



労働政策研究報告書 No. 135

2011

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの 現状と課題

労働政策研究・研修機構

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの 現状と課題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策研究・研修機構は、2007年からプロジェクト研究のひとつとして「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた就業環境の整備のあり方に関する調査研究」に取り組んできた。この研究は、職業生涯の長期的な視点に立ち、男女ともに、家庭生活、地域生活との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができるようにするための諸条件、そのあり方を検討し、必要な政策提言を行おうとするものである。

本報告書は、そのうち、中小企業における雇用管理と両立支援の状況に焦点を当てた研究についてとりまとめたものである。そのねらいは、これまでの両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策に関する研究においてしばしば見受けられてきたように、大都市における、より大規模な企業と同様、中小企業における両立支援やワーク・ライフ・バランスの実態を、より詳細に検討する必要があると考えたからである。大企業に比して、中小企業に関するデータそのものの蓄積が少ないことから、その全国の中小企業の現状を計るべく、2008年には企業を対象とした調査を実施し、翌2009年には、従業員に対する調査を実施して、中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの様相を検討した。双方から見ることによってより詳細に、現時点での問題状況と今後の方向性を検討することができよう。景況はもとより、法的施策も含め、中小企業を取り巻く環境は刻々と変わりつつある。そうした中で、今後の方向性を検討するためにまず、その実態を可能な限り仔細に調べる必要があるだろう。本調査を企画した意図は、そこにある。

本報告が、中小企業における両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策の実態について関心のある企業、労働組合、関係機関の方々、研究者等に役立つとともに、中小企業の更なる発展や良好な両立支援の展開に多少なりとも参考になれば幸いである。

2011年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎

執筆担当者

氏名	所属	執筆章
<small>なかむら りょうじ</small> 中村 良二	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員	はじめに 第1～3章 第5～6章
<small>さかい かずふみ</small> 酒井 計史	(独) 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第1章 第3～4章

プロジェクト研究

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」

研究会メンバー（肩書きは 2011 年 3 月 31 日時点）

浅尾 裕 (独) 労働政策研究・研修機構研究所長（兼 統括研究員）
伊岐 典子 (独) 労働政策研究・研修機構統括研究員
中村 良二 (独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
小倉 一哉 (独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
池添 弘邦 (独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員
池田 心豪 (独) 労働政策研究・研修機構研究員
酒井 計史 (独) 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

目 次

目次

はじめに

第1章 問題意識と規模別集計結果の概要	5
1. WLB の概念とバランスの捉え方	5
2. 先行研究の検討	7
(1) 人事管理・WLB・両立支援の捉え方	8
(2) 人事管理からみた WLB	9
(3) 人事管理に WLB を組み入れる	11
(4) 中小企業における WLB	13
3. 企業調査の結果概要	16
(1) 調査名・調査の目的	16
(2) 調査の対象および方法	16
(3) 回答企業の属性	17
(4) 調査結果の骨子	22
4. 従業員調査の結果概要	34
(1) 調査名・調査の目的	34
(2) 調査の対象および方法	34
(3) 回答者の属性	34
(4) 調査結果の骨子	38
5. まとめと考察	46
第2章 基本的な人事管理と WLB	49
1. 人事管理施策の整備状況	49
2. 長期雇用方針からみた両立支援	55
3. 企業と従業員が WLB に期待すること	62
4. 企業側が「積極的」と思う根拠	66
5. 本報告書の分析の視点	69
第3章 中小企業における育児休業制度の規定の有無とその影響	71
1. はじめに	71
2. 育児休業制度の規定の有無	72
(1) 企業規模別	72

(2) 産業別	73
(3) 女性正社員の有無別（ニーズ別）	74
3. 女性正社員の過去3年間の育児休業取得率	77
4. 女性正社員の過去3年間の結婚、妊娠・出産退職者数	79
(1) 結婚、妊娠・出産退職者の有無	79
(2) 結婚、妊娠・出産退職者数	80
(3) 結婚、妊娠・出産退職者の再雇用の有無	86
(4) 結婚退職者、妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率	87
5. 育児休業制度の規定の有無と勤務時間の短縮等の措置の制度の有無	89
(1) 勤務時間短縮等の措置の制度の有無	89
(2) 育児休業制度の規定と勤務時間短縮等の措置の関連	92
6. 利用者の有無、育児休業制度の規定の有無と「運用」	94
7. 「運用」企業の特徴	97
(1) 「運用」企業の属性	97
(2) 「運用」企業のその他の特徴	99
(3) 「運用」企業の退職者数比と育児休業取得率	102
8. 正社員の考える融通性：従業員調査から	105
(1) 職場の融通性	105
(2) 職場に子を連れて来て仕事することが可能か	108
(3) WLBの満足度、安心感	109
9. まとめと考察	112
第4章 正社員の仕事と家事等の拘束感タイプ：従業員調査から	115
1. はじめに	115
2. 2つの拘束感と拘束感タイプ	117
3. 個人属性と仕事要因	120
(1) 年代、ライフステージ	120
(2) 仕事と仕事以外のバランス希望、職種	122
(3) 労働時間、働き方、仕事の裁量の有無	125
4. 職場要因	128
(1) 規模	128
(2) 職場の状況	129
(3) WLBへの取り組み	131
5. 拘束感と仕事と生活に関する意識	135
(1) 仕事と生活に関する満足度	135

(2) 仕事に関する意識	140
6. まとめと考察	144
第5章 中小企業における介護支援の現状	147
1. 介護休業制度の規定の有無	148
2. 介護休業の取得状況	153
3. 介護に関わる将来の見込み	156
(1) 介護状況と将来の見込み	156
(2) 介護状況での就業継続希望	157
(3) 就業継続を支援する仕組み	158
(4) 制度の利用経験	162
4. むすびにかえて	163
第6章 中小企業における両立支援の現状と課題	165
1. 各章のサマリー	165
2. 今後の検討に向けて	167
(1) 土台としての基本的人事管理施策	167
(2) WLB 施策が普及しなかった理由	168
(3) WLB 施策のメリットと期待	169
(4) 「制度はないが、運用で代替する」メリット・デメリット	169
(5) 大企業モデルとは異なる仕組みの可能性	170
参考文献	173
〈付属資料〉	
調査票	179

はじめに

近年、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB と略記する）という用語が定着しつつある。その時、WLB とは「一般的に仕事と生活の調和と訳され、個人の価値観と選択に基づいて、仕事の充実と仕事以外の生活の充実との好循環を達成しようとする考え方だと捉えられている」（守島、2010、p.134）。こうした説明をみる限りでは何の異論もなく、WLB の追求は望ましいことであり、社会全体の課題であると言えよう。ただ、その全体像と具体的な内容となると、いま一つわかりにくい部分が多い。

上記のような「好循環を達成しようとする」のであれば、程度の差こそあれ、現状はそうになっていないという認識が、その根底にはある。現状の働き方を含む生活の営みに、「何らかの問題があり、それを解消していくべきだ」という主張が、そこに含まれる共通認識であろう。ただ、あらためて言うまでもなく、とてつもなく広い内容を含む全体像を、どういった点から、どのようにすれば、「まず」確認できるのかを考えることでさえ、そう容易いことではない。そのためには全体からすれば、ごく小さな一部分であれ、そうした研究を積み重ねていく他はない。

まず最初に、ごく大まかな共通理解を促した一つのきっかけとして、政府が発表した『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（以下、『憲章』と略記する）から、その定義を確認しておくことにしたい。ここでは、次のように述べられている。

「仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる』社会である」（内閣府、2007、p.3）。

これに続いて、より具体的には、以下のような社会を目指すべきとして、①就労による経済的な自立が可能となる社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会という3つの目標が掲げられている。これらのパートはさらに細分化され、5年、10年後の数値目標と共に、具体的な内容と政策としての到達目標が掲げられている。

その内容はきわめて広い範囲にわたっている。フリーターをはじめ、未就業者に対しては仕事に就くことを、そして、長時間労働を減らして有給休暇取得を促進する、そして、短時間勤務が可能となる職場を増やし、男女共に育児休業取得率をアップさせることなどが、具体的な数値を伴って、目標とされている。フリーター対策にしろ、長時間労働の削減にしろ、雇用に関する重要な課題として、それぞれ対応・対策が進められてきた課題である。大げさにいえば、政府にとっては、主要な雇用・労働政策のほぼすべてが、現在のWLB全体の課題と考えられるのであろうか。問題の対象とする領域があまりにも広いために、それぞれの課題に関する緊急性や重要度も、明白ではない。また、この『憲章』では政策効果を図るため

に数値目標が盛り込まれたことに一つの特徴があるが、それらの経過は後日、検討されることになろう。

一瞥する限りでも、大多数の賛意を得ることができる、きわめて根本的で、重要な指摘といえよう。ただそれは同時に、こうした目標が、特定世代の、特定の場面での状況に限らない、あたかもひとが働くすべての時期、状況に関わっていることを表している。その射程が広ければ広いほど、具体的な政策課題を考えることにつなげるためには、優先順位を検討する必要に迫られる。『憲章』の数値目標として様々な指標が掲げられているが、あらためて言うまでもなく、就業率の上昇と、年次有給休暇の取得率を上げることや男女共に育児休業取得率を増やすこととは、問題の性質とその対応策はまったく異なっている。そこで取り上げられている項目はそれぞれきわめて重要であるが、そうであればなおさら、それぞれがどのように可能となるのかという点と、もっとも緊急性の高い項目がいったいどれなのかという「優先順位」がきわめて大きな問題となろう。『憲章』はその点については明言をしていない。

より具体的な内容を検討するために、同じく内閣府による『仕事と生活の調査推進のための行動指針』（2007）を見ると、こうした取り組みを推進していく場合には、「個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本である」（p.2）とされている。むろん、国や地方公共団体も支援するが、基本的なスタンスはあくまでも労使の取り組みのための環境整備である。こうした説明をみる限り、WLBは国が細部にわたる巨大な計画をたてた上で推進していくというよりは、労使を基本とした当事者が、与えられたまさにその場の条件の下で調整していくことが原型と捉えられているように思われる。先ほど上で『憲章』において、政府が「優先順位をつけていない」と述べたが、こうした観点からすれば、その優先順位も国が決めるものではなく、あくまでも労使の話し合いこそが重要であるから、それに準ずるのだという解釈も可能である。

いずれにせよ、よりよい方向に向かうためには、それぞれの場面での現状把握がまず必要となる。働きながら子育てや介護に携わる世代がどういった点で問題を抱えているのか、その実態把握が必須となるが、それらは決して1回の調査結果で明らかになるようなものではなく、多様な視点から、継続的に調査を行うことによって、ようやくその一端が解明できる問題である。ここでは、きわめて広いWLBの中も、長く問題として取り上げられてきた両立支援について、中小企業という限定された範囲で検討しようとするものである。

言うまでもなくWLBとは、女性だけの問題でも、大企業とその従業員に固有の問題でもない。中小企業においても、むろん重要な問題であり、その企業数と雇用者に占める従業員数を考えれば、より重要性を増すと考えられよう。中小企業という言葉一言だけではとても言い尽くせない多様性があることは周知のとおりであるが、WLBに関連づけていえば、次世代育成支援対策推進法改正にみるように、共通の法的な拘束力をもって、対応を迫られる状況が確実に存在する。

多様であるがために、そこには制度に拘束されない自由度や融通性があると言われることも少なくない。やはり、WLB 関連で言えば、2006 年版中小企業白書に述べられた、中小企業であるほど、仕事と育児の両立支援に「柔軟に対応」することが可能であるという中小企業像であろう。企業のあり方そのものが多様であれば、むしろ、両立支援への取り組みもさまざまであろうが、それらが「柔軟」性ゆえであるのか否かは、さらに詳細な検討を積み重ねてゆく必要があるだろう。

両立支援策であっても、他の WLB 施策であっても、原点に立ち返れば、それらは、雇用管理、人事管理施策の一つにすぎない。各々の制度があるか否かもさることながら、われわれが検討すべきなのは、WLB に関連する施策が、その企業のどういった人事管理施策の下で運用されているのかという点であろう。こうした認識に基づき、われわれはこれまで、雇用管理と両立支援に関する企業調査・従業員調査を実施してきた。本書ではひとまず、それらの知見をまとめて、一区切りとしたい。一連の調査で、中小企業における雇用管理と両立支援の現状がすべて明らかになった訳では到底ないが、こうしたデータを積み重ねてゆくことにより、中小企業の WLB、さらには、WLB 全体の問題を考えていくことができると考えている。本報告は、その第一歩にすぎない。

第1章 問題意識と規模別集計結果の概要

本章ではまず、本プロジェクト全体の問題意識を述べた上で、われわれの実施した企業調査および従業員調査結果の概要を、単純集計、企業規模別集計を中心にまとめる。それを踏まえた上で、さらに詳細に検討するための視点を整理する。

あらためて言うまでもなく **WLB** という用語自体は、この数年取り沙汰されてきた新しい言葉であるが具体的な内容を見ると、その大多数が育児や介護についての両立支援に関わる施策であり、企業にとっては名実共に人事管理の一部分である。市場環境が急速に激変する中で、企業の人事管理施策はこれまでも常に変化し続けてきている。その中で現在は **WLB** という用語で表される施策が、以前から別の呼称で実施されてきた部分もある。次節では、ごく簡単ではあるが、背景となる人事管理やその基本的な考え方に言及しながら、**WLB** をどのように捉えるのかをまとめた上で、現在の中小企業における人事管理施策の状況を確認し、その上で、中小企業を念頭においた場合、**WLB** を考えるためには、どういった視点がかもっとも重要となるのかについて検討する。

1. **WLB** の概念とバランスの捉え方

『**WLB** 憲章』に言及するまでもなく、「仕事とそれ以外とのバランス」という問題の射程を考えれば、その検討の対象となる範囲がきわめて広範囲に及ぶ。『日本労働研究雑誌』No.599 (2010) では、その概念と現状を整理するための特集が組まれている。社会学的な観点からその整理を行った池田 (2010) では、山口 (2009) や両角 (2008) に言及しながら、**WLB** の概念を再検討している。そこで共通項としてあがってくるのは、広義の「生活」の中から仕事を取りだし、他の生活領域と対立的な関係と設定していることであるが、その中で具体的には「なにが仕事との両立で問題なのかが曖昧」(池田、2010、p.21) になっていると指摘している。そして、欧米での研究成果にも目を向ければ、**WLB** が問題となる背景には共通して、共働き夫婦の増加が見られると述べている。

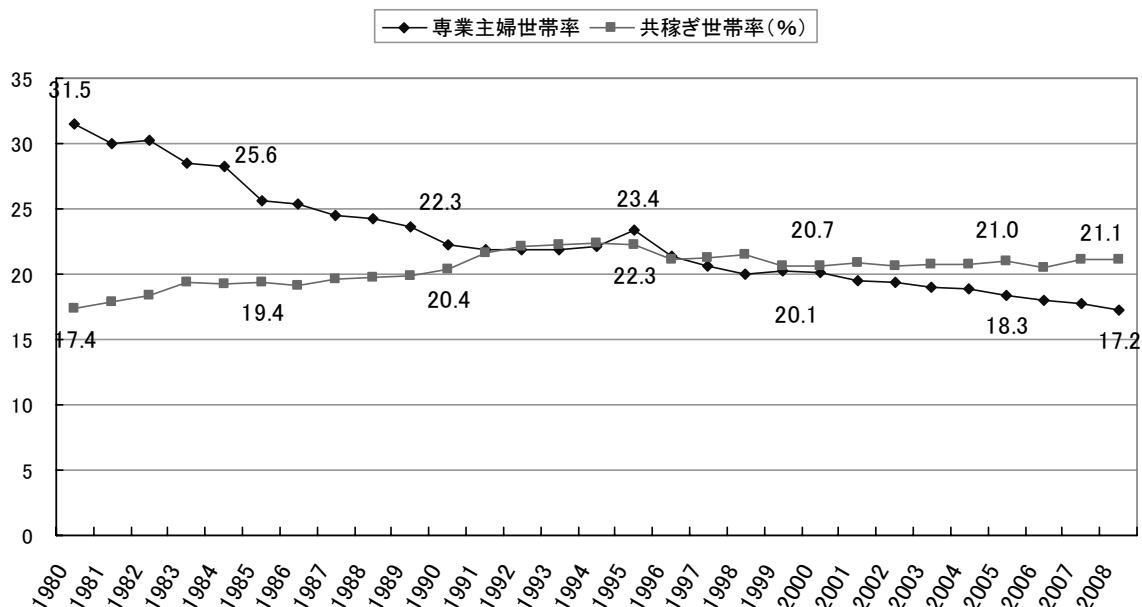
試みに、わが国の全世帯の中における共働き夫婦の動向を見ておくと、確かに、その比率は急速ではないものの増加を続けている (図表 1-1-1 参照)。約 30 年弱の間に、4 ポイントほどの増加である。このグラフから見る限り、わが国の世帯についての傾向として表れているのは、「共働き夫婦が急速に増加している」というよりむしろ、いわゆる「専業主婦世帯」¹ の減少である。バブル期は一貫して減少を続け、90 年代の不況期で横ばいとなるものの、2000 年以降も徐々に下降傾向を辿ってきた。本稿の趣旨から少々ずれるため、その原因は

¹ 内閣府「男女共同参画白書」、総務省「労働力調査」などより作成。

「専業主婦世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯を指し、「共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯を指す。

また別途検討することにした。いずれにせよ、そうした傾向の一つの結果として、現在のわが国では、「夫のみが働く」世帯よりも、共働き世帯の比率が高くなってきていることは確実である。家庭内労働の責任を中心的に果たしつつ、家庭外で労働する・しなければならない女性の問題にまず注意が喚起されるのは、ある意味、当然のことであろう。

図表1-1-1 共働き世帯率の推移(%)



一般に、仕事とそれ以外の生活において、いったい何が、どういった状況が「バランスのとれた状態」であるか否かは、基本的には本人次第のはずである。それらはむろん、状況の如何を問わずに、本人だけの意識によると主張するものではない。仕事以外の生活を重視したい、そちらに時間を割かざるを得ない場合に、可能な限り、実質的に選択できる仕組み、制度が整備されていることを条件とした上で、最終的には、本人が判断することになる。後ほども触れるが、実に多様な「バランス」像がありうる。今述べた前提条件が具体的にどの程度整備されているのか、それがまず基本的に重要であるが、その上で、そうした仕組み・制度が、どの程度実質的に使うことができるのか否か、「運用」が、次に問われよう。そうした状況の下で、最終的にそれらを本人がどのように判断し、満足と捉えるか否かは、それぞれ個人の判断となる。

前提条件としての仕組み・制度整備、その運用、そして、それらに対する本人の判断により、それぞれの「バランス」像が形成される。あくまでも当該本人が働いていることが前提であるから、それらを構成する要素は、まず、企業の人事管理がどのような状況にあり、その中で従業員側が元々どういった思いを持ちながら、人事管理の状況をどのように認識するかという、その相互関係の中から生まれるものであろう。当然のことながら、そうした状況

にどのように満足しているか否かも重要な視点となるが、それが全面的であれ、ぎりぎりという認識であれ、最終的に当該本人が満足しているのなら、基本的にはあまり問題はなからう。ただ、その前に前提条件が整備されることが大前提である。

では、きわめて過酷な状況の下でも、本人さえ満足していればすべて問題なしとなるのかといえば、そうではない。小倉（2007、特に、第3、4章）が明らかにしているとおり、たとえば、月当たり45時間程度の残業が、健康を害さずに働くことのできるおおよその目安となる。そうした、いわば生命維持の限界を超えるような状況の下でも、満足度さえ満たされればなどと言うつもりは毛頭ない。それは雇用労働者にとってという以前に、ヒトとして生きるための最低条件である。それらの点を前提とした上でも、やはり、「バランス」像は、かなり多岐にわたることが予想される。

2. 先行研究の検討

『憲章』に言及するまでもなく、「仕事とそれ以外とのバランス」という問題の射程を考えれば、相当以前から検討が続けられてきた。ドーアによれば、そうした点が問題として取り上げられてきた背景には、競争激化に対応する人事管理の変化があったという。1970年代に取り上げられたQWL（Quality of Working Life）運動と現代のWLBとを対比を試みながら、QWL運動が中心的に解明しようとしたのは、その当時、理想的な労働条件を元にした最新の人事制度を導入した職場でさえ、ストライキやサボタージュが絶えない理由を、疎外という観点から探ることであったと述べている。そして、両者の違いを、「QWLが人生における仕事の中心性を前提としていた」のに対して、後者の「仕事・生活バランス論は両者の間の深い分裂の存在を前提としてい」ることと指摘している（ロナルド・ドーア、2005、pp.59-62）。ドーアが指摘する「分裂」がはたしてどの程度深刻な状況であるのかまで詳しく言及されている訳ではないが、彼がいうように、仕事の位置づけ、ひいては仕事と生活のバランスの問題は、競争激化を背景としてさらに労働密度が強化され、仕事が生体全体の中で、より大きな比重を占めるようになってきたという見方には、多くの人びとが共感するであろう。

いずれにせよ、仕事と生活との関係性・バランスという問題は、文字どおりその検討の対象となる範囲がきわめて広範囲に及ぶため、これまでの研究も実に様々な分野で様々な側面から検討が重ねられていた。そのすべてに言及できる訳でもないが、その一つの大きな幹となってきた女性労働の研究には膨大で、きわめて重要な蓄積がある。最近の代表的な業績として、労働政策研究・研修機構（2007a、2009a）などがあげられよう。そこでは、均等法をはじめとして、女性の就業を支援する様々な施策が展開されている現在でもなお、出産時に多数の女性が労働市場から退出することなど、重要な知見が明らかにされている。それらは、様々な制度の下で、女性たちが最終的にどういった行動をとったのかという点で、今後

を考えるためのデータとして、きわめて重要である。そこで一貫して主張されているように、こうした問題に取り組むためには、企業、家族、地域社会の連携がぜひとも必要であることは疑いない（同上、2007a、第5部など）。ただそこでは、就労形態別の労働時間に関するパターン（同上、2007a、第3部第2章）などを除けば、企業内部での仕事のあり方については、ほとんど触れられていない。育児休業を取得しにくい職場環境、勤務先の態勢が問題であるとするとき、企業内のどのような働き方、仕事の進め方がそうした状況につながるのかは、また別途検討する必要があるだろう。WLBに引き寄せて言えば、これらは、より仕事以外の分野を中心としたWLBのあり方を詳細に検討した成果であり、広い問題領域の中で、貴重な蓄積であることは間違いない。それとまったく同じレベルで、具体的にそれぞれの職場では、どのような仕事をしながらWLBを追求しようとしているのかという研究がぜひとも必要であり、本研究もそうした観点から実施している。

（1）人事管理・WLB・両立支援の捉え方

最初に、ごく簡単ではあるが、中心となる基本的な視点について整理しておきたい。

まず第一に、人事管理施策とWLBとの関連であるが、企業内の問題としてWLBを考えようとする時、その内容をみればWLB施策とは、あくまでも人事管理施策の1つである。ここであらためて言うまでもなく、人事管理が「人を採用し、仕事に配置し、能力開発をしながら実際に業務を担当させ、その成果を評価して、さらに新しい仕事につけていくこと、その過程で、働く条件を整備しながら、報酬を決めること」の全体像であるとするれば、WLBはその全体に関わってくる。すなわち、「仕事以外のことに時間を割かざるを得ない時に、担当の業務をいかに成し遂げるのか」は、従業員本人はむろんのこと、職場を含め、仕事の進め方全体に関連してくるはずである。様々な企業で、これまで一つのまとまりとして機能していた人事管理の仕組みに、こうした新しい要素が加わりそれへの対応が必要となった時、これまでの人事管理施策といかに調整させ、統合的な仕組みとし得るのかが問われてくる。その意味で、これまでのまとまりとしての人事管理施策全体がいわば「土台」となって、そこに新しい仕組みが加わる、もしくは「上乘せ」されるイメージとなろう。両者の相互の関係性がもっとも重要な検討課題となる。

ただ、こうした議論は、あくまでも一定規模以上の企業を念頭においた際に考えられるものである。相対的に大きな規模の企業であれば、採用に始まる一連の過程とそれに対応する仕組みが、ひとまず一通り揃っていないければ、企業全体が組織として機能することがむしろかしくなる。しかしながら、中小企業を対象とした時にも、こうした捉え方が有効であるのか否かは、まさに本報告で検討すべき課題である。その際に、もしも大企業に比して「土台」が十分には整備されていないのであれば、そうした状況に応じた、新しい仕組みとの整合性が可能なのかを考える必要があるだろう。それらは最終章であらためて検討することにした。

そして次に、WLB 施策全体の中の両立支援という問題である。本報告書では、WLB 施策の中でも、両立支援、中でも育児との両立、介護との両立という問題に絞って、検討をしている。WLB 施策全体を検討している訳ではない。繰り返しになるが、WLB という考え方は、その対象となる領域が実に広大である。その全体的な把握のためには先ほども述べたように、企業、家庭、地域社会がそれぞれどういった対応をしつつ連携しているのかを検討する必要があるが、そのためには膨大な労力と時間が必要であり、実質的にはそう容易いことではない。これまでの研究蓄積は、そのある一部分を取り上げて検討してきたものである。

では、ここで、WLB 施策の中で、たとえば長時間労働などの問題ではなく、両立支援に絞って検討するのは、むしろそれらが国の重要政策となっているという理由もあるが、それと共に、今後の人事管理を考える際にこの点がより大きな変化を捉える視点を内包しているのではないかと考えるからである。すなわち、企業で働く大多数の従業員が皆、これまでとは異なり、「中断する可能性を想定しなければならない」状況になりつつあり、そうした変化に対応するためには、WLB 施策の中でも両立支援の問題を詳細に検討する必要があるように思われる。

これまでの企業の対応をみれば、西嶋（2002）も端的に指摘しているように、企業はこれまではあまり実質的に困ることはなかったのである。企業は、せっかく育成した優秀な人材に辞められてしまうのは避けたいと思いながら、仕事以外との関連で辞めるのは結局、補助的業務を担当する女性に集中していたことにより、WLB 問題を真剣には検討してこなかった。しかしながら、より基幹的な業務を担当する女性が増加してくると、その女性たちが辞めてしまうことは育成コストの損失であり、なんとか継続就業が可能な状況を作ることが重要となってくる（西嶋、2002、p.1）。

また、介護まで含めて考えると男性でも、キャリアの中で一定程度の「中断」を選択せざるを得ない場合も、今後よりいっそう増えることはあれ、減少することはないであろう。これまで人事管理の仕組みを考える際、基本的に「基幹業務を担当する男性従業員は、仕事の中断や辞めることはない」ということが暗黙の内に想定されていたように思われるが、そうした前提が変わりつつあるのではないだろうか。もしもこうした想定が正しいとすれば、人事管理は前提が変わり、全体が大きく変容する可能性を内包している。両立施策を主たる対象として、WLB の問題を考えようとするのは、こうした理由からである。

（2）人事管理からみた WLB

育児休業制度について言及した武石（2004）が端的に述べているように、こうした問題について、人事管理の視点から研究した蓄積は多くはない。それでも、基本的に企業の人事管理を念頭におきながら、家庭生活との両立を検討してきたものには、脇坂（2002、2005）、武石（2005）などが、筆頭にあげられよう。そして、ここで検討しようとする

WLBの捉え方という点では、実証的な見地から、佐藤（2008）、守島（2010）佐藤・武石（2010）などが注目される。概念規定についての詳細な検討は紙幅の関係から、他日を期したい。しかしながら、本論を記す限りで必要な最低限の定義に関しては、触れておく。実証的な観点から、このWLBの問題を検討しようとするれば、よりブレークダウンして捉える必要がある。

この問題に関する代表的な論者の一人である佐藤は、次のように述べている。すなわち、WLBとは、「社員が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活で取り組みたいこと、取り組む必要があることに取り組めなくなる（ワーク・ライフ・コンフリクト）のではなく、両者が実現できる状態にあること」である（佐藤、2008、p.19）。だからこそ、WLB支援とは、「社員がWLBを実現できるように働き方の見直しや職場環境の整備などを行うこと」であり、それは「社員がワーク・ライフ・コンフリクトに直面しないようにしたり、直面した場合はその解消を図ること」になるのである（同上）。

それは、初期のWLBに関する包括的ではあるが、同時にきわめて曖昧なイメージのように、「仕事と仕事以外の生活をすべて充実させる」といった発想ではない。あくまでもWLBとは、ほぼコンフリクトのない状態であるため、本人が仕事だけの生活をしていて、コンフリクトを感じないのなら、それはひとつのWLBとなる。ただ、この点は世代間によっても、相当程度捉え方の異なる部分である。「仕事以外の生活を極小化して、仕事に打ち込み、本人なりのWLBを追求してきた管理職」が、そうは考えない部下に対して、その価値観の違いを認められるかは、また別問題となる。

また、守島は、現在WLBが拙速に取り沙汰されている現状に対して、「あまりにも複雑に考えすぎ、期待をかけすぎている」のではないかとの疑問を投げかけた上で、現在の議論における3つの誤解とそれに基づくイメージのズレを指摘している（守島、2010）。

誤解とは、①みんながワークとライフをバランスさせなければならない、②WLBは働き方の変革である、③WLBは企業の競争力を向上させる、の3つである。

①については、基本的には佐藤と同じ考え方をとっている。すなわち、「仕事オンリーの生活にコンフリクトを感じないのなら、特に充実した私生活を持つ必要はない」のである。その上で、WLBとは「基本的には個人の働き方（そして、究極的には生き方）の選択を可能な限り許していくこと」（守島、p.137）ではないかと述べる。そうした上司が部下に対し、否定的に見る可能性があり、その前提として、「個人の選択を尊重するという価値観の共有は重要なステップ」（同上）と述べている。

②に関しては、WLBがしばしば、「それ自体働き方の変革」として取り上げられる点を指摘する。私的生活が充実し、それによって効率的な働き方ができるようになり、長時間労働が削減されるようになるのなら、それはいいことに違いない。しかし、「重要なのは、WLBとは結果であって、原因ではないこと」（守島、p.139）である。ベクトルはあくまでも逆である。働き方が効率化し、そこで時間的にも余裕ができることで、その結果として

WLBにつながってゆく。

守島が強調するのは、WLBを追求しようとするならば、その前提として働き方の効率化が必要であり、それには人事施策を含めた組織の大きな変革が伴うはずという点である。それは「例えば、仕事の与え方であり、目標設定の仕方であり、広くいえば、企業の経営方針である」。その上で、人材マネジメント上のWLBとは、「仕事や生活におけるなんらかの状況で、コンフリクトが生じ、働き方の変化が必要になったときに、そのための選択肢が確保されている状態」と述べている。WLB施策とは、「選択肢の実質的な拡大であって、(中略)働き方の変革をしようと思えばできる枠組みが確保されていること」(同上)となるのである。

③については、企業が、例えば優秀な人材確保といった点で、こうした期待を抱くことに言及しながらも、そうした人材を企業の競争力に結びつけるためには、その後の育成を含めた仕事の仕方こそが重要であると述べる。また、WLBこそ、従業員のモチベーションを高め、それが企業の活性化につながるという議論に対しても、従来の研究成果から、「会社のなかで人を動機づけるのは仕事そのもの」であり、それ以外ではないという点に言及する。その意味で、WLBとは、ハーツバーグの言う衛生要因と位置づけられるものであり、人材マネジメントの「基礎部分」、あるいは「一種のインフラ」ではないかと主張している(同上、p.141)。周知のとおり、衛生要因とは、賃金などに代表されるように、「それが不足すればモチベーション、職務満足が下がってしまうが、逆に充足したからといって、モチベーションの向上に役立つ訳ではない」項目である。守島がWLBを「一種のインフラ」と位置づけるのは、「衛生要因(私の言葉でいえば、心地よさ要因)」じたいが重要であり、「人は心地よさを獲得し、それを守るために多くの努力をする。従業員が心地よく働ける。それだけでも大きな成果である」(同上)という認識に立つからであろう。

(3) 人事管理にWLBを組み入れる

WLBという用語が一般的に使われ始めたのは、高々この数年ほどの間である。では、それ以前にこうした発想がまったくなかったのかと言えば、むしろそうではない。むしろ、その萌芽はかなり前から散見される。WLBの具体的な内容としては、仕事と家事・育児両立支援の問題が中心的に取り上げられることが多いが、この問題も、最近まではファミリー・フレンドリー企業の問題として、繰り返し取り上げられてきた。問題の中心的な課題を見れば、それこそ女性の社会進出といった言葉にまで遡ることも可能である。これまで延々と取り上げられてきた論点が、現在、WLBという言葉に関連して再度取り上げられているというのが現状であろう。重要なのは、用語の射程の広さを認識した上で、それぞれの研究がそのどの部分に焦点を当てているのかという点である。

人材マネジメントを念頭においた上で、WLBの意味を考えれば、あくまで暫定的ではあるが、それは基本的に、仕事以外に時間を割きたい、あるいは割かざるを得ない場合に、仕

事をめぐる環境として、選択可能な仕組み・制度が用意され、運用上もそれを利用することが可能となっていることであろう。

近年の経済情勢の中で共働き夫婦が増加している理由には、自ら望んで共に働くだけでなく、そうしなければならない層の存在も想定されよう。WLBの一つの意義は、そうした人々にとって、安心して、意欲的に、そして積極的に仕事に取り組むことができるようにすること、その結果として、企業側も恩恵が受けられるようにすることは、双方にとってきわめて重要になりつつあるからである。ただ、当たり前のことではあるが、企業はWLB推進のための組織ではない。それらを推進することによって、何らかのメリットがない限り、決して積極的には取り組まないであろう。優秀な人材を確保して、実際に働いて十分に能力を発揮してもらい、それらによって企業の収益に貢献してもらえようことをねらっているからこそ、こうした施策に取り組むのである。若手従業員の確保が継続的に課題となっている中小企業でも、まずは人材を確保するためにも、こうした施策に取り組む必要性に迫られている。さらに、そうして確保した人材に十分に能力を発揮してもらえようにするのは、その次のステップとなるが、それらがまさに人材マネジメントの問題であり、同時に、その中の両立支援施策の問題でもある。

いずれにせよ、今後、WLBを検討する際、もっとも基本的な視点として据えられるべきなのは、緊急時であれ、平常時であれ、なんらかの理由で従業員が働き方を変えたいと思った時に、その実施可能性がかなり高い確率で保証されていることであろう。そのための制度・仕組みはもちろんのこと、それだけにとどまらず、守島が強調するように、それらが「確かに使えること」こそが重要である。

ただ、そのように考えたとき、企業内の人材マネジメントは大なり小なり変革を要求されよう。各企業はいうまでもなく競争の激化により、人件費の削減も大きな柱となるさらなる効率化を目指した経営が求められている。そうした平常時であっても厳しい人員構成の中で業務を遂行し、さらに緊急時にも実質的に対応可能な余地を考慮する必要に迫られている。

WLBという考え方を、先ほど検討した文脈で考えるのなら、時間の長短を問わず、緊急なさまざまなできごとに対して、対処可能な仕組みを用意し、実質的に運用することとなる。緊急時まで想定した制度・仕組みがあることは大前提である。その上でそれらが職場レベルで、「実質的に運用・利用できる」ためには、実に様々な調整が必要となる。

大企業であれば、各部署内において、より仕事以外の部分に時間を割かざるを得ない従業員の業務を、誰がどのように「代替」するか、その仕組みが必須となる。また、そうした休業取得者も含めて、多様な就業形態を内包する職場では、それぞれの仕事の評価をどのようにするのか、さらには、きわめて重要な位置づけとなる管理者に対して、どのようなマネジメントを行うのかなど、課題は実に多い。男性が育児休業を取得する場合、そうした行動に対する上司を含めた職場の見方に一つの大きな問題を指摘したのが、佐藤・武石（2004）であった。そして、職場、現場の中でこうした問題を検討しようとするれば、そこに共通する

キー・ワードとなるのは、「調整」であろう。脇坂（2006、p.81）では、問題の本質は、代替要員、そして、人事評価の問題と明確に主張している。

（４）中小企業における WLB

こうした問題が、WLBと言われる以前から、ファミリー・フレンドリー施策などと言われる場合であっても、そこで前提とされていたのは基本的には大企業である。しかしながら、ここであらためて言うまでもなく今後は、企業数では大企業よりはるかに多い中小企業の動向が、きわめて重要である。企業数だけで考えれば、わが国企業のほぼ全数が中小規模である。

現在、各企業が徹底的な効率化を迫られているとはいえ、各職場に一定数以上の従業員を擁する大企業とは異なり、中小規模企業であれば、「調整」する前提も方策も、当然のことながら様相は異なってくる。組織の規模が相対的に小さくなるほど、一般にさまざまな「調整」は、むずかしくなると考えられるが、元々、比較的少ない人員で業務を遂行してきた職場で、さらに、その人員が減るとなれば、仕事の仕方も大幅に見直す必要に迫られる可能性も少なくない。いずれにせよ、業務内容、人員構成により、職場の具体的な状況は、さまざまに変わりうる。どういう場合に、いかなる支援があれば、より「実質的に」両立支援の施策が活用できるのかをさらに検討し続ける必要がある。大企業では様々なデータが蓄積されつつあるが、殊に中小企業を見ると、その実態すら十分には解明されてこなかった。今後、企業規模にかかわらず、より広範に WLB の考え方が普及し、働く環境条件がよりよい方向に向かうのであれば、中小企業における WLB の検討はますます重要である。さらにそれに加えて、次世代法に関しては、本年 4 月から、その義務化の対象範囲が 101 人以上規模企業にも拡大していく。

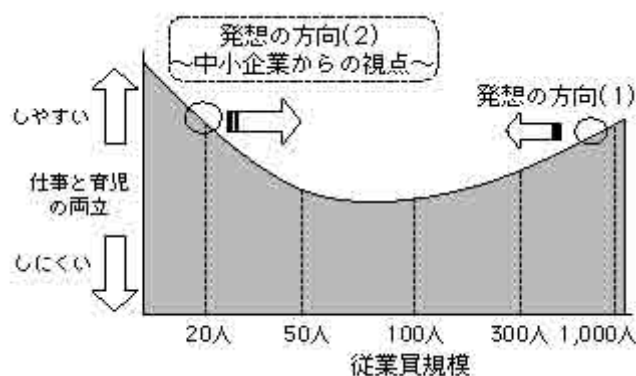
中小企業における WLB を検討するデータそのものがきわめて少ないながら、今日、そのイメージを形作るきっかけとなったのは、やはり、2006 年版の中小企業白書（以下、本章では、『白書』と略記する）であろう。本稿で中心的に取り上げる内容とも密接に関わるため、その内容の骨子をここで見ておくことにしたい。

『白書』における主張を、あえて一言でまとめるなら、それは「中小企業は、仕事と育児の両立に適している」であろう。論点は多岐にわたるが、主要な項目をまとめると、以下のようなになる（中小企業庁、2006、第 3 部第 3 章）。まず、中小企業が「仕事と育児の両立に適している」と考えられるのは、「女性正社員 1 人あたりの子供数」から見ると、中小企業においては、より小規模な企業ほど、女性正社員の中で、乳幼児期を過ぎた子供を育てている世代（40 歳代以上）の比率が高いことである。そして、就業継続に関しても、妊娠・出産に関わりなく継続就業している女性正社員や、いったん育児のために離職した後復職する女性正社員が多いことから、女性正社員 1 人あたりの子供数が多くなっている。

ただ、こうした傾向も、中小企業においては実は、「働きたくて働いている訳ではなく、仕方なく働かざるを得ない」ために就業継続しているならば、両立に適しているとは言い難い。こうした点を明らかにするために、世帯収入（いわゆる所得水準の低い世帯ほど、子供が多いといわれる傾向）や、女性従業員の理想のライフコース（専業主婦、再就職、両立、非婚就業型など）から、規模別の状況を検討している。その結果、世帯収入が低いほど子供が多いという傾向は見られず、企業規模に関わらず、過半数の女性が一生仕事を続けていきたいと望んで働いていることが明らかであり、中小企業においては、「辞めたいのだが辞められないので働いている」訳ではなく、「やはり中小企業が育児をしながら働き続けやすい職場であることを示唆していると考えられる」（同上、p.224）と、結んでいる。

こうした点を総合的に考えると、中小企業においては、大企業とは別の方法で、①育児をしながら働くことへの職場の理解の不足、②育児のために休むことで生じる「3つのロス」（具体的には、所得ロス・キャリアロス・業務知識ロスのこと。すなわち、育児休業期間中、休業前の所得のうち6割を逸失してしまう「所得ロス」、育児休業から復帰した後、査定や昇進に悪影響が出るという「キャリアロス」、業務知識が日進月歩で進む中で、従業員が取り残されてしまう「業務知識ロス」を指している）、③親が勤務中の育児サポート体制の不足、④正社員としての再就職のむずかしさといった様々な困難を克服しながら、仕事と育児の両立をしやすい職場環境を実現していると考えられるとして、むしろ、こうした点から、これまでのように大企業における現状から施策全体を考えるのではなく、中小企業におけるより両立しやすい職場環境のあり方から、発想するという発想の方向性を転換してもいいのではないかという提案がなされている（図1-2-1参照）。

図表1-2-1 両立支援を考えるための発想



出所：中小企業庁（2006、p.225）

このように、中小企業が両立に適していると考えられる要因としてあげられているのは、中小企業では、①両立支援施策が制度化されている割合は低いものの、「運用により柔軟に対応」していること、②役職の階層がフラットであり、そのことと定量的な成果・業績では

なく、従業員が「本来持っている能力」によって人事評価をしているので、これが育児によって仕事を休むことによる損失(キャリアロス)を軽減している、それがさらに、休業が昇進・昇格には長期的に影響を与えないことにつながる、③従業員が職住近接となっており、職場に子供を連れてきやすいことも合わせて、両立しやすい環境となっている、④女性管理職の割合が大企業に比して高く、この点は今後の人材確保のためには有効な宣伝指標となりうる、といった点が指摘されている。

ここで取り上げた点だけを見ても、『白書』における指摘は、現状認識としてやや整合性に欠けると思われる点や、どちらかといえば独自の解釈をしすぎていると思われる点も散見される。中小企業における女性従業員の中で「乳幼児期を過ぎた子供を育てている世代」が多いのであれば、少数派とはいえ、まさに今「乳幼児期の子供を抱えている」女性従業員の働き方はどのようになっているのかを説明する必要があるだろう。理想のライフコースには企業規模による差異がほとんど見られないことが挙げられているが、そうした差異が大きくないことと、現実問題として当該従業員が働いている理由とは、必ずしも一致するとは限らない。中小企業が「当該従業員『本来』の能力に基づいて人事査定をしている」という時に、大企業においてはそうはなっていないという前提がおかれているのであろうか。組織がフラット化していることは、企業規模と密接な関連があろう。また、「中小企業であるが故に、従業員が職住近接となっている」訳ではないであろう。「より通勤時間の短い企業に勤めてみると」、結果的に仕事と育児の両立が比較的スムーズに行えたという説明なら、一定の説得力を持つと考えられよう。このように因果関係の方向性が逆と思われる点も見られる。しかしながらそれでも、『白書』で明らかにされたいいくつかの点は、中小企業の現状を考えるために重要な手がかりを提供していることは事実である。特に、現在の政策の基本方針を考え合わせれば、「制度化は進んでいなくとも、『柔軟な運用』により、両立支援を推進している」のは、どの程度確からしいと言えるのか、この点はきわめて重要である。もしもそれが事実であるのなら、より小規模企業にまで、法的な拘束力をもって次世代法の適用範囲を拡げる必要性は低くなる。本稿で詳しい検討をする必要がある、もっとも重要な項目の一つである。

中小企業における WLB を検討する重要性は増すばかりであるが、これまでの研究蓄積を振り返ると、その基本的な方向性を考えるために必要な、もっとも基本的なデータも、十分には収集されてこなかった。何よりもまずは、全国の中小企業において、ごく一般的な人事管理と、WLB 施策に関してもっとも基本的な制度整備の状況を調べる必要がある。そうした意図から、われわれは調査を企画し、実施した。本調査はその意味で、今後を考える上での第一歩にすぎない。次節では、企業規模別の状況を基本として、その調査結果概要をまとめている。その上で、さらに本稿の検討で中心となるテーマについて、述べていく。

3. 企業調査の結果概要

本プロジェクトは、平成19年に開始され、平成20年度、21年度にそれぞれ、企業調査、従業員調査を実施した。以下は、その概要である。なお、これらの調査について、基本的なクロス集計までの結果報告は、労働政策研究・研修機構（2009b）、同（2010）にとりまとめている。詳しくは、それらを参照されたい。

（1）調査名・調査の目的

「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査」

中小・中堅規模企業では、現時点で、両立支援施策がどの程度普及し、使われているのか、そして、そうした施策がどういった雇用管理システムの上で機能しているのか、こうした点を明らかにするのが、この調査のねらいである。

（2）調査の対象および方法

①調査対象

アンケート調査の実施にあたっては、日本全国の、日本標準産業分類19産業から農業、林業、漁業、鉱業、複合サービス業、公務、分類不能の産業を除く12産業に属する従業員10人以上1000人未満の企業を調査対象とした。

東京商工リサーチの企業データベースから、上記の産業・規模に属する10000社を、基本的に規模別分析に耐え得るように、やや回収率が低いと予想される小規模企業をより多めに抽出することとした（図表 1-3-1 を参照）。

②調査票の配布方法

調査方法は、郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

③調査実施時期：2008年11月14日から、同年12月15日である。

④回収状況

調査票の回収状況を企業規模別に見たのが、図表1-3-1である。そこに見るように、全体で、21.0%の回収となった。今回の調査では、10人から30人未満企業で、相対的に高い回収率となっている。

図表1-3-1 従業員規模別に見た調査票の回収状況

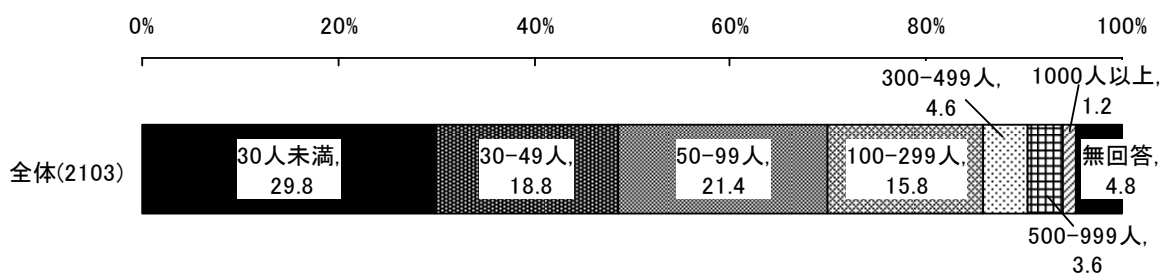
従業員数	配布票数	回収票数	回収率(%)
全体	10,000	2,103	21.0
30人未満	2,500	627	25.1
30～49人	2,500	395	15.8
50～99人	2,000	450	22.5
100～299人	1,500	333	22.2
300人以上	1,500	197	13.1
不明	—	101	—

(3) 回答企業の属性

①企業規模（従業員数＝正社員＋非正社員）

企業規模別には、30人未満企業で約3割となっていた。そして、「50～99人」規模で約2割という構成である。100人未満企業で約7割を占めている。

図表1-3-2 企業規模別の分布(%)

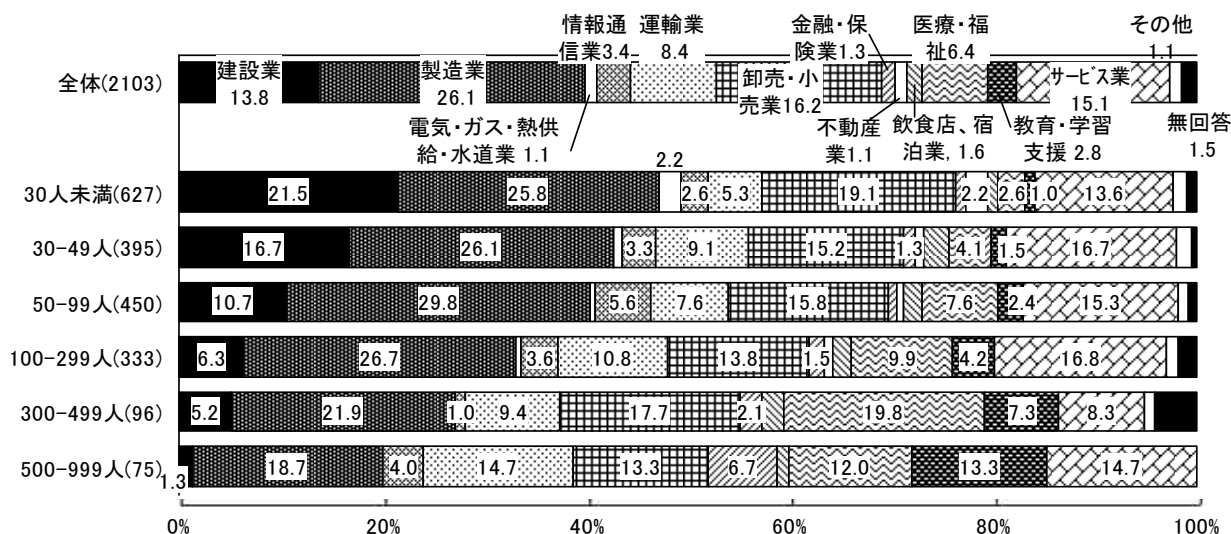


*グラフ中の「全体(2103)」とは、全ての回収票 2103 票で集計したことを示す。以降のグラフも同様の表記。

②業種

企業規模別に業種をみると、「製造業」や「卸売・小売業」に関しては、各規模カテゴリーにおいてそれぞれ、20%前後、15%前後を占めた。その一方で、「建設業」は、より小規模企業において比率が高かった（図表 1-3-3 参照）。

図表1-3-3 企業規模別 業種の分布(%)



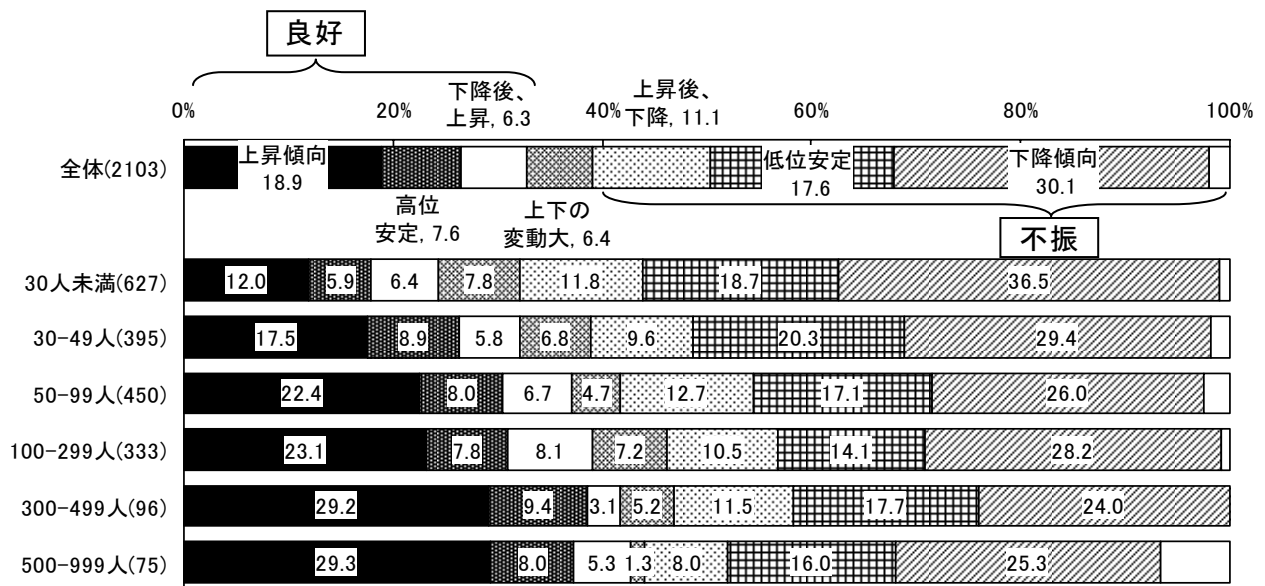
*グラフ中、「企業規模 ()」のカッコ内数字は該当企業数を示す。以降のグラフも同様の表記。

*企業規模別のグラフでは「1000人以上 (26企業)」と「無回答 (101企業)」はグラフに表示していない。以降のグラフも同様。

③企業の業績の状況

現在の業況について、「上昇傾向」、「高位安定」、「下降後、上昇」と回答した企業を「良好」企業とみなすと、それらは全体の約30%を占めた。一方、「下降傾向」、「低位安定」、「上昇後、下降」と回答した企業を「不振」企業とすると、それらは全体の約60%となった。企業規模別では、規模が大きいほど、「良好」企業の比率が高い傾向が見られた。「30人未満」企業では約25%であったが、「500～999人」規模では40%を超えた（図表1-3-4参照）。

図表1-3-4 企業規模別 業況の分布(%)



④従業員構成

本調査サンプルの企業全体での平均従業員数は、正社員・男性が約61人、正社員・女性が約23人、非正社員・男性が約15人、非正社員・女性が約28人であった。（企業規模別の平均人数は下の図表1-3-5を参照）。

図表1-3-5 企業規模別 各従業員の平均人数

	正社員		非正社員	
	男性	女性	男性	女性
全体	60.9	22.6	14.9	28.3
30人未満	10.7	3.5	1.3	2.1
30-49人	25.1	7.7	3.0	4.2
50-99人	41.1	13.9	6.5	8.9
100-299人	86.2	30.1	17.4	27.2
300-499人	219.9	86.1	32.9	51.4
500-999人	351.1	157.6	78.3	117.8

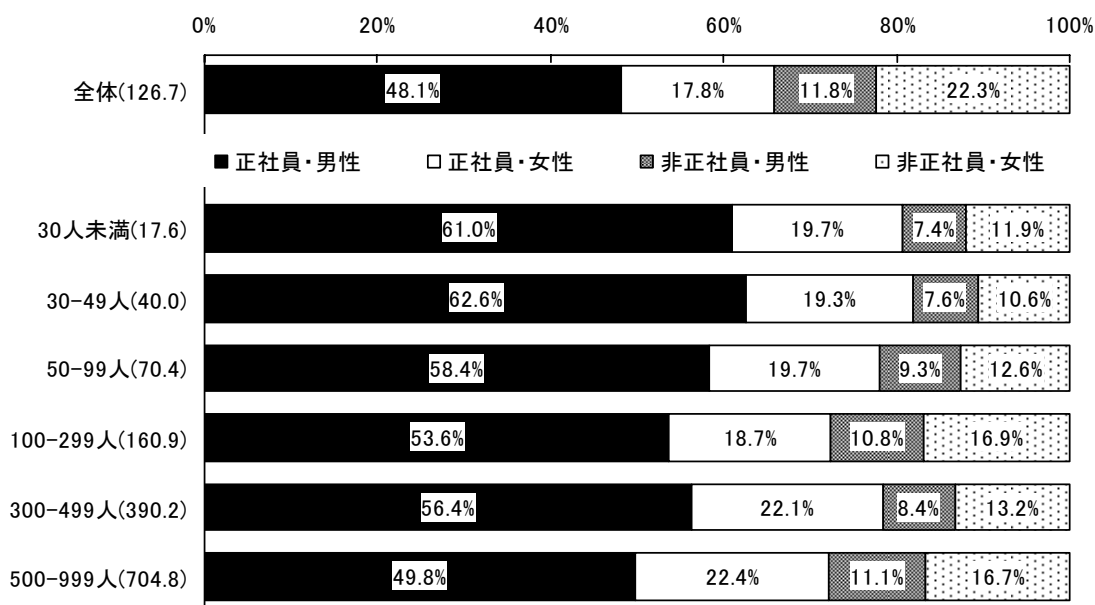
本調査サンプルの企業の平均的な従業員構成を検討するために、4つの従業員区分（正社員・男性、正社員・女性、非正社員・男性、非正社員・女性）の平均人数を合計した値をパーセントの母数として、各従業員区分のパーセントを求めた（図表1-3-6参照）。

全体では、正社員・男性が約50%、正社員・女性が約20%、非正社員・男性が約10%、非正社員女性が約20%を占めた。

企業規模別では、正社員・男性の占める割合は、企業規模が100人未満では約60%くらいだが、100人以上では約50～55%くらいだった。一方、非正社員・女性の占める割合は、100人未満では約11%くらいであるが、100人以上の企業では13～16%とやや高かった。

図表1-3-6 企業規模別 従業員の平均的構成

（正社員・非正社員と男女別の4区分の従業員の平均人数を合計した値を100%としたグラフ）



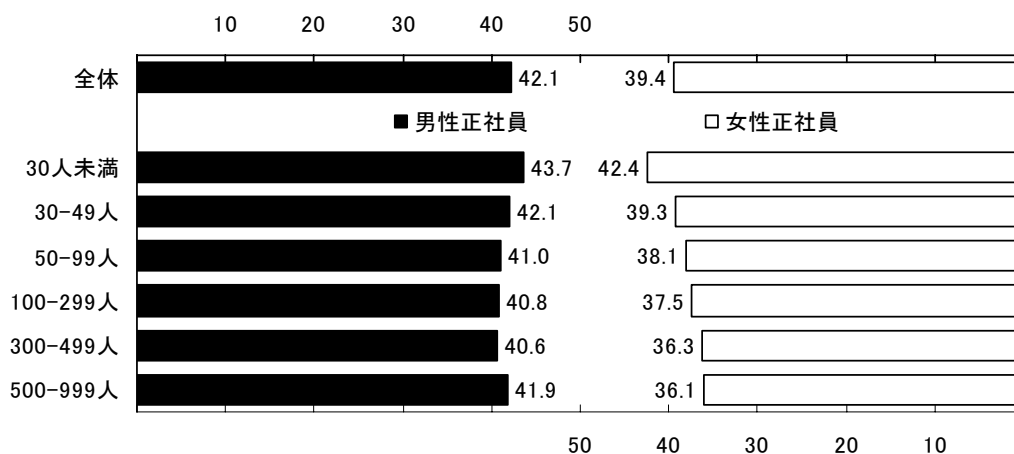
※ 4区分の従業員の平均人数を合計した値は、企業規模別にグラフ中の()内に小数点第1位まで記載。

⑤正社員の平均年齢・平均勤続年数

各企業の正社員の平均年齢を平均値で見ると、図表1-3-7に見るように、全体で男性が約42歳、女性が約39歳であった。

企業規模別では、男性では「30人未満」の企業で平均約44歳と他の規模（41～42歳）に比べてわずかながら高かった。女性では、規模が小さいほど年齢が高い傾向がみられた。特に、「30人未満」のみ平均年齢が40代となっている。

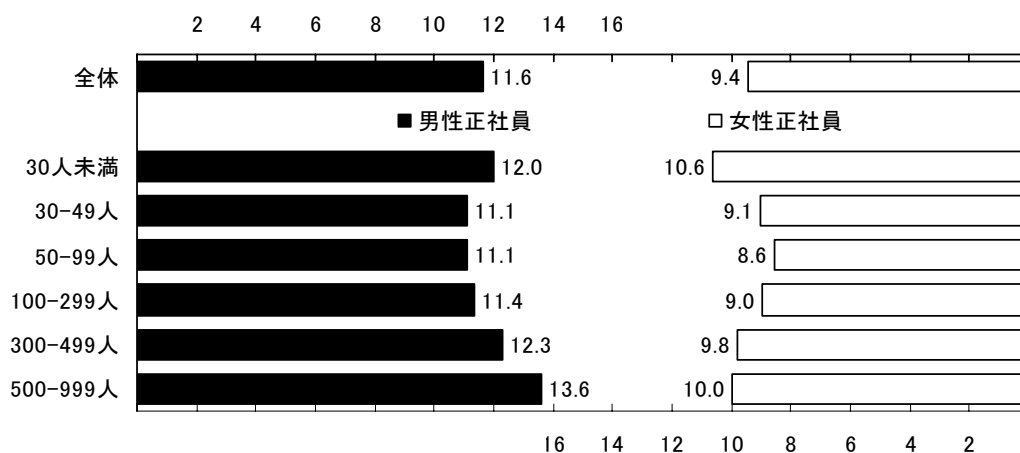
図表1-3-7 企業規模別 男性・正社員(■)と女性正社員(□)の平均年齢(歳)の平均値



各企業の正社員の平均勤続年数を平均値で見ると、全体で男性が約12年、女性が約9年であった（図表1-3-8参照）。

企業規模別では、男女とも「50～99人」が最も勤続年数の平均が短く（男性約11年、女性約9年）、「50～99人」を谷として、両端（「30人未満」と「500～999人」）で、勤続年数の平均が長いというU字型の傾向がみられた。

図表1-3-8 企業規模別 男性・正社員(■)と女性正社員(□)の平均勤続年数(年)の平均値

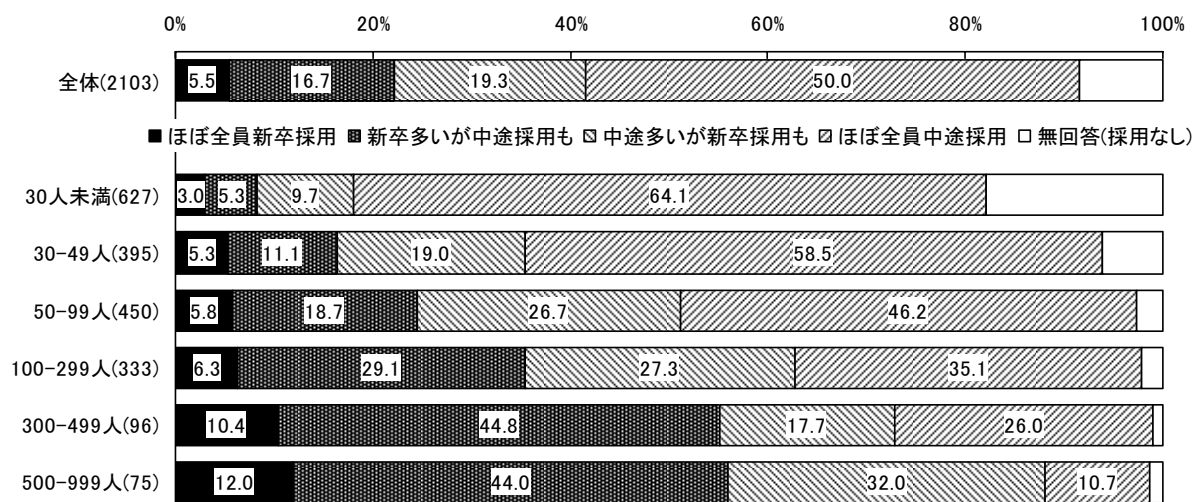


⑥採用状況

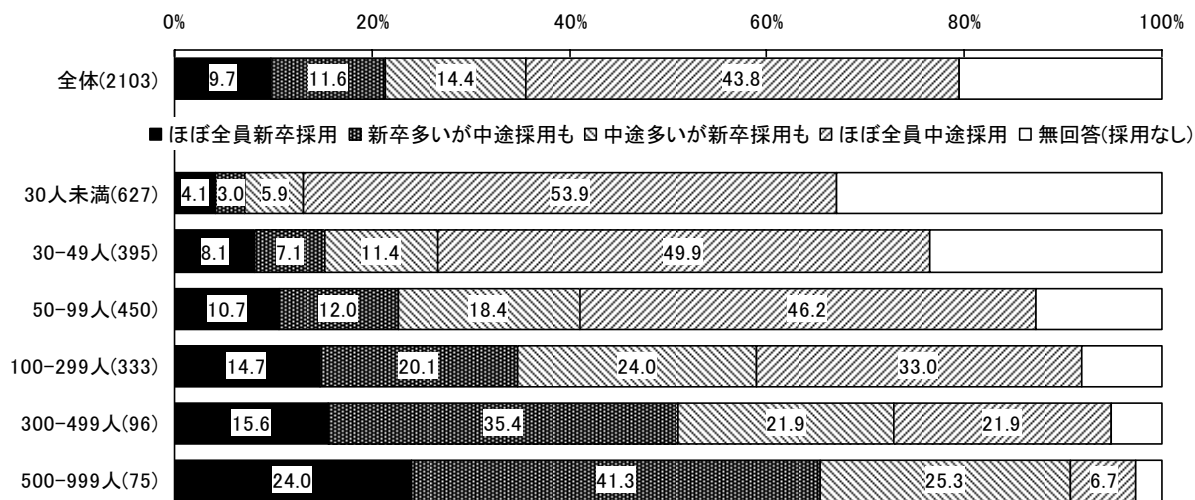
過去3年間の男性の正社員の採用について、新卒採用中心（「ほぼ全員新卒採用だった」＋「新卒採用が多いが、中途採用もいた」）が約20%、中途採用中心（「ほぼ全員中途採用だった」＋「中途採用が多いが、新卒採用もいた」）が約70%であった（図表1-3-9参照）。

企業規模別では、規模が大きくなるほど、新卒採用が中心となる傾向をみられた。30人未満企業で、「ほぼ全員が中途採用」である割合は約2/3であるのに対して、「500-999人」の企業では10%程度であった。女性の正社員についても、男性と同様の傾向がみられた（図表1-3-10参照）。

図表1-3-9 企業規模別 過去3年間の男性正社員の採用状況(%)



図表1-3-10 企業規模別 過去3年間の女性正社員の採用状況(%)



(4) 調査結果の骨子

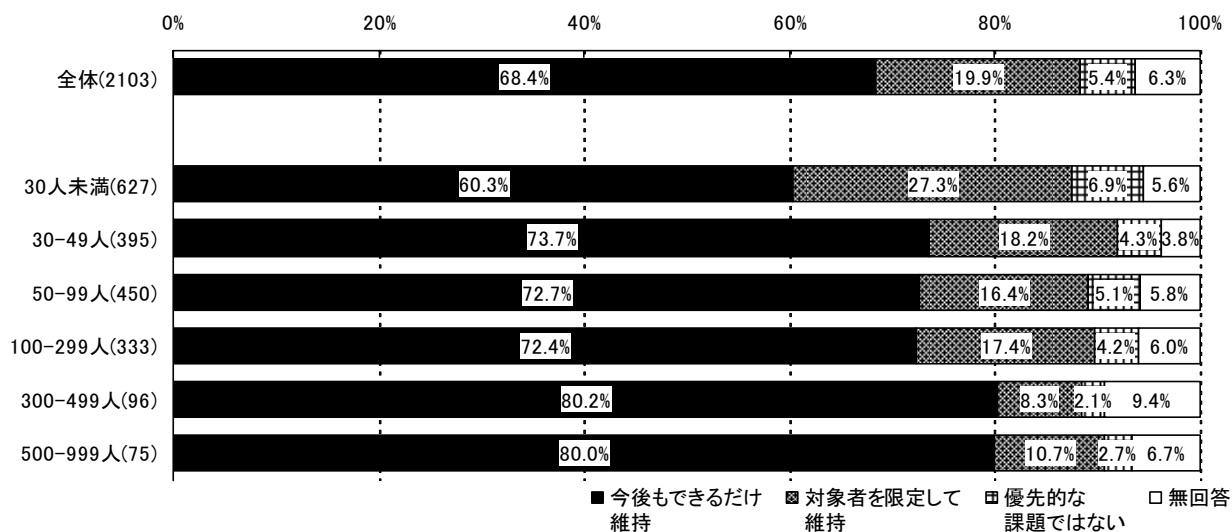
①長期雇用方針

約7割の企業が、長期安定雇用をできるだけ多くの従業員に維持したいと考えている。

長期安定雇用は、今後もできるだけ多くの従業員を対象に維持していきたい（「今後もできるだけ維持」）が全体の約70%、対象者を限定した上で維持していきたい（「対象者を限定して維持」）が全体の約20%、長期安定雇用は経営における「優先的な課題ではない」が全体の約5%を占めた（図表1-3-11参照）。

「今後もできるだけ維持」を企業規模別で見ると、「30人未満」では約60%と割合がやや低いが、30～299人の企業では約70%、300～999人の企業では約80%と、企業規模が大きくなると、「今後もできるだけ維持」の割合がやや高くなる傾向があった。

図表1-3-11 企業規模別・長期雇用方針(%)



②均等、均衡、コンプライアンスへの取り組み

約8割の企業が、コンプライアンスの強化、男女均等処遇に取り組んでいるが、積極性は、企業規模間の差異が大きい。

「1) コンプライアンス（法令遵守）の強化、2) 男女均等処遇（女性の活躍）の推進、3) 正社員と非正社員の均衡処遇の推進」のそれぞれへの取り組みについて、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」「取り組んでいない」の3つの選択肢でたずねた。

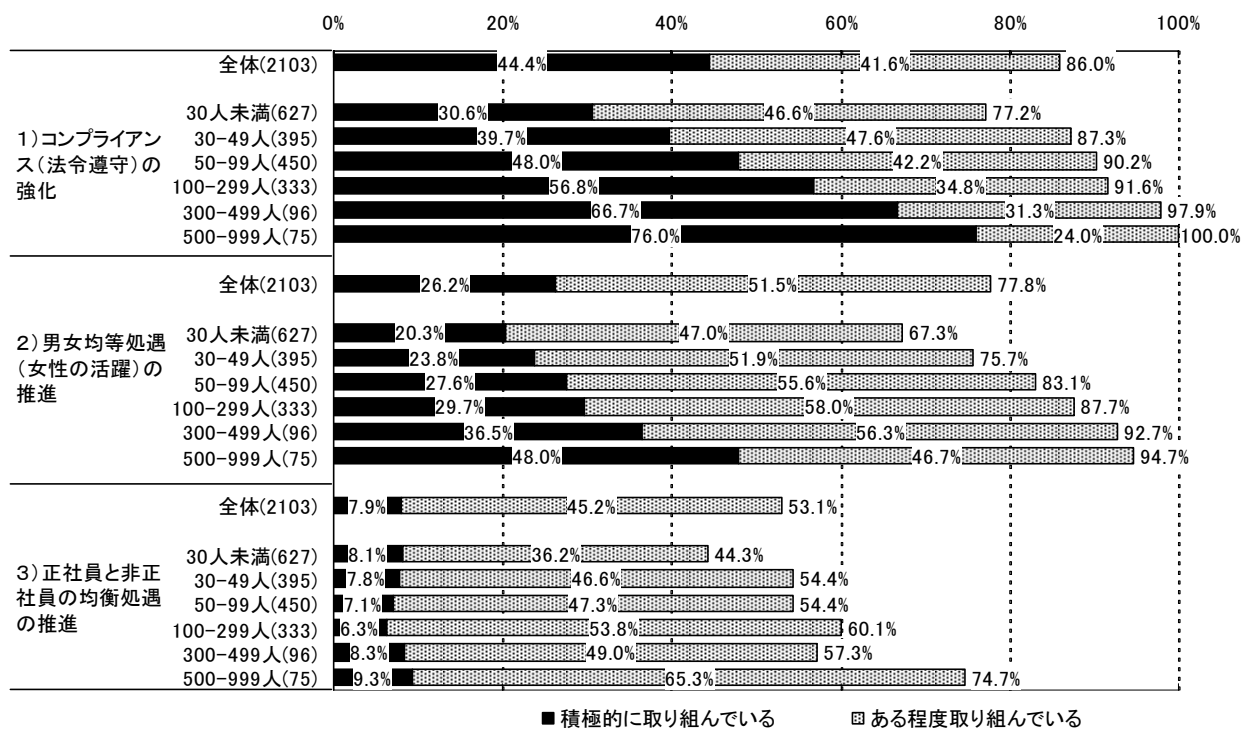
1) コンプライアンス（法令遵守）の強化は、全体で「積極的に取り組んでいる」が約44%、「ある程度取り組んでいる」が約42%で、合計して約86%が取り組んでいると回答

した。企業規模別では、規模が大きくなると、「積極的に取り組んでいる」の割合が高くなる傾向があった。「30人未満」では「積極的に取り組んでいる」は約31%だが、「500～999人」では76%と、差が倍以上と開きがあった（図表1-3-12参照）。

2) 男女均等処遇（女性の活躍）の推進は、全体で「積極的に取り組んでいる」が約26%、「ある程度取り組んでいる」が約52%で、合計して約78%が取り組んでいると回答した。企業規模が小さい企業は、女性従業員がいない企業も多いと考えられるので、結果の解釈に注意を要するが、規模が大きくなると、「積極的に取り組んでいる」の割合が高くなる傾向は見られた。

3) 正社員と非正社員の均衡処遇の推進は、全体で「積極的に取り組んでいる」が約8%、「ある程度取り組んでいる」が約45%で、合計して約53%が取り組んでいると回答した。企業規模別でみると、「積極的に取り組んでいる」の回答割合は企業規模による差がなかった。

図表1-3-12 企業規模別・コンプライアンス、均等、均衡、への取り組み状況(%)



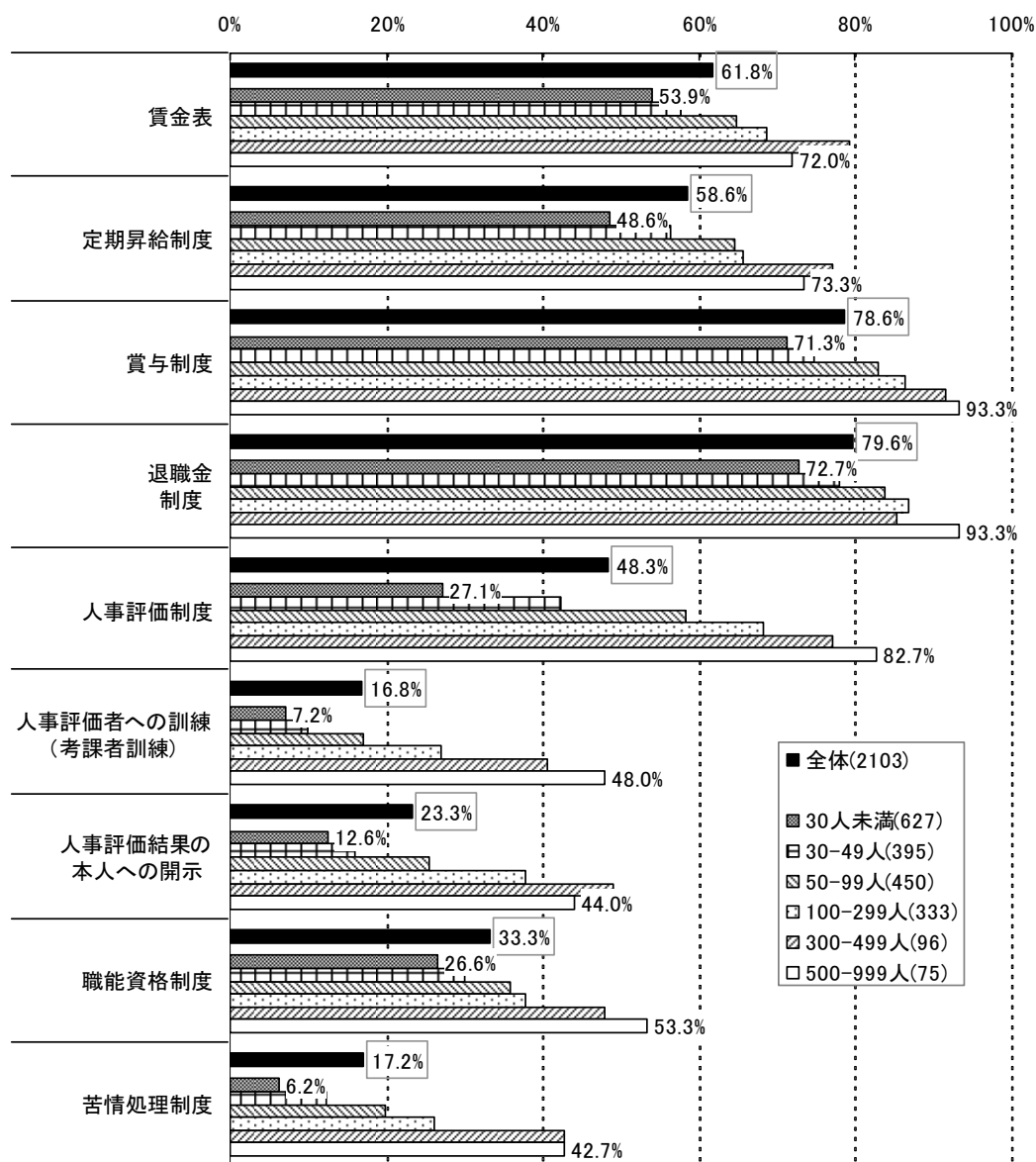
* グラフには、「積極的に」と「ある程度取り組んでいる」の割合(%)と、その合計割合(%)のみ表示

③人事制度の整備状況

以下の9つの人事・労務管理上の制度・しくみが、あるかどうかを複数回答形式でたずねた。相対的に小規模企業においても導入・整備が進んでいるのは、「退職金制度」と「賞与制度」の2つで、両者とも約80%、規模が大きくなるほど、その整備率は高かった。他に回答割合が高かったのは、「賃金表」と「定期昇給制度」が約60%、「人事評価制度」が約50%であった。

こうした基礎的と考えられる制度であっても、企業規模間での差異は小さくなかった。特に、「人事評価制度」では、「500～999人」の企業では約83%であるのに対して、30人未満規模では30%弱という水準にあり、大きな差が見られた（図表1-3-13参照）。

図表1-3-13 企業規模別・人事制度の整備状況(%)



* グラフ中 %は、全体の%を示す。他に%は「30人未満」と「500-999人」のみ表記。

④労働時間の状況と労働時間短縮への取り組み

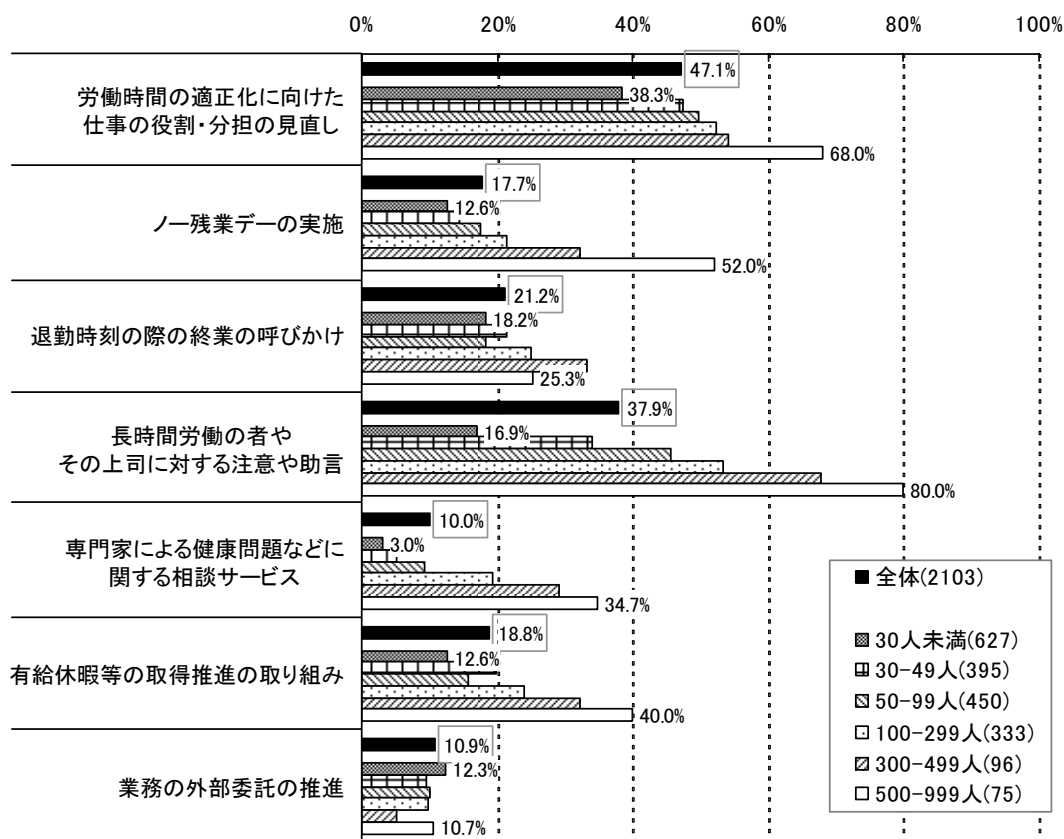
時短は、まずは「仕事の役割・分担の見直し」から、次に「長時間労働をする者やその上司に対する注意や助言」に集中している。

一般正社員の労働時間の状況については、週あたりの所定内労働時間の平均時間は約40時間で、週あたりの所定外労働（残業）時間は約6時間であった。正社員の有給休暇の年間付与日数の平均は約20日で、昨年度の取得日数の平均は約8日であった。これらは企業規模による差はあまりなかった。

それらを踏まえて、以下の7つのような労働時間を短くするような取り組みを行っているかどうかたずねた。全体では、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」（約47%）、「長時間労働の者やその上司に対する注意や助言」（約38%）、「退勤時刻の際の終業の呼びかけ」（約21%）の順であった（図表1-3-14参照）。

企業規模別では、「業務の外部委託の推進」を除いて、どの項目も規模が大きい企業ほど取り組んでいる傾向がみられた。特に、「長時間労働の者やその上司に対する注意や助言」は、「30人未満」の企業では約17%であるが、「500～999人」では80%と、取り組みに大きな開きが見られた。

図表1-3-14 企業規模別・労働時間短縮への取り組み状況(%)



* グラフ中□%は、全体の%を示す。他に%は「30人未満」と「500-999人」のみ表記。

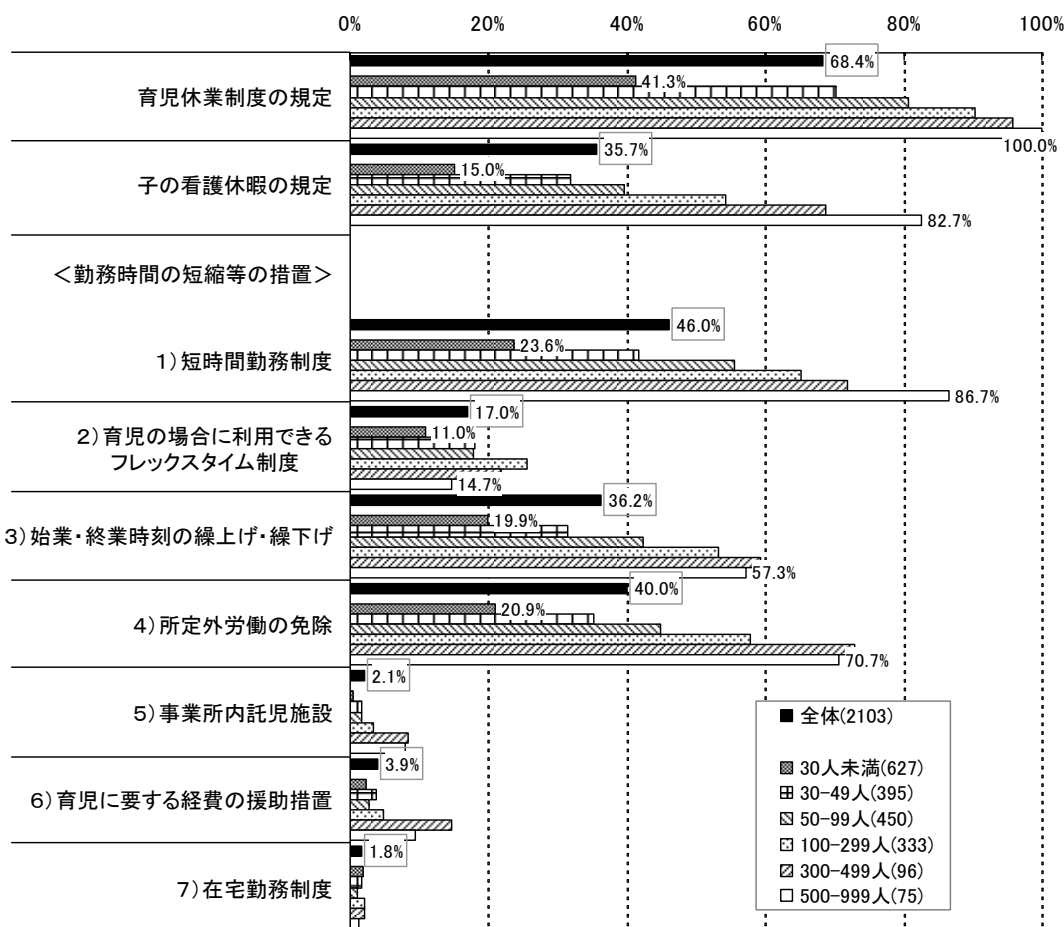
⑤育児・介護との両立に関する制度の整備状況

育児・介護との両立視線制度については、企業規模間の差異が大きく、企業規模が大きいほど、整備が進んでいる。

育児休業制度の規定の有無（制度が明文化されているかどうか）については、全体では「規定あり」が約68%であった。企業規模別では、規模が大きいほど、制度「あり」の割合が高く、規模間の差も大きかった。たとえば、「30人未満」では、他の規模が約7割以上である時に、約41%と整備が進んでいない。子の看護休暇の規定も同様である。

育児のための勤務時間の短縮等の措置の制度があるかどうかを、7つの制度を挙げてたずねた結果は、制度「あり」の比率が高い順に、「1）短時間勤務制度」（46%）、「4）所定外労働の免除」（40%）、「3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（36%）であった。なお、これらの制度については、制度はないが「運用としてある」という回答が15～20%程度あった。企業規模別では、在宅勤務制度を除いて、ほぼすべて制度で、程度の差はあれ、企業規模が大きいほど、制度「あり」の割合が高い傾向が見られた（図表1-3-15参照）。

図表1-3-15 企業規模別・育児休業等の制度の整備状況(%)



* グラフ中 [] は、全体の%を示す。他に%は「30人未満」と「500-999人」のみ表記。

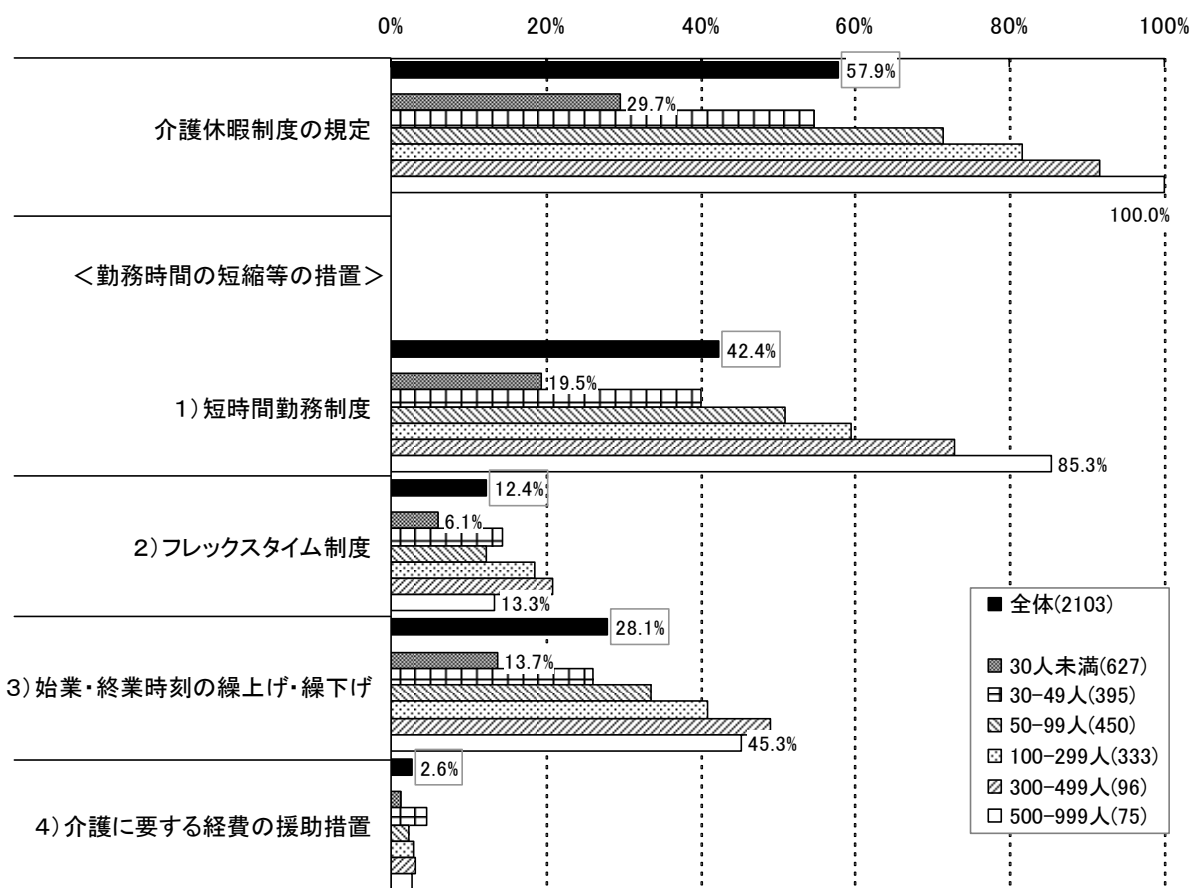
介護との両立支援制度については、育児と同様に、企業規模間の差異が大きく、規模が大きいほど整備が進んでいる（図表 1-3-16 参照）。

介護休業制度の規定の有無（制度が明文化されているかどうか）については、全体では、「規定あり」が約 58%であった。企業規模別では、規模が大きいほうが規定ありの割合が高い傾向があった。「30 人未満」では約 30%であったが、それ以上の規模では半数を超えていて、特に「500-999 人」では 100%であった。

介護のための勤務時間等短縮等の措置の制度 4 項目の有無についてたずねた。制度「あり」の割合は「1）短時間勤務制度」（42%）、「3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（28%）だった。なお、これらの制度について「制度はないが運用としてある」という回答が 10～15%程度あった。

制度「あり」の割合が最も高かった「1）短時間勤務制度」の有無を企業規模別にみると、企業規模が大きいほうが、制度「あり」の割合が高い傾向が見られた。

図表 1-3-16 企業規模別・介護休業等の制度の整備状況(%)



* グラフ中 %は、全体の%を示す。他に%は「30 人未満」と「500-999 人」のみ表記。

⑥過去3年間の育児休業取得者・介護休業取得者の有無

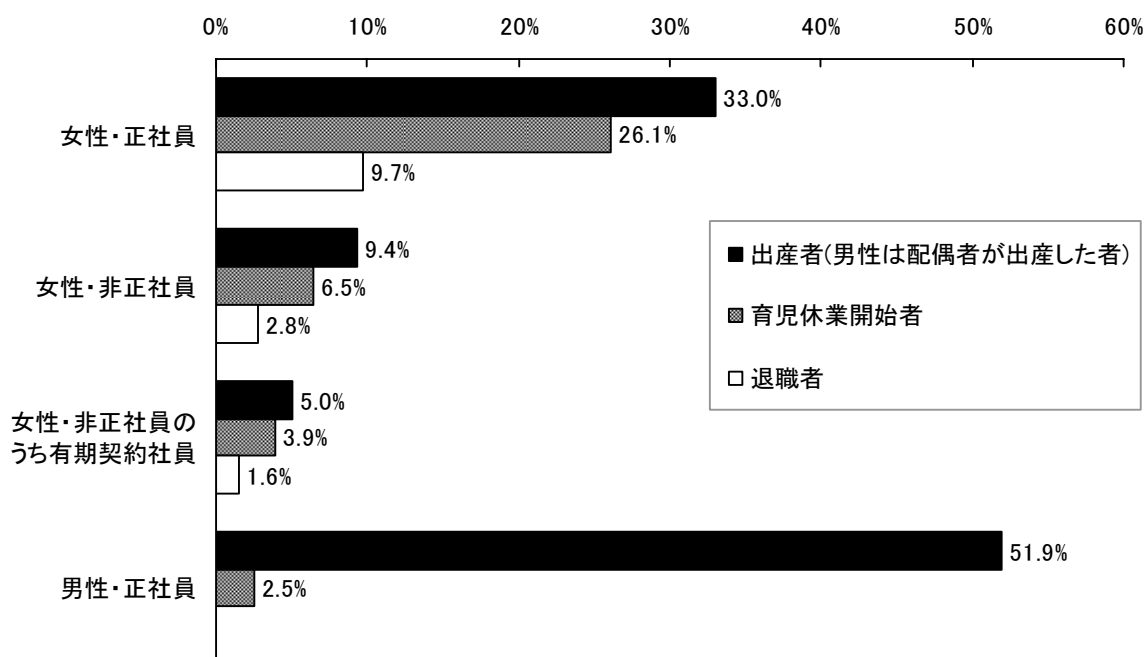
1) 過去3年間に出産した女性正社員がいた企業は、全体の約1/3である。そして、育児休業を取得した女性正社員がいた企業は、全体の約1/4である（図表1-3-17参照）。

平成17～19年度の3年間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）の有無、その期間に出産した社員のうち平成20年9月1日までに育児休業を開始した社員の有無、その期間に出産した社員のうち平成20年9月1日までに退職した社員の有無を、4つの社員区分（女性・正社員、女性・非正社員、女性・非正社員のうち有期契約社員、男性・正社員）についてたずねた。以下では、パーセントの母数を全企業（n=2103）で集計した結果を示した（注：出産者をパーセントの母数とした集計は次の頁を参照）。

女性・正社員では、出産者がいた企業が全体の33%、育児休業の開始者がいた企業が全体の約26%、退職者のいた企業が全体の約10%と、そもそも出産者がいた企業の割合はそれほど高くなかった。女性・非正社員、女性・非正社員のうち有期契約社員では、女性・正社員より、それぞれの割合がかなり低かった。

男性・正社員では、配偶者が出産者した社員がいた企業は全体の約52%、育児休業の開始者がいた企業は全体の約3%であった。

図表1-3-17 過去3年間の出産者と、出産者のうち育児休業開始者・退職者の有無(%)
(回答を得た全企業[n=2103]をパーセントの母数とした集計)



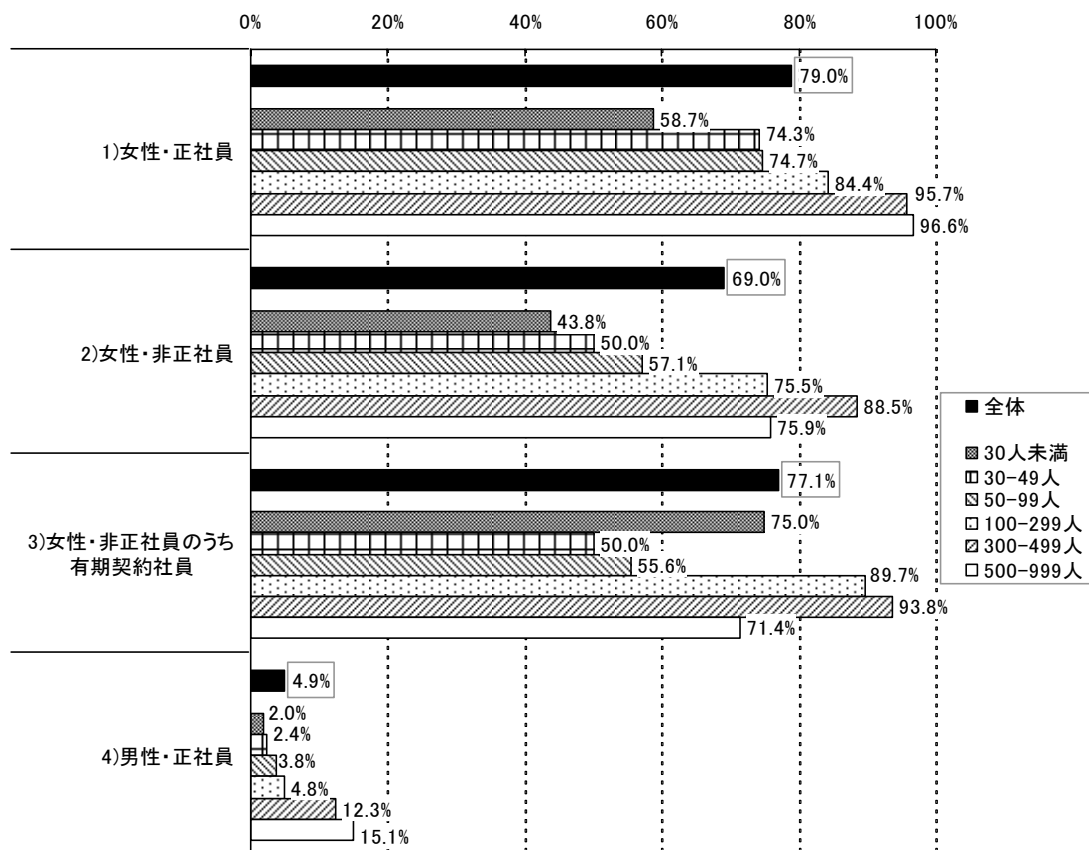
2) 小規模企業では、育児休業取得者がいた割合が低い。規模が大きな企業では、わずかながら、男性の育児休業取得も見られる（図表 1-3-18 参照）。

次に、出産者がいた企業を母数として育児休業について検討すると、女性・正社員では、過去3年間に出産者がいた企業のうち、育児休業開始者がいた企業の割合は79%であった。企業規模別では、規模が大きいほうが育児休業開始者がいる割合が高い傾向が見られた。300人以上の規模では90%を超えていた。また、「30人未満」（約59%）とそれ以上の規模（74%以上）との割合の差が大きかった。同様に、女性・非正社員では69%、企業規模別では、規模が大きいほうが、育児休業開始者がいた企業の割合が高い傾向が見られた。

男性・正社員では、過去3年間の配偶者が出産した人がいた企業のうち、育児休業開始者がいた企業の割合は約5%であった。企業規模別では、規模が大きいほうが、育児休業開始者がいた企業の割合が高い傾向にあり、300人以上の規模では10%を超えていた。

3) 介護休業については（図表割愛）、過去3年間に女性の利用者がいた企業の割合は約5%、男性の利用者のいた企業の割合は約3%とわずかであった。

図表1-3-18 企業規模別・3年間の育児休業開始者の有無
（出産者のいた企業のみ／男性は配偶者が出産した人がいた企業のみ）



* グラフ中□は、全体の%を示す。

⑦育児休業取得者の担当業務の代替方法

育児休業取得者がいる場合、その担当者の業務を代替する必要があるが、その場合には、「代替要員は補充せず、同じ部署内での対応」が最も多い。規模が大きい企業では、「社外からの人員補充」とする比率も高い（図表 1-3-19 参照）。

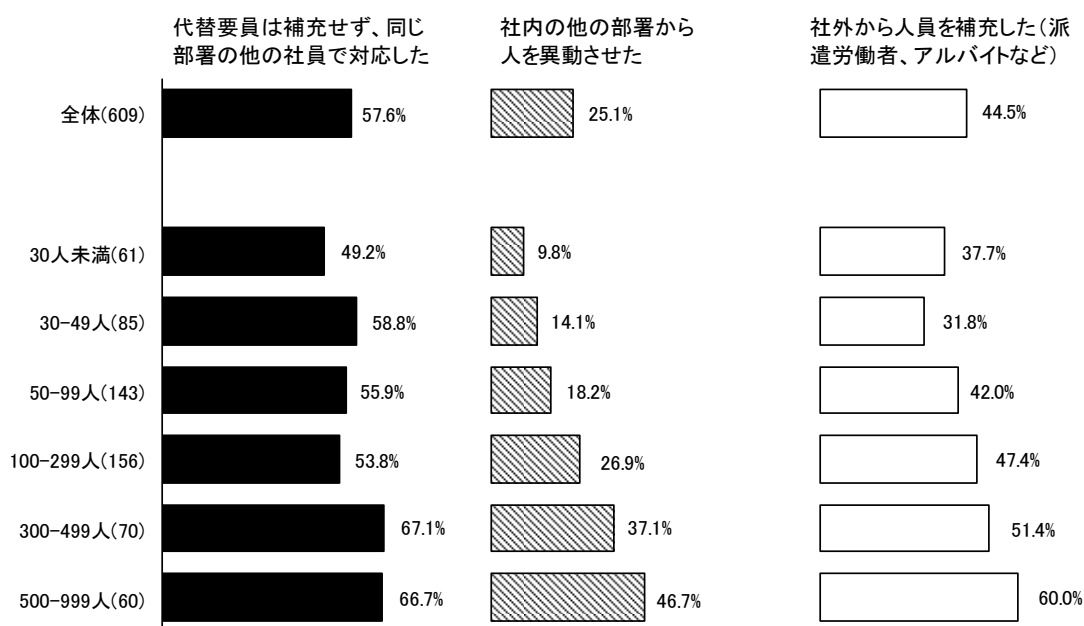
平成 17～19 年度の 3 年間に出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）のうち平成 20 年 9 月 1 日までに育児休業を開始した社員がいた企業に対して、育児休業取得者が担当していた業務をどのようにしたかを尋ねた。

全体では、「代替要員は補充せず、同じ部署内での対応」という回答が最も多く約 58%、「社外から人員補充」が約 45%、「社内の他の部署から人を異動」が約 25%の順となった。（どの企業規模でも同じで順あった）。

企業規模別では、どの規模でも「代替要員は補充せず、同じ部署内での対応」が最も回答率が高い。また、企業規模が大きくなると「社外から人員補充」の回答が高い傾向がみられた。

「社内の他の部署から人を異動」は、企業にある程度的人员がいないと対応できない選択肢であるので、当然ながら、企業規模が大きくなると回答率が高い傾向がみられるが、より規模の大きい企業では、ケースによって、主要な選択肢の 1 つになっていると考えられる。

図表 1-3-19 企業規模別・育児休業取得者の業務代替方法(複数回答)
[3 年間に育児休業取得者がいた企業のみ回答]



⑧ワーク・ライフ・バランス施策の効果と課題

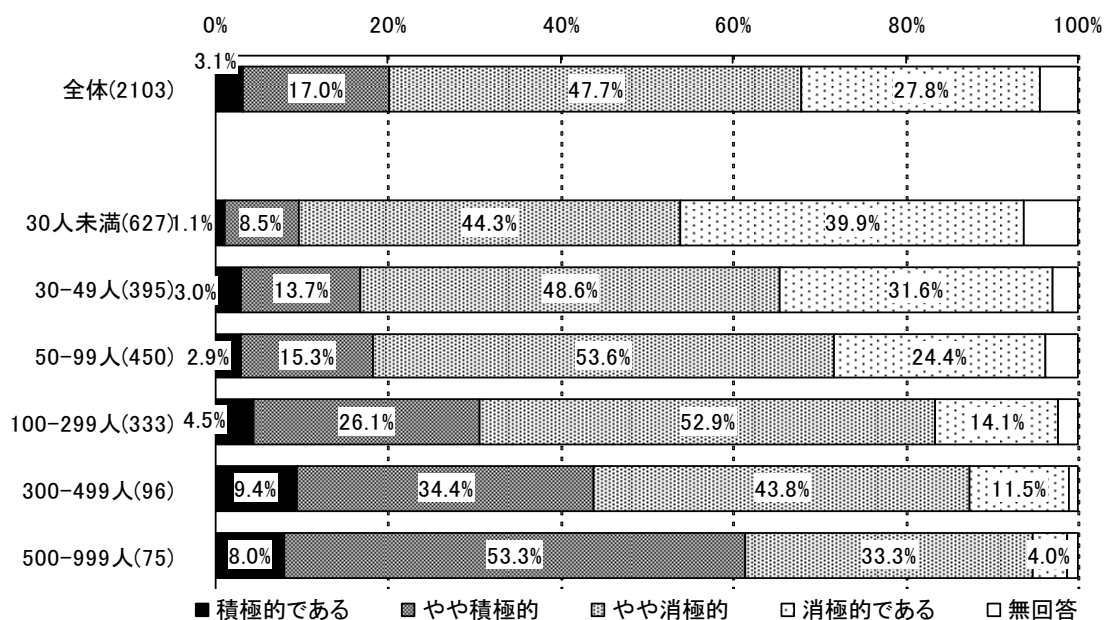
1) 約7割の企業がワーク・ライフ・バランス施策に消極的だと自己評価している。

あくまでも企業側の主観的な評価であるが、自社が「ワーク・ライフ・バランス支援策への取り組みに積極的であるかと思うか、消極的だと思うか」を尋ねたところ、「積極的である」と回答した企業が約3%、「やや積極的」が17%と、「積極的である」と「やや積極的」を合計した「積極的（計）」は約20%であった。一方、「やや消極的である」が約48%、「消極的」が約28%と、「やや消極的」と「消極的である」を合計した「消極的（計）」は約75%であった。全体としては、消極的な企業が積極的な企業を大きく上回った。

だが、企業規模別で見ると、規模が大きいほど「やや積極的」の割合が高い傾向が強く見られた。その結果、「積極的である」と「やや積極的」を合計した「積極的（計）」である企業の割合も、規模が大きいほど高い傾向が見られた。

「500～999人」の企業では、「積極的（計）」である企業は半数を超えているのに対し、「30人未満」では10%に満たないなど、企業規模間の差が大きかった（図表1-3-20参照）。

図表1-3-20 企業規模別・ワーク・ライフ・バランス施策への取り組み状況(%)



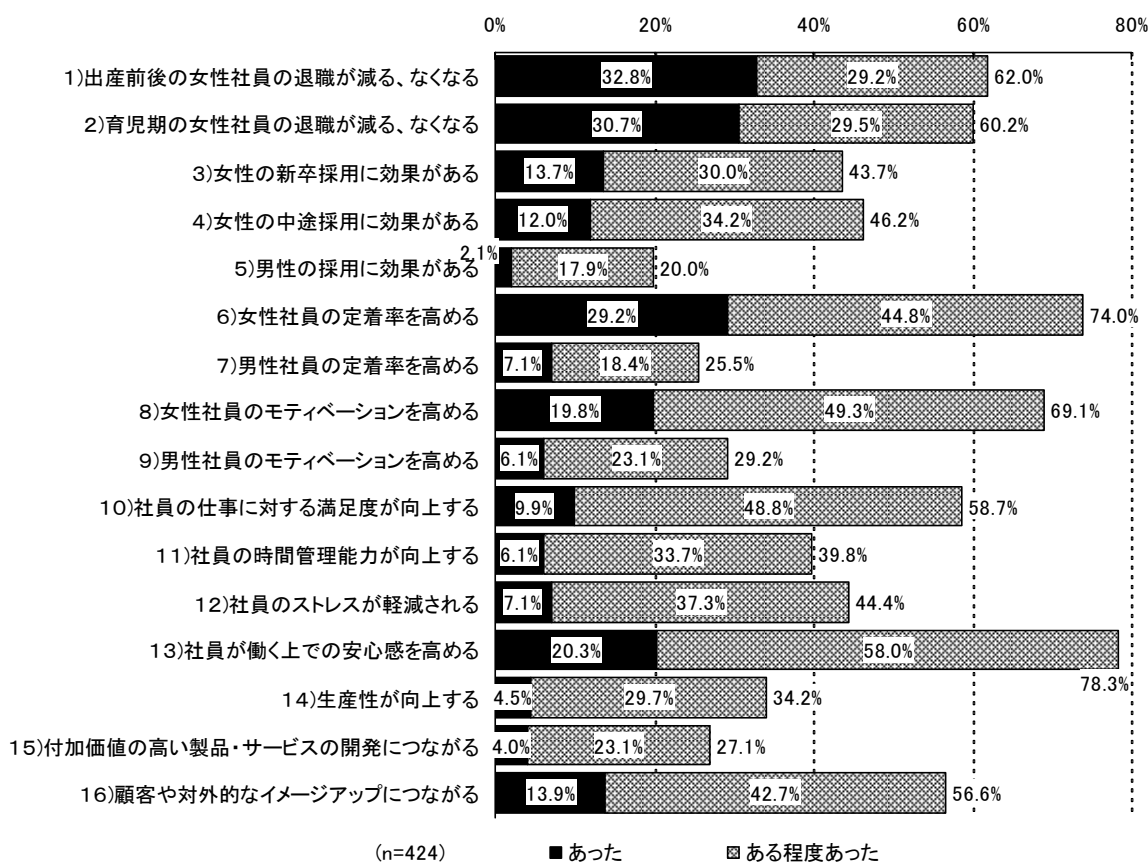
2) ワーク・ライフ・バランスの効果は、「安心感」、「定着率」、「モチベーション」の指摘率が高い。

ワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに「積極的である」「やや積極的である」と回答した企業に対して (n=424)、支援策は次の16項目に対してどの程度の効果があったかを「あった」「ある程度あった」「あまりなかった」「なかった」の4つの選択肢でたずねた。

「あった」の割合が高い項目は、「1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる」(約33%)、「2) 育児期の女性社員の退職が減る、なくなる」(約31%)、「6) 女性社員の定着率を高める」(約29%)であった。

「あった」と「ある程度あった」を合計した割合が高い項目は、「13) 社員が働く上での安心感を高める」(約78%)、「6) 女性社員の定着率を高める」(74%)、「8) 女性社員のモチベーションを高める」(約69%)であった。企業規模別では(図表割愛)、「13) 社員が働く上での安心感を高める」や「8) 女性社員のモチベーションを高める」は、企業規模による差があまりなかった(図表1-3-21参照)。

図表1-3-21 ワーク・ライフ・バランス施策の取り組みの効果(%)



* グラフには、「あった」と「ある程度あった」の割合(%)と、その合計割合(%)のみ表示

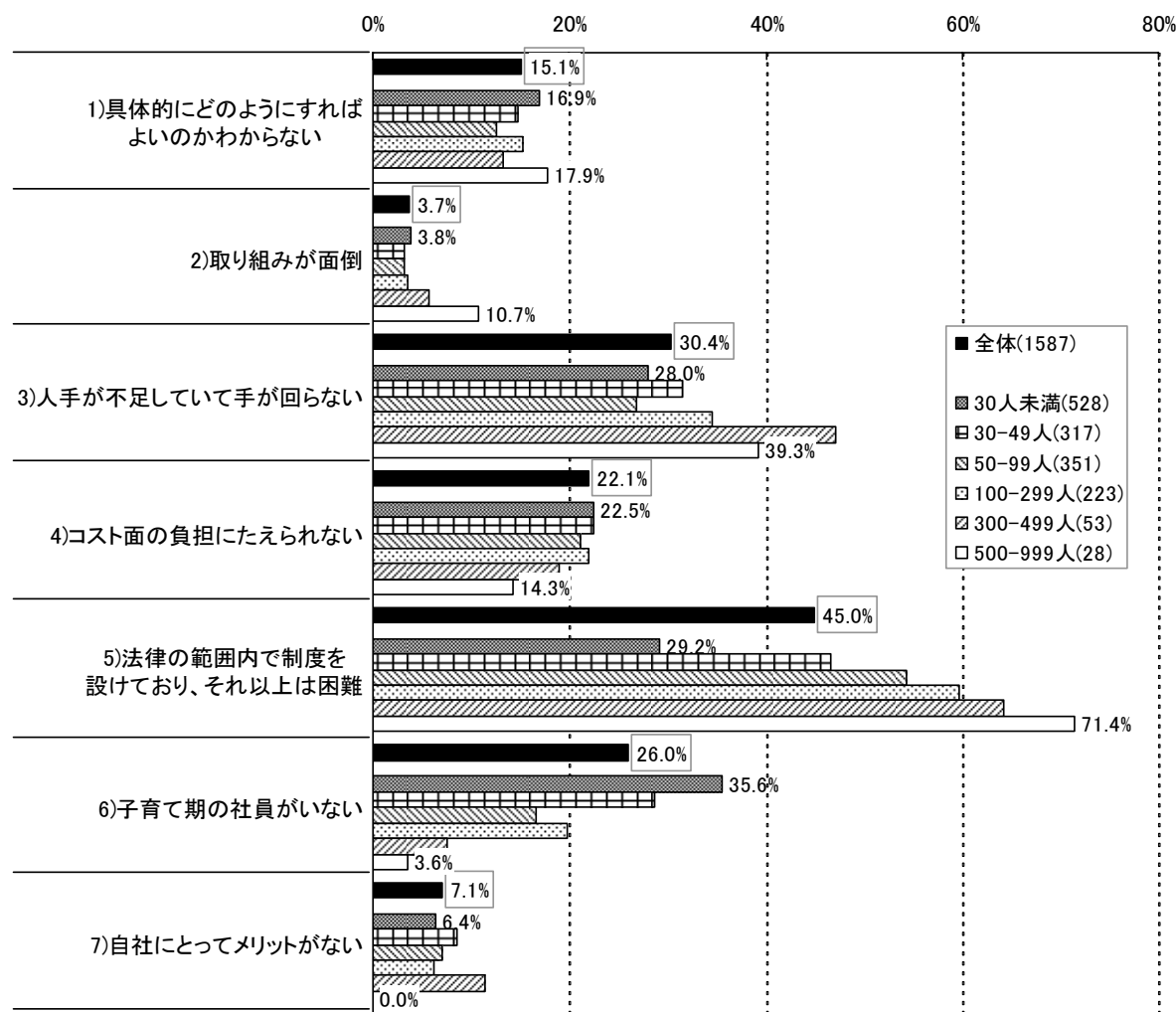
3) ワーク・ライフ・バランスに消極的なのは、「法律の範囲内以上は困難」と思っているからである。

ワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに「やや消極的である」「消極的である」と回答した企業に対して (n=1587)、消極的な理由を複数回答形式でたずねた。

「4) 法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」が 45%と最も回答割合が高かった。次に「3) 人手が不足していて手が回らない」(約 30%)、「6) 子育て期の社員がいない」(約 26%)、「4) コスト面の負担にたえられない」(約 22%) の順であった。

これらの項目のうち、企業規模が大きいほうが割合が高かった項目は、「3) 人手が不足していて手が回らない」や「4) 法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難」などの項目であった。他方、企業規模が小さいほうが割合が高かった項目は、「6) 子育て期の社員がいない」、「4) コスト面の負担にたえられない」であった (図表 1-3-22 参照)。

図表 1-3-22 企業規模別・ワーク・ライフ・バランス施策の取り組みに消極的な理由 (%)



* グラフ中 []%は、全体の%を示す。他に%は「30人未満」と「500-999人」のみ表記。

4. 従業員調査の結果概要

(1) 調査名・調査の目的

「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・従業員調査」

本調査は、平成20年度に実施した「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査・企業調査」（以降、企業調査と略記する）の継続調査として、従業員側から見た、現時点での両立支援施策、そしてその基盤となる雇用管理システムの姿を明らかにしようとした調査である。それを、企業サイドとの認識のズレを念頭におきながら、従業員自身のキャリア観を明らかにしつつ、検討することを目的とする。

(2) 調査の対象および方法

本調査は、企業調査に回答し、その中でも、本調査への調査協力可とした企業に対して、従業員調査票を送付し、配布を依頼するという、二段階の調査となっている。本調査の調査方法は、以下のとおりである。

①調査対象企業：企業調査に回答いただいた中で、本従業員調査への協力可とした186社。

②調査票の配布方法：

各企業に、あらかじめ引き受けていただける票数をお聞きし、20～40代を中心に、男女、正規・非正規従業員の方にできるだけ均等に配布していただくよう、人事担当部門・総務部に依頼した。配布総数は、1,321票である。

③調査実施時期：2009年9月3日から、同年11月9日である。

④調査方法：郵送による配布・回収（郵送調査法）である。

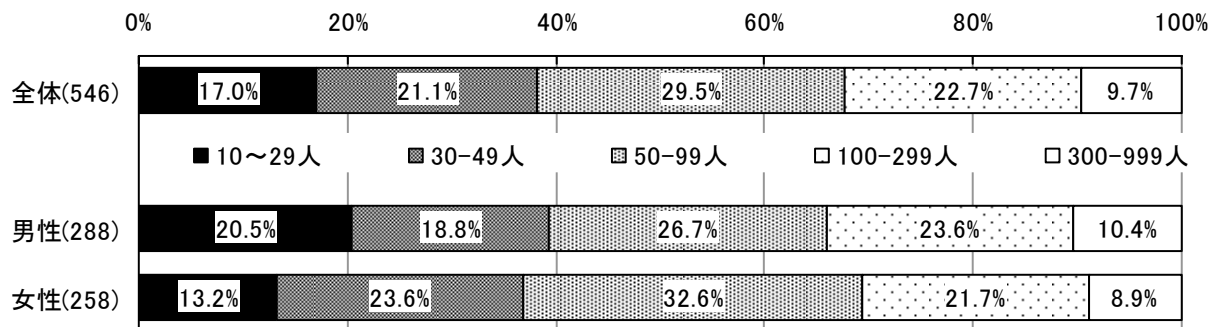
⑤回収状況：合計で、546票の有効回収票を得た。

(3) 回答者の属性

①性別

回答者546名のうち、男性は52.7%(288)、女性は47.3%(258)であった。()内の数値は実数)。それらを勤務先の規模別にみたのが、図表1-4-1である。全体では、50人未満で、ほぼ4割を占めている。

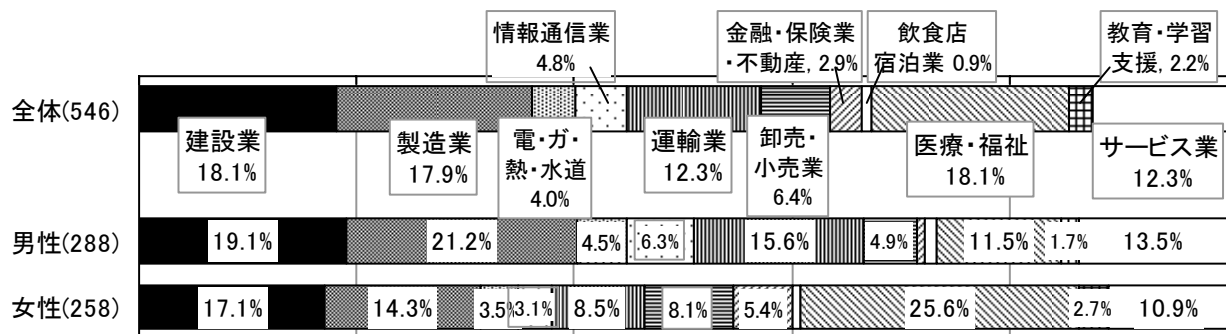
図表1-4-1 回答者の性別・勤務先企業の規模の分布



②業種

回答者が勤める企業の業種については、図 1-4-2 に示されている。「建設業」、「医療・福祉」(18.1%)でもっとも多く、それに「製造業」がほぼ同水準(17.9%)で続いている。特に女性では、「医療・福祉」が約 1/4 を占め、もっとも構成比率が高い。

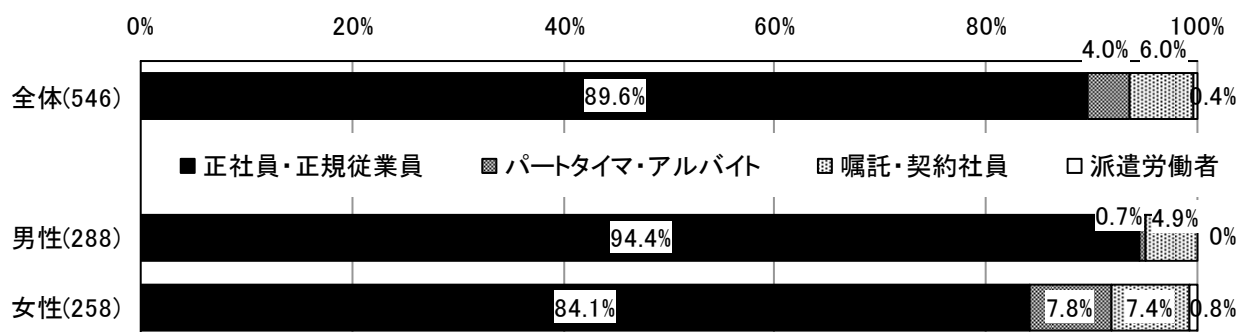
図表1-4-2 回答者の性別・勤務先企業の業種の分布



③就業形態

就業形態については、男女とも、ほぼ 9 割を正社員が占めている。パートタイマーなど、非正規従業員は、ほぼ 1 割の水準にあった (図表 1-4-3 参照)。

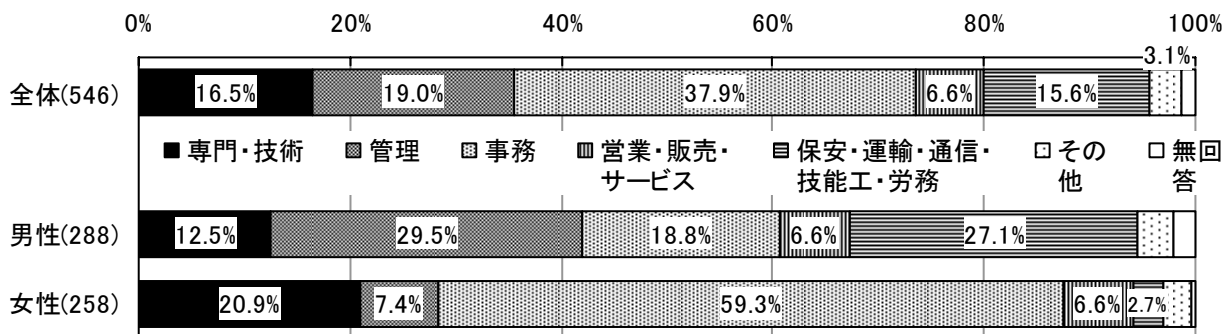
図表1-4-3 回答者の性別・就業形態の分布



④職種

職種についてみると、全体でもっとも多いのは、「営業・販売・サービス」で、ほぼ4割弱の水準にある。そして、「管理」、「専門・技術」、「保安・運輸など」が続いている。男女別には構成が相当異なっており、男性では、「管理」、「保安・運輸など」がほぼ3割弱の水準にある。その一方で、女性では、「事務」が圧倒的に多く、ほぼ6割を占めている（図表1-4-4参照）。

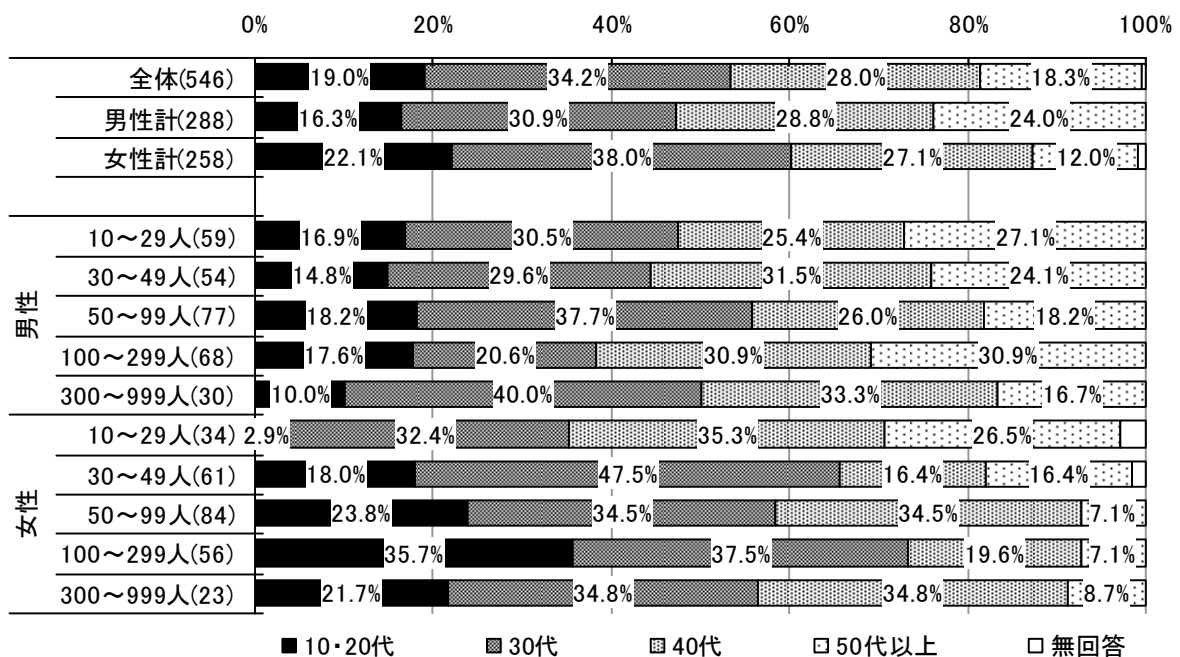
図表1-4-4 回答者の性別・職種の分布



⑤年齢構成

年齢構成を見ると、各規模間で特定の傾向を見いだすのはやや困難であるが、おしなべて30～40代で全体の5割強を占めている。女性の場合、10・20代という若年層の比率が、規模によって、相当程度異なっている。300人以上を除くと、規模が大きくなるほど、この年齢層の占める比率が高い。30人未満では非常に少なく、約3%となっている（図表1-4-5参照）。

図表1-4-5 回答者の性別・企業の規模別・年齢区分の分布

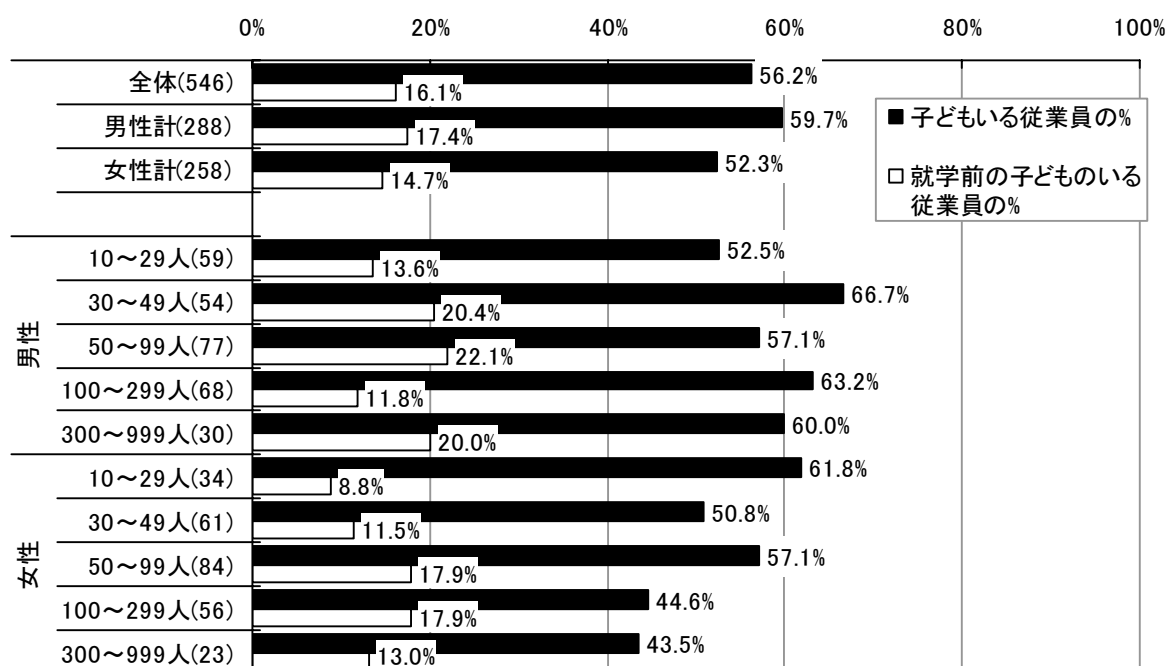


⑥子供がいる従業員の比率

最後に、子供がいる従業員、その内、就学前の子どものいる従業員比率を見ると、図 1-4-6 にみるように、全体で、子供のいる従業員は、6 割弱である。そして、就学前の子供に限定した場合には、2 割弱の水準になっている。

企業規模別にみると、特に女性の場合、ごく大まかには、企業規模が小さいほど、「子供がいる」比率は高い一方で、300 人以上を除くと、「就学前の子供がいる」比率は、低くなっている。

図表1-4-6 回答者の性別・企業の規模別・子ども／就学前の子どものいる従業員の比率

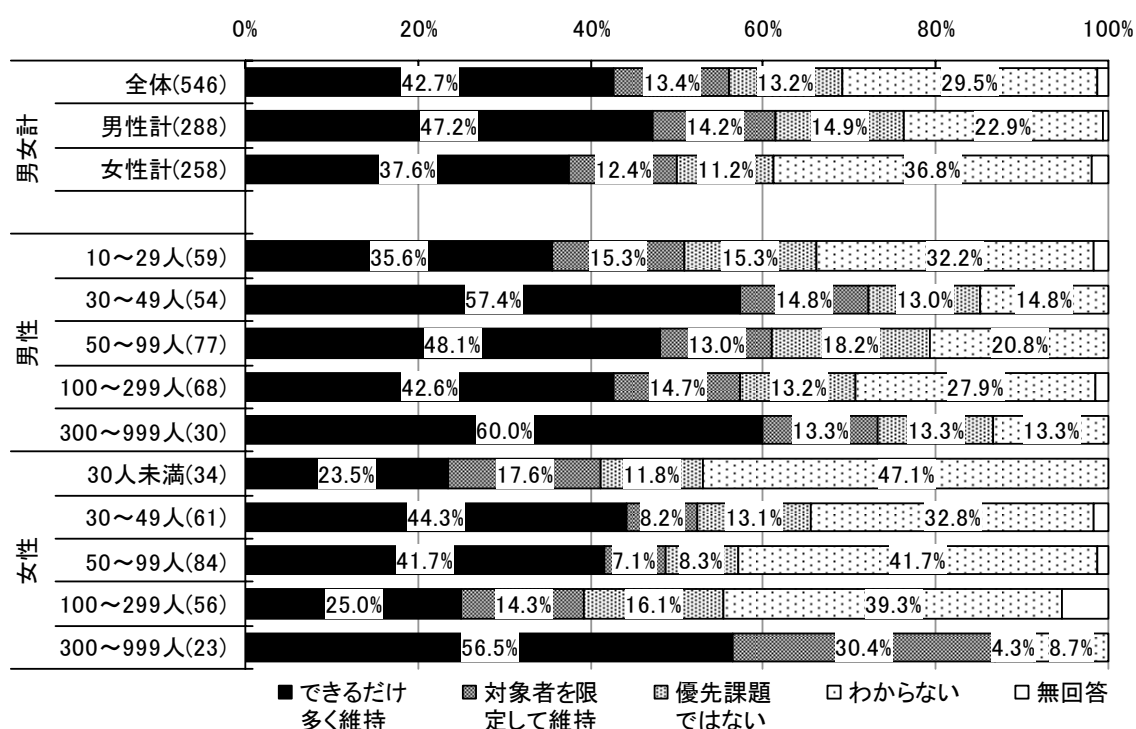


(4) 調査結果の骨子

①長期雇用方針と採用形態、就業継続希望

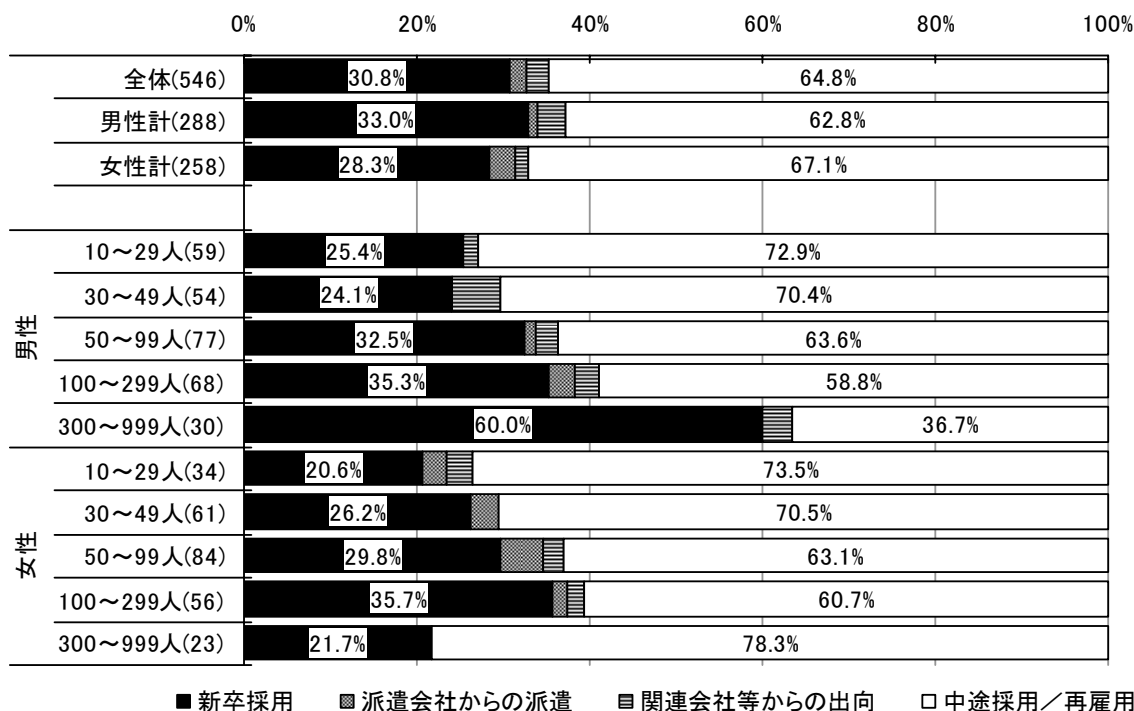
従業員側から見ると、勤め先の企業は、長期雇用方針を堅持している（「できるだけ多くの従業員に対して維持」）と思っているのは、全体で約4割である。それに続いて、約3割が「わからない」と回答している。「対象者を限定して維持」、「優先課題ではない」は、共に、1割強の水準にある（図表1-4-7参照）。

図表1-4-7 回答者の性別・企業の規模別・勤務先企業の長期雇用方針の認識



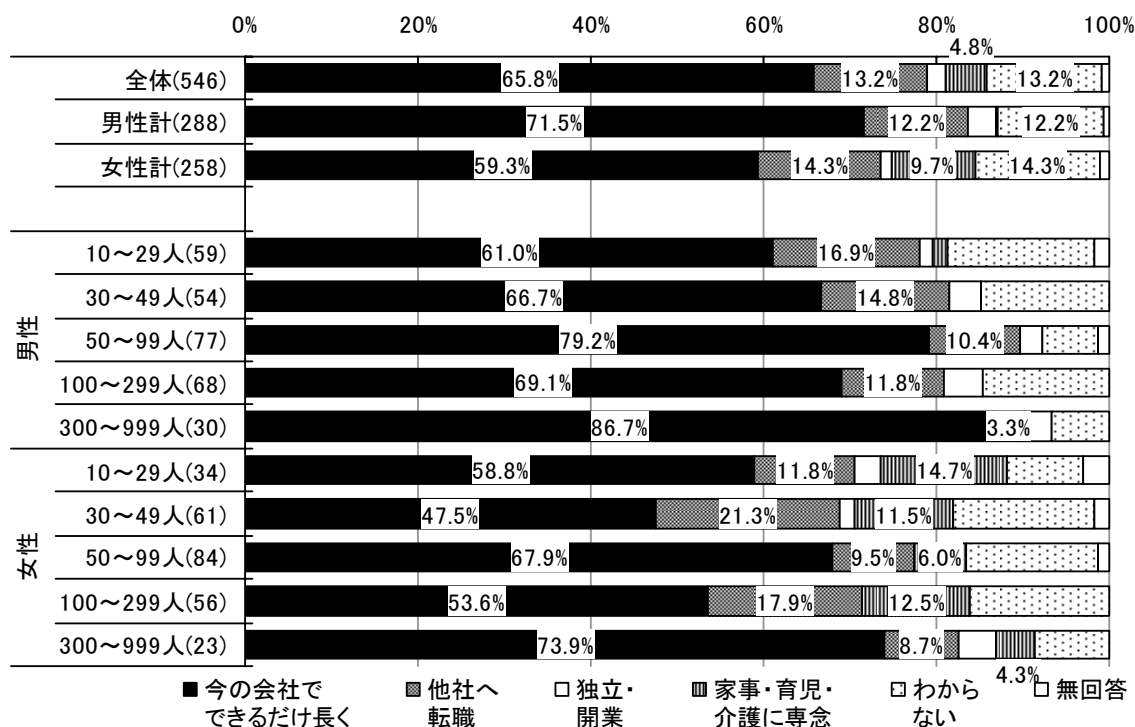
その一方で、採用形態をみると、全体で、「中途採用／再雇用」が6割強を占めている。新卒採用の占める比率は、女性の「300人以上」を除くと、企業規模が大きくなるほど、高くなる傾向が見られる（図表1-4-8参照）。

図表1-4-8 回答者の性別・企業の規模別・採用形態



では、そうした従業員が、今後の就業についてどういった希望を持っているのかを見ると、図表 1-4-9 にみるように、「今の会社でできるだけ長く働きたい」と、ほぼ 2/3 の従業員が希望している。

図表1-4-9 回答者の性別・企業の規模別・就業継続希望

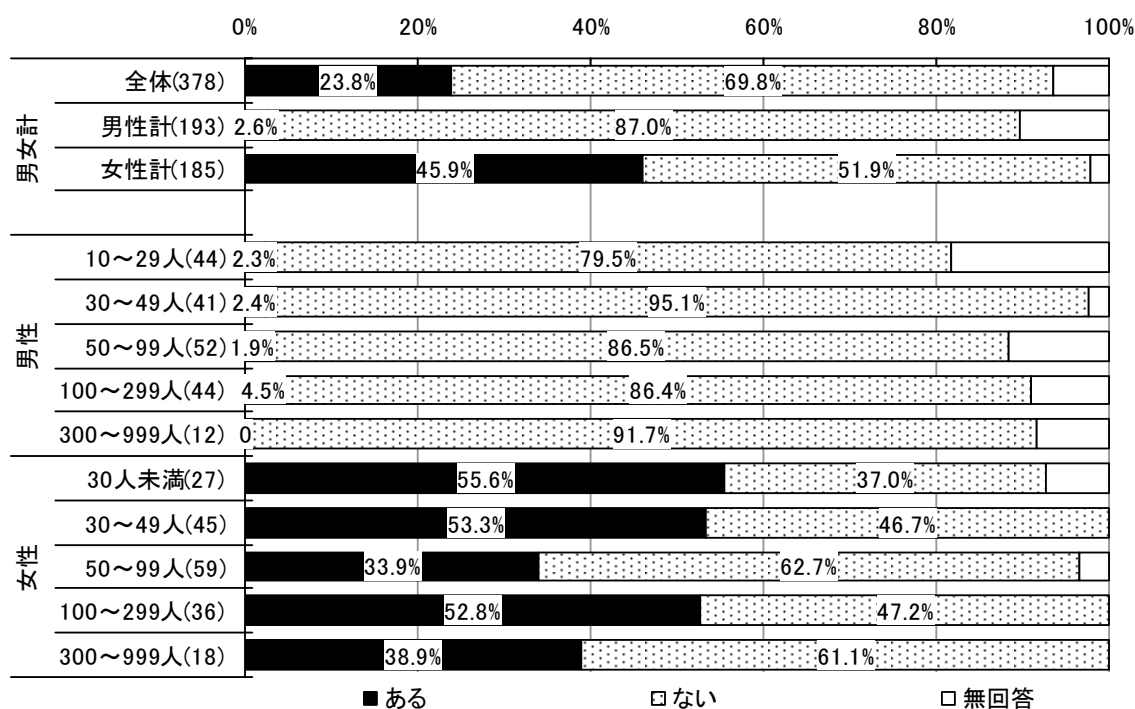


②家族事由で退職した経験

新卒採用以外で採用された場合、これまでに結婚や出産により退職した経験があるのかを尋ねたところ、全体では「ない」がほぼ7割を占めるものの、男女差が極めて大きい。

男性の場合には、「ある」が約3%である一方、女性では45.9%と、ほぼ半数弱が「ある」と回答している（図表1-4-10参照）。

図表1-4-10 回答者の性別・企業の規模別・結婚・出産、家族事由による退職経験
(n=378)

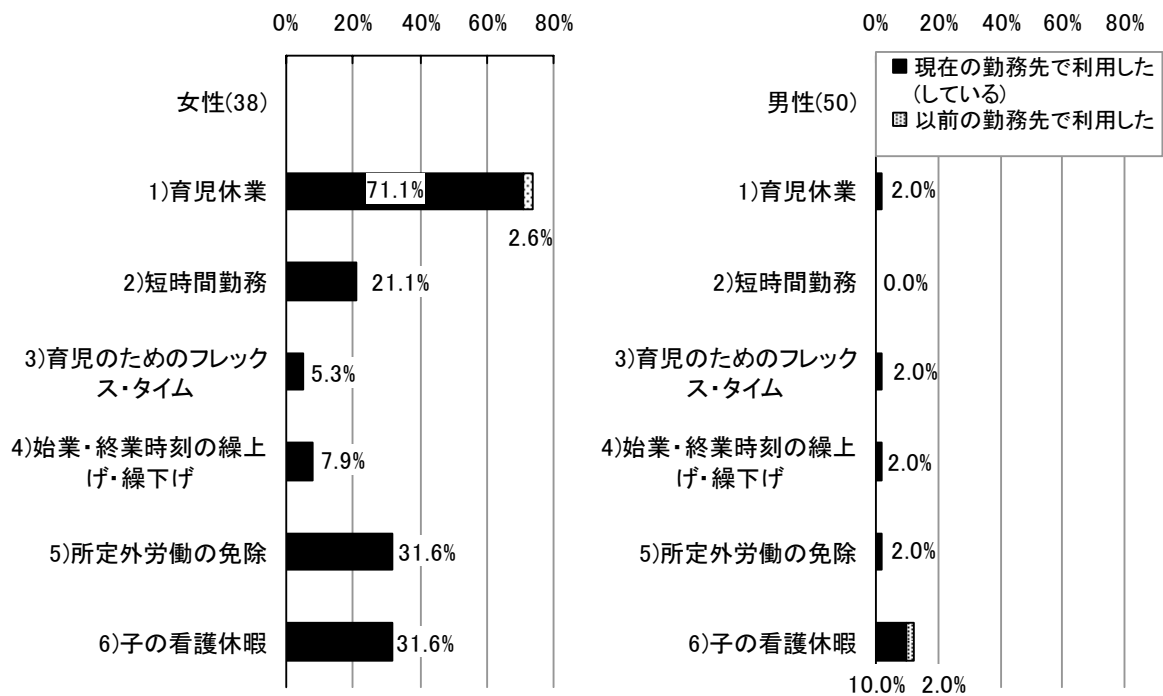


③仕事と育児の両立支援制度の利用状況、ニーズ

先ほど上で見たように、小学校入学前の子供がいる従業員は、全体で約1/6であった。そのうち、女性で、現在の勤務先において育児休業を取得したのは、約7割である。

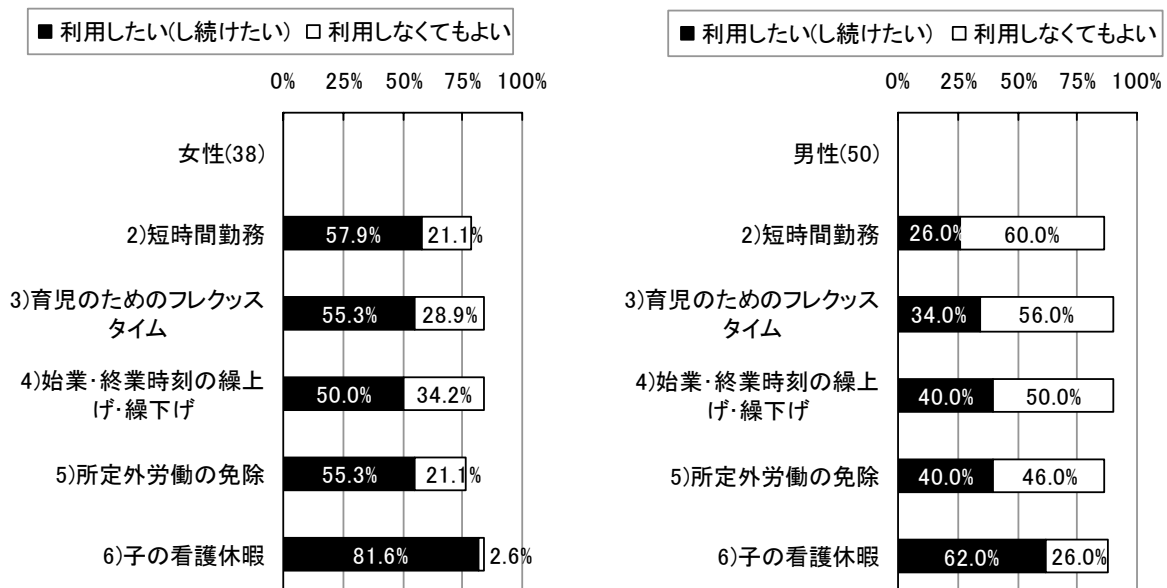
それと関連して、両立支援策の中では、「所定外労働の免除」、「子供の看護休暇」を利用した女性が、約3割となっている（図表1-4-11参照）。

図表1-4-11 性別・育児休業および両立支援策の利用者
(小学校入学前の子どもがいる従業員のみ)



両立支援施策の利用率を男女別にみると、圧倒的に女性の指摘率が高くなっており、男性の利用は、少なくとも現時点ではごく例外的とも言える比率である。しかしながら、ニーズという点からみれば、男性にもこうした施策のニーズはあると思われる。特に、子供の看護休暇については、女性では約8割であるが、男性でも約6割の水準にある（図表1-4-12参照）。

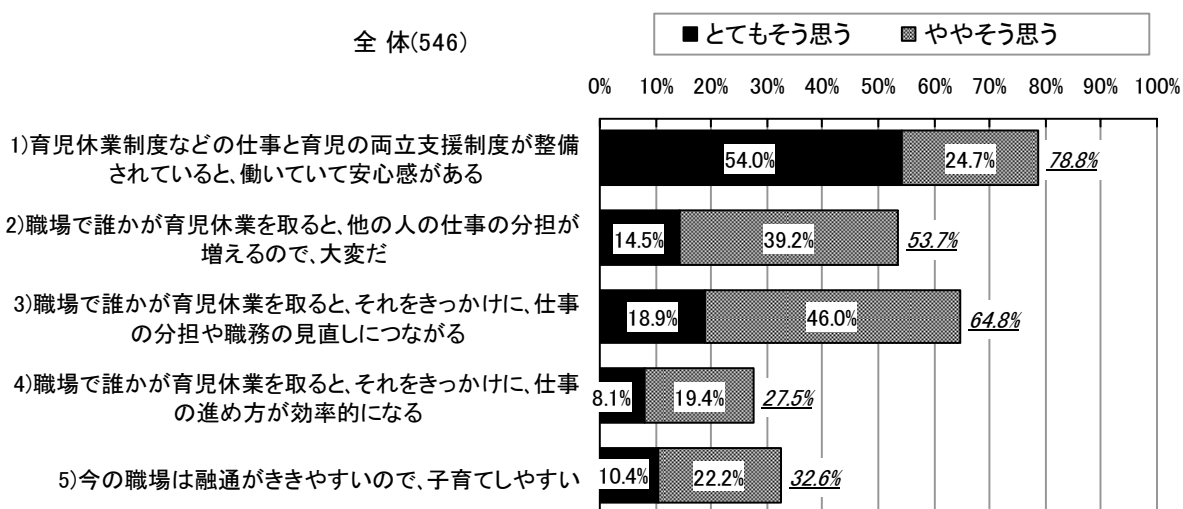
図表1-4-12 性別・各両立支援策の利用希望
(小学校入学前の子どもがいる従業員のみ)



④仕事と育児の両立支援策の影響・効果などに関する考え

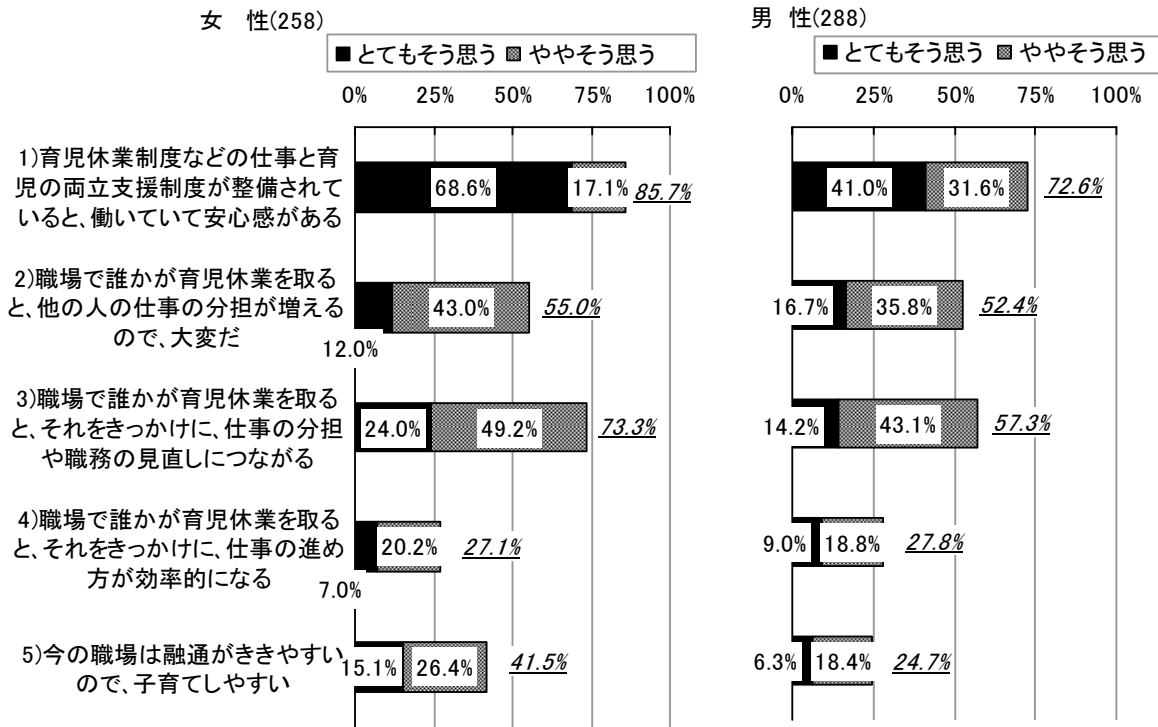
WLB 施策の影響や効果という点について尋ねた結果は、図表 1-4-13 にみるように、全体で、「制度が整備されていると、働いていて安心感がある」が、約 8 割（「とてもそう思う」＋「ややそう思う」の合計）の指摘率となっている。そして、「育児休業者をきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」が約 6 割強となっていた。その一方で、「育児休業者がいると、仕事分担が増えて大変」との回答も 5 割を超えている。

図表1-4-13 仕事と育児の両立支援策の影響・効果等に関する考え



また、これを男女別で見た場合、女性では「働いて安心感がある」との回答が、ほぼ 9 割弱の水準に達している。そして、「同僚が育児休業を取得した際、それをきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」という回答も 7 割を超え、いずれの指摘率も男性に比べると、ほぼ 15% 程度高い指摘率となっている。また、「融通がききやすいので、子育てしやすい」に関しては、全体では約 1/3 程度の回答であったが、女性では約 4 割の指摘率となっていた（図表 1-4-14 参照）。

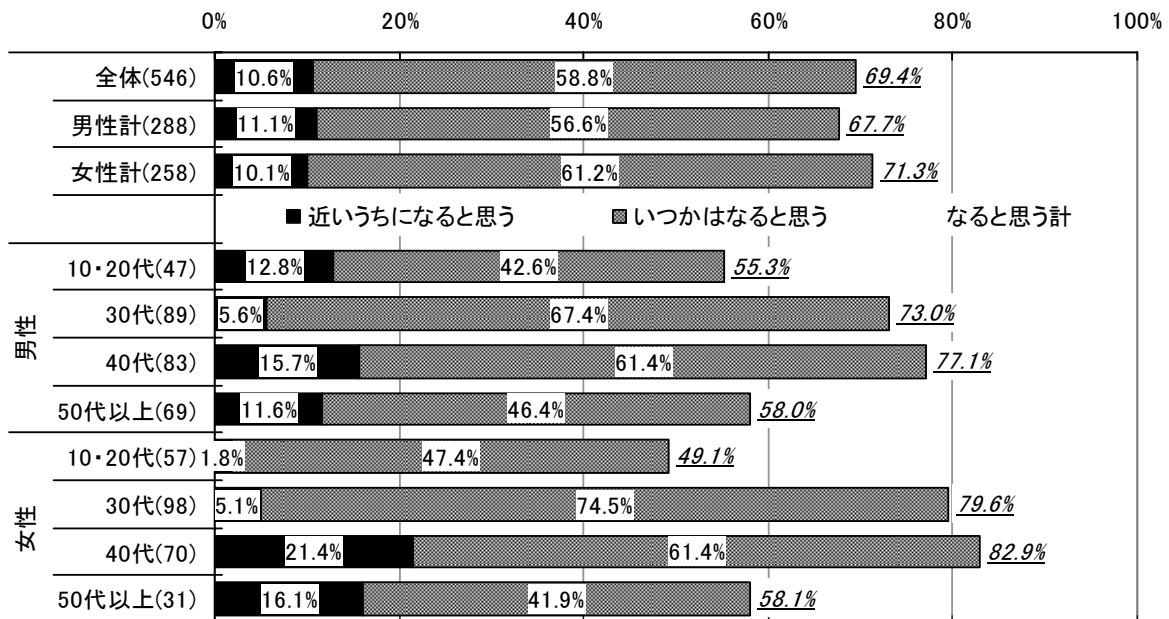
図表1-4-14 性別・仕事と育児の両立支援策の影響・効果等に関する考え



⑤家族の介護見通しと介護時の就業継続希望

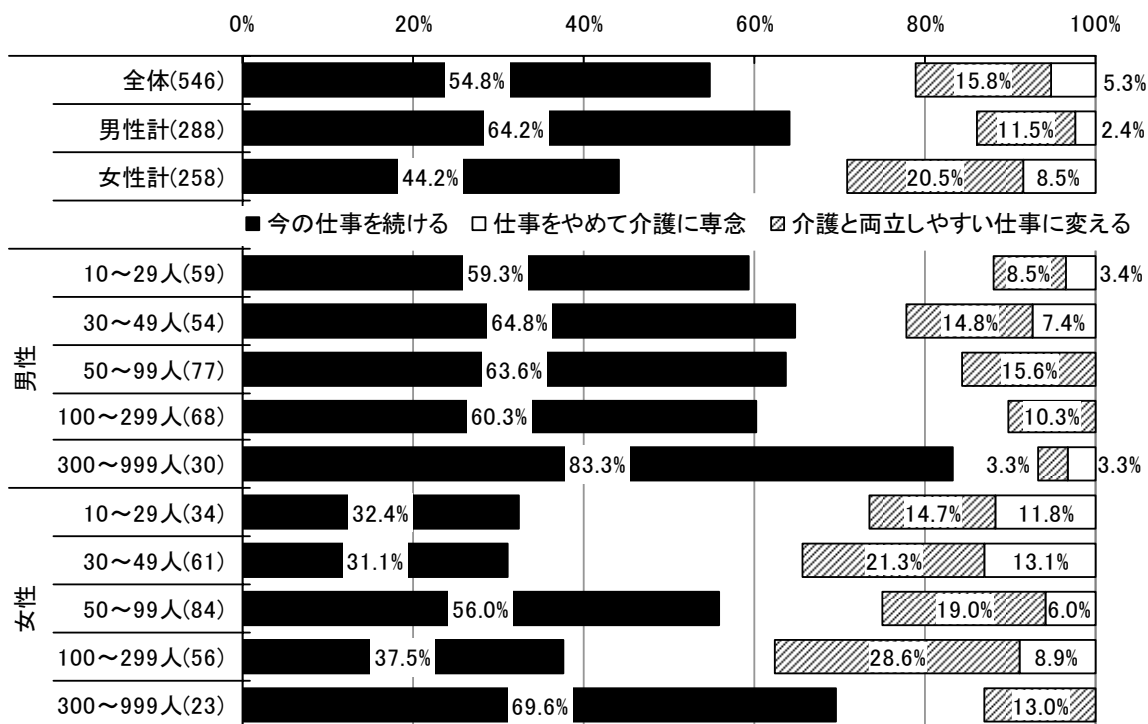
家族の介護に関しては、今後、自分が家族の介護をするようになるという見通しをもつ従業員は男女とも約7割にのぼる。年代別には、特に、30・40代で高くなっている（図表1-4-15 参照）。

図表1-4-15 性別・年齢区分別・今後の家族の介護の見通し



では、介護が必要になった場合でも、「今の仕事を続ける」か否かに関しては、「続ける」という回答が、男性6割強、女性で4割強であった。ただ、女性では「介護と両立しやすい仕事に変える」と思うと約2割が回答している（図表1-4-16参照）。

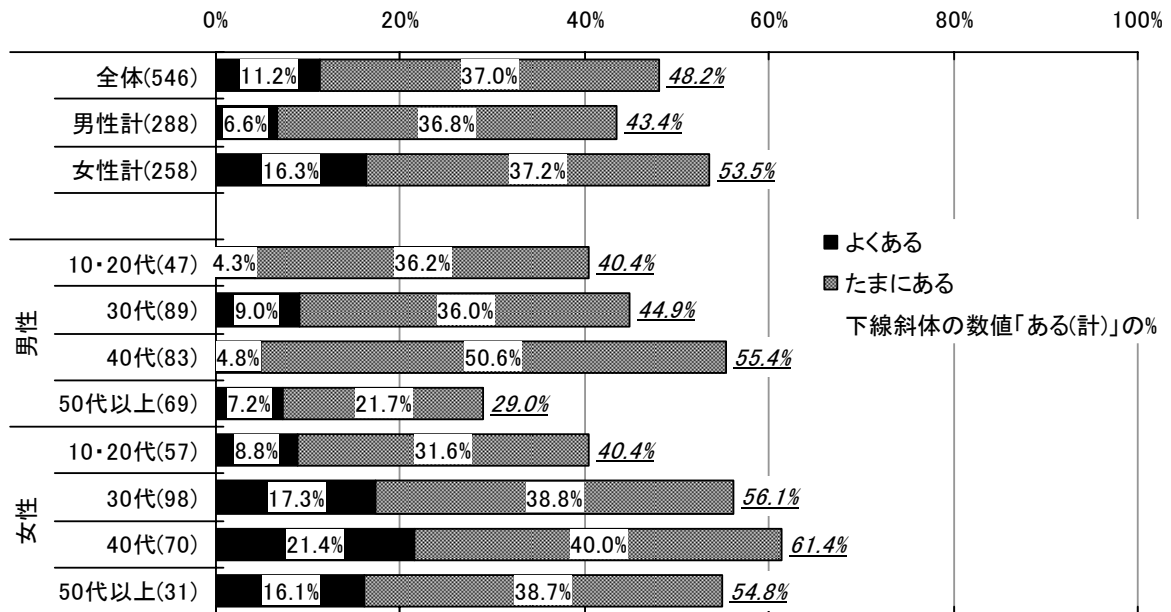
図表1-4-16 性別・企業規模別・介護時の就業継続希望



⑥仕事拘束感と家庭生活拘束感

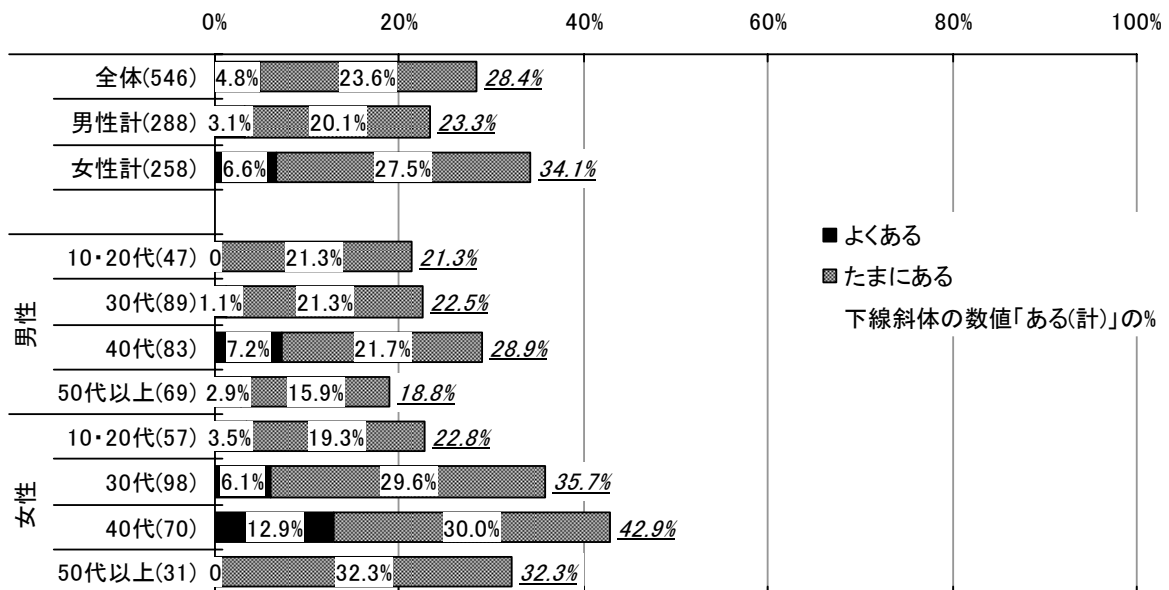
仕事と育児や介護との両立について、意識レベルではどのように捉えているのかをたずねたのが、仕事拘束感についての質問である。結果は、図表1-4-17に見るように、「仕事のために家事／育児／介護ができていない（仕事拘束感）」ことがある（「よくある」＋「たまにある」の合計）のは、全体で半数弱となった。男女別では、男性で4割強、女性で過半数となっている。年齢別には、男女とも40歳代で6割前後と最も高い。中でも特に、40歳代女性で、「よくある」との回答が2割を超えている。

図表1-4-17 性別・仕事拘束感



逆に、「家事／育児／介護のために仕事での責任が果たせていない（家庭生活拘束感）と感じること」はあるかを尋ねると、「ある」（「よくある」＋「たまにある」の合計）が全体では3割弱、男性で2割強、女性で3割強となっていた。年齢別には、上と同様に、男女とも40代で最も高くなっている（図表1-4-18 参照）。

図1-4-18 性別・家庭生活拘束感



5. まとめと考察

前節までで、これまでに実施した調査結果概要をまとめた。そこで浮かび上がってきた中小企業の姿は、企業調査からは、

- ①「ほぼ全員中途採用」という企業が約5割を占める一方で、長期雇用方針を堅持しようとする企業が多い。
- ②より大規模企業に比して、基本的な人事管理制度の整備は、十分には進んでいない。
- ③育児休業取得率は、より規模が小さくなるほど低く、マクロ・データが示す傾向と一致している。
- ④WLB 施策に積極的と捉える企業が約2割である一方で、全体の3/4が消極的と答えている。
- ⑤WLB 施策に積極的であることのメリットは、「女性に辞められない」、「女性の定着率を高める」、「働く上での安心感を高める」などである。
- ⑥約半数の企業が、両立支援策の定着や利用率を上げるための取り組みを「何もしていない」。

といった点が明らかとなった。

そして、従業員調査で明らかになったのは、

- ①「中途採用/再雇用」が6割強を占める一方、「企業側は長期雇用方針を堅持」と、約4割が認識している。
- ②「今の会社で働きたい」と考える従業員は、約2/3である。
- ③中途採用者等(新卒採用者以外)のうち、結婚・出産を機に仕事を辞めた経験「有り」は、男性で約3%、女性は5割弱となっている。
- ④「小学校入学前の子供がいる」従業員は、全体の約1/6である。
- ⑤その内で、女性で育児休業を取得したのは約7割であり、「所定外労働の免除」、「子供の看護休暇」が約3割となっている。
- ⑥WLB 施策の影響・効果は、「働く上での安心感がある」、「育児休業者をきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」一方で、「育児休業者がいると、仕事分担が増えて大変」などがあげられている。
- ⑦両立に関する意識・「仕事のために家事ができない」は、肯定否定が双方とも5割弱で、ほぼ同率となっている。

第2節でも述べたとおり、われわれは、これまでの人事管理の仕組みを「土台」として捉え、その上で新しい両立支援をはじめとする WLB 施策が加わるという関係性を考えてきた。それは、大企業の人事管理のあり方を念頭においたものである。そして、WLB 施策の

中で両立支援が今後の人事管理を考える上で一つの重要な視点となりうるのではないかという観点から、検討を加えた。

そうした観点からすれば、今まとめたように、今日の中小企業では、基本的により小規模であるほど、両立支援制度は整備されておらず、その前提としての人事管理制度も十分には整備されていない。次章以降では、ではなぜこうした状況になっているのかを探っていくが、まずは、人事管理の仕組みをよりわかりやすく再整理した上で、人事管理と両立支援策との関連性を検討する。両立支援の仕組み・現状が、人事管理の根本的な部分といかに関連しているのか否かという点である。

人事管理の中でももっとも基本的な要素の一つである従業員の雇用方針を軸としてみた際に、それらが両立支援の現状とどのように関連しているのかを確認する。その上で、多くの企業で両立支援施策の整備が進んでいない現状で、そうした仕組みが備わっている企業には、より根本的にはどういった理由が見いだせるのかを考えることにしたい。より積極的な理由が見いだせるのか、あるいは、あくまでも状況に対応しているのか、そうした点を明らかにすることも、今後を考えるためには、きわめて重要である。そして、本報告書で中心的に取り上げようとする「制度はないが、運用でカバーしている」という問題も、このような文脈で現状を考えてはじめて統合的な説明が可能となろう。では、次章でまず、基本的な人事管理と WLB との関連性について、検討を加えていく。

第2章 基本的な人事管理とWLB

より小規模企業ほど、両立支援の仕組みも、その前提としての人事管理制度も十分には整っていないのは、根本的にはどういった理由と状況が考えられるのか、その点を探るのが本章の目的である。

あらゆる人事施策は、当該企業の従業員が、一定期間以上働き続けることを前提として作られていると考えられよう。WLB施策とは、あくまでもそうした人事管理施策の一部である。賃金や労働時間、休暇などに関するもっとも基本的な人事管理施策こそが企業活動の土台である。そのような基本施策がどの程度整備されている上に、WLB施策は導入されてきたのであろうか。そうした点を確認もせず、いわば、その「上物」であるWLB施策だけを検討していても、その仕組み全体の構造を十分に検討してことにはならないであろう。次節以降では、まず、人事管理施策がどのように整備されているのか、その状況を俯瞰することから始めたい。

1. 人事管理施策の整備状況

まずは、人事管理の仕組みが、全体としてどのように整備され、あるいはされていないのかを、各々の施策を得点化することで、まとめてみることにしたい。いわば、人事管理施策の布置状況である。具体的な得点項目の構成は、図2-1-1にみるとおりである。

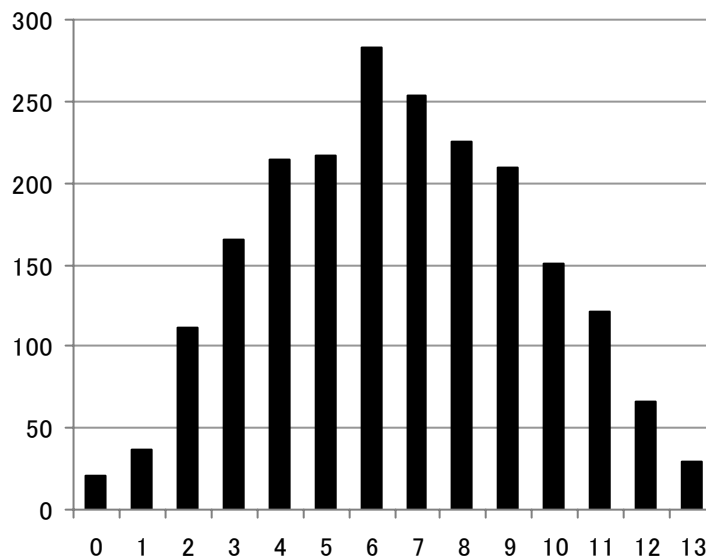
図表2-1-1 HRM得点の構成

Q2_5@1	賃金表あり	1
Q2_5@2	定期昇給制度あり	1
Q2_5@3	賞与制度あり	1
Q2_5@4	退職金制度あり	1
Q2_5@5	人事評価制度あり	1
Q2_5@6	人事評価者への訓練(考課者訓練)あり	1
Q2_5@7	人事評価結果の本人への開示あり	1
Q2_5@8	職能資格制度あり	1
Q2_5@9	苦情処理制度あり	1
長期雇用方針(Q2_3)		
Q2_3=1	できるだけ維持	2
Q2_3=2	限定して維持	1
Q2_3=3	優先的課題でない	0
Q4_3@1	労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直しあり	1
Q4_3@4	長時間労働の者やその上司に対する注意や助言あり	1
	最高点	13

*該当の回答のとき得点、それ以外の回答および無回答は0点

こうした項目で得点化すると、全体の分布はどのようなになっているのかを見たのが、図表 2-1-2 である。正規分布とまでは言えないが、それに近い分布になっていることが、この図から想起される。ほぼ中央の得点「6」が約 14%、全体のほぼ 1/7 ほどが集まっている。

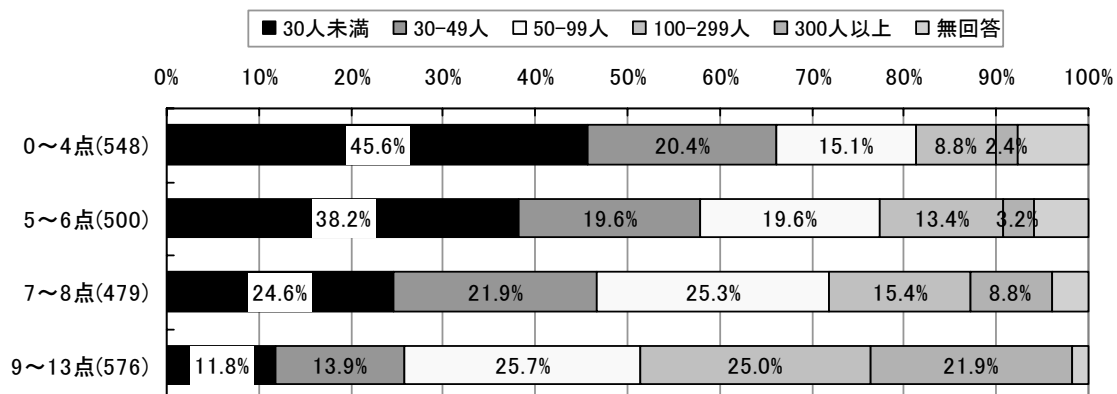
図表 2-1-2 HRM 得点の分布(左軸は、度数)



そして、その各得点をとる企業が、企業規模別にはどういった分布となっているのかをみたのが、図表 2-1-3 である。

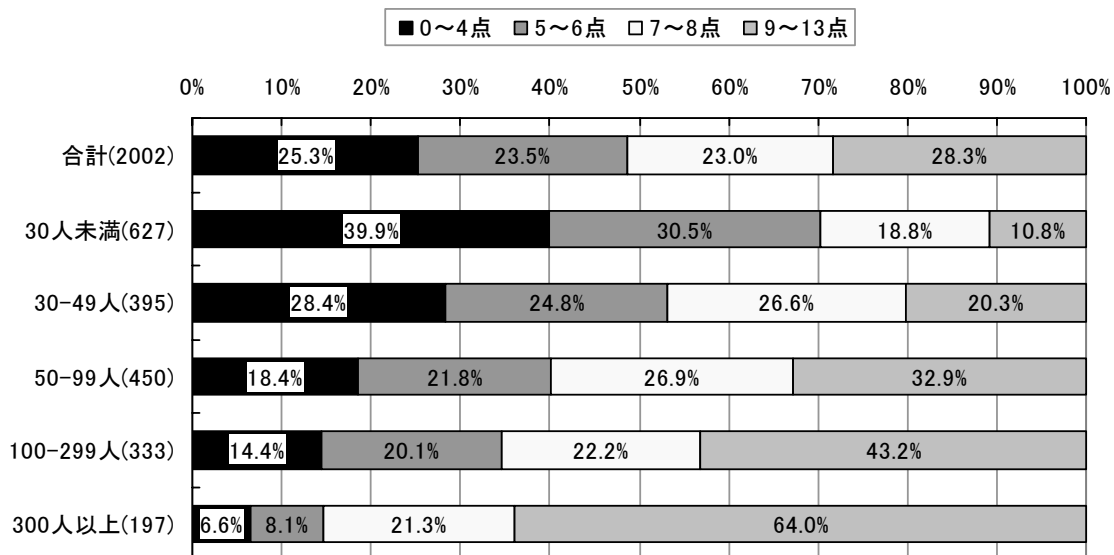
そこに見るように、企業規模別の傾向が、明瞭に表れている。「0～4点」という、基本的な人事施策整備がほとんど進んでいないグループの約半数は、30人未満企業である。その一方で、同じ得点グループの中で、300人以上規模が占める比率は、2%強となっている。同様に、得点がより高くなるほど、より大きな規模の企業の占める比率が高くなっていることがわかる。

図表 2-1-3 企業規模別HRM得点の分布



念のために、表側・表頭を入れ替えて、企業規模ごとにどういった得点分布となっているのかを見たのが、図表 2-1-4 である。そこに見るとおり、30 人未満企業では、約 4 割が「4 点以下」となっていることから、上で述べた傾向は再度確認できた。さらに、より企業規模が大きくなるほど、このカテゴリーが占める比率は低くなっている。ただ、300 人以上規模に着目すると、確かに「9 点以上」がほぼ 2/3 を占めており、人事制度の整備が進んでいることが明らかであるが、この規模であっても「4 点以下」という企業が約 7%ほどとわずかながらも存在していることがわかる。規模による大まかな傾向は、確かに認められると思われるものの、こうした点からも中小企業のあり方には差異が少なくないことを常に念頭におく必要があろう。

図表 2-1-4 企業規模別 HRM 得点の分布(2)



こうした観点から俯瞰すると、まず人事管理施策に関しては、より小規模企業では、われわれがもっとも基本的と思っている人事管理施策が整備されていないことは明らかである。ただ、注意しなければならないのは、こうした検討を以て、「中小企業では、人事管理施策の整備が進んでおらず、それはよくない、ダメなことだ」ということを言おうとしている訳ではない。章の冒頭でも述べたとおり、あくまでも全体の状況を俯瞰するための一つの道具にすぎない。

より小規模企業において、総務や人事関連の仕組みが制度化されていなくとも、本来の事業・業務に差し障りがないのであれば、特段問題とならないことは当然であろう。ただそれでも、徐々に企業規模が大きくなっていく際に、制度化が必要となることもまた当然である。われわれがこうした観点から、人事管理の制度化の部分に着目したのは、まず、より大規模企業との比較を念頭においたからである。そして、詳しくは後述するが、育児休業制度と制度がない場合の「運用」の問題を考える際にも、「制度化」は重要な論点となっている。そう

した点も加味して、まずは人事管理全般の整備状況を検討することから開始した。

さらに、より根本的な視点として、長期雇用方針との関連を見ておきたい。

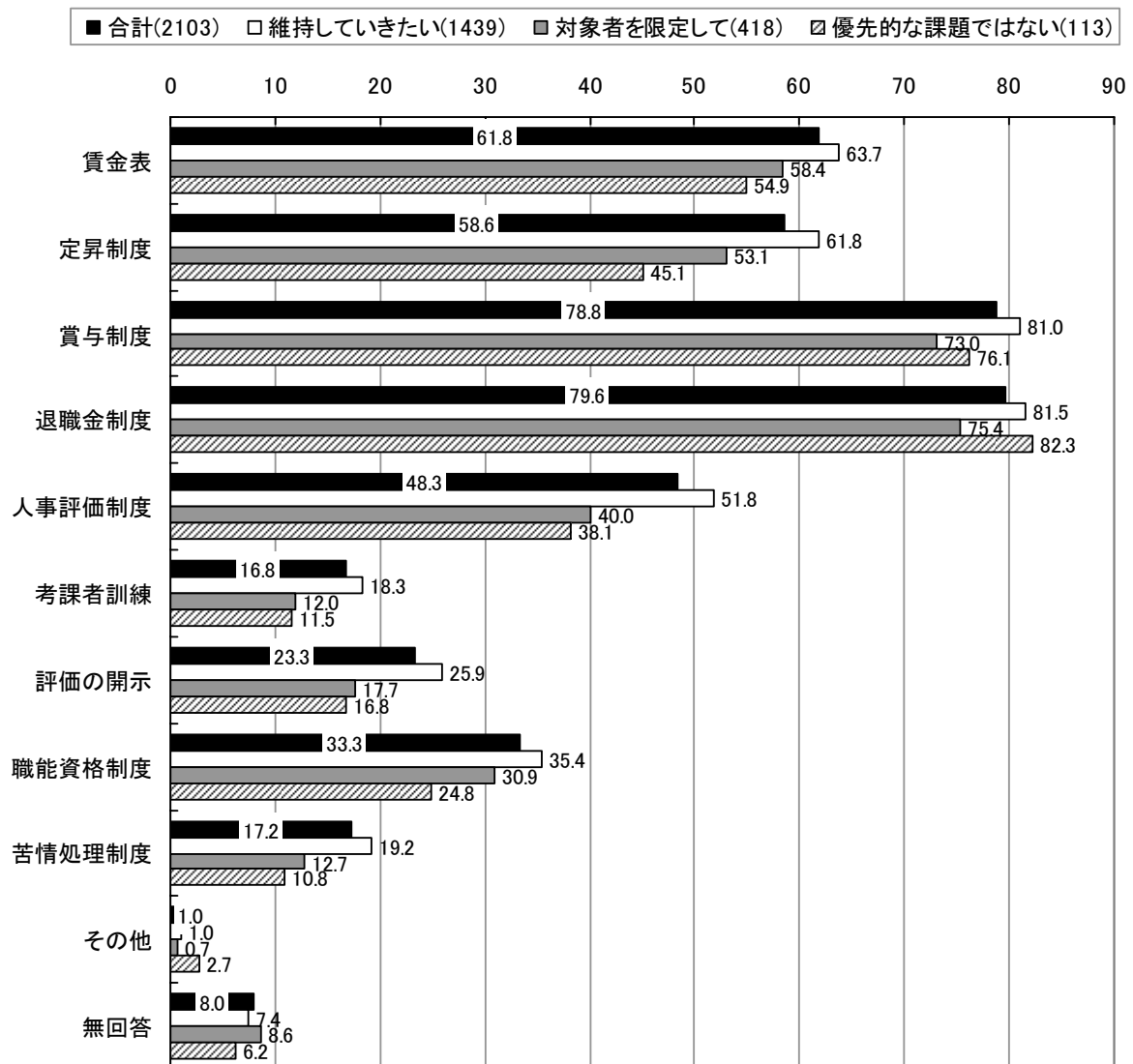
育児休業制度を持ち出すまでもなく、企業が従業員を雇用するなら、最低限備えておかなければならないもっとも基本的ないくつかの制度がある。今回の調査結果からみれば、企業がそうした制度だと思っているのは、規模に関わりなく、退職金制度と賞与制度である（第1章の図表 1-3-13 参照）。

人事管理が、「人を採用し、仕事をしてもらって、評価をして、それに見合った処遇をする」ということの全体であるならば、その2つの制度だけではなく、賃金や評価の仕組みを整備することが必要となろう。それらはとりもなおさず、従業員に長く働いてもらって、企業業績に貢献してもらおうためである。すべての従業員がいつ辞めてもよいという企業は、存在しえない。むしろ、従業員間でその重要性は異なることはある。

長期雇用方針を堅持している（「長期安定雇用は、今後もできるだけ多くの従業員を対象に維持していきたい」、以降、「維持していきたい」と略記する）という企業は、全体の約7割と多数派である。これらの企業と、それ以外の企業（「長期安定雇用は、対象者を限定したうえで維持していきたい」、「長期安定雇用の維持は、経営における優先的な課題ではない」、以降それぞれ、前者を「対象者を限定して」、「優先的な課題ではない」と略記する）とを比べて、基本的な人事管理施策の整備状況が、どの程度異なるのかを確認しておくことは、重要である。

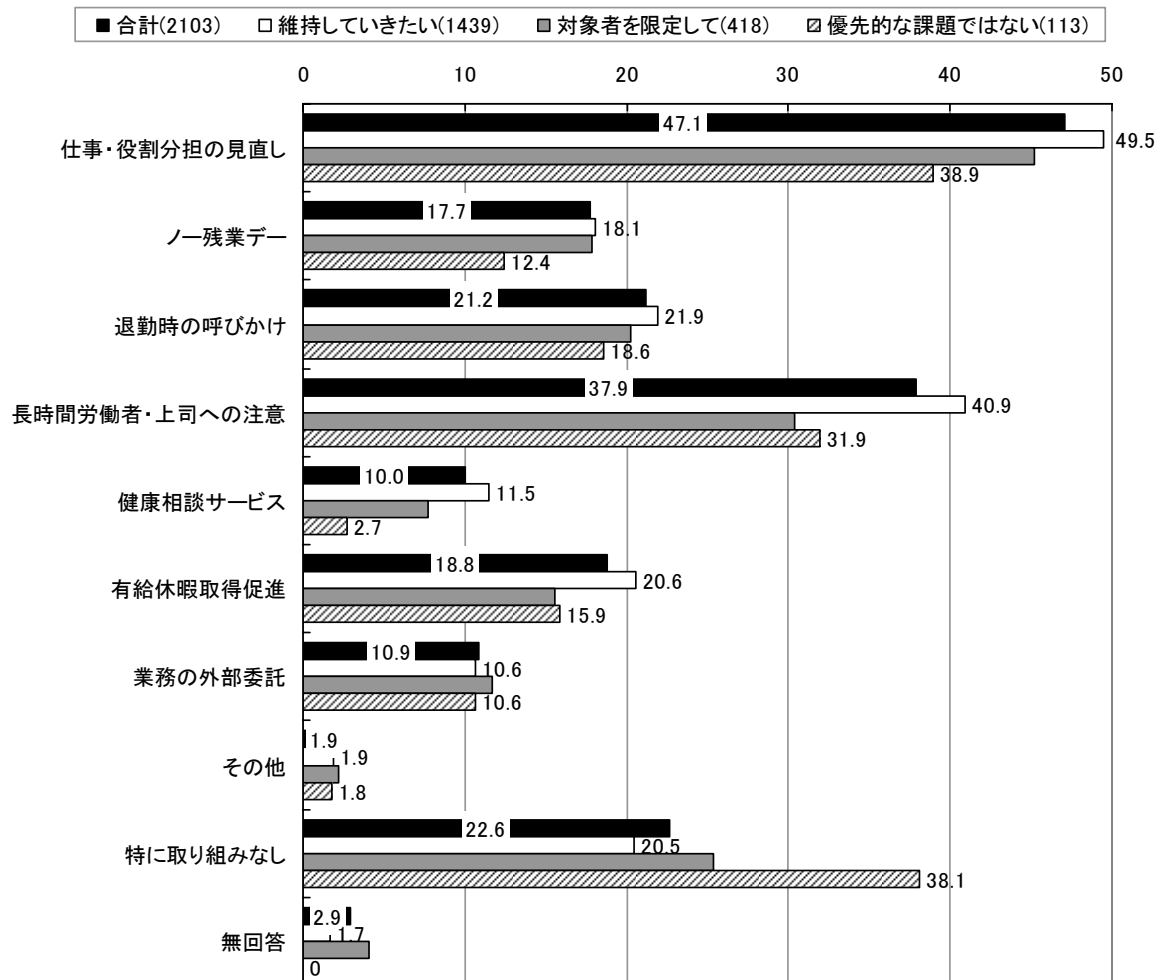
そうした雇用方針により、整備状況の差異を見たのが、図 2-1-5 である。そこに見るように、上で述べた退職金、賞与制度は、方針の如何を問わず高い指摘率となっているものの、定昇制度や人事評価制度などに端的に表れているように、「できるだけ長く働いてほしい」と考えている企業とそれ以外の企業では、こうした基本的な施策・制度の整備状況には、はっきりとした差がある。人事管理の仕組みは、まさにそのための仕組みである。

図表2-1-5 長期雇用方針別・基本的な人事管理制度



さらに、こうした方針の違いは、労働時間短縮への取り組みにも、影響を及ぼしていると思われる。図表 2-1-6 に見るように、現在、労働時間短縮のために、もっとも重要と考えているのは、「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」（サンプル計で、47.1%）と「長時間労働の者やその上司に対する注意や助言」（同 37.9%）である。それらを、方針別にみると、「維持したい」と「優先的な課題ではない」の両グループでは、双方の設問で 10 ポイントずつ、差が出ている。逆に、時短に関して「特に取り組みをしていない」という設問では、「優先的な課題ではない」グループのほうが約 20 ポイント高いという結果になっている。こうした結果を一瞥するだけでも、長期雇用を重視するならば、従業員の就労・職場環境を改善しようとする傾向をみることができる。

図表2-1-6 長期雇用方針別・労働時間短縮への取り組み

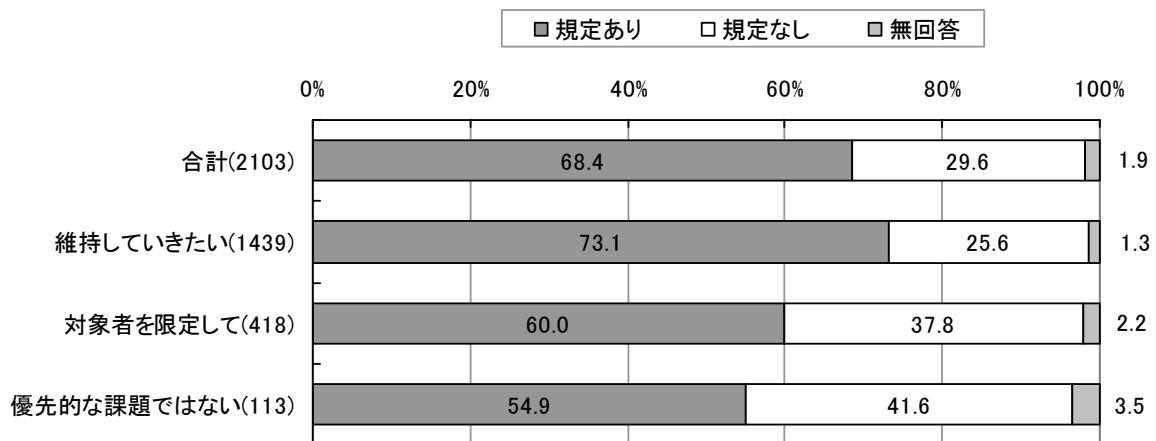


このように、WLBを検討しようとするならば、まずは人事管理全般にわたる企業の基本的な方針を確認することが重要である。そもそも、従業員に対して、「長く働いてもらわなくてもよい、それでかまわない」と考える企業であれば、両立支援制度は元より、基本的な人事管理施策でさえ、重要性は高くはならないであろう。そうした制度整備は、むしろのこと、従業員の就労・職場環境を整えることによって、より高い収益と利益を目指すためであることは確かであるが、そうした基盤さえ十分な整備がされていなければ、たとえいくら先進的なWLB関連の施策を実施しようとしても、その効果は十分に発揮されないであろう。

2. 長期雇用方針からみた両立支援

では次に、長期雇用方針別に、育児休業制度の規定があるのか否かを見たのが、図表 2-2-1 である。「維持していきたい」グループでは、「規定あり」が 3/4 ほどであるのに対して、「優先的な課題ではない」では 5 割を超える水準に留まっており、そこには約 20 ポイントほどの開きがある。

図表 2-2-1 長期雇用方針別・育児休業制度の規定の有無

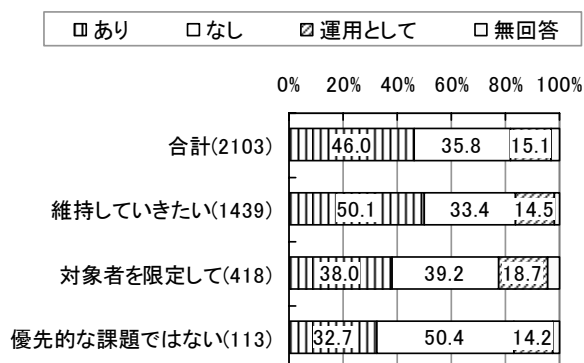


それに続けて、長期雇用方針と両立支援施策との関連をみたのが、図表 2-2-2~4 である。

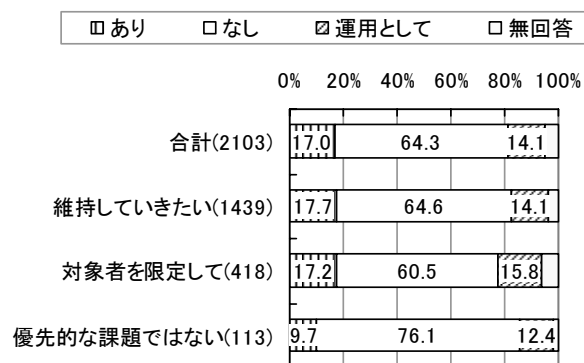
短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、そして、所定外労働の免除について、「維持していきたい」グループと「優先的な課題ではない」グループとの差異をみると、項目間で差異の大小は異なるものの、すべてにわたって、「維持していきたい」グループでの整備率が高くなっている（図表 2-2-2 参照）。ただ、興味深いのは、「制度はないが、運用としてある」との回答しているのは、長期雇用方針によってはほとんど差異がなく、ほぼ同じ水準の回答率となっている点である。この「運用」に関しては、次章で再度検討する。

図表2-2-2 長期雇用方針別・育児との各両立支援制度の有無

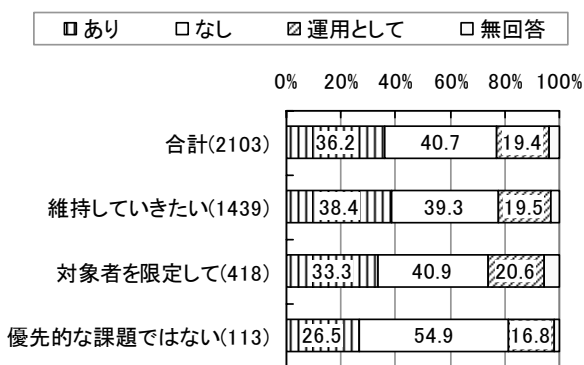
(1) 短時間勤務



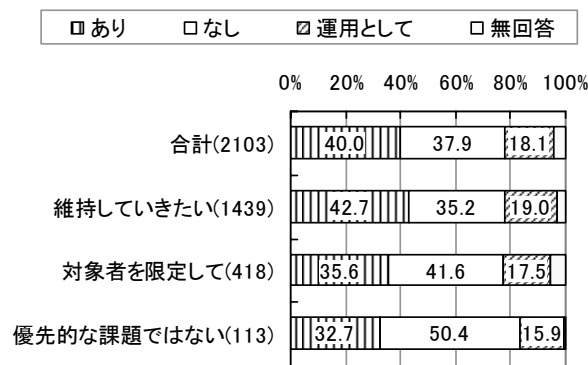
(2) フレックスタイム



(3) 始業・終業時刻繰上げ

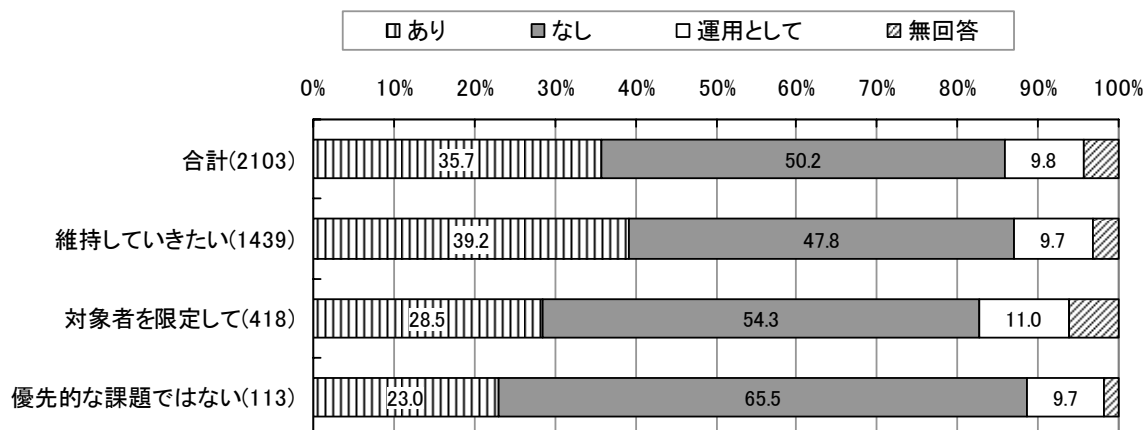


(4) 所定外労働の免除



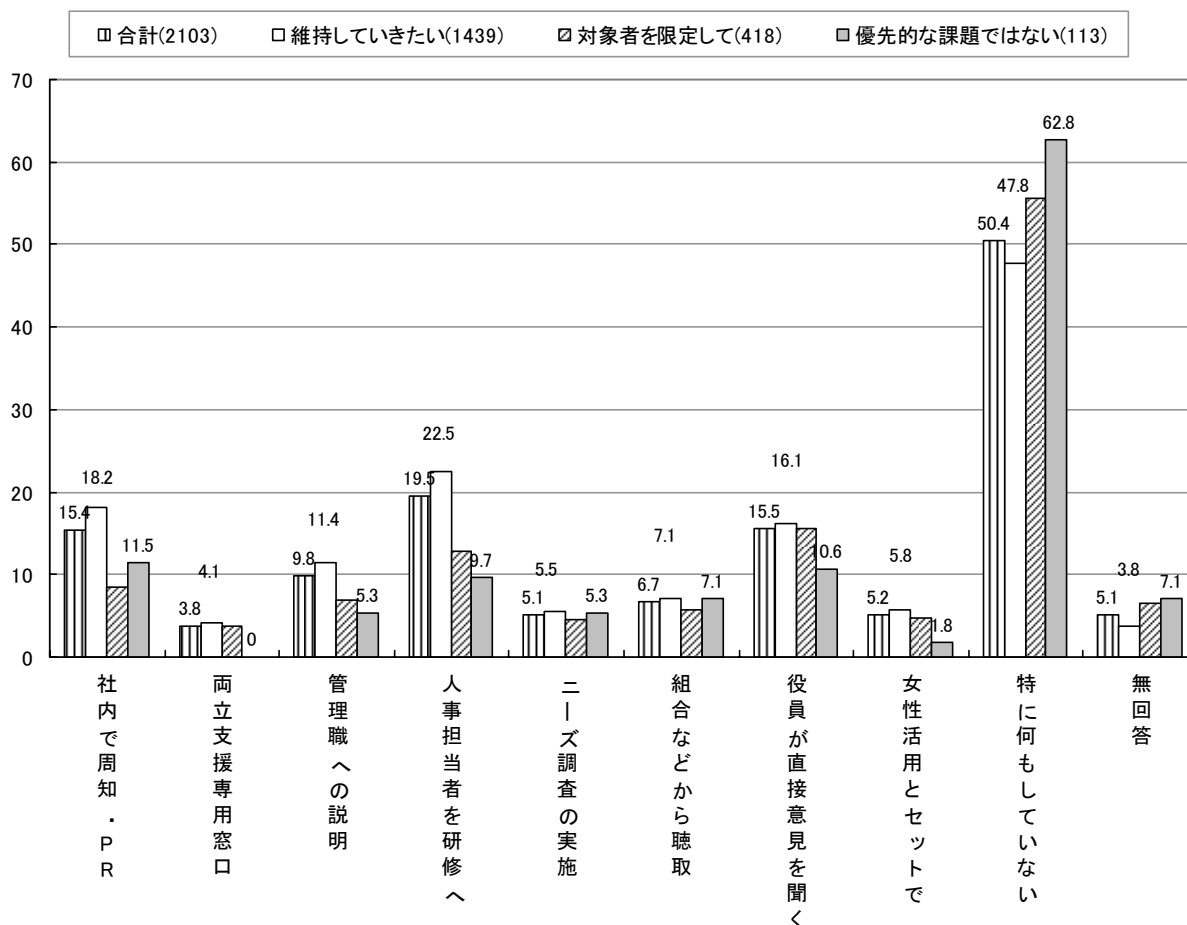
子供の看護休暇の規定についてみると、図表2-2-3にみるように、やはり同様の傾向が見られる。

図表2-2-3 子の看護休暇の規定の有無



さらに、両立支援策の定着や利用率アップのための取り組みに関しても、その差異は非常に大きい訳ではないが、すべての項目で「維持していきたい」グループがより積極的に取り組んでいる状況が表れている。そうした一連の取り組みを「特に何もしていない」という回答は、「優先的な課題ではない」グループでは6割を超えている（図表2-2-4参照）。

図表2-2-4 長期雇用方針別・両立支援策の定着や利用率アップのための取り組みの有無



このような結果を合わせると、どちらかといえば、従業員の長期的な雇用を考えている企業ほど、両立支援施策を整備しようとしていると考えられよう。むしろ、そうした方針を持たない企業に両立支援施策がまったく皆無という訳ではないが、制度整備を裏打ちする重要な認識として、従業員雇用の方針があると考えてよかろう。

そして、先ほどと同様に、両立支援の仕組み・制度に関しても、その整備状況を俯瞰するために、得点化を試みた。具体的な項目の構成は、図表2-2-5のとおりである。この試みも、あくまでも全体の整備状況を俯瞰するための一つである。

図表2-2-5 両立支援の仕組み・制度得点の構成

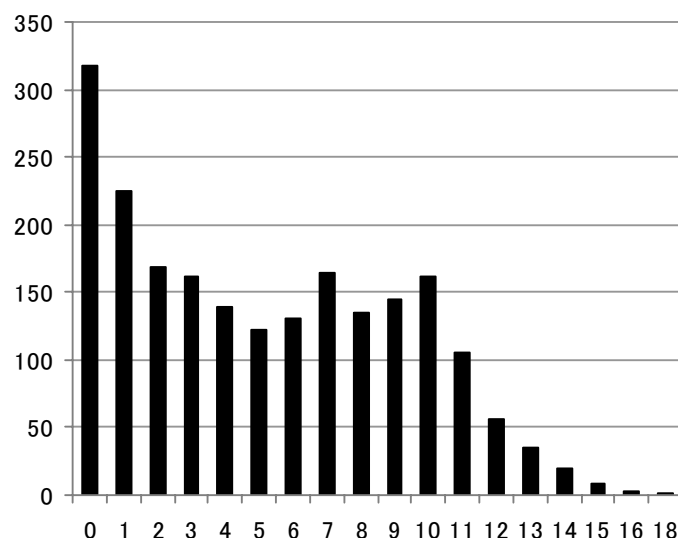
・育児との両立		
育児休業	規定あり	1
育児休業期間	法定以上	1
子の看護休暇	規定あり	1
短時間勤務	制度あり	1
フレックスタイム	制度あり	1
始業・終業	制度あり	1
所定外労働	制度あり	1
託児施設	制度あり	1
育児経費	制度あり	1
在宅勤務	制度あり	1
男性社員の配偶者出産休暇	制度あり	1
子どもの学校行事・PTA参加休暇	制度あり	1
・介護との両立		
介護休業	規定あり	1
介護休業期間	法定以上	1
短時間勤務	制度あり	1
フレックスタイム	制度あり	1
始業・終業	制度あり	1
所定外労働	制度あり	1
・その他		
定着取り組み	何らかあり	1
行動計画作成	策定	1
	最高点	20

*該当の回答のとき1点、それ以外の回答および無回答は0点

こうした項目から、得点の分布状況を見たのが、図表2-2-6である。

HRM得点の場合とは、相当程度異なっていることが、この図からも明確に見てとることができよう。上でみた項目に関して、「何も行っていない」というゼロ点が、約15%で、全体の約1/7となっている。2～10点ほどは、ほとんど同じ度数となっているが、それ以上の得点を取る企業は、急速にその比率を下げるのがわかる。

図表2-2-6 両立支援得点の分布(左軸は、度数)



人事管理と両立支援の状況が、どういった関係になっているのかを探る一つのきっかけとして、先ほど作成した HRM 得点とこの両立支援得点のそれぞれの分布状況を見ながら、その両者を組み合わせて、類型化した。その結果は、図表 2-2-7 のようになっている。

そこにみるように、HRM 得点と両立支援得点との間には、緩やかな相関が見られる。あくまでも全体状況をみる参考データとして、この分類を用いて、いくつかの点を確認しておきたい。

図表2-2-7 HRM 得点と両立支援得点の類型化

	両立支援制度得点4区分				合計	
	0~1点	2~5点	6~8点	9~18点		
HRM得点 4区分	0~4点	254 12.1%	148 7.0%	80 3.8%	66 3.1%	548 26.1%
	5~6点	160 7.6%	162 7.7%	96 4.6%	82 3.9%	500 23.8%
	7~8点	92 4.4%	156 7.4%	109 5.2%	122 5.8%	479 22.8%
	9~13点	37 1.8%	126 6.0%	146 6.9%	267 12.7%	576 27.4%
合計	543 25.8%	592 28.2%	431 20.5%	537 25.5%	2103 100.0%	

(Pearson's $r=0.432^{***}$)

この計 16 類型の中から、対比を見るために、HRM 得点、両立得点、双方共にもっとも高い・低い類型を取り出して、企業属性などを見たのが、図表 2-2-8 である。

図表2-2-8 HRM 得点と両立支援得点の双方共に高い・低い類型

HRM	両立支援	従業者規模					合計
得点	得点	30人未満	30-49人	50-99人	100-299人	300人以上	無回答
0~4点	0~1点	58.7%	16.1%	9.1%	3.5%	.8%	11.8%
9~13点	9~18点	7.5%	12.7%	19.1%	24.0%	34.8%	1.9%
過去3年間の業況傾向							合計
		高位/上昇	上下変動	低位/下降	無回答		
		16.1%	21.7%	58.3%	3.9%		254
		39.0%	22.5%	36.3%	2.2%		267
性							合計
		いない	いる	該当の社員なし	無回答		
		61.8%	17.7%	7.5%	13.0%		254
		27.0%	71.2%	.7%	1.1%		267
正社員・平均年齢:男性							合計
		35歳未満	35~40歳未満	40~45歳未満	45~50歳未満	50歳以上	無回答
		8.7%	11.8%	21.7%	22.0%	28.7%	7.1%
		13.1%	29.6%	33.0%	15.7%	4.5%	4.1%
正社員・平均年齢:女性							合計
		35歳未満	35~40歳未満	40~45歳未満	45~50歳未満	50歳以上	無回答
		17.0%	13.2%	16.6%	14.0%	30.2%	8.9%
		41.9%	24.5%	19.6%	7.2%	1.9%	4.9%
過去3年間の正社員の採用:男性・正社員							合計
		ほぼ全員新卒採用	新卒が多いが、中途も	中途が多いが、新卒も	ほぼ全員中途採用	無回答	
		2.8%	5.5%	6.7%	67.3%	17.7%	
		11.6%	34.5%	22.8%	25.8%	5.2%	
過去3年間の正社員の採用:女性・正社員							合計
		3.5%	.8%	5.5%	53.9%	36.2%	
		18.4%	25.1%	19.5%	27.0%	10.1%	
ワーク・ライフ・バランスの支援策取り組み							合計
		積極的である	やや積極的	やや消極的	消極的である		
		.0%	.9%	30.4%	68.7%		227
		9.4%	43.0%	41.1%	6.4%		265
コンプライアンス(法令遵守)の強化							合計
		積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取り組んでいない	無回答		
		18.5%	42.5%	27.6%	11.4%		254
		76.4%	21.7%	1.1%	.7%		267
男女均等処遇(女性の活躍)の推進							合計
		積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取り組んでいない	無回答		
		11.0%	39.0%	38.2%	11.8%		254
		49.8%	48.3%	1.1%	.7%		267

この図表からただちに何らかの命題が導き出される訳ではないが、少なくとも以下のようなことが類推されよう。人事管理の仕組みの整備、両立支援の推進の双方に、より積極的に取り組んでいるのは、比較的大きな規模の企業に多く、そうした企業の業績は良好である。そして、小学校入学前の子どもがいる女性正社員が多く、平均年齢が相対的に若い。また、採用については、中途採用に比して新卒採用が多く、コンプライアンス、男女均等処遇にも積極的に取り組んでいる。

こうした傾向は、因果の方向性まで明らかにしているものではない。言うまでもなく、こうした企業だから上記のような傾向があるのか、あるいは、その逆で、たとえば、小さな子供を抱える従業員が多いからこそ、こうした傾向となるのか、それらはこれから詳しく検討していく他はない。ただ、いずれにせよ、今回の調査結果から見る限り、ある程度の傾向性が確認できる。問題なのは、その中身である。

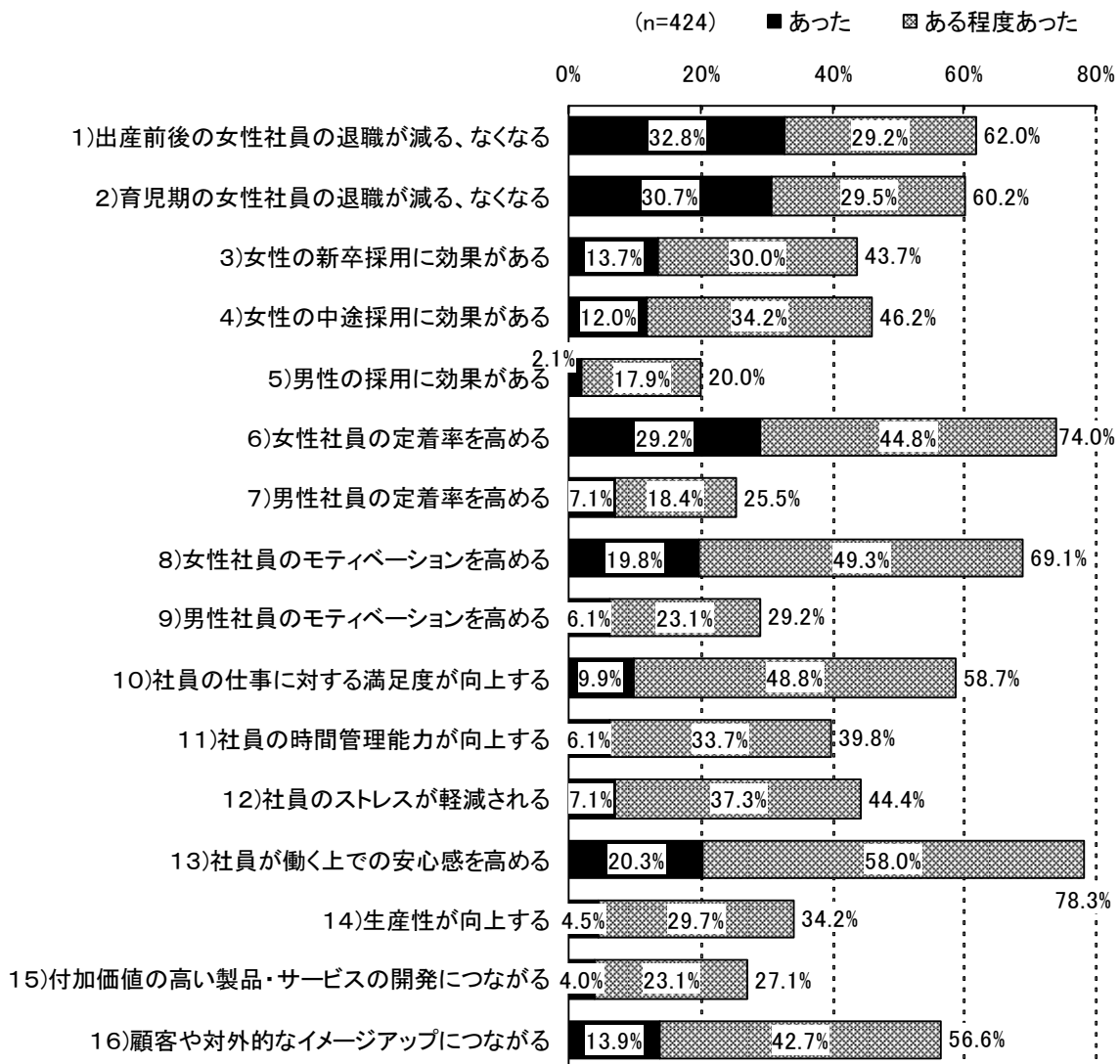
3. 企業と従業員がWLBに期待すること

ここまで見た限りでも、企業が従業員の雇用に対する基本的な姿勢によって、基本的な人事管理施策も、WLB支援施策も、その対応には少なからず差異があることが明らかとなった。こうした施策の導入にあたっては、法律や指導によって一律に推進が図られることもあることは承知の上ではあるが、一般的に、企業が何らかの人事管理施策を導入するのは、以下のような条件が揃っている場合と考えられよう。企業側・従業員側双方に、「よりよくなる」ことがあることは大前提である。従業員側からすれば、新施策導入へのニーズがあること、そして、企業側からはそうした施策導入・制度展開が可能となる一定程度の余裕があることである。さらに、それらが運良く合致したとしても、企業側が制度展開する際、コスト・ベネフィットを考えても、メリットがある場合であろう。これらの条件が満足されない限り、どれほど素晴らしい施策であろうと、職場に根付いていくことは困難であることが予想される。

今後のWLB施策を考える上でも、労使双方の意識を把握することは重要である。まず、企業・従業員双方が、WLB施策に関して、どのような期待と想いを抱いているのかを確認しておきたい。

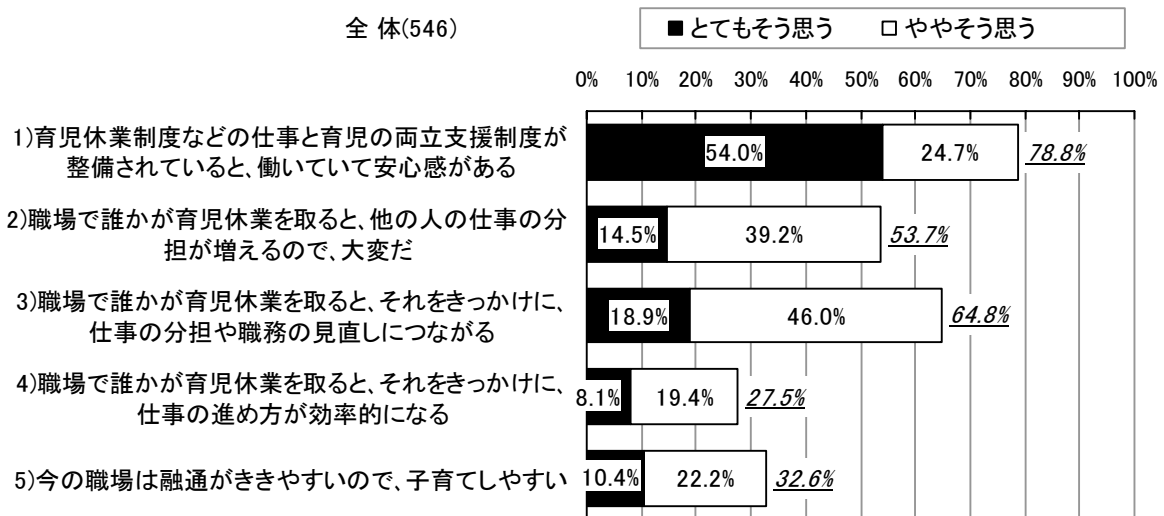
企業側の期待は、「女性従業員の退職が減ること、女性従業員が定着すること、社員の安心感を高めること、女性社員のモチベーションが向上すること」である（図表2-3-1参照）。これらを実際にデータから検証するためには、詳細な調査と精緻な判断が必要となる。データの入手可能性を考えれば、容易いことではないが、少なくとも企業側は、こうした点に効果があると認識している。

図表2-3-1 WLB 施策の効果(WLB 施策に積極的と回答した企業のみ)



その一方で、従業員側は、図表 2-3-2 にみるように、まず「働く上での安心感」と「誰かが育児休暇を取ることによる、仕事分担・職務の見直しのきっかけとなる」と、それぞれ約 79%、約 65%が思っている。それと同時に過半数が、職場で同僚が育児休業を取ることは「他の人の仕事の分担が増えるので大変」とも思っている。

図表2-3-2 [従業員調査]仕事と育児の両立支援策に関する考え(5項目)

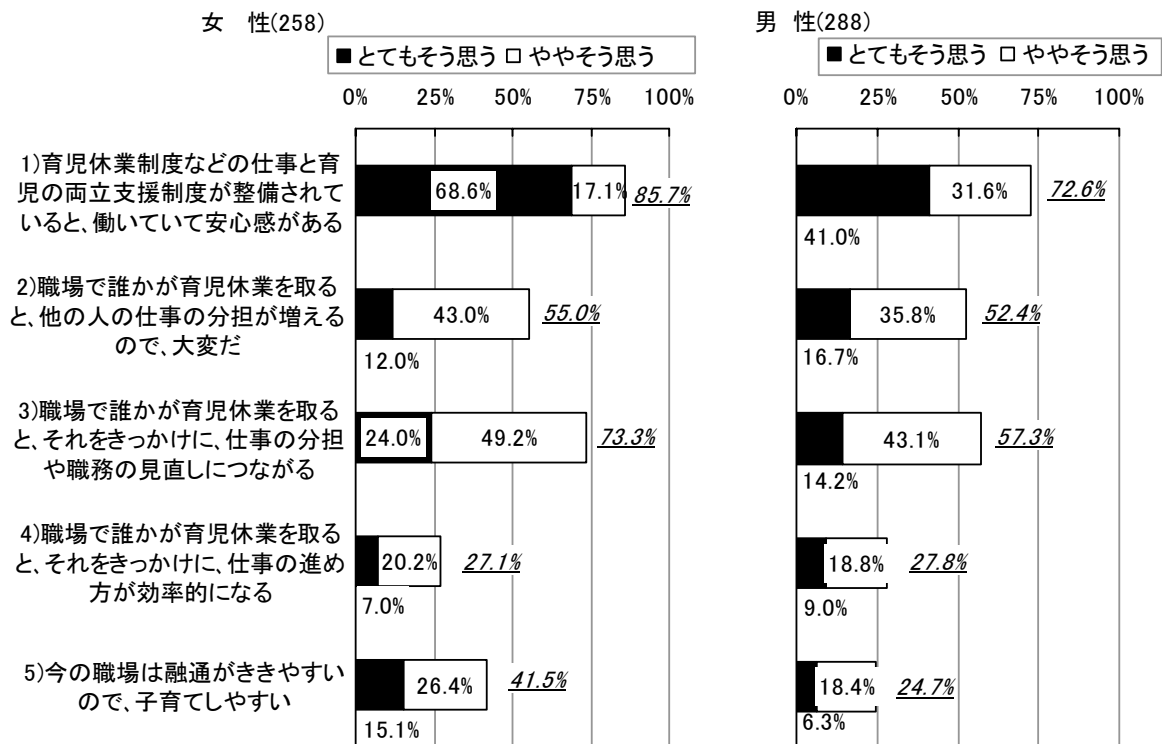


さらにこれらを男女別にみたのが、図表 2-3-3 である。

女性の 9 割弱が、両立支援制度による安心感を指摘している。そして、その中の約 7 割が「とてもそう思う」と強く思っていることは注目すべきであろう。それに比して、男性の 7 割強という指摘は若干低いものの、全体からみれば、指摘率は高い。「仕事の分擔・職務の見直し」という点で、女性の指摘率が相対的に高いことも特徴的である。また、全体としての指摘率は 1/3 ほどであるが、女性では、「今の職場は融通が効いて、子育てしやすい」と約 4 割が指摘している。

いずれにせよ、企業側の回答とも合わせれば、「働いていく上での安心感」という一点が、両者に共通している。労使双方が、互いの安心感のために、WLB 施策充実を検討し実施していくことはいいことに違いない。ただ、あらためて言うまでもなく、企業は安心感のための組織でもなければ、従業員が安心感を得るために働く訳でもない。効率的な経営、それに対応する効率的な働き方によって、利益・収益を上げることが目的である。そのためには、従業員が職務能力を向上させていけるような、仕事の仕方こそが重要であろう。その意味で、こうした結果は先に検討した守島（2010）が主張するように、WLB 施策とは、ハーツバーグのいう衛生要因と位置づけられるものであり、働く上での心地よさに関連するという意味で、人材マネジメントの「基礎部分」、あるいは「一種のインフラ」と解することが、その実情にもっとも近いのではないかと思われる。

図表2-3-3 [従業員調査]男女別・仕事と育児の両立支援策に関する考え



こうした点を検討していくと、WLB 施策は、従業員の安心感を高めたり、従業員の退職を防ぐといった点で一定程度の効果があると思われる一方で、企業は、それにより、「生産性が向上する」、「付加価値の高い製品・サービスの開発につながる」とは思っておらず、また、「男性社員の定着を高める」、「男性社員のモチベーションを高める」とも思っていない。

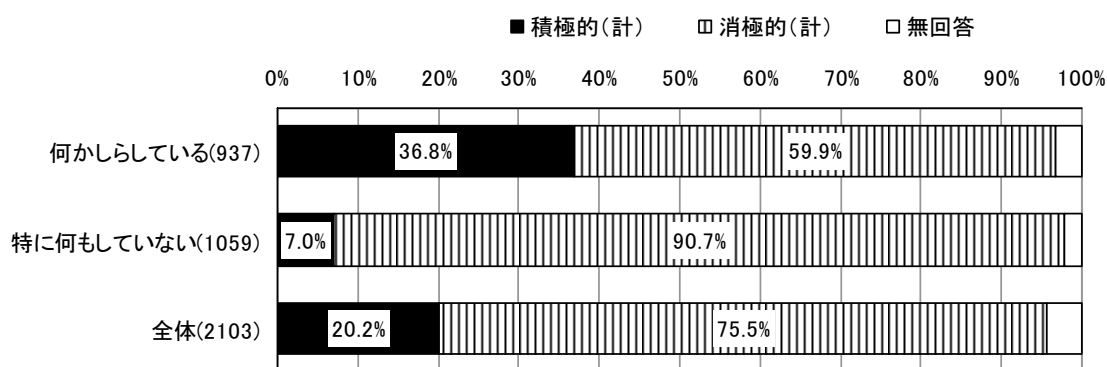
では、はたして企業が、従業員の安心感のために、本当に手間暇、コストをかけて、WLB 施策を実施しようとするのか、その点をこれから明らかにしていく必要がある。この点に関しては、章末で再度検討を加える。

4. 企業側が「積極的」と思う根拠

企業側に WLB への積極性を尋ねると、ほぼ 7 割が自らを「消極的」と捉えていた。「積極的」であるとの回答は、ほぼ 2 割である。今後の制度拡充を考える際に、WLB 施策に関して、自らを積極的・消極的と捉える要因を考えるのは、重要である。上で見たように、「男性社員への影響が少ない」からなのか、様々な要因との関連性を探った結果、明らかになったのは、2 点である。すなわち、WLB 施策に関して、企業が自らを「積極的」というのは、1 つには、「両立支援策定着や利用率アップの取り組み」をたった 1 つでも実施していることであつた。そして、いま 1 つには、当該企業に「未就学児のいる女性社員がいる」ことである。

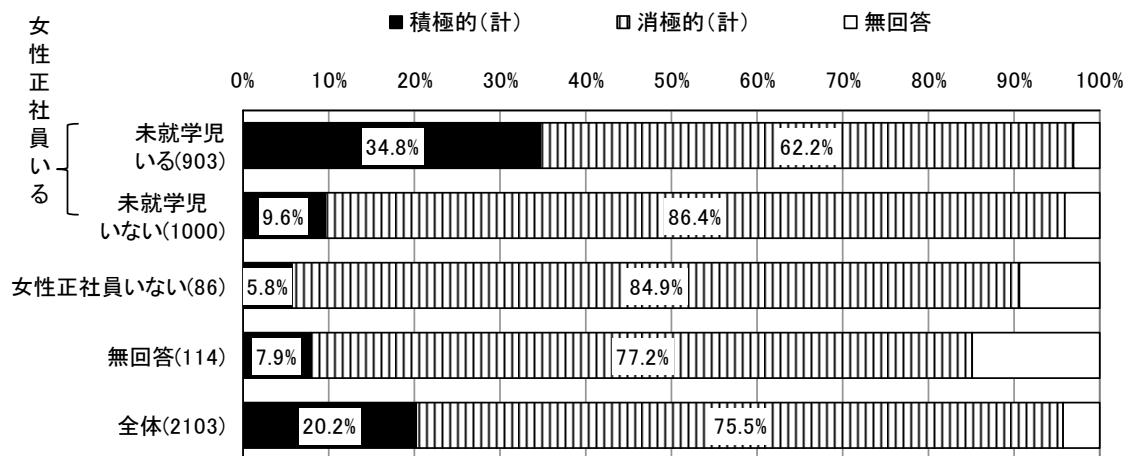
第 1 点に関しては、先ほども見たように、例えば「社内で周知・PR する」や、「人事担当者を研修させる」など、さまざまな取り組みがある中で、1 つだけでも取り組んでいると、「積極的」という自己評価になっていた（図 2-4-1 参照）。

図表 2-4-1 両立支援策定着や利用率アップの取組みの有無と WLB 施策への積極性



そして、第 2 点に関しては、図表 2-4-2 にみるように、「未就学児のいる女性正社員」がない場合との比較を見ると、はるかに「積極的」と回答する比率が高くなっている。

図表2-4-2 女性正社員(未就学児有無)有無別・WLB 施策への積極性



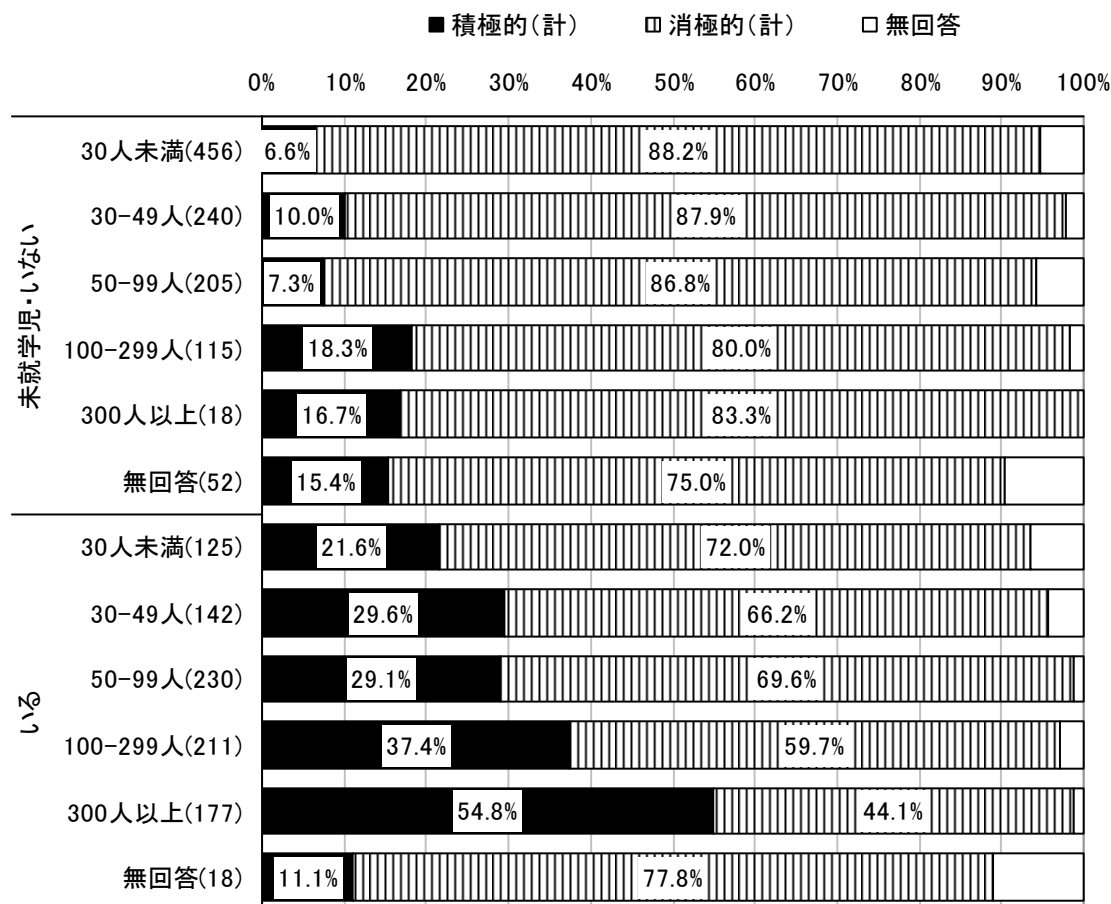
この点を、未就学児の有無と企業規模の点から集計してみたのが、図表 2-4-3 である。

図から明らかなように、未就学児がいる場合は、いない企業に比べて、各規模ですべて「積極的」と回答する比率が高くなっている。

これらの結果を総合的に考えれば、WLB 施策を積極的に推進しようとするのは、従業員の中に「未就学児のいる女性正社員」がいるからであり、そのため、何かしら 1 つでも両立支援策定着や利用率アップを図ろうとすれば、自らを積極的と考えていると思われる。

一言で言ってしまえば、一般的な人事管理以外に、こうした何らかの施策を必要とする従業員がいるからこそ、それに対応しているという姿勢が、そこには表れている。

図表2-4-3 未就学児をもつ女性正社員の有無・企業規模別・WLB 施策への積極性



「何らかの新しい状況が起こってきたために、それに対する対応策を講じる」ということが、現時点で企業が WLB 施策を推進するもっとも大きな理由の 1 つであることは、理解が可能である。

ただ、そうした場合、「新たな対応を必要とする従業員群」を雇用していないのなら、基本的に人事管理を変えていく必要はないことになる。さらに言えば、当該対象者（今回であれば、未就学児のいる女性正社員）がいない企業にまで、すべての企業に対して、政府が共通の取り組みを要請する必要はないことにもつながる可能性がある。はたして、本当にそうなのだろうか。次世代法に言及するまでもなく、より小規模企業にも共通する取り組みは、既に進みつつある。あらゆる企業で、WLB 施策を制度化していくことの意味を考えていく必要がある。

5. 本報告書の分析の視点

企業は今後ますます、より競争が激化する厳しい状況の中で、事業展開をしていかなければならない。その中でも、WLB 施策を推進しようとするその根本的な意図は、育児期の女性正社員に代表される、サポートやアシストを必要とする従業員層に対しては、より働きやすい仕組みと職場環境を提供し、その他の従業員も含めて、従業員皆に安心感を提供することに集約されよう。

しかしながら、あらゆる面で効率化が求められ、その上で競争に勝つことが求められる時に、WLB 施策は、少なくとも短期的には、そうした効率化と相反する内容を含むこともありうる。安心感が、即座に企業業績に直結する訳ではない。企業業績という点だけに着目すれば、より重要なのは、業績に結びつく人事管理施策全体であって、WLB 施策だけではない。あくまでも、長期に雇用して、人材を育成していこうとするからこそ、こうした安心感を提供しうる施策が重要となる。WLB 施策は、あくまでも多岐にわたるそうした人事管理施策の一つでしかない。

基本的な集計結果を検討した結果では、企業規模別、従業員の雇用方針別に、様々な側面で差異があることを確認した。それを踏まえた上で、ではさらにこういった側面から、検討を進めていくのかといえ、それは、一つには、今後さらに小さな規模の企業にまで、両立支援の仕組みを制度化していけるのかという点である。周知のとおり、本年4月から、101人以上規模の企業に対しても、行動計画の公表、従業員への周知義務化が課される。現時点で、この方針が即座に100人以下企業にも適用される訳ではないが、今後の方向性を考えるためにも、こうした「制度化」の現状と課題について、十分に検討しておく必要がある。そしてその中で一つの中心的な論点となるのは、「運用」の問題である。あたかも中小企業におけるWLBの代名詞の如くいわれてきた、「制度はないが、運用で融通・カバーする」ことである。誇張していえば、このような「運用」が特段大きな問題なく浸透しているのならば、あえて多大なるコストをかけて制度化を進める理由がなくなってしまう。政策の基本的な方向性にも影響を与えかねない。後続の章でこの問題を詳しく検討したのは、こうした理由による。

もう一点は、従業員意識の問題である。従業員側は、WLB 関連施策があることによって安心して働くことができると言っているものの、その一方では、やはり一時的にはあれ、職場を離れる同僚の業務が増えることは大変だとも認識している。では、両立に関する意識は、現段階でどのような状況になっているのであろうか。両立と一口にいっても、そこにはよく取り上げられるように、「仕事のために、家事ができない」と大多数が思っているのか、その逆となっているのか、あるいは、一部では「仕事も家事も双方とも大変」と考えている従業員層もいるのか、そうした意識レベルの状況と、これまでみた制度化の状況とを考え合わせることによって、さらに、職場レベルでの両立支援の状況を詳細に描き出せるものと思

われる。

人事管理の視点から両立支援の状況を見るためには、その基本は、あくまでも制度の観点からである。制度、その運用状況は、制度が整備されているか否かは当然のこととして、さらに、職場レベルでいかに運用されているのか、その点がすべての検討にかかわる大前提となろう。まずは、この点を確認する必要がある。

WLB の基本的な理念は、誰もが共感できるものであろう。しかしながら、あくまでも企業で働くことを前提に考えるなら、可能な限り、「企業側も従業員側もお互いに利益が享受できる」施策が必要である。それならば、さまざまな施策の導入も、比較的スムーズであろう。しかしながら、そうしたメリットがあるとしても、それを実現するためのコストに見合うだけのメリットであるのか否か、その点がもっとも重要な基準となる。WLB 施策を整備する、そして、職務を遂行するためにさまざまな「調整」を行うというコストに見合うだけのメリットがあるのかという「分岐点」を念頭におく必要がある。

WLB 制度全般にわたる検討は、さらに多大な時間を要する。中小企業に関する情報量は実に少ないことを考えれば、本報告書もその第一歩にすぎない。まずは、全国レベルでのデータ収集という点に、一義的な意義があろう。そして、より詳細な検討を要する課題として次章では、育児休業制度の制度化の問題を検討していく。中小規模企業の特徴としてしばしば取り上げられてきたのが、「制度化は見られないものの、『運用』で対処する」という点も含めて、制度化の状況をきちんと整理する必要があるだろう。そして、そうした制度整備状況の中で、従業員側がいかなる負担感・拘束感をもちながら働いているのか、その点を検討する。それは、「安心感」を別の角度から検討する試みでもある。「安心感を持って働くことができる」のは、いいことに違いない。しかしながら、仕事や家事の負担感・拘束感が非常に大きければ、その安心感も画餅と化してしまう。意識レベルでの整合性をみるためにも、この点から詳細に検討を加えていくことにする。

第3章 中小企業における育児休業制度の規定の有無とその影響

1. はじめに

本章は、企業調査データを用いて、企業規模（従業員規模）の差異に主に着目しながら¹、女性正社員の継続雇用に関わる育児休業制度の規定の整備状況とその影響について検討する。

育児・介護休業法によって、労働者は勤務先に育児休業制度の規定がなくても育児休業を取得できる。勤務先の育児休業制度の規定の有無によって、育児休業の取得は左右されないはずであるが、実際には、育児休業制度のある事業所ほど育児休業取得率が高く（脇坂 2002）、育児休業制度の規定の有無は、育児休業取得率に大きな影響を与えている。また、育児休業制度の規定の有無は、事業所規模や企業規模の影響が大きく、規模が小さいほど育児休業制度の規定がないことも指摘されている（脇坂 2002、今田・池田 2004、労働政策研究・研修機構編 2006a、2009a）。こうした指摘は、厚生労働省の「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」をはじめとした事業所調査や、比較的規模の大きい大企業を対象とした企業調査に基づく場合が多く、当調査のような中小・中堅企業をサンプルに相当数含む企業調査に基づく議論は少ない。

本章では本サンプルの特徴を踏まえ、特に 300 人未満の中小企業について、育児休業制度の規定がどのような企業にあるのかという点を、基本的な変数（規模、産業、利用ニーズ層の有無）で概括した後（第 2 節）、女性正社員について、育児休業制度の規定がある企業では、女性正社員の育児休業取得率が高いかどうか（第 3 節）、育児休業制度の規定があれば、結婚や妊娠・出産退職する女性正社員は少ないかどうか、育児休業の代わりに女性正社員の結婚、妊娠・出産退職者の再雇用が行われているかどうか、結婚や妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率はどれくらいかを検討する（第 4 節）。ここまでは、出産前やその直後までの女性正社員の各指標を見ていくことで、育児休業制度の規定がある企業のほうが、より女性正社員が継続しやすいような環境になっているかどうかを検討する。

次に、育児休業制度の規定の有無と、出産後の仕事と育児との両立支援策との関連について、育児休業制度の規定がある企業では、他の両立支援策も整備されているかどうかを検討する、すなわち、出産後も両立しやすい環境が整備されているかどうか、主に短時間勤務制

¹ 本章では、①従業員数「300 人未満」の企業と「300 人以上」の企業の違いと、②「300 人未満」の企業の中の従業員数規模の違い（さらに 30、50、100 人で区切）の両方に着目して検討していく。

300 人を 1 つの区切とするのは、一般に中小企業を 300 人未満と定義する場合が多いことと、「次世代育成支援対策推進法」により、「一般事業主行動計画」を策定する義務が従業員数 301 人以上の企業に課せられていることを考慮している。さらに、平成 23 年 4 月 1 日以降は 101 人以上の企業にも「一般事業主行動計画」の策定が義務化されることも考慮し「100～299 人」のカテゴリーも参照していただきたい。なお、本調査の回答には従業員 300 人の企業は存在しないため、301 人と 300 人の区切位置の違いは問題ない。101 人と 100 人の区切位置の違いも、300 人の区切と同様の理由で問題ない。

度に着目しながらみていく（第5節）。

また、中小企業には、短時間勤務制度はないが「運用」で認めているという、いわゆる柔軟な対応と呼ばれているものがみられる。そうした制度はないが運用として実施している企業は、制度「あり」の企業と同等の効果が認められるかどうか検討する。まず企業を、短時間勤務制度「あり」、制度「なし」、「運用あり」企業の3タイプに分け、利用状況をタイプごとに比較し（第6節）、「運用あり」企業には、どのような特徴があるかみた上で（第7節）、「運用」について分析する。

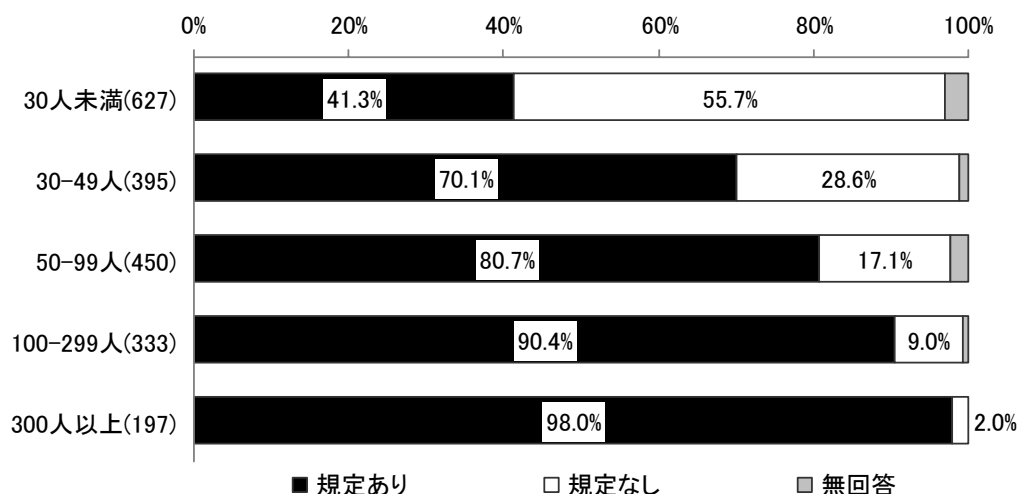
最後に、従業員調査から、「運用あり」企業の正社員の両立支援に対する考えや制度に対する意見を、性別・ライフステージ別に集計して、正社員からみた「運用あり」企業の課題について考える（第8節）。

以上から、女性正社員の継続雇用を可能にするという点から、中小企業における育児休業制度の規定の有無のもつ意味と、制度がなくても「運用」で利用を認めるといった柔軟な対応さえあれば、制度がなくてもよいかどうか考察する。

2. 育児休業制度の規定の有無

（1）企業規模別

図表3-2-1 企業規模別・育児休業制度の規定の有無



育児休業制度の規定の有無は、企業調査の質問票において、育児休業制度の「規定あり」とは「就業規則等により制度が明文化されている状態」と定義して尋ねた。

企業規模別では（図表3-2-1）、「30人未満」の企業では、「規定あり」が約41%と、「規定なし」の約56%を下回ったが、それ以上の規模の企業では「規定あり」が「規定なし」を上回った。

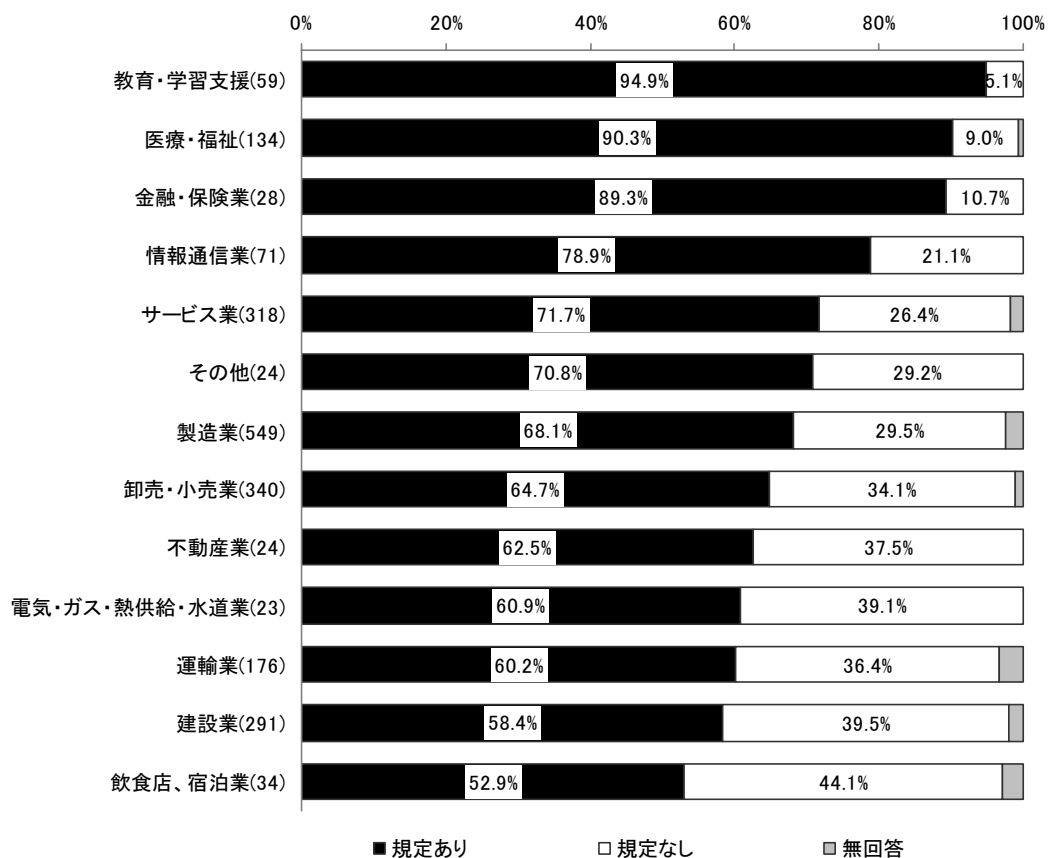
育児休業制度の「規定あり」は、「30-49人」の企業で約70%、「50-99人」で約81%、「100-299人」の企業で約90%、「300人以上」の企業で98%となり、企業規模が大きくなると育児休業制度の規定がより整備されている、つまり規模が小さいと未整備である傾向が確認できる。

また、最も規模の小さい「30人未満」の企業では「規定あり」が約41%、次に大きい規模の「30～49人」の企業では約70%と、両者には大きな開きがある。

本調査と調査時期が近接している「平成20年度雇用均等基本調査」（事業所調査）でも²、育児休業制度の「規定あり」は、事業所規模「5～29人」で61.4%、事業所規模「30～99人」で86.4%と両規模間の開きが大きい。それより規模の大きい事業所では90%以上である（厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 2009）。

（2）産業別

図表3-2-2 産業別・育児休業制度の規定の有無



産業別では（図表3-2-2）、育児休業制度の「規定あり」の割合が高いのは、「教育・学習支援」の約95%、「医療・福祉」の約90%、「金融・保険業」の約89%であった。

その反対に、「規定なし」の割合が約30%以上なのは、順に「製造業」の約30%、「卸売・

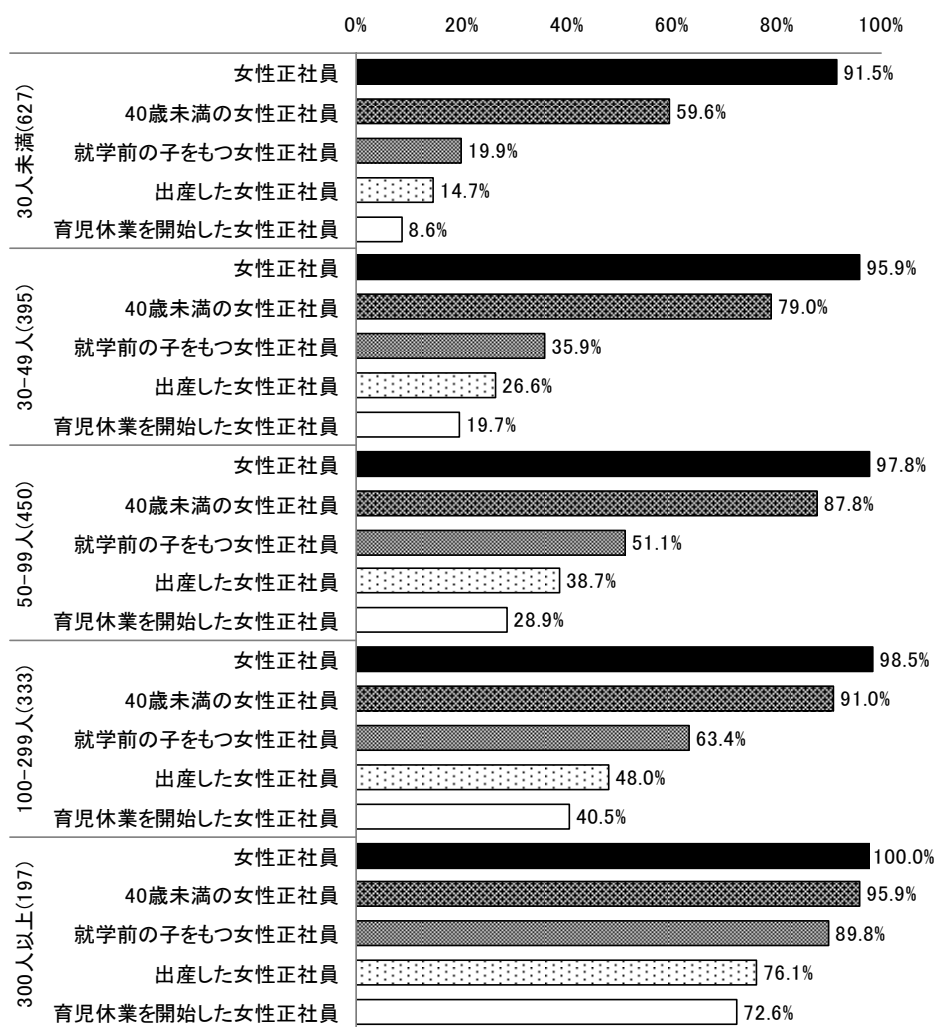
² 本調査は2008（平成20）年10月現在の状況を、「平成20年度雇用均等基本調査」平成20年10月1日現在の状況を調査したもので、時期的に一致している。

小売業」の約 34%、「運輸業」の約 36%、「不動産業」の 37.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」の約 39%、「建設業」の約 40%、「飲食店、宿泊業」の約 44%となっている。

本調査と「平成 20 年度雇用均等基本調査」を比較すると、「電気・ガス・熱供給・水道業」を除いて、育児休業制度の「規定あり」の割合の高い産業と低い産業は、おおむね同じ傾向であった。産業も重要な要因ではあるが、本サンプルサイズでは、その差異を明らかにするほど十分でないので、以上の検討に止める³。

(3) 女性正社員の有無別（ニーズ別）

図表3-2-3 企業規模別・各女性正社員のいる企業の割合



³ 育児休業制度の規定の有無を被説明変数、企業規模（参照カテゴリー「30人未満」と産業（参照カテゴリー「建設業」）を説明変数とするロジスティック回帰分析を行ったところ、企業規模は「30人未満」に対してどの規模も有意にオッズ比が高かった。産業は「建設業」に対してオッズ比が有意に高かったのは、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、オッズ比が有意に低かったのは「運輸業」であった。これらの結果から、産業の効果が認められるのは、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、「運輸業」で、おおむね企業規模の効果がほうが大きいという結果となった。

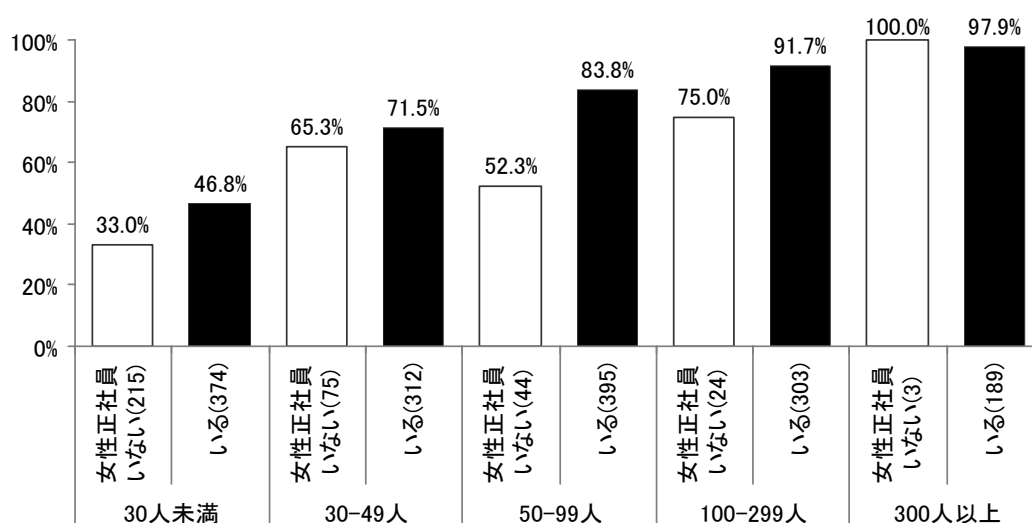
次に、育児休業の主たる利用層となっている女性正社員が企業にいるかどうか、つまり利用ニーズがあるかどうかで検討する。小規模な事業所ほど従業員が少ないので、妊娠・出産期にあたる女性正社員、つまり、育児休業の対象となる女性正社員のいる確率はかなり低くなる。対象者がいないから、規定がないということは大いに考えられる⁴。

企業規模別に女性正社員がいる企業の割合をみると（図表3-2-3）、「女性正社員」はどの規模でも90%以上で、最も規模の小さい「30人未満」の企業でも約92%と、本サンプルでは、女性正社員が全くいないという企業は、どの規模でも稀であることがわかる。

「40歳未満の女性正社員」は、結婚、出産、育児などライフステージに当たる層と考えられ、40歳未満の女性正社員の有無は、育児との両立支援のニーズがあるかどうか大まかな指標となると考えられる⁵。それらを踏まえて、「40歳未満の女性正社員」の有無をみると、「30人未満」では約60%、「30～49人」では約79%と、それ以上の企業の規模と比べて、「40歳未満の女性正社員」がいる企業の割合が低い。

さらに、「就学前の子を持つ女性正社員」、「出産した女性正社員」、「育児休業を開始した女性正社員」のいる企業の割合は、小規模企業ほど明らかに低い傾向が確認できる。

図表3-2-4 企業規模別・40歳未満の女性正社員の有無別・育児休業制度の規定の有無



そこで、企業規模別・40歳未満の女性正社員の有無別に、育児休業制度の規定の有無をみると（図表3-2-4）、「300人以上」の企業を除くと、どの規模でも「いない」ほうが割合が低い。ただし、「30～49人」の企業では40歳未満の女性正社員の有無の差は他の規模に比

⁴ これに関連する調査結果として、本調査においても、両立支援などのWLBの支援策に「消極的」と回答した企業（1587社）にその理由を複数回答で尋ねたところ、「子育て期の社員がいない」が26.0%を占め、企業規模が小さいほどその回答の割合が高くなる傾向がみられた（労働政策研究・研修機構編2009b: 64-65）。

⁵ 現状においては、非正規社員を育児休業や育児との両立支援策の対象と考えて実行している企業は少ないと考えられるので、ここでは女性正社員のみで検討する。

べて小さい（約6%差）。

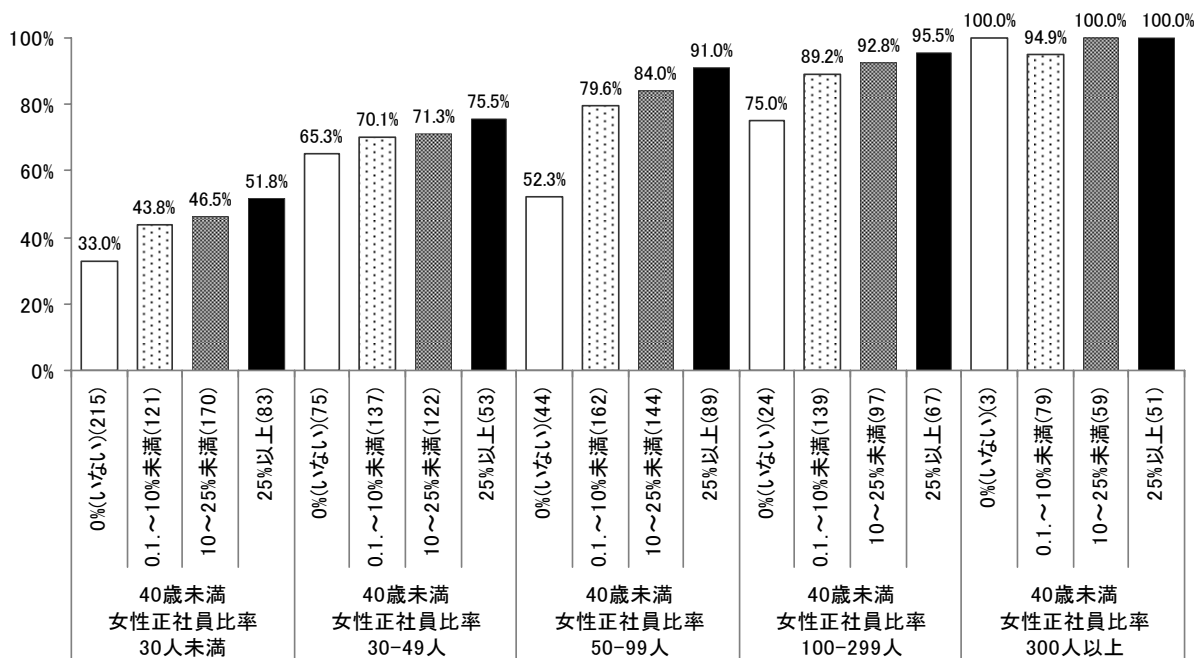
よって、この指標でみる限り、育児休業制度の規定の有無は、企業規模と40歳未満の女性正社員の有無との両方の影響があるといえる。

さらに、「40歳未満の女性正社員」がいる企業において、そうした女性社員の比率が企業において高いほど、育児休業制度の規定が整備されているかどうかを検討する。図3-2-5は、図3-2-4の各規模の「いる」という黒い棒グラフを、全正社員数に占める40歳未満の女性正社員数の比率を求めて（以下、「40歳未満女性正社員比率」と表記）、0.1~10%未満、10~25%未満、25%以上の3つに区分した。また、いない=0%もあわせて表示した。

先程と同様、「300人以上」の企業を除くと、どの規模でも40歳未満女性正社員比率が高いほど、育児休業制度の規定が整備されている傾向がゆるやかではあるが見られる。よって、企業規模に加え、利用ニーズ（対象利用者がいるかどうか、どの程度いるか）についても、300人未満の中小企業においては、重要な要因であると考えられる。

その反対に「300人以上」の企業では、40歳未満の女性正社員の有無および40歳未満女性正社員比率にまったく関係なく育児休業制度の規定が整備されていることが確認できる。

図表3-2-5 企業規模別・40歳未満女性正社員比率*別
・育児休業制度の規定の有無

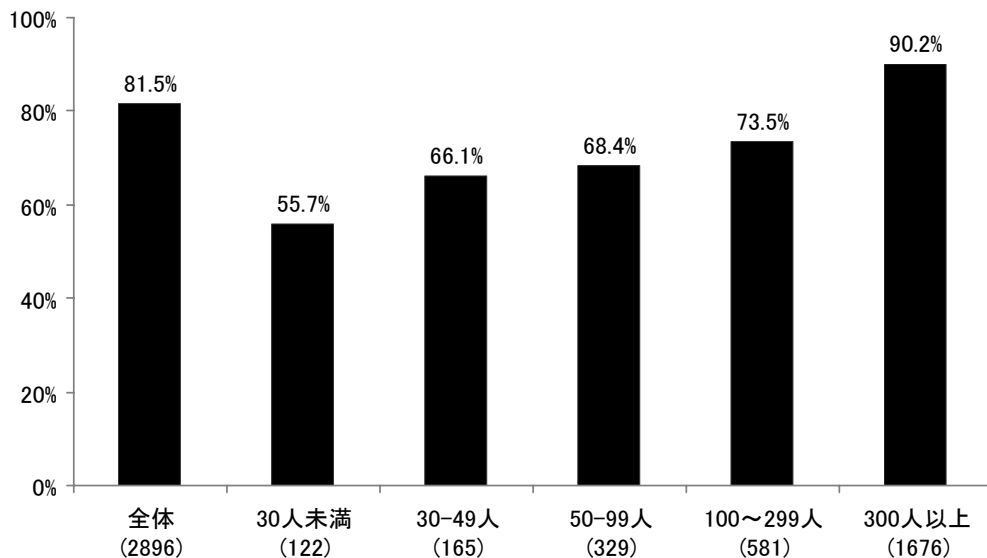


※「40歳未満女性正社員比率」とは、正社員(男女計)に占める40歳未満の女性正社員の比率
※図中の「0%(いない)」は図表3-2-4の「いない」と同じ値

3. 女性正社員の過去3年間の育児休業取得率

本節では、育児休業制度の規定の有無が育児休業取得率に影響を及ぼしているかどうかという観点から、育児休業制度の規定の有無と女性正社員の過去3年間の育児休業取得の状況について検討する。

図表3-3-1 企業規模別・育児休業取得率(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模「無回答」を含む

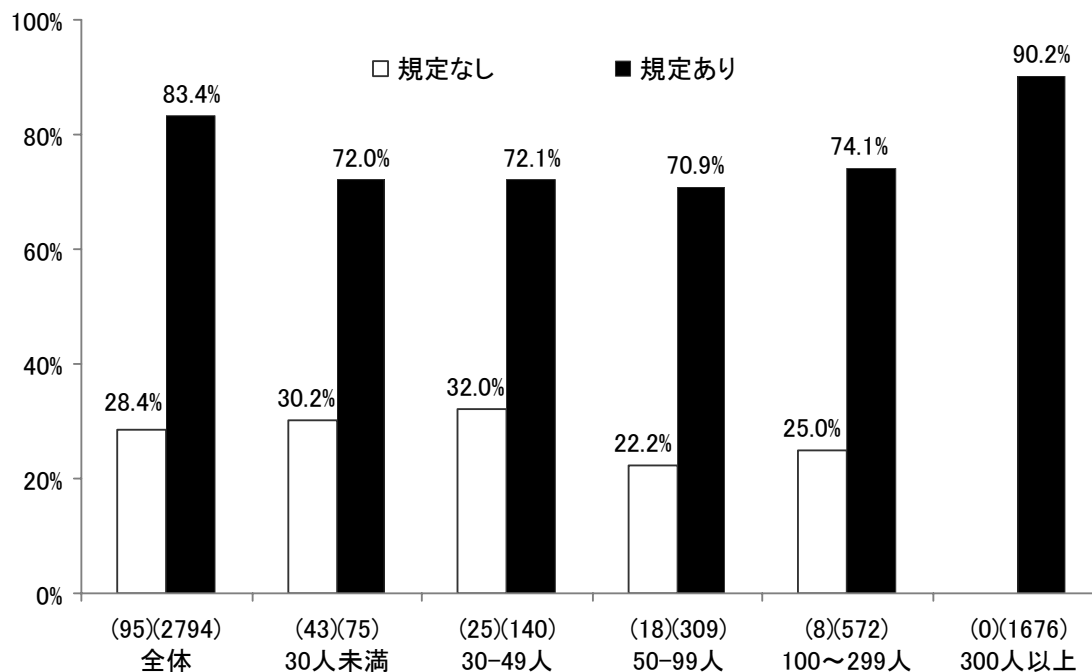
本調査における女性正社員の育児休業取得率とは、「平成20年9月1日(調査時点)までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)の数」を「平成17・18・19年度の3年間の出産者の数」で除したものである⁶。つまり、出産時に在籍していた女性正社員(女性正社員の出産者)が、どれくらい休業を取ったかという割合である。

まず、企業規模別に女性正社員の育児休業取得率を確認しておくと(図表3-3-1)、「300人以上」では90.2%と90%を超えているが、それ以下の企業では55~70%くらいで、「30人未満」の企業では55.7%と最も低い。グラフをみる限り、企業規模の小さい順というよりも、300人以上と300人未満との間で一つの境目があり、30人以上と30人未満の規模の間で境目があるといえる。

⁶ 厚生労働省「雇用均等基本調査」では、「調査前年度1年間の出産者数」のうち「出産者のうち次年度10月1日(調査時点)における育児休業開始者数(開始予定を含む)」の比率である。本調査との違いは、調査期間が3年間になっていることである。さらに、本節では女性「正社員」のみの育児休業取得率を扱っている点も、「雇用均等基本調査」とは異なっている。

過去3年間としたのは、育児・介護休業法が改正され、平成17年4月1日から施行されたので、それから調査時までの約3年間の状況を把握することを目的として本調査が設計されたためである。また、本調査のサンプルは企業規模が小さく、1年間に出産が発生しない確率が非常に高いと予想されたためである。なお、育児休業以外にも、結婚、妊娠・出産退職者、それらの退職者再雇用者の有無、介護休業者の有無等、過去3年間の状況を尋ねている。

図表3-3-2 企業規模別・育児休業制度の規定の有無別・育児休業取得率
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模、規定有無の「無回答」を含む

次に、図表 3-3-1 のグラフを、育児休業制度の規定の有無別に育児休業取得率を示したものが図表 3-3-2 である。黒い棒グラフは「規定あり」の企業、白い棒グラフは「規定なし」の企業のそれぞれの育児休業取得率を示している。

「300人以上」の企業を除いて⁷、いずれの規模においても育児休業「規定あり」に比べて、「規定なし」では、育児休業取得率が 20～30%台と「規定あり」と比較して著しく低い。よって、300人未満の中小企業において、育児休業制度の規定の有無は、育児休業取得率に大きく影響しているといえる。育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆される。

また、300人未満の企業においては、企業規模にかかわらず、育児休業の「規定あり」では、育児休業取得率が約 70%とほぼ同じである。ただし、300人以上の 90.2%と比較すれば約 20%も低い水準ではあることに留意する必要があるが、興味深い結果である。

「規定なし」だけでは、「30人未満」「30-49人」で 30%台、「50-99人」「100-299人」で 20%台と、規模が小さいほうで、取得率がやや高い傾向がある。

⁷ 「300人以上」の「規定なし」企業すべてが(4社)、出産者数・育児休業開始者数のどちらかが無回答(欠損値)のため育児休業取得率算出から除外されていて、「該当なし」となっている。よって、「規定あり」の育児休業取得率 90.2%は、図 3-3-1 の 300人以上の企業の育児休業取得率と一致する。

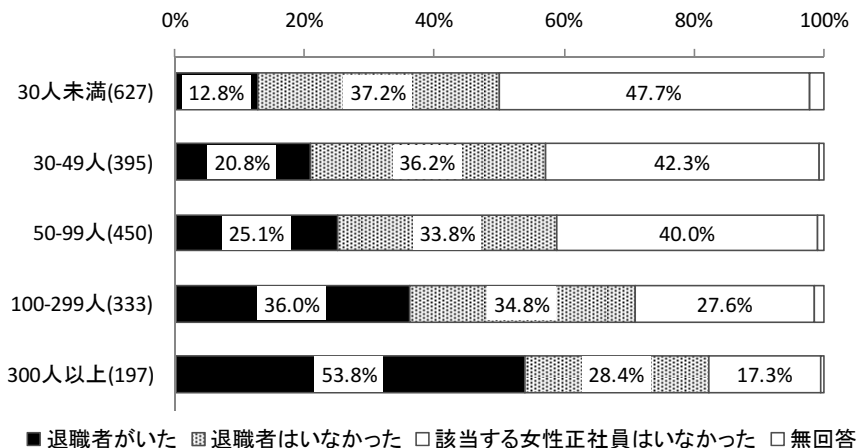
4. 女性正社員の過去3年間の結婚、妊娠・出産退職者数

前節で検討した育児休業取得率は、出産時に在籍していた女性がどれくらい育児休業を取ったか、という割合である。よって、出産前に結婚や妊娠・出産を理由に退職した女性正社員が考慮されていない。育児休業取得率だけでは、育児休業制度の規定があることによる、出産前に退職をした女性の少ない・多い、つまり、育児休業制度の規定があれば、出産前の退職者の割合が低いのか、高いかといった点を確認できない。本節では、育児休業制度の規定の有無別に結婚、妊娠・出産退職者数を検討する。

(1) 結婚、妊娠・出産退職者の有無

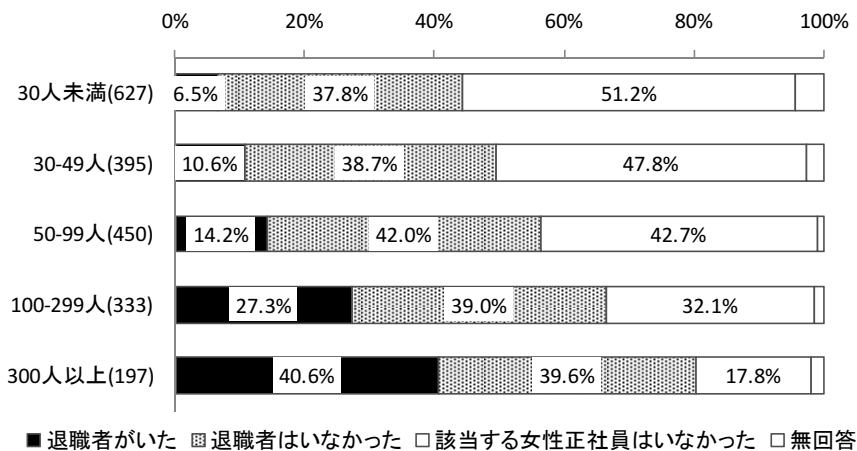
本調査では、過去3年間に女性正社員の結婚退職者、妊娠・出産退職者がいたかどうか、いた場合にその人数を尋ねている。まず、企業規模別に、それぞれの退職者の有無の割合をみていく。図表3-4-1は結婚退職者、図表3-4-2は妊娠・出産退職者である。企業規模が小さいほど、「退職者がいた」の割合は低くなり、「該当する女性社員はいなかった」つまり、結婚、妊娠・出産退職するような年代の女性正社員はいなかったとする割合が高い傾向が見られる⁸。

図表3-4-1 企業規模別・結婚退職者の有無(女性正社員・過去3年間)



⁸ 「該当する女性社員がいなかった」を除いた企業規模別の集計は、労働政策研究・研修機構編(2009b: 42-43)を参照。ただし、300人以上の企業規模区分は本節の区分より細かい。企業規模が小さくなれば「退職者がいた」割合が低くなる傾向は同様に見られる。

図表3-4-2 企業規模別・妊娠・出産退職者の有無(女性正社員・過去3年間)

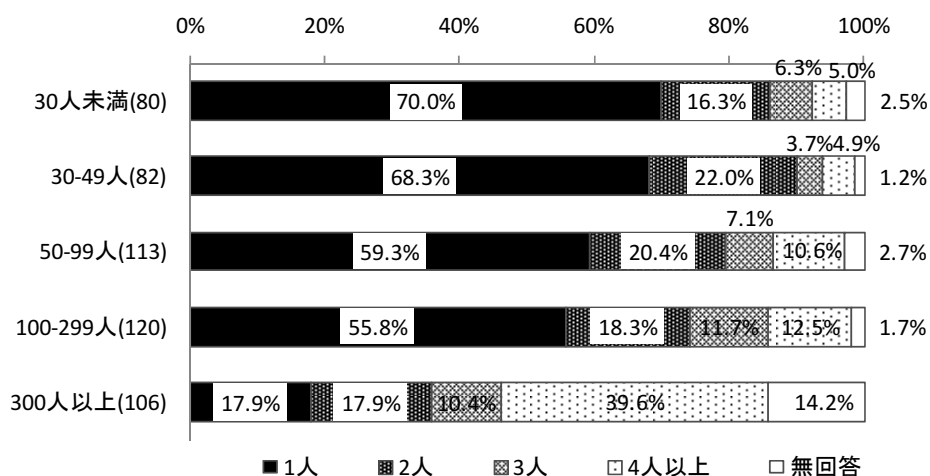


(2) 結婚、妊娠・出産退職者数

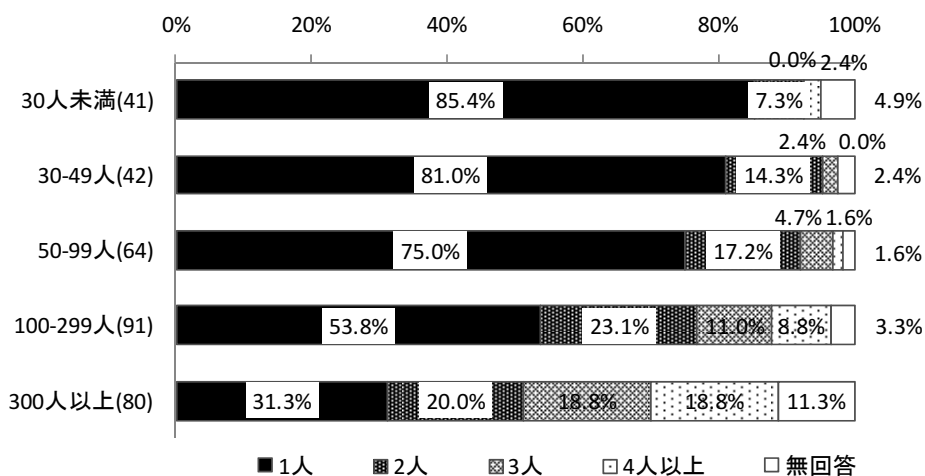
次に、結婚退職者、妊娠・出産退職者それぞれ「退職者がいた」企業に、その人数をそれぞれ尋ねている。まず、注意しなければいけないのは、企業規模が大きいほど、それらの人数の把握は難しいということである。図表 3-4-3、図表 3-4-4 のそれぞれ一番右端が無回答の%であるが、「300人以上」では確かに他の規模に比べて、両方とも10%台と高い。だが、当初の想定よりも人数の無回答は少なかった⁹。こうした点に注意しながらみていくと、傾向としては、企業規模が小さいほど、退職者数が少ないという常識的な結果になっていることが確認できるが、このままでは企業規模間の比較に適さない。

⁹ しかし、その人数も企業側が認識している人数であるから、その信頼性はやや落ちると言わざるをえない。ただし、規模の小さい企業においては、そもそも退職の発生数が少ないので、規模の大きい企業よりはその信頼性は高いといえよう。

図表3-4-3 企業規模別・結婚退職者数の分布(女性正社員・過去3年間)
(結婚退職者がいた企業のみ n=516)

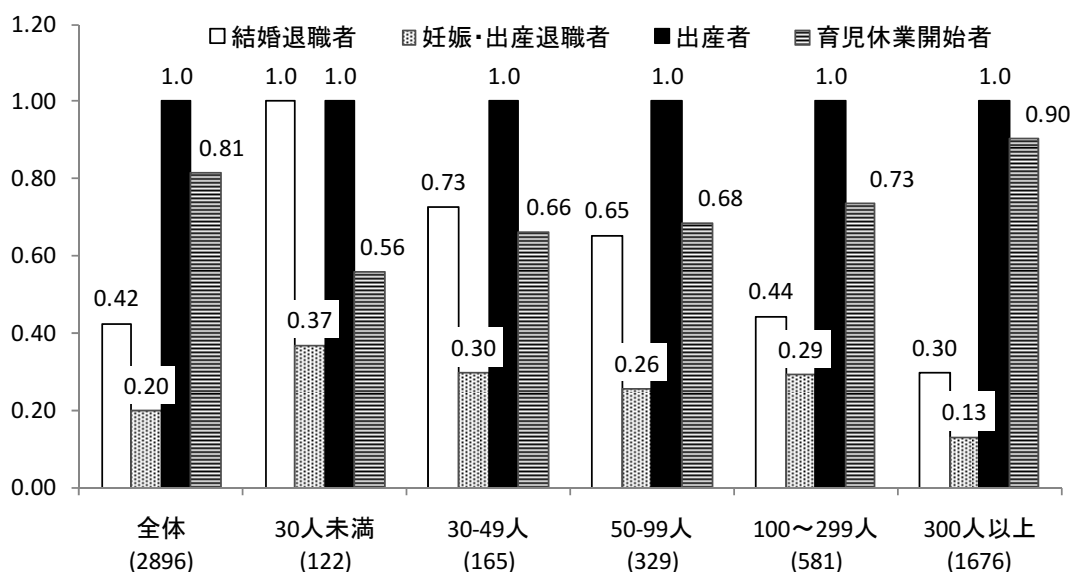


図表3-4-4 企業規模別・妊娠・出産退職者数の分布(女性正社員・過去3年間)
(妊娠・出産退職者がいた企業のみ n=327)



そこで、企業規模間比較が行えるように、退職者数を相対的に表す数値を作成して検討していく。まず、結婚退職者数と妊娠・出産退職者数それぞれを、育児休業取得率の算出の際の分母となっている「出産者数」で除した比を求めて、企業規模別で比較したものが図表3-4-5である。図中、出産者=1.0として、育児休業開始者も掲載したが、これは育児休業取得率と同じでものである(この数値に100を乗じるとパーセントとなる)。出産者の左側には、結婚退職者と妊娠・出産退職者の比を表示している。

図表3-4-5 企業規模別・出産者数に対する結婚退職・出産退職数の比
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

この比の意味するところは、例えば「30人未満」の企業においては、出産者数に対して、結婚退職者数の比は1.0である。つまり、この3年間、企業に在職して出産した女性正社員(出産まで企業に残っていた人)と同じ数だけの女性正社員が結婚を理由に辞めているということである。

妊娠・出産退職者も同様の見方で、「30人未満」の企業においては、出産者数に対して、妊娠・出産退職者数の比は0.37である。つまり、企業に在職して出産した女性正社員の1/3の数の女性正社員が、妊娠・出産退職を理由に辞めているということである。

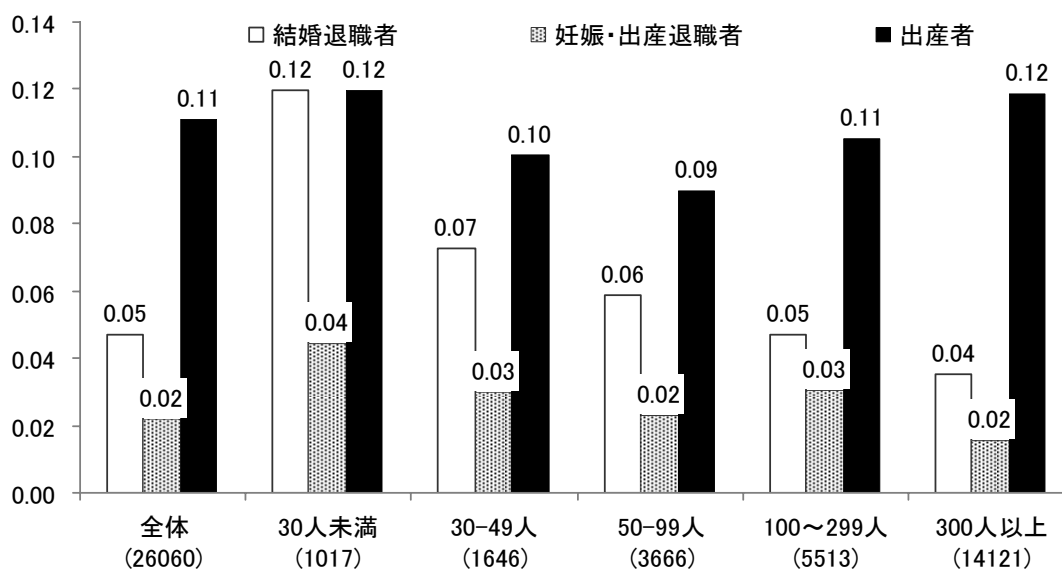
両方を単純に合計すれば、「30人未満」の企業においては、結婚退職者1.0+妊娠・出産退職者0.37=1.37であるから、出産者の1.37倍の、育児休業取得者の0.56の2倍以上の女性正社員が、結婚、妊娠・出産退職をしていることになる。

企業規模別の傾向を確認すると、結婚退職者の比は企業規模が小さければ、高い傾向が顕著である。妊娠・出産退職者の比も、結婚退職者に比べれば水準が低く、企業規模が小さければ高い傾向は結婚退職者の比ほど明確はないが、ゆるやかにその傾向は見られる。つまり、企業規模が小さいほど、出産まで企業に残っていた女性正社員数(出産者数)に比して、それ以前に退職している女性正社員数が多い。

退職者を出産者数の対比でみるという方法以外に、退職者数を相対的に表す数値として「40歳未満の女性正社員数」の対比でも検討する。先程と同様、結婚退職者数と妊娠・出産退職者それぞれを、40歳未満の女性正社員数で除した比を求めて、企業規模別で比較した図が図表3-4-6である。図中には、参考として出産者数の比も表示した。

出産者数の対比よりも、40歳未満の女性正社員数の対比のほうがずっと数値の水準が低くなってしまいが、基本的な傾向は出産者の対比とほぼ同じである。結婚退職者の比は、企業規模が小さければ、高い傾向が顕著である。妊娠・出産退職者の比も、結婚退職者に比べれば水準が低く、企業規模が小さければ、高くなる傾向は結婚退職者の比ほど明確はないが、ゆるやかにその傾向は見られる。つまり、企業規模が小さいほど、それ以前退職している女性正社員数が多いということである。

図表3-4-6 企業規模別・40歳未満女性正社員数に対する妊娠・出産退職者数の比
(女性正社員・過去3年間)



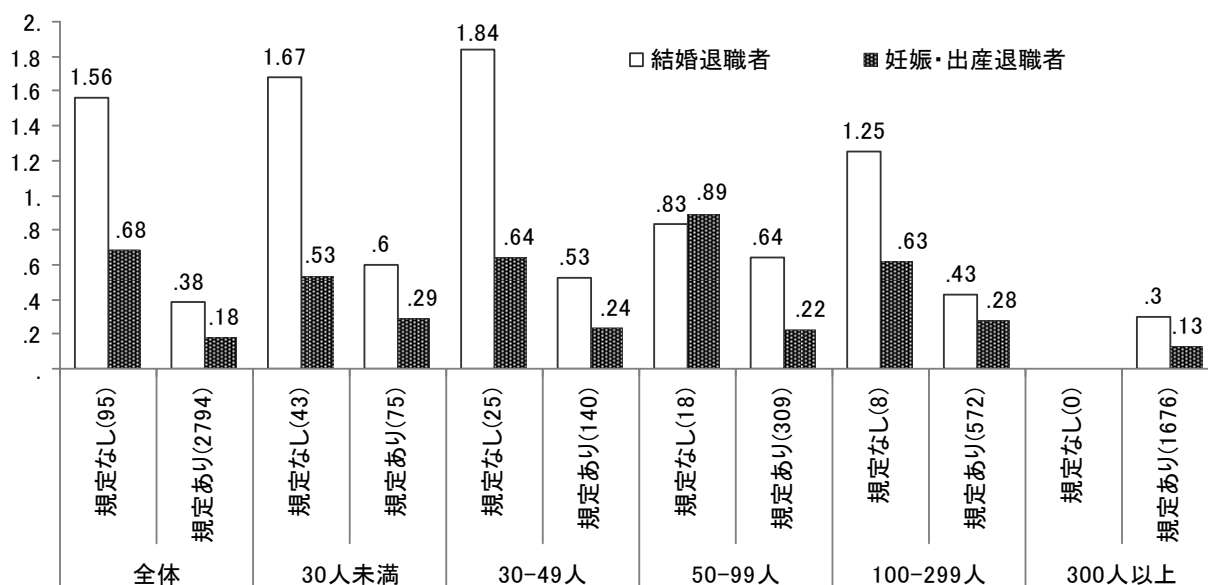
※ () は40歳未満女性正社員数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

以上、2つの相対的な指標(対比)で、結婚退職者と妊娠・出産退職者の企業規模間比較を行ってきたが、いずれにおいても、結婚退職者は企業規模が小さいほどその割合は高いといえ、妊娠・出産退職者も結婚退職者ほどではないが、おおむね、その傾向が見られる。つまり、中小企業において、育児休業取得率が、たとえば70%といっても、それと同じかそれ以上の数の女性正社員が、結婚、妊娠・出産を理由に辞めている現状があるということである¹⁰。

次に、これらの対比を使って、育児休業制度の規定の有無が、結婚退職者や妊娠・出産退職者の比と関連があるのかどうか検討する。

¹⁰ こうしたことは、企業調査から把握するには一定の限界があるが、個人調査からアプローチしているものとして、労働政策研究・研修機構編(2009a)などが挙げられる。

図表3-4-7 企業規模別・育児休業規定有無別・出産者数に対する退職者数の比
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

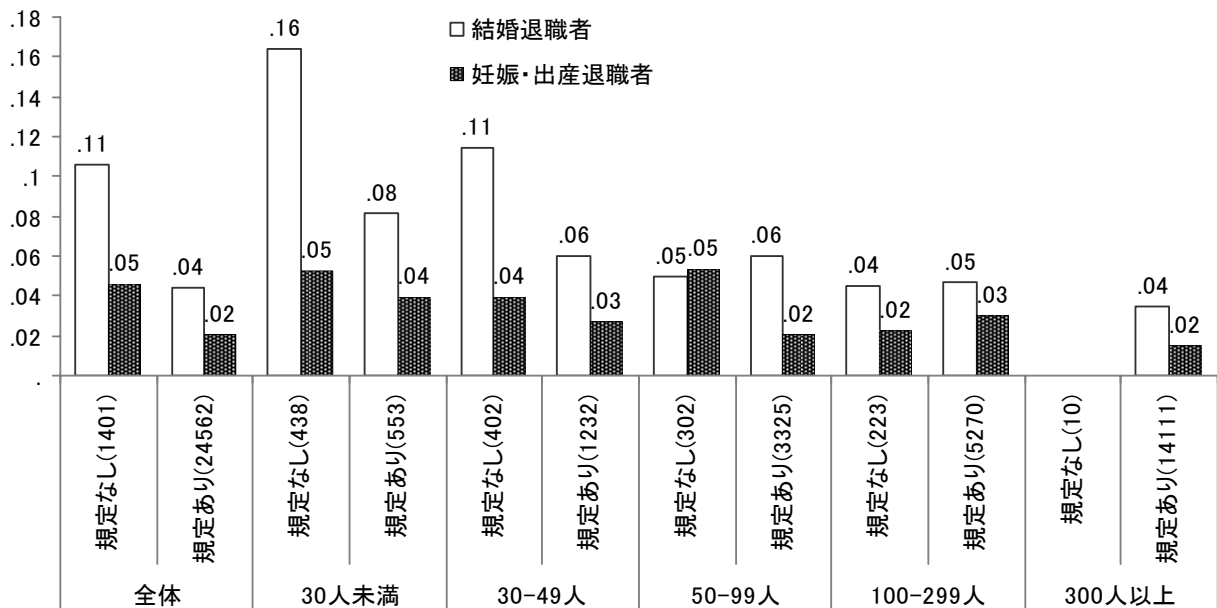
育児休業制度の規定有無別で、出産者に対する退職者の比を求めたのが図表3-4-7である。一見して明らかなように、「規定なし」では、「規定あり」に比べて、300人以上を除いて、どの規模でも結婚退職者の比が高く、特に「30人未満」では「規定なし」は1.67と、「規定あり」の0.60の約2.8倍、「30-49人」では「規定なし」は1.84と「規定あり」0.53の約3.4倍である。

妊娠・出産退職者の対比は、結婚退職者ほどではないが、「全体」では「規定なし」では0.68、「規定あり」では0.18で両者の差は約3倍ある。どの規模でも「規定なし」のほうが高く、規定の有無間の差も約1.8倍から4倍くらいまでである。

同じく、育児休業制度の規定有無別で、40歳未満女性正社員に対する退職者の比を求めたのが図表3-4-8である。出産者に対する比をとったときよりも、数値はかなり低くなるが、基本的な傾向はほぼ同じであることが確認できる。

図表3-4-8:企業規模別・育児休業規定有無別・

40歳未満女性正社員数に対する妊娠・出産退職者数の比(女性正社員・過去3年間)



※ () は 40歳未満女性正社員数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

結婚退職者については、「規定なし」では、「規定あり」に比べて、50人未満では結婚退職者の比が高く、特に「30人未満」では「規定なし」は0.16と、「規定あり」の0.08の2倍、「30-49人」では「規定なし」は0.11と「規定あり」0.06の約1.8倍である。50人以上ではほぼ差はない。

妊娠・出産退職者の対比は、結婚退職者ほどではないが、全体では「規定なし」では約0.05、「規定あり」では約0.02で両者の差は2.5倍ある。「100-299人」では逆転しているが、それ以外の規模では「規定なし」のほうが高い。ただし、規定の有無間の差は、結婚退職ほど大きくない。

以上の検討から、育児休業制度の規定の有無は、前節でみたように育児休業取得率だけでなく、それ以前の退職者数(結婚、妊娠・出産退職者)とも関連があると考えられる。特に、結婚退職者については、育児休業制度の規定の有無による差が大きく、育児休業制度の規定がなければより結婚退職者の比が高い傾向がみられる。特に、50人未満の企業では両者の差は約2~3倍ほどあり差が大きい。また、妊娠・出産退職者は結婚退職者ほど大きな差にはならないが、規定なしのほうが退職者の比率が高い傾向がみられた。

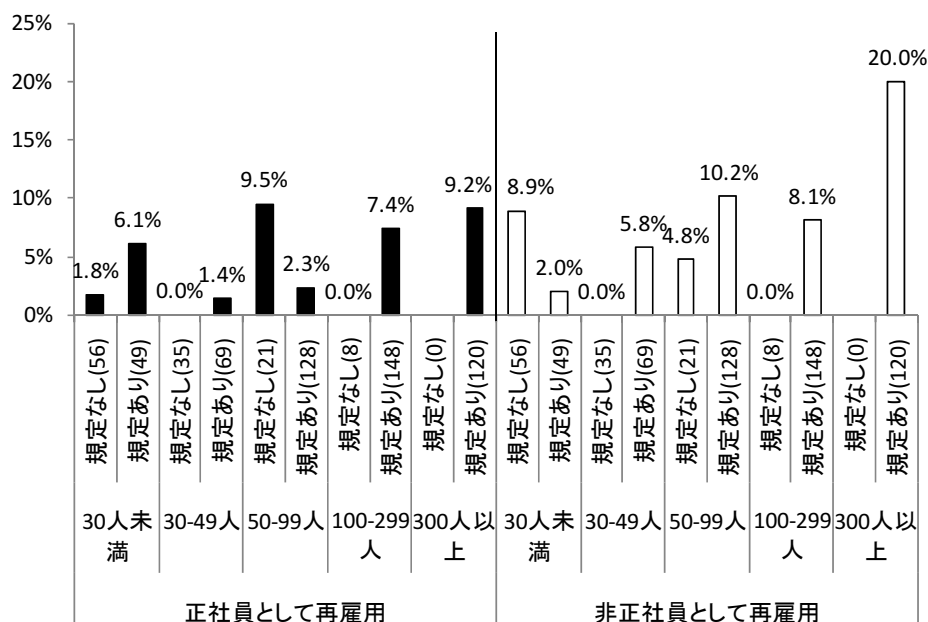
(3) 結婚、妊娠・出産退職者の再雇用の有無

本調査では、過去3年間、その企業を出産・育児で一度退職した女性社員を再雇用したことがあるかと尋ねている¹¹。より規模の小さい中小企業では、育児休業制度の規定率が低く、結婚退職や妊娠・出産退職者の比率が相対的に高いことをみてきたが、一方で中小企業は柔軟な雇用管理が可能であるが故に、育児休業制度の規定のない企業でも、一度結婚、妊娠・出産退職した女性社員を積極的に再雇用して活用して事例が多いかもしれない¹²。

図表3-4-9は、過去3年間で結婚、妊娠・出産退職者のいた企業659社のみで、退職した女性正社員を正社員として再雇用、退職した女性正社員を非正社員として再雇用したことのある企業の割合を規模別・育児休業制度の規定の有無別で集計した結果である。

再雇用「あり」の割合は、退職者人数の多い規模の大きい企業のほうが高いはずであるので、300人以上の「規定あり」で最も高いのは想定通りであるが、300人未満の企業で特に割合が高いとはいえない。また、「規定なし」と「規定あり」を比較した場合、何らかの傾向がみられるとはいえない。よって、規模の小さい企業で積極的に再雇用が行われているとか、「規定なし」の企業でそうしたことが特に盛んに行われているといったことはないことが確認できる。

図表3-4-9 企業規模別・育児休業制度の規定有無別・女性正社員の再雇用のありの割合
(過去3年間・結婚、妊娠・出産退職者のいた企業 n=659)



¹¹ 再雇用した人が最近3年間のうちに結婚、妊娠・出産退職した人とは限らないが、ここでは、そのようなことが行われているかどうかを確認するための集計であるので、その点はあまり問題ないと考えます。

¹² 筆者は賛同できないが、見方によれば、正社員だった人を正社員として再雇用する場合は、育児休業から復職するのと同じだから、結婚・出産退職者の再雇用は事実上、育児休業と同じ効果があるといえなくもない。

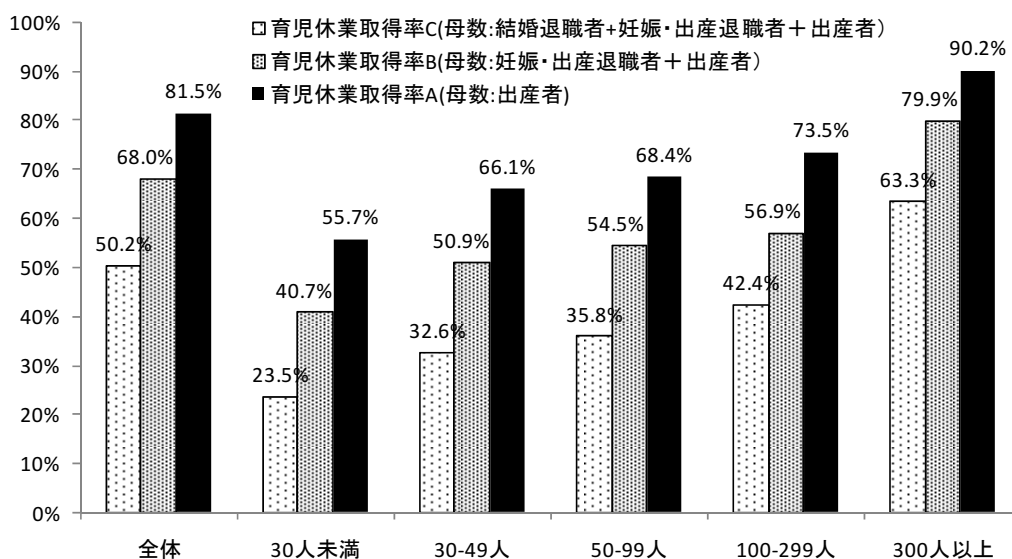
(4) 結婚退職者、妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率

結婚、妊娠・出産退職者数を対比でみることは一定の意義はあるが、その数値の意味するところは直感的にわかりにくい。そこで、育児休業取得率の分母に、結婚退職者、妊娠・出産退職者の数を含めて、育児休業取得率を算出して、規模別・育児休業制度の規定の有無別の違いを検討する。ただし、これはあくまで、結婚退職者や妊娠・出産退職者が出産まで継続し、これらの人が育児休業を取得しなかったとみなすという仮定をもとに算出しており、この数値がこのまま「本当の」育児休業取得率となるわけではないので、数値はあくまで参考として算出していると考えていただきたい。

図表3-4-10に規模別に3種類の育児休業取得率を掲載しているが、育児休業取得率Aは出産者数を分母とする通常の育児休業取得率、育児休業取得率Bの母数は出産者数に妊娠・出産退職者数を加えたもの、育児休業取得率Cの母数は出産者数と妊娠・出産退職者数に、さらに結婚退職者数を加えたものである。よって、Bは妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率の推計、Cは結婚退職者と妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率の推計となる。全体的として、育児休業取得率A・B・Cのどれも、企業規模が小さいほど取得率は低いという傾向が確認できる。

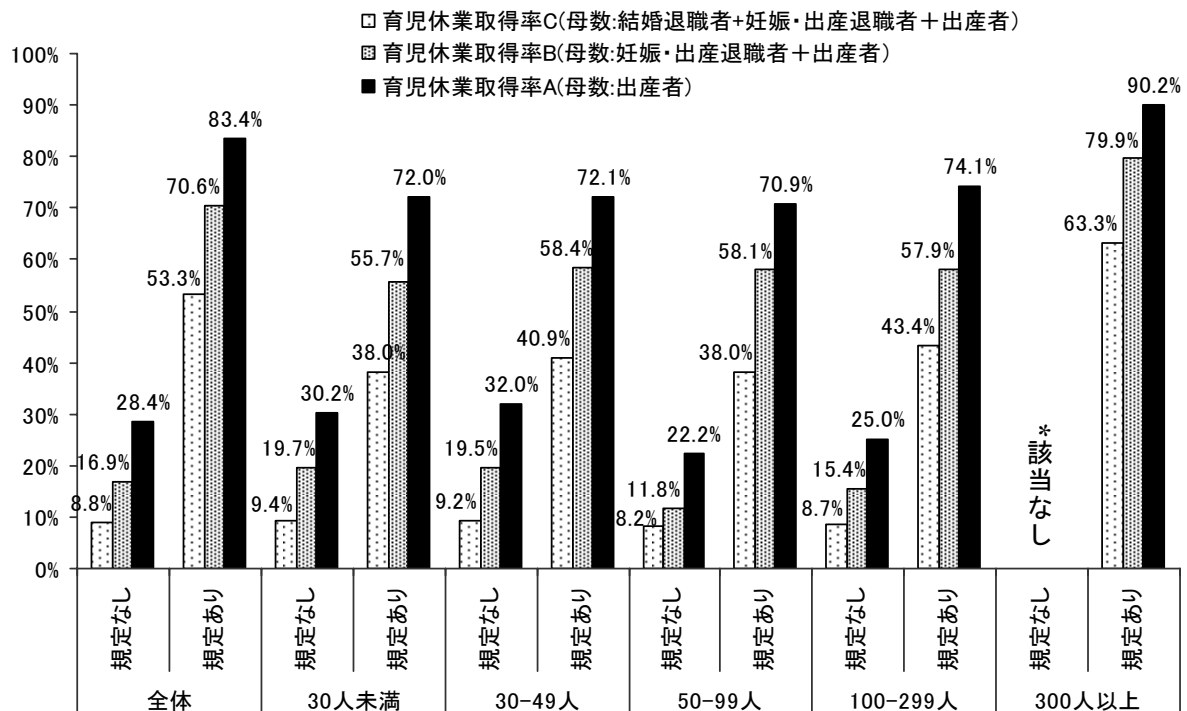
妊娠・出産退職を考慮した育児休業取得率Bは、どの規模でも通常の育児休業取得率Aよりも、300人以上では約10ポイント、300人未満の規模で約15ポイント低い。結婚退職者と妊娠・出産退職者の両方を考慮した育児休業取得率Cは、通常の育児休業取得率Aよりも、300人以上では約27ポイント、300人未満では30ポイントを超えて低い。

図表3-4-10 企業規模別・3種類の育児休業取得率(過去3年間・女性正社員)



※「全体」には企業規模の「無回答」を含む

図表3-4-11 企業規模別・育児休業規定有無別・3種類の育児休業取得率
(過去3年間・女性正社員)



※「全体」には企業規模の「無回答」を含む

さらに、図表 3-4-10 を育児休業制度の規定の有無別に 3 種類の育児休業取得率を表示したものが図表 3-4-11 である。300 人以上の企業を除いて、育児休業取得率 A・B・C とも、いずれの規模においても育児休業制度の規定がある場合に比べてない場合、育児休業取得率は著しく低い。

300 人未満の企業でみると、妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率 B は、育児休業取得率 A と同様に、育児休業制度の「規定なし」のほうが明らかに育児休業取得率は低い。また、「規定あり」ではどの規模でも約 56~58%と一定であるが、「規定なし」では、「30 人未満」と「30-49 人」で 19%台、「50-99 人」と「100-299 人」で約 12~15%と、規模が小さいほうが取得率がわずかに（約 5%）高い。

妊娠・出産退職者に加え結婚退職者も考慮した育児休業取得率 C は、育児休業制度の「規定なし」のほうが明らかに低く、規定なしでは 10%に満たないことになる。また、育児休業取得率 A・B と同様に、「規定あり」ではどの規模でも約 40%前後と一定であるが、「規定なし」では、育児休業取得率 A・B とは異なり、8~9%台でほぼ同じ水準である。

以上の検討から、300 人未満の中小企業においては、結婚退職者、妊娠・出産退職者をより少なくし、育児休業取得率を高め、その結果として女性の雇用就業継続を高めるという点からいえば、育児休業制度の規定を設けることが重要であることが確認できたといえる。

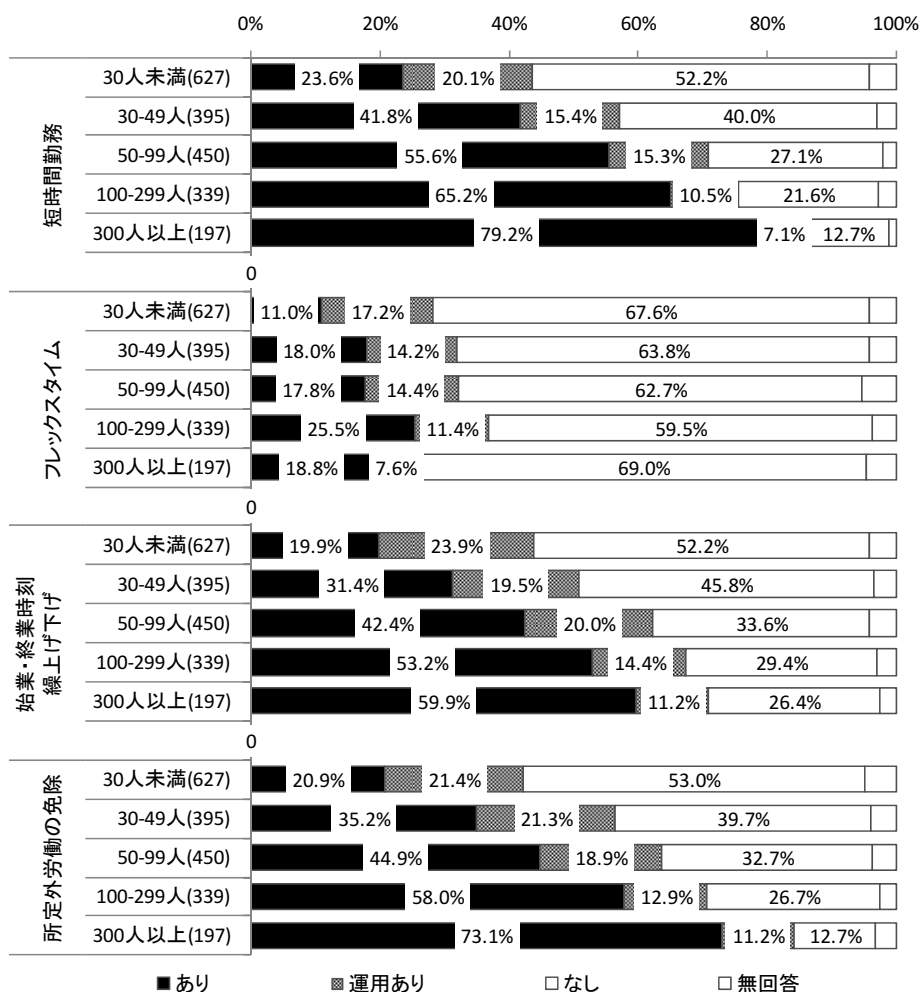
5. 育児休業制度の規定の有無と勤務時間の短縮等の措置の制度の有無

本節では、育児休業制度の規定の有無と勤務時間短縮等の措置の諸制度、特に短時間勤務制度との関係についてみていく。つまり、育児休業制度の規定があると、よりそれらが整備されているかどうかを確認する。

(1) 勤務時間短縮等の措置の制度の有無

まず、企業規模別に4つの勤務時間短縮等の措置の制度の有無をみると(図表3-5-1)、制度の整備率が高いのは、「短時間勤務」、次に「所定外労働の免除」と「始業・終業時刻繰上げ・下げ」である。これらの制度は、規模が小さいほど、制度「あり」の割合は低いという明確な傾向がある。

図表3-5-1 企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無(1)

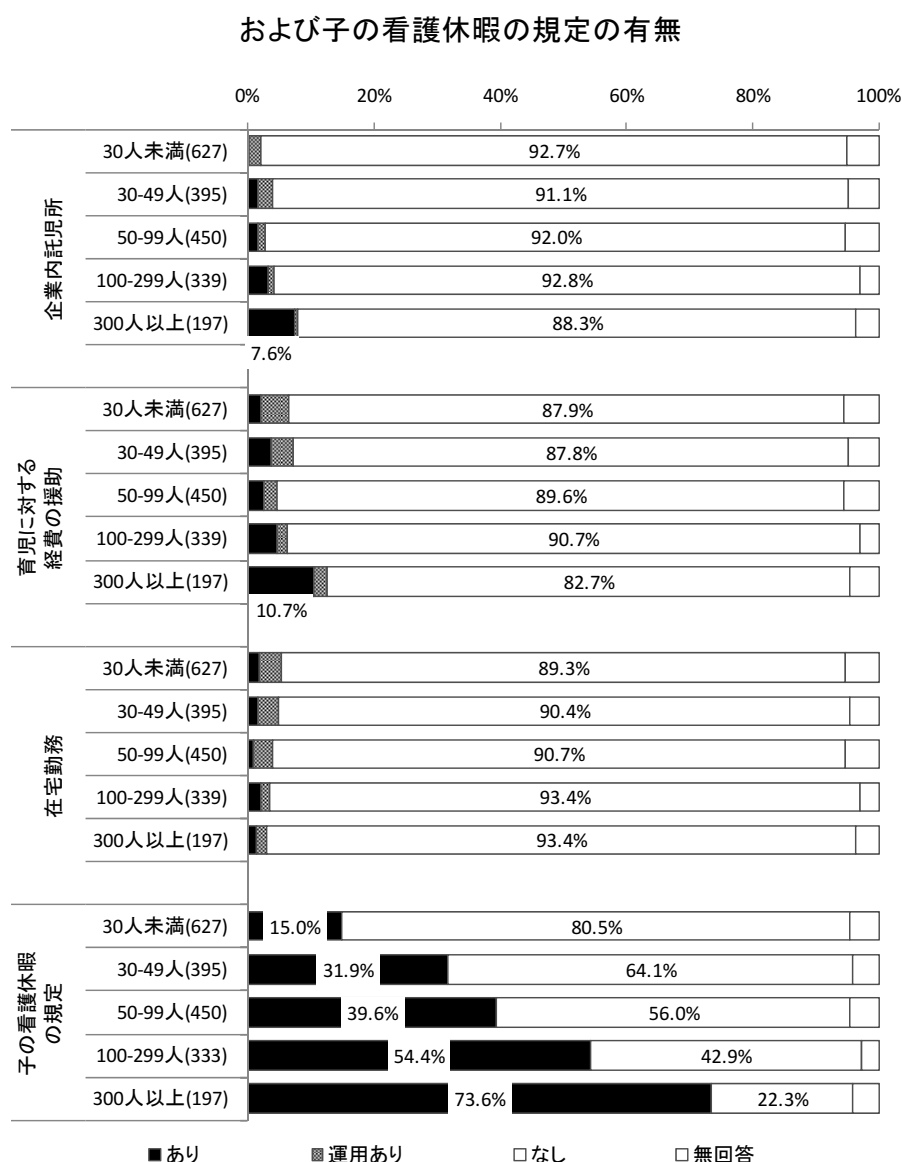


また、制度はないが「運用あり」¹³という回答は、どの規模でも一定の割合で見られるが、これらの3つの制度は規模が小さいほど、「運用あり」の割合が高いという傾向もみられる。

続いて、「企業内託児所」、「育児に対する経費補助」、「在宅勤務」は（図表3-5-2）、制度「あり」の割合はかなり低い、「300人以上」の企業では「企業内託児所」と「育児に対する経費補助」は10%前後と他の規模に比して高い。

子の看護休暇¹⁴は、育児休業と同様、法律で保障されている労働者の権利なので、規定の有無を尋ねている。企業規模別では、子の看護休暇の規定は、育児休業制度の規定や一部の

図表3-5-2: 企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無(2)



¹³ 調査票では、制度あり・なしの他に「制度・規定はないが運用としてある」という選択肢を設けた。中小企業では制度や規定がないがこうした措置が取られている事例があることを考慮した。

¹⁴ 調査時点の「子の看護休暇」は、育児・介護休業法改正前（平成17年）のもので、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出により、1年に5日まで、子の看護のために休暇を取得できた。

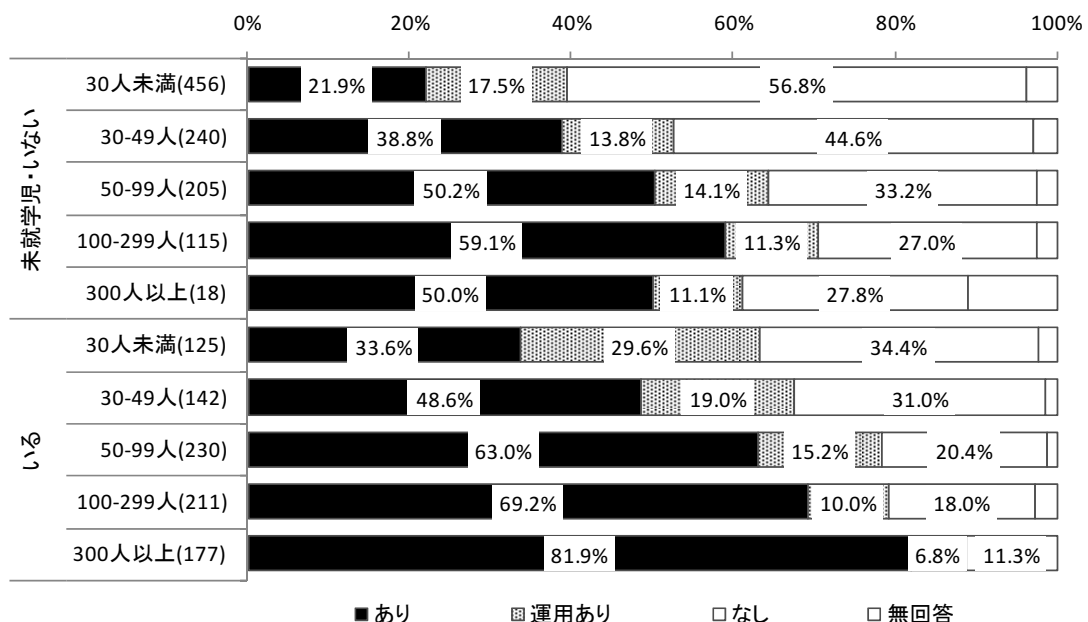
勤務時間等短縮等の措置の制度と同様に、企業規模が小さいほど、規定「あり」の割合は低い傾向がある。また、育児休業制度の規定よりも、規定「あり」の割合は低い。

次にこれらのうち、制度「あり」の割合が最も高い短時間勤務についてももう少し詳しく検討する。短時間勤務をはじめとする、勤務時間短縮等の措置は、育児・介護休業法によって、未就学児をもつ労働者に対して講じられる措置である¹⁵。またその対象は、非正社員より正社員が実態であるので、未就学児をもつ女性正社員がその主たる利用対象となっている。よって、そうした未就学児をもつ女性正社員がいるかどうか別で、企業規模別に、短時間勤務制度の有無を集計したものが、図表 3-5-3 である。

短時間勤務制度「あり」に着目すると、未就学児いない・いるの差（グラフの上半分と下半分）は、どの規模でも、「いない」ほうが「いる」よりも制度「あり」の割合が低い。

「運用あり」については、未就学児「いない」では、どの規模でも 10%台であるが¹⁶、未就学児「いる」では、規模が小さくなると「運用あり」の割合が高くなる傾向がある。つまり、比較的規模が小さい企業において、利用の希望に応じて、制度は設けていないが、運用で認めているという実態があるといえる。他方、より大きな規模の企業では制度を設けて対応していることが確認できる。

図表 3-5-3 未就学児をもつ女性正社員の有無別・
企業規模別・短時間勤務制度の有無



¹⁵ 調査時点では、育児・介護休業法は改正前（平成 17 年）のもので、3 歳未満の子を養育する労働者に対して、勤務時間の短縮等の措置のいずれかの措置を講じなければならず（義務）、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務となっていた。

¹⁶ ただし、未就学児「いる」場合ほどではないが、規模が小さくなると「運用あり」の割合が高くなる傾向がわずかに見られる。

(2) 育児休業制度の規定と勤務時間短縮等の措置の関連

次に、育児休業制度の規定があれば、勤務時間短縮等の措置があるかどうか、育児休業制度の規定の有無との関連について検討する。図表3-5-4は、300人未満の企業のみで、育児休業制度の規定の有無別に、勤務時間短縮等の措置の制度があるか、または運用があるかをみたものである。

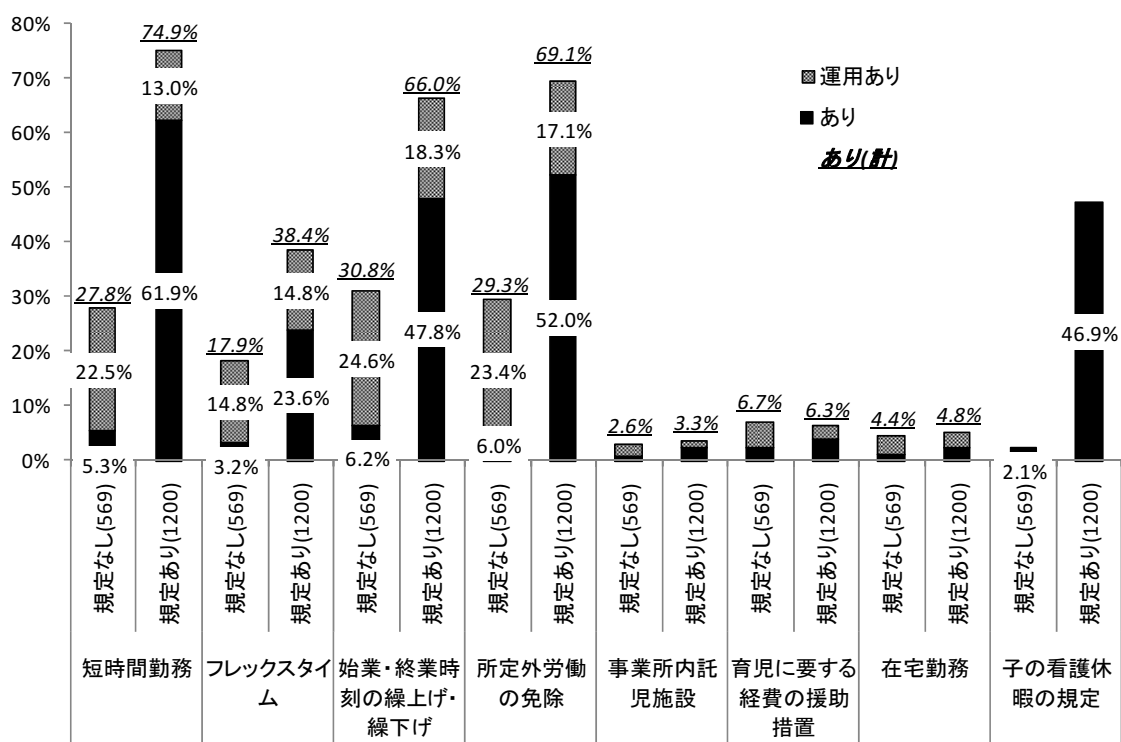
まず、短時間勤務に着目すると（図表3-5-4の左端）、短時間勤務の制度ありの割合（％）は、育児休業制度の「規定なし」の企業の5.3％と比較して、育児休業制度の「規定あり」の企業では約62％と圧倒的に割合が高く、より制度が整備されていることがわかる。

また、「運用あり」を含めた「あり（計）」としてみると、「規定なし」が約28％、「規定あり」が約75％と両者の差はやや縮むものの、育児休業制度の「規定あり」のほうが、かなり割合が高い。

「運用あり」だけに着目すると、育児休業制度の「規定なし」で約23％、「規定あり」では13％と、「規定なし」のほうがより「運用あり」の割合が高い傾向がみられる。

短時間勤務制度以外では、フレックスタイム、始業・終業時刻繰上げ・下げ、所定外労働の免除は、水準は異なるものの短時間勤務で指摘した傾向とほぼ同じである。

図表3-5-4 育児休業規定有無別・
勤務時間短縮等の措置の制度の有無と子の看護休暇の規定の有無
(300人未満の企業のみ n=1805)

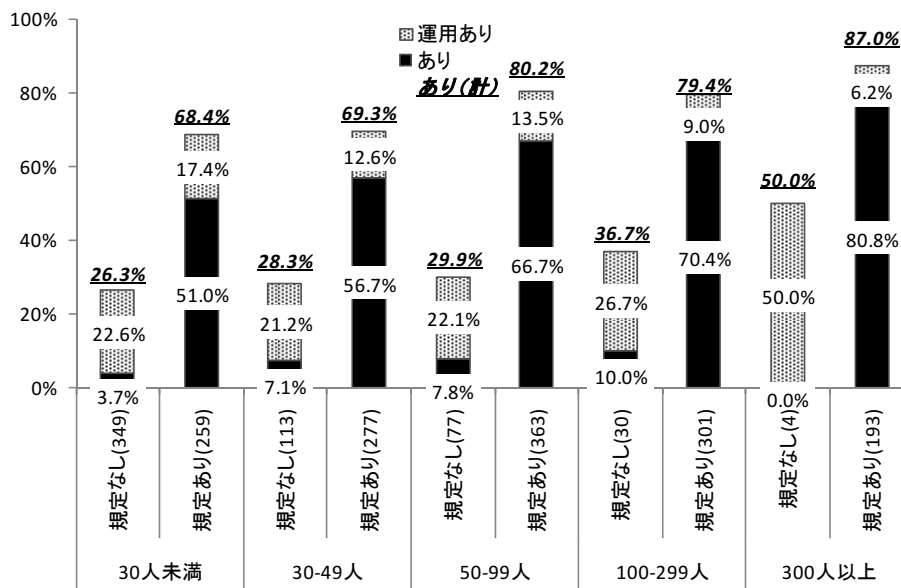


事業所内託児所、経費の援助措置、在宅勤務などは、全体として、これらの制度がある割合が著しく低いので、育児休業制度の規定の有無による違いは見いだせない。子の看護休暇の規定は、育児休業制度の規定があると看護休暇の規定がある傾向がはっきりしている。

次に、短時間勤務だけを取り出して、300人以上の企業を含め、企業規模別でみると（図表3-5-5）、どの企業規模でも育児休業制度の「規定あり」は「規定なし」と比べて、短時間勤務制度「あり」の割合がかなり高く、短時間勤務制度の「運用あり」も含めた「あり（計）」でもその割合はかなり高い。反対に「運用あり」は、育児休業制度の「規定なし」のほうが「規定あり」よりも割合が高い。

企業規模別の傾向としては、育児休業制度の「規定なし」「規定あり」とも、短時間勤務制度の「制度あり」と「運用あり」の合計した「あり（計）」の割合は、おおむね規模が大きいくほど高い傾向がみられる。

図表3-5-5 企業規模別・育児休業規定有無別・短時間勤務制度の有無



以上、本節の検討から、育児休業制度の規定の有無と、短時間勤務、フレックスタイム、所定外労働の免除、始業・終業時刻繰上げ・下げなどの勤務時間短縮の措置の制度の有無、および子の看護休暇の規定の有無との関連は強く、育児休業制度の規定があれば、他の両立支援制度が整備されている傾向がある。単純に考えれば、育児休業制度の規定を設けることをきっかけに、その後の仕事と育児との両立支援を視野に入れた制度として導入がすすむものと考えられる。短時間勤務制度の「運用あり」は、育児休業制度の規定なしの企業などで行われているものと考えられる。では、育児休業制度の規定がなく、短時間勤務をはじめとする勤務時間短縮等の措置の制度もない「運用あり」の企業とはどのような企業なのだろうかという疑問が沸くが、この点については次節以降で検討する。

6. 利用者の有無、育児休業制度の規定の有無と「運用」

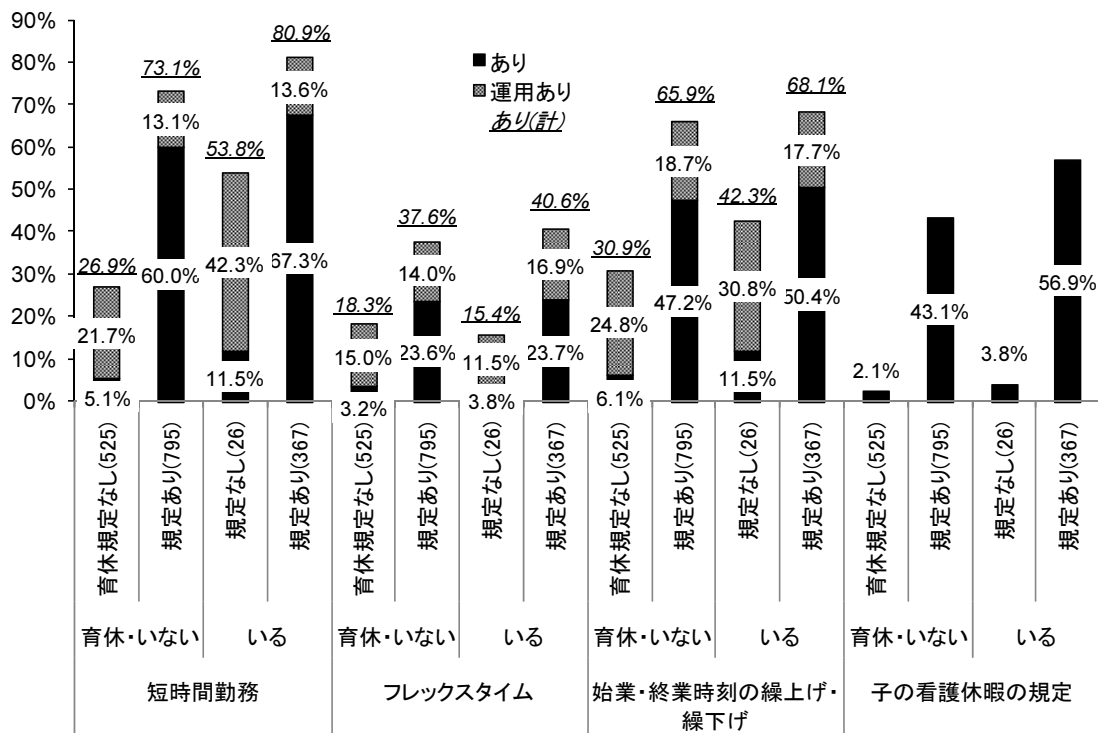
前節で述べたように、育児休業制度の規定がなく、短時間勤務の制度もないが、短時間勤務の「運用あり」の企業が存在する。本節では、育児休業の女性正社員の利用者やそれぞれの制度の女性社員の利用者の有無で、その運用の状況を確認する。

まず、300人未満の企業のみで、育児休業の利用者の有無と育児休業制度の規定の有無別で勤務時間短縮等の措置の制度の有無の割合を検討する。つまり、前節の図表3-5-4に育児休業利用者の有無別を加えさらに詳細にしたものが図表3-6-1である。

まず、短時間勤務に着目すると(図表3-6-1左端)、育児休業の利用者の有無にかかわらず、育児休業の「規定あり」の企業では短時間勤務の制度もある割合が高い。他方、育児休業の利用者がいない場合は、「規定なし」では制度「あり」はごくわずかで(約5%)、育児休業の利用者がいる場合の「規定なし」でも10%ほどである。

「運用あり」は、育児休業の利用者がいなくて、育児休業制度の規定がない企業で約22%、育児休業の利用者がいて、育児休業制度の規定がない企業では約42%もある。よって、育児休業制度の規定がないが、育児休業を取得した女性正社員のいる企業では、短時間勤務も制度を設けず「運用」している割合が高い。

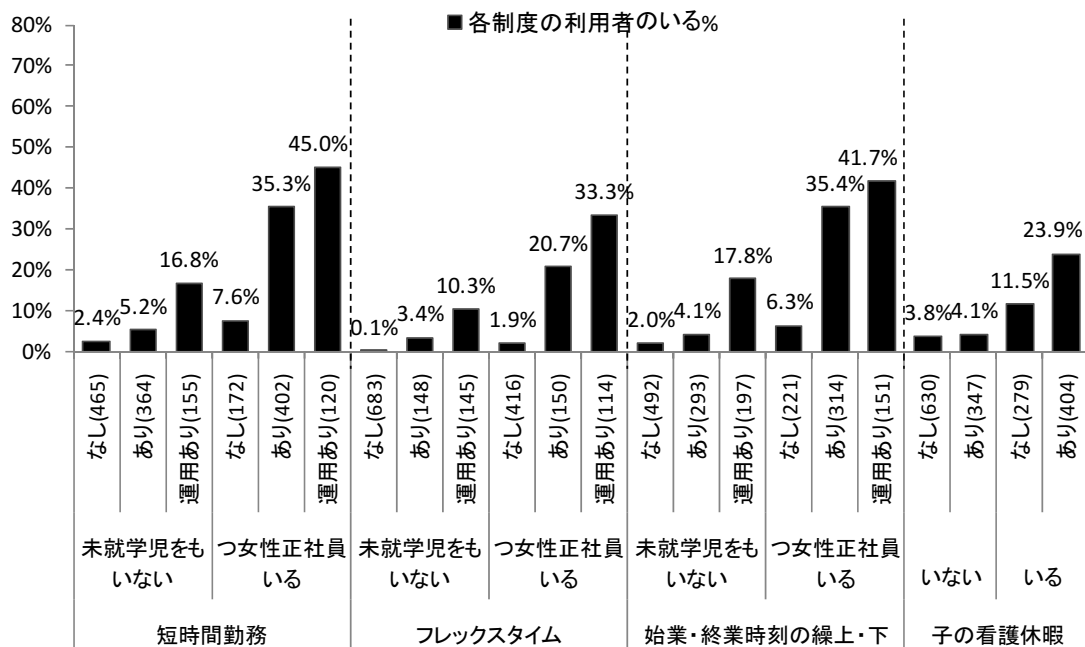
図表3-6-1 育児休業開始者の有無別・育児休業制度の規定有無別・勤務時間短縮等の措置の制度の有無(300人未満企業のみ n=1805)



この点は短時間勤務だけにみられ、短時間勤務以外の措置の制度および子の看護休暇の規定については、基本的に育児休業制度の規定の有無の違いが大きく、育児休業の利用者の有無の違いはあまりない。

よって、育児休業制度の規定がないが、育児休業の取得者がいる企業では、短時間勤務については、制度はないけれども運用でその利用を認めるというような実態があるといえる。企業にとっては、育児休業取得者が出ると、復職後の仕事と育児の両立支援に取り組むまざるを得ない、その場合に短時間勤務が主となっているということであろう。

図表3-6-2 未就学児をもつ女性正社員の有無別・制度の有無別・利用者の有無(女性社員)
(300人未満の企業のみ n=1805)



図表3-6-1は制度の有無であったが、次に、各制度の有無別に女性社員の利用者の有無を検討する¹⁷。その際、各制度の主な対象となると考えられる未就学児の子をもつ女性正社員の有無別でみる(図表3-6-2)。ここでも、短時間勤務制度を主に検討する。

短時間勤務については(図表3-6-2左端)、未就学児をもつ女性正社員がいるほうが利用者のいる割合は高い。さらに、未就学児をもつ女性正社員がいる企業で「運用あり」が約45%と利用者のいる割合が最も高く、次に、制度「あり」で約35%である。これらの傾向はフレ

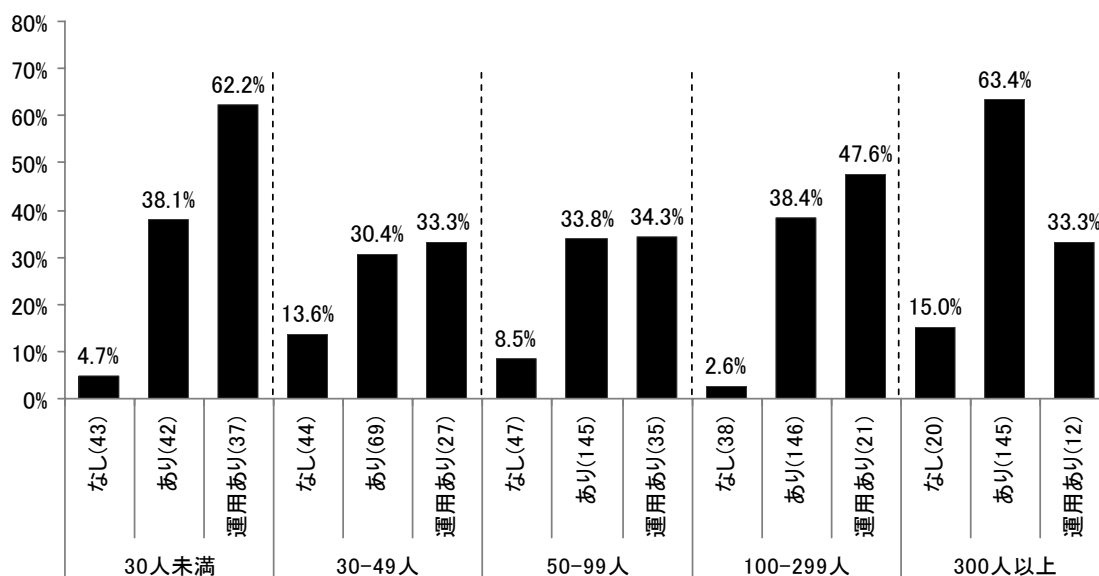
¹⁷ 本調査では、勤務時間短縮等の措置の利用者の有無は社員の種類(正規・非正規)を区分せず尋ねている。よって、非正規社員で利用者がいた場合、利用者ありに含まれるが、勤務時間短縮等の措置を非正規社員に適用している企業は少ないと考えられるので(もともと正社員より勤務時間は短い場合が多いし、出勤日や出勤時間の条件の変更で対応するほうが適当である)、ここでの分析には、その点はあまり支障がないものと考えられる。

また、利用者の有無は、質問票のスペースの都合上、「短時間勤務」、「フレックスタイム」、「始業・終業時刻の繰上げ・下げ」、「在宅勤務」、「子の看護休暇」の5つについてのみ尋ねている。そのうち、利用者の少ない在宅勤務を除いた4つをグラフに掲載している。

ックスタイム、始業・終業時刻繰上げ・下げとも同じである。

制度「あり」より「運用あり」で利用者の割合が高い理由として、制度「あり」の企業では対象となる労働者（たとえば、未就学児をもつ女性正社員）が、必ずしもそれらの制度を現在利用しているとは限らないのに対し、制度はないが「運用あり」という回答自体がそもそも利用者がいるという意味を暗に含んでいる。つまり、「運用あり」という回答は、利用者が過去にいた、現在いることを示しているため、運用ありの企業に現在利用している女性社員がいる確率が高いためと考えられる。そうした点では、「運用あり」で利用者の割合が最も高くなるのは当然の結果ともいえる。利用者の有無という点だけに限れば、「運用あり」でも「あり」と比べて、同程度の水準であることが確認できる。

図表3-6-3 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・短時間勤務利用者の有無(女性社員)
(未就学児をもつ女性正社員いる企業のみ n=885)



さらに、短時間勤務について、未就学児をもつ女性正社員のいる企業のみで、300人以上の企業も含めて企業規模別で見ると（図表3-6-3）、「運用あり」で利用者のいる割合が高いのが顕著なのは30人未満の企業（約62%）で、他の規模では、「運用あり」は制度「あり」と同じくらいか少し高いくらいで、300人以上では「運用あり」は制度「あり」よりもかなり利用者のいる割合が低い。とはいえ、300人未満の企業においては、「運用あり」は制度「あり」と同等か、それ以上の水準で利用者のいる割合が高いことが確認できる。

よって、利用者の有無という点に限って言えば、短時間勤務制度の「運用あり」は、制度「あり」とほぼ同等の水準であるといえ、300人未満の中小企業の一部、特に規模が小さい企業でそうした「運用」で、両立支援制度が利用されている実態があることがわかる。

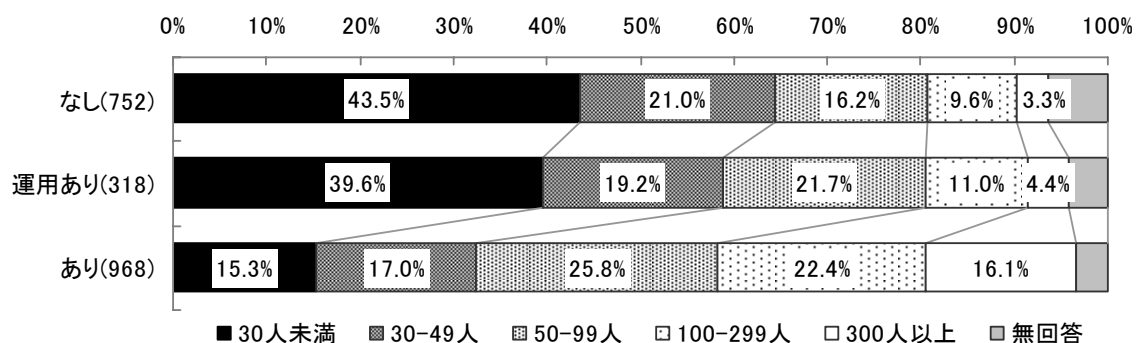
7. 「運用」企業の特徴

(1) 「運用」企業の属性

こうした制度はないが「運用あり」の企業とは、どのような属性をもつ企業なのか、300人以上の企業を含む集計で確認していく。これ以降は、短時間勤務制度の有無を検討する。

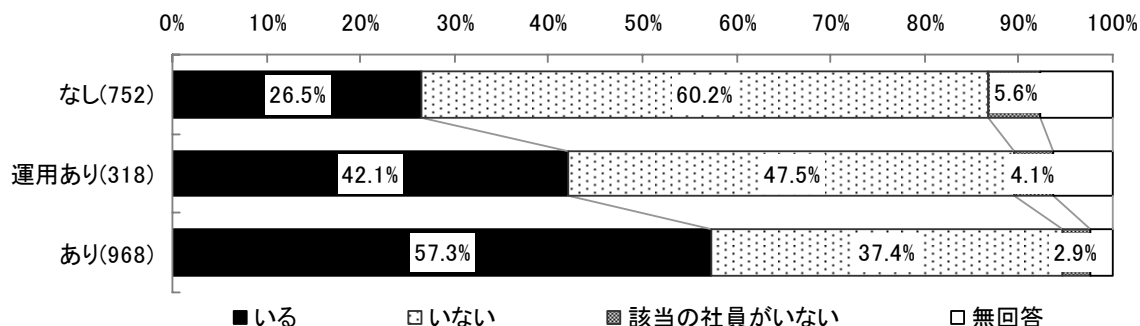
短時間勤務制度の有無別で企業規模をみると（図表 3-7-1）、「運用あり」の企業は、制度「なし」の企業と同様に、30人未満の零細な規模の企業の比率が約40%と高く、分布としては制度「あり」の企業よりも、制度「なし」の企業とかなり似ている。

図表3-7-1 短時間勤務制度の有無別・企業規模



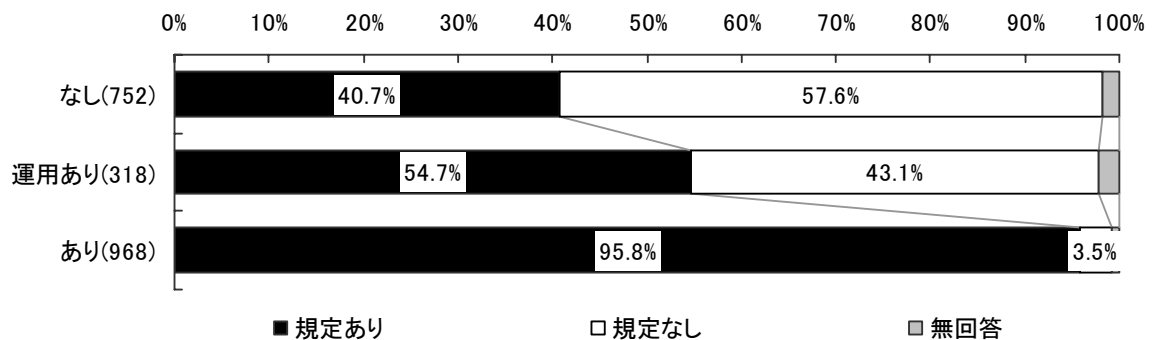
次に、短時間勤務制度の利用層である未就学児をもつ女性正社員の有無の状況を見てみると（図表 3-7-2）、未就学児をもつ女性正社員がいるという企業の割合は、「運用あり」の企業で約42%と、制度「なし」の企業の約27%、制度「あり」の企業の約57%のちょうど間となるような状況である。つまり、企業規模が小さく、利用対象となる女性正社員がいる企業が含まれているということになる。

図表3-7-2 短時間勤務制度の有無別・未就学児をもつ女性正社員の有無



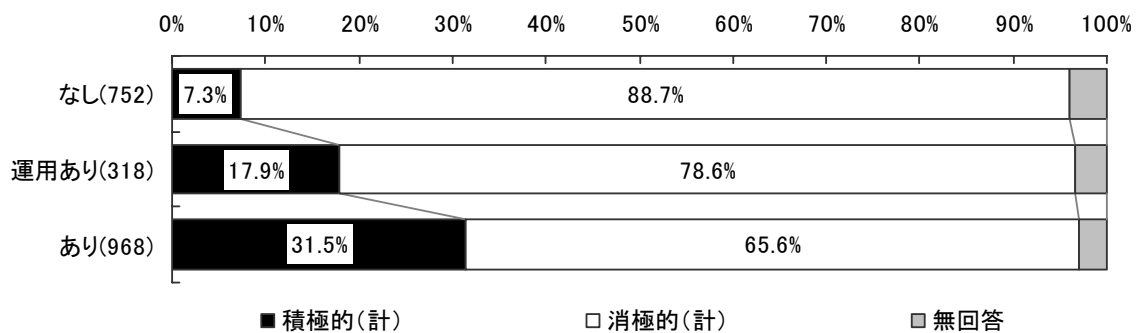
続いて、育児休業制度の規定の有無の状況を見てみると（図表 3-7-3）、「運用あり」の企業では規定率が約 55%と、制度「なし」の企業では約 40%、制度「あり」の企業では約 95%の間であるが、どちらかといえば、制度「なし」企業に近いといえる。

図表3-7-3 短時間勤務制度の有無別・育児休業制度の規定の有無



属性の検討の最後に、WLBの支援策に対して積極的かどうかの回答の状況を見ると（図表3-7-4）、「運用あり」企業は「積極的」という回答が約18%と、制度「なし」企業では約7%、制度「あり」企業の約32%のちょうど中間である。

図表3-7-4 短時間勤務制度の有無別・WLB支援策への積極性



*「積極的」+「どちらかといえば積極的」を「積極的(計)」に、「消極的」「どちらかといえば消極的」を「消極的(計)」の2区分にして集計。

制度が「あり」・「なし」の企業と比較して検討した結果、「運用あり」企業とは、比較的小規模な企業で、利用対象となる女性正社員がいる、すなわち利用ニーズがある企業であるが、育児休業制度の規定などの制度は十分ではない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業が含まれていると考えられる。

(2) 「運用」企業のその他の特徴

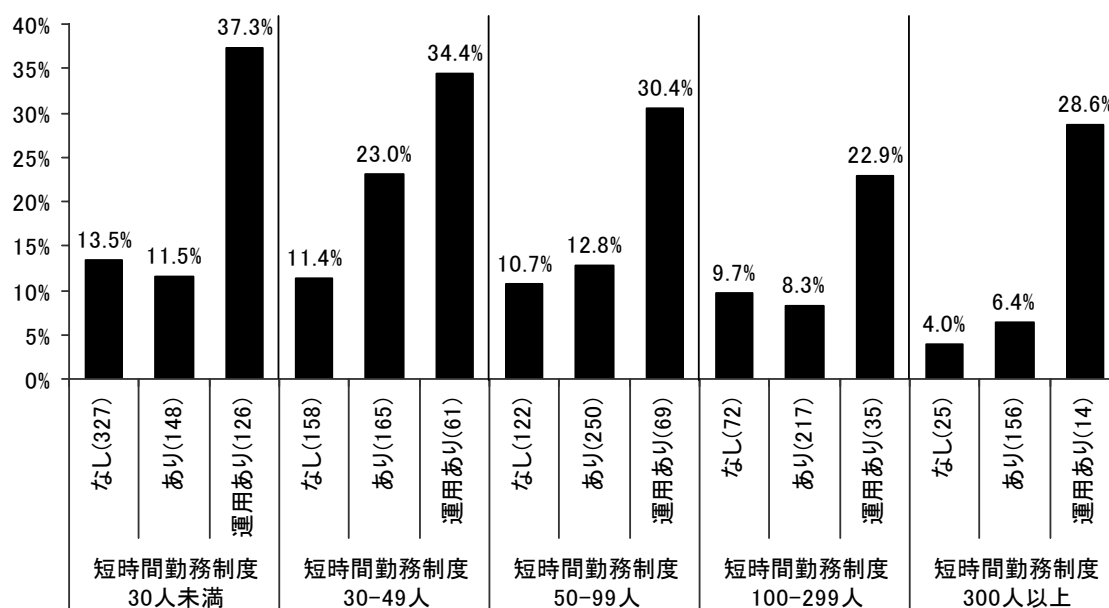
「運用あり」の企業の属性の検討でもみたように、「運用あり」の企業は、制度「あり」企業と「なし」企業のちょうど中間的な回答になるか、どちらかといえば「なし」企業とよく似た回答分布になることが多い。ここでは、属性以外にいくつか「運用あり」企業に特徴的な点を見る。

まず、両立支援策の定着のための従業員のニーズ把握の方法（複数回答）のうち、「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」について（図表3-7-5）、「運用あり」企業は、制度「あり」「なし」企業と比べて、「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」という回答割合が高い。

規模別でみると、企業規模が小さいほうがそのような回答割合が高い傾向がみられる。そもそも、社長や役職者が直接社員の聞くことは規模が大きいところでは難しいことから、そのような結果になると考えられるが、たとえば300人以上の「運用あり」の企業でも約29%と、「あり」企業や「なし」企業よりずっとその割合が高い。

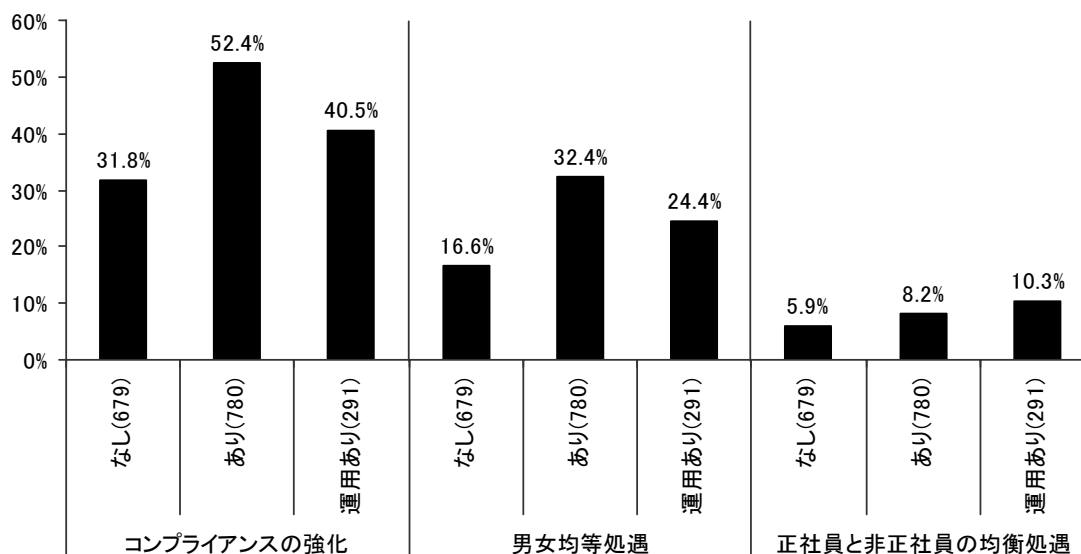
この点では、「運用」企業は、経営陣が従業員のニーズ把握により努めているといえ、さらにいえば、経営陣と従業員のコミュニケーションが密であることによって、結果として、制度でなく運用で、短時間勤務などが利用できる形になっているものと考えられる。特に、規模が小さい企業ほうが、より経営陣との直接的なコミュニケーションによるニーズ把握が行われている傾向がみられる。

図表3-7-5 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・
「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」と回答した割合(%)



図表3-7-6 短時間勤務制度の有無別・

各施策「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合(300人未満の企業 n=1805)



次に、300人未満の企業を対象に、短時間勤務制度の有無別に、「コンプライアンスの強化」、「男女均等処遇の推進」、「正社員と非正社員の均衡処遇の推進」の各施策に、「積極的に取り組んでいる」と回答した割合をみると（図表3-7-6）、「運用あり」企業の「コンプライアンス」（約41%）と「男女均等処遇」（約24%）は、制度「なし」企業より高いが、制度「あり」企業より低く、両者の中間くらいである。「均衡処遇」だけは、「運用あり」企業が約10%と他と比べて最も高いが、どのタイプも均衡処遇への取り組みは低い。

このうち「積極的に取り組んでいる」の割合が最も高い「コンプライアンスの強化」と、両立支援策の推進と関係が深い「男女均等処遇」について、300人以上の企業も含めて、それぞれ企業規模別にみる。

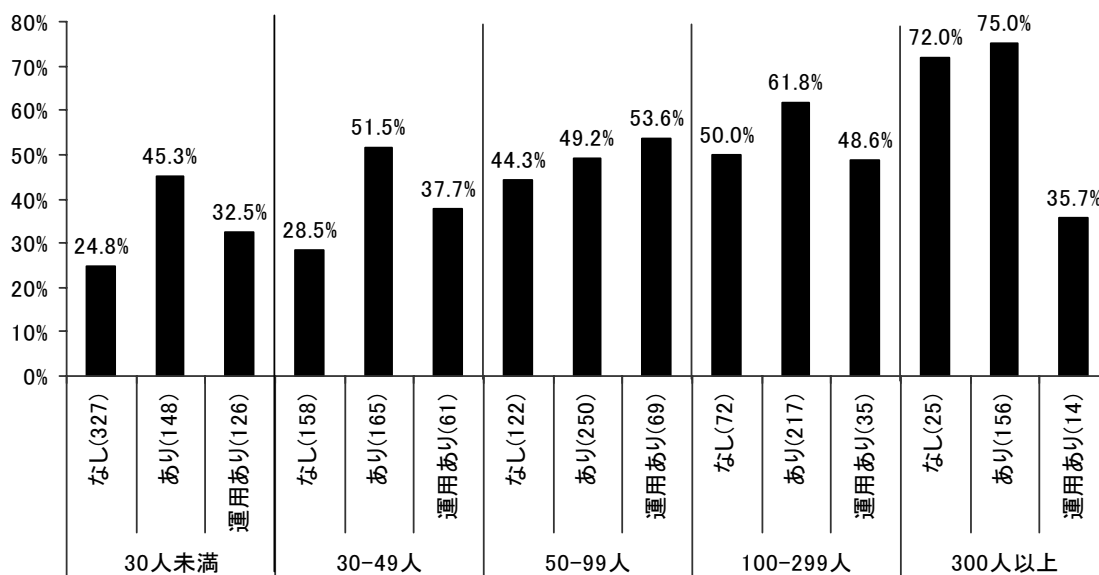
「コンプライアンスの強化」は（図表3-7-7）は、「50～99人」では「運用あり」が最も高いが、制度「あり」との差は4%程度であり、ほぼ同じくらいの割合とみることができる。それより小さい規模の「30～49人」と「30人未満」では、「運用あり」企業は、「なし」企業より高く、「あり」企業より低い。「100～299人」では、「なし」企業と同じくらいで、「あり」企業より低い、「300人以上」では「なし」企業より低い。

「男女均等処遇」も（図表3-7-8）、「コンプライアンスの強化」と同様の傾向で、「50～99人」では「運用あり」は、制度「あり」とほぼ同じくらいの割合で、それより小さい規模の「30～49人」と「30人未満」では、「運用あり」企業は「なし」企業より高く、「あり」企業より低い。「100～299人」では、「なし」企業と同じくらいで、「あり」企業より低い、「300人以上」では「なし」企業より低い。

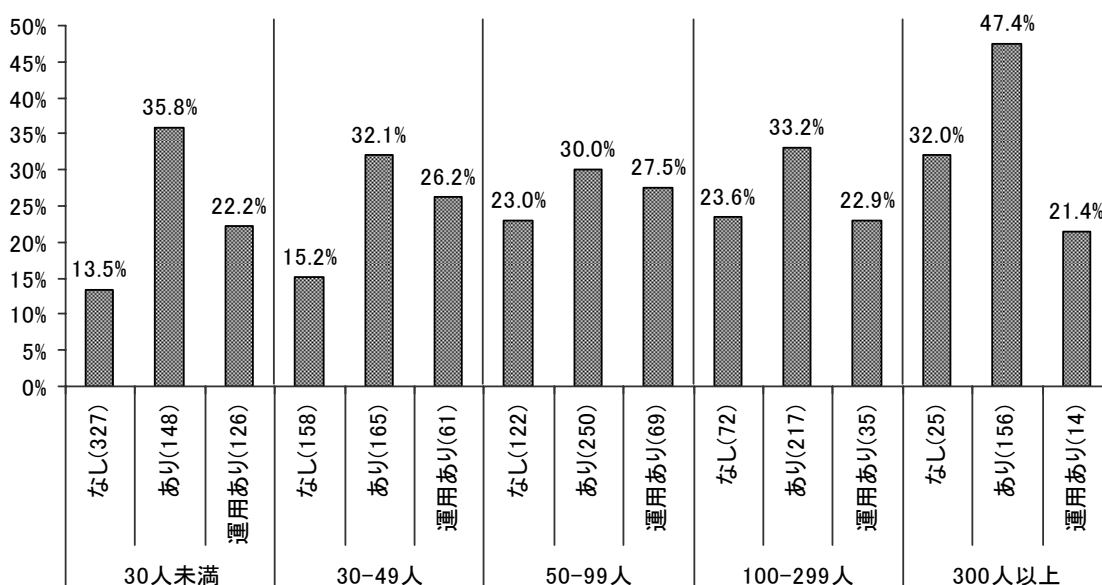
「運用あり」の企業は、規模別にみるとやや特徴が異なる。「30人未満」や「30～49人」規模の企業では、制度「あり」企業に比べて、コンプライアンスや男女均等処遇への取り組

みがやや低いが、「なし」企業よりやや高く、両タイプの企業が混在している。「50～99人」規模の企業は、「なし」の企業でも取り組みが積極的な企業が多く、その結果、どのタイプの企業でもあまり変わらない結果となっている。「100-299人」や「300人以上」の規模では、「運用あり」の企業は、制度「なし」の企業と同じかそれより低く、コンプライアンスや男女均等処遇への取り組みが積極的でないといえる。

図表3-7-7 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・「コンプライアンスの強化」に「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合



図表3-7-8 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・「男女均等処遇の推進」に「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合



(3) 「運用」企業の退職者数比と育児休業取得率

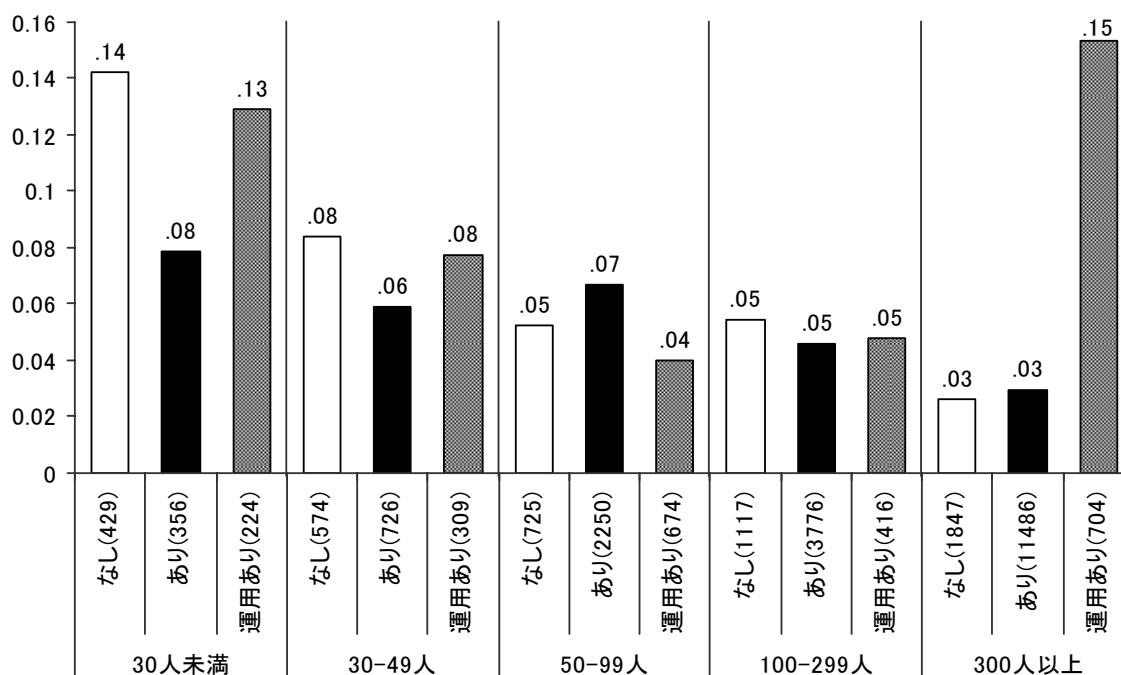
本節の最後に「運用」企業の結婚退職者数の比、妊娠・出産退職者数の比、育児休業取得率などを見ておこう。制度「あり」と「運用あり」が実質的に変わらないものだとすれば、両者の退職者数や育児休業取得者率に大きな違いはないものと想定されるが、果たしてどうだろうか。

40歳未満の女性正社員数を1とした対比で見た場合（図表3-7-9）、結婚退職者数については、「30人未満」や「30～49人」規模の企業では「なし」の企業の比が高く、結婚で退職している人が相対的に多いことを示している。「運用あり」はその次に高く、むしろ制度「なし」の企業に近い値となっている。これらの規模では、制度「あり」が最も低く、制度がある企業では結婚退職者が相対的に少ないことが確認できる。

「50～99人」では「運用あり」の比が最も低かったり、「100～299」人ではほぼ同じくらいと、「30人未満」や「30～49人」規模の企業とは異なった傾向がみられる。300人以上では、「運用あり」の比が最も高い。

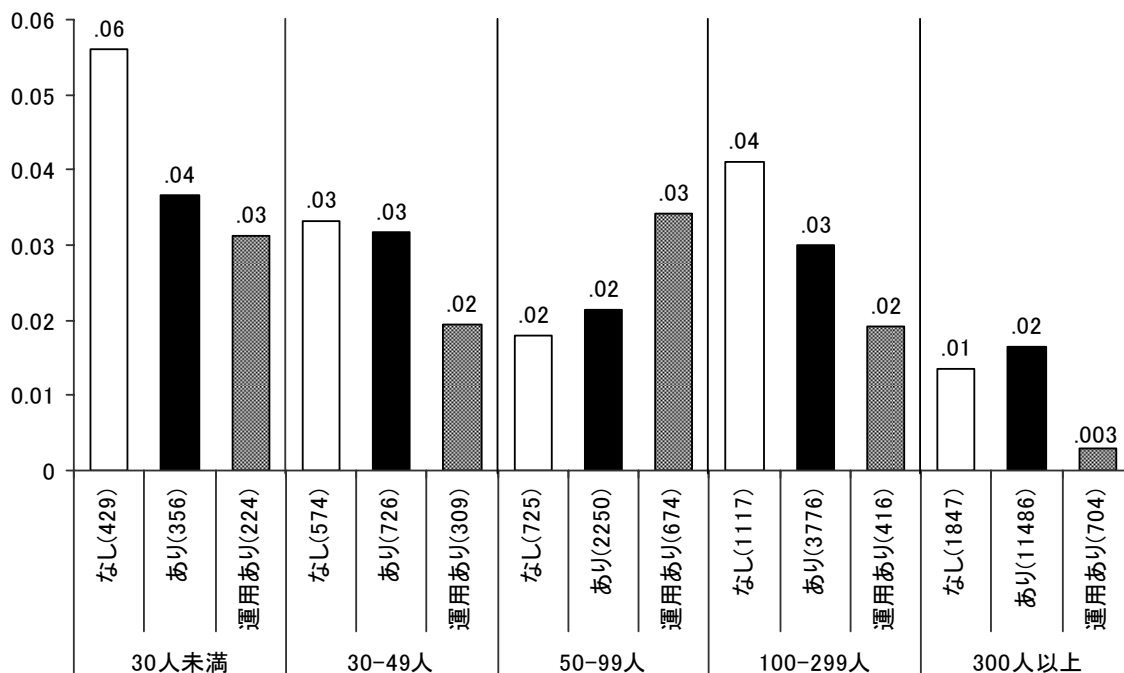
「運用あり」だけに注目して、企業規模別にみると、300人以上の企業を除くと、おおむね規模が小さいとその比も高い傾向が読み取れる。

図表3-7-9 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・
結婚退職者数の40歳未満女性正社員数の比



※（ ）は40歳未満女性正社員数

図表3-7-10 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・
妊娠・出産退職者数の40歳未満女性正社員数の比



※ () は 40 歳未満女性正社員数

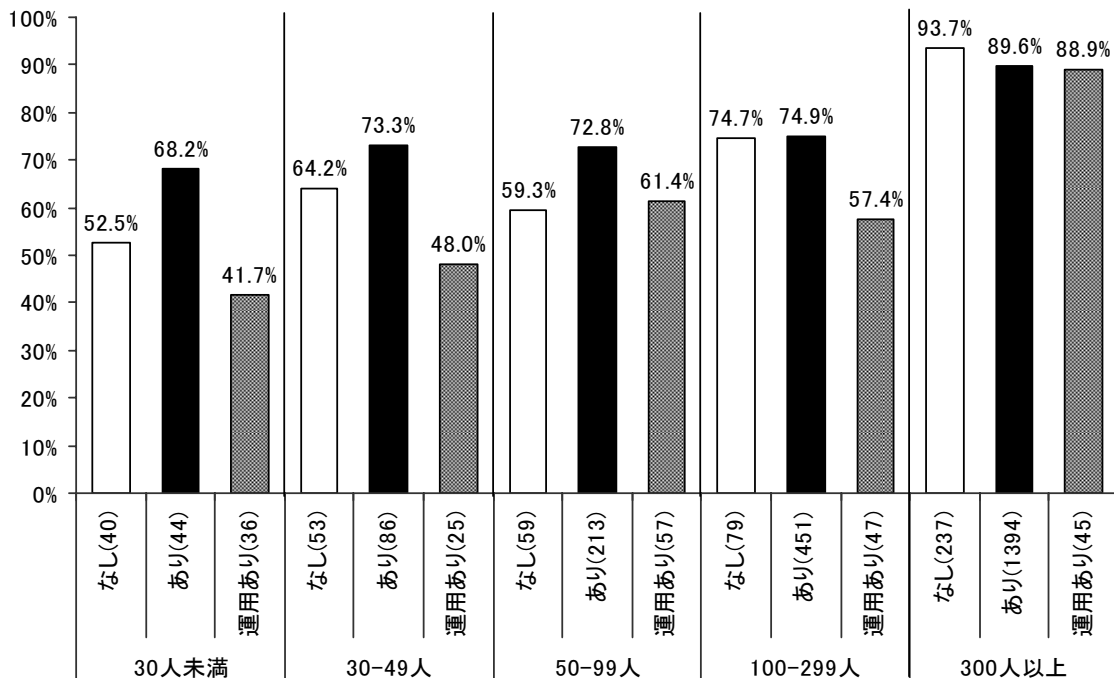
妊娠・出産退職数は（図表 3-7-10）、結婚退職者数ほど人数が少ないので、短時間勤務制度の有無による企業タイプ間の差は小さい。「50～99人」では「運用あり」企業が妊娠・妊娠退職者の比が最も高く、前に見た結婚退職者の比とは（図表3-7-9）、ちょうど反対となっている。つまり、「50～99人」の「運用あり」企業では、相対的に結婚退職者は少ない分、妊娠・出産退職者は多いということである。

それ以外の規模では「運用あり」が最も低く、制度「なし」や「あり」の企業のほうが比が高い。「運用あり」企業のほうが相対的に妊娠・出産退職者が少ないという結果となっている。

その理由として、ここまでの結果を踏まえると、「30人未満」や「30～49人」規模の企業では、経営陣の直接的コミュニケーションによるニーズ把握は、おそらく、妊娠から出産の時期においてと考えられる。よって、「30人未満」や「30～49人」規模の「運用」企業においては、そうしたニーズ把握によって、出産を理由とした退職者は相対的に少ないが、結婚退職者については、そのニーズ把握の範囲外となるので、そうしたニーズ把握の前に退職してしまう女性正社員の比が制度がある場合と比べて高くなると考えられる。

「30人未満」や「30～49人」規模の企業での経営陣によるニーズ把握にも、一定の限界があり、制度がなくてもニーズを把握して対応していくという姿は、中小企業における柔軟性を発揮している好例といえるかもしれないが、別の見方をすれば「その場限りの対応」ともいえなくもないだろう。

図表3-7-11 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・育児休業取得率



※ () は出産者数

短時間勤務制度の有無別に育児休業取得率をみると(図表3-7-11)、「運用あり」企業は、「30人未満」や「30～49人」では取得率が最も低く40%台である。「50～99人」では「なし」企業とほぼ同じくらいの61.4%で、「あり」企業の約72.8%より低い水準である。「100～299人」では、制度「なし」「あり」とも約75%と同じくらいだが、「運用あり」が約60%と最も低い取得率である。「300人以上」では企業タイプの差はあまりなく、どの企業でも90%近い、90%台である。育児休業取得率は、「運用あり」企業の取得率が低い傾向がみられる。

以上の本節の検討から、「運用」企業とは、制度が「ある」企業や、「ない」企業と比較すると、比較的小規模な企業で、利用対象となる女性正社員がいるが、育児休業制度の規定などの制度は十分ではない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業が多い。

また、コンプライアンスの強化や男女均等処遇への推進といった施策にも、制度「あり」企業ほどは積極的に取り組んでいない。

経営陣による直接的なニーズ把握によって、両立支援をすすめており、制度がなくても「その場の対応」あるいは「柔軟な対応」でまかなっているが、出産を理由とした退職者は相対的に少ないが、結婚退職者については相対的に多く、育児休業取得率も相対的に低い。

「運用あり」企業がそのような実態であるとするれば、政策的見地からは、「その場の対応」としての運用でなく、そうしたこれまでの対応の実績をもとに、そうした柔軟さを活かしながらも「制度」によって両立支援をすすめていくほうがより望ましいと思われる。

8. 正社員の考える融通性：従業員調査から

前節までは、企業からみた「運用」という問題を検討してきたが、正社員からみると、「運用」は「融通がきく」といった柔軟な対応と関係が深いと考えられる。そこで本節では、従業員調査からは「融通がきく」ということは、制度がある場合、制度ない場合と比べて、どのようなものなのか、限られた範囲ではあるが検討する。なお、本節では従業員調査のうち、正社員・正規社員男女を分析対象とする¹⁸。

(1) 職場の融通性

従業員調査では、「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」かどうかを尋ねている。本節では「とてもそう思う」と「ややそう思う」の回答を合計した「そう思う（計）」の割合で検討する。

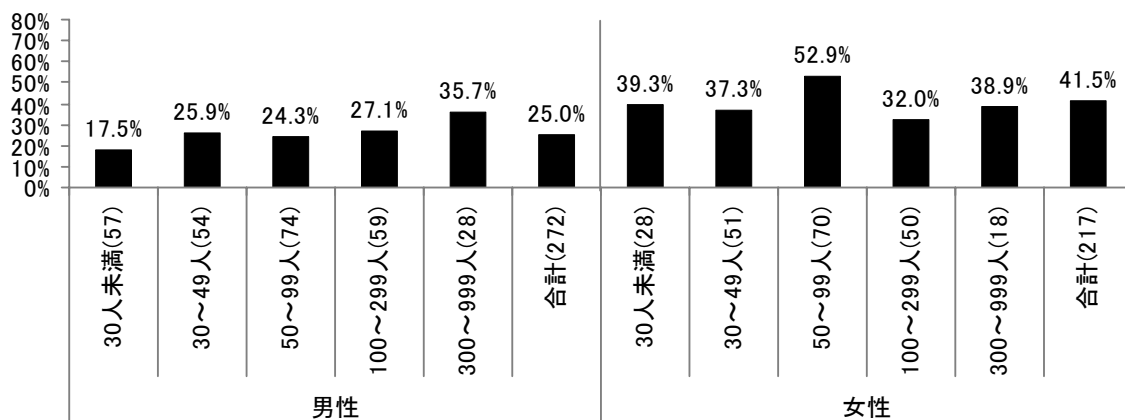
一般に、「子育てしやすいか」という質問を、女性正社員にすると肯定的な意見が出やすくなる。これは「セレクション・バイアス」の結果であると考えられる。この場合のセレクション・バイアスとは、結婚や妊娠・出産で退職してしまった女性正社員が回答者に含まれておらず、子どもがいる人は現在働いている女性正社員だけが回答者となっているという偏りである。つまり、仕事と子育ての両立が可能な状況にある、あるいはあった女性正社員だけが、働き続けることができたのだから、そうした女性正社員の勤めている企業は比較的子育てしやすい企業であって、その結果として「子育てしやすい」という回答の割合が高くなるということである。この点はあらかじめ留意する必要がある、未婚・既婚、子どもの有無などのライフステージを考慮して考えていくことにする。

その前に、男女別・勤務先の企業規模別でみると（図表3-8-1）、男女別では女性のほうが「そう思う（計）」と回答する割合が高い（男女それぞれの「合計」の棒グラフを参照）。企業規模別は、男性では「300～999人」の企業が36%と最も高く、女性は「50～99人」の企業が約53%と最も高いが、企業規模では特定の傾向がみられないといってよい。

¹⁸ 従業員調査のサンプルは 89.6%が正社員であることと、正規と非正規社員では両立支援のあり方、とらえ方が大きく異なるためである。なお、従業員調査の回答者の 300 人以上の企業には、1000 人以上の規模の企業が含まれないため、本節のグラフでは「300～999 人」と表記している。

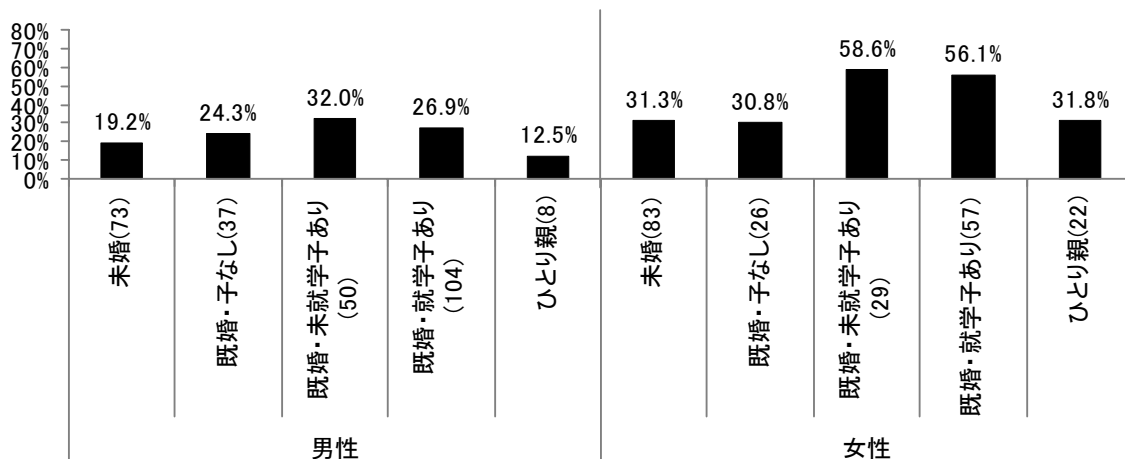
[従業員調査]図表3-8-1 性別・企業規模別・

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」の「そう思う(計)」の割合



[従業員調査]図表3-8-2 性別・ライフステージ別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」の「そう思う(計)」の割合



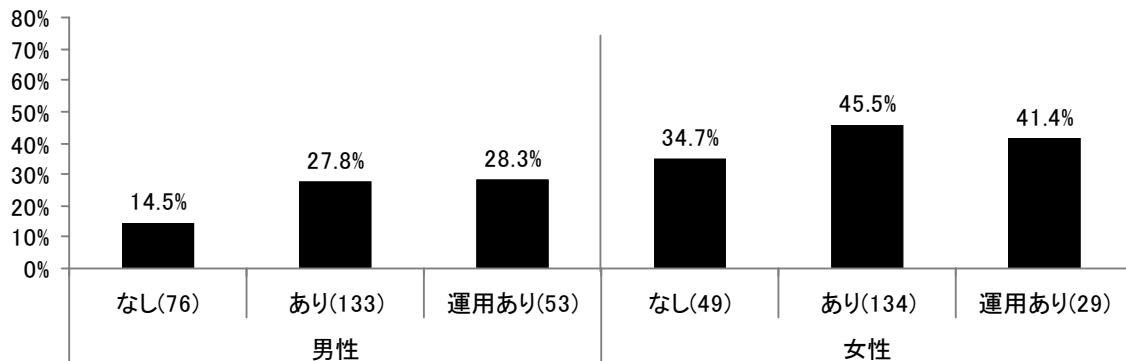
次に、従業員の性別・ライフステージ別にみるが、ここでは結婚有無、子どもの有無、子どもがいる場合、未就学児かどうかの回答の組み合わせから、「未婚」、「既婚・子なし」、「既婚・未就学の子あり」、「既婚・就学以降の子あり」(図表では、「既婚・就学以降の子あり」と略記)、「ひとり親」¹⁹の5つのライフステージを作成した(図表3-8-2)。

男性はどの層もあまり高くないが、「既婚・未就学の子あり」が32%と最も高い。女性では、既婚・子どもあり層で、未就学の子あり、就学以降の子ありとも50%台後半と高い。つまり子育て中か、その経験のある層でそのように感じている傾向がみられる。他方、男性の「ひとり親」は12.5%、女性の「ひとり親」は、約32%と、同じ子育て中か、その経験のある層でもそれほど高くない。

¹⁹ 各層のサブ・サンプルに含まれる数を考慮し分類したが、「既婚・就学以降の子あり」および「ひとり親」の子どもには、成人の子も含まれている。

[従業員調査]図表3-8-3 性別・短時間勤務制度の有無別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」「そう思う(計)」の割合

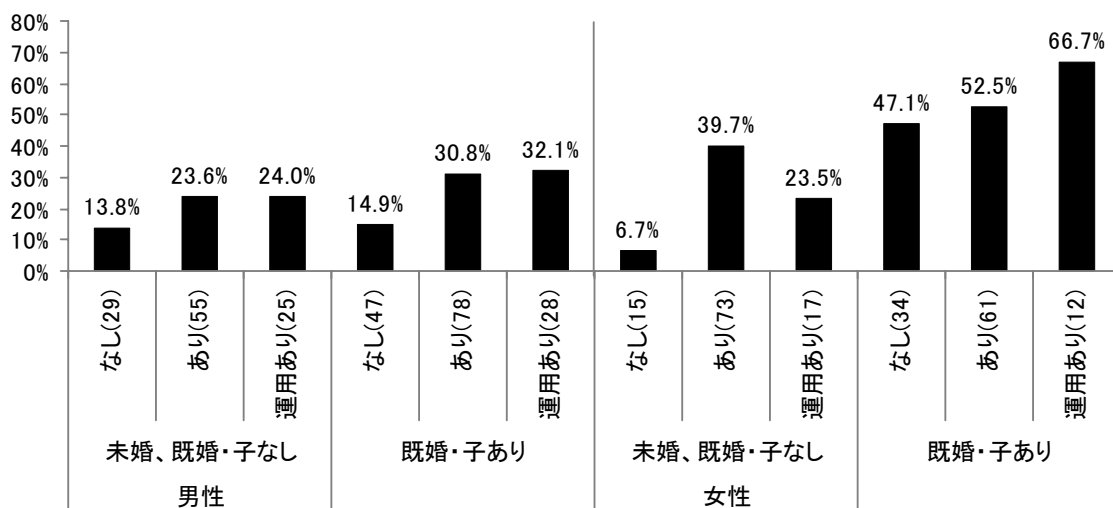


前節までの議論を踏まえると、短時間勤務制度の「運用あり」の企業に勤める正社員は、融通がききやすく、子育てしやすいと考えていると想定される。そこで、従業員調査に回答した正社員の勤めている企業の企業調査の短時間勤務制度の有無の回答をマッチングし、勤め先の企業の短時間勤務制度の有無別でみる（図表3-8-3）。

男女とも「運用あり」は「あり」よりもほぼ同じくらいの割合であって、「なし」よりは高い。よって、「運用あり」企業の正社員が、融通がききやすく子育てしやすいと、特別そのように考えているわけでない。

[従業員調査]図表3-8-4 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」「そう思う(計)」の割合



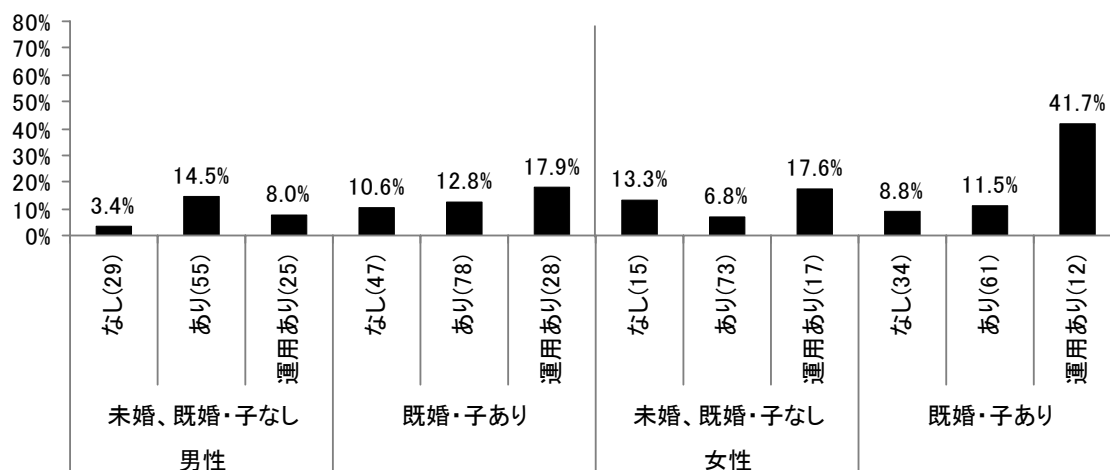
さらに、各サブ・サンプルに含まれる数を確保するため、ライフステージを「未婚」と「既婚・子なし」を「未婚、既婚・子なし」に統合し、「既婚・未就学の子あり」「既婚・就学以降の子あり」「ひとり親」を「既婚・子あり」に統合し2区分にして、男女別に短時間勤務制度の有無別に、融通がきくので、子育てしやすいと考えているかどうかをみた(図表3-8-4)²⁰。

男性は「未婚、既婚・子なし」、「既婚・子あり」とも、「運用あり」は「あり」とほぼ同じくらいの割合で両者に差はない。女性は「未婚、既婚・子なし」では、「あり」が最も高く約40%、「運用あり」がやや低く約24%である。ところが、女性の「既婚・子あり」では、「運用あり」が約67%と最も高く、次に「あり」で約53%、なしでも約47%の順となった。

このように、ライフステージ別にみると、単に男女別でみた結果(図3-8-3)とは異なり、短時間勤務の利用層と考えられる女性の「既婚・子あり」層では、「運用あり」が融通のしやすく子育てしやすいという意見が3分の2を占めて高い。だが、それ以外の層の「運用あり」企業に勤める正社員には、必ずしもそのようには認識されていないことがわかる。つまり、当事者以外はそう思っていないということである。

(2) 職場に子を連れて来て仕事することが可能か

[従業員調査]図表3-8-5 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別「職場に子を連れて来て仕事することが可能か」(「できる」と「場合によってできる」の計)



さらに、融通がきくとか、柔軟な対応という点ではもう少し具体的な質問がある。「職場に子を連れて来て仕事することが可能か」という質問に、「できる」と「場合によってできる」の両方を合計した割合が図表3-8-5である。

²⁰ この場合、企業における制度の有無と、従業員の制度があるかどうかの認識は一致しないことが予想されるが、ここでは、客観的な状況、つまり実際の制度の有無が、従業員の意識にどのような影響を与えているかという観点から考察することにする。

全体としては、多くの正社員はあまりできるとは考えていないが、男女とも「既婚・子あり」では「運用あり」企業の正社員は、男性で約18%、女性で約42%と最も高い。また、女性の未婚、既婚・子なしでも「運用あり」が約18%と最も高い。

よって、融通がききやすく、子育てしやすいしやすいかという質問では、子育て中、子育て経験者である女性の「既婚・子あり」でしか見られなかったが、職場に子連れを連れてきて仕事をするようなことができる、できそうな企業というより具体的な質問でみると、確かに「運用あり」企業は、他のタイプの企業に比べて、そうした融通のきく、柔軟な対応がされやすい企業が含まれているものと考えられる。

(3) WLBの満足度、安心感

最後に、そうした融通の効きやすさや柔軟な対応が可能な「運用あり」企業に勤める正社員が「仕事との両立の満足」や「両立支援制度があることの安心感」を感じているかどうか確認する。

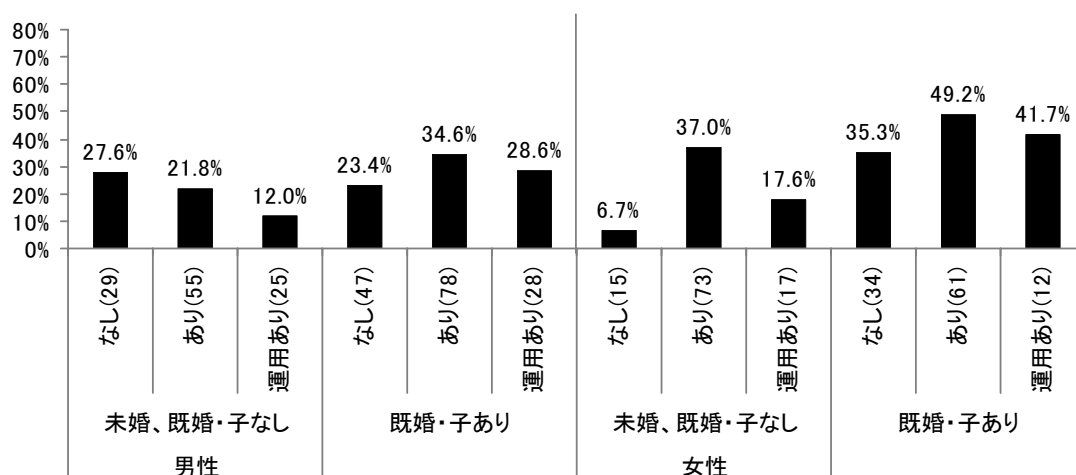
「仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度」をみると（図表3-8-6）、男性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」が10%台と最も低い。男性の「既婚・子あり」では、「運用あり」は約29%で、「なし」の約23%より少し高いが、制度「あり」の約35%より低い。

女性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」は約18%と「あり」より20ポイントほど低い。女性の「既婚・子あり」では、「あり」の49%に対して、約42%と同じくらいか低い水準である。

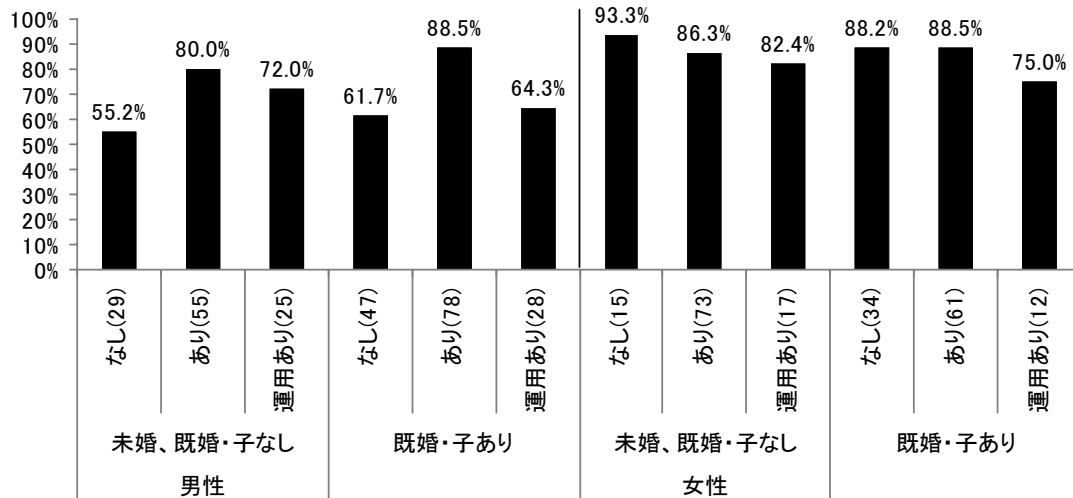
このように、「運用あり」企業は、融通のきく、柔軟な対応がされやすい職場だと正社員にある程度認識されているが、それが「仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度」では、「あり」企業と変わらないか、それより低い水準の満足度にとどまっている。

【従業員調査】図表3-8-6 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別

仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度（満足の割合）



[従業員調査]図表3-8-7 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別
「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、
働いていて安心感がある」「そう思う(計)」の割合



続いて、「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」という質問も同じようにみていくと、全体として、制度があると安心感があるという意見に肯定的な回答が多い(図表3-8-7)。ただ、この質問の結果の読み取りはやや複雑である。

たとえば、「運用あり」企業に勤める正社員にとっては、制度がなくても、ある場合と全く同じように利用できるとすれば、「運用あり」企業に勤める正社員は、制度があるから安心感につながるとは考えないはずである。よって、「運用あり」企業に勤める正社員は、この質問への回答率はかなり低くなると想定される。

制度「なし」の企業に勤める正社員にとっては、「安心感がある」という回答が低ければ、制度の有無と安心感とは関係ないと考えている、その反対に制度「なし」でも、安心感があるという回答が高い場合は、制度がないので、あれば安心感につながると思っていることになる。特に後者となった場合は、制度なしの企業にも両立支援制度が必要だと正社員が考えていると解釈することができる。

制度「あり」の企業に勤める人にとっては、現状の制度の評価と見なしてよいだろう。制度が機能して役にたっていれば、制度があったほうがよいと意見が多数を占めると考えられる。

それらを踏まえて以下、結果を見ていくと、男性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」企業の正社員は72%と、「なし」企業の約55%より高く、「あり」企業の80%とほぼ同じかいくぶん低い水準である。想定よりも「運用あり」の企業の男性「子なし」の正社員の回答率が高い。

男性の「既婚・子あり」では、「あり」が80%台で最も高く、「なし」と「運用あり」は60%

台と同じくらいで「あり」よりは低い。

女性の「未婚、既婚・子なし」では、制度が「ない」企業で約93%と最も高く、「あり」企業で約86%、「運用あり」企業で約82%であり、3者間の差は小さく、どのタイプの企業の正社員も肯定的な意見が多い。女性の「既婚・子あり」は、「運用あり」だけが75%とやや低く、「あり」「なし」とも88%台と高い。

よって、「運用あり」は制度「あり」よりは、おおむねどの層も回答率が低いですが、どの層でもそう極端に低いというわけではない。現状でもよいが、それが制度としてあればよりよいと考えている人も多いと解釈できる。

さらに、気になる点を指摘しておくとして、女性は両立支援制度が整備されていると安心感があると感じている。これは、制度が「ない」、「ある」あるいは「運用ある」も含めて、あまり大差がなく、女性は制度としてあるほうがより安心できると考えている。よって、女性が安心して働くことができる職場作りをすすめていく上でも、両立支援が制度として整備されることが大切であるといえる。

それに対し、男性では「あり」以外では低い。企業にそのような制度がないのだから当然かもしれないが、たとえば、そうした企業に両立のニーズのある女性正社員がいた場合、制度の整備に無理解な男性正社員がいることは、制度整備を進める上での、1つの障害になる可能性がある。男性正社員にも、両立支援制度の意味合いを理解してもらう努力も重要となると思われる。

また、制度「あり」企業の男性正社員は、子どもがいても、いなくても、制度があると安心感があると8割が回答している。男性にとっても両立支援制度が整備されていることが安心感につながる。制度がある企業の男性正社員の回答であるから、説得力のある結果と思われる。

9. まとめと考察

本章での集計・検討結果、それらからもたらされた示唆をまとめると、以下のようになる。

- ①育児休業制度の規定は、企業規模が大きいほど整備されており、規模が小さいほど未整備である。特に、30人未満の最も規模が小さい企業では、規定率は50%に満たない。企業規模が小さいと規定率が低い理由の1つとして、300人未満の中小企業においては、育児休業の対象となる女性正社員がいないことが挙げられる。40歳未満女性正社員比率が低いほど規定率は低かった。他方、300人以上の規模では、40歳未満女性正社員比率に関係なく整備率はほぼ100%であった。
- ②育児休業制度の規定の有無別に、育児休業取得率をみたところ、300人未満の中小企業においては、育児休業制度の規定なしの企業では、育児休業取得率が20～30%台と、規定ありの企業の70%台と比較して著しく低かった。また、その規定あり企業の70%台の育児休業取得率は300人以上の企業の90%と比較すれば約20%も低い水準であった。よって、300人未満の中小企業においては、規定の有無が取得率に直結していることから、育児休業制度の規定を設けることが重要であり、既に規定のある企業においても、育児休業取得を促進するような取り組みが必要であることが示唆される。
- ③結婚退職者数と妊娠・出産退職者数を相対的な指標で、企業規模別に比較したところ、結婚退職者は企業規模が小さいほどその比が高く、妊娠・出産退職者も結婚退職者ほどではないが、そうした傾向が見られた。中小企業において、育児休業取得率が70%といっても、それと同じかそれ以上の数の女性正社員が、結婚、妊娠・出産を理由に辞めている現状があるといえる。また、育児休業制度の規定の有無別に、それらの退職者の比をみると、育児休業制度の規定がなければ、結婚退職者の比が高い傾向があった。特に、50人未満の企業ではその傾向が強かった。以上のことから、300人未満の企業においては、結婚退職者、妊娠・出産退職者を少なくし、女性の雇用就業継続を高めるという点では、先の育児休業取得率と同様に、育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆された。
- ④育児休業制度の規定の有無と、短時間勤務、フレックスタイム、所定外労働の免除、始業・終業時刻繰上げ・下げなどの勤務時間短縮等の措置の制度の有無、および子の看護休暇の規定の有無との関連は強く、育児休業制度の規定があれば、それらの制度が整備されている傾向があった。育児休業制度の規定を設けることをきっかけに、その後の育児との両立支援策を視野に入れて、制度として導入がすすむものと考えられる。よって、まず育児休業制度の規定を設けることが重要だといえる。また、短時間勤務の制度はないが「運用あ

り」という企業は、育児休業制度の規定なしの企業のほうが規定ありの企業よりその割合が高く、育児休業制度の規定がない企業でそうした運用が行われていると考えられる。

- ⑤300人未満の企業においては、育児休業の利用者の有無に関わらず、育児休業の「規定あり」の企業では短時間勤務の制度もある割合が高かった。短時間勤務制度の「運用あり」は、育児休業の利用者がいなくて、育児休業制度の規定がない企業で約21%、育児休業の利用者がいて、育児休業制度の規定がない企業では約42%もあった。

短時間勤務制度については、未就学児をもつ女性正社員がいるほうが利用者のいる割合は高かった。さらに、未就学児をもつ女性正社員がいる企業では「運用あり」企業で利用者のいる割合が最も高く、次に制度「あり」であった。これらの傾向はフレックスタイム、始業・終業時刻繰上・下げとも同じである。よって、利用者の有無という点だけに限れば、「運用あり」でも「あり」と比べて同程度の水準であった。

- ⑥「運用あり」企業の特徴は、比較的小規模な企業が多く、利用対象となる女性正社員がいる、すなわち利用ニーズがある企業だが、育児休業制度の規定などの制度が十分整備されていない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業だと考えられる。また、特に30人未満や30～49人規模の「運用あり」企業では、経営陣はおそらく妊娠した社員や両立支援が必要な社員と直接的なコミュニケーションによって、正社員のニーズ把握を行っている。しかし、相対的に出産退職者は少ないが、結婚退職者が多く、育児休業取得率も低い。また、コンプライアンスの強化、男女均等処遇への推進ではそれらの積極性において、制度ありの企業より取り組みに積極的でない傾向があり、こうした施策への取り組みと同時に、運用による両立支援への取り組みを、制度による取り組みへとシフトしていく必要がある。

- ⑦従業員調査から、「運用あり」の企業に勤める正社員は、他の企業に勤める正社員と比較して、今の職場は、おおむね、融通がきく、柔軟な対応で子育てしやすい職場だという認識はより高かった。しかし、仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度では、短時間勤務制度ありの企業の正社員よりも満足度がやや低かった。両立支援制度が整備されていると働いていて安心感があるという意見に対しても、制度ありの企業の正社員よりは、回答率が少し低かったが、制度がなくてもよいと考える正社員は少なく、現状の運用が制度として定着したほうが安心できると考えている人も多いと考えられる。

また、制度ありの企業の男性正社員は8割以上が、制度があると安心感があると回答していたことから、男性にとっても両立支援制度が整備されていることが安心感につながっている。それに対し、運用ありや制度なし企業の男性正社員の回答率は低かった。両立支援制度の整備をすすめていく上で、こうした男性正社員の理解を得る努力も必要となると考えられる。

以上から、中小企業において、育児休業制度の規定は設けることは、女性正社員の継続雇用という点で非常に重要であると考えられる。また、一部においてみられる、制度がなくても「運用」で利用を認めている「柔軟な対応」をしている企業については、その実績をもとに、育児休業制度の規定をはじめとする両立支援制度をしっかりと整備することが望ましいと考えられる。企業の積極的な取り組みが鍵となるが、そうした「運用あり」企業に対して、取り組みがスムーズにいくような支援も必要であろう。

第4章 正社員の仕事と家事等の拘束感タイプ：従業員調査から

1. はじめに

本章では、中小企業・中堅企業の従業員調査データを用いて、中小企業・中堅企業に勤める正社員の仕事と家事の拘束感の状況とその影響について検討する¹。

具体的には、男女別に「仕事・家事とも拘束」感のある正社員に着目し（第2節）、どのような正社員がそのように感じているのかを、年代・ライフステージなどの個人属性、仕事と生活のバランスの希望、職業（職種）、労働時間要因、仕事の裁量の有無などから、特定の個人属性や仕事と拘束感に強い結びつきがないかどうか検討する（第3節）。

さらに、どのような企業や職場の正社員が拘束感を感じているのかを、企業規模、近年の職場の雰囲気の変化、WLBへの取り組みなどから、特定の規模の企業や職場と拘束感に強い結びつきがないかどうか検討する（第4節）。

最後に、それぞれの拘束感のタイプ別に、仕事の満足感、生活の満足度、今後の働き方（転職・退職希望）を検討し、特定の拘束感タイプと満足度や転職・退職希望と関連が強いものがないか検討して、拘束感のそれらに与える影響について考察する。特に、転職・退職希望との関連では、拘束感によって、あるいは拘束感のタイプによって、転職・退職希望の割合が異なるかどうかを検討し、その結果がもたらす意味について考察する。

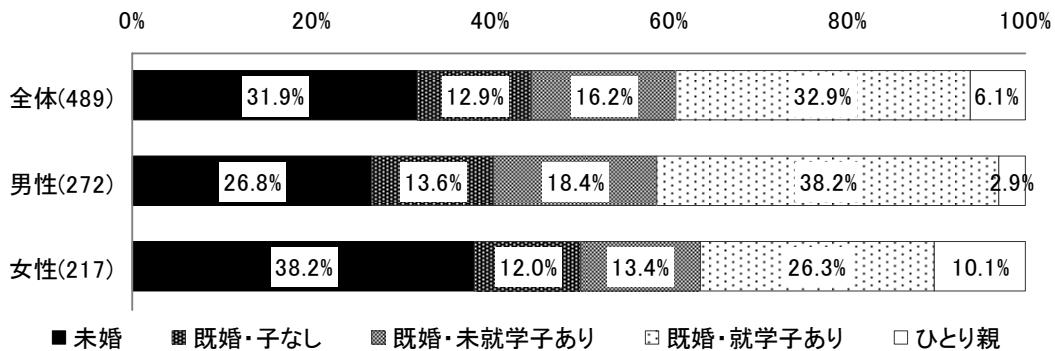
第1章にも述べられているように、どういう状況がバランスがとれた、あるいはとれていない状態なのかは、基本的に個人次第であり個人差が大きい。本章で扱う「拘束感」は回答者が感じているコンフリクトの一種であり、そうしたコンフリクトがある状態をバランスが取れていないと考えることにする。さらに、後に述べるように、本章では、「仕事から」と「仕事以外の生活から」の二重のコンフリクトを抱えている正社員に特に着目する。

まず、分析対象となる従業員調査の正社員の基本的属性を男女別に検討する。ライフステージ別では（図表4-1-1）、女性では「未婚」が約38%を占めている。男性では「未婚」は約27%と、女性ほど割合は高くない。男性では「既婚・就学子あり」が約38%と最も高い割合を占めている。よって、女性では子どもありの正社員が約5割、男性では約6割となっている。

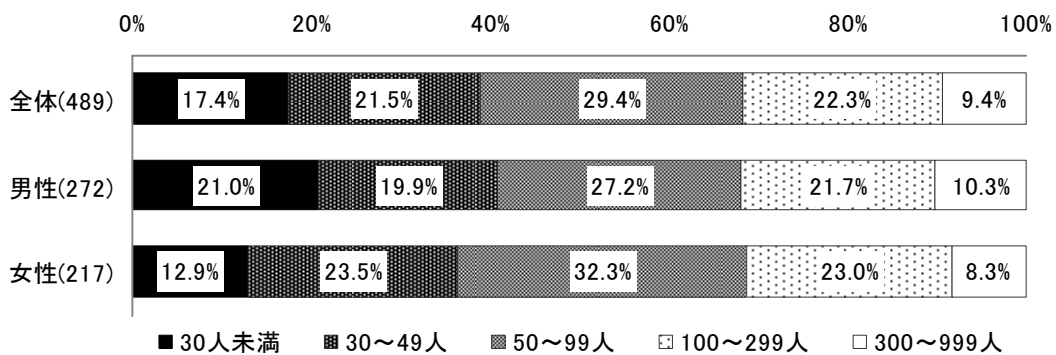
勤務先の規模別では（図表4-1-2）、「300～999人」がおおよそ10%、「100～299人」がおおよそ20%と男女ともほぼ同じくらいである。よって、男女とも100人未満の企業が約3分の2を占めている。男女間の違いは、「30人未満」の割合が男性にやや高く（21%）、その分女性は「30～49人」（23.5%）と「50～99人」（32.3%）の割合がやや高い。だが、全体としてみれば、男女間で勤務先の規模による違いはあまりないといえる。

¹ 従業員調査の89.6%(n=489 [男性=272 女性=217])が正社員である。なお、本章では、企業規模が1000人未満の企業に勤める正社員を中小企業・中堅企業の正社員として分析対象とする。勤務先の企業規模の分布は図表4-1-2参照。

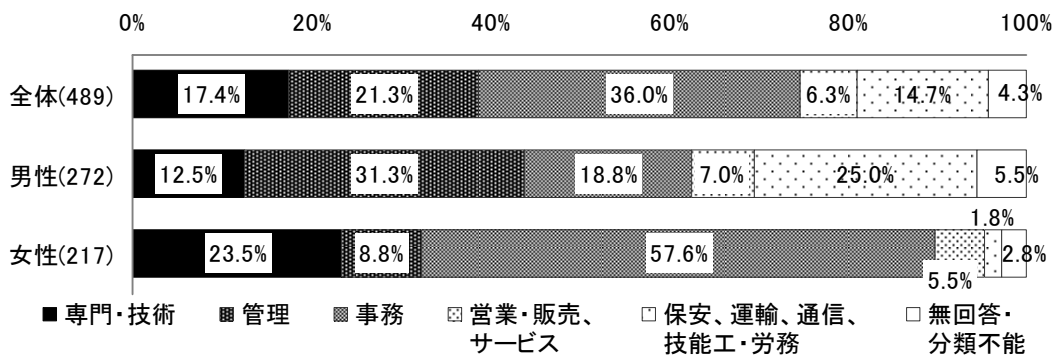
図表4-1-1 男女別・対象者(正社員)のライフステージの分布



図表4-1-2 男女別・対象者(正社員)の勤務先企業の規模の分布



図表4-1-3 男女別・対象者(正社員)の職業(職種)の分布



正社員の職業(職種)別は(図表4-1-3)、男女で大きく異なっている。男性は「管理」的職業従事者が約31%、「保安、運輸、通信、技能工・労務」が25%とこの2職種の割合が高い。本サンプルの男性は、「管理」的職業の割合が非常に高く、「営業・販売、サービス」の割合が著しく低いのが特徴的である。

女性は、「事務」的職業従事者が約58%と半数以上を占め、次に「専門・技術」的職業従事者が23.5%でこの2職種の割合が高い。「就業構造基本調査」によると女性正規就業者に

占める事務職の割合はおおよそ 45%であるので²、事務職の割合が高い点はあまり問題ではない。本サンプルの女性は、「保安、運輸、通信、技能工・労務」が約 2%、「営業・販売、サービス」の割合が 5.5%と著しく低いのが特徴的である。

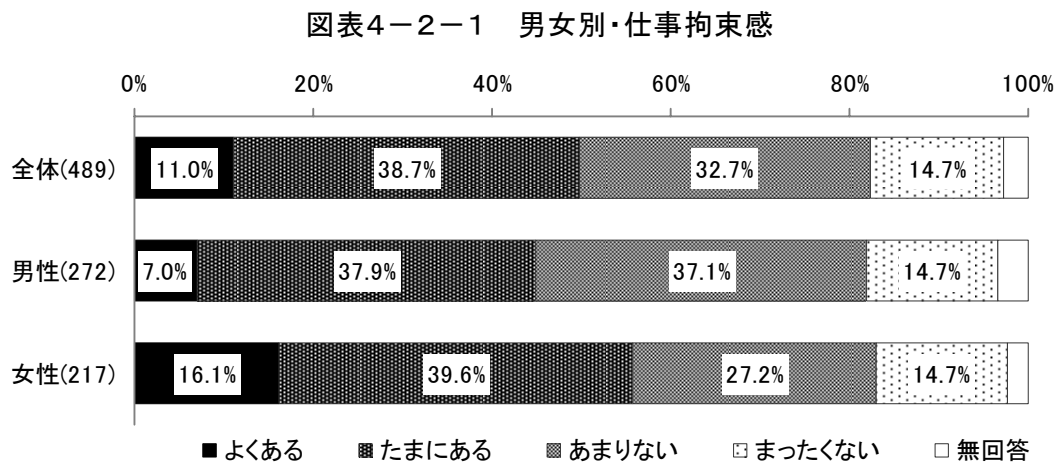
以上、職種には偏りがあるが、主に男女ともホワイトカラー職種が中心のサンプルであることを念頭において分析していくことにする。

2. 2つの拘束感と拘束感タイプ

本章では、WLB を拘束感から捉える。拘束感には、仕事をもたらす拘束感と仕事以外の生活（家事／育児／介護）をもたらす拘束感の 2 つの側面があると考え、WLB がとれていない状態とはそうした拘束感が相対的に強い状態と考える。

仕事をもたらす拘束感＝「仕事拘束感」とは、仕事のために、仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている状態、仕事以外の生活をもたらす拘束感＝「家事等拘束感」とは、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている状態とする³。別の言葉でいえば、前者は、仕事の仕事以外の生活にもたらすコンフリクトであり、後者が仕事以外の生活が仕事にもたらすコンフリクトである。

まず、男女別に正社員の拘束感・コンフリクトのそれぞれ側面についてみる。



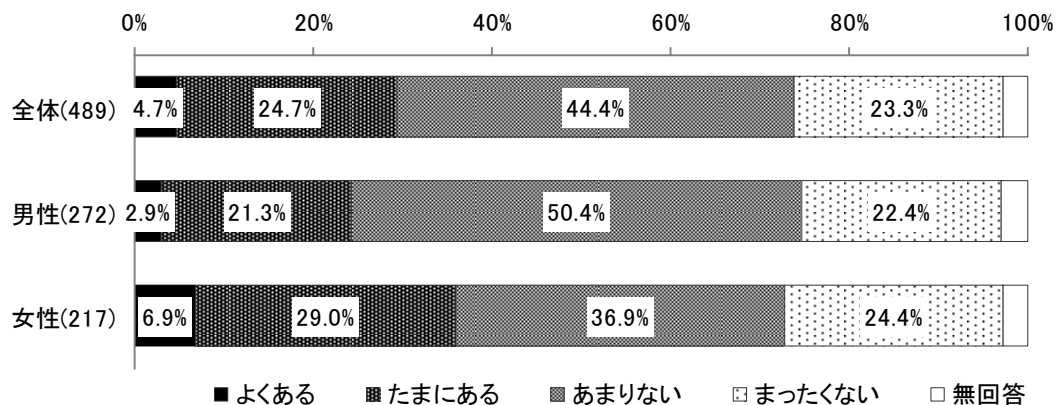
仕事拘束感をみると（図表 4-2-1）、「たまにある」は男性が約 38%、女性が約 40%とほぼ同じであるが、「よくある」は男性が約 7%、女性が約 16%とやや女性のほうがやや高い。

² 「平成 19 年就業構造基本調査」（全国編・人口・就業に関する統計表）表番号 23 を用いて、非農林漁業・民営事業所・1000 人未満で集計。

³ 具体的な質問文は、仕事拘束感が「仕事のために、家事／育児／介護ができていないと感じること」、家事等拘束感が「家事／育児／介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じること」である。よって本章での「拘束感」は、単に拘束されていると感じているのではなく、実際に仕事・仕事以外の生活に支障が生じていると感じているという点が重要である。

「よくある」と「たまにある」を合計した割合は男性が約45%、女性が約56%と、女性のほうが拘束を感じる割合がやや高いといえるが、「まったくない」は男女とも約15%と同じである。

図表4-2-2 男女別・家事等拘束感



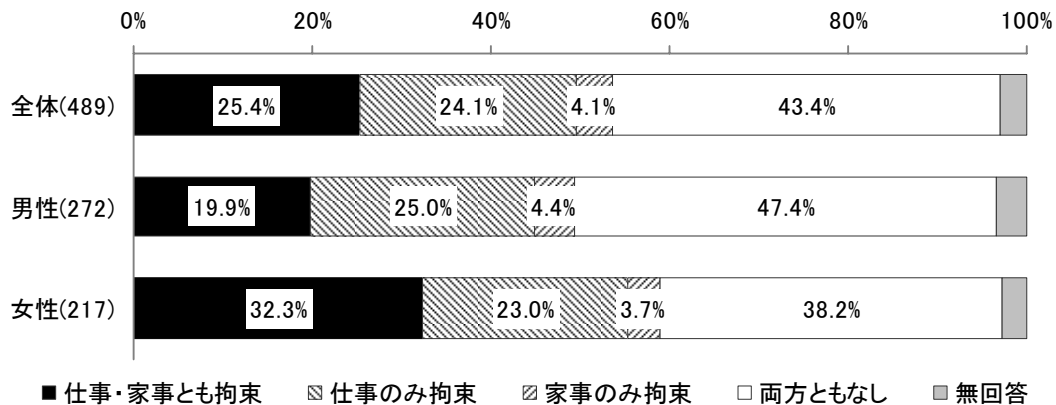
家事等拘束感は（図表4-2-2）、「たまにある」は男性が約21%、女性が約29%、「よくある」は男性が約3%、女性が約7%と、両回答とも女性のほうがやや高い。「よくある」と「たまにある」を合計した割合は男性が約24%、女性が約36%と、女性のほうが拘束を感じる割合がやや高いといえる。「まったくない」は男女とも約22~24%とほぼ同じである。

2つの拘束感の回答分布から、仕事拘束感も家事等拘束感も、「まったくない」という正社員が男女とも同じ割合で一定数存在しているのに対して、拘束感を感じている頻度では、男性よりも女性のほうがより高い頻度で感じている人の割合が高いといえる。

また、男女とも、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている家事等拘束感よりも、仕事のために、仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている仕事拘束感のほうが高いことが確認できる。

とすると、このまま2つの側面を別々に見ていくよりも、両方の面から拘束感がある人、それぞれ片方の面からしかない人、両方の面から拘束感がない人のように、拘束感をタイプ分けして議論したほうが有効である。

図表4-2-3 仕事と家事等の拘束感の組み合わせ(拘束感タイプ)



そこで、以下では2つの拘束感を組み合わせてタイプを作成して検討する。それぞれ「よくある」と「たまにある」を「ある」、「あまりない」と「まったくない」を「なし」に統合して、仕事拘束感と家事等拘束感の回答を組み合わせ、「仕事・家事とも拘束」（仕事「あり」、家事「あり」）、「仕事のみ拘束」（仕事「あり」、家事「なし」）、「家事のみ拘束」（仕事「なし」、家事「あり」）、「両方ともなし」（仕事「なし」、家事「なし」）の4つにタイプ分けした。

男女別にその分布をみると（図表4-2-3）、「仕事・家事とも拘束」では、男性が約20%、女性が約32%と、女性のほうがその割合が高い。また、男女とも「仕事のみ拘束」は約23~25%、「家事のみ拘束」は約4%とほぼ同じくらいの割合である。「両方ともなし」は男性で約47%、女性で約38%と男性のほうがやや高い。

「家事のみ拘束」というタイプが少ないことから⁴、家事等拘束感を感じている人は仕事拘束感も同時に感じている人が多数を占めていることがわかる。また、その反対に「仕事のみ拘束」は一定割合で存在している。

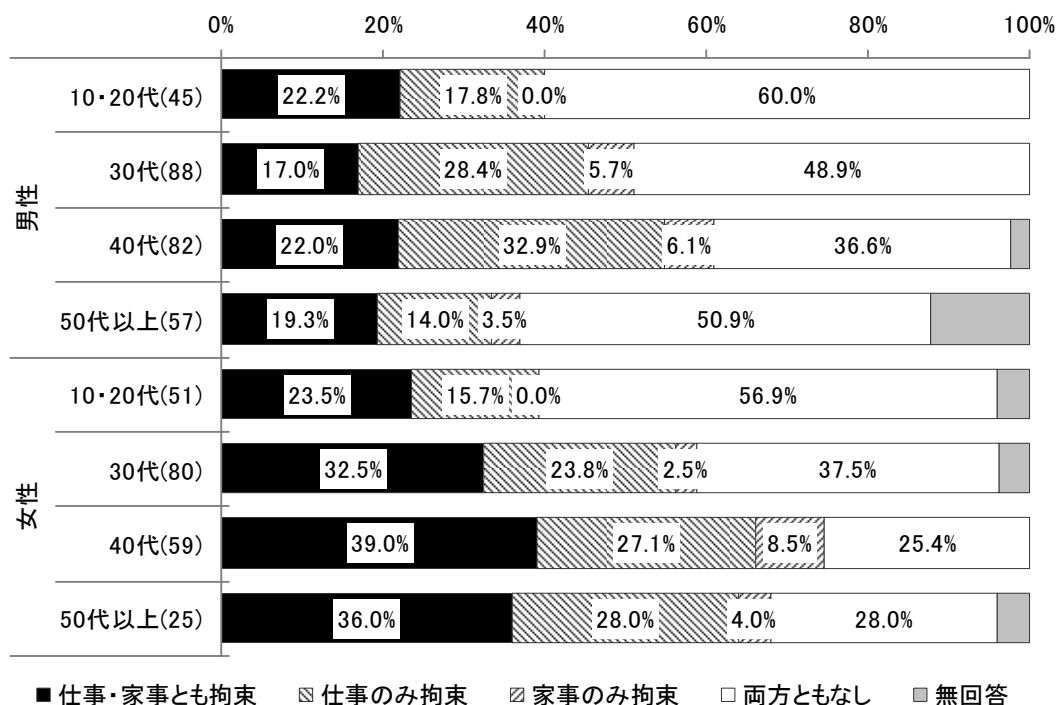
⁴ 「家事のみ拘束」はサンプルに含まれる数が少ないため、本章ではあまり扱わない。

3. 個人属性と仕事要因

本節では、「仕事・家事とも拘束」に主に着目しながら、どのような人がどのタイプの拘束を感じているかを検討する。もし、特定の属性の人々に特定の拘束感が強いとすれば、そこに何らかの WLB 施策のニーズがあると考えることができる。まず、個人属性や職業や担当している仕事に関する要因別に拘束感タイプをみる。

(1) 年代、ライフステージ

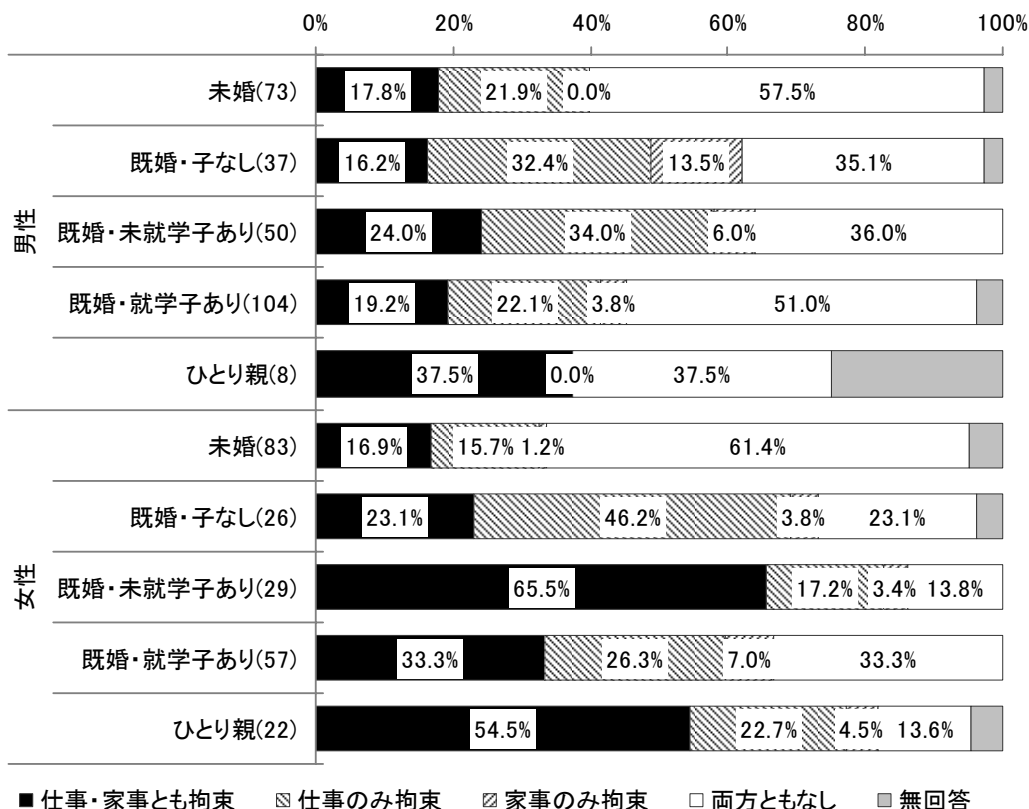
図表4-3-1 年代別・拘束感タイプ



年代別でみると（図表4-3-1）、男性では「仕事・家事とも拘束」は、どの年代でもおおよそ20%前後と大きな違いは見られない。「仕事のみ拘束」は、30代で約28%、40代で約33%、いわゆる働き盛りと呼ばれる年代で高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、30代以上で30%以上で、40代で39%と最も高い。「仕事のみ拘束」も30代以上で高く、40代で約27%、50代で28%である。女性の場合は、子育て期の年代やそれ以上の年代で「仕事・家事とも拘束」、「仕事のみ拘束」とも高い。

図表4-3-2 ライフステージ別・拘束感タイプ



ライフステージ別⁵で見ると（図表4-3-2）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「ひとり親」で37.5%と高い。ただし、男性の「ひとり親」はサンプルに含まれる人数が少ないので、この結果の扱いには注意が必要である。他のライフステージはおおよそ20%前後である。

「仕事のみ拘束」は、「既婚・子なし」で約32%、「既婚・未就学子あり」で34%と高く、先にみた年代で30・40代が高い結果とほぼ一致する。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「既婚・未就学子あり」で65.5%と圧倒的に高い。「ひとり親」も54.5%と高い。他方、「仕事のみ拘束」は「既婚・子なし」で約46%と他を圧倒して高い。

ここまでをまとめると、「仕事・家事とも拘束」は、男性は年代・ライフステージにあまり関係ないといえる。女性は30代以上で30%以上と高く、ライフステージが「既婚・未就学子あり」で60%を超え高い。「ひとり親」も約55%と高い。育児ニーズの高い年代やライフステージで拘束感が強いといえる。

「仕事のみ拘束」は、男性は30代・40代で、「既婚・子なし」や「既婚・未就学子あり」で高い。女性は、30代以上で高く、ライフステージでは、「既婚・子なし」で約46%と他を

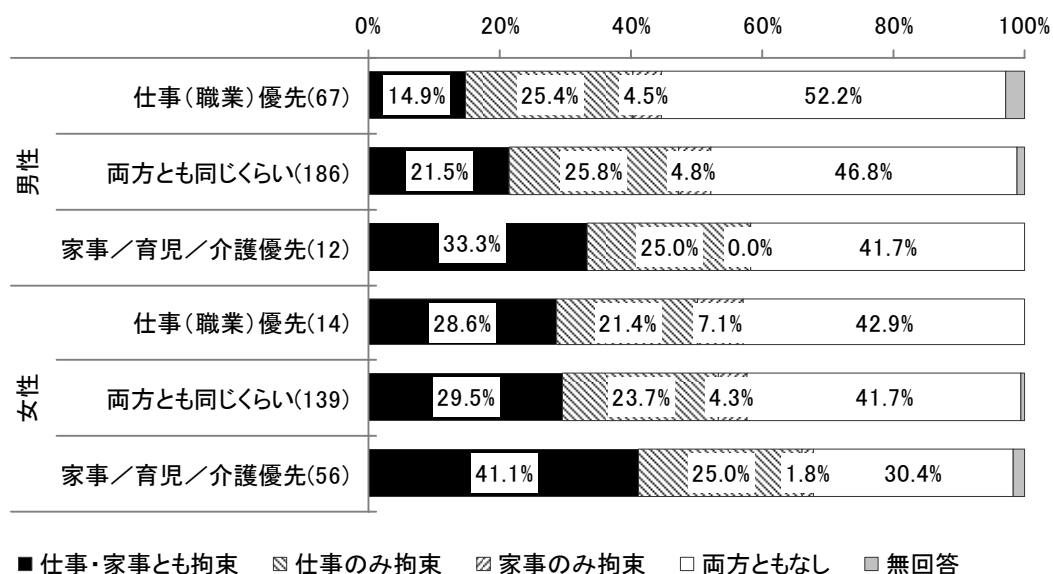
⁵ 第3章8節の図表3-8-2と同じ手順で作成したものを用いる。

圧倒して高い。

また、サンプルに含まれる数は少ないものの、男女とも「ひとり親」で「仕事・家事とも拘束」の割合が高い⁶。

(2) 仕事と仕事以外のバランス希望、職種

図表4-3-3 仕事と仕事以外の生活のバランスの希望別・拘束感タイプ

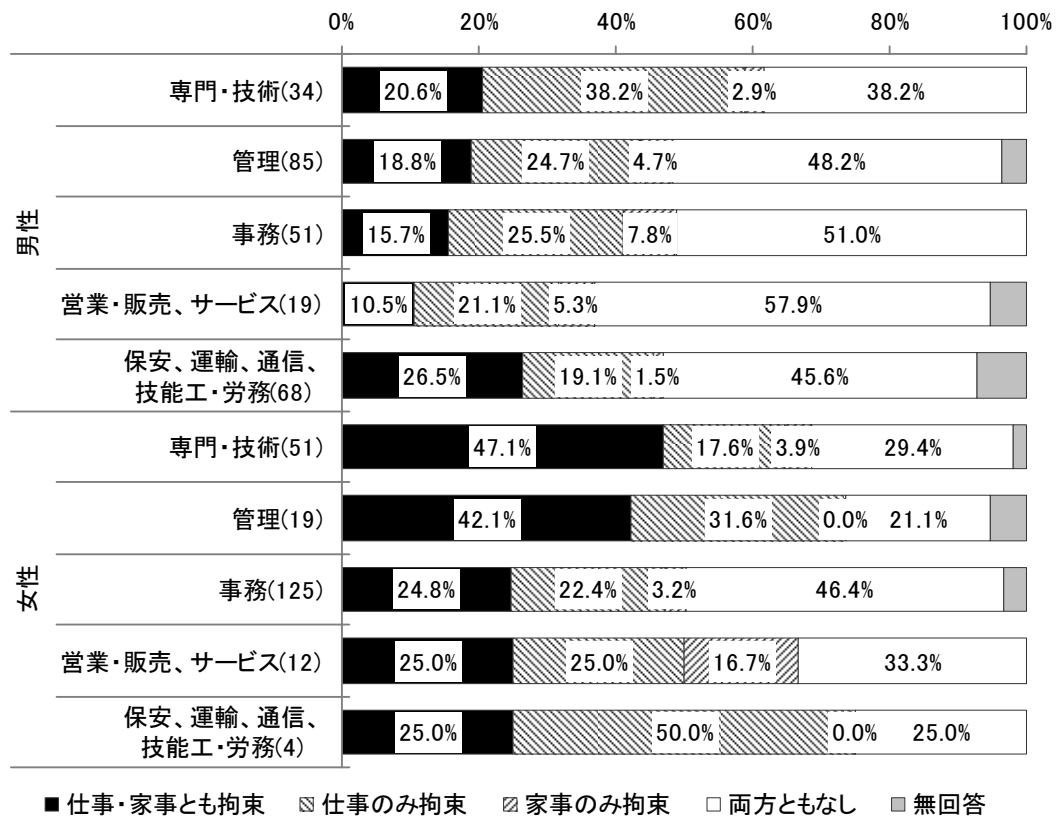


仕事と仕事以外のバランスの希望別でみると(図表4-3-3)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「家事/育児/介護優先」が約33%で、「両方とも同じくらい」(両立)が21.5%、「仕事優先」が約15%と、「家事/育児/介護優先」の男性がより「仕事・家事とも拘束」を感じている。他方、「仕事のみ拘束」は、どれも25%台である。

女性でも「仕事・家事とも拘束」は、「家事/育児/介護優先」が約41%と、他の2つの約29%よりも高い。他方、「仕事のみ拘束」はどれも20%台だが、「家事/育児/介護優先」が25%と最も高い。

⁶ どの調査でも、ひとり親はサンプルに含まれる数が少ないこともあり、ひとり親のWLBについてはあまり検討されていない。この調査の他の結果をみる限りその状況は良くないので、今後取り組む必要性がある。

図表4-3-4 職種別・拘束感タイプ



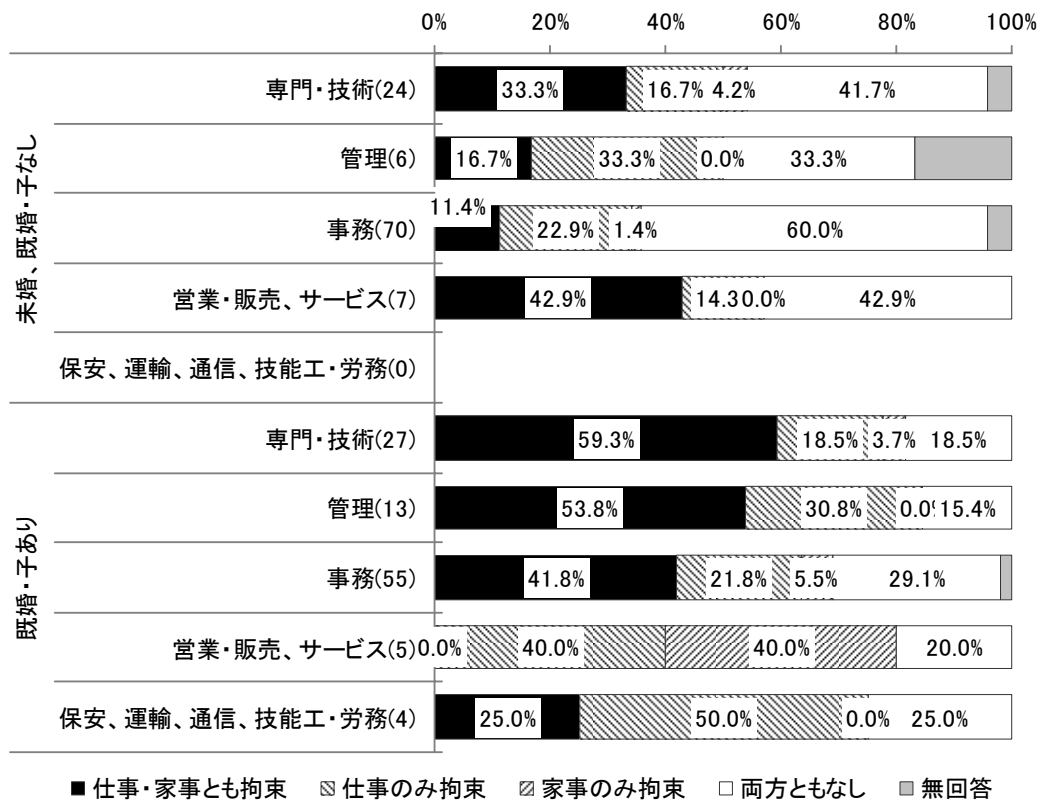
職種別では（図表4-3-4）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、高い順に、「保安、運輸、通信、技能工・労務」のいわゆるブルカラー系職種で26.5%、「専門・技術」で約21%である。「仕事のみ拘束」は、「専門・技術」で約38%、「管理」と「事務」で25%台である。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「専門・技術」で約47%、「管理」で約42%と他より高い。「仕事のみ拘束」は、女性ではサンプルに含まれる人数が少ない職業だが「保安、運輸、通信、技能工・労務」で50%、「管理」が約32%である。

女性では「事務」的職業に従事している正社員の割合が高いので、さらに、ライフステージ⁷で2つに分割して（「未婚、既婚・子なし」と「既婚・子あり」）、職業別で拘束感タイプをみると（図表4-3-5）、「事務」は「未婚、既婚・子なし」では、「仕事・家事とも拘束」は約11%だが、「既婚・子あり」では「仕事・家事とも拘束」は約42%となり、「事務」でもライフステージによって大きく結果が異なることが確認できる。「専門・技術」「管理」でもその傾向は顕著である。

⁷ 図表4-3-2「ライフステージ別・拘束感タイプ」でみた5区分を、「未婚」と「既婚・子なし」を統合して「未婚、既婚・子なし」、「既婚・未就学子あり」、「既婚・就学子あり」と「ひとり親」を統合して「既婚・子あり」の2区分とした。

図表4-3-5 ライフステージ(2区分)別・職種別・拘束感タイプ
(女性正社員のみ)



まとめると、「仕事・家事とも拘束」は男女とも「家事／育児／介護優先」の正社員のほうが、両立や「仕事優先」よりも高い。男女とも「仕事のみ拘束」は、バランスの優先度とは関係がない。

職業（職種）は、男性では「仕事・家事とも拘束」は、「保安、運輸、通信、技能工・労務」と「専門・技術」で20%台で他の職種より高い。女性では、「専門・技術」と「管理」で40%台と他の職種より高い。男女とも「専門・技術」が相対的に高い点は共通している。

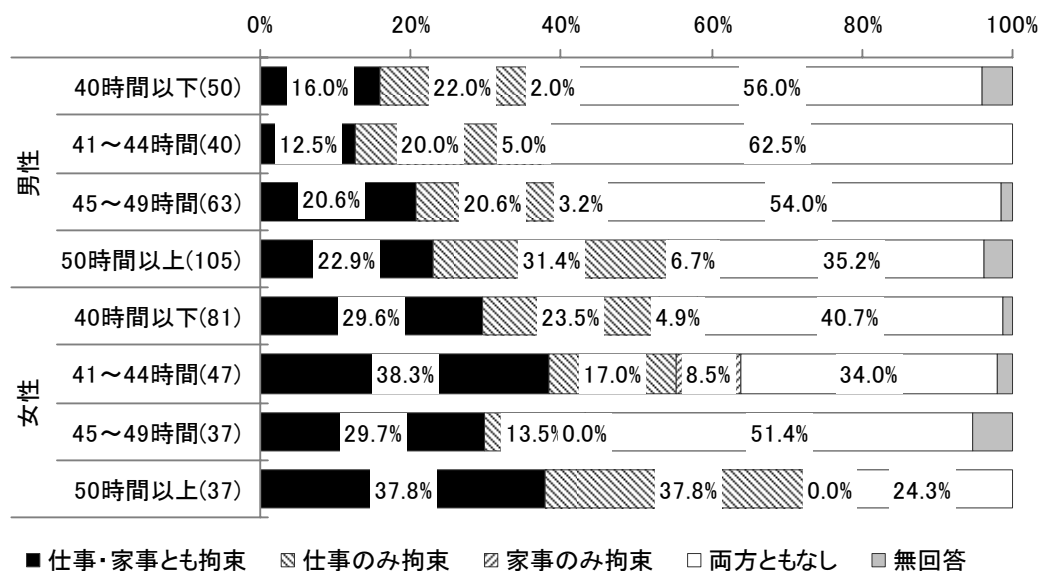
女性は「既婚・子あり」層では、「事務」も割合は高く、「専門・技術」、「管理」、「事務」のホワイトカラー職種で高いといえる。

「仕事のみ拘束」は、男性では、「専門・技術」約38%、「管理」と「事務」で約25%と、ホワイトカラー職種で高い。

職種による違いは、職種に共通した特徴となっている要因によるものであり、労働時間や働き方や仕事の裁量の有無といった点から考察するほうが有効であると考えられるので、以下ではそれらを検討することにする。

(3) 労働時間、働き方、仕事の裁量の有無

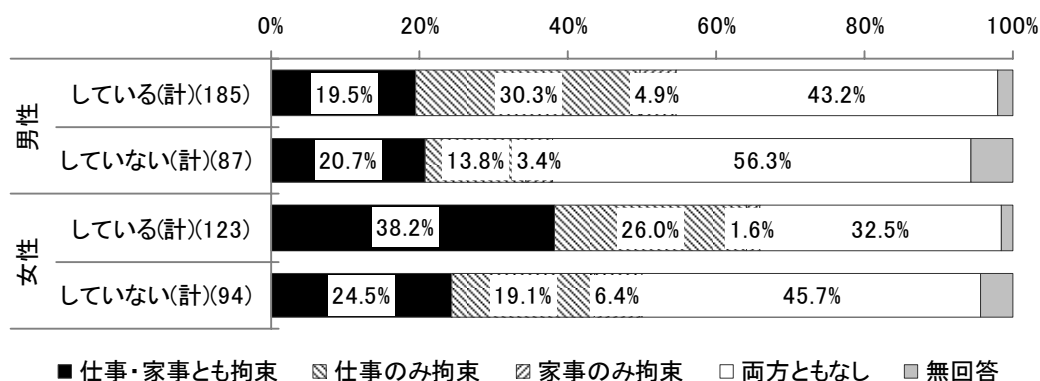
図表4-3-6 週労働時間別・拘束感タイプ



週労働時間別にみると（図表4-3-6）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「50時間以上」で約23%と最も高く、「45～49時間」が約21%とその次に高い。それら未満の労働時間では10%台である。「仕事のみ拘束」も「50時間以上」が約31%と他の労働時間の20%台前半と比して高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「41～44時間」と「50時間以上」が約38%と高く、「40時間以下」「45～49時間」は約30%と、労働時間に比例して高い、低いといった関係はみられない。「仕事のみ拘束」は「50時間以上」が約38%と他に比して高い。

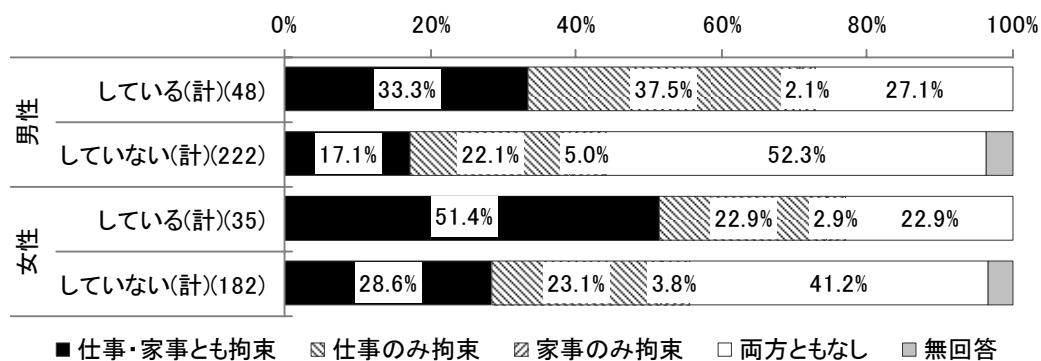
図表4-3-7 残業頻度別・拘束感タイプ



所定労働時間を超えて働くこと（残業）がどの程度あるかを、「いつもしている」と「ときどきしている」を「している（計）」、「あまりしていない」と「まったくしていない」を「していない（計）」に統合してみると（図表4-3-7）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は残業をしているか、していないかに関係なく約20%だが、「仕事のみ拘束」は「している（計）」が約30%と「していない（計）」の約14%の約2倍である。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「している（計）」が約38%と、「していない（計）」24.5%と比較して高く、「仕事のみ拘束」も「している（計）」が26%と、「していない（計）」が約19%と比較してやや高い。

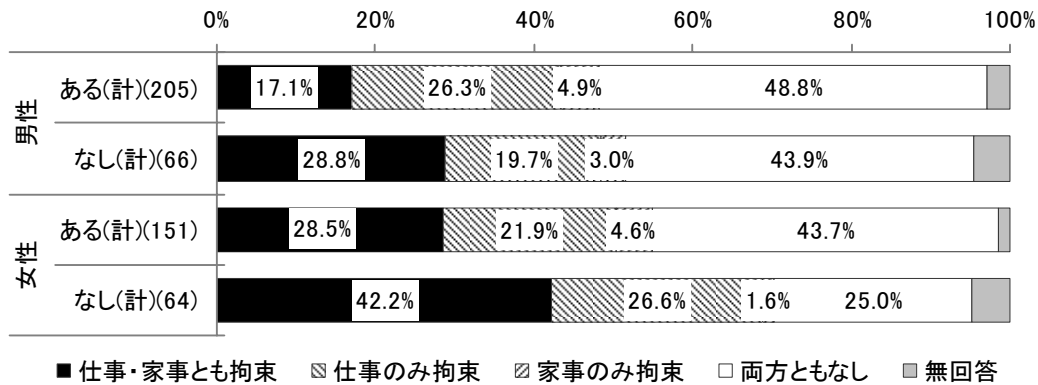
図表4-3-8 仕事の自宅への持ち帰り頻度別・拘束感タイプ



自宅に仕事を持ち帰り行うことがどの程度あるかを、残業と同様の方法で、「している（計）」、「していない（計）」に統合してみると（図表4-3-8）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「している（計）」が約33%と、「していない（計）」の約17%の約2倍高い。「仕事のみ拘束」も同様に、「している（計）」が37.5%と「していない（計）」の約22%より高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「している（計）」が約51%と、「していない（計）」の約29%と比較して高く、「仕事のみ拘束」は両方とも約23%とほぼ同じである。

図表4-3-9 仕事の裁量度別・拘束感タイプ



今の仕事のスケジュールや手順の決定についてどの程度裁量度があるか尋ねている。ここでは、「かなりある」と「ある程度ある」を「ある(計)」に、「あまりない」と「ほとんどない」を「なし(計)」に統合してみると(図表4-3-9)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「なし(計)」が約29%と、「ある(計)」の約17%よりも高い。その反対に、「仕事のみ拘束」は「ある(計)」が約26%と「なし(計)」の約20%よりやや高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「なし(計)」が約42%と、「ある(計)」の28.5%と比較して高く、「仕事のみ拘束」も「なし(計)」が約27%と「ある(計)」より5%ほど高い。

まとめると、「仕事・家事とも拘束」は、男性は週労働時間が長くなるほど割合が高い傾向が見られたが、残業頻度とは関連がなく、自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが、仕事の裁量がないほうが割合が高かった。

女性では、「仕事・家事とも拘束」は、週労働時間には比例しておらず、残業があるほうが、自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが、仕事の裁量がないほうが高かった。

男女の共通点は、自宅に仕事を持ち帰り行うことがある、仕事の裁量が低いという点であった。

「仕事のみ拘束」は、男女とも「50時間以上」が30%以上と他より高く、残業があるほうが高かった。男性は自宅に仕事を持ち帰り行うことがあるほうが高く、女性は自宅に仕事を持ち帰り行うことの有無は関係がなかった。仕事の裁量は、男性は裁量があるほうがやや高く、女性は裁量がないほうがやや高かった。

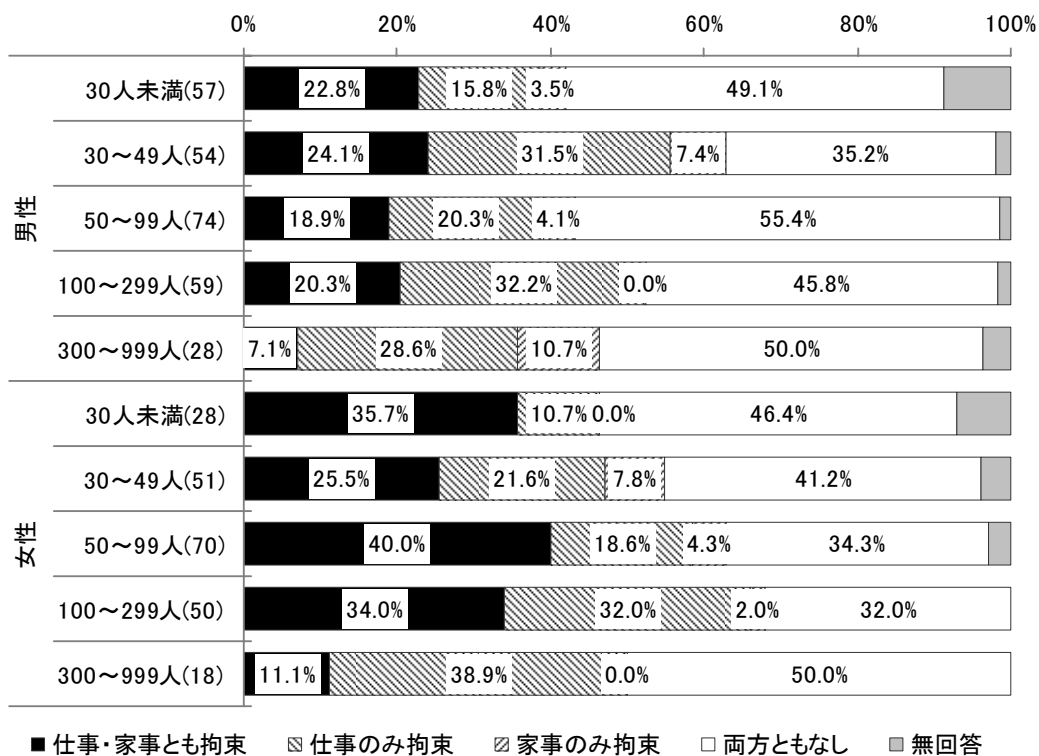
そもそも拘束感は、時間的な拘束と深い関係があると考えられるので、特に仕事拘束感を軽減するためには、労働時間の削減、時短ということが当然有効となる。しかし、それが形だけで自宅に仕事を持ち帰ってやるような状況にならないことが重要であることが結果から示唆される。もしそうになると、仕事拘束感だけでなく、家事等拘束感も生じてきやすいと考えられる。また、男女とも仕事の裁量が低いと「仕事と家事とも拘束」感を抱える人の割合が高いことから、仕事の裁量度も重要である。

4. 職場要因

続いて、勤務先の企業の規模、職場の変化、WLB への取り組みの点から、どのような職場の正社員がどのタイプの拘束を感じているか、特定の職場の正社員に特定の拘束感が強いということがないかどうか検討する。

(1) 規模

図表4-4-1 企業規模別・拘束感タイプ



企業規模別にみると（図表4-4-1）、男性では、「仕事・家事とも拘束」は、「300～999人」で約7%と低いほかは、おおむね20%前後である。「仕事のみ拘束」は、「100～299人」で約32%、「30～49人」で31.5%、「300～999人」で約29%と、規模との比例関係はみられない。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「300～999人」で約11%と低いほかは、25～40%である。「50～99人」が40%、「30人未満」が約36%と高い。企業規模に比例して高い・低いといった関係はみられない。「仕事のみ拘束」は、「300～999人」が約39%、「100～299人」が32%と、規模が大きいほうが高い傾向があるといつてよい。

男女とも「300～999人」の規模の大きい企業では、「仕事・家事とも拘束」が低いことが確認できる。

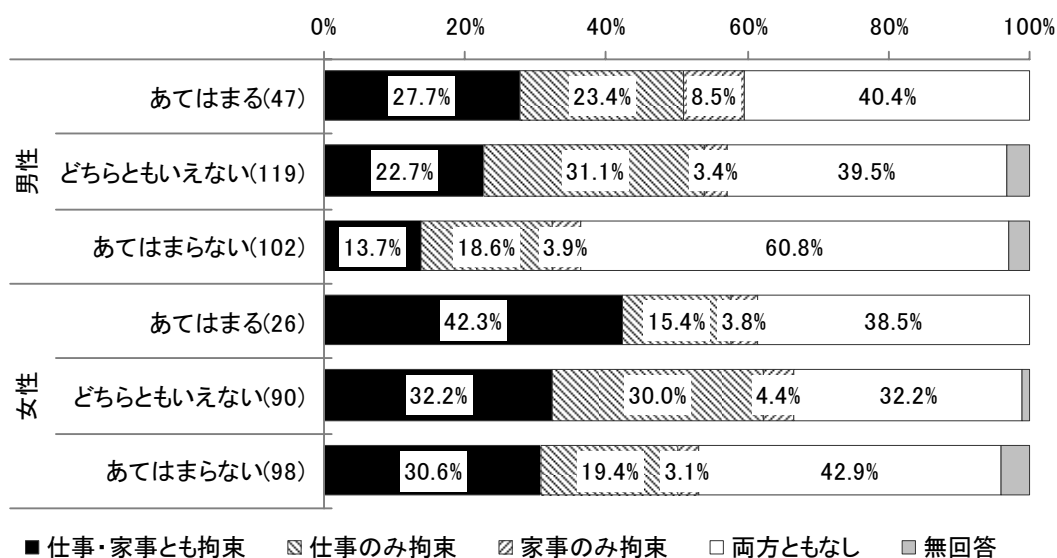
(2) 職場の状況

過去3年間の職場の変化について「職場で協力しあう雰囲気はなくなった」か別にみると(図表4-4-2)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約28%と最も高く、「どちらともいえない」が約23%、「あてはまらない」が約14%である。

女性も同様の傾向で、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約42%と最も高く、「どちらともいえない」と「あてはまらない」が約30%台である。

「仕事のみ拘束」は男女とも「どちらともいえない」でおおよそ30%と最も高い。

図表4-4-2 職場の変化「職場で協力しあう雰囲気がなくなった」回答別・拘束感タイプ



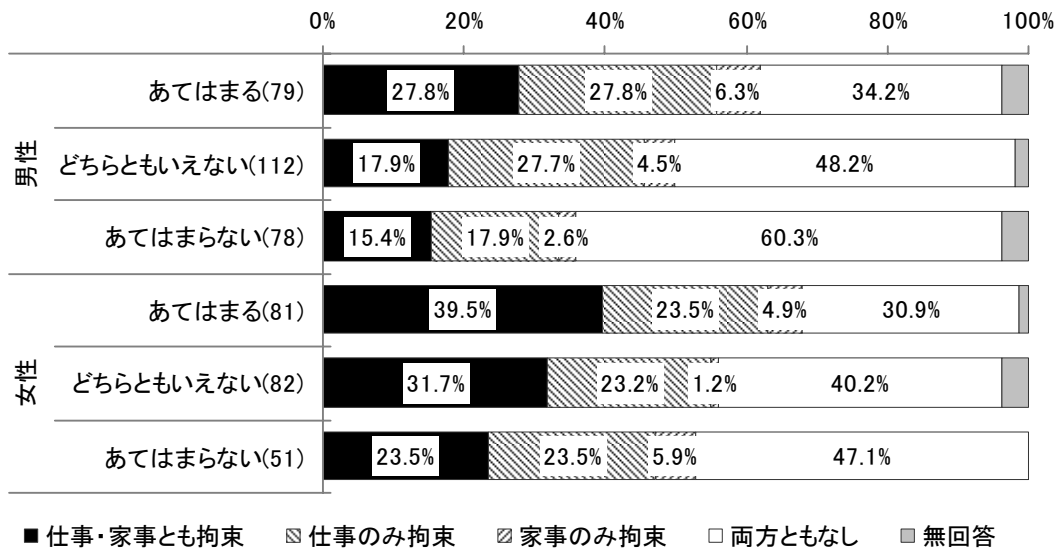
過去3年間の職場の変化について「精神的ストレスを訴える社員が増加した」か別にみると(図表4-4-3)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員が約28%と最も高く、「どちらともいえない」と「あてはまらない」が10%台後半である。

女性も同様の傾向で、「仕事・家事とも拘束」は「あてはまる」とした正社員39.5%と最も高く、「どちらともいえない」が約32%、「あてはまらない」が23.5%である。

「仕事のみ拘束」は、男性では「あてはまる」と「どちらともいえない」で約28%と「あてはまらない」約18%より高い。女性ではどれも23%台で同じである。

職場の変化については、男女とも、職場で協力しあう雰囲気がなく、精神的ストレスの多い企業で、「仕事・家事とも拘束」がより感じられているということになる。「仕事のみ拘束」も男性では同様の傾向があるが、女性は関連がない。

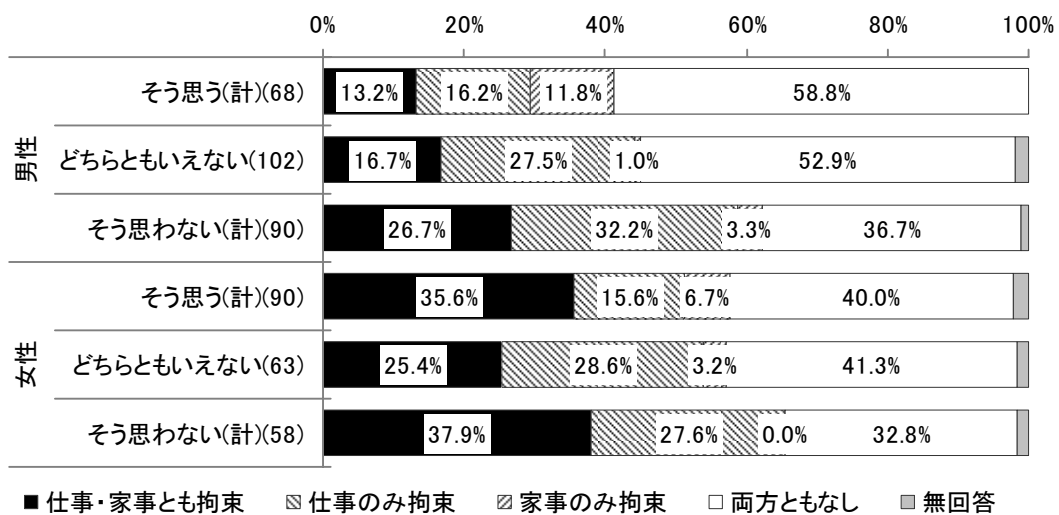
図表4-4-3 職場の変化「精神的ストレスを訴える社員が増加した」回答別・拘束感タイプ



「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」という回答別にみると(図表4-4-4)、男性では、「仕事・家事とも拘束」および「仕事のみ拘束」とも、「そう思わない(計)」が最も割合が高い(「仕事・家事とも拘束」が約27%、「仕事のみ拘束」が約32%)。

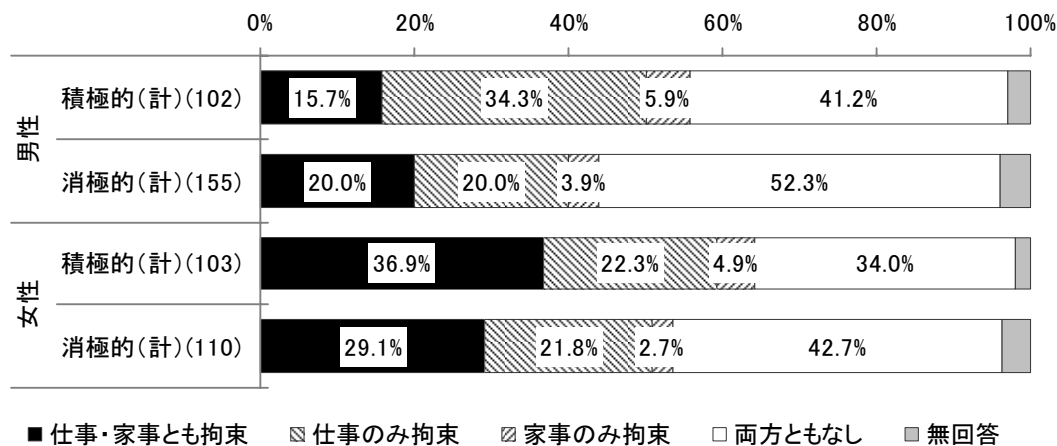
女性では、「仕事・家事とも拘束」が最も高いのは、「そう思わない(計)」で約38%だが、「そう思う(計)」でも約36%でありあまり変わりはない。

図表4-4-4 「融通がきいて子育てしやすい」回答別・拘束タイプ



(3) WLB への取り組み

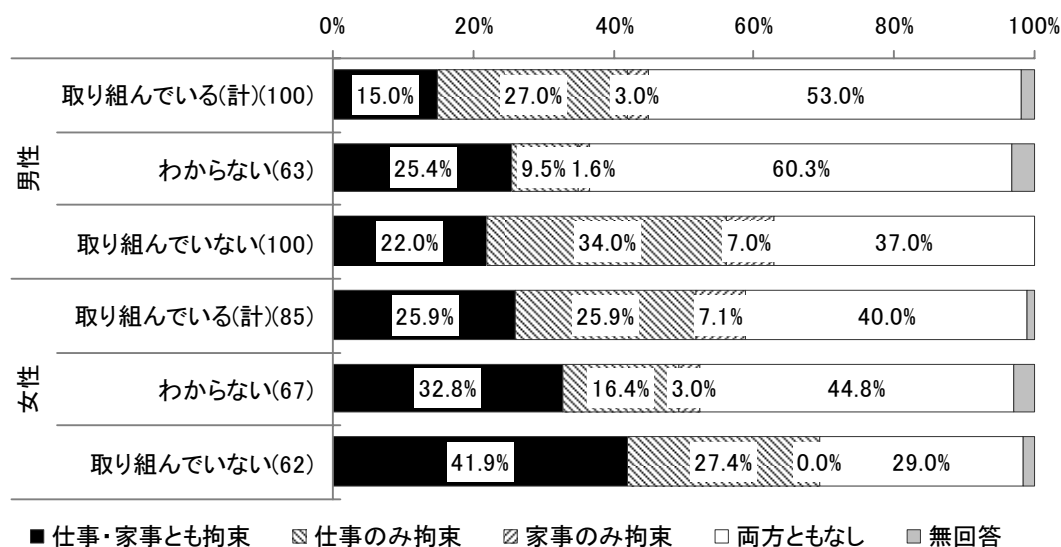
図表4-4-5 WLB 取り組み企業の回答別・企業拘束感タイプ



従業員調査に回答した正社員の勤めている企業の企業調査の WLB の支援策への取り組みに積極的かどうかの回答⁸をマッチングし、勤め先の企業の WLB の支援策への取り組み別で見ると(図表4-4-5)、男性では、「仕事・家事とも拘束」は大きな差はなく、「仕事のみ拘束」は「積極的(計)」のほうが約34%と高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は「積極的(計)」が約37%、「消極的(計)」が約29%と、「積極的(計)」のほうがやや高い。女性は「仕事のみ拘束」は「積極的(計)」 「消極的(計)」とも約22%と差がない。

図表4-4-6 WLB 取り組み正社員の回答別・拘束感タイプ



⁸ 企業調査での WLB の支援策の取り組みに積極的かどうかの質問の選択肢を、「積極的である」、「やや積極的」と「積極的(計)」、「やや消極的」と「消極的である」を「消極的(計)」に統合して集計した。

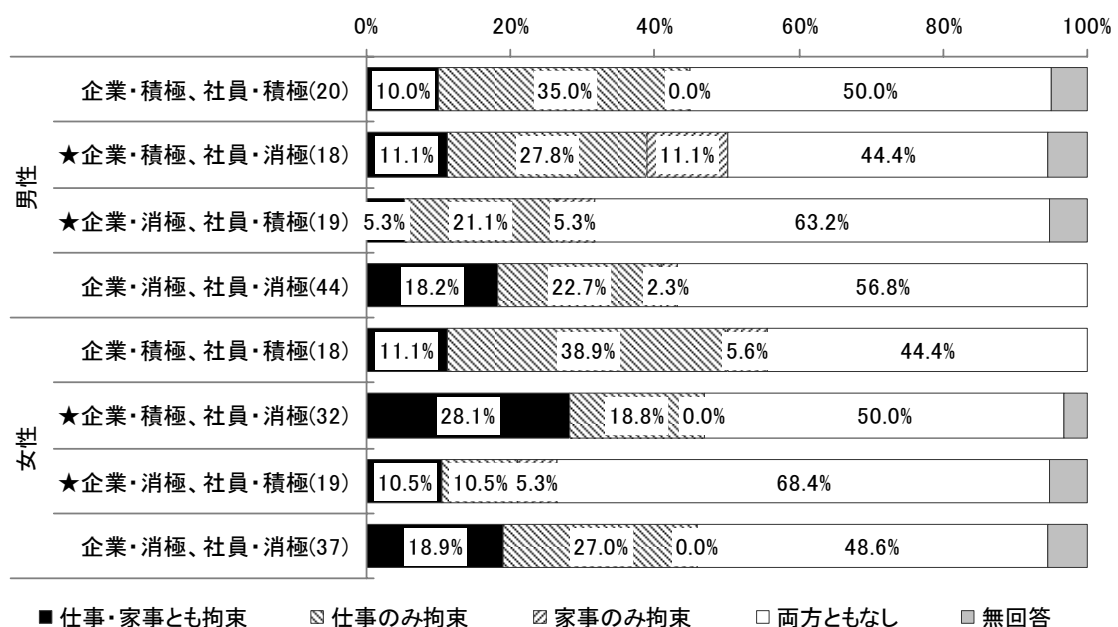
次に、勤務先企業が WLB の推進に積極的取り組んでいるかどうか、正社員自身による回答別でみると（図表4-4-6）⁹、男性では、「仕事・家事とも拘束」は「わからない」で約25%、「取り組んでいない」で22%と、「取り組んでいる（計）」15%よりは高い。「仕事のみ拘束」は、「取り組んでいない（計）」で34%と最も高い。

女性では、「仕事・家事とも拘束」は「取り組んでいない」で約42%、「わからない」が約33%と、「取り組んでいる（計）」の26%より高い。「仕事のみ拘束」は、「取り組んでいない」、「取り組んでいる（計）」とも約26~27%とほぼ変わらず、「わからない」が約16%と最も低い。

以上のように、女性では、企業側の回答からみた WLB の支援策への取り組みへの積極性と、正社員側の回答からみた WLB の推進の取り組みへの積極性ととずれがある。そこで、企業の回答と正社員の回答を組み合わせ、ライフステージ（2区分）別（「未婚、既婚・子なし」と「既婚・子あり」）・男女別に検討する。

企業の回答は積極・消極の2区分とし、正社員の回答は「取り組んでいる」と「それ以外」を比較するため、「取り組んでいる（計）」を「積極」、「わからない」と「取り組んでいない（計）」を「消極」とした。企業と正社員の回答を組み合わせる4つのタイプを作成し、集計した。

図表4-4-7 WLB 取り組み・企業と個人の回答別・拘束感タイプ(1)
 (「未婚、既婚・子なし」の正社員のみ)



表中★は、企業と社員の回答がずれている組み合わせを示す

⁹ 回答の選択肢は、「積極的に取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」、「取り組んでいない」、「わからない」の4つで、ここでは、「積極的に取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」を統合して、「取り組んでいる（計）」として集計している。

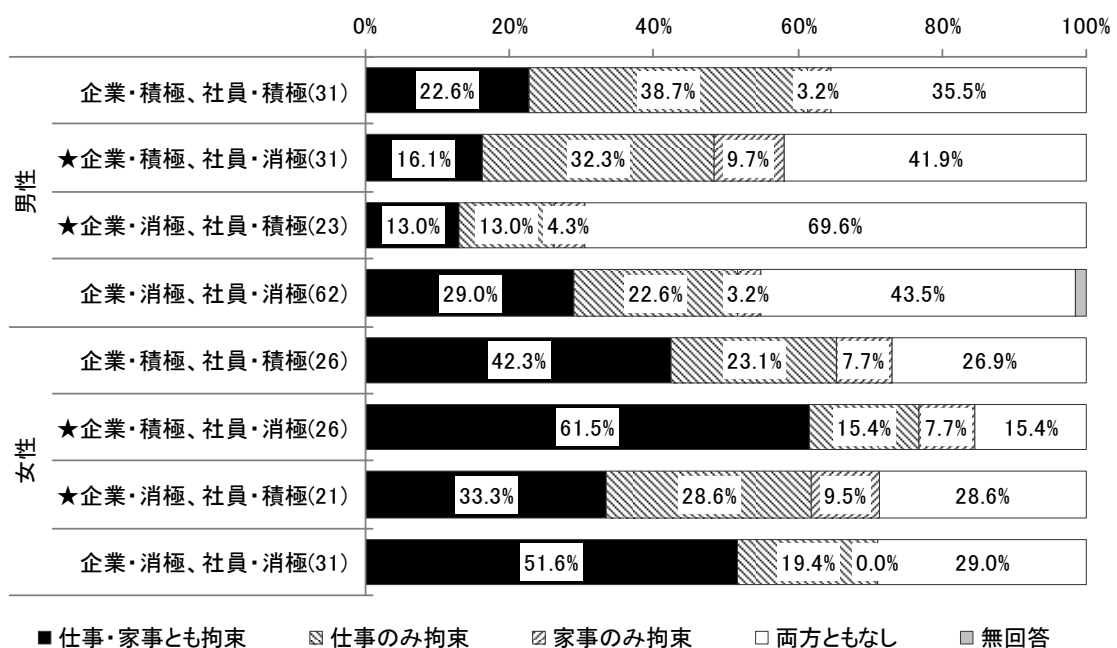
まず、「未婚、既婚・子なし」についてみる（図表4-4-7）。男性では「仕事・家事とも拘束」は、「企業・消極、社員・消極」で約18%と最も高い。「仕事のみ拘束」は、その反対に「企業・積極、社員・積極」で35%と最も高い。

女性では「仕事・家事とも拘束」は、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で約28%と最も高い。次に「企業・消極、社員・消極」の両方の回答が消極的な正社員で約19%で、これは男性の「企業・消極、社員・消極」と同じくらいの割合である。「仕事のみ拘束」は男性と同様「企業・積極、社員・積極」で約39%と最も高い。

「未婚、既婚・子なし」層は、自分の子どもの育児という生活課題がなく男女差は比較的小さいと考えられるが、①男性では、「企業・消極、社員・消極」という正社員に、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が他より多く存在している、女性でも男性と同じくらいの割合で存在している。②女性では「企業・積極、社員・消極」という企業と社員の認識にずれがある場合、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が多く存在していることがわかった。これらはこれまで指摘されてこなかった点であるといえる。

また、③男女とも、「企業・積極、社員・積極」という正社員に「仕事のみ拘束」を感じる人が他より多い。これは、おそらく、企業は両立支援には積極的だが、両立支援の対象者以外に、仕事の拘束感を軽減するような施策が取られていないということだろう。④さらに、「企業・消極、社員・積極」という正社員に男女とも「両方なし」が60%以上を占めており、これらの人たちは比較的ニーズがない人々と考えられる。

図表4-4-8 WLB 取り組み・企業と個人の回答別・拘束感タイプ(2)
(「既婚・子あり」の正社員のみ)



表中★は、企業と社員の回答がずれている組み合わせを示す

次に、「既婚・子あり」の正社員をみると（図表 4-4-8）、男性では、「未婚、既婚・子なし」と同様、「仕事・家事とも拘束」は、「企業・消極、社員・消極」の両方とも消極的な回答の正社員で約29%と最も高く、「仕事のみ拘束」は、「企業・積極、社員・積極」で39%と最も高い。

女性では、「仕事・家事とも拘束」はどれも30%以上と高いが、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で約62%と最も高い。次に「企業・消極、社員・消極」の正社員でも約52%と高い。「仕事のみ拘束」は、「企業・消極、社員・積極」で約29%と最も高い。

「既婚・子あり」の正社員は、①男性では、「未婚、既婚・子なし」同様、「企業・消極、社員・消極」に、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が他より多く存在している。②女性では、「企業・積極、社員・消極」の企業と認識がずれている正社員で「仕事・家事とも拘束」の人が他より多く存在している。また、男性と同様、「企業・消極、社員・消極」にも、「仕事・家事とも拘束」を感じる人が多く存在している。

これらの結果から、「仕事・家事とも拘束」のみに着目して考察すると、「企業・消極、社員・消極」という男性で「仕事・家事とも拘束」を感じている正社員が約2～3割程度存在しており、この人たちがどのような課題を抱えて、現状でどのように対処しているのかは、具体的に明らかにされる必要があり、今後の課題である。また、「既婚・子あり」の女性正社員でも「仕事・家事とも拘束」を感じている正社員が5割と高い割合で存在しており、このタイプの女性の正社員は両立に多くの困難を抱えているといえる。

さらに、女性では、「仕事・家事とも拘束」が企業と社員でWLBへの取り組みの認識にずれがある正社員で最も高いという興味深い結果となったが、その解釈は難しい。「企業・積極、社員・消極」は、企業がやっているつもりでも、ニーズを把握していないと正社員に考えられているケースか、企業が積極的に制度を導入していても、正社員がそれを知らない、あるいは利用しにくいといったことが考えられる。こうしたタイプの回答が多い企業は、社員のニーズをきちんと把握し、その周知を徹底し、本当に役に立つ施策をしていくことが課題となる。特に、「未婚、既婚・子なし」の女性正社員に、一定のニーズがあることを考慮しなければいけないと思われる。

「仕事のみ拘束」については、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性とも「企業・積極、社員・積極」という正社員に多かった。おそらく、このタイプの回答が多い企業は両立支援には積極的だが、両立支援以外に仕事の拘束感を軽減するようなWLB施策が十分でないことが示唆される。

5. 拘束感と仕事と生活に関する意識

これまでは、拘束感がどのような人にあるのかを検討してきたが、この節では、それとは反対に、拘束感タイプが仕事や生活に関する意識と関連があるかをみていくことで、拘束感が現在の満足度や将来の仕事・生活にどのような影響を与える可能性があるのかを考察する。なお、「家事のみ拘束」はサンプルに含まれる数が極端に少ないので、図表にその結果を表示し本文にも記述するが、検討の対象から外すこととする。

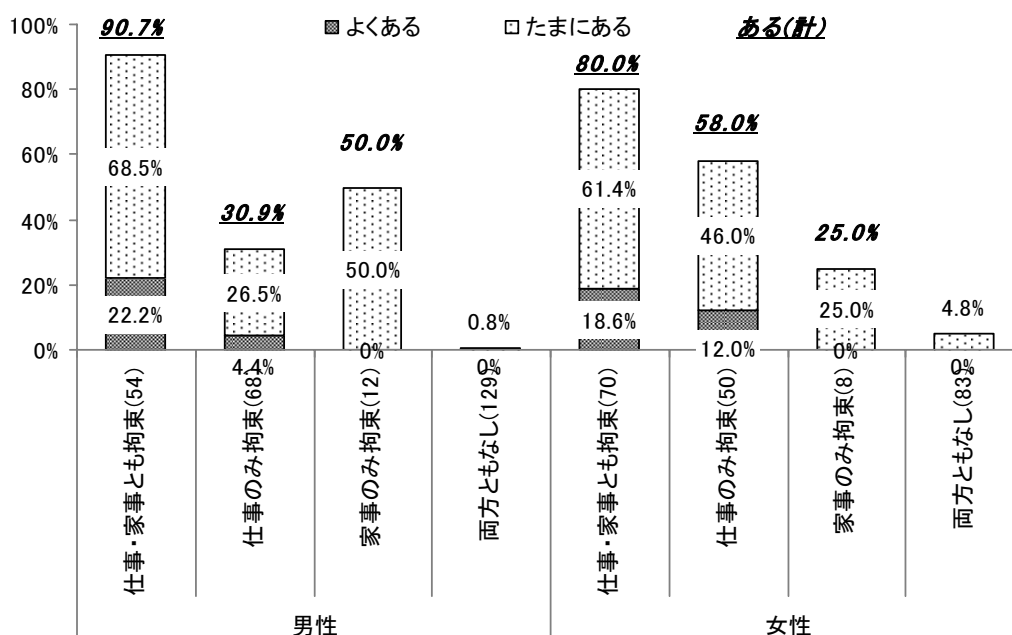
(1) 仕事と生活に関する満足度

まず、仕事と家事／育児／介護の両立が難しく悩むことがあるかとの関連をみていくと(図表 4-5-1)、男女とも「仕事・家事とも拘束」が両立に悩むことがあるとする割合が最も高い。「よくある」では男女とも20%前後で、「たまにある」では男女とも60%台である。両者を合計した「ある(計)」は、男性で約91%、女性で80%である。

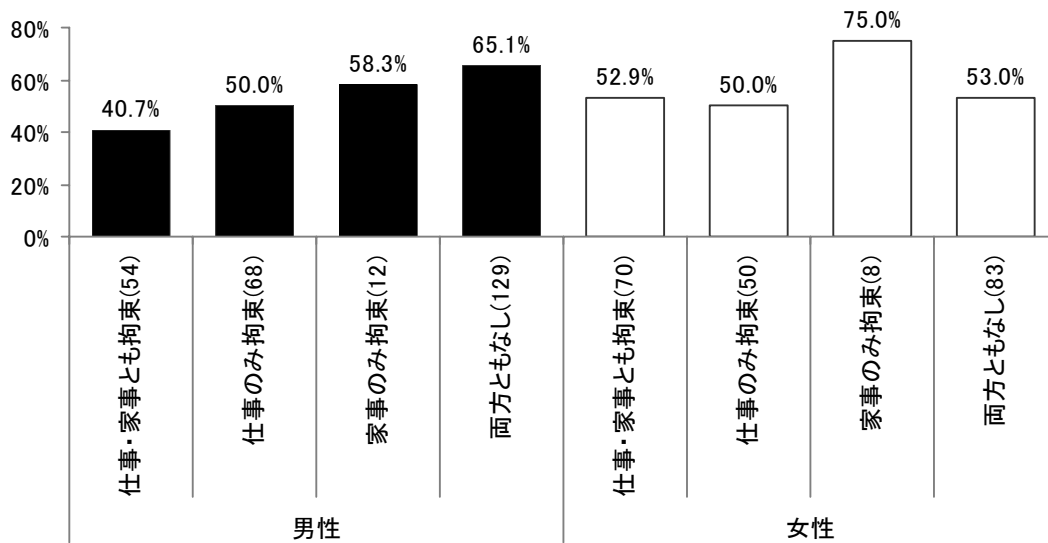
「仕事のみ拘束」「家事のみ拘束」は、「仕事・家事とも拘束」に比して両立に悩むことがあるとする割合は低いが、女性では「仕事のみ拘束」で、「よくある」が12%と、「たまにある」が46%で、両者を合計した「ある(計)」が58%と半数を超えている。「家事のみ拘束」は、「よくある」は男女とも0%で、「たまにある」が男性で50%、女性で25%である。

拘束感、特に「仕事・家事とも拘束」と両立の悩みとの関連は強いことが確認できる。また、「仕事のみ拘束」と両立の悩みも関連があるといえる。

図表4-5-1 拘束感タイプ別・両立が難しく悩むこと



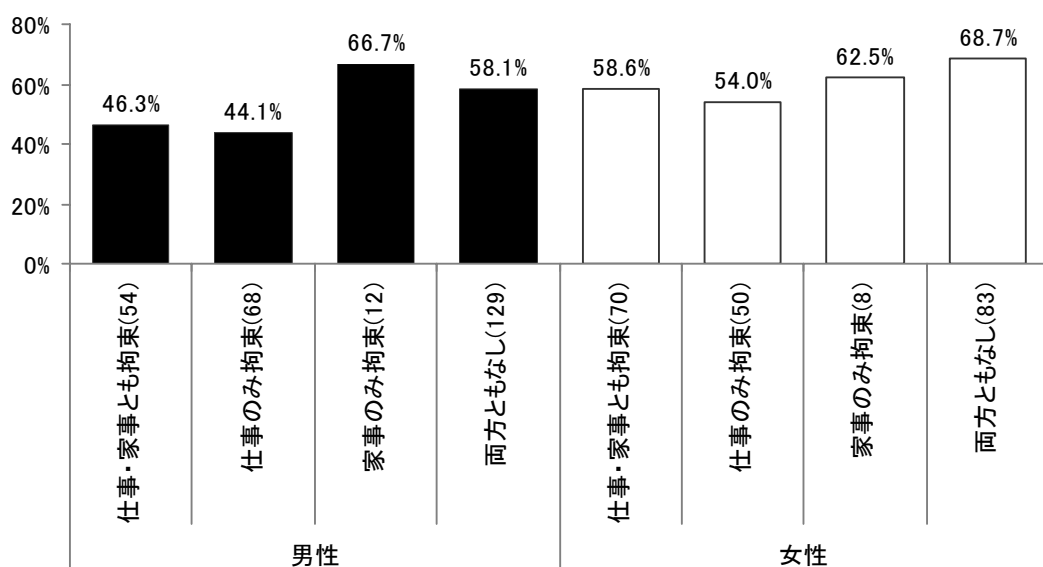
図表4-5-2 拘束感タイプ別・仕事全体の満足度(満足(計)の割合)



仕事全体についての満足度との関連は、「満足している」と「まあ満足」を合計した「満足(計)」の割合で見ると(図表4-5-2)、男性は、「仕事と家事とも拘束」で満足度が40%台と最も低く、「仕事のみ拘束」が50%、「家事のみ拘束」が約58%、「両方ともなし」が約65%の順で満足度が高い。男性では、満足度との関連が強いといえる。

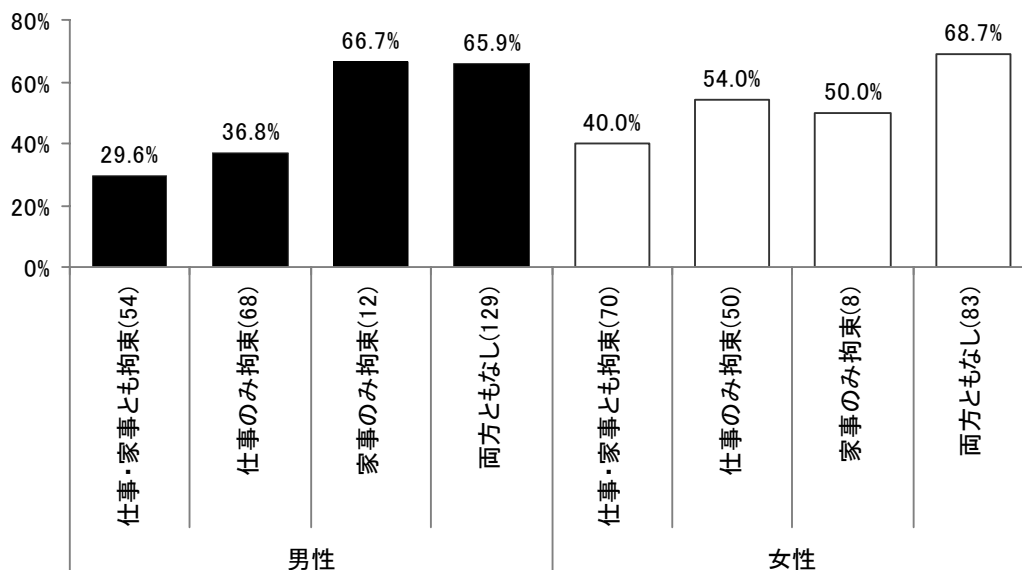
女性では、このような傾向はみられず、「家事のみ拘束」が満足感が75%と最も高く、他は50%台でほぼ同じくらいの水準である。

図表4-5-3 拘束感タイプ・自分の健康の満足度(満足(計)の割合)



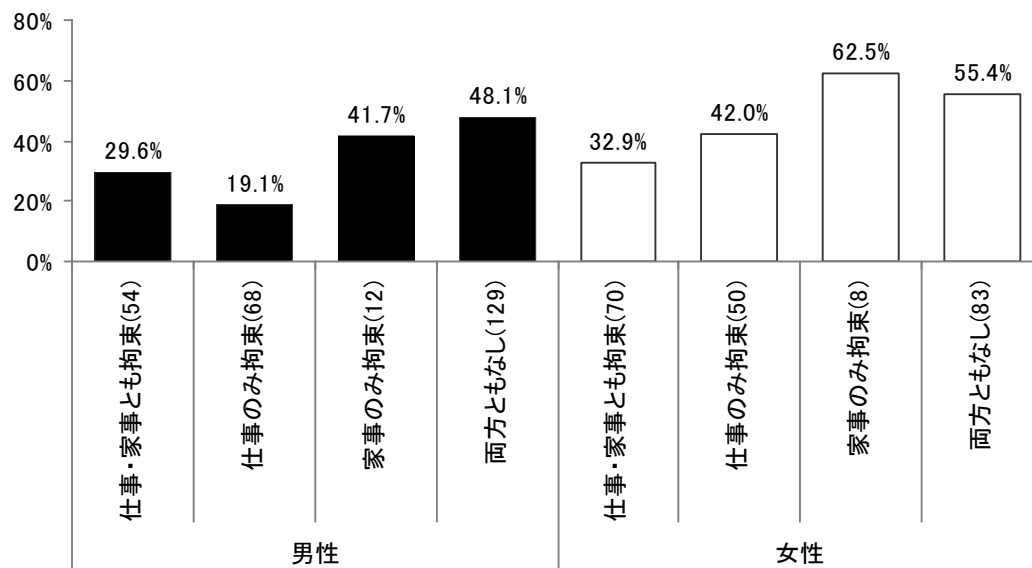
自分の健康についての満足度との関連は（図表 4-5-3）、男性では「仕事と家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」で45%前後と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」と比べて低い。女性は男性ほどでないが、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」で55%前後と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の60%台と比べてやや低い。

図表4-5-4 拘束感タイプ別・家族と一緒に過ごす時間の満足度（満足（計）の割合）

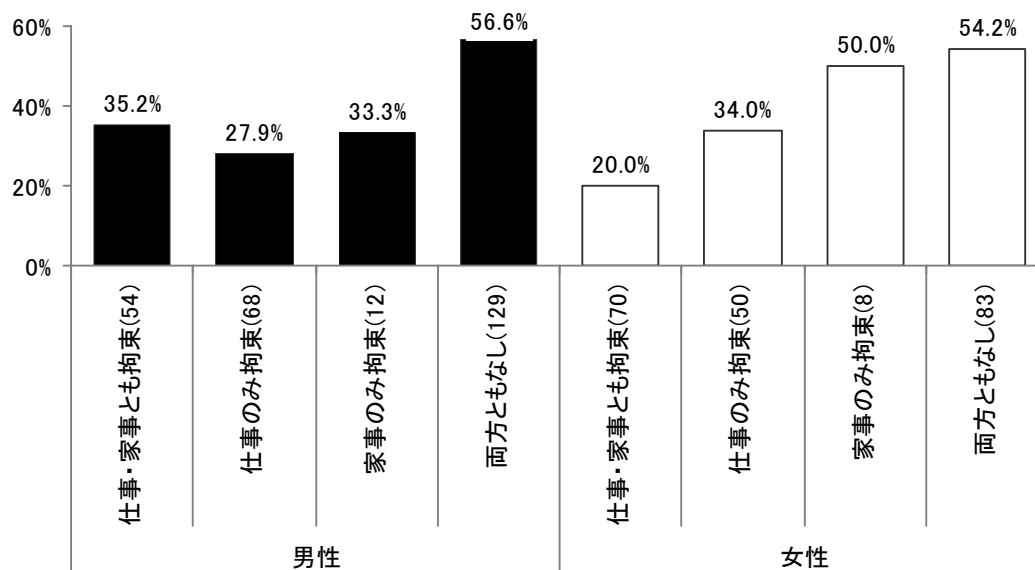


家族と一緒に過ごす時間の満足度との関連は（図表 4-5-4）、男性では「仕事・家事とも拘束」が約 30%、「仕事のみ拘束」が約 37%と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の 60%台と比べてかなり低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が 40%台で、「仕事のみ拘束」と、「家事のみ拘束」の 50%台、「両方ともなし」の約69%と比べて低い。

図表4-5-5 拘束感タイプ別・友人・知人と過ごす時間の満足度(満足(計)の割合)



図表4-5-6 拘束感タイプ別・趣味などの時間の満足度(満足(計)の割合)



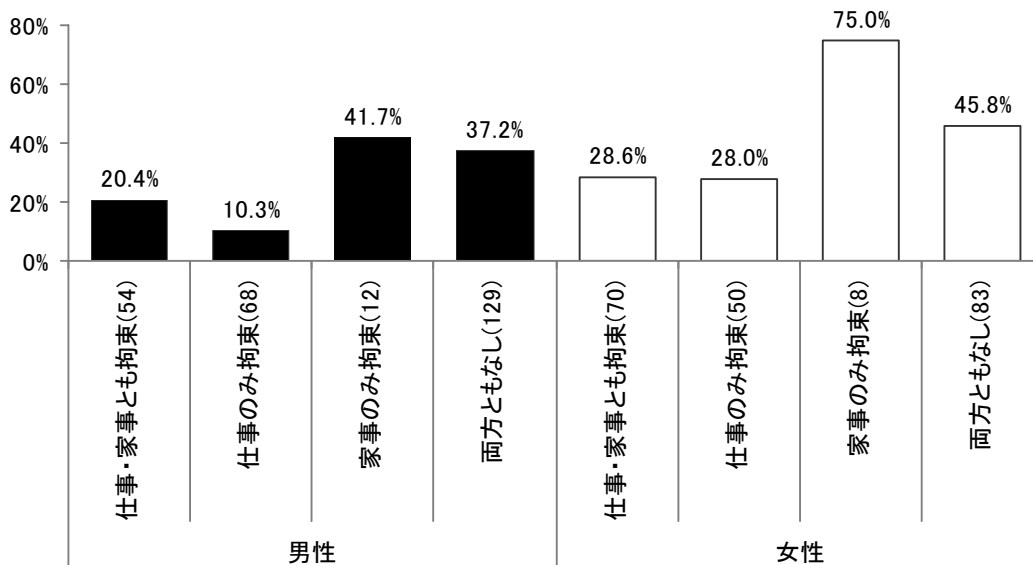
友人・知人と過ごす時間の満足度との関連は(図表4-5-5)、男性では「仕事・家事とも拘束」が約30%、「仕事のみ拘束」で約19%と、「家事のみ拘束」や「両方ともなし」の40%台と比べて低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が30%台で、「仕事のみ拘束」の40%台、「家事のみ拘束」の60%台、「両方ともなし」の約55%と比べて低い。

趣味などの時間の満足度との関連は(図表4-5-6)、男性では、「仕事のみ拘束」で約28%と最も低く、「仕事・家事とも拘束」と「家事のみ拘束」が30%台で、「両方ともなし」の57%台と比べて低い。女性は、「仕事・家事とも拘束」が20%と最も低く、「仕事のみ拘束」が34%でこの2タイプは「家事のみ拘束」と「両方ともなし」の50%台と比べて低い。

以上、生活の満足度の4項目の結果についてまとめると、時間に関する満足度は、時間的

な拘束と深い関係があると考えられるが、おおむね男女とも「家事のみ拘束」「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」の満足度が低い傾向見られることから、これらと生活満足度の関連があるといえる。また、「友人・知人と過ごす時間」「趣味などの時間」については、男性では「仕事のみ拘束」で、女性では「仕事・家事とも拘束」で満足度が最も低く、男女で違いがみられる。

図表4-5-7 拘束感タイプ別・仕事と家事／育児／介護とのバランス
についての満足度(満足(計)の割合)

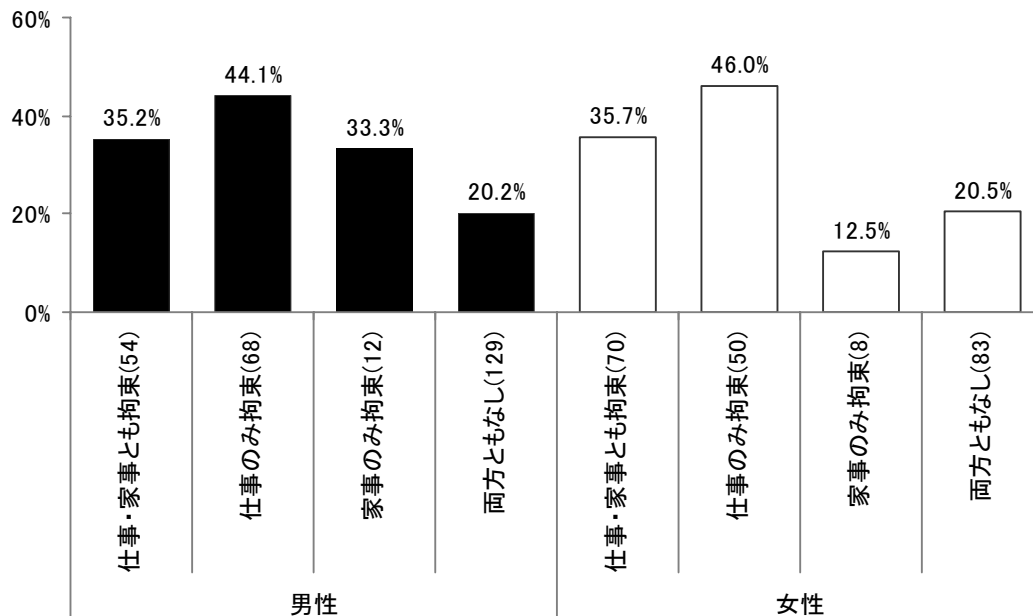


仕事と家事／育児／介護とのバランスについての満足度との関連は(図表4-5-7)、男性は、「仕事のみ拘束」が約10%と最も低く、「仕事・家事とも拘束」が約20%とその次に低い。この2タイプは、「家事のみ拘束」と「両方ともなし」が40%前後あるのと比較してかなり低いといえる。女性も、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」が約28%で、「家事のみ拘束」が75%、「両方ともなし」で約46%に比べて低い。

男女とも「家事のみ拘束」「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」「仕事のみ拘束」の満足度が低い。

(2) 仕事に関する意識

図表4-5-8 拘束感タイプ別・労働時間を「短くしたい」希望の割合



現在の自分の労働時間に対する考えを尋ね¹⁰、「もっと短くしたい」と回答した正社員の割合をみると（図表4-5-8）、男女とも「仕事のみ拘束」がおおよそ45%で最も労働時間をもっと短くしたいと考えている。次に、男女とも「仕事・家事とも拘束」で35%である。男性では「家事のみ拘束」でも33%と高い。

「両方ともなし」と比較すると、男性では何らかの拘束感がある正社員のその軽減には、まず労働時間を短くすることが有効であるといえ、特に「仕事のみ拘束」の正社員には男女ともそれが当てはまる。労働時間を短くしたいという社員の希望をかなえることによって、多少なりとも拘束感は軽減されるだろう。

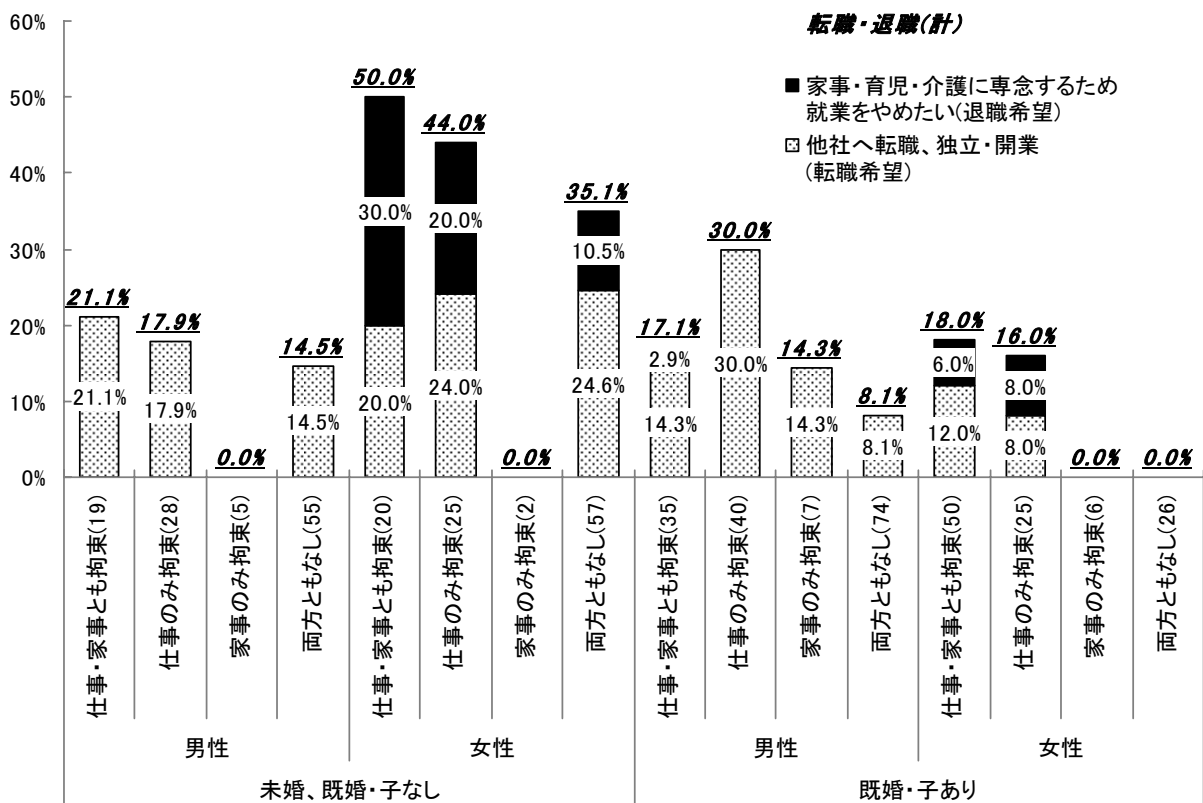
¹⁰ 選択肢は「もっと長くしたい」「適当な長さである」「もっと短くしたい」の3つから1つ選ぶ形式である。

今後のキャリアをどう考えているかという質問で転職・退職希望を尋ねた¹¹。こうしたことはライフステージによって異なることが予想されるので、ライフステージ（2区分）別にみると（図表4-5-9）、「未婚、既婚・子なし」の男性では、「就業をやめたい」という退職希望はなく、「他社へ転職、独立・開業」という転職希望は、「仕事・家事とも拘束」が約21%、「仕事のみ拘束」が約18%、「両方ともなし」が14.5%と、拘束感のあるほうがやや高いがその差は小さい。

女性では、退職希望は、「仕事・家事とも拘束」が30%、「仕事のみ拘束」20%、「両方ともなし」10.5%と、拘束感のあるほうが高い。また、転職希望は「両方ともなし」と「仕事のみ拘束」が24%台、「仕事・家事とも拘束」が20%と、拘束感にかかわらず一定である。

なお、転職希望と退職希望を合計したものが、転職・退職希望（計）であるが、「両方ともなし」のその割合からも、特に女性の「未婚、既婚・子なし」層にはもともと非継続志向をもった労働者が含まれていると考えられる。

図表4-5-9 ライフステージ別・拘束感タイプ別・転職退職希望



¹¹ 選択肢は「今の会社ですできるだけ長く働きたい」「いずれは他社へ転職したい」「いずれは独立・開業したい」「家事、育児、介護に専念するため、いずれは働くことをやめてしまいたい」「わからない」の5つから1つを選ぶ形式。グラフでは、「いずれは他社へ転職したい」と「いずれは独立・開業したい」を統合して「他社へ転職、独立・開業」としている。

「既婚・子あり」の男性では、退職希望は「仕事・家事とも拘束」で2.9%（1人）だけである。転職希望は、「仕事のみ拘束」が最も高く30%、「仕事・家事とも拘束」と「家事のみ拘束」が約14%、「両方ともなし」が8%である。

女性では、「両方ともなし」「家事のみ拘束」では、退職希望、転職希望とも希望がない。退職希望は、「仕事・家事とも拘束」が6%、「仕事のみ拘束」8%である。転職希望は、「仕事のみ拘束」が約12%、「仕事・家事とも拘束」が8%である。

以上のように、「未婚、既婚・子なし」層の女性では、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」で退職希望が高い。また、「既婚・子あり」層の女性では、「両方ともなし」は転職・退職を考えている人は一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」では約15～20%程度そのような希望を持っている人たちがいる。

むしろ、拘束感を抱えていることが、必ずしも転職・退職の理由にはならない。だが、先に見た通り、拘束感は仕事や生活の満足感との関連があることから、転職・退職のリスクを高める要因であると考えられることができる。

これらのことから、企業においては、女性正社員がこうした拘束感を抱えないようにする、あるいはそれを軽減するような職場づくりに努めていくことが、女性正社員の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと示唆される。ただし、転職希望は男女とも一定程度存在する。また、女性の子どものいない正社員で「両方ともなし」タイプでも転職・退職希望が一定程度存在するが、拘束感があると退職希望の割合が高いことから、この層では転職よりも退職のリスクが高いといえる。

次に、今後自分が家族の介護をすることになっても、今の仕事を続けるかどうかという形で転職・退職希望を尋ねた¹²。ここでは、今後自分が家族を介護するようになると思うかという質問に対し、「近いうちになる」が10.8%、「いつかはなると思う」が59.9%であるので、両方を合計した70.8%を「介護見込みあり」としてこの人たちだけで集計する¹³。なお、介護見込みの回答分布では男女差はほぼない（労働政策研究・研修機構編 2009b: 226）。

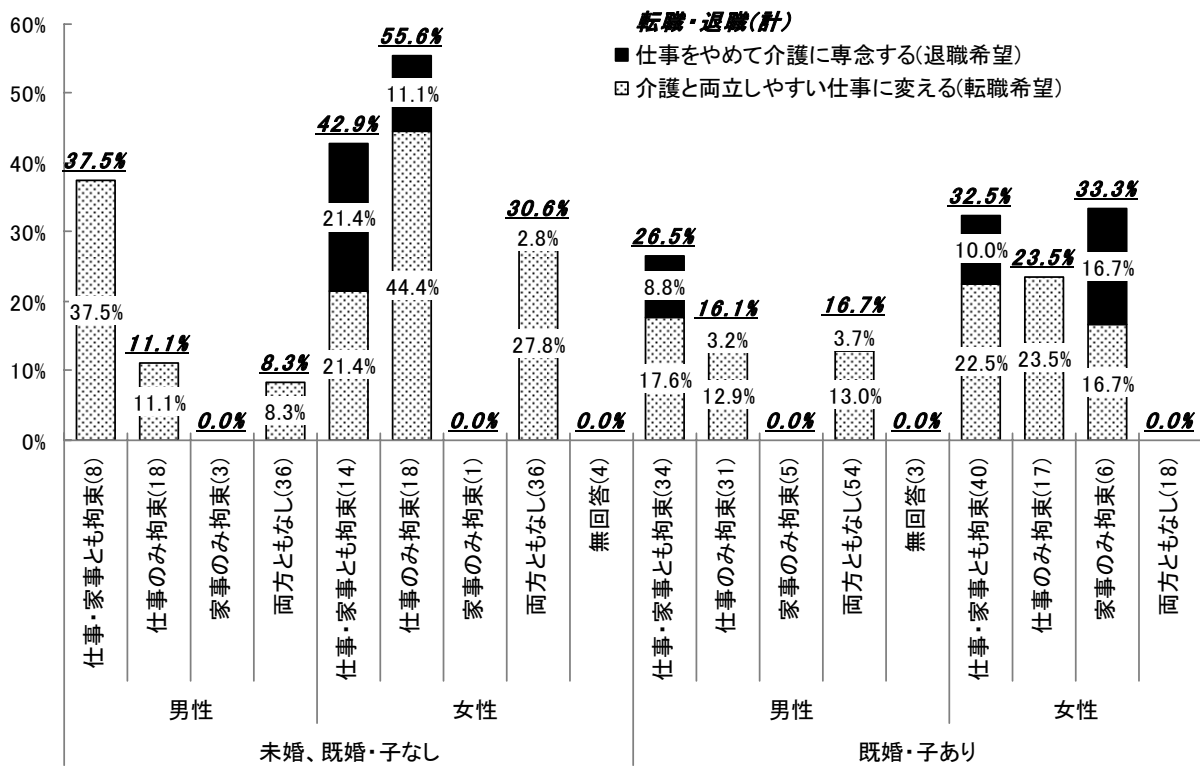
ライフステージ（2区分）別・男女別・拘束感タイプ別にみると（図表4-5-10）、「未婚、既婚・子なし」の男性では「仕事をやめて介護に専念すると思う」という退職希望の回答はなく、「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」という転職希望の回答は、「仕事・家事とも拘束」で37.5%と他のタイプの10%前後と比べて高い。

「未婚、既婚・子なし」の女性では、「仕事をやめて介護に専念すると思う」という退職希望は、「仕事・家事とも拘束」で21%と他よりも高い。「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」という転職希望は、「仕事のみ拘束」で44%と他に比して高い。

¹² 選択肢は「今の仕事を続けると思う」、「介護と両立しやすい仕事に変えると思う」、「仕事をやめて介護に専念すると思う」、「わからない」の4つから1つを選ぶ形式。

¹³ 他の回答は、「ならないと思う」が6.5%、「わからない」が16.2%、「すでに、家族を介護している」が4.3%、「無回答」が2.2%である。よって、「介護見込みあり」には「すでに、家族を介護している」人は含まれない。

図表4-5-10 ライフステージ別・拘束感タイプ別・介護時の離転職希望
(介護見込みありの正社員のみ n=346)



「既婚・子あり」の男性では、比較的どれも同じくらいだが、転職希望の回答と退職希望の回答をあわせて転職・退職希望としてみると、「仕事・家事とも拘束」タイプは他の16%台に比べて高く約27%である。

「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では、転職・退職希望が一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」では退職希望が10%、転職希望が22.5%、「仕事のみ拘束」では退職希望の回答はないが、転職希望の回答が23.5%である。

以上の結果から、企業においては、男女とも正社員がこうした拘束感を抱えないような、あるいはそれらを減らすような職場づくりによって、正社員の介護時の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと考えられる。

介護に関しては、女性だけでなく、「仕事・家事とも拘束」を感じている男性正社員にもより退職・転職希望がみられることから、男女に関わらず、介護との仕事の両立に関する支援策への取り組みについて考えるべき時期がきているといえるのかもしれない。

6. まとめと考察

本章の集計結果をまとめると以下ようになる。

- ①仕事拘束感、家事等拘束感とも、男性よりも女性のほうが割合がやや高かった。また、男女とも、仕事以外の生活（家事／育児／介護）のために、仕事に支障が生じていると感じている家事等拘束感よりも、仕事のために仕事以外の生活（家事／育児／介護）に支障が生じていると感じている仕事拘束感のほうが高かった。どちらの拘束感も「まったくくない」正社員は、男女とも同じ割合で一定数存在している。
- ②仕事拘束感と家事等拘束感の回答を組み合わせて4つの拘束感タイプを作成して検討した結果、「仕事・家事とも拘束」は男性約20%、女性約32%と、女性のほうが高かった。男女とも「仕事のみ拘束」は約23~25%、「家事のみ拘束」は約4%とほぼ同じくらいの割合であった。「家事のみ拘束」というタイプの割合が低いことから、家事等拘束感を感じている人は同時に仕事拘束感も感じている人が多数である。
- ③「仕事・家事とも拘束」は、男女とも「自宅に仕事を持ち帰り行うことがある」、「仕事の裁量がない」正社員で高かった。
- ④「仕事・家事とも拘束」は、男女とも300人未満の企業の正社員で、それ以上の規模の正社員よりも高かった。職場の変化については、「仕事・家事とも拘束」は、男女とも「職場で協力しあう雰囲気なくなった」、「精神的ストレスを訴える社員が増加した」職場で高かった。
- ⑤WLBへの取り組みについては、「仕事・家事とも拘束」は、「未婚、既婚・子なし」層の男性では、「企業・消極、社員・消極」の正社員で、同じ層の女性では「企業・積極、社員・消極」という企業とずれがある正社員で高かった。「既婚・子あり」層の男性では、「未婚、既婚・子なし」と同様、「企業・消極、社員・消極」の正社員で、同じ層の女性では、企業とずれがある「企業・積極、社員・消極」の正社員で、さらに「企業・消極、社員・消極」の正社員で高かった。「仕事のみ拘束」については、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性とも「企業・積極、社員・積極」という企業の正社員に最も多かった。
- ⑥拘束感タイプと仕事全体についての満足度との関連は、男性は仕事の満足度との関連が強く、女性は関連がなかった。同じく生活についての満足度とは、おおむね男女とも「家事のみ拘束」と「両方ともなし」と比べて、「仕事・家事とも拘束」と「仕事のみ拘束」の満足度が低い傾向が見られた。同じく、労働時間を短くする希望との関連は、男女とも「仕事のみ拘束」において、現在の労働時間をもっと短くしたいと希望する割合が最も高く、次に「仕事・家事とも拘束」が高かった。
- ⑦転職・退職希望との関連は、「未婚、既婚・子なし」の女性で、「仕事・家事とも拘束」

や「仕事のみ拘束」で転職・退職希望が高かった。「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では転職・退職を考えている人は一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」や「仕事のみ拘束」では16~18%が希望していた。男性は女性ほどの関連はみられなかった。

- ⑧介護見込みのある正社員のみを対象とした介護時の転職・退職希望は、「未婚、既婚・子なし」の男性では、「仕事・家事とも拘束」で転職希望が約3分の1と高く、女性では「仕事・家事とも拘束」で退職希望が21%と高く、「仕事のみ拘束」で転職希望が44%と他に比して高かった。「既婚・子あり」の女性では、「両方ともなし」では、転職・退職希望が一人もいないのに対し、「仕事・家事とも拘束」では、退職希望が10%、転職希望が22.5%、「仕事のみ拘束」では転職希望が23.5%であった。

以上の拘束感の集計結果を踏まえて、今後、中小・中堅企業においてWLB施策をすすめていく際の課題について考察する。

第一に、労働時間関連施策である。拘束感は時間的な制約と関わりが強いので、企業としては、労働時間施策への取り組みがまず重要となる。「仕事・家事とも拘束」、「仕事のみ拘束」感のある正社員には、労働時間の削減、時短ということが有効になろう。しかし、それが形だけで、結局、自宅に仕事を持ち帰ってやるような状況にならないことが重要である。もしそうなると、仕事拘束感だけでなく、家事等拘束感も生じてきやすいと考えられる。

また、男女とも、仕事の裁量が低いと特に「仕事・家事とも拘束」感を抱える人の割合が高いことから、個々の業務の見直しや、業務の性質上それが叶わぬ場合は、労働時間に柔軟性をもたせる施策が必要である。いずれも既に様々な取り組みがなされているものばかりであるが、それを中小企業に広めるためにはさらなる工夫が必要となる。まずは、労働時間を短くしたいと考えている正社員への対応が必要であろう。

他方、家事等拘束感を軽減するという観点から見ると、企業施策だけにその解決を求めることに無理がある。社会全体として、家事、育児、介護に関するサービスを充実させること、それらと企業施策がうまく連携していくことが重要である。

第二に、両立支援施策やWLB施策の対象者の拡大である。「仕事・家事とも拘束」感は、子育て期の女性正社員に特に高く、育児との両立支援策にこれまで通り、よりいっそう取り組むことが重要なのだが、他方で、「未婚、既婚・子なし」の男女、子育て期の男性にも拘束感のある正社員が一定数存在していた。子育て期の男性正社員に対しては、男性の子育て参加をすすめるという点においても、育児休業のような長期休暇だけでなく、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇の利用の促進も同時にすすめていく必要がある。特に、WLBに「消極的な」企業において、「仕事・家事とも拘束」を感じている子どものいる男性正社員が一定数存在していることを考慮する必要がある。

第三に、利用者のニーズ把握の重要性である。女性では、企業とWLBへの取り組みの認

識にずれがある正社員で「仕事・家事とも拘束」の割合が高かった。企業が積極的と回答しているのに、女性正社員は消極的と認識している回答があるような企業は、女性正社員のニーズの把握につとめ、施策の周知を徹底し、利用者が利用しやすいものとなるよう努めることが重要である。おそらく、このタイプの企業には、形だけのWLBが重要なだけでなく、社員のニーズに即した取り組みを具体的に提示するなど、何らかの支援が必要と思われる。

第四に、両立支援の対象者以外の社員、対象者の周りにはいる社員の理解が得られる、働きやすい職場作りである。本文ではあまり触れなかったが、本サンプルで、「あまり」や「まったく」拘束感を感じていない正社員は半数程度で一定数存在している。職場においては拘束感を持っている人は、むしろ常に少数派である確率が高く、大多数の人は拘束感をあまり感じていない人たちである。そうした点では、WLBへの取り組みをすすめるにあたっては、各施策の対象者以外の周りの人たちの理解を得てすすめていくことが重要である。WLB施策の前提となる働きやすい職場作りが必要であり、お互いに協力しあう雰囲気づくり、精神的ストレスにあふれていない職場づくりなど、基本的な取り組みこそが必要である。

また、「未婚、既婚・子なし」の男女、「既婚・子あり」の男性であって「企業・積極、社員・積極」の正社員で、「仕事のみ拘束」を感じる人が多かった。おそらく、このタイプの回答がある企業は両立支援には積極的だが、両立支援以外に仕事の拘束感を軽減するようなWLB施策が十分でない。こうした点も含めて対応していくことが求められる。

第五に、正社員の転職・退職対策という点について、中小企業においては、女性正社員の拘束感を軽減する、あるいは少なくとも増やさないような職場づくりが、女性正社員の転職・退職リスクを軽減することにつながるものと示唆される。介護時の転職・退職については、女性だけでなく、男性正社員でも「仕事・家事とも拘束」を感じている人は、退職・転職希望がみられることから、企業は、男女に関わらず、介護との仕事の両立に関する支援策への取り組みについて考えるべきであり、そうした取り組みを支える職場づくりが重要であるといえよう。

第5章 中小企業における介護支援の現状

前章までで、育児に関する両立支援の現状と課題を検討してきた。本章では、もう一つの非常に重要な課題である介護について、検討を加える。

これまで見てきたように、WLB施策の中では、両立支援といえども育児との関連が検討されることが多く、それに比べれば、介護休業に関する検討は決して多くはない。それは、育児関連の両立支援に比して、実際に介護休業を取得することが少ないことが、その一つの大きな要因といえよう。厚生労働省『平成20年度雇用均等基本調査』によれば、常用労働者に占める介護休業者の比率は、全体で0.06%にすぎない。男女別に見ると、女性では0.11%、男性では0.03%の水準にある。ただこれらはあくまでも、常用労働者全体に占める比率であり、より重要なのは、まさに介護に関わらざるを得ない労働者の中で、介護休業を取得する比率であろう。そうしたデータの整備も、今後、より重要性を増すと思われる（池田、2010参照）。

介護休業の取得に関する研究としては、袖井（1995）、浜島（2006）などがあげられよう。そこで明らかにされてきたのは、介護のために仕事の調整が必要となった場合、介護休業という形ではなく、年休取得などで対応しようとする労働者の姿であった。そして、池田（2010）は、介護のために連続休暇の取得が必要となった場合、介護休業を取得するのではなく、退職してしまう可能性が高いことを指摘している。介護休業規定が、本来の目的に沿う形では運用されていないことを明らかにしたという点で、きわめて重要な指摘である。

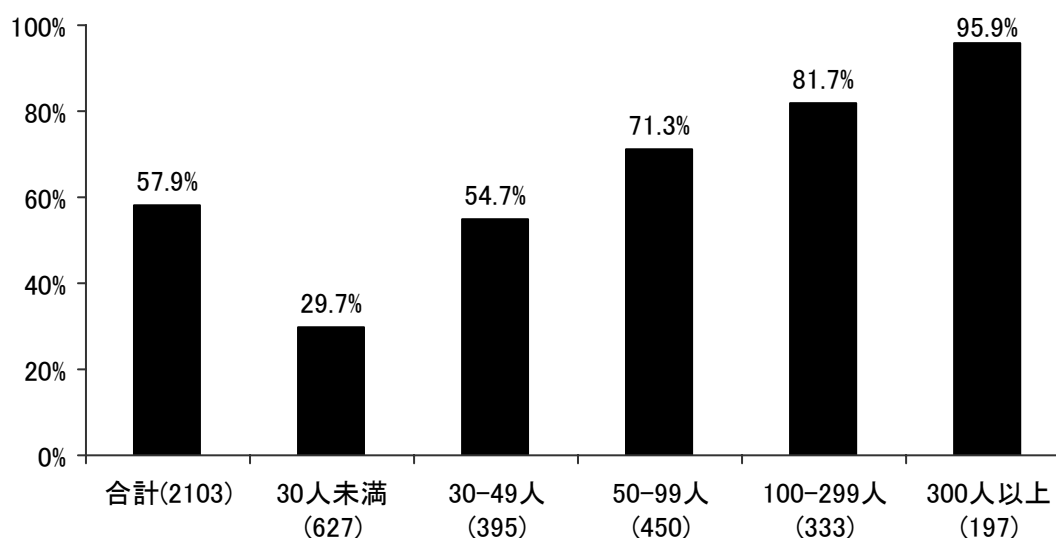
これらは視点を変えれば、育児支援関連に比して、圧倒的にデータの蓄積が少ないということも示している。人事管理全体の中で、介護休業の仕組みがどのように運用されているのかについては、これまでほとんど検討されることがなかった。さらに、中小企業に関するデータとなると、皆無に等しい。今後の人口構成に言及するまでもなく、高齢化の進展と介護のあり方は、今後のわが国にとって、もっとも重要かつ緊急に検討を要する課題の一つである。基本的なデータの提供という域を超えるものではないが、次節以降で、現在の中小企業において、介護関連の支援施策がどの程度整備され、こういった点が問題となりつつあるのかを検討する。

1. 介護休業制度の規定の有無

まず、介護に関する規定の有無を確認しておきたい。

介護休業制度の規定の有無については、図表5-1-1にみるように、全体では「規定あり」が57.9%、「規定なし」が41.0%と、おおむね6割の企業が規定を備えている。それを企業規模別にみると、明らかに、規模が大きいほうが規定がある割合が高い傾向がみられる。300人以上規模では9割を超える一方で、30人未満では、3割に達していない。

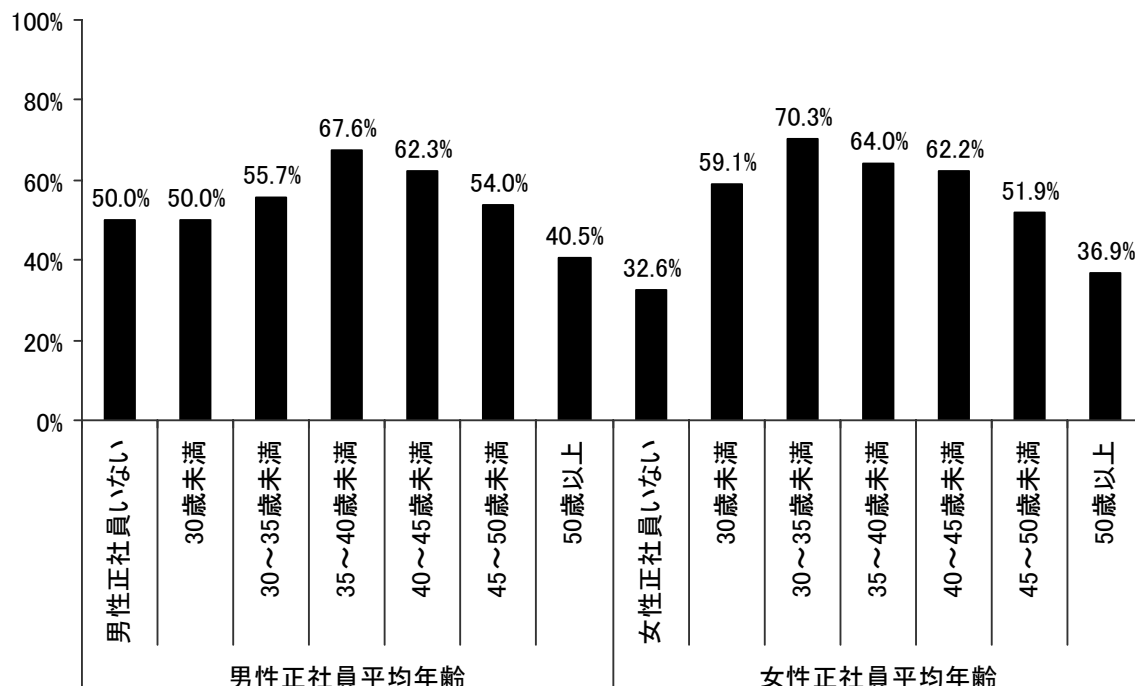
図表5-1-1 企業規模別 介護休暇制度の規定の有無



次に、各企業の正社員の平均年齢別に規定の有無をみたのが、図表5-1-2である。

興味深いことに、男性正社員、女性正社員ともに、平均年齢が30代後半である企業でもっとも整備率が高く、平均年齢がそれよりも低い場合でも高い場合でも、その整備率が低下する傾向が見られる。特に、注目すべきなのは、より平均年齢が高い場合であろう。男女ともに正社員が平均年齢50歳以上の企業では、介護休業規定そのものを整備している企業が3割台と、他の場合に比べて非常に低い水準にとどまっている。

図表5-1-2 正社員の平均年齢別介護休業規定の有無



こうした正社員の平均年齢は実は、企業規模とも関連性が高い。

企業規模別に正社員の平均年齢をみると、女性では、企業規模が小さいほど、平均年齢が高くなっている。男性でも、300人以上を除けば、ほぼ同様の傾向を見ることができる（図表5-1-3参照）

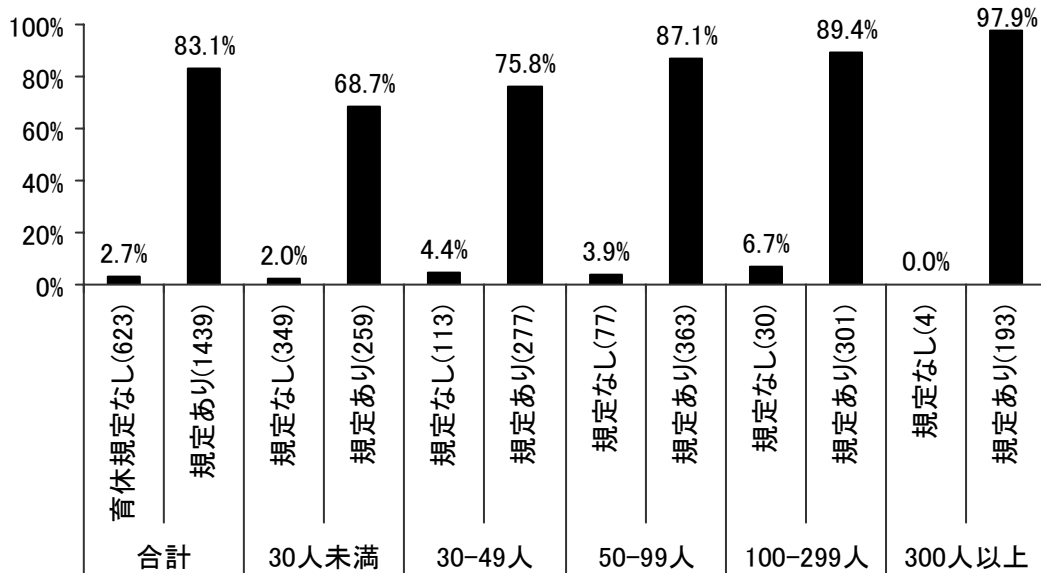
図表5-1-3 企業規模別・正社員の平均年齢(カッコ内は、標準偏差)

	男性	女性
30人未満	43.7(7.4)	42.4(9.6)
30-49人	42.1(6.4)	39.3(8.5)
50-99人	41.0(6.0)	38.1(7.6)
100-299人	40.8(6.4)	37.5(7.5)
300人以上	41.4(5.4)	36.1(5.8)

さらに、WLB 施策全体の中での状況を見るために、育児休業規定の有無との関連をみると、明らかに相関する度合いが高い。企業規模による差異はみられるものの、全般的に、育児休業規定を備えている場合には、介護休業規定も整備されている可能性が高い。全体では、育児休業規定を備えている場合、約8割の企業が、介護休業規定も備えていると回答している（図表5-1-4参照）。そして、企業規模が大きくなるほど、その傾向は強まっていることがわかる。300人以上規模では、ほぼ100%に近く、50人以上でみても、ほぼ9割の水準にある。その一方で、30人未満企業ではその他の規模と比較すると水準は低下するものの、こう

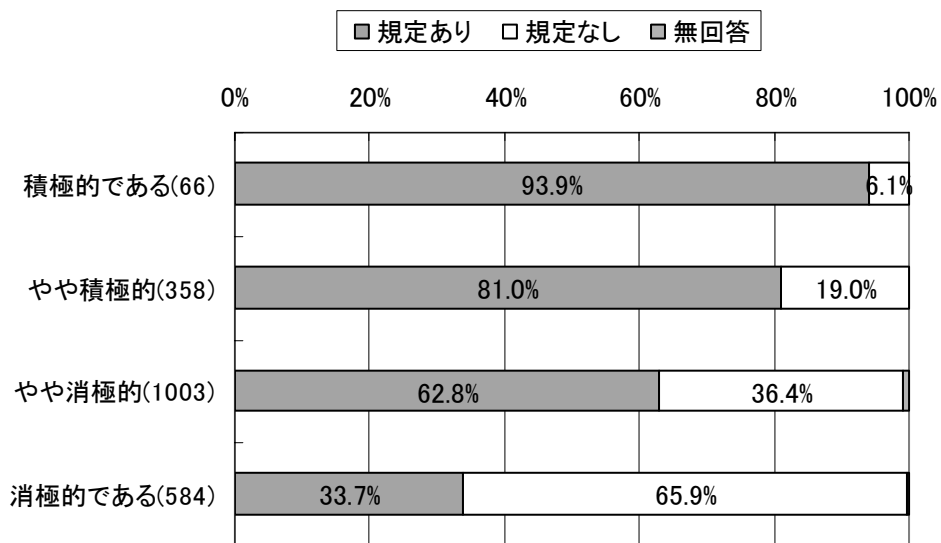
した規模であっても、育児休業規定がある企業では、約7割の企業が介護休業規定も備えている。

図表5-1-4 育児休業規定の有無別介護休業規定の有無



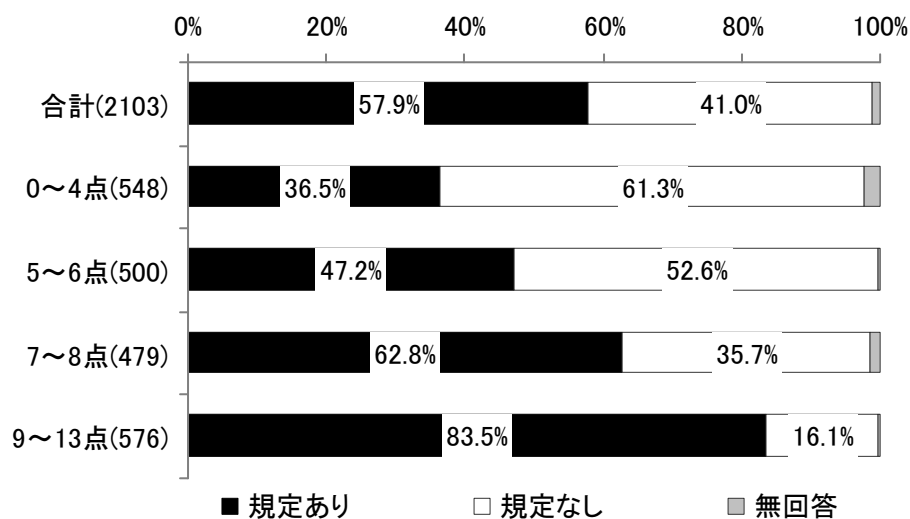
このデータから見る限り、介護休業規定を備えているか否かは、一面では当該企業のWLBに対する姿勢・積極性を表しているとも考えられよう。あくまでも、自己認識ではあるが、WLBへの取り組み姿勢を積極的と捉える企業では、介護休業規定が備わっている傾向が見られる(図表5-1-5参照)。

図表5-1-5 WLBへの取り組みの積極性と介護休業規定の有無



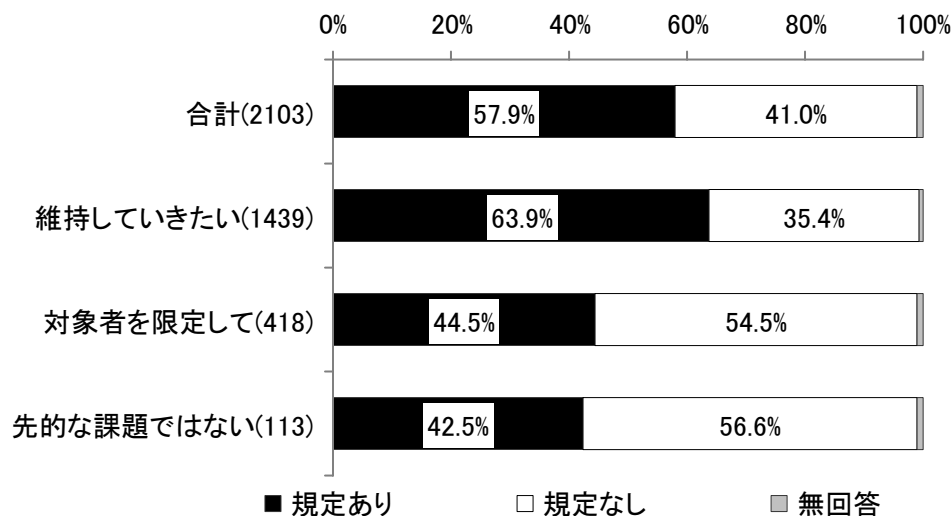
さらにいえば、こうした傾向の源は、基本的な人事管理の姿勢に求められよう。第2章の冒頭でみた HRM 得点による介護休業制度の整備状況をみたのが、図表5-1-6である。図から明らかなように、基本的な人事管理制度が整備されている企業ほど、介護休業規定を備えている比率が高くなっている。規定を備えているのは全体では約6割弱の水準であるが、9点以上の企業では8割を超える一方で、4点以下の場合には4割弱の水準に留まっている。

図表5-1-6 HRM 得点別介護休業規定の有無



そして、こうした介護休業規定を有することは、従業員がより長期に勤務を続けることを前提とするように思われる。そうした点を見るために、長期雇用方針別に、介護休業制度の整備状況をみると、「できるだけ多くの従業員に対して、長期雇用を維持していきたい」と考える企業の約2/3には、制度が整備されている。その一方で、「対象者を限定して」、「優先的な経営課題ではない」と回答している企業では、整備率が4割を超える水準に留まっている（図表5-1-7参照）。

図表5-1-7 長期雇用方針別介護休業規定の有無

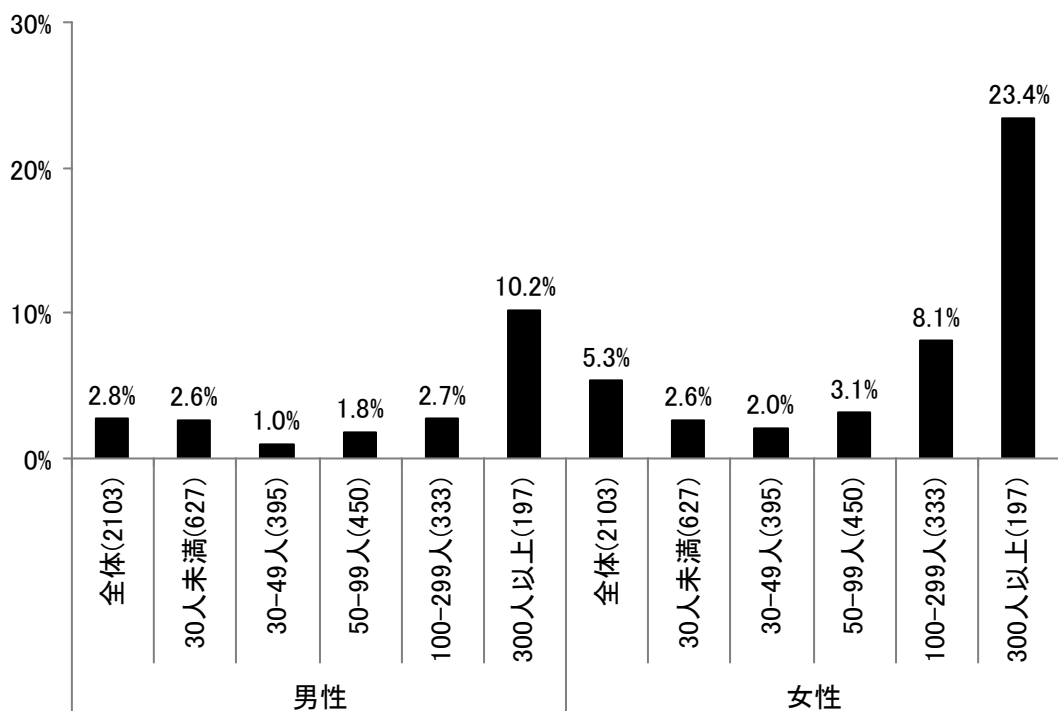


介護休業規定は、他の WLB 施策と同様に、より小規模企業において整備が進んでいない。さらに、基本的な人事管理の仕組みを整え、従業員を長期的に雇用しようとする企業ほど、介護休業規定を備えている傾向にある。ただ、今後、より大きな問題につながる可能性があるのは、従業員の平均年齢が高い企業ほど、規定の整備率が低い点である。少なくとも、規定の整備という点については、こうした企業を中心に、まずは制度整備が推進されるべきであろう。

2. 介護休業の取得状況

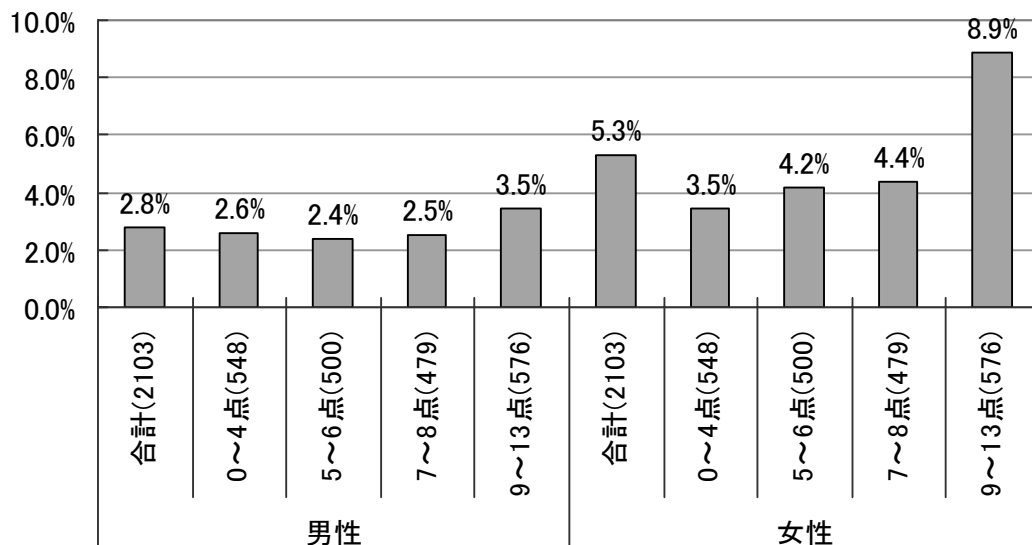
こうした点を確認した上で、先ほども触れたように、実際にどの程度の従業員が介護休業を取得しているのかを検討する。本調査では、「調査実施期間以前の3年間に、介護休業を取得した従業員がのべ何人いたのか」を、男女別にそれぞれ人数を聞くことにより尋ねた。実際に介護休業取得者がいたのか否かに関しては、ごくわずかしかなかったというレベルであった。男性全体では2.8%、女性全体では5.3%という結果になっている。それらを企業規模別にみると、男性では300人以上規模では1割を超えるものの、その他の規模では全体平均を下回る水準であった。女性では、300人以上規模で約23%と突出している。それに100～299人規模の約8%が続いている。99人以下規模では、ほぼ2～3%程度水準である（図表5-2-1参照）。

図表5-2-1 介護休業取得者の有無



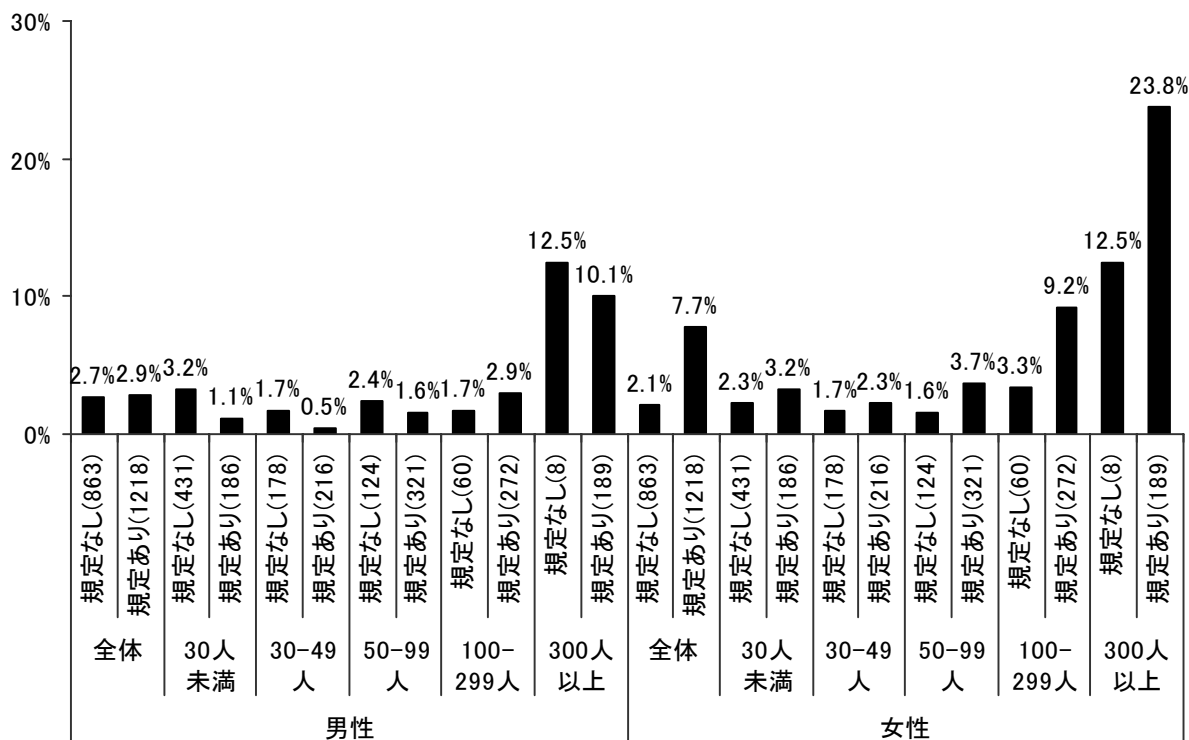
これらを HRM 得点別にみたのが、図表5-2-2である。そこにみるように、HRM 得点によっては、企業規模ほどの差異が見られない。男性ではほとんど差異がないと言える状況であり、女性の場合でも、もっとも高い9点以上企業でも1割に満たない水準に留まっている。こうした状況から見れば、少なくとも介護休業の取得という点では、企業規模がより密接に関わっているということが想起されよう。

図表5-2-2 HRM 得点別・介護休業取得者の有無



それらをさらに、介護休業規定の有無によりみたのが、図表5-2-3である。男性の場合には、規定の有無にかかわらず、ほとんど同じ水準となっている一方で、女性の傾向をみると、明らかに、「規定あり」の場合に取得者が多くなっている。女性全体で、「規定あり」では7.7%であるのに対して、「規定なし」では2.1%にとどまっている。こうした傾向は、特に100～299人規模（「規定あり」9.2%、「規定なし」3.3%）、300人以上規模（「規定あり」23.8%、「規定なし」12.5%）で顕著となっている。

図表5-2-3 介護休業規定の有無別・介護休業取得者の有無



少なくとも現時点では、男性は介護休業規定の有無にかかわらず、そもそも介護休業を取得することがきわめて稀であり、ほとんどないに等しいレベルとなっている。それでも、300人以上規模企業では、1割超の水準にある。その一方で、現在、介護休業を取得しているのは、やはり女性であることがこのデータからも推測される。特に、より規模が大きく、介護休業規定が備わっている企業において、休業を取得する女性が多い。このデータからみる限り介護という面でも、実際にその役割を担っているのは、女性である。

こうした点を確認した上で、介護休業取得者が全体に占める比率を見ておきたい。本章の冒頭でもみたように、マクロ統計では、全体で0.06%という水準であったが、われわれのデータからみた中小企業の現状は、ほぼ同じ水準という結果であった。

介護休業取得率を、企業規模別のデータも含めてみたのが、図表5-2-4である。ただ、このデータに関しては、以下の点に留意されたい。われわれは、今回の調査において、調査実施期間から遡ること3年の間に、介護休業取得者ののべ人数を尋ねた。そのため、ここでいう取得率とは、「過去3年間の休業取得者を3で割り、1年あたりの平均取得者数を算出した上で、それを全体の社員数で割る」ことによって、算出している。

同図表にみるように、全体では、0.04%という水準にあった。男女別には、男性で0.02%、女性では0.07%となっている。規模別にみると、相対的に、30人未満企業における水準が高いという傾向が見られるものの、その他規模とは0.1ポイントほどの差異であり、きわだって高いという訳ではない。

図表5-2-4 介護休業取得者数・取得率

	社員数計			介護休業取得者数 (過去3年間)			介護休業取得率 (推計、過去3年間の平均)		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
30人未満	10,513	7,327	3,186	47	28	19	0.15%	0.13%	0.20%
30-49人	15,392	10,912	4,480	17	6	11	0.04%	0.02%	0.08%
50-99人	31,227	21,245	9,982	34	13	21	0.04%	0.02%	0.07%
100-299人	52,928	34,225	18,703	57	14	43	0.04%	0.01%	0.08%
300人以上	136,384	76,329	60,055	137	39	98	0.03%	0.02%	0.05%
合計	246,444	150,038	96,406	292	100	192	0.04%	0.02%	0.07%

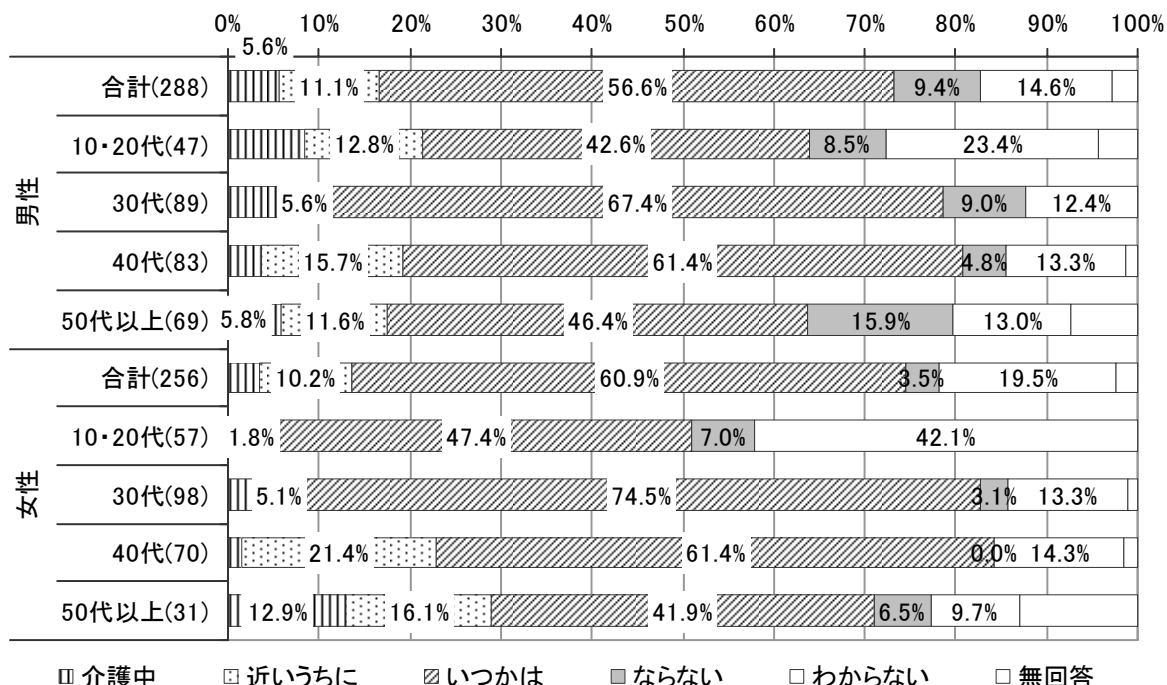
このように、マクロ統計で指摘された傾向が、中小企業を対象とした本調査においても、介護休業を取得するということは現時点では極めて稀であり、例外的な状況となっていることを、データにより明らかにした。

3. 介護に関わる将来の見込み

(1) 介護状況と将来の見込み

今後の本格的な高齢化社会の到来を考えれば、遅かれ早かれ皆老親の介護に直面することは確かであろう。本調査では、そうした観点から、今後、自分の家族を介護するようになるのか、なるとすればいつ頃と想定されるのかという見通しについて尋ねた。その結果が、図表5-3-1である。

図表5-3-1 介護状況と将来の見込み



現在、介護をしているか否かを見れば、これまでも見てきたとおり、「介護中」との回答は、男女共にほぼ5%ほどとなっている。しかしながら、「近いうちになると思う」、「いつかはなると思う」という見込みを持っているのは、前者では男女共に約10%、後者では約60%ほどとなっている。全体で、約7割程度が、いずれ家族の介護をするという見込みを持っている。

世代別にみたときに、やはり注目すべきなのは、40代、50代の傾向であろう。

すでに「介護中」と「近いうちになると思う」という、すでに介護をしているか、そうした状況が迫りつつある層に目を向ければ、男性では約20%ほど、そして女性では2割強から3割ほどが、こうした状態になっている。このデータを見るかぎり、特に40代以上の女性に、現在でも介護の負担が集中する傾向が見られ、今後もさらにその割合が増していくことが

予想される。現在、介護休業を取得することは極めて稀であると先ほど述べたが、まず間違いなく、稀な状態ではなくなっていくはずである。そうした時に、法に沿った制度整備は当然のことながら、人事管理の仕組みとして、現在のままでいいのか否か、早急な検討が迫られているように思われる。

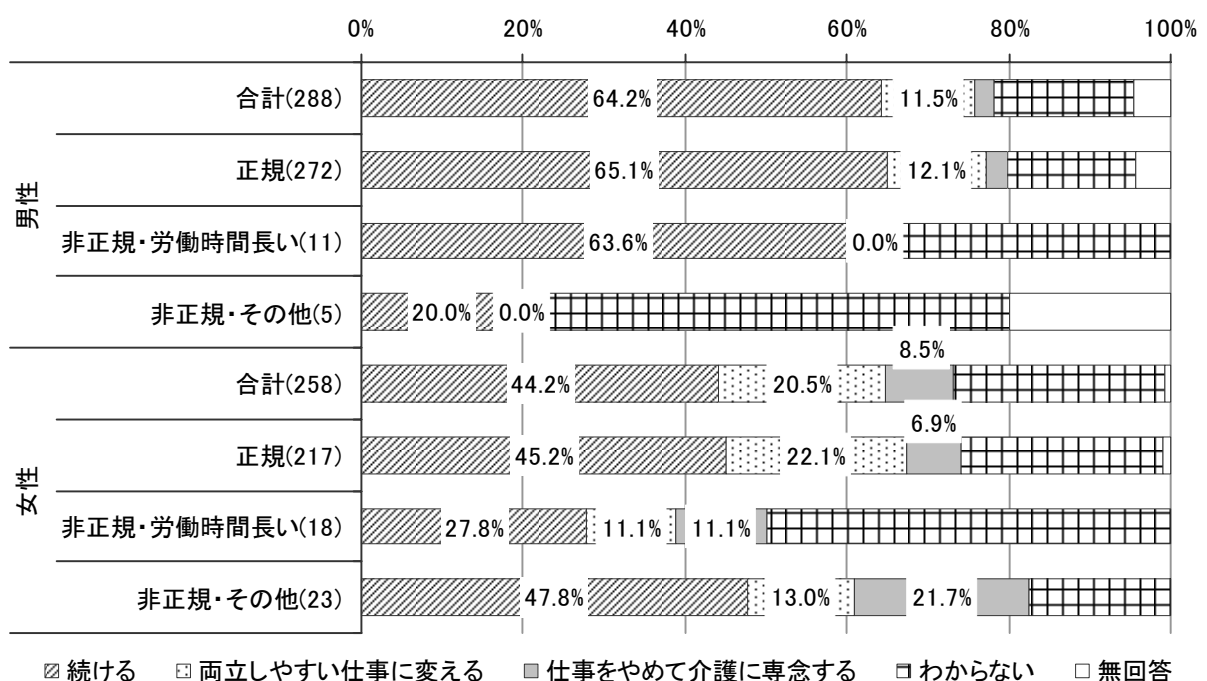
(2) 介護状況での就業継続希望

家族の介護をするという状況になった場合、現在の仕事を続けようとするのか、あるいは、仕事を変えることや辞めるなど、様々な選択肢が考えられるが、現時点で回答者がどのような見込みを持っているのかを尋ねたのが、図表5-3-2である。

正規・非正規従業員、性別の違いで、こういった傾向性が見られるのかを検討したが、非正規従業員のサンプル数が相当少ないために、あくまでも大まかな傾向として把握することにとどめたい。

それでも、いくつかの重要な傾向を見ることができる。男性全体の約2/3は、「今の仕事を続ける」と回答している。そして、「介護と両立しやすい仕事に変える」が1割強であり、それと「わからない」が2割弱となっている。「仕事を辞めて介護に専念する」との回答は、2%程度とごく僅かである。「労働時間が長い非正規従業員」¹でも、「今の仕事を続ける」の指摘率は、ほぼ2/3程で同じ水準にある。

図表5-3-2 介護状況での就業継続希望



¹ 企業調査とマッチングして、正社員の所定内労働時間と比較し、「長い、同じ、短い」というタイプ分けをした。

その一方で、女性全体の回答をみると、「今の仕事を続ける」という回答が4割強であり、それに「介護と両立しやすい仕事に変える」が2割強で続いている。そして、「仕事を辞めて介護に専念する」が1割弱である。「仕事を変える」、「仕事を辞める」を選択する比率が、男性の場合よりは、はるかに多い。最終的にどういった状況になるかはまた別問題であるが、中高年の女性が、こうした状況を選択する、あるいは選択せざるを得ない確率がより高いことが予想される。視点を変えれば、介護という状況では、現在も将来も、女性に負担が集中することが、これらのデータから推測することができよう。

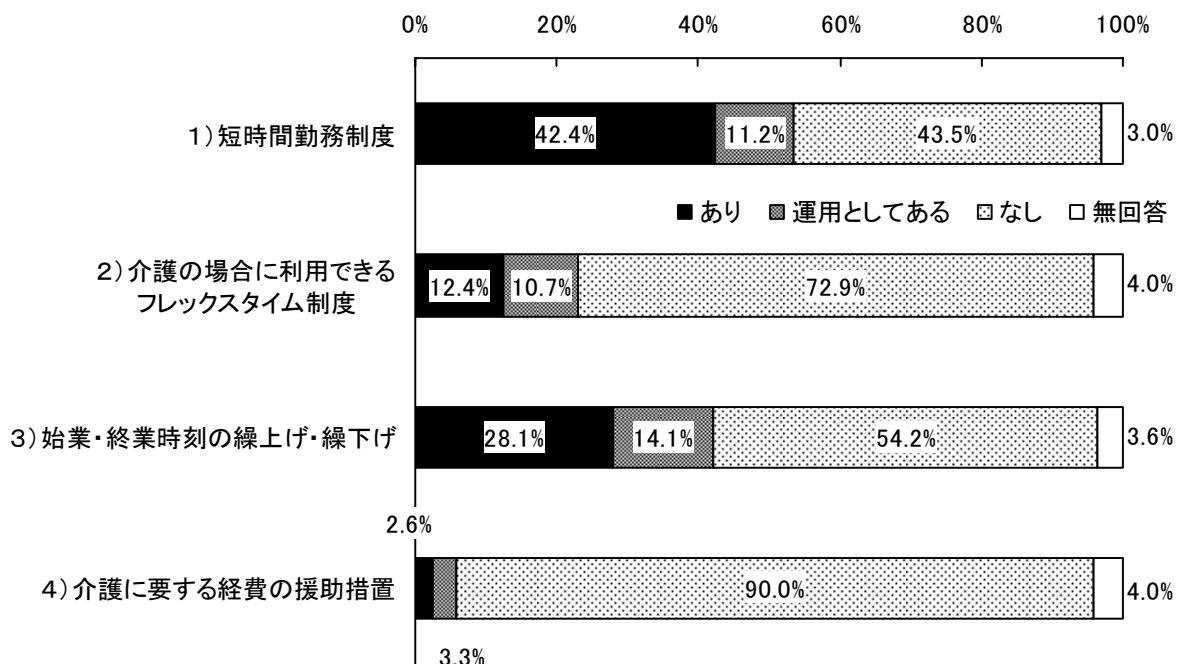
(3) 就業継続を支援する仕組み

家族の介護が必要となったとき、現時点ではどうするのか「わからない」と回答しているのは、男性で2割ほど、女性で3割ほどとなっている。「仕事をやめて介護に専念する」という選択は、少数派であり、今の仕事を続けるにせよ、両立しやすい仕事に変わっても、とにかく働き続けたい、続けざるを得ないという見込みが大多数となっている。そうであるのなら、やはり、可能な限り、そうした就労を支援していく仕組みが必要となる。いま一度ここで確認しておくのなら、介護に関連する支援施策は、制度の整備という点からみれば、育児との両立施策と、大きな違いはない。

介護のための制度の有無についてたずねた結果が、図表5-3-3に示されている。制度「あり」の割合は「1)短時間勤務制度」が42.4%と最も高く、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が28.1%であった。また、「制度はないが運用としてある」は、「3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が14.1%と最も高く、「1)短時間勤務制度」が11.2%だった。

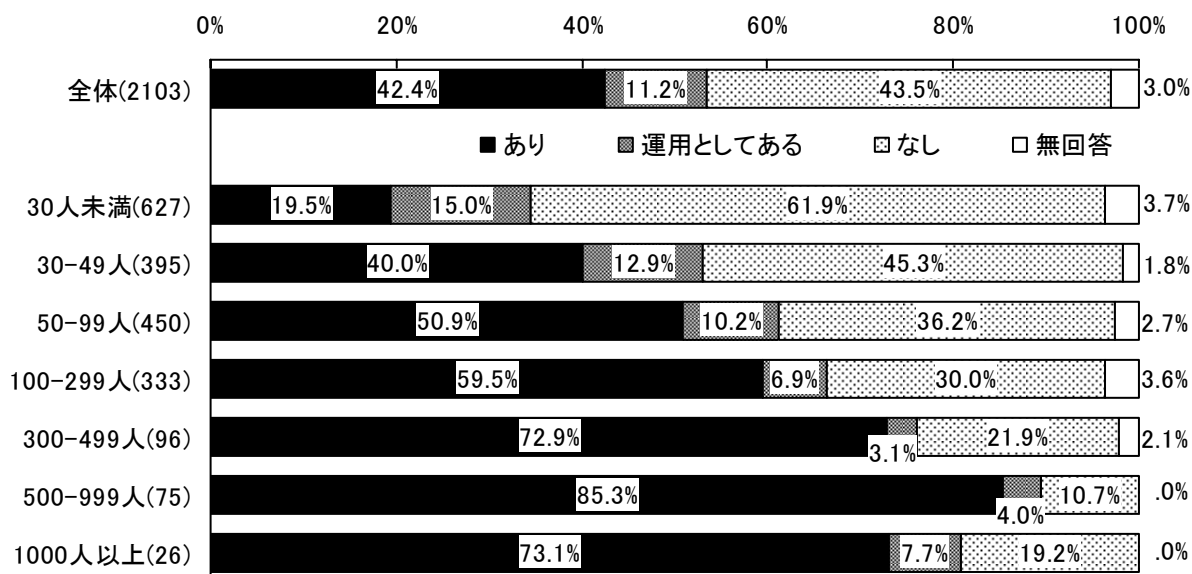
「あり」と「運用としてある」を合計すると、「1)短時間勤務制度」だけが50%以上であった。

図表5-3-3 介護のための勤務時間短縮などの制度の有無



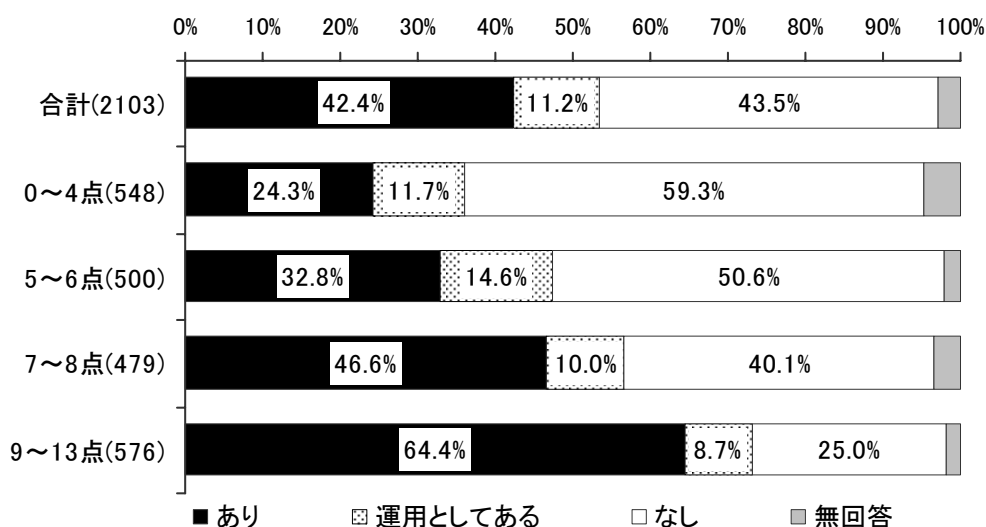
制度「あり」の割合が最も高かった「短時間勤務制度」の有無を企業規模別にみると（図表5-3-4）、「1000人以上」を除くと、企業規模が大きいほうが、制度「あり」の割合が高い傾向が見られた。また、「制度はないが運用としてある」は、企業規模が小さいほうが割合が高い傾向が見られた。

図表5-3-4 企業規模別 短時間勤務制度の有無

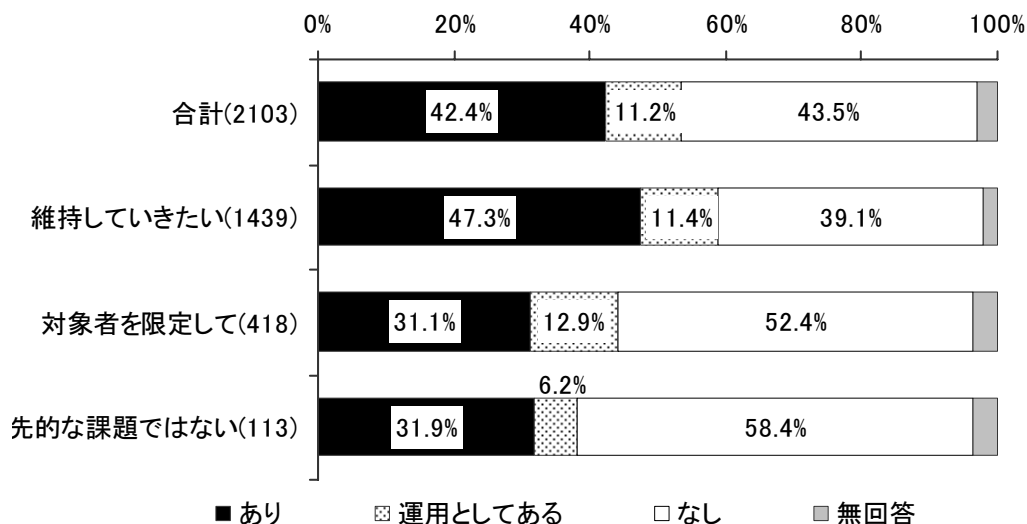


さらに、HRM 得点、そして、長期雇用方針別に、短時間勤務制度の有無をみたのが、図表5-3-5～6である。そこに見るように、基本的な人事管理制度を整え、従業員を長期に雇用しようとする企業ほど、制度整備率は高い。

図表5-3-5 HRM 得点別 短時間勤務制度の有無

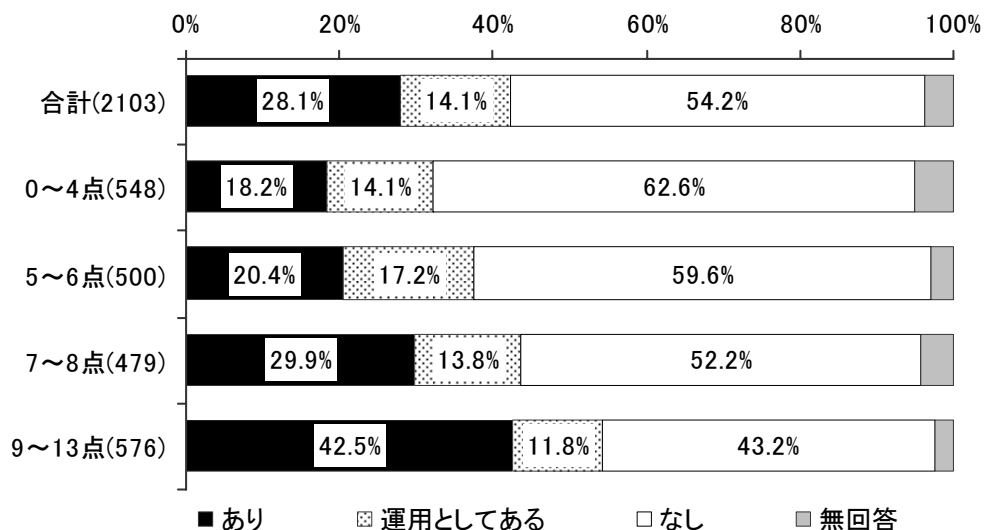


図表5-3-6 長期雇用方針別 短時間勤務制度の有無

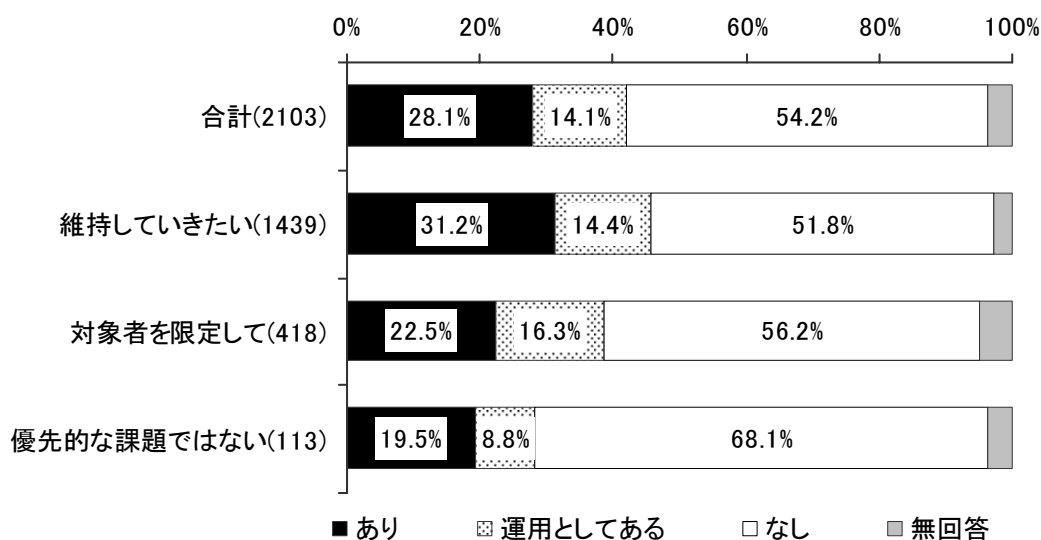


同様に、短時間勤務制度に次いで、整備率が高かった「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」について、HRM 得点、長期雇用方針別にみたのが、図表5-3-7～8である。結果は短時間勤務制度と同じ傾向を示しており、こうした制度整備が進む背景には、基本的な人事管理制度の整備、従業員に対する長期雇用方針がある。

図表5-3-7 HRM 得点別 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の有無



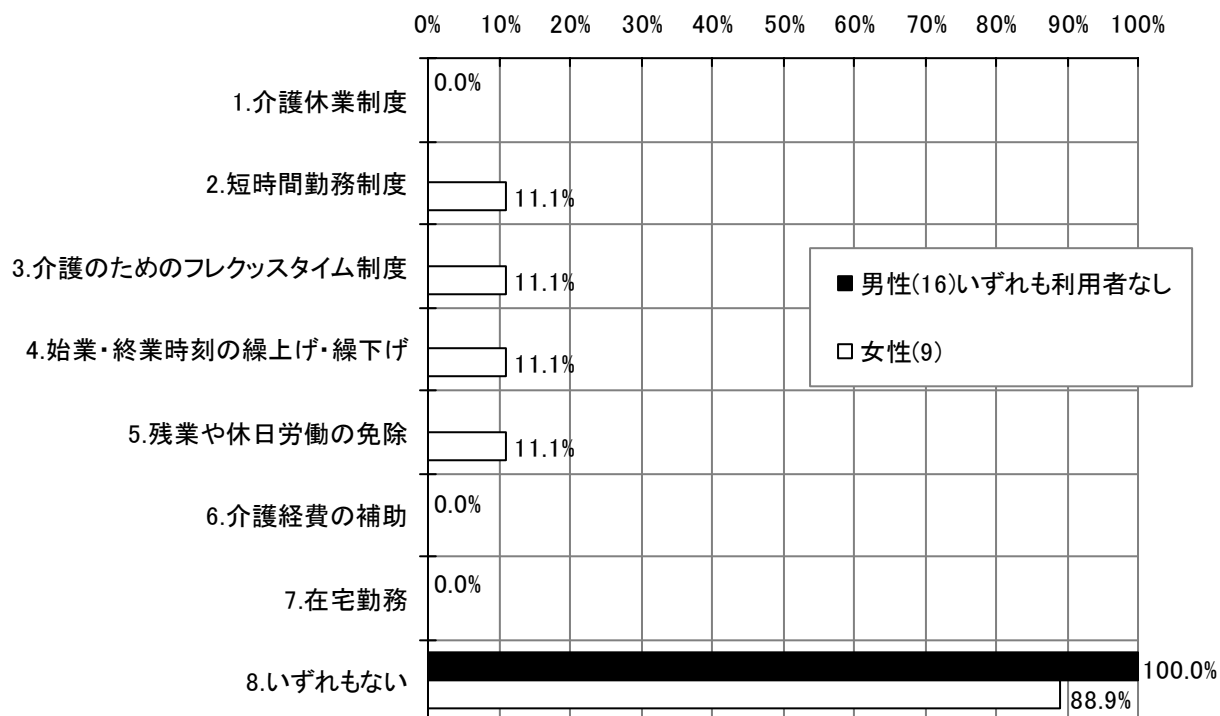
図表5-3-8 長期雇用方針別 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の有無



(4) 制度の利用経験

最後に、きわめてわずかであるが、現在すでに「介護中」と回答した場合に、介護のための両立支援制度を利用したことがあるのかを尋ねている。その結果は、図表5-3-9のとおりである。回答者全体でも元々少ないが、その中でも、こうした制度利用の経験がほとんどない場合が大多数を占めている。男性の場合には全員が「いずれもない」であった。女性でも、「短時間勤務制度」などの利用が見られるが、これは9人中同じ1人が利用したという結果であり、他の8人については男性と同じ状況となっていた。

図表5-3-9 両立支援制度の利用状況(現在、「介護中」の人のみ)



短時間勤務制度にみられるように、制度・仕組みは、一定程度整備されつつあることは確かであろう。しかしながら、今回の調査で、現在「介護中」という限られた範囲ではあっても、その利用実績は、ほとんどゼロに等しい状況となっている。制度整備と実際に利用できることの間、こういった「障壁」が存在しているのかを、今後より詳細に検討していく必要がある。

4. むすびにかえて

これまで WLB といえ、まず最初に育児との両立支援が取り上げられてきた。それが重要であることには変わらないが、来るべき超高齢化社会の到来が目前に迫っていることを考えれば、介護との両立は早晩、社会全体における最も重要な課題の一つとなろう。

本章では、中小企業における介護休業にかかわる状況を、概観した。制度整備については、全体で 6 割程度が介護休業規定を整備しているものの、企業規模による差異は大きい。特に、小規模企業では 3 割に満たない。

注目すべきなのは、従業員の平均年齢が高い企業において、制度整備率が低いことである。こうした企業は、より近い将来に、多数の従業員が家族介護をする必要が出てくるであろう企業と考えられよう。こうした企業を念頭におきながら、介護休業の仕組みをさらに普及させてゆく手だてを考える必要がある。

介護休業関連の施策は、育児との両立関連施策からみると、明確に整備が遅れている。そうした中で、現在すでに介護休業制度を整備するなど、介護の側面にも対応しようとしている企業は、WLB に関して積極的な企業と考えることができよう。それは自らの自己評価であっても、育児との両立支援制度との関連性をみても、明らかである。

介護休業の仕組みは、その制度整備がようやく緒に就いた段階と言えようが、ある意味では当然のことながら、実際に介護休業を取得するのは、きわめて稀であり、ほとんどいないといっても過言ではない。

家族介護が必要となっても、従業員は働き続けようとしている、それは続けざるを得ないという理由によるところが大きいとも思われるが、「自分が家族介護をすることになったら、即座に仕事を辞める」という選択が大多数を占めている訳ではない。あくまでも、介護をしながら働くことというパターンが大多数を占めている現状を考えれば、こうした介護関連の制度整備を推進し、さらには「実際に使えるよう」にしていくことが重要である。もしも何らかの障壁・障害となる状況があるのなら、まず何が問題となっているのかを明らかにした上で、その解決を図ることが急務である。「従業員の平均年齢が高い中小企業で、制度整備が進んでいない」ことを考えれば、その検討を相当程度急ぐ必要がある。

第6章 中小企業における両立支援の現状と課題

本稿では、これまで中小企業における仕事と育児・介護との両立について、実態を明らかにしてきた。各章で明らかにした知見を要約し、今後の検討課題をまとめておきたい。

1. 各章のサマリー

第1章

昨今、WLB という用語が普及しつつあるが、その対象となる範囲はきわめて広範囲に及んでいる。「仕事とそれ以外の生活、そのバランス」こそが対象となるが、こうした問題を人事管理に引き寄せて検討しようとする試みは、あまり多くはなかった。中小企業においては、さらに基礎的なデータ収集もほとんど皆無である一方で、中小企業白書において、「制度整備は進んでいないが、『運用』で対応する中小企業」のイメージが流布していた。『運用』で対応とは言っても、制度の有無という点から考えれば、それは制度がないということである。

企業調査、従業員調査を実施した結果、制度の有無を中心に規模別の傾向をみると、より小規模企業ほど、基本的な人事制度の整備は十分に進んでおらず、育児休業など両立支援制度の整備率は低くなっていた。それと共に、休業取得率も低いという結果になっている。さらに、WLB 支援策の定着に向けた取り組みを「特になにもしていない」比率が高まる傾向が見られた。その一方で、WLB 施策に対して、企業側、従業員側双方が期待したメリット・効果は、「働く上での安心感」という点で、一致していた。

第2章

WLB 施策、中でも両立支援制度は、あくまでも人事管理施策の一部であるという基本的な認識の下に、基本的な人事管理制度の整備状況、従業員の雇用方針別に、両立支援制度の現状を検討し、規模別にみた現状をさらに掘り下げるための視点を検討した。従業員をより長期的に雇用する方針を持つ場合には、まずは労働時間短縮を進め、仕事の進め方を再考しようとしている。そして、育児休業を筆頭に、両立支援施策の整備が進んでいる。新しい人事管理施策を導入しようとする時、一般には、従業員ニーズがあり、企業側には制度展開の余裕が必要である。現状では、全体の約 3/4 の企業が「WLB に対して消極的」と回答する中で、反対に自らを「積極的」と評価している理由は、「WLB 推進策で、ただ一つでも取り組んでいる」ことであり、企業内に「未就学児をもつ女性正社員がいる」ことが積極的な姿勢と密接に関連していた。

第3章

WLB 施策として、これまでもっとも中心的に取り上げられてきたのは、育児との両立支援の仕組みである。中小企業においては、育児休業規定を備えている比率は低い。規定がない場合には、相対的にはあるが、育児休業取得が進まず、結婚退職の比率も高い傾向が見られた。また、短時間勤務制度など、関連する制度の整備率も低くなっている。

こうした制度が整備されていなくても、中小企業においては、それを「運用」でカバーするというイメージを検討するために、様々な施策に関して「制度はないが、運用はある」企業の特徴を検討した。比較的小規模企業、利用対象となる女性正社員がいるなど、利用ニーズはあり、両立支援に取り組まざるを得ない企業が多い。こうした企業は、コンプライアンス、均等処遇などに対する取り組みでも、制度ありの企業に比して積極的ではない傾向がみられている。そして、そこに勤める正社員は、勤務先企業を融通の効きやすい企業と捉える一方で、仕事と家事・育児・介護とのバランスに関する満足度が低いという結果になっていた。こうした点を総合的に考えれば、中小企業においても、育児休業をはじめとする制度整備を進めることが、より重要であると考えられる。

第4章

WLB の実現は、制度整備のみならず、従業員側がどのように認識するのによっても、大きく変わりうる。本章では、仕事や家事による拘束感に着目して、従業員意識から、WLB の現状を検討した。仕事のために、仕事以外の生活に支障が生じていると感じる仕事拘束感、仕事以外の生活のために、仕事に支障が生じていると感じる家事等拘束感を元に、双方とも感じている、どちらか一方を感じている、双方とも感じていないという4類型を作り、それぞれの状況を検討した。

「仕事・家事とも拘束」を感じているのは、男性よりは女性に多く、中でも、既婚で未就学児をもつ場合と、ひとり親である場合という、文字どおり負荷が高い場合に、より指摘率が高い。男女共に、自宅に仕事を持ち帰る、仕事の裁量性が低いこと、さらに女性では、WLB に対する取り組みの姿勢について、企業側と従業員側とで認識がズレていることも密接に関連している。全般的に拘束感の類型と満足度については、男性ではより仕事の満足度との関連が強い一方で、女性ではそうした傾向が表れていなかった。

子育て期の女性を中心として、拘束感が高い傾向が確認されたが、その解消を考えるためには、労働時間の見直しや仕事の持ち帰りなども含めた仕事の仕方全体を、いま一度見直すことが要請されよう。そして、こうした問題は、現時点では拘束感を感じていない周囲も含めた職場全体の問題として、認識することも重要である。

第5章

WLB 施策といえば、まず、育児との両立がしばしば取り上げられるが、今後は介護との

両立が、さらに重要となろう。介護休業をはじめとして、制度整備の状況から、実際の取得状況、将来の見込み、そして、その際の支援施策について、検討した。

育児との両立施策と同様に、より小規模企業で、制度整備が進んでいないことを明らかにしたが、より注目すべきなのは、社員の平均年齢が高い企業において、制度整備率が低くなっていることである。現時点では、実際に介護休業を取得しているのは、ごくわずかであり、マクロ統計に表れた傾向とも一致している。家族介護に関する見込みとして、「近いうちになると思う」のは、男女ともほぼ1割程度、「いつかはなると思う」は、同様に6割ほどとなっている。その際、現在の仕事を続けるか否かについては、男性では、大多数が「続ける」と回答しているが、女性では、半数に満たず、「両立しやすい仕事に変える」、「仕事をやめて介護に専念する」ことが、選択肢として予想されている。介護を支援する仕組みについては、育児支援施策でみた状況とほぼまったく同じであり、より小規模企業で、基本的な人事管理施策が整備されていない企業では、制度の整備率が低くなっている。

現時点で、実際に家族介護に携わっている比率は、低い。それでも、高齢化社会の到来は確実であり、さらに、従業員の平均年齢がより高い企業で制度整備が進んでいない現状は、近い将来により大きな問題となる可能性を示唆している。

2. 今後の検討に向けて

こうした知見をふまえた上で、調査結果全体から浮かび上がってくる問題の基本的な骨格について述べながら、今後の検討に向けた視角と課題を整理する。

(1) 土台としての基本的な人事管理施策

WLB 施策は、当然のことながら、大企業とその従業員のためだけにあるのではない。量的にわが国企業の大多数を占める中小・中堅企業において、WLB 施策をさらに普及させていくことは、重要である。大企業を前提とした人事管理と WLB との関係性から考えれば、中小企業においては、その「土台」も十分には整備されていない中で、両立支援施策の整備が進められていた。今後、中小・中堅企業において、WLB 施策をさらに普及させていこうとする際には、その土台となる基本的な人事管理の仕組みの整備を同時に進めていくことも重要であろう。本研究で明らかになったように、基本的な人事管理の仕組みという「土台」が整備され、なおかつ、従業員に対して長期的雇用方針を持つ企業ほど、WLB 施策の整備も進めようとしていたからである。

ただ、中小・中堅企業と一口にいても、その内実はあまりにも多様である。大げさにいえば、各企業ごとに企業内の状況は異なっている。ごく小規模企業において、人事管理の仕組みを「制度的に整備しなくとも、特段、支障はない」場合も十分に想定しうる。そうした

企業に対して、須く「べき論」を押しつける訳ではないが、本調査で明らかになったのは、そうした基本的な制度整備から進めるほうが、よりメリットや波及効果があるという点である。現状では、従業員の雇用方針も含め、各企業のもっとも基本的な姿勢こそが、WLB 施策とも密接に関連して整備が進められている点は、強調されてよかろう。

さらに言うのなら、WLB 施策、中でも両立支援の問題は、人事管理という「土台」の構造、ないしは、それを裏打ちする前提や考え方を変えていく重要な契機となりうる。これまでは職業キャリアをいったん中断することは想定されていなかった男性でも、介護や育児など仕事以外の理由でその中断が不可避となる可能性は、高まるばかりである。いわば、これまで人事管理の仕組みが前提としていた状況が急速に変わりつつある。その意味でも、両立施策という視角から、人事管理を検討することは、今後ますます重要となろう。

(2) WLB 施策が普及してこなかった理由

本調査結果からみる限り、現状では、中小・中堅企業の約 3/4 が自らを WLB に関して「消極的」と捉え、約半数が WLB 施策の定着・利用促進の取り組みを「特にしていない」と回答している。

育児との両立支援を念頭におけば、施策がなかなか普及してこなかったのは、ひとえに、中小企業において、そうした仕組みをもっとも必要とする層（子育て期の女性正社員）が元々少なかった、すなわち、従業員ニーズがそれほど高くはなかったことが、もっとも大きな理由の一つと考えられよう。こうした従業員層がいない企業においては、取り組みの程度は明らかに低くなっている。

それでも、次世代法の改正にみられるように、WLB 施策普及の方針は、より小規模企業にも適用されることは確実である。本年 4 月からは少なくとも 101 人以上の企業には、法的な拘束力をもっていくつかの義務が課されるようになっている。名称からして、育児との両立支援を中心とする法律であることは明らかであるが、法全体の内容は、そうした側面に留まっている訳ではない。今後の更なる普及という点を考え合わせれば、同法の目指す方向性が、単に、「子育てをしながら勤務する従業員へのサポート体制」なのではなく、こうしたきっかけから、「当該企業全体がより働きやすく、効率的な職場となること」であることを再確認し、強調することがより重要になると思われる。こうしたアナウンスを繰り返すことによって、「子育て期の女性社員がいないから取り組まない」という企業に対しても、より広範に普及することを期待できよう。

それと同時に、今後、より強調すべきなのは、介護との両立であろう。それらは、今後、従業員ニーズは確実に高まっていき、決して低下することはない。従業員の平均年齢がより高い企業で、介護休業規定さえ整っていない現状を考えると、ますます介護の側面を重視した WLB 施策を推進すべき状況が近づきつつある。

(3) WLB 施策のメリットと期待

企業側と従業員側との双方に、WLB 施策がもたらすメリット、影響・効果を尋ねると、企業側からは「女性に辞められない、女性の定着率を高める、働く上での安心感を高める」ことがメリットとして認識されていた。一方、従業員側は、「働く上での安心感がある、育児休業者をきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」ことをあげる一方で、「育児休業者がいると、仕事分担が増えて大変」とも認識していた。

労使双方で一致したのは、「働く上での安心感」の一点である。WLB 施策によって、こうした効能があることはいいことには違いないが、それが企業経営の目的になる訳でもない。あくまでも、より効率的な労働により業績を上げることが本来の目的であり、WLB 施策はあくまでも、そのための支援施策にすぎない。第1章でも検討した守島(2010)が強調していたように、WLB 施策はあくまでもハーツバーグがいう「衛生要因」に近い。このようにいう時、実は、衛生要因が欠落すると、本来の機能も十分には果たせない可能性が高いことも含まれている。その意味で今後、徐々にではあれ各企業が施策の充実を図っていくとすると、WLB 施策は、「できればあったほうがいい」というよりは、「ない場合には、具合が悪い」存在になり得よう。

ただ、慎重に考えなければならないのは、制度整備を推進したからといって即座にそれが好業績につながる訳ではないという点である。現時点で、業績の好調な企業のみが WLB 施策を導入している訳でもない。業績を上昇させるのは、個々の従業員の仕事の仕方であり、それを制御する人事管理の仕組みそのものにかかっている。業績を念頭におくなら、まず最初に WLB 施策を導入するか否かが問題となるのではなく、それを含めた人事管理システム全体が、業績アップにつながるか否かこそが問われるのは、また当然のことであろう。新しい制度導入にあたっては、「従業員ニーズ」、「企業側のメリット」、「コスト・ベネフィットを比較検討してもより後者が優っていること」という条件が必須となろう。企業側からすれば、様々な導入コストをかけたとしても、それ以上のメリットがあるのかは、まさしく導入後の仕事の仕方全体が効率的であるか否かによる。それには、日々の仕事の仕方一つひとつが問題であり、育児であれ介護であれ、一定期間人員が減るとすれば、その従業員が担当していた職務の調整も必要である。そうした諸々のすべてを合計しても、当該従業員に仕事を続けてもらうほうが、企業側により大きなメリットとなるのか否か、それが労使双方に今後ますます問われるようになると思われる。

(4) 「制度はないが、運用で代替する」メリット・デメリット

今回の調査全体を見渡した際、現在の中小企業の WLB 施策の特徴と思われていたという意味で、この点が中心的な論点の一つである。しかしながら、今回の調査で明らかにしたよ

うに、「制度はないが、運用でカバーする」企業の比率は高くはない。中小企業において一般的にこうした対応が取られている訳ではまったくない。制度の有無という点では、この「運用でカバー、代替」しているのは、「制度のない」企業である。ここまで見てきたように、より小規模企業になれば大多数の企業では、制度整備は進んでいない。

こうした「運用」のメリットを考えるなら、当然のことながら、特段何か新しい仕組み・施策を導入しなくても、従業員ニーズに対応するという点に集約されよう。よく言えば、必要に応じた機動的な対応が可能である企業であるが、それは逆からみれば、「その場しのぎ」を続けているともいえる。それでも、制度設計やその実施などに伴う諸々のコストは不要という点は、企業側にメリットとして認識される可能性が高い。さらに、従業員側からも、融通が効きやすく働きやすい企業として認識されていることも事実である。

その一方で、デメリットに目を向ければ、現時点で、決定的にマズイという点は、ほとんどない。一面では、役職層とのコミュニケーションに裏付けられているからでもある。ただそれは、より小規模企業であるからこそ可能となる状況を表しているともいえよう。より気がかりなのは、こうした企業に、コンプライアンスといった、今後の企業活動を考える際に決定的に重要となる点についても、その取り組みが消極的になっている傾向が共通してみられることである。加えて、柔軟な対応とは言いつつも、従業員側の満足度は相対的に高くはなっていない。

現時点での企業活動に致命的な支障がないゆえに、WLBに限らず制度整備を推し進めるのではなく、あくまでもニーズがある時にのみ運用で切り抜けるという対応は、今後も一定層の企業で取られる可能性が少なくない。しかしながら、これまでは問題となっていない介護など、今までにはない状況に対応を迫られた際、「運用で切り抜ける」ことが可能か否かは、未知数のままである。

さらにいうなら、WLB 施策を整備する企業は、同時に、基本的な人事管理の仕組みと従業員の長期雇用方針にも目配りをしている企業であることが多い。そうした点を考え合わせるならば、育児支援、介護支援の双方で、制度整備を進めるほうが長期的にはメリットとなる可能性が高いのではないだろうか。さらなる制度普及を目指すとするれば、こうした点を強調するほかにはないように思われる。

(5) 大企業モデルとは異なる仕組みの可能性

次世代法改正に端的に表れているように、これまでの WLB 施策は、大企業に対して制度普及を促し、その施策をより小規模企業に対して援用していくというパターンとなっていた。そうした方針からは、一方では、企業規模に関わらず、より平等性の高い施策がそれぞれの企業に備えられるというメリットがあったことは確かであろう。法的な拘束力をもって、仕組みが変わるなら、企業はそれに対応せざるを得ない。こうした改正により、小規模企業の

状況がどのように変わったのかは、一定期間を経た後で必ず再検討する必要があるのは、当然のことである。

しかしながら同時に、本調査で明らかにしてきたのは、WLB 施策を推進するという観点からみて、小規模企業においては、様々な点で大企業とは異なる点が非常に多いという、これもまたある意味では当然の状況である。より小規模企業においては、従業員構成に端的に表れているように、子育て期の女性がほとんどいない企業も多い。その場合でも、101人以上企業であれば、育児休業規定の整備が義務となる。いずれにせよ、そうした従業員層がほとんどいないがより高齢層の従業員が多い企業であれば、介護支援の仕組みが、はるかに重要性が高いであろう。その限りでは、その根拠となる理由はまったく異なるが、第1章で検討したように、2006年版中小企業白書で述べられた「中小企業から発想するWLBのあり方」があってもよい。

より広範に、中小企業がWLB 施策を受け入れ、定着していくことを目指すならば、少なくとも現時点で企業側が感じている困難や障壁を取り除いていく必要があるだろう。本調査で諸々の事情で、手続き面での問題点などについては検証することができなかったが、全国中小企業中央会（2007）でも述べられているように、具体的な手続きのレベルで、どういった問題を感じているのか、そうした「コスト」をかけた結果として、どのようなメリットが期待できるのかななどを、さらに詳しく検討する必要があるだろう。いずれにせよ、喫緊の課題となっているのは、介護関連の施策である。

本調査は、現時点における全国の中小企業が、WLB と人事管理という視点からどのような状況になっているのかを調べたほぼ初めての調査である。これらの結果で、すべての状況がもれなくわかった訳では全くない。本報告書では触れていないが、全国をいくつかの観点から地域別に分けて分析をしたが、その結果は予想に反して、「地域カテゴリー間、および地域ブロック間の差異がほとんどない」WLB 施策の様相であった。本来であれば、「なぜ、それほど地域差が見られないのか」という点も、重要な検討課題となる。ただ、今回の調査では、そこまでは分析ができなかったため、その点は今後の宿題としたい。

WLB の全体像を描き出すためには、労働政策研究・研修機構（2009a）でも再三強調されていたように、企業、家庭、地域の連携がどのようになっているのかをみる必要がある。企業を中心としてみるだけでも、今回の調査で取り上げられなかった、より詳細な人事管理の様相や、企業業績との関連など、追加を検討せねばならない視点は数多い。それには、さらにデータを積み上げて長期的に検討を重ねることが必要である。そうしてやっと、中小企業に適合的な仕組みを検討することができよう。本調査は、その第一歩でしかない。

〔参考文献〕

- 池田心豪 2010 『介護期の退職と介護休業―連続休暇の必要性と退職の規定要因―』、『日本労働研究雑誌』 No.597
- 2010 『ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題―市雄琴家庭生活の両立に関する研究に着目して―』、『日本労働研究雑誌』 No.599
- 今田幸子・池田心豪 2004 『仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて』 JILPT Discussion Paper Series 04-12労働政策研究・研修機構.
- 大沢真知子 2006 『ワーク・ライフ・バランス社会へ：個人が主役の働き方』 岩波書店.
- 小倉一哉 2007 『エンドレス・ワーカーズ』 日本経済新聞出版社.
- 金井篤子 2002 「キャリア・ストレスとワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』 No.503: 54-62.
- 川口章 2002 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』：15-28.
- 上林千恵子 2001 「中小企業の育児支援と育児休業制度：中小企業19社の事例から」『社会志林』 47(3)法政大学社会学部: 129-158.
- 学習院大学経済経営研究所（編） 2008 『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス：ワーク・ライフ・バランス塾と参加企業の実践から学ぶ!成果測定のための評価指標付き』 第一法規.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 2009 『平成20年度 雇用均等基本調査 結果報告書』 国立社会保障・人口問題研究所 『出生動向基本調査』（1992年、20002年、2005年版）
- 子ども未来財団編 2005 『中小企業の子育て支援に関する調査報告書』
- 坂爪洋美 2002 「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』：29-42.
- 佐藤博樹（編）2008『ワーク・ライフ・バランス：企業の子育て支援（子育て支援シリーズ）』
- 佐藤博樹 2008 「セーフティネットとワークライフバランス：能力開発機会・法知識・時間制約」、『私たちの働き方と社会保障』（平成19年度厚生労働科学研究 政策科学推進研究事業公開シンポジウム）
- ・武石恵美子 2004 『男性の育児休業―社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- ・————— 2010 『職場のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社.
- 全国中小企業団体中央会 2007 『平成18年度 一般事業主行動計画策定等支援事業報告書』
- 袖井孝子 1995 「介護休業制度の現状と課題」、『日本労働研究雑誌』 427.
- 武石恵美子 2004 「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」、『日本労働研究雑誌』 525.

- 2006a 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- 2006b 「企業からみた両立支援策の意義—両立支援策の効果研究に関する一考察—」、『日本労働研究雑誌』553.
- 男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会編 2006 『両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書—男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響』
- 中小企業庁 2006 『中小企業白書2006年版』
- ロナルド・ドーア 2005 『働くということ』 中央公論新社.
- 内閣府 2007 『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』
- 2007 『仕事と生活の調和推進のための行動指針』
- 2010 『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について』
- 西嶋美那子 2002 「企業戦略としてのワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』No.503
- ニッセイ基礎研究所 2006 『両立支援と企業業績に関する研究会報告』
(www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/h0623-2.html)
- 日本経済新聞 2008 「子育て支援計画の義務付け、社員101人以上に拡大へ」(2月11日)
- 浜島幸司 2006 「介護生活の実態と仕事生活への影響—どのような支援が必要なのか—」、労働政策研究・研修機構『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に—』
- 藤本哲史 1998 「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」『日本労働研究雑誌』No.459: 63-72.
- 前田正子 2002 「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌』No.503: 43-53.
- 守島基博 2010 『人材の複雑方程式』 日本経済新聞出版社.
- 両角道代 2008 「ワーク・ライフ・バランスの基本原則—育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として—」、『大原社歌問題研究所雑誌』No.594
- 労働政策研究・研修機構 2006a 『仕事と育児の両立支援：企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書 No.50.
- ・ ————— 2006b 『介護休業制度の利用拡大に向けて：「介護休業制度の利用状況に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.
- ・ ————— 2007a 『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—』
- ・ ————— 2007b 『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』、JILPT調査シリーズNo.37.
- ・ ————— 2009a 『出産・育児期の就業継続と育児休業：大企業と中小企業の比較を中心に』労働政策研究報告書 No.109.
- ・ ————— 2009b 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』JILPT

調査シリーズNo.54.

—————・————— 2010 『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)』

JILPT 調査シリーズ No.69.

山口一男・樋口美雄（編） 2008 『論争日本のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞社.

山口一男 2009 『ワーク・ライフ・バランス：実証と政策提言』 日本経済新聞社.

脇坂明 2002 「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」、『日本労働研究雑誌』 503.

————— 2006 「ファミリー・フレンドリー施策の普及は少子化抑制のためだけにあるのではない」、『日本労働研究雑誌』 553.

————— 2006 「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは——均等や企業業績との関係」 『季刊家計経済研究』 No.71 家計経済研究所: 17-28.

————— 2009 「WLBの定着・浸透——制度・実態ギャップと中小企業」 『日本労働研究雑誌』 583: 4-13.

————— 2009 「中小企業におけるワーク・ライフ・バランス」 『経済論集』 学習院大学45(4).

脇坂明・藤本哲史2008 「従業者のライフ・ワーク・バランス意識 —仕事要求度・コントロールモデルに基づく検討」 『経済論集』 学習院大学45(3).

Nick Bloom,et.al. 2006 'Work-Life Balance, Management Practices and Productivity' CEP.

**〈付属資料〉
調査票**

1. はじめに、貴社の概要についてお聞きします。

問1-1 貴社の創業年を記入してください。

西暦 | | | 年

問1-2 貴社の最も売上高の多い事業の業種1つに○をつけてください。

1 建設業	2 製造業	3 電気・ガス・熱供給・水道業	4 情報通信業
5 運輸業	6 卸売・小売業	7 金融・保険業	8 不動産業
9 飲食店、宿泊業	10 医療・福祉	11 教育・学習支援	12 サービス業
13 その他 ()			

問1-3 貴社には労働組合がありますか？ (1つに○)

1 ない	2 ある
------	------

付問1 【労働組合がある場合】
正社員以外の社員も加入していますか？ (1つに○)

1 いいえ (いない)	2 はい (いる)
-------------	-----------

問1-4 現在、貴社の正社員数・非正社員数は、男女別および40歳未満の女性で何人ですか？
 (派遣、請負社員は除きます)

また、非正社員のうち「雇用期間に定めのある非正社員(有期契約社員)」は、男女別および40歳未満の女性で何人ですか？

該当者がいない場合は「0」(ゼロ)と記入してください。

	男 性	女 性	(40歳未満の女性)
1) 正社員数	人	人	()人
2) 非正社員数(派遣、請負社員を除く)	人	人	()人
3) 非正社員のうち 雇用期間に定めのある非正社員数 (有期契約社員数)	うち 人	うち 人	うち ()人

※「雇用期間に定めがある非正社員(有期契約社員)」とは、たとえば、「3ヶ月」「6ヶ月」「1年」のように雇用期間を決めた契約で直接雇用している非正社員をいいます。ただし、日々雇われている労働者、派遣労働者、請負労働者を除きます。
「契約社員」、「契約パート」、「嘱託社員」と呼ばれていることが多いです。

問1-5 現在、貴社には小学校入学前の子どものいる社員はいますか？次の社員の区分ごと男女ごとに1つ○をつけてください。

	男 性			女 性		
	いない	いる	該当の社員がいない	いない	いる	該当の社員がいない
1) 正社員	1	2	3	1	2	3
2) 非正社員	1	2	3	1	2	3
3) 非正社員のうち 雇用期間に定めのある非正社員 (有期契約社員)	1	2	3	1	2	3

(注：この社員の分け方は問1-4と同じです)

問1-6 貴社の正社員の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。

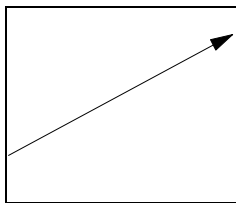
	男 性		女 性	
1) 正社員・平均年齢	平均	歳	平均	歳
2) 正社員・平均勤続年数	平均	年	平均	年

問1-7 貴社には、女性の役職者、管理職がいらっしゃいますか？次のうち、あてはまる職すべてに○をつけてください。いらっしゃらない場合は「1 いない」に○をつけてください。

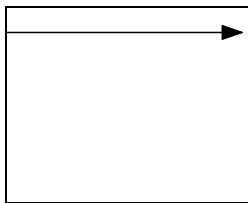
1 いない	2 社長・代表	3 役員	4 部長・課長相当職
-------	---------	------	------------

問1-8 過去3年間の貴社の業況は次のどれにあたりますか？次のうち、あてはまるもの1つに○をつけてください。

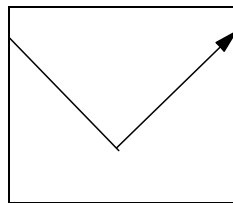
1 上昇傾向



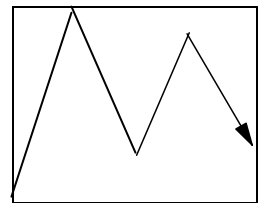
2 高位安定



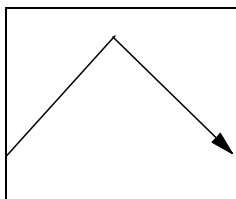
3 下降後、上昇



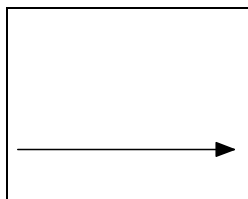
4 上下の変動大



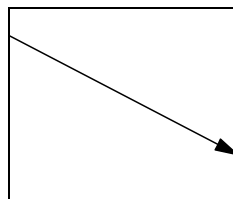
5 上昇後、下降



6 低位安定



7 下降傾向



問1-9 次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較すると、貴社は過去3年間、どの程度の成果をあげていますか？次のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	相当 上回っている	やや 上回っている	ほぼ同じ 程度である	やや 下回っている	相当 下回っている
1) 売上高	1	2	3	4	5
2) 生産性	1	2	3	4	5
3) 利益率	1	2	3	4	5

2. 次に人事労務管理についてお聞きします。

問2-1 過去3年間、貴社では、正社員の採用（新卒・中途）についてどのような状況でしたか？男女別にあてはまるもの1つに○をつけてください。

	ほぼ全員 新卒採用だった	新卒採用が多いが、 中途採用もいた	中途採用が多いが、 新卒採用もいた	ほぼ全員 中途採用だった
1) 男性・正社員	1	2	3	4
2) 女性・正社員	1	2	3	4

問2-2 過去3年間、次のような女性の正社員の退職者がいましたか？次のそれぞれについて1つに○をつけてください。また、退職者がいた場合、何人（くらい）だったか、人数をお答えください。該当する（結婚、妊娠、出産した）女性正社員がいなかった場合は、それぞれ「3 該当する女性正社員はいなかった」に○をつけてください。

	退職者は いなかった	退職者が いた (人数)	該当する 女性正社員は いなかった
1) 結婚で退職した女性の正社員	1	2 → ()人	3
2) 妊娠中、出産を機に 退職した女性の正社員	1	2 → ()人	3

問2-3 貴社では、正社員の長期安定雇用について、どのようにお考えですか？次のうち、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- | |
|---|
| <p>1 長期安定雇用は、今後もできるだけ多くの従業員を対象に維持していきたい</p> <p>2 長期安定雇用は、対象者を限定したうえで維持していきたい</p> <p>3 長期安定雇用の維持は、経営における優先的な課題ではない</p> |
|---|

問2-4 貴社では、正社員の定年制がありますか？（1つに○）

1 なし	2 あり
------	------

【定年制がある場合】

付問 定年以降の雇用継続や再雇用をしていますか？
（1つに○）

1 していない	2 している
---------	--------

問2-5 貴社には、次のような人事・労務管理上の制度・しくみがありますか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 賃金表	6 人事評価者への訓練（考課者訓練）
2 定期昇給制度	7 人事評価結果の本人への開示
3 賞与制度	8 職能資格制度
4 退職金制度	9 苦情処理制度
5 人事評価制度	10 その他（ ）

問2-6 貴社では過去3年間、基本給について、次のような賃金制度の改革を行ってきましたか？あてはまるものすべてに○をつけてください。

1 年俸制の導入	6 職務給・役割給などの導入
2 定期昇給の縮小・廃止	7 能力給部分の拡大
3 年齢給の縮小・廃止	8 市場の賃金水準や相場との連動を強化
4 昇給幅の拡大	9 家族手当等の生活手当の基本給組み入れ
5 業績給・成果給などの導入	10 退職金の基本給組み入れ

問2-7 貴社では、年齢や勤続よりも、仕事の成果や業績を重視するような成果主義人事制度を導入していますか？（1つに○）

1 導入していない → 次のページの間2-8へ	2 導入している
-------------------------	----------

付問1 【導入している場合】最初に導入した時期は何年ですか？

西暦

--	--	--	--

 年

付問2 【導入している場合】貴社で導入している成果主義人事制度の対象となっているのは次のどの層ですか？あてはまる層すべてに○をつけてください。

1 社長、役員などの経営トップ層	5 一般正社員層
2 部長層	6 パートタイマー等の非正規社員
3 課長層	7 その他（ ）
4 係長層	

<回答が終わりましたら、次のページの間2-8へお進みください>

【すべての企業にお聞きします】

問2-8 貴社では、一般正社員（一部また全員）に裁量労働制を導入していますか？（1つに○）

1 導入していない	2 導入している
------------------	-----------------

問2-9 貴社では、現在次のような取り組みをしていますか？次のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	積極的に 取り組んでいる	ある程度 取り組んでいる	取り組んで いない
1) 正社員と非正社員の均衡処遇の推進	1	2	3
2) コンプライアンス（法令遵守）の強化	1	2	3
3) 男女均等処遇（女性の活躍）の推進	1	2	3

問2-10 貴社では、過去3年間、仕事や職場において、次にあげるような変化がありましたか？
次のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	あて はまる	どちらとも いえない	あて はまらない
1) 部門を越えた社員間のコミュニケーションが活発になった	1	2	3
2) 社内における意思決定のスピードが上がった	1	2	3
3) 仕事の進め方において社員の裁量が増大した	1	2	3
4) 進捗管理が厳しくなった	1	2	3
5) 社員の間での競争意識が高まった	1	2	3
6) 社員の仕事に対する意欲が高まった	1	2	3
7) 若年層（若手）の育成に手が回らなくなった	1	2	3
8) 職場で協力し合う雰囲気なくなった	1	2	3
9) 仕事のできる人に仕事が集中するようになった	1	2	3
10) 残業が増えるなど、労働時間が増加した	1	2	3
11) 精神的ストレスを訴える社員が増加した	1	2	3
12) 自己都合で離職する社員が増加した	1	2	3

3. 育児・介護休業、両立支援制度、ワーク・ライフ・バランス施策についてお聞きします。

問3-1 貴社には、育児休業制度の規定がありますか？（1つに○）

（*「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます）

1 規定なし → 次のページの間3-2へ	2 規定あり
-----------------------------	---------------

↓
 <問3-1で規定がある場合に記入してください。それ以外の方は次のページの間3-2へ>

1) 貴社が育児休業制度を <u>最初に</u> 導入したのは西暦何年ですか？	西暦（ ）年
2) 最も長く取得した場合の期間は、子どもが何歳までですか？ （1つに○）	1 1歳6か月まで 2 1歳6か月を超え3歳未満 3 3歳まで、またはそれ以上
3) 子ども1人につき、何回まで取得できますか？（1つに○）	1 1回 2 2回以上または制限なし
4) 1歳以降の育児休業を取得する場合に、どのような要件をつけていますか？（1つに○） *法の要件は下の注1の通りです	1 法定どおり（注1） 2 法と異なる要件を設けている 3 特に要件を設けていない

（注1）

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の(1)、(2)のいずれかの事情がある場合です。(1)保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 (2)子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

<1) から4) までの回答が終わりましたら、次のページの間3-2へお進みください>

【すべての企業にお聞きします】

問3-2 貴社では、次の表にある社員の区別に、

- ①平成17年4月1日～平成20年3月31日の期間に、出産した社員（男性は配偶者が出産した社員）は何人いましたか？（※死産された方も含みます）
- ②①のうち平成20年9月1日までに、育児休業を開始した人数は何人ですか？
- ③また、①のうち出産後平成20年9月1日までに、退職した女性社員は何人ですか？

※現在規定がなくても、社員からの申し出により取得させた場合もお答えください。

該当者がいない場合は「0」（ゼロ）と記入してください。

		① 平成17年4月1日 ～平成20年3月31 日の間に出産した 社員の数 (男性は配偶者が 出産した社員の数)	② ①のうち 平成20年9月1日 までの間に育児休 業を開始した社員 の数	③ ①のうち 出産後平成20年9 月1日までに退職 した女性社員の数
(注：女性社員の分け方は 問1-4と同じです)				
女性	1) 正社員	人	人	人
	2) 非正社員	人	人	人
	3) 非正社員のうち 雇用期間に定めのある 非正社員（有期契約社員）	人	人	人
男性	1) 正社員	人	人	

・育児休業を開始した社員がいた場合、下の問3-3へ進んでください。

・育児休業を開始した社員がいなかった場合は、次のページの問3-4へ進んでください。

【育児休業を開始した社員がいた場合】

問3-3 貴社では、育児休業取得者がいたときに、取得者が担当していた業務をどのように処理しましたか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 代替要員は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した
- 2 社内の他の部署から人を異動させた
- 3 社外から人員を補充した（派遣労働者、アルバイトなど）
- 4 その他（ ）

<問3-3の回答が終わりましたら、次のページの問3-4へお進みください>

【すべての企業にお聞きします】

問3-4 貴社には、以下のような育児のための勤務時間短縮等の措置の制度や子の看護休暇の規定がありますか、または制度や規定がなくても、運用としてありますか？

	制度・規定の有無		
	なし	あり	制度・規定はないが運用としてある
1) 短時間勤務制度	1	2	3
2) 育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3
3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
4) 所定外労働の免除	1	2	3
5) 事業所内託児施設	1	2	3
6) 育児に要する経費の援助措置	1	2	3
7) 在宅勤務制度	1	2	3
8) 子の看護休暇の規定	1	2	3

問3-5 貴社では、平成17年4月1日～平成20年3月31日までに、育児のための次のようなしくみの利用を開始した社員がいましたか？男女別にご記入ください。（※現在、制度、規定がなくても、社員からの申し出により利用させた場合も、「いる」とお答えください）

	女性		男性	
	いない	いる	いない	いる
1) 短時間勤務	1	2	1	2
2) 育児の場合に利用できるフレックスタイム	1	2	1	2
3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
4) 在宅勤務	1	2	1	2
5) 子の看護休暇	1	2	1	2

問3-6 過去3年間、貴社を出産・育児で退職した女性社員を再び雇ったことがありますか？

1	ない	2	ある
---	----	---	----

【雇ったことがある場合】

付問 それは次のうちのどのケースになりますか？
あてはまるものすべてに○をつけてください。

次のページの間3-7へ

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | 退職した正社員を正社員として再び雇った |
| 2 | 退職した正社員を非正社員として再び雇った |
| 3 | 退職した非正社員を非正社員として再び雇った |
| 4 | その他（ ） |

<次のページの間3-7へお進みください>

問3-7 貴社には、介護休業制度の規定がありますか？（1つに○）

（*「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます）

1 規定なし	2 規定あり
--------	--------

↓

<問3-7で規定がある場合に記入してください。それ以外の方は問3-8へお進みください>

1) 貴社が介護休業制度を <u>最初に</u> 導入したのは西暦何年ですか？	西暦 () 年
2) 介護休業期間の最長限度を教えてください（1つに○）	1 通算 93 日 2 93 日を超え 1 年未満 3 1 年、または 1 年を超える 4 期間の制限なし
3) 介護休業の回数の制限の条件はどれですか？（1つに○）	1 同一対象家族の同一要介護状態に至るごとに 2 その他 () 3 制限なし
付問【3】で1か2とお答えになった方へ】 その条件で何回まで取得できますか？	
1 1 回 2 2 回以上または制限なし	
<付問の回答が終わりましたら下の4)へ>	
4) 介護休業の対象となる家族の範囲に制限はありますか？（1つに○）	1 制限あり 2 制限なし

問3-8 貴社では、平成 17 年 4 月 1 日～平成 20 年 3 月 31 日の間に、介護休業を取得した社員はのべ何人いますか？男女別にご記入ください。（同一社員が期間内に2回利用した場合は、2人と計上してください。ただし、同一社員が期間を継続延長した場合は休業1回として下さい）

※現在規定がなくても、社員からの申し出により取得させた場合もお答えください。

取得者がいない場合は「0（ゼロ）」と記入してください。

女 性	男 性
() 人	() 人

問3-9 貴社には、介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がありますか？次のそれぞれについて1つに○をつけてください。

	なし	あり	制度・規定はないが運用としてある
1) 短時間勤務制度	1	2	3
2) 介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3
3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
4) 介護に要する経費の援助措置	1	2	3

問3-10 貴社では、育児・介護休業制度や両立支援策の定着や利用率をあげるために、取り組んでいることがありますか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 制度を社内によく周知・PRしている
- 2 両立支援制度について相談を受け付ける専用窓口を設けている
- 3 管理職に両立支援の目的や趣旨を説明し、理解を深めている
- 4 人事・総務担当者に、管理上必要なことを勉強させたり、研修を行っている
- 5 ニーズ調査を行い、社員の意見を聞いている
- 6 組合や従業員組織を通して、社員の意見を聞いている
- 7 社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている
- 8 女性の活用とセットで両立支援を進めている
- 9 特に何もしていない

問3-11 貴社では、育児休業や介護休業の取得者の休業期間中の評価をどのようにしていますか？次のうち、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 標準的な評価をつけている
- 2 休職直前の評価を用いている
- 3 休職期間中は最低の評価としている
- 4 休職期間中は評価対象から除外している
- 5 その他 ()
- 6 これまで休業取得者がいない

問3-12 貴社では、育児や介護の短時間勤務制度の利用者に対して、どのような評価を行っていますか？次のうち、あてはまるもの1つに○をつけてください。

- 1 労働時間が短いため、低くめに評価している
- 2 目標設定を考慮した上で、成果で評価している
- 3 成果で評価し、労働時間の短いことは考慮していない
- 4 その他 ()
- 5 これまで利用者がいない

問3-13 貴社には、次のような休暇制度がありますか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1 男性社員の配偶者出産休暇 | 4 社会貢献・ボランティアのための休暇 |
| 2 子どもの学校行事・PTA参加休暇 | 5 リフレッシュ休暇 |
| 3 自己啓発のための休暇 | 6 その他 () |

問3-14 貴社は、育児・介護休業制度や両立支援策などのワーク・ライフ・バランスの支援策への取り組みに積極的だと思いますか、あるいは消極的だと思いますか？（1つに○）



【積極的、やや積極的な場合】

付問1 貴社では、育児・介護休業制度や両立支援策などのワーク・ライフ・バランスの支援策は、以下の点でどの程度の効果がありましたか？次のそれぞれについて、あてまるもの1つに○をつけてください。

	あった	ある程度あった	あまりなかった	なかった
1) 出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる	1	2	3	4
2) 育児期の女性社員の退職が減る、なくなる	1	2	3	4
3) 女性の新卒採用に効果がある	1	2	3	4
4) 女性の中途採用に効果がある	1	2	3	4
5) 男性の採用に効果がある	1	2	3	4
6) 女性社員の定着率を高める	1	2	3	4
7) 男性社員の定着率を高める	1	2	3	4
8) 女性社員のモチベーションを高める	1	2	3	4
9) 男性社員のモチベーションを高める	1	2	3	4
10) 社員の仕事に対する満足度が向上する	1	2	3	4
11) 社員の時間管理能力が向上する	1	2	3	4
12) 社員のストレスが軽減される	1	2	3	4
13) 社員が働く上での安心感を高める	1	2	3	4
14) 生産性が向上する	1	2	3	4
15) 付加価値の高い製品・サービスの開発につながる	1	2	3	4
16) 顧客や対外的なイメージアップにつながる	1	2	3	4

【消極的、やや消極的な場合】

付問2 貴社が、ワーク・ライフ・バランスの支援策の取り組みに消極的な理由は、次のうちどれにあてはまりますか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1 具体的にどのようにすればよいのかわからない | 6 子育て期の社員がいない |
| 2 取り組みが面倒 | 7 自社にとってメリットがない |
| 3 人手が不足していて手が回らない | 8 その他 () |
| 4 コスト面の負担にたえられない | 9 特にない |
| 5 法律の範囲内で制度を設けており、それ以上は困難 | |

4. 貴社の労働時間、休暇などについてお聞きします。

問4-1 貴社の一般正社員（係長以上の管理職や短時間勤務者を除く）の週あたりの所定労働時間は週何日、週何時間ですか？人によって異なるときは、最も多くの正社員にあてはまる日数と時間をお答えください。また、所定外労働時間（残業）は、平均的に週何時間くらいですか？

- 1) 所定内労働時間 <記入例>週5日 週40時間 2) 所定外労働時間（残業時間）

週（ ）日 週（ ）時間 平均的に週（ ）時間くらい

問4-2 貴社の正社員の有給休暇制度をお知らせください。

- 1) 正社員の年間の有給休暇の付与日数は何日ですか？

（※勤続年数によって変わる場合は、入社10年の付与日数）

年間（ ）日

- 2) 全正社員の平成19年度の平均取得日数は何日でしたか？

平均（ ）日

問4-3 貴社では、労働時間を短くするための次のような取り組みを行っていますか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し | |
| 2 ノー残業デーの実施 | |
| 3 退勤時刻の際の終業の呼びかけ | |
| 4 長時間労働の者やその上司に対する注意や助言 | |
| 5 専門家による健康問題やメンタルヘルスなどに関する相談サービス | |
| 6 有給休暇等の取得推進の取り組み | |
| 7 業務の外部委託の推進 | |
| 8 その他 () | |
| 9 特に取り組んでいない | |

5. 「一般事業主行動計画」についてお聞きします。

問5 貴社では、企業全体の取り組みとして、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか？（1つに○）

- 1 策定していない 2 策定している

付問1【策定している場合】貴社では、次のような方法で、一般事業主行動計画を公表していますか？次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 1 「両立支援のひろば」（注）に登録している
2 「両立支援のひろば」以外のインターネットやマスコミを通じて公表している
3 その他の方法で公表している
4 公表していない

（注）「両立支援のひろば」とは厚生労働省と（財）21世紀職業財団が開設した、仕事と家庭の両立支援を積極的に進めている企業の取り組みや次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等を掲載したインターネット・サイト（<http://www.ryouritsushien.jp/>）です。

問6 このアンケートにご回答いただいた方の役職に○をつけてください。（1つに○）

- 1 社長・代表 2 役員・管理職（課長相当職以上） 3 その他

これで質問は終わりです。調査結果の要約の送付を希望される方は、まとまり次第送付させていただきますので、お手数ですが、下記にご記入の上、返送をお願いいたします。

また、当機構では、雇用管理と両立支援に関する従業員調査を別途準備しております。厚かましいお願いではございますが、従業員調査に協力してもよいとお考えの場合は、その欄に○をつけてください。

・ 結果の要約の送付

1 希望する

2 不要である

・ 従業員調査

1 協力してもよい

2 協力しない

※結果の要約をご希望、または従業員調査へのご協力いただける場合は、下記にご連絡先をご記入いただき、キリトリ線より切り取ってご回答いただいたアンケート調査票とともに同封してください。

貴社名	
部署名 (任意)	
ご担当者名 (任意)	
メールアドレス (任意)	
TEL (任意)	
送付先住所	〒

**長い間ご協力いただきありがとうございました。
同封の返信用封筒に入れて返送をお願いいたします。**

中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査

(従業員調査票)

(記入上の注意)

- 1 特に断りのない限り、平成 21 (2009) 年 9 月現在の状況について記入してください。
- 2 調査票の記入は、黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を 1 つ選んで○をつけてください。
- 4 回答欄が () や のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 5 数字を記入する場合は、右づめで記入してください。
- 6 派遣労働者の方は、恐れ入りますが、勤務先・職場に関する質問は、人材派遣会社ではなく、この調査票を受け取った会社のことについて記入してください。
- 7 記入の終わりました調査票は、**9月25日(金)**までに、同封の返信用封筒に入れて返送してください。
- 8 調査結果をご希望の方には、まとめ次第、結果の要約を無料で送付いたしますので、この調査票の最終ページの記入欄に、必要事項を記入してください。

■調査票の送付・回収（調査票の内容、記入方法に関するお問い合わせ）

省略

■調査実施（調査の趣旨に関するお問い合わせ）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

(お問い合わせ先)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 URL <http://www.jil.go.jp/>

TEL : 03-5991-9092 FAX : 03-5991-5710 E-mail rjnak@jil.go.jp

担当 就業環境・ワークライフバランス部門 主任研究員 中村良二

1. 最初に、あなた自身や勤務先のことについてお聞きします。

問1-1 [性別] 性別を記入してください。(1つに○)

1 男性	2 女性
-------------	-------------

問1-2 [年齢] 2009年9月1日現在の満年齢を記入してください。

		歳
--	--	----------

問1-3 [配偶者の有無] あなたには配偶者(夫または妻)がいらっしゃいますか？(1つに○)

1 いる	2 いない(問1-4へ)
-------------	---------------------

【配偶者が「1 いる」とお答えになった方のみにお聞きします。】

付問 [配偶者の就業形態] 配偶者はどのようなお仕事をしていますか？
(1つに○)

1 仕事をしていない
2 正社員、公務員
3 非正規社員(パート、アルバイト、契約社員等)
4 派遣労働者
5 自営・自由業(家族従業者、内職を含む)
6 その他()

問1-4 [子どもの有無] あなたのお子さんはいらっしゃいますか？(1つに○)

1 いる	2 いない
-------------	--------------

問1-5 [就業形態] あなたの就業形態は、次のどれにあたりますか？(1つに○)

1 正社員、正規従業員	付問 [役職] 勤務先でのあなたの役職は次のどれにあたりますか？(1つに○)	1 一般社員	4 部長クラス
2 パートタイマー、アルバイト		2 係長・主任	5 役員以上
3 嘱託社員、契約社員		3 課長クラス	6 その他()
4 派遣労働者			
5 その他()			

(注) 派遣労働者の方は、恐れ入りますが、次頁以降の質問は、人材派遣会社ではなくこの調査票を受け取った会社のことについて、記入してください。

問1-6 [勤務先の業種] 勤務先の業種は次のうちどれにあたりますか？（1つに○）

- | | |
|-----------------|------------|
| 1 建設業 | 7 金融・保険業 |
| 2 製造業 | 8 不動産業 |
| 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 9 飲食店、宿泊業 |
| 4 情報通信業 | 10 医療・福祉 |
| 5 運輸業 | 11 教育・学習支援 |
| 6 卸売・小売業 | 12 サービス業 |
| | 13 その他（ ） |

問1-7 [勤務先企業の従業員数] 勤務先の企業規模は企業全体で次のうちどれにあたりますか？（1つに○）

- | | | | | | |
|---------|----------|----------|------------|------------|------------|
| 1 30人未満 | 2 30～49人 | 3 50～99人 | 4 100～299人 | 5 300～499人 | 6 500～999人 |
|---------|----------|----------|------------|------------|------------|

問1-8 [職種] 現在のお仕事の内容は、次のどれにあたりますか？（1つに○）

- | | |
|------------|---|
| 1 農林漁業作業者 | (農耕、家畜の飼育、養殖、造園など) |
| 2 専門・技術的職業 | (医師、薬剤師、看護師、歯科衛生士、放射線技師、保育士、ケアワーカー、社会福祉施設介護職員、栄養士、設計士、測量士、システム・エンジニア、司法書士、教員、僧侶、編集者、音楽家、デザイナー、司書など) |
| 3 管理的職業 | (経営者、会社役員、部長、課長、工場長など) |
| 4 事務職 | (事務全般、企画、会計、経理、営業事務、テレフォンポインター、秘書、窓口業務、フロント、集金、メーター検針員、データ入力、レジ係など) |
| 5 営業・販売職 | (店長、フロアマネージャー、販売員、ガソリンスタンド店員、不動産仲介・売買、外交員、バイヤー、セールス、勧誘など) |
| 6 サービス職 | (ホームヘルパー、理美容師、調理師、ウェイター、ホールスタッフ、ホテル客室係、ビル管理人、パチンコ店店員、レンタル店店員、ツアーコンダクター、案内係、広告ビラ配りなど) |
| 7 保安的職業 | (警備員、監視員、守衛、交通巡視員など) |
| 8 運輸的職業 | (バス・タクシー・トラック運転者、車掌、バスガイド、船員など) |
| 9 通信的職業 | (無線通信技士、電話交換手、集配員など) |
| 10 技能工・労務職 | (組立・修理工、金属加工・溶接工、食品製造工、印刷・製本作業、電気工事業者、建設・土木業者、倉庫業者、宅配便ドライバー、新聞配達員、商品陳列員、清掃員など) |
| 11 その他（ ） | |

問1-9 [勤務先の近年の経営状況] 現在の勤務先の近年の経営状況は、あなたからみてどうでしょうか？（1つに○）。

- | | | | | |
|------|--------|------------|--------|------|
| 1 良い | 2 まあ良い | 3 良くも悪くもない | 4 少し悪い | 5 悪い |
|------|--------|------------|--------|------|

問1-10 [勤務先の経営方針の周知] 現在の勤務先は、会社または社長が従業員に、会社の経営方針をきちんと伝えていると思いますか？（1つに○）

1 きちんと伝えていると思う 2 伝えていると思う 3 伝えていないと思う

問1-11 [勤務先の通勤時間] 勤務先までの通勤時間はどのくらいですか？（1つに○）

1 10分未満 2 10～30分未満 3 30～60分未満 4 60～90分未満 5 90分以上

問1-12 [採用形態] 現在の勤務先には、どのような形で採用されましたか？（1つに○）

1 新卒採用 2 派遣会社からの派遣 3 関連会社等からの出向 4 中途採用／再雇用（1、2、3以外の方は「4 中途採用／再雇用」としてください）

【問1-11で2、3、4とお答えになった方にのみお聞きします】

付問 あなたは、結婚や出産を機に、または、家事・育児・介護に専念するため、働くことをやめたこと（無職になったこと）がありますか？（1つに○）

1 ある 2 ない

問1-13 [勤続年数] 現在の勤務先での勤続年数は約何年ですか？

（出向や転勤中の方は企業グループ全体での勤続年数でお答えください。）

約 年

※5ヶ月以下は切り下げ、6ヶ月以上は切り上げてください。
（例 3年5ヶ月は約3年。3年6ヶ月は約4年）

問1-14 [労働組合の有無] 現在の勤務先には労働組合がありますか？（1つに○）

1 ある 2 ない

問1-15 [労働組合加入の有無] あなたは労働組合へ加入していますか？（1つに○）

1 加入している 2 加入していない

問1-16 [昨年1年間の年収] あなたの勤務先での昨年1年間の税込み年収はどのくらいでしたか？昨年現在の勤務先で働いておられなかった方は、昨年1年の税込みの勤労年収をお答えください。（1つに○）

1 100万円未満 2 100～200万円未満 3 200～300万円未満 4 300～400万円未満 5 400～500万円未満 6 500～600万円未満 7 600～700万円未満 8 700～800万円未満 9 800～900万円未満 10 900～1,000万円未満 11 1,000万円以上

2. あなたの勤務先や職場、あなたの働き方に関することなどについて、お聞きします。

問2-1 あなたは、次のような人事制度を適用されていますか？

(1) 目標管理制度 (1つに○)

- 1 適用されている 2 適用されていない 3 そのような制度はない

(2) 業績や成果を賃金に反映する制度 (1つに○)

- 1 適用されている 2 適用されていない 3 そのような制度はない

問2-2 あなたの会社の長期安定雇用に関する考え方は、以下のうち、どれが最も近いと考えますか？ (1つに○)

- 1 今の会社は、長期安定雇用をできるだけ多くの社員を対象に維持していく方針である
2 今の会社は、対象者を限定して長期安定雇用を維持していく方針である
3 今の会社では、長期安定雇用は経営上の優先課題ではない
4 わからない

問2-3 あなたの会社では、社員教育・人材育成に力を入れていると思いますか？ (1つに○)

- 1 力を入れていると思う
2 どちらかといえば、力を入れていると思う
3 どちらかといえば、力を入れていないと思う
4 力を入れていないと思う
5 わからない

問2-4 あなたの今後のキャリアについて、今のお考えに最も近いものに○をつけてください。(1つに○)

- 1 今の会社でできるだけ長く働き続けたい (途中、中断があっても)
2 いずれは他社へ転職したい (途中、中断があっても)
3 いずれは独立・開業したい
4 家事、育児、介護に専念するため、いずれは働くことをやめてしまいたい
5 わからない

【問2-4で1、2とお答えになった方のみにお聞きします】

付問 あなたは今後どのようなキャリアをきずいていこうとしていますか？
次の中からあなたのお考えに最も近いものに○をつけてください。
(1つに○)

- 1 管理職として働けるまで働きたい
2 自分の専門能力や特殊能力を活かして働けるまで働きたい
3 地位や仕事にとらわれず長く働きたい
4 特に希望はない

次のページへ

次のページへ

問2-5 あなたの会社または職場では、現在次のような取り組みをしていますか？ 次の(1)～(3)のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	積極的に 取り組んで いる	ある程度 取り組んで いる	取り組んで いない	わからない
1) 正社員と非正社員の均衡処遇の推進	1	2	3	4
2) 男女均等処遇（女性の活躍）の推進	1	2	3	4
3) ワーク・ライフ・バランスの推進	1	2	3	4

問2-6 あなたの会社では、過去3年間、仕事や職場において、次にあげるような変化がありましたか？ 次の(1)～(12)それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

※3年前に現在の会社に勤めていなかった場合は、現在の会社に勤め始めてから現在までの変化について答えてください。

	あて はまる	どちらともい えない	あて はまらない
1) 部門を越えた社員間のコミュニケーションが活発になった	1	2	3
2) 社内における意思決定のスピードが上がった	1	2	3
3) 仕事の進め方において社員の裁量が増大した	1	2	3
4) 進捗管理が厳しくなった	1	2	3
5) 社員の間での競争意識が高まった	1	2	3
6) 社員の仕事に対する意欲が高まった	1	2	3
7) 若年層（若手）の育成に手が回らなくなった	1	2	3
8) 職場で協力し合う雰囲気なくなった	1	2	3
9) 仕事のできる人に仕事が集中するようになった	1	2	3
10) 残業が増えるなど、労働時間が増加した	1	2	3
11) 精神的ストレスを訴える社員が増加した	1	2	3
12) 自己都合で離職する社員が増加した	1	2	3

3. あなたの労働時間や休暇についてお聞きします。

問3-1 あなたは、勤務先でどのような勤務時間制度を適用されていますか？（1つに○）

- 1 通常の勤務時間制度（以下の2～6に該当しない場合）
- 2 フレックスタイム（一定の時間内で始業・終業時刻を自分で調整できるもの）
- 3 変形労働時間制（一定の期間だけ勤務時間が異なるもの。例 4週6休）
- 4 交替制（昼シフト、夜シフトなど）
- 5 裁量労働制・みなし労働（法律上の適用を受ける専門職、営業職、企画職等をいいます）
- 6 時間管理なし（裁量労働制・みなし労働時間以外で、管理職などの場合）

問3-2 あなたは今年（2009年）に入って、ふだん、1週間あたり約何日勤務していますか？

1週あたり約 日勤務 （例）1週あたり約 **5** 日勤務

問3-3 あなたは今年（2009年）に入って、ふだん、残業時間を含めて、1週間あたり約何時間くらい働いていますか？（*残業手当などの有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含めてください。ただし副業は含みません）

残業を含めて
1週あたり約 時間くらい （例）残業を含めて1週あたり約 **4 2** 時間
※30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げてください。
（例 42時間20分→42時間、42時間30分→43時間）

問3-4 問3-3でご回答いただいた週労働時間のうち、残業時間は、1週間あたり約何時間くらいですか？ 残業がない場合は「0時間」としてください。（*残業手当などの有無にかかわらず、業務に関係する実際に働いた残業や休日出勤、自宅での作業時間などをすべて含めてください。ただし副業は含みません）

1週あたり約 時間くらい （例）1週あたり約 **10** 時間くらい
※30分未満は切り捨て、30分以上は切り上げてください。
（例 10時間20分→10時間、10時間30分→11時間）

問3-5 あなたのお仕事は、次のような働き方をすることがありますか？ 次の（1）～（3）それぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	いつも している	ときどき している	あまり していない	まったく していない
1) 所定労働時間を超えて働くこと（残業）	1	2	3	4
2) 日曜日や祝日の勤務	1	2	3	4
3) 自宅に仕事を持ち帰り行うこと	1	2	3	4

問3-6 あなたの現在の労働時間は、1年前と比べて変わりましたか？（1つに○）
 （※1年前に別の勤務先で働いていらした方は、その勤務先での労働時間と比べて下さい。）

- 1 増えている 2 変わらない 3 減っている 4 1年前は無職または休業中だった

問3-7 あなたは、今の仕事で自分の仕事のスケジュールや手順の決定についてどの程度、裁量度があると思いますか？（1つに○）

- 1 かなりある 2 ある程度ある 3 あまりない 4 ほとんどない

問3-8 現在のあなたの労働時間に対する考えは次のうちどれですか？（1つに○）

- 1 もっと長くしたい 2 適当な長さである 3 もっと短くしたい

【「3 もっと短くしたい」と答えた方のみにお聞きします。】

付問1 どのようにして減らしたいですか？次のうち、あなたのお考えに近いものを1つお答えください。（1つに○）

- 1 1日の就業時間を減らしたい
 2 休日・休暇を増やしたい
 3 1と2の両方
 4 わからない

付問2 仕事の時間を減らした結果、収入が減ってもよいですか？（1つに○）

- 1 はい 2 いいえ 3 わからない

問3-9 昨年度（2008年度）のあなたの年次有給休暇（前年度からの繰り越し分も含む）は、年何日付与されておりましたか？また、そのうち何日使いましたか？

年	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 20px; width: 100%;"></div>	日のうち	<div style="border-bottom: 1px dashed black; height: 20px; width: 100%;"></div>	日取得した
----------	---	-------------	---	--------------

（※昨年、別の勤務先で働いていた、仕事をしていなかった、休業中だった方は、日数は回答しなくてもけっこうです）

問3-10 あなたの会社や職場では、労働時間を短くするための次のような取り組みを行っていますか？次の（1）・（2）にそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	やっている	やっていない	わからない
1) 労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し	1	2	3
2) 長時間労働の者やその上司に対する注意や助言	1	2	3

4. 育児と仕事の両立についてお聞きします。

問4-1 あなたには小学校入学前のお子さんがいらっしゃいますか？（1つに○）

1 いる **2** いない（→ 問4-2へ）

付問1 一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？ お子さんがお一人の方は、そのお子さんの年齢をお答えください。

歳

付問2 あなたは、A. これまで育児休業や仕事と育児の両立に関する支援策を利用したことがありますか？（または、現在利用していますか？）[*勤務先に制度があるかないかは関係なく]
 またB. 育児休業以外の支援策について、今後もし利用できるとすれば、利用したいですか？
 （現在利用している方は、今後も利用し続けたいですか？）

各支援策(1)~(6) について、AとBそれぞれ、あてはまる番号1つに○をつけてください。

	A. 利用経験			B. 利用希望	
	現在の勤務先で利用した(している)	以前の勤務先で利用した	利用したことはない	利用したい(し続けたい)	利用しなくてもよい
1) 育児休業	1	2	3	/	
2) 短時間勤務（労働時間を短くする）	1	2	3	1	2
3) 育児のためのフレックス・タイム（出勤・退勤時間を従業員が決める）	1	2	3	1	2
4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（労働時間は同じだが、例えば1時間早く出勤する代わりに1時間早く退勤するなど）	1	2	3	1	2
5) 所定外労働の免除（残業や休日出勤をしない）	1	2	3	1	2
6) 子の看護休暇（病気やけがをした小学校就学前の子の看護のための休暇）	1	2	3	1	2

【小学校入学前のお子さんのいらっしゃらない方も、いらっしゃる方もお答えください】

問4-2 現在の勤務先に育児休業制度の規定がありますか？（1つに○）
 （規定があるとは、就業規則等を書いてあることをいいます）

1 規定がある **2** 規定がない **3** わからない（知らない）

問4-3 今後もし、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業制度を利用したいと思いますか？
(1つに○)

- 1** 利用したいと思う **2** 利用したいと思わない **3** わからない

問4-4 これまでに現在の職場で、あなた以外で育児休業をとった方がいらっしゃいましたか？
(1) 女性と (2) 男性のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	いた (いる)	いなかった
1) 女性	1	2
2) 男性	1	2

【女性でも男性でも職場に育児休業をとった方がいた方のみお聞きします。それ以外の方は問4-5へ】

付問 育児休業をとった方がいたときに、とった方が担当していた業務をどのように処理しましたか？ 次のうち、あてはまるものすべてに○をつけてください。(すべてに○)

- 1** 代わりに人は補充せず、同じ部署の他の社員で対応した
2 社内の他の部署から人が異動してきた
3 新しく採用された人がきた (新規採用の正社員、派遣労働者、アルバイトなど)
4 その他 ()

問4-5 現在の勤務先または職場は、従業員が自分のお子さんを職場に連れて来て仕事をするようなことができますか？ (できると思えますか？) (1つに○)

- 1** できる (と思う)
2 場合によってはできる (と思う)
3 基本的にはできない (と思う)
4 できない (と思う)
5 わからない

問4-6 企業が男性の育児休業の取得をすすめるなど、企業が男性従業員の育児参加を促すような取り組みを行うことについて、あなたのお考えに最も近いものはどれですか。(1つに○)

- 1** 企業が積極的に取り組みを行う必要がある
2 企業が何らかの取り組みを行う必要がある
3 男性の育児参加は必要だが、企業が取り組む必要はない
4 そもそも男性の育児参加を進める必要はない
5 わからない

問4-7 育児休業をはじめとする仕事と育児の両立支援に関する次のような点について、あなたはどのように思いますか？ 次の(1)～(5)のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	とても そう 思う	やや そう 思う	ど ち ら と も い え ない	あまり そう思 わない	まったく そう思 わない
1) 育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある	1	2	3	4	5
2) 職場で誰かが育児休業を取ると、他の人の仕事の負担が増えるので、大変だ	1	2	3	4	5
3) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の負担や職務の見直しにつながる	1	2	3	4	5
4) 職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事の進め方が効率的になる	1	2	3	4	5
5) 今の職場は融通 <small>ゆうずう</small> がききやすいので、子育てしやすい	1	2	3	4	5

5. 介護と仕事の両立についてお聞きします。

問5-1 現在の勤務先に介護休業制度の「規定」がありますか？(1つに○)
(規定があるとは、就業規則等を書いてあることをいいます)

1 規定がある	2 規定がない	3 わからない(知らない)
---------	---------	---------------

問5-2 あなたは今後、ご自分のご家族を介護するようになると思いますか？(1つに○)
(現在、家族を介護されている方は、「5 すでに、家族を介護している」に○をつけてください)

次のページへ

1 近いうちになると思う
2 いつかはなると思う
3 ならないと思う
4 わからない
5 すでに、家族を介護している

【家族を介護されている方のみにお聞きします】

付問 次のような仕事と介護の両立支援制度を利用したことがありますか？
あてはまるものすべてに○をつけてください。(すべてに○)

1 介護休業制度	5 残業や休日労働の免除
2 短時間勤務制度	6 介護経費の補助
3 介護のためのフレックスタイム制度	7 在宅勤務
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	8 いずれもない

問5-3 今後、ご自分をご家族の介護をすることになっても、今のお仕事を続けるとお考えですか？
 (現在、介護をされている方は、お仕事を続けたいですか？) (1つに○)

- 1 今の仕事を続けると思う (続けたい)
- 2 介護と両立しやすい仕事に変えると思う (変えたい)
- 3 仕事をやめて介護に専念すると思う (専念したい)
- 4 わからない

6. あなたの仕事と生活に関するお考えについてお聞きします。

問6-1 あなたは、現在の仕事に関する以下のような事柄について、どの程度満足していますか？次の
 (1)～(9)のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	満足 している	まあ 満足	どちら ともい えない	少し 不満	不満
1) 仕事全体について	1	2	3	4	5
2) 給料・賃金の額	1	2	3	4	5
3) 休日・休暇の日数	1	2	3	4	5
4) 仕事の内容	1	2	3	4	5
5) 自分に与えられた仕事の裁量	1	2	3	4	5
6) あなたに対する評価・処遇	1	2	3	4	5
7) 職場の人間関係	1	2	3	4	5
8) 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	1	2	3	4	5
9) 仕事と家事・育児・介護とのバランス	1	2	3	4	5

問6-2 あなたは、現在の自分の仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスとなつてい
 ると感じることがありますか？ あてはまるものすべてに○をつけてください。
 (すべてに○)

- | | | |
|----------|----------|-------------|
| 1 仕事の量 | 4 配置転換 | 7 定年後の仕事、老後 |
| 2 仕事への適性 | 5 雇用の安定性 | 8 その他 () |
| 3 昇進、昇給 | 6 会社の将来性 | 9 特になし |

問6-3 現在、あなたは、家事／育児／介護と仕事（職業をもって働くこと）の両立について、次のように感じることはありますか？ 次の（1）～（3）のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	よくある	たまにある	あまりない	まったくない
1) 仕事のために、家事／育児／介護ができていないと感じること	1	2	3	4
2) 家事／育児／介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じること	1	2	3	4
3) 仕事と家事／育児／介護の両立が難しく、悩むこと	1	2	3	4

問6-4 あなたの仕事（職業をもって働くこと）と家事／育児／介護のバランスに関するお考えについて、最もあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- | |
|--|
| <p>1 家事／育児／介護よりも仕事（職業）を優先したい</p> <p>2 両方とも同じくらい関わりたい</p> <p>3 仕事（職業）より家事／育児／介護を優先したい</p> |
|--|

問6-5 あなたの仕事（職業をもって働くこと）と余暇のバランスに関するお考えについて、最もあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- | |
|---|
| <p>1 仕事に生きがいを求めており、全力を傾けたい</p> <p>2 仕事に力を入れるが、時には余暇も楽しみたい</p> <p>3 仕事も余暇も同じくらい大切だと考えている</p> <p>4 仕事はなるべく早く片づけて、できるだけ余暇を楽しみたい</p> <p>5 仕事よりも余暇に生きがいを求めたい</p> |
|---|

問6-6 あなたは、現在の生活に関する以下の事らについて、どの程度満足していますか？ 次の（1）～（4）のそれぞれについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。

	満足している	まあ満足	どちらともいえない	少し不満	不満
1) 自分の健康	1	2	3	4	5
2) 家族と一緒に過ごす時間	1	2	3	4	5
3) 友人・知人と過ごす時間	1	2	3	4	5
4) 趣味などの時間	1	2	3	4	5

これで質問は終わりです。調査結果の要約の送付を希望される方は、まとも次第送付させていただきますので、お手数ですが、下記にご記入の上、返送をお願いいたします。

・結果の要約の送付

1 希望する

2 不要である

※結果の要約をご希望の場合は、このページの下欄にご送付先をご記入いただき、キリトリ線より切り取ってご回答いただいたアンケート調査票とともに返信用封筒に同封してください。

長時間にわたり、ご協力いただきありがとうございました。

返信用封筒(切手はいりません)に入れて、ご返送くださいますよう、
よろしくお願い申し上げます。

【調査結果の要約をご希望の方はご記入ください。下の部分を切り取って、ご回答いただいたアンケート調査票とともに返信用封筒に同封してください。】

(下記の情報は、調査結果の要約の送付以外には使用いたしません。)

----- キリトリ -----

ご住所

〒

ご芳名

様

労働政策研究報告書 No.135

中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題

発行年月日 2011年5月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2011 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)