

**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調査テーマ
「多様な人々の能力発揮を実現する仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進のあり方」について（案）**

1. 趣旨

(1) 専門調査会における検討の経緯

- ・ 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では、仕事と生活の調和を実現するための取組みの大きな方向性について、企業・組織における働き方を中心に検討し、平成 19 年 7 月に「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向」を公表した。
- ・ 「基本的方向」は、平成 19 年 12 月に官民トップ会議が策定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」にも反映された。「憲章」と「指針」の策定により、官民が協力して仕事と生活の調和を推進する枠組みが整えられた。また、仕事と生活の調和の実現状況の評価については、同会議の下に設けられた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」において検討されることとなった。
- ・ 専門調査会としては、「基本的方向」公表後も仕事と生活の調和の推進に資する統計データや事例分析を行い、平成 20 年 3 月に「仕事と生活の調和実現度指標」を、4 月に「企業が仕事と生活に取り組むメリット」を公表した。このうち実現度指標の更新・見直し作業は、今後、「連携推進・評価部会」で行われることとなった。

(2) 新たな検討テーマに基づく調査課題

- ・ 上記のように、仕事と生活の調和推進の基本的な枠組みは整えられたが、男女共同参画推進の観点からは、仕事と生活の調和の推進が実際に社会の各分野における女性の参画の進展につながっているかどうかを確認していく必要がある。
- ・ このため、平成 20 年 6 月に開催された男女共同参画会議で、今後、専門調査会においては、「多様性時代において様々なニーズを抱えた男女がそれぞれ持てる能力を存分に発揮できる男女共同参画社会を実現するために、仕事への意欲向上や能力発揮を促すことに留意した『仕事と生活の調和』の取組推進について」調査検討を行うこととされた。

（企業・組織における能力発揮と仕事と生活の調和）

- まず、企業・組織については、仕事と生活の調和の推進が全ての人を対象とし、人事・評価も含めた働き方の見直しとして行われているかが重要である。
- 企業・組織の中で働く人々の仕事と生活の調和と能力発揮について、
 - ①仕事と生活の調和が取れており、能力発揮も十分できている
 - ②仕事と生活の調和が取れていないが、能力発揮は十分できている
 - ③仕事と生活の調和は取れているが、能力発揮は十分できていない
 - ④仕事と生活の調和は取れておらず、能力発揮も十分できていないという4つのパターンを考えると、例えば、仕事と生活の調和の支援制度を整備した結果、②や③の人に分かれてしまうような状況になれば、結果として女性を始めとした多様な人材の能力発揮にはつながらない可能性がある。
- こうした状況を避け、①の人々を増やしていくには、例えば、男性や管理職も仕事と生活の調和が実現できるなど働き方全体の見直しや適正な人事・評価が必要であり、企業・組織における工夫が求められている。こうした取組みが進めば、女性が自身の能力発揮について将来の展望を持つことができ、出産・育児に際しての女性の就業継続に資する可能性がある。また、④のような状況を是正し、全ての人々の仕事と生活の調和を考えていく必要がある。
- 結婚・出産等のライフ・イベントに際して退職する女性の比率は低下しておらず、また、正社員などの負荷の高い働き方に消極的な層も存在すると思われる。しかし、仕事と生活の調和が確保され、将来的に能力を発揮できる環境が整っていれば、こうした層がより積極的な姿勢に変わる可能性もある。

（雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和）

- 専門調査会がまとめた「基本的方向」では、問題の重要性に鑑み、企業・組織に属する雇用者の問題を中心に検討が行われたが、男女共同参画を推進し、多様な人々の能力発揮の実現を図る観点からは、企業・組織に属さない就業者がどのような問題に直面しているのかを検討することも必要である。
- 例えば、自営業者、農林水産業従事者などは、生活時間のコントロールを自ら行いやすく、仕事と生活の調和が実現されているとみなされがちであるが、課題が存在しないわけではない。女性起業家が家事・育児・介護などを理由に就業をやめる確率は男性よりも高くなっている。また、農家においても女性が農業経営と子育てを両立するために男性の家事参加が求められている。
- 全ての人々の仕事と生活の調和を実現するためには、雇用者以外の就業者も含め、立場によって多様な課題が存在することを認識し、対応を検討する必要がある。

- ・ 以上のような問題意識を踏まえ、以下のような調査課題について検討作業を行う。

○企業・組織において仕事と生活の調和の推進を多様な人材の能力発揮につなげるための課題

○雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和を実現するための課題

2. 作業項目

(1) 企業・組織において仕事と生活の調和の推進を多様な人材の能力発揮につなげるための課題

(既存の調査・研究のサーベイ)

- ・ 企業・組織における仕事と生活の調和や能力開発の現状、そうした取組みが従業員の能力発揮や企業のパフォーマンス向上にどのような影響を与えるかについて、既存の統計や調査・研究のサーベイに基づき検討し、課題を整理する
 - 仕事と生活の調和支援制度の普及状況
 - 従業員の能力開発の現状
 - 仕事と生活の調和と従業員の能力発揮、企業業績や生産性との関係

(企業に対するインタビュー)

- ・ 仕事と生活の調和、ダイバーシティ・マネジメントの推進を進めている企業に対し、仕事と生活の調和支援制度が管理職や男性も含めた全ての社員に利用されるためにどのような取組みを行っているか、人事・評価を含めた働き方全体の見直しにつながっているか、などの点を中心にインタビューを行い、対応のポイントを整理する。
- ・ インタビューは、好事例の収集だけでなく、取組みにあたり企業・組織がどのような課題を抱えているか、という観点も重視して行う。

(課題の整理)

- ・ 以上の作業を踏まえ、企業・組織において仕事と生活の調和を多様な人材の能力発揮につなげるための課題を整理し、企業・組織における対応のポイントを提示する。

(2) 仕事と生活の調和推進がライフ・プランや能力発揮に与える影響

「男女の能力発揮とライフ・プランに関する調査」を活用し、職場における仕事と生活の調和の確保や能力発揮の可能性が、結婚・出産等に際しての女性の就業継続・中断や、基幹的な働き方に対する積極性など、仕事における能力発揮への意欲等に及ぼす影響を分析する。

(3) 雇用者以外の就業者にとっての仕事と生活の調和

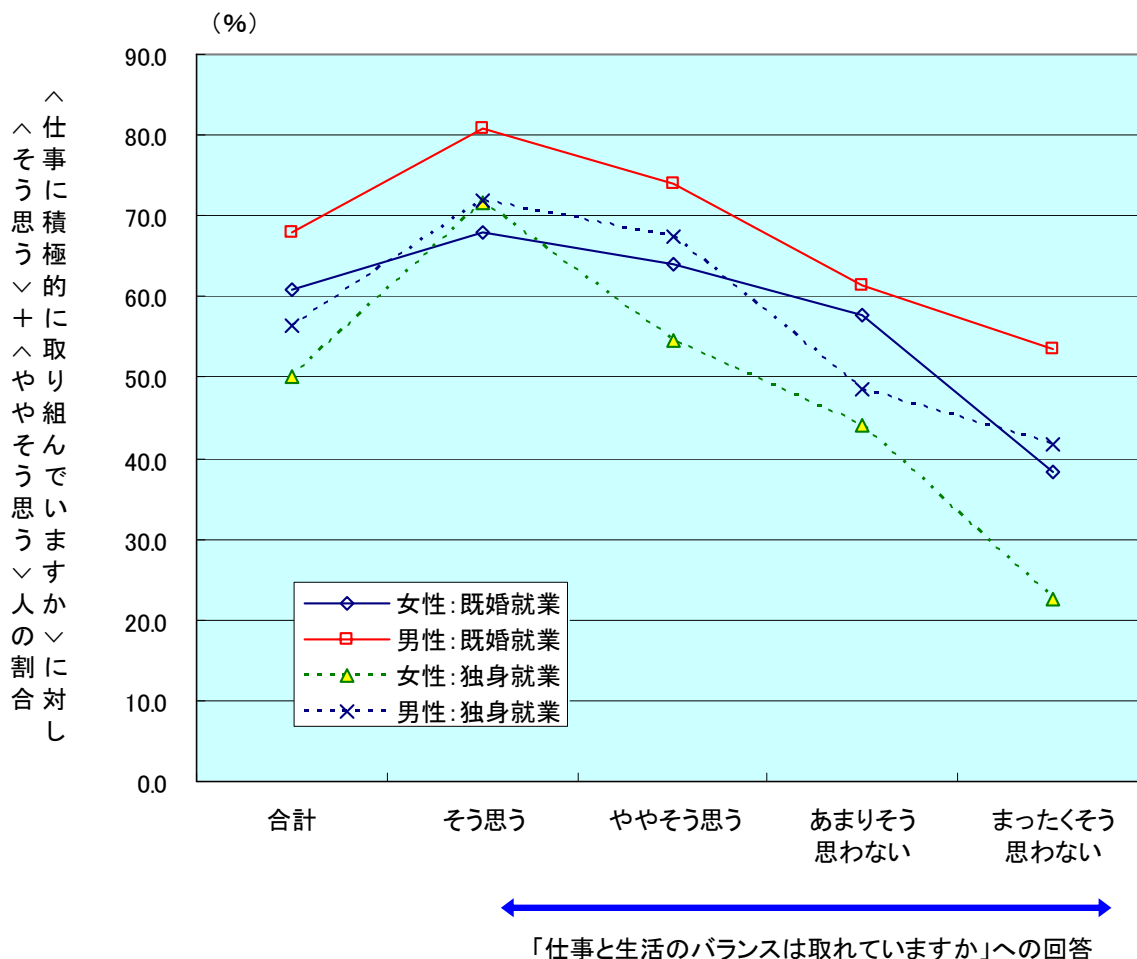
- ・ 自営業者、農林水産業者を対象とした既存の調査・研究に基づき、現状や課題の把握を行う。
 - 生活時間の現状
 - 仕事と育児・介護の両立等仕事と生活の調和確保に関する希望
 - 仕事と生活の調和の支援制度の利用状況
- ・ 関係機関等へのインタビューを通じ、現状や課題の把握を行う
- ・ 以上を踏まえ、雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和の実現に向けた課題整理を行う。

3. 作業スケジュール

平成 20 年 12 月 25 日	第 15 回 専門調査会
平成 21 年 1～2 月	企業インタビュー等の実施
平成 21 年 2～3 月	専門調査会（2 回程度開催） ・ 有識者ヒアリング ・ 調査結果の報告 ・ 報告書案の検討
4～5 月	専門調査会 ・ 報告書とりまとめ
5～6 月	男女共同参画会議へ報告

V. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と仕事への意欲

○仕事と生活の調和実現度と仕事への意欲

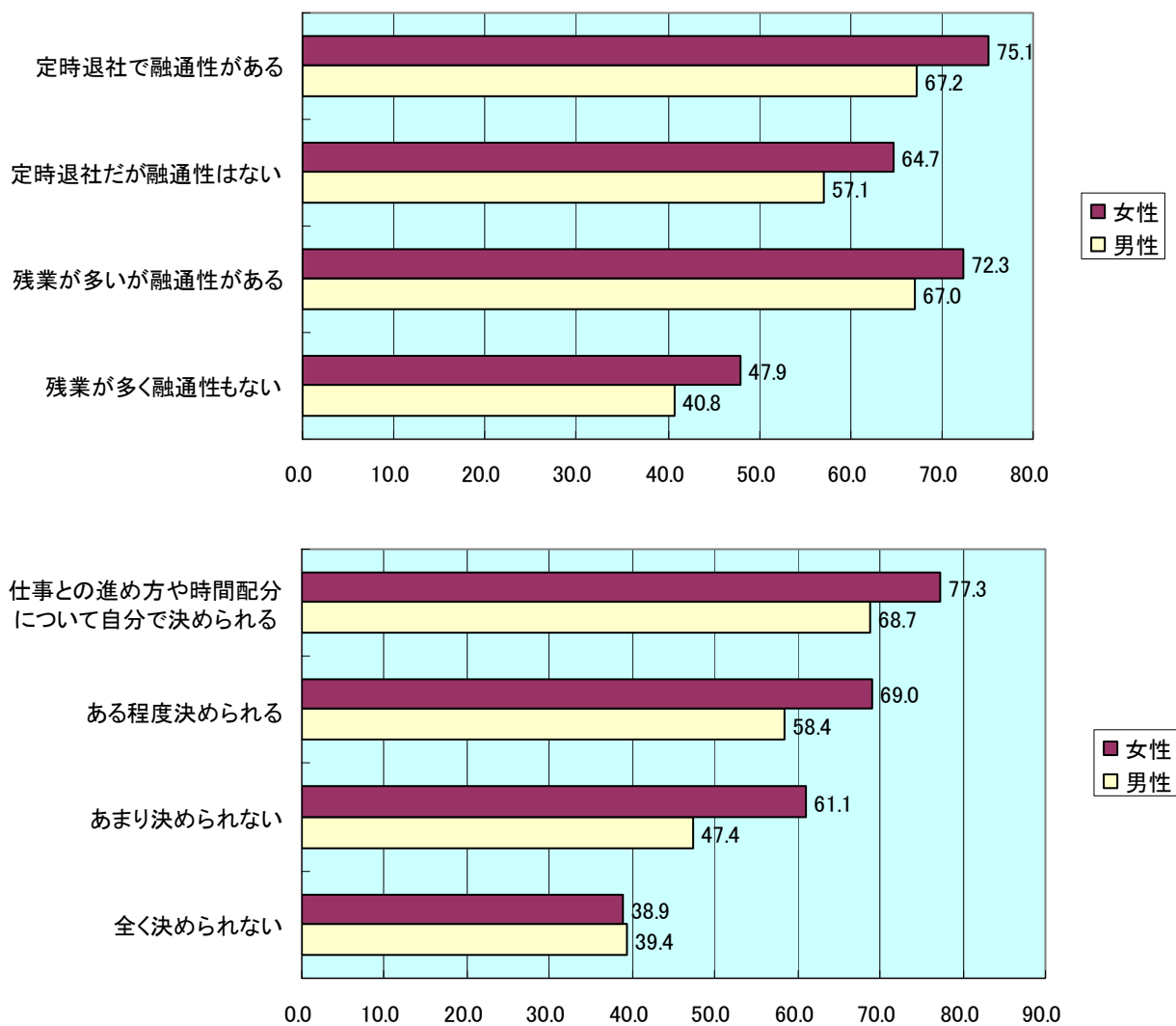


（備考）

1. 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」（2006 年）より作成。
2. 調査対象は 25 歳～44 歳の男女、調査時期は 2006 年 1 月。
3. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」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」への回答。「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。

○働く時間の柔軟性と仕事の満足度

「満足している」＋「まあ満足している」と答えた人の割合の合計

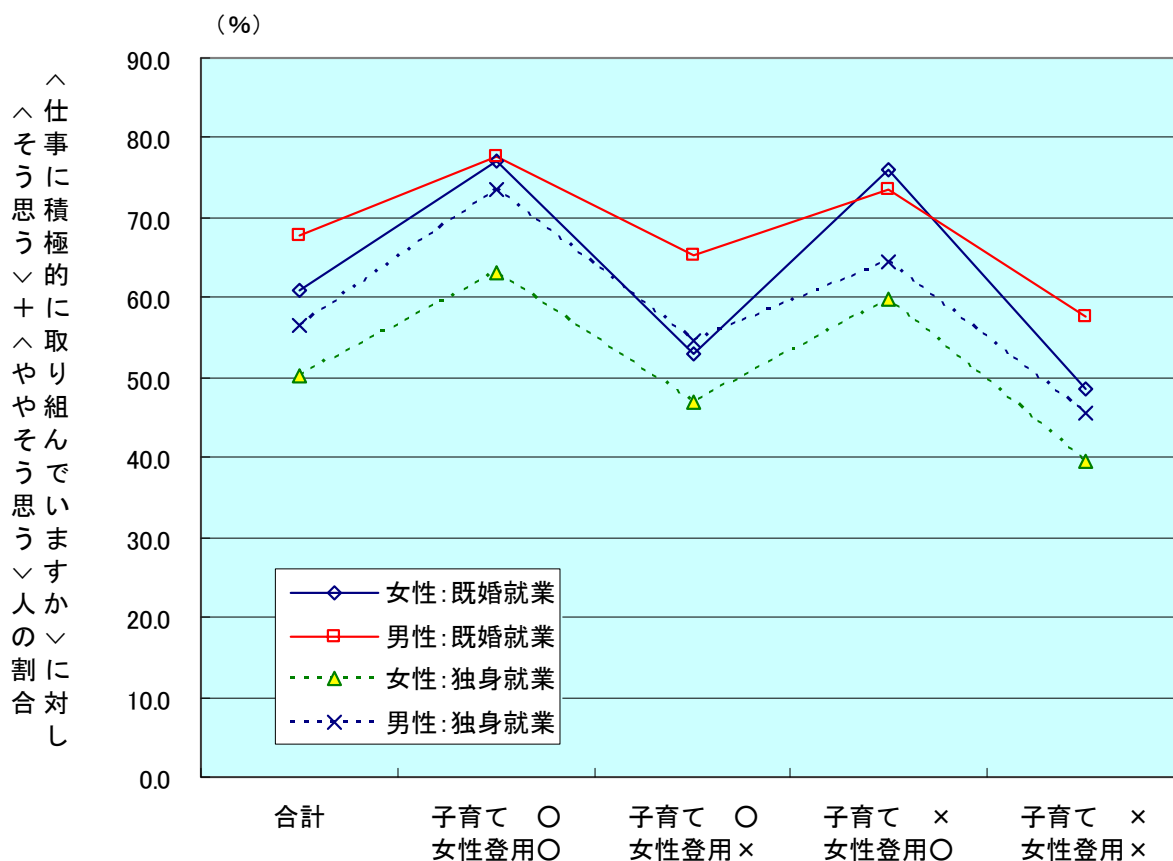


(備考)

1. 財団法人こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」(2008年2月)により作成。
2. インターネット上のモニター調査、有効回答数 2,504 件。調査対象は未就学の子を持つ正社員の男女。調査時期は 2007 年 10、12 月。

Ⅵ. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と男女共同参画を同時に推進することの重要性

○職場環境（子育てしやすい、女性登用）と仕事への意欲



（備考）

1. 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」（2006 年）より作成。
2. 調査対象は 25 歳～44 歳の男女、調査時期は 2006 年 1 月。
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。
4. 「仕事への意欲」は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。

○両立支援と雇用均等の同時推進の効果に関する実証分析

文献	データ	分析手法	インプリケーションの例
1	(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」 従業者数 301 人以上の上場、未上場企業 446 社へのアンケート調査。調査は 2005 年 10 月に実施。	両立支援と、均等促進を重視する姿勢により企業を「両立・均等重視企業」「両立重視企業」「均等重視企業」「両立・均等非重視企業」の 4 類型に分類して特性を比較。	「両立・均等重視企業」は女性の活躍の場の拡大が実現できており、妊娠・出産などを契機に退職する女性が少なく、女性が仕事を継続することが可能となっている。 「均等」重視企業は女性の活躍の場は提供されているが、両立支援が不足しているため結婚や自己都合で退職する女性が多くなる。
2	同上	「均等度」と「ファミフレ度」の指標を作成し、それぞれの高低により、企業を 4 タイプに分類して特性を比較。更に企業業績指標との関係を分析。	「ファミフレ度」も「均等度」も高いという企業特性が経常利益に正の影響を与えている。
3	同上	企業の人事戦略と両立支援、均等制度の組み合わせの効果を分析するため、「均等取組」、「両立支援取組」、「企業人材育成重視」を得点化し、それぞれの高低により企業を 8 パターンに分類。人材の採用、従業員の意欲・満足度、女性の終業継続、企業業績への影響を分析。	人材育成戦略と両立支援、均等制度の積極的な組み合わせが従業員の意欲・満足度を高め、業績にも好影響を及ぼす。
4	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」 上場企業、店頭銘柄の企業 455 社へのアンケート調査、調査は 2003 年 1～2 月に実施。	両立支援策の制度導入指標、両立支援策の利用環境整備指標、均等施策の実施状況指標を作成し、それぞれの高低から企業を 8 タイプに分類し、女性比率、女性の企業定着、女性の昇進への影響を分析。	企業が両立支援策を実施することは、女性従業員の勤続長期化に寄与し、均等施策を併せて実施することによって、女性の昇進を促進する。 両立支援策は、制度導入だけでなく、制度を利用し易い環境を整備することが女性の企業定着のために重要。
5	内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」 インターネット上のモニター調査、有効回答数 3,100 件、30 代～40 代の女性を対象、調査時期は 2006 年 12 月。	初職職場の両立支援度、雇用機会均等度を点数化し、それらが結婚・出産後の就業継続にどのように影響しているかどうかをロジスティック回帰により分析。	初職職場が「両立高・均等低」「両立高・均等高」である場合、既婚女性の就業継続にプラスに影響する。 ただし、両者が高い「両立高・均等高」職場は、両立のみ高い「両立高・均等低」職場に比べるとプラスの影響度が小さくなる。

<文献リスト>

1. 佐藤博樹(2006)「両立支援と均等促進：企業の人材活用と両立支援に関する考え方」
(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(2006年3月)』
pp. 35-43
2. 脇坂明(2006)「均等度とファミフレ度の関係からみた企業業績」同報告書 pp. 122-144
3. 天野馨南子(2006)「企業の人事戦略(HRM)と両立支援・均等制度導入の組み合わせによる業績への効果分析」同報告書 pp. 173-198
4. 武石恵美子(2006)「雇用システムと女性のキャリア」
5. 佐藤博樹(2008)「初職職場における両立支援制度・均等実現度と女性の就業継続」内閣府『女性のライフプランニング支援に関する調査再分析報告書』Ⅰ