

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

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

## 専門調査会におけるこれまでの報告等

### < 報告 >

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

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

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

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

### < 政策提案 >

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

「少子化と男女共同参画に関する提案」(平成18年5月)より

## 本調査の問題意識

男女共同参画を促進する社会環境づくりが、女性や子育て世代のみならず、経済活動にも良い影響を与えているのではないか。

企業が両立支援策、雇用者のワーク・ライフ・バランスの促進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のカギ。

企業が取り組む両立支援・雇用者のワーク・ライフ・バランスの促進などが企業活動(職場のマネジメント等)にどのような影響を与えるかに焦点を当てる。

## 既存研究のポイント

人口減少時代における労働力人口の減少 女性を含めた多様な人材の活用が重要。

(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」等)

定量的なデータ分析結果 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。

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る。

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。

(経済産業省「女性の活躍と企業実績」、(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」、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」等)

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。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も多い。

(中小企業庁「中小企業白書」等)

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。

(日本経済団体連合会「『日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会』報告書」、経営労働政策委員会報告、経済同友会「第15回企業白書」等)

## < 調査結果 >

### 管理職からみた両立支援の職場への影響

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

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

「管理職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)

### 男女の働き方とワーク・ライフ・バランス

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

既婚独身問わず男女共に、ワーク・ライフ・バランスが図れていると感じている人の方が仕事への意欲が高い(図表6)。

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

「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)

### まとめ

仕事と子育ての両立支援やライフステージに応じて仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が図られるような取組は、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、仕事への意欲や満足度を高めるという意味で重要。

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。仕事の進め方の見直しやサポートする職員の能力向上等にもつながる。

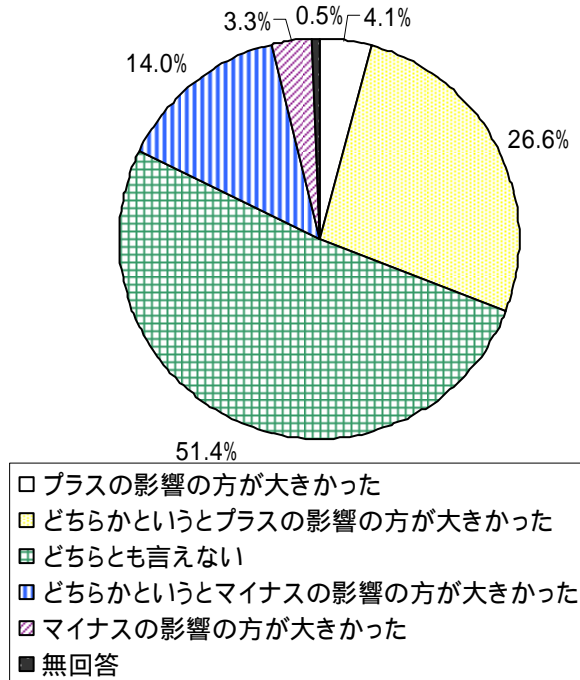
日頃から、チームでの連携や互いに仕事をサポートできる形での人材育成等のマネジメントの仕組みを作っておくことにより、両立支援と職場のマネジメントをよい形で両立させることが可能。

## < 参考 >

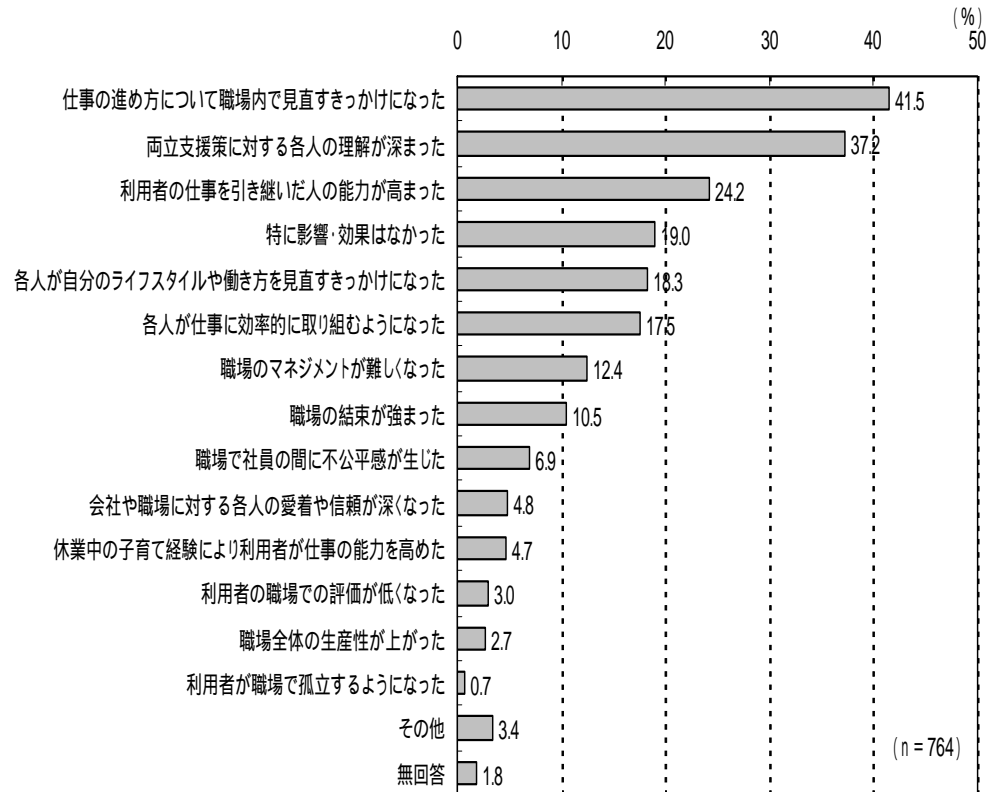
両立支援制度の利用は、総合的には、職場に「プラスの影響の方が大きい」。具体的には、「仕事の進め方について見直すきっかけになっている(図表1,2)。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による 職場への影響

図表1 総合的影響



図表2 具体的な影響

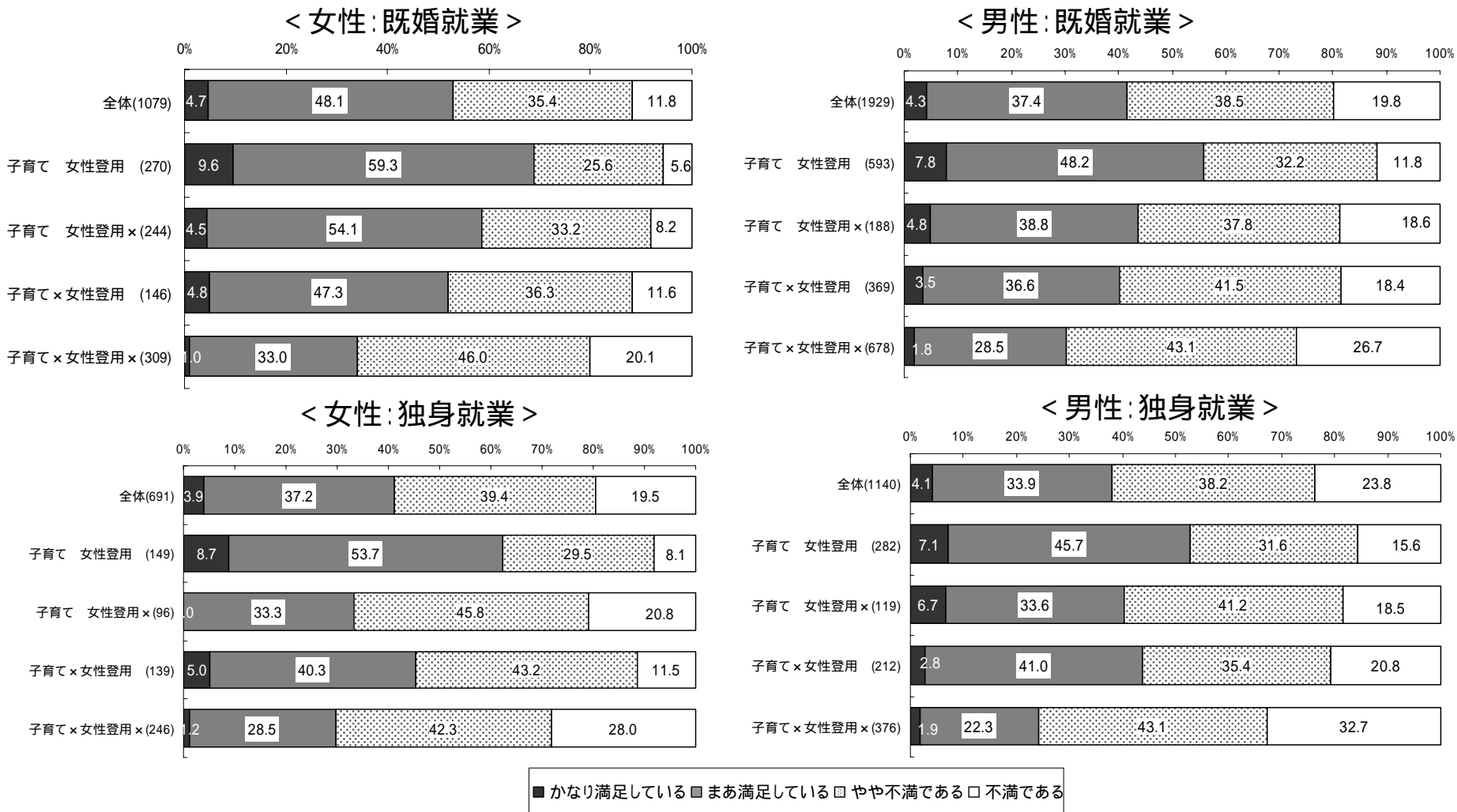


(備考)・調査対象:企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人

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

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

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



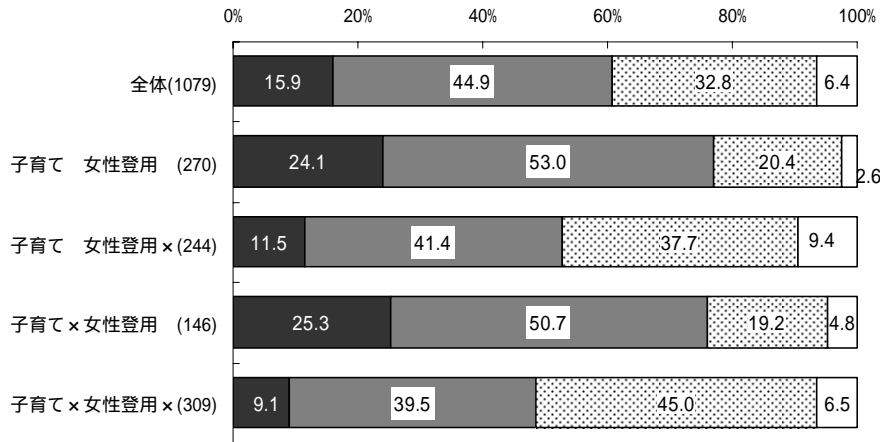
(注1)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を x としている。

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

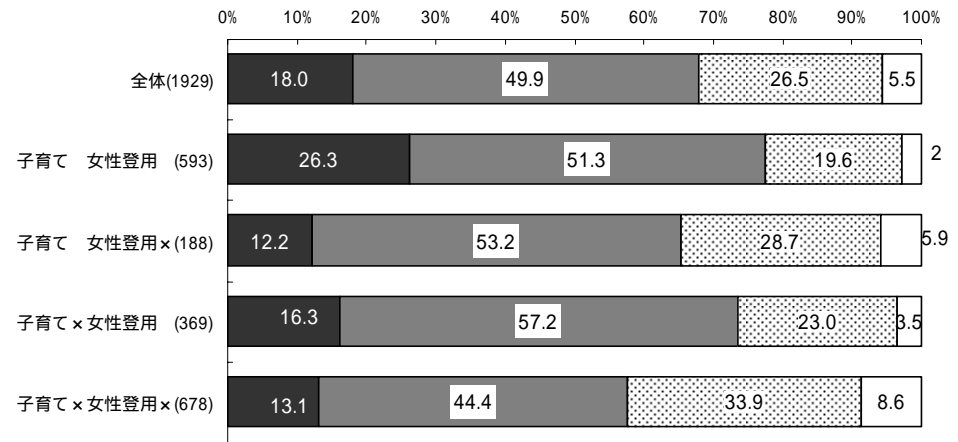
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

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

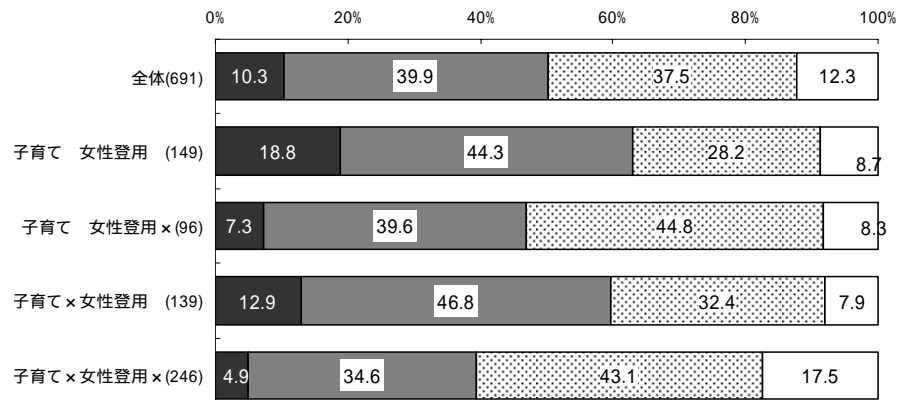
< 女性:既婚就業 >



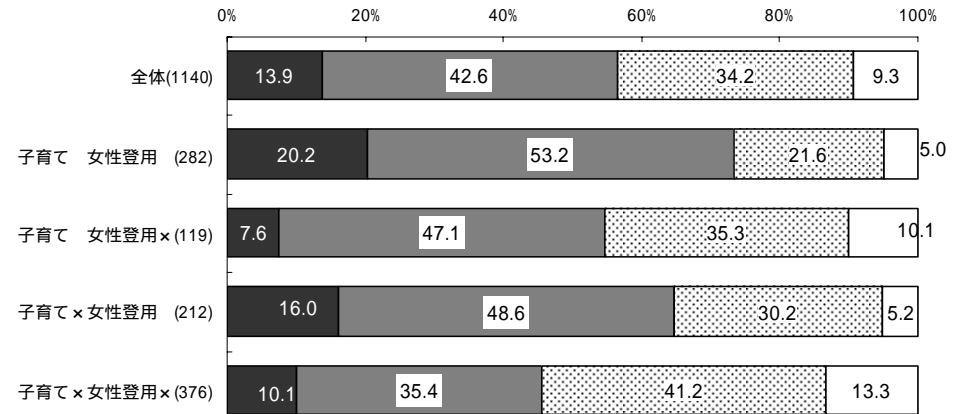
< 男性:既婚就業 >



< 女性:独身就業 >



< 男性:独身就業 >



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

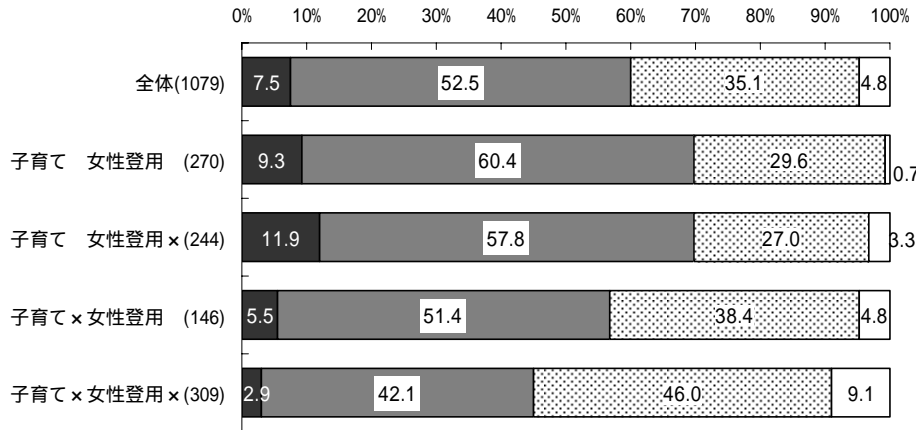
(注3)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

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

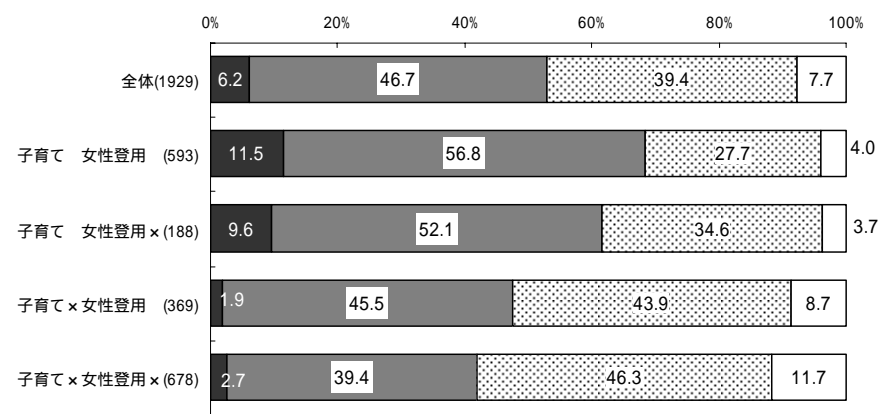
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年1月実施。

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

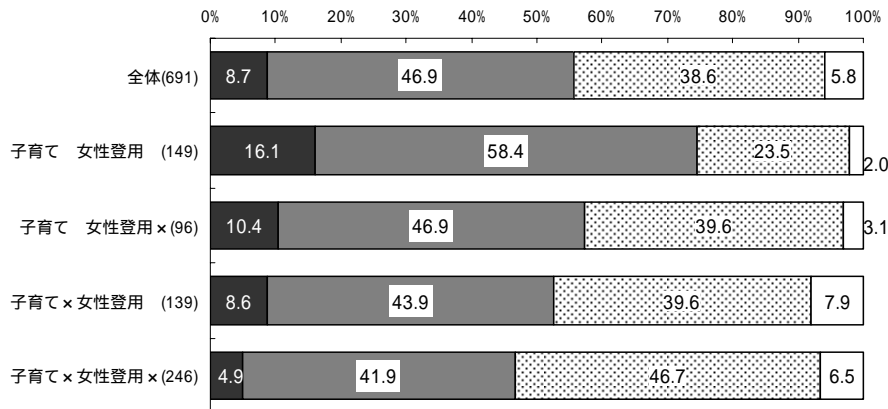
< 女性:既婚就業 >



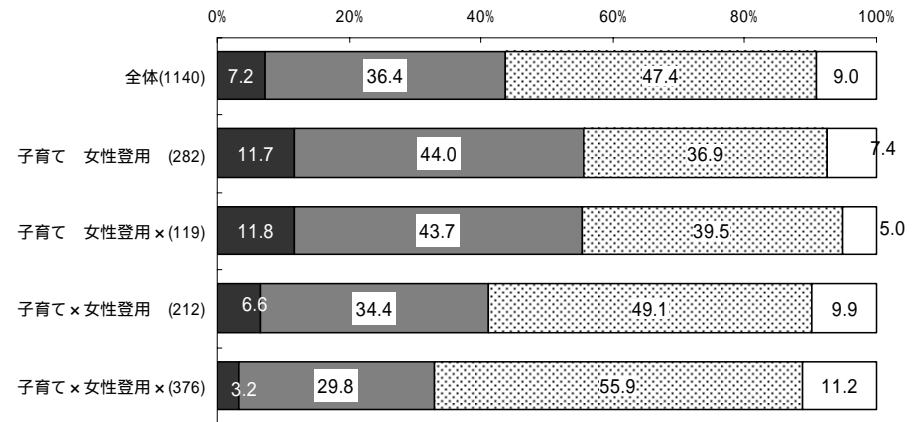
< 男性:既婚就業 >



< 女性:独身就業 >



< 男性:独身就業 >



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

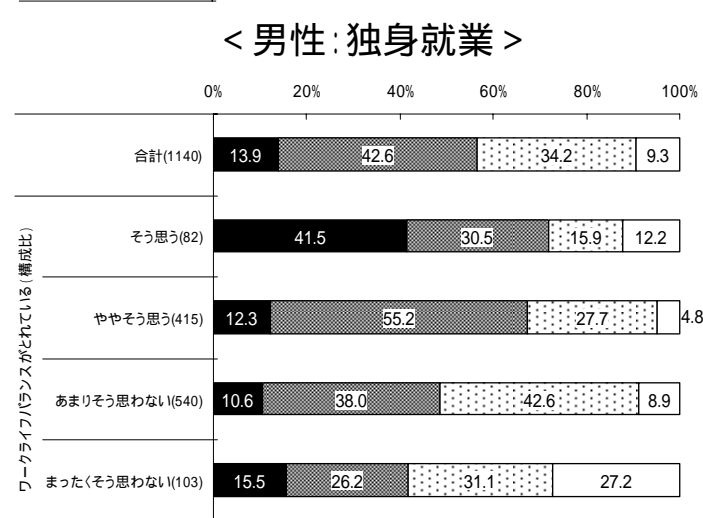
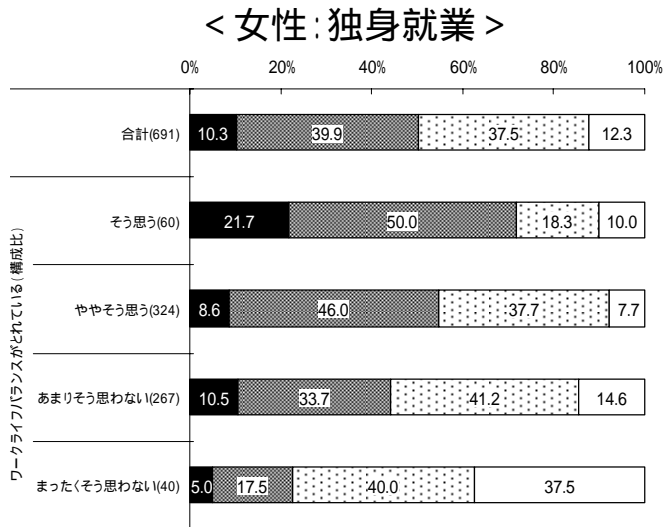
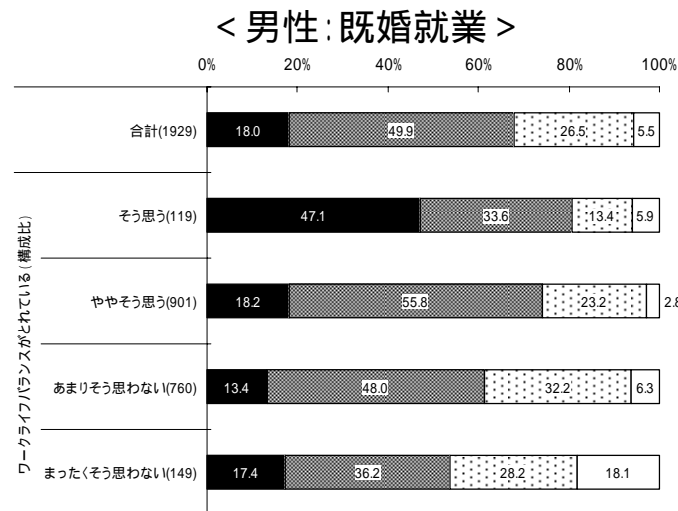
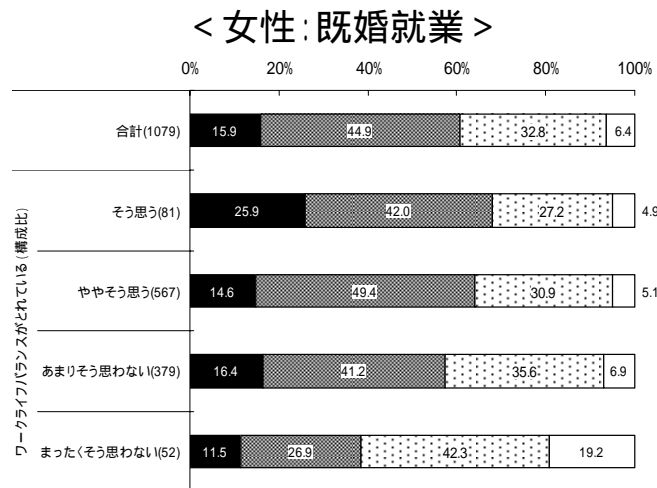
(注5)「子育て」に関しては「あなたの職場は、子育てをする人(男女を問わず)にとって働きやすいと思いますか」、「女性登用」に関しては「あなたの勤務先(事業)では、女性が男性と同じように昇進する機会や責任ある地域に就く機会があると思いますか」と聞いている。それぞれ「そう思う」と「ややそう思う」と答えた人を、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と答えた人を×としている。

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

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

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

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



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

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

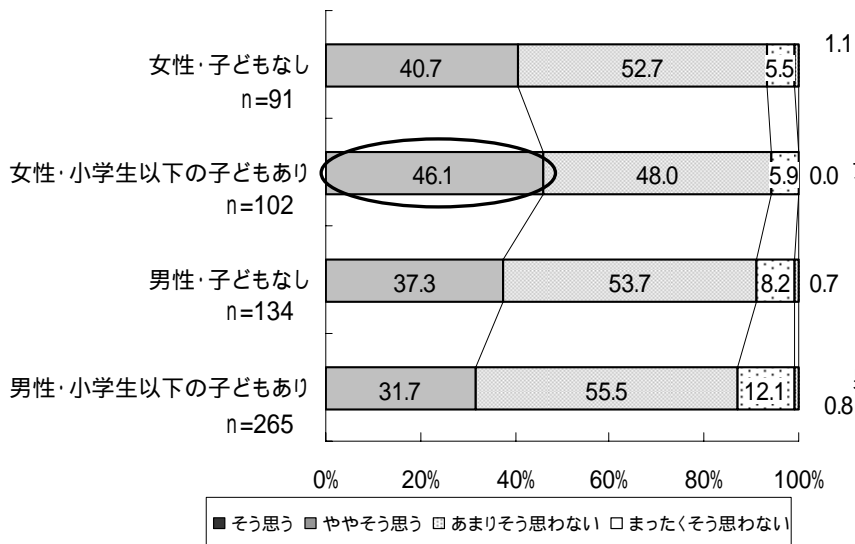
(注8)「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

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



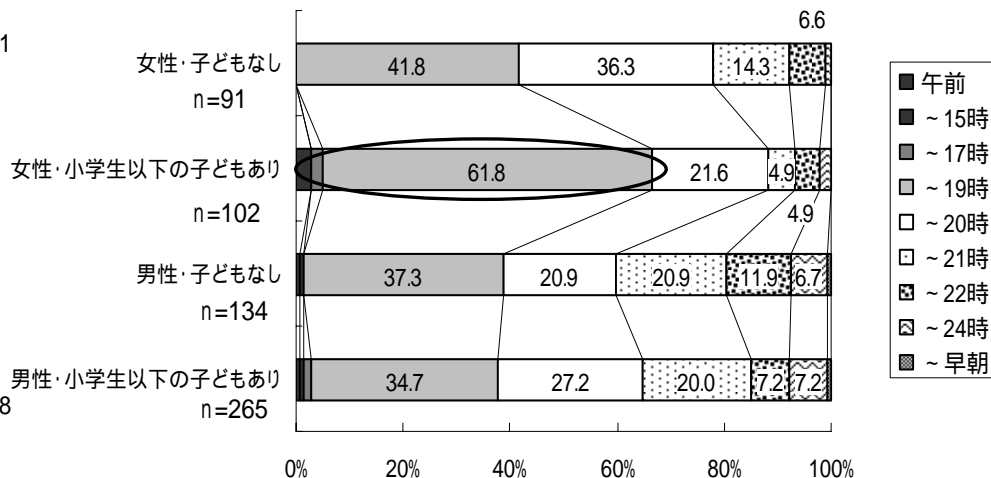
家事・育児の責任が女性にかかっている中で、子育てしながら働いている女性は、効率を強く意識している(図表7,8,9)。

図表7 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識<sup>(注9)</sup>

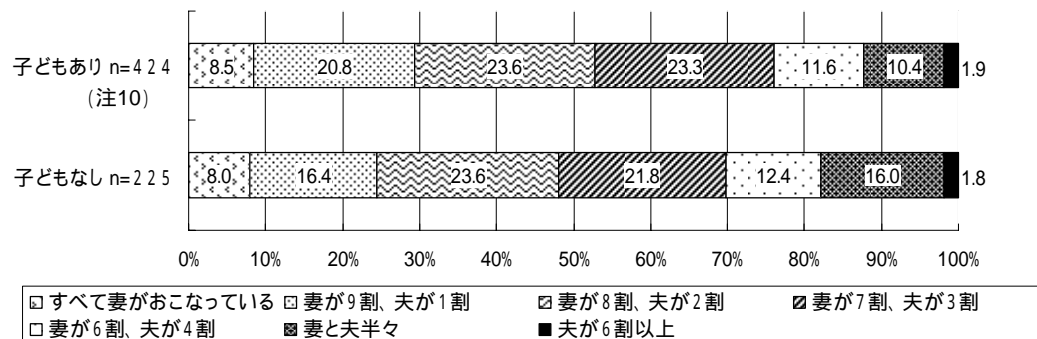


(注9) 「あなたは、普段、短い時間で仕事を効率よく進めることを意識していますか」への回答

図表8 夫婦ともに正規職員である既婚男女の帰宅時間



図表9 夫婦ともに正規職員である家庭の家事・育児分担割合



(注10) 小学生以上の子どもも含む。