

第 3 章

評価部会委員からの提言

提言1

「仕事と生活の調和」の必要性について、わが国で議論が始まってから、長い年月が過ぎた。これを受け、経済界・労働界・地方公共団体の代表者、有識者・関係閣僚が一堂に会し、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設けられ、「仕事と生活の調和憲章」「行動指針」が作成された。これをもとに、本部会は進捗状況进行评估し、推進することを目的に設けられたが、それが設立されたのが2010年のことであったから、本部会が活動を開始してすでに10年余りが経過したことになる。だが、この間、はたして「仕事と生活の調和」は実際に促進されたのだろうか。

「仕事と生活の調和」といっても、人によっていろいろな捉え方がある。「官民トップ会議」はその解釈が発散しないよう、「行動指針」の中で、13の数値目標を設定し、当部会はその進捗状況を毎年評価し、これによって示される目標に特化して、具体的活動を推進し進めようとしてきた。

過去10年間における評価の結果は、前章で示された通りである。これを達成されたものと未達成のものに分け、達成された又はほぼ達成された指標について見ると、1.「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」、8.「3歳未満児の保育所等利用児童数」、11.「20～64歳男女、20～34歳男女、25～44歳女性、60～64歳男女の就業率」の3つの指標となる。その反面、未達成のものは、2.「年次有給休暇取得率」、3.「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合」、4.「メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場割合」、5.「短時間正社員制度（短時間勤務を選択できる）事業所割合」、6.「自己啓発を行っている労働者割合」、7.「第1子出産前後の女性の継続就業率」、9.「男性の育児休業取得率」、10.「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」、12.「時間当たり労働生産性の伸び率」、13.「フリータの数」の10の指標となる。なかには目標値にわずかな差で到達できなかった指標もあるが、その多くは目標値からかけ離れている。

わが国では、これら13の指標について、これまでどのような手段により達成しようとしてきたのだろうか。各主体の考えに基づき、自発的な活動・行動を促し、政府は何もしないまま自然理に達成しようとしてきたものもある。だがその一方、政府が法律を改正したり、行政の通達や支援・助成・罰則を設けて目標を達成しようとしてきたものもある。あるいは、中には自治体が地元の商工会など経済団体と協力して、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ってきたものもある。

上の13の指標のうち、目標を達成することのできた三つの指標（1, 8, 11）を見ても、市場の変化に応

じた個々の主体の自発的な行動により達成できたものもあれば、政府や自治体の積極的な働きかけがあって、はじめて達成することのできたものが混在している。逆に未達成の指標をみると、もっと行政や自治体による積極的なアプローチをしたものと、各主体の自主的な行動に任せたものと、両者が併存している。ただし行政の積極的なアプローチを求めるものにしても、これまでの政府のアプローチの仕方では達成できないものも多々含まれている。

我が国におけるこれまでの行政による積極的アプローチの多くは、企業あるいは雇用主に対する働きかけがほとんどであった。例えば時間外労働の上限規制を導入し、あるいは法定残業割増率を引き上げたり、超過勤務状況の公表の義務化などをし、「週労働時間60時間以上の雇用者割合」の押し下げを実現してきた。あるいは保育所の新設・増設・拡大による「利用児童数」の増加も自治体や政府の行動そのものであった。「労働時間の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合」の引上げなどは、今後、政府による企業への働きかけの強化を必要としているのかもしれない。

しかし、政府の企業への働きかけだけでは目標を達成できそうにない指標もある。むしろ政府が企業に働きかけるにしても、同時に社員など個人に直接働きかけを要する指標もある。たとえば「年次有給休暇取得率の引上げ」「男性の育児休業取得率の引上げ」「自己啓発を行っている労働者割合の引上げ」などは企業へのアプローチとともに、個々の労働者への働きかけを必要としているのではなからうか。

その時、企業を通じて個々の労働者の考えにアプローチするのか、それとも地域活動やNPOの活動を通じてアプローチするのか、いくつかのアプローチの仕方が考えられるが、ここで気を付けなければならないのが、国民の思想の自由に抵触しないようにすることであり、それへの参加を強制することはできないことである。

海外に居住経験を持つ人は、帰国後も家庭を重んじた行動をとる傾向にあることが報告されている。人々の行動は周囲の人々の行動やこれまでの経験によって大きく変わる。会社における社員の行動指針や周囲の社員の行動、あるいはNPOや自治体のセミナーや体験を通じて、人々の行動変化に直接接近していくことも効果的であることを行動経済学は教えている。今後、仕事と生活の調和を促進していくためには、個人の思想の自由に抵触しないよう十分配慮して、これまで以上に人々の行動に直接働きかけていくことも求められるのではなからうか。

提言2

- ・憲章策定からの動きを改めて振り返ると、ワーク・ライフ・バランスというコンセプトが理解されて定着し、働き方改革の様々な動きへと発展したことから、大きな成果があったと考えられる。総括文書から、特に、就業率の上昇や長時間労働者の割合（週労働時間60時間以上の雇用者の割合）の低下などは数字としてその成果が確認でき、有意義であったと考えられる。
- ・他方、時間当たり労働生産性の伸び率や自己啓発を行っている労働者の割合などいくつかの指標は十分に達成できておらず、課題も確認できた。人口構造の変化のなかで労働力希少社会を迎えている日本では、コロナ禍で、広くその必要性が認識されるよう

になったテレワーク、在宅勤務の流れも大切にしながら、労働時間や就労場所の自由度を高めること、付加価値生産性を上げる努力を継続していくことは重要である。あわせて、雇用類似の働き方、介護と仕事の両立の問題など、行動指針の数値目標に入っていなかった課題にも引き続きの取組を期待したい。

- ・少子化社会対策大綱（2020年5月閣議決定）では、子ども子育て支援に関する安定財源確保についても触れられている。若い世代が仕事をもち子育てできるようにするには、必要な社会労働政策に関する財源についても取り組む必要がある。

提言3

- ・これまでの取組については、目標達成ができなかった項目も多く、なぜ目標を達成できなかったのかについての詳細な検討が必要である。この総括においても一定の検討はなされているが、因果関係を考慮した、より精緻な分析が必要だと思われる。たとえば、それぞれの項目に関して、関連法の改正とともに具体的な施策が取り組まれたわけだが、それらがどのようなインパクトをどの程度与えたのかを明らかにして、改善すべき課題をエビデンスをもとに抽出していく必要がある。
- ・目標達成できなかった項目の多くは、規制など政策によって直接的に介入することができないものが多

いように思われる。それゆえ、国民や企業に対して目標達成のための適切なインセンティブを付与していくと同時に、国民や企業と相互にコミュニケーションをとり、「仕事と生活の調和」の重要性を伝えていく努力も必要である。

- ・少子・超高齢社会を迎え、次世代においても日本社会が持続可能であるために、現世代の「仕事と生活の調和」を推進していくことが重要となる。近視眼的な観点ではなく、長期的視点に立ち、現世代にとっては必ずしも利得とはならないものであっても、次世代につながる施策は積極的に実施していくべきだ。

提言4

2007年に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章が策定され、理念としての重要性が認識されたものの、その後の社会の変化を見ると、社会の実態はそこから遠ざかっていったと言っても過言ではないだろう。

なぜワーク・ライフ・バランス社会は実現されなかったのだろうか。仕事と家庭の両立支援は充実したものの、日本の雇用慣行において、労働時間や働く場所などが限定されておらず、会社の命令にしたがって残業や配置転換に応じなければならない中核に位置する正社員の働き方を変えることができなかった。

もちろん地域限定で働く正社員や短時間正社員、あるいは仕事が限定されている正社員など正社員の多様化が図られてきた。しかし、そのような限定された職種や時間で働く労働者は無限定正社員に比べて処遇が下げられたり、昇進が遅れたりしている。つまり職場の処遇制度において、仕事優先の生き方をするインセンティブが内包されているのである。そして、オフィスに行き長いあいだそこで過ごすことが評価される長時間労働の企業文化ができあがってきた。そのために、在

宅勤務は日本の企業組織になじまなかったのである。

ところが、この間コロナ下で、テレワークの導入が進められた。生産性本部が実施した調査によると、まだ実際にテレワークをしている就業者の人の数は限られるが、経験をした人の8割は継続してテレワークをしたいと答えている。また、2020年6月の内閣府の調査では、テレワーク経験者の64%がそれ以前に比べて生活を重視するようになったと回答している。また、単身赴任制度の見直しに踏み込んだ企業もある。

現在のところテレワークは主に大手企業の専門職や管理職に就く男性正社員にとどまっており、多くの女性はそこから排除されている。また、過重労働の問題や環境整備の問題など、多くの課題が明らかになっている。とはいうものの、日本の社会に柔軟な働き方を根づかせ、仕事と家庭の調和が図れる働き方を導入する千載一遇のチャンスが訪れていることも確かである。いまその好機をみすみす逃してしまうのか、それとも新しい働き方を根づかせることができるのか、今日本の社会はワーク・ライフ・バランス社会に向けての重要な転換点に立っているのではないだろうか。

提言5

「仕事と生活と調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」は、2007年12月18日にとりまとめられた。憲章や行動指針が作成された背景には、少子化の進展の解消（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略会議の中間報告2007年6月1日）や多様な人材が活躍できる労働市場への転換（「経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第1次報告」同年4月6日）、さらには男女共同参画の促進に関する議論（「男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワークライフバランス）に関する専門調査会中間報告」（同年5月24日）があったことを確認する必要がある。こうした3つの報告や議論を踏まえて、憲章や行動指針がまとめられたのである。具体的に説明すると、仕事や生活の調和が必要されている背景には、短時間勤務の非正社員が増加する一方、正社員の実労働時間高止まりするいわゆる働き方の2極化があった。このことが働き方や結婚、さらには出産・子育てなどに関する国民の希望の実現を制約していたのである。例えば、共働き世帯が増加しているにもかかわらず夫が長時間労働の結果、結婚すると女性は専業主婦かあるいは働く場合でも短時間勤務を選択せざるを得ない事態に直面することが多かった。そう

した結果が、少子化の進展や女性の活躍の場の阻害、さらには男女共同参画の遅れをもたらしていたのである。つまり、憲章や行動指針の目的は、日本の社会構造を改革し、就業や家族形成などに関する国民の希望が実現しやすい社会へと改革することを通じて、少子化の進展の解消や男女共同参画の実現を意図していたのである。

憲章や行動指針は法的な根拠を持たず、政労使のトップが合意し、とりまとめたものであったが、その後、それらの趣旨や内容は法律面で整備されることになった。例えば、育児介護休業法改正、次世代法改正、女性活躍推進法制定、働き方改革関連法制定などである。例えば、2018年に公布された「働き方改革関連法」の説明文書には、「過去20年間、フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいであり、多様な人材が活躍できたり、仕事と子育てや介護の両立が無理なくできるためには、長時間労働の是正が不可欠」と記載されており、まさに憲章や行動指針が目指してきたものである。今後は、憲章や行動指針の趣旨を踏まえ、法的な根拠を踏まえて、仕事と生活の両立が可能な社会の実現に取り組むことが政労使に求められている。

提言6

仕事と生活の調和の推進にあたっては、中小企業の生産性の向上を通じた、働き方改革を推進していくことが不可欠である。また、規制緩和や制度改革により企業の自由度や裁量を高め、多様で柔軟な働き方を拡充していくことが必要である。中小企業における仕事と生活の調和の推進にあたって、政府等に対し、今後求められる取組は以下のとおりである。

〈提言1〉中小企業における働き方改革の推進

中小企業において、生産性向上を通じた、「働き方改革」の推進は不可欠である。したがって、設備投資やデジタル実装による生産性向上・業務効率化に資する支援を強化・拡充していくことが必要である。また、中小企業は、人材、ノウハウが乏しいため、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化の履行確保に向け、丁寧且つきめ細かい相談支援を継続していくことが求められる。

〈提言2〉多様で柔軟な働き方の普及・定着支援

新型コロナウイルスの影響により、時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方に対する機運が高まっている。テレワークは、感染拡大防止対策や災害時の危機管理対応はもとより、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として生産性の向上や子育て、介護・看護との両立など、多くの効果が期待されていることから、更なる普及・定着を図っていくことが求められる。については、導入支援、生産性向上に資する活用支援など一連の支援策や助成金等の措置を強化・拡充していくことが重要である。また、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制の普及・定着への支援等、労働者の意欲や能力が十分に発揮され、柔軟且つ創造的な働き方ができる制度の普及に取り組むことが必要である。

提言7

・様々な媒体での制度・施策の情報提供と、好事例の展開

中小企業・小規模事業者は、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革への取組について、経済・雇用情勢が厳しい中では特に負担感を感じる企業も多く、国は業種や規模ごとに取組の先行事例や好事例を広く収集・展開し、積極的な取組を促進する必要がある。

・専門家や助成制度による企業の取組、定着への支援策の充実

ワーク・ライフ・バランスや働き方改革へ意欲的な企業に対し、資金やノウハウ、人材不足が制約とならないよう、新型コロナウイルス感染拡大を契機に高まったテレワークや、生産性向上のためのデジタル化等の取組を実現、定着させるため、専門家や助成制度による各種支援策の充実が必要である。

提言8

これまで多くの企業は、労働時間削減や年休取得促進等、インプット（労働投入）の効率化を中心とした働き方改革を進めてきた。男性が育児休業取得時に限らず育児を担うことが当然になり、女性が継続就労しより活躍できる環境を整えていくうえでも、こうした取組はこれからも必要である。他方、今後は、そうした取組を着実に進めながら、働き手のエンゲージメントの向上を通じて企業の価値創造力を強化し、アウトプット（付加価値）の最大化に注力する取組へと深化させていくことが重要である。

働き手のエンゲージメントを高めるためには、「働きがい」と「働きやすさ」の双方を実感できる人事労務施策と、これを支える健康経営の推進により働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方を実現していくことが求められる。

働きがい高める施策として、社内公募制度や社内副業制度の導入、人事部門やキャリア・コンサルタント等によるキャリア面談の実施といった自律的なキャリア形成を支援するための施策がある。社員の主体的な学びの促進と支援を図る観点からは、デジタルスキルやリテラシー向上支援に向けた研修・セミナーの実施、リカレント教育の推進、自己啓発のための休暇・休業制度あるいは時短勤務制度の導入・拡充などのほか、外部の研修・セミナーの受講料、資格試験の受験費用の一部あるいは全部を補助することも考えられる。

働きやすさを高める施策としては、テレワークやフレックスタイム制度、勤務間インターバル制度、育児・介護・病気治療と仕事の両立支援施策、仕事時間・勤務地を限定した正社員制度の導入・拡充などもある有益な選択肢として検討することが必要である。

特にテレワークは場所と時間に捉われない働き方の重要な選択肢の一つである。推進自体を目的化するのではなく、企業は自社の業務の特性や、社員の状況（経験、能力、家庭の事情等）を総合的に勘案し、出社とテレワークのベストミックスのあり方をまず検討する必要がある。自社における導入目的を明確化し、それに見合った制度やツールを整備した上で、経営トップ自ら社員に発信し、理解の醸成を図ることが重要である。また、場所と時間に捉われない働き方は、社員の自主性を尊重した働き方と言い換えることが出来る。各種柔軟な労働時間制度の拡充や副業・兼業の普及などにも一層取り組むことが求められる。

多様な人材の活躍推進の観点からは、両立支援制度の整備に加え、産前産後休業や育児休業の取得によるキャリアの中断や遅れの回復が可能となるよう、評価の仕組みなど各種制度を見直すことや、DXに伴い産業構造が急速に転換していくことを背景に、官民が学び直しを強力に進めながら、人材流動化を図り多様で複線的なキャリア形成の促進につなげていくという視点に立った政策を推進すべきである。

提言9

■仕事と生活の調和推進は、引き続き政労使の三者が一体となって取り組んでいくことが望ましい

内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）によれば、「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方について「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した女性が合わせて3割を超えていた。時系列で見れば、賛成派が減少し反対派が増加傾向にあるものの、依然として固定的性別役割分担について肯定的な意識を持っている人が多いことが伺える。また、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人にその理由を尋ねたところ（複数回答可）、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」という回答が最も多かったことから、根強いジェンダー規範の存在によって育児や家事負担について性別で偏りが生じているものと考えられる。

このような家庭内における固定的性別役割分担は、夫婦間の経済力の格差から生じている側面もあり、男女間の賃金格差が依然として縮まらない企業における賃金制度もけして無関係ではない。

女性活躍推進の取組が始まって久しいが、企業の女性活躍推進だけでは国民の仕事と生活の調和は実現しない。女性の地位向上は、女性に強いるのではなく、女性自らが意欲を持てるように公共教育がそれを促すことも必要である。そして女性が教育で得た知識と自らの知恵を、正しく使える公平な社会にしていかなければならない。子どものころからのジェンダー教育によって社会の中の固定的性別役割分担やジェンダー規範を払拭する取組を国全体で進めていく必要がある。仕事と生活の調和推進は、引き続き政労使の三者が一体となって取り組んでいくことが望ましい。

提言10

テレワークは、これまで子育て・介護等と仕事の両立の手段の一つとして普及促進を行ってきたが、今般の感染症拡大による感染防止対策として、これまでにない規模で在宅勤務等のテレワークが実施されることとなり、働き方が大きく変化した。

With/Afterコロナにおいて、新たな生活様式への転換が求められる中、これを契機に、ワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向けて、テレワークの一層の浸透を進める必要がある。

とりわけ、適切な労働時間管理や労働安全対策など安心して働くことができる良質なテレワークに向け

た環境整備を図るとともに、企業規模に限らず、様々な業種・職種への導入支援をさらに強化する必要がある。

また併せて、コロナ禍によるテレワークの浸透などの働き方の変化が、生活時間の確保や男性の家庭時間（家事や育児など）等において、どのような影響が生じているのか等、引き続き実態把握を行い、多様な観点からの分析のもと、好事例の周知や官民一体となったさらなる具体的な方策の検討・実施に取り組む必要がある。

1. コロナ禍からwith/afterコロナ社会への移行

新型コロナウイルス感染症拡大は、仕事と生活の全ステージに大きな変化をもたらしており、新たな生活様式や働き方を模索する動きが高まっている。

2007年以降、政府・労働組合・経済団体・自治体のトップが連携し、「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向けて取り組んできた。

今回、総括文書の発行で一定の区切りがつけられることになるが、新たな生活様式のもとこれまで以上に「仕事と生活の調和」を評価・検証していくことが必要であり、労使の取組と政府の支援はより一層の重要性を増している。すべての人々がライフステージに応じた柔軟でディーセントな働き方ができるよう、日本の労使関係の強みを活かして取り組んでいく必要がある。

2. コロナ禍で浮き彫りになった課題

・急速に普及したテレワーク（在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務など）において、長時間労働の問題を含めて労働時間管理が二の次となっている。仕事以外の時間（非労働時間）を、労働者の自由時間という側面から見るのではなく、生活時間（介護や育児、趣味や自己啓発、地域の社会活動に従事する時間）の確保に着目し、そこへのアクセスは生活への侵害であるという観点が重要である。

・一斉休校や男性の在宅勤務によって、女性の家庭内における無償労働の負担が増加している。女性のキャリアが悪影響を受けたり、無償・有償労働の負担が過剰になったりしないよう、在宅勤務においても保育所はもちろん、子育て支援事業やサービスを利用できるように十分な供給を確保するとともに、男性の育児・家事等への参入や長時間労働防止を促進すべきである。

3. 仕事と育児・介護の両立支援

・子ども・子育て支援サービスの質的な改善と量的な拡充を行い、社会全体で支える仕組みを確立し、これ

らのサービスの無償利用を可能とすることが不可欠である。そのうえで、非正規雇用など雇用形態に関わらず、また、性別に偏りなく利用することができる両立支援制度を構築する必要がある。

・仕事と育児の両立を阻害するマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを禁止する法整備を進めることが求められる。

・介護離職は、貧困の入り口になるとともに貴重な労働力の流失を招く。社会的損失を防ぐためにも、労働組合、事業主、国・地方自治体、地域住民、NPOなどが連携しながら、主体的な役割を果たし、要介護者と介護者を支えていくことが求められる。

・介護の期間が想定し難く、個々の要介護者によって適切な支援の方法も異なるため、介護者が時間単位で取得できる休暇制度の拡充など、労働時間調整を労働者が行使することのできる権利として担保すべきである。

4. 従来の「男性中心型労働慣行」からの脱却

・長時間労働をはじめとする職場の慣行全般をジェンダーの視点から横断的に見直し、定時帰宅など効率的な業務を評価する制度の導入などを通じて、男女間の労働時間と生活時間の不均衡の是正を進めることが必要である。

・日本の既婚男性の家事関連時間は国際的にも突出して短く、パートナーとの共有時間が短いことも指摘される。余暇時間が少ないことなどを踏まえ、実質的な余暇時間確保に向けた制度導入などに取り組む必要がある。

・諸外国の施策を踏まえ、様々なライフスタイルに対応する環境整備を進めるために、選択的夫婦別氏制度の導入や婚外子差別の撤廃とともに、両立支援制度の利用対象にパートナーの連れ子を養育する場合も加える、ひとり親の家族的責任を考慮した両立支援制度の整備を進めるなど、性やライフスタイルに中立な制度の整備を進めることも重要である。

提言 12

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を目指し、本部会で精力的に議論を進めてきた。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2020」でも整理されているとおり、今後も、企業と働く者、国民、国、地方公共団体が各々の立場で果たすべき役割を果たし、①仕事と生活の調和の推進全体に関する取組、②就労による経済的自立が可能な社会に向けた取組、③健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に向けた取組、④多様な働き方・生き方が選択できる社会に向けた取組を総合的に推進していく必要がある。

その上で、今後に向けて、以下3点について具体的に提言を行う。

（1）男性の育児休業取得の促進

男性の育児休業の更なる取得促進に向けて、例えば、育児休業給付金の給付率の引上げや育児休業を取得した従業員を応援する企業を支援するなど、施策の充実を図ること。さらに、男性の育児休業取得が進まない具体的要因を分析・公表し、スピード感を持った具体的対応策を講じること。

（2）中小企業等における柔軟な働き方の導入推進

中小企業・小規模事業者における女性の就業継続、正社員化、管理職登用を積極的に進めるため、長時間労働の是正や労働生産性の向上の取組みと併せ、多様で柔軟な働き方の導入を強力に押し進めること。

（3）介護離職ゼロに向けた支援

仕事と介護が両立できる職場づくりに向け、事業主・労働者双方への介護休業制度等の周知広報を強化するとともに、必要な施策を実施すること。

提言 13

ワーク・ライフ・バランスについて、多様な取組がなされるなか、突如として、コロナ禍の日常が到来し、結果的に、仕事や日常の過ごし方が激変した。極めてイレギュラーな状態ではあるが、逆に、その中で今後の仕事と生活の調和に関する、ある意味、革新的な変化が発生した。その一つは、リモートワークが常態化しつつある点である。今まで、リモートでこれほど日常の業務が処理できると考えていた人はいなかったのではない。この方向性は、コロナが終息した後も、仕事の在り方の中で継続されると考えるが、そのことにより、通勤時間がなくなり、余暇時間の増加や、オフィス等の都市部集中の緩和等々、様々な副次的効果が予測される。一方、コミュニケーション不足による心身のストレスの増加等、マイナス点も憂慮される。

リモートワークが多用される状況で、仕事と生活の質の向上を目指すため

- ①企業において、リモートで処理するテーマとアイコンタクトを要するテーマを適切に区別して、コミュニケーション不足を解消することを制度的に検討する
- ②とりわけ、社員の教育、指導等の分野では、対面による親密なコミュニケーションが必要なため、その上での配慮、施策を講じること
- ③日本特有の住環境等の関係もあるが、若い世代のリモート中心の生活は、ストレスを生みやすい。そのための住環境を含め、整備の施策等、メンタルヘルスの充実をさらに検討する
- ④コロナ禍で弱い立場（たとえばシングルマザー等）の人に様々な圧力がかかっている。DV、離婚、自殺等の現象に対する、現在以上の支援の整備等の事項について検討することが望ましい。