

特集

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスにおけるニーズと課題

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

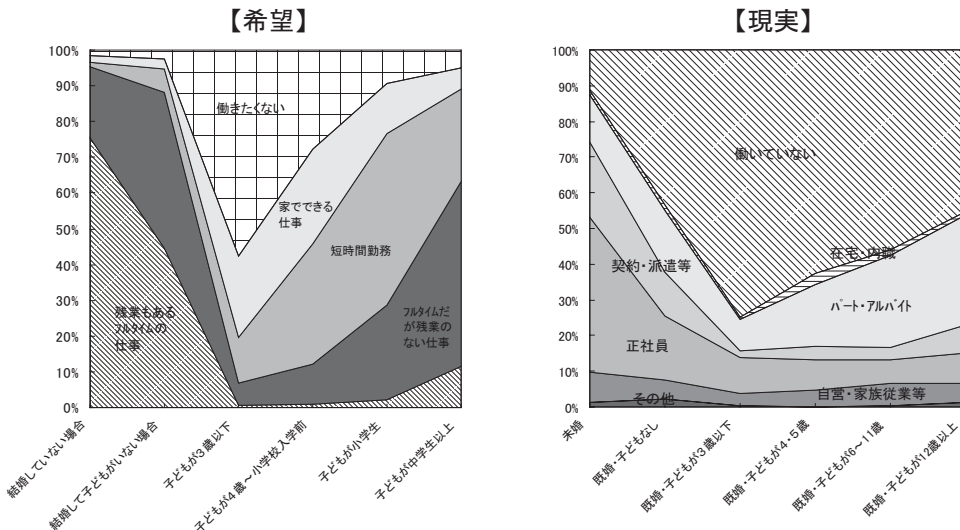
主任研究員 矢島洋子

人口減少社会に突入し、将来的な労働力人口の大幅な縮小が見込まれる中、少子化対策や男女共同参画の視点、社会・企業を持続可能性の視点などから、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和…以下、WLB）に対する注目が集まっている。ここでは、働く男女のニーズをベースに、WLB施策の在り方を考える。

一 WLBとは

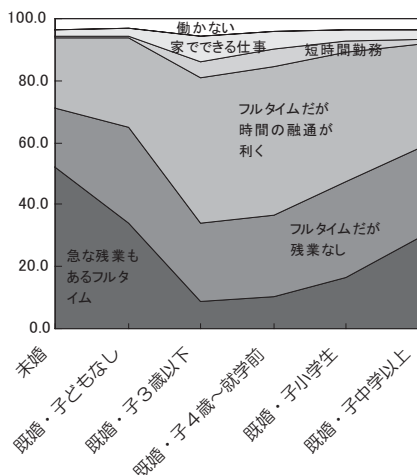
女性のライフステージごとの働き方の希望をみると（図表1）、未婚時代は、「残業もあるフルタイム」の仕事我希望する人が多いが、子どもが「三歳未満」の子育て初期には、「働きたくない」という人も多く、その後、子どもの年齢が上がるにつれ、働くことを希望する割合が高まる。子どもが小学生の時点では、九割の女性は働くことを希望している。子育て期の働き方としては、「家でできる仕事」、「短時間勤務」、「フルタイムだが残業のない仕事」が希望されており、特に、子どもが大きくなるにつれ、「フルタイムだが残業のない仕事」の割合が高まる。一方、現実をみると、就労形態としては、「働いていない」割合が高い。就労形態としては、子どもを持つまで、正社員の割合が高いが、子どもを持つと、正社員割

図表1 ライフステージの変化に応じた女性の働き方の希望と現実



出所：内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成19年3月

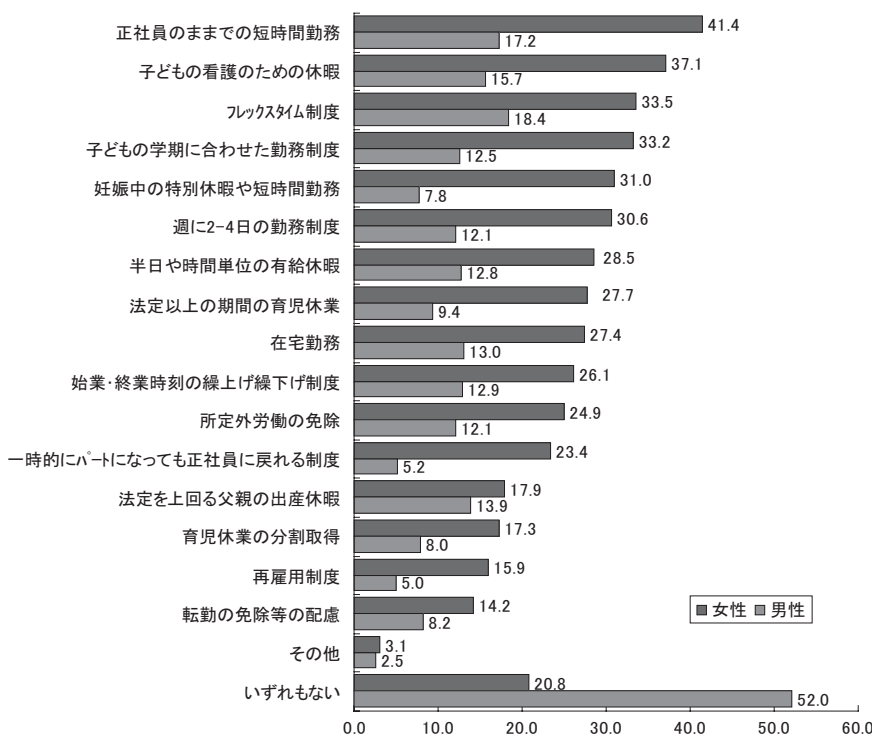
図表2 ライフステージの変化に応じた男性の働き方の希望



資料：こども未来財団「若者の家族形成に関する調査研究報告書」2009年2月

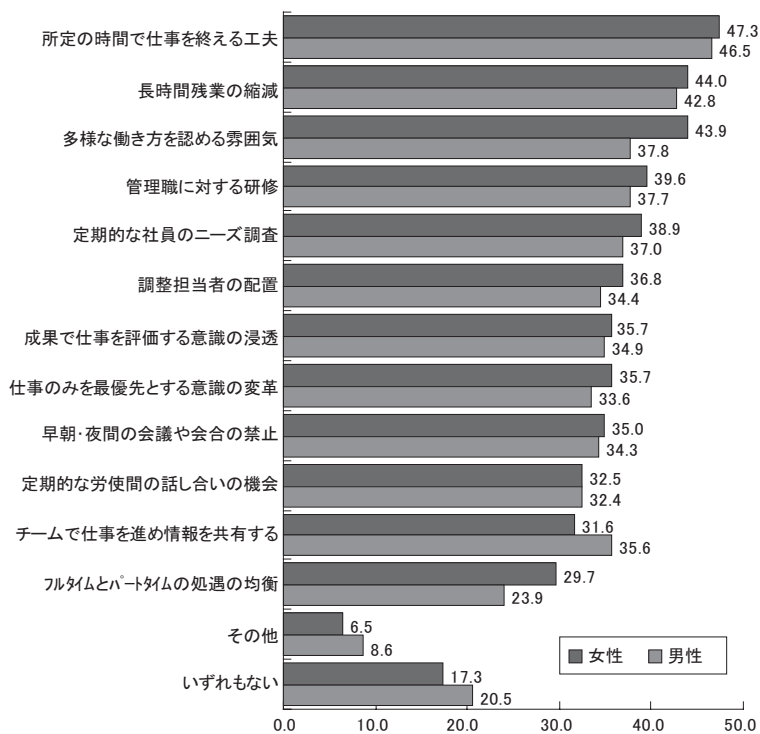
合が一貫して低く、パート・アルバイトの割合が高い。なぜ、このような希望と現実のギャップがあるのか。端的に言ってしまうと、これまでの日本には、女性の希望する働き方が存在しなかったためである。すなわち、子育て初期に一定期間仕事を離れること（育児休業）、子どもが小さい時期の在宅勤務、パート・アルバイトではない（正社員としての）短時間勤務、そして、残業のあまりない正社員。WLBの推進とは、こうした働き方を生み出すことである。また、生み出された多様な働き方を、ライフステージに応じて、選択できるようにすることである。ただし、ライフステージに応じた働き方の変化を求めているのは女性だけではない。若年（二十五〜三十四歳）の男性についてライフステージに応じた働き方の希望をみると、結婚や出産を機に、働き方を変えることを希望している男性は多い（図表2）。

図表3 職場における両立支援ニーズ



資料：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

図表4 職場の環境改善推進のための取組ニーズ



資料：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

女性と異なり、働かないことや在宅勤務、短時間勤務の希望割合は少ないが、フルタイムだが残業のない仕事や、時間の融通が利く仕事を希望する割合が高まる。

こうした働き方の希望の背景には、仕事と家事・子育て等の家庭生活を、共に重視し、充実させたいという希望がある。既婚男性の生活の優先度の希望と現実には、希望に反して、仕事を優先させている人が多いというギャップがある。また、このギャップは、既婚男性に限らず、未婚男性についても言える。

こうしたデータからも、WLBの取組みは、女性や子育て期の就労者のみを対象に実施するのではなく、「すべての人を対象とすべき」であることがわかる。

二 WLBが可能な職場環境

では、このようなWLBにおける希望を実現する職場環境とは、具体的にどのようなものであるだろうか。子どものいる正社員男女を対象とした調査で、職場における両立支援策へのニーズをみると(図表3)、

女性では、「正社員のままでの短時間勤務」が最も多く、「子どもの看護のための休暇」「フレックスタイム制度」などが続く。男性では、「いづれも必要がない」と答える割合が高く、どの施策についても、女性に比べてニーズが低い。

一方、子育てとの両立支援策ではなく、就労時間等、基本的な働き方の見直しに係る取組みについてみると、「所定の時間で仕事を終える工夫」、「長時間残業の縮減」などが多く、全体に、男女間でニーズにあまり差がみられない(図表4)。先のライフス

テージに応じた働き方の希望でみたところ、男性の場合、短時間勤務や在宅勤務よりも、残業のない仕事や融通の利く仕事などを希望する割合が高かったことから、まずは、こうした基本的な働き方が改善されることが求められている。女性にとっても、こうした取組みは、両立支援制度活用の前提として、不可欠である。育児休業や短時間勤務制度はあっても、制度利用後に長時間就労が待っていることに不安を持ち、出産前に仕事を辞めてしまう女性が少なくなかったことがそれを示している。

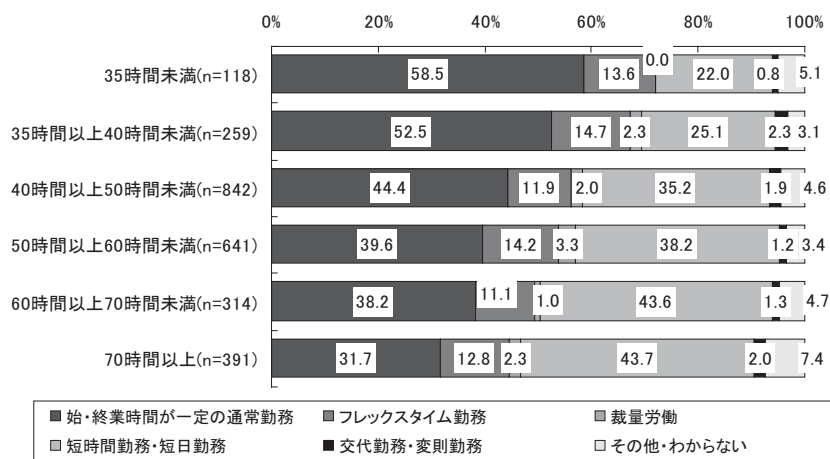
同調査においては、男性が長時間で融通の利かない働き方をしていると、妻である女性が職場に求める両立支援ニーズが高いという結果も出ている。つまりは、女性の多い職場では、夫の職場のWLB取組みの肩代わりをしているとも言える。

また、二〇〇九年七月の育児・介護休業法の改正により、企業における導入が義務化されることになった短時間勤務は、先にみたとおり、女性のニーズの高い施策だが、夫の就労時間別にそのニーズは大きく異なる(図表5)。短時間勤務は、仕事と育児や介護との両立において、極めて重要な取組みであるが、短時間勤務が長期にわたれば、本人のキャリアに影響し、利用が女性に偏っていることから、男女間の賃金格差の維持につながる可能性がある。男性の働き方を見直すことにより、短時間勤務ニーズは、ある程度抑制されるとみられる。

三 WLB取組みの効果

では、WLBの取組みを進めると企業にとってどのような効果が期待できるのだろうか。このことについては、既にさまざまな調査結果が出ている。代

図表5 配偶者・パートナーの現在の就労時間別希望する勤務形態
※対象は女性のみ

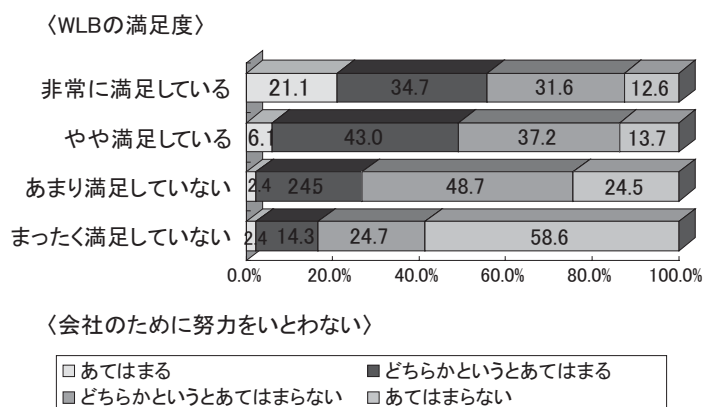


出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的研究事業」(厚生労働省委託調査) 2009年

表的なものとしては、WLBをはかることが可能な職場では、従業員の仕事の満足度や意欲が高い、という結果である。また、WLB満足度が高い人は、組織へのコミットメント(会社の発展のためなら人並み以上の努力をすることをいとわない)の意識が高いという調査結果も出ている(図表6)。

このような効果は、男女双方に現われており、子どものいる就労者のみならず、独身者にも現われてい

図表6 WLBの満足度と組織へのコミットメント

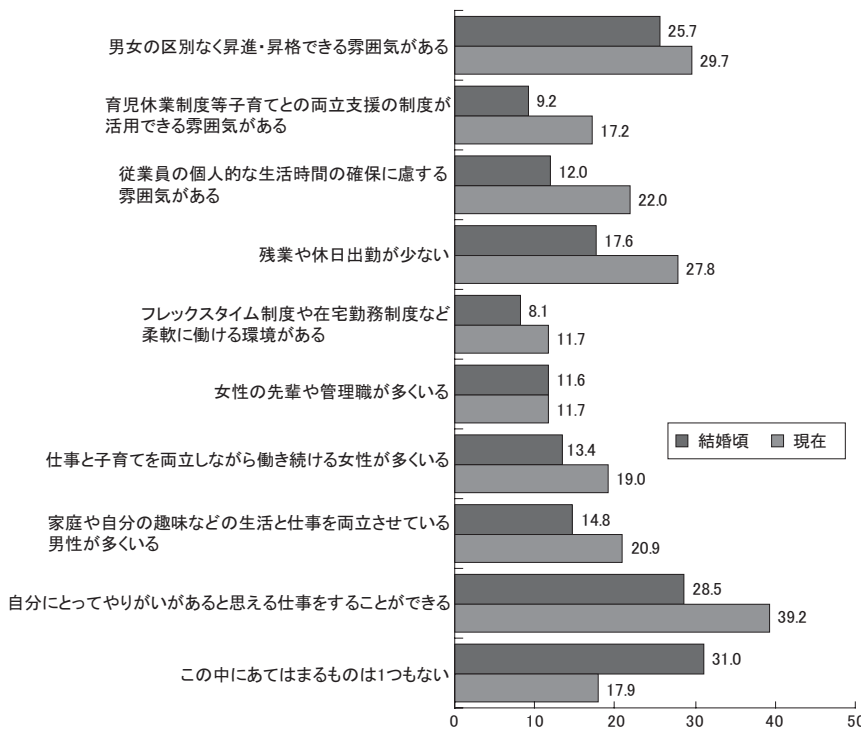


(資料) 東京大学社会科学研究所 WLB推進研究プロジェクト「働き方とWLBに関する社員の意識調査」分析：法政大学武石教授

る。しかしながら、企業の人事担当者を対象にした調査では、WLBの取組みは、女性の採用や就労継続のみ効果があると考えている割合が高く、就労者を対象とした調査との間に認識のギャップがある。

WLBの取組みには、取り組んだ場合の効果のみならず、取り組まなかった場合のマイナスの影響もある。残業が多く融通性もない職場で働いている未就学の子を持つ男性では、家庭生活とのバランスの点から、今の勤務先を変わりたいと思う人が三分の二を占める。また、結婚三年目までで転職経験のある男性の、結婚のころと現在の職場環境をみると、現在の職場の方が、「両立支援制度の活用」や、「個人的な生活時間に配慮」などWLBのはかりやすい職

図表7 退職・転職経験のある男性の結婚の頃の職場環境と現在の職場環境



資料：こども未来財団「若者の家族形成に関する調査研究報告書」2009年2月

場であることが分かる(図表7)。転職経験のない男性では、これらの環境の差はほとんどみられないことから、結婚前後の男性の一部が、WLBの観点から、転職している可能性がみとれる。これら転職経験のある男性では、「やりがいがある仕事をする事ができる」という回答も、現在の職場の方が高くなっており、この点は、同じようにWLB可能な環境を求めて転職する女性と大きく異なっている。企業の立場からすると、結婚や出産を機に離職する女

性の動機には気付きやすいが、こうした男性の離職動機には気付いていない可能性も高い。

四 WLBの推進における地方自治体の役割

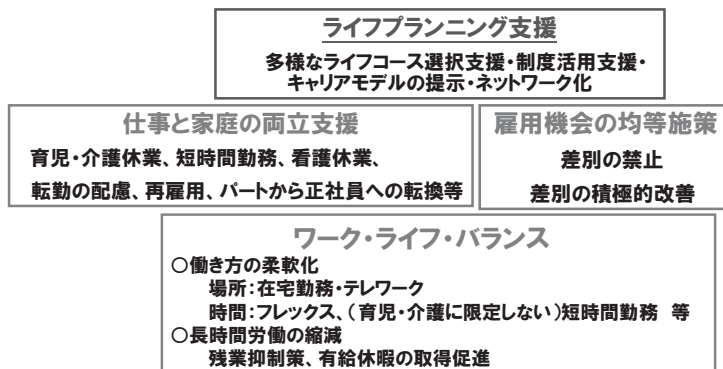
WLBの取組み主体としては、企業が主であるが、内閣府から出されたWLB憲章・行動指針や、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画においては、地方自治体にも、推進の役割が期待されている。では、具体的には、どのような役割が考えられるのか。大きく分けて三つある

と考える。一番目には、地域住民の働き方の実情把握である。これまでに示したような希望する働き方・希望する子育てについて、市町村・都道府県別に把握することが必要である。地域住民の就労状況に関する調査は、これまであまり自治体ベースで行われていない。働き方の実態とともにWLBの希望と現実のギャップの大きな層や、子育て家庭の働き方と世帯状況の変化を把握することが必要である。二番目に「企業の取組み支援」である。具体的には、取組みを促す動機付けとして、取組み企業の紹介・顕彰・認定、助成金、モデル事業、入札要件への取り込み、計

画の周知啓発等が考えられる。また、取組みのノウハウ提供として、アドバイザー・コンサルティング派遣、企業間ネットワーク・交流支援、セミナー・シンポジウム開催、実践プログラム・事例集等の作成などが考えられる。企業の取組み支援は、都道府県レベルではかなり行われている。しかし、規模が小さく地域内にあまり企業がない市町村や、ほかの都道府県で働く住民の多い地域では、企業への働きかけが困難であろう。こうした場合は、企業ではなく、住民に働きかけるという取組みもある。企業ニーズと就労希望とのマッチングをはかるための自己啓発・能力開発・職業訓練や継続的な就労支援などが考えられるが、特にWLBの観点からは、再就職支援を含む「女性のライフプランニング支援」を願いたい。具体的には、結婚・出産等のライフイベントごとにライフコース選択を迫られる女性に、必要な情報提供、相談・研修機会提供等を行うものである。

「ライフプランニング支援」というのは、聞き慣れない言葉かもしれないが、今般取りまとめられた緊急雇用対策にも取り上げられている。多様な働き方を実現する取組みとして、これまで「雇用機会均等」、「両立支援」、「WLB」といった施策が推進されてきたが、筆者は、この「ライフプランニング支援」が、重要な最後の一手になると考えている(図表8)。具体的には、雇用機会均等・両立支援、WLBなどの制度・法律を当事者が良く理解し、上手に活用して、各自が望むライフコースを選択できるような情報提供・研修等の機会提供を行う取組みである。支援プログラムは、地域の大学・企業・男女共同参画センター・NPO等が提供し、地域で実施されている

図表8 多様な働き方を実現するための取組み



援を必要とときに受けられるようにしようとするもので、現在、文部科学省でモデル事業が進められている。地方自治体における行動計画等において、是非WLB施策の一つに加えていただきたい。

五 最後にWLB取組みの優先度

全国各地で、WLBについて話をさせていただく機会があるが、女性の就労率や合計特殊出生率が比較的高く、少子化対策や男女共同参画の取組みが進んでいるとみられる地方で、WLBの推進が困難であるという話を聞く。WLBよりも、そもそも雇用の維持・確保が先決であるという考え方である。若

プログラムを自治体が把握する。自治体は、成人・結婚・出産等のライフイベントごとに住民とかかわりを持つことから、こうした機会をとらえて、支援プログラムなどの情報を対象層に提供する。こうした仕組みにより誰もがライフコース選択のための支

者等の就労支援や非正規問題への対応も、「経済的に自立可能な働き方」を可能とするという意味で、WLB施策に含まれるが、WLB施策の主眼は、「正社員の働き方の選択肢」を増やす取組みにあり、こうした取組みは、現在のようないかなる経済環境下では優先度が低いのではないかと見方もある。

こうした見方は、単に自治体や企業の人事担当者の実感のみならず、データによっても裏付けられる。少子化対策や男女共同参画の視点からのWLB取組みは、女性が、未婚時代は男性と同様の働き方をしている割合が高く、結婚・出産を機に、仕事か家庭かの二者択一を迫られ、結果、既婚者の就業割合が未婚者よりも低くなるというモデルを前提としている。このモデルは、先進国に共通であり、男女共同参画や少子化問題に対応した施策や、WLBの取組みは、日本に限らず、この前提に立って進められてきており、一定の成果を上げている国も多い。日本においても、育児休業等の普及により、都市部・大企業を中心に一定の効果がみられるようになってきたが、依然、このモデルに即した問題は残っている。しかし、一方で、若者の失業・非正規化という問題により、先にみた女性の働き方のモデルが通用しなくなってきたという側面がある。

二〇〇七年の就業構造基本調査によれば、未婚女性有業率(十五～六十四歳)が既婚女性有業率(十五～六十四歳)を下回るのは、四十七都道府県中、二十九県に上る。このように未婚女性の有業率が低く、非正規雇用者が正規雇用者の割合を上回るといった状況が続けば、育児休業の取得率が九割に上り、育児期の短時間勤務制度等が普及したとしても、こうした制度の対象となる女性自体が減り、施策の

効果が極めて限定的になってしまふ懸念がある。若年男性の失業率の上昇や非正規化も、結婚において男性の経済力が重視される日本では、結婚や出産に大きな影響を及ぼし、さらには、未婚男性の増加が、中高年期の男性の就業率に影響する。

失業や非正規問題への対応は、正社員の選択肢を増やすWLB施策に優先されるといっても、「前提として必要」と言える。ただし、若者の非正規化や早期の離職の背景には、正社員の働き方が厳しすぎることに反動もあることから、現実には、一方の施策のみを推進することは困難であり、未婚者の有業率の低さが課題である地方においても、広い意味でのWLB施策として、両者に取り組みざるを得ないであろう。

〈参考資料〉

内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」二〇〇七年三月
<http://www.gender.go.jp/research/raifupuran/houkoku19/index.html>

子ども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査報告書」二〇〇八年二月
<http://www.ikosodate.net/mirai/research/pdf/h19/1-3-3-a.pdf>

子ども未来財団「若者の家族形成に関する調査」二〇〇九年二月
<http://www.ikosodate.net/mirai/research/pdf/h20/1-1-7-a.pdf>

東京大学社会科学研究所「働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査」概要査に基づく提言 二〇〇九年四月
<http://wlb.iss.u-tokyo.ac.jp/report.html>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査」二〇〇九年(厚生労働省委託調査)
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/h0929-1.html>