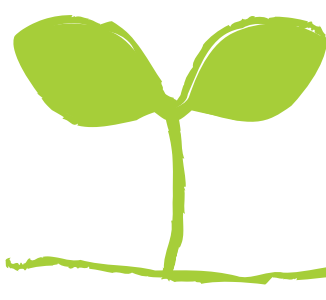


# 公認会計士の

ワーク・ライフ・バランス及び  
キャリアに関する

アンケート調査結果



平成31年3月

日本公認会計士協会近畿会  
女性会計士委員会



## 目 次

調査の概要 .....	1
当アンケート結果に基づく6つの提言 .....	4
調査結果のポイント .....	9
付録1 女性会計士委員会アンケート結果 .....	65
付録2 4監査法人 ダイバーシティ施策比較表 .....	120



# 女性会計士委員会アンケート調査結果



## 公認会計士のワーク・ライフ・バランス及びキャリアに関するアンケート調査結果

日本公認会計士協会近畿会  
女性会計士委員会

### 【調査の概要】

#### 1. はじめに

日本公認会計士協会近畿会の女性会計士委員会は、男女雇用機会均等法施行の翌年、昭和 62 年（1987 年）に常設委員会として設置され、平成 29 年度（2017 年度）で 30 周年を迎えた。

近畿会女性会計士委員会の 30 周年記念事業の一環として、「公認会計士のワーク・ライフ・バランス及びキャリアに関するアンケート調査」を実施した。

なお、当該アンケートの結果を用いて、以下においてアンケート結果を分析し発表を実施している。

- ・ 第 49 回日本公認会計士協会で日本五会研究大会（平成 30 年 3 月 20 日）  
公認会計士のワーク・ライフ・バランス&キャリアの実態調査分析  
～平成 29 年度アンケート実施結果より～
- ・ 第 50 回日本公認会計士協会で日本五会研究大会（平成 31 年 3 月 23 日）  
公認会計士のワーク・ライフ・バランス&キャリアの実態調査  
～平成 29 年度アンケート～（全体報告）

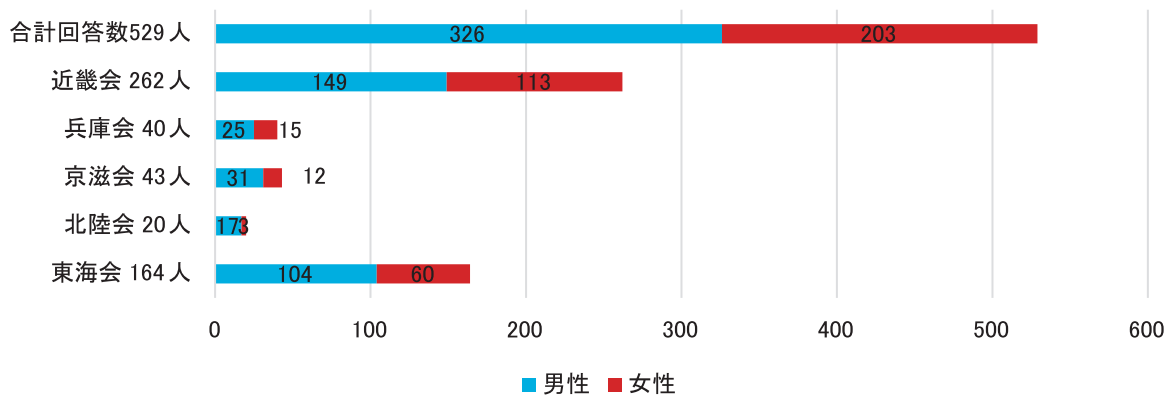
#### 2. アンケートの目的

会員・準会員が考える公認会計士業界のワーク、ライフ、キャリアに対する意識の現状を把握し課題分析を行うこと、さらに、公認会計士としての多様な働き方、キャリア構築に生かすべく公認会計士業界に対し提言を行うことである。

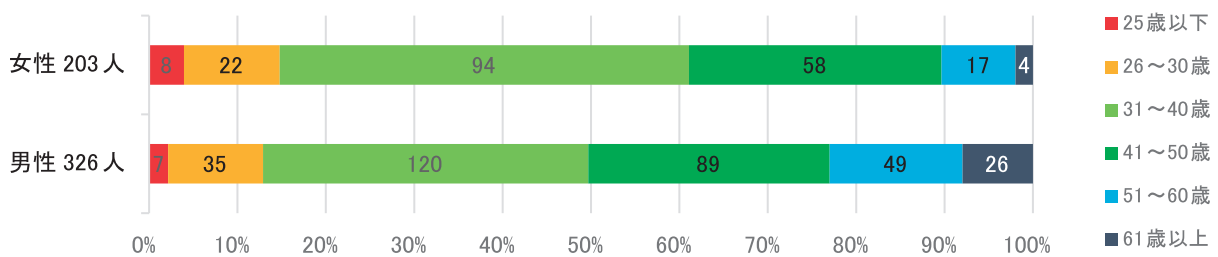
#### 3. アンケート実施概要

- ・ 形式：Web アンケート
- ・ 実施期間（回答期間）：2017 年 12 月 1 日から 31 日まで
- ・ 調査対象：中日本五会（近畿会、東海会、北陸会、京滋会、兵庫会）の会員・準会員
- ・ 回答総数：529 人（男性 326 人、女性 203 人）
- ・ 回答率：約 6%

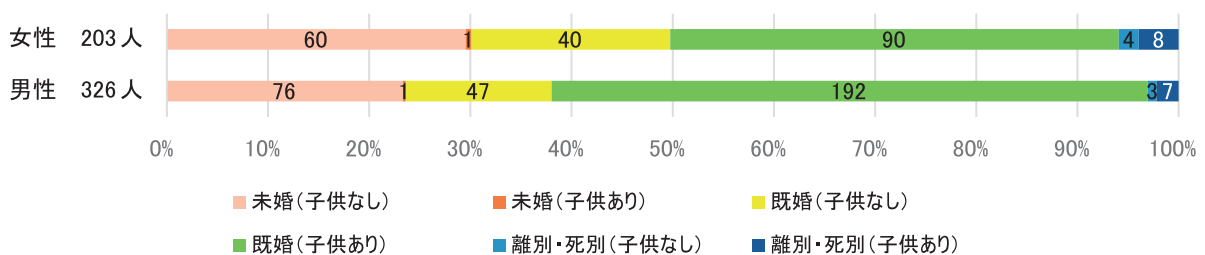
なお、把握及び分析を全国傾向との比較で行えるようにするために、設問作成にあたり、内閣府男女共同参画局が実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 報告書（平成 26 年度公表）（以下、「内閣府アンケート」という）」を参考にしている。



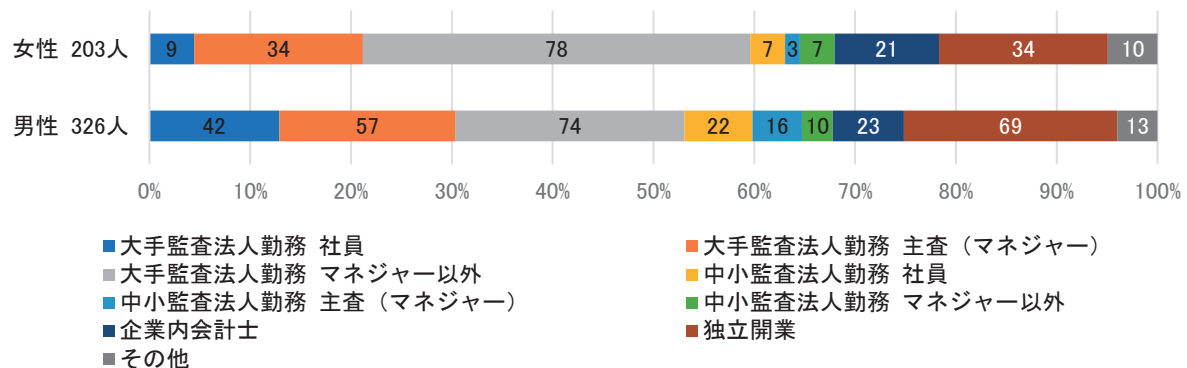
- 年代は、30代が最も多く（男性120人、女性94人）、次いで40代が多い。



- 家族構成は、既婚（子供あり）が最も多く、次いで未婚（子供なし）となっている。

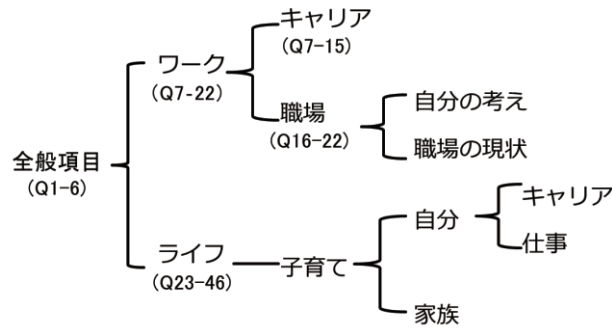


- 勤務形態別には、男女とも約7割が監査法人勤務者。



設問は全部で46問であり、このうち、全般的質問が6項目、ワークに関する項目が16項目、ライフに関する項目が24項目となっている。





このうち、業界としての特性が顕著に表れている項目や、業界として今後の課題が存在すると考えられる項目等を中心に、14の質問項目を選定し、『①働き方、ワーク・ライフ・バランスについて』、『②ライフステージの変化への対応について』、『③女性のキャリア形成について』という3つの観点から、「組織内における世代間意識格差（上司・部下）が存在する項目」「個人間での意識格差（同僚・男女）が存在する項目」に大別して提言を行うとともに、「調査結果のポイント」として詳細分析を実施している。

	①働き方、ワーク・ライフ・バランスについて	②ライフステージの変化への対応について	③女性のキャリア形成について
組織内における世代間意識格差	<p><b>提言1: 評価する側と評価される側の意識の観点から</b>  <u>…残業削減施策について</u>            残業・休暇に対するイメージ (Q17,21)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><b>提言2: ジェンダーに対する意識の観点から</b>  <u>…残業削減だけでなく意識改革が必要</u>            本人・配偶者の時間の使い方 (Q15、30)、満足度(Q23)、残業削減施策(Q18)、妊娠時の利用可能な制度(Q32)</p>	<p><b>提言3: 働き方に関する価値観の観点から</b>  <u>…構成員の価値観の変化への対応</u>            本人・配偶者の就業継続状況 (Q27,28)、家事育児への参画 (Q34,35,38)</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	
個人間での意識格差		<p><b>提言4: 各種支援制度利用の観点から</b>  <u>…制度利用者以外を含む、多様性の受容</u>            妊娠時に利用した制度(Q32)</p> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p><b>提言5: 女性の昇進の観点から</b>  <u>…多様性を前提とした人事評価軸のシフト</u>            公認会計士として働く上での男女差(Q11)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p><b>提言6: 女性活躍の観点から</b>  <u>…業界全体として多様性を受容する意識を醸成していく</u>            女性が出産後も働き続けるために (Q42)</p>

## 【当アンケート結果に基づく6つの提言】

提言1：世代間の意識格差～評価する側と評価される側の意識の観点から～

**働き方において、30代以下は「評価される側」の理論、40代以上は「評価する側」の理論があり、その意識の違いを認識する必要がある。**

当アンケートによれば、平日の勤務時間が10時間超の会員の割合は27.6%（うち、12時間超7.6%）であり、中でも30歳以下においては特に10時間超勤務者の割合が高い（37.5%）。平日の勤務時間が10時間超の場合、労働時間に対する満足度が著しく低くなる傾向がある。したがって、残業時間の削減は、公認会計士業界にとって喫緊の課題であるといえる。

また、残業に対するイメージは、30代以下、40代以上ともに、「頑張っている」「責任感が強い」「仕事が遅い」と考えている人が多いが、他方、30代以下の世代では「評価されている」「期待されている」という肯定的なイメージが強いのに対し、40代以上の世代では「仕事以外にやることがない」「残業代を稼ぎたい」という否定的なイメージももつ傾向にある。ここから被評価者（30代以下）は評価者（40代以上）が残業する人を高く評価すると期待し、評価者（40代以上）は被評価者（30代以下）の評価にあたり残業することを重視しない傾向が推察される。

今回は残業について取り上げたが、働き方に関する価値観について被評価者・評価者相互の認識にズレが生じている可能性が考えられる。その結果、働き方と関連性のある人事評価にあたっては「評価する側」と「評価される側」の認識にズレが残り、結果として、人事評価が有効に行われているかどうか慎重に検討する必要がある。

なお、残業削減のための施策として3割以上の会員が効果的と考えている施策は以下のとおりである。

◆実際の取組みも実施されていると考えている施策

－上司からの声掛け

◆実際の取組み状況が低いと考えている施策

－短時間で質の高い仕事をすることを評価する

－部下の長時間労働を減らした上司を評価する

－担当がいなくても他の人が仕事を代替できる体制づくり

－業務時間外会議の禁止

## 提言2：世代間の意識格差～ジェンダーに対する意識の観点から～

**「男性は仕事、女性は家庭」の考え方に基づいて構築された制度設計が、今も残っていることを認識することが必須。**

**業務効率化とワーク・ライフ・バランス確保の両面から、多様な働き方を前提とした人事諸制度の拡充と構成員への周知が必要。**

当アンケートによれば、公認会計士業界の状況は以下のとおりであった。

- ① 男性会員の配偶者（妻）は、公認会計士・会社員以外である割合が高く（67.4% 161名 / 239名）、その大半（70.2% 113名 / 161名）は、一日の労働時間が3時間未満のパートタイムもしくは専業主婦の世帯であると考えられる（ただし、年代が下がるにつれ、両比率は減少）。  
このことから、男性会員のうち特に管理職以上の年代は、「男性が仕事をし、女性が家庭（家事・育児等）を受け持つ」という役割分担を行っているケースが主流派である。  
また、第1子妊娠時に利用可能であった職場の制度に関する理解度合いには、性別・年代によるギャップが存在しており、男性で年代が高いほど理解が乏しい傾向がみられる。  
現状の組織は、上記主流派の働き方を前提とした制度が長年運用されてきたと考えられる。そのため、妊娠・出産に伴う諸制度は一定の整備がなされているものの、男性会員の取得率は低く、多様な働き方を許容するという考えが組織文化として定着しているとまでは言い難い。
- ② 共働き世帯においても、フルタイムで働く女性側の家事・育児の従事時間は、フルタイムで働く男性側の家事・育児の従事時間に比べて圧倒的に長い傾向にある。

上記より、業界には今もなお「男性は仕事、女性は家庭」という考え方が残っていると考えられる。したがって、組織における各種制度は上記考え方に基づいている部分が残っていることを認識した上で、公認会計士のワーク・ライフ・バランス及びキャリアについて、今後取り組むことが望まれる。

### 提言3：世代間の意識格差～働き方に関する価値観の観点から～

**40代以上の世代は男性だけが働く世帯が主流であったが、30代以下は男女ともに働く共働き世帯が主流に。しかし、家事・育児の負担は依然、女性中心となっており、男女の役割分担は過渡期にある。**

**家事・育児に取り組む男性の増加も踏まえつつ、多様な価値観・働き方に対応可能な制度設計を行うとともにそれを受容する組織風土を醸成する必要がある。**

当アンケートによれば、共働き世帯では、家事・育児を共同で分担するという点に関しては夫婦共通の課題として男女ともに一定程度の認識がなされていることが見て取れる。

なお、共働き世帯の割合は若年世代ほど高くなっており、とりわけ、40歳以下の世代と40歳より高い世代での傾向が異なっていることから、今後は、これまでの「男性が仕事を、女性が家庭をそれぞれ受け持つ」という働き方が主流ではなくなり、共働き世帯が主流となっていく可能性もある。そのため、監査法人等の組織のマネジメント層は、「子育て（ライフ）も仕事（ワーク）も自分にとって大事なもの」という働き方や仕事に関する価値観が、男女問わず変わってきていることを十分に認識し、その上で組織としての対応を行っていく必要がある。

この対応にあたっては、人事制度や支援制度を整えるだけではなく、当該制度の運用の基盤となる考え方（価値観の多様化とそれを受容する意識）を組織文化や風土として浸透させる必要がある。

今後、男性・女性を問わず、育児・介護を始め、自らではコントロールできない要因による時間の制約により多様な働き方を求める構成員が増えていくことが予想される。とりわけ、これまで手薄であった男性側を対象とした育児や介護などの支援制度の充実と、当該制度の利用を前提とした多様な働き方を受容する周囲の価値観の醸成を含む職場環境の整備が重要になると考える。

### 提言4：同僚間の意識格差～各種支援制度利用の場面から～

**産前・産後休業や育児休業等の制度利用率は、家事・育児の主役になっている女性側が極めて高い。その背景には、制度を利用する側と利用者を受け入れる側の構図が存在する。**

**各種支援制度利用者と一緒に働くメンバーの意識も変え、互いにフォローし合う体制が必要である。**

産前・産後休業や育児休業等の制度利用率は女性会員側が極めて高いが、同僚に業務負担をかけてしまう気遣いから、利用を躊躇したり、必要以上に自己否定する傾向も現れている。制度利用者と制度利用者を受け入れるメンバーとの間で、業務シェアの考えやルールを組織全体で明確にすることにより、わだかまりのない協働体制を目指すことが求められる。

特に、公認会計士の仕事はチームによるプロジェクト・マネジメントの側面が強いことを考えれば、他のメンバーの業務に関心を寄せることは必要なことである。子育て支援制度利用者と一緒に仕事するメンバーも、自分が将来介護支援制度利用者になる、というように、誰もが制度利用者になる可能性があることを認識し、日々業務について情報共有し、お互いにフォローし合う体制づくりが早急に必要と考えられる。

## 提言5：男女間の意識格差～女性の昇進の観点から～

**主な傾向は、女性側は「女性の方が不利」、男性側は「もともと男女差はない、むしろ今は逆差別の時代」。**

**男女の昇進差が生じる要因として、女性には出産・育児等による時間制約があるという回答が多くみられた。多様な人材が活躍する業界とするためには、長時間勤務以外を評価軸とした人事評価方針へのシフトが必要である。**

女性公認会計士の昇進について、女性会員側は「男性以上に頑張る必要がある」、もしくは、「男性よりも時間がかかる」と考えている傾向がデータからみられる。一方、男性会員側は「男性よりも時間がかかる」と考える層も23.3%存在しているが、「(資格を持つもの同士なので)男女差はない」と考えている層が過半数を占めており、また、「女性活躍の推進が叫ばれる近年では、女性の方が有利な状況に置かれている」という意見も見受けられた。

このことから、性別により昇進の扱いが異なるという意識を(有利・不利の別はあるが)男女ともに一定層有しているといえる。当該意識を放置することは、女性会員側はもちろん、男性会員側の昇進意欲にも影響すると考えられることから、その根本原因を解消する必要がある。

ここで、当アンケートによれば、男女の昇進差が生じる要因として、主に以下の4つがあげられている。

- ▶ 出産・育児等の時間的制約により女性の方が不利である
- ▶ 女性枠などが設けられている場合があり、現在はむしろ女性の方が有利である
- ▶ 体力・メンタル面で性差がある
- ▶ そもそも性別により取り扱われ方が異なっている

このうち、特に男女問わず散見されたのが、「出産・育児等の時間的制約により女性の方が不利である」という回答であった。これは、『出産・育児等により勤務時間が制限されることは昇進には不利である＝勤務時間が長い人の方が早く昇進する』、つまりは人事評価の基本的考え方に「業務従事時間で人事評価を測定する」という考えが業界として根強く存在していることを示唆している。

この考えは働き方改革において「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」を奨励していることと矛盾すると考えられる。共働き世帯の増加に伴い男女共に家事・育児に参画する傾向の高まりや、将来の介護に携わる層の増加を鑑みれば、人事評価において「業務従事時間の長さ」と関連しない評価軸を置くことに加え、当該人事評価の方針を各構成員に対し『納得感』をもって浸透させることは極めて重要であり、これらの実現が早急に求められる。

## 提言6：社会との意識格差～女性活躍の観点から～

**女性会計士の傾向として、「プロフェッショナルとして職場や周囲から認められていること」が仕事のモチベーションに繋がっており、福利厚生制度の充実以上に重要なこととも考えられる。**  
**公認会計士業界は、「男性中心の時代」から「性別を問わずが当たり前の時代」へと変化してきており、性別・年代等の属性にかかわらず一人一人の公認会計士が多様な働き方を受容するよう意識を変えていくことが業界として求められる。**

女性が出産後も働き続けるために必要な事項として、男女共に「現実的な制度やサポート体制の整備・運用」がまず挙げられているが、女性会員側はそれに加えて、出産育児等で一定期間の休業を要する当事者として「自らの存在が職場や周囲から認められている感」を強く求める傾向が見られた。これは、女性にとって、出産・育児等を理由に一定期間業務の最前線から退くことは、職場や社会との接点が乏しくなると言っても過言ではないこと、また、出産・育児による種々の時間的制約から仕事へのモチベーションを維持することの困難さが増すことによるものと考えられる。

このことは、子育て世代の女性だけの問題ではなく、男性が育児休暇を取得する場合であっても同じ状況になると考えられる。また、子供が成人し子育てがひと段落してくるであろう50代以降の世代においても、介護や病気等での長期休業をせざるを得ない状況になる可能性は考えられる。すなわち、長期休業や時短勤務の女性が求めている「職場や周囲からの自己肯定感」については、老若男女問わず誰もが何時にも直面しうる課題としてとらえるべきものである。

誰もが直面しうる課題であることを鑑みると、単に当事者自身の心の持ちようの問題ととらえるのではなく、職場全体の課題として、上司・部下・同僚のいずれの立場からも、それぞれの状況に応じた働き方を受容し、尊重するような職場環境・風土を醸成することが極めて重要になってくるといえる。そして、このような職場環境・風土の醸成こそが、子育て中の女性だけではなく、「全ての人間にとって働き続けやすい環境づくり」でもある。

当事者自身がプロフェッショナルとしての意識を高く持つことは当然であるが、これまでの提言で掲げたとおり、社会環境が変化しつつある現在においては、組織、ひいては業界全体として、多様な価値観や働き方を受容するという意識を醸成することが重要と考える。

## 【調査結果のポイント】

1. 女性が公認会計士として働く上での男女差について (Q11) .....	10
2. 平日 (仕事のある日) の「仕事」「家事」「育児」「介護」「睡眠」時間について (Q15) .....	14
3. 残業について (Q17,18 第 49 回中日本五会再掲) .....	21
4. 有給休暇について (Q21 第 49 回中日本五会再掲) .....	26
5. 「労働時間」「仕事と生活のバランス」「生活全般」「家庭生活」の満足度について (Q23) .....	28
6. あなた / あなたの配偶者は働いているか (回答者：子供あり) (Q27・28) .....	33
7. 配偶者の平日の「仕事」「家事」「育児」「介護」「睡眠」時間について (回答者：既婚者) (Q30) .....	36
8. 第1子妊娠時の勤め先の制度について (回答者：子供あり) (Q32) .....	43
9. 男女間の家事・育児時間について (回答者：既婚者) (Q34) .....	52
10. 平日、夫婦で一緒にすべき／している家事・育児について (回答者：既婚者) (Q35) .....	54
11. 妊娠時代の夫婦の話し合いについて (回答者：子供あり) (Q38 第 49 回中日本五会 再掲) .....	57
12. 女性が出産後も働き続けるために必要なことについて (回答者：子供あり) (Q42) .....	58
13. 子育て中会員の両親の男女観について (Q46 第 49 回中日本五会再掲) .....	63

## 1. 女性が公認会計士として働く上での男女差について (Q11)

Q11\_ 女性が公認会計士として働く上での男女差について、あなたの考えをお答えください。

- (1) あなたの職場では、女性は男性と同じように昇進できると思いますか。
- (2) あなたの職場では、昇進に男女差はあると思いますか。

男性会員は、女性公認会計士の昇進について、男女差はないと考える傾向が強いが、女性会員は、昇進について無理とまでは思わないが「男性以上に頑張る必要がある」、もしくは、「男性よりも時間がかかる」、「昇進実績に男女差はある」、と考える傾向が現れている。女性会員における「頑張る必要がある」「昇進に時間がかかる」という回答には、女性はライフイベントによる就業時間の制限を受けやすいことが要因の一つと考えられる。

また、「職場での昇進に男女差はあるか」という設問への回答には、『女性の昇進』に対する男女の意識差（男女差 23.9%）が表れており、女性会員側の意識が男性会員側に十分に理解される段階に至っていないことが読み取れる。男性会員と女性会員の間で昇進に関する意識差が倍以上（「男性と全く同じ」の回答率は、男性会員 55.2%に対し女性会員 27.1%）あることを考えると、この意識差を放置することは、女性会員側の昇進意欲に大きく影響すると考えられる。

他方、「その他」の回答として、「女性活躍推進による昇進枠があり、現在はむしろ女性の方が有利である」などの意見も見られており、女性の昇進に関する意識差の解消は、男性会員側の昇進意欲にも影響を及ぼしうるものと考えられる。

上記より、業界内での当該男女の意識差を解消するような行動が早急に求められる。

Q11\_ 女性が公認会計士として働く上での男女差について、あなたの考えをお答えください。

(1) あなたの職場では、女性は男性と同じように昇進できると思いますか。

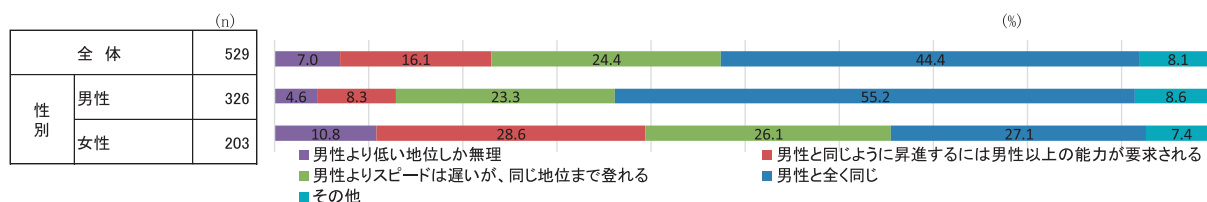
「昇進に値する資質について男女差はない（※1）」と答えた割合は、男性会員（55.2%）よりも女性会員（27.1%）の方が低い水準であった（男女差は 28.1%）。

また、「昇進の資質について女性は男性よりも不利である（※2）」と答えた割合は、女性会員（65.5%）よりも男性会員（36.2%）の方が低い水準であった（男女差 29.3%）。つまり、女性会員は「昇進にあたり女性であること自体が不利である」と考えているのに対し、男性会員はそうは考えておらず、男性会員と女性会員の間で意識の差が生じていると考えられる。

※1 「男性とまったく同じ」の回答割合

※2 「男性より低い地位しか無理」「男性と同じように昇進するには男性以上の能力が要求される」「男性よりスピードは遅いが、同じ地位まで登れる」の回答割合の合計

【Q11\_1 男女の昇進に関する考え／性別ごと】



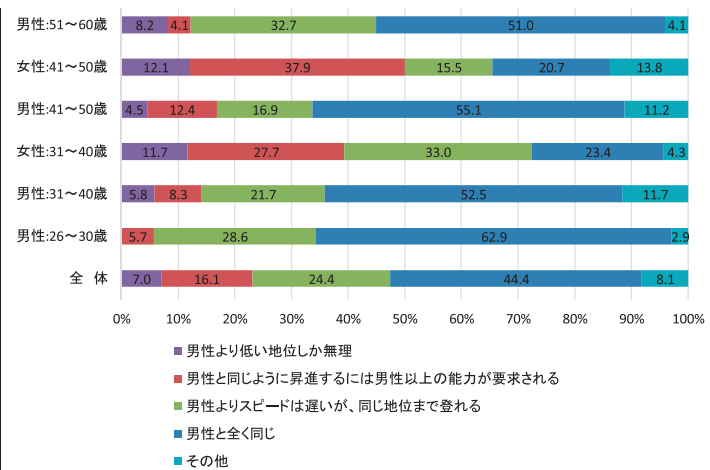


※2の男女の意識差を年代別にみると、特に30代、40代の会員の間で性別による差が大きい（30代：男女差36.6%、40代：男女差31.7%）。

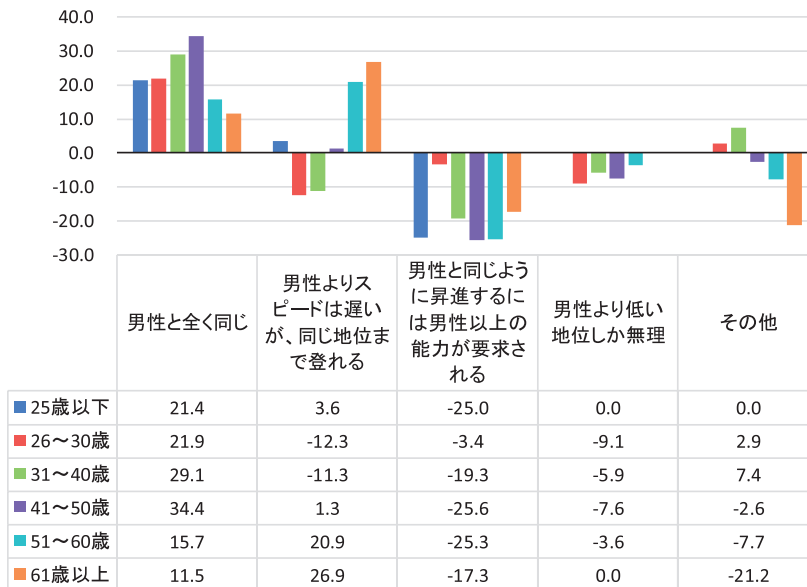
さらに、どの設問に対する男女差が大きくなっているかをみると、30代から40代へと進むほどに「男性より低い地位しか無理（30代5.9%、40代7.6%）」「男性と同じように昇進するには男性以上の能力が要求される（30代19.4%、40代25.5%）」の男女差が増加し、「男性よりスピードは遅いが、同じ地位まで登れる（30代11.3%、40代▲1.4%）」の男女差が減少している。他の年代の回答数が少ないのでその点を考慮する必要はあるが、特にこの年代の男女の意識差は、女性会員の昇進意欲に大きく影響するものと考えられる。

【Q11\_1 男女の昇進に関する考え／年代別】

年代・性別	(n)	該当数				
		男性と全く同じ	男性よりスピードは遅いが、同じ地位まで登れる	男性と同じように昇進するには男性以上の能力が要求される	男性より低い地位しか無理	その他
全体	529	235	129	85	37	43
男性:25歳以下	7	5	2	0	0	0
女性:25歳以下	8	4	2	2	0	0
男性:26～30歳	35	22	10	2	0	1
女性:26～30歳	22	9	9	2	2	0
男性:31～40歳	120	63	26	10	7	14
女性:31～40歳	94	22	31	26	11	4
男性:41～50歳	89	49	15	11	4	10
女性:41～50歳	58	12	9	22	7	8
男性:51～60歳	49	25	16	2	4	2
女性:51～60歳	17	6	2	5	2	2
男性:61歳以上	26	16	7	2	0	1
女性:61歳以上	4	2	0	1	0	1



【Q11\_1 男女の昇進に関する考え／年代による男女差（男性回答率－女性回答率）】

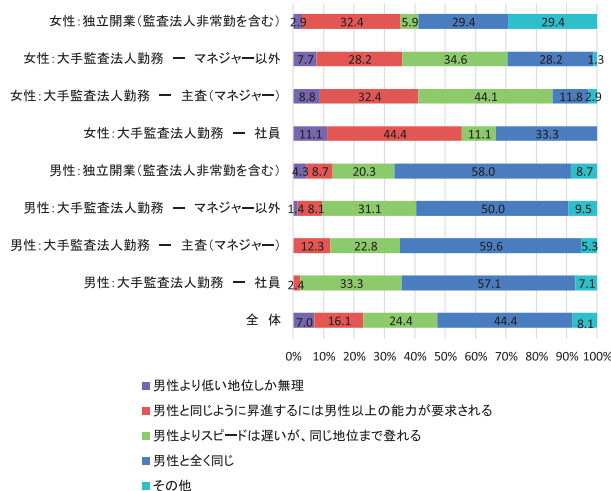


※2の男女の意識差を勤務形態別にみると、特に大手監査法人勤務者において差が大きい。

大手監査法人マネージャークラスは、男女差50.2%と男女差が最も大きく、パートナークラス、マネージャー以外のクラスでも男女差は30%を超えている。つまり、大手監査法人勤務者の傾向として、男性会員は男女差がないと考えているのに対し、女性会員は男女差があると考えていることがうかがえる。

【Q11\_1 男女の昇進に関する考え／勤務形態別】

	該当数	男性と全く同じ	男性よりスピードは遅いが、同じ地位まで登れる	男性よりスピードは遅いが、男性以上に昇進する能力が要求される	男性より低い地位しか無理	その他
全体 (n)	529	235	129	85	37	8.1
性別・勤務形態						
男性:大手監査法人勤務 - 社員	42	24	14	1	0	3
男性:大手監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	57	34	13	7	0	3
男性:大手監査法人勤務 - マネジャー以外	74	37	29	6	1	7
男性:中小監査法人勤務 - 社員	22	12	4	2	1	3
男性:中小監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	16	8	1	3	3	1
男性:中小監査法人勤務 - マネジャー以外	10	9	0	0	0	1
男性:企業内会計士	23	8	6	2	6	1
男性:独立開業(監査法人非常勤を含む)	69	40	14	6	3	6
男性:その他	13	8	1	0	1	3
女性:大手監査法人勤務 - 社員	9	3	1	4	1	0
女性:大手監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	34	4	15	11	3	1
女性:大手監査法人勤務 - マネジャー以外	78	22	27	22	6	1
女性:中小監査法人勤務 - 社員	7	5	0	1	1	0
女性:中小監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	3	1	0	1	0	1
女性:中小監査法人勤務 - マネジャー以外	7	3	2	1	0	1
女性:企業内会計士	21	3	5	3	10	0
女性:独立開業(監査法人非常勤を含む)	34	10	2	11	1	10
女性:その他	10	4	1	4	0	1



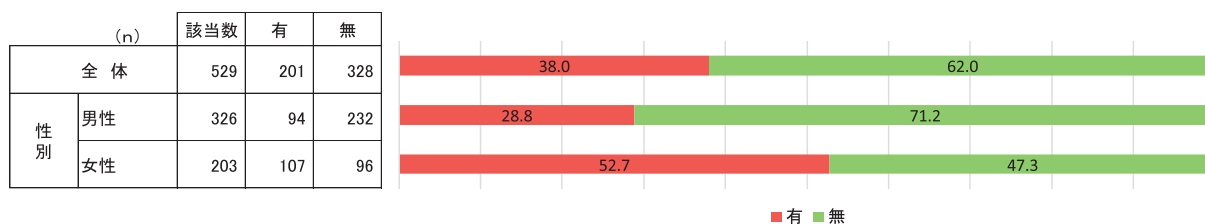
Q11\_ 女性が公認会計士として働く上での男女差について、あなたの考えをお答えください。

(2) あなたの職場では、昇進に男女差はあると思いますか。

「昇進の実態について男女差はある」と答えた割合は、男性会員（28.8%）を女性会員（52.7%）が上回っている（男女差 23.9%）。男性会員の「昇進に男女差がある」という回答率を年代別に見るとどの世代も多くても 30%前半程度であるが、女性会員の回答率を年代別に見るとほとんどの世代において全体平均（38.0%）を上回っており、世代問わず女性会員の方が「昇進の実態について男女差がある」と考えている。

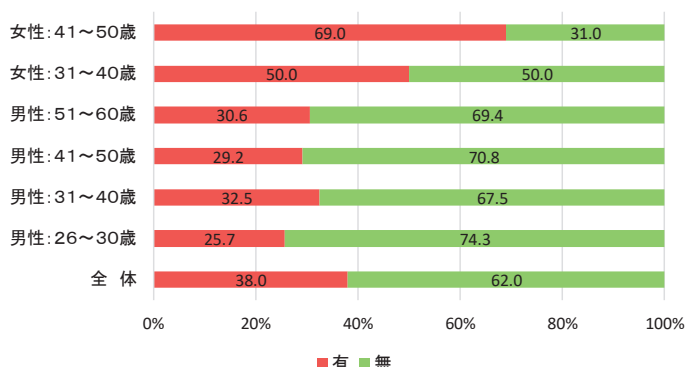
なお、この男女の意識差は、特に 40 代に顕著で（男女差 39.8%）ある。

【Q11\_2 職場での昇進男女差／性別ごと】



【Q11\_2 職場での昇進男女差／性別・年代別】

(n)		該当数	有	無
全体		529	201	328
年代・性別	男性:25歳以下	7	0	7
	男性:26～30歳	35	9	26
	男性:31～40歳	120	39	81
	男性:41～50歳	89	26	63
	男性:51～60歳	49	15	34
	男性:61歳以上	26	5	21
	女性:25歳以下	8	3	5
	女性:26～30歳	22	9	13
	女性:31～40歳	94	47	47
	女性:41～50歳	58	40	18
	女性:51～60歳	17	8	9
	女性:61歳以上	4	0	4

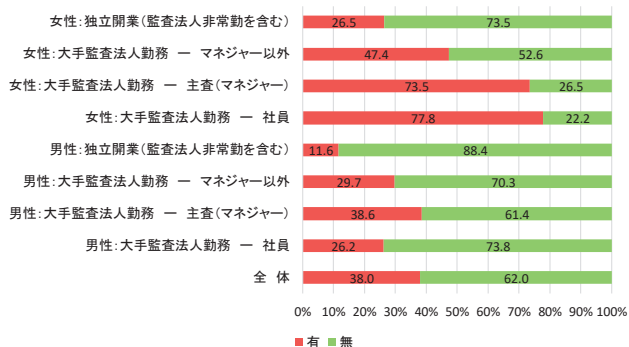


女性会員の昇進に関する男女の意識差を勤務形態別に見ると、役職が高いほど差が大きい。

大手監査法人においては、パートナークラスでは女性会員側のサンプル数が9名と少ないものの回答率の男女差は51.6%、マネージャークラスの男女差は34.9%、マネージャー以外のクラスの男女差は17.7%であり、役職が高くなるほど女性の方が昇進は不利と考える女性会員が多い。

【Q11\_2 職場での昇進男女差／性別・勤務形態別】

(n)		該当数	有	無
全体		529	201	328
性別・勤務形態	男性:大手監査法人勤務 - 社員	42	11	31
	男性:大手監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	57	22	35
	男性:大手監査法人勤務 - マネジャー以外	74	22	52
	男性:中小監査法人勤務 - 社員	22	7	15
	男性:中小監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	16	5	11
	男性:中小監査法人勤務 - マネジャー以外	10	2	8
	男性:企業内会計士	23	13	10
	男性:独立開業(監査法人非常勤を含む)	69	8	61
	男性:その他	13	4	9
	女性:大手監査法人勤務 - 社員	9	7	2
	女性:大手監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	34	25	9
	女性:大手監査法人勤務 - マネジャー以外	78	37	41
	女性:中小監査法人勤務 - 社員	7	2	5
	女性:中小監査法人勤務 - 主査(マネジャー)	3	1	2
	女性:中小監査法人勤務 - マネジャー以外	7	3	4
	女性:企業内会計士	21	18	3
	女性:独立開業(監査法人非常勤を含む)	34	9	25
女性:その他	10	5	5	



## 2. 平日（仕事のある日）の「仕事」「家事」「育児」「介護」「睡眠」時間について（Q15）

Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。  
最も近いものを選んでください。

(1) 仕事 (2) 家事 (3) 育児 (4) 介護 (5) 睡眠

(※「平日（働いている日）の平均的な1日の時間の使い方」をお答えください。)

### ■労働時間について

男性・女性会員ともに、ボリュームゾーンの30～40代と比較して、26～30歳が長時間勤務となっている（10時間超割合35.1%）傾向にあり、当該世代の各組織での業務負担が多いと推察される。これは、若手会員の自己啓発や余暇の時間の減少につながることから、長期的なキャリア形成やライフプラン設計にも影響しうると考えられる。さらに公認会計士試験の受験志望者に対しても合格後の恒常的な長時間労働という心理的なハードルを与えることにもつながり、受験者数の減少にも波及していく可能性がある。

そのため、各組織において「働き方改革」が遂行されていると考えられるが、若手会員の長時間労働の見直しの観点から、効果的かつ効率的な業務実施のための施策を更に推進し、さらには、当該施策により生じた時間を長期的なキャリア形成・自己啓発や余暇時間の充実等に割り当てていくことが必要であると考ええる。

### ■家事・育児時間について

女性会員の平日の育児時間は、2～3時間という層が最も多い（28%）が、育児時間が2時間以上の女性会員のうちフルタイム（7時間以上）勤務者の割合は、過半数を超えている（68%）状況であった。したがって、子育て世帯の女性会員のキャリア育成にあたって、労働・育児時間のバランス確保を支援するための制度の充実、配偶者や家族等を含めた周囲のサポートが重要であると考ええる。

また、後述の子育て世帯の男女の意識差（Q32,34,35）から鑑みるに、子育て世帯の男性会員に関しては、当事者の意識や夫婦間のコミュニケーションが十分でなければ、組織が残業削減施策を行ったとしても、当該施策により生じた時間が育児等へ割振られるとは言い難い。

少子高齢化が進む中、女性の働き手を減少させないためには、男性の家事・育児参加を促すような制度や参加理解の浸透を各組織で実施することも、今後重要になってくると考えられる。

### ■介護について

現段階では介護についての問題は顕在化していない。介護における一般的な課題として、介護により退職した場合に再就職が困難であるという点があげられるが、公認会計士の場合には独立開業等の選択肢が存在するため、世間一般の状況とは必ずしも同様ではない。しかし、現役世代の高齢化に伴い、今後、公認会計士業界においても会員の介護にかかる問題が顕在化してくることは明らかである。介護とは、誰もが、介護する側、される側、どちらの立場にもなり得るものであり、かつ、子育てと違い終了時期が読めないものであることから、監査法人等の組織における介護サポート体制の整備が早急に必要と考える。

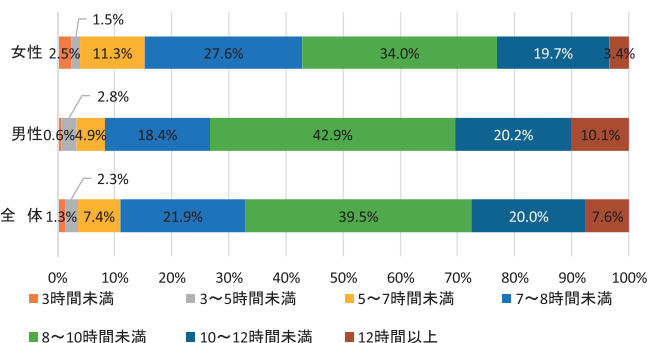
Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。

／(1) 仕事

労働時間が10時間以上の会員は全体の27%以上であり、どの世代においても10時間以上労働している会員が一定割合存在する。

【Q15\_1 平日の労働時間 / 性別・年代ごと】

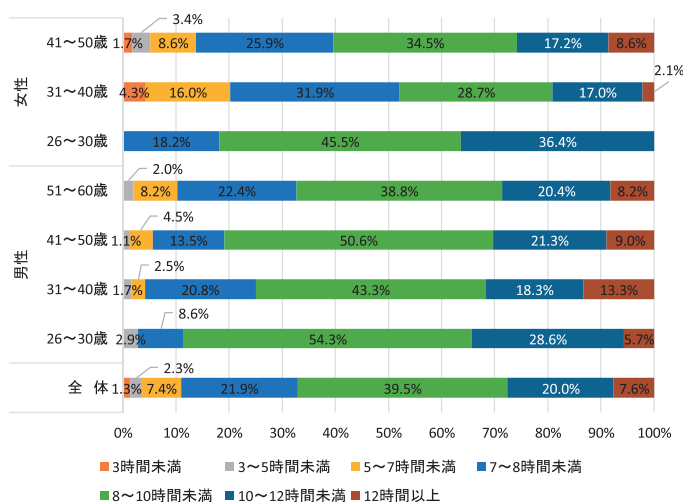
	(n)	該当数	3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
全体	529	7	12	39	116	209	106	40	
性別	男性	326	2	9	16	60	140	66	33
	女性	203	5	3	23	56	69	40	7
年代	25歳以下	15	0	0	0	1	7	5	2
	26~30歳	57	0	1	0	7	29	18	2
	31~40歳	214	4	2	18	55	79	38	18
	41~50歳	147	1	3	9	27	65	29	13
	51~60歳	66	0	1	7	17	23	14	4
	61歳以上	30	2	5	5	9	6	2	1



次に、性別ごとの年代分析を行ったところ、男女ともに26~30歳未満において、10時間以上労働している割合が最も多く、男性34.3%、女性36.4%となっている。このうち12時間以上勤務者の割合は男性で5.7%であり、女性はいなかった。当該年代は監査法人等で現場責任者(インチャージ)業務をすることが多い年代であるため、労働時間が長くなる傾向があると考えられる。

【Q15\_1 平日の労働時間 / 性別・年代別】

	(n)	該当数	3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
全体	529	7	12	39	116	209	106	40	
性別	男性	326	2	9	16	60	140	66	33
	女性	203	5	3	23	56	69	40	7
年代	25歳以下	15	0	0	0	1	7	5	2
	26~30歳	57	0	1	0	7	29	18	2
	31~40歳	214	4	2	18	55	79	38	18
	41~50歳	147	1	3	9	27	65	29	13
	51~60歳	66	0	1	7	17	23	14	4
	61歳以上	30	2	5	5	9	6	2	1



また、婚姻・子供の有無による分析を行ったところ、以下のとおりであった。

男性会員について、7~8時間勤務者の割合は既婚子供なしが25.5% (12名 / 47名) であるのに対し、既婚子供ありが16.7% (32名 / 192名) と、子供ありの方が割合がやや減少する傾向がある。

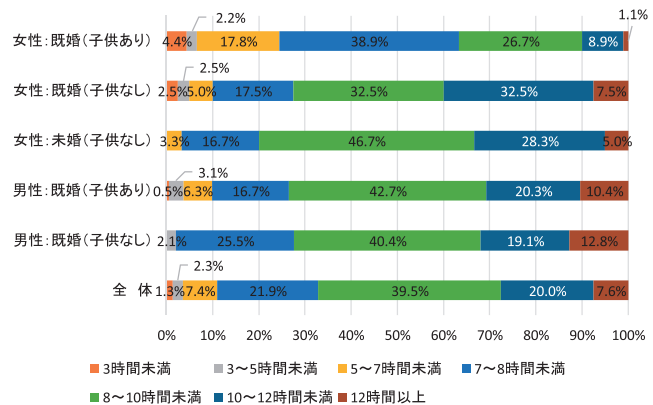
しかし、8~10時間勤務者の割合は、子供なし40.4% (19名 / 47名) に対し子供あり42.7% (82名 / 192名) と2.3%増加、10~12時間勤務者の割合は子供あり19.1% (9名 / 47名) に対し子供あり20.3% (39名 / 192名) と1.2%増と、割合が微増している。

このことから、男性会員の場合は、子供の有無に関わらず労働時間は大きく変動はせず、家事や育児の時間に振り分けられない状況が考えられる。

女性会員について、既婚子供なしの場合、7～8時間勤務者の割合は17.5%、8～10時間勤務者の割合は32.5%、10～12時間勤務者の割合は32.5%であった。一方、既婚子供ありの場合、7～8時間勤務者の割合は38.9%、8～10時間勤務者の割合は26.7%と、既婚子供ありの場合に比べて長時間勤務の割合が減少し、勤務時間が7時間未満のいわゆる時短勤務者の割合も増加（既婚子供なし10.0%に対し、既婚子供あり24.4%）している。女性は出産により、育児時間が増加し、労働時間を抑制せざるを得ない状況となると考えられる。

【Q15\_1 平日の労働時間 / 性別・既婚・子供有無】

(n)	該当数	3時間未満	3～5時間未満	5～7時間未満	7～8時間未満	8～10時間未満	10～12時間未満	12時間以上
全体	529	7	12	39	116	209	106	40
男性:未婚(子供あり)	1	0	0	0	1	0	0	0
男性:既婚(子供なし)	47	0	1	0	12	19	9	6
男性:既婚(子供あり)	192	1	6	12	32	82	39	20
男性:離別・死別(子供なし)	3	1	1	0	0	1	0	0
男性:離別・死別(子供あり)	7	0	0	1	2	2	1	1
女性:未婚(子供なし)	60	0	0	2	10	28	17	3
女性:未婚(子供あり)	1	0	0	1	0	0	0	0
女性:既婚(子供なし)	40	1	1	2	7	13	13	3
女性:既婚(子供あり)	90	4	2	16	35	24	8	1
女性:離別・死別(子供なし)	4	0	0	1	1	2	0	0
女性:離別・死別(子供あり)	8	0	0	1	3	2	2	0



Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。

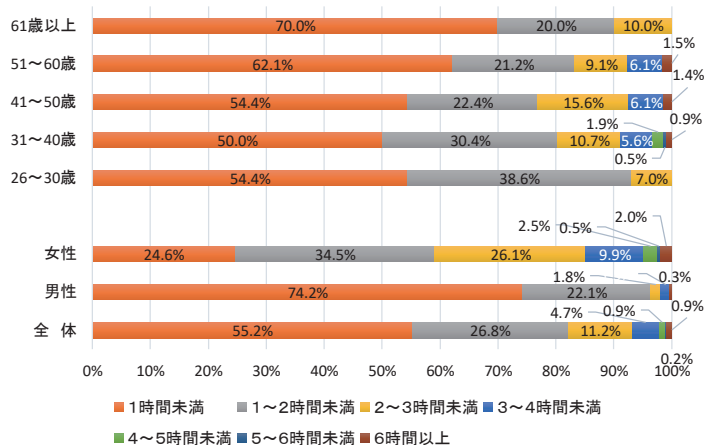
／ (2) 家事

平日の家事時間は、全体の55.2%が1時間未満であった。

男性会員では、1時間未満の割合は74.2%、1～2時間未満の割合は22.1%であった。女性会員では、1時間未満の割合は24.6%、1～2時間未満の割合は34.5%、2～3時間未満の割合は26.1%となっており、女性会員の方が男性会員よりも平日の家事時間が長くなっている。

【Q15\_2 平日の家事時間 / 性別・年代別】

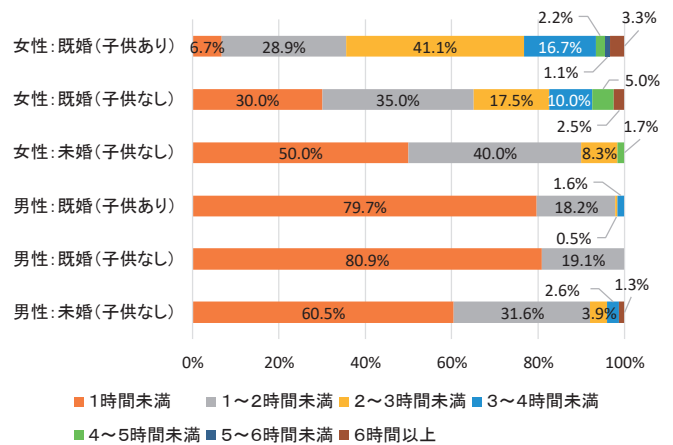
(n)	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体	529	292	142	59	25	5	1	5
性別	男性	326	242	72	6	5	0	1
	女性	203	50	70	53	20	5	4
年代	25歳以下	15	12	2	0	0	1	0
	26～30歳	57	31	22	4	0	0	0
	31～40歳	214	107	65	23	12	4	2
	41～50歳	147	80	33	23	9	0	2
	51～60歳	66	41	14	6	4	0	1
	61歳以上	30	21	6	3	0	0	0



また、既婚子供なしと既婚子供ありの比較では、男女ともに家事時間の大幅な増加はないものの、子供ありの場合、女性会員は3時間以上の割合が増加（17.5%→23.3%）し、男性会員は1時間以上の割合が微増している（19.1%→20.3%）。

【Q15\_2 平日の家事時間 / 性別・既婚・子供有無】

	該当数	1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
(n)								
男性:未婚(子供なし)	76	46	24	3	2	0	0	1
男性:未婚(子供あり)	1	1	0	0	0	0	0	0
男性:既婚(子供なし)	47	38	9	0	0	0	0	0
男性:既婚(子供あり)	192	153	35	1	3	0	0	0
男性:離別・死別(子供なし)	3	1	1	1	0	0	0	0
男性:離別・死別(子供あり)	7	3	3	1	0	0	0	0
女性:未婚(子供なし)	60	30	24	5	0	1	0	0
女性:未婚(子供あり)	1	0	1	0	0	0	0	0
女性:既婚(子供なし)	40	12	14	7	4	2	0	1
女性:既婚(子供あり)	90	6	26	37	15	2	1	3
女性:離別・死別(子供なし)	4	1	3	0	0	0	0	0
女性:離別・死別(子供あり)	8	1	2	4	1	0	0	0



Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。

／ (3) 育児

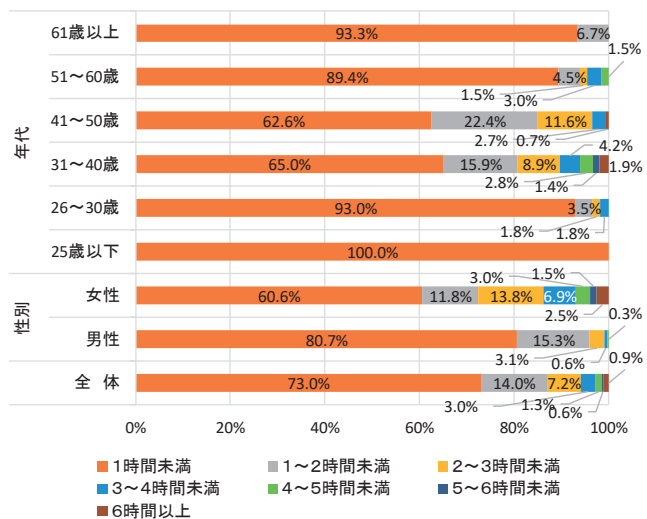
平日の育児時間は、1時間未満の割合が全体では73.0%、男女別で見ると、男性会員は80.7%、女性会員は60.6%である。

さらに、女性会員については、1~2時間未満が11.8%、2~3時間未満が13.8%となっており、男性会員よりも育児にかけている時間数が多い。

ただし、男性会員についても、配偶者の職業が公認会計士の場合には、半数近く(47.4%)が育児時間1時間以上となっている。

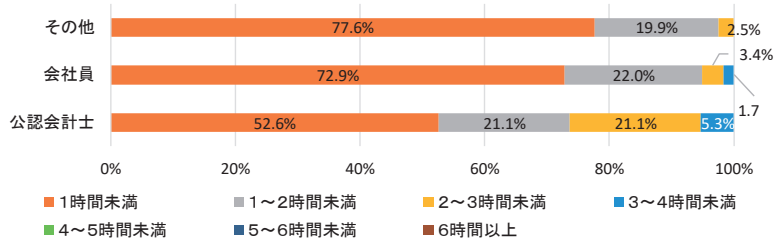
【Q15\_3 平日の育児時間 / 性別・年代別】

	該当数	1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
(n)								
全体	529	386	74	38	16	7	3	5
性別								
男性	326	263	50	10	2	1	0	0
女性	203	123	24	28	14	6	3	5
年代								
25歳以下	15	15	0	0	0	0	0	0
26~30歳	57	53	2	1	1	0	0	0
31~40歳	214	139	34	19	9	6	3	4
41~50歳	147	92	33	17	4	0	0	1
51~60歳	66	59	3	1	2	1	0	0
61歳以上	30	28	2	0	0	0	0	0



【Q15\_3 平日の育児時間 / 男性のみ（配偶者の職業別）】

(n)	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
公認会計士	19	10	4	4	1	0	0	0
会社員	59	43	13	2	1	0	0	0
その他	161	125	32	4	0	0	0	0

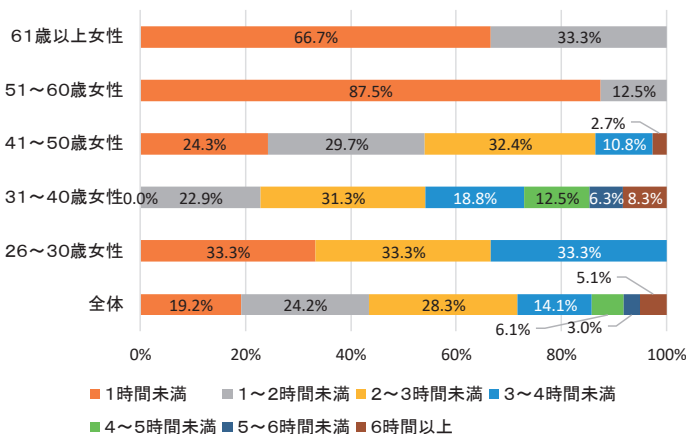


また、子供のいる女性会員のみ（99名）を対象として分析を行った結果、2～3時間の割合が28%と最も多く、その大半は、7時間以上のフルタイム勤務者であった。

平日の育児時間のみを見た場合には、長時間従事している割合は必ずしも高いとは言えないかもしれないが、労働時間との兼ね合いも含めると、一定の負荷があると考えられる。したがって、監査法人等の組織には、当該負担をカバーするための制度や周囲のサポートが求められていると考えられる。

【Q15\_3 平日の育児時間 / 子供のいる女性のみ】

(n)	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体	99	19	24	28	14	6	3	5
25歳以下女性	0	0	0	0	0	0	0	0
26～30歳女性	3	1	0	1	1	0	0	0
31～40歳女性	48	0	11	15	9	6	3	4
41～50歳女性	37	9	11	12	4	0	0	1
51～60歳女性	8	7	1	0	0	0	0	0
61歳以上女性	3	2	1	0	0	0	0	0



【女性・子供ありの回答者の労働時間（Q15\_1）と育児時間（Q15\_3）の回答分布状況】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体		99	19	24	28	14	6	3	5
Q15_1 労働時間	3時間未満	4	0	0	0	0	1	0	3
	3～5時間未満	2	0	0	1	0	0	0	1
	5～7時間未満	18	1	5	4	6	0	2	0
	7～8時間未満	38	4	9	16	3	5	1	0
	8～10時間未満	26	9	7	6	3	0	0	1
	10～12時間未満	10	4	3	1	2	0	0	0
	12時間以上	1	1	0	0	0	0	0	0



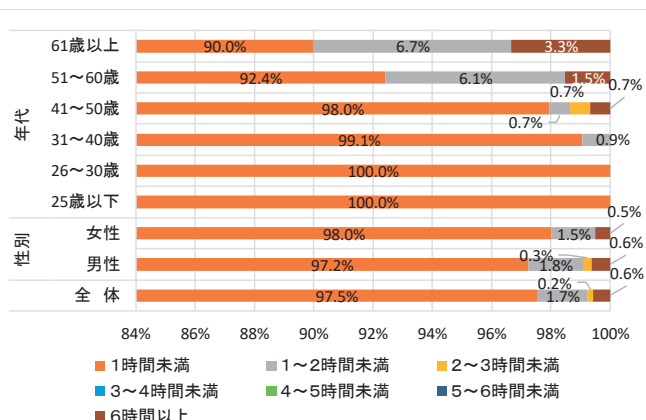
Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。

／ (4) 介護

当アンケートによれば、平日の介護時間は97.5%が1時間未満であり、どの年代も介護時間に割いている時間はわずかである。しかし、現役世代の高齢化に伴い、今後、公認会計士業界において会員の介護にかかる問題が顕在化してくることは明らかであると考えられる。

【Q15\_4 平日の介護時間 / 性別・年代別】

		該当数	1時間未満	1~2時間未満	2~3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
(n)									
全体		529	516	9	1	0	0	0	3
性別	男性	326	317	6	1	0	0	0	2
	女性	203	199	3	0	0	0	0	1
年代	25歳以下	15	15	0	0	0	0	0	0
	26~30歳	57	57	0	0	0	0	0	0
	31~40歳	214	212	2	0	0	0	0	0
	41~50歳	147	144	1	1	0	0	0	1
	51~60歳	66	61	4	0	0	0	0	1
	61歳以上	30	27	2	0	0	0	0	1



Q15\_あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。

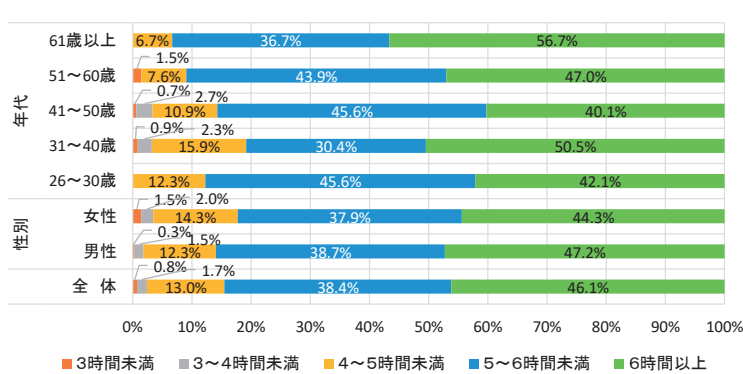
／ (5) 睡眠

全体の46.1%が6時間以上の睡眠時間を確保しており、38.4%が5時間以上6時間未満の睡眠時間であった。

年代別にみると、30代の19.2%が5時間未満である一方、6時間以上の割合も50.5%と高く、2極化している状況が見てとれる。

【Q15\_5 平日の睡眠時間 / 性別・年代別】

		該当数	3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
(n)							
全体		529	4	9	69	203	244
性別	男性	326	1	5	40	126	154
	女性	203	3	4	29	77	90
年代	25歳以下	15	0	0	5	5	5
	26~30歳	57	0	0	7	26	24
	31~40歳	214	2	5	34	65	108
	41~50歳	147	1	4	16	67	59
	51~60歳	66	1	0	5	29	31
	61歳以上	30	0	0	2	11	17

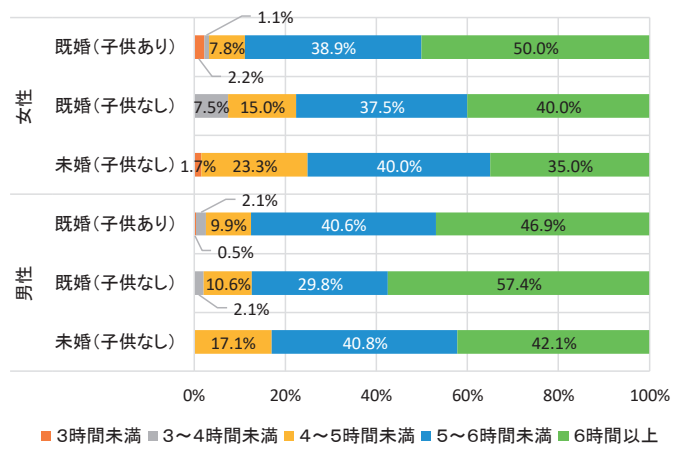


女性会員について子供の有無をもとに比較した結果、子供のいる女性の方が6時間以上の睡眠時間をとっている割合が高い傾向にあった。

一方、男性会員は既婚子供ありになると睡眠時間が6時間以上の割合は減少し、5~6時間の割合が増加している。

【Q15\_5 平日の睡眠時間 / 性別・既婚・子供有無】

		該当数	3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
(n)							
男性	未婚(子供なし)	76	0	0	13	31	32
	未婚(子供あり)	1	0	0	0	0	1
	既婚(子供なし)	47	0	1	5	14	27
	既婚(子供あり)	192	1	4	19	78	90
	離別・死別(子供なし)	3	0	0	0	2	1
	離別・死別(子供あり)	7	0	0	3	1	3
女性	未婚(子供なし)	60	1	0	14	24	21
	未婚(子供あり)	1	0	0	0	0	1
	既婚(子供なし)	40	0	3	6	15	16
	既婚(子供あり)	90	2	1	7	35	45
	離別・死別(子供なし)	4	0	0	1	1	2
	離別・死別(子供あり)	8	0	0	1	2	5



### 3. 残業について (Q17、18 第49回中日本五会再掲)

Q17\_ (1) あなたは「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。  
(2) また、同僚や上司は、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。

Q18\_ あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。  
(1) あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。  
(2) また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。  
※「効果的だと考えるもの」について、すでに残業を十分に削減できており、効果的な方法がないという場合には、「その他」をお選びいただきその旨ご記入ください。

公認会計士業界は残業をしている人に対して、内閣府アンケートにおける公認会計士以外も含めた全国平均よりも肯定的な受け止め方（責任感が強い、頑張っている等）をしている傾向があり、世代間でも大きな相違は見られない。

一方で、「残業をしている人が上司からはどのように受け止められているか」は、20～30代では、残業に対する肯定的な評価を期待する傾向がみられるが、40代以上は否定的なイメージに関する比率も増加しており、被評価者と評価者の間に、残業に関する期待ギャップがあるものと推察される。残業時間削減のためには、当該ギャップを埋めていくことが必要であるといえる。

また、残業時間削減のための施策の取組み状況は、いずれの項目についても全国平均よりも高い水準にあり、各職場において残業時間削減のための取組みが積極的になされていることが見て取れる。ただし、「上司からの声掛け」「入退室システム管理」「残業の事前承認制」などの比較的導入しやすいと考えられる取組み状況は高い水準にある一方で、特に効果的であると考えられている「短時間・高品質の仕事を評価する」「仕事を代替できる体制づくり」の取組み状況は1割前後という結果であり、人事制度・組織体制にまで踏み込んだ残業削減のための取組みはまだ遂行途上にあるものと思慮される。

「残業をしている人」に対して、回答者自身、および職場の同僚・上司がどのようなイメージを持っているかについて、内閣府アンケートにおける全国平均との比較分析を行った結果、以下のような傾向がみられた。

責任感が強い人、頑張っている人 というポジティブなイメージの比率が全国平均よりも高い。（「責任感が強い人」は当アンケート60.7%に対して、全国平均は28.6%。「頑張っている人」は当アンケート54.3%に対して、全国平均35.0%）

Q17「残業をしている人」に対するイメージについて (複数回答あり)	当アンケート(529人)			H25 内閣府WLBアンケート (3,154人)		
	(1)回答者自身にとって	(2)同僚にとって(想定)	(3)上司にとって(想定)	(1)回答者自身にとって	(2)同僚にとって(想定)	(3)上司にとって(想定)
責任感が強い人▲	① 60.7%	② 51.8%	② 57.7%	③ 28.6%	④ 26.5%	③ 32.1%
頑張っている人▲	② 54.3%	① 62.9%	① 61.1%	② 35.0%	① 40.4%	① 41.6%
仕事が遅い人▼	③ 49.3%	③ 38.6%	③ 40.6%	① 38.8%	② 35.2%	② 35.1%
仕事以外にやることがない▼	④ 28.2%	15.7%	15.3%	⑤ 12.1%	⑤ 11.1%	⑤ 10.7%
残業代を稼ぎたい人▼	⑤ 25.3%	④ 20.6%	13.8%	④ 27.9%	③ 26.7%	④ 23.4%
期待されている人▲	15.9%	⑤ 18.9%	⑤ 20.0%	6.5%	6.7%	6.7%
仕事ができる人▲	14.0%	15.5%	18.1%	7.2%	8.1%	8.5%
評価される人▲	12.5%	18.5%	④ 21.4%	5.1%	5.4%	6.9%

また、「回答者自身がどのようなイメージを持っているか」と「上司はどのようなイメージを持っているだろうか(想定)」という設問をもとに、20代～30代が想像する「上司にとっての残業している人(想定)」と40代以上の「残業している人」を比較分析してみたところ、以下の傾向がみられた。

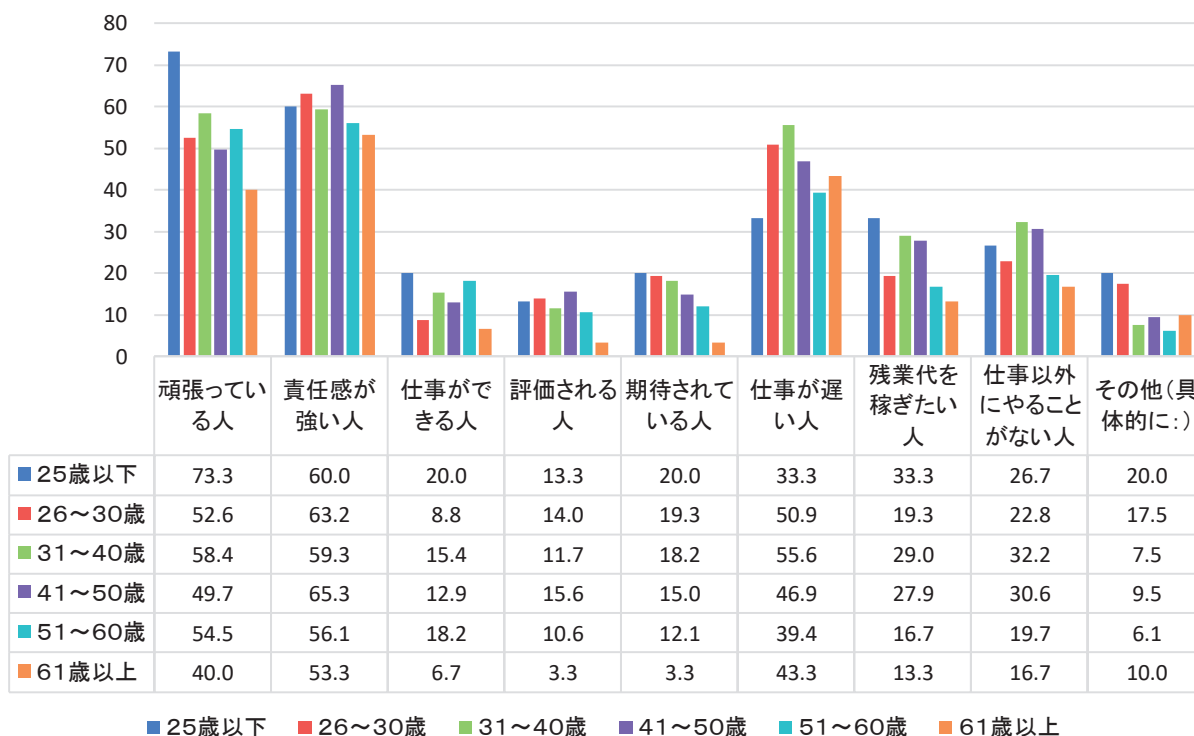
「頑張っている人」、「責任感が強い人」、「仕事が遅い人」については、「回答者自身」「上司(想定)」のいずれにおいても高い回答率となっており、大きな認識のずれはみられなかった。

一方で、「評価される人」「期待される人」といった残業に対するポジティブなイメージは20～30代側のほうが高く、上司に対し、残業についての肯定感を期待していることが読み取れる。

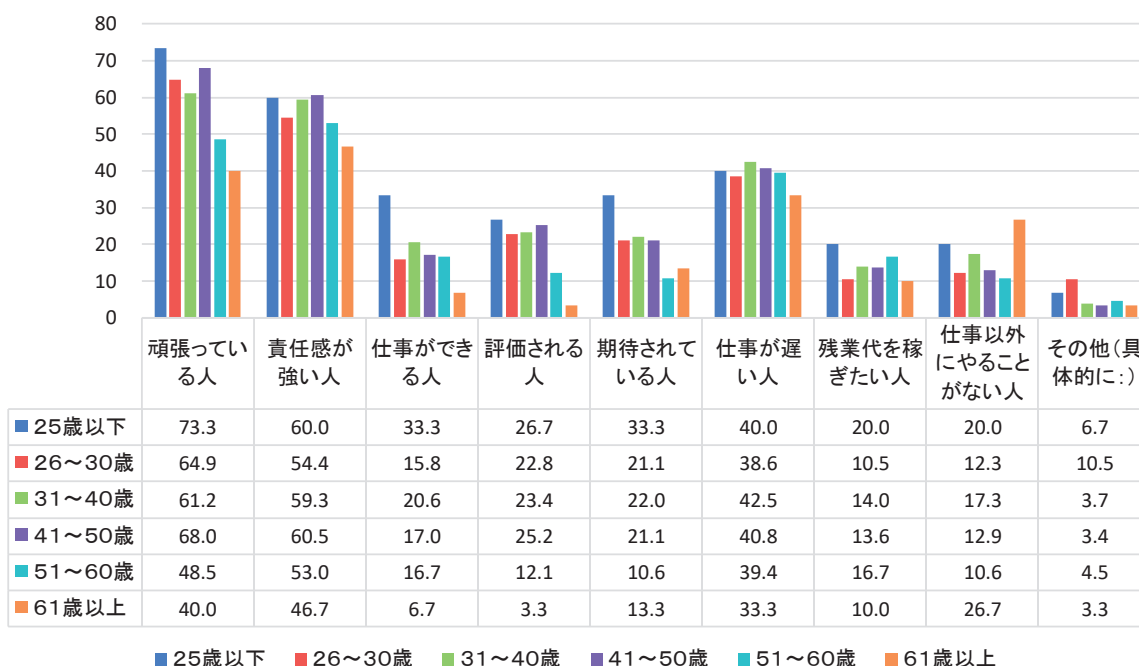
「仕事以外にやることがない人」「残業代を稼ぎたい人」というネガティブなイメージは、40代以上のほうが高く、上司世代は、残業に対するネガティブ感を無視できないといえる。

Q17「残業をしている人」に対するイメージについて (複数回答あり)	(3)上司にとって(想定)		(1)回答者自身にとって			
	26～30歳 (57人)	31～40歳 (214人)	41～50歳 (147人)	51～60歳 (66人)	61歳以上 (30人)	
頑張っている人▲	① 64.9%	① 61.2%	② 49.7%	② 54.5%	③ 40.0%	被評価者側
責任感が強い人▲	② 54.4%	② 59.3%	① 65.3%	① 56.1%	① 53.3%	評価者側で
仕事が遅い人▼	③ 38.6%	③ 42.5%	③ 46.9%	③ 39.4%	② 43.3%	大きな差なし
評価される人▲	④ 22.8%	④ 23.4%	15.6%	12.1%	3.3%	被評価者側に
期待される人▲	⑤ 21.1%	⑤ 22.0%	15.0%	10.6%	3.3%	高い傾向
仕事ができる人▲	15.8%	20.6%	12.9%	⑤ 18.2%	6.7%	評価者側に
仕事以外にやることがない▼	12.3%	17.3%	④ 30.6%	④ 19.7%	④ 16.7%	高い傾向
残業代を稼ぎたい人▼	10.5%	14.0%	⑤ 27.9%	16.7%	⑤ 13.3%	

【Q17\_1 「残業をしている人」に対するあなたのイメージ（世代別）】



【Q17\_3 「残業をしている人」に対し上司が持っているだろうイメージ（世代別）】



次に、残業を減らすために、「効果的と考える取組み」、また、「職場で実際に行われている取組み」についても回答を集計・分析を行ったところ以下の傾向にあった。

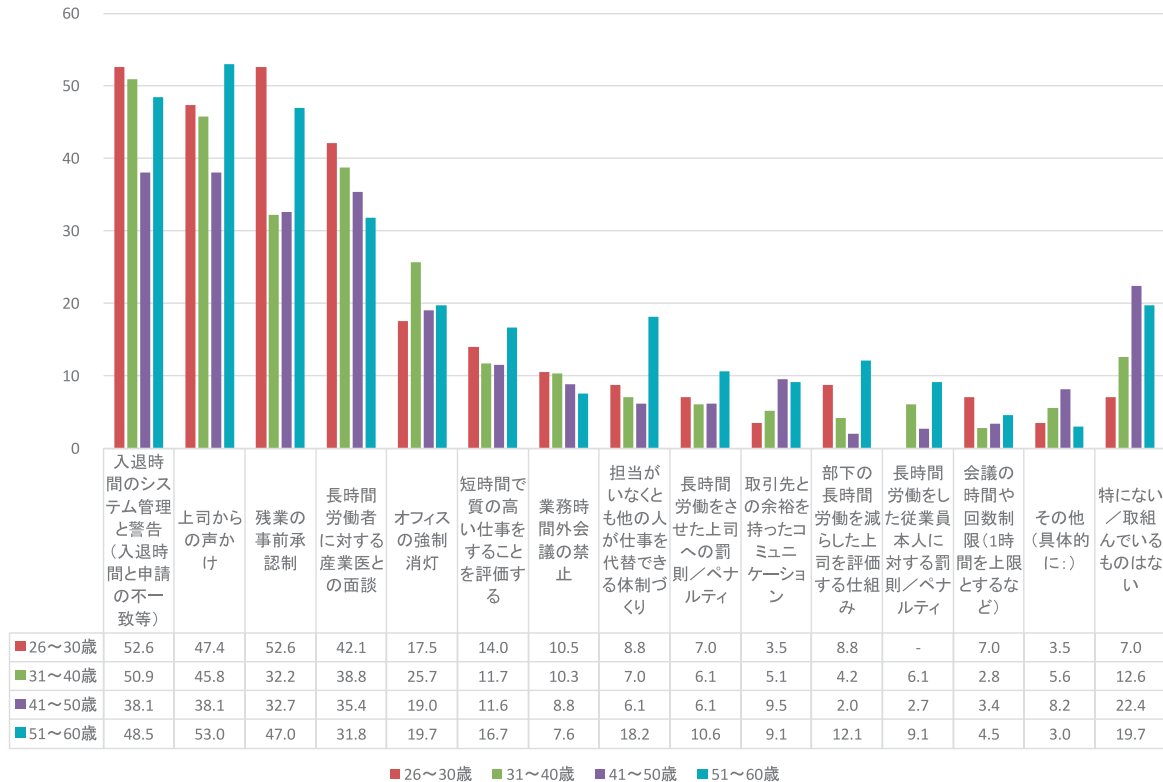
いずれの取組みについても、内閣府アンケートにおける全国平均よりも実際に取り組みされている比率が高い。（全国平均では、職場での実際の取組み = 「特になし」が 50.6%）

「短時間・高品質の仕事の評価する」「仕事を代替できる体制づくり」を効果的と考える声は多い（それぞれ 58.4%、47.6%）が、実際の取組み状況（13.0%、8.5%）との間には大きな乖離がある状況であった。

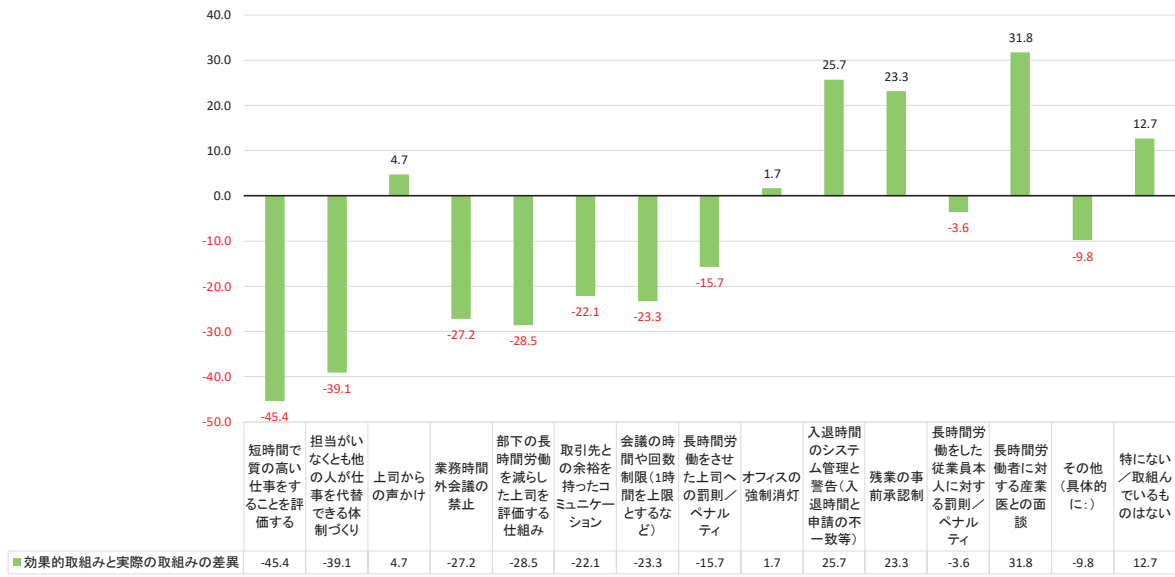
ただし、監査法人経営層が多く含まれるであろう 50 代以上の回答率は全体値よりも高い傾向にあるなど（16.7%、18.2%）、当該取組みの実施状況についての認識（施策の浸透状況）に世代間のギャップが存在していることが読み取れる。

当アンケート(529人)				H25 内閣府WLBアンケート (3154人)		
	効果的と考える取組み	職場での実際の取組み	備考		効果的と考える取組み	職場での実際の取組み
短時間・高品質の仕事の評価	① 58.4%	13.0%	51~60才:16.7% 61才以上:13.3%	上司から声かけ	① 28.0%	③ 18.1%
仕事を代替できる体制づくり	② 47.6%	8.5%	51~60才:18.2% 61才以上:6.7%	計画的なノー残業デー	② 27.6%	② 19.5%
上司からの声かけ	③ 39.7%	② 44.4%		短時間高品質業務の評価	③ 26.9%	
業務時間外会議禁止	④ 36.5%	9.3%		仕事代替の体制づくり	④ 25.1%	
部下の長時間労働減で上司を評価	⑤ 34.2%	5.7%		業務時間外会議禁止	⑤ 19.9%	
入退室のシステム管理		① 44.8%		特になし		① 50.6%
残業の事前承認制		③ 36.7%		残業の事前承認制		④ 13.5%
産業医との面談		④ 36.3%				
オフィスの強制消灯		⑤ 21.0%				

【Q18\_2 残業削減のための実際の取組み一年代別】



【Q18\_1、2 残業削減のための効果的取組みと実際の取組みの差異（実際の取組み－効果的取組み）】



#### 4. 有給休暇について (Q21 第 49 回中日本五会再掲)

Q21\_あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。

- (1) あなたが効果的だと思うものすべてをお答えください。
- (2) また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。

※「あなたご自身が効果的だと思う取組」について、すでに有給休暇を十分に取得できており、効果的な方法がないという場合には、「その他」をお選びいただきその旨ご記入ください。

全国平均に比べて、有給取得に対する取組みが実施されている比率は高く（特になしという回答は、全国平均 55.7%に対し当アンケートでは 22.5%）、また、効果的と考える取組みと職場での実際の取組みとの乖離も Q17 残業削減に比べ小さい状況となっている。

ただし、「人員を増やして時間に余裕を持たせる」「上司が積極的に有給休暇を取得する」「休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み」などの、実践に人員増が必要となる取組みについては乖離が大きいことから、生産性を高めることで各人の時間的な余裕を創出するといった、残業時間削減と同様の対応が引き続き求められていると考えられる。

有給休暇の取得にあたって、「効果的と考える取組み」「職場で実際に行われている取組み」については、以下の傾向にあった。

効果的と考える取組みと実際に行われている取組みの間には、一部、実践に人員増などの対応が必要な項目以外は大きな乖離は見られなかった。

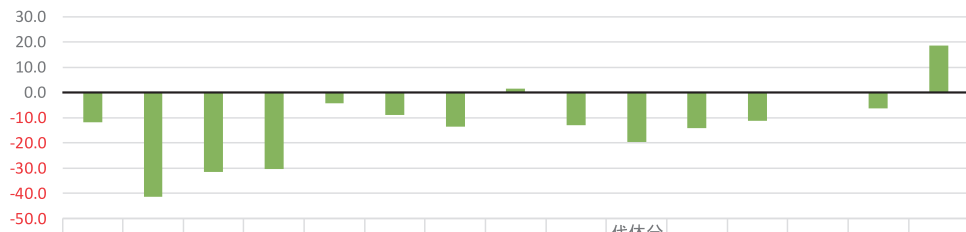
人員増による余裕確保・休暇中の仕事を代替する体制という取組みの実施状況は低いこと、また、繁忙期・閑散期があるという業界特性から、年間を通じて望む時期に休暇が取得できているというよりは、閑散期に一定日数の休暇の確保がなされている状況が推察される。そのため、介護の問題や多様性のある働き方の進展などを考えると、休暇の取得方法についても、今後はさらに柔軟な対応が可能な制度を整備していくことが必要であるといえる。

職場での実際の取組み状況は、内閣府アンケートよりも高い傾向がみられた。（「職場での取組」について「特になし」との回答は、当アンケート 22.5%、全国平均 55.7%）

当アンケート (529人)				H25 内閣府WLBアンケート (2670人)			
	効果的と考える取組み	職場での実際の取組み	備考		効果的と考える取組み	職場での実際の取組み	
計画的な休暇取得ルール	① 51.8%	① 40.1%		計画的な休暇取得ルール	① 43.2%	② 14.3%	
人員増による余裕確保	② 49.1%	7.9%	実践には人員増が必要	上司による取得奨励	② 30.4%	8.4%	
上司が積極的に休暇を取得	③ 40.6%	9.3%		まとまった日数での取得奨励	③ 26.9%	6.3%	
休暇中の仕事代替体制	④ 34.2%	4.0%		人員増	④ 26.6%	2.7%	
経営者による取得奨励	⑤ 33.3%	② 28.9%		経営者による取得奨励	⑤ 25.7%	4.6%	
上司による取得奨励	33.3%	④ 24.4%		特になし	-	① 55.7%	
時間単位など柔軟な取得制度	27.4%	② 28.9%		残日数通知	15.1%	③ 10.8%	
特になし	3.8%	⑤ 22.5%		時間単位などの取得体制	17.2%	④ 10.4%	
まとまった日数での取得奨励	29.1%	15.7%					



【Q21\_1, 2 有給取得のための効果的取組みと実際の取組みの差異（実際の取組み－効果的取組み）】



取組み	効果的と実際の取組みの差異
計画的に休暇を取得させるルールづくり	-11.7
人員を増やして時間に余裕をもたせる	-41.2
上司が積極的に有給休暇を取得する	-31.4
休暇中他の人に仕事を代替してもらえる仕組み	-30.2
経営者による有給休暇の取得奨励	-4.3
上司により有給休暇の取得奨励	-8.9
まとまった日数での休暇取得奨励	-13.4
時間単位半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	1.5
職場単位の計画的な休暇取得（一斉や交代）	-13.0
代休分を残業代として支払う（代休の優先取得の廃止）	-19.7
上司以外のメンバーが積極的に休暇を取得する	-14.0
部下の取得目標達成度を上司の評価に反映	-11.3
有給休暇の残日数通知	0.0
その他（具体的に）	-6.2
特になし／取組んでいるものはない	18.7

## 5. 「労働時間」「仕事と生活のバランス」「生活全般」「家庭生活」の満足度について (Q23)

Q23\_あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。

- (1) 「労働時間」に対して
- (2) 「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランスに対して
- (3) 「生活全般」(仕事・家庭・地域・個人生活)について
- (4) 「家庭生活」について

アンケート結果では、労働時間が12時間以上になると不満足度が著しく上昇する(60%)傾向がみられる。これは内閣府アンケートの結果でも同様(12時間以上の不満足割合60.1%)であった。この結果より、長時間労働を抑制することは、不満足割合を減少させることにつながると考えられる。一方で、労働時間が12時間以上であっても満足している会員も一定割合(20%)存在し、12時間以上の労働時間の満足割合は内閣府アンケートの結果(13.9%)と比較して多いという結果が出ている。この点に関しては、公認会計士が士業というプロフェッショナルであり、労働時間の長短のみで満足度を測りにくい職業であることを示しているともいえる。

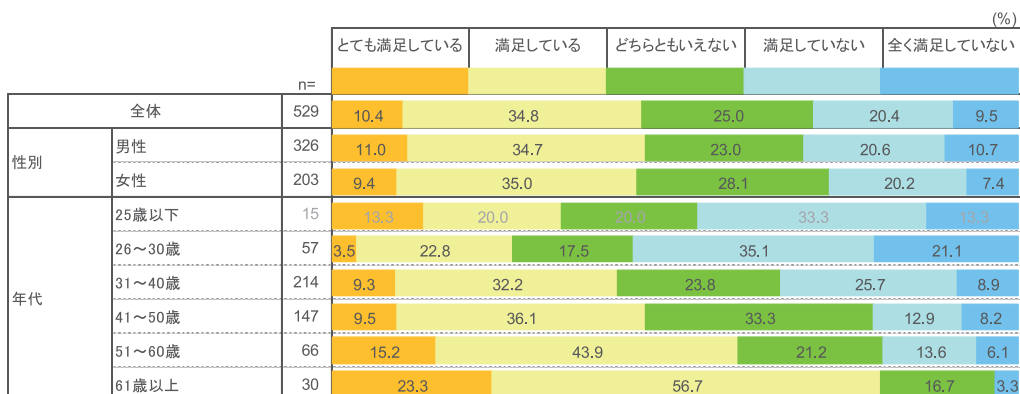
年代別に見ると、30歳未満の若手会員における労働時間に対する不満足度が最も高く過半数を占めている状況であった。特に女性会員の不満足度は高く(63.3% 30名中19名)、同年代は、結婚、出産等のライフイベントへの不安も大きくなる世代と考えられるため、各組織では「働き方改革」を推進するだけでなく、当該世代の女性に対して、キャリア研修を充実させることやアサインメントへの配慮などの施策が必要と考える。

なお、世代が高くなるにつれて、労働時間に対する満足度が上昇する傾向が見られる。これは、年代や職位が高くなるにつれ、自らのキャリアやライフスタイルについて選択の幅が増えるとともに、職位があがることにより、自らが判断し意思決定できる、スケジューリングできる等、主体的にコントロールできる幅が広がるため、労働時間に対する納得感が上昇することによるものと考えられる。

その他、属性別に見ると、子育て世代の女性会員の満足度が全般的に高い傾向を示している(内閣府アンケートでも同様の傾向)。子育てを通じて、仕事だけではない様々なライフイベントが増えるため、生活全体への満足度が他の属性の会員よりも高くなっているものと考えられる。

Q23\_あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／（１）「労働時間」  
全体として、45.2%が満足している。

【Q23\_1 労働時間満足度 / 性別・年代別】



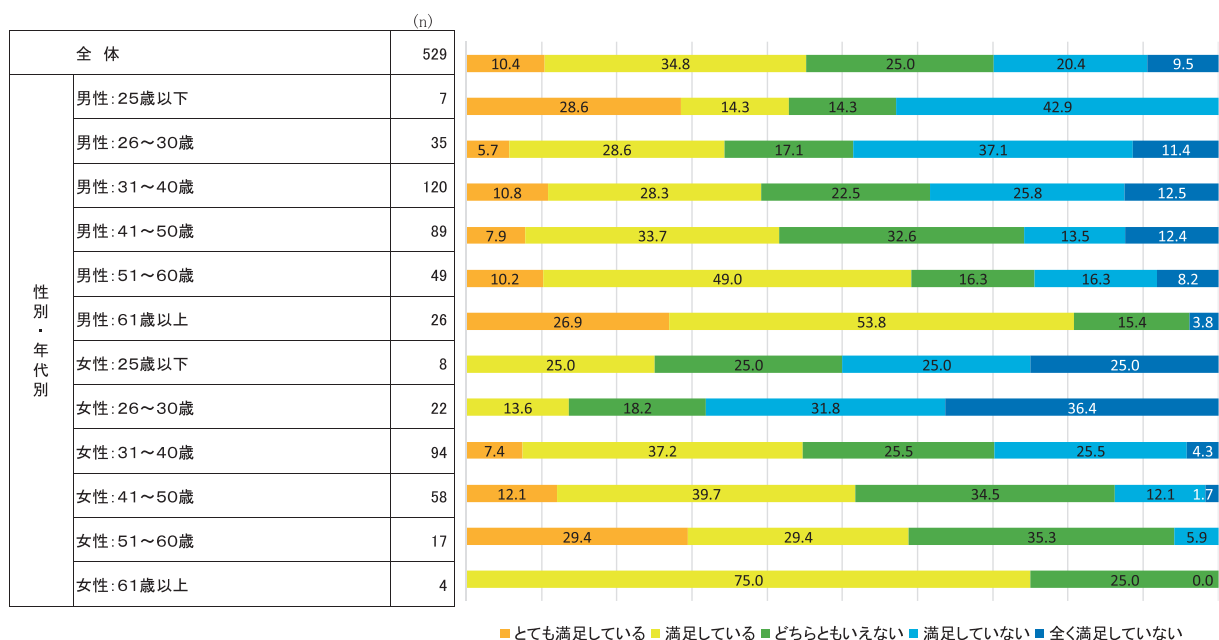
※n=30未満は参考値のため灰色。

性別・年代別にみると、男女ともに26～30歳において、満足していない割合が最も高い水準となった（男性：51.4%、女性：68.2%）。Q15\_1の回答とあわせて鑑みるに、長時間労働の割合が高い年代であることが要因として考えられる。また、女性会員の方が不満足度が高い点については、今後の働き方やライフイベントへの不安も大きくなる世代であることも要因のひとつと考えられる。

したがって、各組織では「働き方改革」や「残業削減」を進めるだけでなく、若手世代の女性を対象としたキャリア研修の充実やアサインメントの配慮などの施策も求められているものと考えられる。

また、31歳以降は、年齢が上がるほど満足していると回答する割合が増加している。これは、年代や職位が高くなるにつれて、自らのキャリアやライフスタイルについての選択の幅が広がり、労働時間に対する納得感が上昇することによるものと考えられる。

【Q23\_1 労働時間満足度 / 性別 - 年代別】

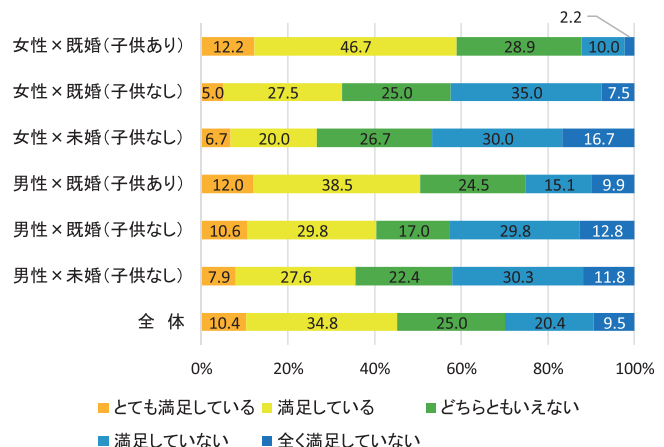


■とても満足している ■満足している ■どちらともいえない ■満足していない ■全く満足していない

属性別にみると、既婚子供ありの女性会員の満足している割合が58.9%と高くなっており、満足していないという回答割合が最も低い属性になっている。内閣府アンケート結果でも同様の傾向を示しており、子育て世代の女性会員は、子育てを通じて、仕事だけではない様々なライフイベントを経験し、労働時間や生活全体の満足度が高くなるものと考えられる。

【Q23\_1 労働時間満足度／性別・婚姻・子供の有無別】

		該当数	とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
全体		529	55	184	132	108	50
男性	未婚(子供なし)	76	6	21	17	23	9
	未婚(子供あり)	1	0	1	0	0	0
	既婚(子供なし)	47	5	14	8	14	6
	既婚(子供あり)	192	23	74	47	29	19
	離別・死別(子供なし)	3	1	0	2	0	0
	離別・死別(子供あり)	7	1	3	1	1	1
女性	未婚(子供なし)	60	4	12	16	18	10
	未婚(子供あり)	1	1	0	0	0	0
	既婚(子供なし)	40	2	11	10	14	3
	既婚(子供あり)	90	11	42	26	9	2
	離別・死別(子供なし)	4	1	2	1	0	0
	離別・死別(子供あり)	8	0	4	4	0	0



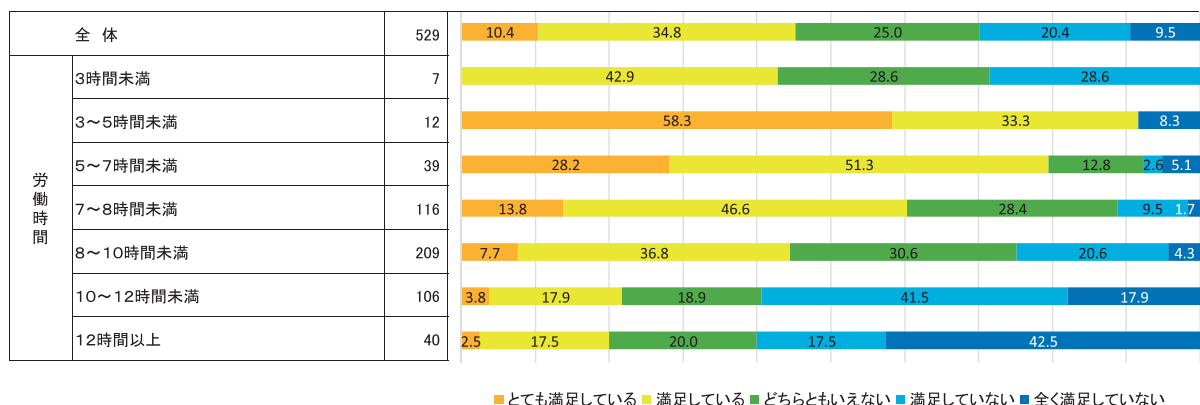
次に、労働時間 (Q15\_1) と満足度の相関関係を分析してみたところ、以下の状況にあった。最も満足度が高いのは労働時間が3時間以上5時間未満の層であり、90%程度が満足しているという回答であった。また、5時間以上7時間未満の層については、80%程度が満足していると回答しており、最も満足度が低いのは、12時間以上の層であり、60%程度が満足していないと回答している。

特に、労働時間が8時間以上10時間未満の層と比較して、10時間以上12時間未満の層は、満足していない割合が25%程度から60%近くまで上昇する。また、労働時間が10時間以上12時間未満から12時間以上になると、「全く満足していない」の回答が17.9%から42.5%に上昇する。

このことから、労働時間が長時間化するにつれて、不満足度が高くなるが見取れる。したがって、長時間労働を削減することが不満足度を減少させることにつながると考えられる。

ただし、その一方で、12時間以上の労働時間であっても、「満足している」と回答している層が一定割合(20%)存在しており、これは、内閣府アンケート結果(13.9%)と比較して高い割合となっている。この点に関しては、公認会計士という専門職の特性から鑑みて、労働時間の長短のみで一律に満足度を測ることは困難であるという側面も示唆している。

【Q23\_1 労働時間満足度 / Q15\_1 平日の労働時間別】



Q23\_あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／（２）「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランス

属性別にみると、既婚子供ありの層は、満足している回答が48.2%である。前述の分析のとおり子育て世代はワーク・ライフ・バランスに対する満足度が向上しやすい傾向が見てとれる。

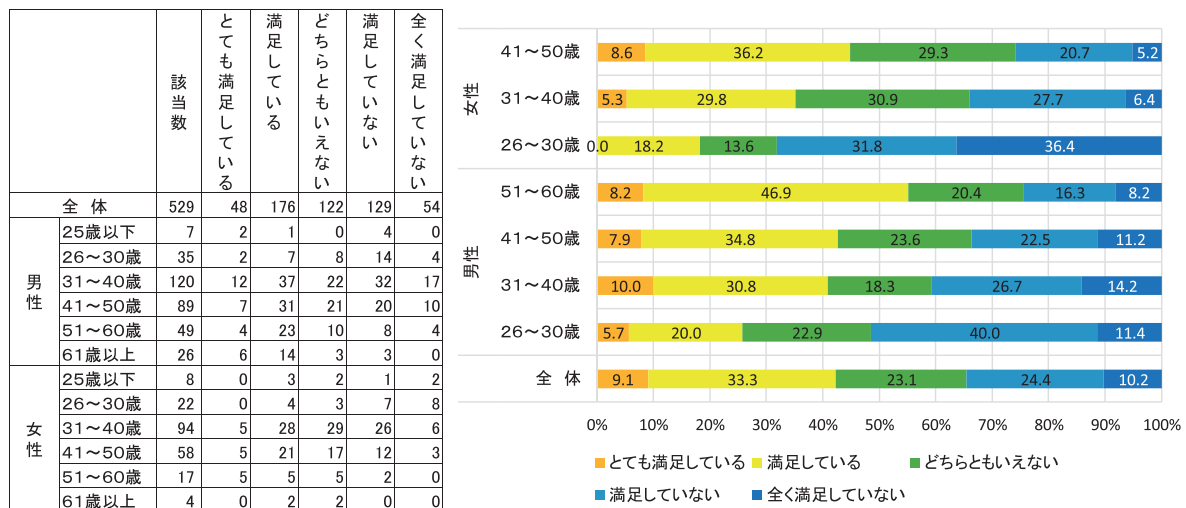
【Q23\_2 仕事と生活のバランスの満足度】

		n=	(%)				
			とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
全体		529	9.1	33.3	23.1	24.4	10.2
性別	男性	326	10.1	34.7	19.6	24.8	10.7
	女性	203	7.4	31.0	28.6	23.6	9.4
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	5.9	28.7	17.6	33.1	14.7
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0		
	既婚(子供なし)	87	8.0	25.3	24.1	29.9	12.6
	既婚(子供あり)	282	10.6	37.6	24.8	18.8	8.2
	離別・死別(子供なし)	7	28.6		42.9		
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	40.0	26.7	26.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

年代別にみると、男女ともに26歳以上30歳未満が最も満足していない割合が高い（男性会員51.4%、女性会員68.1%）。なお、男女ともに年齢が上がるにつれて満足度は高くなる傾向がある。

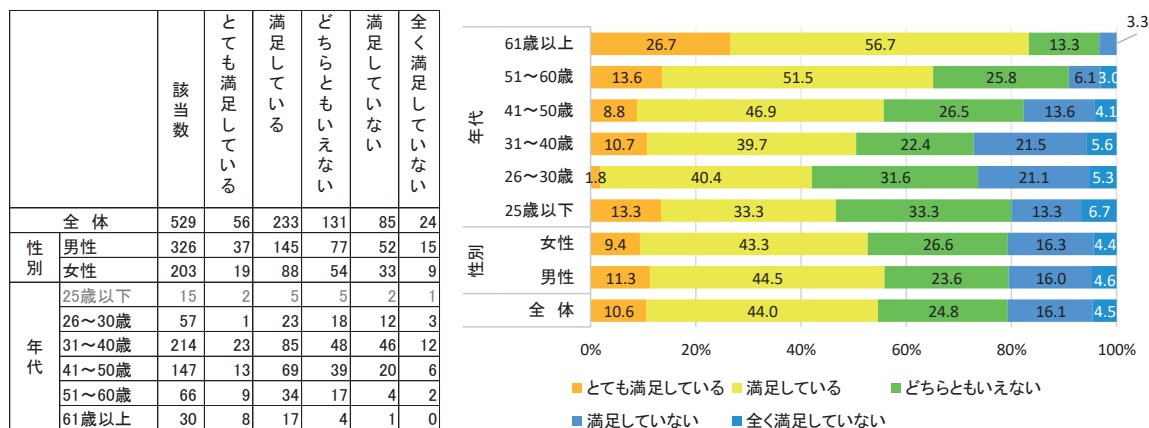
【Q23\_2 仕事と生活のバランスの満足度 / 性別・年代別】



Q23\_あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／ (3)「生活全般」  
(仕事・家庭・地域・個人生活)

26歳以上30歳未満について、満足していると回答した割合が42.2%と全世代で最も低い。年齢が上がるにつれて、満足しているという回答が上昇傾向にある。

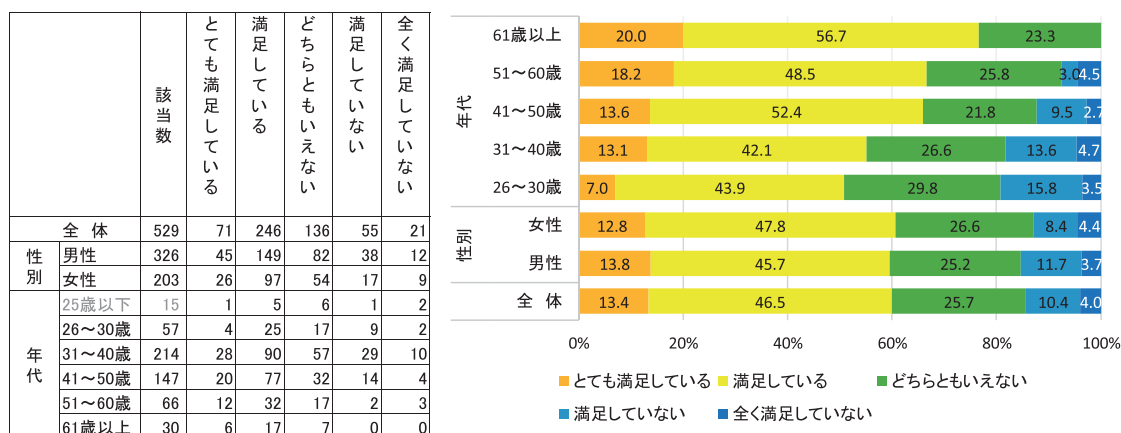
【Q23\_3 生活全般の満足度 / 性別・年代別】



Q23\_あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／ (4)「家庭生活」

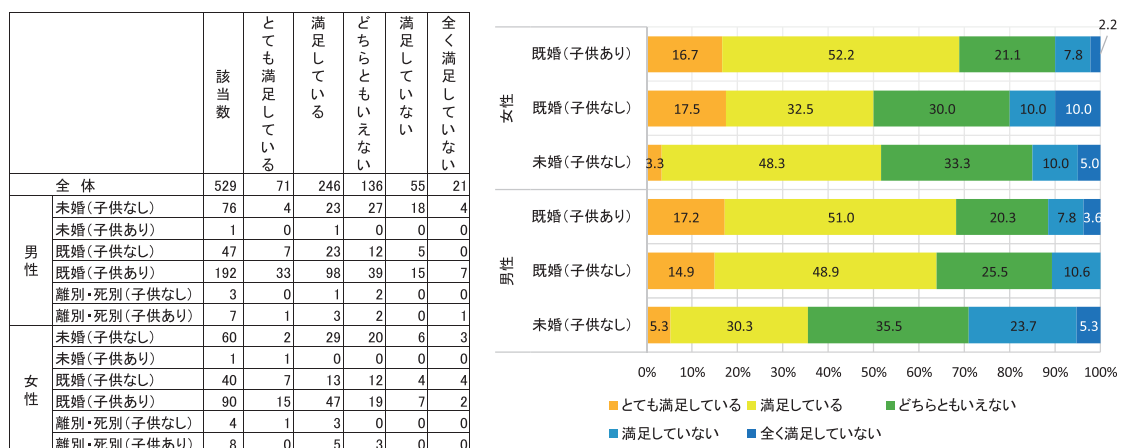
他の項目と同様に、年齢が上がるにつれて、満足しているという回答が上昇する傾向にある。既婚子供ありの層は、満足しているという回答の割合が高い。

【Q23\_4 家庭生活の満足度 / 性別・年代別】



婚姻・子供の有無別にみると、未婚子供なしの場合は、女性会員よりも男性会員の方が満足していないと回答した割合が2倍近く高い。(男性会員 28.9%、女性会員 15.0%)

【Q23\_4 家庭生活の満足度 / 性別・既婚・子供の有無】



6. あなた / あなたの配偶者は働いているか（回答者：子供あり）（Q27・28）

Q27\_あなたは、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。

(1) 第1子が1歳になったとき (2) 現在

Q28\_あなたの配偶者は、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。

それぞれの時点で配偶者がいらっしゃらなかった場合には、そのようにお答えください。

(1) 第1子の妊娠が分かった時 (2) 第1子が1歳になったとき (3) 現在

男性会員は、ほぼ全ての会員が仕事をしており、育児休業の取得及び退職はほとんどない。また、当アンケートの回答者は公認会計士登録している会員であるため、女性会員においても、第1子出産時も83.8%が働いているもしくは育児休業中である。

配偶者の就労状況については、男性会員の配偶者（妻）は妊娠判明時に働いていない割合が42.0%であり、現在働いていない割合も48.5%と高い。しかし、40歳以下になると、男性会員の配偶者（妻）の半数以上が働いており（59.8%。育休中を含めると69.7%）、共働き世帯が増加している傾向にある。

そのため、世代間で共働き世帯の比率に対する認識のギャップが存在すると考えられることから、組織のマネジメントにおいても人事制度設計や支援制度の整備などについて十分な配慮が必要である。また今後は、男性側の育児を支援するための組織における制度や周囲の理解も重要になると考える。

Q27\_あなたは、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。

(1) 第1子が1歳になったとき (2) 現在

女性会員のうち、出産後1年超の産休・育休を取得している割合は41.4%であり、出産から1年以内に職場に復帰している割合は42.4%であった。

【Q27\_1 第1子が1歳になった時】

		n=	(% )			
			働いていた	産休、育休中だった	働いていなかった	第1子は1歳になっていない
全体		299	77.3		13.7	3.7 5.4
性別	男性	200	94.5		0.5	5.0
	女性	99	42.4	41.4	10.1	6.1
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	11.1	44.4	
	31～40歳	113	66.4		21.2	2.7 9.7
	41～50歳	104	82.7		13.5	2.9 1.0
	51～60歳	47	89.4		4.3	6.4
	61歳以上	26	92.3			7.7
未既婚・子どもの有無	未既婚(子供なし)	0				
	未既婚(子供あり)	2	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	77.3		13.8	3.2 5.7
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	73.3		13.3	13.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

【Q27\_2 現在】

			(%)			
			働いていた	産休、育休中だった	働いていなかった	第1子は1歳になっていない
全体			299	93.6	2.0	4.0
性別	男性	200	95.5	1.5	3.0	2.3
	女性	99	89.9	6.1	4.0	1.5
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	66.7	11.1	22.2	4.4
	31～40歳	113	87.6	0.9	7.1	4.4
	41～50歳	104	100.0			
	51～60歳	47	100.0			
	61歳以上	26	92.3		7.7	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	93.3	2.1	1.1	3.5
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	100.0			

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q28\_ あなたの配偶者は、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。

(1) 第1子の妊娠が分かった時 (2) 第1子が1歳になった時 (3) 現在

男性会員の配偶者(妻)の42%は妊娠時点で仕事をしていないことが判明した。ただし、年代別に分析すると、40代以降の世代は妻が仕事をしていない割合が高いが、30代以下は男性会員の世帯においても共働き世帯の割合が高くなっている。

現在時点においても男性会員の配偶者(妻)の48.5%が働いていないと回答していることから、当アンケートに回答している男性会員の約半数はいわゆる専業主婦世帯であることが読み取れる。

【Q28\_1 第1子の妊娠が分かった時】

			(%)			
			働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった
全体			299	70.2	0.7	29.1
性別	男性	200	57.0	1.0	42.0	
	女性	99	97.0		3.0	
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	77.8	11.1	11.1	
	31～40歳	113	82.3	0.9	16.8	
	41～50歳	104	67.3		32.7	
	51～60歳	47	66.0		34.0	
	61歳以上	26	34.6		65.4	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	69.5	0.7	29.8	
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	80.0		20.0	

※n=30未満は参考値のため灰色。



【Q28\_2 第1子が1歳になったとき】

			(%)			
			働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった
n=						
全体		299	44.8	13.0	40.8	1.8
性別	男性	200	25.0	17.5	57.5	
	女性	99	84.8	4.0	7.1	4.0
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	22.2	33.3	
	31～40歳	113	51.3	18.6	27.4	2.7
	41～50歳	104	44.2	12.5	42.3	1.0
	51～60歳	47	42.6	6.4	51.1	
	61歳以上	26	23.1		76.9	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0	
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	45.4	13.5	40.8	0.4
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	40.0		46.7	13.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

【Q28\_3 現在】

			(%)			
			働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった
n=						
全体		299	57.9	4.3	33.1	4.7
性別	男性	200	42.0	6.5	48.5	3.0
	女性	99	89.9	2.0	8.1	
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	22.2	33.3	
	31～40歳	113	61.1	8.8	26.5	3.5
	41～50歳	104	65.4	1.0	29.8	3.8
	51～60歳	47	51.1		44.7	4.3
	61歳以上	26	30.8		53.8	15.4
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0	
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	60.6	4.6	34.8	
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	13.3		86.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

## 7. 配偶者の平日の「仕事」「家事」「育児」「介護」「睡眠」時間について (回答者:既婚者) (Q30)

Q30\_ あなたの配偶者は、仕事に行かれる日 (または平日)、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。(※おおよその時間で結構ですのでお答えください。)

(1) 仕事 (2) 家事 (3) 育児 (4) 介護 (5) 睡眠

会員の配偶者が平日仕事に使っている時間については、男女で回答に圧倒的な差が存在している。7時間以上仕事に従事している割合は、男性会員の配偶者 (妻) が 25.1%であるのに対し、女性会員の配偶者 (夫) は 94.6%となっている。また、男性会員の配偶者 (妻) の 34.4%は勤務時間が3時間未満であるのに対し、女性会員の配偶者 (夫) については 3.1%であった。

当アンケートの結果によれば、公認会計士業界においては、共働き世帯よりもいわゆる専業主婦世帯が多いことを示している。

一方で、共働き世帯においても、配偶者がフルタイム (平日7時間以上勤務) であり、かつ、3時間以上家事に従事している割合は、男性会員の配偶者 (妻) が 45.0%であるのに対し、女性会員の配偶者 (夫) は 7.3%と、男性会員の配偶者 (妻) が家事の大部分を担っている世帯が主流のように見受けられる。

### Q30\_1 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日 (または平日)、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。 / (1) 仕事

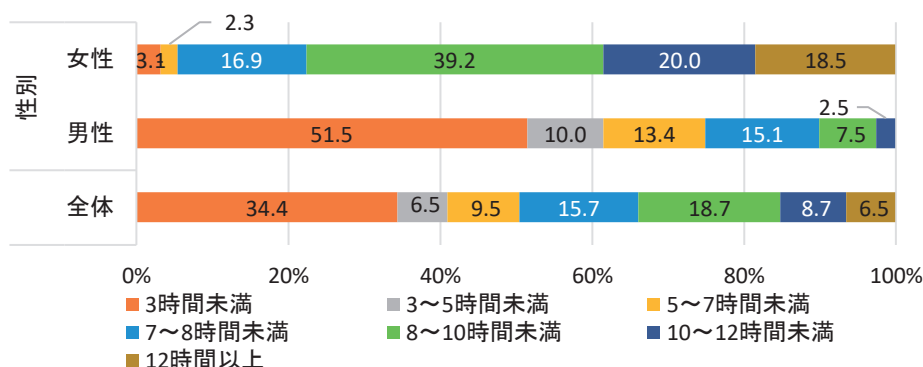
全体の 34.4%が勤務時間3時間未満である一方で、7時間以上勤務の割合は 49.6%、そのうち 10時間以上の割合は 15.2%である。

これを男女の配偶者別で見ると、男性会員の配偶者 (妻) の過半数 (51.1%) が勤務時間3時間未満であり、短時間のパート勤務もしくは週のうち1~2日の就労形態と考えられる。

また、7時間以上のフルタイムの割合は 25.1%となっている。そのうち 10時間以上は 2.5%である。

女性会員の配偶者 (夫) では、94.6%が7時間以上のフルタイムとなっており、そのうち 10時間以上は 38.5%となっている。3時間未満は 3.1%であった。

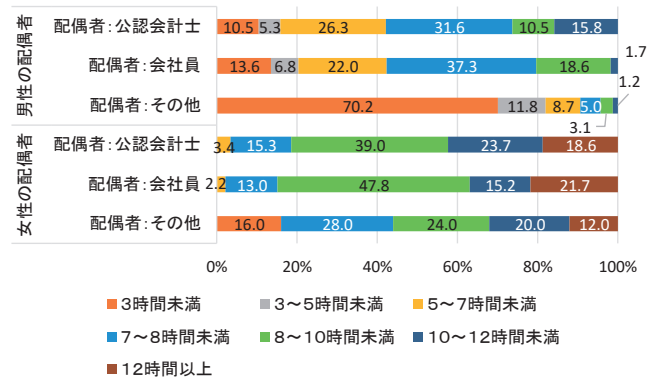
#### 【Q30\_1 配偶者の勤務時間】



		3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
全体	369	127	24	35	58	69	32	24
性別	男性	239	123	24	32	36	18	6
	女性	130	4	0	3	22	51	26

【Q30\_1 配偶者の勤務時間／性別 - 配偶者の職業別】

	該当数	3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
配偶者:公認会計士	19	2	1	5	6	2	3	0
配偶者:会社員	59	8	4	13	22	11	1	0
配偶者:その他	161	113	19	14	8	5	2	0
配偶者:公認会計士	59	0	0	2	9	23	14	11
配偶者:会社員	46	0	0	1	6	22	7	10
配偶者:その他	25	4	0	0	7	6	5	3

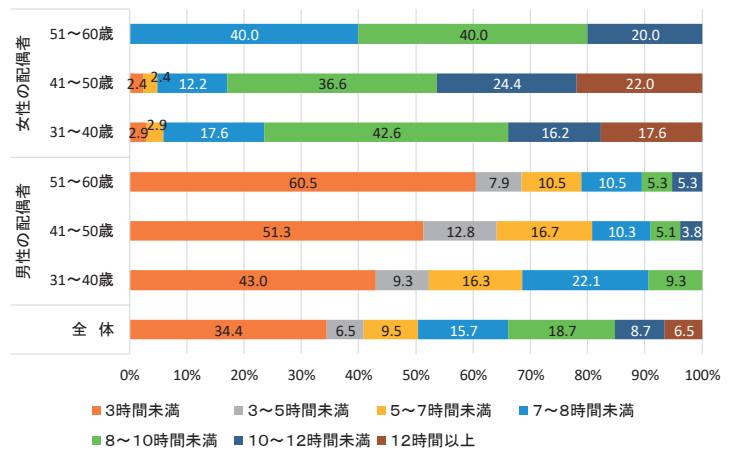


また、会員の配偶者の勤務時間について、年代別に分析を行ったところ、男性会員の配偶者（妻）については、3時間未満の割合は30代が最も少なく、以後年代が上がるにつれ増加している。（26～30歳の層については、回答者が15名と少ないため、省略とする。）

女性会員の配偶者（夫）の年代別分析では、30代よりも40代の方が10時間以上勤務の割合が高い。

【Q30\_1 配偶者の勤務時間／性別—年代別】

	該当数	3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
全体	369	127	24	35	58	69	32	24
男性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0
	26~30歳	15	8	1	1	3	2	0
	31~40歳	86	37	8	14	19	8	0
	41~50歳	78	40	10	13	8	4	3
	51~60歳	38	23	3	4	4	2	2
	61歳以上	22	15	2	0	2	2	1
女性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0
	26~30歳	9	0	0	0	0	3	3
	31~40歳	68	2	0	2	12	29	11
	41~50歳	41	1	0	1	5	15	10
	51~60歳	10	0	0	0	4	4	2
	61歳以上	2	1	0	0	1	0	0

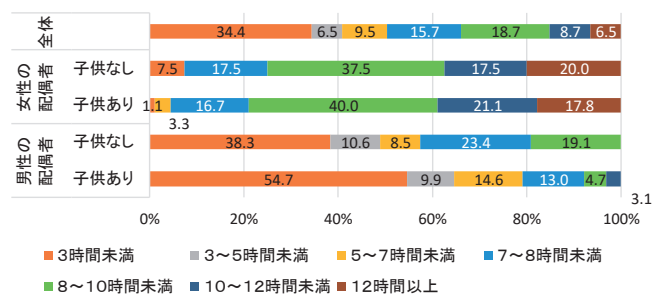


子供の有無による分析では、男性会員の配偶者（妻）の場合、仕事に従事する時間が3時間未満の比率が子供なしの場合で38.3%であるのに対し、子供ありの場合は54.7%と高くなっている。

また、7時間以上の就労時間については、子供なしが42.6%であるのに対し、子供ありは20.8%となっている。これらは、家事、育児の負担によるものと推察する。

【Q30\_1 配偶者の勤務時間／子供の有無別】

	該当数	3時間未満	3~5時間未満	5~7時間未満	7~8時間未満	8~10時間未満	10~12時間未満	12時間以上
子供あり	192	105	19	28	25	9	6	0
子供なし	47	18	5	4	11	9	0	0
子供あり	90	1	0	3	15	36	19	16
子供なし	40	3	0	0	7	15	7	8
全体	369	127	24	35	58	69	32	24

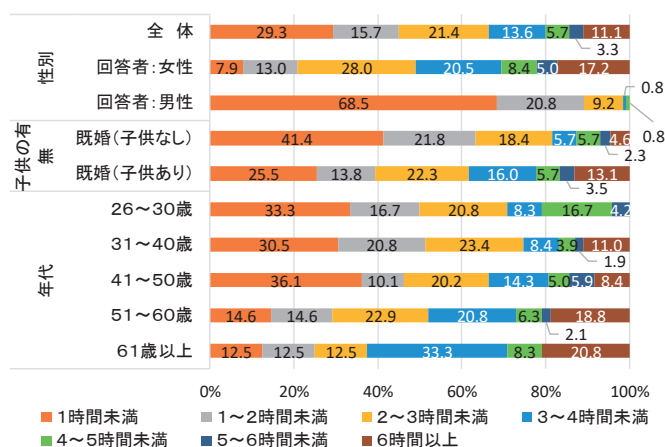


Q30\_2 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（2）家事

男性会員の配偶者（妻）が、平日に家事に従事する時間は、2～3時間の層（28.0%）が最も高く、3～4時間の層（20.5%）が次ぐ。6時間以上が17.2%と3番目に高い層となっている。

女性会員の配偶者（夫）については、1時間未満が68.5%で最も高く、1～2時間未満が20.8%であるため、2時間未満の割合は89.2%となっている。女性会員の配偶者（夫）については、平日に7時間以上仕事をしている割合が94.6%であるため、このような結果となっているものと推察される。ただし、男性会員の配偶者（妻）のうち、平日7時間以上仕事をしている割合（25.1%）を考えると、家事の負担につき妻側に負担がかかる状況にある。

	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体	369	108	58	79	50	21	12	41
性別								
回答者:男性	239	19	31	67	49	20	12	41
回答者:女性	130	89	27	12	1	1	0	0
有子無供								
既婚(子供なし)	87	36	19	16	5	5	2	4
既婚(子供あり)	282	72	39	63	45	16	10	37
年代								
25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
26～30歳	24	8	4	5	2	4	1	0
31～40歳	154	47	32	36	13	6	3	17
41～50歳	119	43	12	24	17	6	7	10
51～60歳	48	7	7	11	10	3	1	9
61歳以上	24	3	3	3	8	2	0	5

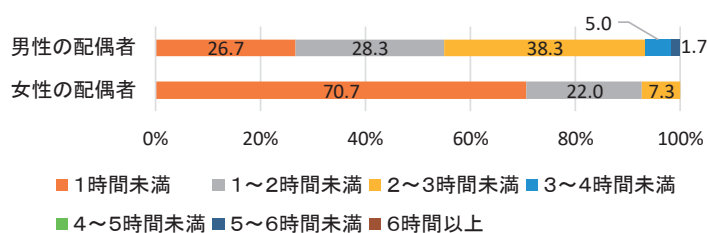


さらに、共働き世帯を対象に、平日7時間以上勤務している「男性会員の配偶者（妻）25.1%（60名）」及び、「女性会員の配偶者（夫）94.6%（123名）」について、家事に従事している時間を分析したところ、以下のとおりであった。

男性会員の配偶者（妻）が、家事に従事している時間は2～3時間が最頻値となっており、3時間以上も6.7%存在している。他方、女性会員の配偶者（夫）は、家事に従事している時間1時間未満が70.7%であると同時に、勤務時間は7時間以上が94.6%であり、うち10～12時間未満が21.1%（26名）、12時間以上が19.5%（24名）存在する。長時間勤務者には、家事、育児に従事する時間を確保することは難しいと考えられ、7～8時間勤務者、8～10時間勤務者の層の割合からして、女性会員の配偶者（夫）は、家事に従事する時間は少ない傾向があると言える。

【Q30\_2 配偶者の家事時間（Q30\_1 配偶者の勤務時間7時間以上の方のみ）】

	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
女性の配偶者	123	87	27	9	0	0	0	0
男性の配偶者	60	16	17	23	3	0	1	0



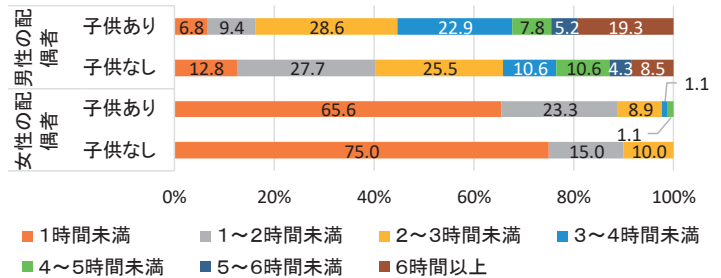
	1時間未満	1～2時間	2～3時間
男性の配偶者(妻)	26.7%	28.3%	38.3%
女性の配偶者(夫)	70.7%	22.0%	7.3%

子供の有無による家事時間の分析では、男性会員の配偶者（妻）については、子供ありの場合に家事に従事する時間が多い傾向にある。

女性会員の配偶者（夫）については、子供あり、子供なしともに約9割が2時間未満である。ただし、子供なしの場合は子供がいる場合よりも1時間未満の割合が高い。

【Q30\_2 配偶者の家事時間／性別・子供の有無別】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
男性の配偶者	子供あり	192	13	18	55	44	15	10	37
	子供なし	47	6	13	12	5	5	2	4
女性の配偶者	子供あり	90	59	21	8	1	1	0	0
	子供なし	40	30	6	4	0	0	0	0



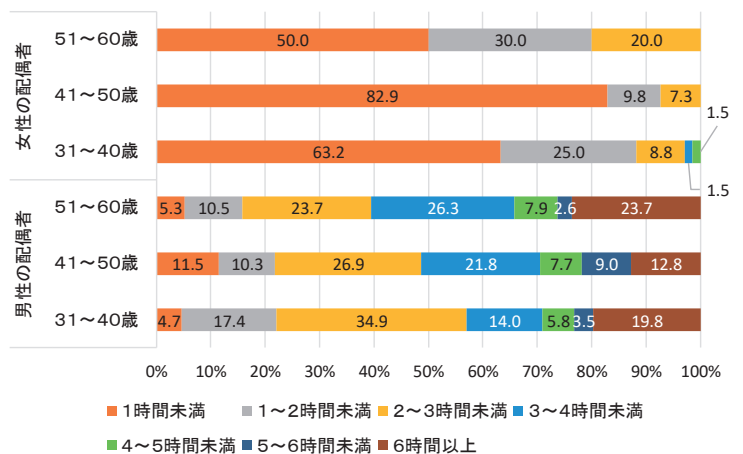
年代別による分析を行ったところ、男性会員の配偶者（妻）の年代別では、家事時間が2時間未満の割合は、いずれの年代でも20%前後で大きな差異はなかった。

50歳以下の年代では2～3時間の割合が最も高い。ただし、世代が高くなるにつれ、家事時間が増え、3～4時間の割合が増加している。

女性会員の配偶者（夫）の場合、年代別に関わらず1時間未満が過半数を占めている。

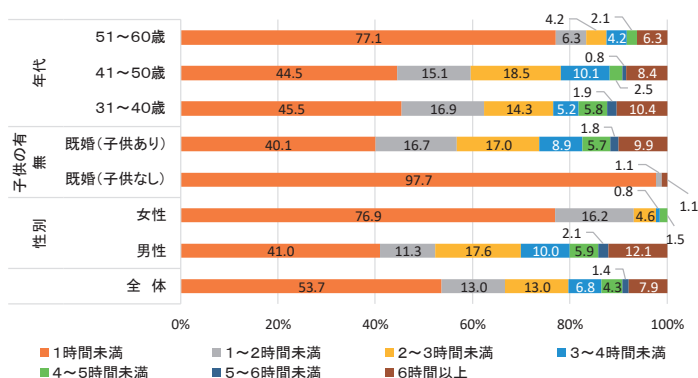
【Q30\_2 配偶者の家事時間／性別 - 年代別】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
男性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	15	1	2	5	2	4	1	0
	31～40歳	86	4	15	30	12	5	3	17
	41～50歳	78	9	8	21	17	6	7	10
	51～60歳	38	2	4	9	10	3	1	9
	61歳以上	22	3	2	2	8	2	0	5
女性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	9	7	2	0	0	0	0	0
	31～40歳	68	43	17	6	1	1	0	0
	41～50歳	41	34	4	3	0	0	0	0
	51～60歳	10	5	3	2	0	0	0	0
	61歳以上	2	0	1	1	0	0	0	0



Q30\_3 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（3）育児

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体		369	198	48	48	25	16	5	29
性別	男性	239	98	27	42	24	14	5	29
	女性	130	100	21	6	1	2	0	0
無の子有供	既婚(子供なし)	87	85	1	0	0	0	0	1
	既婚(子供あり)	282	113	47	48	25	16	5	28
年代	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	24	18	1	1	2	1	1	0
	31～40歳	154	70	26	22	8	9	3	16
	41～50歳	119	53	18	22	12	3	1	10
	51～60歳	48	37	3	2	2	1	0	3
	61歳以上	24	20	0	1	1	2	0	0



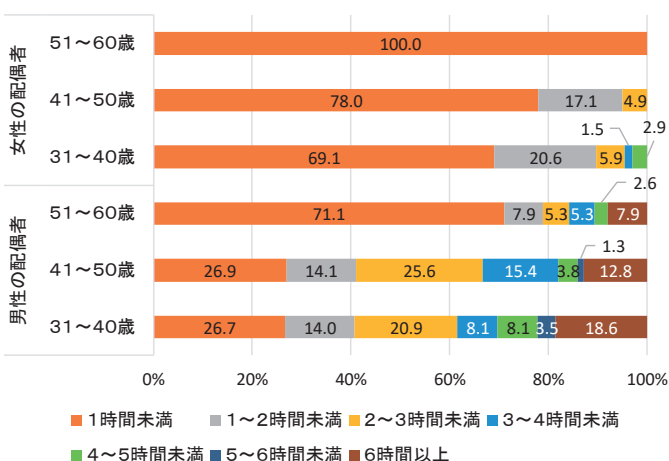
性別・年代別で見ると、男性会員の配偶者（妻）はすべての年代において1時間未満が最も多いものの、50代が71.1%、60歳以上が81.8%であるのに対し、30代は26.7%、40代は26.9%と、世代間で比率には明確な差がみとれる。

これは、30～40代は子供の年齢等から育児に時間を要する世代であるためと考えられる。そのため、当該世代は、育児時間が6時間以上の割合も18.6%、12.8%と高くなっており、育児負担の多い世代と考えることができる。

女性会員の配偶者（夫）については、全ての世代で1時間未満が最も多いものの、30代、40代においては、平日1～2時間を育児に費やす層が2割程度存在している。

【Q30\_3 配偶者の育児時間／性別－年代別】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
男性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	15	9	1	1	2	1	1	0
	31～40歳	86	23	12	18	7	7	3	16
	41～50歳	78	21	11	20	12	3	1	10
	51～60歳	38	27	3	2	2	1	0	3
	61歳以上	22	18	0	1	1	2	0	0
女性の配偶者	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	9	9	0	0	0	0	0	0
	31～40歳	68	47	14	4	1	2	0	0
	41～50歳	41	32	7	2	0	0	0	0
	51～60歳	10	10	0	0	0	0	0	0
	61歳以上	2	2	0	0	0	0	0	0



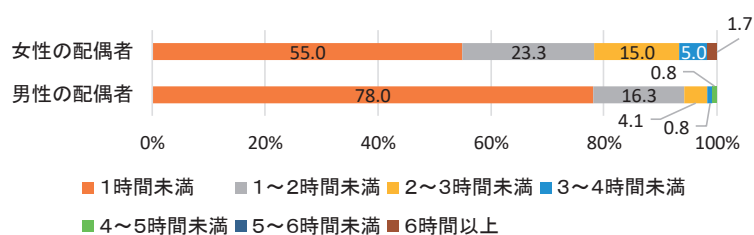
また、共働き世帯の配偶者（平日7時間以上勤務している男性会員の配偶者（妻）25.1%（60名）及び、女性会員の配偶者（夫）94.6%（123名））が育児に従事している時間について分析した結果、以下の状況にあった。

配偶者の職業別で見ると、男性会員の配偶者（妻）の職業が公認会計士・会社員いずれの場合も育児時間2時間未満の割合は、63.2%、62.7%とほぼ同水準となっていた。一方、妻の職業が「その他」の場合については、1時間未満41.0%、2時間未満47.2%、6時間以上の層も15.5%存在している。

なお、6時間以上を育児に費やしている層は、妻の職業が公認会計士でも10.5%程存在しているが、時短勤務等により就業時間を減らしている層も含まれるためと考えられる。

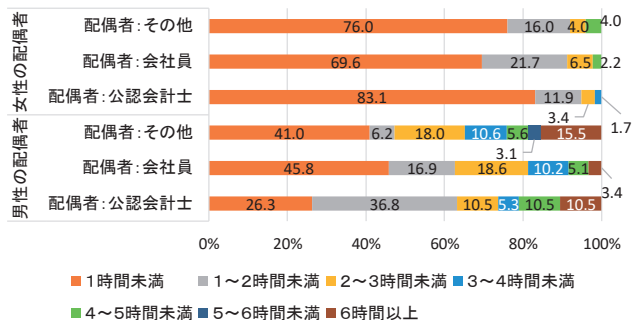
【Q30\_3 配偶者の育児時間（Q30\_1 配偶者の勤務時間7時間以上の方のみ）】

	該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
男性の配偶者	123	96	20	5	1	1	0	0
女性の配偶者	60	33	14	9	3	0	0	1



【Q30\_3 配偶者の育児時間／性別－職業別】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
男性の配偶者	配偶者：公認会計士	19	5	7	2	1	2	0	2
	配偶者：会社員	59	27	10	11	6	3	0	2
	配偶者：その他	161	66	10	29	17	9	5	25
女性の配偶者	配偶者：公認会計士	59	49	7	2	1	0	0	0
	配偶者：会社員	46	32	10	3	0	1	0	0
	配偶者：その他	25	19	4	1	0	1	0	0

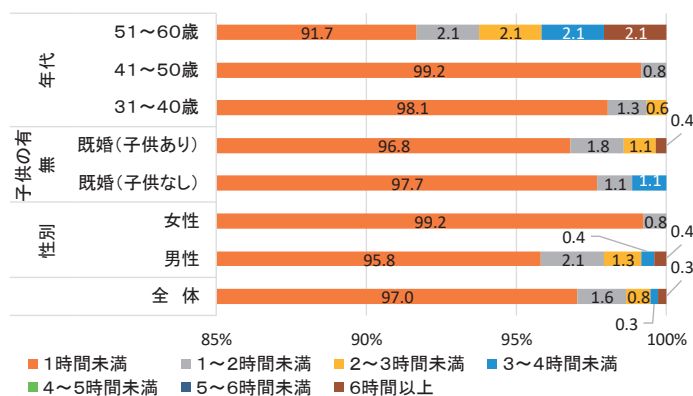


Q30\_4 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（4）介護

ほとんどの回答が1時間未満である。Q15の自らの介護従事時間とあわせて勘案しても、介護はこれからの課題と考えられる。

【Q30\_4 配偶者の介護時間（性別・年代別）】

		該当数	1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体		369	358	6	3	1	0	0	1
性別	男性	239	229	5	3	1	0	0	1
	女性	130	129	1	0	0	0	0	0
子供の有無	既婚(子供なし)	87	85	1	0	1	0	0	0
	既婚(子供あり)	282	273	5	3	0	0	0	1
年代	25歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
	26～30歳	24	24	0	0	0	0	0	0
	31～40歳	154	151	2	1	0	0	0	0
	41～50歳	119	118	1	0	0	0	0	0
	51～60歳	48	44	1	1	1	0	0	1
	61歳以上	24	21	2	1	0	0	0	0



Q30\_5 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（5）睡眠

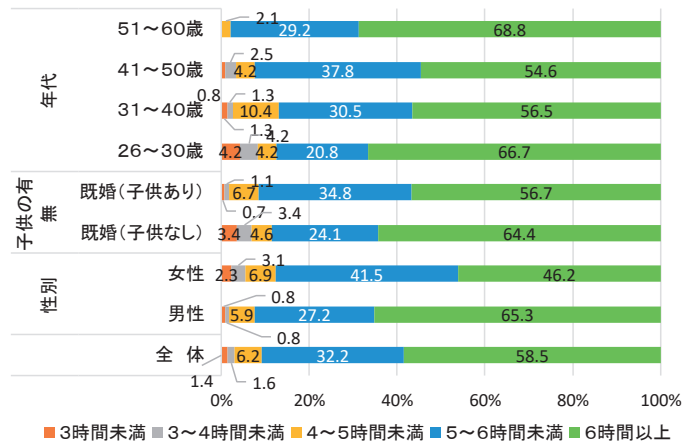
男性会員の配偶者（妻）については、睡眠時間6時間以上の層が65.3%、5～6時間未満の層を含めると全体の92.5%を占めている。

また、女性会員の配偶者（夫）については、6時間以上の層が46.2%、5～6時間未満の層を含めると全体の87.7%となっている。

男女どちらも睡眠時間は5時間以上確保されていると考えられるが、若干、女性会員の配偶者（夫）の方が睡眠時間が短い傾向がみられる。こちらは勤務時間が長時間に及ぶ傾向が影響していると考えられる。

【Q30\_5 配偶者の睡眠時間（性別・年代別）】

		該当数	3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
全体		369	5	6	23	119	216
性別	男性	239	2	2	14	65	156
	女性	130	3	4	9	54	60
子供の有無	既婚(子供なし)	87	3	3	4	21	56
	既婚(子供あり)	282	2	3	19	98	160
年代	25歳以下	0	0	0	0	0	0
	26~30歳	24	1	1	1	5	16
	31~40歳	154	2	2	16	47	87
	41~50歳	119	1	3	5	45	65
	51~60歳	48	0	0	1	14	33
	61歳以上	24	1	0	0	8	15





## 8. 第1子妊娠時の勤め先の制度について(回答者:子供あり)(Q32)

Q32\_1 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたお勤め先で、利用可能だった制度はありますか。

Q32\_2 また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。

### ■第1子妊娠時、勤務先で利用可能な制度について

女性会員は、①産前・産後休業制度、②育児休業、③短時間勤務制度、④所定外労働の免除、⑤子の看護休暇、⑥深夜業の制限、⑦時間外労働の制限、⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げの順に挙げており、前述の制度の認知度に関する回答率はいずれも3割を超えている。一方、男性会員の回答率で3割超のものは、①育児休業、②産前・産後休業制度、③短時間勤務制度の3つのみであった。

年代別では、各種制度等について若い世代の方が回答率は高くなっており、時代とともに制度が充実してきていることが読み取れる。

また、「よく知らない」という回答は、女性会員については40代以下ではゼロに近く、制度についての関心が高いことがうかがえる。他方、男性会員は、全体の37.5%が「よく知らない」と回答しており、管理職と思われる40代では43.3%となっていることから、制度に関する理解がまだまだ不十分であると思われる。

### ■実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等について

女性会員は、産前・産後休業制度、育児休業の利用が7～8割と多い。

短時間勤務制度、所定外労働の免除が3割台、子の看護休暇、深夜業の制限、時間外労働の制限が2割から1割台と続く。制度が時代とともに充実してきたこと、一人ひとりが自分に合った柔軟な働き方を選択してきていることがうかがえる。

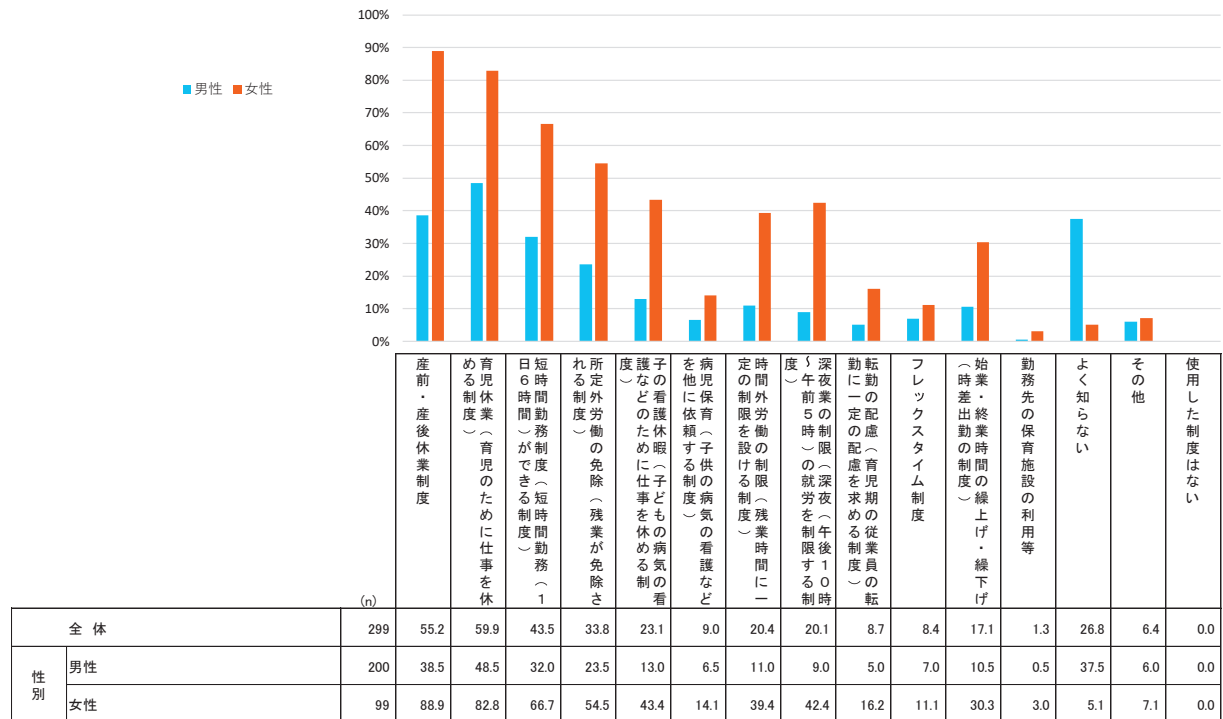
男性会員は8割が「利用した制度がない」と多い。他方、産前・産後休業制度、育児休業、短時間勤務制度、子の看護休暇の利用者は数人しかいない。

妊娠・出産時等の制度の利用が促進されるためには、制度利用者(予定含む)だけでなく、周囲(上司・同僚・部下等)の理解も求められることから、職場において各制度の正しい理解を周知し、浸透を図ることが必要である。また、当該制度利用者を受け入れる側の職場環境の整備も重要である。また、結婚・出産・育児というライフイベントは夫婦共通のものであり、家事・育児は共同で相応の分担を促し、男性の制度利用を促進し、サポートする組織風土を作るために、組織構成員全体に向けた制度説明会の実施などの取組みが求められる。

Q32\_1 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたお勤め先で、利用可能だった制度はありますか。あてはまるものすべてお答えください。

女性会員は、回答率の高い順に、①産前・産後休業制度（88.9%）、②育児休業（82.8%）、③短時間勤務制度（66.7%）、④所定外労働の免除（54.5%）、⑤子の看護休暇（43.4%）、⑥深夜業の制限（42.4%）、⑦時間外労働の制限（39.4%）、⑧始業・就業時間の繰上げ・繰下げ（30.3%）を挙げている。

男性会員は、①育児休業（48.5%）、②産前・産後休業制度（38.5%）、③短時間勤務制度（32.0%）等を挙げているが、よく知らない（37.5%）も多い。



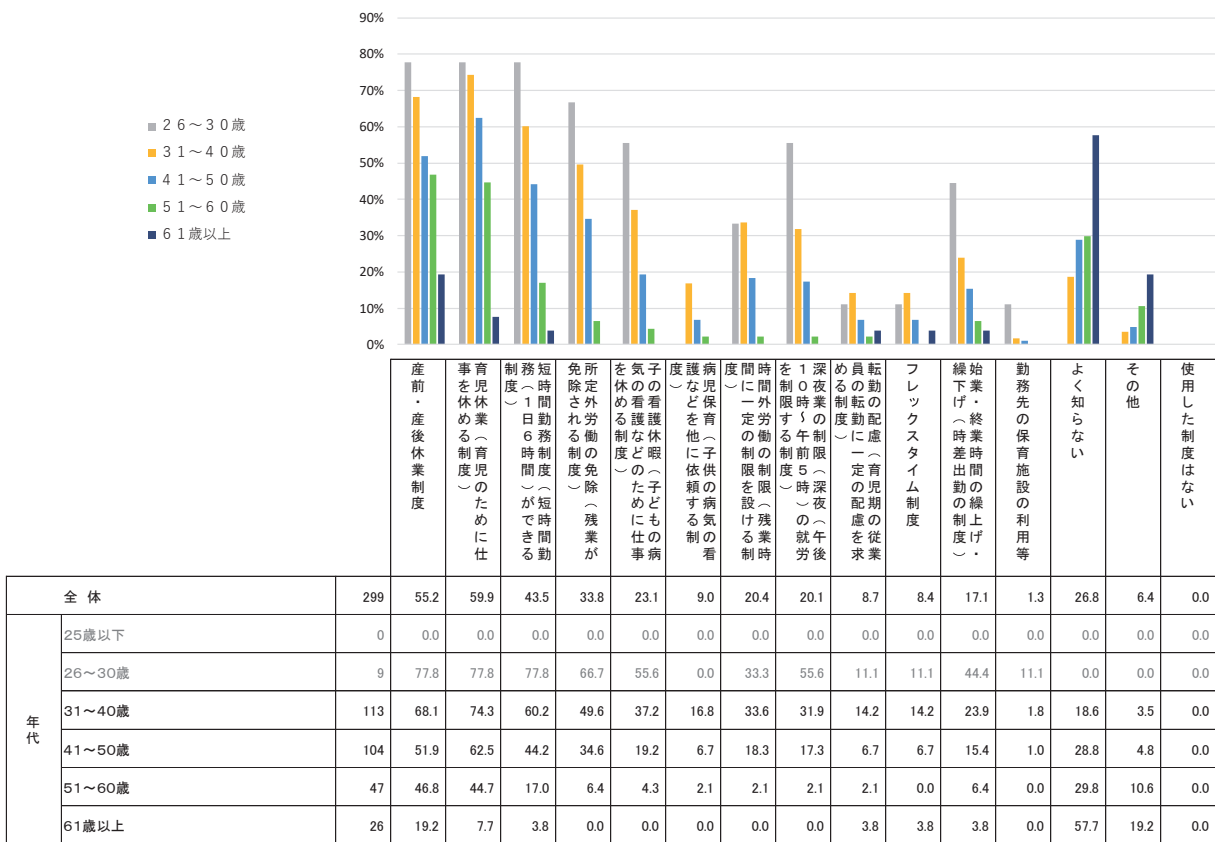
年代別では、①産前・産後休業制度、②育児休業、③短時間勤務制度等について知っていると回答した会員は、26～30歳でいずれも78%程度、30代で60～74%、40代で44～63%、50代で17～47%と、若い世代のほうがより高くなっている。

「よく知らない」と回答した割合は、61歳以上は57.7%と高く、50代は29.8%、40代は28.8%、30代は18.6%と、若い世代ほど、制度についての関心が高い傾向がみられる。

※育児休業は、1992年頃に義務化された。

短時間勤務制度、時間外労働の免除、深夜労働の制限、子の看護休暇、始業・終業時間の繰上げ・繰下げは、大手監査法人では1997年頃に制度導入している。

【Q32\_1年代別】

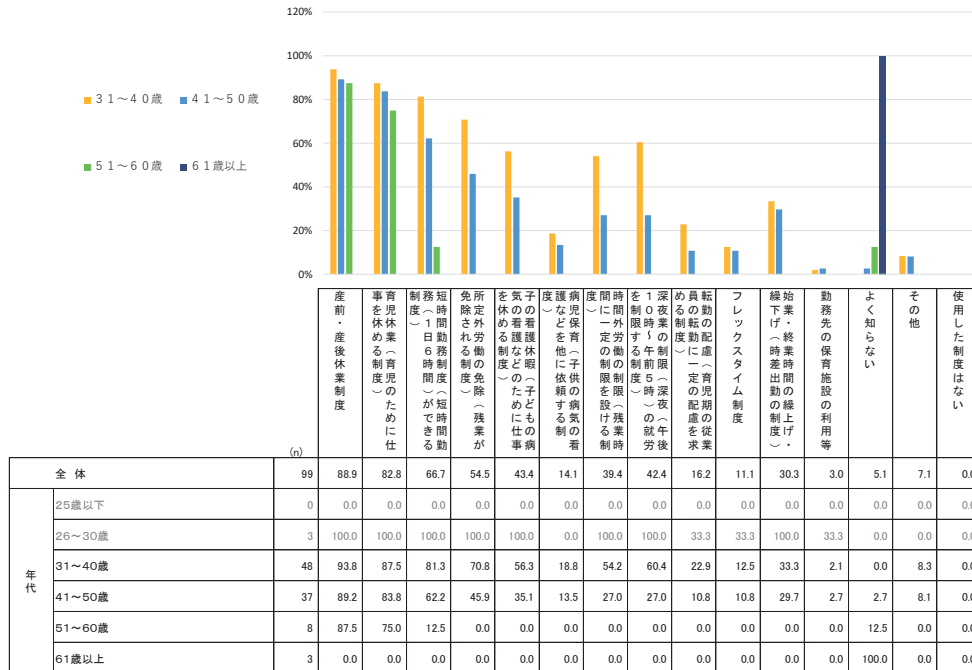


年代	人数	産前・産後休業制度	育児休業（育児のため仕事を休める制度）	短時間勤務制度（1日6時間勤務ができる）	所定外労働の免除（残業が免除される制度）	子の看護休暇（子どもの病気を休めるための制度）	子の看護休暇（子どもの病気を休めるための制度）	病児保育（子供の病気の看護などを他に依頼する制度）	深夜労働の制限（深夜（午後10時～午前5時）の就業を制限する制度）	時間外労働の制限（残業時間を一定の制限を設ける制度）	柔軟な勤務（育児期の従業員に一定の配慮を求めると）	フレックスタイム制度	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）	勤務先の保育施設の利用等	よく知らない	その他	使用した制度はない
全体	299	55.2	59.9	43.5	33.8	23.1	9.0	20.4	20.1	8.7	8.4	17.1	1.3	26.8	6.4	0.0	
25歳以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
26～30歳	9	77.8	77.8	77.8	66.7	55.6	0.0	33.3	55.6	11.1	11.1	44.4	11.1	0.0	0.0	0.0	
31～40歳	113	68.1	74.3	60.2	49.6	37.2	16.8	33.6	31.9	14.2	14.2	23.9	1.8	18.6	3.5	0.0	
41～50歳	104	51.9	62.5	44.2	34.6	19.2	6.7	18.3	17.3	6.7	6.7	15.4	1.0	28.8	4.8	0.0	
51～60歳	47	46.8	44.7	17.0	6.4	4.3	2.1	2.1	2.1	2.1	0.0	6.4	0.0	29.8	10.6	0.0	
61歳以上	26	19.2	7.7	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	3.8	3.8	0.0	57.7	19.2	0.0	

次に、男女別に分析を行ったところ、女性会員は、利用可能な制度のうち、30代、40代においては、それぞれ、①産前・産後休業（93.8%、89.2%）、②育児休業（87.5%、83.8%）、③短時間勤務（81.3%、62.2%）について高い回答率となっている。

また、女性会員で、「よく知らない」と回答した割合は、61歳以上：100%、50代：12.5%、40代：2.7%、30代以下：ゼロとなっており、若い世代は、制度についての関心が高い傾向にある。（なお、61歳以上の層は回答者が3名、51～60歳の層は回答者が8名と少数のため参考値である。）

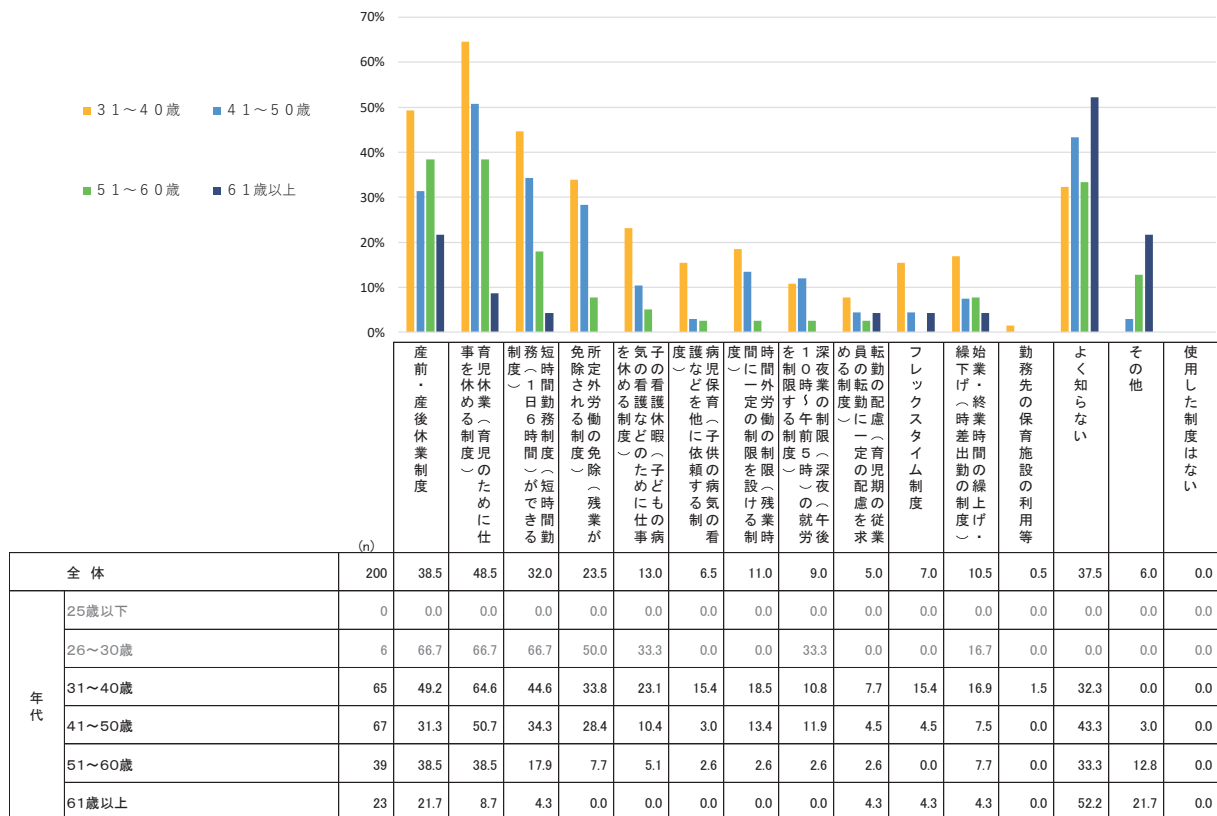
【Q32\_1 女性回答者 - 年代別】



男性会員のうち、50歳以下の世代は、①産前・産後休業、②育児休業は利用可能であることを知っている割合が高い（41.3%、58.0%）が、①産前・産後休業より、②育児休業の方を知っていると回答した人が多いことが特徴的である。

また、「よく知らない」と回答した男性会員は、61歳以上で52.2%、50代で33.3%、40代で43.3%、30代で32.3%となっており、特に管理職や経営者であると思われる年代において、制度に関する理解がまだまだ不十分であることがうかがえる。

【Q32\_1 男性回答者 - 年代別】

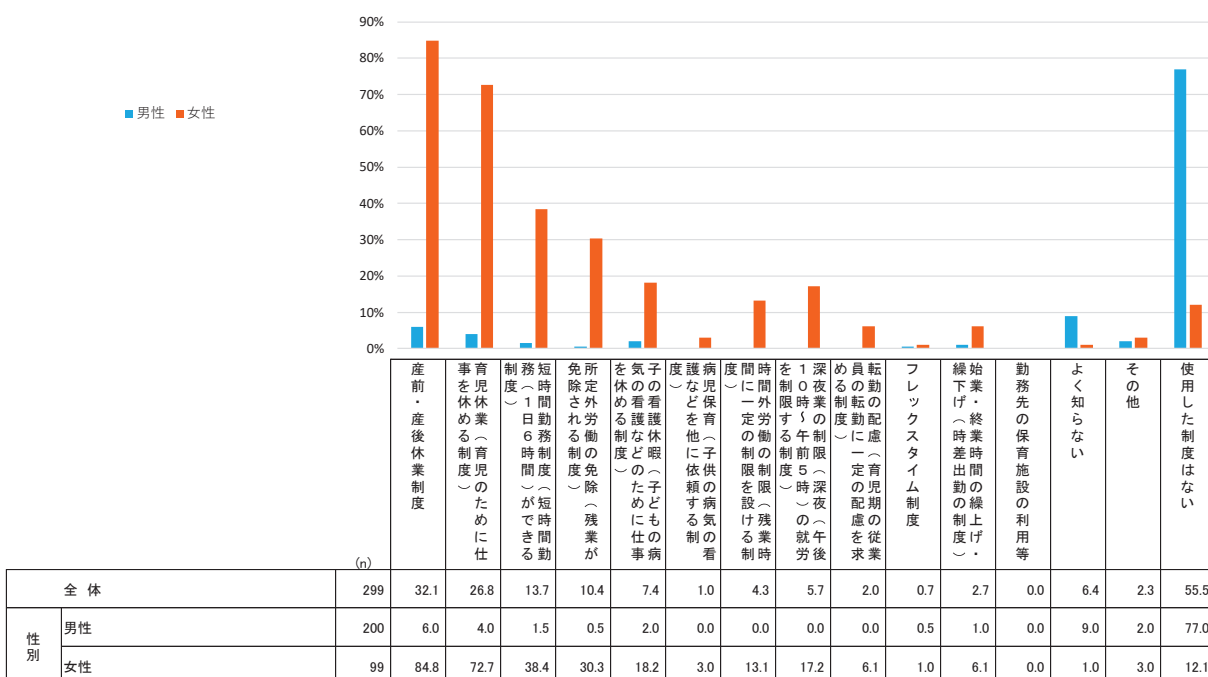


Q32\_2 また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。

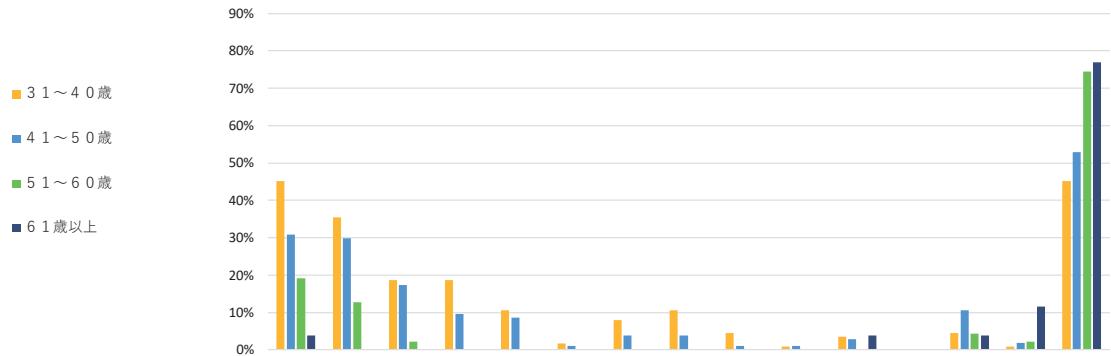
実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等については、女性会員は、①産前・産後休業制度（84.8%）、②育児休業（72.7%）と多い。以降、③短時間勤務制度（38.4%）、④所定外労働の免除（30.3%）、⑤子の看護休暇（18.2%）、⑥深夜業の制限（17.2%）、⑦時間外労働の制限（13.1%）と続く。

男性会員は、使用した制度はない（77%）が最も多い。男性の制度利用者は、産前・産後休業制度（6%）、育児休業（4%）、短時間勤務制度（1.5%）、子の看護休暇（2%）と数人であり、まだまだ少ない。

【Q32\_2 性別】



【Q32\_2 年代別】

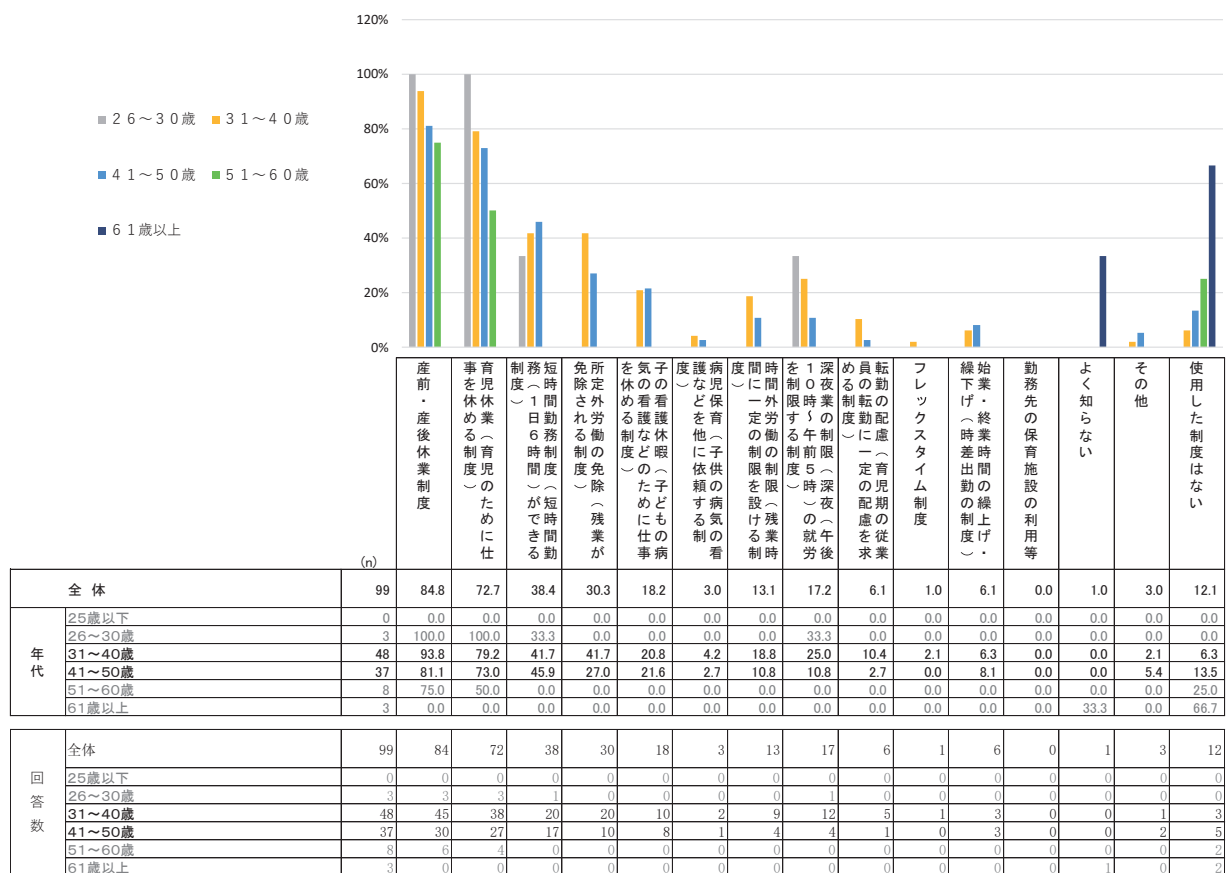


	産前・産後休業制度	育児休業（育児のために仕事を休める制度）	短時間勤務制度（1日6時間）ができる	所定外労働の免除（残業が除外される制度）	子の看護休暇（子どもの病気を休める制度）	子の看護休暇（子どもの病気を休める制度）	病児保育（子供の病気の看護などを他に依頼する制度）	時間外労働の制限（残業時間に一定の制限を設ける制度）	10時～午前5時の就労を制限する制度	深夜業の制限（深夜（午後10時～午前5時）の就労を制限する制度）	転勤の配慮（育児期の従業員に一定の配慮を求めるとする制度）	フレックスタイム制度	始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤の制度）	勤務先の保育施設の利用等	よく知らない	その他	使用した制度はない
全体	299	32.1	26.8	13.7	10.4	7.4	1.0	4.3	5.7	2.0	0.7	2.7	0.0	6.4	2.3	55.5	
年代	25歳以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	26～30歳	9	33.3	33.3	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	55.6
	31～40歳	113	45.1	35.4	18.6	18.6	10.6	1.8	8.0	10.6	4.4	0.9	3.5	0.0	4.4	0.9	45.1
	41～50歳	104	30.8	29.8	17.3	9.6	8.7	1.0	3.8	3.8	1.0	1.0	2.9	0.0	10.6	1.9	52.9
	51～60歳	47	19.1	12.8	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	2.1	74.5
	61歳以上	26	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	3.8	11.5	76.9

女性会員は、30代、40代の主要回答世代において、まず、①産前・産後休業制度(93.8%、81.1%)、②育児休業(79.2%、73.0%)が2/3以上の回答率となっており、次に③短時間勤務制度(41.7%、45.9%)、④所定外労働の免除(41.7%、27.0%)が3~4割程度の回答率となっている。以降、⑤子の看護休暇(20.8%、21.8%)、⑥深夜業の制限(25.0%、10.8%)、⑦時間外労働の制限(18.8%、10.8%)、⑧転勤の配慮(10.4%、2.7%)、⑨始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(6.3%、8.1%)、⑩病児保育(4.2%、2.7%)の順に挙がっている。

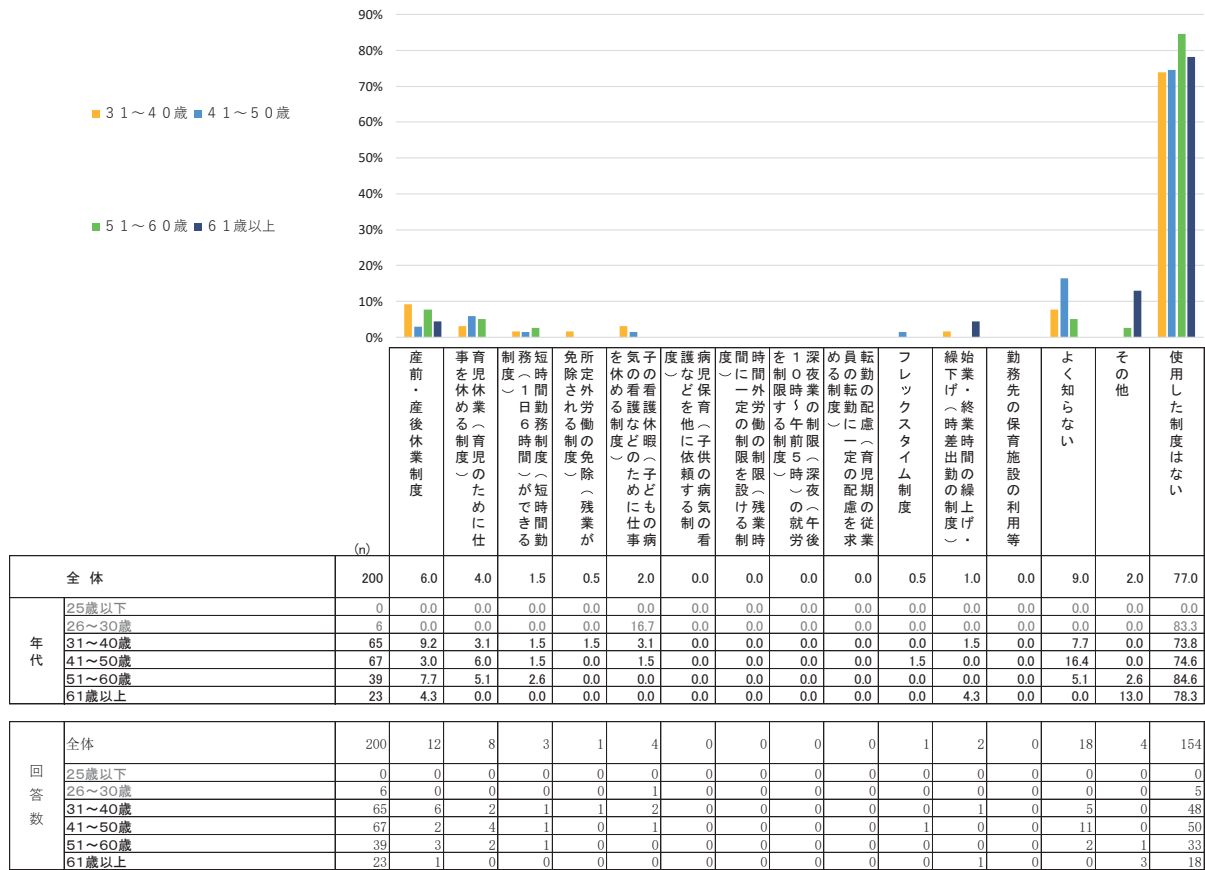
「使用した制度がない」と回答した女性は、61歳以上で2人、50代で2人、40代で5人、30代で3人となっているが、その多くが独立開業している個人であった。

【Q32\_2 女性回答者 - 年代別】





【Q32\_2 男性回答者 - 年代別】



※大手監査法人における制度の導入状況については、付録2を参照。

## 9. 男女間の家事・育児時間について（回答者：既婚者）（Q34）

Q34\_1 あなたは、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。

Q34\_2 あなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。

（十分していると思う／少しはしていると思う／あまりしていないと思う／全くしていないと思う）

男性会員は家事・育児の実施状況について、子供の有無により特段の変化はみられないが、女性会員は、子供有の場合、家事・育児を「十分している」という回答が大きく上昇している（30.0%→68.9%）。このことから、女性会員にとって、平日の育児に要する時間は大きな割合を占めており、負荷も相応にかかっているものと推察される。

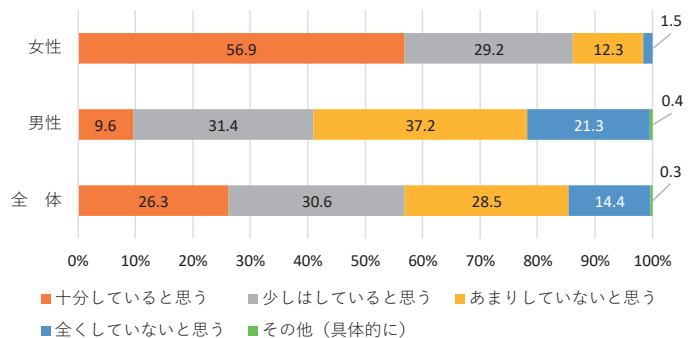
前述の Q30 の回答結果を踏まえて考えると、共働き世帯においては、当人が実際に家事・育児に費やした時間と、配偶者が感じる家事・育児への参画に対する納得感・満足度は必ずしも比例せず、実際に費やした時間が限られていたとしても、夫婦間でのコミュニケーション（就業継続や家事・育児分担についての事前の話合いの実施）が円滑であれば、互いの納得が得られるということを示唆していると考えられる。

Q34\_1 あなたは、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。

女性会員は過半数（56.9%）が平日の家事・育児を十分にしていると回答しているのに対し、男性会員は過半数が「あまりしていない／まったくしていない」と回答している。

さらに、男性会員のうち、配偶者が公認会計士・会社員または会社員の場合には、「あまりしていない／まったくしていない」という回答は半数以下ではあるが、「十分している」との回答は2割を下回っている（配偶者が公認会計士：15.8%、配偶者が会社員：13.6%）状況にある。

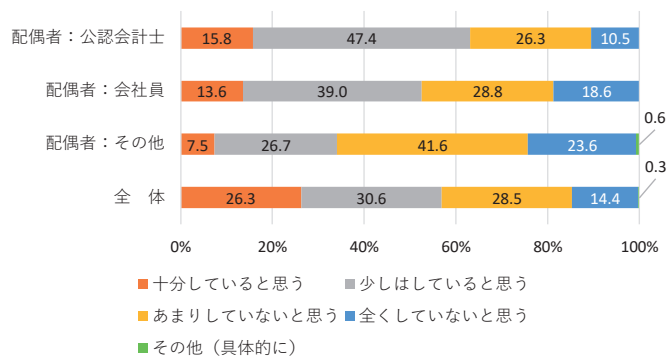
	該当数	十分していると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う	その他（具体的に）
(n)						
全体	369	97	113	105	53	1
男性	239	23	75	89	51	1
女性	130	74	38	16	2	0



また、子供の有無と平日の家事・育児の実施状況に関しては、女性会員は「既婚（子供なし）」よりも「既婚（子供あり）」の方が回答率は上昇（30.0%→68.9%）しているのに対して、男性会員は子供の有無により回答傾向に特段の変化がみられない（10.6%→9.4%）。このことから、女性会員にとって、平日の育児に要する時間は大きな割合を占めており、負荷も相応にかかっているものと考えられる。

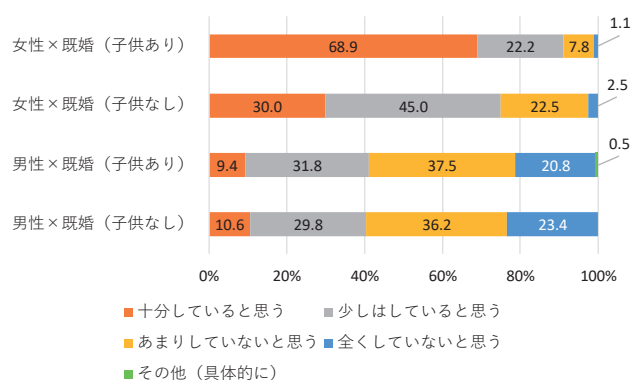
【Q34\_1 配偶者の職業別状況（回答者：既婚男性）】

(n)	該当数	十分していると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う	その他（具体的に）
全体	369	97	113	105	53	1
配偶者：その他	161	12	43	67	38	1
配偶者：会社員	59	8	23	17	11	0
配偶者：公認会計士	19	3	9	5	2	0



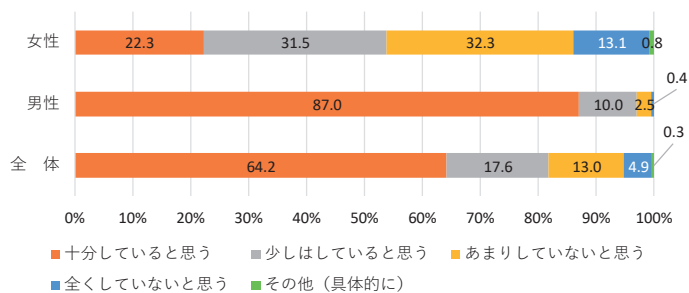
【Q34\_1 性別及び子供の有無による回答状況】

(n)	該当数	十分していると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う	その他（具体的に）
全体	369	97	113	105	53	1
男性－既婚（子供なし）	47	5	14	17	11	0
男性－既婚（子供あり）	192	18	61	72	40	1
女性－既婚（子供なし）	40	12	18	9	1	0
女性－既婚（子供あり）	90	62	20	7	1	0



Q34\_2 あなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれの程度していると思いますか。

(n)	該当数	十分していると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う	その他（具体的に）
全体	369	64.2	17.6	13.0	4.9	0.3
性別						
男性	239	87.0	10.0	2.5	0.4	0.0
女性	130	22.3	31.5	32.3	13.1	0.8



配偶者の家事・育児への従事度合いに関しては、男性会員の87%が配偶者は十分しているという認識であり、Q34\_1における回答者自身の従事度合い（Q34\_1にて「十分している」と答えた男性会員の割合=9.6%）とおおむね整合する回答となっている。

他方、女性会員については、22.3%が自らの配偶者は家事・育児を「十分している」と回答している。これは、Q34\_1における配偶者が公認会計士もしくは会社員である男性会員自身の認識よりも高い数値となっている（自らが「十分にしている」と回答した割合は、配偶者が公認会計士の男性会員：15.8%、配偶者が会社員の男性会員：13.6%）。

前述のQ30の回答結果を踏まえて考えるに、共働き世帯においては、当人が実際に家事・育児に費やした時間と、配偶者が感じる家事・育児への参画に対する納得感・満足度は必ずしも比例せず、実際に費やした時間が限られていたとしても、夫婦間のコミュニケーションが円滑であれば、互いの納得が得られるということを示唆していると考えられる。

## 10. 平日、夫婦で一緒にすべき／している家事・育児について (回答者：既婚者) (Q35)

Q35\_1 仕事をしている平日における家事・育児について、ご夫婦で一緒にした方が良いと感じているものがあればお答えください。

Q35\_2 仕事をしている平日における家事・育児について、ご夫婦で実際に一緒にしているものがあればお答えください。

夫婦で一緒に実施した方が良い家事・育児の考え方には、共働きかどうかといった世帯状況が強く影響しているものと考えられる。(男性会員で配偶者が公認会計士・会社員以外の層は、他の回答者層に比べ全体的に回答率が低い傾向にあった。)

また、夫婦で実際に一緒にしている家事・育児に関しては、男性側は一緒に実施していると認識しているのに対し、女性側は一緒に実施していないと認識している傾向が見受けられ、夫婦間の家事・育児に対する参画意識については、性別による一定のギャップが存在すると考えられる。

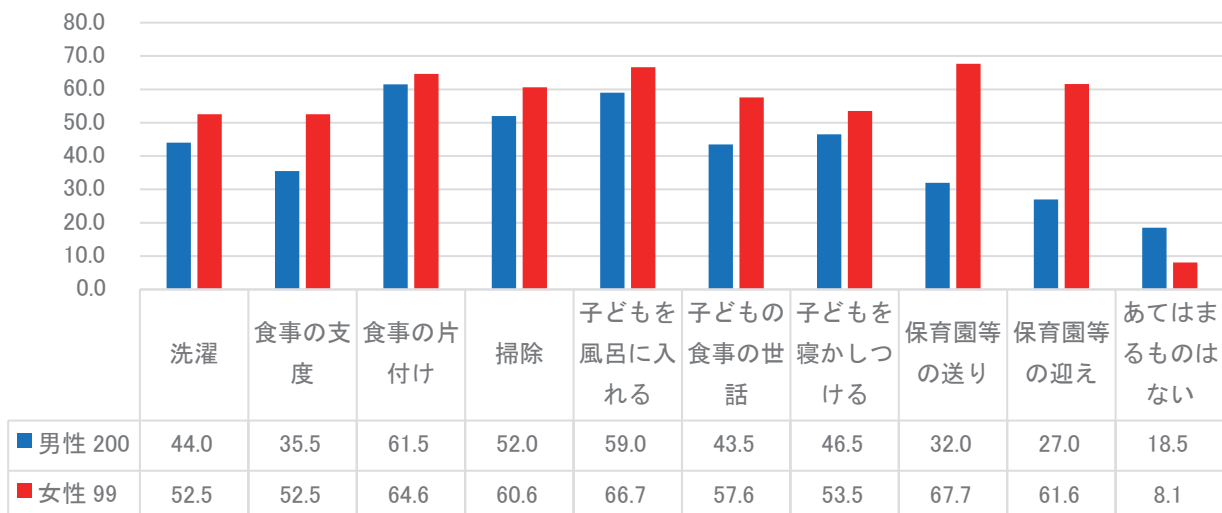
ただし、「夫婦で一緒に実施した方が良い」という回答に対し「夫婦で実際に一緒にしている」という回答は男女ともにすべての項目において低い。特に、保育園の送迎については夫婦共同で実施した方が良いが、実際には実施できていないとの回答が女性会員で高く、4割程度の乖離となっている。家事・育児の共同実施については夫婦共通の課題として男女ともに一定程度の認識がなされているといえる。

Q35\_1 仕事をしている平日における家事・育児について、ご夫婦で一緒にした方が良いと感じているものがあればお答えください。

男女ともに過半数を超えている項目は「食事の片づけ (男性 61.5%、女性 64.6%)」「掃除 (男性 52.0%、女性 60.6%)」「子供を風呂に入れる (男性 59.0%、女性 66.7%)」であった

一方、男女で認識の差が大きい項目は「保育園等の送り (男性 32.0%、女性 67.7%)」「保育園等の迎え (男性 27.0%、女性 61.6%)」であった。

また、女性会員はすべての項目について、「一緒にした方が良い」との回答が過半数を占めている。

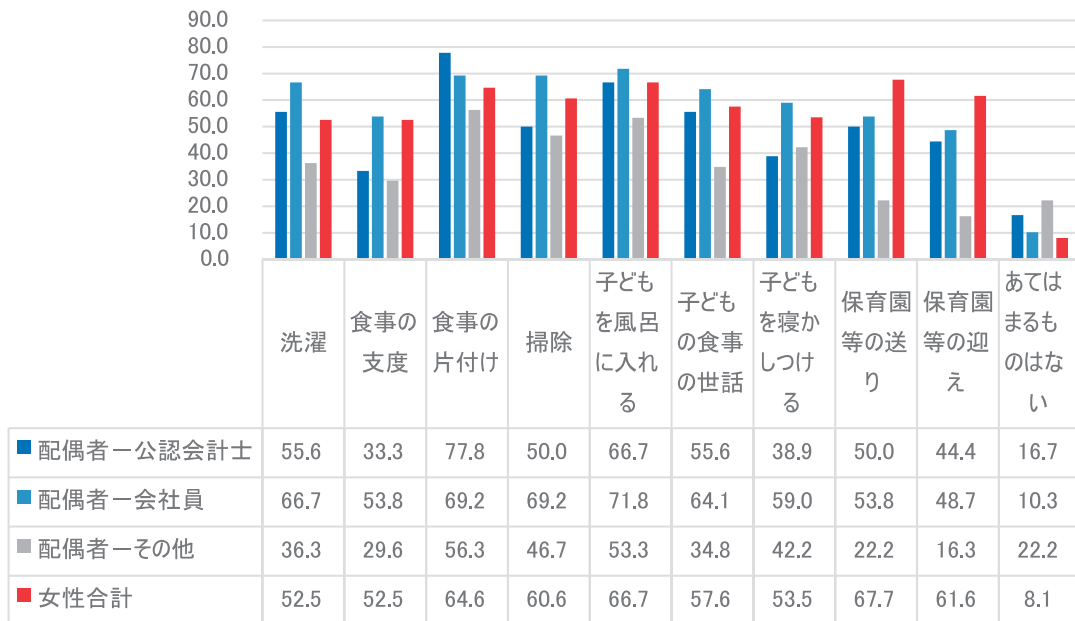


ここで、男性会員の回答に関しては、家庭の構成 (共働きかどうか) の影響も大きいと思われるため、配偶者の職業に応じて細分化し更なる検討を実施した。

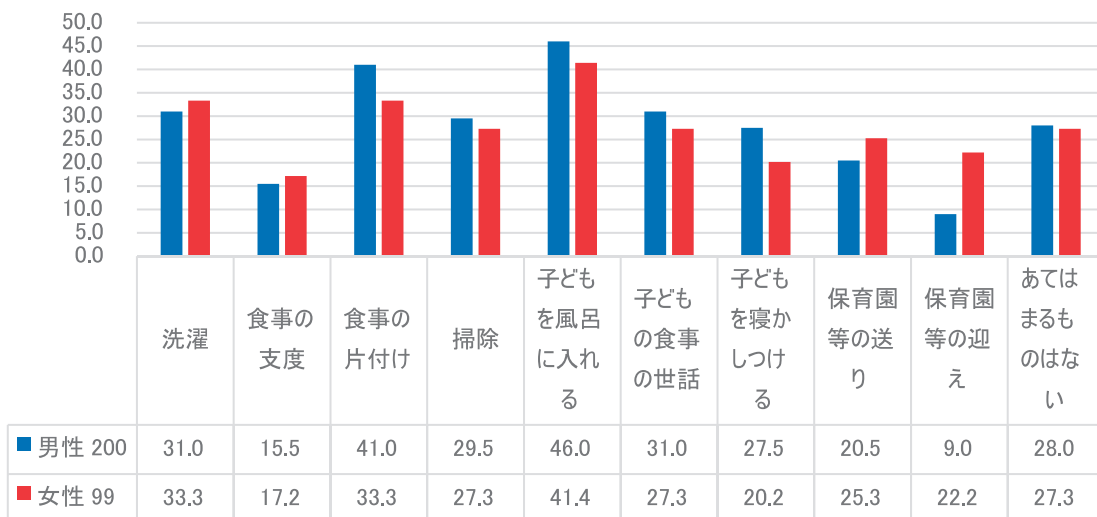
その結果、共働きでない男性会員の回答は多くの項目において低い傾向にあるが、共働き世帯の男性会員（配偶者が公認会計士又は会社員と回答した男性）の回答傾向については、女性会員の回答傾向と同様であり、ほぼ全項目において女性会員の「一緒にした方が良い」という回答傾向と比較して大きな差異は見受けられなかった。

夫婦で一緒に実施した方が良い家事・育児の考え方には性差は特段なく、共働きかどうかといった世帯状況が影響するものと考えられる。

【Q35\_1 回答者：男性（配偶者の職業別）及び女性】



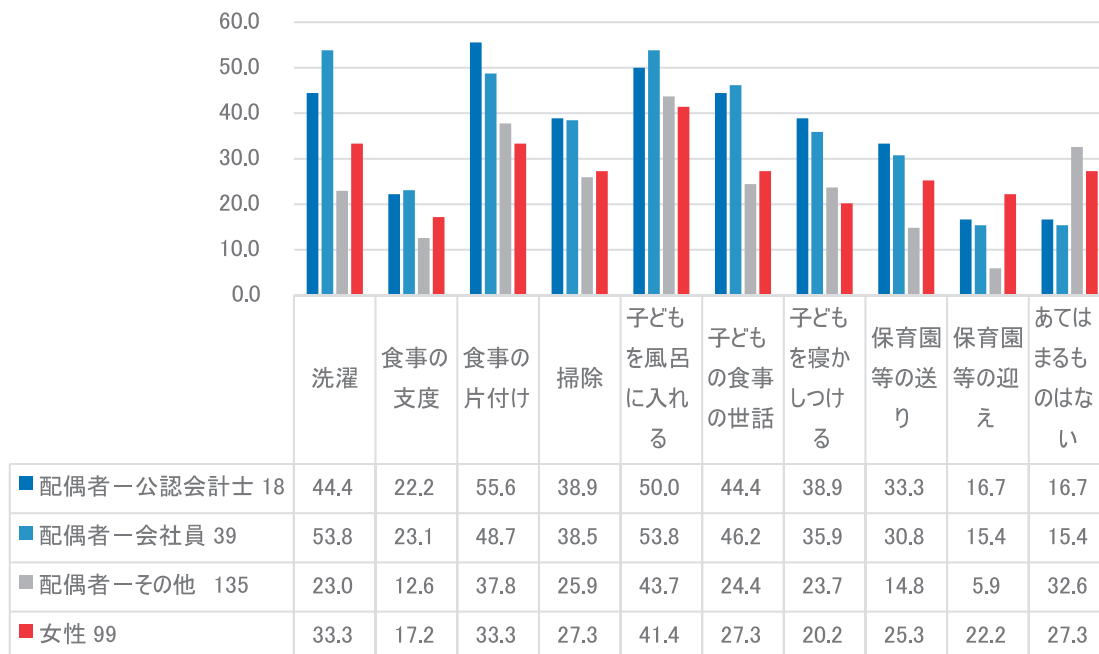
Q35\_2 仕事をしている平日における家事・育児について、ご夫婦で実際に一緒にしているものがあればお答えください。



実際に夫婦で一緒にしている家事・育児のうち、回答率の高かった項目は、「子供を風呂に入れる（男性 46.0%、女性 41.4%）」「食事の片づけ（男性 41.0%、女性 33.3%）」であった。

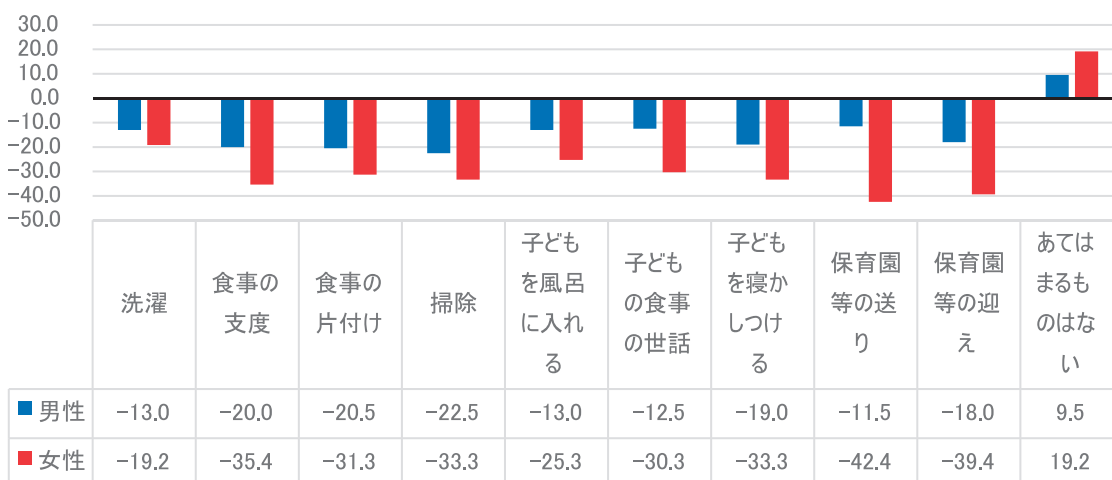
男性会員の回答を配偶者の職業別に区分し、配偶者が公認会計士・会社員の男性会員の回答と女性会員の回答を比較したところ、「保育園等の迎え」「あてはまるものはない」以外の項目はすべて、共働き世帯の男性会員の方が女性会員に比べ『夫婦で一緒に実施している』と答えている比率が高く、夫婦間の家事・育児に対する参画意識については、一定のギャップがあるものと推察される。

【Q35\_2 回答者：男性（配偶者の職業別）及び女性】



また、実際に「夫婦で一緒に実施している家事・育児」と、「夫婦で一緒に実施したほうが良い家事・育児」を比較すると、全項目において「実施したほうが良い>実施している」という状況にある。差異の比率は女性会員の方が高く課題としての認識が強いと考えられるが、家事・育児の共同実施については夫婦共通の課題として男女ともに一定の認識がなされているといえる。

【Q35\_1、2 夫婦で一緒にしたほうが良い家事・育児と実際に一緒に行っている家事・育児の差異】



11. 妊娠時代の夫婦の話し合いについて（回答者：子供あり）（Q38 第49回中日本五会再掲）

Q38\_第1子の妊娠がわかってから出産までの間で配偶者と以下のことについて話し合いましたか？

(1) 家事の分担について (2) 育児の分担について (3) あなたの就業継続について

夫婦間での妊娠時代の家事・育児分担・就業継続についての話し合いの有無に関しては、女性会員は40才を境に傾向が変化しており、若い世代の方が話し合いを実施した傾向がみられる。一方、男性会員は、世代を問わず半数以上が話し合いを実施していないと回答している。

ただし、共働き世帯（特に公認会計士同士の夫婦）の場合は、回答者が男性会員であっても、話し合いを行っている傾向が高かった。これは、共働き世帯においては、特に、妊娠・出産に伴う家事・育児時間の増加や配偶者（特に妻側）の就業継続の有無などが、夫婦の生活全般へ与える影響が大きいことによると考えられる。

公認会計士業界のライフにかかる状況として、子供のいる会員に対し以下の質問を実施し、その傾向を分析した。

Q38\_第1子の妊娠がわかってから出産までの間で配偶者と以下のことについて話し合いましたか？

／(1) 家事の分担について (2) 育児の分担について (3) あなたの就業継続について

当該項目については、回答者の性別・年代・配偶者の職業によって以下の傾向がみられた。

女性会員については、家事・育児・就業のいずれも40才を境に実施率の傾向が変化しており、若年層の方が話し合いを実施したという率は高い。家事・育児分担、就業継続について全く話し合っていない割合は、30代では20%台であるのに対し、40代は過半数以上に及んでいる。

一方、男性会員については、家事・育児・就業のいずれについてもすべての世代で半数以上が話し合いを実施していないと回答している。

ただし、回答者が男性会員であっても、共働き世帯（特に公認会計士同士の夫婦）の場合は、話し合いを行っている率が高い傾向がみられる。

		当アンケート										H25内閣府WLBアンケート	
		女性			男性			男性 配偶者の職業					
		全体	31~40才 (48人)	41~50才 (37人)	全体	31~40才 (65人)	41~50才 (67人)	CPA (18人)	会社員 (39人)	その他 (135人)	女性 (1987人)		
家事の 分担 について	何でも話合った	26.3%	37.5%	>	13.5%	28.5%	27.7%		32.8%	55.6%	38.5%	22.2%	25.1%
	1度は話合った	28.3%	41.7%	>	16.2%	20.5%	23.1%		19.4%	16.7%	25.6%	20.0%	25.4%
	全く話し合っていない	43.4%	20.8%	<	64.9%	50.5%	49.2%	≒	47.8%	27.8%	35.9%	57.0%	47.9%
育児の 分担 について	何でも話合った	25.3%	37.5%	>	13.5%	27.0%	23.1%		31.3%	50.0%	38.5%	20.7%	28.7%
	1度は話合った	31.3%	41.7%	>	21.6%	23.0%	30.8%		20.9%	22.2%	25.6%	23.7%	24.2%
	全く話し合っていない	42.4%	20.8%	<	62.2%	49.5%	46.2%	≒	47.8%	27.8%	35.9%	54.8%	46.0%
あなたの 就業継続 について	何でも話合った	26.3%	33.3%	>	18.9%	18.0%	23.1%		16.4%	44.4%	23.1%	13.3%	31.8%
	1度は話合った	30.3%	35.4%	>	27.0%	12.5%	10.8%		13.4%	22.2%	17.9%	10.4%	34.1%
	全く話し合っていない	40.4%	27.1%	<	51.4%	69.0%	66.2%	≒	70.1%	33.3%	59.0%	75.6%	33.5%

## 12. 女性が出産後も働き続けるために必要なことについて（回答者：子供あり）（Q42）

Q42\_1 お子さんがある男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。

Q42\_2 そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。

### ■ 「必要」とする項目の男女別傾向

男女共「必要」と考える項目は、保育所がある、配偶者や両親等の支援がある、残業が少ない、休暇が取りやすいと言った、「現実的な制度やサポート体制」である。それに加えて女性会員は、仕事と育児の両立に対する職場や社会の理解、職場の戦力として期待されていることや仕事のやりがいなどの項目がいずれも過半数を超えており、「自分の存在が職場や周囲から認められている感」も重視する傾向がある。

### ■ 「必要」と「現実」のギャップに関する男女別傾向

「必要（Q42-1）」と「現実（Q42-2）」の差異を項目別に算出すると、回答者の性別問わず、全ての項目について、回答結果が「必要」に比べ「現実」が大きく下回った。つまりこの差異が大きいことは、女性が出産後も働き続けるために必要と思う制度やサポートは実際には充足されていない状況が当たり前になっていることがうかがえる。

女性会員特有の傾向を見てみると、通勤時間や休暇など自分の時間の制約に直結する項目の「必要」と「現実」のギャップが顕著であり、男性よりも女性の方が育児に時間を費やしている現れと見ることができる。加えて職場の戦力、仕事やりがい、将来的目標に関しても「必要」と「現実」のギャップが顕著であり、男性会員よりも女性会員の方が職場や仕事に関してなかなか満たされていない感をもっていることの現れと見ることができる。つまり、女性会員には「育児は主に女性が担う現実」と「自分の存在が職場や周囲から認められている感が満たされていない」という2つの問題が立ちはだかっていることがうかがえる。

出産育児により、男性以上に自分の時間の制約を受けやすい女性の「仕事と家庭の両立のためのモチベーション」とは、「自分の存在が職場や周囲から認められている感」と言っても過言ではないだろう。この「自分が周囲から認められている感」は、女性側に限定されるものではなく、男性側のモチベーションにも重要な影響を与えと考えられる。

上司部下同僚のいずれの立場からも、異なる立場の考え、環境を理解する力を持ち発揮することこそ、女性だけでなく組織の構成員全員が働き続けやすい職場づくりの重要な基礎であり、その力こそがダイバーシティ力と言える。

Q42\_1 お子さんがある男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。

「必要」と考える項目を男女別で見ると、全項目について男性会員よりも女性会員の方が回答数値が高い。（注：回答者が子育て経験ある男女であるため、回答年齢層は30代、40代に集中している）

男性会員では、1位が「認可保育所等に預けることができる」、2位が「両親等の育児支援を得られる」、3位が「配偶者の積極的なサポートがある」である。

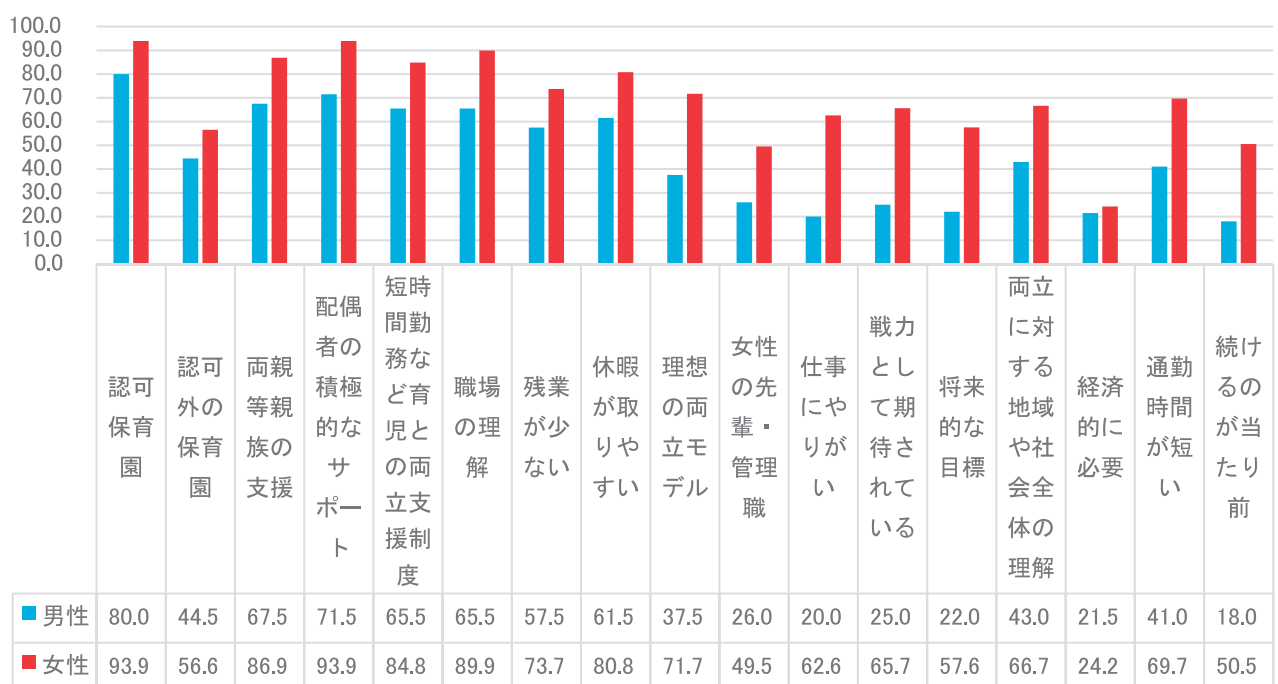


同じく女性会員では、1位が同率で「認可保育所等に預けることができる」と「配偶者の積極的なサポートがある」、3位が「職場の理解」、4位が「両親等の育児支援を得られる」である。

「残業が少ない」、「休暇が取りやすい」と言った、『現実的な制度やサポート体制』が必要だという回答は女性会員の方が高いものの、回答率の男女差は大きくはない。女性会員の特徴として、「仕事と家庭の両立に対する地域や社会全体の理解」、「会社の戦力として期待されていること」、「仕事のやりがい」などの『自分の存在が社会や周囲から認められている感』についても重視する傾向がみられる。一方、「職場に女性の管理職がいること」、「育児と仕事を両立している理想のモデルが身近にいること」についての女性会員の回答率はそれぞれ、49.5%、71.7%であり、女性会員は、自らのロールモデルとして、単に、女性の管理職や先輩が多くいることではなく、育児と仕事の両立をうまく実施できているロールモデルを求めていることが読み取れる。

【Q42\_1 回答状況】

	(n)	認可保育所・認証保育園(所)に子どもを預けることができること	認可外の保育園(所)でも子どもを預けることができること	親族の育児支援を得られること	両親配偶者の両親含む等	配偶者の積極的なサポートがあること	短時間勤務など、職場に育児との両立を支援する制度があること	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があること	残業が少ない職場であること	休暇が取りやすい職場であること	職場の先輩や上司の女性に育児と仕事を両立している理想のモデルが身近にいること	職場に女性の先輩や管理職など女性が多くいること	任されていた仕事にやりがいを感じられること	会社の戦力として期待されていると感じられること	将来的な目標があること	仕事と家庭の両立に対する地域や社会全体の理解があること	経済的に仕事を続けることが必要であること	通勤時間が短いこと	思っていること	続けるのが当たり前だと思っていること	その他(具体的に)
全体	299	84.6	48.5	73.9	78.9	71.9	73.6	62.9	67.9	48.8	33.8	34.1	38.5	33.8	50.8	22.4	50.5	28.8	1.7		
男性	200	80.0	44.5	67.5	71.5	65.5	65.5	57.5	61.5	37.5	26.0	20.0	25.0	22.0	43.0	21.5	41.0	18.0	1.5		
女性	99	93.9	56.6	86.9	93.9	84.8	89.9	73.7	80.8	71.7	49.5	62.6	65.7	57.6	66.7	24.2	69.7	50.5	2.0		



【Q42\_1 年代別回答状況】

(n)	認可保育園	認可外の保育園	両親等親族の支援	配偶者の積極的なサポート	短時間勤務など育児との両立支援	職場の理解	残業が少ない	休暇が取りやすい	理想の両立モデル	女性の先輩・管理職	仕事にやりがい	戦力として期待されている	将来的な目標	両立に対する地域や社会全体の理解	経済的に必要	通勤時間が短い	続けるのが当たり前	その他	
全体	299	84.6	48.5	73.9	78.9	71.9	73.6	62.9	67.9	48.8	33.8	34.1	38.5	33.8	50.8	22.4	50.5	28.8	1.7
25歳以下	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
26～30歳	9	77.8	55.6	44.4	66.7	77.8	77.8	88.9	88.9	55.6	22.2	11.1	22.2	11.1	33.3	33.3	66.7	22.2	0.0
31～40歳	113	87.6	52.2	81.4	85.8	77.9	81.4	65.5	72.6	55.8	39.8	39.8	45.1	41.6	51.3	34.5	52.2	34.5	2.7
41～50歳	104	82.7	45.2	75.0	76.9	67.3	70.2	66.3	69.2	50.0	34.6	34.6	38.5	32.7	53.8	16.3	52.9	27.9	0.0
51～60歳	47	87.2	44.7	70.2	74.5	74.5	68.1	55.3	61.7	38.3	27.7	34.0	42.6	29.8	53.2	14.9	40.4	23.4	2.1
61歳以上	26	76.9	50.0	53.8	69.2	57.7	61.5	42.3	46.2	30.8	19.2	15.4	7.7	19.2	38.5	3.8	46.2	19.2	3.8



Q42\_2 そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。（回答者：子供のいる男性・女性）

全項目について「必要(Q42-1)」よりも「現実(Q42-2)」の方が下回っている状況にあった。

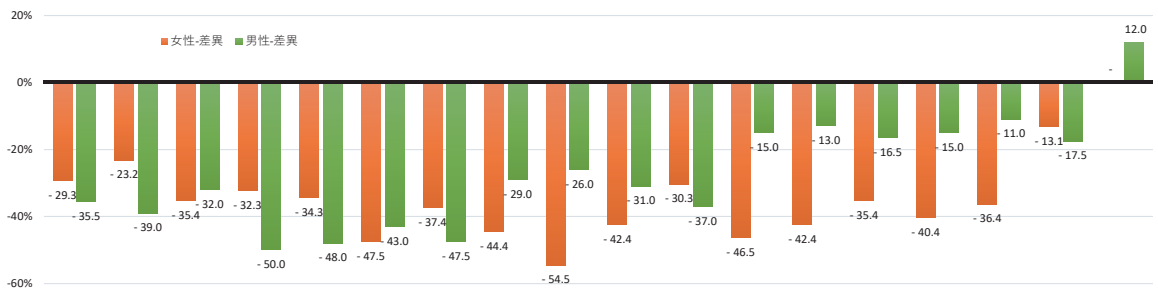
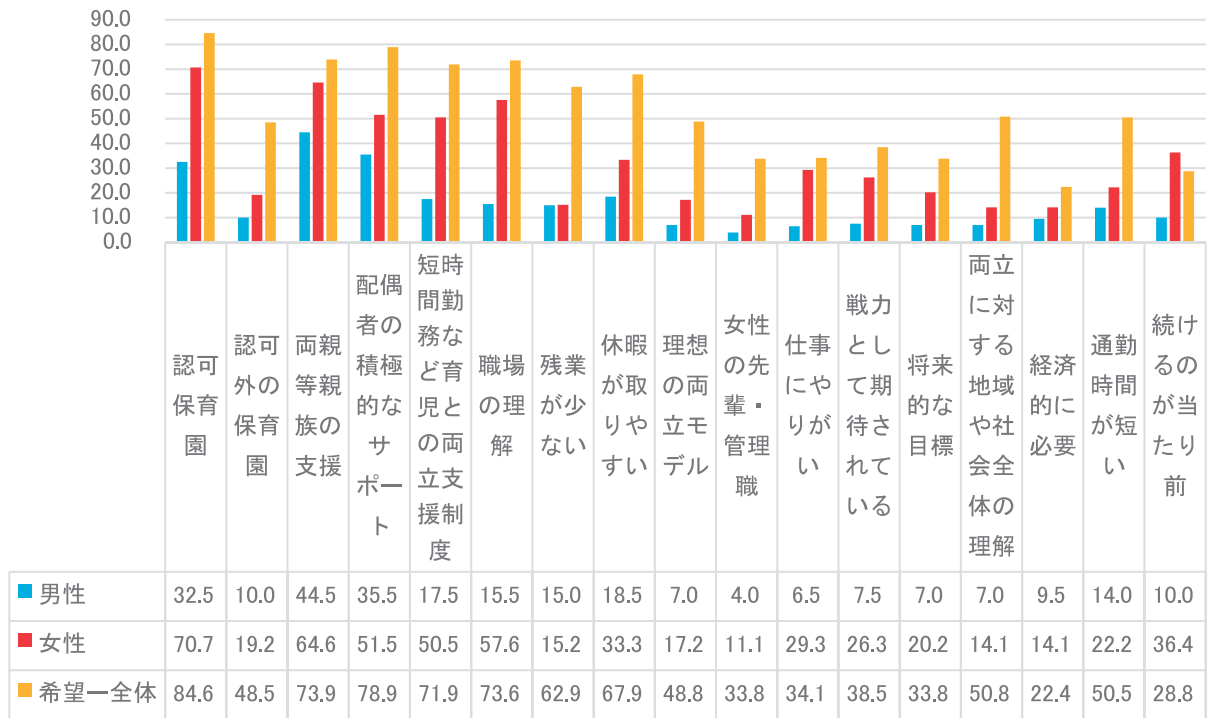
なお、男性会員において、「必要(Q42-1)」と「現実(Q42-2)」の差異が大きい項目は、1位が「職場の理解」、2位が「育児との両立支援制度」、3位が「残業が少ない」であり、いずれも職場への要求事項が満たされていないという項目である。

女性会員において、「必要(Q42-1)」と「現実(Q42-2)」の差異が大きい項目は、1位が「通勤時間が短い」、2位が「休暇が取りやすい」、3位が「職場から戦力として期待される」であった。1、2位は時間の確保が十分にできなかった、2、3位は職場への要求事項が満たされていないという項目である。

当該傾向から、時間の確保については女性会員の方が切実な課題として感じていることが読み取れる。また、職場への要求事項に関しても、女性会員は「戦力として期待される」が3位にきているように、女性側には自分の存在を認めて欲しいという思いが強く見られ、男女で職場に要求する事項に違いがあることが見て取れる。なお、女性会員は4位が「理想の両立モデルの存在」、「仕事のやりがい」、6位が「将来的な目標があること」と続き、このことから「自分の存在が社会や周囲から認められている感」を求めていることがうかがえる。

「必要(Q42-1)」と「現実(Q42-2)」との差異について男女で顕著に乖離がみられる項目は、「通勤時間」、「職場の戦力として期待されること」、「任されている仕事にやりがいを感じる」、「将来的な目標があること」等である。「通勤時間」は男性会員よりも女性会員の方が育児に多くの時間を費やしていることによるものと考えられる。「職場の戦力としての期待」、「仕事のやりがい」、「将来的な目標」に関しては、女性会員の方が職場や仕事に関して満たされていない感をもっていることの現れと考えられる。

(n)		認可保育園	認可外の保育園	両親等親族の支援	配偶者の積極的なサポート	短時間勤務など育児との両立	職場の理解	残業が少ない	休暇が取りやすい	理想の両立モデル	女性の先輩・管理職	仕事にやりがい	戦力として期待されている	将来的な目標	両立に対する地域や社会全体	経済的に必要	通勤時間が短い	続けるのが当たり前	その他
全体	299	45.2	13.0	51.2	40.8	28.4	29.4	15.1	23.4	10.4	6.4	14.0	13.7	11.4	9.4	11.0	16.7	18.7	9.7
男性	200	32.5	10.0	44.5	35.5	17.5	15.5	15.0	18.5	7.0	4.0	6.5	7.5	7.0	7.0	9.5	14.0	10.0	13.5
女性	99	70.7	19.2	64.6	51.5	50.5	57.6	15.2	33.3	17.2	11.1	29.3	26.3	20.2	14.1	14.1	22.2	36.4	2.0
希望-全体	299	84.6	48.5	73.9	78.9	71.9	73.6	62.9	67.9	48.8	33.8	34.1	38.5	33.8	50.8	22.4	50.5	28.8	1.7



	認可保育園	認可外の保育園	両親等親族の支援	配偶者の積極的なサポート	短時間勤務など育児との両立支援制度	職場の理解	残業が少ない	休暇が取りやすい	理想の両立モデル	女性の先輩・管理職	仕事にやりがい	戦力として期待されている	将来的な目標	両立に対する地域や社会全体の理解	経済的に必要	通勤時間が短い	続けるのが当たり前	その他	
女性-必要と回答	99	93.9	93.9	86.9	89.9	84.8	80.8	73.7	66.7	69.7	71.7	56.6	65.7	62.6	49.5	57.6	50.5	24.2	2.0
女性-実際実施と回答	99	64.6	70.7	51.5	57.6	50.5	33.3	36.4	22.2	15.2	29.3	26.3	19.2	20.2	14.1	17.2	14.1	11.1	2.0
女性-差異		-29.3	-23.2	-35.4	-32.3	-34.3	-47.5	-37.4	-44.4	-54.5	-42.4	-30.3	-46.5	-42.4	-35.4	-40.4	-36.4	-13.1	-
男性-必要と回答	200	80.0	71.5	67.5	65.5	65.5	61.5	57.5	43.0	41.0	37.5	44.5	25.0	20.0	26.0	22.0	18.0	21.5	1.5
男性-実際実施と回答	200	44.5	32.5	35.5	15.5	17.5	18.5	10.0	14.0	15.0	6.5	7.5	10.0	7.0	9.5	7.0	7.0	4.0	13.5
男性-差異		-35.5	-39.0	-32.0	-50.0	-48.0	-43.0	-47.5	-29.0	-26.0	-31.0	-37.0	-15.0	-13.0	-16.5	-15.0	-11.0	-17.5	12.0

### 13. 子育て中会員の両親の男女観について (Q46 第49回中日本五会再掲)

Q46\_あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。(「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うもの)

- (1) A「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」  
B「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」
- (2) A「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」  
B「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

#### (1) 結婚・出産後の女性の仕事と家事・育児について

当アンケートにおける母親の考え方は、内閣府アンケートにおける就業継続女性の傾向と類似している(「女性も仕事」という考えが6割)。また、父親の考え方は、内閣府アンケート全体値に近い(就業継続女性と比べ、10ポイントほど「女性は家事・育児に専念」の考え方寄り)

#### (2) 男性の家事・育児への参加について

男性の家事・育児に関する親の考え方は、母親・父親ともに「男性は仕事」という傾向が高い。(内閣府アンケート全体、就業女性のみの結果のいずれと比べても「仕事」寄り)

一方で、夫婦間での実際の家事・育児の分担状況と、親の考え方の相関性は当アンケートではみられなかった。

したがって、夫婦間での実際の家事・育児の分担状況等の決定に関しては、それぞれの親がどのような考え方をしていたかよりも、当事者夫婦間で適宜適切に話し合いを実施することが重要であると考えられる。

一般的に、親の価値観は子供の就業や生活様式に一定の影響を与えることが想定される。そこで、内閣府アンケートと同様に以下の質問を会員に対して実施し、内閣府アンケート結果との傾向の相違点・性別による特性などについて比較分析を実施した。

Q46\_あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。(「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うもの)

- (1) A「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」  
B「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」
- (2) A「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」  
B「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

当該分析の結果、以下のような傾向がみられた。

Q46\_あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。／(1)女性の就業継続について(以下、回答者が女性のものについて分析)

内閣府アンケートにおいては、就業継続女性の両親は全国平均に比べて女性が仕事を継続することに対して肯定的であるという傾向がみられる(全国平均53.2%に対して就業継続女性66.2%)が、当アンケートにおいても、母親の考え方については同様の傾向(62.5%)となっており、6割以上が肯定的な考え方であったという回答となっている。

その一方で、父親の考え方の傾向は、内閣府アンケート全体値に近く、就業継続女性の回答に比べて10ポイント程度「B:家事・育児に専念すべき」の考え方寄りとなっている。(内閣府アンケート全体:44.3%、就業継続女性55.4%、当アンケート45.4%)

『A:仕事を継続』に近い・「どちらかという『A:仕事を継続』に近い」の合計は、それぞれ以下のとおり。

- ・当アンケート 母親：62.5%、父親：45.4%
- ・内閣府アンケート(合計) 母親：53.2%、父親：44.3%
- ・うち、就業継続女性のみ 母親：66.2%、父親：55.4%

以上のことから、女性の結婚出産後の就業継続には、父親の就業継続に対する考え方よりも、母親の考え方の影響がより大きい可能性があるかと推察される

#### Q46\_あなたは小さい頃(概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。／(2)男性の家事育児への参画について

回答者の性別を問わず、父親・母親の考え方ともに内閣府アンケートよりも保守的(仕事に専念すべき)な傾向にあるという結果がみられる。

『B:仕事に専念』に近い・「どちらかという『B:仕事に専念』に近い」の合計は、それぞれ以下のとおり。

- ・当アンケート(回答者=女性) 母親：52.2%、父親：73.4%
- ・当アンケート(回答者=男性) 母親：62.3%、父親：70.6%
- ・内閣府アンケート(合計) 母親：34.3%、父親：56.6%
- ・うち、就業継続女性のみ 母親：29.9%、父親：51.6%

ただし、夫婦間での実際の家事・育児の分担状況(Q35等)と、親の考え方についての回答傾向には、特段の相関性は当アンケートではみられなかった。

したがって、夫婦間での実際の家事・育児の分担状況等に関しては、それぞれの親がどのような考え方をしていたかよりも、当事者夫婦間で適宜適切に話し合いを実施することが重要であると考えられる。

		当アンケート				H25内閣府WLBアンケート			
		女性 (203人)	男性 (326人)	女性 (203人)	男性 (326人)	全体 (2002人)	就業継続 女性 (618人)	全体 (2002人)	就業継続 女性 (618人)
母親の 考え		A女性も仕事		A男性も家事・育児		A女性も仕事		A男性も家事・育児	
	Aに近い	30.00%	11.30%	17.70%	8.30%	16.90%	24.40%	23.80%	28.00%
	どちらかというAに近い	32.50%	25.20%	30.00%	29.40%	36.30%	41.80%	41.90%	42.10%
	どちらかというBに近い	18.70%	34.40%	33.50%	41.10%	33.00%	23.30%	25.00%	22.80%
	Bに近い	18.70%	29.10%	18.70%	21.20%	13.80%	10.70%	9.30%	7.10%
		B女性は家事・育児		B男性は仕事		A女性も仕事		A男性も家事・育児	
父親の 考え		A女性も仕事		A男性も家事・育児		A女性も仕事		A男性も家事・育児	
	Aに近い	16.30%	7.40%	7.90%	6.70%	10.70%	16.70%	13.10%	16.80%
	どちらかというAに近い	29.10%	23.30%	18.70%	22.70%	33.60%	38.70%	30.30%	31.60%
	どちらかというBに近い	29.60%	33.70%	38.90%	36.20%	36.70%	29.60%	32.70%	31.40%
	Bに近い	25.10%	35.60%	34.50%	34.40%	19	15.00%	23.90%	20.20%
		B女性は家事・育児		B男性は仕事		B女性は家事・育児		B男性は仕事	

以上

# 付録1

女性会計士委員会アンケート結果





## 【付録1：アンケート結果一覧】

### ■回答者の属性 (Q 1 - 6, 13, 14)

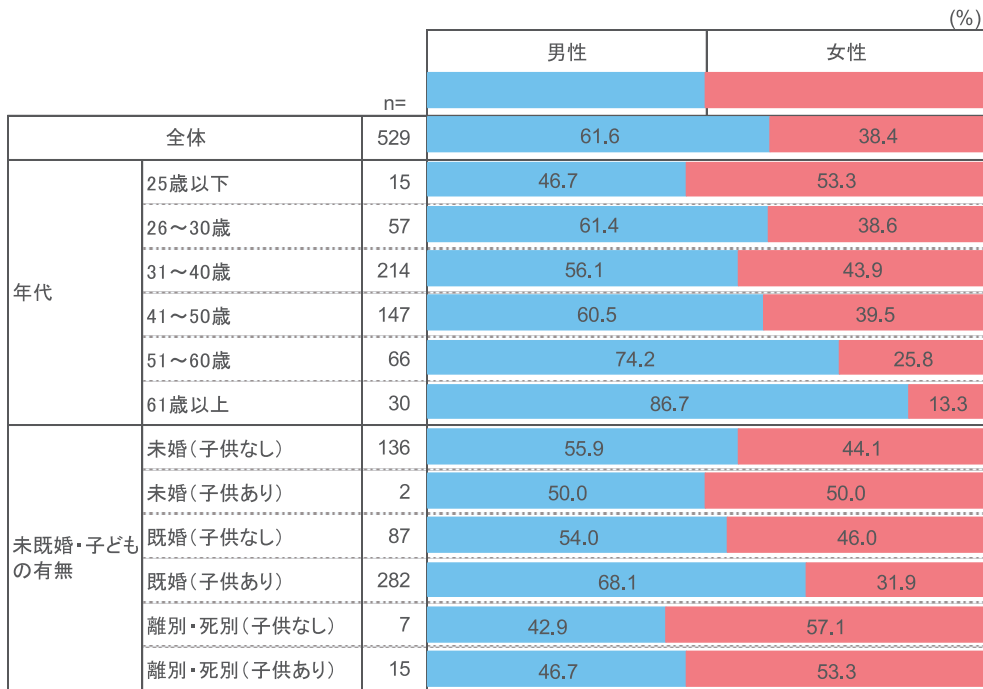
- ・アンケート回答者の男女比は、男性会員 61.6%に対して女性会員 38.4%であった。公認会計士登録者の男女比が男性会員 85%程度に対し女性会員が 15%程度であることを勘案すると、当アンケートの回答では女性会員の回答率が高かった。
- ・年代では 31～40 歳が全体の 40.5%、ついで 41～50 歳が 27.8%。
- ・31～40 歳の勤務形態は 63.1%が大手監査法人勤務。中小監査法人勤務を含めると回答者全体の 76.6%が監査法人勤務。
- ・既婚（子供あり）が全体（529名）の 5割強を占める（282名）。
- ・既婚（子供あり）の勤務形態は 53.5%が大手監査法人勤務。中小監査法人勤務を含めると全体の 64.2%が監査法人勤務。
- ・監査法人以外の社会人経験がなく、保有する資格は公認会計士のみという会員が主流。
- ・既婚男性 239 名のうち、公認会計士・会社員以外の配偶者がいる割合は 67.4%。
- ・既婚女性 130 名のうち、公認会計士・会社員の配偶者がいる割合は 80.8%。

### Q 1 あなたの所属する地域会をお知らせください。(SA)

		(%)					
		n=	近畿会	東海会	北陸会	京滋会	兵庫会
	全体	529	49.5	31.0	3.8	8.1	7.6
性別	男性	326	45.7	31.9	5.2	9.5	7.7
	女性	203	55.7	29.6	1.5	5.9	7.4
年代	25歳以下	15	46.7	40.0	6.7	6.7	
	26～30歳	57	56.1	31.6	5.3	7.0	
	31～40歳	214	48.6	29.9	2.8	8.4	10.3
	41～50歳	147	47.6	34.0	4.1	8.2	6.1
	51～60歳	66	53.0	28.8	4.5	10.6	3.0
	61歳以上	30					

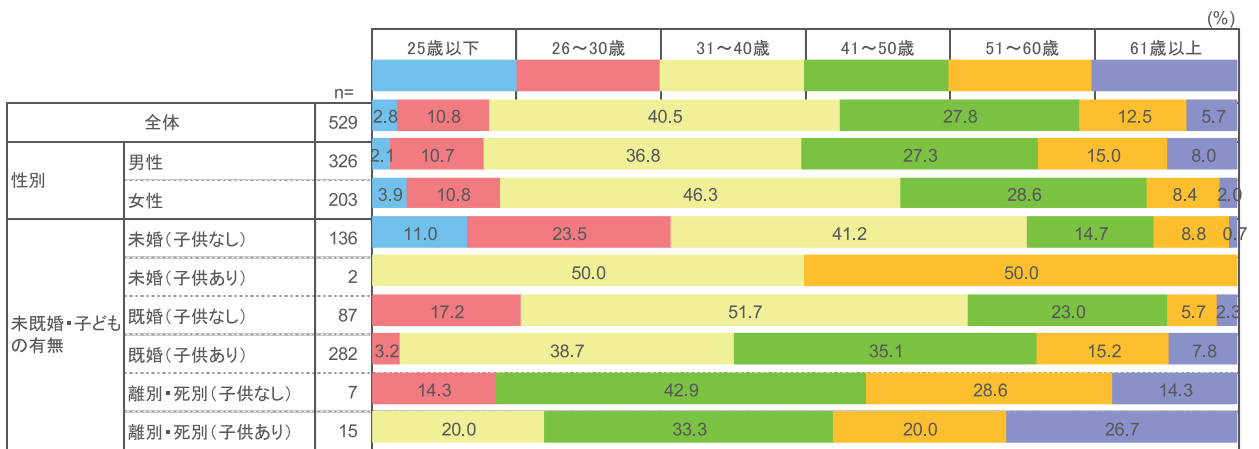
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q 2 あなたの性別をお知らせください。(SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q 3 あなたの年齢をお知らせください。(SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q 4 あなたの勤務形態をお知らせください。(SA)

											(%)
		n=	大手監査法人 勤務—社員	大手監査法人 勤務—主 査(マネ ジャー)	大手監査法人 勤務—マネ ジャー以外	中小監査法人 勤務—社員	中小監査法人 勤務—主 査(マネ ジャー)	中小監査法人 勤務—マネ ジャー以外	企業内会計士	独立開業(監 査法人非常勤 を含む)	その他
全体		529	9.6	17.2		28.7		5.5 3.6 3.2	8.3	19.5	4.3
性別	男性	326	12.9	17.5		22.7		6.7 4.9 3.1	7.1	21.2	4.0
	女性	203	4.4	16.7		38.4		3.4 1.5	10.3	16.7	4.9
年代	25歳以下	15	6.7						86.7		6.7
	26～30歳	57	1.8			80.7				3.5 1.8 7.0	3.5 1.8
	31～40歳	214	1.9	22.9		38.3		1.4 5.1	7.0	7.9	10.7 4.7
	41～50歳	147	13.6	24.5		6.8	6.8 3.4	0.7	12.9		27.9 3.4
	51～60歳	66		33.3	9.1 1.5		21.2	11.5	3.0	22.7	7.6
	61歳以上	30	10.0	3.3 6.7					73.3		6.7
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	4.4	11.0		46.3		6.6 1.5 6.6	8.1	11.0	4.4
	未婚(子供あり)	2				50.0				50.0	
	既婚(子供なし)	87	9.2	14.9		35.6		4.6 4.6 4.6	8.0	13.8	4.6
	既婚(子供あり)	282	12.4	21.6		19.5	5.0 4.3 1.4	8.5		23.8	3.5
	離別・死別(子供なし)	7	14.3			57.1				28.6	
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	6.7	20.0	13.3	6.7	13.3		26.7	6.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q 5 二次試験・公認会計士試験までの職歴をお知らせください。(SA)

						(%)
		n=	職歴なし	一般企業	会計事務所	その他
全体		529		69.0	21.0	5.9 4.2
性別	男性	326		67.5	21.2	7.4 4.0
	女性	203		71.4	20.7	3.4 4.4
年代	25歳以下	15		93.3		3.5 6.7
	26～30歳	57		89.5		1.8 5.3
	31～40歳	214		71.0	21.5	3.3 4.2
	41～50歳	147		61.9	27.9	6.8 3.4
	51～60歳	66		62.1	27.3	4.5 6.1
	61歳以上	30		53.3	13.3	30.0 3.3
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136		75.0	16.9	5.1 2.9
	未婚(子供あり)	2		100.0		
	既婚(子供なし)	87		65.5	24.1	3.4 6.9
	既婚(子供あり)	282		68.8	20.9	6.7 3.5
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	57.1		28.6
	離別・死別(子供あり)	15		60.0	26.7	13.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q 6 公認会計士・税理士以外の資格をお知らせください。(SA)

			n=		有		無	
					14.2		85.8	
全体			529		14.2		85.8	
性別	男性		326		15.3		84.7	
	女性		203		12.3		87.7	
年代	25歳以下		15		13.3		86.7	
	26～30歳		57		5.3		94.7	
	31～40歳		214		15.0		85.0	
	41～50歳		147		15.0		85.0	
	51～60歳		66		18.2		81.8	
	61歳以上		30		13.3		86.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q13 配偶者の有無（事実婚を含む）をお知らせください。(SA)

			n=						(% )					
			未婚(子供なし)		未婚(子供あり)		既婚(子供なし)		既婚(子供あり)		離別・死別(子供なし)		離別・死別(子供あり)	
全体			529	25.7	0.4	16.4		53.3		1.3	2.8			
性別	男性		326	23.3	0.3	14.4		58.9		0.9	2.1			
	女性		203	29.6	0.5	19.7		44.3		2.0	3.9			
年代	25歳以下		15	100.0										
	26～30歳		57	56.1				26.3		15.8		1.8		
	31～40歳		214	26.2	0.5	21.0	50.9					1.4		
	41～50歳		147	13.6		13.6	67.3					2.0		
	51～60歳		66	18.2	1.5	7.6	65.2					3.0		
	61歳以上		30	3.3	6.7	73.3					3.3			

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q14 配偶者（事実婚を含む）の職業をお知らせください。(SA)

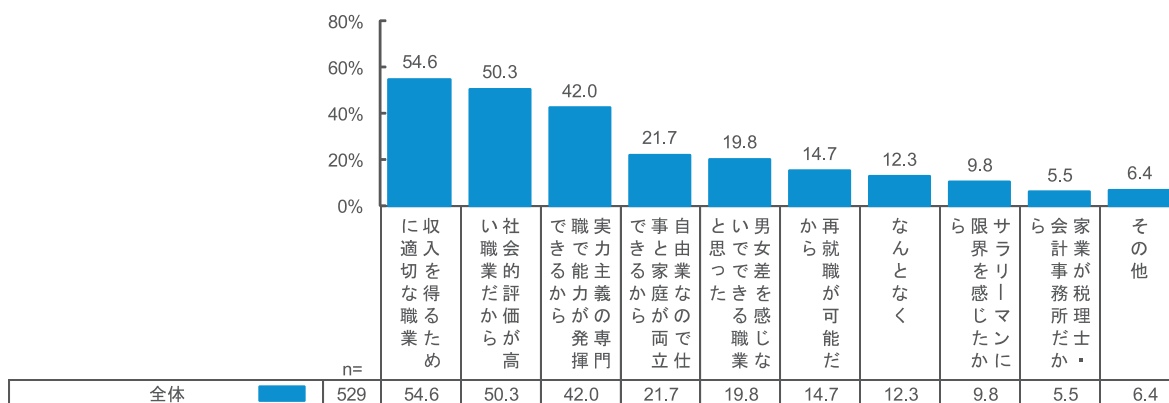
			n=			(% )		
			公認会計士		会社員		その他	
全体			369	21.1	28.5	50.4		
性別	男性		239	7.9	24.7	67.4		
	女性		130	45.4		35.4		19.2
年代	25歳以下		0					
	26～30歳		24	29.2	29.2	41.7		
	31～40歳		154	25.3	37.0	37.7		
	41～50歳		119	20.2	23.5	56.3		
	51～60歳		48	14.6	25.0	60.4		
	61歳以上		24	4.2	4.2	91.7		
子どもの有無	既婚(子供なし)		87	21.8	39.1	39.1		
	既婚(子供あり)		282	20.9	25.2	53.9		

※n=30未満は参考値のため灰色。

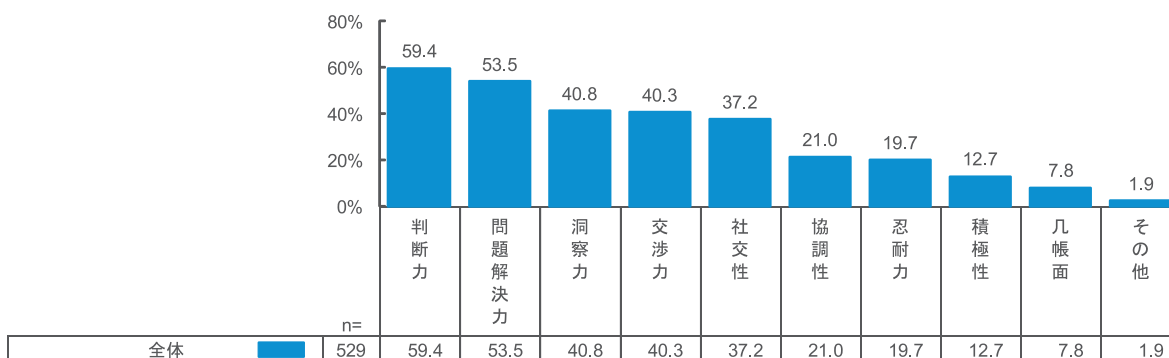
■公認会計士として実現したい働き方・キャリアについて (Q 7-15)

- ・公認会計士を職業として選んだ理由のトップ3は、収入、社会的評価、実力主義。
- ・やりがいを感じている人の主要な理由は、自己の成長、クライアントへの貢献、達成感。やりがいを感じていない人の主要な理由は、業務量の多さ（残業の多さ）、単純作業の多さ、収入とのバランス。
- ・年齢が高くなるほど、子供のいない会員よりも子供のいる会員の方が、今の仕事を継続したいと答える傾向がある。仕事の種類は税務よりも監査に従事したい会員が多い傾向。
- ・今の職場での昇進の男女差について、男性会員よりも女性会員の方が「ある」と答える割合が多い（男性会員：28.8%、女性会員：52.7%）。
- ・家事、育児共に、男性会員に比べ女性会員の方が費やす時間数が長い傾向。仕事は、男性会員に比べ女性会員の方が費やす時間数が短い傾向。

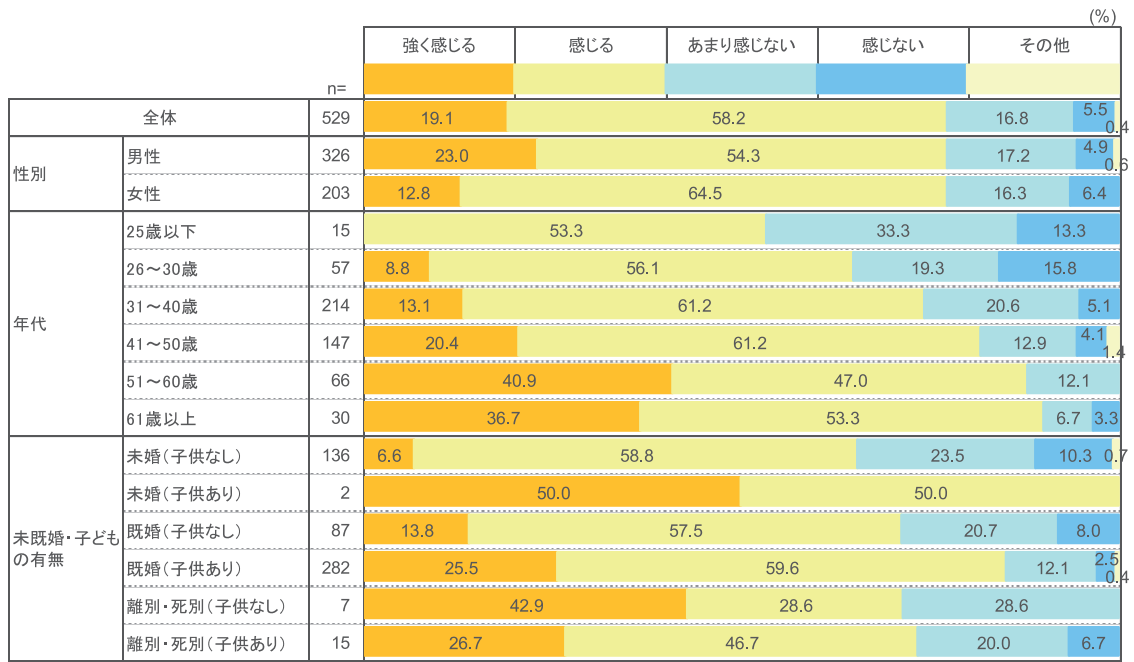
Q 7 この職業を選択した理由として主なものを3つまで選択してください。(MA)



Q 8 公認会計士と名乗って仕事する上で、必要な能力（ご自身が普段仕事をするうえで、特に必要と思う能力）として、主なものを3つまで選択してください。(MA)

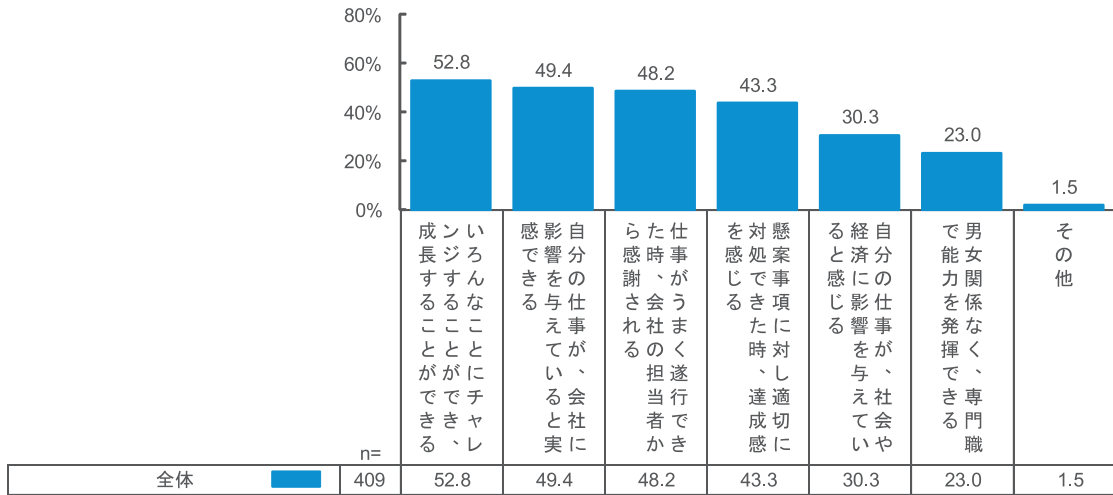


Q 9\_1 公認会計士として業務するうえで、やりがいを感じますか？ (SA)

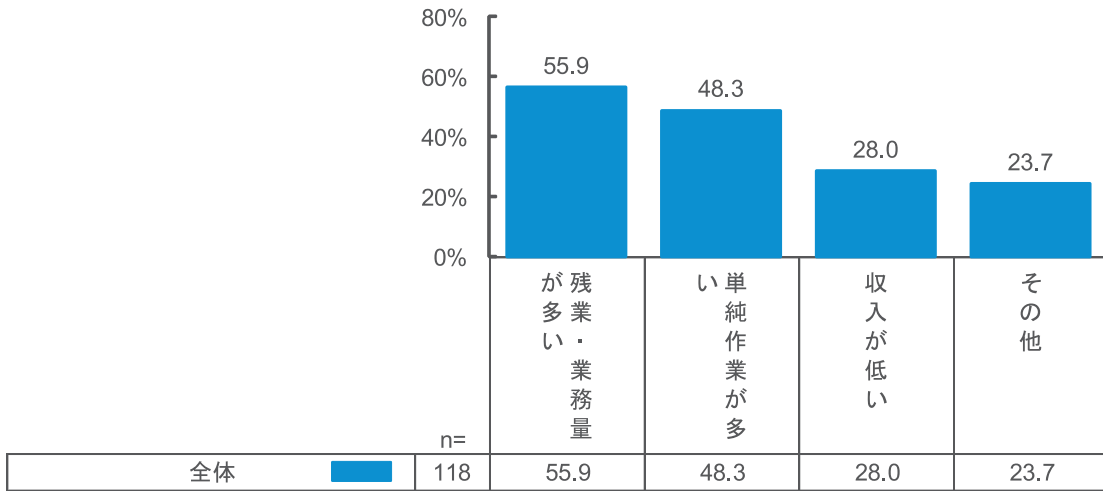


※n=30未満は参考値のため灰色。

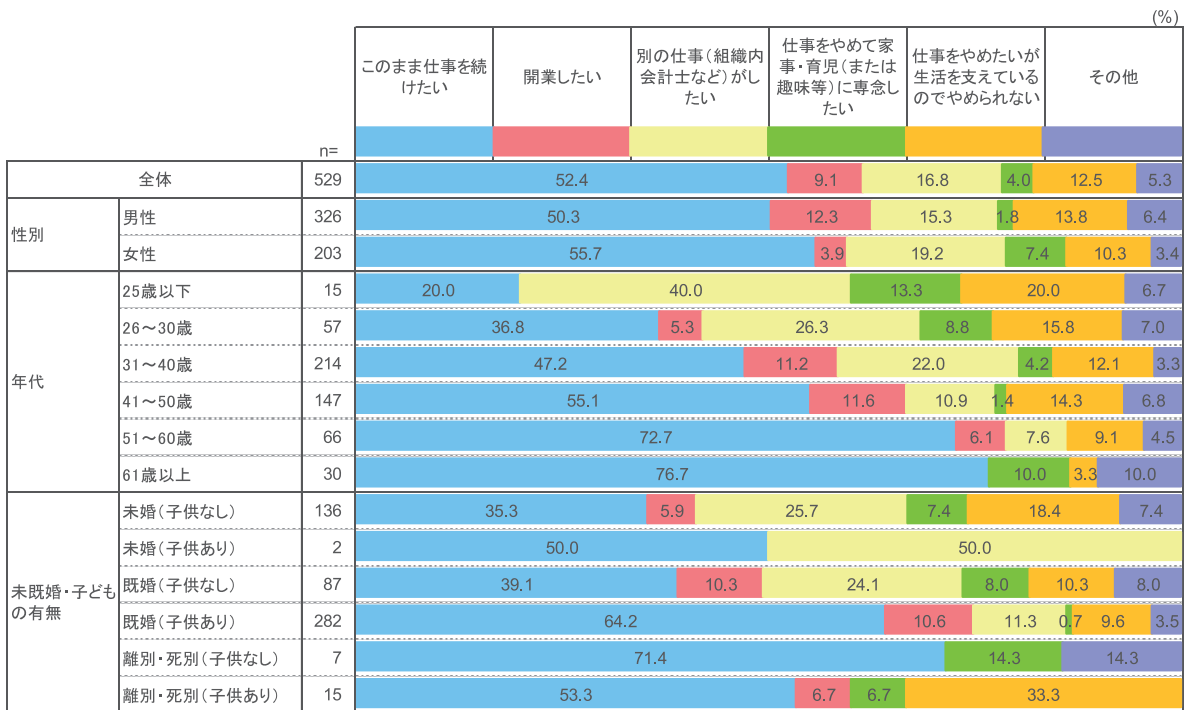
Q 9\_2 感じると答えた方について、どう言ったところにやりがいを感じるかお答えください。(MA)



Q 9\_3 感じないと答えた方について、その理由をお答えください。(MA)



Q10 あなたが思い描く将来のキャリアについて、一番近いものを選択してください。(SA)



Q10\_1 このまま仕事を続けたい方は、将来は主に何に従事したいですか。(SA)

			(%)		
			監査	税務	その他
		n=			
全体		277	54.9	16.2	28.9
性別	男性	164	54.9	15.2	29.9
	女性	113	54.9	17.7	27.4
年代	25歳以下	3	100.0		
	26～30歳	21	71.4	9.5	19.0
	31～40歳	101	58.4	17.8	23.8
	41～50歳	81	55.6	14.8	29.6
	51～60歳	48	54.2	12.5	33.3
	61歳以上	23	17.4	30.4	52.2
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	48	75.0	12.5	12.5
	未婚(子供あり)	1	100.0		
	既婚(子供なし)	34	67.6	14.7	17.6
	既婚(子供あり)	181	49.2	16.0	34.8
	離別・死別(子供なし)	5	20.0	20.0	60.0
	離別・死別(子供あり)	8	37.5	37.5	25.0

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q11\_1 女性が公認会計士として働く上での男女差について、あなたの考えをお答えください。

／(1) あなたの職場では、女性は男性と同じように昇進できると思いますか。(SA)

			(%)				
			男性と全く同じ	男性と同じように昇進するには男性以上の能力が要求される	男性よりスピードは遅いが、同じ地位まで登れる	男性より低い地位しか無理	その他
		n=					
全体		529	44.4	16.1	24.4	7.0	8.1
性別	男性	326	55.2	8.3	23.3	4.6	8.6
	女性	203	27.1	28.6	26.1	10.8	7.4
年代	25歳以下	15	60.0	13.3	26.7		
	26～30歳	57	54.4	7.0	33.3	3.5	1.8
	31～40歳	214	39.7	16.8	26.6	8.4	8.4
	41～50歳	147	41.5	22.4	16.3	7.5	12.2
	51～60歳	66	47.0	10.6	27.3	9.1	6.1
	61歳以上	30	60.0	10.0	23.3		6.7
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	47.1	16.9	25.0	6.6	4.4
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	87	40.2	17.2	28.7	5.7	8.0
	既婚(子供あり)	282	45.0	14.5	23.8	7.1	9.6
	離別・死別(子供なし)	7	42.9	42.9			14.3
	離別・死別(子供あり)	15	26.7	20.0	20.0	20.0	13.3

※n=30未満は参考値のため灰色。



Q11\_2 女性が公認会計士として働く上での男女差について、あなたの考えをお答えください。／（２）あなたの職場では、昇進に男女差はありますか。(SA)

			(%)	
			有	無
n=				
全体			38.0	62.0
性別	男性	326	28.8	71.2
	女性	203	52.7	47.3
年代	25歳以下	15	20.0	80.0
	26～30歳	57	31.6	68.4
	31～40歳	214	40.2	59.8
	41～50歳	147	44.9	55.1
	51～60歳	66	34.8	65.2
	61歳以上	30	16.7	83.3
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	36.8	63.2
	未婚(子供あり)	2	100.0	
	既婚(子供なし)	87	36.8	63.2
	既婚(子供あり)	282	39.7	60.3
	離別・死別(子供なし)	7	28.6	71.4
	離別・死別(子供あり)	15	33.3	66.7

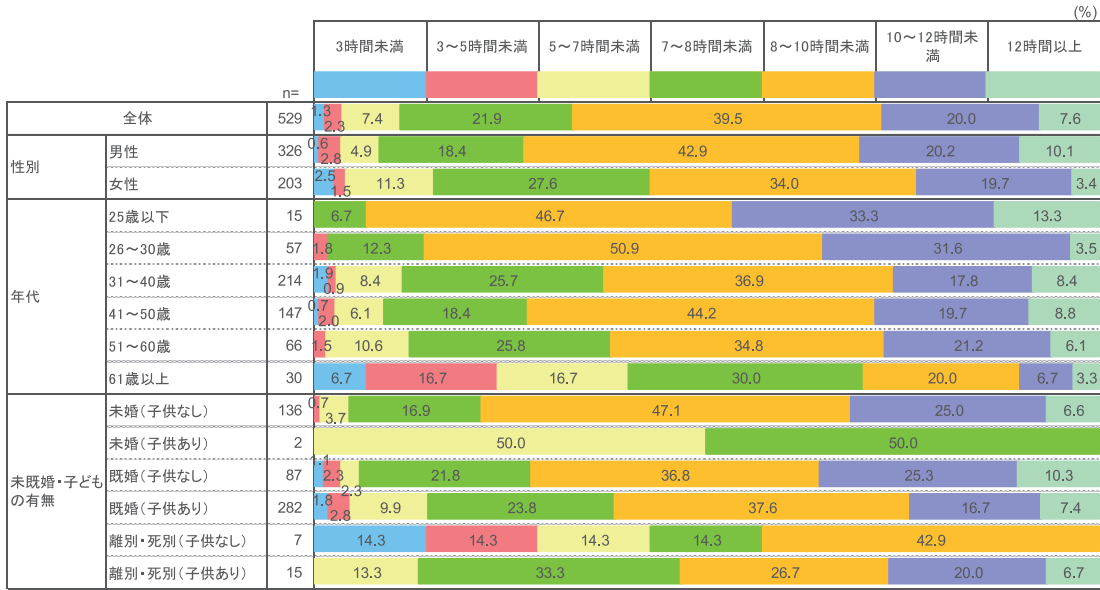
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q12\_1 公認会計士の世界で女性が働くにあたり、あなたは男女差を感じることはありますか。(SA)

			(%)	
			有	無
n=				
全体			52.6	47.4
性別	男性	326	44.5	55.5
	女性	203	65.5	34.5
年代	25歳以下	15	33.3	66.7
	26～30歳	57	38.6	61.4
	31～40歳	214	53.7	46.3
	41～50歳	147	58.5	41.5
	51～60歳	66	53.0	47.0
	61歳以上	30	50.0	50.0
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	41.2	58.8
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0
	既婚(子供なし)	87	57.5	42.5
	既婚(子供あり)	282	55.0	45.0
	離別・死別(子供なし)	7	71.4	28.6
	離別・死別(子供あり)	15	73.3	26.7

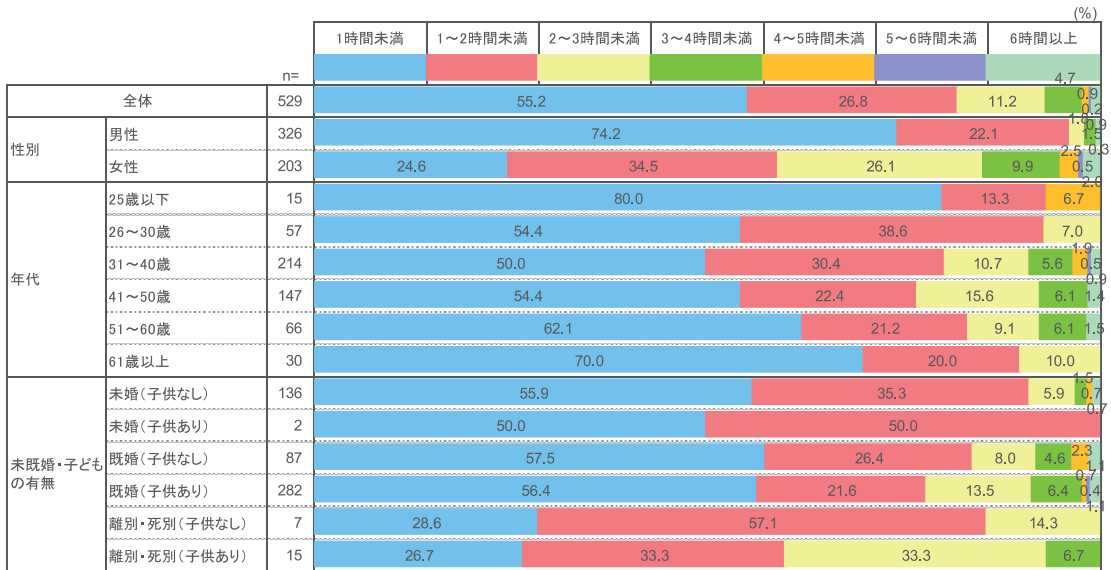
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q15\_1 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。最も近いものを選択してください。／（1）仕事 (SA)



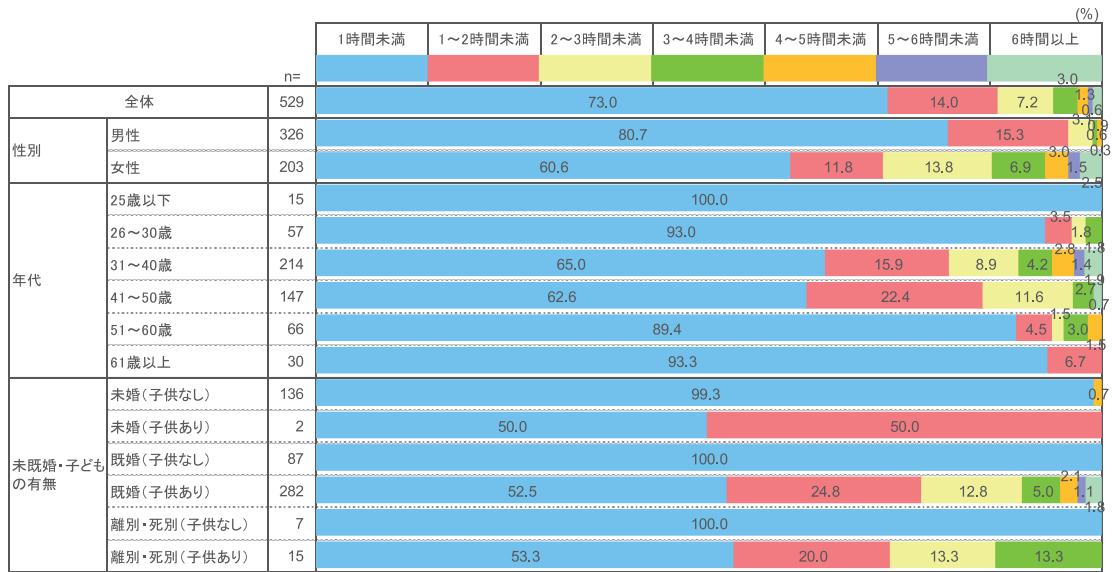
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q15\_2 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。最も近いものを選択してください。／（2）家事 (SA)



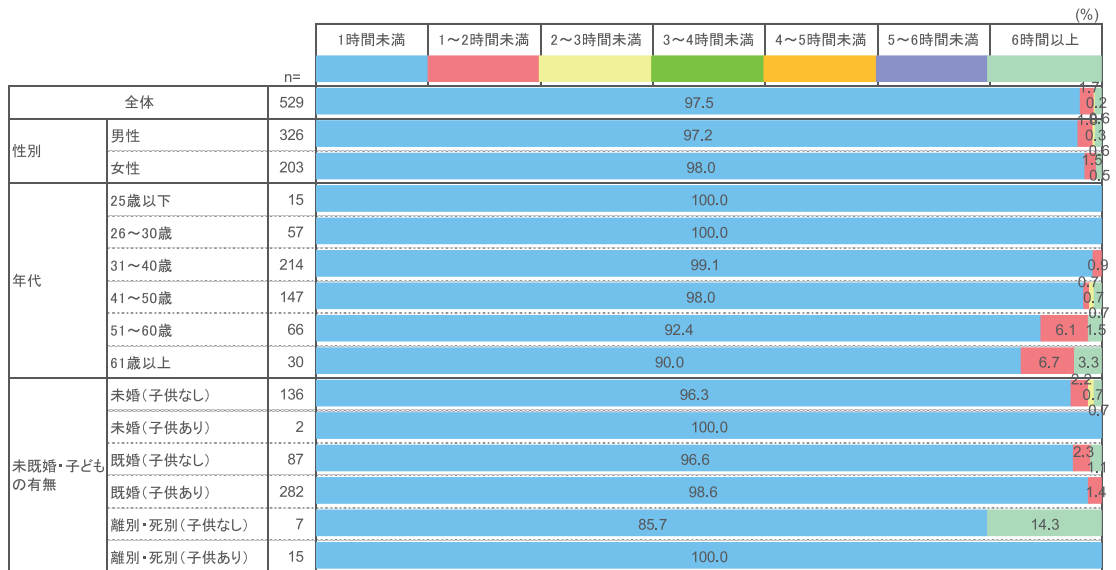
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q15\_3 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事からに対して使っていますか。最も近いものを選択してください。／（3）育児（SA）



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q15\_4 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事からに対して使っていますか。最も近いものを選択してください。／（4）介護（SA）



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q15\_5 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事からに対して使っていますか。最も近いものを選択してください。／（5）睡眠 (SA)

		(%)					
		n=	3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
全体		529	0.8 1.7	13.0	38.4		46.1
性別	男性	326	0.3 1.5	12.3	38.7		47.2
	女性	203	1.5 2.0	14.3	37.9		44.3
年代	25歳以下	15		33.3	33.3		33.3
	26~30歳	57		12.3	45.6		42.1
	31~40歳	214	0.9 2.3	15.9	30.4		50.5
	41~50歳	147	0.7 2.7	10.9	45.6		40.1
	51~60歳	66	1.5 7.6		43.9		47.0
	61歳以上	30		6.7	36.7		56.7
未婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	0.7	19.9	40.4		39.0
	未婚(子供あり)	2			100.0		
	既婚(子供なし)	87	4.6	12.6	33.3		49.4
	既婚(子供あり)	282	1.1 1.8	9.2	40.1		47.9
	離別・死別(子供なし)	7		14.3	42.9		42.9
	離別・死別(子供あり)	15		26.7	20.0		53.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

■職場環境について (Q16-22)

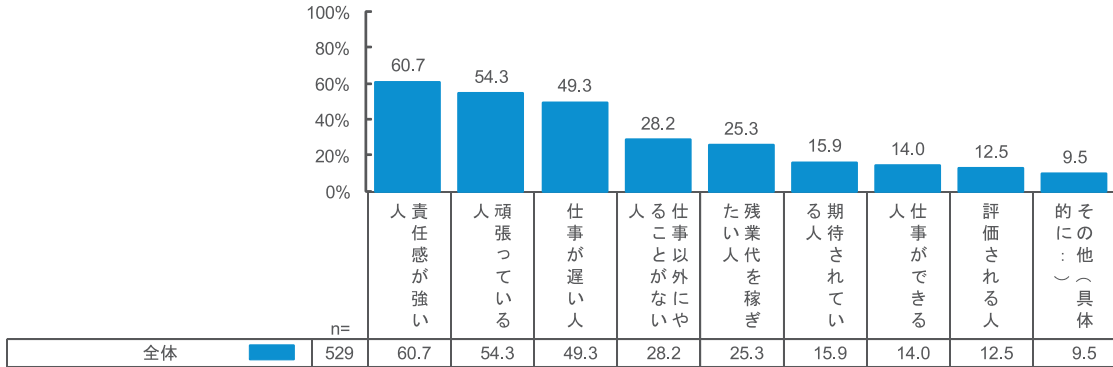
- ・ 残業をしている人のイメージは全体で見るとポジティブ要因(責任感、頑張っている)が1位、2位を占めるが、3位にはネガティブ要因(仕事が遅い)が上がっている。
- ・ 残業減少のための施策として、効果的と思う取組には、高効率高品質の業務を評価、ワークシェアリングなどの構造面での施策が上位であるが、職場で実際に取り組んでいる施策は入退室時間の管理、残業の事前承認、オフィスの強制消灯など、手続面が上位に上がっている。
- ・ 有給休暇を取得している人のイメージは全体で見るとポジティブ要因(メリハリがある、時間管理上手)が1位、2位を占めるが、3位にはネガティブ要因(仕事が少ない)が上がっている。
- ・ 有給休暇を取得しやすくするための施策として、効果的と思う取組としてワークシェアに関する項目が上位(2位、4位)に上がっているが、実際の取組では有給休暇の消化にかかる手続面での施策が上位に上がっている。

Q16 あなたの職場は定時で帰りやすい雰囲気だと思いますか。(SA)

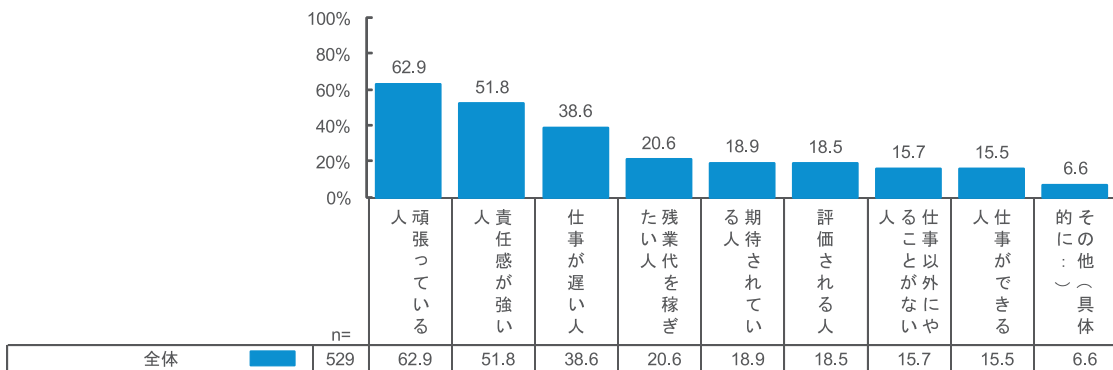
		n=	(%)			
			あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
全体		529	30.2	32.3	23.3	14.2
性別	男性	326	31.0	29.1	23.6	16.3
	女性	203	29.1	37.4	22.7	10.8
年代	25歳以下	15	20.0	26.7	26.7	26.7
	26～30歳	57	24.6	24.6	31.6	19.3
	31～40歳	214	27.6	36.0	21.0	15.4
	41～50歳	147	28.6	32.0	25.9	13.6
	51～60歳	66	39.4	30.3	22.7	7.6
	61歳以上	30	53.3	30.0	10.0	6.7
勤務形態	大手監査法人勤務 — 社員	51	19.6	37.3	33.3	9.8
	大手監査法人勤務 — 主査(マネジャー)	91	11.0	31.9	36.3	20.9
	大手監査法人勤務 — マネジャー以外	152	19.1	38.2	25.7	17.1
	中小監査法人勤務 — 社員	29	37.9	34.5	10.3	17.2
	中小監査法人勤務 — 主査(マネジャー)	19	26.3	31.6	31.6	10.5
	中小監査法人勤務 — マネジャー以外	17	29.4	41.2	29.4	
	企業内会計士	44	47.7	34.1	13.6	4.5
	独立開業(監査法人非常勤を含む)	103	60.2	21.4	8.7	9.7
	その他	23	30.4	21.7	21.7	26.1
未既婚・子ども有無	未婚(子供なし)	136	25.7	28.7	26.5	19.1
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	87	23.0	36.8	24.1	16.1
	既婚(子供あり)	282	33.3	33.7	20.9	12.1
	離別・死別(子供なし)	7	71.4		14.3	14.3
	離別・死別(子供あり)	15	33.3	26.7	40.0	

※n=30未満は参考値のため灰色。

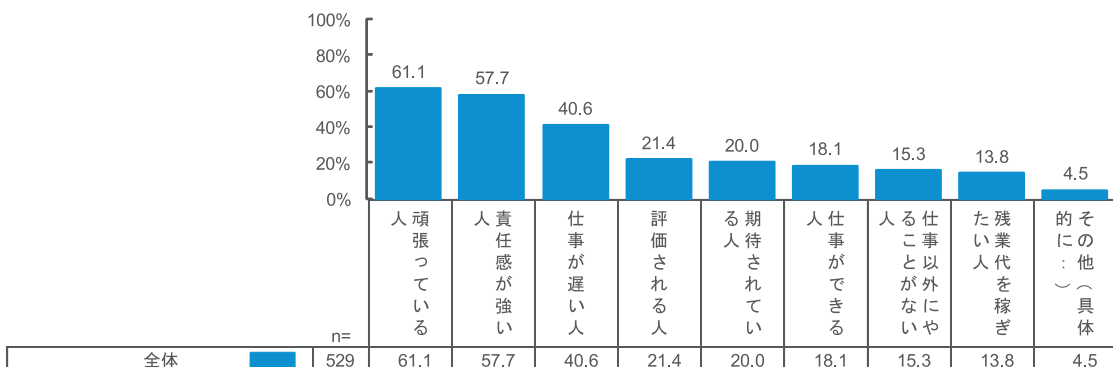
Q17\_1 あなたは「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、同僚や上司は、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／自分にとって「残業している人」のイメージ (MA)



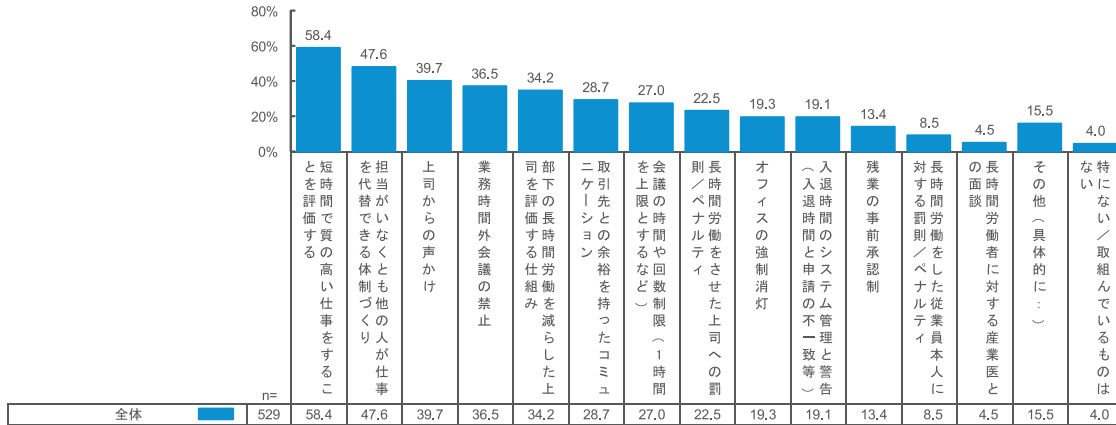
Q17\_2 あなたは「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、同僚や上司は、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／同僚にとって「残業している人」のイメージ (MA)



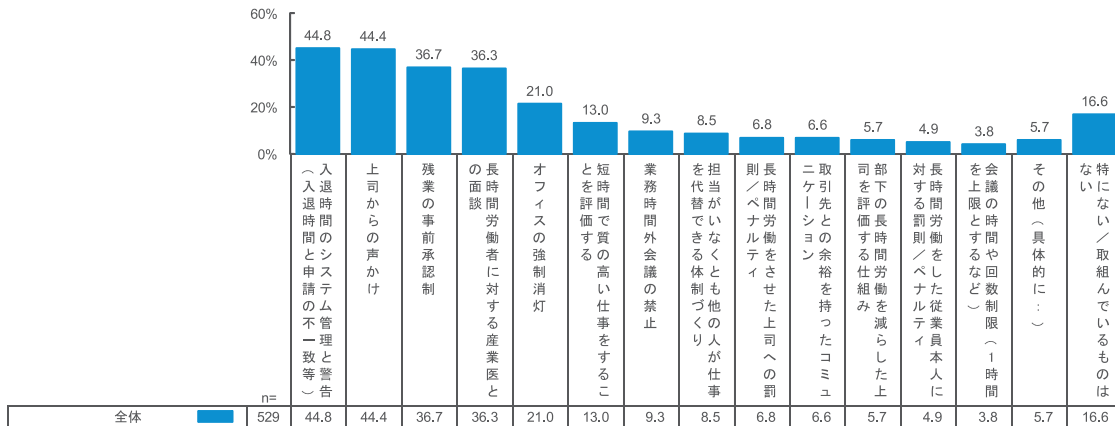
Q17\_3 あなたは「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、同僚や上司は、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／上司にとって「残業している人」のイメージ (MA)



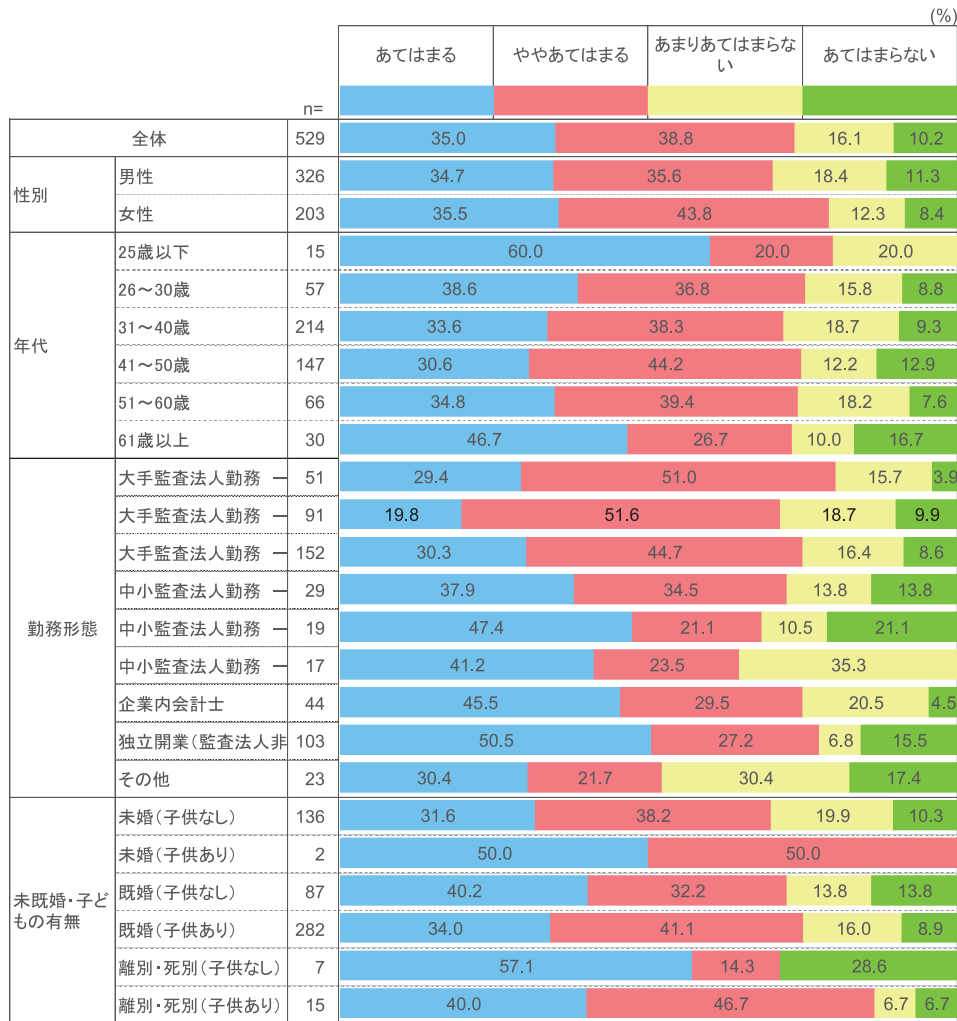
Q18\_1 あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。／あなたご自身が効果的だと考える取組 (MA)



Q18\_2 あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。／職場で取り組んでいるもの (MA)

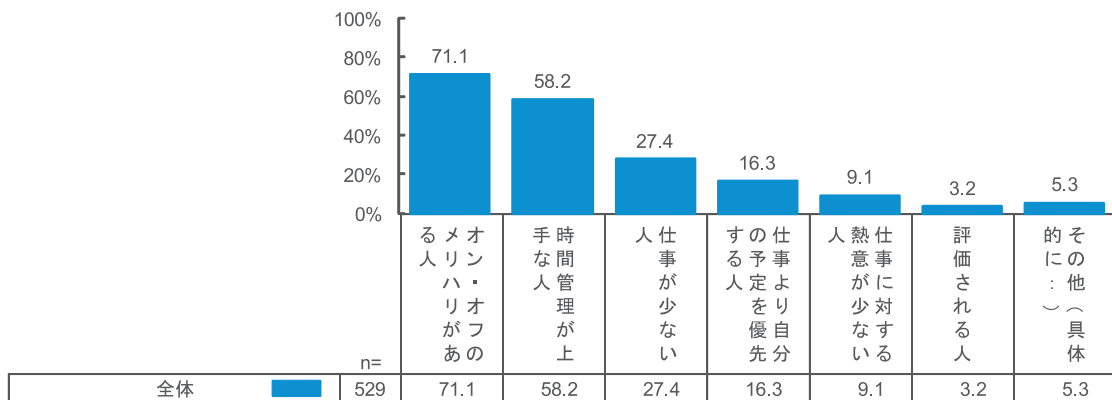


Q19 あなたの職場は有給休暇を取得しやすい雰囲気だと思いますか。(SA)



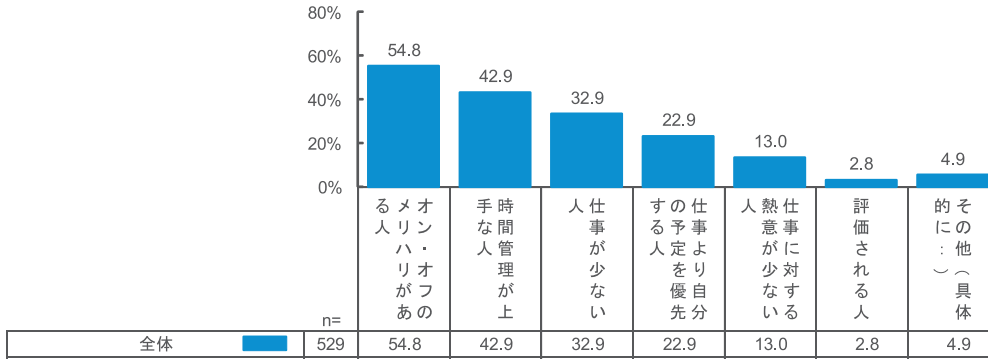
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q20\_1 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。また、同僚や上司は、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／自分にとって「有給休暇を取得している人」のイメージ (MA)

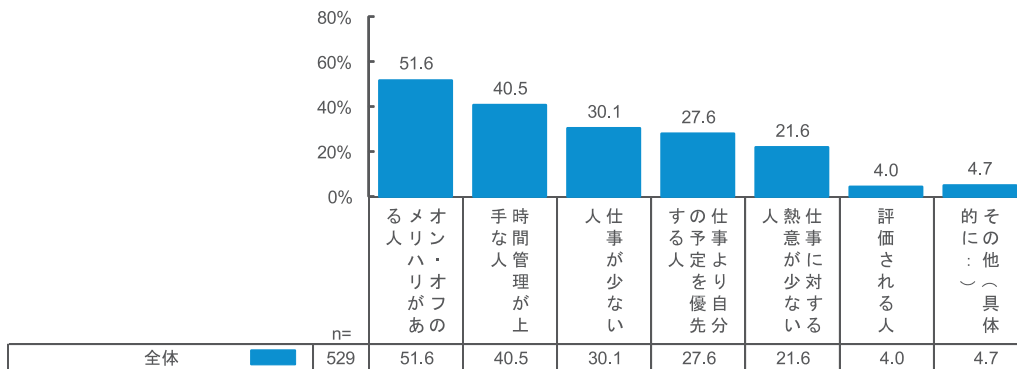




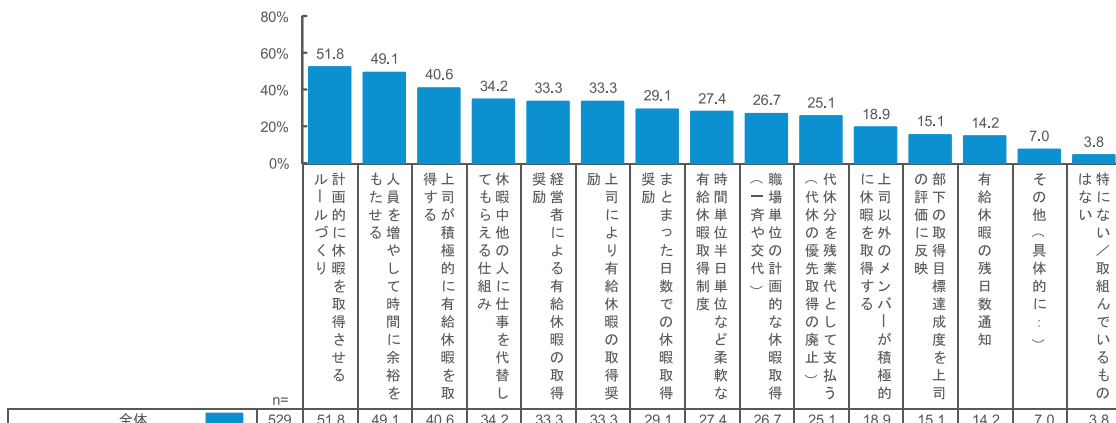
Q20\_2 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。また、同僚や上司は、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／同僚にとって「有給休暇を取得している人」のイメージ (MA)



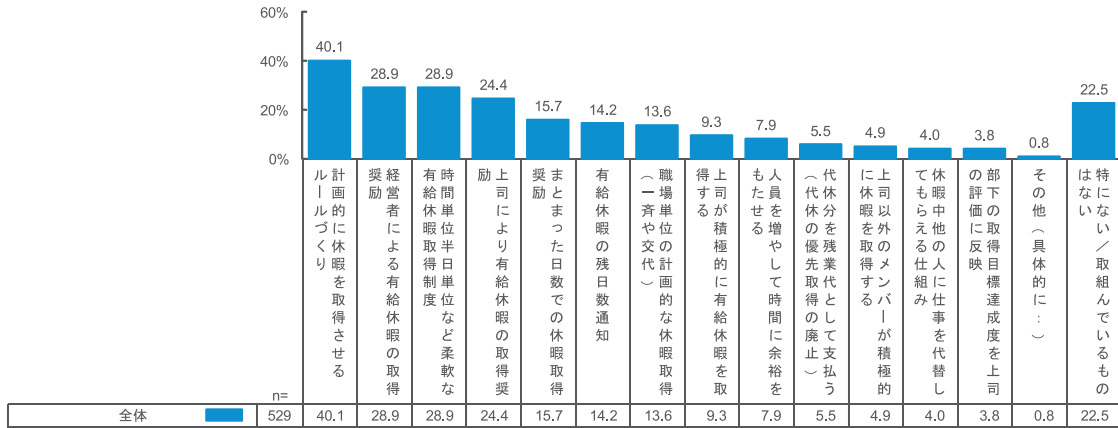
Q20\_3 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。また、同僚や上司は、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／上司にとって「有給休暇を取得している人」のイメージ (MA)



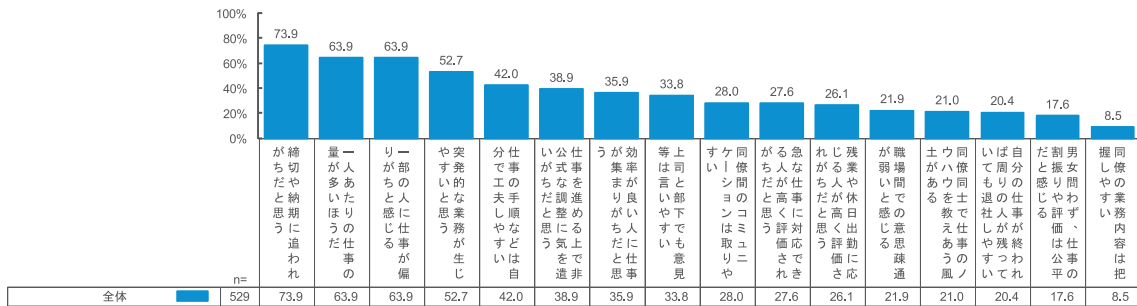
Q21\_1 あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものすべてをお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。／あなたご自身が効果的だと考える取組 (MA)



Q21\_2 あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。／職場で取り組んでいるもの (MA)



Q22 公認会計士業界の職場環境／労働環境について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください。(MA)



■ワークスタイルに対する満足度 (Q23-25)

- ・ワークスタイル全般の満足度は、男女差は見られず年代が高まるにつれ向上する傾向にあり、最もボリュームゾーンである既婚（子供あり）では53.2%は満足と回答している（とても満足+満足の合計値と比較）。
- ・その一方で、実生活では仕事優先の生活を送っているとの回答が51.6%、労働時間について現状よりも減らしたいもしくは現状維持を希望する人は全体の81.7%。

Q23\_1 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／「労働時間」に対して (SA)

		n=	(%)				
			とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
全体		529	10.4	34.8	25.0	20.4	9.5
性別	男性	326	11.0	34.7	23.0	20.6	10.7
	女性	203	9.4	35.0	28.1	20.2	7.4
年代	25歳以下	15	13.3	20.0	20.0	33.3	13.3
	26～30歳	57	3.5	22.8	17.5	35.1	21.1
	31～40歳	214	9.3	32.2	23.8	25.7	8.9
	41～50歳	147	9.5	36.1	33.3	12.9	8.2
	51～60歳	66	15.2	43.9	21.2	13.6	6.1
	61歳以上	30	23.3	56.7	16.7	3.3	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	7.4	24.3	24.3	30.1	14.0
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0			
	既婚(子供なし)	87	8.0	28.7	20.7	32.2	10.3
	既婚(子供あり)	282	12.1	41.1	25.9	13.5	7.4
	離別・死別(子供なし)	7	28.6	28.6	42.9		
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	46.7	33.3	6.7	6.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q23\_2 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランスに対して (SA)

			(%)					
			とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない	
n=								
全体			529	9.1	33.3	23.1	24.4	10.2
性別	男性	326	10.1	34.7	19.6	24.8	10.7	
	女性	203	7.4	31.0	28.6	23.6	9.4	
年代	25歳以下	15	13.3	26.7	13.3	33.3	13.3	
	26～30歳	57	3.5	19.3	19.3	36.8	21.1	
	31～40歳	214	7.9	30.4	23.8	27.1	10.7	
	41～50歳	147	8.2	35.4	25.9	21.8	8.8	
	51～60歳	66	13.6	42.4	22.7	15.2	6.1	
	61歳以上	30	20.0	53.3	16.7	10.0		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	5.9	28.7	17.6	33.1	14.7	
	未婚(子供あり)	2		50.0		50.0		
	既婚(子供なし)	87	8.0	25.3	24.1	29.9	12.6	
	既婚(子供あり)	282	10.6	37.6	24.8	18.8	8.2	
	離別・死別(子供なし)	7		28.6	28.6	42.9		
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	40.0	26.7	26.7		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q23\_3 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／「生活全般」(仕事・家庭・地域・個人生活)について (SA)

			(%)					
			とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない	
n=								
全体			529	10.6	44.0	24.8	16.1	4.5
性別	男性	326	11.3	44.5	23.6	16.0	4.6	
	女性	203	9.4	43.3	26.6	16.3	4.4	
年代	25歳以下	15	13.3	33.3	33.3	13.3	6.7	
	26～30歳	57	1.8	40.4	31.6	21.1	5.3	
	31～40歳	214	10.7	39.7	22.4	21.5	5.6	
	41～50歳	147	8.8	46.9	26.5	13.6	4.1	
	51～60歳	66	13.6	51.5	25.8	6.1	3.0	
	61歳以上	30	26.7	56.7	13.3	3.3		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	5.1	33.8	29.4	25.0	6.6	
	未婚(子供あり)	2		50.0		50.0		
	既婚(子供なし)	87	8.0	42.5	20.7	24.1	4.6	
	既婚(子供あり)	282	13.8	48.6	24.1	9.9	3.5	
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	57.1	28.6			
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	53.3	20.0	13.3	6.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q23\_4 あなたは、現在、以下のことについて、それぞれ満足度はどの程度ですか。／「家庭生活」について (SA)

			(%)				
			とても満足している	満足している	どちらともいえない	満足していない	全く満足していない
n=							
全体		529	13.4	46.5	25.7	10.4	4.0
性別	男性	326	13.8	45.7	25.2	11.7	3.7
	女性	203	12.8	47.8	26.6	8.4	4.4
年代	25歳以下	15	6.7	33.3	40.0	6.7	13.3
	26～30歳	57	7.0	43.9	29.8	15.8	3.5
	31～40歳	214	13.1	42.1	26.6	13.6	4.7
	41～50歳	147	13.6	52.4	21.8	9.5	2.7
	51～60歳	66	18.2	48.5	25.8	3.0	4.5
	61歳以上	30	20.0	56.7	23.3		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	4.4	38.2	34.6	17.6	5.1
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	87	16.1	41.4	27.6	10.3	4.6
	既婚(子供あり)	282	17.0	51.4	20.6	7.8	3.2
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	57.1	28.6		
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	53.3	33.3	6.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q24 現在の時間当たり賃金のもとで、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、あなたは労働時間を現在より増やしますか、減らしますか。(SA)

			(%)			
			増やす	変えない	減らす	わからない
n=						
全体		529	10.6	37.1	44.6	7.8
性別	男性	326	11.3	37.7	42.3	8.6
	女性	203	9.4	36.0	48.3	6.4
年代	25歳以下	15	20.0	26.7	53.3	
	26～30歳	57	14.0	21.1	59.6	5.3
	31～40歳	214	12.6	32.7	44.9	9.8
	41～50歳	147	6.8	42.2	44.9	6.1
	51～60歳	66	10.6	45.5	34.8	9.1
	61歳以上	30	3.3	60.0	30.0	6.7
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	10.3	30.1	52.2	7.4
	未婚(子供あり)	2		100.0		
	既婚(子供なし)	87	11.5	27.6	56.3	4.6
	既婚(子供あり)	282	10.6	42.6	38.7	8.2
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	42.9	28.6	14.3
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	53.3	33.3	6.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q25\_1 あなた自身の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先」についてどう感じていますか。希望に最も近い、実際（現実）に最も近いものについて、それぞれ1つずつお答えください。／希望に近いもの (SA)

		(%)								
		仕事を優先	家庭生活を優先	地域、個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域、個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人生活をともに優先	わからない	
全体		n=529	4.5	14.2	4.7	34.2	6.8	11.5	20.8	3.2
性別	男性	326	6.1	15.6	5.5	30.1	8.6	10.4	19.9	3.7
	女性	203	2.0	11.8	3.4	40.9	3.9	13.3	22.2	2.5
年代	25歳以下	15	6.7	20.0	6.7	26.7	13.3	26.7		
	26～30歳	57	7.0	15.8	8.8	24.6	3.5	19.3	12.3	8.8
	31～40歳	214	2.3	19.2	4.7	35.0	4.7	13.1	17.8	3.3
	41～50歳	147	2.7	11.6	3.4	40.1	8.8	7.5	23.8	2.0
	51～60歳	66	6.1	4.5	4.5	37.9	7.6	10.6	25.8	3.0
	61歳以上	30	20.0	6.7	3.3	13.3	20.0	6.7	30.0	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	5.1	10.3	13.2	27.2	9.6	13.2	16.2	5.1
	未婚(子供あり)	2			50.0			50.0		
	既婚(子供なし)	87	2.3	16.1	2.3	27.6	3.4	21.8	21.8	4.6
	既婚(子供あり)	282	4.6	15.2	1.8	39.7	6.7	8.2	22.0	1.8
	離別・死別(子供なし)	7		28.6		28.6			42.9	
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	13.3		33.3	6.7	6.7	20.0	6.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q25\_2 あなた自身の、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）の優先」についてどう感じていますか。希望に最も近い、実際（現実）に最も近いものについて、それぞれ1つずつお答えください。／現実に近いもの (SA)

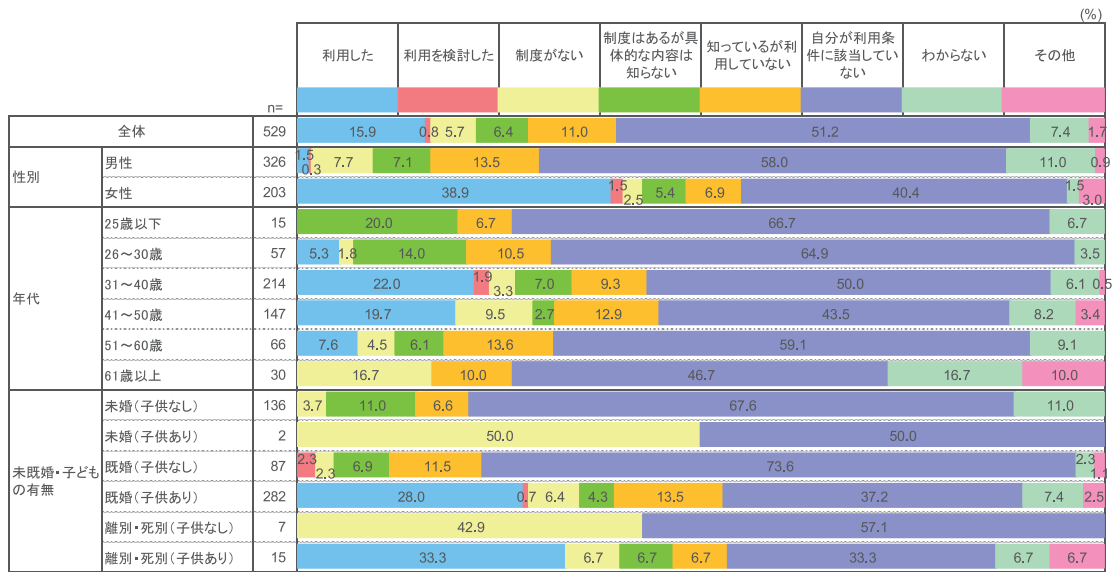
		(%)								
		仕事を優先	家庭生活を優先	地域、個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と地域、個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と地域・個人生活をともに優先	わからない	
全体		n=529	51.6	6.0	1.7	24.0	5.3	1.7	4.9	4.7
性別	男性	326	55.8	3.7	1.8	22.1	6.1	0.9	5.2	4.3
	女性	203	44.8	9.9	1.5	27.1	3.9	3.0	4.4	5.4
年代	25歳以下	15	60.0	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7
	26～30歳	57	68.4	5.3	1.8	8.8	5.3	3.5	7.0	
	31～40歳	214	50.5	7.0	1.4	27.6	3.3	2.3	5.6	
	41～50歳	147	46.9	6.8	0.7	29.9	5.4	7.5	2.7	
	51～60歳	66	56.1	3.0	1.5	18.2	7.6	1.5	9.1	3.0
	61歳以上	30	36.7	3.3	6.7	20.0	13.3	13.3	6.7	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	65.4	1.5	3.7	9.6	6.6	0.7	3.7	8.8
	未婚(子供あり)	2			100.0					
	既婚(子供なし)	87	62.1	4.6		14.9	3.4	3.4	6.9	4.6
	既婚(子供あり)	282	42.9	8.5	0.7	33.3	5.0	1.8	5.0	2.8
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3		14.3	
	離別・死別(子供あり)	15	53.3	6.7		13.3			26.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

■勤務先の制度 (Q26)

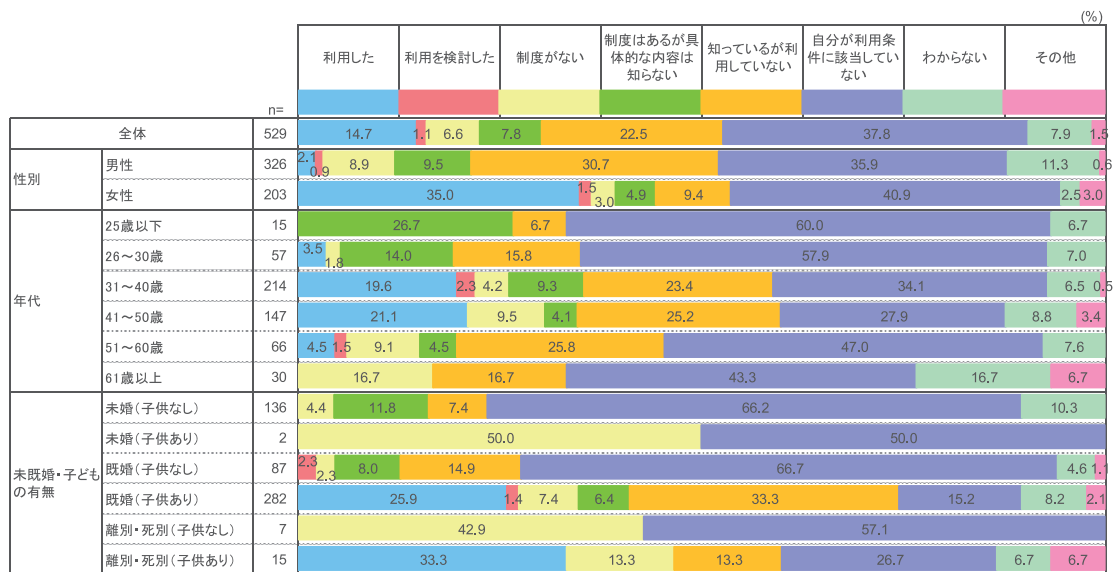
- ・ 出産、育児、介護に関する制度の利用状況は、男性会員はいずれの制度もほぼゼロに近く、女性会員は産休制度 38.9%、育児休暇 35.0%、育児休職 9.4%。介護休暇 1.0%。
- ・ いずれの制度も、年代が上がるにつれ制度がないとの回答が増加している。当事者だった時代に制度がなかったことを表したものと考えられる。
- ・ いずれも制度も全体の1割強は「制度があるかどうか知らない」と回答している。

Q26\_1 勤務先の各制度についての状況をお答えください。／産休制度 (SA)



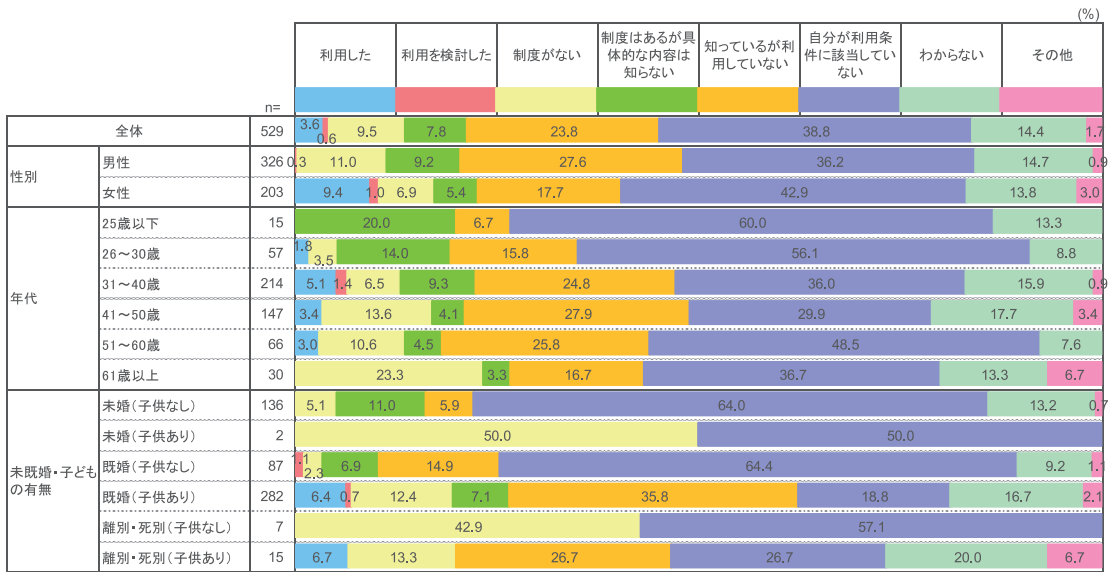
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q26\_2 勤務先の各制度についての状況をお答えください。／育児休暇 (SA)



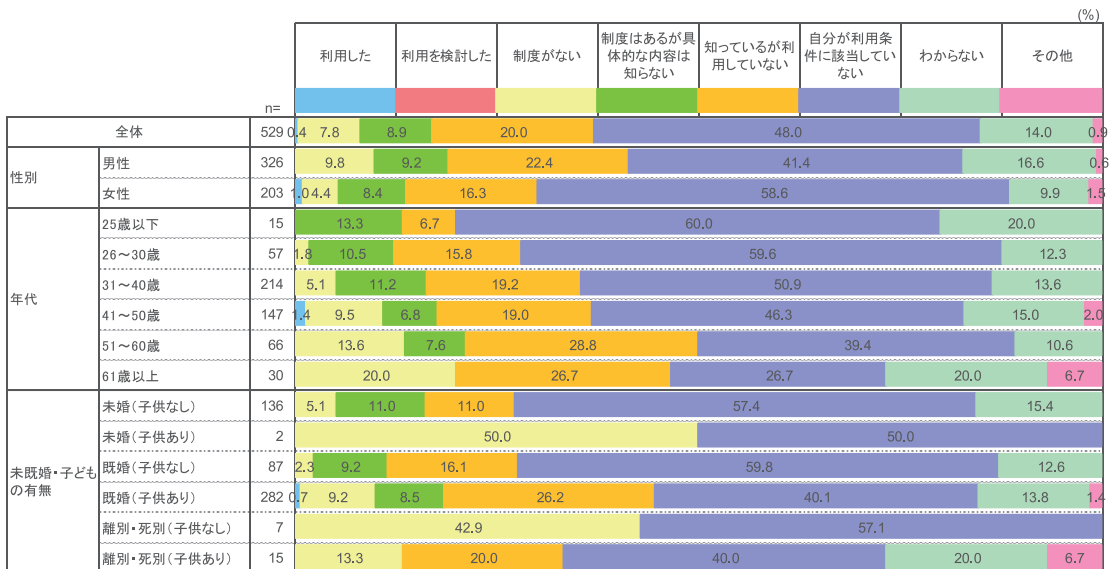
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q26\_3 勤務先の各制度についての状況をお答えください。／育児休職 (SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q26\_4 勤務先の各制度についての状況をお答えください。／介護休暇 (SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。



■家事・育児についての考え（Q27-42）／回答者：既婚もしくは子供のいる方

- ・子供が1歳になった時、女性会員（Q27-42 では既婚もしくは子供のいる女性会員を指す）において、働いていなかった10.1%、育休中41.4%、復帰して働いていた42.4%であった。
- ・男性会員（Q27-42 では既婚もしくは子供のいる男性を指す）で見るとその配偶者の51.5%は1日のうち仕事に費やす時間が3時間未満。女性会員の68.5%は1日のうち家事に費やす時間が1時間未満。
- ・女性会員の76.9%は育児に費やす時間が1時間未満。
- ・睡眠時間は男性会員よりも女性会員の方が短い傾向にある。
- ・出産前後で勤務先や雇用形態を変更した男性会員は全体の6.5%だが、女性会員では37.4%。

Q27\_1 あなたは、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。／第1子が1歳になったとき (SA)

			(%)			
			働いていた	産休、育休中だった	働いていなかった	第1子は1歳になっていない
n=						
全体		299	77.3	13.7	3.7	5.4
性別	男性	200	94.5	0.5	5.0	
	女性	99	42.4	41.4	10.1	6.1
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	11.1	44.4	
	31～40歳	113	66.4	21.2	2.7	9.7
	41～50歳	104	82.7	13.5	2.9	1.0
	51～60歳	47	89.4	4.3	6.4	
	61歳以上	26	92.3		7.7	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	77.3	13.8	3.2	5.7
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	73.3	13.3	13.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q27\_2 あなたは、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。／現在 (SA)

			n=				(%)
			働いていた	産休、育休中だった	働いていなかった	第1子は1歳になっていない	
全体			299	93.6		2.0	1.0
性別	男性	200	95.5		1.5	3.0	
	女性	99	89.9		6.1	4.0	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	66.7	11.1	22.2		
	31～40歳	113	87.6		4.4	0.9	7.1
	41～50歳	104	100.0				
	51～60歳	47	100.0				
	61歳以上	26	92.3			7.7	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	93.3		2.1	1.1	3.5
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	100.0				

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q28\_1 あなたの配偶者は、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。それぞれの時点で配偶者がいらっしゃらなかった場合には、そのようにお答えください。／第1子の妊娠が分かった時 (SA)

			n=				(%)
			働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった	
全体			299	70.2		0.7	29.1
性別	男性	200	57.0		1.0	42.0	
	女性	99	97.0			3.0	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	77.8	11.1	11.1		
	31～40歳	113	82.3		0.9	16.8	
	41～50歳	104	67.3			32.7	
	51～60歳	47	66.0			34.0	
	61歳以上	26	34.6			65.4	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	69.5		0.7	29.8	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	80.0			20.0	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q28\_2 あなたの配偶者は、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。それぞれの時点で配偶者がいらっしゃらなかった場合には、そのようにお答えください。／  
第1子が1歳になったとき (SA)

			n=				(%)
			働いていた	育児中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった	
全体			299	44.8	13.0	40.8	1.3
性別	男性	200	25.0	17.5	57.5		
	女性	99	84.8			4.0	7.1
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	44.4	22.2	33.3		
	31～40歳	113	51.3	18.6	27.4	2.7	
	41～50歳	104	44.2	12.5	42.3	1.0	
	51～60歳	47	42.6	6.4	51.1		
	61歳以上	26	23.1	76.9			
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	45.4	13.5	40.8	0.4	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	40.0	46.7			13.3

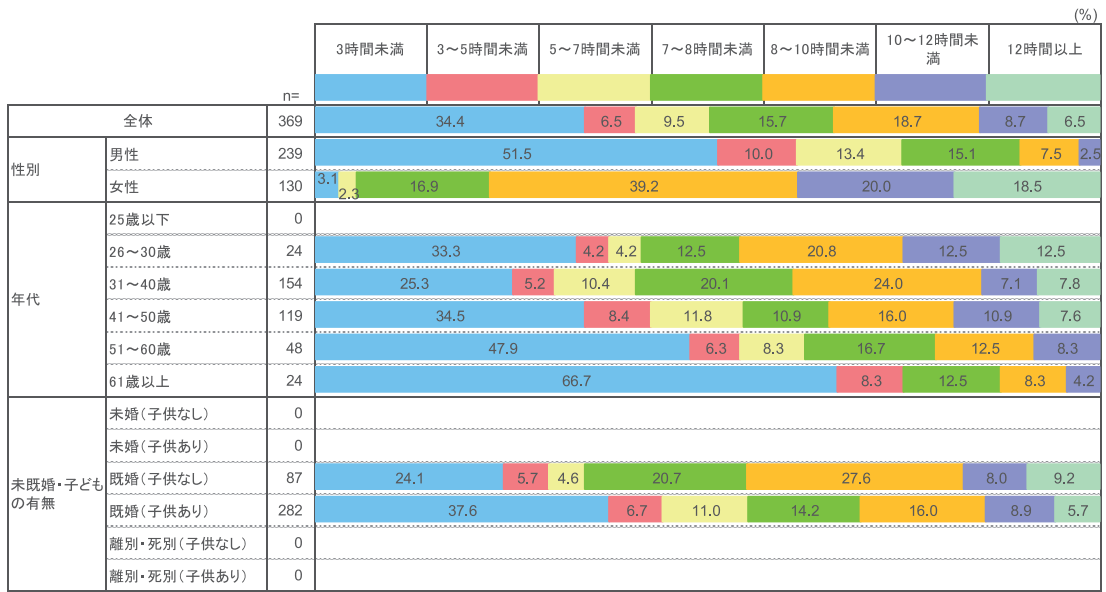
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q28\_3 あなたの配偶者は、以下の時点でそれぞれ働いていらっしゃいましたか。それぞれの時点で配偶者がいらっしゃらなかった場合には、そのようにお答えください。／  
現在 (SA)

			n=				(%)
			働いていた	育児中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった	
全体			299	57.9	4.3	33.1	4.7
性別	男性	200	42.0	6.5	48.5	3.0	
	女性	99	89.9			2.0	8.1
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	44.4	22.2	33.3		
	31～40歳	113	61.1	8.8	26.5	3.5	
	41～50歳	104	65.4	1.0	29.8	3.8	
	51～60歳	47	51.1	44.7			4.3
	61歳以上	26	30.8	53.8			15.4
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	60.6	4.6	34.8		
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	86.7			

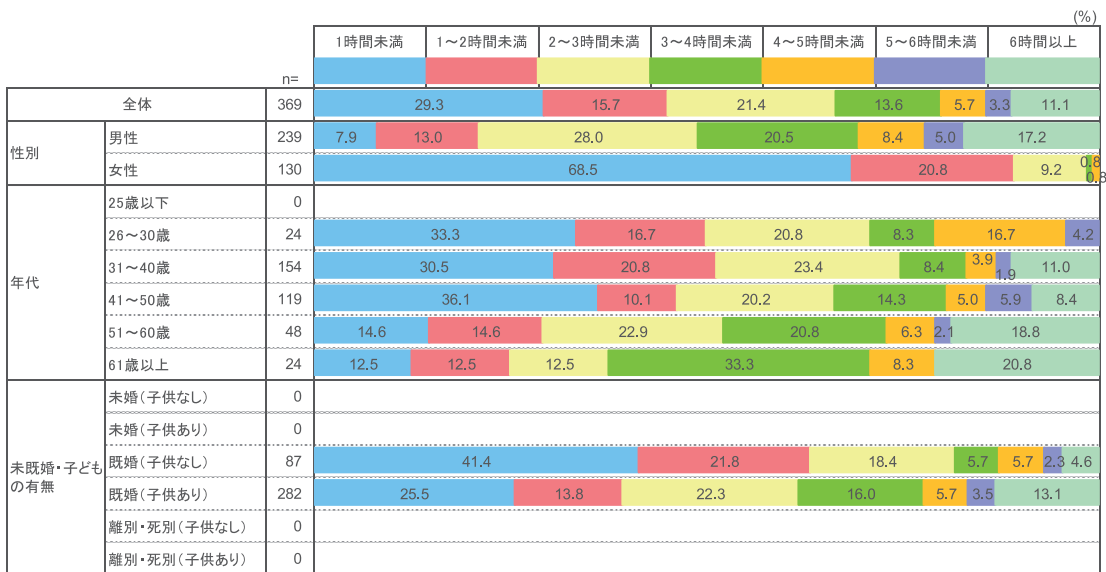
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q30\_1 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（1）仕事 (SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q30\_2 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（2）家事 (SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q30\_3 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（3）育児（SA）

			n=						
			1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体		369	53.7	13.0	13.0	6.8	4.3	1.4	7.9
性別	男性	239	41.0	11.3	17.6	10.0	5.9	2.1	12.1
	女性	130	76.9					16.2	4.6
年代	25歳以下	0							
	26～30歳	24	75.0			4.2	4.2	8.3	4.2
	31～40歳	154	45.5	16.9	14.3	5.2	5.8	1.9	10.4
	41～50歳	119	44.5	15.1	18.5	10.1	2.5	0.8	8.4
	51～60歳	48	77.1				6.3	4.2	4.2
	61歳以上	24	83.3					4.2	8.3
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	0							
	未婚（子供あり）	0							
	既婚（子供なし）	87	97.7						1.1
	既婚（子供あり）	282	40.1	16.7	17.0	8.9	5.7	1.8	9.9
	離別・死別（子供なし）	0							
	離別・死別（子供あり）	0							

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q30\_4 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（4）介護（SA）

			n=						
			1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
全体		369	97.0						1.6
性別	男性	239	95.8						0.8
	女性	130	99.2						0.3
年代	25歳以下	0							
	26～30歳	24	100.0						
	31～40歳	154	98.1						1.3
	41～50歳	119	99.2						0.6
	51～60歳	48	91.7					2.1	0.8
	61歳以上	24	87.5					8.3	4.2
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	0							
	未婚（子供あり）	0							
	既婚（子供なし）	87	97.7						1.1
	既婚（子供あり）	282	96.8						1.8
	離別・死別（子供なし）	0							0.4
	離別・死別（子供あり）	0							

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q30\_5 あなたの配偶者は、仕事に行かれる日（または平日）、下記それぞれの事に対してどの程度時間を使っていますか。／（5）睡眠(SA)

			(%)				
			3時間未満	3~4時間未満	4~5時間未満	5~6時間未満	6時間以上
n=							
全体			369	4.6	6.2	32.2	58.5
性別	男性	239	0.8	5.9	27.2	66.3	
	女性	130	2.3	3.1	6.9	41.5	46.2
年代	25歳以下	0					
	26~30歳	24	4.2	4.2	4.2	20.8	66.7
	31~40歳	154	1.3	0.3	10.4	30.5	56.5
	41~50歳	119	0.8	2.5	4.2	37.8	54.6
	51~60歳	48	2.1	4.2	29.2	68.8	
	61歳以上	24	4.2	33.3	62.5		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	0					
	既婚(子供なし)	87	3.4	3.4	4.6	24.1	64.4
	既婚(子供あり)	282	0.7	1.1	6.7	34.8	56.7
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	0					

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q31\_1 あなたまたはあなたの配偶者は出産前後(第1子の妊娠判明時と第1子が1歳になった時点)で仕事を変わりましたか。お勤め先や雇用形態(常勤から非常勤など)の変化について、あてはまるものをお選びください。／あなた(SA)

			(%)				
			出産前後でつとめ先や雇用形態は変わらない	出産前後でつとめ先は変わっていないが、雇用形態は変わった	出産前後でつとめ先は変わったが、雇用形態は変わっていない	出産前後でつとめ先も雇用形態も変わった	現時点で第1子が1歳になっていない
n=							
全体			299	81.3	9.4	2.3	5.0
性別	男性	200	92.0	3.0	2.5	2.0	
	女性	99	59.6	26.3	1.0	10.1	3.0
年代	25歳以下	0					
	26~30歳	9	77.8	22.2			
	31~40歳	113	74.3	14.2	4.4	4.4	2.7
	41~50歳	104	83.7	9.6	1.9	3.8	1.0
	51~60歳	47	87.2	2.1	10.6		
	61歳以上	26	92.3	3.8	3.8		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	81.9	9.2	2.5	4.3	2.1
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	66.7	13.3	20.0		

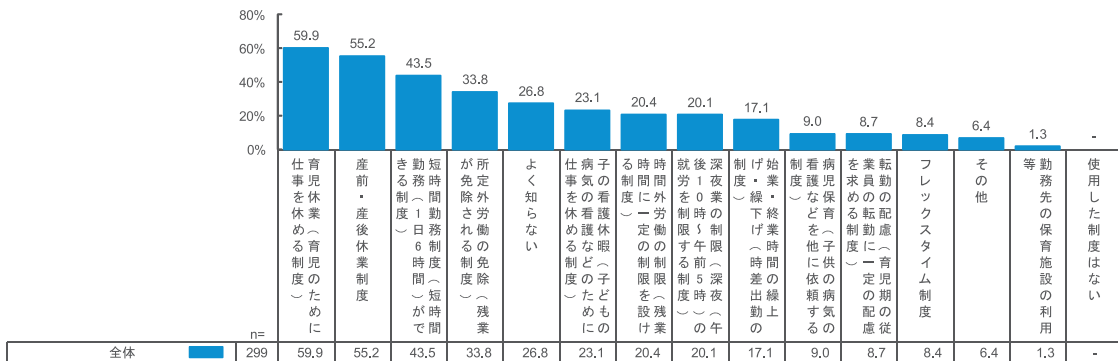
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q31\_2 あなたまたはあなたの配偶者は出産前後（第1子の妊娠判明時と第1子が1歳になった時点）で仕事を変わりましたか。お勤め先や雇用形態（常勤から非常勤など）の変化について、あてはまるものをお選びください。／あなたの配偶者 (SA)

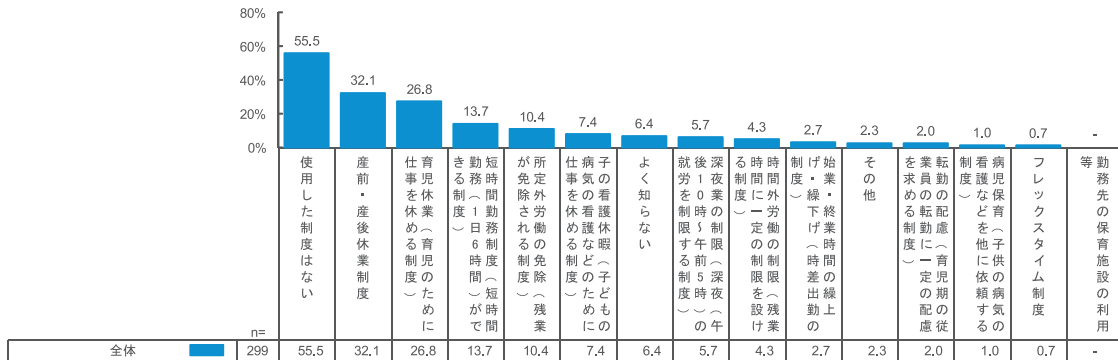
		n=	(% )				
			出産前後でつとめ先や雇用形態は変わっていない	出産前後でつとめ先は変わっていないが、雇用形態は変わった	出産前後でつとめ先は変わったが、雇用形態は変わっていない	出産前後でつとめ先も雇用形態も変わった	現時点で第1子が1歳になっていない
全体		282	70.2	8.2	1.1	18.4	2.1
性別	男性	192	62.0	11.5	0.5	24.5	1.6
	女性	90	87.8	1.1	2.2	5.6	3.3
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	33.3	44.4		22.2	
	31～40歳	109	67.9	11.0	0.9	17.4	2.8
	41～50歳	99	71.7	5.1	2.0	20.2	1.0
	51～60歳	43	74.4	2.3		23.3	
	61歳以上	22	81.8	4.5		13.6	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	0					
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	70.2	8.2	1.1	18.4	2.1
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	0					

※n=30未満は参考値のため灰色。

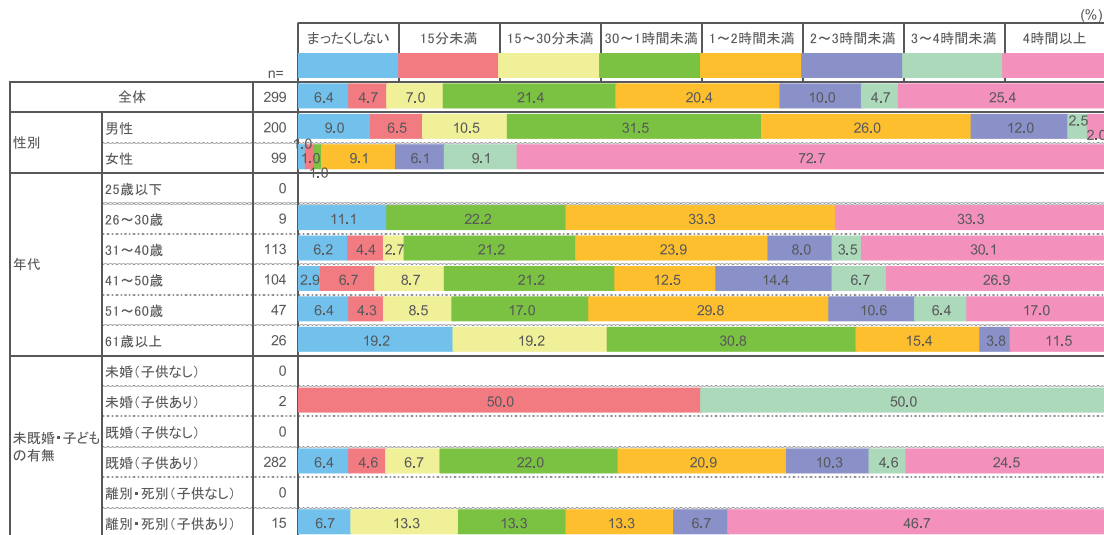
Q32\_1 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたお勤め先で、利用可能だった制度はありますか。また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。／利用可能だった制度 (MA)



Q32\_2 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたお勤め先で、利用可能だった制度はありますか。また、実際に第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。／あなたが使用した制度 (MA)



Q33\_1 第1子が1歳未満のとき、あなたとあなたの配偶者は、どの程度家事・育児をしていましたか。平日の平均的な家事時間をそれぞれお答えください。／あなた (SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。



Q33\_2 第1子が1歳未満のとき、あなたとあなたの配偶者は、どの程度家事・育児をしていますか。平日の平均的な家事時間をそれぞれお答えください。／あなたの配偶者 (SA)

		n=	まったくしない	15分未満	15～30分未満	30～1時間未満	1～2時間未満	2～3時間未満	3～4時間未満	4時間以上
全体		282	2.5	4.6	5.3	7.1	12.4	7.4	7.4	53.2
性別	男性	192	0.0	3.1	7.8	10.4				77.6
	女性	90		7.8	14.4	14.4	22.2		32.2	6.7
年代	25歳以下	0								
	26～30歳	9			22.2	11.1	22.2			44.4
	31～40歳	109	0.9	5.5	5.5	10.1	15.6	10.1	8.3	44.0
	41～50歳	99	5.1	7.1	5.1	8.1	10.1	6.1	7.1	51.5
	51～60歳	43	2.3	2.3	11.6	9.3	7.0			65.1
	61歳以上	22	4.5	9.1						86.4
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0								
	未婚(子供あり)	0								
	既婚(子供なし)	0								
	既婚(子供あり)	282	2.5	4.6	5.3	7.1	12.4	7.4	7.4	53.2
	離別・死別(子供なし)	0								
	離別・死別(子供あり)	0								

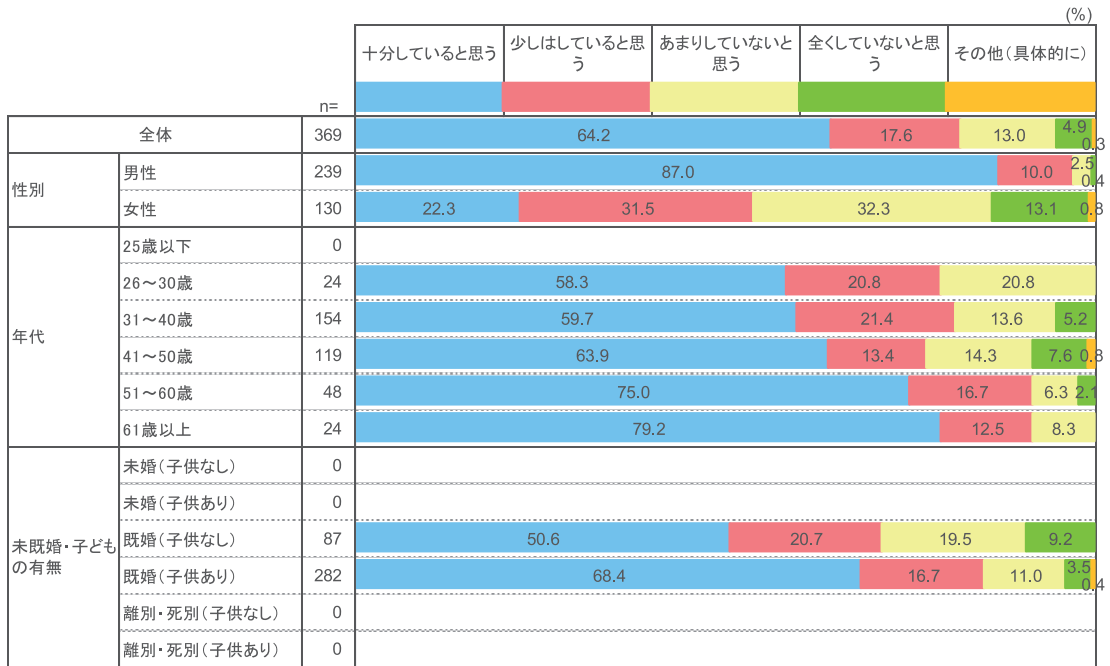
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q34\_1 あなたとあなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれの程度していると思いますか。／あなた (SA)

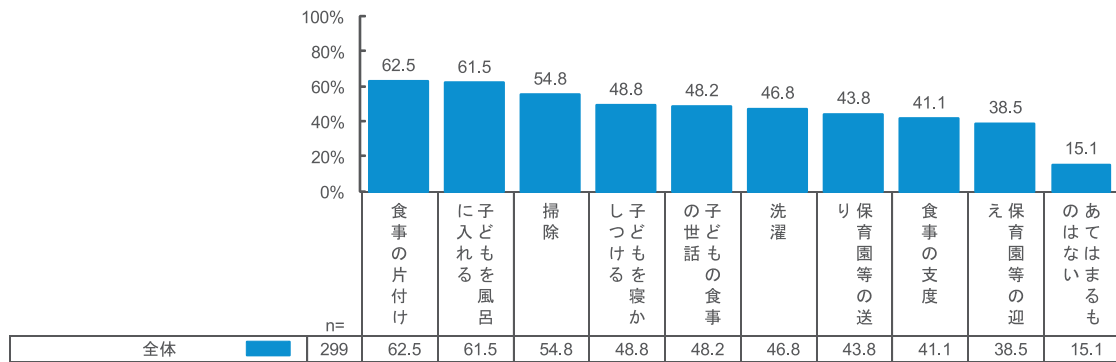
		n=	十分していると思う	少しはしていると思う	あまりしていないと思う	全くしていないと思う	その他(具体的に)
全体		369	26.3	30.6	28.5	14.4	0.3
性別	男性	239	9.6	31.4	37.2	21.3	0.4
	女性	130		56.9	29.2	12.3	1.5
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	24	16.7	33.3	25.0	25.0	
	31～40歳	154	31.8	33.8	22.1	11.7	0.6
	41～50歳	119	25.2	27.7	34.5	12.6	
	51～60歳	48	20.8	29.2	31.3	18.8	
	61歳以上	24	16.7	25.0	37.5	20.8	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	0					
	既婚(子供なし)	87	19.5	36.8	29.9	13.8	
	既婚(子供あり)	282	28.4	28.7	28.0	14.5	0.4
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	0					

※n=30未満は参考値のため灰色。

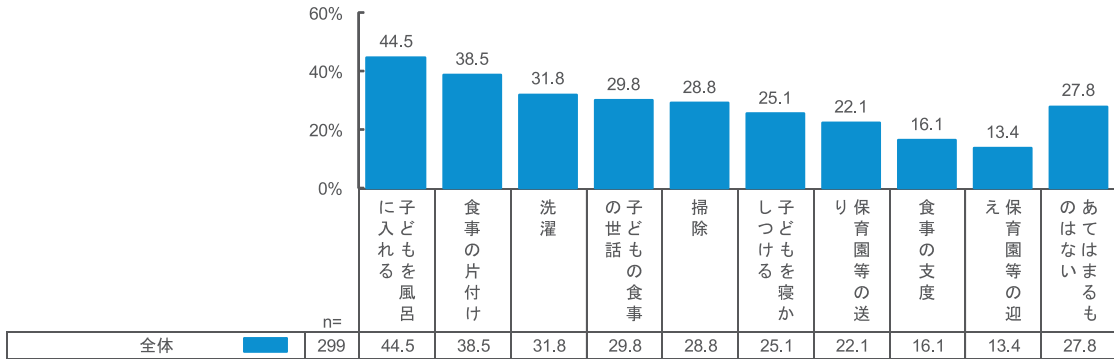
Q34\_2 あなたとあなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれの程度していると思いますか。／あなたの配偶者 (SA)



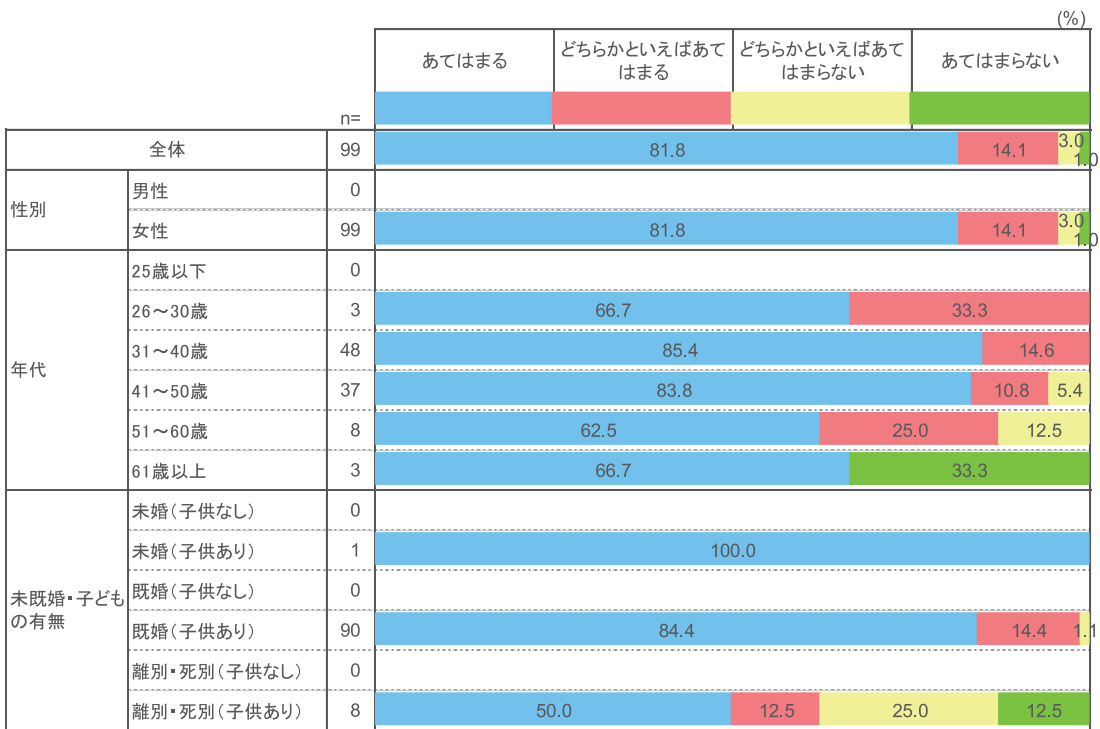
Q35\_1 仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。／一緒にしたほうがよいと思う家事・育児 (MA)



Q35\_2 仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。／実際に一緒にしている家事・育児 (MA)



Q36\_1 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子どもを産んでも仕事は続けたいと思っていた (SA)



Q36\_2 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子どもを産んでも女性は仕事を続けるべきだと思っていた (SA)

			(%)			
			あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない
n=						
全体		99	51.5	29.3	8.1	11.1
性別	男性	0				
	女性	99	51.5	29.3	8.1	11.1
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	3	33.3	33.3	33.3	
	31～40歳	48	56.3	33.3	4.2	6.3
	41～50歳	37	48.6	29.7	8.1	13.5
	51～60歳	8	37.5	12.5	25.0	25.0
	61歳以上	3	66.7			33.3
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	1	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	90	52.2	30.0	7.8	10.0
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	8	37.5	25.0	12.5	25.0

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q36\_3 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子育てしながら仕事を続けることは容易ではないと思っていた (SA)

			(%)			
			あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない
n=						
全体		99	42.4	31.3	16.2	10.1
性別	男性	0				
	女性	99	42.4	31.3	16.2	10.1
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	3	100.0			
	31～40歳	48	35.4	41.7	8.3	14.6
	41～50歳	37	45.9	18.9	27.0	8.1
	51～60歳	8	37.5	37.5	25.0	
	61歳以上	3	66.7			33.3
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	1	100.0			
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	90	43.3	31.1	15.6	10.0
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	8	37.5	37.5	25.0	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q37\_1 第1子が産まれるまでの間の、あなたのお考えを教えてください。第1子の妊娠がわかった時点で既に配偶者が仕事を辞めていた場合は、「該当しない」をお選びください。／女性は子どもを産んでも仕事は続けるべきだと思っていた(SA)

			(%)				
			あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	該当しない
n=							
全体		200	23.0	18.0	10.0	22.5	26.5
性別	男性	200	23.0	18.0	10.0	22.5	26.5
	女性	0					
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	6	33.3		50.0		16.7
	31～40歳	65	20.0	20.0	10.8	33.8	15.4
	41～50歳	67	22.4	14.9	11.9	14.9	35.8
	51～60歳	39	30.8	15.4	10.3	15.4	28.2
	61歳以上	23	17.4	17.4	4.3	26.1	34.8
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	1			100.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	192	23.4	18.2	9.4	21.9	27.1
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	7	14.3	14.3	28.6	28.6	14.3

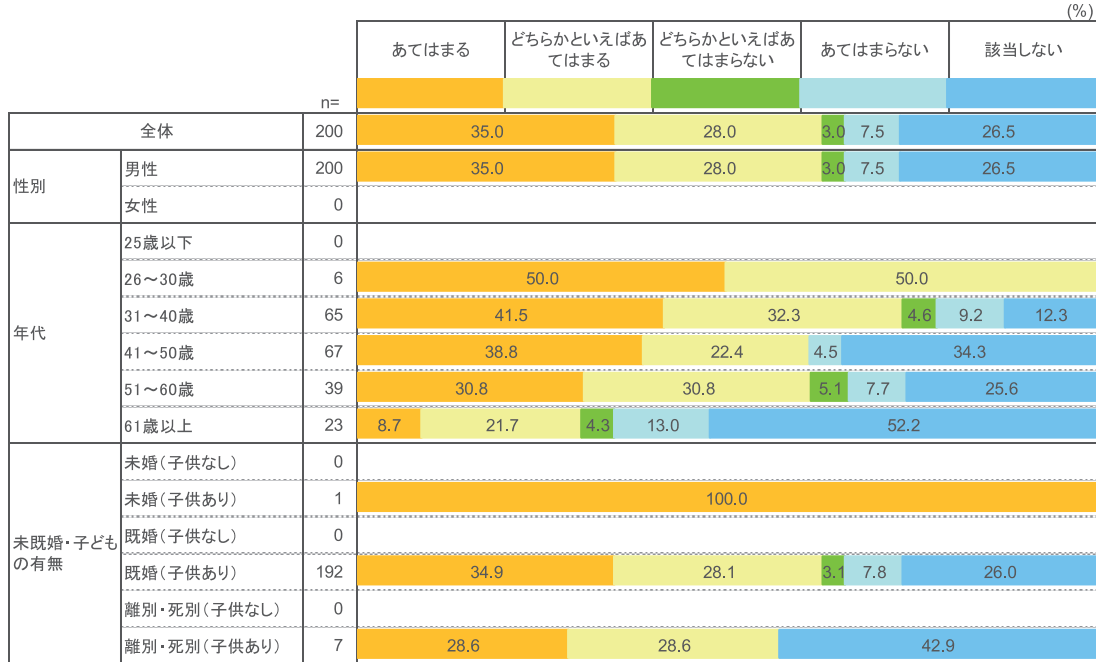
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q37\_2 第1子が産まれるまでの間の、あなたのお考えを教えてください。第1子の妊娠がわかった時点で既に配偶者が仕事を辞めていた場合は、「該当しない」をお選びください。／配偶者には出産後もできれば仕事を続けてもらいたいと思っていた(SA)

			(%)				
			あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	該当しない
n=							
全体		200	23.5	20.0	8.5	20.5	27.5
性別	男性	200	23.5	20.0	8.5	20.5	27.5
	女性	0					
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	6	33.3	16.7	16.7		33.3
	31～40歳	65	24.6	29.2	10.8	21.5	13.8
	41～50歳	67	22.4	16.4	6.0	17.9	37.3
	51～60歳	39	25.6	17.9	12.8	17.9	25.6
	61歳以上	23	17.4	8.7	26.1		47.8
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	1			100.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	192	24.0	19.8	8.9	20.3	27.1
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	7	14.3	28.6	14.3		42.9

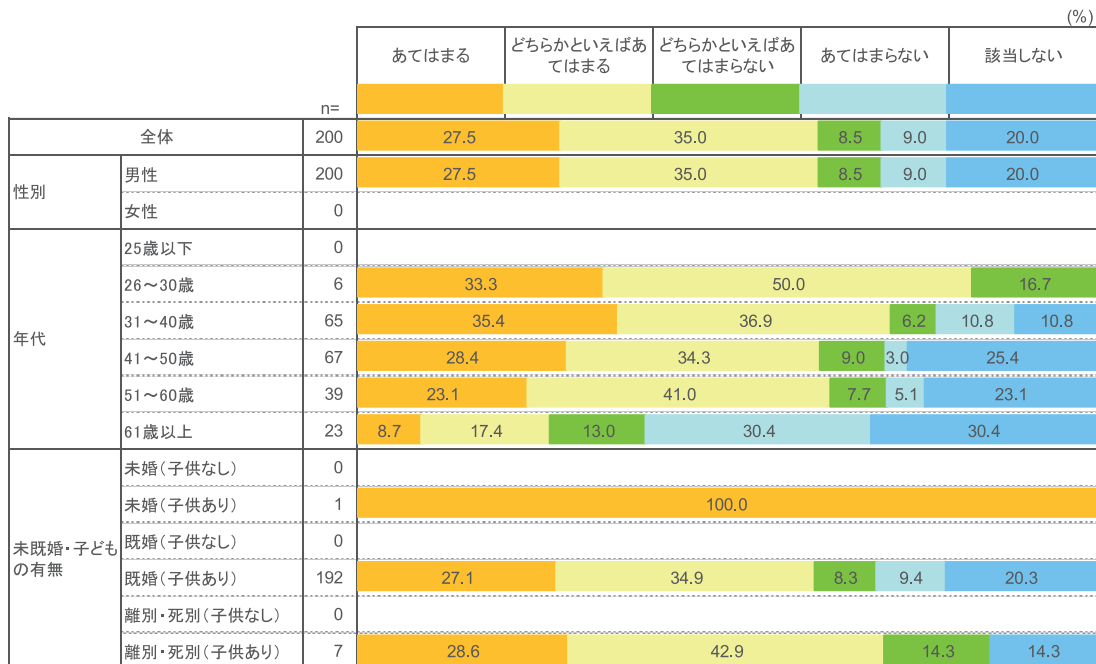
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q37\_3 第1子が産まれるまでの間の、あなたのお考えを教えてください。第1子の妊娠がわかった時点で既に配偶者が仕事を辞めていた場合は、「該当しない」をお選びください。／配偶者が仕事と育児を両立するためには、自分の育児の協力が欠かせないと思っていた(SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q37\_4 第1子が産まれるまでの間の、あなたのお考えを教えてください。第1子の妊娠がわかった時点で既に配偶者が仕事を辞めていた場合は、「該当しない」をお選びください。／子どもが産まれたら、自分は育児に積極的に参加しようと思っていた(SA)



※n=30未満は参考値のため灰色。

Q38\_1 第1子の妊娠がわかってから出産されるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／子どもが産まれてからの家事の分担について (SA)

			n=				(%)
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)	
全体		299	27.8	23.1	48.2	1.0	
性別	男性	200	28.5	20.5	50.5	0.5	
	女性	99	26.3	28.3	43.4	2.0	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	44.4	11.1	44.4		
	31～40歳	113	31.9	31.0	37.2		
	41～50歳	104	26.0	18.3	53.8	1.9	
	51～60歳	47	31.9	17.0	48.9	2.1	
	61歳以上	26	3.8	23.1	73.1		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	28.7	23.4	46.8	1.1	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	13.3	73.3		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q38\_2 第1子の妊娠がわかってから出産されるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／子どもが産まれてからの育児の分担について (SA)

			n=				(%)
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)	
全体		299	26.4	25.8	47.2	0.7	
性別	男性	200	27.0	23.0	49.5	0.5	
	女性	99	25.3	31.3	42.4	1.0	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	9	33.3	22.2	44.4		
	31～40歳	113	29.2	35.4	35.4		
	41～50歳	104	25.0	21.2	52.9	1.0	
	51～60歳	47	29.8	14.9	53.2	2.1	
	61歳以上	26	11.5	23.1	65.4		
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	282	27.3	26.6	45.4	0.7	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	6.7	80.0		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q38\_3 第1子の妊娠がわかってから出産されるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／子どもが産まれてからのあなたの就業継続について (SA)

			(%)			
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)
n=						
全体		299	20.7	18.4	59.5	1.3
性別	男性	200	18.0	12.5	69.0	0.5
	女性	99	26.3	30.3	40.4	3.0
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	55.6		44.4	
	31～40歳	113	27.4	21.2	49.6	1.8
	41～50歳	104	17.3	18.3	63.5	1.0
	51～60歳	47	14.9	17.0	66.0	2.1
	61歳以上	26	3.8	15.4	80.8	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0	
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	21.6	18.4	58.9	1.1
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	20.0	73.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q39\_1 第1子が産まれてから1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／家事の分担について (SA)

			(%)			
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)
n=						
全体		299	28.8	25.1	44.8	1.3
性別	男性	200	28.5	21.5	49.5	0.5
	女性	99	29.3	32.3	35.4	3.0
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	11.1	33.3	11.1
	31～40歳	113	32.7	33.6	32.7	0.9
	41～50歳	104	27.9	21.2	49.0	1.9
	51～60歳	47	31.9	14.9	53.2	
	61歳以上	26	3.8	26.9	69.2	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0	
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	29.8	25.5	43.3	1.4
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	13.3	73.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。



Q39\_2 第1子が生まれてから1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／育児の分担について (SA)

			(%)			
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)
n=						
全体		299	28.8	23.1	46.8	1.3
性別	男性	200	28.0	21.0	50.5	0.5
	女性	99	30.3	27.3	39.4	3.0
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	11.1	33.3	11.1
	31～40歳	113	31.9	31.0	36.3	0.9
	41～50歳	104	26.0	21.2	51.0	1.9
	51～60歳	47	34.0	8.5	57.4	
	61歳以上	26	11.5	26.9	61.5	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0	
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	29.8	23.4	45.4	1.4
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	13.3	73.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q39\_3 第1子が生まれてから1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／あなたの就業(復職・再就職含)について (SA)

			(%)			
			何度も話し合った	一度は話し合った	話し合わなかった・言えなかった	その他(具体的に:)
n=						
全体		299	22.1	18.1	59.2	0.7
性別	男性	200	17.0	13.0	69.0	1.0
	女性	99	32.3	28.3	39.4	
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	9	44.4	11.1	44.4	
	31～40歳	113	30.1	22.1	46.9	0.9
	41～50歳	104	18.3	18.3	63.5	
	51～60歳	47	14.9	12.8	72.3	
	61歳以上	26	7.7	11.5	76.9	3.8
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2		100.0		
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	282	23.0	17.0	59.2	0.7
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	26.7	66.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q40\_1 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／互いの置かれた状況や希望に関する理解が深まった (SA)

			(%)			
			そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
n=						
全体		196	34.2	46.4	12.8	6.6
性別	男性	117	35.0	53.0	8.5	3.4
	女性	79	32.9	36.7	19.0	11.4
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	7	42.9	57.1		
	31～40歳	86	33.7	50.0	9.3	7.0
	41～50歳	63	38.1	34.9	19.0	7.9
	51～60歳	29	34.5	48.3	13.8	3.4
	61歳以上	11	9.1	72.7	9.1	9.1
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	188	35.6	45.7	12.8	5.9
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	6	66.7	16.7	16.7	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q40\_2 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した (SA)

			(%)			
			そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
n=						
全体		196	30.6	44.4	16.3	8.7
性別	男性	117	34.2	50.4	11.1	4.3
	女性	79	25.3	35.4	24.1	15.2
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	7	28.6	57.1	14.3	
	31～40歳	86	26.7	48.8	16.3	8.1
	41～50歳	63	34.9	36.5	17.5	11.1
	51～60歳	29	37.9	41.4	13.8	6.9
	61歳以上	11	18.2	54.5	18.2	9.1
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	188	31.9	44.7	17.0	6.4
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	6	33.3	66.7		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q40\_3 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う (SA)

			(%)				
			n=	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
全体			196	35.7	45.9	12.2	6.1
性別	男性	117	36.8	51.3	8.5	3.4	
	女性	79	34.2	38.0	17.7	10.1	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	7	57.1	42.9			
	31～40歳	86	34.9	52.3	7.0	5.8	
	41～50歳	63	36.5	34.9	20.6	7.9	
	51～60歳	29	37.9	48.3	10.3	3.4	
	61歳以上	11	18.2	54.5	18.2	9.1	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0			
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	188	36.7	46.3	12.2	4.8	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	6	16.7	33.3	16.7	33.3	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q40\_4 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／あなたの就業のあり方について、あなたは納得した (SA)

			(%)				
			n=	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
全体			196	36.7	48.5	11.7	3.1
性別	男性	117	39.3	48.7	10.3	1.7	
	女性	79	32.9	48.1	13.9	5.1	
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	7	14.3	57.1	28.6		
	31～40歳	86	31.4	52.3	11.6	4.7	
	41～50歳	63	41.3	44.4	12.7	1.6	
	51～60歳	29	55.2	41.4		3.4	
	61歳以上	11	18.2	54.5	18.2	9.1	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	188	38.3	47.3	11.7	2.7	
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	6	66.7	16.7	16.7		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q40\_5 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／あなたの適切な就業のあり方を考える上で話し合いをしてよかったと思う (SA)

			(%)			
			そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
n=						
全体		196	36.2	50.0	9.2	4.6
性別	男性	117	36.8	51.3	8.5	3.4
	女性	79	35.4	48.1	10.1	6.3
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	7	42.9	57.1		
	31～40歳	86	31.4	58.1	5.8	4.7
	41～50歳	63	41.3	38.1	17.5	3.2
	51～60歳	29	44.8	44.8	3.4	6.9
	61歳以上	11	18.2	63.6	9.1	9.1
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0				
	未婚(子供あり)	2	50.0	50.0		
	既婚(子供なし)	0				
	既婚(子供あり)	188	37.8	49.5	9.0	3.7
	離別・死別(子供なし)	0				
	離別・死別(子供あり)	6	66.7	16.7	16.7	

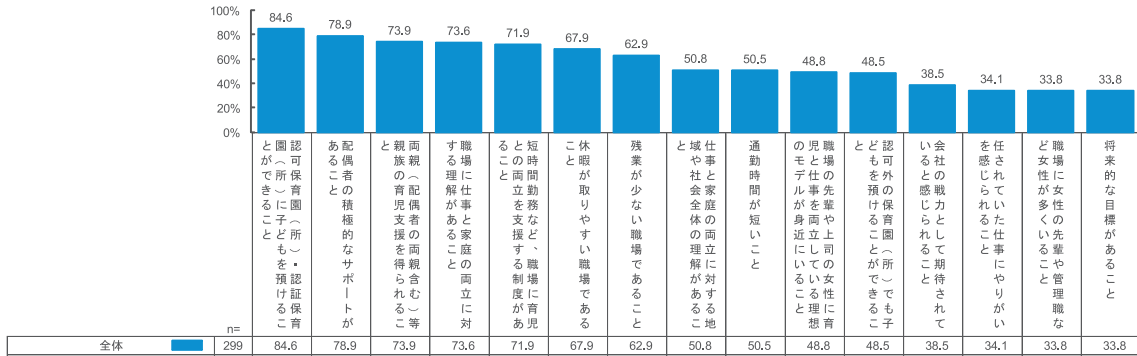
※n=30未満は参考値のため灰色。

Q41 話し合いをされた方におうかがいします。話し合った内容は、どの程度実行されましたか。(SA)

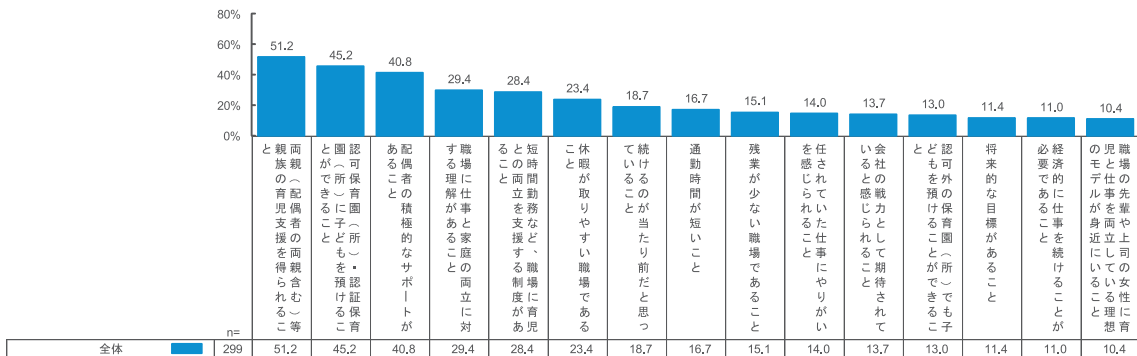
			(%)				
			十分に実行されたと思う	少しは実行されたと思う	あまり実行されなかったと思う	全く実行されなかったと思う	その他
n=							
全体		196	31.6	51.5	12.8	2.6	1.5
性別	男性	117	28.2	57.3	11.1	3.4	
	女性	79	36.7	43.0	15.2	1.3	3.8
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	7	28.6	71.4			
	31～40歳	86	36.0	47.7	10.5	4.7	1.2
	41～50歳	63	23.8	55.6	19.0	1.6	
	51～60歳	29	37.9	48.3	10.3	3.4	
	61歳以上	11	27.3	54.5	9.1	9.1	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	0					
	未婚(子供あり)	2	100.0				
	既婚(子供なし)	0					
	既婚(子供あり)	188	33.0	51.6	11.7	2.1	1.6
	離別・死別(子供なし)	0					
	離別・死別(子供あり)	6	33.3	50.0	16.7		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q42\_1 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／必要だと思うものすべて (MA)



Q42\_2 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／第1子出産に際し、実際にあてはまったものすべて (MA)



■男性の育児休業について (Q43-45) / 回答者：男性

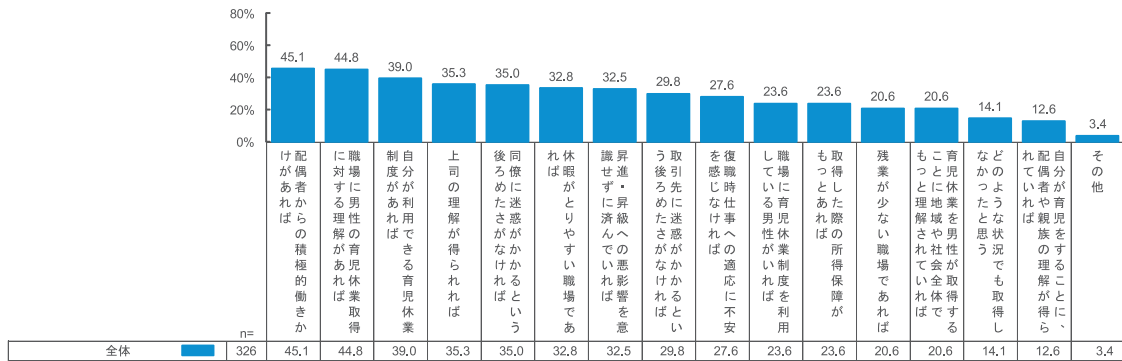
- ・男性会員全体（326名）において、育児休業制度を利用したい（利用したい+できれば利用したい、の合計）は27.0%、利用したくない（利用したくない+できれば利用したくない、の合計）は31.6%。どちらでもないが41.4%。
- ・育児休業の取得を決心する決め手になるのは、1位が職場の理解、2位が配偶者からの積極的働きかけ。
- ・男性会員の育児休業取得者に対して、周囲はポジティブに受け止めると回答（できる人、自分から積極的に取得）は6割近く。それに対して、上司からはネガティブに捉えられると考えるとの回答は81.6%。

Q43 男性の方におたずねします。あなたは、第1子が生まれるまでの間、「育児休業制度」のご自身の利用について、どのようにお考えでしたか。(SA)

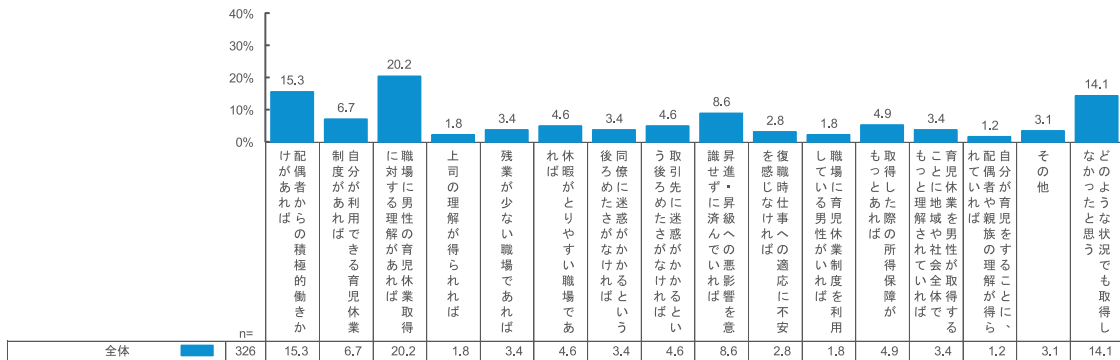
		n=	育児休業制度を利用したいと思っていた	できれば育児休業制度を利用したいと思っていた	どちらともいえない	できれば育児休業制度を利用したくないと思っていた	育児休業制度を利用したくないと思っていた
全体		326	10.1	16.9	41.4	9.5	22.1
年代	25歳以下	7	28.6	14.3	42.9	14.3	
	26～30歳	35	17.1	37.1	28.6	8.6	8.6
	31～40歳	120	10.8	21.7	40.0	12.5	15.0
	41～50歳	89	10.1	11.2	44.9	5.6	28.1
	51～60歳	49	6.1	8.2	46.9	6.1	32.7
	61歳以上	26	3.8		42.3	15.4	38.5
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	76	14.5	28.9	42.1	5.3	9.2
	未婚(子供あり)	1			100.0		
	既婚(子供なし)	47	8.5	29.8	25.5	21.3	14.9
	既婚(子供あり)	192	8.9	9.9	44.3	8.9	28.1
	離別・死別(子供なし)	3	33.3		66.7		
	離別・死別(子供あり)	7			57.1		42.9

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q44\_1 男性の方におたずねします。次のようなことがあったら、あなたは育児休業を取得すると思いますか。あてはまるものをすべてお答え頂いた上で、最もあてはまるものを1つだけお答えください。／あてはまるものはすべて (MA)



Q44\_2 男性の方におたずねします。次のようなことがあったら、あなたは育児休業を取得すると思いますか。あてはまるものをすべてお答え頂いた上で、最もあてはまるものを1つだけお答えください。／最もあてはまるもの1つだけ (SA)



Q45\_1 男性の方におたずねします。男性の育児休業制度利用者について、あなたの周囲の考え方は「A、B」の考えのどちらに近いと思いますか。(SA)

【A】男性で育児休業を取得する人は、「できる人」だ

【B】男性で育児休業を取得する人は、「できない人」だ

			(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
n=						
全体		326	11.0	47.2	30.1	11.7
年代	25歳以下	7	14.3	57.1	14.3	14.3
	26～30歳	35	11.4	51.4	22.9	14.3
	31～40歳	120	14.2	46.7	25.0	14.2
	41～50歳	89	12.4	48.3	28.1	11.2
	51～60歳	49	6.1	40.8	44.9	8.2
	61歳以上	26		50.0	46.2	3.8
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	76	10.5	51.3	26.3	11.8
	未婚(子供あり)	1		100.0		
	既婚(子供なし)	47	6.4	46.8	21.3	25.5
	既婚(子供あり)	192	12.5	45.8	33.3	8.3
	離別・死別(子供なし)	3		33.3	66.7	
	離別・死別(子供あり)	7		42.9	42.9	14.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q45\_2 男性の方におたずねします。男性の育児休業制度利用者について、あなたの周囲の考え方は「A、B」の考えのどちらに近いと思いますか。(SA)

【A】男性で育児休業を取得する人は、自分から積極的に取ったのだろう

【B】男性で育児休業を取得する人は、誰かに取らされているのだろう

			(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
n=						
全体		326	35.6	47.5	11.0	5.8
年代	25歳以下	7		57.1	14.3	14.3
	26～30歳	35	34.3	51.4	2.9	11.4
	31～40歳	120	37.5	45.0	11.7	5.8
	41～50歳	89	38.2	43.8	13.5	4.5
	51～60歳	49	34.7	51.0	10.2	4.1
	61歳以上	26	15.4	69.2	11.5	3.8
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	76	34.2	51.3	7.9	6.6
	未婚(子供あり)	1		100.0		
	既婚(子供なし)	47	44.7	36.2	8.5	10.6
	既婚(子供あり)	192	34.4	47.9	13.0	4.7
	離別・死別(子供なし)	3		33.3	66.7	
	離別・死別(子供あり)	7	14.3	71.4		14.3

※n=30未満は参考値のため灰色。



Q45\_3 男性の方におたずねします。男性の育児休業制度利用者について、あなたの周囲の考え方は「A、B」の考えのどちらに近いと思いますか。(SA)

【A】男性が育児休業を取得すると、上司がよい顔をしないと思う

【B】男性が育児休業を取得すると、上司から好意的に受け止められると思う

			(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
n=						
全体			326	31.9	49.7	14.4 4.0
年代	25歳以下	7	42.9	28.6	28.6	
	26～30歳	35	37.1	45.7	8.6 8.6	
	31～40歳	120	40.8	38.3	17.5 3.3	
	41～50歳	89	28.1	55.1	13.5 3.4	
	51～60歳	49	22.4	59.2	12.2 6.1	
	61歳以上	26	11.5	76.9	11.5	
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	76	26.3	51.3	15.8 6.6	
	未婚(子供あり)	1	100.0			
	既婚(子供なし)	47	44.7	42.6	10.6 2.7	
	既婚(子供あり)	192	29.7	52.1	14.6 3.6	
	離別・死別(子供なし)	3	66.7	33.3		
	離別・死別(子供あり)	7	42.9	28.6	28.6	

※n=30未満は参考値のため灰色。

■親の意識の影響について (Q46)

- ・女性会員全体 (203名) の母親について、女性の就業継続を支持する傾向があるのは62.5% (Aに近い+どちらかというAに近い、の合計)、男性の家事育児への参加を支持する傾向があるのは47.7%。
- ・女性会員の父親について、女性の就業継続を支持する傾向があるのは45.4%、男性の家事育児への参加を支持する傾向があるのは26.6%。

Q46\_1 あなたは小さい頃 (概ね小学生の頃)、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。(SA)

【A】母親：「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】母親：「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

			(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
n=						
全体		529	18.5	28.0	28.4	25.1
性別	男性	326	11.3	25.2	34.4	29.1
	女性	203	30.0	32.5	18.7	18.7
年代	25歳以下	15	13.3	33.3	46.7	6.7
	26～30歳	57	15.8	40.4	29.8	14.0
	31～40歳	214	20.1	30.4	27.1	22.4
	41～50歳	147	19.7	23.8	28.6	27.9
	51～60歳	66	15.2	21.2	31.8	31.8
	61歳以上	30	16.7	20.0	16.7	46.7
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	14.7	36.0	31.6	17.6
	未婚(子供あり)	2	50.0		50.0	
	既婚(子供なし)	87	21.8	31.0	25.3	21.8
	既婚(子供あり)	282	19.1	24.8	27.3	28.7
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	28.6	42.9	14.3
	離別・死別(子供あり)	15	20.0	33.3		46.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q46\_2 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。(SA)

【A】 母親：「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】 母親：「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

		n=	(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
全体		529	11.9	29.7	38.2	20.2
性別	男性	326	8.3	29.4	41.1	21.2
	女性	203	17.7	30.0	33.5	18.7
年代	25歳以下	15	20.0	46.7	26.7	6.7
	26～30歳	57	15.8	40.4	29.8	14.0
	31～40歳	214	14.5	29.4	39.3	16.8
	41～50歳	147	10.9	27.2	39.5	22.4
	51～60歳	66	6.1	25.8	45.5	22.7
	61歳以上	30	23.3	30.0	46.7	
未婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	14.0	37.5	35.3	13.2
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0	
	既婚(子供なし)	87	11.5	31.0	35.6	21.8
	既婚(子供あり)	282	11.3	25.9	40.1	22.7
	離別・死別(子供なし)	7		42.9	28.6	28.6
	離別・死別(子供あり)	15	13.3	13.3	46.7	26.7

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q46\_3 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。(SA)

【A】 父親：「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」

【B】 父親：「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」

		n=	(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
全体		529	10.8	25.5	32.1	31.6
性別	男性	326	7.4	23.3	33.7	35.6
	女性	203	16.3	29.1	29.6	25.1
年代	25歳以下	15	6.7	33.3	33.3	26.7
	26～30歳	57	12.3	36.8	29.8	21.1
	31～40歳	214	12.6	27.1	33.2	27.1
	41～50歳	147	8.8	21.8	33.3	36.1
	51～60歳	66	9.1	18.2	33.3	39.4
	61歳以上	30	10.0	23.3	20.0	46.7
未婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	9.6	36.0	31.6	22.8
	未婚(子供あり)	2		50.0	50.0	
	既婚(子供なし)	87	11.5	25.3	36.8	26.4
	既婚(子供あり)	282	11.0	21.3	31.2	36.5
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	28.6	42.9	14.3
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	13.3	26.7	53.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q46\_4 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。(SA)

【A】父親：「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」

【B】父親：「男性は仕事に専念し、家事・育児は妻に任せるべきだ」

		n=	(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
全体		529	7.2	21.2	37.2	34.4
性別	男性	326	6.7	22.7	36.2	34.4
	女性	203	7.9	18.7	38.9	34.5
年代	25歳以下	15	6.7	6.7	46.7	40.0
	26～30歳	57	7.0	24.6	42.1	26.3
	31～40歳	214	10.3	24.3	35.0	30.4
	41～50歳	147	5.4	19.0	37.4	38.1
	51～60歳	66	4.5	16.7	40.9	37.9
	61歳以上	30		20.0	30.0	50.0
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	9.6	22.8	39.7	27.9
	未婚(子供あり)	2		50.0		50.0
	既婚(子供なし)	87	5.7	23.0	37.9	33.3
	既婚(子供あり)	282	6.7	19.9	35.1	38.3
	離別・死別(子供なし)	7		28.6	42.9	28.6
	離別・死別(子供あり)	15	6.7	13.3	46.7	33.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q46\_5 あなたは小さい頃（概ね小学生の頃）、仕事や家事、育児に関するご両親の意識についてどのように感じていましたか。以下「A、B」のうち、あなたの感じ方に近いと思うものをお答えください。(SA)

【A】「(子どもだった私は) 家庭の手伝いをすべきだ」

【B】「(子どもだった私が) 家庭の手伝いをする必要はない」

		n=	(%)			
			【A】に近い	どちらかという【A】に近い	どちらかという【B】に近い	【B】に近い
全体		529	23.3	45.2	24.8	6.8
性別	男性	326	19.0	47.2	25.2	8.6
	女性	203	30.0	41.9	24.1	3.9
年代	25歳以下	15	20.0	53.3	20.0	6.7
	26～30歳	57	15.8	52.6	26.3	5.3
	31～40歳	214	20.6	48.1	26.6	4.7
	41～50歳	147	26.5	38.8	23.1	11.6
	51～60歳	66	25.8	45.5	24.2	4.5
	61歳以上	30		36.7	36.7	20.0
未既婚・子どもの有無	未婚(子供なし)	136	16.2	49.3	30.1	4.4
	未婚(子供あり)	2		50.0		50.0
	既婚(子供なし)	87	25.3	44.8	24.1	5.7
	既婚(子供あり)	282	25.2	44.7	22.0	8.2
	離別・死別(子供なし)	7	14.3	71.4	14.3	
	離別・死別(子供あり)	15		40.0	40.0	13.3

※n=30未満は参考値のため灰色。

■その他 (Q47)

<女性会計士委員会（近畿会）について>

- ・認知度は全体の62.6%（よく知っている+知っているが活動内容等はわからない、の合計）。うち、近畿会の会員では82.5%、また、京滋会、兵庫会の認知度が近畿会に次いで高かった（3会共催で活動しているためと考えられる）。
- ・男性会員における認知度は56.1%、女性は72.9%。
- ・年齢層が高くなるほど認知度が高くなる傾向あり。最も認知度が低い年代は26～30代の45.6%。
- ・存在しなくて良いとの回答は18.1%。

<女性会計士活躍促進協議会について>

- ・認知度は全体の37.8%（よく知っている+知っているが活動内容等はわからない、の合計）。いずれの地域会も3割強の認知度であり、地域会ごとの大きな差はみられなかった。近畿会、京滋会、兵庫会の認知度が高いのは女性会計士委員会が3会共催で活動しているためと考えられる。
- ・男性会員における認知度は32.5%、女性は46.3%。
- ・年齢層が高くなるほど認知度が高くなる。最も認知度が低い年代は26～30代の21.1%。
- ・存在しなくて良いとの回答は全体では24.0%。

Q47\_1\_1 女性会計士委員会（近畿会）について／当該組織をご存知ですか？ (SA)

		(%)			
		よく知っている	存在は知っているが活動内容、役割は知らない	知らない	その他
	n=				
全体	529	18.0	44.6	37.4	
性別	男性	13.2	42.9	43.9	
	女性	25.6	47.3	27.1	
年代	25歳以下	6.7	20.0	73.3	
	26～30歳	8.8	36.8	54.4	
	31～40歳	10.7	46.3	43.0	
	41～50歳	21.8	48.3	29.9	
	51～60歳	37.9	43.9	18.2	
	61歳以上	30.0	43.3	26.7	
地域会	近畿会	27.9	54.6	17.6	
	東海会	2.4	30.5	67.1	
	北率会	5.0	20.0	75.0	
	京滋会	25.6	46.5	27.9	
	兵庫会	15.0	47.5	37.5	

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q47\_1\_2 女性会計士委員会（近畿会）について／当該組織は、存在したほうが良いと思われませんか？ (SA)

			存在したほうが良い		存在しなくて良い	
			n=			
全体		529	81.9	18.1		
性別	男性	326	79.4	20.6		
	女性	203	85.7	14.3		
年代	25歳以下	15	73.3	26.7		
	26～30歳	57	80.7	19.3		
	31～40歳	214	79.9	20.1		
	41～50歳	147	84.4	15.6		
	51～60歳	66	86.4	13.6		
	61歳以上	30	80.0	20.0		
地域会	近畿会	262	85.1	14.9		
	東海会	164	75.0	25.0		
	北陸会	20	70.0	30.0		
	京滋会	43	88.4	11.6		
	兵庫会	40	87.5	12.5		

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q47\_2\_1 女性会計士活躍推進協議会（全国）／当該組織をご存知ですか？ (SA)

			よく知っている				存在は知っているが活動内容、役割は知らない		知らない		その他	
			n=									
全体		529	6.2	31.6	62.2							
性別	男性	326	5.2	27.3	67.5							
	女性	203	7.9	38.4	53.7							
年代	25歳以下	15	6.7	20.0	73.3							
	26～30歳	57	1.8	19.3	78.9							
	31～40歳	214	2.8	33.2	64.0							
	41～50歳	147	7.5	33.3	59.2							
	51～60歳	66	19.7	30.3	50.0							
	61歳以上	30	3.3	43.3	53.3							
地域会	近畿会	262	7.3	34.4	58.4							
	東海会	164	2.4	28.7	68.9							
	北陸会	20	5.0	25.0	70.0							
	京滋会	43	11.6	30.2	58.1							
	兵庫会	40	10.0	30.0	60.0							

※n=30未満は参考値のため灰色。

Q47\_2\_2 女性会計士活躍推進協議会（全国）／当該組織は、存在したほうが良いと思われ  
 れますか？ (SA)

			(%)	
			存在したほうが良い	存在しなくて良い
n=				
	全体	529	76.0	24.0
性別	男性	326	72.1	27.9
	女性	203	82.3	17.7
年代	25歳以下	15	73.3	26.7
	26～30歳	57	80.7	19.3
	31～40歳	214	73.4	26.6
	41～50歳	147	77.6	22.4
	51～60歳	66	84.8	15.2
	61歳以上	30	60.0	40.0
	近畿会	262	75.2	24.8
	東海会	164	73.8	26.2
	北陸会	20	70.0	30.0
	京滋会	43	86.0	14.0
	兵庫会	40	82.5	17.5

※n=30未満は参考値のため灰色。

以上





## 付録2

### 4監査法人 ダイバーシティ施策比較表



## 4 監査法人女性活躍及びワークライフバランス施策 傾向分析

(2019年2月現在)

有限責任 あずさ監査法人、PwC あらた有限責任監査法人、EY 新日本有限責任監査法人、有限責任監査法人トーマツの大手4監査法人を対象に、女性活躍及びワークライフバランスに関する施策の傾向分析を行った。以下、分析結果のポイントと分析一覧を掲載する。

### (1) 女性活躍に関して

■推進体制はいずれの法人もトップ直轄の組織としており、男性役員や管理職向けの研修、ダイバーシティをテーマにしたイベントや情報発信など、風土や意識醸成のための取り組みが積極的に実施されている。

■特に風土・意識醸成や啓発活動としては、内部向けに行われると同時に、外部組織と連携して対外的に行うものがある。

内部向けには、ダイバーシティ、働き方改革、女性活躍などをテーマにした講演会など。

外部組織と連携して対外的に行うものは、女性活躍支援組織による表彰、内閣府や国連機関やG20のエンゲージメントグループ(W20)などが関わるイベント類への参画などであり、参画を通して各法人が独自に外部ネットワークとの交流を行っている。

■女性のためのキャリア支援としては、女性職員のリーダー資質や能力の底上げを目的とした研修や、メンター制度やスポンサーシップ制度など女性管理職・パートナー（候補者含む）への支援制度も多く見受けられる。また、女性職員がお互いに課題や情報を共有しやすくするために女性職員全員のネットワークを法人が組成したり、外部の女性活躍支援組織と連携する事例がある。これらの活動は一朝一夕で成果が出るものではないが、女性管理職比率等のKPI設定・モニターすることにより、活動効果について定期的に検証している。

### (2) 育児、介護を始めとするワークライフバランスに関して

■妊娠中・産前の職員をサポートする体制としては、労働基準法に定められる産前6週間、産後8週間の「産前産後休業」に加えて、妊娠中の時短勤務や休暇制度、つわりや体調不良・検診のための休暇など、フレキシブルな働き方が認められている。また近年は法改正により配偶者の休暇制度も制定されたが、不妊治療目的の休暇を設けている法人もある。

■育児中の職員に対しては、子どもの年齢に応じたサポートとして、

- ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（通称「育児介護休業法」）よりも長期間の育児休業が用意されている（最長のケースは子が小学校就学まで）。
- ・さらに、その後も育児のための時短・短日勤務や、ベビーシッターの利用補助、有給での子の育児休暇の取得、在宅勤務など、休業休職しなくても働き続けやすくするための支援が整備されている。
- ・他に、近年問題になっている待機児童の問題について、法人が保活コンシェルジュサービスを用意し、職員が保育所探しのサービスを利用できるようにしており、さらに法人が事業所内に保育園を設置したり、同じ課題を持つ他企業と連携する方法で、法人自ら保育園入園枠を確保し職員に利用をうながしている。

■介護は育児に比べれば施策は少ないが、法定よりも長期の介護休業が用意されている（最長のケースは通算5年まで）。他に、介護目的の休暇・時短・日短勤務など柔軟な働き方の施策が用意されている。中には、介護とキャリアの両立セミナー開催や介護関連で資金が必要になった場合の貸付制度などもある。

■その他のワークライフバランス施策には、休暇の時間単位での取得、育児や介護以外でも利用できる時短・短日・休暇・休業制度、傷病休暇、が用意されつつある。

■職員向けのサポート以外に、次世代育成支援対策推進法に基づき厚生労働大臣による「子育てサポート企業」の認定（くるみん認定）や、女性活躍推進法に基づき厚生労働大臣（労働局長へ委任）による女性活躍推進企業の認定（えるぼし認定）を受けている。

以上のとおり、大手4監査法人はいずれの法人においても、行政機関等外部ネットワーク構築も含めた女性活躍支援や、法定よりも手厚い育児及び介護支援制度を用意しており、女性活躍やワークライフバランス施策について積極的に取り組んでいる状況がうかがえる。

以上

4 監査法人 女性活躍及びワークライフバランス施策 傾向分析 (2019年2月現在)

テーマ	施策	4 監査法人の施策の傾向	
推進体制		いずれもトップ直轄の組織である(理事長直轄、グループ代表直轄、経営会議直轄、グループCEO直轄)	
風土・意識醸成、啓発活動	男性役員管理職向け研修	組織のトップ層には男性が多いため、男性役員管理職を対象にダイバーシティをテーマにした研修を実施している。	
	講演会	テーマはダイバーシティもあれば、働き方改革や女性キャリア、イクメンイクボスなど。内部対象研修の一環であったり、外部組織と共同で一般公開で開催したり、形式は様々。	
	啓発目的の定期的情報発信	トップからのメッセージ発信、組織として各種取組状況の報告など。またダイバーシティ推進週間など特定時期を定めて、法人におけるダイバーシティ推進姿勢を内部に向けてPRすることもある。	
	ネットワーク構築目的のイベント	いずれの法人もダイバーシティ推進のためのチームを組成し、ダイバーシティ、働き方改革、女性キャリアなどの推進活動を、経営戦略の1つとして位置づけ積極的に実施している。イベントは内部向けに行われると同時に、外部組織と連携して対外的に行うものもある。女性活躍支援組織による表彰、内閣府や国連機関やG20のエンゲージメントグループ(W20)などが関わるイベント類への参画や協賛など。また内閣府男女共同参画局が推進する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同も見られる。	
女性のキャリア形成支援	女性職員向けキャリア関連研修	若手女性、管理職・パートナー候補女性を対象にリーダーになるためのマインドセットや能力育成を目的とした研修が行われている。ロールモデルの紹介を同時に行うこともある。	
	メンター制度・スポンサーシップ制度	女性の管理職・パートナー候補者に対しては、メンター制度やスポンサーシップ制度を設けている。	
	女性活躍のKPI設定	女性活躍推進の評価指標として、職員の女性比率や管理職・パートナーの女性比率等をKPIに設定し、定期的にモニタリングしている。この情報は、行政による認定制度においても報告している。	
	女性職員対象ネットワーク構築	お互いに課題共有しやすくするために女性職員全員のネットワークを法人が組成したり、外部の女性活躍支援組織と連携する事例がある。また、若手女性、管理職・パートナー候補女性を対象にした研修では、能力向上と同時に参加者同士のネットワーク構築も目的にしている。	
育児 勤務形態	育児休業(法定2歳まで)	法定では2歳になるまでであるが、3歳まで、小学校就学まで、と延長している。	
	時短勤務・短日勤務・残業免除	時短・短日勤務については、育児・介護目的以外でも取得できる場合もある。	
	フレックスタイム制・就業時間帯の線上線下	法人により違いはあるが、採用する傾向にある。	
	在宅勤務	法人により違いはあるが、採用する傾向にある。	
	サポートサービス	育児特別休暇	法定の休業・休暇以外に、育児目的の休暇を認めている。
		妊娠中の休暇制度	通常の有休以外に、妊娠中の検診や体調不良に利用できる休暇を認めている。
		配偶者の休暇制度	配偶者にも、日数の違いはあるが休暇を認めている。
		子の看護目的の休暇制度	子の看護についても、日数の違いはあるが休暇を認めている。
		ベビーシッター補助、病児保育補助、育児クーポン、電話相談等(育児コンシェルジュ含む)	生まれた子供の育児を担う親が仕事と両立しやすくなる施策として、サービス利用の補助や、相談対応サービスの充実を図っている。
		保育所利用確保	待機児童の問題について、法人が保活コンシェルジュサービスを用意し、職員の保育所探しをサポートしていた。さらに、法人が事業所内に保育所を用意したり、保育施設や同じ課題を持つ他企業と連携する方法で、法人自ら保育所枠を確保し職員に利用をうながしている。
		保活コンシェルジュ	
		復職セミナー、産前セミナー	初めて出産を迎える職員や、産休育休を取得中の職員に、安心して職場に戻れるサポートをするセミナーを実施している。
		産休育休中家族交流会	産休育休中は職場との関係が希薄になりがち、それを補強するために同じ産休育休中の職員が交流する機会を設けている。
		その他	自宅で研修受講できる制度(e-learning)、不妊治療のための休暇などがある。
介護 勤務形態	介護休業(法定93日まで)	法定では93日までであるが、さらに93日の追加から通算5年まで、と延長している。	
	介護休暇	法人により日数、有給無給に違いはあるが、設定している。	
	時短勤務・短日勤務・残業免除	時短・短日勤務については、育児・介護目的以外でも取得できる場合もある。	
	フレックスタイム制・就業時間帯の線上線下	法人により違いはあるが、採用する傾向にある。	
	在宅勤務	法人により違いはあるが、採用する傾向にある。	
	サポートサービス	介護クーポン、電話相談等	介護を担う人が仕事と両立しやすくなる施策として、サービス利用の補助や、相談対応サービスの充実を図っている。
		その他	介護継続に必要な資金を貸付する制度、自宅で研修受講できる制度(e-learning)、介護とキャリアの両立支援セミナーなどがある。
その他ワークライフバランス	休暇の取得単位	1日、半日単位以外に、時間単位で取得できる。	
	休暇や休業、時短や短日の取得目的	育児・介護に限定しない時短・短日制度、ボランティア休暇制度、自己啓発やボランティア目的の休職制度	
	その他	入院や長期療養のための休暇制度	
外部機関による認定状況	子育てサポートに関する認定	くるみん(厚労省の認定制度)	
	女性活躍推進に関する認定	大阪市女性活躍リーディング・カンパニー認定、J-Winアワード、えるぼし認定、イクボス企業同盟など	

---

平成 31 年3月発行

■日本公認会計士協会近畿会 女性会計士委員会

副 会 長 北山 久恵

委 員 長 原 繭子

副委員長 小野寺和子 藤枝 政雄

委 員 久木田佳代 吉田 由佳

---

