

両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が 企業等に与える影響に関する報告書概要

平成18年12月
少子化と男女共同参画に関する専門調査会
(平成16年10月～平成18年12月)

専門調査会におけるこれまでの報告等

< 報告 >

OECD24か国の国際比較においても、国内47都道府県比較においても、出生率と女性の労働力率(有業率)の関係は時系列的に変化しているが、近年では、女性労働力率(有業率)の高い国(都道府県)の方が出生率が高い傾向がみられる。(参-1,2)

両者に関係する社会環境(施策、制度、価値観等)を改善することが、女性の就労と、男女が子どもを産み育てることの双方に良い影響を与えられと考えられる。(参-3,4)

特に長時間労働の是正や非正規問題への対応を含めた「働き方の見直し」や地域における「社会的な子育て支援体制の構築」が大きな課題。

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」(平成17年9月)・
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(平成18年9月)より

< 政策提案 >

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直し

子育て世代の両立支援を契機とするすべての人を対象とした仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)施策の推進(参-5)

「少子化と男女共同参画に関する提案」(平成18年5月)より

既存研究のポイント

人口減少時代における労働力人口の減少 女性を含めた多様な人材の活用が重要。
女性社員比率や管理職比率の高い企業は利益率や成長性が高い。
(背景)多様な人材を活用するための人事・労務管理制度や人材育成の取組の存在。
中小企業は、両立支援制度は大企業ほど整っていないが、個々の事情に応じて柔軟な対応。
女性を含めた多様な人材活用は企業の長期戦略として組み込まれる方向。

企業による両立支援策・雇用者のワーク・ライフ・バランス促進等が企業活動・職場に与える影響を調査

管理職からみた両立支援の職場への影響

両立支援制度の利用は、職場に「プラスの影響の方が大きい」。具体的には、「仕事の進め方について見直すきっかけ」。(P3)

両立支援制度がプラスになっている職場の特徴：「残業が少ない」「継続就業が一般的」「チームで連携」「仕事は時間でなく成果で評価」「理解ある管理職」など。

男女の働き方とワーク・ライフ・バランス

子育てする人が働きやすく、女性が男性と同じように昇進・昇格機会のある職場環境は、既婚・独身や男女を問わず「仕事の満足度」「仕事への意欲」「ワーク・ライフ・バランス実現度」により影響。(P4,5,6)

既婚男女でみると、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い。(P7)

家事・育児の責任が女性にかかっている中で、子育てしながら働いている女性は、効率を強く意識。(P8)

まとめ

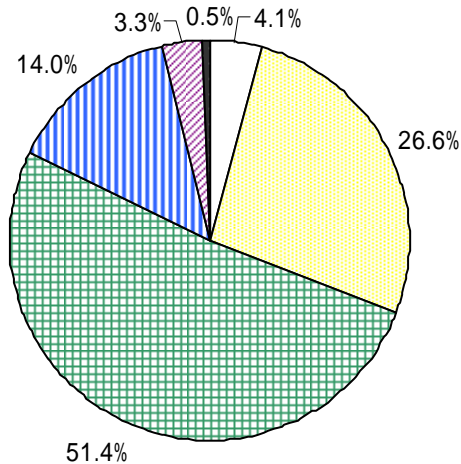
仕事と子育ての両立支援やライフステージに応じて仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が図られるような取組は、すべての男女にとって、仕事の意欲や満足度を高めるという意味で重要。
意欲や満足の高まり、仕事の効率性の意識により職場にもメリット。 仕事の進め方の見直しやサポートする職員の能力向上等にもつながる。
日頃から、チームでの連携や互いに仕事をサポートできる形での人材育成等のマネジメントの仕組みを作っておくことにより、両立支援と職場のマネジメントをよい形で両立させることが可能。

「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」より
 (男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 平成18年12月)

両立支援制度の利用は、総合的には、職場に「プラスの影響の方が大きい」。具体的には、「仕事の進め方について見直すきっかけになっている(図表1,2)。

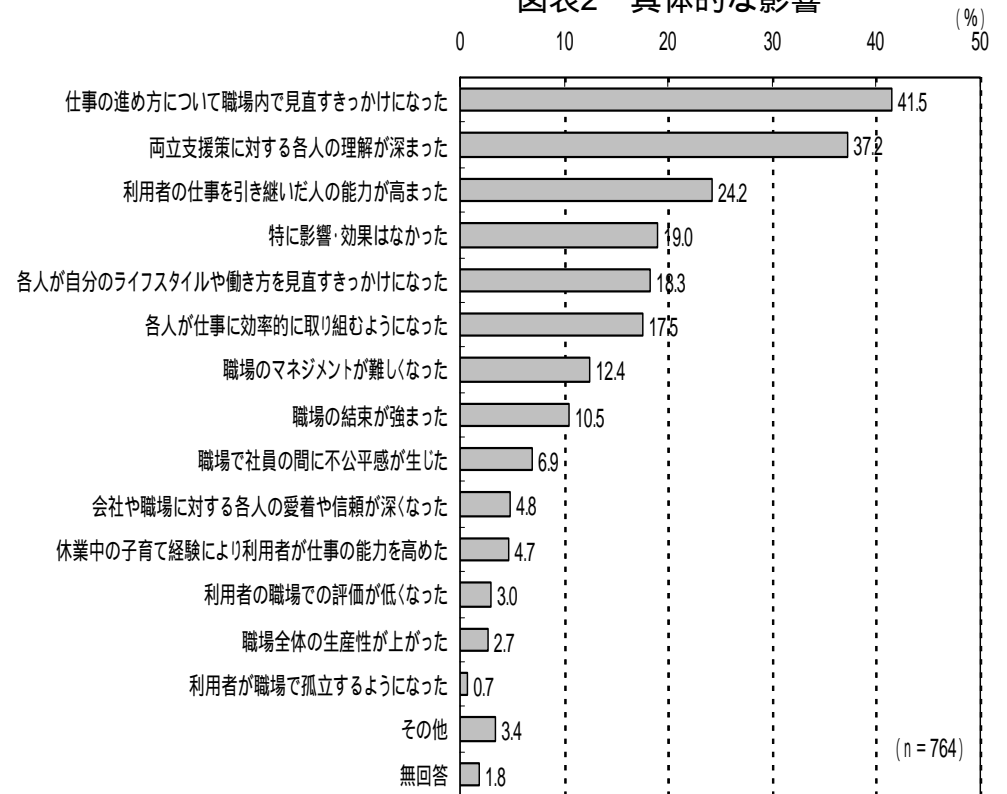
「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による 職場への影響

図表1 総合的影響



- プラスの影響の方が大きかった
- どちらかというとなんかの影響の方が大きかった
- ▨ どちらとも言えない
- ▤ どちらかというとなんかのマイナスの影響の方が大きかった
- ▧ マイナスの影響の方が大きかった
- 無回答

図表2 具体的な影響

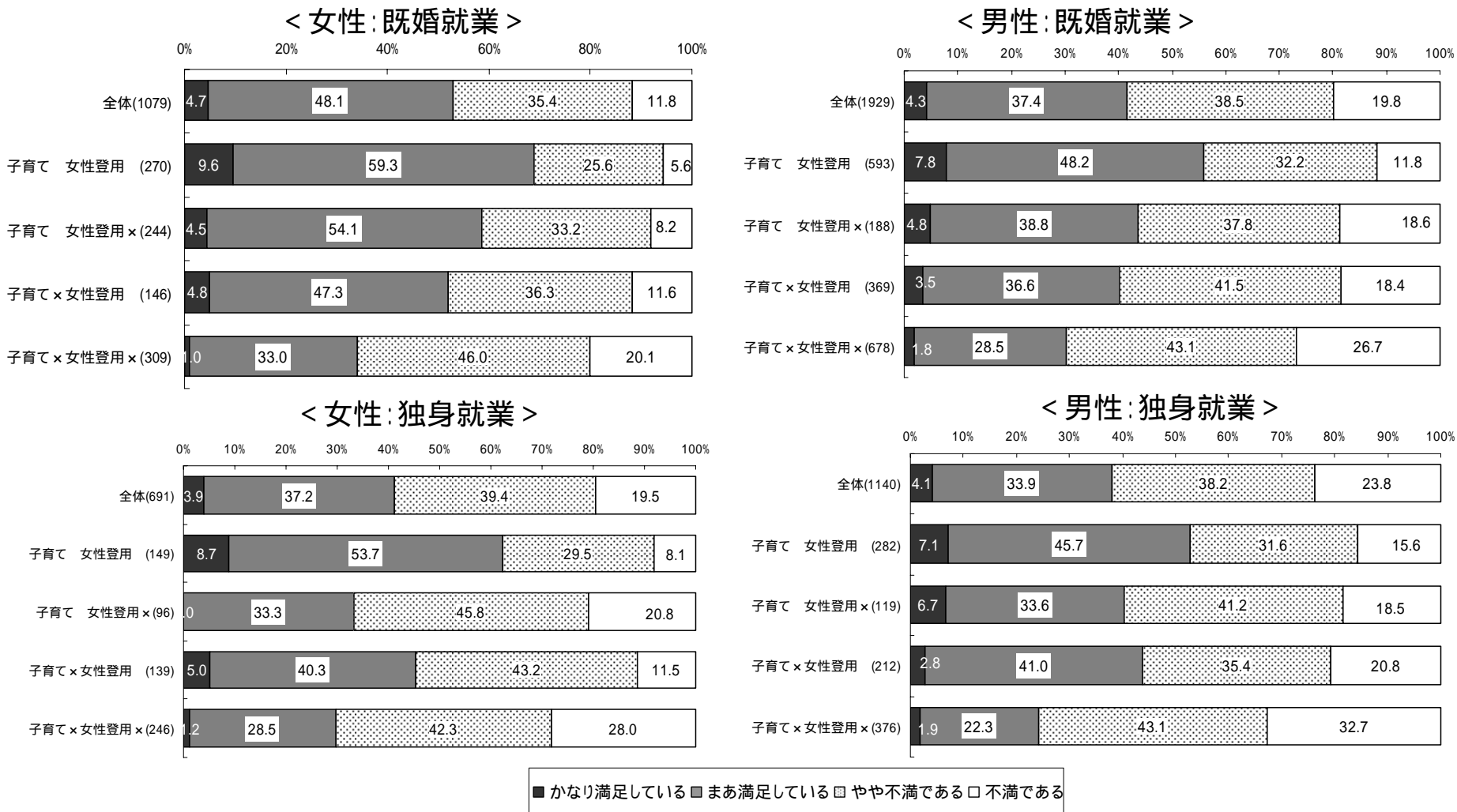


(備考)調査対象:企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人

資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」平成17年1月実施。

子育てする人が働きやすく、女性が男性と同じように昇進・昇格機会のある職場環境は、既婚・独身を問わず男女の「仕事の満足度(図表3)」「仕事への意欲(図表4)」「ワーク・ライフ・バランス実現度」により影響(図表5)。

図表3 職場環境(子育てしやすい、女性登用)^(注1)と仕事の満足度^(注2)



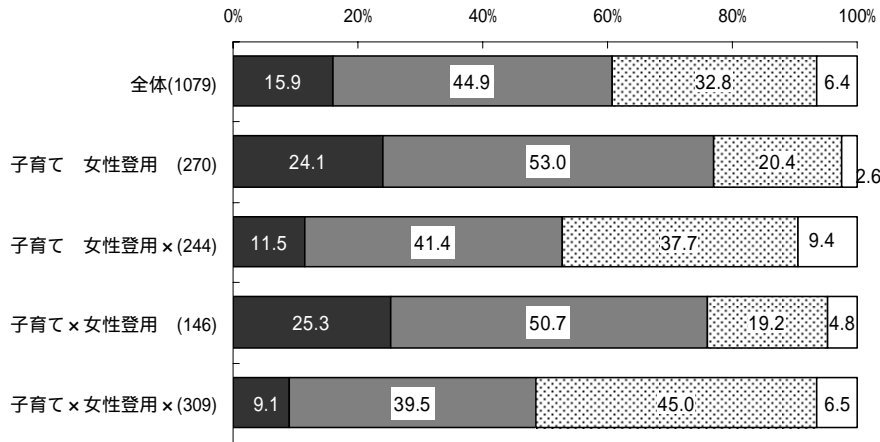
(注1)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

(注2)「仕事の満足度」:「あなたは、ご自分の生活や仕事について満足していますか、それとも不満ですか」への「仕事」についての回答

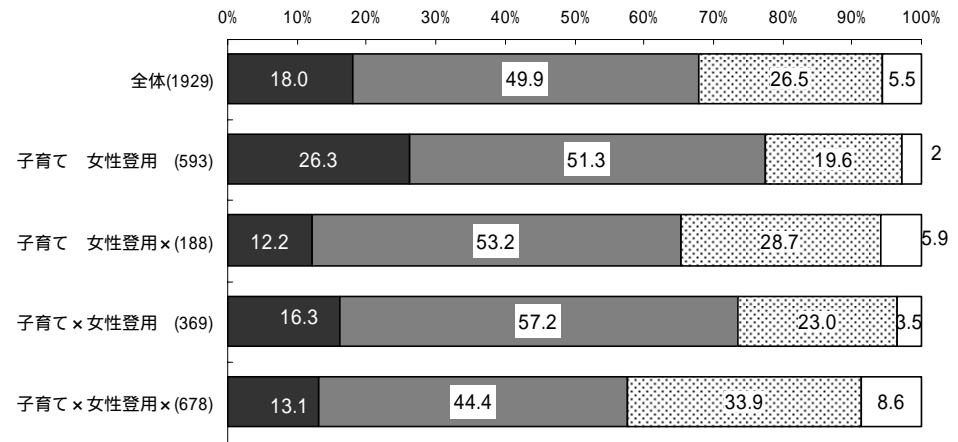
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

図表4 職場環境(子育てしやすい、女性登用)^(注3)と仕事への意欲^(注4)

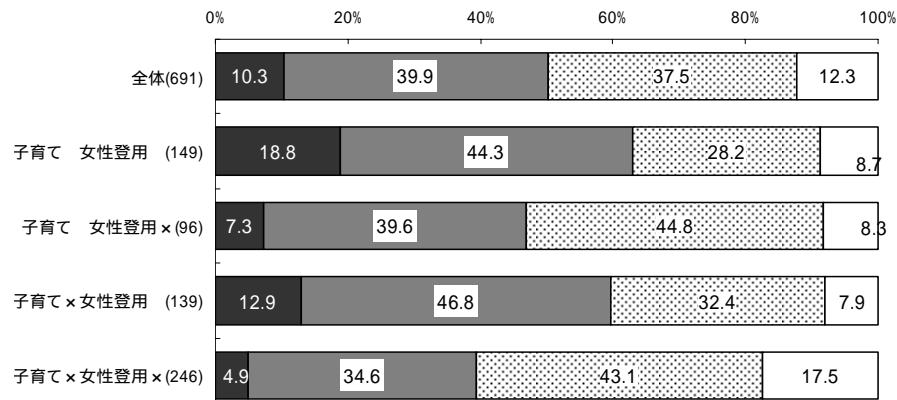
< 女性:既婚就業 >



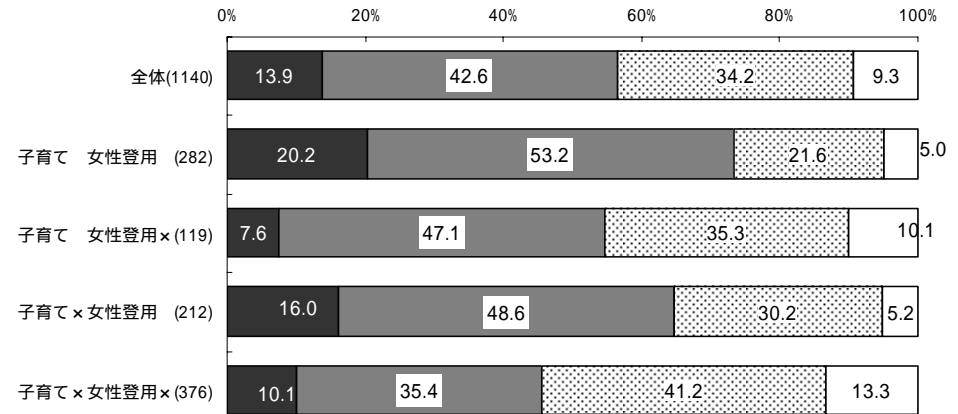
< 男性:既婚就業 >



< 女性:独身就業 >



< 男性:独身就業 >



■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

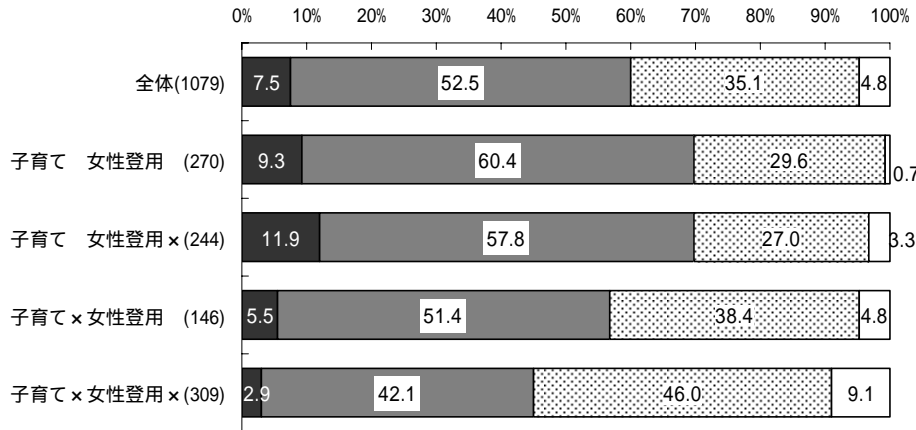
(注3)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

(注4)「仕事への意欲」:「あなたは、いまの仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答

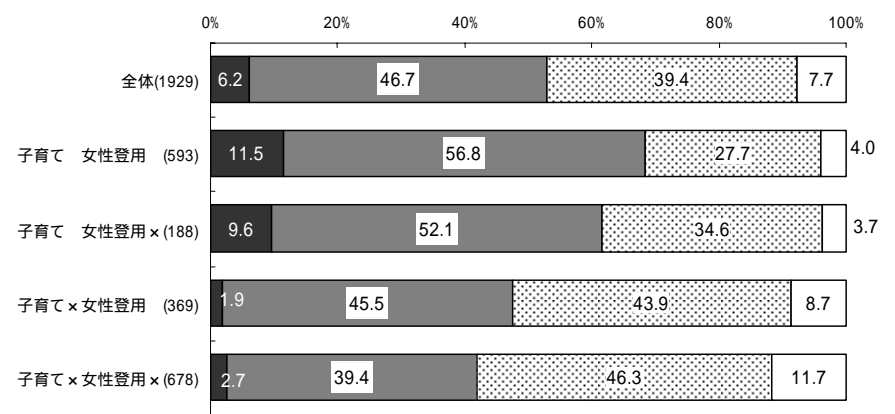
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

(注5) (注6)
 図表5 職場環境(子育てしやすい、女性登用)とワーク・ライフ・バランス実現度

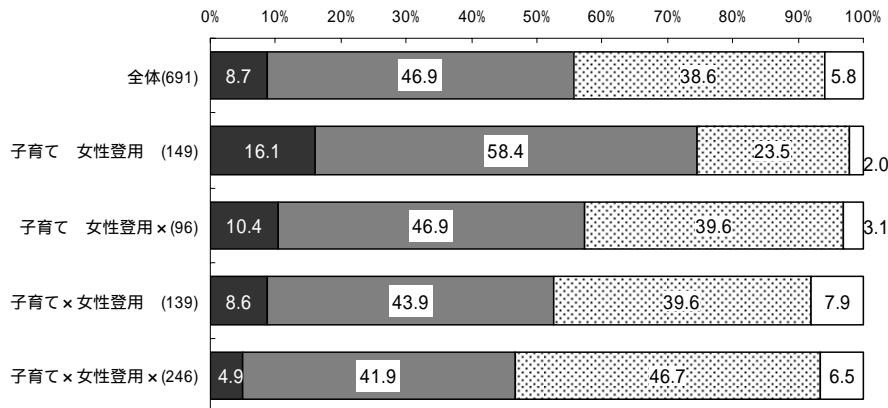
< 女性:既婚就業 >



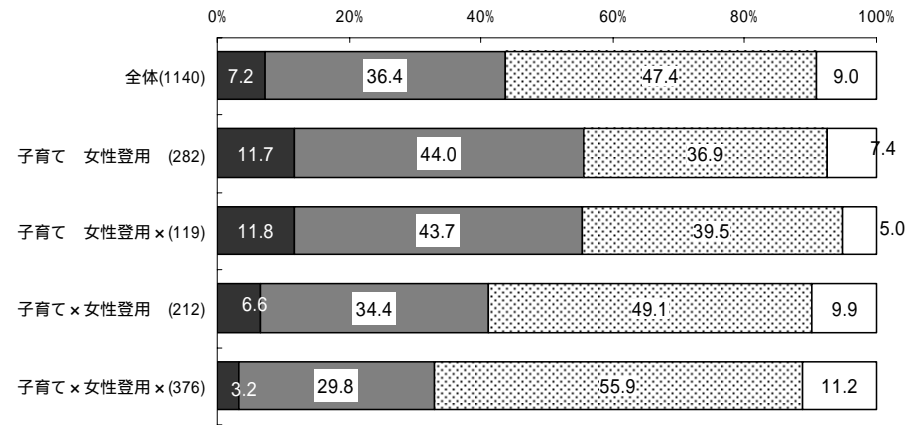
< 男性:既婚就業 >



< 女性:独身就業 >



< 男性:独身就業 >



■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

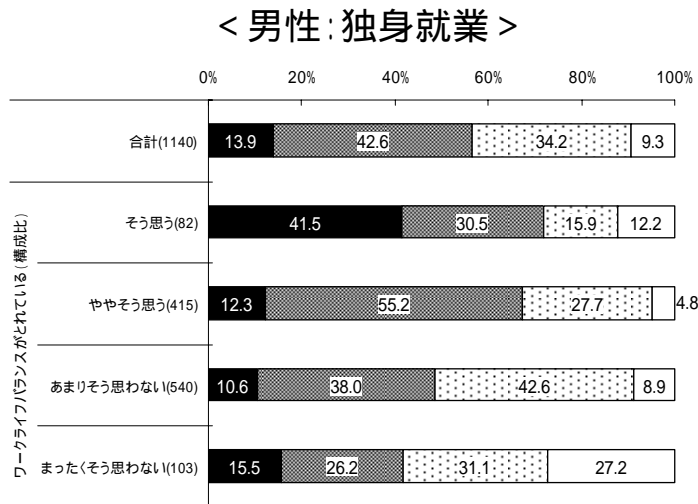
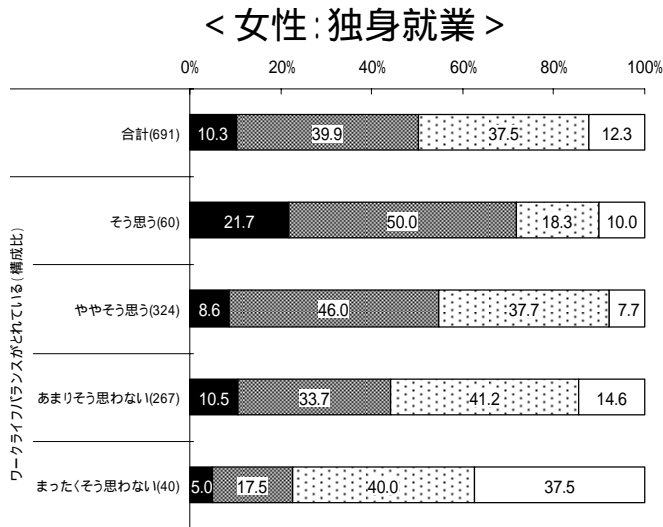
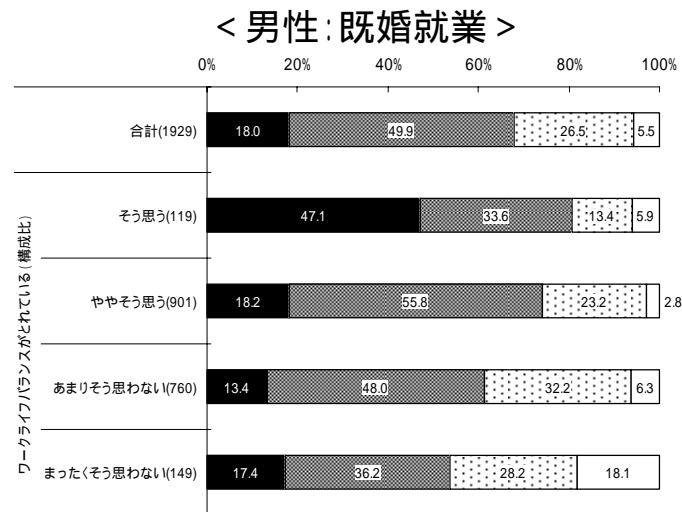
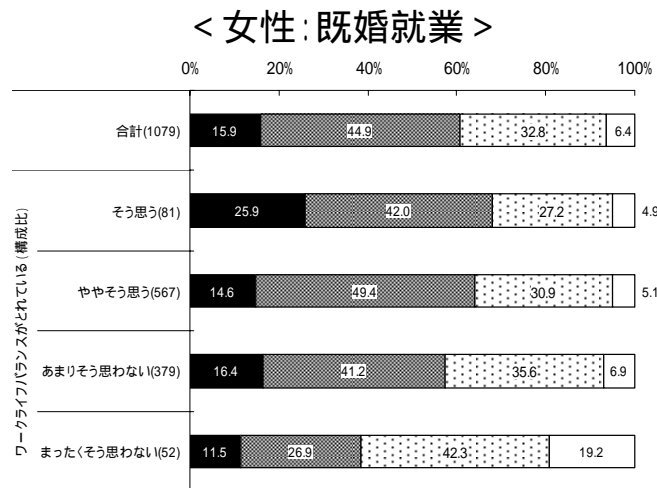
(注5)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

(注6)ワーク・ライフ・バランス実現度:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答

資料: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」平成18年1月実施。

既婚・独身を問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の
 方が仕事への意欲が高い(図表6)。

図表6 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲 ^(注7) ^(注8)



■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

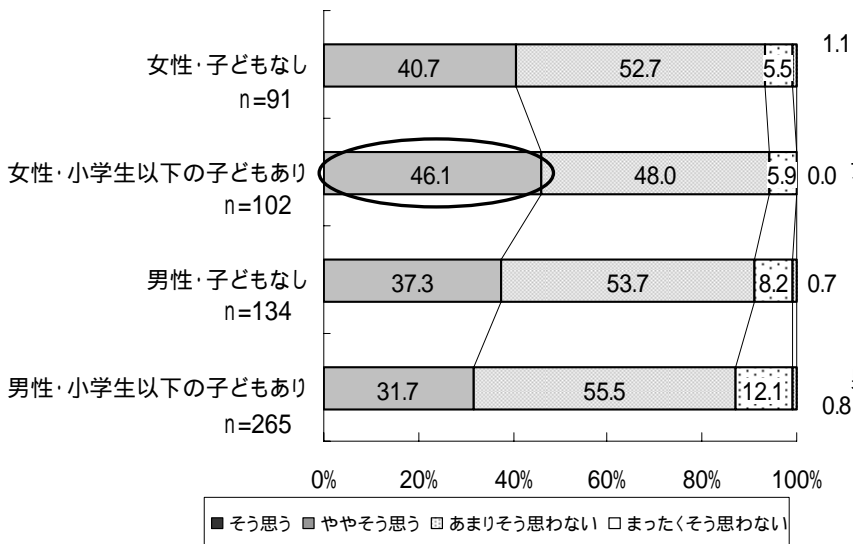
(注7)「ワーク・ライフ・バランス実現度」：「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。

(注8)「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

資料：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」平成18年1月実施。

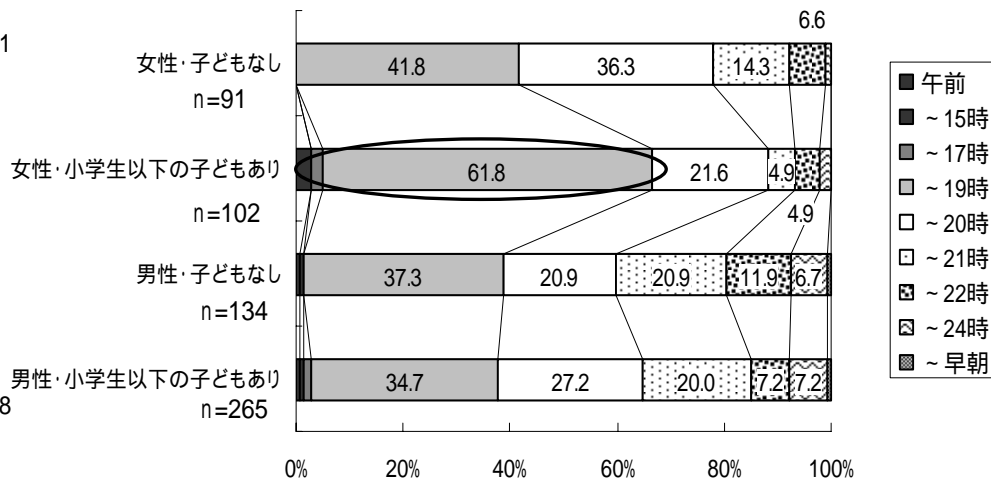
家事・育児の責任が女性にかかっている中で、子育てしながら働いている女性は、効率を強く意識している(図表7,8,9)。

図表7 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識^(注9)

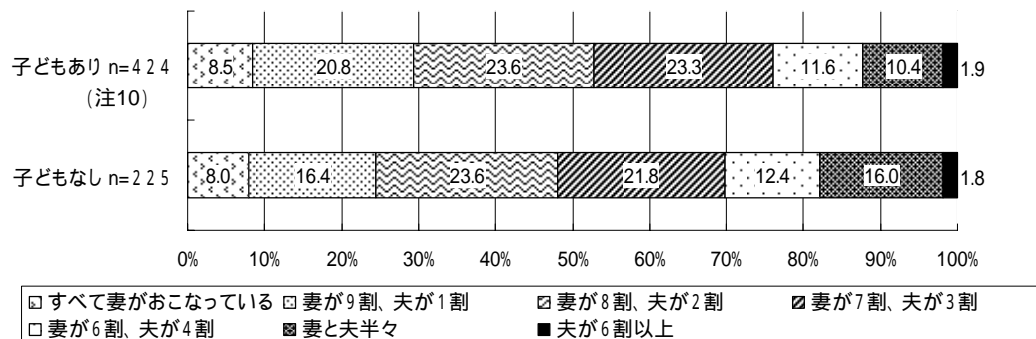


(注9) 「あなたは、普段、短い時間で仕事を効率よく進めることを意識していますか」への回答

図表8 夫婦ともに正規職員である既婚男女の帰宅時間



図表9 夫婦ともに正規職員である家庭の家事・育児分担割合



(注10) 小学生以上の子どもも含む。

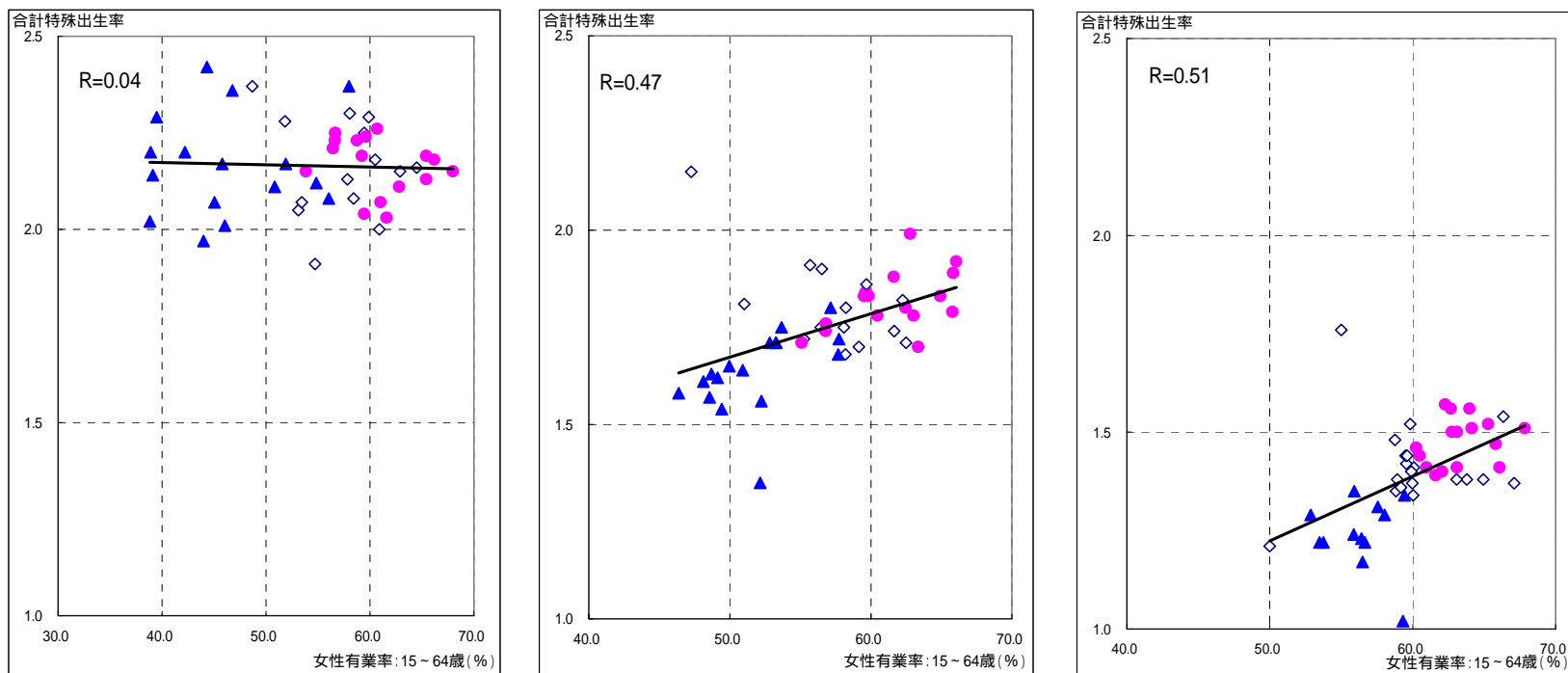
参考資料

- ・少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書より
- ・少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書より
- ・少子化と男女共同参画に関する提案より

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」より (男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 平成18年9月)

1 1971年時点では、女性有業率と合計特殊出生率の間に相関はみられないが、1987年、2002年時点では、女性有業率の高い都道府県の方が合計特殊出生率が高いという正の相関関係がみられる。1971時点で女性有業率の低い地域が2002年も女性有業率が低く、合計特殊出生率も大きく低下している。国際比較では出生率が回復してきている国があったのに対し、日本では、すべての都道府県で合計特殊出生率が低下傾向にある。女性が就労することと男女が子どもを産み育てることが両立するような社会環境の整備において、国内共通の課題があると考えられる。

図表1 都道府県における女性有業率と合計特殊出生率：1971年,87年,2002年



注) は、タイプ1(合計特殊出生率の減少率が小さく、出生率と女性有業率の水準が高い。 は、タイプ7(合計特殊出生率の減少率が大きく、出生率と女性有業率の水準が低い。)

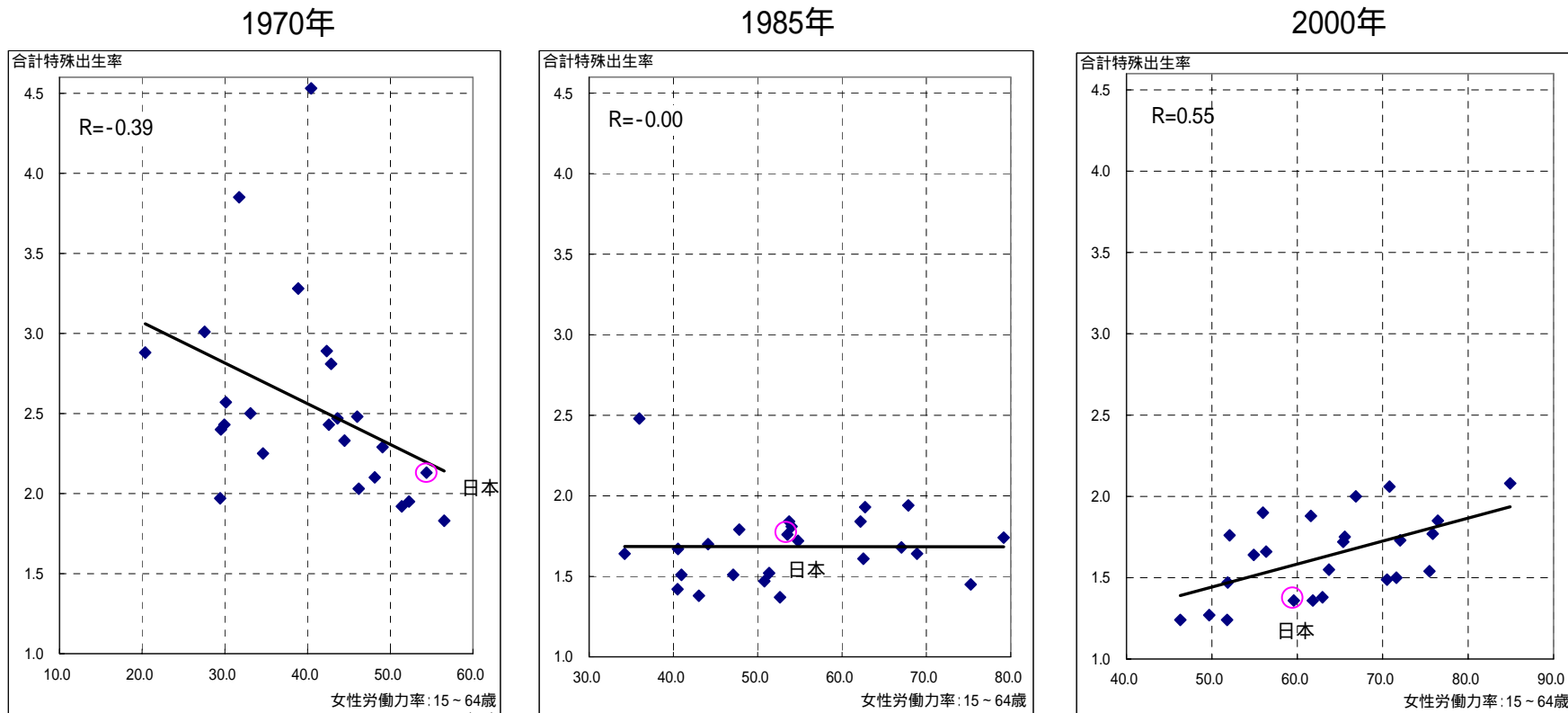
(資料)総務省「就業構造基本調査報告」、厚生労働省人口問題研究所「都道府県別人口の出生力に関する主要指標昭和45年～60年」、厚生労働省「人口動態統計」より作成。

「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」より

(男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 平成17年9月)

1 OECD諸国のデータによれば、1970年時点では、女性の労働力率の高い国ほど出生率が低いという傾向にあったのに対し、2000年時点では、女性の労働力率が高い国ほど、出生率が高いという傾向がみられた。このことから、労働力率と出生率は、どちらかが上がれば他方も上がるという固定的な関係ではなく、両者に関係する社会環境（施策、制度、価値観等）があるとみられる。

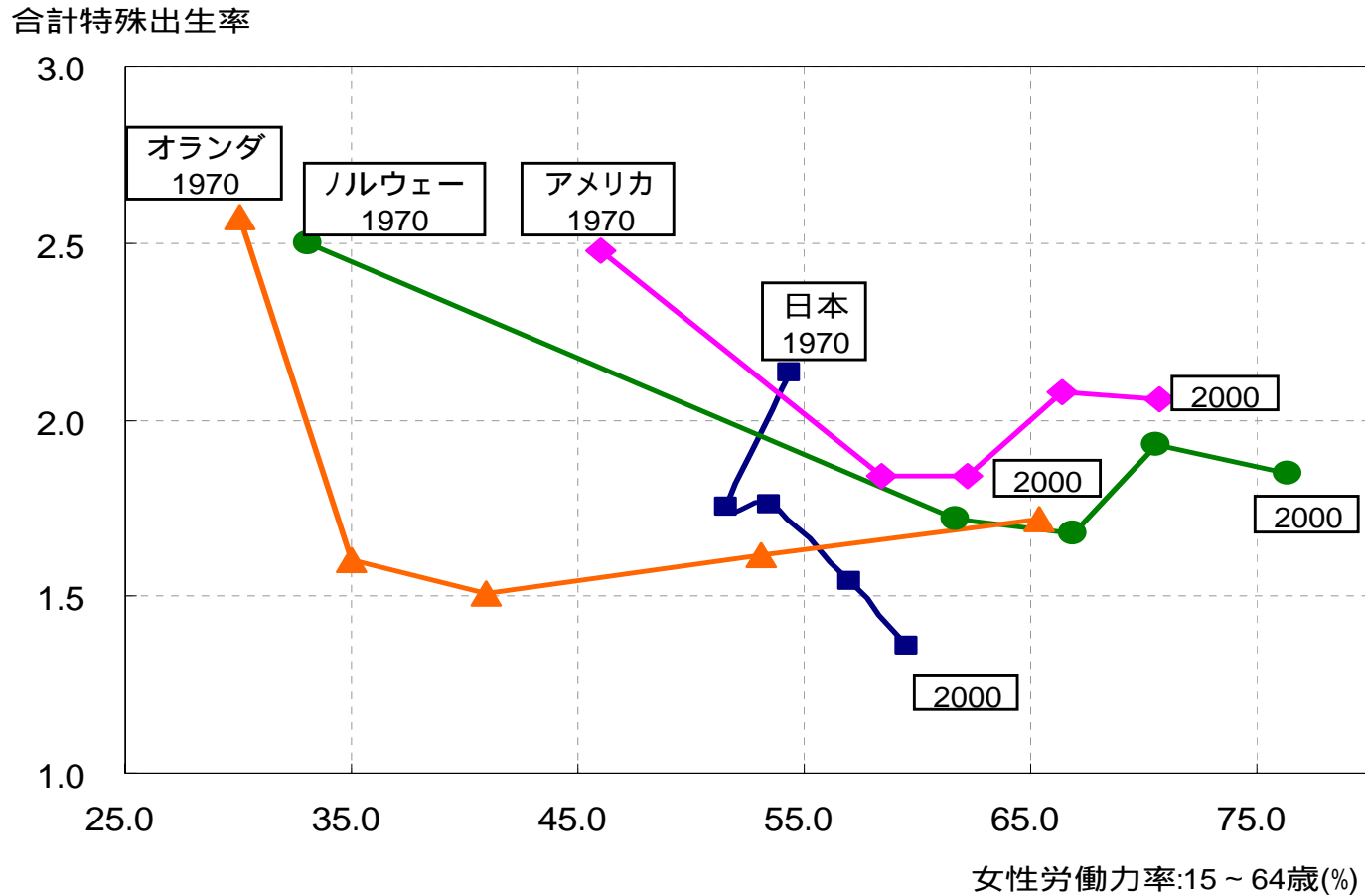
図表2 OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率：1970年,85年,2000年



(資料)Recent Demographic Developments in Europe 2004,日本:人口動態統計,オーストラリアBirths,No.3301,カナダ:Statistics Canada,韓国:Annual report on the Vital Statistics,ニュージーランド:Demographic trends,U.S.:National Vital Statistics Report, ILO Year Book of Labour Statisticsより作成。

2 日本は、1970年から2000年の女性労働力率の上昇幅が、24か国中最も小さい（日本：5.2ポイント増,24か国平均：23.3ポイント増）。一方、出生率の低下幅は平均レベルであり、小さくはない（日本：0.8ポイント減,24か国平均：0.9ポイント減）。

図表3 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率の推移

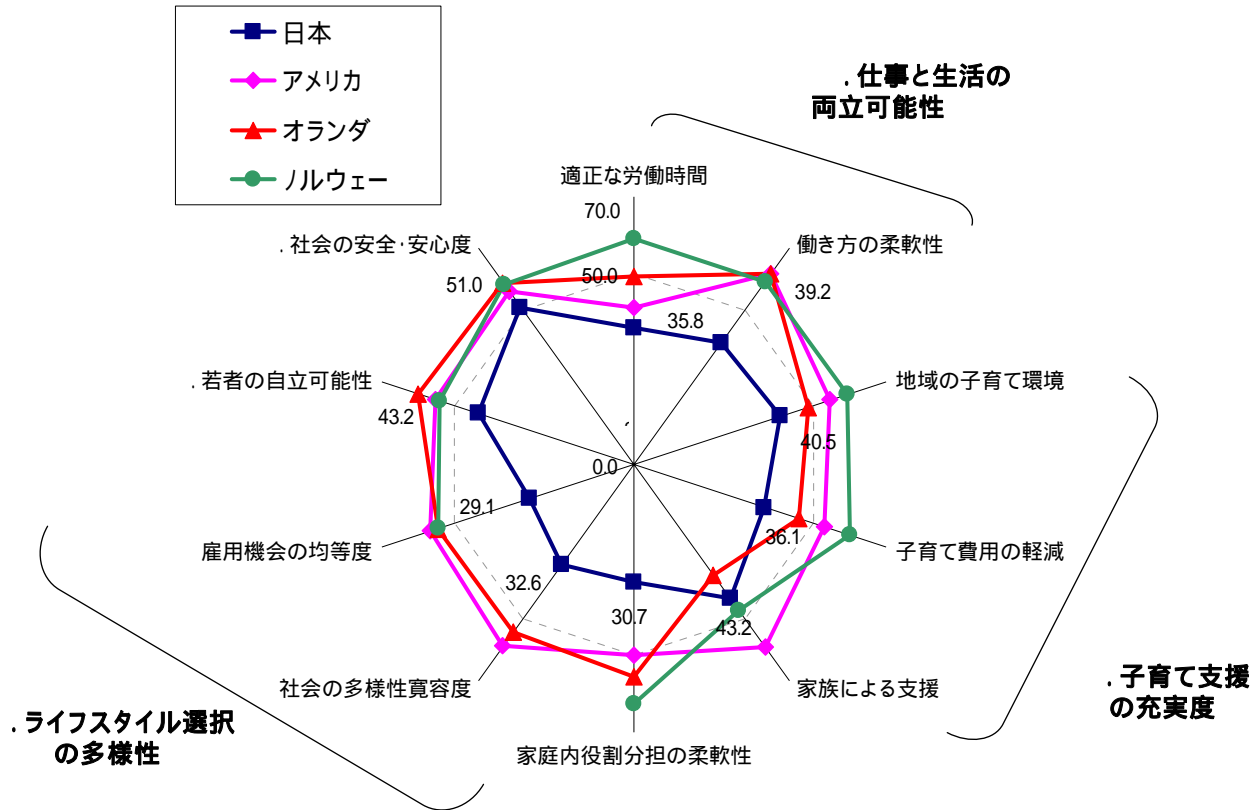


注:1970年,80年,85年,90年,2000年の5時点。

3 この20年間に女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国の社会環境には、男性を含めた働き方の見直しや保育所整備等の両立支援、固定的性別役割分担意識の解消や男性の家事・育児参加、雇用機会の均等などが進んでいるという特徴がある。

このことから、男女共同参画に関する施策の推進が、少子化対策にも資するものと考えられる。

図表4 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの社会環境指標



注1: 数値は、日本のスコア。70.0は、軸の最大値。50.0は、24か国の平均。
 注2: ノルウェーは「社会の多様性寛容度」に関するデータが取れていない。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直し

【背景】

女性の就業継続や再就業が困難な状況

雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差

子育て世代・未婚者・中高年層～生活時間を必要とする様々な理由～

【施策の方向性】

生活の質を高める働き方の実現

ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現

正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善

個人・組織の双方にメリットのある取組

国民の認識の改革

【具体的施策】

個人の意識啓発・能力開発にかかる施策

- ・働き方に関する意識啓発、男性を中心とした家庭・地域への参画に関する意識啓発、多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供、多様な就労類型に応じた能力開発支援

組織の雇用環境整備にかかる施策

- ・組織のトップ・管理職の意識啓発、マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組
- ・正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援

関連する法・制度の整備にかかる施策等

- ・短時間労働者の処遇等雇用管理の改善、短時間正社員など公正な処遇が図られた多様な働き方の導入、育児休業中の所得保障のあり方検討、長時間にわたる時間外労働の減少、年次有給休暇の取得率の増加、女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進 等

子育て世代の両立支援を契機とする
すべての人を対象とした仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス) 施策の推進