

ワーク・ライフ・バランス

県民意識調査報告書

概要版

平成 22 年 3 月

千 葉 県

商工労働部雇用労働課

調 査 の 概 要

調査設計等

◆調査対象	千葉県在住の満18歳以上の男女	◆調査方法	郵送による配布及び回収
◆標本数	3,000 標本	◆調査期間	平成22年1月22日(金)～2月5日(金)
◆標本抽出	住民基本台帳による層化二段無作為抽出	◆有効回収数	868 標本
		◆有効回収率	28.9%

調査項目

① ワーク・ライフ・バランスに対する考え	④ 就労継続・再就職
② 日常のワーク・ライフ・バランス	⑤ 公的な支援
③ 職場のワーク・ライフ・バランス	⑥ ワーク・ライフ・バランスや県の施策に対する自由意見

※ 基数となるべき実数(n)は、設問に対する回答者数である。また、本文中の「百分率」は小数点第2位を四捨五入しているため、あるいは複数回答のため、数値の合計が100にならない場合があります。

調 査 回 答 者 の 属 性

1 全体 性/年代別

	全体		女性		男性		無回答	
	基数 (人)	構成比 (%)	基数 (人)	構成比 (%)	基数 (人)	構成比 (%)	基数 (人)	構成比 (%)
20歳未満	8	0.9	6	1.5	2	0.4	-	-
20歳代	69	7.9	40	10.2	29	6.3	-	-
30歳代	151	17.4	80	20.4	71	15.4	-	-
40歳代	143	16.5	72	18.3	71	15.4	-	-
50歳代	139	16.0	65	16.5	74	16.1	-	-
60歳代	233	26.8	98	24.9	135	29.3	-	-
70歳以上	116	13.4	32	8.1	77	16.7	7	46.7
(無回答)	9	1.0	-	-	1	0.2	8	53.3
合計	868	100.0	393	100.0	460	100.0	15	100.0

2 子育て期 性/年代別

	全体		女性		男性	
	基数 (人)	構成比 (%)	基数 (人)	構成比 (%)	基数 (人)	構成比 (%)
20歳代	10	4.5	5	4.4	5	4.5
30歳代	90	40.2	51	45.1	39	35.1
40歳代	100	44.6	52	46.0	48	43.2
50歳代	22	9.8	5	4.4	17	15.3
60歳代	2	0.9	-	-	2	1.8
合計	224	100.0	113	100.0	111	100.0

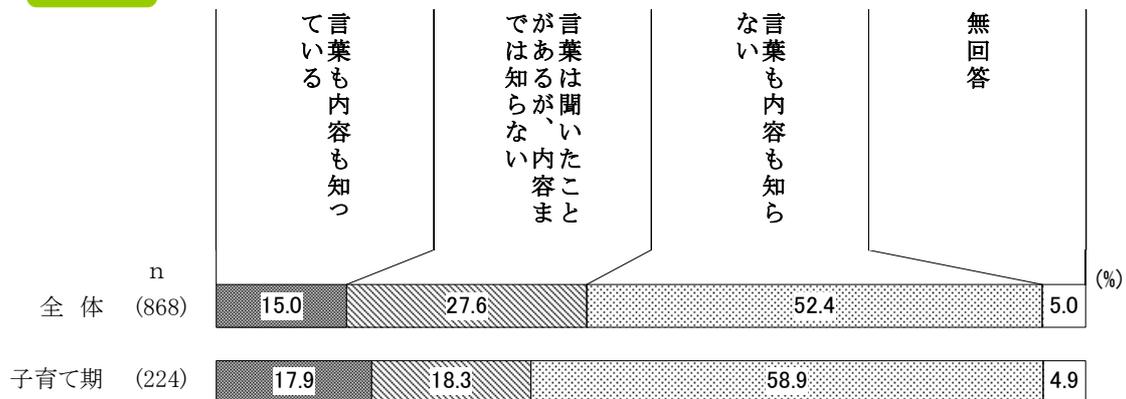
1 ワーク・ライフ・バランスに対する考え

1 ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスの認知度は、「言葉も内容も知っている」(15.0%)、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(27.6%)を合わせた認知度は42.6%となっています。一方、「言葉も内容も知らない」が52.4%と過半数であり、認知度はそれほど高くないことが伺えます。

子育て期の人でみると、全体に比べて「言葉も内容も知っている」(17.9%)は2.9ポイント多くなっていますが、「言葉も内容も知らない」が6.5ポイント多く、認知度は低くなっています。

図1



2 ワーク・ライフ・バランスについての意見

ワーク・ライフ・バランスについての意見の賛否を聞いたところ、ワーク・ライフ・バランスの推進について肯定的な意見の割合が高くなっています。

【企業は、従業員が仕事と生活の調和が図れるように配慮すべきだ】（賛成 91.4%）

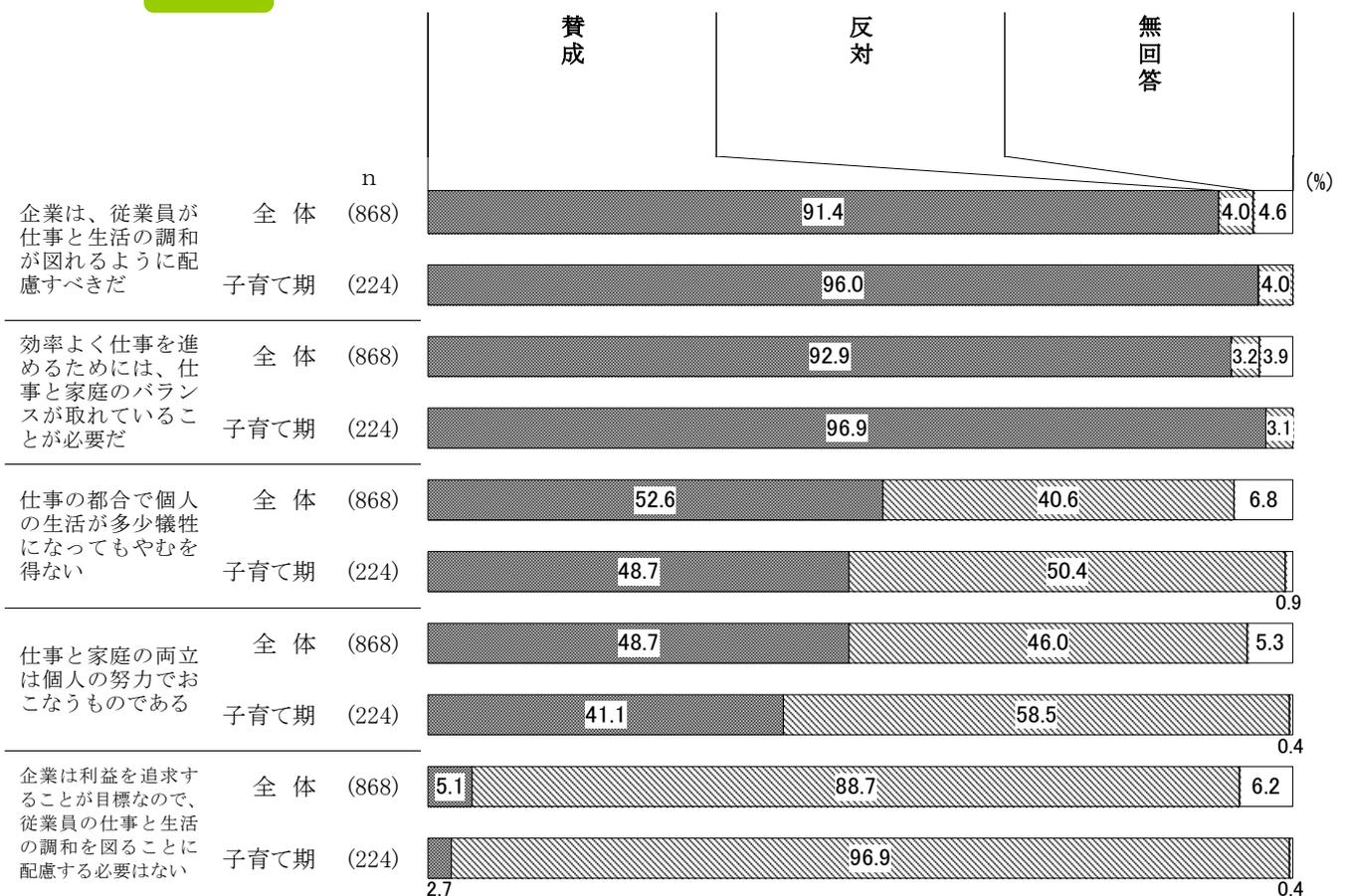
【効率よく仕事を進めるためには、仕事と家庭のバランスが取れていることが必要だ】（賛成 92.9%）

【企業は利益を追求することが目標なので、従業員の仕事と生活の調和を図ることに配慮する必要はない】（反対 88.7%）

一方、【仕事の都合で個人の生活が多少犠牲になってもやむを得ない】と【仕事と家庭の両立は個人の努力でおこなうものである】については賛否が分かれています。

子育て期の人でみると、全体では賛否が分かれた【仕事と家庭の両立は個人の努力でおこなうものである】（反対 58.5%）、【仕事の都合で個人の生活が多少犠牲になってもやむを得ない】（反対 50.4%）で「反対」が多くなっています。また、【企業は利益を追求することが目標なので、従業員の仕事と生活の調和を図ることに配慮する必要はない】（反対 96.9%）への反対も高く、企業の配慮を求める割合が多くなっています。

図2



2 日常のワーク・ライフ・バランス

1 生活の中での優先度

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について【現実】では、『仕事』を優先している（31.2%）、「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」（31.1%）が多く、3割を超えています。

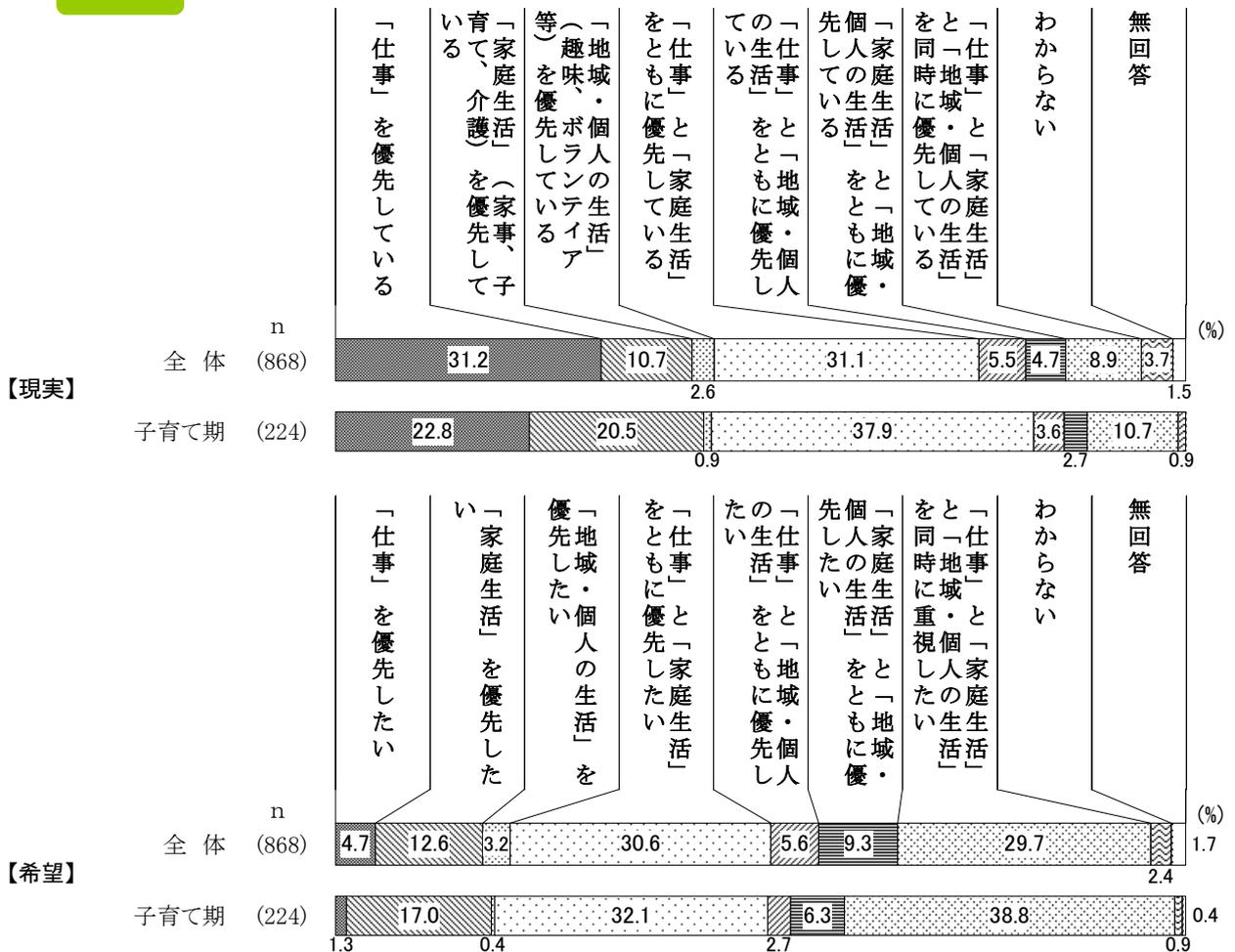
【希望】では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい（30.6%）、「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』を同時に重視したい」（29.7%）が3割前後となっています。

特に仕事の優先度について見てみると、【現実】に『仕事』を優先しているが31.2%なのに比べて、【希望】の『仕事』を優先したいは4.7%しかなく、現実と希望でギャップがあることが伺えます。仕事優先になる理由としては、「仕事（収入）を優先したい（せざるを得ない）から」が特に多くあげられています。

子育て期の人でみると、【現実】では、全体と比べて『家庭生活』（家事、子育て、介護）を優先している（20.5%）が9.8ポイント多く、『仕事』と『家庭生活』をともに優先している（37.9%）が6.8ポイント多くなっています。

また、【希望】では、全体と比べて『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』を同時に重視したい（38.8%）が9.1ポイント、『家庭生活』を優先したい（17.0%）が4.4ポイント多くなっており、【現実】【希望】ともに、「家庭生活」重視の傾向が見受けられます。

図3



2 時間の使い方の状況

【仕事のための時間】では、「十分取れている」(40.6%)、「まあ取れている」(38.2%)を合わせた《取れている》(78.8%)が8割近くを占めています。

【家庭生活のための時間】では、「まあ取れている」(50.6%)が過半数で、《取れている》(70.5%)は約7割、《取れていない》(25.9%)が2割台半ばです。

【地域活動に参加する時間】では、《取れている》が28.2%、《取れていない》が66.2%です。

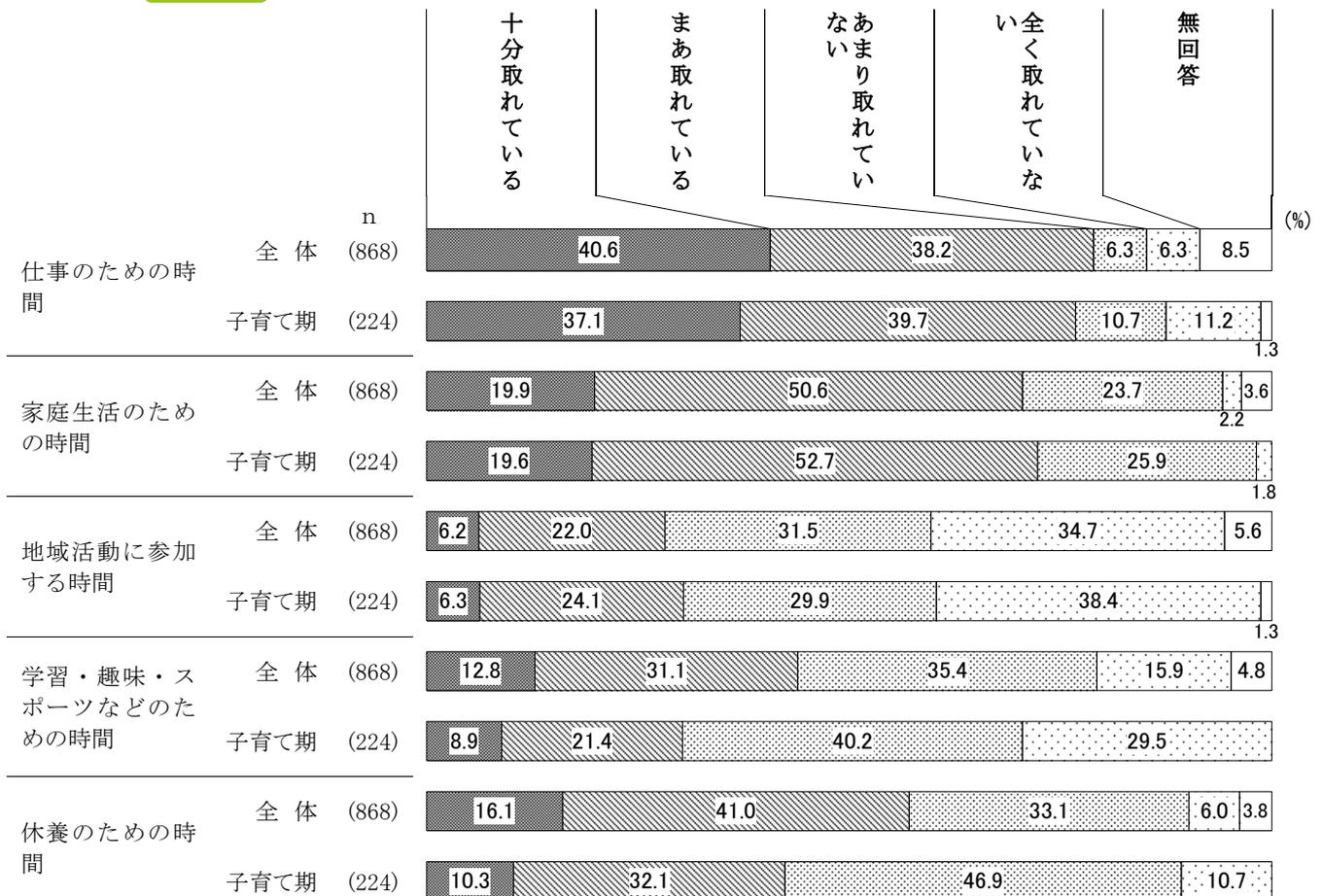
【学習・趣味・スポーツなどのための時間】では、《取れている》が43.9%、《取れていない》が51.3%です。

【休養のための時間】では、《取れている》が57.1%、《取れていない》が39.1%です。

全般的に見ると【仕事のための時間】【家庭生活のための時間】が優先されている現状が伺えます。

子育て期の人でみると、全体と比べて《取れていない》が多く、【休養のための時間】(57.6%)、【学習・趣味・スポーツなどのための時間】(69.7%)、【仕事のための時間】(21.9%)で差が大きく、バランス良く時間を使うことが難しいことがわかります。

図4

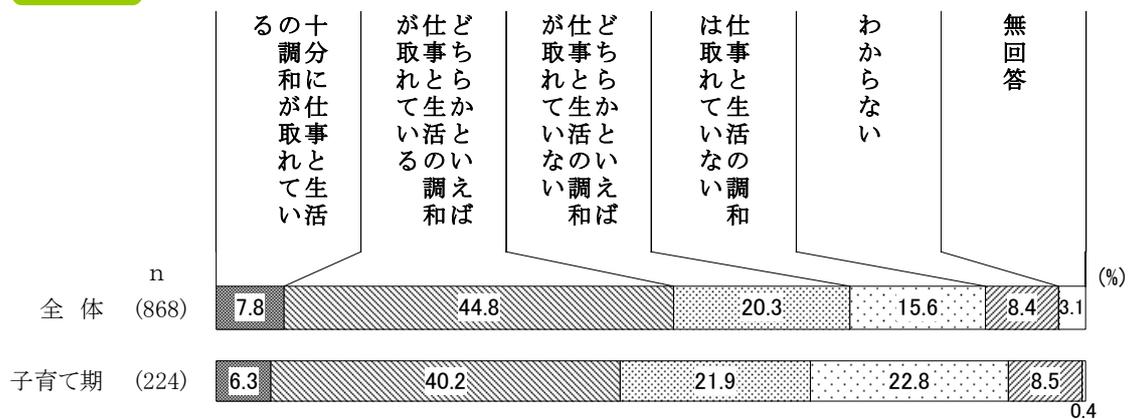


3 生活でのワーク・ライフ・バランスの実現の程度

生活でのワーク・ライフ・バランスを聞いたところ、「どちらかといえば仕事と生活の調和が取れている」（44.8%）が最も多く、「十分に仕事と生活の調和が取れている」（7.8%）と合わせた《仕事と生活の調和が取れている》（52.6%）が過半数です。一方、「どちらかといえば仕事と生活の調和が取れていない」（20.3%）、「仕事と生活の調和は取れていない」（15.6%）を合わせた《仕事と生活の調和は取れていない》（35.9%）が3割台半ばとなっています。

子育て期の人でみると、全体に比べて《仕事と生活の調和は取れていない》（44.7%）が多くなっており、子育て期においてワーク・ライフ・バランスの実現が難しいことがわかります。

図5



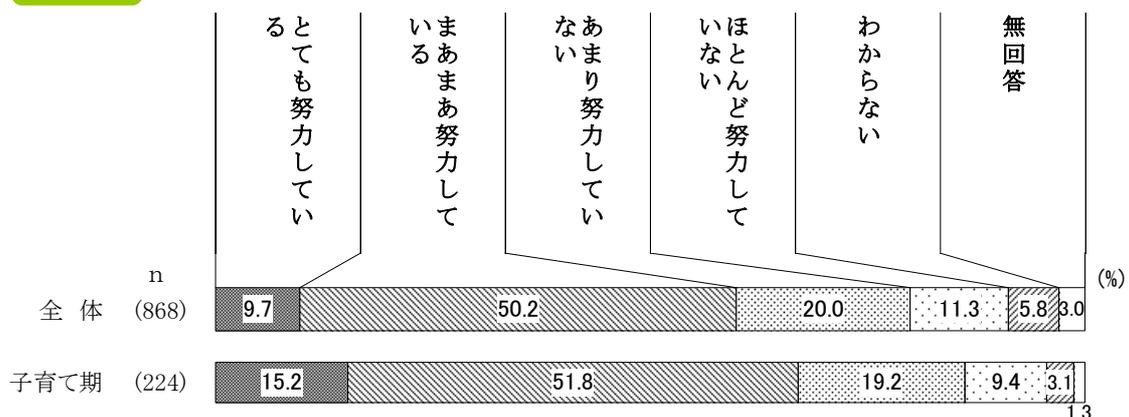
4 ワーク・ライフ・バランス実現のための努力状況

日頃のワーク・ライフ・バランスのための努力については、「まあまあ努力している」（50.2%）が過半数で、「とても努力している」（9.7%）と合わせた《努力している》（59.9%）が6割弱です。

子育て期の人でみると、全体に比べて《努力している》（67.0%）が多くなっています。

ワーク・ライフ・バランスの実現の程度の結果と合わせて考えると、努力をしながら、実際には実現できていないという厳しい状況が伺えます。

図6

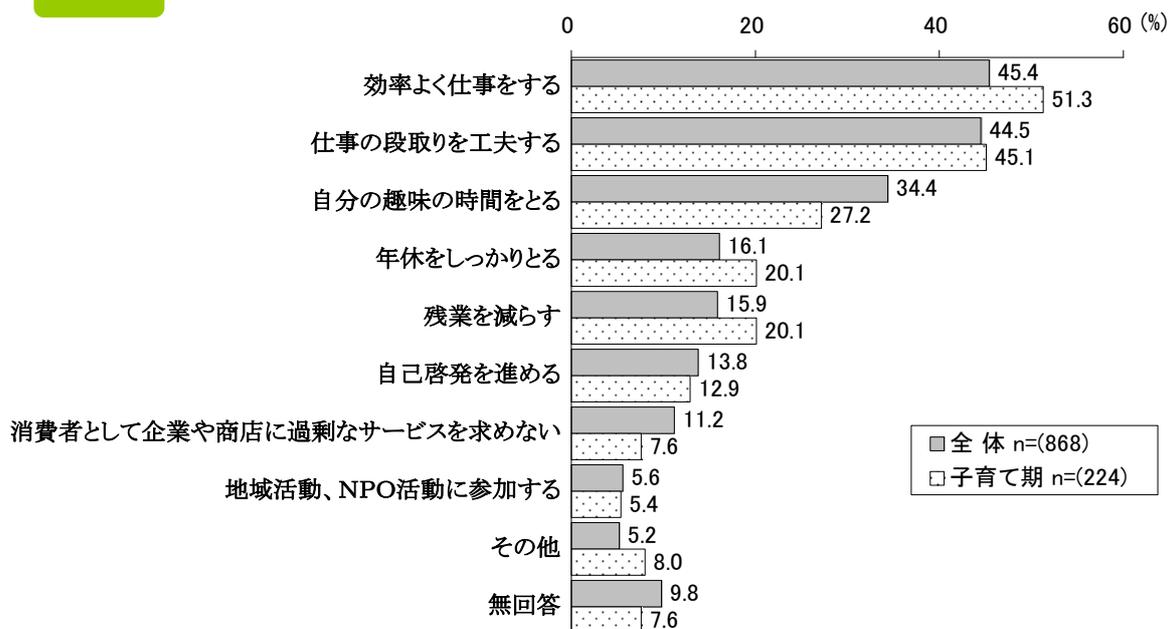


5 ワーク・ライフ・バランス実現のための努力状況

日頃のワーク・ライフ・バランスのための具体的な努力は、「効率よく仕事をする」(45.4%)、「仕事の段取りを工夫する」(44.5%)が特に多く、次いで「自分の趣味の時間をとる」(34.4%)となっています。

子育て期の人でみると、全体に比べて「効率よく仕事をする」(51.3%)、「残業を減らす」(20.1%)、「年休をしっかりとる」(20.1%)が多くなっており、特に仕事の面でバランスを取ることに努力していることがわかります。

図7



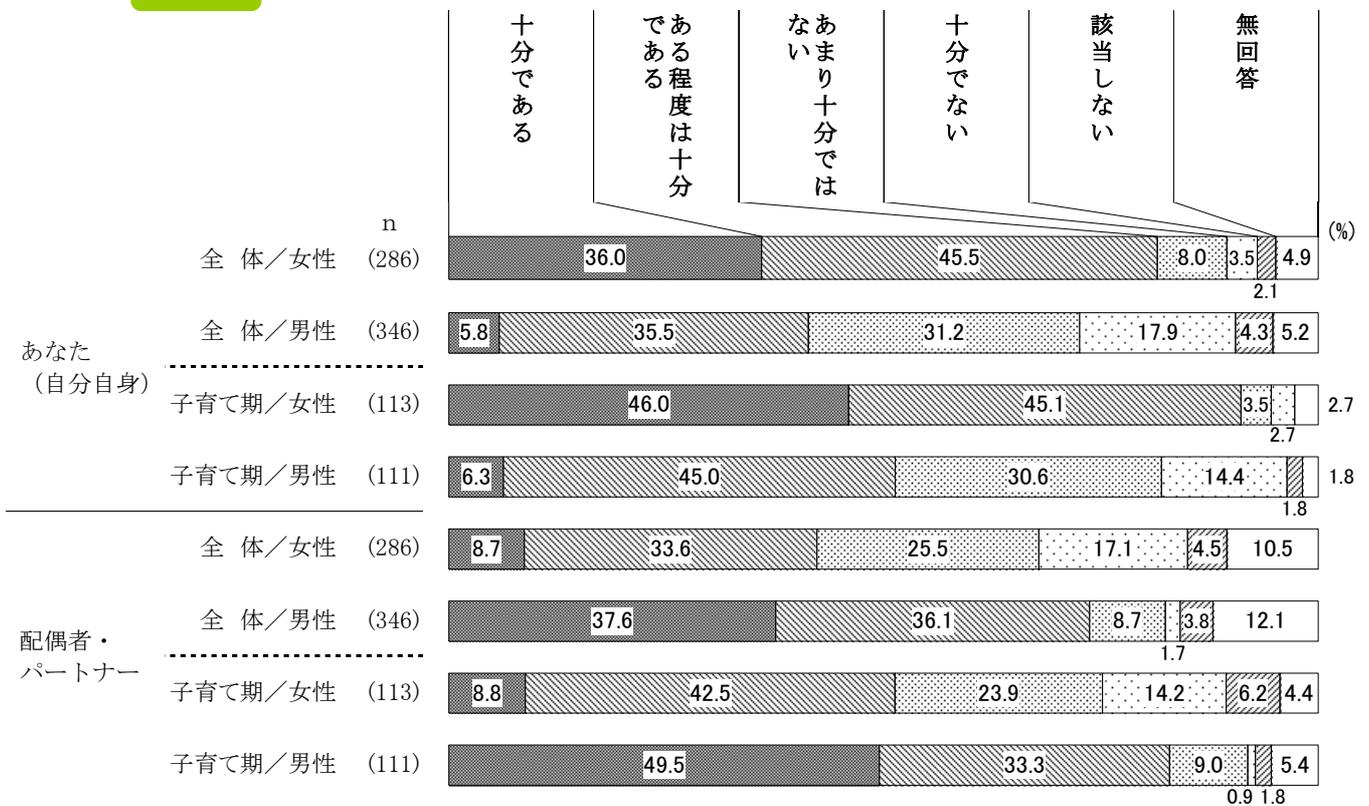
6 子育てのかかわりの程度

子育てのかかわり方について聞いたところ、【あなた】(自分自身)について全体では、「十分である」と「ある程度は十分である」を合わせた《十分である》(女性 81.5%、男性 41.3%)は、女性が男性を大きく上回っています。一方、「あまり十分でない」と「十分でない」を合わせた《十分でない》(女性 11.5%、男性 49.1%)は男性が女性を大きく上回っています。

子育て期の人でみると、《十分である》は女性(91.1%)で9割を超え、男性(51.3%)で過半数となっており、それぞれ全体よりも多くなっています。また、《十分でない》は男性(45.0%)で4割台半ばとなっています。

また、【配偶者・パートナー】についても同様の傾向を示しており、全体も子育て期の人でも《十分である》は男性が女性を大きく上回っています。《十分でない》では、全体よりも子育て期の女性の方がやや少なくなっています。

図8



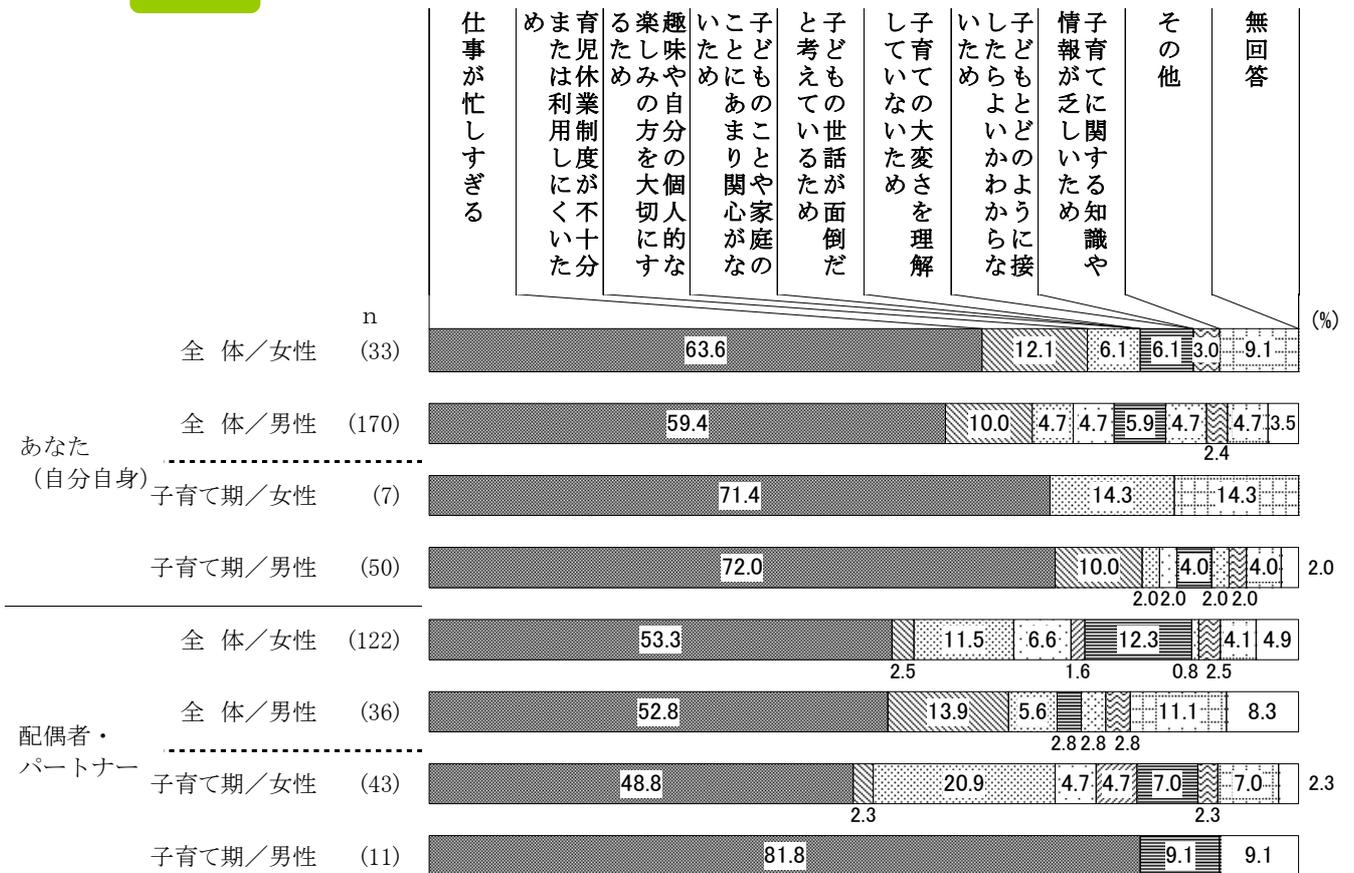
7 子育てのかかわりが十分でない原因

子育てのかかわりが十分でない原因について聞いたところ、【あなた】（自分自身）について全体では、「仕事が忙しすぎる」が6割前後となっています。また、子育て期では、7割を超えています。

【配偶者・パートナー】については、「仕事が忙しすぎる」に続いて全体の男性では、「育児休業制度が不十分または利用しにくい」（13.9%）が、女性では「子育ての大変さを理解していないため」が多くなっています。

子育て期の女性では、「趣味や自分の個人的な楽しみの方を大切にするため」（20.9%）で2割となっています。

図9



8 男性の育児介護休業取得

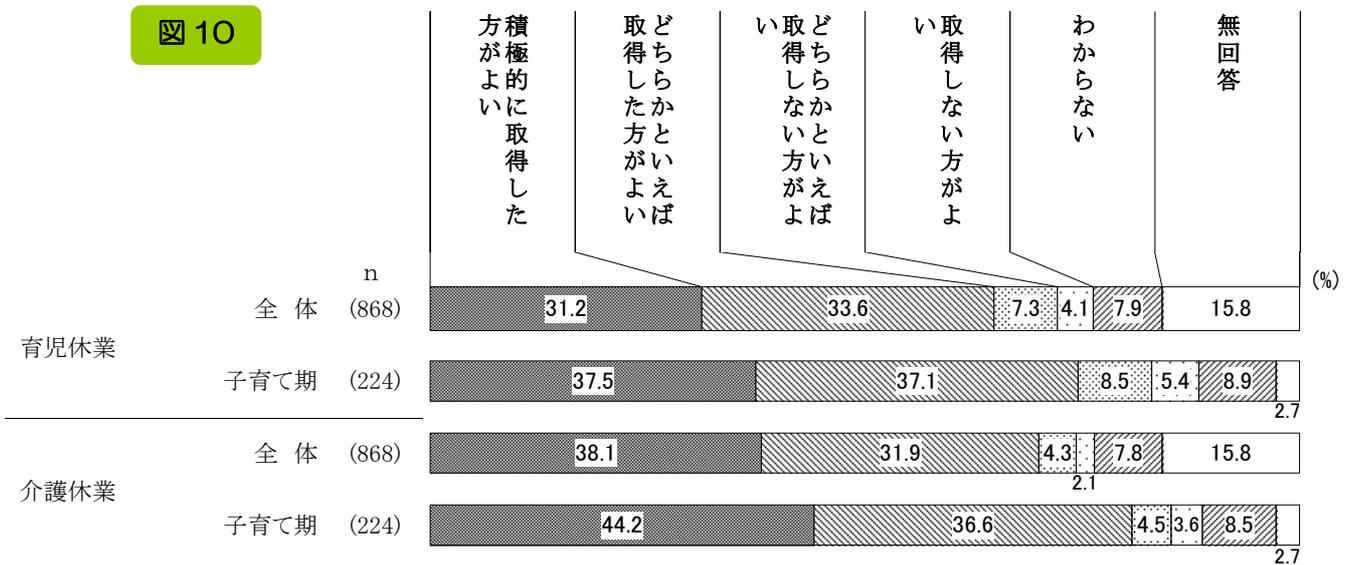
男性の育児休業と介護休業の取得については、【育児休業】は、「積極的に取得した方がよい」(31.2%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(33.6%)を合わせた《取得した方がよい》が64.8%です。

また、【介護休業】は、「積極的に取得した方がよい」(38.1%)と「どちらかといえば取得した方がよい」(31.9%)を合わせた《取得した方がよい》が70.0%となっています。

《取得した方がよい》理由(自由記述回答)としては、「男性も女性と一緒に家庭の役割を担うべき」が特に多くなっていますが、《取得しない方がよい》理由として「環境的に取得できない、取得を奨励していない」が多く上げられており、社会や職場の環境が男性の育児・介護休業の取得に影響していることが伺えます。

子育て期の人でみると、全体に比べて《取得した方がよい》は、【育児休業】(74.6%)、【介護休業】(80.8%)ともに10ポイント前後多くなっており、より肯定的な意見の割合が高くなっています。

図10



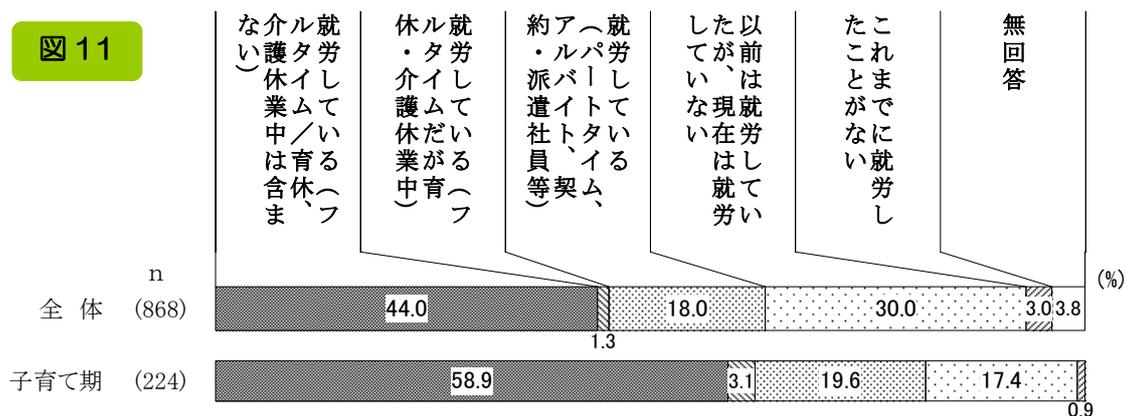
3 職場のワーク・ライフ・バランス

1 就労状況

現在の就労状況を聞いたところ、「就労している(フルタイム)」(44.0%)が最も多く、「就労している(パートタイム、アルバイト、契約・派遣社員等)」(18.0%)となっており、育休・介護休業中を合わせると就労している人は63.3%となっています。

子育て期の人でみると、就労している人は81.6%となっています。

図11

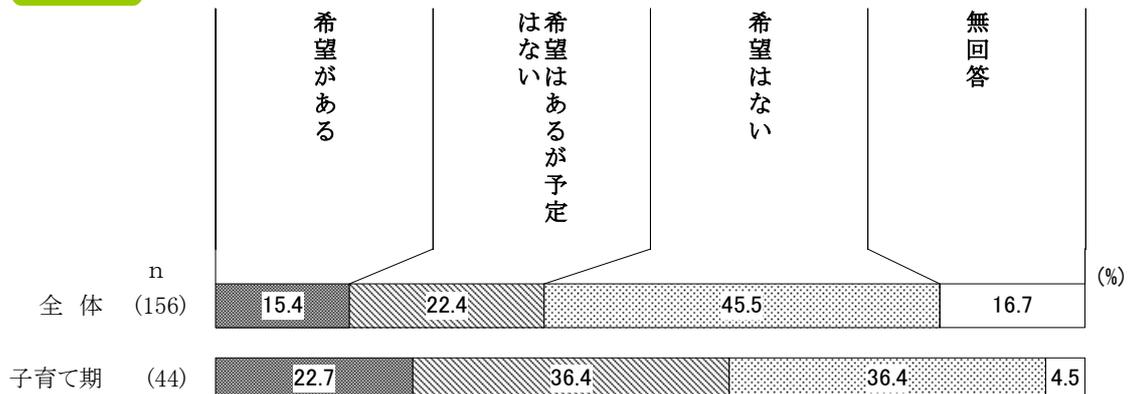


2 フルタイムへの転換希望

パートタイム、アルバイト、契約・派遣社員等で就労している人に、フルタイムの転換希望を聞いたところ、「希望がある」(15.4%)と「希望はあるが予定はない」(22.4%)を合わせた《希望がある》は37.8%となっています。

子育て期の人でみると、全体に比べて《希望がある》(59.1%)が21.3ポイント多くっており、安定した雇用を望む割合が高くなっています。

図12

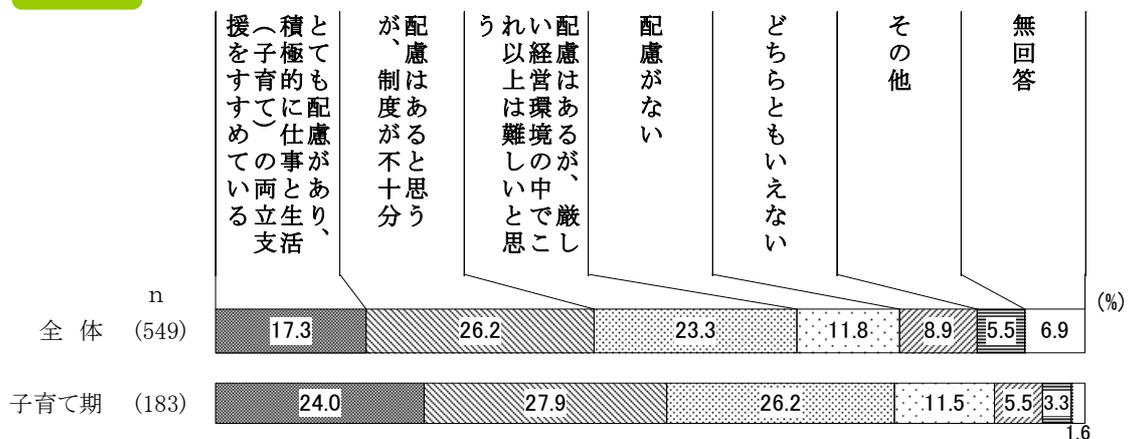


3 勤務先の経営方針での子育て中の従業員に対する配慮

現在就労している人に、勤務先の経営方針に子育て中の従業員に対する配慮があるか聞いたところ、「とても配慮があり、積極的に仕事と生活(子育て)の両立支援をすすめている」が17.3%です。また、「配慮はあると思うが、制度が不十分」が26.2%、「配慮はあるが、厳しい経営環境の中でこれ以上は難しいと思う」が23.3%となっています。

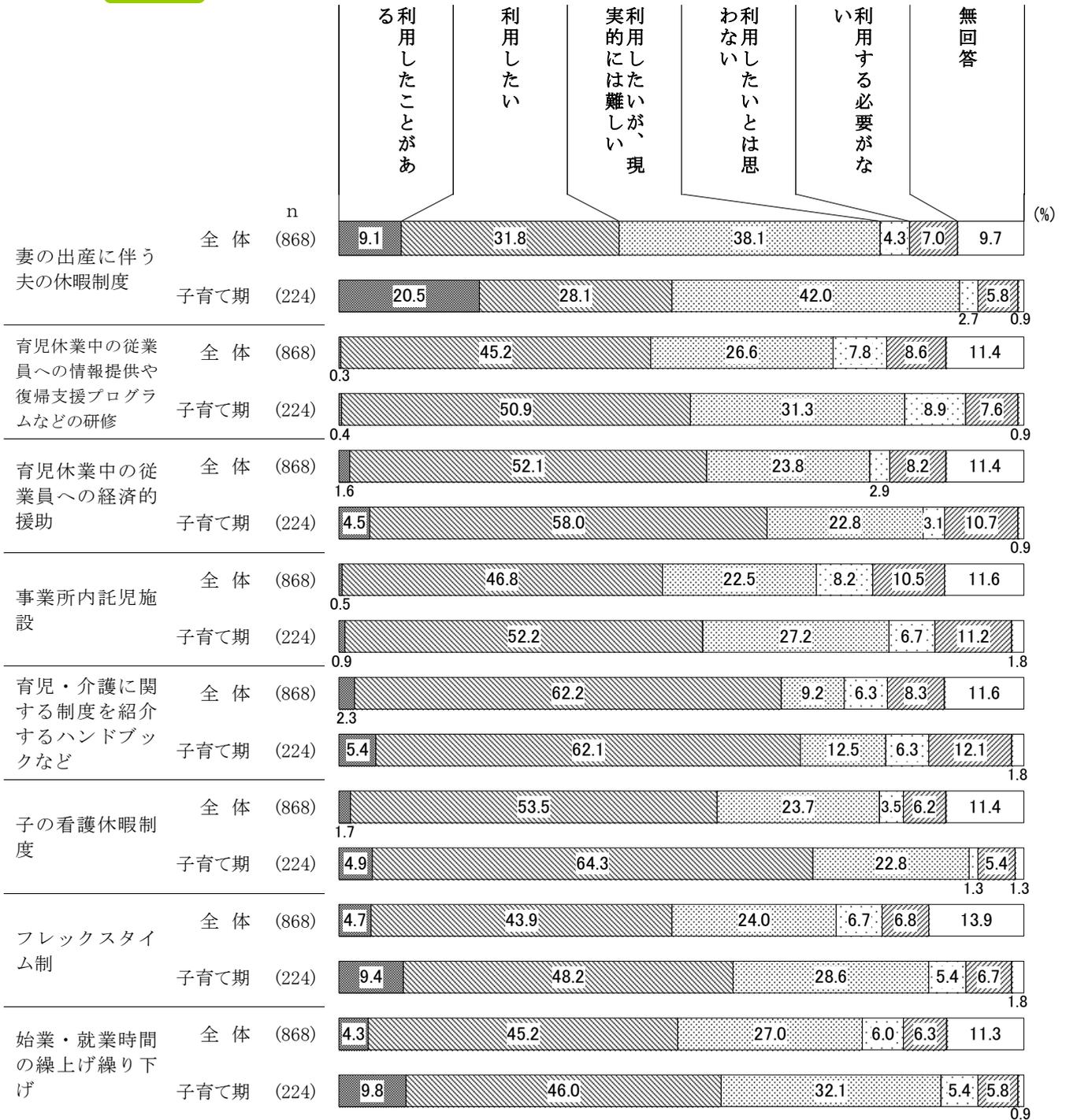
子育て期の人でみると、全体と比べて「とても配慮があり、積極的に仕事と生活(子育て)の両立支援をすすめている」(24.0%)が6.7ポイント多くなっており、「配慮はあると思うが、制度が不十分」、「配慮はあるが、厳しい経営環境の中でこれ以上は難しいと思う」と合わせると、78.1%となっており、配慮されていることは伺えます。

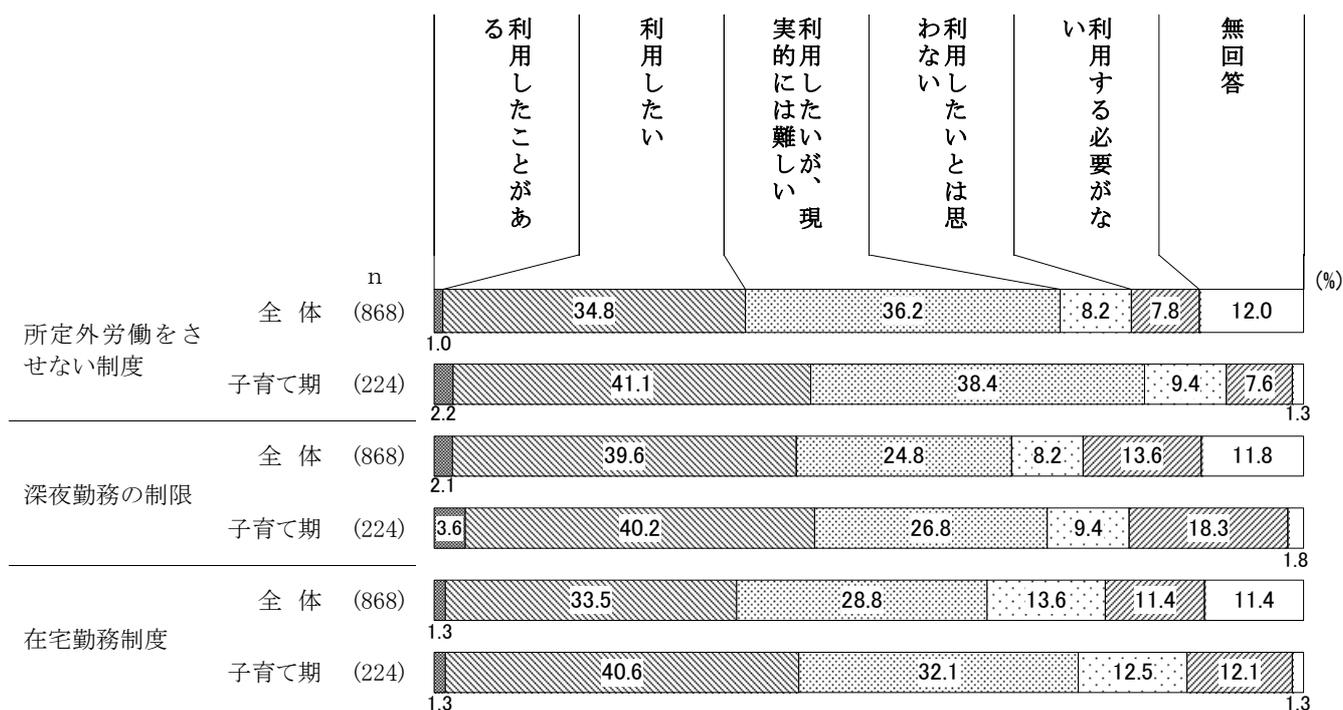
図13



4 両立支援制度の利用希望

図 14





職場における仕事と子育て等の両立支援制度の利用状況・意向を聞きました。

「利用したことがある」は、【妻の出産に伴う夫の休暇制度】(9.1%)が約1割で最も多いが、すべての制度が1割未満となっています。

「利用したい」は、【育児・介護に関する制度を紹介するハンドブックなど】(62.2%)が6割強で最も多く、【子の看護休暇制度】(53.5%)、【育児休業中の従業員への経済的援助】(52.1%)が過半数となっています。

「利用したいが、現実的には難しい」は、【妻の出産に伴う夫の休暇制度】(38.1%)が4割近く、【所定外労働をさせない制度】(36.2%)が3割台と多くっており、仕事と子育て等の両立支援制度を利用したいが実際は難しいという現実が浮かび上がってきます。

子育て期の人でみると、「利用したことがある」は、全体と比べて【妻の出産に伴う夫の休暇制度】(20.5%)が11.4ポイント多く約2割となっており、その他ほとんど全ての制度で「利用したことがある」割合が多くなっています。

「利用したい」の項目について全体と比べて特徴的な点は、【子の看護休暇制度】(64.3%)が10.8ポイント多く6割台半ば、【育児休業中の従業員への経済的援助】(58.0%)が5.9ポイント多く5割台後半となっています。

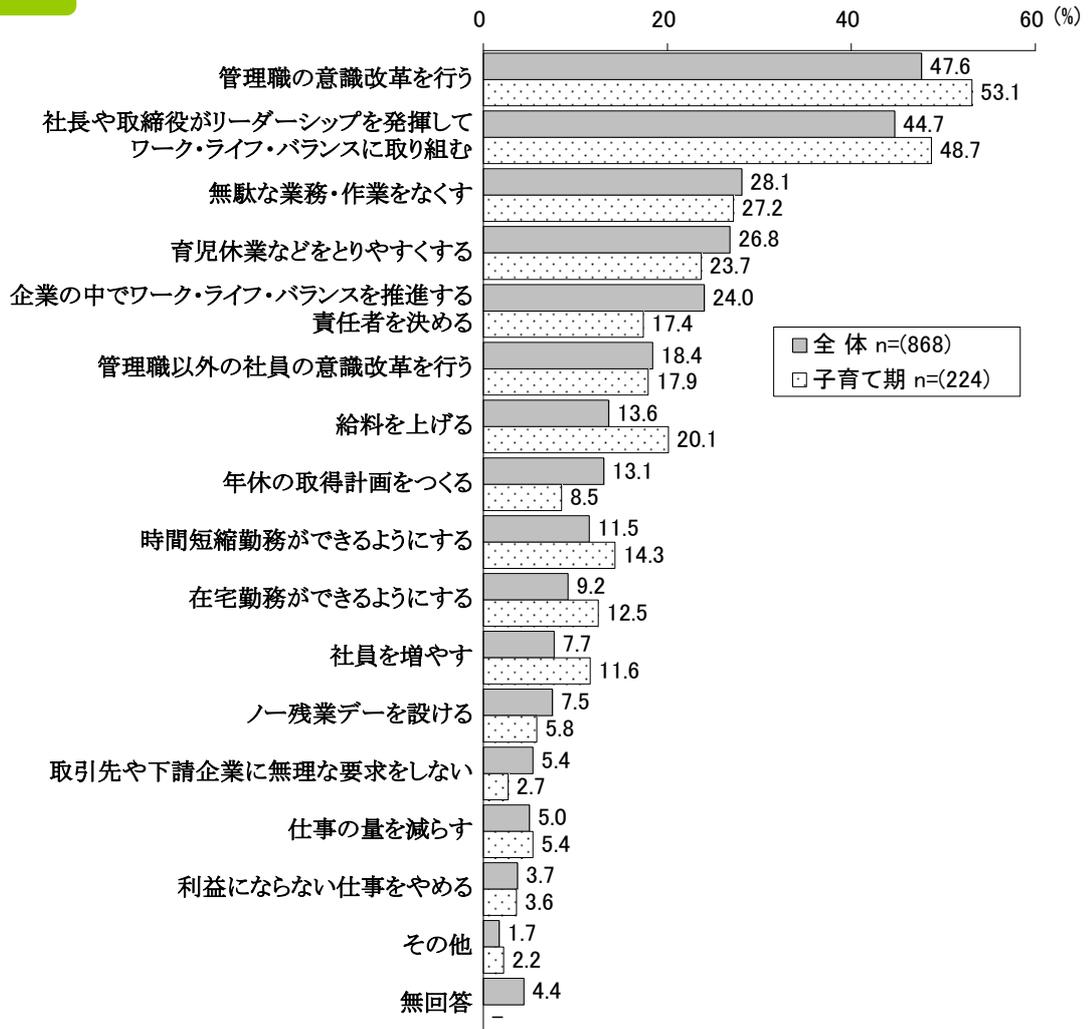
「利用したいが、現実的には難しい」については、【始業・就業時間の繰上げ繰り下げ】(32.1%)が5.1ポイント多くなっています。

5 ワーク・ライフ・バランスの実現のために企業に必要なもの

ワーク・ライフ・バランスの実現のために企業に必要なものは、「管理職の意識改革を行う」(47.6%)、「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」(44.7%)が多くなっており、企業努力を求める声が強くなっています。

子育て期の人でみると、全体に比べて「管理職の意識改革を行う」(53.1%)が5.5ポイント多く過半数となっています。そのほか「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」(48.7%)が4.0ポイント、「給料を上げる」(20.1%)が6.5ポイント多く、企業努力を求める傾向がより強くなっています。

図 15

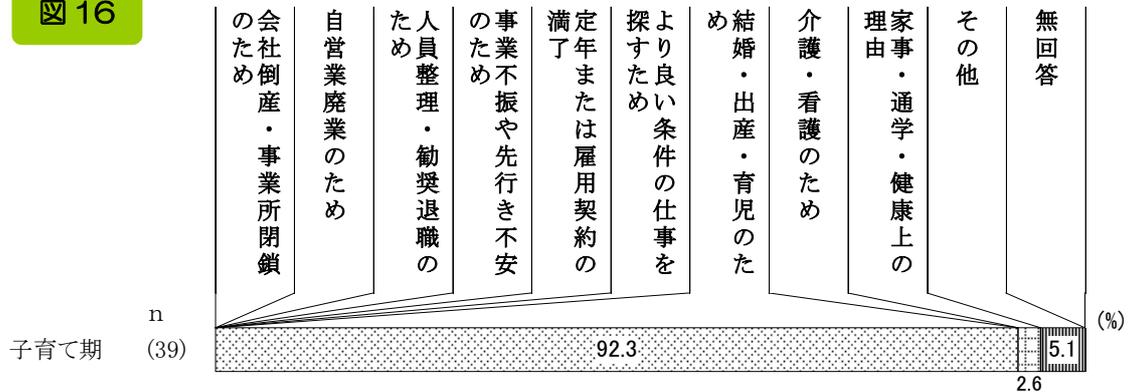


4 就労継続・再就職

1 退職の理由

以前は就労していたが、現在は就労していない人の退職した理由は、「結婚・出産・育児のため」(92.3%)が9割台前半を占め、特に多くなっている。

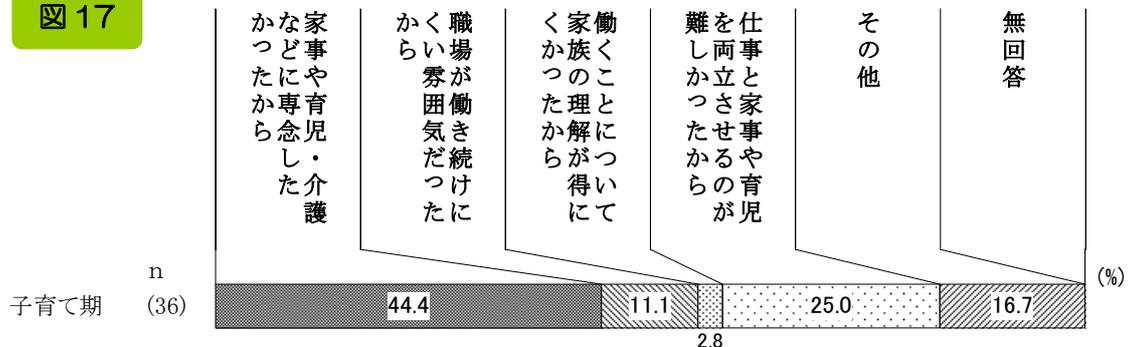
図 16



2 退職の具体的な理由 [家庭の事情で退職した人]

家庭生活の事情で退職した人の具体的な退職理由は、「家事や育児・介護などに専念したかったから」(44.4%)が最も多く、「仕事と家事や育児を両立させるのが難しかったから」(25.0%)が続いています。

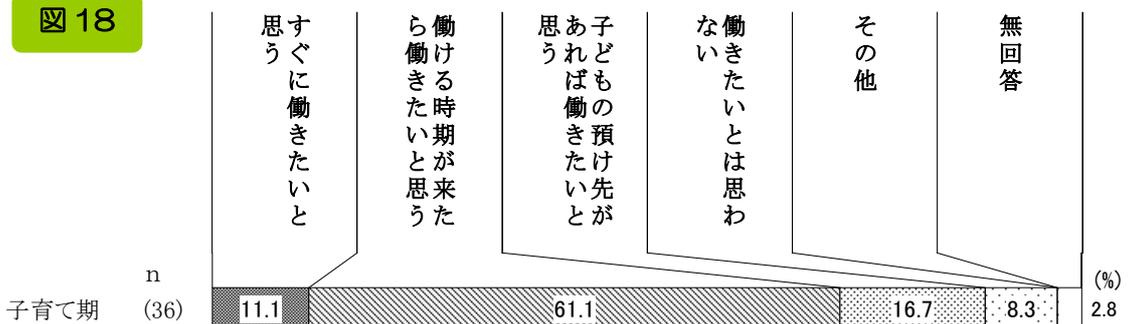
図 17



3 今後の就労意向 [家庭の事情で退職した人]

今後の就労意向は、「働ける時期が来たら働きたいと思う」が61.1%で最も多く、「すぐに働きたいと思う」(11.1%)、「子どもの預け先があれば働きたいと思う」(16.7%)と合わせた《働きたいと思っている》が88.9%となっています。

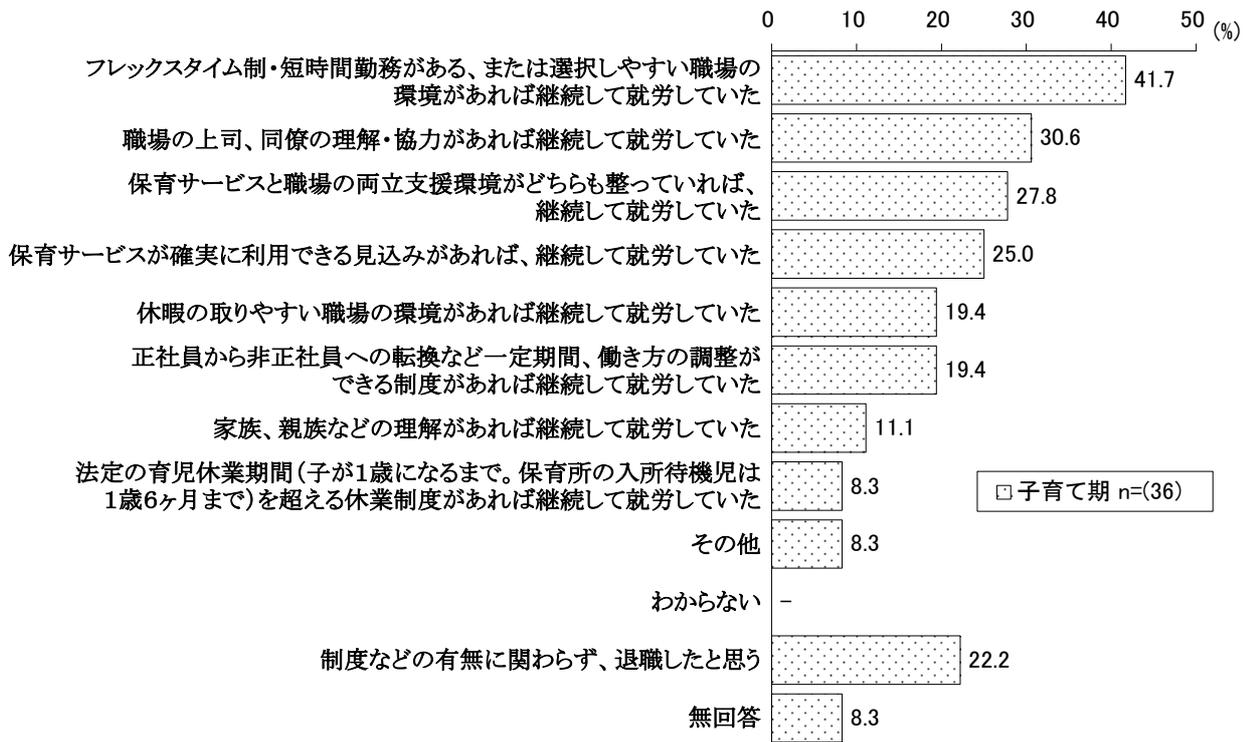
図 18



7 退職せずに就労を続けるために必要な制度 [家庭の事情で退職した人]

退職せずに就労を続けるために必要な制度を聞いたところ、「フレックスタイム制・短時間勤務がある、または選択しやすい職場の環境があれば継続して就労していた」が41.7%、「職場の上司、同僚の理解・協力があれば継続して就労していた」が30.6%、「保育サービスと職場の両立支援環境がどちらも整っていれば、継続して就労していた」が27.8%となっています。

図 22



5

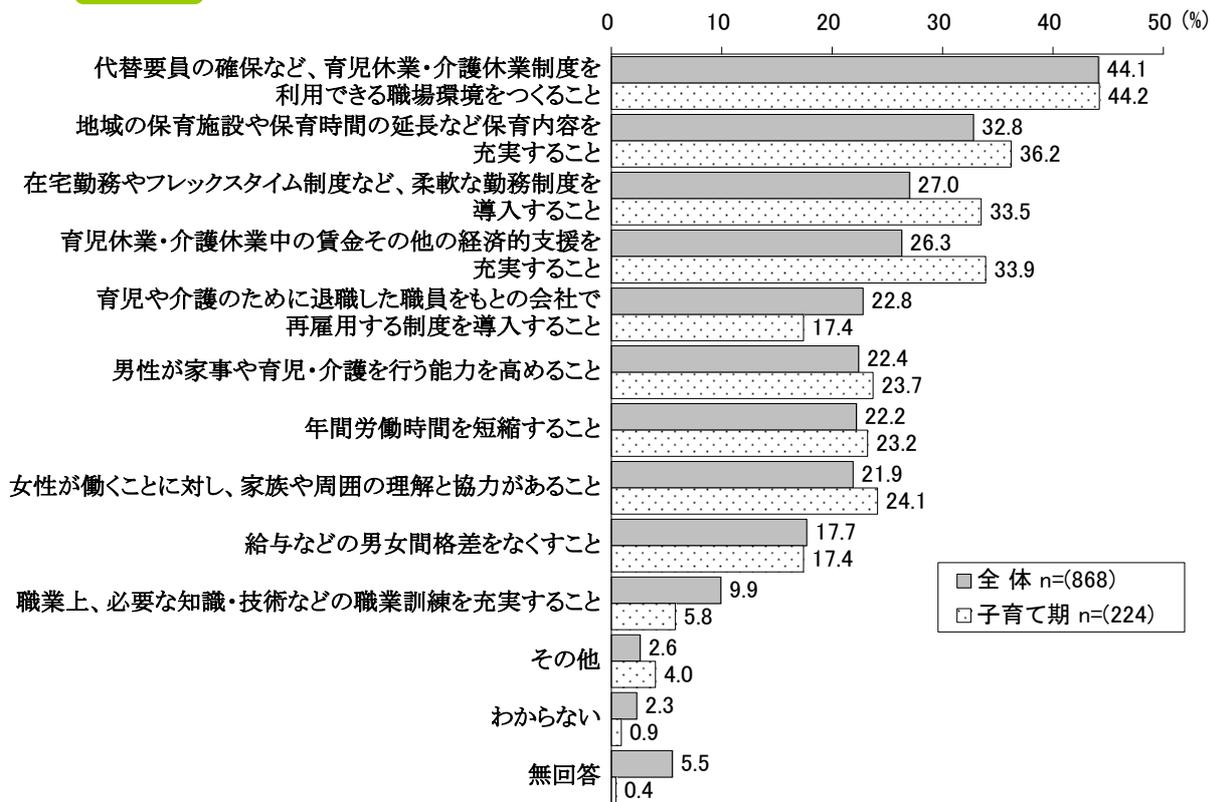
公的な支援

1 仕事と家庭生活などを両立するために必要な条件

仕事と家庭生活などを両立するために必要な条件を聞いたところ、「代替要員の確保など、育児休業・介護休業制度を利用できる職場環境をつくること」(44.1%)が最も多く、「地域の保育施設や保育時間の延長など保育内容を充実すること」(32.8%)が続いています。

子育て期の人でみると、1位の職場環境の整備は全体と同様ですが、2位から4位の保育施設や保育内容の充実、柔軟な勤務制度の導入、経済的支援で全体を上回っています。

図 23

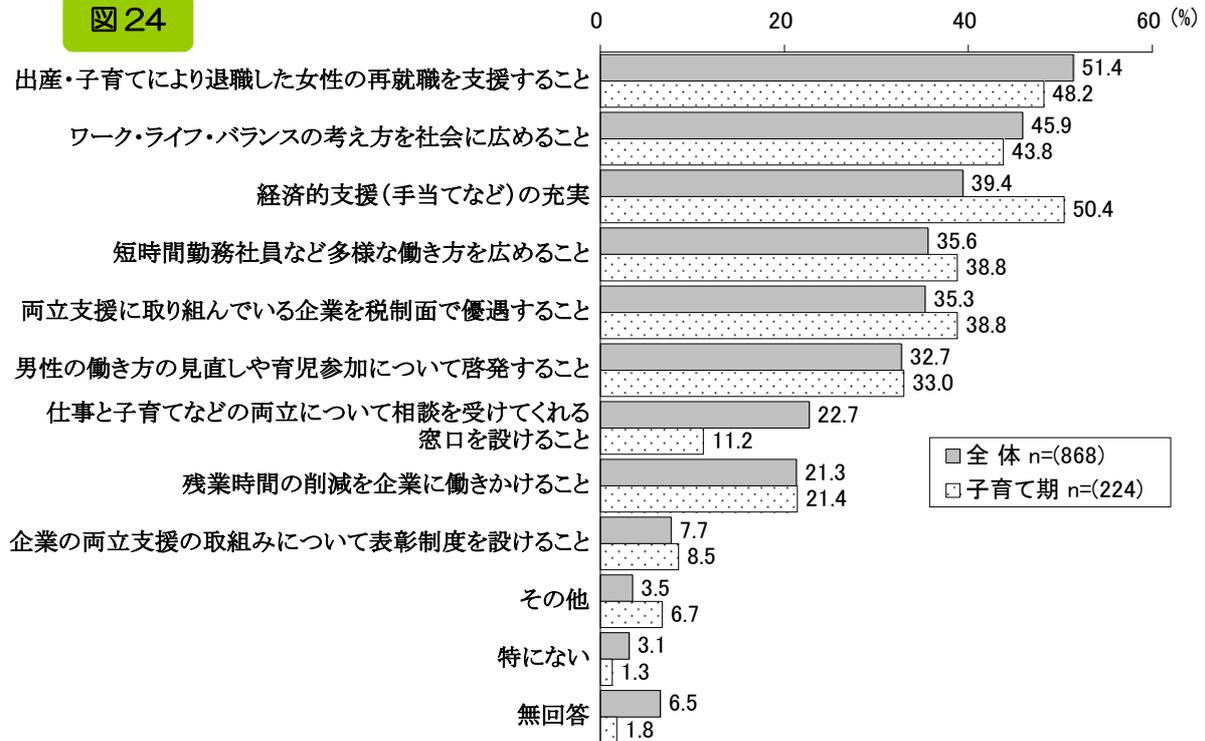


2 仕事と家庭生活などの両立支援で行政に期待する取組み

仕事と家庭生活などの両立支援で行政に期待する取組みは、「出産・子育てにより退職した女性の再就職を支援すること」(51.4%)が過半数で、「ワーク・ライフ・バランスの考え方を社会に広めること」(45.9%)が続いています。

子育て期の人でみると、全体に比べて「経済的支援(手当など)の充実」(50.4%)が11.0ポイント多く、過半数となっており、子育て世代の厳しい経済状況が伺えます。

図 24



6 ワーク・ライフ・バランスや県の施策に対する自由意見

ワーク・ライフ・バランスや県の施策について女性 124 人、男性 148 人、性別無回答 3 人、合計 275 人の方から 356 件の意見が寄せられました。以下は、回答内容を分類し、まとめたものです。

総数	356 件
企業への働きかけなどが必要	48 件
ワーク・ライフ・バランスのPRが必要	36 件
保育や学童など施設が足りない	31 件
働くことへの支援が必要	29 件
就職することの支援が必要	22 件
介護の問題	12 件
行政が率先して実行して欲しい	3 件
調査について	37 件
その他	138 件

ワーク・ライフ・バランスの推進について、「企業への働きかけなどが必要」(48 件)が最も多く、「ワーク・ライフ・バランスのPRが必要」(36 件)、「保育や学童など施設が足りない」(31 件)が続いています。また、「働くことへの支援が必要」(29 件)、「就職することの支援が必要」(22 件)といった就労継続、就職支援への要望も出ています。

ワーク・ライフ・バランス県民意識調査

報告書（概要版）

平成22年3月

発行 千葉県 商工労働部 雇用労働課
雇用就労支援室

〒260-8667

千葉市中央区市場町1-1

電話 043-223-2741

FAX 043-221-1180

調査作成 株式会社サーベイリサーチセンター