

# 「新しい報酬」としての ワーク・ライフ・バランス

子育て支援から両立支援へ

佐藤博樹  
東京大学社会科学研究所

※資料を引用される場合には、事前にご一報ください。

(独) 経済産業研究所 03-3501-1363(代表)コンファレンス担当まで

# 議論のポイント

- 企業経営の観点からもワークライフバランス(WB、両立支援)への取り組みが必要
- 少子化対策・子育て支援の視点のみではWBは定着しない
- WBの実現には、旧来型の男性モデルをベースにした働き方の見直しが不可欠
- 働き方の見直しは、ホワイトカラーの生産性向上にも貢献
- WBへの取り組みは、未婚化問題の解消にも貢献

# ワークライフバランスとは？

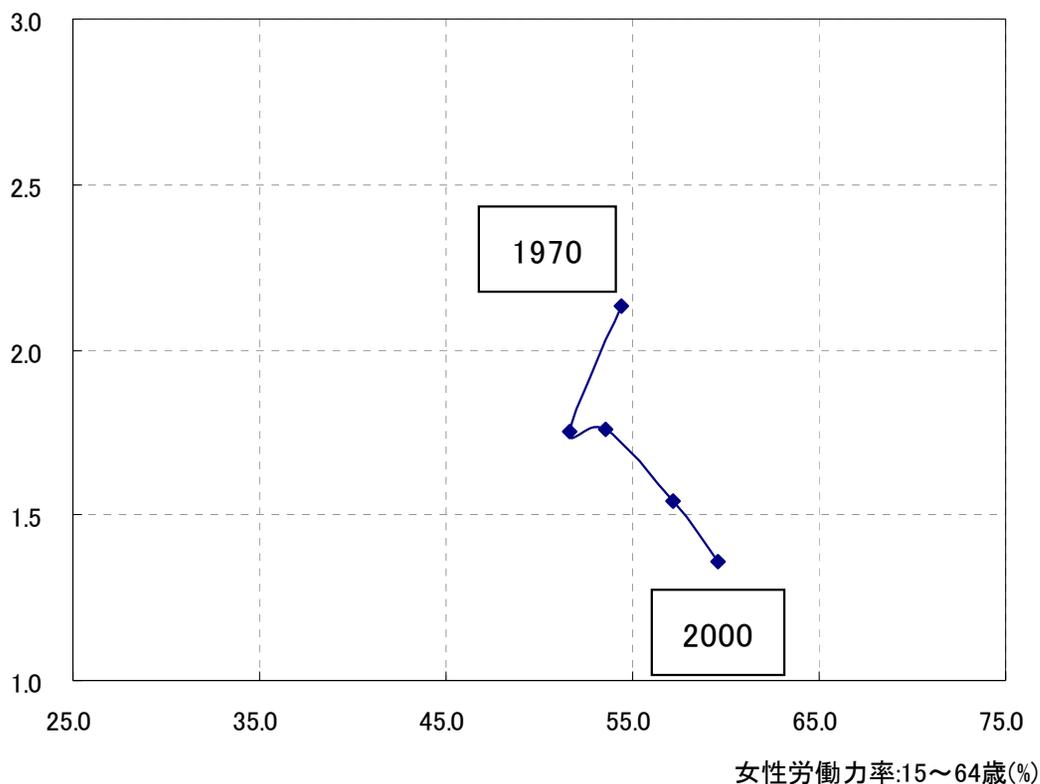
- ワークライフコンフリクトがない状態  
ワークライフコンフリクトとは？
- なぜワークライフバランスへの取り組みが必要なのか？  
ワーク&ワークであれば、ワークライフバランスは問題とならない

# 国際比較からみた日本の女性の 社会参加の現状と課題

日本の女性労働力率は1970年が54.4%、2000年が59.6%であり、30年間に5.2ポイント上昇している。日本は24か国中最も上昇幅が小さい。合計特殊出生率は1970年が2.13、2000年が1.36であり、日本は平均よりやや減少幅が小さい。

日本の合計特殊出生率と女性労働力率の推移：1970年,80年,85年,90年,2000年

合計特殊出生率

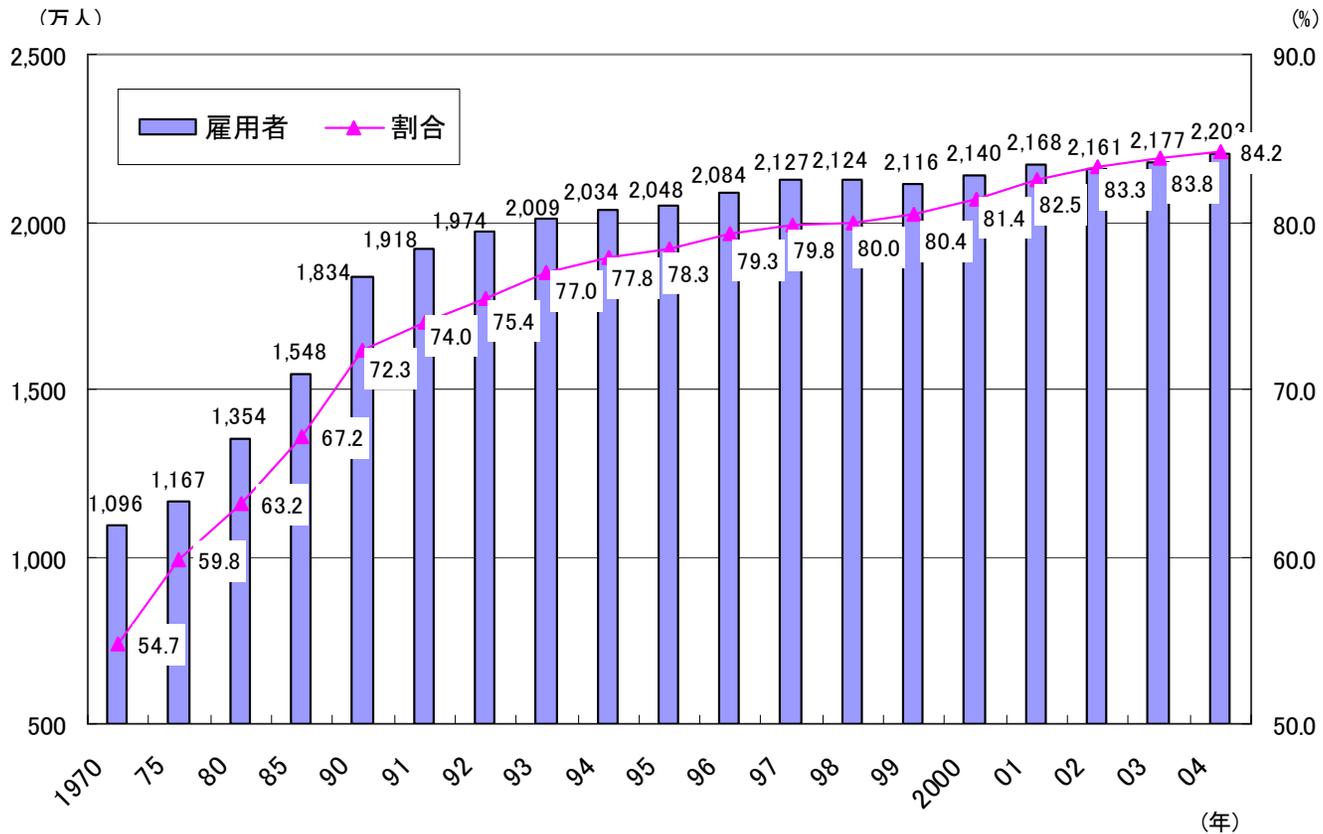


(資料)・人口動態統計, ILO Year Book of Labour Statisticsより作成。

(出所)内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年。

# 女性労働力率の上昇幅は小さいが、雇用者の割合は増えており、女性の働き方が変化している

日本の女性の雇用者数と就業者全体に占める雇用者の割合の変化：1970～2004年

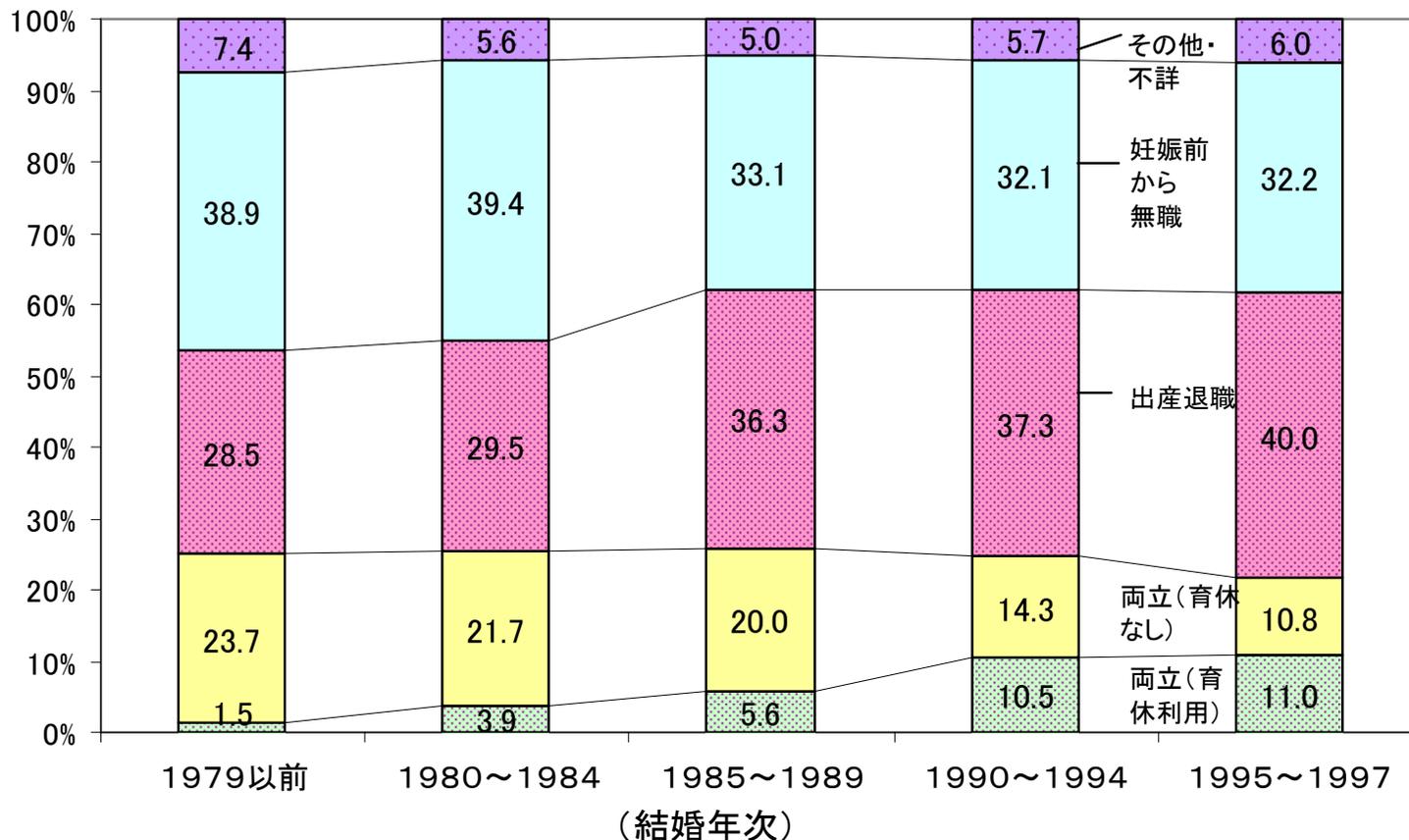


(資料)総務省統計局「労働力調査」

(出所)内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年。

育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えていない。

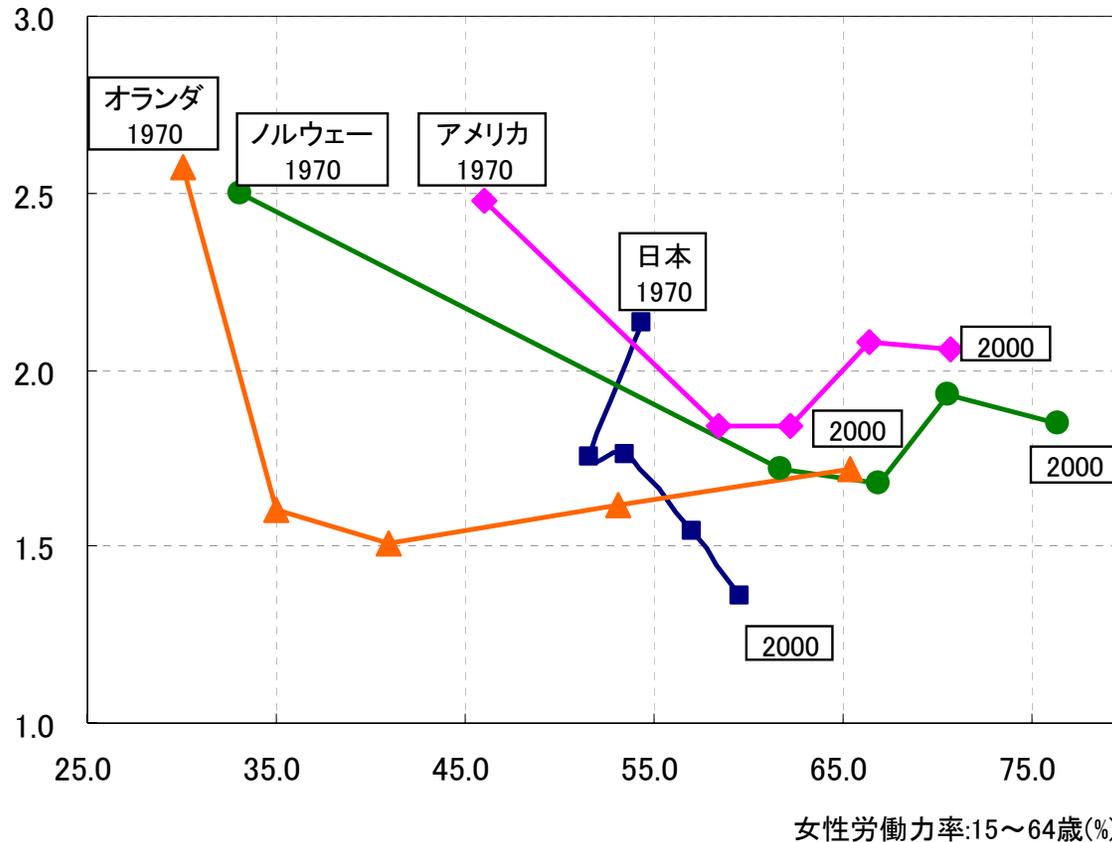
結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化



(備考) 1. 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。  
 2. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)より。  
 (資料)「妻の就業と出生行動:1970年~2002年結婚コーホートの分析」岩澤美帆  
 『人口問題研究』第60巻第1号 2004年

アメリカ・ノルウェー・オランダの、1970年の女性労働力率はいずれも日本よりも低いですが、その後女性労働力率を伸ばしながら、合計特殊出生率も1985年以降回復してきている。

日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率の推移  
合計特殊出生率

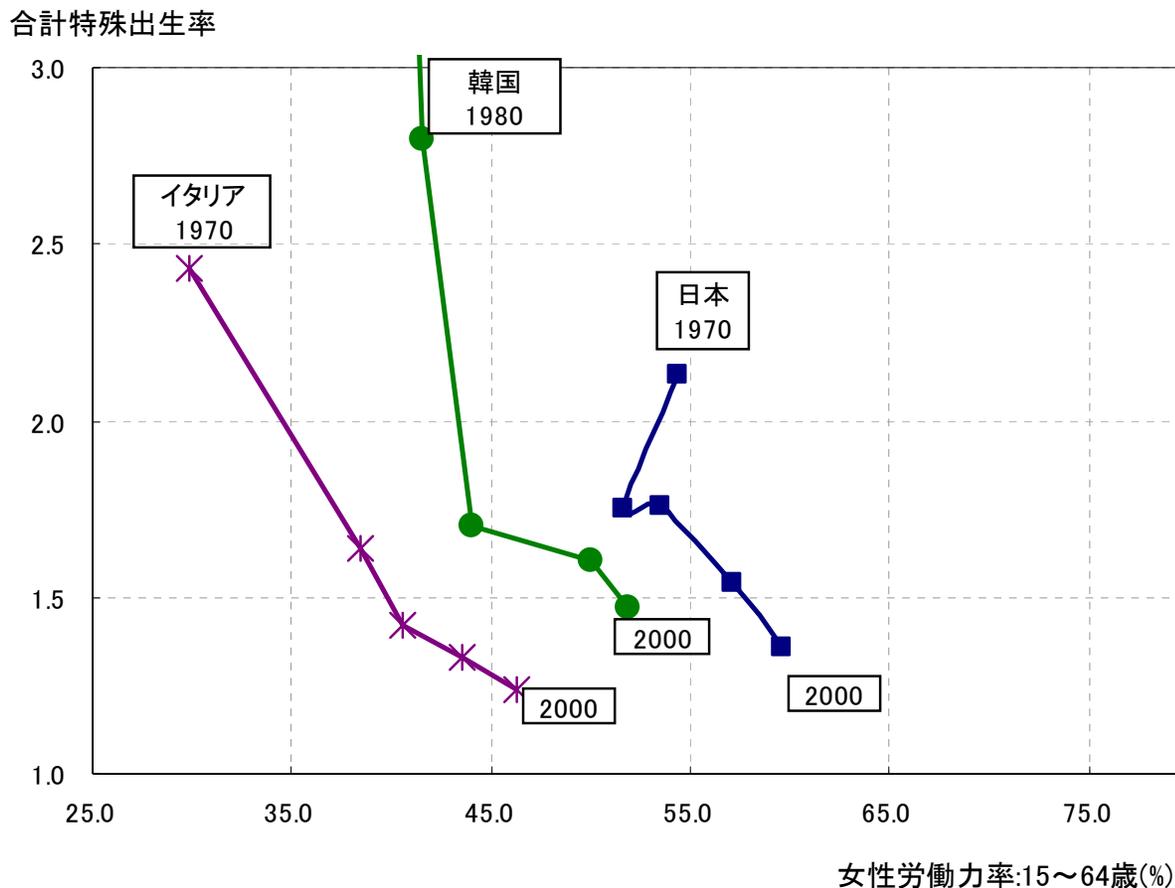


(注) 1970年,80年,85年,90年,2000年の5時点。

(出所) 内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年。

韓国やイタリアは、日本と同様に、女性労働力率の上昇幅が小さく、出生率が下がり続けている。

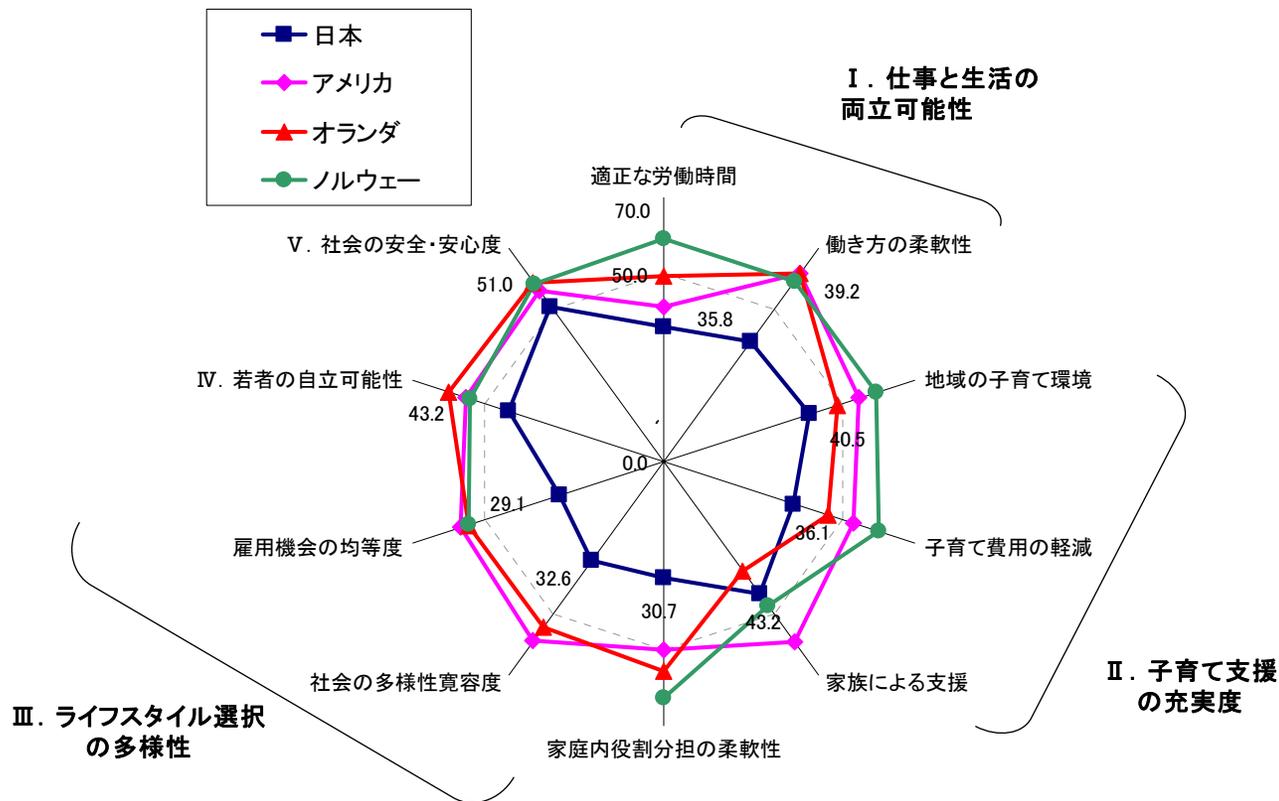
日本とアメリカ・オランダ・ノルウェーの女性労働力率と合計特殊出生率の推移



(注) 1970年, 80年, 85年, 90年, 2000年の5時点。

(出所) 内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年。

20年間に女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国の社会環境には、男性を含めた働き方の見直しや保育所整備等の両立支援、固定的性別役割分担意識の解消や男性の家事・育児参加、雇用機会の均等などが進んでいるという特徴がある。



注1: 数値は、日本のスコア。

注2: ノルウェーは「社会の多様性寛容度」に関するデータが取れていない。

(出所)内閣府男女共同参画局編『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』国立印刷局、2005年。

# 企業経営とワークライフバランス

# 企業が取り組むべき施策

- 少子化対策や子育て支援でなく、両立支援
- 社員の仕事と仕事の以外の生活の両立支援を：両立支援は、子育て支援に限定されない
- 両立支援は、未婚化対策としても有効

# なぜ企業が両立支援に取り組む必要があるのか

## ● 少子化対策のためではない

少子化対策が目的であれば、出生率が回復すれば両立支援への取り組みは不要となる

## ● 「次世代育成支援対策推進法」に対応するためでもない

## ● 両立支援が「新しい労働条件」となったため

- 人材活用の視点から、両立支援に取り組むことが重要に
- 従業員のためではなく、企業経営のために両立支援へ取り組むことが必要に

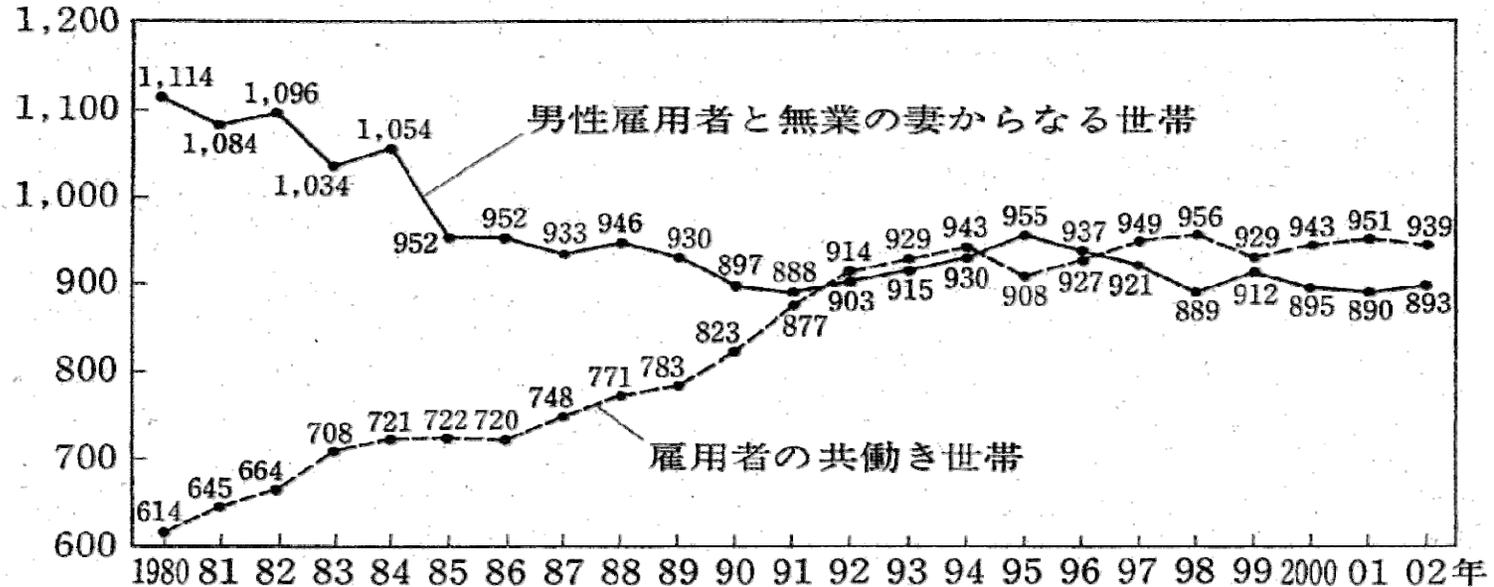
# 両立支援がなぜ 「新しい労働条件」となったのか

企業が雇用する従業員（家族のあり方、女性の働き方など）や価値観・ライフスタイルが変化したため

- 働く人々の就業ニーズの変化
- 働く人々が仕事や企業に求める内容が変化

# 共働き世帯数の推移

(万世帯)



注：1. 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査」より作成。

2. 男性雇用者と無業の妻からなる世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口および完全失業者）の世帯。

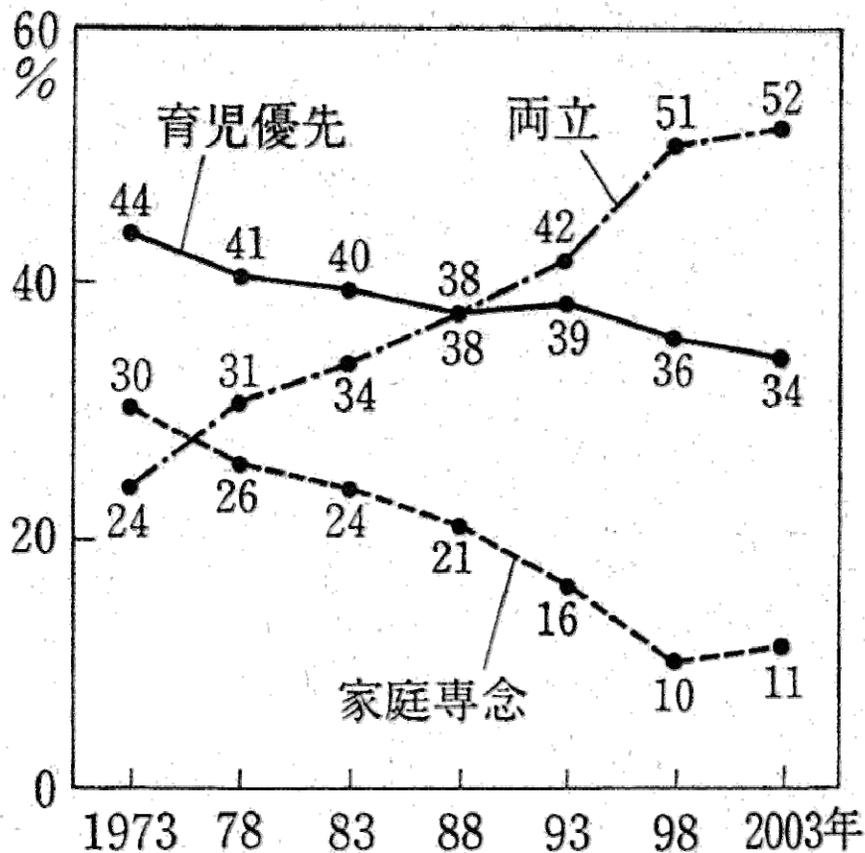
3. 雇用者の共働き世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯。

4. 就業者から農林業および家族従業者は除いた。

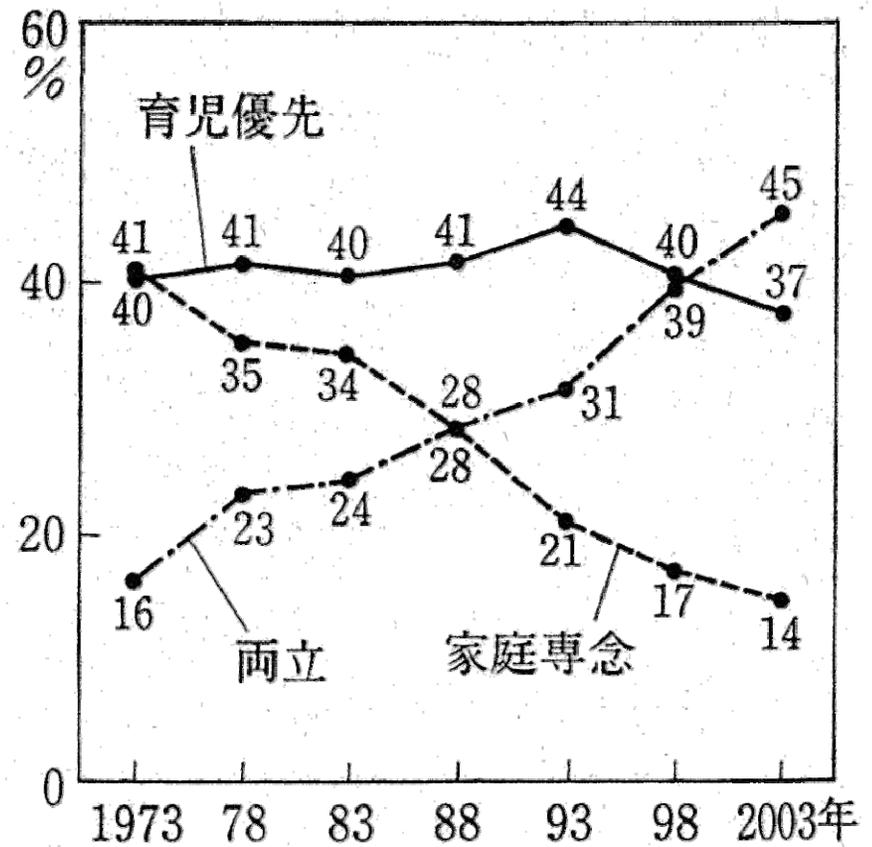
出所：内閣府編『平成15年版 男女共同参画白書』（2003）

# 結婚した女性の家庭と職業の関係

女性

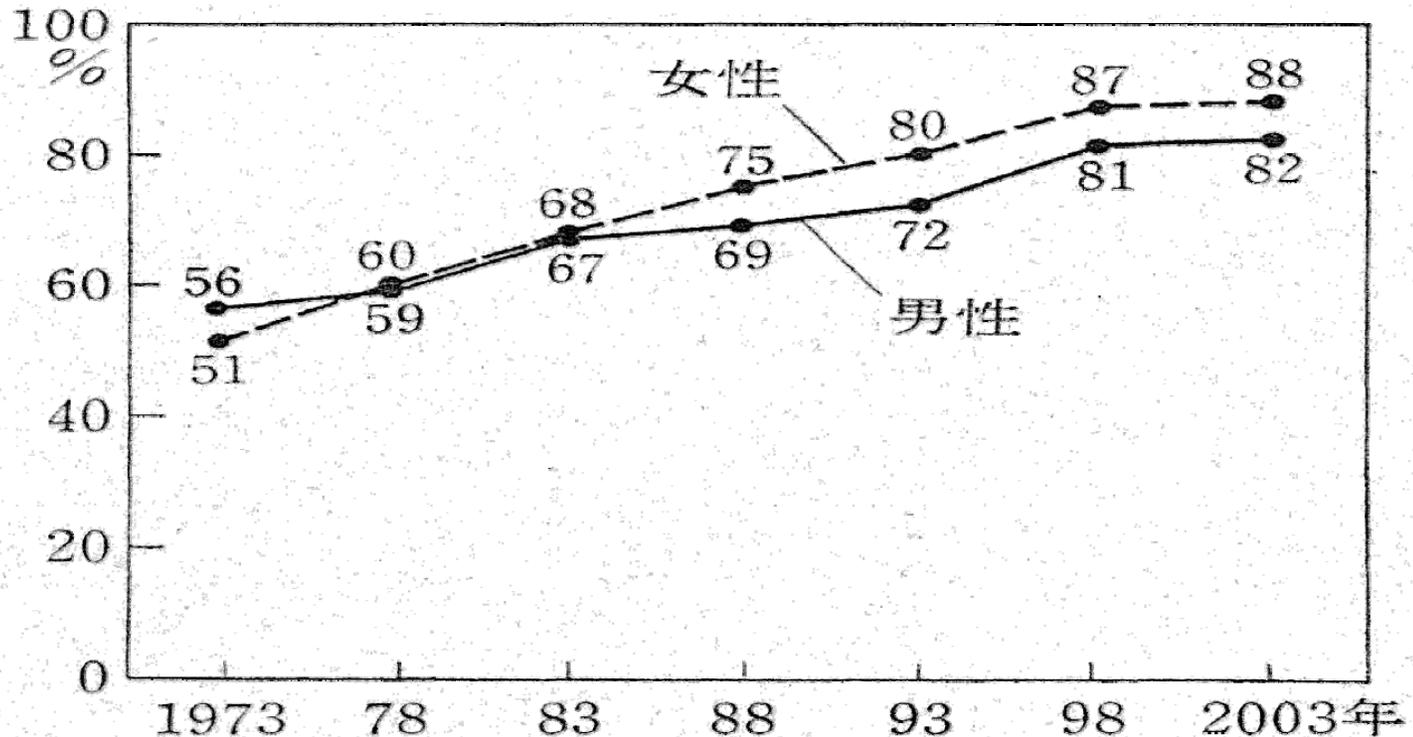


男性



出所：『第7回「日本人の意識・2003」調査報告書』NHK放送文化研究所、(2003年10月)

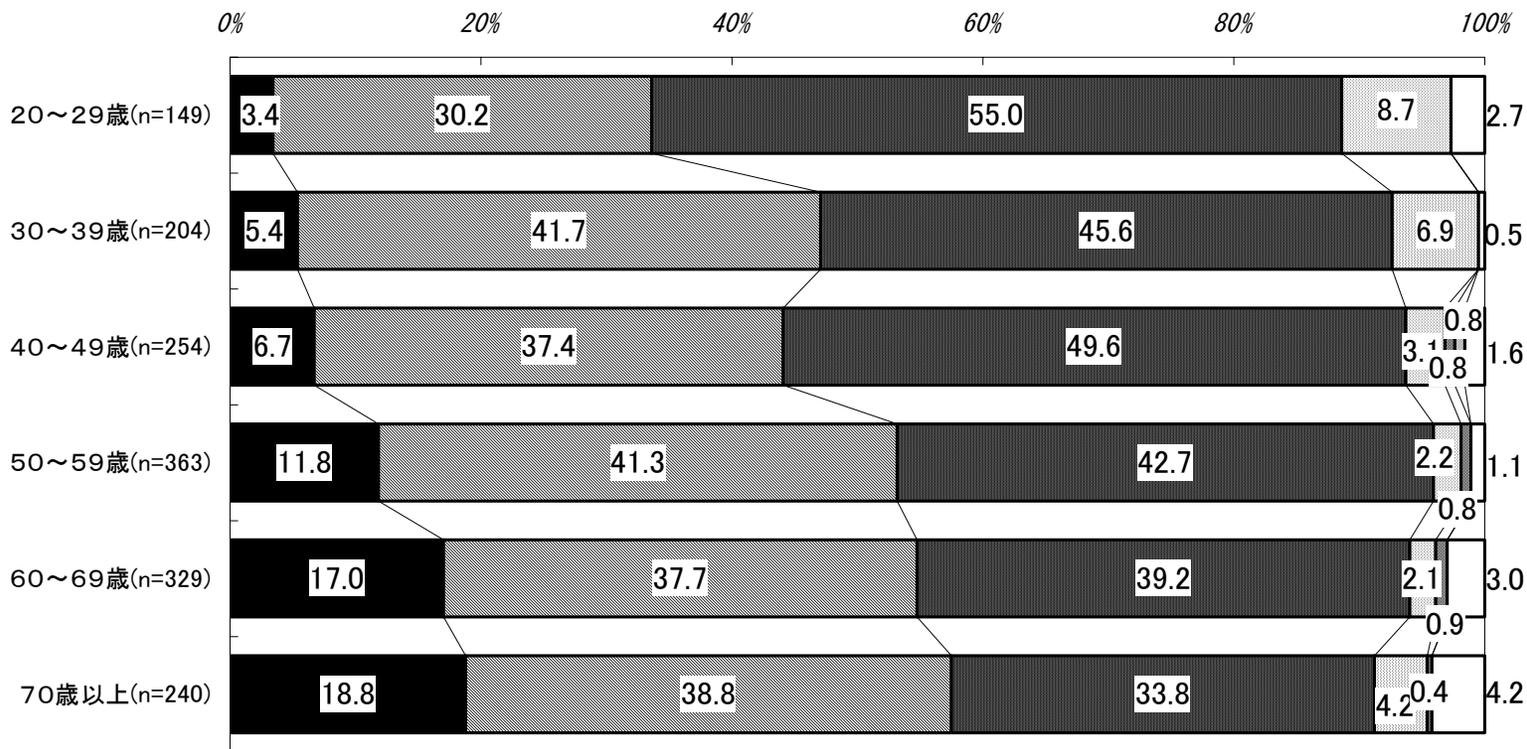
# 夫の家事・育児の手伝いに対する 考え方(「するのは当然」の%)



出所：『第7回「日本人の意識・2003」調査報告書』  
NHK放送文化研究所、(2003年10月)

# 男性の仕事と家庭の両立に関する考え方

内閣府「男女共同参画に関する世論調査～男性のライフスタイルを中心に」(平成12年)



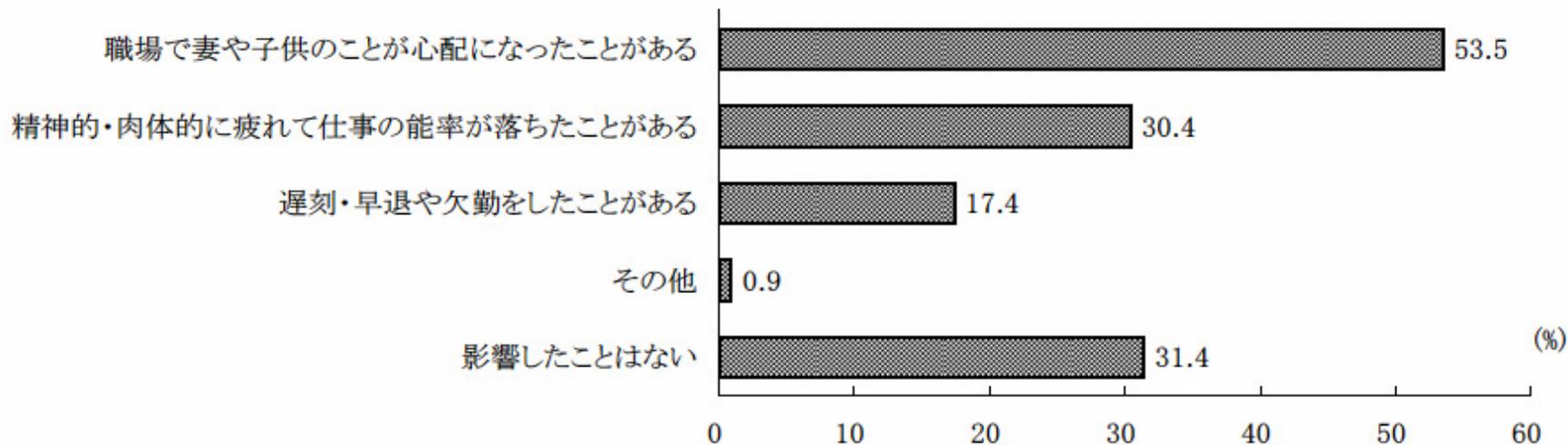
- 仕事に専念する(1)
- 仕事を優先する(2)
- 仕事と家庭を両立する(3)
- 家庭を優先する(4)
- 家事に専念する(5)
- その他
- わからない

# 妻の育児不安が仕事にも影響

出所：日本労働研究・研修機構

「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(2003)

図Ⅱ-31 妻の育児不安の仕事への影響(雇用者男性)(複数回答)(N=993)  
(妻が育児ストレス・不安、育児ノイローゼ、産後うつではないかと思ったことがあると回答した雇用者男性)



「新しい従業員像」や「新しい就業ニーズ」  
に対応できるように人事制度・運用や働き方の再編を

●新しい考え方が必要なわけではない

➤人事管理の基本に忠実に：人事管理の基本  
企業の労働サービス需要と従業員の就業  
ニーズの両者を充足すること

➤労働サービス需要を充足するためには、「働く  
人々の能力向上と能力発揮に関わる意欲の  
維持・向上が不可欠」

就業ニーズを的確に把握し、それを充足で  
きる仕組みが必要に

# 両立支援の留意点

## ● 両立支援は子育て支援に限定されない

- 働く人々が希望する生活と仕事の両立を阻害する要因を取り除き、両立を可能とするための取り組み
- 両立の対象となる「生活」の範囲は、法律上のミニマムを除き、企業が選択すべきもの
  - 例えば、子育て、介護、自己啓発(長期の能力開発)、社会貢献活動など
- 子育てなど生活と仕事の「両立」支援であることを忘れずに

子育て支援自体は企業経営の目的ではない

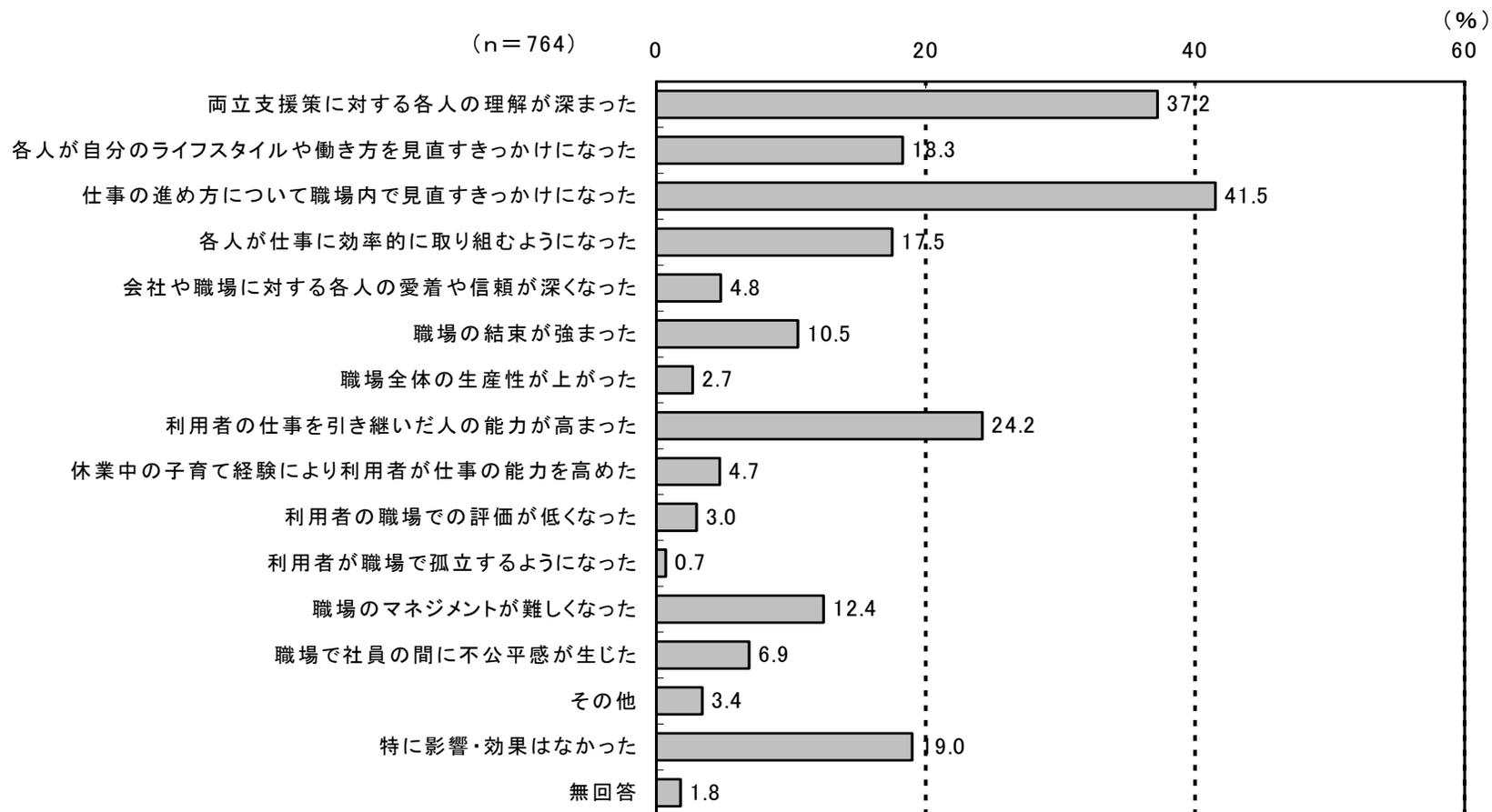
両立支援の視点からは長期の休業よりも短時間勤務などの整備が重要に

# 両立支援は制度だけでなく 職場での運用がポイント

- 職場の人材活用の担い手である管理職の役割が重要
- 育児休業等の両立支援策が充実してもなぜ活用しにくいのか
  - 代替要員の配置では課題は解決しない
  - 女性も含め職場の中核社員が育児休業を取得する時代に
  - 仕事の仕方や人材育成の見直しが不可欠： 順送り方式、分担方式など
  - 休業取得を、仕事の仕方の見直し、情報共通、人材育成に活用可能
  - 両立支援の適用範囲の広さが、両立支援施策の円滑な運用を左右する：相互サポートの浸透度を規定する
- 両立可能な職場は「高生産性職場」となりうる

# 「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

出所:内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(2005)



# ホワイトカラーの働き方の見直し

仕事の幅の拡大、情報共有促進、メリハリのある  
働き方へ：時間配分の自己管理

→長時間働くことを否定するわけではない。ただし、  
長時間効率的に働くことができる人は少数

→生産現場の生産性向上策を参考に：多能工化、  
在庫ゼロ、工程での品質の作り込みなど

→例えば、「残業」「休日出勤」という「在庫」を前提  
としない働き方へ

# 企業はなぜ男性の子育て参加を サポートする必要があるのか

子育てへの関わり方の選択は夫婦の問題ではないのか

仕事と子育ての両立は、本人の努力だけでなく、企業、上司、同僚の支援にも依存する

男性の子育て参加が進展しないと女性の活躍の場(企業、職場)が拡大しない:両立支援と均等促進の両者を企業が推進するためには、男性の子育て参加が不可欠

第2子出産の選択は、夫の子育て参加が影響する

第1子は企業の両立支援策が、第3子は教育費用など経済的要因が影響

# なぜ男性の育児休業取得者が 増えないのか

- 希望者は一定層存在する
- 男性の子育て参加の意義の説明を
- 女性が育児休業を取得しやすい企業・職場でも男性の取得は例外的
- 男性と女性のハードルの違いの理解して対応を
- 妻の後押しも必要
- 業務上は、男性は女性よりも取得しやすい:比較的短期が多い
- 企業や管理職の受け止め方に問題も:管理職の教育を
- 正確な情報提供を
- 育児休業だけでなく、男性の子育て参加の多様なモデルの提示を

- 男性の子育て参加が進展する結果として男性の育児休業取得も進むことが望ましい
- 特定の企業だけが両立支援を充実しても問題は解決しない
- 両立支援推進と同時に均等施策の推進を



なぜ未婚化に着目するのか

# 少子化の背景要因

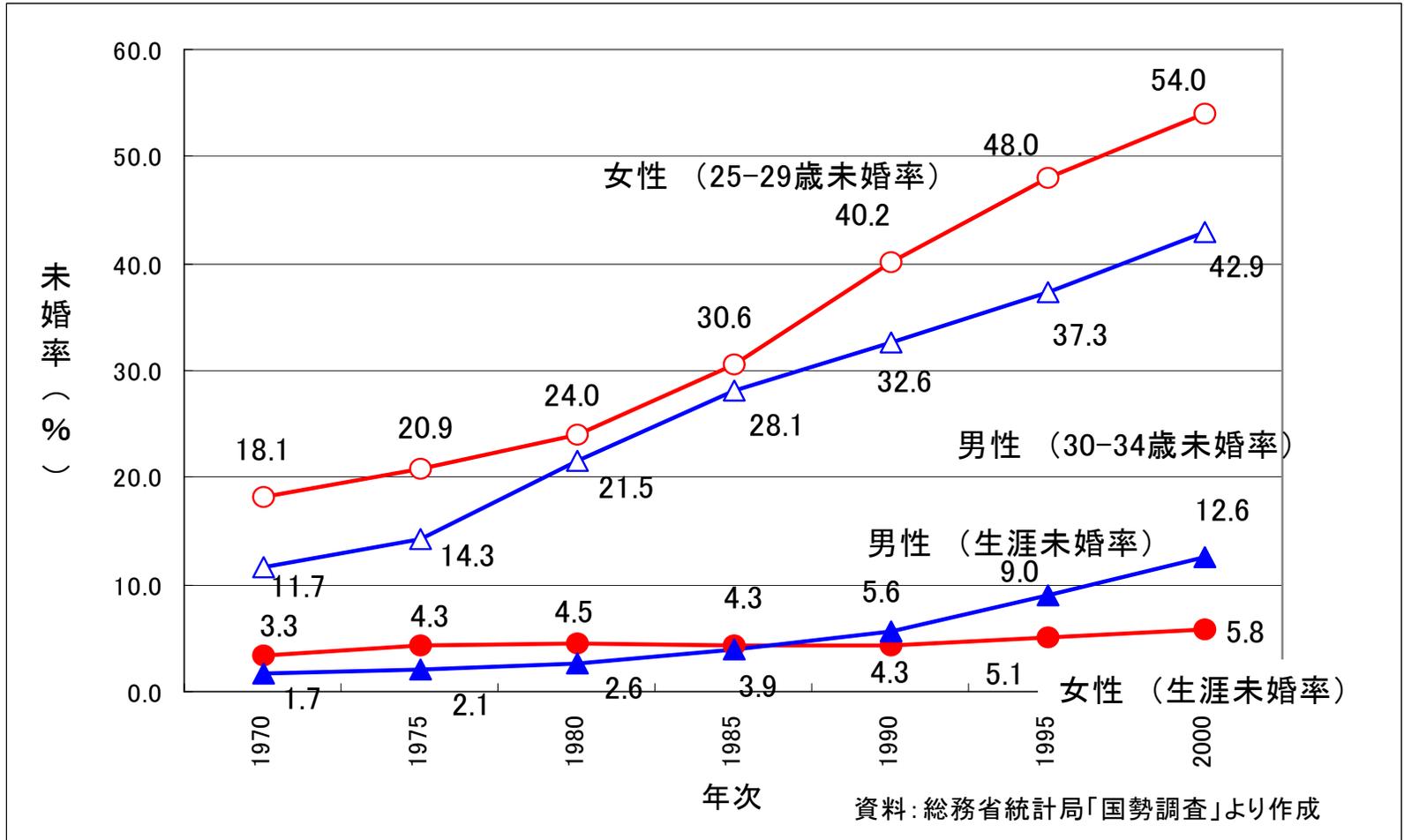
- 夫婦の出生行動の変化（子供数減少、晩産化）だけでなく、結婚行動の変化（未婚化、晩婚化）による
- 未婚化への注目が必要
- 政府や企業の取り組みは、出生行動に関するものが主　未婚化に関する施策は皆無に近い
- 出生行動と結婚行動に変化をもたらした要因には共通要素も

# 出生率低下の7割は未婚化・晩婚化(結婚行動変化) が原因

期間	1975	～	1980	～	1990	～	2000	1975	～	2000
合計特殊出生率実績値(年央人口分母)	1.94		1.74		1.55		1.35	1.94		1.35
	└		└└		└└		└	└		└
総変化量		-0.20		-0.19		-0.20		-0.58		
		(100.0)		(100.0)		(100.0)		(100.0)		
結婚行動の変化に起因する										
変化量		-0.17		-0.17		-0.08		-0.42		
寄与率(%)		(86.9)		(89.3)		(38.6)		(71.3)		
夫婦出生行動の変化に起因する										
変化量		-0.03		-0.02		-0.12		-0.17		
寄与率(%)		(13.1)		(10.7)		(61.4)		(28.7)		

資料： 国立社会保障・人口問題研究所の資料による。

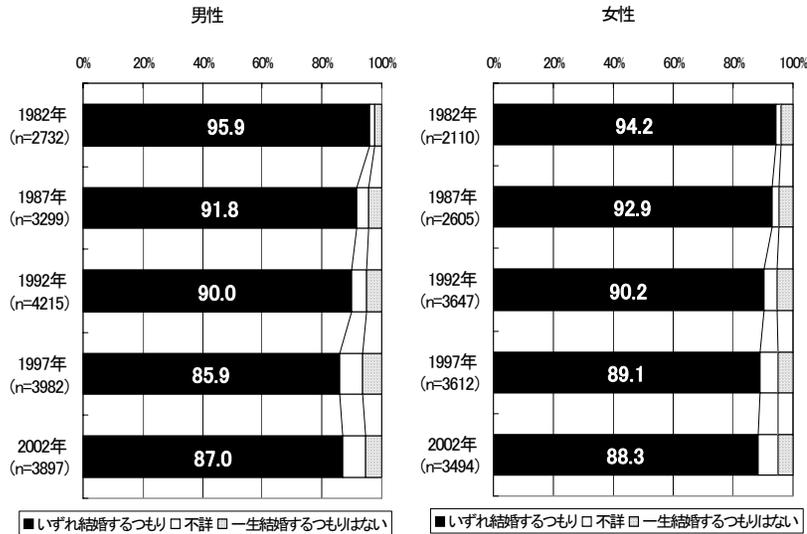
# 未婚率の上昇



(注)生涯未婚率：45～49歳と50～54歳の未婚率の平均値で、50歳時の未婚率を示す。

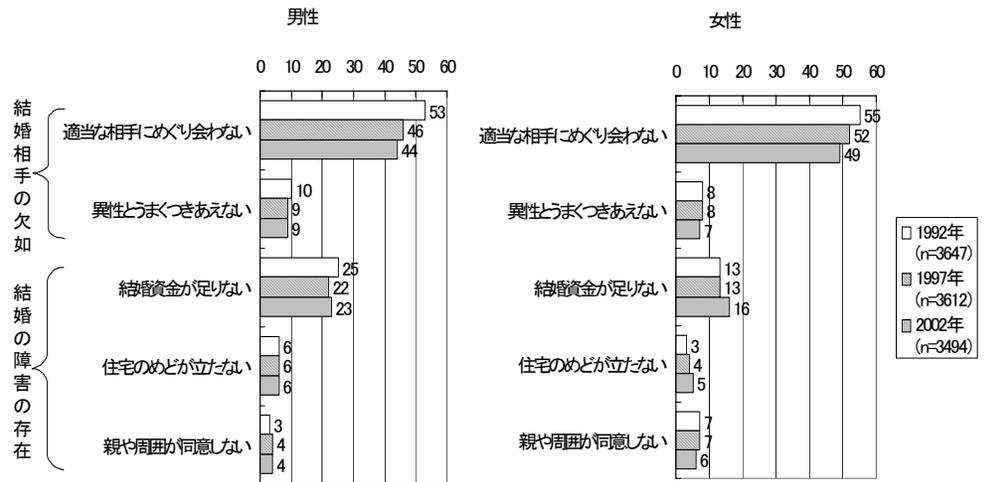
# 結婚意思と結婚できない理由

## 未婚者の生涯結婚意志の推移



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成

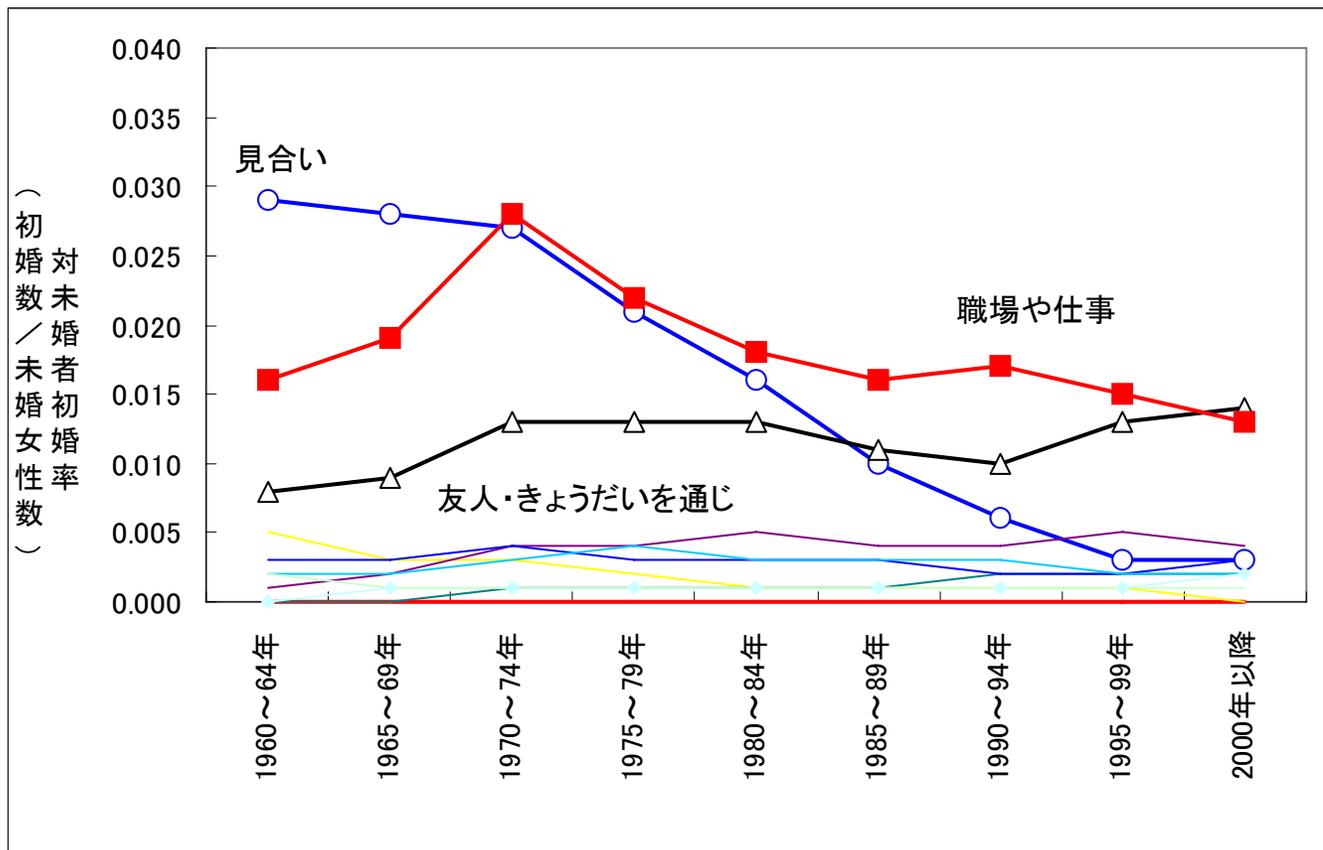
## 未婚者が結婚できない理由



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成

# 職場での出会いの減少が未婚化・晩婚化の主要因

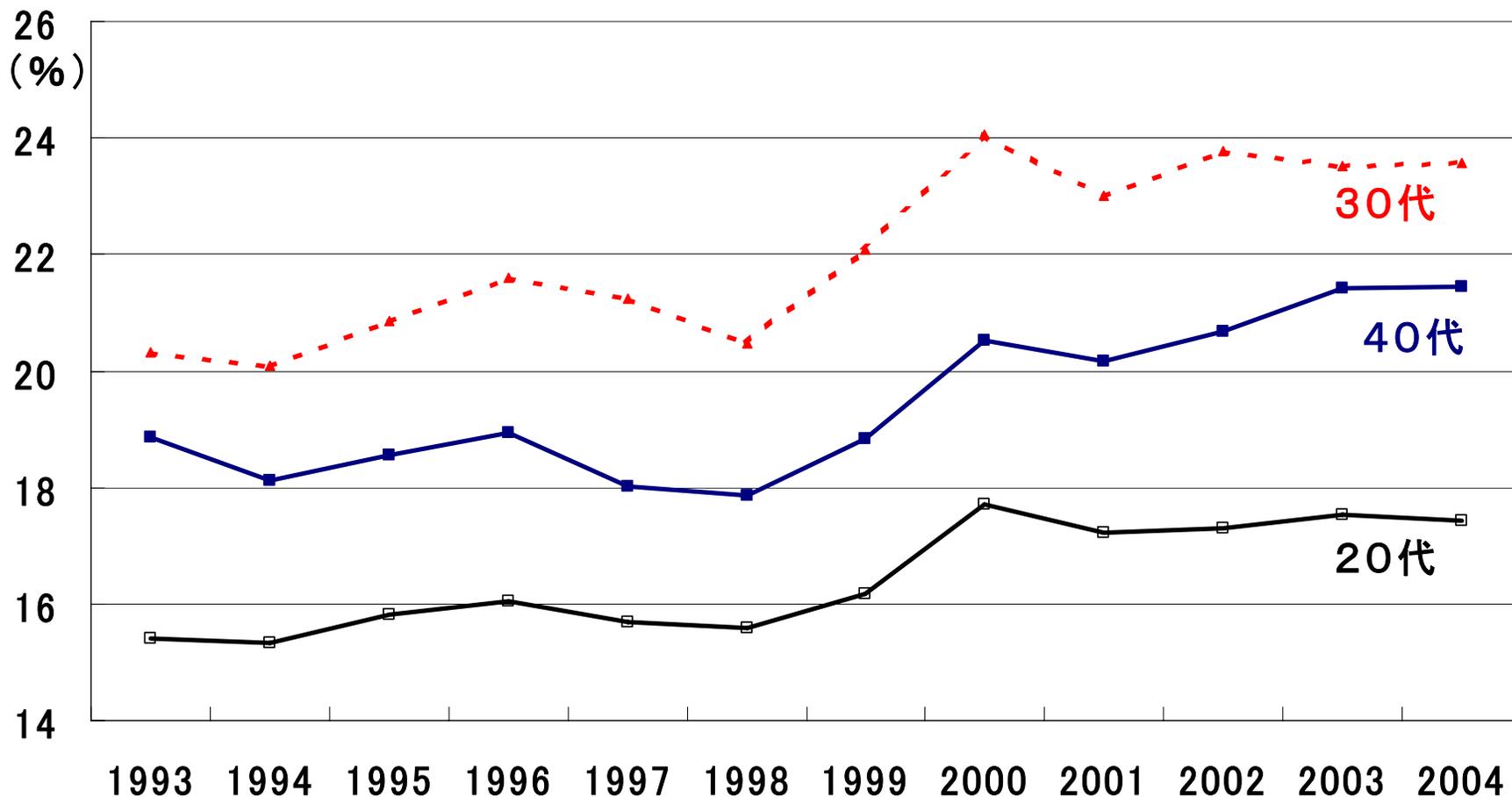
対未婚者初婚率を出会いのきっかけ別に見ると、見合い結婚が60代後半から、職場結婚は70年代後半から減少する。他方、その他の会いによる結婚には変化がない。



(注) 年次別、出会いのきっかけ別、対未婚者初婚率 (全年齢15歳以上)

(資料) 岩澤・三田(2005)「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』535号による。

# 年齢別週60時間以上就業者割合（非農林業・男性）



資料：総務省統計局 『労働力調査』

(年)

# 未婚化の背景要因

個々の価値観に起因

結婚できにくい人たちの対策は未整備

結婚しない・できにくい独身者の増加(晩婚化・未婚化)

結婚しない

男女関係の変化

価値観・結婚観の変化

結婚できにくい

出会いの機会の減少

結婚規範の後退

従来マッチング  
機能の希薄化

コミュニケーション  
能力の欠如

恋愛についての  
固定的な見方

男女の価値観の相違

職場などの  
人間関係の変化

労働環境の変化

子どもを持ちにくい・持ちたくても持てない夫婦の増加(出生率低下)

子育てコストの増加

生活展望の不透明化  
(親の介護、失業、収入低下)

女性の社会進出に対応  
できる両立支援の遅れ

男性の子育て参加の遅れ

家族像の変化

従前から対策は議論されている

- ・育児休業制度など両立支援
- ・保育サービス提供など

少子化の要因

# 社会構造の変化と未婚化

- 未婚化は個人の結婚行動の変化(自己選択)に起因するだけではない
  - 職場社会や地域社会の構造や人間関係の変化に起因する部分が多い
- 未婚化＝社会構造の変化に起因
- 企業＝未婚化対策としてではなく、企業経営上も社会構造変化への対応が必要に

社員の情報共有化の促進

企業内外への人的ネットワーク拡大に対する支援を