

定性的効果

定量的効果

ケーススタディ

個人

仕事への意欲の高まり

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(図表1)。

仕事と家庭の両立が可能

仕事と子どもの関係について、「子どもができて仕事をするはりあいができた」、「仕事と育児で生活にめりはりができた」と答えた人の割合は、それぞれ約4割となっている(図表2)。

地域活動等への参加が可能

結婚・出産後に非就労となった場合には、生涯所得でみて1.5億円程度失う。就業を継続した場合と離職して数年後にパート・アルバイトで就業した場合とで生涯所得で1億円強の差(図表3)。

心身の健康の維持

企業

多様で有能な人材の確保

両立支援が企業に与えるプラス効果に関するアンケート調査では、「企業の業績には関係しないと」答えた企業を除いたうち、「優秀な人材がやめないうすむ」と答えた企業が5割、「優秀な人材を採用できる」が2割となっている(図表4)。

従業員の定着

両立支援の進んでいる企業は従業員の定着率が高く、女性が出産後も就業継続する割合が高い(図表5、6)

従業員の意欲の向上

(再掲)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。

両立支援策に人材育成策を組み合わせることによって、女性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7)

業務の見直しによる仕事の効率性向上

子育てをしながら働いている女性は効率を強く意識。(図表8)

育児休業や短時間勤務制度が利用されたことによる具体的な影響として「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」という回答が最も多い(図表9)

多様な主体の活用による企業の競争力強化

企業の利益率と女性比率は正の相関が見られる(図表10)

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見られる(図表11)

欠員等の減少による雇用コストの軽減

両立支援策と人材育成策を組み合わせると、それとの相関効果で企業業績へのプラスの影響が見られる(図表12)

企業イメージの向上

「男女雇用均等」と「ファミリーフレンドリー」施策を重視している企業は、1人当たりの売り上げ及び経常利益が高い傾向にある(図表13)

社会

労働力不足の軽減

多様な働き方を可能とする制度の普及により、30~34歳の女性の労働力率は3.9ポイント、35~39歳では5.7ポイント高まる。就業継続による労働力の質の高まりも勘案すると、労働力率の上昇は、労働力人口を実質1%、GDPを0.4ポイント押し上げる(図表14、15)

生産性の向上

地域の活性化

保育所等が拡充した場合、女性の労働力率は2025年時点で2.1ポイント高まる(図表16)

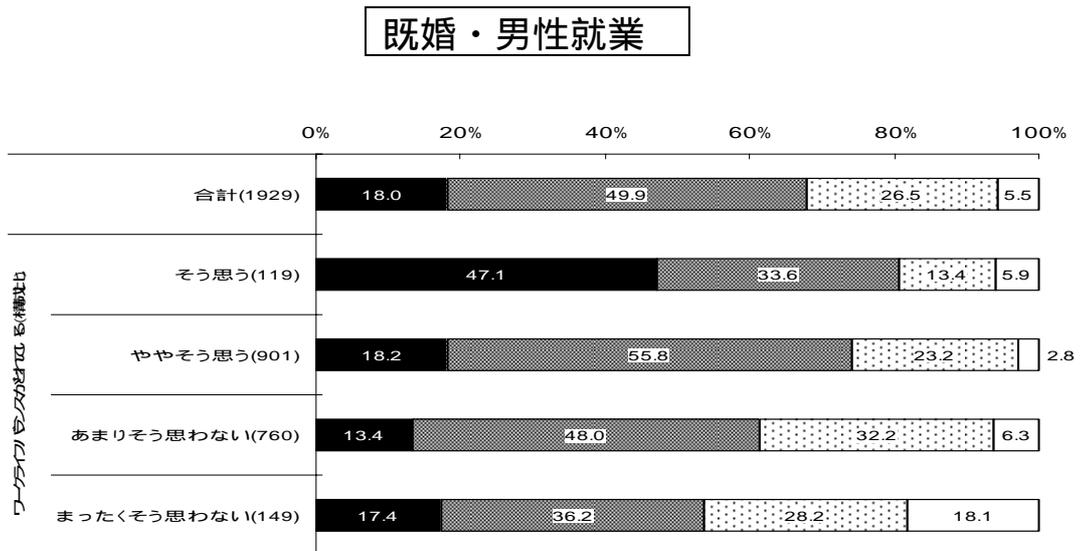
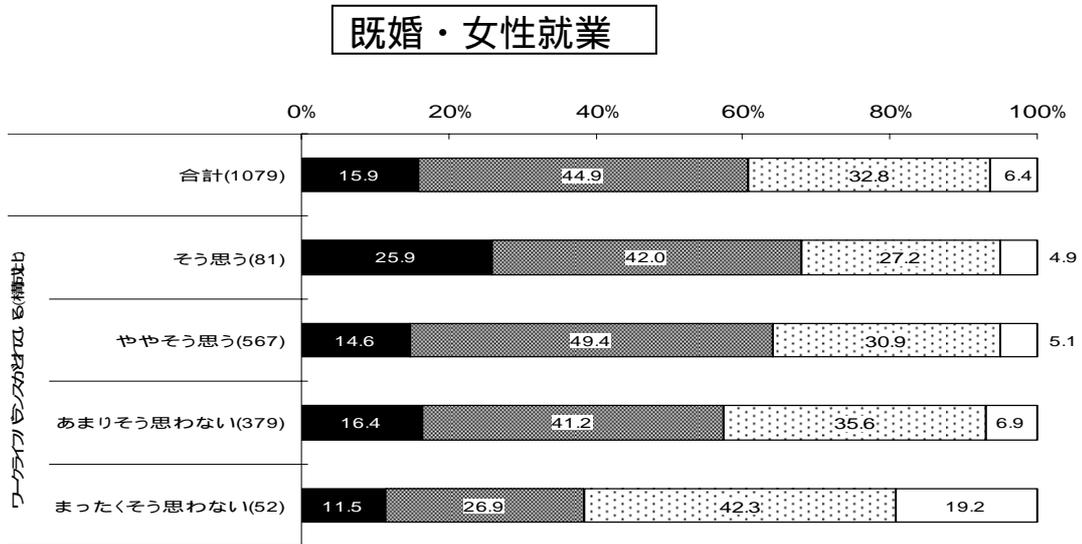
少子化の進展に歯止め

ケーススタディ:ふくやでは、ISOを取得したことにより、会社説明会での学生の参加が増加し、応募者の質が向上した(図表17)

ケーススタディ:イノスでは、離職者の減少により毎年全従業員の1割であった新規採用の人員を減らすことができた(図表17)

ケーススタディ:カミテでは、ワーク・ライフ・バランス施策により、生産過程での不良品率が低下した(図表17)

図表1 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲



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

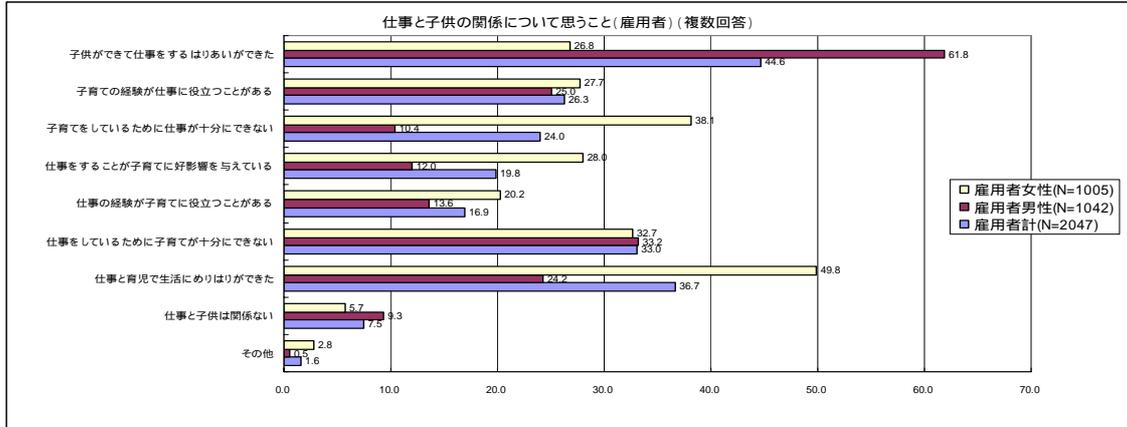
(注1)「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答

(注2)「仕事への意欲」:「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

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

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」(平成18年12月)

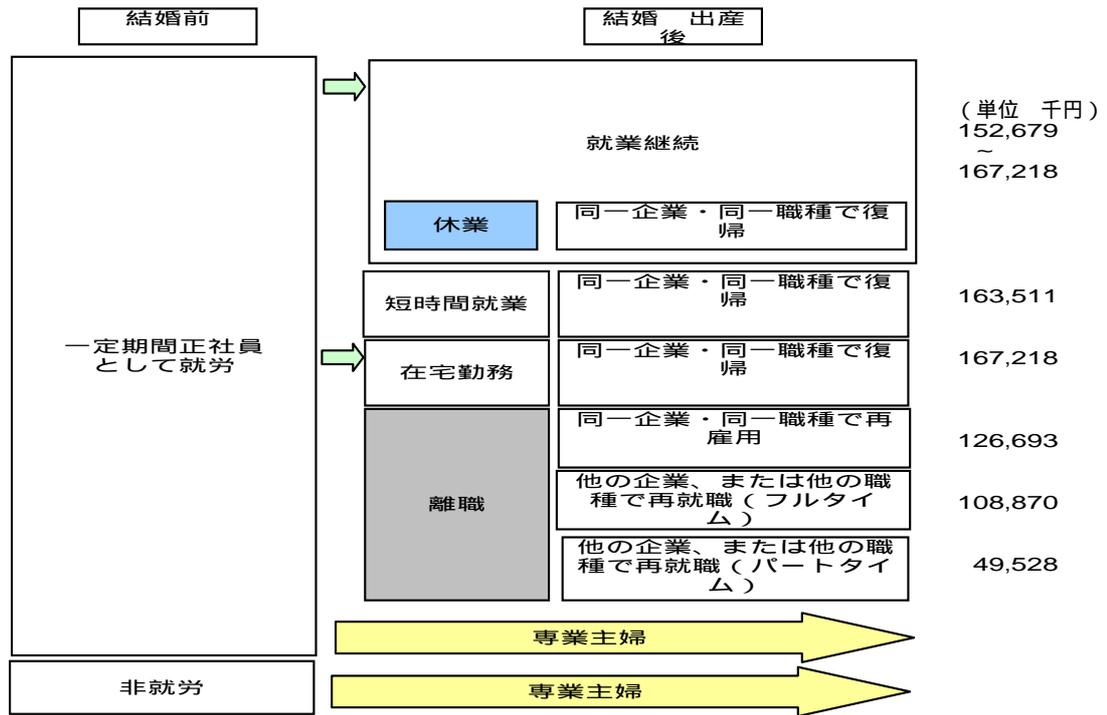
図表2 仕事と子供の関係について思うこと



注) 民間企業雇用者で就学前の子供がいる男性を対象
 (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
 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」(平成18年12月)

図表3 既婚女性のライフスタイル別生涯所得

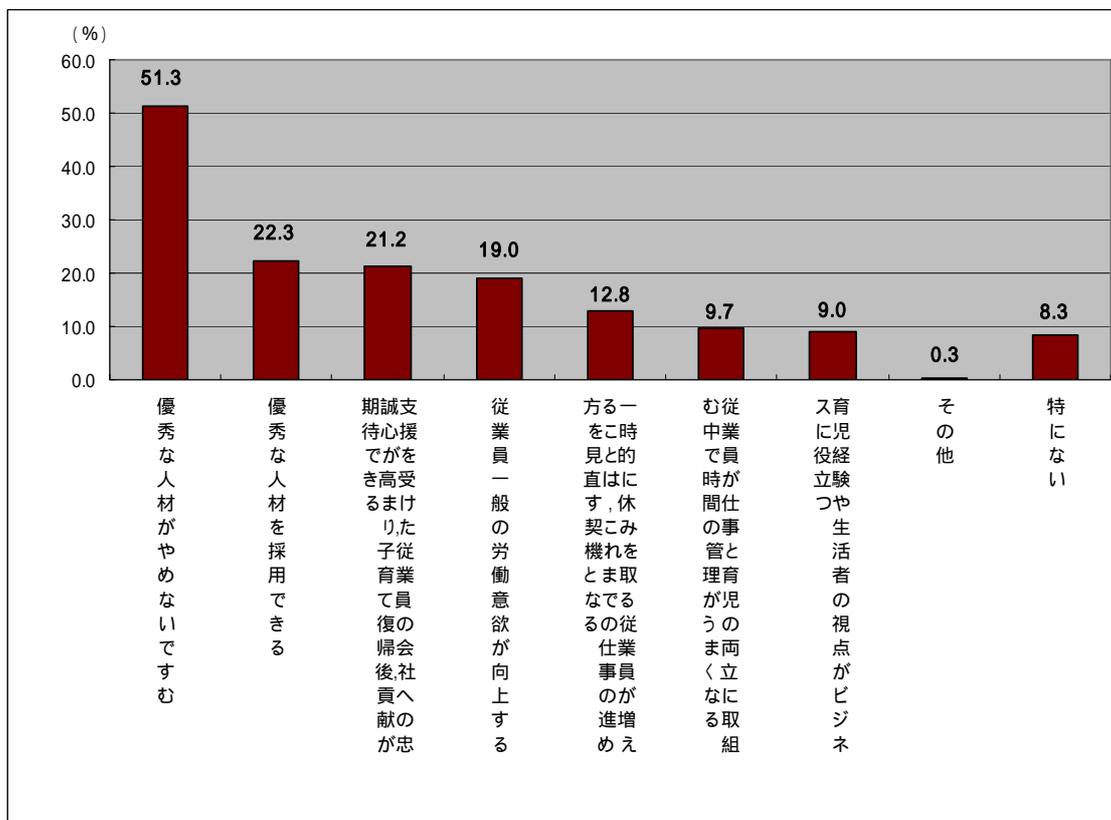
既婚女性のライフスタイルの変化と就業



注: 右に記した数値は60歳までの所得の合計値、単位は千円
 資料: MRI、厚生労働省大臣官房統計情報部「平成17年賃金構造基本調査」をもとに推計

(資料) 「わが国の労働市場における多様就業に関する調査研究報告書」(平成19年3月)(内閣府委託調査 三菱総合研究所)

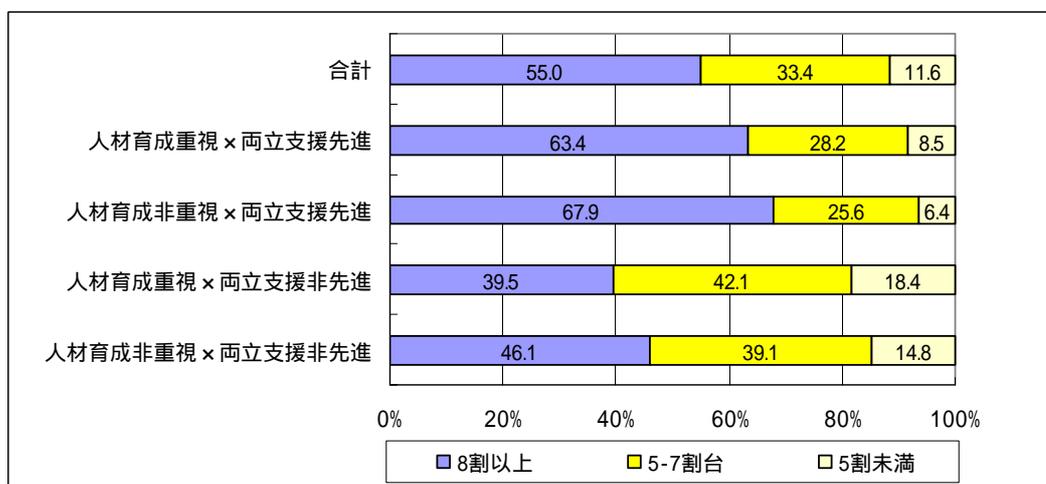
図表4 仕事と育児の両立を支援する取組が、企業業績に与えるプラス面



(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) (株)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) 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」(平成18年12月)

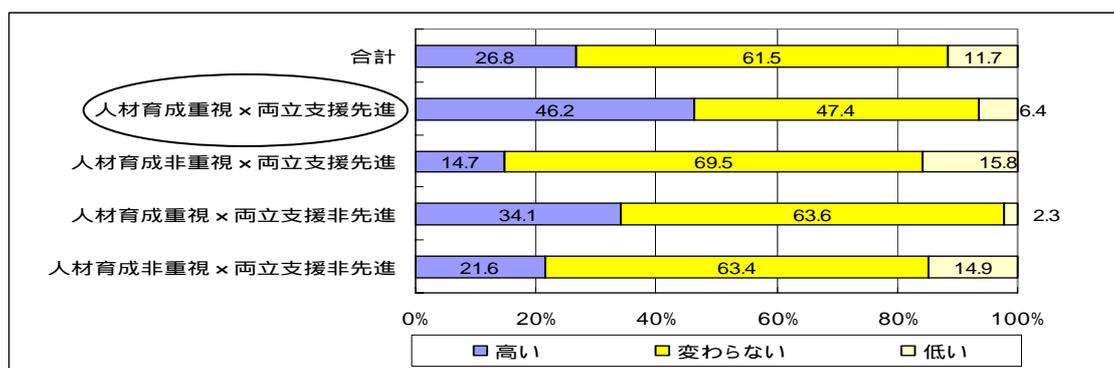
図表5 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(女性)



図表6 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7 同業他社に比べた従業員の仕事・会社への意欲(女性)



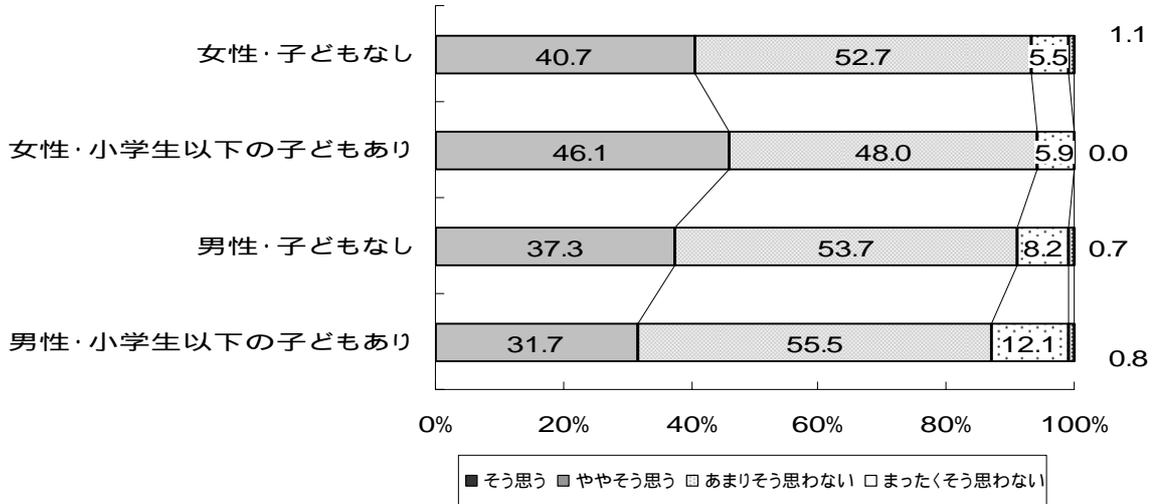
(注1) 東洋経済新報社「会社四季報」を利用して、従業員数301～2000人規模の上場、未上場企業3,464社を対象とし、有効回答数は446社。施策の実施状況を企業レベルで把握することが可能で、職場の多様性が大きすぎない企業を対象に設定。

(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) ㈱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
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」(平成18年12月)

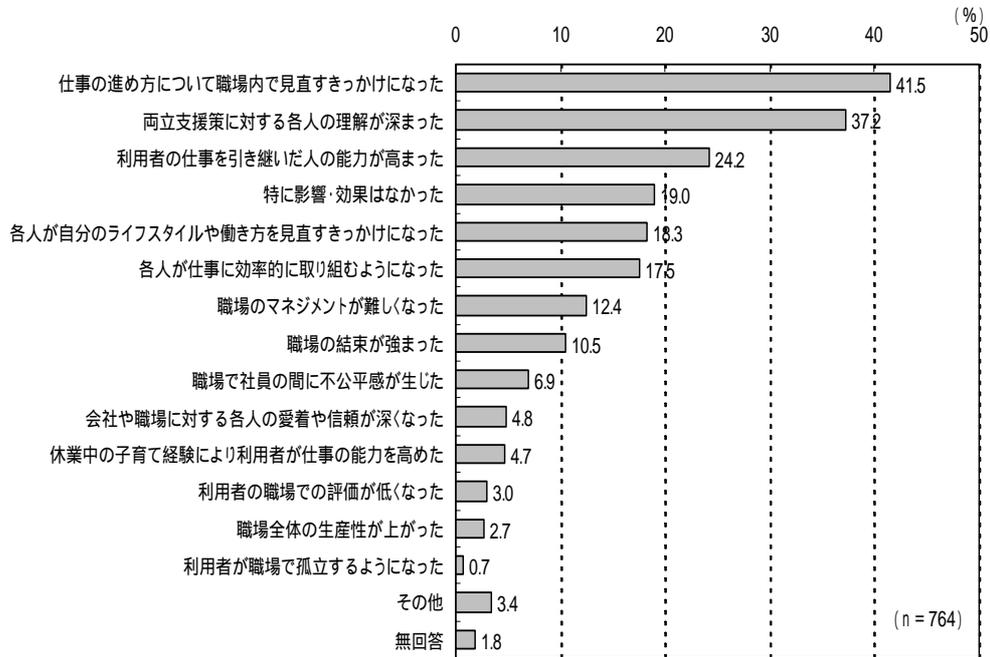
図表8 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識



(注9) 「あなたは、普段、短い時間で仕事を効率よく進めることを意識していますか」への回答
資料: 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

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」(平成18年12月)

図表9 「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



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

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」(平成18年12月)

図表 10 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
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」(平成18年12月)

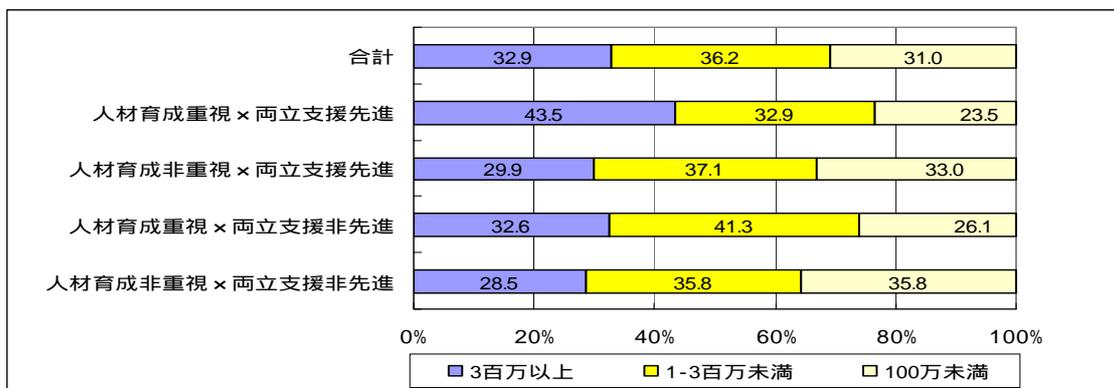
図表11 女性社員の基幹化と経営パフォーマンスとの関係

		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。

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」(平成18年12月)

図表12 従業員1人当たり経常利益



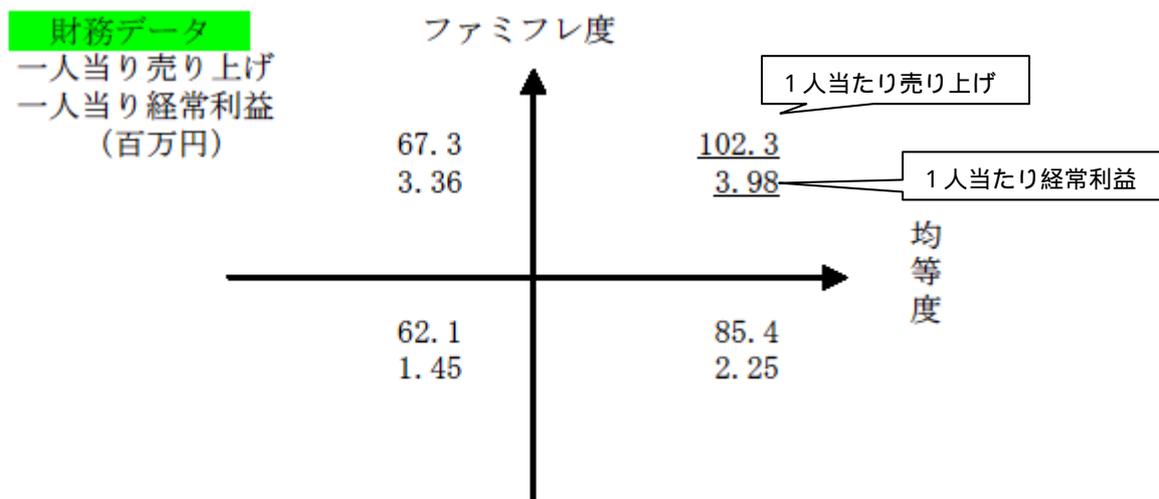
社を対象とし、有効回答数は446社。施策の実施状況を企業レベルで把握することが可能で、職場の多様性が大きすぎない企業を対象に設定。

(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。

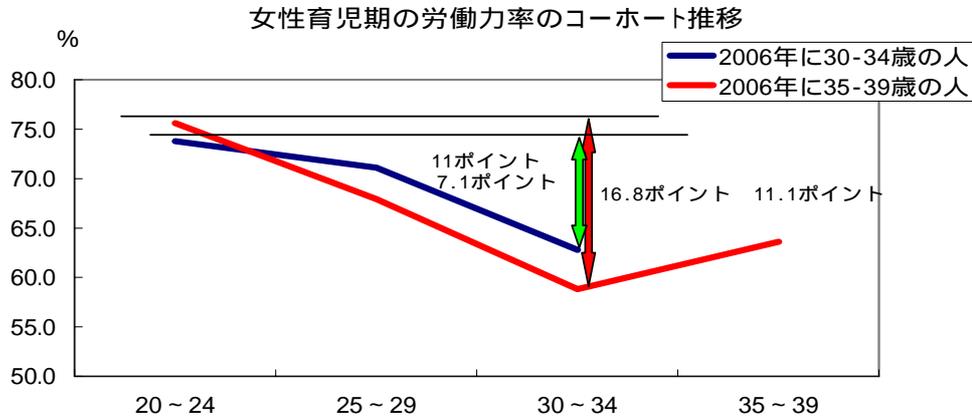
(資料) (株)ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成18年3月)より作成
男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」(平成18年12月)

図表13 働きやすさと企業業績の関係



(資料) 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成19年8月)

図表 14 育児期の女性の労働力率のコーホート推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

(資料)「我が国の労働市場における多様就業に関する調査研究報告書」(平成19年3月)
(内閣府委託調査 三菱総合研究所)

図表 15 短時間勤務制度や在宅勤務制度による離職減効果

- 女性の労働力率のコーホート推移 -

(単位: %)

実績値の推移	20-24歳	20-24歳から25-29歳にかけての低下	25-29歳	25-29歳から30-34歳にかけての低下	30-34歳	コーホートのみにみて20-24歳から30-34歳にかけての低下計
2006年に35-39歳の人	75.6	-7.7	67.9	-9.1	58.8	-16.8
離職理由			25-29歳の人の、育児理由による離職者割合		30-34歳の人の、育児理由による離職者割合	
			28.6		38.1	
育児理由による離職が無い場合	20-24歳	20-24歳から25-29歳にかけての低下の育児理由以外によるも	25-29歳	20-24歳から25-29歳にかけての低下の育児理由以外によるも	30-34歳	コーホートのみにみて20-24歳から30-34歳にかけての低下計
2006年に35-39歳の人	75.6	-5.5	70.1	-5.6	64.5	-11.1

総務省「労働力調査」

(資料)「我が国の労働市場における多様就業に関する調査研究報告書」(平成19年3月)
(内閣府委託調査 三菱総合研究所)

図表16 労働力人口、労働力率の推定

	労働力人口			労働力率			(万人、%)	
	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	63.0	78.1	48.7	5,975	62.9	
1995	6,666	3,966	63.4	77.6	50.0	6,672	63.4	
2000	6,766	4,014	62.4	76.4	49.3	6,772	62.4	
2003	6,666	3,934	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	60.4	73.2	48.7	6,666	60.5	
2020	6,403	3,707	58.8	71.3	47.3	6,413	58.9	
2025	6,181	3,577	57.8	70.4	46.3	6,194	57.9	
改革ケース(予測)								
2015	6,739	3,896	61.3	73.9	49.6	6,746	61.3	
2020	6,517	3,748	59.8	72.1	48.6	6,526	59.9	
2025	6,341	3,620	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」(平成18年12月)

図表 17

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¹)

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²)

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³)

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。女性だけでなく、男性応募者の質も向上していると感じられる。

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)

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」(平成18年12月)

¹ イノス(情報サービス業、従業員103名、熊本県)

² 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)

³ ふくや(食品製造販売業、従業員583名、福岡県)