

「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向
中間報告

～ 多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～

平成19年5月24日

男女共同参画会議
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

目 次

はじめに

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義・重要性

1．ワーク・ライフ・バランスの考え方

2．なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か

（1）個人にとっての必要性：希望するバランスの実現

（2）社会全体にとっての必要性：経済社会の活力向上

（3）個々の企業・組織にとっての必要性：多様な人材を生かし

競争力を強化

3．ワーク・ライフ・バランス推進により目指す社会の姿

取組の方向性

1．ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくり

戦略1：理解の浸透・推進力強化のための枠組みをつくる

戦略2：企業・組織の取組を社会全体で後押しする

戦略3：個人の多様な選択を可能にする支援やサービスを展開する

戦略4：ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションを推進する

2．多様な人材から高付加価値を生み出す企業・組織のマネジメント改革

おわりに

はじめに

少子高齢化、グローバル化の急速な進展、本格的な人口減少時代を迎えて、活力ある社会を実現するためには、個人が、様々な可能性を自ら選択でき、能力を最大限発揮できる環境づくりが求められている。

しかしながら、我が国の現状を見ると、長時間労働や柔軟性に乏しい就業環境などにより、個人にとって希望する形で多様な活動にかかわることが難しく、一部に心身ともに疲弊する状況も見られる。その影響が家庭や地域社会に対しても及んでいる。また、労働力人口が減少する中で、個々の企業・組織にとって、優秀な人材の確保が切実な課題となっており、そのために個人の様々な事情に即した就業環境を提供することが不可欠となっている。さらに、今後、多様な人材の意欲と能力が発揮できなければ、社会全体の活力を維持することが困難となる。このように、時代の大きな潮流の中で、これまでの働き方を改革しないままでは、個人、企業・組織、ひいては社会全体が持続可能なものではなくなる。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は、こうした状況を克服するために、今喫緊に求められる取組である。諸外国の例を見ると、アメリカでは、1980年代後半以降、ワーキングマザー支援（保育支援を中心とするワーク・ファミリー・バランス）から従業員一般に対し支援内容も拡大した「ワーク・ライフ・バランス」の流れにつながり、イギリスでは2000年に官民を挙げた「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」が始まった。我が国においても、近年、男女共同参画を始め、労働政策、少子化対策・子育て支援、経済財政等様々な施策分野において、ワーク・ライフ・バランスが議論され取組が始まりつつある。

男女共同参画会議の下に設置された「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19年2月）では、出生率と女性の就労、及び両者に関係する社会環境について国内外の調査分析を行い、仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しなどが、男女共同参画の推進と少子化対策の両方にとって重要であることが示された。それを踏まえ同専門調査会では、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）を可能とする働き方の見直し」について提案を行っている。

こうした成果を踏まえて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」が平成19年2月に設置され、ワーク・ライフ・バランスについて、その意義・重要性を改めて整理するとともに、取組の大きな方向性について、集中的に検討を重ねてきた。本専門調査会では、現状の働き方がワーク・ライフ・バランスの妨げとなっていることが多いとの認識から、まず最初に、企業・組織における働き方を軸に検討を進めた。本中間報告は、これまでの本専門調査会における議論を整理したものである。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意義・重要性

1. ワーク・ライフ・バランスの考え方

（ワーク・ライフ・バランスとは何か）

「ワーク・ライフ・バランス」とは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である。

（ワーク・ライフ・バランスに関する3つのポイント）

ワーク・ライフ・バランスという語は、最近用いられるようになってきたが、必ずしもその意味が社会全体で共有されているとは言えず人々の理解も様々である。内容の理解にとって重要な3つのポイントは以下のとおりである。

ポイント1：ワーク・ライフ・バランスはあらゆる人のためのもの。

ワーク・ライフ・バランスとは、子育て期の女性に限らず、男性も女性も、老いも若きも、子育てを含め介護、地域活動、自己啓発など、様々な活動を希望に沿った形で展開できる状況である。

（様々な活動の例）

- ・ 仕事
- ・ 家事、子育て、介護、家族との団らん等の家庭生活
- ・ P T A、町内会等の地域活動
- ・ N P O、ボランティア活動等の社会貢献活動
- ・ 自己啓発、生涯学習、趣味、友人・知人との交流
- ・ 健康づくり、休養 等

ポイント2：人生の段階に応じて、希望する「バランス」を決めることができるもの。

個人の判断に基づく選択により、人生の段階に応じて仕事に最も重点を置くことも、家事や子育て、学習など、仕事以外の活動に重きを置くこともあり得る。

ポイント3：ワーク・ライフ・バランスは「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの。

働き方を見直して仕事の効率が高まることで、仕事の成果が高まる。同時に、仕事以外の生活が充実し、個人の生活全般の充実につながる。このことは、意欲や創造性を高め、さらなる仕事の充実にもつながる。こ

のように、仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環がもたらされる。

2. なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か

少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。それぞれにとって、ワーク・ライフ・バランスの推進は極めて重要な課題となっている。

(1) 個人にとっての必要性：希望するバランスの実現

これまで、我が国における労働者の働き方において、働く時間の制約や家庭や地域等への責任はあまり考慮されてこなかったと言えよう。しかし、男女の仕事、家庭、地域等への関わり方は確実に変化しており、多くの人々が以下に見るように、自らの希望するバランスの選択が困難な状況に直面している。また、働く人々にとって、子育て、介護を始め、仕事以外の活動に責任を持ち時間を割く必要が増えており、仕事とそれ以外の活動で希望するバランスを実現することが切実な課題となっている。

仕事と家庭の両立が困難

<ライフスタイルや意識の変化>

近年、男女の働き方や家庭生活へのかかわり方についての希望や事情は大きく変わってきている。共働きの世帯数が片働き世帯数を上回るとともに、「女性は子どもができて働き続けた方がよい」と考える人の割合が、男女ともに、最も高くなっている。

- 夫が雇用者（サラリーマン）世帯の妻の就業状況を見ると、1980年には、男性片働きの世帯数は共働き世帯数の2倍近くであったが、1990年代に共働き世帯数が上回り、現在も増加傾向にある。（図表1）
- 女性の就業に関する意識も大きく変化しており、現在では、「女性は子どもができて働き続けた方がよい」と考える人の割合が、男女ともに最も高くなっている。（図表2、3）

<両立希望に反して現実には仕事中心になる男性>

既婚男性では仕事・家庭・個人生活の両立を希望している人の割合が最も高い。特に子どもを持つ父親が育児にかかわることについては、本人及び配偶者も強く希望している。しかしながら、現実には、子育て期の男性は長時間労働で帰宅は深夜といった状況にあるなど仕事中心となる場合が多い。

- 既婚者の男性において、生活のなかで「仕事優先」を希望する人の割合は約2%に過ぎず、「仕事・家事・プライベートを両立」を希望する人が約32%を占めている。しかし、

現実には、5割以上の人が「仕事優先」となっており、希望と現実の間に大きな乖離が見られる。(図表4)

- 父親の育児参加への希望や期待も大きい。子育て中の父親のうち、職業と育児に同じくらいかかわりたいという割合が約7割、母親のうち、父親に職業と育児に同じくらいかかわってほしいという人の割合は8割弱に上っている(図表5)
- 現実の労働時間をみると、フルタイムで働く30代・40代の男性の5人に1人以上が週60時間以上働いている。また、週60時間以上働いている雇用者の男性(15歳以上)の割合は大都市圏で高い。(図表6)
- 未就学児のいる父親の14%が平日23時以降に帰宅しており、南関東では、その割合は2割を超えている。(図表7)

<家庭責任が重く、希望する形で働くのが難しい状況にある女性>

家庭責任については、男女がともに担うものであるが、現実には女性が大きな家庭責任を担っている場合が多く、結婚・出産の際に、仕事をそのまま続けたい、あるいは働き方を柔軟に変えたいとの希望があっても、現実には継続就業や希望する形での再就職が難しい状況となっている。これらの背景として男性の働き方も関連していると思われる。

- 男性が家事・育児・介護等にかかわる時間は、妻の就業状態にかかわらず30分程度となっており、家事・育児の負担が女性に重くかかっている(図表8)
 - いったん就業しながら現在は職についていない、30代・40代の女性の家庭では、配偶者・パートナーが、残業が多く融通性もない働き方をしている割合が高くなっており、配偶者・パートナーの働き方と女性の活動選択には関連があると思われる。(図表9)
 - 30代・40代の女性の3人に1人は、主として結婚を理由に離職している。その理由として、「体力・時間的に厳しかったから」をあげる人の割合が最も高くなっている。(図表10、11)結婚時の働き方の選択については「仕事をこれまでと同じように続けた」人や「働き方を変えて仕事の負担を減らした」人で満足度が高い。(図表12)
 - 女性にとって、出産は大きな転機となっており、きょうだい数1人(本人のみ)の世帯で出産を機に仕事を辞める女性が7割に上っている(図表13)。育児休業制度の整備は進みつつあり、育児休業を利用する者は増えているものの、第一子出産前後の継続就業率は高まっていない(図表14)
 - 子どもが中学生以上になると9割以上の女性が働くことを希望し、働き方としては「フルタイムだが残業のない仕事」を希望する割合が高い。しかし、現状では、働いていない人の割合が、働くことを希望している人の割合より高く、働き方もパート・アルバイトが多くなっている。(図表15、16)
- なお、パートタイム労働者の給与水準は、一般労働者と比べて低くなっている(図表17)

なお、独身男女も、現実には仕事中心となっている中で、仕事以外の活動(私

的な交流、自己啓発や趣味、休養など) に向けたプライベートな時間を優先したいとの希望も高い。

- 独身男女では、プライベートな時間を優先したいとの希望が最も高い(男性46%、女性41%)が、現実には仕事優先の割合が最も高い。(男性52%、女性37%)(図表18)

自己啓発や地域活動への参加が困難

自己啓発は、個人が自身の能力や意識を高めて満足感を得ると同時に、自身の価値を高めることができるものであり、自律的な自己啓発の必要性も高まっている。また、働く人々も地域社会の一員としての役割を果たし、身近な地域で人とのつながりを構築していく上で地域活動への参加も重要とされる場所である。しかしながら、現状では長時間労働等により、自己啓発や地域活動に参加する時間を確保することが難しくなっている。

- 約3割の企業が能力開発は従業員個人の責任と考えている。(図表19)
- 実際に従業員のうちで自己啓発(職業に関する能力を自発的に開発し向上させるための活動)を実施している人は約3割にすぎない。(図表20)
- 生涯学習をしていない人は、その理由として、男女ともに「仕事や家事が忙しくて時間がない」と回答する人が最も多くなっている(図表21)
- NPOやボランティア、地域での活動に参加していると回答する人の割合は約1割に過ぎず、約半数が「今後は参加したい」としながら現実には参加していない。(図表22)
- NPOやボランティア、地域での活動への参加を妨げる要因として「活動する時間がないこと」が最も多くなっている。(図表23)
- 休養等も含め各自が自由に使える時間は、仕事の時間が長いほど短い。特に、週60時間以上働く男女においては、1日4時間程度となっており、有業者の平均より、1時間以上短くなっている。(図表24)

長時間労働が心身の健康に悪影響

長時間労働は、心身の健康に悪影響を及ぼし、心身の疲労の蓄積は不慮の事故や疾病、過労死等を招きかねない。これは、本人や家族にとって不幸であるのはもちろん、社会的にも大変痛ましく看過しがたい問題である。

- 自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者は6割以上にのぼっており、そのうち3割以上の人々が、「仕事の量の問題」をその理由としてあげている。(図表25)
- 月間の超過労働時間が50時間を超えると、「いつも」あるいは「しばしば」「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」とする人の割合が半数を超える。(図表26)
- 長時間労働等に起因する脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)による労災

補償の支給決定件数は毎年約300件に上っている。(図表27)

- 長時間労働等に伴う業務上のミスの一例として医療過誤の原因について医師の勤務状態との関連を一般論として聞いたところ、「過剰な業務のために慢性的に疲労している」と回答した医師が7割以上に上っている。(図表28)

(2) 社会全体にとっての必要性：経済社会の活力向上

人口減少時代を迎えた今、労働力の減少が本格化するとともに、内外の競争環境が激しさを増す中で、多様な人材の能力発揮や一人ひとりの生産性の高い働き方が求められている。少子化、高齢化、家族形態の変化、地域社会のつながりの希薄化などが進展する中で、子育て・介護・地域活動などへのかかわりの重要性が増している。一人ひとりが意欲と能力を生かして希望に沿った形で様々な活動に従事することは、社会の安定と活力にとって極めて重要であり、以下のような状況に陥らないためにワーク・ライフ・バランスの推進は不可欠である。

<労働力不足の深刻化>

- ・ 人口減少が進行する中、子育てや介護を始め、様々な時間的な制約を持つ者や、女性・高齢者等の多様な人材が活用できないままでは、就業人口の減少が進み、労働力不足が深刻化する。

- 労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定した場合、労働力人口は2025年には5835万人となり、2006年に比べて約800万人減少する。(図表29)

<生産性の低下・活力の衰退>

- ・ 日本の労働生産性は諸外国と比較して低い。また、女性や高齢者等、一人ひとりの持つ能力が十分に活用されているとは言えない。一人ひとりの能力が十分に発揮され、生産性の高い効率的な働き方に転換できなければ、経済活動の高度化・高付加価値化を実現できず、日本経済の競争力も低下する。
- ・ 一人ひとりの仕事への満足度が低下することや、主体的に自己啓発に取り組む余裕がないこと、心身の疲労が蓄積することなどにより、本人にとっての能力向上が妨げられるとともに、その集積である日本社会全体の力が損なわれ、経済活動の活力が失われる。
- ・ 有能な人材は、仕事のやりがいと生活の質の向上を求め、ワーク・ライフ・バランスの先進国に流出する恐れがある。

- 日本の労働生産性(就業者数・労働時間当たり名目GDP)は2005年現在主要先進国の中でも最低水準である(アメリカの7割程度)。(図表30)
- 日本の場合、HDI(人間開発指数:「長寿」、「教育」、「所得」の充足度)は177か国中7位だが、GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数:女性の政治及び経済活動への

参画)は75か国中42位と低い(2006年)。(図表31)

- 日本では、高学歴の女性の労働力率が他国と比較して低くなっている(図表32)。年齢別に見ると、30代後半までは高学歴ほど有業率が高いが、40代、50代は高学歴ほど有業率が低くなっている(図表33)。
- 65~69歳のうち就業者の割合は、男性で約半数、女性で約3割。就業希望があるものの就業できていない割合は男性で約3割、女性で約4割。(図表34)

<少子化の急速な進行>

- ・ 仕事を持つ男女が、子どもとかかわることができる時間が短かかったり、子育てと仕事の両立が困難であると、希望する形で仕事を続けられない状況が生じ得る。このような状況は、子どもの生活や成長の面からも問題があり、男女が安心して子どもを産み育てられる環境とは言えない。都道府県別に見ると、出生率が低水準かつ低下幅が大きく女性の就業率も低い地域では、労働時間や働き方の柔軟性などの仕事と家庭の両立環境や、子育て支援環境が整っていない傾向が見られる。このように、少子化の観点から見ても、働き方の見直しは重要な課題である。

- 出生率・女性有業率の水準が低く出生率の減少率の大きな地域は、子育てと仕事の両立に関する社会環境全般について都道府県平均より低水準にある。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分野は全国で最も出生率の低い東京都では特に低くなっている。(図表35)

<地域社会のつながりの希薄化>

- ・ 働く人々が地域活動にかかわることができず、担い手の偏りにより地域社会のつながりの希薄化がますます進む。地域活動の担い手が不足したままでは、地域の安全が低下するとともに、地域の活性化や教育力の向上が期待できない。

(3) 個々の企業・組織にとっての必要性：多様な人材を生かし競争力を強化

ワーク・ライフ・バランスの取組の積極性は、個々の企業・組織の競争力を左右する。団塊世代の大量退職が始まった現在、人材の獲得をめぐる競争は今後激しさを増していく。特に、人口が減少する若年層人材の獲得や定着の重要性や、働く意欲や能力のある女性や高齢者の更なる活用の重要性が高まる。多様な人材を生かして競争力を強化するためには、個人の様々なニーズ(希望や必要性)に対応した就業環境を提供するとともに、意欲や満足度を高めることで優秀な人材を確保し定着させることが求められており、ワーク・ライフ・バランスの推進が極めて重要となる。

企業・組織は、従業員の人生の各段階に応じて、ワーク・ライフ・バランスの

推進が求められている。若年人口の減少により若年層の採用が難しくなる中で、仕事と生活の調和を重視する若年層のニーズを尊重することが必要となる。子育て期の男女に対しては、仕事と家庭の両立を可能にする就業環境の提供が重要であり、特に女性の活躍の促進にとっては不可欠である。また、今後介護ニーズの急増が見込まれる中で、介護を理由に仕事を続けることができなくなれば、企業にとっても経験豊かな中堅層の従業員を失うことになる。さらに、高齢者の能力を活用するためには、無理なく働ける就業環境を提供することが必要である。

- 大学生・院生の就職観については、男女ともに「自分の生活と仕事を両立させたい」が最も多い。(図表36)
- 介護を必要とする家族がいる場合、男性で2割弱、女性で3割弱が、介護を機に転職あるいは退職している。(図表37)
- ライフステージ別に「短時間正社員」に対する希望を見ると、子育て、介護などに加えて、高齢期において短時間正社員を希望する人が男女ともに多い。(図表38)

<ワーク・ライフ・バランスは「明日への投資」>

個々の企業・組織にとって、ワーク・ライフ・バランスの取組は、単なるコストではなく、将来の成長・発展につながる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱である。

- ・ 多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる。離職者が出たため新たに人を採用することに比べ、採用コストが節約されるとともに、人材育成に投資した費用が無駄にならない。
- ・ 従業員の満足度、仕事への意欲が高まることや、心身の疲労が蓄積されないことにより、生産性が向上する。
- ・ 仕事の進め方が合理的に見直されて無駄な仕事が削減され、効率が高まる。
- ・ 多様な人材の能力を生かすことで、様々なニーズや環境の変化に対応できるようになる。突発的な状況に対するリスク対応能力も高まる。
- ・ 従業員が仕事以外の活動にかかわることで、多彩な経験を背景に視点の広がりや創造性の高まりが得られ、多様な財・サービスの開発・提供が可能となる。

- 両立支援策の進んでいる企業では男女とも従業員の定着率が高い。(図表39、40)
- 既婚・独身、男女を問わずワーク・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41)
- 両立支援策と人材育成策を組み合わせると相乗効果で企業業績にはプラスの影響が見られる。(図表42)
- 育児休業等が利用されたことによる職場への影響について、管理職の評価では「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」など総合的にはプラスの評価が多い。

(図表 4 3)

< 中小企業にとってのワーク・ライフ・バランス >

中小企業においては、特に人材獲得をめぐる状況が厳しい中、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで、有能な人材を確保し定着させることは極めて重要である。個々の従業員の事情を把握しやすく柔軟な対応が可能である等の利点もあり、こうした利点を生かして、個々の企業の状況に合った取組について、実現できるものから積極的に取り組む必要がある。大企業と比べて相対的に女性比率が高い中小企業において、女性の活躍を促進する観点からも、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことの意義は大きい。

- 女性従業員の割合が5割を超えている中小企業においては子育て支援に取り組むことは経営に「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 4 4)

3 . ワーク・ライフ・バランス推進により目指す社会の姿

時代の大きな潮流への対応として、ワーク・ライフ・バランスを推進することで目指す社会の姿はどのようなものか。それは、男女一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会である。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである。

取組の方向性

1. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくり

ワーク・ライフ・バランスの実現に当たって重要なのは、個人の人生の段階に応じた多様で柔軟な働き方とそれを可能にするための支援体制の整備である。

ワーク・ライフ・バランスを実現するには、国や地方公共団体、企業等の関連する団体等が連携して、ワーク・ライフ・バランスの意義・重要性等について社会全体の共通理解を形成するための枠組みを構築するとともに、企業のワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組を後押しし、個人の多様な選択を可能とするような支援体制を作っていくことが必要である。このため、以下に示す4つの戦略に沿って、関連する各主体がスピード感をもって新たな仕組みやサービスを総合的に展開することにより、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくりを図ることが必要である。特にこのような気運の醸成や社会基盤づくりに対し国の果たす役割は大きい。以下では、戦略ごとの取組を例示している。

戦略1：理解の浸透・推進力強化のための枠組みをつくる

ワーク・ライフ・バランスの推進には、働く場である企業・組織に加え、国、地方公共団体の行政、経済団体、労働団体、NPO等の民間団体、研究機関等、多くの主体のかかわりが必要である。また、企業・組織が取組を進めるには、株主、金融機関、取引先等の理解を得る必要もある。このため、広く取組の必要性や方向性に関する理解の浸透を図るとともに、協力して推進するための枠組みを構築する必要がある。

<ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の開発>

- ・ ワーク・ライフ・バランスの推進により目指す方向を明らかにするため、社会全体の取組の進捗度やその成果を把握し、課題を把握するための「ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標」を開発し、分かりやすい形で示す。今後、本専門調査会において、同指標の開発について検討を行う。
- ・ また、そのような指標のうち、社会全体の目標として、或いは地域単位の目標として掲げることが適当なものについては、国や地方公共団体が、広く周知を図り、協力を呼びかける。

<ワーク・ライフ・バランス推進ネットワークづくりの促進>

- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現には、様々な主体の取組が必要であることから、先進的な事例等の情報を共有し、相互に連携を図るためのワーク・ライフ・バランス推進ネットワークづくりを国は促進する。このためには、全国的な経済団体、同業者団体等が集う既存の組織を活用することも考えられる（男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）等）。

- ・ ワーク・ライフ・バランスに向けた取組は、地域の実情に応じた地域レベルでの取組が重要である。このため、地方公共団体等においても、関連主体が集う推進ネットワークづくりが促進されるよう必要な支援を行う必要がある。

<産学連携によるワーク・ライフ・バランスに関する研究の推進>

- ・ ワーク・ライフ・バランス実現に向け、その手法や効果等の研究の蓄積が必要である。このため、多様な学問領域の融合と産業界との連携・協力により、大学・研究機関等におけるワーク・ライフ・バランスの研究拠点形成を図るなど、ワーク・ライフ・バランスに関する学際的な研究の推進を図る。

戦略2：企業・組織の取組を社会全体で後押しする

企業・組織におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組は、個々の企業・組織において、それぞれの事情等も踏まえつつ、可能なものから、創意工夫を重ねながら着実に進められることが重要であるが、そのような取組を加速度的に促進するには社会全体で後押ししていく必要がある。特に、中小企業においては、取組に必要な時間的・経費的な余裕に乏しい場合が多いと考えられ、きめ細かい支援が必要である。

<企業の取組を社会が評価し、一層の取組を促す>

- ・ 企業・組織等に対し、ワーク・ライフ・バランス推進に向けて創意工夫を重ねるインセンティブを付与するため、国や地方公共団体は、積極的な取組を行い、成果をあげている企業・組織を顕彰し、広くアピールすることが考えられる。顕彰に当たっては、取組を一層進めることでさらに高い評価を得られるような仕組みも有効と考えられる。なお、中小企業の取組の評価に当たっては、大企業とは異なる事情も配慮し、中小企業ならではの取組みも幅広く評価することが重要である。
- ・ 一部の地方公共団体においては、取組への一步を踏み出した企業・組織との協定等や、公契約上の優遇措置を講じているところであり、こうした取組の一層の普及を図る。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に理解ある投資家・取引先・消費者等による選択に資するため、様々な民間団体等により、企業・組織の評価・格付けが行われることが期待される。

<中小企業向けのノウハウ・支援情報の提供・相談体制の充実>

- ・ 中小企業に対し、取組のノウハウや、国や地方公共団体は経済団体等と連携し、支援に関する情報について、アクセスしやすい形で提供する必要がある。特に、他の企業の先進的な取組事例について、制度の有無にとどまらず、具体的な成果や課題等も含め、充実した事例収集・分析、提供を行う必要がある。

- ・ 企業・組織に対する助言・相談の体制を充実する。既に国や一部の地方公共団体で行われている専門家の派遣等の事業について、一層の充実を図る。併せて、ワーク・ライフ・バランスに通じた専門家の育成を進める必要がある。

<自己診断指標の開発・普及>

- ・ 企業・組織にとっては、自社がどの程度取組が進んでいるかを把握することが重要であり、自己診断のための指標が必要である。既に、そのような指標を開発する取組が見られるが、民間を中心とした多様な組織による指標の開発と普及を促進する。また、中小企業でも利用しやすい指標の開発と普及が必要である。

<企業間連携の推進>

- ・ 企業・組織、とりわけ、中小企業においては、自社単独での取組が困難な場合や、複数で連携した方が効果的に取組を進められる場合がある。企業間や経済団体等における自発的な連携・協力が期待されるとともに、行政が支援策を講じる際にも、企業間連携が容易となるような制度設計に努める必要がある。

<経営者・管理職等への普及>

- ・ 企業・組織において取組が行われるためには、経営者や管理職の理解が不可欠であり、特に、中小企業においては、経営者の取組姿勢が大きな影響を及ぼすと考えられる。このため、経済団体等と行政が連携して、ワーク・ライフ・バランスの経営へのメリット等を学ぶことができる機会を充実する。その際、IT経営を普及する「IT経営応援隊」等、先行する経営改革の取組例も応用できると考えられる。
- ・ また、個々の従業員がワーク・ライフ・バランスの実現を図ろうとする際には、管理職の理解が不可欠である。部下のワーク・ライフ・バランス実現に必要な管理職の対応等を学ぶ研修の実施や、手引き書の作成等の取組等への経済団体等による支援が期待される。

<個々の職場の状況に応じた身近な取組の推進>

- ・ 効率的な仕事の進め方等を推進するためには、個々の職場の状況に応じた身近で分かりやすい取組目標の設定や、ホームページやメールマガジン等を活用した実践例の情報交換等を行い、気運を盛り上げていくことが考えられる。

戦略3：個人の多様な選択を可能にする支援やサービスを展開する

企業・組織におけるワーク・ライフ・バランス推進への取組を、個人のワーク・ライフ・バランスの実現につなげるには、個々の企業がきめ細かく従業員に対し情報を提供する必要があるほか、国や地方公共団体は、広く個人に向けた啓発や情報提供により、個人が自らの希望に沿った選択ができるよう支援する必要がある。また、保育サービスを始め、多様な両立支援等のサービスを実施していく必要がある。

<ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供の推進>

- ・ 個人が、生涯を通じてワーク・ライフ・バランスを実現するためには、仕事以外の生活も充実した職業生活を送ることの意義を理解するとともに、主体的に働き方を選択していくことができる知識を備えている必要がある。このため、ワーク・ライフ・バランスの考え方や、多様な選択肢の存在、それを支える法制度やサービスなどについて理解することができるよう、国や地方公共団体は、広く個人に向けた啓発を行うとともにワーク・ライフ・バランスに関する情報提供を充実する。
- ・ 特に男性に対しては、家庭や地域での生活を大切にし、心身の健康面に留意することの意義や育児休業等の関連制度の理解に資するような啓発・情報提供を身近なところで行うことが必要である。

<求職者に対する企業等の「ワーク・ライフ・バランス情報」の提供>

- ・ 就職・転職等の際には、働く場である企業・組織が、ワーク・ライフ・バランスに関連して、どのような取組を行い、そこで働く者はどの程度ワーク・ライフ・バランスを実現できているか等、企業・組織の「ワーク・ライフ・バランス情報」が得られる必要がある。現在ハローワーク等において、育児休業等、関連する制度の利用状況等の情報が提供されているが、こうした取組を引き続き実施するなど、求職者に対する企業等の「ワーク・ライフ・バランス情報」の提供促進を図る。
- ・ 特に、子育て中の女性の再就職を支援する際に、十分な情報が提供されるよう努める。

<地域の活動に関わるきっかけづくり支援>

- ・ 働く男女が地域の活動にかかわるには、職場などの身近なところで、参加のきっかけとなる情報が得られることが重要である。地方公共団体、企業・組織、地域活動を行う団体等が連携して、働く男女向けにこうした活動への参加のきっかけとなる情報が提供できるような仕組みづくりや、働く男女が参加しやすい時間帯に活動を行うなど配慮に努める。併せて、企業・組織は、短時間休暇や多目的休暇等の多様な休暇制度の創設や取得の促進など、従業員の地域活動への参加の支援に努める。
- ・ 国や地方公共団体は、企業・組織に対して、従業員による社会貢献活動等への参加を支援する取組を奨励する。

<自己啓発・能力開発支援>

- ・ 新たに生み出された時間を、自己啓発や能力開発に活用して個人が自らの価値を高め、その成果が地域や企業に還元されるように、自己啓発・能力開発に対する支援をより推進する必要がある。
- ・ 働く男女が、各自の事情に応じて自己啓発・能力開発等の機会を得られるように、大学等においても社会人を対象とした取組が進められているが、さらに、身近な場所の活用、インターネットの利用、柔軟な時間設定といった多

様な機会の提供を推進し、その情報を職場や地域に広く提供する等の取組が考えられる。

<多様な両立支援・再就職支援サービスの拡充>

- ・ 子育てや介護等の家庭生活の責任を担う男女が、仕事を続けやすい環境を整備することは、ワーク・ライフ・バランスを実現する上で、最も重要な課題の一つである。このため、企業における行動計画の策定・実施の支援や好事例の普及に加え、多様な働き方を支えるための保育サービスや子どもの放課後対策の充実などの取組を推進する。
- ・ また、地域の自治体、企業、NPO、民間団体等の連携・協力により、地域の実情に応じた多様な両立支援サービスが提供されるよう支援する。
- ・ 子育て等で仕事を中断した女性にとって、希望する形での再就職等が難しくなっていることを踏まえ、「女性の再チャレンジ支援プラン」に基づく取組を着実に実施する。

戦略4：ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションを推進する

個人が様々な活動やそのバランスを選択する際に希望と現実の乖離が生じる背景には、活動を行う時間や場所の制約の存在が大きい。こうした場所や時間の制約を克服するイノベーションがワーク・ライフ・バランス実現のための選択肢を拡げる。ワーク・ライフ・バランスの推進に伴って生ずる個人や企業・組織の様々なニーズに応じて、関連する主体は新たな技術やサービスの開発や利活用を推進する必要がある。

<情報通信技術（ICT）を活用した業務効率化>

- ・ 積極的なICTの活用による業務の効率化や質の向上を図り、生産性の高い働き方を実現する。

<テレワークの推進>

- ・ テレワーク（情報通信技術（ICT）を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方）は、起業・再チャレンジ機会や様々な場所・時間的制約を持つ者に対する多様な就業機会を創出し、業務効率の向上に寄与するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に有効である。このため、国は2010年までにテレワーカーを就業人口の2割にするという目標達成に向けた取組を促進する。
- ・ 具体的には、テレワークに必要な条件整備を進めるとともに、普及に向けた相談体制・支援事業の充実を図り、表彰制度等も創設する。

<ICTを活用した学習等>

- ・ ICTを活用して、働きながら、また、育児・介護に従事しながら、自己啓発を行うことを促進する。また、休業中に職場情報にアクセスできるようするなど、職場とのつながりを維持し、休業者の職場復帰を容易にするため、ICT環境を活用する。

（関連する法制度等の柔軟な見直し）

上記の「4つの戦略」に加え、働き方の多様性や処遇の均衡をめぐる状況に対応して、今後、必要に応じて、関連する法制度等柔軟に見直しが図られることが必要である。

2. 多様な人材から高付加価値を生み出す企業・組織のマネジメント改革

ワーク・ライフ・バランスは、企業・組織にとって将来の発展につながる経営戦略として重要であるとともに、社会全体として推進していく上でも、企業・組織における取組が重要な鍵となる。

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっては、多様な取組方法があるが、既に取り組んでいる先進的企業にあるように（図表45）単に制度を導入するだけでなく十分に上手く機能させるためにマネジメント改革を推進していることが分かる。すなわち、限られた時間の中で成果を生むための「時間管理」改革、女性や高齢者など多様な人材の意欲と能力を最大限引き出す「人材活用」改革、組織として合理的で柔軟な対応が可能な「組織の在り方」改革といったマネジメント改革が重要と考えられる。以下は、これら改革の例を整理したものである。

「時間管理」改革 ～ 限られた時間資源の中で成果を生む～

時間制約を持つ社員の限られた時間資源の中で最大限の付加価値を生み出すマネジメントに変革していく。

（例）

- ・ 仕事の見直し（進め方、内容）により、業務を効率化する。
- ・ 仕事にかけた時間の評価から生み出す価値の評価への転換を図る。
- ・ 個々の従業員の働き方に関するニーズを的確に把握し、休暇・休業や短時間勤務等の必要性にも配慮して、計画的な業務管理を図る。 等

「人材活用」改革 ～ 個人の能力を最大限引き出す～

多様な人材の意欲と能力を最大限引き出すマネジメントに変革していく。

（例）

- ・ 他の従業員の休暇・休業等にも対応できるよう、複数の仕事をこなせる多能工的人材を育成する。
- ・ 女性を積極的に育成・登用し、意欲の向上と能力の発揮を促す。また、意欲ある高齢者が、生涯にわたり現役として活躍できる環境を整備する。
- ・ 休業者が出た場合に、より責任の重い仕事に若手を挑戦させることにより、能力の向上を図る。
- ・ フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇の改善を図り、労働時間の長短が、処遇面で不利にならないようにする。
- ・ 従業員の健康を維持する取組を行う。 等

「組織の在り方」改革 ～従業員の時間制約や希望に対応できる組織へ～

多様な人材の時間制約や様々な希望に対応できる柔軟な組織に変革していく。

(例)

- ・ 仕事や人の合理的な配分と柔軟な見直しを行う。
- ・ 他の従業員が抱える様々な時間的制約等が相互に理解され、職場が一体となってワーク・ライフ・バランスを推進するよう、組織風土を改革する。 等

(経営者・管理職の意識改革)

これらのマネジメント改革を行うには、経営者の意識や取組姿勢が重要であり、トップが明確に経営戦略に位置付け、継続的に取組の意義や必要性を管理職や従業員に訴えることが必要となる。特に、中小企業においては、経営者がリーダーシップを発揮することで、加速的に取り組むことが可能である。

また、現場をあずかる管理職が、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識し、積極的に取り組んでいく姿勢が、ワーク・ライフ・バランス実現の鍵となる。管理職のマネジメント能力評価においても、ワーク・ライフ・バランスの推進について積極的に評価することが望まれる。

(マネジメント改革の着実な推進)

マネジメント改革を進めるには、その進捗や成果について定期的に確認し、課題を見つけて新たな改善策を検討する、P D C A (Plan Do Check Action) のサイクルを組み込むなど、効果的に進める必要がある。

なお、大企業や行政機関は、けん引役として率先してワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことが期待される。

おわりに

この報告は、本専門調査会が議論してきた内容を現時点において整理したものである。現在、ワーク・ライフ・バランスの推進について、政府において様々な検討が行われている。経済財政諮問会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においては、「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「働き方の改革を推進する行動指針」を策定することが提案されているところであり、男女共同参画会議としてもこれらの会議等と十分な連携を図っていく必要がある。本専門調査会は引き続き、ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の検討や推進に資するデータ等の分析、推進のための枠組みづくりに向けた検討など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた検討を進めていくこととする。

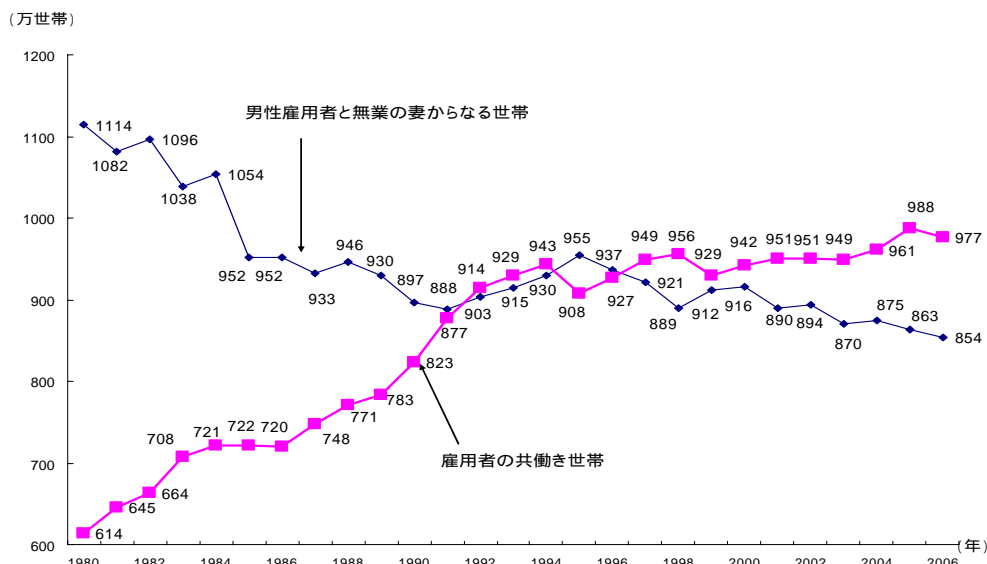
「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向

中間報告 参考図表

- 2 - (1) 個人にとっての必要性: 希望するバランスの実現

夫が雇用者(サラリーマン)世帯の妻の就業状況を見ると、1980年には、男性片働きの世帯数は共働き世帯数の2倍近くであったが、1990年代に共働き世帯数が上回り、現在も増加傾向にある。

図表1 共働き等世帯数の推移

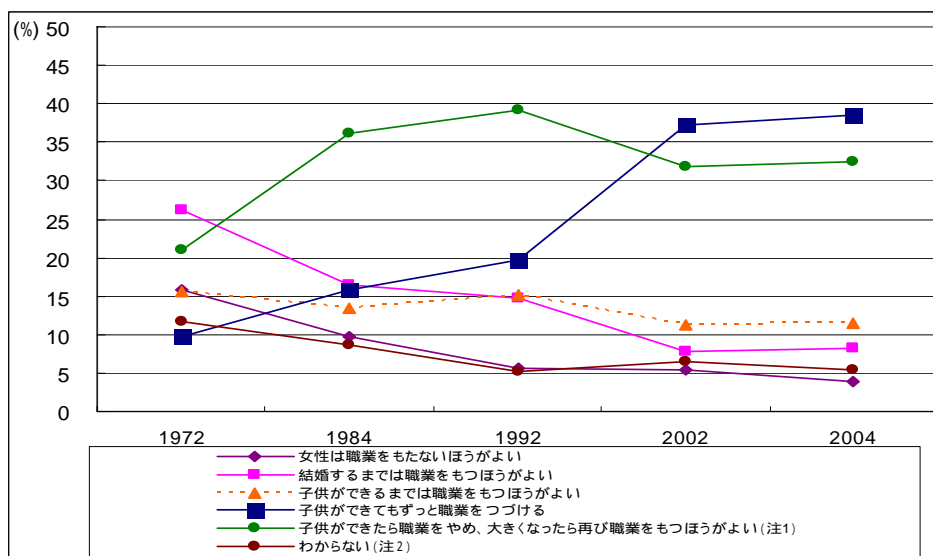


(資料) 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

- (注) 1. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 2. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 3. 昭和60年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
 4. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

女性の就業に関する意識も大きく変化しており、現在では、「女性は子どもができて働き続けた方がよい」と考える人の割合が、男女ともに最も高くなっている。

図表2 女性の働き方に関する考え方(男性)

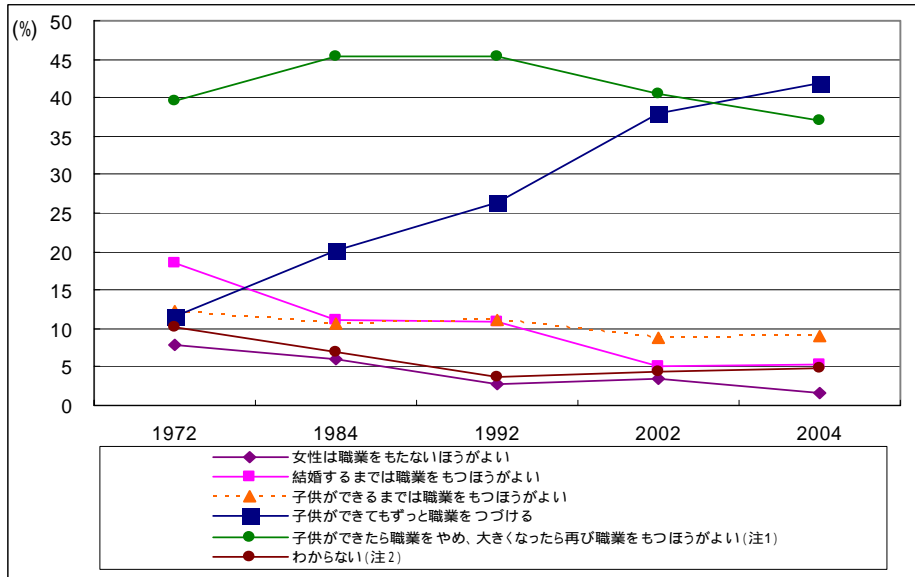


(資料)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

(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3 女性の働き方に関する考え方(女性)



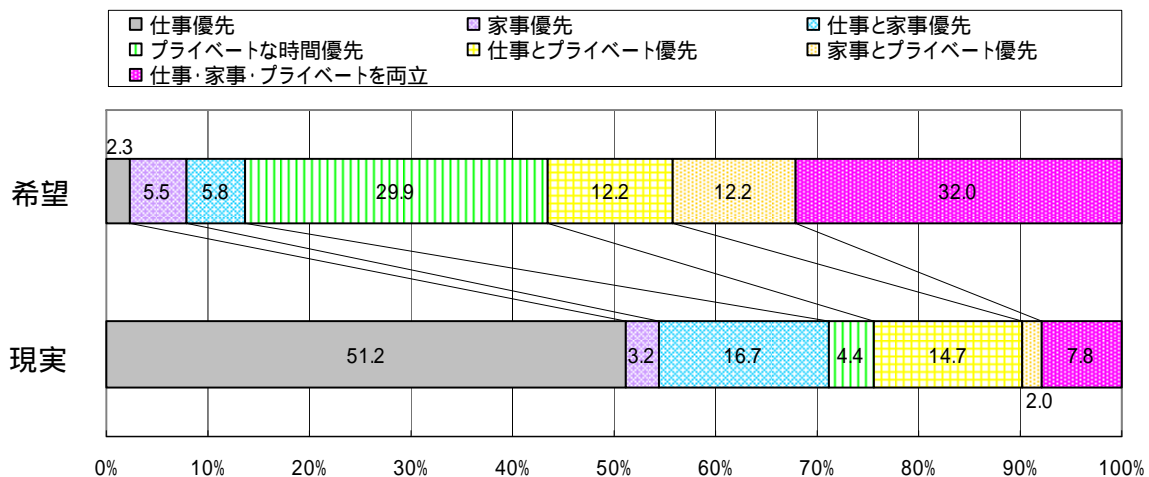
(資料)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

(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

既婚者の男性において、生活のなかで「仕事優先」を希望する人の割合は約2%に過ぎず、「仕事・家事・プライベートを両立」を希望する人が約32%を占めている。しかし、現実には、5割以上の人々が「仕事優先」となっており、希望と現実の間に大きな乖離が見られる。

図表4 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実(男性:既婚有業 n=1,929)

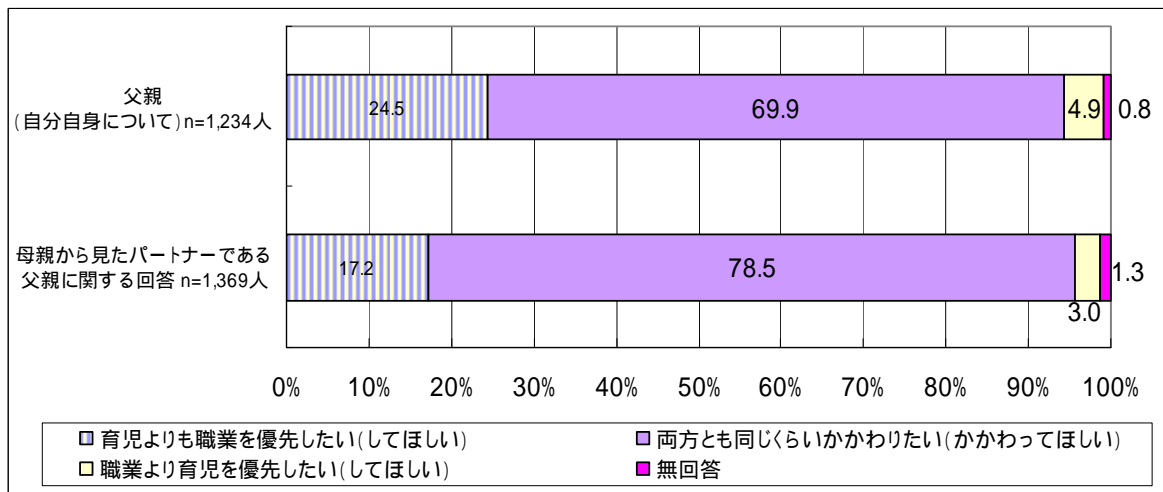


(資料)少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」平成18年より作成。

(備考)「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。

子育て中の父親のうち、職業と育児に同じくらいかかわりたいという割合が約7割、母親のうち、父親に職業と育児に同じくらいかかわってほしいという人の割合は8割弱に上っている。

図表5 職業と育児のバランス



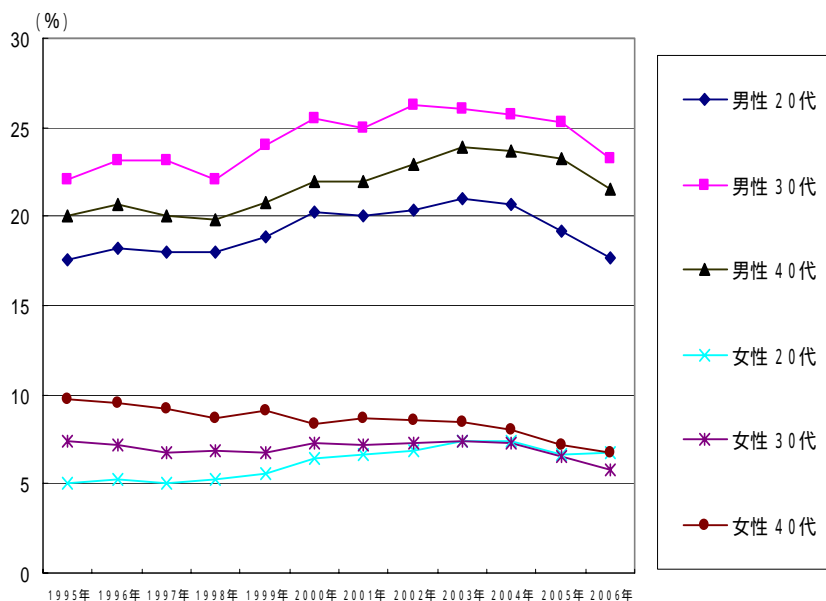
(資料)内閣府「低年齢少年の生活と意識に関する調査報告書」(平成19年2月)より作成。調査対象:満9歳から満14歳まで(平成17年4月1日現在)の青少年の両親(保護者)。

(備考)父親(自分自身について):「職業と育児(子育て)のバランスについて、あなた自身はどのようにしたいと思いますか。職業に就いていない方もお答えください。」への回答。

母親から見たパートナーである父親に関する回答:「あなたの配偶者・パートナーには、職業と育児(子育て)のバランスをどのようにしてほしいと思いますか。配偶者・パートナーが職業に就いていない方もお答えください。」への回答。

フルタイムで働く30代・40代の男性の5人に1人以上が週60時間以上働いている。また、週60時間以上働いている雇用者の男性(15歳以上)の割合は大都市圏で高い。

図表6 フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



図表6-1 フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合(雇用者男性)

	(%)
1 東京	32.95
2 大阪	30.72
3 神奈川	30.55

(資料)就業構造基本調査
(備考)年間就業日数250日以上・週間就業時間35時間以上の者のうち、60時間以上の者の割合

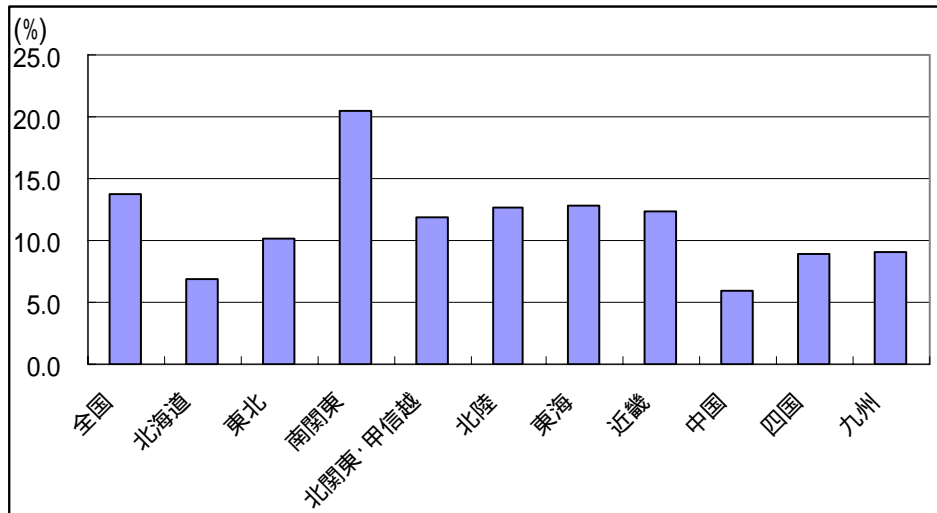
(資料)内閣府「国民生活白書」(平成17年版) 2005年以降の数値は男女共同参画局作成。

(備考)1.総務省「労働力調査」より作成。

2.「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

未就学児のいる父親の14%が平日23時以降に帰宅しており、南関東では、その割合は2割を超えている。

図表7 平日の帰宅時間が23時以降翌朝3時未滿の父親の割合(未就学児のいる父親)

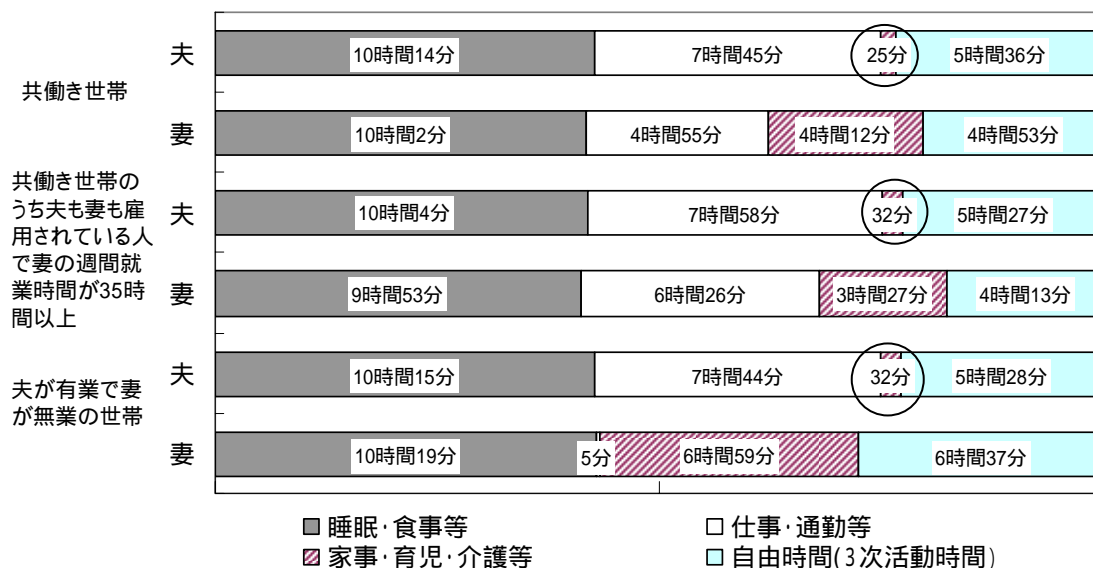


(資料)厚生労働省「厚生労働白書」(平成15年版)

(原資料)(株)UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」(厚生労働省委託(2003年))

男性が家事・育児・介護等にかかわる時間は、妻の就業状態にかかわらず30分程度となっており、家事・育児の負担が女性に重くかかっている。

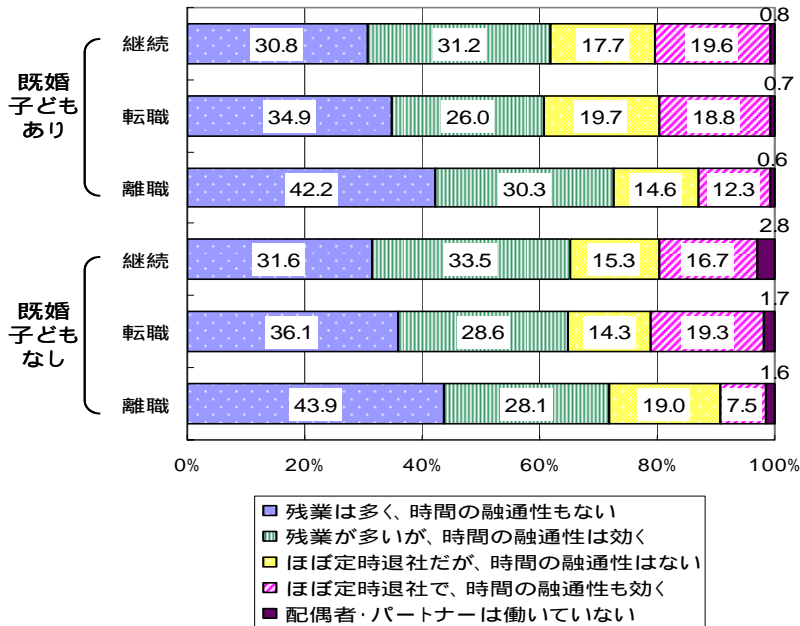
図表8 夫婦の生活時間



(資料)総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成。

いったん就業しながら現在は職についていない、30代・40代の女性の家庭では、配偶者・パートナーが、残業が多く融通性もない働き方をしている割合が高くなっており、配偶者・パートナーの働き方と女性の活動選択には関連があると思われる。

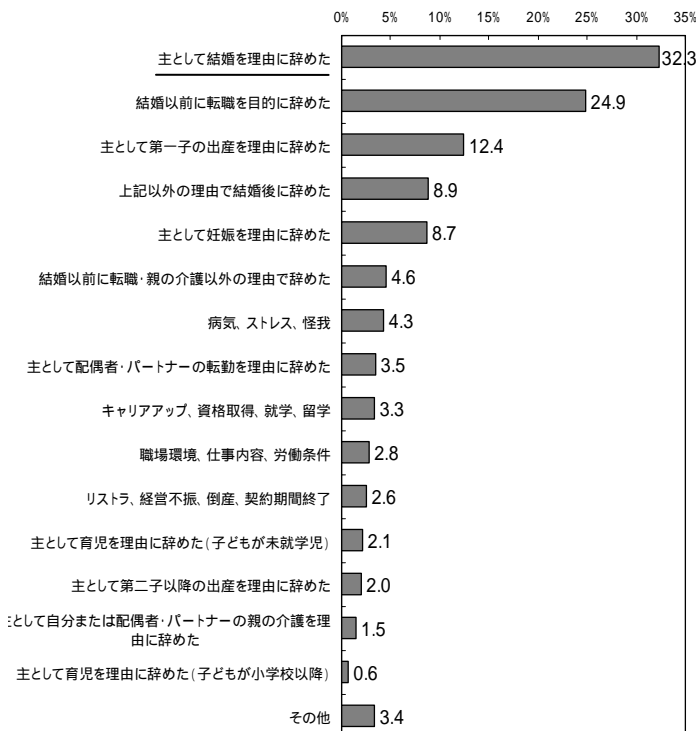
図表9 ライフコース別 配偶者・パートナーの働き方:単数回答



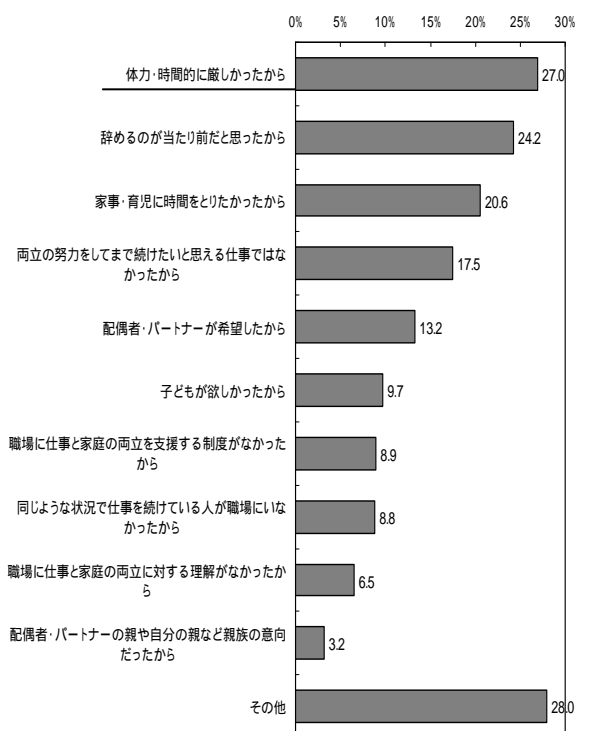
(資料)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。調査対象:30~40代女性3,100名

30代・40代の女性の3人に1人は、主として結婚を理由に離職している。その理由として、「体力・時間的に厳しかったから」をあげる人の割合が最も高くなっている。

図表10 仕事を辞めた理由:複数回答 : n = 2,613



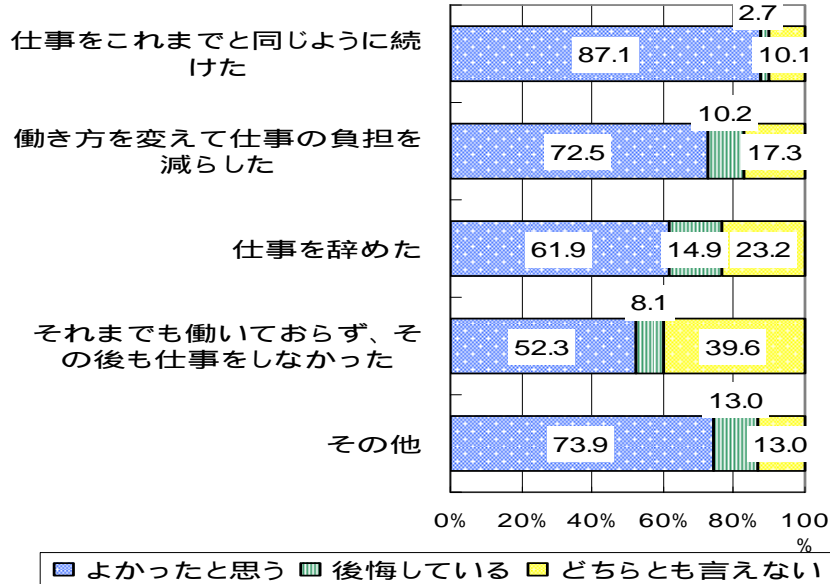
図表11 結婚時に離職した理由:複数回答 n=908



(資料)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。調査対象:30~40代女性3,100名

結婚時の働き方の選択については「仕事をこれまでと同じように続けた」人や「働き方を変えて仕事の負担を減らした」人で満足度が高い。

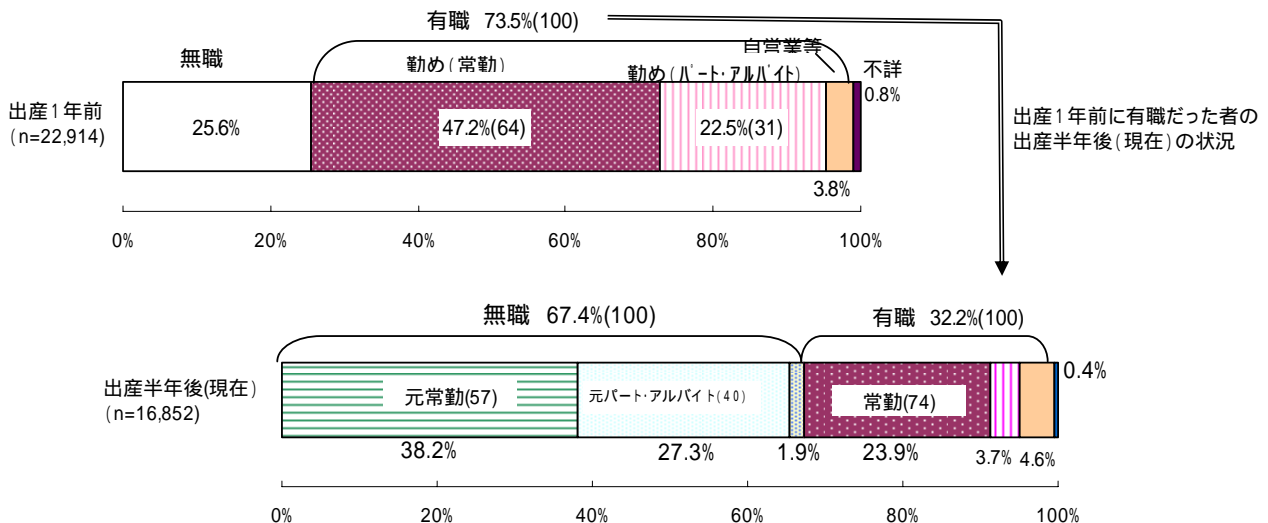
図表12 結婚時の選択と評価：単数回答



(資料) 内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。調査対象: 30~40代女性 3,100名

きょうだい数1人(本人のみ)の世帯で出産を機に仕事を辞める女性が7割に上っている。

図表13 きょうだい数1人(本人のみ)の母の就業状況



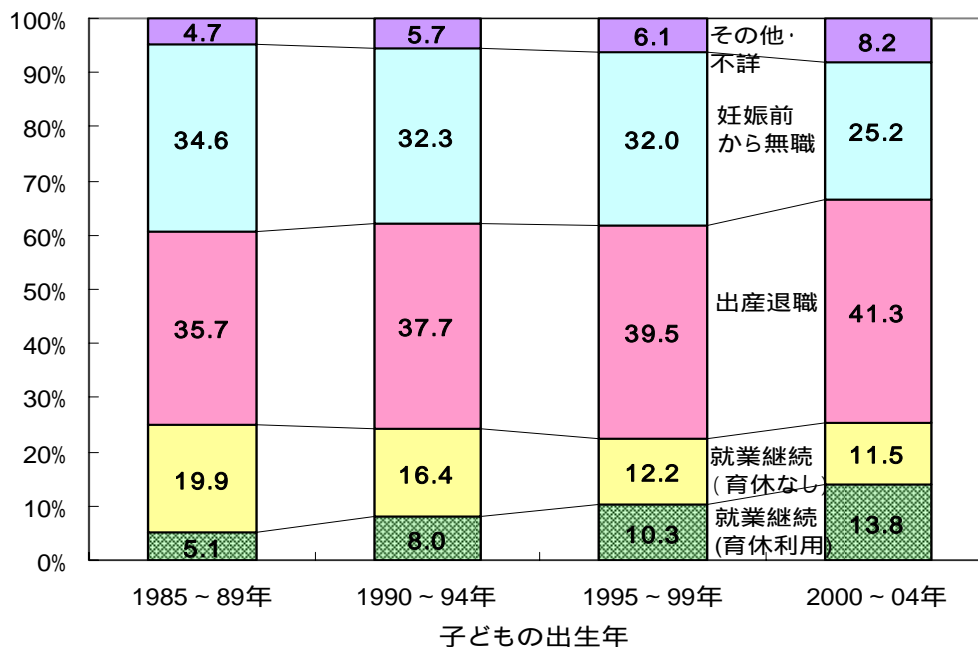
(資料) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)より作成。

(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。

育児休業を利用する者は増えているものの、第一子出産前後の継続就業率は高まっていない。

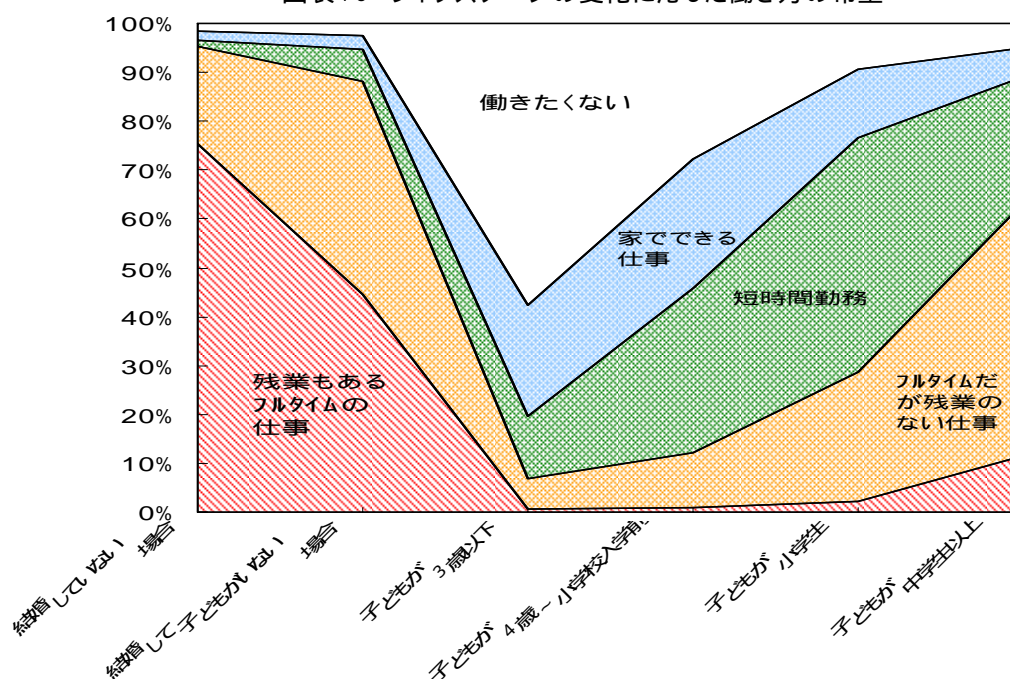
図表14 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



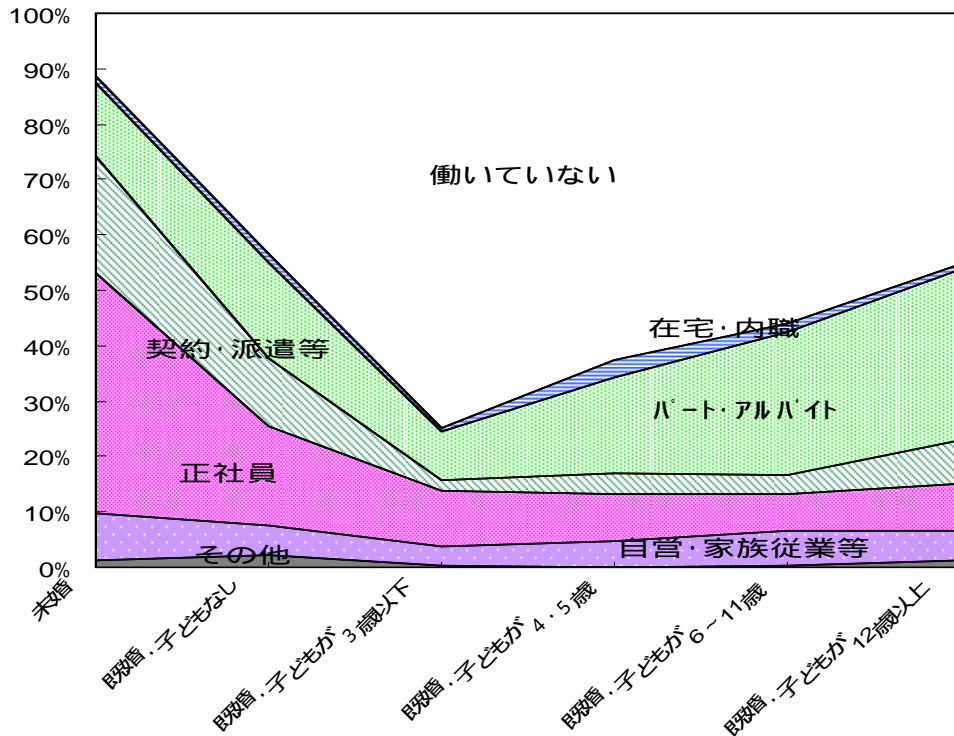
第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している
 (資料) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」2005年

子どもが中学生以上になると9割以上の女性が働くことを希望し、働き方としては「フルタイムだが残業のない仕事」を希望する割合が高い。しかし、現状では、働いていない人の割合が、働くことを希望している人の割合より高く、働き方もパート・アルバイトが多くなっている。

図表15 ライフステージの変化に応じた働き方の希望



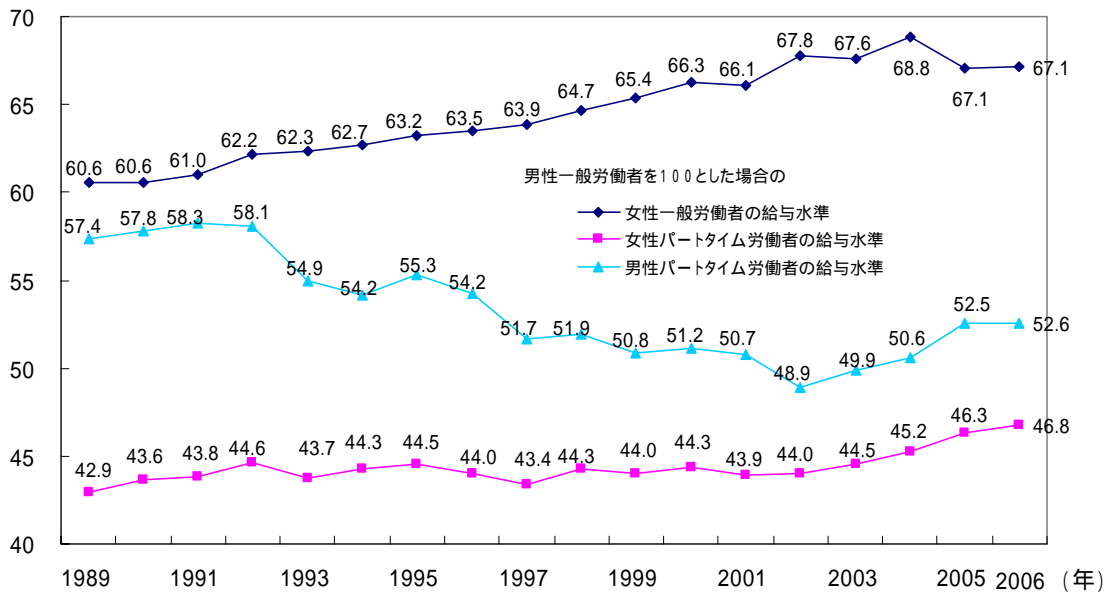
図表16 ライフステージ別 働き方の現状



(資料)内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。調査対象:30~40代女性3,100名
 (備考)「自営・家族従業等」には、「自ら起業・自営業」、「自営の家族従事者」を含む。
 ・「契約・派遣等」には、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」を含む。

パートタイム労働者の給与水準は、一般労働者と比べて低くなっている。

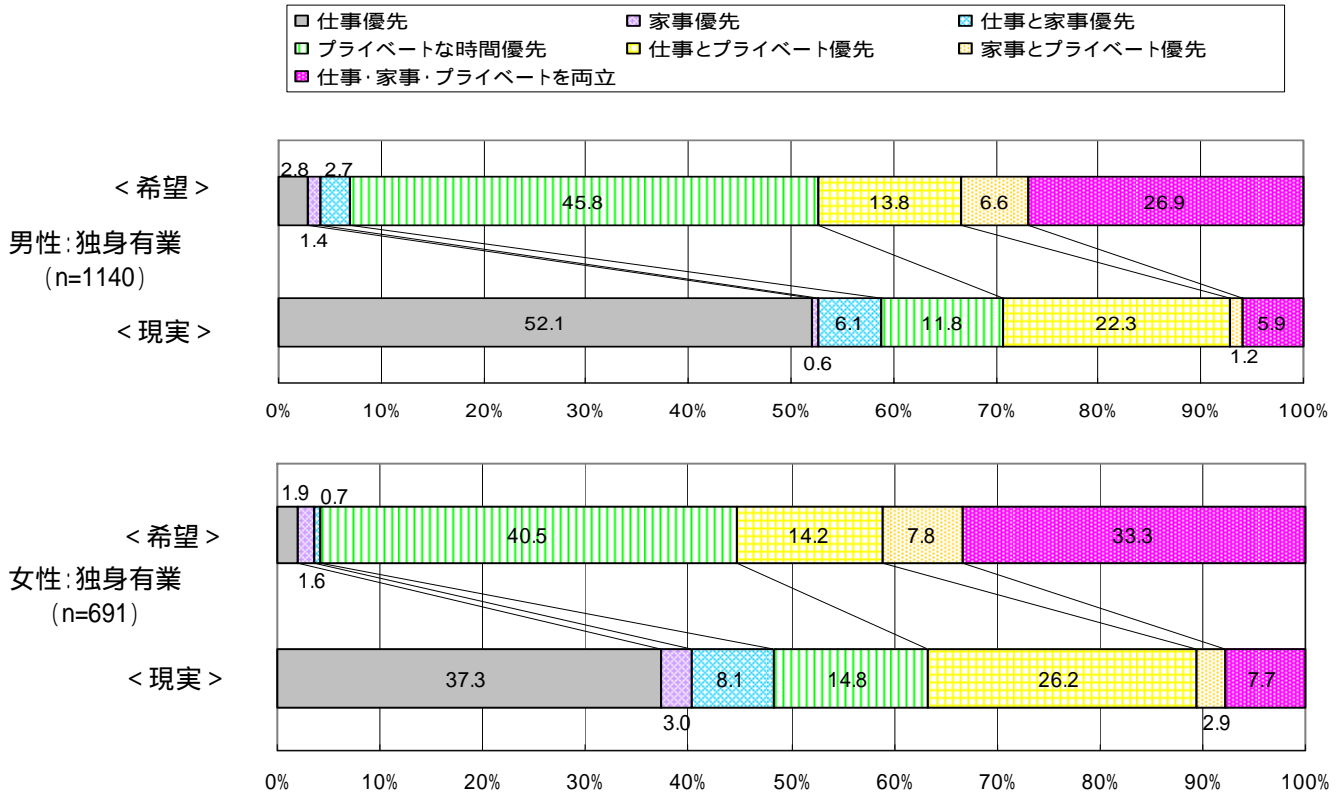
図表17 労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者 = 100)



(資料)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 (備考)男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たり平均所定内給与額の水準を算出したものである。

独身男女では、プライベートな時間を優先したいとの希望が最も高い(男性46%、女性41%)が、現実には仕事優先の割合が最も高い。(男性52%、女性37%)

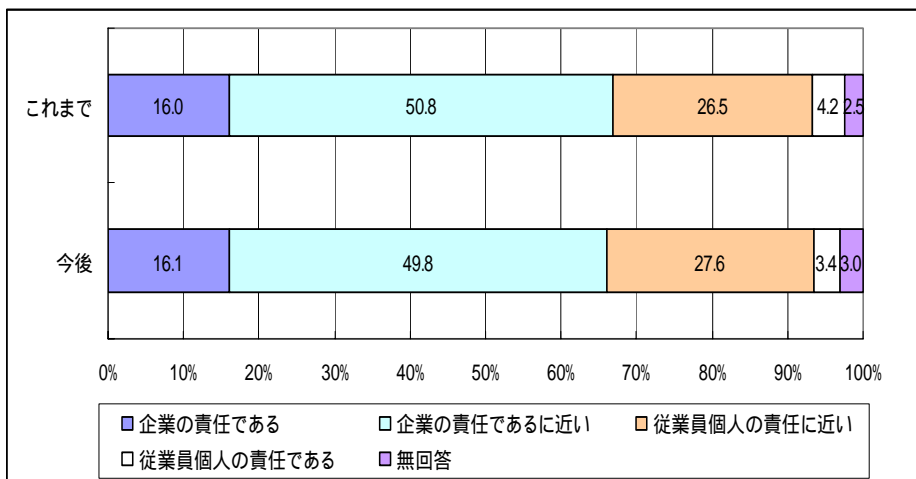
図表18 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実(男女:独身有業)



(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年より作成。
 (備考)「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。

約3割の企業が能力開発は従業員個人の責任と考えている。

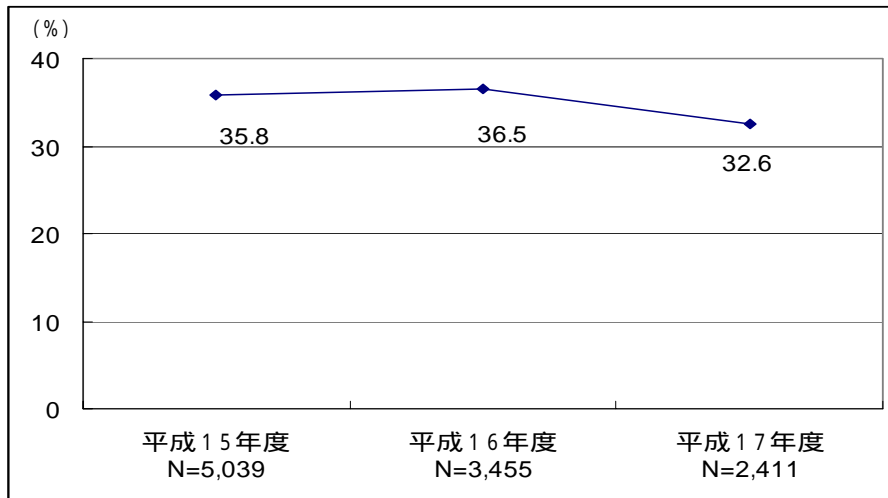
図表19 能力開発責任主体の方針



(資料)厚生労働省「能力開発基本調査」(平成17年度)より作成。

従業員のうちで自己啓発(職業に関する能力を自発的に開発し向上させるための活動)を実施している人は約3割にすぎない。

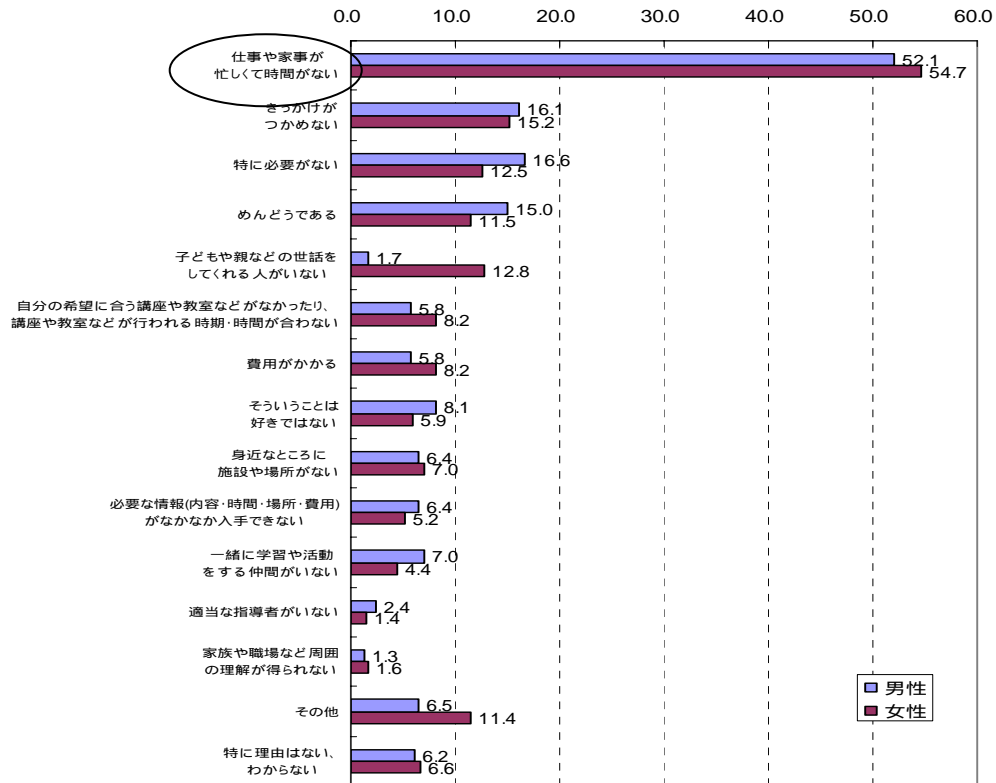
図表20 自己啓発の実施状況



(資料)厚生労働省「能力開発基本調査報告書平成17年度」より作成。

生涯学習をしていない人は、その理由として、男女ともに「仕事や家事が忙しくて時間がない」と回答する人が最も多くなっている。

図表21 生涯学習をしていない理由

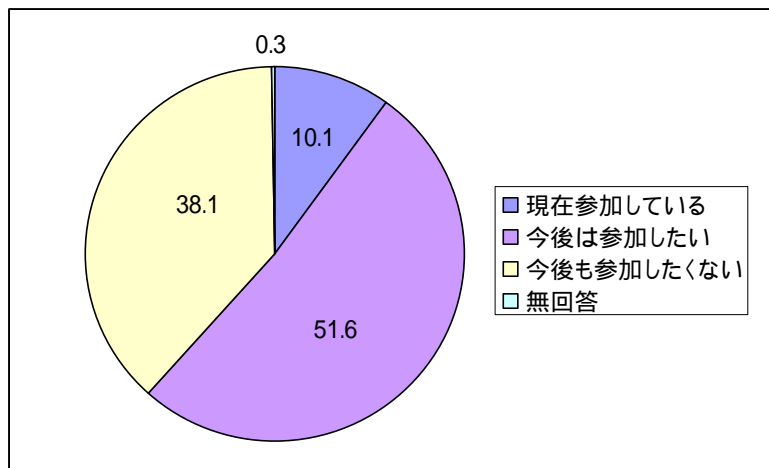


(資料)内閣府大臣官房政府広報室「生涯学習に関する世論調査」(平成17年)より作成

(備考)「生涯学習」について「特にそういうことはしていない」と答えた者に(1,797人)について、その理由。(複数回答)

NPOやボランティア、地域での活動に参加していると回答する人の割合は約1割に過ぎず、約半数が「今後は参加したい」としながら現実には参加していない。

図表22 地域の活動に参加している人の割合



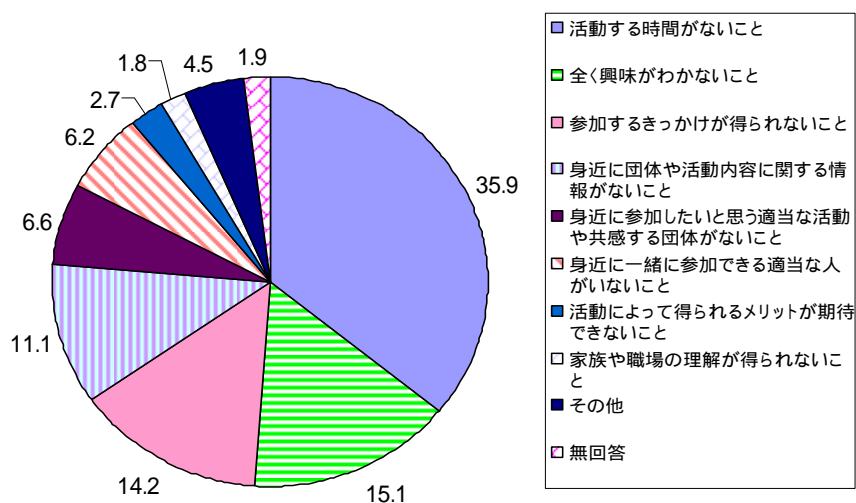
(資料)内閣府「国民生活選好度調査」(平成15年度)より作成。

(備考)1. NPOやボランティア、地域の活動などに「現在参加している」は「現在、積極的に参加している」または「現在、お付き合いで参加している」と回答した人の合計割合。「今後参加したい」は「過去の参加したことがあり、また参加したい」、「これまで参加したことはないが、機会があれば参加してみたい」と回答した人の合計の割合。「今後も参加したくない」は「過去に参加したことがあるが、もう参加したくない」、「これまで参加したことはなく、今後も参加したいとは思わない」と回答した人の合計の割合。

2. 回答者は、全国の15～79歳までの男女3,908人。

NPOやボランティア、地域での活動への参加を妨げる要因として「活動する時間がないこと」が最も多くなっている。

図表23 地域の活動などへの参加を妨げる要因



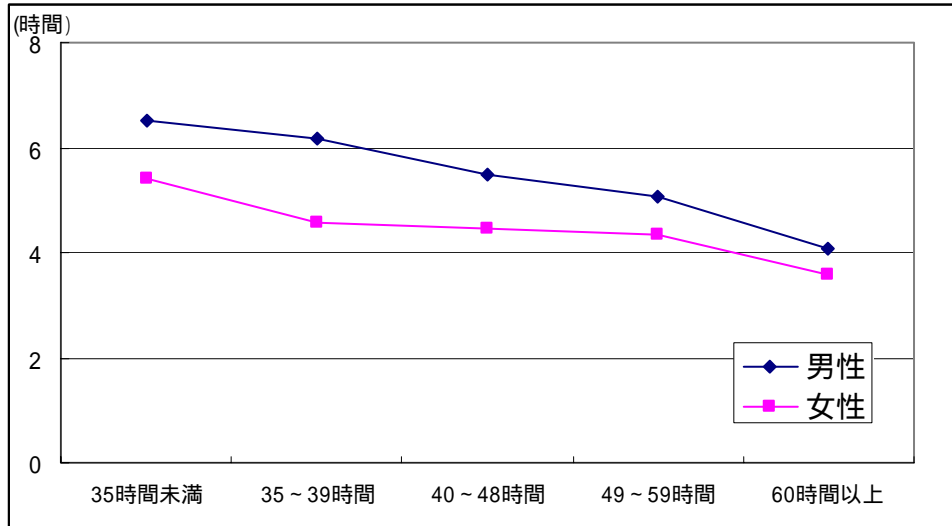
(資料)内閣府「国民生活選好度調査」(平成15年度)より作成。

(備考)1. 「NPOやボランティア、地域での活動に参加する際に苦労すること、または参加できない要因となることはどんなことですか。あなたにとってあてはまるものに1つをお付け下さい。(は1つ)」への回答

2. 回答者は全国の15～79歳までの男女3,908人

休養等も含め各自が自由に使える時間は、仕事の時間が長いほど短い。特に、週60時間以上働く男女においては、1日4時間程度となっており、有業者の平均より、1時間以上短くなっている。

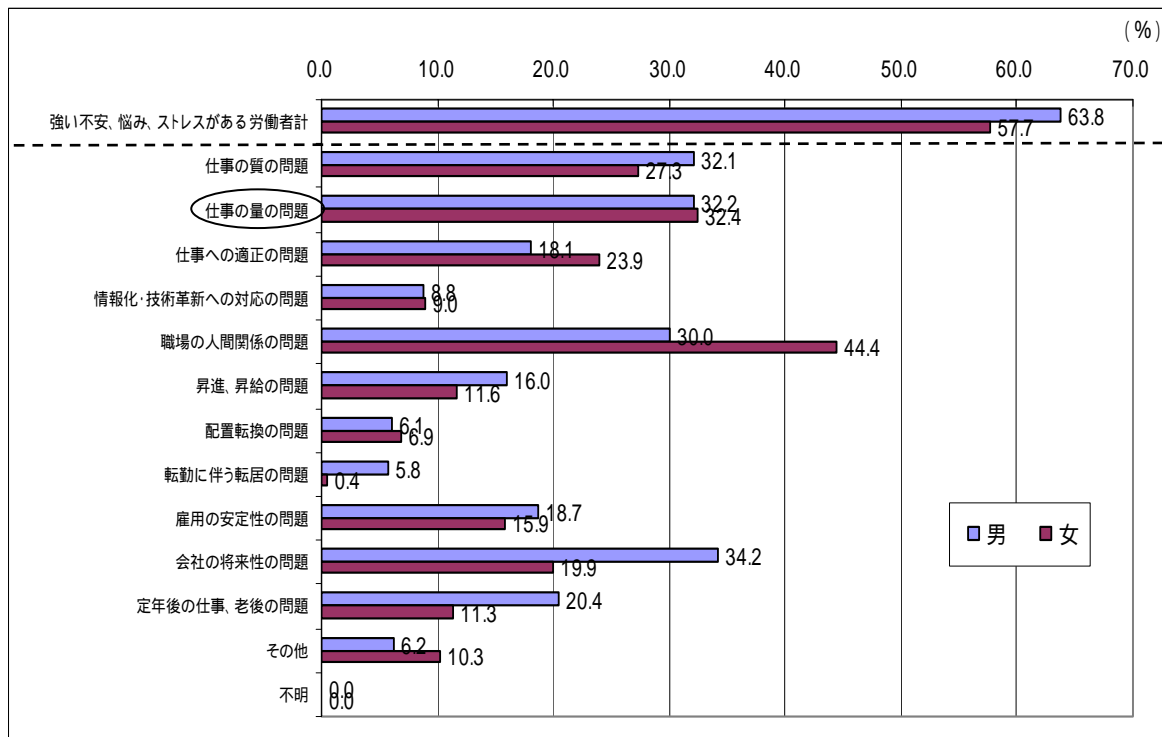
図表2.4 週間就業時間別の自由時間(3次活動時間)の平均時間



(資料)総務省「社会生活基本調査」(平成13年)より作成

自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者は6割以上にのぼっており、そのうち3割以上の人々が、「仕事の量の問題」をその理由としてあげている。

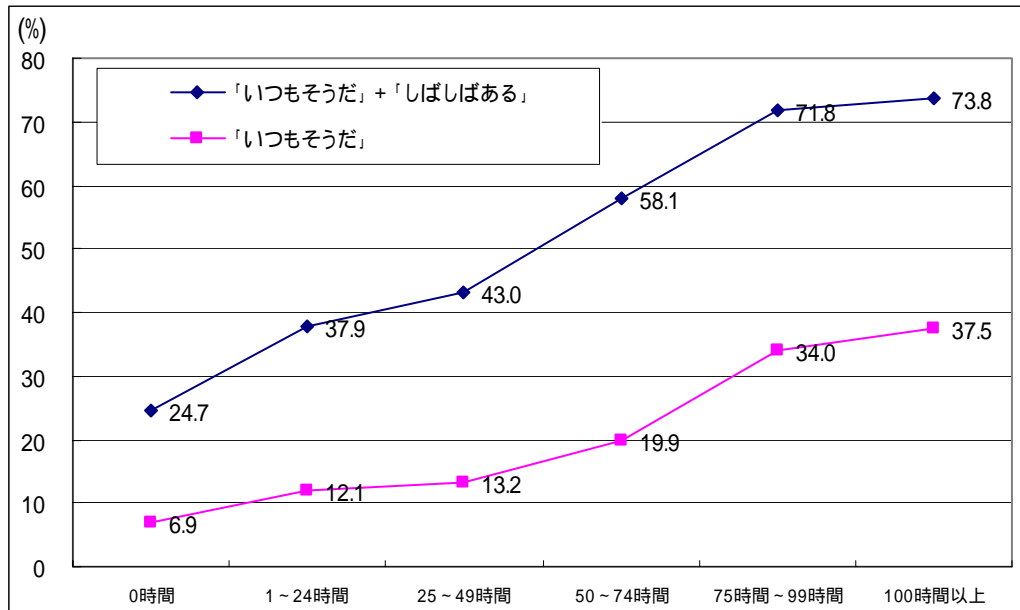
図表2.5 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容別労働者割合(3つまでの複数回答)



(資料)厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成14年)より作成。

月間の超過労働時間が50時間を超えると、「いつも」あるいは「しばしば」「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」とする人の割合が半数を超える。

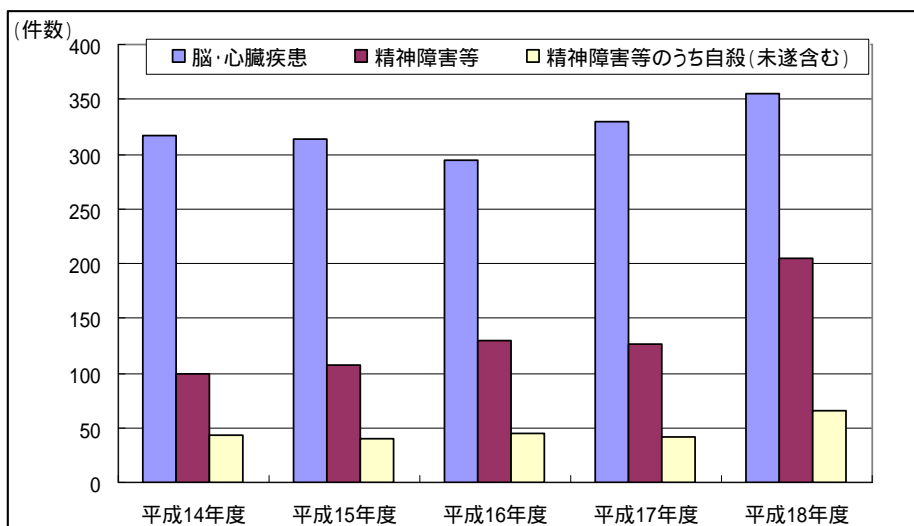
図表26 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」と超過労働時間(男女計)



(資料)労働政策研究・研修機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(平成17年)より作成。

長時間労働等に起因する脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)による労災補償の支給決定件数は毎年約300件に上っている。

図表27 脳・心臓疾患、精神障害等に係る支給決定件数の推移



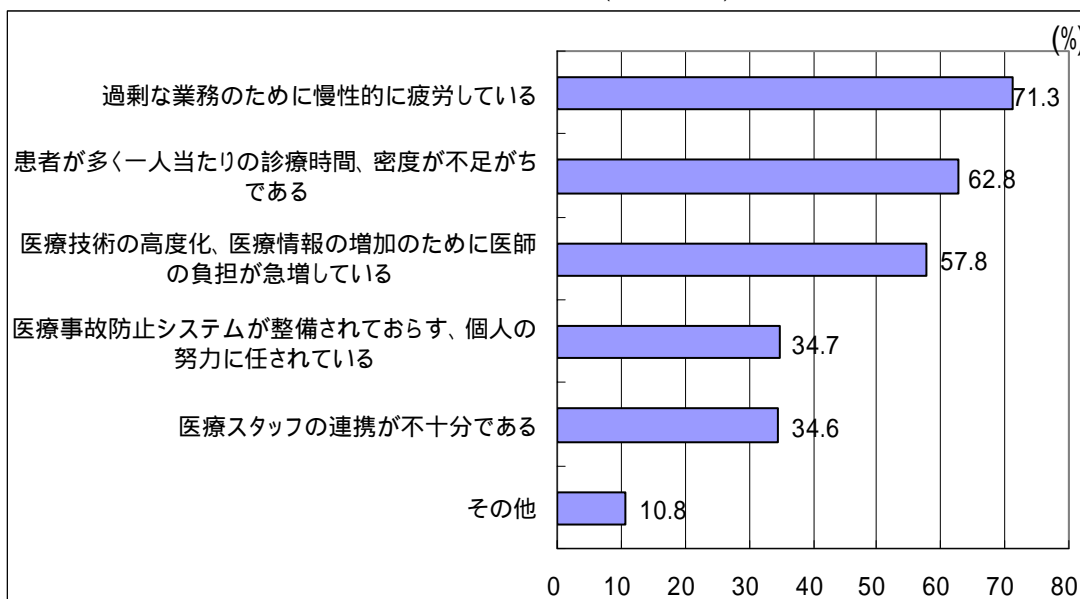
(資料)厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」(平成18年度)より作成

(備考)1. 本表は労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)、精神障害等について集計したもの

2. 支給決定件数は決定件数のうち業務上として認定した件数である。

長時間労働等に伴う業務上のミスの一例として医療過誤の原因について医師の勤務状態との関連を一般論として聞いたところ、「過剰な業務のために慢性的に疲労している」と回答した医師が7割以上に上っている。

図表28 医療過誤の原因(複数回答)

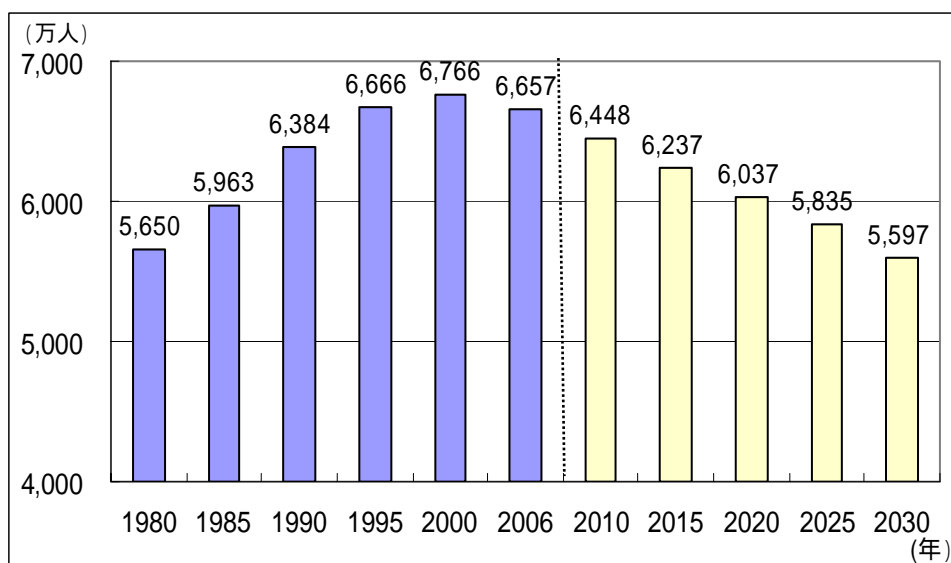


(資料) (社)日本病院会「勤務医に関する意識調査報告書」(平成19年)より作成
 (備考) 医療過誤の報告が増えています。医療過誤の原因として、医師の勤務状態との関連をどの様に考えますか。一般論としてお答え下さい。医療過誤は、事故からヒヤリハットまで含みます。(複数回答可)への回答

- 2 - (2) 社会全体にとっての必要性: 経済社会の活力向上

労働力率が2004年と同じ水準で推移すると仮定した場合、労働力人口は2025年には5835万人となり、2006年に比べて約800万人減少する。

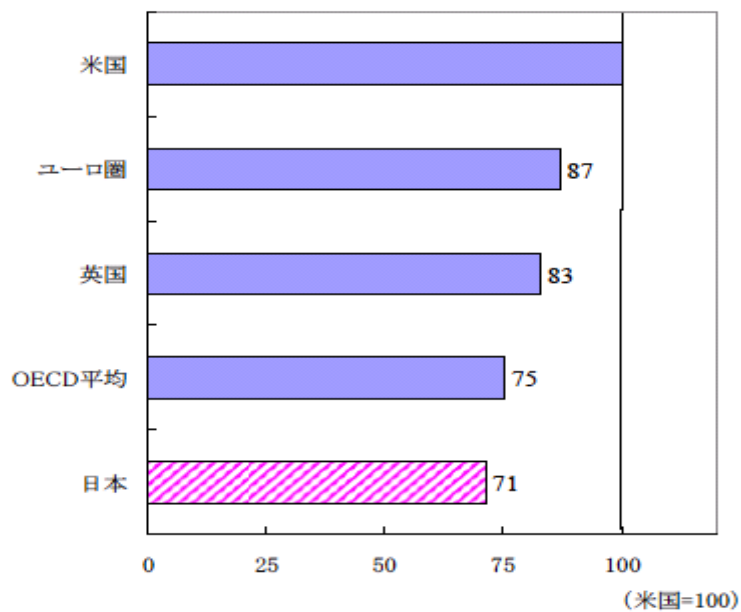
図表29 労働力人口の推移と見通し



(資料) 厚生労働省推計(平成17年7月)より作成。2006年までは総務省「労働力調査」

日本の労働生産性(就業者数・労働時間当たり名目GDP)は2005年現在、主要先進国の中でも最低水準である(アメリカの7割程度)。

図表30 労働生産性水準の国際比較(2005年)



(資料) 経済財政諮問会議(第7回)資料(平成19年4月6日)

(備考) OECD "Productivity Database" (2006年9月)により内閣府作成。労働生産性は、GDP(付加価値)を労働投入量(就業者数×労働時間)で除したもの。

日本の場合、HDI(人間開発指数:「長寿」、「教育」、「所得」の充足度)は177か国中7位だが、GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数:女性の政治及び経済活動への参画)は75か国中42位と低い(2006年)。

図表31 HDI(人間開発指数)とGEM(ジェンダー・エンパワーメント指数) (2006年)

順位	国名	HDI値	順位	国名	GEM値
1	ノルウェー	0.965	1	ノルウェー	0.932
2	アイスランド	0.960	2	スウェーデン	0.883
3	オーストラリア	0.957	3	アイスランド	0.866
4	アイルランド	0.956	4	デンマーク	0.861
5	スウェーデン	0.951	5	ベルギー	0.855
6	カナダ	0.950	6	フィンランド	0.853
7	日本	0.949	7	オランダ	0.844
8	米国	0.948	8	オーストラリア	0.833
9	スイス	0.947	9	ドイツ	0.816
10	オランダ	0.947	10	オーストリア	0.815
11	フィンランド	0.947	11	カナダ	0.810
12	ルクセンブルク	0.945	12	米国	0.808
13	ベルギー	0.945	13	ニュージーランド	0.797
14	オーストリア	0.944	14	スイス	0.797
15	デンマーク	0.943	15	スペイン	0.776
16	フランス	0.942	16	英国	0.755
17	イタリア	0.940	17	アイルランド	0.753
18	英国	0.940	18	シンガポール	0.707
19	スペイン	0.938	19	アルゼンチン	0.697
20	ニュージーランド	0.936	20	ポルトガル	0.681
21	ドイツ	0.932	21	コスタリカ	0.675
22	香港(中国)	0.927	22	トリニダード・トバゴ	0.660
23	イスラエル	0.927	23	イスラエル	0.656
24	ギリシャ	0.921	24	イタリア	0.653
25	シンガポール	0.916	25	リトアニア	0.635
26	韓国	0.912	26	ナミビア	0.623
27	スロベニア	0.910	27	ラトビア	0.621
28	ポルトガル	0.904	28	チェコ	0.615
29	キプロス	0.903	29	ギリシャ	0.614
30	チェコ	0.885	30	ポーランド	0.610
31	バルバドス	0.879	31	エストニア	0.608
32	マルタ	0.875	32	スロベニア	0.603
33	クウェート	0.871	33	クロアチア	0.602
34	ブルネイ	0.871	34	スロバキア	0.599
35	ハンガリー	0.869	35	メキシコ	0.597
36	アルゼンチン	0.863	36	タンザニア	0.597
37	ポーランド	0.862	37	ブルガリア	0.595
38	チリ	0.859	38	キプロス	0.584
39	パーレン	0.859	39	ペルー	0.580
40	エストニア	0.858	40	パナマ	0.568
41	リトアニア	0.857	41	ハンガリー	0.560
42	スロバキア	0.856	42	日本	0.557
43	ウルグアイ	0.851	43	マケドニア	0.554
44	クロアチア	0.846	44	モルドバ	0.544
45	ラトビア	0.845	45	フィリピン	0.533

HDI:人間開発指数(Human Development Index)

「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の3つの側面から測定した指数である。具体的には、平均寿命、教育水準、(成人識字率及び就学率)、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出している。

GEM:ジェンダー・エンパワーメント指数(Gender Empowerment Measure)

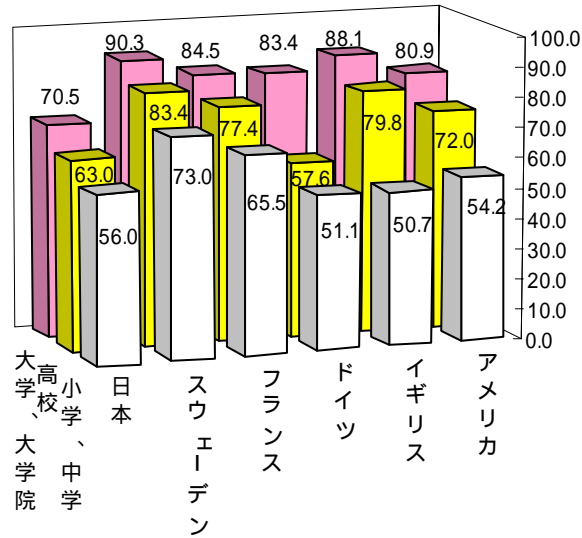
女性が政治及び経済活動に参加し、意志決定に参加できているかどうかを測るもの。HDIが人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。

(資料)国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2006年)より作成。

(備考)HDIは177か国中、GEMは75か国中の順位である。

日本では、高学歴の女性の労働力率が他国と比較して低くなっている。

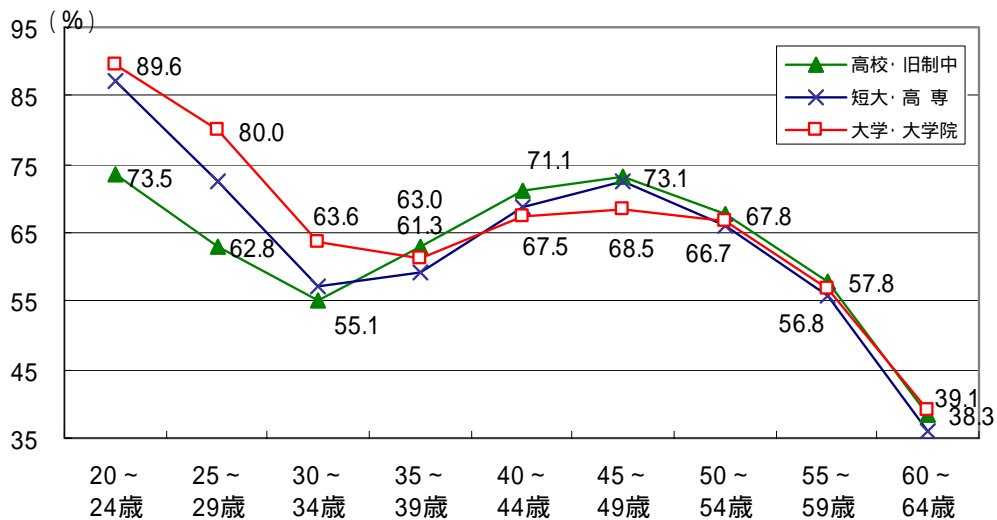
図表32 女性の学歴別労働力率の国際比較(25～64歳)



(資料) OECD "Education at a Glance 2004"

年齢別に見ると、30代後半までは高学歴ほど有業率が高いが、40代、50代は高学歴ほど有業率が低くなっている。

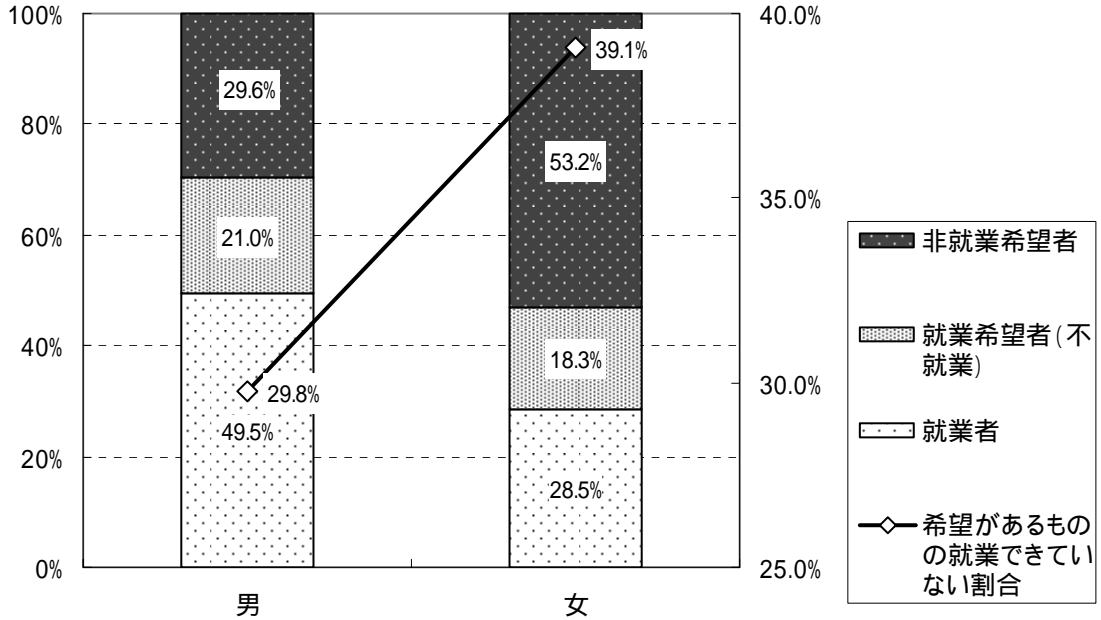
図表33 女性の年齢階級別学歴別有業率



(資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

65～69歳のうち就業者の割合は、男性で約半数、女性で約3割。就業希望があるものの就業できていない割合は男性で約3割、女性で約4割。

図表34 高齢者(65歳～69歳)の就業状況・就業希望(男女別)



(資料)厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(平成16年)より内閣府で作成。

(注)1. 就業者は、平成16年9月中に収入になる仕事をした者。

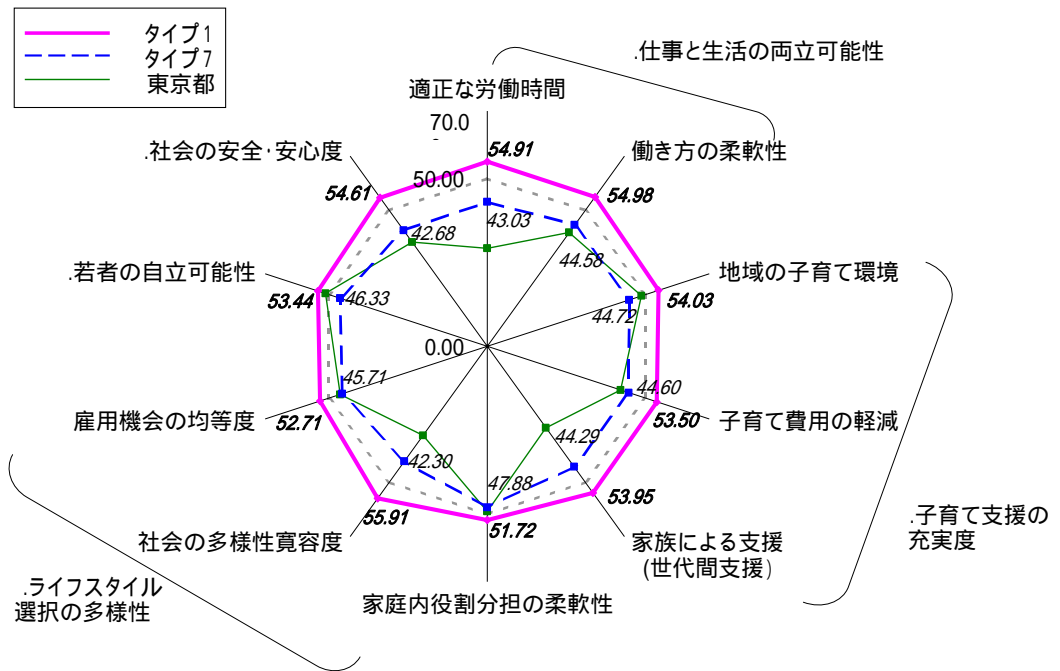
2. 就業希望者は、仕事をしたいと思いながら仕事に就けなかった者。非就業希望者は、仕事をしたいと思わなかった者

3. 「希望がある者の就業できていない割合」は、「就業希望者(不就業)」÷(「就業者」+「就業希望者(不就業)」)により算出

4. 四捨五入により、男は合計が100%にならない。

出生率・女性有業率の水準が低く出生率の減少率の大きな地域は、子育てと仕事の両立に関する社会環境全般について都道府県平均より低水準にある。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分野は全国で最も出生率の低い東京都では特に低くなっている。

図表35 タイプ1とタイプ7および東京都の社会環境指標



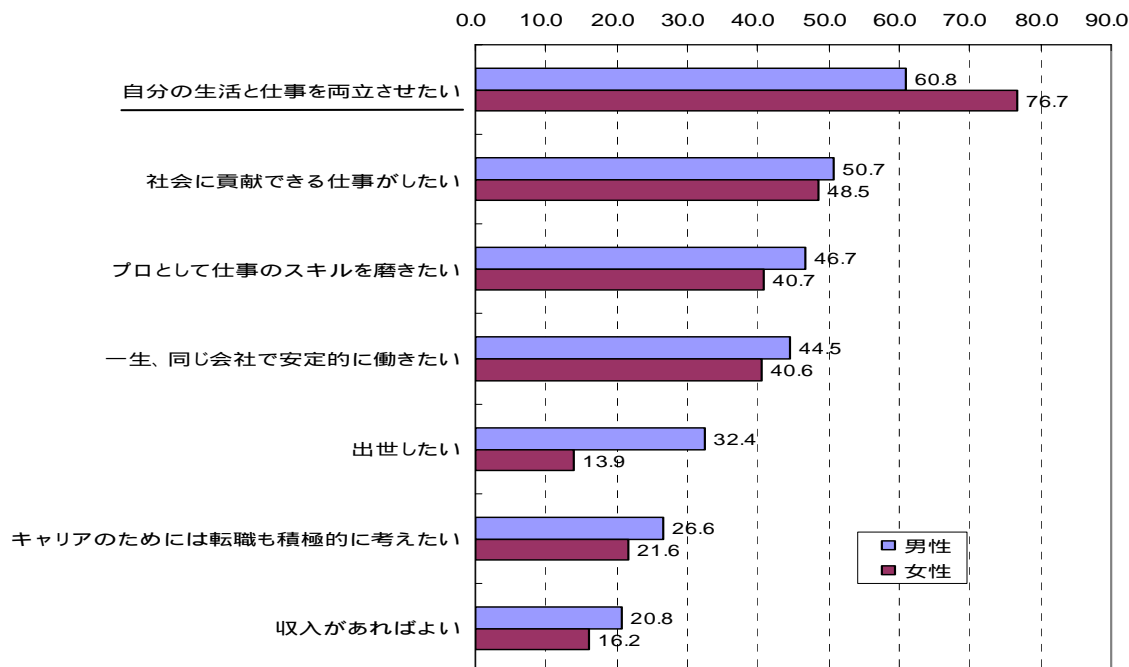
合計特殊出生率の減少率(1982-2002)	平均以下				平均より上				
	平均以上		平均未満		平均以上		平均未満		
合計特殊出生率の水準(2002年)	平均以上		平均未満		平均以上		平均未満		
女性有業率の水準(2002年の水準)	平均以上		平均未満		平均未満		平均未満		
タイプ名	タイプ1		タイプ2		タイプ3	タイプ4	タイプ5	タイプ6	タイプ7
都道府県名	熊本県、山形県、長野県、佐賀県、青森県、山梨県、福島県、富山県、鳥取県、岩手県、宮崎県、福井県、三重県、島根県、群馬県、静岡県		香川県、大分県、山口県、長崎県、鹿児島県、岡山県、沖縄県		岐阜県、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

(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社会環境の国内分析報告書」(平成18年9月)より作成。
 (備考) 1. 太字斜体は、タイプ1のスコア。斜体はタイプ7のスコア

- 2 - (3) 個々の企業・組織にとっての必要性: 人材確保が死活問題

大学生・院生の就職観については、男女ともに「自分の生活と仕事を両立させたい」が最も多い。

図表36 就職観



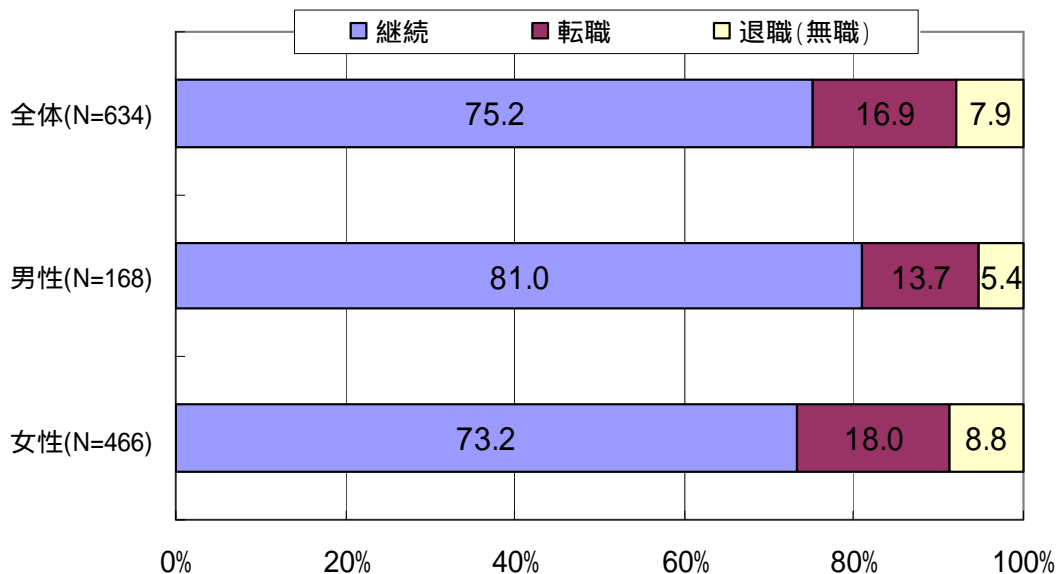
(資料) 日本経済新聞社「就職希望企業調査2007年調査」より作成。

(備考) 1. サンプル数 全国の大学生・大学院生 5,137 人

2. 「あなたの就職に対する考え方(就職観)に近いものを選んでください」に対する回答(複数回答)

介護を必要とする家族がいる場合、男性で2割弱、女性で3割弱が、介護を機に転職あるいは退職している。

図表37 介護開始時の仕事を継続しているか



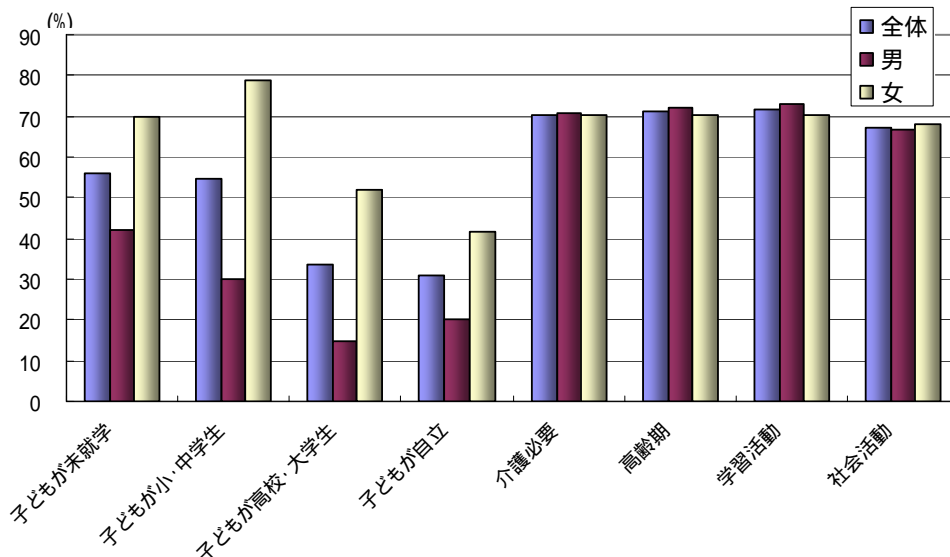
(資料) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて」(平成18年)より作成。

(備考) 1. 調査対象: 介護を必要とする同居家族がいる30~59歳の男女

2. 介護開始時に雇用経験があるものをサンプルとした。

ライフステージ別に「短時間正社員」に対する希望を見ると、子育て、介護などに加えて、高齢期において短時間正社員を希望する人が男女ともに多い。

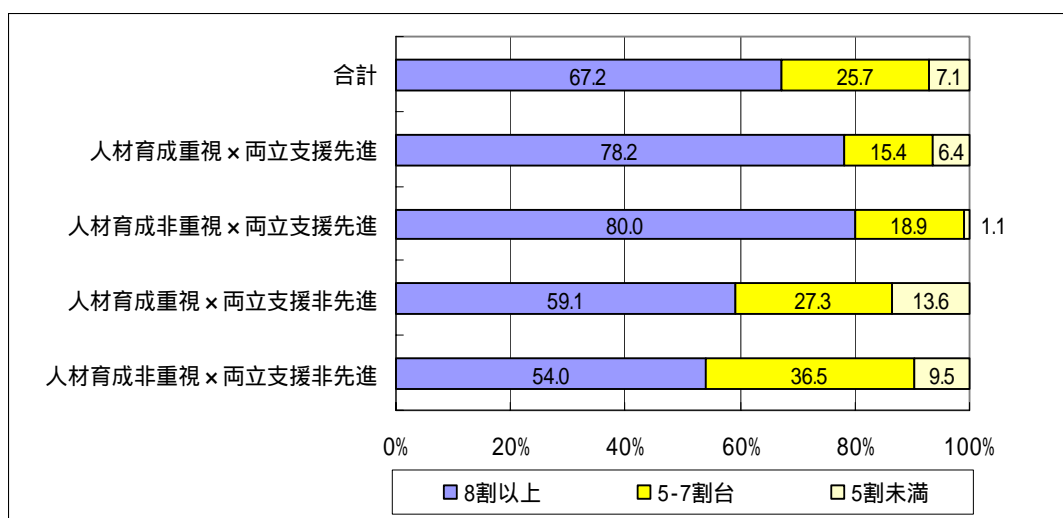
図表38 ライフステージ別に見た回答者自身の「短時間正社員」に対する希望



(資料)厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入実態調査」(平成16年)より作成

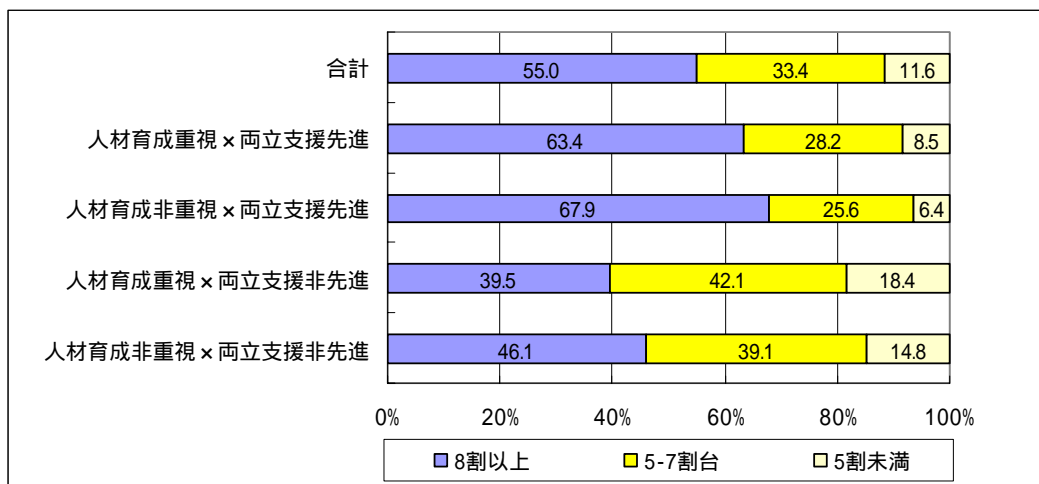
両立支援策の進んでいる企業では男女ともに従業員の定着率が高い。

図表39 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(男性)



(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)

図表40 20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(女性)



(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)

(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。

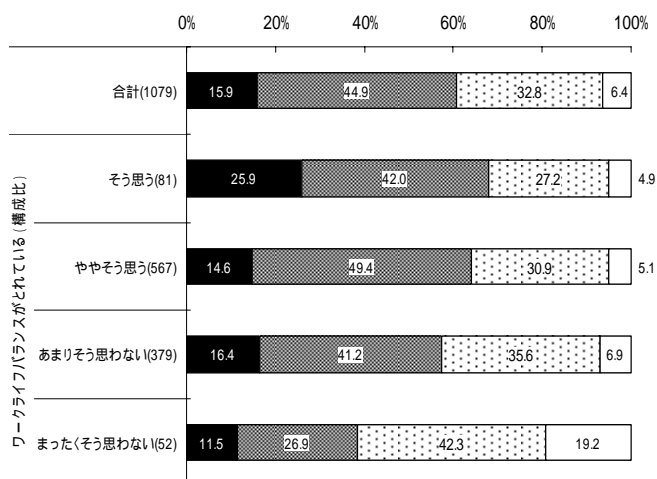
(注2) 企業規模で最も多かったのは「500 人未満」で 44.4%、次いで「500～1,000 人未満」の 36.5%、「1,000～1,500 人未満」の 10.1%、「1500 人以上」の 8.7%等となっている。

(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。

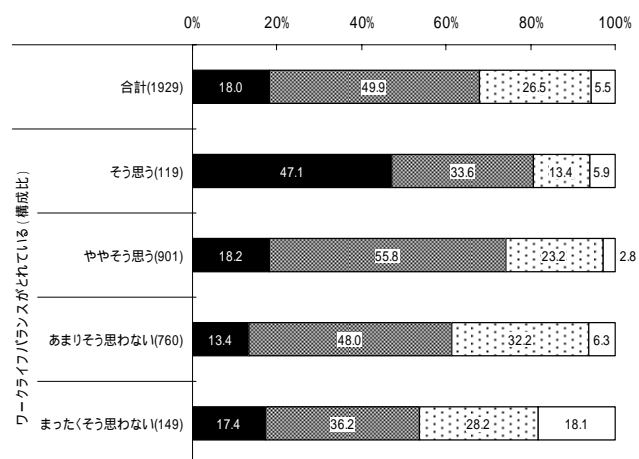
既婚・独身、男女を問わずワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い。

図表4-1 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲
(注1) (注2)

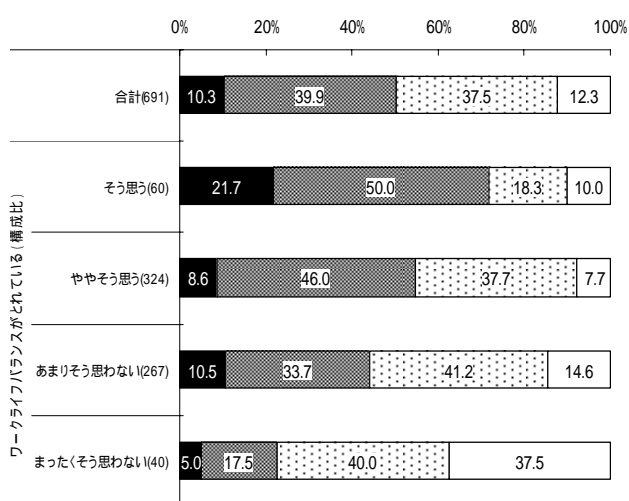
<女性:既婚就業>



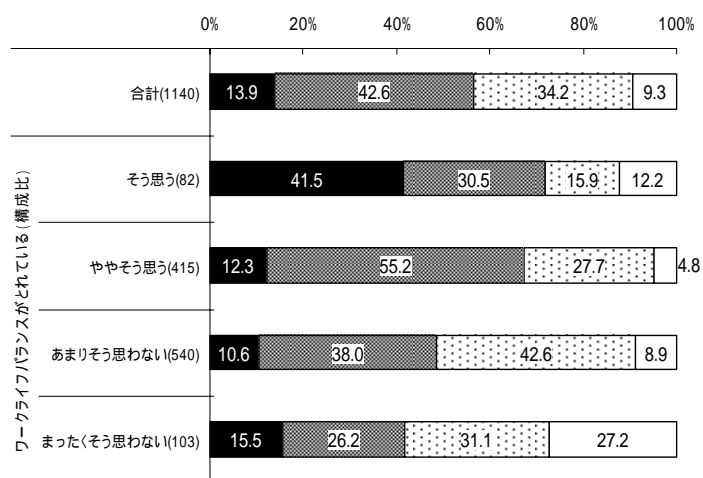
<男性:既婚就業>



<女性:独身就業>



<男性:独身就業>



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

(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)より作成。

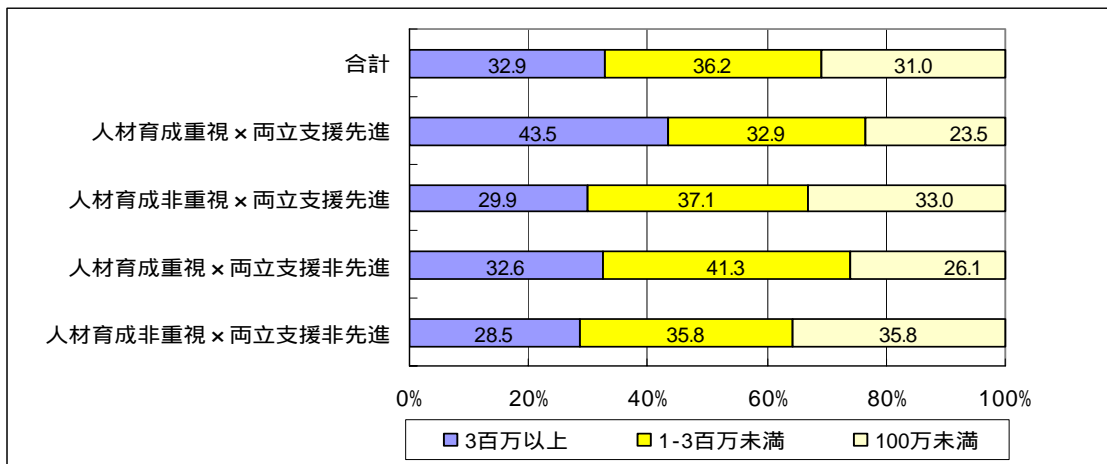
(備考) 1. 調査対象: 全国47都道府県の25歳~44歳の男女

(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。

両立支援策と人材育成策を組み合わせると相乗効果で企業業績にはプラスの影響が見られる。

図表42 従業員1人あたりの経常利益



(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。

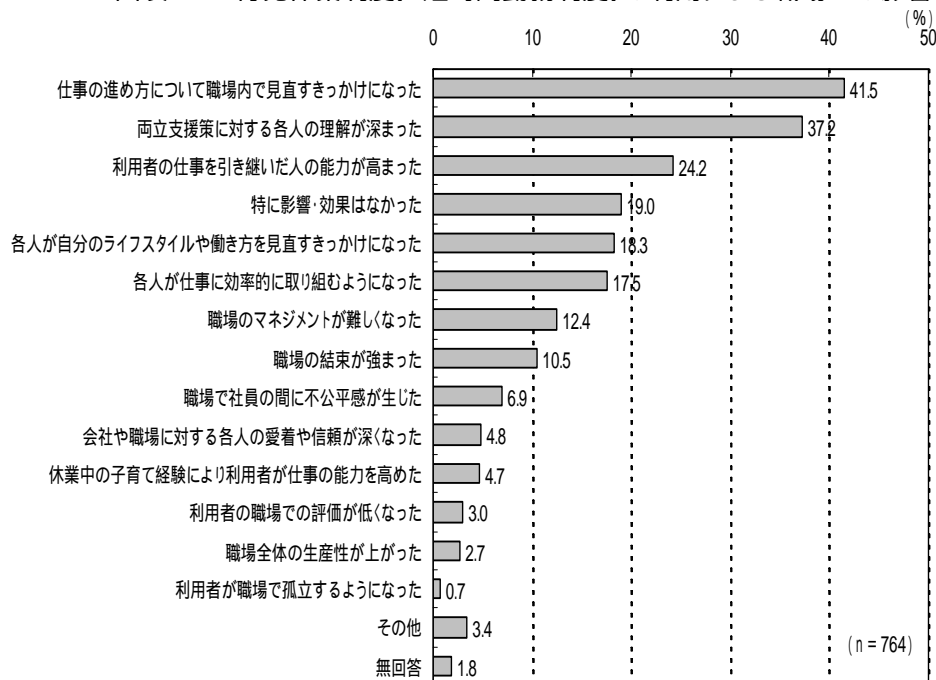
(注1) 東洋経済新報社「会社四季報」を利用して、従業員数301～2000人規模の上場、未上場企業3,464社を対象とし、有効回答数は446社。施策の実施状況を企業レベルで把握することが可能で、職場の多様性が大きすぎない企業を対象に設定。

(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%、「1,500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。

育児休業等が利用されたことによる職場への影響について、管理職の評価では「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」など総合的にはプラスの評価が多い。

図表43 「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



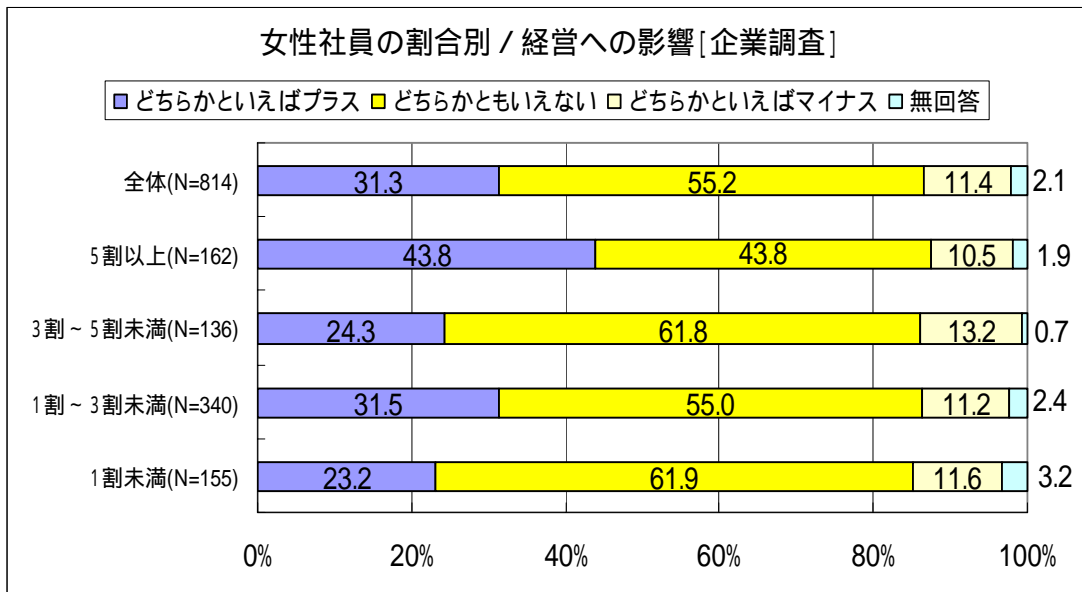
(資料) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

(備考) 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

2. 調査時期: 2005年1月

女性従業員の割合が5割を超えている中小企業においては子育て支援に取り組むことは経営に「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44 子育て支援の経営への影響(女性社員の割合別)



(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。
 (備考) 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。

図表45 ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業におけるマネジメントの工夫の例

企業名	所在地、企業規模等	ワークライフバランス施策および工夫例	成果
カミテ	・秋田県 ・プレス金型設計・製作、プレス加工業 ・従業員30人	・事業所内託児施設、妊婦特別有給制度(時間単位で取得可)、看護休暇制度などの両立支援策。 ・年に3、4回、全従業員を対象に社長と1対1で個人面談を行い、従業員の要望を聞き取っている。 ・一人の従業員が何種類もの仕事ができるよう多能工を育て、忙しいときに、忙しいところに人が集まれるようになり、休んでいる従業員の欠員をカバーした。 ・育児と介護をセットに両立支援策を説明し、子育てに偏らず不公平感をなくすことで、制度が活用されやすくなった。	・男性の育児休業者が出た間、業務の見直しや若手の育成が図られた。 ・育児休業を取った男性も、効率のいい仕事をしようという心がかげらなくなった。 ・両立支援の制度を設けて以来、製造製品の不良品の流出率が6～7年で1000分の1から、100万分の8まで低下した。 ・採用においても、優秀な人材が集まるようになった。
クララオンライン	・東京都 ・インターネットサービス・ドメイン管理事業 ・従業員60人	・社内パートナーの設置、e-ラーニングの推進、ベビーシッター代の費用負担、有給休暇4分の1日単位での取得可。ITを活用した短時間勤務や在宅勤務など企業の特長にあった柔軟な働き方を模索。 ・全社員からアンケートを取りながら、ワーク・ライフ・バランスの制度充実を図っている。 ・社員管理では、どの時間帯にどれだけ人数が必要かコスト計算し、従業員との面談も行っている。	・2年間で男性の育児休暇の取得者が4名 ・ワーク・ライフ・バランス施策を知って新卒が応募し、採用した。
太陽商工	・埼玉県 ・管、土木、建築、電気、舗装工事業 ・従業員62名	・年3回の大型連休や、日程の柔軟なシフトによる休みの確保。 ・資格取得のための有給休暇も認め、講習費や受験費用も負担することで、能力開発をすすめる。 ・勤務時間短縮制度利用による従業員の業務量の調整は部門長の裁量のもとに、現場の人間関係の中で対応している。	・ワーク・ライフ・バランス施策を推進することによって、従業員の仕事に対する意欲を高め、優秀な人材の定着を図ることができ、企業としても持続的に発展することが可能となる。 ・採用面においてもメリットがみられる。 ・取組みに対する取引先からの賛同も得られ、対外的な企業のイメージ・価値の向上に役立っている。
イノス	・熊本県 ・情報サービス産業 ・従業員103人	・育児休業、介護休業、看護休暇、短時間勤務、在宅勤務等 ・育児休業、育児短時間勤務制度をとる人がいると、それに合わせた業務の目標設定をしている。 ・育児短時間勤務制度利用者及びフルタイム利用者双方が納得できる評価制度に努力。	・短時間勤務利用者があることにより、仕事の引継ぎの重要性が認識され文書化が進み、10年前と比較して残業時間は短くなっている。 ・従業員の平均勤続年数が伸び、離職者が減少した。新人採用の人数を減らすことができ、育成コストを削減できた。 ・また、採用人数が減ったため、既存従業員が新人に接する密度が高くなりOJTが充実し、新人の能力の伸びが速くなった。
未来工業	・岐阜県 ・電気機械器具製造業 ・従業員約800人	・短い労働時間。年間の休日数約140日、有給含めると約160日。ゴールデンウィーク連休約10日間、夏休み約10日間、正月休みは約20日間。火曜と木曜が祝日なら、月曜、金曜を休みとして、4連休としている。 ・従業員に残業はさせない。 ・売り上げ目標やノルマがない代わりに、新製品の投入計画や顧客の要望を基に各自が目標を立てる。例えば、営業マンは商談で全ての権限を与えられている。	・男女の役割分担意識のない職場環境が定着 ・従業員は勤務時間内で、能率や生産性を上げ、競争力を確保しようとし、同社の売上高経常比率は常に10%以上を維持。 ・従業員の給料は、少なくとも地域の平均よりは上回る水準。
ユニクロ	・山口県 ・アパレル小売業 ・従業員3,214人	・「女性店長プロジェクト」を現場の提案で立ち上げ、店長の仕事を店長代行者に教えることで店長の仕事を8時間以内で収め、店長はマネジメントに集中できるようにした。 ・制度だけでなく、現場で従業員一人ひとりのニーズに合わせて対応した。 ・女性と男性がともに定期的集まって意見交換し、女性店長の活性化やキーとなっている男性社員の女性活用策に対する当事者意識を醸成した。	・既婚の女性店長が増加した。 ・女性店長増加の取組により、女性のみならず男性の働き方も見直すきっかけとなり、男性店長でも、8時間、9時間勤務を行うようになった。
P & G	・兵庫県 ・洗濯洗淨関連製品、紙製品、化粧品等の研究開発、製造、販売、輸出入等 ・従業員4,600人(日本)	・フレキシブルワークアワー、時間短縮勤務、在宅勤務等、柔軟な勤務体系。 ・全従業員に対して企業理念(すべての個人を尊重するなど)を周知徹底し、ダイバーシティの大切さ、ベターワーク・ベターライフ施策が会社と従業員の双方にもたらす意義を機会あるごとに伝えている。 ・「ワーク・アンド・ディベロップメントプラン」(W&DP)(上司と1年間の業績の確認、今後1年間の業務計画と達成目標、研修プランや仕事の優先順位について話し合い、署名、W&DPで合意したワークプランに基づいて成果を評価)に取り組んでいる。この際、第三者からのフィードバックも行う。この結果、上司の個人の印象等で評価が決まることのない透明性のある人事評価の仕組みが確立されている。 ・休業者が出た場合は、プロジェクトの優先順位再検討及び仕事の資源配分を組織の中で行い対応する。職務の内容によっては一時的に派遣社員を採用することもある。	・総合職、課長相当職、部長相当職等の女性割合が高い。 ・社内での満足度が高い。
松下電器産業	・大阪府 ・映像・音響機器、情報・通信機器、家庭電化機器、各種電子部品、産業機器等の生産、販売、サービス等 ・従業員76,000人	・休業・勤務制度(休業復帰後の柔軟な勤務制度等)、情報・コミュニケーション(ホームページによる情報提供等)、育児・介護支援(ベビーシッター会社との法人契約等)のプログラムを用意。 ・上司、管理職の意識啓発(研修、ガイドブック、理解度テスト等)を行っている。 ・e-Workを推進するため、e-Work基本プランに基づき在宅勤務などを試行している。課題は、多様な働き方を認める組織風土のさらなる醸成、コミュニケーション向上のためのツール提供と活用促進、セキュリティ確保で安心安全な業務環境づくりと認識。	・女性発案によるヒット商品の創出があった。 ・女性の在職年数が伸びている。 ・e-Work試行において、本人は「業務への集中による仕事の効率向上」や「通勤、移動時間の有効活用」など、上司は部下の「仕事と生活の調和が図れた」、「仕事の効率向上した」などの効果を感じている。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会
委員名簿

平成19年5月11日現在

（50音順、敬称略）

植本	眞砂子	日本労働組合総連合会副会長
大沢	眞知子	日本女子大学教授
岡島	敦子	埼玉県副知事
鹿嶋	敬	実践女子大学教授
勝間	和代	経済評論家（兼公認会計士）
上手	康弘	株式会社カミテ代表取締役社長
川島	隆太	東北大学教授
北浦	正行	（財）社会経済生産性本部事務局次長兼社会労働部長
紀陸	孝	（社）日本経済団体連合会専務理事
小室	淑恵	株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長
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	法政大学教授
永木	浩子	松下電器産業株式会社 e-Work 推進室長
羽入	佐和子	お茶の水女子大学副学長
牧野	光	P & G ダイバーシティ担当マネージャー

（会長： 印、会長代理： 印）

（男女共同参画会議議員： 印）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会における検討状況

第1回会合（平成19年3月5日開催）

本専門調査会の今後の検討事項及び進め方について

第2回会合（平成19年4月3日開催）

「企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組について」

- ・永木委員発表（松下電器における取り組みについて）
- ・牧野委員発表（企業・組織における取り組み：P & Gの例）
- ・上手委員発表（やさしく強い企業をめざして：株式会社カミテの例）

女性のライフプランニング支援に関する調査報告書について

第3回会合（平成19年4月11日開催）

「ワーク・ライフ・バランスの取組」について

- ・近藤日本・東京商工会議所理事発表（中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進）
- ・羽入委員発表（お茶の水女子大学の取り組み：女性研究者の育成）
- ・小室委員発表（WLBコンサルティングから見る企業の課題について：株式会社ワーク・ライフバランスの例）
- ・勝間委員発表（ワーク・ライフ・バランス推進について、働く私たちが求めていること：ムギ畑の例）
- ・北浦委員発表（ワーク・ライフ・バランスの推進について：社会経済生産性本部の例）

第4回会合（平成19年4月20日開催）

「ワーク・ライフ・バランスの取組」について

- ・山極資生堂人事部次長発表（ワーク・ライフ・バランス塾の活動概要）
- ・紀陸委員発表（ワーク・ライフ・バランス推進に関する日本経団連の基本的考え方）
- ・植本委員発表（ワーク・ライフ・バランスの推進について：日本労働組合総連合会の例）
- ・岡島委員発表（埼玉県におけるワーク・ライフ・バランス促進の取組）

第5回会合（平成19年5月11日開催）

基本的方向についての中間報告（案）について

第6回会合（平成19年5月16日開催）

基本的方向についての中間報告（案）について