

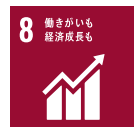
公認会計士の ワーク・ライフ・バランスと キャリアに関する アンケート調査結果 —2022年版—



2022年5月

日本公認会計士協会近畿会
ダイバーシティ推進委員会

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



はじめに

日本公認会計士協会近畿会ダイバーシティ推進委員会の前身は、男女雇用機会均等法施行の翌年である1987年6月に設置された女性会計士委員会です。女性会計士委員会は公認会計士業界において全国初の女性活躍を目的とする常置委員会であり、毎年度女性委員長と男性副委員長の組合せで組成され、活発な活動を継続してきました。

その設置から32年後、近畿会に初の女性会長が誕生する2019年4月にダイバーシティ推進委員会が発展的に新規設置され、現在に至っています。

女性会計士委員会設置当初は女性会員の人数が今よりも少なく、今後の日本社会において女性が多く活躍する時代が来ることを予測し、女性の公認会計士のキャリアについて調査研究する活動が徐々にスタートしました。近年、働く人のワーク・ライフ・バランスが問われるようになり、それに合わせて女性会計士委員会では調査研究を刷新し、2017年（平成29年）に「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、分析結果及び公認会計士業界への提言を第49回及び第50回の中日本五会研究大会で発表しました。さらに、この調査研究を発展させ、京都大学経営管理大学院教授で人的資源管理論・組織行動論を専門とする関口倫紀先生のご協力により、全国研究大会千葉大会、本部e-Learning研修会にも登壇しました。

今回、2017年に実施した調査の経年比較を行う目的で、設問項目を見直した上で同アンケート調査を2020年（令和2年）11月から12月にかけて実施し、分析結果と公認会計士業界に対する提言を発表資料にまとめ、第53回中日本五会研究大会で発表しました。本レポートはその発表資料に全項目集計結果を加えて冊子化したものです。3年経過した間に新型コロナウイルス感染拡大が発生し、世界中の人々の仕事や生活のスタイルが様変わりし、その影響が今回の調査結果にもはっきり現れています。なお新しい取組みとして、分析・スライド作成に外部のマーケティング調査専門家とテレワーク専門家にサポート依頼し、当委員会主導の下、毎週定例会にて意見交換を重ねて、より深くかつより多面的に分析を行いました。また、グラフの見せ方を初めレイアウトにも工夫を重ね、視覚的にも新しい成果物にすることを目指しました。

コロナとの共存はまだ続くことが想定されます。会員、準会員の皆様が、この先のワークとライフのバランスの取り方や、公認会計士としてのキャリアの道のりを考える時にこのレポートが参考になれば、委員会活動をするメンバーにとってこの上ない喜びです。

2022年5月

日本公認会計士協会近畿会 ダイバーシティ推進委員会

委員長 原 繭 子

目 次

1. 調査分析レポート	1
「After コロナの公認会計士のワークスタイル ～2020年公認会計士のワーク・ライフ・バランスと キャリアアンケート調査をもとに～」	
1. アンケート実施概要	
2. テーマ別分析	
2-1 昇進の男女差	
2-2 残業	
2-3 働き方（テレワーク）	
2-4 子育てと仕事	
2-5 分析まとめ	
2-6 テレワーク専門家のコメント	
3. 公認会計士業界への提言	
4. フリーディスカッション	
※第53回日本公認会計士協会中日本五会研究大会 研究発表資料 開催日：2022年（令和4年）3月24日（木） 開催地：グランフロント大阪 ナレッジキャピタルコングレコンベンションセンター	
2. アンケート全項目集計結果	49
3. 近畿会女性会計士委員会及びダイバーシティ推進委員会における 公認会計士のワーク・ライフ・バランスとキャリアの調査研究の実績	91

1. 調査分析レポート

概 要

当レポートの構成は大きく3つ、「(1) 分析結果」、「(2) まとめ」、「(3) 提言」、からなる。

「(1) 分析結果」では、5つの地域会の会員・準会員（以下、「会員等」という）による各設問の回答結果を集計した上で、テーマ別に深掘りする形とした。取り上げるテーマは、1) 昇進の男女差、2) 残業、3) 働き方（テレワーク）、4) 子育てと仕事、の4つである。今回の発表時には、テーマに合わせて設問をその都度組み合わせ、データをグラフや表で明示し、その根底にある会員等の意識分析し、道筋立てて解説した。スライド枚数は多いが、「なぜこのまとめになったのか？なぜこの提言になったのか？」の根拠をデータに基づいて示すことに努めた。

「(2) まとめ」では、分析結果の内容をコンパクトに整理し示している。「(1) 分析結果」では会員等の意識の根拠を示すデータを多く取り上げたが、「(2) まとめ」では分析内容をチャート形式で示すことにより、「(1) 分析結果」の重要ポイントを強調することに注力した。

「(3) 提言」では、「(1) 分析結果」「(2) まとめ」から導かれた公認会計士業界に対する提言を解説している。文字数の制限はあるが、今回特筆すべきことを以下に示す。

- Z世代と呼ばれる30歳以下の回答によると、「仕事もプライベートもバランスよく充実させたい」「公認会計士は堅実に安定収入を得るのに良い職業であり、何がなんでも公認会計士になりたいと思っているのではない」という傾向が見られる。そのため、管理職や経営者層の世代はこの意識差に向き合うマインドセットが必要である。
- 労務管理の向上やテレワークが浸透した結果、残業は少なくなったが、そんな状況下であっても当事者が「残業しなければならない」と思う理由の共通点は「責任感」にあり、具体的な理由は属性ごとに異なっている。残業対応には当事者の属性に合わせた対応を取捨選択して行うことが必須である。
- テレワーク導入が進むほどに、労働時間も生産性も二極分化する結果となった。テレワーク導入はやり方次第で良くも悪くもなることを認識し、相手の姿や表情が見えないまま一人で仕事に向き合うテレワーク下での仕事の進め方は、対面下とは別に職場が新たに定める必要がある。
- 子育てに取り組む男性会員の数は、全体人数に比べるとまだ少ないものの3年前の前回調

査に比べて明らかに増加した（回答者数が少ないため参考値ではあるが、30代男性の産前産後休暇制度利用者数は6人から11人へ、育休休暇では2人から13人へ、大きく増加した）。「従来の男性価値観に共感できない」という男性の声も明らか増えており、こうした声の更なる増加が社会の変化をもたらすことが期待されるとともに、職場が行う子育て支援はもはや母親・父親の単位ではなく、家族単位を視野に入れることが期待されている。

- 上記変化はあり、女性活躍推進の動きはあるものの、女性を取り巻く日本社会の価値観、日本ビジネス界の価値観はいまだ女性にとって不利であると言わざるを得ず「女性が公認会計士として働く上での有利な点はない」「女性は男性ネットワークに入りにくい」と答える会員等は、女性はもちろん、男性からの指摘も存在する状況である。この結果から、女性が男性と同じように昇進できる業界となるための取組みは今後も継続する必要がある。

以 上

Afterコロナの公認会計士の ワークスタイル

～2020年公認会計士のワーク・ライフ・
バランスとキャリアアンケート調査をもとに～

近畿会 ダイバーシティ推進委員会

目次

- 1. アンケート実施概要**
- 2. テーマ別分析**
 - 2-1 昇進の男女差
 - 2-2 残業
 - 2-3 働き方（テレワーク）
 - 2-4 子育てと仕事
 - 2-5 分析まとめ
 - 2-6 テレワーク専門家のコメント
- 3. 公認会計士業界への提言**
- 4. フリーディスカッション**

1. アンケート実施概要

3

1. アンケート実施概要

■ 目的

- 2017年度実施「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」の経年比較
- 「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い、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」

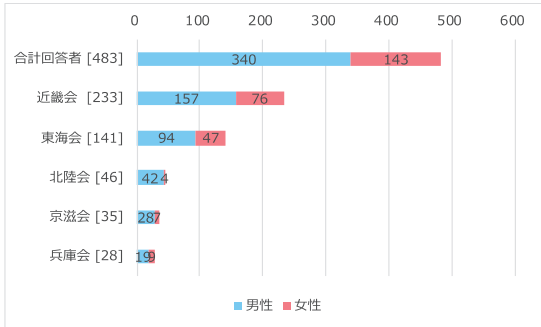
■ 実施概要

- 形式 : Webアンケート
- 実施期間（回答期間） : 2020年11月1日～12月15日
- 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 : 483人（前回529人）
 - ✓ 男性340人/70.4%（前回326人/61.6%）
 - ✓ 女性143人/29.6%（前回203人/38.4%）
- 回答率 : 5.3%

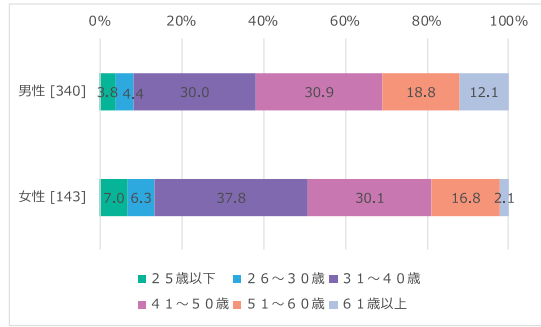
4

1. アンケート実施概要

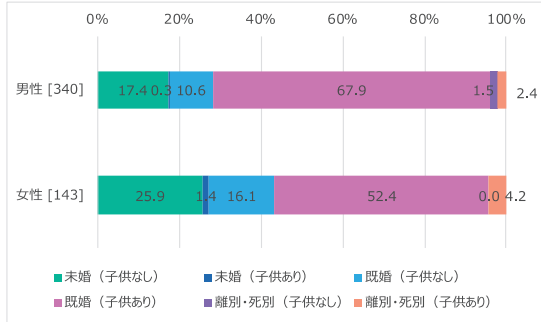
■ 地域会別



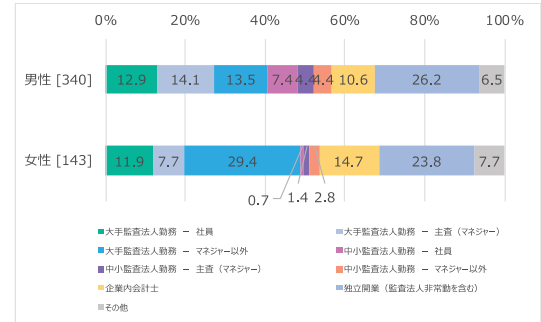
■ 年代別



■ 家族構成



■ 勤務形態別



*[]内の数字は人数

5

(参考) 対象者属性・2017年との比較

	全体	性別		年代					
		男性	女性	25歳以下	26~30歳	31~40歳	41~50歳	51~60歳	61歳以上
2020年	483	340	143	23	24	156	148	88	44
2017年	529	326	203	15	57	214	147	66	30

男女全体の約6割

	男性(年代別)						女性(年代別)					
	25歳以下	26~30歳	31~40歳	41~50歳	51~60歳	61歳以上	25歳以下	26~30歳	31~40歳	41~50歳	51~60歳	61歳以上
2020年	13	15	102	105	64	41	10	9	54	43	24	3
2017年	7	35	120	89	49	26	8	22	94	58	17	4

男性全体の約2/3

女性全体の約2/3

	未既婚・子どもの有無					
	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)
2020年	96	3	59	306	5	14
2017年	136	2	87	282	7	15

男女全体の約6割

*灰色セル：対象者数が30未満

6

2.テーマ別分析

7

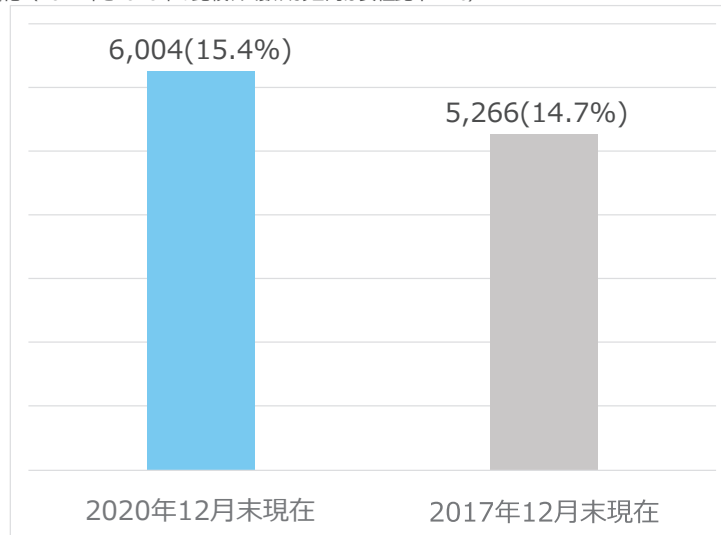
2-1.昇進の男女差

8

女性公認会計士の人数は、3年間で増加

- 2020年12月末現在の女性公認会計士数は6,004名。2017年より約750名増加

■女性公認会計士数の変化（2017年と2020年の比較、人数、カッコ内は女性比率：％）



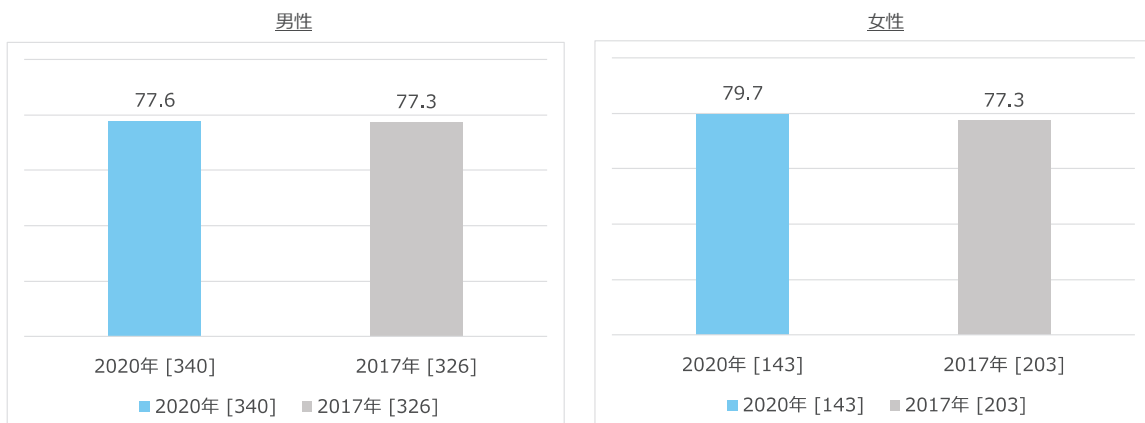
*日本公認会計士協会総会の集計に基づく。会員数・準会員数の合計

9

公認会計士はやりがいがある仕事

- 公認会計士の仕事に対してやりがいを「強く感じる」もしくは「感じる」と回答した割合、男女別で比較
- 男女共に、8割近くの人が「やりがいがある」と認識。2017年との違いは見られない

■公認会計士の仕事にやりがいを感じる（「強く感じる」+「感じる」、％）



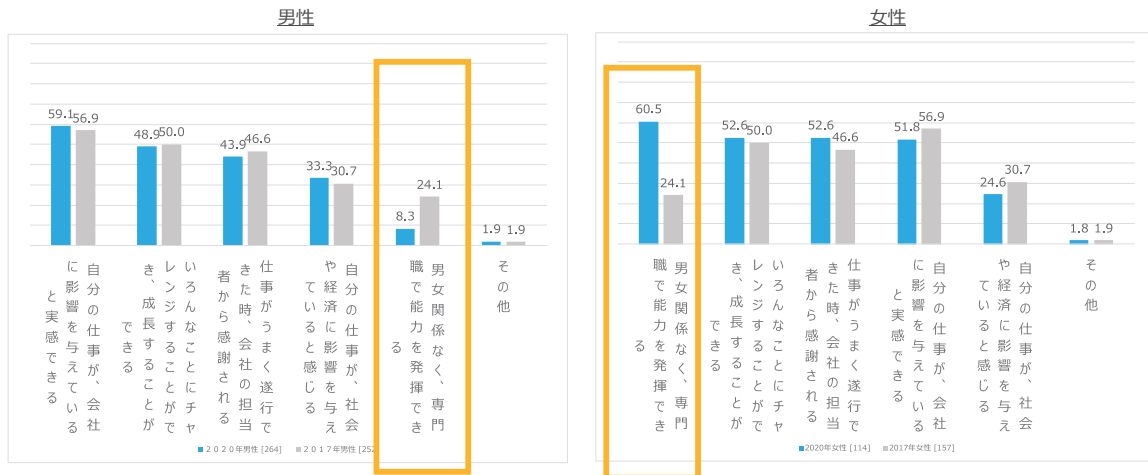
Q9_1 (1) 公認会計士として業務するうえで、やりがいを感じますか？ (SA) [2020年] [2017年]

10

「男女関係なく、専門職で能力を発揮」にやりがいを感じる女性公認会計士が増加

- 公認会計士の仕事に対してやりがいを感じている点を、男女別で比較
- 女性では、「男女関係なく、専門職で能力を発揮できる」が1位で2017年と比べて大幅に増加
- 男性では、「男女関係なく～」が5位で、2017年と比べて大幅に減少

■公認会計士の仕事にやりがいを感じる点（やりがいを「強く感じている」「感じている」人を対象、%）



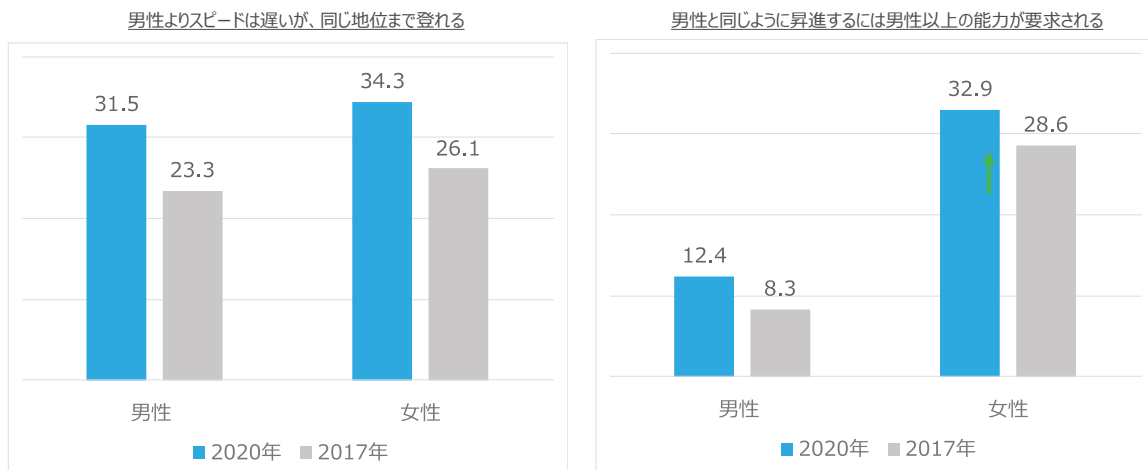
Q9_2 (2) 感じると答えた方について、どういったところにやりがいを感じるかお答えください。(MA)

11

女性会員は、昇進につながる仕事への負担感を男性よりも強く感じる

- 女性の昇進について、男女別で2017年の調査と比較
- 「男性よりスピードが遅いが、同じ地位まで登れる」が男女共に最も多く、2017年より増加
- 「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」も男女共に2017年より増加しており、男女間の差は「男性よりスピードは遅いが…」よりも大きい。つまり女性は、男性よりも昇進につながる仕事に対し負担感を感じていることがうかがえる

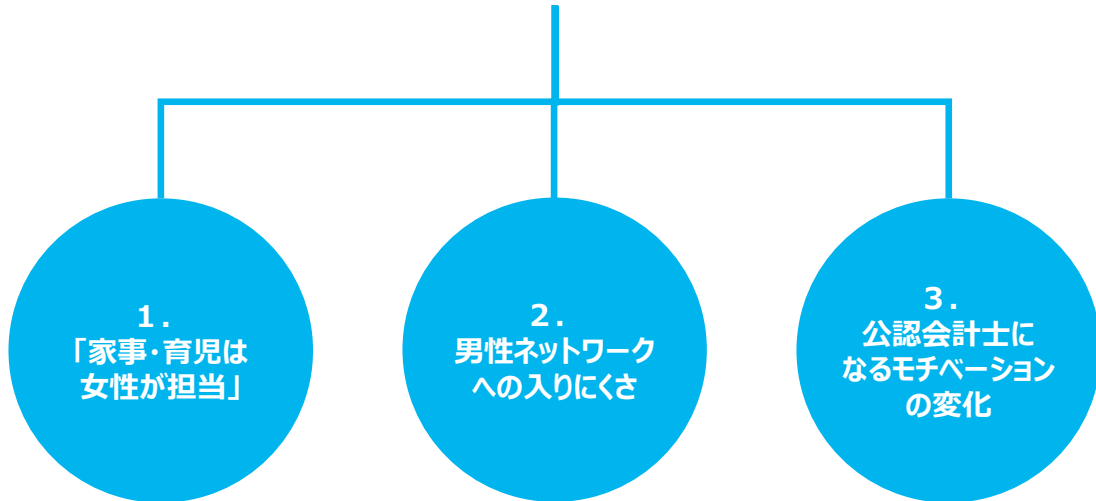
■ 女性の昇進について（男女別、2017年との比較）



Q11_3 (3) このまま勤務を続けた場合、女性は男性と同じように昇進できると思いますか。【2020年】
Q11_1 (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。【2017年】

12

女性会員が昇進につながる仕事に対し、 負担を感じているのはなぜか？



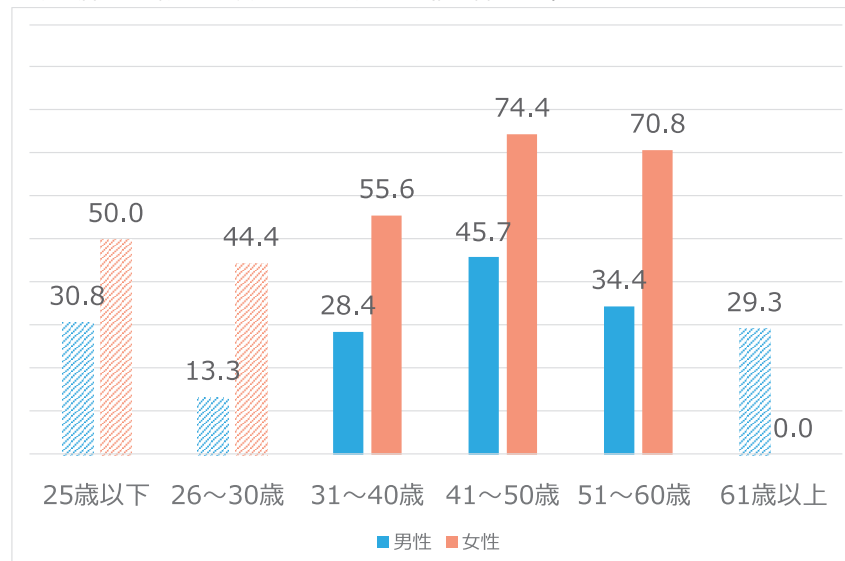
13

[家事・育児は女性が担当]

どの年代でも女性は男性との違いを感じている

- 「公認会計士として働く上で男女差を感じる」との有無を、性×年代別で比較
- いずれの年代でも、男性より女性の方が「男女差を感じている」スコアが上回っている

■ 公認会計士として働く上で男女差を感じることがある人（性×年代別、%）



「差がある」と回答した人数

(人)	男性	女性
25歳以下	4	5
26～30歳	2	4
31～40歳	29	30
41～50歳	48	32
51～60歳	22	17
61歳以上	12	0
全体	117	88

* 網掛け：回答対象者が30人未満

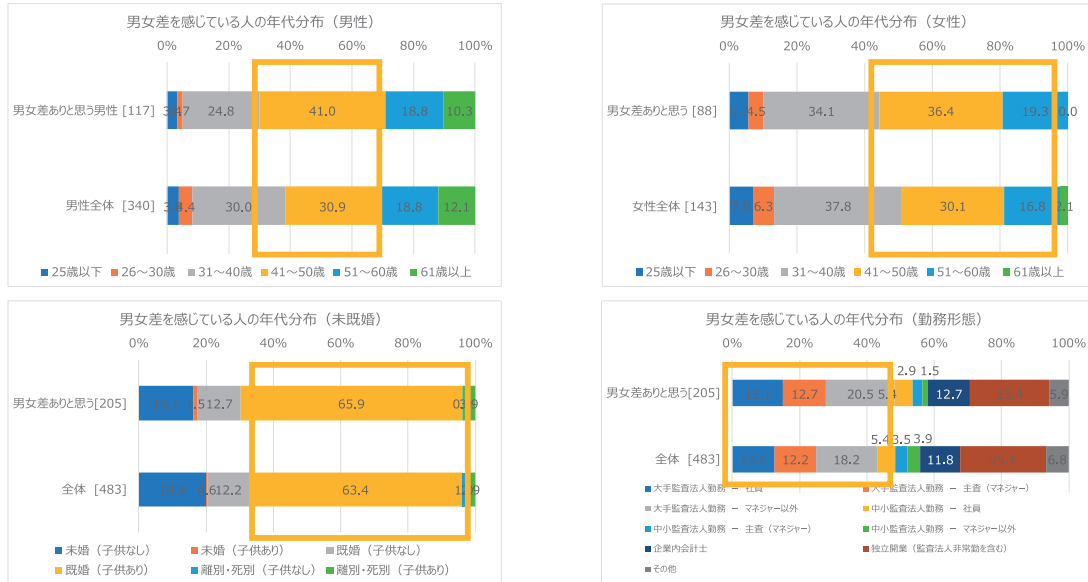
Q11_1 女性が公認会計士として働く上で男女差について、あなたの考えをお答えください。 / (1) 女性が公認会計士として働く上で男女差を感じることがありますか (SA)

14

[家事・育児は女性が担当]

「子育て」が職場での男女差に影響する一因

- 「公認会計士として働く上で男女差を感じている」と回答した人の属性を、性×年代別・未婚婚別・勤務形態別で分析
- 「男性41～50歳」「女性41～60歳」「既婚子供あり」「大手監査法人勤務」に多めに分布
- 子育てを経験している人が、仕事上の男女差をより感じる傾向



Q11_1 女性が公認会計士として働く上で男女差について、あなたの考えをお答えください。／ (1) 女性が公認会計士として働くうえで男女差を感じる場合がありますか。(SA)

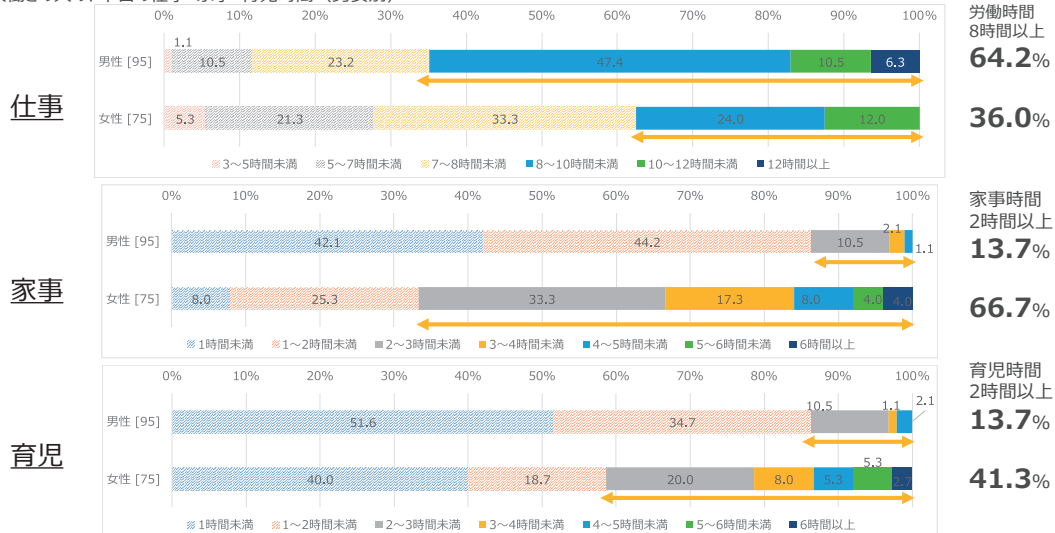
[育児や家事は女性が担当]

共働きでも家事・育児は女性が担当

- 共働き家庭の仕事・家事・育児時間を男女別で比較
- 仕事時間は男性の方が長く、家事・育児は女性の方が長い

“家事育児は女性かという意見をまだ耳にする”
(41～50歳男性)

■ 共働きの人の、平日の仕事・家事・育児時間 (男女別)



* 共働き Q6にて配偶者の職業を公認会計士または会社員と選択した対象者を共働きとして集計

Q6 配偶者 (事実婚を含む) の職業をお知らせください。(配偶者の職業を公認会計士または会社員と選択した対象者)

Q10_1～3 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 (2) 家事 (3) 育児

[男性ネットワークに入りにくい]

女性は、家事・育児の負担以上に、男性社会での働きにくさを感じている

- 女性が公認会計士として働く上で**不利な点**を自由回答で尋ね、類似した回答を分類・集計
- 全体では、家事・育児との両立（49人）、男性ネットワークの入りにくさ（48人）、産休・育休によるキャリア中断（46人）が、働く上で不利だと認識されている
- 女性は、職場での「男性ネットワークの入りにくさ」を、男性より強く認識。「女性公認会計士を受け入れない雰囲気」「評価基準が男性の長時間労働を前提としている」という回答があり、女性が働き続ける意欲を持ち続けるのが難しいと感じている様子がうかがえる

■ 女性が公認会計士として働く上で不利な点（自由回答を分類後集計し、記述人数が5人以上のみ掲出、男女別）

	男性	記述人数
1	産休・育休によるキャリアの中断	32
2	家事・育児との両立	30
3	男性ネットワークに入れにくい	21
4	体力	10
5	評価の難しさ	6
6	クライアントが受け入れない	5
	不利な点はない	5

“依然としてクローズド・非公式のコミュニケーションやリレーションが幅を利かせる場面がある”（41～50歳男性）

“女性の方ができない、融通が利かないという印象を持っている人が多いと思われるので、同じことを言っても受け入れられないことが多いように思う”（61歳以上男性）

“クライアントからの対応が悪いことがある”（31～40歳男性）

Q11_2_1 女性が公認会計士として働く上で男女差について、あなたの考えをお答えください。／（2）有とご回答の方にお伺いします。有利な点・不利な点それぞれについて具体的にお答えください。／働く上で女性のほうが不利な点

17

	女性	記述人数
1	男性ネットワークに入れにくい	27
2	家事・育児との両立	19
3	産休・育休によるキャリアの中断	14
4	体力	10
5	クライアントが受け入れない	8
6	評価の難しさ	6

“仕事の評価基準が男性目線、家庭の家事等をするのは女性がメイン、など、日本の社会全体における価値観がまだまだ男性よりである”（51～60歳女性）

“一定程度の階級以上は、出世の為の政という男性社会独特の世界がある”（31～40歳女性）

[男性ネットワークに入りにくい]

社会的な後押しがあっても、女性は働く上で有利と思えていない

- 女性が公認会計士として働く上で**有利な点**を自由回答で尋ね、類似した回答を分類・集計
- 全体では、有利な点はわからない（34人）、昇進しやすさ（30人）、クライアントとのコミュニケーション（28人）の順で回答者が多く、近年は女性の昇進に社会的な後押しがあるものの女性の不利な点は今も根強くあると感じている模様
- 男性は、女性の昇進しやすさを強く感じている一方、女性に有利な点はないとする回答も拮抗する。女性ゆえに受けられる待遇（労働時間の配慮）により、男性側に負担がかかっていることも示唆
- 女性は、社会的な後押しは感じつつも、女性が有利と言えるほどの変化は見られない現状を感じている

■ 女性が公認会計士として働く上で不利な点（自由回答を分類後集計し、記述人数が3人以上のみ掲出、男女別）

	男性	出現回数
1	昇進・出世しやすい・チャンスがある	19
2	クライアントとのコミュニケーション	17
	有利な点はない・わからない	17
4	コミュニケーション能力が高い	12
5	気遣いがある・几帳面・きめ細やかな対応	9
6	労働時間・業務量の配慮を受けられる	8
7	女性の視点を活かせる	6
8	クライアント・上司からやさしい対応を受けられる	5
	優遇されている	5

“現在の風潮では女性の積極的な登用が評価される状況であるため、女性であるということが1つの強みになっている”（31～40歳男性）

“遠方の訪問や客先を割当てられることが少ない。仕事量の割り振りが男性に比べて少ない傾向を受ける”（31～40歳男性）

“残業を優遇されている”（40～51歳男性）

	女性	出現回数
1	有利な点はない・わからない	17
2	クライアントとのコミュニケーション	11
	昇進・出世しやすい・チャンスがある	11
3	コミュニケーション能力が高い	8
	覚えてもらいやすい	8
4	労働時間・業務量の配慮を受けられる	6
5	産休・育休が取りやすい	5
6	希少	4

“男性が圧倒的に多い環境なので、見えない壁を感じるがあります”（31～40歳女性）

“相手が身構えない”（25歳以下女性）

“まだまだ数が少ないため、女性活躍推進という世間の流れの中で昇進のチャンスがある”（51～60歳女性）

Q11 (1) 女性が公認会計士として働く上で男女差を感じる場合があります。 (2) 有とご回答の方にお伺いします。有利な点・不利な点それぞれについて具体的にお答えください。／働く上で女性のほうが有利な点

18

[公認会計士になるモチベーションが変化]

女性が公認会計士を選ぶ理由が変わってきた

- 公認会計士を職業として選んだ理由を性×年代別で集計
- 女性では年代を超えて、「男女差を感じないでできる職業」が最も高い。また若い年代では「収入を得るために適切な職業」が増加傾向かつ「実力主義の専門職で能力が発揮できるから」が減少傾向
- 公認会計士の仕事を選ぶ理由について世代間で違いが見られる

■ 公認会計士を選んだ理由（女性、“上位3位まで”）

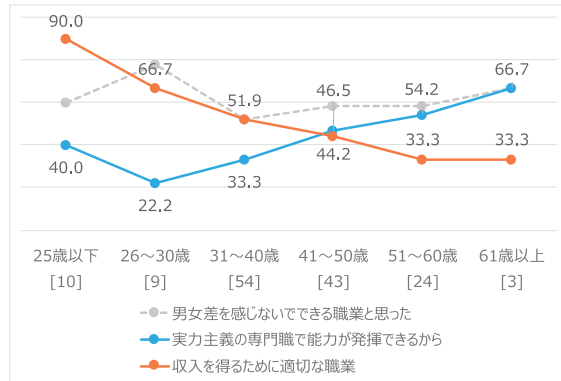
	女性全体	(%)
1	男女差を感じないでできる職業と思った	57.3
2	収入を得るために適切な職業	49.7
3	実力主義の専門職で能力が発揮できるから	41.3

■ 公認会計士を選んだ理由（女性年代別、上位3位まで）

(人数)	男女差を感じないでできる職業と思った	実力主義の専門職で能力が発揮できるから	収入を得るために適切な職業
25歳以下 [10]	6	4	9
26～30歳 [9]	7	2	6
31～40歳 [54]	28	18	28
41～50歳 [43]	25	20	19
51～60歳 [24]	14	13	8
61歳以上 [3]	2	2	1

Q7 この職業を選んだ理由として主なもの3つまで選択してください。

■ 公認会計士を選んだ理由（女性年代別、上位3位まで、%）



“働き方を選択できるとして公認会計士を選んだ”
(31～40歳女性)

19

[公認会計士になるモチベーションが変化]

(参考) 男性でも見られる、公認会計士になる理由の変化

- 公認会計士を職業として選んだ理由を性×年代別で集計
- 男性では、「社会的評価が高い」が1位で、いずれの年代でも50%を超えている
- 女性同様、「収入を得るために」は若い年代の方が高い傾向が見られる。しかし、「実力主義の専門職」は女性とは異なり年代間で大きな差は見られない

■ 公認会計士を選んだ理由（男性、上位3位まで）

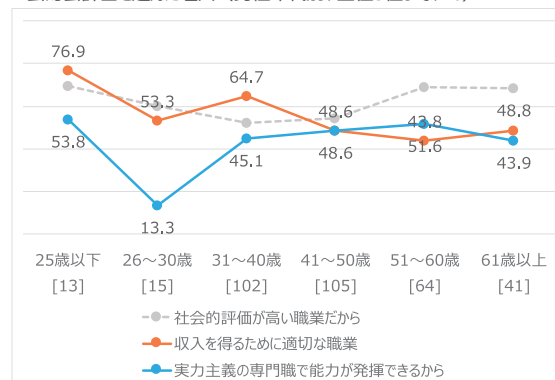
	男性全体	(%)
1	社会的評価が高い職業だから	58.8
2	収入を得るために適切な職業	53.8
3	実力主義の専門職で能力が発揮できるから	46.2

■ 公認会計士を選んだ理由（男性年代別、上位3位まで）

(人数)	社会的評価が高い職業だから	収入を得るために適切な職業	実力主義の専門職で能力が発揮できるから
25歳以下 [13]	9	10	7
26～30歳 [15]	9	8	2
31～40歳 [102]	53	66	46
41～50歳 [105]	57	51	51
51～60歳 [64]	44	28	33
61歳以上 [41]	28	20	18

Q7 この職業を選んだ理由として主なもの3つまで選択してください。

■ 公認会計士を選んだ理由（男性年代別、上位3位まで、%）



“資本主義のインフラ” (41～50歳男性)

“社会に貢献できる職業だと思ったから” (51～60歳男性)

“キャリアの選択肢が多いと感じたから” (25歳以下男性)

20

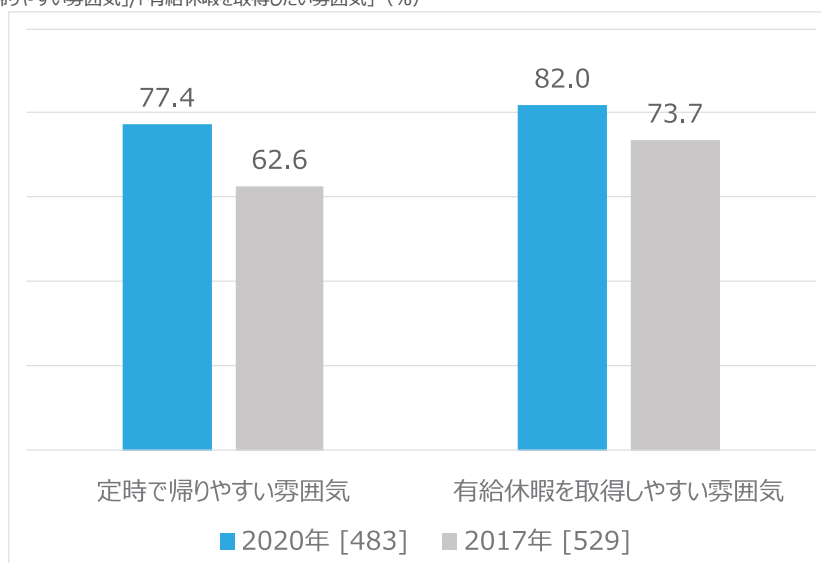
2-2. 残業

21

2017年と比べて、職場は帰りやすい・休みやすい雰囲気になった

- 職場が定時に帰りやすい雰囲気か、有給休暇を取得しやすい雰囲気かを尋ね、前回（2017年）と比較
- いずれも2017年よりも増加

■ 職場が「定時に帰りやすい雰囲気」/「有給休暇を取得しやすい雰囲気」（％）



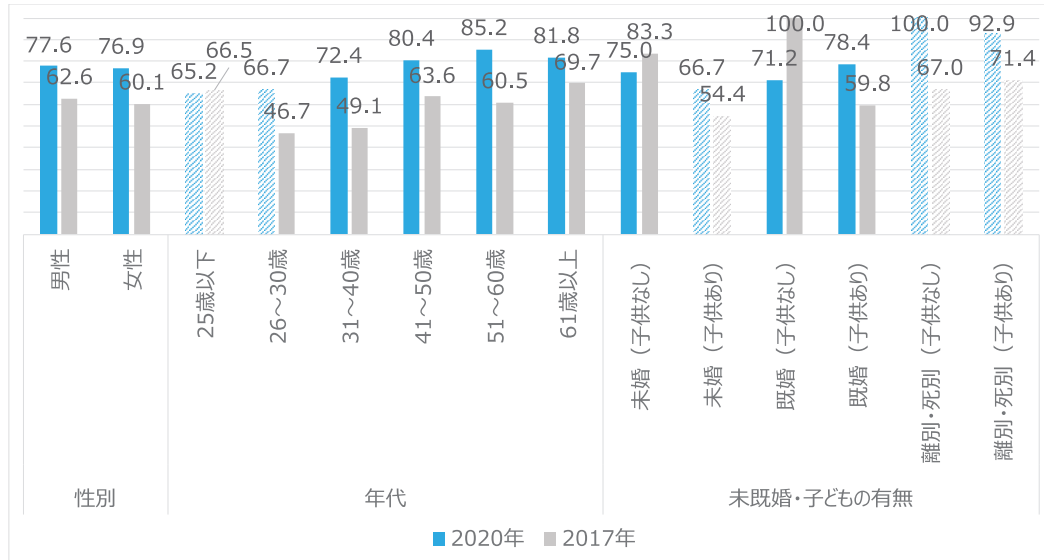
Q12 あなたの職場は定時に帰りやすい雰囲気だと思いますか。(SA)
Q15 あなたの職場は有給休暇を取得しやすい雰囲気だと思いますか。(SA)

22

性別・年齢・未既婚・子供の有無を超えて、職場は定時に帰りやすい雰囲気になった

- 定時に帰りやすい雰囲気を、性×年代別、未既婚別・子供の有無別で2017年と比較
- いずれのカテゴリーでも、2017年と比べて帰りやすい雰囲気になったと感じられている

■ 職場が「定時に帰りやすい雰囲気」になった人の割合（2017年との比較、%）



Q12 あなたの職場は定時に帰りやすい雰囲気だと思いますか。(SA)

* 網掛け：回答対象者数が30人未満 23

残業削減の取り組みに、労務管理の厳格化が影響か

- 残業削減対策として職場で導入されている取り組みを、2017年と比較
- 「入退時間のシステム管理と警告」「計画的な残業禁止日の設定」「長時間労働者に対する産業医との面談」「上司からの声掛け」が上位項目。しかし、全体的に2017年よりスコアが減少
- 2017年よりもスコアが下がっている項目が多い理由として、労務管理の厳格化の影響が考えられる

■ 職場で取り組んでいる残業削減の取組（2017年との比較、%）

“単に遅くまでやっているという残業を良しとせず、効率的に業務を行うという方針が浸透しつつある”
(51～60歳男性)



* 2017年は計画的な残業禁止日の設定に関する設問はなし

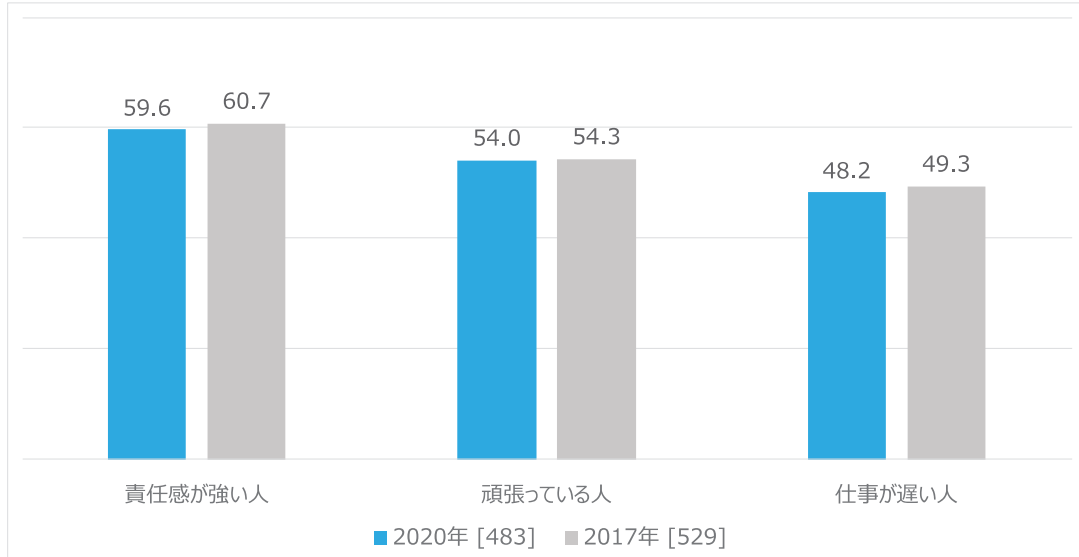
Q14_2 あなたは、どのような取組をしたら、残業を減らすことができると考えますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものをすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。/職場で取り組んでいるもの (MA)

24

「残業している人のイメージ」は2017年とほぼ変わらない

- 残業している人のイメージを2017年と比較
- 「責任感が強い人」「頑張っている人」に続き「仕事が遅い人」が上位。各イメージのスコアも順位も、2017年とほぼ変化がない

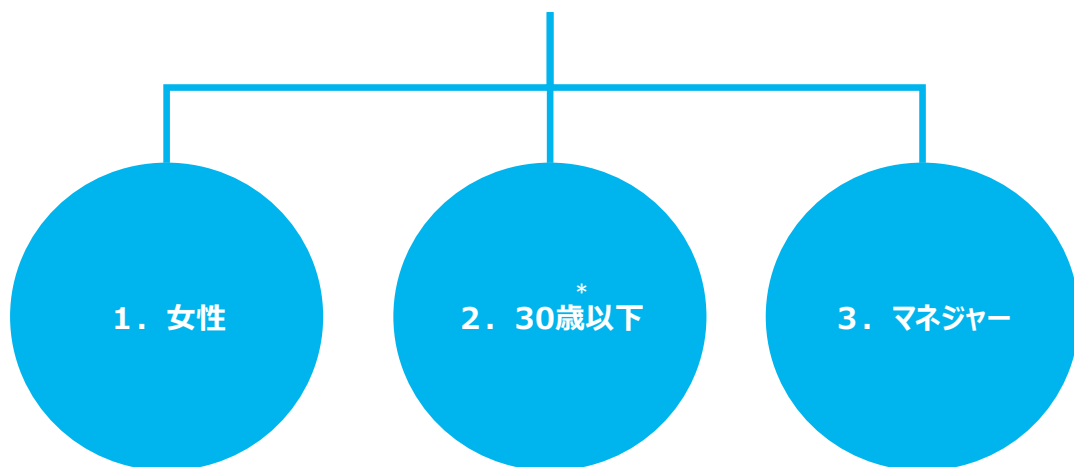
■ 残業している人のイメージ（上位3項目、2017年との比較、%）



Q13 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。
2017年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

25

残業している人に対する意識（責任感が強い）が、前回と大きく変わらないように見えるのはなぜか？



*「25歳以下」「26～30歳」の合計

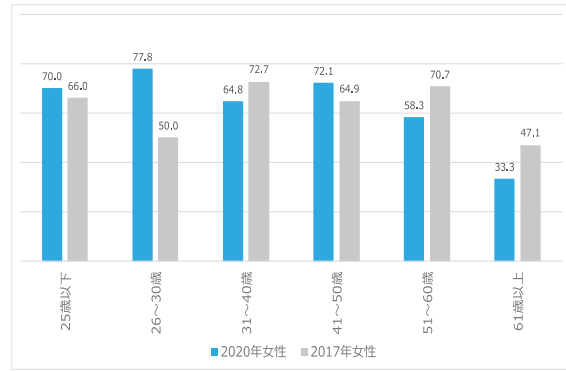
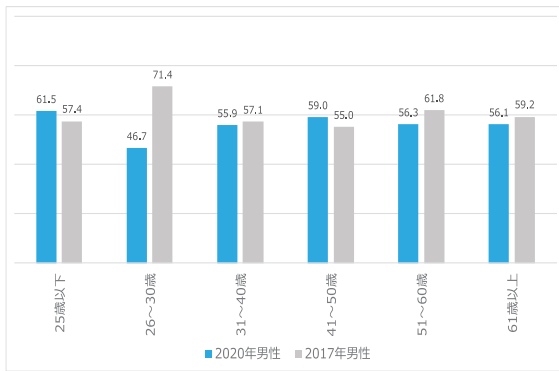
26

[女性]

男性よりも感じる「残業する人は責任感が強い」

- 残業する人に対して「責任感が強い」と回答した人の割合を、性×年代別で分析
- ほぼ全部の年代において、女性のスコアが男性を上回っている
- 2017年と比べると、若い年代の女性で「責任感が強い」が増加傾向

■「残業をしている人は責任感が強いと思う人（性×年代別、%）」



Q13 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。

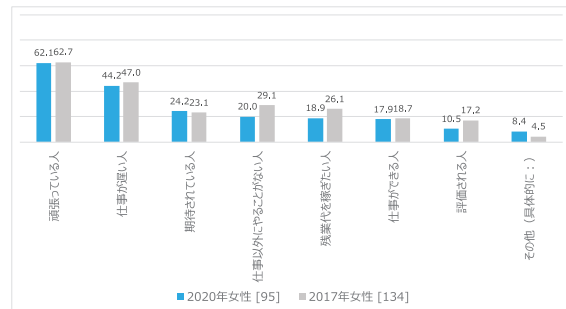
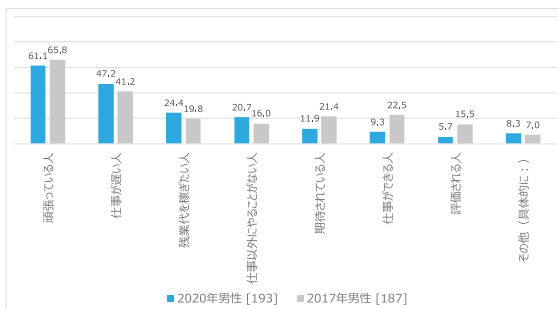
* 網掛け：回答対象者が30人未満 27

[女性]

残業をするのは頑張りと責任感。しないと罪悪感

- 「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人が、残業する人に対して他に（＝責任感以外に）どのようなイメージを持っているのかを男女別に集計し、2017年と比較
- 男性は、「頑張っている人」「期待されている人」「仕事ができる人」「評価される人」が減少・微減し、「残業代を稼ぎたい人」「仕事以外にやることがない人」が増加・微増。残業に対する評価体系変更が浸透しつつあるものの、残業は仕事に没頭したいことの現れか
- 女性は、「仕事以外にやることがない人」「残業代を稼ぎたい人」「評価される人」が減少。経済的理由や社内評価理由よりも、しないといけない義務感・罪悪感の現れとうかがえる

■「残業をしている人は責任感が強い」と思う人が多く、残業している人のイメージ(2017年との比較、%)



“過去から続いてきた長時間労働を美德とする環境が、自分の中でも否定しつつなかなか変えられないところ（他人には押し付けけないが、自分が早く帰る時に心苦しいと感じる）”（41～50歳女性）

Q13 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。

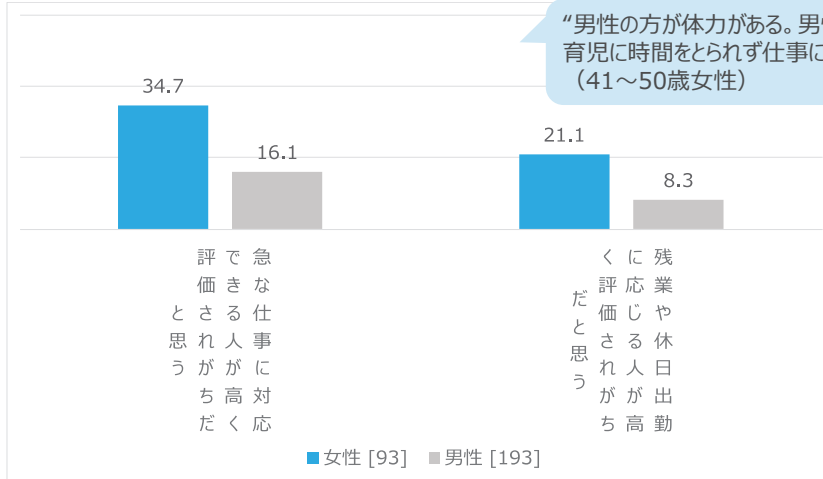
28

[女性]

残業して責任を果たせられれば、評価につながるのに

- 「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人の、公認会計士業界に対する印象を男女別で集計
- 「急な仕事に対応している人が高く評価されがち」「残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがち」の女性のスコアが男性を上回る
- 業界特性として業務量が多いことが挙げられる。男性よりも短い労働時間、評価基準も男性の働き方が評価基準となっている職場環境で、女性は仕事の評価を得にくいと感じることが推測される。そのため、残業をしてでも自分の仕事を終われば、評価されるだろうという気持ちが垣間見える（ただし、体力的な問題や時間制約などで、女性が男性と同じように残業できるとは思っていない）

■ 「残業をしている人は責任感が強い」と思う人の、公認会計士業界に対する印象（抜粋、男女別、%）



“男性の方が体力がある。男性は、家事や育児に時間をとられず仕事に専念できる”
(41～50歳女性)

Q13 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。

Q18 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)

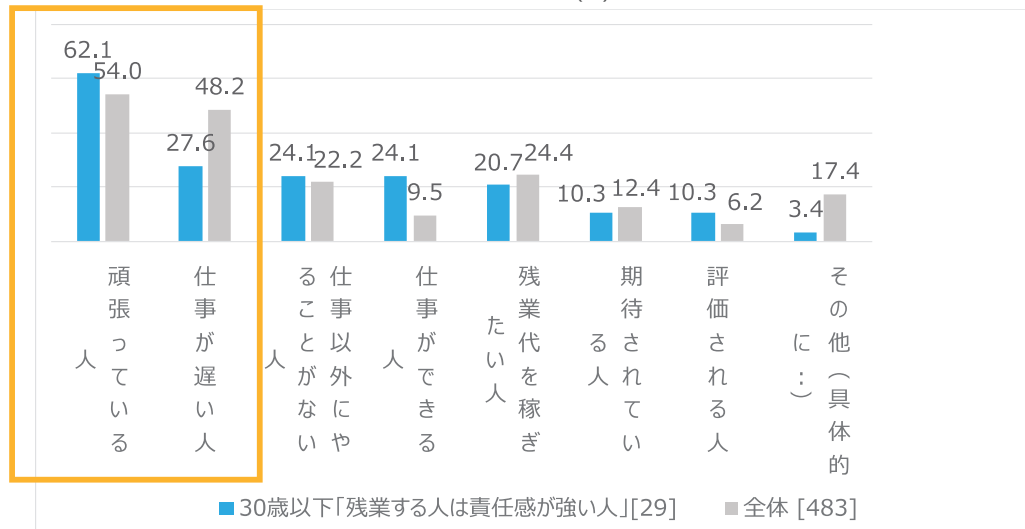
29

[30歳以下]

30歳以下は、仕事が遅いから残業ではない？

- 30歳以下かつ「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人が、残業する人に対して他に（責任感以外に）どのようなイメージを持っているのかを集計
- 参考値ではあるものの、「頑張っている人」とのむすびつきが強い一方で、「仕事が遅い人」は全体平均と比べて低い。残業する人に対してポジティブイメージが強いことがうかがえる

■ 「残業をしている人は責任感が強い」と思う30歳以下が抱く、残業している人のイメージ(%)



Q13 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。

30

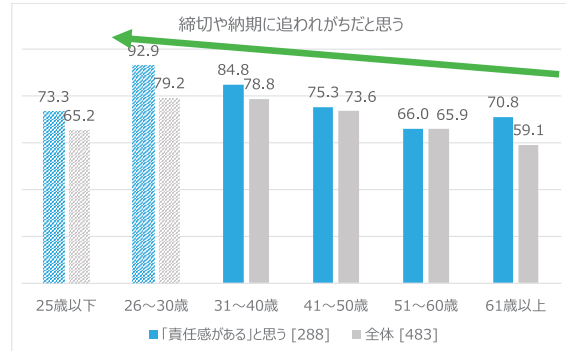
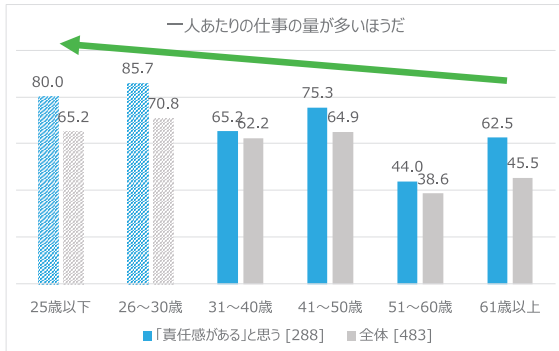
[30歳以下]

頑張っても、仕事の量が多いから定時に帰れない

- 「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人の、会計士業界の印象を年代別で集計
- 「一人あたりの仕事量」「締め切りや納期に追われがち」は、若い年代ほど全体平均を上回る傾向
- 残業に関するコメントでも、仕事量の多さが指摘されている

■ 「残業をしている人は責任感が強い」と思う人が思う、公認会計士業界の職場環境(抜粋%)

→ 増加



“業務過多。”
(25歳以下女性)

“そもそも定時に帰宅できる業務量ではない。”
(26~30歳男性)

Q18 公認会計士業界の職場環境／労働環境について、あなたはどう感じていますか。近い項目をすべてお答えください。(MA)

* 網掛け：回答対象者数が30人未満 31

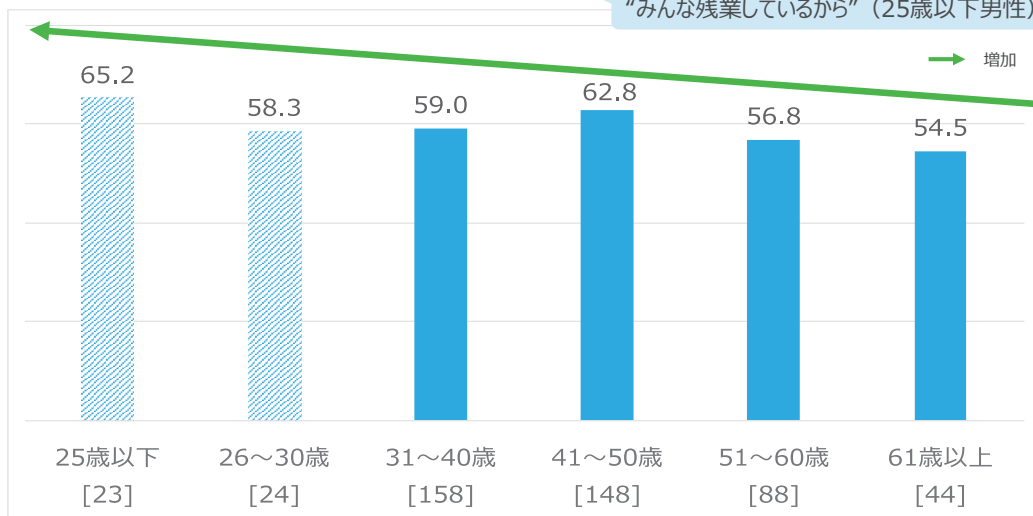
[30歳以下]

若い年代ほど、「残業しないといけない」職場の空気を読む傾向か

- 「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人の割合を年代別に比較
- 若い年代の方が残業に対して「責任感が強い人」とイメージを持つ傾向が見られる。残業に関するコメントからは、業務量の多さ以外に、周囲の人々が醸し出す雰囲気を感じて残業していることがつかえる。周りの状況を見て、定時には帰らないことで責任を果たそうとする現れか

■ 「残業をしている人は責任感が強い」と思う人の割合(年代別、%)

“みんな残業しているから”(25歳以下男性)



Q13 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。

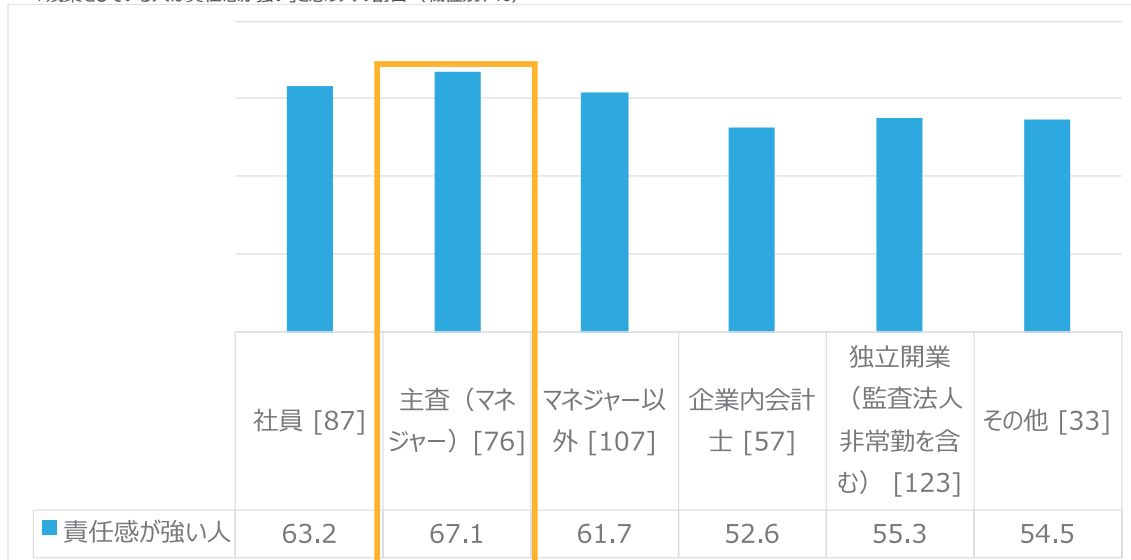
* 網掛け：回答対象者数が30人未満 32

[マネジャー]

残業と責任感が結びつきやすい

- 「残業をする人は責任感が強い人」と思っている人を職位別（企業規模問わず）で比較
- 主査（マネジャー）のスコアが高め

■ 「残業をしている人は責任感が強い」と思う人の割合（職位別、%）



Q13 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。

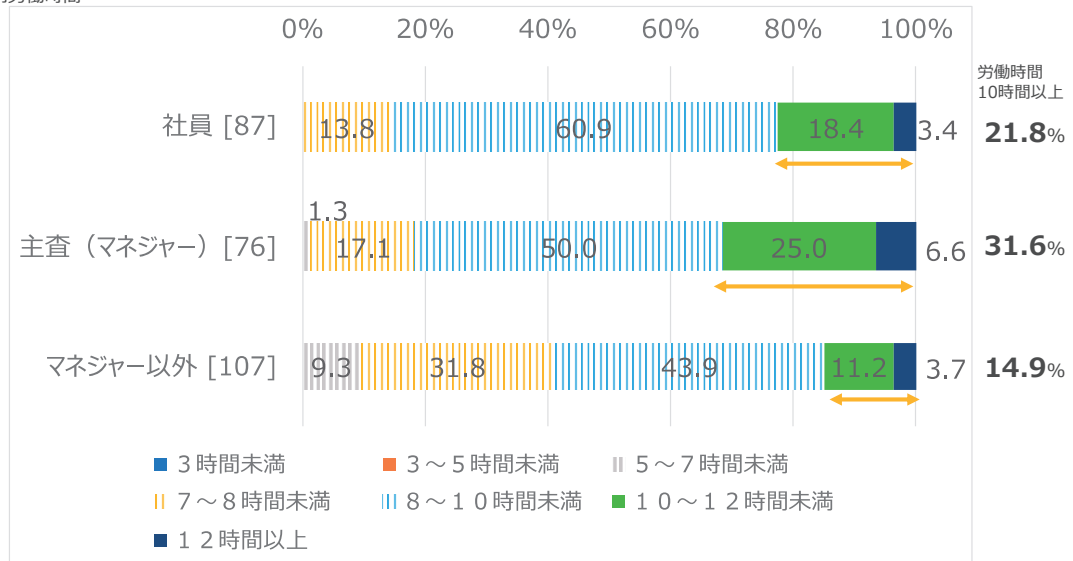
33

[マネジャー]

残業時間が最も長い

- 職位別の労働時間を比較
- 主査（マネジャー）の約30%が10時間以上仕事をしており、「社員」「マネジャー以外」よりも労働時間が長い

■ 職位別労働時間



Q10_1~3

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 (

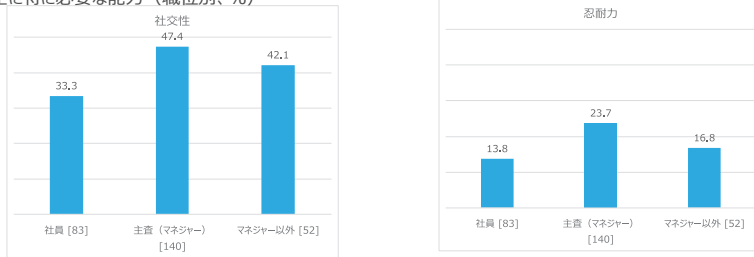
34

【マネジャー】

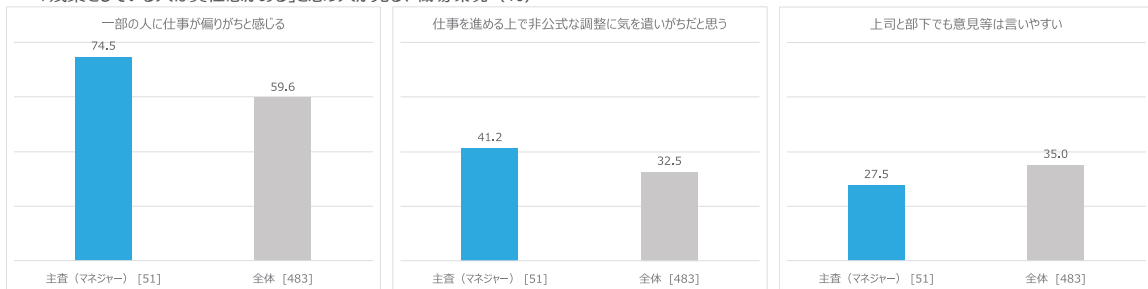
周囲に気を使い、自分は我慢。仕事を抱え込んでしまう傾向

- 公認会計士に特に必要な能力を職位別に比較。マネジャーは「社交性」「忍耐力」が突出
- 「残業をする人は責任感が強い人」と思う人が、職場環境をどう見ているかを集計。マネジャーは、周囲に気を使い、仕事を抱えている様子がうかがえる

■ 公認会計士に特に必要な能力（職位別、%）



■ 「残業をしている人は責任感がある」と思う人を見る、職場環境 (%)



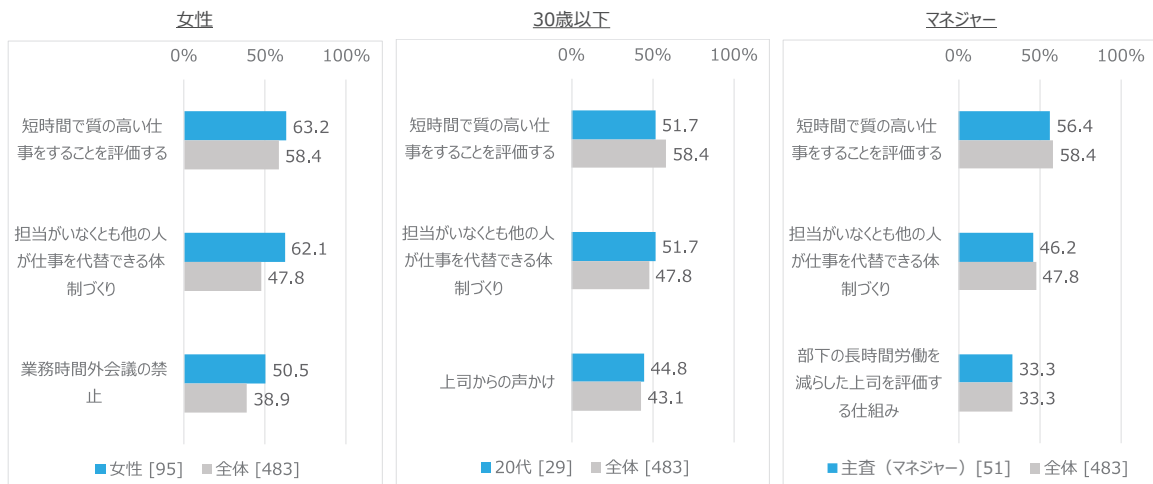
Q8 公認会計士と名乗って仕事する上で、必要な能力（ご自身が普段仕事をするうえで、特に必要と思う能力）として、主なもの3つまで選択してください。（MA）
Q18 公認会計士業界の職場環境/労働環境について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください。（MA）

35

「質の高い仕事の評価」「代替できる体制」だけでなく、属性に合った残業削減取組も求められている

- 「残業する人 = 責任感がある人」と回答している人が考える残業の取り組みを、「女性」「30歳以下」「主査（マネジャー）」に分けて分析
- 「短時間で質の高い仕事」「担当がいなくても回る体制づくり」はいずれの分類でも共通
- 女性では業務時間外会議の禁止、20代では上司からの声掛け、マネジャーは部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組みも効果があると考えている

■ 回答者が考える、残業を減らす取組み（上位3項目、%）



Q14_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)

36

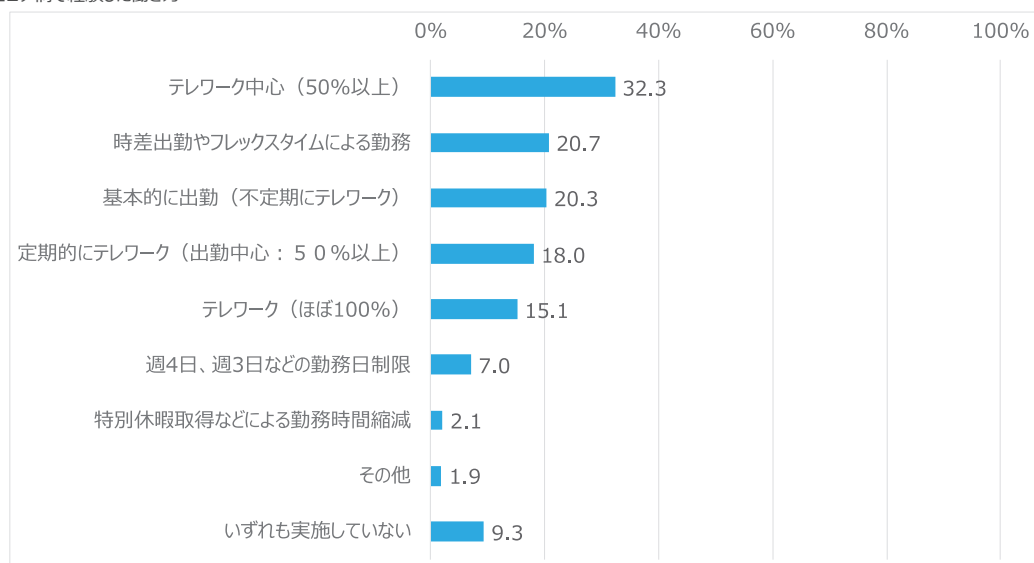
2-3.働き方（テレワーク）

37

ほぼ全員が、コロナ禍によって働き方の変化を経験している

- アンケート回答者全員を対象に、コロナ禍で経験した働き方を集計
- 「テレワーク中心（50%以上）」が突出。「時差出勤やフレックスタイム」「基本的に出勤（不定期にテレワーク）」が続く。ほぼ100%も15.1%
- 「いずれも実施していない」（9.3%）を除くと、90.7%の人が何かしらの働き方の変化を経験している

■ コロナ禍で経験した働き方

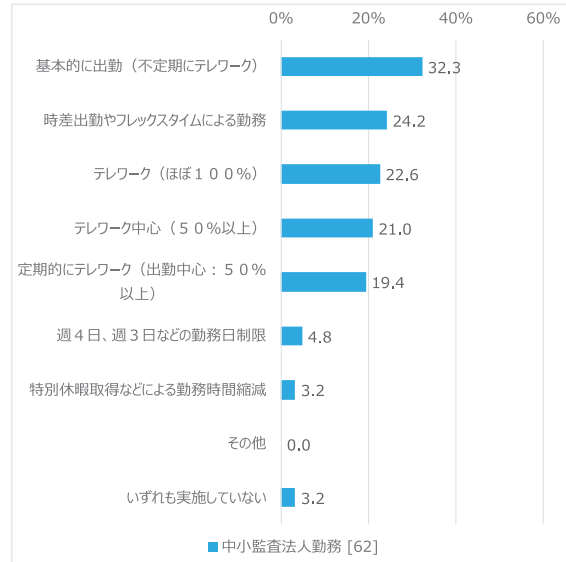
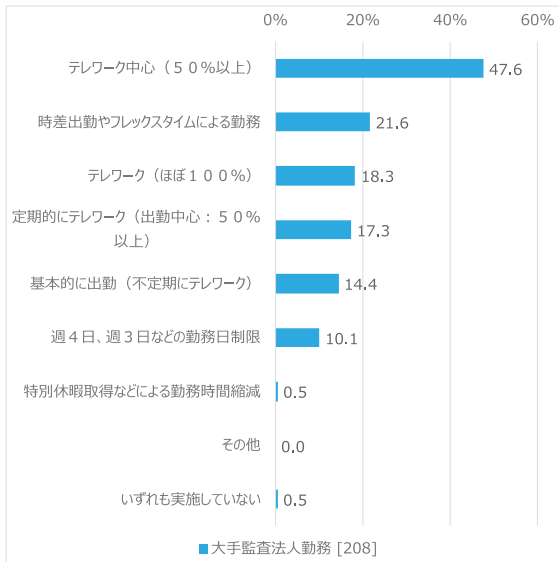


Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。(MA)

38

(参考) 監査法人勤務者のテレワーク状況

- 大手監査法人勤務者の半数近くが「テレワーク（50%以上）」を経験
- 中小監査法人勤務者は、「基本的に出勤（不定期にテレワーク）」が最も多い



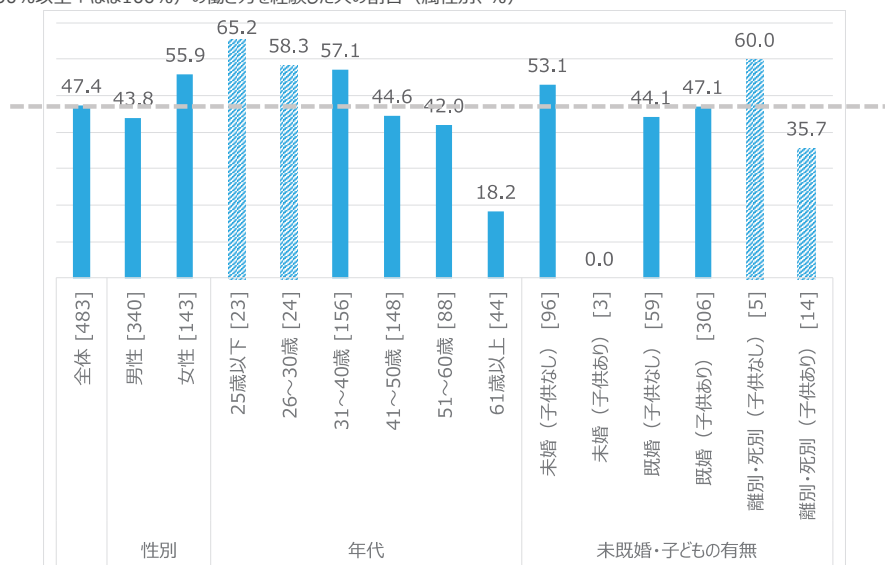
Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。(MA)

39

(参考) テレワーク50%以上を経験した人の属性

- 男女別：女性の方がテレワーク経験率が高い
- 年代別：40歳以下でテレワーク経験率が高い
- 未既婚：未婚者のほうが既婚者よりテレワーク率は高いが、子供の有無においては大きな差は見られない

■ テレワーク（50%以上+ほぼ100%）の働き方を経験した人の割合（属性別、%）



Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。(MA)

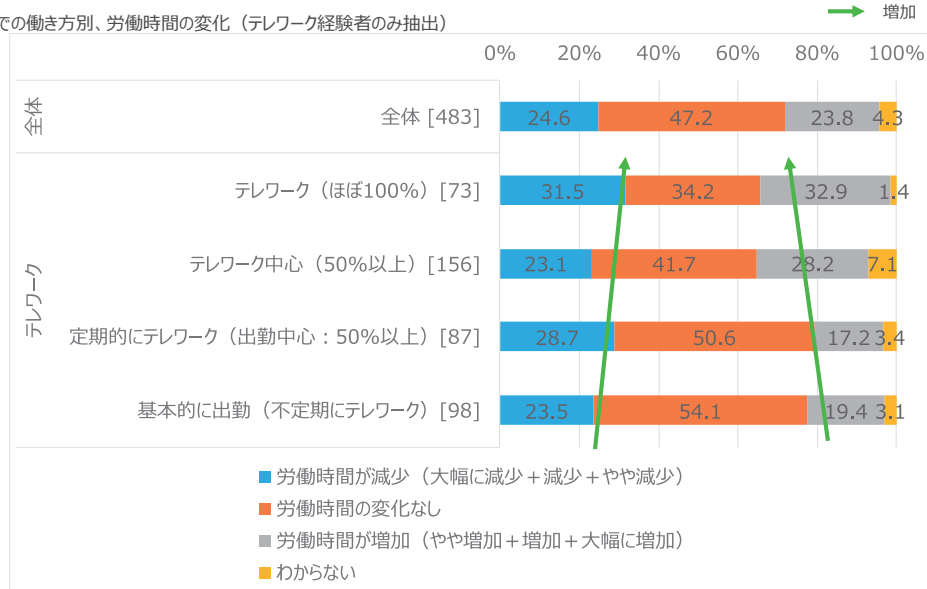
* 網掛け：回答対象者数が30人未満

40

テレワーク比率によって労働時間が二極化

- 全体の半数近くが、コロナ禍の影響による労働時間の変化はなかったと回答
- 経験した働き方別に、労働時間の勤務時間を集計。テレワーク比率が高いと労働時間が減る傾向も労働時間が増加する傾向もどちらも見られ、二極化したことが見て取れる

■ コロナ禍での働き方別、労働時間の変化（テレワーク経験者のみ抽出）



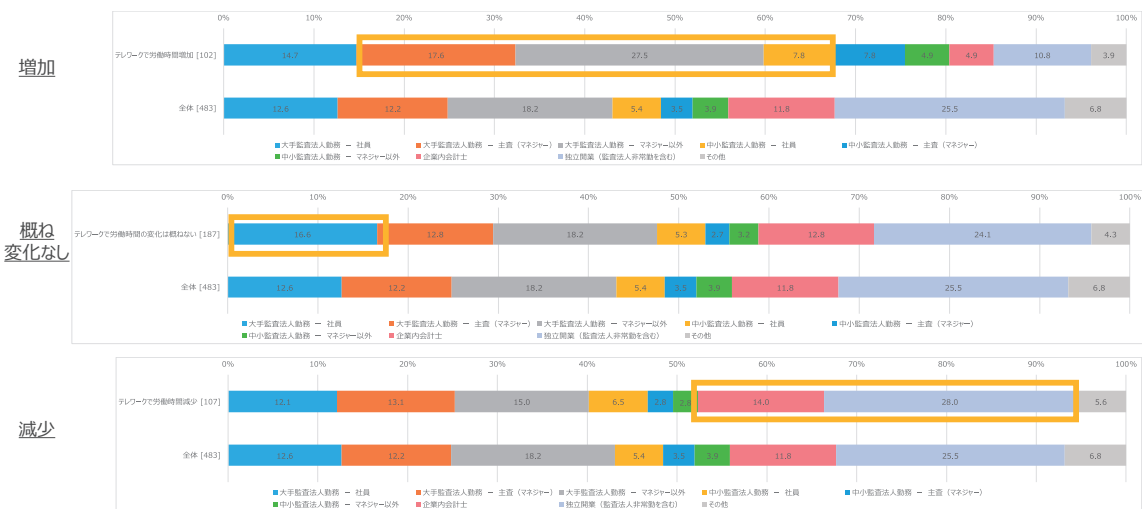
Q21 今回の感染症の影響下において、労働時間はどのように変化しましたか。(SA)

41

テレワークで労働時間が増加したのは「大手監査法人」「マネジャー」

- テレワークを経験した人の、労働時間の変化（増加・概ね変化なし・減少）を勤務形態別に集計
- 労働時間が増加したのは、中小監査法人よりも、大手監査法人勤務者に多い。役職では、マネジャーの労働時間が増加
- 労働時間の変化がなかったのは、大手監査法人の社員がやや多い
- 労働時間が減少したのは、独立開業や企業内会計士がやや多い

■ テレワーク経験し、労働時間が変化した人の勤務形態（テレワーク経験者のみ抽出）



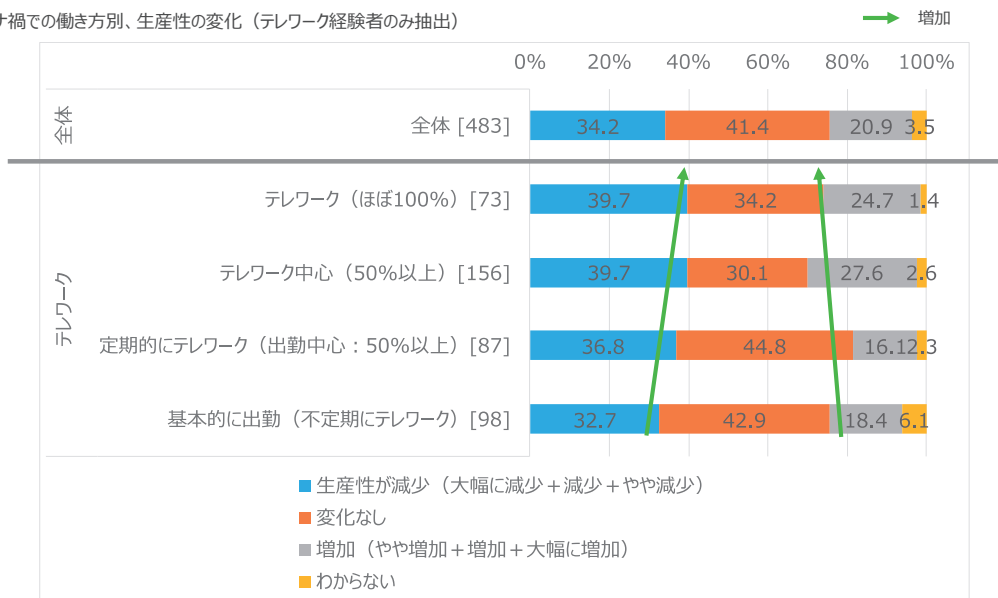
Q21 今回の感染症の影響下において、労働時間はどのように変化しましたか。(SA)

42

テレワークの生産性も二極化

- 仕事の生産性の変化について尋ねたところ、全体的には「変化なし」「生産性減少」「生産性増加」に分かれた
- テレワーク別で見ると、テレワーク比率が高くなるほど、生産性に対する意識が二極化する傾向

■ コロナ禍での働き方別、生産性の変化（テレワーク経験者のみ抽出）



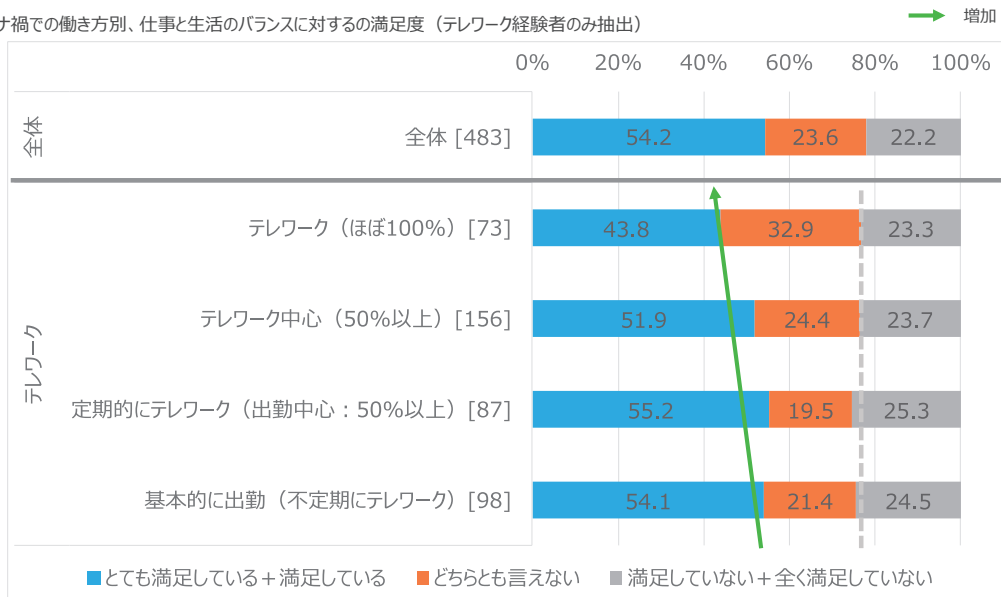
Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。
Q22 今回の感染症の影響下において、仕事の効率性や生産性はどのように変化したと感じましたか。(SA)

43

テレワーク比率の高さは、仕事と生活のバランスに影響する可能性がある

- 経験した働き方別に、仕事に割く時間と生活に割く時間のバランスに対する満足度を集計
- テレワーク比率が高いと「満足」（とても満足している + 満足している）の回答が減少し「どちらとも言えない」の回答が増加する傾向

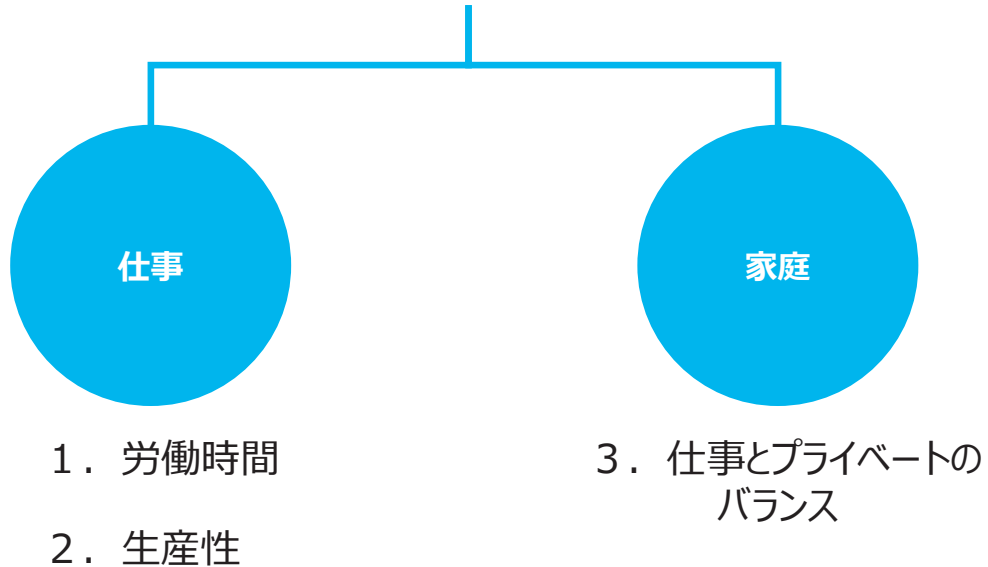
■ コロナ禍での働き方別、仕事と生活のバランスに対する満足度（テレワーク経験者のみ抽出）



Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。
Q19_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

44

テレワークにはメリットもあるがデメリットもある。 テレワーク運用上の課題とは？



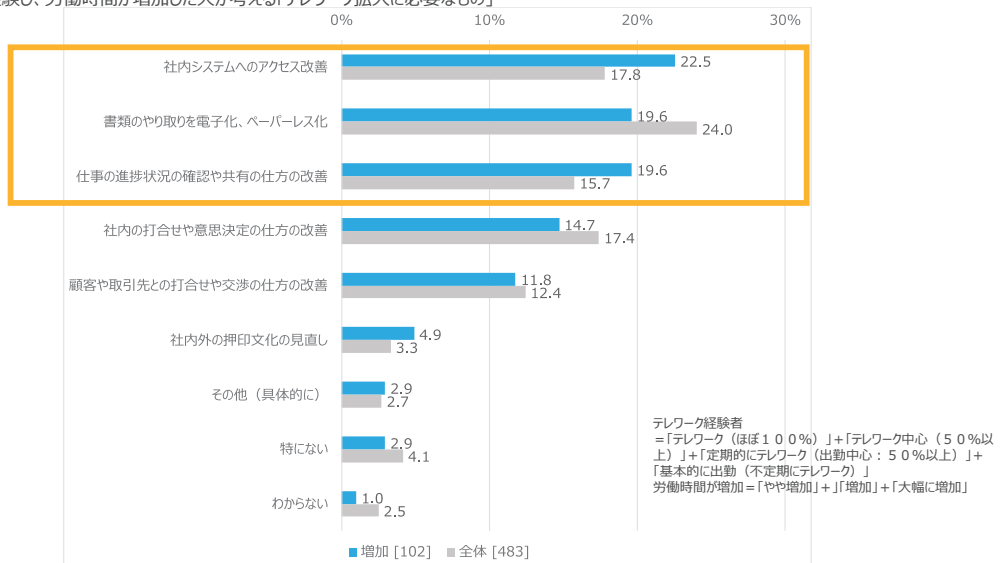
45

【労働時間】

「社内システムへのアクセス」や「情報の共有の仕方」は時間がかかる

- テレワークによって労働時間が増加した人が考える、「テレワークの利用拡大に必要なもの」を集計
- 「社内システムへのアクセス改善」「仕事の進捗状況の確認や共有の仕方の改善」が全体平均より高い
- テレワーク時の情報のやり取りで時間がかかっていることが推測される

■ テレワークを経験し、労働時間が増加した人が考える「テレワーク拡大に必要なもの」



Q26_1 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。／1番目に重要
Q21 今回の感染症の影響下において、労働時間はどのように変化しましたか。

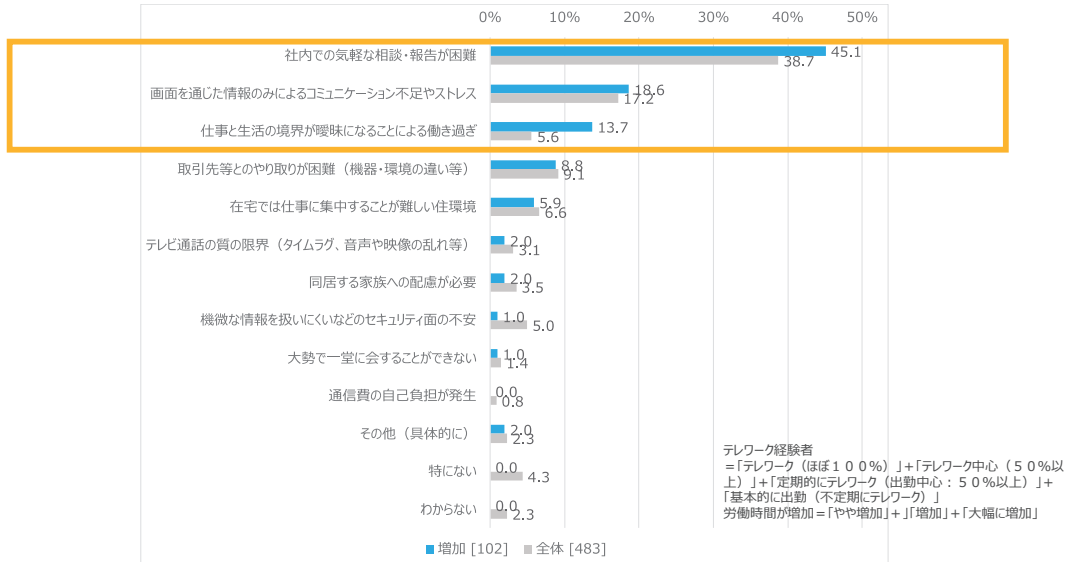
46

[労働時間]

テレワークは気楽に相談しづらいし、仕事の区切りをつけにくい

- テレワークによって労働時間が増加した人考える、「テレワークの不便な点」を集計
- 「社内での気楽な相談・報告が困難」「仕事と生活の境界が曖昧になることによる働きすぎ」が特に不便と認識。仕事上の相談に時間がかかるだけでなく、1日の業務を終了させるのが自分で決めづらい様子がうかがえる

■ テレワークを経験し、労働時間が増加した人が考える、テレワークで不便なもの



Q27_1 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関して、重要なものから順に回答してください。／1番目に重要
Q21 今回の感染症の影響下において、労働時間はどのように変化しましたか。

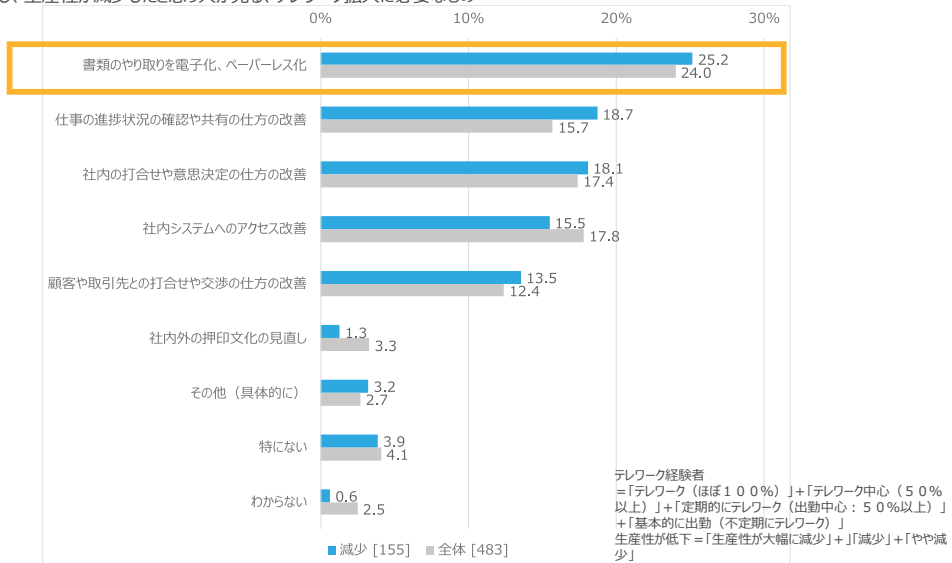
47

[生産性]

「電子化されていない書類のやりとり」は、生産性を上げるための大きな課題

- テレワークによって生産性が低下したと思っている人が考える、「テレワークの利用拡大に必要なもの」を集計
- テレワークに必要なものは、全体平均と変わらず「書類のやり取りを電子化・ペーパーレス化」が最も高い

■ テレワークを経験し、生産性が減少したと思う人が見る、テレワーク拡大に必要なもの



Q22 今回の感染症の影響下において、仕事の効率性や生産性はどのように変化したと感じましたか。（SA）
Q26_1 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関して、重要なものから順に回答してください。／1番目に重要（SA）

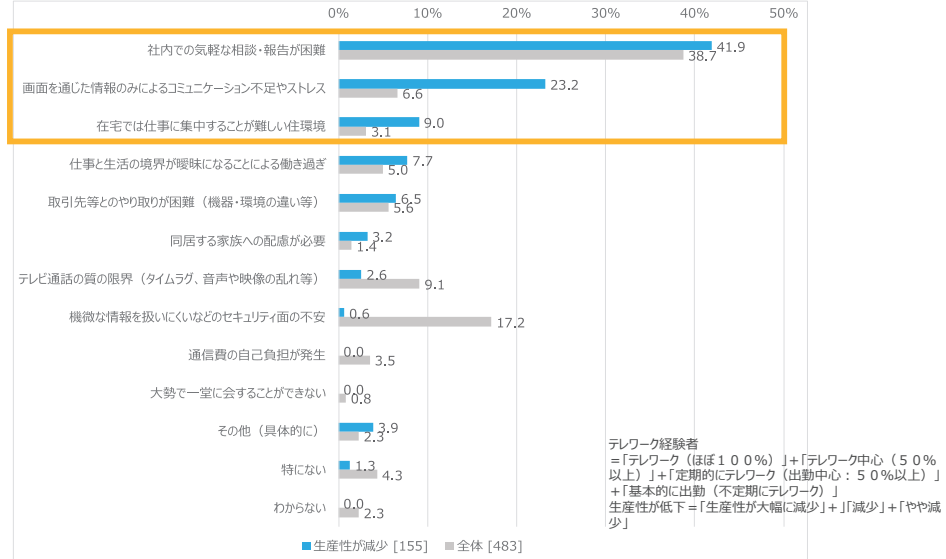
48

[生産性]

社内コミュニケーションの難しさや住宅環境は、生産性を下げる要因

- テレワークを経験し、かつ生産性が低下した人が考える、「テレワークで不便なもの」を集計
- 全体平均と変わらず、「社内での気軽な相談・報告が困難」が最も高い。また、「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」や「集中することが難しい住環境」がそれに次ぎ、全体平均より高い
- テレワーク下での職場の同僚・上司・部下とのコミュニケーション不足からくる精神的負担や住宅環境の問題が生産性を妨げる大きな要因と考えられている

■ テレワークを経験し、生産性が減少した人が考える、テレワークで不便なもの



Q22 今回の感染症の影響下において、仕事の効率性や生産性はどのように変化したと感じましたか。(SA)
Q27_1 あなたの職場において、テレワークで不便なものと考えられるものに関し、重要なものを順に回答してください。/ 1番目に重要

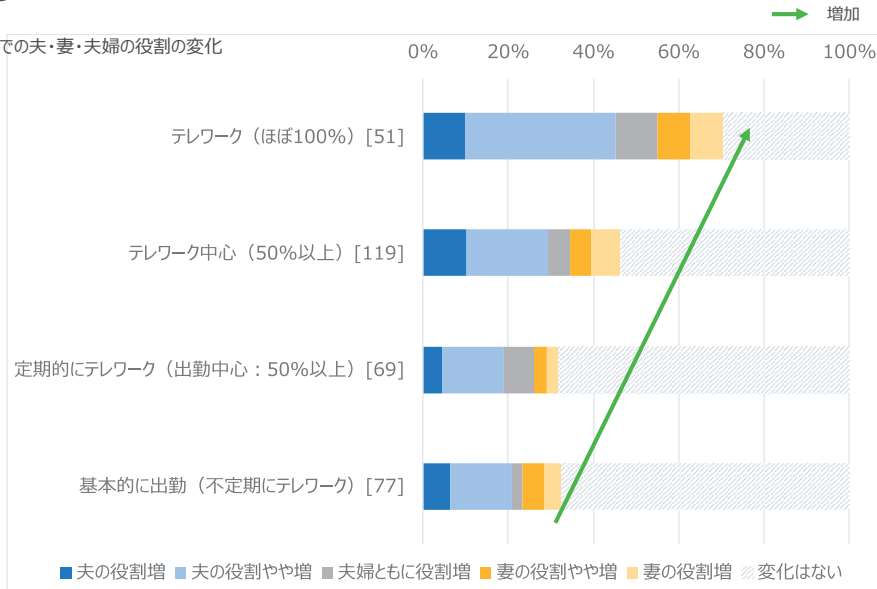
49

[家庭]

テレワークは夫・妻・夫婦の役割を増加させる

- 働き方別に夫婦の役割の変化を集計
- いずれの働き方でも、夫の役割は増加。特に、テレワークの比率が高いと夫・妻・夫婦いずれにしても役割が増加
- 女性はテレワーク普及以前より家事・育児の役割が多かったが、テレワーク比率が高くなるほど女性役割増加は高まっている

■ テレワーク下での夫・妻・夫婦の役割の変化



Q25 今回の感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割分担に変化がありましたか。
Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。

50

2-4.子育てと仕事

* 2-4（子育てと仕事）では、女性会員は既婚もしくは子供のいる女性会員を指す

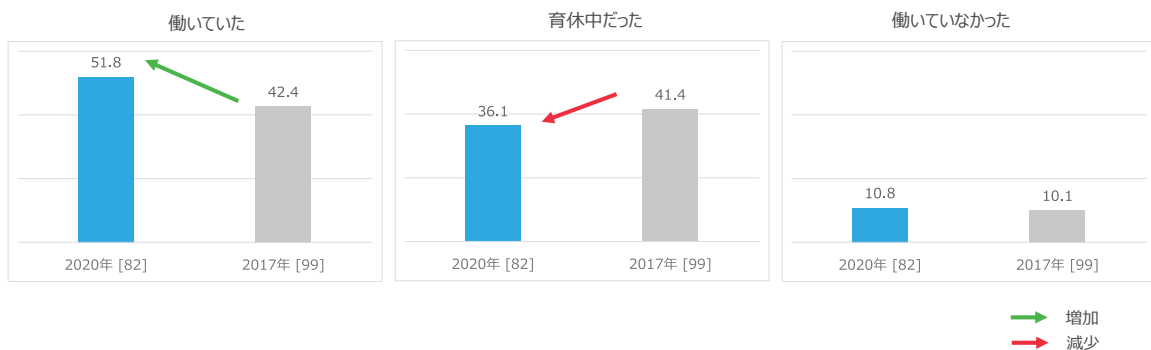
51

出産後も働き続ける女性が増加

- 第一子が1歳になった時、女性会員*が復帰して働いていた率は51.8%、育休中は36.1%
- 復帰して働いていた率は、前回よりも9ポイント近く上昇

* 2-4（子育てと仕事）では、女性会員は既婚もしくは子供のいる女性会員を指す

■ 第一子が1歳になった時、女性会員の仕事の状況（2017年との比較）



(人数)	既婚女性計	働いていた	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
2020年	83	43	30	9	1
2017年	99	42	41	10	6

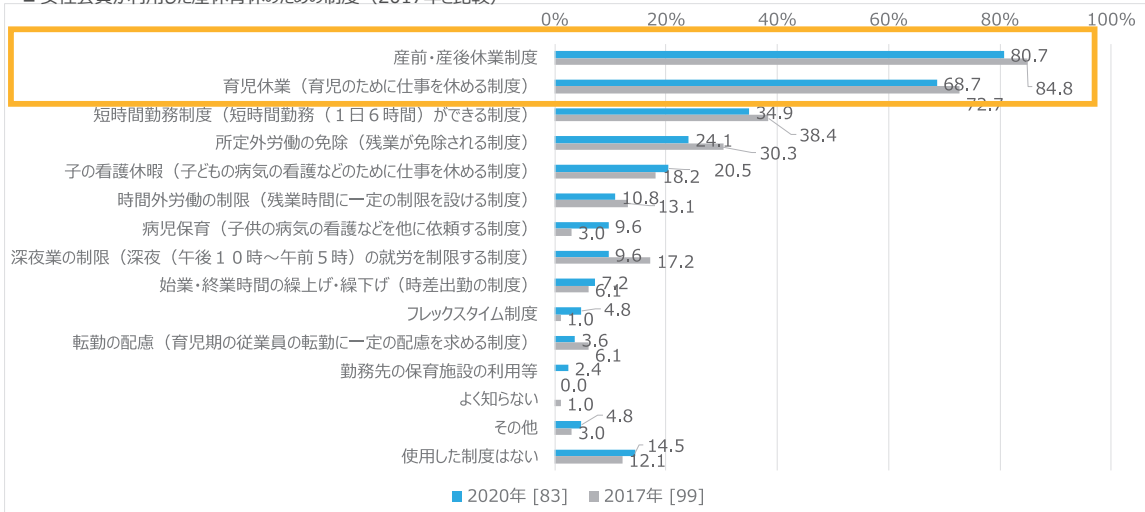
Q28 あなたは、第1子が1歳になった時点で働いていらっしゃいましたか。(SA)

52

産休・育休制度を利用しながら仕事を続ける女性は多い

- 女性の出産・育児のための制度利用状況を、2017年と比較
- 産前産後育休制度・育児休業制度の利用率は高く、2017年とあまり変わらない
- 労働時間を配慮する施策（所定外労働の免除・時間外労働の制限・深夜業の制限）はやや減少

■ 女性会員が利用した産休育休のための制度（2017年と比較）



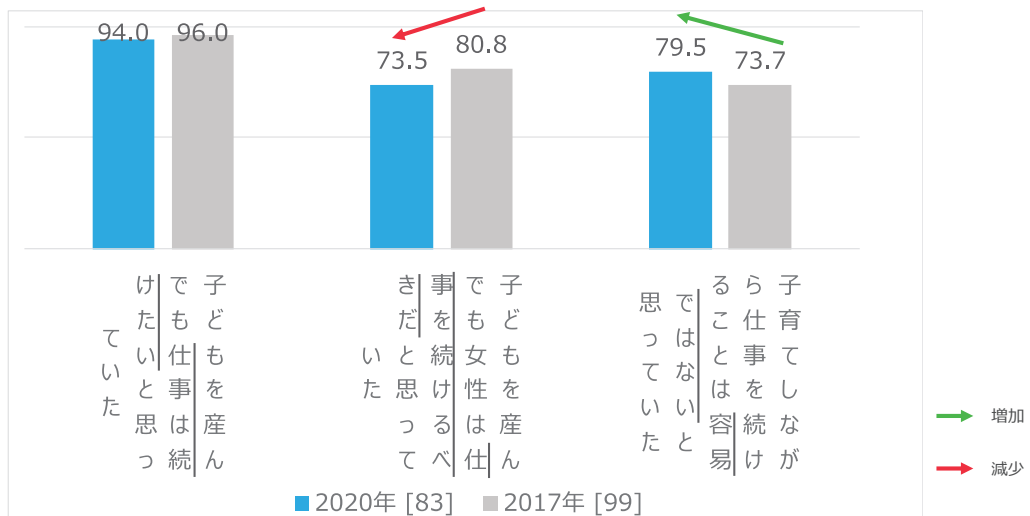
Q31 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍しているおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。

53

子育てしながら仕事をしたいものの、両立に対する不安が高まる

- 妊娠がわかった時、子育てと仕事の両立に対して女性がどのように意識していたかを2017年と比較
- 出産後も働き続けたい意識は、2017年と変わらず高いものの、「仕事を続けるべき」は2017年よりも低下。「子育てしながら仕事を続けることは容易ではない」は増加

■ 第1子を妊娠した時に思ったこと（女性会員） * 女性のみ「あてはまる+どちらかといえばあてはまる」を対象

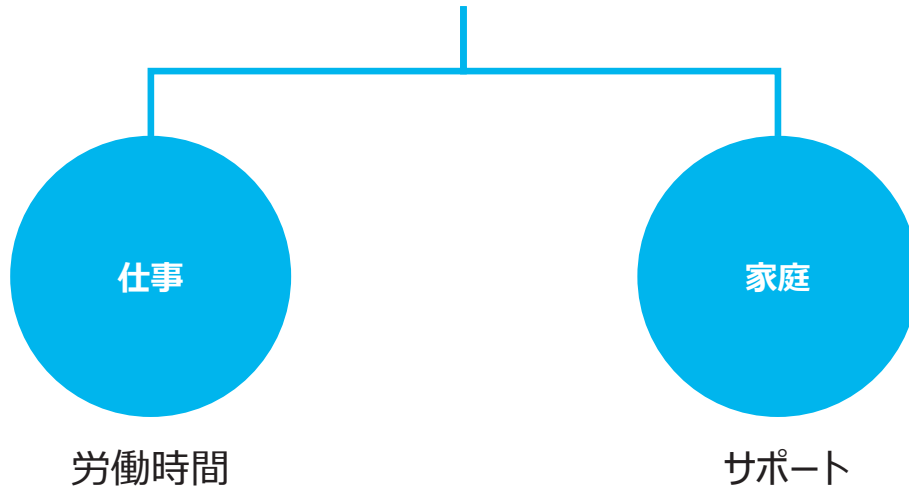


2020年
Q34_1 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。子どもを産んでも仕事を続けたいと思ってた。
Q34_2 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。子どもを産んでも女性は仕事を続けるべきだと思ってた。
Q34_3 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。子育てしながら仕事を続けることは容易ではないと思ってた。

2017年
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を続けたいと思ってた。
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た。
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た。

54

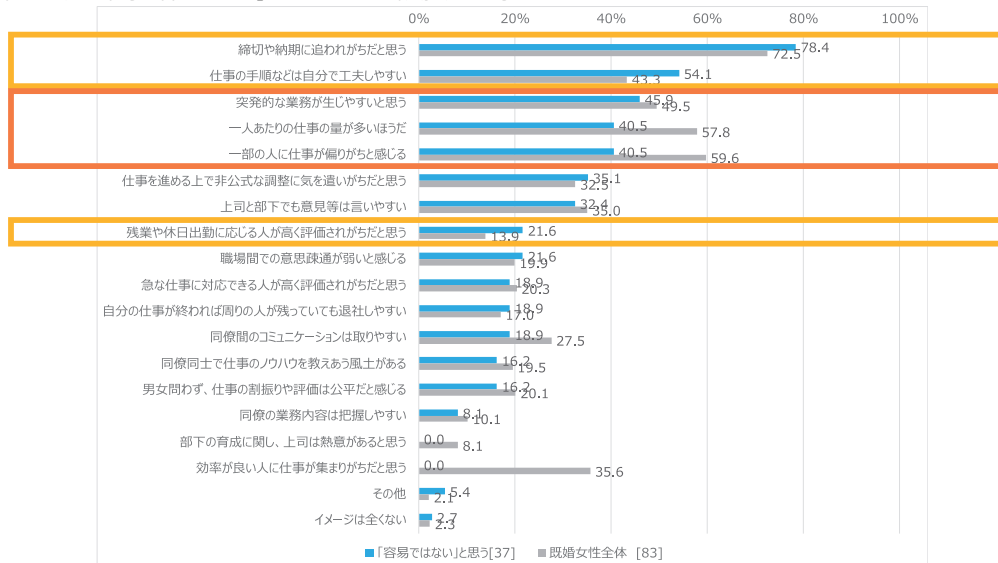
産休育休取得率も高い。
 出産後働き続ける女性も増加。
 その中で感じる仕事と家庭の両立不安を解消するには？



仕事の拘束時間は、子育てを難しく感じる一因

- 「子育てしながらの仕事は容易ではない」と思っていた女性の、職場環境に対する考え方を集計
- 「締切や納期に追われがち」が突出。また、「残業や休日出勤に応じる人が高く評価されがち」も既婚女性全体より高い
- 一方で、「仕事の工夫のしやすさ」「一人あたりの仕事量」「一人に仕事が偏りがち」は既婚女性全体より低い
- 仕事量の配慮を受けたり、自分なりに仕事の工夫はできているものの、仕事の拘束時間と余裕のなさで子育てが難しくなると感じている

■ 「子育てしながらの仕事は容易ではない」と思っていた人の、職場に対する考え方

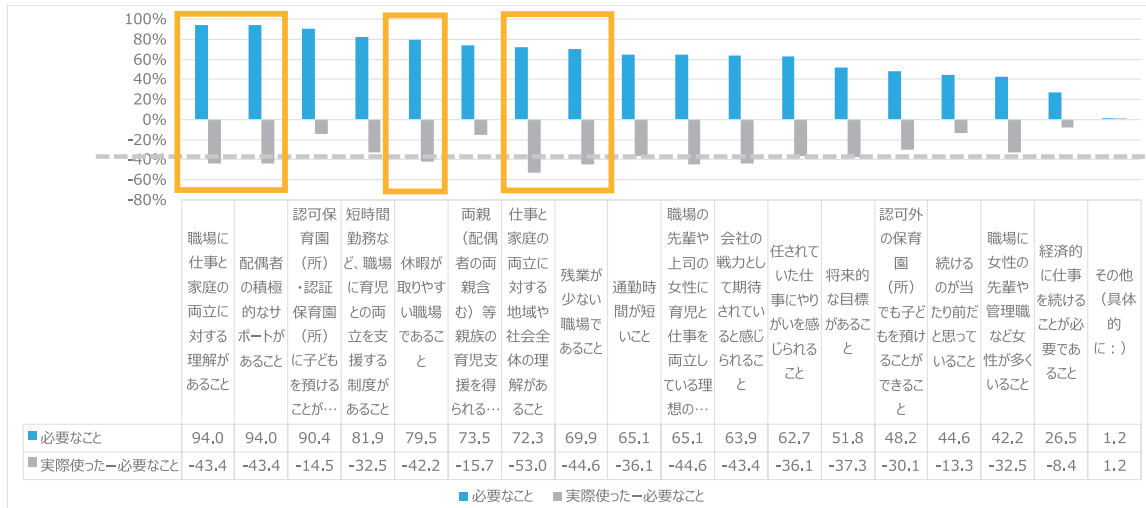


Q18 公認会計士業界の職場環境／労働環境について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答えください。
 Q34_3 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子育てしながら仕事を続けることは容易ではないと思っていた

出産後も働き続けるためには、職場・家庭・社会のサポートが足りていない

- 女性が考える、出産後も働き続けるために使ったこと・必要なことを集計
- 働き続けるために必要なことのうち、実際に利用したものとの差が大きい項目（40%超）、必要度が高い順に「職場の理解」「配偶者のサポート」「休暇が取りやすい職場」「仕事と家庭の両立に対する社会の理解」「残業が少ない職場」

■ 女性が考える、出産後も働き続けるために使ったこと・必要なこと



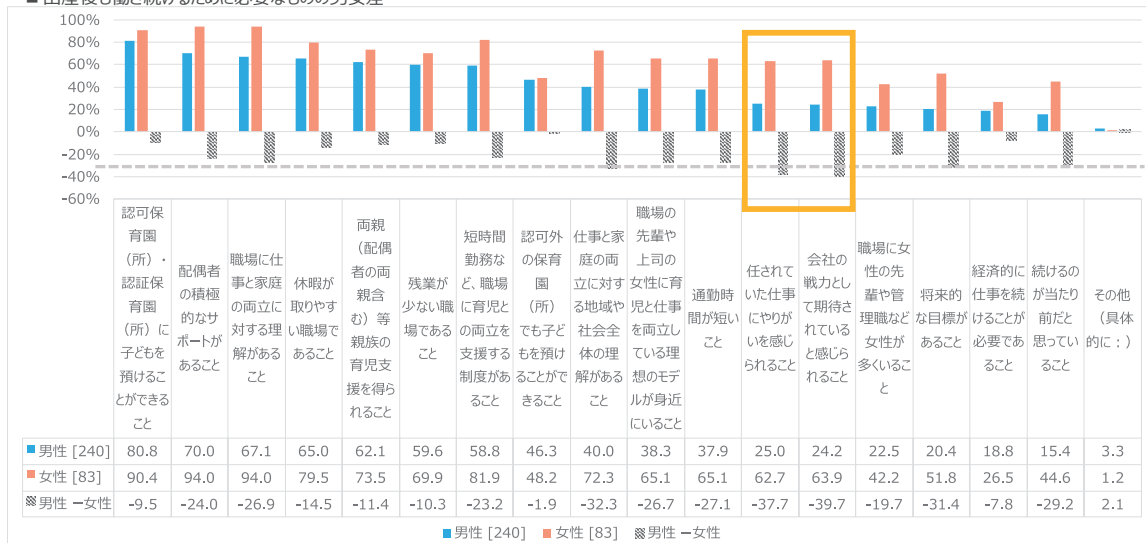
Q38_1 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／必要だと思うものすべて
 Q38_2 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／第1子出産に際し、実際にあてはまっていたものすべて

57

女性は、家庭だけでなく仕事でも必要されていることを実感したい。そのことを男性は気づいていない

- 出産後も働き続けるために必要なことを男女別で集計
- 男女共に、「保育園に預けられる」「配偶者のサポート」「職場の理解」等が必要と認識
- しかし、「任されていた仕事にやりがいを感じる」「会社の戦力として期待されていること」は男女間での差が大きい。出産後も働き続けるために、職場で活躍できる環境が必要だと女性は感じているが、男性はその認識が低い

■ 出産後も働き続けるために必要なものの男女差



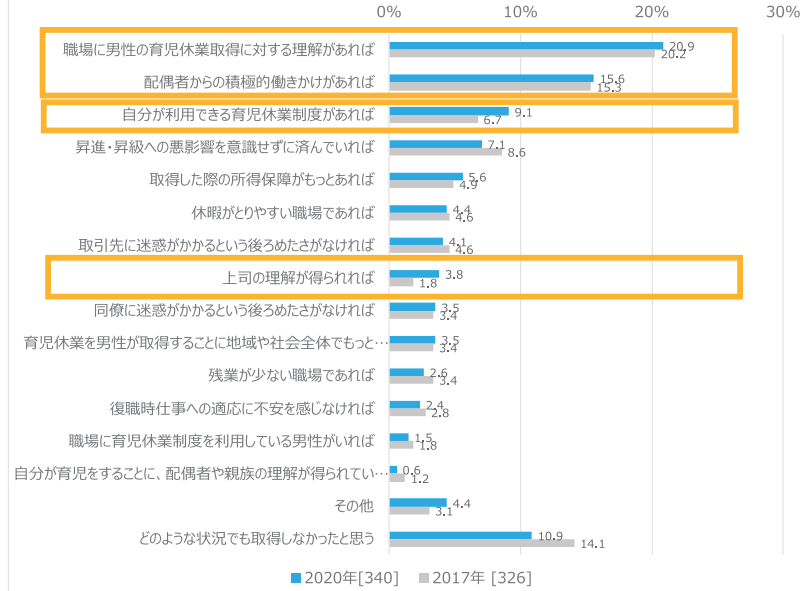
Q38_1 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／必要だと思うものすべて

58

男性の育児休暇取得に向け、職場での後押しが進んでいる

- 男性が考える、育児休業を取得するために最も必要なことを、2017年と比較
- 「職場の理解」「配偶者からの働きかけ」が上位2項目であることは2017年と変わらない。「男性が利用できる育休制度」「上司の理解」は、2017年より上昇

■ 男性が育児休業制度をとるために必要なこと（2017年との比較：年代別）



2020年

Q31 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、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。

2017年

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つとめ先で、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

59

男性の育児制度利用者は確実に増えている

- 男性の育児休業制度の利用状況を2017年と比較
- 利用率は低いものの、男性も様々な育児制度を利用し始めている

■ 男性の育児休業制度の利用状況（2017年との比較）



2020年

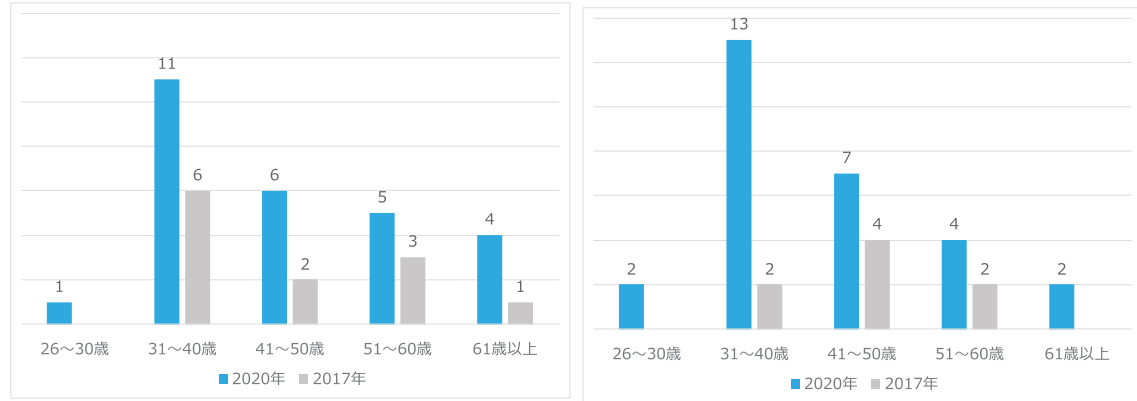
Q31 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。

60

20代～30代男性も産前・産後休業制度や育児休業制度利用者は増加

- 男性の産前・産後育児休業制度と育児休業制度の利用者数を、年代別で集計し2017年と比較
- 20～30代での取得者は増加

■ 男性の産前・産後休業制度利用者数（2017年との比較、年代別、人数） ■ 男性の育児休業利用者数（2017年との比較、年代別、人数）



*2020年・2017年共に25歳以下の該当者なし

*産前・産後休業制度の最低限日数を利用した人も1人として計算

2020年

Q31 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等

はありますか。あてはまるものすべてお答えください。

2017年

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つとめ先で、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

61

男性も、「どう生きていきたいか」に変化が見えている

- 自由回答欄に書かれた、男性からのコメントを分析
- 「男性が育児をするのは当たり前」「家族との過ごす時間への価値」「理想的な働き方」を求めるコメントが散見され、男性も生き方の多様性を求める人が増えていることがうかがえる
- 一方で、世代間での子育てに対する意識の違い、同世代でも感じる仕事のスタンスへの違い、さらには女性のみが恩恵を受けている印象も感じている。男性自らが、自分の生き方・働き方に難しさを感じていることがうかがえる

男性が育児を行うのは当たり前

- “アンケート質問文の中に、「育児への参加」という表現がありました。育児は当然家族全員で行うものであり、「参加」するものではありません。”（31～40歳男性）
- 家事、育児は誰よりもやっています。プライベートの時間が1分もありません。仕事以外の時間は全て家事・育児に費やしています。（41～50歳男性）

家族と過ごす時間に価値を感じている

- “自分の時は育児休暇制度はなかった。今は取得すべきと思う。”（61歳以上男性）
- “子供が成長した後になって育児がしなかったなと後悔しています。当時は仕事中心で家庭的なものに対して何も感じませんでした。”（41～50歳男性）

男性も理想的な働き方を求めている

- 女性にスポットがあたりがちですが、男性の理想の働き方も変わっている。（31～40歳男性）

上の世代だけでなく、同世代でも理解が得られない

- “30代男性ですが、上の世代の男性と自分たちの世代の男性の意識に相当な差がある。上の世代の男性は育児を手伝ってないから。理解されないので、大手監査法人を辞めました。”（31～40歳男性）
- “最近、同じ男性の間でも意識・価値観の違いが大きくなってきているように感じます。ただ、同性だからか、考え方が違っていることをなかなか理解してもらえず、一方的に押し付けられることが多く、つらい思いをすることが少なくありません。”（31～40歳男性）

仕事の特性ゆえ、ワークライフバランスが犠牲になるのはやむをえない

- “お医者さんほどではないが、非常時にはワークライフバランスが崩れる仕事とっており、ある程度の覚悟は必要だし、そういう仕事だということの受験生や若手への啓蒙も必要と思う。”（41～50歳男性）

女性だけ恩恵を受けるのは不平等

- 女性の昇進ばかりに着目することはやめた方がよいのでは。男性からするとセクハラに感じる場合があります。（31～40歳男性）

Q41_1 自由回答欄・当アンケートについてのご意見等をお知らせください。

62

2-5.まとめ

63

2-5-1. 昇進の男女差 (1/3)

女性会員の回答

職業としてのCPA

「男女差なく
能力を発揮できる専門職」

GAPあり!

全年代共通

昇進における女性CPA

「女性の昇進は
男性よりも時間がかかる」

*男性会員も同様の回答状況

なぜ?

64

2-5-1. 昇進の男女差 (2/3)

会員の回答結果より

「家事・育児は女性が担当」

- 共働きでも、女性が主な担当

「男性ネットワークは女性を受け入れづらい」

- 産休・育休によるキャリアの中断
- 家事・育児の両立
- 男性にとって行動しやすい働き方がベース

「CPAという職業は収入を得る手段」

- 堅実な生活を送るための手段と見る傾向へ（特に、20・30代女性会員）

日本社会の価値観

日本ビジネス界の価値観

職業選択の価値観

未だに女性に不利

ライフ重視傾向上昇

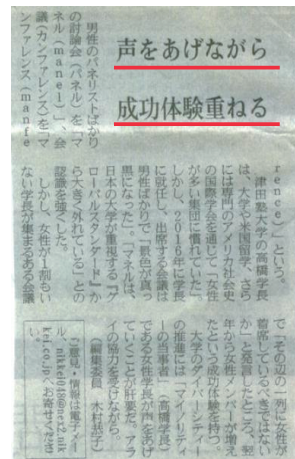
女性CPA
マインド
(イメージ)

30代以上：公認会計士として働いて、プライベートとの両立を頑張りたい
～30歳：女性も働いて、安定した生活を過ごしたいので、公認会計士になった

65

2-5-1. 昇進の男女差 (3/3)

(参考) どの業界でも「見えない男女意識」が女性昇進のハードルになっている



・どの国も、どの業界も、マイノリティが声を上げることから始まる

・同時に、協力者（アライ）を見つけ、共に活動するよう働きかけることが、実現のための重要ポイント

* 日本経済新聞 2022年2月16日朝刊

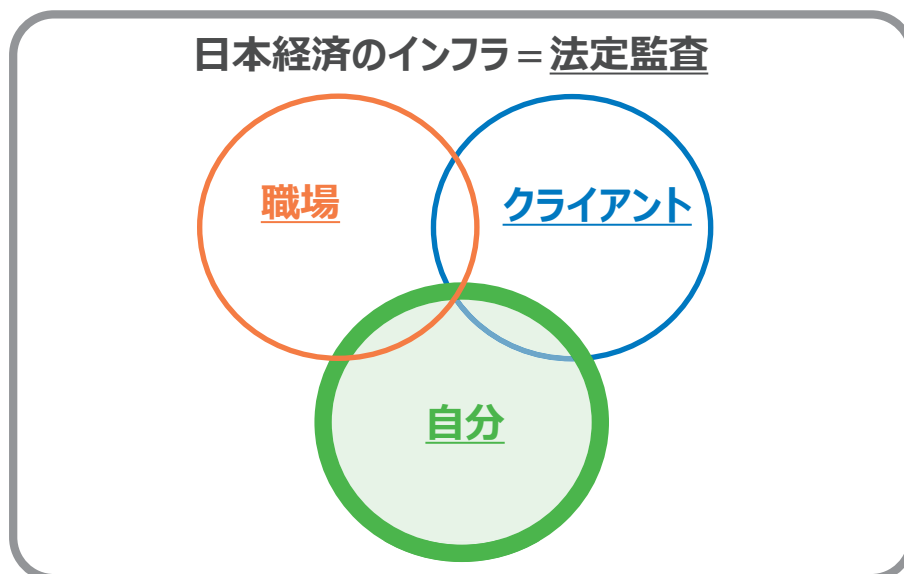
66

2-5-2. 残業 (1/3)



2-5-2. 残業 (2/3)

残業する人の意識
「自分の仕事は、職場やクライアントとの関係があつてこそ！」



「自分」が仕事をする上で、根底にあるのは「**責任感**」

68

2-5-2. 残業(3/3)

残業のする人のイメージ：「頑張っている自分の姿」=「**責任感**」
ただし、属性ごとに実情は様々

	女性会員	～30歳 (Z世代が中心)	マネジャー
残業と責任感のつながり	ややポジティブ	ポジティブ	ポジティブ
	女性会計士として仕事上で評価される	目の前にある膨大な仕事を完了させられる	法定監査業務という、社会に重要な仕事を成し遂げられる
仕事の前提	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働 男性の働き方を基本に作られた評価基準 	<ul style="list-style-type: none"> 一人当たりの仕事量大 締切、納期 年次若い間は下積み期間 	<ul style="list-style-type: none"> 中間管理職 パートナー昇進の試金石 調整中心（上司・部下・クライアント他）
ココロの声	<ul style="list-style-type: none"> 評価のテーブルにつくために時間をかけてでもやる 真面目に取り組むのがよいこと 	<ul style="list-style-type: none"> きちんとやればやるほどなかなか終わりが見えなくなる 	<ul style="list-style-type: none"> 自分がやらなきゃ誰がやるのか 意外と決定権がない
	何度もドアを叩く！	呆然…でもやらなきゃ	ここを乗り越えれば。自分がやれば。
	忍耐	漠然	我慢

69

2-5-3. 働き方（テレワーク）（1/3）



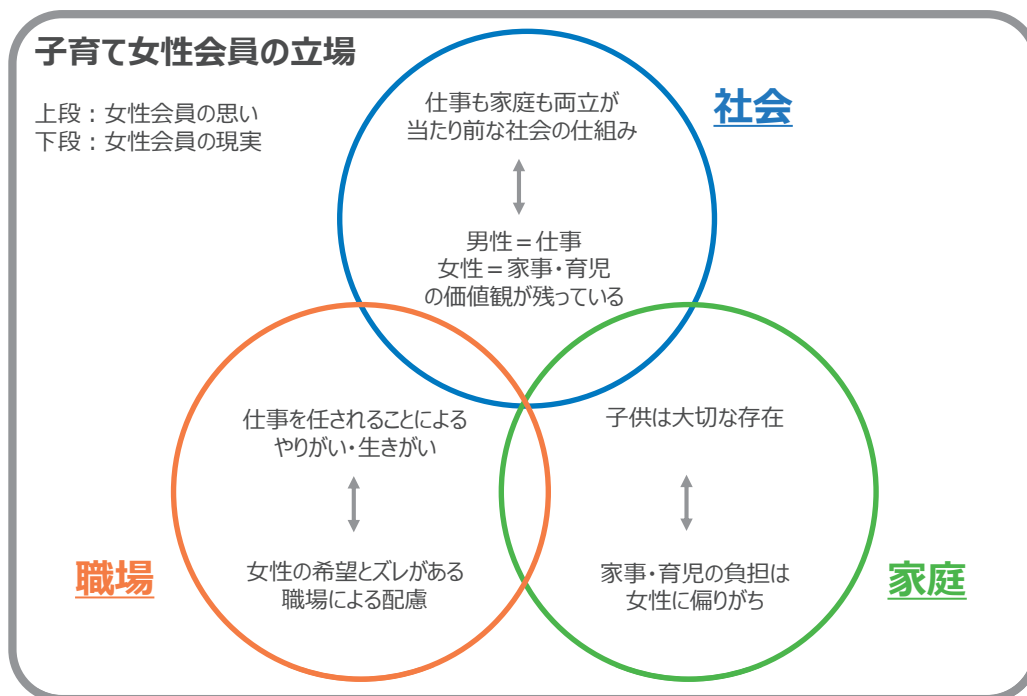
70

2-5-4.子育てと仕事(1/5)



73

2-5-4. 子育てと仕事(2/5)



子育て前から、女性会員は仕事と子育ての両立に「不安」を感じている

74

2-5-4. 子育てと仕事(3/5)

子育て中の女性会員

仕事面

- 仕事の時間拘束や締切
- 未だに女性に不利な価値観（日本社会、ビジネス界）
- 男性目線の仕組み

子育て面

- 子育ては、子供のペースで進む
- 女性に負担が偏りがち
- 「自分がするしかない」気持ち

子育てに取り組む男性会員

- 男性会員の育児休暇制度
 - 取得者数 まだ少ない
 - 取得率 確実に上昇（特に20-30代）
- 男性育休にかかる介護育児休業法の改正

- 「従来の男性価値観に共感できない」声が徐々に増加
- 若い世代ほどライフ重視傾向

自分で時間と場所をコントロールできない毎日のジレンマ（体力的、精神的な余裕がなくなってくる）

古い習慣が残る社会に対し、異を唱える男性の姿が見えつつあることへの期待感

75

2-5-4. 子育てと仕事(4/5)

（参考）父が家事・育児を十分に行うために必要な時間を知っていますか？



• 家事・育児に必要な時間数を認識せずに支援施策を考えても、有効な結果に結びつきにくい

• 女性は無意識のうちに「自分が調整弁になるしかない」と思い込んで行動していたのでは？

• 誰にとっても同じ24時間、どのように活用するかは一人一人の価値観次第

- ※調査の前提
- 5歳未満の子供がいる
- 共稼ぎ夫婦
- 父親の家事育児は2.5時間/日

* 日本経済新聞 2022年2月17日朝刊

76

2-5-4. 子育てと仕事(5/5)

(参考)「柔軟な働き方」を備える会社には従業員からのエンゲージメント(愛着)が高まる。BCPの一環としても重要な施策に



* 日本経済新聞 2022年2月17日朝刊

- ・人事評価に配慮した「社内副業」
- ・子育て支援施策は、介護や本人の病気にも転用できると考えられる(労働人口減少問題対策 = BCPの一環)
- ・利用しない理由には、「金銭面の目処が立たなかったこと」も見受けられる



2-6.テレワーク専門家のコメント

2-6

- パーソル総合研究所が2021年7月～8月にかけておこなった「新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」によれば、正社員のテレワーク実施率は全国平均で27.5%、2020年4月から0.4ポイント減少したものの、定期的実施されている同様の調査で25～27%程度で推移しており、テレワークが働き方のひとつの形として定着していることがわかります。
- 今回の公認会計士の方々を対象としたアンケートでは、「50%以上テレワーク中心（32.3%）」をはじめとして「ほぼ100%テレワーク」の人が15.1%にのぼるなど、**全国平均以上に高いテレワーク実施率**が見られます。
- 一方で、「生産性」や「労働時間」、「仕事とプライベートのバランス」に課題を感じるのは、**他の調査でも見られる傾向**です。テレワークを実施する場合、自宅が働く場所となることが一般的です。**働く場と生活する場が同一になることでメリハリをどうつけていこうかが課題**となります。
- また、今回のアンケート結果では、テレワーク実施者のみなさんから「社内での気軽な報告・相談がしづらくなった」「業務上必要な書類のやりとりに課題がある」などの声が多数聞かれました。今後の**Withコロナ時代においてはテレワークによる組織づくり・マネジメントが求められる**ことが容易に想定されます。必要書類のペーパーレス化、クラウド環境によるセキュリティを担保したうえでの社内外の書類共有の仕組みづくり、オンライン会議はもちろんのこと、Slackなどのチャットツールを使った気軽な情報共有のあり方も重要です。

コメント／田中美和／（株）Waris共同代表、（一社）プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会理事。国家資格キャリアコンサルタント。Waris・フリーランス協会ともにフルリモートで組織運営を実施中。キャリアや働き方に関するコラム執筆・メディア出演多数。

79

3.公認会計士業界への提言

80

昇進の男女差

●男性と変わりなく女性が昇進する業界となるための取組は**今後も継続するべき**

- ・「日本社会の価値観」「日本ビジネス界の価値観」に課題は未だ残る
- ・当業界においても、取組継続は必要
 - ✓ 人の意識・物事の仕組みに深く浸透するには時間がかかる
- ・今の不確実な時代には多様な視点を取り込む組織が強くなる
 - ✓ 「単一原理主義になると、組織は弱くなる」

●**30歳以下の層は、公認会計士を目指すモチベーションが今までと異なる。彼らにとって、公認会計士は「憧れやステイタスを感じる資格」というよりも、「堅実に安定収入を得る生活手段」**

- ・ Z世代
 - ✓ デジタルネイティブ
 - ✓ 社会問題への意識が高い
 - ✓ 平等・合理性を好む

「スマホ世代」と呼ばれることもある

- ・ スマホ = SNS = フラットなコミュニケーションに子供の頃から慣れている
- ・ 「競争」よりも「共存」/「仕事重視」よりも「仕事も生活も」

81

昇進の男女差

・ 世代間の違い

	40代以上 / マネジメント層	Z世代 / 業界の最若手層
職業としての 公認会計士とは？	「憧れの職業」 思い切ってチャレンジ 公認会計士以外は考えられない	「堅実な職業」 学生のうちに受験・合格が前提 他に良い職業があればそちらへ進む
仕事？生活？	どちらかといえば仕事重視	仕事も生活も両方重視
経済成長イメージ	日本経済が成長してきた時代に生きてきた	成長した経済を見たことがない
寿命の長さ	人生設計は80代くらい？100歳まで生きる時代になるとは。。。。	若いうちから自覚する「人生100年時代」
情報	大事な情報ほど、一部の人だけが知っている	情報はすぐ手に入る、ネット社会
コミュニケーション	タテ重視、上下関係	ヨコ重視、誰に対してもフラット

上記の世代感ギャップが前提にある今
業界の最若手がやりがいを持って働くようになるには、
マネジメント層はどのように取り組むべきか？

82

昇進の男女差

●将来の公認会計士業界を担う若手世代が能力発揮するため、上の世代は「働くこととは？」に対し**大胆なマインドセットが必要**

- ・「公認会計士の誇り」も共通言語ではなくなる時代？
 - ✓ 今まで必要を感じなかった「人間性」「公の立場」を一から学ぶ機会提供が必要か
- ・ライフ重視とはいえ、仕事能力アップのためには仕事に集中する期間が必要では？
 - ✓ 若手一人一人の希望や葛藤を受け止めるディスカッションや、その対応をする先輩や上位者のメンタル支援、も合わせて用意が必要か
- ・今までの価値観とは全く違う世代だが、将来の40代50代60代になっていくことは明白。頭でわかっているけど腹落ちしていない、そんな気持ちを横に置いて向き合うことから始めよう

●昇進の仕組みですらマネジメント層だけで考えるものではなく、**かもしれない。評価される立場も評価する立場も、当事者同士お互いを巻き込み、仕事上のパートナーシップを対等に発揮する**

- ・組織の仕組みづくりも、上が決めて下が従う、から、上も下も対等に考え決める、へ
- ・上位者の概念や役割も変わるかもしれない、多様な人間集団を前進させる力
 - ✓ マネジメントと専門性

83

残業

●残業する理由は様々あるものの、根底にあるのは「責任感」。残業削減を取組む基本姿勢は、「**孤独にさせない**」、「**応援している**」

●残業削減の取組はまだ十分ではなく、**それぞれの層にあった残業削減の取組が期待されている**

- ✓ 女性会員：男性社会で評価されるため
 - 人事評価基準において、仕事最優先で時間調整できることが高評価につながる仕組みの運用
 - 本人だけでなく、組織全体が柔軟な生き方を選べる仕組みを導入する（働く時間帯と場所）
- ✓ 30歳以下：目の前の膨大な仕事をなんとかして完了させるため
 - 単なる作業と職業的専門家になるための下積み経験を区別する
 - 会社とは？経営とは？監査とは？を知る機会を計画的に用意する
- ✓ マネジャー：期限厳守・日本経済に欠かせない重要な業務を中間管理職として成し遂げるため
 - 人事評価基準において、公平な人事評価の実現に絶えず近づけていく
 - マネジャー業務の見直し、効率化の余地検討

●なお、上記は**残業削減だけの問題ではない**。事後検討を行い、その内容を次回の評価や人材育成・採用にも反映させて、**人材戦略全体で取り組むことが目指すべき姿**と考えられる

84

働き方（テレワーク）

- テレワークでの仕事の進め方は、まだよくわかっていないし普及もしていないのが現状。**成り行きで身につくものではないと認識し、対面とテレワーク、それぞれの仕事の進め方を構築しノウハウを貯めていく**
- Afterコロナ時代には少なからずテレワークが必須となる。**AI、5G、その他のテクノロジー導入を想定し、テレワークだけで完結する業務を積極的に設定することが求められる**
- 非対面前提のテレワークを有効に行うためのインフラとして、ダイバーシティの推進を捉えるべき**
 - ✓ 相手の姿が見えない
 - ✓ 仕事仲間の事情が一人ひとり異なる
 - つい思い込んでしまっていた、を回避するために、相手が置かれた状況や心境の想像力を向上させる
 - チームメンバーのAさん、Bさん、Cさん、それぞれとの1on1の関係づくりがチーム運営の基本と捉える

85

子育てと仕事

- 子育て支援はもはや女性のためだけではない時代に。人材が最大の事業財産である公認会計士業界において、少子高齢化時代の組織運営に当たっては、全ての会員とその先にいる家族のために、という姿勢で取り組むべき**
 - ✓ 女性会員のための子育て支援 → まずは、女性が働けるために
 - ✓ 男性会員のためにもなる子育て支援 → 妻のため、子のため、自分のため
 - いずれにとっても、良い家族関係へ繋がり、一人一人の「生きがい」に繋がる（仕事にも良い影響）
- 「ぜひ使って！」と用意しても的を得ていない支援施策は利用されず、せつかく時間と費用をかけて用意しても、お互いにもったいない結果となる。最終目標は「性別問わず、誰もが時間と場所を柔軟に使える働き方」。日頃より試行錯誤を重ねて、一人ひとりの事情に沿った施策の運用が期待される**
- 「子育て」は子供のペースで進み、会員自身はコントロール不可能な事象。この前提を捉えれば、子育て支援施策は子育て以外の「介護」や「会員自身の病気」などによる長期休業にも転用できる施策とすべき**
 - ✓ 人材こそが収益の源である当業界において、人材のBCP対応と捉えて取り組むべき
 - ✓ 特に「介護」はすでに身近な課題。「子育て」よりも声を上げにくいテーマだからこそ業界発信が求められる

86

4.ディスカッション

87

これからのJICPAがPRしていくべきことは。。。

公認会計士は

「自分の生き方」をデザインできる

とても良い職業です！！

88

**ご参加
どうもありがとうございました**

近畿会 ダイバーシティ推進委員会

89

2. アンケート全項目集計結果

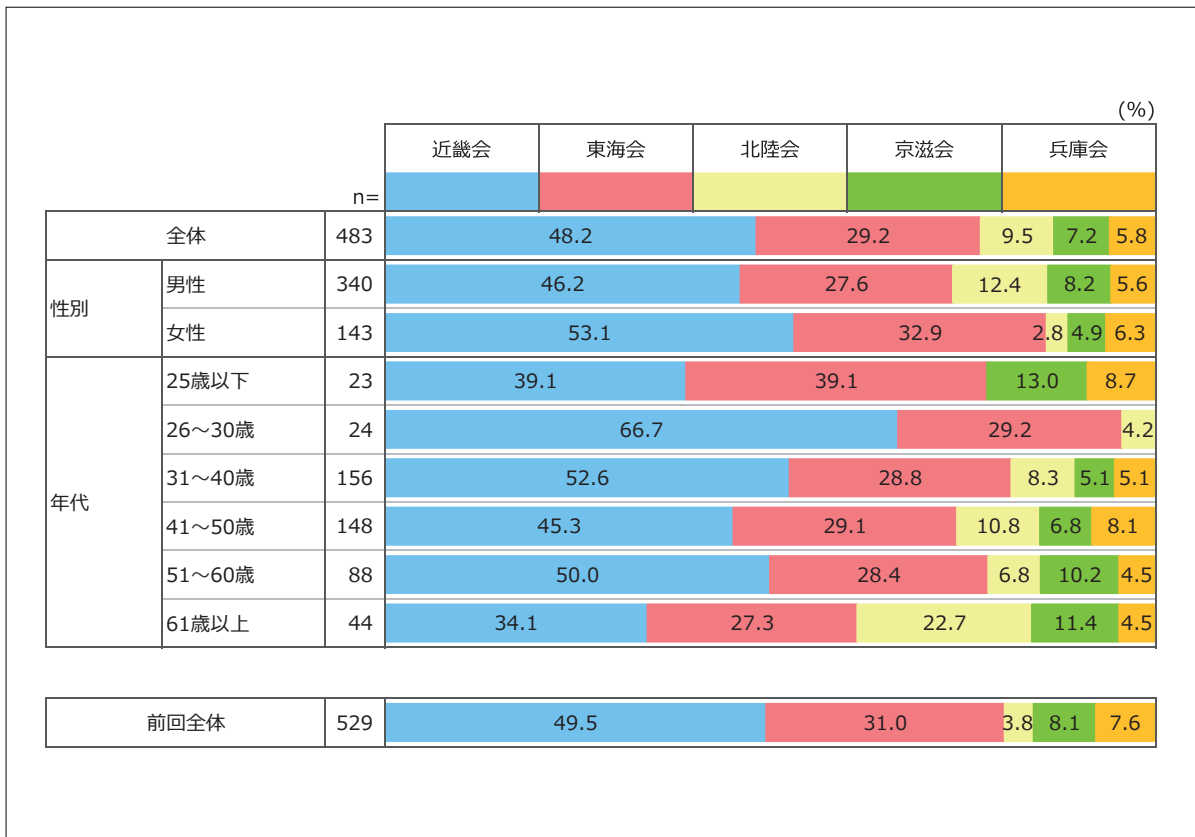
【付録1：アンケート結果一覧】

■回答者の属性（Q1-6）

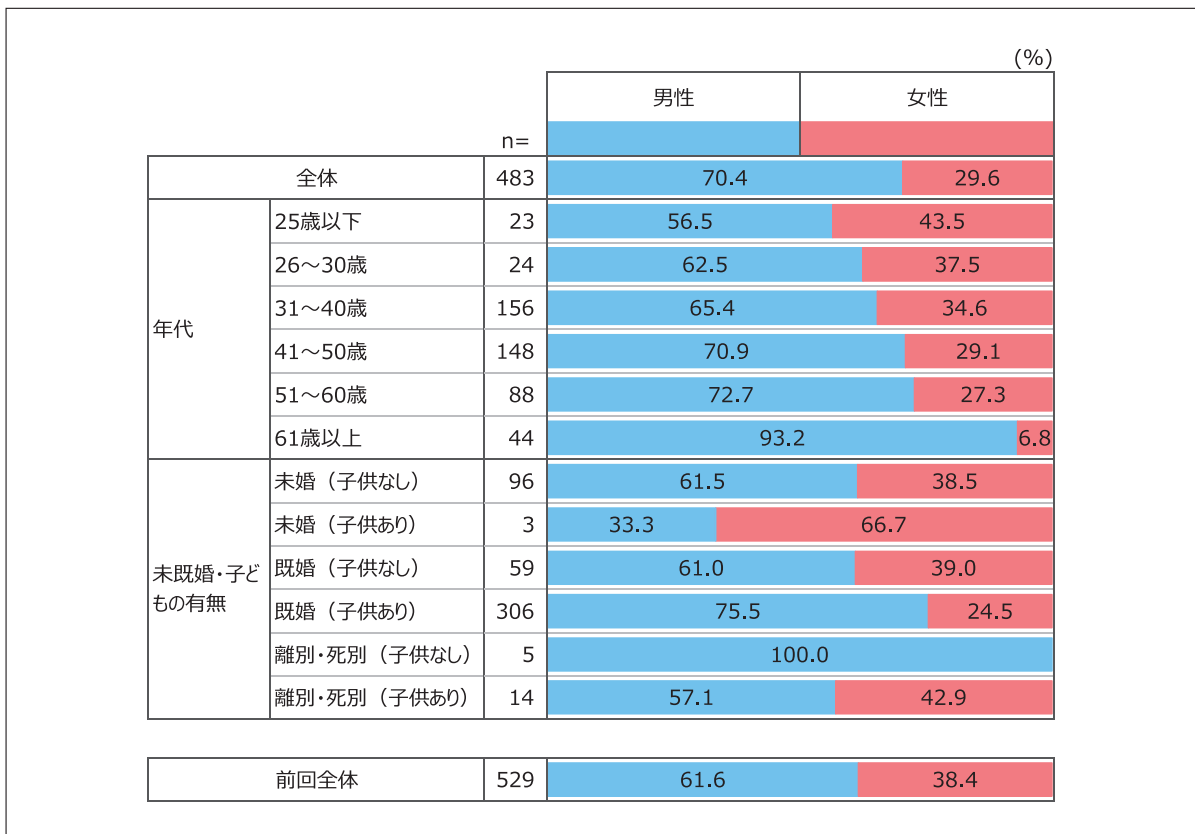
- アンケート回答者の男女比は、男性70.4%・女性29.6%であった。
前回（男性会員：61.6%、女性会員：38.4%）と比べると、男性比率が上がっている。
しかし、公認会計士登録者の男女比*（男性会員：約85%、女性会員：約15%）を勘案すると、前回同様、当アンケートでも女性会員の回答率が高かったと言える。
- 年代構成は、31～40歳が全体の32.3%と最も多く、41～50歳（30.6%）、51～60歳（18.2%）と続いた。前回（31～40歳：40.5%、41～50歳：27.8%、51～60歳：12.5%）と比べると、ボリュームゾーンは高年齢側に上がっている。
- 回答者全体の55.8%が監査法人勤務。前回調査時（67.8%）と比べると、12ポイント減少。
- 既婚（子供あり）が、全体（483名）の63.4%を占める（306名）。前回調査時（53.3%）よりも10.1ポイント増加。
- 既婚（子供あり）の勤務形態は、53.9%が監査法人勤務。
- 既婚男性267名のうち、公認会計士・会社員以外の配偶者がいる割合は64.4%。
- 既婚女性98名のうち、公認会計士・会社員の配偶者がいる割合は76.5%。

*日本公認会計士協会 HP「会員の男女別人数の推移（各年12月末日現在）」にて、2020年のデータより算出

Q 1 あなたの所属する地域会をお知らせください。(SA)



Q 2 あなたの性別をお知らせください。(SA)



Q 3 あなたの年齢をお知らせください。(SA)

		n=	(%)					
			25歳以下	26～30歳	31～40歳	41～50歳	51～60歳	61歳以上
全体		483	4.8	5.0	32.3	30.6	18.2	9.1
性別	男性	340	3.8	4.4	30.0	30.9	18.8	12.1
	女性	143	7.0	6.3	37.8	30.1	16.8	2.1
未既婚・子ども有無	未婚（子供なし）	96	21.9	13.5	37.5	18.8	5.2	3.1
	未婚（子供あり）	3	66.7	33.3				
	既婚（子供なし）	59	3.4	10.2	37.3	27.1	15.3	6.8
	既婚（子供あり）	306	1.6	31.0	35.0	21.6	10.8	
	離別・死別（子供なし）	5	40.0	40.0	20.0			
	離別・死別（子供あり）	14	7.1	21.4	50.0	21.4		
	前回全体	529	2.8	10.8	40.5	27.8	12.5	5.7

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		483	12.6	12.2	18.2	5.4	3.5	3.9	11.8	25.5	6.8	
性別	男性	340	12.9	14.1	13.5	7.4	4.4	4.4	10.6	26.2	6.5	
	女性	143	11.9	7.7	29.4	0.7	2.8	1.4	14.7	23.8	7.7	
年代	25歳以下	23	8.7	4.3	73.9						8.7	4.3
	26～30歳	24	12.5	4.2	54.2			4.2	16.7	4.2	4.2	4.2
	31～40歳	156	1.9	18.6	31.4	1.9	7.1	6.4	10.9	14.1	7.7	
	41～50歳	148	22.3	14.9	5.4	4.7	2.7	1.4	16.2	25.7	6.8	
	51～60歳	88	20.5	6.8	1.1	12.5	1.1	15.9	36.4	4.5		
	61歳以上	44	4.5	11.4	2.3	70.5					11.4	
未既婚・子ども有無	未婚（子供なし）	96	9.4	9.4	32.3	2.1	4.2	8.3	16.7	10.4	7.3	
	未婚（子供あり）	3	33.3	66.7								
	既婚（子供なし）	59	11.9	3.4	28.8	5.1	3.4	11.9	25.4	10.2		
	既婚（子供あり）	306	13.7	15.4	12.4	6.2	3.9	2.3	9.8	30.4	5.9	
	離別・死別（子供なし）	5	20.0	40.0	20.0							
	離別・死別（子供あり）	14	14.3	7.1	14.3	7.1	7.1	14.3	28.6	7.1		
	前回全体	529	9.6	17.2	28.7	5.5	3.6	3.2	8.3	19.5	4.3	

Q 5 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	483	19.9	0.6	12.2	63.4	1.0	2.9		
性別	男性	340	17.4	0.3	10.6	67.9	1.5	2.4		
	女性	143	25.9	1.4	16.1	52.4	4.2			
年代	25歳以下	23	91.3						8.7	
	26～30歳	24	54.2						25.0	20.8
	31～40歳	156	23.1		14.1	60.9	1.3	0.6		
	41～50歳	148	12.2	1.4	10.8	72.3	1.4	2.0		
	51～60歳	88	5.7	1.1	10.2	75.0		8.0		
	61歳以上	44	6.8		9.1	75.0	2.3	6.8		
	前回全体	529	25.7	0.4	16.4	53.3	1.3	2.8		

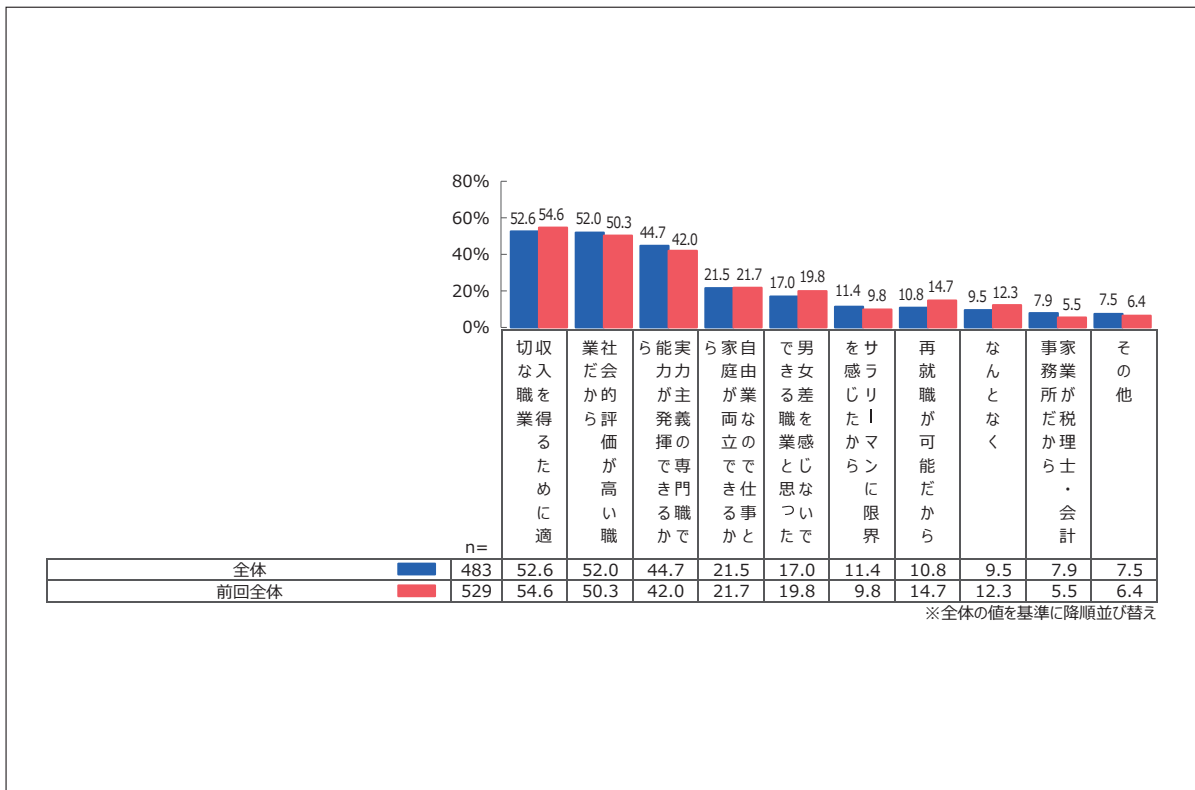
Q 6 配偶者（事実婚を含む）の職業をお知らせください。（SA）

		n=	(%)		
			公認会計士	会社員	その他
	全体	365	19.7	26.8	53.4
性別	男性	267	13.9	21.7	64.4
	女性	98	35.7	40.8	23.5
年代	25歳以下	2	50.0		
	26～30歳	11	27.3	54.5	18.2
	31～40歳	117	19.7	36.8	43.6
	41～50歳	123	26.8	23.6	49.6
	51～60歳	75	17.3	18.7	64.0
	61歳以上	37	13.5	86.5	
子どもの有無	既婚（子供なし）	59	23.7	22.0	54.2
	既婚（子供あり）	306	19.0	27.8	53.3
	前回全体	369	21.1	28.5	50.4

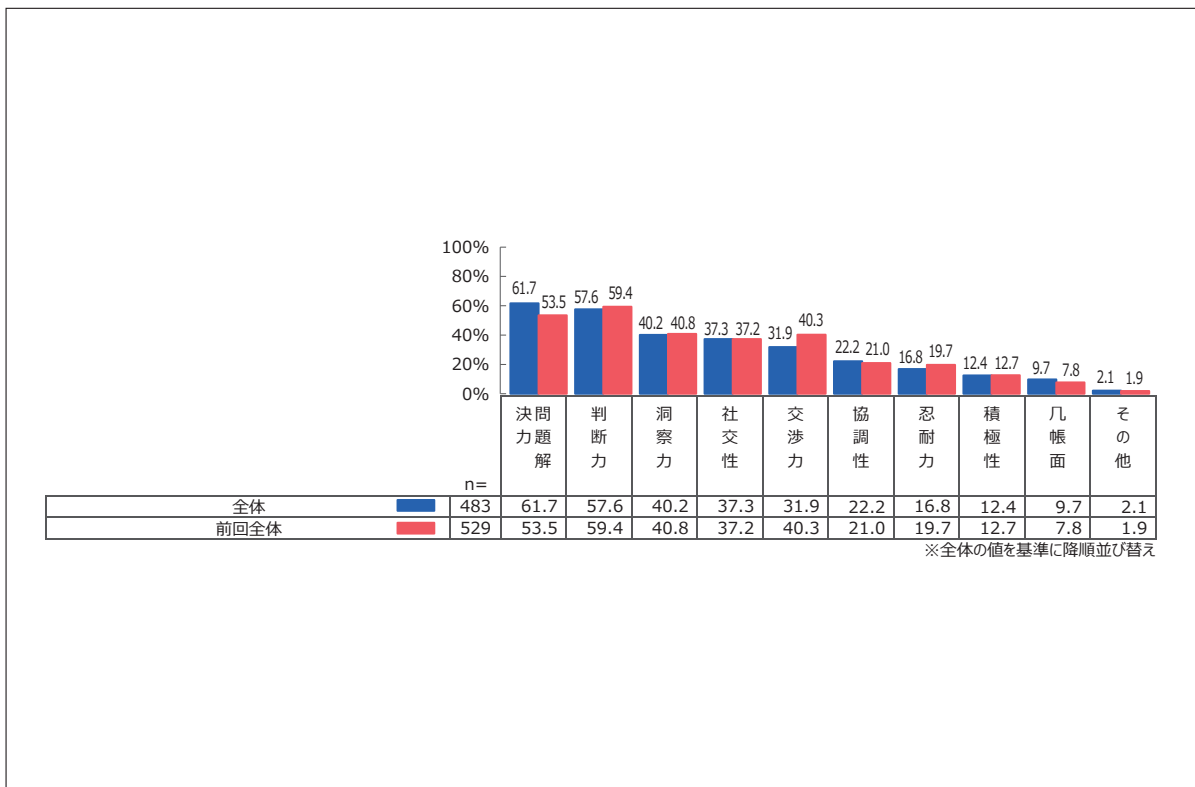
■公認会計士として実現したい働き方・キャリアについて (Q 7-11)

- 公認会計士を職業として選んだ理由のトップ3は、前回調査同様、収入、社会的評価、実力主義。
- 公認会計士に必要な能力として、問題解決力、判断力が重要と考えられている。なかでも、問題解決力は全体の61.7%が必要と考えており、前回調査(53.5%)より8.2ポイント増加。
- 公認会計士の仕事にやりがいを感じる主な理由は、自分の仕事が顧客企業に影響を与えていると実感できること(56.9%)。前回(49.4%)から7.5ポイント上昇し、前回1位であった「自己の成長」を上回り、1位になった。
- やりがいを感じない主な理由は、前回調査同様、業務量の多さ(残業の多さ)と単純作業の多さ。
- 平日において、一番長く時間を割いているのは仕事。全体では、勤務時間のボリュームゾーンは「8～10時間」で全体の40.0%を占めており、前回調査とほぼ変わらない。しかし、10時間を超える長時間勤務をする人は全体の27.6%から18.3%へ減少。
- 平日に家事に費やす時間は「1時間未満」が全体の半数近くを占めるものの、前回よりその比率は減少。一方、「1～2時間未満」「2～3時間未満」「3～4時間未満」がそれぞれ微増。
- 平日の育児時間は、前回と同様「1時間未満」が全体の約7割を占める。
- 平日に確保できる睡眠時間は、「6時間以上」が54.2%で、前回の46.1%から8.1ポイント上昇。一方、「5時間未満」(10.0%)が、前回(15.5%)と比べて減少。
これらのことから、睡眠時間が改善していることがうかがえる。
- 公認会計士として働く上で、男女の「差がある」と答えた男性は44.5%から34.4%となり、前回から10.1ポイント減。「差がある」と答えた女性は65.5%から61.5%となり、前回から4ポイントの微減。
- 女性の昇進について、男性と同じように昇進できるか尋ねたところ「男性と全く同じ」の回答は、男性では44.1%に対して女性では17.5%と、男女の意識差が大きい。

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)



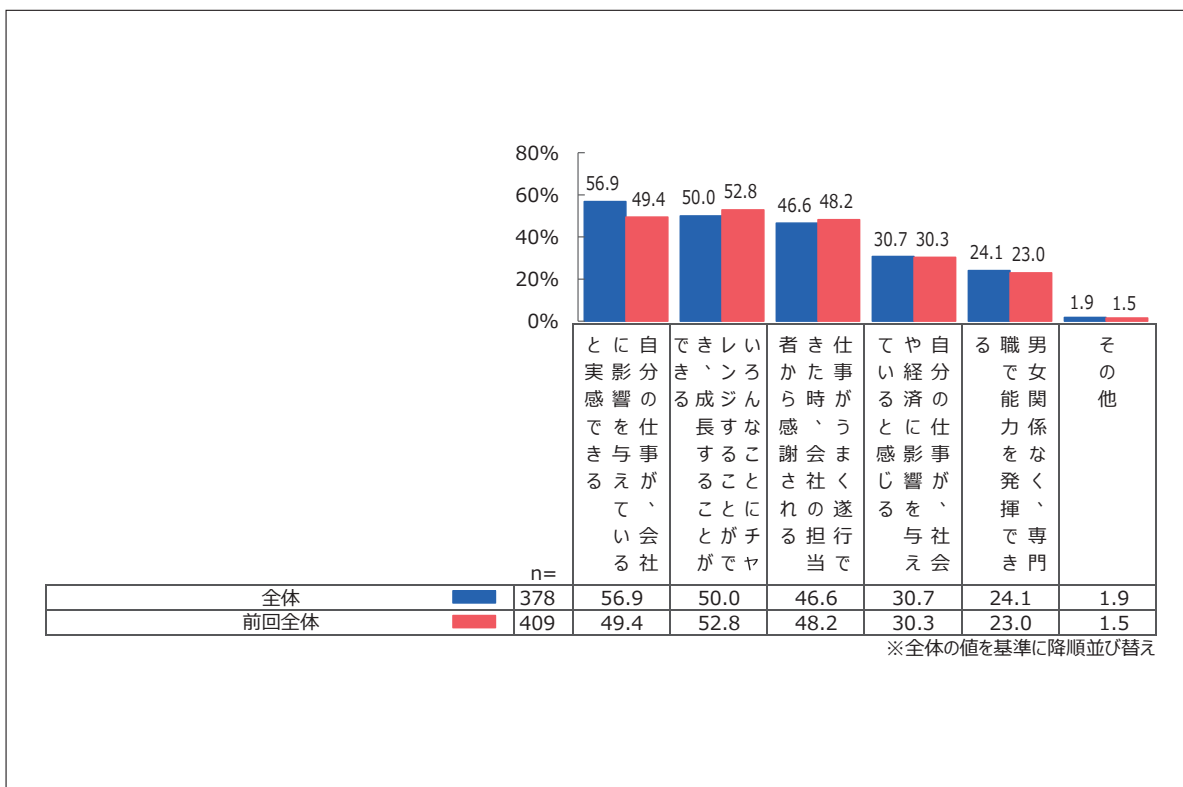
Q 8 公認会計士と名乗って仕事する上で、必要な能力（ご自身が普段仕事をするうえで、特に必要と思う能力）として、主なものを3つまで選択してください。(MA)



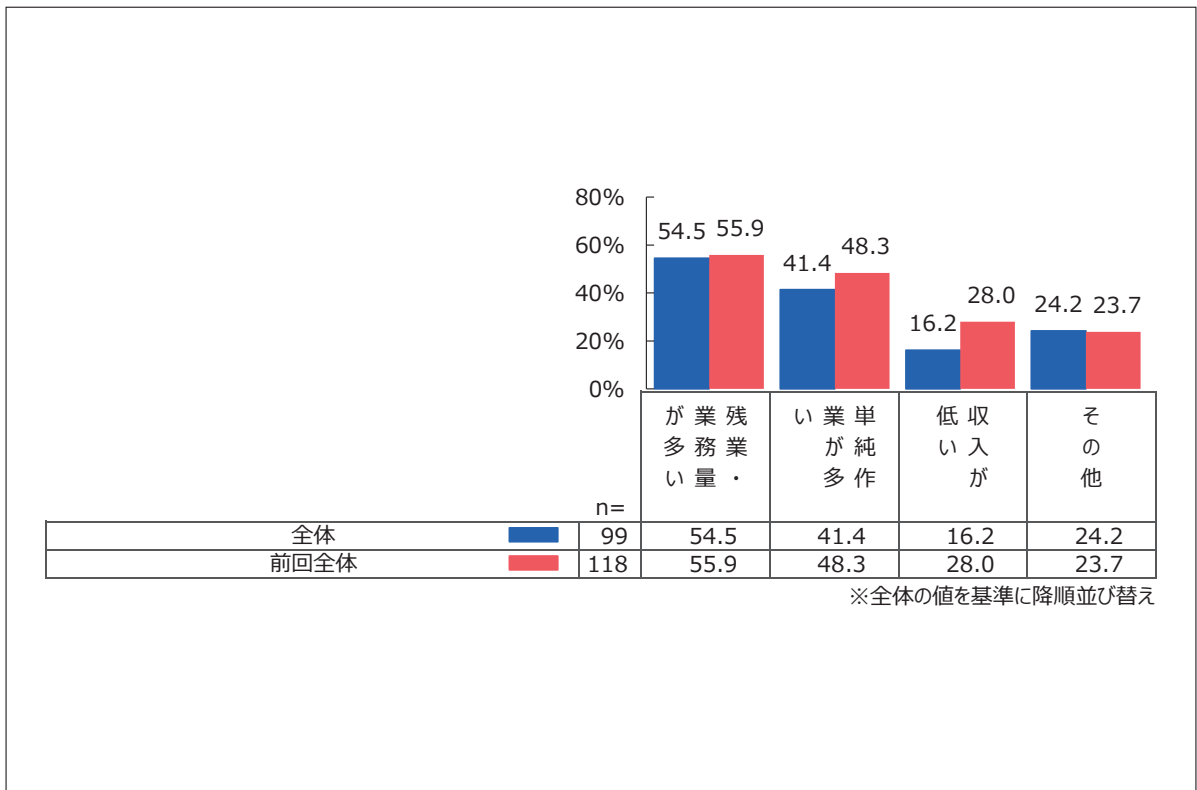
Q 9_1 (1)公認会計士として業務するうえで、やりがいを感じますか？ (SA)

			(%)					
			強く感じる	感じる	あまり感じない	感じない	その他	
n=								
全体		483	20.3	58.0			18.0	2.5 1.2
性別	男性	340	23.5	54.1			18.5	2.9 0.9
	女性	143	12.6	67.1			16.8	1.4 2.1
年代	25歳以下	23	13.0	65.2			17.4	4.3
	26～30歳	24	4.2	50.0		37.5		4.2 4.2
	31～40歳	156	13.5	58.3			23.1	3.8 1.3
	41～50歳	148	21.6	56.8			18.2	2.7 0.7
	51～60歳	88	27.3	62.5			8.0	2.3
	61歳以上	44	38.6	52.3			9.1	
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	96	9.4	60.4			22.9	4.2 3.1
	未婚（子供あり）	3	100.0					
	既婚（子供なし）	59	13.6	47.5			33.9	5.1
	既婚（子供あり）	306	25.2	58.2			14.1	1.6 1.0
	離別・死別（子供なし）	5	60.0			40.0		
	離別・死別（子供あり）	14	7.1	78.6			14.3	
前回全体		529	19.1	58.2			16.8	5.5 0.4

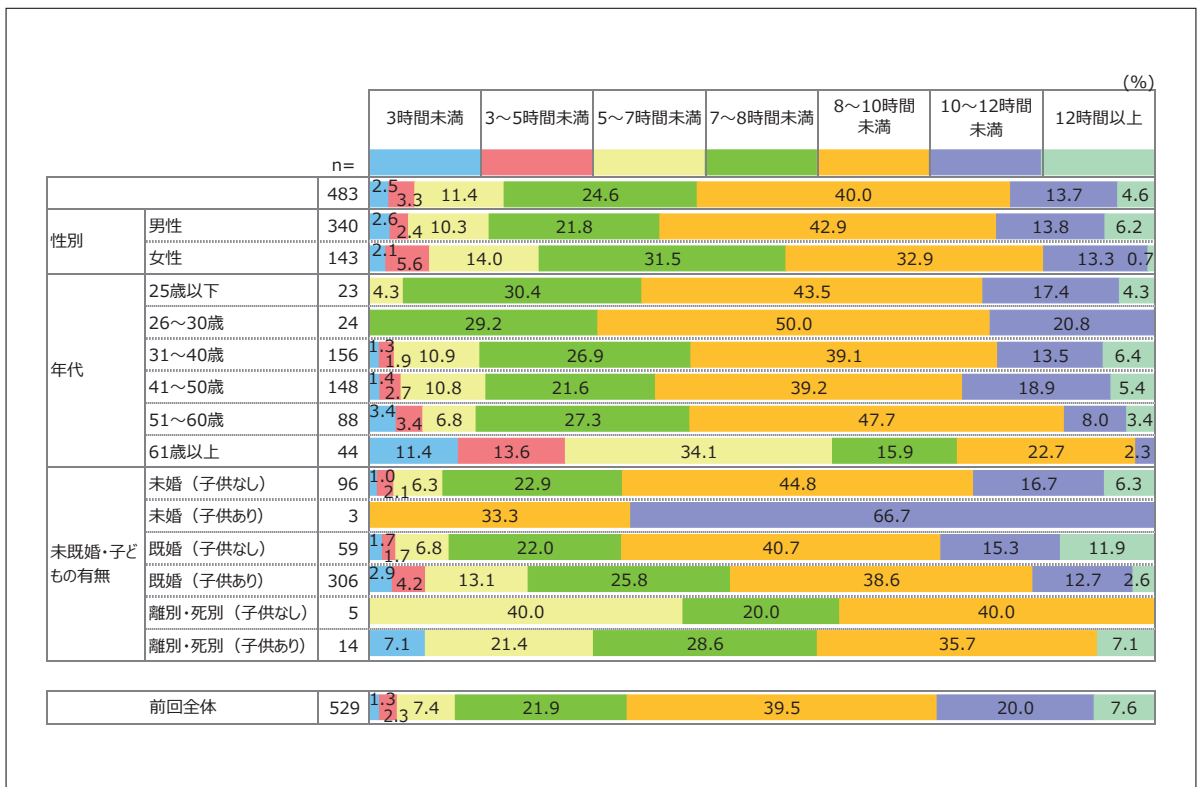
Q 9_2 (2)感じると答えた方について、こういったところにやりがいを感じるかお答えください。(MA)



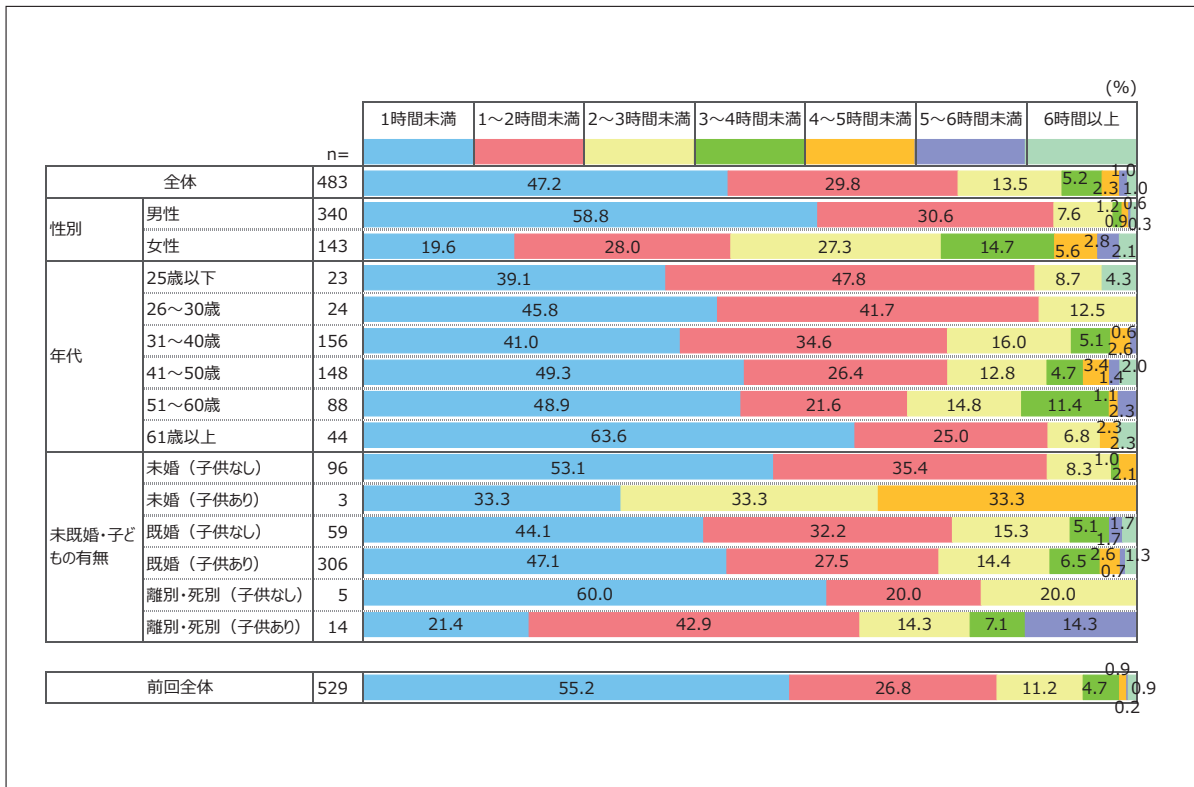
Q 9_3 (3)感じないと答えた方について、その理由をお答えください。(MA)



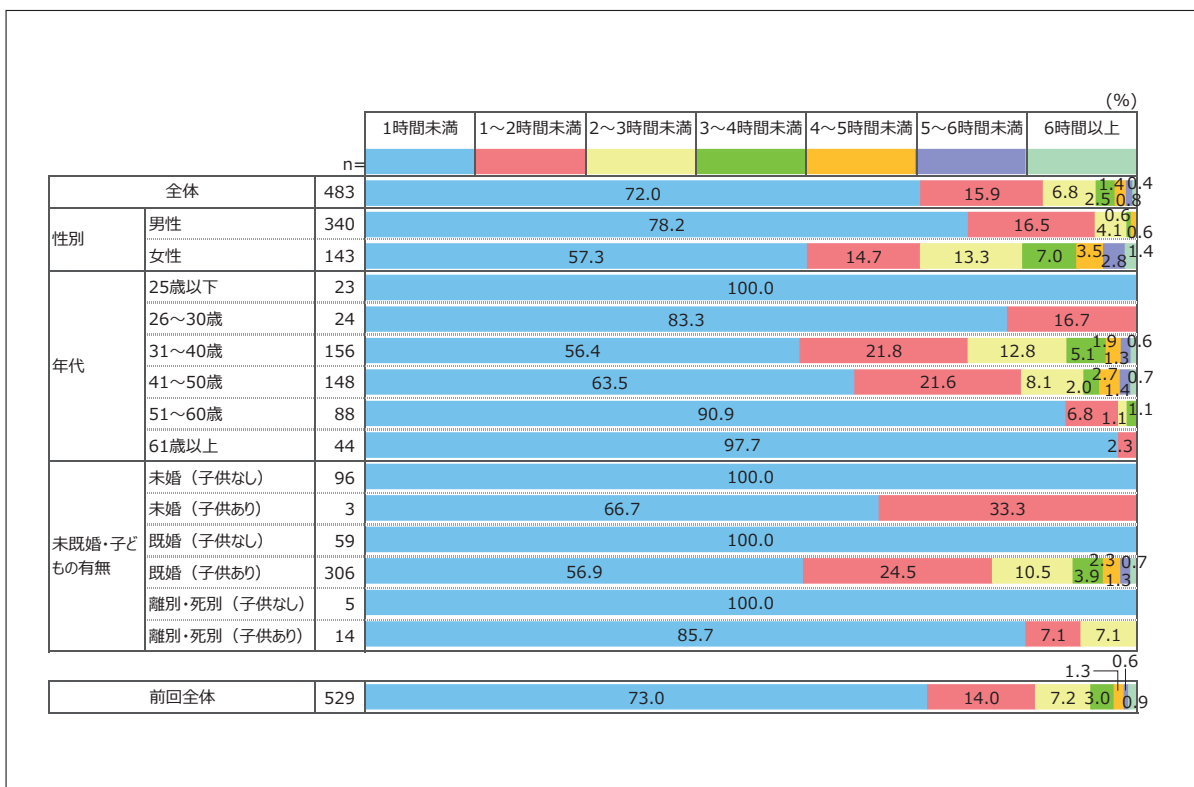
Q10_1 あなたは仕事のある日、平均してどの程度時間をそれぞれの事に対して使っていますか。最も近いものを選択してください。/(1)仕事 (SA)



Q10_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)



Q10_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)



Q10_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)

			(%)						
			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			483	97.7					1.4 0.8
性別	男性	340	98.2					1.2 0.6	
	女性	143	96.5					2.1 1.4	
年代	25歳以下	23	100.0						
	26~30歳	24	100.0						
	31~40歳	156	99.4					0.6	
	41~50歳	148	98.6					1.4	
	51~60歳	88	92.0					3.4 4.5	
	61歳以上	44	97.7					2.3	
未既婚・子ども有無	未婚(子供なし)	96	99.0					1.0	
	未婚(子供あり)	3	100.0						
	既婚(子供なし)	59	96.6					3.4	
	既婚(子供あり)	306	98.0					1.6 0.3	
	離別・死別(子供なし)	5	100.0						
	離別・死別(子供あり)	14	85.7					7.1 7.1	
前回全体			529	97.5					0.2 1.7 0.6

Q10_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)

			(%)				
			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			483	0.4 1.7	7.9	35.8	54.2
性別	男性	340	1.2	8.5	34.7	55.6	
	女性	143	1.4 2.8	6.3	38.5	51.0	
年代	25歳以下	23	4.3	4.3	39.1	52.2	
	26~30歳	24	4.2	20.8		75.0	
	31~40歳	156	1.9	7.1	36.5	54.5	
	41~50歳	148	0.7	8.8	35.1	54.7	
	51~60歳	88	3.4	11.4	40.9	44.3	
	61歳以上	44	2.3 4.5		31.8	61.4	
未既婚・子ども有無	未婚(子供なし)	96	1.0	7.3	36.5	55.2	
	未婚(子供あり)	3	100.0				
	既婚(子供なし)	59	3.4	5.1	37.3	54.2	
	既婚(子供あり)	306	0.3	8.8	33.7	55.2	
	離別・死別(子供なし)	5	100.0				
	離別・死別(子供あり)	14	7.1		71.4	21.4	
前回全体			529	0.8 1.7	13.0	38.4	46.1

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)女性が公認会計士として働くうえで男女差を感じることはありますか。(SA)

			n=		(%)		
			有	無			
全体			483	42.4	57.6		
性別	男性	340	34.4	65.6			
	女性	143	61.5	38.5			
年代	25歳以下	23	39.1	60.9			
	26～30歳	24	25.0	75.0			
	31～40歳	156	37.8	62.2			
	41～50歳	148	54.1	45.9			
	51～60歳	88	44.3	55.7			
	61歳以上	44	27.3	72.7			
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	96	34.4	65.6			
	未婚（子供あり）	3	100.0				
	既婚（子供なし）	59	44.1	55.9			
	既婚（子供あり）	306	44.1	55.9			
	離別・死別（子供なし）	5	100.0				
	離別・死別（子供あり）	14	57.1	42.9			
前回全体			529	52.6	47.4		

*2017年 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) と比較

Q11_2 (フリーアンサーのみのため、掲載を割愛する。)

Q11_3 (3)このまま勤務を続けた場合、女性は男性と同じように昇進できると思いますか。(SA)

			n=					(%)		
			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			
全体			483	36.2	18.4	32.3	4.6	8.5		
性別	男性	340	44.1	12.4	31.5	2.4	9.7			
	女性	143	17.5	32.9	34.3	9.8	5.6			
年代	25歳以下	23	30.4	21.7	47.8					
	26～30歳	24	45.8	20.8	25.0	4.2	4.2			
	31～40歳	156	37.8	16.0	31.4	5.1	9.6			
	41～50歳	148	34.5	21.6	29.1	4.7	10.1			
	51～60歳	88	31.8	13.6	40.9	3.4	10.2			
	61歳以上	44	43.2	22.7	25.0	6.8	2.3			
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	96	34.4	17.7	36.5	4.2	7.3			
	未婚（子供あり）	3	33.3	33.3	33.3					
	既婚（子供なし）	59	23.7	22.0	40.7	13.6				
	既婚（子供あり）	306	39.9	17.6	29.4	4.9	8.2			
	離別・死別（子供なし）	5	60.0	20.0	20.0					
	離別・死別（子供あり）	14	21.4	21.4	42.9	14.3				
前回全体			529	44.4	16.1	24.4	7.0	8.1		

*2017年 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) と比較

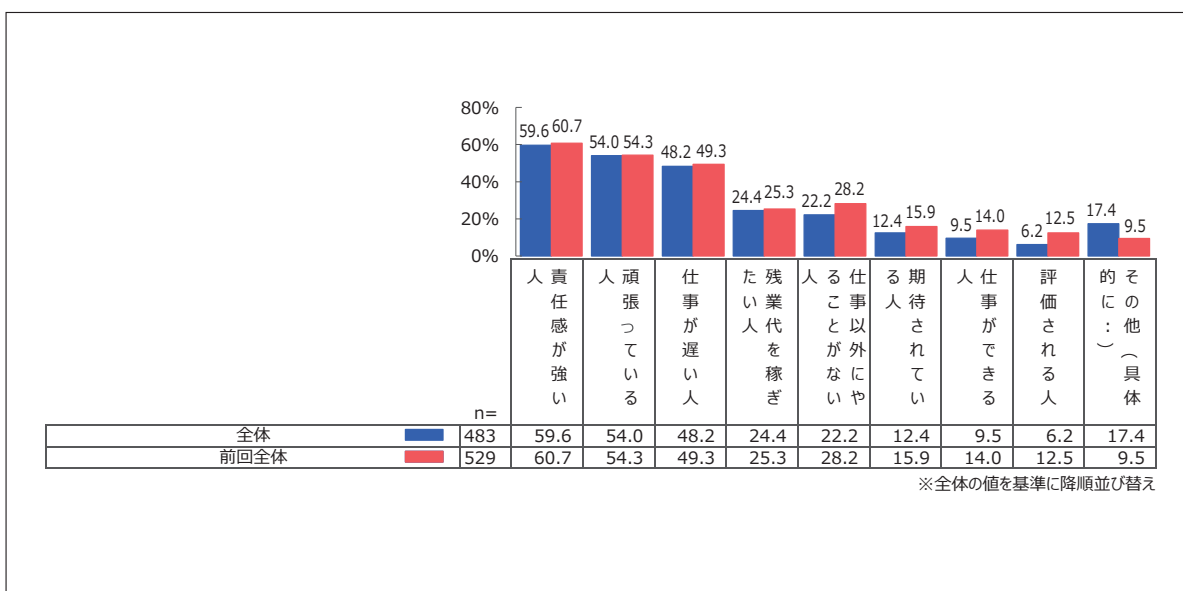
■職場環境について (Q12-19)

- 職場の定時での帰りやすさについて、全体の77.4%が帰りやすい（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）と回答。前回調査（62.5%）と比べると、職場の帰りやすい雰囲気が大いに向上している。
- だが、残業をしている人に対するイメージは前回から大きな変化がない。ポジティブ要因（「責任感がある」「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。
- 時間外労働削減のための施策として効果的と思う取り組みには、前回調査同様、「高効率高品質の業務を評価する体制の整備」「ワークシェアリングの導入」などが上位にくる。ただし、前回よりも「上司からの声掛け」「取引先との余裕をもったコミュニケーション」が効果的と思う人が増加している。
- 時間外労働削減に向け既に導入されている施策では、「入退時刻のシステム管理・警告」「計画的な残業禁止日の設定」「産業医との面談」「上司からの声掛け」「残業の事前承認制」が上位に入る。
- 有給休暇の取得のしやすさについては、全体の82.0%が取得しやすい（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）と回答。前回調査（73.8%）と比べて、有給休暇の取得環境が向上したと評価できる。
- 有給休暇を取得している人のイメージは、全体で見ると、前回同様にポジティブ要因（メリハリがある、時間管理上手）が1位・2位を占める。ネガティブ要因（仕事が少ない、仕事より自分の予定を優先する人）のスコアが前回より低下しており、有給休暇取得に対するポジティブなイメージが高まっている。
- 有給休暇を取得しやすくするための施策として、前回同様「計画的に休暇を取得させるルールづくり」や「上司が積極的に有給休暇を取得させる」ことなどが効果的と思われる。
- 有給休暇を取得しやすくする取り組みの導入率も、前回と比べて全体的に向上。
- 公認会計士の労働環境が「締切に追われがちな職場」であることは、前回同様大きな変化が見られない。しかし、仕事の振り分けや一人当りの仕事量に対して改善している様子がわずかながらうかがえる。
- 全体の56.2%が労働時間に対して満足している（「とても満足している」＋「満足している」）と回答。前回よりも11ポイント上昇しており、労働時間の満足度が向上。
- 「仕事に割く時間と生活に割く時間」のバランスに対しては、全体の54.2%が満足している（「とても満足している」＋「満足している」）と回答。前回と比べると、11.9ポイントの増加。

Q12 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)

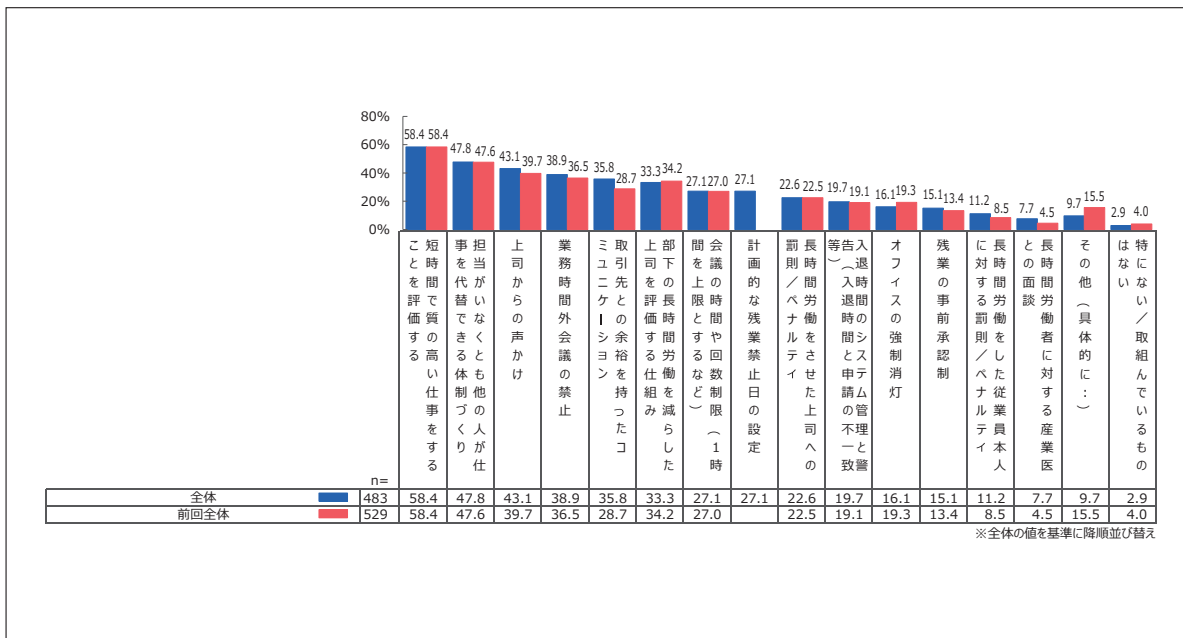
		n=	(%)			
			あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
全体		483	46.2	31.3	11.0	11.6
性別	男性	340	47.9	29.7	10.3	12.1
	女性	143	42.0	35.0	12.6	10.5
年代	25歳以下	23	26.1	39.1	17.4	17.4
	26～30歳	24	25.0	41.7	25.0	8.3
	31～40歳	156	41.0	31.4	12.2	15.4
	41～50歳	148	49.3	31.1	8.8	10.8
	51～60歳	88	60.2	25.0	8.0	6.8
	61歳以上	44	47.7	34.1	9.1	9.1
勤務形態	大手監査法人勤務 - 社員	61	29.5	47.5	16.4	6.6
	大手監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	59	25.4	40.7	13.6	20.3
	大手監査法人勤務 - マネジャー以外	88	19.3	38.6	23.9	18.2
	中小監査法人勤務 - 社員	26	50.0	46.2	3.8	
	中小監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	17	52.9	41.2	5.9	
	中小監査法人勤務 - マネジャー以外	19	73.7	21.1	5.3	
	企業内会計士	57	54.4	35.1	7.0	3.5
	独立開業 (監査法人非常勤を含む)	123	74.0	9.8	4.1	12.2
	その他	33	45.5	27.3	9.1	18.2
未婚・子ども有無	未婚 (子供なし)	96	38.5	36.5	11.5	13.5
	未婚 (子供あり)	3	33.3	33.3	33.3	
	既婚 (子供なし)	59	40.7	30.5	15.3	13.6
	既婚 (子供あり)	306	49.3	29.1	10.1	11.4
	離別・死別 (子供なし)	5	80.0	20.0		
	離別・死別 (子供あり)	14	42.9	50.0	7.1	
前回全体		529	30.2	32.3	23.3	14.2

Q13 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。(MA)



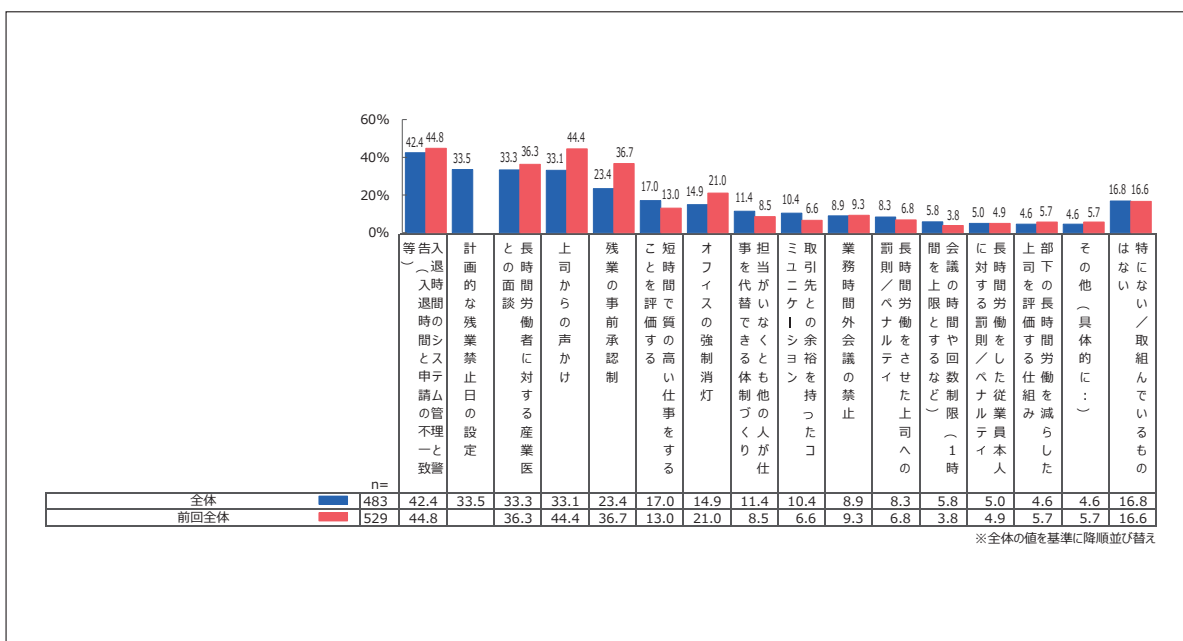
*2017年 Q17_1 あなたは「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っていますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、同僚や上司は、「残業をしている人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／自分にとって「残業している人」のイメージ (MA) と比較

Q14_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）



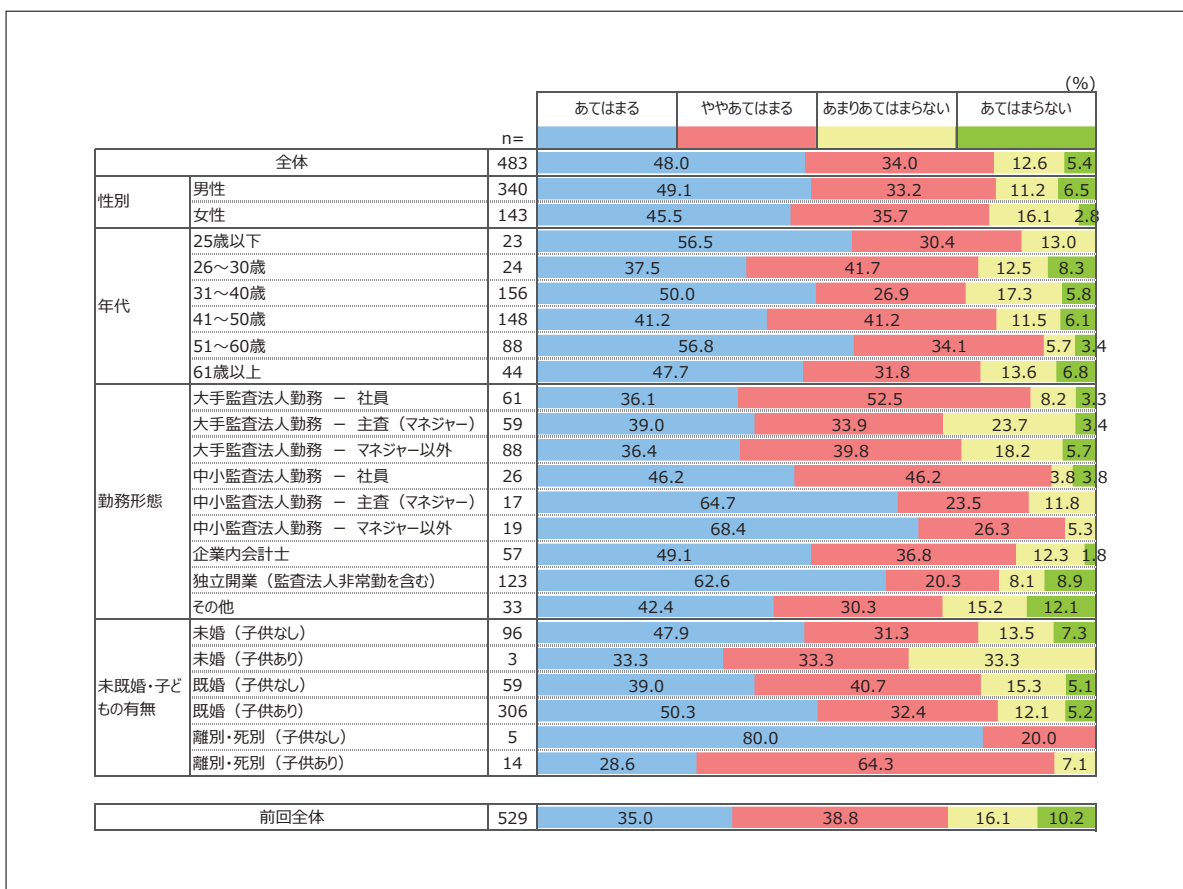
* 「計画的な残業禁止日の設定」は2020年のみ聴取

Q14_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）

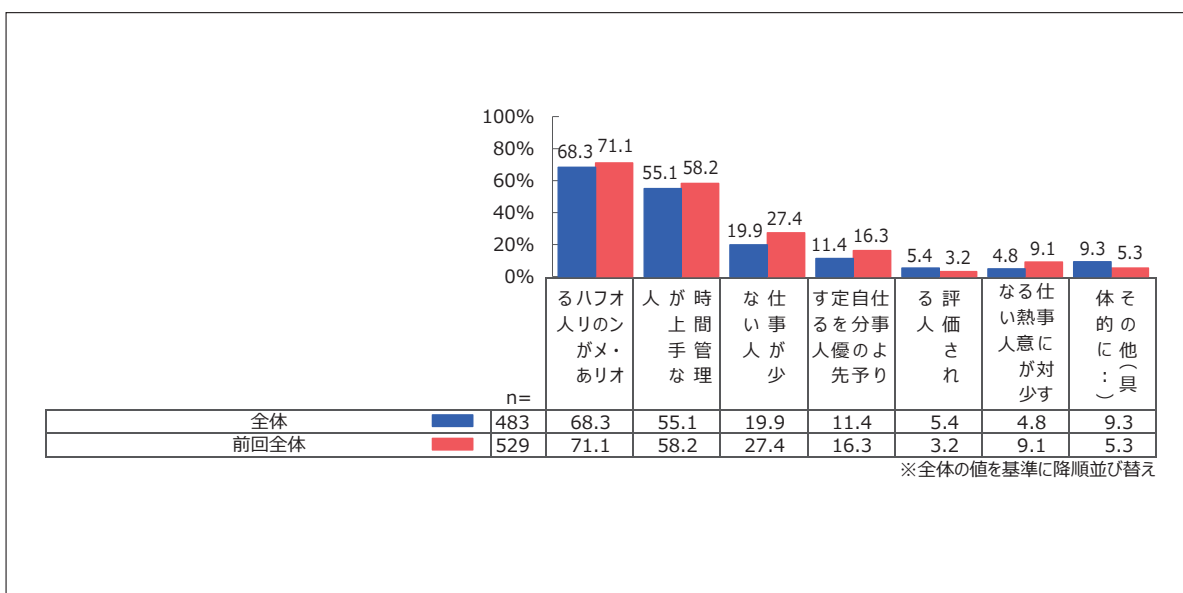


* 「計画的な残業禁止日の設定」は2020年のみ聴取

Q15 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)

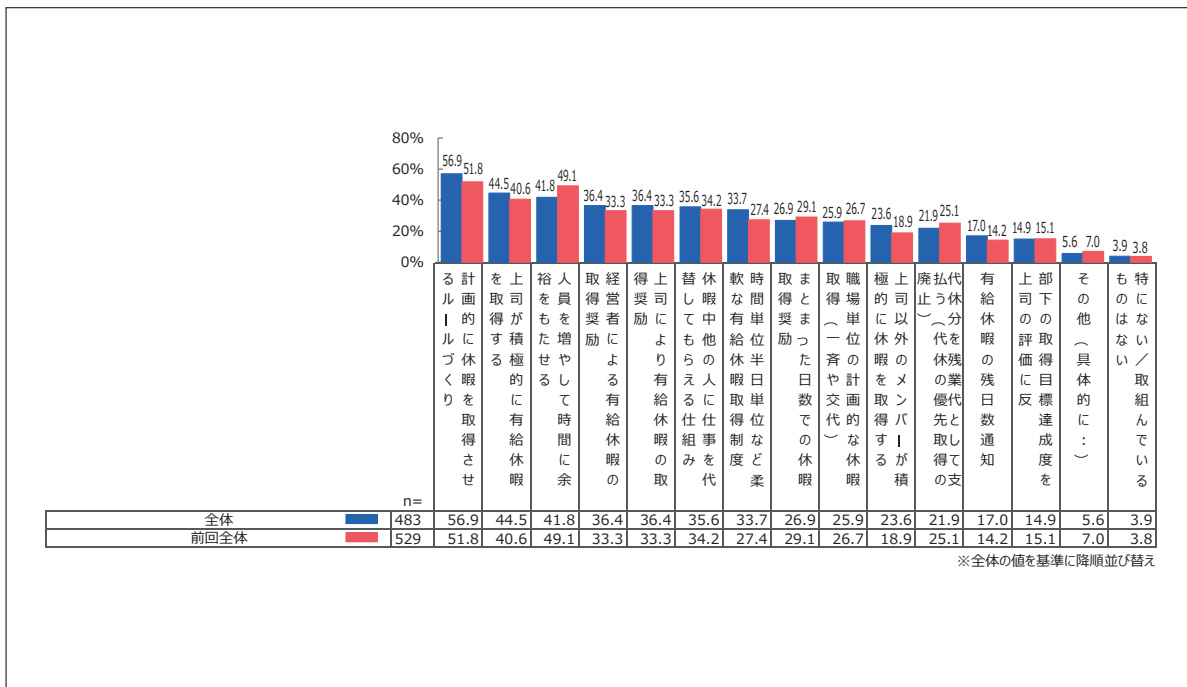


Q16 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。(MA)

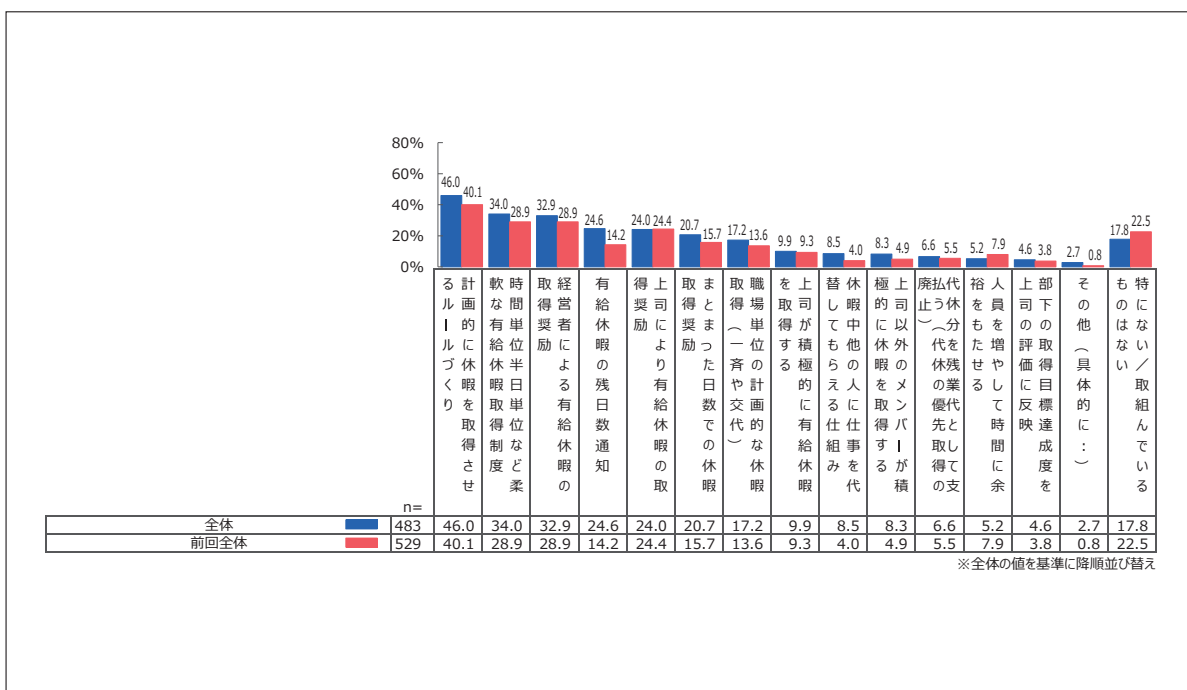


*2017年 Q20_1 あなたは、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。また、同僚や上司は、「有給休暇を取得している人」に対してどのようなイメージを持っているかについて、あなたの想定をお答えください。／自分にとって「有給休暇を取得している人」のイメージ (MA) と比較

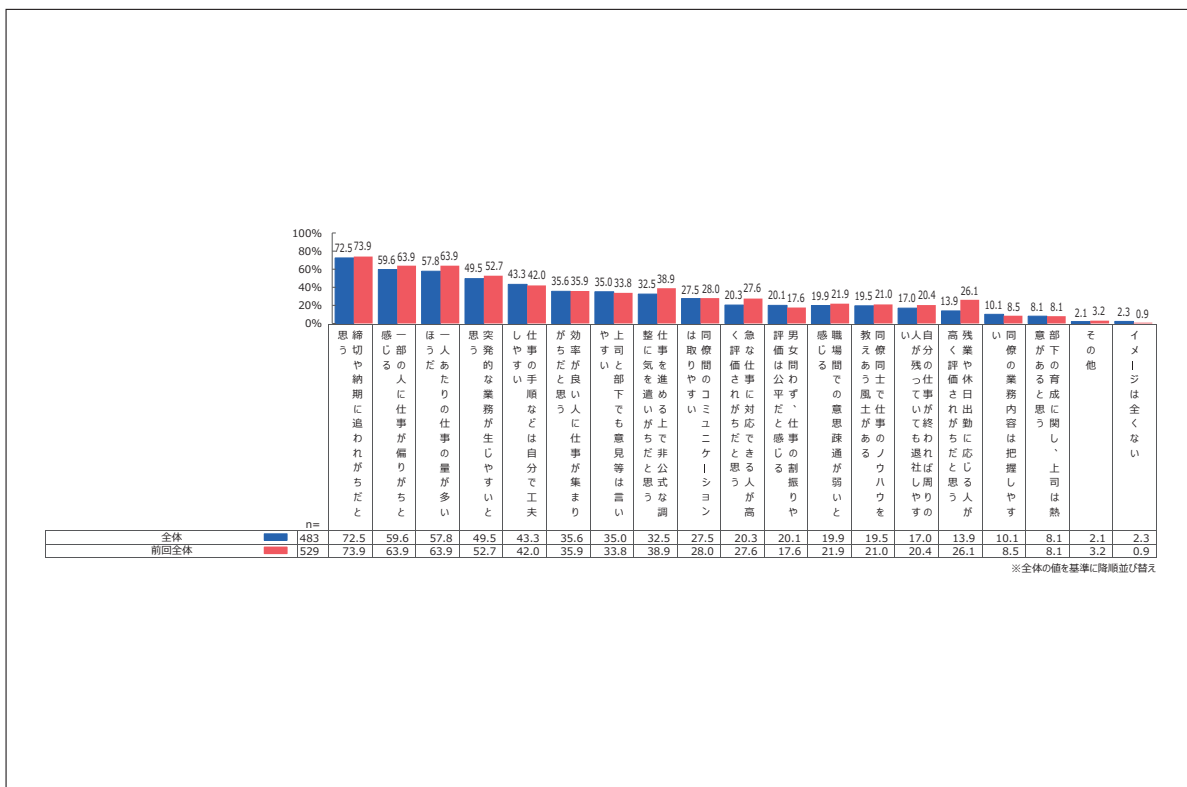
Q17_1 あなたは、どのような取組をしたら、有給休暇の取得がしやすくなると思いますか。以下のなかで、あなたが効果的だと考えるものすべてお答えください。また、あなたの職場で実際に取り組まれているものについてもお答えください。／あなたご自身が効果的だと考える取組（MA）



Q17_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）



Q18 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)



Q19_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)

		(%)				
		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
全体		483	13.5	42.7	26.7	13.9 3.3
性別	男性	340	14.4	40.9	27.6	13.8 3.2
	女性	143	11.2	46.9	24.5	14.0 3.5
年代	25歳以下	23	4.3	43.5	39.1	8.7 4.3
	26～30歳	24	4.2	20.8	33.3	33.3 8.3
	31～40歳	156	12.2	36.5	24.4	21.2 5.8
	41～50歳	148	13.5	45.3	24.3	14.2 2.7
	51～60歳	88	18.2	52.3	26.1	3.4
	61歳以上	44	18.2	47.7	34.1	
未婚・子ども有無	未婚 (子供なし)	96	9.4	36.5	33.3	14.6 6.3
	未婚 (子供あり)	3		66.7	33.3	
	既婚 (子供なし)	59	13.6	33.9	23.7	23.7 5.1
	既婚 (子供あり)	306	15.0	46.4	24.5	12.1 2.0
	離別・死別 (子供なし)	5		40.0	40.0	
	離別・死別 (子供あり)	14		57.1	28.6	14.3
前回全体		529	10.4	34.8	25.0	20.4 9.5

Q19_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		483	11.8	42.4	23.6	17.0	5.2
性別	男性	340	12.4	43.5	23.8	15.3	5.0
	女性	143	10.5	39.9	23.1	21.0	5.6
年代	25歳以下	23	4.3	47.8	30.4	8.7	8.7
	26～30歳	24		33.3	16.7	41.7	8.3
	31～40歳	156	10.3	34.6	23.7	21.8	9.6
	41～50歳	148	14.2	41.9	21.6	18.9	3.4
	51～60歳	88	13.6	54.5	22.7	8.0	11.1
	61歳以上	44	15.9	50.0	31.8	2.3	
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	96	7.3	39.6	31.3	13.5	8.3
	未婚（子供あり）	3		33.3		66.7	
	既婚（子供なし）	59	13.6	27.1	22.0	32.2	5.1
	既婚（子供あり）	306	12.7	47.1	20.6	15.0	4.6
	離別・死別（子供なし）	5		60.0		20.0	20.0
	離別・死別（子供あり）	14		42.9	42.9	14.3	
前回全体		529	9.1	33.3	23.1	24.4	10.2

■新型コロナ感染症の影響について (Q20-27)

- 新型コロナ禍による労働時間の変化の有無を尋ねたところ、全体の約半数近く（47.2%）は「変化は概ねない」と回答。ただし、年代別で見ると、若い年代ほど労働時間が増加した割合が高い。一方、年代が上がるにつれて、労働時間が減少したとの回答が増加。
- 仕事の効率性や生産性も、全体で見ると約4割（41.4%）は「変化は概ねない」と回答。ただし、若手の年代ほど効率性が落ちたという認識が高い。
- 仕事と生活のいずれを重視するかについて、全体の約6割（61.5%）が新型コロナ禍以前と比べて「変化がない」と回答。ただし、年代別で見ると、26～30歳では58.3%、31～40歳で41.0%の人が「生活を重視するように変化した」と回答。
- 全体の約37%が、テレワーク中心（50%以上、ほぼ100%）の働き方を経験。
- 感染症拡大の中での配偶者の働き方の変化について尋ねたところ、男性会員の配偶者の約7割強は働き方に変化がなかった。一方、女性会員の配偶者の4割近くがテレワークを経験。
- 家事育児の役割分担の変化の有無について尋ねたところ、全体の約6割は「変化がない」と回答。ただし、全体の約4人に1人が夫の役割が増えた（「増えた」＋「やや増えた」）と認識している。若い年代ほど「夫の役割が増えた」認識は高く、さらに30歳以下では夫婦共に役割が増えたと回答した割合が突出。
- テレワーク利用拡大に向けて、最も必要なのが「書類のペーパーレス化」（24.0%）。これに「社内システムへのアクセスの改善」（17.8%）「仕事の打ち合わせや意思決定の仕方の改善」（17.4%）が続く。
- ただし、テレワークの不便な点として「気軽な相談・報告が困難」（38.7%）が突出。「画面を通じてのみのコミュニケーション」（17.2%）が続き、テレワークでのコミュニケーションの難しさが認識されている。

Q20 今回の感染症拡大前に比べて、ご自身の「仕事と生活のどちらを重視したいか」という意識に変化はありましたか。(SA)

			n=				(%)
			生活を重視するよう に変化	変化はない	仕事を重視するよう に変化	わからない	
全体			483	33.3	61.5	3.3	1.9
性別	男性	340	32.6	62.4	3.2	1.8	
	女性	143	35.0	59.4	3.5	2.1	
年代	25歳以下	23	21.7	69.6	8.7		
	26～30歳	24	58.3	33.3	4.2	4.2	
	31～40歳	156	41.0	51.9	5.8	1.3	
	41～50歳	148	27.7	67.6	2.7	2.0	
	51～60歳	88	28.4	69.3	2.3		
	61歳以上	44	27.3	70.5	2.3		
未既婚・子ども有無	未婚（子供なし）	96	29.2	64.6	2.1	4.2	
	未婚（子供あり）	3	33.3	66.7			
	既婚（子供なし）	59	33.9	57.6	5.1	3.4	
	既婚（子供あり）	306	35.3	60.1	3.6	1.0	
	離別・死別（子供なし）	5	20.0	80.0			
	離別・死別（子供あり）	14	21.4	78.6			

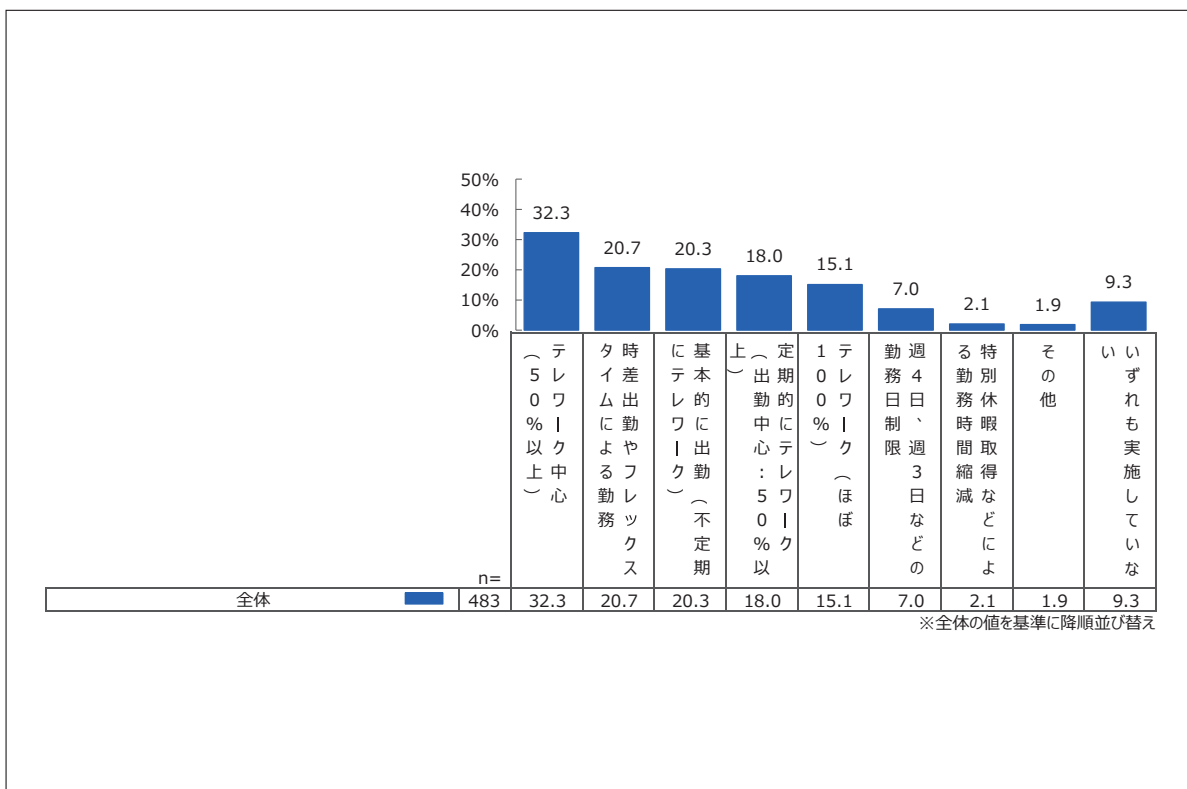
Q21 今回の感染症の影響下において、労働時間はどのように変化しましたか。(SA)

			n=								(%)
			大幅に減少	減少	やや減少	概ね変化ない	やや増加	増加	大幅に増加	わからない	
全体			483	1.0	7.0	16.6	47.2	11.2	10.4	2.3	4.3
性別	男性	340	1.5	7.9	16.5	47.9	9.7	10.0	2.9	3.5	
	女性	143	4.9	16.8	45.5	14.7	11.2	0.7	6.3		
年代	25歳以下	23	4.3	17.4	30.4	8.7	13.0	26.1			
	26～30歳	24	4.2	12.5	41.7	4.2	16.7	8.3	12.5		
	31～40歳	156	1.3	2.6	14.7	41.7	17.9	14.7	4.5	2.6	
	41～50歳	148	1.4	7.4	16.2	52.0	8.1	9.5	1.4	4.1	
	51～60歳	88	1.1	11.4	19.3	52.3	8.0	6.8	1.1		
	61歳以上	44	1.6	11.4	18.7	56.1	4.9	4.9	0.8	1.6	
勤務形態	大手監査法人勤務 - 社員	61	6.6	14.8	50.8	11.5	13.1	1.6	1.6		
	大手監査法人勤務 - 主査（マネジャー）	59	6.8	16.9	40.7	13.6	15.3	5.1	1.7		
	大手監査法人勤務 - マネジャー以外	88	2.3	15.9	39.8	15.9	11.4	4.5	10.2		
	中小監査法人勤務 - 社員	26	3.8	23.1	42.3	23.1	3.8	3.8			
	中小監査法人勤務 - 主査（マネジャー）	17	5.9	11.8	29.4	23.5	23.5	5.9			
	中小監査法人勤務 - マネジャー以外	19	5.3	10.5	36.8	10.5	15.8	21.1			
	企業内会計士	57	5.3	5.3	17.5	54.4	8.8	5.3	3.5		
	独立開業（監査法人非常勤を含む）	123	1.6	11.4	18.7	56.1	4.9	4.9	0.8	1.6	
	その他	33	12.1	12.1	45.5	6.1	18.2	6.1			
	未既婚・子ども有無	未婚（子供なし）	96	1.0	4.2	16.7	36.5	14.6	12.5	4.2	10.4
	未婚（子供あり）	3			33.3		33.3				
	既婚（子供なし）	59	1.7	10.2	15.3	40.7	6.8	16.9	3.4	5.1	
	既婚（子供あり）	306	1.0	7.2	16.7	52.3	10.8	8.5	1.6	2.0	
	離別・死別（子供なし）	5			20.0		60.0		20.0		
	離別・死別（子供あり）	14	14.3	14.3	35.7	14.3	14.3	7.1			

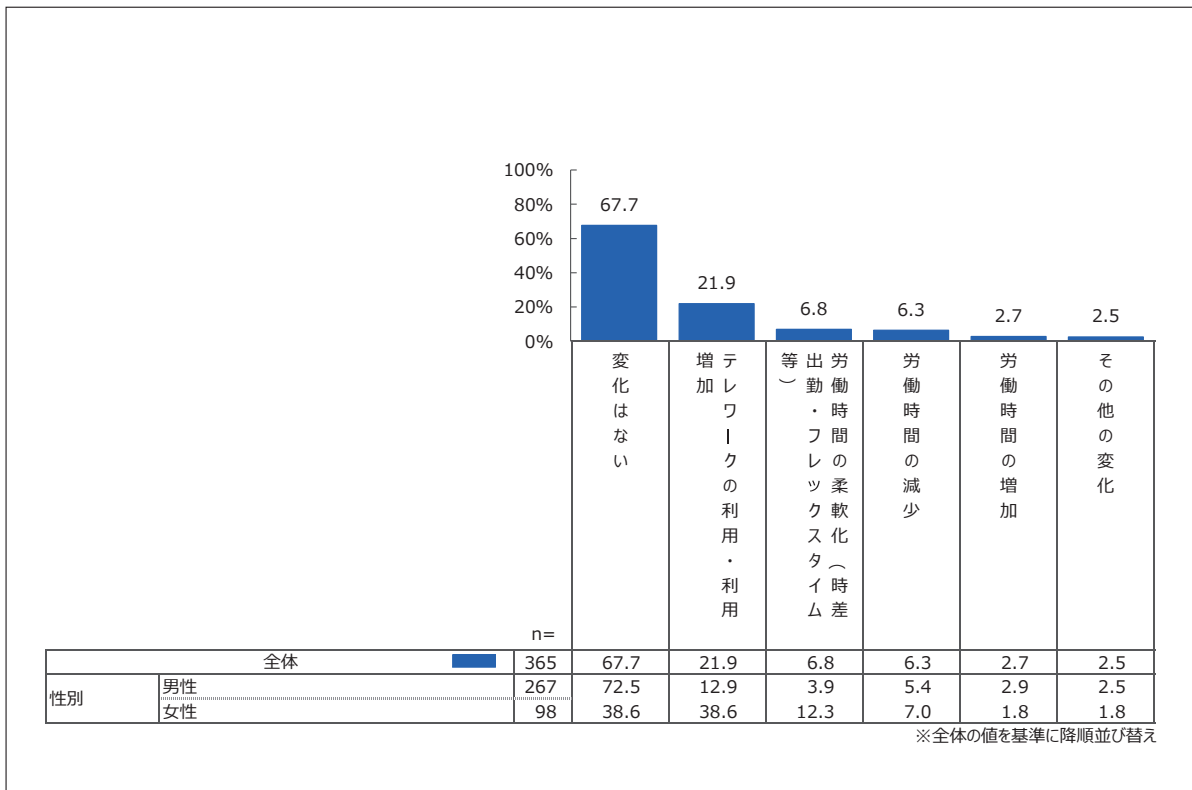
Q22 今回の感染症の影響下において、仕事の効率性や生産性はどのように変化したと感じましたか。(SA)

		n=	(%)							
			大幅に減少	減少	やや減少	概ね変化ない	やや増加	増加	大幅に増加	わからない
全体		483	1.2	9.3	23.6	41.4	15.3	4.8	0.8	3.5
性別	男性	340	1.5	10.6	25.0	40.3	14.1	4.4	0.9	3.2
	女性	143	0.7	6.3	20.3	44.1	18.2	5.6	0.7	4.2
年代	25歳以下	23	4.3	13.0	39.1	21.7	4.3	4.3	13.0	
	26～30歳	24	8.3	29.2	25.0	20.8	8.3	8.3		
	31～40歳	156	1.3	10.9	29.5	34.0	17.9	4.5	1.9	
	41～50歳	148	0.7	8.8	18.2	49.3	13.5	4.7	2.0	2.7
	51～60歳	88	2.3	6.8	18.2	46.6	17.0	5.7	1.1	2.3
	61歳以上	44	9.1	20.5	50.0	11.4	2.3	6.8		
勤務形態	大手監査法人勤務 - 社員	61	4.9	21.3	36.1	24.6	6.6	3.3	3.3	
	大手監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	59	22.0	39.0	23.7	10.2	5.1			
	大手監査法人勤務 - マネジャー以外	88	1.1	13.6	30.7	27.3	15.9	4.5	6.8	
	中小監査法人勤務 - 社員	26	15.4	11.5	53.8	11.5	7.7			
	中小監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	17	17.6	23.5	35.3	17.6	5.9			
	中小監査法人勤務 - マネジャー以外	19	5.3	5.3	42.1	31.6	5.3	10.5		
	企業内会計士	57	1.8	5.3	21.1	56.1	14.0	1.8		
	独立開業 (監査法人非常勤を含む)	123	2.4	2.4	13.8	55.3	17.1	5.7	1.6	1.6
その他	33	9.1	21.2	42.4	12.1	6.1	9.1			
未既婚・子どもの有無	未婚 (子供なし)	96	1.0	10.4	27.1	38.5	12.5	3.1	1.0	6.3
	未婚 (子供あり)	3	33.3	33.3						
	既婚 (子供なし)	59	8.5	32.2	33.9	16.9	3.4	5.1		
	既婚 (子供あり)	306	1.6	9.5	20.6	43.5	16.7	5.6	1.0	1.6
	離別・死別 (子供なし)	5	20.0	80.0						
	離別・死別 (子供あり)	14	7.1	28.6	35.7	7.1	7.1	14.3		

Q23 今回の感染症の影響下において、経験した働き方をすべて回答してください。(MA)



Q24 配偶者の働き方に変化はありましたか。(MA)

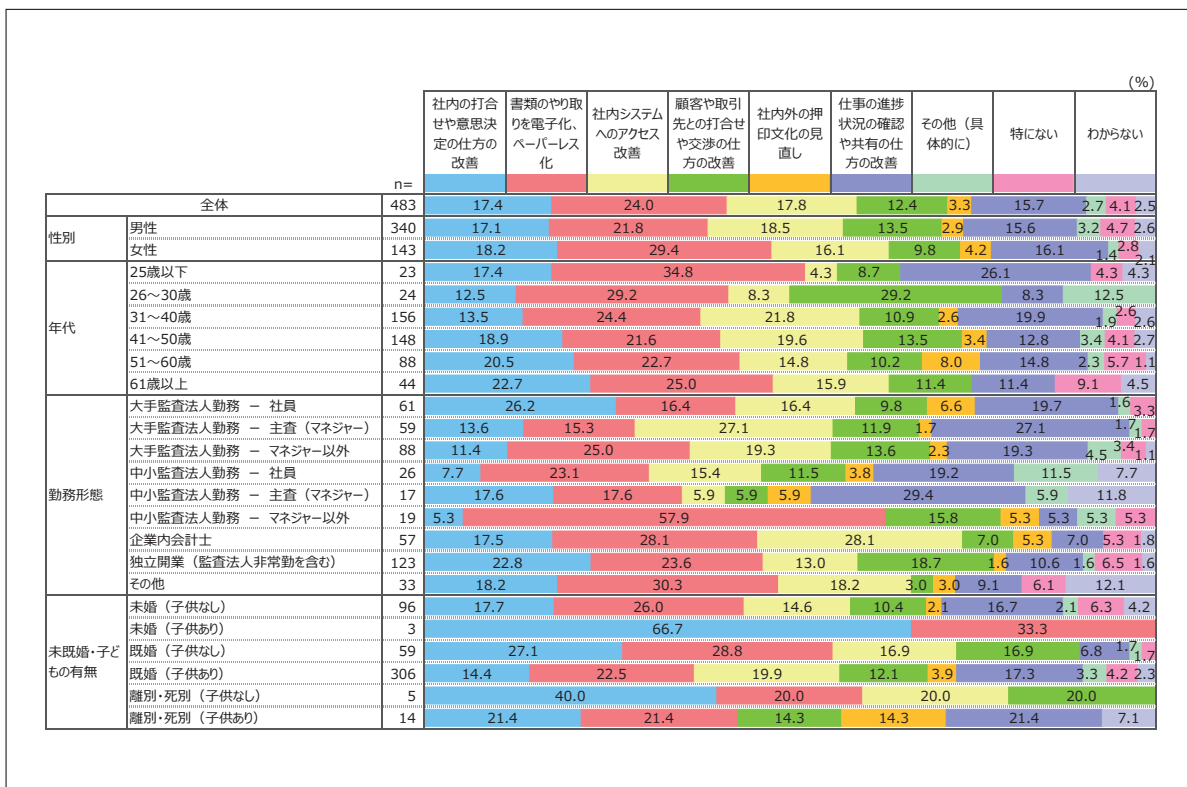


Q25 今回の感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割分担に変化がありましたか。(SA)

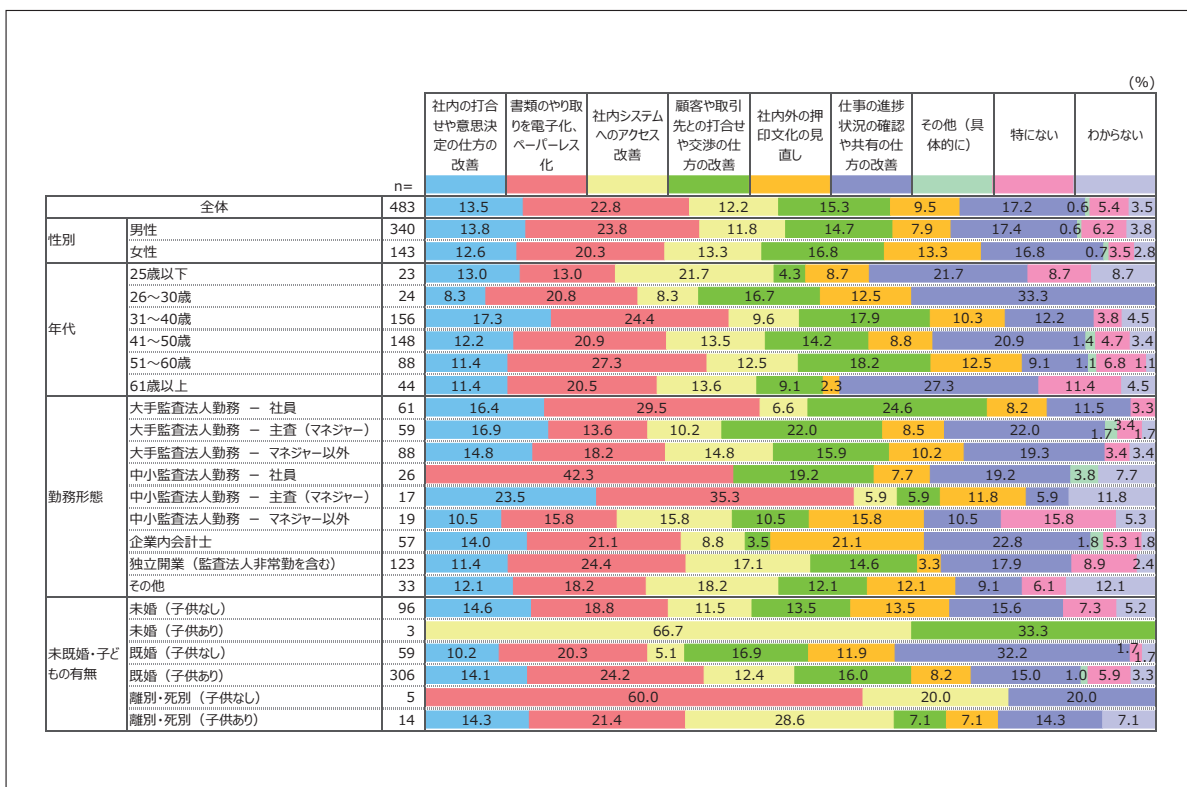
		n=	夫の役割増	夫の役割やや増	夫婦ともに役割	妻の役割やや増	妻の役割増	変化はない	
全体		365	7.1	17.5	6.0	4.7	5.2	59.5	
性別	男性	267	7.5	20.2	5.2	2.6	3.4	61.0	
	女性	98	6.1	10.2	8.2	10.2	10.2	55.1	
年代	25歳以下	2			50.0			50.0	
	26～30歳	11	9.1	18.2	18.2	18.2		36.4	
	31～40歳	117	9.4	21.4	6.8	4.3	6.0	52.1	
	41～50歳	123	6.5	17.1	6.5	4.1	5.7	60.2	
	51～60歳	75	5.3	16.0	4.0	6.7	6.7	61.3	
	61歳以上	37	2.7	10.8	2.7			83.8	
勤務形態	大手監査法人勤務 - 社員	49	2.0	20.4	4.1	6.1	8.2	59.2	
	大手監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	49	12.2		28.6	2.0	4.1	10.2	42.9
	大手監査法人勤務 - マネジャー以外	55	12.7		25.5	10.9	5.5	3.6	41.8
	中小監査法人勤務 - 社員	22	9.1		36.4				54.5
	中小監査法人勤務 - 主査 (マネジャー)	12	16.7	8.3	8.3	8.3	8.3		50.0
	中小監査法人勤務 - マネジャー以外	9	22.2			33.3			44.4
	企業内会計士	37	8.1	13.5	2.7	8.1			67.6
	独立開業 (監査法人非常勤を含む)	108	3.7	7.4	7.4	5.6	0.9		75.0
	その他	24	4.2	8.3	4.2	4.2	12.5		66.7
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)	59	3.4	13.6	5.1	10.2	5.1		62.7
	既婚 (子供あり)	306	7.8	18.3	6.2	3.6	5.2		58.8
	離別・死別 (子供なし)	0							
離別・死別 (子供あり)	0								

※n=1未満は参考値のため灰色。

Q26_1 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。／1番目に重要（SA）



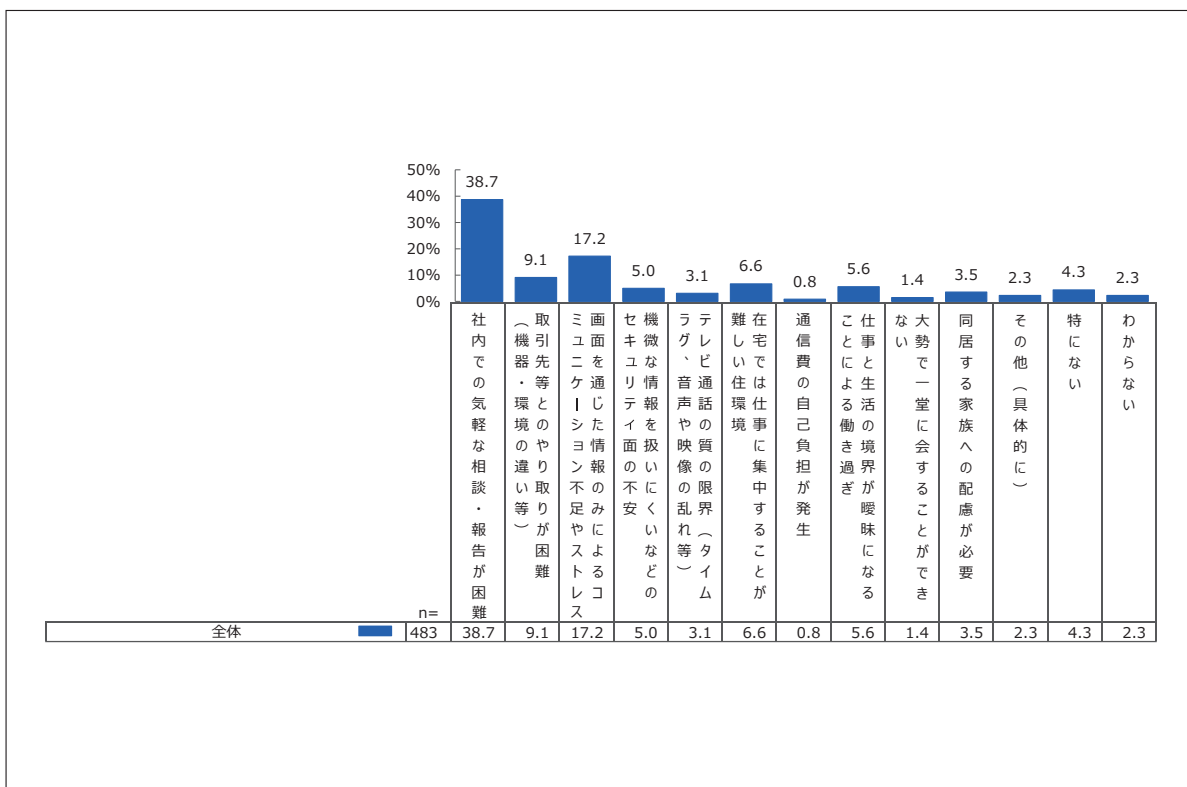
Q26_2 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。／2番目に重要（SA）



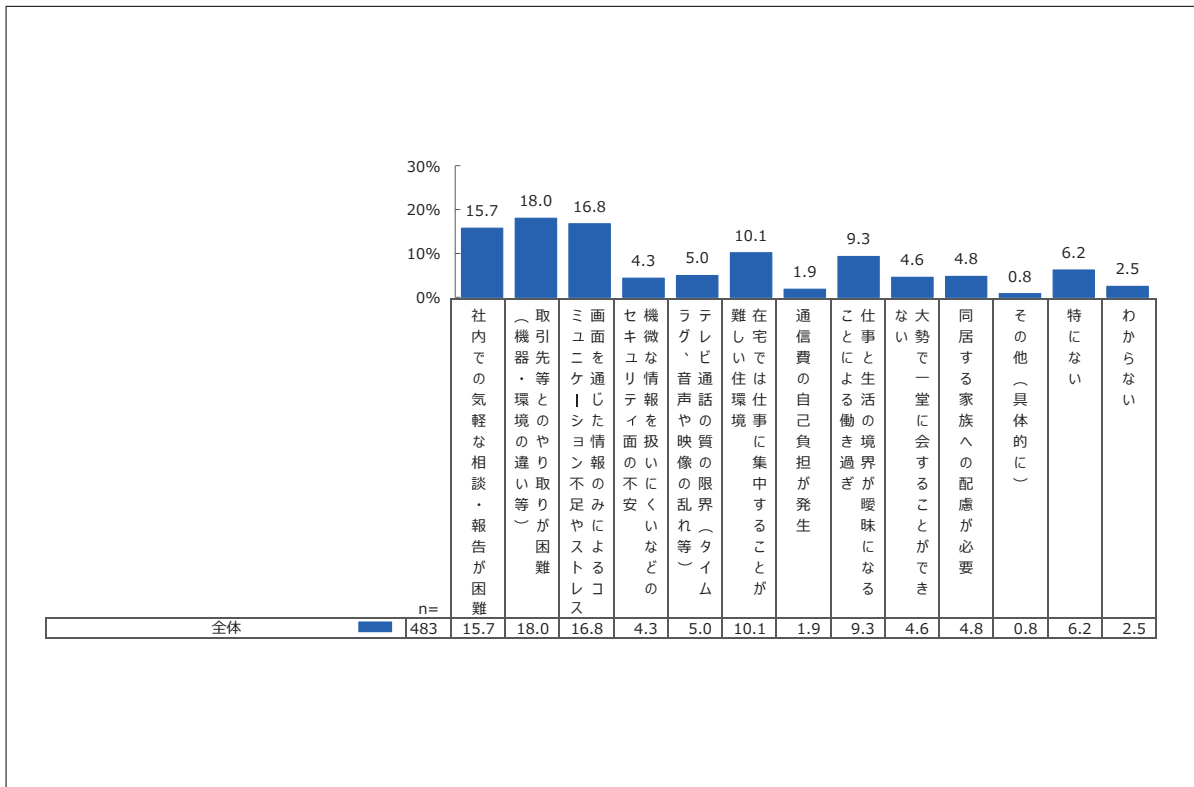
Q26_3 今後、あなたの職場において、テレワークの利用拡大が進むために必要と思うものに関し、重要なものから順に回答してください。／3番目に重要（SA）

		n=	社内の打合せや意思決定の仕方の改善	書類のやり取りを電子化、ペーパーレス化	社内システムへのアクセス改善	顧客や取引先との打合せや交渉の仕方の改善	社内外の押印文化の見直し	仕事の進捗状況の確認や共有の仕方の改善	その他（具体的に）	特になし	わからない
全体		483	15.1	14.9	11.6	14.5	10.8	21.1	0.6	7.0	4.3
性別	男性	340	15.0	16.8	11.5	13.5	10.3	20.3	0.9	7.1	4.7
	女性	143	15.4	10.5	11.9	16.8	11.9	23.1	0.6	7.0	3.5
年代	25歳以下	23	8.7	21.7	17.4	4.3	13.0	13.0	8.7	13.0	
	26～30歳	24	25.0	4.2	20.8	12.5	12.5	20.8	4.2		
	31～40歳	156	10.3	15.4	12.8	13.5	10.3	25.0	0.6	7.1	5.1
	41～50歳	148	21.6	16.9	9.5	16.2	10.1	16.2	6.1	3.4	
	51～60歳	88	12.5	12.5	11.4	17.0	9.1	27.3	1.1	6.8	2.3
61歳以上	44	13.6	13.6	6.8	13.6	15.9	15.9	13.6	6.8		
勤務形態	大手監査法人勤務 - 社員	61	21.3	16.4	13.1	16.4	8.2	18.0	4.9	1.6	
	大手監査法人勤務 - 主査（マネジャー）	59	13.6	20.3	16.9	10.2	13.6	16.9	6.8	1.7	
	大手監査法人勤務 - マネジャー以外	88	12.5	13.6	13.6	14.8	8.0	26.1	1.1	5.7	4.5
	中小監査法人勤務 - 社員	26	23.1	11.5	3.8	3.8	11.5	26.9	7.7	11.5	
	中小監査法人勤務 - 主査（マネジャー）	17	11.8	11.8	11.8	23.5	5.9	23.5	11.8		
	中小監査法人勤務 - マネジャー以外	19	15.8	15.8	10.5	21.1	5.3	10.5	15.8	5.3	
	企業内会計士	57	19.3	17.5	8.8	8.8	15.8	21.1	7.0	1.8	
	独立開業（監査法人非常勤を含む）	123	13.0	12.2	13.0	18.7	10.6	19.5	9.8	3.3	
その他	33	9.1	15.2	12.1	15.2	27.3	9.1	12.1			
未婚・子ども有無	未婚（子供なし）	96	11.5	15.6	16.7	9.4	11.5	20.8	8.3	6.3	
	未婚（子供あり）	3		33.3				66.7			
	既婚（子供なし）	59	15.3	16.9	15.3	11.9	11.9	16.9	1.7	6.8	3.4
	既婚（子供あり）	306	16.0	14.7	9.8	15.7	10.8	21.2	0.7	7.2	3.9
	離別・死別（子供なし）	5	20.0		40.0			40.0			
離別・死別（子供あり）	14	21.4	14.3	7.1	21.4	7.1	21.4	7.1			

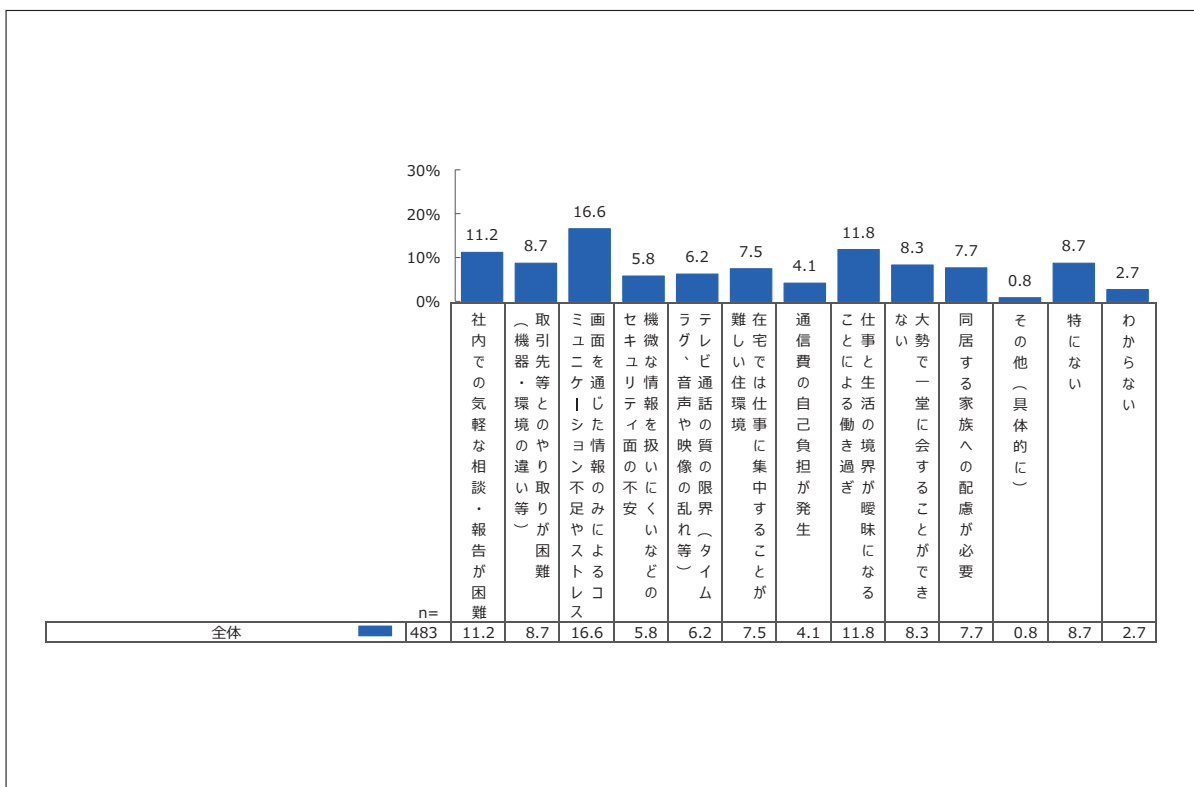
Q27_1 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関し、重要なものから順に回答してください。／1番目に重要（SA）



Q27_2 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関し、重要なものから順に回答してください。／2番目に重要 (SA)



Q27_3 あなたの職場において、テレワークで不便な点と考えられるものに関し、重要なものから順に回答してください。／3番目に重要 (SA)



■家事・育児についての考えについて（Q28-41）

- 第1子が1歳になった時の就業状態を尋ねたところ、女性（Q28-38では既婚もしくは子供ありの女性会員を指す）では、「働いていなかった」：10.8%、「育休中」：36.1%、「働いていた」：51.8%となった。「働いていた」率は前回よりも9.4ポイント上昇。
- 男性（Q28-42において既婚もしくは子供ありの男性を指す）に配偶者の就業状態を尋ねたところ、第1子が1歳になった時、「働いていなかった」：52.6%、「育休中」：22.6%、「働いていた」：23.1%であった。前回と比較すると、職場復帰率はほとんど変わらないが、育休取得者の比率（17.5%）は増加。
- 男性は配偶者に家事・育児を任せているが、女性は家事・育児も行っているという状況については、前回調査から大きな変化はない。
- 第1子の出産・育児のために利用された制度は、全体では「産前・産後休業制度」（29.1%）、「育児休業制度」（26.3%）が主。「病児保育」「始業・就業の繰り上げ・繰り下げ」「フレックスタイム制度」など、働く時間の柔軟性を広げる制度の利用もわずかながら広がっている。
- 男女別で育児休業関連制度の利用率を見ると、女性の産前・産後休業制度利用率が80.7%と高水準であるのに対し、男性は11.3%。男性の産前・産後休業制度利用率は女性よりも低いが、前回（6.0%）と比べると約2倍近くに増加。
- 第1子出産の際、育児休業関連の制度を取得したいと考えていたか男性に尋ねたところ、利用したい（「利用したいと思っていた」＋「できれば利用したいと思っていた」）と考えた人は30.6%。前回（27.0%）よりもわずかとは言え増加。また、今後育児休業取得をする場合の条件について尋ねたところ、「職場に男性の育児休業取得に対する理解があれば」が最もあてはまると回答した人が20.9%おり、前回より微増している。一方「どのような状況でも取得しなかった」は10.9%で、前回の14.1%よりも減少。
- 夫婦で一緒に行っている家事・育児の上位3項目は「食事の片付け」（48.0%）、「子供を風呂に入れる」（43.3%）、「掃除」（39.0%）であり、いずれも前回と比べて行っている率が上昇もしくは横ばい。
- 女性のうち、第1子の妊娠がわかったときに「子供を生んでも仕事を続けたい」と思っていた人は77.1%で、前回（81.8%）よりも低下。
- 女性のうち、「子育てをしながら続けるのは容易ではない」と思っていた人は、前回の42.4%から44.6%と微増。男性のうち、「配偶者には出産後もできれば仕事を続けてほしい」と思っていた人は29.6%で、前回の23.5%より増加。特に、31～40歳では40.6%と、前回の24.6%から大幅に上昇。さらに、31～40歳においては「積極的に育児に参加しようと思っていた」率も45.3%と、前回の35.4%から大幅に上昇。
- 子育て・家事・育児の分担について、「夫婦で一度でも話し合った」という回答は全体の約6割（59.4%）。31～40歳に至っては76.1%が話し合っている。
- 子育て・家事・育児の分担について夫婦で話し合ったことについて、全体の91.4%が話し合っよかった（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）と回答。特に31～40歳では95.1%が話し合っよかったと回答している。

Q28 あなたは、第1子が1歳になった時点で働いていらっしゃいましたか。(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		323	84.5		9.6	3.7 2.2
性別	男性	240	95.8			1.3 0.4 2.5
	女性	83	51.8	36.1	10.8	1.2
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	5	100.0			
	31～40歳	96	74.0	15.6	3.1	7.3
	41～50歳	112	83.0	11.6	5.4	
	51～60歳	74	91.9	4.1	4.1	
	61歳以上	36	100.0			
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	0				
	未婚（子供あり）	3	100.0			
	既婚（子供なし）	0				
	既婚（子供あり）	306	84.6	9.8	3.3 2.3	
	離別・死別（子供なし）	0				
	離別・死別（子供あり）	14	78.6	7.1	14.3	
前回全体		299	77.3		13.7	3.7 5.4

※n=1未満は参考値のため灰色。

Q29_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		323	70.6		1.2	26.6 1.5
性別	男性	240	60.8		1.7	35.8 1.7
	女性	83	98.8			1.2
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	5	80.0		20.0	
	31～40歳	96	82.3	1.0	15.6	1.0
	41～50歳	112	74.1	0.9	25.0	
	51～60歳	74	67.6	1.4	28.4	2.7
	61歳以上	36	33.3	2.8	58.3	5.6
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	0				
	未婚（子供あり）	3	100.0			
	既婚（子供なし）	0				
	既婚（子供あり）	306	70.6	1.3	27.5	0.7
	離別・死別（子供なし）	0				
	離別・死別（子供あり）	14	64.3	14.3	21.4	
前回全体		299	70.2	0.7	29.1	

※n=1未満は参考値のため灰色。

Q29_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	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった					
全体			316	41.5	17.4	38.9	2.2				
性別	男性	234	23.1	22.6	52.6	1.7					
	女性	82	93.9				2.4	3.7			
年代	25歳以下	0									
	26～30歳	5	20.0	40.0	40.0						
	31～40歳	89	46.1	27.0	24.7	2.2					
	41～50歳	112	40.2	21.4	38.4						
	51～60歳	74	44.6	5.4	45.9	4.1					
	61歳以上	36	30.6	2.8	61.1	5.6					
未既婚・子どもの有無	未婚 (子供なし)	0									
	未婚 (子供あり)	3	100.0								
	既婚 (子供なし)	0									
	既婚 (子供あり)	299	41.5	17.7	40.1	0.7					
	離別・死別 (子供なし)	0									
	離別・死別 (子供あり)	14	28.6	14.3	21.4	35.7					
前回全体			299	44.8	13.0	40.8	1.3				

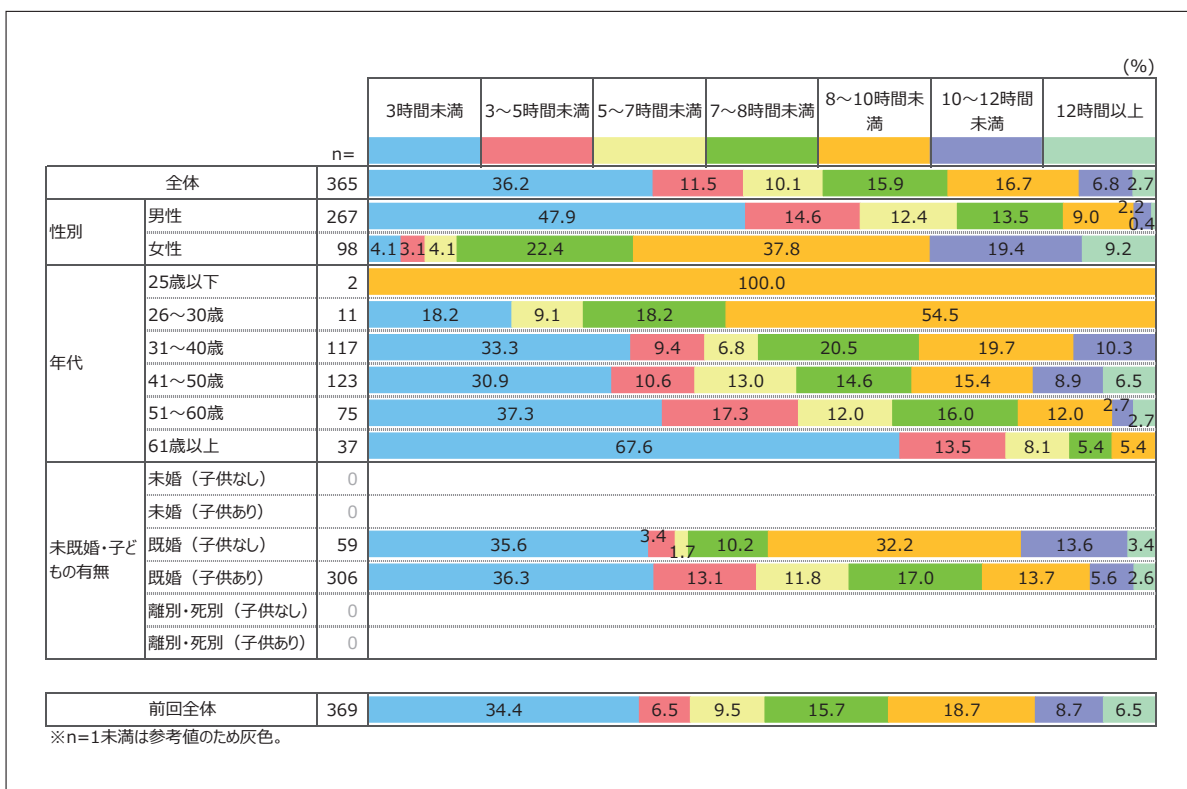
※n=1未満は参考値のため灰色。

Q29_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)

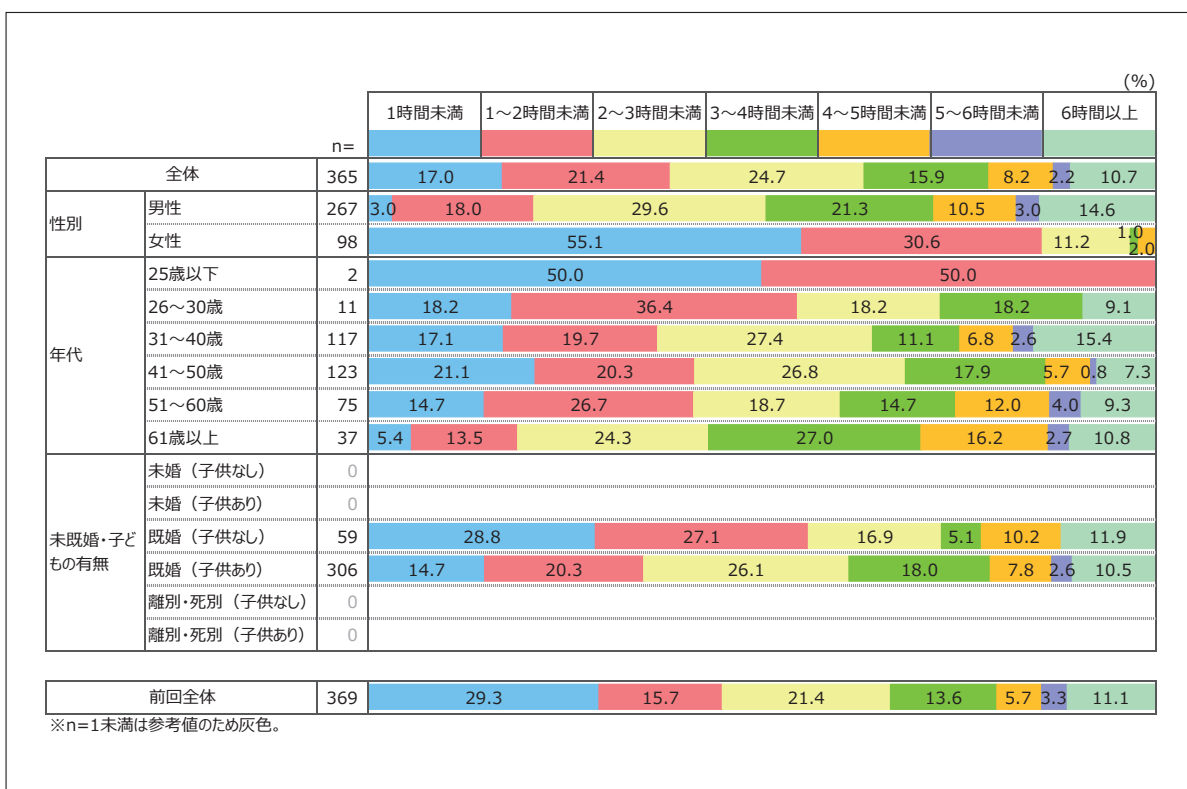
			n=				(%)			
			働いていた	育休中だった	働いていなかった	配偶者はいなかった				
全体			323	61.0	4.6	30.7	3.7			
性別	男性	240	52.5	5.4	40.4	1.7				
	女性	83	85.5				2.4	9.6		
年代	25歳以下	0								
	26～30歳	5	40.0	20.0	40.0					
	31～40歳	96	61.5	12.5	25.0	1.0				
	41～50歳	112	71.4	1.8	25.0	1.8				
	51～60歳	74	58.1	33.8	8.1					
	61歳以上	36	36.1	55.6	8.3					
未既婚・子どもの有無	未婚 (子供なし)	0								
	未婚 (子供あり)	3	33.3	66.7						
	既婚 (子供なし)	0								
	既婚 (子供あり)	306	62.7	4.9	32.0	0.3				
	離別・死別 (子供なし)	0								
	離別・死別 (子供あり)	14	28.6	7.1	64.3					
前回全体			299	57.9	4.3	33.1	4.7			

※n=1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）



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）



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）

			(%)								
			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		365	45.5		22.7		12.9	6.6	2.2	2.7	7.4
性別	男性	267	38.6		22.5		14.2	8.6	2.6	3.4	10.1
	女性	98	64.3					23.5		9.2	1.0
年代	25歳以下	2	100.0								
	26～30歳	11	54.5		18.2		9.1				18.2
	31～40歳	117	28.2	21.4	17.9	9.4	2.6	4.3			16.2
	41～50歳	123	36.6		32.5		14.6	7.3	1.6	2.4	4.9
	51～60歳	75	66.7				18.7	4.0	4.0	4.0	2.7
	61歳以上	37	81.1					5.4	10.8		2.7
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）	59	98.3								1.7
	既婚（子供あり）	306	35.3	27.1	15.4	7.8	2.6	2.9			8.8
	離別・死別（子供なし）	0									
	離別・死別（子供あり）	0									
前回全体		369	53.7		13.0		13.0	6.8	4.3	1.4	7.9

※n=1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）

			(%)						
			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		365	96.2						0.5
性別	男性	267	94.8						1.9
	女性	98	100.0						0.7
年代	25歳以下	2	100.0						
	26～30歳	11	90.9					9.1	
	31～40歳	117	98.3						0.9
	41～50歳	123	97.6						1.6
	51～60歳	75	94.7						2.7
	61歳以上	37	89.2					5.4	2.7
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）	59	98.3						1.7
	既婚（子供あり）	306	95.8						2.3
	離別・死別（子供なし）	0							0.7
	離別・死別（子供あり）	0							0.7
前回全体		369	97.0						1.6

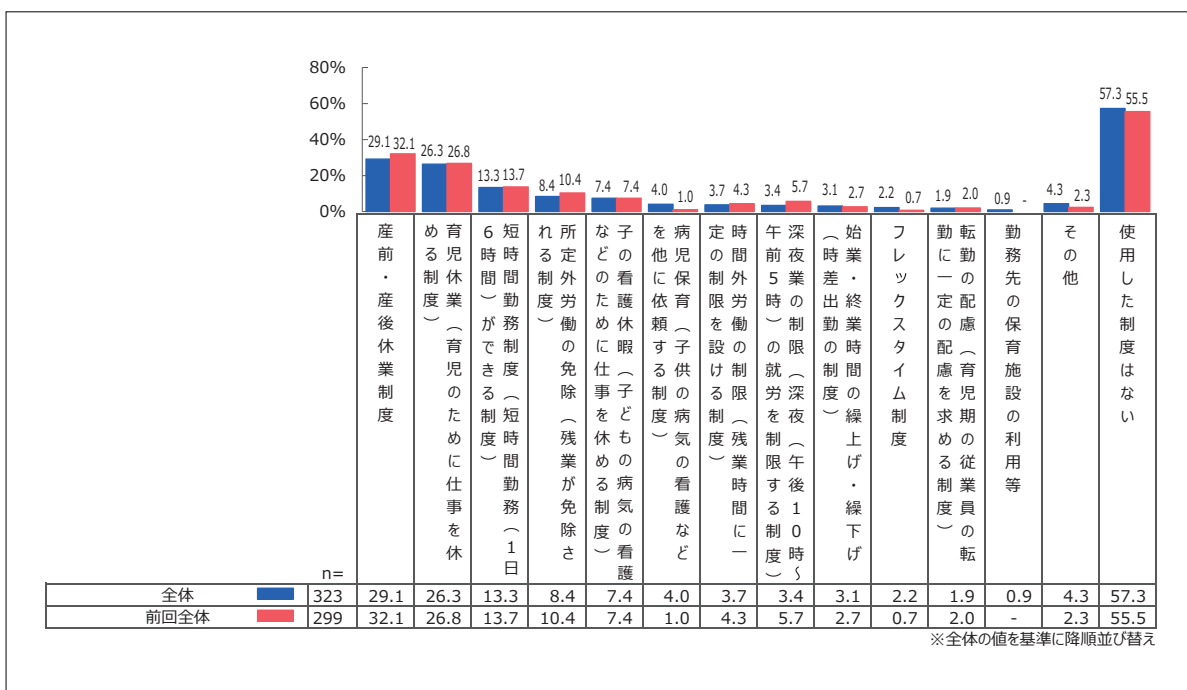
※n=1未満は参考値のため灰色。

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)

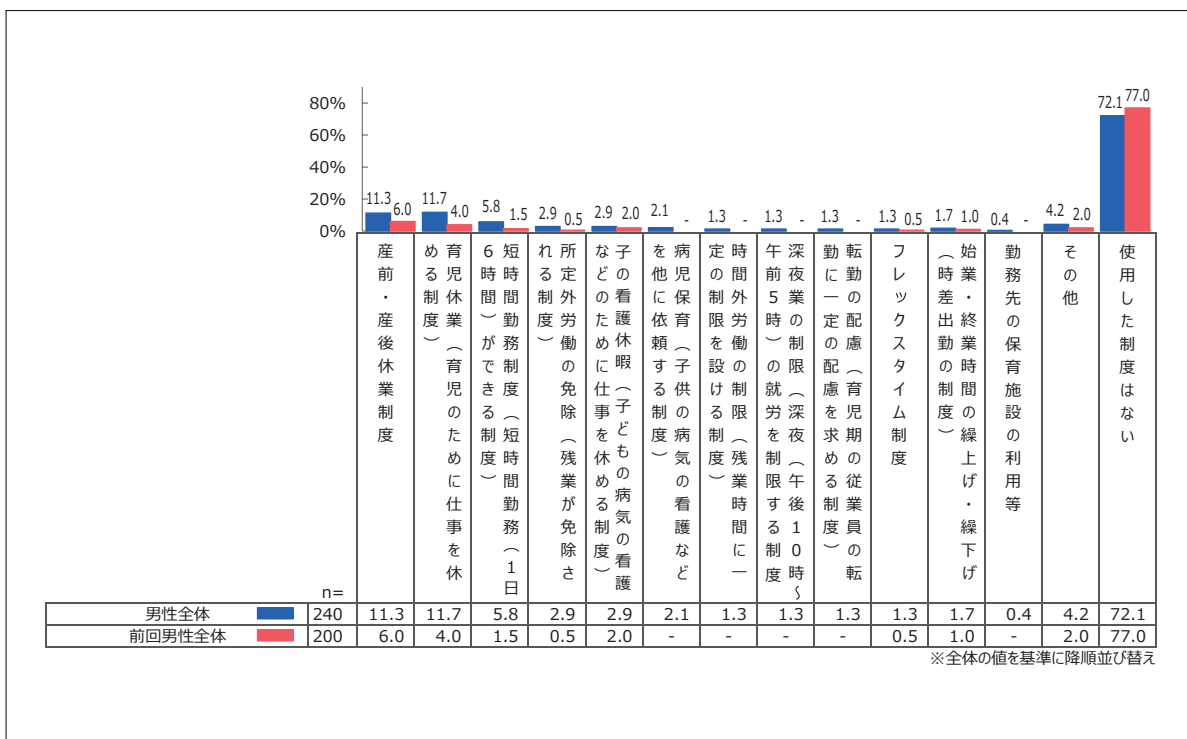
			(%)				
			3時間未満	3～4時間未満	4～5時間未満	5～6時間未満	6時間以上
n=							
全体			365	0.8 0.3	4.9	26.0	67.9
性別	男性	267	1.1 0.4	3.7	23.2	71.5	
	女性	98	8.2		33.7	58.2	
年代	25歳以下	2			100.0		
	26～30歳	11			27.3	72.7	
	31～40歳	117	1.7	7.7	26.5	64.1	
	41～50歳	123	4.9		24.4	70.7	
	51～60歳	75	1.3 1.3	2.7	32.0	62.7	
	61歳以上	37	2.7		18.9	78.4	
未既婚・子ども有無	未婚（子供なし）	0					
	未婚（子供あり）	0					
	既婚（子供なし）	59	1.7		25.4	72.9	
	既婚（子供あり）	306	1.0 0.3	5.6	26.1	67.0	
	離別・死別（子供なし）	0					
	離別・死別（子供あり）	0					
前回全体			369	1.4 1.6	6.2	32.2	58.5

※n=1未満は参考値のため灰色。

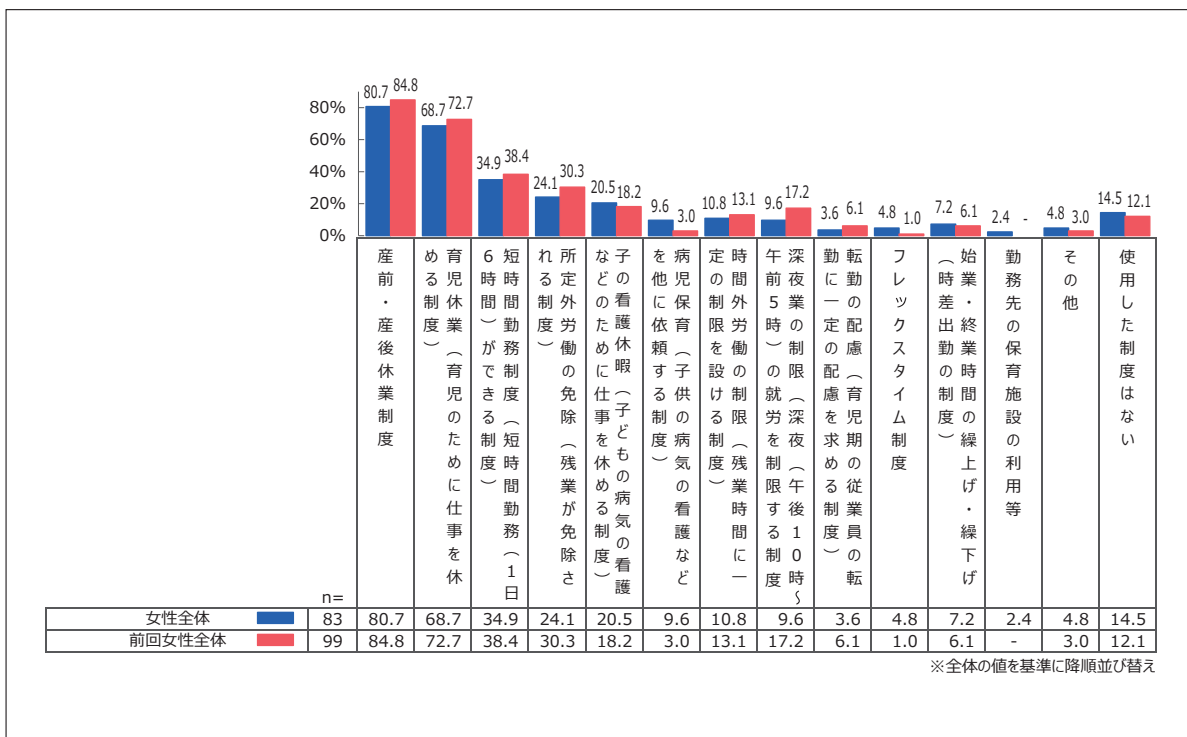
Q31_1 第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。(MA)



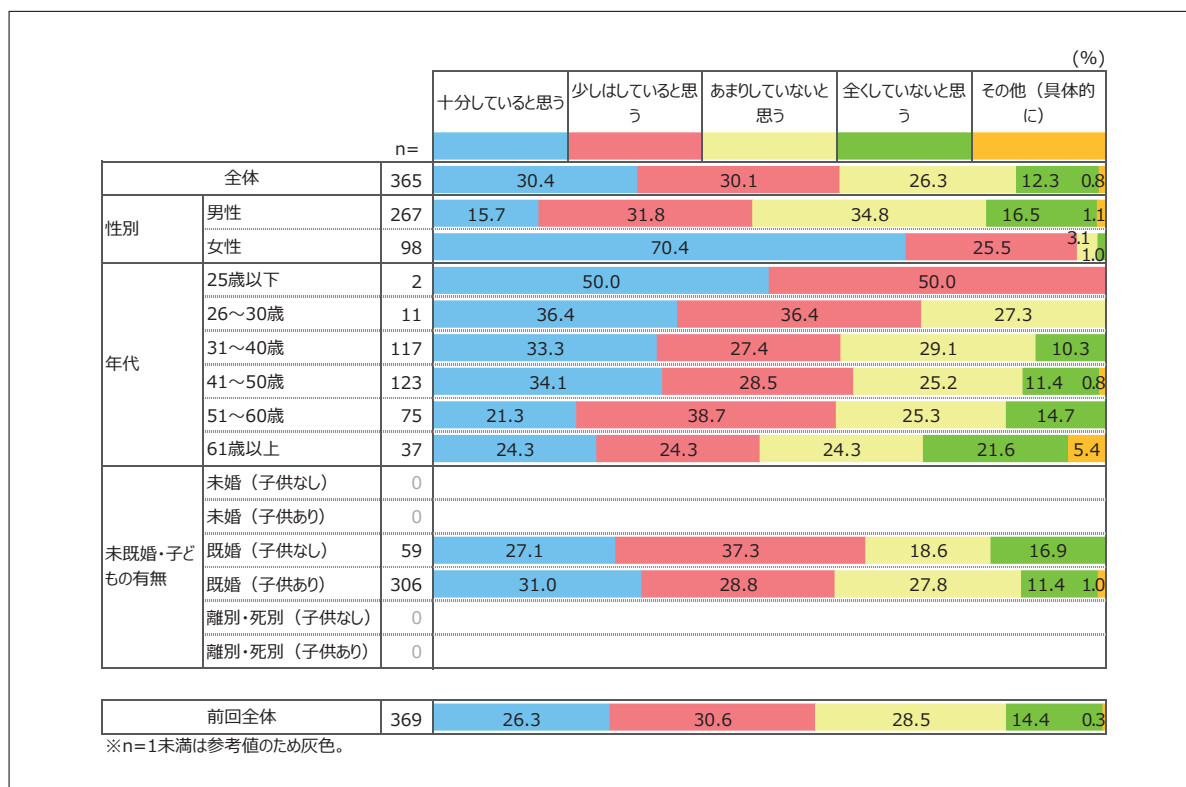
Q31_2 【男性】第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。(MA)



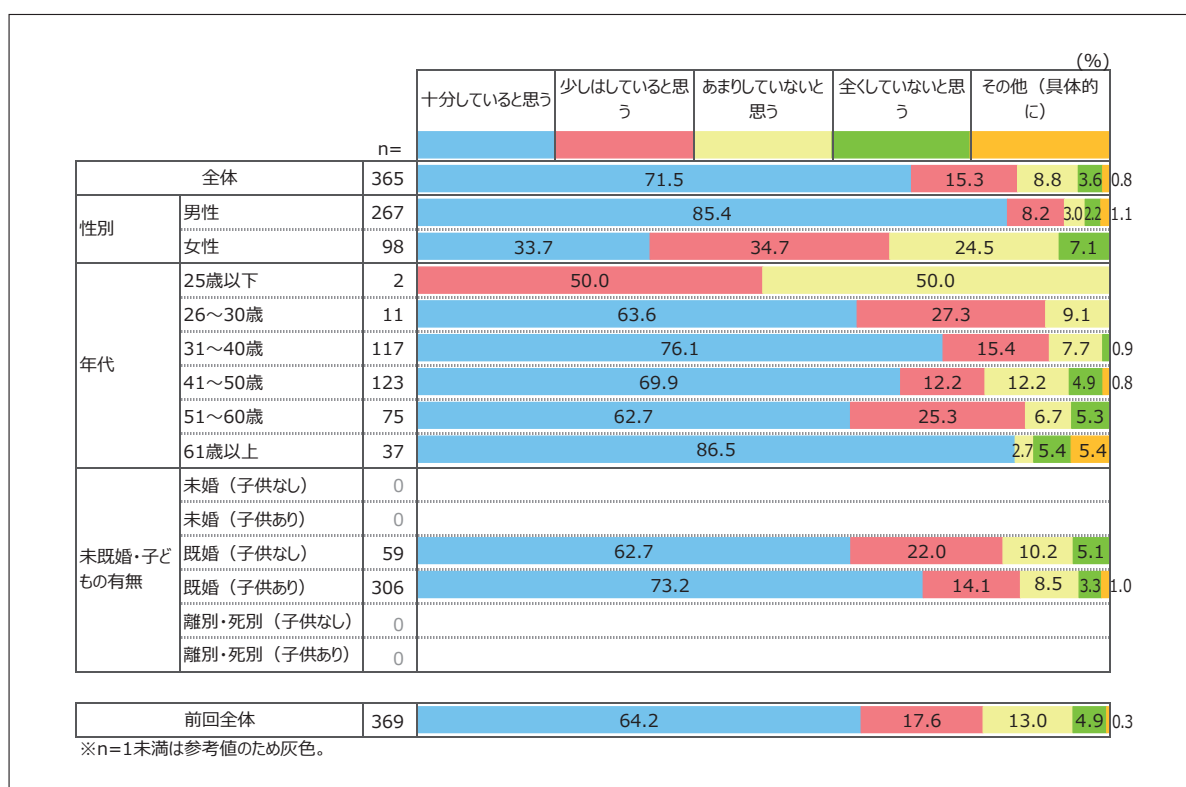
Q31_3 【女性】第1子の妊娠がわかったとき、あなたが在籍していたおつとめ先で、第1子の出産・育児のために利用した制度等がありますか。あてはまるものすべてお答えください。(MA)



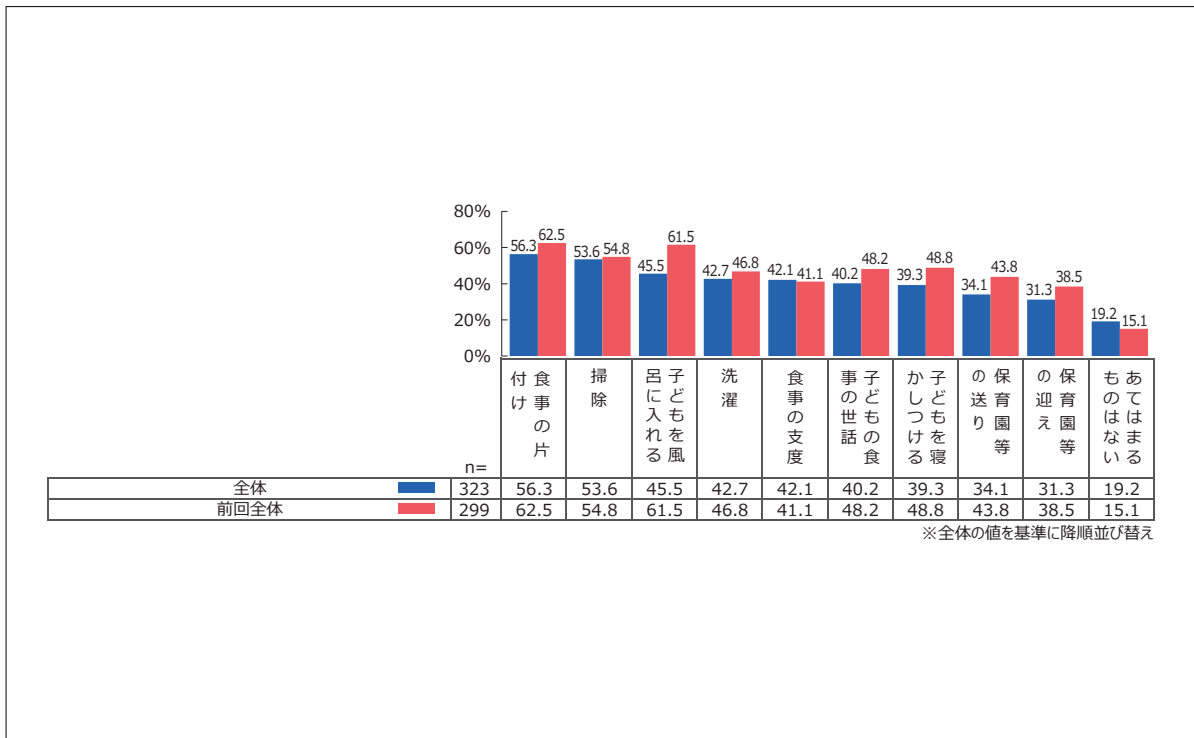
Q32_1 あなたとあなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。／あなた (SA)



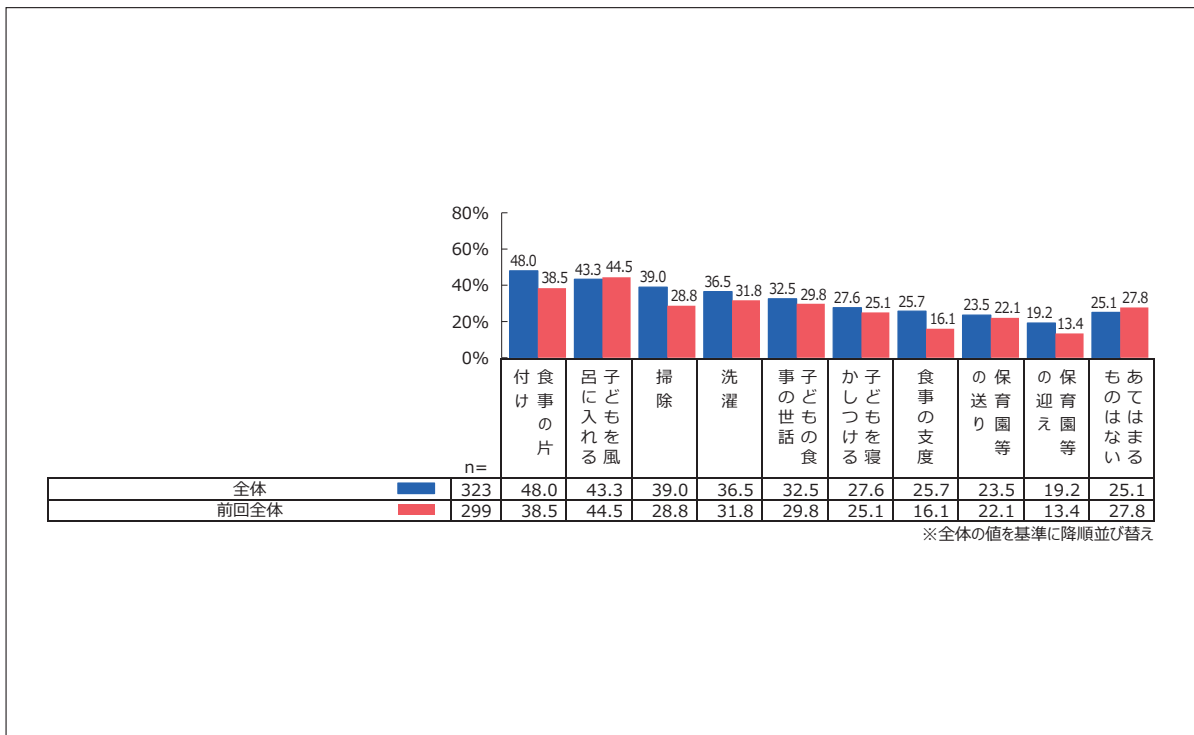
Q32_2 あなたとあなたの配偶者は、現在、平日の家事・育児をそれぞれどの程度していると思いますか。／あなたの配偶者 (SA)



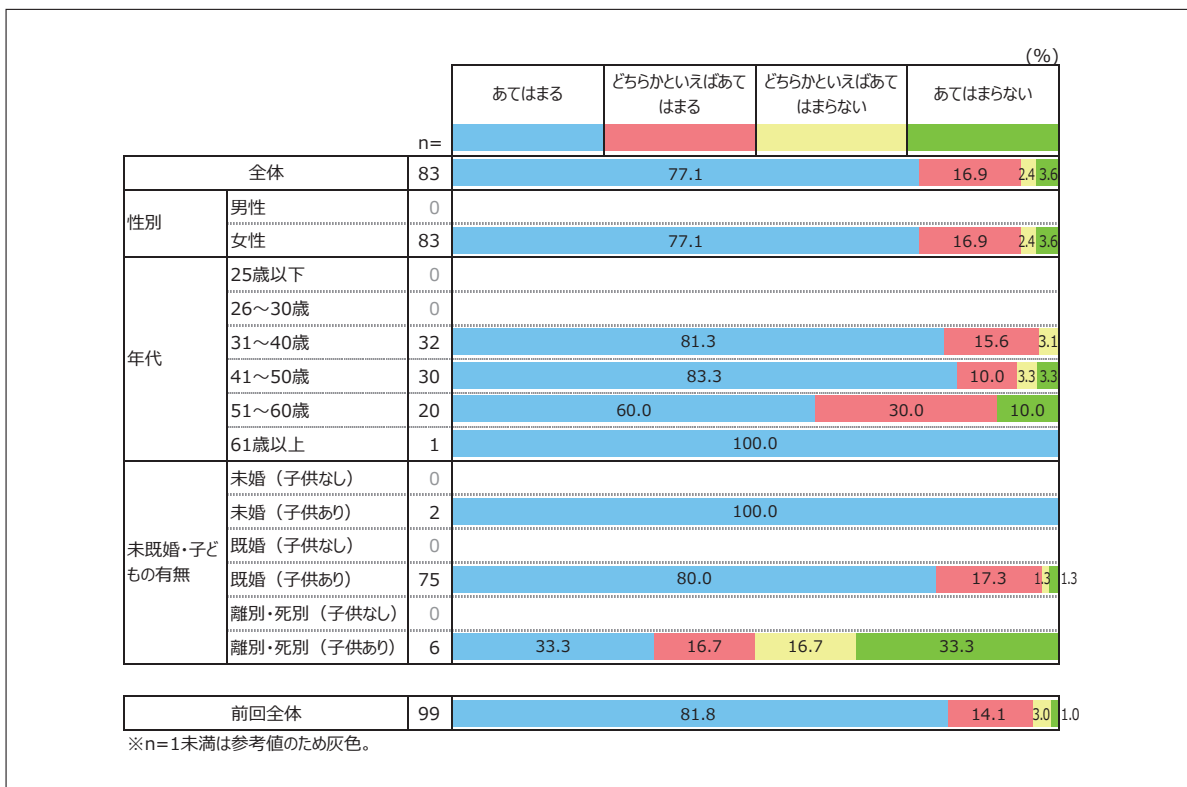
Q33_1 仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。／一緒にしたほうがよいと思う家事・育児（MA）



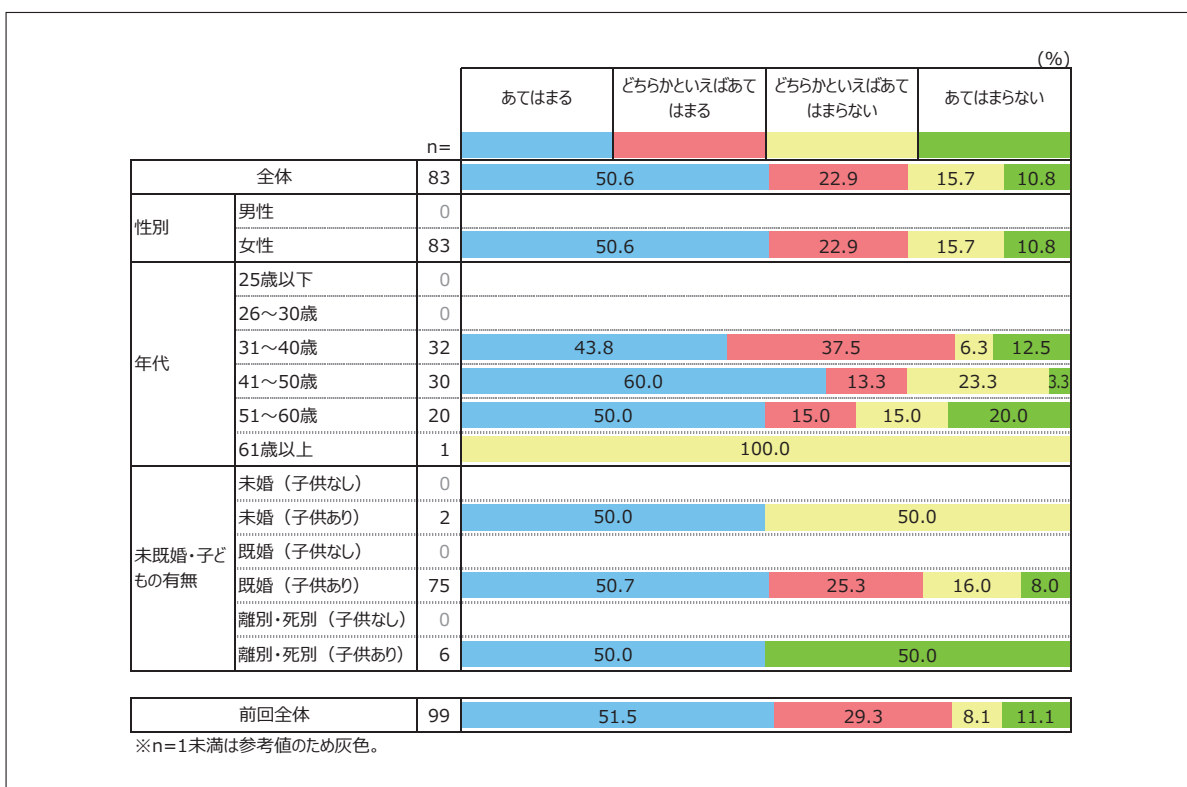
Q33_2 仕事をしている平日における以下の家事・育児について、ご夫婦で一緒にすべきと感じているものがあればお答えください。また、実際に一緒にしているものをお答えください。／実際に一緒にしている家事・育児（MA）



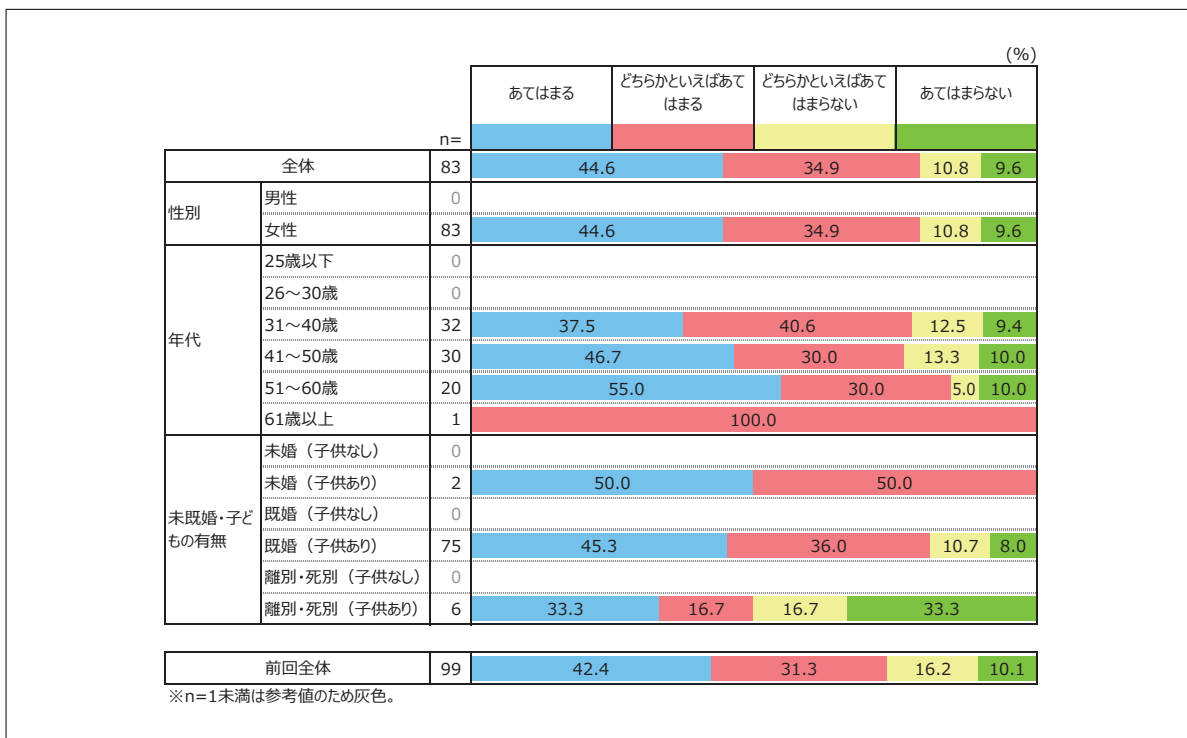
Q34_1 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子どもを産んでも仕事は続けたいと思っていた (SA)



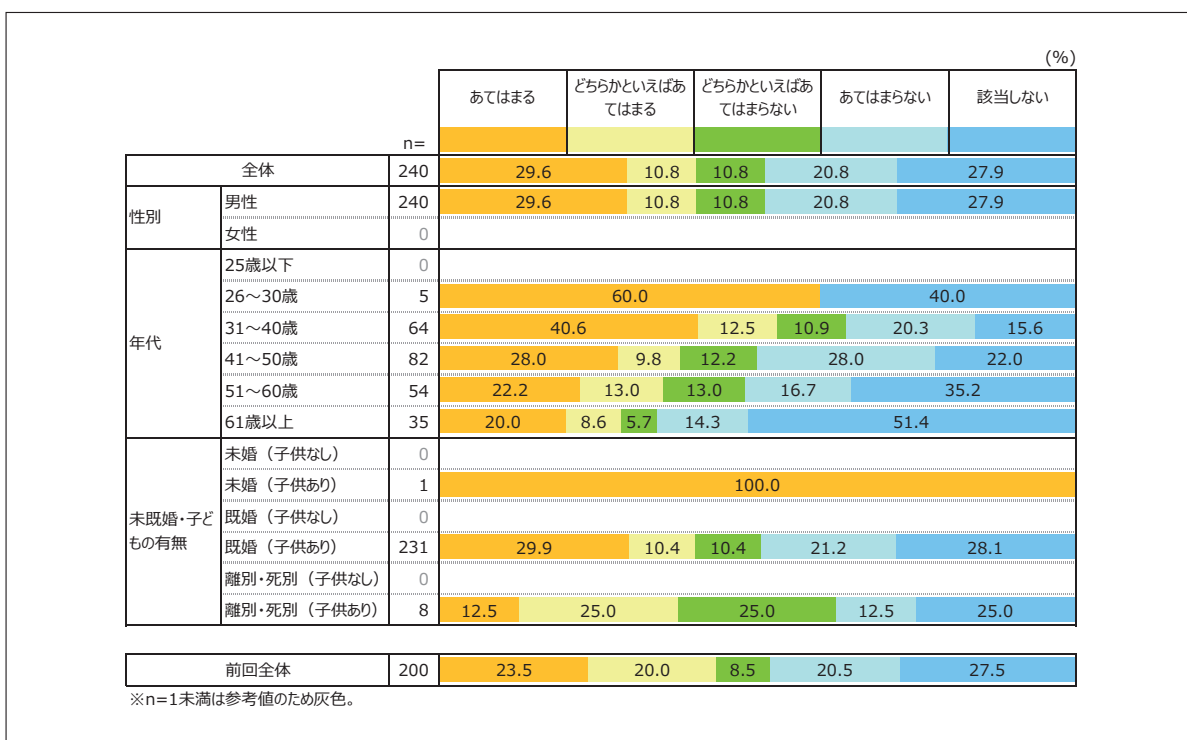
Q34_2 第1子の妊娠がわかったときのあなたのお考えをお答えください。／子どもを産んでも女性は仕事を続けるべきだと思っていた (SA)



Q34_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)



Q35_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。／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)



Q35_2 第1子が生まれるまでの間の、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=			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
全体		240	29.2	32.9	12.9	8.8	16.3
性別	男性	240	29.2	32.9	12.9	8.8	16.3
	女性	0					
年代	25歳以下	0					
	26～30歳	5	40.0	40.0		20.0	
	31～40歳	64	45.3	34.4	9.4	3.1	7.8
	41～50歳	82	25.6	34.1	13.4	11.0	15.9
	51～60歳	54	24.1	37.0	16.7	5.6	16.7
	61歳以上	35	14.3	20.0	14.3	20.0	31.4
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)	231	29.0	32.9	13.0	9.1	16.0
	離別・死別 (子供なし)	0					
	離別・死別 (子供あり)	8	25.0	37.5	12.5		25.0
前回全体		200	27.5	35.0	8.5	9.0	20.0

※n=1未満は参考値のため灰色。

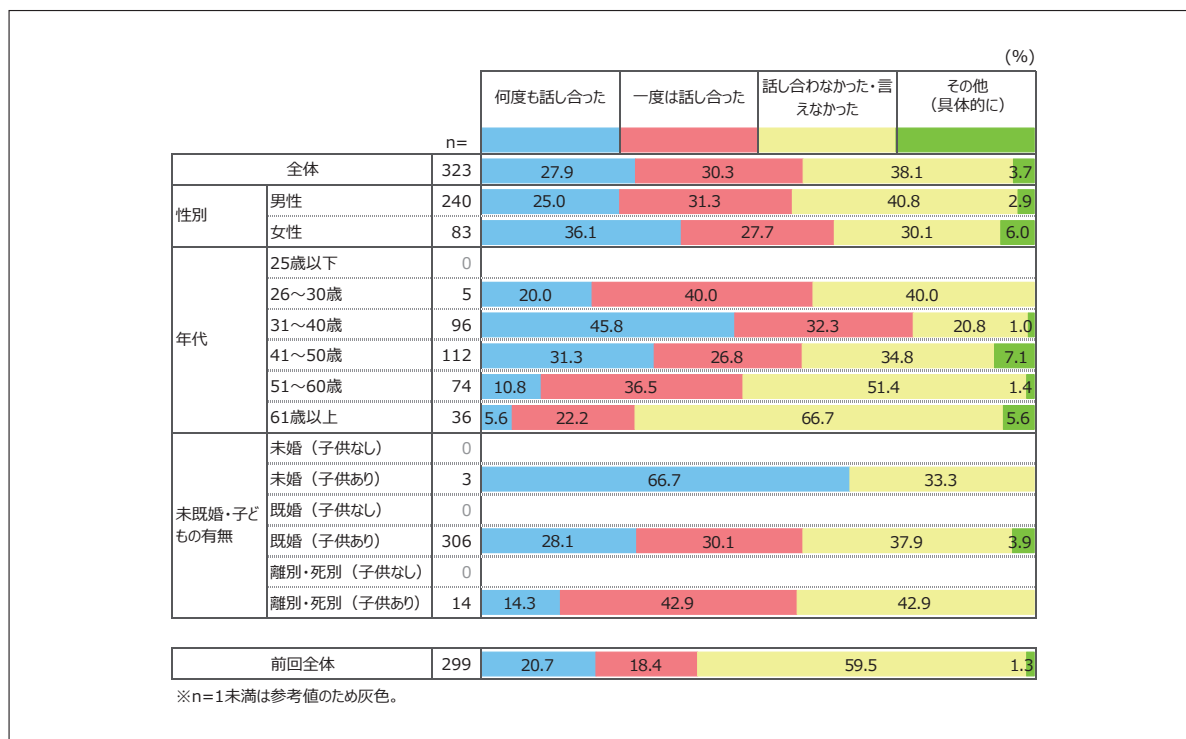
Q36_1 第1子の妊娠がわかってから子が1歳になるまでの間で、あなたは配偶者と以下のことについて話し合いましたか。／子どもが産まれてからの家事・育児の分担について (SA)

			(%)			
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		323	32.5	26.9	39.3	1.2
性別	男性	240	26.7	29.6	42.1	1.7
	女性	83	49.4	19.3	31.3	
年代	25歳以下	0				
	26～30歳	5	60.0	20.0	20.0	
	31～40歳	96	46.9	29.2	24.0	
	41～50歳	112	34.8	28.6	33.9	2.7
	51～60歳	74	20.3	29.7	50.0	
	61歳以上	36	8.3	11.1	77.8	2.8
未既婚・子どもの有無	未婚 (子供なし)	0				
	未婚 (子供あり)	3	33.3	33.3	33.3	
	既婚 (子供なし)	0				
	既婚 (子供あり)	306	33.3	26.1	39.2	1.3
	離別・死別 (子供なし)	0				
	離別・死別 (子供あり)	14	14.3	42.9	42.9	
前回全体 (家事)		299	27.8	23.1	48.2	1.0
前回全体 (育児)		299	26.4	25.8	47.2	0.7

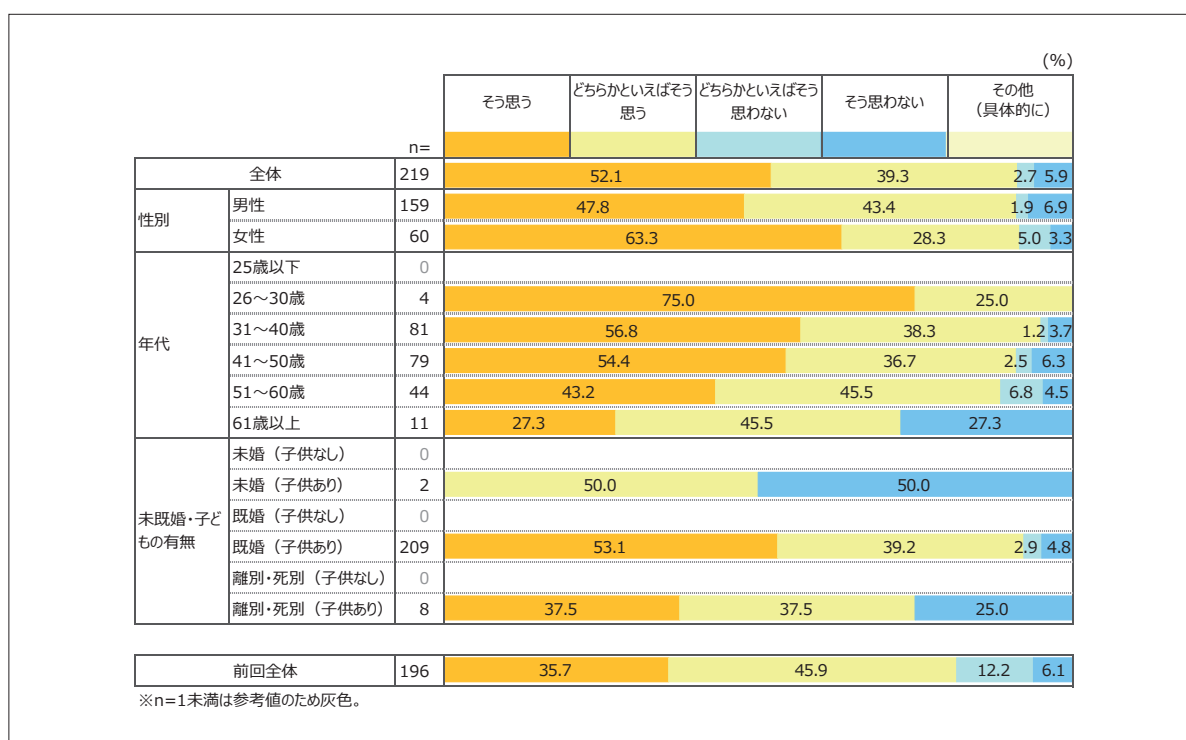
※n=1未満は参考値のため灰色。

* 前回は「家事」と「育児」を別々で聴取しているため、前回比較の数値を2つ掲載

Q36_2 第1子の妊娠がわかってから子が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。／子どもが産まれてからのあなた又はあなたの配偶者の就業継続について (SA)

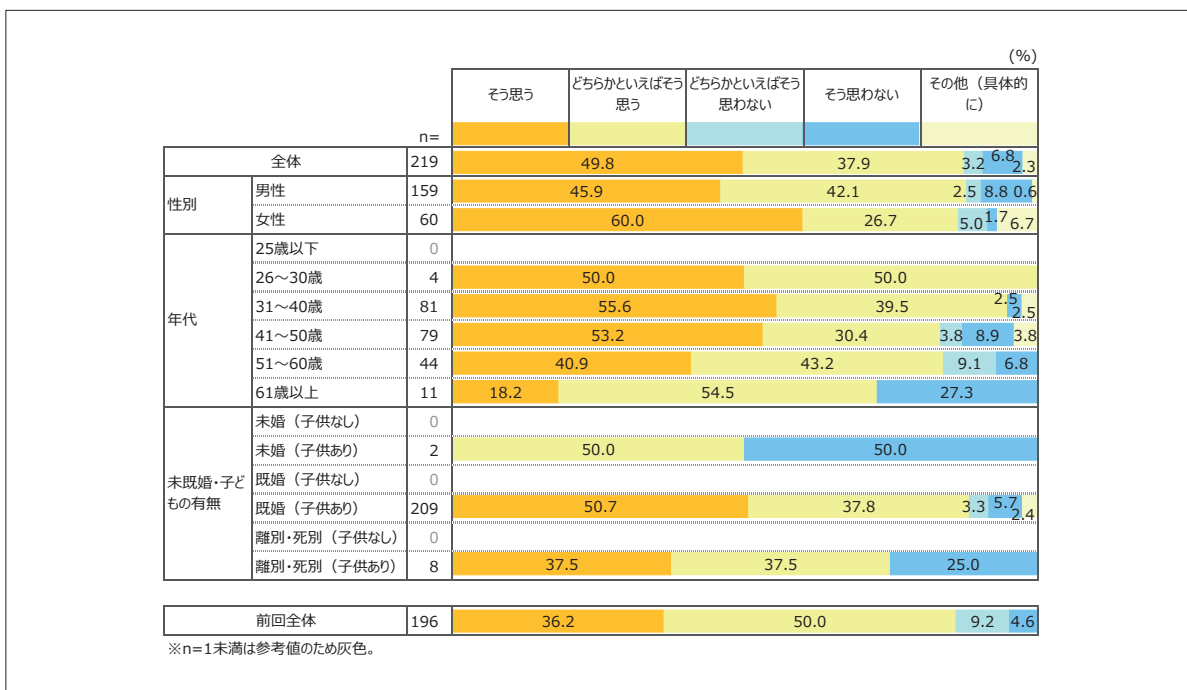


Q37_1 あなたは、話し合いの内容や結果について、どのように感じましたか。それぞれお答えください。／夫婦の適切な役割分担を考える上で話し合いをしてよかったと思う (SA)



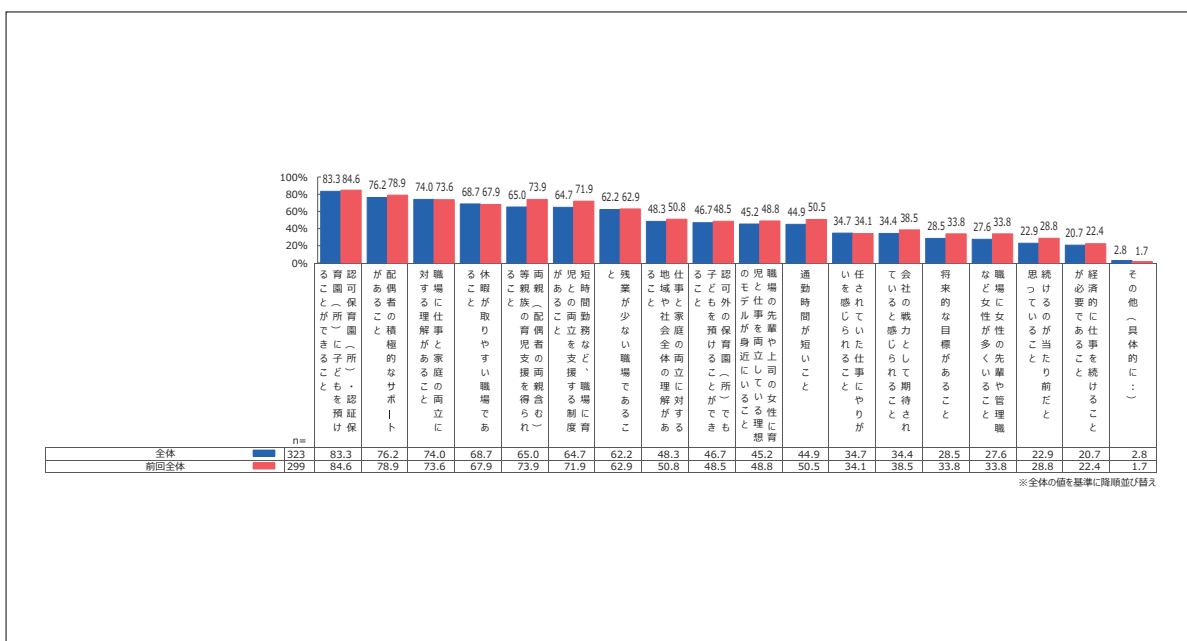
* 「その他(具体的に)」は2020のみ聴取

Q37_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。／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)

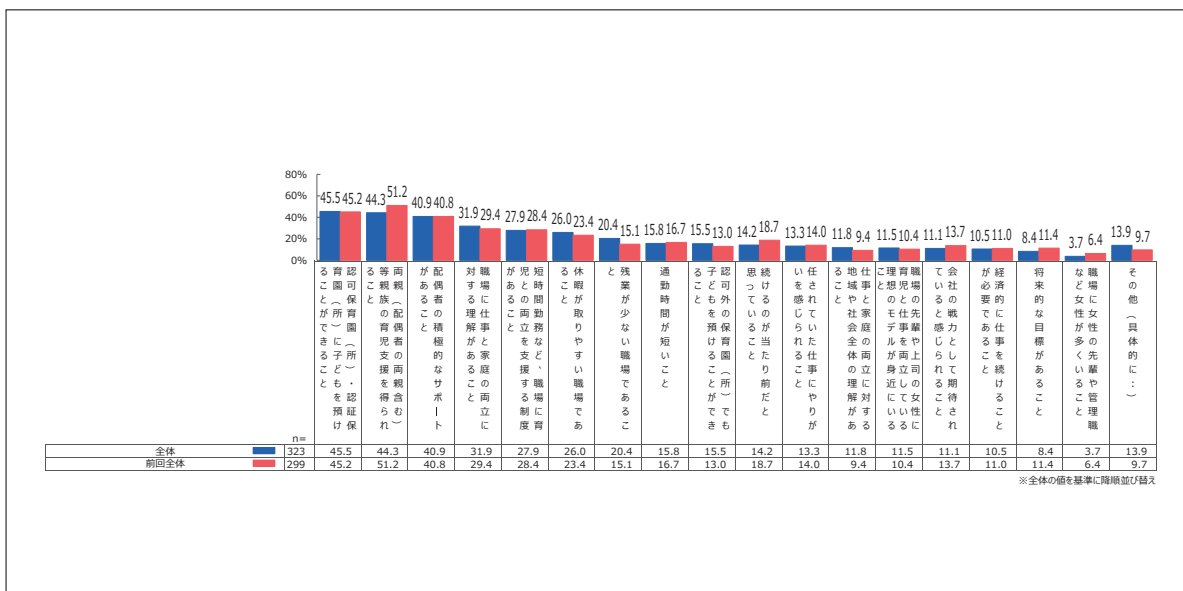


* 「その他 (具体的に)」は2020のみ聴取

Q38_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。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)



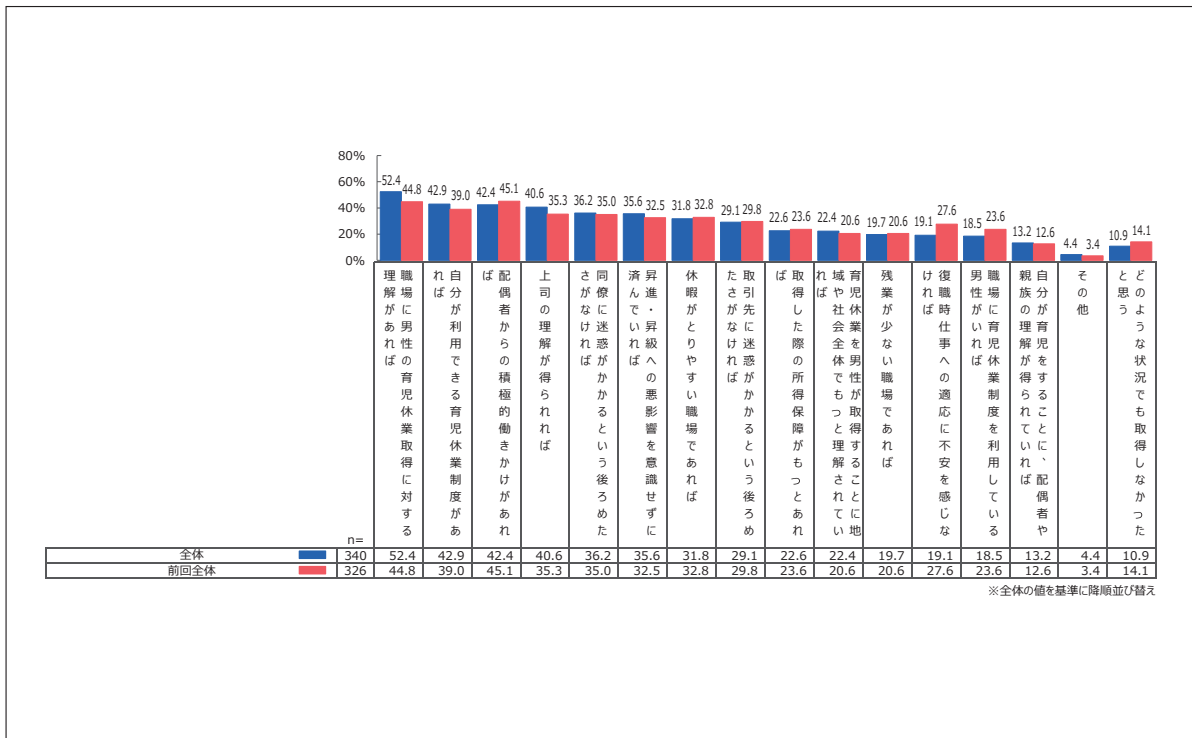
Q38_2 お子さんがいる男性及び女性におたずねします。一般的に女性が出産後も働き続けるにあたり、どのようなことが必要だと思いますか。あてはまるものをすべてお答えください。また、そのうち、あなた自身（もしくはあなたの配偶者）が第1子を出産されたときにあてはまっていたものについて、すべてお答えください。／第1子出産に際し、実際にあてはまったものすべて（MA）



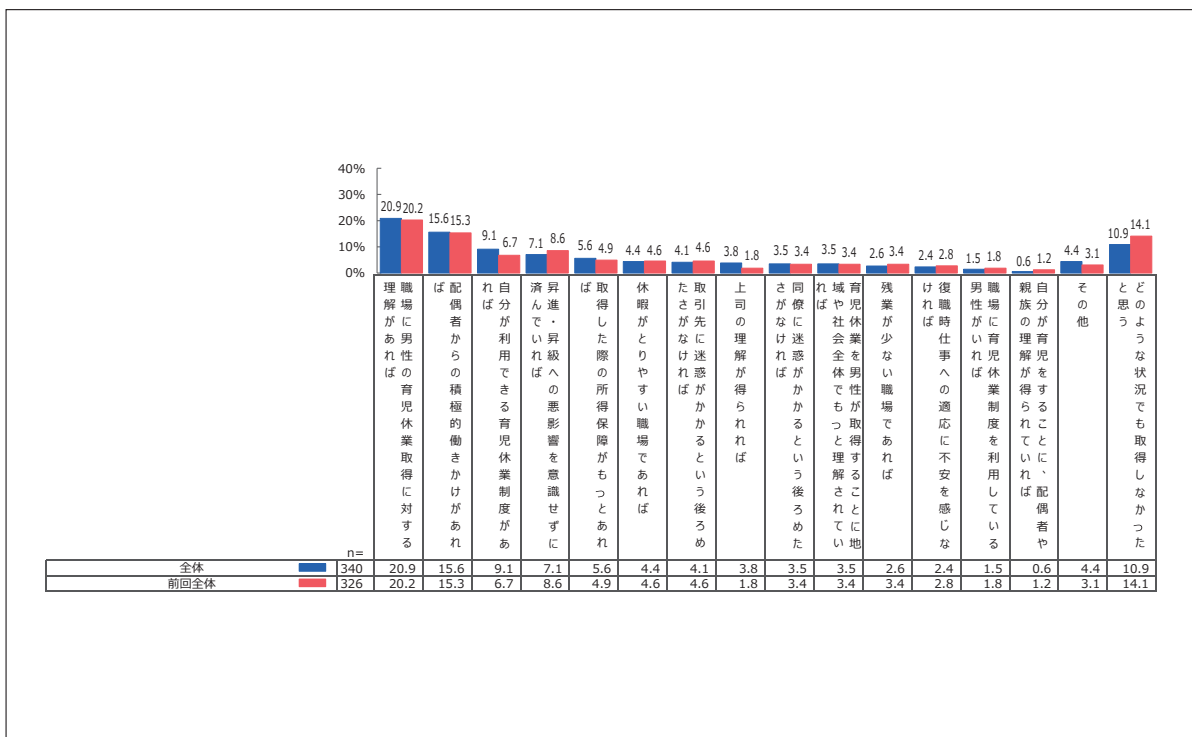
Q39 男性の方におたずねします。あなたは、第1子が産まれるまでの間、「育児休業制度」のご自身の利用についてどのようにお考えでしたか。（SA）

		(%)						
		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は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		
n=								
全体	340	10.3	20.3	44.4	7.6	17.4		
年代	25歳以下	13	46.2		23.1	23.1	7.7	
	26～30歳	15	20.0	46.7		26.7	6.7	
	31～40歳	102	14.7	28.4	36.3		6.9	13.7
	41～50歳	105	7.6	16.2	48.6		4.8	22.9
	51～60歳	64	1.6	15.6	56.3		12.5	14.1
	61歳以上	41	4.9	7.3	48.8		9.8	29.3
未既婚・子どもの有無	未婚（子供なし）	59	18.6	28.8	40.7		5.1	6.8
	未婚（子供あり）	1	100.0					
	既婚（子供なし）	36	11.1	22.2	47.2		8.3	11.1
	既婚（子供あり）	231	8.2	17.7	44.6		8.7	20.8
	離別・死別（子供なし）	5	20.0	20.0	60.0			
	離別・死別（子供あり）	8	25.0	37.5		37.5		
前回全体	326	10.1	16.9	41.4		9.5	22.1	

Q40_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)



Q40_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)



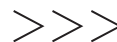
3. 近畿会女性会計士委員会及び ダイバーシティ推進委員会に おける公認会計士のワーク・ ライフ・バランスとキャリア の調査研究の実績

■調査・研究発表

- 平成30年 3月 第49回日本公認会計士協会中日本五会研究大会 研究発表
(大阪／グランフロント)
「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」中間報告
- 平成31年 3月 第50回日本公認会計士協会中日本五会研究大会 研究発表
(神戸／ポートピアホテル)
「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」全体報告
- 平成31年 3月 上記アンケート調査のレポート発行 (全123ページ)
「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」
- 令和元年 9月 第40回日本公認会計士協会研究大会 研究発表 (千葉／幕張メッセ)
「公認会計士業界が抱えるダイバーシティー・マネジメントの課題と地域経済とのオープン・イノベーション～会員向け実態調査に基づいて～」
京都大学経営管理大学院教授関口倫紀氏 (専門：人的資源管理論・組織行動論)との共同発表
- 令和 2年 8月 日本公認会計士協会 女性会計士活躍促進協議会 e-Learning 研修会 収録
「After コロナを見据えた働き方改革とダイバーシティ推進のしくみ」
京都大学経営管理大学院教授関口倫紀氏 (専門：人的資源管理論・組織行動論)との共同研修会
- 令和 4年 3月 第53回日本公認会計士協会中日本五会研究大会 研究発表
(大阪／グランフロント)
「After コロナの公認会計士のワークスタイル～2020年公認会計士のワーク・ライフ・バランス & キャリアアンケート調査をもとに～」
- 令和 4年 4月 上記アンケート調査のレポート発行 (全92ページ)
「公認会計士のワーク・ライフ・バランスとキャリアに関するアンケート調査結果—2022年版—」

上記を含む、ダイバーシティ推進委員会の活動状況は、
以下のサイトをご覧ください。

日本公認会計士協会 近畿会 HP
ダイバーシティ推進委員会の専用サイト



令和4年5月発行

日本公認会計士協会近畿会 ダイバーシティ推進委員会

会 長 北 山 久 恵

副 会 長 安 井 康 二

委 員 長 原 繭 子

副 委 員 長 小 野 寺 和 子

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT GOALS**