

日本学術会議-RIETIシンポジウム

「ダイバーシティ経営とワーク・ライフ・バランス」

プレゼンテーション資料

樋口 美雄

日本学術会議連携会員
RIETIファカルティフェロー
慶應義塾大学商学部教授

2016年3月22日

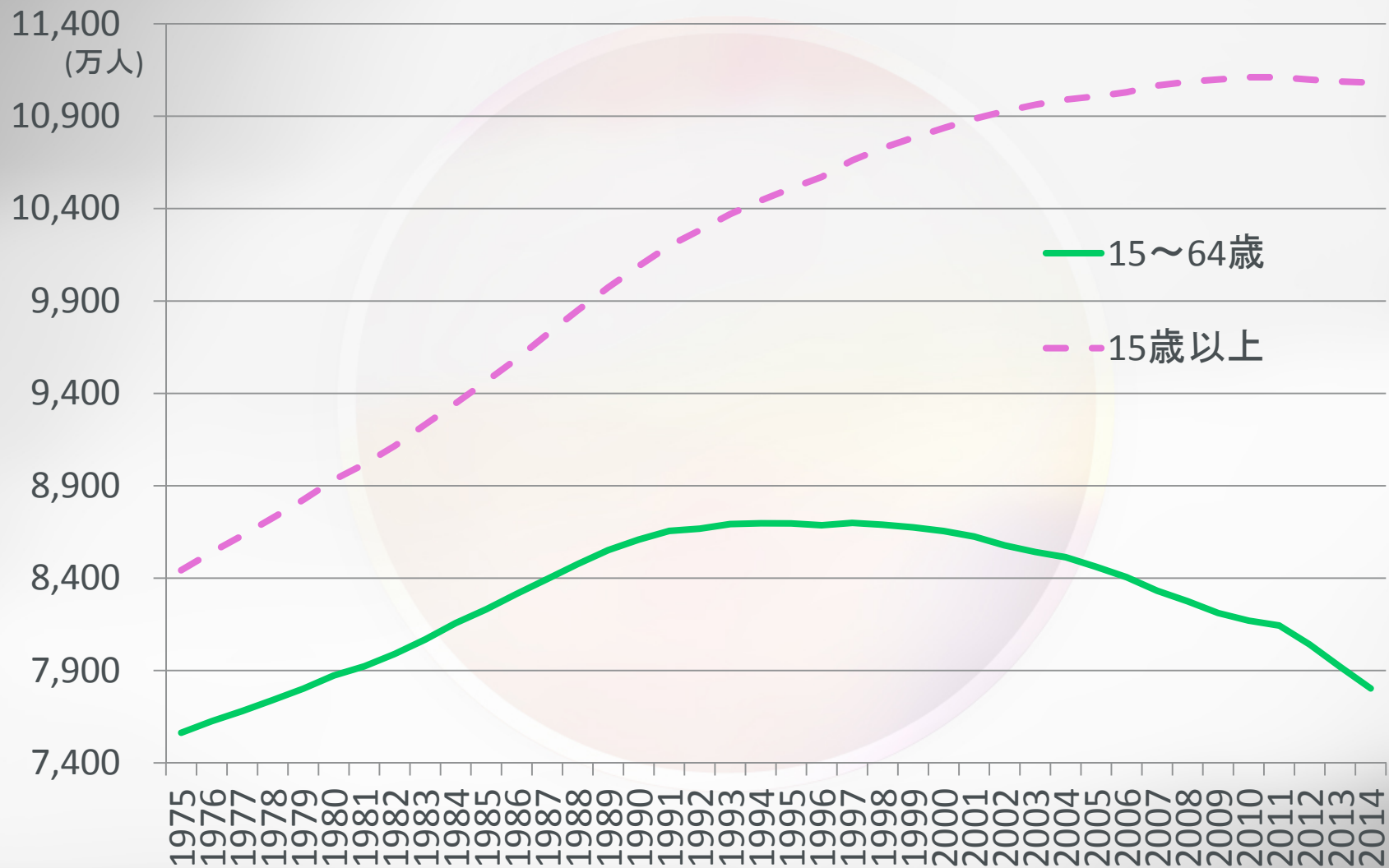
ダイバーシティ経営と ワークライフバランス

日本学術会議-RIETIシンポジウム

2016年3月22日(火)

慶應義塾大学 樋口美雄

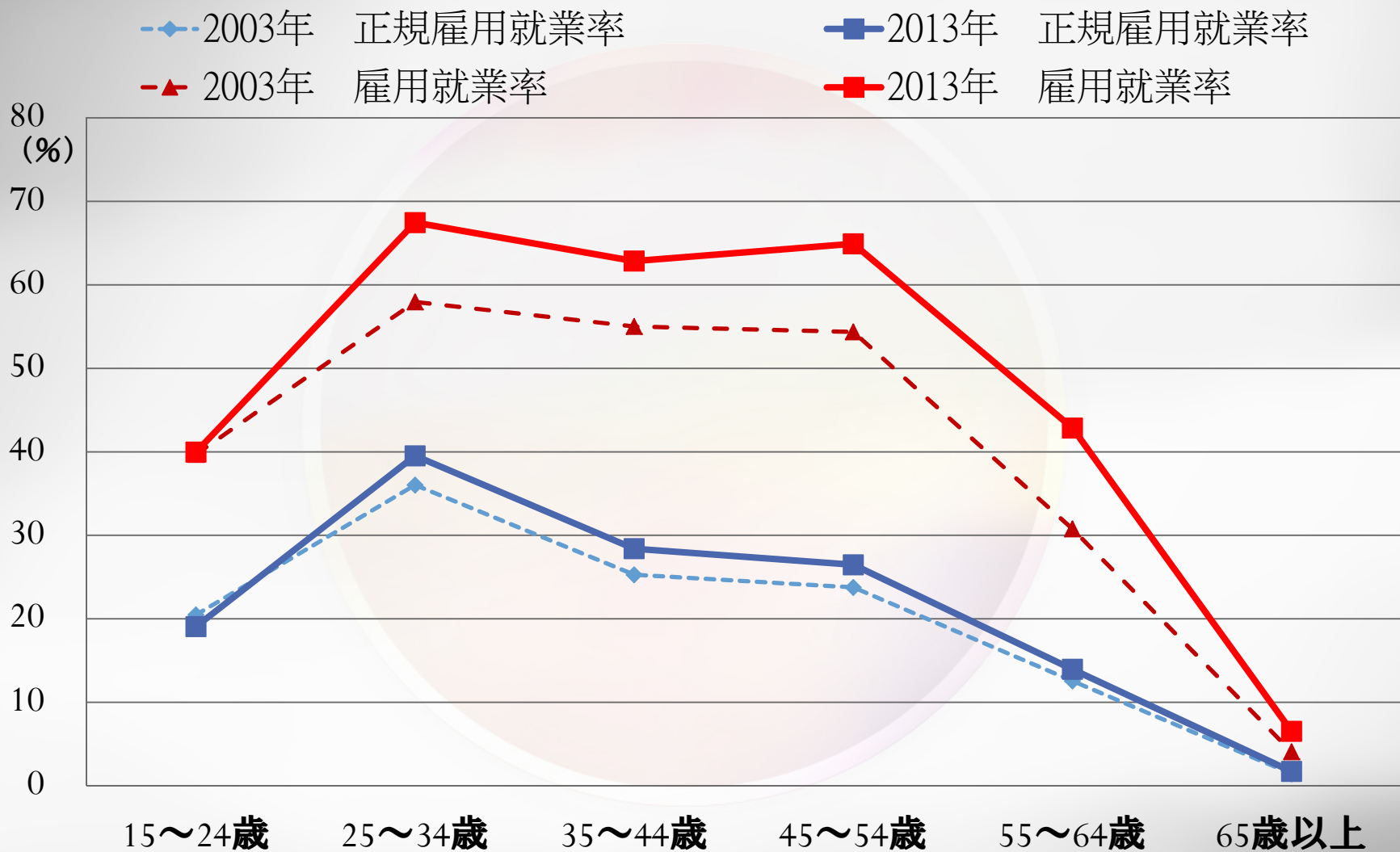
15歳以上人口・生産年齢人口の推移



出所:総務省統計局「労働力調査」

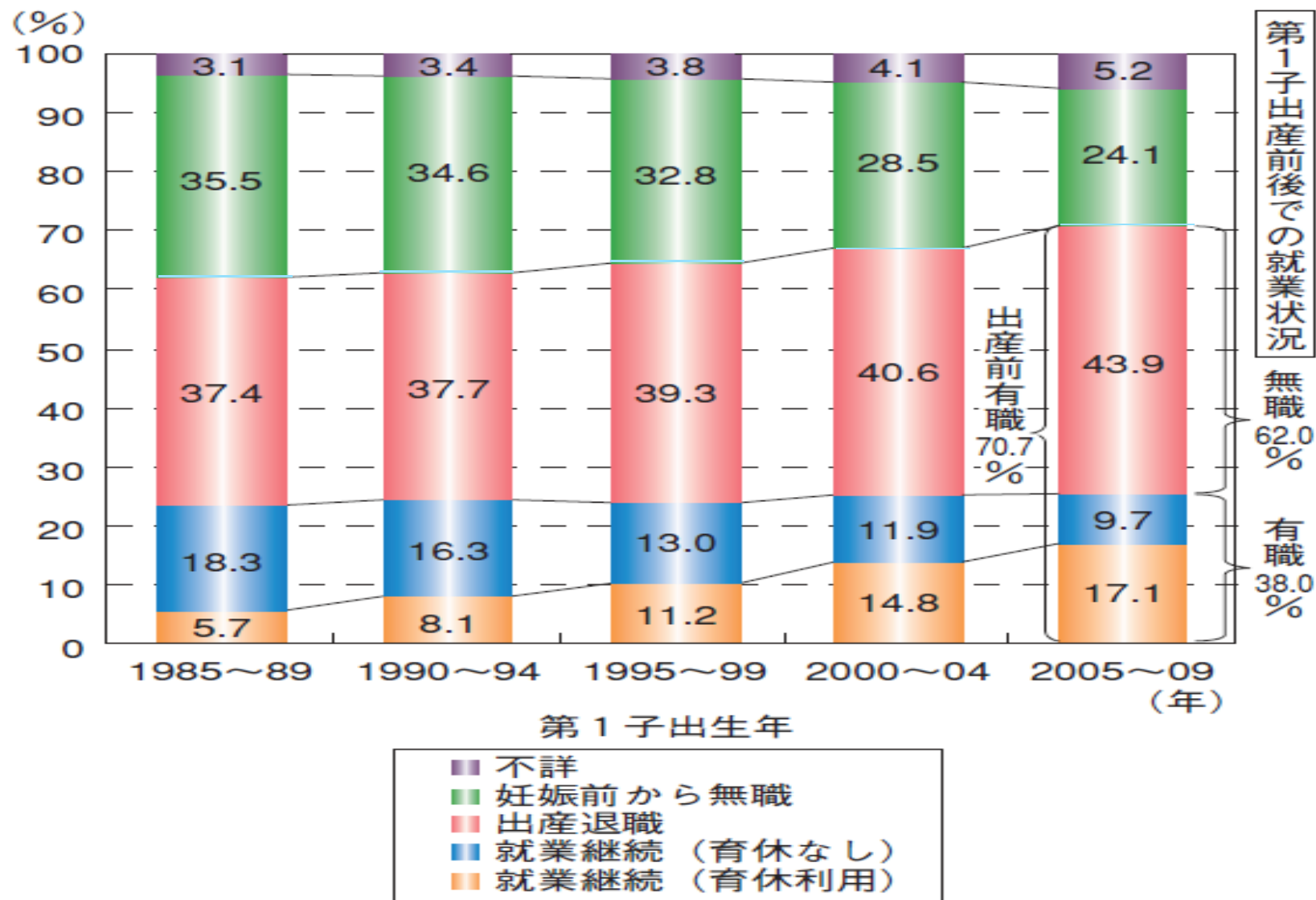
女性雇用就業率・正規雇用就業率

(2003年vs2013年)

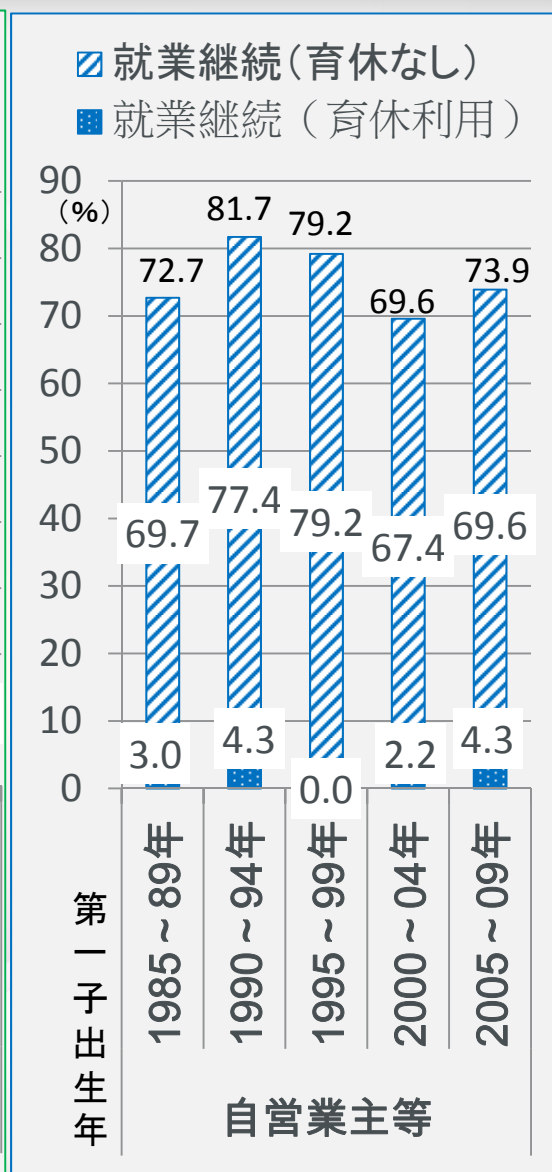
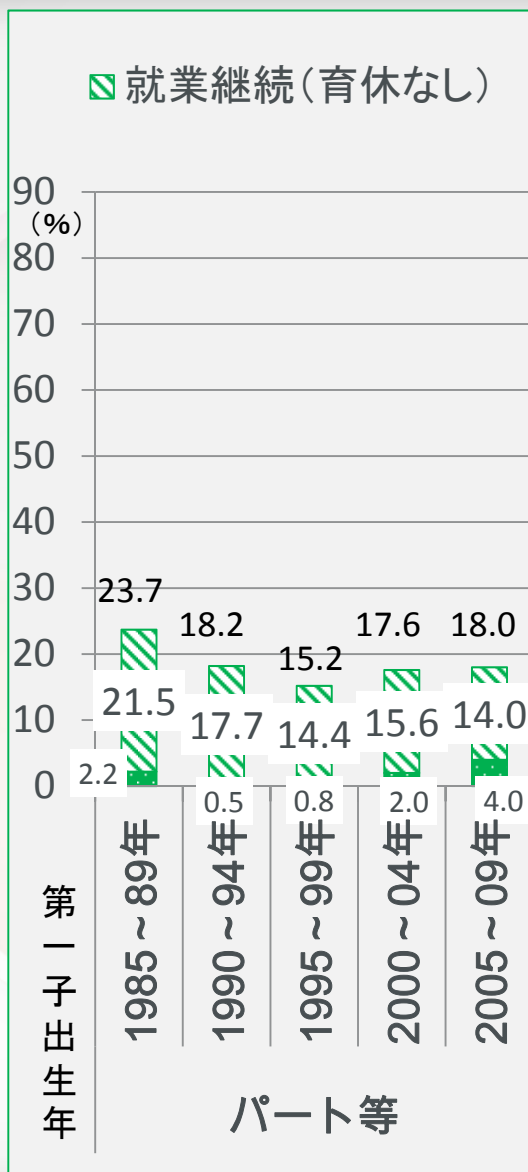
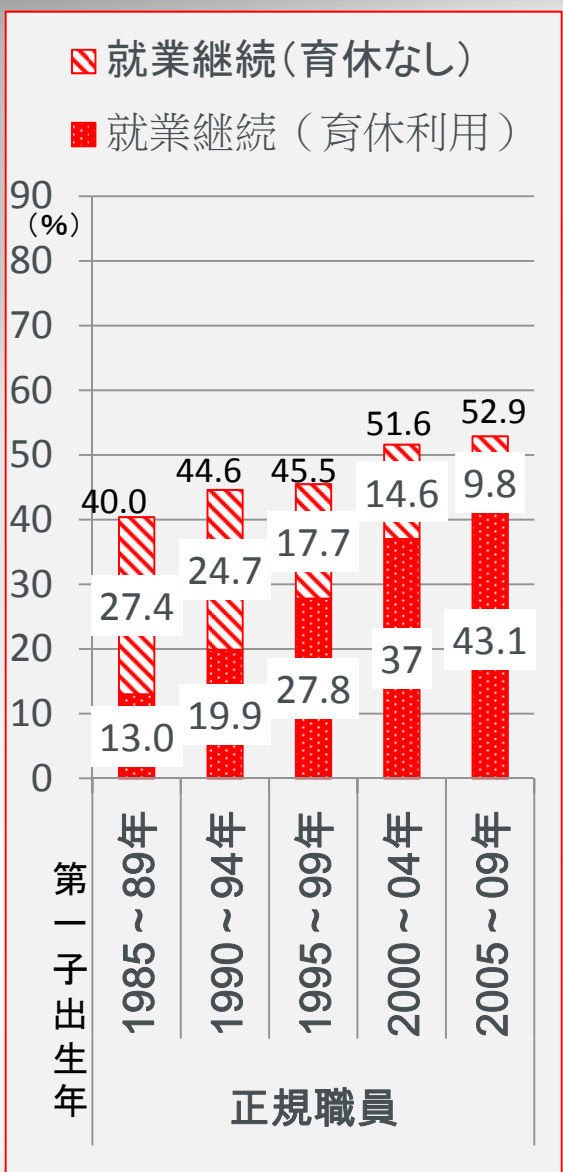


出所:総務省『労働力調査(詳細集計)』

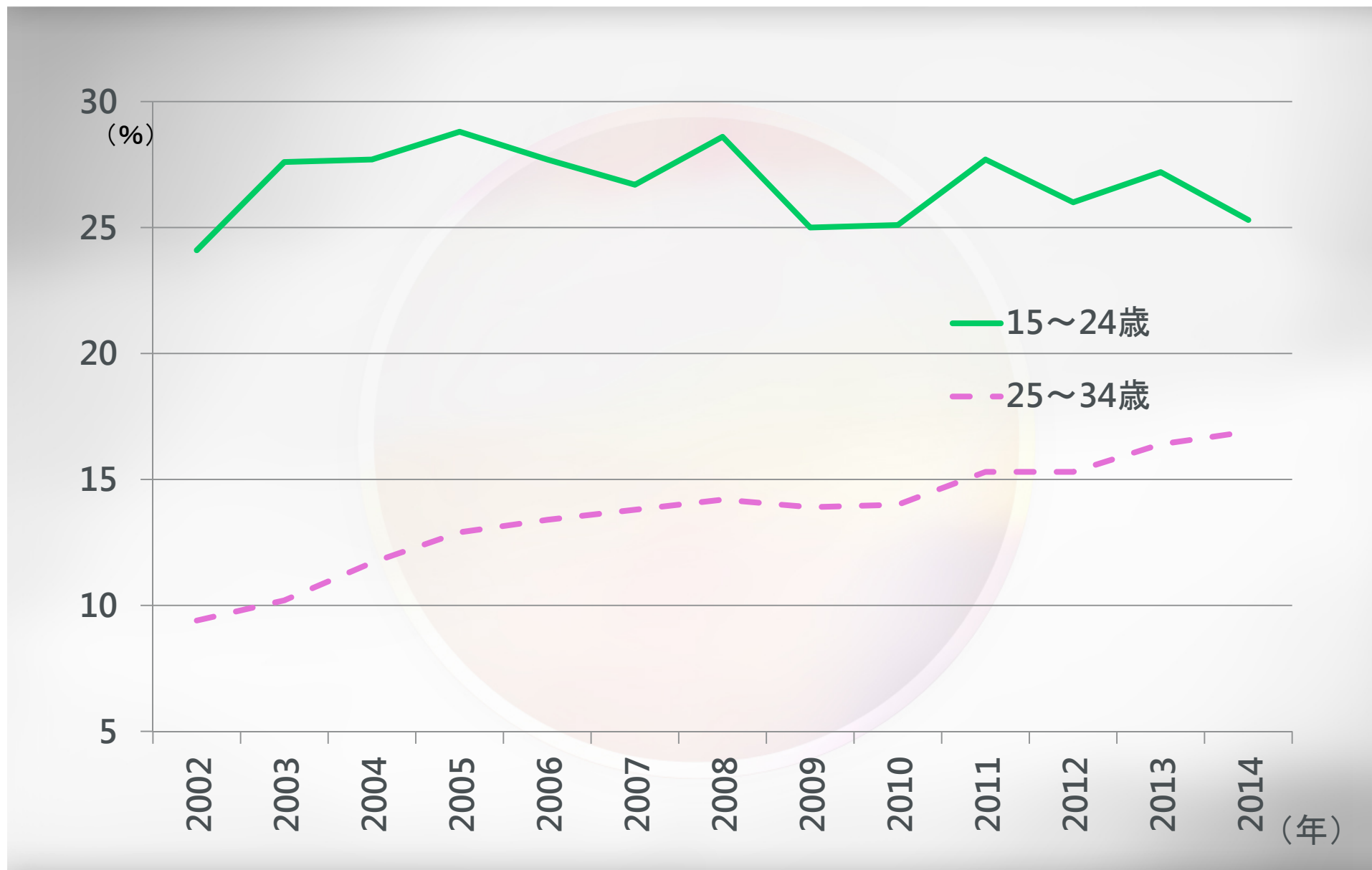
第1子出産前後の妻の就業経歴の変化



就業形態別第1子出産後の継続就業率の推移

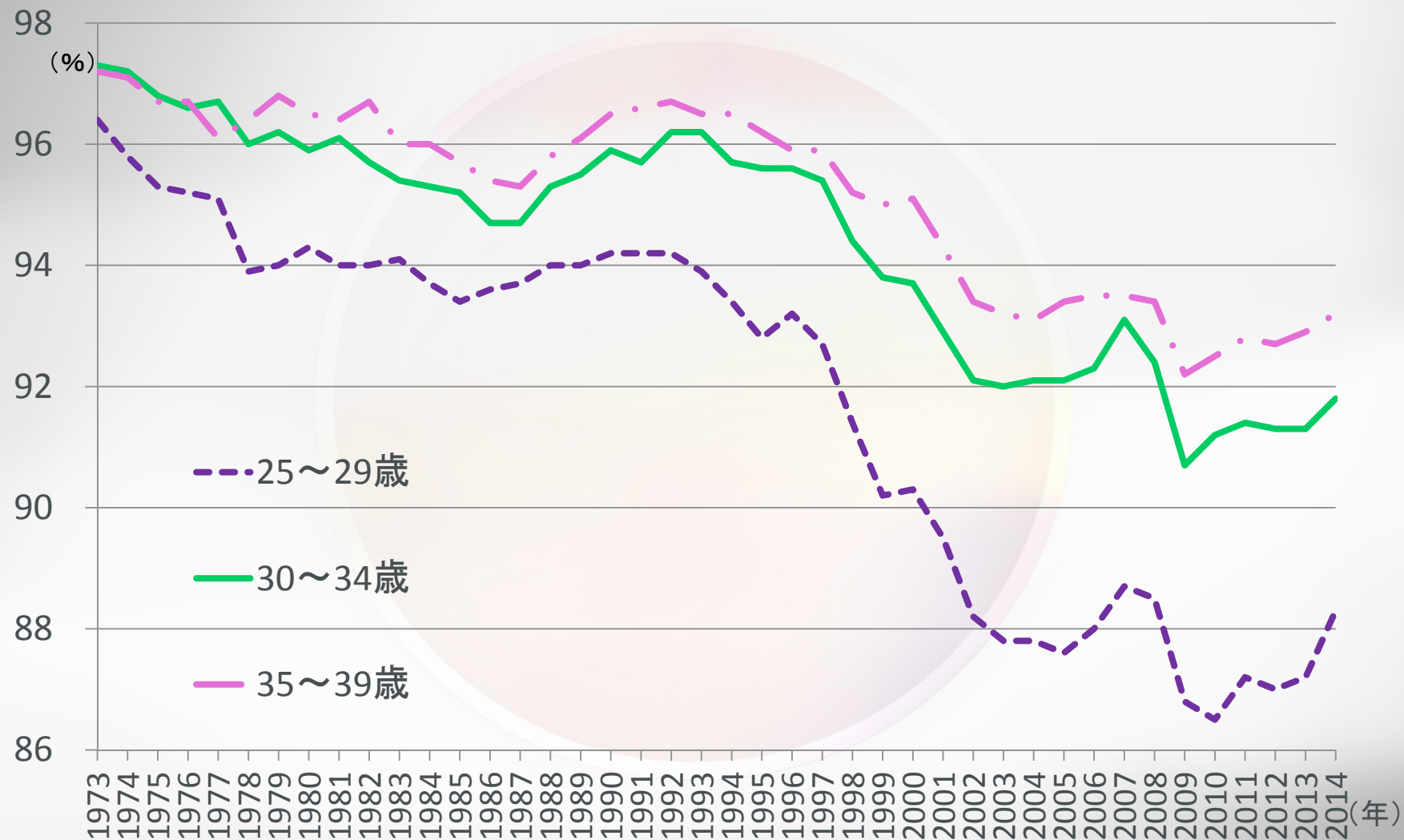


若年男性の非正規雇用者比率の推移



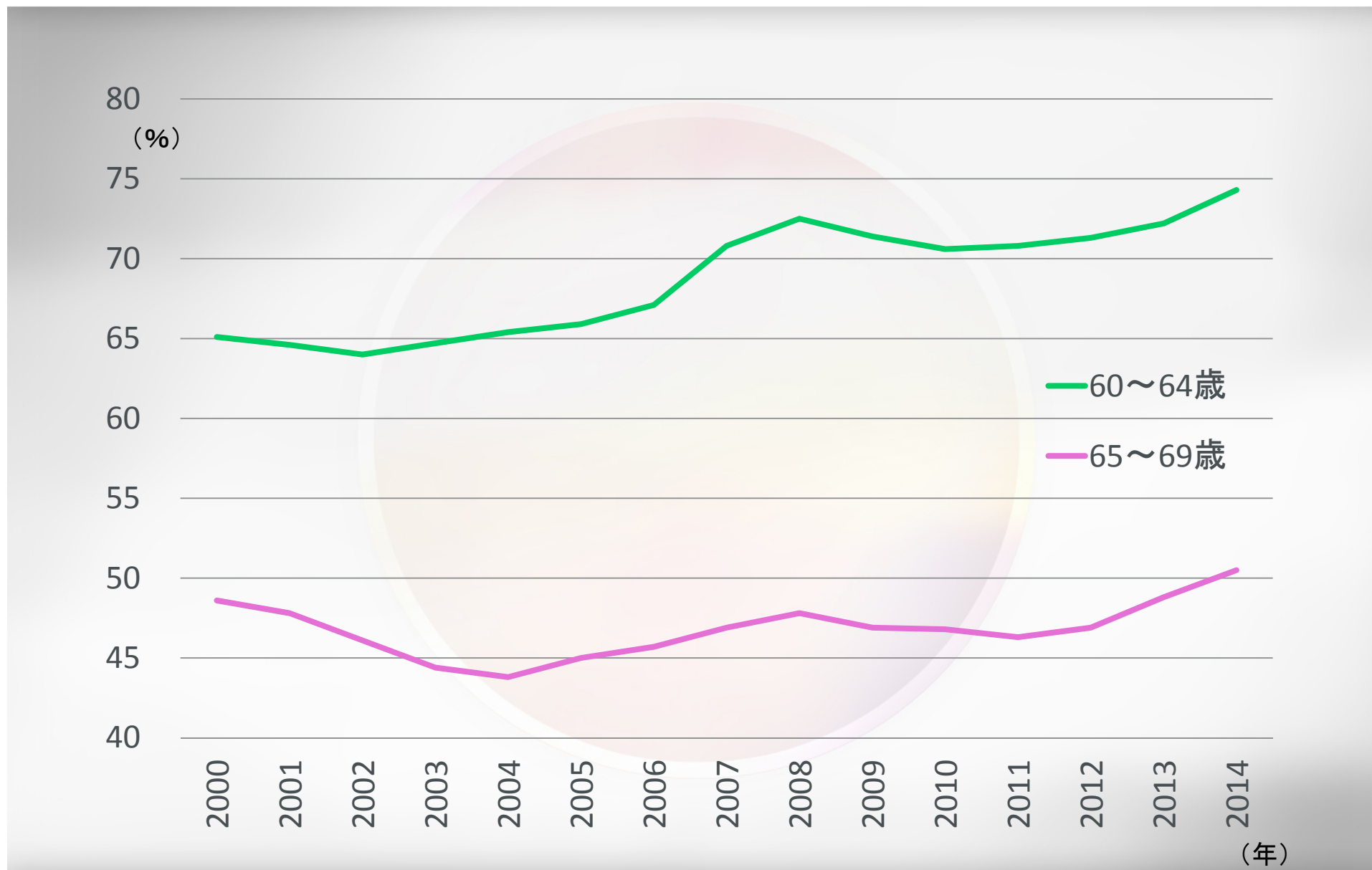
出所：総務省統計局『労働力調査』

若年男性の就業率の推移



出所:総務省統計局『労働力調査』

60歳代男性の就業率の推移

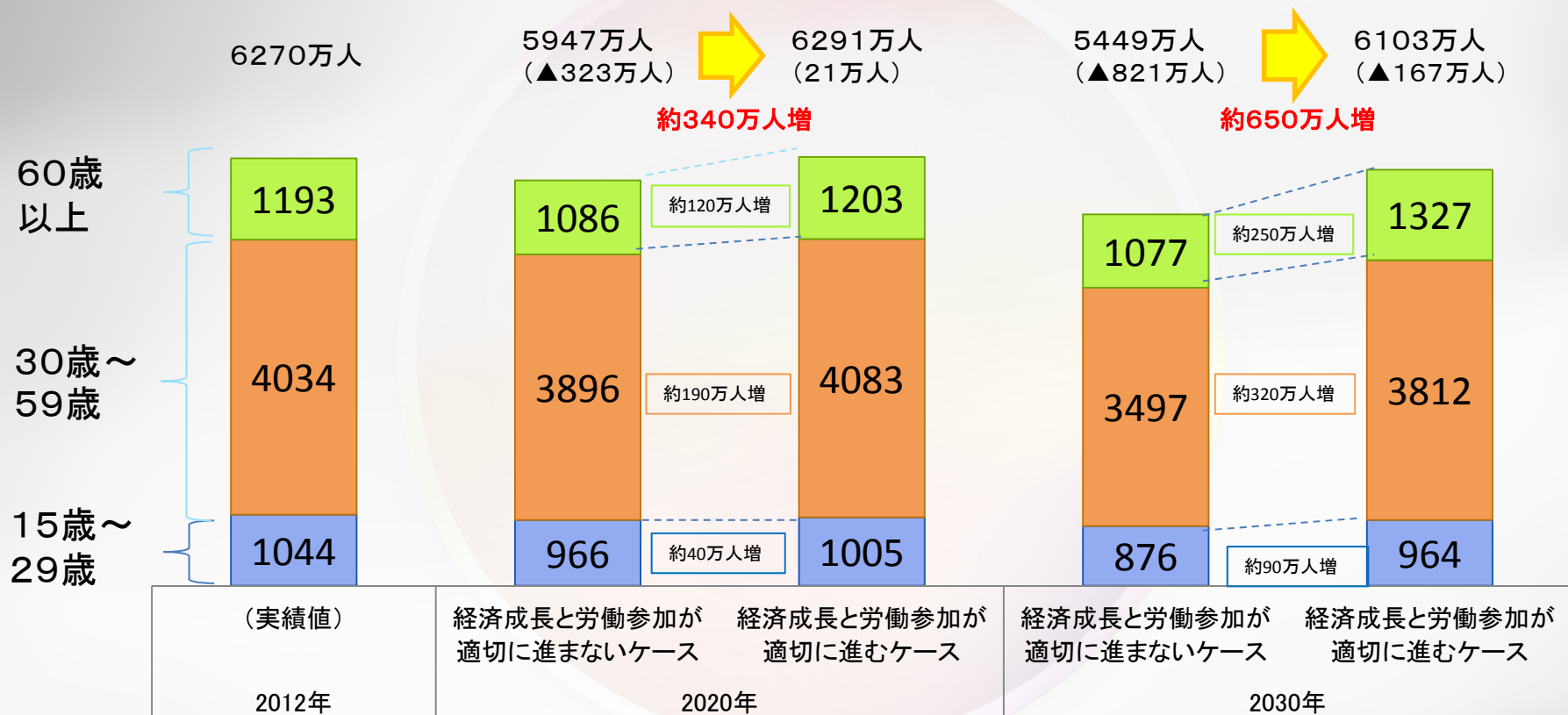


出所;総務省 就業構造基本調査による

マクロの労働力需給推計シミュレーション

○「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所:2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの

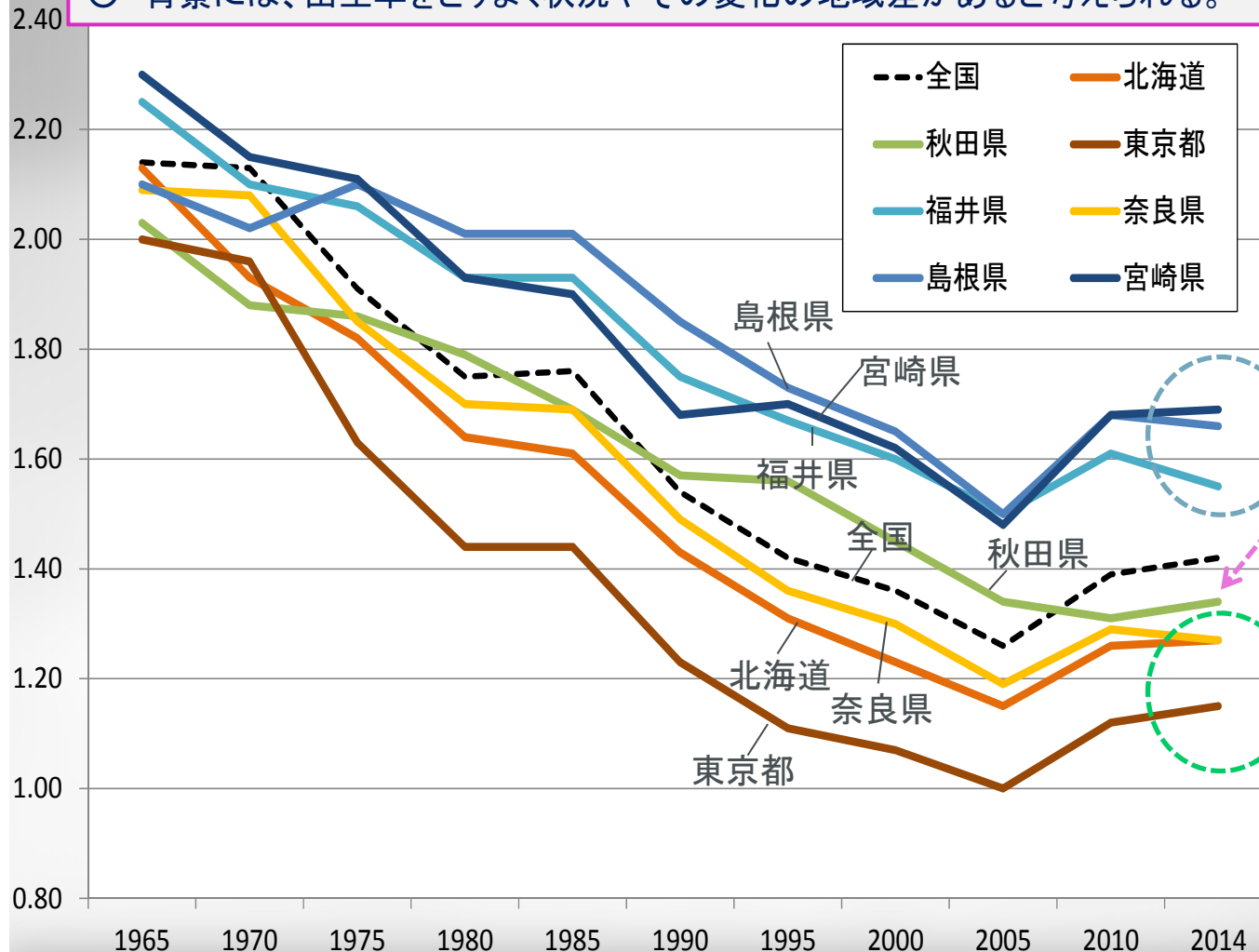
※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

地域によって異なる出生率の推移

- 出生率には地域差があり、また、その推移も地域によって異なる。
- 1965年に2.0～2.3程度であった7都道県をみても、2014年には4都道県は1.1～1.3程度、3県は1.5～1.7程度の水準となっている。
- 背景には、出生率をとりまく状況やその変化の地域差があると考えられる。

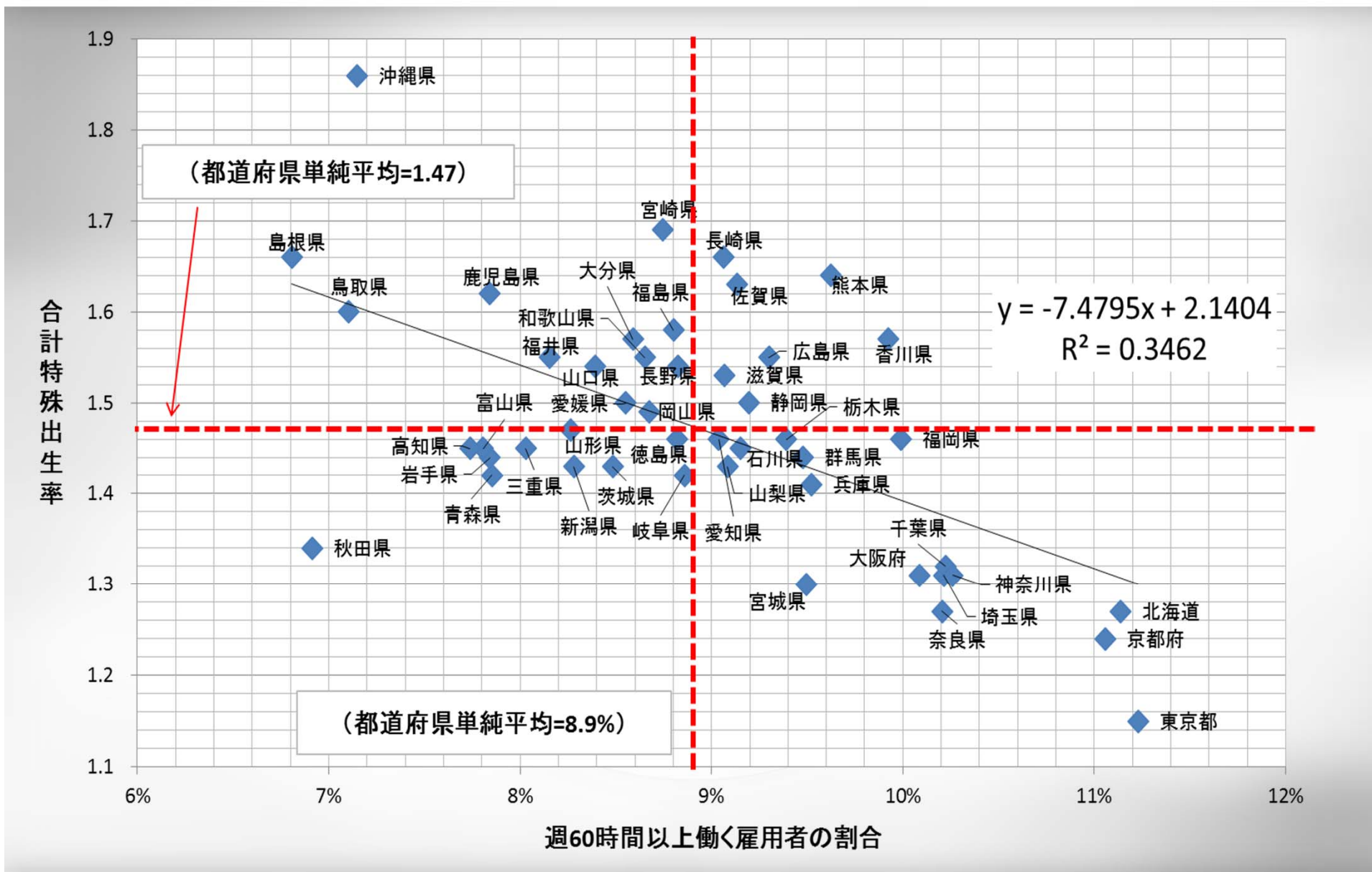


- ・週60時間以上働く雇用者の割合が低い(島根県:1位)
 - ・通勤時間が短い(宮崎県:1位、島根県:2位、福井県4位)
 - ・女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差が小さい(島根県:1位、福井県:4位、宮崎県:6位)
 - ・保育所の整備率が高い(福井県:3位、島根県:4位)
- など

- ・近年の出生率の上昇が小さい(秋田県:47位)

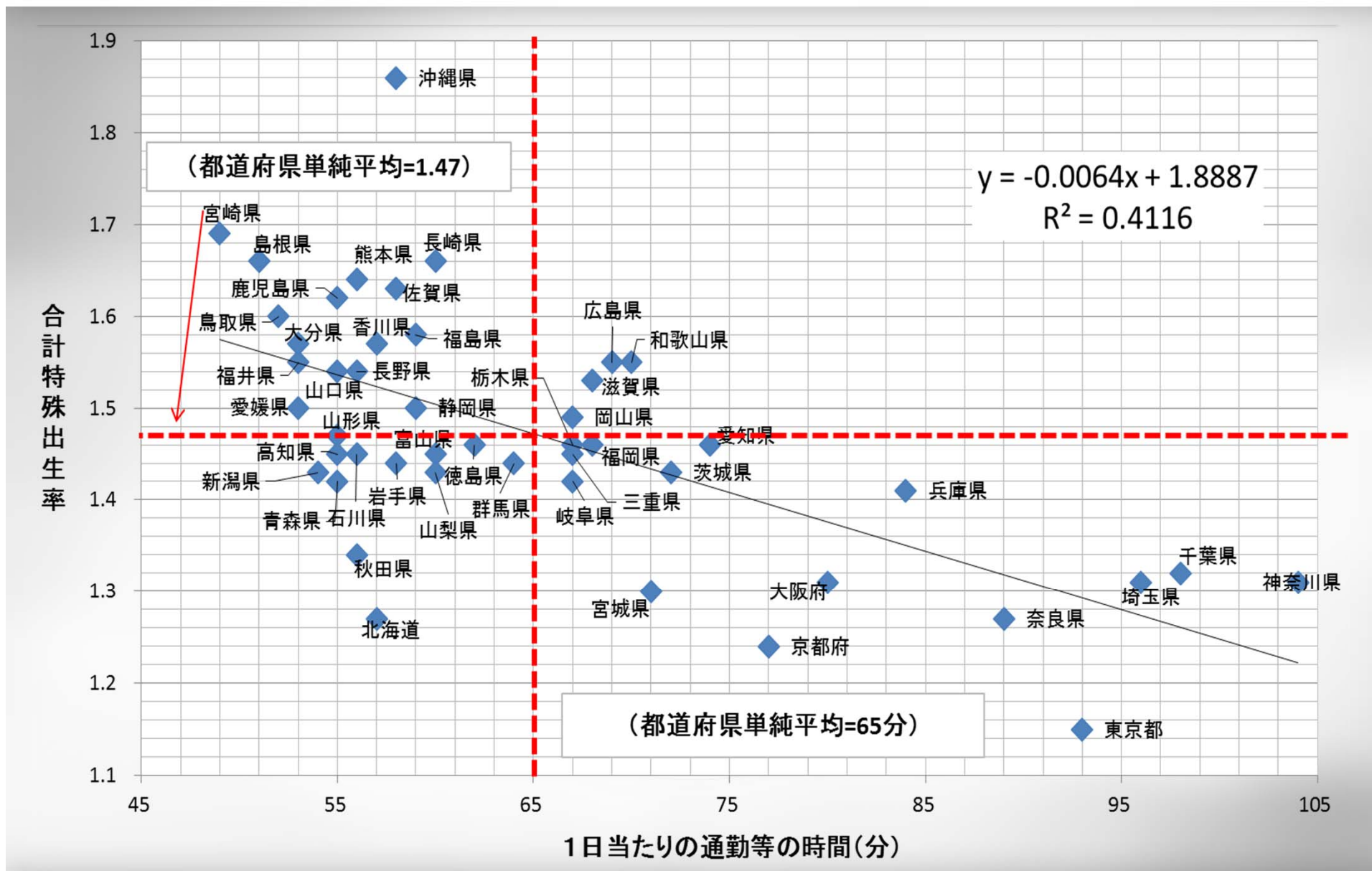
- ・週60時間以上働く雇用者の割合が高い(東京都:47位、北海道:46位、奈良県:41位)
 - ・通勤時間が長い(東京都:44位、奈良県:43位)
 - ・女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差が大きい(東京都:46位、北海道:39位)
 - ・保育所の整備率が低い(北海道:42位、東京都:39位)
- など

① 合計特殊出生率と週60時間以上働く雇員の割合の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。週60時間以上働く雇員の割合は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

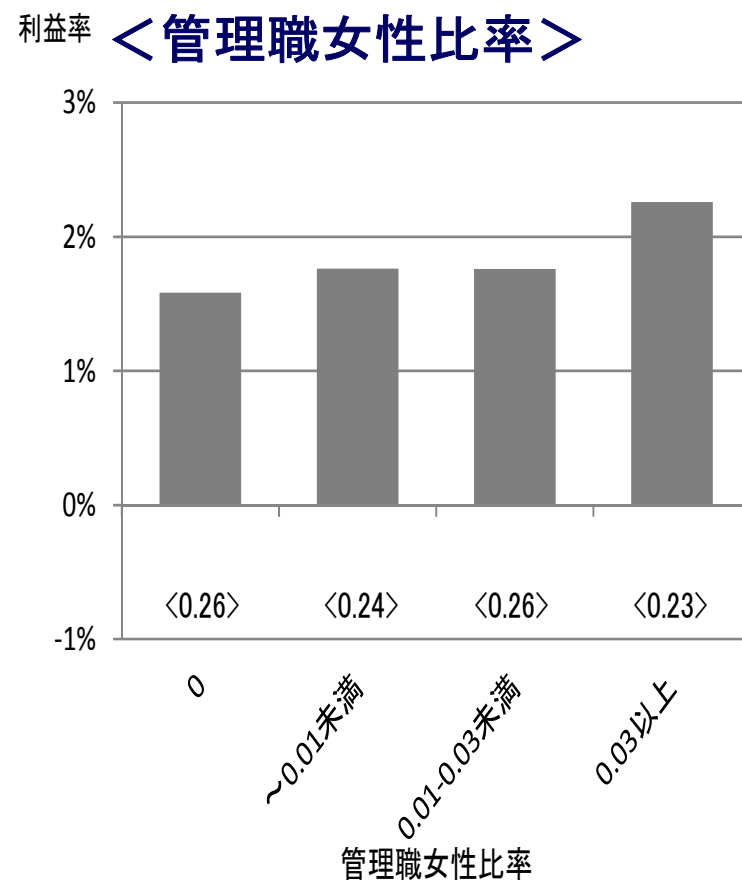
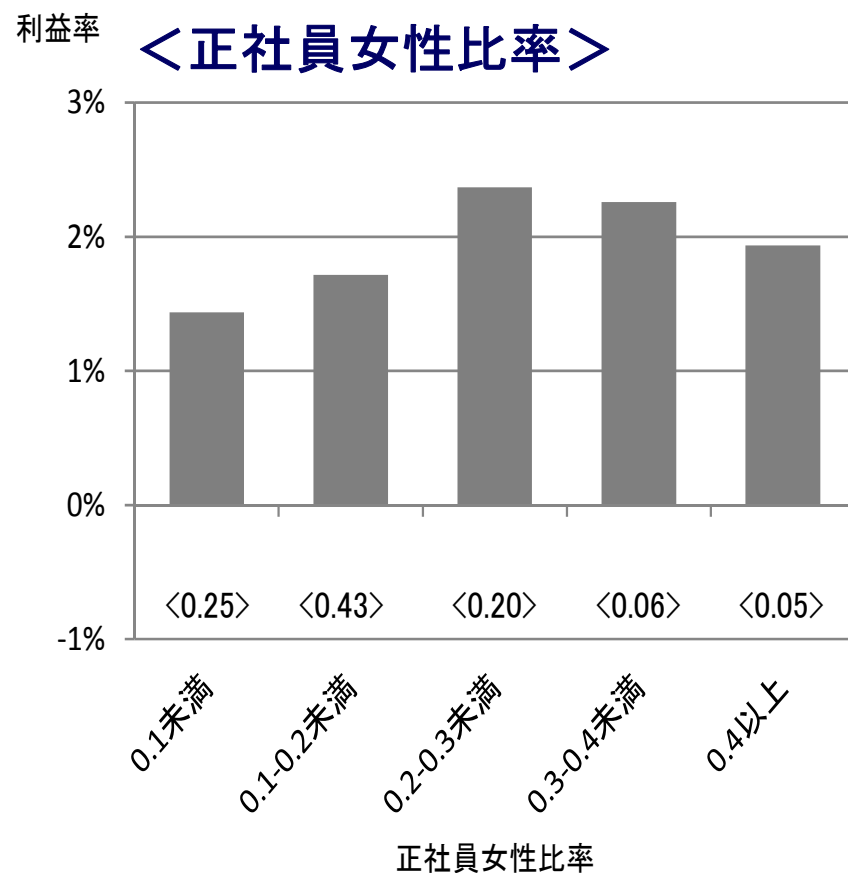
②合計特殊出生率と1日当たりの通勤等の時間の状況



資料:合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。1日当たりの通勤等の時間は、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)。

女性活用と利益率の関係

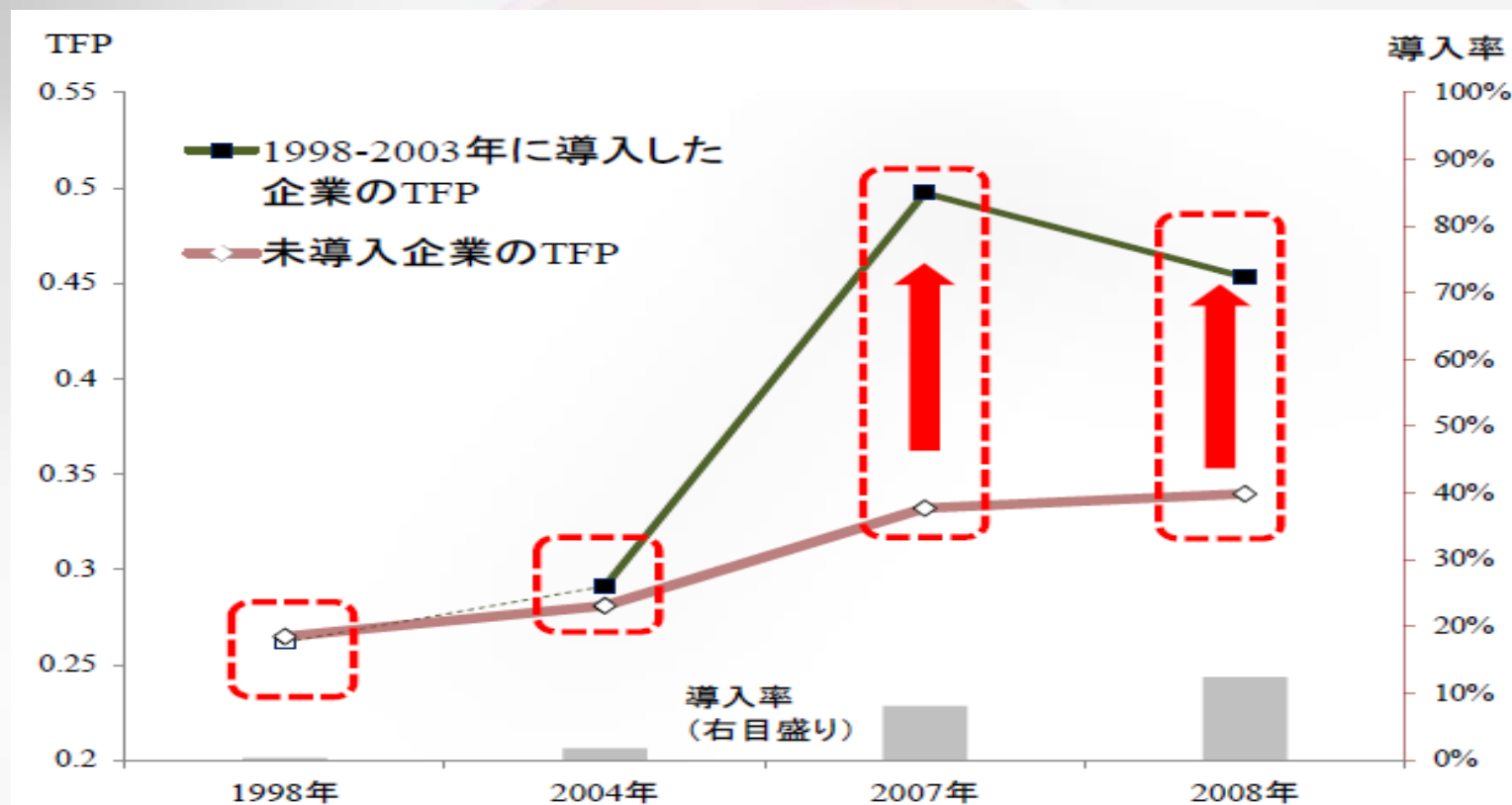
山本(2014)「上場企業における女性活用状況と企業業績との関係」
RIETIディスカッションペーパー



→ 正社員女性比率が高い企業で利益率が高い傾向

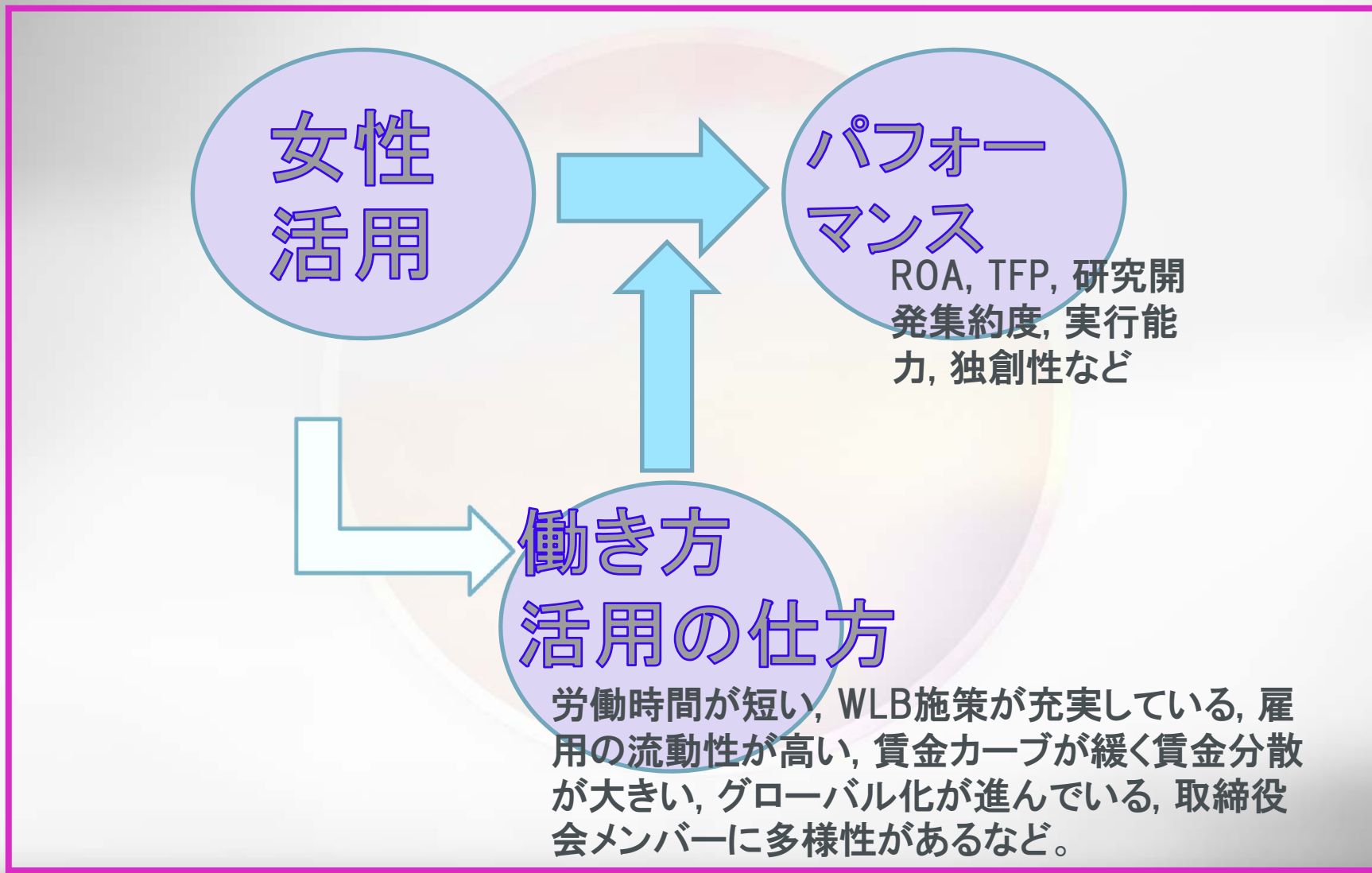
ダイバーシティ推進による経営効果について

多様な人材を活用する観点から、推進本部の設置など積極的にWLB推進に取り組んでいる企業は、取組後に企業の全要素生産性(TFP)を向上させている傾向。



○「企業活動基本調査」(経済産業省)の回答企業(商工鉱業、および一部の電力・ガスやクレジットカード業などの一部のサービス業に属する事業所を有する企業のうち、従業員50人以上、かつ資本金または出資金300万円以上)のうち、従業員100人以上の企業を対象に、RIETIの研究プロジェクト「ワーク・ライフ・バランス施策の国際比較と日本企業における課題の検討」において、郵送によるアンケート調査を実施し、回答を得た1677社を分析したもの。
○WLBの取組(推進組織の設置など)を1998年から2003年までに導入した企業のTFPは、未導入の企業よりも大きく伸びている。

女性活用とパフォーマンスのメカニズム



WLBの具体的取り組み(1)

労働時間の見直し

- 長時間労働・時間外残業の削減
- 有給休暇取得の促進
- 長期休暇の普及
- 最小業務間インターバル時間制度の導入

両立支援策

- 育児休業・介護休業取得率の引上げ
- 短時間勤務制度の普及

ダイバーシティ人材の活用

均等施策の強化

WLBの具体的取り組み(2)

長時間通勤の限界

- 子供を持つ有配偶女性の継続就業の限界
- 大都市圏において低い有配偶率女性の雇用就業率
- 在宅勤務の活用

女性活用 + ポジティブ・アクション

1. わが社における女性活用・WLBの実態を把握
2. 女性活用・WLBを妨げている要因を調査
3. 各社が数値目標を掲げ、それに向けてWLBを促進
4. 制度の整備と経営者・管理職・社員の意識改革