

2018年6月28日

## 全国初調査！妻から見た「働き方改革」

**夫の働き方に変化を感じない妻が75%、知人や子どもに夫の会社を紹介したくない妻が約8割！**

残業への罰則付き上限規制を設ける一方、高収入の一部専門職を労働時間規制から外すことなどが盛り込まれた「働き方改革関連法案」が国会で審議されています。人口減少時代、一人でも多くの労働者の確保と、生産性の向上が重要視される中で、子育てや介護、闘病などで退職せざるを得なかった人たちも働き続けられる「柔軟な働き方」に注目が集まり、そのための環境整備が進められています。ただ、その取り組みは従業員本人に焦点を当てたものが多く、働き方の変更や転職のきっかけになりやすい従業員家族（特に配偶者）の意向や状況には目が向いていないのが現状です。私たちは、妻から見た働き方改革の視点で、夫の勤め先を妻はどう評価しているのか、全国で初めて調査しました。

### 《妻から見た働き方改革調査》

#### 概要

調査時期：2018年6月7日～13日

対象：企業・団体に雇用される夫がいる60歳未満の既婚女性1000人

地域：全国

手法：WEB調査

本件に関するお問い合わせ -----

NPO 法人ワーク・ライフ・コンサルタント

代表：藤島一篤 TEL：078-599-5959 / 080-4392-4774

〒650-0011 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目7-11 兵庫県母子会館3-A

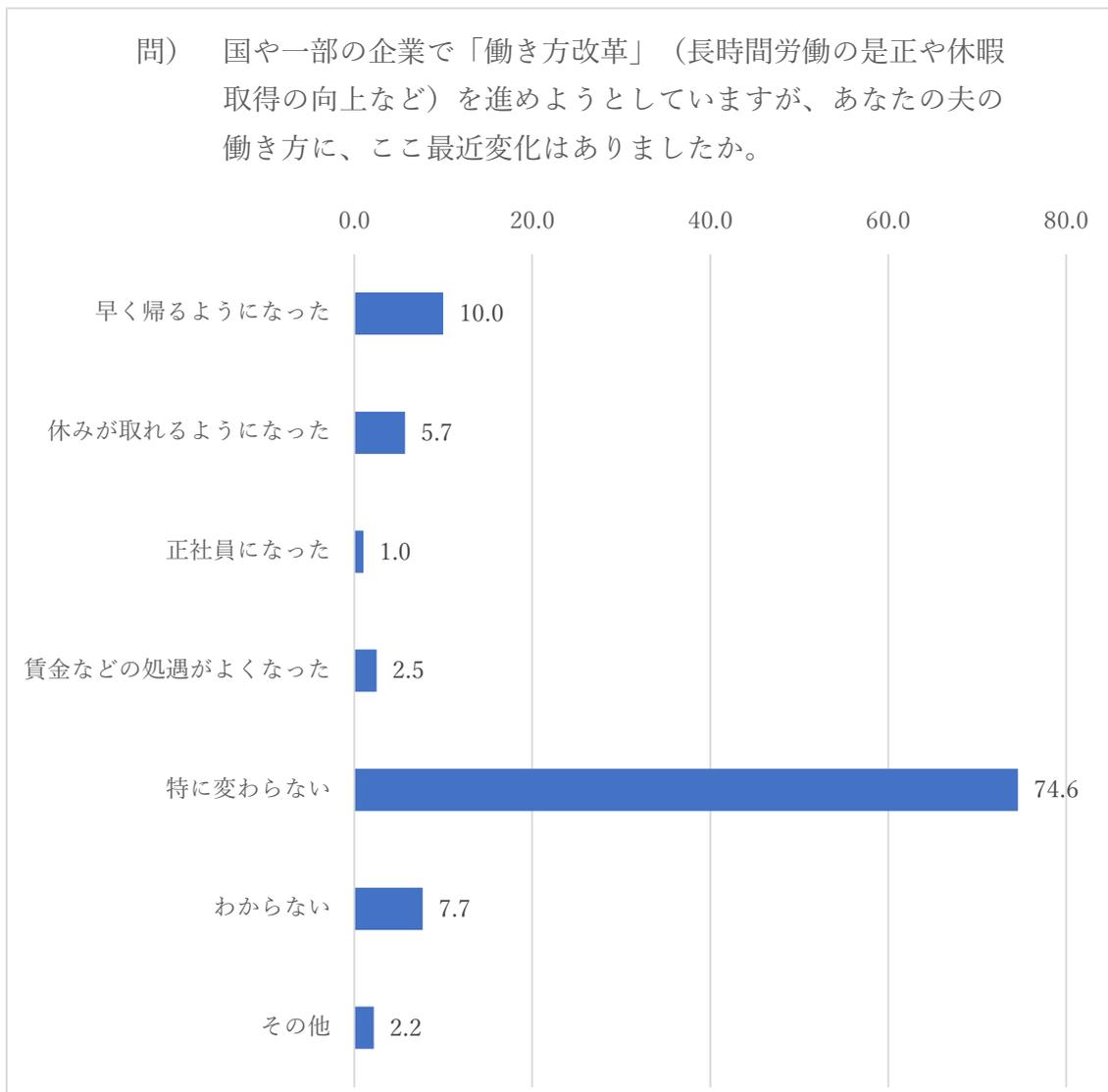
営業時間：9：00～17：00

Mail：[master@wlc.or.jp](mailto:master@wlc.or.jp)

## 【調査結果】

### ☑ 「働き方改革」を進める社会。しかし、夫の働き方は「特に変化なし」75%

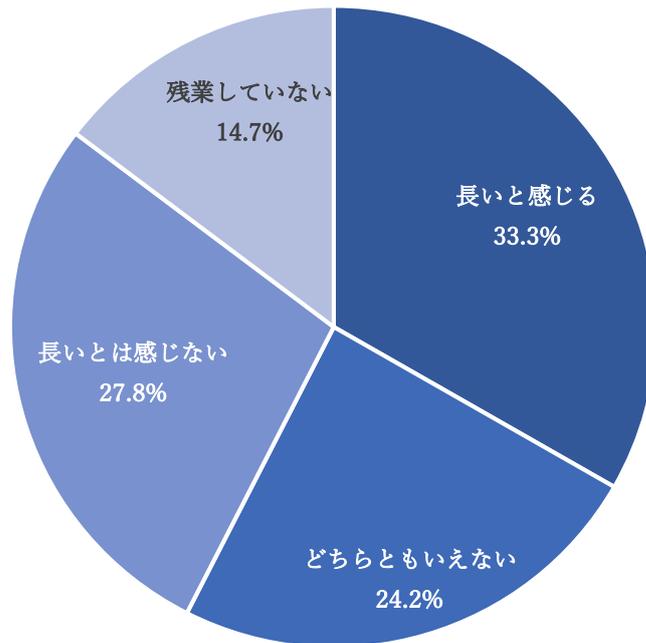
国や企業で長時間労働是正や休暇取得の向上などにつながる働き方改革を進めつつありますが、4人中3人の妻は夫の働き方が特に変化したとは見ていません。企業がノー残業デーやメモリアル休暇などの制度を導入しても、人手不足など物理的、または「帰りづらい」「休みづらい」職場風土などの心理的な面から、制度が機能していない可能性が考えられます。また、仕事が終わっても家族の待つ家に足が向かない「フラリーマン」の存在が話題になるなど、「男＝企業戦士」モデル家庭で育ってきた男性たちの、現代家族における立ち位置や役割への戸惑いも透けて見えます。



## ☑夫の残業時間が長いと回答した妻は 33%

妻の 3 人に 1 人が夫の残業時間を長いと感じています。厚生労働省の調査によれば、長時間労働の目安としている週 60 時間以上の残業をしている男性は 1 割程度です。このギャップから、妻から見た場合、週 60 時間未満であったとしても残業時間が長いと感じている実態が浮き彫りとなりました。

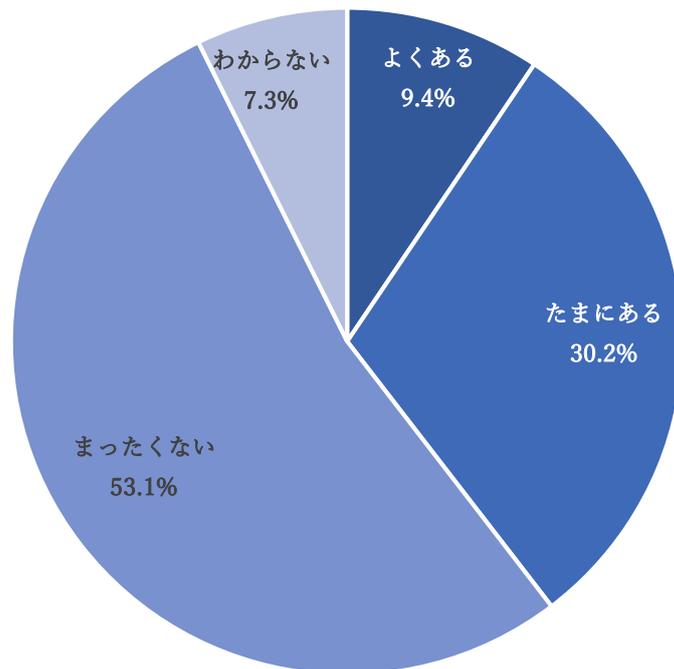
問) あなたは、夫の残業時間は長いと感じますか。



## ☑夫の持ち帰り残業があると回答した妻は約4割

夫が家に持ち帰って仕事をしている家庭が4割程度とかなり多くあります。つまり、サービス残業が現状でこれほどあるということです。今国会でも議論となりましたが、長時間労働の取り締まり強化は、適切な業務量（業務の効率化）と両輪で行われなければなりません。ただ、適切な業務量を一律に基準化することは不可能で、働き方改革関連法でも触れられていません。妻たちの証言は、働き方改革関連法の施行で、残業がより見えにくくなる可能性があることを示唆しています。

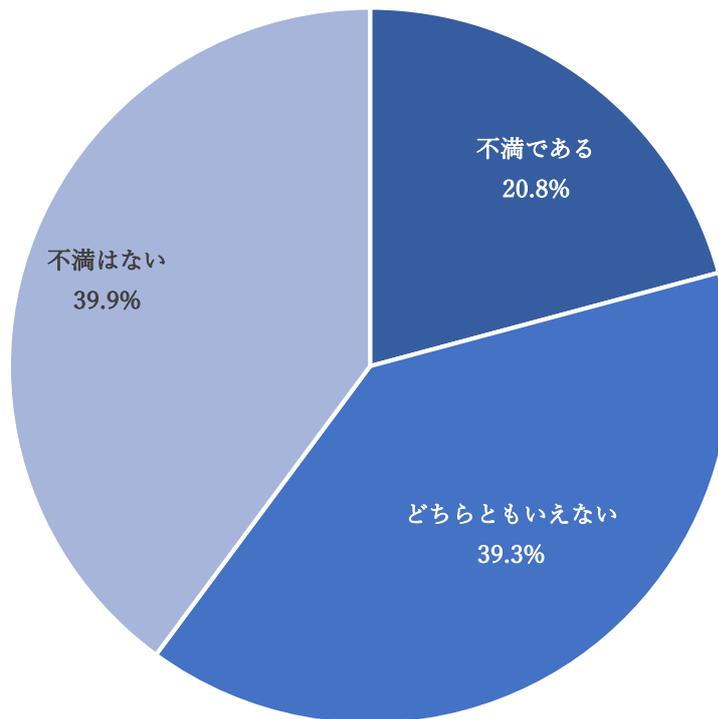
問) あなたの夫は、家に持ち帰って仕事をすることがありますか。



## ☑夫の働き方に不満を持つ妻は約2割

夫の働き方に対して不満を持つ妻は2割います。また、「どちらともいえない」を合わせると、約6割の妻が夫の働き方について肯定的な評価をしていない現状があります。今回の調査では65%の割合で妻も働いており、夫の働き方が家庭生活にも影響を及ぼし、妻から夫の働き方や会社への不満が高まることが懸念されます。

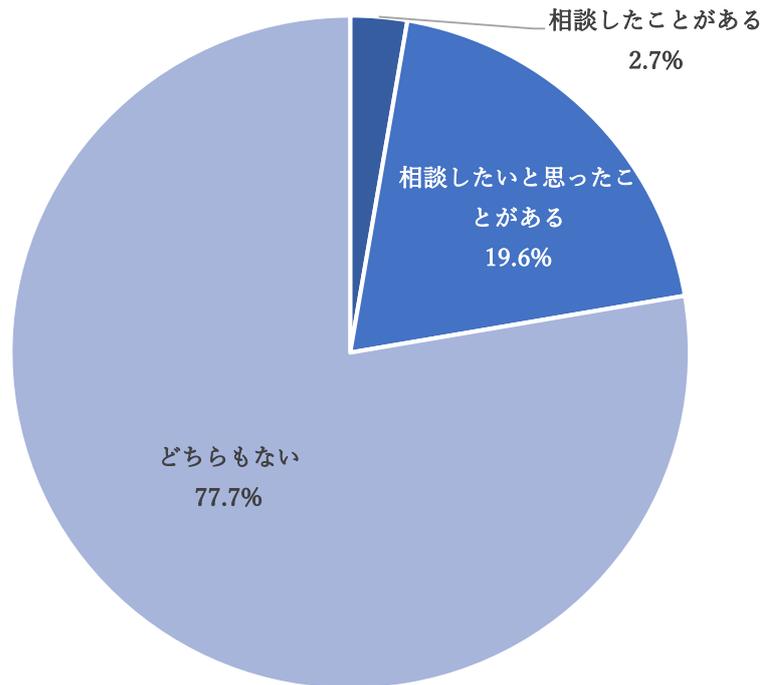
問) あなたは、夫の働き方に対して不満を感じていますか。



## ☑夫の労働環境について、労働基準監督署等に相談もしくは相談したい妻が22%

およそ2割の妻が、夫の勤め先の労働環境を第三者に相談した、もしくは相談したいと考えています。働き方改革法案で罰則付きの残業上限規制を導入しようとしています。企業内部からの通報のみならず、夫の健康を心配に思う家族からの相談も増えていくことが想定される結果となっています。

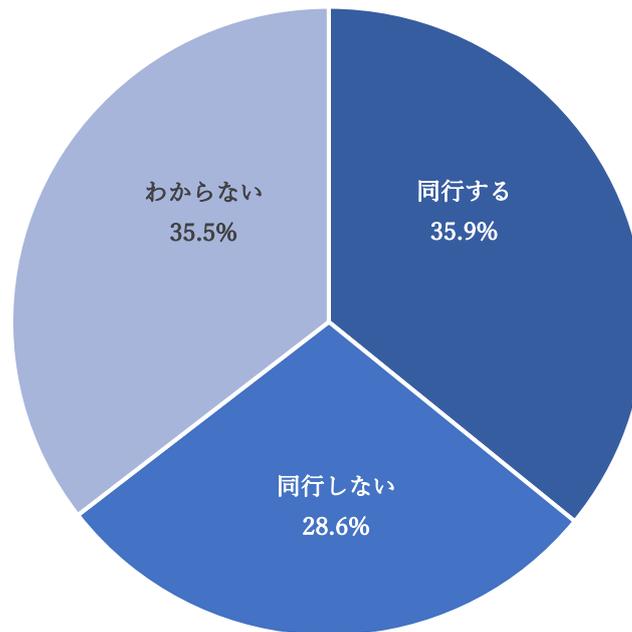
問) 夫の勤め先の労働環境について、知人や専門家(弁護士など)、公共機関(労働基準監督署など)に相談したいと思ったことがありますか。



## ☑夫が転居を伴う転勤になった場合、同行しない妻は 28%

夫が転居を伴う転勤となった場合、同行しない妻は約3割となっています。転勤による子育てや教育環境の変化もあり、また、この調査では約7割の妻が仕事を持つため、転居を伴う転勤に同行できないと考えていると推察されます。また、「わからない」と回答する妻が35%もいることから、妻自身が勤める会社での離職など、夫の転勤により、妻が勤める会社への影響が少なからずあると見られます。

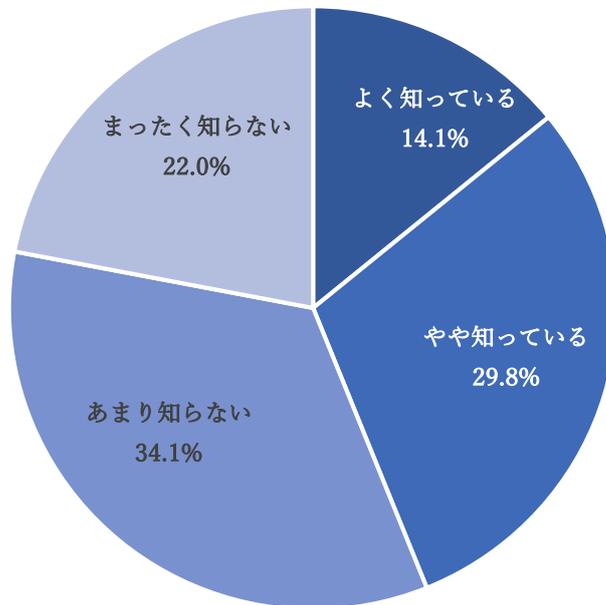
問) 夫が転居を伴う転勤になった場合、あなたは同行しますか。



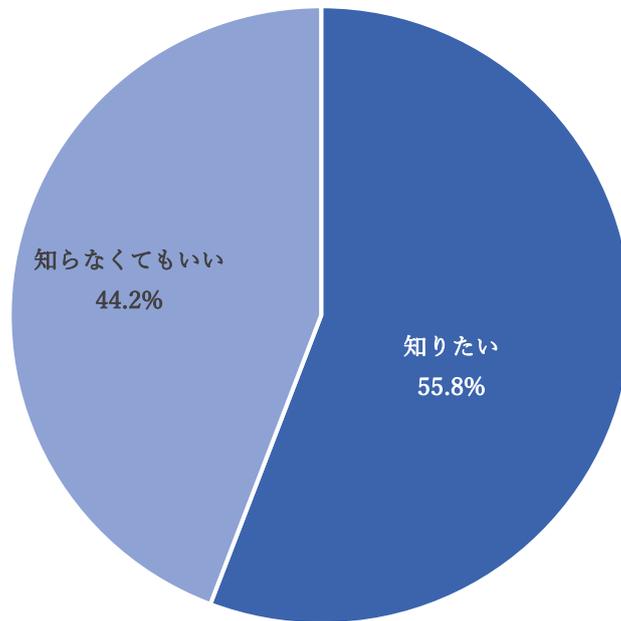
## ☑夫の勤め先の福利厚生制度を知らない妻は 56%

育児・介護の休業制度や補助制度など、夫の勤め先の福利厚生制度をよく知らない妻は約 6 割います。また、よく知らないと回答した人たちだけで見ると、夫の勤め先の福利厚生制度を「知りたい」と回答した妻は、実に過半数の 55% もいます。現在、育児・介護休業法は夫の育児・家事への参加を促す制度改正がなされています。これは、女性の労働力を有効に活用とする意図もあります。このような制度に沿った福利厚生制度があるにもかかわらず、それを知らずに妻だけが家事・育児・介護を担うことに疑問を感じ、やがて夫の勤め先に不満を感じていくことが懸念されます。

問) あなたは、夫の勤め先の福利厚生制度 (育児・介護の休業、補助制度等) を知っていますか。



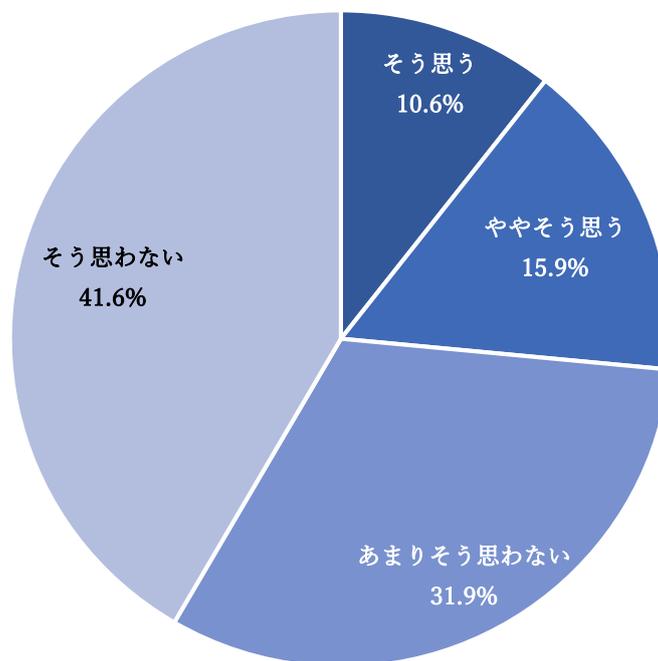
問) 前問で「あまり知らない」「まったく知らない」と回答した方に伺います。  
夫の勤め先の福利厚生制度を知りたいですか。



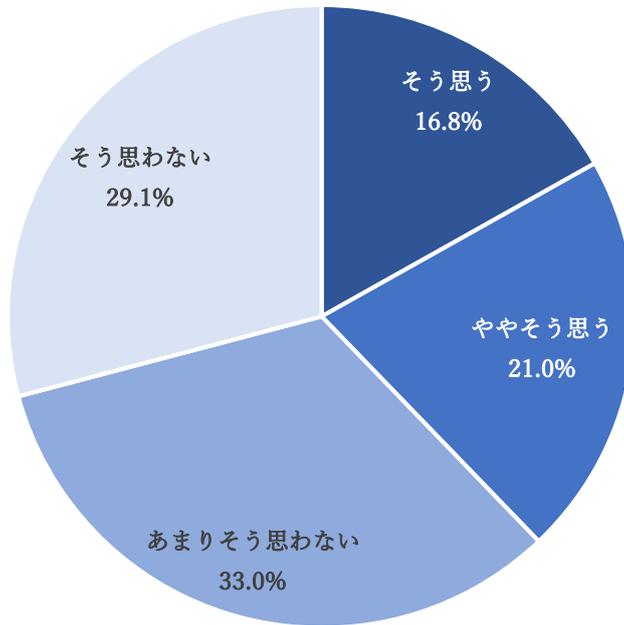
## ☑夫の働き方に「転職してほしい」と思う妻は27%

夫の働き方に関して、条件が整えば転職してほしいと考える妻が4人に1人以上の割合でいるという結果が出ました。さらに夫の働き方で「残業が長い」と感じている妻のみで見ると、条件が整えば転職してほしいと考える妻の割合は約4割にまで高まります。夫自身が転職を考える際の身近な相談役である妻がそれを後押しする可能性もあります。企業として優秀な人材の定着には家族の存在を無視できない現状があります。

問) 夫の働き方に関連して、あなたはどのような意識を持っていますか。  
「条件が整えば転職してほしい」



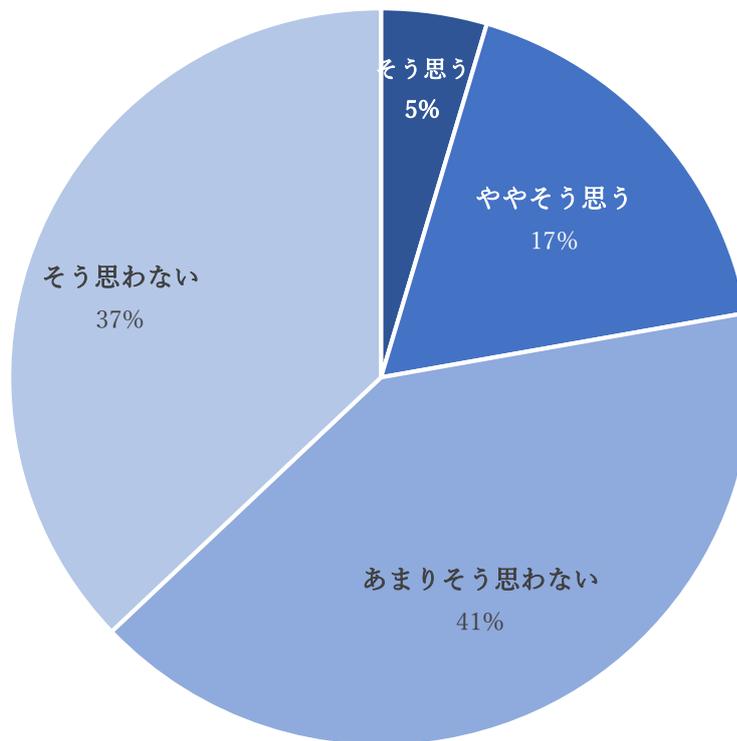
夫の残業が長いと回答した妻のみで見た  
「条件が整えば転職してほしい」



## ☑知人や子どもに夫の会社を就職先として勧めたくない妻が 77.8%

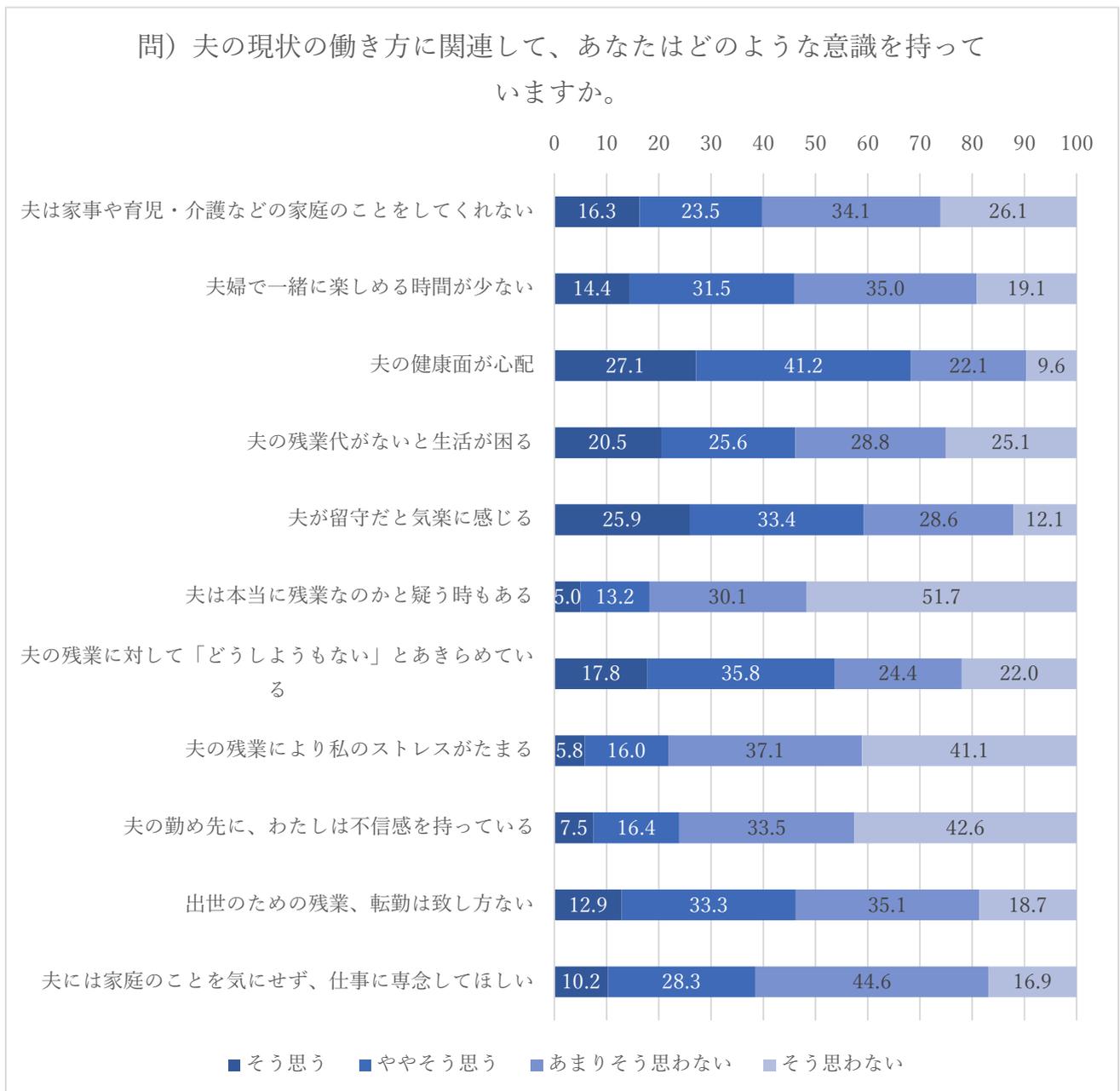
およそ8割の妻が、大切な人には夫の会社を紹介したくないと思っているという衝撃的な結果が出ました。「夫の働き方に関連して、『条件を整えば転職してほしい』か」、「夫の勤め先の労働環境について知人や専門家、公共機関に相談したいと思ったことがあるか」「夫の勤め先に不信感を持っているか」の質問で、YES と回答した妻はそれぞれ2～3割であったことを鑑みると、夫の会社に否定評価を下していない層でも、決して現状の会社に満足していないことが伺えます。

問) もしも知人や子どもが就職先を探しているならば、夫の勤め先を紹介したい



## ☑夫の働き方に対して妻の意識は・・・

上掲の設問以外に、夫の働き方に対して妻はどのような意識を持っているのかを調べました。特に夫の健康面について心配している妻は約 7 割もいます。働き方改革法で罰則付きの残業時間上限規制を導入し、また、経済産業省では「健康経営優良法人認定」を推進するなど、健康に配慮した企業経営が求められています。また、一方で、夫の残業代がないと生活が困ると回答した妻は過半数近くの 46% います。残業時間を減らすと同時に、浮いた残業手当を従業員に還元しないと、家族からも働き方改革への評価が得られないことが推察されます。



## 【回答者の属性】

年齢（回答者：妻）	回答数	構成比(%)
20代	100	10.0
30代	300	30.0
40代	300	30.0
50代	300	30.0
合計	1000	100.0

お住まいの地域	回答数	構成比(%)
北海道	60	6.0
東北	68	6.8
南関東	359	35.9
北関東・甲信	58	5.8
北陸	40	4.0
東海	114	11.4
近畿	161	16.1
中国	42	4.2
四国	26	2.6
九州・沖縄	72	7.2
合計	1000	100.0

子どもの状況	回答数	構成比(%)
いない	282	28.2
就学未満	287	28.7
小学生	101	10.1
中学生	63	6.3
高校生以上	267	26.7
合計	1000	100

就業の状況（回答者：妻）	回答数	構成比(%)
会社経営者・役員・団体役員	1	0.1
会社員・団体職員（正社員、教員）	369	36.9
会社員・団体職員（派遣・契約社員）	88	8.8
自営業・個人事業主・フリーランス	9	0.9
自由業（開業医・弁護士事務所経営など）	2	0.2
公務員	28	2.8
学生	1	0.1
主婦・主夫（専業）	345	34.5
パート・アルバイト・フリーター	145	14.5
無職・休職中・求職中	9	0.9
その他	3	0.3
合計	1000	100

夫の職業	回答数	構成比(%)
会社員・団体職員（正社員、教員）	803	80.3
会社員・団体職員（派遣・契約社員）	119	11.9
公務員	78	7.8
合計	1000	100

夫の勤め先の業種	回答数	構成比(%)
建設・土木業	86	8.6
製造業	254	25.4
電気・ガス・水道業	34	3.4
運輸・郵便業	83	8.3
情報通信業	73	7.3
卸・小売業	95	9.5
金融・保険業	67	6.7
宿泊・娯楽業	29	2.9
不動産・物品賃貸業	28	2.8
医療・福祉業	59	5.9
教育・学習支援業	29	2.9
サービス業（上記以外）	57	5.7
公務	97	9.7
その他	9	0.9
合計	1000	100

## 【弊法人による従業員や家族への調査・コンサルティングサービス】

「妻から見た働き方改革」調査結果について、属性ごとにはどのような結果となっているのか、さらに詳しく知りたい、自組織でも家族からも応援される働き方改革を進めたいと思われる方は、ぜひ、下記のお問い合わせ先にご連絡ください。

.....

NPO 法人ワーク・ライフ・コンサルタント

代表：藤島一篤 TEL：078-599-5959 / 080-4392-4774

〒650-0011 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目7-11 兵庫県母子会館3-A

営業時間：9：00～17：00

Mail：master@wlc.or.jp

この調査結果に掲載されている全ての画像・文章・情報等は著作権により保護されております。  
著作権者の許可なくこの調査結果の内容の全て又は一部をいかなる手段においても複製・転載・流  
用・転売・複写等することを固く禁じます。