

# 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を 多様な人々の能力発揮につなげるために

平成21年7月 男女共同参画会議  
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・  
バランス)に関する専門調査会

## 必要性

### 多様な人々の仕事と生活の調和・能力発揮を実現する必要性

- 企業・組織の活性化、少子・高齢化を見据えた中期的な競争力強化の観点からの重要課題
- 男女共同参画の推進（女性管理職の増加、出産・育児等ライフイベントを超えた女性の活躍等）に不可欠
- 雇用者だけでなく、あらゆる人にとっての仕事と生活の調和を実現する必要

## 問題点・課題

### 企業・組織

長時間労働が前提の職場がある

↓

仕事と生活を両立する人は職域やポストが限定

↔

長期休業等がキャリア形成にマイナスになる人事評価

↓

将来のキャリアの展望が立たない

仕事と生活の調和の支援制度が十分活用されない可能性、  
**少ない女性管理職、女性の就業継続・再就職の困難** 等

意識調査では仕事と生活が両立できる環境に加え**能力発揮の機会や女性が活躍できる職場づくり**が女性の就業継続・管理職志向に影響

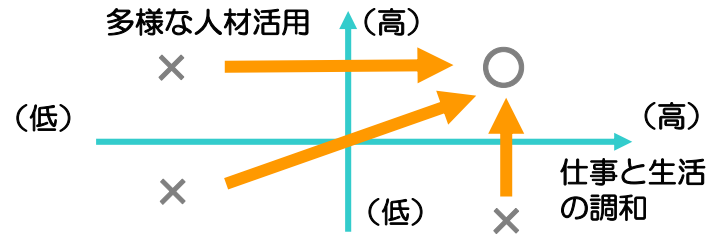
実証分析では**仕事と生活の調和に加えた人材登用・業務改革の取組**によって企業のパフォーマンスが向上

## 取組の方向

多様な人材の能力発揮を実現するには  
**働き方全体の見直しが必要**

### 仕事と生活の調和の推進

- +
- 多様な人材の活躍機会の拡大
  - 適正な人事評価
  - 多様な働き方の均衡処遇
  - 業務の効率化による労働時間短縮 等



## 現状

### 雇用者以外の就業者

- 一般に経済的な自立という面で不確実性。
- 一方、時間や気持ちのゆとり・仕事のやりがいなどは雇用者より良いと自己評価する人が多いという調査も。
- 女性では家事・育児・介護の負担感が重く、両立支援に対する要望も強い。

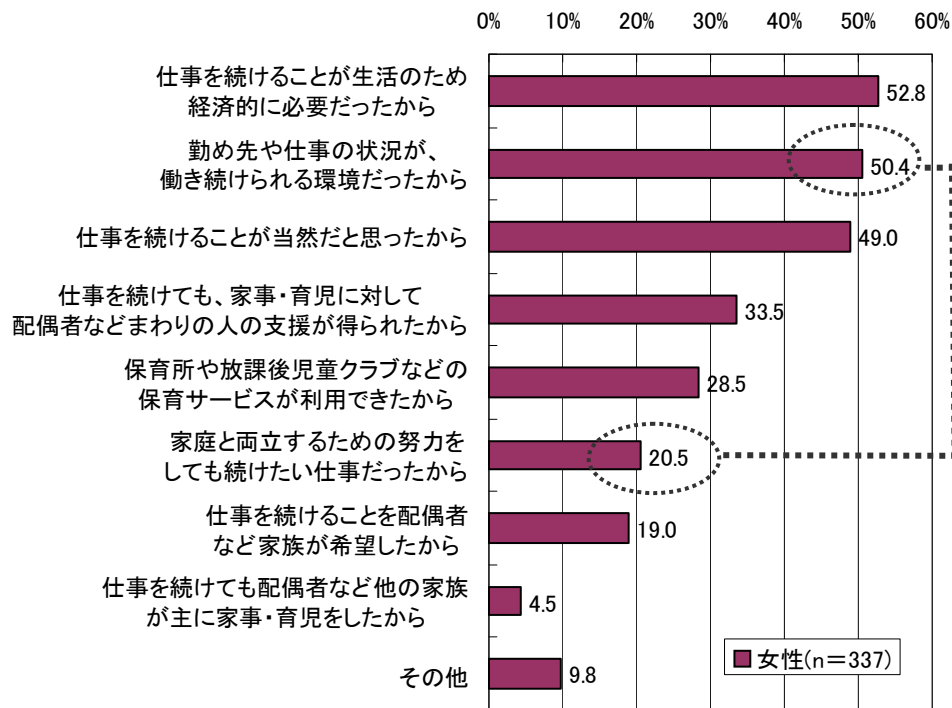
## 今後の課題

- ◇ 仕事と家庭の両立に関する意識啓発
- ◇ 多様できめ細かい両立支援
- ◇ 人的ネットワークづくりと情報提供
- ◇ 新たな付加価値の創出
  - ・ 仕事と生活の調和のためのビジネス
  - ・ 都市と農村の交流の活発化

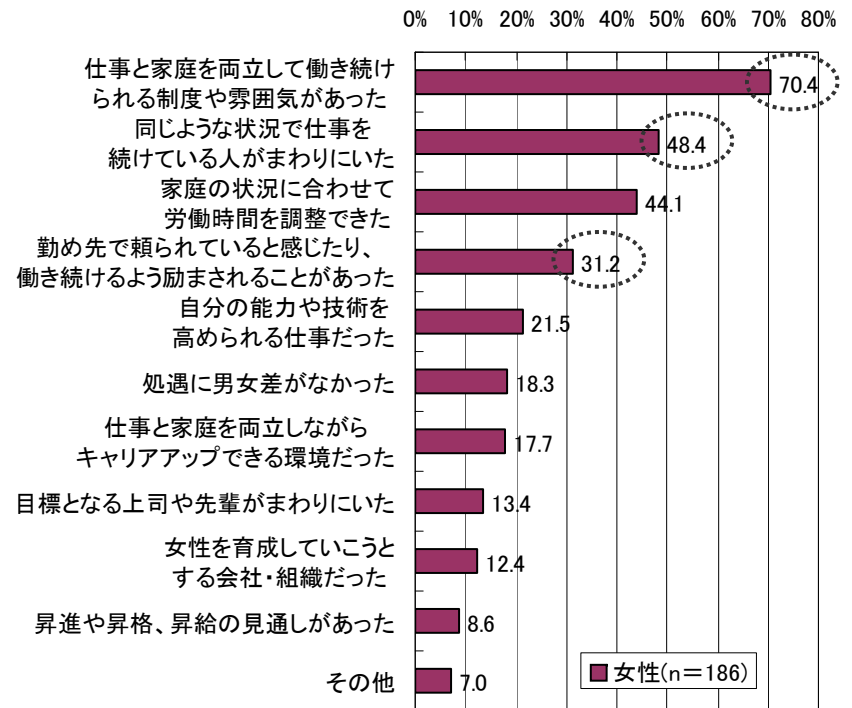
## 女性の就業継続には仕事と家庭の両立に加え、女性が活躍できる職場環境も重要 <資料1 Ⅲ 3、4 p.13-14 >

妊娠・出産・子育ての際に勤め先をやめなかった理由(仕事に関するもの)としては、「仕事と家庭を両立できる制度・雰囲気」の他に、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにいた」「勤め先で頼られていると感じたり働き続けるよう励まされることがあった」といった職場環境も重要

○妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由(一般)  
 [複数回答]



○妊娠・出産・子育ての際の就業継続の理由  
 (仕事に関連するもの)[複数回答]



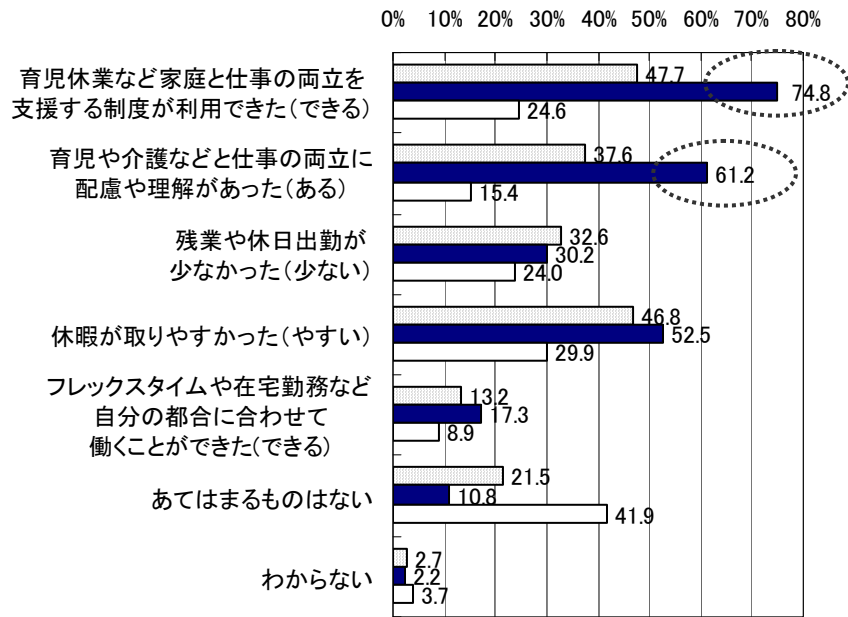
(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」により作成。

女性が結婚・出産・育児を経て就業継続するには、仕事と家庭の両立に加え、自分自身の将来像がイメージできる環境や、中長期的な目標を持てる環境も重要 <資料2 IV p.20>

配偶者・子有りの初職継続者で、仕事と家庭の両立支援に加え、「処遇に男女差がなかった」「女性の先輩や管理職が多くいた」「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境だった」とする割合が、初職継続者全体と比べて高くなっている

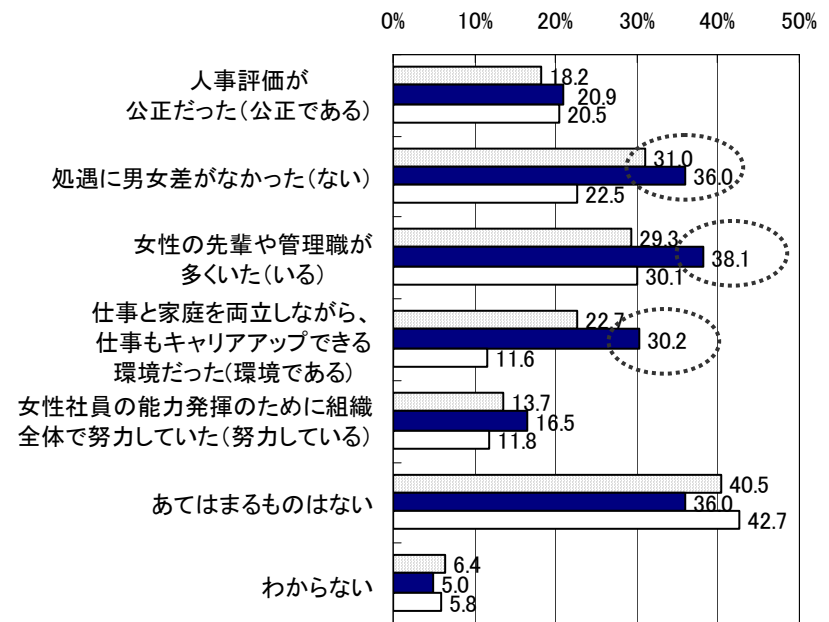
○初職からの離職状況別の初職の勤め先の状況（複数回答） [25歳以上の女性 初職が正社員・正職員]

【仕事以外の時間のとりやすさについて】



□ 初職継続計(n=622)  
 ■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)  
 □ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

【処遇の公正さや女性の活用について】



□ 初職継続計(n=622)  
 ■ 初職継続【配偶者あり・子あり】(n=139)  
 □ 初職を辞めて離転職計(n=2688)

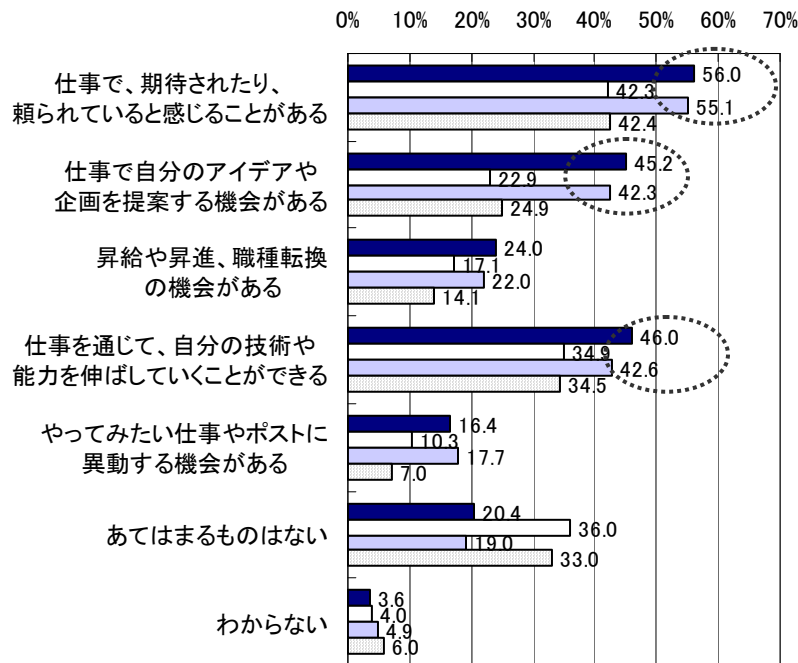
(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」により作成。

## 管理職志向には職場における周囲からの期待、能力発揮の機会、仕事と家庭の両立とキャリア・アップの双方を追及できる職場環境などが影響 <資料2 II 1 p.9-11>

学卒時と比較して管理職志向が強まったグループでは、仕事の面で期待されていると感じたり能力発揮の機会を多く体験しているとともに、「仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境である」と感じている割合が高い。

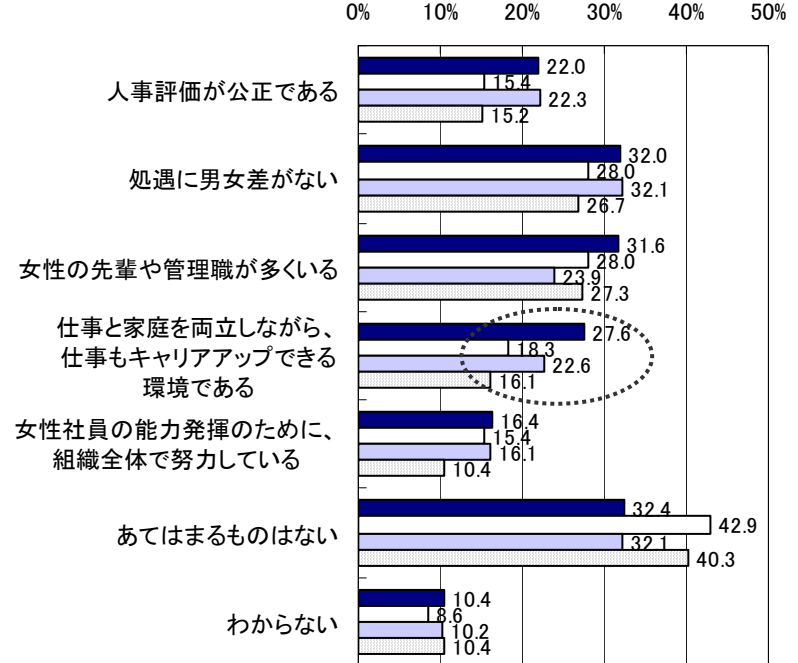
○管理職志向の変化別の現職の勤め先の状況（複数回答） [女性 現在仕事をしている人]

【現職の勤め先の状況 仕事の内容】



■ A管理職志向が学卒時よりも強まったグループ計(n=250) □ B管理職志向が学卒時よりも弱まったグループ計(n=175)  
 □ C管理職志向が強いまま変化のないグループ計(n=305) □ D管理職志向が弱いまま変化のないグループ計(n=2021)

【現職の勤め先の状況 処遇の公正さや女性の活用】

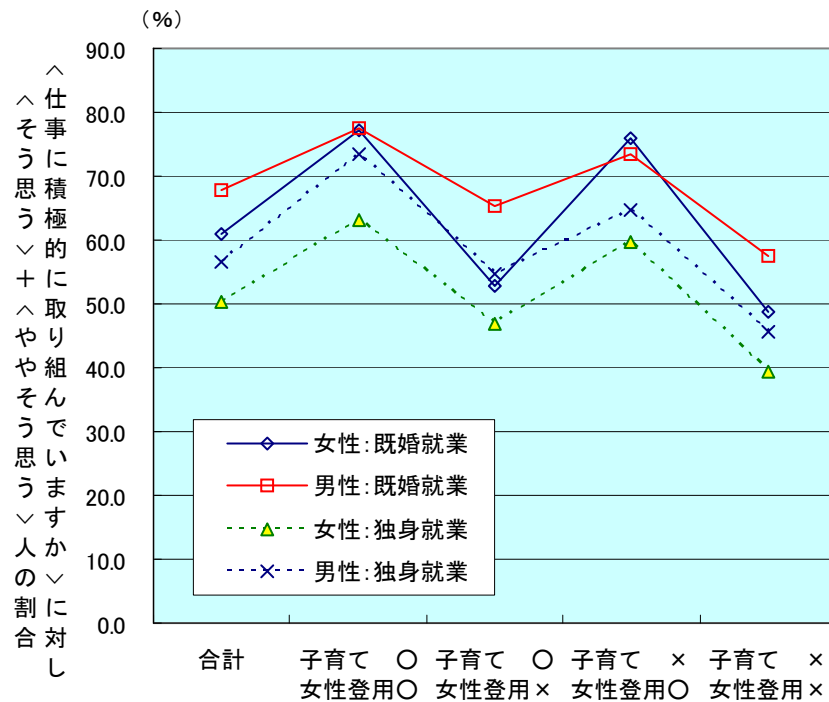


■ A管理職志向が学卒時よりも強まったグループ計(n=250) □ B管理職志向が学卒時よりも弱まったグループ計(n=175)  
 □ C管理職志向が強いまま変化のないグループ計(n=305) □ D管理職志向が弱いまま変化のないグループ計(n=2021)

(備考)内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査」により作成。

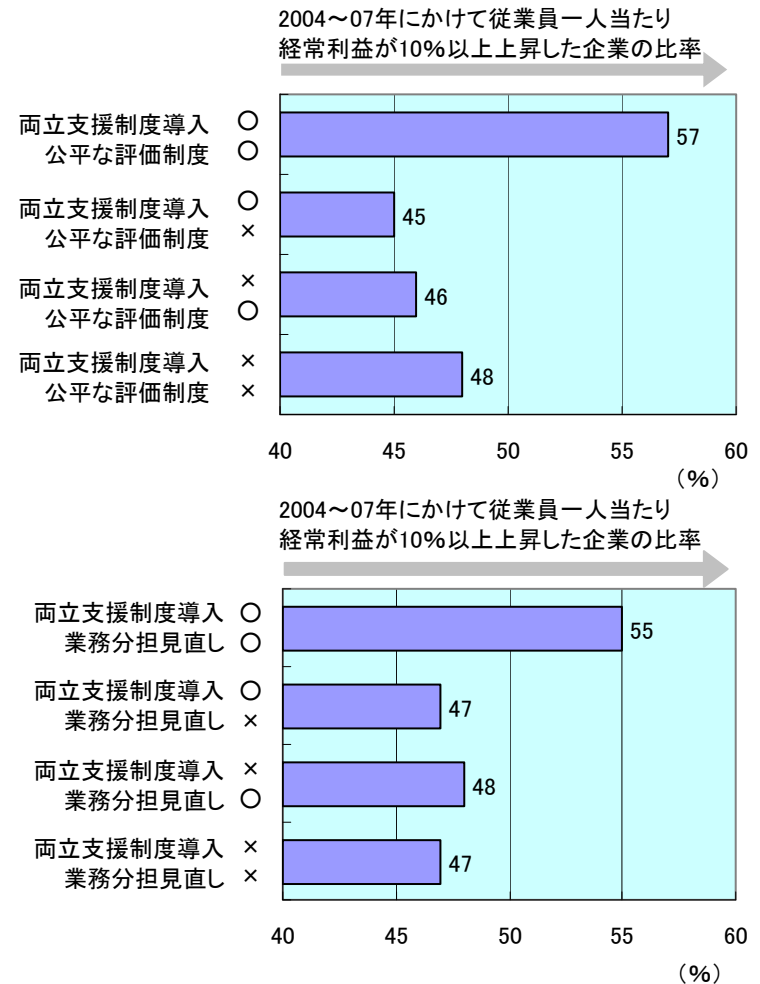
## 仕事と生活の調和＋人材登用・業務改革の取組により企業のパフォーマンスが向上

子育てしやすい環境づくりと女性の登用を同時に進めている職場で仕事への積極性が最も高い。



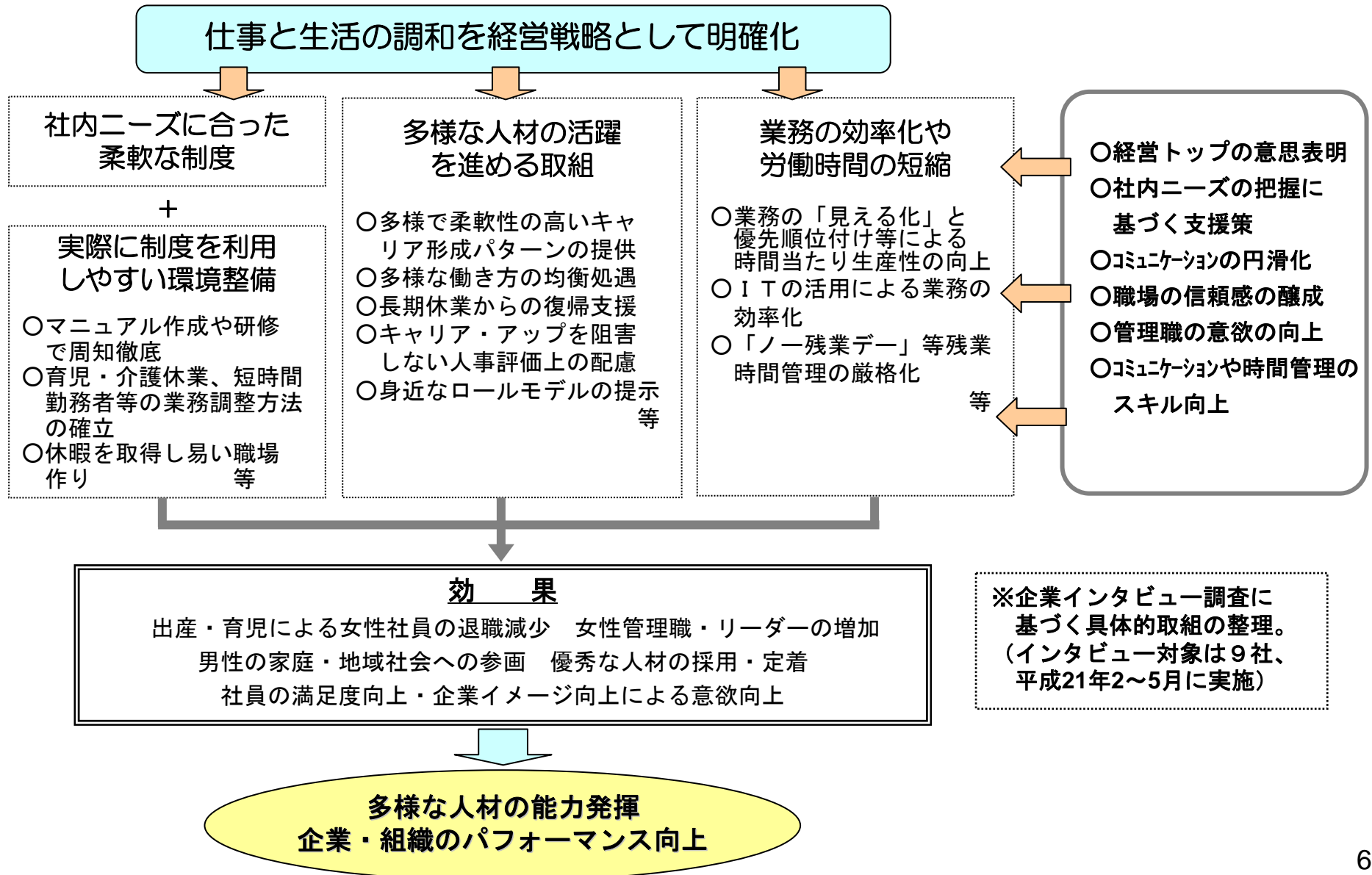
(備考) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(2006年)より作成。

「両立支援策」と「公平な評価制度」「業務分担の見直し」等の組合せで生産性向上の効果が大きい



(備考) 内閣府経済社会総合研究所「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」結果(2009年5月)より作成。

## 働き方全体の見直し①：仕事と生活の調和の支援制度を利用しやすい環境整備、多様な人材の活躍、業務の効率化などを同時に進める必要。



## 働き方全体の見直し②：企業インタビューにおける具体的取組事例

取組内容		具体的な事例
仕事と生活の調和を支援する制度を利用しやすい環境整備	社員のニーズに応じた情報提供	管理職を対象としたダイバーシティ研修の実施に当たり、社内アンケートで実践的内容の研修に対するニーズが強かったため、従来の「必要性と意義」の説明からマネジメント手法や事例研究など「具体的に何をすればよいか」に内容を変更。
	制度利用者の業務調整	今後育児休業をとる役席者が増加しても対応できるよう、役席者の代替ができる立場の社員を育成。
多様な人材の活躍を進める取組	多様なキャリア形成パターン	地域の限定・非限定の変更、新たな職域に挑戦できるジョブ・チャレンジ制度、専門職制度など、本人の選択により様々なキャリアを作る機会を提供。
	人事評価の工夫	育児休業期間の評価について、休業をマイナス評価しないよう明文化し、評価者に伝達。
	多様な働き方の均衡処遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の区分に関わらず、同一の資格制度を導入、役割・仕事を基準とする均衡待遇、登用・教育機会を確保。</li> <li>・一人で複数の仕事を担当できる「多能工化」を推進。</li> <li>・アルバイトから正社員への積極的採用。</li> </ul>
業務の効率化・労働時間短縮	業務の見える化と優先順位付け	業務の発生から納期まで、月単位・週単位で業務内容、業務量をチーム内の全員が見えるようにする。業務に偏りがある場合にはチーム内の自発的なミーティングにより再配分を行う。
	ノー残業デー	定時退社日を設け、残業する場合は理由の事前申請、許可の手続きを厳格化することで残業削減を推進。

## 働き方全体の見直し③：今後の課題

### ①取組を進める上で更に検討を要する課題

#### ◇多様なキャリアを実現する人事制度

※雇用区分間の変更を可能とする人事制度や、雇用区分を設けない人事制度の検討など。

#### ◇仕事と生活の調和を実現しながらキャリア・アップできる評価の仕組み作り

※短時間勤務者を時間当たり生産性で評価する方法、長期休業や短時間勤務がキャリア全体として不利にならない人事評価制度の整備など。

#### ◇一人ひとりが時間を作り出し生活を充実させる意識の醸成

### ②今後対応が必要になると考えられる課題

#### ◇休業者の増加や基幹的業務を担当する社員の休業に対応するノウハウの確立

#### ◇管理職自身の仕事と生活の調和の実現

#### ◇業務量や業務発生タイミングが予測しにくい職場での取組

#### ◇業務と人員のアンバランスへの対応

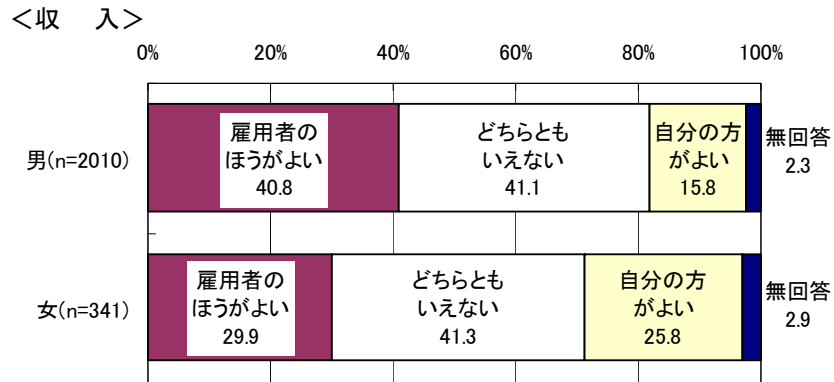
#### ◇社会全体での仕事と生活の調和の推進

※一つの組織で仕事と生活の調和を進めても、社員の配偶者の状況が改善しなければ、実際の負担が一方に偏ってしまう可能性があり、社会全体で進める必要。組織を超えたメンターのネットワーク作りなども有効。

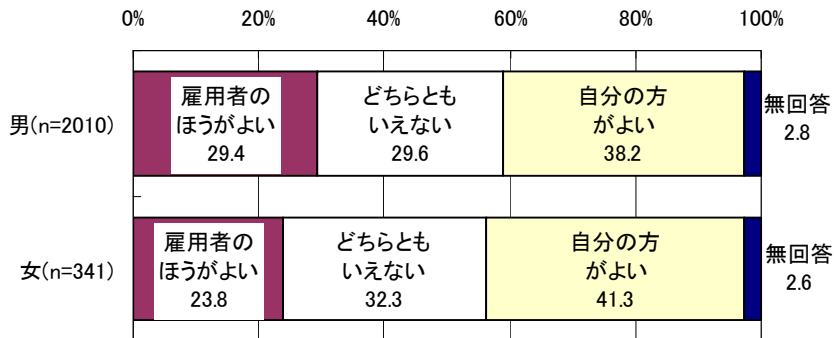
## 雇用者以外の就業者の現状

- 一般に経済的な自立という面で不確実性。
- 一方、時間や気持ちのゆとり、仕事のやりがい、自分らしい生き方などでは雇用者よりも良いと自己評価する人が多いという調査も。
- 雇用者以外の就業者においても、仕事と家庭との両立が課題。
- 女性は、家事・育児・介護など仕事と家庭の両立をめぐる負担感が重く、両立支援への要望も強い。

○同世代の雇用者と比べた自己評価

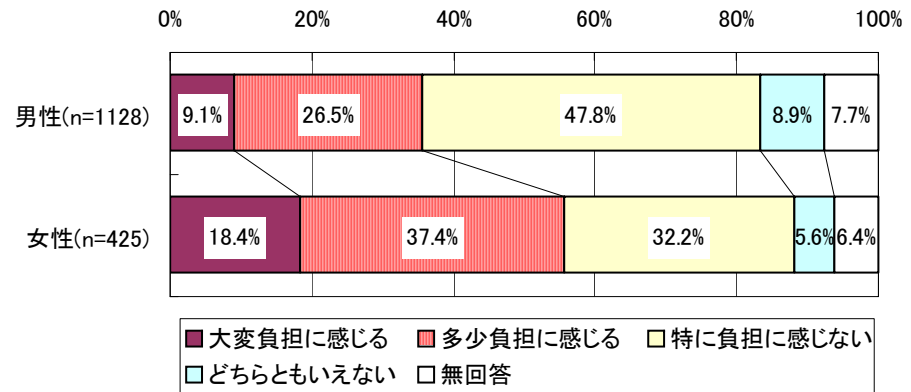


<時間や気持ちのゆとり>



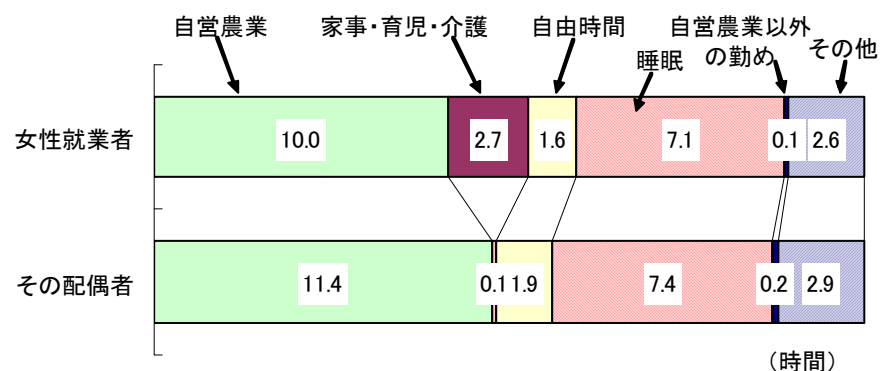
(備考) 国民生活金融公庫総合研究所「事業経営と生活意識に関するアンケート」(2002年)に基づく再集計結果。

○事業経営をする上での家事・育児の負担



(備考) 国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」(2002年)により作成。

○農業に従事している女性とその配偶者の1日の時間配分(農繁期)

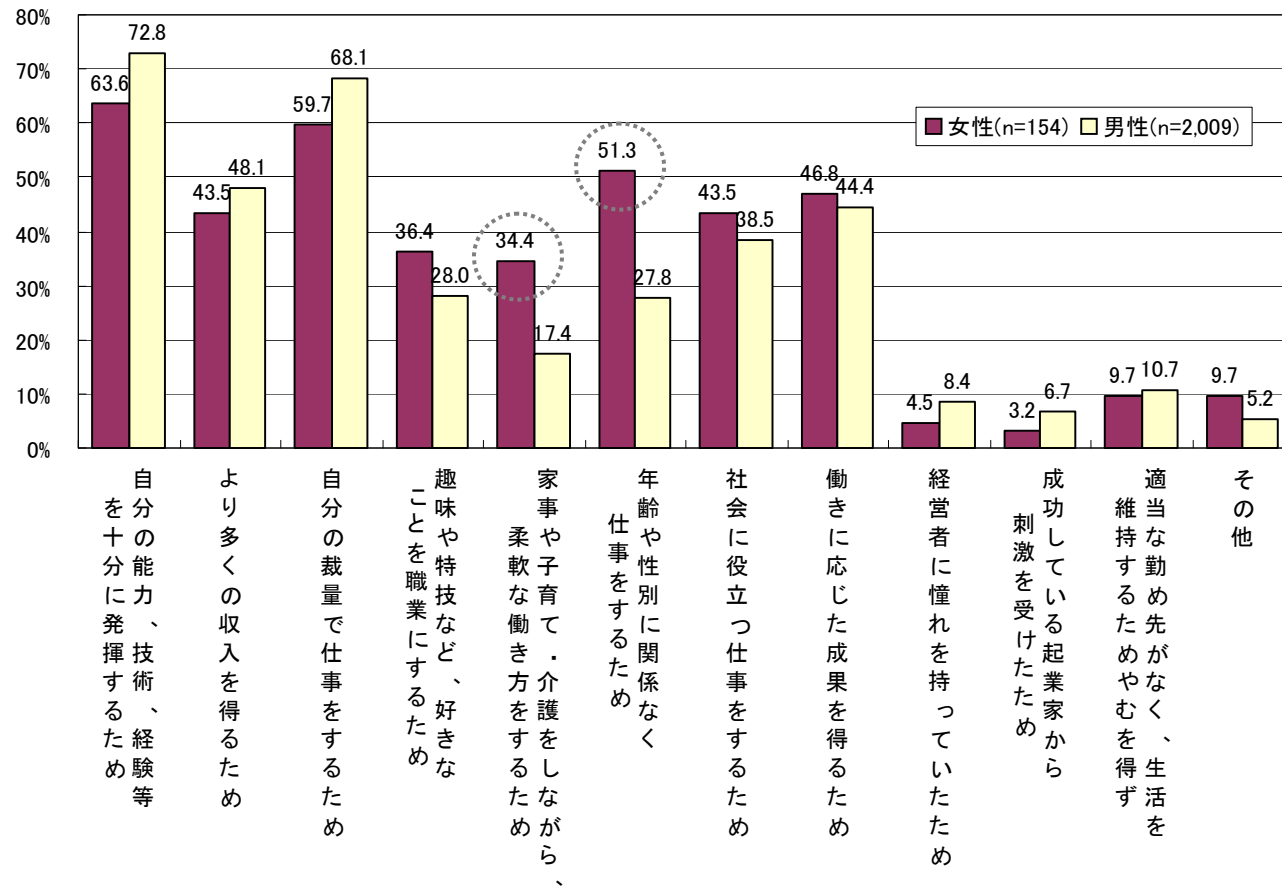


(備考) 農林水産省「農業構造動態調査」(2003年)により作成。

## 男女共同参画をめぐる新しい動き

- 女性の起業では、生活経験を活かしたり、地域密着型の起業をすることにより、地域の活性化につながることも期待。
- 起業動機背景には、女性が企業・組織で仕事と家庭を両立しながら能力発揮することの難しさも。
- 農業就業人口の約5割を女性が占めているが、農山漁村における女性の経営上の位置付けは不明確、固定的性別役割分担意識を背景とした慣行・習慣の解消も課題。
- 近年、農山漁村では、女性の農業委員や農業協同組合の女性理事の増加に向けた活動など、男女共同参画に向け地域レベルで積極的な動き。加工品づくりや直売、農家レストランやグリーンツーリズムなど農村女性による起業も増加。

○起業した動機をみると、家事や子育て、介護をしながら柔軟に働くためや、年齢・性別に関係なく仕事をするために起業する割合が、女性では男性に比べて高い。



(備考) (財)21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」(2007年)より作成。

## 雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和をめぐる課題

- (1) 仕事と家庭の両立に関する意識の啓発
  - ◇学習や交流の場への女性の参加
  - ◇固定的性別役割分担意識の見直しと男性の家庭参加
- (2) 多様できめ細かな両立支援の推進
  - ◇就業状態や地域の実情に応じたきめ細かな保育サービス等の提供
- (3) 人的ネットワークづくりと情報提供
  - ◇相談・情報提供等の施策のきめ細かな展開（女性起業家向けのメンターの紹介、ポータルサイトを通じた情報提供、出産・育児期にある女性農業者を対象とした相談体制の整備、女性農業者を対象としたe-ラーニング等）。
- (4) 新たな付加価値を生み出す視点としての仕事と生活の調和
  - ◇雇用者以外の就業者は、仕事と生活の調和を実現するための様々なニーズを事業展開のきっかけにできる可能性。
  - ◇仕事と生活の調和の推進を通じ、都市生活者の時間的ゆとりができることで都市と農山村の交流が活発化することも期待。

## (参考) 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」について

### 1. 調査の目的

これから結婚、子育てといったライフ・イベントを経験する層及び現在経験している層として、若年～中年層を対象に、それまでの就業状況や就業経験などが能力発揮やライフプランに関する意識に与える影響を把握するとともに、家庭内での役割分担等に対する意識の現状を分析し、今後の施策の参考とする。

### 2. 調査の概要

- 調査対象者 全国20歳～44歳の男女（現在学生でまだ社会人となっていない人を除く。）
- 調査方法 調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査
- 調査時期 平成21年2月27日(金)～平成21年3月5日(木)
- 調査委託機関 株式会社 日経リサーチ
- 調査期間中に回収した計14,946件のサンプルのうち、人口構成比で割り付けた10,000件を抽出して集計対象とした。