

第7回  
「離婚したくなる亭主の仕事」  
調査

2020 年3月

あなたの会社の **e-審査部**  
**リスクモンスター株式会社**

<https://www.riskmonster.co.jp>

## ■ 調査の概要

### 1. 調査名称

第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査

### 2. 調査方法

インターネット調査

### 3. 調査エリア

全国

### 4. 期間

2020年2月17日(月)～2月19日(水)

### 5. 調査対象者

20～49歳の既婚者 女性個人 600人

### 6. 有効回収数

600サンプル

### 7. 回答者の属性

性別・年齢層

	20代	30代	40代	合計
既婚女性	200	200	200	600
合計	200	200	200	600

## 1. 調査結果

### [1] 「離婚したくなる亭主の仕事」／夫の仕事に対する満足度

調査対象者 600 名に対し、「夫の仕事に対する不満の有無」を調査したところ、約半数にあたる 47.5%が、夫の仕事に対して「不満がある」との回答結果となった。

「不満がある」と回答した内訳を年齢別でみると、「30 代」(回答率 51.5%)が最も高く、次いで「20 代」(同 48.0%)、「40 代」(同 43.0%)と続いている。

夫の年収別に不満の有無を集計したところ、「300 万円以上 400 万円未満」(同 61.8%)が最も高く、次いで「300 万円未満」(同 58.5%)、「400 万円以上 500 万円未満」(同 55.3%)、「500 万円以上 600 万円未満」(同 53.3%)という結果となった。夫の年収が低いほど、妻の不満が高くなり、特に、民間企業の平均年収 441 万円(平成 30 年民間給与実態統計調査より)を下回る年収 400 万円未満の層において、不満が高いことがうかがえる。

「夫に対する転職希望の有無」を調査したところ、27.3%が「転職して欲しい」と考えているという結果となった。「転職して欲しい」と回答した内訳を年代別でみると、「30 代」(回答率 31.5%)が最も高く、次いで「20 代」(同 31.0%)、「40 代」(同 19.0%)の順となり、前回同様に、「20 代」、「30 代」と「40 代」で回答率に差が見られる結果となった。仕事、家庭ともに、求められる役割が多い責任世代の「40 代」は、リスクが伴う転職への寛容さが、他世代よりも低いことがうかがえる。

夫の年収別に転職希望の有無を集計したところ、「300 万円未満」(回答率 43.1%)が最も高く、次いで「300 万円以上 400 万円未満」(同 41.2%)、「400 万円以上 500 万円未満」(同 36.0%)となった。年収 1,500 万円以上の層においても転職希望が高い回答率となっているものの、それ以外の層においては、夫の年収が低くなるにつれて夫に対する転職希望が高まっていることが確認できた。

「夫の仕事を原因とする離婚意識の有無」を調査したところ、全体の 11.8%が「夫の仕事が原因で離婚したい」と考えている結果となった。

「離婚したい」と回答した内訳を年代別でみると、「30 代」(回答率 14.0%)が最も高く、次いで「20 代」(同 11.0%)、「40 代」(同 10.0%)という結果となった。全ての世代において、前回回答率を上回り、10 人に 1 人が、夫の仕事が原因で離婚したいと思っていることが明らかになった。

夫の年収別に離婚意識の有無を集計したところ、「300 万円未満」(回答率 21.5%)が最も高く、次いで「300 万円以上 400 万円未満」(同 16.2%)となり、夫の年収が低いほど、離婚意識が高い傾向となった。

さらに、妻の就業状況別に夫の仕事に対する「不満」、「転職希望」、「離婚意識」の有無を集計したところ、全てにおいて、専業主婦よりも、共働きの妻の方が、上回る結果となった。自身が働いている分、夫の勤務先の状況に対してより不満点が見えやすくなっている結果であるといえよう。

(図表A)

「夫の仕事に対する満足度」を業種別に集計したところ、「不満」、「転職希望」、「離婚意識」のいずれにおいても全体平均を超える回答率となったのは、「鉱業」、「建設業」、「運輸業」、「小売業」、「専門サービス業」、「娯楽業」であった。

中でも、「運輸業」は、前回調査に続いて「不満」、「転職希望」、「離婚意識」の全てにおいて全体平均を超える回答率となっている。近年、「運輸業」など物流業界は、e コマース市場の拡大により仕事量が増加する一方で、労働力が不足しており、1人あたりの業務負担の増加が業界全体の課題となっている。「運輸業」においては、夫の仕事の繁忙感が、妻の不満を高める引き金となっているとも考えられる。(図表B)

## [2] 「離婚したくなる亭主の仕事」／夫の仕事に対する不満理由

「夫の仕事に不満がある」と回答した理由について集計したところ、最も多かった理由は、「給料が低い」(回答率 71.6%)であり、次いで「残業が多い」(同 33.3%)、「福利厚生が不十分」(同 22.8%)となった。前回に引続き、「給料が低い」の回答率が圧倒的に高く、妻が夫の仕事に不満を持つ大きな要因といえる。

不満理由について年齢層別に見ると、「給料が低い」という理由は、「40代」(同 81.4%)が最も高く、次いで「30代」(同 73.8%)、「20代」(同 60.4%)の順となった。一方で、「残業が多い」という理由は、「20代」(同 46.9%)が最も高く、次いで「30代」(同 32.0%)、「40代」(同 19.8%)となっている。年齢層が高いほど、夫の収入に大きな不満を持っており、また、年齢層が若いほど、帰宅時間の遅さが妻の不満につながっていることがうかがえる。(図表C)

夫の年収別の不満理由を見ると、「給料が低い」は、「300万円以上 400万円未満」では、9割に迫る回答率となっており、夫の収入への不満は、年収の低さと概ね比例していることが読み取れる。また、不満理由のうち「残業が多い」は、ほとんどの年収層において、「給料が低い」に次ぐ回答率となっている。働き方改革関連法案が施行され、企業側からの強制的な残業抑制が進む中でも、依然として妻は夫の残業の多さに不満を持っていることがうかがえる。(図表D)

夫の仕事に対する不満理由を「不満」、「転職希望」、「離婚意識」のそれぞれで集計したところ、全てにおいて、「給料が低い」が最も高い回答率となった。妻が離婚まで考える重要な要素として、夫の収入の低さが挙げられるといえよう。(図表E)

## [3] 「離婚したくなる亭主の仕事」／夫の勤務先の「働き方改革」実施状況

夫の勤務先の「働き方改革」の実施状況を調査したところ、過半数以上が夫の勤務先で「働き方改革を実施していない」と回答し、「働き方改革を実施している」は全体の 44.7%にとどまる結果となった。

「働き方改革を実施している」企業の方が多く、全体平均を超える回答率となった業種は、「食品製造業」、「資材製造業」、「機械器具製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「小売業」、「金融・保険業」、「不動産業」、「教育、学習支援業」、「公務」であった。一方で、週休1日や時間外労働が常態化し、長時間労働の是正が大きな課題となっている「建設業」においては、働き方改革の未実施が目立つ結果となった。2020年4月以降、大企業のみが対象となっていた働き方改革関連法案に基づく罰則規定が、中小企業に対し順次適用される。多くの企業にとって、働き方改

革への取り組みは、喫緊の課題であるはずだが、業種によって、現時点での実施状況に差が出る結果となった。(図表F)

働き方改革実施内容に対する妻の評価を集計したところ、「働き方改革を実施しており、内容に満足している」(回答率 14.7%)、「働き方改革を実施しているが、実施内容に満足していない」(同 30.0%)、「働き方改革を実施しておらず、今後実施してほしい」(同 33.8%)、「働き方改革を実施しておらず、今後も実施を希望しない」(同 21.5%)という結果になった。「働き方改革を実施している」企業に対しては、3分の2が未だ取り組みが不十分と考えていることがうかがえる。また、働き方改革の実施の有無に関わらず、「働き方改革を推進してほしい」という回答が全体の 63.8%存在していることが明らかになった。(図表 G)

さらに、夫の仕事に対して「不満」、「転職希望」、「離婚意識」を有している妻においては、その大半が夫の勤務先に対して「働き方改革を推進してほしい」と考えていることが明らかとなった。妻として、夫の勤務先に対して「働き方改革の推進」を望んでいるものの、十分に実現していないことが夫の仕事への不満につながってものと考えられる。(図表 H)

#### [4] 「離婚したくなる亭主の仕事」／夫の勤務先の「働き方改革」実施内容

夫の勤務先における「働き方改革の実施内容」について集計したところ、「残業の制限」(回答率 55.2%)が最も高く、次いで「有給休暇取得の促進」(同 54.5%)、「育児休暇の導入」(同 27.2%)となった。「残業の制限」、「有給休暇取得の促進」は、実施内容に満足している妻と実施内容に満足していない妻ともに高い回答率となっており、実施内容に対する評価が二分していることがうかがえる。(図表I)

さらに、「今後進めてほしい働き方改革」について集計したところ、「有給休暇取得の促進」(回答率 36.8%)が最も高く、「残業の制限」(同 35.2%)、「人員増加による業務負担の軽減」(同 28.2%)の順となった。「有給休暇取得の促進」や「残業の制限」により、夫の勤務時間の低減を求める妻が多いことがうかがえる。

また、「働き方改革の実施内容」と「今後進めてほしい働き方改革」を比較すると、「有給休暇取得の促進」と「残業の制限」が上位項目として共通している一方で、「今後進めてほしい働き方改革」では、「育児休暇の導入」や「フレックスタイム制の導入」よりも「人員増加による業務負担の軽減」の方が上位にランクインしていることから、「企業側」と「従業員側」とで、求める取組に相違があることがわかった。(図表 J)

## 2. 総評

厚生労働省発表の人口動態統計(2018年)によれば、婚姻件数 58.6 万組に対し、離婚件数は 20.8 万組であり、離婚率 35.5%と「3組に1組が離婚」している計算となる。せっかく結婚に至ったにもかかわらず離婚を決断してしまう原因はどこにあるのだろうか。本アンケートは、離婚に至る様々な原因の中で、「夫の仕事」が婚姻関係へ与える影響について調査したものである。

今回の調査結果の[1]において、「夫の仕事に対して妻の2人に1人は不満」を持ち、「3人に1人は夫に転職して欲しい」と考え、「10人に1人は夫の仕事が原因で離婚したい」と思っていることが明らかとなった。

[2]によれば、夫の仕事に対する妻の不満は「夫の収入」や「残業の多さ」が影響しており、残業が多く労働時間が長いにもかかわらず、収入が低いことを不満に思っている様子が見える。また、[4]によれば、「残業の制限」や「有給休暇取得の促進」を中心に働き方改革を推進している企業が一定数いるものの、未だ働き方改革が実施されていない企業も多く、過半数以上の妻が、現状の働き方改革の取り組み状況に満足していないことが判明した。

現状では、働き方改革で削減された残業代を従業員の基本給等へ還元している企業は少なく、残業代が減ることにより、収入が減少する夫が増加することが想定される。妻は、夫に「より多くの稼ぎ」と「家庭での時間」を求めているが、「残業をせずに早く家に帰ること」が、収入の増加に必ずしも直結しておらず、夫としては、板ばさみの状態にあるということになる。

さらに、「今後進めてほしい働き方」としては、「人員増加による業務負担の軽減」の実施を求める声が多い結果となった。働き方改革によって、長時間労働の是正は進められているものの、業務量の調整が行われていないがために、業務負担が増していると感じている意見もあるであろう。

収入の上昇や業務効率の改善が見込めない中での、「残業の制限」や「有給休暇取得の促進」の実施は、従業員の労働意欲を削ぐほか、従業員の家族からの不満を高めることにつながりかねない。

企業としては、働き方改革関連法案に則り、長時間労働や賃金格差の是正にとりくまなければならない一方で、収益水準の維持も実現せねばならず、従業員側から、人員増加による業務負担の軽減を求められても、企業側としては、固定費増となる人員増加には慎重にならざるを得ないという事情もある。収益の確保と従業員の満足度を両立させるためには、より一層の業務効率化が必要となるため、今後、アウトソーシングや RPA など業務システムの導入等が重要となる。

夫の仕事に対して妻の約半数が不満を持っており、10人に1人が夫の仕事が原因で離婚したいと考えているという事実がある中、夫自身の振舞いととも、夫の勤務先における「働き方改革」への取り組みが、仕事と家庭のバランスを良好に保つポイントになりうる。この観点で、企業には、単なる労働時間の制約に留まらない働き方改革を推進し、収益の確保を実現しながらも従業員からの要望を捉え、従業員から不満を持たれない労働環境を作っていく努力が求められよう。

図表A 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／夫の仕事に対する満足度 年齢・年収別 (n=600)

		夫の仕事に不満がある		夫に転職して欲しい		夫の仕事が原因で離婚したい	
		今回	前回	今回	前回	今回	前回
全体		47.5%	47.2%	27.3%	30.3%	11.8%	9.2%
就業状況	専業主婦	44.1%	44.8%	21.2%	26.1%	7.3%	6.7%
	共働き	49.9%	49.1%	31.5%	33.7%	14.9%	11.1%
年代	20代	48.0%	46.0%	31.0%	35.0%	11.5%	9.0%
	30代	51.5%	53.5%	31.5%	32.0%	14.0%	9.5%
	40代	43.0%	42.0%	19.5%	24.0%	10.0%	9.0%
夫の年収	300万円未満	58.5%	66.7%	43.1%	47.4%	21.5%	15.8%
	300万円～400万円	61.8%	57.6%	41.2%	41.2%	16.2%	8.2%
	400万円～500万円	55.3%	52.8%	36.0%	32.6%	10.5%	7.9%
	500万円～600万円	53.3%	51.7%	24.4%	33.3%	11.1%	5.7%
	600万円～800万円	42.1%	36.8%	14.5%	20.7%	3.9%	5.7%
	800万円～1,000万円	17.1%	27.9%	11.4%	16.3%	8.6%	16.3%
	1,000万円～1,500万円	18.5%	14.3%	11.1%	21.4%	11.1%	7.1%
	1,500万円以上	16.7%	40.0%	33.3%	40.0%	0.0%	40.0%

※背景色付きは、全体の回答率を超える数値

図表B 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／夫の仕事に対する満足度 業種別 (n=600)

		夫の仕事に不満がある		夫に転職して欲しい		夫の仕事が原因で離婚したい	
		今回	前回	今回	前回	今回	前回
全体		47.5%	47.2%	27.3%	30.3%	11.8%	9.2%
夫の業種	農業	50.0%	66.7%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%
	漁業	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	鉱業	50.0%	37.5%	50.0%	25.0%	50.0%	12.5%
	建設業	61.1%	37.5%	33.3%	25.0%	14.8%	12.5%
	食品製造業	46.2%	34.8%	38.5%	21.7%	46.2%	8.7%
	資材製造業	60.0%	41.2%	20.0%	35.3%	0.0%	5.9%
	機械器具製造業	40.0%	46.3%	22.9%	22.0%	2.9%	4.9%
	その他製造業	46.8%	36.4%	21.3%	13.6%	8.5%	11.4%
	電気・ガス・熱供給・水道業	46.7%	46.2%	40.0%	23.1%	20.0%	0.0%
	情報通信業	43.6%	44.7%	15.4%	21.1%	7.7%	0.0%
	運輸業	63.6%	56.0%	42.4%	36.0%	18.2%	12.0%
	卸売業	45.5%	54.5%	27.3%	54.5%	4.5%	18.2%
	小売業	58.5%	45.0%	39.0%	35.0%	12.2%	12.5%
	金融・保険業	41.2%	46.2%	29.4%	19.2%	0.0%	3.8%
	不動産業	40.0%	53.3%	13.3%	53.3%	20.0%	20.0%
	専門サービス業	50.0%	36.4%	37.5%	27.3%	12.5%	18.2%
	飲食店、宿泊業	54.2%	64.0%	25.0%	44.0%	20.8%	16.0%
	娯楽業	71.4%	54.5%	57.1%	27.3%	28.6%	27.3%
	教育、学習支援業	34.8%	50.0%	34.8%	18.8%	13.0%	12.5%
	医療、福祉	53.3%	51.1%	35.6%	48.9%	11.1%	8.9%
その他サービス業	45.5%	52.3%	30.9%	40.9%	16.4%	2.3%	
公務	20.8%	42.2%	0.0%	8.9%	2.1%	4.4%	
その他	37.9%	60.0%	20.7%	42.5%	10.3%	7.5%	

※背景色付きは全体の回答率を超える数値

図表C 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／不満理由（年齢別）（n=285/複数回答）

	女性全体			20代	30代	40代
	今回	前回	変動			
給料が低い	71.6%	73.5%	▲ 1.9	60.4%	73.8%	81.4%
残業が多い	33.3%	37.1%	▲ 3.8	46.9%	32.0%	19.8%
福利厚生が不十分	22.8%	17.0%	+5.8	24.0%	28.2%	15.1%
休みが少ない	20.4%	19.1%	+1.3	28.1%	18.4%	14.0%
土日休みでない	17.2%	18.0%	▲ 0.8	22.9%	13.6%	15.1%
ブラック企業	14.4%	14.1%	+0.3	25.0%	9.7%	8.1%
勤務形態が不規則	13.7%	17.0%	▲ 3.3	18.8%	10.7%	11.6%
将来性が感じられない会社	11.9%	17.0%	▲ 5.0	13.5%	15.5%	5.8%
出張などで不在が多い	6.3%	3.2%	+3.1	8.3%	5.8%	4.7%
転勤が多い	4.9%	4.9%	▲ 0.0	3.1%	6.8%	4.7%
周囲との生活のペースが異なる	4.6%	10.6%	▲ 6.0	7.3%	1.0%	5.8%
雇用形態が正社員ではない	3.5%	3.2%	+0.3	2.1%	3.9%	4.7%
清潔感がない	1.8%	2.5%	▲ 0.7	2.1%	1.0%	2.3%
企業のイメージが悪い	1.4%	2.1%	▲ 0.7	1.0%	1.9%	1.2%
居住環境（社宅など）が悪い	1.1%	1.8%	▲ 0.7	1.0%	0.0%	2.3%
その他	4.6%	3.5%	+1.0	5.2%	4.9%	3.5%

※背景色付きは、上位3項目

図表D 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／不満理由（年収別）（n=285/複数回答）

	女性全体	夫の年収							
		300万円未満	300万円～400万円	400万円～500万円	500万円～600万円	600万円～800万円	800万円～1000万円	1000万円～1500万円	1500万円以上
給料が低い	71.6%	78.9%	88.1%	77.8%	66.7%	50.0%	16.7%	60.0%	0.0%
残業が多い	33.3%	31.6%	35.7%	34.9%	41.7%	25.0%	16.7%	20.0%	100.0%
福利厚生が不十分	22.8%	21.1%	28.6%	14.3%	29.2%	28.1%	33.3%	0.0%	0.0%
休みが少ない	20.4%	13.2%	16.7%	27.0%	16.7%	28.1%	0.0%	20.0%	0.0%
土日休みでない	17.2%	21.1%	28.6%	11.1%	16.7%	15.6%	0.0%	20.0%	0.0%
ブラック企業	14.4%	13.2%	19.0%	11.1%	10.4%	21.9%	0.0%	0.0%	0.0%
勤務形態が不規則	13.7%	18.4%	11.9%	12.7%	16.7%	6.3%	16.7%	40.0%	0.0%
将来性が感じられない会社	11.9%	15.8%	16.7%	15.9%	4.2%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
出張などで不在が多い	6.3%	0.0%	4.8%	1.6%	12.5%	12.5%	0.0%	20.0%	0.0%
転勤が多い	4.9%	7.9%	2.4%	1.6%	6.3%	6.3%	16.7%	20.0%	0.0%
周囲との生活のペースが異なる	4.6%	7.9%	0.0%	1.6%	6.3%	12.5%	0.0%	20.0%	0.0%
雇用形態が正社員ではない	3.5%	13.2%	7.1%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
清潔感がない	1.8%	0.0%	0.0%	4.8%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
企業のイメージが悪い	1.4%	2.6%	2.4%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
居住環境(社宅など)が悪い	1.1%	2.6%	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%
その他	4.6%	10.5%	2.4%	4.8%	2.1%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%

※背景色付きは、回答率が最も高い項目

図表E 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／不満理由 (n=不満 285、転職 164、離婚 71/複数回答)

	夫の仕事に不満がある		夫に転職して欲しい		夫の仕事が原因で離婚したい	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回
給料が低い	71.6%	73.5%	60.4%	61.0%	63.4%	63.6%
残業が多い	33.3%	37.1%	33.5%	34.1%	36.6%	30.9%
福利厚生が不十分	22.8%	17.0%	4.9%	17.0%	9.9%	21.8%
休みが少ない	20.4%	19.1%	25.6%	18.1%	29.6%	10.9%
土日休みでない	17.2%	18.0%	17.1%	18.7%	11.3%	18.2%
ブラック企業	14.4%	14.1%	11.6%	15.9%	15.5%	12.7%
勤務形態が不規則	13.7%	17.0%	19.5%	15.4%	25.4%	9.1%
将来性が感じられない会社	11.9%	17.0%	1.8%	18.7%	2.8%	29.1%
出張などで不在が多い	6.3%	3.2%	17.1%	2.7%	9.9%	3.6%
転勤が多い	4.9%	4.9%	4.9%	4.4%	4.2%	3.6%
周囲との生活のペースが異なる	4.6%	10.6%	1.2%	9.9%	1.4%	12.7%
雇用形態が正社員ではない	3.5%	3.2%	19.5%	2.7%	21.1%	9.1%
清潔感がない	1.8%	2.5%	4.3%	2.7%	2.8%	3.6%
企業のイメージが悪い	1.4%	2.1%	1.8%	2.2%	2.8%	5.5%
居住環境(社宅など)が悪い	1.1%	1.8%	0.0%	1.6%	1.4%	0.0%
その他	4.6%	3.5%	0.0%	3.3%	0.0%	1.8%

※背景色付きは、上位3項目

図表F 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／夫の勤務先の「働き方改革」実施状況 (n=600)

		「働き方改革」実施	「働き方改革」未実施
全体		44.7%	55.3%
夫の業種	農業	50.0%	50.0%
	漁業	33.3%	66.7%
	鉱業	50.0%	50.0%
	建設業	22.2%	77.8%
	食品製造業	69.2%	30.8%
	資材製造業	53.3%	46.7%
	機械器具製造業	68.6%	31.4%
	その他製造業	48.9%	51.1%
	電気・ガス・熱供給・水道業	53.3%	46.7%
	情報通信業	33.3%	66.7%
	運輸業	39.4%	60.6%
	卸売業	36.4%	63.6%
	小売業	53.7%	46.3%
	金融・保険業	70.6%	29.4%
	不動産業	53.3%	46.7%
	専門サービス業	50.0%	50.0%
	飲食店、宿泊業	37.5%	62.5%
	娯楽業	28.6%	71.4%
	教育、学習支援業	65.2%	34.8%
	医療、福祉	31.1%	68.9%
その他サービス業	30.9%	69.1%	
公務	60.4%	39.6%	
その他	37.9%	62.1%	

※背景色付きは全体の回答率を超える数値

図表G 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／「働き方改革」実施内容に対する妻の評価 (n=600)

「働き方改革」実施		「働き方改革」未実施	
44.7%		55.3%	
実施内容に満足している	実施内容に満足していない (更に「働き方改革」を進めてほしい)	今後「働き方改革」を進めてほしい	「働き方改革」を進めて欲しい とは思わない
14.7%	30.0%	33.8%	21.5%

図表H 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／「働き方改革」実施状況に対する評価×満足度

(n=不満 285、転職 164、離婚 71/複数回答)

		夫の仕事に不満がある	夫に転職して欲しい	夫の仕事が原因で離婚したい
「働き方改革」実施	実施内容に満足している	8.8%	9.8%	14.1%
	実施内容に満足していない (更に「働き方改革」を進めてほしい)	30.2%	25.6%	26.8%
「働き方改革」未実施	今後「働き方改革」を進めてほしい	42.1%	47.6%	35.2%
	「働き方改革」を進めて欲しいとは思わない	18.9%	17.1%	23.9%

※背景色付きは、「働き方改革を進めてほしい」と考えている妻の回答率

図表I 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／夫の勤務先の「働き方改革」実施内容 (n=268/複数回答)

		「働き方改革」実施		
		全体	実施内容に満足している	実施内容に満足していない (更に「働き方改革」を進めてほしい)
「働き方改革」実施内容	残業の制限	55.2%	60.2%	52.8%
	有給休暇取得の促進	54.5%	60.2%	51.7%
	育児休暇の導入	27.2%	26.1%	27.8%
	フレックスタイム制の導入	19.8%	20.5%	19.4%
	人員増加による業務負担の軽減	11.6%	8.0%	13.3%
	短時間勤務の導入	10.8%	15.9%	8.3%
	介護休暇の導入	10.1%	17.0%	6.7%
	テレワーク(在宅勤務)の導入	8.6%	9.1%	8.3%
	賃金格差の解消(同一労働同一賃金精度の導入)	4.1%	1.1%	5.6%
	アウトソーシングによる業務効率化	3.7%	2.3%	4.4%
	RPAなどシステム導入による業務効率化	3.4%	3.4%	3.3%
	その他	7.5%	5.7%	8.3%

※背景色付きは、上位3項目

図表J 第7回「離婚したくなる亭主の仕事」調査／今後進めて欲しい「働き方改革」 (n=383/複数回答)

	全体	「働き方改革」実施	「働き方改革」未実施	
		実施内容に満足していない (更に「働き方改革」を進めて欲しい)	今後「働き方改革」を進めてほしい	
進めて欲しい「働き方改革」	有給休暇取得の促進	36.8%	33.3%	39.9%
	残業の制限	35.2%	33.9%	36.5%
	人員増加による業務負担の軽減	28.2%	28.9%	27.6%
	育児休暇の導入	22.2%	26.7%	18.2%
	賃金格差の解消(同一労働同一賃金精度の導入)	16.2%	16.1%	16.3%
	テレワーク(在宅勤務)の導入	15.4%	16.1%	14.8%
	フレックスタイム制の導入	13.8%	17.2%	10.8%
	短時間勤務の導入	13.3%	15.0%	11.8%
	介護休暇の導入	6.0%	7.8%	4.4%
	アウトソーシングによる業務効率化	3.4%	5.0%	2.0%
	RPAなどシステム導入による業務効率化	2.1%	3.9%	0.5%
	その他	12.5%	13.3%	11.8%

※背景色付きは、上位3項目