

【少子化問題と働き方を考える】

次世代育成支援におけるワーク・ ライフ・バランスの視点の重要性

ニッセイ基礎研究所

上席主任研究員

武石 恵美子

次世代育成支援までの少子化対策 仕事と家庭の両立支援の観点から

- 1990年 1.57ショック 少子化の認識
- 育児休業法の施行(1992)、改正
- エンゼルプラン(1994)、新エンゼルプラン(1999)の策定
- 少子化対策プラスワン(2002)
- 次世代育成支援対策推進法成立(2003)
- 少子化社会対策基本法成立(2003)
- 少子化対策大綱 閣議決定(2004.6)



少子化の一層の進行

乳幼児を持つ女性労働力率の停滞

限定的な効果

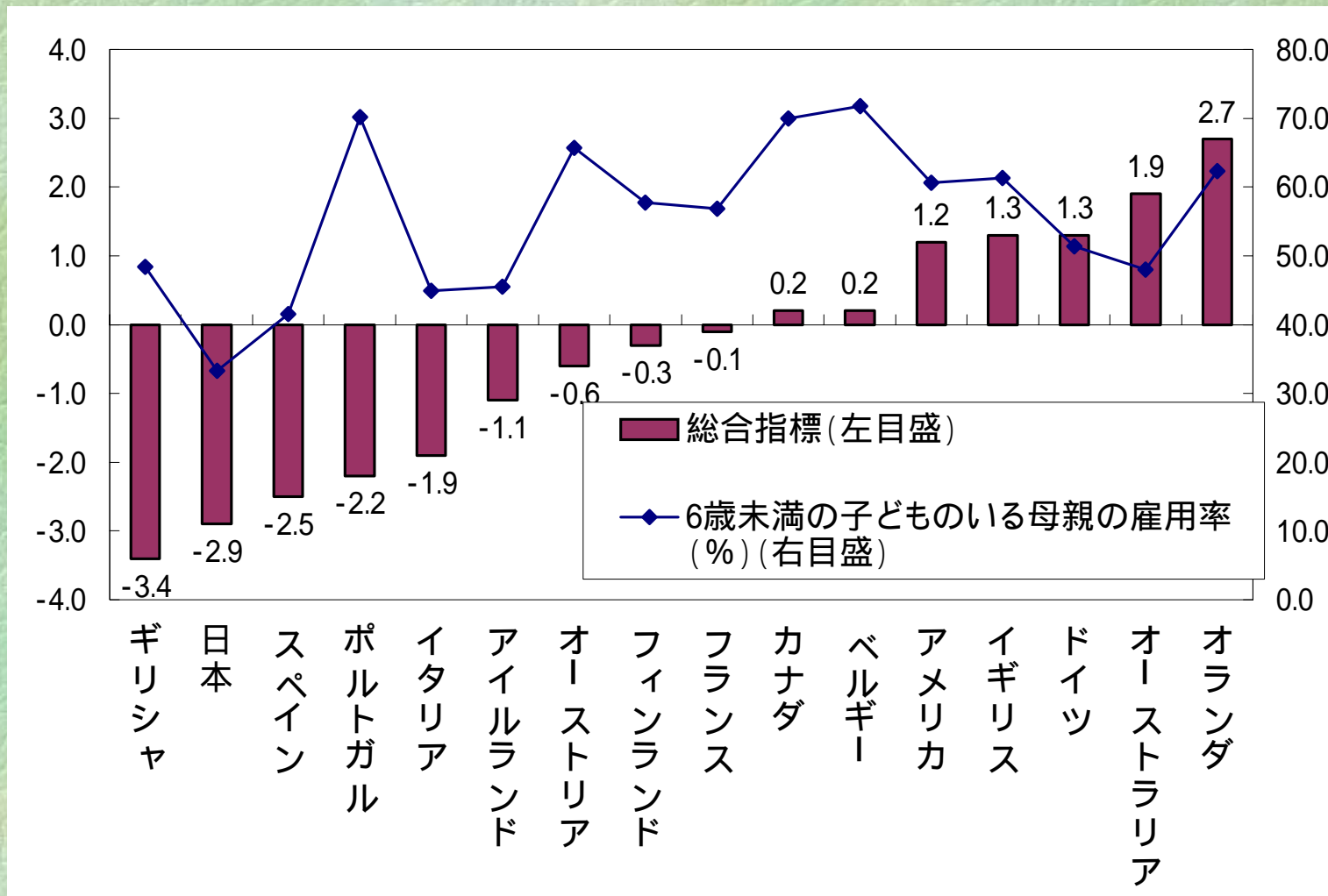
主要国の合計特殊出生率の推移

内閣府「少子化社会白書」

国	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2002年
アメリカ	3.64	2.48	1.84	2.08	1.98	2.06	2.01
フランス	2.73	2.47	1.95	1.78	1.70	1.88	1.88
ノルウェー	2.91	2.50	1.72	1.93	1.87	1.85	1.75
オーストラリア	3.45	2.86	1.90	1.91	1.82	1.75	1.75
オランダ	3.12	2.57	1.60	1.62	1.53	1.72	1.73
デンマーク	2.57	1.95	1.55	1.67	1.80	1.77	1.72
フィンランド	2.72	1.82	1.63	1.78	1.81	1.73	1.72
スウェーデン	2.20	1.92	1.68	2.13	1.73	1.54	1.65
イギリス	2.72	2.43	1.90	1.83	1.71	1.64	1.63
ドイツ	2.37	2.03	1.56	1.45	1.25	1.36	1.34
日本	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36	1.32
ギリシア	2.28	2.39	2.21	1.39	1.32	1.29	1.27
イタリア	2.41	2.42	1.64	1.33	1.18	1.24	1.27
スペイン	2.86	2.90	2.20	1.36	1.18	1.23	1.26

仕事と育児の両立施策の国際比較

OECD (2001)



女性の労働力率等の変化

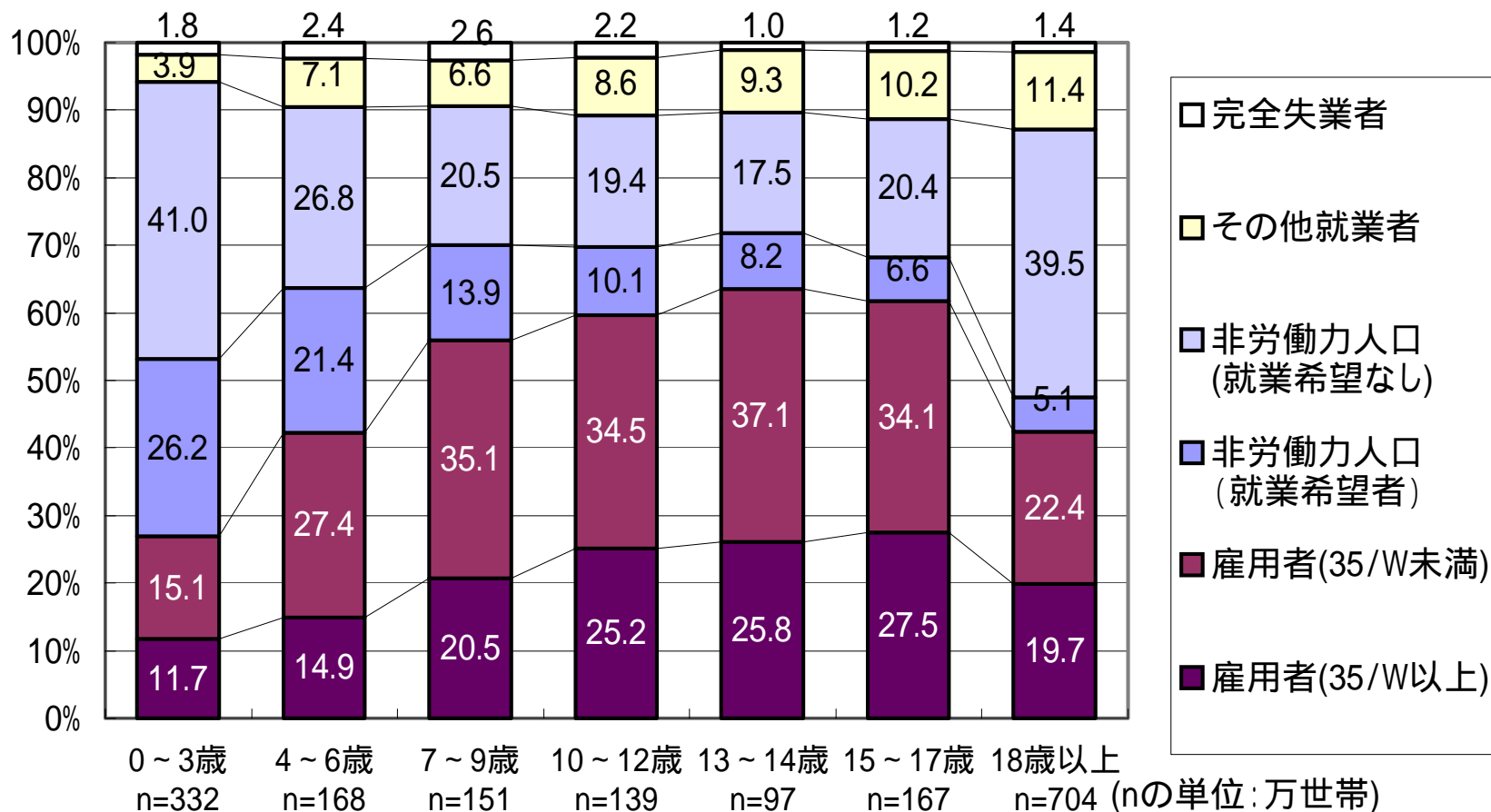
総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」

	1985	1990	1995	2000	2003
労働力率					(%)
男性	78.1	77.2	77.6	76.4	74.1
女性	48.7	50.1	50.0	49.3	48.3
婚姻関係別					
未婚	53.0	55.2	59.2	62.2	62.1
有配偶	51.1	52.7	51.2	49.7	48.5
末子の年齢別					
0 - 3 歳	-	29.3	28.6	28.0	32.2
4 - 6 歳	-	50.0	48.9	48.6	51.2
労働力人口の女性比率	39.7	40.6	40.5	40.7	41.0

- 注：末子の年齢別のデータは、子供のいる世帯（夫婦と子供から成る世帯、及び夫婦、子供と親から成る世帯）に占める割合

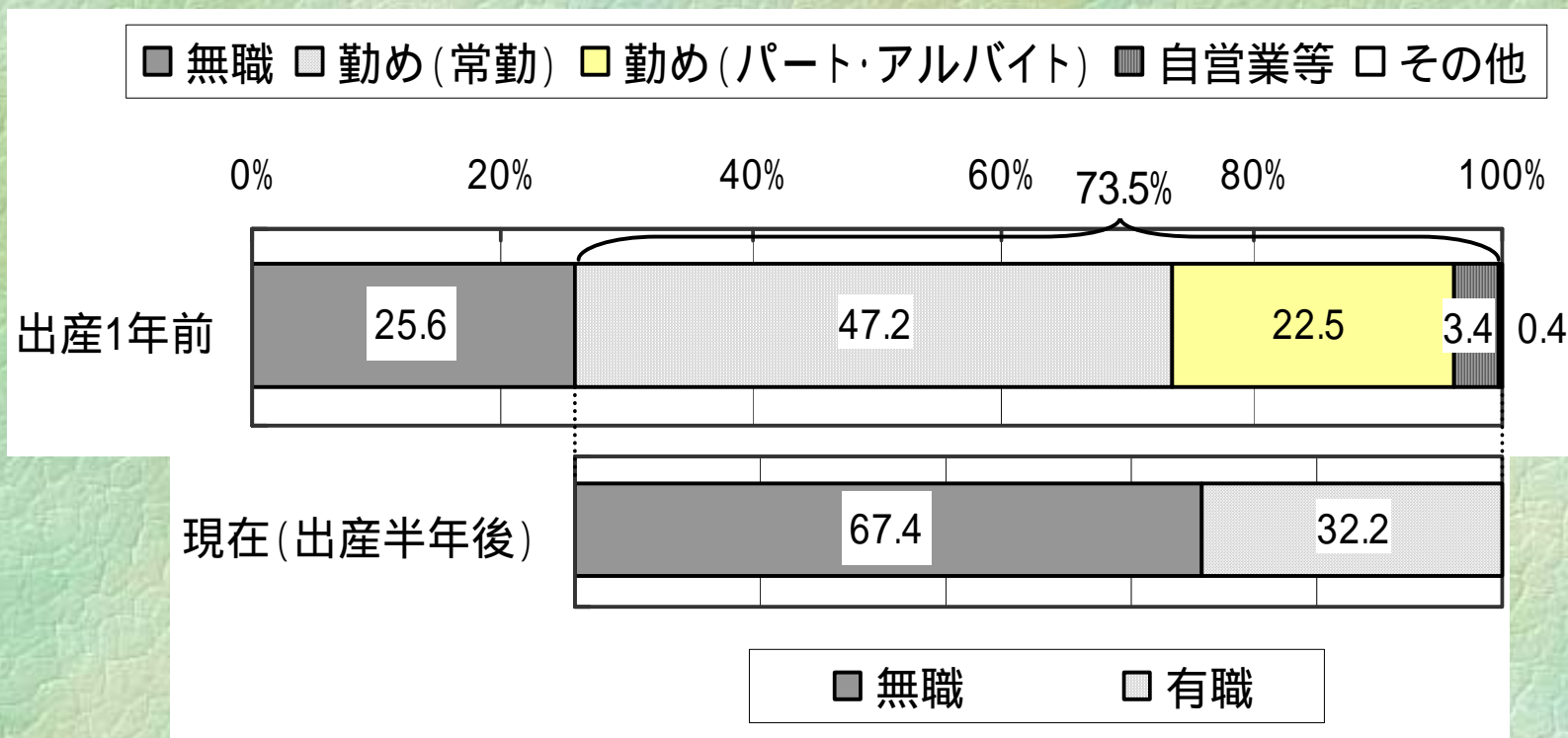
末子の年齢別 子供のいる世帯における妻の就業状態 (夫婦と子ども、夫婦と子どもと親の世帯)

総務省「労働力調査」(平成15年)



第1子出産前後における母の就業状態

厚生労働省「第1回21世紀出世児縦断調査」(2001)

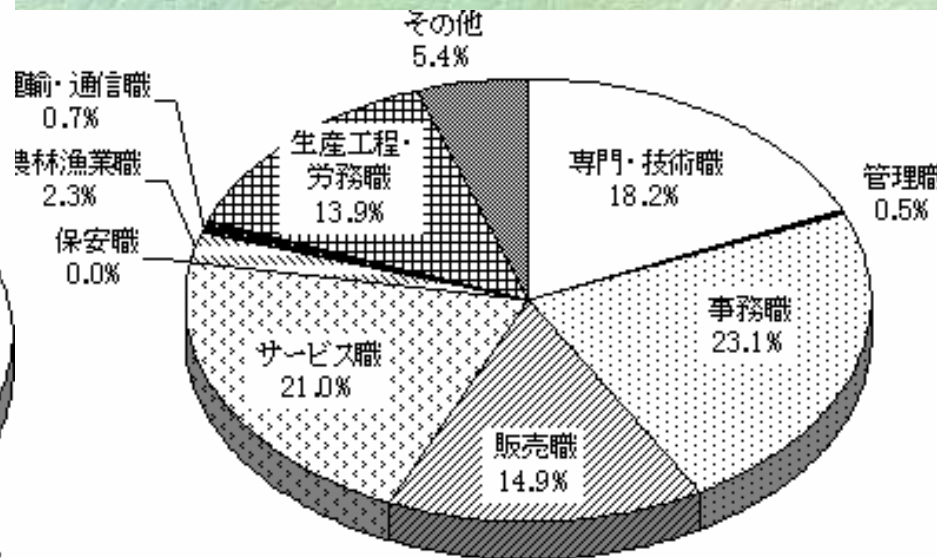
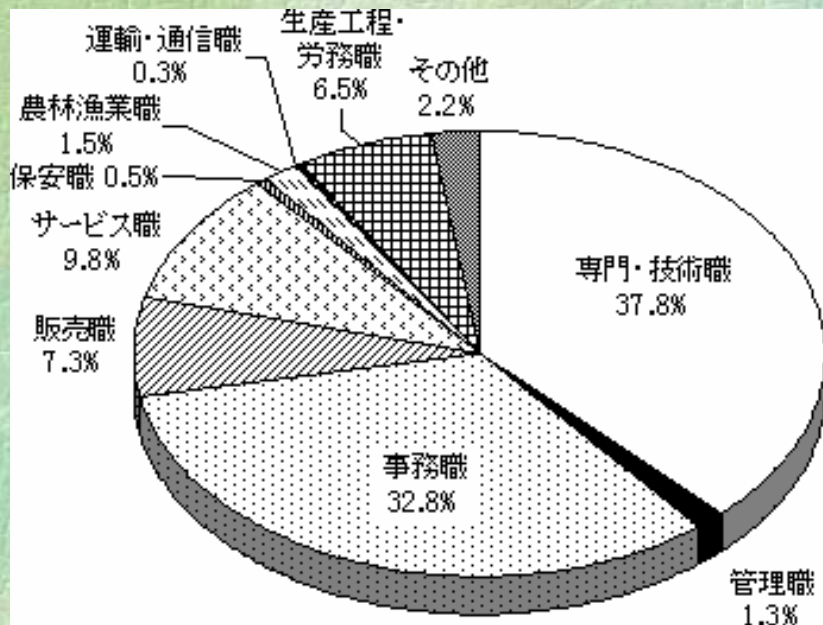


母の職業(子が2歳の母親)

厚生労働省「第3回21世紀出生児縦断調査」

出産1年前から有職
の者

この1年間で新たに
職に就いた者



1990年代以降の少子化対策 なぜ効果があがらなかったのか

- 両立支援策 = 「働く女性のための施策」と位置づけられた
- 企業にとって両立支援策の導入はコストが高いと考えられた
- 少子化対策として子育て支援策のみに集中し、働き方全般の見直しが行われなかった

次世代育成支援のポイント

両立支援は従業員に共通する課題

- 両立支援策 = 働く人のための「ユニバーサル施策」としての位置づけの重要性
- 特に男性の働き方の問題
 - 仕事と家庭の両立をしたい男性の増加傾向
 - 育児休業を取得したい男性は4割、ぜひ取得したいは1割
 - 職場風土の課題：男性の育児に対する意識
 - 仕事の進め方の問題：休業取得等を前提にした業務の見直しの必要性（無駄の排除、情報の共有化、
 - 育児コスト負担を企業間で平準化する
 - 男性の育児が進まなければ女性の働き方は変わらない
働き方が変わらなければ少子化の構造も変わらない

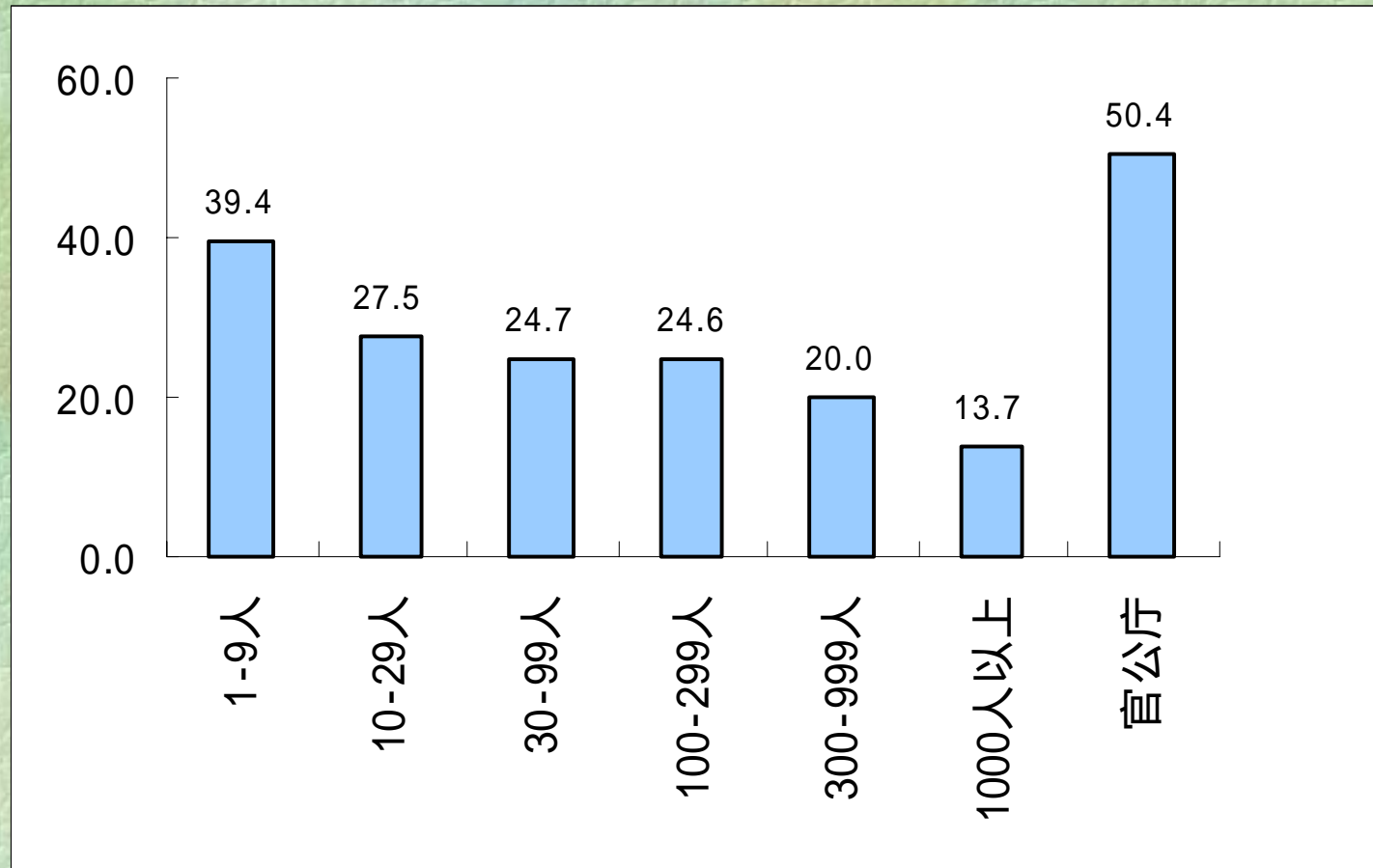
次世代育成支援のポイント

両立支援策は企業にとってメリットがある

- 両立支援策の導入の効果
 - 従業員の確保、定着への効果
 - モラルの向上、ストレスの低減
 - 仕事への集中企業の競争力に寄与
- 中小企業においても前向きに取り組む企業がある(女性の出産後の就業継続は中小企業の方が高い)。必要性(ニーズ)への弾力的な対応。
- 制度利用者である従業員の意識も重要に。

出産による就業の継続状況

国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国 家庭動向調査」(平成12年)



次世代育成支援のポイント

両立支援策は従業員福利施策ではなく、 戦略的な人的資源管理施策

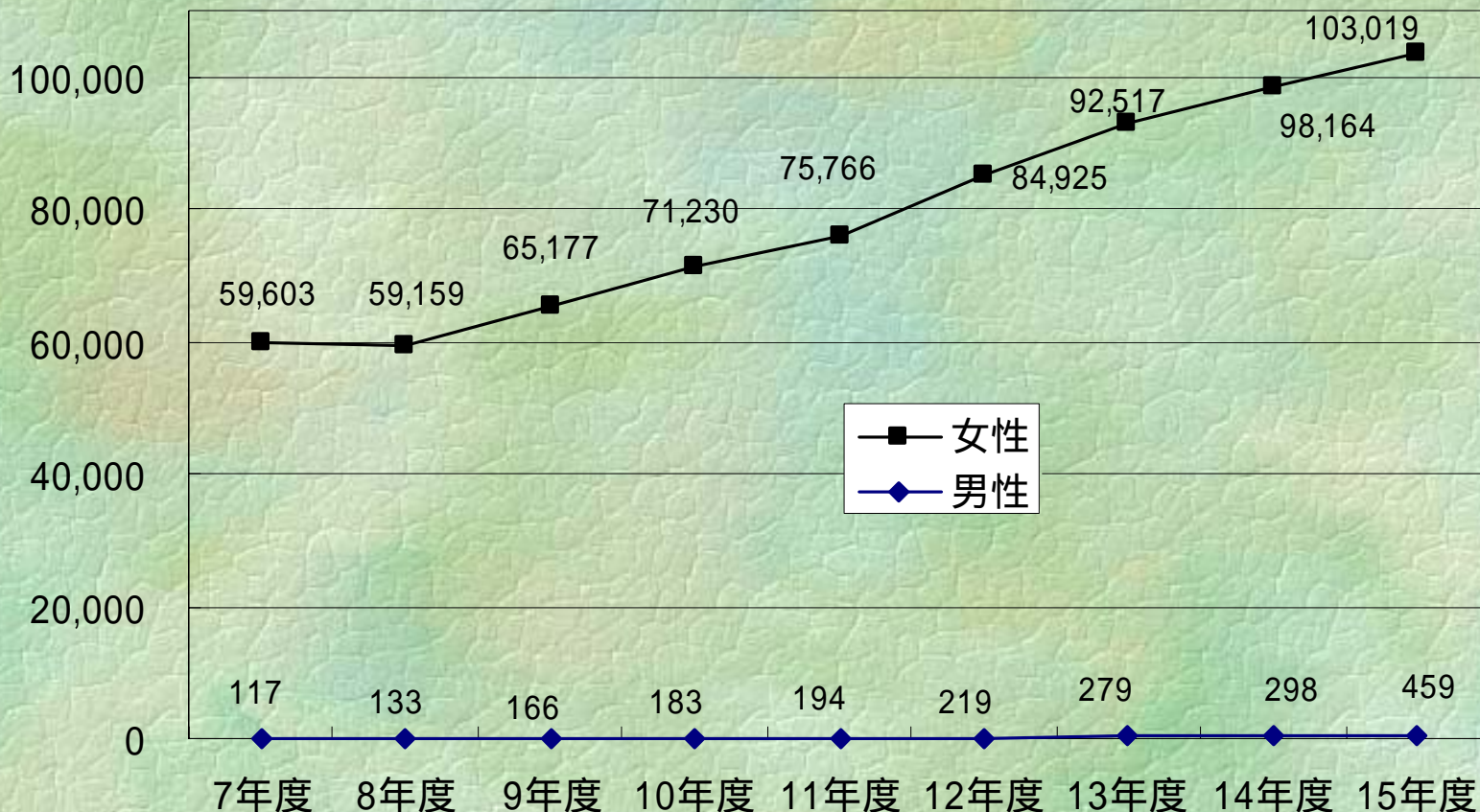
- 少子高齢社会 = 多様な社会
- 多様性のより積極的な側面に着目 **ダイバーシティ・マネジメント**: 多様な人材を生かす戦略。多様な属性や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速・柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげる戦略
(日経連「原点回帰 - ダイバーシティ・マネジメントの方向性 - (2002.5)より)
- 両立支援策は「報酬」の一つ

次世代育成支援のポイント 「子育て支援策」にとどまらない「ワーク・ ライフ・バランス」の視点を

- ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活の調和を図る施策
- 企業がなぜ取り組むのか：従業員がそれを望み、そうすることで従業員の効果的な能力発揮が可能になるから
- 従業員にはさまざまなニーズがある。子育て、介護、学習、地域活動…。こうしたニーズはライフステージによっても異なる。
- 生活ニーズとバランスできる働き方が人的資源管理の基本に。子育て支援もその延長に。

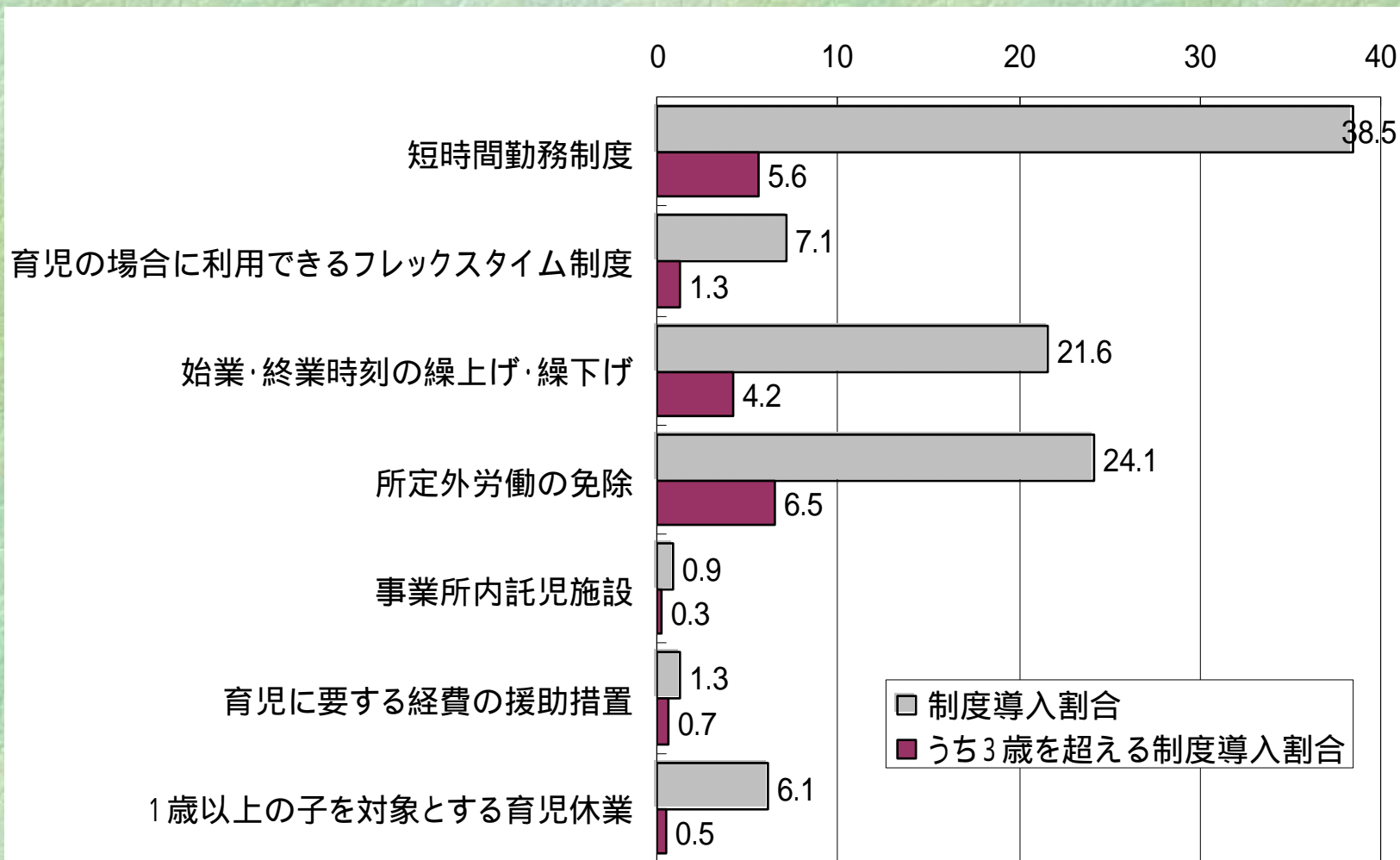
育児休業給付初回受給者数の推移

厚生労働省 「雇用保険事業年報」



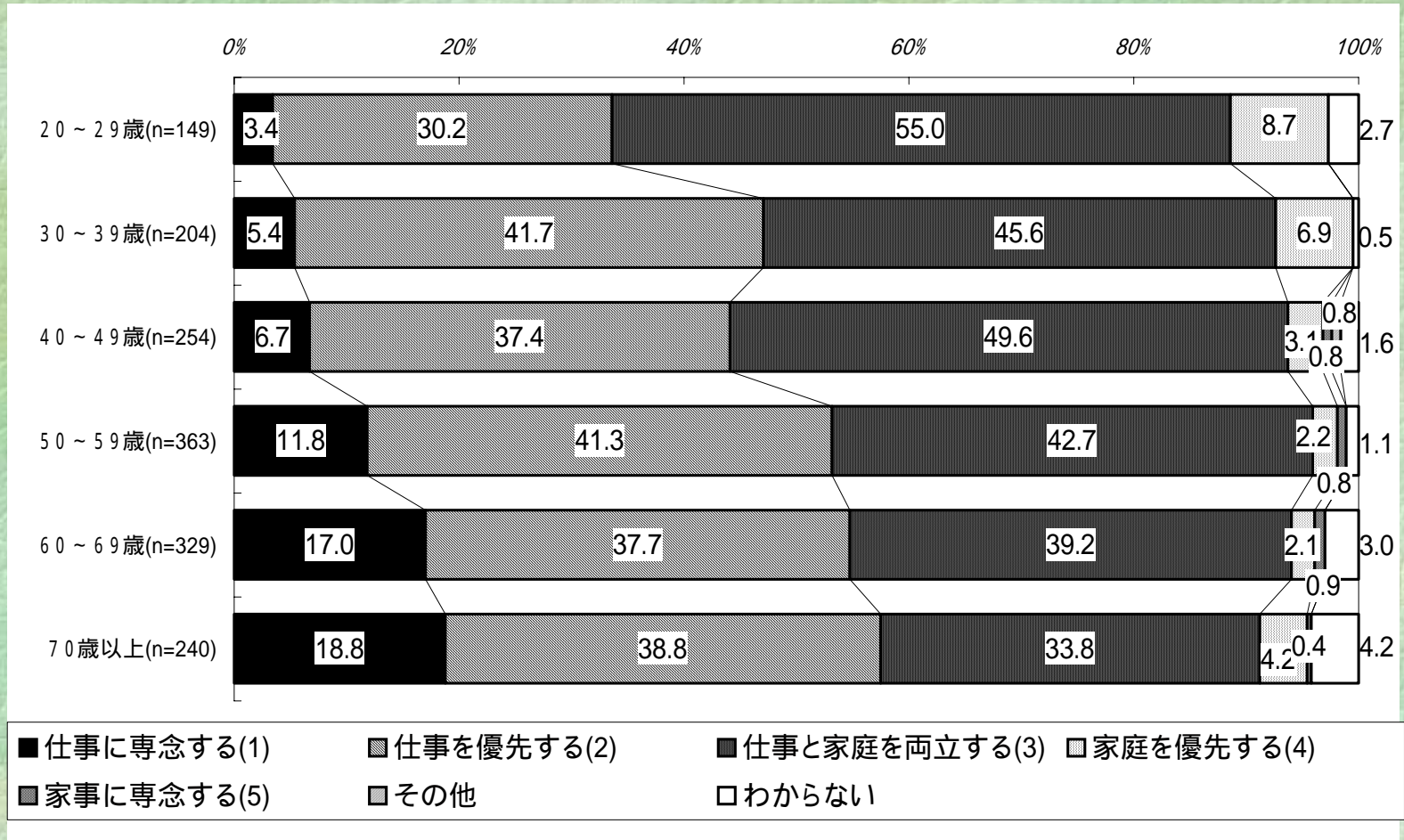
勤務時間短縮等の措置を実施している事業所割合

厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」



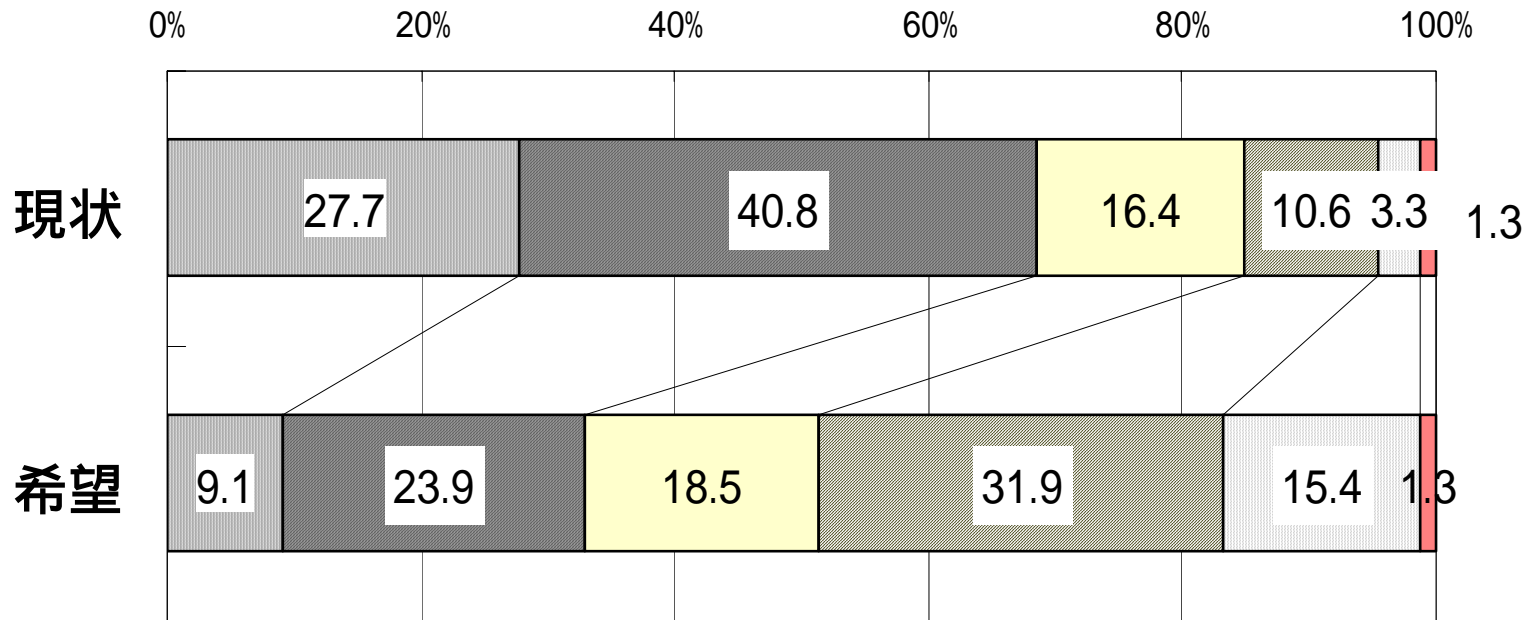
働く人の変化：男性の仕事と家庭の両立に関する考え

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



仕事と生活の優先についての現状と希望

資料出所 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」(2003)



■ 仕事を優先

■ どちらともいえない

■ 生活を優先

■ どちらかといえば仕事を優先

■ どちらかといえば生活を優先

■ 無回答

イギリスにおけるWLBの背景

- 雇用者の11%、子どものいる共働きの夫の7人に1人が週60時間以上働く。(DEE2000調査)
- 30%が「仕事が理由で健康上の問題がある」に同意(1999調査)
- 母親の80%、父親の88%が「家族との時間を増やしたい」と希望(1997調査)
- 管理職の41%が過去3年間で「生活の質が低下した」と回答(2001調査)
- 40%の上級管理職が「長時間労働のために1年以内に新しい仕事探そうとしている」(1999調査) (DTIホームページより)

アメリカにおけるWLBの背景

- 働く人の意識変化
 - 20-39歳の男性は、仕事へのチャレンジや昇給よりも家族とより多くの時間を過ごすことを望み、7割は家族との時間のためには賃金をあきらめるとしている。
- 企業経営にとってのメリット
 - 施策導入による離職者の減少、生活の安定による仕事効率の向上
 - その際重要な役割を果たすのが管理職であり、組織風土である

(AWLP (2004) より)

WLBとは(英政府 DTI より)

- 年齢、人種、性別にかかわらず、すべての人が、仕事とその他の責任ややりたいこととを両立できるように、勤務パターンを調整すること(adjusting working patterns)

【具体的な施策】

- ・flexi-time ・staggered hours ・time off in lieu ・compressed working hours ・shift swapping ・self-rostering ・annualised hours
- ・job-sharing ・term-time working ・working from home ・tele-working
- ・breaks from work ・flexible and cafeteria benefits
- ワークライフバランスキャンペーン:2000年3月に開始。事業主、従業員に仕事と家庭生活のバランスをとる働き方を推奨。ワークライフバランス・チャレンジ基金が設立され、過去3年間で約400社を対象に1050万ポンドが拠出された。
- 2002年雇用関係法施行:6歳未満の子供もしくは18歳未満の障害を持つ子供がいる従業員で、申請日までに26週間以上連続して働いていれば、フレックス勤務を請求できる。

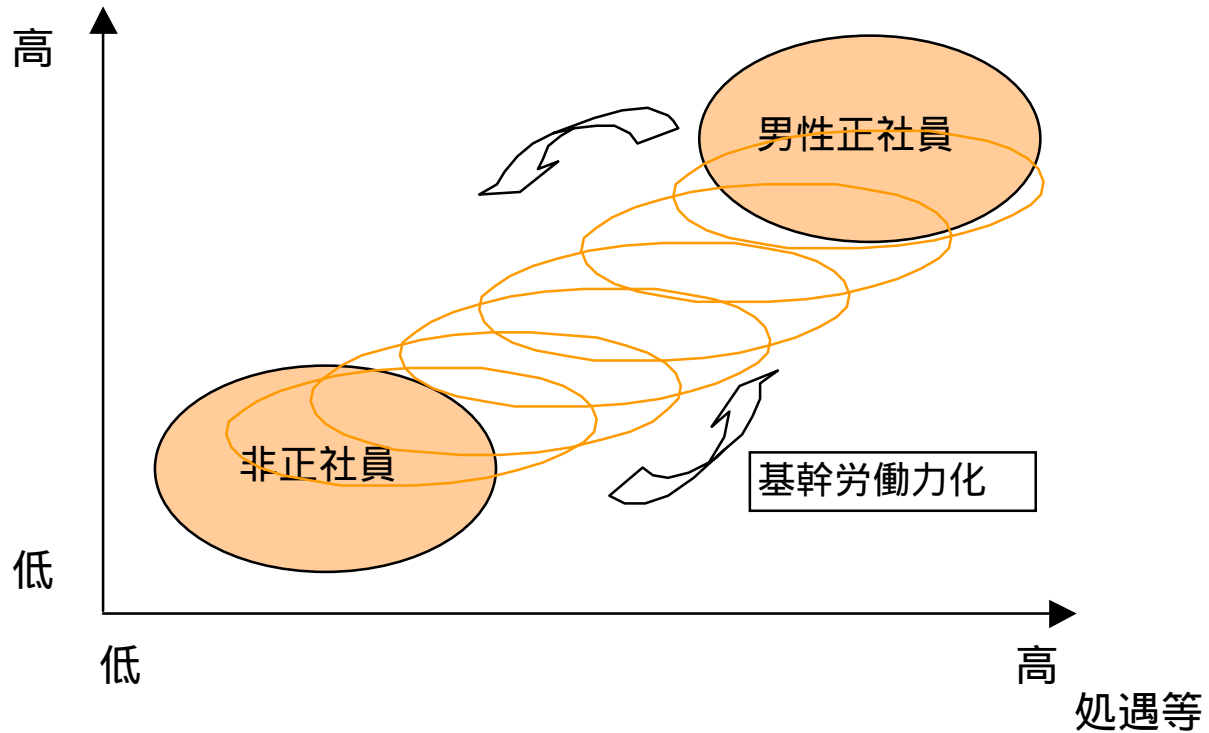
英米のWLBの議論

企業組織、社会にとっての意義の強調

- 英：WLBは、雇用主、働く人、双方にとって利益がある (Win-Win)
 - 雇用主のメリットは、従業員の仕事への意欲、生産性を高め、ストレスを減らす。
- 米：2003年9月108回議会・上院決議第210号
 - 「仕事と個人生活の調和を支援することは、全国の労働者(労働生産性)にとって、最重要事項であり、大統領は10月を「全国仕事・家庭月間」と定める布告を出すべきである。」

働き方と処遇のイメージ

拘束度(自己選択の自由度)



短時間正社員等の処遇の考え方

ニッセイ基礎研究所「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会告書」（平成14年）

(%)

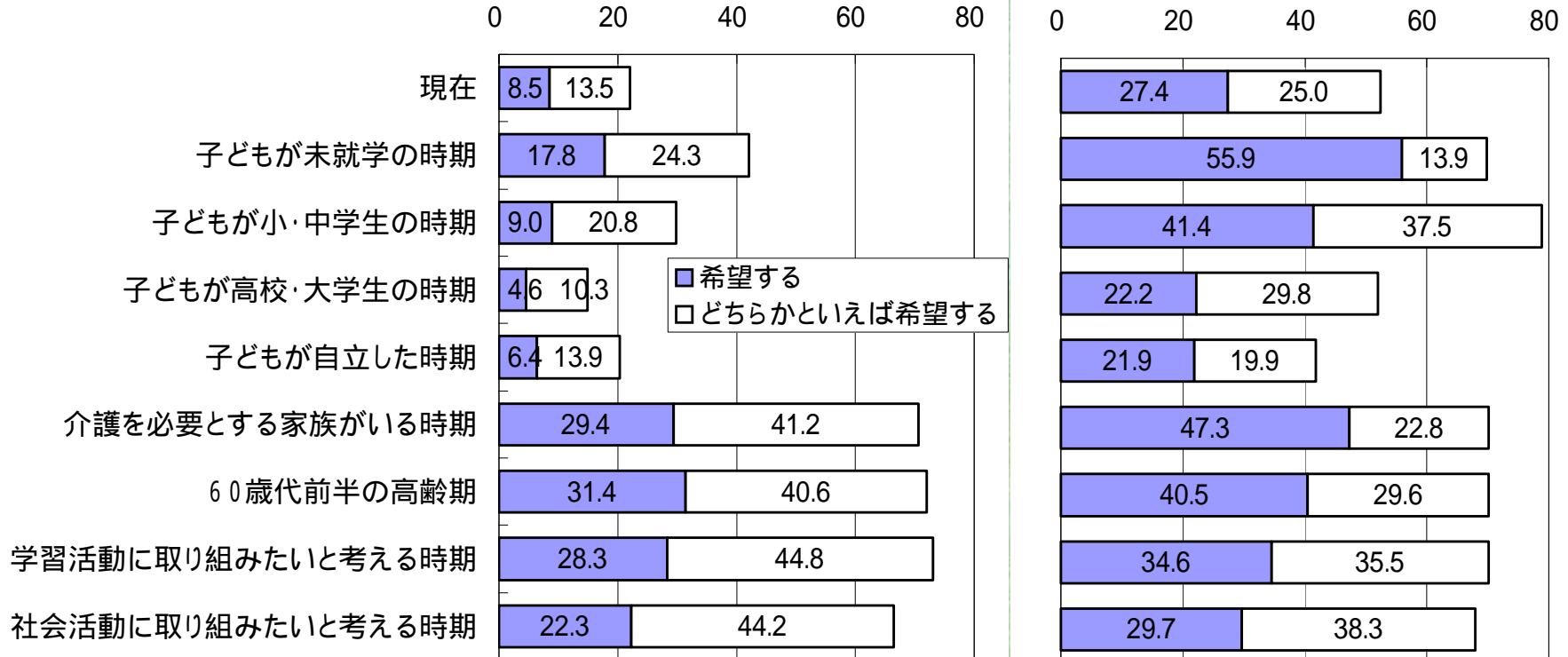
	賃金水準				能力開発の機会			昇進可能性			雇用保障		
	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	(平均 他の社員"100")	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る	他の正社員を上回る	他の正社員と同等	他の正社員を下回る
短時間正社員	3.2	46.3	47.1	88.6	2.3	79.0	16.0	0.9	37.9	58.4	1.8	67.7	27.8
勤務地限定正社員	0.3	26.0	71.4	86.8	1.6	83.0	13.8	0.6	33.9	63.6	1.8	76.1	20.7
職種限定正社員	-	-	-	-	8.2	75.9	13.8	2.9	52.6	42.3	1.6	78.3	18.4

短時間正社員の希望状況

社会経済生産性本部「多様就業型ワークシェアリング制度
導入意識調査」(2003)

男性

女性



多様な働き方が実現すると 働く人にとって...

- 生涯を通じた仕事と生活のバランス = ワーク・ライフ・バランスの実現が可能に
- 収入源の確保、リスクヘッジ(世帯単位での収入源の確保、マルチジョブ等)
- キャリアの自己決定 = 個人主体のキャリア・デザインの必要性

多様な働き方が実現すると 企業にとって...

- 多様な人材の確保、活用が可能に
- ワーク・ライフ・バランスを従業員が望み、それを実現することで従業員の効果的な能力発揮が可能に