



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

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。