

「20～50 代男性の男女共同参画および女性活躍推進に関する意識等調査」報告書：
ワークライフバランス施策および女性活躍推進施策に対する
男性労働者の意識と職場環境の関係に着目して

同志社大学教授 川口章

要約

本報告書は、平成 29 年 11 月に大阪市在住かつ大阪市在勤の 20 歳から 59 歳の男性 600 人を対象に実施された Web 調査を分析したものである。調査は、対象者の年齢、学歴、婚姻状態、所得などの個人的属性から、勤務先企業のワークライフバランス（以下、WLB と略す）や女性活躍推進に関する諸施策の有無、及びそれらの施策に対する意識など広範な質問からなっている。本報告書は、WLB 施策および女性活躍推進施策に対する男性労働者の意識と職場環境の関係に焦点を絞って分析する。

統計解析の結果、以下のことが明らかになった。1) 勤務先で多くの WLB 施策が実施されている場合、男性労働者は「WLB 施策を利用するのは労働者として当然の権利である」という意識を持つ傾向がある、また「WLB 施策や女性活躍推進施策は不公平である」という意識を持つ傾向もある。2) 勤務先で多くの女性活躍推進施策が実施されている場合、男性労働者は「女性活躍推進施策は社会の利益になる」という意識を持つ傾向がある。3) 勤務先における女性労働者の割合が高い場合、男性労働者は「WLB 施策を利用するのは労働者として当然の権利である」という意識と「女性活躍推進施策は社会の利益になる」という意識を持つ傾向がある。4) 残業時間の長い男性労働者は「WLB 施策や女性活躍推進施策は不公平である」という意識を持つ傾向がある。

これらの結果から、政策的インプリケーションとして以下のことが言える。1) WLB 施策の実施は、WLB 施策利用者に対する男性労働者の理解を深める可能性と、WLB 施策や女性活躍推進施策に対する不公平感を強める可能性がある。残業時間が長いと後者の可能性が高くなる。つまり、WLB 施策があってもそれを利用していない（できない）労働者は、不公平感を抱くと考えられる。WLB 施策の実施に当たっては、一部の労働者にしわ寄せが行かないよう工夫する必要がある。2) 女性活躍推進施策の実施は、同施策の理解を深める可能性がある。また、女性活躍推進策は WLB 施策と異なり、不公平感を生む可能性は小さい。これは、女性活躍推進策は WLB 施策ほど普及しておらず、前者によってしわ寄せを受ける男性労働者が多くないためかもしれない。3) 女性が少ない職場では、WLB 施策利用者に対する理解や女性活躍推進の必要性についての意識が低く、制度の利用が難しい可能性がある。WLB 施策や女性活躍推進実施に当たっては、社長がその重要性を説明するなど丁寧な取組が必要である。

1. はじめに

近年、女性活躍推進や働き方改革の議論が盛んになっている。少子化の影響もあり、女性、高齢者、障がい者、外国人など多様な労働者の活用は企業にとっても日本社会にとっても不可欠である。そのため、企業や官公庁で女性活躍や働き方の改革に対する取り組みが進みつつある。しかし、その成果が十分上がっているとは言い難い。日本経済新聞社の調査によると、勤務先で「女性の活躍への取組が進んだ」という実感のある女性は 2 割にすぎず、6 割は実感をもっていない。そして、女性活躍が進まない理由として、45%の女性が「男性中心の企業の組織風土」を挙げている¹。職場における男女平等が進むには、男性の意識改革が不可欠である。

本調査は、20 歳から 59 歳までの男性に対し、年齢、学歴、婚姻状態、所得などの個人的属性、勤務先企業のワークライフバランス（以下、WLB と略す）や女性活躍推進に関する諸施策の有無、及びそれらの施策に対する意識などを調査したものである。本報告書は、主に WLB 施策および女性活躍推進施策に対する男性労働者の意識と企業の WLB や女性活躍への取組との関係を分析する。その分析結果から、WLB 施策や女性活躍推進施策に対し協力的な男性労働者を増やすためには、どのような対策が必要であるかを議論する。

2. 調査概要

2.1 調査方法

「20～50 代男性の男女共同参画および女性活躍推進に関する意識調査」は、大阪市在住在勤の男性が、男女共同参画、女性活躍推進、性別役割分担などに対してどのような意識を持ち、家庭や職場でどのような性別役割を担っているかについての情報を得るために行ったものである。調査は平成 29 年 11 月 6 日（月）から 11 月 11 日（土）にかけて、WEB を用いて行った。サンプルは、大阪市在住かつ大阪市在勤の 20 代、30 代、40 代、50 代の男性それぞれ 150 人、計 600 人である。

2.2 調査対象者の属性

調査対象者の属性は、表 1 にまとめている。配偶者の有無については、現在配偶者が「いる（事実婚含む）」が 50.7%とおよそ半分を占める。「いない（未婚）」が 44.8%、「離別」が 4.2%、「死別」が 0.3%である。最終学歴は「大学卒業」が 53.0%と過半数を占め、「高校卒業」24.3%、「各種学校・専門学校卒業が」が 11.0%である。

¹ 『日本経済新聞』2018 年 1 月 16 日、朝刊。

表1 調査対象者の属性

性別	人数	割合 (%)
男性	600	100.0
女性	0	0.0
年齢		
20代	150	25.0
30代	150	25.0
40代	150	25.0
50代	150	25.0
学歴		
中学校卒業	10	1.7
高等学校卒業	146	24.3
各種学校・専門学校卒業	66	11.0
短期大学・高等専門学校卒業	27	4.5
大学卒業	318	53.0
大学院卒業	32	5.3
その他	1	0.2
配偶者の有無		
有配偶	304	50.7
未婚	269	44.8
離別	25	4.2
死別	2	0.3
職種		
営業・販売	168	28.0
研究・開発・技術者	93	15.5
総務・人事	26	4.3
財務・経理	16	2.7
企画・マーケティング	14	2.3
広報・広告・デザイン	9	1.5
事務職	43	7.2
管理職	28	4.7
会社経営・役員	29	4.8
公務員・団体職員	9	1.5
教職員	13	2.2
専門職（医師・看護師・弁護士など）	57	9.5
その他	95	15.8
役職		
役職にはついていない	375	62.5
主任相当職	61	10.2
係長相当職	39	6.5
課長相当職	44	7.3
部長相当職以上	81	13.5
年収		
200万円未満	62	10.3
200万円～300万円未満	106	17.7
300万円～400万円未満	111	18.5
400万円～500万円未満	117	19.5
500万円～750万円未満	127	21.2
750万円～1000万円未満	49	8.2
1000万円以上	28	4.7

職種は、「営業・販売」が 28.0%と最も多く、「研究・開発・技術者」15.5%、「専門職（医師・看護師・弁護士など）」9.5%、「事務職」7.2%と続く。勤務先の企業規模は、「29人以下」が 32.7%と最も多く、次いで「1000人以上」が 23.8%である。大企業と零細企業の両極に多いことがわかる。

役職をみると、「役職に就いていない」人が 62.5%、「課長相当職」以上が 20.8%である。年収は、300万円未満が 28.0%、750万円以上が 12.9%で、約 6割はその間に分布している。年収の中央値は、「400万円以上 500万円未満」の層に属している。

3. 分析

3.1 WLB 施策と女性活躍推進施策に対する意識

WLB 施策と女性活躍推進施策に対する男性の意識については、調査の「Q31 ワークライフバランスや女性活躍推進施策についてのあなたの考えをお聞かせください」という質問を利用した。調査対象者は、表 2 に掲載している(1)から(10)までの項目それぞれについて、「そう思う」「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の 4段階で回答している。回答者の意識を統計的に処理するために、「そう思う」を 3点、「ある程度そう思う」を 2点、「あまりそう思わない」を 1点、「そう思わない」を 0点と数値化する。表 2 の(1)から(10)の項目の右の列には、それぞれの項目の平均値と最小値、最大値が記載されている。平均値が 3に近いほど、それぞれの項目に同意する者の割合が高いことを意味している。10項目のうち、最も平均値が高いのが「(1)女性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者として当然の権利である」で、値は 2.03 である。逆に最も低いのが「(4)重要な職務に従事している女性は、短時間勤務制度などの利用を控えるべきだ」で、値は 1.26 である。WLB 施策について理解を示す回答者が比較的多いことを示している。

表2 基本統計量

	平均値	最小値	最大値
施策への意識			
WLB施策利用は当然の権利((1)+(2))	3.92	0	6
(1) 女性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者として当然の権利である	2.03	0	3
(2) 男性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者としての当然の権利である	1.89	0	3
WLB施策は不公平((3)+4)	3.04	0	6
(3) 同僚が育児休業を取得したことによって、自分や他の社員への業務負担が増える	1.77	0	3
(4) 重要な職務に従事している女性は、短時間勤務制度などの利用を控えるべきだ	1.26	0	3
女性活躍推進施策は不公平((5)+(6))	2.85	0	6
(5) 女性活躍推進の取組みにより、特定の人が必要以上に優遇されている	1.44	0	3
(6) 女性活躍推進施策の取組みを進めることで、社内に不公平感や軋轢が生まれる	1.41	0	3
女性活躍推進施策は社会の利益((7)+(8)+(9)+(10))	6.90	0	12
(7) 女性活躍推進は、少子高齢化の中、就労人口の維持という面から不可欠な取組みだ	1.70	0	3
(8) 女性活躍推進をすすめると、企業の競争力が高まる	1.65	0	3
(9) 女性の視点が入ることで、商品開発等イノベーション創出につながる	1.84	0	3
(10) 優秀な女性管理職が増えれば、生産性や売り上げの向上につながる	1.72	0	3
職場環境			
WLB施策数	4.57	0	21
女性活躍推進施策数	1.21	0	9
女性労働者割合 (%)	27.26	0	95
1か月の残業時間(本人)	18.43	2.5	90

次に、10項目を項目(1)と(2)、項目(3)と(4)、項目(5)と(6)、項目(7)から(10)の4つのカテゴリーに分類した²。それぞれのカテゴリーを「WLB 施策利用は当然の権利」、「WLB 施策は不公平」、「女性活躍推進施策は不公平」、「女性活躍推進施策は社会の利益」と名付けた。これは、それぞれのカテゴリーに含まれる意識に共通している要因（因子）と理解できる。

表 2 のカテゴリー名の右にある数字は、カテゴリーに属する項目の数値を足したものである。たとえば、「WLB 施策利用は当然の権利」というカテゴリーの数値 3.92 は、「(1) 女性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者として当然の権利である」の数値 2.03 と「(2) 男性の従業員が育児休業や短時間勤務制度などのワークライフバランスの制度を利用するのは、働く者として当然の権利である」の数値 1.89 の合計である。以下の分析には、調査票の質問にある 10 項目ではなく、4 つにまとめられたカテゴリーの点数を使用する³。

3.2 職場環境の特徴

職場環境の特徴を捉える変数として、勤務先企業の「WLB 施策数」、「女性活躍推進施策数」、「女性社員割合(%)」と、本人の「1 週間の残業時間」の 4 つを用いる⁴。

勤務先企業の「WLB 施策数」と「女性活躍推進施策数」は、「Q14 あなたが勤める会社では、次の制度や取組みがありますか」の質問で、回答者が「ある」と回答した施策の数を変数とした⁵。30 施策のうち、初めの 21 施策を WLB 施策、後の 9 施策を女性活躍推進施策と呼ぶ。

表 3 は、それぞれの施策が職場にあると回答した者の割合である。WLB 施策では「(1) 半日単位や時間単位での有給休暇取得が可能」が最も普及しており、43.8%が「ある」と回答している。それに次いで多いのが「(2) 有給休暇取得の奨励」で 41.7%である。逆に、最も普及していないのは「(21)事業所内託児施設」で、6.5%の回答者が「ある」を選択したにすぎない。女性活躍推進施策では、「(1) 女性社員の管理職への積極登用」が 16.2%と最も多く、「(9) 女性のキャリア促進に関する管理職対象の研修」が 11.7%と最も少ない。

² 分類のために、プロマックス回転による因子分析を用いた。その結果、項目(7)、(8)、(9)、(10)は第 1 因子に、項目(1)、(2)は第 2 因子に、項目(3)、(4)、(5)、(6)は第 3 因子に大きな正の負荷量があった。項目(3)、(4)、(5)、(6)は、因子分析からは区別できなかったが、WLB 施策に対する意識と職場環境の関係は、女性活躍施策に対する意識と職場環境の関係とは異なっている可能性を考慮して、項目(3)、(4)と項目(5)、(6)を別のカテゴリーとして分析することにした。

³ これらは、重回帰分析の際、被説明変数（従属変数）として利用する。

⁴ これらは、重回帰分析の説明変数（独立変数）である。職場環境をとらえる変数としては、これら以外に、WLB や女性活躍に関連する企業の取り組みに対する主観的評価もデータとして存在しているが、本報告書では、説明変数には客観的な変数のみを選んだ。それは、被説明変数が主観的な変数であるために、説明変数も主観的な変数を使用すると、安定的な結果が得られない可能性があるためである。

⁵ 質問には「ある」、「ない」、「わからない」の 3 つの選択肢がある。「ない」と「わからない」を区別した分析も試みたが、両者と区別しない分析と大きな違いがなかったため、両者を区別しない方の結果のみを示す。

表3 勤務先にWLB施策および女性活躍推進策があると回答した人の割合

施策	割合(%)
WLB施策	
(1) 半日単位や時間単位での有給休暇取得が可能	43.8
(2) 有給休暇取得の奨励	41.7
(3) 再雇用制度（退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む）	37.8
(4) 育児のための短時間勤務制度	35.5
(5) 育児休業者の職場復帰支援	33.2
(6) 長時間労働の是正に関してトップの意思表示がある	30.7
(7) ワークライフバランス促進に向けた方針や数値目標	23.8
(8) フレックスタイム制度	23.0
(9) 介護のための休暇制度・短時間勤務制度	21.5
(10) 産前産後休暇あるいは育児休業の、法基準を上回る延長	20.0
(11) 転勤免除（地域限定社員制度など）	19.5
(12) マニュアル整備等、業務の標準化や効率化の取組みをしている	19.5
(13) 介護を理由とした残業免除や休日勤務の免除	15.5
(14) 介護を理由とした勤務場所への配慮	15.2
(15) 介護休業取得の奨励	14.8
(16) 在宅勤務制度（週1日などの部分在宅勤務を含む）	13.7
(17) 法基準を上回る子の看護休暇	12.8
(18) 男性の育児休業の取りやすさへの工夫	10.7
(19) 育児休業からの早期復職支援（早期復職者に対する手当増額等）	9.7
(20) 育児に関する経費の経済的援助（ベビーシッター費用助成など）	8.0
(21) 事業所内託児施設	6.5
女性活躍推進施策	
(1) 女性社員の管理職への積極登用	16.2
(2) 女性活躍推進に向けた行動計画の策定	15.8
(3) 女性活躍推進のためのプロジェクトなど推進体制の整備	14.7
(4) 女性活躍推進に関してトップの意思表示	14.3
(5) 経営方針、中期経営方針等における女性活躍推進の明示	13.2
(6) 女性のキャリア促進に向けた数値目標（女性管理職比率、役員比率等）	11.8
(7) 女性向けのキャリア研修・メンター制度等	11.8
(8) ロールモデルとなる女性社員の提示・周知	11.7
(9) 女性のキャリア促進に関する管理職対象の研修	11.7

本人の「1か月の残業時間」は、「Q15 あなたの1ヶ月あたりの平均残業時間はどのくらいですか」を用いた。回答者は、「5時間未満」、「5時間～10時間未満」など8つのカテゴリーから選択する。それぞれのカテゴリーの中央の値を回答者の残業時間とした。ただし、「80時間以上」を選択した者は90時間とした。

「女性労働者割合(%)」は、「Q12 あなたが勤める会社全体の女性労働者のおおよその割合を教えてください」を用いた。回答は「0（いない）」、「1割未満」など12の選択肢から一つを選択するものである。それぞれのカテゴリーの中央の値を回答者の企業の女性労働者割合とした。

4. 分析結果

WLB 施策と女性活躍推進施策についての 4 種類の意識と 4 つの職場環境がどのような関係にあるかを重回帰分析によって推定した。結果は、表 4 から表 7 にまとめている。

表4 「WLB施策利用は当然の権利」意識と職場環境の関係（重回帰分析）

職場環境	係数
WLB施策数	0.0545 *
女性活躍推進施策数	0.0042
女性労働者割合	0.0070 *
1か月の残業時間(本人)	0.0051
決定係数	0.0723

注) *が付いているの数字は統計的に有意であることを示す。

表5 「WLB施策は不公平」意識と職場環境の関係（重回帰分析）

職場環境	係数
WLB施策数	0.0329 *
女性活躍推進施策数	-0.0069
女性労働者割合	0.0035
1か月の残業時間(本人)	0.0064 *
決定係数	0.0340

注) *が付いているの数字は統計的に有意であることを示す。

表6 「女性活躍推進施策は不公平」意識と職場環境の関係（重回帰分析）

職場環境	係数
WLB施策数	0.0505 *
女性活躍推進施策数	0.0275
女性労働者割合	-0.0027
1か月の残業時間(本人)	0.0083 *
決定係数	0.0635

注) *が付いているの数字は統計的に有意であることを示す。

表7 「女性活躍推進施策は社会の利益」意識と職場環境の関係（重回帰分析）

職場環境	係数
WLB施策数	0.0450
女性活躍推進施策数	0.1290 *
女性労働者割合	0.0157 *
1か月の残業時間(本人)	0.0109
決定係数	0.0736

注) *が付いているの数字は統計的に有意であることを示す。

表 4 は、「WLB 施策利用は当然の権利」という意識と職場環境の関係を分析した結果である。表 2 で示したように、「WLB 施策利用は当然の権利」は 0 から 6 までの数値をとる変数である。表 4 の「WLB 施策数」の右の数字 0.0545 は係数と呼ばれる。これは、勤務先企業の WLB 施策数が 1 つ多い回答者は、「WLB 施策利用は当然の権利」の数値が 0.0545 大きい傾向にあることを意味している。同様に、「WLB 施策利用は当然の権利」の数値は、勤務先の「女性活躍推進施策数」が 1 つ多いと 0.0042 大きく、女性労働者割合が 1%多いと 0.0070 大きく、本人の「1 か月の残業時間」が 1 時間長いと 0.0051 大きい。

数字の右肩にあるアスタリスク (*) は、数字が統計的に有意であることを示している⁶。つまり、アスタリスクがある場合、意識と職場環境の間に正または負の相関関係があるとみなしてよいのに対し、アスタリスクのないがない場合は、両者の間にそのような相関関係があるとは言えない。言い換えれば、アスタリスクの付いていない数字は 0 と変わらない。たとえば、表 4 の場合、勤務先の「WLB 施策数」が多い男性労働者は「WLB 施策利用は当然の権利」の意識がより強いと解釈できる。しかし、職場の「女性活躍推進施策数」が多い男性労働者が「WLB 施策利用は当然の権利」という意識を持つ傾向にあるとは解釈できない。

決定係数は、4 つの職場環境要因が「WLB 施策利用は当然の権利」の意識の散らばりのうちの程度を説明できるかを示したもので、0 から 1 の間の値をとる。数値が 1 に近いほど、「WLB 施策利用は当然の権利」の意識の散らばりの大きな部分をとらえていることになる。表 4 では、決定係数が 0.1 より小さいが、特に問題があるわけではない。より重要なのは、アスタリスクの付いた係数があるかどうかである。

表 4 からわかることは、職場の「WLB 施策数」が多いほど、そして職場の「女性労働者割合」が高いほど、男性労働者は「WLB 施策利用は当然の権利」だと意識する傾向が強いということである。一般に WLB 施策の利用者は女性が多いことを考えると、WLB 施策の利用者をたくさん見ている男性労働者は、WLB 施策の利用は当然の権利だと意識するようになるかと解釈できる。このような職場では、WLB 施策を利用しやすい文化が育まれる。

表 5 は、「WLB 施策は不公平」だという意識と職場要因の関係を分析した結果である。アスタリスクが付いている項目に着目すると、会社の「WLB 施策数」が多く「1 か月の残業時間 (本人)」が長い男性労働者は、「WLB 施策は不公平」と感じる傾向にあると言える。残業時間が長い労働者は、WLB 施策があってもそれらを十分利用できない可能性が高い。それどころか、同僚や部下が WLB 施策を利用することで、そのしわ寄せを受けている可能性もある。そのような労働者が WLB 施策を不公平な制度と感じることは納得できる。

表 6 は、「女性活躍推進施策は不公平」だという意識と職場環境の関係を分析した結果である。アスタリスクが付いている項目に着目すると、会社の「WLB 施策数」が多く「1 か月の残業時間 (本人)」が長い男性労働者は、「女性活躍推進施策は不公平」と感じる傾向にあると言える。会社の「女性活躍推進施策数」ではなく「WLB 施策数」との相関関係が

⁶ 有意水準は 5% で判断している。

強いのは驚きである。1つの解釈として、男性労働者の不満は勤務先のWLB施策によって、そのしわ寄せが自分に來ることによって、その不満が女性活躍推進策への否定的意識を生み出していることが考えられる。残業時間が長い男性ほど、「女性活躍推進施策は不公平」と感じる傾向にあることもこの説明を支持している。また、「WLB 施策は不公平」と「女性活躍推進施策は不公平」の相関係数が 0.564 とやや高いこともこの説明と矛盾しない。勤務先の「女性活躍推進施策数」が多くても、それによって不公平感が生まれるものではない。

表7は、「女性活躍推進施策は社会の利益」となるという意識と職場環境の関係を示している。勤務先企業の「女性活躍推進施策数」が多いほど、また「女性労働者割合」が高いほど、男性労働者は女性活躍推進施策の必要性を感じていることがわかる。これは、女性活躍推進を実施し、実際に女性が活躍している企業では、その効果を実感している人が多いことを意味する。

以上の結果は以下の4つにまとめることができる。第1に、勤務先で多くのWLB施策が実施されている場合、男性労働者は「WLB 施策を利用するのは労働者として当然の権利である」という意識を持つ傾向がある、また「WLB 施策や女性活躍推進施策は不公平である」という意識を持つ傾向もある。第2に勤務先で多くの女性活躍推進施策が実施されている場合、男性労働者は「女性活躍推進施策は社会の利益になる」という意識を持つ傾向がある。第3に、勤務先における女性労働者の割合が高い場合、男性労働者は「WLB 施策を利用するのは労働者として当然の権利である」という意識と「女性活躍推進施策は社会の利益になる」という意識を持つ傾向がある。第4に、残業時間の長い男性労働者は「WLB 施策や女性活躍推進施策は不公平である」という意識を持つ傾向がある。

5. 考察とまとめ

これらの結果から、政策的インプリケーションとして以下のことが言える。まず、WLB 施策の実施は、WLB 施策利用者に対する男性労働者の理解を深める可能性と、WLB 施策や女性活躍推進施策に対する不公平感を強める可能性を持つ諸刃の剣である。これは、WLB 施策利用者に対する理解や共感を持つ男性労働者が、同時に WLB 施策や女性活躍推進施策に対する不公平感という矛盾した感情を持つという解釈が可能である。また、WLB を実施している企業には、WLB 施策利用者に対する男性労働者の理解や共感が強い企業と WLB 施策に対する男性労働者の不公平感が強い企業の2種類が存在すると理解することもできる。「WLB 施策利用は当然の権利」と「WLB 施策は不公平」の相関係数は0.242と正ではあるが小さいので、両方の意識を同時に持つ人が多いとは言えない。「WLB 施策利用は当然の権利」の数値が5以上の人は164人、「WLB 施策は不公平」の数値が5以上の人は64人いるが、両方の数値が5以上の人は26人しかいない。したがって、企業がWLB 施策を実施する際の運用方法によって、WLB 施策が男性の理解を強めたり、不公平感を強めたりすると解釈するのが自然である。どのような運用方法が不公平感を強めるかは、さらに分析しないとわからない。

次に、残業時間が長い労働者は WLB 施策に対する不公平感が高くなる。つまり、WLB 施策があってもそれを利用していない（できない）労働者は、不公平感を抱くと考えられる。WLB 施策の実施に当たっては、多くの労働者が何らかの制度を利用できるよう、また、一部の労働者にしわ寄せが行かないよう工夫する必要がある。

さらに、女性活躍推進施策の実施は、同施策の理解を深める可能性がある。また、女性活躍推進策は WLB 施策と異なり、不公平感を生む可能性は小さい。これは、女性活躍推進策がまだあまり普及していないことが理由かもしれない。上で述べたように、勤務先で「女性の活躍への取組が進んだ」という実感のある女性は 2 割にすぎない。本調査でも職場で女性活躍推進施策が実施されているとする男性労働者は少ない。今後、女性活躍推進策が普及すると、WLB 施策と同様の問題が生ずる可能性がある。

最後に、女性が少ない職場では、WLB 施策利用者に対する理解や女性活躍推進の必要性についての意識が低く、制度の利用が難しい可能性がある。WLB 施策や女性活躍推進実施に当たっては、社長がその重要性を説明したり、管理職や一般社員を対象に研修を開くなど丁寧な取組が必要である。