



目的

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、数値目標が設定されている項目について、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割等を検討するにあたっての基礎資料を収集する。

企業への意識調査

企業の意識や実態について調査を実施。

対象等	<ul style="list-style-type: none"> 従業員101人以上かつ、農林水産業、公務を除く企業 計10,000社 回収件数：2,045件（回収率20.5%）
集計方法	「平成26年度経済センサス基礎調査」を用いてのウェイトバック集計

個人への意識調査

個人の意識と実態について調査を実施。

対象等	<ul style="list-style-type: none"> インターネットによるモニター調査（20～60代の男女 計6,000名） 就労形態、性別、年齢による割付
集計方法	「平成29年就業構造基本調査」を用いて、就業形態×性別の組み合わせごとに年齢に対するウェイトバック集計を実施

調査結果のまとめ

認識された課題

企業の規模や業種による偏りの解消

ワーク・ライフ・バランスの推進体制や従業員の制度の利用状況において企業規模や業種に大きな違いがある。

両立支援対象の拡大要求

育児・介護に加えて私傷病治療、自己啓発等、仕事との両立支援対象への配慮対象拡大への要求が高まっている。

ワーク・ライフ・バランスの確保が難しい職場環境の改善

ワーク・ライフ・バランス環境の取り組み方法例を伝える具体的な改善策を示す必要がある。

労働者が求める柔軟な働き方と企業との認識の間の開きを解消する

お互いの認識の違いを理解する。

結婚・妊娠・出産を希望する、誰もが就業継続できる様な環境のさらなる整備

指摘された課題を解消する。

社会への働きかけ

- 取組の進んでいない企業や業種を見極め、個別にアプローチして対応を促す

啓発内容

- 社員の働き方が、その家族自身の生活と家族形成意識に影響することの認知を促す

企業への意識調査結果

本調査の目的（ワーク・ライフ・バランスに関する制度や運用について、企業の意識や理解状況を把握する）

1. 「従業員規模」「業種」の別などによる特徴はあるか
2. 両立支援への支援対象の広がりほどの程度か。
3. ダイバーシティやSDGsなどとの関係性・深まり状況はどうか。
4. 制度の利用促進のため工夫にどのようなものがあるか。
5. 工夫を行っている企業の特徴はあるか。

結果結果

◆ 従業員規模・業種による偏りが大きい

- 管理職への女性の登用状況については業種による差が大きい。
- 規模が大きい企業において、以下の項目が高い
 - ・ 正社員の年次有給休暇取得率
 - ・ 男性正社員の育児休業取得率
 - ・ 属性に関わらず活躍できるような人事制度等を『重視している』割合
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの推進、ダイバーシティの推進、女性活躍の推進や健康経営を、経営方針もしくは経営課題として位置付けている割合
 - ・ 育児・介護以外のテーマの両立支援を実施している割合

◆ ワーク・ライフ・バランス（両立支援）体制への拡大要求

- 育児・介護に加えて、メンタルヘルス対策、自己啓発支援、私傷病治療との両立支援、地域活動・ボランティアへの参加促進、副業や兼業に関する就業規則の見直し、不妊治療に対する支援（実施割合が高い順）を求める動きがある。

◆ ワークライフバランスの推進と他事業の取組内容との高い相関

- 「ワーク・ライフ・バランスの推進」「ダイバーシティの推進」「女性活躍の推進」について、「いずれかの方針あり・推進組織あり」の企業では、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進することを「重視している」割合が高いほか、多様な働き方や柔軟な働き方の導入に積極的に取り組んでいる。

◆ 仕事と生活の両立支援制度 実施項目間の相関関係

- 労働時間が短いほど、有給休暇取得率も高い。
→休暇を取得しやすい職場づくりのためには、長時間労働の解消が必要。
- 労働時間削減策に取り組む企業では、柔軟な働き方も推進。
- 年次有給休暇の取得率が高いほど、男性正社員の育児休業取得率も高い。
→休暇を取得しやすい職場づくりは、男性の育児休業取得促進にも寄与する。
- フレックスタイム制度、半日単位の休暇制度、時間単位の休暇制度については取得事由を問わない利用を認めている傾向が高い

◆ 社員の活躍を促すための工夫をしている企業の特徴

- 「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」について
- 重視している企業は以下の傾向が高い。
 - ・ 管理職女性比率が高い傾向にあり、企業の方針と女性の活躍状況に相関があった
 - ・ 属性に関わらず活躍できるような人事制度や制度構築を重視している割合が高い
 - ・ 社員の自主的な学びを支援している企業が多い
 - 重視していない企業は以下の傾向が高い
 - ・ 休暇を取得しにくい職場環境や、長時間働くことが評価される風土がある。

個人への意識調査結果

本調査の目的（ワーク・ライフ・バランスに関する制度や運用について、個人の意識や理解状況を把握する）

「仕事」「家庭生活」「地域社会・個人の生活等」に関し、以下について明らかにする。

1. 優先したい内容の希望と実際の一致状況や、それぞれの満足度。
2. 各内容の満足度が低い場合の要因。
3. 「就労形態」「性別」「年齢」「地域」「子の有無」「介護の有無」の別などによる、ワーク・ライフ・バランスの実現度の違い。

調査結果

◆ ワーク・ライフ・バランスの実現度

- いずれの就労形態、あるいは性別においても、「家庭生活」を優先したいという割合が高い。
- 優先内容の実際をみると、正社員、非正社員・男性、雇用者以外の就労者ほど「仕事」を優先の割合が高い。
- 優先内容の希望と実際が一致している層では、不一致層に比べて、総じて仕事と生活の両立が図られており、満足度も高い。

◆ 希望と実際の一致に影響を与える要因

- 優先内容の希望と実際の一致に影響を与える要因
⇒ 働き方、休み方、職場の状況、評価・処遇等が大きいと裏付けられた

◆ 属性（就労形態・性別・年齢）による特徴

- 男性・正社員の回答者は、女性回答者に比べて、希望と実際が不一致。

◆ 就労に対する希望とその実現状況（女性の非就労者への質問）

- 「しばらくしたら、働き始めたい」という女性回答者
⇒ 20代及び30代に特に就労希望が高い傾向あり
⇒ 配偶者・パートナーがいる方の9割超、子どもがいる割合でも6割以上が就労希望。

◆ 自己啓発に対する希望とその実現状況

- 「自己啓発を行いたかったが、行っていない」とする割合
⇒ 男女ともに正社員層が他の就労形態に比べて高い。
- 自己啓発を行うための時間的・金銭的課題や、具体的なノウハウ等について、
⇒ 女性の方がより課題を感じている。