

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価

目 次

	(頁)
資料 1 : 数値目標設定指標の動向	1
資料 2 : 「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図	7
資料 3 : ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度	12
資料 4 : ロジック・モデル	13
資料 5 : ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査の概要	30
資料 6 : 統計分析（回帰分析）結果	43

数値目標設定指標の動向

		行動指針策定時 (平成19年12月)等	最新値等	目標値 (平成32年)	行動指針 策定時比
I 就労による経済的自立が可能な社会					
①就業者					○
	20～64歳	74.7% (平成22年)	<74.8%> (平成23年)	80%	
	15歳以上	56.6% (平成22年)	<56.6%> (平成23年)	57%	
	20～34歳	73.7% (平成22年)	<74.2%> (平成23年)	77%	
	25～44歳女性	64.9% (平成18年)	<66.8%> (平成23年)	73%	
	60～64歳男女計	52.6% (平成18年)	<57.1%> (平成23年)	63%	
②時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)		1.6% (平成8年～17年度の10年間平均)	1.3% (平成14年度～23年の10年間平均) 〔注3〕	実質GDP成長率に関する目標 (2%を上回る水準)より高い水準	×
③フリーターの数		187万人 (平成18年)(15年度にピークの217万人)	183万人 (平成22年)	124万人 ※ピーク時で約半減	○
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会					
④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合		40.5% (平成22年) 〔注4〕	46.3% (平成23年) 〔注4〕	全ての企業で実施	○
⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合		10.8% (平成18年)	9.4% (平成22年)	(10.0%(平成20年)から)5割減	○
⑥年次有給休暇取得率		46.7% (平成19年) 〔注5〕	48.1% (平成22年) 〔注5〕	70%	○
⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合		33.6% (平成19年)	43.6% (平成23年)	100%	○
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会					
⑧在宅型テレワーカー数		320万人 (平成22年)	490万人 (平成23年)	700万人 (平成27年)	○
⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)		[13.8]% (平成22年)	[20.5]% (平成23年)	29%	○
⑩自己啓発を行っている労働者の割合					×
	正社員	46.2% (平成17年)	43.8% (平成22年)	70%	
	非正社員	23.4% (平成17年)	19.3% (平成22年)	50%	
⑪第1子出産前後の女性の継続就業率		38.0% (平成17年～21年) 〔注6〕		55%	-
⑫保育等の子育てでサービスを提供している割合					○
	保育サービス (3歳未満児)	20.3% (平成19年)	24.0% (平成23年)	44% (平成29年度)	
	放課後児童クラブ (小学1～3年)	19.0% (平成19年)	21.2% (平成22年)	40% (平成29年度)	
⑬男性の育児休業取得率		0.50% (平成17年)	1.38% (平成22年)	13%	○
⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間		1日当たり60分 (平成18年)	67分 (平成23年)	2時間30分	○

注1 本図表は、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」に基づき作成した。

注2 []内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の結果、< >内の割合は、被災3県について総務省が補完的に推計した値である。

注3 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」のうち、「毎月勤労統計調査」は、岩手県、宮城県及び福島県の被災3県を中心に、平成23年3～5月値について東日本大震災の影響による影響が出ている可能性がある。

注4 平成22年から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されている。

注5 平成19年から、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」から「常用労働者が30人以上の民営企業」に変更されている。

(参考) 平成18年以前の調査方法による値は、平成20年は平均取得率48.1%、平成21年の平均取得率は48.2%、平成22年は49.3%である。

注6 第14回出生動向基本調査(夫婦調査)より作成。第12回～第14回調査の当該第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。内閣府試算値から、第14回出生動向基本調査(夫婦調査)の公表値に変えたため、レポート2010時の値と異なっている。

※ 行動指針策定時比の凡例

○: 行動指針策定時(平成19年12月)等より改善

×: 行動指針策定時(平成19年12月)等より悪化

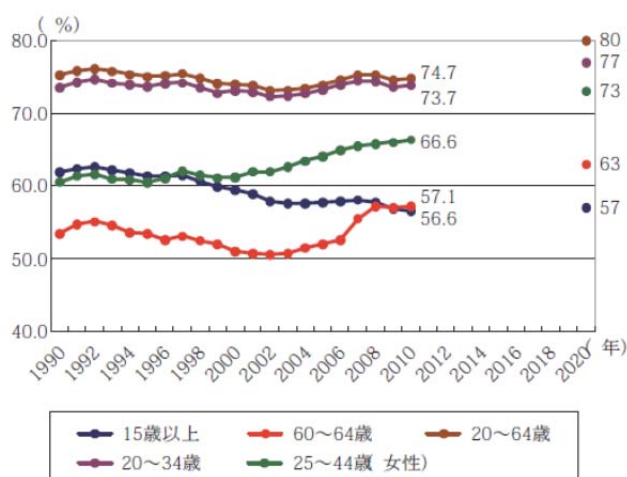
-: 行動指針策定時等と比較困難なもの

指標（現状値）の算定方法等

- ①就業率
【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】
- ②時間当たり労働生産性の伸び率
【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】
時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出
- ③フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】
15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
【厚生労働省「平成21年労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】
企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成20年平均）】
非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥年次有給休暇取得率
【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）】
常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
- ⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】
10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合
注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。
- ⑧在宅型テレワーカーの数
【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】
テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数
※テレワーカーとは、以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人。
A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）
「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。
（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩自己啓発を行っている労働者の割合
【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度）】
常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合
注）能力開発基本調査における用語の定義
正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪第1子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】
2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－
【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】
保育所利用児童数／3歳未満人口
保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－
【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成21年）】
放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数
注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬男性の育児休業取得率
【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）】
5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】
6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

（注）「仕事と生活の調和推進のための行動指針」から抜粋した。

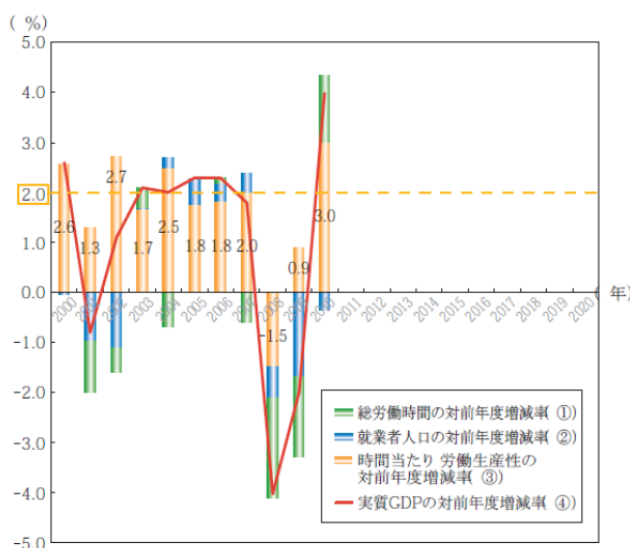
指標①「就業者」



(備考)

1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。

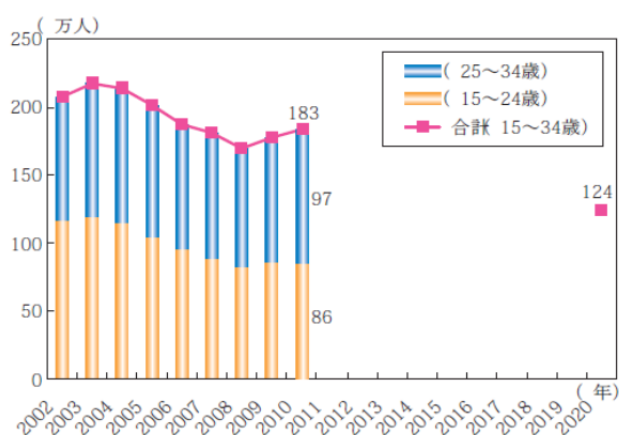
指標②「時間当たり労働生産性の伸び率」



(備考)

1. 【内閣府「国民経済計算」】〔連鎖方式〕、【総務省「労働力調査」】〔年度平均〕、【厚生労働省「毎月勤労統計調査」】〔5人以上事業所〕より作成。
2. 実質GDPは、四半期別GDP2次速報（平成23年6月9日公表）による。
3. 「時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者×総労働時間）」から対前年度増減率で表示すると、「時間当たり労働生産性増減率（③）＝実質GDP増減率（④）－（就業人口増減率（②）＋総労働時間増減率（①）」となる。
4. 東日本大震災の影響により「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」それぞれの2011年3月値において、被災地3県（岩手県、宮城県、福島県）の取り扱いが異なるため、2010年値については時間あたり労働生産性の年度値の推計が困難なことから、すべて暦年値を掲載している。

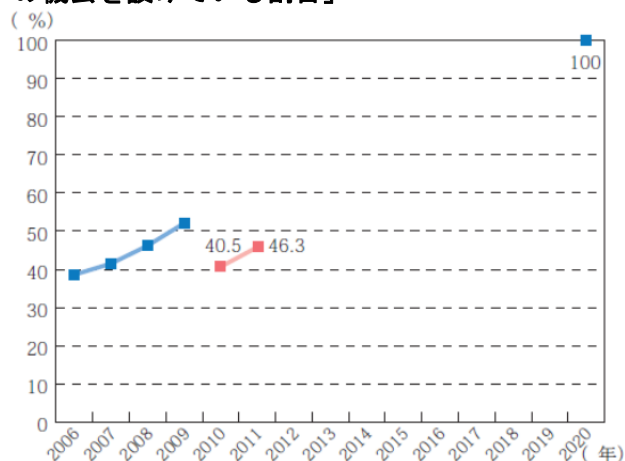
指標③「フリーターの数」



(備考)

1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者の合計。

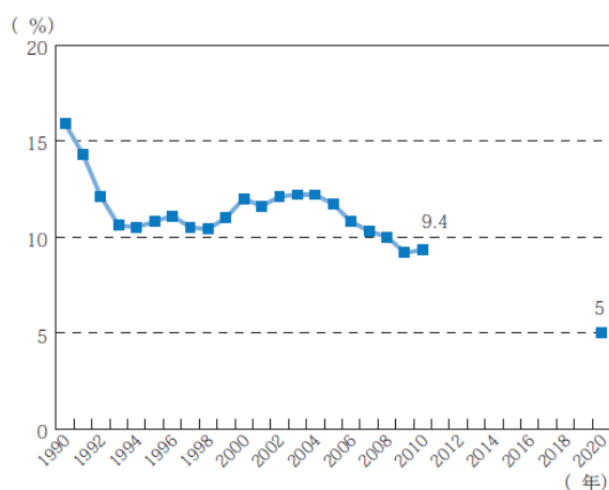
指標④「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合」



(備考)

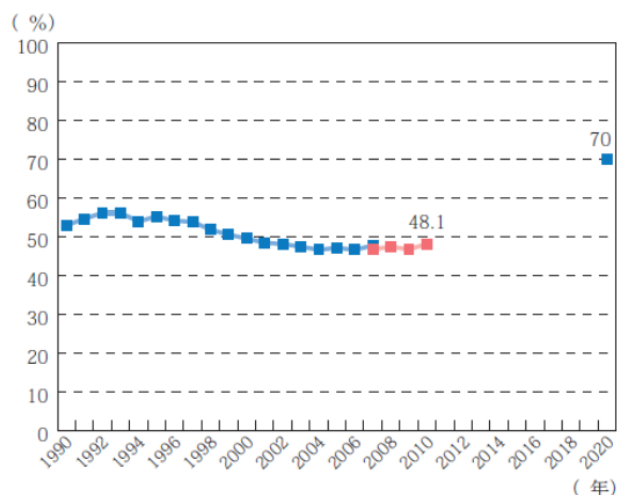
1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
2. 2009年以前の調査対象：「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」2010年以降の調査対象：「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

指標⑤「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」



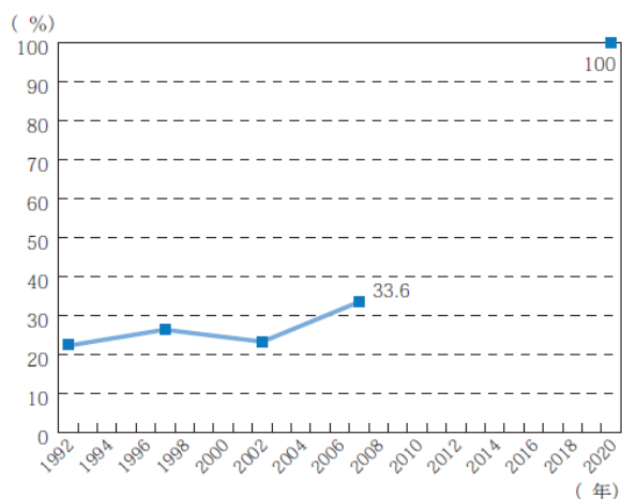
1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。

指標⑥「年次有給休暇取得率」



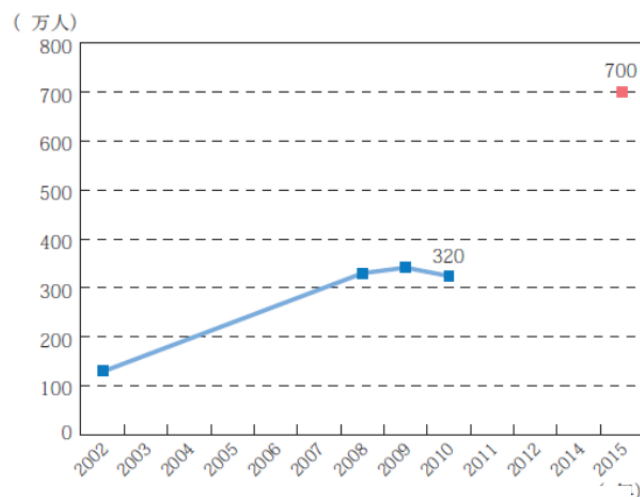
- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 2006 年以前の調査対象：「本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業」
→ 2007 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民営企業」
(参考)
2006 年以前の調査方法による 2007 年の平均取得率 47.7%、
2008 年の平均取得率 48.1%、2009 年の平均取得率 48.2%、
2010 年の平均取得率 49.3%

指標⑦「メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合」



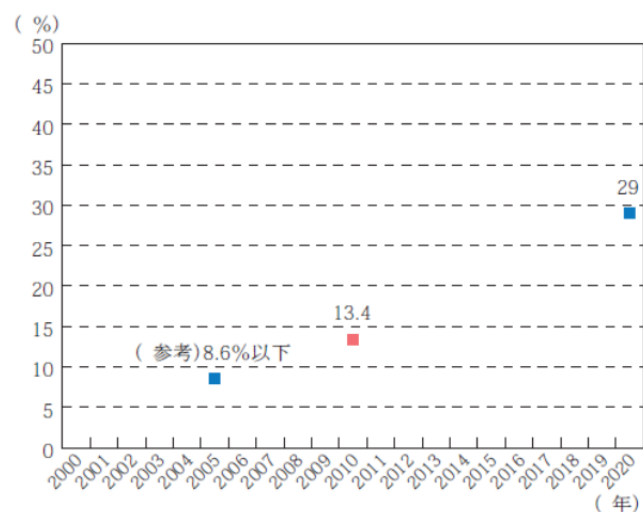
- (備考)
1. 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
 2. 数値は、10 人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合。

指標⑧「在宅型テレワーカーの数」



- (備考)
1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」による。
 2. 在宅型テレワーカーとは、以下の A. B. C. D. の 4 つの条件をすべて満たす人で、自宅を含めてテレワークを行っている者。
A. ふだん収入を伴う仕事を行っている
B. 仕事で電子メールなどの IT（ネットワーク）を使用している
C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は 1 ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1 週間あたり 8 時間以上である

指標⑨「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」



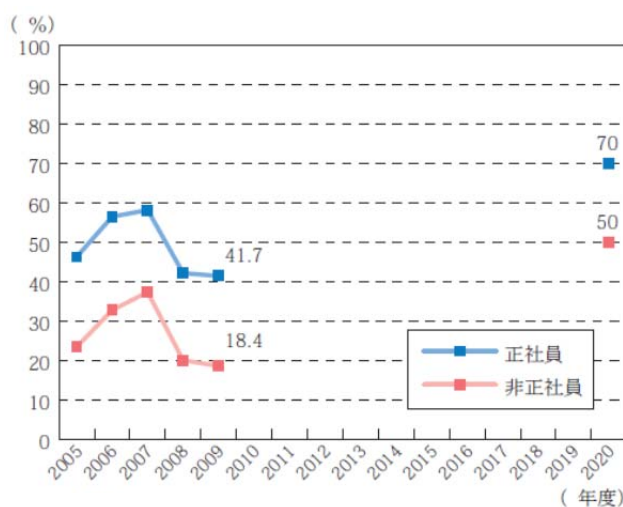
(備考)

1. 2010 年度の値は「平成 22 年度雇用均等基本調査」より作成。

2005 年の値は「平成 17 年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成。短時間勤務制の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。

2. 2010 年のみ年度。

指標⑩「自己啓発を行っている労働者の割合」



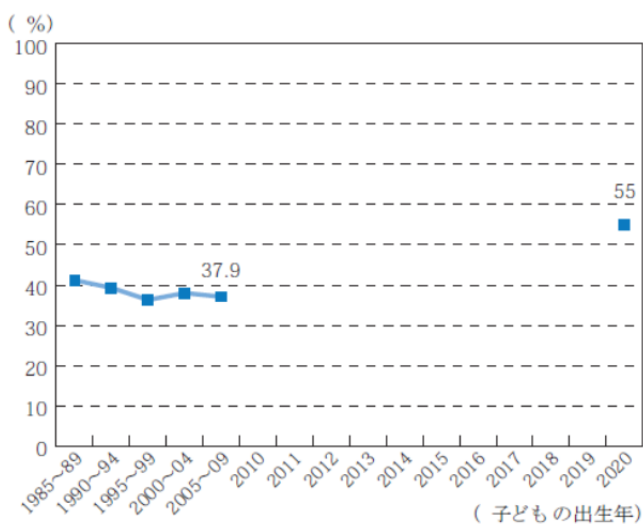
(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。

2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。

3. 年度は調査対象年度。

指標⑪「第 1 子出産前後の女性の継続就業率」

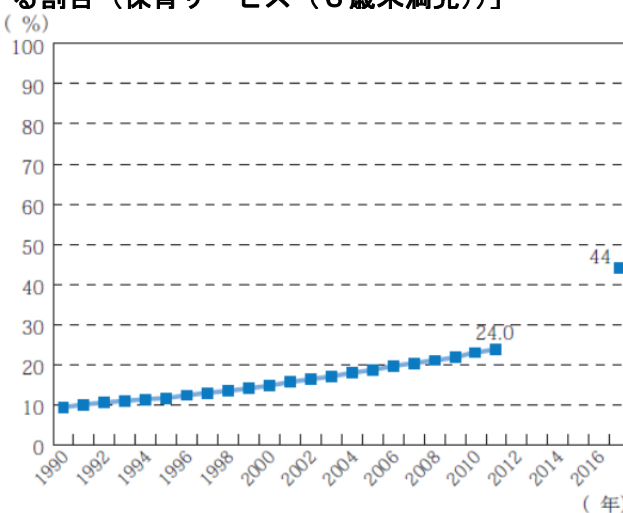


(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により作成。

2. 数値は、当該年間に第 1 子を出産した女性について、第 1 子妊娠判明時に就業していた者に占める第 1 子 1 歳時にも就業していた者の割合。

指標⑫ー 1「保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3 歳未満児）」



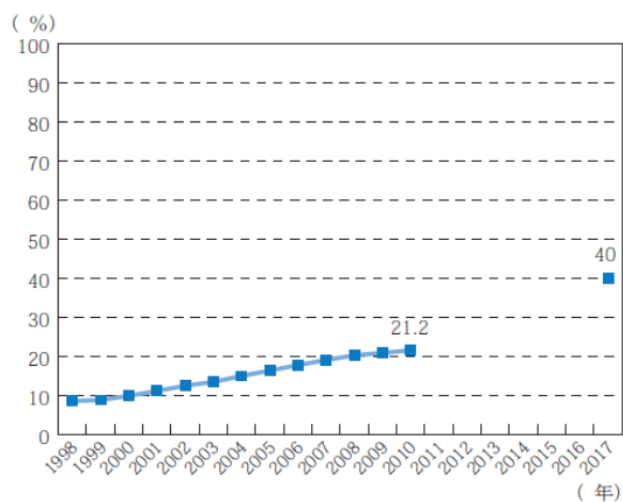
(備考)

1. 3 歳未満人口は総務省「人口推計」、「国勢調査」より作成。保育所利用児童数は厚生労働省「福祉行政報告例」より作成。ただし、2007 年～2009 年は「保育所の状況等について」、2010 年以降は「保育所関連状況取りまとめ」より作成。

2. 人口は前年 10 月 1 日現在、保育所利用児童数は当年 4 月 1 日現在の値。

3. 2011 年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の 8 市町村（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いている。

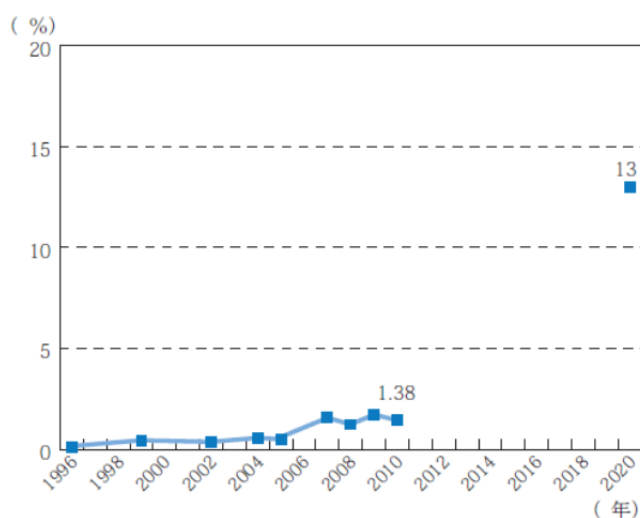
指標⑫ー２「保育等の子育てサービスを提供している割合（放課後児童クラブ（小学１～３年生）」



（備考）

1. 放課後児童クラブ登録児童数は、厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」による各年５月１日現在の数値。
2. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査」による年度値。

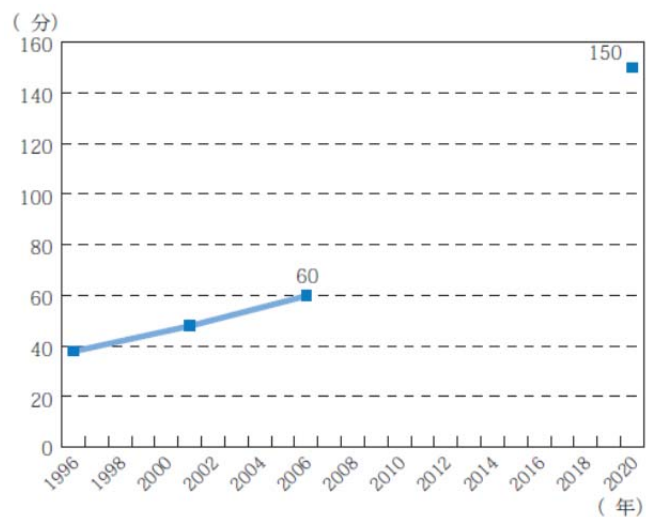
指標⑬「男性の育児休業取得率」



（備考）

1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 数値は、調査年の前年度１年間に配偶者が出産した者のうち、調査年１０月１日までに育児休業を開始（申出）した者の割合。

指標⑭「６歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における６歳未満の子どもをもつ夫の１日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

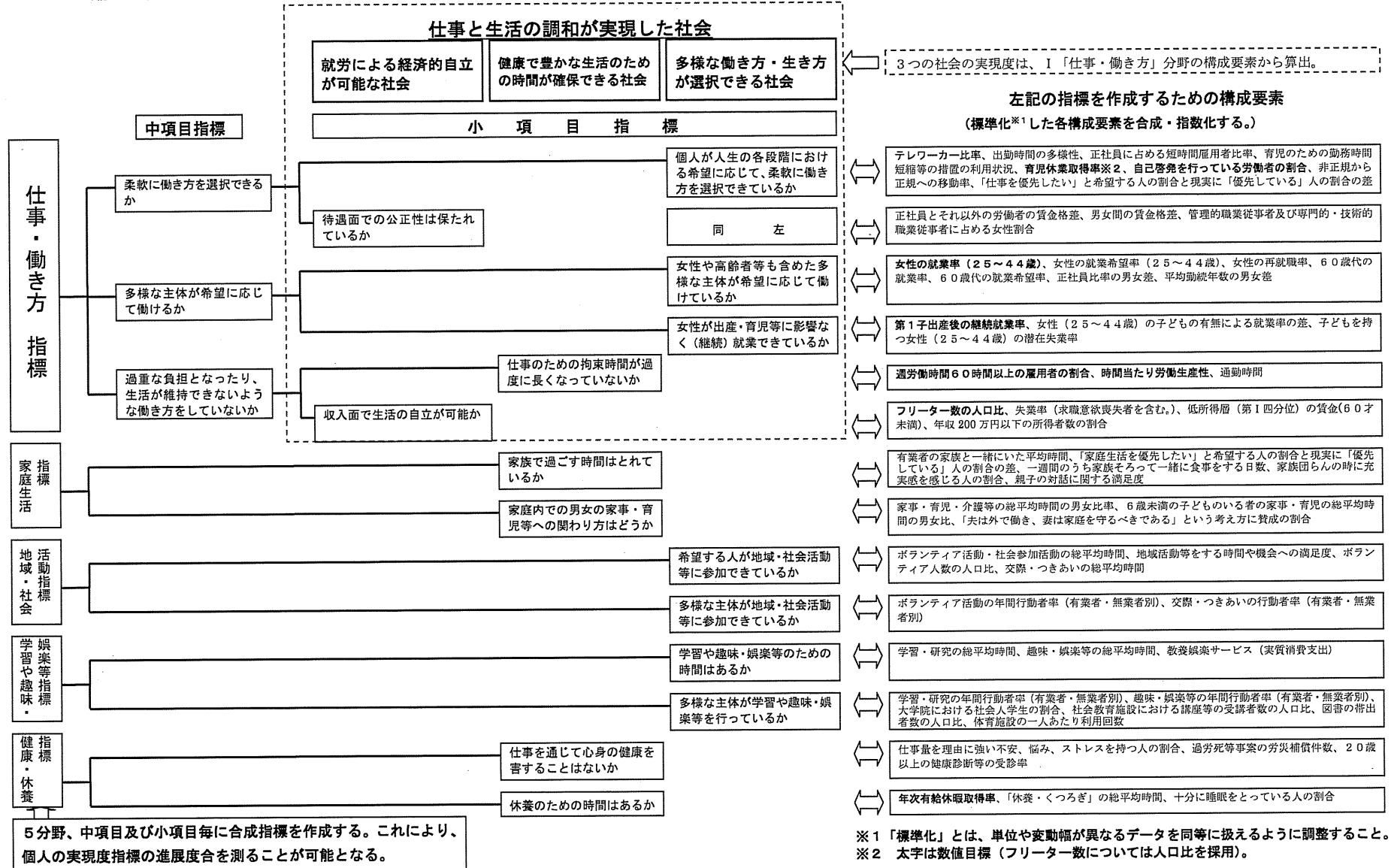
（注）本図表は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2011」から抜粋した。

「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための官民の取組による環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

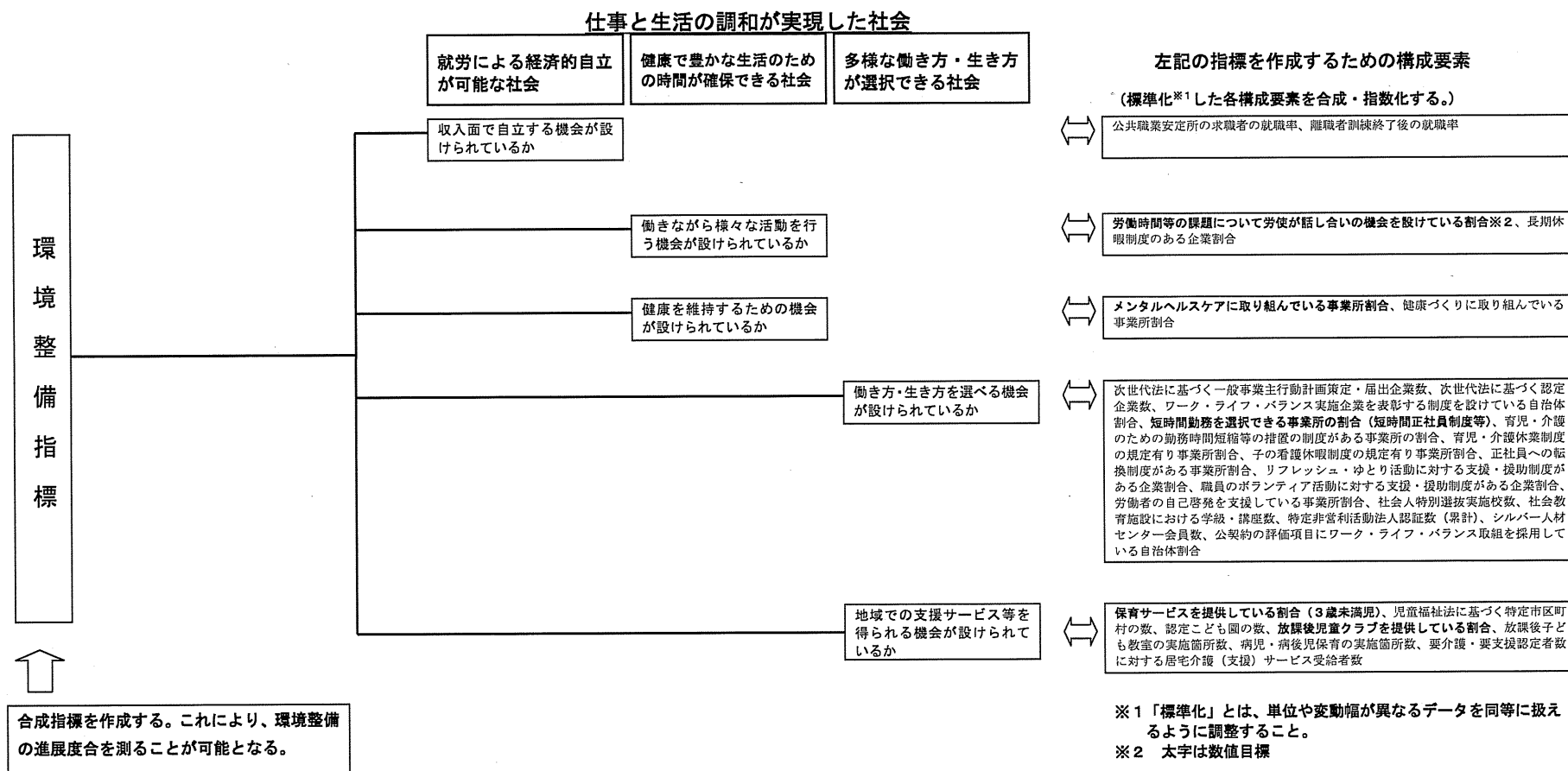
I. 個人の実現度指標

「個人の実現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握することが可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



Ⅱ. 環境整備指標

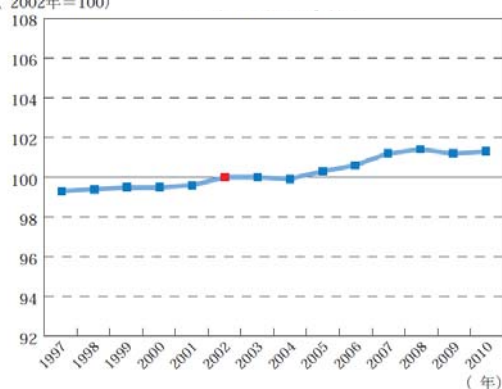
環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



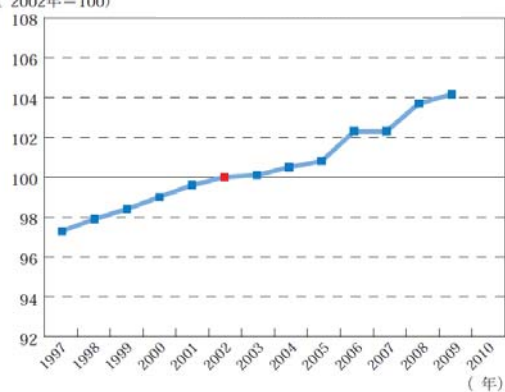
（注）「仕事と生活の調和推進のための行動指針」から抜粋した。

個人の実現度指標の推移

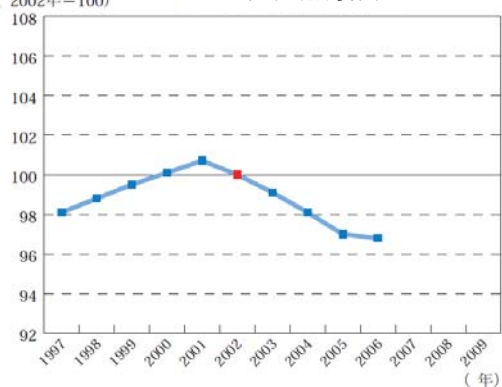
(2002年=100) I 「仕事・働き方」分野



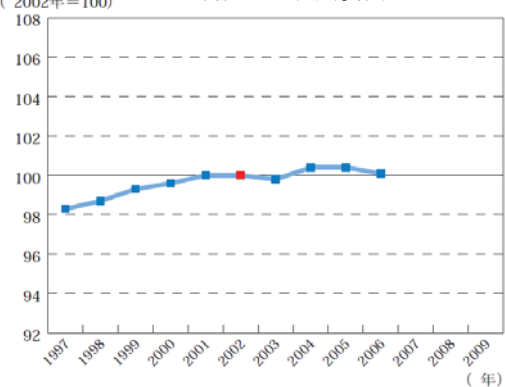
(2002年=100) II 「家庭生活」分野



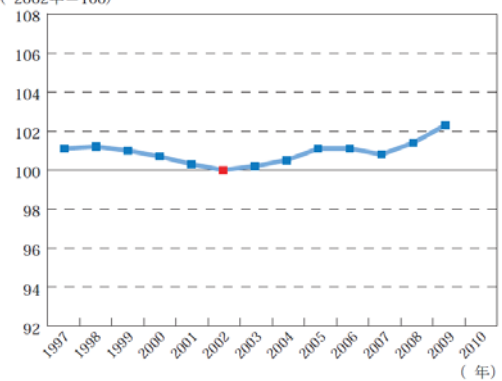
(2002年=100) III 「地域・社会活動」分野



(2002年=100) IV 「学習や趣味・娯楽等」分野



(2002年=100) V 「健康・休養」分野



(注1) 上記指標は、2002 年を基準年として指数化したものであり（2002 年＝100）、各分野の各年の水準は、当該分野の基準年と比較した相対的な状況を示している。

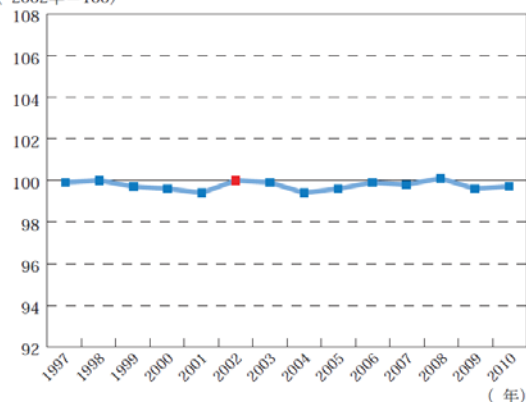
(注2) 指数の上昇（低下）は、各分野における仕事と生活の調和が進展（後退）していることを意味する。

(注3) 実現度指標の更新方法については、Ⅰ・Ⅱ・Ⅴ分野は毎年更新し、Ⅲ・Ⅳ分野は厚生労働省「社会生活基本調査」の公表に併せて更新する。ただし、Ⅱ・Ⅴ分野は2009 年まで更新している。

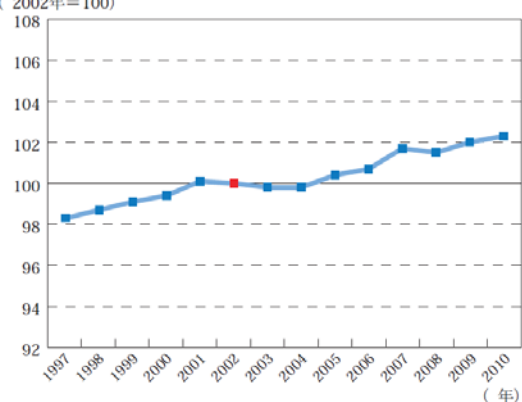
(注) 本図表は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」から抜粋した。

3つの社会の実現度の推移

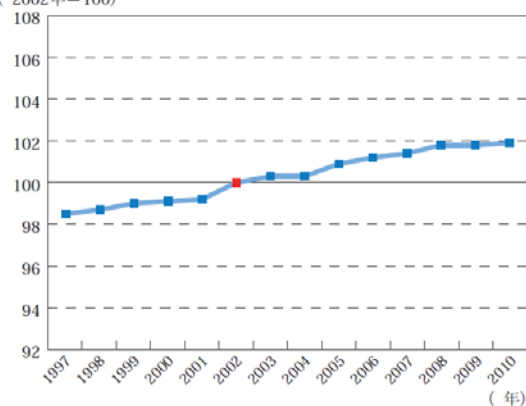
(2002年=100) 勤労による経済的自立が可能な社会



(2002年=100) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会



(2002年=100) 多様な働き方・生き方が選択できる社会



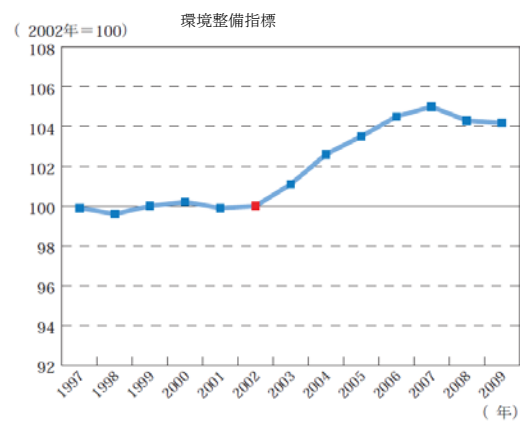
(注1) 上記指標は、2002 年を基準年として指数化したものであり（2002 年＝100）、各社会の姿の各年の水準は、当該社会の姿の基準年と比較した相対的な状況を示している。

(注2) 指数の上昇（低下）は、各社会の姿の実現度が進展（後退）していることを意味する。

(注3) 3つの社会の実現度は、①「I 仕事・働き方」分野の構成要素から算出されており、行動指針に記載されている数値目標全てを含んでいないこと、②数値目標以外の構成要素も含めて算出していること、に留意する必要がある。

(注) 本図表は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2011」から抜粋した。

環境整備指標の推移



(注1) 上記指標は、2002 年を基準年として指数化したものであり（2002 年＝100）、各年の水準は、基準年と比較した相対的な状況を示している。

(注2) 指数の上昇（低下）は、官民の取組みによる環境の整備状況が進展（後退）していることを意味する。

(注3) 実現度指標の更新方法については、毎年更新する。ただし、構成要素である統計データの公表時期を勘案し、2009 年まで更新している。

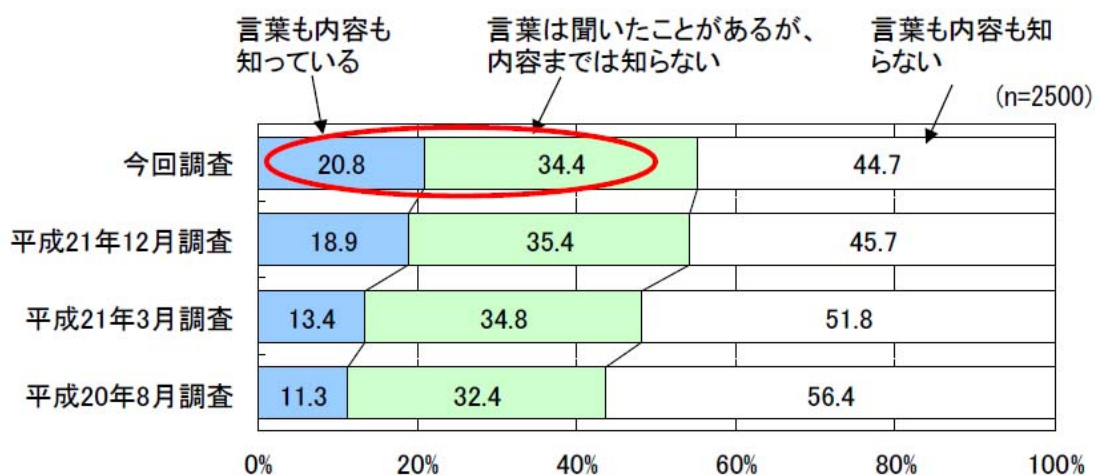
(注) 本図表は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2011」から抜粋した。

ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度

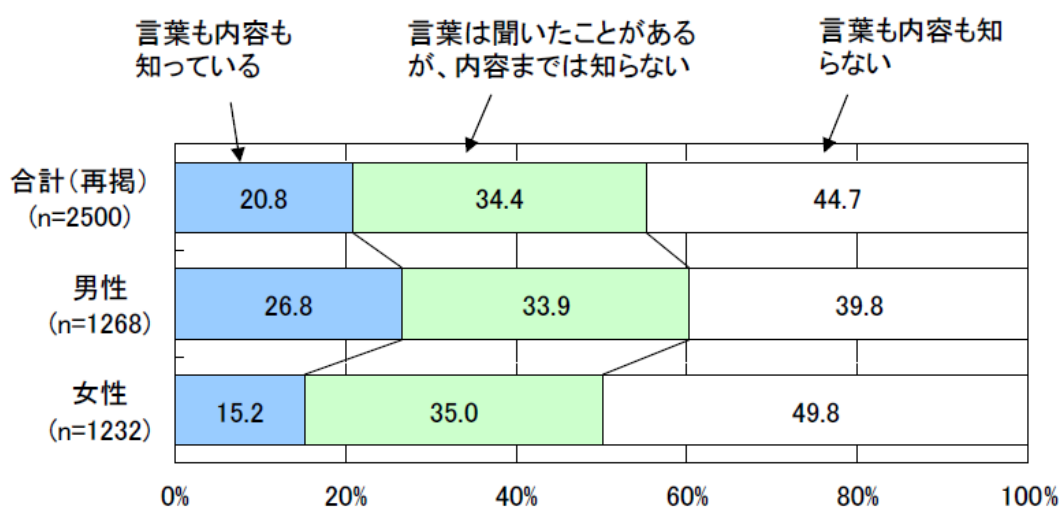
<ポイント>

- 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について、「言葉と内容も知っている」と答えた人の割合は20.8%と、前回調査から増加している。
- 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知ったことがある人（「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」と答えた人の合計）の割合は、55.2%と5割を超えている。

『あなたは、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉をご存知ですか。』に対する回答



■男女別



(注)「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に影響を与える生活環境に関する調査（平成24年3月）」より抜粋した。

ロジック・モデル

本評価に当たっては、各指標（数値目標）とその達成に向けた政策手段である国の施策・事業との因果関係及び外部要因との関係を把握・分析するため、当省において、各指標（数値目標）に関連する国の施策・事業を選定し、ロジック・モデルの例を作成したものの。

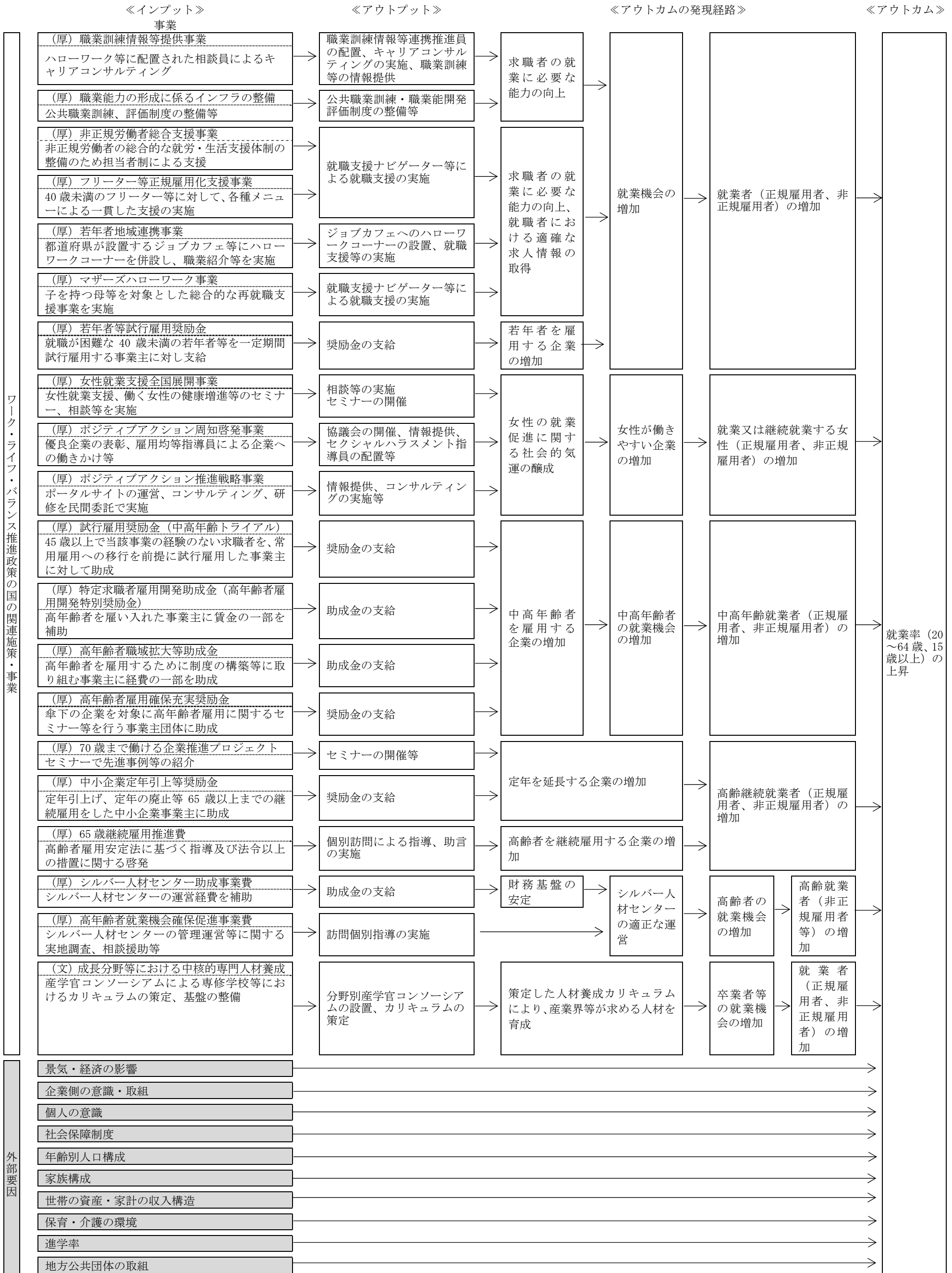
（注1）ロジック・モデルの作成に当たっては、各指標に関連する国の施策・事業が必ずしも明確となっていない現状がみられた。このため、当省において、内閣府が取りまとめている「仕事と生活の調和関連予算調査票」に掲載された国の施策・事業のうち、関係府省が各数値目標に影響を与えるとする施策・事業の中から、次の方法により、各指標に関連する施策・事業を選定

- ① 施策・事業が複数の個別事業から構成されるものは、原則、個別事業を選定
- ② 14 指標の数値目標の多くに影響を与えるとされた施策・事業については、主に影響を与えられ数値目標に対し、当該施策・事業を選定
- ③ 平成 23 年度において実施している施策・事業を選定

（注2）本ロジック・モデルは、国の施策・事業等が各指標（数値目標）に対し影響を及ぼす道筋（アウトカムの発現経路）について、簡潔に整理した。

（注3）ロジック・モデルの《インプット》事業欄に記載した、（総）は総務省、（文）は文部科学省、（厚）は厚生労働省、（国）は国土交通省の各所管事業であることを示す。

①-1 就業率（20～64 歳、15 歳以上）



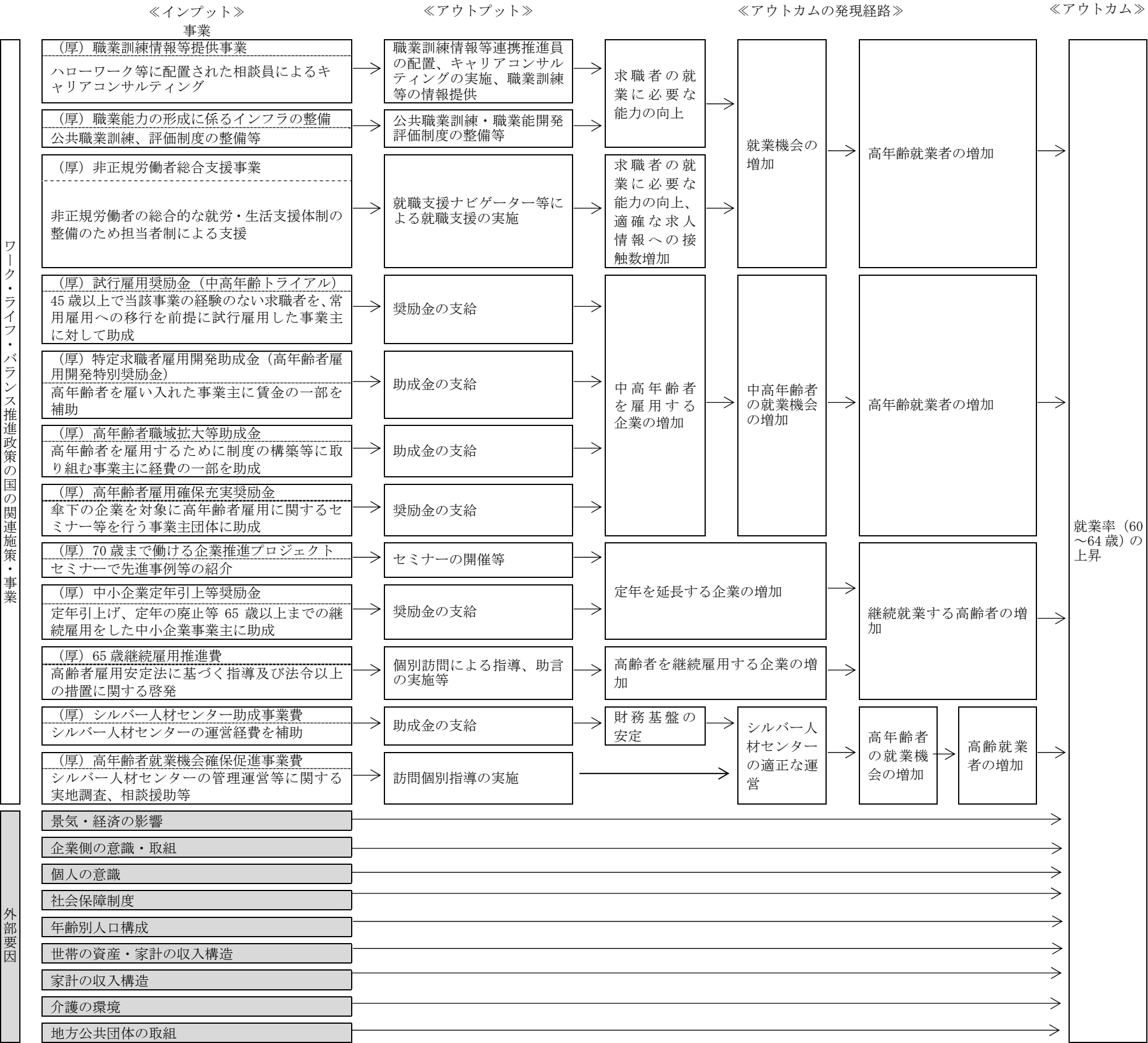
①-2 就業率（20～34 歳）



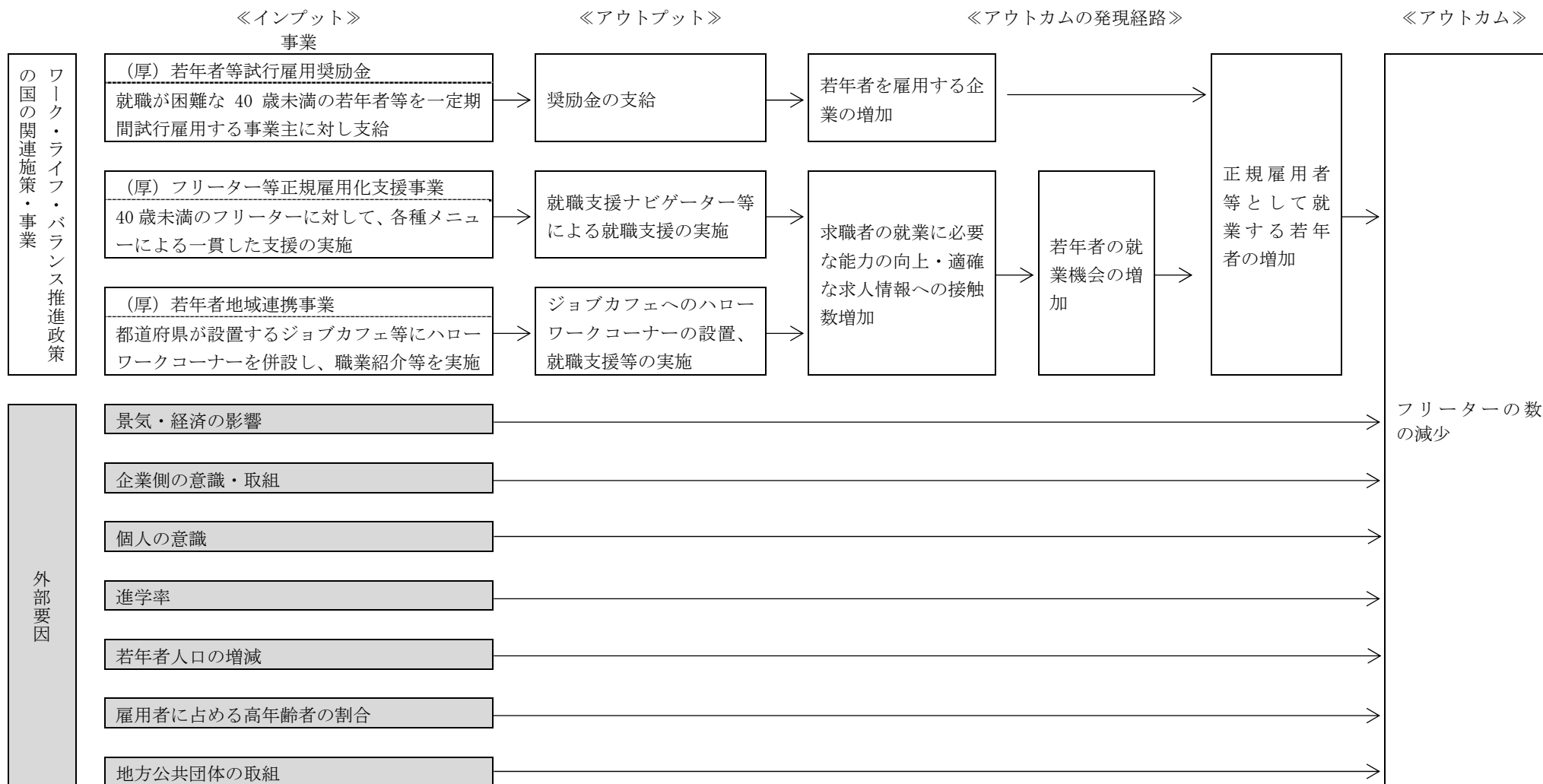
①-3 就業率（25～44 歳女性）



①-4 就業率（60～64 歳）



③ フリーターの数



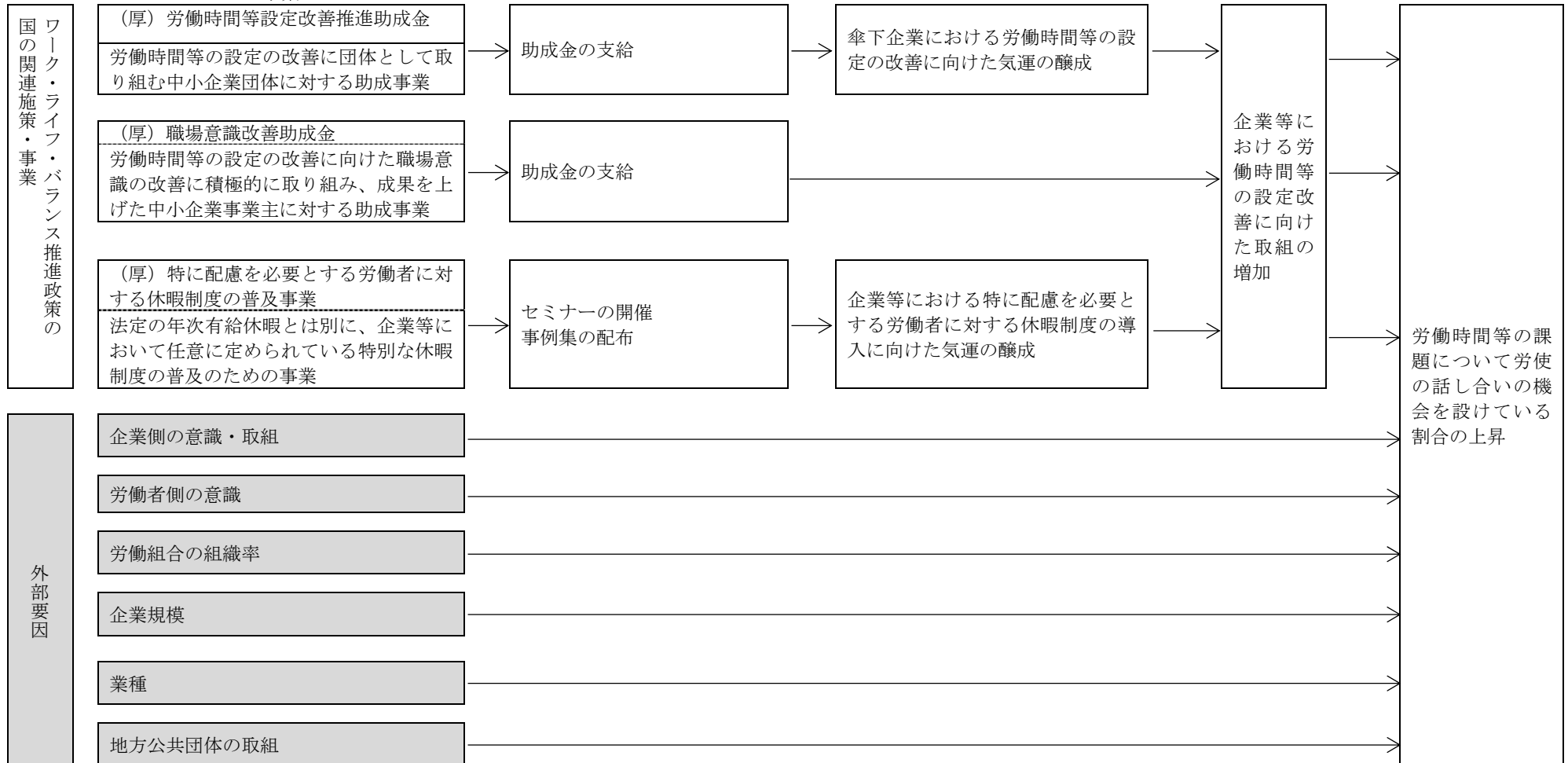
④ 労働時間等の課題について労使の話し合いの機会を設けている割合

《インプット》

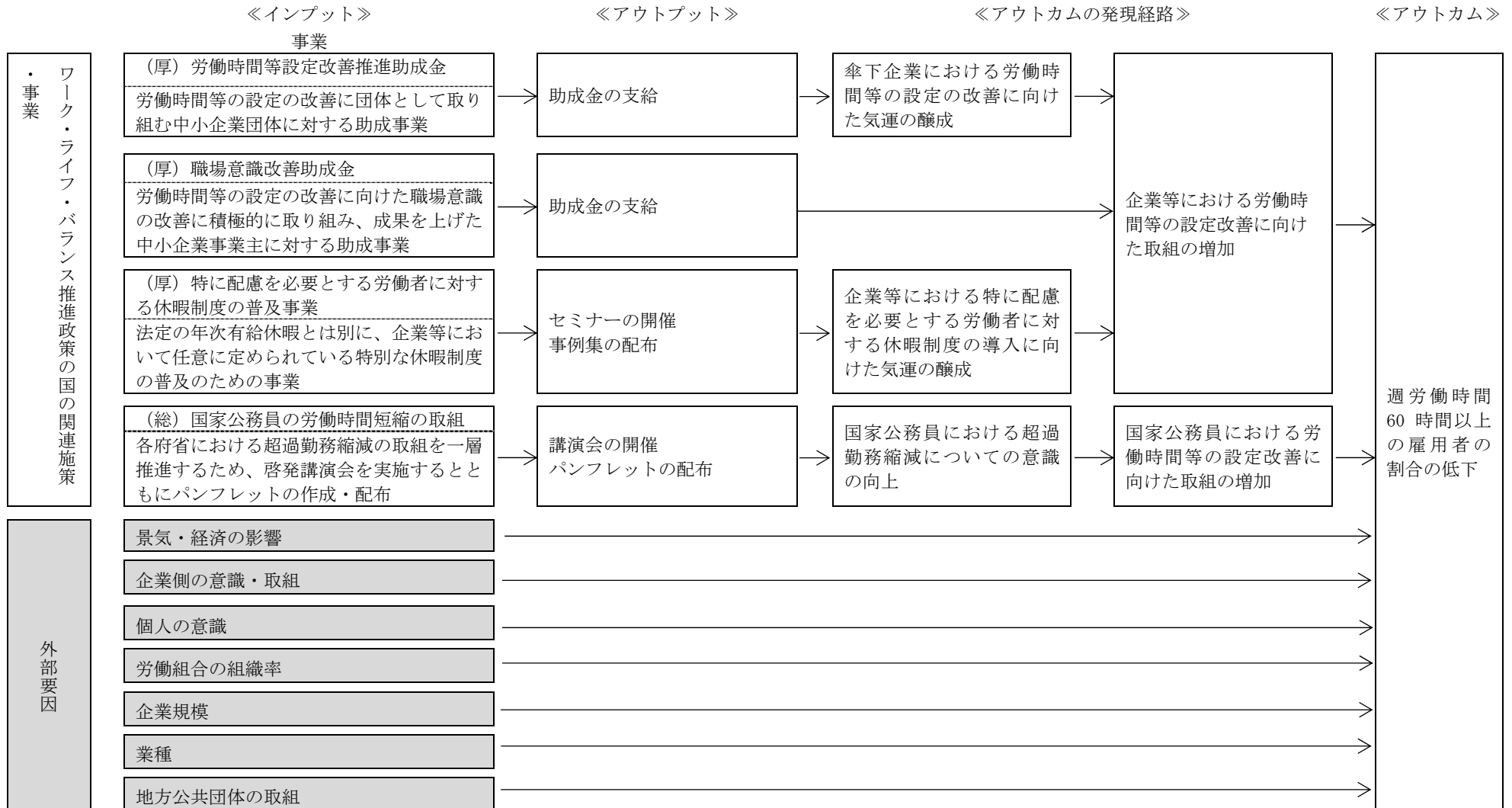
《アウトプット》

《アウトカムの発現経路》

《アウトカム》



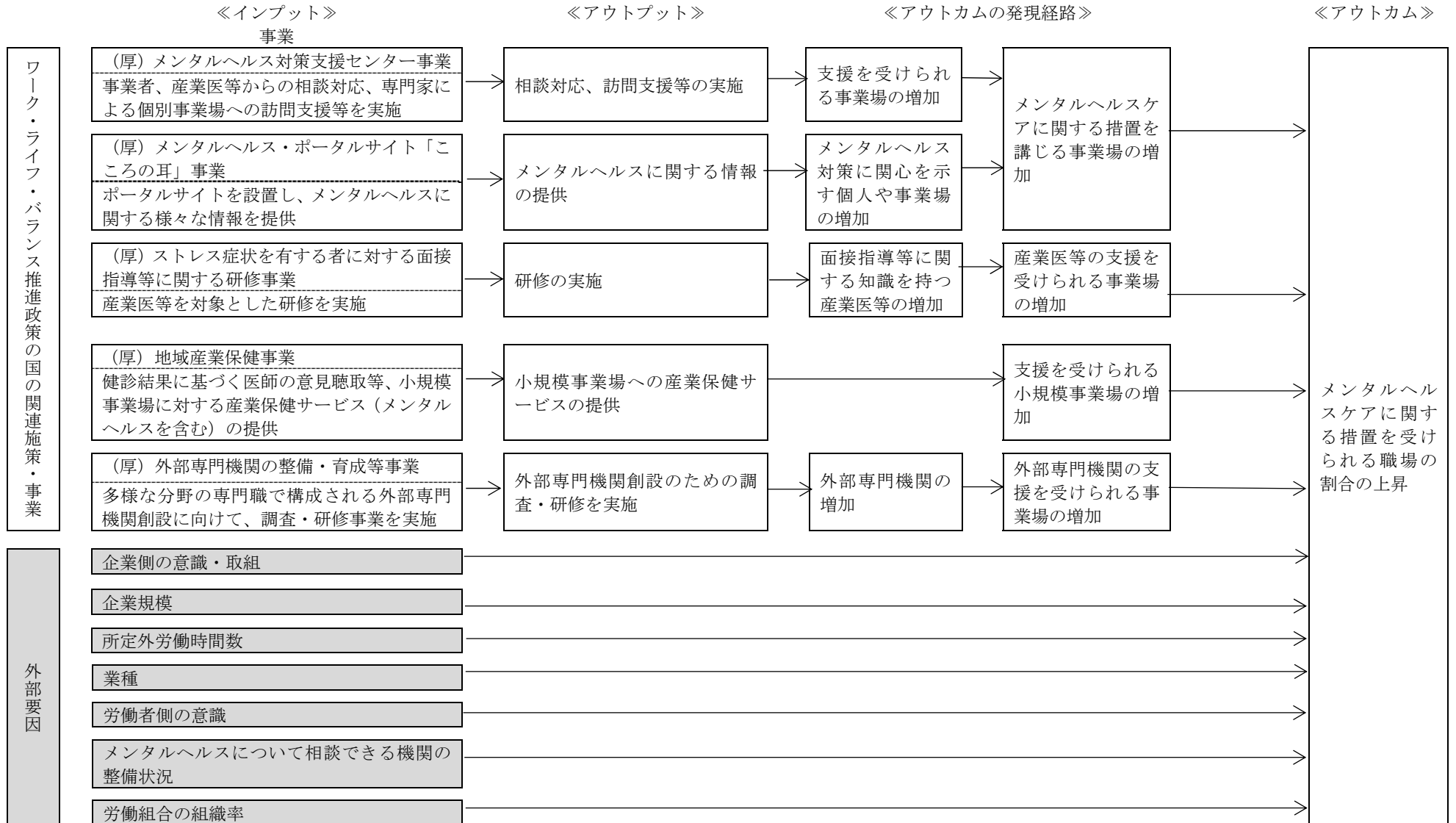
⑤ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



⑥ 年次有給休暇取得率



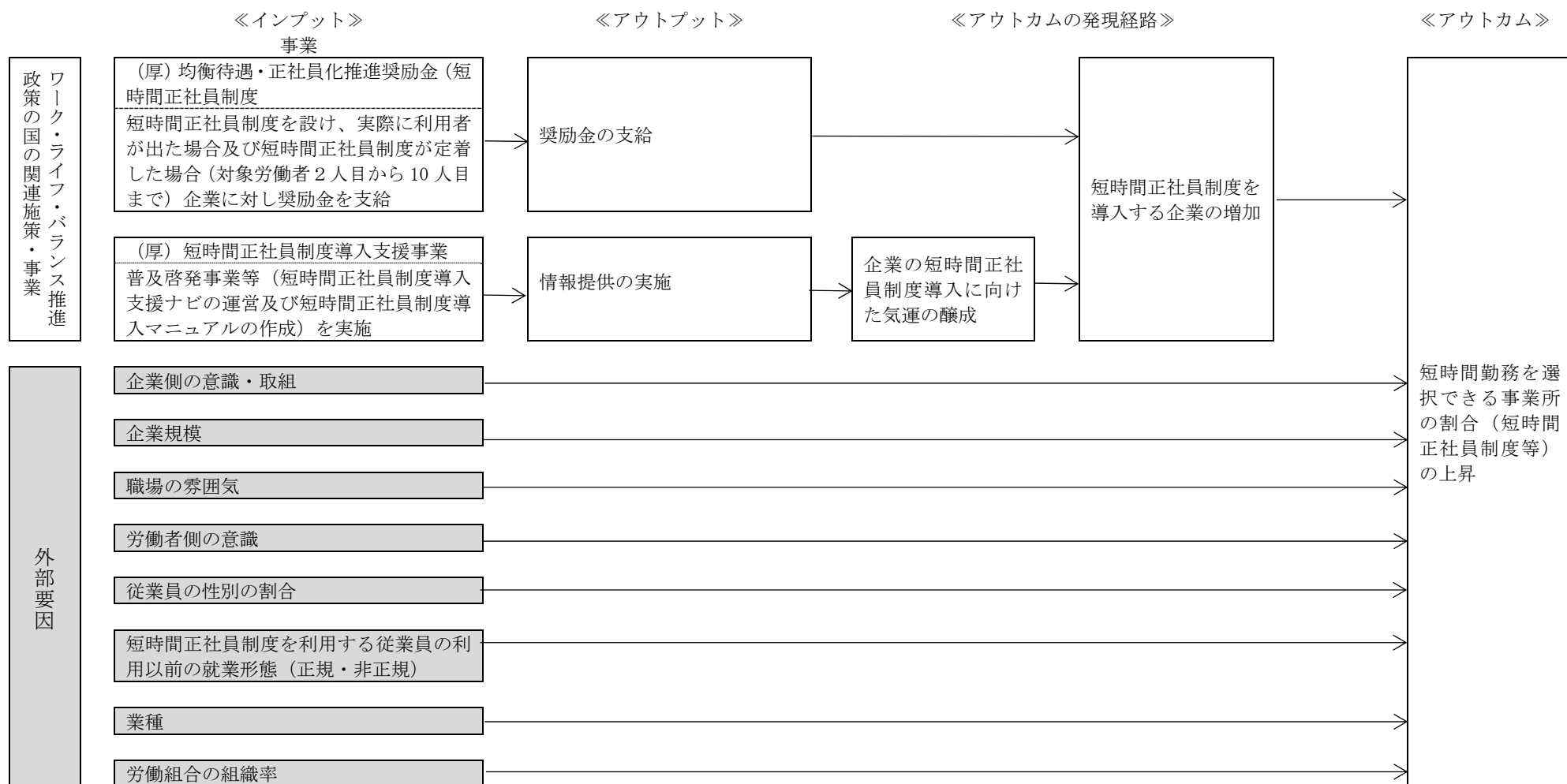
⑦ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合



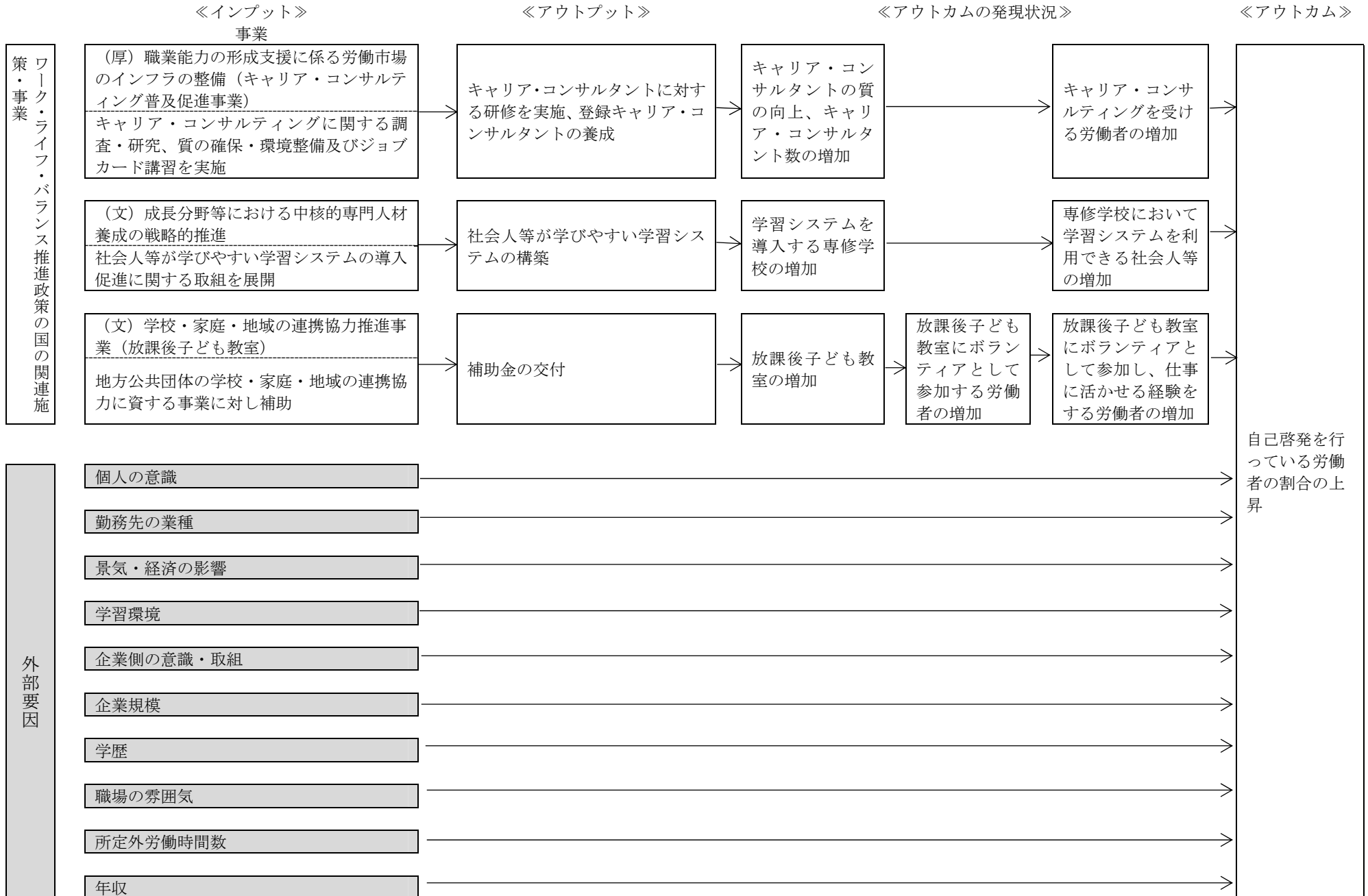
⑧ 在宅型テレワーカーの数



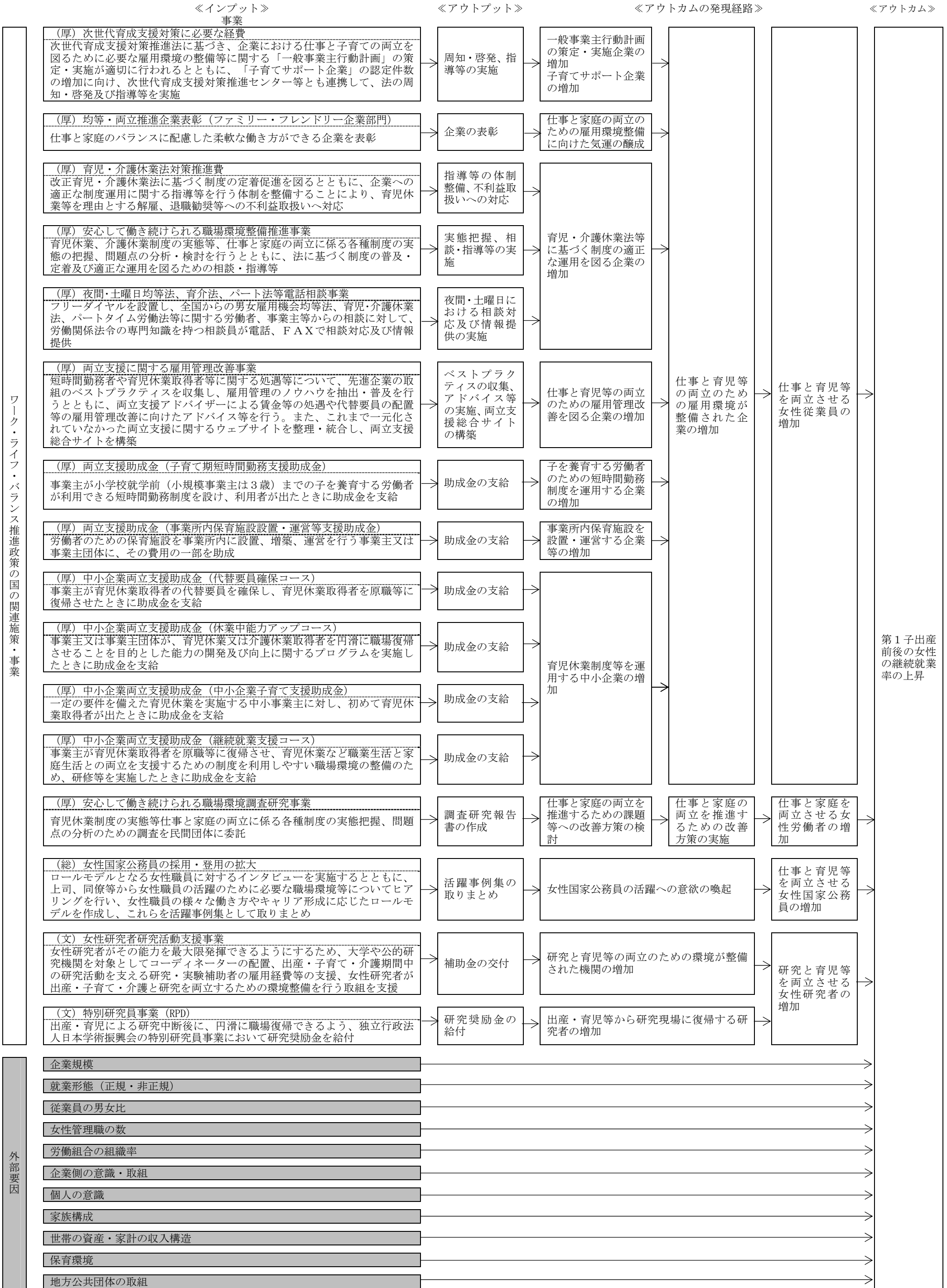
⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）



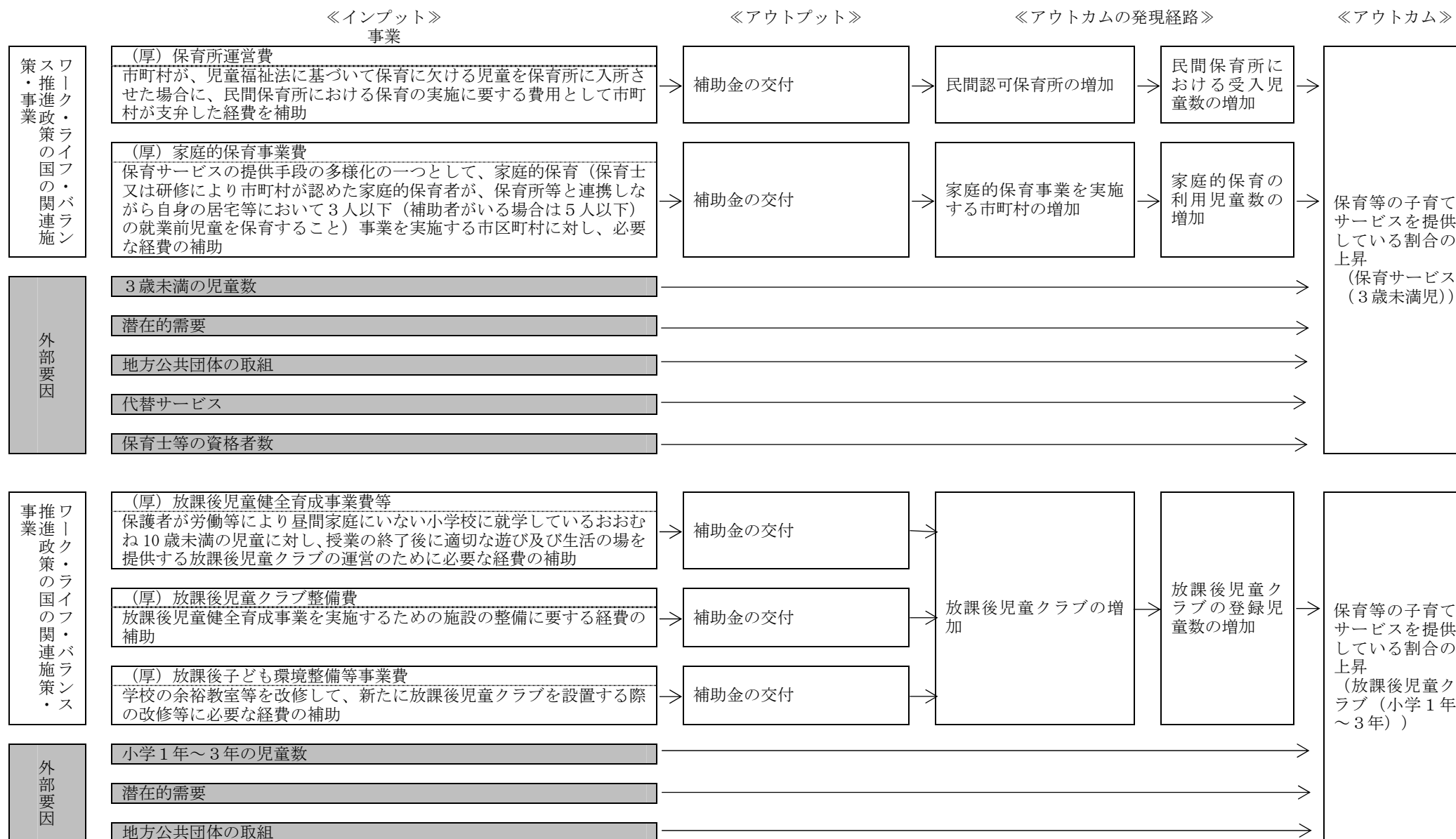
⑩自己啓発を行っている労働者の割合



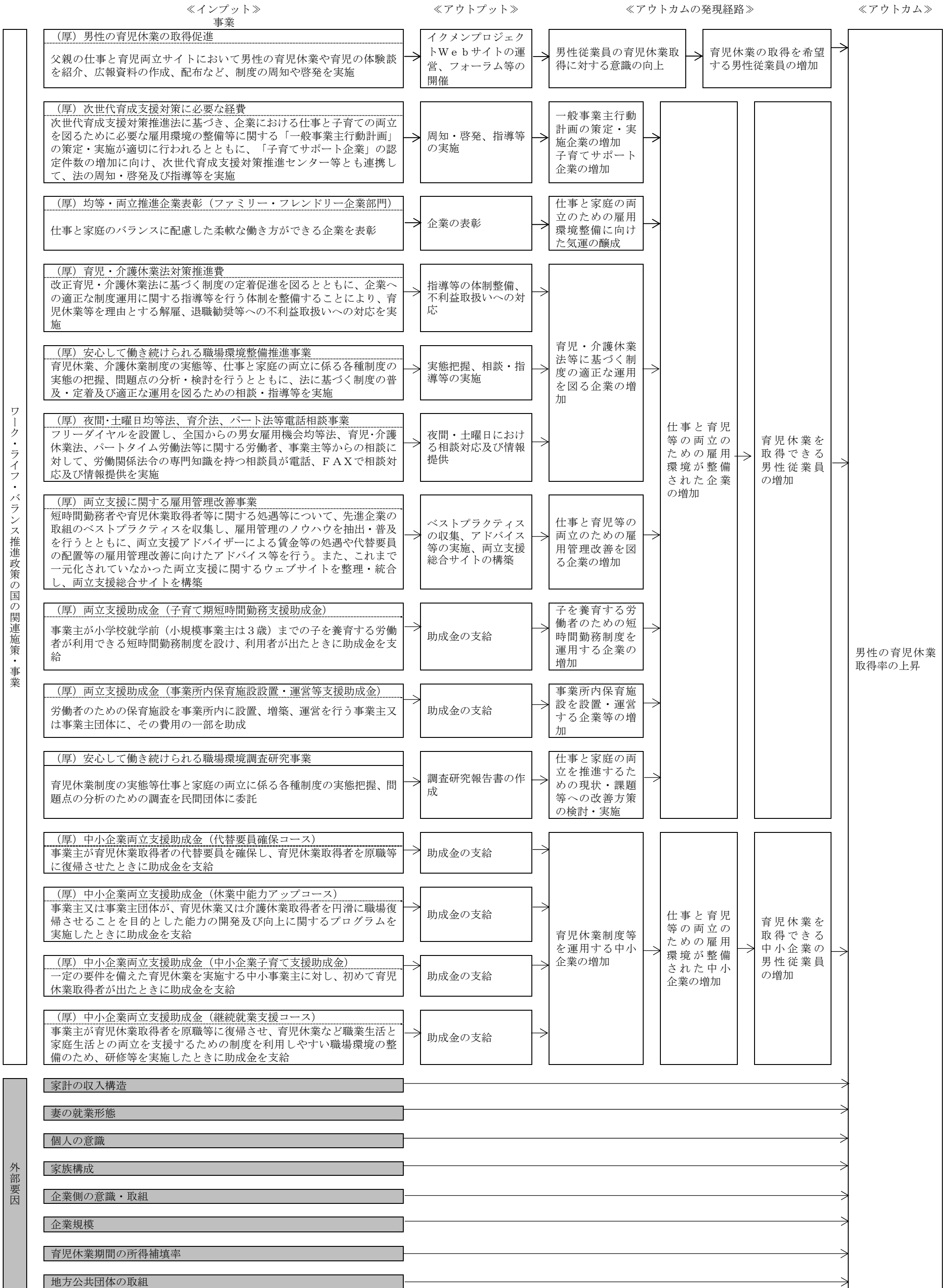
⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率



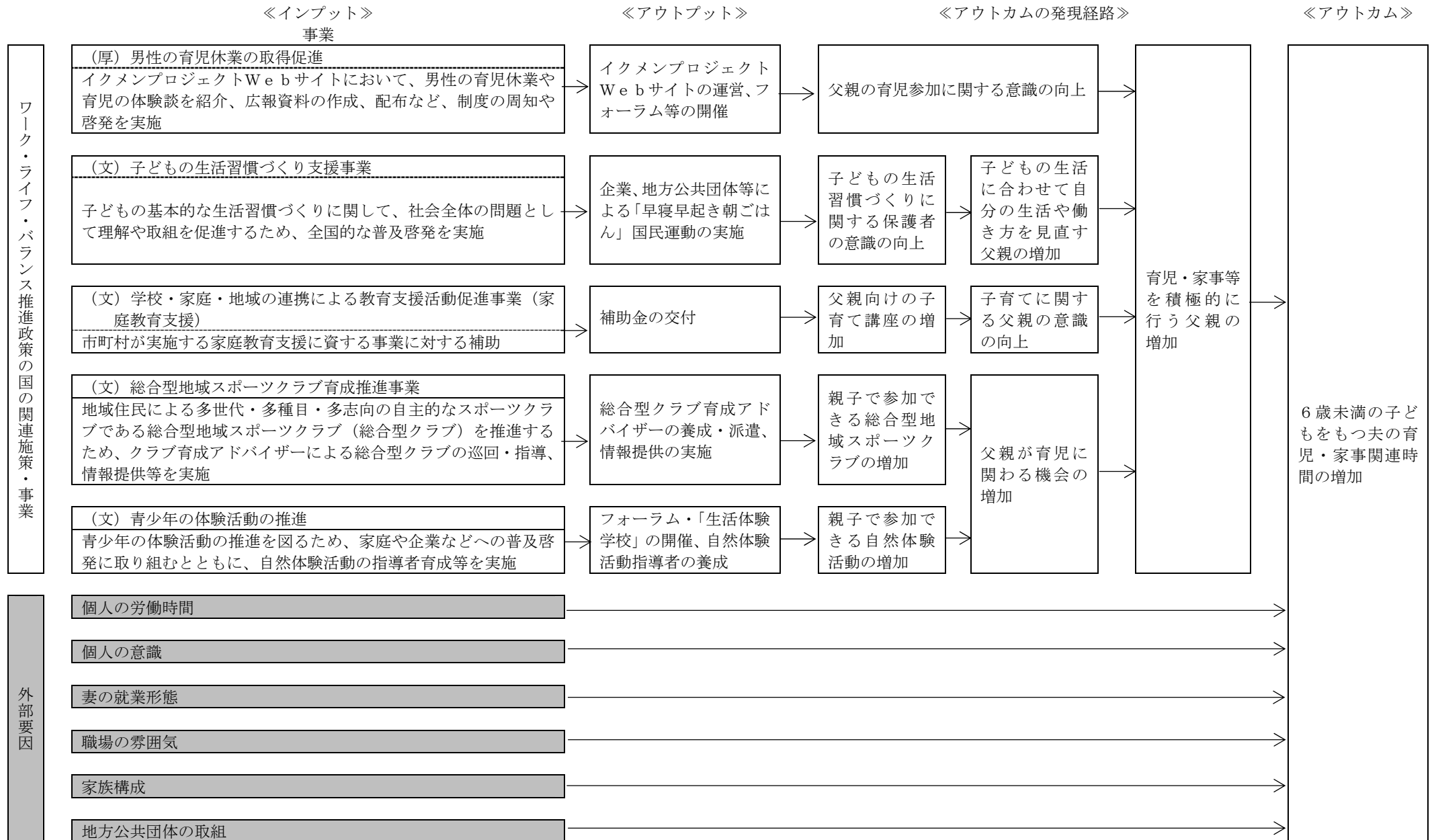
⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合



⑬ 男性の育児休業取得率



⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間



ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査の概要

1 調査票の種類

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査[事業所調査票] (別添参照)
- ② ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査[就業者調査票] (別添参照)

2 調査対象等

(1) 調査対象数

- ① 事業所 5,000 事業所 (回収数 1,859 事業所、到達数 4,950 事業所、回収率 37.6%)
- ② 就業者 12,000 人 (回収数 12,000 人)

(2) 選定方法

① 事業所

統計局が管理する事業所母集団データベースを抽出名簿として、所在地の地域別（東京都特別区及び政令市とそれ以外の地域の2区分）及び企業規模別（従業員数ごとに6区分）に12区分し、調査対象数を既存統計に基づく割合で案分した数を無作為抽出

② 就業者

就業者を、i) 男女別、ii) 住所地の地域別（東京都特別区及び政令市とそれ以外の地域）、iii) 就業形態別（正規従業員と非正規従業員）、iv) 勤務先の企業規模別（中小事業所又は個人事業主・大企業所又は官公庁）、v) 6歳未満の子どもの有無別に32区分し、調査対象数を既存統計に基づく割合で案分した数を無作為抽出

3 調査方法

- ① 事業所 総務省から報告者に調査票を郵送により配布し、郵送で回収
- ② 就業者 調査票を報告者に民間事業者を通じてオンラインで配布し、オンラインで回収

4 実施時期

- ① 事業所 平成24年7月2日～平成24年7月20日
- ② 就業者 平成24年7月11日～平成24年7月20日



政府統計



総務省

企業名：
事業所名：

この調査票は、統計以外の目的に
使用されることはありませんので、
ありのままに記入願います

ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査 〔事業所調査票〕

◆ 記入上の注意

- 1 本調査票は、貴事業所の状況について、総務部門を担当している方が、記入してください。
- 2 記入に当たっては、別紙「記入の仕方」をご参照ください。
- 3 回答欄にあらかじめ記号が印刷してある問は、該当する記号を○で囲んでください。
- 4 特に記載のない問については、平成24年3月1日現在の状況を記入してください。
- 5 ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」をいいます。

I 基本事項

1 貴事業所の類型	ア 単独事業所 イ 本社等 ウ 支所等	
2 貴企業全体の従業員数	_____人	
うち、貴事業所に所属する従業員数	正規の従業員数	男性：_____人、 女性：_____人
	うち管理職員数	男性：_____人、 女性：_____人
	非正規の従業員数	男性：_____人、 女性：_____人
3 業種	ア 卸売業 イ 小売業 ウ サービス業 エ 製造業・その他の業種	
4 資本金等の額	_____万円 （千の位を四捨五入してください。）	
5 前々期と比較した前期の決算	ア 増収増益 イ 増収減益 ウ 減収増益 エ 減収減益	
6 労働組合の組織率	_____％	

II 質問事項

1 労働時間の縮減や年次有給休暇取得の促進について

国は、企業における労働時間等の課題について労使が話し合う機会の増加、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の縮減、年次有給休暇取得率の向上に向けた取組を推進しています。

また、企業は、労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための労働の見直しや要員確保に取り組むこととされています。これに関連して、貴事業所における取組状況等についてお尋ねします。

《問1から問5までは、全ての事業所にお尋ねします。》

問1 貴事業所では、従業員の労働時間の縮減や年次有給休暇の取得促進を図るため、労使で話し合う機会を設けていますか。

ア 設けている イ 設けていない ⇨ 問2へ進んでください。

問1-1 平成23年度に、貴事業所において従業員の労働時間の縮減や有給休暇の取得促進を図るための労使の話し合いは何回行われましたか。

_____回

問2 貴事業所では、時間外労働の削減のための取組を行っていますか。

ア 行っている イ 行っていない ⇨ 問3へ進んでください。

問2-1 貴事業所における時間外労働の削減のための取組はどのようなものですか。
(複数回答可)

- ア ノー残業デーやノー残業ウィークを設置
イ 時間外労働における割増賃金率を法令で定められた以上の率に設定
ウ 残業を事前に承認する制度の導入
エ 従業員間の労働時間の平準化を実施
オ その他

問3 貴事業所では、年次有給休暇の取得促進のための取組を行っていますか。

ア 行っている イ 行っていない ⇨ 問4へ進んでください。

問3-1 貴事業所における年次有給休暇の取得促進のための取組はどのようなものですか。(複数回答可)

- ア 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- イ 年次有給休暇取得率の目標の設定
- ウ 週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の長期休暇の取得促進
- エ 労使の話し合いの機会において年次有給休暇取得状況を確認する制度の導入
- オ 年次有給休暇の時間単位付与制度の導入
- カ その他

問4 貴事業所の従業員1人当たりの平成24年3月(1か月間)の平均所定外労働時間数は何時間ですか。(小数点第1位まで記入)

. 時間

問5 貴事業所の従業員に対して平成23年度に付与した年次有給休暇の総日数は何日ですか。

日

問6 貴事業所の従業員が平成23年度に取得(消化)した年次有給休暇の総日数は何日ですか。(小数点第1位まで記入)

. 日

《問7から問7-2までは、中小企業の単独事業所及び中小企業の本社等にお尋ねします》

問7 厚生労働省は、企業における時間外労働の削減や年次有給休暇の取得を促進するため、これらの改善に取り組む中小企業のための助成金制度(職場意識改善助成金制度)を創設していますが、この助成金制度を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問8へ進んでください。



問7-1 貴事業所では、職場意識改善助成金制度を活用したことがありますか。

- ア 活用したことがある ⇨ 問8へ進んでください。
- イ 活用したことはない ⇨ 問7-2へ進んでください。
- ウ 分からない ⇨ 問8へ進んでください。

問7-2 職場意識改善助成金を活用したことがない理由として最も該当するのは何ですか。

- ア 提出書類が多いなど申請手続の負担が大きいため
- イ 日常業務に追われており手続を行える者がいないため
- ウ どこに相談や問い合わせをしていいのかわからないため
- エ 申請しても助成金を受給できるかどうかかわからないため
- オ その他

2 メンタルヘルスクアについて

国は、メンタルヘルスクア(従業員の心の健康を保持増進するための措置)として、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合を増加させるための取組を推進しています。これに関連して、貴事業所における取組状況等についてお尋ねします。

《問8から問14までは、全ての事業所にお尋ねします。》

問8 貴事業所では、従業員に対するメンタルヘルスクアに取り組んでいますか。

ア 取り組んでいる イ 取り組んでいない ⇨ 問9へ進んでください。



問8-1 貴事業所で取り組んでいるメンタルヘルスクアはどのようなものですか。(複数回答可)

- ア メンタルヘルスクアについて、安全衛生委員会等での調査審議
- イ メンタルヘルスクアに関する計画の策定と実施
- ウ メンタルヘルスクアの実務を行う担当者の選任
- エ 従業員への教育研修・情報提供
- オ 管理監督者への教育研修・情報提供
- カ 事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供
- キ 職場環境等の評価及び改善
- ク 社内のメンタルヘルスクア専用窓口の設置
- ケ 社外のメンタルヘルスクア専用窓口の設置
- コ 従業員のストレス状況などについて調査票を用いて調査
- サ 職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む。)
- シ 地域産業保健センターを活用したメンタルヘルスクアの実施
- ス 都道府県産業保健推進センターを活用したメンタルヘルスクアの実施
- セ 外部の医療機関を活用したメンタルヘルスクアの実施
- ソ 上記「シ」「ス」「セ」以外の外部機関を活用したメンタルヘルスクアの実施
- タ その他

問10へ
進んで
くださ
い。

(注)用語については、「記入の仕方」を参照してください。

問9 貴事業所でメンタルヘルスクアに取り組んでいない理由は何ですか。(複数回答可)

- ア 取組内容や方法が分からないため
- イ 取組に費用が掛かるため
- ウ 取組の必要性がない(必要性を感じていない)ため
- エ 取組のための専門スタッフがいらないため
- オ その他

問 10 貴事業所において、発症時期を問わず、メンタルヘルス不調を理由として、平成 23 年度中に連続して 1 か月以上休業した従業員はいますか。

ア いる ⇨ 問 10-1 へ進んでください。
イ いない } 問 11 へ進んでください。
ウ 分からない }

問 10-1 平成 23 年度中に連続して 1 か月以上休業した従業員は何人ですか。

人

問 10-2 平成 23 年度中に連続して 1 か月以上休業した従業員のうち、平成 23 年度中に職場復帰したのは何人ですか。

人

問 11 貴事業所において、発症時期を問わず、メンタルヘルス不調を理由として、平成 23 年度中に退職した従業員はいますか。

ア いる ⇨ 問 11-1 へ進んでください。
イ いない } 問 12 へ進んでください。
ウ 分からない }

問 11-1 平成 23 年度中に退職した従業員は何人ですか。

人

問 12 厚生労働省では、メンタルヘルスケアに取り組む企業を支援するため、メンタルヘルスケアに関する相談機関の設置や情報提供を行っています。
厚生労働省が実施している次の支援についてお尋ねします。

問 12-1 各都道府県に設置されているメンタルヘルス対策支援センターにおける支援事業を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問 12-2 へ進んでください。



問 12-1-1 貴事業所では、同センターの支援事業を利用したことがありますか。

ア はい イ いいえ

問 12-2 厚生労働省ホームページに設置されたポータルサイト「こころの耳」による情報提供を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問 12-3 へ進んでください。



問 12-2-1 貴事業所では、同ポータルサイトを利用したことがありますか。

ア はい イ いいえ

問 12-3 各都道府県に設置された地域産業保健センターにおけるメンタルヘルスの支援事業を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない

3 短時間正社員制度について

国は、多様な働き方を推進するため、企業における短時間正社員制度の導入促進のための取組を行っています。これに関連して、貴事業所における取組状況等についてお尋ねします。

問 13 貴事業所では、短時間正社員制度を導入していますか。

ア 導入している イ 導入していない ⇨ 問 14 へ進んでください。



問 13-1 貴事業所で、平成 24 年 3 月 1 日現在、短時間正社員制度を利用している従業員はいますか。

ア いる イ いない ⇨ 問 13-4 へ進んでください。



問 13-2 貴事業所で、平成 24 年 3 月 1 日現在、短時間正社員制度を利用している従業員は何人ですか。

人

問 13-3 平成 24 年 3 月 1 日現在、短時間正社員制度を利用している従業員の、制度利用前の就業形態はどのようなものでしたか。就業形態別に人数を記載してください。

(注) アからエの合計が問 13-2 の回答と一致します。

ア フルタイムの正規従業員		人
イ 非正規従業員		人
ウ 定年延長したフルタイムの正規従業員		人
エ 短時間正社員として新規採用		人
オ その他		人

問 13-4 貴事業所において、フルタイムの正規従業員が短時間正社員制度を利用できる要件はどのようなものですか。(複数回答可)

ア 育児（3 歳未満の子の養育）をする場合
イ 育児（3 歳以上の子の養育）をする場合
ウ 介護をする場合
エ 自己啓発、地域活動をする場合
オ 病気治療等の場合
カ その他

問 14 厚生労働省は、企業における短時間正社員制度の導入を促進するため、企業を対象とした各種支援を実施しています。厚生労働省が行っている次の支援についてお尋ねします。

《問 14-1 及び問 14-1-1 は、単独事業所及び本社等にお尋ねします。》

問 14-1 企業における短時間正社員制度の導入を推進するための奨励金である「均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）」又は「短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）」を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問 14-2 へ進んでください。



問 14-1-1 貴事業所では、「均等待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）」又は「短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）」を受給したことがありますか。

ア はい イ いいえ

《問 14-2 から問 18 までは、全ての事業所にお尋ねします。》

問 14-2 企業における短時間正社員制度の導入を推進するためのインターネットサイトである「短時間正社員制度導入支援ナビ」を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問 14-3 へ進んでください。



問 14-2-1 貴事業所では、同インターネットサイトを利用したことがありますか。

ア はい イ いいえ

問 14-3 企業における短時間正社員制度の導入を推進するためのマニュアルである「短時間正社員制度導入マニュアル」を知っていますか。

ア 知っている イ 知らない ⇨ 問 15 へ進んでください。



問 14-3-1 貴事業所では、同マニュアルを利用したことがありますか。

ア はい イ いいえ

4 女性の継続就業について

国は、第 1 子出産前後の女性の継続就業率の向上に向けて、次世代育成支援対策推進法や育児・介護休業法を制定し、仕事と育児のための両立支援制度の整備を実施しています。これに関連して、貴事業所における取組状況等についてお尋ねします。

問 15 貴事業所において、平成 23 年度に出産し、平成 24 年 3 月 31 日現在も勤務を継続している女性従業員（産後休職中、育児休業中で復職予定の方も含む。）はいいますか。

ア いる イ いない ⇨ 問 16 へ進んでください。



問 15-1 平成 23 年度に出産して平成 24 年 3 月 31 日現在も勤務を継続している女性従業員（産後休職中、育児休業中で復職予定の方も含む。）は何人ですか。

人

問 16 貴事業所において、平成 23 年度に妊娠・出産を理由に退職した女性従業員はいいますか。

ア いる イ いない ⇨ 問 17 へ進んでください。



問 16－1 平成 23 年度に妊娠・出産を理由に退職した女性従業員は何人ですか。

人

問 17 貴事業所では、就業規則等において、育児休業の取得に関する規定はありますか。

ア はい イ いいえ ⇨ 問 17－2 へ進んでください。



問 17－1 就業規則等において、育児休業は、何歳（どの時期）までの子どもを養育する従業員を対象としていますか。

- ア 出生した日から「1 歳未満」まで
- イ 出生した日から「1 歳以上 1 歳 6 か月未満」まで（育児・介護休業法第 5 条第 3 項及び同法施行規則第 4 条の 2 に基づき一定の要件を満たす場合に限り、当該期間を対象としているものを含む。）
- ウ 出生した日から「1 歳 6 か月以上 3 歳未満」まで
- エ 出生した日から「3 歳以上小学校就学前」まで
- オ 出生した日から「小学校就学後」まで
- カ その他

問 18 へ進んでください。

問 17－2 就業規則等において、育児休業の取得に関する規定がない理由は何ですか。

- ア 規定する必要があることを知らなかったため
- イ 規定する必要性がなかったため
- ウ その他

問 18 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度について、都道府県労働局からの支援（制度の周知や相談等）を受けたことがありますか。

- ア はい
- イ いいえ

企業全体の従業員数が 101 人以上である事業所は、問 19 へ進んでください。
企業全体の従業員数が 100 人以下である事業所は、問 23 へ進んでください。

※問 19 から問 20 までは、企業全体の従業員数が 101 人以上の企業の単独事業所及び同企業の本社等にお尋ねします。※

問 19 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法に基づく、一般事業主行動計画を策定していますか。

ア 策定している イ 策定していない ⇨ 問 19－2 へ進んでください。



問 19－1 策定した一般事業主行動計画について、従業員へ周知（事業所の見やすい場所への掲示、従業員への交付、電子メールによる送付等）していますか。

- ア 周知している ⇨ 問 20 へ進んでください。
- イ 周知していない



問 19－1－1 策定した一般事業主行動計画について、従業員へ周知していない理由は何ですか。

- ア 従業員への周知の必要があることは知っていたが、周知するまでに至っていなかったため
- イ 従業員への周知が必要であることを知らなかったため
- ウ その他

問 20 へ進んでください。

問 19－2 一般事業主行動計画を策定していない理由は何ですか。（複数回答可）

- ア 策定に向けた作業に手が回らないため
- イ 策定に必要な知識・ノウハウがないため
- ウ 策定が必要なことを知らなかったため
- エ その他

問 20 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等について、都道府県労働局からの支援（制度の周知や相談等）を受けたことがありますか。

- ア はい
- イ いいえ

※問 21 から問 22－2 までは、企業全体の従業員数が 101 人以上の企業の事業所にお尋ねします。※

問 21 貴事業所では、就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定外労働の免除に関する規定はありますか。

ア はい イ いいえ ⇨ 問 21－2 へ進んでください。



問 21－1 就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定外労働時間の免除は、何歳（どの時期）までの子どもを養育する従業員を対象としていますか。

- ア 出生した日から「3 歳未満」まで
- イ 出生した日から「3 歳以上小学校就学前」まで
- ウ 出生した日から「小学校就学後」まで
- エ その他

問 22 へ進んでください。

問 21-2 就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定外労働時間の免除に関する規定がない理由は何ですか。

- ア 規定する必要があることを知らなかったため
- イ 規定する必要性がなかったため
- ウ その他

問 22 貴事業所では、就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）に関する規定はありますか。

ア はい イ いいえ ⇨ 問 22-2 へ進んでください。



問 22-1 就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）は、何歳（どの時期）までの子どもを養育する従業員を対象としていますか。

- ア 出生した日から「3歳未満」まで
- イ 出生した日から「3歳以上小学校就学前」まで
- ウ 出生した日から「小学校就学後」まで
- エ その他

これで質問は終わります。

問 22-2 就業規則等において、子育て期の従業員に対する所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）について規定していない理由は何ですか。

- ア 規定する必要があることを知らなかったため
- イ 規定する必要性がなかったため
- ウ その他

これで質問は終わります。

≪問 23 から問 23-2 までは、企業全体の従業員数が 100 人以下の企業の事業所にお尋ねします。≫

問 23 貴事業所では、就業規則等において、子育て期の従業員に対する勤務時間短縮等の措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、所定外労働の免除制度、事業内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与又は育児休業に準ずる制度）に関する規定はありますか。

ア はい イ いいえ ⇨ 問 23-2 へ進んでください。



問 23-1 就業規則等において、子育て期の従業員に対する勤務時間短縮等の措置は、何歳（どの時期）までの子どもを養育する従業員を対象としていますか。

- ア 出生した日から「3歳未満」まで
- イ 出生した日から「3歳以上小学校就学前」まで
- ウ 出生した日から「小学校就学後」まで
- エ その他

これで質問は終わります。

問 23-2 就業規則等において、子育て期の従業員に対する勤務時間短縮等の措置について規定していない理由は何ですか。

- ア 規定する必要があることを知らなかったため
- イ 規定する必要性がなかったため
- ウ その他

御協力ありがとうございました。

お手数ですが、記入漏れがないかもう一度ご確認をいただいた上で、同封の返信用封筒（切手は不要です。）にこのアンケート調査票を入れて、平成 24 年〇月〇日（〇）までに投函願います。



政府統計



総務省

ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査 [就業者調査票]

※ 特に記載がない問については、平成 24 年 3 月 1 日現在の状況を記入してください。

I 基本事項

① あなたの職種	ア 管理的職業従事者 イ 専門的・技術的職業従事者 ウ 事務従事者 エ 販売従事者 オ サービス職業従事者 カ 保安職業従事者 キ 農林漁業従事者 ク 生産工程従事者 ケ 輸送・機械運転従事者 コ 建設・採掘従事者 サ 運搬・清掃・包装等従事者 シ その他
② 年収 (注) 平成 23 年に勤務先から得た給与総額を記入してください。	_____ 百万円 (十万の位で四捨五入して記入してください。50 万円未満の方は、0 と記入してください。)
③ 年齢	_____ 歳
④ 配偶者の有無	ア 有 イ 無
⑤ 最終学歴	ア 中学校 イ 高校 ウ 専修学校 エ 短大・高専 オ 大学 カ 大学院

II 質問項目

1 労働時間及び年次有給休暇について

国は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、週労働時間が 60 時間以上の労働者の削減や年次有給休暇の取得向上に取り組んでいます。これに関連して、あなたの労働時間等の状況についてお伺いします。

問 1 あなたが、平成 24 年 3 月（1 か月間）に、実際に仕事をした時間（残業時間を含む。）は何時間でしたか。

(注) 時間の端数は、30 分以上は切り上げ、30 分未満は切り捨ててください。

(参考) 平成 24 年 3 月の勤務時間（祝日を除く月曜日から金曜日に 1 日 8 時間勤務した場合）は 168 時間になります。

時間

問 2 平成 23 年 4 月から 24 年 3 月までの間、あなたは、所定外労働（残業）をどの程度行いましたか。

ア ほぼ毎日行った } 問 2-1 へ進んでください。
 イ 時々行った }
 ウ ほとんど行わなかった ⇨ 問 3 へ進んでください。

問 2-1 あなたが、残業を行う理由は何ですか。最も該当するものに○を記入してください。

ア 業務量が多いため
 イ 業務の繁閑の差が激しいため
 ウ 仕事の性質上、所定外でなければならない仕事があるため
 エ 早く帰りにくい（職場の雰囲気）
 オ 残業をすることが仕事の評価につながるため
 カ 残業手当を増やしたいため
 キ 仕事が楽しいため

問3 あなたは、現在の労働時間（残業を含む。）について、不満やストレスを感じていますか。

- ア 非常に感じている
- イ やや感じている
- ウ あまり感じていない
- エ まったく感じていない

問4 平成23年4月から24年3月までの間に新たに付与された年次有給休暇は何日ですか。

（注） 前年からの繰り越し分は含めないでください。

日

問5 あなたが平成23年4月から24年3月までに取得した年次有給休暇は何日でしたか。

（注） 半日単位又は時間単位年休で取得（消化）した分は、足し上げて日数に換算し、四捨五入して記入してください。

日

問6 あなたは、現在の年次有給休暇の取得状況についてどのようにお考えですか。

- ア 希望どおりに取得している ⇨ 問7へ進んでください。
- イ 希望どおり取得できていない



問6-1 あなたが、年次有給休暇を希望どおり取得できない理由は何ですか。最も該当するものに○を記入してください。

- ア 業務量が多く休めないため
- イ 周囲の人に迷惑がかかるため
- ウ 他の人では、自分の仕事が分からないため
- エ 病気等のために残しておきたいため
- オ 取得しにくい（職場の雰囲気など）
- カ 上司からの評価が心配であるため

2 短時間正社員制度について

国は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、企業等に対して短時間正社員制度の導入を奨励・支援しています。これに関連して、あなたの勤務先における短時間正社員制度の導入状況や利用状況についてお伺いします。

（注）「短時間正社員」とは、フルタイム正社員と比べて、所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正規の従業員であって、期間の定めのない労働契約を締結し、時間当たりの基本給、賞与・退職金等の算定が同一事業所に雇用される正規従業員と同等である者をいい、このような働き方を制度化することを「短時間正社員制度」といいます。

問7 あなたの勤務先では、短時間正社員制度を導入していますか。

- ア 導入している ⇨ 問7-1へ進んでください。
- イ 導入していない
- ウ 分からない

⇨ 問7-5へ進んでください。

問7-1 あなたは、現在、短時間正社員制度を利用していますか。

- ア 利用している
- イ 利用していない ⇨ 問7-4へ進んでください。



問7-2 あなたが、短時間正社員になった経緯はどのようなものですか。

- ア フルタイムの正規従業員から短時間正社員になった
- イ 非正規従業員から短時間正社員になった
- ウ フルタイムの正規従業員から定年延長して短時間正社員になった
- エ 短時間正社員として採用された
- オ その他

問7-3 あなたが、短時間正社員になった理由は何ですか。（複数回答可）

- ア 育児（3歳未満の子の養育）のため
- イ 育児（3歳以上の子の養育）のため
- ウ 介護のため
- エ 自己啓発、地域活動のため
- オ 病気治療等のため
- カ 勤務先の事情（勤務先から勧められた、短時間正社員としてのみ採用枠があった等）
- キ その他

⇨ 問8へ進んでください。

問 7-4 あなたが短時間正社員制度を利用しない理由は何ですか。

- ア 利用する必要性がないため ➡ 問 8 へ進んでください。
- イ 利用する必要性はあるが、勤務先が定める制度利用の要件に該当しないため
- ウ 利用する必要性があり、勤務先が定める制度利用の要件にも該当しているが、仕事の進め方や処遇面などに不安があるため
- エ その他 ➡ 問 8 へ進んでください。
- 問 7-6 へ進んでください。

問 7-5 もし、あなたの勤務先が、短時間正社員制度を導入し、あなたがその要件に該当したら、今すぐ短時間正社員制度を利用したい(短時間正社員になりたい)ですか。

- ア 利用したい イ 利用する必要がある ➡ 問 8 へ進んでください。

問 7-6 あなたが、短時間正社員制度を利用したい(短時間正社員になりたい)理由は何ですか。(複数回答可)

- ア 育児(3歳未満の子の養育)のため
- イ 育児(3歳以上の子の養育)のため
- ウ 介護のため
- エ 自己啓発、地域活動のため
- オ 病気治療等のため
- カ その他

問 8 国(厚生労働省)では、企業における「短時間正社員制度」の導入支援を行うため、短時間正社員制度の概要や取組事例、導入手順等についての情報提供を行う支援サイト「短時間正社員制度導入支援ナビ」を開設しています。

あなたは、この「短時間正社員制度導入支援ナビ」を知っていますか。

- ア 知っている イ 知らない ➡ 問 9 へ進んでください。

問 8-1 あなたは、短時間正社員制度導入支援ナビを閲覧したことがありますか。

- ア 閲覧したことがある イ 閲覧したことはない ➡ 問 9 へ進んでください。

問 8-2 短時間正社員制度導入支援ナビは、役に立ちましたか。

- ア とても役に立った
- イ 役に立った
- ウ あまり役に立たなかった
- エ 全く役に立たなかった

4 自己啓発について

国は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、自己啓発を行っている労働者の割合を増加させる取組を進めています。これに関連して、あなたの自己啓発の実施状況等についてお伺いします。

(注) 自己啓発とは、職業生活を継続するため、職業に関する能力を自発的に開発・向上させるための活動をいいます。なお、職業に関係のない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まれません。

問 9 あなたは、現在、自己啓発を行っていますか。

- ア 行っている ➡ 問 10 へ進んでください。
- イ 行っていない

問 9-1 あなたが、自己啓発を行っていない理由は何ですか。(複数回答可)

- ア 仕事が忙しく時間的余裕がないため
- イ 家事・育児が忙しく時間的余裕がないため
- ウ 費用が掛かるため
- エ 自分の目指すキャリアに見合った自己啓発の方法が分からないため
- オ 適当な教育訓練機関が見つからないため
- カ 勤務先からの支援(授業料の補助、休暇制度等)がないため
- キ その他

問 9-2 あなたは、今後、自己啓発を行いたいですか。

- ア 行いたい イ 行いたくない

問 10 あなたの勤務先には、自己啓発のため有料講座を受講した場合の受講料の補助制度がありますか。

- ア ある ➡ 問 10-1 へ進んでください。
- イ ない
- ウ わからない } 問 11 へ進んでください。

問 10－1 あなたは、勤務先の受講料の補助制度を利用していますか。

- ア 利用している
イ 利用していない

問 11 あなたの勤務先には、自己啓発のための休暇制度がありますか。

- ア ある ⇨ 問 11－1 へ進んでください。
イ ない
ウ わからない } 問 12 へ進んでください。

問 11－1 あなたは、勤務先の自己啓発のための休暇制度を利用していますか。

- ア 利用している
イ 利用していない

問 12 あなたは、キャリア・コンサルティングを受けたことがありますか。

(注) 「キャリア・コンサルティング」とは、専門的な知識・経験を有するコンサルタントが行う職業相談その他の支援であり、個人の職業生活設計や職業選択、職業訓練等の職業能力開発の支援を行うことをいいます。

- ア ある イ ない ウ わからない

問 13 あなたは、教育訓練給付金を受給したことはありますか。

(注) 「教育訓練給付金」とは、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した方が、公共職業安定所（ハローワーク）に申請をした場合に、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額（上限あり）をハローワークから支給されるものです。

- ア ある イ ない

5 転職、就労について

あなたの就業状況等についてお伺いします。

≪問 14 は、現在の就業形態が「非正規の従業員（パート・アルバイト）」又は「非正規の従業員（派遣社員、契約社員・嘱託、その他）」の方にお伺いします。≫

問 14 あなたが「非正規の従業員（パート・アルバイト）」又は「非正規の従業員（派遣社員、契約社員・嘱託、その他）」となった理由は何ですか。

- ア 正規の従業員を希望したが、採用されなかったため
イ 希望する条件（業種・職種、待遇等）で正規の従業員の求人がなかったため
ウ 技術や資格等を習得するまでの一時的な就業であるため
エ 色々な仕事を経験し、自分に合う仕事を見つけるため
オ やりたいことのための自由な時間を確保するため
カ 正規従業員の方が責任が大きいと思うため
キ 仕事と家庭を両立させるため
ク その他

≪問 15 から問 15－3 は、全ての人に伺います。≫

問 15 あなたは、過去 5 年間に離職、転職、就職したことがありますか。

- ア ある ⇨ 問 15-1 へ進んでください。
イ ない ⇨ 問 16 へ進んでください。

問 15－1 あなたが現在の仕事に就く前の就業形態はどのようなものでしたか。

- ア 正規の従業員
イ 非正規の従業員（パート・アルバイト）
ウ 非正規の従業員（派遣社員、契約社員、嘱託、その他）
エ 自営業主、家族従業者、内職
オ 学生
カ 就業していない

問 15－2 あなたは、現在の仕事に就職するに当たって公共職業安定所（ハローワーク）を利用しましたか。

- ア 利用した イ 利用していない ⇨ 問 16 へ進んでください。



問 15－3 あなたは、公共職業安定所（ハローワーク）で、どのようなサービスを利用しましたか。（複数回答可）

- ア 求人の紹介
- イ 就職に関する相談（求人の紹介以外）
- ウ 就職等に関するセミナー等の受講
- エ 国や地方公共団体等が行う職業訓練の受講の紹介・斡旋
- オ 失業給付金等の受給
- カ その他

≪問 16 から問 22－2 までは、男性で配偶者があり、6 歳未満の子どもがいる方にお伺いします≫

6 6 歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間等について

国は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、6 歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間を増やすための取組を行っています。これに関連して、あなたの育児・家事関連時間等についてお伺いします。

問 16 あなたの子どもは何歳ですか。全ての子どもの年齢に該当する選択肢に○を付けてください。（複数回答可）

- ア 0 歳
- イ 1 歳
- ウ 2 歳
- エ 3 歳
- オ 4 歳
- カ 5 歳
- キ 6 歳以上

問 17 あなたは、妻と子ども以外に同居している人はいますか。

- ア いる
- イ いない
- ⇒ 問 18 へ進んでください。

問 17－1 あなたが、妻と子ども以外で同居している人に○を付けてください。（複数回答可）

- ア 父親
- イ 母親
- ウ 妻の父親
- エ 妻の母親
- オ その他

問 18 あなたの妻の就業形態はどのようなものですか。

- ア 正規の従業員
- イ 非正規の従業員
- ウ 自営業主、家族従業者、内職
- エ 就業していない

問 19 平成 24 年 3 月のあなたが就業している日に、あなたが家事、介護、育児及び買い物に使った時間は 1 日当たりどのくらいでしたか。

時間

分

問 20 あなたは、家庭や育児・家事のあり方に関してどのようにお考えですか。該当するものに○を記入してください。

区分	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そ う 思わない
ア 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだと思う				
イ 家事や育児よりも自分の趣味や娯楽を優先したい				
ウ 家事や育児よりも仕事を優先したい				

問 21 あなたの職場の状況について、該当するものに○を記入してください。

区分	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
ア 今の職場は、年次有給休暇を取りやすい雰囲気がある				
イ 今の職場は、プライベートより仕事を優先させるのが当然という雰囲気がある				
ウ 今の職場は、自分が子育て中であることについて理解がある				
エ 今の職場では、自分が仕事を休んだ場合でも他の人が対応できる				
オ 自分では解決できない理由によって、残業しなくてはならないことがある				
カ 育児休業や子の看護休暇を取得したり、育児を理由に有給休暇を取得すると、自分の仕事への評価が下がるおそれがある				

問 22 国（厚生労働省）は、平成 22 年 6 月、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、育児を積極的にする男性（「イクメン」）を応援する「イクメンプロジェクト」を開始しています。

「イクメン」とは、子育てを積極的に楽しみ、自分自身も成長する男性を指しますが、あなたは知っていますか。

- | | | |
|---|--------------------|------------------------------------|
| ア | ことばも意味も知っている | } 問 22-1 へ進んでください。
これで質問は終わりです。 |
| イ | ことばは知っているが、意味は知らない | |
| ウ | ことばは知らない | |

問 22-1 あなたは、「イクメン」というあり方について、どう思いますか。

- | | | |
|---|----------|-------------------|
| ア | とても共感する | } 問 22-2 へ進んでください |
| イ | 共感する | |
| ウ | あまり共感しない | } これで質問は終わりです。 |
| エ | 全く共感しない | |

問 22-2 「イクメン」を知ったことにより、あなたの育児・家事関連時間に変化はありましたか。

- | | | | | | |
|---|-----|---|-----|---|-------|
| ア | 増えた | イ | 減った | ウ | 変わらない |
|---|-----|---|-----|---|-------|

ご協力ありがとうございました。

統計分析（回帰分析）結果

指標及び 施策・事業	統計分析（回帰分析）結果														
○ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	① 事業所アンケート調査結果を基に、時間外労働の削減のための取組の実施に対して、労使間の話し合いの機会を設けていること、平均所定外労働時間数、企業全体の従業員数等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施 時間外労働の削減のための取組に対し、i) 労使間の話し合いの機会を設けていること、ii) 平均所定外労働時間数、iii) 企業全体の従業員数は有意な正の影響あり この結果から、労使間の話し合いの機会を設けていることは、時間外労働の削減のための取組につながるものと推察														
	図表 1 時間外労働の削減のための取組に関するロジスティック回帰分析結果（N=1, 416）														
	<table><tr><th>説明変数</th><th>標準回帰係数</th></tr><tr><td>労使間の話し合いの機会の整備</td><td>0. 66208 ***</td></tr><tr><td>平均所定外労働時間数</td><td>0. 15962 **</td></tr><tr><td>企業全体の従業員数</td><td>0. 68817 ***</td></tr><tr><td>事業所における女性従業員数の割合</td><td>0. 06364</td></tr><tr><td>増収</td><td>-0. 06619</td></tr><tr><td>労働組合あり</td><td>0. 06367</td></tr></table>	説明変数	標準回帰係数	労使間の話し合いの機会の整備	0. 66208 ***	平均所定外労働時間数	0. 15962 **	企業全体の従業員数	0. 68817 ***	事業所における女性従業員数の割合	0. 06364	増収	-0. 06619	労働組合あり	0. 06367
	説明変数	標準回帰係数													
	労使間の話し合いの機会の整備	0. 66208 ***													
	平均所定外労働時間数	0. 15962 **													
	企業全体の従業員数	0. 68817 ***													
	事業所における女性従業員数の割合	0. 06364													
	増収	-0. 06619													
	労働組合あり	0. 06367													
(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。 2 目的変数は、時間定外労働の削減のための取組（実施している場合は1、実施していない場合は0）とした 3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。 ***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意															
② 事業所アンケート調査結果を基に、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施に対して、労使間の話し合いの機会を設けていること、年次有給休暇取得率、企業全体の従業員数等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施 年次有給休暇の取得促進のための取組に対し、i) 労使間の話し合いの機会を設けていること、ii) 年次有給休暇取得率、iii) 企業全体の従業員数は有意な正の影響あり この結果から、労使間の話し合いの機会の設けていることは、年次有給休暇の取得促進のための取組につながるものと推察															
図表 2 年次有給休暇の取得促進のための取組に関するロジスティック回帰分析結果（N=1, 349）															
<table><tr><th>説明変数</th><th>標準回帰係数</th></tr><tr><td>労使間の話し合いの機会の整備</td><td>0. 71921 ***</td></tr><tr><td>年次有給休暇取得率</td><td>0. 39993 ***</td></tr><tr><td>企業全体の従業員数</td><td>0. 30528 **</td></tr><tr><td>事業所における女性従業員数の割合</td><td>0. 12927</td></tr><tr><td>増収</td><td>0. 00521</td></tr><tr><td>労働組合あり</td><td>0. 02111</td></tr></table>	説明変数	標準回帰係数	労使間の話し合いの機会の整備	0. 71921 ***	年次有給休暇取得率	0. 39993 ***	企業全体の従業員数	0. 30528 **	事業所における女性従業員数の割合	0. 12927	増収	0. 00521	労働組合あり	0. 02111	
説明変数	標準回帰係数														
労使間の話し合いの機会の整備	0. 71921 ***														
年次有給休暇取得率	0. 39993 ***														
企業全体の従業員数	0. 30528 **														
事業所における女性従業員数の割合	0. 12927														
増収	0. 00521														
労働組合あり	0. 02111														
(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。 2 目的変数は、年次有給休暇の取得促進のための取組（実施している場合は1、実施していない場合は0）とした 3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。 ***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意															

○ 年次有給休暇取得率

【施策・事業】

職場意識改善助成金（厚生労働省）

【施策・事業の概要】

職場意識改善助成金は、年次有給休暇の取得促進のための措置、所定外労働時間削減のための措置等を盛り込んだ職場意識改善に係る計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に対し助成

○ 事業所アンケート調査結果等を基に、年次有給休暇取得率に対して、職場意識改善助成金の受給、企業全体の従業員数等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施

年次有給休暇の取得率に対し、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施は有意な正の影響あり

この結果から、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施することは、年次有給休暇取得率の向上につながるものと推察

なお、今回の分析では、年次有給休暇の取得率に対し、職場意識改善助成金の受給は有意な影響はみられなかった。

図表 3 年次有給休暇の取得率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,355)

説明変数	標準回帰係数
職場意識改善助成金の受給	0.03029
年次有給休暇の取得促進のための取組を実施	0.25836 ***
企業全体の従業員数	-0.02348
労働組合あり	0.01550
増収	0.02879

(注) 1 当省の実地調査結果及び事業所アンケート調査結果による。

2 目的変数は年次有給休暇取得率

3 年次有給休暇の取得促進のための取組とは、i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入、ii) 年次有給休暇取得率の目標設定等をいう。

4 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。

***: 0.1%有意、**: 1%有意、*: 5%有意

○ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

【施策・事業】

メンタルヘルス対策支援センター事業（厚生労働省）

【施策・事業の概要】

各都道府県にメンタルヘルス対策支援センターを設置し、事業者、産業医等からの相談への対応、専門家による個別事業場への訪問支援等を実施

○ 事業所アンケート調査結果を基に、メンタルヘルスケアに関する措置に対して、メンタルヘルス対策支援センター事業の利用、メンタルヘルス不調による休職者の割合等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施

メンタルヘルスケアに関する措置に対し、メンタルヘルス対策支援センター事業の利用は有意な正の影響あり

この結果から、メンタルヘルス対策支援センター事業を行うことは、メンタルヘルスケアに関する措置を行う事業所の割合を向上させることにつながるものと推察

図表 4 メンタルヘルスケアに関する措置に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,555)

説明変数	標準回帰係数
メンタルヘルス対策支援センター事業の利用	0.30708**
ポータルサイト「こころの耳」の利用	1.27148
企業全体の従業員数	3.62480***
所定外労働時間数	0.04933
労働組合組織率	0.16254**
メンタルヘルス不調による休職者の割合	0.21720*

(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。

2 目的変数は、メンタルヘルスケアに関する措置（措置している場合は1、措置していない場合は0）とした。

3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。

***: 0.1%有意、**: 1%有意、*: 5%有意

○ **自己啓発を実施する労働者の割合**
【施策・事業】

職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラ整備（キャリア・コンサルティング環境整備）（厚生労働省）

【施策・事業の概要】

キャリア・コンサルタントの普及方法等の検討、キャリア・コンサルタントの指導者の養成、講習の実施など

○ 就業者アンケート結果を基に、自己啓発を実施していることに対して、キャリア・コンサルティングを受けた経験等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施

自己啓発を実施していることに対し、i) キャリア・コンサルティングを受けた経験、ii) 性別、iii) 年収、iv) 就業形態、v) 勤務先の自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度は有意な正の影響あり

この結果から、キャリア・コンサルティングを受ける労働者が増えることは自己啓発を実施している労働者の割合を向上させることにつながるものと推察

図表5 自己啓発の実施に関するロジスティック回帰分析結果

(N=12,000)

説明変数	標準回帰係数
キャリア・コンサルティングを受けた経験	0.23619***
年齢	0.03631
性別（男性1、女性0）	0.05812*
年収	0.05503*
就業形態（正社員1、非正社員0）	0.09084***
住所地（東京都23区及び政令指定都市1、それ以外0）	-0.01771
勤務先の自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度	0.42649***

(注) 1 当省の就業者アンケート調査結果による。

2 目的変数は、自己啓発の実施（実施している場合は1、実施していない場合は0）とした。

3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。

***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意

○ **第1子出産前後の女性の継続就業率**
【施策・事業】

都道府県労働局における育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組（厚生労働省）

【施策・事業の概要】

事業者に対し、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等及び育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度（育児休業制度等）等に関する周知・啓発、指導等の実施

○ 事業所アンケート調査結果を基に、事業所における出産した女性の継続就業率に対して、事業所で育児休業制度の規定があること、都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあること等の影響を把握するため、ロジスティック回帰分析を実施

事業所における出産した女性の継続就業率に対し、i) 事業所で育児休業制度の規定があること、ii) 都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあることは有意な正の影響あり

この結果から、育児休業制度の規定整備及び都道府県労働局からの支援は、出産した女性の継続就業率の向上につながるものと推察

図表6 出産した女性従業員の継続就業率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=367)

説明変数	標準回帰係数
育児休業制度の規定	0.386570 ***
都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）	0.531411 **
企業全体の従業員数	0.095241
事業所の非正規女性従業員数の割合	-0.299554 *
事業所の女性管理職員数の割合	-0.009496

(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。

2 目的変数は出産した女性従業員の継続就業率。なお、出産した女性従業員の継続就業率(p)は、次式のとおり。

・ 出産した女性従業員の継続就業率 (p) = a/(a+b)

a:平成23年度に出産し、24年3月31日現在で勤務を継続している女性従業員（産後休業中、育児休業中で復職予定の者を含む。）

b:平成23年度に妊娠・出産を理由に退職した女性従業員

3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。

***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意