

昨今の“ワークライフバランス志向”の高まりを マクロ環境変化の観点から考える

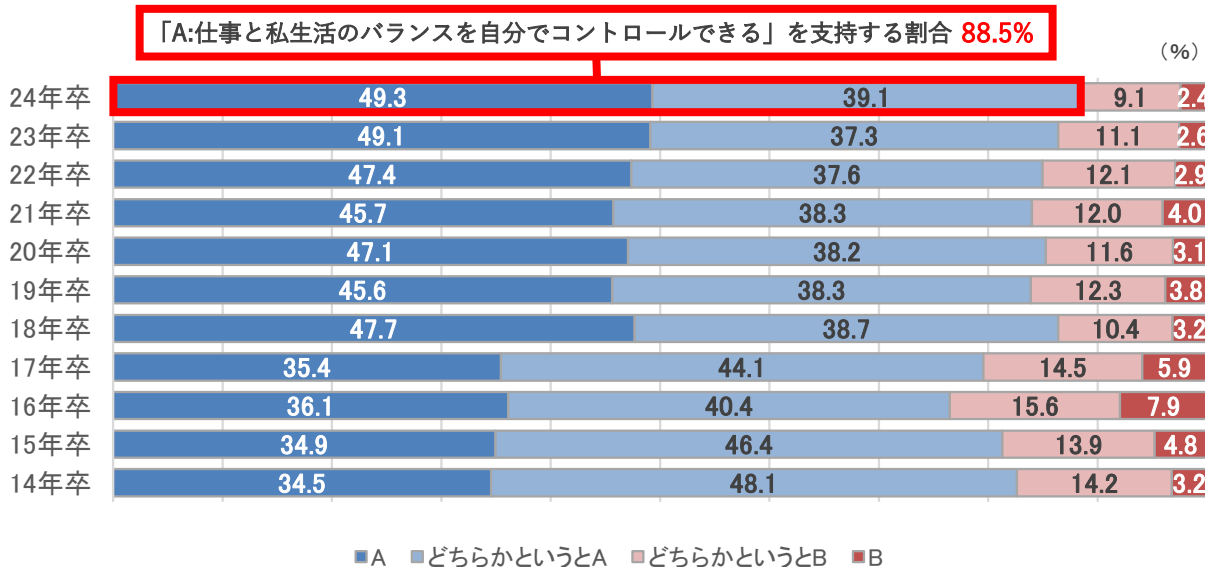
就職みらい研究所
研究員 林 将大

1 はじめに（問題の所在）

前回「特定の地域で働きたい学生が増えているのはなぜか？」（林 2023）の中で、働く地域の希望をはじめとする価値観の変化も見られ、希望などを声として出しやすい時代になってきたことに触れたが、今回のレポートでは「労働時間や勤務スタイル」に触れていきたいと思う。就職みらい研究所では、就職活動を行っている大学4年生・大学院2年生を対象に、「働きたい組織の特徴」の調査を、2014年卒から毎年継続的に実施している。本レポートでは、学生が働きたいと思う組織を選ぶ際に重視する項目の中

で、「労働時間や勤務スタイル」に関連する「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」と「B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」の項目に着目し、考察していきたい。この「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」「B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」を見ると、「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」を支持する割合（「A」もしくは「どちらかというA」と回答した割合）は、2024年卒は88.5%と、2014年卒82.6%

図表1 「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」／「B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」大学生（単一回答）



出典：「働きたい組織の特徴調査」各年卒

から5.9ポイント増加している。特に、「A」と回答した割合が2024年卒は49.3%と、2014年卒34.5%から14.8ポイント増加していることから、仕事と私生活のバランスを重要視する傾向が強まっている様子が見えてくる。

2 「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」の支持がより増えているのはなぜか？

「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」の支持する割合が増加している背景について、①社会環境の変化、②働き方の変化、③家庭環境の変化、④個人と企業との関係の変化の4つの観点でそれぞれ解説していきたい。

2-① 社会環境の変化

OECD（経済協力開発機構）のデータ（注釈1）を見ると、年平均労働時間の国際比較で日本は欧州諸国より長く、生活よりも仕事を優先するという仕事中心性の高さの是正が指摘されており、そうした慣習への見直しを図るため働く個人のワークライフバランスを求める方針や法制化が措置されている。2017年11月17日、第195回国会における所信表明演説で、女性が輝く社会、お年寄りも若者も、障がいや難病のある方も、誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」を創り上げることを宣言し、そのためには労働生産性を高め、格差の固定化を回避し、多様な働き方を可能にする雇用労働法制が必要だという観点に立ち、働き方改革の実現

に向けて動き出した。働き方改革の実現に向けて、残業時間の上限規制、勤務間インターバル制度（注釈2）の導入、1年あたり5日間の有給休暇の取得義務など、労働時間法制の見直しを行った改正後の労働基準法が2019年から順次施行された。このような社会的要請によって、働き方は大きな変革期を迎え、社会環境全体として長時間労働を見直す機運が高まったことが、個人の労働時間や勤務スタイルに関する価値観へ与えた影響は小さくないだろう。

2-② 働き方の変化

図表1の年次推移を見ると「A：仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」を支持する割合（「A」もしくは「どちらか」というとA）の回答割合）が2018年卒は86.4%と、2017年卒79.6%から約7ポイントと大きく増加していることがわかる。この時期に大きく増加した要因を探るためにデスクリサーチを行ったところ、過労死などの問題が取り上げられた時期と重なるように思われる。具体的には長時間労働などの過重な労働をしていたが、業務量の調整などは行われず、労災認定された。このような事象をきっかけに働き方のあり方が見直され、企業側は長時間労働の改善等に積極的に取り組み始めた。一方、個人側においても、どのような働き方を望むのかを再考する機会となり、労働時間などを含めた働き方に対する意識も高まった結果、仕事と私生活のバランスを自分でコントロールしたい学生が増えたのではないと思われる。やや話が逸れるが、働く個人のメンタルヘルスに関する問題は過去から顕在化し

ており、WHO(世界保健機構)では、うつ病は2030年には、世界で最も経済的損失をもたらす疾病になると予測している。厚生労働省の患者調査によれば、うつ病の患者は2008年では104万1,000人。2002年の71万1,000人に対して、実に約1.5倍に増加している。こうした背景等をふまえ、2014年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」においては、常時50人以上の労働者を使用する事業所に対して、心理的な負担の程度を把握するための検査実施を義務化した。企業側においてもメンタルヘルスの重要性が理解されはじめ、対策は行われており、メンタルヘルスの制度を導入している企業は、従業員300人以下72.4%、301~999人89.5%、1,000人以上98.7%になる。しかし、制度は導入したものの、現場としてはよくわからない、使いにくい、回復事例がないなどの声があり、メンタルヘルス対策に向けて課題は多いのが現状である。

2-③ 家庭環境の変化

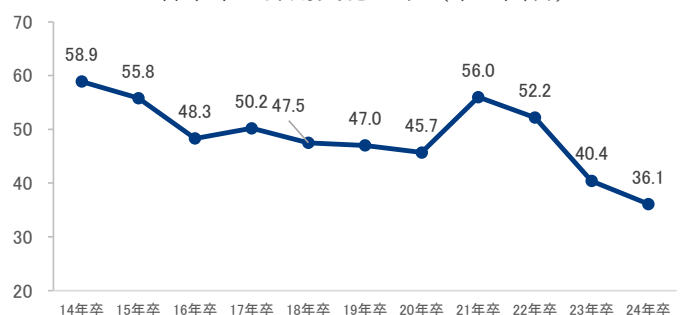
性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究（注3）にて、性別役割に対する考えを聞くと、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は男性が48.7%、女性が44.9%で、「家事・育児は女性がするべきだ」については男性が27.3%、女性が20.7%となっている。このような結果から、男性が一家の稼ぎ主としての役割を果たし、女性が家事・育児など家庭のケアを行う男女での役割分担の意識があること

が示唆される。しかし、厚生労働省の共働き等世帯数の年次推移を見ると、共働き世代は1990年には823万世帯、2000年では942万世帯、2010年では1,012万世帯、2020年では1,240万世帯と増えている。このような世帯のあり方の変化に伴い、男女での役割分担から、個人でワークライフバランスを考えることが求められ、仕事・家庭どちらも同等に大切にしたいと考える両立志向が増えたことが、仕事と私生活のバランスを自分でコントロールを希望する一つの理由ではないかと思われる。

2-④ 個人と企業との関係の変化

前記の働き方改革の背景の一つとして少子化等が挙げられている。若者を含む働く個人が減少していくことが避けられない中で、個人側が求める労働時間などの働き方に対応しなければ、企業は働き手を確保できないという状況が既に起こりつつある。労働力不足の現象として、企業の大卒新卒採用数の充足企業の割合を見ると、調査開始時の2014年卒58.9%であったが、2023年卒は40.4%、2024年卒は36.1%（図表2）と最低値を更新し、多くの企業の採用数未充足状況が続いている。

図表2 新卒採用数充足企業の割合
各卒年の採用実施企業（単一回答）



出典：就職白書

「大学生・大学院生の採用活動振り返り調査」各年卒

また、現状の日本企業は、日本的雇用慣行である年功序列や終身雇用といったシステムの維持が難しくなってきたり、企業の優位性が薄れ、企業と働く個人はより対等な関係性に近づきつつある。このような構造的な労働力不足や雇用慣行の変化を背景に、個人側がどのような勤務スタイルで働きたいか、家族とともに過ごす時間をどれだけ欲しいか、自らの仕事や生活の希望を声として出しやすくなったことも、仕事と私生活のバランスを自分でコントロールしたい学生が増えている一因なのかもしれない。

3

企業側では「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」の実現に取り組む様子も

労働時間や勤務スタイルについて、仕事と私生活のバランスを自分でコントロールすることを望む背景について考察してきたが、企業側ではこのような価値観の変化に対応できるような、「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方」の実現に取り組む様子が見られる。

リクルートワークス研究所の『「週休3日」で働く』（注釈4）によれば、短時間勤務や週休3日制について、柔軟な働き方を導入している企業の事例が見られる。例えば、ある企業では、2022年1月から「短時間勤務制度」の適用対象事由を広げ、介護や育児以外の理由でも利用できるようになっている。学び直しのためにも、短時間勤務が選択できる。この制度では、1週間の労働時間をフルタイムの6割または8割に制限しつつ、その範囲内で勤務日数を減らす

か、1日あたりの労働時間を短縮するかを自由に選択できる。例えば、6割勤務であれば1日フルタイムで働いても週3日間、8割勤務であれば週4日間働くことで、週休4日または3日を実現できると述べられている。

前回の「地域」に着目したレポートでは、コロナ禍によりテレワークが浸透する様子を取り上げたが、自治体や企業が“ワーケーション”を取り入れる様子も見られる。ワーケーションとは、Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすことをいう。このような働き方の選択肢が増加すれば、自立的で自由度の高い働き方を選択でき、仕事とプライベートの両立が実現可能となる。和歌山県は2017年から全国に先駆けてワーケーションの普及を推進している。和歌山県庁が旗振り役となって、ワーケーション利用者に対して、地域の宿泊施設、ワークプレイス、アクティビティなどの受入体制の整備を行う。またソフト面においても、コンシェルジュがワーケーションプランの作成や各施設の総合窓口となるなどコーディネートする体制が整う。長野県立科町では、信州たてしな観光協会は首都圏企業などを対象とした「企業型ワーケーション」誘致を推進し、当該エリアでの企業研修、開発合宿やアイデアソンなど、地域を訪れたい企業の受け入れ相談・調整に対応する。また、ある企業では、2017年より休暇利用中に仕事を行うテレワークを可とする「休暇型」のワーケーションを導入し、当初ワーケーション利用者は11人だったが、2020年度は延べ人数で約400人以上まで増加している。

4 おわりに

個人でも特定の期間は仕事に全力投球し、親の介護や子育て等をきっかけにワークライフバランスを充実させるなど、ライフステージによって価値観は変動しうる。このような様々な価値観の違いをふまえ、個人がライフスタイルに合わせた働き方を選べる環境を企業がつくることで、個人と企業の関係性はより良いものになる。例えば、短時間勤務、週休3日制やテレワークやワーケーションなどを多様な働き方の一つとして導入して、個人のライフスタイルに合わせて、最適な働き方を選べるようにしてはどうだろうか。導入のメリットとしては、「フルタイム勤務や通勤が難しい人の活用や離職防止」「学び直しによる人材育成やスキルアップ」「個人一人ひとりのやる気を引き出す」などの効果が期待できるだろう。ただし、考えられる問題点としては「社員の生産性が下がる可能性」や「社員のマネジメントの難易度の高さ」などが想定される。したがって、導入にあたって、まずはトライアルとして実施するなどして、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を導入するか否か、自社にとっての働き方の最適解は何か、をじっくり検討してみてもどうだろうか。

前記の通り、労働時間や勤務スタイルについて、仕事と私生活のバランスを自分でコントロールすることを望む学生が増えているが、他方、「B：仕事と私生活は区別なく、一体として働ける」と考える学生も一定数いる。

このように個人の価値観は人それぞれであるし、個人のライフステージによっても変わり得ることを忘れてはならないと思う。

<注釈>

- 1) OECD（経済協力開発機構） Database
(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>) 2020年7月時点
- 2) 勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息时间（インターバル時間）を確保する仕組み
- 3) 令和4年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査
- 4) リクルートワークス研究所『「週休3日」で働く-働くスタンダードはどう変わる?-』
(Works Report2023 2023年4月発行)