

IV 調査結果（従業員調査）

調査結果（従業員調査）では、「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート」の結果について、図表等を用いた説明をしています。

IV 調査結果（従業員調査）

1. あなたご自身およびあなたの世帯について

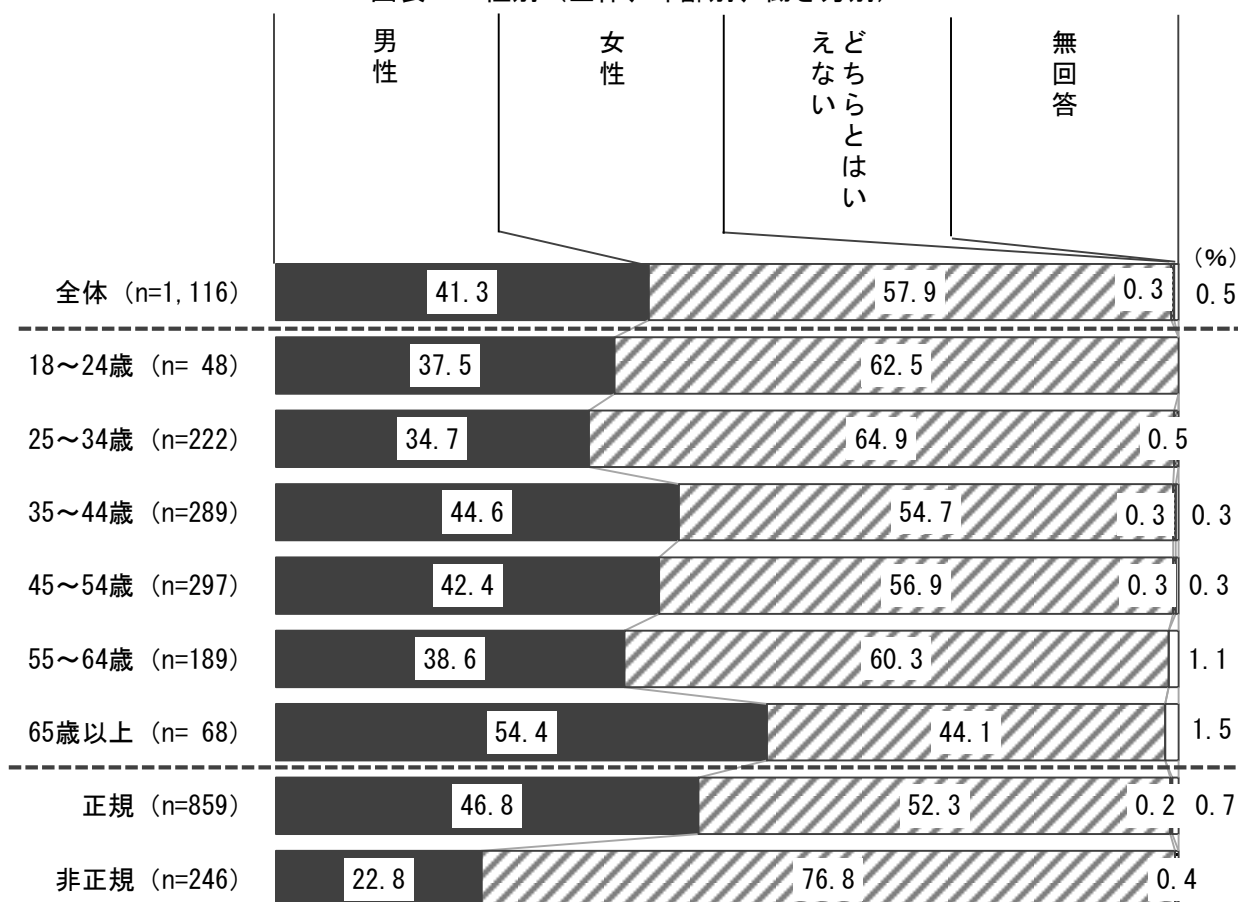
（1）性別

「男性」が4割強、「女性」が5割台半ばを超える

F1 性別（○は1つ）※自認する性で記載してください

性別についてみると、「男性」（41.3%）が4割強、「女性」（57.9%）が5割台半ばを超え、「どちらともはいえない」（0.3%）が1割未満となっています。年齢別でみると、「18～64歳」までは「女性」が「男性」よりも高くなっています。一方、「65歳以上」では「男性」の方が高くなっています。働き方別でみると、「非正規」では「女性」（76.8%）が7割台半ばを超えとなっています。

図表1 性別（全体、年齢別、働き方別）



(2) 年齢

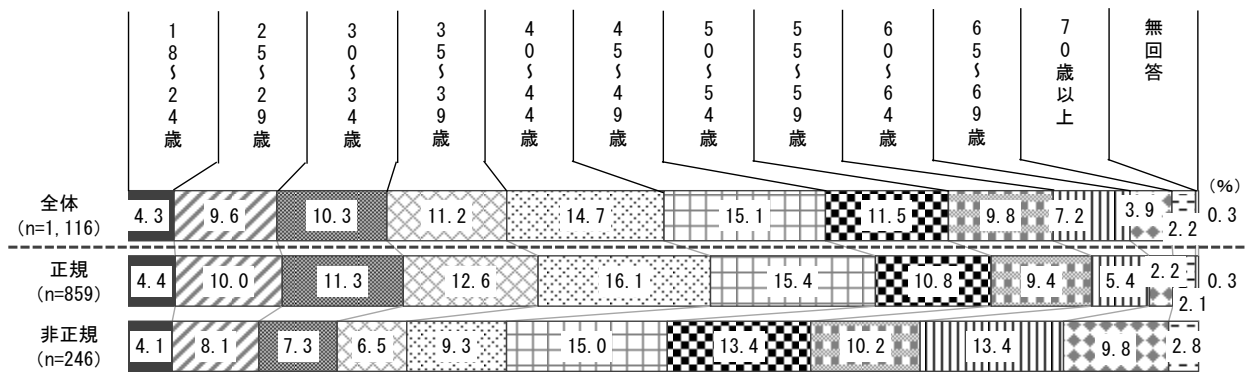
「45～49歳」が1割台半ばで最も高く、「40～44歳」が1割台半ば近くで続く

F2 年齢 (○は1つ) (令和4年8月1日現在)

年齢についてみると、「45～49歳」(15.1%)が1割台半ばで最も高く、次いで「40～44歳」(14.7%)が1割台半ば近くとなっています。

働き方別でみると、「正規」は「40～44歳」、「非正規」は「45～49歳」が最も高くなっています。

図表2 年齢 (全体、働き方別)



(3) 住所

「新宿区」が1割強、「その他」が8割強

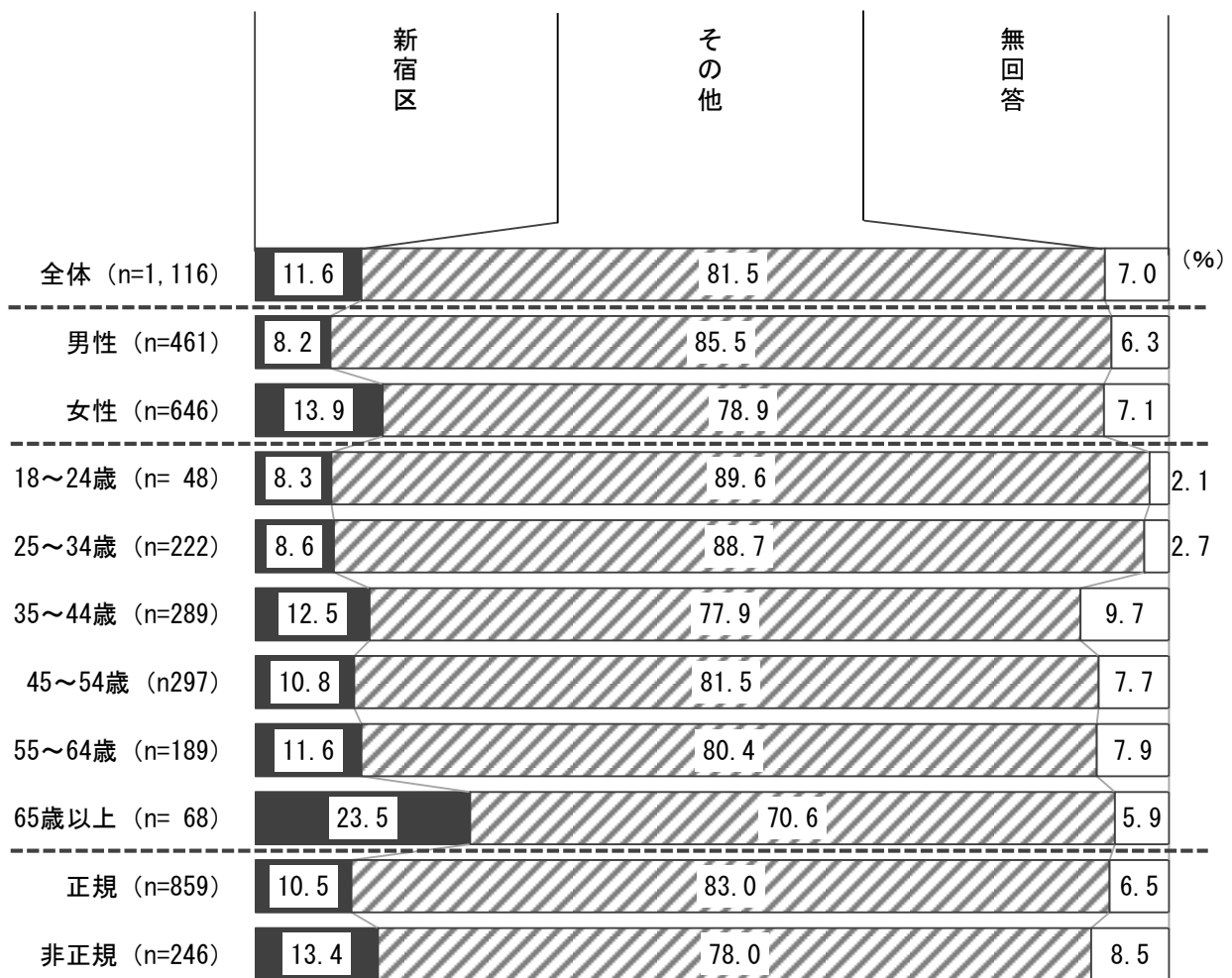
F3 住所 (○は1つ)

住所についてみると、「新宿区」(11.6%)が1割強、「その他」(81.5%)が8割強となっています。性別でみると、「新宿区」は「女性」(13.9%)が「男性」(8.2%)よりも5.7ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「新宿区」は「65歳以上」が2割台半ば近くとなっています。

働き方別でみると、「新宿区」は「正規」が約1割、「非正規」が1割台半ば近くとなっています。

図表3 住所 (全体、性別、年齢別、働き方別)



(4) 働き方

「正社員・正職員」が7割台半ばを超え、「契約社員・パートタイム、アルバイト」等の「非正規」が2割強

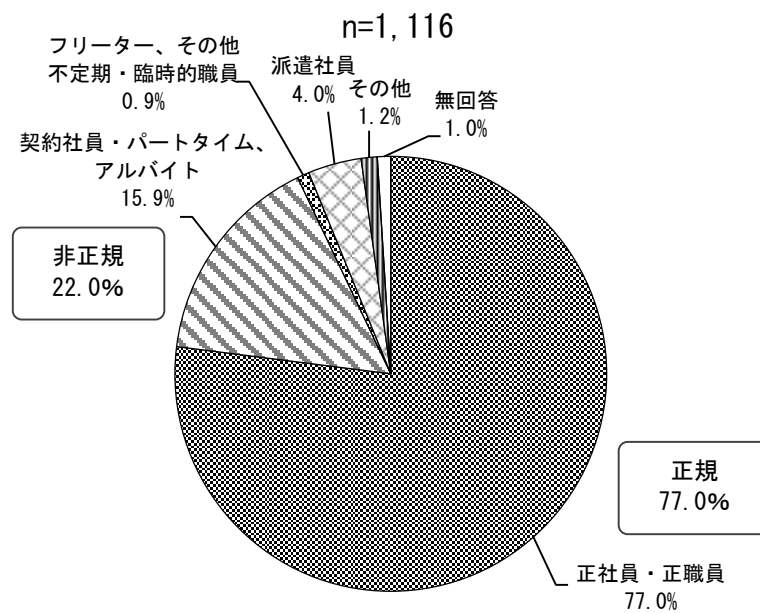
問1 あなたの働き方は次のうちどれですか。パートタイム、アルバイトの方は、あなたのお勤め先での呼称でお答えください。(〇は1つ)

働き方についてみると、「正社員・正職員」(77.0%)が7割台半ばを超え、「契約社員・パートタイム、アルバイト」「フリーター、その他不定期・臨時的職員」「派遣社員」「その他」を合わせた「非正規」(22.0%)が2割強となっています。

性別でみると、「非正規」は「男性」(12.2%)が1割強、「女性」(29.3%)が3割弱となっています。

性別及び年齢別でみると、「男性」では「非正規」は「65歳以上」が最も高く、次いで「18～24歳」となっています。一方、「女性」では年齢が高くなるにしたがい「非正規」の割合が高くなっています。

図表4 働き方(全体、性別、性別×年齢別)

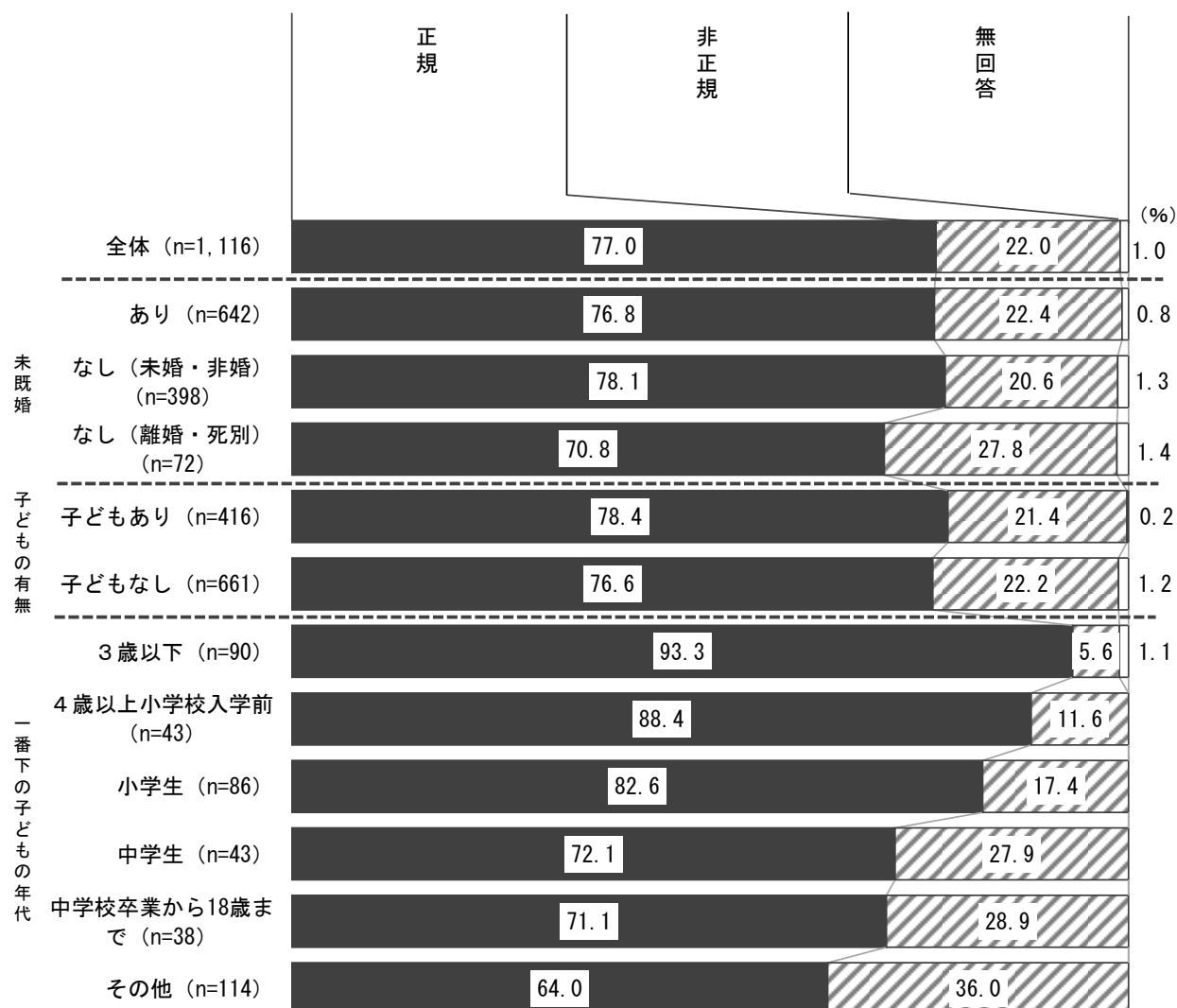


(単位：%)

	n	正社員・ 正職員	契約社員・ パート タイム、 アルバイト	フリーター、 その他 不定期・ 臨時的職員	派遣社員	その他	無回答	非正規
全体	1,116	77.0	15.9	0.9	4.0	1.2	1.0	22.0
性別	男性	461	87.2	8.9	1.1	0.9	0.7	12.2
	女性	646	69.5	21.1	0.8	6.3	1.1	29.3
男性	18~24歳(※)	18	66.7	16.7	16.7	-	-	33.4
	25~34歳	77	88.3	10.4	-	1.3	-	11.7
	35~44歳	129	95.3	2.3	-	0.8	0.8	3.9
	45~54歳	126	96.8	2.4	-	0.8	-	3.2
	55~54歳	73	78.1	17.8	1.4	-	-	19.2
	65歳以上	37	51.4	29.7	2.7	2.7	13.5	48.6
女性	18~24歳	30	86.7	6.7	3.3	3.3	-	13.3
	25~34歳	144	79.2	9.7	0.7	9.0	0.7	20.1
	35~44歳	158	76.6	18.4	-	3.2	-	21.6
	45~54歳	169	60.4	27.2	1.2	10.1	-	38.5
	55~54歳	114	59.6	29.8	-	4.4	4.4	38.6
	65歳以上	30	56.7	36.7	3.3	-	3.3	43.3

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

図表5 働き方（配偶者の有無別、子どもの有無別、一番下の子どもの年代別）



(5) 非正規で働いている理由

「時間が自由になるから」が3割近くで最も高い

(問1で「2」～「5」とお答えの方におたずねします)

問1-1 このような形態で働いている理由は、次のどれに当たりますか。(〇は3つまで)

非正規で働いていると回答した人を対象として、その理由についてみると、「時間が自由になるから」(28.5%)が3割近くで最も高く、次いで「希望する仕事内容であったため」(27.2%)が2割台半ばを超え、「家事・育児・介護との両立のため」(22.4%)が2割強となっています。

性別でみると、「男性」では「経験・資格・技能を活かせるから」、「女性」では「時間が自由になるから」が最も高くなっています。年齢別でみると、「35～44歳」では「家事・育児・介護との両立のため」が高くなっています。

図表6 非正規で働いている理由（性別、性別×年齢別）

（単位：％）

	n	時間が自由になるから	希望する仕事内容であったため	家事・育児・介護との両立のため	経験・資格・技能を活かせるから	正社員として働ける勤め先が見つからなかったから	気軽に働けそうだから	自宅近くで働けるから
全体	246	28.5	27.2	22.4	19.9	16.3	13.8	11.8
性別								
男性	56	16.1	28.6	1.8	35.7	16.1	14.3	7.1
女性	189	32.3	26.5	28.6	14.8	16.4	13.8	13.2
年齢別								
18～24歳（※）	10	50.0	10.0	-	10.0	20.0	40.0	-
25～34歳	38	36.8	26.3	13.2	10.5	23.7	21.1	2.6
35～44歳	39	28.2	33.3	38.5	12.8	10.3	12.8	17.9
45～54歳	70	35.7	25.7	30.0	15.7	22.9	14.3	15.7
55～54歳	58	25.9	29.3	22.4	29.3	12.1	10.3	15.5
65歳以上	31	-	25.8	3.2	35.5	6.5	3.2	3.2
男性								
18～24歳（※）	6	50.0	16.7	-	16.7	16.7	50.0	-
25～34歳（※）	9	33.3	22.2	-	11.1	22.2	22.2	-
35～44歳（※）	5	20.0	60.0	-	20.0	20.0	20.0	20.0
45～54歳（※）	4	25.0	-	-	-	75.0	-	25.0
55～54歳（※）	14	7.1	35.7	7.1	64.3	-	14.3	14.3
65歳以上（※）	18	-	27.8	-	44.4	11.1	-	-
女性								
18～24歳（※）	4	50.0	-	-	-	25.0	25.0	-
25～34歳	29	37.9	27.6	17.2	10.3	24.1	20.7	3.4
35～44歳	34	29.4	29.4	44.1	11.8	8.8	11.8	17.6
45～54歳	65	36.9	26.2	32.3	15.4	20.0	15.4	15.4
55～54歳	44	31.8	27.3	27.3	18.2	15.9	9.1	15.9
65歳以上（※）	13	-	23.1	7.7	23.1	-	7.7	7.7

	n	勉強・趣味・ボランティアなどの両立のため	採用に年齢制限があり、今の形態しか選べないから	他に主な収入があるから	家族の理解が得られにくいから	その他	無回答
全体	246	11.8	9.8	4.9	-	9.3	3.3
性別							
男性	56	14.3	17.9	7.1	-	16.1	1.8
女性	189	11.1	6.9	4.2	-	7.4	3.7
年齢別							
18～24歳（※）	10	40.0	-	-	-	10.0	-
25～34歳	38	23.7	2.6	2.6	-	2.6	5.3
35～44歳	39	17.9	2.6	2.6	-	2.6	2.6
45～54歳	70	7.1	5.7	5.7	-	5.7	5.7
55～54歳	58	5.2	10.3	5.2	-	13.8	1.7
65歳以上	31	3.2	38.7	9.7	-	25.8	-
男性							
18～24歳（※）	6	33.3	-	-	-	-	-
25～34歳（※）	9	33.3	11.1	-	-	-	11.1
35～44歳（※）	5	40.0	20.0	-	-	-	-
45～54歳（※）	4	-	-	25.0	-	25.0	-
55～54歳（※）	14	-	7.1	14.3	-	14.3	-
65歳以上（※）	18	5.6	38.9	5.6	-	33.3	-
女性							
18～24歳（※）	4	50.0	-	-	-	25.0	-
25～34歳	29	20.7	-	3.4	-	3.4	3.4
35～44歳	34	14.7	-	2.9	-	2.9	2.9
45～54歳	65	7.7	4.6	4.6	-	4.6	6.2
55～54歳	44	6.8	11.4	2.3	-	13.6	2.3
65歳以上（※）	13	-	38.5	15.4	-	15.4	-

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(6) 配偶者・パートナーの有無

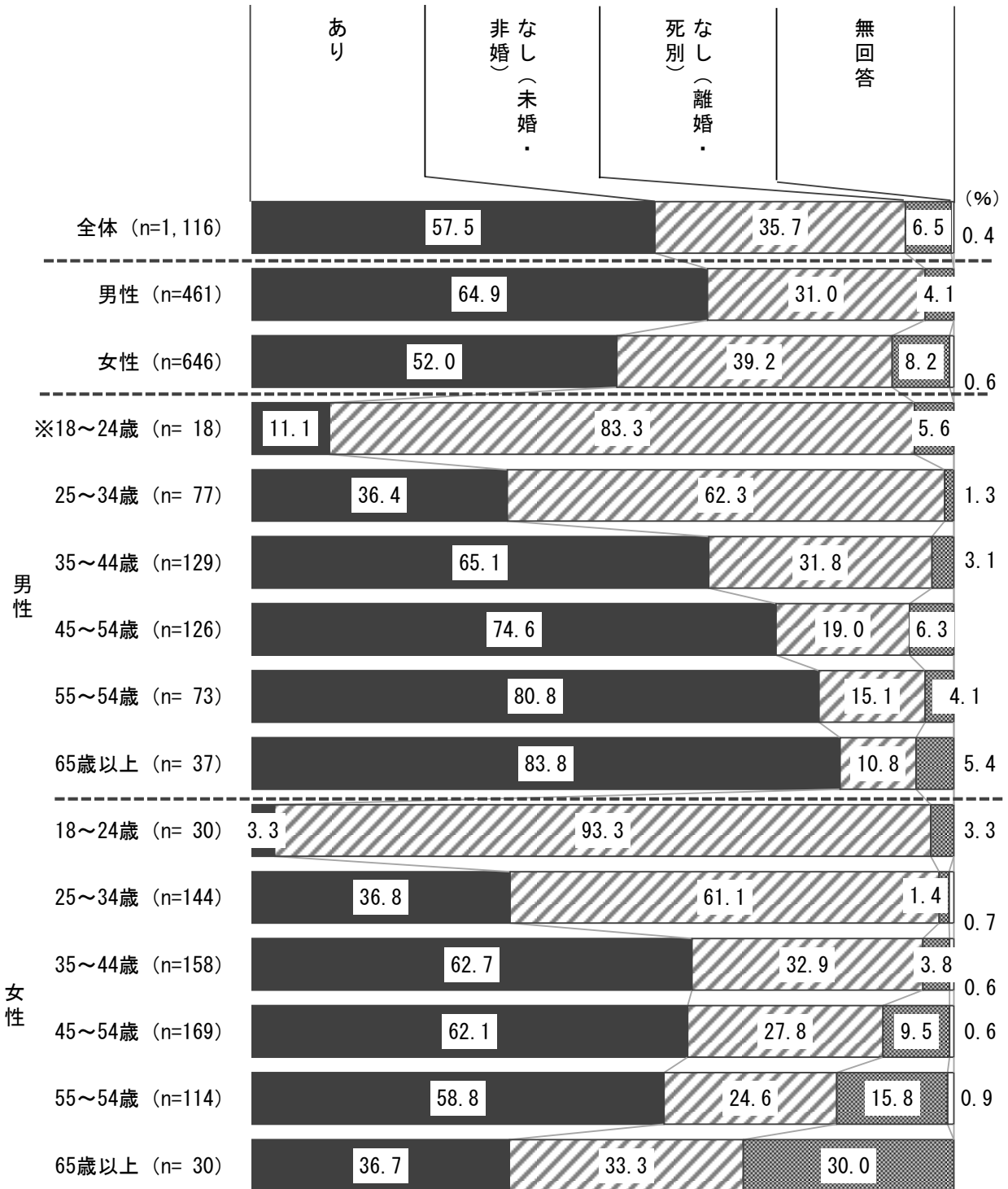
「あり」が5割台半ばを超え、「なし（未婚・非婚）」が3割台半ば

問2 配偶者・パートナーはいらっしゃいますか。法律婚、事実婚は問いません。(○は1つ)

配偶者・パートナーの有無についてみると、「あり」(57.5%)が5割台半ばを超え、「なし(未婚・非婚)」(35.7%)が3割台半ば、「なし(離婚・死別)」(6.5%)が1割未満となっています。

性別でみると、「なし(未婚・非婚)」は「男性」(31.0%)が約3割である一方、「女性」(39.2%)が4割弱となっています。性別及び年齢別では、「男性」「女性」とともに「18～24歳」「25～34歳」では「なし(未婚・非婚)」が「あり」よりも高くなっています。

図表7 配偶者・パートナーの有無（全体、性別、性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(7) 配偶者・パートナーの就労形態

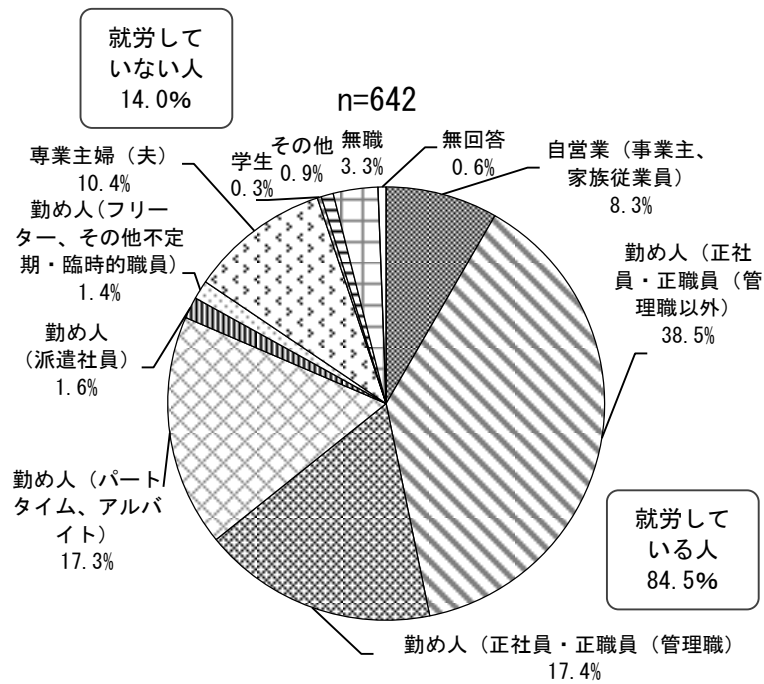
「就労している人」が8割台半ば近く、「就労していない人」が1割台半ば近く

(問2で「1」とお答えの方におたずねします)

問2-1 配偶者・パートナーの就労形態をお答えください。(○は1つ)

配偶者・パートナーの有無で「あり」と回答した人を対象として、配偶者・パートナーの就労形態についてみると、「就労している人」(84.5%)が8割台半ば近く、専業主婦(夫)等の「就労していない人」(14.0%)が1割台半ば近くとなっています。

図表8 配偶者・パートナーの就労形態



(8) 同居している方

「配偶者・パートナー」が5割台半ば近くで最も高く、「子ども」が3割台半ばを超えて続く

問3 現在あなたと同居している方についてお答えください。(〇はいくつでも)

同居している方についてみると、「配偶者・パートナー」(53.4%)が5割台半ば近くで最も高く、次いで「子ども」(37.3%)が3割台半ばを超え、「一人暮らし」(21.5%)が2割強、「親(実親・義親)」(18.4%)が2割近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「配偶者・パートナー」が最も高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「男性」では「35～44歳」以上、「女性」では「25～34歳」以上で「配偶者・パートナー」が最も高くなっています。

図表9 同居している方(全体、性別、性別×年齢別)

(単位: %)

	n	配偶者・パートナー	子ども	親(実親・義親)	兄弟・姉妹	祖父母	孫	その他	一人暮らし	無回答	
全体	1,116	53.4	37.3	18.4	5.6	0.8	0.4	0.5	21.5	3.5	
性別	男性	461	58.1	42.1	14.8	3.3	1.3	0.4	-	21.7	3.0
	女性	646	49.5	33.7	21.1	7.1	0.5	0.3	0.9	21.7	3.9
男性	18～24歳(※)	18	5.6	-	44.4	22.2	5.6	-	-	44.4	-
	25～34歳	77	33.8	26.0	16.9	7.8	2.6	-	-	45.5	1.3
	35～44歳	129	58.9	48.8	13.2	1.6	0.8	-	-	20.2	4.7
	45～54歳	126	65.9	58.7	15.9	1.6	0.8	-	-	13.5	1.6
	55～54歳	73	72.6	41.1	12.3	1.4	-	-	-	11.0	4.1
	65歳以上	37	75.7	18.9	2.7	-	2.7	5.4	-	16.2	5.4
女性	18～24歳	30	10.0	-	43.3	26.7	3.3	-	10.0	33.3	-
	25～34歳	144	38.9	14.6	26.4	12.5	0.7	-	1.4	29.2	3.5
	35～44歳	158	58.2	46.2	10.8	2.5	0.6	-	0.6	23.4	3.8
	45～54歳	169	55.6	47.9	24.9	5.3	-	-	-	15.4	3.6
	55～54歳	114	56.1	28.9	21.1	2.6	-	0.9	-	17.5	4.4
	65歳以上	30	36.7	30.0	6.7	13.3	-	3.3	-	16.7	10.0

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(9) 一番下のお子さんの年代

「3歳以下」が2割強で最も高く、「小学生」が約2割で続く

(問3で「2」とお答えの方におたずねします)

問3-1 一番下のお子さんは、次のどれに当たりますか。(○は1つ)

「子ども」と同居していると回答した人を対象として、一番下のお子さんの年代についてみると、「3歳以下」(21.6%)が2割強で最も高く、次いで「小学生」(20.7%)が約2割、「中学生」(10.3%)と「4歳以上小学校入学前」(10.3%)がそれぞれ約1割となっています。

性別でみると、「男性」では「3歳以下」「小学生」、「女性」では「3歳以下」が最も高くなっています。

年齢別でみると、「25～34歳」「35～44歳」では「3歳以下」が最も高くなっています。

図表10 一番下のお子さんの年代(全体、性別、年齢別)

(単位: %)

	n	3歳以下	4歳以上小学校入学前	小学生	中学生	中学校卒業から18歳まで	その他	無回答
全体	416	21.6	10.3	20.7	10.3	9.1	27.4	0.5
性別								
男性	194	23.2	9.8	23.2	10.8	7.2	25.8	-
女性	218	20.2	11.0	18.8	10.1	11.0	28.0	0.9
年齢別								
18～24歳(※)	0	-	-	-	-	-	-	-
25～34歳	41	80.5	17.1	2.4	-	-	-	-
35～44歳	137	35.8	20.4	34.3	6.6	2.2	-	0.7
45～54歳	156	5.1	5.1	23.7	19.9	18.6	27.6	-
55～54歳	64	-	-	-	4.7	7.8	85.9	1.6
65歳以上(※)	17	-	-	5.9	-	-	94.1	-

図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(10) 家族の介護の有無

「行っている」が1割近く、「行っていない」が約9割

問4 現在あなたはご家族の介護を行っていますか。(○は1つ)

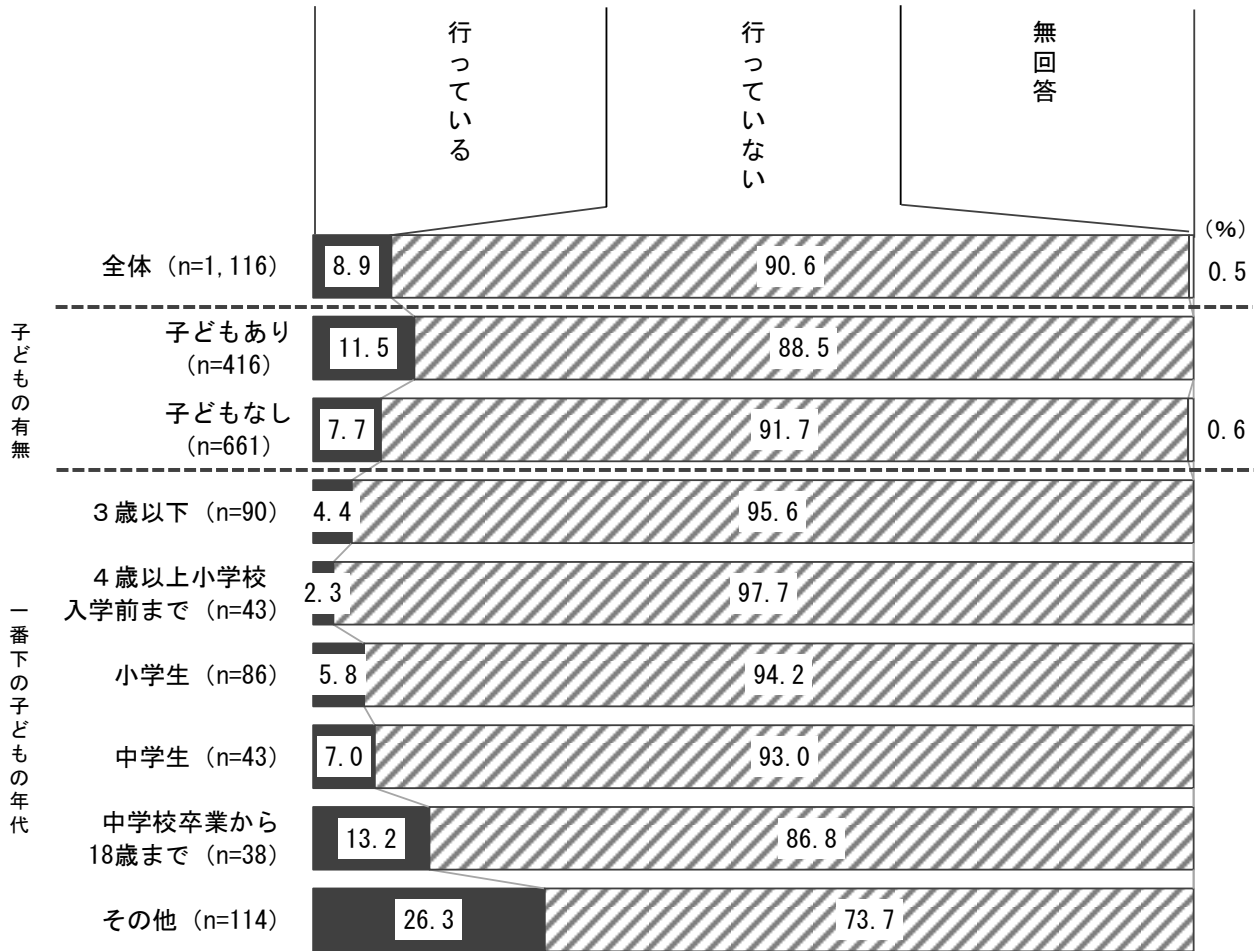
※自宅外にいるご家族の介護も含まれます。

家族の介護の有無についてみると、「行っている」(8.9%)が1割近く、「行っていない」(90.6%)が約9割となっています。

子どもの有無別でみると、「子どもあり」では「行っている」(11.5%)が1割強となっています。

一番下の子どもの年代別でみると、「中学校卒業から18歳まで」では「行っている」(13.2%)が1割台半ば近くとなっています。

図表11 家族の介護の有無（全体、子どもの有無別、一番下の子どもの年代別）



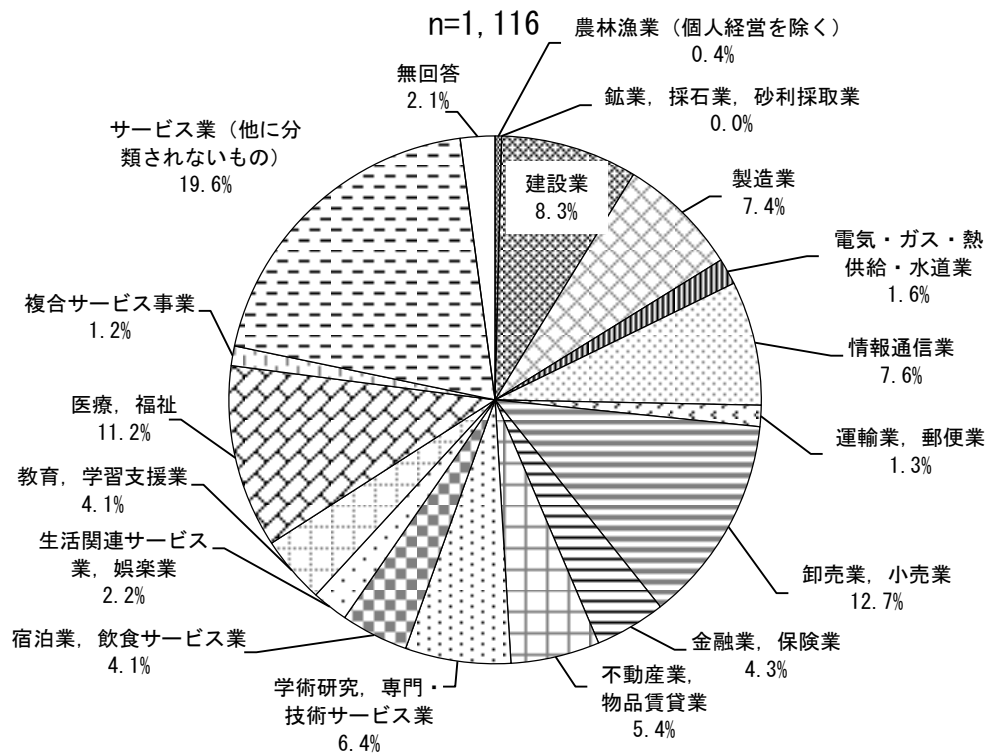
(11) 働いている会社の業種

「サービス業（他に分類されないもの）」が2割弱で最も高い

問5 あなたが働いている会社の業種は次のうちどれですか。（○は1つ）

働いている会社の業種についてみると、「サービス業（他に分類されないもの）」（19.6%）が2割弱で最も高く、次いで「卸売業，小売業」（12.7%）と「医療，福祉」（11.2%）がそれぞれ1割強となっています。

図表12 働いている会社の業種



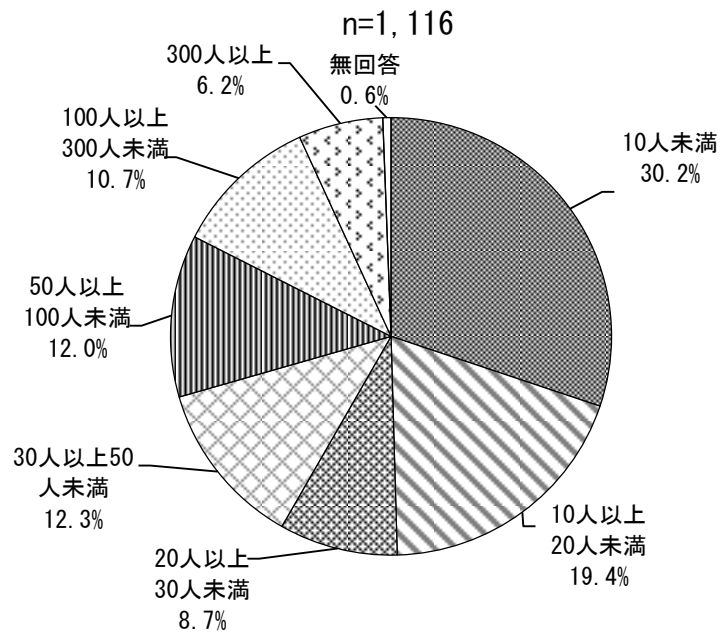
(12) 働いている会社の規模

「10人未満」が約3割で最も高く、「10人以上20人未満」が2割弱で続く

問6 あなたが働いている事業所の規模は次のうちどれですか。会社全体の規模ではなく、実際に働いている事業所の規模をお答えください。(〇は1つ)

働いている会社の規模についてみると、「10人未満」(30.2%)が約3割で最も高く、次いで「10人以上20人未満」(19.4%)が2割弱となっています。

図表13 働いている会社の規模

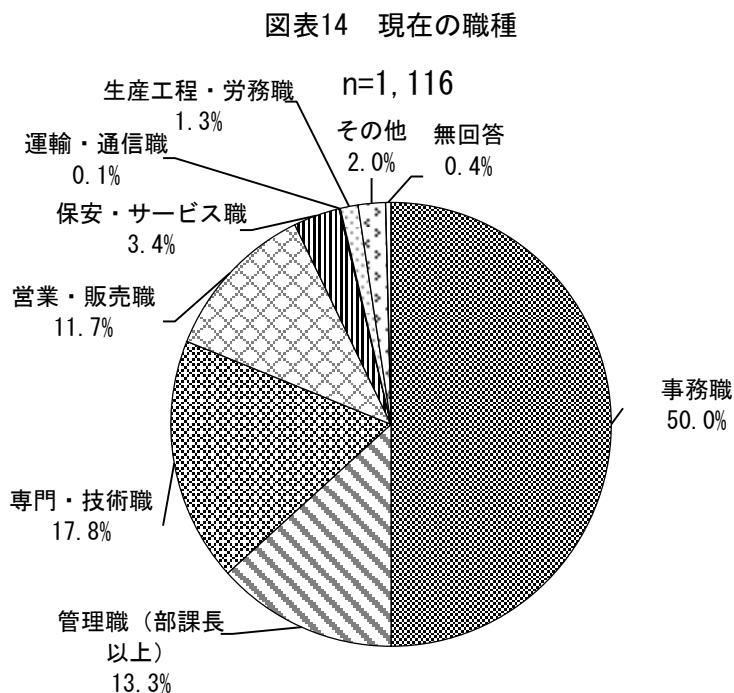


(13) 現在の職種

「事務職」が5割で最も高い

問7 あなたの現在の職種は次のうちどれですか。(〇は1つ)

現在の職種についてみると、「事務職」(50.0%)が5割で最も高く、次いで「専門・技術職」(17.8%)が1割台半ばを超え、「管理職(部課長以上)」(13.3%)が1割台半ば近く、「営業・販売職」(11.7%)が1割強となっています。



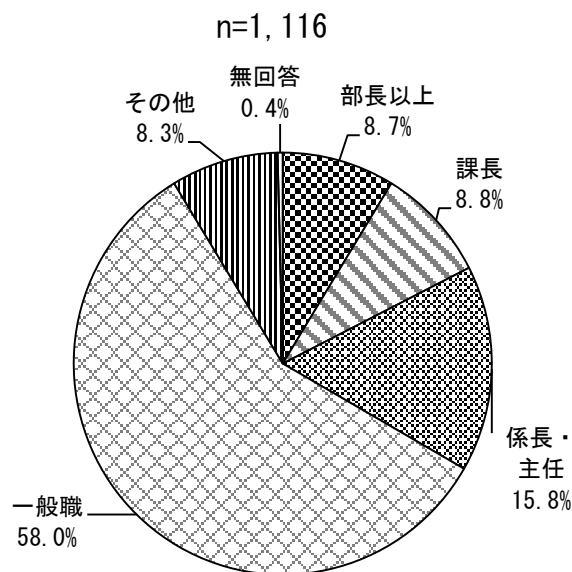
(14) 現在の役職

「一般職」が6割近くで最も高い

問8 あなたの現在の役職は次のうちどれですか。(〇は1つ)

現在の役職についてみると、「一般職」(58.0%)が6割近くで最も高く、次いで「係長・主任」(15.8%)が1割台半ば、「課長」(8.8%)と「部長以上」(8.7%)がそれぞれ1割近くとなっています。

図表15 現在の役職



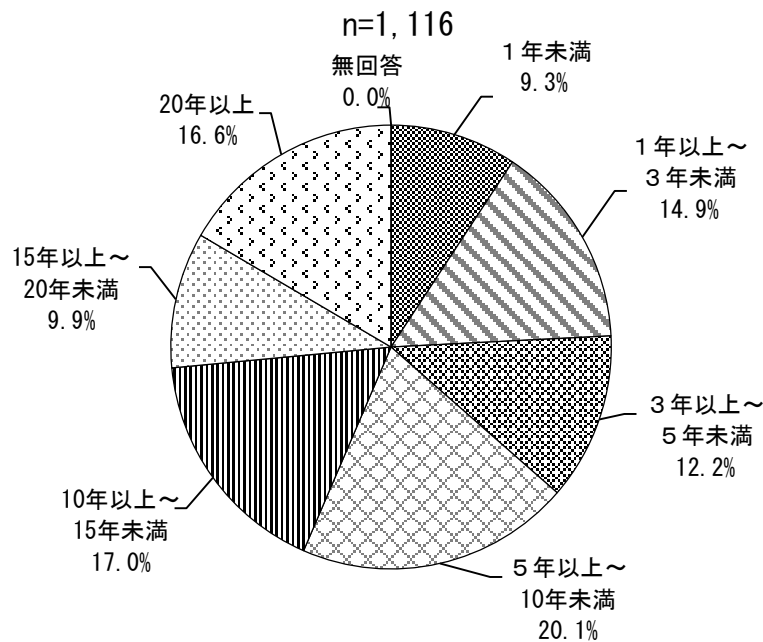
(15) 現在の勤め先での勤続年数

「5年以上～10年未満」が約2割で最も高い

問9 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中ブランクがある場合には前後を通算してください。(○は1つ)

現在の勤め先での勤続年数についてみると、「5年以上～10年未満」(20.1%)が約2割で最も高く、次いで「10年以上～15年未満」(17.0%)と「20年以上」(16.6%)がそれぞれ1割台半ばを超え、「1年以上～3年未満」(14.9%)が1割台半ば近くとなっています。

図表16 現在の勤め先での勤続年数



2. 労働時間について

(1) 所定労働時間

1日の定められた勤務時間は「正規」では「8時間以上9時間未満」が5割台半ばを超えて、「非正規」では「7時間以上8時間未満」が3割台半ば近くで最も高い

1週間の定められた勤務時間は「正規」では「40時間」が5割強で、「非正規」では「15時間以上30時間未満」が3割強で最も高い

問10 あなたの定められた勤務時間（所定労働時間）をお教えてください。

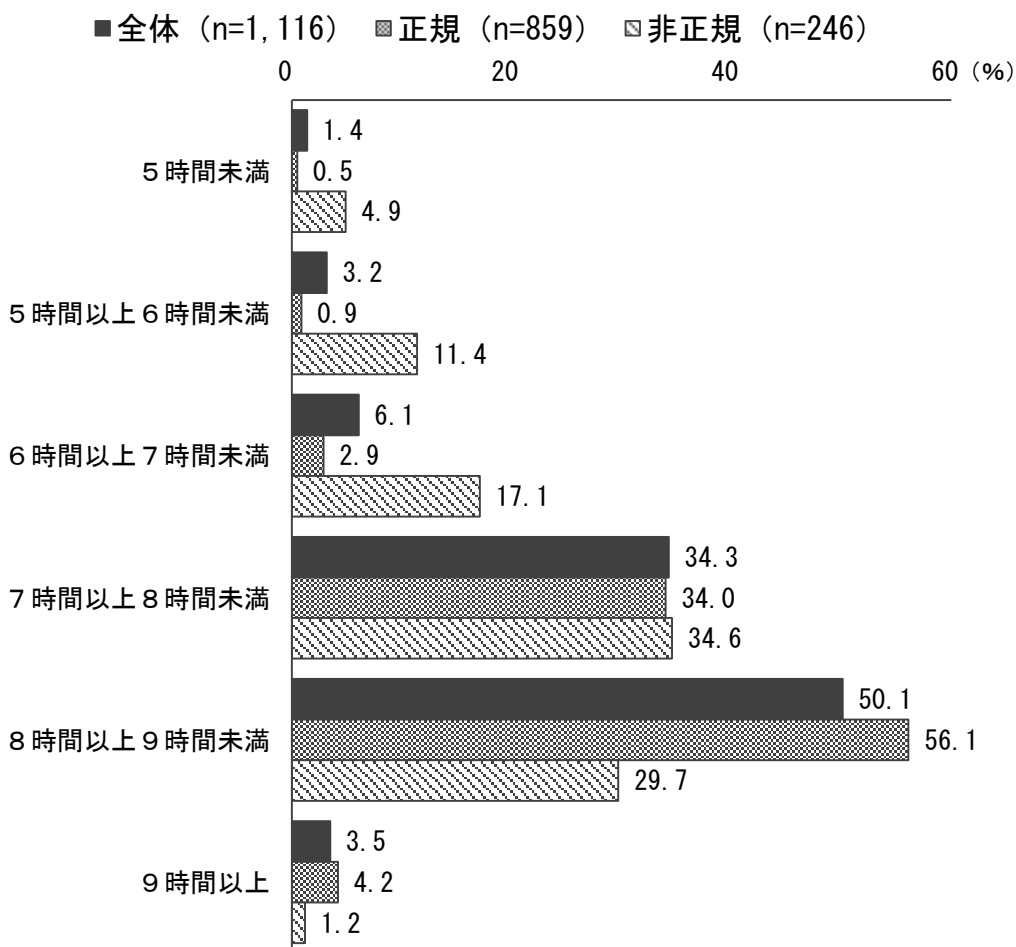
（数値をお書きください）

雇用形態別に、1日の定められた勤務時間（所定労働時間）についてみると、「正規」では「8時間以上9時間未満」（56.1%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「7時間以上8時間未満」（34.0%）が3割台半ば近くとなっています。

「非正規」では「7時間以上8時間未満」（34.6%）が3割台半ば近くで最も高く、次いで「8時間以上9時間未満」（29.7%）が3割弱となっています。

図表17 所定労働時間（全体、働き方別）

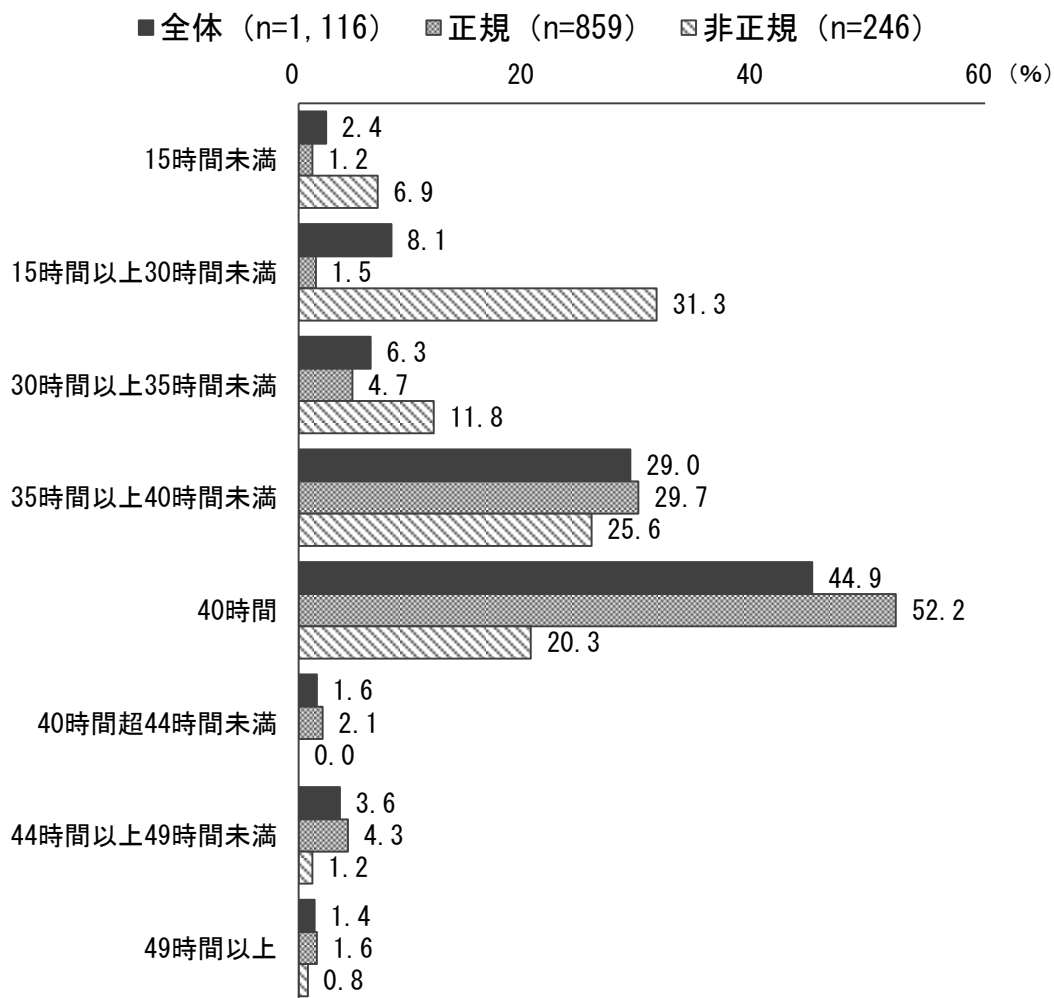
① 1日平均の所定労働時間



雇用形態別に、1週間の定められた勤務時間についてみると、「正規」では「40時間」（52.2%）が5割強で最も高く、次いで「35時間以上40時間未満」（29.7%）が3割弱となっています。

「非正規」では「15時間以上30時間未満」（31.3%）が3割強で最も高く、次いで「35時間以上40時間未満」（25.6%）が2割台半ばとなっています。

② 1週間平均の所定労働時間



(2) 1か月の平均残業時間

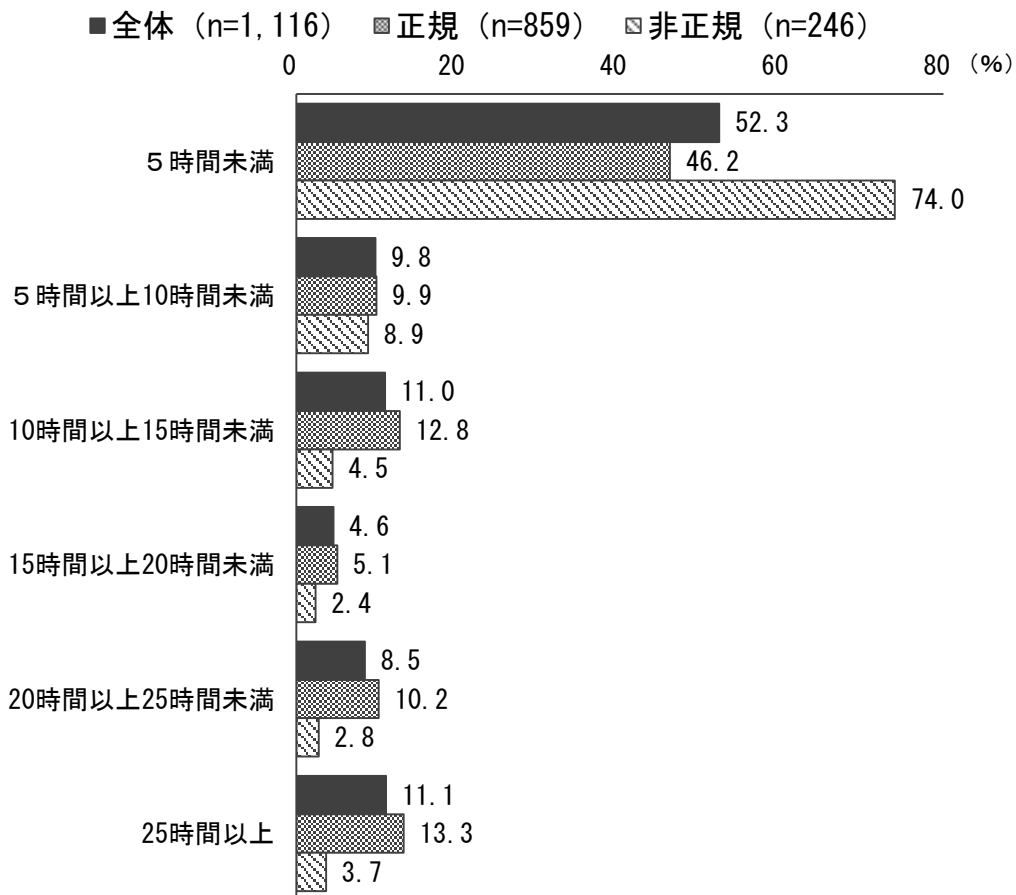
「正規」では「5時間未満」が4割台半ばを超えて最も高く、「非正規」では「5時間未満」が7割台半ば近くで最も高い

問11 あなたの1か月の平均残業時間はどれくらいですか。(数値をお書きください)

1か月の残業時間についてみると、「5時間未満」(52.3%)が5割強で最も高く、次いで「25時間以上」(11.1%)と「10時間以上15時間未満」(11.0%)がそれぞれ1割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「5時間未満」(46.2%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「25時間以上」(13.3%)が1割台半ば近くとなっています。「非正規」では「5時間未満」(74.0%)が7割台半ば近くで最も高く、次いで「5時間以上10時間未満」(8.9%)が1割近くとなっています。

図表18 1か月の平均残業時間（全体、働き方別）



(3) 休日出勤の頻度

「ほとんどない」が約8割、「忙しい時期にはある」が1割台半ばを超える

問12 あなたは、休日出勤をどのくらいしていますか。(○は1つ)

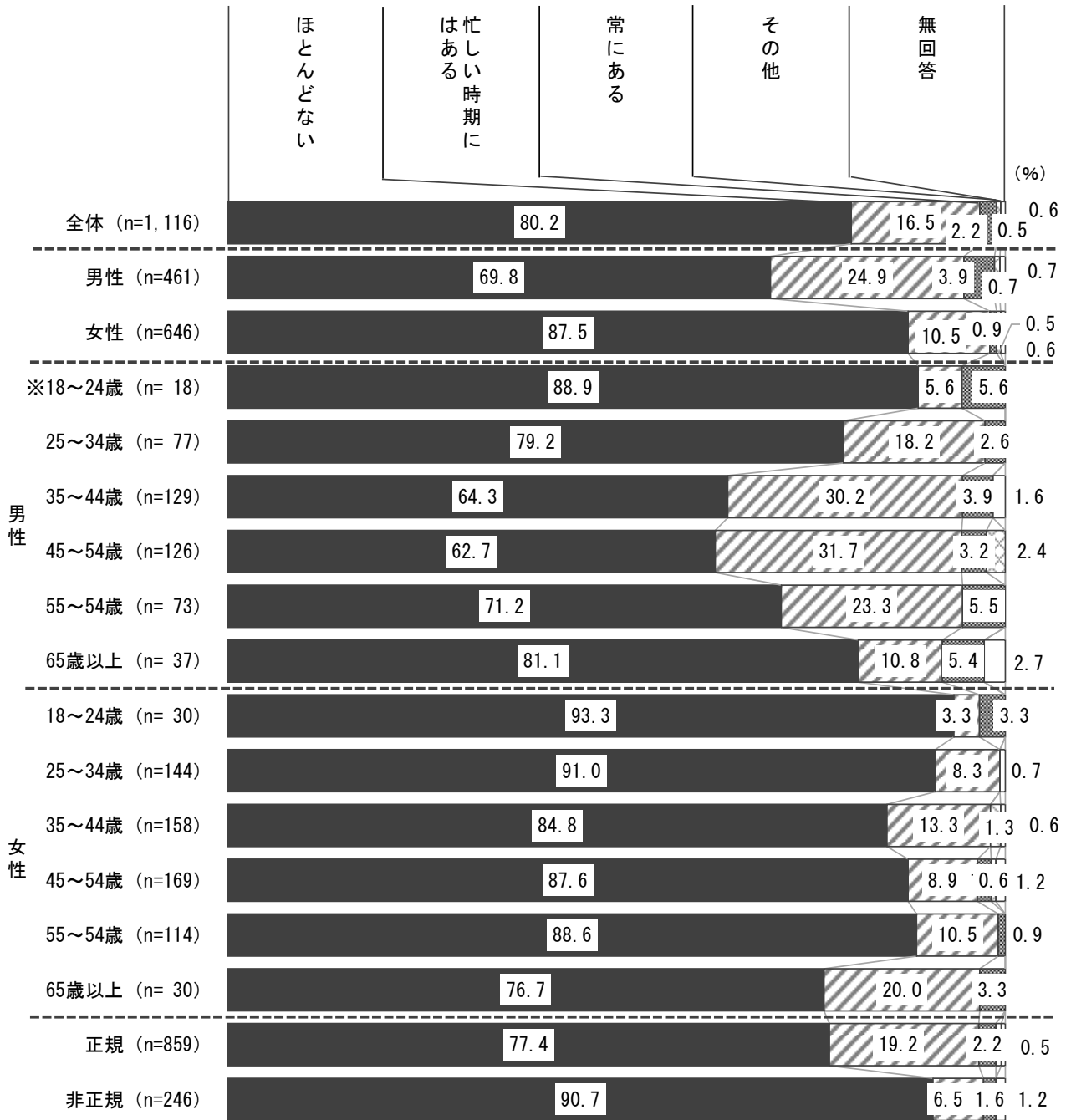
休日出勤の頻度について、「ほとんどない」(80.2%)が約8割、「忙しい時期にはある」(16.5%)が1割台半ばを超え、「常にある」(2.2%)が1割未満となっています。

性別でみると、「ほとんどない」は「女性」(87.5%)が「男性」(69.8%)よりも17.7ポイント高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「ほとんどない」は「男性の35～44歳」「男性の45～54歳」が他の性別及び年代に比べて低くなっています。

働き方別でみると、「ほとんどない」は「非正規」が約9割となっています。

図表19 休日出勤の頻度（全体、性別、性別×年齢別、働き方別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(4) 残業や休日出勤に関する希望

「今のままの残業や休日出勤でよい」が4割近くで最も高く、「もともと残業や休日出勤はない」が3割台半ば近くで続く

問13 残業や休日出勤に関するあなたの希望について教えてください。(○は1つ)

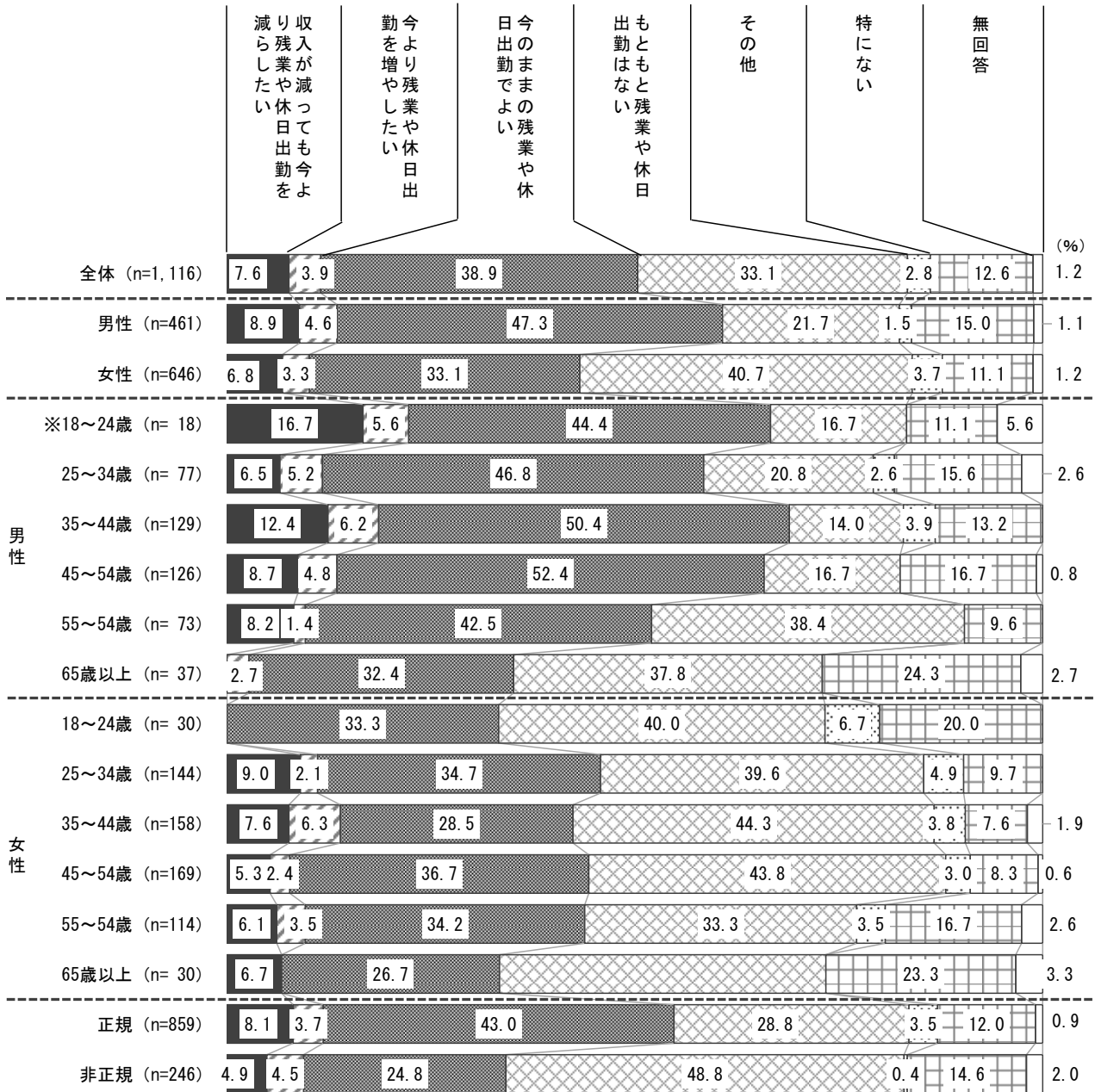
残業や休日出勤に関する希望についてみると、「今のままの残業や休日出勤でよい」(38.9%)が4割近くで最も高く、次いで「もともと残業や休日出勤はない」(33.1%)が3割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」では「今のままの残業や休日出勤でよい」、「女性」では「もともと残業や休日出勤はない」が最も高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「今のままの残業や休日出勤でよい」は「男性・45～54歳」(52.4%)が5割強、「男性・35～44歳」(50.4%)が約5割となっています。

働き方別でみると、「正規」では「今のままの残業や休日出勤でよい」、「非正規」では「もともと残業や休日出勤はない」が最も高くなっています。

図表20 残業や休日出勤に関する希望（全体、性別、性別×年齢別、働き方別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(5) 残業や休日出勤を減らしたい主な理由

「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」が3割強で最も高く、「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」が2割台半ば近くで続く

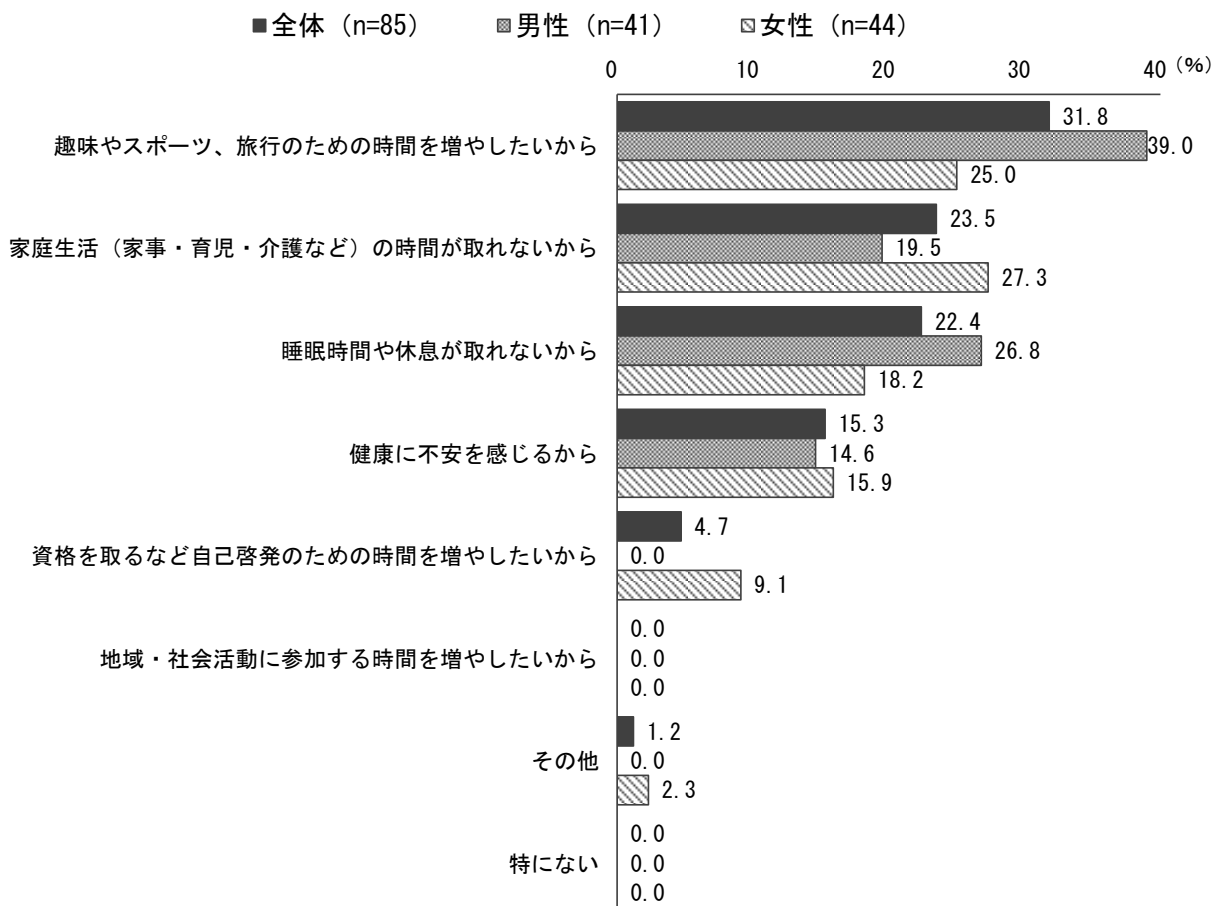
（問13で「1」とお答えの方におたずねします）

問13-1 残業や休日出勤を減らしたい主な理由は何ですか。（○は1つ）

残業や休日出勤に関する希望について「収入が減っても今より残業や休日出勤を減らしたい」と回答した人を対象として、残業や休日出勤を減らしたい主な理由についてみると、「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」（31.8%）が3割強で最も高く、次いで「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」（23.5%）が2割台半ば近く、「睡眠時間や休息が取れないから」（22.4%）が2割強となっています。

性別でみると、「男性」では「趣味やスポーツ、旅行のための時間を増やしたいから」、「女性」では「家庭生活（家事・育児・介護など）の時間が取れないから」が最も高くなっています。

図表21 残業や休日出勤を減らしたい主な理由（全体、性別）



(6) 残業や休日出勤を増やしたい主な理由

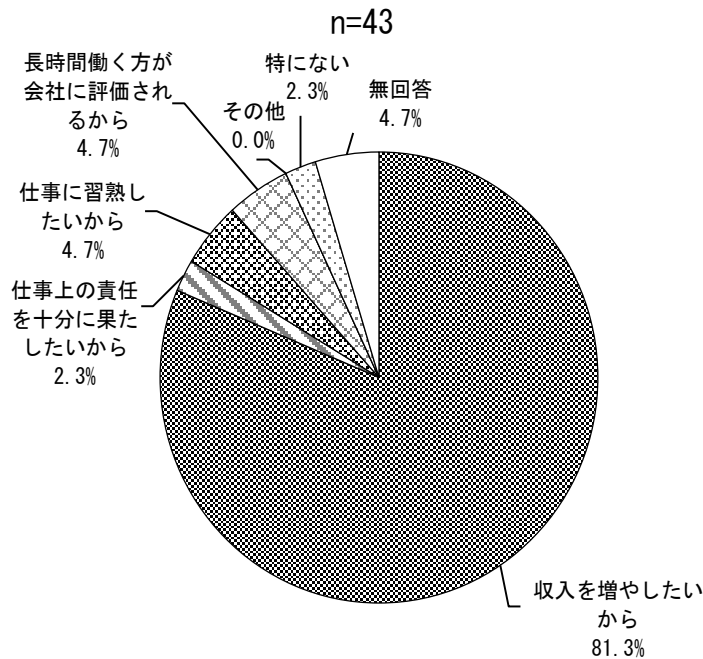
「収入を増やしたいから」が8割強で最も高い

(問13で「2」とお答えの方におたずねします)

問13-2 残業や休日出勤を増やしたい主な理由は何ですか。(〇は1つ)

残業や休日出勤に関する希望について「今より残業や休日出勤を増やしたい」と回答した人を対象として、残業や休日出勤を増やしたい主な理由についてみると、「収入を増やしたいから」(81.3%)が8割強で最も高くなっています。

図表22 残業や休日出勤を増やしたい主な理由



(7) 残業や休日出勤が発生する場合の要因

「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割強で最も高く、「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」が約3割で続く

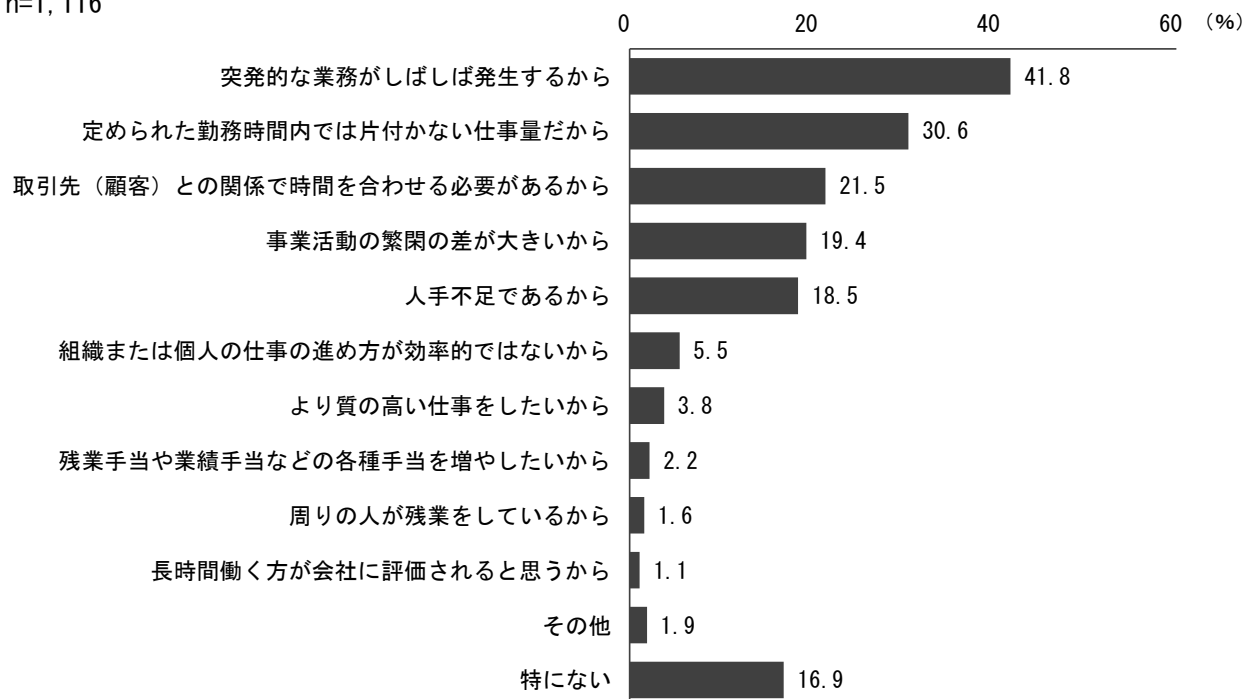
問 14 あなたの職場で残業や休日出勤が発生する場合の要因についてお答えください。

(○は3つまで)

残業や休日出勤が発生する場合の要因についてみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」(41.8%)が4割強で最も高く、次いで「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」(30.6%)が約3割、「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」(21.5%)が2割強となっています。

図表23 残業や休日出勤が発生する場合の要因

n=1,116



3. 年次有給休暇について

(1) 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況

年間付与日数は「19～20日」が3割台半ばを超えて最も高く、「9～10日」が1割強で続く
 年間取得日数は「9～10日」が2割近くで最も高く、「5～6日」が1割台半ばで続く

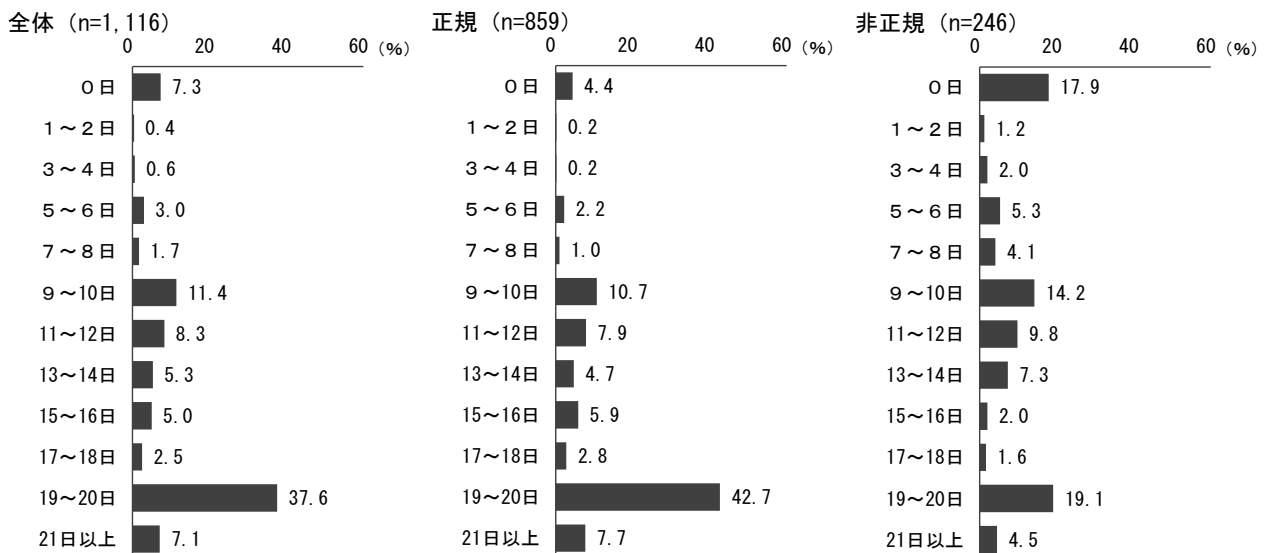
問 15 あなたの昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況についてお答えください。
 （数値をお書きください）

年次有給休暇の年間付与日数についてみると、「19～20日」（37.6%）が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「9～10日」（11.4%）が1割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「19～20日」（42.7%）が4割強で最も高く、次いで「9～10日」（10.7%）が約1割となっています。「非正規」では「19～20日」（19.1%）が2割弱で最も高く、次いで「0日」（17.9%）が1割台半ばを超えとなっています。

図表24 昨年（または昨年度）の年次有給休暇の状況（全体、働き方別）

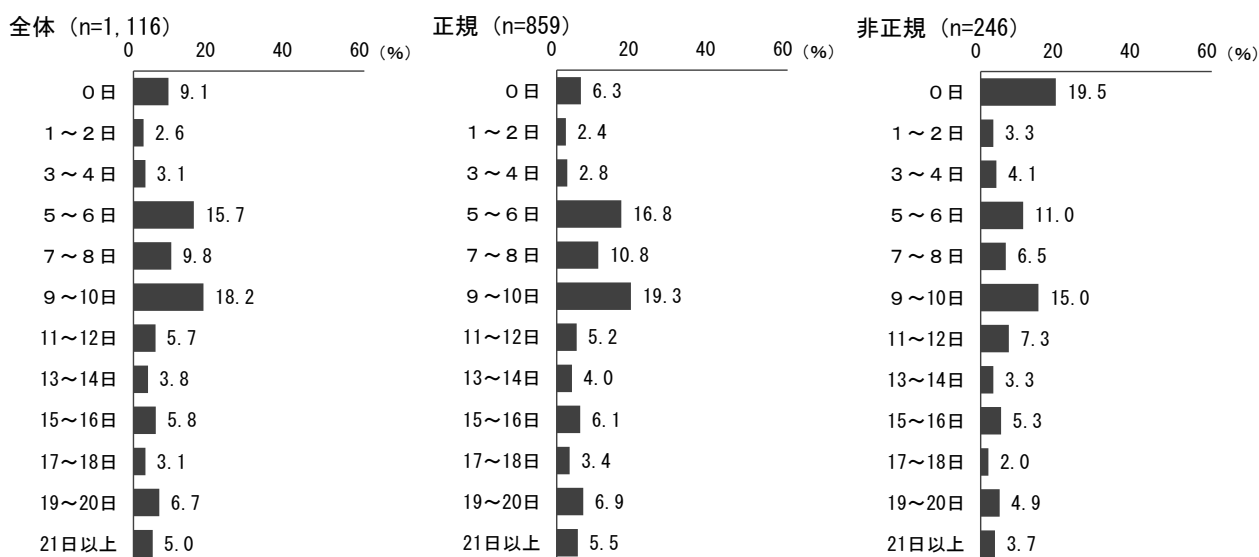
①年間付与日数



年次有給休暇の年間取得日数についてみると、「9～10日」(18.2%)が2割近くで最も高く、次いで「5～6日」(15.7%)が1割台半ばとなっています。また、「5日以上」(73.8%)は7割台半ば近くとなっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「9～10日」(19.3%)が2割弱で最も高く、次いで「5～6日」(16.8%)が1割台半ばを超えています。「非正規」では「0日」(19.5%)が2割弱で最も高く、次いで「9～10日」(15.0%)が1割台半ばとなっています。

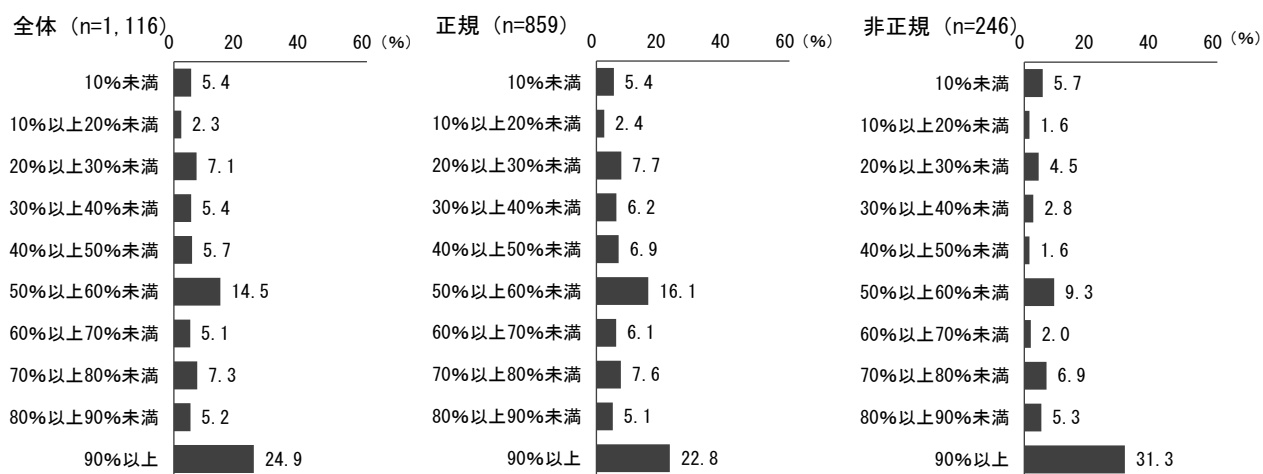
②年間取得日数



年次有給休暇の取得率についてみると、「90%以上」(24.9%)が2割台半ば近くで最も高く、次いで「50%以上60%未満」(14.5%)が1割台半ば近くとなっています。

雇用形態別でみると、「正規」「非正規」ともに同様の傾向です。

③取得率



(2) 職場での年次有給休暇取得の奨励

「奨励されている」が8割強、「奨励されていない」が1割台半ば近く

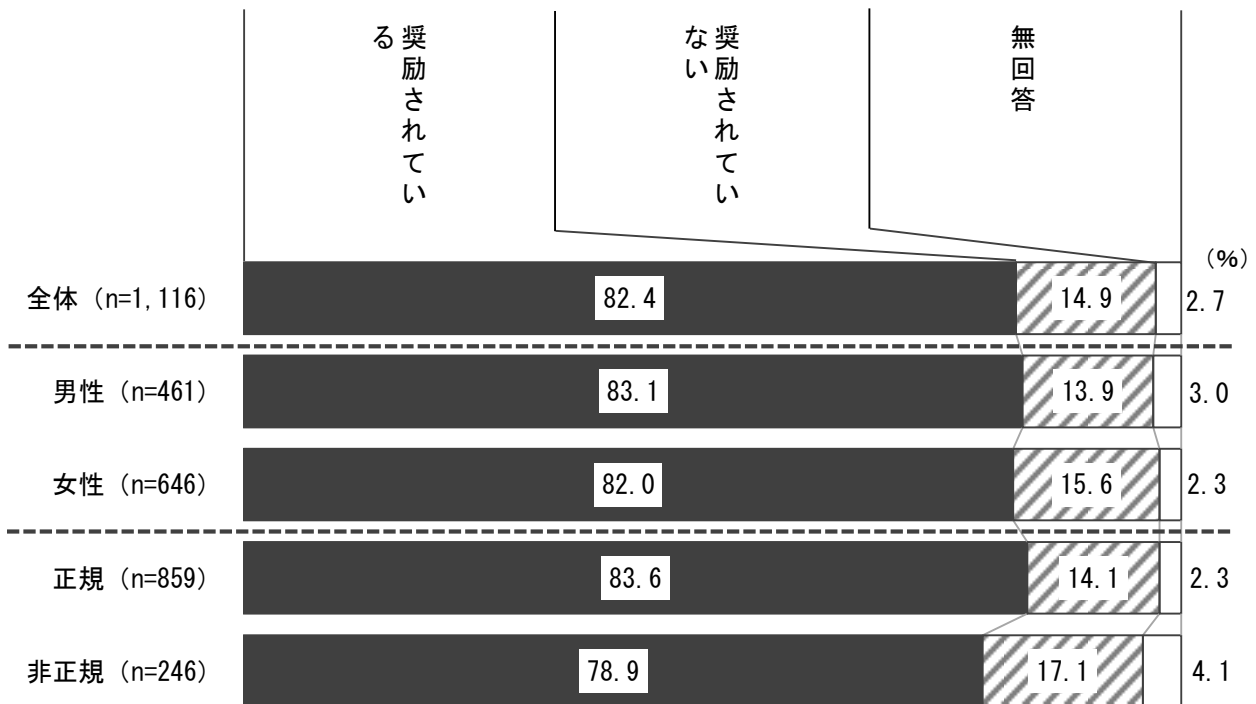
問 16 あなたの職場では、年次有給休暇の取得が奨励されていますか。(○は1つ)

職場での年次有給休暇取得の奨励についてみると、「奨励されている」(82.4%)が8割強、「奨励されていない」(14.9%)が1割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

働き方別でみると、「奨励されている」は「正規」(83.6%)が8割台半ば近く、「非正規」(78.9%)が8割近くとなっています。

図表25 職場での年次有給休暇取得の奨励（全体、性別、働き方別）



(3) 年次有給休暇の取りやすさ

「年次有給休暇を取りやすい」が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」が2割弱

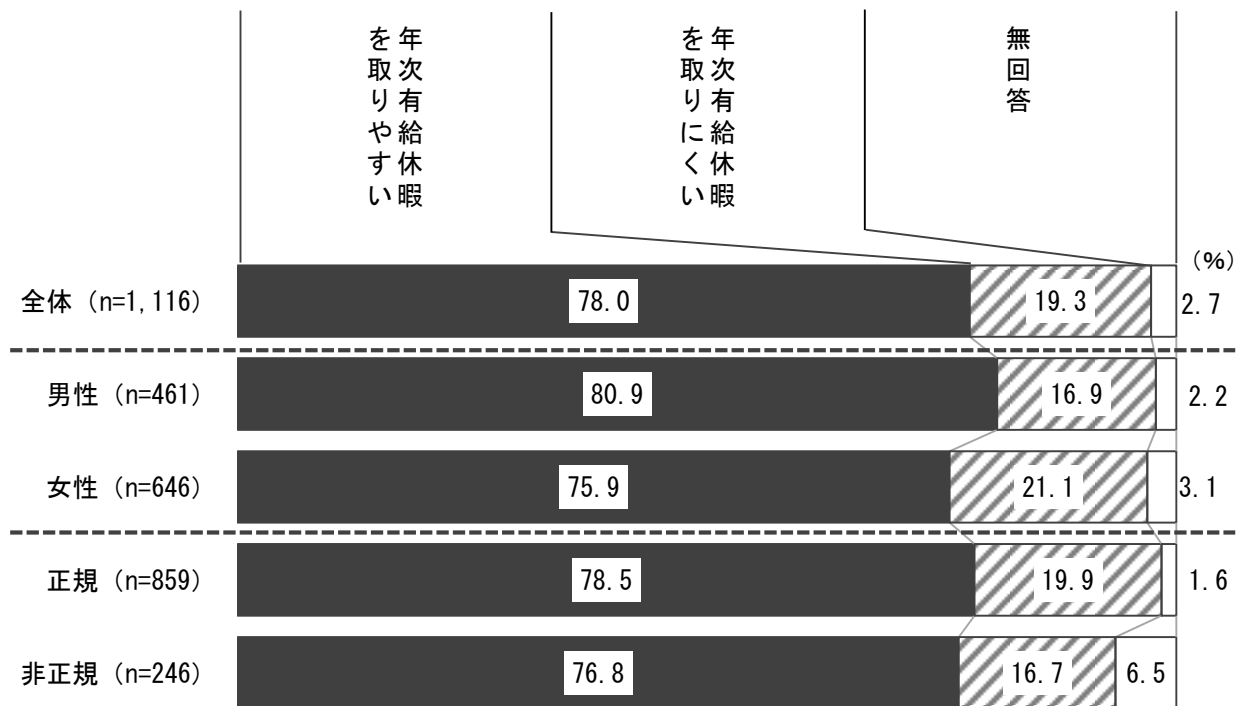
問17 あなたの職場では、年次有給休暇は取りやすいですか。(○は1つ)

年次有給休暇の取りやすさについてみると、「年次有給休暇を取りやすい」(78.0%)が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」(19.3%)が2割弱となっています。

性別でみると、「年次有給休暇を取りやすい」は「男性」(80.9%)が「女性」(75.9%)より5.0ポイント高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」ともにほぼ同様です。

図表26 年次有給休暇の取りやすさ(全体、性別、働き方別)



(4) 年次有給休暇が取りにくい理由

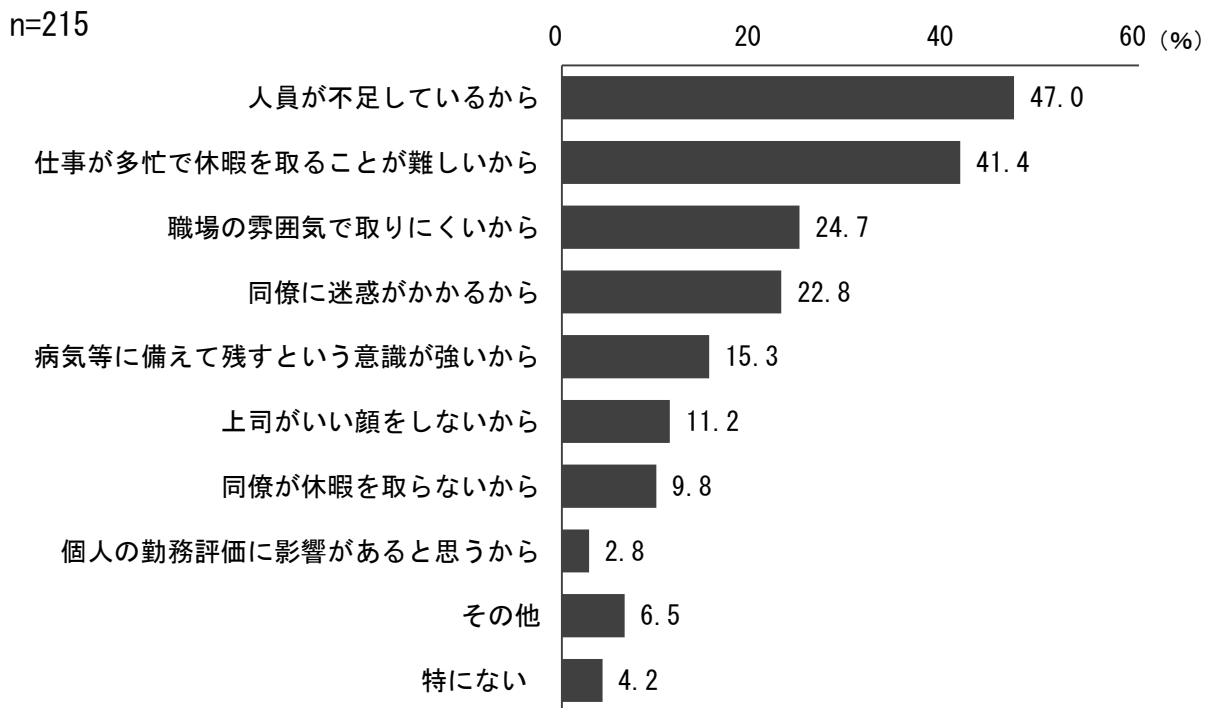
「人員が不足しているから」が4割台半ばを超えて最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が4割強で続く

(問17で「2」とお答えの方におたずねします)

問17-1 年次有給休暇が取りにくい理由は何ですか。(〇は3つまで)

年次有給休暇の取りやすさについて「年次有給休暇を取りにくい」と回答した人を対象として、年次有給休暇が取りにくい理由についてみると、「人員が不足しているから」(47.0%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」(41.4%)が4割強、「職場の雰囲気を取りにくいから」(24.7%)が2割台半ば近く、「同僚に迷惑がかかるから」(22.8%)が2割強となっています。

図表27 年次有給休暇が取りにくい理由



4. 女性の活躍推進について

(1) 職場での女性活躍の進捗状況

「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた「進んでいる（合計）」が5割台半ばを超え、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた「進んでいない（合計）」が約4割

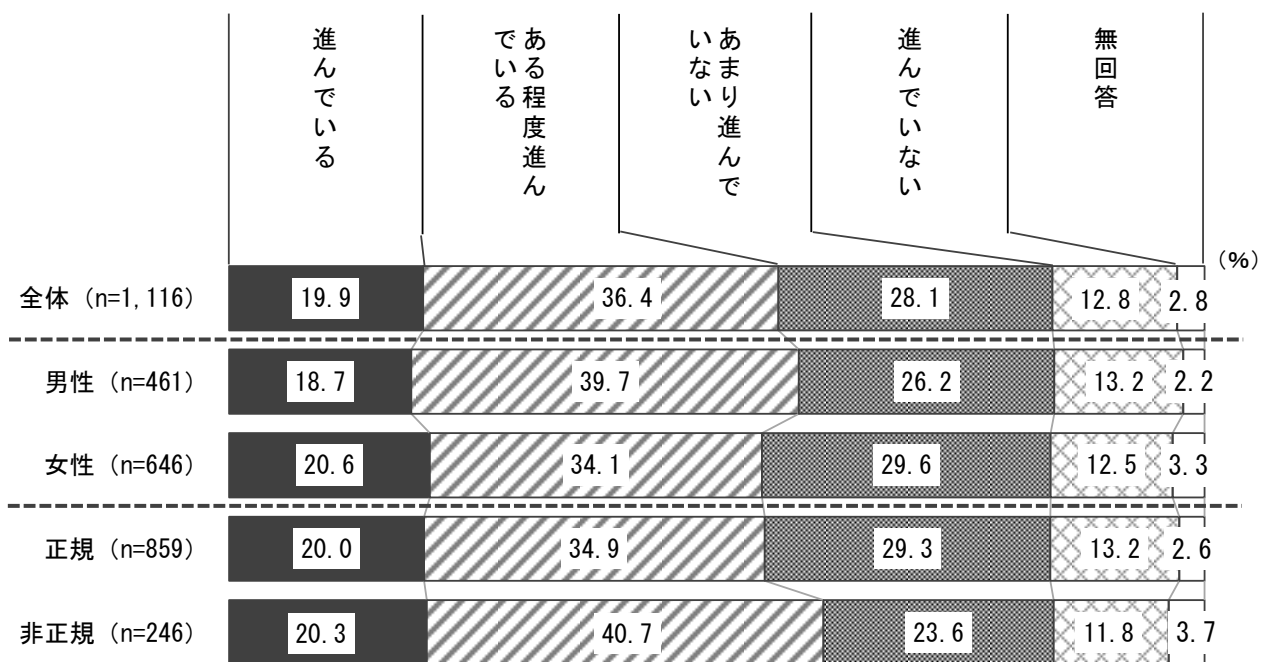
問 18 あなたの職場では、女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（○は1つ）

職場での女性活躍の進捗状況についてみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた「進んでいる（合計）」（56.3%）が5割台半ばを超え、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた「進んでいない（合計）」（40.9%）が約4割となっています。

性別でみると、「進んでいる（合計）」は「男性」（58.4%）が「女性」（54.7%）よりも3.7ポイント高くなっています。

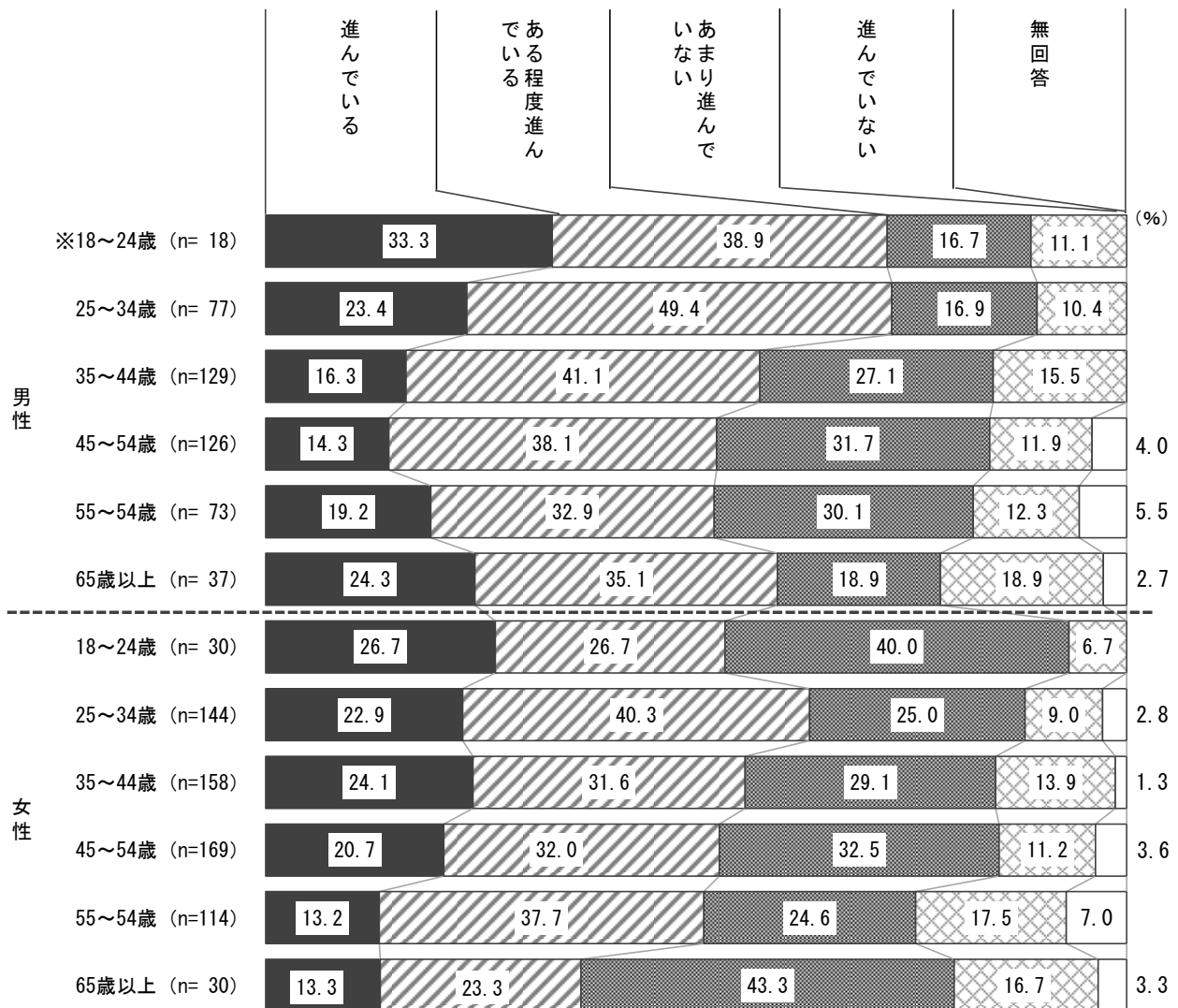
働き方別でみると、「進んでいる（合計）」は「非正規」（61.0%）が「正規」（54.9%）よりも6.1ポイント高くなっています。

図表28 職場での女性活躍の進捗状況（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別で見ると、「進んでいる（合計）」は「男性の25～34歳」「男性の18～24歳」「女性の25～34歳」で高くなっています。

図表29 職場での女性活躍の進捗状況（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(2) 職場でされている女性が活躍するための取組

「女性が働きやすいような社内風土の改善」と「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」がそれぞれ4割強で高い

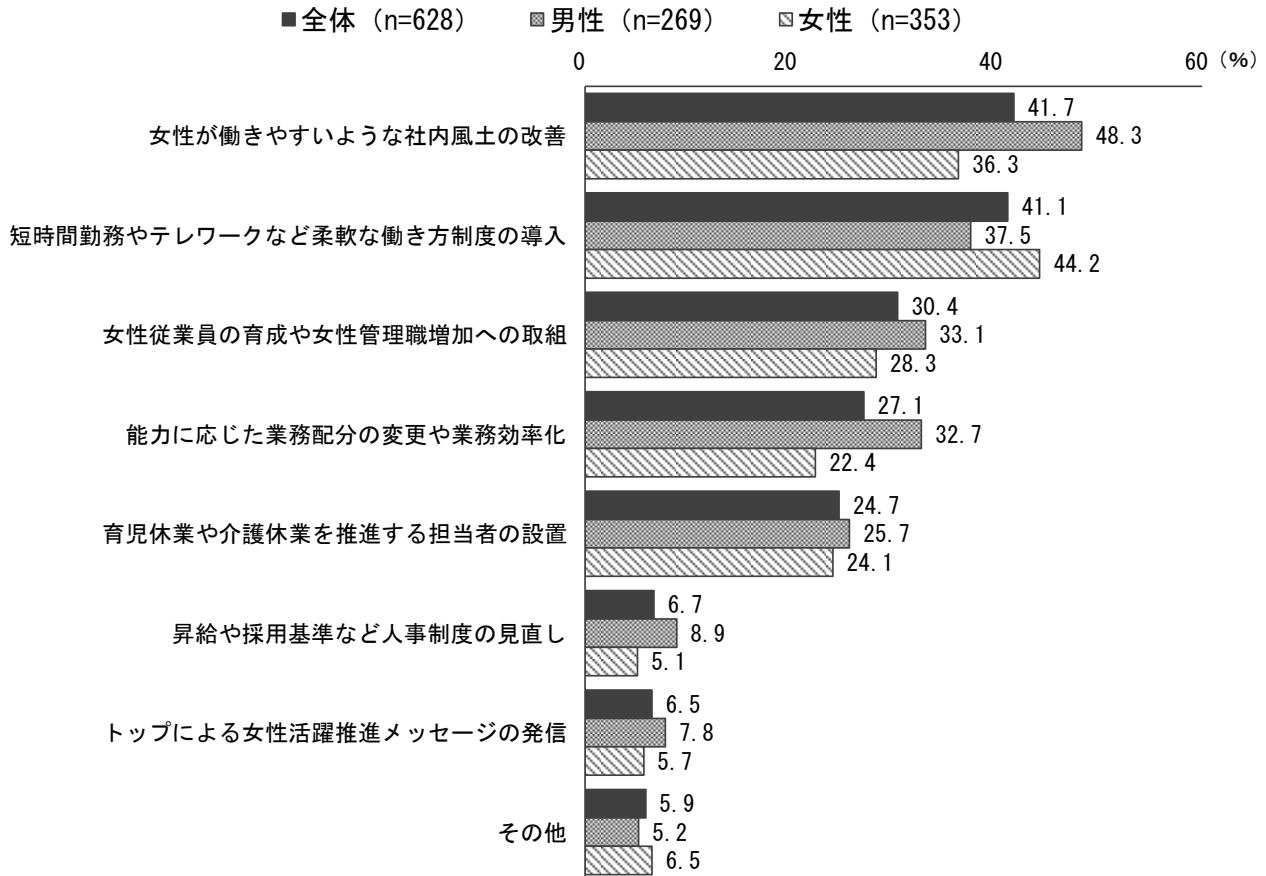
(問18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問18-1 あなたの職場では、女性が活躍するためにどのような取組がされていますか。

職場での女性活躍の進捗状況について「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答した人を対象として、職場でされている女性が活躍するための取組についてみると、「女性が働きやすいような社内風土の改善」(41.7%)と「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」(41.1%)がそれぞれ4割強、次いで「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」(30.4%)が約3割で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「女性が働きやすいような社内風土の改善」、「女性」は「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が最も高くなっています。

図表30 職場でされている女性が活躍するための取組（全体、性別）



(3) 職場での取組の効果

「女性従業員の労働意欲が向上した」が2割強で最も高く、「特に目立った効果はなかった」が2割近くで続く

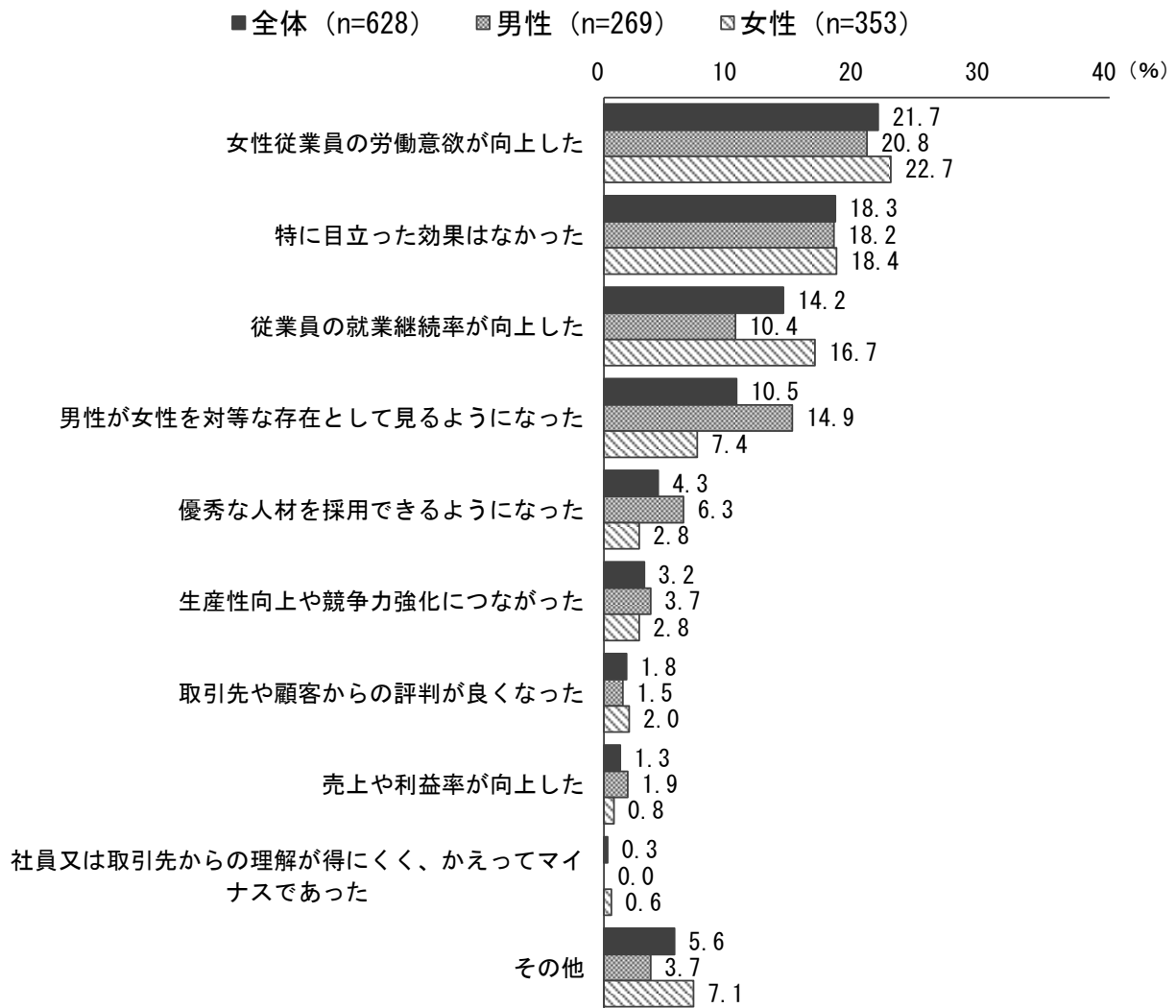
(問18で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問18-2 あなたの職場では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(○は1つ)

職場での女性活躍の進捗状況について「進んでいる」「ある程度進んでいる」と回答した人を対象として、取組の効果についてみると「女性従業員の労働意欲が向上した」(21.7%)が2割強で最も高く、次いで「特に目立った効果はなかった」(18.3%)が2割近く、「従業員の就業継続率が向上した」(14.2%)が1割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに上位2項目は同様ですが、3番目の項目は「男性」が「男性が女性を対等な存在として見るようになった」、「女性」が「従業員の就業継続率が向上した」となっています。

図表31 職場での取組の効果(全体、性別)



(4) 女性が活躍する上での課題

「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が5割強で最も高く、「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」が4割強で続く

問19 女性が活躍する上で、課題となっていることは何だと思えますか。(〇はいくつでも)

女性が活躍する上での課題についてみると、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」(51.8%)が5割強で最も高く、次いで「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」(42.3%)が4割強、「短時間勤務やテレワークなど、多様な働き方ができないこと」と「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」(ともに25.4%)がそれぞれ2割台半ばとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も高くなっています。「男性」では「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」も同率で最も高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」とともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も高くなっています。

図表32 女性が活躍する上での課題（全体、性別、働き方別）

(単位：%)

	n	女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること	育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと	短時間勤務やテレワークなど、多様な働き方ができないこと	女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと	顧客や取引先を含む社会全体の意識・理解が不十分であること	現時点では、昇進に必要な知識や経験などを持つ女性が少ないこと	時間外労働や深夜勤務が多いこと	その他	無回答
全体	1,116	51.8	42.3	25.4	25.4	18.6	17.0	12.1	5.9	3.9
性別										
男性	461	39.9	39.9	20.8	26.0	13.2	17.8	11.5	5.4	5.2
女性	646	60.5	44.1	28.8	24.8	22.3	16.7	12.5	6.0	2.9
働き方										
正規	859	50.1	41.2	26.7	26.7	17.7	17.1	12.8	5.7	3.7
非正規	246	56.9	45.5	21.5	21.1	21.5	17.1	9.3	6.9	4.5

(5) 女性が活躍する上で必要な取組

「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」と「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」がそれぞれ4割台半ばで高い

問 20 女性が活躍する上で、どのような取組が必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

女性が活躍する上で必要な取組についてみると、「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」と「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」(ともに45.3%)がそれぞれ4割台半ば、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」(42.8%)が4割強で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」、「女性」は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も高くなっています。

働き方でみると、「正規」は「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」、「非正規」は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も高くなっています。

図表33 女性が活躍する上で必要な取組(全体、性別、働き方別)

(単位: %)

	n	仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組	出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入	短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入	女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成	女性管理職への積極的な登用	女性従業員の採用拡大、パート契約社員から正社員への転換	経営者の意識改革を目的とした研修の実施
全体	1,116	45.3	45.3	42.8	33.1	25.2	22.7	18.6
性別								
男性	461	42.1	40.8	35.4	29.1	23.0	21.3	15.2
女性	646	47.7	48.8	48.3	35.6	26.8	23.5	21.1
働き方								
正規	859	45.6	44.5	42.8	32.5	25.3	19.4	18.4
非正規	246	44.3	48.4	42.7	35.4	25.2	33.7	19.9

	n	男性従業員の意識改革を目的とした研修の実施	女性従業員の意識を高めるための教育や研修機会の確保	長時間労働や深夜勤務の是正に対する取組	その他	無回答
全体	1,116	18.5	17.6	15.7	3.2	4.4
性別						
男性	461	13.9	18.2	15.2	3.9	4.8
女性	646	21.8	17.2	15.9	2.8	3.9
働き方						
正規	859	18.7	17.7	15.7	3.5	4.3
非正規	246	17.9	17.5	15.0	2.4	4.5

(6) 管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうか

「引き受ける」と「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた「引き受ける（合計）」が5割強、「引き受けない」が2割強、「現時点ではわからない」が2割台半ば近く

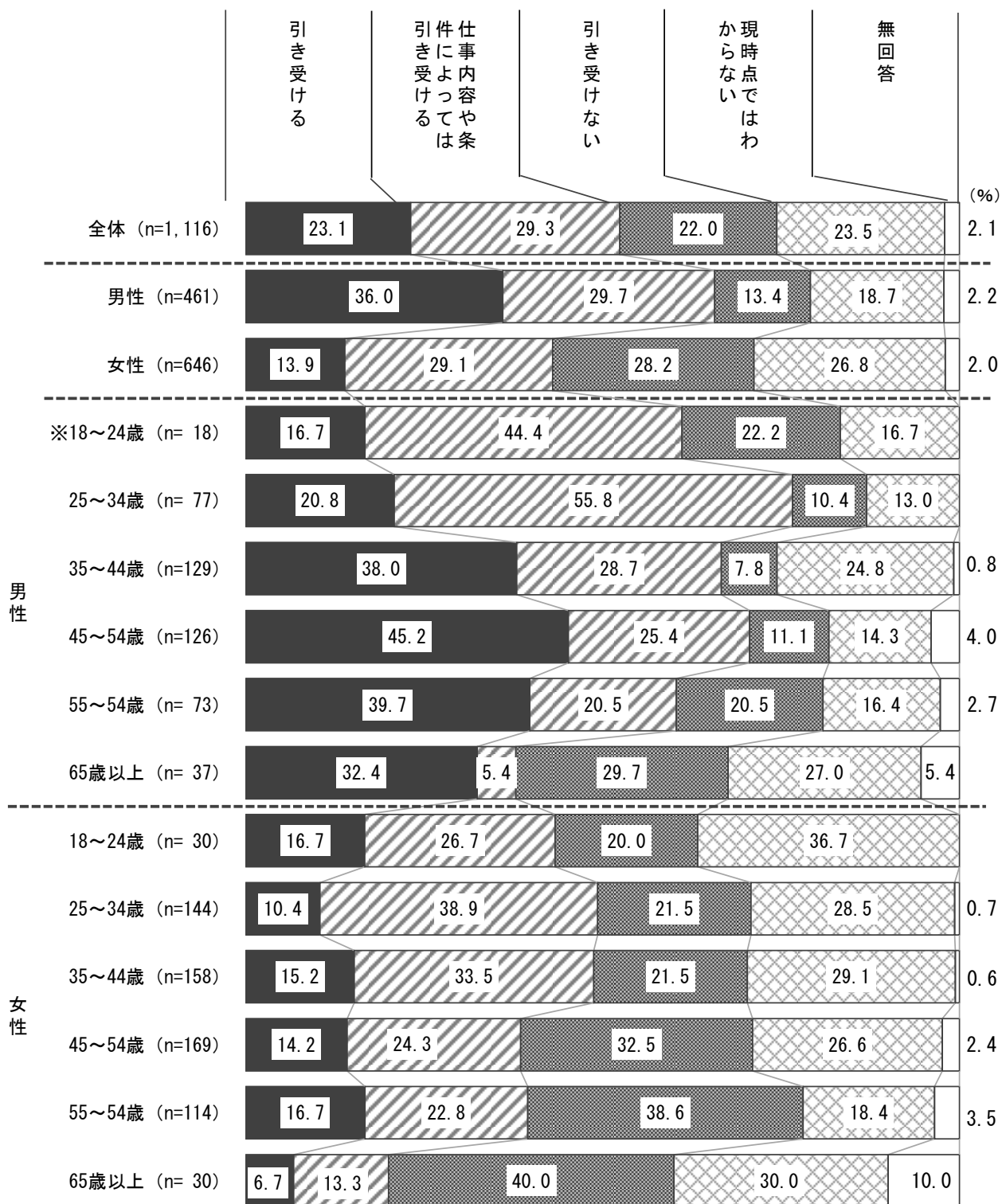
問 21 あなたは、上司から管理職になることを薦められたら引き受けますか。(○は1つ)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについてみると、「引き受ける」と「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた「引き受ける（合計）」(52.4%)が5割強、「引き受けない」(22.0%)が2割強、「現時点ではわからない」(23.5%)が2割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「引き受ける（合計）」は「男性」(65.7%)が「女性」(43.0%)よりも22.7ポイント高くなっています。

性別及び年齢別でみると、「引き受ける（合計）」は「男性の25～34歳」、「女性の25～34歳」が高くなっています。

図表34 管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうか（全体、性別、性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

(7) 管理職を引き受ける理由

「自分自身が成長できるから」が6割台半ば近くで最も高く、「より多くの報酬をもらえるから」が6割弱で続く

(問21で「1」か「2」とお答えの方におたずねします)

問21-1 管理職を引き受ける理由は何ですか。(〇はいくつでも)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについて「引き受ける」「仕事内容や条件によっては引き受ける」と回答した人を対象として、その理由についてみると「自分自身が成長できるから」(63.4%)が6割台半ば近くで最も高く、次いで「より多くの報酬をもらえるから」(59.8%)が6割弱、「より大きな責任のある仕事ができるから」(27.7%)が2割台半ばを超えています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに、全体と同様の傾向となっています。

年齢別でみると、「18～24歳」「25～34歳」では「より多くの報酬をもらえるから」、「35～44歳」では「より多くの報酬をもらえるから」と「自分自身が成長できるから」が同率、「45～54歳」「55～54歳」では「自分自身が成長できるから」、「65歳以上」では「より大きな責任のある仕事ができるから」が最も高くなっています。

図表35 管理職を引き受ける理由（全体、性別、年齢別）

(単位：%)

	n	自分自身が成長できるから	より多くの報酬をもらえるから	より大きな責任のある仕事ができるから	社会的な地位が向上するから	実現したい仕事や目標があるから	自分のペースで仕事ができ、時間が自由になるから	その他	無回答
全体	585	63.4	59.8	27.7	19.1	15.6	11.5	2.9	0.9
性別									
男性	303	60.7	60.4	29.0	19.5	17.5	11.2	3.6	0.7
女性	278	66.5	59.0	25.5	18.3	13.3	11.9	2.2	1.1
年齢別									
18～24歳	24	62.5	66.7	16.7	16.7	16.7	16.7	-	-
25～34歳	130	63.1	76.2	18.5	18.5	10.8	10.0	1.5	0.8
35～44歳	164	67.1	67.1	26.8	20.7	18.3	11.6	1.8	-
45～54歳	155	64.5	51.6	29.7	16.8	16.1	13.5	3.9	1.3
55～54歳	90	63.3	45.6	35.6	21.1	15.6	6.7	6.7	-
65歳以上	21	28.6	19.0	52.4	19.0	19.0	19.0	-	9.5

(8) 管理職を引き受けない・わからない理由

「現在の自分の能力では自信がないから」が4割強で最も高く、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」が3割強で続く

(問21で「3」か「4」とお答えの方におたずねします)

問21-2 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

管理職になることを薦められた場合に引き受けるかどうかについて「引き受けない」「現時点ではわからない」と回答した人を対象として、その理由についてみると、「現在の自分の能力では自信がないから」(41.9%)が4割強で最も高く、次いで「仕事より、自分の時間を充実させたいから」(31.7%)が3割強、「仕事と家庭の両立が困難だから」(24.8%)が2割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高くなっています。

年齢別でみると、「65歳以上」を除いた年齢層で「現在の自分の能力では自信がないから」が最も高くなっています。

図表36 管理職を引き受けない・わからない理由(全体、性別、年齢別)

(単位: %)

	n	現在の自分の能力では自信がないから	仕事より、自分の時間を充実させたいから	仕事と家庭の両立が困難だから	給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから	責任を負いたくないから	モデルとなる管理職がないから	現場を離れたくないから	その他	無回答
全体	508	41.9	31.7	24.8	21.9	19.7	10.4	6.1	5.7	7.7
性別										
男性	148	37.2	28.4	7.4	23.6	18.9	6.8	12.2	8.1	10.1
女性	355	43.9	33.2	31.8	21.4	20.0	12.1	3.4	4.8	6.5
年齢別										
18~24歳	24	62.5	25.0	4.2	16.7	25.0	4.2	-	12.5	-
25~34歳	91	44.0	39.6	27.5	30.8	26.4	15.4	4.4	3.3	8.8
35~44歳	123	49.6	26.8	39.8	19.5	17.1	13.8	4.9	1.6	4.9
45~54歳	133	41.4	34.6	24.1	20.3	19.5	10.5	9.0	1.5	6.8
55~54歳	93	37.6	33.3	17.2	20.4	20.4	5.4	7.5	10.8	9.7
65歳以上	42	14.3	21.4	7.1	19.0	9.5	4.8	4.8	21.4	16.7

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

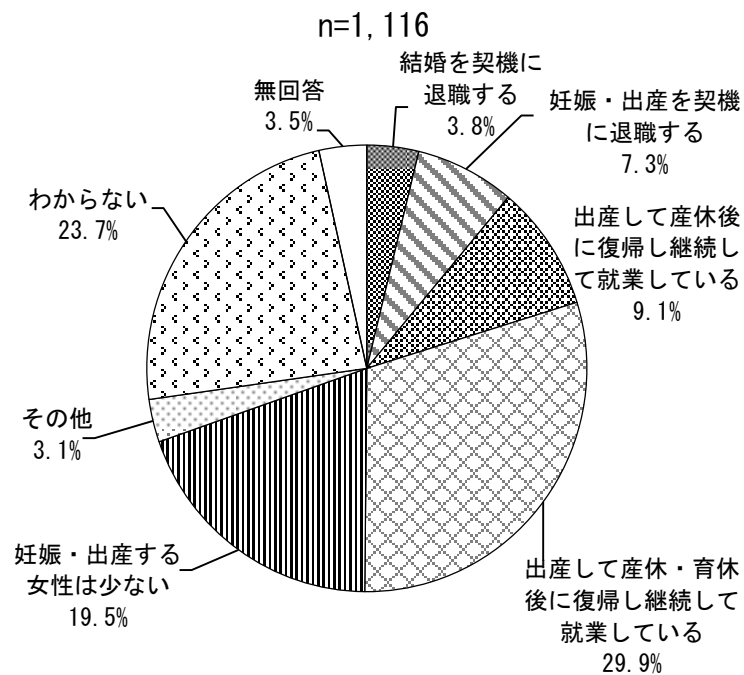
（1）女性従業員（正社員）の働き方として多いパターン

「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」が3割弱で最も高い

問 22 あなたが働いている事業所では、女性従業員（正社員）の働き方として、どのようなパターンが最も多いと思いますか。（○は1つ）

女性従業員（正規従業員）の働き方で最も多いパターンについてみると、「出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」（29.9%）が3割弱で最も高く、次いで「わからない」（23.7%）が2割台半ば近く、「妊娠・出産する女性は少ない」（19.5%）が2割弱となっています。

図表37 女性従業員（正社員）の働き方として多いパターン



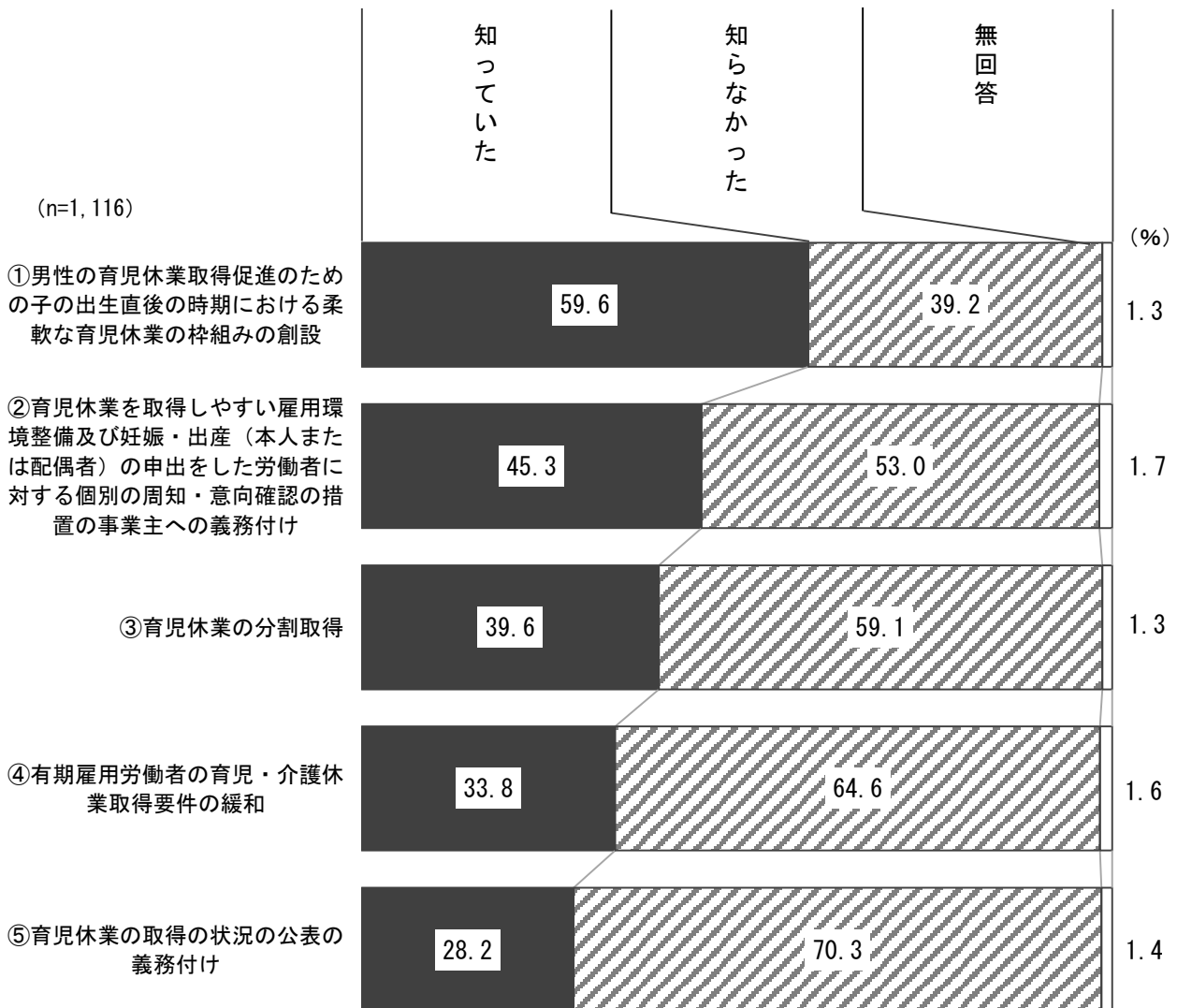
(2) 育児・介護休業法の改正の認知状況

「知っていた」は「①柔軟な育児休業の枠組みの創設」が6割弱で最も高く、「②周知・意向確認の措置の事業主への義務付け」が4割台半ばで続く

問 23 令和3年に、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた「育児・介護休業法」の改正があったことを知っていましたか。(〇は各1つ)

育児・介護休業法の改正の認知状況についてみると、「知っていた」は「①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」(59.6%)が6割弱で最も高く、次いで「②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け」(45.3%)が4割台半ば、「③育児休業の分割取得」(39.6%)が4割弱、「④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」(33.8%)が3割台半ば近く、「⑤育児休業の取得の状況の公表の義務付け」(28.2%)が3割近くとなっています。

図表38 育児・介護休業法の改正の認知状況



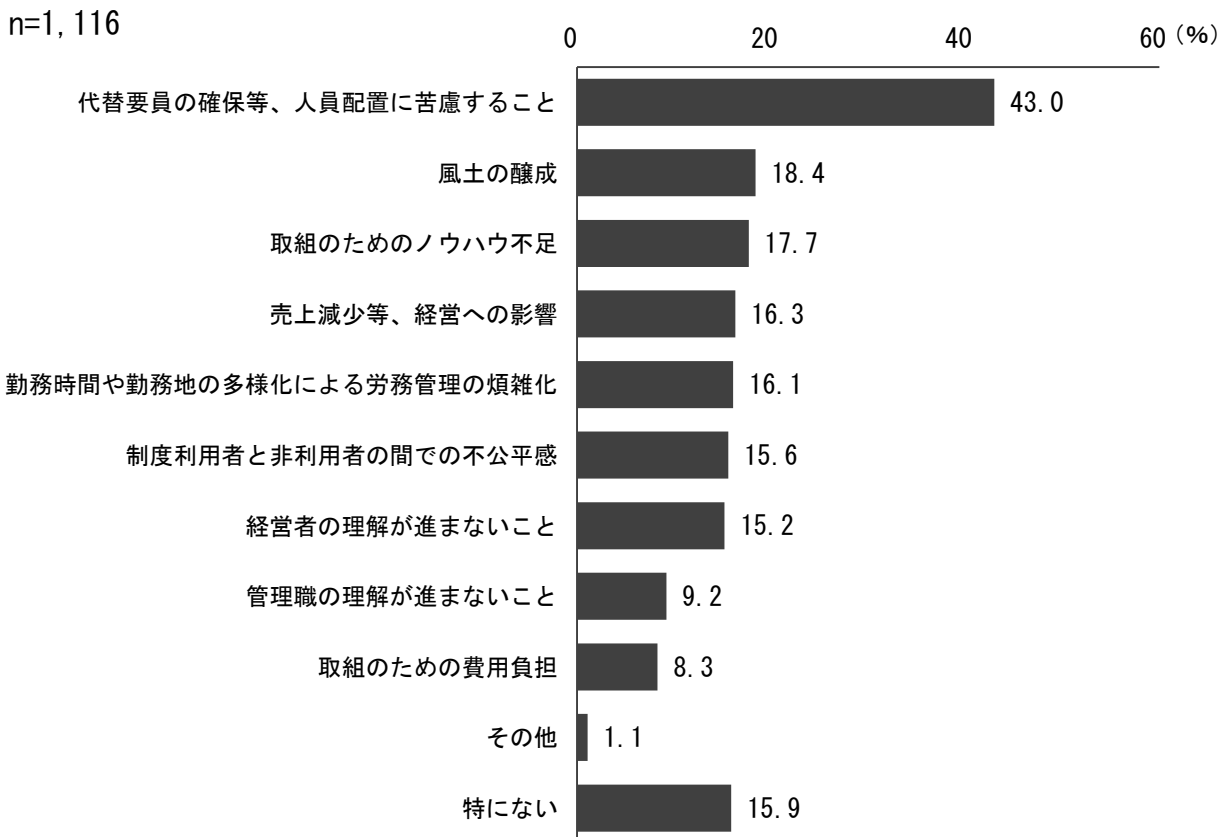
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ば近くで最も高く、「風土の醸成」が2割近くで続く

問 24 あなたの事業所でのワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題についてみると、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(43.0%)が4割台半ば近くで最も高く、次いで「風土の醸成」(18.4%)が2割近く、「取組のためのノウハウ不足」(17.7%)が1割台半ばを超えています。

図表39 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題



(4) ワーク・ライフ・バランスの理想と現実

理想は「すべての調和を図りたい」が6割近くで最も高く、「個人の時間を優先したい」が2割台半ば近くで続く

現実には「仕事を優先している」が4割台半ばを超えて最も高く、「すべての調和が取れている」が2割台半ばで続く

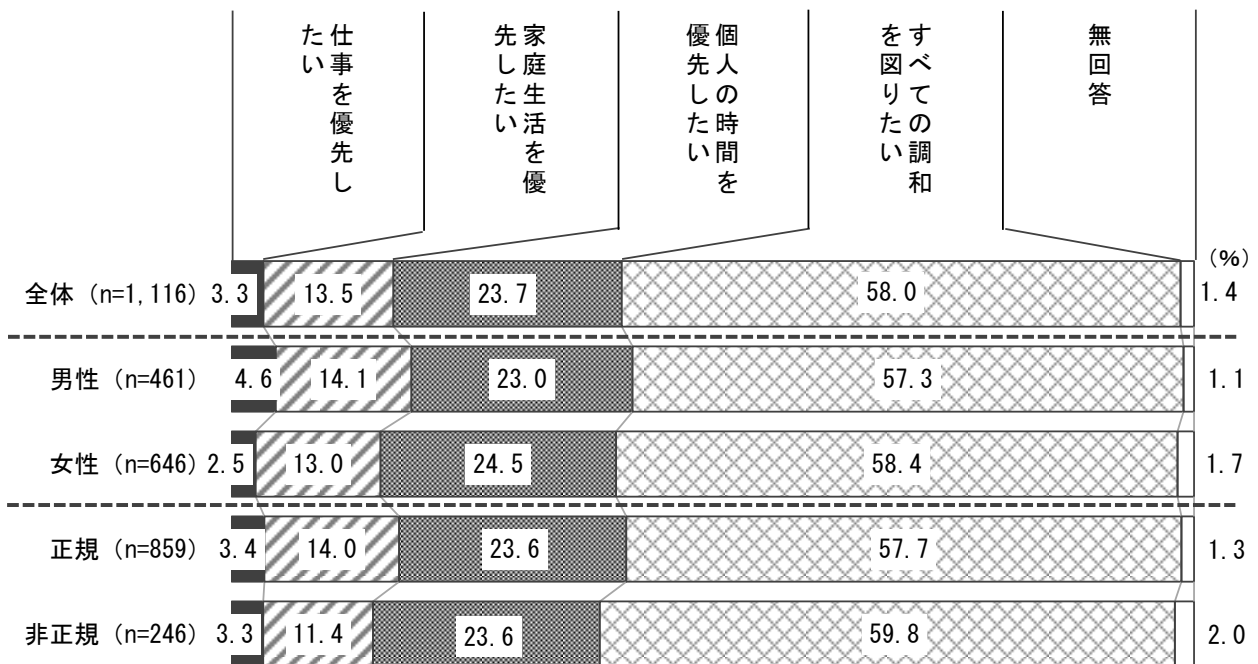
問 25 あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。（○は各1つ）

ワーク・ライフ・バランスの理想についてみると、「すべての調和を図りたい」（58.0%）が6割近くで最も高く、次いで「個人の時間を優先したい」（23.7%）が2割台半ば近く、「家庭生活を優先したい」（13.5%）が1割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

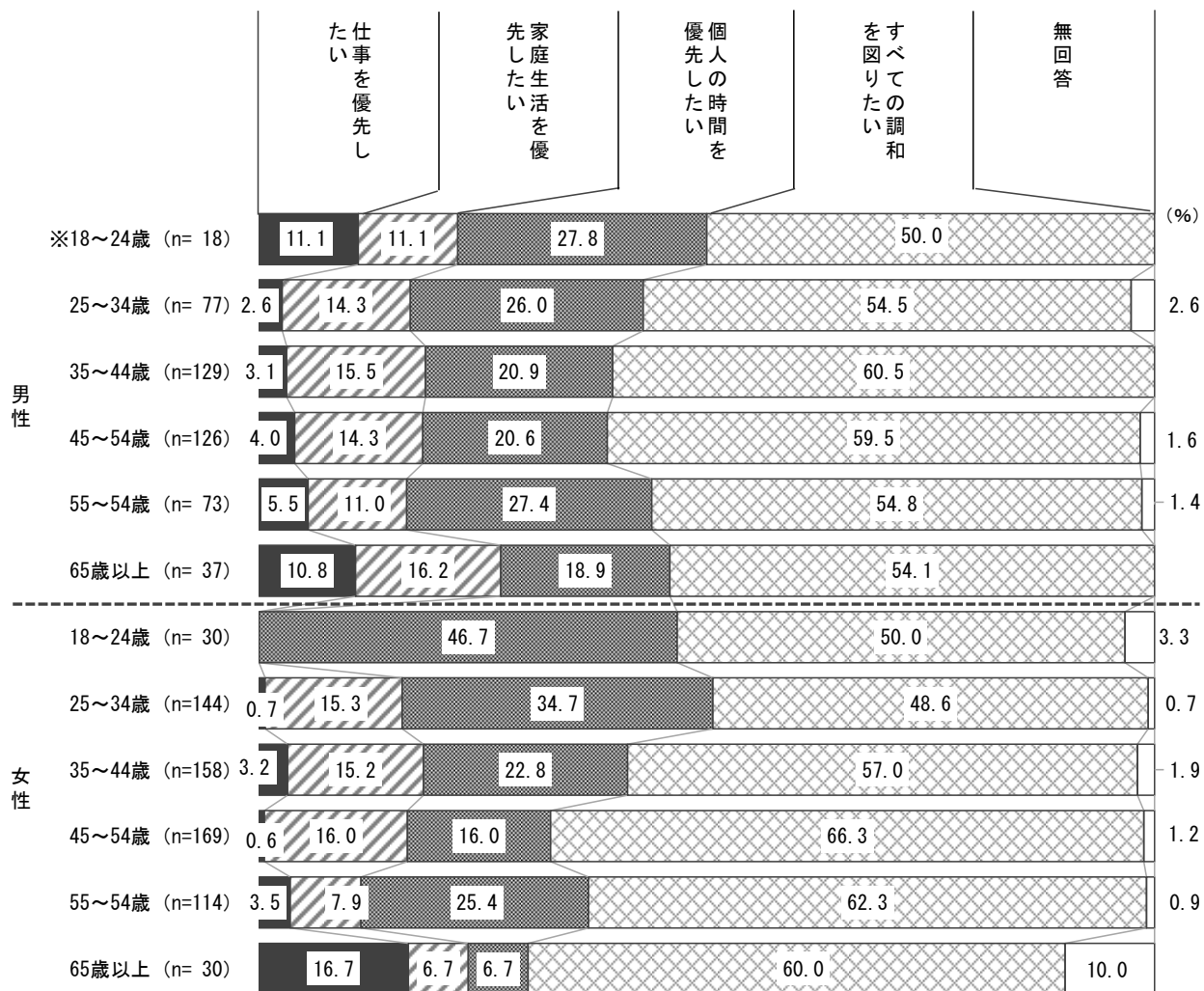
働き方別でみると、「正規」「非正規」とともに「すべての調和を図りたい」が最も高くなっています。

図表40 ワーク・ライフ・バランスの理想（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別で見ると、「すべての調和を図りたい」は「男性の35～44歳」、「女性の45～54歳」が高くなっています。

図表41 ワーク・ライフ・バランスの理想（性別×年齢別）



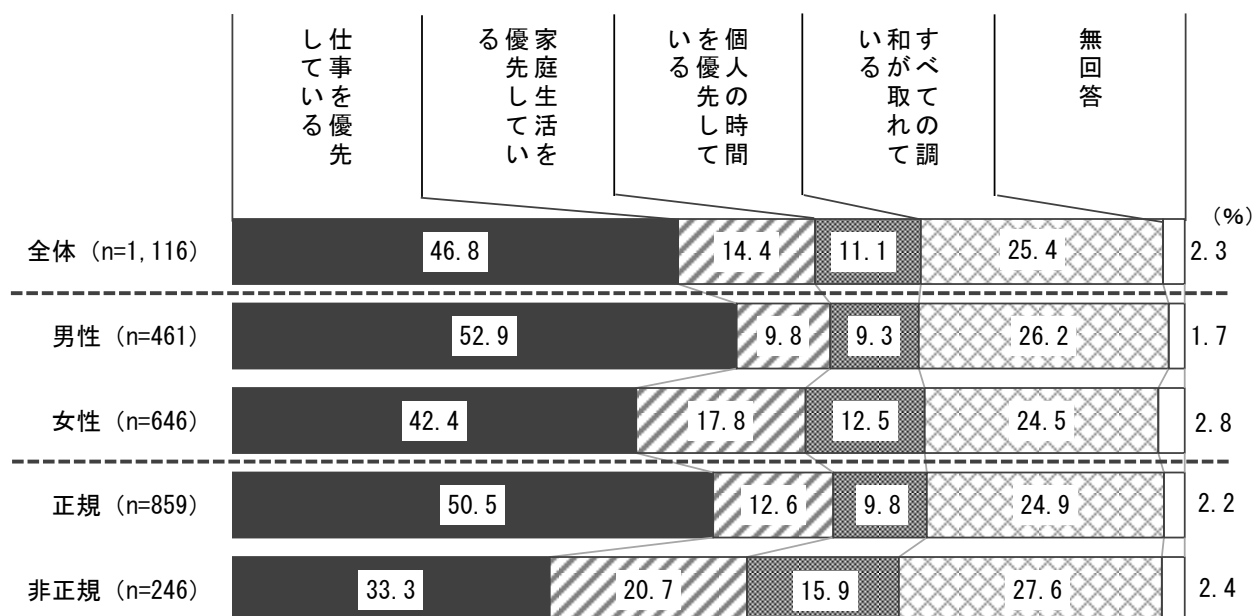
図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

ワーク・ライフ・バランスの現実について、「仕事を優先している」(46.8%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「すべての調和が取れている」(25.4%)が2割台半ば、「家庭生活を優先している」(14.4%)が1割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「仕事を優先している」が最も高くなっており、「男性」(52.9%)が「女性」(42.4%)よりも10.5ポイント高くなっています。

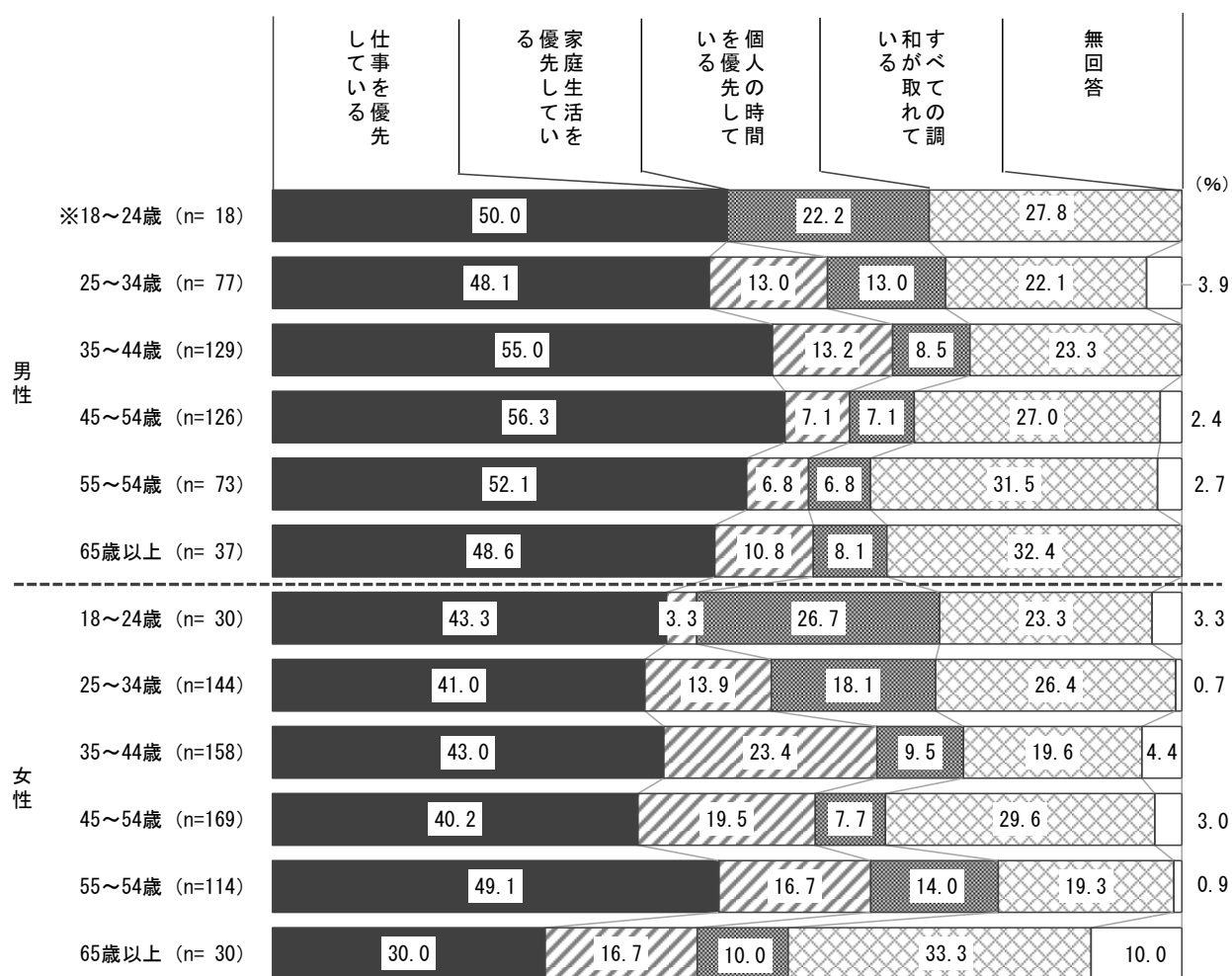
働き方別でみると、「仕事を優先している」は「正規」(50.5%)が「非正規」(33.3%)よりも17.2ポイント高くなっています。

図表42 ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別で見ると、「女性の65歳以上」を除いて、「仕事を優先している」が最も高くなっています。

図表43 ワーク・ライフ・バランスの現実（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の適合度合いについては、全体（37.4%）が3割台半ばを超え、「仕事」（85.7%）が8割半ばである一方、「家庭生活」（35.5%）が3割半ば、「個人の時間」（31.9%）が3割強、「すべての調和」（37.5%）が3割台半ばを超えています。

図表44 ワーク・ライフ・バランスの理想と現実の適合度合い

（単位：n）

		現実					適合率（理想を100とした場合の現実の割合）
		合計	仕事を優先している	家庭生活を優先している	個人の時間を優先している	すべての調和が取れている	
理想	全体	1,087	521	160	124	282	37.4%
	仕事を優先したい	35	30	1	1	3	85.7%
	家庭生活を優先したい	150	80	53	2	15	35.5%
	個人の時間を優先したい	260	126	28	83	23	31.9%
	すべての調和を図りたい	642	285	78	38	241	37.5%

※網掛けは、理想と現実が適合している回答者。無回答を除く。全体の適合者数は405人。

(5) ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか

「取れている」と「まあまあ取れている」を合わせた「取れている（合計）」が7割台半ば近く、「あまり取れていない」と「取れていない」を合わせた「取れていない（合計）」が2割台半ば

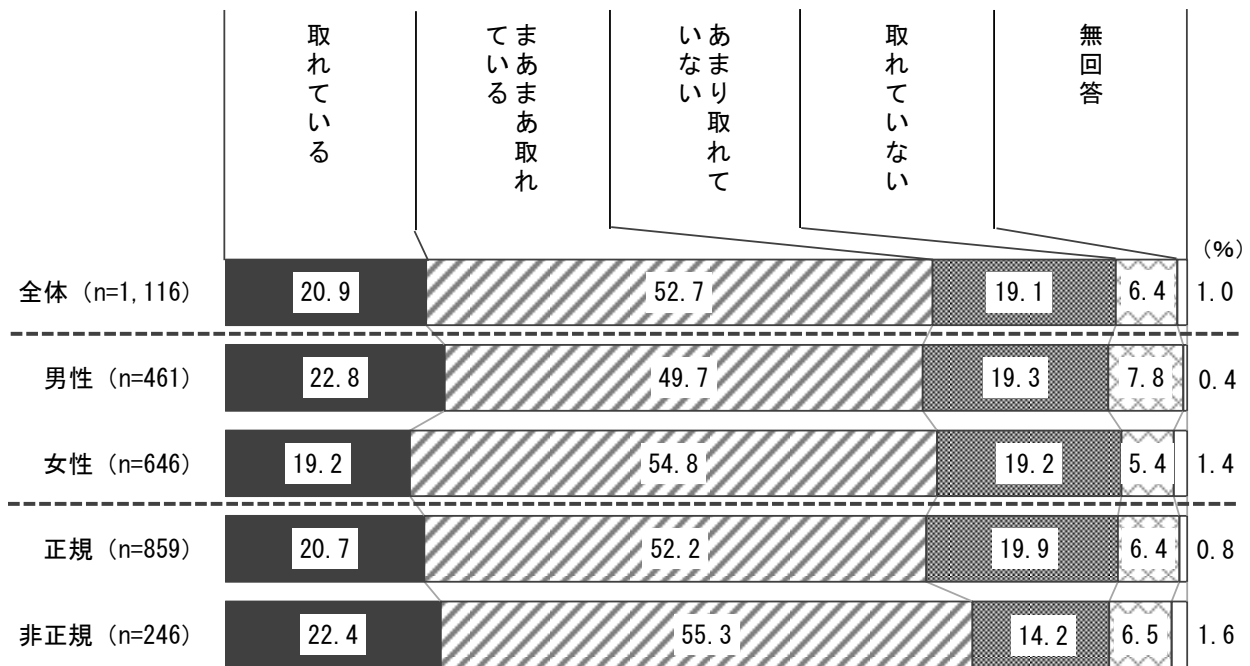
問 26 あなたの今の生活スタイルは、ワーク・ライフ・バランスが取れていると思いますか。
(○は1つ)

ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうかについてみると、「取れている」と「まあまあ取れている」を合わせた「取れている（合計）」(73.6%)が7割台半ば近く、「あまり取れていない」と「取れていない」を合わせた「取れていない（合計）」(25.5%)が2割台半ばとなっています。

性別でみると、「男性」「女性」ともに全体とほぼ同様の傾向となっています。

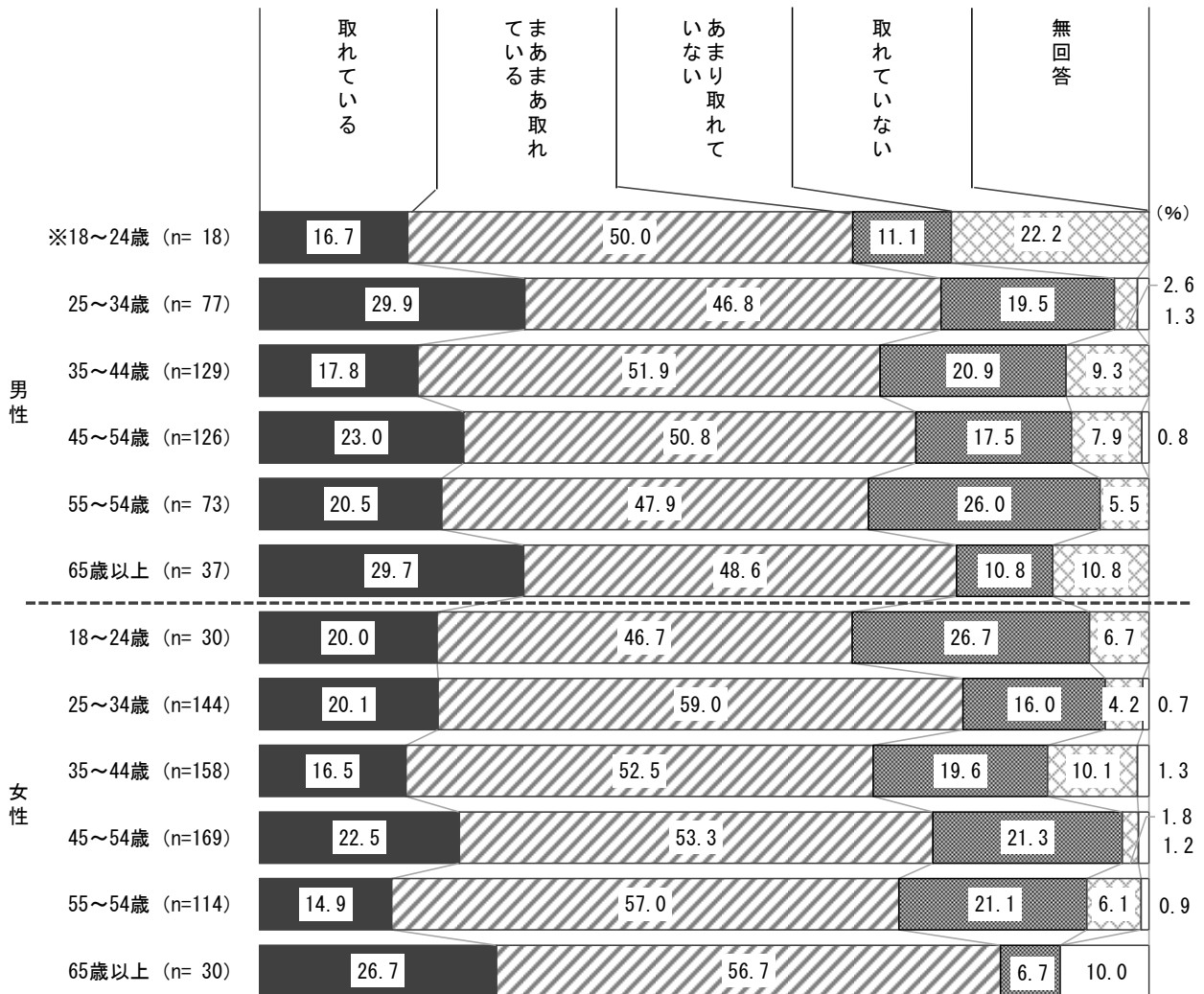
働き方別でみると、「取れていない（合計）」は「正規」(26.3%)が「非正規」(20.7%)よりも5.6ポイント高くなっています。

図表45 ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか（全体、性別、働き方別）



性別及び年齢別で見ると、「取れている（合計）」は「男性」「女性」とも「65歳以上」が高くなっています。

図表46 ワーク・ライフ・バランスが取れているかどうか（性別×年齢別）



図表中の※印は基数が少ないため、参考として記載

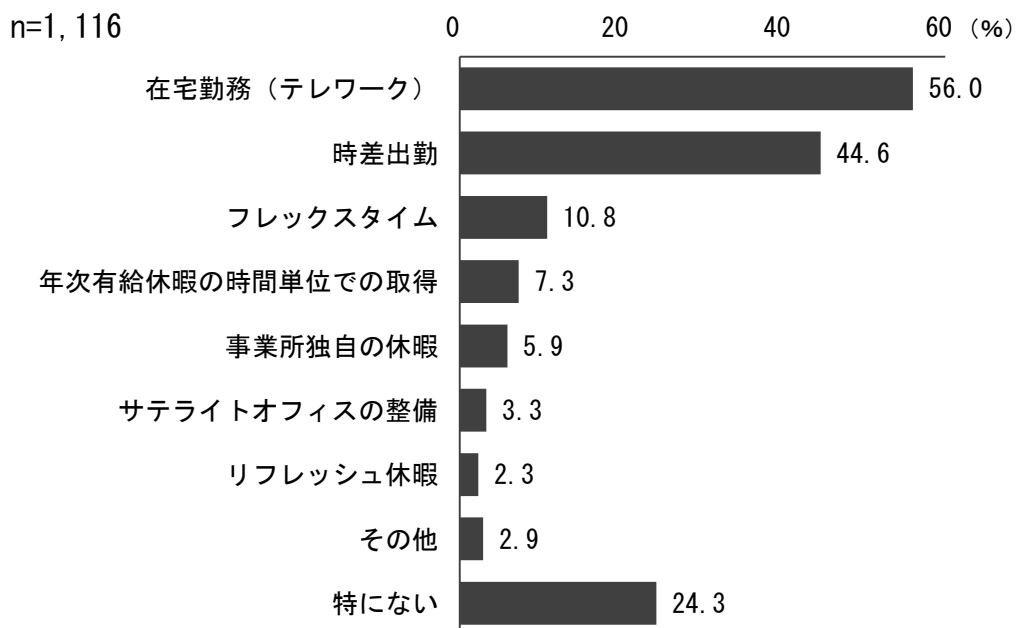
(6) 働いている事業所で新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組

「在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高く、「時差出勤」が4割台半ば近くで続く

問27 あなたが働いている事業所で、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組はありますか。（〇はいくつでも）

働いている事業所で新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組についてみると、「在宅勤務（テレワーク）」（56.0%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」（44.6%）が4割台半ば近くとなっています。

図表47 働いている事業所で新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組



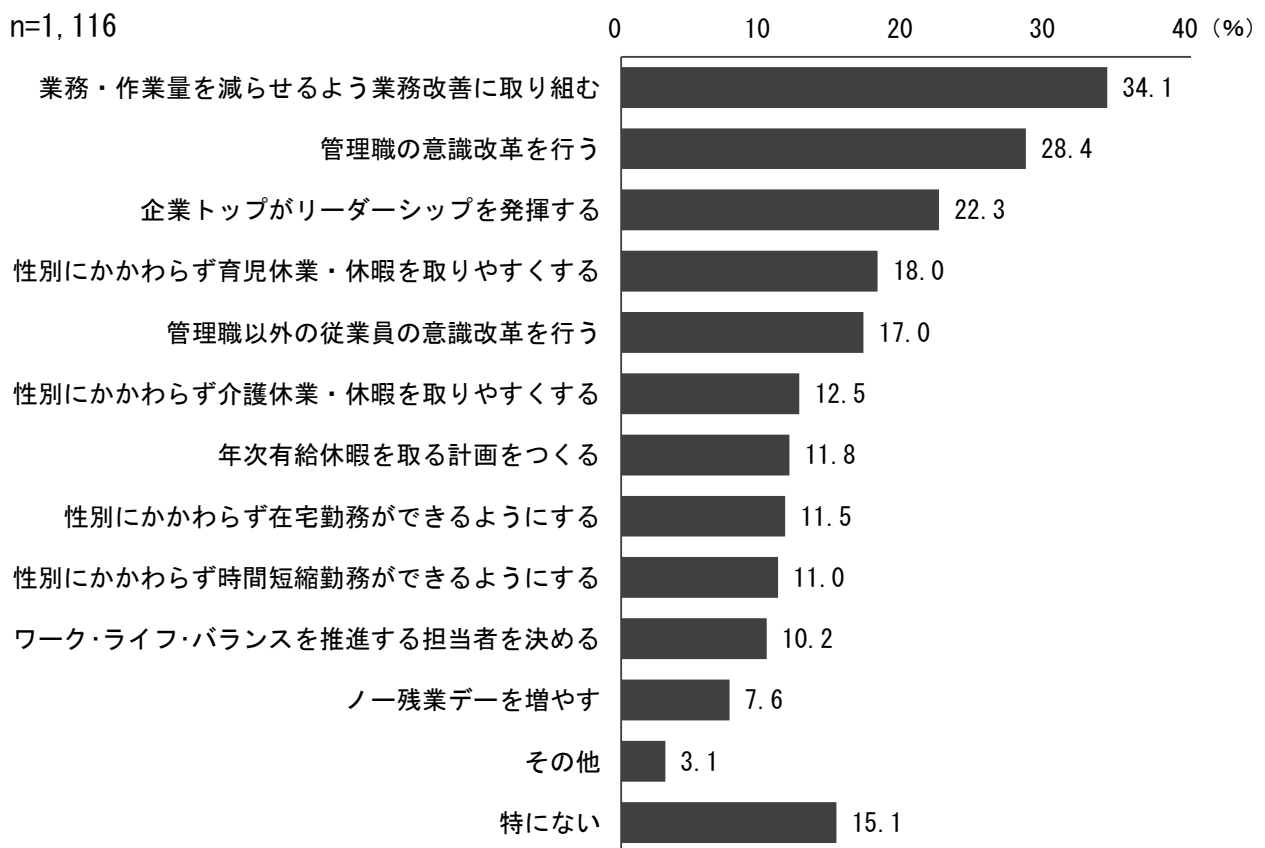
(7) ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組

「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ば近くで最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割近くで続く

問 28 ワーク・ライフ・バランスを実現するために、あなたは事業所がどのような取組をする必要があると思いますか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組についてみると、「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」(34.1%)が3割台半ば近くで最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」(28.4%)が3割近く、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(22.3%)が2割強となっています。

図表48 ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組



6. 性の多様性について

(1) 性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知状況

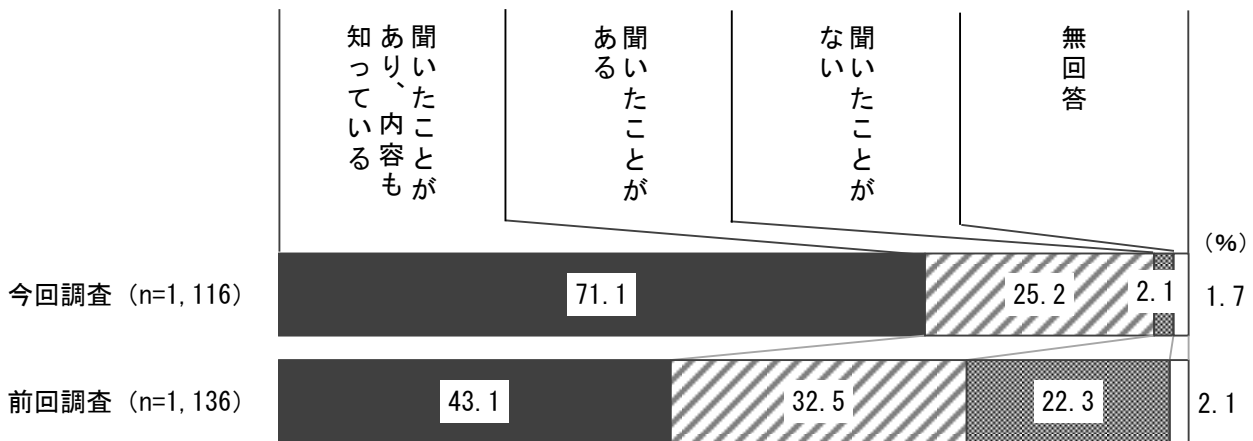
「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」は9割台半ばを超える

問 29 あなたは、性的マイノリティ（LGBT等）という言葉を知っていますか。（○は1つ）

性的マイノリティ（LGBT等）の認知度についてみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある（合計）」（96.3%）は9割台半ばを超えています。

前回調査と比較すると、「聞いたことがある（合計）」は20.7ポイント高くなっています。

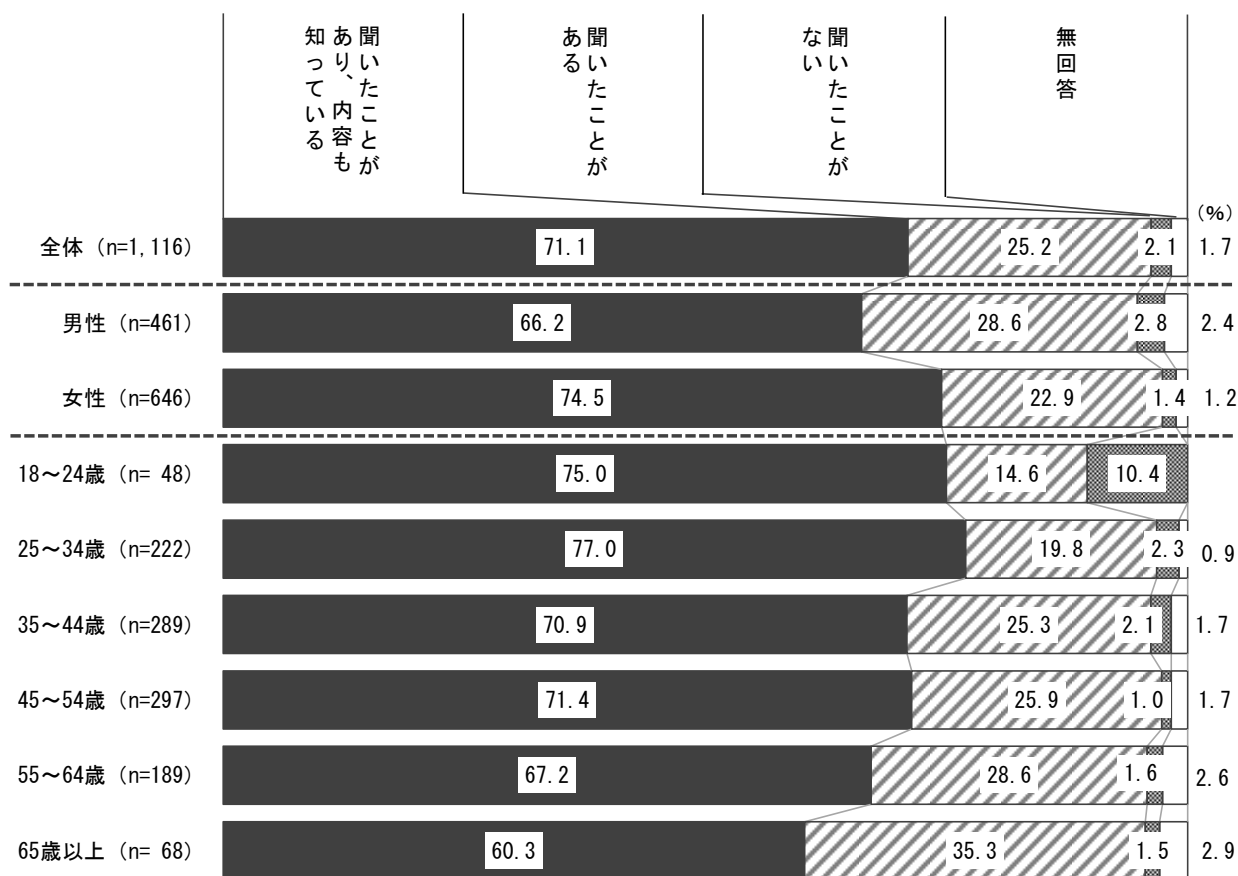
図表49 性的マイノリティ（LGBT等）という言葉の認知状況（前回調査との比較）



性別でみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」は「女性」(74.5%)が「男性」(66.2%)よりも8.3ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「聞いたことがある(合計)」は「18~24歳」を除いて、9割台半ばを超えています。

図表50 性的マイノリティ(LGBT等)という言葉の認知状況(全体、性別、年齢別)



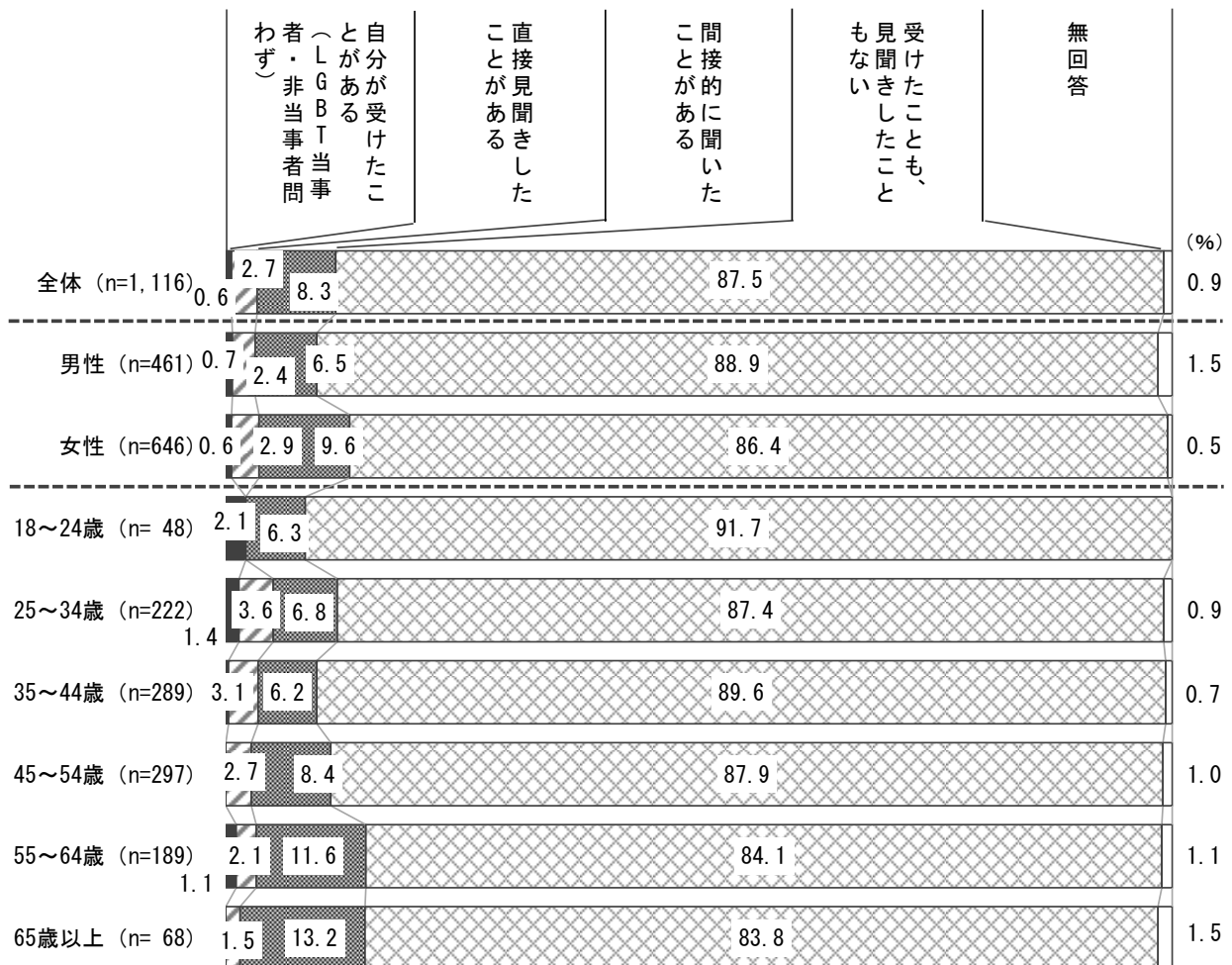
(2) 職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いの経験

「受けたことも、見聞きしたこともない」が 8 割台半ばを超えて最も高く、「間接的に聞いたことがある」が 1 割近くで続く

問 30 あなたは、職場で、性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱い (解雇・降格・配置変更など) を経験したこと、または見聞きしたことがありますか。(〇は1つ)

職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いの経験についてみると、「受けたことも、見聞きしたこともない」(87.5%) が 8 割台半ばを超えて最も高く、次いで「間接的に聞いたことがある」(8.3%) が 1 割近く、「直接見聞きしたことがある」(2.7%)、「自分が受けたことがある (LGBT 当事者・非当事者問わず)」(0.6%) がそれぞれ 1 割未満となっています。

図表51 職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いの経験 (全体、性別、年齢別)



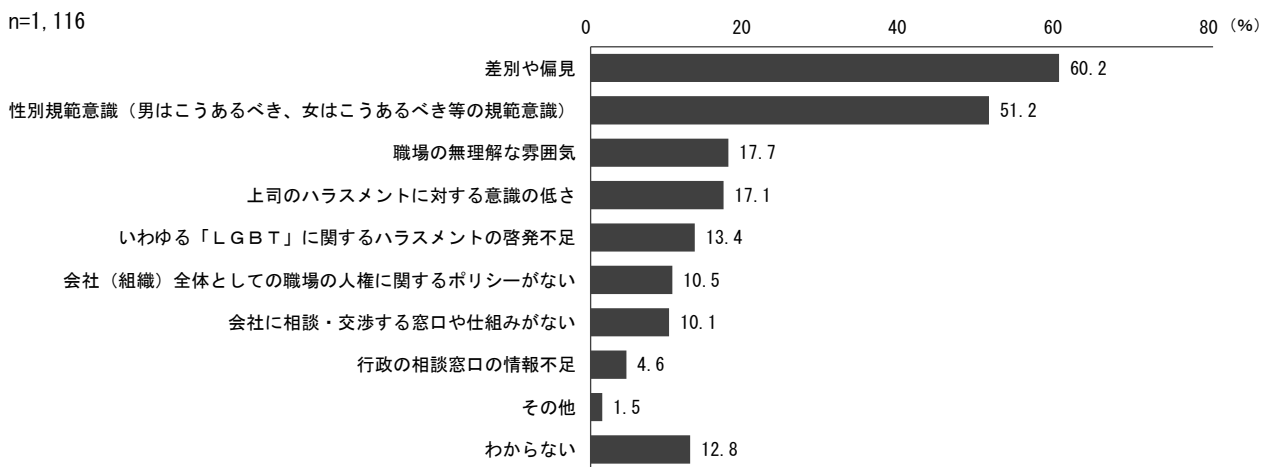
(3) 職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因

「差別や偏見」が約6割で最も高く、「性別規範意識 (男はこうあるべき、女はこうあるべき等の規範意識)」が5割強で続く

問 31 あなたは、職場における、性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因は、どのようなことだと思いますか。(〇は3つまで)

職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因についてみると、「差別や偏見」(60.2%) が約6割で最も高く、次いで「性別規範意識 (男はこうあるべき、女はこうあるべき等の規範意識)」(51.2%) が5割強となっています。

図表52 職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する差別的な取扱いやハラスメントの原因



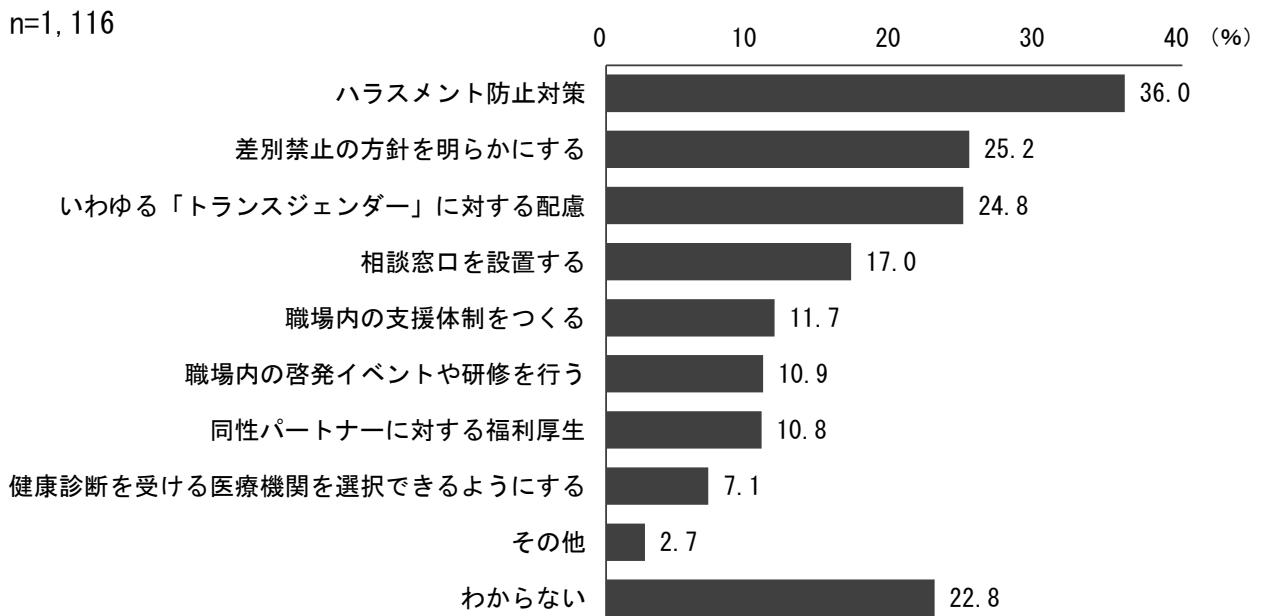
(4) 職場に期待する性的マイノリティ (LGBT 等) に関する取組

「ハラスメント防止対策」が3割台半ばを超えて最も高い

問 32 職場にどのような性的マイノリティ (LGBT 等) に関する取組があると良いと思いますか。
(○は3つまで)

職場での性的マイノリティ (LGBT 等) に関する取組についてみると、「ハラスメント防止対策」(36.0%) が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「差別禁止の方針を明らかにする」(25.2%) が2割台半ば、「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」(24.8%) が2割台半ば近くとなっています。

図表53 職場に期待する性的マイノリティ (LGBT 等) に関する取組



(5) 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況

「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある(合計)」が3割台半ば近く

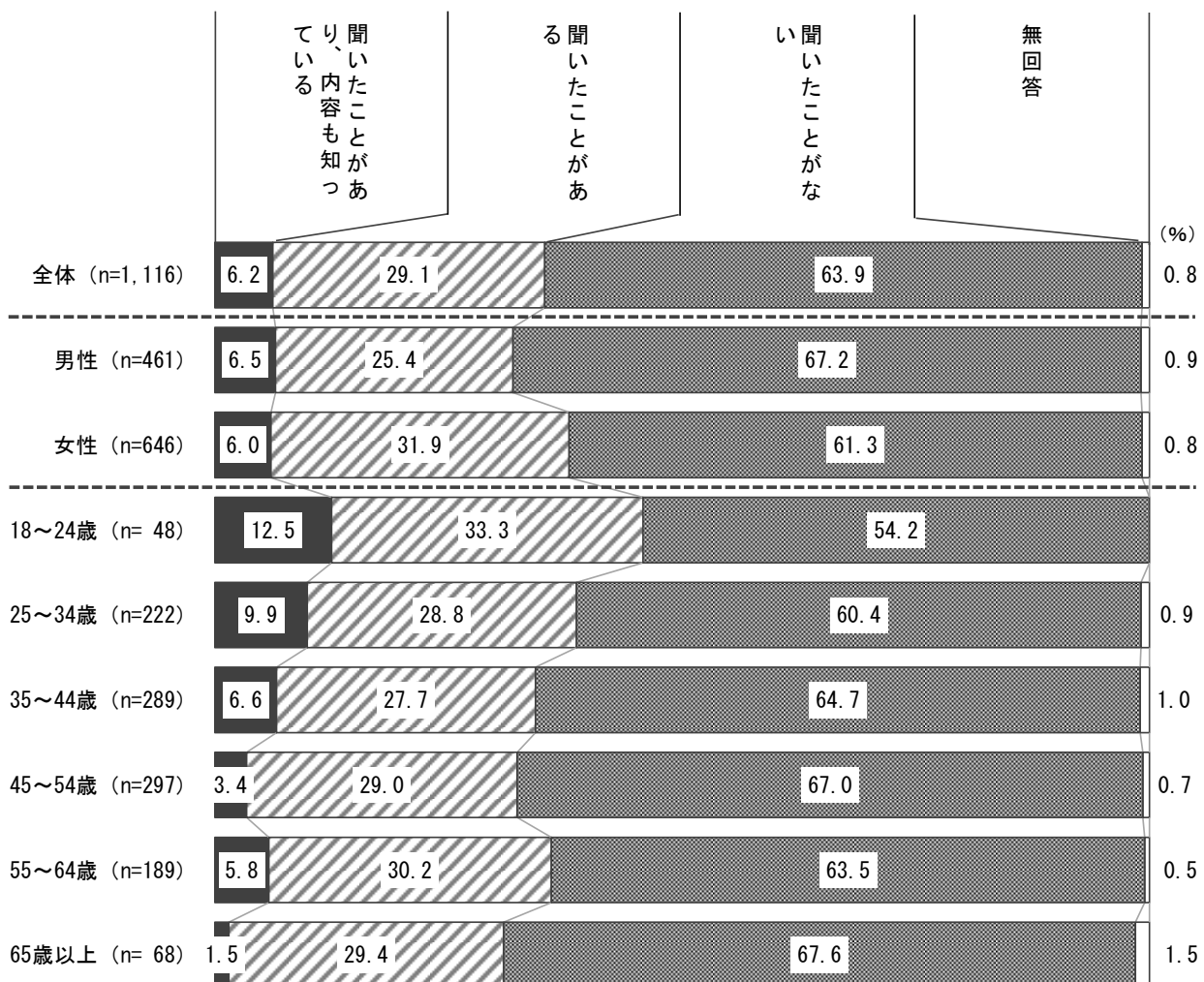
問 33 東京都は、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便等の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに「東京都パートナーシップ宣誓制度」導入し、令和4年11月から制度が開始されます。あなたは、このことを知っていますか。(〇は1つ)

東京都パートナーシップ宣誓制度の認知状況についてみると、「聞いたことがあり、内容も知っている」と「聞いたことがある」を合わせた「聞いたことがある(合計)」(35.3%)が3割台半ば近くとなっています。

性別でみると、「聞いたことがある(合計)」は「女性」(37.9%)が「男性」(31.9%)よりも6.0ポイント高くなっています。

年齢別でみると、「聞いたことがある(合計)」は「18~24歳」(45.8%)が4割台半ばで最も高くなっています。

図表54 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の認知状況(全体、性別、年齢別)



7. ハラスメント対策について

(1) 働いている事業所におけるハラスメント対策の状況

5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、「各ハラスメントが規則で禁止されている」が続く

問 34 あなたが働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてお伺いします。
(○はいくつでも)

働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてみると、5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、次いで「各ハラスメントが規則で禁止されている」となっています。また、「①セクシュアル・ハラスメント」「②パワー・ハラスメント」では「各ハラスメントが規則で禁止されている」がそれぞれ3割台半ばを超えとなっています。

図表55 働いている事業所におけるハラスメント対策の状況

(単位：%)

	n	各ハラスメントが規則で禁止されている	ポスター・チラシなどの啓発資料が配付または掲示されている	防止のための研修・講習等が実施されている	企業の内または外に相談窓口や相談者等が設置されている	取組が行われているか分からない	無回答
①セクシュアル・ハラスメント	1,116	37.6	11.8	17.7	24.6	40.7	3.5
②パワー・ハラスメント	1,116	36.2	11.5	17.7	25.5	40.9	3.8
③マタニティ・ハラスメント	1,116	29.0	6.8	10.8	19.6	52.4	4.5
④パタニティ・ハラスメント	1,116	21.1	4.7	9.0	15.1	61.9	4.9
⑤SOGI・ハラスメント	1,116	18.2	3.9	7.1	12.6	65.2	5.4

自由回答

問 35 ワーク・ライフ・バランスや働きやすい職場づくり等についてのご意見がありましたら、ご自由にお書きください。

(1) ワーク・ライフ・バランスに向けた取組みについて

記述内容	性別	年齢
ワーク・ライフ・バランスについては職場より社会の仕組み（保育園や学校など）に課題を感じます。	女性	35～39 歳
独身の人や子育てが終わった人、収入を増やしたい人、いろいろな理由で仕事に没頭したい人もいると思うので、ワーク・ライフ・バランスを強制するのは違うと思う。でも、もっと「ワーク・ライフ・バランス」を推進して、多様な価値観や人生観に対応できるような職場になるといいと思う。	女性	40～44 歳
ワーク・ライフ・バランスとは言うけれど、トップが推進していかなければ実現は表面的なものとなる。	女性	55～59 歳
有難いことに私は職場環境に恵まれており、おかげ様で仕事と家庭のバランスがとれています。	女性	55～59 歳
育児・介護・ワーク・ライフ・バランスと色々改正が進み、働きやすくなってきたと思いますが、自身が働いていたころとのギャップが大きく、戸惑ったりもします。	女性	60～64 歳
徐々にワーク・ライフ・バランスが取れるようになってきております。オンライン社会になっている現在、仕事をしていない時でも仕事の連絡が届くことが増えました。オンとオフがしっかりと分けられる仕組みや社会が進んでくれたら、ますますいい社会になってくると思います。	男性	25～29 歳
まさにバランスが大切であって、人々の権利をないがしろにするのもダメだし、特定の権利のみを優遇しすぎるのもダメだと思う。今は「やさしい社会」を作ろうとする動きが活発で大変良いと思うが、行き過ぎてバランスを欠くやさしさにならないよう、社会全体で良いところを探していく（探し続けていく）必要があると感じる。	男性	35～39 歳
つまるところ収入が増えないから休めないのかな。休んでも生きてゆけるならみんな休みと仕事のバランスは保てると思うのです。同じ仕事なら働きやすい方がいいに決まっています。この調査が「本当の働きやすさ」を考えるキッカケになってほしいです。	男性	40～44 歳
少人数で構成されている中小企業は、ワーク・ライフ・バランスのことは知っていても、なかなかできない現状である。	男性	45～49 歳

(2) 業務、事業所における問題点、課題点について

記述内容	性別	年齢
若手の従業員が少なく、高齢化が進んでる。もっと理解力のあるおじさん、おばさんが増えて欲しい。	女性	18～24 歳
多くの時間を会社に消費することで評価される風土がまだまだあります。世代によって認識の差が大きいです。過程ではなく結果が評価されるようになることが大切だと感じます。	女性	30～34 歳
産休、育休が実質取れず、辞めることになる女性を何人も見てきましたが、今年先輩が取得し復帰されたので、勤めているうちに改善されてきているのを実感しました。ほとんどフルタイムで仕事されているようなので、テレワークの導入等をしてほしいのですが、誰にどう意見すれば良いか分かりません。ハラスメント等もです。また育休、介護休暇等で休んでいた方の周りで仕事をしている方は、その間休みにくいので、復帰された後の周りの方が休めるような環境や取組みがあればと思っています。	女性	30～34 歳
経営者が意思を持って、社員へ業務改善への取組み等を明示すべきである。	女性	35～39 歳
経営者が時代に合った制度を社内に取り込んでいこうという意識がなければ、制度を作ったところでも意味をなさないと思います。	女性	40～44 歳
日本人は従業員（部下）が自らワーク・ライフ・バランスを主張できる性格ではない。制度があり知っていたとしても口に出せず行動できない（周りの目を気にする、前例がない等）ので、事業主や管理職が自ら行って行動で示すのが一番だと思います。	女性	40～44 歳
長年続いている考え方や職場の雰囲気、体制が変わらないと難しい。有休や社員が利用する権利のある制度（育休・介護休みなども）。実際はなかなか取る人が少なく、より申請しにくいです。もっと個人が自由に自分の働き方を堂々と作り使っていけたら良いと思います。	女性	40～44 歳
出産、育児、介護について規則もあり、休業や短時間勤務、フレックスで働きやすい職場ではあるが、休業した場合等で代替の人員が配置されず、休んでない人にしわよせが来ている。企業は、休みを取る従業員へのフォローも必要であるが、残っている従業員のサポートを重要視してほしい。例えば、代替がない場合は、他従業員を奨励、評価するなど行政からも企業に働きかけてほしい。	女性	40～44 歳
テレワークが可能な業種でも、出社強制の会社がたくさんありますが、そういう会社がテレワークを導入してくれたら、もっと自由に働ける人が増えると思います。上層部の人の意識改革が必要だと思います。	女性	40～44 歳
正社員として保育園に通う子どもが2人いるので、時短勤務をしておりますが、その大変さは中々理解してもらえていないと実感します。奥さんに子どものことを全て任せ仕事だけやってきた人は特にそう感じます。何事もですが、当事者にならないと実感、理解できないのが現実だと思います。制度が整っていくことも大事ですが、経営者また個人の人々の意識が変わっていくことが必須だと思います。	女性	45～49 歳
成果よりも多くの時間を会社の都合に合わせて働くことが評価される悪しき風習がなかなか変わらない現実があります。ライフの充実のために要領よく仕事をこなしても早々に帰宅すると「まだ働いている人がいるのに…」といった雰囲気。仲間を手伝うことは大切だが手伝われる方も要領よくこなす努力をした方がよいし、信頼して任せられることができるようにならないと思う。	女性	45～49 歳

記述内容	性別	年齢
民間レベルの話ですが、まだまだ接待ゴルフ等のゴルフ＝仕事文化があります。ゴルフは休日に行くこともあり、また練習も必要です。家庭をもつ女性はもちろんのこと、子育て代の男性社員も「ゴルフ」がワーク・ライフ・バランスを妨げる原因の1つであります。これは特に中小企業オーナー会社の小さな業界がひどいです。これらの経営者にぜひ、改善の一例として提示して下さい。	女性	50～54歳
男性の有休希望者に対する周囲（上司、同僚、人事等）の対応についての研修等あれば分かりやすいかと思えます。まだ男性は取りにくい雰囲気なので。	女性	50～54歳
小企業では年次有休をとることが難しい。上の人には良く思われない。途中から夏と冬休みを有給扱いにされて納得いかないが言っても変わらず。上司都合の私たちの休みも有給にされて不満。	女性	50～54歳
女性というだけで日本は働きにくい、生きにくい常態がある。子どもがいるならなおさらの事。男性が育児して女性が外で働くぐらいの意識改革がないとこの先子どもを作ろうと思える女性がどんどん減っていく。男女の賃金格差がない職場にしてほしい。	女性	50～54歳
産休育休は皆さん取れていると思うが、チームワークでの肉体労働のため周囲への負担が大きく残ったものが健康を害してしまったり、悪感情がわき全体の関係が悪くなり働きにくくなってしまふ。最近は介護休業でも同様に、他人の家の介護のあり方に口を出す光景も見られる。	女性	50～54歳
以前の職場で、コロナ感染予防で正規職員にだけ在宅勤務や時差出勤が許され派遣等非正規にはそのような制度が適応されず全出勤だった。多様な働き方がある中で全て等しくワーク・ライフ・バランスや命を守る働き方について考えられる制度を作してほしい。	女性	55～59歳
ワーク・ライフ・バランスは中小企業に勤務する者にとって理想ではありますがその理想を叶えるだけでは現状では収入が減り生活できません。最近賃金を上げたとしても企業の負担が増えるばかりです。大企業であれば代わりに働けるものがおり、有給をすべて消化、産休育休の取得なども可能でしょうが中小企業では厳しいと思えます。大企業だけではなく中小企業の現状をよく見て頂きたいと思えます。	女性	55～59歳
日本人の勤勉であることが美德という意識が20代、30代でも持っているように思われる。仕事を限られた時間でこなし、その半面しっかり休むように休むことは悪ではないと意識改革していくべきと思う。	女性	60～64歳
働き方改革について。残業を無くしたり、休みを取りやすい環境をと言うが、職種によっては物理的に無理なこともある。時代の流れで変わってきたと思えるところもあるが、仕事の質が落ちているような気がする。価値観の違いに差がありすぎると思う。上司や管理職の質に期待したい。	女性	60～64歳
若手と経営メンバー管理職とのジェネレーションギャップを埋めるために互いが歩み寄る必要があると思う。	男性	25～29歳
男性が少ない職場で、育休を取った先輩の存在がどのくらいいるのかも分からなかった。上司、同僚は育休取得を後押ししてくれたが、男性が取得することが一般化していない中、長期間取得する気にならなかったです。	男性	30～34歳
当社においては女性従業員が多いため、管理職も女性比率は高めだが、日本全体を見るとまだ低いと感じる。	男性	35～39歳

記述内容	性別	年齢
実現するためには、それを実行できるだけの能力を伴った人材が必要で、その育成が先です。そういった企業が多いと思います。	男性	40～44 歳
経営者の理解が有り、実行しないと無理。上司はライフを無視する。	男性	40～44 歳
最近、自分でも対応しているのですが、介護に対する職場の考え方があまり伝わりにくいイメージがあります。親の介護についても社内で堂々とやれる職場作りを強く望みます。	男性	40～44 歳
建設業界全体が良い職場へ変えて若い世代と女性の皆様に参加して頂ける業界になってほしいです。個人的には自社から改革していこうと考えています。	男性	50～54 歳
事業所規模が小さい為、LGBTに関しては周知されていない。セクシャルハラスメント、パワー・ハラスメントに関しては事業主が常に気を付けて従業員を管理している。	男性	70 歳以上
独り業務の場合（子どもの体調不良などで）急に休みを取る事が多い主婦は責任と焦りを感じてしまうため二人体制又はテレワークでの業務ができる体制を整えることが大事だと思います。小さい子どもがいる家庭はどうしても休むことが多くなり、周囲に迷惑をかける申し訳なさがストレスとなります。気兼ねなく休暇を取れるとストレスも少なく長期で働けると思っています。	無回答	35～39 歳

(3) 行政に望む支援について

記述内容	性別	年齢
女性の多い職場で女性が働きやすいなんてことはなく、トップが男性だとどれだけ大変かが分かりにくく、制度で管理職に女性は何%と決めるべきだと思う。こういったサービス業は商業施設の営業時間に準じて働くので、時短勤務が機能しない。サービス業を続けたくても続けられない。国や自治体で支援をしてほしい。土日休める仕事ばかりではないことを知ってほしい。支援して欲しい。保育園の先生や介護職の方々は命を預かる仕事なので給料面を支援してください。激務の割に給料少ない→志望する人がいない→保育園が減る→安心して預けられない仕事ができない、場所がないという悪循環なので、国・行政・自治体で支援お願いします。	女性	25～29 歳
中小企業では、働きやすい職場づくりを行うには限界があるので、法律などをもっと作ってほしい。	女性	30～34 歳
時差出勤やリモートワーク等、働き方が選べるようになると働きやすくなる。もっと国としても推進すべきだと思う。夫が都職員だが、緊急事態宣言下でも在宅ワークがなく、通常勤務時も夜勤があっても振替休日がなく、ブラックだと感じる。人も足りていないようで、週3日くらい夜勤をしている。都知事が他の会社に在宅ワーク等を依頼するのであれば、まずは自分のところから勤務形態を把握し、見直すべきではないかと思う。	女性	30～34 歳
産休育休の取得可能期間や給与手当が少ない。産休育休は子どもを育てる上で必要なのに、休まざるを得ない女性からすれば、働いている時と変わらないくらいの待遇でないと男女不平等だと思う。そこは公的機関が積極的に規則や枠組みを作り、各企業にはたらきかけなければいけないと思う。	女性	30～34 歳

記述内容	性別	年齢
区や国が制度として義務化又は、助成金等を推進しない限り、ワーク・ライフ・バランスや、働きやすい職場づくりは難しいと思う。(在宅ワークやフレックス、育休など)女性や性的マイノリティに対する意識づけをするための研修や講習等が形骸化していると感じる。(どの会社でも)	女性	30～34 歳
企業のトップが、従業員に対するこのような配慮が全く持ってない人間なので、途方に暮れている。意見をすると煙たがられて、職場内での立場が悪くなるだけなので、何もできない。行政からのアプローチを期待したいです。	女性	40～44 歳
日本人は、お上が決めたことに従う。自治体が有給、育休、残業に関するルールをしっかりと定め、企業が厳守するよう調査する仕組みをつくる。そして、ルールに従わない企業はブラックであるという空気をつくる。また、企業リーダー及び管理職がワーク・ライフ・バランスをチェックする仕組みもよいと思う。子どもやお年寄りを安心して預けられる制度を作らないと働けない	女性	55～59 歳
子育てをした私の経験上、保育園への入園手続きにおいて、先に就職先の証明が必要であること。しかし逆に社会は保育先が決まっていることを条件としていることなど、システムが矛盾しています。パートで働きたくてもできないのが現状です。子育てと女性の活躍と声高に仰る前に、区として都として国として、行うべき制度改革をもっと早めていく必要性を常に感じます。能力ある女性を活用できなかった制度は、どんどん変えていくべきだと思っております。	女性	55～59 歳
従業員数の少ない (ex. 100 人未満) 小規模事業所に焦点を絞った実態をふまえた働きかけが不可欠。人的資源の不足、経営の余裕のなさ等により、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革等に全く手が回らない企業は多い。→企業の職種・規模・業態等に応じた柔軟で実効性の高い促進策や立法上の措置が必要。	男性	18～24 歳
比較的働きやすい職場であるが、子育て etc による時短勤務、家庭の事情による急な欠勤などで、子・家庭を持たない従業員への負担が増している様に感じる。権利やワーク・ライフ・バランスの恩恵を受けにくい従業員への配慮や対応を、自治体が積極的に示してくれるとヒントになって嬉しい。子どもが熱を出した、家庭の事情でと言われれば、仕方なく勤務を変ったり残業したりするが、「損をしている」という意識にならないようにしたい。	男性	40～44 歳
制度だけ作ったところで本気で対応する人間が運用しないと全く無駄な事ばかりになると思う。役所やコンサルタント主導で実現できる話ではないと思う。	男性	45～49 歳
企業の規模が小さくなればなるほど経営者や管理者の力が強くなり、自浄作用は望めないため、行政指導を強化し外圧をかける必要があると思います。	男性	45～49 歳

