

II. 調査結果のまとめ

II 調査結果のまとめ

1 調査結果のポイント

1.1 企業調査結果 ～企業におけるワーク・ライフ・バランス等の取組状況～

企業調査では、企業等におけるワーク・ライフ・バランスに関する意識や実態を把握するとともに、従業員規模や業種等の違いがみられるかどうか、また、ワーク・ライフ・バランスの実現度合いが高いと考えられる企業は、そうでない企業と比べてどのような特徴があるのか等を把握することを目的として、分析を行った。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組のテーマについて、「行動指針」で設定されている数値目標は、特に両立支援については子育てが中心となっている（「第1子出産前後の女性の継続就業率」「男性の育児休業取得率」「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」等）。しかし、仕事との両立を図る生活上のニーズは広がっており、「憲章」が策定された当時と比べて、企業のサポートする領域も実際に広がりつつある。そこで、本調査では、子育て以外にも介護、私傷病治療、地域活動、自己啓発、副業・兼業等の両立支援テーマをとりあげ、企業の対応状況や関心の広がりについて把握を行った。

また、近年は「ワーク・ライフ・バランス」の推進に加え、「女性活躍推進」や「ダイバーシティ経営」等を掲げ、多様な人材の能力発揮や活躍を重視している企業もみられる。加えて、多様な人材が生き生きと活躍できる組織づくりのための働き方改革の取組も活発化している。このように、ワーク・ライフ・バランス推進には、就業継続や両立支援という目的だけではなく、「仕事上の責任を果たす」という目的に示されているように、社員が能力を発揮し、積極的なキャリア形成を図ることも期待されるが、企業によってその解釈には幅があると考えられる。そこで、社員の就業継続や両立支援にとどまらず、活躍を促すことを重視し、これに対応した取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴についても把握を行った。

(1) 従業員規模・業種による特徴

◆管理職への女性の登用状況

管理職（課長職相当以上）に占める女性比率は、「0%（女性管理職はいない）」及び「0%超5%未満」がともに3割弱と、非常に低い水準となっていた。

業種別にみると、「医療、福祉」では30%以上が7割弱と管理職女性比率が高い一方、「建設業」「製造業」「運輸業、郵便業」では「0%」が5割前後を占め、業種による差がみられた。

（図表Ⅲ-6、図表Ⅲ-7）

◆長時間労働及び休暇取得の状況

正社員1人当たりの1か月の法定時間外労働（非管理職平均）は月45時間以上が約5%、週労働時間が60時間以上の正社員の割合は「0%」が5割弱を占めていた。業種別にみると、「運輸業、郵便業」において、他の業種と比べて労働時間が長い傾向にあった。（図表Ⅲ-8～図表

Ⅲ-9、図表Ⅲ-13、図表Ⅲ-14)

正社員の年次有給休暇の平均取得率は50%未満が6割弱を占め、規模が大きいほど取得率が高くなる傾向がみられた。特に、「101～300人以下」では「0%超 25%未満」が3割弱にのぼっていた。業種別にみると、「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」は他の業種と比べて取得率が高い一方、「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」は低い傾向がみられた。(図表Ⅲ-15、図表Ⅲ-16)

◆男性正社員の育児休業の取得状況

過去3年間(平成27～29年度)の男性正社員の平均育児休業取得率は、全体では「0%(育児休業取得者がいない)」が7割弱、「0%超 3%未満」が2割弱と、依然非常に低い水準となっていた。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「0%超 3%未満」が47.5%と、規模が大きいほど取得率が高い傾向がみられた。(図表Ⅲ-17)

◆結婚・妊娠・出産による女性正社員の離職状況

女性正社員が結婚・妊娠・出産により離職する割合は、「0%超 25%未満」が5割弱で最も割合が高いが、次いで、女性正社員が結婚・妊娠・出産により離職しない企業が4割弱で続いた。(図表Ⅲ-19)

◆属性に関わらず活躍できるような人事制度等の導入状況

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』とする(「重視している」と「やや重視している」の合計)割合は、年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入が5割強、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みが5割弱であった。また、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』割合は、8割弱となっていた。従業員規模別にみると、いずれの制度・仕組みについても、規模が大きいほど、『重視している』とする割合が高い傾向がみられた。(図表Ⅲ-22～図表Ⅲ-23、図表Ⅲ-28)

◆ワーク・ライフ・バランスに関する方針や推進体制の整備状況

ワーク・ライフ・バランスの推進を「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置づけている」割合は6割弱、「経営方針等に掲げている」割合は2割強で、両者をあわせると8割強となっていた。また、ダイバーシティ(多様な人材の活躍)の推進や、女性活躍の推進、健康経営についても、「経営方針等に掲げている」もしくは「経営方針等には掲げていないが、経営課題として位置づけている」をあわせると、それぞれ7割～8割程度であった。従業員規模別にみると、いずれについても、規模が大きいほど、経営方針もしくは経営課題として位置づけている割合が高い傾向がみられた。(図表Ⅲ-29～図表Ⅲ-32)

(2) ワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組テーマの広がり（介護、私傷病治療、自己啓発、地域活動、副業・兼業等）

仕事と育児・介護との両立支援については、育児・介護休業法において、育児休業制度／育児休暇や、介護休業制度／介護休暇をはじめ、一定の制度の整備等が企業に義務付けられていることから、本調査では、法定を上回る育児・介護との両立支援の実施状況について把握を行った。その結果、正社員に対しては、法定を上回る育児との両立支援については4割強、法定を上回る介護との両立支援については3割弱の企業が実施していた。（図表Ⅲ-38、図表Ⅲ-40）

また、育児・介護以外の両立支援テーマについては、実施割合が高い順に、メンタルヘルス対策（8割強）、自己啓発支援（6割強）、私傷病治療との両立支援（5割強）、地域活動・ボランティアへの参加促進（4割弱）、副業や兼業に関する就業規則の見直し（禁止規定の削除など）（1割強）、不妊治療に対する支援（1割弱）となっており、いずれも、規模が大きいほど実施している割合が高い傾向がみられた。（図表Ⅲ-42、図表Ⅲ-44、図表Ⅲ-46、図表Ⅲ-48、図表Ⅲ-50、図表Ⅲ-52）

さらに、有期契約労働者に対する両立支援を行っているかどうかみると、副業や兼業に関する就業規則の見直しを除いて、実施割合が高い順に、メンタルヘルス対策（6割強）、自己啓発支援（3割強）、私傷病治療との両立支援（3割強）、法定を上回る育児との両立支援（3割弱）、地域活動・ボランティアへの参加促進（2割強）、法定を上回る介護との両立支援（2割弱）、不妊治療に対する支援（1割弱）となっており、いずれも正社員に比べて実施割合は低くなっていた。（図表Ⅲ-39、図表Ⅲ-41、図表Ⅲ-43、図表Ⅲ-45、図表Ⅲ-47、図表Ⅲ-49、図表Ⅲ-51）

(3) 企業の推進方針・推進体制と取組内容との関係

企業がどのような目的意識を持ち、どのような方針でワーク・ライフ・バランス等の推進に取り組んでいるのか、また社内に専任の推進組織・担当者等を設けているかは、企業の取組内容や推進する上での課題等に大きく影響すると考えられることから、企業の経営方針・推進体制の有無と取組状況との関係について分析を行った。

分析では、まず「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進」「ダイバーシティ（多様な人材の活躍）の推進」「女性活躍の推進」のいずれかを経営方針等に掲げているか（方針あり／方針なし）と、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための専任組織や推進担当者等を設けているか（推進組織あり／推進組織なし）によって、企業を4つに分類した。

その結果、「いずれかの方針あり・推進組織あり」が2割強、「いずれも方針なし・推進組織なし」は5割弱であった。従業員規模別にみると、「1,001人以上」では「いずれかの方針あり・推進組織あり」が5割弱、「101～300人以下」では「いずれも方針なし・推進組織なし」が5割強であり、規模が大きいほど、「いずれかの方針あり・推進組織あり」の割合が高い傾向がみられた。（図表Ⅲ-101）

(図表Ⅲ-101 再掲) 従業員規模別にみた、ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無：単数回答 (Q3(1) × Q9 × Q10)

	合計	方針×推進組織				無回答
		いずれかの 方針あり-推 進組織あり	いずれかの 方針あり-推 進組織なし	いずれも方 針なし-推進 組織あり	いずれも方 針なし-推進 組織なし	
全体	1885	20.5	11.0	17.5	46.4	4.6
Q3(1) 正社員数 (統合) 3区分						
101人～300人以下	1322	16.0	10.8	15.9	52.5	4.8
301人～1000人以下	417	25.9	13.0	21.0	36.2	3.9
1001人以上	146	46.3	7.5	22.4	19.9	4.0

ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進組織の有無別に特徴をみると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」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8割弱と高く、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的をみても、他と比べて、多様な目的があげられた。特に、全体と比べると「多様な人材の確保」(全体+20.5%・ポイント)、「優秀な人材の確保」(全体+18.4%・ポイント)、「社員の能力発揮、活躍の推進」(全体+18.0%・ポイント)などの割合が高く、人材の確保や社員の能力発揮を重視している企業が多いことがうかがえた。(図表Ⅲ-103、図表Ⅲ-104)

さらに取組状況との関係を見ると、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、社員に対する幅広い情報提供や、広い目的や対象において活用できる制度の充実等といった多様な働き方の推進や、フレックスタイム制度、半日単位休暇等の柔軟な働き方の導入に、積極的に取り組んでいることがうかがえた。(図表Ⅲ-105、図表Ⅲ-106)

(図表Ⅲ-105 再掲) ワーク・ライフ・バランス等の経営方針・推進体制の有無別にみた、多様な働き方を推進するために行っている取組：複数回答 (Q9 × Q10 × Q15)

	合計	Q15 多様な働き方を推進するために行っている取組						無回答	
		広い目的や対象において活用できるよう制度の充実を図っている	全ての社員が無理のない働き方ができるような見直しを図っている	社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている	特定の人に負担がかからないように、様々な面で工夫を図っている	制度を利用した場合の人事評価基準や方針を周知している	その他		特に実施していることはない
全体	1885	18.4	37.2	33.5	24.4	8.8	1.2	30.2	0.9
方針×推進組織あり	387	38.3	55.9	60.7	36.0	14.6	3.0	4.3	0.6
方針×推進組織なし	208	17.2	40.5	30.5	26.5	10.7	0.0	27.4	0.9
推進組織あり	330	23.7	48.0	39.1	29.1	9.2	1.8	15.4	0.8
推進組織なし	874	7.7	23.4	20.4	17.1	5.1	0.6	48.2	0.9

ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題については、「いずれかの方針あり・推進組織あり」では、全体と比べて「部署によって制度の利用しやすさに差がある」(全体+11.8%・ポイント)が特に高くなっていた。一方、「いずれも方針なし・推進組織なし」では「経営トップの理解や協力を得ることが難しい」(全体+5.6%・ポイント)、「自社に必要な取組が分からない」(全体+3.3%・ポイント)などが高く、推進上の課題が異なることがうかがえた。(図表Ⅲ-107)

(4) 仕事と生活の両立支援のための制度の運用等に関する取組の実施状況

企業において、両立支援のための制度は、一定程度整ってきていると考えられることから、制度の有無そのものよりも、制度の利用しやすさの向上や、制度利用に当たっての運用面の支援等が重要であると考えられる。そこで、時間外労働（の少なさ）や年次有給休暇の取得率、男性正社員の育児休業取得率等が相対的に高い水準にある企業において、残業削減や休暇取得のために、どのような取組が行われているのか分析した。

まず、残業削減のために実施している取組のうち効果的な取組について、法定時間外労働別（非管理職平均）にみると、労働時間が短いほど、「残業の事前承認」「身近な上司からの声かけ」「計画的な残業禁止日の設定」「入退時間のシステム管理」をあげる割合が高くなっていた。同様に、休暇取得のために実施している取組のうち効果的な取組について、年次有給休暇の平均取得率別にみると、取得率が高いほど、「時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度」「年次有給休暇の計画的な取得の推奨」をあげる割合が高くなっていた。また、労働時間が短いほど、有給休暇取得率も高いという関係がみられており、休暇を取得しやすい職場づくりのためには、長時間労働の解消も必要と考えられる。（図表Ⅲ-112、図表Ⅲ-116、図表Ⅲ-110）

さらに、多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組をみると、法定時間外労働が長いほど「労働時間を削減する取組」をあげる割合が高い一方、短い企業では「柔軟な働き方を可能とする取組」をあげる割合が高い傾向にあり、労働時間削減が一定程度進んだ企業では、柔軟な働き方を推進することを重視していることがうかがわれた。（図表Ⅲ-111）

（図表Ⅲ-111 再掲）法定時間外労働別にみた、多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組：単数回答（Q3(4)①×Q14）

	合計	Q14 多様な人材の活躍を推進するための働き方改革で有効な取組					
		労働時間を削減する取組	柔軟な働き方を可能とする取組	労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組	いずれの取組も必要ない	わからない	無回答
全体	1885	17.6	25.0	46.2	2.7	7.3	1.1
Q3(4)① 1か月の法定時間外労働：非管理職全体	793	11.9	33.9	41.1	3.9	8.4	0.8
月15時間未満	690	17.2	18.2	56.5	1.4	5.3	1.4
月15～30時間未満	254	28.0	20.6	39.4	2.7	8.4	0.9
月30～45時間未満	82	42.6	7.1	37.9	1.2	7.8	3.4
月45時間以上	17	13.7	32.0	32.9	10.7	10.7	0.0
把握していない							

次に、男性の育児参加促進を目的として行っている取組を、男性正社員の育児休業取得率別にみると、取得率が高い企業では、「全社員に男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供実施」「配偶者が出産する男性に制度説明や休暇等取得を働きかけている」などをはじめ、いずれの項目についても、取り組んでいる割合が高い傾向がみられた。また、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という関係がみられており、日頃から休暇を取得しやすい職場づくりを推進することは、男性の育児休業取得促進にも寄与すると考えられる。（図表Ⅲ-117、図表Ⅲ-115）

そのほか、柔軟な働き方に関する制度の利用しやすさという観点から、始業・終業時間の繰上・繰下や、フレックスタイム制度、テレワーク等の制度を導入している企業について、制度の利用を育児・介護等事由に限定しているか、事由を限定することなく利用可能としているか

どうかを把握した。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いずれも「特段の事由がなくとも利用可能」の回答割合が最も高く、事由によらず利用を認めている企業が多かった。一方、始業・終業時間の繰上・繰下制度、法定を上回る1日の所定労働時間の短縮、テレワークについては、いずれも「育児事由」の回答割合が最も高く、育児等の特定の事由のみに限定している企業が多かった。(図表Ⅲ-64、図表Ⅲ-66、図表Ⅲ-68、図表Ⅲ-70、図表Ⅲ-72、図表Ⅲ-74)

(5) 社員の活躍を促すことを重視し、取組や制度運用上の工夫を行っている企業の特徴

ワーク・ライフ・バランスには、就業継続や両立支援だけではなく、社員が能力を発揮し、積極的なキャリア形成を図ることも期待される。結婚・妊娠・出産により離職する女性正社員がいないという企業は4割弱を占め、妊娠・出産により退職する女性正社員は少数という企業が一定程度となっている。今後は、少子高齢化に伴う労働力不足の深刻化や、育児・介護、病気治療、自己啓発等、男女を問わず何らかの制約の下で働く人が増加するとみられ、属性に関わらず多様な社員が活躍できる組織づくりは、企業にとってますます重要になると考えられる。そこで、本調査では、管理職に占める女性比率が高い企業や、性別にかかわらず社員の能力発揮を重視している企業の特徴について分析を行った。

その結果、管理職に占める女性比率が高い企業ほど、法定時間外労働が短い傾向となっていることがうかがえた。また、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」を重視している企業ほど、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みられた。(図表Ⅲ-129、図表Ⅲ-120)

(図表Ⅲ-129 再掲) 管理職に占める女性比率別にみた、法定時間外労働(非管理職全体)：単数回答(Q3(3)×Q3(4)①)

	合計	Q3(4)① 1か月の法定時間外労働:非管理職 全体							把握して いない	無回答
		月15時間 未満	月15~30 時間未満	月30~45 時間未満	月45~60 時間未満	月60~75 時間未満	月75時間 以上			
全体	1885	42.1	36.6	13.5	2.8	1.1	0.5	0.9	2.6	
Q3(3) 管理職 に占める女性 比率	0%	561	26.4	41.3	19.3	4.0	2.7	1.4	0.6	4.3
	0%超5%未満	535	31.4	44.1	16.3	3.9	0.7	0.3	0.8	2.5
	5%以上10%未満	203	37.4	42.9	13.1	3.2	0.5	0.0	1.8	1.1
	10%以上30%未満	229	55.3	33.2	6.9	1.0	0.0	0.0	1.0	2.6
	30%以上50%未満	194	75.4	20.2	2.6	0.5	0.0	0.0	0.5	0.8
	50%以上	156	80.2	10.5	7.0	0.0	0.0	0.0	1.1	1.1

また、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」を重視している企業の特徴として、年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入や、時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みなど、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傾向がみられた。また、自己啓発のための各種支援など、積極的キャリア形成機会の提供を図り、社員の自主的な学びを支援している企業が多いことがうかがえた。(図表Ⅲ-123～図表Ⅲ-127)

一方、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」を重視していない企業では、ワーク・ライフ・バランスが進まない理由として解消すべき課題として、「有給休暇を取得しにくいこと」(+29.9%・ポイント)、「長時間働く人が評価される風潮があること」(+17.6%・ポ

イント)などが全体に比べて高くあげられており、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ことがうかがえた。(図表Ⅲ-128)

1.2 個人調査結果 ～ワーク・ライフ・バランスに関する希望と実際のギャップ～

個人調査では、ワーク・ライフ・バランスに関する個人の希望の実現度や、満足度を把握するとともに、どのような属性の人でワーク・ライフ・バランス優先内容(以下、「WLB 優先内容」という。)についての希望と実際の一致度が高いのか、希望と実際が一致していない人は「仕事」「家庭生活」「地域社会や個人の生活」のどの領域が不本意に優先されているのか、希望と実際が一致しない要因は主にどのような点にあると考えられるのか等、個人の实態と意識を中心に分析を行った。

その際、「仕事」については、労働時間の削減や柔軟な働き方についての取組が社会的に進んでいるが、それらが個人の希望に沿った形で進められているのかを把握するため、労働時間の長さだけでなく、始業・終業時間や勤務場所の希望と実際など、柔軟な働き方に関する実態と意識についても把握を行った。あわせて、「休み方」の観点から、休暇の取得や、勤務間の休息時間、(非就労者を含めた)心身の健康のための十分な休息ができているかどうかも把握した。そのほか、仕事のやりがい、仕事の特性、職場の状況、処遇、能力開発等の状況についても聴取した。

また、企業等におけるワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進等の取組が注目される中で、非就労者や非正社員の就労状況に関するワーク・ライフ・バランスの実現度や、雇用されていない就労者の視点が見落とされがちである。多様な生き方と働き方ができる社会かどうかをみる上では、就労意欲のある人が、希望するように働くことができているかどうかを把握することも重要である。そこで、本調査では、20～60代の幅広い年代を対象として、非就労者や非正社員、雇用者以外の就労者等の様々な就労形態で働く人についても分析を行った。

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現度

個人のワーク・ライフ・バランスの実現度を測るため、総合的なワーク・ライフ・バランスの実現度を把握する指標として、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活等」の3つについて、「WLB 優先内容の希望(何を優先したいか)」と「WLB 優先内容の実際(実際には何が優先されているか)」を聴取し、希望と実際の一致状況を把握した。

まず、WLB 優先内容の希望をみると、正社員、非正社員、雇用者以外の就労者、非就労者のいずれの就労形態、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傾向にあり、正社員では男女とも4割弱を占めていた。「仕事」を優先は、いずれの就労形態でも1割前後にとどまっていた。(図表Ⅳ-21)

一方、WLB 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では「仕事」を優先の割合が最も高く、正社員では男女とも5割前後を占めていた。(図表Ⅳ-22)

その結果、ワーク・ライフ・バランスの希望と実際の一致状況をみると、正社員層で不一致率が最も高く、男性では6割弱、女性では5割強にのぼっていた(ただし、不明層を除いた割合)。一方、非正社員・女性及び非就労者では一致率が6割以上と、他の就労形態と比べて高い

傾向がみられた。(図表IV-162)

(図表IV-162 再掲) WLB 優先内容の希望と実際の一致状況：単数回答(Q16_1×Q16_2)

	合計	Q16. WLB優先内容_希望と実際の一致			不明※を除く	
		希望と実際 が一致	希望と実際 が不一致	不明※	希望と実際 が一致	希望と実際 が不一致
正社員・男性	1500	37.2	51.4	11.4	42.0	58.0
正社員・女性	1500	40.4	47.7	11.9	45.8	54.2
非正社員・男性	500	37.2	38.4	24.4	49.2	50.8
非正社員・女性	500	50.2	31.6	18.2	61.4	38.6
雇用者以外の就労者・男性	500	41.8	37.8	20.4	52.5	47.5
雇用者以外の就労者・女性	500	45.2	36.0	18.8	55.7	44.3
非就労者・男性	500	28.2	13.8	58.0	67.1	32.9
非就労者・女性	500	48.8	20.4	30.8	70.5	29.5

ワーク・ライフ・バランスについての希望と実際が一致していない人について、さらに詳しくみると、就労者では「不本意ながらワークを優先」の割合が8～9割程度にのぼり、とりわけ正社員では男女とも9割程度となっていた。自分が希望する以上に、ワークが優先となっている人が多いことがうかがえる。一方、非就労者では「不本意ながらライフを優先」が5～7割程度と高く、必ずしも本意でライフを優先しているわけではないことがうかがえた。(図表IV-166・右)

(図表IV-166 再掲) WLB 優先内容の希望と実際の一致および不一致の状況：単数回答(Q16_1×Q16_2)

	合計	不本意な優先のパターン					不一致層のみの内訳	
		不本意な がワークを 優先	不本意な がライフを 優先	その他の不 一致	希望と実際 が一致	わからない	不本意な がワークを 優先	不本意な がライフを 優先
正社員・男性	1500	46.6	3.4	1.4	37.2	11.4	90.7	9.3
正社員・女性	1500	42.7	4.1	0.9	40.4	11.9	89.5	10.5
非正社員・男性	500	33.0	4.8	0.6	37.2	24.4	85.9	14.1
非正社員・女性	500	26.8	3.6	1.2	50.2	18.2	84.8	15.2
雇用者以外の就労者・男性	500	31.4	4.6	1.8	41.8	20.4	83.1	16.9
雇用者以外の就労者・女性	500	26.6	7.6	1.8	45.2	18.8	73.9	26.1
非就労者・男性	500	7.2	5.4	1.2	28.2	58.0	52.2	47.8
非就労者・女性	500	6.6	9.6	4.2	48.8	30.8	32.4	67.6

また、WLB 優先内容の希望と実際の一致状況別に、仕事と生活の両立状況や、ワーク・ライフ・バランスの満足度をみると、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、満足度も高い傾向がみられた。不一致層では、「不本意ながらライフを優先」している層よりも、「不本意ながらワークを優先」している層の方が、総じて仕事と生活の両立が図られておらず、仕事や家庭生活の満足度が相対的に低い傾向がみられた。(図表IV-167～図表IV-170)

(2) 希望と実際の一致に影響を与える要因

WLB 優先内容の希望と実際が不一致の場合、その要因が主にどのような点にあるのか分析することを目的として、希望と実際が一致している人と一致していない人について、回答者属性や、働き方、休み方、仕事の状況、職場の状況、評価・処遇等にどのような違いがあるのか、比較を行った。なお、特に「正社員」において希望と実際の不一致層が多いことから、分析は「正社員」を対象を限定して実施した。

属性については、「年齢」、「子の有無」、「最終学歴」、「年収」には大きな違いはみられなかったが、「配偶者・パートナーの有無」については、「希望と実際が一致」している層において、「配偶者・パートナーがいる」割合が男女ともに高く、未婚者の方が希望と実際のギャップが大きい傾向がみられた。(図表IV-171～図表IV-175)

また、「正社員・女性」のうち「希望と実際が一致」している回答者層において、「事務職」の割合がやや高いことを除けば、勤務先の「従業員規模」、「業種」、「職種」にも大きな違いはみられなかった。(図表IV-176～図表IV-178)

一方、働き方や休み方については、「希望と実際が一致」している回答者層は、「労働時間の長さの認識」「残業の頻度」「働く時間の柔軟性」「休暇の取得しやすさ」「休暇の取得日数」「勤務間のインターバル」などについて、概ね好ましい状況にあるという傾向がみられた。(図表IV-179～図表IV-189)

(図表IV-182 再掲) WLB 優先内容の希望と実際の一致状況別にみた、働く時間の柔軟性：(Q16 × Q27_4)

	合計	Q27_4.働き方_都合のよい時間に働くことができる					平均スコア
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	
正社員・男性-希望と実際が一致	533	3.2	17.1	40.8	22.8	16.2	2.68
正社員・男性-不本意ながらワークを優先	712	2.8	10.8	26.1	26.5	33.8	2.22
正社員・女性-希望と実際が一致	581	7.3	20.0	27.9	20.0	24.8	2.65
正社員・女性-不本意ながらワークを優先	659	2.9	11.8	18.0	23.6	43.6	2.07

(図表IV-187 再掲) WLB 優先内容の希望と実際の一致状況別にみた、休暇の取りにくさ：(Q16 × Q27_9)

	合計	Q27_9.働き方_休暇がとりにくい					平均スコア
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	
正社員・男性-希望と実際が一致	533	5.9	16.4	33.3	24.3	20.1	2.64
正社員・男性-不本意ながらワークを優先	712	21.1	25.6	27.1	17.5	8.6	3.33
正社員・女性-希望と実際が一致	581	7.9	20.1	23.2	22.6	26.1	2.61
正社員・女性-不本意ながらワークを優先	659	28.2	24.6	21.7	13.5	11.9	3.44

仕事の状況については、「仕事のやりがい」、「顧客等による拘束性」を除き、それ以外の差はあまりみられなかった。(図表IV-190～図表IV-194)

職場の状況については、「従業員のワーク・ライフ・バランスへの配慮」「職場における男女

の活躍」「労働時間管理の適切さ」などで「希望と実際が一致」している層の方が好ましい状況にあり、職場環境に違いがみられた。（図表IV-195～図表IV-199）

評価・処遇については、「評価基準の明確さ」「評価の妥当性」「成果による公平な評価」などについて、「希望と実際が一致」する回答者層の方が、好ましい状況にあるという傾向がみられた。（図表IV-200～図表IV-202）

上記をまとめると、正社員のWLB優先内容の希望と実際の一致に与える影響は、働き方、休み方、職場の状況、評価・処遇等がその要因として大きいとみられ、回答者の属性、勤務先の属性、仕事の状況による影響は、相対的に小さい傾向がみられた。

(3) 属性（就労形態・性別・年齢）による特徴

多様な人のワーク・ライフ・バランスの実態を把握するという観点から、個人のワーク・ライフ・バランスの実現度について、就労形態・性別・年齢別にワーク・ライフ・バランスの状況を分析した。

まず、年齢別では、ワーク・ライフ・バランスの 希望と実際が一致している割合は、概ね「60代」が最も高く、「20代」において低い傾向がみられた。希望と実際が一致していない場合、「不本意ながらワークを優先」の割合は、「正社員・男性」では一貫して4割を超え、年齢による差はみられなかったが、「雇用者以外の就労者」では「不本意ながらライフを優先」が相対的に高い年代もみられた。また、「非就労者・男性」については、20～30代は「不本意ながらワークを優先」、40代以降は「不本意ながらライフを優先」の割合が高かった。「非就労者・女性」については、「不本意ながらライフを優先」の割合が他の就労形態と比べて高く、30代以降では1割程度が「不本意ながらライフを優先」となっていた。（図表IV-205）

次に、夫の就労形態が「正社員」である場合の、妻の就労形態別の組み合わせを作成し、就労形態の組み合わせ別に希望と実際の一致状況を分析したところ、男性・正社員の回答者は、女性回答者に比べて、希望と実際が一致している割合が低い傾向がみられた。女性回答者は、「正社員」である場合、「非正社員」や「非就労者」と比べて、希望と実際が一致している割合が低かった。また、女性が「非就労者」である場合、女性側は「不本意ながらライフを優先」している割合が高い傾向がみられた。（図表IV-210）

また、男性回答者では、「家族やパートナーから仕事をしすぎだと、不満を言われることがある」「家庭での責任を果たすために、仕事が犠牲になることがよくある」などの割合が、夫婦ともに「正社員」である場合にやや高い傾向がみられた。女性回答者では、女性自身が「非正社員」よりも「正社員」である場合、「仕事のために、家族と過ごす時間が足りない」などのコンフリクトを感じている割合が高い傾向がみられた。（図表IV-214～図表IV-216）

(図表IV-215 再掲) WLC_家族やパートナーから仕事をしすぎだと、不満を言われることがある：単数回答(Q4×Q18_4)

	合計	Q18_4.WLC_家族やパートナーから仕事をしすぎだと、不満を言われることがある					平均スコア
		あてはまる	どちらかといえばあてはまる	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまらない	あてはまらない	
(男性回答者) 男性・正社員×女性・正社員	237	9.7	17.5	33.1	17.9	21.8	2.75
(男性回答者) 男性・正社員×女性・非正社員	309	5.2	11.9	35.1	27.8	20.0	2.55
(男性回答者) 男性・正社員×女性・非就労者	251	6.2	11.9	37.3	28.2	16.5	2.63
(女性回答者) 女性・正社員×男性・正社員	513	6.1	10.4	28.2	20.2	35.0	2.33
(女性回答者) 女性・非正社員×男性・正社員	218	0.8	10.1	25.2	21.8	42.1	2.06
(女性回答者) 女性・非就労者×男性・正社員	-	-	-	-	-	-	-

子がいる 20～40 代の正社員について（サンプル数確保の観点から対象を限定している）、子の年齢別にみると、女性回答者において、末子が中学生以下である場合に、希望と実際が一致している割合が高くなっていた。一方で、希望と実際が一致していない場合、末子が中学生以下では「不本意ながらライフを優先」の割合が高くなっていた。（図表IV-219）

また、女性回答者では、末子が未就学児の場合、「家庭での責任を果たすために、仕事が犠牲になることがよくある」の割合が他と比べて高い傾向にあり、仕事との両立に困難を感じることがうかがえた。同様に、末子が中学生以下の場合、「仕事のために、家族と過ごす時間が足りないと感じる」の割合が高い傾向にあり、仕事と家庭との両立に葛藤を抱えていることがうかがえた。（図表IV-225、図表IV-223）

(4) 就労・結婚に対する希望とその実現状況

「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会を構成する 3 つの柱の一つとして、「就労による経済的自立が可能な社会」を目指すとしており、「経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる」ことが掲げられている。そこで、本調査では、現在の就労希望と就労についての意識、結婚の意向と結婚に対する意識等について、分析を行った。

現在の就労希望をみると、20～40 代の非就労者のうち「すぐに働きたい」とする割合は、男性が 2 割強、女性が 1 割強であった。一方、「しばらくしたら、働き始めたい（子どもが大きくなったら働く場合など）」とする割合は、男性が 5 % に対して、女性は 3 割弱と高く、子育て等がひと段落ついたら働きたいと考えている層が相対的に女性に多いことがうかがえた。

（図表IV-41）

特に、「しばらくしたら、働き始めたい」という女性回答者層の特徴をみると、20 代及び 30 代の割合が高く、配偶者・パートナーがいる割合が 9 割超となっていた。また、子どもがいる割合が 6 割以上と高くなっている。（図表IV-228～図表IV-230）就労にあたっては、6 割以上が「会社等に雇われるパート・アルバイト」を希望していた。就労に関する意識をみると、「経済的な自立」よりも「経済的に余裕を持つこと」への関心が高く、「仕事よりも家事や育児など家庭生活に時間を費やしたい」という意識が高い傾向がみられた。（図表IV-235～図表IV-244）

また、「女性」のうち、「（特に時期は決めていないが、）将来は仕事をしたい」という回答者

層では、配偶者・パートナーのいる割合が7割、子どものいる割合が4割となっていた。(図表IV-229、図表IV-230)

次に、男性について、「すぐに働きたい」という回答者層の特徴をみると、6割程度が「会社等に雇われる正社員」を希望しており、「経済的な自立」や「経験や知識を活かしたい」「仕事を通じて社会との関わりを持ちたい」と思う割合が比較的高かった。一方、「心身の健康上の理由から仕事をすることに不安がある」という割合も6割強（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）と高い傾向がみられた。(図表IV-235～図表IV-244)

さらに、男性のうち、「将来は仕事をしたい」「現在も将来についても希望はない」という回答者層の特徴をみると、「同居者がいない」が2～3割と高い傾向にあり、「教育機関を卒業してから、現在まで収入源となる仕事をしていない」割合が5～7割程度となっている。また、以前は就労していたことがある回答者では、離職のきっかけとして「心身の健康」が5割程度と最も回答割合が高くなっていた。(図表IV-231、図表IV-233、図表IV-234)

次に、結婚の意向と結婚に対する意識についてみると、20～40代のうち、正社員、非正社員、雇用者以外の就労者、非就労者の順に、「結婚したい・パートナーを持ちたい」とする割合が高く、就労形態による差が大きくなっていた。特に、非就労者で結婚の意向が最も低く、男女とも2割程度であった。(図表IV-124)

結婚の意向別に属性をみると、「正社員・女性」、「非正社員・女性」の「結婚するつもりはない」という回答者層において、居住する市区町村規模が「小都市」や「町村」の割合が高いなどの傾向がみられた。また、年収については、「非正社員」、「雇用者以外の就労者・女性」、「非就労者・男性」で「結婚するつもりはない」と回答した層において、年収「150万円未満」の割合が高い傾向がみられた。(図表IV-245、図表IV-248)

結婚の意向の状況別に結婚に対する意識をみると、結婚するつもりはないと回答した層では、現在配偶者・パートナーがいる層および結婚したいと回答した層に比べて、男女ともに、「家庭内の役割を果たすことが負担になる」「配偶者や自分の親の介護が負担になる」「自分のために使える時間がない」など結婚に対して否定的な意識が総じて高くなっていた。結婚後、家庭内の役割を担わなければいけないと思うことや、自分の時間が少なくなると思うことなどが、結婚に対して消極的になる一因とうかがわれる。(図表IV-251～図表IV-256)

一方、結婚したいと回答した層では、「仕事と家庭生活を両立できる」など前向きな意識が高い傾向にあった。また、女性は男性に比べて、「経済的な余裕が持てる」とする割合が総じて高い傾向がみられた。背景としては、男女の収入に格差があり、未婚の女性が自身の収入に不安を感じている可能性が考えられる。(図表IV-251～図表IV-256)

さらに、結婚の意向の状況別に、WLB優先内容の希望と実際の一致の状況をみると、「正社員・女性」「非就労者・女性」「非就労者・女性」においては、「配偶者・パートナーがいる」層において、希望と実際が一致している割合が高い傾向がみられる。一方、「正社員・男性」「雇用者以外の就労者・男性」「雇用者以外の就労者・女性」「非就労者・女性」においては、「結婚したい」と回答した層において、希望と実際の一致率が低い傾向がみられており、結婚の意向がある人の方が、意向がない人に比べ、現状は自身のワーク・ライフ・バランスの希望と一致しない状況にあることがうかがえた。(図表IV-249)

(5) 自己啓発に対する希望とその実現状況

「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会を構成する3つの柱の一つとして、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」を目指すとしており、「働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる」ことが掲げられている。そこで、本調査では、自己啓発活動の有無・希望と自己啓発に対する意識について、分析を行った。

自己啓発の状況をみると、過去1年間に「自己啓発を行った」とする割合は、就労者層では男女とも1～2割程度となっていた。一方、「自己啓発を行いたかったが、行っていない」とする割合は、正社員層では男女とも2割程度を占め、他の就労形態に比べて高くなっていた。また、正社員層では、「仕事が忙しくて、自己啓発のための時間がとれない」とする割合も3割超と、他の就労形態に比べて高い傾向がみられた。(図表IV-113、図表IV-114)

「家事、育児、介護等のために、自己啓発のための時間がとれない」「自己啓発のために使う金銭の余裕がない」「自分がどのような自己啓発活動を行ってよいかわからない」「自己啓発を行える機会や場所が身近にない」など、自己啓発に関する課題については、男性に比べて、総じて女性の方が高い傾向にあり、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ことがうかがえた。(図表IV-115～図表IV-118)

2 ワーク・ライフ・バランスに関する今後の取組課題について

(1) 「憲章」が目指す姿に対する今後の課題

本事業では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、今後、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際の参考とすることを目的に、企業及び個人を対象とした調査を実施した。

「憲章」で示されている「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」に対して、企業における取組の現状や課題、個人の希望と実際の一致という観点からみた課題の抽出を念頭に置いて、調査結果の分析を行ったところであるが、それぞれ明らかになった点は以下のとおりである。

企業調査結果から得られた示唆として、まず、ワーク・ライフ・バランス等に関する企業の意識や実態については、従業員規模や業種による差が大きいことが明らかとなった。従業員規模が小さい企業では、ワーク・ライフ・バランスを推進する方針や、推進のための専任組織もしくは推進担当者等を設置している割合が低く、具体的な取組も大企業に比べると全般的に実施率が低い状況であった。業種別では、法定時間外労働（非管理職平均）については、「運輸業、郵便業」において月 45 時間以上が 2 割強と、他の業種と比べて長い傾向がみられた。また、年次有給休暇の取得率については、「情報通信業」「金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、電気・ガス・熱供給・水道業」では取得率が比較的高い一方、「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」では取得率が低い傾向がみられた。ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として解消すべき課題についても、「労働時間が長いこと」「有給休暇を取得しにくいこと」「深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと」「女性に比べ男性は制度利用や休暇取得がしづらい風土があること」などについて、業種による差がみられた。社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、こうした企業の規模や業種による偏りを解消していくことが課題といえる。

企業が取り組んでいる両立支援テーマ（育児・介護等）については、「憲章」が策定された当時と比べて、多様化していることがうかがえた。従来は、企業における両立支援の主要なテーマは、仕事と子育ての両立であり、育児期の両立を支援する取組が進められてきた。しかし、後期高齢者層の増加等を背景として、働きながら介護をする労働者の増加や介護離職が社会問題となる中、301 人以上の企業では 6 割以上が、法定を上回る仕事と介護の両立支援に取り組んでいる。また、医療技術が進展し、がんであっても治療をしながら仕事を続けたり、一定期間休職後に復職して仕事ができるようになってきたりしていることを背景に、がん治療を含む私傷病治療と仕事の両立支援も新たなテーマとして取り組む企業が出てきている。さらに、働き方改革の流れの中で、社員の自己啓発支援や副業・兼業の見直し等の取組を積極的に推進しようとする企業もみられる。

今後、さらに労働人口が減少する中で、性別や年齢、障害の有無等にかかわらず、すべての労働者が仕事と仕事以外の役割や責任を果たし、健康上の課題等や学ぶ機会を持ちながら働くことの必要性は高まっていくであろう。その流れに伴い、企業の両立支援テーマも拡大すると考えられる。

また、ワーク・ライフ・バランスと企業における人事施策や人材育成との関係性を確認するため、社員の能力発揮や積極的なキャリア形成を重視する企業の特徴についても分析を行った。結果、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進すること」を重視している企業では、労働時間は相対的に短く、年次有給休暇の取得率が高い傾向にあることに加え、年功序列的な人事管理の見直しや時間当たり成果や生産性に対する評価など、属性に関わらず活躍できるような人事制度・制度構築を重視する傾向がみられた。また、管理職に占める女性比率も高いという特徴があった。つまり、ワーク・ライフ・バランスの実現が可能な働き方と、属性に関わらず活躍が公正に評価される環境を実現しているといえる。ただし、働き方の見直しについて、企業の取組状況をみると、残業が少ない企業ほど残業削減のための取組に積極的であり、残業削減のために「残業の事前承認」、「身近な上司からの声かけ」、「計画的な残業禁止日の設定」、「入退時間のシステム管理」等の取組が効果的と受けとめられていた。また、年次有給休暇の取得率が高い企業ほど休暇取得促進のための取組に積極的であり、休暇取得促進のために「時間単位、半日単位などの柔軟な年次有給休暇取得制度」「年次有給休暇の計画的な取得推奨」が効果的と感じられていた。このように、労働時間や休暇取得について好ましい状況にある企業ほど、残業削減や休暇取得促進のための取組等に積極的な傾向がみられ、企業間のワーク・ライフ・バランス環境の差は広がりつつあることがうかがえる。

労働時間の削減や休暇取得の促進に消極的な企業に対しては、恒常的な長時間労働や休暇が取得しにくい環境の下では、多様な人材の活躍や能力発揮が阻害されることを示すとともに、個々の取組を進める上で効果的な取組等を示し、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しい職場環境の改善を図っていくことが必要であろう。

個人調査結果では、ワーク・ライフ・バランスの実現度という観点から、WLB 優先内容の希望と実際の一致状況について分析を行い、就労形態や年齢による差が大きいことが明らかとなった。特に、正社員は他の就労形態に比べて、男女ともに、最も希望と実際の一致度が低く、自身が希望する以上に仕事を中心となっていることが明らかとなった。さらに、正社員のうち、希望と実際が一致している人とそうでない人では、職場における働き方（労働時間の長さ、残業の頻度等）、休み方（休暇の取得しやすさ、取得日数等）、職場の状況（職場がワーク・ライフ・バランスに配慮しているかどうか、労働時間の管理が適切に行われているか等）等の違いがみられ、こうした要因が、個人のワーク・ライフ・バランスの実現に影響を与えていることがうかがえた。

また、ワーク・ライフ・バランスの希望と実際が一致している回答者ほど、自身の職場について「性別や働き方にかかわらず、成果で公正に評価されている」「男女ともに活躍できる」と感じている割合が高いという結果がみられた。先に示したように、企業調査においても、性別にかかわらず社員の能力発揮を推進している企業は、ワーク・ライフ・バランスに対する希望が実現できる働き方改革に取り組み、多様な社員が活躍できる環境にあり、企業調査と個人調査の結果について一致がみられる。

このほか、個人調査において希望と実際が一致していない人は、労働時間の長さについてだけでなく、始業・終業時間の繰上・繰下などの働く時間の柔軟化及び働く場所の柔軟化についても、希望はあるが、実際にはできていないという傾向がみられた。

今回の企業調査において、柔軟な働き方を導入している企業の割合をみると、始業・終業時間の繰上・繰下については5割強が導入しているものの、テレワークについては1割以下にとどまっている。また、制度の利用事由として、始業・終業時間の繰上・繰下は育児事由が8割弱、テレワークは4割弱など、制度の利用対象が、育児や介護事由等に限定されているものも多く、柔軟な働き方が広く普及しているとは言い難い状況にあるといえる。ワーク・ライフ・バランス実現のために、労働者が求める柔軟な働き方の導入について、企業はまだ取組が遅れており、労働者と企業の認識の間にも開きがあることがうかがえる。

本調査では、就労や結婚、自己啓発等の意向についても分析を行ったが、特に女性において、子どもが大きくなったら就労したいと希望する人が男性に比べて多くなっていた。また、結婚や妊娠・出産時に働き続けることを希望していたが、様々な理由から就業継続が難しく、離職したという人も女性において多くなっていた。こうした潜在的な労働者層が実際に働けるようにすることや、結婚・妊娠・出産等の際に希望する人が就業継続できるようにすることは、個人の希望の実現のみならず、労働力不足の解消やキャリアの継続による能力の発揮等、企業のみならず社会全体にとってもメリットがあるといえる。

男性においては、すぐに働きたいと考えている人は、会社等に雇われる正社員を希望する割合が高く、経済的な自立や、知識や経験を活かしたい、仕事を通じて社会との関わりを持ちたいなど、働くことに前向きな意識を持っている傾向がみられた。ただし、心身の健康上の理由から仕事をすることに不安があるという人が多くなっており、正社員として、自身の知識や経験を活かしながら、健康的に働くことができるような職場環境を整備することが重要といえる。

結婚については、個人の意向が尊重されることが前提ではあるが、結婚の意向を就労形態別にみると、男女ともに、正社員に比べて、非正社員、雇用者以外の就労者、非就労者において、結婚するつもりはないという意向が高い傾向がみられた。さらに、非正社員等では、同じ就労形態でも年収が150万円未満の層で結婚に対する意向が低く、経済的な理由から、将来に対する希望を持たず、結婚をあきらめている層も一定程度存在していることがうかがえる。雇用環境や収入が不安定という理由から、結婚をあきらめることがないような社会を実現していくことが課題といえる。

また、結婚を望まない層では、結婚による家族内の役割の増加や、自分の時間がなくなるといった懸念が大きく、結婚生活におけるワーク・ライフ・バランスの実現に関する不安が結婚に対して消極的になる要因の一つとなっていることがうかがえた。実際、夫婦が互いに労働時間が長い正社員同士の場合、妻が正社員以外の場合に比べてワーク・ライフ・コンフリクトを感じている割合が高い、あるいは子どもが未就学児の場合に、正社員女性ほど仕事上の責任を十分果たすことが難しいと感じている割合が高いといった傾向が調査結果においてみられた。

こうした結果を踏まえ、どのような就労形態や働き方であっても、ワーク・ライフ・バランスが確保でき、個人が希望する結婚のあり方や夫婦関係の構築が可能な社会の実現が課題といえる。

(2) 「憲章」で定められた社会全体の方向性、各主体の役割等について

以下では、調査結果の分析をふまえ、「憲章」で定められた「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の実現に向けて、今後、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際に留意すべき点について、調査結果から得られた示唆をとりまとめる。

まず、社会全体で取り組むべき方向性について、企業においては、両立支援や働きやすさにとどまらず、活躍や働きがいの向上が、企業と労働者双方にとって重要な課題となってきている中で、ワーク・ライフ・バランスの取組については、労働者が抱える様々な事情に応じて柔軟な働き方を可能にするとともに、中長期的な成長を実現できる取組として位置づけて推進する必要がある。経営方針や経営課題をみると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」ではなく、「ダイバーシティの推進（多様な人材の活躍）」や「女性の活躍」を掲げて、ワーク・ライフ・バランスに資する取組を推進している企業もみられる。これまでの両立支援施策の推進によって、両立のための環境が整っている企業では、両立しながら働く社員の活躍や能力発揮により重点が置かれていることから、今後のワーク・ライフ・バランス推進において、ダイバーシティ推進等の方針・取組と連携して進めることを検討する必要があるといえる。また、今回の調査結果においては、企業規模や業種による取組の差が大きいことが明らかとなったところであり、特に300人以下の企業や取組が相対的に進んでいない業種で働く労働者のワーク・ライフ・バランスを推進するための取組も求められているといえる。

次に、各主体の役割については、調査結果からは、個人が希望するワーク・ライフ・バランスの実現において、働き方や職場の状況が大きな影響を与えていることが改めて確認された。また、企業の役割として、自社の労働者のワーク・ライフ・バランス実現はもとより、社員の働き方がその家族に及ぶことや、その社員の家族形成意識にも影響することを踏まえた取組が必要である。特に、ワーク・ライフ・バランスというと、育児・介護など、特別な事由を持った社員をターゲットと考えがちであるが、例えば、女性が子育てと仕事の両立を図るためには、夫の働き方を変えることや、同僚の働き方（その会社のスタンダードな働き方）が変わることが必要であると考えられ、その点から、特定の事由の両立支援施策と全社的な働き方改革を連動して進めることが求められる。

特に、働き方については、労働者はワーク・ライフ・バランスを実現するために、柔軟な働き方を求めている傾向がみられたが、企業においては、働く時間や場所を柔軟にする制度を特定の事由での利用に限定するほか、テレワークのように制度自体の導入が進んでいないものもある。労働時間が長い企業ほど、働き方改革を進める際に長時間労働の解消を重視しがちであったが、脱長時間労働の取組のみにとどまらず、特定の事由に限定せず全社員がそれぞれの事情に応じて活用できる柔軟な働き方を推進することも有効と考えられる。

加えて、企業においては、ワーク・ライフ・バランス推進のための取組が多様化してきており、介護や私傷病治療等の両立支援についても、企業の取組に広がりが見られるところである。企業規模によりどれだけ対応が可能かは異なるものと考えられるが、今後そうした課題への対応について、労使の対話等を通じて取組が推進されることが求められるものとする。

さらに、長時間労働の見直しや柔軟な働き方の促進等の取組を推進し、労働生産性の向上を実現するためには、一人ひとりが積極的に自己啓発に取り組むことが必要であるが、自己啓発を行うための課題として、時間的・金銭的課題や具体的なノウハウ等が挙げられているところであり、そうした課題を解消し、積極的に自己啓発を行うことができるための支援も求められているものと考えられる。

最後に、「仕事と生活の調和が実現した社会」の実現に向けて、本調査結果において、企業に求める有効な取組のヒントが得られているが、企業間での取組の差が大きいことから、今後は、より具体的な取組を対象として企業での取組を促進していくことも考えられる。さらに、個人の希望するワーク・ライフ・バランスの実現という観点からは、現状、自身の希望以上に就労者はワーク優先、非就労者はライフ優先になりがちであり、ワーク・ライフ・バランスについて個人の希望と実際の一致状況に着目することも考えられる。

以上、調査結果から得られた今後の課題及び方向性等について、「憲章」が目指す社会の実現に向けて、今後の議論の一助となれば幸いである。