

少子化と男女共同参画に関する専門調査会（平成16年7月～平成19年2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。
- ◇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ると考えられる。
- ◇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

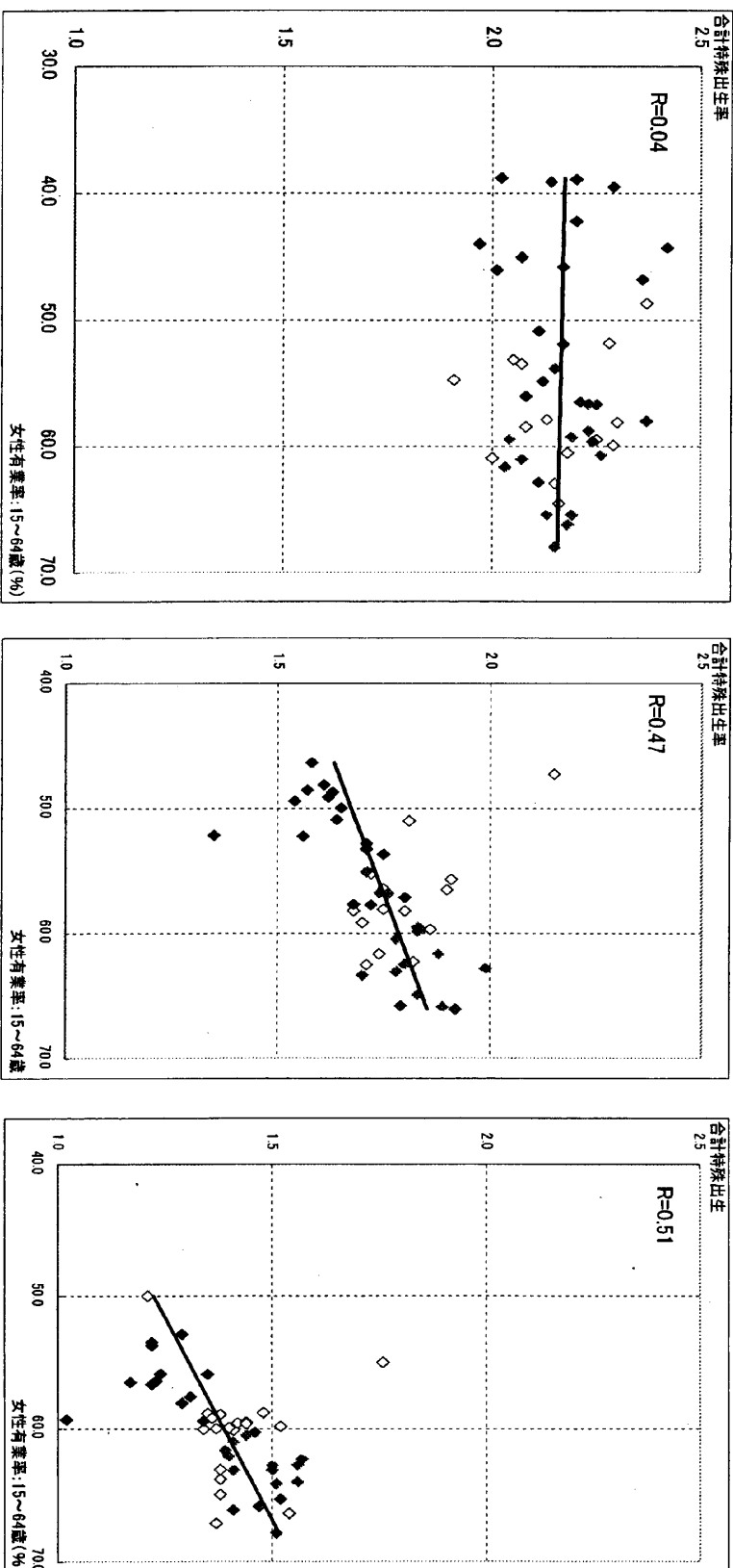
「少子化と男女共同参画に関する提案」（平成18年5月）より

＜報告＞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（平成18年12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」の結果概要（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年時点で女性有業率の低い地域が2002年で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)ピンク字は、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。青字は、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)「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 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)より

2 47都道府県を合計特殊出生率の変化率と水準、女性有業率の水準を用いて類型化したところ、両極の2つのグループに大きく分かれた。合計特殊出生率の減少率が小さく、水準が比較的高く維持されている地域の多くは、女性有業率の水準も高く、逆に、合計特殊出生率の減少率が大きく、水準が低い地域の多くは、女性有業率の水準も低いことが、この分類からも見てとれる。

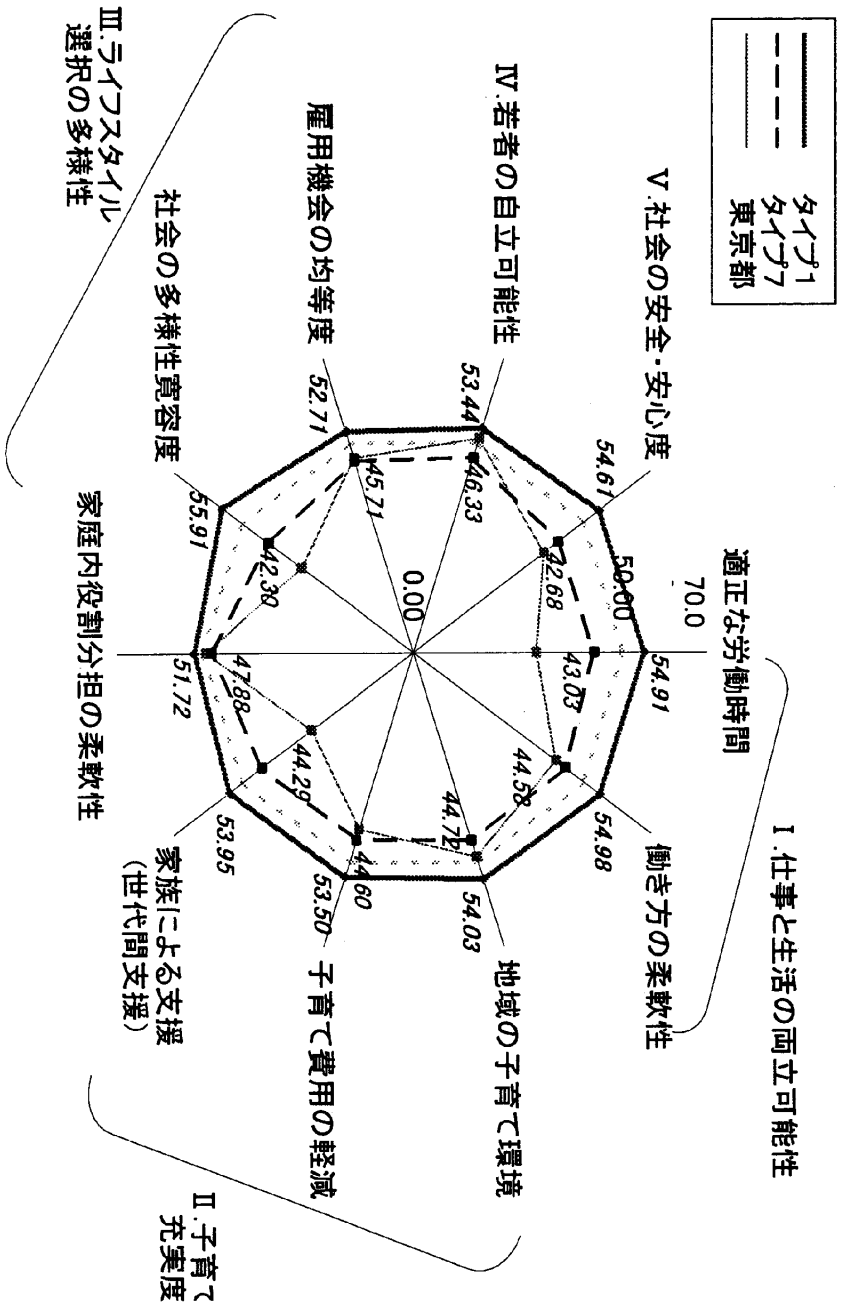
図表2 都道府県のタイプ別分類

合計特殊出生率の減少率(1982-2002)	平均以下				平均より上		
合計特殊出生率の水準(2002年)	平均以上		平均未満		平均以上	平均未満	
女性有業率の水準(2002年の水準)	平均以上	平均未満	平均以上	平均未満	平均以上	平均以上	平均未満
タイプ名	タイプ1	タイプ2	タイプ3	タイプ4	タイプ5	タイプ6	タイプ7
都道府県名	熊本県、山形県、長野県、佐賀県、青森県、山梨県、福島県、富山県、鳥取県、岩手県、宮崎県、福井県、三重県、島根県、群馬県、三静岡県	香川県、大分県、山口県、長崎県、鹿児島県、岡山県、鹿兒島県、岡山県、沖縄県	岐阜県、高知県	秋田県、愛知県	滋賀県、栃木県	新潟県、石川県	徳島県、大阪府、愛媛県、北海道、和歌山県、福岡県、兵庫県、茨城県、広島県、神奈川県、東京都、京都府、宮城県、埼玉県、千葉県、奈良県

(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」(平成18年9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)より

3 出生率・女性有業率の水準が低く、出生率の減少率が大きい「タイプ1」は、社会環境全般について、47都道府県の平均(50)よりも低い水準である。特に、出生率との相関が高い「適正な労働時間」、「家族による支援(世代間支援)」、「社会の多様性寛容度」の3分野は、他の6タイプの地域と比べて最もスコアが低い。この3分野のスコアは、「タイプ1」のほとんどの県で共通して高く、一方、「タイプ7」の中でも最も出生率の低い東京都では、特に低くなっている。

図表3 タイプ1とタイプ7および東京都の社会環境指標



(注) 1. 太字斜体は、タイプ1のスコア。斜体はタイプ7のスコア。2. 50.00は47都道府県の平均スコア。  
 (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」(平成18年9月 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)より

4 日本の社会環境の時系列変化をみた場合、両立支援の視点から改善傾向がみられる指標分野についても、国際的には依然水準が低いことを踏まえ、今後も、着実に環境整備を進める必要がある。  
 環境が厳しくなっている指標分野については、積極的な取組の推進や、対応の見直しが求められる。具体的には、三世代同居率の減少などにより「家族による支援（世代間支援）」が低下しており、地域における社会的な支援体制を構築することの必要性がさらに増している。また、先進国の中で特に日本の水準が低い分野である「適正な労働時間」や、女性や若者の非正規化による雇用の不安定化の進展への対応が強く求められる

図表4 両立支援環境を改善させる方向に推移していると考えられる指標※[1]

II 子育て支援の充実度	1 地域の子育て環境	5 保育利用の容易さ 7 地域活動への参加度
	III ライフスタイル選択の多様性	1 家庭内役割分担の柔軟性
	3 雇用機会の均等度	

図表5 両立支援環境を厳しくする方向に推移している考えられる指標

I 仕事と生活の両立可能性	1 適正な労働時間 (過度の長時間労働でないこと)	1 労働時間の短さ 2 帰宅時間の早さ(平日 19時在宅率)
	II 子育て支援の充実度	3 家族による支援 (世代間支援)
III ライフスタイル選択の多様性	3 雇用機会の均等度	18 女性正社員率の高さ
IV 若者の自立可能性		21 若者の雇用不安の低さ(若年失業率) 22 若者の雇用安定度(若年非正規比率)
	V 社会の安全・安心度	24 自殺増加率の低さ 26 雇用不安の低さ(失業率)

※1 各指標は、合計特殊出生率と女性有業率(15～64歳)との間に正の相関関係がみられる。ただし、「13 男性の家事・育児への参加度」は、合計特殊出生率との間にのみ、「21 若者の雇用不安の低さ」は女性有業率との間にのみ、正の相関がみられる。 5

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」。
- ◇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

- ◇子育てする人が動きやすく、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」に高い影響。
- ◇既婚独身問わず男女共に、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。
- ◇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。

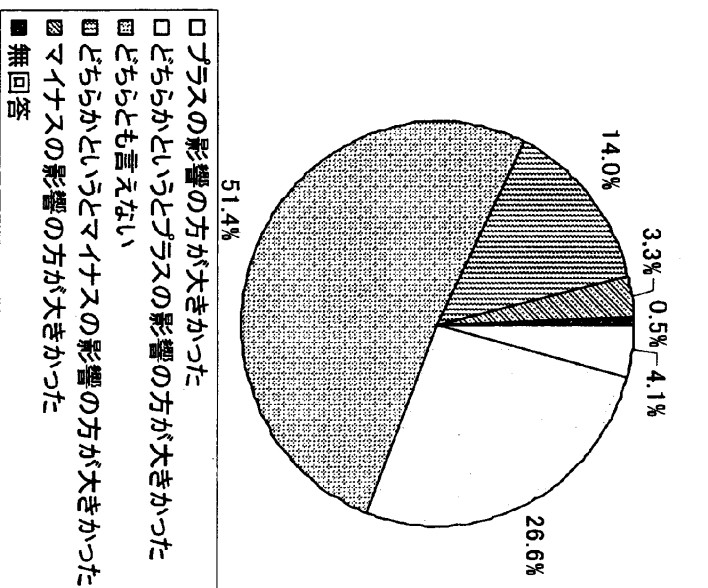
まとめ

- ◆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ふ意味で重要。
- ◆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。

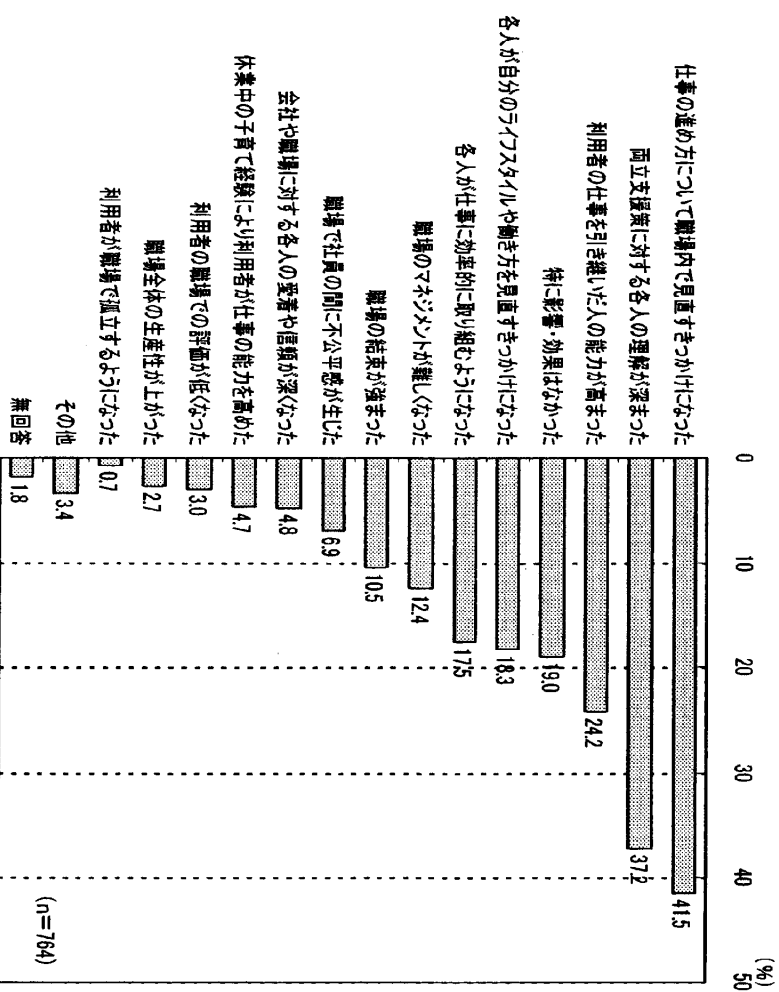
◇両立支援制度の利用は、総合的には、職場に「プラスの影響の方が大きい」。具体的には、「仕事の進め方について見直すきっかけになっている(図表6,7)。

「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6 総合的影響



図表7 具体的な影響

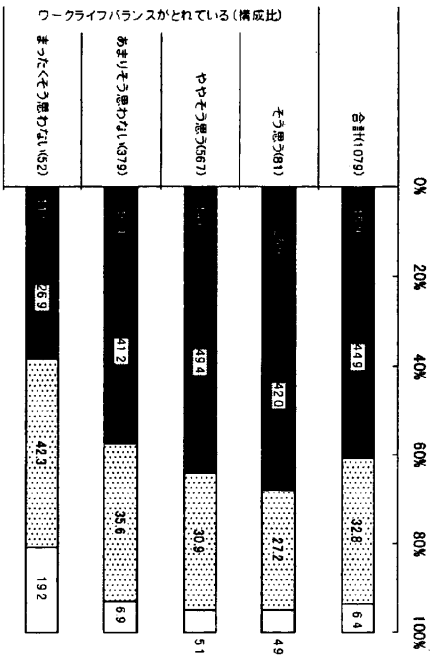


(備考)・調査対象:企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人  
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」平成17年1月実施。

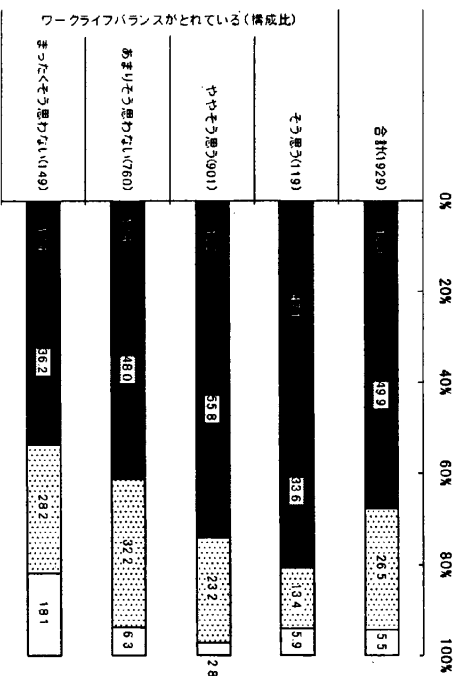
◇既婚・独身を問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じているの方が仕事への意欲が高い(図表8)。

図表8 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲 (注1) (注2)

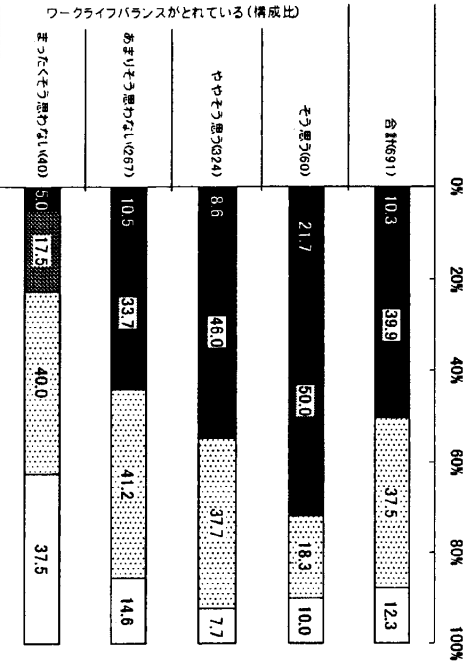
<女性：既婚就業>



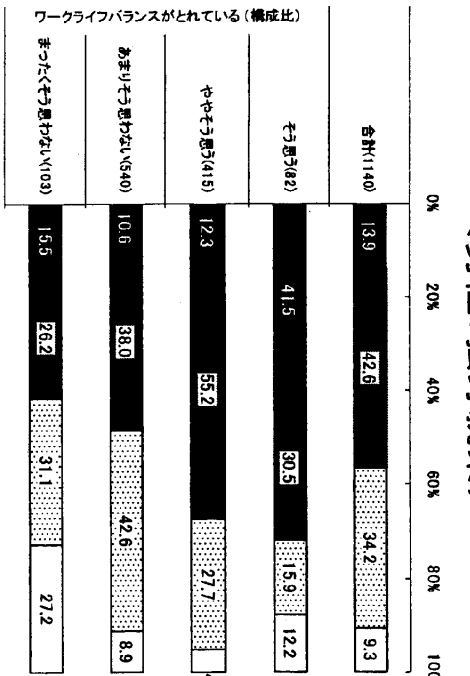
<男性：既婚就業>



<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1)「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、うまくできていると思いますか」への回答。  
 (注2)「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。