

## 第4章 正社員の仕事と家事等の拘束感タイプ：従業員調査から

### 1. はじめに

本章では、中小企業・中堅企業の従業員調査データを用いて、中小企業・中堅企業に勤める正社員の仕事と家事の拘束感の状況とその影響について検討する<sup>1</sup>。

具体的には、男女別に「仕事・家事とも拘束」感のある正社員に着目し（第2節）、どのような正社員がそのように感じているのかを、年代・ライフステージなどの個人属性、仕事と生活のバランスの希望、職業（職種）、労働時間要因、仕事の裁量の有無などから、特定の個人属性や仕事と拘束感に強い結びつきがないかどうか検討する（第3節）。

さらに、どのような企業や職場の正社員が拘束感を感じているのかを、企業規模、近年の職場の雰囲気の変化、WLBへの取り組みなどから、特定の規模の企業や職場と拘束感に強い結びつきがないかどうか検討する（第4節）。

最後に、それぞれの拘束感のタイプ別に、仕事の満足感、生活の満足度、今後の働き方（転職・退職希望）を検討し、特定の拘束感タイプと満足度や転職・退職希望と関連が強いものがないか検討して、拘束感のそれらに与える影響について考察する。特に、転職・退職希望との関連では、拘束感によって、あるいは拘束感のタイプによって、転職・退職希望の割合が異なるかどうかを検討し、その結果がもたらす意味について考察する。

第1章にも述べられているように、どういう状況がバランスがとれた、あるいはとれていない状態なのかは、基本的に個人次第であり個人差が大きい。本章で扱う「拘束感」は回答者が感じているコンフリクトの一種であり、そうしたコンフリクトがある状態をバランスが取れていないと考えることにする。さらに、後に述べるように、本章では、「仕事から」と「仕事以外の生活から」の二重のコンフリクトを抱えている正社員に特に着目する。

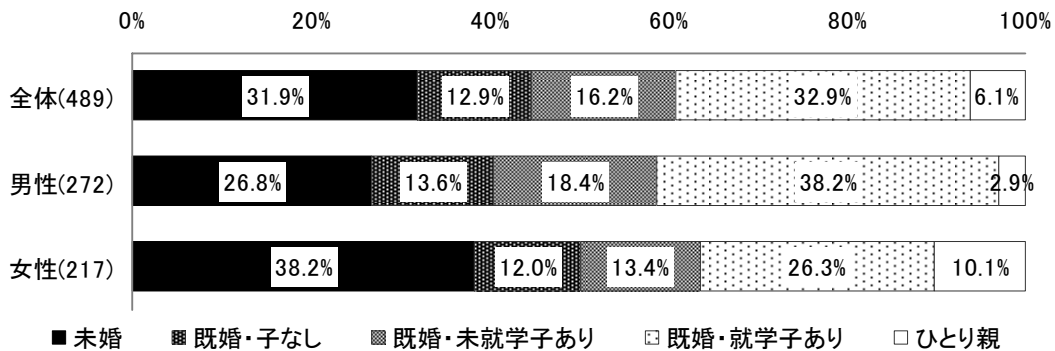
まず、分析対象となる従業員調査の正社員の基本的属性を男女別に検討する。ライフステージ別では（図表4-1-1）、女性では「未婚」が約38%を占めている。男性では「未婚」は約27%と、女性ほど割合は高くない。男性では「既婚・就学子あり」が約38%と最も高い割合を占めている。よって、女性では子どもありの正社員が約5割、男性では約6割となっている。

勤務先の規模別では（図表4-1-2）、「300～999人」がおおよそ10%、「100～299人」がおおよそ20%と男女ともほぼ同じくらいである。よって、男女とも100人未満の企業が約3分の2を占めている。男女間の違いは、「30人未満」の割合が男性にやや高く（21%）、その分女性は「30～49人」（23.5%）と「50～99人」（32.3%）の割合がやや高い。だが、全体としてみれば、男女間で勤務先の規模による違いはあまりないといえる。

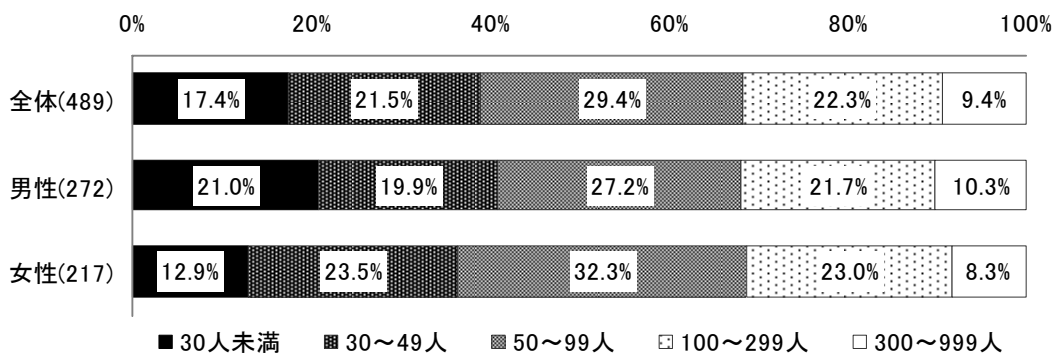
---

<sup>1</sup> 従業員調査の89.6%(n=489 [男性=272 女性=217])が正社員である。なお、本章では、企業規模が1000人未満の企業に勤める正社員を中小企業・中堅企業の正社員として分析対象とする。勤務先の企業規模の分布は図表4-1-2参照。

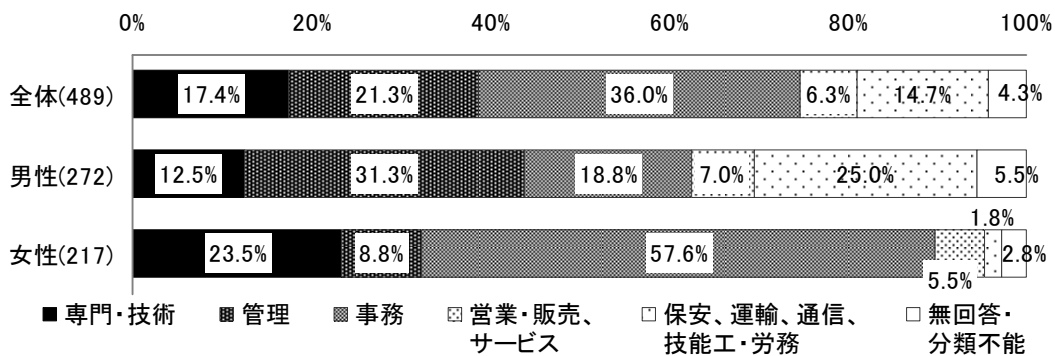
図表4-1-1 男女別・対象者(正社員)のライフステージの分布



図表4-1-2 男女別・対象者(正社員)の勤務先企業の規模の分布



図表4-1-3 男女別・対象者(正社員)の職業(職種)の分布



正社員の職業(職種)別は(図表4-1-3)、男女で大きく異なっている。男性は「管理」的職業従事者が約31%、「保安、運輸、通信、技能工・労務」が25%とこの2職種の割合が高い。本サンプルの男性は、「管理」的職業の割合が非常に高く、「営業・販売、サービス」の割合が著しく低いのが特徴的である。

女性は、「事務」的職業従事者が約58%と半数以上を占め、次に「専門・技術」的職業従事者が23.5%でこの2職種の割合が高い。「就業構造基本調査」によると女性正規就業者に

占める事務職の割合はおおよそ 45%であるので<sup>2</sup>、事務職の割合が高い点はあまり問題ではない。本サンプルの女性は、「保安、運輸、通信、技能工・労務」が約 2%、「営業・販売、サービス」の割合が 5.5%と著しく低いのが特徴的である。

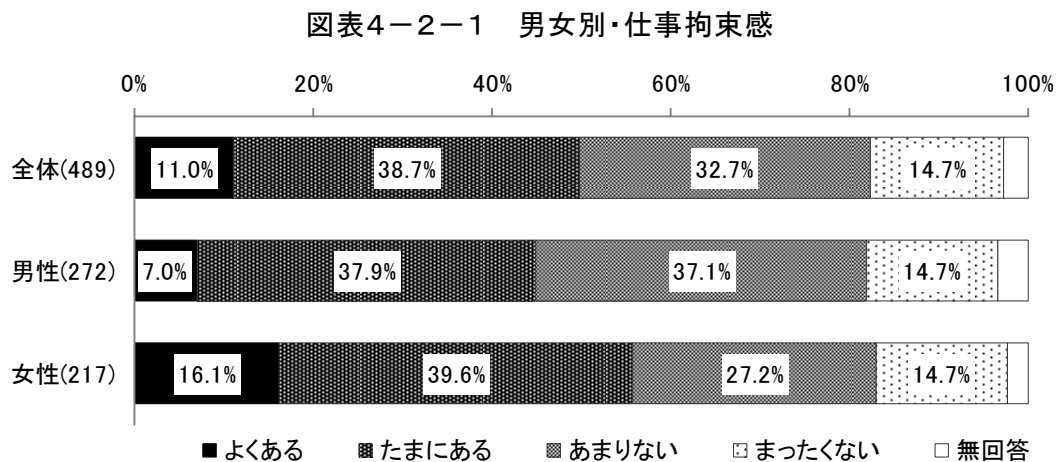
以上、職種には偏りがあるが、主に男女ともホワイトカラー職種が中心のサンプルであることを念頭において分析していくことにする。

## 2. 2つの拘束感と拘束感タイプ

本章では、WLB を拘束感から捉える。拘束感には、仕事をもたらす拘束感と仕事以外の生活（家事／育児／介護）をもたらす拘束感の 2 つの側面があると考ええる。WLB がとれていない状態とはそうした拘束感が相対的に強い状態と考える。

仕事をもたらす拘束感＝「仕事拘束感」とは、仕事のために、仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている状態、仕事以外の生活をもたらす拘束感＝「家事等拘束感」とは、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている状態とする<sup>3</sup>。別の言葉でいえば、前者は、仕事が仕事以外の生活にもたらすコンフリクトであり、後者が仕事以外の生活が仕事にもたらすコンフリクトである。

まず、男女別に正社員の拘束感・コンフリクトのそれぞれ側面についてみる。



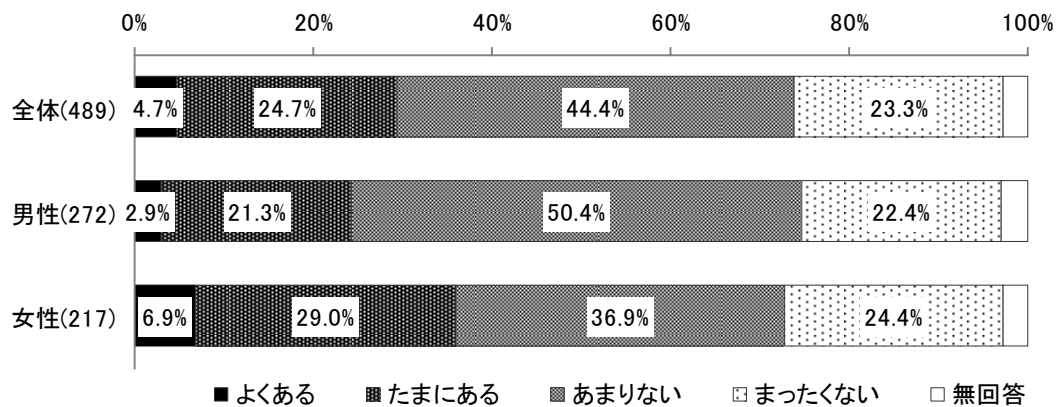
仕事拘束感をみると（図表 4-2-1）、「たまにある」は男性が約 38%、女性が約 40%とほぼ同じであるが、「よくある」は男性が約 7%、女性が約 16%とやや女性のほうがやや高い。

<sup>2</sup> 「平成 19 年就業構造基本調査」（全国編・人口・就業に関する統計表）表番号 23 を用いて、非農林漁業・民営事業所・1000 人未満で集計。

<sup>3</sup> 具体的な質問文は、仕事拘束感が「仕事のために、家事／育児／介護ができていないと感じること」、家事等拘束感が「家事／育児／介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じること」である。よって本章での「拘束感」は、単に拘束されていると感じているのではなく、実際に仕事・仕事以外の生活に支障が生じていると感じているという点が重要である。

「よくある」と「たまにある」を合計した割合は男性が約45%、女性が約56%と、女性のほうが拘束を感じる割合がやや高いといえるが、「まったくない」は男女とも約15%と同じである。

図表4-2-2 男女別・家事等拘束感



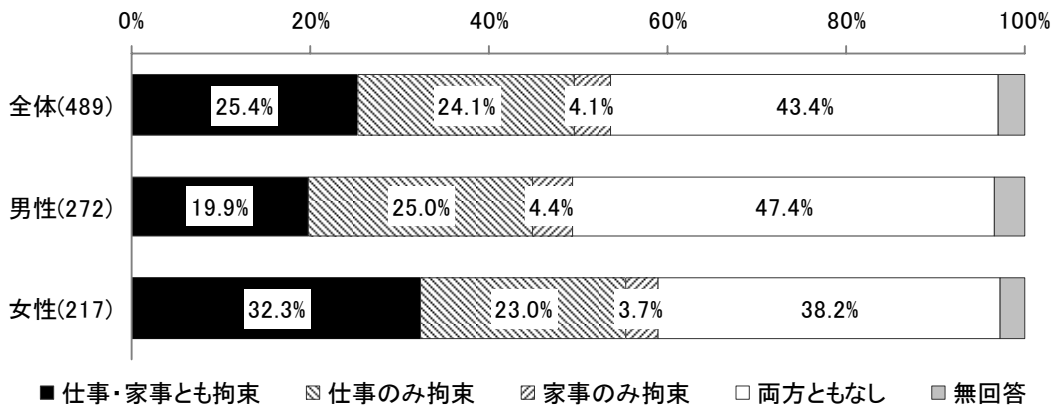
家事等拘束感は（図表4-2-2）、「たまにある」は男性が約21%、女性が約29%、「よくある」は男性が約3%、女性が約7%と、両回答とも女性のほうがやや高い。「よくある」と「たまにある」を合計した割合は男性が約24%、女性が約36%と、女性のほうが拘束を感じる割合がやや高いといえる。「まったくない」は男女とも約22~24%とほぼ同じである。

2つの拘束感の回答分布から、仕事拘束感も家事等拘束感も、「まったくない」という正社員が男女とも同じ割合で一定数存在しているのに対して、拘束感を感じている頻度では、男性よりも女性のほうがより高い頻度で感じている人の割合が高いといえる。

また、男女とも、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている家事等拘束感よりも、仕事のために、仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている仕事拘束感のほうが高いことが確認できる。

とすると、このまま2つの側面を別々に見ていくよりも、両方の面から拘束感がある人、それぞれ片方の面からしかない人、両方の面から拘束感がない人のように、拘束感をタイプ分けして議論したほうが有効である。

図表4-2-3 仕事と家事等の拘束感の組み合わせ(拘束感タイプ)



そこで、以下では2つの拘束感を組み合わせてタイプを作成して検討する。それぞれ「よくある」と「たまにある」を「ある」、「あまりない」と「まったくない」を「なし」に統合して、仕事拘束感と家事等拘束感の回答を組み合わせ、「仕事・家事とも拘束」（仕事「あり」、家事「あり」）、「仕事のみ拘束」（仕事「あり」、家事「なし」）、「家事のみ拘束」（仕事「なし」、家事「あり」）、「両方ともなし」（仕事「なし」、家事「なし」）の4つにタイプ分けした。

男女別にその分布をみると（図表4-2-3）、「仕事・家事とも拘束」では、男性が約20%、女性が約32%と、女性のほうがその割合が高い。また、男女とも「仕事のみ拘束」は約23~25%、「家事のみ拘束」は約4%とほぼ同じくらいの割合である。「両方ともなし」は男性で約47%、女性で約38%と男性のほうがやや高い。

「家事のみ拘束」というタイプが少ないことから<sup>4</sup>、家事等拘束感を感じている人は仕事拘束感も同時に感じている人が多数を占めていることがわかる。また、その反対に「仕事のみ拘束」は一定割合で存在している。

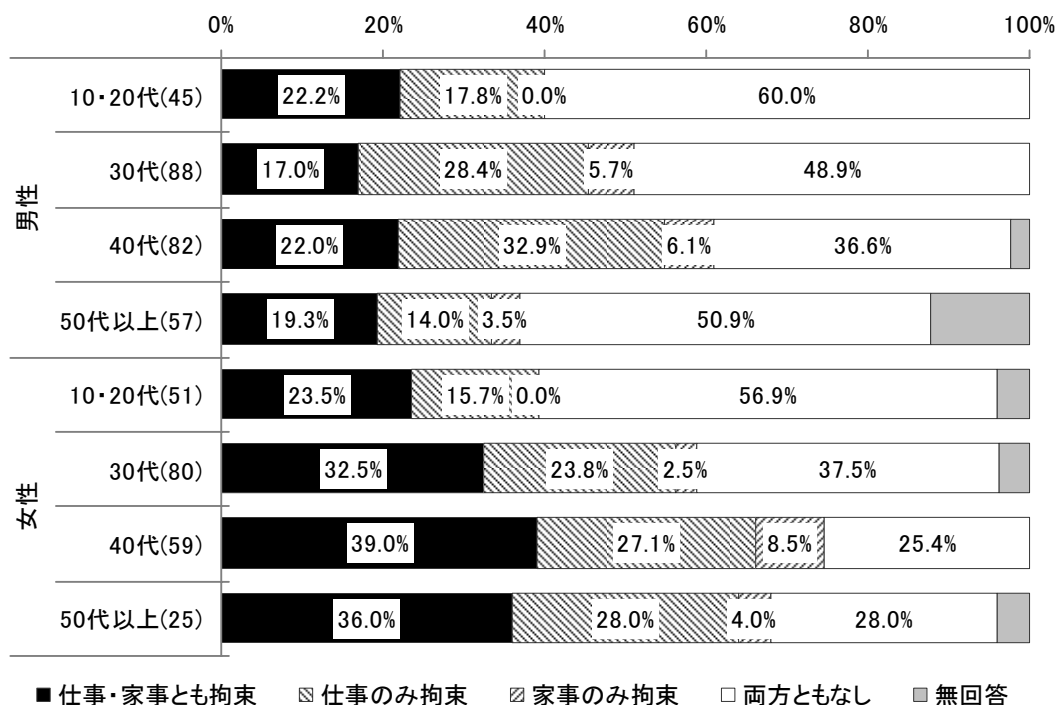
<sup>4</sup> 「家事のみ拘束」はサンプルに含まれる数が少ないため、本章ではあまり扱わない。

### 3. 個人属性と仕事要因

本節では、「仕事・家事とも拘束」に主に着目しながら、どのような人がどのタイプの拘束を感じているかを検討する。もし、特定の属性の人々に特定の拘束感が強いとすれば、そこに何らかの WLB 施策のニーズがあると考えることができる。まず、個人属性や職業や担当している仕事に関する要因別に拘束感タイプをみる。

#### (1) 年代、ライフステージ

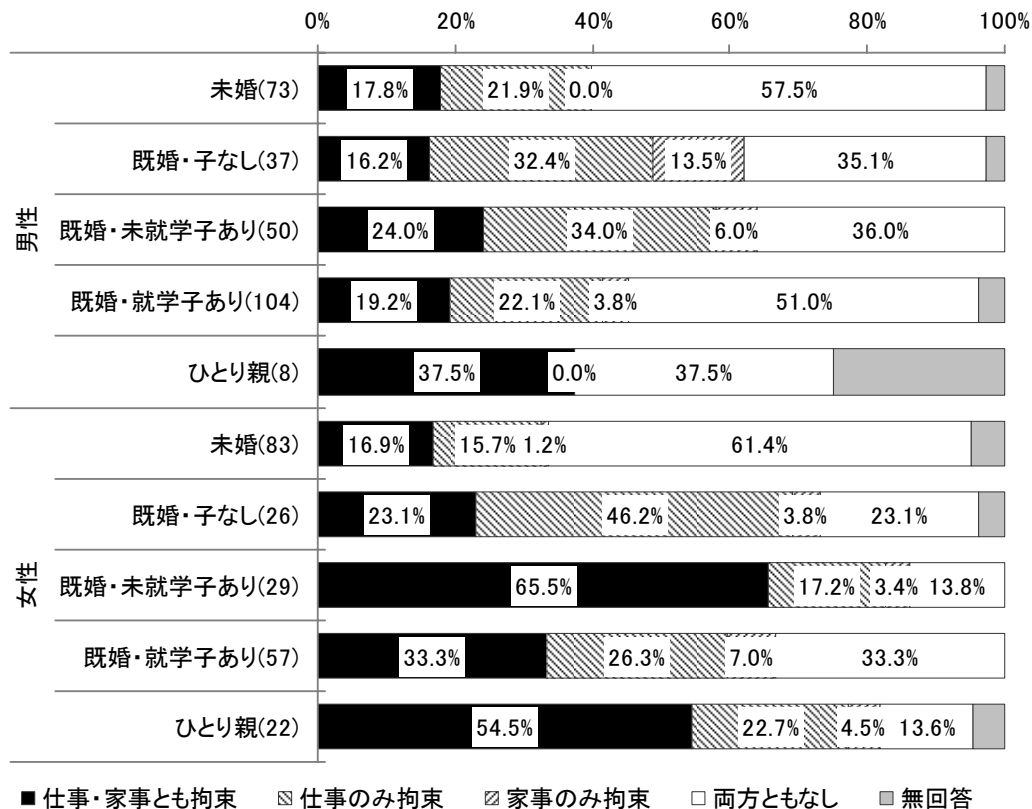
図表4-3-1 年代別・拘束感タイプ



年代別でみると（図表4-3-1）、男性では「仕事・家事とも拘束」は、どの年代でもおおよそ20%前後と大きな違いは見られない。「仕事のみ拘束」は、30代で約28%、40代で約33%、いわゆる働き盛りと呼ばれる年代で高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、30代以上で30%以上で、40代で39%と最も高い。「仕事のみ拘束」も30代以上で高く、40代で約27%、50代で28%である。女性の場合は、子育て期の年代やそれ以上の年代で「仕事・家事とも拘束」、「仕事のみ拘束」とも高い。

図表4-3-2 ライフステージ別・拘束感タイプ



ライフステージ別<sup>5</sup>で見ると（図表4-3-2）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「ひとり親」で37.5%と高い。ただし、男性の「ひとり親」はサンプルに含まれる人数が少ないので、この結果の扱いには注意が必要である。他のライフステージはおおよそ20%前後である。

「仕事のみ拘束」は、「既婚・子なし」で約32%、「既婚・未就学子あり」で34%と高く、先にみた年代で30・40代が高い結果とほぼ一致する。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「既婚・未就学子あり」で65.5%と圧倒的に高い。「ひとり親」も54.5%と高い。他方、「仕事のみ拘束」は「既婚・子なし」で約46%と他を圧倒して高い。

ここまでをまとめると、「仕事・家事とも拘束」は、男性は年代・ライフステージにあまり関係ないといえる。女性は30代以上で30%以上と高く、ライフステージが「既婚・未就学子あり」で60%を超え高い。「ひとり親」も約55%と高い。育児ニーズの高い年代やライフステージで拘束感が強いといえる。

「仕事のみ拘束」は、男性は30代・40代で、「既婚・子なし」や「既婚・未就学子あり」で高い。女性は、30代以上で高く、ライフステージでは、「既婚・子なし」で約46%と他を

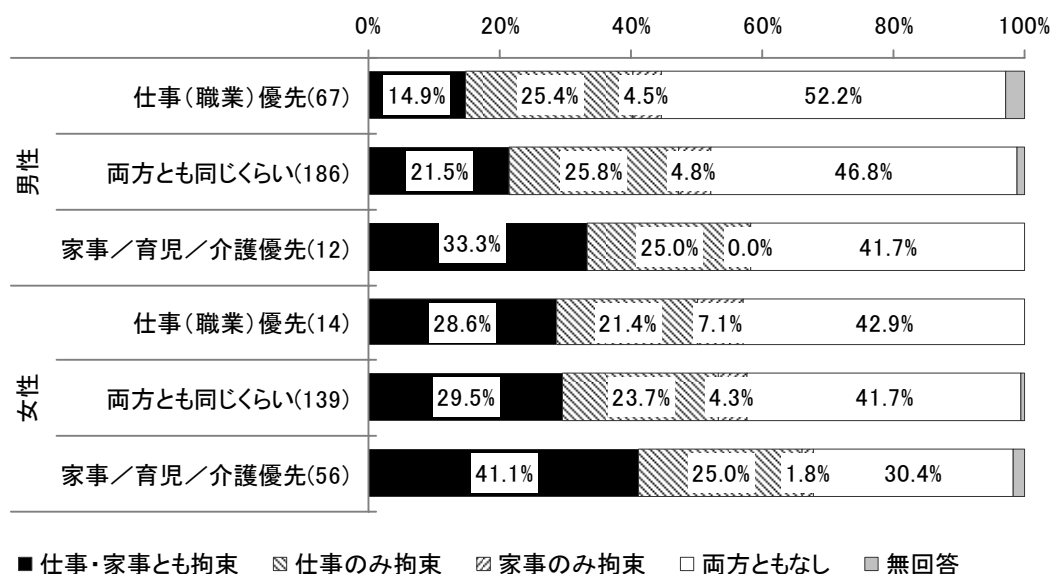
<sup>5</sup> 第3章8節の図表3-8-2と同じ手順で作成したものを用いる。

圧倒して高い。

また、サンプルに含まれる数は少ないものの、男女とも「ひとり親」で「仕事・家事とも拘束」の割合が高い<sup>6</sup>。

(2) 仕事と仕事以外のバランス希望、職種

図表4-3-3 仕事と仕事以外の生活のバランスの希望別・拘束感タイプ



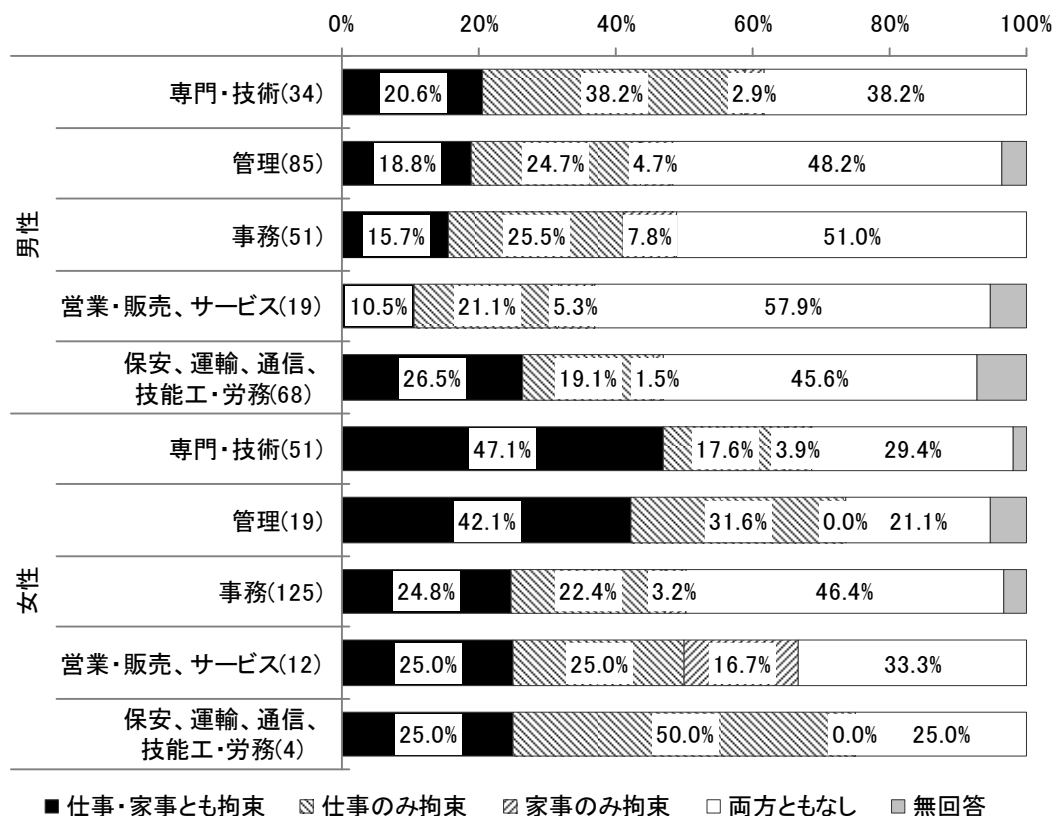
仕事と仕事以外のバランスの希望別でみると(図表4-3-3)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「家事/育児/介護優先」が約33%で、「両方とも同じくらい」(両立)が21.5%、「仕事優先」が約15%と、「家事/育児/介護優先」の男性がより「仕事・家事とも拘束」を感じている。他方、「仕事のみ拘束」は、どれも25%台である。

女性でも「仕事・家事とも拘束」は、「家事/育児/介護優先」が約41%と、他の2つの約29%よりも高い。他方、「仕事のみ拘束」はどれも20%台だが、「家事/育児/介護優先」が25%と最も高い。

<sup>6</sup> どの調査でも、ひとり親はサンプルに含まれる数が少ないこともあり、ひとり親のWLBについてはあまり検討されていない。この調査の他の結果をみる限りその状況は良くないので、今後取り組む必要性がある。



図表4-3-4 職種別・拘束感タイプ



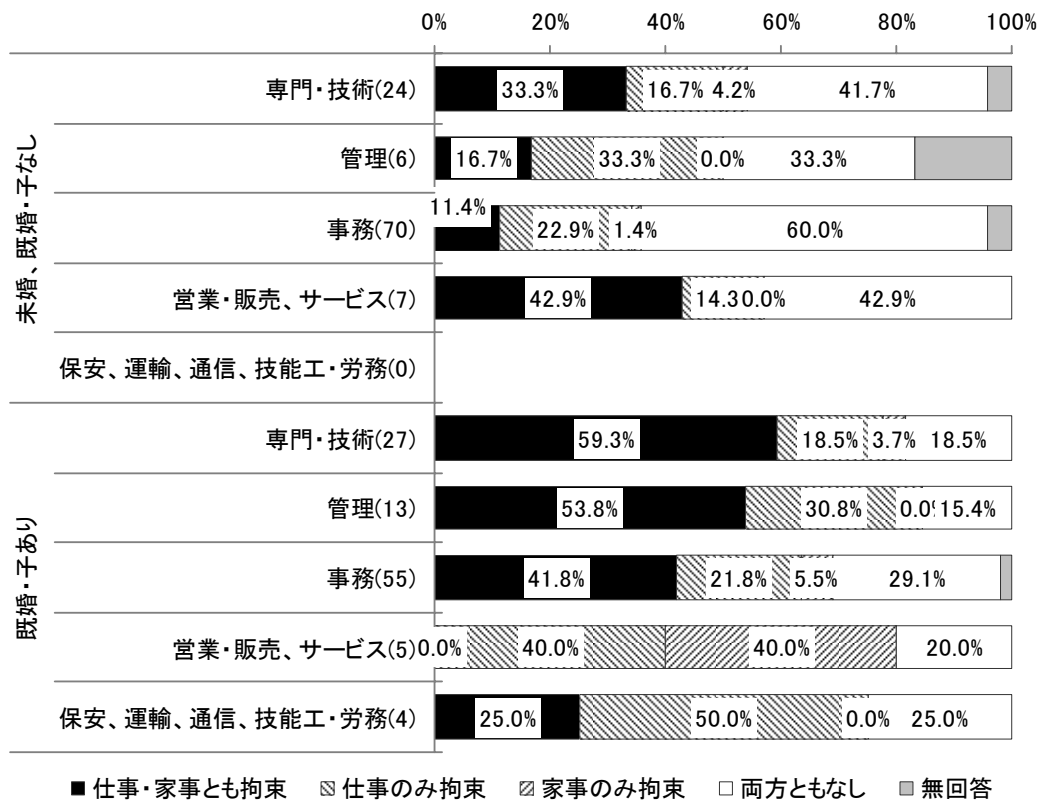
職種別では（図表4-3-4）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、高い順に、「保安、運輸、通信、技能工・労務」のいわゆるブルカラー系職種で26.5%、「専門・技術」で約21%である。「仕事のみ拘束」は、「専門・技術」で約38%、「管理」と「事務」で25%台である。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「専門・技術」で約47%、「管理」で約42%と他より高い。「仕事のみ拘束」は、女性ではサンプルに含まれる人数が少ない職業だが「保安、運輸、通信、技能工・労務」で50%、「管理」が約32%である。

女性では「事務」的職業に従事している正社員の割合が高いので、さらに、ライフステージ<sup>7</sup>で2つに分割して（「未婚、既婚・子なし」と「既婚・子あり」）、職業別で拘束感タイプをみると（図表4-3-5）、「事務」は「未婚、既婚・子なし」では、「仕事・家事とも拘束」は約11%だが、「既婚・子あり」では「仕事・家事とも拘束」は約42%となり、「事務」でもライフステージによって大きく結果が異なることが確認できる。「専門・技術」「管理」でもその傾向は顕著である。

<sup>7</sup> 図表4-3-2「ライフステージ別・拘束感タイプ」でみた5区分を、「未婚」と「既婚・子なし」を統合して「未婚、既婚・子なし」、「既婚・未就学子あり」、「既婚・就学子あり」と「ひとり親」を統合して「既婚・子あり」の2区分とした。

図表4-3-5 ライフステージ(2区分)別・職種別・拘束感タイプ  
(女性正社員のみ)



まとめると、「仕事・家事とも拘束」は男女とも「家事／育児／介護優先」の正社員のほうが、両立や「仕事優先」よりも高い。男女とも「仕事のみ拘束」は、バランスの優先度とは関係がない。

職業（職種）は、男性では「仕事・家事とも拘束」は、「保安・運輸・通信・技能工・労務」と「専門・技術」で20%台で他の職種より高い。女性では、「専門・技術」と「管理」で40%台と他の職種より高い。男女とも「専門・技術」が相対的に高い点は共通している。

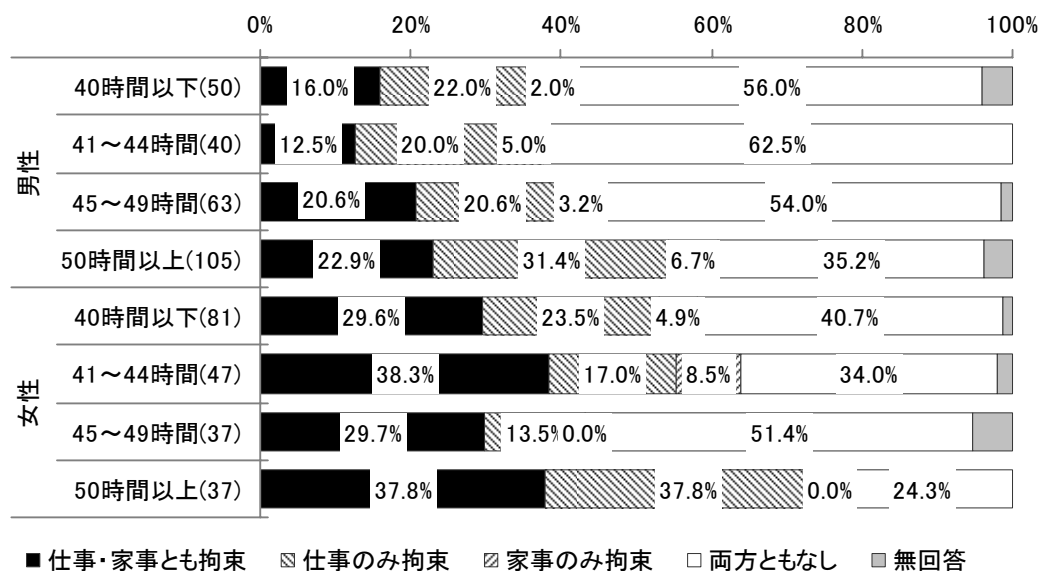
女性は「既婚・子あり」層では、「事務」も割合は高く、「専門・技術」、「管理」、「事務」のホワイトカラー職種で高いといえる。

「仕事のみ拘束」は、男性では、「専門・技術」約38%、「管理」と「事務」で約25%と、ホワイトカラー職種で高い。

職種による違いは、職種に共通した特徴となっている要因によるものであり、労働時間や働き方や仕事の裁量の有無といった点から考察するほうが有効であると考えられるので、以下ではそれらを検討することにする。

(3) 労働時間、働き方、仕事の裁量の有無

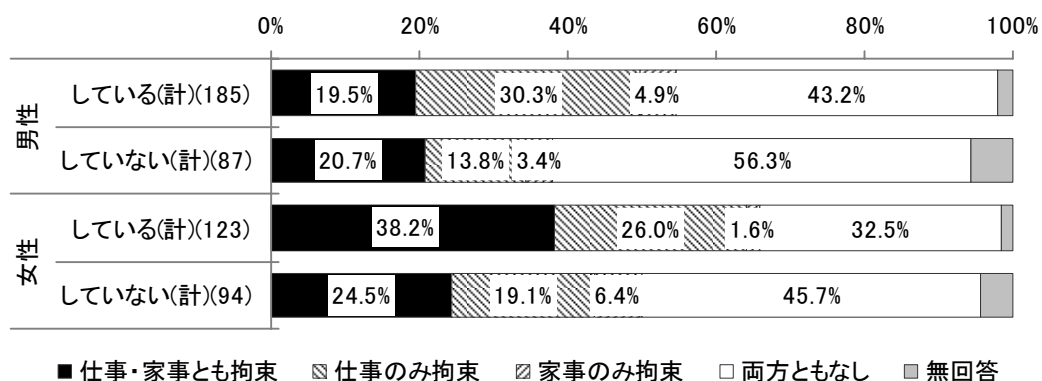
図表4-3-6 週労働時間別・拘束感タイプ



週労働時間別にみると（図表4-3-6）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「50時間以上」で約23%と最も高く、「45～49時間」が約21%とその次に高い。それら未満の労働時間では10%台である。「仕事のみ拘束」も「50時間以上」が約31%と他の労働時間の20%台前半と比して高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「41～44時間」と「50時間以上」が約38%と高く、「40時間以下」「45～49時間」は約30%と、労働時間に比例して高い、低いといった関係はみられない。「仕事のみ拘束」は「50時間以上」が約38%と他に比して高い。

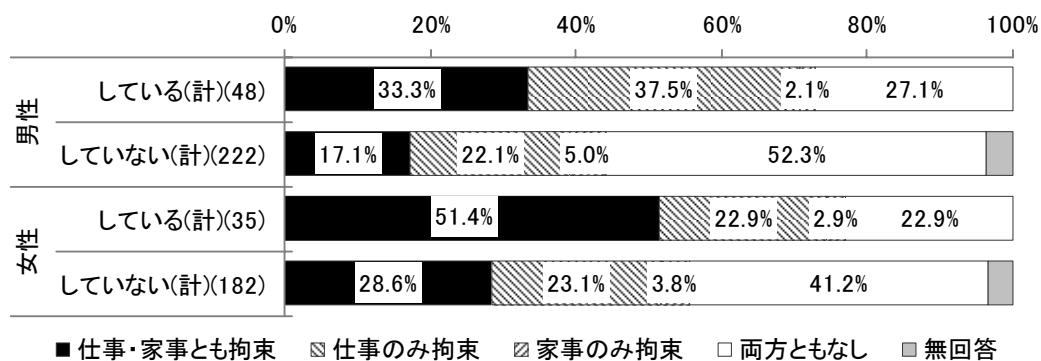
図表4-3-7 残業頻度別・拘束感タイプ



所定労働時間を超えて働くこと（残業）がどの程度あるかを、「いつもしている」と「ときどきしている」を「している（計）」、「あまりしていない」と「まったくしていない」を「していない（計）」に統合してみると（図表4-3-7）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は残業をしているか、していないかに関係なく約20%だが、「仕事のみ拘束」は「している（計）」が約30%と「していない（計）」の約14%の約2倍である。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「している（計）」が約38%と、「していない（計）」24.5%と比較して高く、「仕事のみ拘束」も「している（計）」が26%と、「していない（計）」が約19%と比較してやや高い。

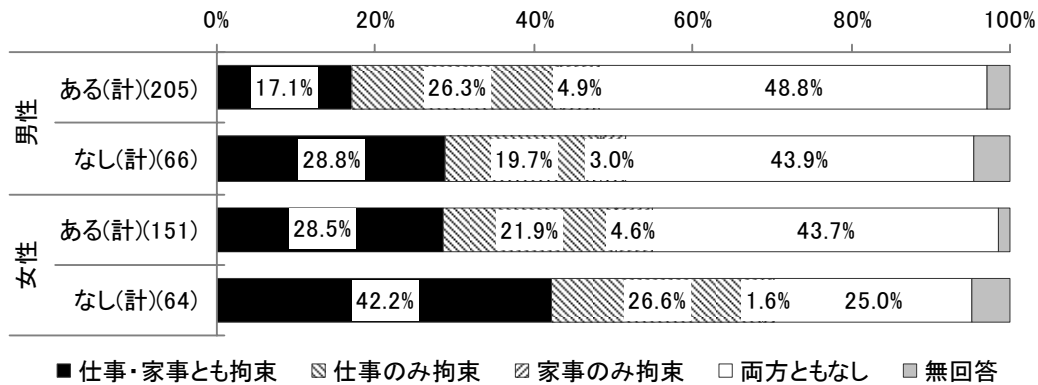
図表4-3-8 仕事の自宅への持ち帰り頻度別・拘束感タイプ



自宅に仕事を持ち帰り行うことがどの程度あるかを、残業と同様の方法で、「している（計）」、「していない（計）」に統合してみると（図表4-3-8）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「している（計）」が約33%と、「していない（計）」の約17%の約2倍高い。「仕事のみ拘束」も同様に、「している（計）」が37.5%と「していない（計）」の約22%より高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「している（計）」が約51%と、「していない（計）」の約29%と比較して高く、「仕事のみ拘束」は両方とも約23%とほぼ同じである。

図表4-3-9 仕事の裁量度別・拘束感タイプ



今の仕事のスケジュールや手順の決定についてどの程度裁量度があるか尋ねている。ここでは、「かなりある」と「ある程度ある」を「ある（計）」に、「あまりない」と「ほとんどない」を「なし（計）」に統合してみると（図表4-3-9）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「なし（計）」が約29%と、「ある（計）」の約17%よりも高い。その反対に、「仕事のみ拘束」は「ある（計）」が約26%と「なし（計）」の約20%よりやや高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「なし（計）」が約42%と、「ある（計）」の28.5%と比較して高く、「仕事のみ拘束」も「なし（計）」が約27%と「ある（計）」より5%ほど高い。

まとめると、「仕事・家事とも拘束」は、男性は週労働時間が長くなるほど割合が高い傾向が見られたが、残業頻度とは関連がなく、自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが、仕事の裁量がないほうが割合が高かった。

女性では、「仕事・家事とも拘束」は、週労働時間には比例しておらず、残業があるほうが、自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが、仕事の裁量がないほうが高かった。

男女の共通点は、自宅に仕事を持ち帰り行うことがある、仕事の裁量が低いという点であった。

「仕事のみ拘束」は、男女とも「50時間以上」が30%以上と他より高く、残業があるほうが高かった。男性は自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが高く、女性は自宅に仕事を持ち帰り行うことの有無は関係がなかった。仕事の裁量は、男性は裁量があるほうがやや高く、女性は裁量がないほうがやや高かった。

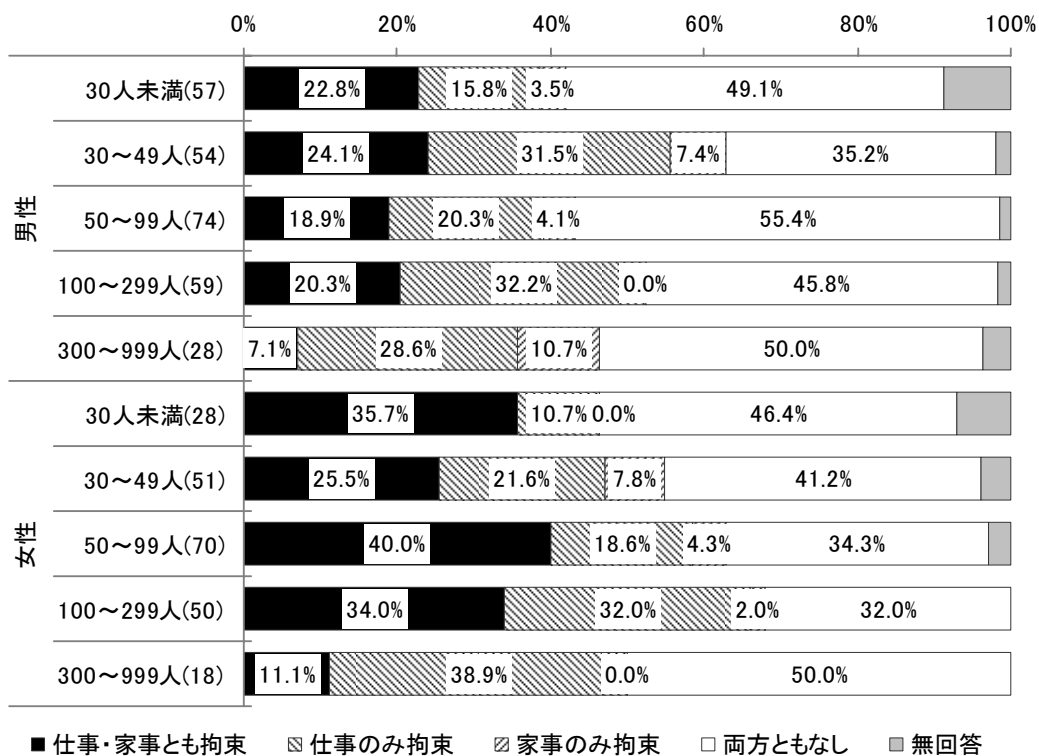
そもそも拘束感は、時間的な拘束と深い関係があると考えられるので、特に仕事拘束感を軽減するためには、労働時間の削減、時短ということが当然有効となる。しかし、それが形だけで自宅に仕事を持ち帰ってやるような状況にならないことが重要であることが結果から示唆される。もしそうになると、仕事拘束感だけでなく、家事等拘束感も生じてきやすいと考えられる。また、男女とも仕事の裁量が低いと「仕事と家事とも拘束」感を抱える人の割合が高いことから、仕事の裁量度も重要である。

#### 4. 職場要因

続いて、勤務先の企業の規模、職場の変化、WLBへの取り組みの点から、どのような職場の正社員がどのタイプの拘束を感じているか、特定の職場の正社員に特定の拘束感が強いということがないかどうか検討する。

##### (1) 規模

図表4-4-1 企業規模別・拘束感タイプ



企業規模別にみると（図表4-4-1）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「300～999人」で約7%と低いほかは、おおむね20%前後である。「仕事のみ拘束」は、「100～299人」で約32%、「30～49人」で31.5%、「300～999人」で約29%と、規模との比例関係はみられない。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「300～999人」で約11%と低いほかは、25～40%である。「50～99人」が40%、「30人未満」が約36%と高い。企業規模に比例して高い・低いといった関係はみられない。「仕事のみ拘束」は、「300～999人」が約39%、「100～299人」が32%と、規模が大きいほうが高い傾向があるといつてよい。

男女とも「300～999人」の規模の大きい企業では、「仕事・家事とも拘束」が低いことが確認できる。

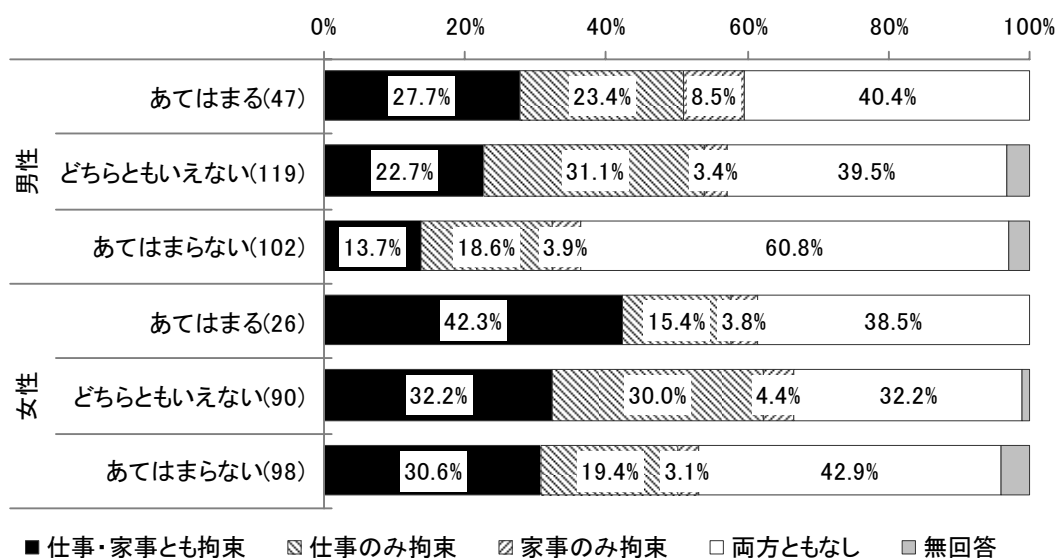
(2) 職場の状況

過去3年間の職場の変化について「職場で協力しあう雰囲気がなくなった」か別にみると(図表4-4-2)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約28%と最も高く、「どちらともいえない」が約23%、「あてはまらない」が約14%である。

女性も同様の傾向で、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約42%と最も高く、「どちらともいえない」と「あてはまらない」が約30%台である。

「仕事のみ拘束」は男女とも「どちらともいえない」でおおよそ30%と最も高い。

図表4-4-2 職場の変化「職場で協力しあう雰囲気がなくなった」回答別・拘束感タイプ



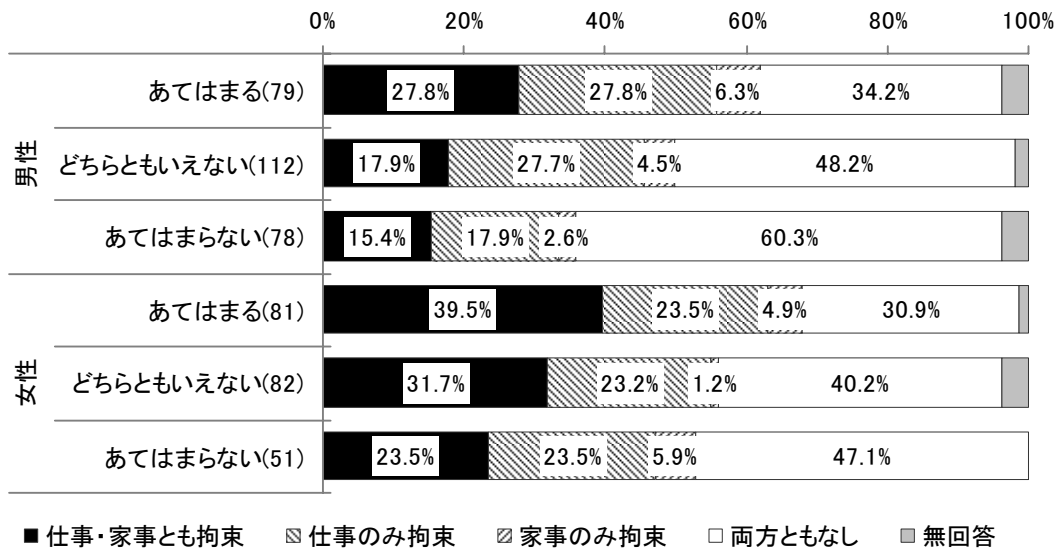
過去3年間の職場の変化について「精神的ストレスを訴える社員が増加した」か別にみると(図表4-4-3)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約28%と最も高く、「どちらともいえない」と「あてはまらない」が10%台後半である。

女性も同様の傾向で、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員39.5%と最も高く、「どちらともいえない」が約32%、「あてはまらない」が23.5%である。

「仕事のみ拘束」は、男性では「あてはまる」と「どちらともいえない」で約28%と「あてはまらない」約18%より高い。女性ではどれも23%台で同じである。

職場の変化については、男女とも、職場で協力しあう雰囲気がなく、精神的ストレスの多い企業で、「仕事・家事とも拘束」がより感じられているということになる。「仕事のみ拘束」も男性では同様の傾向があるが、女性は関連がない。

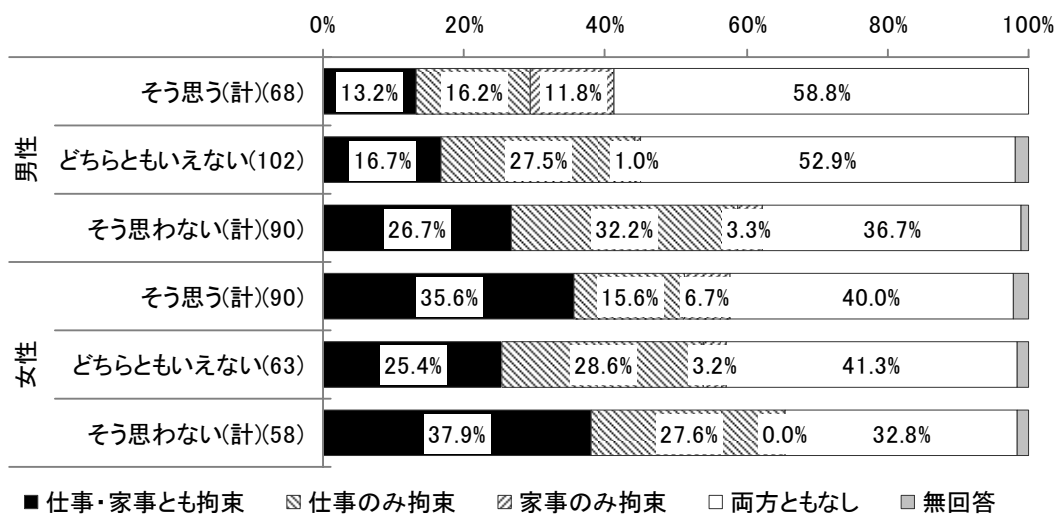
図表4-4-3 職場の変化「精神的ストレスを訴える社員が増加した」回答別・拘束感タイプ



「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」という回答別にみると(図表4-4-4)、男性では、「仕事・家事とも拘束」および「仕事のみ拘束」とも、「そう思わない(計)」が最も割合が高い(「仕事・家事とも拘束」が約27%、「仕事のみ拘束」が約32%)。

女性では、「仕事・家事とも拘束」が最も高いのは、「そう思わない(計)」で約38%だが、「そう思う(計)」でも約36%でありあまり変わりはない。

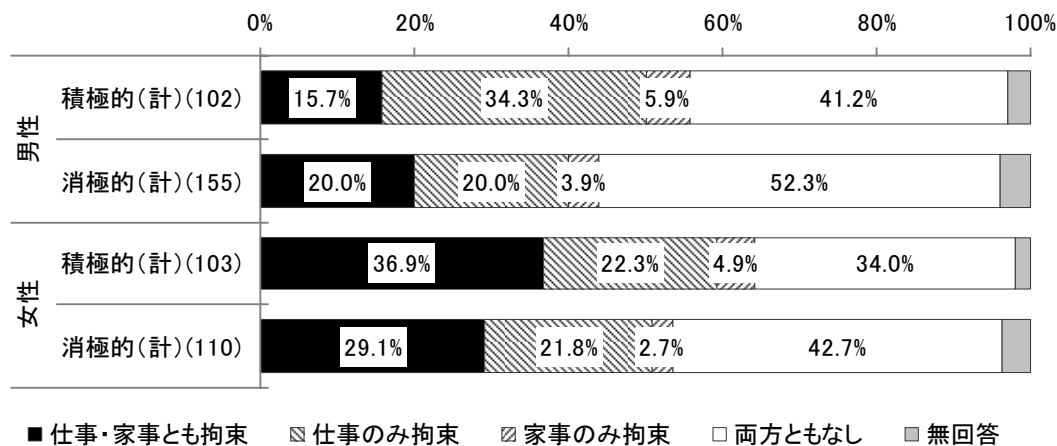
図表4-4-4 「融通がきいて子育てしやすい」回答別・拘束タイプ





(3) WLB への取り組み

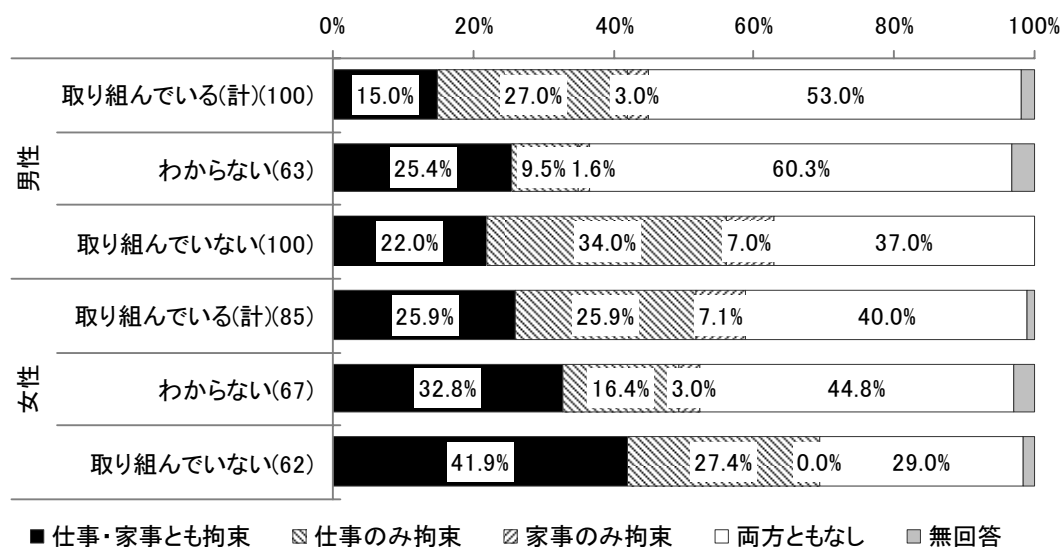
図表4-4-5 WLB 取り組み企業の回答別・企業拘束感タイプ



従業員調査に回答した正社員の勤めている企業の企業調査の WLB の支援策への取り組みに積極的かどうかの回答<sup>8</sup>をマッチングし、勤め先の企業の WLB の支援策への取り組み別でみると (図表4-4-5)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は大きな差はなく、「仕事のみ拘束」は「積極的 (計)」のほうが約34%と高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は「積極的 (計)」が約37%、「消極的 (計)」が約29%と、「積極的 (計)」のほうがやや高い。女性は「仕事のみ拘束」は「積極的 (計)」 「消極的 (計)」とも約22%と差がない。

図表4-4-6 WLB 取り組み正社員の回答別・拘束感タイプ



<sup>8</sup> 企業調査での WLB の支援策の取り組みに積極的かどうかの質問の選択肢を、「積極的である」、「やや積極的」と「積極的 (計)」、「やや消極的」と「消極的である」を「消極的 (計)」に統合して集計した。

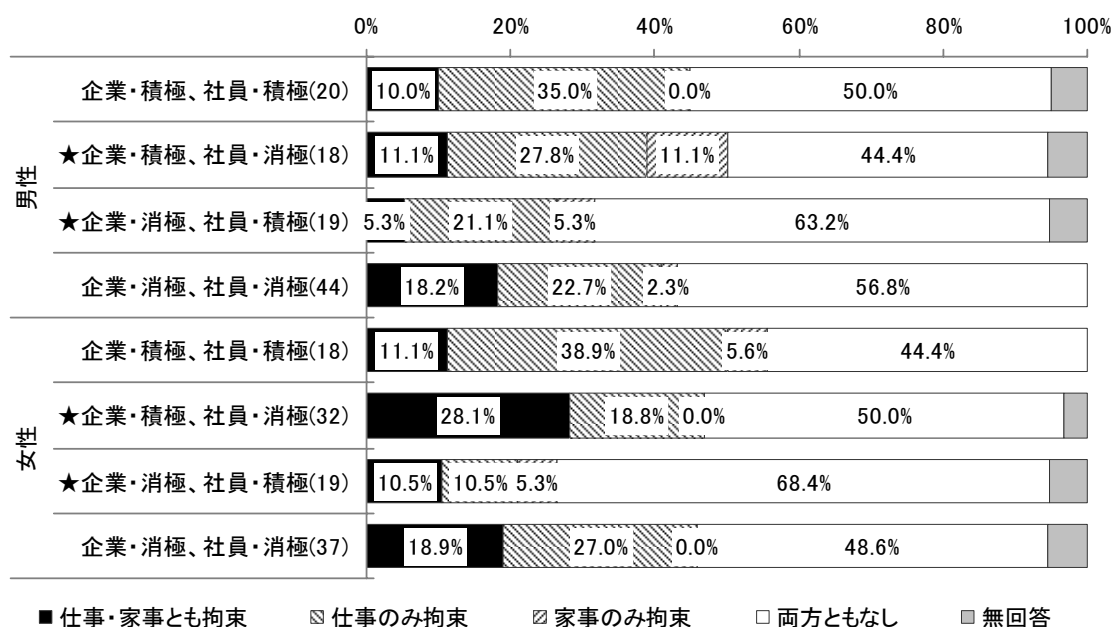
次に、勤務先企業が WLB の推進に積極的取り組んでいるかどうか、正社員自身による回答別でみると（図表4-4-6）<sup>9</sup>、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「わからない」で約25%、「取り組んでいない」で22%と、「取り組んでいる（計）」15%よりは高い。「仕事のみ拘束」は、「取り組んでいない（計）」で34%と最も高い。

女性では、「仕事・家事とも拘束」は「取り組んでいない」で約42%、「わからない」が約33%と、「取り組んでいる（計）」の26%より高い。「仕事のみ拘束」は、「取り組んでいない」、「取り組んでいる（計）」とも約26~27%とほぼ変わらず、「わからない」が約16%と最も低い。

以上のように、女性では、企業側の回答からみた WLB の支援策への取り組みへの積極性と、正社員側の回答からみた WLB の推進の取り組みへの積極性ととずれがある。そこで、企業の回答と正社員の回答を組み合わせ、ライフステージ（2区分）別（「未婚、既婚・子なし」と「既婚・子あり」）・男女別に検討する。

企業の回答は積極・消極の2区分とし、正社員の回答は「取り組んでいる」と「それ以外」を比較するため、「取り組んでいる（計）」を「積極」、「わからない」と「取り組んでいない（計）」を「消極」とした。企業と正社員の回答を組み合わせ、4つのタイプを作成し、集計した。

図表4-4-7 WLB 取り組み・企業と個人の回答別・拘束感タイプ(1)  
 (「未婚、既婚・子なし」の正社員のみ)



表中★は、企業と社員の回答がずれている組み合わせを示す

<sup>9</sup> 回答の選択肢は、「積極的に取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」、「取り組んでいない」、「わからない」の4つで、ここでは、「積極的に取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」を統合して、「取り組んでいる（計）」として集計している。

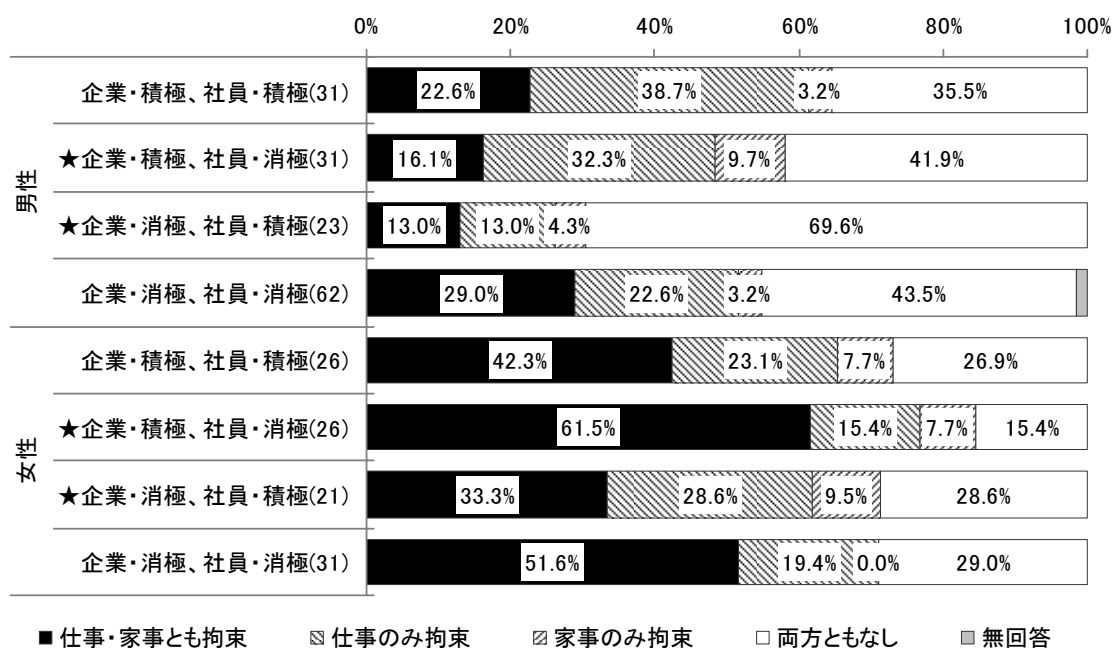
まず、「未婚、既婚・子なし」についてみる（図表4-4-7）。男性では「仕事・家事とも拘束」は、「企業・消極、社員・消極」で約18%と最も高い。「仕事のみ拘束」は、その反対に「企業・積極、社員・積極」で35%と最も高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で約28%と最も高い。次に「企業・消極、社員・消極」の両方の回答が消極的な正社員で約19%で、これは男性の「企業・消極、社員・消極」と同じくらいの割合である。「仕事のみ拘束」は男性と同様「企業・積極、社員・積極」で約39%と最も高い。

「未婚、既婚・子なし」層は、自分の子どもの育児という生活課題がなく男女差は比較的小さいと考えられるが、①男性では、「企業・消極、社員・消極」という正社員に、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が他より多く存在している、女性でも男性と同じくらいの割合で存在している。②女性では「企業・積極、社員・消極」という企業と社員の認識にずれがある場合、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が多く存在していることがわかった。これらはこれまで指摘されてこなかった点であるといえる。

また、③男女とも、「企業・積極、社員・積極」という正社員に「仕事のみ拘束」を感じる人が他より多い。これは、おそらく、企業は両立支援には積極的だが、両立支援の対象者以外に、仕事の拘束感を軽減するような施策が取られていないということだろう。④さらに、「企業・消極、社員・積極」という正社員に男女とも「両方なし」が60%以上を占めており、これらの人たちは比較的ニーズがない人々と考えられる。

図表4-4-8 WLB 取り組み・企業と個人の回答別・拘束感タイプ(2)  
 (「既婚・子あり」の正社員のみ)



表中★は、企業と社員の回答がずれている組み合わせを示す

次に、「既婚・子あり」の正社員をみると（図表 4-4-8）、男性では、「未婚、既婚・子なし」と同様、「仕事・家事とも拘束」は、「企業・消極、社員・消極」の両方とも消極的な回答の正社員で約29%と最も高く、「仕事のみ拘束」は、「企業・積極、社員・積極」で39%と最も高い。

女性では、「仕事・家事とも拘束」はどれも30%以上と高いが、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で約62%と最も高い。次に「企業・消極、社員・消極」の正社員でも約52%と高い。「仕事のみ拘束」は、「企業・消極、社員・積極」で約29%と最も高い。

「既婚・子あり」の正社員は、①男性では、「未婚、既婚・子なし」同様、「企業・消極、社員・消極」に、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が他より多く存在している。②女性では、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で「仕事・家事とも拘束」の人が他より多く存在している。また、男性と同様、「企業・消極、社員・消極」にも、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が多く存在している。

これらの結果から、「仕事・家事とも拘束」のみに着目して考察すると、「企業・消極、社員・消極」という男性で「仕事・家事とも拘束」を感じている正社員が約2～3割程度存在しており、この人たちがどのような課題を抱えて、現状でどのように対処しているのかは、具体的に明らかにされる必要があり、今後の課題である。また、「既婚・子あり」の女性正社員でも「仕事・家事とも拘束」を感じている正社員が5割と高い割合で存在しており、このタイプの女性の正社員は両立に多くの困難を抱えているといえる。

さらに、女性では、「仕事・家事とも拘束」が企業と社員でWLBへの取り組みの認識にずれがある正社員で最も高いという興味深い結果となったが、その解釈は難しい。「企業・積極、社員・消極」は、企業がやっているつもりでも、ニーズを把握していないと正社員に考えられているケースか、企業が積極的に制度を導入していても、正社員がそれを知らない、あるいは利用しにくいといったことが考えられる。こうしたタイプの回答が多い企業は、社員のニーズをきちんと把握し、その周知を徹底し、本当に役に立つ施策をしていくことが課題となる。特に、「未婚、既婚・子なし」の女性正社員に、一定のニーズがあることを考慮しなければいけないと思われる。

「仕事のみ拘束」については、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性とも「企業・積極、社員・積極」という正社員に多かった。おそらく、このタイプの回答が多い企業は両立支援には積極的だが、両立支援以外に仕事の拘束感を軽減するようなWLB施策が十分でないことが示唆される。

## 5. 拘束感と仕事と生活に関する意識

これまでは、拘束感がどのような人にあるのかを検討してきたが、この節では、それとは反対に、拘束感タイプが仕事や生活に関する意識と関連があるかをみていくことで、拘束感が現在の満足度や将来の仕事・生活にどのような影響を与える可能性があるのかを考察する。なお、「家事のみ拘束」はサンプルに含まれる数が極端に少ないので、図表にその結果を表示し本文にも記述するが、検討の対象から外すこととする。

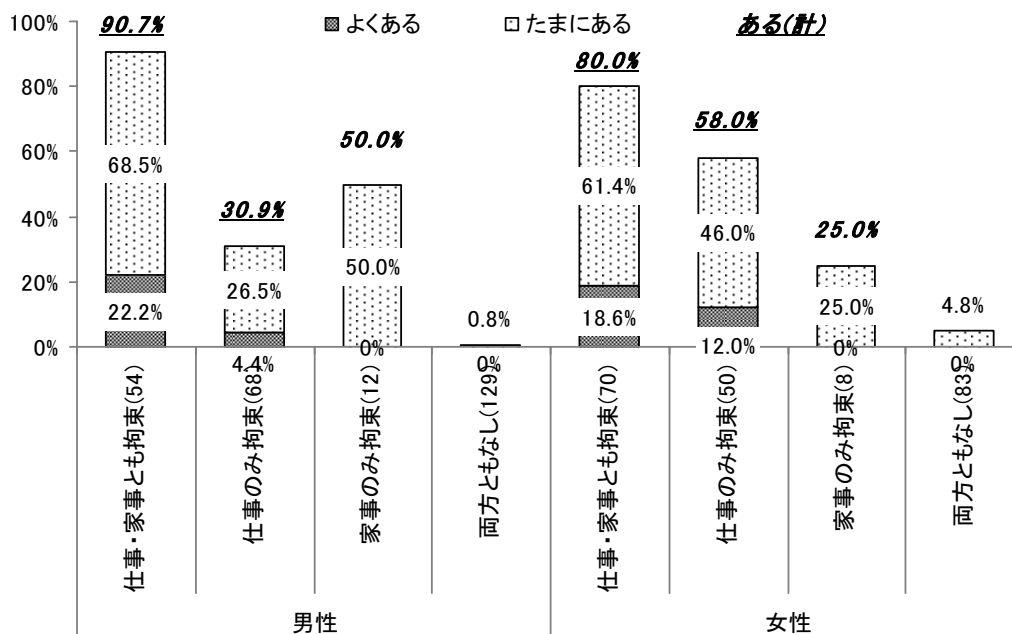
### (1) 仕事と生活に関する満足度

まず、仕事と家事／育児／介護の両立が難しく悩むことがあるかとの関連をみていくと(図表 4-5-1)、男女とも「仕事・家事とも拘束」が両立に悩むことがあるとする割合が最も高い。「よくある」では男女とも20%前後で、「たまにある」では男女とも60%台である。両者を合計した「ある(計)」は、男性で約91%、女性で80%である。

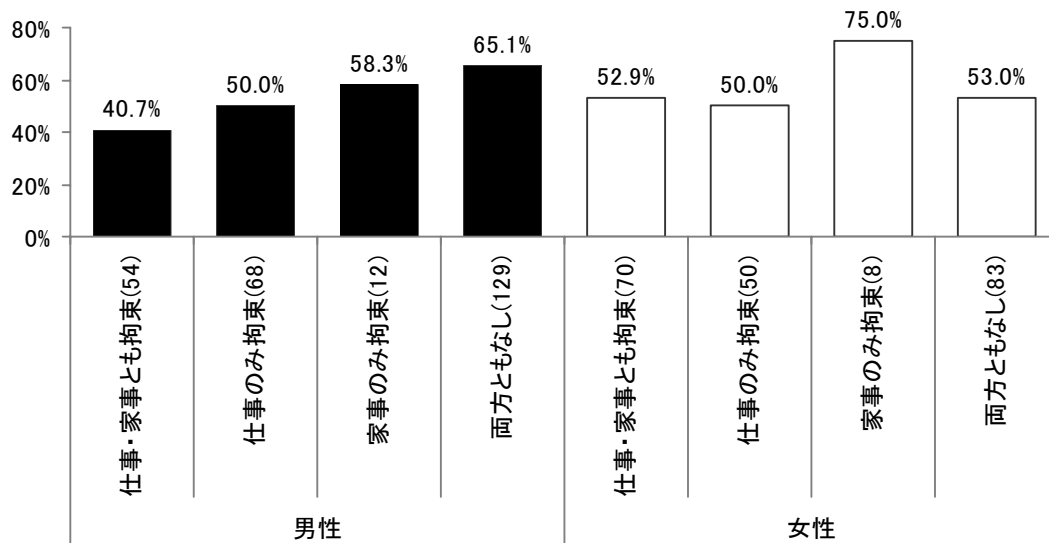
「仕事のみ拘束」「家事のみ拘束」は、「仕事・家事とも拘束」に比して両立に悩むことがあるとする割合は低いが、女性では「仕事のみ拘束」で、「よくある」が12%と、「たまにある」が46%で、両者を合計した「ある(計)」が58%と半数を超えている。「家事のみ拘束」は、「よくある」は男女とも0%で、「たまにある」が男性で50%、女性で25%である。

拘束感、特に「仕事・家事とも拘束」と両立の悩みとの関連は強いことが確認できる。また、「仕事のみ拘束」と両立の悩みも関連があるといえる。

図表4-5-1 拘束感タイプ別・両立が難しく悩むこと



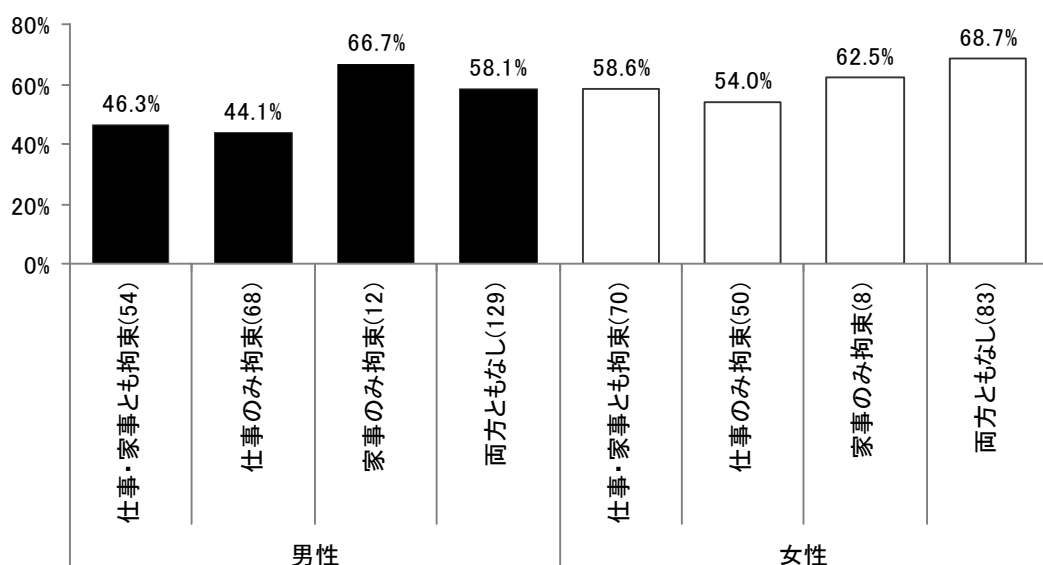
図表4-5-2 拘束感タイプ別・仕事全体の満足度(満足(計)の割合)



仕事全体についての満足度との関連は、「満足している」と「まあ満足」を合計した「満足(計)」の割合で見ると(図表4-5-2)、男性は、「仕事と家事とも拘束」で満足度が40%台と最も低く、「仕事のみ拘束」が50%、「家事のみ拘束」が約58%、「両方ともなし」が約65%の順で満足度が高い。男性では、満足度との関連が強いといえる。

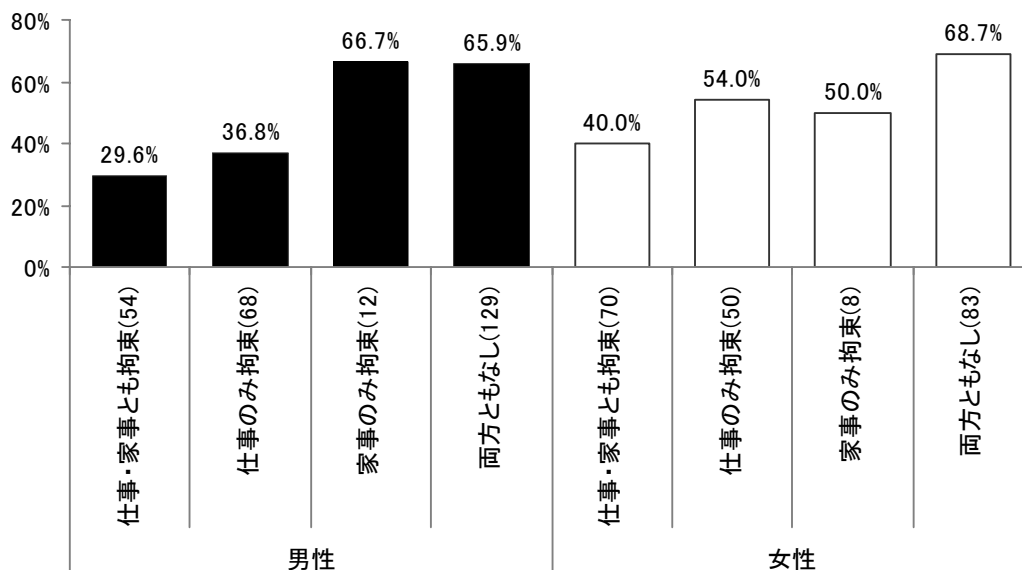
女性では、このような傾向はみられず、「家事のみ拘束」が満足感が75%と最も高く、他は50%台でほぼ同じくらいの水準である。

図表4-5-3 拘束感タイプ・自分の健康の満足度(満足(計)の割合)



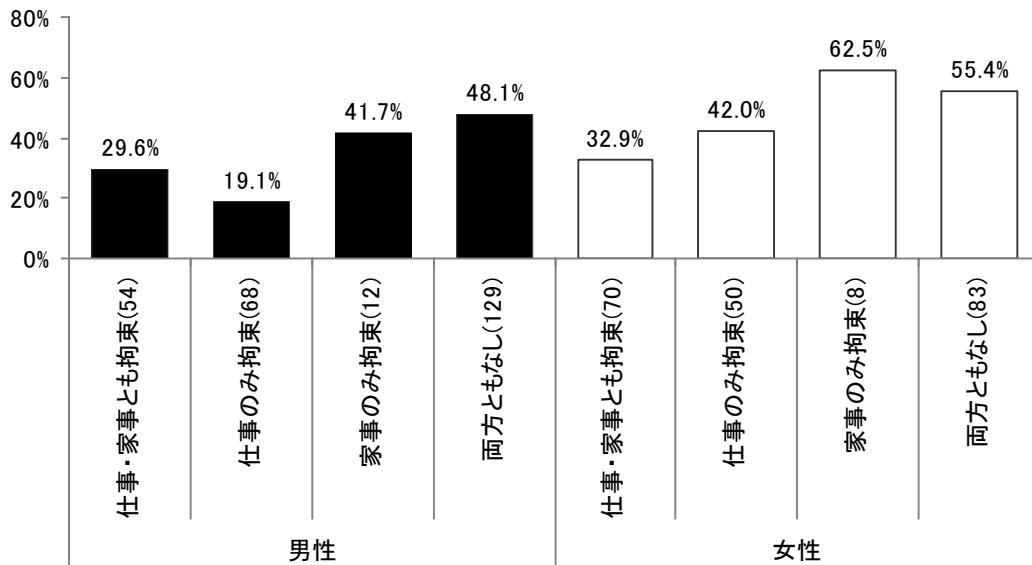
自分の健康についての満足度との関連は（図表 4-5-3）、男性では「仕事と家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」で45%前後と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」と比べて低い。女性は男性ほどでないが、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」で55%前後と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の60%台と比べてやや低い。

図表4-5-4 拘束感タイプ別・家族と一緒に過ごす時間の満足度（満足（計）の割合）

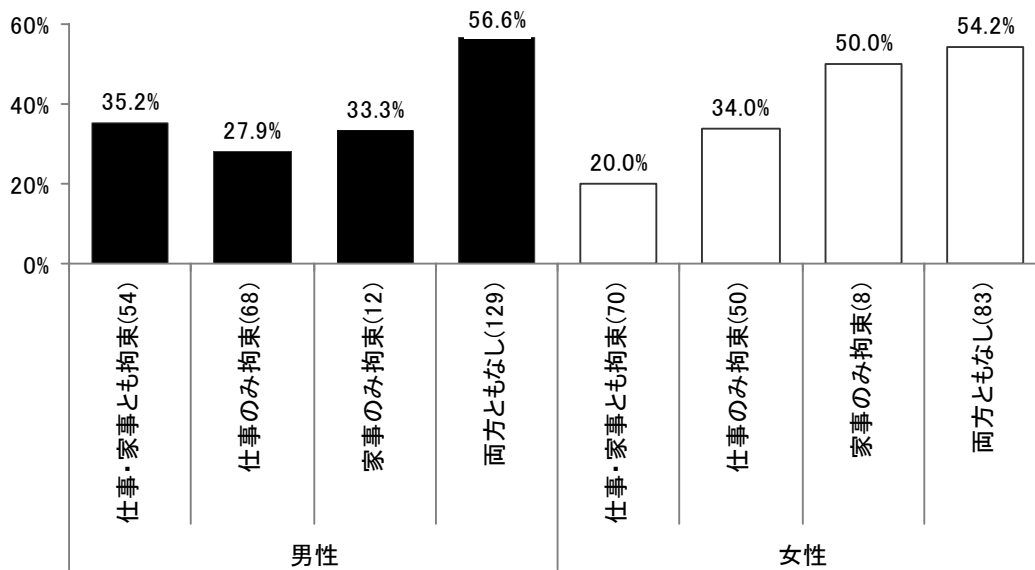


家族と一緒に過ごす時間の満足度との関連は（図表 4-5-4）、男性では「仕事・家事とも拘束」が約 30%、「仕事のみ拘束」が約 37%と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の 60%台と比べてかなり低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が 40%台で、「仕事のみ拘束」と、「家事のみ拘束」の 50%台、「両方ともなし」の約69%と比べて低い。

図表4-5-5 拘束感タイプ別・友人・知人と過ごす時間の満足度(満足(計)の割合)



図表4-5-6 拘束感タイプ別・趣味などの時間の満足度(満足(計)の割合)



友人・知人と過ごす時間の満足度との関連は(図表4-5-5)、男性では「仕事・家事とも拘束」が約30%、「仕事のみ拘束」で約19%と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の40%台と比べて低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が30%台で、「仕事のみ拘束」の40%台、「家事のみ拘束」の60%台、「両方ともなし」の約55%と比べて低い。

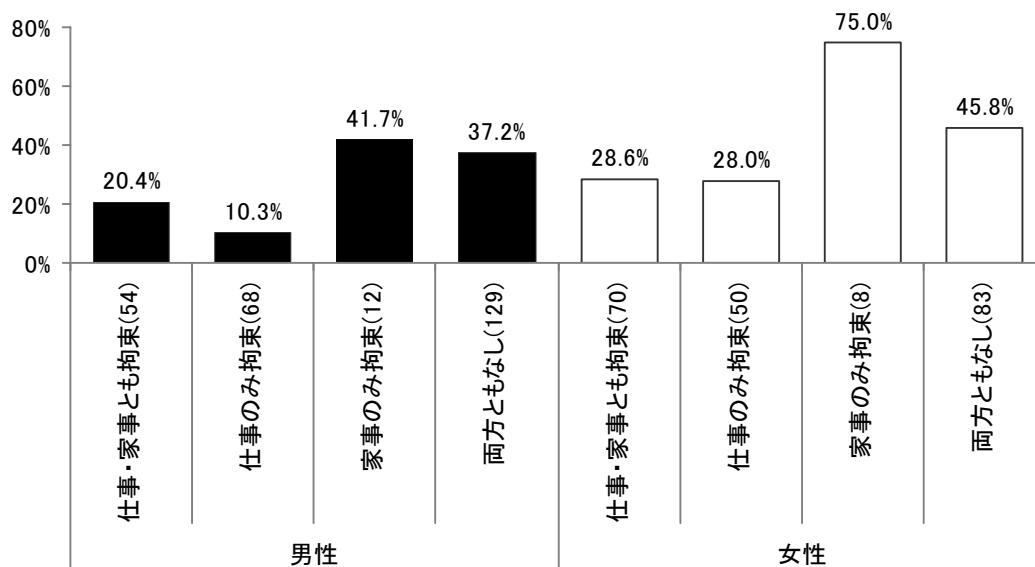
趣味などの時間の満足度との関連は(図表4-5-6)、男性では、「仕事のみ拘束」で約28%と最も低く、「仕事・家事とも拘束」と「家事のみ拘束」が30%台で、「両方ともなし」の57%台と比べて低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が20%と最も低く、「仕事のみ拘束」が34%でこの2タイプは「家事のみ拘束」と「両方ともなし」の50%台と比べて低い。

以上、生活の満足度の4項目の結果についてまとめると、時間に関する満足度は、時間的



な拘束と深い関係があると考えられるが、おおむね男女とも「家事のみ拘束」「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」の満足度が低い傾向見られることから、これらと生活満足度の関連があるといえる。また、「友人・知人と過ごす時間」「趣味などの時間」については、男性では「仕事のみ拘束」で、女性では「仕事・家事とも拘束」で満足度が最も低く、男女で違いがみられる。

図表4-5-7 拘束感タイプ別・仕事と家事／育児／介護とのバランス  
についての満足度(満足(計)の割合)

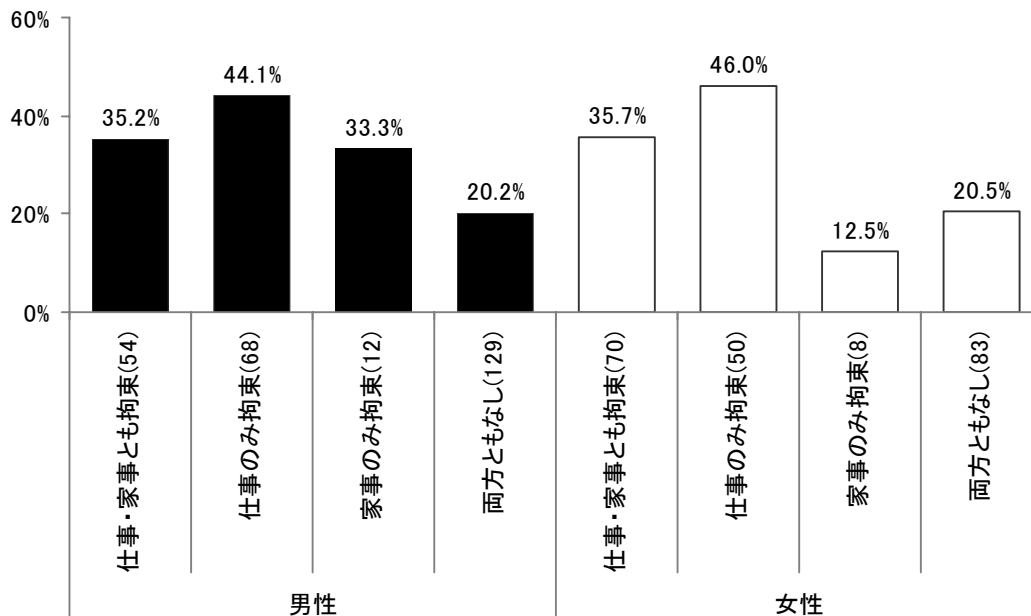


仕事と家事／育児／介護とのバランスについての満足度との関連は(図表4-5-7)、男性は、「仕事のみ拘束」が約10%と最も低く、「仕事・家事とも拘束」が約20%とその次に低い。この2タイプは、「家事のみ拘束」と「両方ともなし」が40%前後あるのと比較してかなり低いといえる。女性も、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」が約28%で、「家事のみ拘束」が75%、「両方ともなし」で約46%に比べて低い。

男女とも「家事のみ拘束」「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」「仕事のみ拘束」の満足度が低い。

(2) 仕事に関する意識

図表4-5-8 拘束感タイプ別・労働時間を「短くしたい」希望の割合



現在の自分の労働時間に対する考えを尋ね<sup>10</sup>、「もっと短くしたい」と回答した正社員の割合をみると（図表4-5-8）、男女とも「仕事のみ拘束」がおおよそ45%で最も労働時間をもっと短くしたいと考えている。次に、男女とも「仕事・家事とも拘束」で35%である。男性では「家事のみ拘束」でも33%と高い。

「両方ともなし」と比較すると、男性では何らかの拘束感がある正社員のその軽減には、まず労働時間を短くすることが有効であるといえ、特に「仕事のみ拘束」の正社員には男女ともそれが当てはまる。労働時間を短くしたいという社員の希望をかなえることによって、多少なりとも拘束感は軽減されるだろう。

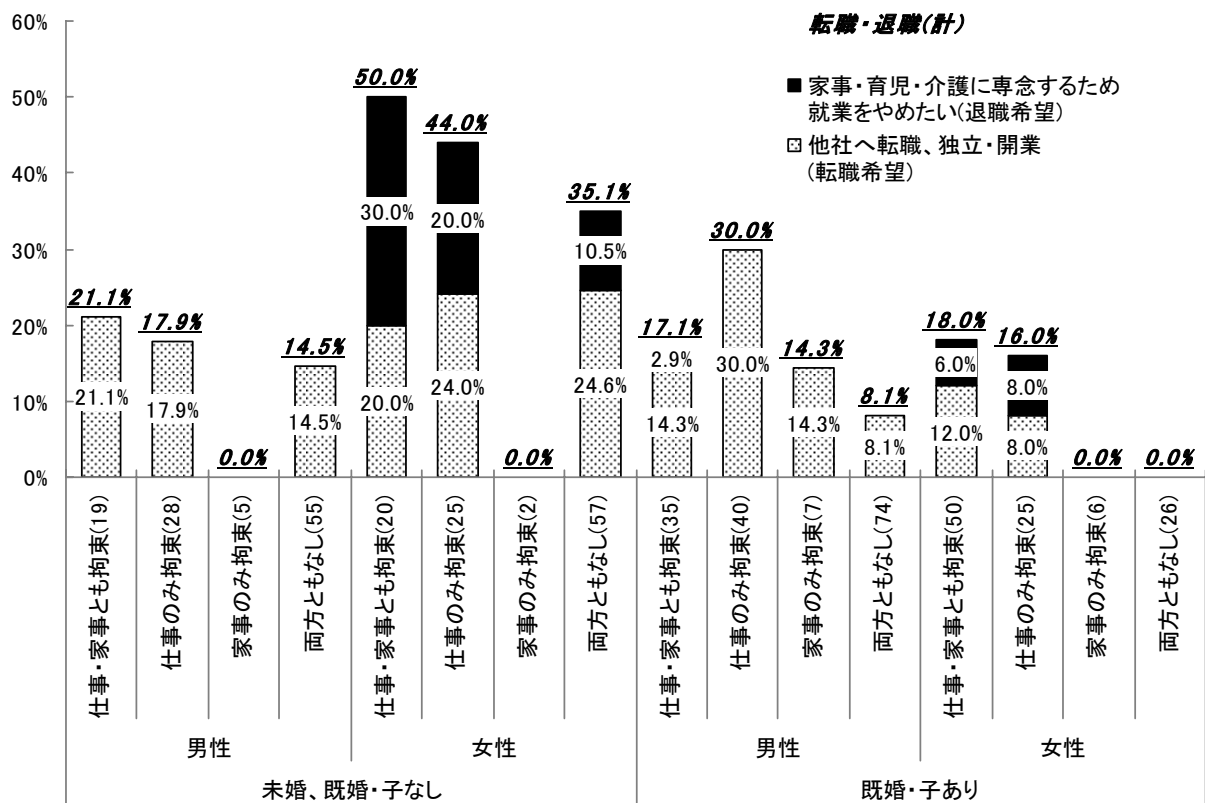
<sup>10</sup> 選択肢は「もっと長くしたい」「適当な長さである」「もっと短くしたい」の3つから1つ選ぶ形式である。

今後のキャリアをどう考えているかという質問で転職・退職希望を尋ねた<sup>11</sup>。こうしたことはライフステージによって異なることが予想されるので、ライフステージ（2区分）別にみると（図表4-5-9）、「未婚、既婚・子なし」の男性では、「就業をやめたい」という退職希望はなく、「他社へ転職、独立・開業」という転職希望は、「仕事・家事とも拘束」が約21%、「仕事のみ拘束」が約18%、「両方ともなし」が14.5%と、拘束感のあるほうがやや高いがその差は小さい。

女性では、退職希望は、「仕事・家事とも拘束」が30%、「仕事のみ拘束」20%、「両方ともなし」10.5%と、拘束感のあるほうが高い。また、転職希望は「両方ともなし」と「仕事のみ拘束」が24%台、「仕事・家事とも拘束」が20%と、拘束感にかかわらず一定である。

なお、転職希望と退職希望を合計したものが、転職・退職希望（計）であるが、「両方ともなし」のその割合からも、特に女性の「未婚、既婚・子なし」層にはもともと非継続志向をもった労働者が含まれていると考えられる。

図表4-5-9 ライフステージ別・拘束感タイプ別・転職退職希望



<sup>11</sup> 選択肢は「今の会社ですできるだけ長く働きたい」「いずれは他社へ転職したい」「いずれは独立・開業したい」「家事、育児、介護に専念するため、いずれは働くことをやめてしまいたい」「わからない」の5つから1つを選ぶ形式。グラフでは、「いずれは他社へ転職したい」と「いずれは独立・開業したい」を統合して「他社へ転職、独立・開業」としている。

「既婚・子あり」の男性では、退職希望は「仕事・家事とも拘束」で2.9%（1人）だけである。転職希望は、「仕事のみ拘束」が最も高く30%、「仕事・家事とも拘束」と「家事のみ拘束」が約14%、「両方ともなし」が8%である。

女性では、「両方ともなし」「家事のみ拘束」では、退職希望、転職希望とも希望がない。退職希望は、「仕事・家事とも拘束」が6%、「仕事のみ拘束」8%である。転職希望は、「仕事のみ拘束」が約12%、「仕事・家事とも拘束」が8%である。

以上のように、「未婚、既婚・子なし」層の女性では、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」で退職希望が高い。また、「既婚・子あり」層の女性では、「両方ともなし」は転職・退職を考えている人は一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」では約15～20%程度そのような希望を持っている人たちがいる。

むしろ、拘束感を抱えていることが、必ずしも転職・退職の理由にはならない。だが、先に見た通り、拘束感は仕事や生活の満足感との関連があることから、転職・退職のリスクを高める要因であると考えられる。

これらのことから、企業においては、女性正社員がこうした拘束感を抱えないようにする、あるいはそれを軽減するような職場づくりに努めていくことが、女性正社員の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと示唆される。ただし、転職希望は男女とも一定程度存在する。また、女性の子どものいない正社員で「両方ともなし」タイプでも転職・退職希望が一定程度存在するが、拘束感があると退職希望の割合が高いことから、この層では転職よりも退職のリスクが高いといえる。

次に、今後自分が家族の介護をすることになっても、今の仕事を続けるかどうかという形で転職・退職希望を尋ねた<sup>12</sup>。ここでは、今後自分が家族を介護するようになると思うかという質問に対し、「近いうちになる」が10.8%、「いつかはなると思う」が59.9%であるので、両方を合計した70.8%を「介護見込みあり」としてこの人たちだけで集計する<sup>13</sup>。なお、介護見込みの回答分布では男女差はほぼない（労働政策研究・研修機構編 2009b: 226）。

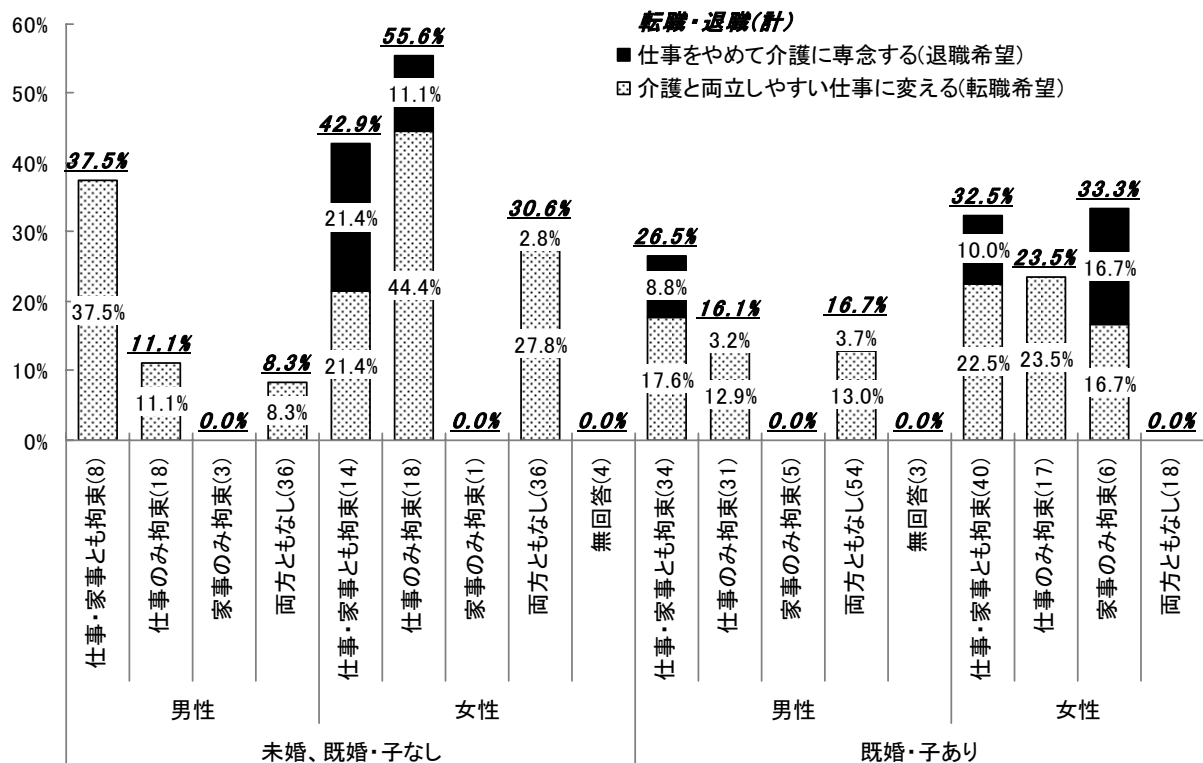
ライフステージ（2区分）別・男女別・拘束感タイプ別にみると（図表4-5-10）、「未婚、既婚・子なし」の男性では「仕事をやめて介護に専念すると思う」という退職希望の回答はなく、「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」という転職希望の回答は、「仕事・家事とも拘束」で37.5%と他のタイプの10%前後と比べて高い。

「未婚、既婚・子なし」の女性では、「仕事をやめて介護に専念すると思う」という退職希望は、「仕事・家事とも拘束」で21%と他よりも高い。「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」という転職希望は、「仕事のみ拘束」で44%と他に比して高い。

<sup>12</sup> 選択肢は「今の仕事を続けると思う」、「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」、「仕事をやめて介護に専念すると思う」、「わからない」の4つから1つを選ぶ形式。

<sup>13</sup> 他の回答は、「ならないと思う」が6.5%、「わからない」が16.2%、「すでに、家族を介護している」が4.3%、「無回答」が2.2%である。よって、「介護見込みあり」には「すでに、家族を介護している」人は含まれない。

図表4-5-10 ライフステージ別・拘束感タイプ別・介護時の離転職希望  
(介護見込みありの正社員のみ n=346)



「既婚・子あり」の男性では、比較的どれも同じくらいだが、転職希望の回答と退職希望の回答をあわせて転職・退職希望としてみると、「仕事・家事とも拘束」タイプは他の16%台に比べて高く約27%である。

「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では、転職・退職希望が一人もないのに対し、「仕事・家事とも拘束」では退職希望が10%、転職希望が22.5%、「仕事のみ拘束」では退職希望の回答はないが、転職希望の回答が23.5%である。

以上の結果から、企業においては、男女とも正社員がこうした拘束感を抱えないような、あるいはそれらを減らすような職場づくりによって、正社員の介護時の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと考えられる。

介護に関しては、女性だけでなく、「仕事・家事とも拘束」を感じている男性正社員にもより退職・転職希望がみられることから、男女に関わらず、介護との仕事の両立に関する支援策への取り組みについて考えるべき時期がきているといえるのかもしれない。

## 6. まとめと考察

本章の集計結果をまとめると以下ようになる。

- ①仕事拘束感、家事等拘束感とも、男性よりも女性のほうが割合がやや高かった。また、男女とも、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている家事等拘束感よりも、仕事のために仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている仕事拘束感のほうが高かった。どちらの拘束感も「まったくくない」正社員は、男女とも同じ割合で一定数存在している。
- ②仕事拘束感と家事等拘束感の回答を組み合わせて4つの拘束感タイプを作成して検討した結果、「仕事・家事とも拘束」は男性約20%、女性約32%と、女性のほうが高かった。男女とも「仕事のみ拘束」は約23~25%、「家事のみ拘束」は約4%とほぼ同じくらいの割合であった。「家事のみ拘束」というタイプの割合が低いことから、家事等拘束感を感じている人は同時に仕事拘束感も感じている人が多数である。
- ③「仕事・家事とも拘束」は、男女とも「自宅に仕事を持ち帰り行うことがある」、「仕事の裁量がない」正社員で高かった。
- ④「仕事・家事とも拘束」は、男女とも300人未満の企業の正社員で、それ以上の規模の正社員よりも高かった。職場の変化については、「仕事・家事とも拘束」は、男女とも「職場で協力しあう雰囲気なくなった」、「精神的ストレスを訴える社員が増加した」職場で高かった。
- ⑤WLBへの取り組みについては、「仕事・家事とも拘束」は、「未婚、既婚・子なし」層の男性では、「企業・消極、社員・消極」の正社員で、同じ層の女性では「企業・積極、社員・消極」という企業とずれがある正社員で高かった。「既婚・子あり」層の男性では、「未婚、既婚・子なし」と同様、「企業・消極、社員・消極」の正社員で、同じ層の女性では、企業とずれがある「企業・積極、社員・消極」の正社員で、さらに「企業・消極、社員・消極」の正社員で高かった。「仕事のみ拘束」については、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性とも「企業・積極、社員・積極」という企業の正社員に最も多かった。
- ⑥拘束感タイプと仕事全体についての満足度との関連は、男性は仕事の満足度との関連が強く、女性は関連がなかった。同じく生活についての満足度とは、おおむね男女とも「家事のみ拘束」と「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」の満足度が低い傾向が見られた。同じく、労働時間を短くする希望との関連は、男女とも「仕事のみ拘束」において、現在の労働時間をもっと短くしたいと希望する割合が最も高く、次に「仕事・家事とも拘束」が高かった。
- ⑦転職・退職希望との関連は、「未婚、既婚・子なし」の女性で、「仕事・家事とも拘束」

や「仕事のみ拘束」で転職・退職希望が高かった。「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では転職・退職を考えている人は一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」では16~18%が希望していた。男性は女性ほどの関連はみられなかった。

- ⑧介護見込みのある正社員のみを対象とした介護時の転職・退職希望は、「未婚、既婚・子なし」の男性では、「仕事・家事とも拘束」で転職希望が約3分の1と高く、女性では「仕事・家事とも拘束」で退職希望が21%と高く、「仕事のみ拘束」で転職希望が44%と他に比して高かった。「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では、転職・退職希望が一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」では、退職希望が10%、転職希望が22.5%、「仕事のみ拘束」では転職希望が23.5%であった。

以上の拘束感の集計結果を踏まえて、今後、中小・中堅企業においてWLB施策をすすめていく際の課題について考察する。

第一に、労働時間関連施策である。拘束感は時間的な制約と関わりが強いので、企業としては、労働時間施策への取り組みがまず重要となる。「仕事・家事とも拘束」、「仕事のみ拘束」感のある正社員には、労働時間の削減、時短ということが有効になろう。しかし、それが形だけで、結局、自宅に仕事を持ち帰ってやるような状況にならないことが重要である。もしそうなると、仕事拘束感だけでなく、家事等拘束感も生じてきやすいと考えられる。

また、男女とも、仕事の裁量が低いと特に「仕事・家事とも拘束」感を抱える人の割合が高いことから、個々の業務の見直しや、業務の性質上それが叶わぬ場合は、労働時間に柔軟性をもたせる施策が必要である。いずれも既に様々な取り組みがなされているものばかりであるが、それを中小企業に広めるためにはさらなる工夫が必要となる。まずは、労働時間を短くしたいと考えている正社員への対応が必要であろう。

他方、家事等拘束感を軽減するという観点から見ると、企業施策だけにその解決を求めることに無理がある。社会全体として、家事、育児、介護に関するサービスを充実させること、それらと企業施策がうまく連携していくことが重要である。

第二に、両立支援施策やWLB施策の対象者の拡大である。「仕事・家事とも拘束」感は、子育て期の女性正社員に特に高く、育児との両立支援策にこれまで通り、よりいっそう取り組むことが重要なのだが、他方で、「未婚、既婚・子なし」の男女、子育て期の男性にも拘束感のある正社員が一定数存在していた。子育て期の男性正社員に対しては、男性の子育て参加をすすめるという点においても、育児休業のような長期休暇だけでなく、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇の利用の促進も同時にすすめていく必要がある。特に、WLBに「消極的な」企業において、「仕事・家事とも拘束」を感じている子どものいる男性正社員が一定数存在していることを考慮する必要がある。

第三に、利用者のニーズ把握の重要性である。女性では、企業とWLBへの取り組みの認

識にずれがある正社員で「仕事・家事とも拘束」の割合が高かった。企業が積極的と回答しているのに、女性正社員は消極的と認識している回答があるような企業は、女性正社員のニーズの把握につとめ、施策の周知を徹底し、利用者が利用しやすいものとなるよう努めることが重要である。おそらく、このタイプの企業には、形だけのWLBが重要なだけでなく、社員のニーズに即した取り組みを具体的に提示するなど、何らかの支援が必要と思われる。

第四に、両立支援の対象者以外の社員、対象者の周りにはいる社員の理解が得られる、働きやすい職場作りである。本文ではあまり触れなかったが、本サンプルで、「あまり」や「まったく」拘束感を感じていない正社員は半数程度で一定数存在している。職場においては拘束感を持っている人は、むしろ常に少数派である確率が高く、大多数の人は拘束感をあまり感じていない人たちである。そうした点では、WLBへの取り組みをすすめるにあたっては、各施策の対象者以外の周りの人たちの理解を得てすすめていくことが重要である。WLB施策の前提となる働きやすい職場作りが必要であり、お互いに協力しあう雰囲気づくり、精神的ストレスにあふれていない職場づくりなど、基本的な取り組みこそが必要である。

また、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性であって「企業・積極、社員・積極」の正社員で、「仕事のみ拘束」を感じる人が多かった。おそらく、このタイプの回答がある企業は両立支援には積極的だが、両立支援以外に仕事の拘束感を軽減するようなWLB施策が十分でない。こうした点も含めて対応していくことが求められる。

第五に、正社員の転職・退職対策という点について、中小企業においては、女性正社員の拘束感を軽減する、あるいは少なくとも増やさないような職場づくりが、女性正社員の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと示唆される。介護時の転職・退職については、女性だけでなく、男性正社員でも「仕事・家事とも拘束」を感じている人は、退職・転職希望がみられることから、企業は、男女に関わらず、介護との仕事の両立に関する支援策への取り組みについて考えるべきであり、そうした取り組みを支える職場づくりが重要であるといえよう。