

中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果 (2)

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training



中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果（2）

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、2005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社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」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。

本報告は、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ている。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。昨年は企業側からみた、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。本年は、視点を変えて、従業員側からみたワーク・ライフ・バランスの様相を検討している。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。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。

2010年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

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2010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 主席統括研究員）
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

目 次

目次

はじめに

第1章 調査の概要	3
1 調査名・調査の目的	3
2 調査の対象および方法	3
第2章 回答者および企業の属性	5
1 回答者の基本的属性	5
(1) 年齢別構成	5
(2) 配偶者の有無と就業形態	5
(3) 子供の有無	7
2 就業状況	8
(1) 採用	8
(2) 就業形態	8
(3) 役職	9
(4) 職種	9
(5) 通勤時間	10
(6) 結婚や出産による退職経験	11
(7) 勤続年数	11
(8) 年収	13
3 企業概要	15
(1) 規模	15
(2) 業種	15
(3) 経営状況	16
(4) 経営方針の伝達	17
(5) 組合の有無	18
第3章 働き方と職場の状況	20
1 雇用管理の状況	20
(1) 目標管理・成果主義的賃金制度	20
(2) 長期雇用方針	21
(3) 人材育成	24
(4) キャリア展望	25

(5) 均等、均衡、ワーク・ライフ・バランス	28
(6) 職場の変化	29
2 労働時間と休暇	32
(1) 勤務時間制度	32
(2) 週あたり勤務日数	33
(3) 週あたり総勤務時間	33
(4) 週あたり残業時間	34
(5) 残業、祭日出勤などの状況	36
(6) 労働時間の変化	36
(7) 仕事の裁量度	37
(8) 労働時間に対する考え	39
(9) 年次有給休暇の付与日数と取得日数	40
(10) 労働時間短縮への取り組み	41
第4章 育児・介護と仕事の両立	44
1 育児と仕事の両立	44
(1) 小学校入学前の子どもの有無と末子年齢	44
(2) 仕事と育児の両立支援策の利用経験と利用希望	45
(3) 育児休業制度の規定の有無	47
(4) 育児休業の利用意向	48
(5) 現在の職場での育児休業取得者の有無と代替方法	49
(6) 子どもを職場に連れてくることが可能か	51
(7) 企業が男性の子育て参加を促すことへの意見	52
(8) 職場での仕事と育児の両立支援について	53
2 介護と仕事の両立について	59
(1) 介護休業制度の規定の有無	59
(2) 今後の家族介護の見通し	60
(3) 仕事と介護の両立支援制度の利用	60
(4) 介護状況での就業継続希望	61
第5章 仕事と生活の満足と不安	63
1 仕事の満足度・不安	63
(1) 仕事の満足度	63
①「仕事全体」	64
②「給料・賃金」	65
③「休日・休暇の日数」	66
④「仕事の内容」	67

⑤ 「自分の仕事の裁量」	68
⑥ 「評価・処遇」	69
⑦ 「職場の人間関係」	70
⑧ 「能力開発の機会」	71
⑨ 「仕事と家事・育児・介護とのバランス」	72
(2) 仕事の不安	73
2 両立に関する意識	74
(1) 家事・育児・介護と仕事との両立に関する意識	74
① 「仕事のために家事・育児・介護ができていない」	75
② 「家事のために仕事の責任が果たせない」	76
③ 「仕事と家事などの両立が難しく、悩む」	77
(2) 仕事と家事との優先希望	78
(3) 仕事と余暇とのバランス	79
3 生活の満足度	81
(1) 「自分の健康」	82
(2) 「家族と過ごす時間」	83
(3) 「友人・知人と過ごす時間」	84
(4) 「趣味などの時間」	85

〈付属資料〉

1 調査票	89
2 基本集計表	103

はじめに

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略記する）という言葉と考え方が普及し始めてから、すでに久しい。WLBとは「仕事と（家庭）生活の調和であり、仕事を充実させることと、仕事以外の生活も充実させ、その調和を図ること」であるというのが、大まかな合意であろう。その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く、さらに、それを研究対象として暫定的にはあれ、射程を決めるとなれば、様々な困難に出会うこととなる。

試みに、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」から、その定義を確認しておくことにしたい。そこでは、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」⁽¹⁾（内閣府、2007年、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。

繰り返しとなるが、こうした文言を見る限りは、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。ただ同時に、こうした目標が、特定世代の、特定の場面で状況に限らない、あたかもひとが働くすべての時期、状況に関わるように捉えることも可能である。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がるためには、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、ここで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性質を異とする。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。そのためには、国民の大多数の日々の生活がどのように営まれ、とりわけ、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、その実態把握が必要不可欠である。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の中の、両立支援という一部分について、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。

ここであらためて言うまでもないことであるが、WLBとは、女性だけの問題でも、大企

業勤務者に固有の問題でもない。中小企業においても、むしろ重要な問題であり、その企業数と雇用者に占める従業者数を考えれば、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、法的な拘束力をもって、共通の対応を迫られる状況も一方では迫っている。

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」性ゆえとなっているのかは、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ではなく、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、われわれは昨年度、雇用管理と両立支援に関する企業調査を実施した。そして今年度は、その企業に勤務する従業員を対象として、個人から見たWLBの様相を検討した。本調査シリーズでは、本格的な分析は行っていないが、まずは基本的なクロス集計に基づいた全体的な結果を報告している。本調査で、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。

註記：

(1) 内閣府 2007 『「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」』（平成19年12月18日）