



第4節

国民の取組

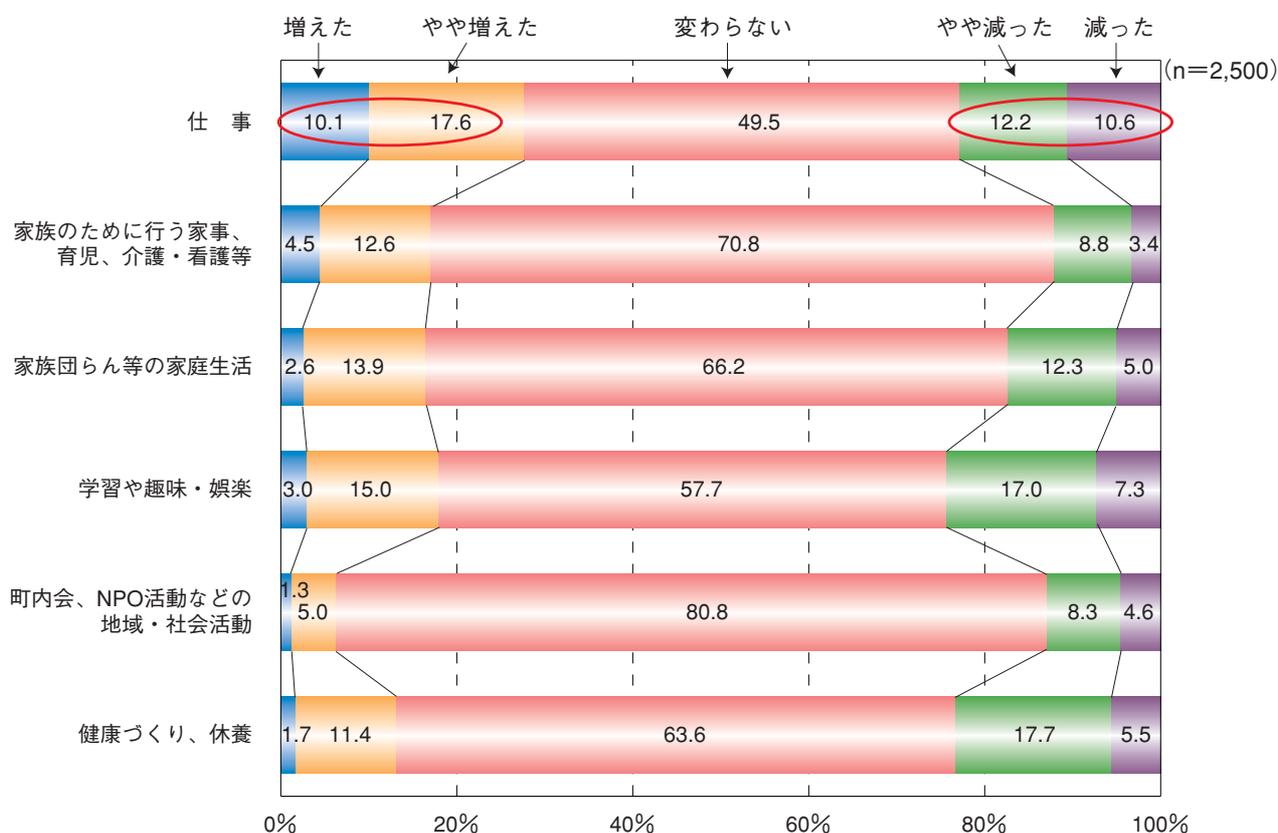
～意識調査結果にみる個人の仕事と生活の調和と経済情勢による影響～

ここでは、内閣府が、平成 21 年 12 月に実施した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と最近の経済情勢の影響に関する意識調査」において、最近の経済情勢が生活満足度や生活時間の変化に与えた影響について質問した結果について紹介します。

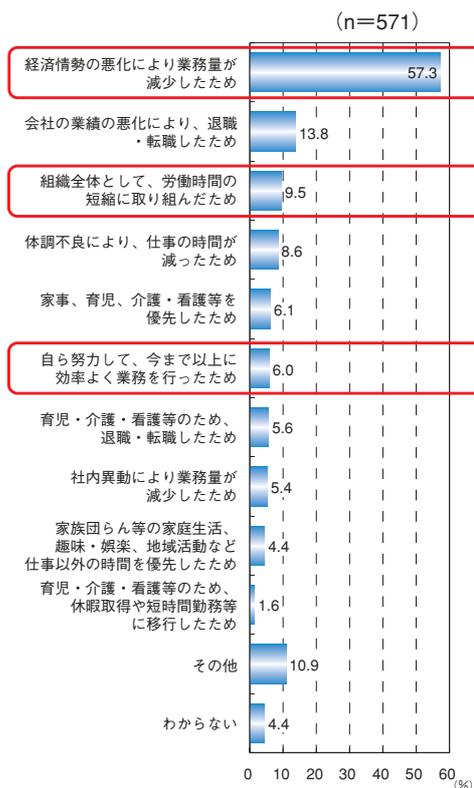
調査の概要 調査対象：全国 20 歳以上 60 歳未満の男女 2,500 人（人口構成比で割付）
 調査期間：平成 21 年 12 月 18 日～12 月 22 日
 調査方法：調査会社の登録モニターに対するインターネット調査

- 仕事の時間が 1 年前と比べた生活時間の変化をみると、仕事の時間は、「(やや) 増えた」人の割合が 27.7 %、「(やや) 減った」人の割合が 22.8 %。
- 仕事の時間が「(やや) 減った」理由をみると、「経済情勢の悪化により業務量が減少したため」が 57.3 % と最も高い。また、「組織全体として、労働時間の短縮に取り組んだため」が 9.5 %、「自ら努力して、今まで以上に効率よく仕事を行ったため」が 6.0 % となっている。
- 1 年前と比べて「仕事」時間が減少した人について、減少した理由別に生活満足度の変化をみると、主体的要因により「仕事」時間が減少した人の方が、経済情勢の影響などにより「仕事」時間が減少した人に比べ、生活満足度が「(やや) 向上した」人の割合が高い。

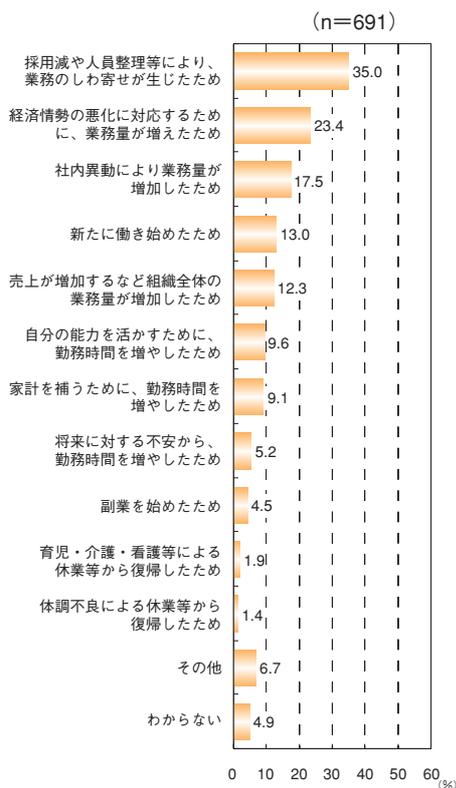
『あなたは、1 年前と比べて次の生活ごとの時間はどう変わりましたか。』に対する回答



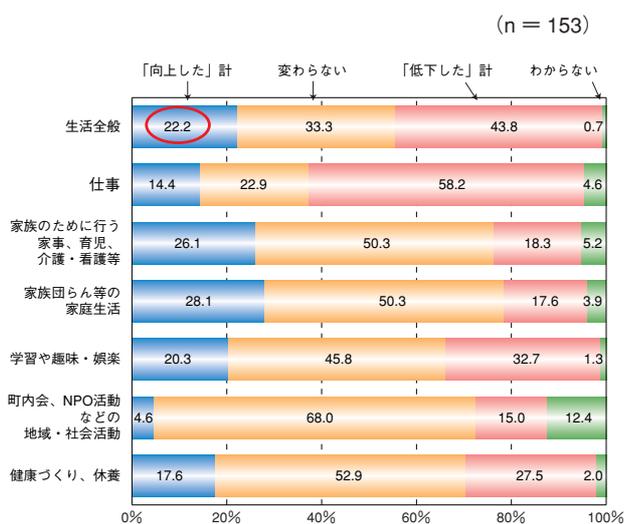
『あなたの仕事の時間が減少した理由は何ですか。』
に対する回答（複数回答）



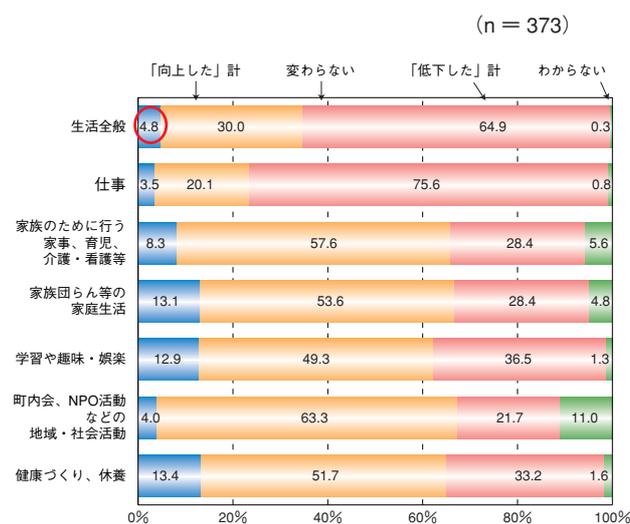
『あなたの仕事の時間が増加した理由は何ですか。』
に対する回答（複数回答）



■主体的要因により仕事時間が減少した人の生活満足度の変化



■経済情勢の影響などにより仕事時間が減少した人の生活満足度の変化



- (備考) 1. 「向上した」計とは、「向上した」、「やや向上した」の合計。「低下した」計とは、「低下した」、「やや低下した」の合計。
 2. 主体的要因により仕事時間が減少した人とは、仕事時間が減少した理由として、「組織全体として、労働時間の短縮に取り組んだため」、「自ら努力して、今まで以上に効率よく業務を行ったため」、「家族団らん等の家庭生活、趣味・娯楽、地域活動など仕事以外の時間を優先したため」、「育児・介護・看護等のため、休暇取得や短時間勤務等に移行したため」、「育児・介護・看護等のため、退職・転職したため」又は「家事、育児、介護・看護等を優先したため」を選択した人である。
 3. 経済情勢の影響により仕事時間が減少した人とは、仕事時間が減少した理由として、「経済情勢の悪化により業務量が減少したため」又は「会社の業績の悪化により、退職・転職したため」を選択した人である。



男女共同参画推進連携会議における取組

(1) 仕事と生活の調和の推進等に資するシンポジウムやセミナー等を開催

男女共同参画推進連携会議は、平成 21 年度に、2 回の全体会議を開催しました。

7 月の全体会議では、男女共同参画推進連携会議と 10 府県の地域版男女共同参画推進連携会議（以下「地域版連携会議」という。）により、「国・地方男女共同参画推進ネットワーク」を立ち上げるとともに、地域版連携会議の代表から、それぞれの地域版連携会議の活動や課題等が説明され、活発な情報・意見交換を行いました。

12 月の全体会議では、男女共同参画関連施策に係わる最近の動きについて、内閣府が説明したのち、「国・地方連携会議ネットワークによる男女共同参画・子育て支援推進事業」を実施した団体議員が事業の報告を行いました。

仕事と生活の調和に関わる取組としては、既述の国・地方連携会議ネットワークによる男女共同参画・子育て支援推進事業において、内閣府や地域版連携会議との共催で、一般や関係団体の人々を対象に、仕事と生活の調和の推進、女性の参画拡大、子育て支援等に資するシンポジウムやセミナー等を開催しました。平成 21 年度は、地域版連携会議を含め 12 団体がそれぞれ開催しました。

(2) 仕事と生活の調和推進等に取り組む企業等をホームページに掲載

国や地方公共団体等で行われている女性の活用や仕事と生活の調和推進等の男女共同参画に関連する企業や団体等を対象とした表彰の一覧を、平成 20 年度に引き続き、内閣府男女共同参画局のホームページに掲載しました。

(参考) 男女共同参画推進連携会議

男女共同参画推進連携会議は、男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成 8 年に発足しました。

平成 22 年 6 月 1 日現在、有識者議員 17 人、団体からの推薦議員 89 人、計 106 人で構成されています。

毎年 2 回程度全体会議を開催するとともに、広範な国民各界各層との情報・意見交換のための会（「聞く会」）を機動的に開催し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進しています。内閣官房長官決定に基づき設置されています。

東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクトにおける取組

- (1) 日本におけるワーク・ライフ・バランス推進・研究拠点の形成
- (2) 企業に対するワーク・ライフ・バランスへの取組や企業経営・人材活用に関する情報提供及び取組支援（「モデル事業」の推進など）
- (3) 海外の研究機関及び普及促進機関との情報交換や連携
- (4) 研究成果を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを推進し、その理念を定着させるための政策提言

東京大学社会科学研究所では、民間企業と共同して「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」を2008年10月に発足させ、企業におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進と働き方の関係などに関する調査研究を行っています。

「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」

詳細は…

<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>

参加企業

アメリカンホーム保険会社
アリコジャパン（2008-2009年度）
株式会社 資生堂
株式会社 東芝
大成建設株式会社
株式会社 博報堂
株式会社みずほフィナンシャルグループ
オリックス株式会社（2008年度）

研究者メンバー

プロジェクト代表：佐藤博樹（東京大学社会科学研究所 教授）
プロジェクトリーダー：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）

他6名

プロジェクトにおけるWLB支援の考え方

1. WLB支援を実現するためには「従来型」の男性フルタイム正社員を想定した「一律的な働き方」を見直し、多様な社員ニーズに即した「多様な働き方」の開発が必要。
2. 「働き方」の見直しには、「多様な働き方」の開発だけでなく、「働き方の改革」（職場レベルの人材活用、仕事管理・時間管理の見直し・効率化および多様な価値観を受け入れることができる職場作り）が重要。
3. 管理職の意識改革と人材マネジメントの改革が不可欠。

上記の考え方に基づいて、主に下記の4つの活動を行っています。

(1) 日本におけるWLB推進・研究拠点の形成

- ①民間企業の従業員や管理職に対する意識調査を行い、その結果を分析
 - ・「働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」2008年12月
 - ・「管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」2009年10月（本書の37頁のコラム参照）
- ②ホームページを通じた研究成果、参加企業の取り組み等に関する情報発信

(2) 企業に対する WLB への取組や企業経営・人材活用に関する情報提供及び取組支援（「モデル事業」の推進など）

- ① 参加企業を対象とした研究会の開催（月例）
- ② WLB 実現可能な職場作り「モデル事業」の実施

参加企業における「モデル事業」として下記の改革・開発支援を行っています。

 - ・社員の「時間制約」を前提とした仕事管理・時間管理を導入するための「働き方」や「人材マネジメント」の改革支援
 - ・WLB 支援に関わる両立支援制度（休業制度、短時間勤務など）を活用できる職場の開発支援
 - ・WLB 支援の担い手である管理職の意識改革のための研修プログラムの開発支援
 - ・仕事の自己管理やライフデザインを可能とする人材育成プログラムの開発支援等

(3) 海外の研究機関及び普及促進機関との情報交換や連携

2008 年度に米国の研究所や大学にて情報交換と交流、2009 年度に欧州の企業においてヒアリングを行い、日本に WLB を定着させるヒントとなる事例を収集しました。

詳細は…

関連論文

http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/books_j.html

(4) 研究成果を踏まえ、WLB を推進し、その理念を定着させるための政策提言

- ① 民間企業の人事担当者を対象としたセミナー、成果報告会の実施
 - ・プロジェクトキックオフセミナー「人を活かす企業が伸びる 新しい「報酬」としてのワーク・ライフ・バランス支援」(2009 年 1 月、人事担当者を中心に約 330 名の参加)：WLB 支援に関する研究報告に加え、シンポジウム「わが社における WLB 支援」で 5 社によるパネルディスカッションが行われました。
 - ・成果報告会「ワーク・ライフ・バランス実現のためのマネジメント」(2010 年 2 月、人事担当者特に WLB 推進担当者を中心に約 300 名の参加)：WLB を実現するために効果的なマネジメント手法を分科会とシンポジウムを通じて学ぶ機会としました。
- ② 意識調査報告書の作成、政策提言
 - ・意識調査を分析し、それをもとに政策提言を行いました。
 - 「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」に基づいた、「ワーク・ライフ・バランス推進に関する 5 つの提言」(2009 年 4 月 17 日)
 1. 「WLB 推進は生産性や組織コミットメントの向上につながる」
 2. 「WLB 推進はリスク低減に貢献する」
 3. 「WLB 推進には職場マネジメント改革が必要」
 4. 「WLB 支援に関わる施策はハードよりソフトが鍵」
 5. 「社会が一体となって取り組むことが WLB 推進の近道」
 - ・「管理職の働き方や職場マネジメントに関する調査」に基づいた提言は本書の 37 頁のコラム参照。

詳細は…

http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/survey_results_j.html



日本学術会議経済学委員会ワーク・ライフ・バランス研究分科会の活動

近年、日本の労働市場は二極化し、雇用が不安定で将来が見通せない非正規雇用が増加する一方、正規雇用は減少し、労働者1人当たりの仕事量と労働時間が増加しています。その結果、所得格差は拡大し、階層の固定化傾向が強くなっています。このような雇用・労働の変化はまた、結婚や出産・子育てといった家族・家庭生活に大きな影響を与えられ、仕事と家庭のバランスを取ることが困難になってきています。

平成21年4月に日本学術会議経済学委員会の下に設けられた本分科会では、今後加速する少子高齢化社会において、こうした問題を解消し、「高質な労働市場」を築き、仕事と家庭の両立を容易にするにはどうしたらよいかについて、海外との比較分析や事例の検証等を通じ、労使による職場の見直し、夫婦関係や親子関係のゆくえ、政府や地方自治体の政策の在り方、さらには資本主義社会の在り方などについて検討しています。

平成22年度は、統計データに基づきワーク・ライフ・バランスに関わる分析を行い、シンポジウム「データからみたワーク・ライフ・バランス」を開催する予定です（12月頃開催予定）。

詳細は…

<http://www.scj.go.jp/index.html>

