

第2章第4節 国民の取組

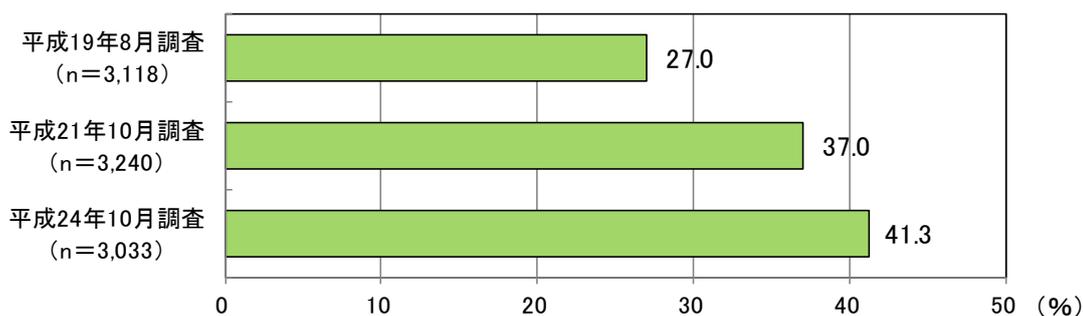
内閣府調査結果より

内閣府では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を含め、男女共同参画社会に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とするため、20歳以上の男女5,000人を対象に、平成24年10月11日～28日の間「男女共同参画社会に関する世論調査」を行いました。

1 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉を見たり聞いたりしたことがあると回答した人は全体の41.3%でした。平成21年及び平成19年の調査結果と比較すると、その割合は上昇傾向にあり、徐々に用語の周知が進んでいます。（図表2-4-1）

【図表2-4-1 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度】

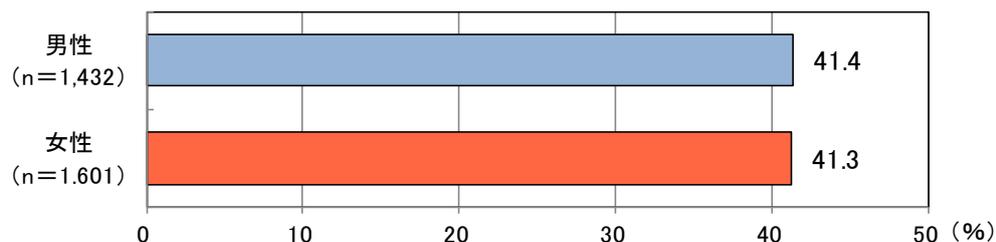


(備考)

平成19年8月調査では「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」となっている。

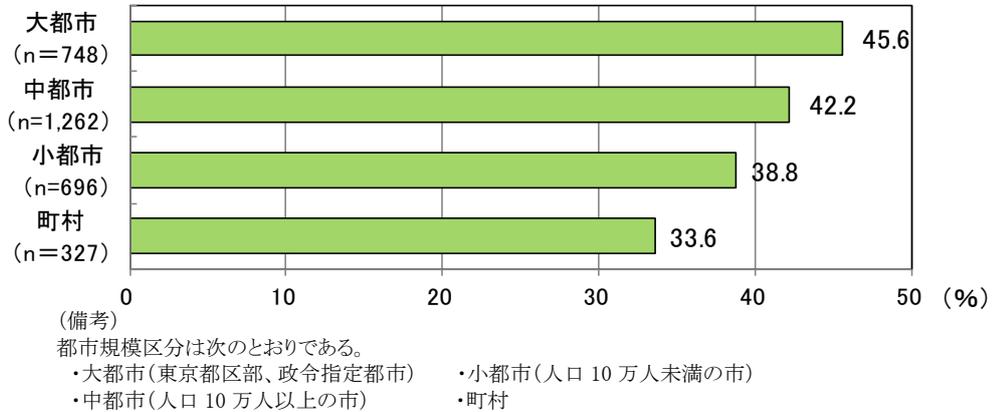
男女別の周知度をみると、男性は41.4%、女性41.3%であり、性別による差はほとんどありません。（図表2-4-2）

【図表2-4-2 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度（男女別）】



一方、都市規模別の周知度をみると、大都市では周知度が高くなっています。(図表 2-4-3)

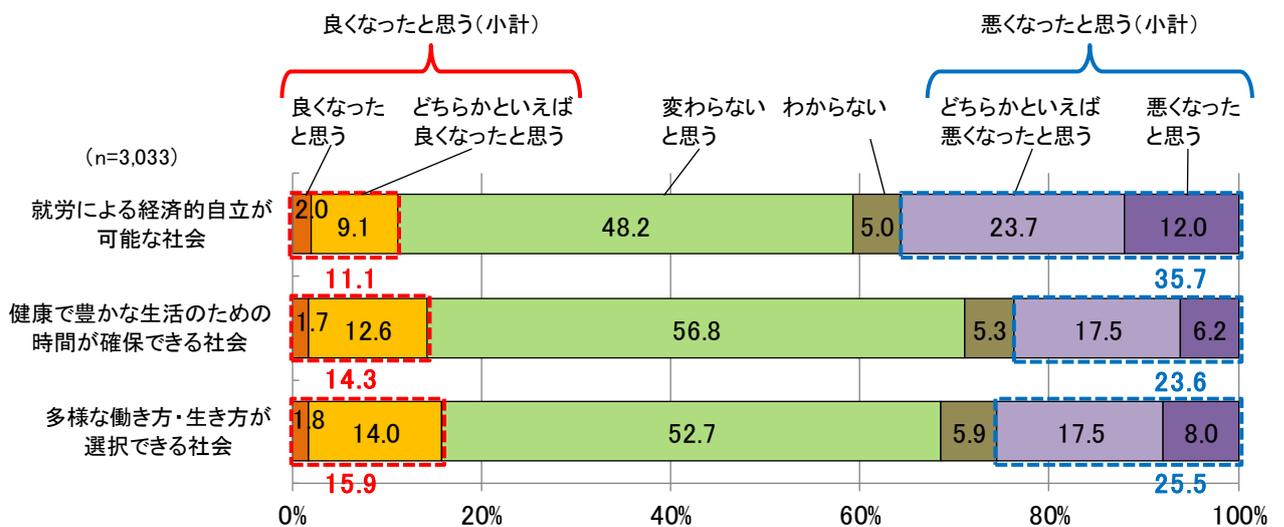
【図表 2-4-3 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度（都市規模別）】



2 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会」の3つの社会像

「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、及び「多様な働き方・生き方が選択できる社会」について、自身の生活や身の回りの環境から判断し、1年前と比較してどのように変化していると思うか聞いたところ、いずれも最も多い回答は「変わらないと思う」でしたが、「良くなったと思う」と回答した人よりも「悪くなったと思う」と回答した人の割合の方が高く、特に「就労による経済的自立が可能な社会」では、「悪くなったと思う」と回答した人の割合が「良くなったと思う」と回答した人の割合の約3倍となっています。

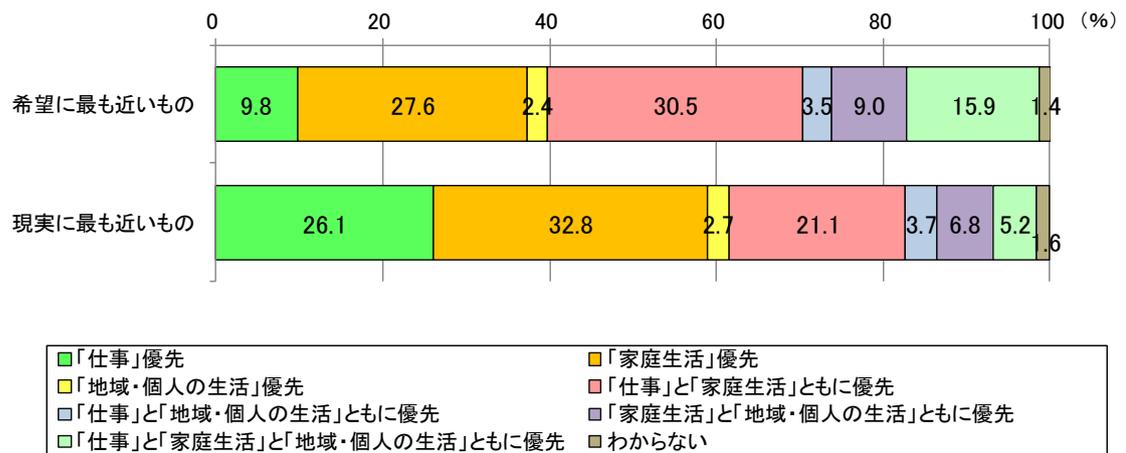
【図表 2-4-4 「仕事と生活の調和が実現した社会」についての1年前との比較】



3 「仕事」や「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度に関する希望と現実

生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、希望と現実を比較すると、「仕事」優先及び「家庭生活」優先など単一の活動を優先することを希望する人の割合は37.4%であったのに対し、現実には58.9%となっており、希望する優先度に対し、現実には単一の活動を優先している人の割合が高くなっています。

【図表 2-4-5 仕事と生活の調和の希望と現実】



【コラム】

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

プロジェクトの目的

- 1.日本におけるワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）推進・研究拠点の形成
- 2.産業界や個別企業に対して、WLB 支援の必要性、取り組み方法、企業経営・人材活用への効果・影響などに関して情報提供
- 3.参加企業における WLB 推進に関する「モデル事業」（管理職の意識啓発、働き方の改革、両立支援制度が活用できる職場作り、両立支援制度と人事処遇制度のリンク等）の実施
- 4.WLB 支援に関する海外の研究機関および普及促進機関との連携
- 5.研究成果を踏まえ、WLB 支援を普及・推進し、その理念を定着させるための政策提言活動

東京大学社会科学研究所では、2008 年 10 月に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」を発足させました。以降、企業におけるワーク・ライフ・バランス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。

プロジェクトでは、毎年モデル事業として、WLB 支援の必要性、取り組み方、人材活用への効果・影響に関する調査を実施し、結果を年 7 回ほど実施している研究会で共有しています。研究会では、各社社員の WLB 実現のために、研究メンバーと参加企業メンバーが積極的に情報共有や意見交換を行っています。プロジェクトへの参加企業の業界・業種が広がっており、業界を超え WLB 支援の推進が図られています。

また、プロジェクトで実施した研究成果は、毎年 1 回開催する成果報告会やプロジェクト Web サイトにて、情報発信を行っています。昨年 10 月の成果報告会には、企業の WLB 関係者 400 名を超える参加があり、女性活躍推進や仕事と介護の両立支援などに関する研究成果を報告しました。さらに、研究成果を踏まえた政策提言活動行っており、マスコミや政府の政策文書でも取り上げられています。

2012 年度はアメリカで実施された Work and Family Researchers Network 設立記念大会にて、日本のワーク・ライフ・バランスについての報告を行いました。WLB 支援に関する海外研究機関および普及促進機関と連携し、日本における WLB 支援に関する研究・情報発信拠点となるべく取り組みを進めています。

このように、プロジェクト参加企業だけにとどまらず、社会全体での WLB 支援を推進し、WLB 社会の実現に向けて活動しています。

詳細は...<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/>

【コラム】

2013 年度プロジェクト参加企業

株式会社 エヌ・ティ・ティ・ドコモ

川崎重工業株式会社

サントリーホールディングス株式会社

大成建設株式会社

株式会社 東芝

日産自動車株式会社

株式会社 博報堂

パシフィックコンサルタンツ株式会社

株式会社 日立製作所

ひょうご仕事と生活センター

株式会社ポピズ

丸紅株式会社

(以上 12 社)

研究者メンバー

プロジェクト代表：佐藤博樹（東京大学大学院情報学環教授・社会科学研究所兼務）

WLB 研究リーダー：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）

WLB 推進リーダー：小室淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役）

他 6 名

【コラム】

「短時間勤務制度利用者の円滑なキャリア形成に関する提言」(2013年7月16日)

仕事と子育ての両立には、連続して仕事を休む休業に加えて、仕事をしながら子育ての時間をフルタイム勤務よりも確保できる短時間勤務が有効である。しかし、短時間勤務制度の利用者数の増大と利用期間の長期化は、利用者が働く職場におけるマネジメント（業務管理と働き方の管理）と利用者のキャリア形成や仕事への意欲の維持の両面において様々な課題をもたらしている。こうした課題を解決し、短時間勤務制度が単なる育児支援策ではなく、制度利用者が継続的にキャリアを形成し、職場で活躍できるような人材活用策として機能するために求められる取り組みを、短時間勤務制度の利用者とその上司へのヒアリングに関する分析に基づいて提言をまとめた。短時間勤務の制度設計などを担う企業向け、短時間勤務者が働いている職場の管理職向け、短時間勤務制度の利用者向けの3つの提言からなるが、ここでは企業への提言を紹介する（詳しくはプロジェクトのホームページを参照されたい）。

働き方改革の推進：フルタイム勤務の働き方を見直すことによって、短時間勤務からフルタイム勤務への円滑な移行が可能となり、短時間勤務が制度本来の趣旨に沿って活用され、利用期間長期化の回避につながることを期待できる。

女性の活躍推進：両立支援制度を利用する多くの女性が、企業からの期待を受け止めて仕事への意欲を高め、自分自身のキャリアを主体的に考えることで、両立支援策の効果的な活用を進めることが期待できる。両立支援策と女性の活躍推進を「車の両輪」として進めることが不可欠である。

要員配置の見直し：短時間勤務制度の利用者が増加し、職場内に短時間勤務者が複数いるような場合になると、職場全体の要員の見直しも必要とろう。

目標設定や評価のルール化：利用者の職業能力に見合った仕事を労働時間の短縮を考慮して配分する方法や、短時間勤務制度を利用したというだけで低い評価となることがないように時間当たりの成果で評価するなど、仕事の与え方や働きぶりの評価の仕方に関する基本的な考え方を明確にし、企業として管理職に示すことが求められる。

制度の柔軟化：多様な形態の短時間勤務制度を導入すること、フルタイム勤務に復帰した後に短時間勤務に戻る必要が生じた場合には短時間勤務に再び移行できる仕組みを導入すること、在宅勤務を導入することは短時間勤務からフルタイム勤務への円滑な移行に貢献するなどから、こうした制度導入への積極的な取り組みが期待される。

男女で育児を分担することのメッセージ発信：女性のみが子育てを担うことを前提にすると、短時間勤務制度の利用期間が長期化しフルタイム勤務への移行が難しくなり、女性の活躍の場の拡大にとってマイナスとなる。

(1) 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について

本分科会は平成 21 年 4 月に日本学術会議経済学委員会のもとに設けられました。近年、日本の労働市場は 2 極化し、若年雇用者の中で契約期限が 1 年以上の雇用に就く者の割合が 80 年代・90 年代に比べて下がるなど不安定雇用が拡大する一方で、正規雇用は減少し労働者一人当たりの仕事量が増加、こうした中で結婚や出産の停滞も続いています。本分科会では、事例の検証、海外との比較等を通じ、労使による職場の見直し、夫婦や親子関係のゆくえ、政策の在り方について検討し、仕事と家庭のバランスをとるための方策を考えてきました。

(2) 最近の取組

①公開シンポジウム「第 2 段階に入ったワーク・ライフ・バランスの課題について」（平成 25 年 1 月 29 日、於日本学術会議）の開催

さまざまな学会を通じて、政策担当者、自治体と学術研究との連携をはかることを第 22 期の課題とし、公開シンポジウムを開催しました。

シンポジウムでは、第 2 段階の課題として、ワーク・ライフ・バランス政策の中に非正規労働者の長期キャリア形成という視点をいれることの必要性（永瀬伸子委員）、共稼ぎモデルも考慮した多様な正社員の働き方そのものの整備（久本憲夫委員）が挙げられ、育児期の短時間雇用が増えている一方で長期化するとキャリアの停滞につながる問題も指摘されました（東レ経営研究所松原光代氏）。

また、玉井金五委員の司会のもと、内閣府少子化対策担当参事官長田浩志氏から都市部における保育の拡充についての報告、男女共同参画調査課主任研究官清水谷諭氏から全体コメントがありました。

②公開シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス：政策と研究の交流」（平成 25 年 6 月 1 日、於札幌市立大学）の開催

「子ども子育て三法」をテーマに据え、内閣府大臣官房少子化・青少年対策審議官伊奈川秀和氏、札幌市まちづくり局男女共同参画課課長森有史氏から保育の拡充についての国の政策と自治体の取組について報告がありました。また、学術の立場からは、パネル調査による女性の幸福感の分析から男性の家事育児参加への提言（樋口美雄委員）、母親の就業が子どもの発達に負の影響は及ぼしていないという実証結果の報告、また 4～5 歳児については長時間保育が問題行動の増加につながっていることから 4～5 歳児の子ども・保育比率の増加への提言（お茶の水女子大学 菅原ますみ教授）がありました。また、日米で同じ調査を行ったところ、結婚を決める頃の「育児をサポートする雰囲気のある職場」、「時間の融通がきく職場」について日本の回答が米国より大幅に低いことや、3 歳未満児の短時間雇用の義務化が、就業継続にも、就業者の出産にも統計的に有意な影響を与えたとのパネル分析結果（永瀬伸子委員）から働き方の課題が指摘され、津谷典子委員が全体コメントを行いました。

当分科会では、引き続きこの問題に取り組んでいきます。