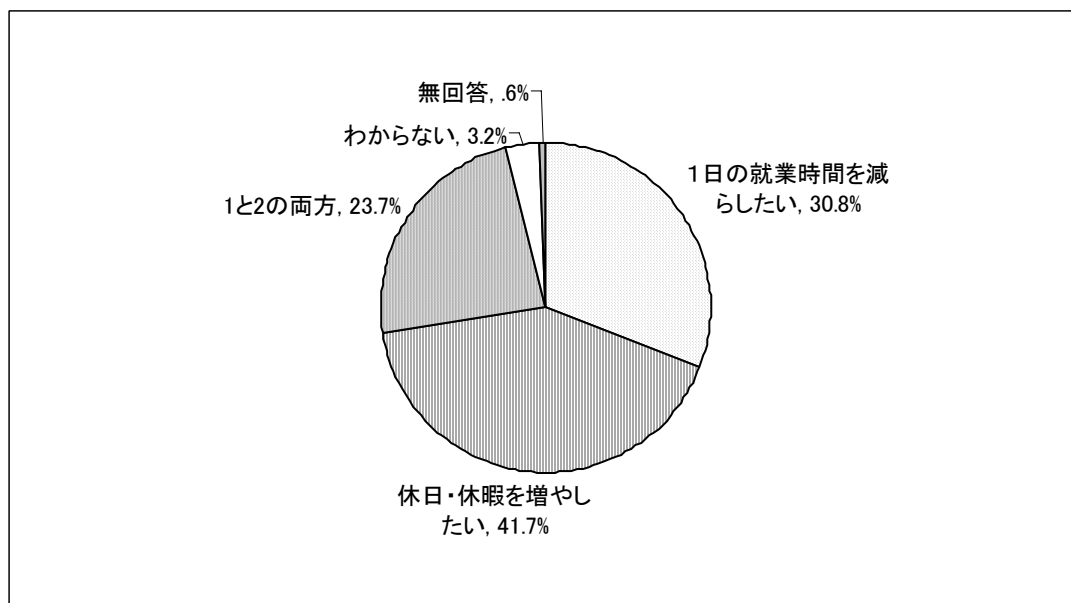
職種別に見ても、男性の場合には、回答傾向にあまり大きな差異はない。

女性の場合には、事務の占める比率に注意する必要があるが、管理や専門・技術で、「もっと短くしたい」が、4～5割を超える水準にあることが注目される。

上記で、「もっと短くしたい」と回答した場合に続けて、その方法を尋ねた。その結果は、図表3-22に見るとおりである。一日あたりの就業時間を減らすのか、休日・休暇を減らすのか、あるいはその双方なのかという選択肢の中では、「休日・休暇を増やしたい」が約4割と、もっとも多くなっていた。そして、1日あたりの就業時間を減らす約3割、双方ともが2割を超える水準にある。

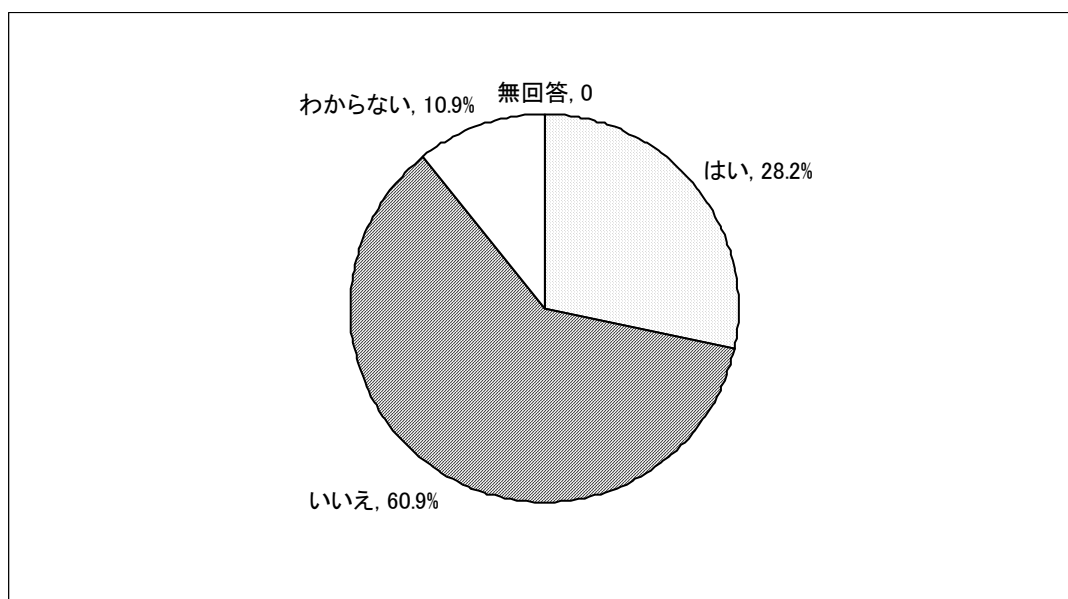
図表3-22 労働時間を短くする方法(n=156)

〔もっと短くしたい人のみ〕



さらに、これに続けて、どういう方法であれ、労働時間を短縮したことにより、収入が減ることを容認できるかについて尋ねると、その結果は、6割以上が「いいえ」と回答している。収入減でもかまわないという回答は、ほぼ3割弱である（図表3-23参照）。

図表3-23 労働時間短縮による収入減の許容(n=156)
〔もっと短くしたい人のみ〕



(9) 年次有給休暇の付与日数と取得日数

調査時点における昨年度（2008年度）中に、付与された年次有給休暇（その前年度からの繰り越し分を含む）の付与日数と、取得日数を尋ねた。

まず、平均像からみると、全体平均では、24.1日付与され、そのうち、6.7日取得している（図表3-24参照）。男女別に見ると、付与日数では、男性のほうが0.8日多いが、取得日数では、1.6日少なくなっている。

図表3-24 有給休暇の平均付与日数、取得日数
（昨年度、現在の勤務先で働いていた人のみ）

	昨年度年次有給休暇付与日数			昨年度年次有給休暇取得日数		
	平均値	標準偏差	有効度数 (n)	平均値	標準偏差	有効度数 (n)
計	24.1	11.5	(440)	6.7	6.7	(457)
男性	24.5	11.4	(227)	5.9	6.6	(240)
女性	23.7	11.7	(213)	7.5	6.7	(217)

そして、その分布を見たのが、図表3-25である。

当然のことながら、付与日数に関しては、勤続年数との関連が大きい、ほぼ2割ほどが「40日以上」付与されている。

取得については、平均日数でも見たとおり、かなり少ない日数に偏っている。「0日」が全体でほぼ2割ほどである。男性のうち約23%、女性の約15%は、有給休暇をまったく取

得していない。

取得日数0日も含めても、49%とほぼ半数が、5日以内に収まっている。もちろん、15日、20日以上という層も存在するが、全体のほぼ1割強を占めるのみである。

図表3-25 有給休暇の付与日数、取得日数の分布

(昨年度、現在の勤務先で働いていた人のみ)

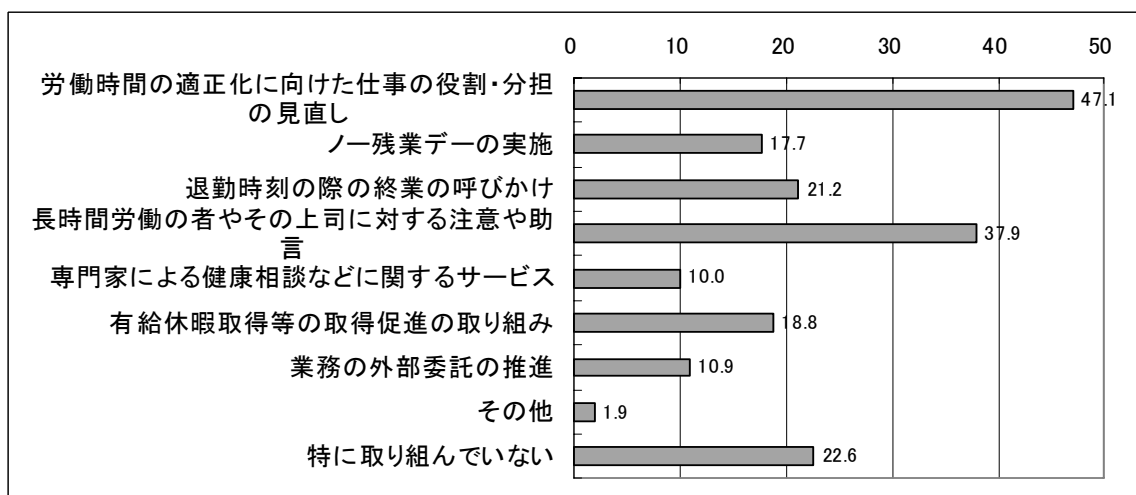
	10日未満	10～19日	20日	21～29日	30～39日	40日以上	無回答
計(523)	4.0%	20.3%	21.2%	9.6%	8.6%	20.5%	15.9%
男性(276)	4.3%	15.9%	23.6%	10.1%	8.0%	20.3%	17.8%
女性(247)	3.6%	25.1%	18.6%	8.9%	9.3%	20.6%	13.8%

年次有給休暇取得日数								
	0日	0日超～3日	3日超～5日	6～9日	10～14日	15～19日	20日以上	無回答
計(523)	19.3%	18.4%	11.3%	9.8%	15.3%	6.3%	7.1%	12.6%
男性(276)	22.8%	18.8%	12.0%	9.1%	14.1%	3.3%	6.9%	13.0%
女性(247)	15.4%	17.8%	10.5%	10.5%	16.6%	9.7%	7.3%	12.1%

(10) 労働時間短縮への取り組み

労働時間短縮に向けての取り組みとして、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」と「長時間労働の者やその上司に対する注意や助言」の2つに関して、その実施状況を尋ねた。この2つの項目は、企業調査の際、複数の項目の中で、第1位と第2位となった項目である（図表3-26参照）。

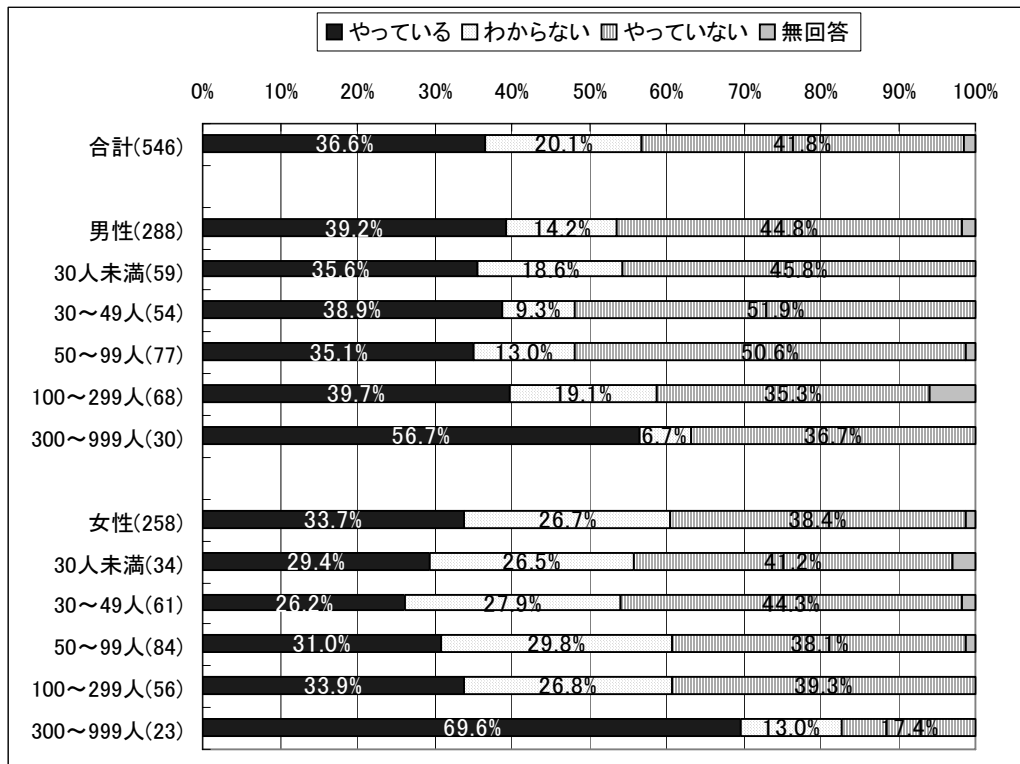
図表3-26 企業調査：労働時間短縮への取り組み①(%、n=2103)



出典：労働政策研究・研修機構 2009 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』（JILPT調査シリーズ No.54）、p.28。

では、そうした取り組みに関して、従業員側はどのように見ているのだろうか。まず、「仕事の役割・分担の見直し」に関しては、図表3-27見るように、「やっている」という指摘が、ほぼ4割弱という水準となった。その一方で、「やっていない」も、4割をわずかに超える水準となった。

図表3-27 時短のための仕事の役割・分担の見直し



同図表に見るように、男性では、より小規模企業と大規模企業とでは、傾向が異なる。99人以下では、「やっている」よりも「やっていない」という回答が多く、とりわけ、30~99人規模では、「やっていない」が5割を超えている。その一方で、100人を超す規模では、「やっている」という回答が多数派となっている。

女性の場合には、「やっている」という回答に比して、全般的に「やっていない」とする回答が多いが、300人を超す規模だけは、「やっている」との回答が約7割に達している。

ただ、こうした取り組みでも、全体で約2割の人々は、実施されているか否か、「わからない」と回答している。

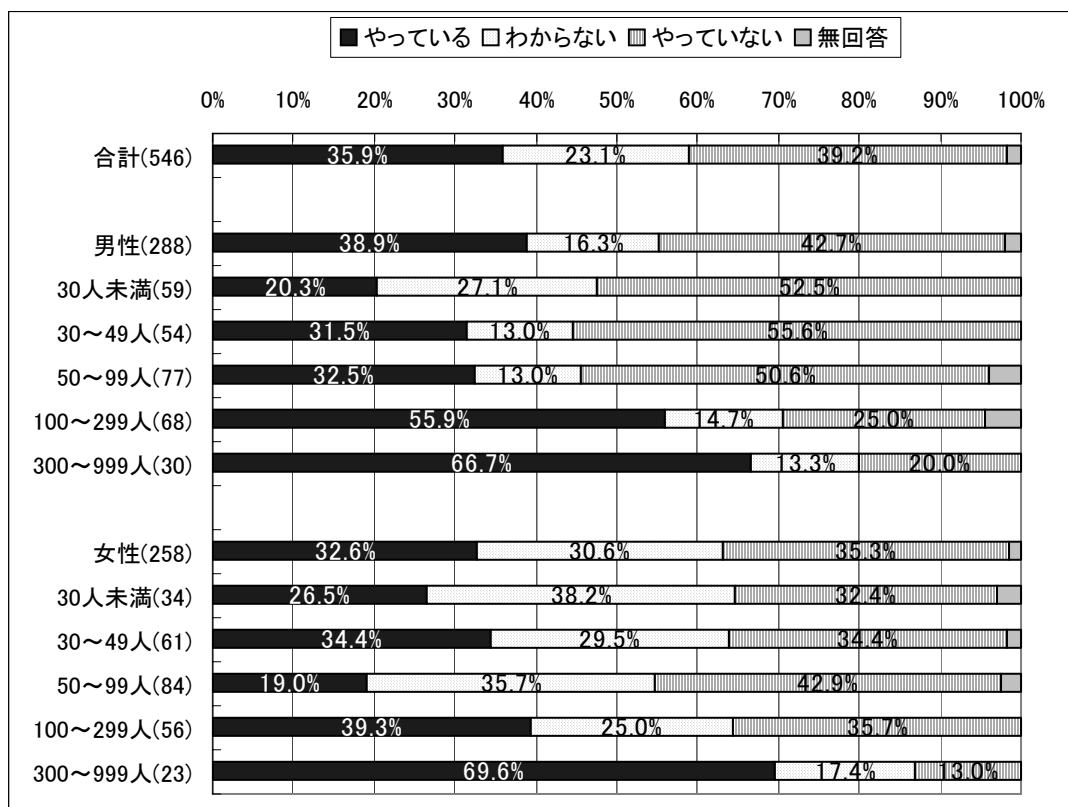
次に、実際に長時間労働をしている従業員や、その上司に対する注意という点についてみると、その傾向性は、上述の状況とほぼ同じである（図表3-28参照）。

全体では、わずかながら、約4割弱で「やっていない」という回答が多くなっている。

そして、男性の場合には、全般的に「やっていない」という回答が多くなっているものの、規模による際が大きく、99人以下と100人超規模では、回答傾向が反対になっている。

女性の場合でも、「やっている」という指摘率で、規模別にやや上下しているものの、全般的な傾向は、同じである。300人を超す企業のみ、「やっている」という回答が多くなっている。

図表3-28 長時間労働者、その上司に対する注意

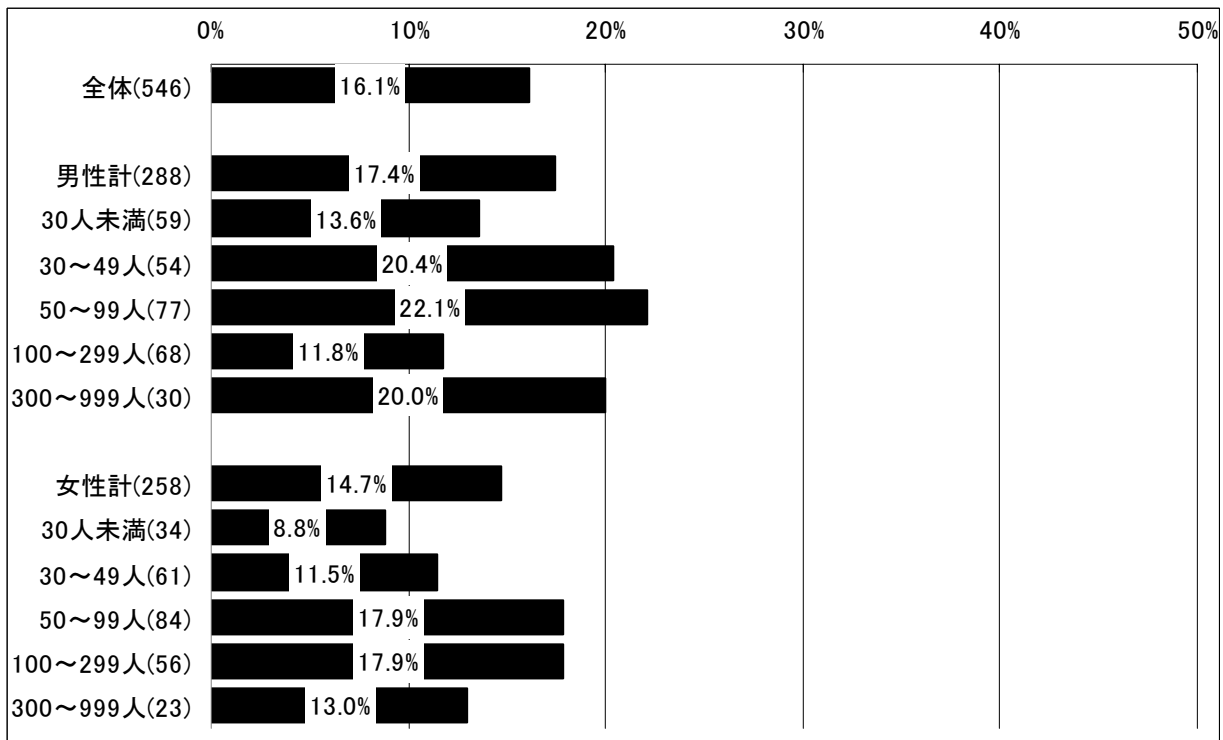


第4章 育児・介護と仕事の両立の状況

1. 育児と仕事の両立

(1) 小学校入学前の子どもの有無と末子年齢

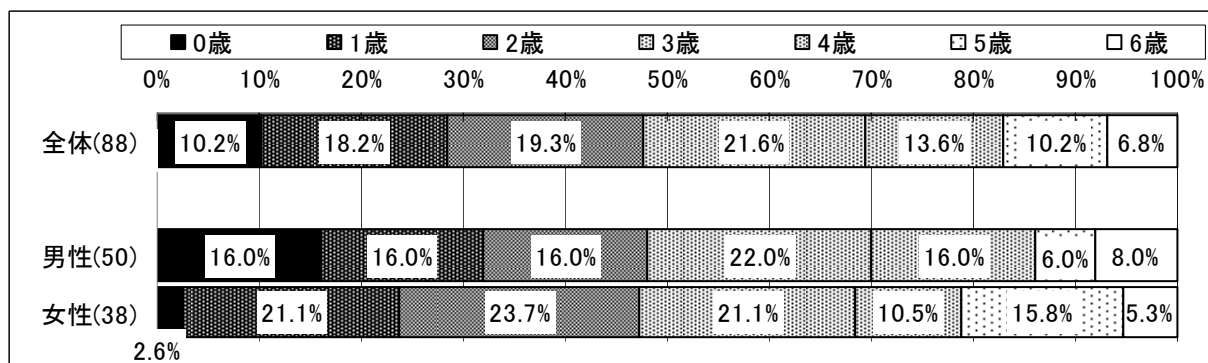
図表4-1 小学校入学前の子どもの有無(子どもがいる従業員の%)



小学校入学前の子どもがいる従業員は全体で約16%であった(図表4-1)。回答者の男女別では、男性で約17%、女性で約15%であった。企業規模による特定の傾向が見られな
いが、女性では50人以上のより大きい規模の企業のほうが、50人未満の企業よりも小学校
入学前の子どもがいる比率がやや高かった。

図表4-2 一番下の子どもの年齢(%)

[小学校入学前の子どもがいる人のみ]

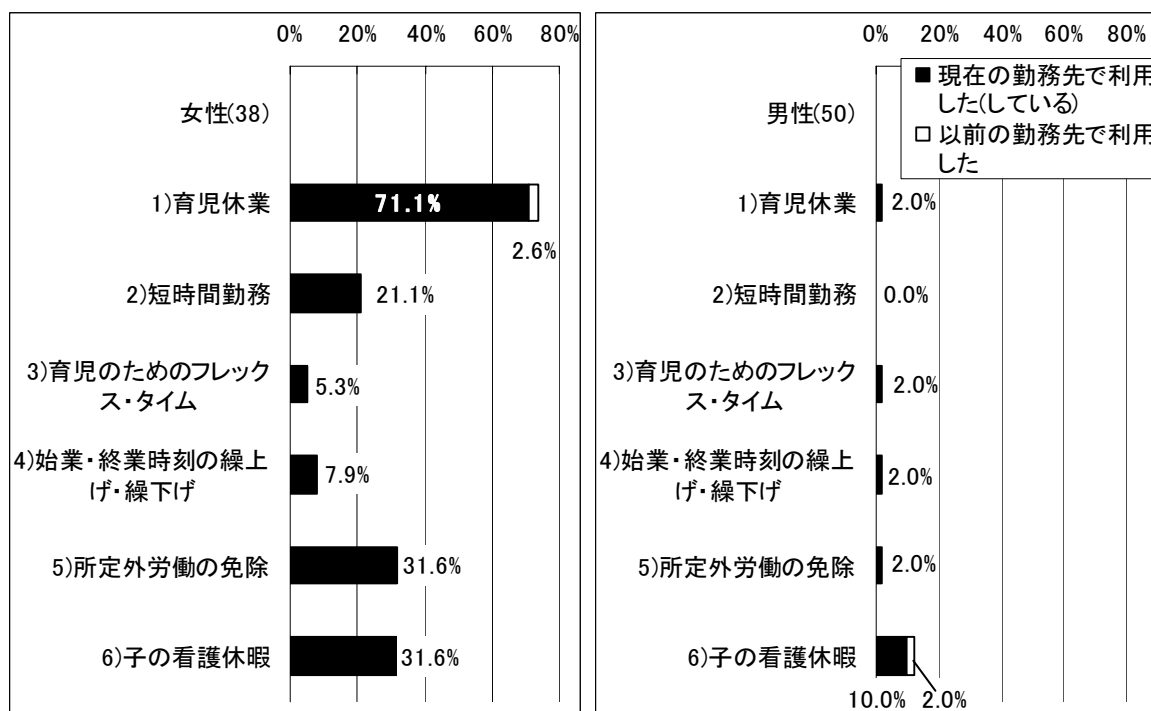


小学校入学前の子どもがいる人に、一番下の子どもの年齢（末子年齢）をたずねた（図表4-2）。男性では0歳・1歳・2歳がそれぞれ16%と0～2歳までで半数弱を占めた。女性では、産後休業や育児休業のため、0歳は約3%と低いが、1歳が約21%、2歳が約24%と、男性と同様、0～2歳までで半数弱を占めた。

(2) 仕事と育児の両立支援策の利用経験と利用希望

図表4-3 男女別・仕事と育児の両立に関する支援策の利用経験(経験者の%)

[小学校入学前の子どもがいる人のみ]

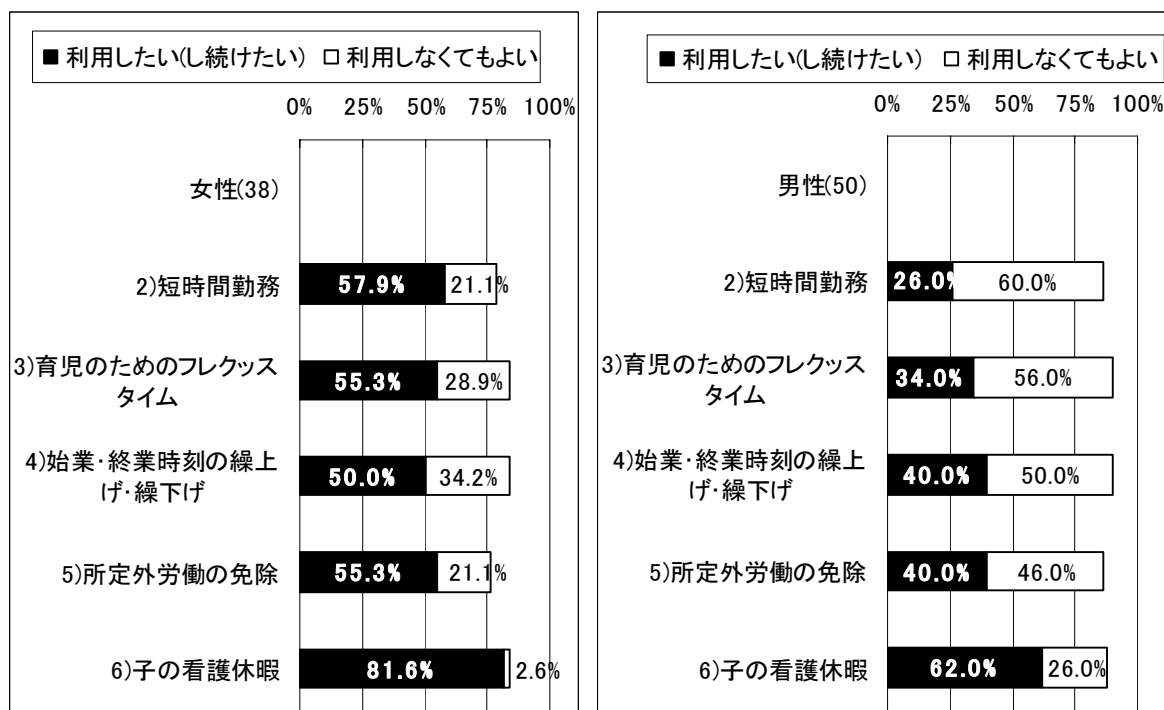


小学校入学前の子どもがいる人に、これまで育児休業や仕事と育児の両立に関する支援策を利用したことがあるかをたずねた（図表4-3）。

「1）育児休業」を現在の勤務先で利用したことのある女性従業員は約71%、「1）育児休業」を以前の勤務先で利用したことがある女性は約3%と、小学校入学前の子どもがいる女性従業員の約3/4は育児休業の取得経験者であった。育児休業以外の仕事と育児の両立に関する支援策については、以前の勤務先で利用したことがある女性は一人もいなかった。現在の勤務先で利用した、または現在利用中の支援策は、回答比率が高い順に、「5）所定外労働の免除」と「6）子の看護休暇」が約32%、「2）短時間勤務」が約21%の順であった。

男性従業員については、育児休業の取得経験者は約2%とごくわずかであった。育児休業以外の仕事と育児の両立に関する支援策については、「6）子の看護休暇」の利用経験が現在と以前の勤務先合計して12%と比率がやや高いほかは、0～2%であった。

図表4-4 男女別・仕事と育児の両立に関する支援策の利用希望(%)
[小学校入学前の子どもがいる人のみ]



小学校入学前の子どもがいる人に、育児休業を除いた仕事と育児の両立に関する支援策を今後もし利用できれば利用したいかどうか、利用中の人には利用し続けたいかをたずねた（図表4-4）。

女性従業員では、「6）子の看護休暇」が約82%と利用希望が最も高く、他の4つの支援策「2）短時間勤務」「3）育児のめのフレクスタイム」「4）始業・終業時刻の繰上げ・

繰下げ」「5) 所定外労働の免除」のいずれも利用希望が半数を超えた。

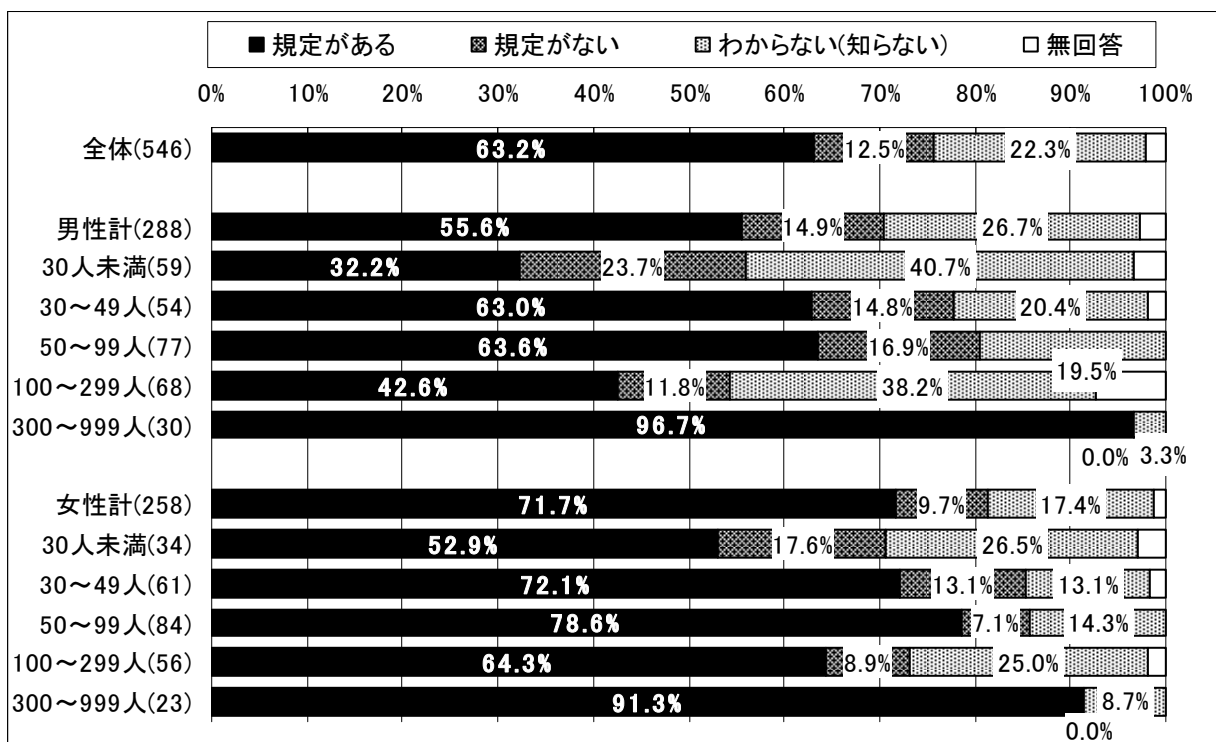
男性従業員では、「6) 子の看護休暇」が 62%と利用希望が最も高く、「4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「5) 所定外労働の免除」が 40%、「3) 育児のためのフレックスタイム」が 34%、「2) 短時間勤務」が 26%であった。

(3) 育児休業制度の規定の有無

すべての従業員に、現在の勤務先に育児休業制度の規定があるかたずねた(図表4-5)。全体では「規定がある」が約63%、「規定がない」が約13%、「わからない(知らない)」が約22%であった。男女別では、「規定がある」が男性では約56%、女性では約72%であった。また、男性では「わからない(知らない)」という回答が約27%と、女性の約17%より比率が高かった。

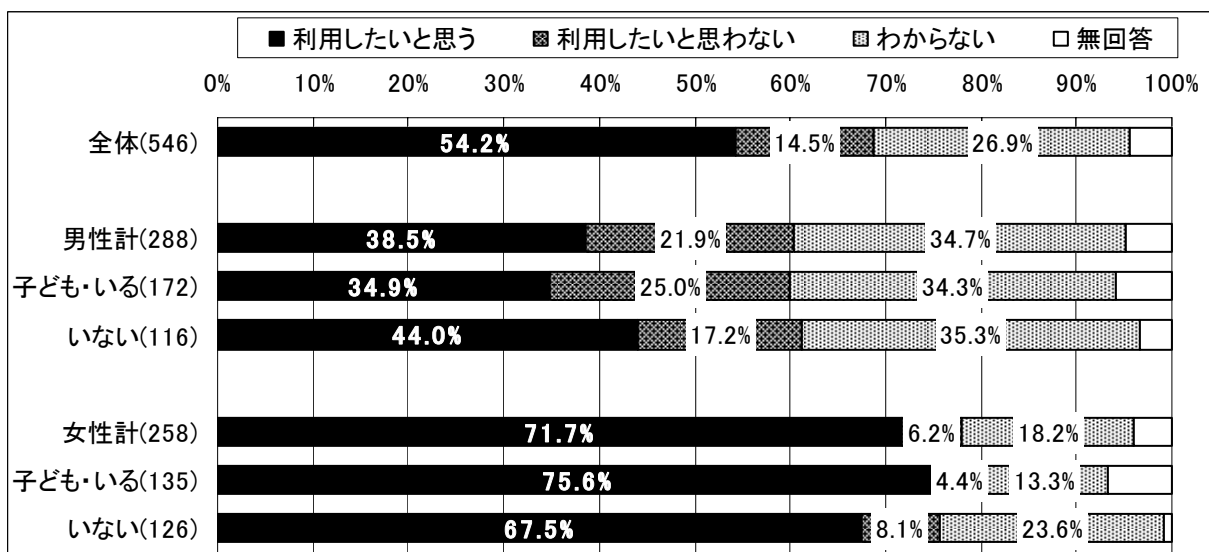
男女別・企業規模別で見えていくと、男女とも「100~299人」を除くと、おおむね、規模が大きい企業の従業員が「規定がある」と回答する傾向があった。特に、「300~999人」では「規定がある」が男女とも90%を超えていた。その反対に「30人未満」で「規定がある」は、男性で約32%、女性で約53%と、最も比率が低かった。また、「30人未満」では「規定がない」という回答よりも、「わからない(知らない)」という回答の比率が高かった(男性で約41%、女性で約27%)。

図表4-5 勤務先の育児休業制度の規定の有無(%)



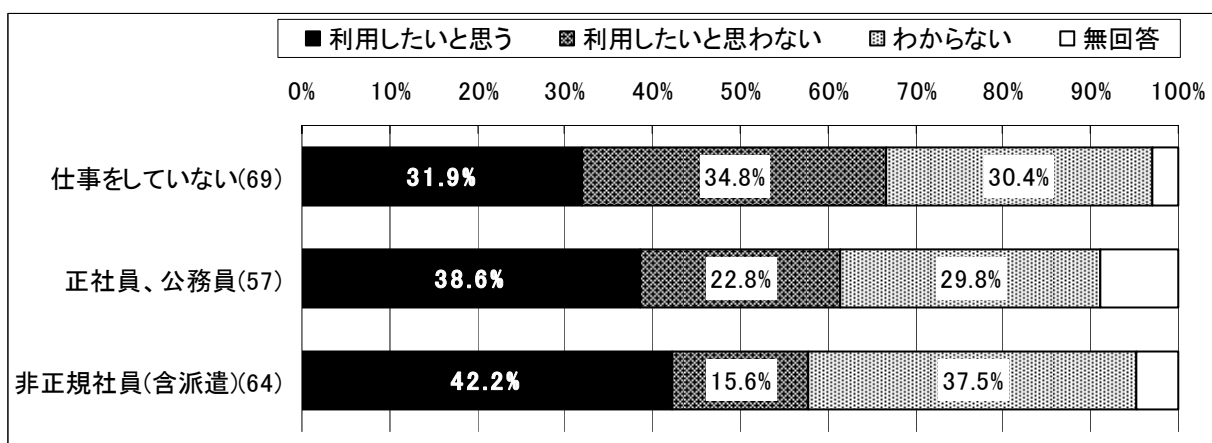
(4) 育児休業の利用意向

図表4-6 男女別・子ども有無別・育児休業の利用意向



今後もし、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業制度を利用したいかどうかをたずねた(図表4-6)。男性では約39%、女性では約72%が「利用したいと思う」と答えた。子どもの有無別では、男性では子どものいない人のほうが、女性では子どものいる人のほうが利用意向の比率がやや高かった。

図表4-7 (配偶者のいる男性従業員のみ) 配偶者の仕事状況別・育児休業の利用意向



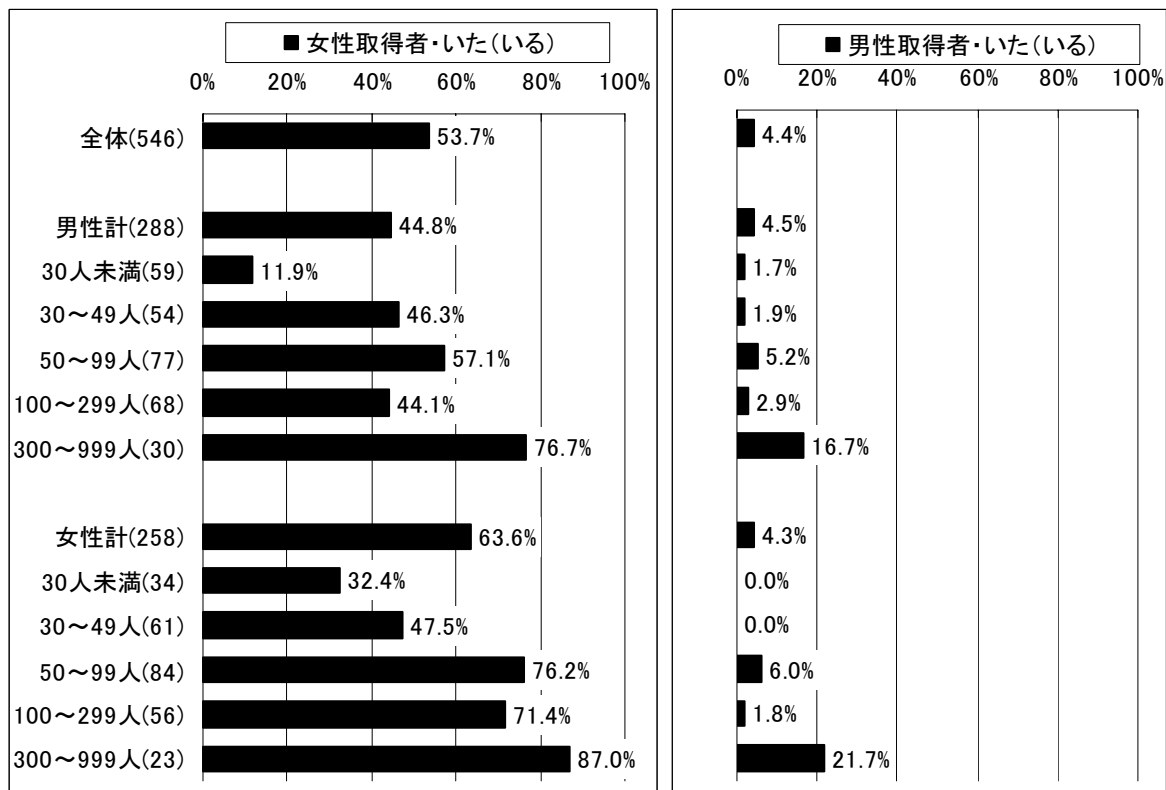
* 配偶者が自営業等は集計から除外

配偶者のいる男性だけで、配偶者の仕事状況別に、育児休業の利用意向を集計した(図表4-7)。配偶者が「仕事をしていない」いわゆる専業主婦であれば、育児休業を「利用したいと思う」が約32%と配偶者が仕事をしている場合と比べてやや比率が低く、育児休業を「利用したいと思わない」が約35%と、配偶者が仕事をしている場合と比べて比率が

高かった。

(5) 現在の職場での育児休業取得者の有無と代替方法

図表4-8 取得者男女別・現在の職場における育児休業取得者の有無(%)



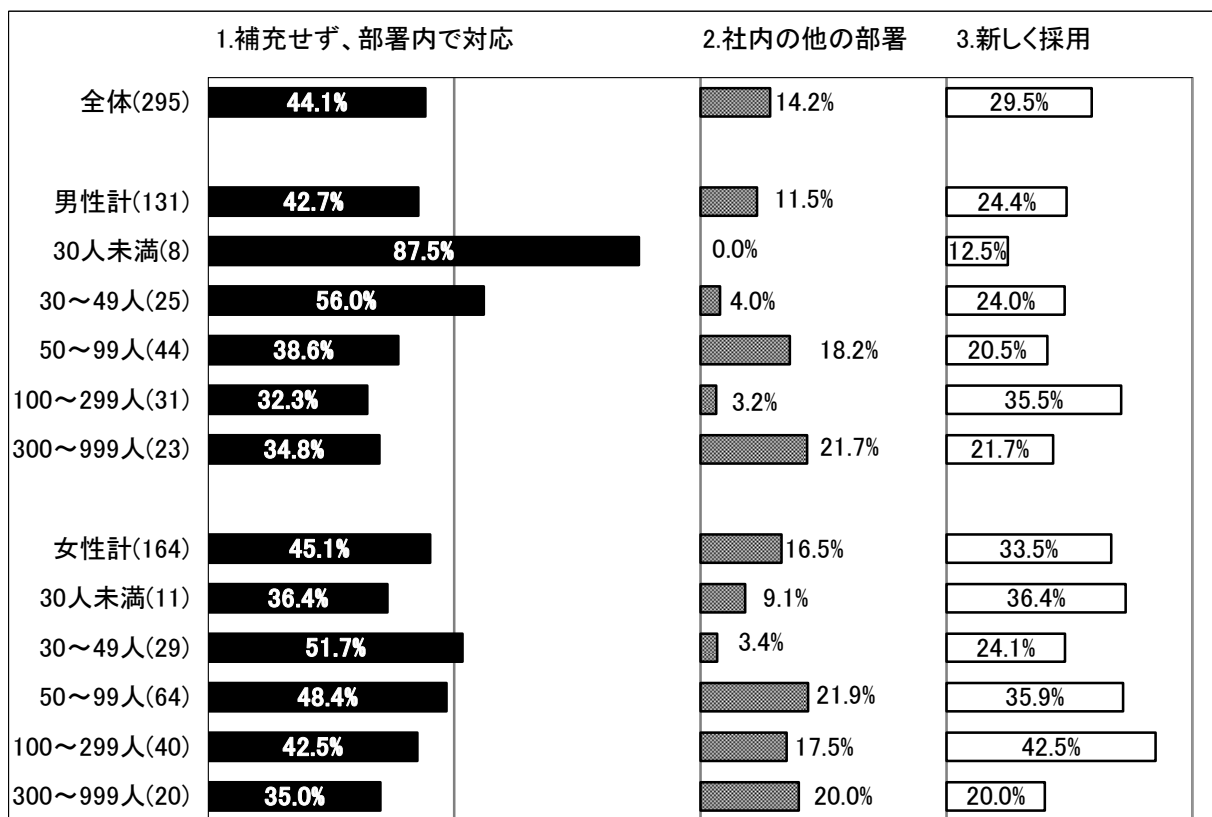
これまでに現在の職場で、回答者本人以外で育児休業をとった人がいたかどうかを男女別にたずねた(図表4-8)。

回答者本人以外で現在の職場で**育児休業を取得した女性がいた比率**は(図表4-8左側)、全体で約54%であった。企業規模別では、回答者の両性別とも、企業規模が大きくなると女性の育児休業取得者がいた比率が高くなる傾向が見られた。

また、回答者本人以外で現在の職場で**育児休業を取得した男性がいた比率**は(図表4-8右側)、全体で約4%であった。規模の最も大きい「300~999人」以上の企業では男性の取得者がいたという回答が他より多く見られた(男性回答者で約17%、女性回答者で約22%)。

図表4-9 育児休業取得者の業務の代替方法(複数回答 %)

[現在の職場で育児休業取得者が「いた(いる)」と回答した人のみ]



現在の職場で男性でも女性でも育児休業取得者が「いた(いる)」と回答した人のみに、育児休業取得者が担当していた業務の代替方法を3つをあげて、複数回答でたずねた(図表4-9)。

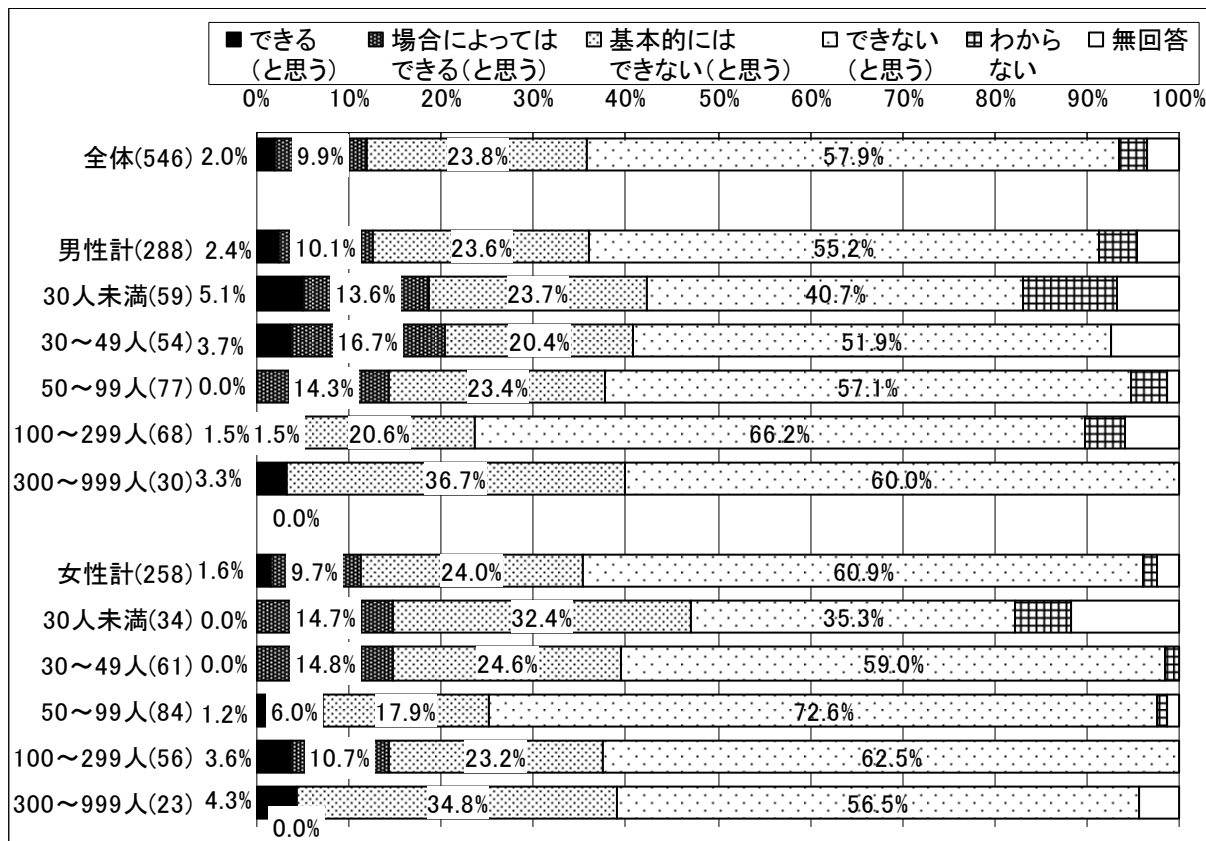
全体では、「1. 代わりに人は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した(補充せず、部署内で対応)」が約44%、「3. 新しく採用された人がきた(新しく採用)」が約30%、「2. 社内の他の部署から人が異動してきた(社内の他の部署)」が約14%の順であった。

回答者の性別・企業規模別でみると、「1. 補充せず、部署内で対応」は、女性の30人未満を除くと、男女ともおおむね、規模が小さい企業で比率が高い傾向が見られた。

「2. 社内の他の部署」「3. 新しく採用」は、「1. 補充せず、部署内で対応」のように企業規模による特定の傾向は見られなかったが、女性の回答の「2. 社内の他の部署」については、50人未満の10%未満より、50人以上の規模では20%前後と回答の比率に差が見られた。「2. 社内の他の部署」から代替するという方法は、社内に他の部署が存在するような規模の企業でないと選択できないので、そのような結果になると考えられる。

(6) 子どもを職場に連れて仕事をするのが可能か

図表4-10 子どもを職場に連れて仕事をするのが可能か(%)

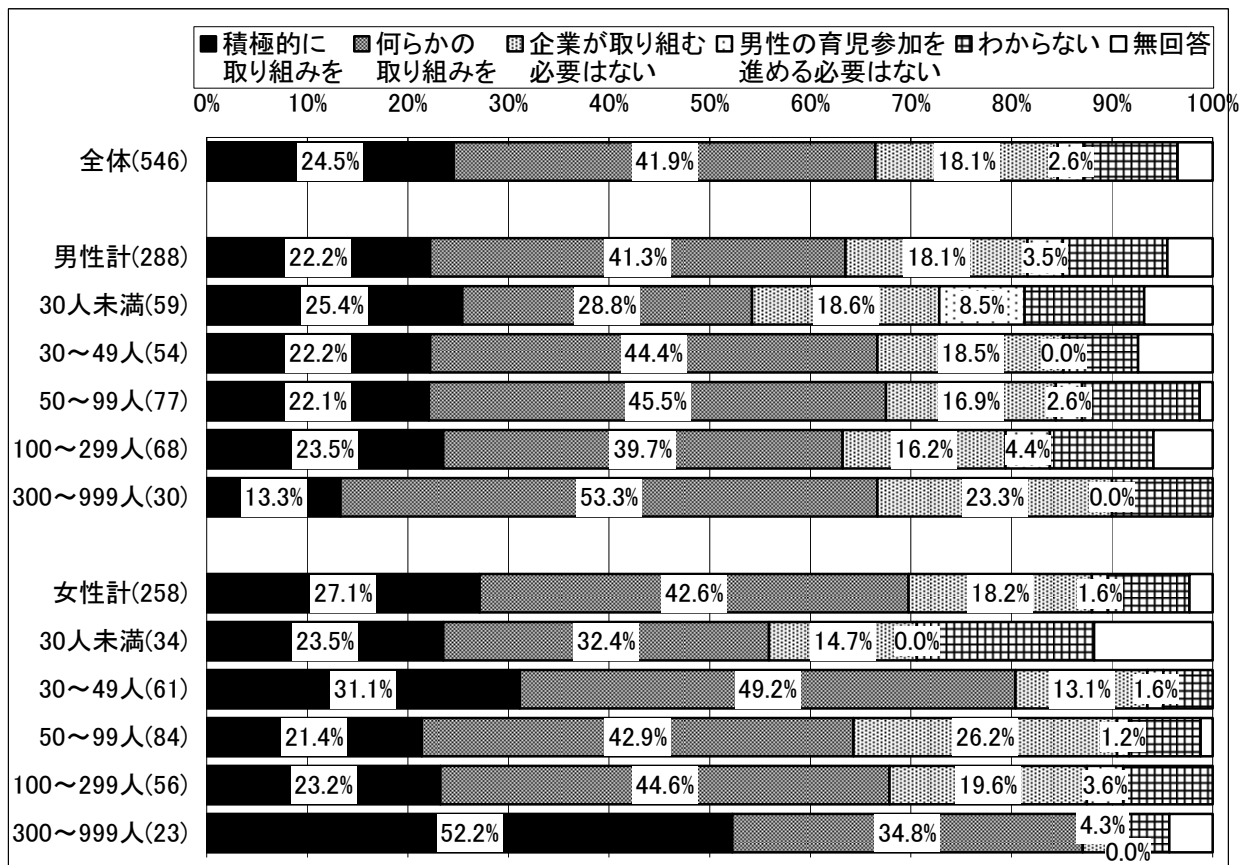


現在の勤務先または職場では、従業員が自分の子どもを職場に連れてきて仕事をするようなことが可能かどうかたずねた(図表4-10)。全体では、「できる(と思う)」が約2%、「場合によってはできる(と思う)」が約10%、その反対に「基本的にはできない(と思う)」が約24%、「できない(と思う)」が約58%と、そうしたことは「できない」と考えている従業員が約80%を占めた。これは男女別でもほぼ同じくらいの比率であった。

回答者の性別・企業規模別でわけてみると、男女とも「30人未満」と「30~49人」の規模が小さい企業では、それより大きい規模の企業よりも「できる」と「場合によってはできる」を合計した比率がやや高く、男性のそれらの規模で20%前後、女性のそれらの規模で約15%であった。

(7) 企業が男性の子育て参加を促すことへの意見

図表4-11 企業が男性の子育て参加を促すことへの意見(%)



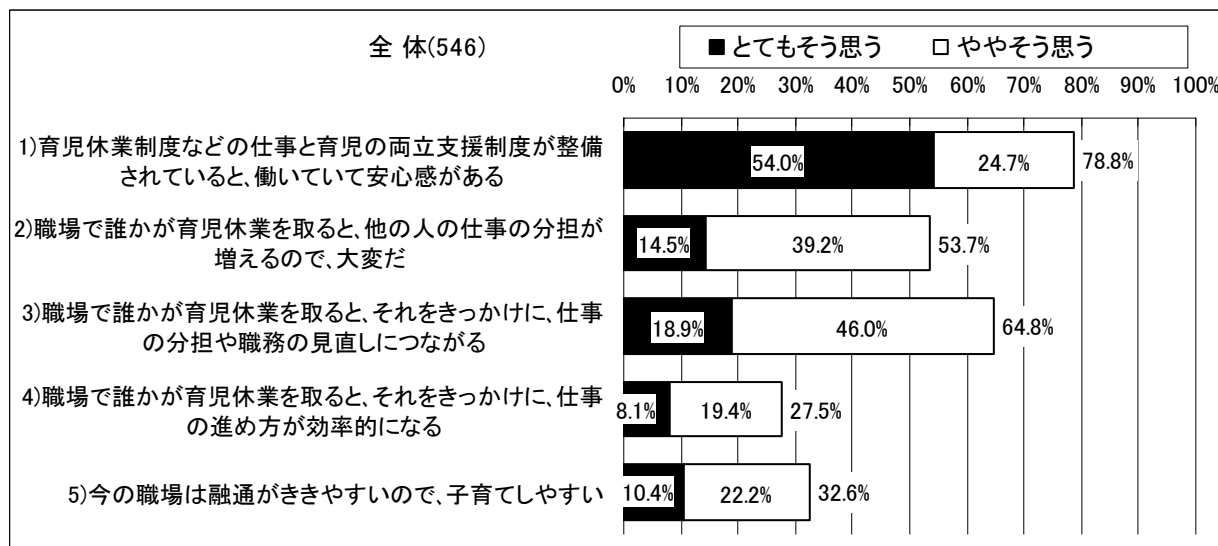
企業が男性の育児参加を促すような取り組みを行うことに対して意見をたずねた（図表4-11）。全体では、「企業が積極的に取り組みを行う必要がある（「積極的に取り組みを」）」が約25%、「企業が何らかの取り組みを行う必要があるが（「何らかの取り組みを」）」が約42%、「男性の育児参加は必要だが、企業が取り組む必要はない（「取り組む必要はない」）」が約18%、「そもそも男性の育児参加を進める必要はない（「男性の育児参加を進める必要はない」）」が約3%であった。男女の回答に大きな差は見られなかった。

規模別でみると、男性では、企業規模によって大きな差がなかったが、規模の最も大きい「300～999人」の企業では「積極的に取り組みを」が約13%と他の規模の20%台よりやや低かった。ただし、「何らかの取り組みを」という意見（約53%）と合計すると約67%になり、肯定的な意見が多数を占めた。

その反対に、女性では、規模の最も大きい「300～999人」の企業で、「積極的に取り組みを」が約52%と他と比べて突出して比率が高かった。「何らかの取り組みを」という意見（約35%）と合計すると88%になり、肯定的な意見が最も多かった。

(8) 職場での仕事と育児の両立支援について

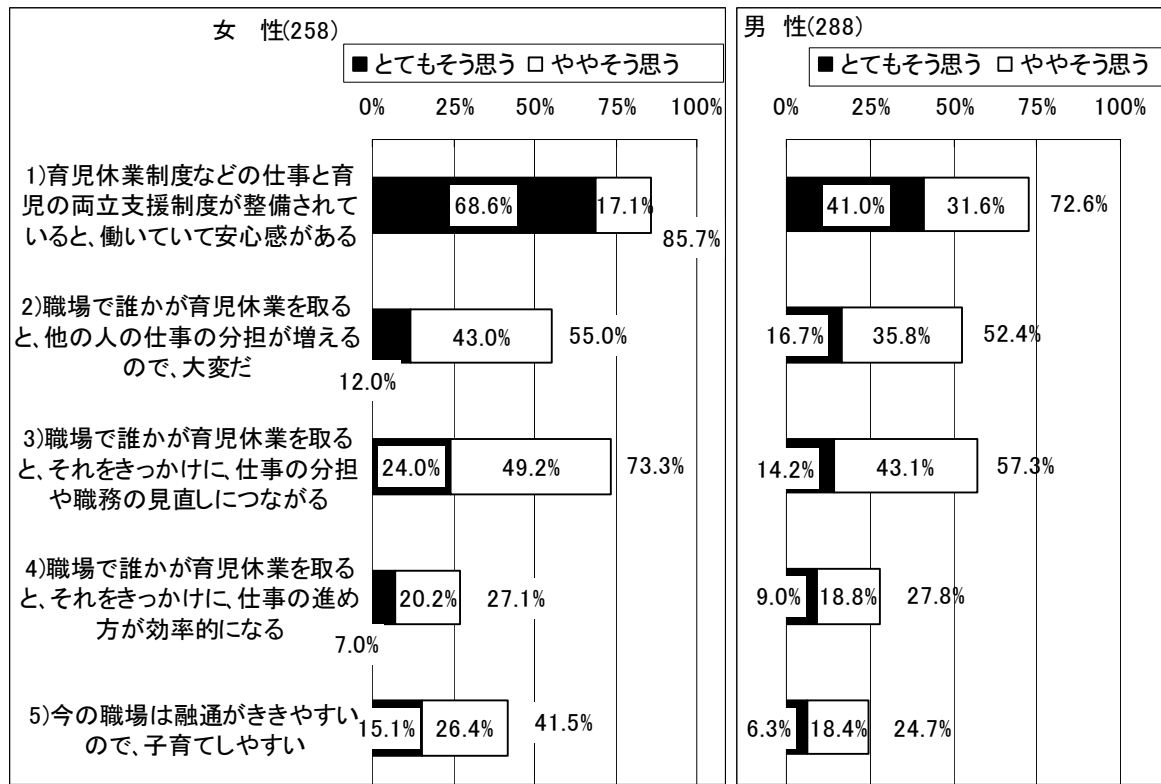
図表4-12 職場での仕事と育児の両立支援について(%)



(注: 「とてもそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

職場での仕事と育児の両立支援に関する考えを5つ挙げ、それぞれについての考えをたずねた(図表4-12)。「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合計した「そう思う(計)」の比率(各棒グラフの右側の数値参照)が高い順に挙げると、「1) 育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」が約79%、「3) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の分担や職務の見直しにつながる」が約65%、「2) 職場で誰かが育児休業を取ると、他の人の仕事の分担が増えるので、大変だ」が約54%、「5) 今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」が約33%、「4) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の進め方が効率的になる」が約28%であった。

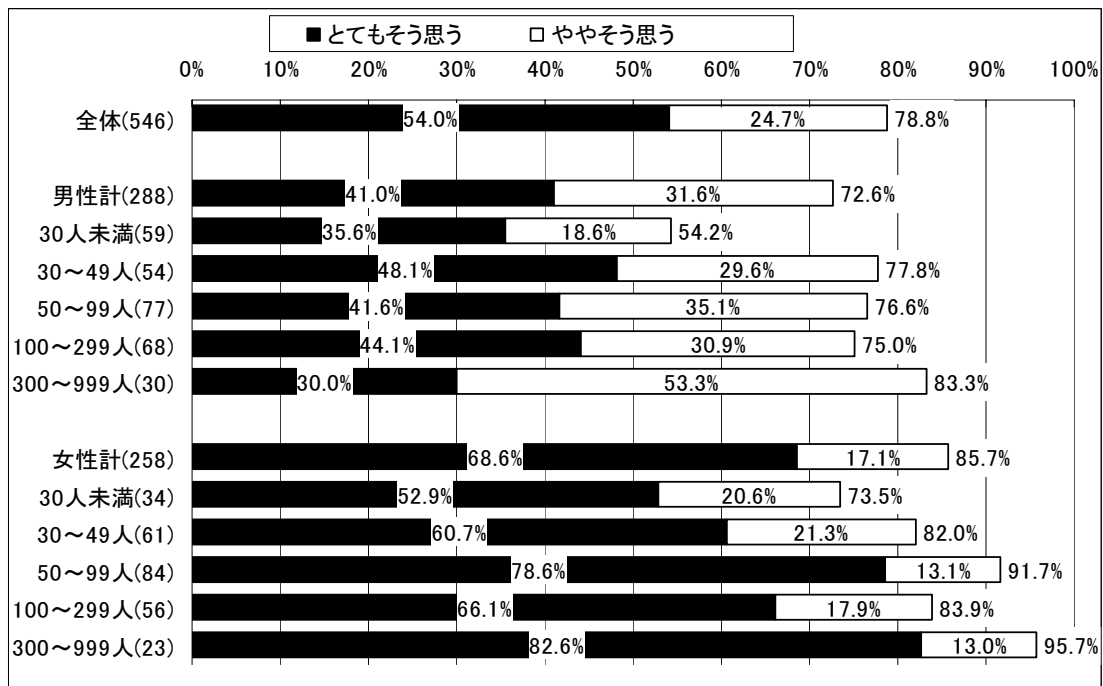
図表4-13 男女別・職場での仕事と育児の両立支援について(%)



(注:「とてもそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

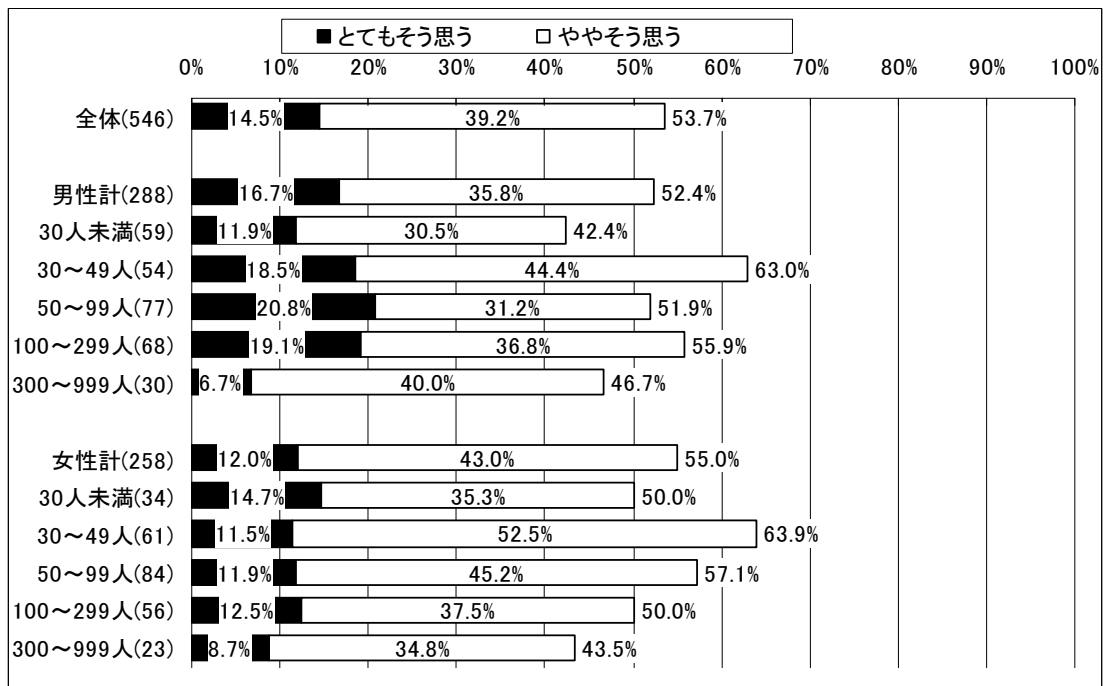
男女別では(図表4-13)、女性のほうが男性より「そう思う(計)」の比率が高い項目は、「1)育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」(女性約86%、男性約73%)、「3)職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の分担や職務の見直しにつながる」(女性約73%、男性約58%)、「5)今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」(女性約42%、男性約25%)の3つであった。他の2項目は男女の「そう思う(計)」の比率はほぼ同じであった。

図表4-14 1)「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」



(注:「とともそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

図表4-15 2)「職場で誰かが育児休業を取ると、他の人の仕事の分担が増えるので、大変だ」

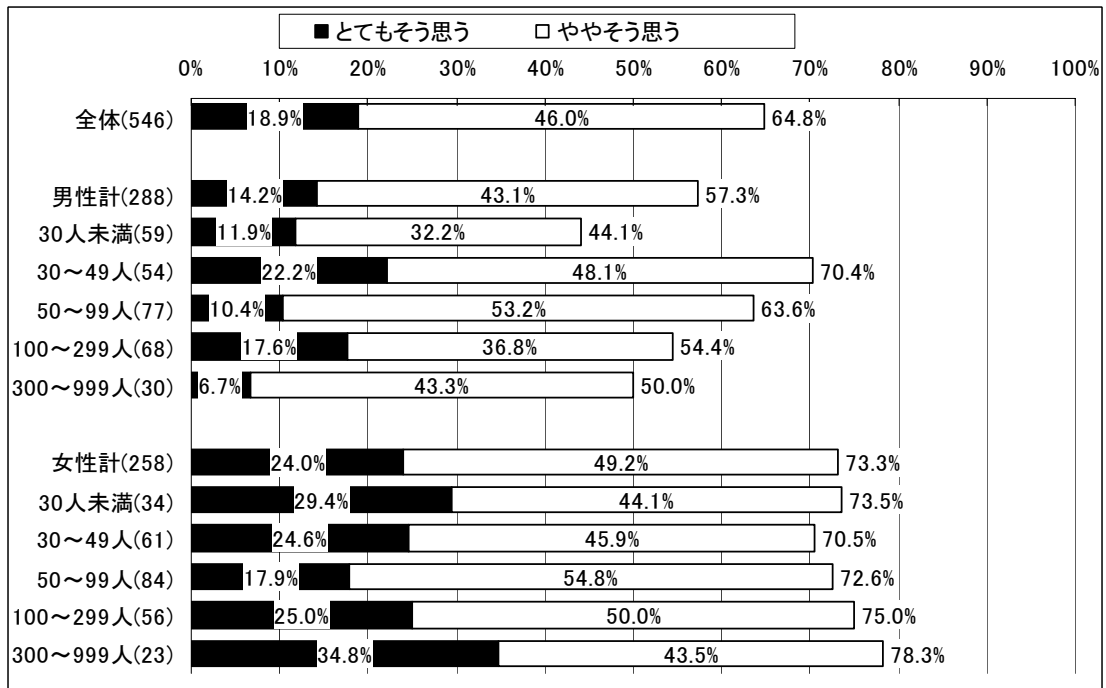


(注:「とともそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

続いて各項目について、回答者の性別・企業規模別に集計し「そう思う（計）」の比率（各棒グラフの右側の数値参照）に着目して結果を見ていくと、「1）育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」は（図表4-14）、男性では、30人未満の企業で約54%、それ以上の規模の企業で約75～83%と、30人未満の企業で「そう思う（計）」の比率が低かった。女性では、「100～299人」の企業を除けば、企業規模が大きいと「そう思う（計）」の比率が高い傾向があった。特に「300～999人」の企業では「そう思う（計）」の比率が約96%に達した。

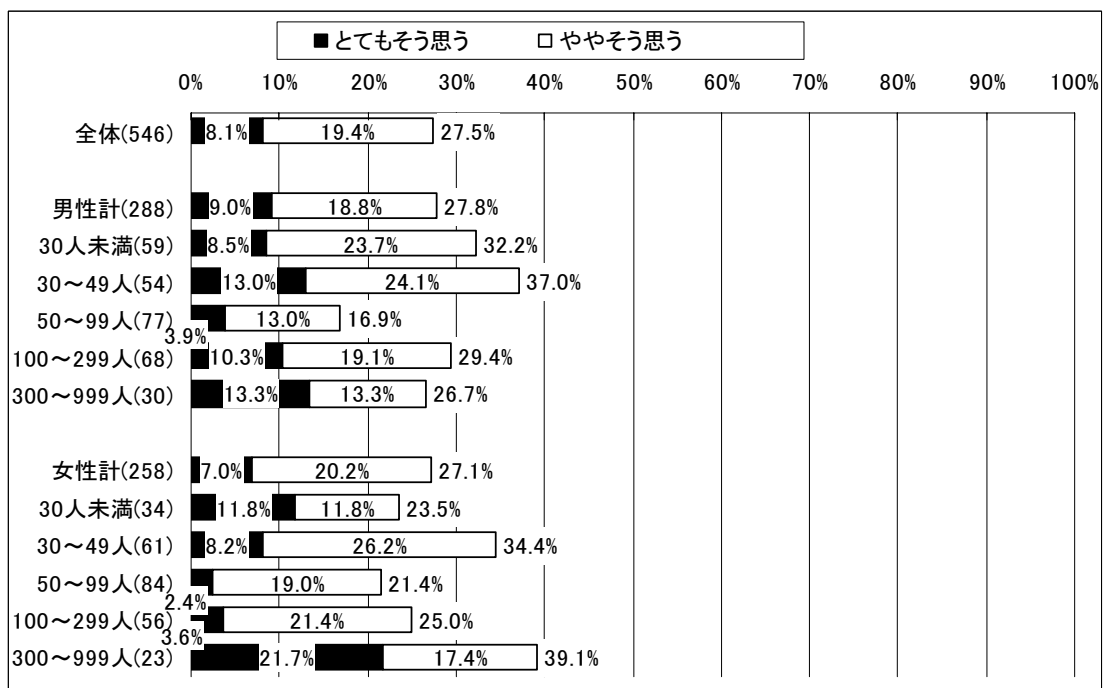
「2）職場で誰かが育児休業を取ると、他の人の仕事の分担が増えるので、大変だ」は（図表4-15）、男女とも、企業規模の最も小さい「30人未満」（男性約42%、女性50%）と、最も大きい「300～999人」（男性約47%、女性約44%）で「そう思う（計）」の比率が低く、その間の規模の企業、特に「30～49人」で「そう思う（計）」の比率が高かった（男性63%、女性約64%）。

図表4-16 3)「職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の分担や職務の見直しにつながる」



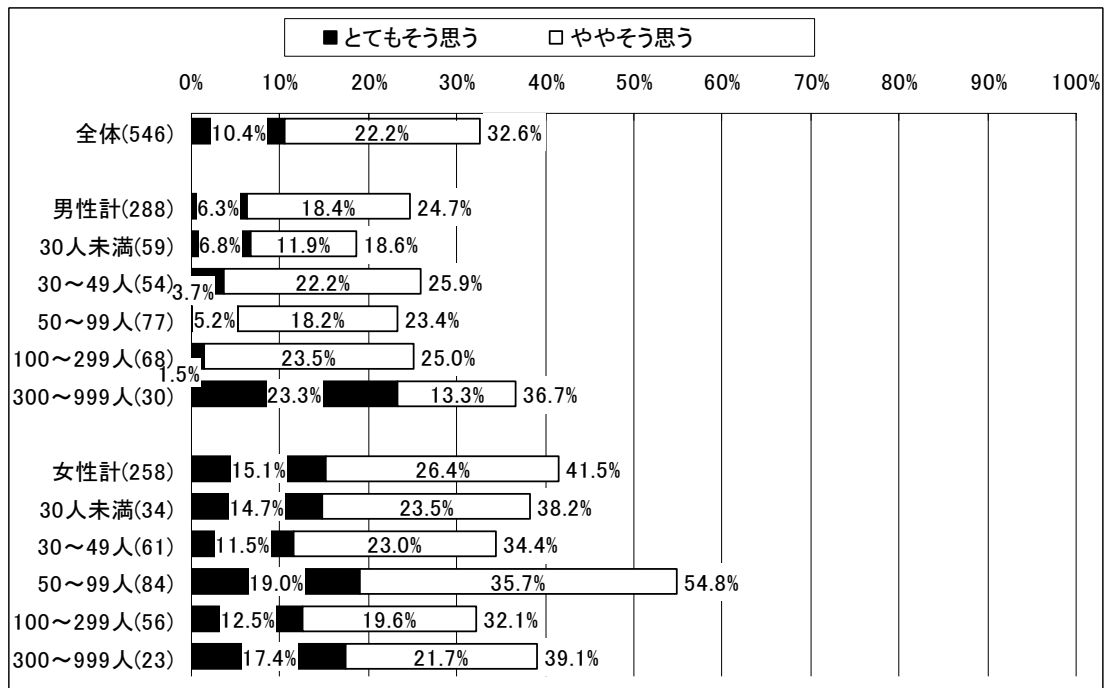
(注:「とともそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

図表4-17 4)「職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の進め方が効率的になる」



(注:「とともそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

図表4-18 5)「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」



(注:「とてもそう思う」と「ややそう思う」のみ表示、各棒グラフの右側の数値は両方の回答を合計した%)

「3) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の分担や職務の見直しにつながる」は(図表4-16)、男性では「30人未満」の企業を除けば、企業規模が大きくなると「そう思う(計)」の比率が低い傾向が見られた。女性では、どの規模でも70%台とほぼ同じであった。

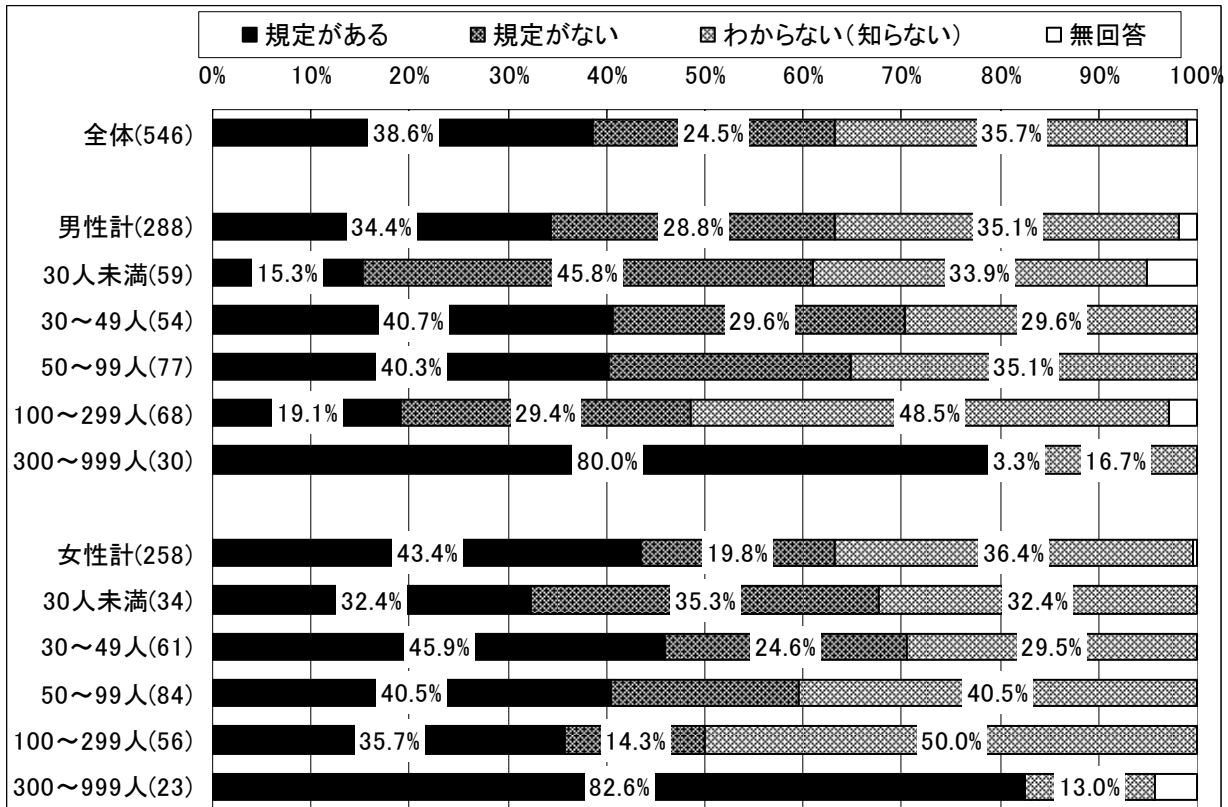
「4) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の進め方が効率的になる」は(図表4-17)、男女とも企業の規模による特定の傾向は見られなかったが、男女とも「30~49人」で「そう思う(計)」の比率が高く(男性37%、女性約34%)、女性では「300~999人」の比率が約39%と最も高かった。

「5) 今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」は(図表4-18)、男性では、最も企業規模の大きい「300~999人」の企業で約37%と「そう思う(計)」の比率が最も高かった。特に、「300~999人」の企業では「とてもそう思う」が約23%と他の規模の企業(7%未満)と比べて突出していた。女性では、企業規模による特定の傾向は見られなかったが、「50~99人」の企業で約55%と、他の規模と比べて「そう思う(計)」の比率が高かった。

2. 介護と仕事の両立について

(1) 介護休業制度の規定の有無

図表4-19 介護休業制度の規定の有無(%)

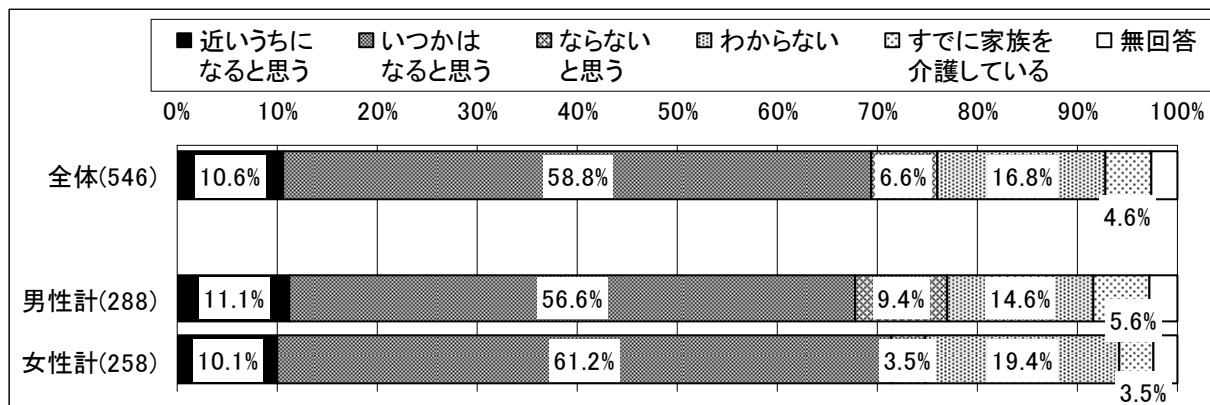


現在の勤務先に介護休業制度の規定があるかたずねた（図表4-19）。全体では「規定がある」が約39%、「規定がない」が約25%、「わからない（知らない）」が約36%であった。男女別では、「規定がある」が男性では約34%、女性では約43%であった。

男女別・企業規模別で見ると、男女とも「100～299人」を除くと、おおむね規模が大きい企業の従業員が「規定がある」と回答する傾向が見られた。特に、「300～999人」の企業の従業員は80%以上が「規定がある」と回答した（男性80%、女性約83%）。その反対に「30人未満」では、男性で約15%、女性で約32%が「規定がある」と回答しており、その比率は最も低かった。

(2) 今後の家族介護の見通し

図表4-20 今後の家族介護の見通し(%)

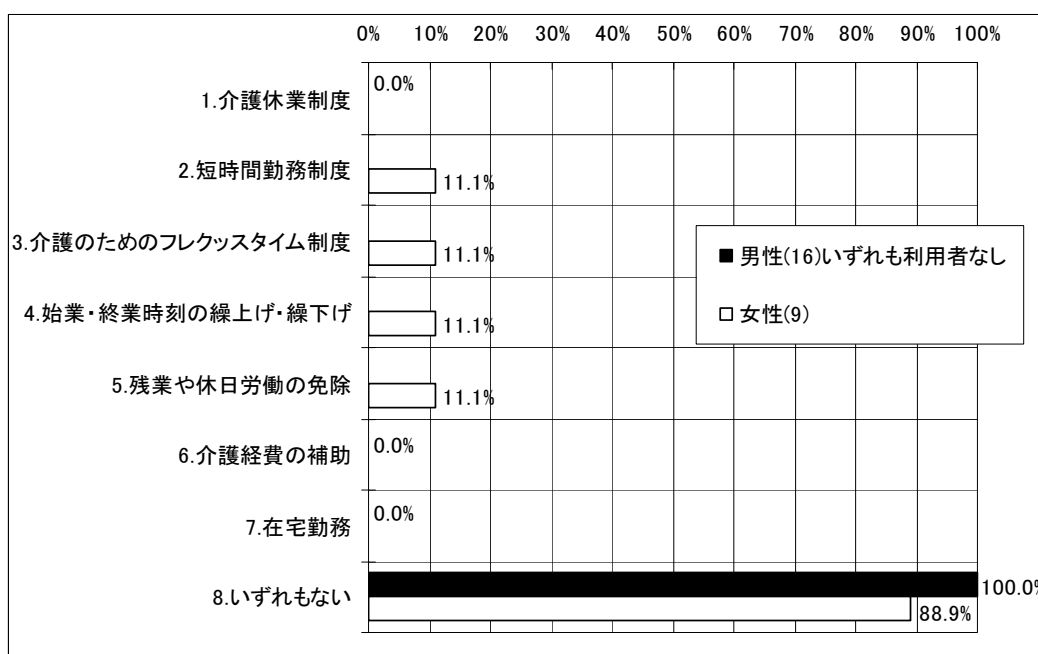


今後、ご自分の家族を介護するようになると思うかどうかたずねた(図表4-20)。全体で「近いうちになると思う」が約11%、「いつかはなると思う」が約59%と、両方を合計して約70%が、いずれ今後家族を介護することになると考えていた。回答者の男女別にみても、男女で回答に大きな違いがなかった。また「すでに、家族を介護している」人は、男性で約6%、女性で約4%であった。

(3) 仕事と介護の両立支援制度の利用

図表4-21 仕事と介護の両立支援制度の利用有無(%)

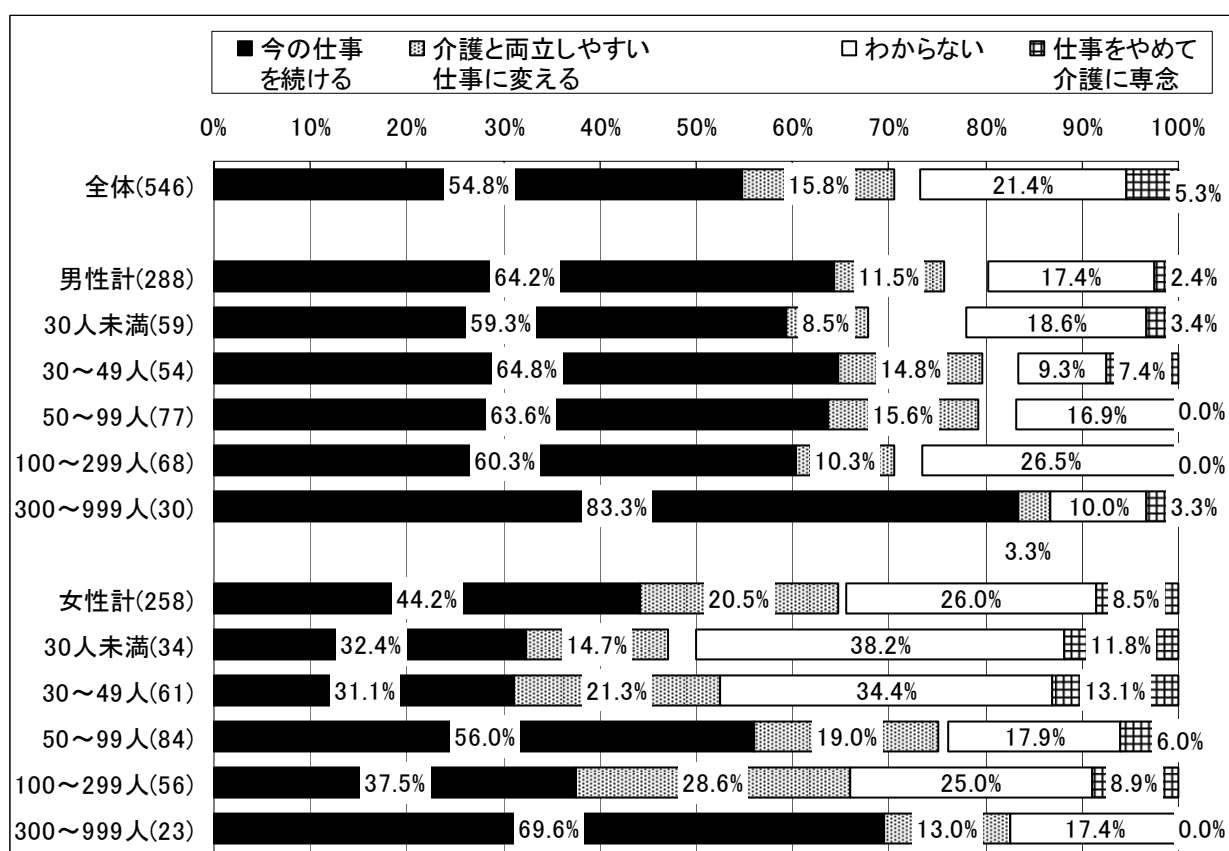
[現在家族を介護している人]



「すでに、家族を介護している」人に対して、仕事と介護の両立支援制度を利用したことがあるかたずねた（図表4-21）。男性は「いずれもない」が全員で、仕事と介護の両立支援制度を利用した人は1人もいなかった。女性では「2. 短時間勤務制度」、「3. 介護のためのフレックスタイム制度」、「4. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」、「5. 残業や休日労働の免除」がそれぞれ同じ人1人だけの利用だった。

（4）介護状況での就業継続希望

図表4-22 介護状況での就業継続希望（%）



*グラフを見やすくするため「無回答」をグラフ中に表示していない。

今後、自分が家族の介護をすることになっても、今の仕事を続けるかどうかたずねた（図表4-22）。全体では「今の仕事を続ける」が約55%、「介護と両立しやすい仕事に変える」が約16%、「わからない」が約21%、「仕事をやめて介護に専念」が約5%であった。

男女別では、男性では「今の仕事を続ける」が64%に対し、女性では44%であった。それでも女性は「仕事をやめて介護に専念」は約9%にすぎず、「介護と両立しやすい仕事に変える」が約21%、「わからない」が26%であった。

企業規模別では、男性は、「300～999人」の企業で「今の仕事を続ける」が約83%と最も比率が高く、それより規模の小さい企業では「今の仕事を続ける」は60%前後であった。女性では、「50～99人」の企業で「今の仕事を続ける」が56%とやや高かったが、「30人未満」「30～49人」「100～299人」の企業では30%台と低かった。「300～999人」の企業では、男性と同様、「今の仕事を続ける」が約70%と比率が最も高く、「仕事をやめて介護に専念」は0%であった。

第5章 仕事と生活の満足と不安

本章では、回答者が仕事や生活に関して、全般的にどの程度満足を感じているのか、あるいは、どのような点に不安を感じているのかを、意識面から見ていく。

1 仕事の満足度・不安

(1) 仕事の満足度

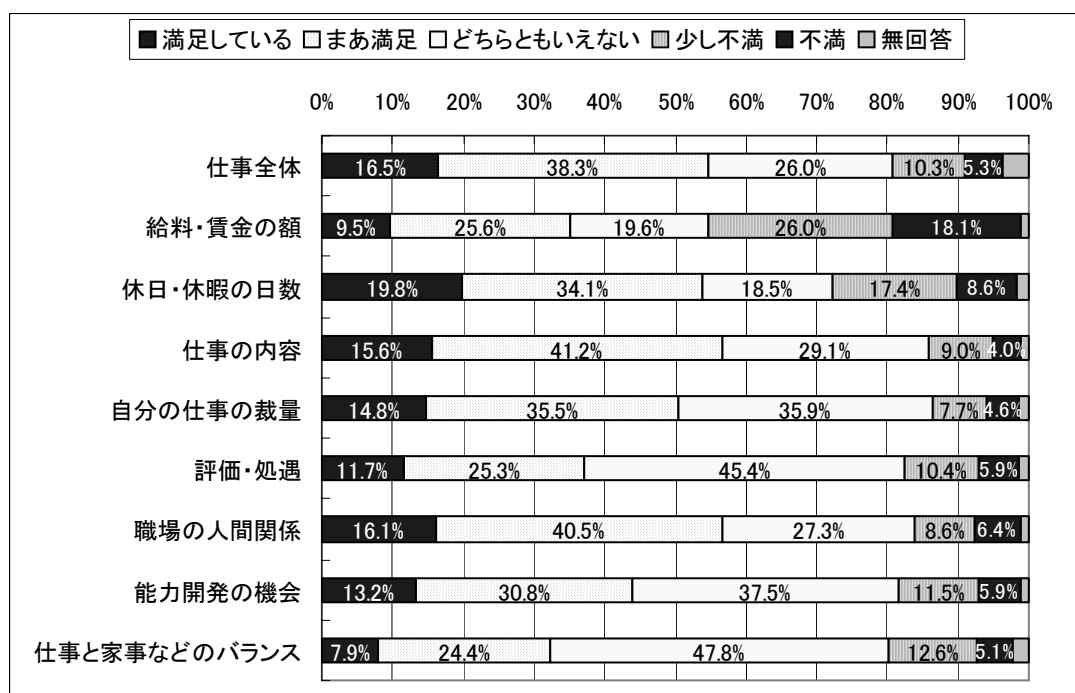
まず、給与や休日、評価といった仕事に関連することで、回答者がどの程度満足しているのかを尋ねた。その全体の結果が、図表5-1に示されている。

そこに見るように、仕事全体を含め、全般的に満足度は低くはないといえよう。

満足度の高い項目をみると、「仕事の内容」(56.8%。「満足している」+「まあ満足」の指摘率。以下、満足層という)、「職場の人間関係」(56.6%)、「仕事全体」(54.8%)、「休日・休暇の日数」(53.9%)、「自分の仕事の裁量」(50.3%)で、満足という回答が半数を超えている。そして、「能力開発の機会」(44.0%)が続いている。ちなみに、これらの項目で、満足という回答がもっとも低いのが、「仕事と家事などのバランス」(32.3%)である。

その一方で、「給料・賃金の額」(44.1%。「少し不満」+「不満」の指摘率。以下、不満層という)や「休日・休暇の日数」(26.0%)には、不満を感じている。この「休日・休暇の日数」という項目は、上で述べたように、満足という回答が過半数となる一方で、不満とする回答も相対的に多い項目となっている。

図表5-1 仕事に関する満足度(n=546)



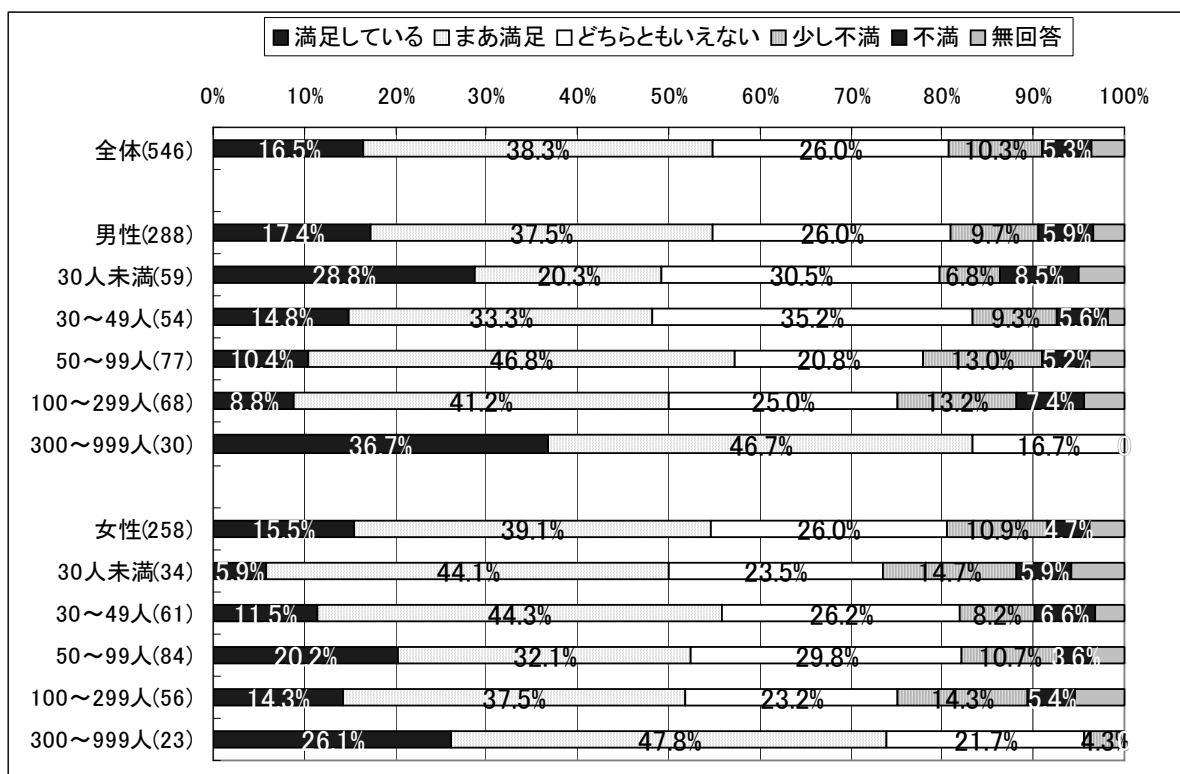
次に、各項目別にみてゆく。

① 「仕事全体」

「仕事全体」は、満足度の高い項目の一つであるが、それらを規模別に見ると、その濃淡には若干の相違があることがわかる。図表5-2に見るように、男性の場合、はっきりと「満足」と表明しているのは、「300～999人」規模でもっとも多く約37%であり、次に「30人未満」規模の約29%となっている。「100～299人」規模では、約9%である。それらに「まあ満足」を加えて、300人超を除くと全体的には、ほぼ5割ほどの満足度となっている。

女性の場合には、「満足」という回答が、「100～299人」規模を除くと、ほぼ規模が大きくなるほど高くなる傾向にある。「まあ満足」を加えた全体的な満足度は、300人超規模を除き、男性と同じで、ほぼ5割ほどである。ただ、「30人未満」、「100～299人」規模でわずかながら、「不満」層が多くなっている。

図表5-2 仕事全体に関する満足度

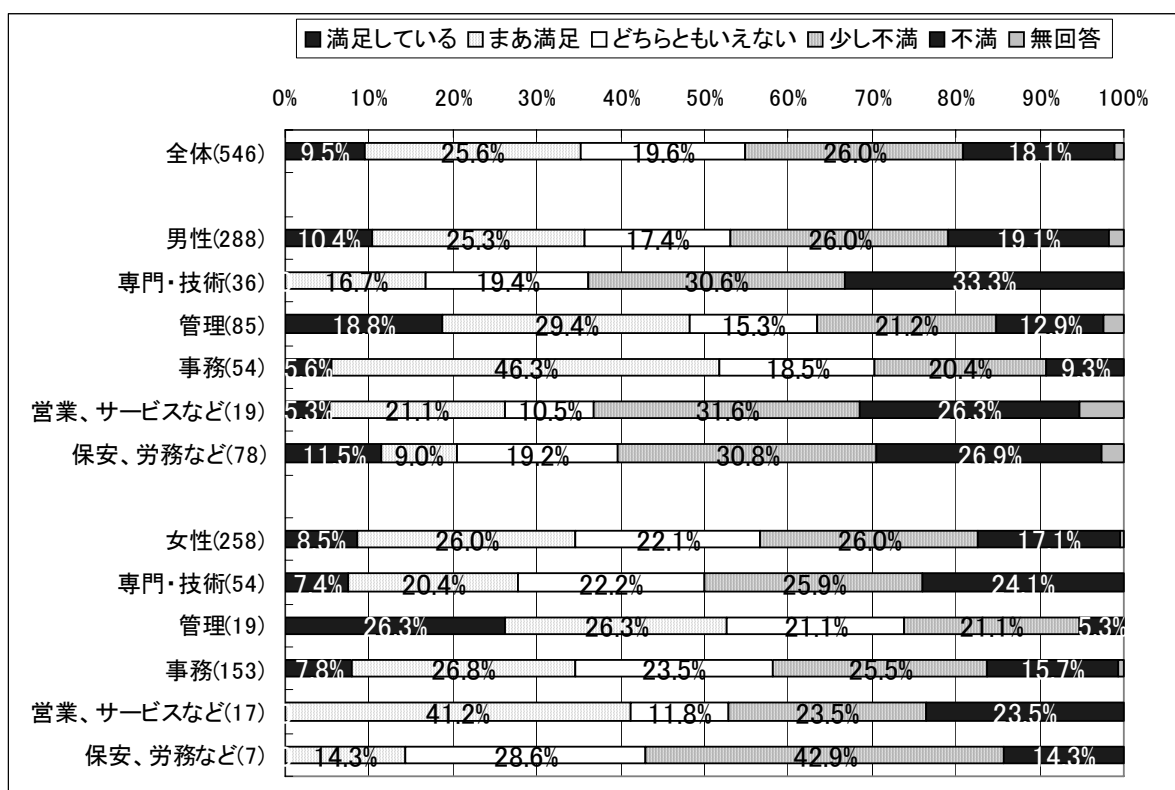


②「給料・賃金」

「給料・賃金」は、これらの項目の中で、もっとも不満の指摘率が高かった項目であるが、職種別にみると、さらにその差異が大きいことがわかる。

男女共に、ほぼ共通して見られるのは、「管理」や「事務」で、相対的に満足層が多い一方で、それ以外の「専門・技術」、「営業、サービス」、「保安、労務」では、不満層が過半数となっている。たとえば、男性の「専門・技術」職では、不満層が6割を超えるのに対して、「満足」という回答はなく、「まあ満足」が約17%となっている。他の2職種でも、「不満」との回答が6割弱となっている（図表5－3参照）。

図表5－3 給料・賃金の額に関する満足度

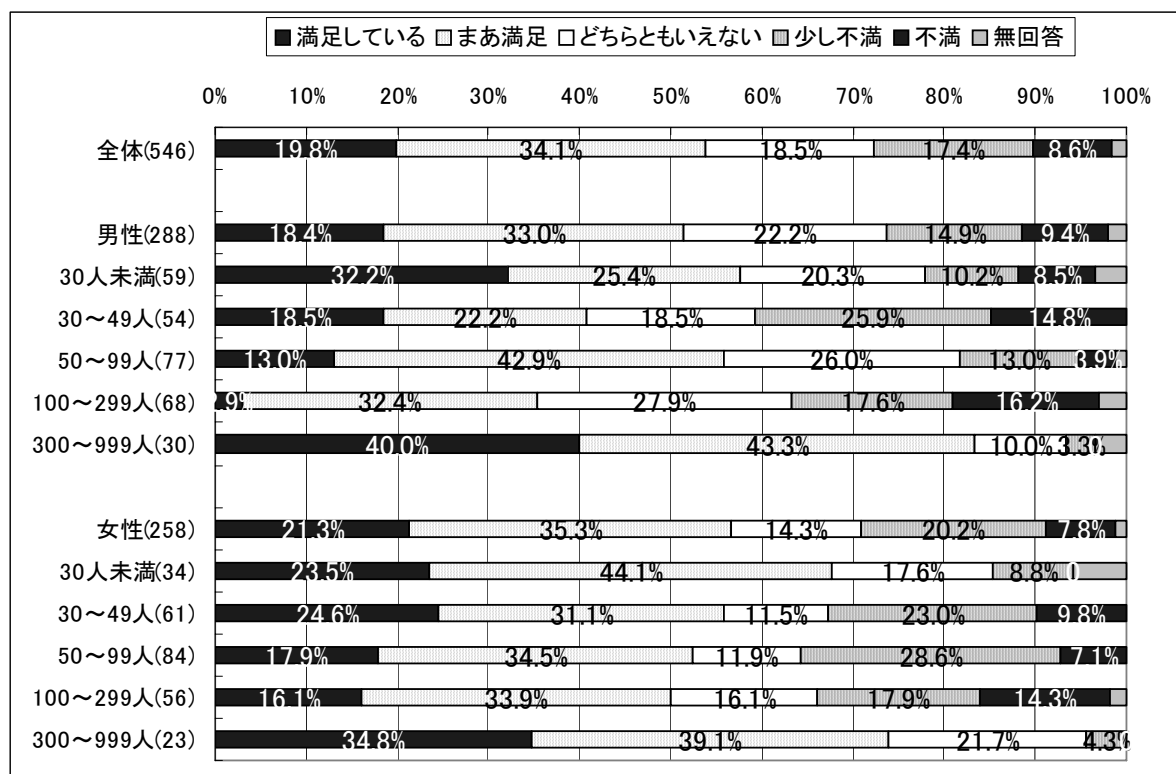


③「休日・休暇の日数」

「休日・休暇の日数」は、先ほども述べたように、全体の結果は、「満足」が過半数となる一方で、「不満」とする回答も相対的に多かった項目である。こうした傾向の理由をさらに今後詳しく検討する必要があるだろう。そして、さらに回答を企業規模別に見ると、規模による差異は小さくない（図表5-4参照）。

男女共に、300人超規模では、満足層が約8割前後で、飛び抜けて高いが、他の規模では、相対的に、企業規模が小さいほど、満足度が高い傾向が見られる。299人以下で見ると男性の場合、「30～49人」規模で、やや傾向が変わるものの、「30人未満」規模で、もっとも満足度が高くなっている。女性でも、まったく同様である。一方、不満層に目を向けると、男性では「30～49人」規模、女性では「50～99人」規模を中心に、相対的に、不満という回答が多くなっている。

図表5-4 休日・休暇に関する満足度



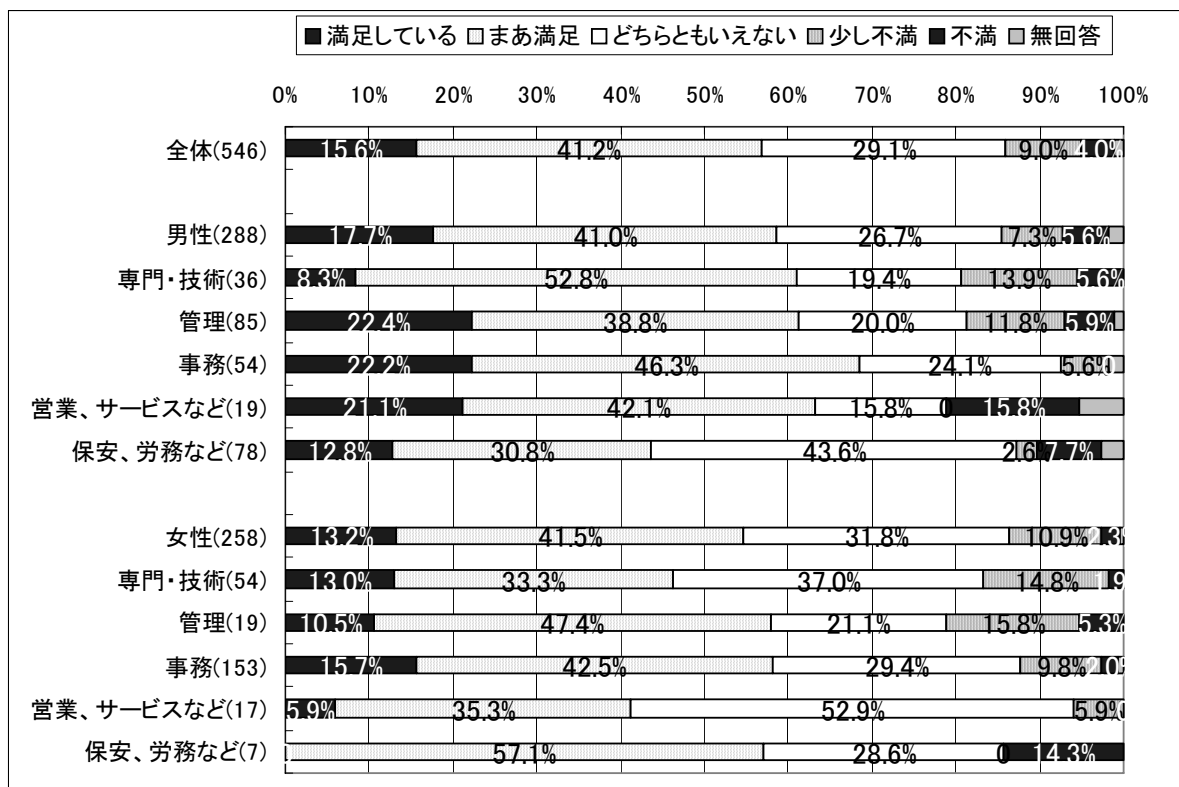
④「仕事の内容」

次に、「仕事の内容」についてみてゆく。

図表5-5に見るように、全般的に、満足度が高い傾向となっている。その中では、たとえば、男性の「営業、サービス」職や女性の「保安、労務」職で、相対的に不満回答が多くなっているのが見られるものの、職種別に大きな傾向に差異はない。

また、この項目については、規模や年齢別にも、回答傾向に大きな差異が見られなかった。

図表5-5 仕事の内容に関する満足度



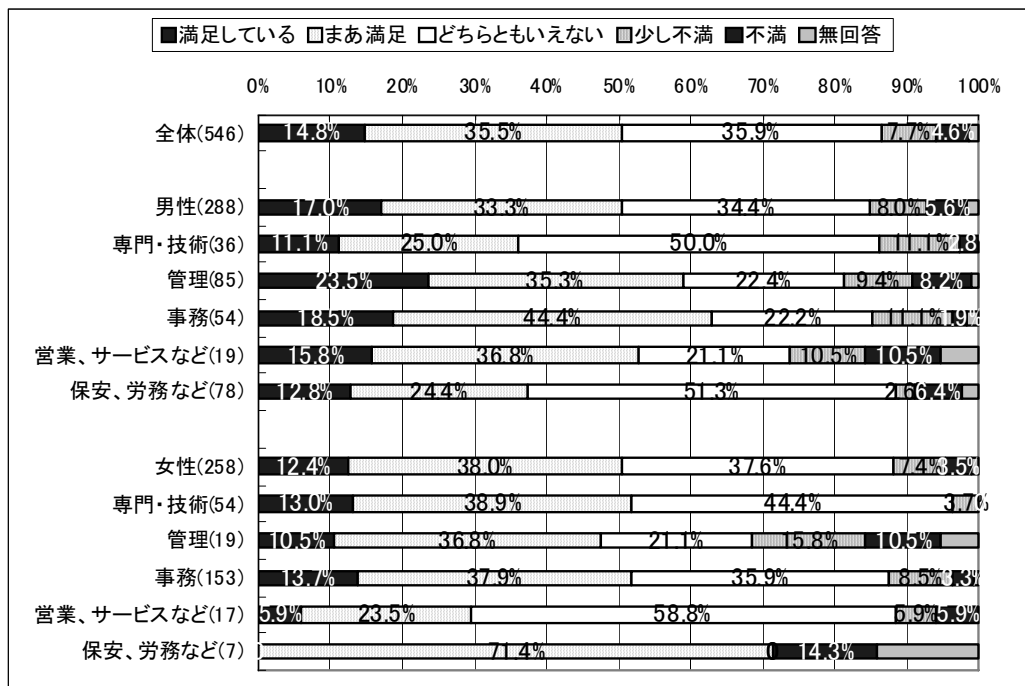
⑤ 「自分の仕事の裁量」

「自分の仕事の裁量」については、全体として、満足が過半数となる項目の一つである。それを職種別に見たのが、図表5-6である。

そこに見るように、男性では、「事務」、「管理」、「営業・サービス」の順に、6割前後と満足度が高いという回答が続く一方で、「専門・技術」、「保安、労務など」では、満足層が4割弱の水準に留まっている。

女性の場合には、「営業、サービス」職で、満足層が約3割と、他に比べて指摘率が低い。「保安、労務」職は、満足度が高いという結果になっているが、サンプル数を考慮する必要がある。他の職種は、ほぼ満足層が過半数となっているが、「管理」では、不満層がほぼ1/4となっている。

図表5-6 自分の仕事の裁量に関する満足度



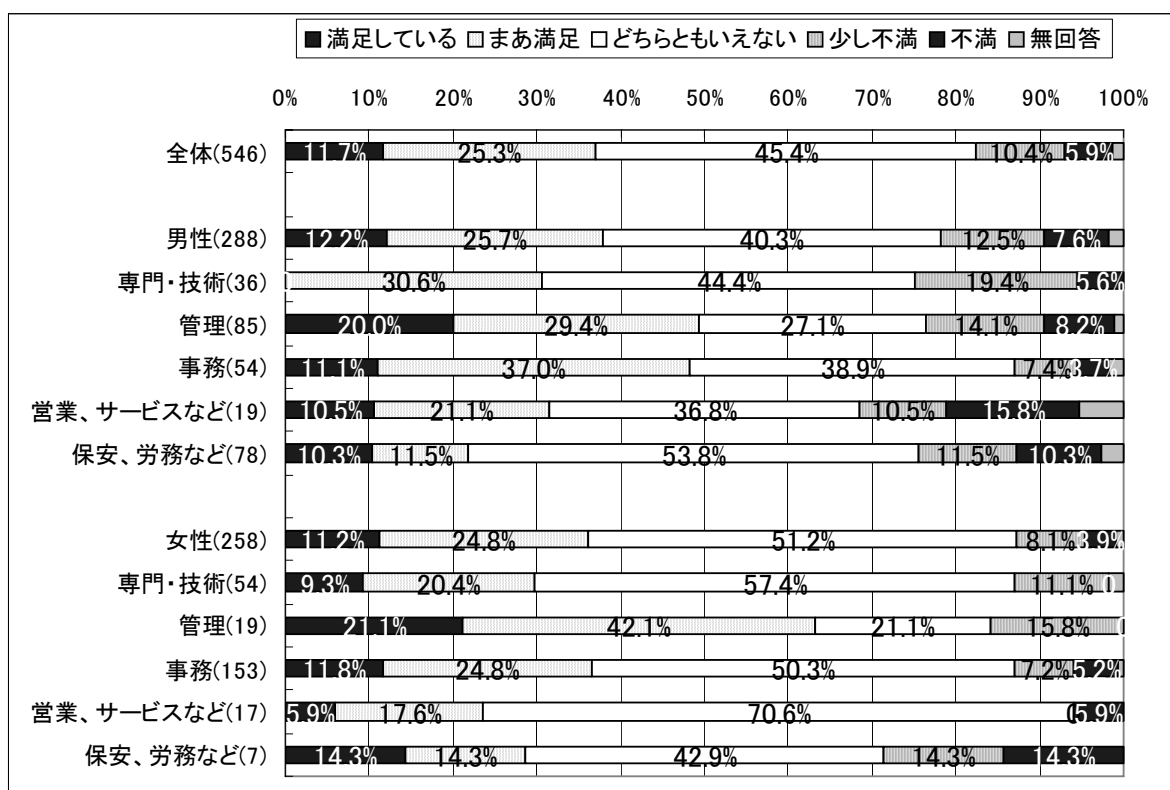
⑥「評価・処遇」

次の「評価・処遇」は、「仕事と家事などのバランス」に次いで、満足度が低い項目であった。全体で、満足層は4割弱である（図表5-7参照）。

それらを職種別に見ると、男性では、「管理、事務」職で、ほぼ半数が満足と回答している一方で、他の職種では2～3割の水準に留まっている。「専門・技術」では、明確に「満足」という回答はなかった。

女性では、「管理」職で満足層がほぼ6割と突出しているが、他の職種では、ほぼ3割前後の水準となっている。

図表5-7 評価・処遇に関する満足度



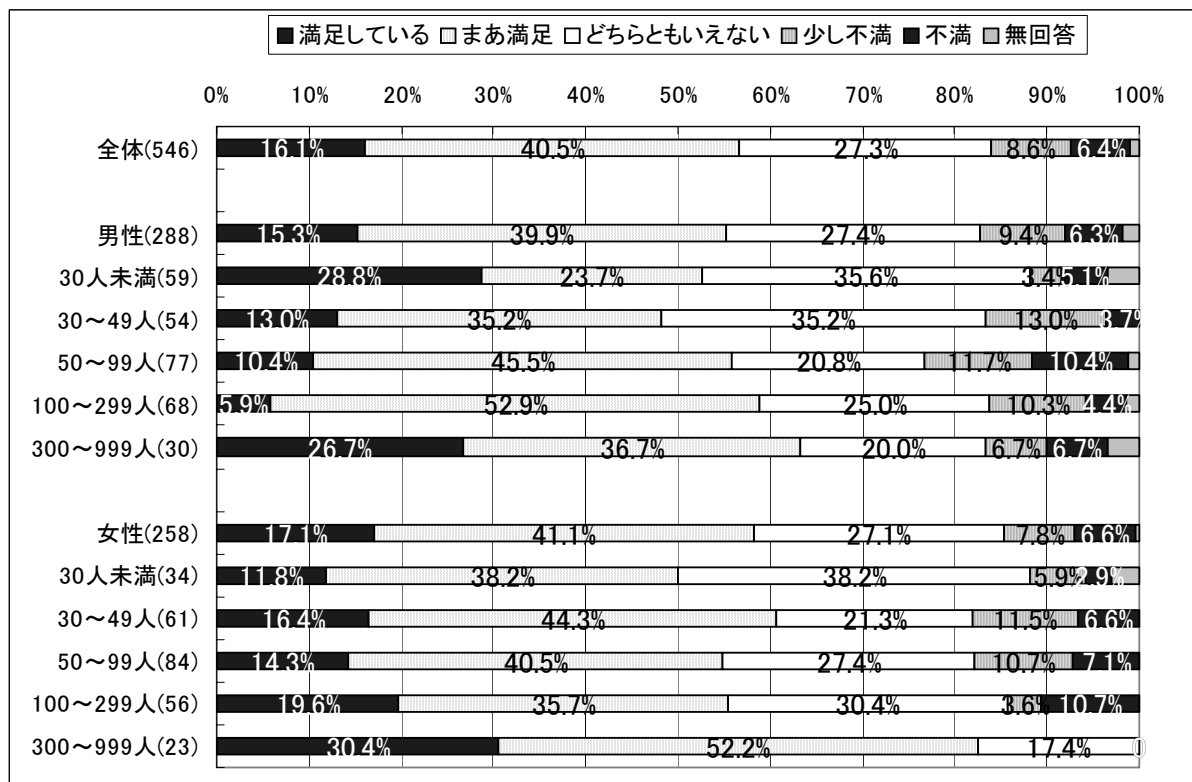
⑦「職場の人間関係」

「職場の人間関係」も、満足層が多い項目の一つである。それらを規模別に見たのが、図表5-8である。

そこに見るように、男性では、ほぼ規模が大きくなるに従って、満足層の占める比率が高くなっているが、明確に「満足」と回答しているのは、「30人未満」規模がもっとも高く(28.8%)、それに「300～999人」規模が続いている。

女性でも「30～49人」規模で、若干傾向が変わっているものの、全体的な傾向は男性の場合と同様である。

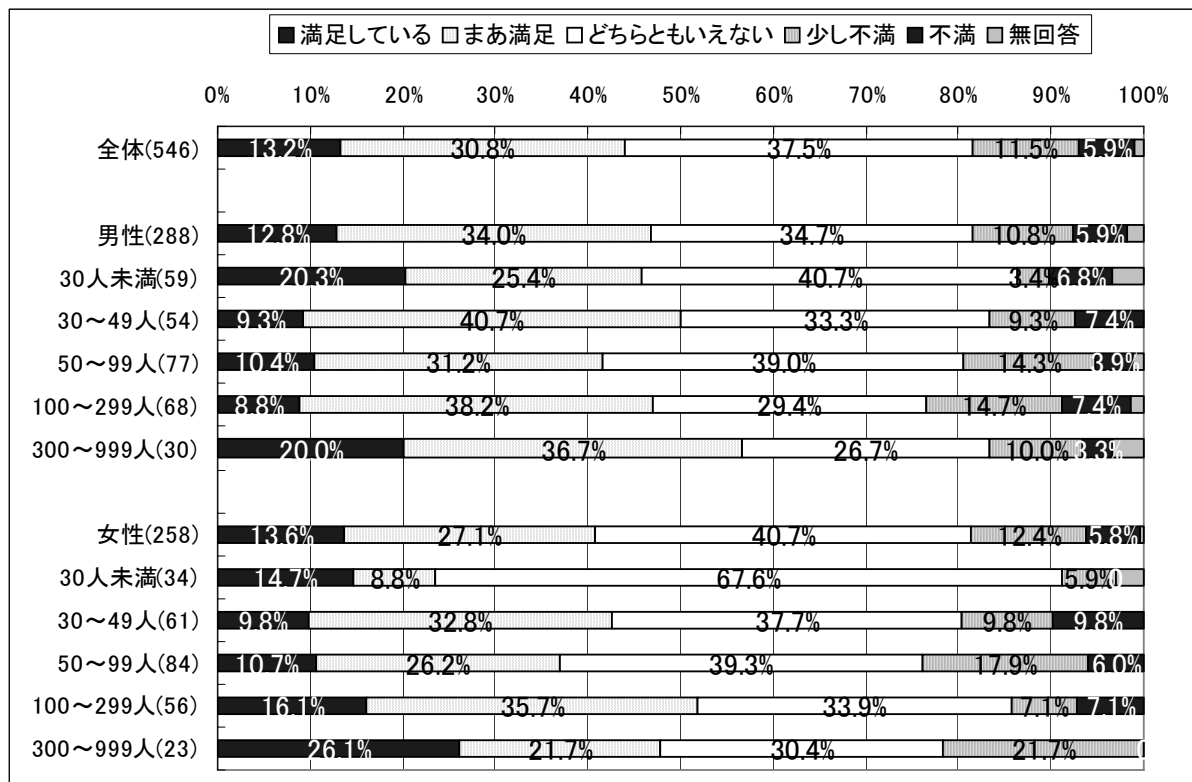
図表5-8 職場の人間関係に関する満足度



⑧「能力開発の機会」

「能力開発の機会」を見ると、規模別には、明確な傾向性を見ることはできないが、満足層で比較すると、男性では「50～99人」規模で、女性では「30人未満」規模で、もっとも満足度が低くなっている。この項目に関しては、職種や年齢別にも、明確な傾向性は見られなかった（図表5－9参照）。

図表5－9 能力開発の機会に関する満足度

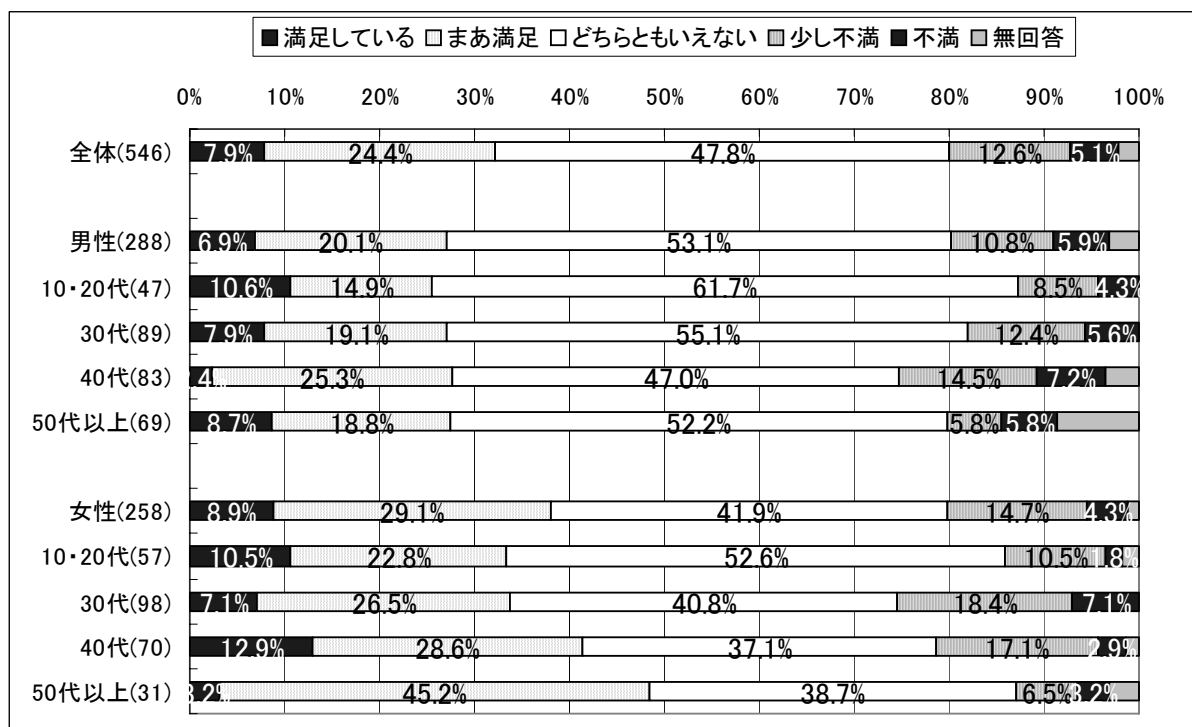


⑨「仕事と家事・育児・介護とのバランス」

最後に、「仕事と家事などのバランス」を検討する。冒頭でも述べたように、これは全体の満足層の比率がもっとも低い項目であった。それを年齢別にみたのが、図表5-10である。

そこに見るように、男性では、年齢に関わりなく、満足層がほぼ3割程度と共通しているが、40代で不満との回答が相対的に多くなっている。女性では、年齢が高くなると共に、満足回答の指摘率も上がっている。その一方で、30代で約25%、40代で約20%が、「不満」と回答している。

図表5-10 仕事と家事などのバランスに関する満足度



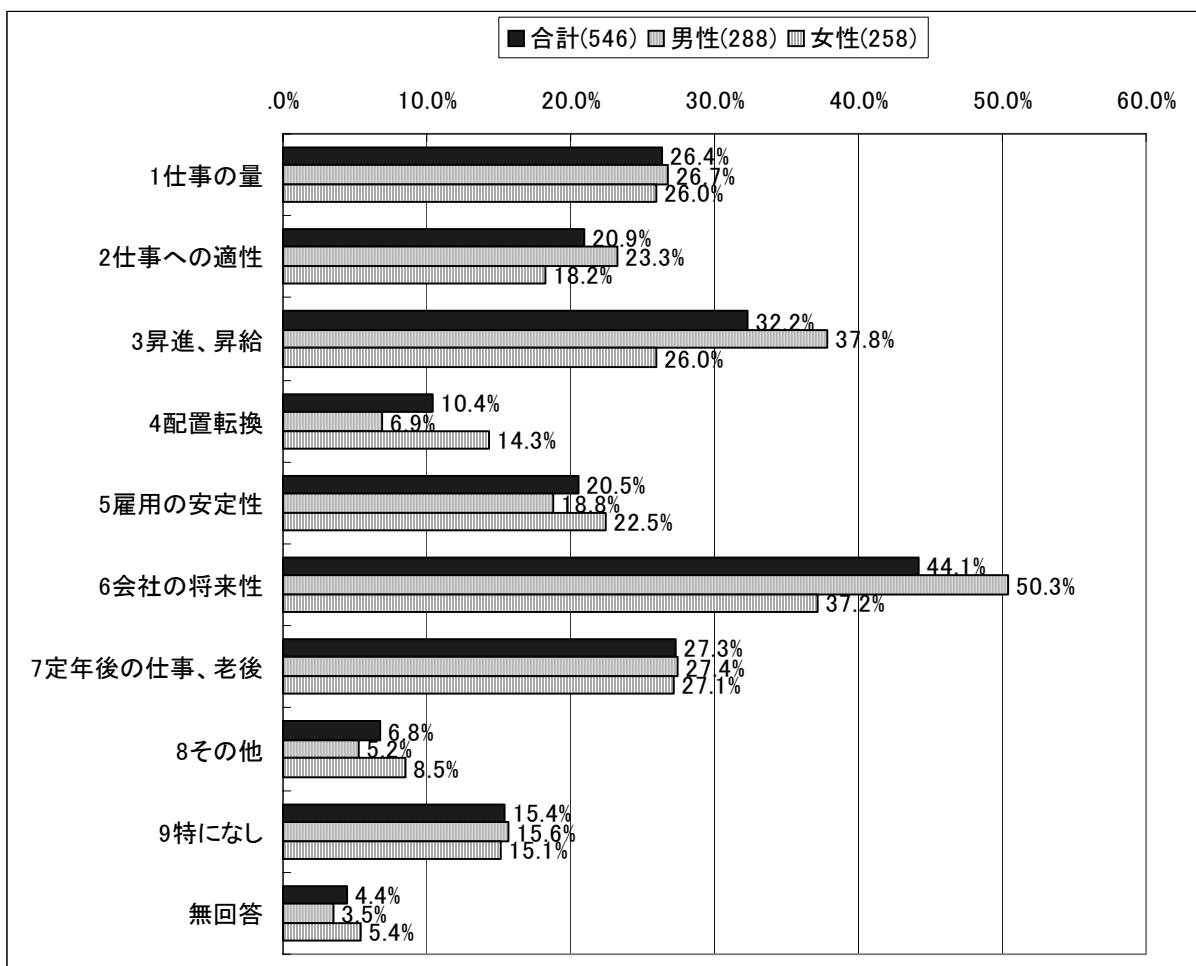
(2) 仕事の不安

ここでは、仕事量や雇用の安定性といったいくつかの項目の中から、強い不安や悩みを抱えている項目を複数回答で尋ねた。その結果を男女別に見たのが、図表5-11である。

全体として、もっとも指摘率の高かったのは、3割前後の水準でみると高い方から、「会社の将来性」(44.1%)であり、それに「昇進、昇給」(32.2%)が続いている。ただ、これらの回答は、男女でほぼ10ポイント以上の差があり、より男性で指摘する傾向が強い。さらに、「定年後の仕事、老後」(27.3%)、「仕事の量」(26.4%)と続いている。これらの2つの項目に関しては、男女で指摘率にほとんど差がない。

「特になし」という回答は、全体で、約15%となっていた。

図表5-11 仕事に関する強い不安・悩み・ストレス



2 両立に関する意識

ここでは、いくつかの側面から、仕事と家事や育児、介護との両立について、意識の面から検討してゆく。

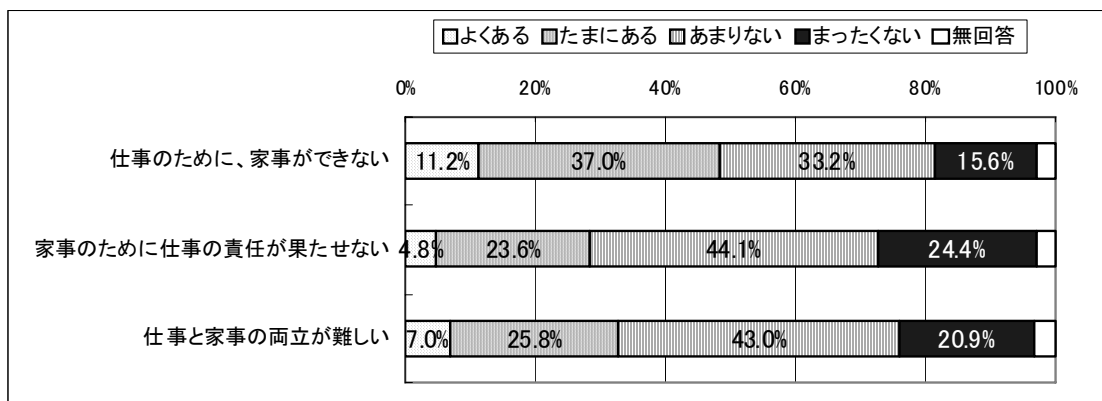
(1) 家事・育児・介護と仕事との両立に関する意識

まず最初に、「仕事のために家事などができないと感じること」、逆に、「家事などのために、仕事の責任が果たせないと感じること」、そして、「仕事と家事などの両立に悩むこと」の頻度を尋ねた。

この3項目について、全体の結果は、図表5-12に見るとおりである。

「仕事のために家事などができない」については、「あり」（「よくある」＋「たまにある」）の指摘率を合計したものの回答はほぼ50％に達していて、3項目の中で、もっとも高くなっていた。そして、「仕事と家事などの両立が難しい」（32.8％）、「家事のために仕事の責任が果たせない」（28.4％）となっている。後者2項目に関しては、「なし」（「あまりない」＋「まったくない」）の指摘率を合計したもの）回答が、全体の約2/3ほどを占めている。

図表5-12 両立に関する意識(n=546)



では、それぞれの項目について、男女別、年齢別に見てゆく。

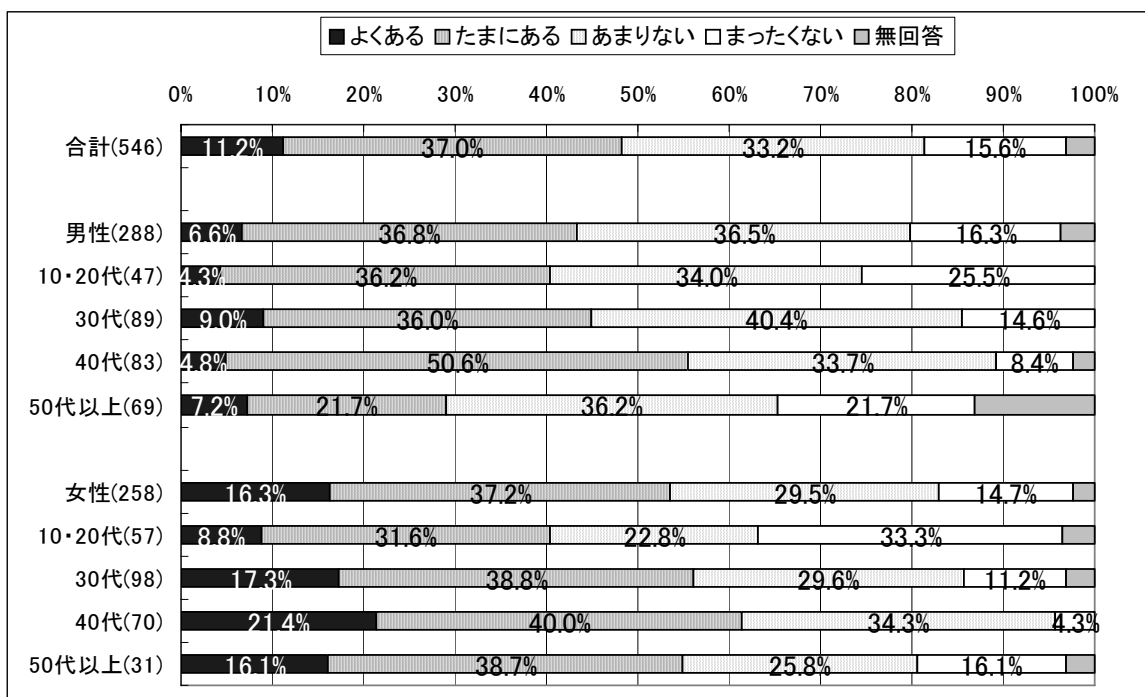
①「仕事のために家事・育児・介護ができていない」

まず、男性計と女性計とを見ると、女性のほうが「あり」回答の指摘率が高い。女性では過半数となっているのに対して、男性ではほぼ4割強となっている（図表5-13参照）。

年齢別に見ると男女共に、もっとも多いのは40代（男性55.4%、女性61.4）で、それに30代が続いている。男性の場合には、それに10・20代が続き、50代以上という順番になっているが、女性の場合には、50代以上のほうが高く、そして最後に10・20代という順番になっている。

今後はさらに詳細な検討が必要となるが、50代以上の場合、やはり、家事や介護などにおいて、男性よりも女性のほうが負担が大きくなっていることが予想される。

図表5-13 「仕事のために家事などができていない」

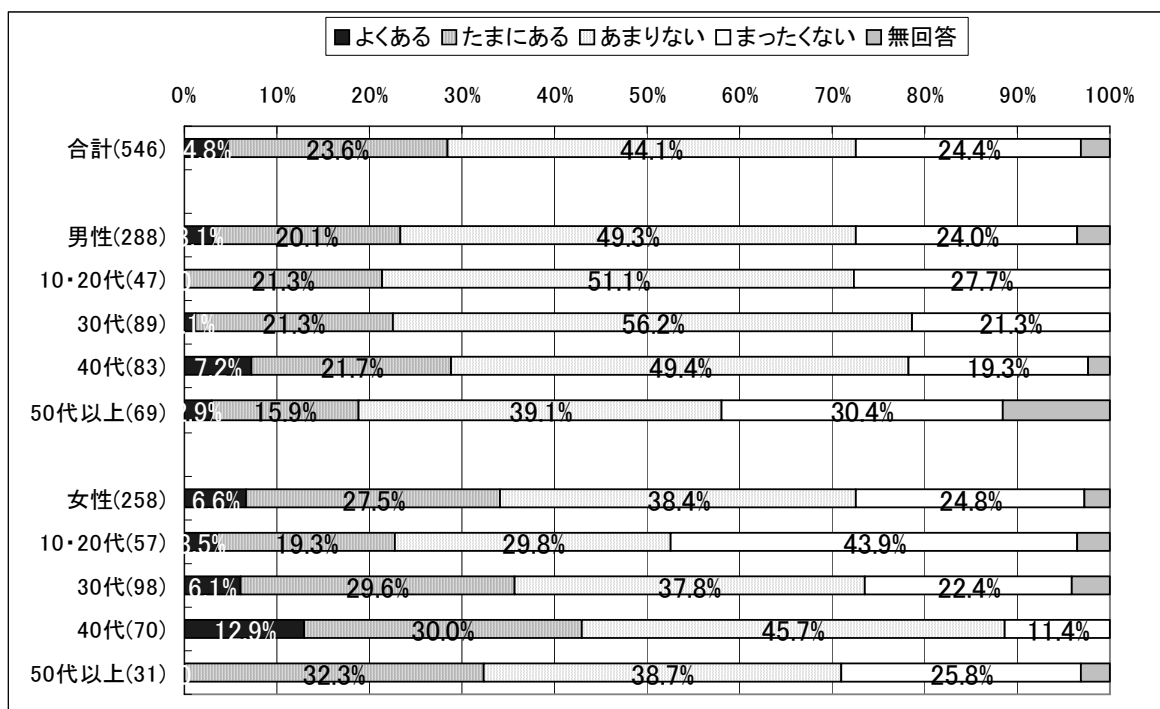


②「家事のために仕事の責任が果たせない」

上と同様に、まず、男性計と女性計から見ると、図表5-14に見るように、女性のほうが「あり」回答の指摘が多くなっていることがわかる。女性のほうが約3割強であるときに、男性は2割強の水準にある。

それをさらに年齢別に見ると、男女共に、40代で「あり」回答の指摘がもっとも多くなっており、特に、女性では4割強の水準となっている。それに、30代、50代、10・20代と続いている。ただ、それは、女性の40代であっても、ほぼ6割弱は、「なし」とする回答をしているということでもある。男性に比して、女性の場合には、年齢による回答傾向の差が大きい。10・20代では、「なし」という回答がほぼ3/4を占めている。

図表5-14 「家事などのために仕事の責任が果たせない」



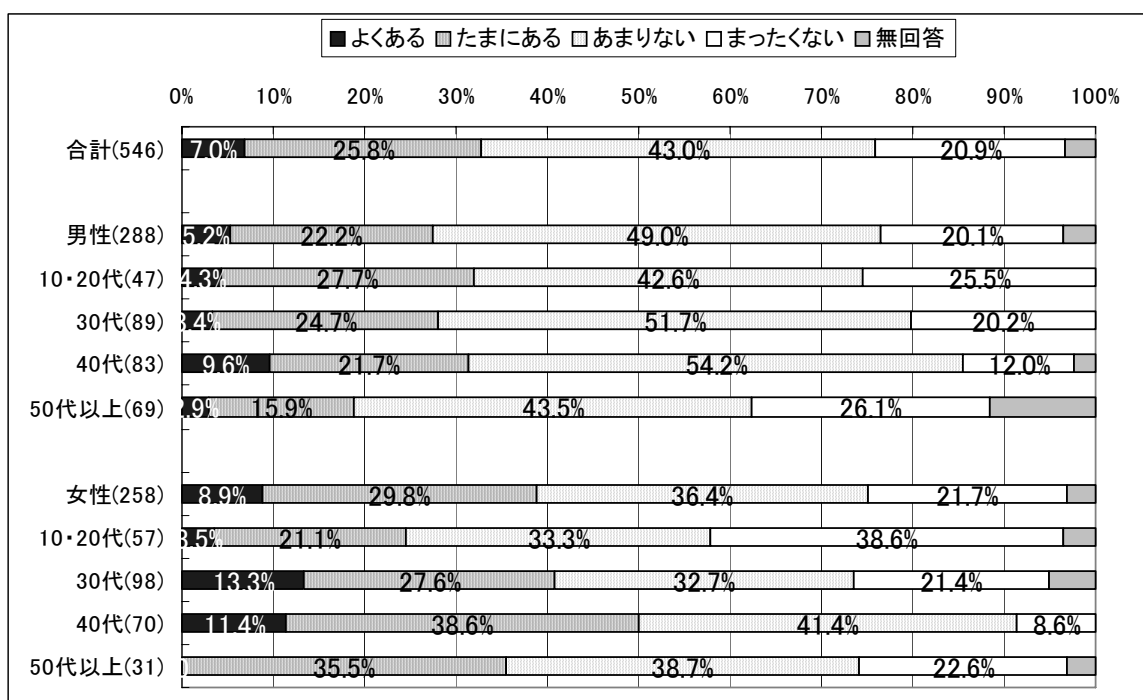
③「仕事と家事などの両立が難しく、悩む」

これまでと同様、男性計、女性計から見ると、「あり」とする指摘率が高いのは女性であり、ほぼ4割弱である時に、男性では3割弱の水準にある（図表5-15参照）。

これをさらに年齢別に見ると、男性の場合、各年齢層で「なし」とする回答がほぼ7割を占めていることがわかる。それに対して、女性の場合には、年齢による回答傾向の差が大きい。40代では、「あり」回答と「なし」回答がまったく同率の50%ずつであった。そして、30代、50代、10・20代の順に、「あり」とする回答の指摘率が下がっている。

これらの回答を見ると、仕事と家事・育児・介護との両立で悩むことがもっとも多いと思われるのは、40代の女性である。そして、30代の女性がそれに続く。男性でも、他の年齢層に比べると、40代で「あり」とする回答傾向がやや高いものの、女性に比べると、年齢層による回答傾向の差異はあまり大きくはない。さらに詳細な検討が必要であるが、こうした両立という点で悩むこと、すなわち、より大きな負担を受けている中心は、40代女性であろうことが予想される。

図表5-15 「仕事と家事などの両立が難しく、悩む」

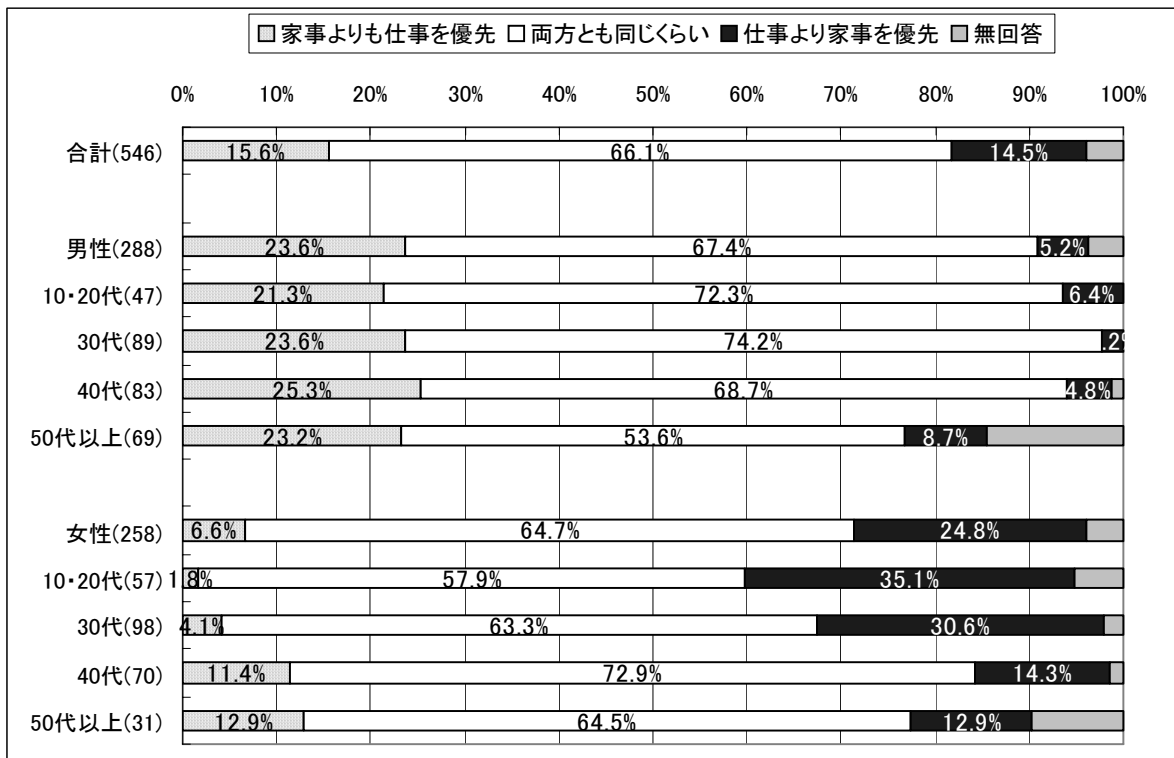


(2) 仕事と家事との優先希望

次に、仕事と家事・育児・介護との優先希望を3つの選択肢から尋ねた。その結果は、図表5-16に示されている。

全体の傾向を見ると、仕事と家事との「両方とも同じくらいかかわりたい」が約2/3を占めている。そして、「家事などよりも仕事を優先したい」、「仕事よりも家事などを優先したい」がそれぞれ、15.6%、14.5%とほぼ同じ水準となっている。

図表5-16 仕事と家事などとの優先希望



それらを男女別、年齢別に見ると、平均像とは異なる様相が見られる。男性では、「仕事優先」が各世代共通に、20～25%ほどのレベルで見られると共に、「両方とも同じくらい」の比率も、ほぼ7割前後となっている。「家事などを優先」という回答は、1桁台で少数派である。その一方で女性を見ると、全体では、「仕事優先」希望は6.6%とごくわずかである。世代別にもっとも多い50代以上でも、約13%である。「家事などを優先」が、女性全体では約25%の水準にあるが、世代間の差も小さくない。10・20代の35.1%を筆頭に、30代(30.6%)、40代(14.3%)、50代(12.9%)と減少していく。それと共に、「両方とも同じくらい」は、50代を除けば、世代が上がると共に、その比率が上昇していく。

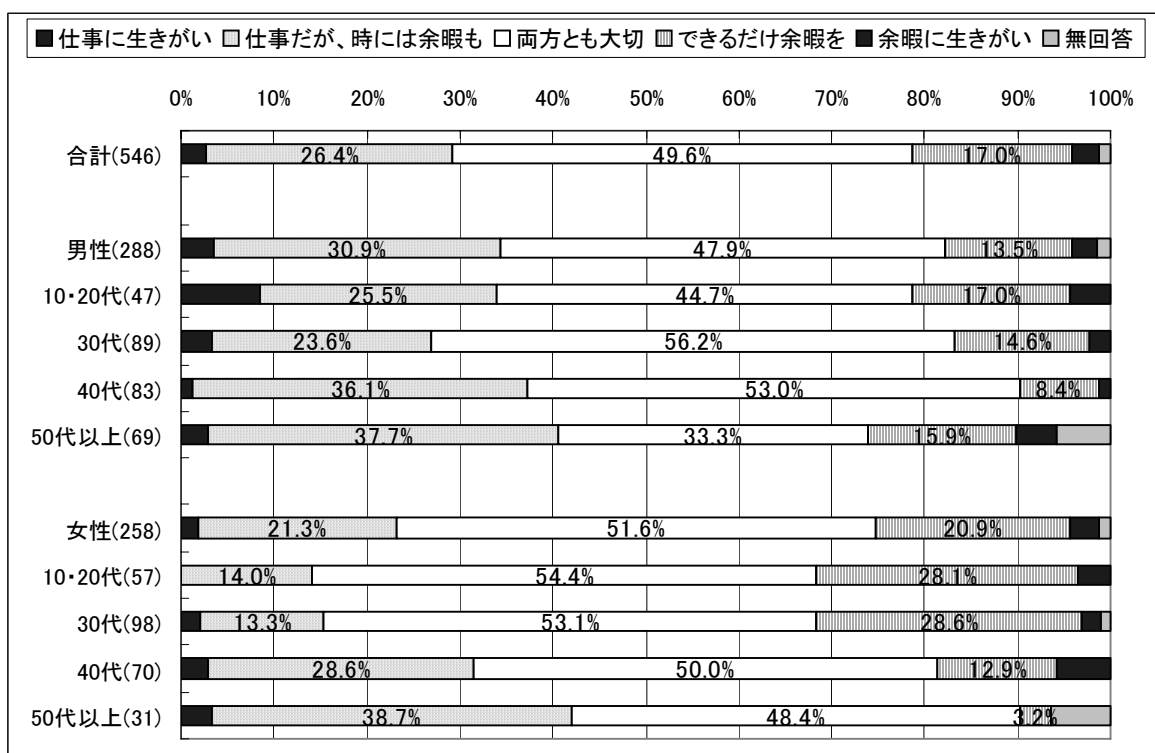
あくまでも希望であり、意識レベルの話であるが、男女共に、仕事も家事もと思う人々が全体の約2/3と多数を占めることは共通していることと、残りの1/3ほどで、男性の中には世代にかかわらず、一定比率の仕事志向の人々がいることと、女性では特に若い世代

を中心に、家事などを優先したいという希望があることがわかる。

(3) 仕事と余暇とのバランス

続けて、仕事と余暇とのバランスに関する希望を、5つの選択肢から尋ねた。全体傾向を見ると、もっとも多かったのは、「仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている」で、5割を若干下回る水準であった。それに、「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しみたい」(26.4%)、「仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しみたい」(17.0%)が続いている。「仕事よりも余暇に生きがいを求めたい」、「仕事に生きがい、全力を傾けたい」は共に約3%ほどであった(図表5-17参照)。

図表5-17 仕事と余暇とのバランス



それを男女別、年齢別に見ると、男性全体では上述の状況とほぼ変わらない。50代を除くと、「両方とも大切」の指摘率がほぼ5割ほどを占めることは、各年齢で共通している。仕事志向派(「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けたい」+「仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しみたい」)では、明確な傾向を見いだすのはやや難しいが、相対的に10・20代で「仕事に生きがいを求めており、全力を傾けたい」比率が高くなっていることは注目されよう。その一方で男性の50代を除くと、余暇志向派(「仕事よりも余暇に生きがいを求めたい」+「仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しみたい」)は、年齢の上昇と共に、その指摘率が低くなっている。

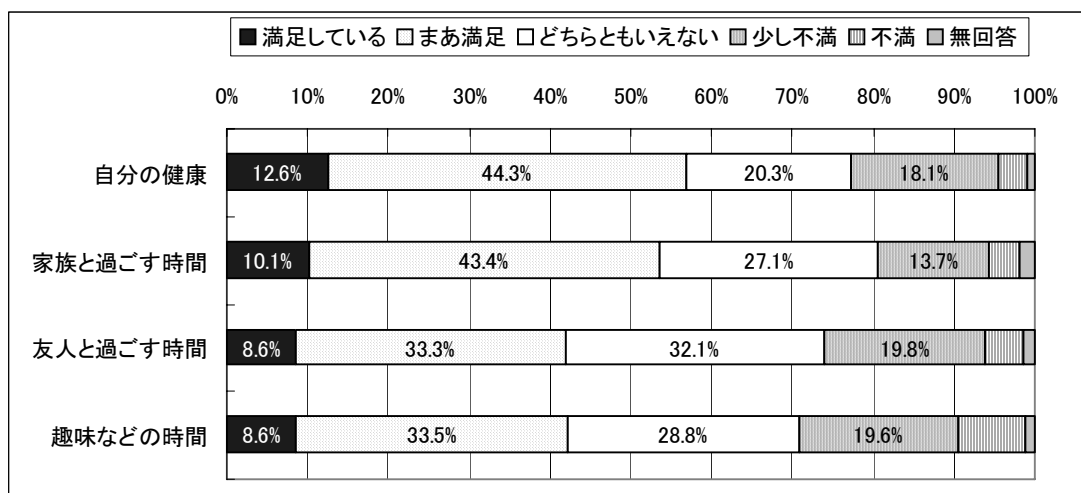
一方で、女性では、各世代とも、「仕事も余暇も同じくらい大切」は約5割ほどで共通しているが、どちらかといえば、より若い世代では余暇志向が強く、年齢が上がると共に、仕事志向が強まっている。10・20代、30代では、余暇志向がほぼ3割を占める一方で、40代以上では、仕事志向が3、4割の水準にある。この点で、世代にかかわらず、仕事志向が3割ほどを占める男性と対照的である。

3 生活の満足度

最後に、生活の満足度に関して、検討する。自分自身の健康や家族や友人と過ごす時間などについて、回答者がどの程度満足しているのかを5段階尺度で尋ねた。

全体の結果は、図表5-18に見るとおりである。「満足している」と「まあ満足」を満足派、「少し不満」と「不満」を不満派とすると、「自分自身の健康」と「家族と過ごす時間」については、満足派が過半数を占める。「友人と過ごす時間」、「趣味などの時間」についても、過半数とは言えないものの、4割を超えている。その一方で、不満派は、各項目とも、2～3割の水準となっている。

図表5-18 生活の満足度(n=546)



各項目を、男女別、年齢別にみていく。

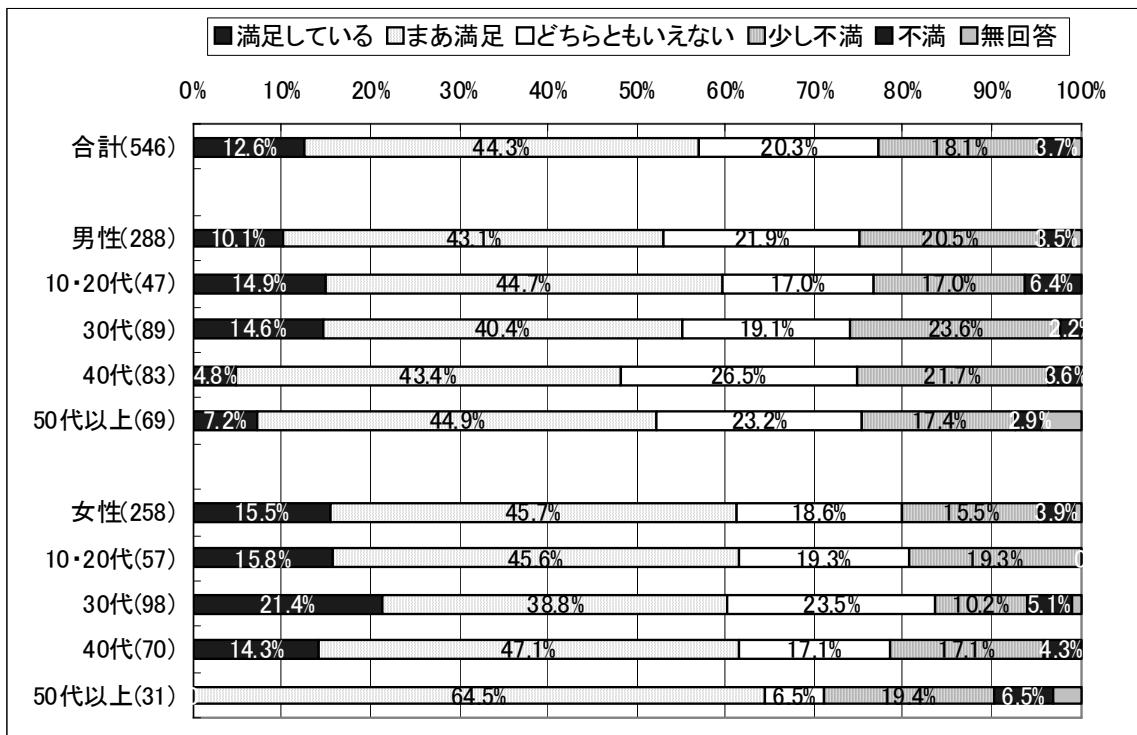
(1) 「自分の健康」

全体的には、総じて満足度の高い項目であるが、年齢別にみると、若干の濃淡が見られる。

男性では、年齢にかかわらず、満足派も不満派もそれぞれ、5～6割と2割強の水準となっている。ただ、より明確に「満足」と表明しているのは、10・20代と30代である。そして、「不満」を回答しているのは、わずかながら30代でもっとも高くなっている。

女性では、年齢にかかわらず、ほぼ6割が満足派である。その中で、より明確に「満足」と回答する比率が高いのは、30代（21.4%）である。それに呼応するように、不満派は30代でもっとも低くなっている（15.3%）。30代以降、50代に向かって、不満派は増加し、50代では約26%となっている。

図表5-19 自分の健康に関する満足度

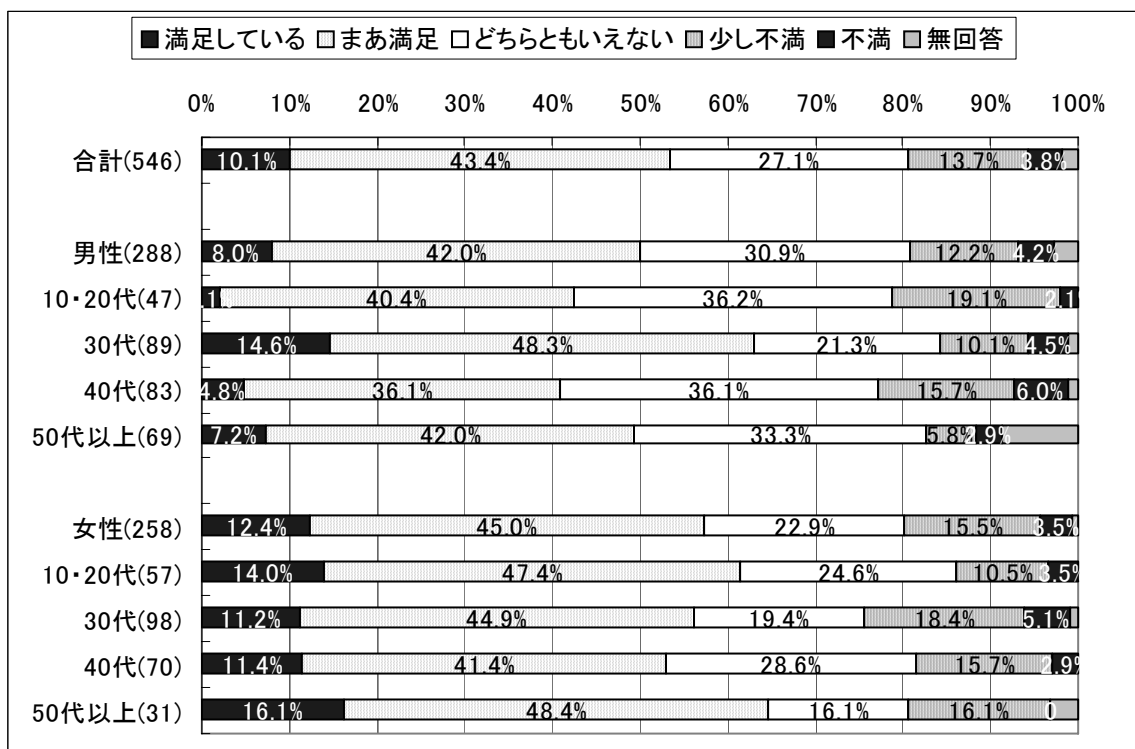


(2) 家族と過ごす時間

次に、家族と過ごす時間について見ると、男性では、30代を除くと、満足派がほぼ4～5割、そして、不満派が2割強という水準にある。30代は満足と回答する率が高く、6割強に達し、且つ、明確に「満足」と回答している比率が世代中もっとも高い(14.6%)。

女性では、満足派が10・20代の約6割という水準から、30代、40代となるにつれて徐々に減少して5割強となるが、50代以上で、6割強となる。不満派は世代共通にほぼ2割前後の水準にあるが、30代でもっとも高く(23.5%)になっている(図表5-20参照)。

図表5-20 家族と過ごす時間に関する満足度

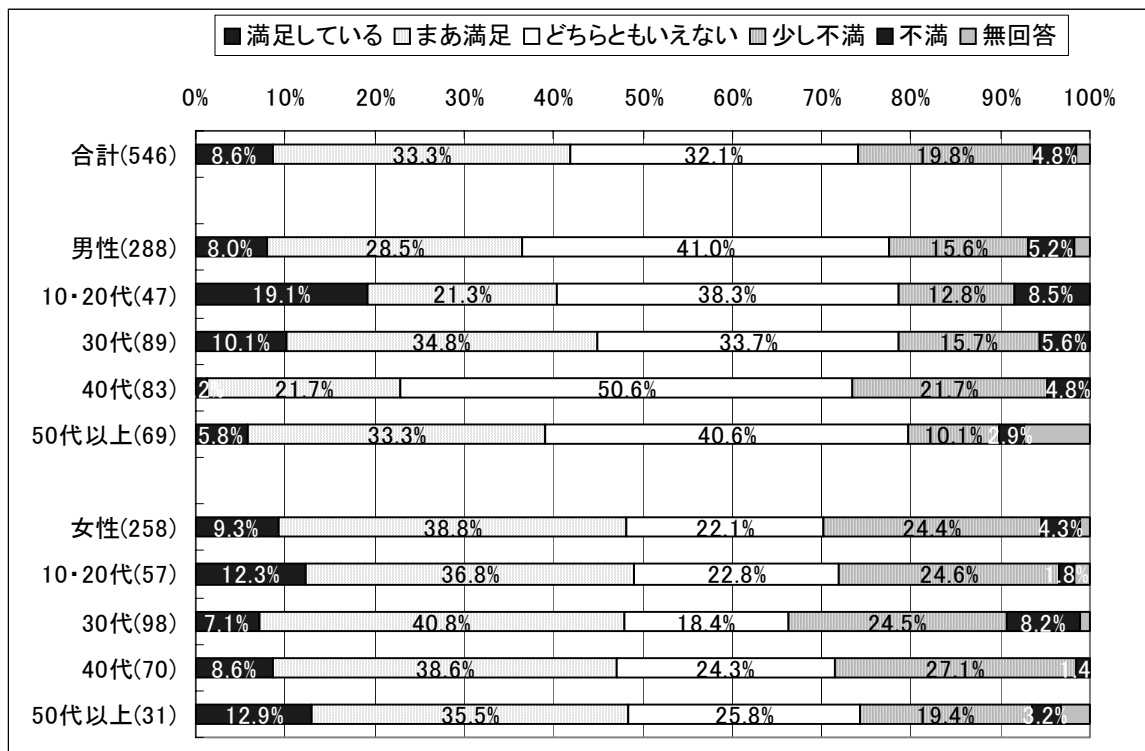


(3) 友人と過ごす時間

男性では、年齢による傾向性の差異が大きい。満足派を見ると、40代を除けば各世代ともほぼ4割前後でほぼ同じ水準にあるが、その中で明確に「満足」と表明する比率が10・20代が約20%ともっとも高く、その比率は年齢の上昇と共に、低下する。40代では、満足派が2割強の水準にまで低下する。不満派は各世代とも2割前後となっているが、特に40代で約1/4ほどを占めている。

女性では、男性に比して、年齢による回答傾向の差異が少ない。満足派はその中の濃淡にはやや差があるものの、全体でほぼ5割弱の水準で共通しており、不満派も、3割前後という比率は、各世代共通である（図表5-21参照）。

図表5-21 友人・知人と過ごす時間に関する満足度



(4) 趣味などの時間

最後に、趣味などの時間についてみると、男性では、世代により、回答の傾向にかなりの差異が認められる。満足派全体では、30代でもっとも高く約56%ほどとなっており、10・20代、50代でもほぼ4割強の水準にある。その中で、より明確に「満足」と表明しているものが多いのは、10・20代(17.0%)である。40代は、他の世代に比して、満足派が最も少なく、3割弱の水準となっている。不満派も4割弱と最も高い。

女性では、男性に比べると、世代間の差異は小さい。満足派はほぼ4割前後で、その中では30代がもっとも高くなっている。不満派は2～3割の水準にあるが、満足派と同様、30代がもっとも高く約3割の水準にある(図表5-22参照)。

図表5-22 趣味などの時間に関する満足度

