

ワーク・ライフ・バランス
の実現を目指して¹
—働きやすい職場環境へ—

南山大学
鶴見研究会
労働雇用②

栗原 隼太
亀山 ゆり乃
野尻 明里
森 ありさ

2017年 11月

¹ 本稿は、2017年12月2日、3日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2017」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

本稿では、日本人の仕事と生活の調和を図るため、ワーク・ライフ・バランス制度の取得を促すことを目指し、よりよいワークスタイルを実現させるための政策提言を行う。現在、日本では長時間労働が問題となっており、我々はこの問題を解決する糸口として、従来のワーク・ライフ・バランス制度に着目し、制度の設置や取得の普及が進まない原因の追究及び解決の方法を模索していく。

現状分析では、日本の長時間労働や残業、ワーク・ライフ・バランスの普及や制度について述べる。平成 26 年に「長時間労働削減推進本部」が設立されたことや、平成 29 年に「働き方改革実行計画」が閣議決定されたことから分かるように、近年日本人の働き方と同時に休み方も問題視されている。政府などの取り組みによって、ワーク・ライフ・バランス制度の普及は進んできているが、職場の雰囲気や人事評価制度がワーク・ライフ・バランス制度を利用する際に障壁となっていることが問題として挙げられる。したがって、制度の普及率と利用率の間のギャップを埋めることが課題であると考え。このような現状を改善するため、我々はワーク・ライフ・バランスの達成には、企業におけるワーク・ライフ・バランス制度の取得促進や、制度を利用可能とする職場環境づくりが必要であると考え。

先行研究では矢島（2011）は職場環境が時間勤務の運用に与える影響を分析し、「業務多忙で折衝が多いこと」、「付き合いの多さ」、「裁量度の低さ」が「短時間勤務の運用の容易さ」に有意に負の影響を及ぼすことを回帰分析で明らかにしている。武石（2011）はワーク・ライフ・バランス制度の実現のために適正な職場マネジメントが行われる職場環境が重要であると示し、その担い手である管理職の働き方がワーク・ライフ・バランスの実現に与える影響力が大きいことを示している。

我々は、先行研究によって明らかにされたワーク・ライフ・バランス満足度への決定要因であるワーク・ライフ・バランス制度の実施に着目し、ワーク・ライフ・バランス満足度とワーク・ライフ・バランス制度の有無、そしてワーク・ライフ・バランス満足度とワーク・ライフ・バランス制度の取得経験の有無を内生変数とした 2 段階の構造方程式モデルにより 2 通りの分析を行う。さらにサンプルを世代ごとに分類し、それぞれの世代でのワーク・ライフ・バランス満足度に効果的なワーク・ライフ・バランス制度を明らかにする。データは研究室が独自に行った大規模 WEB アンケート調査を用いる。説明変数とする社会人口統計や仕事属性などは、ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究を参考にした。分析によって、ワーク・ライフ・バランス満足度、ワーク・ライフ・バランス制度の利用経験を高めるために重要となる要因を明らかにし、政策提言を行う。

分析結果では、ワーク・ライフ・バランス制度の有無を内生変数としたモデルについて

11 項目すべての項目がワーク・ライフ・バランス満足度へ統計的に有意に正の影響を与えている結果が得られた。しかし、世代によるサンプル分けでは、世代によって影響力及び有意性も相違が見られた。したがって、それぞれのライフステージによって制度が果たす役割が異なる可能性が示唆される。一方ワーク・ライフ・バランス制度の取得経験を内生変数としたモデルでは、13 項目すべてのワーク・ライフ・バランス制度がワーク・ライフ・バランス満足度に統計的に有意に影響を与えているわけではないという結果が得られた。したがって、ワーク・ライフ・バランスに影響を与える制度の種類とその影響力が異なることが分かった。

ワーク・ライフ・バランス制度の取得経験の決定要因については、職場環境を示す要素の変数である上司への評価で統計的に有意な結果が得られた。この結果は、上司の存在・マネジメントが取得を促進させる影響力を有していることを示していると考えられる。また、上司への評価は直接ワーク・ライフ・バランス満足度にも統計的に有意な影響を与えるという結果が得られている。したがって、上司のマネジメントを上昇させることは、ワーク・ライフ・バランス制度の取得を促進させるだけでなくワーク・ライフ・バランス満足度を向上させることも可能であると考えられる。

以上 2 つの構造方程式モデルと世代別の分析結果から、全 14 項目あるワーク・ライフ・バランス制度の有無と制度の取得経験がワーク・ライフ・バランス満足度を上昇させ、ワーク・ライフ・バランス制度の取得経験には職場環境の要因が起因していることが示された。

政策提言では、分析結果に基づき、ワーク・ライフ・バランス満足度をより高めるワーク・ライフ・バランス制度とその取得を促す職場環境要因である上司への評価に着目した。ワーク・ライフ・バランス制度を取得しやすく働きやすい職場づくりを目指し、ワーク・ライフ・バランス満足度を上昇させる効果的な政策を提言した。ワーク・ライフ・バランス制度の有無において、全体では正社員転換制度、30 代以下の若い世代には消灯時間制度、働きざかりの 40 代の中年世代には正社員転換制度、それ以上の年代の世代には介護休暇制度が有効であった。ワーク・ライフ・バランス制度の取得経験においては、全体では正社員転換制度、30 代以下の若い世代には異動の社内公募制度、40 代の中年世代には正社員転換制度、それ以上の年代の世代にはフレックスタイム制度が有効であった。これらの制度は働く人のワーク・ライフ・バランス満足度を向上させるために、優先的に導入すべき制度だと言える。

しかし、企業が「ワーク・ライフ・バランス制度の具体的な導入方法がわからない」などといった問題を抱えているのも事実である。そこで、「働き方・休み方改善コンサルタント」や「働き方・休み方改革シンポジウム」によるワーク・ライフ・バランス制度に関する情報提供や、「職場意識改善助成金」の活用によって、ワーク・ライフ・バランス制

度を取得しやすい職場環境を作る。これによって、我々が提示したワーク・ライフ・バランス満足度向上に有効なワーク・ライフ・バランス制度の普及及び取得促進を図ることが可能であると考ええる。

目次

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節 長時間労働と時間外労働
- 第2節 日本のワーク・ライフ・バランス
- 第3節 現時点で行われている政策
- 第4節 問題意識

第2章 先行研究及び本稿の独自性

- 第1節 ワーク・ライフ・バランス満足度に関する先行研究
- 第2節 ワーク・ライフ・バランス制度及び職場環境に関する先行研究
- 第3節 本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 分析モデル
- 第2節 データ概要
- 第3節 分析結果
- 第4節 業種別 WLB 制度の普及・取得の現状と課題

第4章 政策提言

- 第1節 有効な WLB 制度の提言とその課題
- 第2節 実現可能性

第5章 おわりに

参考文献・データ出典

はじめに

近年日本では、過労死問題が表面化し、法制限を大幅に上回る長時間労働の存在が明らかとなり、働き方に注目が集まっている。平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が閣議決定され、労働改革に着手がなされている。この計画は働く人の視点に立って労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするものである。さらに労働制度の改革は、労働生産性を改善するための最良の手段であるとされている。また、この計画を効果的に実施していくためには、平成28年に表明された「ニッポン一億総活躍プラン」やその他の政府計画と連携し、長時間労働の抑制や生産性向上を中心に計画を進めていく必要があるとされている。

平成26年9月には、「長時間労働削減推進本部」が設立され、長時間労働対策について省をあげた取り組みがなされたといえる。しかし、本部の指示によって行われた、過重労働に対する重点監督の実施結果によると、4,711事業場（全体の67.2%）で労働基準関係法令違反があり、未だ長時間労働の抑制が進んでいるとは言い難い。また、長時間労働削減推進本部の第二回会合では、働き方・休み方改革推進戦略が表明された。これにより、労働時間の削減や、勤務形態の柔軟性を可能とする「働き方改革」とともに、休暇制度の取得促進などの「休み方改革」の重要性も示された。近年、年次有給休暇の取得促進が進められているが、平成26年の日本における取得率は47.6%と5割を下回っている。またフレックスタイム制度、短時間勤務制度など柔軟な働き方を可能とする様々な制度が策定されている。しかし、企業への導入が進んでいない、導入している企業でも取得出来る職場環境でないことが課題となっている。したがって、既存の制度の導入率を高めること、さらに職場環境を改善し、取得を促進させることが必要であると考え。本稿ではこれらの日本の現状をふまえて、制度の導入・取得を促進させることで、ワーク・ライフ・バランス（以下Work Life Balance: WLBとする）満足度を向上させることを目的とする。

第1章の現状分析では、日本の長時間労働や所定外労働、WLBの普及、さらに現時点で行われている政策や問題意識について述べ、日本の労働に関する特徴や問題点を考える。第2章では、WLB満足度に関する先行研究や、WLB制度及び職場環境に関する先行研究、本稿の独自性について述べる。

第3章の分析では、WLB満足度とWLB制度の有無、およびWLB制度取得経験の有無の関係を明らかにし、またWLB制度の取得経験の有無に職場のどのような要因が関係しているのかを明らかにするため、WLB満足度、14項目のWLB制度を内生変数とした2段階の構造方程式モデルで、それぞれの関係性を統計的に明らかにする。第4章では、分析結果から得られた要因を踏まえ、WLB満足度に効果的な影響をもたらすWLB制度を順位付けし、WLBを効果的に改善させ、制度の取得を促進させることを目指した政策提言を行う。

第1章 現状分析

第1節 長時間労働と時間外労働

現在日本では長時間労働が問題となっている。OECD Data の Hours worked (2016) によると、日本の年間労働時間は 1,713 時間で、37 カ国中 17 位となっている。このことから、日本の年間労働時間は、OECD 諸国において決して低い値とは言えないことが分かる。また、平成 27 年度厚生労働白書によると、日本における正社員の労働時間は約 2000 時間で推移しており、依然高い水準であるが、平均実労働時間は約 1,800 時間と減少傾向にある。一方、所定外労働時間、いわゆる残業時間についてはほぼ横ばいの推移である。図 1 は厚生労働省の「毎月勤労統計調査」による、年間総実労働時間の推移である。所定内労働時間と所定外労働時間の合計である総実労働時間は減少傾向にあるが、その要素の一つである所定内労働時間は、総実労働時間の減少とほぼ比例している。このことから、所定内労働時間の減少が総実労働時間の減少に大きな影響を与えていることが読み取れる。しかしながら、所定外労働時間については約 20 年間横ばいの推移であることが現状である。

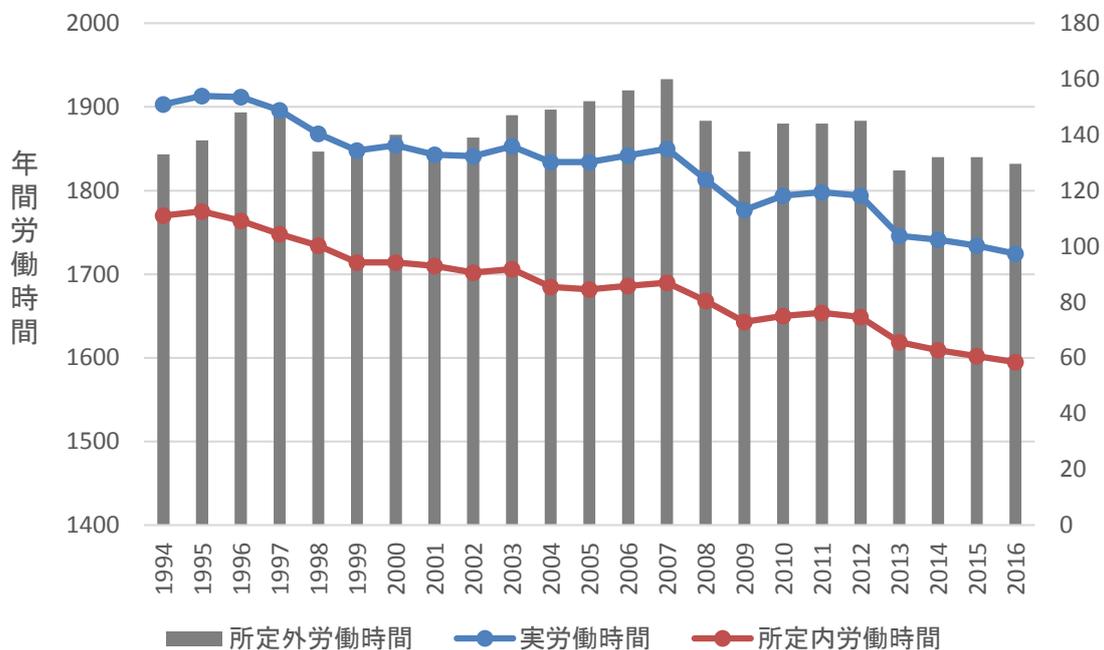


図 1 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者含む）
厚生労働省「毎月勤労統計調査」より著者作成

このように所定外労働時間が問題視される中、日本では「長時間労働削減推進本部」が設立され、長時間労働対策について取り組みがなされてきた。しかし本部の指示によって行われた、平成 28 年度「過重労働解消キャンペーン²」の重点監督の実施結果によると、調査を実施した 7,014 の事業場中 4,711（全体の 67.2%）の事業場で労働基準関係法令違反があった。さらに、2,773 事業場（全体の 39.5%）で違法な時間外労働が確認された。このことから分かるように、日本では労働基準法違反が多く存在し、長時間労働の抑制は進んでいるとは言えない現状にある。

長時間労働が削減できていない理由として、職場の雰囲気や人間関係が挙げられる。ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトが行った「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」³によると、「過剰就労」になりやすい職場の特徴として、「業務多忙性」⁴、「長時間勤務の風土」⁵、また反対に「過剰就労」となりにくい職場の特徴として「業務裁量性」⁶、「効率的な業務管理」⁷や「上司との良好なコミュニケーション」、「生活に対する上司の配慮」⁸などを挙げている。このように、職場の雰囲気や人間関係は、長時間労働の抑制に繋がる場合と、長時間労働を促してしまう表裏一体の性質を有する可能性があることが分かる。

これまで述べたように、日本では長時間労働が問題視されており、特に残業時間の削減が課題となっている。日本労働組合総連合会が、2014 年に行った調査⁹によると、「残業を命じられたことがあるか、ないか」という質問に対して、59.2%の人があると答え、40.8%の人がないと答えている。一方でワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトが 2009 年に行った「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」では、実際の所定外労働時間が希望する所定外労働時間と一致するのは男性で 31%、女性で 44%にす

² 「長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場」や「若者の使い捨てが疑われる事業場」である企業、合計 7,014 社に調査を実施したものである。

³ 首都圏に居住する、従業員規模 50 人以上の若手・中堅の正社員・正職員 2800 人を対象とした WEB アンケートである。

⁴ 業務多忙性：「仕事上の責任・権限が重い」「達成すべきノルマ、目標の水準が高い」「突発的な業務が生じることが頻繁にある」「仕事の締め切りや納期にゆとりがない」の 4 項目から構成される特性。

⁵ 長時間労働の風土：「職場の人数に比べて仕事の量が多い」「仕事が終わっても周りの人が残っており退社しにくい」「効率よく仕事を終わらせても他の人の仕事を回される」の 3 項目から構成される特性。

⁶ 業務裁量性：「仕事の手順を自分で決めることが出来る」「退社時間を自分で決めることが出来る」

⁷ 効率的な業務管理：「（上司が）効率的な業務の運営に心がけている」「（上司が）部門のメンバー内で必要な情報を共有するよう工夫している」「（上司が）メンバー間の円滑なコミュニケーションに配慮している」の 4 項目から構成される特性。

⁸ 生活に対する上司の配慮：「（上司が）部下の（仕事以外の）個人的な事情に配慮している」「上司自身がメリハリをつけた仕事の仕方をしている」「上司自身の生活（家庭役割などを果たすこと）を大切にしている」の 3 項目から構成される特性。

⁹ 対象：20～59 歳の男女労働雇用者（正規雇用者・非正規雇用者）3000 人

ぎないということが示されている。このことから、実際の所定外労働時間と希望する所定外労働時間にはギャップが存在することが分かる。

なお、日本労働組合総連合会の調査によると、残業を命じられたことがある人を対象に「1ヶ月の平均残業時間」を尋ねたところ、「10時間未満」53.6%、「10時間～20時間未満」17.8%、「20時間～30時間未満」11.0%となり、平均時間は18.0時間となっている。対象を同じくして、「どのようなことが残業の原因になっていると思うか」という問いに対して、上位を占めた回答が、「仕事を分担できるメンバーが少ないこと」、「残業をしなければ業務が処理しきれないほど、業務量が多いこと」、「職場のワーク・ライフ・バランスに対する意識が低いこと」となっていることから、残業時間についての問題を解決するためには、職場環境の抜本的な改革が必要と考えられる。

第2節 日本のワーク・ライフ・バランス

平成19年12月に内閣府で策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章¹⁰」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」によって、日本におけるWLB推進が注目を集めるようになった。これを受けて厚生労働省では、企業などに対して、支援事業を実施し自主的取組を行うことを推進・補助している。具体例として、「労働時間等見直しガイドライン」や「働き方・休み方改善コンサルタント」の配置などを行っており、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、フレックスタイム制度や短時間勤務制度などの柔軟な働き方の導入、労働時間等の設定の改善に向けた取組を推進している。

ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトの「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査（2009）」によると、ワーク・ライフ・コンフリクト¹¹の経験は、男女ともに6～7割を占めている。加えて、ワーク・ライフ・コンフリクトを起こした要因として最も多かったのは、「仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立」である。このことから長時間労働などにより、自らの趣味や娯楽に費やす時間が減少し、不満感を上昇させていると推測できる。また、ワーク・ライフ・コンフリクトを解決するために“何もしなかった”と回答した人が全体の42.4%、“人事部や上司に対応を求めた”と回答した人が14.1%であることから、職場におけるWLB施策を普及させることや職場環境を改善する必要があることが分かる。

また「平成28年度雇用均等基本調査」によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、30人以上の企業規模で95.3%となっており、導入は進んでいる。しかし育児休

¹⁰ 政府が仕事と生活の調和の必要性や目指すべき社会の姿を示し、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現に向けて策定したもの。

¹¹ WLBが図れないことによる困難を指す。

休暇制度の利用状況という面で見ると、特に男性において、未だ利用が進んでいるとは言えない。図2は、平成26年10月1日から平成27年9月30日までの、育児休業者の有無別事業所割合の推移である。平成28年度の女性の利用率は85.9%であるのに対して、男性は5.4%であり、男女間のギャップが存在していることが分かる。育児休暇制度取得率の導入率が進んでいる一方、男性の利用率が5.4%であるのは、男性が育児休暇制度を取りにくい職場環境が存在する可能性を示唆するものと考えられる。この男女間ギャップをなくすことが、育児休暇制度の課題といえる。

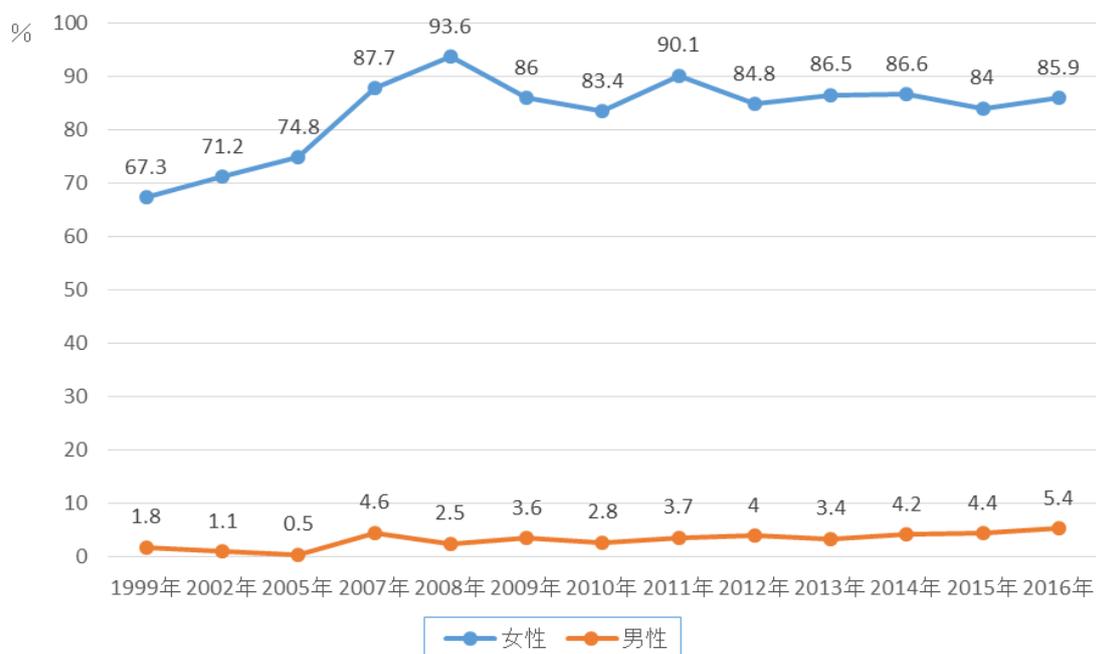


図2 育児休業者の有無別事業所割合
平成28年度 「雇用均等基本調査」を基に筆者作成

また、短時間勤務制度やフレックスタイム制度など、労働者のニーズに合わせた企業のWLB 制度の実施状況はまだ十分でないと言える。平成 28 年度雇用均等基本調査から、フレックスタイム制度やみなし労働制など、多様な WLB 制度の実施状況が進んでいないことが読み取れ、企業において育児休業制度とその他の制度の間に認識や重視度のギャップが存在することが分かる（図 3 参照）。さらに、普及状況が十分とは言えないため、労働者が自らの WLB に適応した働き方を実現できている可能性は低い。

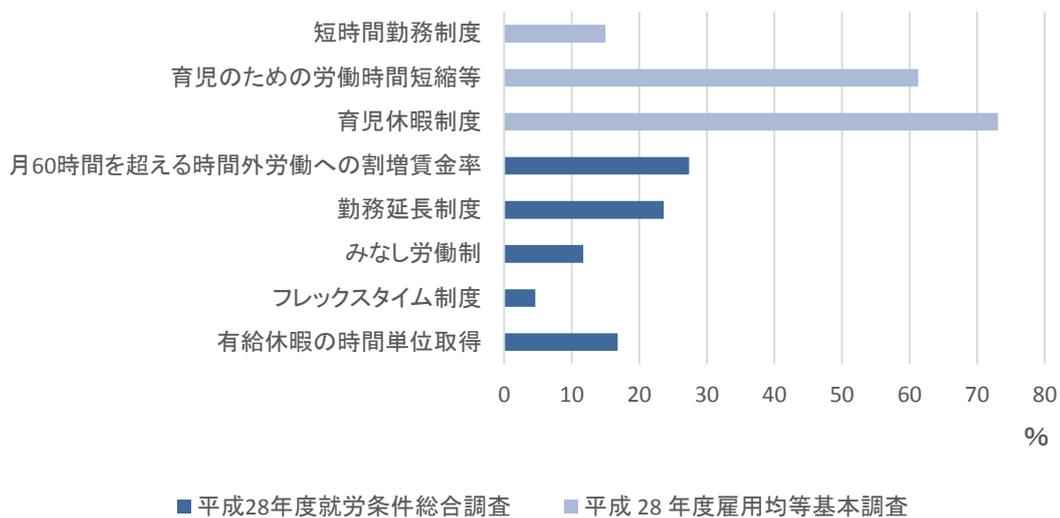


図 3 企業のワーク・ライフ・バランス制度実施状況
厚生労働省「平成 28 年度就労条件総合調査」
「平成 28 年度雇用均等基本調査」より著者作成

以上のように、WLB 制度の実施は進んでいない現状にあるが、実施が進んでいても取得が進まない理由の一つには職場環境が挙げられる。図 4 は平成 18 年に行われた、内閣府の「企業による子育て支援とその導入効果に関する調査研究」¹²による、両立支援策¹³の利用にあたって起こる問題を示している。「代替要員の確保が難しい」「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」「職場で周りの人の業務量が増える」など、労働時間の長さや休業することによる周囲への負荷を配慮する項目が多い。また、「社会通念上、男性が育児参加しにくい」や「公的および民間の保育サービスが不足している」といった、社会的要因を指摘する回答も挙げられている。

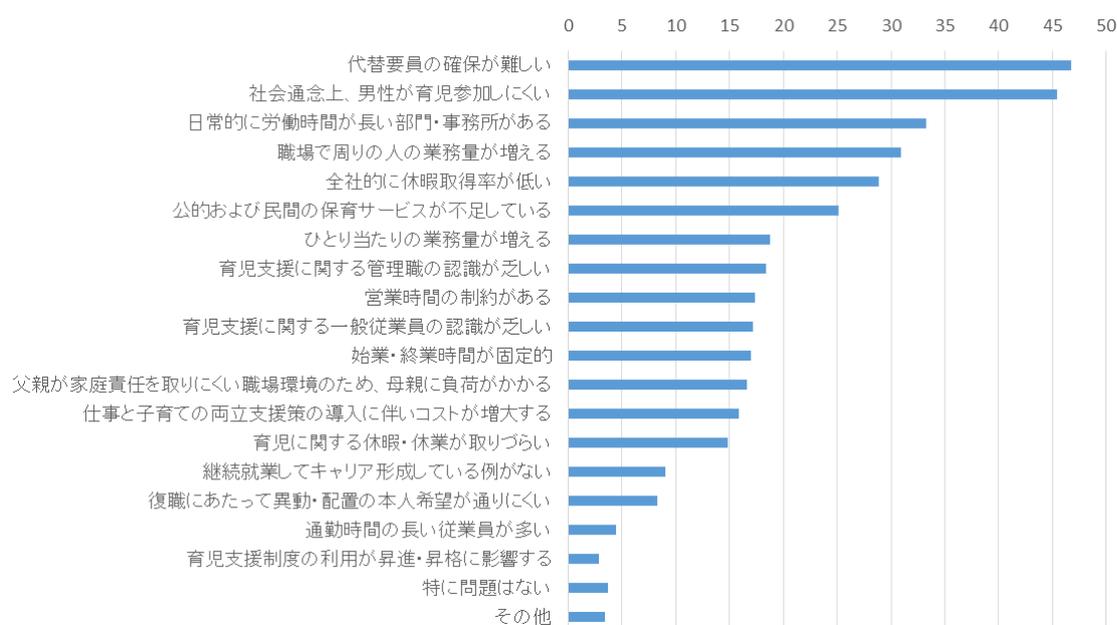


図 4 両立支援策を利用促進する上での問題
平成 18 年 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」
を基著者作成

¹² この調査は日本に本社をもつ従業員規模 301 人以上の企業から、5000 社を無作為抽出して、各企業の人事部門責任者宛に調査票を郵送した。回収率は 1368 である。

¹³ 育児休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、有給休暇の半日単位での利用など、仕事と子育ての両立を可能とする制度である。

また図 5 は制度の利用促進のための環境づくりを示している。「職場ごとに、支援策を利用しやすい雰囲気を醸成する」と回答する企業が多いことが分かる。他の項目をみても分かるように、環境づくりや制度の周知徹底に関する項目が多い。両立支援策の利用促進を図るためには、管理職が率先して職場環境づくりを推進していくことが重要であり、企業はそのための支援を講じていくことが期待される。両立支援策の運用状況において、男性も含めた従業員が仕事と子育ての両立をしやすいするための企業の両立支援策の周知方法で多くなっているのは、「パンフレットの配布やインターネットでの掲載等」(22.9%)や「相談窓口の設置」(17.9%)などが挙げられる。しかし「特になにもしていない」(30.3%)が大きな割合を占め、企業の仕事と子育ての両立支援が十分でない可能性があると考えられる。

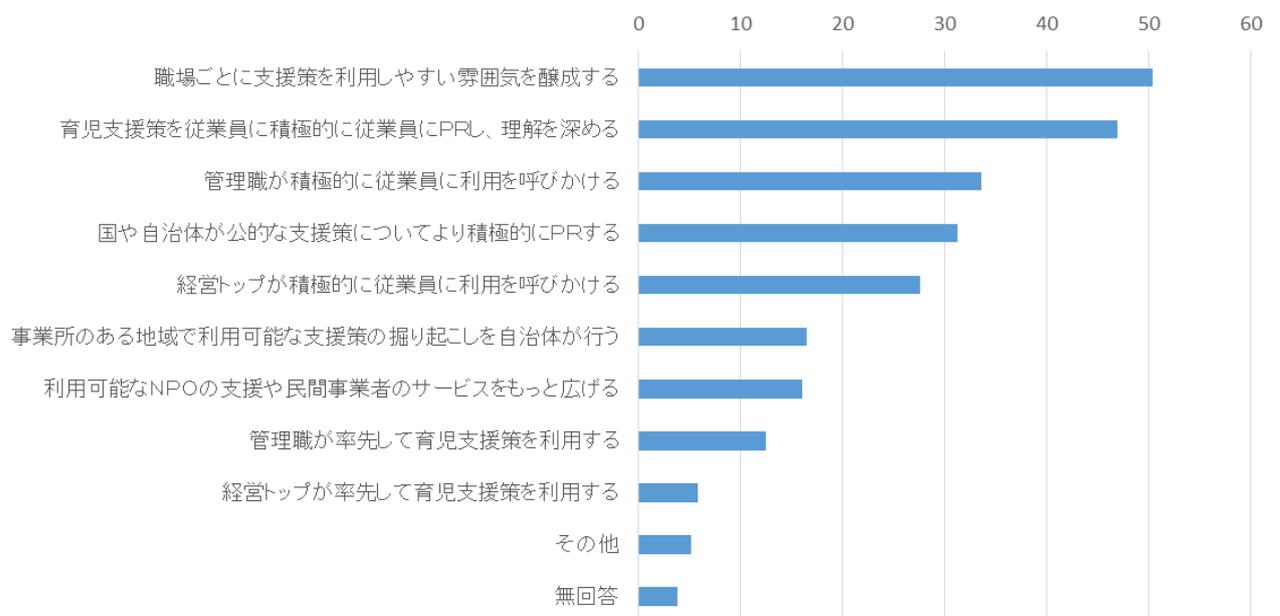


図 5 両立支援策を利用促進するための環境づくり
平成 18 年 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」
を基に筆者作成

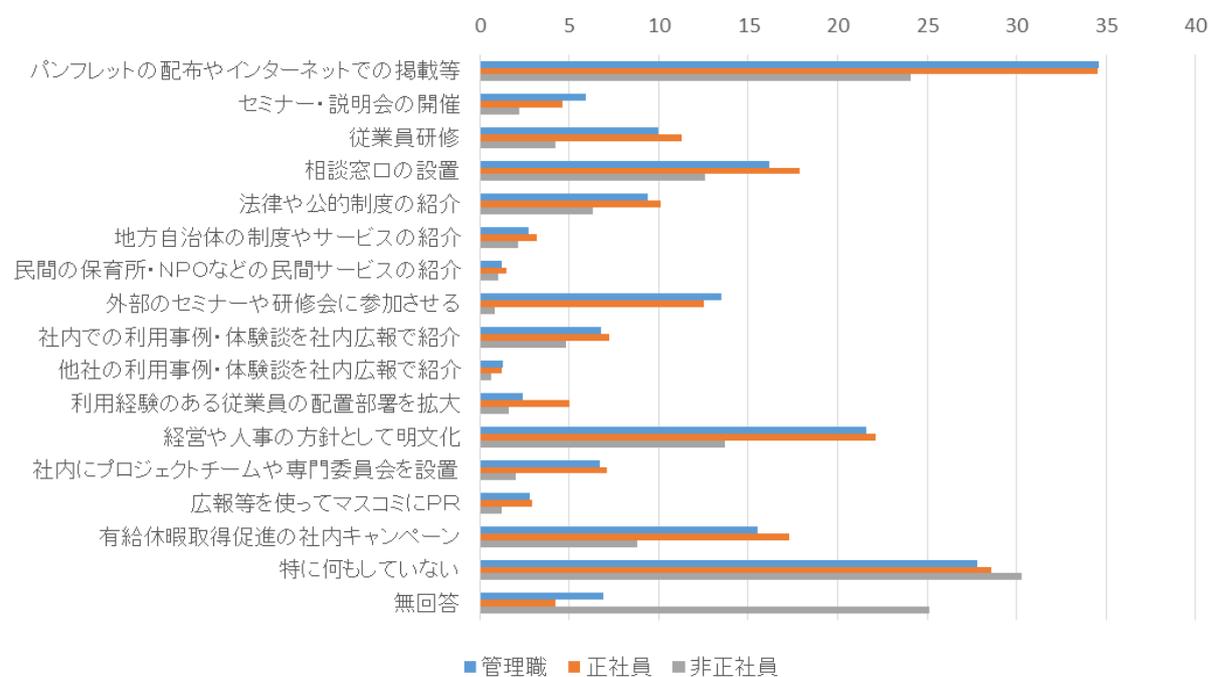


図 6 両立支援策の周知方法
 平成 18 年 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」
 を基に筆者作成

・ 第3節 現時点で行われている政策

以上述べてきたように、長時間労働削減に向けて、あるいは WLB 制度の導入・取得促進に向けて様々な取り組みが行われている。前述したように「長時間労働削減推進本部」が長時間労働対策について省をあげて取り組んでいる。長時間労働削減推進本部の第二回会合では、「働き方・休み方改革推進戦略¹⁴」が表明された。この戦略は、厚生労働大臣主導で半強制的に実施すること、幹部職員等の人事評価に反映させること、具体的な目標を設定し、重層的・定期的に実施状況を管理することを基本とするものである。具体的には、年間 16 日以上・少なくとも全職員の 65%が、月 1 日以上の年次有給休暇を取得出来るようにすることを目標としている。さらに平成 28 年から働き方・休み方改革第二弾として、テレワークの抜本的拡大やフレックスタイム制の活用促進、長時間勤務職員の健康確保に向けた取組の強化などを実施している。しかし、いずれも厚生労働省内で行われている取組であるため、民間企業などに対してこのような働きかけは行き届いていないという現状が推測される。

一方で企業への働きかけとしては、年次有給休暇の取得促進や「働き方・休み方改善コンサルタント」、「働き方・休み方改善ポータルサイト」などが挙げられる。

「年次有給休暇」に関しては、厚生労働省は地域の祭りや学校休校日等に合わせた、計画的な年次有給休暇取得を地方自治体と共同で働きかけている。さらに 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせて連休を実現する「プラスワン休暇」や「計画的付与制度」の活用を促進している。

次に「働き方・休み方改善コンサルタント」に関して、このコンサルタントは各都道府県労働局に配置されている当該分野の専門家であり、企業への個別訪問によるアドバイスや、講演会などの講師としての派遣、研修会（ワークショップ）やシンポジウムの開催を無償で行っている。これらを労務管理者などに行うことで、WLB に関連する知識や、働き方・休み方への取り組み方のアドバイスを通して、マネジメントスキルの上昇が期待できるとしている。

また、「働き方・休み方改善ポータルサイト」は事業主が社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できるように開設された WEB サイトである。事業主・労働者双方への自己診断、シンポジウムやセミナーの開催案内、各地域での自治体の取組を紹介することや、他にも様々な「働き方」に関するニュースや法制度情報を更新している。

¹⁴ これは、平成 27 年 3 月から半年間、官房各課及び各部局筆頭課において試行的に実施されたのちに、同年 10 月から厚生労働省において本格実施された取り組みである。

・ 第4節 問題意識

これまで述べたように、日本の長時間労働問題は一部においては解決に向かっているのも事実であるが、残業時間問題や働き方の柔軟性の面での問題は解決が進んでいない。このような現状の中、日本人の WLB 改善を進め、WLB 満足度を上昇させるためにはどうすべきだろうか。

前述したように、政府は長時間労働の改善に向けて、あるいは働き方・休み方の改革に向けて様々な取組を行っている。しかし、厚生労働省内でとどまっているものや民間企業への普及が進んでいないことが問題であると考えられる。さらに、企業において制度が導入されている場合でも、職場での人間関係や仕事量の多さ、人事評価などの影響で取得しにくいという現状があり、WLB 制度の導入率と取得率の間にギャップが存在することも問題として挙げられる。

この現状を改善するため、我々は WLB 満足度を上昇させるには、企業における WLB 制度の普及や WLB 制度を取得可能な職場環境が重要であると考えられる。分析では、研究会が独自に行った日本国内を対象とした大規模アンケートを用い、人々の WLB 満足度の決定要因となる WLB 制度、および制度の取得経験の決定要因を探る。加えて世代別にサンプルを分けることにより、各年代、ライフステージに適応した制度の政策提言を行いたい。この分析結果から日本人の WLB 満足度を上昇させ、長時間労働などの課題を解決する糸口を見つけ出したい。職場環境を改善させることで、WLB 制度の取得が容易になり、そのことにより日本全体の WLB 満足度が向上すると仮定し、その道筋を検討していく。

第2章 先行研究及び本稿の独自性

第1節 ワーク・ライフ・バランス満足度に関する先行研究

ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトの「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査(2009)」によると、WLB 満足度を阻害する職場の要因は「長時間勤務の風土」であり、一方 WLB 満足度を高める職場の要因は、「業務裁量性」、「効率的な業務管理」、「上司との良好なコミュニケーション」、「生活に対する上司の配慮」とされている。また WLB 満足度を阻害する職場環境を改善することは、WLB 満足度を高めると同時に本節で示すように生産性も高めるため、企業と労働者双方にメリットがあるといえる。

表1は武石(2011)が明らかにした、日本、イギリス、ドイツのWLB満足度の指標を示し

ている。イギリス、ドイツともに「満足している」「どちらかといえば満足している」の割合が6割以上を占めるが、日本は4割にも満たないことが分かる。また、日本は「どちらかといえば満足していない」「満足していない」が3割を占めている。以上のことから、日本はイギリスやドイツに比べてWLB満足度が低いことが分かる。

	満足している	どちらかといえ ば満足してい る	どちらともいえ ない	どちらかといえ ば満足してい ない	満足していな い	無回答
日本	8	28	31.9	20.7	10	1.4
イギリス	21	39.4	14.6	17.5	7.5	0
ドイツ	21.5	35	28.3	10.6	4.6	0

表 1 日本・イギリス・ドイツのWLB満足度
武石(2011)を基に筆者作成

加えて、日本において長時間労働は過剰就業意識を高め、WLB満足度を低下させる傾向が強いことを明らかにしている。また日本では「労働時間の削減のための取組」のみWLB満足度へ正の影響を及ぼし、フレックスタイム制度や在宅勤務制度などの「柔軟な働き方を可能とする」制度・施策については影響を示さないことも明らかにしている。一方でWLB実現には、管理職の働き方がWLBの実現に及ぼす影響力が極めて大きく、管理職の適切な行動や意識が、従業員のWLBにプラスの効果を与えていると示している。

第2節 ワーク・ライフ・バランス制度及び職 場環境に関する先行研究

武石(2011)は企業の制度・施策と職場のマネジメント等の特徴が従業員のWLBの実現にどのように関係するか、ドイツ・イギリス・日本について国際比較を通じて分析を行っている。3カ国とも上司や管理職のマネジメントスタイルが労働者個人のWLBに強い影響を及ぼすことを明らかにしている。また、日本では長時間労働に強い影響を与えている要因として付き合い残業を挙げ、日本の仕事が終わっても周りの人が残っていると退社しにくいという職場の雰囲気は、非自発的な残業になり、長時間労働につながることを明らかにしている。加えて日本は、フレックスタイム制度は労働時間への影響はみられず、終業時間は若干遅くなる傾向があるなど、フレックスタイム勤務制度が働き方の柔軟性確保の制度として十分に機能していない可能性があることを示している。

矢島(2011)は「短時間勤務の運用の容易さ」に対して、どのような職場環境や上司がプラスに作用するのかを分析し、「業務多忙で折衝が多いこと」、「付き合いの多さ」、「裁量度の低さ」が「短時間勤務の運用の容易さ」に統計的に有意に負の影響を及ぼすこ

とを回帰分析で明らかにしている。また、フレックスタイム制度が企業にあること、利用経験のある人がいることはともに正の影響、在宅勤務制度があることは負の影響を及ぼすことも明らかにしている。

第3節 本稿の独自性

武石（2011）により、日本人の WLB 満足度を上昇させる要因として、WLB 制度の実施が大きく関係し、また職場環境の特徴として「支援的な上司の存在」や「付き合い残業」の要因も満足度に影響を及ぼしていることが明らかにされ、矢島（2011）では職場環境や上司や管理職などのマネジメントが制度の運用に関係していることが示されている。しかしこれらの研究では WLB 満足度の決定要因として WLB 制度の有無を用いる方法で分析が行われているが、実際に取得した経験を考慮しておらず、WLB 制度取得への決定要因は明らかにされていない。そこで我々は、先行研究で明らかとなった WLB 満足度を向上させる WLB 制度や職場環境の特性、制度取得への決定要因となり得る仕事属性や職場環境の要素を考慮し、WLB 満足度と WLB 制度の有無、そして WLB 満足度と WLB 制度の取得経験を内生変数とした 2 段階の構造方程式モデルを用いて分析を行う。WLB 満足度の決定要因については先行研究において使用されている仕事属性と職場環境の特徴を配慮し検証する。我々は WLB 満足度の決定要因は WLB 制度の有無や取得経験であり、世代によって効果的な制度が異なるため、ライフステージに合わせた WLB 制度を把握することで、WLB 満足度を効果的に上昇させることが可能である、という仮説を立てて分析を進める。加えて WLB 制度の取得経験の決定要因を明らかにすることで、人々が WLB 制度を取得しやすい職場づくりに関する政策提言を行う。

第3章 分析

第1節 分析モデル

人々が様々な WLB 制度を取得する理由は、各々のライフステージや余暇時間への価値観、職場での人間関係など様々な要因が影響することが予測される。また個人が働く職場環境によっても取得への影響、WLB の実現度は異なることが考えられる。我々は職場環境が改善されると、WLB 制度の取得が促進され、WLB 満足度が上昇すると仮説を立てた。そこで本研究では、WLB 制度の有無・WLB 制度の利用経験、WLB 満足度を内生変数とし、その決定要因を 2 段階の構造方程式モデルを 2 通りに分け、分析し明らかにする。またサンプルを世代別に分類することで、サブサンプルで決定要因、および有効な WLB 制度が異なるのかを検証する。データは研究室が独自に行ったアンケート調査を用い、詳細はデータ概要で、基本統計量は表 6~7 で示す。ここでは WLB の先行研究を参考に説明変数を選定している。推定式は以下の(1)、(2)式の通りである。

$$U_{1i} = \alpha_1 + \lambda_1 W'_{1i} + \lambda_2 P_i + \varepsilon_1$$

$$L_{1i} = \alpha_2 + \beta_1 V'_{1i} + \beta_2 W'_{2i} + \beta_3 U_{1i} + \beta_4 C'_{1i} + \beta_5 H_{1i} + \varepsilon_2 \quad (1)$$

$$U_{2i} = \alpha_3 + \gamma_1 V'_{2i} + \gamma_2 W'_{3i} + \gamma_3 H_{2i} + \gamma_4 X'_{1i} + \gamma_5 C'_{2i} + \varepsilon_3$$

$$L_{2i} = \alpha_4 + \delta_1 V'_{3i} + \delta_2 W'_{4i} + \delta_3 U_{2i} + \delta_4 C'_{3i} + \delta_5 H_{3i} + \delta_6 X'_{2i} + \varepsilon_4 \quad (2)$$

内生変数については、 U_{1i} は個人 i の WLB 制度の有無を示し、 U_{2i} は個人 i の WLB 制度の取得経験を示している。 L_i は個人 i の WLB 満足度である。

説明変数については、 V'_i は個人 i の社会人口統計に関する変数の合成ベクトルを示し、社会人口統計的要因を考慮に入れるためのコントロール変数として分析に用いる。年齢、男性ダミー、収入、世帯収入、結婚ダミー、子どもダミー、共働きダミーを含んだ合成ベクトルである。 W'_i は個人 i の職業に関する変数の合成ベクトルであり、内生変数である WLB 制度の有無・取得経験、WLB 満足度はいずれも回答者の属する業種や職種、企業の規模などによって個人差がある変数であるため、回答への影響をコントロールする変数として職業の属性を用いる。 X'_i は職場環境属性を表し、上司への評価、職場での人間関係ス

トレスダミーを含んでいる。 C_i は個人 i の性格を表し、外向性、協調性、神経症傾向、勤勉性、開放性を含む。

個人の性格の影響による回答をコントロールする変数として用いる。 H_i は会議頻度を表している。 P_i は地域ダミーを表し、制度の分布が都道府県の地域で偏ることをコントロールする変数として用いる。

α_1 と α_2 と α_3 と α_4 は定数項を表し、 ε_1 と ε_2 と ε_3 と ε_4 は誤差項を表す。

WLB 制度には、朝方勤務制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、育児休暇制度、介護休業制度、異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、正社員転換制度、消灯時間制度、フレックスタイム制度、変形労働制、裁量労働制を含んでいる。

第2節 データ概要

本研究で使用するデータは研究室が行った日本全国を対象とした大規模 WEB アンケート調査の回答データである。全サンプル数は 15,208 であり、分析上労働者に回答者をしぼるために、無職や主婦・主夫などの非労働者の回答を排除し、全サンプル数 11,770 のデータとして分析を進める。非労働者を排除したために、性別や年齢に偏在が確認できる。以下は、分析に利用した変数の説明であり、概要を表 3~5 にまとめた。

内生変数として、WLB 制度の有無、WLB 制度の取得経験の有無、WLB 満足度を用いる。WLB 制度の有無は、「あなたが普段お仕事をしている勤務先(企業・事務所など)では朝方勤務制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、産前・産後・育児休業、介護休業、異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、非正社員から正社員への転換制度はありますか。」という質問に対する回答のデータを使用する。「ない」を 0、「あるが利用経験なし」・「利用経験あり」を 1 とするダミー変数である。WLB 制度の取得経験の有無も同じ質問に対する回答のデータを使用しており、「ない」・「あるが利用経験なし」を 0、「利用経験あり」を 1 とするダミー変数である。WLB 満足度は、「全く満足していない」を 1、「大変満足している」を 5 とする 1~5 の値を取る変数である。

続いて説明変数の説明を行う。職場の人間関係ストレスは「ある」を 1、「ない」を 0 とするダミー変数である。上司への評価は上司の指示を 3 つの観点からそれぞれ「全く当てはまらない」を 1、「よく当てはまる」を 5 とする 5 段階で表し、その合計を 3 で割った数値を分析で使用した。

世帯収入は、選択肢の金額の幅の平均値を分析に用いており、分析においては 1 単位を 100 万円とした。企業規模は従業員数を 49 人以下、99 人以下、299 人以下、499 人以下、999 人以下、1000 人以上に分類したものを分析に用いており、分析では 1 単位を 1 万人としている。

表 2 各 WLB 制度の概要（著者作成）

朝方勤務制度	就業時間量は変わらず、出勤時間を前倒しする制度。「ゆう活」が代表される。
短時間勤務制度	通常の実業時間を短縮して働くことのできる制度
在宅勤務制度	オフィスに出社せず、自宅で就業することができる制度
半日・時間単位での休暇制度	年次有給休暇を時間単位など部分的に使用できる制度
長期リフレッシュ休暇制度	職業生涯の節目に勤労者の心身の疲労回復等を目的として付与される休暇
育児休暇制度	子どもを養育するために取得できる制度
異動の社内公募制度	人事異動を公募制により決定できる制度
介護休業制度	介護をするために取得できる制度
ボランティア休暇制度	ボランティア活動をするために与えられる休暇制度
正社員転換制度	非正規雇用などから正規雇用へと雇用形態を転換できる制度
消灯時間制度	決められた時刻に消灯を実施する制度
フレックスタイム制度	総労働時間は変わらないが、日・週単位などの就業時間を自ら決定できる制度
変形労働制	法の範囲で特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる働き方
裁量労働制	あらかじめ設定された労働時間を働いたとみなす、みなし労働制のひとつ

表 3 データの概要

調査項目		概要
制度の有無	ワーク・ライフ・バランス制度の有無	質問文「あなたが普段お仕事をしている勤務先(企業・事務所など)では朝方勤務制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、産前・産後・育児休業、介護休業、異動の社内公募 選択肢:0.ない 1.あるが利用経験なし 2.利用経験あり 3.分らない 「ない」を0、「あるが利用経験なし」「利用経験あり」を1とするダミー変数
	消灯時間ダミー	質問文「あなたが普段お仕事をされている勤務先では、会社で決められている
制度取得経験の有無	ワーク・ライフ・バランス制度の取得経験	質問文「あなたが普段お仕事をしている勤務先(企業・事務所など)では朝方勤務制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、産前・産後・育児休業、介護休業、異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、非正社員から正社員への転換制度はありますか 選択肢:0.ない 1.あるが利用経験なし 2.利用経験あり 3.分らない 「ない」「あるが利用経験なし」を0、「利用経験あり」を1とするダミー変数
	働き方	質問「あなたの働き方で1番近いものはどちらですか。」 選択肢:1.固定時間制 2.フレックスタイム制(始業・終業時刻を自分で調整可)・コアタイムあり 3.フレックスタイム制(始業・終業時刻を自分で調整可)・コアタイムなし 4.変形労働時間制(一定の期間だけ勤務時間が異なる)・交代フレックスタイムダミー:フレックスタイム制・コアタイムあり、フレックスタイム変形労働時間制・交代制ダミー:変形労働時間制・交代制を1、固定労働制を0 裁量労働・見なし労働時間制ダミー:裁量労働・見なし労働時間制を1、固定労働時間制を0
ワーク・ライフ・バランス満足度		質問文「あなたの生活において、ワーク・ライフ・バランスの満足度をお答えください 「全く満足していない」が1、「大変満足している」が5。(1~5)
外交性		質問文「以下のことは、あなた自身にあてはまると思いませんか。」 活発・外交的 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5) ひかえめ・おとなしい 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5)
協調性		質問文「以下のことは、あなた自身にあてはまると思いませんか。」 批判的・もめごとを起こしやすい 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。 人に気をつかう・あたたかい 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。
勤勉性		質問文「以下のことは、あなた自身にあてはまると思いませんか。」 しっかりしている・自分に厳しい 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。 だらしない・不注意 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5)
神経症傾向		質問文「以下のことは、あなた自身にあてはまると思いませんか。」 心配性・うろたえやすい 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5) 冷静・気分が安定している 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5)
開放性		質問文「以下のことは、あなた自身にあてはまると思いませんか。」 新しいことが好きで、複雑な考えを持っている 「全くそうは思わない」が1、「強 平凡・発想力に欠けている 「全くそうは思わない」が1、「強くそう思う」が5。(1~5)
性別ダミー		男性を1、女性を0とするダミー変数
年齢ダミー		回答時の年齢
婚姻状況ダミー		回答時に結婚している場合を1、それ以外を0とするダミー変数
子供の有無ダミー		質問文「あなたの世帯のお子様の人数を教えてください」 1.未就学児 2.小学生 3.中学生 4.高校生 5.その他(大学生・社会人) 「未就学児」「小学生」「中学生」「高校生」のうちいずれかが一人以上いる
大卒ダミー		質問文「あなたの最終学歴について教えてください。」 選択肢:1.就学したことがない 2.小学校中退 3.小学校卒 4.中学校 5.高校卒 6.専門学校・専修学校・各種学校卒 7.短期大学・高専卒 8.大学卒 9.大学院修 「大学卒」「大学院修士卒」「大学院博士卒」を1、それ以外を0とするダミー
世帯年収		質問文「あなたの世帯の昨年1年間(2014年1月~12月)の税込年収はいくらぐ 選択肢:1.200万円未満→200万、2.200~300万円未満→250万、3.300~400 万円未満→350万、4.400~500万円未満→450万、5.500~600万円未満→ 550万、6.600万円~700万円未満→650万、7.700~800万円未満→750万、 8.800~900万円未満→850万、9.900~1000万円未満→950万、10.1000~
資本形態ダミー		質問文「あなたが普段お仕事をしている勤務先の資本形態はどちらですか。よ 外資系企業を1、日系企業を0とするダミー変数

表 4 データの概要 (続き)

勤続年数	回答時の勤続年数
企業規模	質問「あなたが普段お仕事をしている勤務先の従業員数は次のどちらですか。 選択肢: 1. 1人 2. 2~4人 3. 5~9人 4. 10~19人 5. 20~29人 6. 30~49人 7. 50~99人 8. 100~299人 9. 300~499人 10. 500~999人 11. 1000人以上 1. 2. 3. 4. 5. 6→25, 7→75, 8→200, 9→450, 10→750, 11→1000とする
職種ダミー	質問文「あなたのお仕事は主に次のどれにあたりますか。」 選択肢: 1. 各種学校・専門学校生・短大生, 2. 大学生・大学院生, 3. 上記以外の学生, 4. お勤め(正社員), 5. お勤め(契約社員など), 6. お勤め(派遣社員), 7. お勤め(パート・アルバイト), 8. 会社経営者, 9. 政府職員・公務員, 10. 個人 非正規ダミー: お勤め(契約社員など), お勤め(派遣社員)を1, お勤め(正社員) パート・アルバイトダミー: お勤め(パート・アルバイト)を1, お勤め(正社員)を0と 会社経営者、個人事業主ダミー: 会社経営者、個人事業主を1, お勤め(正社
役職ダミー	質問文「あなたの役職や階級に当てはまるものを教えてください。」 選択肢: 1. 会長・社長 2. 事務・常務 3. 部長 4. 次長 5. 課長 6. 係長 7. 一般社員 会長・社長ダミー: 会長・社長を1, 一般社員を0とするダミー変数 事務・専務ダミー: 事務・専務を1, 一般社員を0とするダミー変数 部長ダミー: 部長を1, 一般社員を0とするダミー変数 次長ダミー: 次長を1, 一般社員を0とするダミー変数 課長ダミー: 課長を1, 一般社員を0とするダミー変数 係長ダミー: 係長を1, 一般社員を0とするダミー変数
業種ダミー	質問文「お勤め先の業種は、以下のうちどれにあてはまりますか。主にあては 選択肢: 1. 農林水産業・鉱業, 2. 建設業, 3. 食料品, 4. 繊維製品, 5. パルプ・紙, 6. 化学, 7. 医薬品, 8. 石油・石炭製品, 9. ゴム製品, 10. ガラス・土石製品, 11. 鉄 鋼・非鉄金属・金属製品, 12. 機械, 13. 電気機器, 14. 輸送用機器, 15. 精密機 器, 16. その他の製造業, 17. 電気・ガス・熱供給・水道業, 18. 通信業, 19. 放送 業, 20. 情報サービス業, 21. インターネット付随サービス業, 22. 映像・音声・文 字情報制作業, 23. その他の情報通信業, 24. 運輸業, 25. 卸売・小売業, 26. 銀 農林水産業・鉱業ダミー: 農林水産業・鉱業を1, 国家公務、地方公務を0とす 建設業ダミー: 建設業を1, 国家公務、地方公務を0とするダミー変数 製造業ダミー: 食料品、繊維製品、パルプ・紙、化学、医薬品、石油・石炭製 品、ゴム製品、ガラス・土石製品、鉄鋼・非鉄金属・金属製品、機械、電気機 電気・ガス・熱供給・水道業ダミー: 電気・ガス・熱供給・水道業を1, 国家公 情報通信業ダミー: 通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サー ビス業、映像・音声・文字情報制作業、その他の情報通信業、広告業を1, 国 運輸業ダミー: 運輸業、郵便局を1, 国家公務、地方公務を0とするダミー変数 卸売・小売業ダミー: 卸売・小売業を1, 国家公務、地方公務を0とするダミー変 金融業ダミー: 銀行業、証券・商品先物取引業、保険業、その他金融業を1, 国 不動産業ダミー: 不動産業、物品賃貸業を1, 国家公務、地方公務を0とするダ 専門職ダミー: 専門サービス業、学術・開発研究機構を1, 国家公務、地方公 宿泊業、飲食サービス業ダミー: 宿泊業、飲食サービス業を1, 国家公務、地方 旅行業、娯楽業ダミー: 旅行業、生活関連サービス業、娯楽業を1, 国家公務、 学校教育、学習支援業ダミー: 学校教育、学習支援を1, 国家公務、地方公務 医療業、保健衛生業ダミー: 医療業、保健衛生・社会保険・社会福祉・介護事 協同組合ダミー: 協同組合を1, 国家公務、地方公務を0とするダミー変数 その他のサービス業ダミー: その他のサービス業を1, 国家公務、地方公務を0

表 5 データの概要 (続き)

共働きダミー	質問文「あなたの配偶者のご職業をお答えください。」 選択肢: 1. 各種学校・専門学校生・短大生、2. 大学生・大学院生、3. 上記以外の学生、4. お勤め(正社員)、5. お勤め(契約社員など)、6. お勤め(派遣社員)、7. お勤め(パート・アルバイト)、8. 会社経営者、9. 政府職員・公務員、10. 個人お勤め(正社員)、お勤め(契約社員など)、お勤め(派遣社員)、お勤め(パート・アルバイト)、政府職員・公務員、個人事業主、専門職(医師、弁護士、教授など)
就業時間	最近1ヶ月の1日の平均的な就業時間 選択肢: 0. 0時間・非該当、1. 1時間未満→0.5、2. 1時間～2時間未満→1.5、3. 2時間～3時間未満→2.5、4. 3時間～4時間未満→3.5、5. 4時間～5時間未満→4.5、6. 5時間～6時間未満→5.5、7. 6時間～7時間未満→6.5、8. 7
職場の人間関係ストレスダミー	質問文「あなたのストレス要因としてあてはまるものをお選びください」 職場の人間関係ストレスがあるを1、ないを0とするダミー変数
上司への評価	質問文「あなたから見て、上司の指示はどのように感じられますか」 1. 「常に的確である」、2. 「常に明確である」、3. 「急な方向転換はない」 「全く当てはまらない」を1、「よく当てはまる」を5(1～5)。 3項目の合計を3で割ったものを分析で使用
会議の頻度	質問文「社内での打ち合わせや会議は週平均で約何時間程度ありますか」 選択肢: 1. 0時間、2. 1～5時間→3、3. 5～10時間→7.5、4. 10～20時間→

表 6 基本統計量

変数	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
WLB満足度	11770	3.287	0.85	1	5
男性ダミー	11770	0.818	0.38	0	1
年齢	11770	47.5	8.74	20	75
婚姻ダミー	11770	0.695	0.46	0	1
収入	11770	63.8	44	10	300
世帯収入	11770	79.6	38.5	10	300
企業規模	11770	4.3	4.78	0.05	10
子どもダミー	11770	0.716	0.45	0	1
大卒ダミー	11770	0.631	0.48	0	1
外資ダミー	11770	0.032	0.17	0	1
勤続年数	11770	16.8	11.3	0	52
非正規ダミー	11770	0.065	0.24	0	1
パートアルバイトダミー	11770	0.071	0.25	0	1
専門職ダミー	11770	0.025	0.15	0	1
個人事業主ダミー	11770	0.019	0.13	0	1
経営者・社長ダミー	11770	0.005	0.07	0	1
専務・常務ダミー	11770	0.019	0.13	0	1
部長ダミー	11770	0.11	0.31	0	1
次長ダミー	11770	0.036	0.18	0	1
課長ダミー	11770	0.177	0.38	0	1
係長ダミー	11770	0.151	0.35	0	1
外向性	11770	2.8	0.85	1	5
協調性	11770	3.4	0.66	1	5
神経症傾向	11770	2.9	0.74	1	5
勤勉性	11770	3.2	0.76	1	5
開放性	11770	3	0.71	1	5
農林水産業・鉱業	11770	0.003	0.06	0	1
建設業	11770	0.055	0.22	0	1
製造業	11770	0.254	0.43	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	11770	0.013	0.11	0	1
通信業	11770	0.086	0.28	0	1
小売業	11770	0.086	0.28	0	1
銀行業・証券業・保険業	11770	0.052	0.22	0	1
不動産業	11770	0.024	0.15	0	1
専門職	11770	0.02	0.14	0	1
宿泊業・飲食サービス業	11770	0.017	0.13	0	1
旅行業・娯楽業	11770	0.019	0.13	0	1
学校教育・学習支援事業	11770	0.05	0.21	0	1
医療業・保健衛生業	11770	0.068	0.25	0	1
生活関連サービス業	11770	0.003	0.06	0	1
その他のサービス業	11770	0.074	0.26	0	1
運輸業	11770	0.044	0.2	0	1
共働きダミー	11770	0.455	0.49	0	1
就業時間	11770	8.45	2.1	0	12
職場での人間関係ストレスダミー	11770	0.517	0.49	0	1
上司のマネジメント評価	11770	3.08	0.89	1	5
消灯時間制度あり	11770	0.208	0.4	0	1
フレックスタイム制度利用ダミー	11770	0.133	0.33	0	1
変形労働制利用ダミー	11770	0.075	0.26	0	1
裁量労働制利用ダミー	11770	0.092	0.29	0	1

表 7 基本統計量 (続き)

変数	サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
朝方勤務制度					
取得経験あり	11770	0.077	0.26	0	1
制度あり	11770	0.138	0.34	0	1
短時間勤務制度					
取得経験あり	11770	0.346	0.47	0	1
制度あり	11770	0.404	0.49	0	1
在宅勤務制度					
取得経験あり	11770	0.098	0.29	0	1
制度あり	11770	0.128	0.33	0	1
半日・時間単位での休暇制度					
取得経験あり	11770	0.11	0.31	0	1
制度あり	11770	0.629	0.48	0	1
長期リフレッシュ制度					
取得経験あり	11770	0.157	0.36	0	1
制度あり	11770	0.369	0.48	0	1
育児休暇制度					
取得経験あり	11770	0.646	0.47	0	1
制度あり	11770	0.704	0.45	0	1
介護休業制度					
取得経験あり	11770	0.565	0.49	0	1
制度あり	11770	0.595	0.49	0	1
異動の社内公募制度					
取得経験あり	11770	0.275	0.44	0	1
制度あり	11770	0.307	0.46	0	1
ボランティア休暇制度					
取得経験あり	11770	0.275	0.44	0	1
制度あり	11770	0.296	0.45	0	1
正社員転換制度					
取得経験あり	11770	0.418	0.49	0	1
制度あり	11770	0.464	0.49	0	1

第3節 分析結果

本稿の独自性の一つである、WLB 制度の取得経験を被説明変数とした分析結果により、利用経験者の属性に着目することで、どのような労働者がどの制度を取得出来ているのか、またそのニーズは何であるのかを分析結果より言及していく。

まずは表8～10で取得経験の有無を被説明変数とした分析から説明する。

職場での人間関係ストレスダミーでは短時間勤務制度、在宅勤務制度、長期リフレッシュ休暇制度、育児休暇制度、介護休業制度、ボランティア休暇制度、正社員転換制度で統計的に有意な結果が得られた。統計的に有意に正の影響が多いことから、人間関係にストレスを抱えている人は利用経験が促進されており、良好な人間関係を築いている、いわゆる「付き合いの多い」職場においては WLB 制度の取得がしにくい、という先行研究と同様の結果が得られた（武石 2011）。

そして上司の評価が統計的に有意に正となる結果が多く得られたため、制度の取得を促進させるためには、上司・管理職のマネジメントをより能率的にすることが有効であると考えられる。

朝方勤務制度では、外資ダミーにおいて統計的に有意に負であることから、日系企業特有の制度であると言える。子どもダミーが統計的に有意に負であり、子どものいる家庭では家事や育児の面から取得が進んでいないことが推測される。係長ダミー、企業規模が統計的に有意に正である。

短時間勤務制度では、男性ダミーが統計的に有意に負、非正規ダミーが統計的に有意に正であるため、非正規雇用者、主に女性が取得している制度である。そして世帯収入が統計的に有意に正であるため、ある程度収入が安定していて、余暇時間を得るために賃金を犠牲にしても問題のない人が取得していることも推測できる。そして WLB 制度の取得に関しては上司の評価が上がるほど取得しやすく、企業規模が大きいほど取得しやすい。上司への評価が統計的に有意に正であるため、取得には上司との関係性が重要視される。結婚ダミー、大卒ダミー、世帯収入、部長ダミー、係長ダミー、課長ダミー、共働きダミー、就業時間が統計的に有意に正であり、年齢、専門職ダミー、個人事業主ダミー、会長・社長ダミーが統計的に有意に負であった。

在宅勤務制度は、全サンプルで男性ダミーが統計的に有意に負、婚姻ダミーが統計的に有意に正であるため、既婚女性が育児や家事などをしながら働くために、通勤しなくても良い在宅勤務制度を選択していることが推測される。世帯収入が統計的に有意に正であることからある程度経済面に余裕のある家庭の女性が多いことが伺える。外資ダミーが統計的に有意に正であるから、外資企業において普及・取得が進んでいることが推測できる。また職場での人間関係ストレスダミーが統計的に有意に負であるため、取得には職場での

人間関係が良好であることが取得促進に対して望ましい。大卒ダミー、パート・アルバイトダミー、就業時間が統計的に有意に正、年齢、専門職ダミーで統計的に有意に負であった。

半日・時間単位での休暇制度は、全サンプルで男性ダミー、パートアルバイトダミー、非正規ダミーが統計的に有意に正であり、女性や正社員が取得しにくい制度となっている。専門職ダミー、部長ダミー、就業時間が統計的に有意に正で、勤続年数が統計的に有意に負であった。

長期リフレッシュ休暇制度は、全サンプルで結婚ダミーが統計的に有意に正であるため、育児や家事が家庭の時間のために、仕事を長期間休んでいる傾向にあることが推測できる。そして企業規模の正の影響が大きく、中小企業には導入されていないことが伺え、代替要員の確保などが難しいために制度の普及・取得が進まないと考えられる。世帯収入、外資ダミー、パート・アルバイトダミーが統計的に有意に正で、年齢、勤続年数は統計的に有意に負である。

育児休暇制度は、全サンプルにおいて年齢、パートアルバイトダミー、非正規ダミーが統計的に有意に負、職場での人間関係ストレスダミーが統計的に有意に正である。結婚を伴う若年層のライフステージにニーズがある一方で、職場での「付き合い」の多さが取得を阻害している可能性がある。正社員以外の労働者では、取得することができない環境が推測される。上司への評価も統計的に有意に正であるため、取得する上では上司の理解も必要とされるだろう。大卒ダミー、世帯収入、外資ダミー、就業時間が統計的に有意に正であった。

介護休業制度は、全サンプルで男性ダミー、年齢が負、結婚ダミー、世帯収入が正であることから、比較的若年層の既婚女性が自身や配偶者の両親のために取得をするが、収入の少ない家庭では取得する余裕がないことが考えられる。上司への評価も統計的に有意に正であるため、さらに上司の存在やその理解が取得に大きな影響を与えている。大卒ダミー、部長ダミー、次長ダミー、課長ダミー、係長ダミーでは統計的に有意に正となり、パート・アルバイトダミー、専門職ダミー、会長・社長ダミーでは統計的に有意に負である。

異動の社内公募制度は、全サンプルにおいて外資ダミーと企業規模が統計的に有意かつ強い正の相関を示しているため、従業員数が多い企業、あるいは外資系企業では制度利用が促されていることが分かる。結婚ダミーが統計的に有意に正であり、ライフステージに適応するために部署を異動したことが推測できる。大卒ダミー、世帯収入が統計的に有意に正となり、パート・アルバイトダミー、専門職ダミーで統計的に有意に負となった。

ボランティア休暇制度は全サンプルにおいて収入、世帯収入が統計的に有意に正であるため、所得に余裕のない人が取得しにくいと考えられる。理由はおそらく代替要因の確保

が難しいことであろう。また、正社員への転換制度は全サンプルにおいて、企業規模が統計的に有意に正なので、従業員数が多い企業では制度の取得が進んでいることが分かる。また、職場での人間関係ストレスと上司への評価が統計的に有意に正なので、制度取得を促すには、制度取得希望を言い易い職場環境をつくる必要があると考えられる。結婚ダミー、世帯収入、外資ダミー、係長ダミーが統計的に有意に正で、非正規ダミー、パート・アルバイトダミー、専門職ダミー、会長・社長ダミー、次長ダミーが統計的に有意に負となった。

表 8 取得経験の有無 全サンプル

WLB 制度取得経験	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
男性ダミー	0.0051	-0.0903***	-0.0165**	0.0202**	0.0057
年齢	0.0003	-0.0041***	-0.0013***	0.0006	-0.0023***
結婚ダミー	0.0044	0.0246**	0.0217***	-0.0091	0.0173*
収入	0.0007	0.0024	0.0007	0.0011	0.0007
子どもダミー	-0.0112*	-0.001	0.0007	-0.0005	-0.0118
大卒ダミー	0.0035	0.0730***	0.0148***	-0.0035	0.0189***
世帯収入	0.0007	0.0125***	0.0075***	-0.0003	0.0050***
外資ダミー	-0.0477***	-0.0151	0.1202***	-0.0214	0.0479**
勤続年数	-0.0002	0.0017***	0.0010***	-0.0016***	-0.0010**
企業規模	0.0645***	0.2583***	0.0993***	0.0475***	0.1169***
非正規ダミー	-0.0015	0.0312*	0.0029	0.0295**	0.0257*
パートアルバイトダミー	0.013	-0.0188	0.0179**	0.0308**	0.0065
専門職ダミー	-0.0192	-0.1485***	-0.0435***	0.0457**	-0.0305
個人事業主ダミー	-0.0054	-0.0562**	-0.0129	0.0225	-0.0093
会長・社長ダミー	-0.0255	-0.0840**	-0.0054	0.0131	-0.0464
専務・常務ダミー	0.0253	0.0125	-0.0183	0.0142	0.0351
部長ダミー	-0.0038	0.0433***	-0.0013	0.0231*	0.0113
次長ダミー	-0.0009	0.0232	0.011	0.0071	-0.0228
課長ダミー	-0.0008	0.0674***	0.011	-0.0027	0.0112
係長ダミー	0.0161*	0.0727***	0.0116	-0.0068	0.0048
外向性	0.0015	-0.0072	0.002	0.0041	0.0127***
協調性	-0.0074*	-0.0115*	-0.0043	-0.0039	-0.0061
神経症傾向	-0.0032	-0.0027	0.0103**	-0.0110**	-0.0032
勤勉性	-0.0008	0.0001	0.0049	-0.0018	0.0029
開放性	0.0054	0.0024	0.0049	0.0032	-0.0072
農林水産業・鉱業	-0.0689*	-0.1383***	-0.0038	-0.0656***	-0.0655*
建設業	-0.1004***	-0.0228	0.0077	0.0551***	0.0005
製造業	-0.0716***	0.0566***	0.0915***	0.0368***	0.0196
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0595**	0.0595*	-0.006	-0.011	-0.0564**
通信業	-0.0580***	0.1540***	0.1737***	0.0548***	0.0519***
小売業	-0.0718***	0.0179	0.0224**	0.0506***	0.0094
銀行業・証券業・保険業	-0.0473***	0.0875***	0.0345**	0.0952***	-0.0462***
不動産業	-0.1037***	-0.0457*	0.0197	0.0097	-0.0382*
専門職	-0.0603***	0.0368	0.1123***	0.0383*	-0.0278
宿泊業・飲食サービス業	-0.0819***	0.0032	0.0322**	0.0002	-0.0289
旅行業・娯楽業	-0.0705***	-0.0025	0.0124	0.0643***	-0.0235
学校教育・学習支援事業	-0.0944***	-0.0435*	-0.0178*	0.0027	-0.0426**
医療業・保健衛生業	-0.0495***	0.0890***	0.013	0.0520***	-0.0208
生活関連サービス業	-0.0651*	-0.0155	0.0054	0.0623	-0.0881***
その他のサービス業	-0.0795***	0.0146	0.0424***	0.0433***	0.0001
運輸業	-0.0559***	-0.0203	-0.004	0.0617***	-0.0057
共働きダミー	0.0017	-0.0272***	-0.0069	-0.0111	-0.012
就業時間	-0.0006	0.0091***	0.0031**	0.0027*	0.0015
職場での人間関係ストレス	-0.0007	0.0281***	-0.0097*	-0.0035	0.0121*
上司への評価	0.0011	0.0216***	0.0007	0.0056*	0.0055
定数項	0.1045***	0.1671***	-0.0956***	0.0265	0.1420***

*は 10%, ** 5%, *** 1%水準で有意である。以下も同様である。

表 9 取得経験の有無 全サンプル (続き)

WLB 制度取得経験	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
男性ダミー	0.017	-0.0530***	-0.0134	-0.0025	-0.0115
年齢	-0.0016***	-0.0018***	-0.0008	-0.0003	-0.001
結婚ダミー	-0.0064	0.0384***	0.0205**	0.0445***	-0.0081
収入	-0.0017	0.0027	0.0018	0.0026*	0.0013
子どもダミー	-0.0155	-0.0065	-0.0141	0.0029	-0.013
大卒ダミー	0.0625***	0.0705***	0.0320***	0.0101	0.0237**
世帯収入	0.0146***	0.0137***	0.0112***	0.0119***	0.0040*
外資ダミー	0.0483**	0.0141	0.0999***	0.0453**	0.0450*
勤続年数	0.0043***	0.0052***	0.0020***	0.0045***	0.0010**
企業規模	0.1595***	0.2237***	0.3122***	0.2793***	0.1424***
非正規ダミー	0.0119	-0.0074	-0.0025	-0.0564***	0.1294***
パートアルバイトダミー	-0.1441***	-0.1715***	-0.0263*	-0.0338***	0.0423**
専門職ダミー	-0.1229***	-0.1147***	-0.1052***	-0.1497***	-0.0258
個人事業主ダミー	-0.1719***	-0.1583***	-0.0441**	-0.0380*	-0.0806***
会長・社長ダミー	-0.1327**	-0.1046*	-0.0641	-0.1083***	-0.0061
専務・常務ダミー	-0.0451	-0.0529	-0.0753***	-0.0616**	0.1146***
部長ダミー	0.0536***	0.0461***	-0.0113	-0.0429***	0.1414***
次長ダミー	0.0777***	0.0498**	0.0097	-0.0548**	0.1008***
課長ダミー	0.1037***	0.0739***	0.0068	0.0058	0.1216***
係長ダミー	0.0900***	0.0814**	0.0194	0.0343***	0.0676***
外向性	0.0106**	-0.0001	0.0131***	0.0054	0.0181***
協調性	0.0021	-0.003	-0.0082	-0.0028	0.0037
神経症傾向	-0.0102*	-0.0029	-0.0033	0.0026	-0.0046
勤勉性	0.0041	0.0059	-0.0021	-0.0043	-0.0085
開放性	-0.0163***	-0.0061	-0.0075	-0.0108*	0.0038
農林水産業・鉱業	-0.1606***	-0.1679***	0.0192	-0.2423***	0.2122***
建設業	-0.0667***	-0.1599***	-0.02	-0.2226***	0.3020***
製造業	0.0057	-0.0878***	0.0592***	-0.1756***	0.4194***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0394	-0.0791**	0.0146	-0.0375	0.1912***
通信業	0.0436**	-0.0479***	0.1065***	-0.1694***	0.3487***
小売業	-0.0322*	-0.1309***	0.0370**	-0.2464***	0.3556***
銀行業・証券業・保険業	0.0067	-0.0418**	0.1070***	-0.0858***	0.4484***
不動産業	-0.1406***	-0.2227***	-0.0228	-0.2600***	0.2391***
専門職	-0.0263	-0.1226***	0.0348	-0.1863***	0.2607***
宿泊業・飲食サービス業	-0.0794**	-0.1959***	0.0049	-0.2614***	0.3771***
旅行業・娯楽業	-0.1145***	-0.1990***	0.0314	-0.2590***	0.3480***
学校教育・学習支援事業	0.0118	-0.0528**	-0.0738***	-0.1327***	0.1349***
医療業・保健衛生業	0.0646***	0.0167	-0.0158	-0.2134***	0.3827***
生活関連サービス業	0.0766	-0.0044	-0.0187	-0.2523***	0.4468***
その他のサービス業	-0.0811***	-0.1278***	-0.0074	-0.2200***	0.2807***
運輸業	-0.0502**	-0.1069***	0.0006	-0.1849***	0.4003***
共働きダミー	-0.0194**	0.0021	-0.0075	-0.0213**	0.0039
就業時間	0.0073***	0.0032	0.0021	0.0009	0.0036
職場での人間関係ストレス	0.0570***	0.0366***	0.0081	0.0158**	0.0277***
上司への評価	0.0216***	0.0347***	0.0090**	0.0203***	0.0207***
定数項	0.3305***	0.2692***	0.0006	0.1011**	-0.1595***

フレックスタイム制度は全サンプルにおいて、年齢が統計的に有意に負なので、若い人の取得が進んでいることがわかる。共働きダミーが統計的に有意に負なので、共働きの人は取得しづらいことがわかる。また、外資ダミーと企業規模が統計的に有意に正なので、日系企業や、従業員数が少ない企業では取得しづらい状況にある。収入、大卒ダミー、パート・アルバイトダミー、係長ダミーが統計的に有意に正であった。

変形労働時間制は全サンプルにおいて、男性ダミーが統計的に有意に正なので男性の取得が進んでいることがわかる。また、非正規ダミーとパート・アルバイトダミーが統計的に有意に正であり、非正規社員がこの制度を利用した働き方を選択していると考えられる。一方、専務・常務ダミー、部長ダミー、次長ダミー、課長ダミー、係長ダミーにおいては統計的に有意に負なので、役職の位が高い人はこの制度を利用した働き方を選んでいないことが分かる。この変形労働時間制を利用した働き方は WLB 満足度に負の影響を与えるため、この制度を利用した働き方は推奨できるとは言い難い。年齢が統計的に有意に正であり、結婚ダミー、大卒ダミーが統計的に有意に負となった。

裁量労働時間制については、変形労働時間制と同じく、WLB 満足度に負の影響を与える制度である。全サンプルにおいて、個人事業主ダミー、会長・社長ダミー、専務・常務ダミー、部長ダミー、次長ダミー、課長ダミーが統計的に有意に正なので、役職の位が高い人は取得しやすい傾向にあることがわかる。彼らには労働時間管理の裁量性があるので、制度取得しやすい環境にあるのだと考えられる。年齢、世帯収入、外資ダミー、パート・アルバイトダミー、就業時間が統計的に有意に正であった。

全体として、性格のコントロール変数ではあまり統計的に有意な結果を得られなかった。勤続年数はおおむね統計的に正であり、個人事業主ダミー、専門職ダミーはおおむね統計的に有意に負の結果となった。共働きダミーでは統計的に有意な結果は得られなかった。

表 10 取得経験の有無 全サンプル (続き)

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
男性ダミー	-0.0111	0.0428***	0.0021
年齢	-0.0012***	0.0006*	0.0009**
結婚ダミー	0.0064	-0.0133*	0.007
収入	0.0038***	0.0005	-0.0003
子どもダミー	0.0102	0.0024	0.008
大卒ダミー	0.0293***	-0.0410***	0.0064
世帯収入	0.0043**	-0.0012	0.0057***
外資ダミー	0.1194***	0.0019	0.0638***
勤続年数	0.0006*	-0.0008***	-0.0008***
企業規模	0.0803***	0.0313***	0.0018
非正規ダミー	-0.0074	0.0236*	0.0042
パートアルバイトダミー	0.0374***	0.0462***	0.0598***
専門職ダミー	0.003	-0.0226	0.0614***
個人事業主ダミー	0.0614**	-0.0166	0.2208***
会長・社長ダミー	-0.0398	-0.0019	0.2300***
専務・常務ダミー	-0.0047	-0.0675***	0.1640***
部長ダミー	-0.0124	-0.0665***	0.0908***
次長ダミー	-0.0134	-0.0649***	0.0835***
課長ダミー	-0.0056	-0.0604***	0.0561***
係長ダミー	0.0224**	-0.0299***	0.0047
外向性	0.0006	0.0077**	-0.0076**
協調性	-0.0041	-0.0007	-0.0123***
神経症傾向	0.0083*	0.0019	-0.0111***
勤勉性	0.0044	-0.0059	-0.0017
開放性	0.001	-0.0014	0.0064
農林水産業・鉱業	0.1313***	0.006	0.1048*
建設業	0.0697***	-0.0376***	0.0521***
製造業	0.2144***	-0.0278***	0.0671***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2586***	-0.0306*	0.0043
通信業	0.1893***	-0.0239***	0.0663***
小売業	0.0997***	0.0143	0.0279***
銀行業・証券業・保険業	0.0304**	-0.0312***	0.0428***
不動産業	0.0746***	-0.0212	0.0135
専門職	0.1379***	-0.0335***	0.1141***
宿泊業・飲食サービス業	0.1601***	0.2014***	0.0243
旅行業・娯楽業	0.1047***	0.0525**	0.0628***
学校教育・学習支援事業	0.0304***	-0.0125	0.0407***
医療業・保健衛生業	0.0430***	0.1094***	-0.0019
生活関連サービス業	0.0097	0.0017	0.0503
その他のサービス業	0.1147***	0.0547***	0.0342***
運輸業	0.0833***	0.1150***	0.0565***
共働きダミー	-0.0152**	0.0022	-0.003
就業時間	-0.001	0.0021	0.0067***
職場での人間関係ストレス	-0.0079	0.007	-0.005
上司への評価	0.0011	-0.0002	0.0052*
定数項	-0.0727*	0.0389	-0.0542

表 11～13 は制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響を分析した結果である。

13 種類の WLB 制度の中、朝方勤務制度、半日・時間単位での休暇制度や長期リフレッシュ休暇制度、フレックスタイム制度では統計的に有意な結果が得られなかった。しかしその他の制度で統計的に有意な結果が示され、WLB 制度の取得経験が WLB 満足度を上昇させることが分かった。そして上司への評価が統計的に有意に正となっており、係数が大きいことから WLB 満足度への影響が大きいことがわかる。したがって、上司の仕事ぶりは取得経験に影響するだけでなく、WLB 満足度にも影響を及ぼしていることがわかる。企業規模では大きくなればなるほど WLB 制度の有無に正であるため、先行研究と同様に企業規模が大きい方が WLB 制度の普及が進んでいることがわかる（武石 2011）。そして職場での人間関係ストレスダミーが統計的に有意に負であることから、職場での「付き合い」が制度取得を阻害する反面、ストレスがあると WLB 満足度を大きく下げていることがわかる。男性ダミー、就業時間、会議の頻度は統計的に有意に負、結婚ダミー、収入、大卒ダミーで統計的に有意に正の結果が得られたが、年齢、共働きダミーでは有意な結果は得られなかった。

全体として、世帯収入、役職に用いたダミー、職種に用いたダミーではおおむね統計的に有意な結果は得られなかった。子どもダミーではおおむね統計的に有意に負、勤続年数はおおむね統計的に有意に正の結果を得られた。

表 11 取得経験の有無 全サンプル (続き)

WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度取得経験あり	0.0500*	0.0416**	0.0647**	0.025	-0.0038
男性ダミー	-0.1259***	-0.1219***	-0.1246***	-0.1262***	-0.1257***
年齢	-0.0017	-0.0015	-0.0016	-0.0017	-0.0017
結婚ダミー	0.1746***	0.1738***	0.1735***	0.1751***	0.1749***
収入	0.0103***	0.0102***	0.0103***	0.0103***	0.0103***
子どもダミー	-0.0286*	-0.0291*	-0.0292*	-0.0292*	-0.0293*
大卒ダミー	0.0353**	0.0325*	0.0346**	0.0355**	0.0355**
世帯収入	0.0064	0.0059	0.006	0.0064	0.0064
外資ダミー	-0.0445	-0.0462	-0.0546	-0.0464	-0.0468
勤続年数	0.0015*	0.0014*	0.0014*	0.0015*	0.0015*
企業規模	0.0077	0.0004	0.0047	0.0095	0.0112
非正規ダミー	0.0521	0.0508	0.0519	0.0513	0.0521
パートアルバイトダミー	-0.045	-0.0435	-0.0455	-0.0451	-0.0443
専門職ダミー	-0.0373	-0.0323	-0.0357	-0.0393	-0.0383
個人事業主ダミー	0.0377	0.0397	0.0382	0.0369	0.0374
会長・社長ダミー	-0.0536	-0.0511	-0.0542	-0.0553	-0.0552
専務・常務ダミー	-0.0051	-0.0041	-0.0024	-0.0043	-0.0038
部長ダミー	0.0059	0.0042	0.0061	0.0048	0.0055
次長ダミー	-0.0151	-0.0158	-0.0155	-0.0155	-0.0154
課長ダミー	0.0024	-0.0002	0.002	0.0023	0.0023
係長ダミー	-0.0209	-0.023	-0.0207	-0.02	-0.0201
外向性	0.0893***	0.0897***	0.0893***	0.0893***	0.0894***
協調性	0.0503***	0.0504***	0.0502***	0.0500***	0.0499***
神経症傾向	-0.1400***	-0.1400***	-0.1408***	-0.1399***	-0.1401***
勤勉性	0.0533***	0.0533***	0.0530***	0.0533***	0.0533***
開放性	0.0336***	0.0338***	0.0336***	0.0338***	0.0338***
農林水産業・鉱業	-0.0006	0.0017	-0.0038	-0.0024	-0.0043
建設業	0.0482	0.0442	0.0428	0.0417	0.0431
製造業	0.0326	0.0269	0.0234	0.0279	0.0289
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0271	-0.0324	-0.0295	-0.0299	-0.0304
通信業	0.0247	0.0157	0.011	0.0202	0.0218
小売業	-0.0009	-0.0052	-0.0059	-0.0058	-0.0045
銀行業・証券業・保険業	0.001	-0.005	-0.0036	-0.0038	-0.0016
不動産業	-0.0037	-0.007	-0.0101	-0.0092	-0.0091
専門職	0.0581	0.0538	0.0481	0.0541	0.0549
宿泊業・飲食サービス業	0.0791	0.0749	0.073	0.075	0.0749
旅行業・娯楽業	-0.1137*	-0.1171*	-0.1180**	-0.1189**	-0.1174**
学校教育・学習支援事業	-0.0028	-0.0056	-0.0063	-0.0077	-0.0078
医療業・保健衛生業	0.0178	0.0118	0.0147	0.014	0.0152
生活関連サービス業	0.0043	0.0017	0.0008	-0.0006	0.0007
その他のサービス業	-0.0271	-0.0316	-0.0337	-0.0323	-0.0312
運輸業	-0.0294	-0.0313	-0.0319	-0.0337	-0.0322
共働きダミー	-0.0151	-0.0139	-0.0146	-0.0147	-0.015
就業時間	-0.0501***	-0.0504***	-0.0503***	-0.0502***	-0.0501***
職場での人間関係ストレス	-0.1179***	-0.1191***	-0.1173***	-0.1179***	-0.1179***
上司への評価	0.1049***	0.1040***	0.1049***	0.1048***	0.1049***
会議の頻度	-0.0126***	-0.0128***	-0.0129***	-0.0125***	-0.0125***
定数項	3.0953***	3.0934***	3.1064***	3.1000***	3.1012***
サンプル数	11,770	11,770	11,770	11,770	11,770

表 12 取得経験の有無 全サンプル (続き)

WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
WLB 制度取得経験あり	0.0313*	0.0387**	0.0422**	0.0460**	0.0671***
男性ダミー	-0.1262***	-0.1236***	-0.1251***	-0.1256***	-0.1249***
年齢	-0.0016	-0.0016	-0.0016	-0.0017	-0.0016
結婚ダミー	0.1751***	0.1734***	0.1740***	0.1728***	0.1754***
収入	0.0104***	0.0102***	0.0103***	0.0102***	0.0103***
子どもダミー	-0.0287*	-0.0289*	-0.0286*	-0.0293*	-0.0283
大卒ダミー	0.0335**	0.0328**	0.0342**	0.0351**	0.0339**
世帯収入	0.006	0.0059	0.006	0.0059	0.0062
外資ダミー	-0.0484	-0.0474	-0.051	-0.0489	-0.0499
勤続年数	0.0013*	0.0013	0.0014*	0.0013	0.0014*
企業規模	0.0059	0.0023	-0.002	-0.0018	0.0015
非正規ダミー	0.0517	0.0523	0.0522	0.0547*	0.0434
パートアルバイトダミー	-0.0398	-0.0377	-0.0432	-0.0428	-0.0472
専門職ダミー	-0.0344	-0.0339	-0.0341	-0.0316	-0.0367
個人事業主ダミー	0.0428	0.0435	0.0392	0.0391	0.0428
会長・社長ダミー	-0.0507	-0.0507	-0.0518	-0.0497	-0.0543
専務・常務ダミー	-0.0025	-0.0017	-0.0004	-0.0008	-0.0114
部長ダミー	0.0039	0.004	0.0066	0.0079	-0.0036
次長ダミー	-0.0176	-0.0169	-0.0152	-0.0124	-0.0217
課長ダミー	-0.0009	-0.0004	0.0024	0.0023	-0.0056
係長ダミー	-0.0229	-0.0232	-0.0207	-0.0215	-0.0245
外向性	0.0891***	0.0894***	0.0889***	0.0892***	0.0882***
協調性	0.0499***	0.0500***	0.0502***	0.0500***	0.0497***
神経症傾向	-0.1398***	-0.1400***	-0.1400***	-0.1402***	-0.1398***
勤勉性	0.0531***	0.0530***	0.0534***	0.0535***	0.0538***
開放性	0.0344***	0.0341***	0.0342***	0.0344***	0.0336***
農林水産業・鉱業	0.001	0.0024	-0.0049	0.0071	-0.0183
建設業	0.0452	0.0494	0.0441	0.0535	0.023
製造業	0.0288	0.0325	0.0268	0.0373	0.001
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0288	-0.0269	-0.0305	-0.0282	-0.0428
通信業	0.0204	0.0238	0.0177	0.0299	-0.0014
小売業	-0.0035	0.0006	-0.006	0.0069	-0.0283
銀行業・証券業・保険業	-0.0016	0.0002	-0.0059	0.0025	-0.0315
不動産業	-0.0045	-0.0003	-0.0079	0.0031	-0.0249
専門職	0.0559	0.06	0.0539	0.0638	0.0377
宿泊業・飲食サービス業	0.0775	0.0826	0.0749	0.0871	0.0498
旅行業・娯楽業	-0.1137*	-0.1095*	-0.1185**	-0.1053*	-0.1406**
学校教育・学習支援事業	-0.008	-0.0055	-0.0043	-0.0014	-0.0165
医療業・保健衛生業	0.0133	0.0148	0.0162	0.0253	-0.0102
生活関連サービス業	-0.0014	0.0012	0.0019	0.0127	-0.0289
その他のサービス業	-0.0286	-0.0261	-0.0306	-0.0209	-0.0499
運輸業	-0.0306	-0.028	-0.0322	-0.0236	-0.059
共働きダミー	-0.0144	-0.0151	-0.0147	-0.0141	-0.0153
就業時間	-0.0503***	-0.0502***	-0.0502***	-0.0501***	-0.0503***
職場での人間関係ストレス	-0.1197***	-0.1194***	-0.1183***	-0.1187***	-0.1198***
上司への評価	0.1042***	0.1036***	0.1045***	0.1040***	0.1035***
会議の頻度	-0.0126***	-0.0127***	-0.0129***	-0.0128***	-0.0127***
定数項	3.0902***	3.0900***	3.1002***	3.0957***	3.1111***
サンプル数	11,770	11,770	11,770	11,770	11,770

表 13 取得経験の有無 全サンプル (続き)

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
WLB 制度取得あり	0.0257	-0.0500*	-0.1149***
男性ダミー	-0.1254***	-0.1235***	-0.1254***
年齢	-0.0016	-0.0016	-0.0016
結婚ダミー	0.1747***	0.1742***	0.1757***
収入	0.0102***	0.0104***	0.0103***
子どもダミー	-0.0295*	-0.0291*	-0.0283
大卒ダミー	0.0348**	0.0334**	0.0360**
世帯収入	0.0063	0.0064	0.0070*
外資ダミー	-0.0499	-0.0468	-0.0398
勤続年数	0.0015*	0.0014*	0.0014*
企業規模	0.0089	0.0125	0.0105
非正規ダミー	0.0522	0.0532*	0.0525
パートアルバイトダミー	-0.0453	-0.042	-0.0376
専門職ダミー	-0.0385	-0.0394	-0.0308
個人事業主ダミー	0.0358	0.0366	0.0629
会長・社長ダミー	-0.0537	-0.0549	-0.029
専務・常務ダミー	-0.0036	-0.0072	0.0144
部長ダミー	0.0061	0.0024	0.0152
次長ダミー	-0.0147	-0.0183	-0.0063
課長ダミー	0.0027	-0.0006	0.0082
係長ダミー	-0.0206	-0.0215	-0.0198
外向性	0.0894***	0.0898***	0.0885***
協調性	0.0500***	0.0499***	0.0486***
神経症傾向	-0.1403***	-0.1400***	-0.1414***
勤勉性	0.0532***	0.0530***	0.0531***
開放性	0.0338***	0.0338***	0.0345***
農林水産業・鉱業	-0.0074	-0.0038	0.008
建設業	0.0414	0.0413	0.0489
製造業	0.0236	0.0276	0.036
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0366	-0.0316	-0.0299
通信業	0.0171	0.0207	0.0286
小売業	-0.007	-0.0038	-0.0015
銀行業・証券業・保険業	-0.0022	-0.003	0.0035
不動産業	-0.0108	-0.01	-0.0076
専門職	0.0517	0.0535	0.0678
宿泊業・飲食サービス業	0.0709	0.0851	0.0778
旅行業・娯楽業	-0.1199**	-0.1146*	-0.1102*
学校教育・学習支援事業	-0.0083	-0.0082	-0.0032
医療業・保健衛生業	0.0143	0.0209	0.0148
生活関連サービス業	0.0008	0.0011	0.0066
その他のサービス業	-0.034	-0.0284	-0.0276
運輸業	-0.0343	-0.0264	-0.0257
共働きダミー	-0.0146	-0.0149	-0.0153
就業時間	-0.0501***	-0.0500***	-0.0494***
職場での人間関係ストレス	-0.1178***	-0.1176***	-0.1186***
上司への評価	0.1049***	0.1049***	0.1055***
会議の頻度	-0.0127***	-0.0127***	-0.0121***
定数項	3.1023***	3.1024***	3.0948***
サンプル数	11,770	11,770	11,770

次に WLB 制度の有無を被説明変数とした分析では、制度の普及状況の地域差をなくすために都道府県ダミーをコントロール変数として用いているが、表 14~15 では省略している。外資ダミーは短時間勤務制度、介護休業制度を除いて統計的に有意な結果が得られた。企業規模では統計的に有意な結果が得られた。職種では、非正規ダミーは朝方勤務制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度を除いて統計的に有意な結果が得られた。個人事業主ダミーでは朝方勤務制度、ボランティア休暇制度、消灯時間制度を除いて統計的に有意な結果が得られた。役職においては専務・常務ダミーで裁量労働制を除いて統計的に有意な結果が得られた。部長、次長、課長ダミーでは朝方勤務制度、裁量労働制を除いて統計的に有意な結果が得られた。係長ダミーでは統計的に有意な結果が得られた。

表 14 制度の有無 全サンプル

WLB 制度の有無	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
外資ダミー	-0.0315*	0.0101	0.2173***	0.0645***	0.0507**
企業規模	0.0091***	0.0307***	0.0115***	0.0228***	0.0323***
非正規ダミー	-0.0119	-0.0104	-0.0141	-0.0331*	-0.0724***
パートアルバイトダミー	0.0267*	0.0359*	-0.0167*	-0.1896***	-0.1347***
専門職ダミー	-0.031	-0.1136***	-0.0098	-0.1084***	-0.0664**
個人事業主ダミー	-0.0016	-0.0696**	0.0585**	-0.1469***	-0.0518*
会長・社長ダミー	-0.0149	0.0271	0.0776*	-0.02	0.0736
専務・常務ダミー	0.0698***	0.1091***	0.1085***	0.0932***	0.1095***
部長ダミー	0.013	0.0928***	0.0709***	0.1181***	0.1297***
次長ダミー	-0.0034	0.0409*	0.0589***	0.1333***	0.1229***
課長ダミー	-0.0013	0.0716***	0.0402***	0.1210***	0.0823***
係長ダミー	0.0374***	0.0892***	0.0371***	0.1111***	0.0651***
農林水産業・鉱業	-0.0654	-0.0711	0.0183	-0.2411***	-0.0448
建設業	-0.1546***	-0.0385*	-0.0095	-0.1603***	0.0262
製造業	-0.1145***	0.0515***	0.0958***	-0.0525***	0.1147***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0622*	0.0603	-0.0172	-0.0275	0.1661***
通信業	-0.0891***	0.1522***	0.2011***	-0.0109	0.1576***
小売業	-0.0923***	0.0243	0.0004	-0.2294***	0.0353*
銀行業・証券業・保険業	-0.0805***	0.1002***	0.0352**	-0.0428*	0.2393***
不動産業	-0.1603***	-0.0585**	0.0075	-0.2432***	-0.0215
専門職	-0.1135***	0.053	0.1435***	-0.047	0.0165
宿泊業・飲食サービス業	-0.0516*	0.0507	0.0007	-0.3575***	-0.0301
旅行業・娯楽業	-0.0982***	0.001	-0.002	-0.2781***	-0.0139
学校教育・学習支援事業	-0.1296***	-0.0056	-0.0129	-0.0477**	-0.0186
医療業・保健衛生業	-0.0409**	0.1270***	-0.0088	-0.0396*	-0.0344*
生活関連サービス業	-0.1386***	-0.041	-0.019	-0.1523**	-0.0948*
その他のサービス業	-0.0970***	0.0025	0.0257**	-0.1802***	-0.0162
運輸業	-0.0506**	-0.0403*	-0.0385***	-0.2590***	-0.0775***
共働きダミー	0.004	0.0131	0.0132**	0.0049	0.0027
労働時間	-0.0035**	0.0001	-0.0019	0.0023	-0.0028
定数項	0.2218***	0.0731**	-0.0320*	0.4966***	0.1294***

表 15 制度の有無 全サンプル (続き)

WLB 制度有無	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度	消灯時間制度
外資ダミー	0.0536***	0.0133	0.1430***	0.0678***	0.0459*	-0.0447**
企業規模	0.0239***	0.0311***	0.0378***	0.0355***	0.0152***	0.0140***
非正規ダミー	-0.0895***	-0.0841***	-0.0596***	-0.1184***	0.1072***	0.0480***
パートアルバイトダミー	-0.2944***	-0.2569***	-0.0926***	-0.1105***	-0.0317	0.0291*
専門職ダミー	-0.0910***	-0.0817***	-0.0825***	-0.1252***	-0.0535*	-0.0207
個人事業主ダミー	-0.1873***	-0.1562***	-0.0596***	-0.0353	-0.0713**	0.031
会長・社長ダミー	0.0121	0.0527	0.0671	0.038	0.0534	-0.0177
専務・常務ダミー	0.0679**	0.1060***	0.0195	0.0627***	0.1367***	-0.0109
部長ダミー	0.1357***	0.1714***	0.0701***	0.0657***	0.1589***	0.0021
次長ダミー	0.1510***	0.1733***	0.0947***	0.0641***	0.1107***	-0.0177
課長ダミー	0.1489***	0.1581***	0.0628***	0.0873***	0.1145***	0.007
係長ダミー	0.1161***	0.1315***	0.0622***	0.0809***	0.0623***	0.0262**
農林水産業・鉱業	-0.2351***	-0.2483***	0.0116	-0.3061***	0.2557***	-0.0875*
建設業	-0.1346***	-0.2238***	-0.0623***	-0.2636***	0.3138***	-0.0458**
製造業	-0.0198*	-0.1072***	0.0520***	-0.1966***	0.4368***	-0.0157
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0894***	-0.0919***	0.0082	-0.0196	0.1797***	-0.0597*
通信業	-0.002	-0.0806***	0.0785***	-0.2000***	0.3718***	-0.0340**
小売業	-0.0823***	-0.1854***	0.0089	-0.2875***	0.3919***	0.0149
銀行業・証券業・保険業	-0.0141	-0.0440**	0.1064***	-0.1078***	0.4682***	0.0456**
不動産業	-0.2050***	-0.2746***	-0.0625***	-0.3162***	0.2490***	-0.0531**
専門職	-0.0714**	-0.1697***	0.0056	-0.2383***	0.2904***	-0.0295
宿泊業・飲食サービス業	-0.1817***	-0.2821***	-0.0453*	-0.3469***	0.4275***	-0.0361
旅行業・娯楽業	-0.1794***	-0.2750***	-0.009	-0.3252***	0.3637***	-0.022
学校教育・学習支援事業	0.0201	-0.0313	-0.0641***	-0.1491***	0.1545***	-0.0574***
医療業・保健衛生業	0.0330*	-0.0363*	-0.0474**	-0.2706***	0.4374***	0.0740***
生活関連サービス業	0.0274	-0.0664	-0.0703	-0.2980***	0.4433***	-0.0567
その他のサービス業	-0.1445***	-0.1922***	-0.0463***	-0.2701***	0.3239***	-0.0664***
運輸業	-0.1453***	-0.1978***	-0.0588***	-0.2518***	0.4160***	-0.1181***
共働きダミー	0.0205***	0.0276***	0.0171**	0.0124*	0.0097	0.0073
労働時間	0.0039*	0.0027	0.001	-0.0004	0.0037*	-0.0079***
定数項	0.5459***	0.4729***	0.0435*	0.3039***	-0.0497*	0.1994***

表 16~17 の WLB を被説明変数にした分析では、WLB 満足に対して 11 項目全ての WLB 制度の有無が統計的に有意に正という結果が得られている。WLB 満足度に影響を与えるのは労働時間削減への取組だけであった先行研究（武石 2011）とは異なり、すべての WLB 制度において有意に満足度を高める効果を有していることがわかった。社会人口統計においては男性ダミー、結婚ダミー、収入ダミー、大卒ダミーで統計的に有意な結果が得られた。男性ダミーにおいては先行研究とは異なり、有意に負の影響を与えている（武石 2011）。

他の変数については制度の取得経験の有無とおおむね同様な結果となったため省略する。

表 16 制度の有無 全サンプル (続き)

WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務	在宅勤務制度	半日・時間単位 での休暇制度	長期リフレッシュ 休暇制度
WLB 制度有無	0.0501**	0.0461***	0.0527**	0.0606***	0.0703***
外資ダミー	-0.0461	-0.0471	-0.0613	-0.0515	-0.0509
企業規模	0.0016	0.0006	0.0015	0.0009	0.0001
非正規ダミー	0.0651**	0.0623*	0.0636*	0.0636*	0.0641**
パートアルバイトダミー	-0.0213	-0.0231	-0.0202	-0.0101	-0.0159
専門職ダミー	-0.03	-0.023	-0.0294	-0.0223	-0.0231
個人事業主ダミー	0.0765	0.0784	0.0719	0.0846	0.0791
会長・社長ダミー	-0.024	-0.0242	-0.0275	-0.0189	-0.0219
専務・常務ダミー	0.0168	0.0173	0.0161	0.0194	0.0211
部長ダミー	0.0161	0.013	0.0139	0.0135	0.0152
次長ダミー	-0.0034	-0.0043	-0.0054	-0.0076	-0.0045
課長ダミー	0.0046	0.0017	0.0033	-0.0001	0.0046
係長ダミー	-0.0284	-0.0305	-0.0279	-0.0318	-0.0277
農林水産業・鉱業	0.022	0.0221	0.0174	0.0333	0.0199
建設業	0.0298	0.0221	0.0211	0.0305	0.0172
製造業	0.015	0.005	0.0022	0.0115	-0.0002
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0283	-0.0356	-0.0306	-0.0302	-0.0445
通信業	0.0131	-0.0009	-0.0054	0.0081	-0.0049
小売業	-0.0245	-0.0322	-0.0308	-0.0162	-0.0345
銀行業・証券業・保険業	-0.0135	-0.023	-0.0205	-0.0149	-0.0371
不動産業	-0.004	-0.0112	-0.0147	0.0015	-0.0137
専門職	0.0621	0.0532	0.0461	0.0584	0.0525
宿泊業・飲食サービス業	0.0605	0.0531	0.0561	0.0777	0.0551
旅行業・娯楽業	-0.1297**	-0.1372**	-0.1365**	-0.1193**	-0.1375**
学校教育・学習支援事業	-0.0031	-0.0088	-0.0091	-0.0064	-0.0085
医療業・保健衛生業	-0.009	-0.018	-0.0112	-0.01	-0.0115
生活関連サービス業	0.0034	-0.0015	-0.0026	0.005	0.0021
その他のサービス業	-0.0437	-0.0515	-0.0523	-0.0394	-0.051
運輸業	-0.0555	-0.0591	-0.0576	-0.0444	-0.0559
共働きダミー	-0.0167	-0.016	-0.0165	-0.0154	-0.0147
労働時間	-0.0533***	-0.0535***	-0.0534***	-0.0537***	-0.0531***
男性ダミー	-0.1267***	-0.1187***	-0.1241***	-0.1228***	-0.1257***
年齢	-0.0016	-0.0014	-0.0015	-0.0015	-0.0014
結婚ダミー	0.1827***	0.1813***	0.1820***	0.1807***	0.1803***
収入	0.0011***	0.0011***	0.0011***	0.0011***	0.0011***
子どもダミー	-0.0262	-0.027	-0.0269	-0.0269	-0.0261
大卒ダミー	0.0474***	0.0430**	0.0459***	0.0431**	0.0436***
世帯収入	0.0006	0.0006	0.0006	0.0006	0.0005
勤続年数	0.0017**	0.0016**	0.0016**	0.0014*	0.0012
外向性	0.0951***	0.0960***	0.0958***	0.0959***	0.0943***
協調性	0.0614***	0.0613***	0.0614***	0.0617***	0.0607***
神経症傾向	-0.1595***	-0.1596***	-0.1598***	-0.1594***	-0.1592***
勤勉性	0.0477***	0.0476***	0.0474***	0.0470***	0.0474***
開放性	0.0271**	0.0277**	0.0271**	0.0280**	0.0275**
会議の頻度	-0.0134***	-0.0137***	-0.0136***	-0.0135***	-0.0140***
定数項	3.4035***	3.3952***	3.4132***	3.3794***	3.4082***
サンプル数	11,770	11,770	11,770	11,770	11,770

表 17 制度の有無 全サンプル (続き)

WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度	消灯時間制度
WLB 制度有無	0.0647***	0.0615***	0.0431**	0.0608***	0.0718***	0.0638***
外資ダミー	-0.0506	-0.0481	-0.055	-0.0525	-0.0506	-0.0447
企業規模	0.0009	0.0005	0.0003	0.0001	0.001	0.0011
非正規ダミー	0.0659**	0.0655**	0.0652**	0.0688**	0.0555*	0.0607*
パートアルバイトダミー	-0.0027	-0.0067	-0.0173	-0.0164	-0.0175	-0.022
専門職ダミー	-0.0226	-0.023	-0.0255	-0.0209	-0.027	-0.03
個人事業主ダミー	0.0877	0.0857	0.0788	0.0781	0.0815	0.074
会長・社長ダミー	-0.0215	-0.0218	-0.0241	-0.0201	-0.0286	-0.023
専務・常務ダミー	0.0205	0.0206	0.024	0.0233	0.0103	0.0217
部長ダミー	0.0114	0.0121	0.017	0.0189	0.0048	0.017
次長ダミー	-0.0093	-0.008	-0.0046	-0.001	-0.012	-0.002
課長ダミー	-0.0023	-0.0009	0.004	0.0037	-0.0043	0.0044
係長ダミー	-0.0326	-0.0325	-0.0281	-0.0292	-0.0312	-0.0278
農林水産業・鉱業	0.0323	0.0329	0.0167	0.0372	-0.0006	0.0247
建設業	0.0291	0.0347	0.0236	0.0379	-0.0025	0.0242
製造業	0.0099	0.0158	0.0058	0.0219	-0.0242	0.0092
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0258	-0.0255	-0.0321	-0.0299	-0.0455	-0.0277
通信業	0.0078	0.0129	0.0035	0.0212	-0.0196	0.01
小売業	-0.0251	-0.0188	-0.0314	-0.0118	-0.0591*	-0.0313
銀行業・証券業・保険業	-0.0161	-0.0145	-0.0238	-0.011	-0.0524	-0.0216
不動産業	-0.0002	0.0038	-0.0109	0.0068	-0.0318	-0.0102
専門職	0.0601	0.0659	0.0547	0.0698	0.0345	0.0576
宿泊業・飲食サービス業	0.0669	0.0723	0.0577	0.0771	0.0262	0.0596
旅行業・娯楽業	-0.1251**	-0.1195**	-0.1365**	-0.1159*	-0.1626***	-0.1342**
学校教育・学習支援事業	-0.011	-0.0074	-0.0064	-0.0007	-0.0214	-0.0061
医療業・保健衛生業	-0.0152	-0.0114	-0.0098	0.0045	-0.0435	-0.0166
生活関連サービス業	-0.0072	-0.0017	-0.0009	0.0144	-0.0366	-0.0002
その他のサービス業	-0.0417	-0.0389	-0.0483	-0.0331	-0.0738**	-0.0452
運輸業	-0.0514	-0.0487	-0.0571	-0.0435	-0.0902**	-0.0512
共働きダミー	-0.0158	-0.0165	-0.0165	-0.0153	-0.0174	-0.017
労働時間	-0.0538***	-0.0537***	-0.0535***	-0.0534***	-0.0538***	-0.0529***
男性ダミー	-0.1188***	-0.1215***	-0.1252***	-0.1259***	-0.1231***	-0.1247***
年齢	-0.0014	-0.0015	-0.0016	-0.0016	-0.0015	-0.0016
結婚ダミー	0.1799***	0.1805***	0.1819***	0.1800***	0.1843***	0.1831***
収入	0.0011***	0.0011***	0.0011***	0.0011***	0.0011***	0.0011***
子どもダミー	-0.0272	-0.0267	-0.0264	-0.0272	-0.0261	-0.0265
大卒ダミー	0.0426**	0.0424**	0.0455***	0.0464***	0.0460***	0.0470***
世帯収入	0.0005	0.0005	0.0006	0.0005	0.0006	0.0006
勤続年数	0.0013	0.0013	0.0015*	0.0013*	0.0016**	0.0016**
外向性	0.0955***	0.0957***	0.0952***	0.0953***	0.0941***	0.0954***
協調性	0.0606***	0.0609***	0.0612***	0.0610***	0.0603***	0.0607***
神経症傾向	-0.1591***	-0.1594***	-0.1594***	-0.1596***	-0.1597***	-0.1601***
勤勉性	0.0471***	0.0471***	0.0476***	0.0478***	0.0485***	0.0476***
開放性	0.0285**	0.0280**	0.0279**	0.0283**	0.0274**	0.0267**
会議の頻度	-0.0134***	-0.0136***	-0.0137***	-0.0136***	-0.0135***	-0.0137***
定数項	3.3718***	3.3880***	3.4113***	3.4012***	3.4158***	3.4035***
サンプル数	11,770	11,770	11,770	11,770	11,770	11,770

続いては世代ごとに回答者をサンプル分けした結果である。回答者の年齢を 40 未満、40～49、50 以上の 3 パターンに分類している。業種や性格といったコントロール変数、有意な結果でない変数は一部省略している。省略した変数は全サンプルと同様の結果となっている。

表 18～20 は WLB 制度の取得経験における 30 代以下のサンプル結果であり、WLB 満足度

に有意な制度は異動の社内公募制度のみである。表 21～23 の 40 代サンプルでは正社員転換制度、朝方勤務制度、在宅勤務制度、育児休暇制度が WLB 満足度へ統計的に有意に正である。表 24～26 の 50 代以上サンプルでは、フレックスタイム制度、短時間勤務制度、正社員転換制度、介護休業制度が有意に正である。

朝方勤務制度は 50 代以上サンプルにおいては子どもダミーに加え、収入ダミーも正であることから、子どものいない経済面に余裕のある労働者が早く起きてしまう朝方の時間を有効活用していることが考えられる。日系企業に勤め、子どもがいない、比較的让生活時間に余裕のある家庭の労働者が、早く退社することができるこの制度を取得し、夕方からの余暇時間を有効活用することを目的に利用していることが推測できる。

短時間勤務制度は、30 代以下のサンプルでは結婚ダミーが統計的に有意に正であることから、家事や育児は勿論だが、家族での時間を増やすことが取得意思に起因していることが考えられる。40 代・50 代以上において役職ダミーが統計的に有意に正であるのは、昇給が取得に関連するためであると推測できる。

在宅勤務制度は、50 代以上サンプルにおいてはパートアルバイトダミーが統計的に有意に正であることから、育児などのライフイベントが落ち着き、職場復帰するときに通勤時間などを家事時間に充てることのできる在宅勤務制度の存在する職場での仕事を選択していることが考えられる。

育児休暇制度は 30 代以下サンプルにおいて男性ダミーが統計的に有意に正であることは、全体のサンプルによる性別の割合も影響していることが指摘されるが、男性においても育児休暇制度を取得し、育児・家事に参加する「育メン」の登場が統計的に実証され得るのではないだろうか。

介護休業制度はすべてのサンプル分けにおいて職場での人間関係ストレスダミーが統計的に有意に正なため、職場での人間関係に配慮し、取得できない人が多くいることを示唆しているだろう。

表 18 取得経験の有無 30代以下サンプル

WLB 制度取得経験	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
男性ダミー	0.0034	-0.0928***	-0.023	0.0363**	-0.022
結婚ダミー	0.0164	0.0652**	0.0337*	-0.0267	0.0366
収入	0.0002	0.0068*	0.003	0.002	0.0025
子どもダミー	-0.0018	0.0192	0	0.0107	0.001
世帯収入	0.0044	0.0026	0.0071*	-0.0024	0.0073
外資ダミー	-0.0433*	0.0167	0.1678***	0.0123	0.0982**
企業規模	0.0778***	0.2787***	0.0848***	0.0536***	0.1755***
非正規ダミー	-0.0247	-0.0488	0.0155	0.018	0.023
パートアルバイトダミー	0.0235	-0.0670*	0.006	-0.0112	-0.0543*
専門職ダミー	-0.0072	-0.0627	-0.0515**	0.0159	-0.0175
部長ダミー	0.0439	-0.1254**	0.0206	0.0207	-0.0222
次長ダミー	-0.0071	-0.0566	-0.0475	-0.0708	-0.1223*
課長ダミー	0.0052	-0.0234	-0.0017	0.0029	-0.0223
係長ダミー	0	0.0121	0.0019	-0.0263	0.0162
就業時間	-0.0046	0.0114**	0.0045	-0.001	-0.0001
職場での人間関係ストレス	0.0178	0.0303	-0.0069	-0.0123	0.0057
上司への評価	-0.0016	0.0153	0.0111*	0.0013	0.0047
定数項	0.1904***	0.0889	-0.1225	0.1061	0.2822***
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度取得あり	0.0038	0.0003	0.0926	0.063	-0.0376
男性ダミー	-0.1395***	-0.1394***	-0.1372***	-0.1418***	-0.1403***
結婚ダミー	0.1890***	0.1891***	0.1857***	0.1908***	0.1906***
就業時間	-0.0567***	-0.0567***	-0.0570***	-0.0566***	-0.0567***
職場での人間関係ストレス	-0.1387***	-0.1386***	-0.1380***	-0.1378***	-0.1384***
上司への評価	0.1051***	0.1051***	0.1041***	0.1050***	0.1053***
定数項	3.0681***	3.0647***	3.0737***	3.0600***	3.0766***
サンプル数	2,108	2,108	2,108	2,108	2,108

表 19 取得経験の有無 30代以下サンプル (続き)

WLB 制度取得経験	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
男性ダミー	0.0525**	-0.0520**	0.0039	-0.0068	-0.031
結婚ダミー	-0.0605**	0.0494*	0.0175	0.0615***	0.0295
収入	-0.0037	0.0085**	0.0088**	0.0025	0.0057
子どもダミー	-0.018	0.0217	0.0104	-0.0161	-0.017
世帯収入	0.0184***	0.0110*	0.0055	0.0176***	-0.0007
外資ダミー	0.0774	0.073	0.1572***	0.0744	0.0696
企業規模	0.1264***	0.2502***	0.3012***	0.2462***	0.1725***
非正規ダミー	-0.0023	-0.0342	-0.0097	-0.0835***	0.1314***
パートアルバイトダミー	-0.1543***	-0.1761***	-0.0447	-0.0101	0.0811*
専門職ダミー	-0.0232	-0.0052	-0.0775*	-0.0346	0.1204*
部長ダミー	-0.1875**	-0.0856	-0.0633	-0.0515	-0.0463
次長ダミー	0.0233	-0.1332	-0.2635***	-0.2163***	0.0359
課長ダミー	0.0326	-0.0773*	-0.0302	-0.0619*	0.0998**
係長ダミー	0.0466	0.0656**	0.0282	-0.0214	0.1134***
就業時間	0.0102**	0.0036	0.0092**	-0.0006	0.0055
職場での人間関係ストレス	0.0709***	0.0580***	0.015	0.0273*	0.0168
上司への評価	0.0035	0.0251**	0.009	0.0157*	0.017
定数項	0.3981***	0.14	-0.0539	0.1413	-0.0048
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
WLB 制度取得あり	-0.012	0.0162	0.1049**	0.0604	0.0436
男性ダミー	-0.1388***	-0.1386***	-0.1396***	-0.1391***	-0.1381***
結婚ダミー	0.1884***	0.1883***	0.1869***	0.1854***	0.1878***
就業時間	-0.0566***	-0.0567***	-0.0576***	-0.0567***	-0.0569***
職場での人間関係ストレス	-0.1377***	-0.1395***	-0.1403***	-0.1402***	-0.1393***
上司への評価	0.1051***	0.1047***	0.1041***	0.1042***	0.1044***
定数項	3.0711***	3.0631***	3.0699***	3.0595***	3.0653***
サンプル数	2,108	2,108	2,108	2,108	2,108

表 20 取得経験の有無 30代以下サンプル (続き)

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
男性ダミー	-0.0004	0.0473***	0.0027
結婚ダミー	0.0107	0.0022	-0.0176
収入	0.0051	-0.001	-0.0019
子どもダミー	0.0232	-0.0027	0.0271**
世帯収入	0.0076	0.0008	0.0058*
外資ダミー	0.1210**	0.0324	0.0634*
企業規模	0.0886***	0.0303**	-0.0096
非正規ダミー	-0.0261	0.0361	-0.0174
パートアルバイトダミー	0.0599**	0.0311	0.0338*
専門職ダミー	-0.0055	-0.0101	0.0598
部長ダミー	0.0525	-0.0934***	0.0622
次長ダミー	-0.0943	-0.0485	0.1554
課長ダミー	-0.0277	-0.0583***	0.0115
係長ダミー	0.0132	-0.0427***	0.0178
就業時間	-0.001	0.0047*	0.0056**
職場での人間関係ストレス	0.005	0.0096	-0.0116
上司への評価	0.0088	0.0084	-0.0004
定数項	-0.1092	0.0757	-0.0267
WLB 満足度	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
現在の働き方	-0.0216	-0.0859	-0.117
男性ダミー	-0.1395***	-0.1353***	-0.1392***
結婚ダミー	0.1894***	0.1891***	0.1871***
就業時間	-0.0567***	-0.0562***	-0.0560***
職場での人間関係ストレス	-0.1385***	-0.1378***	-0.1399***
上司への評価	0.1053***	0.1058***	0.1051***
定数項	3.0955***	3.1028***	3.0947***
サンプル数	2,108	2,108	2,108

表 21 取得経験の有無 40代以下サンプル

WLB 制度取得経験	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位 での休暇制度	長期リフレッシュ 休暇制度
男性ダミー	-0.0041	-0.1048***	-0.0069	0.0113	0.0161
結婚ダミー	0.0002	-0.0067	0.0202*	-0.0018	-0.0113
収入	-0.0022	0	-0.0004	-0.003	-0.0013
子どもダミー	0.0061	0.0198	0.0016	-0.0067	0.0214
世帯収入	0.0026	0.0163***	0.0088***	0.0021	0.0085***
外資ダミー	-0.0552***	-0.0125	0.1208***	0.0102	0.0159
企業規模	0.0620***	0.2606***	0.1112***	0.0468***	0.1323***
非正規ダミー	-0.0143	0.0145	-0.0156	0.0421*	-0.0007
パートアルバイトダミー	-0.0061	-0.0296	0.0222	0.0437*	0.0231
専門職ダミー	-0.0234	-0.1555***	-0.0294	0.0354	-0.049
部長ダミー	0.0159	0.0479*	-0.0171	0.0566***	0.0179
次長ダミー	0.0059	0.0709*	-0.0142	0.0684**	-0.0919***
課長ダミー	0.0052	0.1011***	0.0079	0.0167	-0.0046
係長ダミー	0.0179	0.0950***	-0.0059	0.0047	0.0064
就業時間	-0.0003	0.0116***	0.0040*	0.0022	0.0044*
職場での人間関係ストレス	-0.0058	0.0429***	-0.0138	0.0008	0.0159
上司への評価	-0.0001	0.0212***	-0.0004	0.0005	0.006
定数項	0.1648***	-0.0107	-0.1893***	0.083	-0.11
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務	在宅勤務制度	半日・時間単位 での休暇制度	長期リフレッシュ 休暇制度
WLB 制度取得あり	0.0967*	0.0416	0.0925**	0.0316	0.0123
男性ダミー	-0.1279***	-0.1240***	-0.1277***	-0.1286***	-0.1284***
結婚ダミー	0.1572***	0.1576***	0.1555***	0.1573***	0.1574***
就業時間	-0.0599***	-0.0604***	-0.0603***	-0.0601***	-0.0600***
職場での人間関係ストレス	-0.1018***	-0.1041***	-0.1011***	-0.1024***	-0.1025***
上司への評価	0.1123***	0.1113***	0.1122***	0.1123***	0.1122***
定数項	3.1183***	3.1341***	3.1508***	3.1322***	3.1360***
サンプル数	4,526	4,526	4,526	4,526	4,526

表 22 取得経験の有無 40代サンプル (続き)

WLB 制度取得経験	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度
男性ダミー	-0.0026	-0.0731***	-0.0288	-0.0096	0.0017
結婚ダミー	-0.0304*	0.0107	0.0196	0.0427***	-0.0108
収入	-0.0037	-0.0004	-0.0024	-0.0005	-0.0004
子どもダミー	0.025	0.0062	-0.0064	0.0144	0.0049
世帯収入	0.0128***	0.0148***	0.0182***	0.0150***	0.0063
外資ダミー	0.0415	0.0067	0.1059***	0.0446	0.0665*
企業規模	0.1942***	0.2354***	0.2854***	0.2745***	0.1407***
非正規ダミー	-0.0473	-0.0375	0.0073	-0.0464*	0.1738***
パートアルバイトダミー	-0.1736***	-0.1793***	-0.0407*	-0.0420**	0.0525
専門職ダミー	-0.1412***	-0.1599***	-0.1169***	-0.1614***	-0.0497
部長ダミー	0.01	0.0195	-0.0239	-0.0565**	0.1509***
次長ダミー	0.0646*	0.0496	-0.0137	-0.0984***	0.0970**
課長ダミー	0.1194***	0.0665***	-0.0139	-0.0128	0.1554***
係長ダミー	0.1122***	0.0808***	0.0083	0.0271	0.0540***
就業時間	0.0069**	0.002	-0.0003	0.0018	0.0049
職場での人間関係ストレス	0.0564***	0.0341**	0.0023	0.006	0.0302**
上司への評価	0.0289***	0.0440***	0.0093	0.0243***	0.0217***
定数項	0.2610***	0.1622*	-0.1068	-0.005	-0.1967**
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度
WLB 制度取得あり	0.0603**	0.0414	0.0099	0.0504	0.1114***
男性ダミー	-0.1281***	-0.1253***	-0.1280***	-0.1278***	-0.1285***
結婚ダミー	0.1591***	0.1568***	0.1571***	0.1552***	0.1585***
就業時間	-0.0604***	-0.0600***	-0.0600***	-0.0600***	-0.0605***
職場での人間関係ストレス	-0.1058***	-0.1038***	-0.1024***	-0.1027***	-0.1057***
上司への評価	0.1105***	0.1104***	0.1122***	0.1110***	0.1098***
定数項	3.1184***	3.1273***	3.1356***	3.1338***	3.1557***
サンプル数	4,526	4,526	4,526	4,526	4,526

表 23 取得経験の有無 (40代サンプル) 続き

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
男性ダミー	-0.0235	0.0246*	0.0027
結婚ダミー	-0.0026	-0.0268**	0.0118
収入	0.0014	0.0029	0.0038*
子どもダミー	0.0198	0.008	0.0192*
世帯収入	0.0078***	-0.0019	0.003
外資ダミー	0.1002***	0.0179	0.0751**
企業規模	0.0863***	0.0270***	0.0005
非正規ダミー	0.0012	0.0329	0.002
パートアルバイトダミー	0.0332	0.031	0.0675***
専門職ダミー	-0.0127	-0.0524*	0.0862**
部長ダミー	0.0168	-0.0539***	0.0724***
次長ダミー	-0.0102	-0.0537***	0.0968***
課長ダミー	0.0031	-0.0518***	0.0655***
係長ダミー	0.0235	-0.0297***	0.0039
就業時間	0.0025	0.0021	0.0126***
職場での人間関係ストレス	-0.0084	0.0116	-0.0007
上司への評価	0	0.0011	0.004
定数項	-0.2661***	0.0828	-0.0921*
WLB 満足度	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
現在の働き方	0.0071	-0.0288	-0.1069**
男性ダミー	-0.1281***	-0.1276***	-0.1279***
結婚ダミー	0.1573***	0.1565***	0.1584***
就業時間	-0.0600***	-0.0599***	-0.0587***
職場での人間関係ストレス	-0.1023***	-0.1020***	-0.1024***
上司への評価	0.1123***	0.1123***	0.1128***
定数項	3.1364***	3.1368***	3.1255***
サンプル数	4,526	4,526	4,526

表 24 取得経験の有無 50代以上サンプル

WLB 制度取得経験	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
男性ダミー	0.0159	-0.0700***	-0.0230*	0.0267	0.0125
結婚ダミー	-0.0065	0.0199	0.0148	-0.0018	0.0149
収入	0.0030*	0.0022	0.0003	0.0027	0.0013
子どもダミー	-0.0245***	-0.0114	-0.0017	0.0008	-0.0223**
世帯収入	-0.0013	0.0143***	0.0079***	0	0.0036
外資ダミー	-0.0399*	-0.0337	0.0922***	-0.0748***	0.0368
企業規模	0.0610***	0.2447***	0.0947***	0.0432***	0.0768***
非正規ダミー	0.0157	0.0645***	0.0124	0.0304	0.0286
パートアルバイトダミー	0.0289*	0.0239	0.0255*	0.0451**	0.0194
専門職ダミー	-0.025	-0.1934***	-0.0528***	0.0756*	-0.0197
部長ダミー	-0.015	0.0703***	0.0127	0.0071	0.0173
次長ダミー	-0.0079	0.0304	0.0359	-0.0221	0.026
課長ダミー	-0.0036	0.0870***	0.0213*	-0.0133	0.0371**
係長ダミー	0.0204	0.0928***	0.0393***	0.0006	0.0024
就業時間	0.0009	0.0070**	0.0018	0.0054**	0.0004
職場での人間関係ストレス	-0.0015	0.0142	-0.0068	-0.0036	0.0143
上司への評価	0.0043	0.0246***	-0.0032	0.0130**	0.0061
定数項	0.0196	-0.1333	-0.1459***	0.0035	0.0253
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度取得あり	0.0315	0.0560**	0.0285	-0.0035	-0.0076
男性ダミー	-0.1159***	-0.1116***	-0.1148***	-0.1153***	-0.1153***
結婚ダミー	0.1571***	0.1557***	0.1565***	0.1569***	0.1570***
就業時間	-0.0358***	-0.0361***	-0.0358***	-0.0358***	-0.0358***
職場での人間関係ストレス	-0.1184***	-0.1192***	-0.1182***	-0.1184***	-0.1183***
上司への評価	0.0977***	0.0965***	0.0979***	0.0979***	0.0979***
定数項	2.8277***	2.8353***	2.8324***	2.8285***	2.8287***
サンプル数	5,136	5,136	5,136	5,136	5,136

表 25 取得経験の有無 50代以上サンプル (続き)

WLB 制度取得経験	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
男性ダミー	-0.0043	-0.0272	-0.0054	0.0069	-0.0014
結婚ダミー	0.0350**	0.0494***	0.0179	0.0382**	-0.0223
収入	0.0004	0.0022	0.002	0.0045**	0.0017
子どもダミー	-0.0141	-0.0065	-0.0154	0.0039	-0.0174
世帯収入	0.0142***	0.0151***	0.0095***	0.0091***	0.0035
外資ダミー	0.0439	-0.0136	0.0562	0.0321	0.0104
企業規模	0.1472***	0.1988***	0.3337***	0.2945***	0.1275***
非正規ダミー	0.0435*	0.02	-0.0047	-0.0472**	0.0938***
パートアルバイトダミー	-0.1369***	-0.1429***	-0.0065	-0.0331	0.0199
専門職ダミー	-0.1520***	-0.1260**	-0.1202***	-0.2211***	-0.0900*
部長ダミー	0.1012***	0.0892***	0.009	-0.0167	0.1367***
次長ダミー	0.1148***	0.0955***	0.0483*	-0.0102	0.1023***
課長ダミー	0.1258***	0.1275***	0.0373**	0.0400**	0.1019***
係長ダミー	0.0947***	0.0899***	0.0377*	0.0685***	0.0737***
就業時間	0.0057*	0.0051	0.0007	0.0009	0.0013
職場での人間関係ストレス	0.0478***	0.0284**	0.0127	0.0177	0.0278**
上司への評価	0.0213***	0.0275***	0.0082	0.0177***	0.0218***
定数項	0.1607*	0.1705**	0.0283	0.1198	-0.3044***
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換制度
WLB 制度取得あり	0.0239	0.0399*	0.039	0.032	0.0410*
男性ダミー	-0.1153***	-0.1144***	-0.1153***	-0.1157***	-0.1154***
結婚ダミー	0.1560***	0.1549***	0.1561***	0.1556***	0.1578***
就業時間	-0.0359***	-0.0360***	-0.0358***	-0.0358***	-0.0358***
職場での人間関係ストレス	-0.1195***	-0.1195***	-0.1189***	-0.1190***	-0.1195***
上司への評価	0.0973***	0.0968***	0.0975***	0.0973***	0.0970***
定数項	2.8245***	2.8213***	2.8267***	2.8242***	2.8406***
サンプル数	5,136	5,136	5,136	5,136	5,136

表 26 取得経験の有無 50代以上サンプル (続き)

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
男性ダミー	-0.0218	0.0566***	0.009
結婚ダミー	-0.0002	-0.0067	0.0131
収入	0.0051**	-0.0004	-0.0019
子どもダミー	-0.0027	0.0005	-0.0046
世帯収入	0.0018	-0.0016	0.0068***
外資ダミー	0.1348***	-0.0336***	0.0531
企業規模	0.0715***	0.0320***	0.0048
非正規ダミー	-0.0109	0.015	0.0174
パートアルバイトダミー	0.0207	0.0644***	0.0697***
専門職ダミー	0.0174	-0.004	0.0366
部長ダミー	-0.0222	-0.0681***	0.1017***
次長ダミー	-0.0091	-0.0692***	0.0730***
課長ダミー	-0.0113	-0.0677***	0.0558***
係長ダミー	0.0207	-0.0228*	-0.0016
就業時間	-0.0045*	0.0005	0.0019
職場での人間関係ストレス	-0.0073	0.0033	-0.0074
上司への評価	-0.0008	-0.0044	0.0087*
定数項	-0.0009	0.0315	0.0487
WLB 満足度	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
現在の働き方	0.0585*	-0.0548	-0.1194***
男性ダミー	-0.1142***	-0.1123***	-0.1142***
結婚ダミー	0.1569***	0.1565***	0.1585***
就業時間	-0.0355***	-0.0357***	-0.0356***
職場での人間関係ストレス	-0.1179***	-0.1182***	-0.1194***
上司への評価	0.0979***	0.0976***	0.0989***
定数項	2.8280***	2.8301***	2.8352***
サンプル数	5,136	5,136	5,136

続いて表 27～32 で WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響を世代別で示す。

まず 30 代以下で WLB 満足度に統計的に有意であるのは、異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、消灯時間制度のみである。

40 代では正社員転換制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ制度、育児休暇制度、介護休業制度、消灯時間が統計的に有意に正である。

50 代では介護休業制度、短時間勤務制度、育児休暇制度、ボランティア休暇、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ制度、正社員転換制度が統計的に有意に正である。

表 27 制度の有無 30 代以下サンプル

WLB 制度有無	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
外資ダミー	-0.0186	0.0668	0.3231***	0.0532	0.1329***
企業規模	0.0114***	0.0354***	0.0103***	0.0251***	0.0281***
就業時間	-0.0065*	-0.0048	-0.0023	-0.0005	-0.0064
定数項	0.2458***	0.2658***	0.0607	0.5550***	0.2660***
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度あり	0.0415	0.0487	0.0995	-0.0278	0.0651
外資ダミー	-0.1854*	-0.1869*	-0.2158**	-0.1862*	-0.1922*
企業規模	-0.0027	-0.0039	-0.003	-0.0017	-0.0039
就業時間	-0.0608***	-0.0611***	-0.0608***	-0.0612***	-0.0607***
男性ダミー	-0.1324***	-0.1243**	-0.1294***	-0.1341***	-0.1286***
結婚ダミー	0.2045***	0.2021***	0.2031***	0.2056***	0.2010***
定数項	3.3796***	3.3817***	3.3924***	3.4026***	3.3749***
サンプル数	2,108	2,108	2,108	2,108	2,108

表 28 制度の有無 30 代以下サンプル (続き)

WLB 制度有無	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア休暇制度	正社員転換制度	消灯時間制度
外資ダミー	0.0924**	0.0935*	0.2136***	0.1552***	0.0815	-0.0447**
企業規模	0.0222***	0.0304***	0.0343***	0.0290***	0.0182***	0.0140***
就業時間	-0.003	0.0044	0.0042	-0.0033	-0.0012	-0.0079***
定数項	0.6927***	0.5052***	0.0779	0.3662***	0.1210*	0.1994***
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア休暇制度	正社員転換制度	消灯時間制度
WLB 制度あり	0.0255	0.0338	0.1277***	0.0945*	0.052	0.0708***
外資ダミー	-0.1879*	-0.1885*	-0.2097*	-0.1976*	-0.1892*	-0.0446
企業規模	-0.0028	-0.0032	-0.0063	-0.0047	-0.0033	0.0013
就業時間	-0.0611***	-0.0613***	-0.0614***	-0.0607***	-0.0612***	-0.0526***
男性ダミー	-0.1292***	-0.1298***	-0.1326***	-0.1318***	-0.1297***	-0.1311***
結婚ダミー	0.2037***	0.2037***	0.2045***	0.2008***	0.2051***	0.1760***
定数項	3.3804***	3.3839***	3.3954***	3.3731***	3.3906***	3.3408***
サンプル数	2,108	2,108	2,108	2,108	2,108	2,108

表 29 制度の有無 40代サンプル (続き)

WLB 制度有無	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
外資ダミー	-0.0421*	0.0057	0.1988***	0.0888***	0.0531
企業規模	0.0091***	0.0312***	0.0140***	0.0225***	0.0346***
就業時間	-0.0021	0.0053	0.0001	0.0041	-0.0004
定数項	0.2254***	0.0273	-0.0619**	0.4534***	0.0495
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度あり	0.0667*	0.0237	0.0841**	0.1189***	0.1111***
外資ダミー	-0.021	-0.0238	-0.0401	-0.0329	-0.027
企業規模	0.004	0.0039	0.0036	0.0024	0.0015
就業時間	-0.0627***	-0.0630***	-0.0627***	-0.0633***	-0.0625***
男性ダミー	-0.1297***	-0.1255***	-0.1272***	-0.1242***	-0.1318***
結婚ダミー	0.1644***	0.1639***	0.1628***	0.1623***	0.1629***
定数項	3.4273***	3.4355***	3.4486***	3.3812***	3.4703***
サンプル数	4,526	4,526	4,526	4,526	4,526

表 30 制度の有無 40代サンプル (続き)

WLB 制度有無	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア休暇制度	正社員転換制度	消灯時間制度
外資ダミー	0.0550*	0.0231	0.1548***	0.0631*	0.0677*	-0.0447**
企業規模	0.0265***	0.0326***	0.0374***	0.0363***	0.0151***	0.0140***
就業時間	0.0054	0	-0.0002	0.003	0.0064*	-0.0079***
定数項	0.5136***	0.4740***	0.0338	0.2595***	-0.0958**	0.1994***
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア休暇制度	正社員転換制度	消灯時間制度
WLB 制度あり	0.0929***	0.0738**	0.0255	0.0673**	0.1241***	0.0708***
外資ダミー	-0.0278	-0.0243	-0.0277	-0.0274	-0.0303	-0.0446
企業規模	0.0027	0.0027	0.0037	0.0026	0.0028	0.0013
就業時間	-0.0633***	-0.0628***	-0.0628***	-0.0628***	-0.0636***	-0.0526***
男性ダミー	-0.1196***	-0.1236***	-0.1286***	-0.1291***	-0.1268***	-0.1311***
結婚ダミー	0.1640***	0.1634***	0.1634***	0.1614***	0.1672***	0.1760***
定数項	3.3950***	3.4148***	3.4413***	3.4347***	3.4461***	3.3408***
サンプル数	4,526	4,526	4,526	4,526	4,526	4,526

表 31 制度の有無 50代以上サンプル

WLB 制度有無	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
外資ダミー	-0.0296	-0.0272	0.1745***	0.042	0.002
企業規模	0.0087***	0.0294***	0.0106***	0.0219***	0.0313***
就業時間	-0.002	-0.0005	-0.0033	0.003	-0.0016
定数項	0.1978***	-0.0017	-0.0467*	0.5056***	0.1321***
WLB 満足度	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
WLB 制度あり	0.0501**	0.0461***	0.0527**	0.0606***	0.0703***
外資ダミー	-0.0137	-0.0128	-0.0198	-0.0174	-0.0157
企業規模	0.0016	0.0003	0.0018	0.0012	0.0008
就業時間	-0.0392***	-0.0392***	-0.0392***	-0.0394***	-0.0391***
男性ダミー	-0.1206***	-0.1134***	-0.1180***	-0.1185***	-0.1200***
結婚ダミー	0.1616***	0.1603***	0.1617***	0.1599***	0.1615***
定数項	3.1675***	3.1683***	3.1722***	3.1466***	3.1750***
サンプル数	5,136	5,136	5,136	5,136	5,136

表 32 制度の有無 50 代以上サンプル (続き)

WLB 制度有無	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度	消灯時間制度
外資ダミー	0.02	-0.0408	0.0883**	0.0418	-0.0001	-0.0447**
企業規模	0.0223***	0.0292***	0.0388***	0.0365***	0.0142***	0.0140***
就業時間	0.0075**	0.0060*	0.0015	-0.0002	0.004	-0.0079***
定数項	0.4851***	0.4428***	0.0328	0.3046***	-0.0806*	0.1994***
WLB 満足度	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度	消灯時間制度
WLB 制度あり	0.0647***	0.0615***	0.0431**	0.0608***	0.0718***	0.0638***
外資ダミー	-0.0165	-0.0127	-0.0187	-0.0179	-0.0155	-0.0506
企業規模	0.0011	0.0005	0.0006	0.0004	0.0015	0
就業時間	-0.0396***	-0.0396***	-0.0393***	-0.0392***	-0.0394***	-0.0542***
男性ダミー	-0.1140***	-0.1165***	-0.1187***	-0.1198***	-0.1183***	-0.1294***
結婚ダミー	0.1594***	0.1587***	0.1610***	0.1598***	0.1628***	0.1771***
定数項	3.1512***	3.1518***	3.1684***	3.1606***	3.1783***	3.3689***
サンプル数	5,136	5,136	5,136	5,136	5,136	5,136

第 4 節 業種別 WLB 制度の普及・取得の現状と課題

本節では分析結果より明らかとなった業種と制度の有無及び取得経験との関係に着目する。また制度の普及と取得を比較し、業種ごとの現状を把握する。なお業種ダミーの基準は公務員とした。まず、業種別に WLB 制度の有無状況を確認したい。

以下の表 33～37 を見るとわかるように、最も WLB 制度の普及が進んでいるのは銀行業・証券業・保険業である。銀行業・証券業・保険業は、短時間勤務制度、在宅勤務制度、長期リフレッシュ休暇制度、異動の社内公募制度、正社員への転換制度、消灯時間の 6 つの WLB 制度の有無に正の影響を及ぼしており、特に短時間勤務制度、長期リフレッシュ休暇制度、異動の社内公募制度においては影響が大きいことが分かる。通信業、製造業にも似たような傾向が見られ、いずれも短時間勤務制度、在宅勤務制度、長期リフレッシュ休暇制度、異動の社内公募制度、正社員への転換制度の 5 つの制度が有意に正である。また、通信業は短時間勤務制度、在宅勤務制度、長期リフレッシュ休暇制度に、製造業は長期リフレッシュ休暇制度に対して影響力が大きいことが分かる。これらの業種は WLB 制度の普及が進んでいるといえるため、WLB への意識が高いことが伺える。

一方、運輸業は正社員への転換制度以外が有意に負の影響を与えていることが分かる。この理由として、運輸業に携わる従業員数の不足などにより、WLB 制度を普及できる状況にないと考えられる。

表 33 全サンプル 業種別 WLB 制度の有無

WLB 制度有無	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
農林水産業・鉱業	-0.0654	-0.0711	0.0183	-0.2411***	-0.0448
建設業	-0.1546***	-0.0385*	-0.0095	-0.1603***	0.0262
製造業	-0.1145***	0.0515***	0.0958***	-0.0525***	0.1147***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0622*	0.0603	-0.0172	-0.0275	0.1661***
通信業	-0.0891***	0.1522***	0.2011***	-0.0109	0.1576***
小売業	-0.0923***	0.0243	0.0004	-0.2294***	0.0353*
銀行業・証券業・保険業	-0.0805***	0.1002***	0.0352**	-0.0428**	0.2393***
不動産業	-0.1603***	-0.0585**	0.0075	-0.2432***	-0.0215
専門職	-0.1135***	0.053	0.1435***	-0.047	0.0165
宿泊業・飲食サービス業	-0.0516*	0.0507	0.0007	-0.3575***	-0.0301
旅行業・娯楽業	-0.0982***	0.001	-0.002	-0.2781***	-0.0139
学校教育・学習支援事業	-0.1296***	-0.0056	-0.0129	-0.0477**	-0.0186
医療業・保健衛生業	-0.0409**	0.1270***	-0.0088	-0.0396*	-0.0344*
生活関連サービス業	-0.1386***	-0.041	-0.019	-0.1523**	-0.0948*
その他のサービス業	-0.0970***	0.0025	0.0257**	-0.1802***	-0.0162
運輸業	-0.0506**	-0.0403*	-0.0385***	-0.2590***	-0.0775***

表 34 全サンプル 業種別 WLB 制度の有無 (続き)

WLB 制度有無	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内公募制度	ボランティア休暇制度	正社員転換制度	消灯時間制度
農林水産業・鉱業	-0.2351***	-0.2483***	0.0116	-0.3061***	0.2557***	-0.0875*
建設業	-0.1346***	-0.2238***	-0.0623***	-0.2636***	0.3138***	-0.0458**
製造業	-0.0198*	-0.1072***	0.0520***	-0.1966***	0.4368***	-0.0157
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0894***	-0.0919***	0.0082	-0.0196	0.1797***	-0.0597*
通信業	-0.002	-0.0806***	0.0785***	-0.2000***	0.3718***	-0.0340**
小売業	-0.0823***	-0.1854***	0.0089	-0.2875***	0.3919***	0.0149
銀行業・証券業・保険業	-0.0141	-0.0440**	0.1064***	-0.1078***	0.4682***	0.0456**
不動産業	-0.2050***	-0.2746***	-0.0625***	-0.3162***	0.2490***	-0.0531**
専門職	-0.0714**	-0.1697***	0.0056	-0.2383***	0.2904***	-0.0295
宿泊業・飲食サービス業	-0.1817***	-0.2821***	-0.0453*	-0.3469***	0.4275***	-0.0361
旅行業・娯楽業	-0.1794***	-0.2750***	-0.009	-0.3252***	0.3637***	-0.022
学校教育・学習支援事業	0.0201	-0.0313	-0.0641***	-0.1491***	0.1545***	-0.0574***
医療業・保健衛生業	0.0330*	-0.0363*	-0.0474**	-0.2706***	0.4374***	0.0740***
生活関連サービス業	0.0274	-0.0664	-0.0703	-0.2980***	0.4433***	-0.0567
その他のサービス業	-0.1445***	-0.1922***	-0.0463***	-0.2701***	0.3239***	-0.0664***
運輸業	-0.1453***	-0.1978***	-0.0588***	-0.2518***	0.4160***	-0.1181***

次に、業種別に WLB 制度の取得経験の有無について言及する。表 3 は業種が WLB 制度の取得経験の有無に与える影響をまとめたものである。これを見ると、最も WLB 制度の取得が進んでいる業種は通信業であることが分かる。通信業では、短時間勤務制度、在宅勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ制度、育児休暇制度、異動の社内公募制度、正社員転換制度、フレックスタイム制度、裁量労働制度の 9 つの制度の取得に正の影響をもたらしている。特に、短時間勤務制度、在宅勤務制度、異動の社内公募制度、正社員への転換制度、フレックスタイム制度の 5 つの制度の取得には強い正の相関を示しているため、取得が容易であることが推測できる。

続いて、製造業と銀行業・証券業・保険業が7つの制度の取得に正の影響を及ぼしている。それぞれ製造業は正社員への転換制度とフレックスタイム制度、銀行業・証券業、保険業は異動の社内公募制度と正社員への転換制度の取得には強い正の相関を示している。

しかし、ここで留意したいのが、銀行業・証券業・保険業は長期リフレッシュ休暇制度の有無に正の影響である一方で、取得経験では負の影響を与えている点である。つまり銀行業・証券業・保険業において、長期リフレッシュ休暇制度が公務員と比べて普及しているが、実際に制度を取得できていないのである。

長期リフレッシュ休暇制度取得の阻害要因として、長期間仕事を休むことによる罪悪感や、職場の同僚に迷惑がかかる、復帰後の仕事量を懸念するなどのことが具体例として考えられる。この要因を解消するため、職場内において共有ファイルなどを活用することで、業務の情報をある程度共有し、不在期間中同僚や上司などが補うことのできる環境づくりが必要であると考えられる。

一方、農林水産業・鉱業は、朝方勤務制度、短時間勤務制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、育児休暇制度、介護休暇制度、ボランティア休暇制度の7つの制度において有意に負であり、取得が進んでいないことが分かる。

表 35 全サンプル 業種別 WLB 制度の取得経験の有無

WLB 制度取得経験	朝方勤務制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	半日・時間単位での休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度
農林水産業・鉱業	-0.0689*	-0.1383***	-0.0038	-0.0656***	-0.0655*
建設業	-0.1004***	-0.0228	0.0077	0.0551***	0.0005
製造業	-0.0716***	0.0566***	0.0915***	0.0368***	0.0196
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0595**	0.0595*	-0.006	-0.011	-0.0564**
通信業	-0.0580***	0.1540***	0.1737***	0.0548***	0.0519***
小売業	-0.0718***	0.0179	0.0224**	0.0506***	0.0094
銀行業・証券業・保険業	-0.0473***	0.0875***	0.0345**	0.0952***	-0.0462***
不動産業	-0.1037***	-0.0457*	0.0197	0.0097	-0.0382*
専門職	-0.0603***	0.0368	0.1123***	0.0383*	-0.0278
宿泊業・飲食サービス業	-0.0819***	0.0032	0.0322**	0.0002	-0.0289
旅行業・娯楽業	-0.0705***	-0.0025	0.0124	0.0643***	-0.0235
学校教育・学習支援事業	-0.0944***	-0.0435*	-0.0178*	0.0027	-0.0426**
医療業・保健衛生業	-0.0495***	0.0890***	0.013	0.0520***	-0.0208
生活関連サービス業	-0.0651*	-0.0155	0.0054	0.0623	-0.0881***
その他のサービス業	-0.0795***	0.0146	0.0424***	0.0433***	0.0001
運輸業	-0.0559***	-0.0203	-0.004	0.0617***	-0.0057

表 36 全サンプル 業種別 WLB 制度の取得経験の有無 (続き)

WLB 制度取得経験	育児休暇制度	介護休暇制度	異動の社内 公募制度	ボランティア 休暇制度	正社員転換 制度
農林水産業・鉱業	-0.1606***	-0.1679***	0.0192	-0.2423***	0.2122***
建設業	-0.0667***	-0.1599***	-0.02	-0.2226***	0.3020***
製造業	0.0057	-0.0878***	0.0592***	-0.1756***	0.4194***
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.0394	-0.0791**	0.0146	-0.0375	0.1912***
通信業	0.0436**	-0.0479***	0.1065***	-0.1694***	0.3487***
小売業	-0.0322*	-0.1309***	0.0370**	-0.2464***	0.3556***
銀行業・証券業・保険業	0.0067	-0.0418**	0.1070***	-0.0858***	0.4484***
不動産業	-0.1406***	-0.2227***	-0.0228	-0.2600***	0.2391***
専門職	-0.0263	-0.1226***	0.0348	-0.1863***	0.2607***
宿泊業・飲食サービス業	-0.0794**	-0.1959***	0.0049	-0.2614***	0.3771***
旅行業・娯楽業	-0.1145***	-0.1990***	0.0314	-0.2590***	0.3480***
学校教育・学習支援事業	0.0118	-0.0528**	-0.0738***	-0.1327***	0.1349***
医療業・保健衛生業	0.0646***	0.0167	-0.0158	-0.2134***	0.3827***
生活関連サービス業	0.0766	-0.0044	-0.0187	-0.2523***	0.4468***
その他のサービス業	-0.0811***	-0.1278***	-0.0074	-0.2200***	0.2807***
運輸業	-0.0502**	-0.1069***	0.0006	-0.1849***	0.4003***

表 37 全サンプル 業種別 WLB 制度の取得経験の有無 (続き)

WLB 制度による現在の働き方	フレックスタイム制度	変形労働制	裁量労働制
農林水産業・鉱業	0.1313***	0.006	0.1048*
建設業	0.0697***	-0.0376***	0.0521***
製造業	0.2144***	-0.0278***	0.0671***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.2586***	-0.0306*	0.0043
通信業	0.1893***	-0.0239***	0.0663***
小売業	0.0997***	0.0143	0.0279***
銀行業・証券業・保険業	0.0304**	-0.0312***	0.0428***
不動産業	0.0746***	-0.0212	0.0135
専門職	0.1379***	-0.0335***	0.1141***
宿泊業・飲食サービス業	0.1601***	0.2014***	0.0243
旅行業・娯楽業	0.1047***	0.0525**	0.0628***
学校教育・学習支援事業	0.0304***	-0.0125	0.0407***
医療業・保健衛生業	0.0430***	0.1094***	-0.0019
生活関連サービス業	0.0097	0.0017	0.0503
その他のサービス業	0.1147***	0.0547***	0.0342***
運輸業	0.0833***	0.1150***	0.0565***

以上、制度の有無と取得経験を比較することにより、普及と取得におけるギャップを言及した。ダミー変数の基準とした公務員においても、普及は他の業種よりも優位であったが、実際取得は他の業種が有意に正である結果も多く確認できた。よって普及は取得する上では前提条件であるが、普及状況がそのまま取得状況に比例しないことがわかった。普及から取得へのプロセスで、上司や同僚、雰囲気など職場環境の問題があることがここからも推測できる。普及が進まない業種へ普及を推進することも重要であるが、現在制度が整備されている業種において、取得を促進させることも重要な役割を果たすと言えるだろう。

第4章 政策提言

第1節 有効なWLB制度の提言

分析の結果、数多くあるWLB制度の中でどの制度がWLB満足度に効果的に影響を与えるのかが明確になった。ここでは有意水準のある制度のみを順位付けの対象とする。表38～45はWLB制度の有無や取得経験がWLB満足度に与える影響をランキング付けしたものである。

表38 WLB制度の取得経験がWLB満足度に与える影響ランキング

順位	WLB取得フルサンプル	係数
1	正社員転換制度	0.0671***
2	在宅勤務制度	0.0647**
3	朝方勤務制度	0.0500*
4	ボランティア休暇制度	0.0460**
5	異動の社内公募制度	0.0422**
5	短時間勤務制度	0.0416**
6	介護休業制度	0.0387**
7	育児休暇制度	0.0313*
8	変形労働制	-0.0500*
9	裁量労働制	-0.1149***

表39 WLB制度の取得経験がWLB満足度に与える影響ランキング（続き）

順位	WLB取得30代サンプル	係数
1	異動の社内公募制度	0.1049**

表 40 WLB 制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響ランキング (続き)

順位	WLB 取得 40 代サンプル	係数
1	正社員転換制度	0.1114***
2	朝方勤務制度	0.0967*
3	在宅勤務制度	0.0925**
4	育児休暇制度	0.0603**
5	裁量労働制	-0.1069**

表 41 WLB 制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響ランキング (続き)

順位	WLB 取得 50 代サンプル	係数
1	フレックスタイム制度	0.0585*
2	短時間勤務制度	0.0560**
3	正社員転換制度	0.0410*
4	介護休業	0.0399*
5	裁量労働制	-0.1194***

表 42 WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響ランキング

順位	WLB 有無フルサンプル	係数
1	正社員転換制度	0.0718***
2	長期リフレッシュ制度	0.0703***
3	育児休暇制度	0.0647***
4	消灯時間制度	0.0638***
5	介護休暇制度	0.0615***
6	ボランティア休暇制度	0.0608***
7	半日・時間単位での休暇制度	0.0606***
8	在宅勤務制度	0.0527**
9	朝方勤務制度	0.0501**
10	短時間勤務制度	0.0461***
11	異動の社内公募制度	0.0431**

表 43 WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響ランキング (続き)

順位	有無 30 代サンプル	係数
1	異動の社内公募制度	0.1277***
2	ボランティア休暇制度	0.0945*
3	消灯時間制度	0.0708***

表 44 WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響ランキング (続き)

順位	有無 40 代サンプル	係数
1	正社員転換制度	0.1241***
2	半日・時間単位での休暇制度	0.1189***
3	長期リフレッシュ制度	0.1111***
4	育児休暇制度	0.0929***
5	在宅勤務制度	0.0841**
6	介護休業制度	0.0738**
7	消灯時間制度	0.0708***
8	ボランティア休暇制度	0.0673**
9	朝方勤務制度	0.0667*

表 45 WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響ランキング (続き)

順位	有無 50 代サンプル	係数
1	介護休業制度	0.0692***
2	短時間勤務制度	0.0697***
3	消灯時間制度	0.0640***
4	育児休暇 ⁵⁸ 制度	0.0560**
5	ボランティア休暇制度	0.0533**
6	半日・時間単位での休暇制度	0.0508**
7	長期リフレッシュ制度	0.0516**
8	正社員転換制度	0.0411*

WLB 制度の有無が WLB 満足度に与える影響のランキングを、全サンプル、世代別で見ると、全サンプルでは 1 位から 3 位はそれぞれ正社員への転換制度、長期リフレッシュ休暇制度、育児休暇制度であった。世代別では 30 代以下では、異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、消灯時間制度、40 代では正社員転換制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、50 代以上では介護休暇制度、短時間勤務制度、消灯時間制度という結果になった。

30 代以下のライフスタイルは多様であり、結婚や子供の誕生など様々なイベントがある。したがって、多様なライフスタイルに適応した部署への異動や、キャリアアップを視野に入れることのできる異動の社内公募制度が満足度に起因していると考えられる。消灯時間制度は、この制度を導入することで消灯時刻に帰宅することが義務化されるため、付き合い残業の抑制につながることで満足度を向上させていると考えられる。

働きざかりとされる 40 代は育児や家事のために仕事量を抑えていた人々が復帰して、また正社員としてしっかり働きたいという願望があるのではないかと考えられるため、正社員転換制度が WLB 満足度に影響を及ぼしていると考えられる。半日・時間単位での休暇制度は、例えば子育てをしている人は、子供の授業参観や保護者面談、または子供が急に熱を出した時等、短時間の休みが必要な時に利用することができるので、家事・育児と仕事の両立につながり、WLB 満足度が上昇することにつながっているのではないかと考えられる。

介護休暇制度が 1 位となった 50 代以上では、年代的に向き合う必要が出てくるからこそ、しっかりと制度が普及していることが安心材料となるのであろう。働き盛りの時期を終え、業務量が安定してくる時期であることを踏まえると、労働時間を短縮して効率的に仕事をこなし、余暇時間を増やすことが WLB 満足度の上昇につながると推察できる。

WLB 制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響のランキングを、全サンプル、世代別で見ると、全サンプルでは 1 位から 3 位はそれぞれ正社員への転換制度、在宅勤務制度、朝方勤務制度であった。世代別では 30 代以下では、異動の社内公募制度の他には有意性が確認できなかった。40 代では正社員転換制度、朝方勤務制度、在宅勤務制度、50 代以上ではフレックスタイム制度、短時間勤務制度、正社員転換制度という結果になった。

全サンプルの 1 位は制度の有無と同様に正社員への転換制度であった。この結果から、正規雇用として働きたい非自発的な非正規労働者などが、実際に正規雇用者に転換できたことが満足度に起因していると考えられる。2 位の在宅勤務制度、3 位の朝方勤務制度はどちらも場所や時間に柔軟性を持たせ、自由に働くことを可能とする制度である。余暇時間や家庭での時間を重要視している、通勤時間を家事・育児に充てたい、夕方以降の時間を自分のために使いたいなどのニーズに応じていることと推測される。先行研究でもあったように、仕事時間に拘束されること、またその時間が長いことが WLB 満足度に負の影響

を与えているのである。

30代以下の1位は制度の有無のランキングと同じく異動の社内公募制度であり、他の制度には有意性は確認できなかった。取得経験であることから、実際に自分のライフスタイルに合った部署への異動が実現できていることがWLB満足度に正の影響を与えていると考える。

40代では、働き盛りであると同時に、ライフスタイルの変化も多い年代であることが推測できる。朝方勤務制度や在宅勤務制度の取得によって、仕事量と家庭での育児や家事など、様々な生活事情に対応できる柔軟な働き方を選択することが、WLB満足度の上昇の鍵であると考えられる。

50代以上においては、先行研究の武石(2011)とは異なる結果となった。フレックスタイム制度は自分のライフスタイルに最適な働き方を選択することができるので、WLB満足度に正の影響を与えていると考えられる。一方、様々な世代において、有意に負の影響を与えていたのが裁量労働制である。この制度で働く人々は、定められた時間よりも状态的に長く働いている¹⁵ことが原因で満足度が下落していると考えられる。そのため、裁量労働制での働き方は推奨することはできず、働き方としての抜本的な見直しが必要な制度であると言える。

以上のランキング及び分析解釈から、企業におけるWLB制度の実施や、制度を実際に取得することはWLB満足度に影響を与えており、さらに世代間により制度に対するニーズが異なることが分かった。また、労働時間を短縮や余暇時間の増加を目的とする制度だけでなく、異動の社内公募制度や正社員転換制度など、就業形態・部署を自らの意志で変更可能な制度もWLB満足度の上昇に効果的であるということも分かった。したがって、人々のWLB満足度を効果的に上昇させるには、その世代におけるライフステージを正しく理解し、ニーズに適合した様々な制度の整備・取得への配慮が重要であるといえる。特に、本稿の分析結果で示したWLB制度の取得経験がWLB満足度を与える影響ランキングの上位の制度は、働く人のWLB満足度を向上させる上で企業が優先的に導入すべき制度であると言える。

¹⁵ 基本統計量より、全サンプルの就業時間の平均は8.45時間であり、裁量労働制労働者の平均は8.89時間であった。

第2節 本政策提言の課題と対応策

本政策提言の課題として、WLB 満足度の向上に有効な WLB 制度が明らかになったが、その制度の導入方法や取得促進を促す方策まで議論ができていないことが挙げられる。図■は、「企業が WLB 等の制度や評価基準を導入する上での課題がある¹⁶」と答えた企業の課題を感じる項目を調査したものである。多くの企業が「具体的な導入・評価の手法がわからない」と答えていることから、これが WLB 制度の導入の阻害要因となっている可能性が示唆される。また、第3章の分析結果より、WLB 制度の取得経験に「上司への評価」が有意に正である制度が多く確認できた。このことから、分析に用いたデータの特性上、仕事ぶりが的確で、仕事を偏りなく配分できるような上司であるほど、取得が容易であると推測できる。さらに、先行研究を踏まえた上で、WLB 制度の実施状況や、また制度を取得するうえでどのような職場環境が阻害要因となるのかを明らかにするために、我々は独自にアンケート調査を行った。これによると、制度取得の際にためらいを感じる理由とためらいを感じない理由に共通して、「周りの人に迷惑がかかる」、「周りの人の取得率が低い」、「周囲の人も制度を取得しているから」といった、周りの人に配慮する項目が高い割合になっている。さらに上司や管理職が制度取得をためらう理由でも、「他の社員への負担が増える」といった周りへの配慮がうかがえる。これらは日本人特有の集団意識が表れていると考えられる。そして、その要因により休暇制度などの取得をためらい、結果的に自分自身の WLB を阻害することにつながっていることが推測できる。

そのため、我々が分析によって明らかにした有効な WLB 制度を実際に導入・普及させるためには、企業に WLB 制度の導入方法や、WLB 制度導入による WLB の向上の評価基準を認知させる必要がある。これにより、上司や労務管理者などのマネジメント能力が向上し、WLB への理解・知識が深まるため、「上司への評価」の上昇が期待できる。このような信頼できる上司の元であれば、部下は前述したようなためらいを感じることなく、安心して WLB 制度を取得したいと声を上げることができる。このような環境下において初めて、我々が提示した WLB 制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響ランキングが生かされるのである。

なお、具体的な情報提供の手段として、政府・省庁の取組である「働き方・休み方改善コンサルタント¹⁷」や「働き方・休み方改革シンポジウム¹⁸」が挙げられる。また、現在職場改革に対して厚生労働省は「職場意識改善助成金」を設けており、職場環境の改革にかかる経費の一部を補助金として付与している。これらの取組はすでに行われているものの、周囲の認知度はまだまだ低いいため、より広い情報提供を実施することが重要である。

最後に、前節で示したように、世代によってライフスタイルが異なるため、効果的な WLB 制度も異なること、休暇や余暇時間を増加させる制度だけではなく、就業形態や業務

¹⁶ ヒアリング調査の対象は CSR 調達などを推進する企業 126 社であり、「課題がある」と回答した企業は全体の 38% で、52%の企業は「課題はない」と回答している。

¹⁷ 企業への個別コンサルティングや研修などを無料で行っている。

¹⁸ 主要都市において年に数回、基調講演やパネルディスカッションなどを通じ「働き方改革」を推進するための様々な情報提供を行っている。

内容を変化させることができる制度も WLB 満足度の上昇に有効であることを再度強調しておきたい。我々の分析結果及び WLB 制度の取得経験が WLB 満足度に与える影響ランキングは WLB を改善する上で意義のあるものなので、これを参考にあらゆる企業で WLB 制度の導入及び普及がさらに進むことを願う。

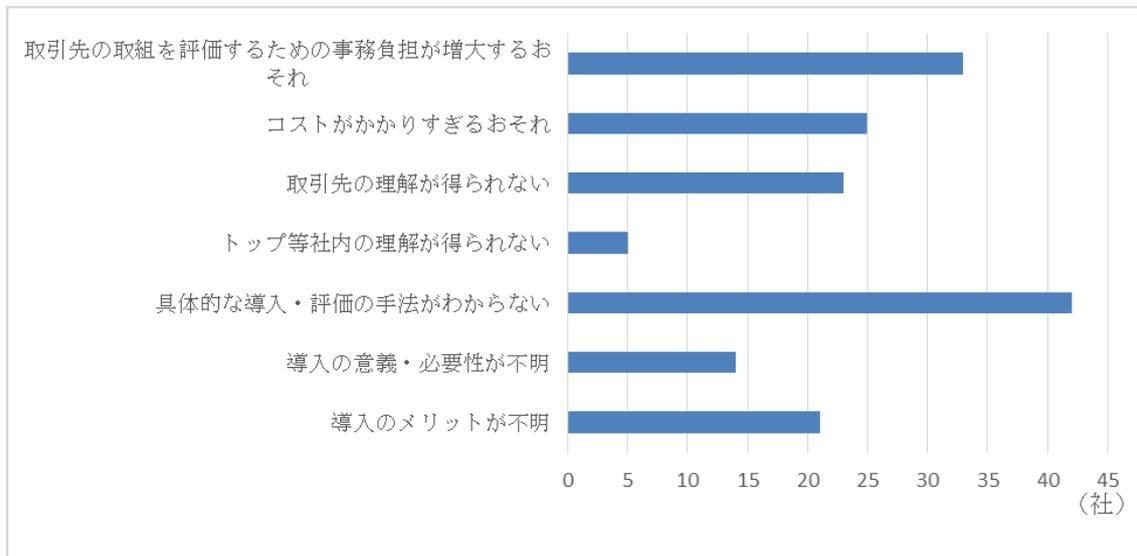


図7 「企業のWLB等の導入にあたっての課題」
 (内閣府男女共同参画局「民間企業における調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究報告書¹⁹⁾)

¹⁹⁾ ヒアリング調査の対象はCSR調達などを推進する企業126社であり、「課題がある」と回答した企業は全体の38%で、52%の企業は「課題はない」と回答している。

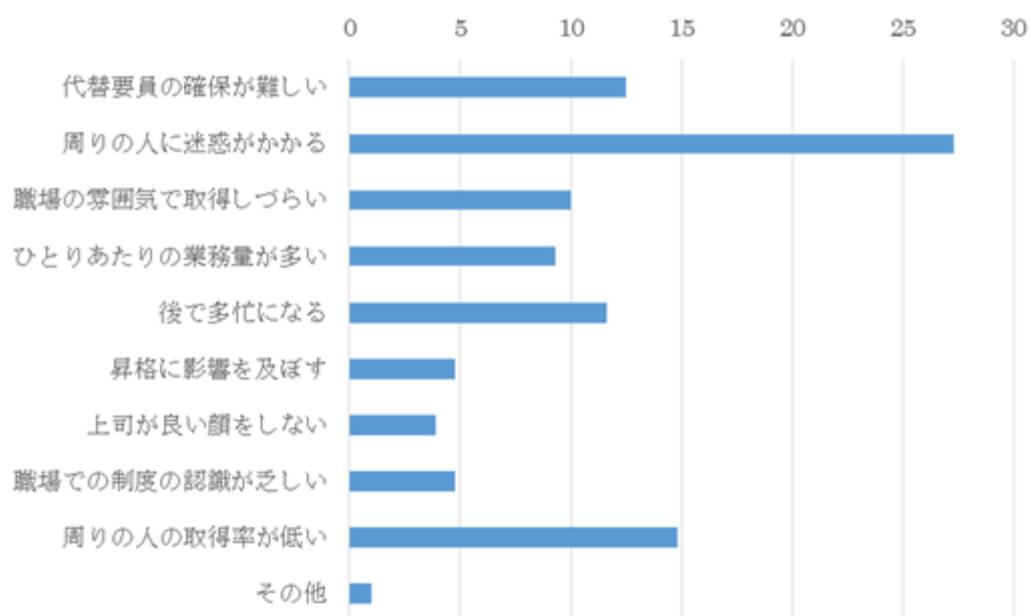


図 8 制度取得の際ためらいを感じる理由
独自アンケートを基に筆者作成

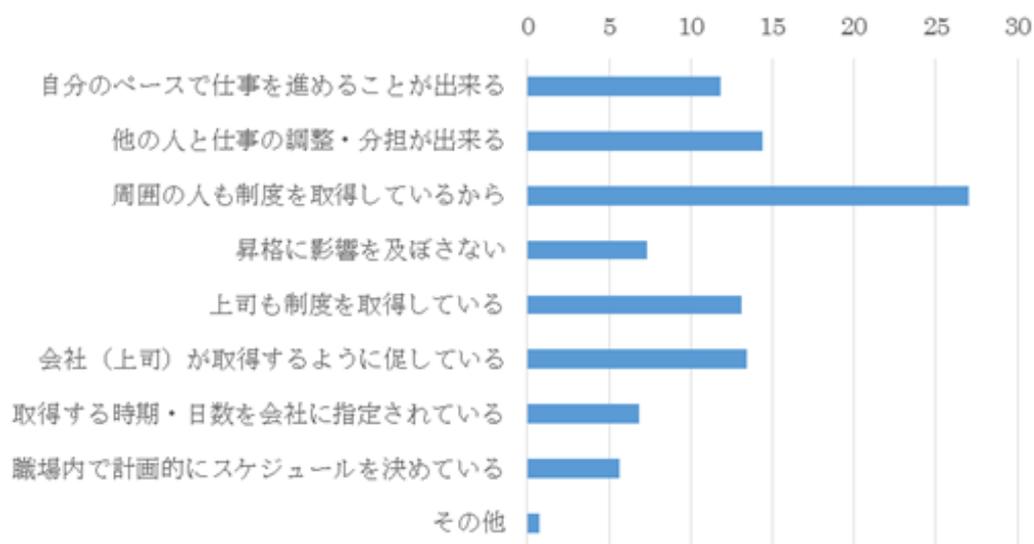


図 9 制度取得の際ためらいを感じない理由
独自アンケートを基に筆者作成

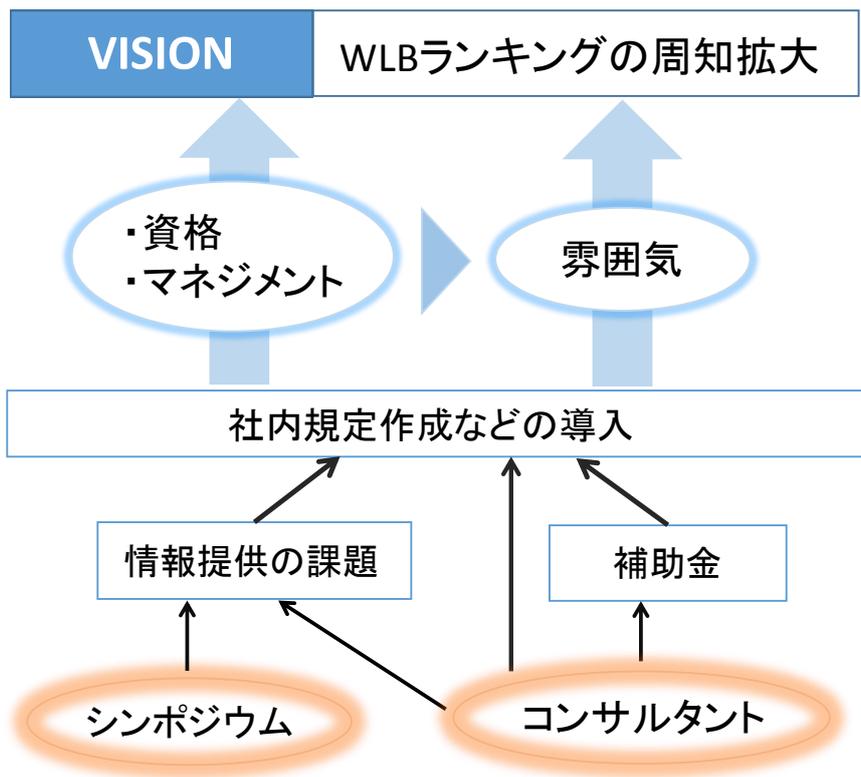


図 10 政策提言のスキーム (筆者作成)

第5章 おわりに

本稿では、分析結果から WLB 制度の有無・取得経験と WLB 満足度のつながりを明らかにした。そして、WLB 制度取得に影響を及ぼすとされた上司のマネジメント評価と、職場での人間関係を考慮して、働く人がそれぞれのライフステージ・ライフイベントに柔軟に対応できる効果的な WLB 制度を明らかにした。

制度の有無について、全体では正社員転換制度、長期リフレッシュ制度、育児休暇制度が、若年層である 30 代以下では異動の社内公募制度、ボランティア休暇制度、消灯時間制度が、働きざかりの 40 代には正社員転換制度、半日・時間単位での休暇制度、長期リフレッシュ制度が、50 代以上の高い世代には介護休業制度、短時間勤務制度、消灯時間制度が存在することが WLB 満足度を上昇させていた。WLB 制度の取得経験については、全体では正社員転換制度、在宅勤務制度、朝方勤務制度が、30 代以下では異動の社内公募制度が、40 代では正社員転換制度、朝方勤務制度、在宅勤務制度が、50 代以上ではフレックスタイム制度、短時間勤務制度、正社員転換制度が WLB 満足度を上昇させる効果を有していた。14 項目の WLB 制度のうち、これらの制度は WLB 満足度への影響が相対的に大きいことが明示された。企業が働く人のライフスタイルを理解して、WLB 制度の普及や取得を促進することは、確実に WLB 満足度を上昇させることにつながっているとと言える。この点を意識した政策が、長時間労働や残業などの労働問題を解決する突破口となると考えられる。また、制度の取得を促進させるための糸口は、上司のマネジメントや職場での人間関係であることを実証した。

以上の点を踏まえて、WLB 制度を取得しやすい職場環境を作り、分析により導き出された WLB 満足度向上に有効な WLB 制度の認知を高め、取得促進を図ることが、我々の政策提言である。本稿の提言により、WLB 制度の取得が促進され日本人のワークスタイルが改善されることを願い、本稿を締めくくる。

先行研究・参考文献

- ・厚生労働省「平成 27 年度版厚生労働白書」
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/15/dl/all.pdf>) 2017/10/15 データ取得
- ・厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」の結果概要
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf>)
- ・厚生労働省 「毎月勤労統計調査」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/28/28r/dl/sankou28r.pdf>)
- ・厚生労働省「平成 28 年度過重労働解消キャンペーンの重点監督の実施結果」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000154525.html>) 2017/10/24 データ取得
- ・厚生労働省 長時間労働削減推進本部
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou.html?tid=220266>) 2017/10/24 データ取得
- ・厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署「仕事休もっ化計画」
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/jikan/sokushin/jigyousya.html) 2017/10/27 データ取得
- ・内閣府 「働き方改革実行計画」
(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>) 2017/10/23 データ取得
- ・内閣府「ニッポン一億総活躍プラン」
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>)
2017/10/15 データ取得
- ・内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
(http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html)
2017/10/20 データ取得
- ・日本労働組合総連合会 「労働時間に関する調査」
(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150116.pdf>)
- ・OECD.stat (2015) (<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>) 2017/10/21 データ取得

タ取得

- ・内閣府「平成18年度 企業による子育て支援とその導入効果に関する調査研究」
(http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/priority/tenken/k_2/pdf/sn_2.pdf) 2017/10/15
- ・厚生労働省 「平成28年度雇用均等基本調査 事業所調査」結果概要
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-28r.html>) 2017/10/21データ取得
- ・日本労働組合総連合会 「労働時間に関する調査」
(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150116.pdf>)
- ・厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」
(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>) 2017/10/30データ取得
- ・「働き方・休み方改善コンサルタント」
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/summer/dl/consultant.pdf) 2017/10/30データ取得
- ・武石（2011）「働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」
- ・矢島（2011）「英国におけるWLB～国・企業の実践の現状と課題、日本への示唆～」
- ・ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト（2009）「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」

付録

「職場に関する調査」の概要

(1) 調査目的

先行研究より、職場環境が WLB 制度取得の阻害要因となる場合があることが分かった。それを踏まえて、WLB 制度の実施状況や、また制度を取得するうえでどのような職場環境が阻害要因となるのかを明らかにすることが目的である。

(2) 調査対象

愛知県を中心とした、全国の学生を除く働く人（契約・派遣社員、パート・アルバイトも含む）

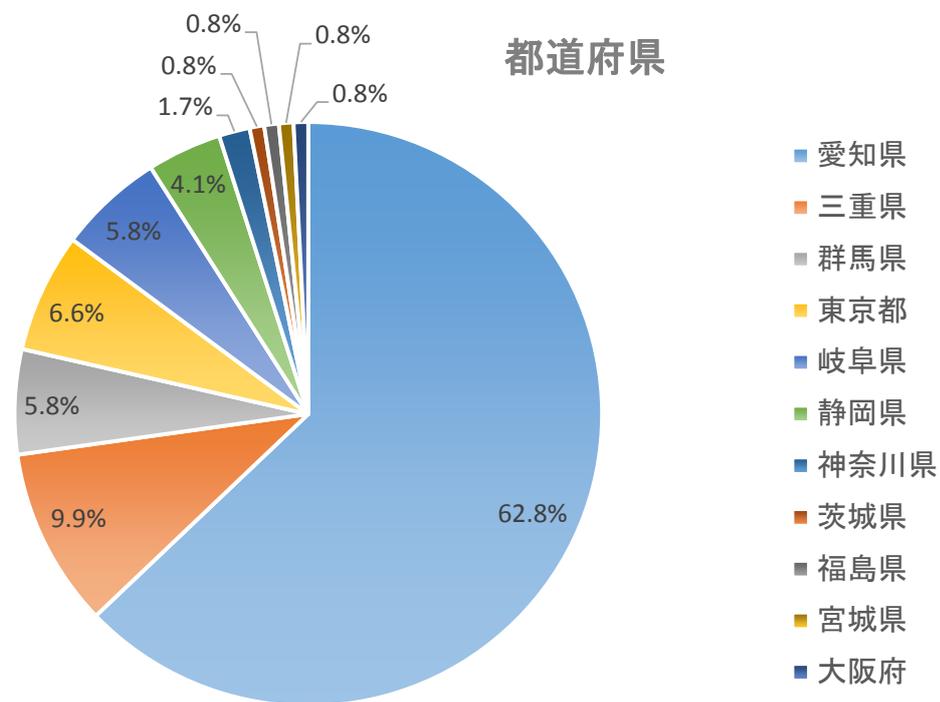
(3) サンプルの割り当て（人）

全サンプル数	121 人		
性別	男性：43 人 (35.5%)	女性：78 人 (64.5%)	
平均年齢	34.3 歳		
婚姻状況	既婚：48 人 (40.2%)	未婚：71 人 (58.2%)	離死別 2 人 (1.6%)

(4) 調査方法

2017 年 10 月 13 日～19 日にかけて WEB によって行った。

(5) 基本統計量



企業規模

