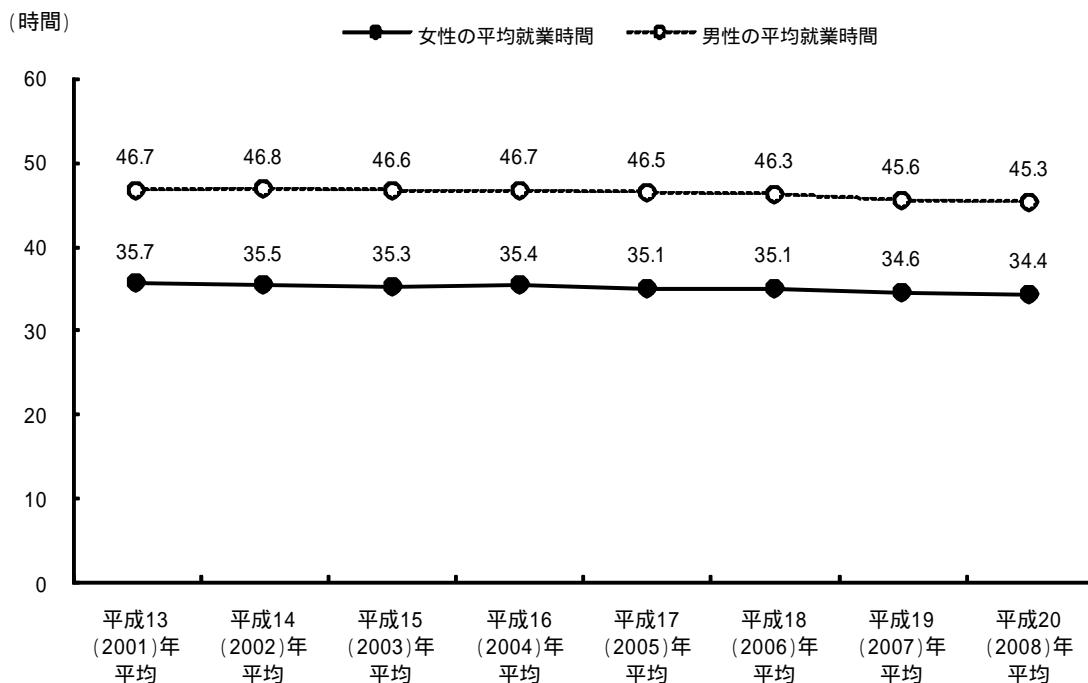


- 7 . 「仕事と生活の調和」の実現

1 . 労働者の平均就業時間

平均就業時間は男女ともほぼ横ばいの傾向を示している。平成 20 (2008) 年度時点で男性 45.3 時間、女性 34.4 時間である。

図表 - 7 - 1 労働者の週間平均就業時間(全国)

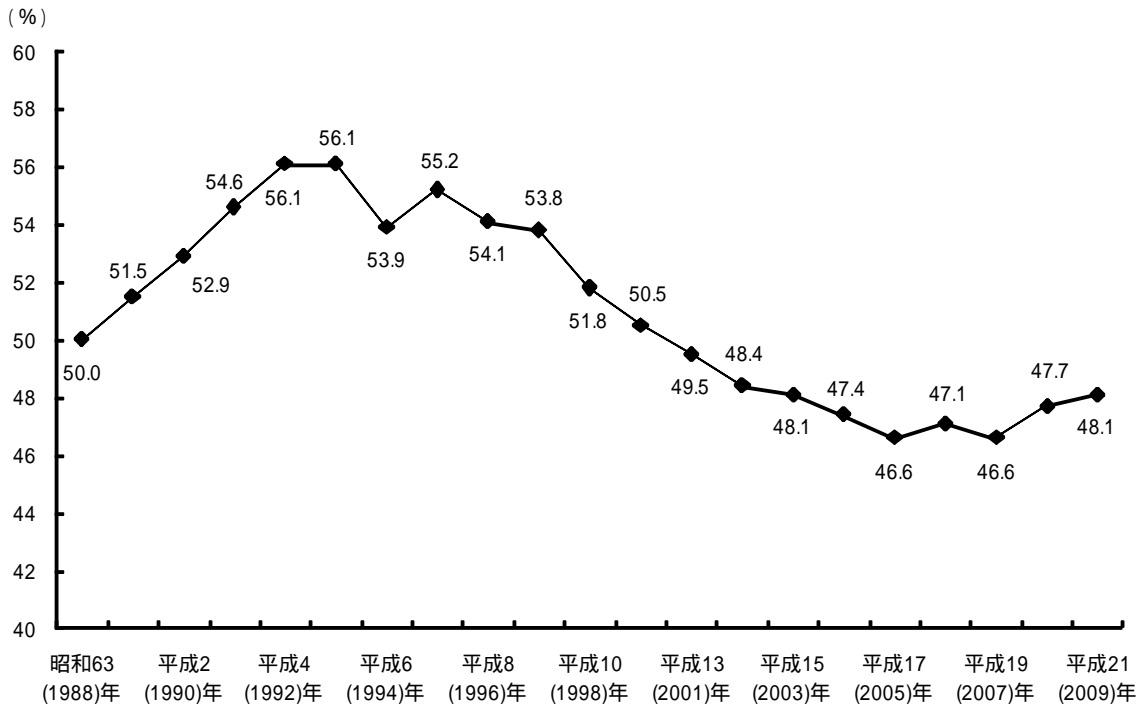


資料：総務省「労働力調査年報」(平成 20 年)

2. 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得率

年次有給休暇取得率は、平成 4 (1992) 年及び平成 5 (1993) 年の 56.1% をピークにその後は減少し、平成 13 (2001) 年には 50% を割り、平成 21 (2009) 年には 48.1% となっている。

図表 - 7 - 2 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得率の推移(全国)



<参考> 「仕事と生活の調和推進のための行動指針（ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議 平成 19 年 2 月決定）」の中で、年次有給休暇取得率を 5 年後（2012 年）に 60%、10 年後（2017 年）に完全取得とすることを数値目標として掲げている。
10 年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。

注 1：平成 12 (2000) 年に「賃金労働時間制度等総合調査」から名称を「就労条件総合調査」と改め、調査対象期日を 12 月末日現在から 1 月 1 日現在に変更した。

注 2：「取得率」は、取得日数 / 付与日数 × 100 (%) である。

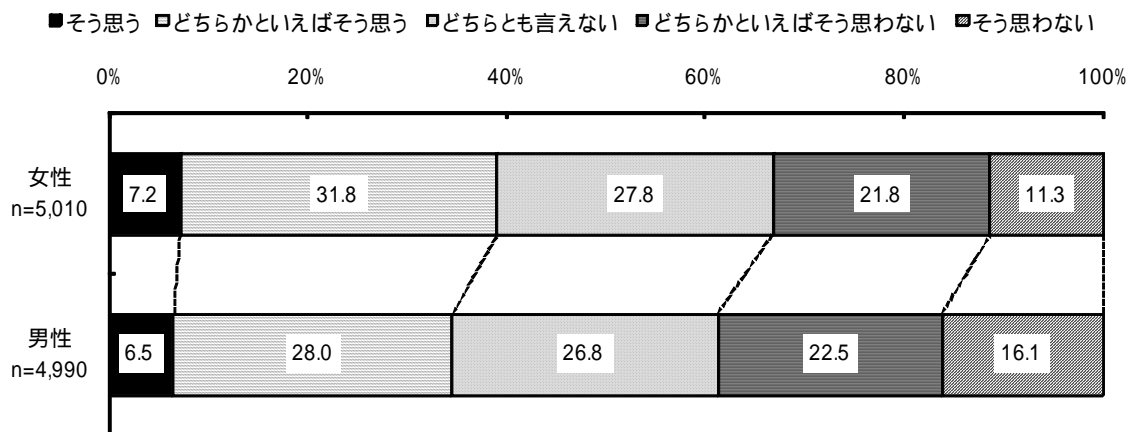
注 3：平成 19 (2007) 年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」としており、平成 20 (2008) 年から「常用労働者 30 人以上の民間企業」に範囲を拡大した。ただし、時系列比較のため、上図の平成 20 (2008) 年からのデータは、「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」とした場合の数値を用いている。

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成 21 年度）

3. 希望通りの時間の使い方

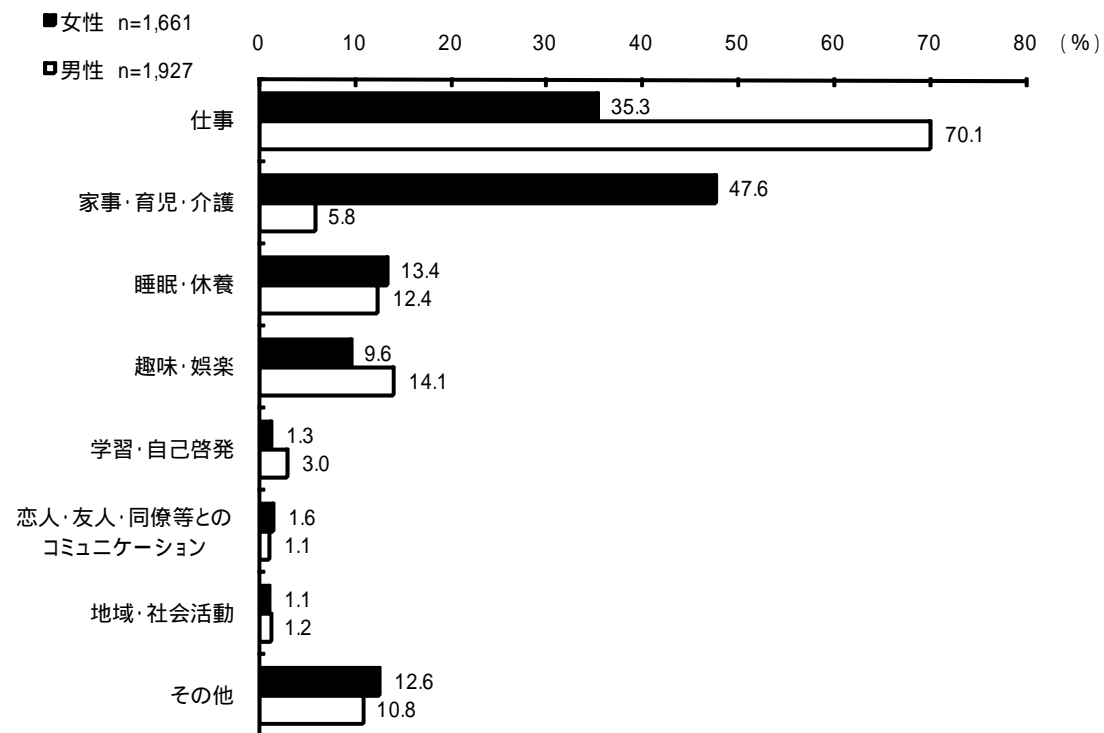
自分の希望とする時間の使い方ができているかについてみると、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計が女性は39.0%、男性は34.5%、「そう思わない」と「どちらかと言えばそう思わない」の合計が、女性は33.1%、男性は38.6%となっている。
 時間を取りすぎていると思う活動については、女性で最も多いのが「家事・育児・介護」の47.6%、次に多いのが「仕事」の35.3%となっている。一方、男性で最も多いのは「仕事」が70.1%、次に多いのが「趣味・娯楽」の14.1%で、「家事・育児・介護」は5.8%である。

図表 - 7 - 3 自分の希望する時間の使い方ができているか(全国)



資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年9月）

図表 - 7 - 4 時間を取りすぎていると思う活動(複数回答)(全国)

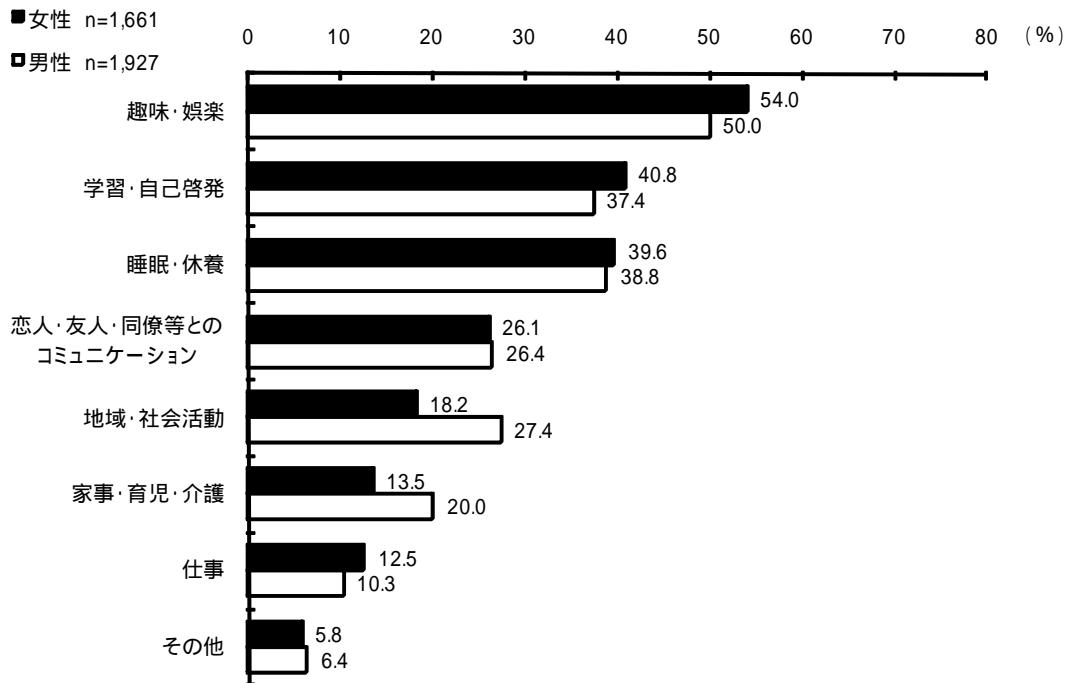


注：調査対象は、20歳代～60歳代までの全国の男女（インターネットによるモニター調査）

資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年9月）

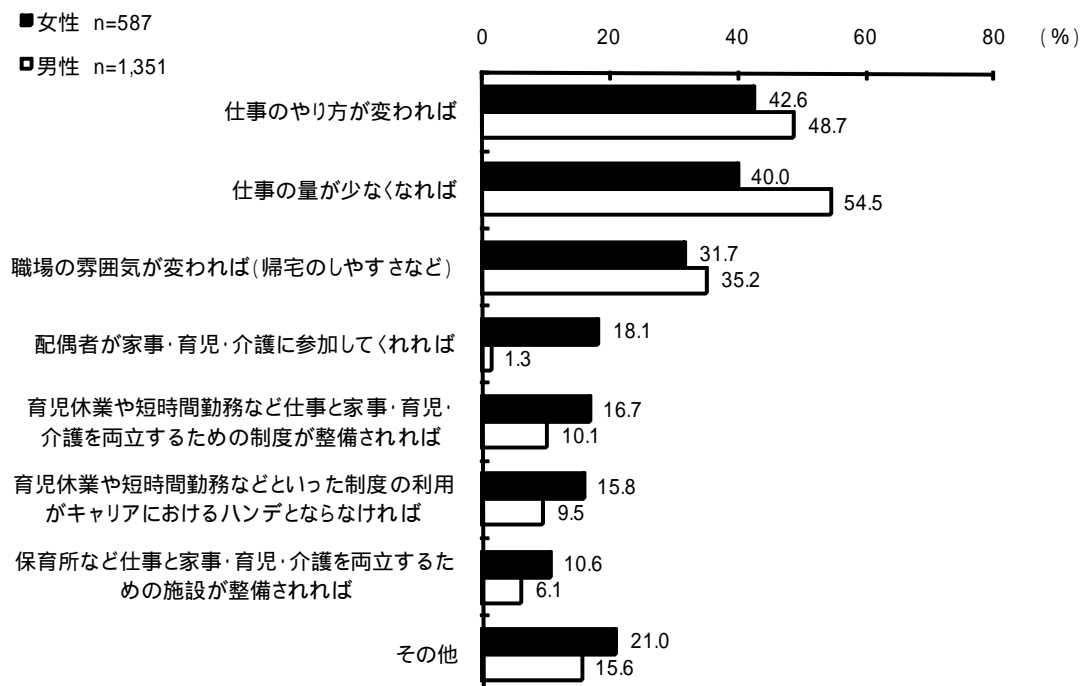
時間が取れていないと思う活動については、男女とも最も多いのが「趣味・娯楽」で50%を超えている。次に多いのが「学習・自己啓発」「睡眠・休養」で男女とも40%前後となっている。自分が希望する時間の取り方のために必要なことについては、最も多いのが男性では「仕事の量が少なくなれば」で54.5%、女性では「仕事のやり方が変われば」で42.6%である。

図表 - 7 - 5 時間が取れていないと思う活動(複数回答)(全国)



資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年9月）

図表 - 7 - 6 自分が希望する時間の取り方のために必要なこと(複数回答)(全国)

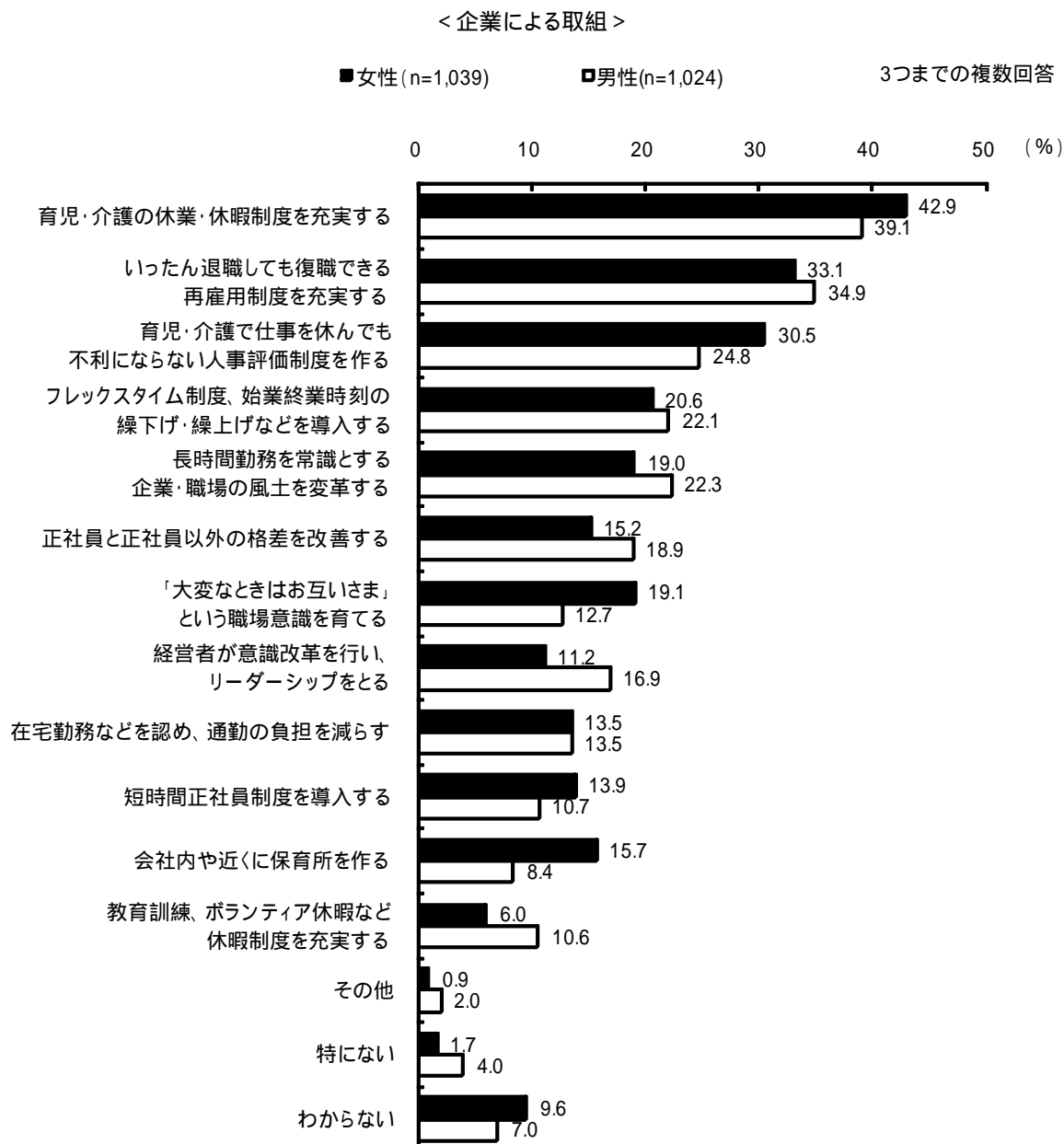


資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年9月）

4. ワーク・ライフ・バランスの実現

「ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思う取組」をみると、＜企業による取組＞では「育児・介護の休業・休暇制度を充実する」が男女ともに最も多くなっている。

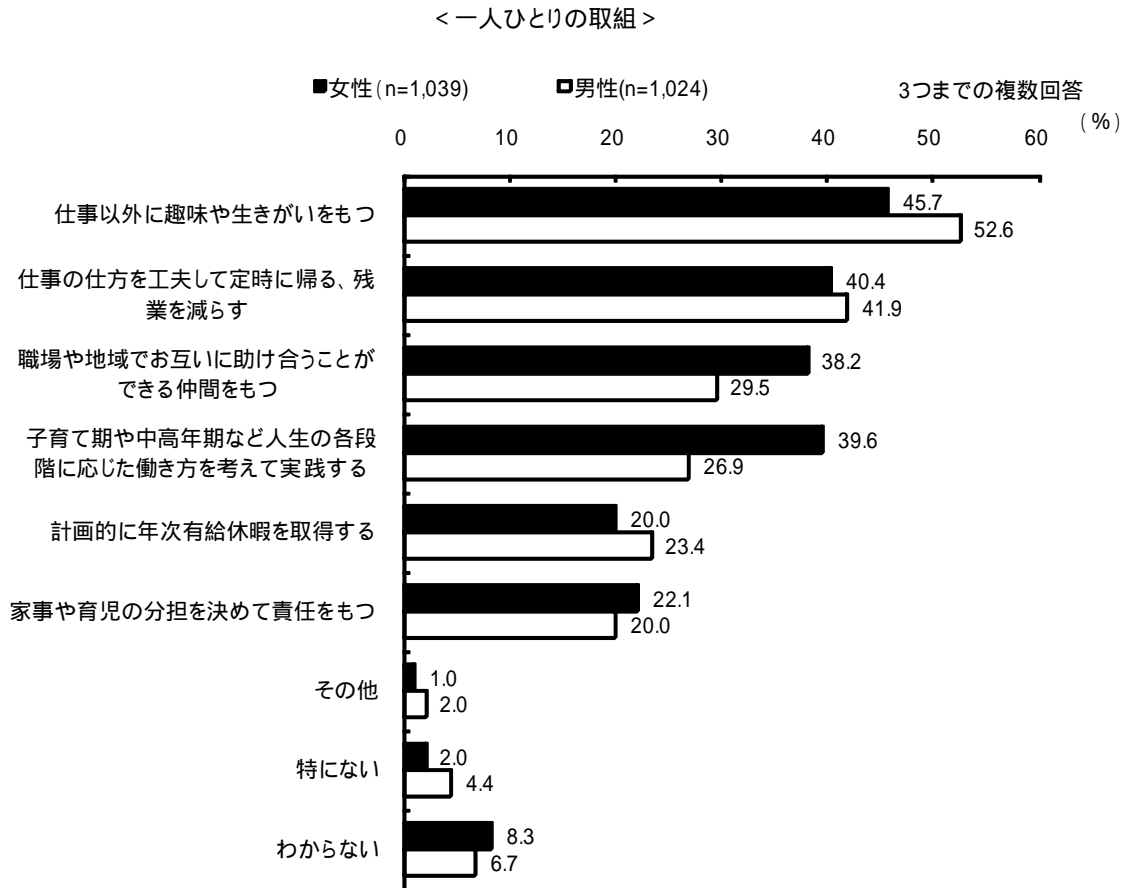
図表 - 7 - 7 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思う取組(複数回答)(都)



注：調査対象は、東京都に住む満20歳以上の男女個人

資料：東京都生活文化スポーツ局「仕事と生活の調和に関する世論調査」（平成20年）

「ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思う取組」をみると、＜一人ひとりの取組＞では「仕事以外に趣味や生きがいをもつ」が男女ともに最も多くなっている。

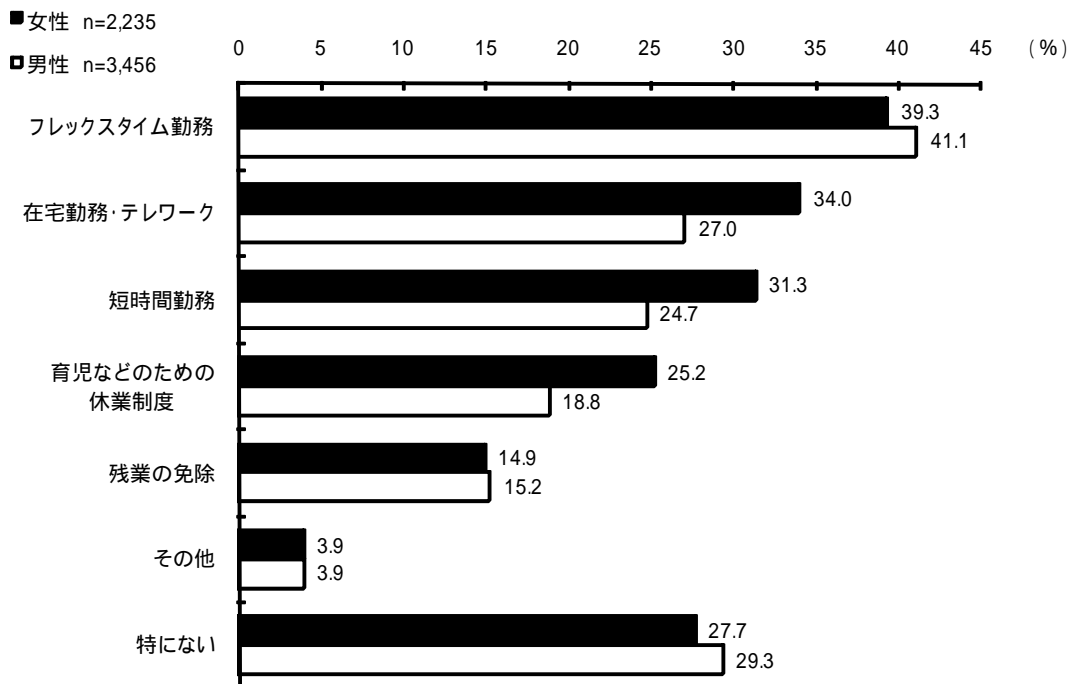


注：調査対象は、東京都に住む満20歳以上の男女個人

資料：東京都生活文化スポーツ局「仕事と生活の調和に関する世論調査」（平成20年）

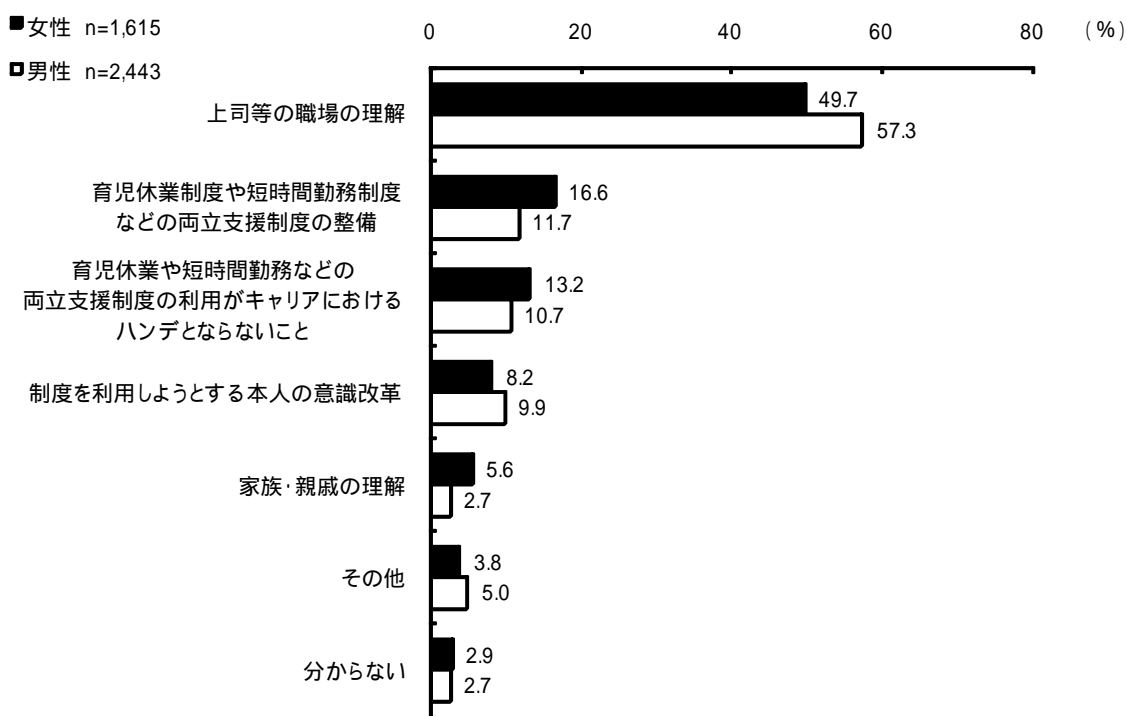
ワーク・ライフ・バランスを実現するために利用してみたい制度では男女とも「フレックスタイム勤務」が最も多く、以下「在宅勤務・テレワーク」、「短時間勤務」となっている。制度を利用するにあたって最も重要なことは、「上司等の職場の理解」が男女とも最も多くなっている。

図表 - 7 - 8 ワーク・ライフ・バランスを実現するために利用してみたい制度(複数回答)(全国)



資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成 21 年 9 月）

図表 - 7 - 9 制度を実際に利用するにあたって最も重要なこと(全国)

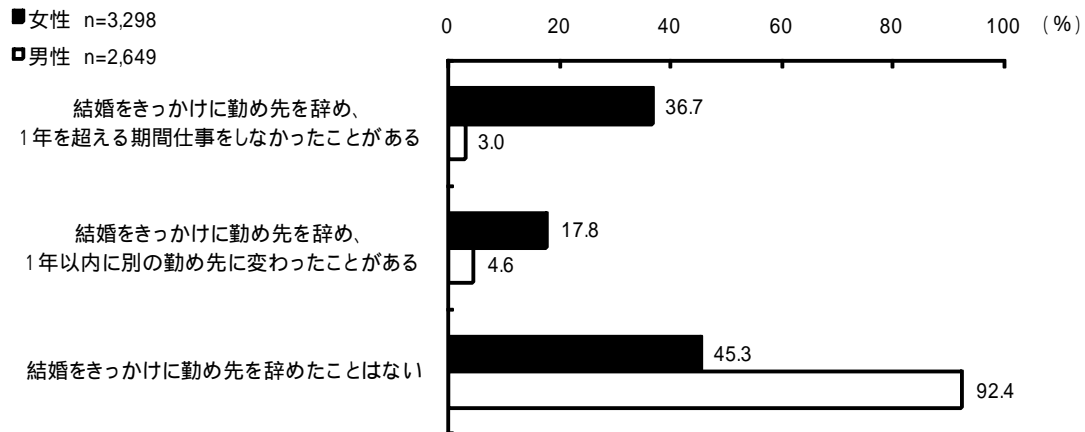


資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成 21 年 9 月）

5. 就業の継続

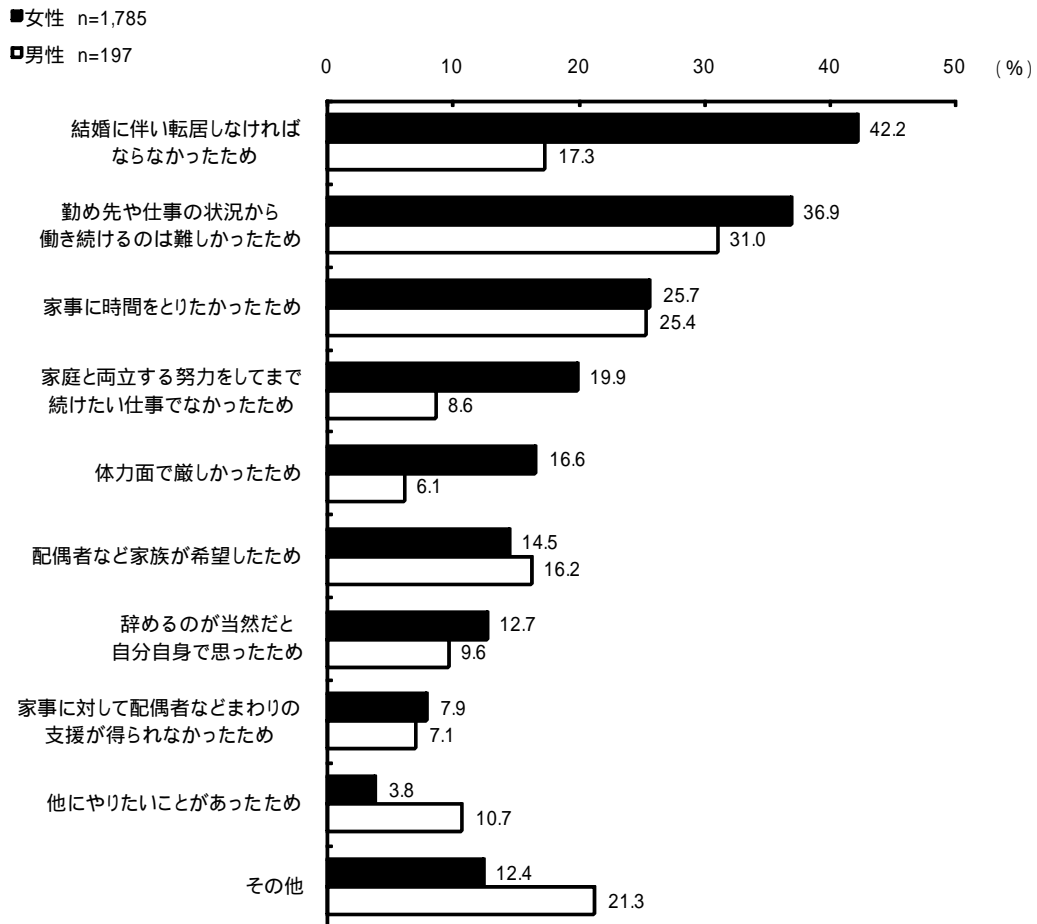
結婚をきっかけに勤め先を辞めた女性は54.5%、男性は7.6%である。
 辞めた理由は女性の42.2%が「結婚に伴い転居しなければならなかったため」、男性の31.0%が「勤め先や仕事の状況から働き続けるのは難しかったため」となっている。

図表 - 7 - 10 結婚をきっかけに勤め先を辞めた経験(全国)



資料：内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成21年7月）

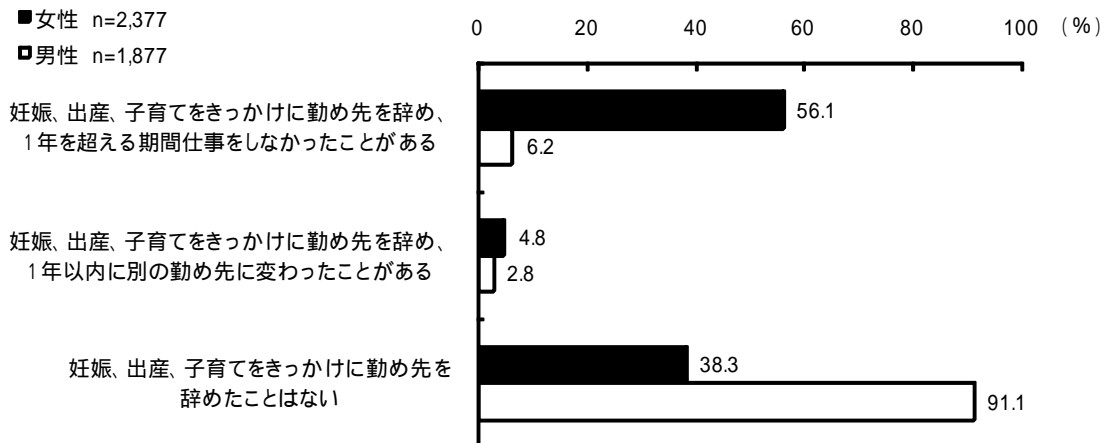
図表 - 7 - 11 結婚をきっかけに勤め先を辞めた理由(複数回答)(全国)



注：調査対象は、20歳～44歳の男女（現在学生でまだ社会人となっていない人を除く、インターネットモニター調査）
 資料：内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成21年7月）

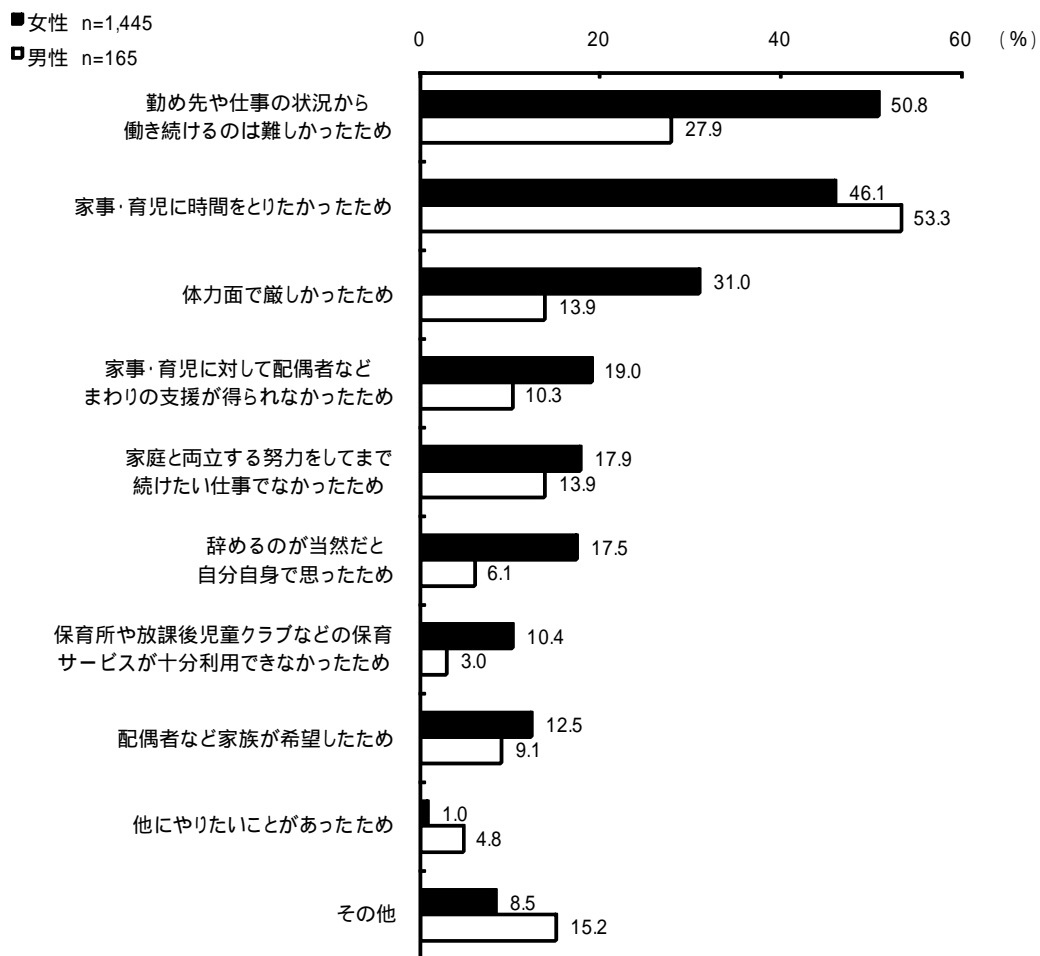
妊娠、出産、子育てをきっかけに勤め先を辞めた女性は60.9%、男性は9.0%である。
辞めた理由で最も多いのは、女性が「勤め先や仕事の状況から働き続けるのが難しかったため」で50.8%、男性が「家事、育児に時間をとりたかった」で53.3%となっている。

図表 - 7 - 12 妊娠、出産、子育てをきっかけに勤め先を辞めた経験(全国)



資料：内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成21年7月）

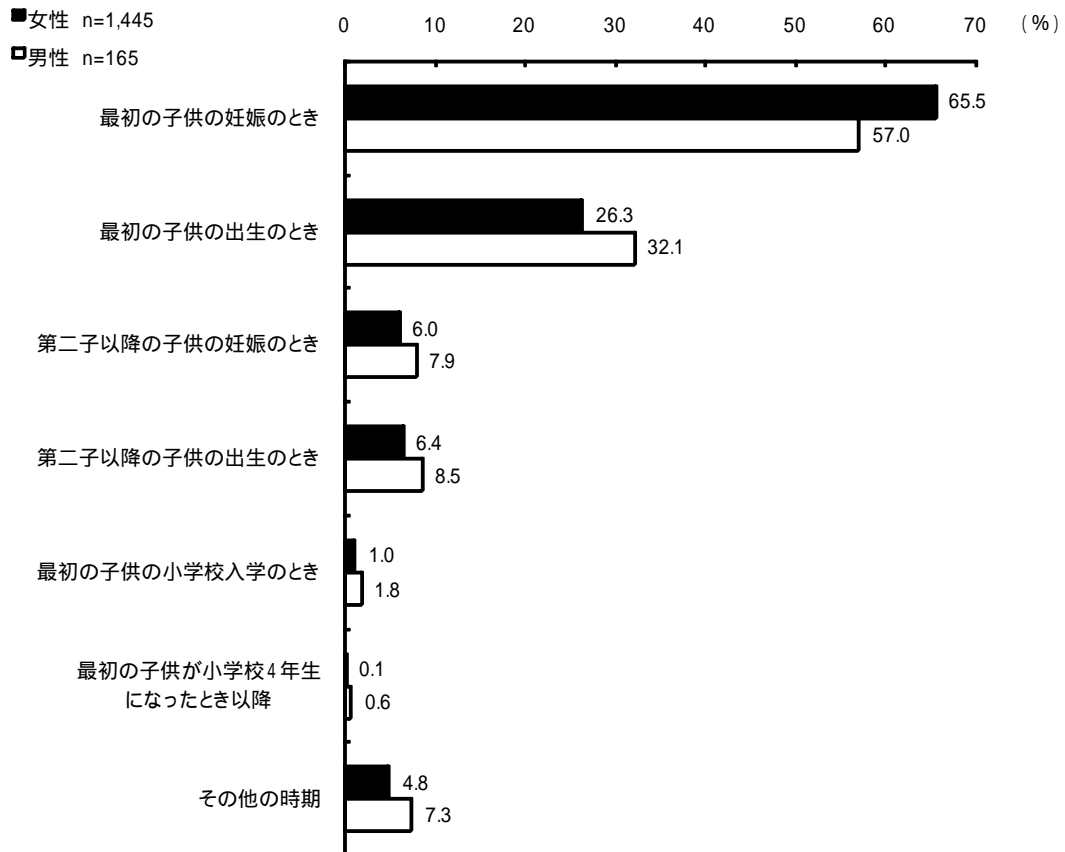
図表 - 7 - 13 妊娠、出産、子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由(複数回答)(全国)



資料：内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成21年7月）

妊娠、出産、子育てをきっかけに勤め先を辞めた時期で最も多いのは「最初の子供の妊娠のとき」で女性の65.5%、男性の57.0%である。
次に多いのは「最初の子供の出生のとき」で女性の26.3%、男性の32.1%である。

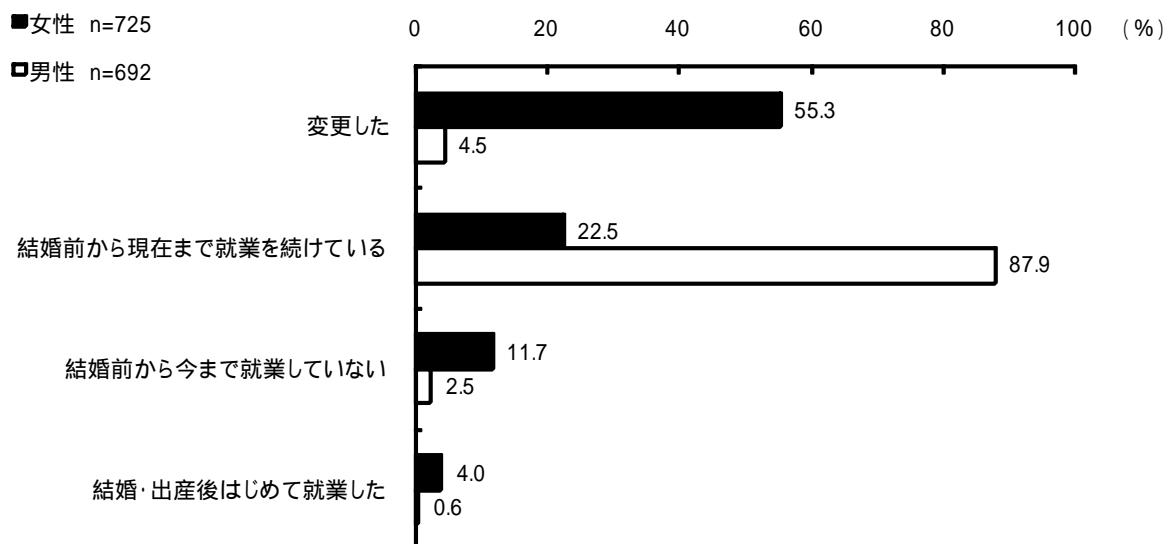
図表 - 7 - 14 妊娠、出産、子育てをきっかけに勤め先を辞めた時期(複数回答)(全国)



資料：内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」（平成21年7月）

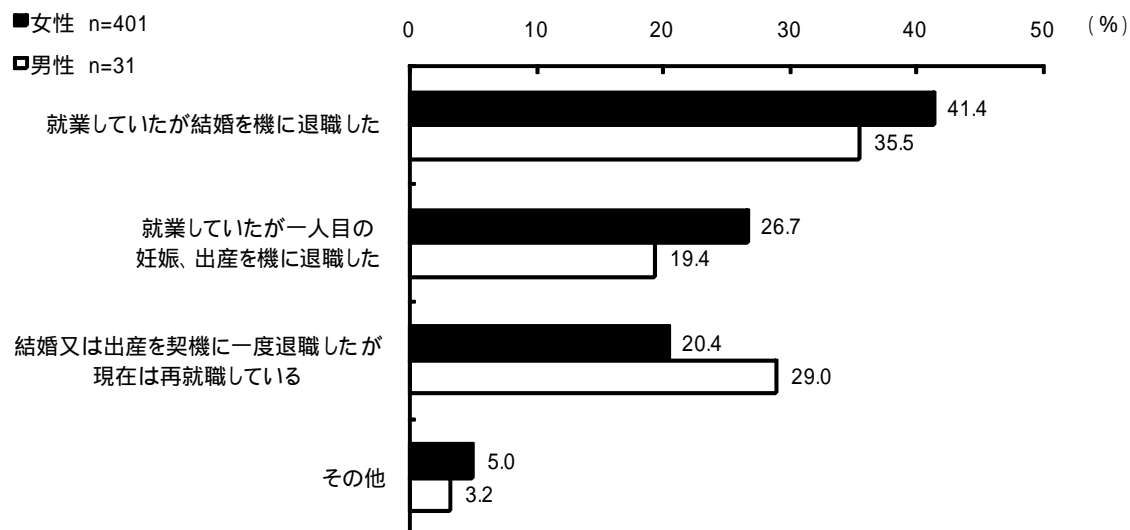
都で結婚、出産をきっかけに働き方を変更した女性は55.3%、男性は4.5%である。
女性の41.4%が「結婚をきっかけに」働き方を変更している。

図表 - 7 - 15 結婚、出産をきっかけに働き方を変更した経験(都)



資料：東京都生活文化スポーツ局「次世代育成支援に関する世論調査」（平成21年5月）

図表 - 7 - 16 結婚、出産をきっかけに働き方を変更した時期(都)

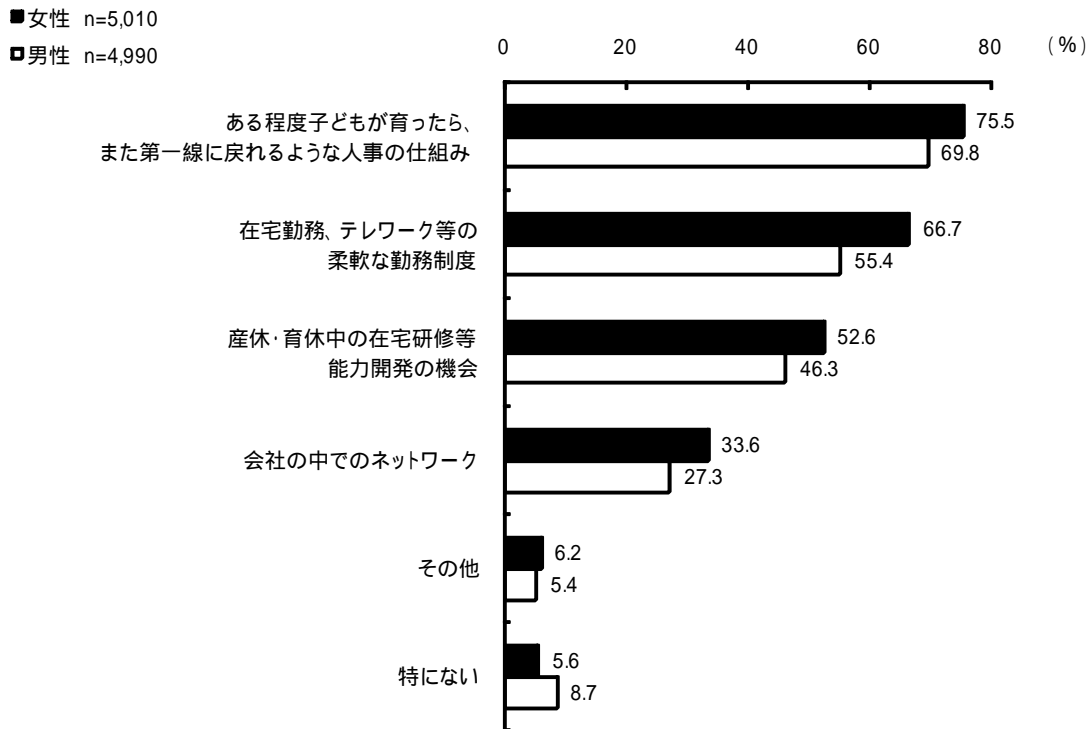


注：男性は31人と回答数が少ないため参考値である。

資料：東京都生活文化スポーツ局「次世代育成支援に関する世論調査」（平成21年5月）

女性が子育てをしながら活躍するために有用な仕組みとして、男女とも「ある程度子どもが育ったら、また第一線に戻れるような人事の仕組み」を挙げる者が、女性で75.5%、男性で69.8%と最も多く、次いで「在宅勤務、テレワーク等の柔軟な勤務制度」を挙げる者が、女性で66.7%、男性で55.4%となっている。

図表 - 7 - 17 女性が子育てをしながら活躍するために有用な仕組み(複数回答)(全国)



資料：内閣府「男女のライフスタイルに関する意識調査」（平成21年9月）

6. 育児休業取得の状況

平成 21 (2009) 年度の女性の育児休業取得率は 89.3% であるが、配偶者が出産した男性の取得率は 1.10% と、育児休業を取得する男性は少ない。平成 15 (2003) 年度から平成 20 (2008) 年度までの変化をみると、育児休業取得率はわずかではあるが増加してきていたが、平成 21 (2009) 年度ではほぼ横ばいとなっている。

図表 - 7 - 18 育児休業取得の状況(都)

	女性	男性
出産者数(男性は配偶者が出産)	2,441 人	5,273 人
育児休業取得者数	2,181 人	58 人
育児休業取得率	89.3%	1.10%

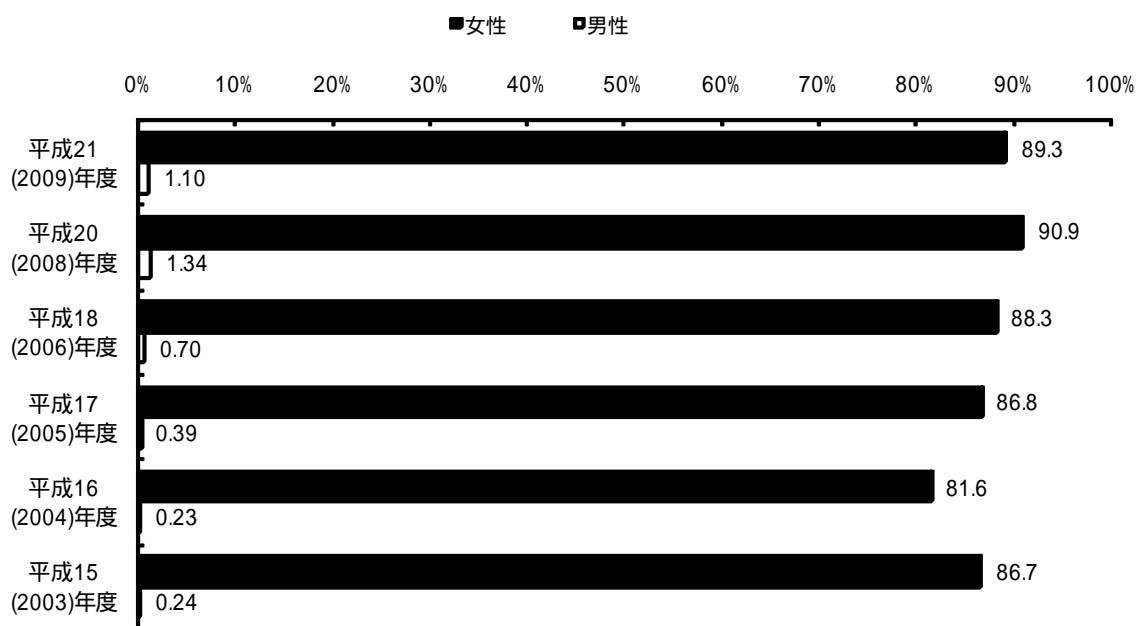
注：育児休業取得率 = 育児休業取得者 / 出産者数 × 100

出産者数は平成 20 (2008) 年 4 月 1 日から平成 21 (2009) 年 3 月 31 日までに出産した人数

育児休業取得者数は、上記のうち、平成 21 (2009) 年 9 月 1 日までに育児休業を開始した人数

資料：東京都産業労働局「平成 21 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

図表 - 7 - 19 育児休業取得率の推移(都)



注：平成 19 (2007) 年度はデータなし

<参考> 「仕事と生活の調和推進のための行動指針(ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議 平成 19 年 2 月決定)」の中で、男女の育児休業取得率を 5 年後(2012 年)に女性 80%、男性 5%、10 年後(2017 年)に女性 80%、男性 10% とすることを数値目標として掲げている。

注：調査対象は、都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売・小売業」、「金融業・保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、及び「サービス業(他に分類されないもの)」の 13 業種、合計 2,500 社。

資料：東京都産業労働局「平成 21 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」