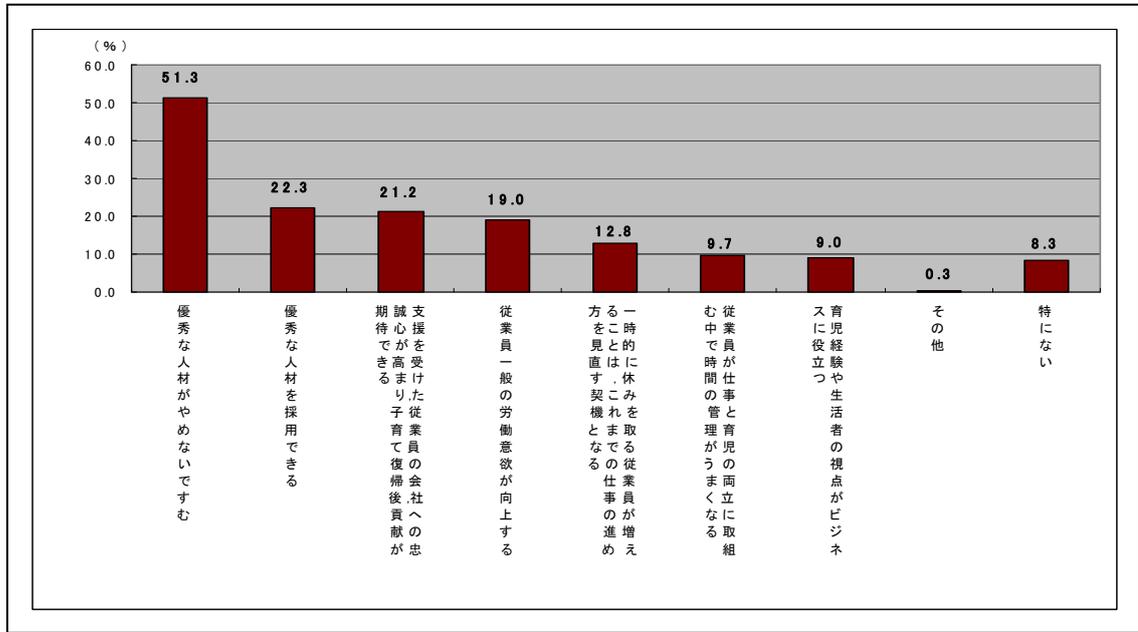


※ 「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」(平成18年12月男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会)及び「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向」(平成19年7月男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会)より抜粋

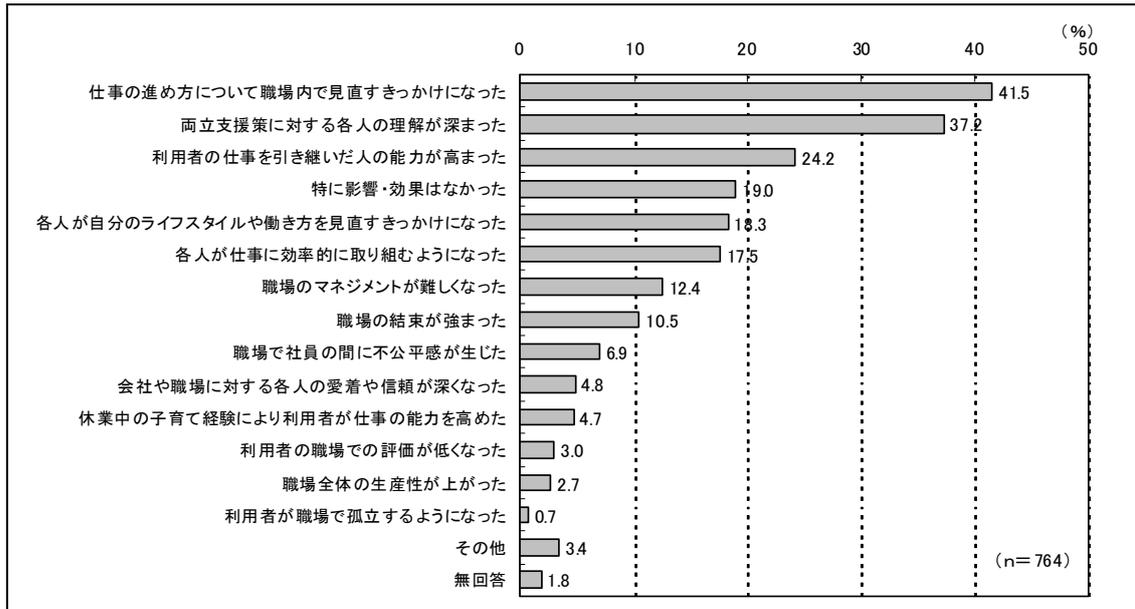
仕事と育児の両立を支援する取組が企業業績に与えるプラス面



(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。

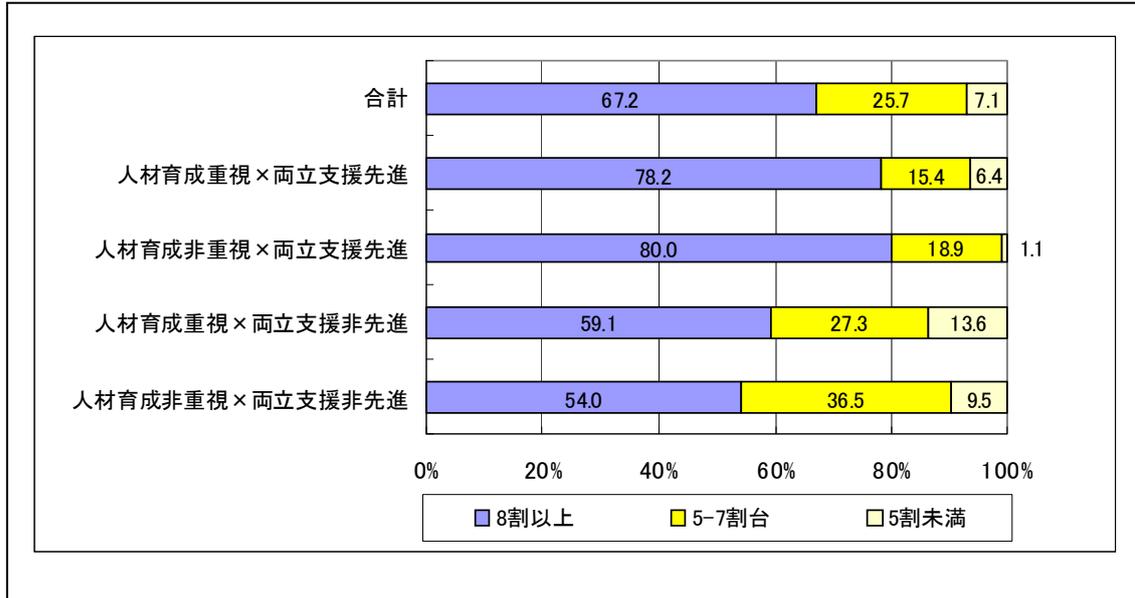
(資料) ㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

「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)

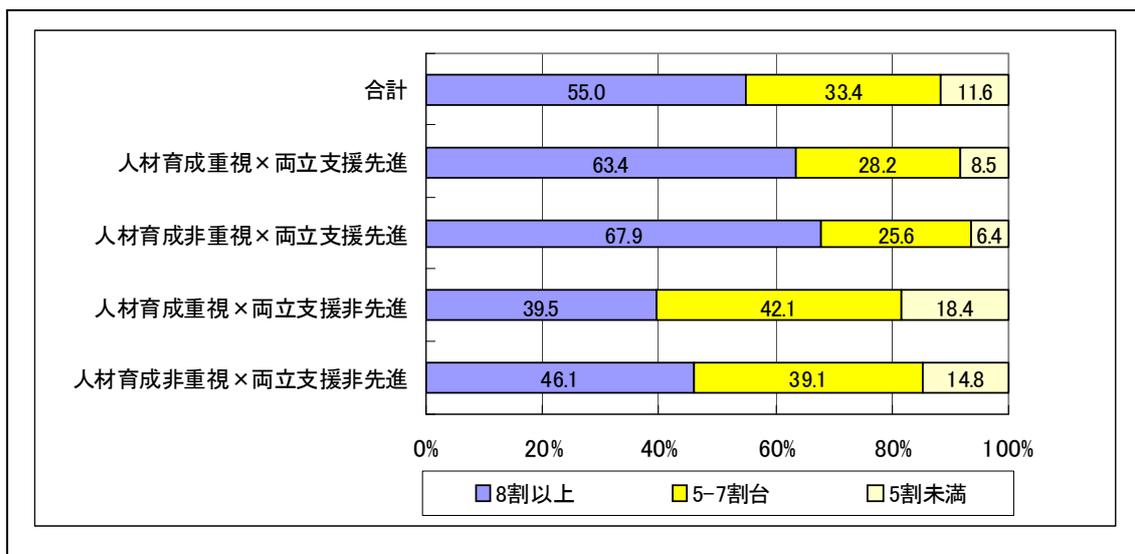


(資料) 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年)

20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(男性)



20代前半で5年前に採用した大卒正社員の定着率(女性)



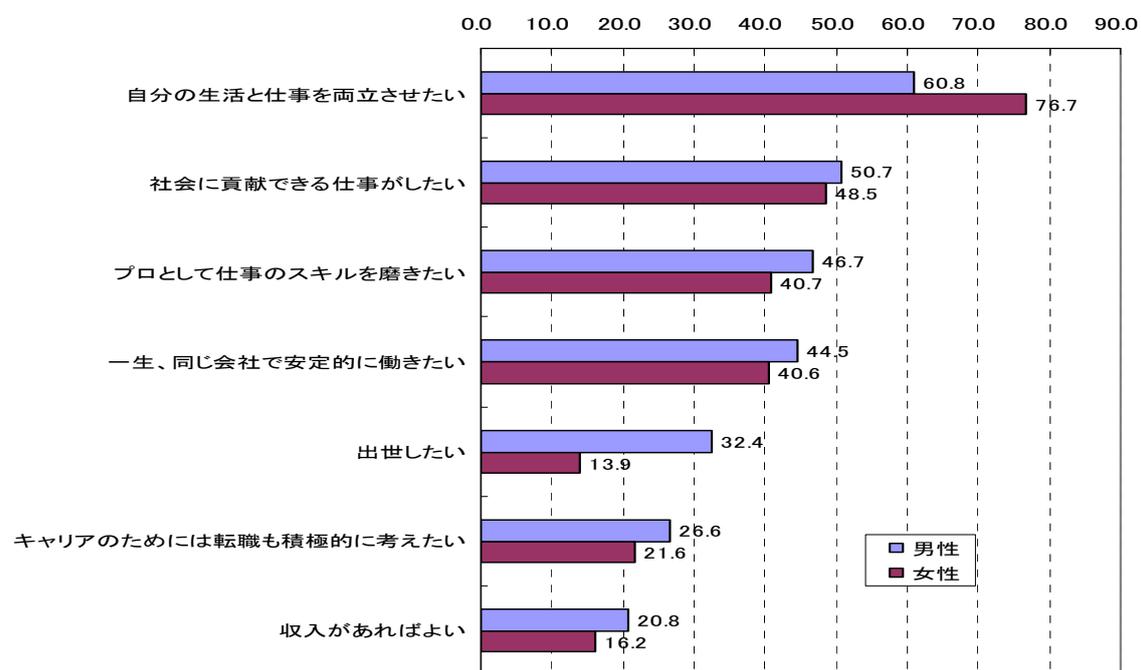
(資料) ㈱ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成18年3月)

(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。

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)

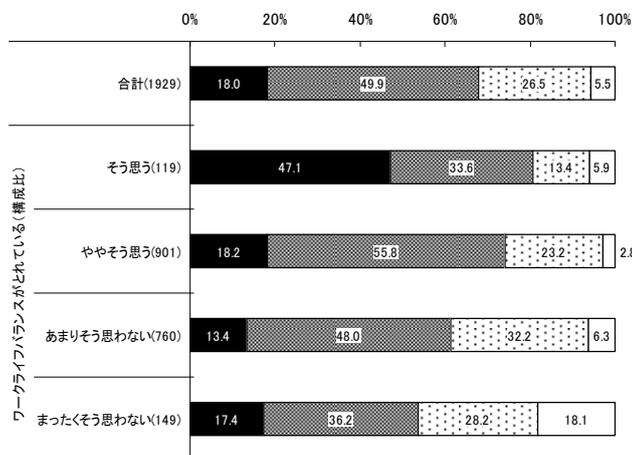
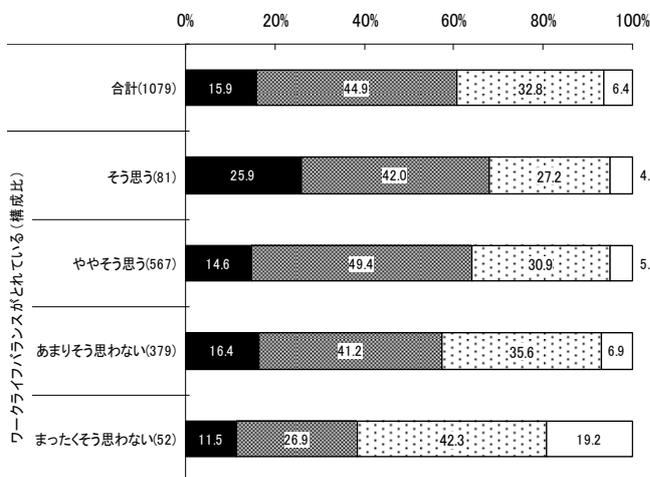
ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

<女性：既婚就業>

(注1)

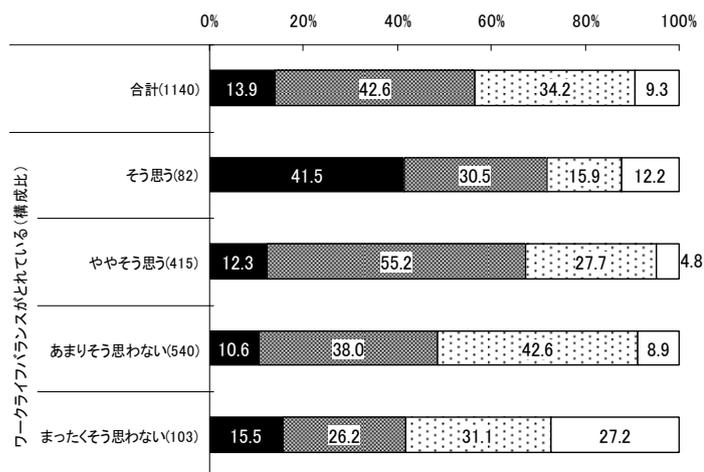
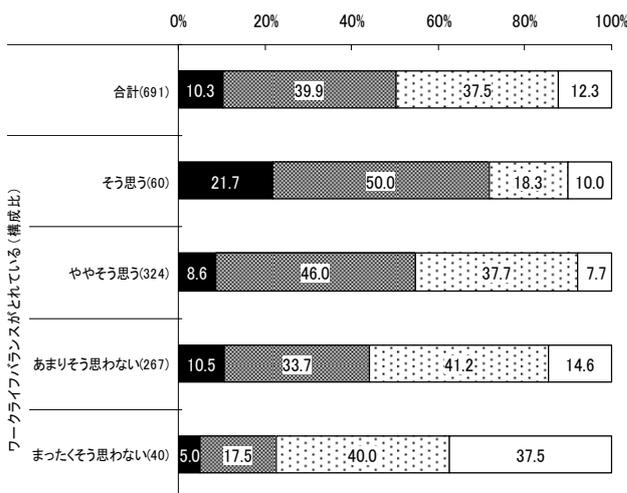
<男性：既婚就業>

(注2)



<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。