

**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**

－男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響－

平成 18 年 12 月

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

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

-男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響-

目次

はじめに	1
1. 既存研究のポイント	3
2. 本調査会における調査結果にみる両立支援・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	17
まとめ	24

（参考）

1. 男女共同参画と経済・企業等をめぐる経済社会環境の時系列変化	参-1
2. 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概要	参-18
3. 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概要	参-20
4. 管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査結果概要	参-24
5. 男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概 要	参-50
6. 少子化と男女共同参画に関する提案「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」	参-71
7. 専門調査会委員名簿・検討状況	参-78

はじめに

少子化と男女共同参画に関する専門調査会においては、平成 16 年 10 月発足以来、女性の労働力率（有業率）と合計特殊出生率の関係の変化に着目するとともに、両者の関係に影響する「社会環境」のあり方を把握することを目的とした調査検討を行ってきた。平成 17 年 9 月に「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」を、平成 18 年 9 月には、日本国内の「社会環境」の時系列データや都道府県別データを用いた「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」を取りまとめた。国際比較及び国内分析いずれにおいても、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きているが、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。そして、両者に関する社会環境（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可能性が示唆されていた。とりわけ国内分析によって、具体的には総合的な両立支援策が必要であること、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」が大きな課題であることが示された。このような認識の下、本専門調査会は、平成 18 年 5 月に男女共同参画会議に対して「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」について提案を行った。

本専門調査会ではさらに、男女共同参画を促進する環境づくりが、女性、あるいは子育て世代のみならず、経済活動にも良い影響を与えうるのではないかとの問題意識の下に、「男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響」をテーマとして調査審議を行った。

背景となる経済社会環境を時系列的にみると（データ及び詳細については参考編参照）、少子高齢化や人口減少が進展し、労働力人口の減少が見込まれる中で、女性の就労促進が期待されている。女性の就労をめぐる状況をみると、長期的にみて有業率は高まっており、その中で雇用者として企業等で働く割合が高まっている。また、性別役割分担意識が徐々に解消され、女性の働き方についても継続就業に同意する見方が増えている。こうしたなかで、保育サービスの充実や育児休業制度の普及など、主として雇用者として働く女性を対象とした両立支援策が進められている。

女性の労働力率は結婚・出産・子育て期に低下し M 字型を示すが、非労働力人口のうちの就業希望者も加えた潜在的労働力を見ると M 字のくぼみが小さくなるなど、就業希望はあるが実現できていない状況にある。また、再就業等の場合に限らず女性全体で非正規化が進展していること、徐々に改善はしているものの、男女の賃金格差の大きさや女性管理職割合の低さが国際的にも顕著なものであるなど、現実には女性が就労面で能力を十分に発揮できるような形で活躍しているとはいいがたい。男女を対象とした育児休業制度であっても、男性はきわめて低い取得率にとどまっている。出産前後の女性の就業を見ると、出産退職の割合は増加しており、第一子出産を機に約 7 割の女性が仕事を辞めている。生活時間をみると、男性は長時間労働の下、家事や育児に参加することが困難な状況となっている。

大半の就労者が雇用者として企業で働いている現状では、男女の雇用者を対象とした含めた企業が両立支援策やワーク・ライフ・バランスの促進、さらには女性の登用などにいかに取り組むかが、職場や家庭での男女共同参画にとってカギとなる。企業にとってこうした取り組みを行うか否かは経営にとってのプラスかマイナスで判断することとなろう。そこで、本専門調査会では、企業が取り組む両立支援策や雇用者のワーク・ライフ・バランスの促進、さらには女性の登用などが企業（職場）にとってどのような影響を与えるのかに焦点を当てて検討を行い、このたび報告書を取りまとめた。

1. 既存研究のポイント

企業が取り組む男女共同参画を促進する環境づくり（両立支援策・ワーク・ライフ・バランス・女性の登用等）が企業（職場）に対してどのような影響を与えるかに関する既存研究のうち、影響について定量的な調査結果が示されているものを中心に採り上げる。それらの先行研究は概ね、①女性の登用と企業経営の関係、②両立支援環境と企業経営の関係、③女性を含む多様な人材活用と企業戦略に分類することができる。

① 女性の登用と企業経営との関係

女性を積極的に登用している企業は、人材育成・活用が進んでおり、そのことが、企業経営にもプラスの影響を及ぼしている可能性がある。

（経済産業省男女共同参画研究会「女性の活躍と企業実績」平成15年6月）

企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析の結果、利益率と女性比率の関係をみると、女性比率の高い企業は利益率が高い（あるいは利益率の高い企業ほど女性比率が高い）ことがわかった。しかし女性比率は見かけ上の要因であり、利益率に貢献している真の要因は企業固有の風土や人事・労務管理施策と考えられる。女性が活躍でき、経営成果も良好な優良企業は、「女性が活躍できる風土を持つ」、「女性を上手に使って利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い」企業であった（図表1）。利益率と相関がある要因は、「男女勤続年数格差が小さい」、「再雇用制度がある」、「女性管理職比率が高い」、「男女平均勤続年数が短い」などである。このうち、利益率を高める真の要因を探てみると、「男女勤続年数格差が小さい」と「再雇用制度がある」が有力なものと考えられる。

図表1 女性比率と利益率の関係

		女性比率	
		女性比率との正の相関	女性比率と無相関
利益率	利益率と正の相関	男女勤続年数格差が小さい★ 再雇用制度あり★ 女性管理職比率高い 男女平均勤続年数短い	
	利益率と無相関	総合職採用に占める女性割合高い 法定以上育休制度あり 残業時間短い フレックス・タイム制度がない 女性の転勤の可能性なし	昇進均等度高い 育休取得率高い 既婚率高い コース別人事制度あり

（注1）★は真の要因の有力候補

（注2）経済産業省「企業活動基本調査」の約26,000社のデータを用いて、利益率（ROA）と女性比率の関係を分析し、「就職四季報女子学生版」の約300社のデータを併用して、女性の活躍に関する人事・労務管理上の取組と女性比率及び利益率の関係を分析

（資料）経済産業省男女共同参画研究会「女性の活躍と企業実績」（平成15年6月）より作成

((財) 21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」平成16年3月)

課長に占める女性比率及び過去5年間の女性管理職の増減と、成長性指標と総合経営判断指標との間には概ね密接な関係がみられている(図表2)。

図表2 女性社員の基幹化と経営パフォーマンスとの関係

		総合経営判断指標	成長性指標	収益性指標
女性が占める比率「課長」	3%以上	3.16	135.3	165.6
	1%以上3%未満	2.83	117.7	163.5
	0%超1%未満	2.89	97.4	110.9
	0%	2.70	100.8	164.8
女性管理職の比率の増減	大幅に増えた	3.46	173.7	289.8
	やや増えた	2.94	110.9	144.1
	現状維持	2.71	102.6	161.7
	やや減った	2.64	93.1	66.5
	減った	2.00	83.5	67.3

(注) 1部、2部上場企業及び店頭銘柄、生命保険、損害保険等を含む3,347社を対象とし、455社が回答
(資料) ((財) 21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成16年3月)より作成。

② 両立支援環境と企業経営の関係

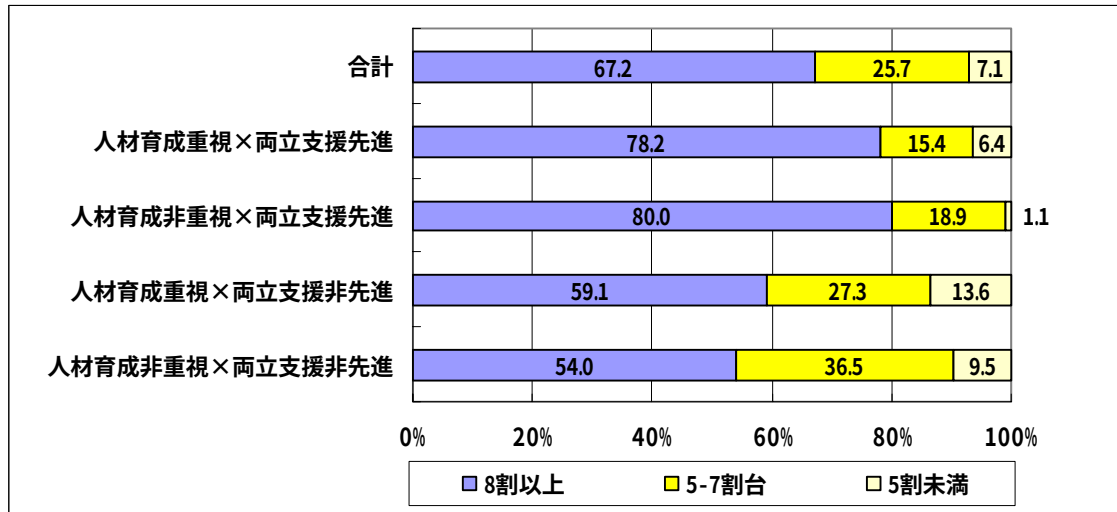
仕事と生活を両立させる環境を整備することは、女性の職場への定着をもたらすとともに、男女双方の仕事へのモチベーションを高めることになり、その結果、企業経営にもプラスの影響を及ぼしうる。

(株)ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」平成18年3月)

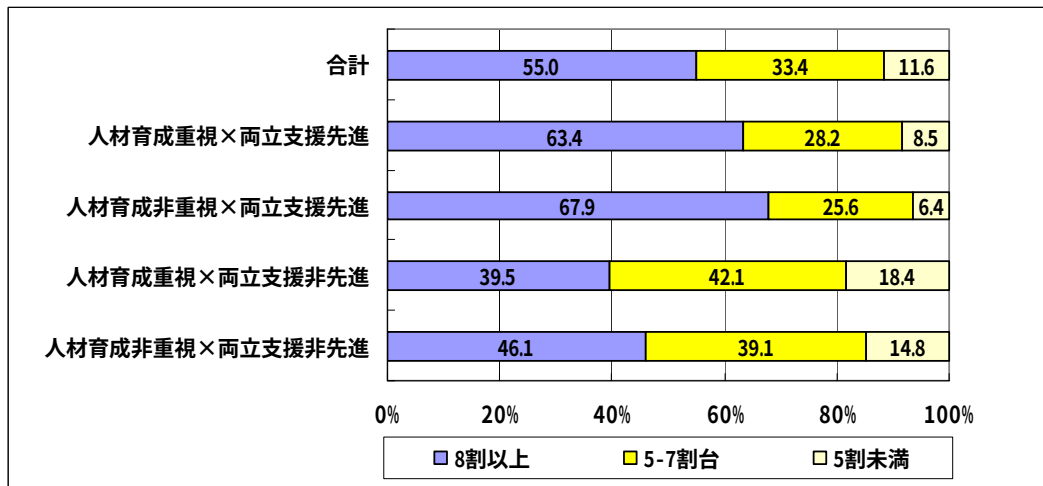
両立支援策の導入が進んでいる企業¹では、男女とも大卒正社員の定着率は高く、女性が出産後も就業継続する割合が高い(図表3-1、3-2、図表4)。また、両立支援策に人材育成策を組み合わせによって、従業員のモチベーションが最も高くなる傾向がある(図表5-1、5-2)。さらに、両立支援策のみでは業績への影響は特にみられないものの、人材育成策を組み合わせるとそれとの相乗効果で企業業績へのプラスの影響がみられる(図表6)。なお、両立支援の導入が進んでいるのは、女性比率が高いからとの指摘がなされることがあるが、同研究においては、両立支援の導入状況に対して女性比率は影響を与えていないことが示されている。

¹ 同研究では、両立支援策を導入する企業の要因(例：キャリア開発重視、男女均等施策に積極的等)を分析するにあたり、両立支援策導入に影響を与えるものとして、「企業規模」、「業種」、「女性比率」、「労働組合」をコントロール変数としている。両立支援策別導入企業の要因分析、両立支援策を多く整備している企業についての要因分析、両立支援の取組に積極的な企業の特性において、女性比率は有意な影響を与えていない。

図表3－1 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(男性)



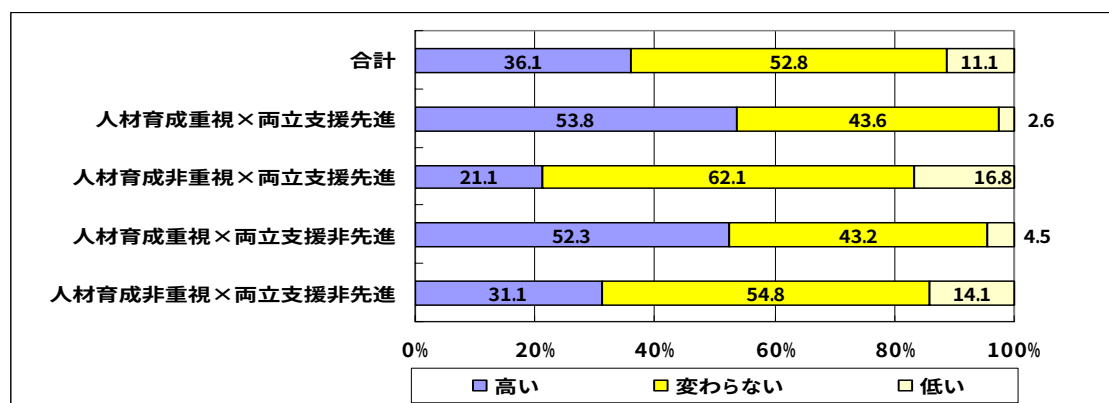
図表3－2 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(女性)



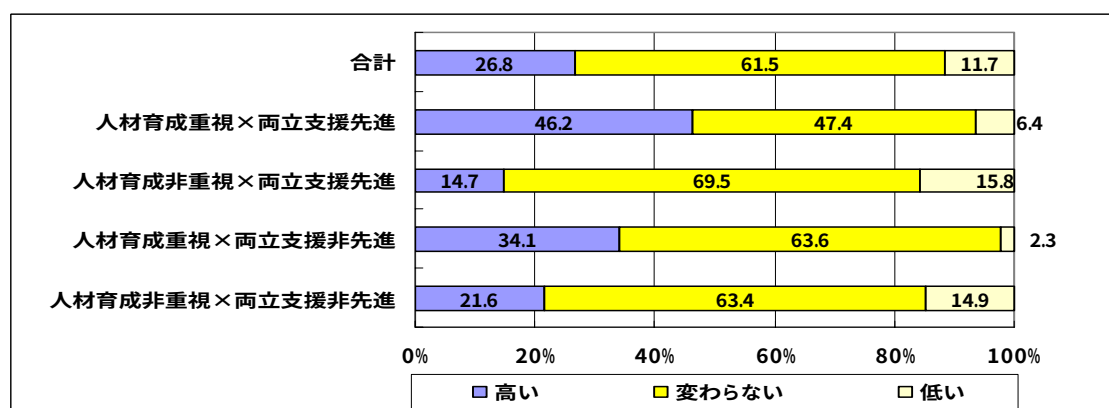
図表4 両立支援制度の導入状況別、女性正社員の就業継続のパターン

区分	調査数	全体	最も多い就業継続のパターン					無回答
			結婚や自己都合で退職	妊娠や出産を機に退職	育児休業を利用するが1～2年後に退職	育児休業を利用してその後も継続休業	出産後、育児休業を利用しないで継続就業	
全体	446	100.0	46.9	11.4	4.0	36.1	0.9	0.7
制度導入が進んでいる企業	193	100.0	35.8	9.8	2.6	50.3	0.5	1.0
制度導入が進んでいない企業	249	100.0	54.6	12.9	5.2	25.7	1.2	0.4

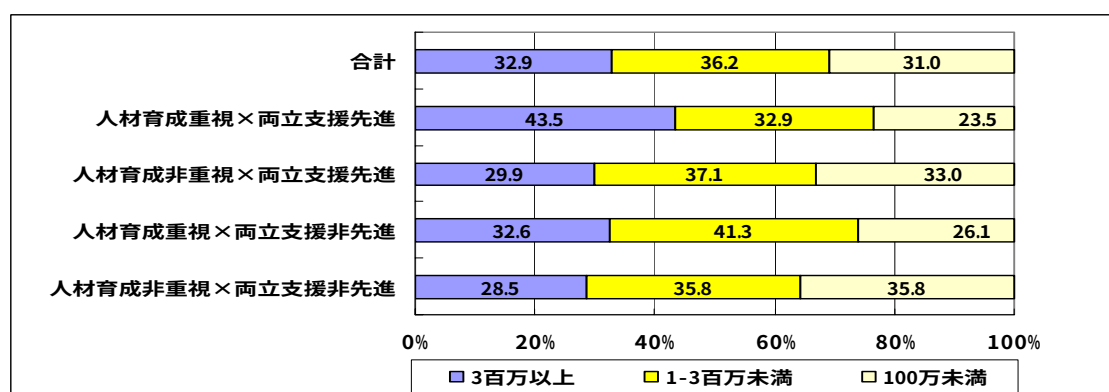
図表5－1 同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲 (男性)



図表5－2 同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲 (女性)



図表6 従業員1人当たり経常利益



(注1) 東洋経済新報社「会社四季報」を利用して、従業員数301～2000人規模の上場、未上場企業3,464社を対象とし、有効回答数は446社。施策の実施状況を企業レベルで把握することが可能で、職場の多様性が大きすぎない企業を対象に設定。

(注2) 企業規模で最も多かったのは「500人未満」で44.4%、次いで「500～1,000人未満」の36.5%、「1,000～1,500人未満」の10.1%、「1500人以上」の8.7%等となっている。

(注3) 主な業種で最も高い割合は「製造業」の42.4%。次いで「卸売・小売業」の18.6%、「建設業」12.8%、「サービス業」8.7%、「運輸業」4.7%、「情報通信業」3.6%、「金融・保険業、不動産業」3.6%、「飲食店、宿泊業」1.8%等となっている。

(資料) (株)ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成18年3月)より作成

(内閣府「少子化社会対策に関する企業の先進的事例研究」平成18年8月)

ワーク・ライフ・バランス施策²に先進的に取り組んでいると思われる20社³に対するインタビュー調査から、ワーク・ライフ・バランスの効果を探っている。ワーク・ライフ・バランス施策の最大の効果は従業員満足度の向上にあり、働きやすい職場づくりが従業員の士気の向上や能力の発揮に結びつき、それに加えて業務の効率化やコスト削減効果が得られた例も見られた

事 例

●採用を減らせることで、新人育成のコストが低減、OJTが高密度化(株式会社イノス⁴)

ワーク・ライフ・バランス施策の効果として最も大きいのは、従業員の平均勤続年数が延び、離職者が減少したために、採用しなければならない学生数を減らすことができ、新人を育成するコストを抑えることができたことである。従来は全従業員数の1割程度を新人として採用していたが、その数を減らすことができた。

また、採用する人数が減ったため、一人ひとりの新人に先輩従業員が接する時間も長くなり、先輩から後輩へのOJTの密度が高くなったため、新人従業員の能力の伸びも速くなっているように感じる

●ワーク・ライフ・バランス施策導入後に不良品率が劇的に低下(株式会社カミテ⁵)

一連のワーク・ライフ・バランス施策導入以前の不良品率は、製品10万個あたり1,000個程度であったが、現在では同30個を下回っている。

不良品の防止には、従業員のやる気、従業員同士のコミュニケーションの良さが非常に重要であり、ワーク・ライフ・バランス施策が職場の雰囲気改善し従業員の士気を高めたことが効果を上げたものと考えられる。

●会社説明会に集まる学生の量・質が向上(株式会社ふくや⁶)

会社説明会への学生の参加状況が変わってきた。かつては1回あたり40～50人しか集まらないこともあったが、近年は150～200人集まるようになっている。また学生からの質問内容も変わってきており、なぜISOを取得しているのかといった理念に関する質問も出てきている。女性だけではなく、男性応募者の質も向上していると感じられる。

² 上記「少子化社会対策に関する企業の先進的事例研究」によると、「ワーク・ライフ・バランス」(work-life balance)を直訳すると「仕事と生活の調和」となり、それに関する施策では、労働者が仕事一辺倒ではなく、それ以外の生活とうまくバランスがとれるようにするための施策を指すとされている。同報告書では、休業制度(育児休業、介護休業等)、休暇制度(看護休暇、配偶者出産休暇等)、働く時間の見直し(フレックスタイム制度、短時間勤務制度等)、働く場所の見直し(在宅勤務制度等)、その他(事業所内保育施設等)をワーク・ライフ・バランス施策として扱っている。

³ 従業員数300名以下が6社、300名超1000名以下が3社、1000名超が11社

⁴ イノス(情報サービス業、従業員103名、熊本県)

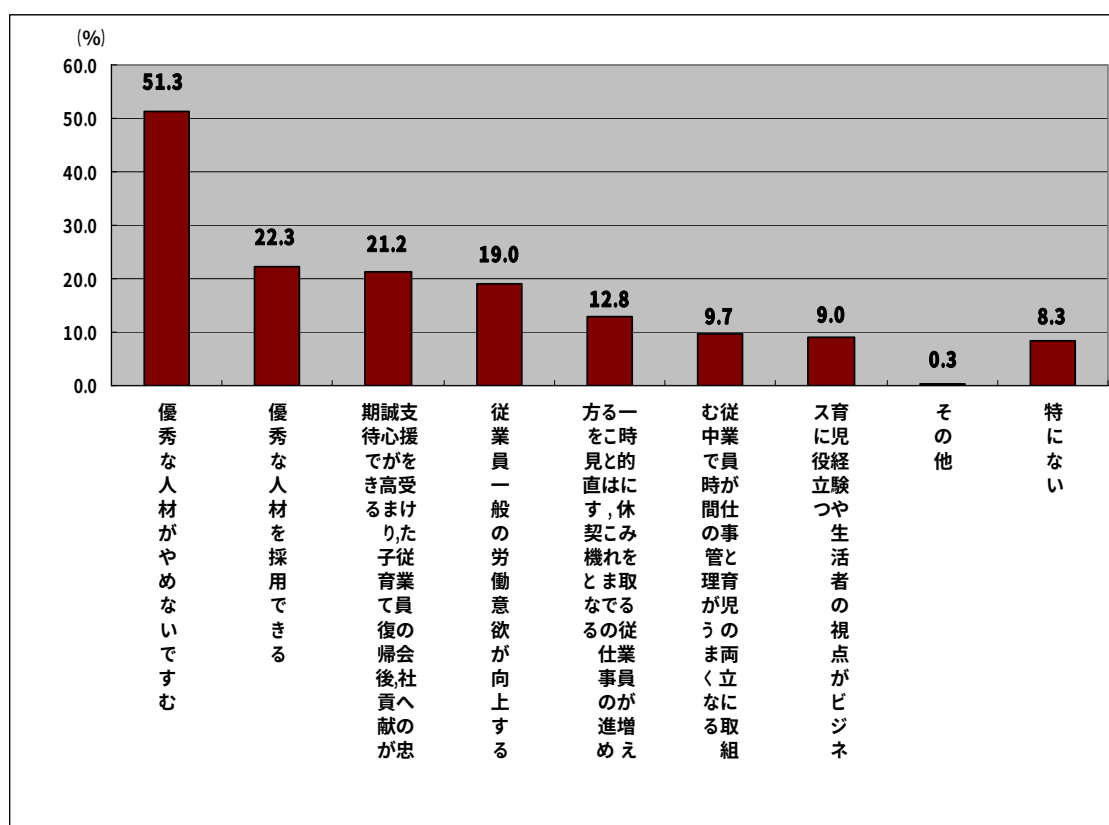
⁵ カミテ(プレス金型設計・製作及びプレス加工業、従業員30名、秋田県)

⁶ ふくや(食品製造販売業、従業員583名、福岡県)

（中小企業庁「中小企業白書」平成18年4月）

企業は、仕事と育児の両立支援策が、人材定着、人材確保、従業員の就業意欲向上を通じて企業業績の改善に貢献すると考えている（図表7）。また、大企業では制度が整っているものの、あまり利用されていない割合も高いのに対して、中小企業ほど、仕事と育児の両立支援に関して、従業員の個別の事情に応じて柔軟に対応している企業の割合が高い（図表8）。なお、従業員規模が小さい企業ほど、女性正社員の中で乳幼児期を過ぎた子どもを育てている世代（40歳代以上）の比率が高く、女性正社員一人当たりの子ども数が多いことが示されている（図表9）。

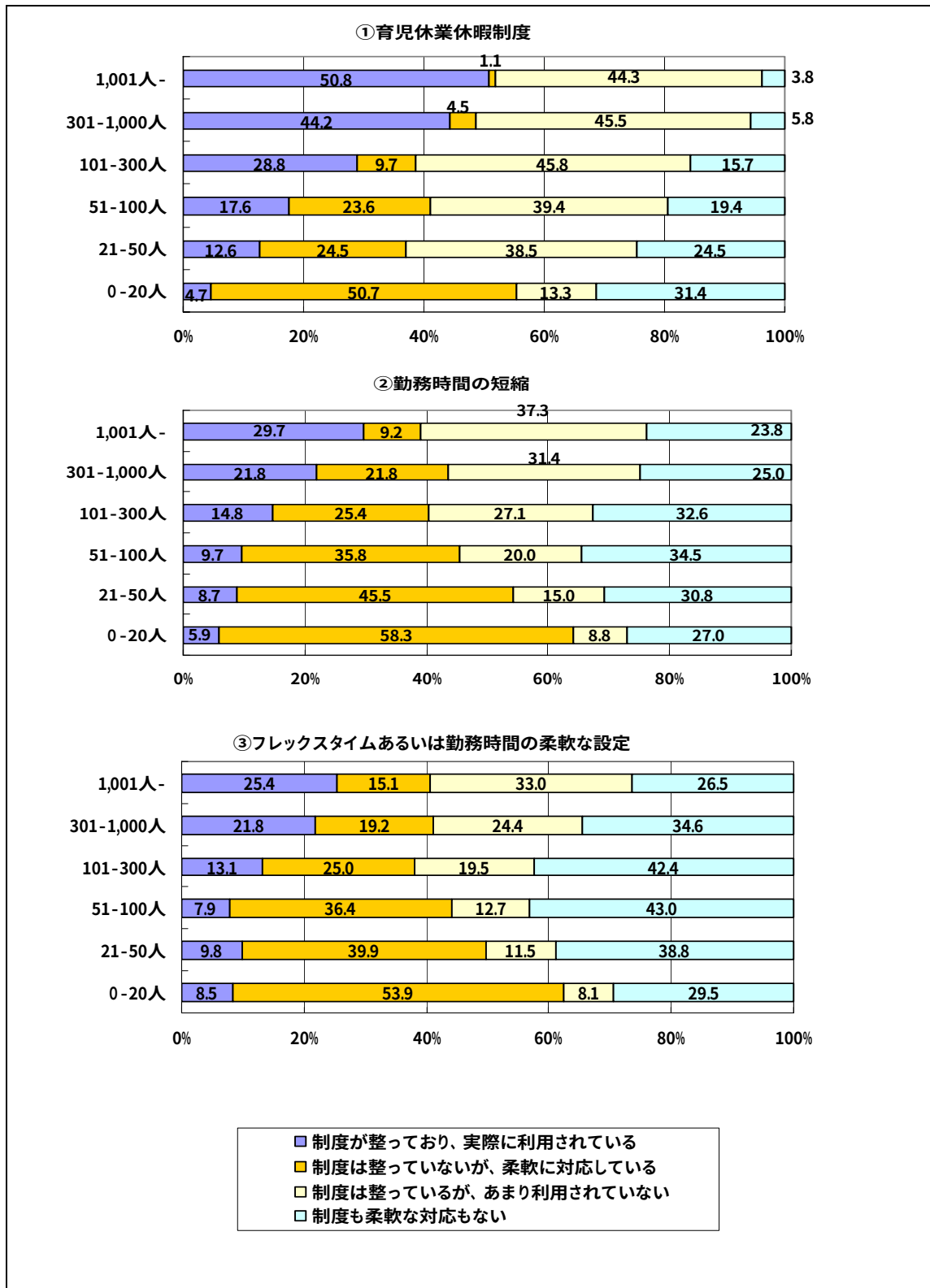
図表7 仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面



（注）「Yahoo!リサーチモニター」から抽出し、2,543企業（従業員規模別では、0～20人が1,529社、21～50人が282社、51～100人が163社、101人～300人が233社、301人～1000人が154社、1001人以上が182社となっている。）中、仕事と育児両立支援取組実施の企業業績への影響について「企業の業績には関係しない」と回答した企業を除いた2,006企業が回答。

（資料）㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」（「中小企業白書」（平成18年）に掲載）

図表8 仕事と育児の両立支援策の整備・利用状況(従業員規模別)



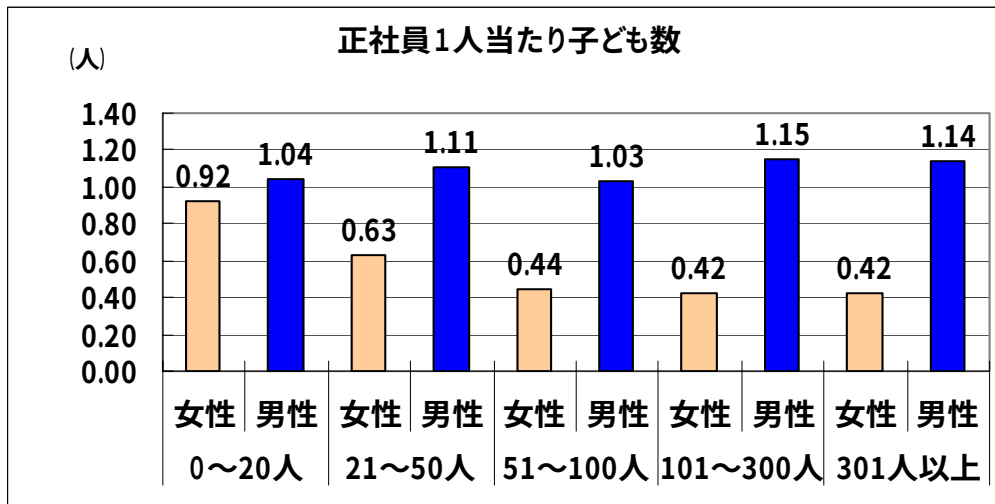
(注1) 「Yahoo!リサーチモニター」から抽出し、2,543企業が回答。

(注2) 従業員規模別では、0～20人が1,529社、21～50人が282社、51～100人が163社、101人～300人が233社、301人～1000人が154社、1001人以上が182社となっている。

(注3) 主な業種は「サービス業」が26.1%で最も高く、次いで「建設業」(13.0%)、「小売業」(11.5%)、「製造業(その他)」(10.6%)となっている。

(資料) ㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

図表9 従業員規模別に見た正社員1人当たり子ども数と正社員の年齢構成



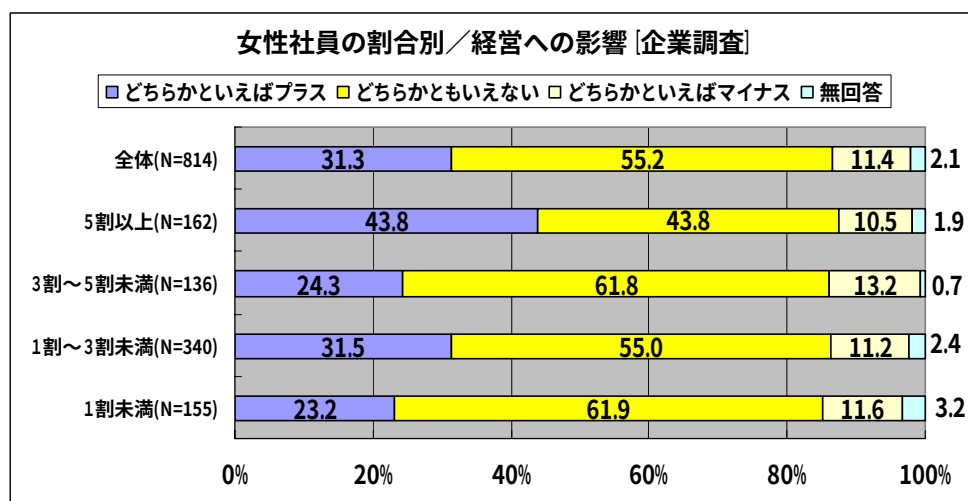
(注) 「Yahoo!リサーチモニター」から抽出し、4,915人が回答。

(資料) ㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

(財) こども未来財団「中小企業の子育て支援に関する調査」(平成13年度)

従業員の子育て支援を行うことが会社経営にプラスの影響をもたらすか、という問いに対して、約半数は「どちらともいえない」と回答したが、「どちらかといえばプラス」という回答は31.3%で「どちらかといえばマイナス」を約20ポイント上回っている。特に、女性従業員の割合が5割を超えている企業においては「どちらかといえばプラス」という評価が多くなっている(図表10)。

図表10 子育て支援の経営への影響(女性社員の割合別)



(注) 中小企業(正規従業員数5人以上300人未満)の福利厚生担当者3,200人を対象

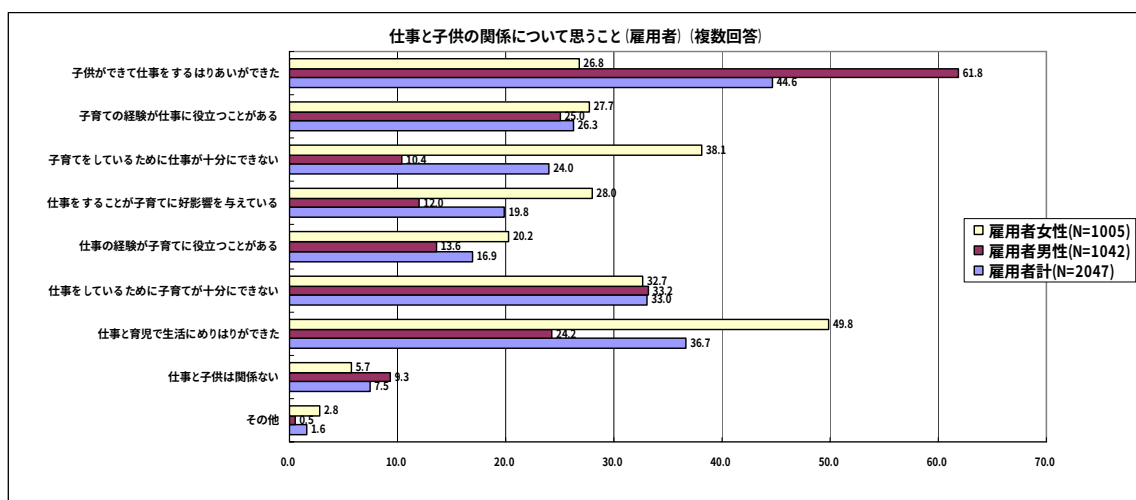
(資料) (財) こども未来財団「中小企業の子育て支援に関する調査」(平成13年度)より作成

(日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」平成15年7月)

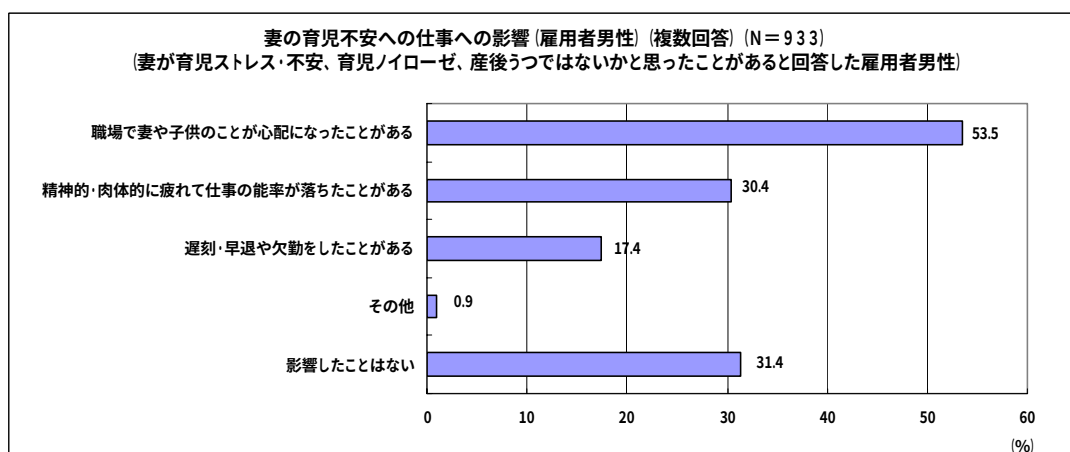
仕事と子供の関係について、雇用者男性では「子供ができて仕事をするのはやりがいができた」が約6割、雇用者女性では「仕事と育児で生活にめりはりができた」が約5割と、

それぞれ最も高い（図表11）。また、約7割の男性が妻の育児不安の仕事への影響を経験している（図表12）。

図表11 仕事と子供の関係について思うこと



図表12 妻の育児不安への仕事への影響



(注) 民間企業雇用者で就学前の子供がいる男女(図表11は男性のみ)を対象
(資料) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年7月)より作成

③ 女性を含む多様な人材活用と企業戦略

女性を含む多様な人材活用は、企業の長期戦略や社会的責任としても組み込まれる方向にある。

定量的な分析ではないが、いくつかの経済団体が、多様な人材活用やファミリーフレンドリーな職場環境を構築することを長期戦略や社会的責任の一環として、その取り組みの必要性を提言している。例えば、(社)日本経済団体連合会では、「『日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会』報告書」(平成14年5月)において、経営トップは、ダイバーシティ(多様な属性や価値・発想の取り入れ)を先行投資としてとらえる意識が必要であると提言しており、毎年発表している「経営労働政策委員会報告」でもその必要性について説いている。また、(社)経済同友会では、「第15回企業白書」(平成15年3月)において、CSR(企業の社会的責任)は企業にとってコストではなく企業の持続的な発展を図るための投資であり、企業のCSRの具体的実践のための評価

項目として、性別にとらわれない優れた人材の登用と活用、ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現を挙げている。

(参考) 両立支援環境の改善による経済社会全体への影響に関する研究

少子高齢化時代における労働力人口の減少等が見込まれるなかで、両立支援環境が整い、女性の活躍が進めば、企業を超えて経済社会の活力につながる。そのことは生活の質を高めることにもつながる。

(経済財政諮問会議「日本21世紀ビジョン」に関する専門調査会報告書 平成17年4月)

構造改革の先に実現する2030年の日本経済の姿を展望すると、多様な働き方が可能になる労働市場の整備により高齢者などの労働力率の高まり⁷が生産年齢人口（15歳～64歳）の減少を一定程度相殺する。技術革新や資源配分の効率化の結果、労働生産性が2%強上昇し、実質GDP成長率は1%台半ばの伸びとなる（図表13）。高齢化に伴う健康・医療分野、職業訓練や生涯学習など教育・訓練分野、家事・子育てサービスなどにおける新しい消費需要と、労働力不足への対応、環境・資源エネルギー問題克服等に向けた投資需要が拡大する。一人当たりGDPおよび実質消費は2%程度の伸びとなり、高い生活水準が維持される。

図表13 実質国内総支出(需要項目別)の伸びの展望

(年率%、[]は寄与度)

	2006-2012 年度	2013-2020年度		2021-2030年度	
		歳出抑制 ケース	歳出維持・ 国民負担 増ケース	歳出抑制 ケース	歳出維持・ 国民負担 増ケース
国内総支出	1台半ば	2程度		1台半ば	
民間最終消費支出	1強	2台半ば	2強	1台半ば	1台半ば
民間住宅	3程度	▲1半ば	▲1強	▲1強	▲2台半ば
民間企業設備	3弱	3弱	2台半ば	3弱	2台半ば
政府最終消費支出	1台半ば	2弱	3程度	1程度	2弱
公的固定資本形成	▲6弱	1程度	2弱	1程度	2弱
財貨・サービスの純輸出	[0程度]	[▲0強]	[▲0強]	[▲0程度]	[▲0強]
輸出	4強	2程度	2強	3弱	2程度
輸入	5程度	4台半ば	5弱	3強	3台半ば

(資料) 経済財政展望ワーキング・グループ「経済財政展望ワーキング・グループ報告書 ー活力ある安定社会の実現に向けてー」(平成17年4月)より作成

((社) 日本機械工業研究会及び (社) 日本経済研究センター「少子高齢化時代における雇用構造の変化に関する調査研究報告書」 平成16年3月)

少子高齢化により生産年齢人口が減少する中で、保育所が拡充され、経済のサービス化が進展する場合、既婚女性が新たに市場に参入することとなり、2025年の女性の労働

⁷ 女性についても、仕事と育児の両立のための環境が整っていくことにより30歳代の労働力が上昇し、いわゆるM字カーブが解消していくものと考えられるが、こうした環境整備により育児休業の取得が増加することから、実際に経済活動に従事している女性の割合が高まるとは限らないとの見方も示されている(同専門調査会の下に置かれた経済財政展望ワーキング・グループ報告書より)。

力率は48.3%から48.4%とほぼ同水準を維持する（図表14）。また、雇用の多様化を通じて、企業は経営を効率化し、利潤率を高めることができる。一方、労働者も就労機会が多様化し、生活時間に余裕ができるとしている。

図表14 労働力人口、労働力率の推定

(万人、%)								
	労働力人口	男子	女子	労働力率	男子	女子	労働力人口(年度)	労働力率(年度)
1985	5,963	3,596	2,367	63.0	78.1	48.7	5,975	62.9
1995	6,666	3,966	2,701	63.4	77.6	50.0	6,672	63.4
2000	6,766	4,014	2,753	62.4	76.4	49.3	6,772	62.4
2003	6,666	3,934	2,732	60.8	74.1	48.3	<i>6,677</i>	<i>61.1</i>
放置ケース(予測)								
2015	6,648	3,857	2,791	60.4	73.2	48.7	6,666	60.5
2020	6,403	3,707	2,697	58.8	71.3	47.3	6,413	58.9
2025	6,181	3,577	2,604	57.8	70.4	46.3	6,194	57.9
改革ケース(予測)								
2015	6,739	3,896	2,843	61.3	73.9	49.6	6,746	61.3
2020	6,517	3,748	2,769	59.8	72.1	48.6	6,526	59.9
2025	6,341	3,620	2,721	59.3	71.3	48.4	6,352	59.4

(注) 年度の2003年値(斜体字は2002年度の数値)

(資料) (社)日本機械工業研究会、(社)日本経済研究センター「少子高齢化時代における雇用構造の変化に関する調査研究報告書」(平成16年3月)を基に作成

男女共同参画社会(女性の社会参加等)の経済・企業等への影響に関する既存研究の例

文献名	発行者、発行時期	概 要
[女性活用・両立支援と企業戦略・就業意欲等との関係]		
女性の活躍と企業業績	経済産業省男女共同参画研究会 (H15. 6. 27)	企業からのヒアリング、企業活動基本調査等のマイクロデータを用いた計量分析及び有識者の意見聴取により、女性の活躍と企業の経営成果の関係、女性が働きやすい環境整備の効果等を検討。 ・女性比率とROA(総資産利益率)には正の相関があるが、両者の変動には相関関係がない。つまり、女性が活躍できる風土を持たなければ女性比率を上げて効果をもたない。 ・女性が活躍でき、経営成果が良好な優良企業は、女性が活躍できる風土を持つとともに、女性を活用しつつ利益を上げるような企業の人事・労務管理能力が高い。
企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査	(財)21世紀職業財団 (H16. 3)	企業へのアンケート調査により、女性の活躍推進と企業業績等について分析。 ・採用拡大の取組、職域拡大の取組、女性管理職を増やすことに関する取組と総合経営判断指標との間には有意な関係がある。
「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」((財)21世紀職業財団)の再分析	(株)ニッセイ基礎研究所 (「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(H17. 3)より)	「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」の再分析。 ・両立支援策は、特に女性の勤続に影響があり、両立支援制度の導入及び制度の利用のための環境整備を進めると女性が定着し、女性比率も上昇する。 ・両立支援策や均等施策の実施が、企業の人材育成の有効性に寄与し、その結果企業パフォーマンスにつながっていく可能性を示す結果となった。
中小企業白書	中小企業庁 (H18. 4)	・両立支援の取組が、企業業績に与えるプラスの面として考えている企業が多い。 ・中小企業では、仕事と育児を両立させるに当たってのハードルを、制度の整備でなく、従業員の個別の事情に応じた柔軟な対応で克服していると考えられる。 ・従業員規模が小さい企業ほど女性正社員の中で、乳幼児期を過ぎた子どもを育てている世代(40歳代以上)の比率が高く、女性正社員1人当たり子ども数が多い
中小企業の子育て支援に関する調査	(財)こども未来財団 (H13)	中小企業における子育て支援の実態と、そこで働く人の企業等に対する子育てに関するニーズを把握するため、中小企業の福利厚生担当者と従業員を対象とした調査を実施。 ・従業員の「子育て支援を行うことが会社経営にプラスの影響をもたらすか」という問いについては、半数が「どちらともいえない」と回答。一方、「どちらかといえばプラス」は約3割、「どちらかといえばマイナス」は約1割であった。特に、女性従業員の割合が5割を超えている企業においては「どちらかといえばプラス」という評価が多くなっている。
育児や介護と仕事の両立に関する調査	日本労働研究機構 (H15. 7)	育児や介護と仕事の両立について、企業・勤労者の実態や意識を明らかにすることを目的とし、①企業、②小学校就学前の子供がいる男女雇用者、③出産を機に離職した女性、④40歳代、50歳代の男女雇用者を対象としたアンケート調査を実施。 ・短時間勤務などの育児支援制度のニーズについて、企業と従業員の認識にずれが見られる。 ・雇用者男性のうち約6割は、妻の産後8週間中に育児休業を取得したいと考えている。 ・就学前の子供がいる雇用者の仕事と育児の両立状況は、「仕事と育児をうまく両立できている」は男女とも約3割であり、男性は「仕事の影響で育児に満足していない」が約4割、女性は「仕事と育児のどちらも中途半端」が約3割。 ・仕事と子供の関係について、雇用者男性では「子供ができて仕事をするはりあいできた」が約6割、雇用者女性では「仕事と育児で生活にめりはりができた」が約5割と、それぞれ最も高い。 ・妻の育児不安の仕事への影響について、「影響したことがない」のは約3割であり、約7割の男性が妻の育児不安の仕事への影響を経験している。

文献名	発行者、発行時期	概 要
男性の育児休業	佐藤博樹、武石恵美子著 (中公新書、H16. 3)	男性の子育て参加の一つの象徴的なものとして男性の育児休業取得に着目。男性の育児休業取得者増加は、男女が働きながら子育てをすることを当然とする社会や企業とするための第一歩である。 ・仕事と生活の対立というストレスは従業員の勤労意欲を低下させ、生産性や創造性が下がり、会社にとって大きなマイナスとなる。 ・育児休業後も子育てに主体的に関わる男性が多くなり、子供との時間を作るために時間管理に厳格になり、効率的に業務をこなすよう意識するようになる。また、一定期間仕事を離れることのリフレッシュ効果も指摘されている。 ・近年、米英を中心に、従業員の家族的責任に配慮する「ファミリー・フレンドリー」な施策の導入と柔軟な勤務制度の導入は、企業にとってもメリットをもたらすという研究が相次いでいる。具体的には、従業員の定着やモラルの向上に寄与する、従業員が定着することにより効率的な訓練投資が可能、企業イメージの向上、従者希望者が増加し、従業員の質が向上する、等を通じて企業にとっても利益をもたらすということが実証されてきている。
両立支援と企業業績に関する調査分析	(株)ニッセイ基礎研究所 (「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(H18. 3)より)	人事担当マネージャーに対するアンケート調査(「会社四季報」に掲載された従業員301～2000人規模の上場、未上場企業対象) ・両立支援策は人材育成策とともに実施することで採用パフォーマンスが高まる。 ・両立支援策は従業員の定着を高めている。 ・人材育成策と組み合わせた両立支援策が従業員のモチベーションに効果がある。 ・人材育成策と組み合わせた両立支援策が業績にも効果がある。
企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究	内閣府政策統括官(共生社会政策担当)(H18. 8)	企業における子育て支援策を推進していくために、企業に対してアンケート調査を行い、その結果を基に、企業による両立支援策の現状、取組方針、経営方針の中での位置づけ、企業経営上の効果や影響などについて多角的な分析を行う。 ・企業における両立支援策の効果は(1)女性従業員の定着と人材活用が最も大きく、(2)長期的(5年以上)に現れること、であることが明らかとなった。
少子化社会対策に関する企業の先進的取組事例研究	内閣府政策統括官(共生社会政策担当)(H18. 8)	ワーク・ライフ・バランスに向けた企業の自主的な取組を推進していくために、文献調査および企業調査により先進的取組事例を収集し、先進事例を基に企業が取組を行う効果や取組を進めるための具体的な方策についての分析を行う。 ・ワーク・ライフ・バランスの最大の効果は従業員満足度の向上であり、働きやすい職場づくりが、従業員の士気の向上や能力発揮に結びつき、業務の効率化やコスト削減効果が得られた例も見つかった。
原点帰帰～ダイバーシティ・マネジメントの方向性～	(社)日本経済団体連合会 (H14. 5. 15)	企業・団体の若手人事・労務担当者等で構成する日経連のダイバーシティ・ワーク・ルール研究会の報告書。 ・ダイバーシティとは、従来の企業内や社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとする戦略。 ・経営トップは、ダイバーシティを先行投資としてとらえる意識が必要である。
第15回企業白書「市場の進化」と社会的責任経営—企業の信頼構築と持続的な価値創造に向けて—	(社)経済同友会 (H15. 3)	日本企業にとっての「企業の社会的責任(CSR)」、また、CSRをより高いレベルで保ち続けるための哲学と仕組み(ガバナンス)を経営の現場に実践の対象として落とし込むためのツールとして「企業評価基準」を提案している。 ・CSRは単なる法令遵守や社会貢献にとどまらない。CSRは企業にとってコストではなく企業の持続的な発展を図るための投資である。 ・企業のCSRの具体的実践に向けたツールとして「企業評価基準の体系」を提示。評価項目として、性別にとらわれない優れた人材の登用と活用、ファミリー・フレンドリーな職場環境の実現をあげている。

文献名	発行者、発行時期	概 要
[男女共同参画と企業さらには経済社会全体との相互作用]		
男女共同参画社会の将来像検討会報告書	男女共同参画社会の将来像検討会 (内閣府) (H16. 6)	男女共同参画社会基本法が制定されて約20年後に当たる2020年頃をおおよその目処に、将来の我が国が目指すべき姿として、男女共同参画社会の具体像を描いたもの。 ・性別に関わらず個人を処遇する企業は女性比率も高く経営成績も良好といえる。 ・性別に関わらず能力を発揮できる環境整備が進めば、組織が効率的に運営され、組織・社会が活性化する。 ・資金調達や取引の基準として、企業の社会的責任 (SR) が重視される。男女共同参画を基準としたSRファンドが普及する。 ・両立支援策が講じられ、女性の継続就業が可能な環境が整えば、出生率が回復するとともに、社会保障制度の持続可能性の増大や経済の活性化につながる。 ・長時間労働の解消等により、男性の家庭への参画が促進され、家庭が充実・活性化、子育て・教育力が回復する。
子育て環境整備に向けて～仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実～	(社) 日本経済団体連合会 (H15. 7. 22)	少子化問題に関し、企業の立場からの具体的な提言をとりまとめた。 ・少子化の進展や少子化による労働力人口の減少等を背景として、社会全体にとって子育て環境整備は必要。また、企業にとっては、競争力を維持・強化するうえで子育て環境整備は必要不可欠。 ・優秀な人材の生産・育児退職は企業にとって損失である。仕事と家庭の両立支援のため、女性自身も含む経営トップ層から管理職層、一般職層等すべての層における意識改革に取り組むとともに、短時間勤務制度や在宅勤務等、働き方に関する多様な選択肢を用意する必要がある。
パートタイム等労働条件格差は正のマクロ経済効果ーパートタイム賃金格差縮小の労働需要および労働費用への影響分析ー	雇用・能力開発機構 (株) 三菱総合研究所 (H14. 3)	パートタイム労働の労働条件改善の経済的影響、特に労働力需要に対する影響を定量的に分析し、施策の意義を明らかにすることを目的として実施。 ・正規従業員とパートタイムの賃金格差を縮小することにより、パートへの急速なシフトが緩和され、結果として正規従業員が増加し、全体の雇用者数も若干増加する。また、賃金格差縮小に伴い、労働費用は上昇するが、産出額も増加するため、コスト負担増とはならない。さらに、正規従業員数の増加に伴い、正規従業員一人あたりの残業時間が削減される。
「日本21世紀ビジョン」専門調査会報告書	経済財政諮問会議「日本21世紀ビジョンに関する専門調査会」 (H17. 4)	2030年の日本の経済社会の姿について計量モデルを用いて定量的に分析。 ・高齢者等の労働力率が上昇し、生産年齢人口の減少を一定程度相殺する。 ・労働生産性上昇により成長が維持され、実質GDP成長率は1% 台半ばの伸びとなる。 ・健康・医療分野、教育・訓練分野、家事・子育てサービスなどの新しい消費需要と、労働力不足への対応、環境・資源エネルギー問題克服に向けた投資需要が拡大する。 ・一人当たり実質GDP及び実質消費は2%程度の伸びとなり、高い生活水準が維持される。
少子高齢化時代における雇用構造の変化に関する調査研究報告書	(社) 日本機械工業研究会 (社) 日本経済研究センター (H16. 3)	少子高齢化により生産年齢人口が減少する中での労働投入の変化を展望。労働供給は、①保育所整備が進まず、経済のサービス化の進展が穏やかな放置ケースと、②保育所が拡充され、サービス化が現在の70%から80%まで進展する改革ケースの2種類の予測を実施。 ・労働力率は、2003年の60. 8%が、2025年には放置ケースで57. 8%、改革ケースで59. 3%に低下。 ・改革ケースでは、既婚女性が新たに市場に参入することとなり、男性の労働力率は2003年の74. 1%から2025年の71. 3%へやや低下するが、女性の労働力率は48. 3%から48. 4%とほぼ同水準を維持する。 ・雇用の多様化を通じて、企業は経営を効率化し、利潤率を高めることができる。一方、労働者も就業機会が多様化し、生活時間に余裕がでる。

2. 本調査会における調査結果にみる両立支援・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

少子化と男女共同参画に関する専門調査会では、2005年1月に「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」を、2006年1月に「少子化と男女共同参画に関する意識調査（男女の働き方とワーク・ライフ・バランス）」を実施した。ここでは、これらの調査結果を踏まえ、企業において、両立支援策を導入することや、個々人がワーク・ライフ・バランスを実現することが、職場にどのような影響を与えるのかを整理する。

（1）「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」より¹

既存研究では、職場レベルにおいて両立支援策が円滑に機能する条件やその影響に関する調査がほとんど行われていない。そのため、育児休業や短時間勤務等の両立支援制度を利用した部下を持つ管理者を対象として、職場における両立支援策の影響等を把握することにした。本調査では、主に以下の2つの点を明らかにすることを課題とした。

◆管理職からみた育児休業制度等の両立支援の職場への影響

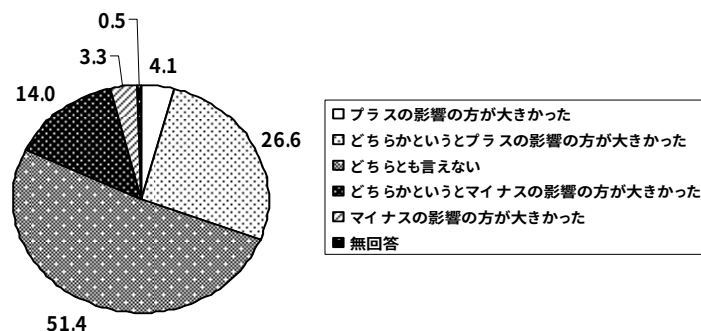
◆両立支援制度をプラスに働かせるための職場のあり方

① 管理職からみた育児休業制度等の両立支援の職場への影響

～総合的には「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職場内で見直すきっかけになった」～

育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、「どちらかと言えばマイナスの影響の方が大きかった」より「どちらかと言えばプラスの影響の方が大きかった」と考える管理職が多い（図表15）。管理職からみると、両立支援策の職場への影響は、総合的にはややプラスの評価が多いことがわかる。

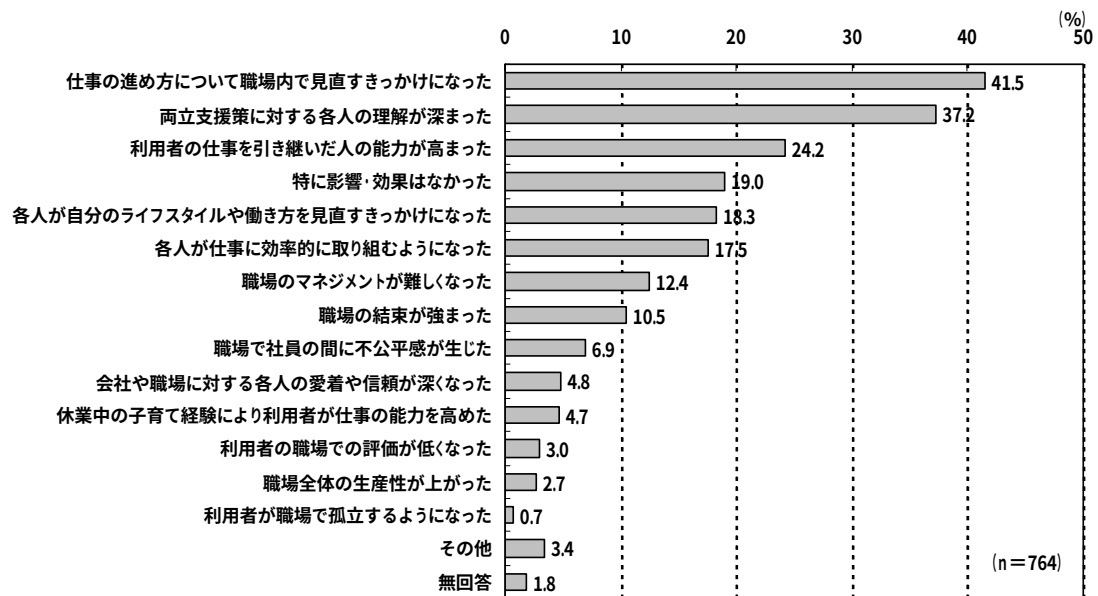
図表15 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による
職場への総合的影響（単数回答 n=605）



¹ 調査概要は、参考の「調査結果概要」を参照のこと。

両立支援制度の利用による職場への具体的な影響について、メリット・デメリットを交えて聞いたところ、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった（41.5%）」という回答がもっとも多く、続いて「両立支援策に対する各人の理解が深まった（37.2%）」、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった（24.2%）」が多く、上位には、メリットについての回答が続いた。デメリットの中で最も多かった回答は、「職場のマネジメントが難しくなった（12.4%）」である（図表 16）。

図表 16 「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（複数回答 n=764）



② 両立支援制度をプラスに働かせるための職場のあり方

～残業の少なさ・継続就業の一般化・チーム連携・成果の評価・利用者の仕事をカバーできる職員の存在・利用者を支援する雰囲気が重要～

両立支援制度の利用による職場への影響については、全体としてプラスに評価している管理職とマイナスに評価している管理職がいる。この違いは管理職自身の考え方も含めた職場における仕事の仕方や両立支援に関する職場成員に理解などによるのではないかと考えられる。そこで、制度利用が職場全体にプラスになった職場の特徴を整理した（次頁図表 17）。

制度利用が職場全体にプラスになったと答えた管理職とマイナスになったと答えた管理職との回答に差がみられる項目としては、「残業の少ない職場である」、「出産育児後も就業を継続することが一般的となっている職場である」、「育児休業制度利用者が担当していた仕事は、チームの中で連携しながら進めていた」、「短時間勤務利用中の仕事の評価は『時間』ではなく『成果』を重視した」などがある。また、管理職自身も、「女性の継続就業を肯定的な意識を持っている」割合が高い。

図表17 制度利用がプラスになった職場・管理者の特徴

※（ ）内は、「職場全体にマイナスになった」と答えた管理者の回答割合。

【職場の特徴】

- ◆ 残業の少ない職場である。
おむね定時退社であった 32.8% (24.8%)
- ◆ 出産育児後も就業を継続することが一般的となっている職場である。
出産後育児休業を利用してその後も継続就業する 50.5% (41.9%)
- ◆ 育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場である。
(育児休業制度の利用に対して同僚など周囲が) 積極的に支援しようとする雰囲気があった 60.2% (14.3%)

【管理者の特徴】

- ◆ 女性の継続就労に肯定的な意識を持つ管理者。
子どもができてみずと職業を続ける方がよい 36.0% (16.2%)

【業務の引継ぎ・分担、評価方法の特徴】

- ◆ 育児休業制度利用者が担当していた仕事は、チームの中で連携しながら進めていた。
どちらかと言うとチームで連携しながら進めていた+チームの中で連携しながら仕事を進めていた 31.0% (26.0%)
- ◆ 育児休業中は、利用者の仕事を複数の正社員で引き継いだ。
職場にいる複数の正社員に引き継いだ 62.9% (55.2%)
- ◆ 育児休業利用の期間中に、職場復帰に向けた情報提供を行った。
円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った 49.5% (32.4)
- ◆ 育児休業制度利用者のスキルは、復帰後すぐに取得前の水準に戻った。
復帰後すぐ(に戻った) 44.8% (28.3%)
- ◆ 短時間勤務利用者は、利用中も同じ種類の仕事を行った。
仕事の内容は同じで量を減らした 54.8% (44.1%)
- ◆ 短時間勤務利用中の仕事の評価は「時間」ではなく「成果」を重視した。
時間当たりの成果で評価し、時間数が短いことは考えなかった 67.7% (41.2%)

(2) 「少子化と男女共同参画に関する意識調査」より²

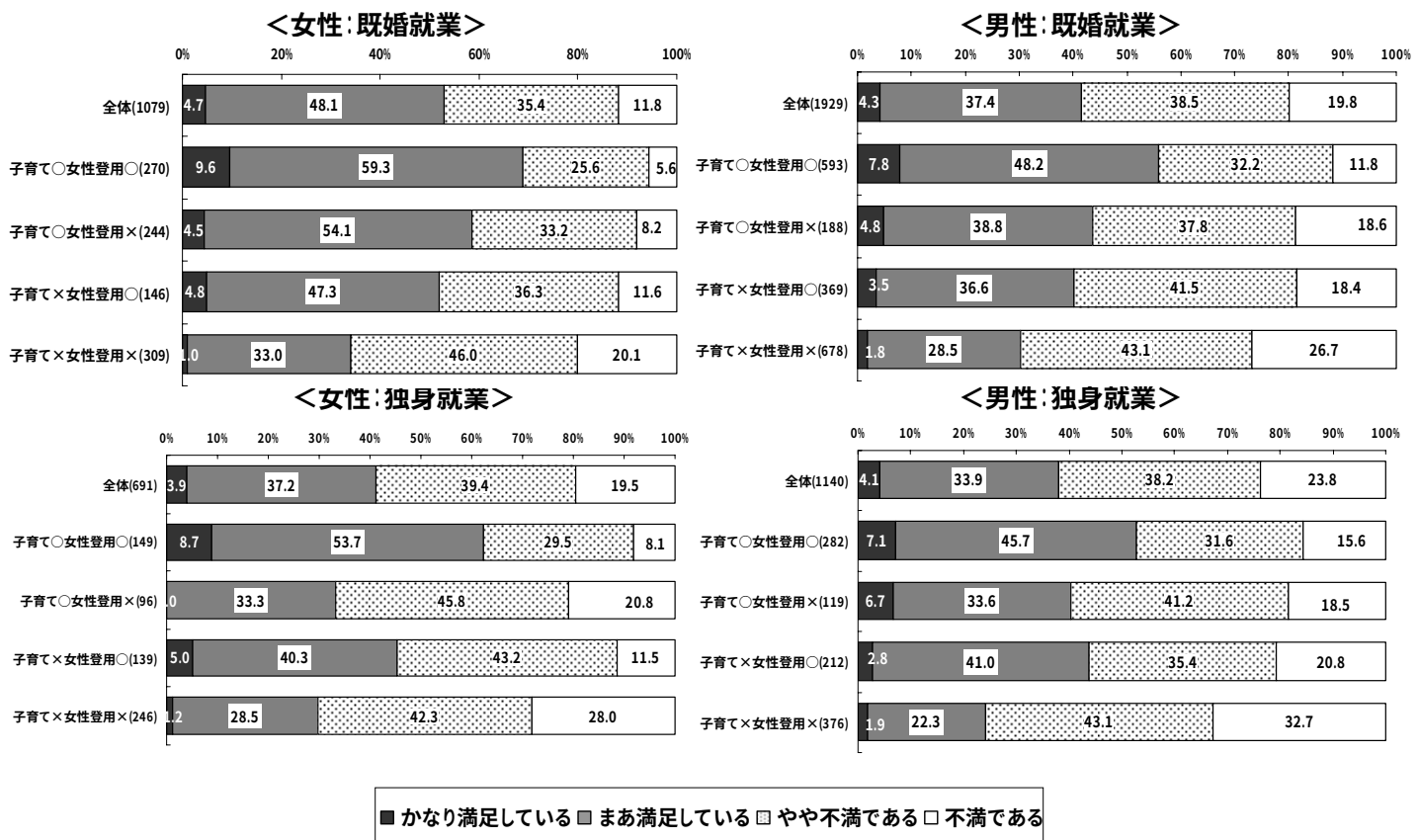
本意識調査では、以下の点を明らかにしている。

- ◆仕事と子育ての両立支援および男女の登用における機会均等などの職場環境が、既婚・独身男女の仕事の満足度、意欲、ワーク・ライフ・バランスに与える影響
- ◆ワーク・ライフ・バランスが図られていることの仕事に対する意欲への影響

①仕事と子育ての両立支援および男女の登用における機会均等などの職場環境が、既婚・独身男女の仕事の満足度、意欲、ワーク・ライフ・バランスに与える影響 ～「子育て」「女性登用」の職場環境は、仕事の満足度・意欲・ワーク・ライフ・バランスによい影響～

職場が「子育てする人が働きやすい」「女性登用が進んでいる」環境である方が、既婚女性のみならず既婚男性や独身男女も「仕事の満足度」が高い傾向がみられる（図表 18）。

図表18 職場環境（子育てしやすい、女性登用）³と仕事の満足度

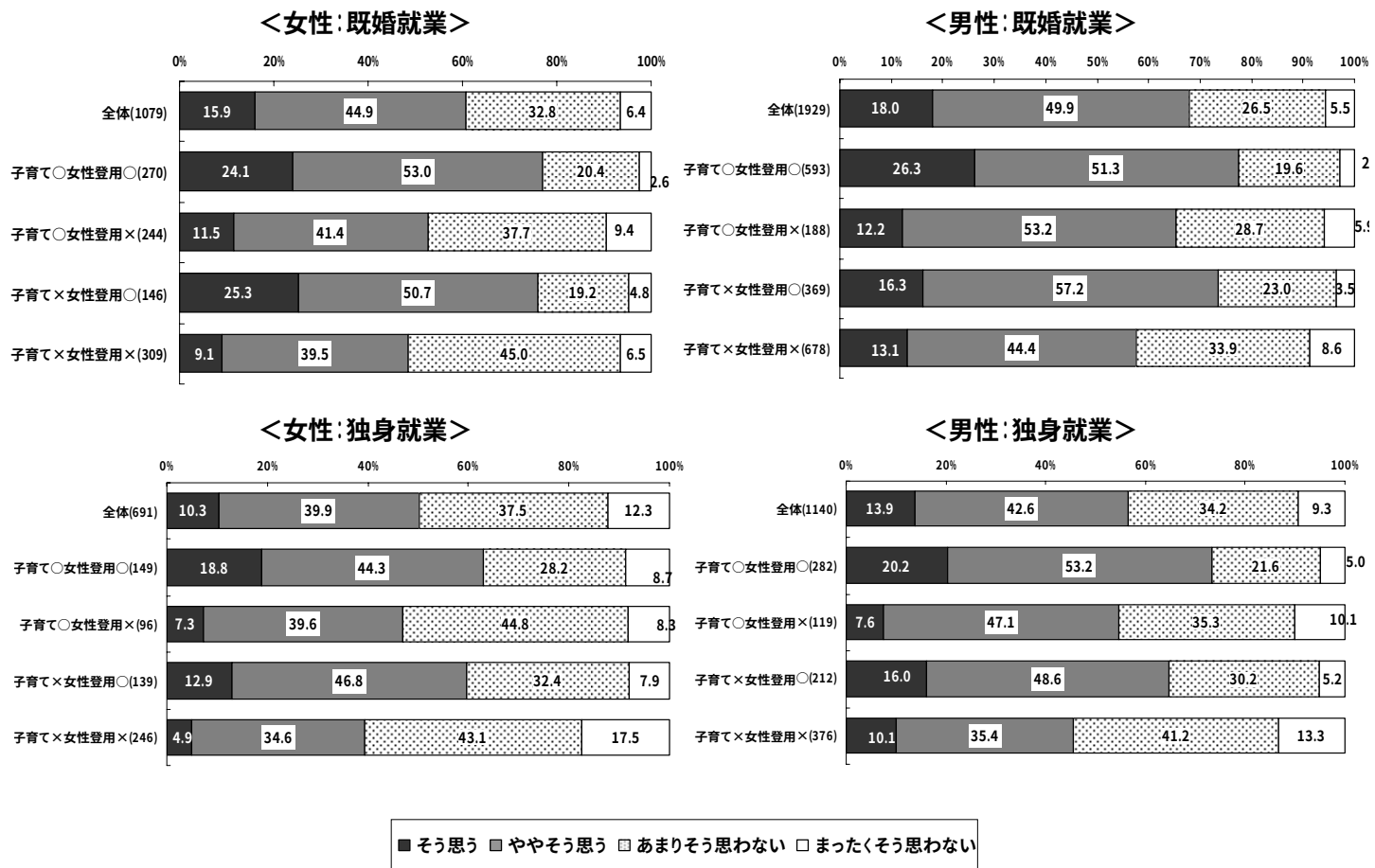


² 調査概要は、参考の「調査結果概要」参照のこと。

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。

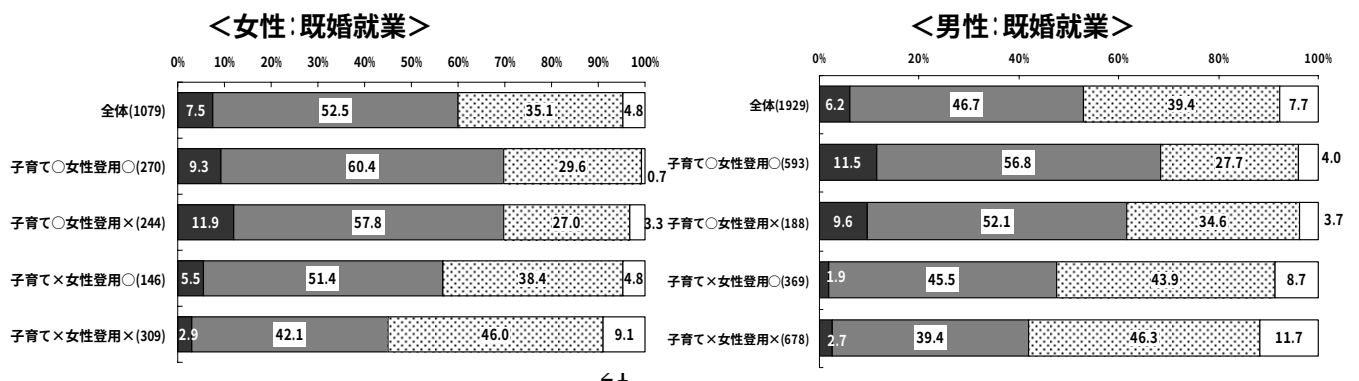
「仕事への意欲」も、「子育て」「女性登用」の環境が両方揃っている場合、男女ともに意欲が高いが、一方の環境しか整っていない場合は、「女性登用」が進んでいる方が、男女ともに意欲が高い（図表19）。

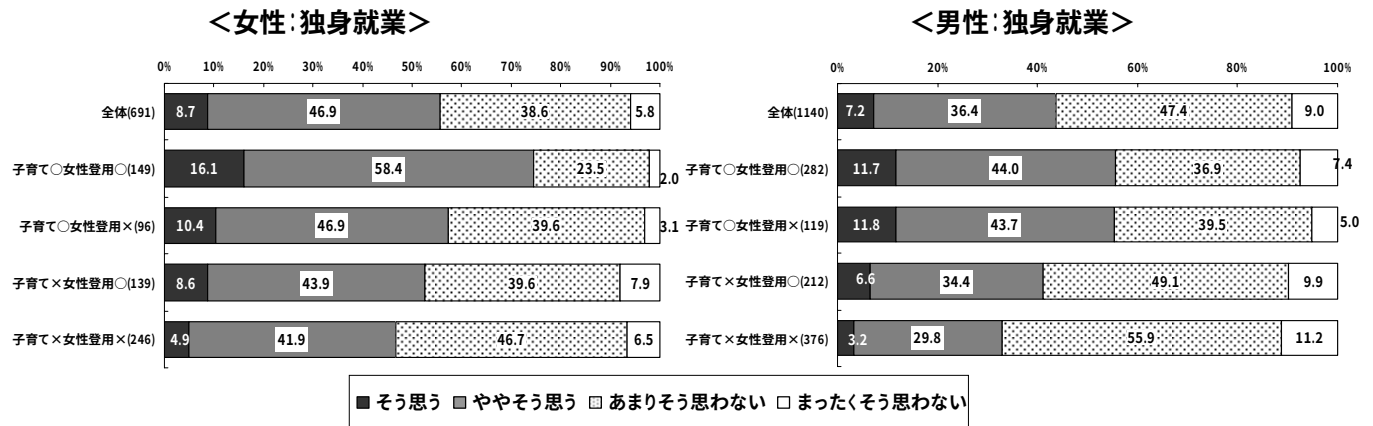
図表19 職場環境（子育てしやすい、女性登用）と仕事への意欲



「ワーク・ライフ・バランス実現度」も、「子育て」「女性登用」の環境が整っている職場にいる人の方が、既婚・独身を問わず男女ともに高くなっている。女性の場合は、特に「子育て」環境がある職場で高くなっている（図表20）。

図表20 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

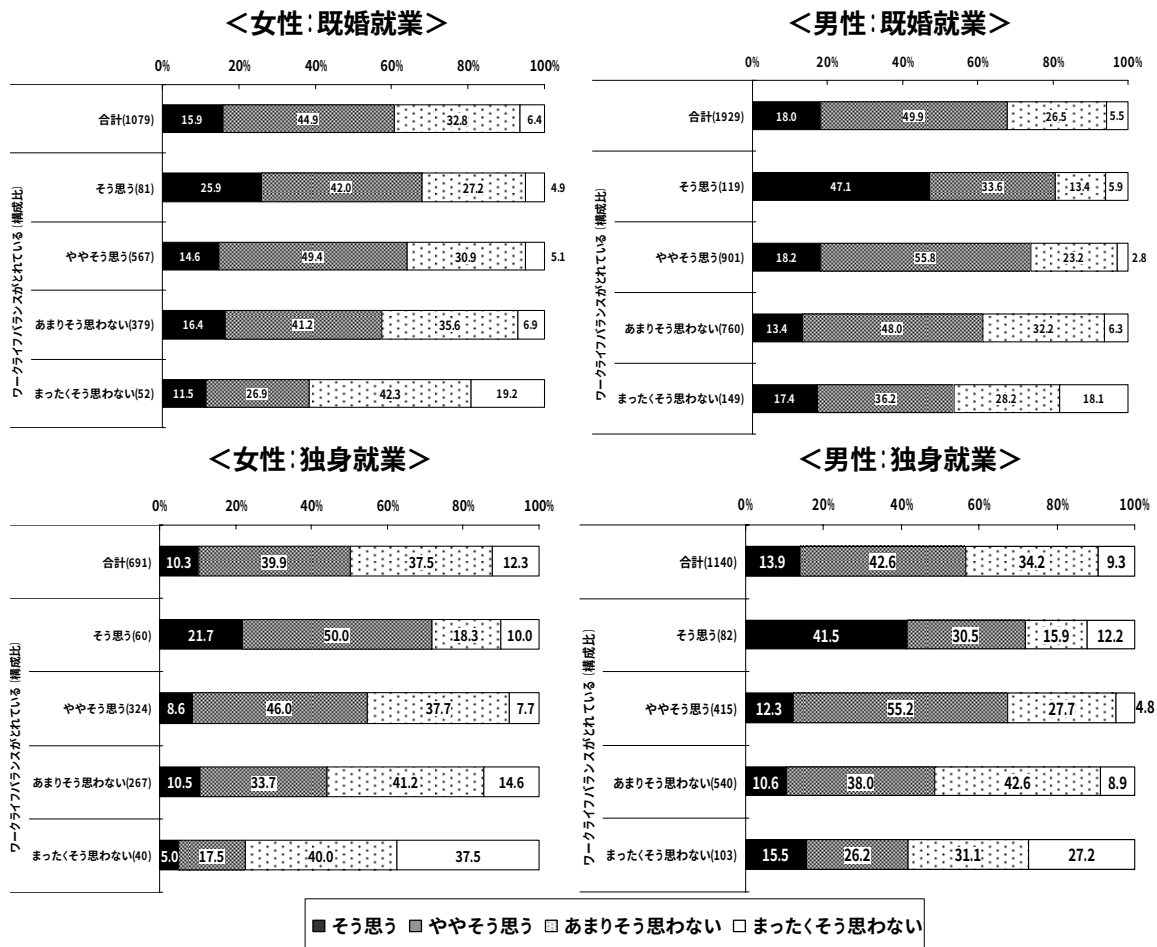




②ワーク・ライフ・バランスが図られていることの仕事に対する意欲等への影響 ～ワーク・ライフ・バランスが図られている人の方が仕事への意欲が高い～

既婚・独身問わず、男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人の方が仕事への意欲が高い傾向にある（図表 21）。

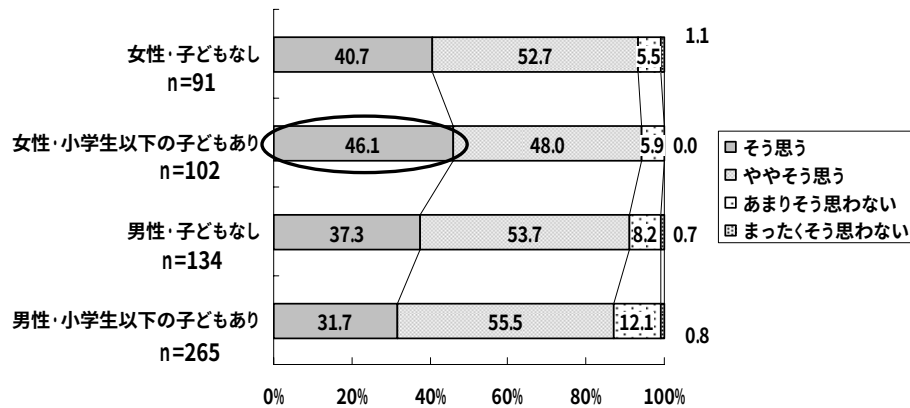
図表 21 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲⁴



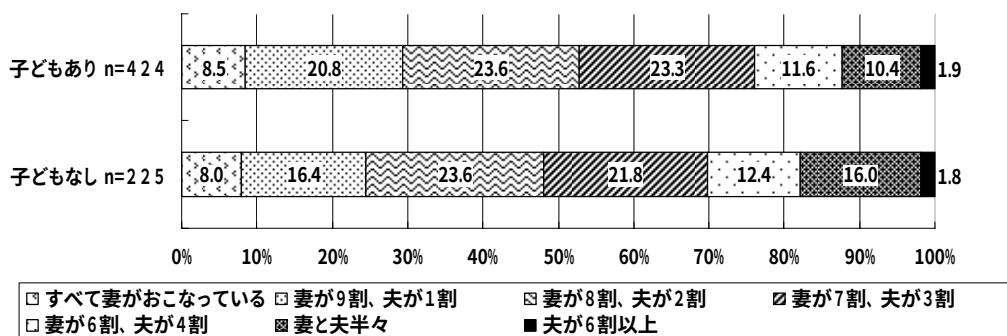
⁴ 「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

仕事に対する効率意識について、夫婦ともに正規の職員である男女で比較すると、「小学生以下の子どもがいる女性」で「短い時間で仕事を効率よく進めることを意識している」人が多い（図表 22）。さらに、男性のみを子どもの有無で比較した場合、「小学生以下の子どもがいる男性」は、「子どものいない男性」よりも仕事において効率を意識している割合が低い。夫婦の家事・育児分担の割合をみると、子どものいる家庭でも妻が7割以上負担をしている家庭が 87.8%に上り、子どものいる家庭の夫は、子どものいない家庭の夫よりも負担割合が低い実態がある（図表 23）。このことが、子どものいる家庭でも女性の方が仕事の効率を意識する割合が高いことの背景にあるとみられる。「小学生以下の子どもがいる女性」は、男性や子どものいない女性よりも午後7時までに帰宅している人が多い（図表 24）。家事・育児の責任が女性に多くかかっている中で、保育所のお迎えや子どもの夕食の時間等に間に合わせるべく、仕事の効率を強く意識している子育て中の女性の様子がうかがえる。

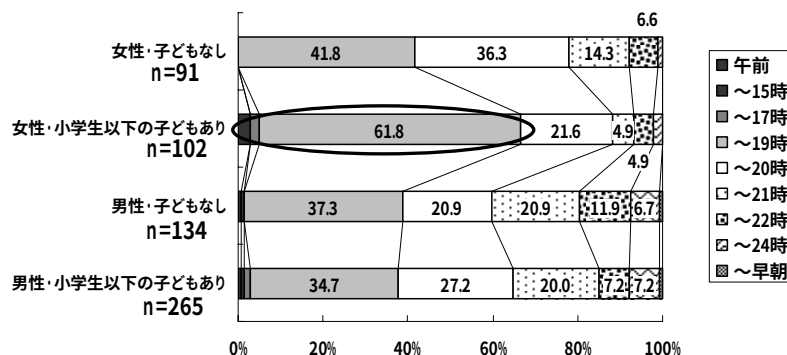
図表22 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識



図表23 夫婦ともに正規職員である家庭の家事・育児分担割合



図表24 夫婦ともに正規職員である既婚男女の帰宅時間



まとめ

～両立支援・ワーク・ライフ・バランス推進が企業等に与える影響～

（既存研究から示唆されること）

既存の研究を収集し、①女性の登用と企業経営、②両立支援と企業経営、③女性を含む多様な人材活用と企業戦略という視点から分析整理を行った。既存研究では、企業経営の状態をはかる指標として、利益率・経常利益・成長性・収益性・人材の定着率など、企業業績に直接関わると考えられるような項目と、女性の登用や両立支援との関係をみており、以下のようなことが示唆されている。

① 女性の登用と企業経営

女性を積極的に登用している企業は、人材育成・活用が進んでおり、そのことが、企業経営にもプラスの影響を及ぼしている可能性がある。

② 両立支援と企業経営

仕事と生活を両立させる環境については、女性の職場への定着をもたらすとともに、男女双方が仕事へのプラスの効果を感じており、その結果、企業経営にもプラスの影響を及ぼしうる。

③ 女性を含む多様な人材活用と企業戦略

女性を含む多様な人材活用は、企業の長期戦略や社会的責任として組み込まれる方向にあり、定量的な分析は少ないが、経済団体や個々の企業等で方向性が示されている。

既存研究や様々な団体の報告においては、人口減少時代における労働力人口の減少という課題を踏まえ、女性を含めた多様な人材の活用が重要であることが示されている。こうした基本認識の下に、定量的なデータ分析結果として、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ことも示されている。ただし、女性社員や管理職の比率が直接的に企業経営にプラスの影響を及ぼすということが示されているのではなく、こうした結果の背景には、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があり、それらの取組と「仕事と家庭（子育て）の両立支援」を行うことにより、女性のみならず男性の仕事への意欲も高まることが示されている。

また、このような認識は、大企業に限ったものであるとみなされがちであるが、中小企業においても共通の認識があることも示されている。さらに、両立支援に関しては、中小企業は、制度という面で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が行われている面があり、正社員で子どもを持っている女性が多いことなども示されている。

こうした結果を踏まえ、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にあり、結果として、経済社会全体に活力をもたらすという考え方が経済団体等からも示されている。

（本調査会における調査から示唆されること）

本調査会では、企業経営の実態把握という中でも、より現場レベルの状況を把握することを目的として、職場環境・働く人の意識に着目し、以下のような観点で調査を実施している。

- ◆管理職からみた育児休業制度等の両立支援の職場への影響
- ◆両立支援制度をプラスに働かせるための職場のあり方
- ◆仕事と子育ての両立支援および男女の登用における機会均等などの職場環境が、既婚・独身男女の仕事の満足度、意欲、ワーク・ライフ・バランスに与える影響
- ◆ワーク・ライフ・バランスが図られていることの仕事に対する意欲への影響

調査データの分析により、以下の結果が得られた。

育児休業の利用促進にあたっては、従来から、制度はあっても職場の雰囲気等により利用しにくい、という意見があった。利用しにくい雰囲気の背景には様々な課題が考え得るが、多くは、制度利用が、組織としての職場の生産性・効率性にとってマイナスになるという認識が強いことや、実態として、他の職員の負荷が増えているというような状況によるところにある。

しかし、実際に、部下が育児休業や短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのある管理職を対象に調査を実施したところ、両立支援制度の利用が、職場にとってマイナスだったと認識している人は、プラスだったと認識している人よりも少ない。また、具体的なメリット・デメリットを聞いても、上位には「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」など、メリットを示す項目が多くあげられている。デメリットを示す項目の中では、「職場のマネジメントが難しくなった」という項目が最も多く、現場の管理者としては、長期の休暇や短時間勤務という多様な働き方に対応したマネジメントに困難を感じていることがわかる。

こうした管理者の捉え方は、日頃の職場におけるマネジメント方法や職員の意識によって異なるのではないかと考えられる。両立支援制度の利用について、全体にプラスと評価している管理者のいる職場の特徴をまとめると、以下のような特徴がみられる。

- ・ 残業が少ない
- ・ 出産育児後も就業継続が一般化（管理者も就業継続に肯定的）
- ・ 仕事を進める上でチーム連携が進んでいる
- ・ 制度利用者の仕事をカバーする能力を持った職員の存在
- ・ 短時間勤務の評価が『成果』重視
- ・ 利用者を支援する雰囲気がある

こうした職場環境があることが、両立支援制度の利用を職場にとってプラスに働かせることにつながるのではないかと考えられる。先に挙げた「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」という回答も、日頃から「チーム連携」や「仕事をカバーする能力を持った職員」の育成等を行うことで、休業者の発生による業務の見直しという問題をよい意味での業務の改善につなげることができているのではないかと考えられる。また、両立支援制度の利用が職場にとってプラスになることは、制度の利用を促進することにもつながり、よい連関が生まれると考えられる。

次に、このような仕事と子育ての両立支援によって、子どもをもった人が働きやすい職場であることに加え、女性が男性と同じように昇進する機会のある職場であることは、結婚・子育てをしている女性だけではなく、独身男女・既婚男女すべての人の働く意欲や満足度によい影響をもたらしているという結果が得られた。調査では、子育てしやすくかつ女性が昇進する機会のある職場ほど、独身男女・既婚男女の仕事の満足度、仕事に対する意欲が高い傾向がみられた。また、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がはかられている」と感じる人も多くなる。

さらに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）がはかられている」と考える人の方が、仕事への意欲が高いことも示された。特に、ワーク・ライフ・バランスの実現をはかる必要に迫られていると考えられる小さな子ども（小学生以下）を持つ正規職員の女性は、早く帰宅している上に、仕事の効率を強く意識していることも示された。

こうしたことから、ライフステージに応じて仕事と子育ての両立支援や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図られるような取組は、特にその必要性が高いと考えられる既婚女性のみならず、すべての男女にとって、仕事の意欲や満足を高めるという意味で重要であることがわかる。また、働くものの意欲や満足が高まること、仕事の効率性が意識されることなどによって、職場にもメリットをもたらすものである。両立支援制度を利用する本人にとってだけでなく、職場全体にとってプラスであると認識されており、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っている。さらに、日頃から、チーム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となろう。

参 考

(参考)

1. 男女共同参画と経済・企業等をめぐる経済社会環境の時系列変化

ここでは経済社会環境、具体的には、①少子高齢化による人口構造の変化と労働力人口の減少、②女性の就労をめぐる状況の変化、③労働・生活時間と意識の変化、④仕事と生活の両立と継続就労に関係する時系列の変化をみる。

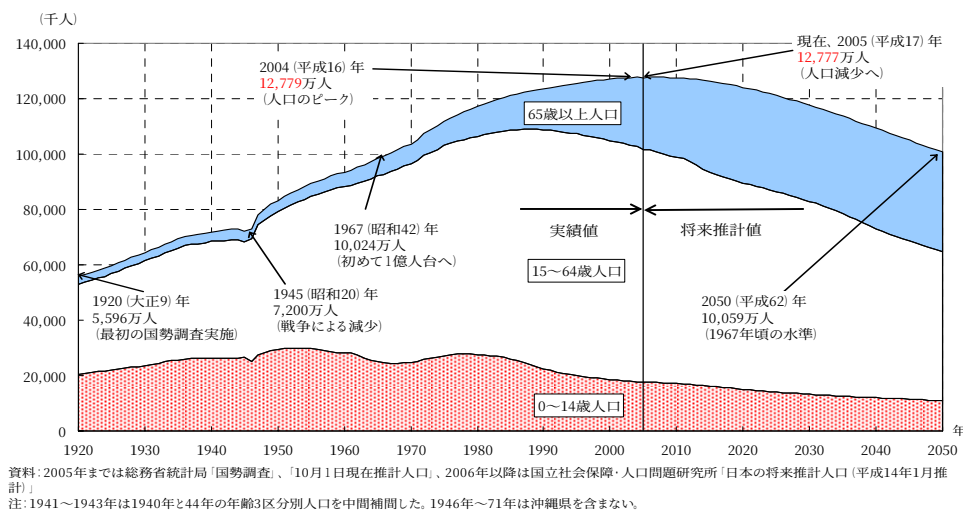
①少子高齢化による人口構造の変化と労働力人口の減少

少子高齢化、人口減少が進展するなかで、労働力人口の減少が見込まれている。労働力人口の減少の緩和という観点からも女性の就労促進が期待されている。

(わが国の人口構造の推移)

わが国の総人口は2004年にピーク（12,779万人）を迎え2005年には人口減少に転じた（12,777万人）。「日本の将来人口推計（平成14年1月推計）」によると今後年々人口減少率は大きくなっていき、2050年にはわが国の総人口は10,059万人になると見込まれている。（図表1）人口構造も大きく変化し、日本の総人口が1億人をこえた1967年では総人口に占める年少人口割合は24.4%、生産年齢人口割合は69.0%、老年人口割合は6.6%であったが、これを2000年でみると、それぞれ、14.6%、68.1%、17.4%となっており、2050年には、それぞれ10.8%、53.6%、35.7%になると見込まれており、老年人口割合が年々増えていくことになる。

図表1 わが国の人口構造の推移



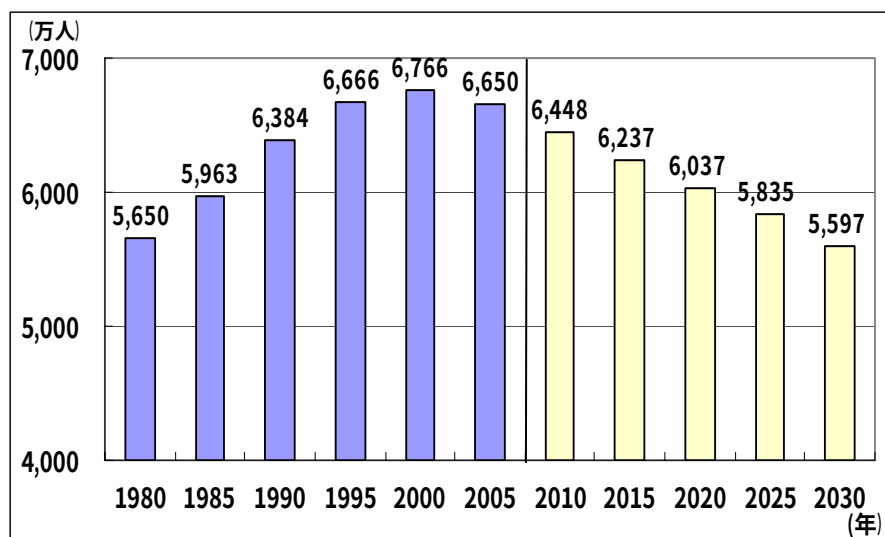
（資料）内閣府「少子化社会白書」（平成18年版）より作成

(労働力人口の減少)

少子化による生産年齢人口の減少は、労働力人口の減少につながる。図表2は厚生労働省の推計による、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定した場合の2010年以降の労働力人口の見通しである。2000年には6,766万人であった労働力人口が、2020年には6,037万人と約730万人の減少が見込まれている。労

働力人口の減少はわが国の経済社会の活力の維持に大きな影響を及ぼすと考えられる。

図表2 労働力人口の推移と見通し

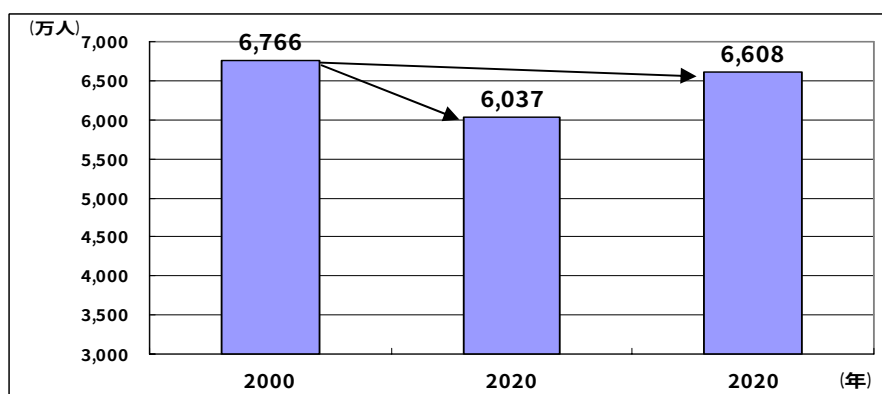


(資料) 厚生労働省推計 (平成 17 年 7 月) より作成、2005 年までは総務省「労働力調査」

(女性労働力の活用)

年齢階級別の男女の労働力率の差が半分になったと仮定して試算すると、2020 年の労働力人口は 6,608 万人となる。(図表 3) 女性の労働力率の上昇によって、労働力人口の減少のかなりの部分が緩和できると推測され、今後就業を希望する女性の就業実現が望まれる (平成 18 年「男女共同参画白書」より)。

図表3 労働力人口の推計



(資料) 内閣府「男女共同参画白書」(平成 18 年版)

2000 年：総務省「労働力調査」、2020 年 (労働力率横ばいケース)：厚生労働省推計、2020 年 (女性労働力率上昇ケース)：男女共同参画局推計

②女性の就労をめぐる状況の変化

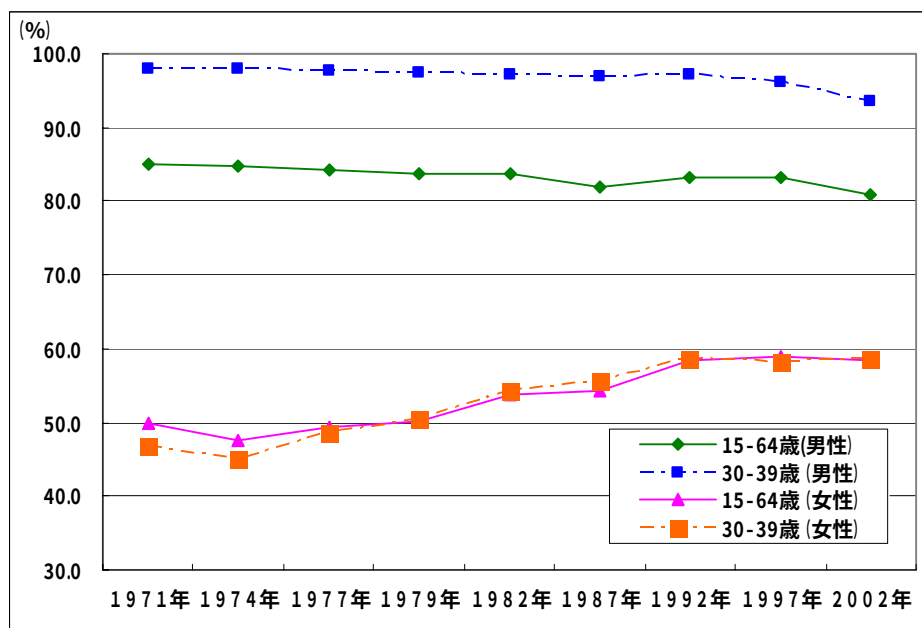
女性の就労をめぐる状況をみると、長期的にみて有業率は高まっており、その中で雇
用者として企業等で働く割合が高まっている。しかしながら、出産・子育てによる就業
の中断、再就業等に限らず女性全体での非正規化の進展、男女の賃金格差の存在、女性

管理職割合の低さなど、女性が就労面で能力をフルに発揮できるような形で活用されているとはいいがたい。

（有業率の推移）

女性有業率は1970年代から上昇し（1974年 15～64歳47.6%、30～39歳45.1%、1992年15～64歳58.4%、30～39歳58.6%、2002年15～64歳58.5%、30～39歳58.8%）、1990年代以降ほぼ横ばいで推移している。（図表4）

図表4 男女別有業率の推移

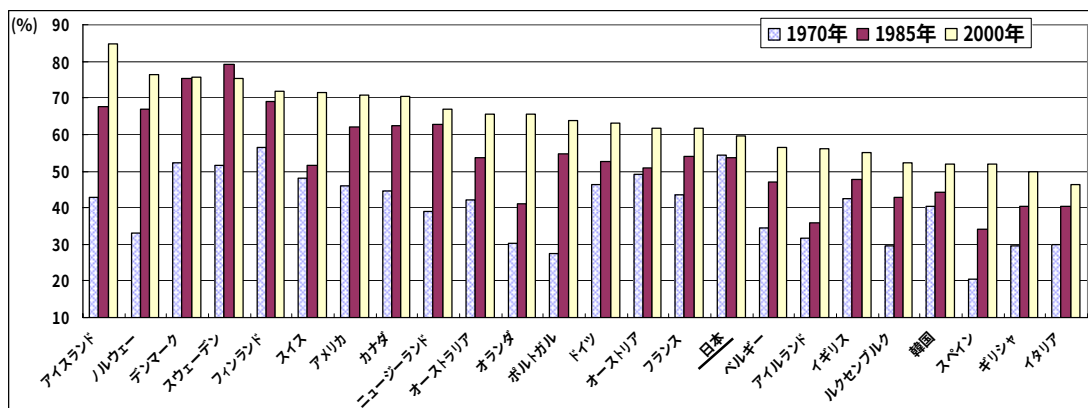


（資料）内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
総務省「就業構造基本調査」より作成

（女性労働力率の国際比較）

日本を含めたOECD24か国の女性（15～64歳）の労働力率を3時点（1970年、85年、2000年）で比較してみる。日本は1970年より85年にかけて低くなり、その後2000年にかけて若干上昇しているが、その他のほとんどの国は70年、85年、2000年と順次高くなっている。2000年の時点では北欧諸国において高い水準となっている。（図表5）

図表5 女性労働力率（15～64歳）

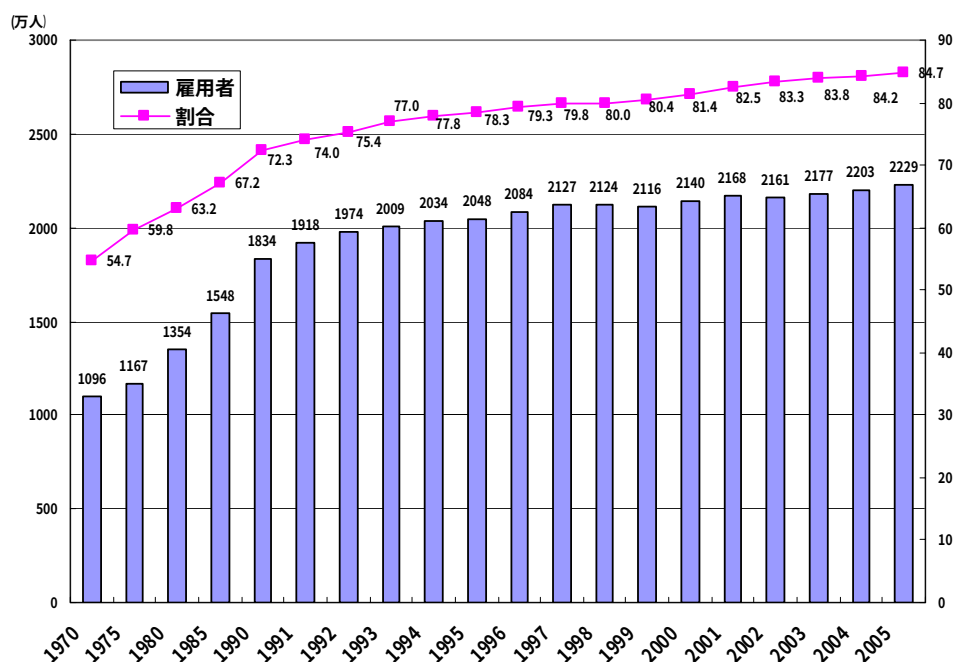


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」
ILO Yearbook of Labour Statistics より作成

(雇用者割合の推移)

働き方の形態(雇用か否か)についてみると、女性の就業者全体に占める雇用者の割合の推移は、1970年から2005年の35年間に54.7%から84.7%と30ポイント上昇している。(図表6)1970年代以降、女性の有業率が高まったが、それは雇用者の増加という形態で進展していったことが分かる。

図表6 日本の女性の雇用者数と就業者全体に占める雇用者の割合の変化:1970～2005年



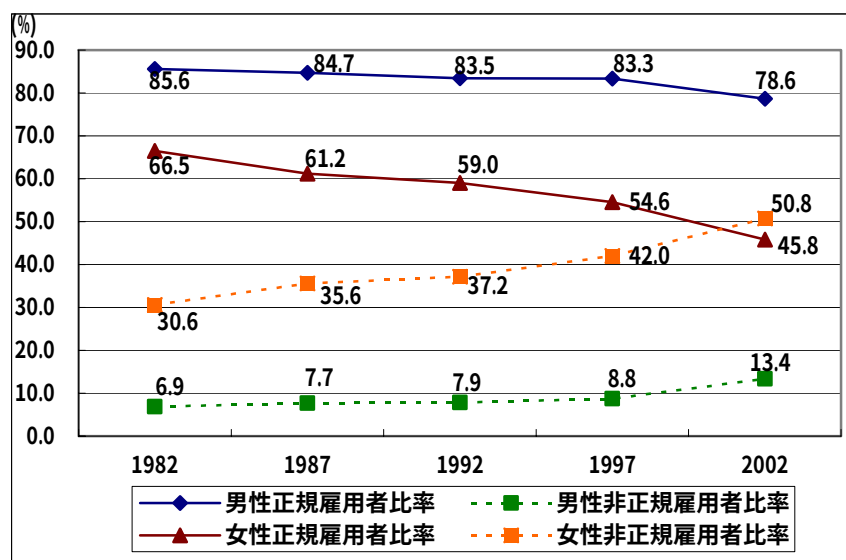
(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
総務省「労働力調査」より作成

(正規・非正規別雇用者比率の推移)

雇用者総数に占める正規・非正規別の雇用者比率の推移をみると、男女ともに非正規化が進展していることが分かる。女性の場合は、男性よりも急速に非正規化が進んでおり、正規雇用者比率は1982年から2002年にかけて66.5%から45.8%へと20.7ポイント低下する一方、非正規雇用者比率は20年間に30.6%から50.8%へと20.2ポイント

上昇した。(図表7)

図表7 男女別正規雇用者比率、非正規雇用者比率(15歳～64歳)の推移

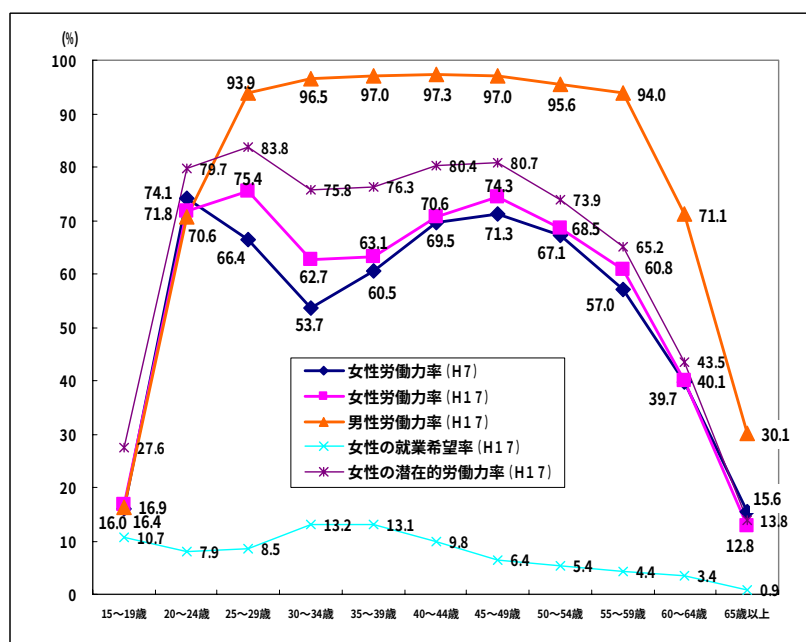


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
総務省「就業構造基本調査」より作成

(女性の年齢階級別労働力率)

女性の年齢階級別の労働力率の特徴をみると、出産・子育て期に低下し、いわゆるM字型になっていることである。平成7年と平成17年を比べると、M字の底である30歳～34歳で、それぞれ53.7、62.7%であり、9.0ポイント上昇した。(図表8)

図表8 女性の年齢階級別労働力率

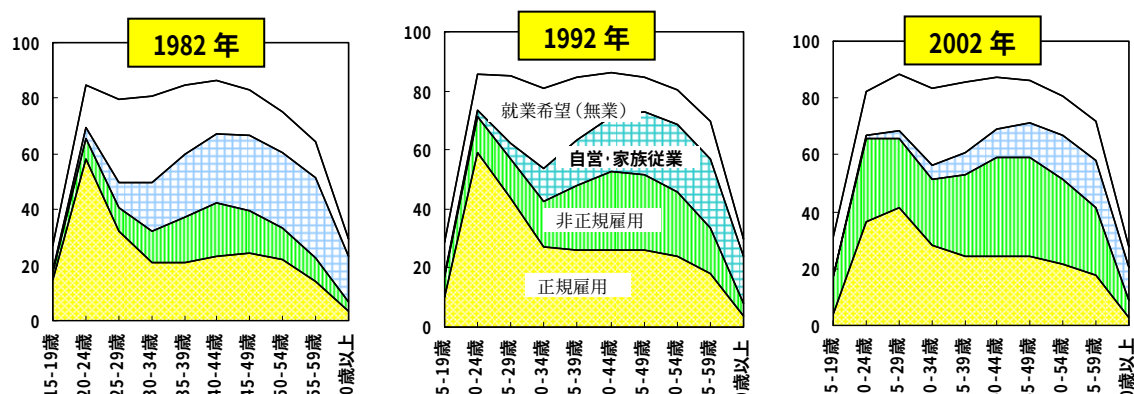


(資料) 1. 平成7年平均は総務省「労働力調査」より、平成17年平均は総務省「労働力調査(詳細結果)」より作成。2. 年齢階級別潜在的労働力率=(労働力人口(年齢階級別)+非労働力人口のうち、就業希望者(年齢階級別))/15歳以上人口(年齢階級別)

(年齢区分別にみた女性の就業形態の変化)

M字カーブの底が上がってきたのは非正規雇用の増加によるものということが分かる。1982 年時点においては、再就業等の多いM字カーブの右肩部分で非正規割合が高かったが、2002 年においては、右肩部分での非正規化も進展している上に、左肩の部分、すなわち 20 代においても正規雇用の割合が低下し、女性就業全体として非正規化が進んでいる。(図表 9)

図表 9 年齢区分別女性の就業形態の変化



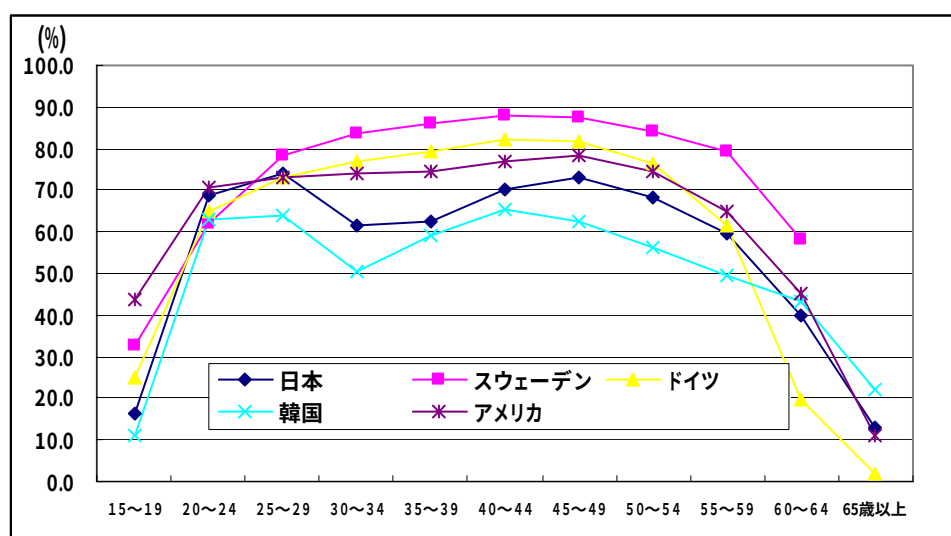
(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

(注) 自営・家族従業には、役員を含む。総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏(法政大学)による特別集計。

(女性の年齢階級別労働力率の国際比較)

女性の年齢階級別の労働力率の国際比較をみると、2004 年時点ではアメリカ、スウェーデン、ドイツでは年齢階級別労働力率にM字のくぼみはみられないが、日本、韓国ではM字型が見られる。(図表 10)

図表 10 女性の年齢階級別労働力率(5か国)



(資料) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会の実現を目指して」より作成

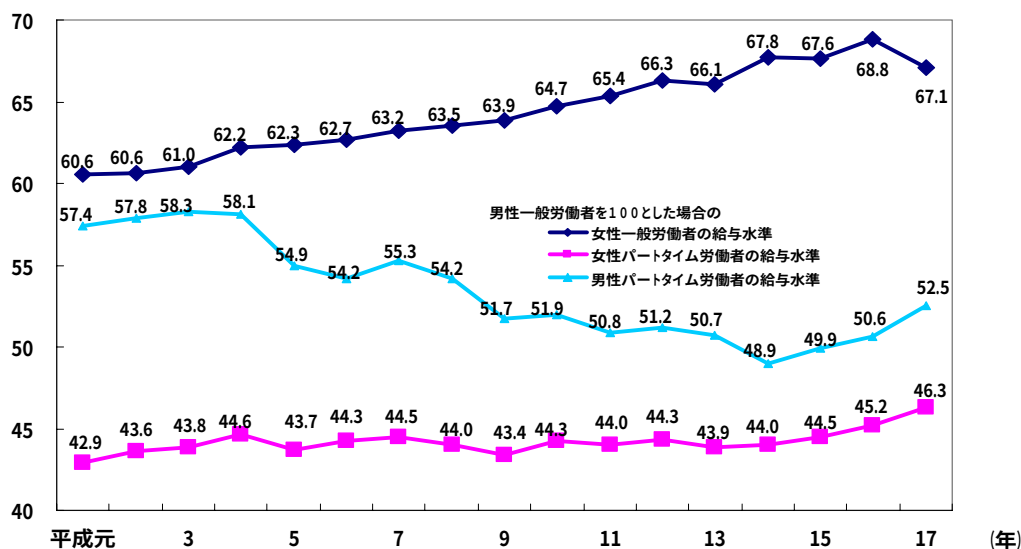
(注) アメリカ、スウェーデンの「15 歳～19 歳」は「16 歳～19 歳」

各国とも 2004 年時点の数値

(男女の賃金の格差)

男性一般労働者に比べて、女性一般労働者の賃金は、1989年には60.6%であったのが、2005年には67.1%と6.5ポイント改善しているものの依然3割以上の格差がある。また、男性一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差も徐々に改善されつつあるものの、2005年には男性52.5%、女性46.3%と依然賃金の格差が存在している。(図表11)

図表11 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差(男性一般労働者=100)

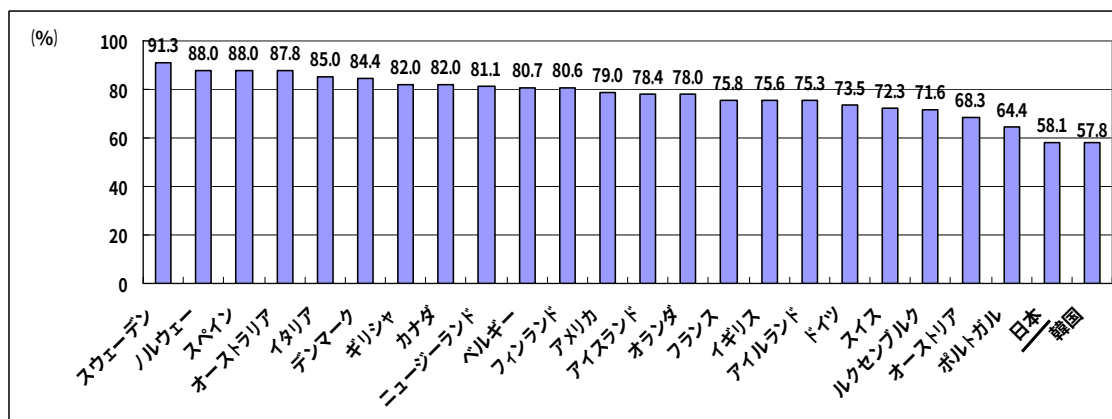


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

(男女の賃金の格差の国際比較)

男性賃金を100とした場合の女性の賃金割合をみると、比較したOECD24か国では、北欧諸国やスペイン、オーストラリアなどで高くなっている。一方、日本、韓国では低くなっている。(図表12)

図表12 男女の賃金格差(男性平均=100)



(資料) 内閣府男女共同参画局「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」

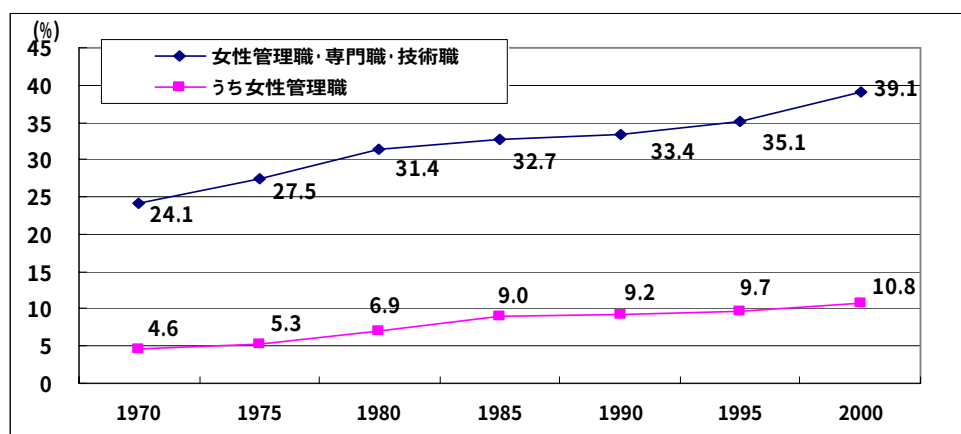
(注) 1. 2000年のデータによる(イタリア・スペインは1998年、アメリカは1999年)。

2. 15歳以上の男性雇用者の賃金を100とした場合の15歳以上の女性雇用者の賃金指数(カナダのみ18~64歳)。

(女性の管理職・専門職・技術職の割合)

管理的職業従事者・専門的・技術職業従事者に占める女性割合（雇用者）の推移は、1970年には24.1%であったが、その後上昇し、2000年には39.1%と15ポイント伸びているものの、4割程度となっている。そのうち管理職のみのデータをみると、1970年には4.6%であったが2000年には10.8%と6.2ポイント伸びている。（図表13）

図表13 女性管理職・専門職・技術職割合の高さ



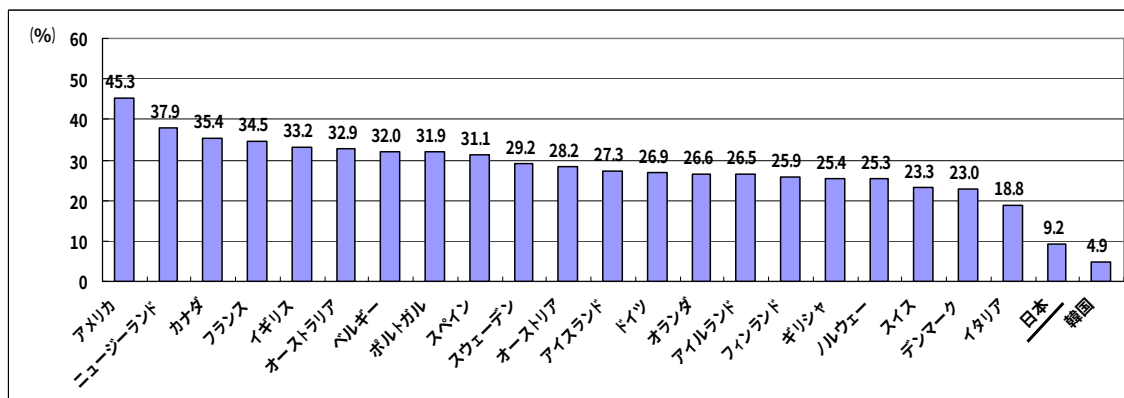
（資料）内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

（注）管理的職業従事者・専門的・技術職業従事者に占める女性割合：管理的職業従事者及び専門的・技術的職業従事者（雇用者）総数に占める女性の管理的職業従事者（雇用者）及び専門的・技術的職業従事者の割合。総務省「国勢調査報告」より作成。

(管理職における女性割合の国際比較)

管理職における女性割合は、アメリカ、ニュージーランドで高くなっている。比較したOECD23か国の中では、日本は9.2%と2番目に低い。（図表14）

図表14 管理職における女性割合



（資料）内閣府男女共同参画局「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」

（注）2000年のデータによる。ILO Year Book of Labour Statistics、「女性と男性—機会均等へのまなざし」（フランス国立統計経済研究所）より作成

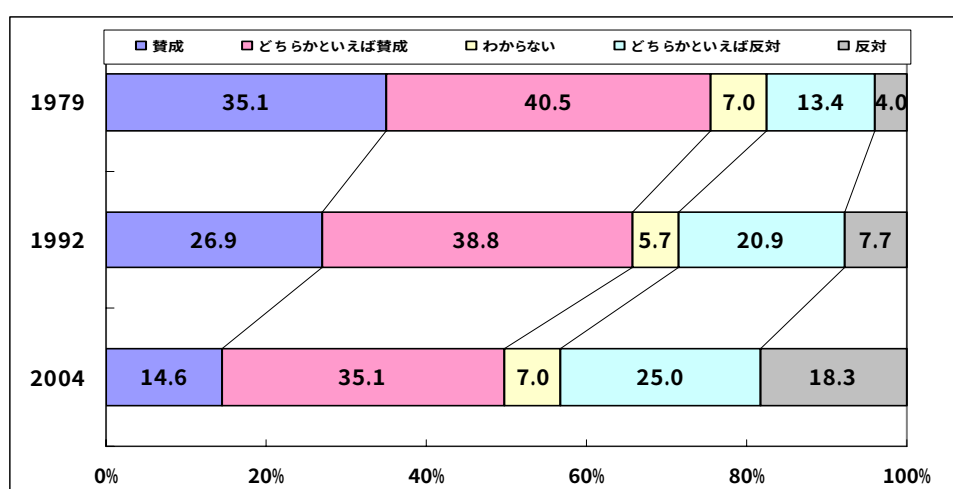
③労働・生活時間と意識の変化

性別役割分担意識が徐々に解消され、女性の働き方についての意識も変化している一方、実際の生活時間をみると、男性は長時間労働の下、家事や育児に参加することが困難な状況となっている。

（夫は外で働き、妻は家を守るという考え方）

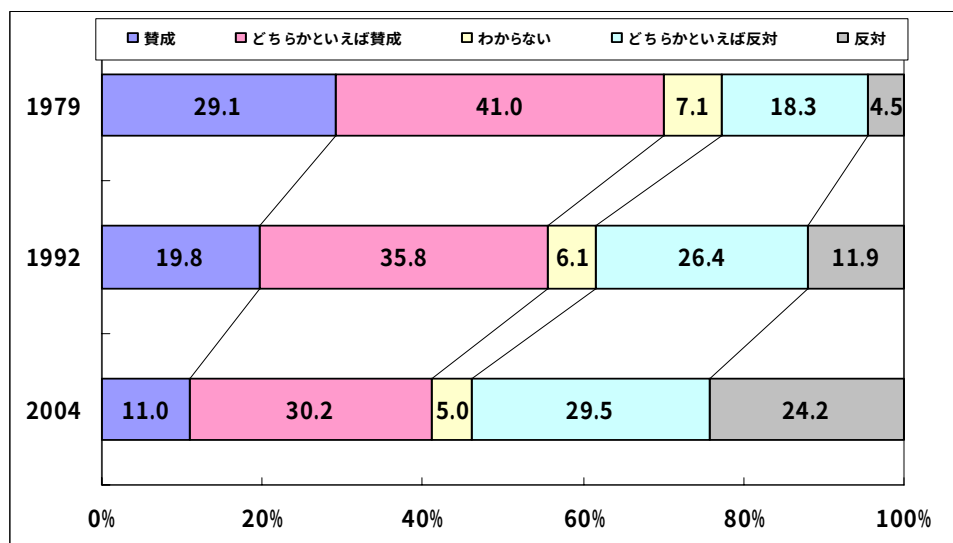
「男女共同参画社会に関する世論調査」において「夫は外で働き、妻は家を守るべき」に同意する割合をみると、ここ 20 年強で男女ともに「夫は外で働き、妻は家を守るという考え方」に「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の割合の合計は低下しており、性別役割分担意識は解消されつつある。（図表 15－1、2）

図表15－1 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方について（男性）



（資料）内閣府男女共同参画局「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」
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

図表15－2 夫は外で働き、妻は家を守るという考え方について（女性）

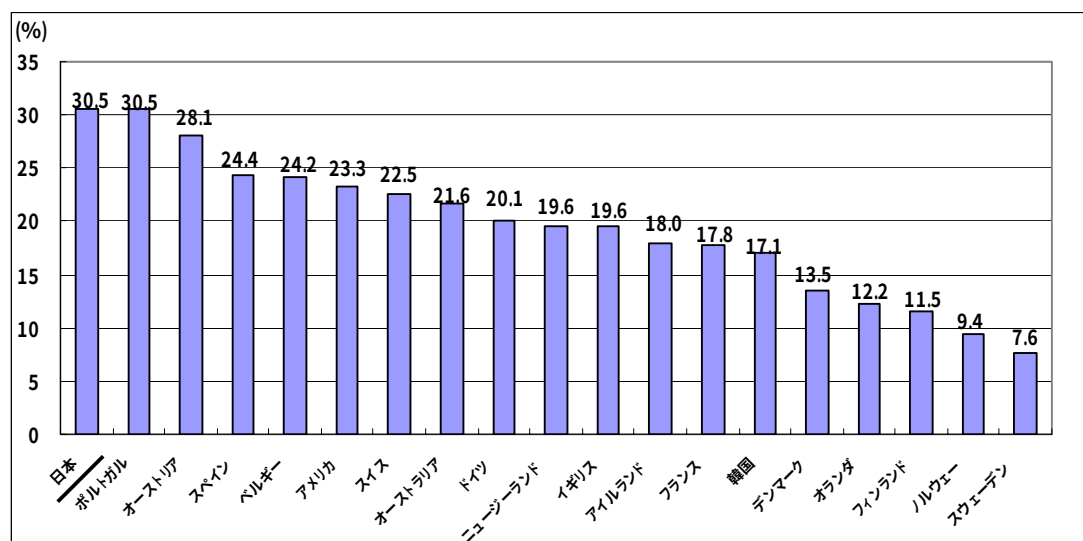


（資料）内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

（「男は仕事、女は家庭」に同意する割合の国際比較）

「男は仕事、女は家庭」に同意する割合を OECD19 か国で比較すると、日本及びポルトガル（30.5％）が最も高いが、北欧諸国やオランダでは低くなっている。（図表16）

図表16 「男は仕事、女は家庭」に同意する割合



（資料）内閣府男女共同参画局「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」

（注）1. 「男は仕事で金を稼ぎ、女は家と家庭を守る（5段階評価）」の設問に対し、「強く賛成」及び「賛成」と回答した割合（無回答を除く。）。

2. ドイツのデータは、東西ドイツの数値の加重平均を算出して掲載。

International Social Survey Program (ISSP) 2002 Family and Gender rolesIII

内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」（2002年）より作成

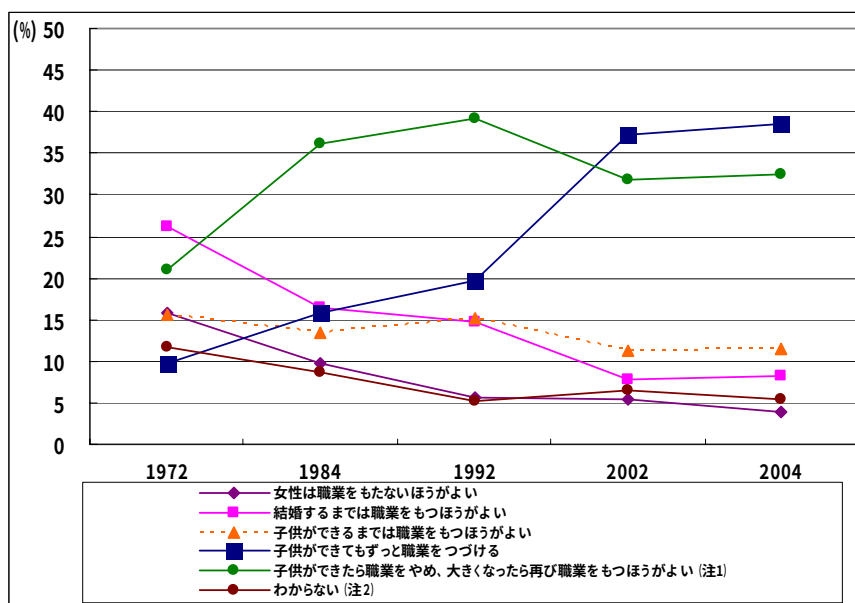
（女性の働き方に関する考え方）

「男女共同参画社会に関する世論調査」において「子どもができてもしっかりと職業を続ける方がよい」に同意する割合をみると、女性の働き方についての意識も男女ともにここ30年間で大きく意識が変化していることが分かる。

まず男性の意識についてみると、著しい変化としては、「子どもができてもしっかりと職業を続けるほうがよい」とする割合が1972年には9.7%と最も低かったのが、その後急増し、2004年には38.6%と最も割合が高くなっている。（図表17-1）

女性の意識については、1972年には11.5%であった「子どもができてもしっかりと職業を続けるほうがよい」とする割合が、その後急増し、2004年には41.9%と最も大きな割合を占めるようになった。（図表17-2）

図表17-1 女性の働き方に関する考え方（男性）

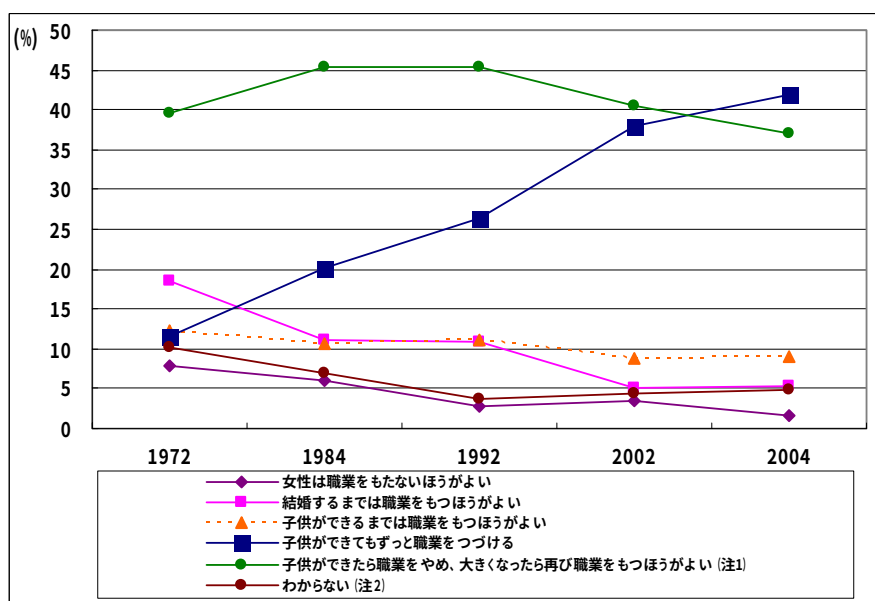


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

(注1) 1984年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」

(注2) 1992年,2002年,2004年はその他・わからない

図表17-2 女性の働き方に関する考え方 (女性)



(資料) 内閣府男女共同参画局「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」
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

(注1) 1984年の設問では、「職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい」

(注2) 1992年,2002年,2004年はその他・わからない

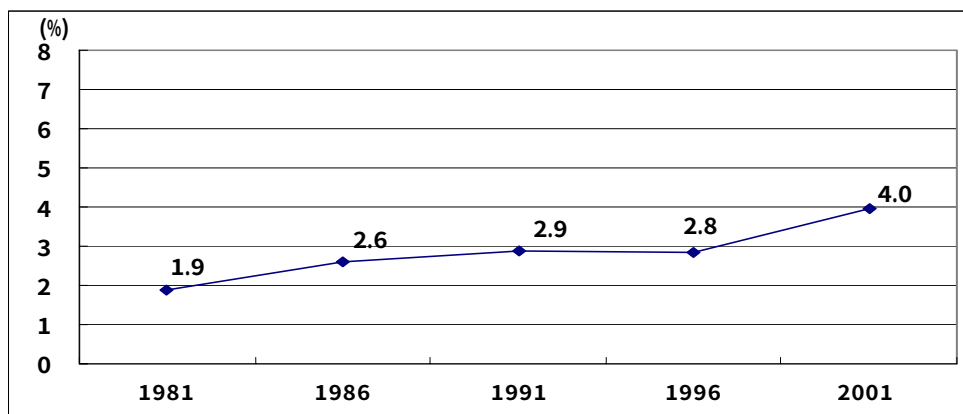
(家事・育児時間)

家庭での実際の生活時間をみると、「家事や育児に占める男性の時間の割合」は1981年には1.9%であったが、2001年には4.0%と、20年間で2.1ポイント増と低いレベルに留まっている。(図表18)

また、「夫の家事・育児時間(平日の1日当たり)」の推移をみると、共働き世帯、妻

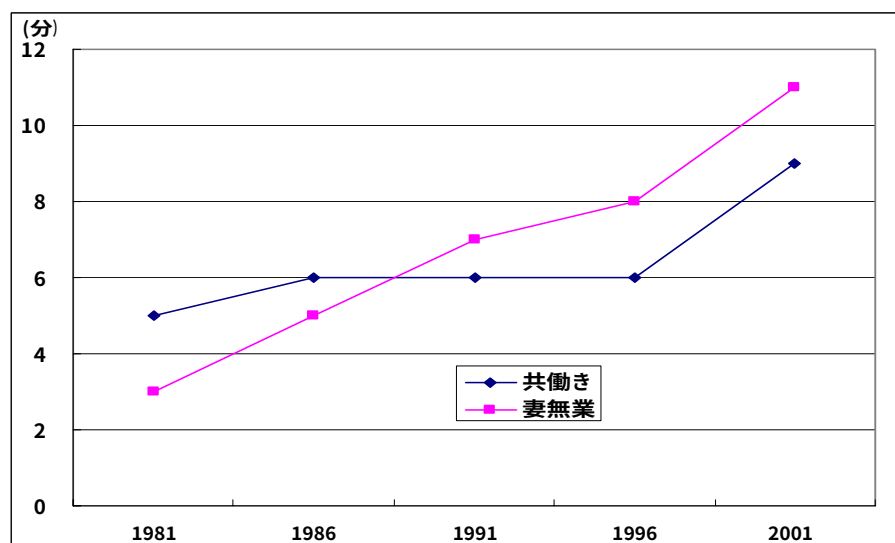
が無業の世帯ともに夫の家事・育児時間は短く、1981年には共働き世帯で5分、妻無業世帯で3分であった。2001年には共働き世帯で9分、妻無業世帯で11分と伸びているものの、依然極めて短い時間となっている。(図表19)

図表18 家事や育児に占める男性の時間の割合



(資料)内閣府男女共同参画局「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」
 (注) 家事や育児に占める男性の時間の割合：平日、総平均時間でみた家事時間＋育児時間
 (男女計、各年代・男女比の加重平均により算出)に占める男性の割合(25～59歳)。
 総務省「社会生活基本調査」より作成。

図表19 夫の家事・育児時間(共働き世帯、夫が有業で、妻が無業の世帯)

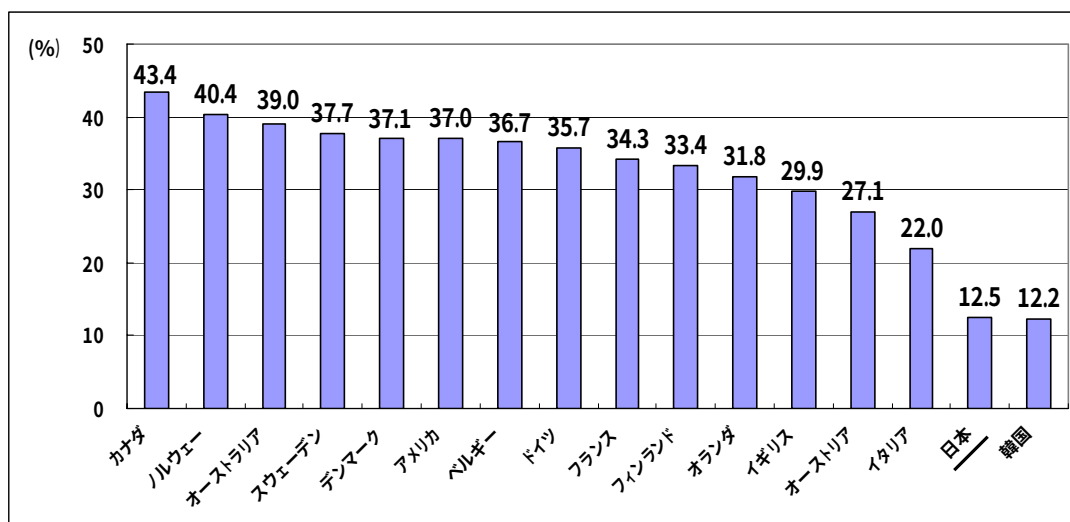


(資料)内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
 総務省「社会生活基本調査」より作成。

(男女計の家事・育児時間に占める男性の割合の国際比較)

未就学児のいる共働き家庭を対象とした調査結果から男女計の家事・育児時間に占める男性の割合をみてる。比較したOECD16か国ではいずれも5割を下回っており、夫より妻が家事・育児に費やす時間が長いことがわかる。日本は12.5%と比較した国の中では低い。(図表20)

図表20 男女計の家事・育児時間に占める男性の割合



(資料) 内閣府男女共同参画局「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」

(注) 1. 5歳未満(日本のみ6歳未満)の子のいる家庭の家事・育児・介護・看護等時間(男女別)から算出。

2. 日本以外の女性はフルタイム就業者、日本の女性は有業者のデータ、男性はいずれの国も総数のデータ(平均)。

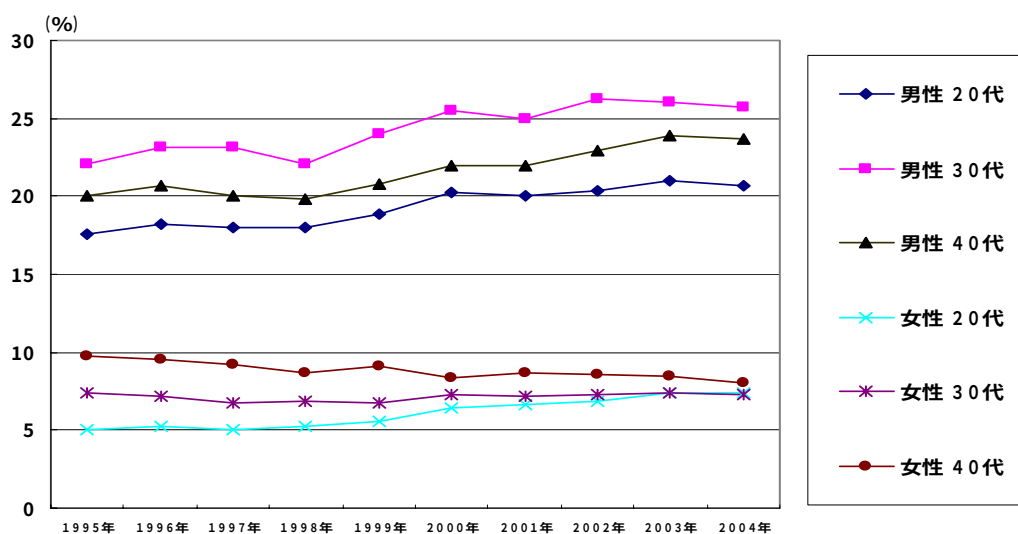
3. 韓国のデータは子の有無はわからない。

OECD Employment Outlook 2001、総務省統計局「社会生活基本調査報告」(2001年)等より作成

(労働時間)

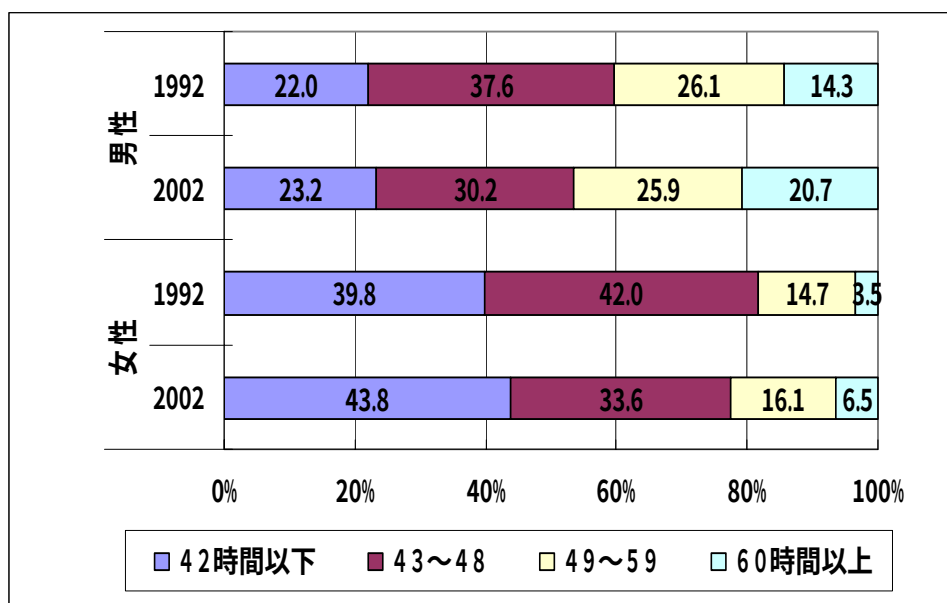
労働時間のデータをみると、「フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合」では、30代男性において週60時間以上働く人の割合が高く、1995年の22.1%から2004年の25.7%と増加傾向にある(図表21)。また、子育て期でもある若年の正社員の1992年と2002年で1週間当たりの労働時間を比較すると男性では42時間以下の割合は1.2ポイント増えている一方で、60時間以上の割合は6.4ポイントも増えている。(図表22)

図表21 フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



(資料) 内閣府「国民生活白書」平成17年版

図表22 若年正社員の労働時間(15歳~34歳)

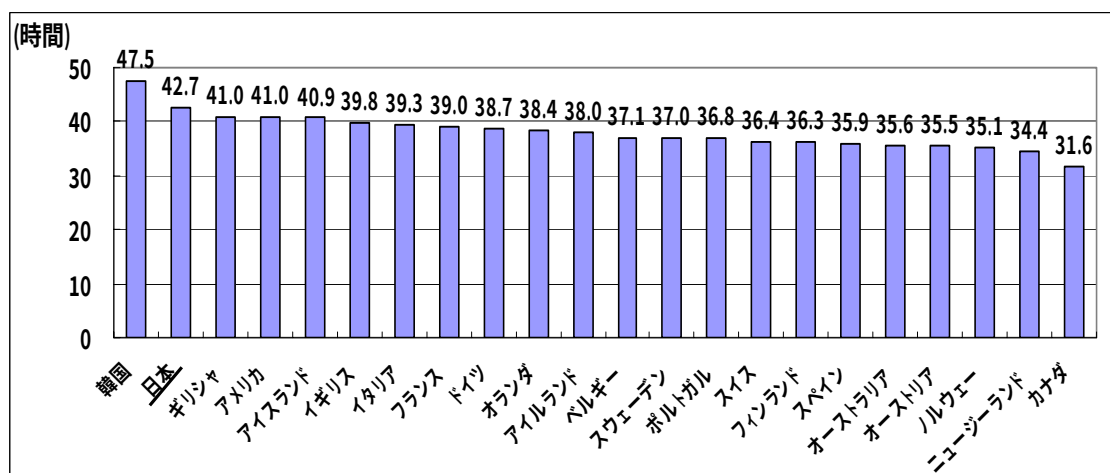


(資料) 内閣府「国民生活白書」(平成 18 年版)

(週当たり実労働時間の国際比較)

OECD22 か国の週当たり労働時間(男女計)を ILO データからみてる。比較した国の中では、日本は韓国について労働時間が長い。(図表 2 3)

図表 2 3 週当たり実労働時間(男女計)



(資料) 内閣府男女共同参画局「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」

(注) 1. 2000 年のデータによる(スウェーデンは 2001 年、ベルギーは 1999 年)。

2. ベルギー、ドイツ以外の国は全産業の平均。ベルギー、ドイツは全産業平均データがないため、産業別の平均労働時間と産業別の雇用者数により総労働時間を算出し、これを総雇用者数で除して算出。ILO Year Book of Labour Statistics より作成

④仕事と生活の両立と継続就業

これまで、保育サービスの充実や育児休業制度の普及など、両立支援策が進められてきたが、育児休業制度があっても男性の取得は少なく、大半の女性が出産を期に退職するなど、現実には仕事と家庭の両立が困難な状況にある。

(育児休業と保育サービス)

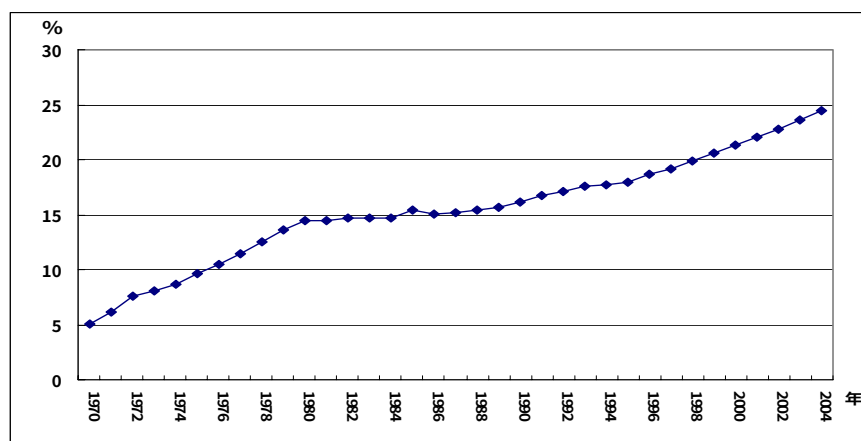
育児休業取得をみると、男性はきわめて低い取得率にとどまっている（図表24）。女性の育児休業取得率や保育サービス利用割合（図表25）は上昇してきており、女性の仕事と家庭の両立支援は進んできているといえる。しかし、出産前後の女性の就業状況について、「出産退職」が増加しており、仕事と家庭を両立している割合（「育児休業を利用して両立」と「育児休業を利用せずに両立」の合計）が経年で低下している（ただし、子どもの出生年でみた場合には、仕事と家庭を両立している割合は1995～99年までは低下しているが2000～2004年には若干増加している。（図表26、27））。また、きょうだい数1人（本人のみ）の世帯の出産前後の女性の就業状況をみても、出産を機に約7割（67.4%）の女性が仕事を辞めている（図表28）。

図表24 育児休業取得率の推移

	1999年度	2002年度	2004年度	2005年度
男性	0.42	0.33	0.56	0.50
女性	56.4	64.0	70.6	72.3

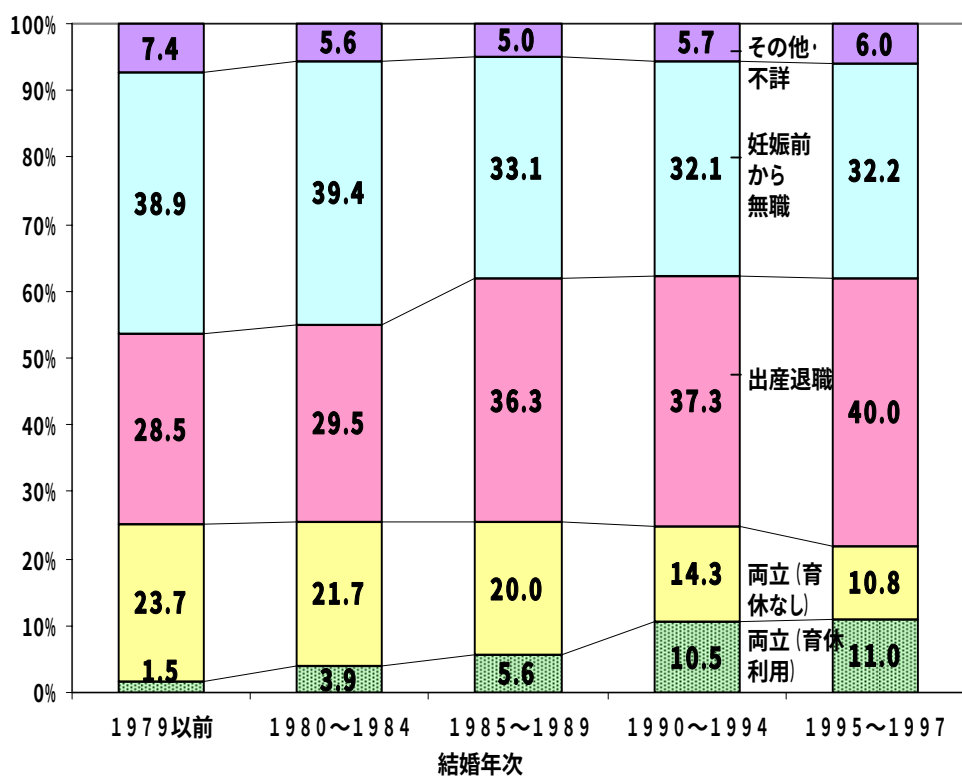
（資料）内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成。

図表25 保育サービスの利用割合（0～4歳）



（資料）内閣府男女共同参画局「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」
（注）保育サービスの利用割合：0～4歳人口に占める保育所利用者数（0～4歳）の比率
厚生労働省「社会福祉施設等調査報告」、総務省「我が国の推計人口」、「人口推計年報」より作成。

図表26 結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化

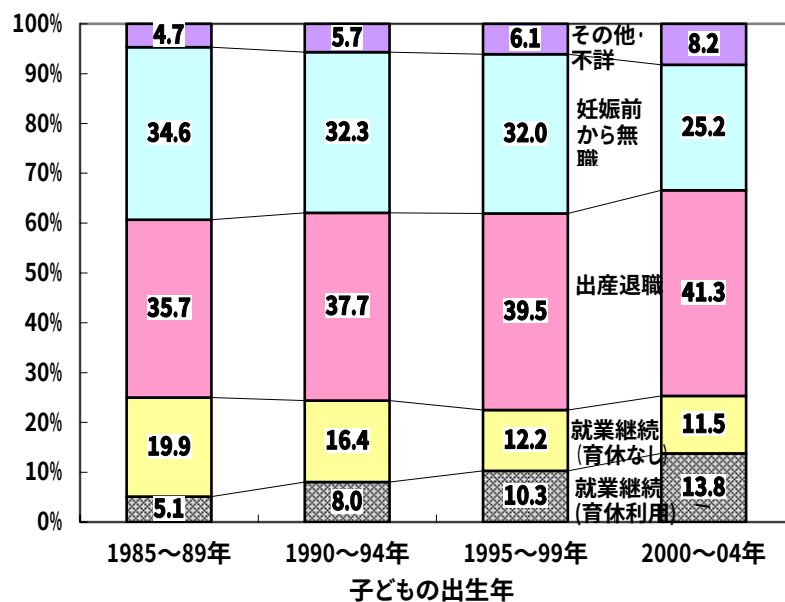


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

(注) 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)

図表27 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成

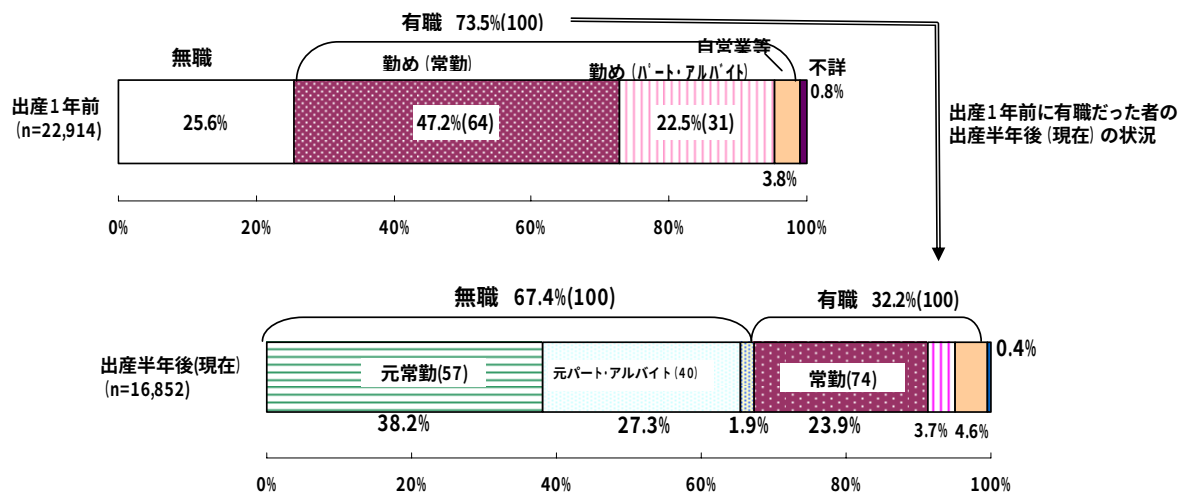


(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」

(注) 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2005年)

図表28 きょうだい数1人(本人のみ)の世帯の出産前後の女性の就業状況の変化



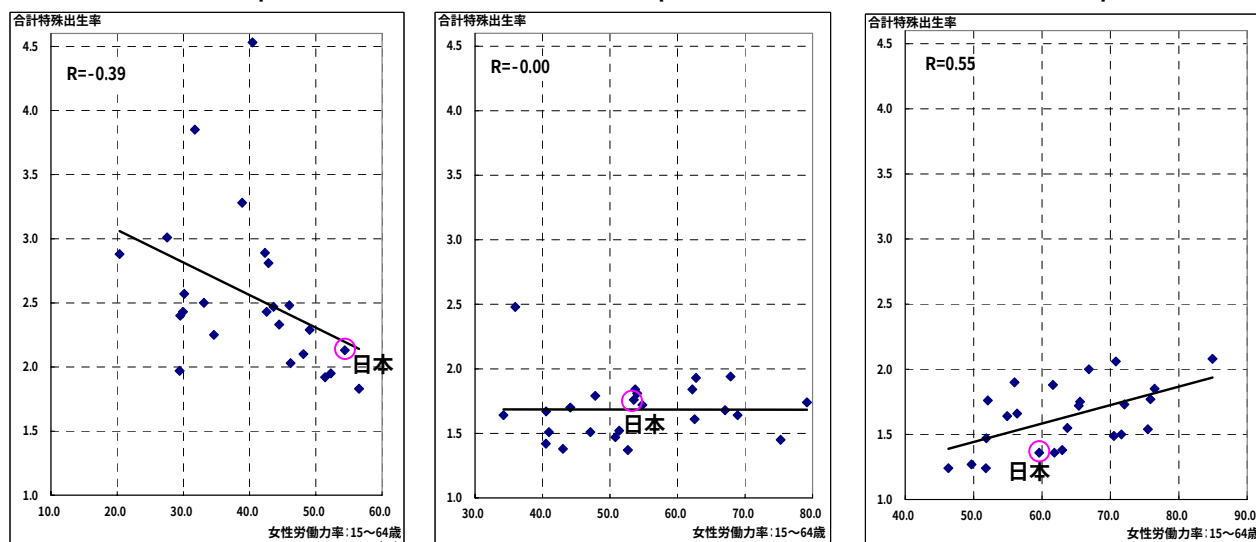
(資料) 内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」
 (注) きょうだい数1人(本人のみ)の母の就業状況。調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。
 () 内は出産1年前有職、出産半年後無職、出産半年後有職をそれぞれ100とした場合の比率
 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。

2. 「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」の概要

平成 17 年 9 月
少子化と男女共同参画に関する専門調査会

- 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、両者に関する社会環境（施策、制度、価値観等）があるとみられる。

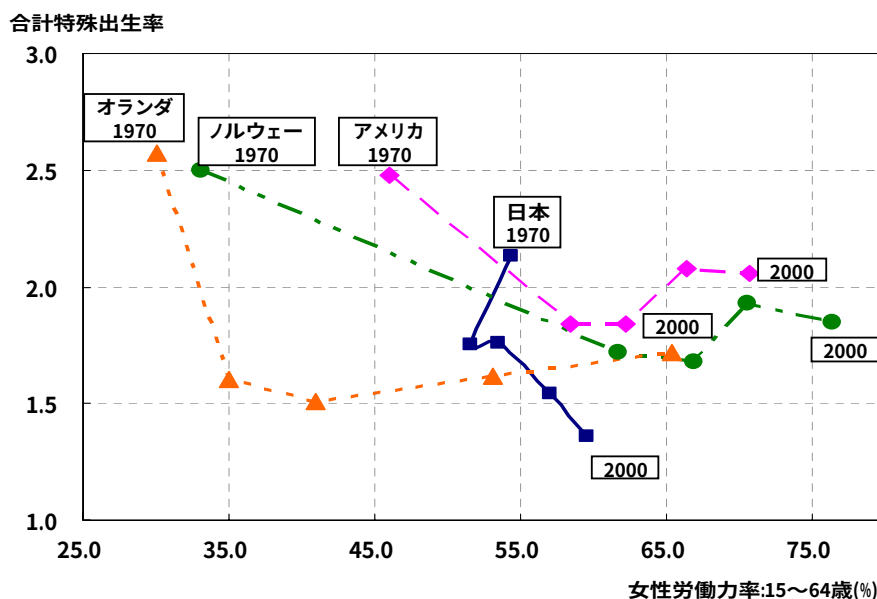
図表1 OECD 加盟 24 か国における女性労働力率と合計特殊出生率：1970 年,85 年,2000 年



(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）。

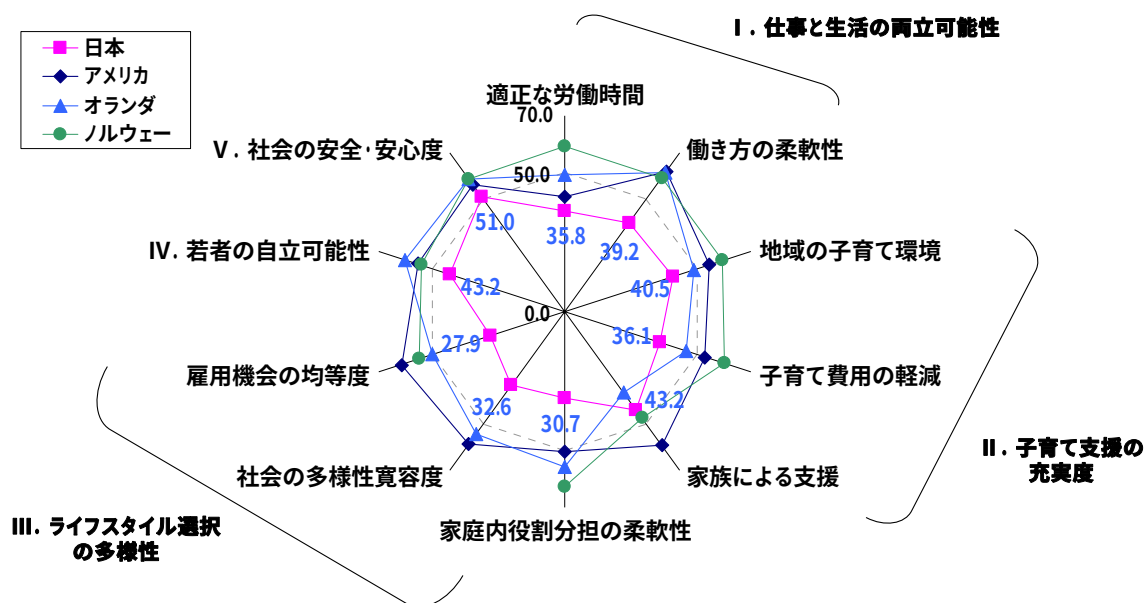
図表2 日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率の推移



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3 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。

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。

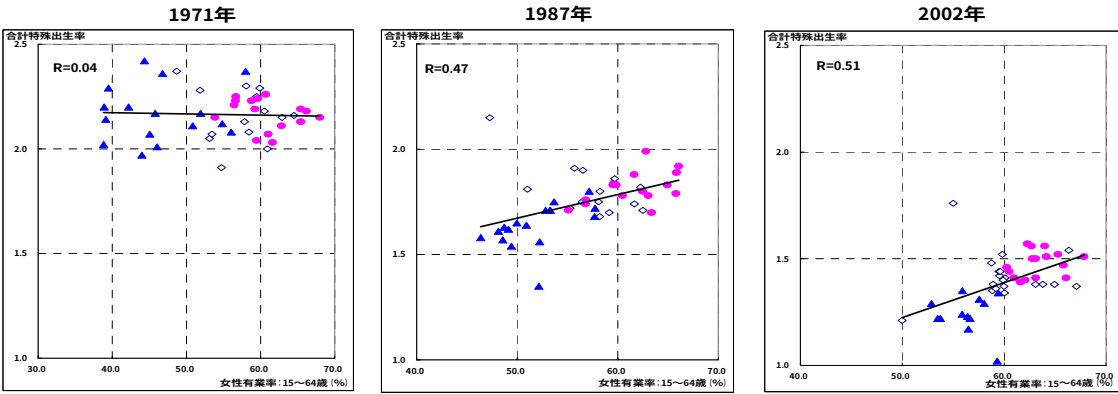
3. 「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」の概要

平成 18 年 9 月

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

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) ●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。

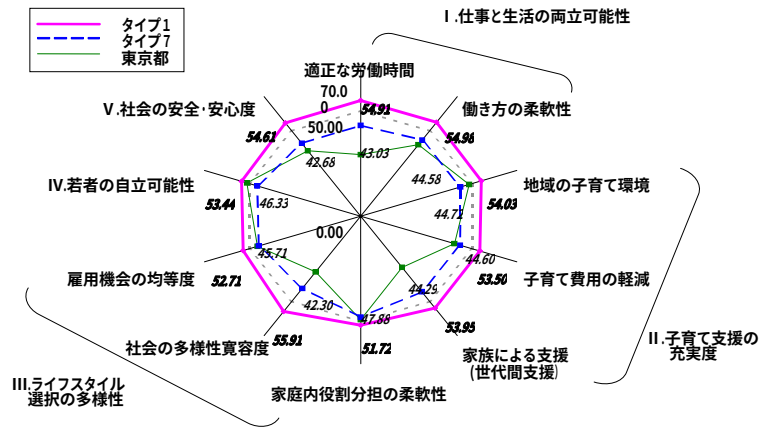
2 47 都道府県を合計特殊出生率の変化率と水準、女性有業率の水準を用いて類型化したところ、両極の2つのグループに大きく分かれた。合計特殊出生率の減少率が小さく、水準が比較的高く維持されている地域の多くは、女性有業率の水準も高く、逆に、合計特殊出生率の減少率が大きく、水準が低い地域の多くは、女性有業率の水準も低いことが、この分類からも見てとれる。

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		
	平均以上		平均未満		平均以上	平均未満	
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	平均未満	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、静岡県	香川県、大分県、山口県、長崎県、鹿児島県、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

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な「タイプ7」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



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	13 男性の家事・育児への参加度
		14 性別役割分担意識の解消度
	3 雇用機会の均等度	15 女性の継続就業支持度
		19 男女の賃金格差の解消度
		20 女性管理職・専門職・技術職割合の高さ

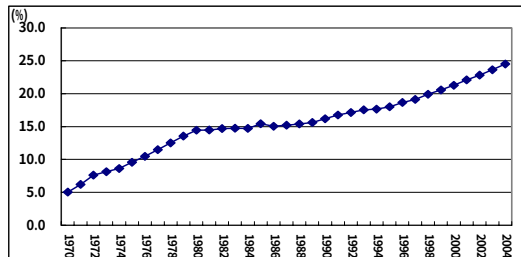
図表5 両立支援環境を厳しくする方向に推移していると考えられる指標

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)	11 世代間同居割合の高さ
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。

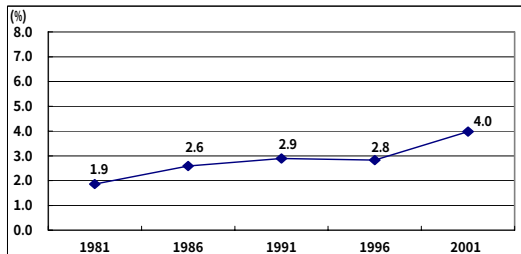
「両立支援環境を改善させる方向に推移していると考えられる指標」(図表 4) 参照データ

5 保育用の容易さ
図表 保育サービスの利用割合 (0～4歳)



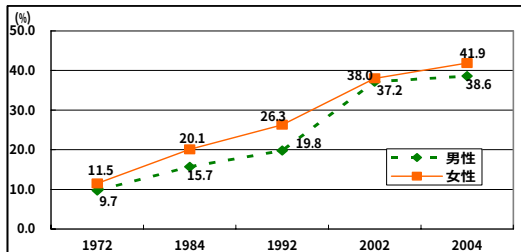
(注) 保育サービスの利用割合: 0～4歳人口に占める保育所利用者数(0～4歳)の比率。
(資料) 厚生労働省「社会福祉施設等調査報告」、総務省「我が国の推計人口」、「人口推計年報」より作成。

13 男性の家事・育児への参加度
図表 家事や育児に占める男性の時間の割合



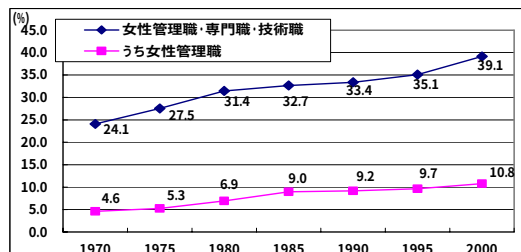
(注) 家事や育児に占める男性の時間の割合: 平日、総平均時間でみた家事時間+育児時間(男女計、各年代、男女比の加重平均により算出)に占める男性の割合(25～59歳)。
(資料) 総務省「社会生活基本調査」より作成。

15 女性の継続就業支持度
図表 「子どもができてずっと職業を続ける方がよい」に同意する割合



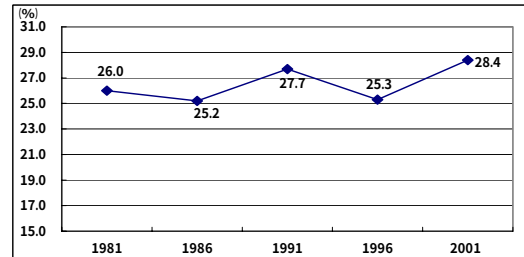
(資料) 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」より作成。

20 女性管理職・専門職・技術職割合の高さ
図表 管理的職業従事者・専門的・技術的職業従事者に占める女性割合



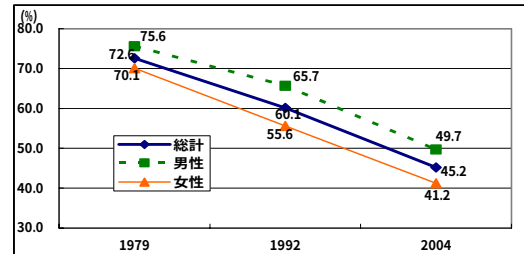
(注) 管理的職業従事者・専門的・技術的職業従事者に占める女性割合: 管理的職業従事者及び専門的・技術的職業従事者(雇用者)総数に占める女性の管理的職業従事者(雇用者)及び専門的・技術的職業従事者の割合。
(資料) 総務省「国勢調査報告」より作成。

7 地域活動への参加度
図表 ボランティア活動への参加率



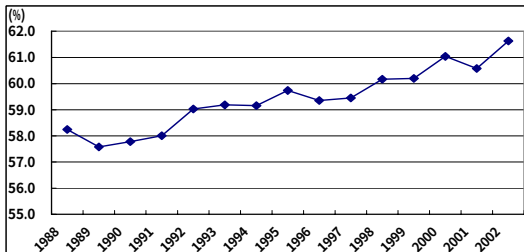
(注) ボランティア活動への参加率: ボランティア活動をした人の数/属性別の人口(15歳以上)。指標は10歳以上のデータを用いているが、時系列では15歳以上のデータを用いている。
(資料) 総務省「社会生活基本調査」

14 性別役割分担意識の解消度
図表 「夫は外で働き、妻は家を守る」という考え方に同意する割合



(注) 「賛成」+「どちらかといえば賛成」を合わせた回答割合。
・割合が低い方が、性別役割分担意識の解消度が高いという方向で指標化している。
(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

19 男女の賃金格差の解消度
図表 一般労働者およびパートにおける男女の賃金格差

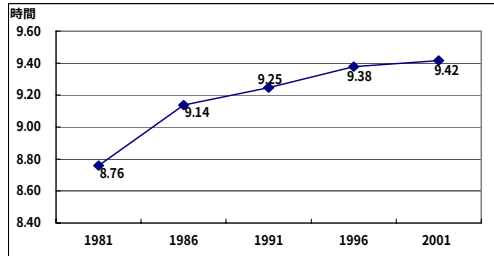


(注) 一般労働者についてはさきまて支給する現金給与額を、所定内実労働時間と超過実労働時間を足した総実労働時間で除して時間あたりの賃金を計算し、パートは時間あたり所定内給与額を用い、それぞれ労働者数で加重平均したもので男女間の賃金格差を算出。
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

「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」（図表5）参照データ

1 労働時間の短さ

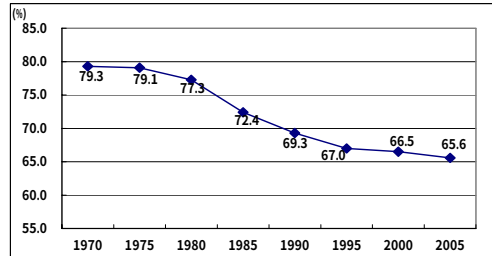
図表 一日就業時間（平日：行動者平均 男性総数 25歳～59歳）



〔注〕1日就業時間：各年代平日の行動者（仕事をした人）の平均仕事時間を各年代人口で加重平均（男性25～59歳）。
〔資料〕総務省「社会生活基本調査」より作成

2 帰宅時間の早さ

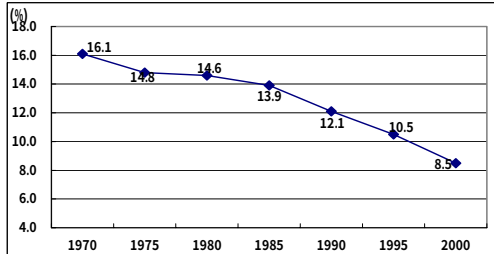
図表 平日19時在宅比率



〔注〕19時在宅比率：19時から19時15分に在宅している人／調査対象者数（平日）。
〔資料〕NHK放送文化研究所「国民生活時間調査」より作成。

11 世代間同居割合の高さ

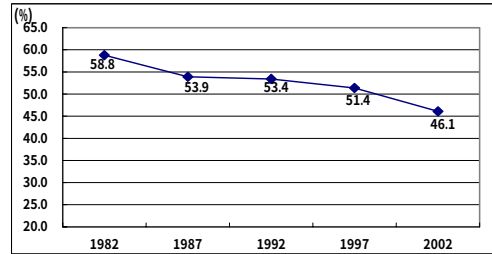
図表 三世帯同居率（三世帯世帯同居割合）



〔注〕三世帯同居率：一般世帯総世帯数に対する三世帯世帯数（「夫婦、子供と両親から成る世帯」、「夫婦、子供とひとり親から成る世帯」、「夫婦、子供、親と他の親族から成る世帯」の合計）の割合として算出。
〔資料〕総務省「国勢調査報告」より作成。

18 女性正社員率の高さ

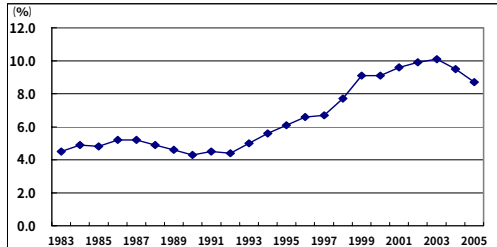
図表 女性雇用者総数（役員除く）に占める女性正社員率の比率（30～49歳）



〔資料〕総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

21 若者の雇用不安の低さ

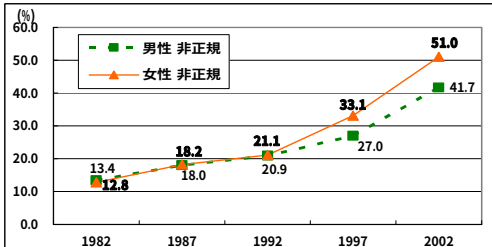
図表 若年失業率（15歳～24歳男女計）



〔資料〕総務省統計局「労働力調査」

22 若者の雇用安定度

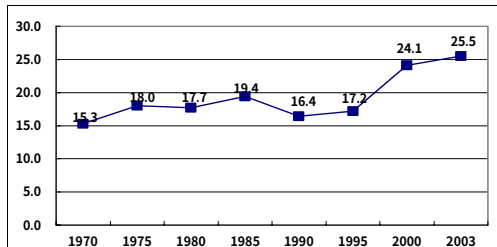
図表 若年雇用者に占める非正規雇用者比率（男女別）



〔注〕若年の非正規雇用者比率：15～24歳雇用有業者数に占める15～24歳非正規職員・従業員比率。
〔資料〕総務省統計局「就業構造基本調査」より作成。

24 自殺増加率の低さ

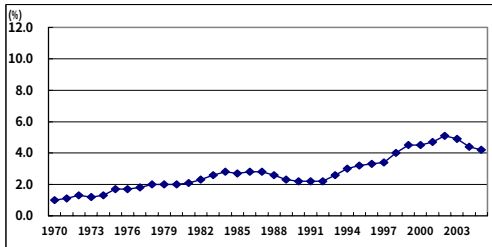
図表 自殺死亡率（人口対十万人）



〔資料〕厚生労働省「第5回自殺死亡統計」

26 雇用不安の低さ

図表 失業率（男女計）



〔資料〕総務省統計局「労働力調査」

4. 管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査 (調査結果概要)

《調査概要》

I. 調査目的

本調査は、「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」の検討に資するため、育児休業など仕事と家庭の両立支援策の円滑な活用に関するノウハウ等を把握することを目的とした調査である。育児休業制度を利用した部下がいる管理者の経験や意見を調査することを通じて、支援策利用の際の具体的な対応策・課題等を明らかにしている。なお、本調査研究は、(株)三菱総合研究所に委託して実施した。

II. 調査方法・対象

1. 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
※従業員規模100～300人の企業の管理職：1,000社、各社1人、計1,000人
※従業員規模300人超の企業の管理職：3,000社、各社2人、計6,000人

2. 調査方法

調査票の配布：各社の人事部担当者宛て郵送。人事部から調査対象者へ配布。
調査対象者がいる場合に限り、人事部から調査対象者へ配布。
対象者がいない場合は、非回答。

対象者の選定：人事部において、下記の条件で調査対象者を選定。

- ＊ 過去3年間に「育児休業制度」を利用した者。
- ＊ 正社員で、現在も在籍する者。
- ＊ 上記の2つの条件に合う社員が複数名いる場合は、次の優先順位で選定。(i) 男性、(ii) 「育児休業制度」と組み合わせて「育児のための短時間勤務制度」を利用した者、もしくは現在利用中の者、(iii) 一番最近の利用者

調査票の回収：調査票は、人事部を通さず、調査対象者から直接返送。

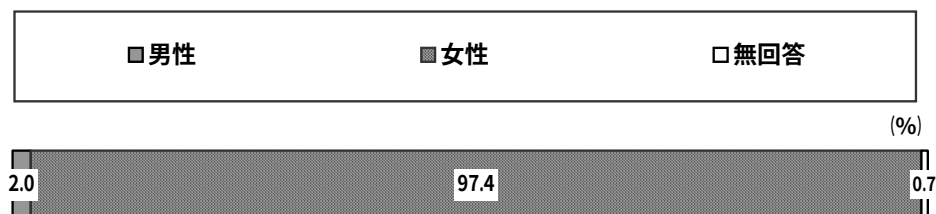
3. 調査期間 2005年1月

<<調査結果>>

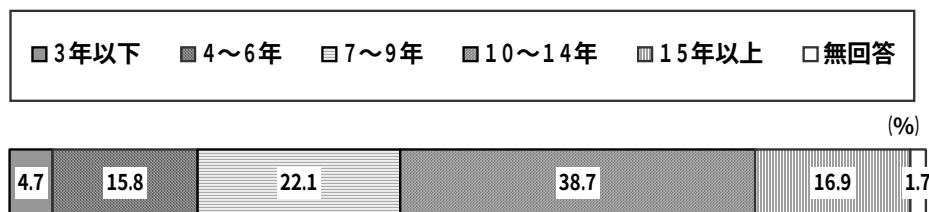
Ⅰ．育児休業の利用者の主なプロフィール

1. 利用者の性別は、「男性」（2.0%）、「女性」（97.4%）となっている。
2. 利用者の現在の勤続年数は、「10～14年」（38.7%）が約4割を占め、「7～9年」（22.1%）がこれに次いでいる。平均は、10.4年となっている。
3. 育児休業制度利用当時、利用者が従事していた仕事は、新人を配置した場合どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったかについては、「2～3年」（32.6%）が最も多く、以下、「1年前後」（28.1%）、「半年程度」（16.9%）と続いている。

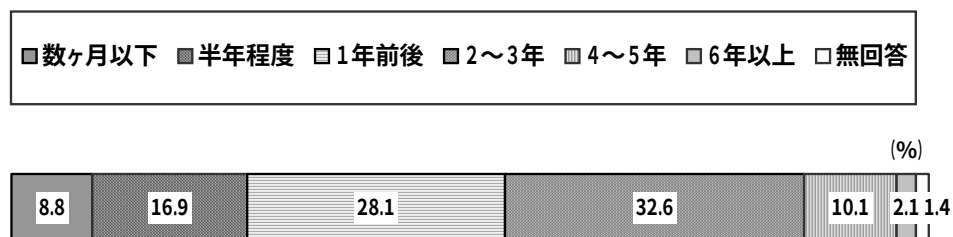
図表1 制度利用者の性別（単数回答 n=764）



図表2 利用者の現在の勤続年数（単数回答 n=764）



図表3 利用者が従事していた仕事は、新卒の新入社員を配置した場合、どれくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるか（単数回答 n=764）



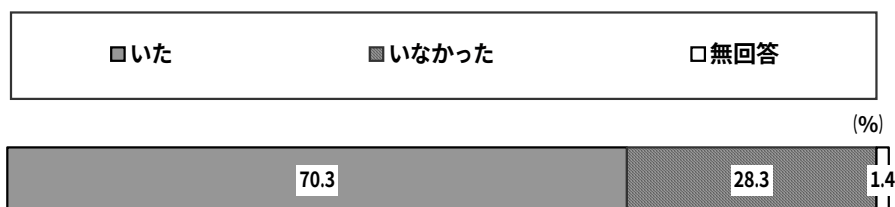
II. 管理者（調査回答者）の主なプロフィール

1. 管理者の性別は、「男性」（84.2%）、「女性」（14.5%）となっている。
2. これまでに管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人がいたかどうかについては、「いた」（70.3%）が多くなっている。
3. 一般的に女性が職業をもつことについては、「子どもができたら職業をやめ大きくなって再び職業を持つ方がよい」（39.3%）が最も多く、「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」（32.6%）がこれに次いでいる。

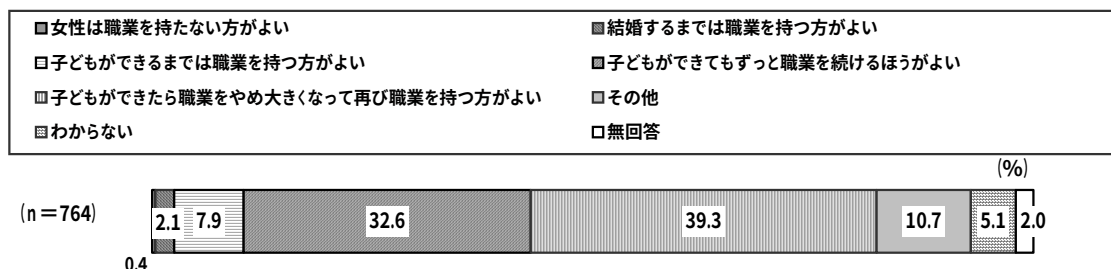
図表4 管理者の性別（単数回答 n=764）



図表5 これまでの管理者自身または周囲の者で、育児休業制度を利用した人の有無（単数回答 n=764）



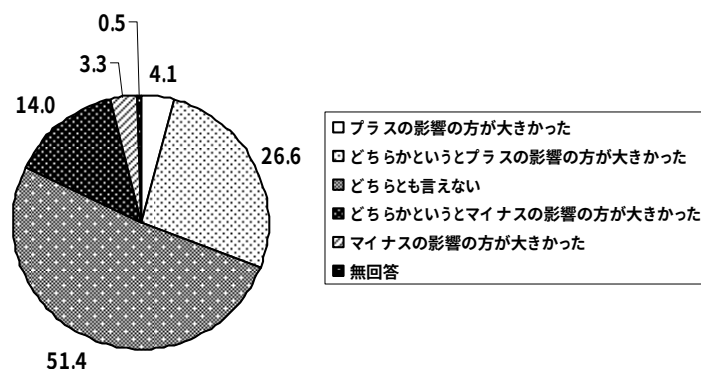
図表6 一般的に女性が職業を持つことについて（単数回答 n=764）



III. 育児休業・短時間勤務利用の職場への影響

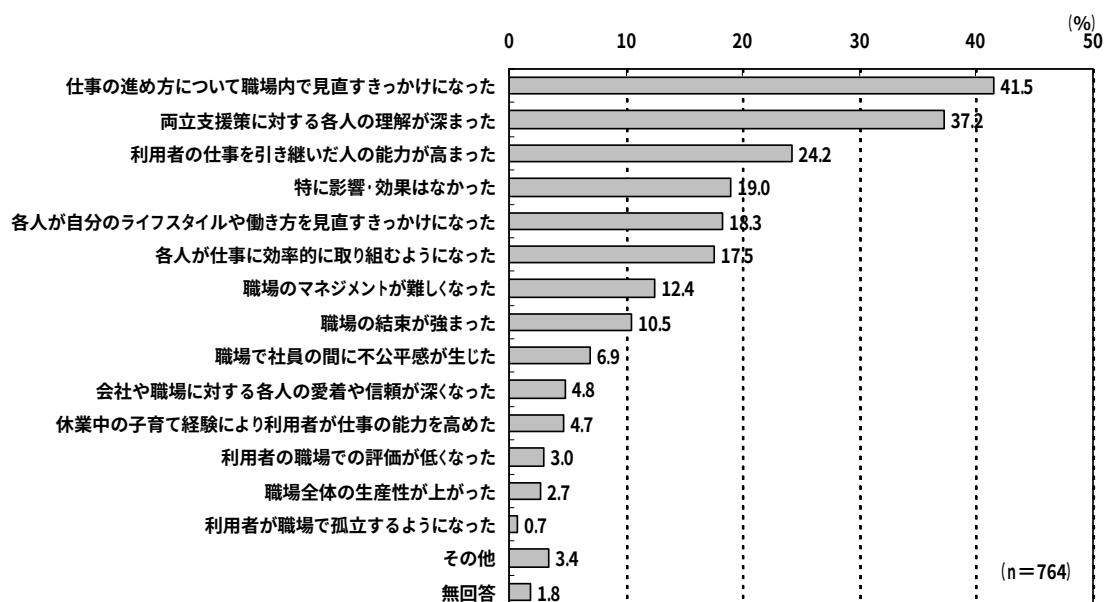
1. 育児休業制度や短時間勤務制度が利用されたことによる職場全体への総合的な影響は、プラスともマイナスとも「どちらとも言えない」という回答がもっとも多いが、「どちらかと言えばマイナスの影響」よりは「どちらかと言えばプラスの影響の方が大きかった」という回答の方が多くなっている。

図表7 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への総合的影響（単数回答 n=605）



2. 具体的な影響としては「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」という回答がもっとも多い。

図表8 「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（複数回答 n=764）



3. 制度利用が職場全体にプラスになった（「プラスの影響の方が大きかった」「どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった」）職場および管理者の特徴

※（ ）内は、「職場全体にマイナスになった」と答えた管理者の回答割合。

【職場の特徴】

◆ 残業の少ない職場である。

おむね定時退社であった 32.8% （24.8%）

◆ 出産育児後も就業を継続することが一般的となっている職場である。

出産後育児休業を利用してその後も継続就業する 50.5% （41.9%）

◆ 育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場である。

（育児休業制度の利用に対して同僚など周囲が）積極的に支援しようとする雰囲気があった 60.2% （14.3%）

【管理者の特徴】

◆ 女性の継続就労に肯定的な意識を持つ管理者。

子どもができてずっと職業を続ける方がよい 36.0% （16.2%）

【業務の引継ぎ・分担、評価方法の特徴】

◆ 育児休業制度利用者が担当していた仕事は、チームの中で連携しながら進めていた。

どちらかと言うとチームで連携しながら進めていた＋チームの中で連携しながら仕事を進めていた 31.0% （26.0%）

◆ 育児休業中は、利用者の仕事を複数の正社員で引き継いだ。

職場にいる複数の正社員に引き継いだ 62.9% （55.2%）

◆ 育児休業利用の期間中に、職場復帰に向けた情報提供を行った。

円滑に職場復帰できるよう情報提供等を行った 49.5% （32.4）

◆ 育児休業制度利用者のスキルは、復帰後すぐに取得前の水準に戻った。

復帰後すぐ（に戻った） 44.8% （28.3%）

◆ 短時間勤務利用者は、利用中も同じ種類の仕事を行った。

仕事の内容は同じで量を減らした 54.8% （44.1%）

◆ 短時間勤務利用中の仕事の評価は「時間」ではなく「成果」を重視した。

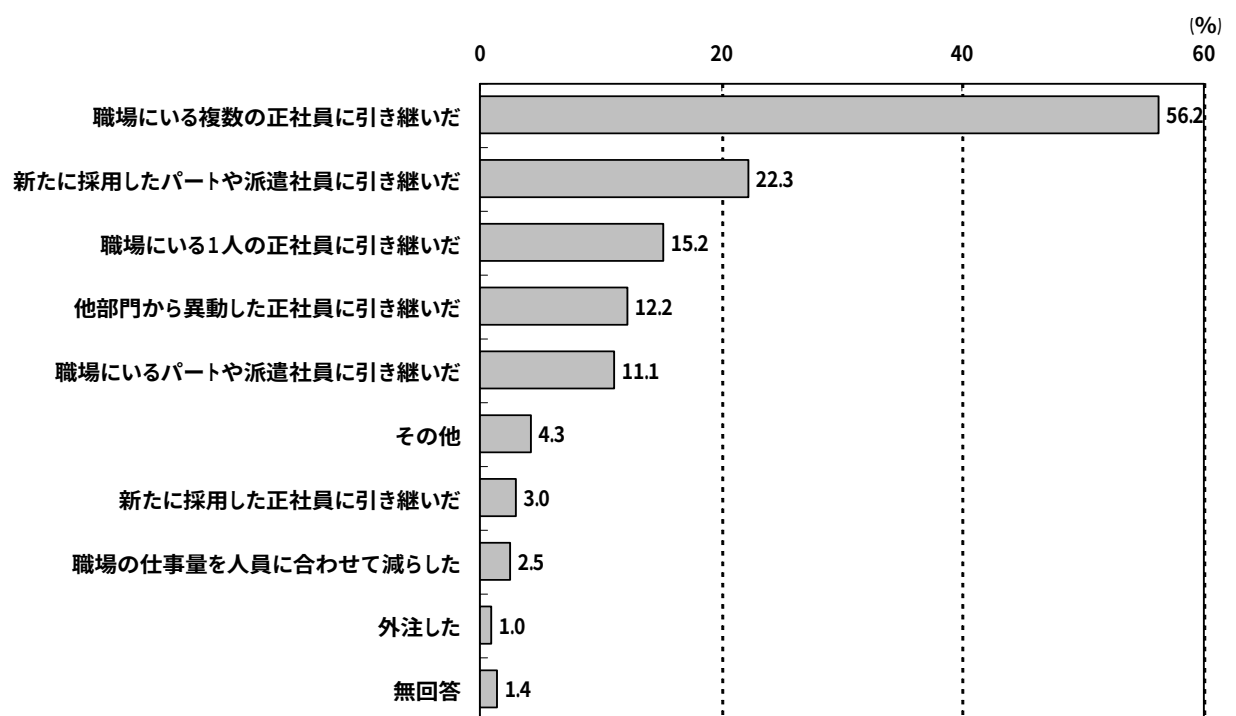
時間当たりの成果で評価し、時間数が短いことは考えなかった 67.7% （41.2%）

注※集計データの詳細は、9 P以降の参考図表1～10参照。

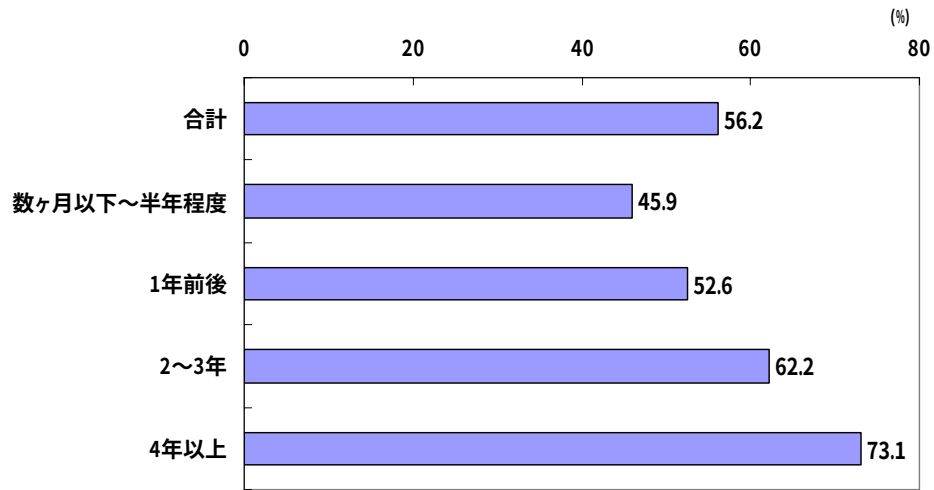
IV. 育児休業・短時間勤務制度利用中の業務の配分・引き継ぎ状況

1. 仕事の引き継ぎについては、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」がもっとも多く半数を超える。次いで、約2割が「新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ」としている。特に、利用者が従事していた仕事のスキルレベルが高いほど、「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」とする回答が多くなっている。

図表9 育児休業利用者の仕事の引き継ぎ（複数回答 n=764）

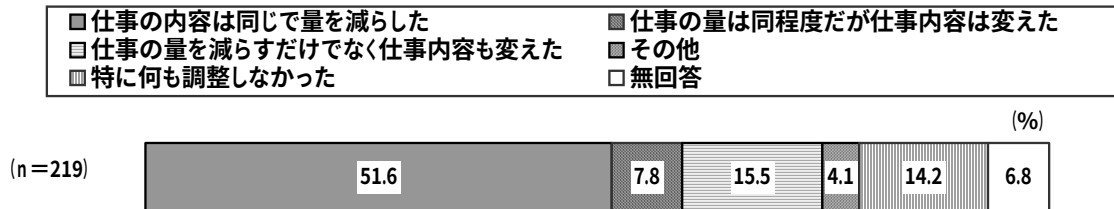


図表 10 利用者が従事していた仕事に新人を配置した場合の必要年数別
「職場にいる複数の正社員に引き継いだ」割合（複数回答 n=764）



2. 短時間勤務制度利用中の仕事の調整については、「仕事の内容は同じで量を減らした」という回答がもっとも多く、約5割を占めている。

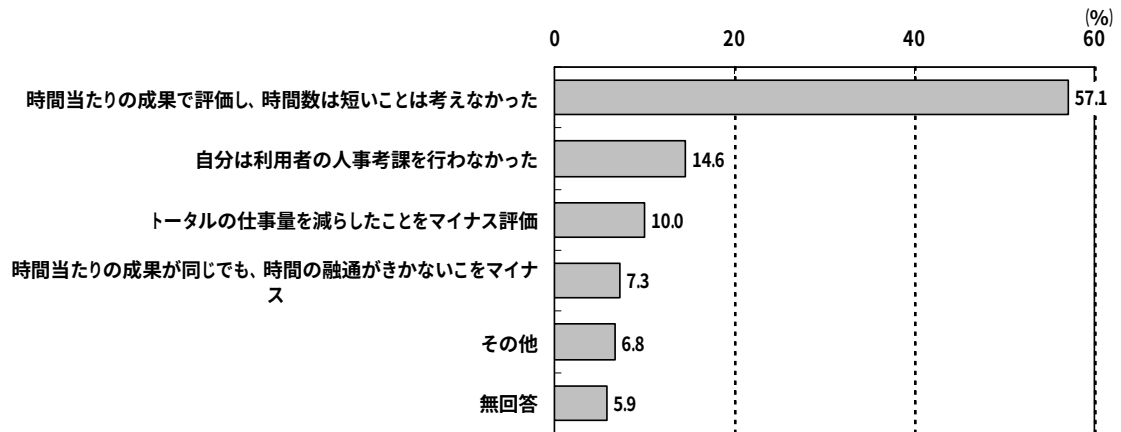
図表11 短時間勤務制度利用中の仕事の内容や量の調整（単数回答 n=219）



V．短時間勤務制度利用中の評価

1. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価は、「時間当たりの成果で評価し、時間数の短いことは考えなかった」がもっとも多くあげられている。

図表12 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価（単数回答 n=219）



2. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価の方法については、会社から指導や情報提供があったかどうかについては、「なかった」が「あった」を上回っている。

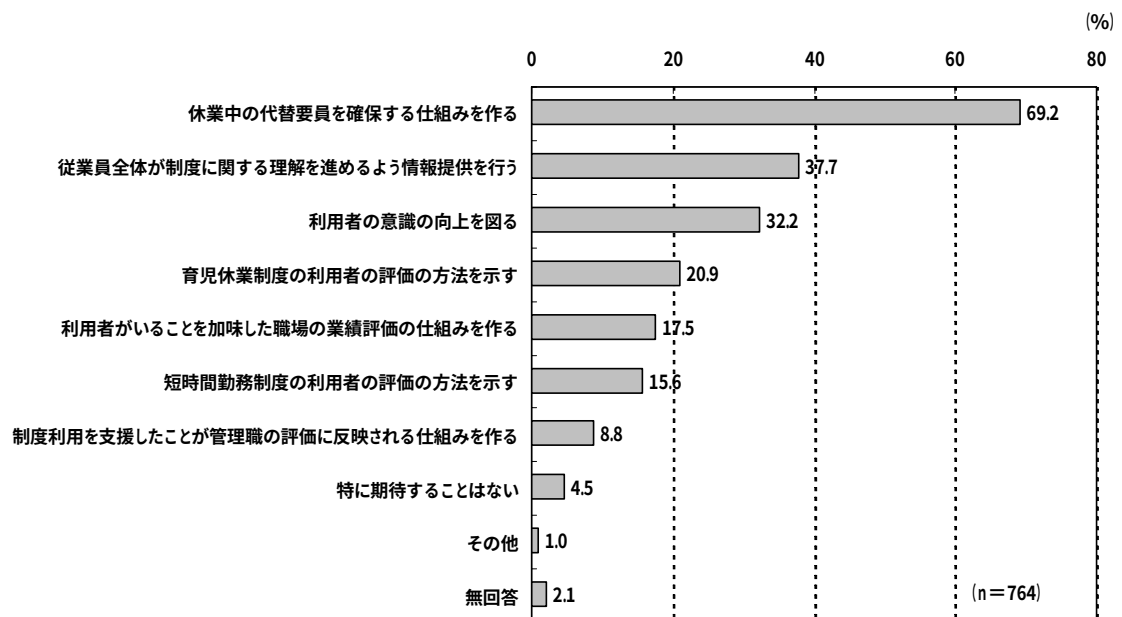
図表13 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（単数回答 n=219）



VI. 制度の円滑利用のために会社に期待すること

1. 制度の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待するものとしては、「休業中の代替要員を確保する仕組みを作る」がもっとも多くあげられている。その他の項目については、「従業員全体が制度に関する理解を深めるよう情報提供を行う」、「利用者の意識の向上を図る」、「育児休業制度の利用者の評価の方法を示す」、「利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作る」となっている。

図表14 制度の円滑な利用のために会社に期待するもの（複数回答 n=764）



<参考図表> P5バックデータ

【職場の特徴】

◆ 残業の少ない職場である。

参考図表 1 職場全体での総合的な影響×当時の職場の正社員の残業

Q7 当時の職場の正社員の残業

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	恒 常 的 に あ っ た	週 に 数 日 あ っ た	お お む ね 定 時 退 社	そ の 他	無 回 答
合 計	764 100.0	186 24.3	324 42.4	227 29.7	17 2.2	10 1.3
プラスの影響の方が大きかった+	186	47	73	61	2	3
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	25.3	39.2	32.8	1.1	1.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	31	45	26	2	1
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	29.5	42.9	24.8	1.9	1.0

◆ 出産育児後も就業を継続することが一般的となっている職場である。

参考図表 2 職場全体での総合的な影響×当時の女性正社員の働き方

Q9 当時の女性正社員の働き方

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	結 婚 や 自 己 都 合 で 退 職 す る	妊 娠 や 出 産 を 契 機 に 退 職 す る	1 〜 2 年 の う ち に 退 職 す る が	出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 し て そ の 後 も 継 続 就 業 す る	出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 し な い で 継 続 就 業 す る	出 産 後 育 児 休 業 を 利 用 し な い	女 性 社 員 は い な い	無 回 答
合 計	764 100.0	226 29.6	87 11.4	36 4.7	388 50.8	14 1.8	-	-	13 1.7
プラスの影響の方が大きかった+	186	52	22	12	94	2	-	-	4
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	28.0	11.8	6.5	50.5	1.1	-	-	2.2
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	36	9	9	44	5	-	-	2
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	34.3	8.6	8.6	41.9	4.8	-	-	1.9

◆ 育児休業制度等を肯定的に受け入れる雰囲気のある職場である。

参考図表 3 職場全体での総合的な影響×育児休業制度利用に対する利用者の同僚など
周囲の反応

Q16 育児休業制度利用に対する利用者の同僚など周囲の反応

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	積 極 的 に 支 援 し よ う と あ っ た	会 社 の 制 度 な の で 仕 方 が あ い う 雰 囲 気 が あ っ た	た だ と い う 雰 囲 気 が あ っ た	仕 事 が 増 え る の で 迷 惑 し た	そ の 他	特 に 反 応 は み ら れ な か っ た	無 回 答
合 計	764 100.0	265 34.7	312 40.8	8 1.0	12 1.6	155 20.3	12 1.6	
プラスの影響の方が大きかった+	186	112	43	-	3	25	3	
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	60.2	23.1	-	1.6	13.4	1.6	
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	15	77	2	2	7	2	
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	14.3	73.3	1.9	1.9	6.7	1.9	

【管理者の特徴】

◆ 女性の継続就労に肯定的な意識を持つ管理者。

参考図表 4 職場全体での総合的な影響×女性が職業をもつことに対する考え

F7 女性が職業をもつことに対する考え

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	女 性 は 職 業 を 持 た な い 方 が よ い	結 婚 す る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き る ま で は 職 業 を 持 つ 方 が よ い	子 ど も が で き て も ず っ と 職 業 を 続 け る ほ う が よ い	子 ど も が で き た ら 職 業 を や め 大 き く な っ て 再 び 職 業 を 持 つ 方 が よ い	そ の 他	わ か ら な い	無 回 答
合 計	764 100.0	3 0.4	16 2.1	60 7.9	249 32.6	300 39.3	82 10.7	39 5.1	15 2.0
プラスの影響の方が大きかった+	186	1	4	10	67	75	21	4	4
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	0.5	2.2	5.4	36.0	40.3	11.3	2.2	2.2
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	-	3	13	17	55	12	5	-
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	-	2.9	12.4	16.2	52.4	11.4	4.8	-

【業務の引継ぎ・分担、評価方法の特徴】

- ◆ 育児休業制度利用者が担当していた仕事は、チームの中で連携しながら進めていた。

参考図表 5 職場全体での総合的な影響×利用者が担当していた仕事の特徴②

Q14 利用者が担当していた仕事の特徴②

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	分 担 し て 進 め て い た A 事 務 を 個 人 的 に 割 り 当 て、	ど ち ら か と 言 う と 個 人 に 割 り 当 て	ど ち ら か と 言 う と チ ーム 連 携	ど ち ら か と 言 う と チ ーム 連 携	ど ち ら か と 言 う と チ ーム 連 携	無 回 答
合 計	764 100.0	136 17.8	293 38.4	78 10.2	145 19.0	83 10.9	29 3.8
プラスの影響の方が大きかった+	186	30	72	13	31	28	12
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	16.1	38.7	7.0	16.7	15.1	6.5
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	23	41	9	20	8	4
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	21.9	39.0	8.6	19.0	7.6	3.8

- ◆ 育児休業中は、利用者の仕事を複数の正社員で引き継いだ。

参考図表 6 職場全体での総合的な影響×利用者の仕事の引継ぎ

Q18 利用者の仕事の引継ぎ

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	引 き 継 ぎ に い る 複 数 の 正 社 員 に	引 き 継 ぎ に い る 1 人 の 正 社 員 に	新 た に 採 用 し た 正 社 員 に	他 部 門 か ら 異 動 し た 正 社 員 に	職 場 に い る パ ー ト や 派 遣 社 員 に	新 た に 採 用 し た パ ー ト や 派 遣 社 員 に	職 場 の 仕 事 量 を 人 員 に 合 わ せ て 減 ら し た	外 注 し た	そ の 他	無 回 答
合 計	764 100.0	429 56.2	116 15.2	23 3.0	93 12.2	85 11.1	170 22.3	19 2.5	8 1.0	33 4.3	11 1.4
プラスの影響の方が大きかった+	186	117	28	4	18	31	35	3	1	11	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	62.9	15.1	2.2	9.7	16.7	18.8	1.6	0.5	5.9	0.5
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	58	22	6	11	13	29	2	4	4	2
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	55.2	21.0	5.7	10.5	12.4	27.6	1.9	3.8	3.8	1.9

◆ 育児休業利用の期間中に、職場復帰に向けた情報提供を行った。

参考図表 7 職場全体での総合的な影響×利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q19 利用者に対し職場で対応したその他のこと

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	円滑に職場復帰できるよう 情報提供等を行った	復帰にむけて相談を行った	復帰に向けて教育訓練を 行った	その他	特に何もしなかった	無回 答
合 計	764 100.0	303 39.7	275 36.0	33 4.3	29 3.8	257 33.6	17 2.2
プラスの影響の方が大きかった+	186	92	74	9	7	53	2
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	49.5	39.8	4.8	3.8	28.5	1.1
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	105	34	36	6	8	37	2
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	32.4	34.3	5.7	7.6	35.2	1.9

◆ 育児休業制度利用者のスキルは、復帰後すぐに取得前の水準に戻った。

参考図表 8 職場全体での総合的な影響×育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q22 育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	復 帰 後 す ぐ	1 ～ 3 ヶ 月	4 ～ 6 ヶ 月	7 ヶ 月 ～ 1 年 未 満	1 年 以 上	無回 答
合 計	700 100.0	277 39.6	335 47.9	61 8.7	14 2.0	7 1.0	6 0.9
プラスの影響の方が大きかった+	172	77	77	12	3	2	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	44.8	44.8	7.0	1.7	1.2	0.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	92	26	47	10	5	3	1
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	28.3	51.1	10.9	5.4	3.3	1.1

◆ 短時間勤務利用者は、利用中も同じ種類の仕事を行った。

参考図表 9 職場全体での総合的な影響×制度利用期間中の仕事量・内容の調整

Q26 制度利用期間中の仕事量・内容の調整

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	仕事 の量 は同 程度 だが 仕事 内容 は変 えた	仕事 の量 を減 らす だけ でな く	仕事 の量 を減 らす だけ でな く	そ 他	特 に何 も調 整し なかつ た	無 回 答
合 計	204 100.0	110 53.9	17 8.3	32 15.7	9 4.4	30 14.7	6 2.9
プラスの影響の方が大きかった+	62	34	6	10	3	8	1
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	54.8	9.7	16.1	4.8	12.9	1.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	34	15	5	10	2	2	-
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	44.1	14.7	29.4	5.9	5.9	-

◆ 短時間勤務利用中の仕事の評価は「時間」ではなく「成果」を重視した。

参考図表 10 職場全体での総合的な影響×制度利用期間中の利用者評価

Q27 制度利用期間中の利用者評価

Q31 職場全体での総合的な影響

	合 計	数時 間は 短い こと は考 えな かつ た、 時間	時間 の融 通が きか ない こと をマ イナ ス	仕事 内容 を易 しく した こと をマ イ ナ ス	ト ー タ ル の 仕 事 量 を 減 ら した こ と	そ 他	自 分は 利用 者の 人事 考課 を行 わな かつ た	無 回 答
合 計	204 100.0	121 59.3	16 7.8	8 3.9	22 10.8	14 6.9	31 15.2	4 2.0
プラスの影響の方が大きかった+	62	42	2	1	3	4	11	-
どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	100.0	67.7	3.2	1.6	4.8	6.5	17.7	-
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった+	34	14	8	5	9	3	3	-
マイナスの影響の方が大きかった	100.0	41.2	23.5	14.7	26.5	8.8	8.8	-

(参考) 調査票

管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査 調査票

このページは、人事担当者の方がご記入ください。

質問1 企業全体のおおよその正社員数をお答えください。(〇は1つ)

1. 100~300人 2. 301~500人
3. 501~1000人 4. 1001人以上

質問2 貴社における過去3年間の「育児休業制度の利用者」の総数と、その内の「男性」の人数をお答えください。正社員についてのみ、お答えください。

利用者総数（ ）人、うち男性（ ）人

質問3 この調査の対象となる育児休業制度の利用者の方（以下、「利用者」と記す。）について、お答えください。

①性別	1. 男性	2. 女性
②現在の年齢 (平成 17 年 1 月 1 日現在)	() 歳	
③現在の勤続年数 (平成 17 年 1 月 1 日現在) (月数は切り上げて記入)	() 年	
④育児休業制度の利用期間 (女性については産後休業の終了後から記入)	(20) 年 () 月～(20) 年 () 月	
⑤育児のための短時間勤務制度の利用状況	1. 利用した →利用期間：(20) 年 () 月 ～ (20) 年 () 月 2. 利用中である →予定利用期間：(20) 年 () 月 ～ (20) 年 () 月 3. 制度はあるが利用していない 4. 制度がない	
⑥育児休業制度の利用直前の所属部門（課相当）	1. 管理部門 2. 企画部門 3. 営業部門 4. 製造部門 5. 販売部門 6. 研究開発部門 7. その他（具体的に ）	
⑦育児休業制度の利用直前の職種	1. 専門職・技術職 2. 管理職 3. 事務職 4. 販売・営業職 5. 保安・サービス職 6. 運輸・通信職 7. 生産・技能職 8. その他（具体的に ）	



ここからは、利用者が育児休業制度を利用した当時の管理者の方がご記入ください。

都・道・府・県

1. 製造業	2. 電気・ガス・熱供給・水道業
3. 情報通信業	4. 運輸業
5. 卸売・小売業	6. 金融・保険業
7. 不動産業	8. 飲食店・宿泊業
9. サービス業	10. その他（具体的に

1. 部長相当職以上 2. 課長相当職 3. 主任相当職

1. 1~4人	2. 5~9人	3. 10~19人
4. 20~29人	5. 30~49人	6. 50人以上

1. 1割未満 2. 1～3割未満 3. 3～5割未満
4. 5～7割未満 5. 7～9割未満 6. 9割以上

Q 7 当時の職場の正社員は、どの程度残業がありましたか。(○は1つ)

- 1. 恒常的に残業があった
- 2. 週に数日は残業があった
- 3. おおむね定時退社していた
- 4. その他（具体的に _____）

Q 8 当時の職場では、正社員にフレックスタイム制は導入されていましたか。(○は1つ)

- 1. 導入されていて、大方の人が利用していた
- 2. 導入されていて、一部の人が利用していた
- 3. 導入されていたが、ほとんど利用する者はいなかった
- 4. 導入されていなかった

Q 9 会社全体でみた場合、当時の女性正社員の働き方として、次にあげるどのパターンが最も多かったと思われますか。(○は1つ)

- 1. 結婚や自己都合で退職する
- 2. 妊娠や出産を契機に退職する
- 3. 出産後、育児休業を利用するが、その後1～2年のうちに退職する
- 4. 出産後、育児休業を利用して、その後も継続就業する
- 5. 出産後、育児休業を利用しないで、継続就業する
- 6. 女性社員はいない

利用者の育児休業制度の利用についてお尋ねします。

※ あなたが、はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いてから、利用開始にいたるまでについて、お尋ねします。

Q10 はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いたのは、実際に利用を開始するどれくらい前でしたか。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|-----------|-----------|
| 1. 1か月を切っていた | 2. 1～2か月前 | 3. 3～4か月前 |
| 4. 5～6か月前 | 5. 7～8か月前 | 6. 9か月以上前 |

Q11 それまでにあなたご自身または周囲の方で、育児休業制度を利用した人がいましたか。(○は1つ)

- | | |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

(Q11で1と回答した方にお尋ねします。)

SQ1 具体的に利用した方をお答えください。(○はいくつでも)

- | | |
|------------|---------------|
| 1. あなたご自身 | 2. あなたの配偶者 |
| 3. 同じ職場の同僚 | 4. 部下 |
| 5. 上司 | 6. その他(具体的に) |

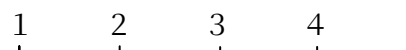
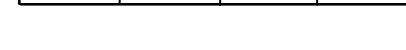
Q12 はじめて利用者から育児休業制度を利用したいと聞いた時、あなたは会社の育児休業制度について知っていましたか。(○は1つ)

- | |
|---------------------------|
| 1. 内容も含め、知っていた |
| 2. 聞いたことはあったが、内容までは知らなかった |
| 3. 聞いたこともなかった |
| 4. その他(具体的に) |

Q13 当時の利用者が従事していた仕事は、新卒の新入社員を配置した場合、どのくらいの年数で一通りの仕事ができるようになるものだったと思われますか。(○は1つ)

- | | | |
|----------|---------|---------|
| 1. 数か月以下 | 2. 半年程度 | 3. 1年前後 |
| 4. 2～3年 | 5. 4～5年 | 5. 6年以上 |

まったくB	どちらかと言うとB	どちらとも言えない	どちらかと言うとA	まったくA
-------	-----------	-----------	-----------	-------

A. 職場にその仕事を担当できる能力の人がいた		B. 職場にその仕事を担当できる能力の人はいなかった
A. 仕事を個人に割り当てて、それぞれが分担しながら進めていた		B. チームの中で連携しながら仕事を進めていた

1. 本人の意思や希望を確認した
2. 本人に制度利用後の処遇の取り扱いについて情報提供した
3. 雇用保険による給付金の支給（育児休業給付）制度について情報提供した
4. 本人と相談しながら休業までの仕事の量や内容の調整や引き継ぎなどを行った
5. 制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について職場の中で検討し変えた
6. 利用者の同僚等の理解を得るために職場の中で説明などを行った
7. 育児休業制度を利用しやすい部署に本人を配置換えした
8. その他（具体的に_____）
9. 特に何もしなかった

1. 積極的に支援しようとする雰囲気があった 2. 会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった 3. 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった 4. その他（具体的に _____ ） 5. 特に反応はみられなかった

※ 利用者の育児休業制度の利用期間中について、お尋ねします。

Q17 利用期間の長さは、利用者の当初の希望の通りでしたか。(○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1. 利用者の希望の通りであった
2. 利用者の希望よりも長かった
3. 利用者の希望よりも短かった
4. その他（具体的に | ） |
|---|---|

Q18 当時の利用者の仕事は、どのように引き継ぎましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|---|
| 1. 職場にいる複数の正社員に引き継いだ
2. 職場にいる1人の正社員に引き継いだ
3. 新たに採用した正社員に引き継いだ
4. 他部門から異動した正社員に引き継いだ
5. 職場にいるパートや派遣社員に引き継いだ
6. 新たに採用したパートや派遣社員に引き継いだ
7. 職場の仕事量を人員に合わせて減らした
8. 外注した
9. その他（具体的に | ） |
|---|---|

(Q18で1～4のいずれかを回答した方にお尋ねします。)

SQ1 利用者の仕事を引き継いだ人(正社員)は、どのような人でしたか。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| 1. 利用者と資格等級などキャリアが同じくらいの人
2. 利用者よりも資格等級などキャリアが下の人
3. 利用者よりも資格等級などキャリアが上の人 |
|---|

Q19 その他、利用者の制度利用期間中、利用者に対し職場で対応したことをお答えください。
(○はいくつでも)

- | | |
|--|---|
| 1. 円滑に職場復帰できるよう、情報提供等を行った
2. 復帰に向けて相談を行った
3. 復帰に向けて教育訓練を行った
4. その他（具体的に
5. 特に何もしなかった | ） |
|--|---|

Q20 利用者が育児休業を取得していた間の職場全体としての生産性は、育児休業取得前と比べてどのようになりましたか。(○は1つ)

- | | |
|---|---|
| 1. 生産性は上がった
2. 生産性は変わらない
3. 生産性は少し下がった
4. 生産性は大きく下がった
5. その他（具体的に
6. わからない | ） |
|---|---|

※ 利用者の育児休業制度の利用終了後について、お尋ねします。
利用者あるいはあなたご自身が異動したこと等により、あなたが利用者の復帰後について把握されていない場合は、P 9 の Q 30 へお進みください。

Q 21 利用者は、どのように職場に復帰しましたか。(○は1つ)

1. もとの職場のもとの仕事に戻った
2. もとの職場の違う仕事に戻った
3. もとの職場とは違う職場の、もとと同じような仕事に戻った
4. もとの職場とは違う職場の、もとは違う仕事に戻った
5. その他（具体的に

)

Q 22 利用者のスキル（技能・業務遂行能力等）が、育児休業取得前の水準に戻るのには、どのくらい時間がかかりそうですか（または、かかりましたか）。(○は1つ)

- | | | |
|-------------|----------|----------|
| 1. 復帰後すぐ | 2. 1～3か月 | 3. 4～6か月 |
| 4. 7か月～1年未満 | 5. 1年以上 | |

この調査票の1ページの「⑤育児のための短時間勤務制度の利用状況」で「1. 利用した」または「2. 利用中である」のどちらかに○がついている方にお尋ねします。
その他の方は、P 9 の Q 30 へお進みください。

※ はじめて利用者から短時間勤務制度を利用したいと聞いてから、利用開始にいたるまでについて、お尋ねします。

Q 23 はじめて利用者から短時間勤務制度を利用したいと聞いた時、あなたは会社の短時間勤務制度のことを知っていましたか。(○は1つ)

1. 内容も含め、知っていた
2. 聞いたことはあったが、内容までは知らなかった
3. 聞いたこともなかった
4. その他（具体的に

)

Q 24 あなたは、利用者の短時間勤務制度の利用にあたって、どのようなことをしましたか。(○はいくつでも)

1. 本人の意思や希望を確認した
2. 本人に制度利用中の処遇の取り扱いについて情報提供した
3. 制度利用中の仕事の量や内容について本人と相談した
4. 制度利用中の職場の人員配置や仕事の進め方について職場の中で検討し変えた
5. 利用者の同僚等の理解を得るために職場の中で説明などを行った
6. 短時間勤務制度を利用しやすい部署に本人を配置換えした
7. その他（具体的に
8. 特に何もしなかった

)

※ 利用者の短時間勤務制度の利用中について、お尋ねします。

Q25 利用者は、短時間勤務制度を利用して、どのような働き方をしましたか。あてはまる選択肢を選び、勤務時間あるいは勤務日数の変化をご記入ください（○は1つ）

1. 1日当たりの就業時間を短くした
→1日あたり（ ）時間を（ ）時間にした
2. 就業日数を少なくした
→1週あたり（ ）日を（ ）日にした
3. その他（具体的に ）

Q26 制度利用期間中、利用者の仕事の内容や量をどのように調整しましたか。(○は1つ)

1. 仕事の内容は同じで、仕事の量を減らした
2. 仕事の量は同程度だが、仕事の内容を変えた
3. 仕事の量を減らすだけでなく、仕事の内容も変えた
4. その他（具体的に _____）
5. 特に何も調整しなかった

Q27 制度利用期間中、あなたは利用者の評価をどのように行いましたか。(○はいくつでも)

1. 時間当たりの成果で評価し、トータルとしての時間数が短いことは考えなかった
2. 時間当たりの成果が同じでも、残業など時間の融通がきかないことをマイナスに評価した
3. 仕事の内容を易しくしたことをマイナスに評価した
4. トータルの仕事の量を減らしたことをマイナスに評価した
5. その他（具体的に
6. 自分は利用者の人事考課を行わなかった

Q28 短時間勤務制度の利用者の評価の方法について、会社から指導や情報提供がありましたか。
(○は1つ)

1. あった 2. なかった

Q29 あなたから見て、利用者の短時間勤務制度の利用に対する、利用者の同僚など周囲の者の反応はどのようでしたか。(○は1つ)

1. 積極的に支援しようとする雰囲気があった
2. 会社の制度なので仕方がないという雰囲気があった
3. 仕事が増えるので迷惑だという雰囲気があった
4. その他（具体的に
5. 特に反応はみられなかった

ここからは再び、すべての方にお尋ねします。利用者が「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」など両立支援策を利用したことによる影響・効果について、お答えください。

Q30 利用者が「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」を利用したことにより、あなたの管理する職場全体でみた場合にどのような影響がありましたか。(○はいくつでも)

1. 育児休業など会社の両立支援策に対する各人の理解が深まった
2. 各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった
3. 仕事の進め方について職場の中で見直すきっかけになった
4. 各人が仕事に効率的に取り組むようになった
5. 会社や職場に対する各人の愛着や信頼が深くなった
6. 職場の結束が強まった
7. 職場全体の生産性が上がった
8. 利用者の仕事を引き継いだ人の仕事の能力が高まった
9. 休業中の子育て経験により、利用者が仕事の能力を高めた
10. 利用者の職場での評価が低くなった
11. 利用者が職場で孤立するようになった
12. 職場のマネジメントが難しくなった
13. 職場で社員の間に不公平感が生じた
14. その他（具体的に _____）
15. 特に影響・効果はなかった

Q31 前問 Q30 で選択した影響をあなたの管理する職場全体で総合的にみた場合、プラスの影響とマイナスの影響のどちらの方が大きかったと思われますか。(○は1つ)

1. プラスの影響の方が大きかった
2. どちらか言うとプラスの影響の方が大きかった
3. どちらとも言えない
4. どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった
5. マイナスの影響の方が大きかった

Q32 今回の利用者に限らず、部下が短時間勤務制度を利用する場合、管理者の立場として、どのような方法であれば仕事に支障がないとお考えですか。あてはまる選択肢を選び、該当する場合には時間などをご記入ください。(○はいくつでも)

1. 1日当たりの就業時間を短くする方法で、(_____) 時間／日ぐらい働く
2. 就業日数を少なくする方法で、(_____) 日／週ぐらい働く
3. 職場や利用する人によって違う
4. いずれの方法でも運用は難しい
5. その他（具体的に _____）

企業における社員の子育て支援について、お尋ねします。

Q33 企業が社員の子育てを支援する理由について、あなたはどのようにお考えになりますか。
(○はいくつでも)

1. 法律で定められているから
2. 人材の確保・定着のために必要だから
3. 社員からの要望があるから
4. 企業イメージの向上のため
5. 企業の社会的責任として
6. 社員のストレスが減り、生産性向上につながるから
7. その他（具体的に _____）
8. 特に理由はない

Q34 「育児休業制度」や「育児のための短時間勤務制度」の利用が円滑に行われるために、職場の管理者として会社に期待するものをお答えください。(○はいくつでも)

1. 休業中の代替要員を確保する仕組みを作る
2. 利用者がいることを加味した職場の業績評価の仕組みを作る
3. 制度利用を支援したことが管理職の評価に反映される仕組みを作る
4. 育児休業制度の利用者の評価の方法を示す
5. 短時間勤務制度の利用者の評価の方法を示す
6. 利用者の意識の向上を図る
7. 従業員全体が制度に関する理解を進めるよう情報提供を行う
8. その他（具体的に _____）
9. 特に期待することはない

最後に、あなたご自身について、お尋ねします。

F1 あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-------|-------|
| 1. 男性 | 2. 女性 |
|-------|-------|

F2 あなたの年齢をお答えください。平成 17 年 1 月 1 日現在の状況について、お答えください。

() 歳

F3 現在、配偶者・パートナーの方はいらっしゃいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

(F3で1と回答した方にお尋ねします。)

F3-1 配偶者・パートナーの方のお仕事について、お答えください。(○は1つ)

1. 結婚とともに仕事を辞めた
2. 子どもを持つとともに仕事を辞めた
3. 子どもを持つとともにいったん仕事を辞めたが、子どもが大きくなって再び働き始めた
4. ずっと仕事をもっている
5. その他（具体的に

(すべての方にお尋ねします。)

F4 お子さんはいらっしゃいますか。(○は1つ)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

(F4 で1と回答した方にお尋ねします。)

F5 子どもが小学校に入る前、あなたと配偶者・パートナーの方の子育ての状況はどのようなか（または、どのようなですか）。（○は1つ）

1. ほとんど自分
2. 自分が主で配偶者・パートナーは手伝う程度
3. 自分と配偶者・パートナーと同じくらい
4. 配偶者・パートナーが主で自分は手伝う程度
5. ほとんど配偶者・パートナー

F 6 子どもが小学校に入る前、配偶者・パートナーの方は働いていましたか（または、働いていましたか）。（○は1つ）

1. 働いていた（または、働いている）期間がある
 2. 働いていなかった（または、働いていない）

F 6-1 当時の配偶者・パートナーの方の就労形態をお答えください。(○はいくつでも)

-)

F7 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

-)

にお考えですか。(○は1つ)

5. わからない

について、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)

2. ある程度そう思う

あなたが感じたこと、利用者にアドバイスしたことなど、自由にご記入ください。

参—49

5. 男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） に関する調査結果概要

～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～

＜＜調査概要＞＞

I. 調査目的

本調査は、「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」の検討に資するため、少子化と男女共同参画に関する結婚・子育て期の男女の意識を把握することを目的に実施した。特に、男女の働き方の実態と意識が、職場の仕事と生活の調和（以下、ワーク・ライフ・バランス）の推進状況とどのような関係にあるか、職場のワーク・ライフ・バランスの推進状況が仕事の効率性や就業意欲とどのような関係にあるか等に着目している。なお、本調査研究は、(株)三菱総合研究所に委託して実施した。

II. 調査方法・対象

1. 調査対象

全国47都道府県の25-44歳の男女
※各都道府県ごとに男女2区分×年齢3区分を設け、各都道府県の各区分に同数のモニター数を割り当てて調査票を配布・回収。

2. 調査手法

インターネットモニター調査による。

3. 調査票回収状況と回収率

配布数：18,800票 有効回答数：6,415票 回収率：34.10%

4. 調査実施時期

2006年1月

- (注) 1. 結果概要において、属性別の分析を行うにあたっては、「有配偶」を「既婚」、「無配偶・子どもなし」を「独身」と置き換えて表記している。
2. 結果概要における「ワーク・ライフ・バランス実現度」とは、「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」という設問に対する回答を指し、回答（1. そう思う、2. ややそう思うなど）が肯定的なほど「実現度が高い」とみている。

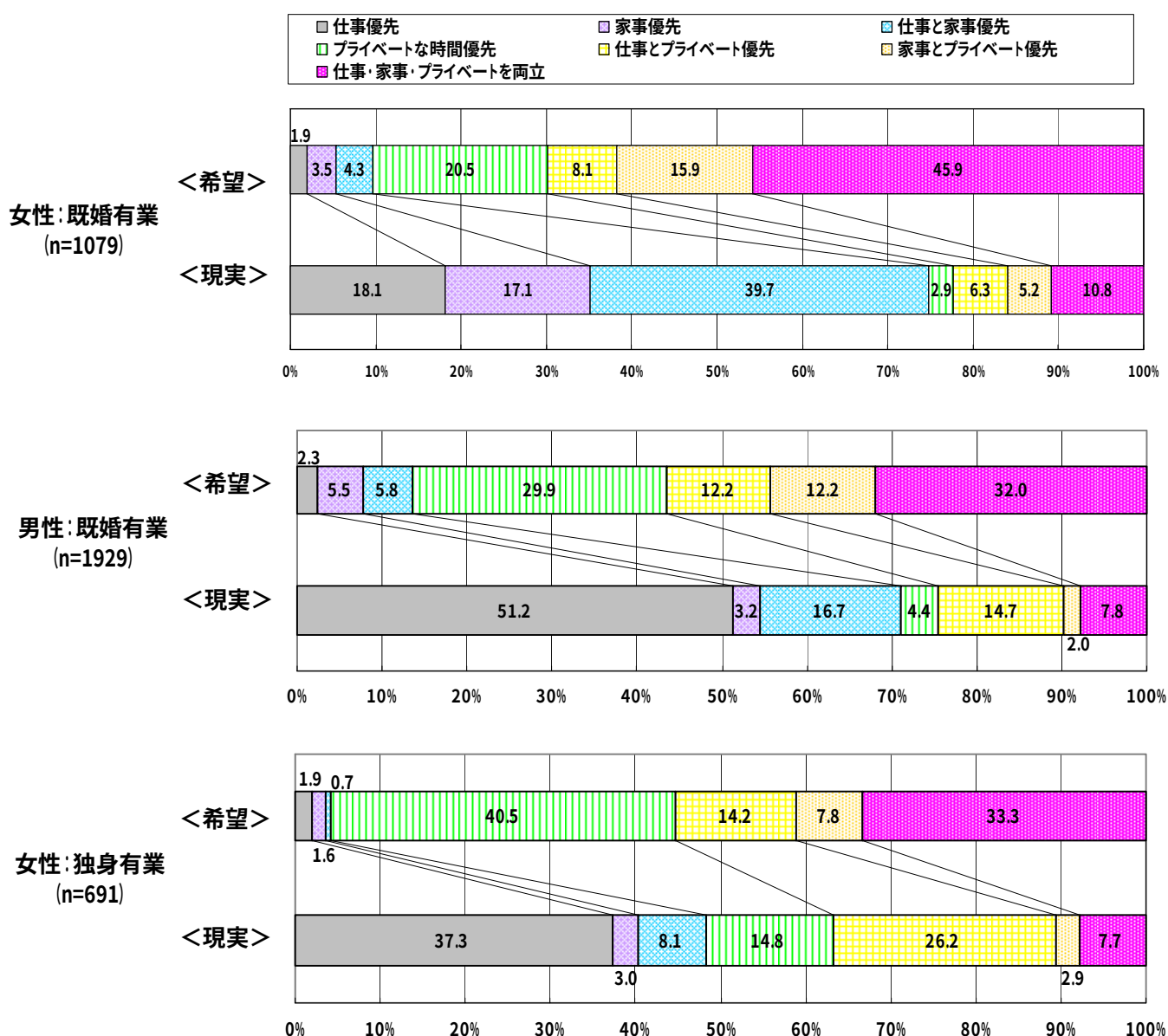
<<調査結果>>

Ⅰ．属性別ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

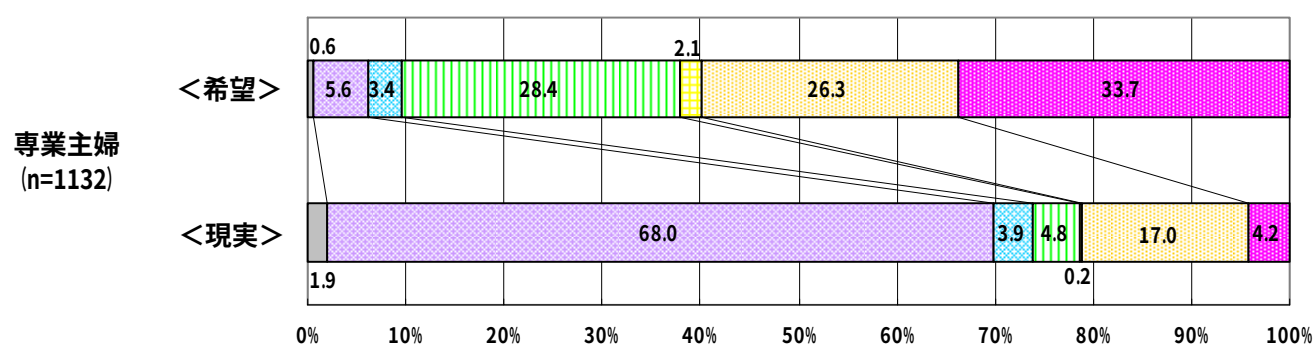
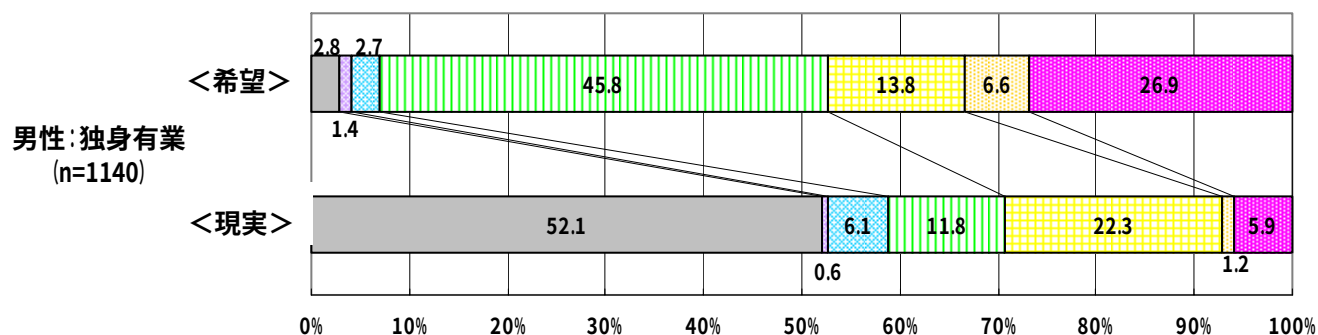
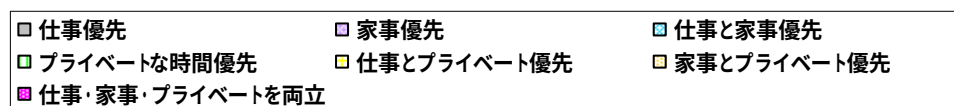
1. ワーク・ライフ・バランスの希望と現実については、既婚者では「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が男女ともに多いが、現実としては、女性では「仕事と家事優先」、男性では「仕事優先」となっている人が多い。

独身男女では、「プライベートな時間優先」や「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には男女ともに「仕事優先」となっている人が多く、特に男性では「仕事優先」の希望と現実のギャップが大きい（図表1）。

図表1 属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実¹



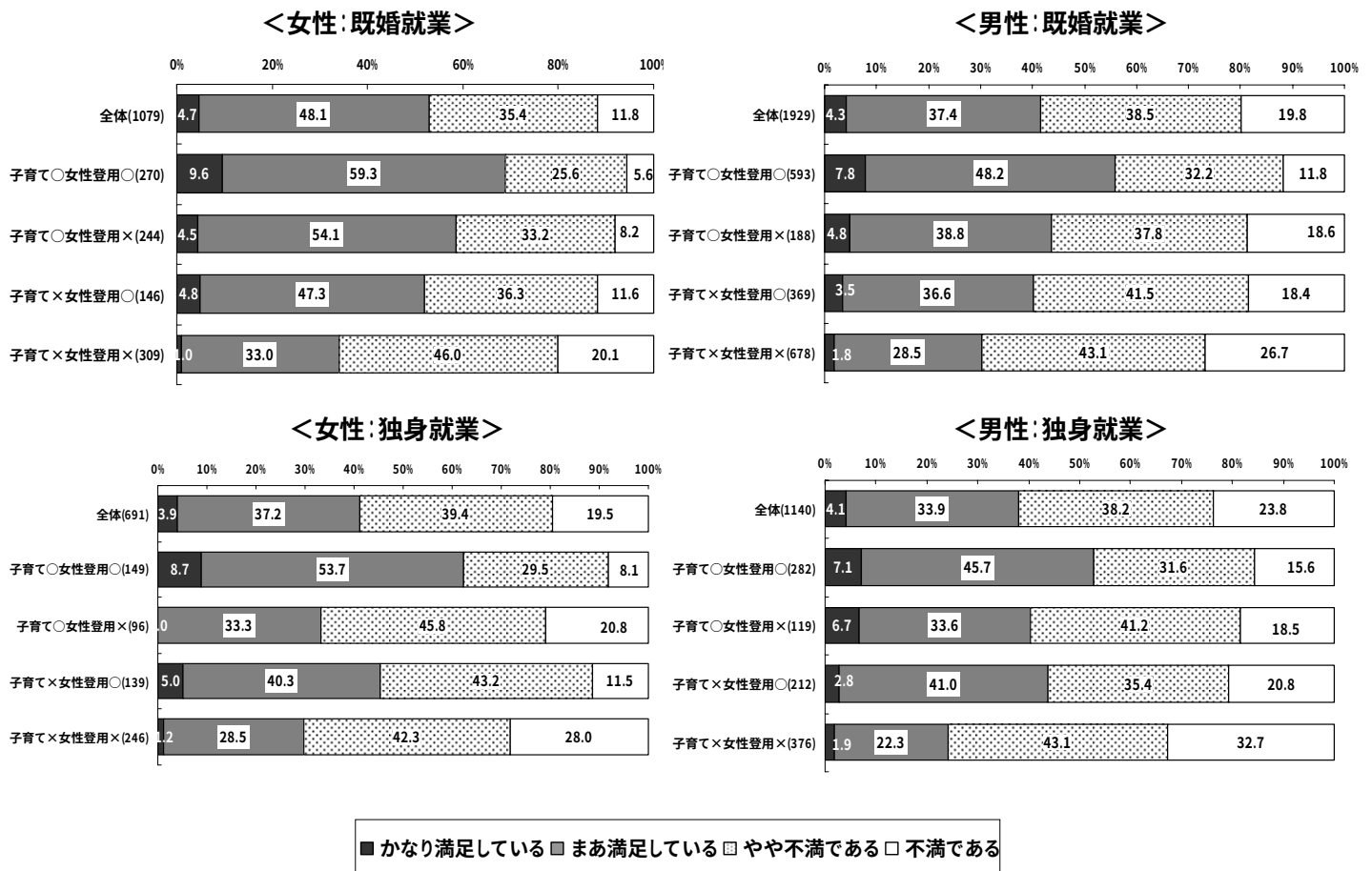
¹ 「生活の中での、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度についておうかがいします。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい」への回答。



Ⅱ．職場環境と仕事の満足度、意欲およびワーク・ライフ・バランス実現度

1. 職場が「子育てしている人が働きやすい」「女性登用が進んでいる」環境である方が、既婚女性のみならず、既婚男性や独身男女も「仕事の満足度」が高い（図表2）。
2. 「仕事への意欲」も、「子育て」「女性登用」の環境が両方揃っている場合、男女ともに意欲が高いが、一方の環境しか整っていない場合は、「女性登用」が進んでいる方が、男女ともに意欲が高い（図表3）。
3. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」も、「子育て」「女性登用」の環境が整っている職場にいる人の方が、既婚・独身を問わず男女ともに高くなっている。女性の場合は、特に「子育て」環境がある職場で高くなっている（図表4）。

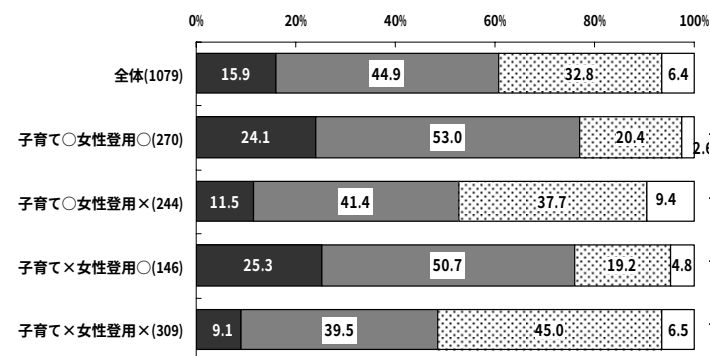
図表2 職場環境（子育てしやすい、女性登用）²と仕事の満足度



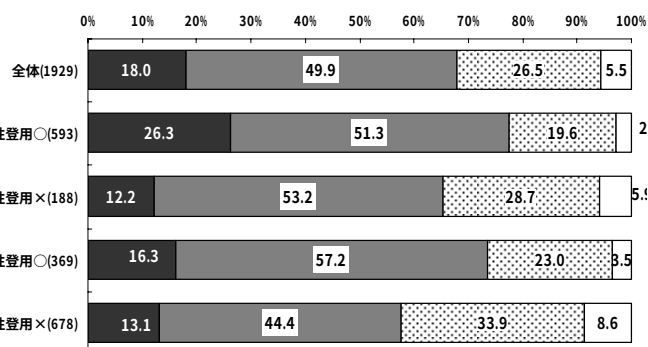
² 「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人（男女を問わず）にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先（事業）では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を○、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

図表3 職場環境（子育てしやすい、女性登用）と仕事への意欲

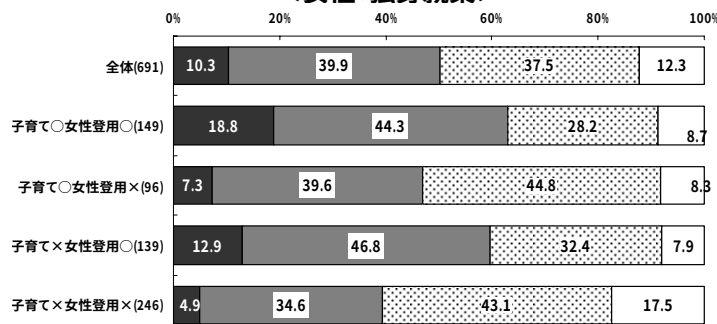
<女性:既婚就業>



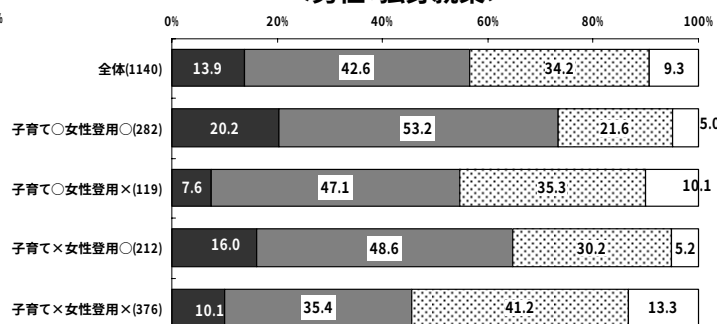
<男性:既婚就業>



<女性:独身就業>



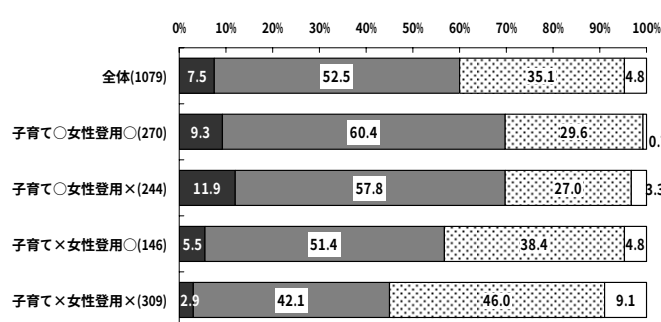
<男性:独身就業>



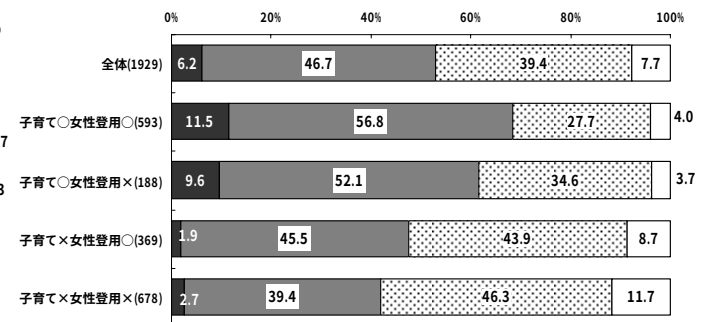
■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

図表4 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

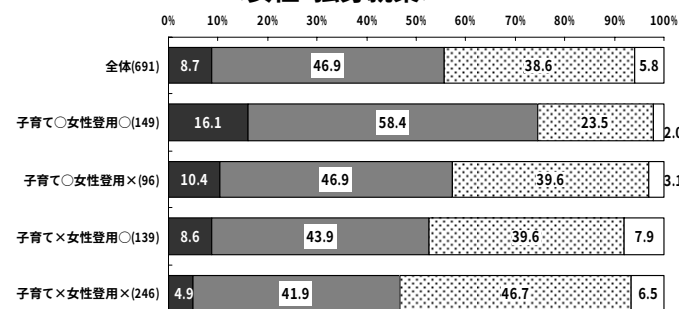
<女性:既婚就業>



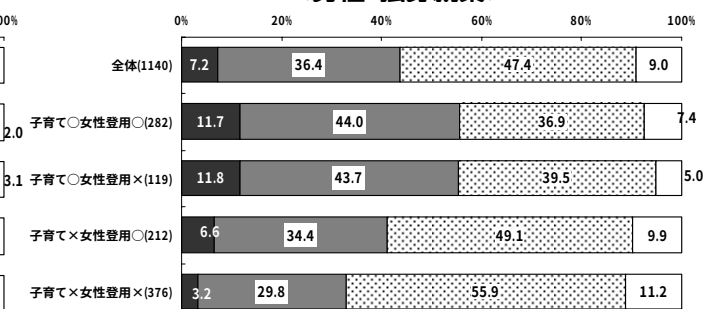
<男性:既婚就業>



<女性:独身就業>



<男性:独身就業>

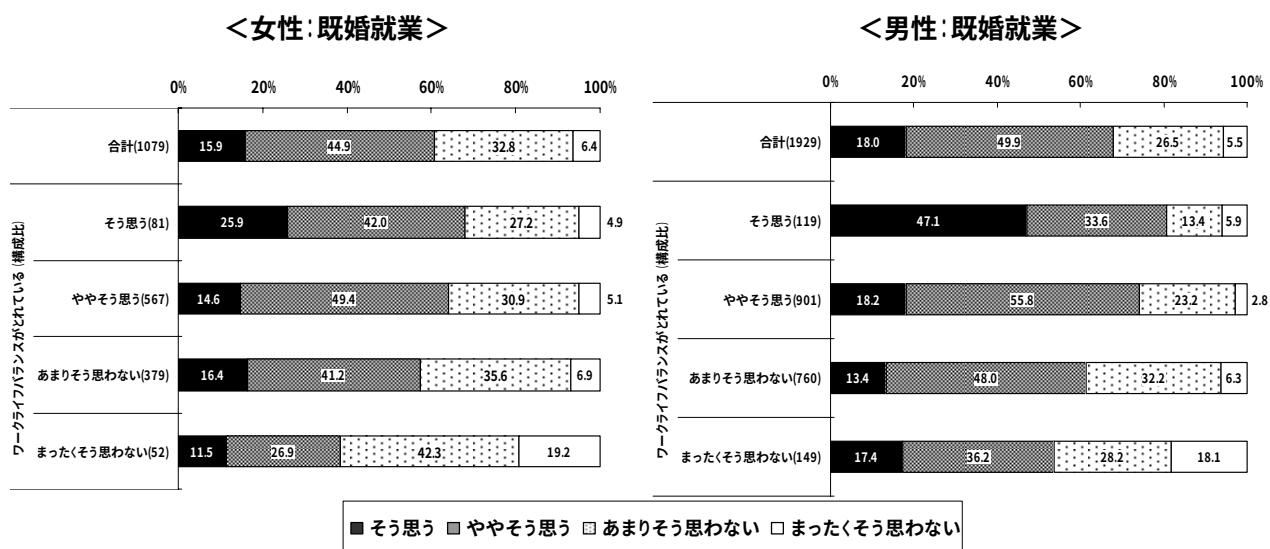


■ そう思う ■ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない

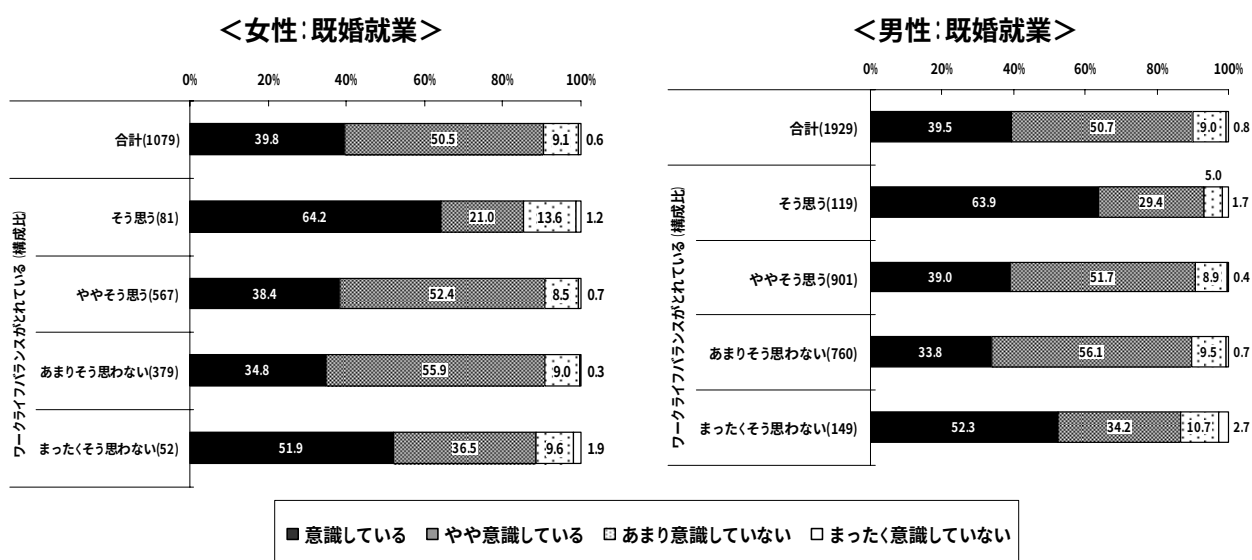
Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスと仕事への意欲

1. 既婚の男女ともに、ワーク・ライフ・バランスが図られていると考える人の方が仕事への意欲が高い傾向にある（図表5）。
2. 仕事の効率に対する意識は、ワーク・ライフ・バランスが図られている人といない人の両極で高くなっている（図表6）。同じ「効率を意識する」という回答だが、「意識して効率よく働いている」というような意味と、「職場の効率がよくないと意識している」というような意味に分かれていると推測される。

図表5 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲³



図表6 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事の効率に対する意識⁴

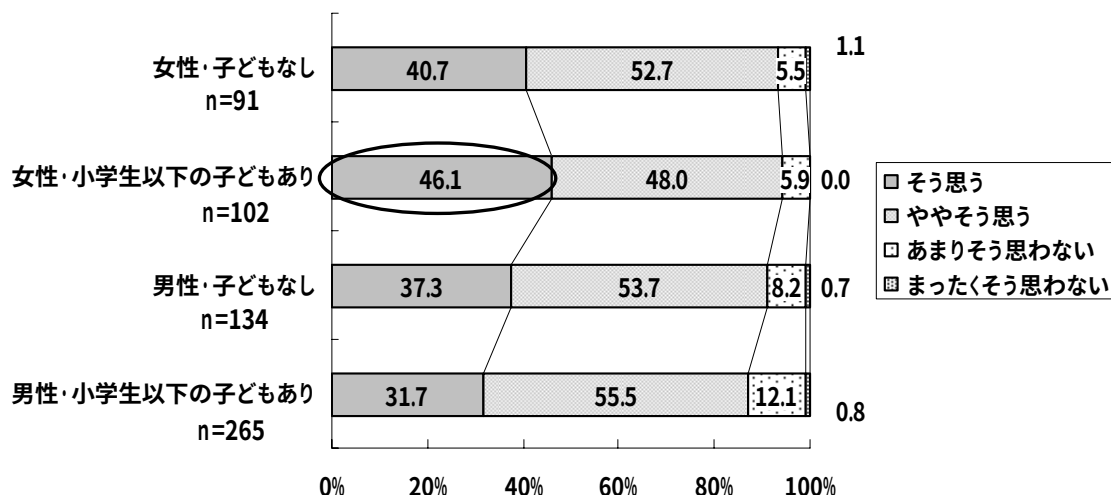


³ 「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

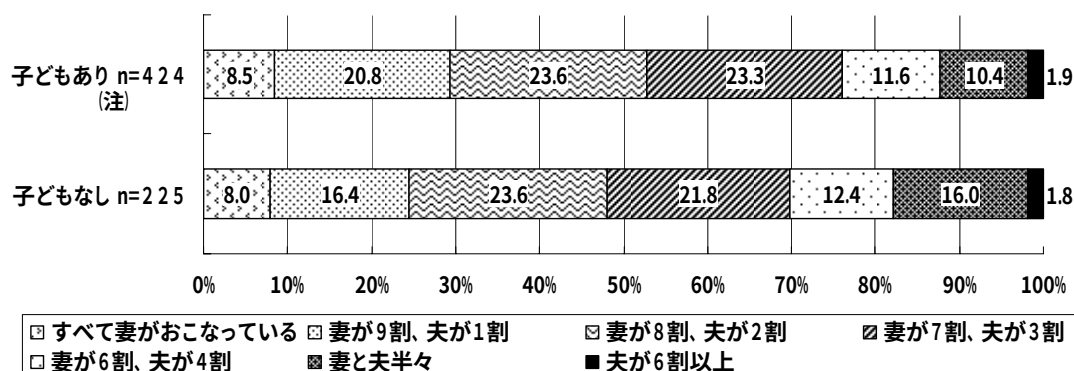
⁴ 「仕事の効率に対する意識」：「あなたは、普段、短い時間で効率よく進めることを意識していますか」への回答。

3. 仕事に対する効率意識について、夫婦ともに正規職員である男女で比較すると、「小学生以下の子どもがいる女性」で「短い時間で仕事を効率よく進めることを意識している」人が多い（図表7）。夫婦の家事・育児分担の割合をみると、子どものいる家庭でも妻が7割以上負担をしている家庭が87.8%に上り、子どものいる家庭の夫は、子どものいない家庭の夫よりも負担割合が低い実態がある（図表8）。また、「小学生以下の子どもがいる女性」は、男性や子どものない女性よりも午後7時までに帰宅している人が多い（図表9）。家事・育児の責任が女性に多くかかっている中で、保育所のお迎えや子どもの夕食の時間等に間に合わせるべく、仕事の効率を強く意識している子育て中の女性の様子がうかがえる。

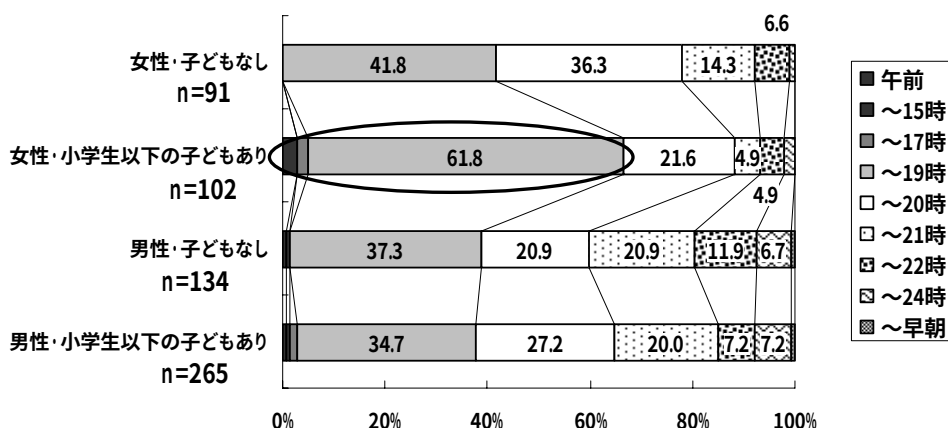
図表7 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識



図表8 夫婦ともに正規職員である家庭の家事・育児分担割合



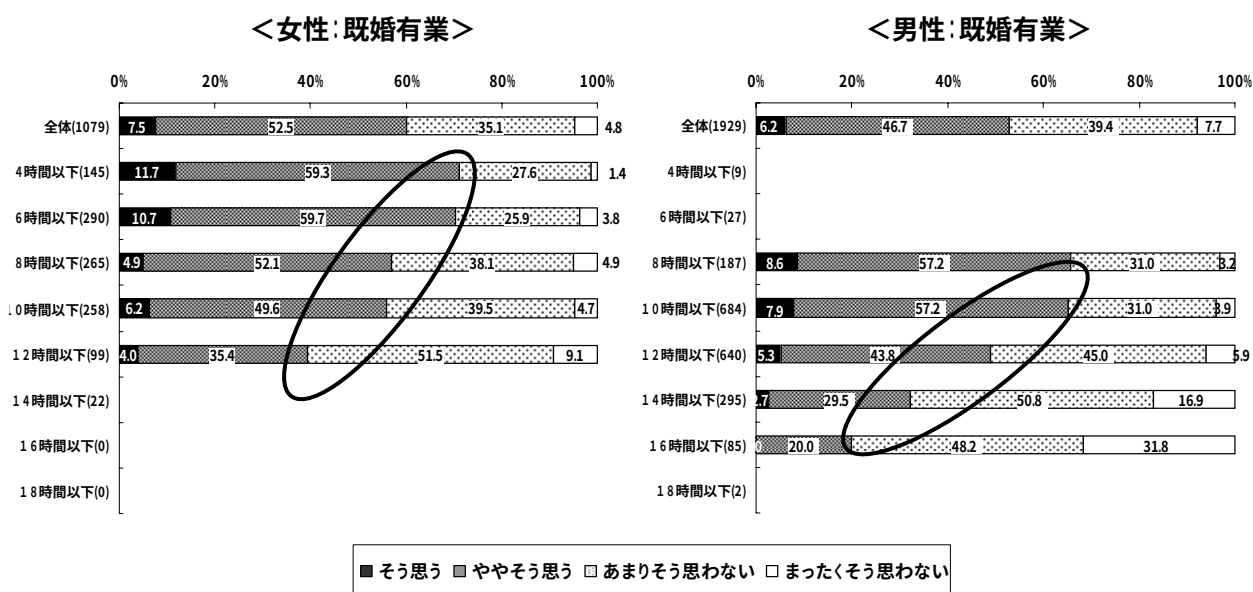
図表9 夫婦ともに正規職員である既婚男女の帰宅時間



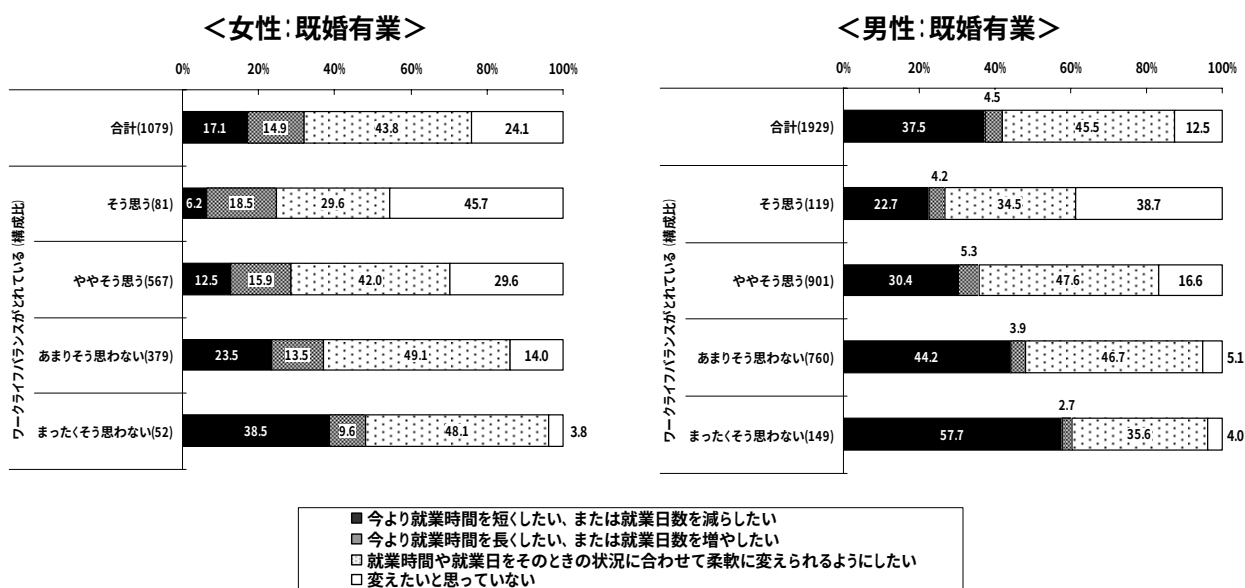
IV. 就業時間とワーク・ライフ・バランス

1. 既婚有業の男女では、勤務時間と通勤時間を合わせた「仕事時間」が短い人ほど、ワーク・ライフ・バランスが図れていると感じる人が多い（図表10）。
2. 就業時間・日数の変更希望については、全体では「就業時間や日数を柔軟に変えられるようにしたい」と考える人が多く、一律に減らすことよりも柔軟性を求める人が多い。ただし、ワーク・ライフ・バランスが図られていないと考える人ほど、「就業日数や時間を減らしたい」と答える割合が高い（図表11）。

図表10 勤務時間+通勤時間とワーク・ライフ・バランス実現度

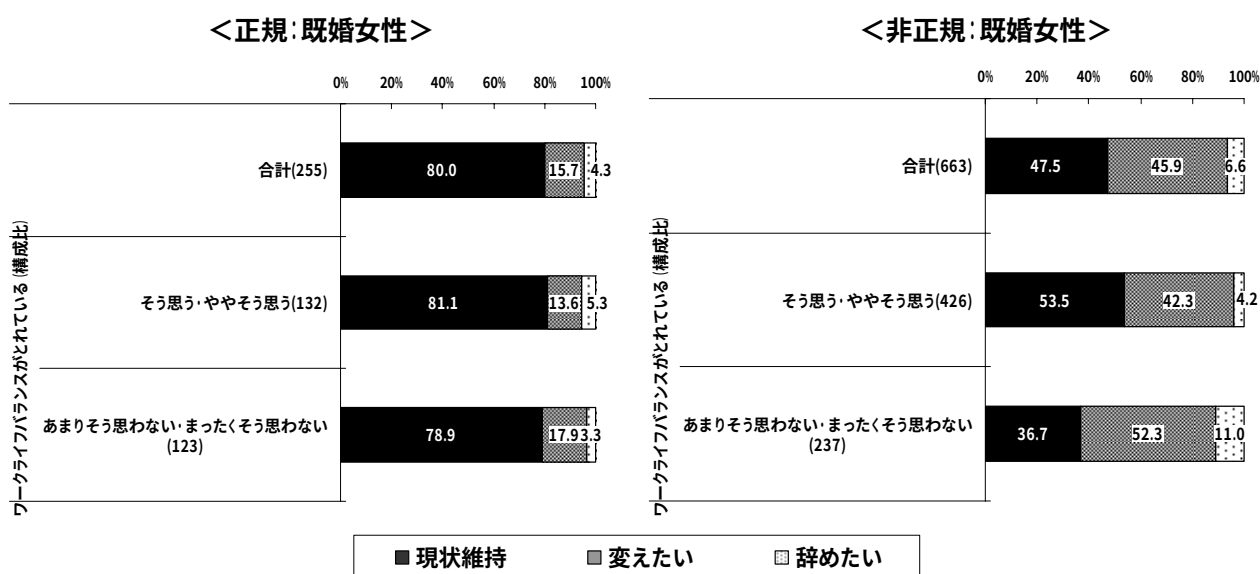


図表11 ワーク・ライフ・バランス実現度と就業時間・日数変更意向

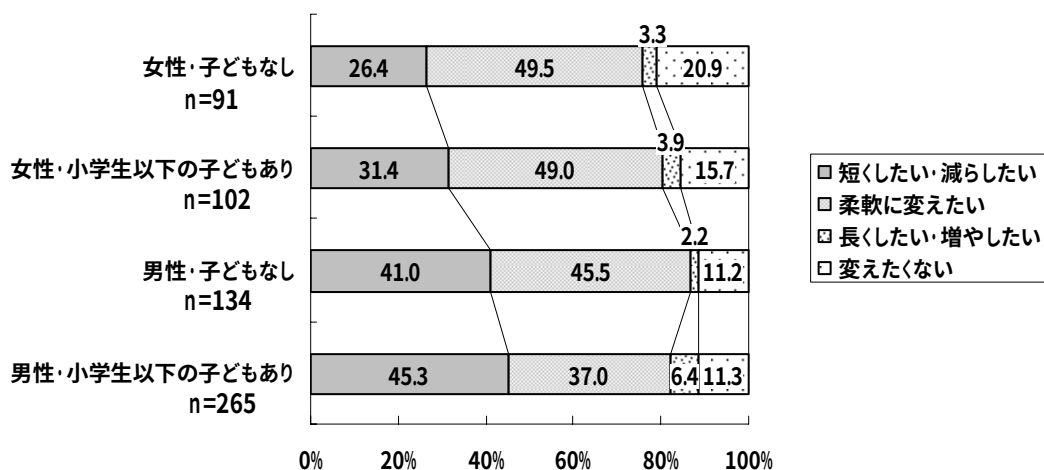


3. 既婚有業の正規・非正規の女性でみると、正規女性では、ワーク・ライフ・バランスが図られているかどうかに関わりなく、正規従業という現在の就業形態の維持を望んでおり、非正規女性では、ワーク・ライフ・バランスが図られていない層ほど、非正規という就業形態を「変えたい」、あるいは「辞めたい」とする人が多い（図表12）。
4. 夫婦ともに正規の職員である男女では、男性の方が、就業時間を短くしたい・減らしたいという人が多く、特に、「小学生以下の子を持つ男性」に多い（図表13）。

図表12 ワーク・ライフ・バランス実現度と就業形態の変更意向⁵



図表13 夫婦ともに正規職員である男女の就業時間・日数変更意向

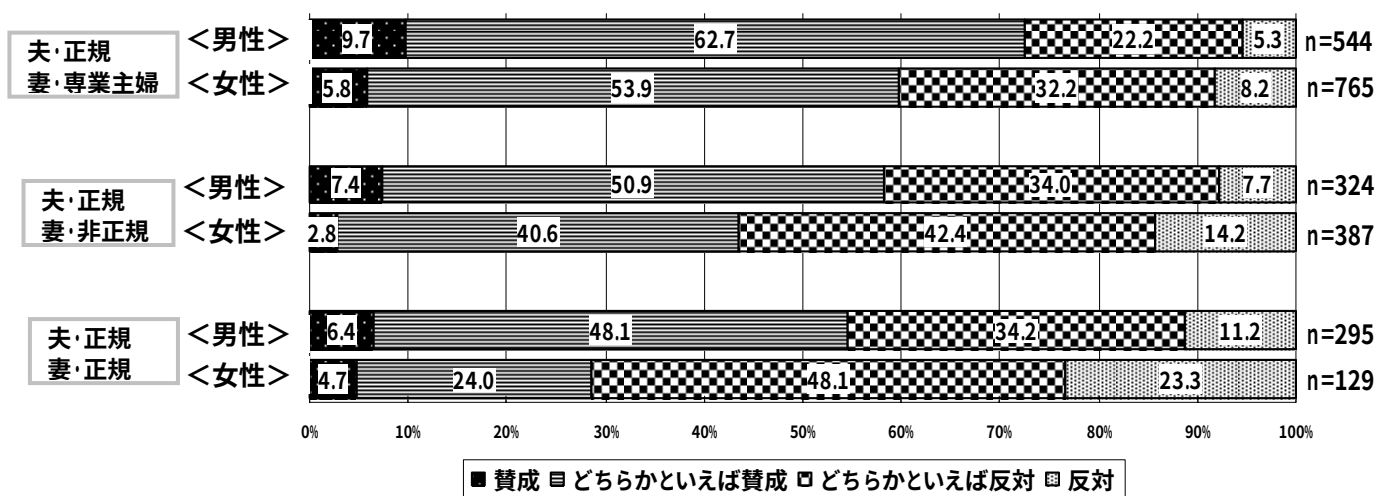


⁵ 「あなたの現在の就業状態をお教えてください。また、あなたが今後希望する就業状態をお選び下さい。」という問に対し、現在と希望が同じ場合＝「現状維持」、現在と異なる就業状態＝「変えたい」、学生、無職希望＝「辞めたい」としている。就業状態の選択肢は、1. 会社の経営者・役員、2. 正規の職員・社員、3. パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員、4. 自営業・家族従業者（家族以外の人を雇っている）、5. 自営業・家族従業者（家族以外の人を雇っていない）、6. 学生、7. 無職・専業主婦（主夫）。

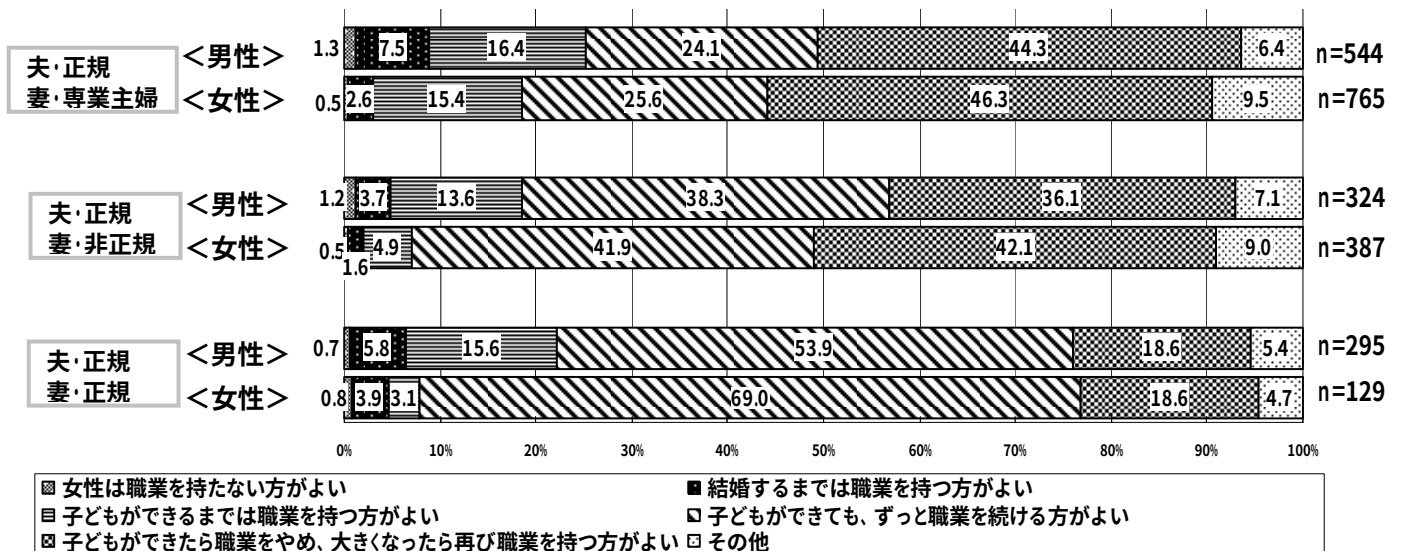
V. 属性別の男女共同参画意識（働き方の背景にある意識）

1. 子どものいる男女の就業形態の組み合わせ別に固定的役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべき）に対する考え方を聞いたところ、いずれの組み合わせにおいても、男女に意識差があった。特に、正規同士の夫婦の場合、男女の意識差が大きい（図表14）。
2. 一般的に女性が働くことに対する考え方については、妻が正規あるいは非正規で働いている場合に、男性で「子どもが生まれるまでは職業を持つ方がよい」と考える人が、女性よりも多い部分で、男女間に差がある。また、専業主婦の場合でも、「子どもが大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える人が男女ともに多い（図表15）。

図表14 子どものいる男女の就業形態別⁶「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」に対する意識



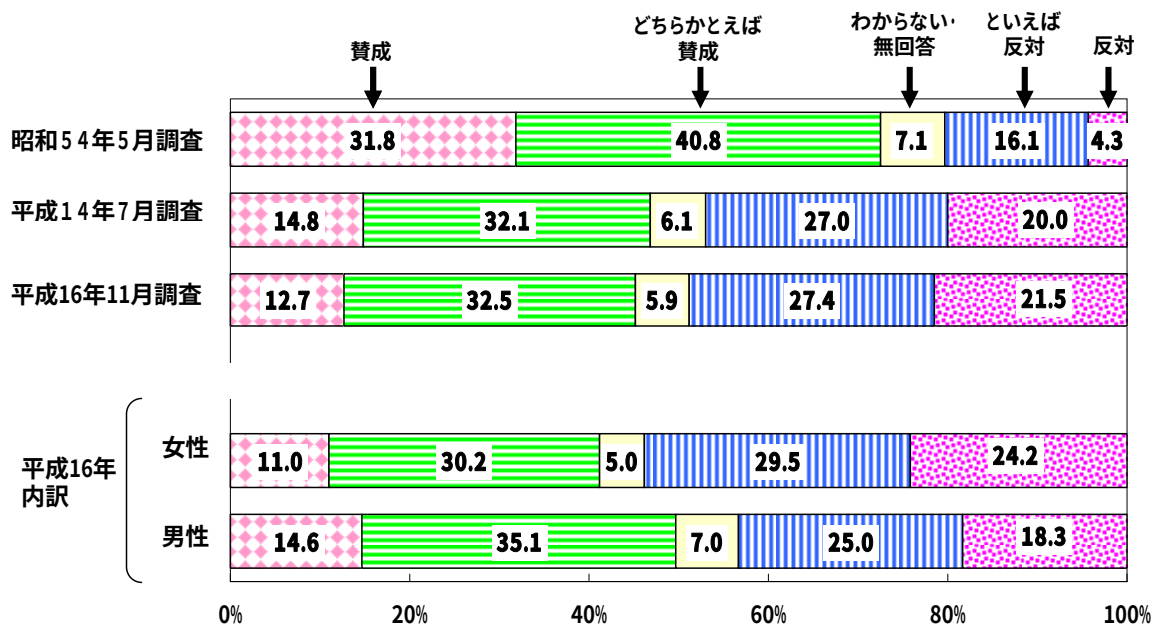
図表15 子どものいる男女の就業形態別「一般的に女性が職業を持つこと」に対する意識



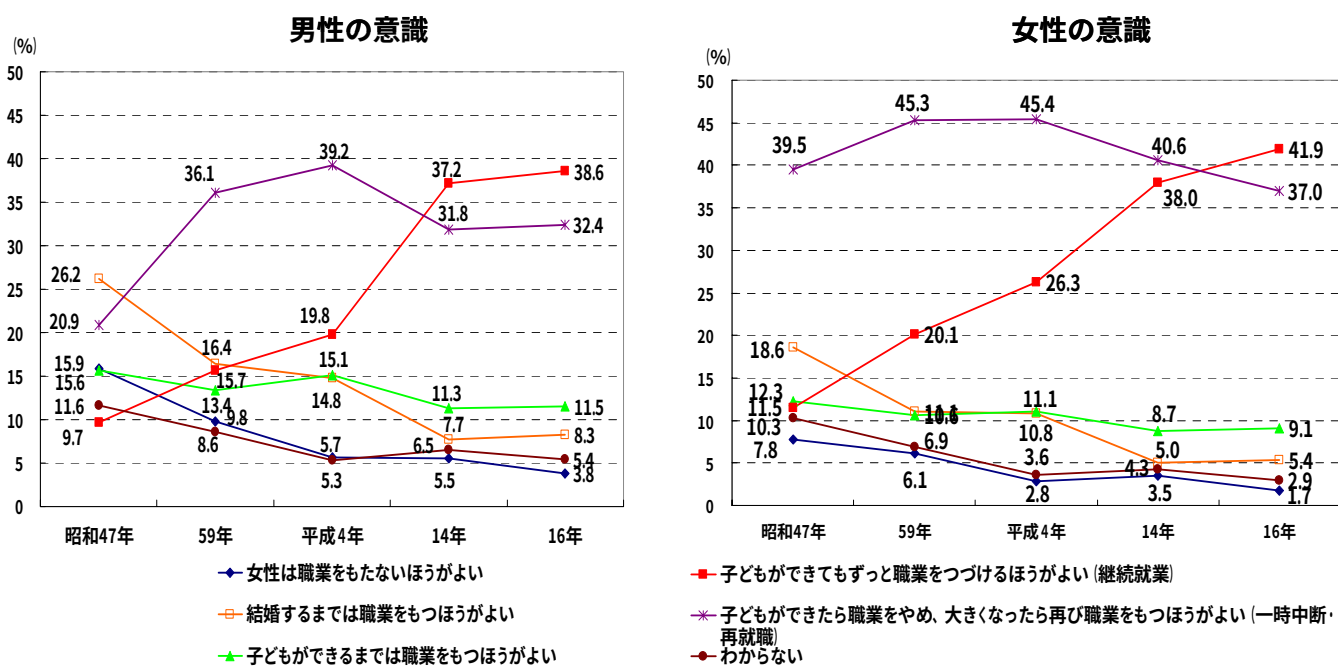
⁶ 本人と配偶者の就業形態の組み合わせでグループ化した。

<参考>内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

図表16 「固定的役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべき）」に対する意識



図表17 「一般的に女性が職業を持つこと」に対する意識



少子化と男女共同参画に関する意識調査

この意識調査は人々の子育てや仕事と生活の両立などに関する意識を調査するため、内閣府の委嘱を受けて(株)三菱総合研究所が実施するものです。
お答え頂いた内容は集計・分析して用いることとしておりますので、個別の情報そのままを公表することはありません。
お忙しい中恐縮ですが、是非ご協力下さいますようお願い申し上げます。

当アンケートの回答者の皆様へお願い

ミルモニタの皆様にはモニタ規約にて「調査についての守秘義務」の徹底をお願いしています。
当アンケートの内容および当アンケートで知りえた情報については、決して第三者に口外しないよう(掲示板やホームページへの記載を含む)、ご協力をお願いします。
また、当アンケートへの回答に同意いただける方のみアンケートにご回答ください。

注: Q1～5・9の「あなたが生活する地域」とは、居住している地域から、(働いている人は)働いている地域までを含む日頃活動しているエリア全体を指します。各々の設問に応じて、このエリアの中で自分のイメージできる地域を想定してお答えください。

Q1

あなたが生活する地域は、安全で安心して暮らせるところだと思いますか。(1つだけ)
[必須入力]



1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q2

あなたが生活する地域では、子育てしやすい社会環境が整っていると思いますか。(1つだけ)
[必須入力]



1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q3

あなたが生活する地域では、子育てしている家庭の子どもを預けあうなど、育児における助け合いがよく行われていますか。(1つだけ)
[必須入力]



1. 行われている
2. やや行われている
3. あまり行われていない
4. 行われていない
5. わからない

Q4

あなたが生活する地域では、一般的にみて、ひとりの子どもを育てるための金銭的負担は大きいと思いますか。

(1つだけ)

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q5

あなたが生活する地域では、若者が社会人として経済的に自立できる状況にあると思いますか。

(1つだけ)

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q6

あなた、もしくはあなたのまわりでは、働いている人に子育ての必要が生じたときなどに、希望に添ったかたちで柔軟な働き方（短時間勤務や残業免除など）を選べる環境があると思いますか。（1つだけ）

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q7

あなた、もしくはあなたのまわりでは、働く女性は、昇進する機会や責任ある地位に就く機会が与えられていると思いますか。（1つだけ）

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. 与えられている
2. やや与えられている
3. あまり与えられていない
4. 与えられていない
5. わからない

Q8

あなた、もしくはあなたのまわりでは、女性は、出産や子育てのために、本人の希望に反して仕事を辞めたり働き方を変えたりしなければならないという制約があると思いますか。（1つだけ）

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. そう思わない
5. わからない

Q9 あなたが生活する地域では、古くからの考え方やしきたりに縛られることが多いと思いますか。(1つだけ)
[必須入力]

- ☐ 1. そう思う
- ☐ 2. ややそう思う
- ☐ 3. あまりそう思わない
- ☐ 4. そう思わない
- ☐ 5. わからない

Q10 あなたは、電車の中やレストランの中で、ぐずっている子どもをあやしている親をみたとき、どのように感じますか。(1つだけ)
[必須入力]

- ☐ 1. 迷惑なので連れてこないで欲しいと思う
- ☐ 2. 迷惑だが仕方ないと思う
- ☐ 3. 気にならない
- ☐ 4. あたたかく見守ろうと思う
- ☐ 5. 手助けしたいと思う
- ☐ 6. その他 ()

Q11 一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうお考えですか。この中から1つお答えください。(1つだけ)
[必須入力]

- ☐ 1. 女性は職業を持たない方がよい
- ☐ 2. 結婚するまでは職業を持つ方がよい
- ☐ 3. 子どもができるまでは職業を持つ方がよい
- ☐ 4. 子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい
- ☐ 5. 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい
- ☐ 6. その他 ()

Q12 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考えについてどのように思いますか。(1つだけ)
[必須入力]

1 賛成	2 どちらかといえば賛成	3 どちらかといえば反対	4 反対
☐	☐	☐	☐

Q13 今、あなたが失業したとして、納得できる仕事が見つかると思いますか、それとも難しいと思いますか。(1つだけ)
[必須入力]

- ☐ 1. 非常に簡単である
- ☐ 2. まあ簡単である
- ☐ 3. どちらともいえない
- ☐ 4. 少しむずかしい
- ☐ 5. 非常にむずかしい
- ☐ 6. わからない

Q14

人生は自分の思い通りに動かすことができるという人もいれば、どんなにやってみても自分の人生は変えられないという人もいます。あなたは、ご自分の人生をどの程度自由に動かすことができると思いますか。1から10までの数字であてはまるものをお答えください。(1つだけ)

【必須入力】

1 人生は全く自由にならない	2 ←	3 ←	4 ←	5 ←	6 →	7 →	8 →	9 →	10 人生は全く自由になる	11 わからない
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q15

あなたは自分の仕事や生活の将来に希望がありますか。(1つだけ)

【必須入力】

1 大いに希望がある	2 希望がある	3 どちらともいえない	4 あまり希望がない	5 まったく希望がない
☐	☐	☐	☐	☐

Q16

あなたは、自分の生活や仕事に関して今までと異なる道に進みたいと思ったとき、やり直しや選び直しがきくと思いますか。(1つだけ)

【必須入力】

1 やり直し、選び直しがきく	2 どちらかという、やり直し、選び直しがきく	3 どちらかという、やり直し、選び直しがきかない	4 やり直し、選び直しはきかない
☐	☐	☐	☐

Q17

家族と一緒に過ごす時間の長さを自由に変わることができるとしたら、時間を増やしたいか、減らしたいか、今のままで良いのか、あなたのお気持ちに一番近いものを1つだけお答えください。(1つだけ)

【必須入力】

- ☐ 1. かなり増やしたい
☐ 2. 少し増やしたい
☐ 3. 今と同じでよい
☐ 4. 少し減らしたい
☐ 5. かなり減らしたい
☐ 6. わからない

Q18

生活の中での、仕事・家事（育児）・プライベートな時間（趣味など）の優先度についておうかがいします。
「現実」としての優先度と、「希望」の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、
1～7のうちから1つずつお選びください。

※専業主婦など、仕事についていない方は、家事とプライベートの関係についてお答えください。

【必須入力】

	1 仕事 優先	2 家事 優先	3 プ ラ イ ベ ー ト な 時 間 優 先	4 仕事と家事優先	5 仕事とプライベート優先	6 家事とプライベート優先	7 仕事・家事・プライベートを両立
1. 現実	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 希望	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q19

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。（1つだけ）

※専業主婦など、仕事についていない方は、家事とプライベートの関係についてお答えください。

【必須入力】

1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 まったくそう思わない
☐	☐	☐	☐

Q20

あなたは、日頃の生活の中で、休んだり、好きなことをしたりする時間のゆとりがありますか。（1つだけ）

【必須入力】

1 かなりゆとりがある	2 ある程度ゆとりがある	3 あまりゆとりがない	4 ゆとりがない
☐	☐	☐	☐

Q21

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。

(1) 生活全体と(2) 仕事について、1～4のうちから1つずつ該当する番号をお答えください。

※(2)「仕事」については、現在、働いていない方も、仕事をしていないという現状に対する満足度をお答えください。

【必須入力】

	1 かなり満足している	2 まあ満足している	3 やや不満である	4 不満である
1. 生活全体	☐	☐	☐	☐
2. 仕事	☐	☐	☐	☐

Q22

あなたの現在の就業状態をお教えてください。また、あなたが今後希望する就業状態をお選びください。
(それぞれ1つだけ)

【必須入力】

	1 会社の経営者・役員	2 正規の職員・社員	3 パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員	4 自営業・家族従業者(家族以外の人を雇っている)	5 自営業・家族従業者(家族以外の人を雇っていない)	6 学生	7 無職・専業主婦(主夫)
1. 現在	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. 今後の希望	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q23

あなたの仕事の内容に近いものをひとつ選んでください。(1つだけ)

【必須入力】

- ☐ 1. 専門的・技術的職業従事者(研究者、技術者、プログラマー、SE、医師、薬剤師、看護婦、保健婦、医療技術者、マッサージ師、栄養士、保育・保父、弁護士、会計士、教員、デザイナー、個人教師、カウンセラーなど)
- ☐ 2. 管理的職業従事者(会社や団体等の役員、管理職、個人企業の経営者)
- ☐ 3. 事務従事者(一般事務、会計事務、営業・販売事務、等)
- ☐ 4. 販売従事者(小売店、飲食店の店主、店員、不動産仲介人、外交員など)
- ☐ 5. サービス職業従事者(家事サービス手伝い、理容師、美容師、調理人、接客・給仕、マンション等管理人、旅行案内人 など)
- ☐ 6. 保安職業従事者(自衛官、警察官、消防員、警備員、その他の保安職業)
- ☐ 7. 農林漁業作業者(農業作業者、林業作業者、漁業作業者)
- ☐ 8. 運輸・通信従事者(運転士、船長、操縦士、通信技術者、電話交換手など)
- ☐ 9. 生産工程・労務作業者(各種製造工、建設作業者など)
- ☐ 10. その他(具体的に)

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q24

あなたが日頃、仕事に従事している時間は一日何時間ですか。
日頃多い時間に関して残業も含めてお答えください。(1つだけ)

【必須入力】

- ☐ 1. 4時間未満
- ☐ 2. 4時間以上～6時間未満
- ☐ 3. 6時間以上～8時間未満
- ☐ 4. 8時間以上～10時間未満
- ☐ 5. 10時間以上～12時間未満
- ☐ 6. 12時間以上

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q25

あなたの自宅から仕事場までの通勤時間(片道)は何分程度ですか。(1つだけ)

【必須入力】

- ☐ 1. 30分未満
- ☐ 2. 30分以上1時間未満
- ☐ 3. 1時間以上2時間未満
- ☐ 4. 2時間以上

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q26

あなたの日頃多い帰宅時間をお答えください。(1つだけ)

[必須入力]

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. 午前中
2. 正午～15時
3. 15時すぎ～17時
4. 17時すぎ～19時
5. 19時すぎ～20時
6. 20時すぎ～21時
7. 21時すぎ～22時
8. 22時すぎ～24時
9. 24時すぎ～早朝

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q27

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。

[必須入力]

1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 まったくそう思わない
☐	☐	☐	☐

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q28

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位に就く機会があると思いますか。(1つだけ)

[必須入力]

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない
5. わからない

[この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします]

Q29

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。
(たとえば、残業が少ない、短時間勤務、など)(1つだけ)

[必須入力]

☐
☐
☐
☐
☐

1. そう思う
2. ややそう思う
3. あまりそう思わない
4. まったくそう思わない
5. わからない

【この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします】

Q30

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。(1つだけ)

【必須入力】

1 意識している	2 やや意識している	3 あまり意識していない	4 まったく意識していない
☐	☐	☐	☐

【この質問は Q30 で「意識している」、「やや意識している」と答えた方にお聞きします】

Q31

Q30 で「1意識している、2やや意識している」とお答えになった、もっとも大きい理由は何ですか。(1つだけ)

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐

1. もっと自分の生活に時間を割きたいから
2. 仕事の成果を高めたいから
3. 自分の評価を高めたいから
4. 会社や上司の方針
5. その他 ()

【この質問は Q22-1 で現在「会社の経営者・役員」、「正規の職員・社員」、「パート・アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員」、「自営業・家族従業者」と答えた方にお聞きします】

Q32

あなたは、現在の仕事の就業時間や就業日数での働きかたを変えたいと思っていますか。(1つだけ)

【必須入力】

☐
☐
☐
☐

1. 今より就業時間を短くしたい、または就業日数を減らしたい
2. 今より就業時間を長くしたい、または就業日数を増やしたい
3. 就業時間や就業日をそのときの状況に合わせて柔軟に変えられるようにしたい
4. 変えたいと思っていない

Q33

あなたには、配偶者はいますか。

【必須入力】

☐
☐

1. いる
2. いない

【この質問は Q33 で「いる」と答えた方にお聞きします】

Q34

あなたの配偶者の現在の就業状態をお教えてください。(1つだけ)

【必須入力】

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. 会社経営者・役員
2. 正規の職員・社員
3. パート、アルバイト、嘱託、派遣従業員など非正規従業員
4. 自営業・家族従業者(家族以外の人を雇っている)
5. 自営業・家族従業者(家族以外の人を雇っていない)
6. 学生
7. 無職・専業主婦(主夫)

Q35

夫婦の家事・育児の合計を10としたとき、下記で一番近いものをお選びください。(1つだけ)

- Q36**

(区、市、町、村のいずれかに1つだけ)

()区
()市
()町
()村

Q37

【必須入力】

- Q38**

(※近居:車や電車を用いて30分以内に移動できる距離に住んでいること)

○
○
○

- 参—69

Q39

あなたの最終学歴をお教えてください。(1つだけ)

☐
☐
☐
☐
☐

1. 中学
2. 高校
3. 短大、高専
4. 大学、大学院
5. その他 ()

Q40

あなたのお宅の世帯全体の年間収入(ボーナスを含めた税込み)をお教えてください。(1つだけ)

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. 100万円未満
2. 100～300万円未満
3. 300～500万円未満
4. 500～700万円未満
5. 700～900万円未満
6. 900～1,100万円未満
7. 1,100～1,300万円未満
8. 1,300～1,500万円未満
9. 1,500～2,000万円未満
10. 2,000万円以上

Q41

あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

いらっしゃる場合は、一番年少のお子さんについて以下のどれにあてはまりますか。(1つだけ)
(※同居の有無にかかわらず、お答えください。)**[必須入力]**
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. いない
2. 未就学(3歳未満)
3. 未就学(3歳以上)
4. 小学生
5. 中学生
6. 高校生
7. 短大、高専、専門学校、大学、大学院在学中
8. 学校は卒業した(中退を含む)

Q42

あなたの平日1日の平均的な家事・育児時間は何時間ですか。

[必須入力]
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

1. 家事・育児はしない
2. 1時間未満
3. 1時間以上～2時間未満
4. 2時間以上～3時間未満
5. 3時間以上～4時間未満
6. 4時間以上～5時間未満
7. 5時間以上～6時間未満
8. 6時間以上

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

少子化と男女共同参画に関する提案

「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」 について

平成 18 年 5 月

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

本専門調査会では、少子化と男女共同参画の関係を、統計データ等の分析を通じて検討してきたが、平成 17 年 9 月に取りまとめた「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」において、OECD24 か国の中で、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、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、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とを示した。特に、それらの国では「働き方の柔軟性」や「ライフスタイル選択の多様性」が確保されている点が、日本との大きな相違であることを明らかにした。

こうした検討結果を踏まえ、本専門調査会は、働き方の柔軟性を確保することを通じて、多様な生き方を可能とすることを目的として、本提案を表明することとした。本提案は、我が国の男女共同参画の推進にとって重要なものであり、また、結果として少子化対策としても大いに資する取組と考える。

1 基本的な考え方

子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、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）を可能とする働き方の見直し」に関する施策を推進する。

＜提案の前提＞

- ◆男女が希望する生き方の選択を可能とするための施策であり、あらゆる世代・性別・就業形態等に対して中立的なものであること。
- ◆自立した男女が家族としての責任を果たしながら仕事と家庭・地域生活の両立を可能とするための施策であること。
- ◆仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるためには、働き方の見直しと同時に、地域の子育て支援の整備が必要であることは言うまでもなく、待機児童ゼロ作戦の継続を含め、「少子化社会対策大綱」に基づく施策が着実に実行されることが必要であること。

2 背景

(1) 女性の継続就業・再就業が困難な状況

男女の雇用機会均等や仕事と子育ての両立支援のための取組が行われてきたものの、いまだ、第一子出産を機に仕事を辞める女性が7割を占める現実がある。1979年以前に結婚した女性と1995～97年に結婚した女性を比較すると、育児休業を取得している者の割合は増えているものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない。女性の労働力率の特徴とされるいわゆるM字カーブについても、30代の子育て期にあたるM字の底が近年上がってきているが、それは晩婚化によって未婚有業者が増えていることによるもので、結婚・出産した女性が継続就業あるいは再就業できる環境が整ってきたことによるものとは言えない。

一方、30代の子育て期の女性の就業希望率は他の年代に比べて高く、また、女性が子どもを持っても働き続けた方がよいとする考え方が男女ともに多くなっている。さらに、人口減少時代に入り、社会経済的にみても労働力確保が求められるという観点からも、女性が、就業継続や再就業を希望する場合には、その希望が実現できる環境整備が求められる。継続雇用を前提とする育児休業制度を一層活用しやすくすると同時に、就業形態の多様化に対応した、結婚・出産・子育てが両立できる働き方や再就業しやすい環境整備のための新たな施策が必要である。

(2) 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

週あたりの就業時間の平均はわずかに減少しているものの、週60時間以上働く人の割合は、30代男性を中心に増加している。また、有給休暇の取得率も減少しており、子育て世代の男性正規社員を中心に、長時間かつ有給休暇を取らないで働く者が増えている。一方、若年層を中心に男女ともに非正規化が進み、短時間で働く人も増えている。

男性の正規社員の長時間労働は、未婚男性が職場の内外で人的ネットワークを広げる機会や、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。また、長時間労働が常態化している職場では、家事や育児の時間を確保したいと考える女性にとっては、継続就業や再就業が困難となりがちである。それだけでなく、育児休業制度や子育てのための短時間勤務制度なども、長時間労働が恒常化している職場では、その利用が困難となる可能性が高くなる。育児休業等の両立支援策がその効果を発揮するためには、基礎的な環境として、長時間労働是正や有給休暇取得促進などの働き方の見直しが必要である。

雇用形態の非正規化が進むだけでなく、男性・女性を問わず、長期的にみて、一般労働者とパートタイム労働者の賃金収入の格差が拡大している。このような賃金格差を背景として、結婚や出産を経済面から躊躇せざるをえない者も増加している可能性がある。実際に、非正規男性の未婚率は、正規男性の未婚率よりも高い。

雇用形態や就業形態が多様化する中で、このような労働時間や賃金収入における格差がみられ、それぞれに結婚・出産・子育てが困難な状況をもたらしている要因のひ

とつとみられる。労働時間と賃金収入の組み合わせにおいて、極端に偏らない選択を可能とする必要がある。また、男性に関しても多様な働き方を選択できるようにし、男性の働き方が変わることが、結果として、既婚女性の両立支援や雇用機会均等につながるという認識を広く共有する必要がある。

（３）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～

このように現状の「働き方の見直し」は、男女ともに進められるべき課題である。子育て中の父親も母親も、仕事に従事しながら家事・育児などの生活時間をバランスよく持ちたいと考える人が多いが、現実にはその希望が実現できていない。ただし、子育て期と言っても、子どもと向き合う時間が必要なのは、乳幼児期だけではなく、子育て期や子育て世代ということで、あまり限定的に期間や対象を絞ることは困難である。また、子育て世代のみでなく、未婚者も、仕事以外での多様な活動に参加することを求めており、こうした機会を確保することは、結婚につながる出会いを得る機会ともなりうる。さらに、中高年層は、親の介護や、自分自身の高齢期の地域での生活に向けた準備などの時間を必要としている。また、晩婚化・晩産化により、子育てと介護の課題を同時に抱える可能性も高まっている。このように、従来考えられていたような、子どもが乳幼児期であることを想定した意味での子育て世代や、子育てという目的に限らず、他の世代や他の様々な目的においても仕事以外の生活に使える時間を確保することが必要とされている。

企業経営の視点からみても、多様な働き方を実現し、かつ効率的な人的管理を目指すには、両立支援の対象を子育て世代に限るのではなく、多様なニーズを持つ他の世代の人々を含めたものとする必要がある。

女性の職場への参画だけではなく、男性の家庭や地域における活動への参画など、男女ともに多様な生き方の選択を可能とする男女共同参画の視点からも、仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。また、結婚や子どもを産み育てるという選択は、人生の一時期のあり方で決められるのではなく、男女が生涯を通じた生き方を考える中で決められる問題である。これから結婚しようとする人や子どもを産もうとする人の選択が、人生の先輩であるまわりの人々の生き方に左右されるという面もある。従って、男女が希望する生き方を選択ができる「働き方の見直し」を、人生のあらゆる時期において行うということは、各人が希望する結婚や出産・子育ての選択をしやすい環境をつくることにつながる。

３ 施策の方向性

（１）生活の質を高める働き方の実現

仕事だけでなく、家庭や地域等で様々な活動に参加したり、人的ネットワークを広げたりする時間的余裕が持てる社会の実現を図る。家庭を大切にし、例えば、朝晩家族で食卓を囲むことや夫婦や親子が向き合うことができる社会である。父親が、家事

や育児に参加する時間が持てることで、子育てをする母親が孤立することなく、親子の時間を充実させることもできる。また、能力開発や資格取得のための学習活動、地域での趣味やボランティアの活動などの機会が持てる社会である。

そのために、恒常的な長時間労働を是正する必要があるが、単に労働時間を短くするというような見直しではなく、仕事の進め方や時間管理の効率化を進めるとともに、短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務、多目的な長期休業等の多様な就業時間・就業場所を選択することができる柔軟な就業環境を実現する必要がある。

なお、仕事を含め、生活の中で何を優先するかは、個人や家族それぞれの選択によるものである。本提案における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進めることは、仕事に専念するという選択を妨げるものでも、家事や子育てに専念するという選択を妨げるものでもない。仕事とそれ以外の生活の時間配分に関する人々の希望の実現を阻害している要因を取り除き、様々な希望が実現できる社会を目指すものである。

（２）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

長い人生の中で、仕事に力を注ぐ時期、家事や子育てに力を注ぐ時期、学習に力を注ぐ時期など、それぞれが多様なライフプランを実現できる社会を目指す。例えば、出産を機に仕事を辞めた女性が、乳児期は子育てに専念し、その後、短時間で働き、さらにフルタイムで働くという選択もある。子育てをしながら、NPO など地域で活動するという選択もある。また、若者が、短時間で働きながら、適性を探り、将来の別の夢へ挑戦するために、学習や仕事以外の経験を積むための時間を持つという選択もある。未婚者が職場以外の活動で、パートナーに出会う機会を得ることや、男女ともに仕事と家事・育児の両立が可能な働き方を選択できることで、結婚や出産へのハードルも低くなる。高齢者の介護が必要な時期には、長期にわたる介護に対応できるよう、無理のない労働時間での働き方や、介護に必要な環境を整えるための休業をとることなどができる。

そのためには、就業形態のみならず、労働市場への退出入のハードルが低くなり、労働市場が柔軟化することが必要である。転職・休職等の就業パターン、フルタイム・パートなど就業形態間の移動にも色々な選択がうまれることになる。多様なキャリア形成を許容する社会的機運が求められる。そのために、転職・再就業・休業等に応じた多様な能力開発、適性や希望にあった仕事選択のための情報提供等の仕組みが重要である。また、すでに策定されている「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策の推進や再チャレンジ支援の取組の強化も必要である。

（３）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

「柔軟な働き方（時間・働く場所等）の選択」や「仕事や働き方に応じた処遇」が可能な社会の実現を図る。我が国の現状からいえば、特に、正規社員にとっては、働き方の「柔軟性」や仕事以外に割くことができる「時間」を確保することが課題であり、非正規社員にとっては、一定の社会保障等を含む「就業条件」や、仕事の継続と

能力開発の機会を確保することが課題である。正規社員と非正規社員の両方にとって、どのような働き方を選んでも制度的にみて不利にならないよう、制度が働き方の選択を制約することがないような中立的な仕組み作りを進める必要がある。また、できるだけ多くの人が、税の担い手となり、社会保障の網の中に入ることができることで社会に参加・統合されることが重要となる。

そのために、仕事内容や働き方の適正な評価に基づいた処遇の仕組みが必要である。例えば、育児休業や短時間勤務を利用した場合も、そのことがその後の処遇やキャリアに不利益にならないことが重要であり、また、正規社員と非正規社員との間の処遇の均衡に取り組もうとする事業主を支援することも必要である。今後は、自己啓発やボランティアなど様々な理由での長期休業や短時間勤務の利用が普通のことになり、男女ともに、多様なキャリアを選択することで、昇進・昇格などの横並び意識なども解消されていくことになろう。

（４）個人・組織の双方にメリットのある取組

これまで、組織（企業・団体等）における両立支援策の整備は、組織の負担増と受け止められる傾向があった。しかし、人口減少社会において、限られた人材を有効に活用するためにも、また、サービス産業化・グローバル化が進んでいることから、企業等の組織にとって、女性を含め多様な人材を確保することの必要性が増している。そのため、柔軟な働き方の仕組みを用意し、より多くの人が仕事に参加できる機会を広げる取組は、組織にとっても重要である。また、個々人の希望にあった働き方を提供することが、就労者の仕事への意欲を引き出すことにもつながる。さらに、市場ニーズが多様化する中で、就労者が仕事以外の活動にも参加する機会を得て、組織人としてだけでなく、市民や消費者、子どもの保護者、NPO 等地域活動の担い手など、生活者としての立場での経験を通して得られた多様なモノの見方を、仕事に生かすことができる可能性もある。企業・団体等に、こうした取組の必要性と同時にメリットを具体的に提示し、また、取組のために必要な情報提供等を行う必要がある。

（５）国民の認識の改革

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な働き方とは、人々がそれぞれの希望に応じて選択するものである。制度を整えるだけではなく、国民の間にこうした考え方が定着し、これまでの固定的な働き方や家庭内の役割分担にとらわれずに、生き方を自ら選択できるようにすることが重要である。特に、多くの男性が、これまでの画一的に仕事に専念するような生き方から脱して、希望する多様な働き方を選択できるように意識改革に取り組むことも必要である。

４ 求められる施策

子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、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）を可能とする働き方の見直し」に関する施策

として、具体的には、以下のような取組が考えられる。

(1) 個人の意識啓発・能力開発にかかる施策

男女がともに、仕事だけでなく、家庭・地域での活動にも参画し、自らの希望する生き方を選択できるように意識啓発や情報提供を行うことが必要である。特に、これまで画一的な生き方を選択してきた男性に対する意識啓発と情報提供が重要となる。また、男女ともに、再就業・地域活動への参画のための再チャレンジに必要な能力開発支援や情報提供が求められる。

- ◆すべての人を対象とした働き方に関する意識啓発
- ◆男性を中心とした家庭・地域における活動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
- ◆多様な就業類型に応じた能力開発支援

(2) 組織の雇用環境整備にかかる施策

企業等組織における両立支援のための雇用環境整備に関しては、次世代育成支援対策推進法などにより自主的な取組が進められているところであるが、それらの個々の取組が積極的に進められるように、好事例などの情報提供支援が必要である。とりわけ組織のトップや管理職の意識改革が重要であり、こうした層への情報提供・研修等を通じた啓発が求められる。また、多様な働き方の増加に対応し、かつ就業者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、仕事や労働時間の効率的な管理のあり方や評価システム等を検討し、情報提供等の支援を行うとともに、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して国が支援を行う必要がある。

- ◆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

(3) 関連する法・制度の整備にかかる施策等

以下の点については、第2次男女共同参画基本計画でも課題として取り上げられており、本提案にも関係の深い問題であることから、上記の取組と合わせて、検討が期待される。

- ◆短時間労働者の処遇等雇用管理の改善（厚生年金の適用のあり方 等）
- ◆公正な処遇が図られた多様な働き方の導入（短時間正社員の導入、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入 等）
- ◆育児休業中の所得保障のあり方
- ◆長時間にわたる時間外労働を行っている者の減少
- ◆企業全体に係る労働者一人平均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

7. 少子化と男女共同参画に関する専門調査会 委員名簿

平成18年12月現在

(50音順、敬称略)

阿部	正浩	獨協大学助教授
網野	武博	上智大学教授
○岩男	壽美子	慶應義塾大学名誉教授
大沢	真知子	日本女子大学教授
奥山	千鶴子	特定非営利活動法人びーのびーの理事長
玄田	有史	東京大学助教授
◎佐藤	博樹	東京大学教授
杉山	千佳	有限会社セレーノ、子育て環境研究所代表
高橋	重郷	国立社会保障・人口問題研究所副所長
武石	恵美子	法政大学助教授
※橘木	俊詔	京都大学教授
布山	祐子	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部 労政グループ長
藻谷	浩介	日本政策投資銀行地域企画部参事役

(会長：◎印、会長代理：○印)

(男女共同参画会議議員：※印)

少子化と男女共同参画に関する専門調査会における検討状況

第1回会合（平成16年10月21日開催）

- ・本専門調査会の経緯及び本専門調査会における議論の進め方について
- ・既存研究の成果及び本調査会の調査手法について

第2回会合（平成16年11月22日開催）

- ・ヒアリング「働き方の変化と結婚・出生行動の変化」
（国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部長、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員 高橋重郷 氏）
- ・統計分析の仮説について
- ・アンケート調査（「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」）実施案について

第3回会合（平成17年1月28日開催）

- ・ヒアリング「女性の就業と子育てコスト」
（日本女子大学教授、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員 大沢真知子 氏）
- ・統計指標に関する中間報告

第4回会合（平成17年3月1日開催）

- ・統計指標について
- ・「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」基本集計結果について

第5回会合（平成17年4月15日開催）

- ・主要国の制度分析について
 - （1）主要10か国の制度概要
 - （2）ヒアリング「EUの雇用戦略と家族政策」
（株式会社ニッセイ基礎研究所上席主任研究員、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員 武石恵美子 氏）
 - （3）「イギリスにおける雇用政策と家族政策」（事務局報告）
 - （4）ヒアリング「スウェーデン、ドイツ及びフランスにおける雇用政策と家族政策」
（内閣府経済社会総合研究所主任研究官 林伴子 氏）

第6回会合（平成17年5月27日開催）

- ・統計指標について
- ・制度分析について

第7回会合（平成17年6月29日開催）

- ・ 調査結果について

第8回会合（平成17年8月11日開催）

- ・ 報告書案について

第9回会合（平成17年10月13日開催）

- ・ 今後の検討課題と進め方

第10回会合（平成17年12月5日開催）

- ・ 調査検討の進め方
- ・ アンケート調査（「少子化と男女共同参画に関する意識調査」）の実施について

第11回会合（平成18年2月24日開催）

- ・ 就業構造基本調査の再分析の中間報告について
- ・ 「少子化と男女共同参画に関する意識調査」基本集計結果について
- ・ 都道府県データ分析の中間報告について
- ・ 少子化と男女共同参画に関する提案について

第12回会合（平成18年4月12日開催）

- ・ 少子化と男女共同参画に関する意識調査のワーク・ライフ・バランス分析について
- ・ 少子化と男女共同参画に関する提案について

第13回会合（平成18年5月12日開催）

- ・ 少子化と男女共同参画に関する提案について
- ・ 「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」再分析について

第14回会合（平成18年8月29日開催）

- ・ 国内分析の取りまとめについて

第15回会合（平成18年12月12日開催）

- ・ 「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」結果概要について～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～
- ・ 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（案）について