

Ⅱ－（３） ワーク・ライフ・バランス推進の効果

１ ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲

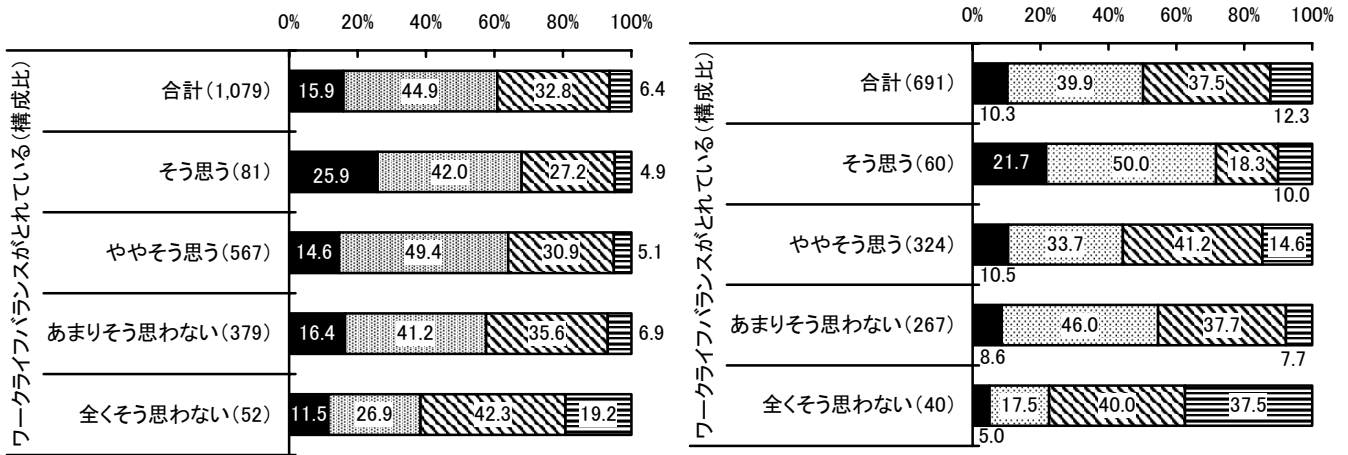
ワーク・ライフ・バランスがとれていると考える人は、男女、独身、既婚を問わず、仕事への意欲が高い。

図表Ⅱ－３－１ ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲

<女性既婚>

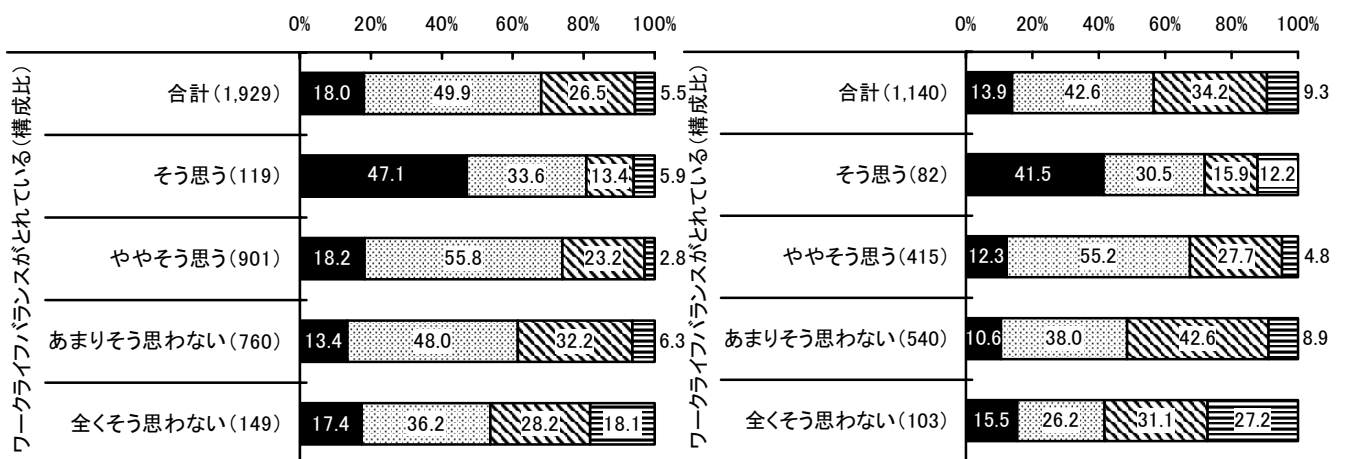
<女性独身>

「仕事への意欲」：「あなたは、今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」について、
 ■ そう思う □ ややそう思う ▨ あまりそう思わない ▩ 全くそう思わない



<男性既婚>

<男性独身>



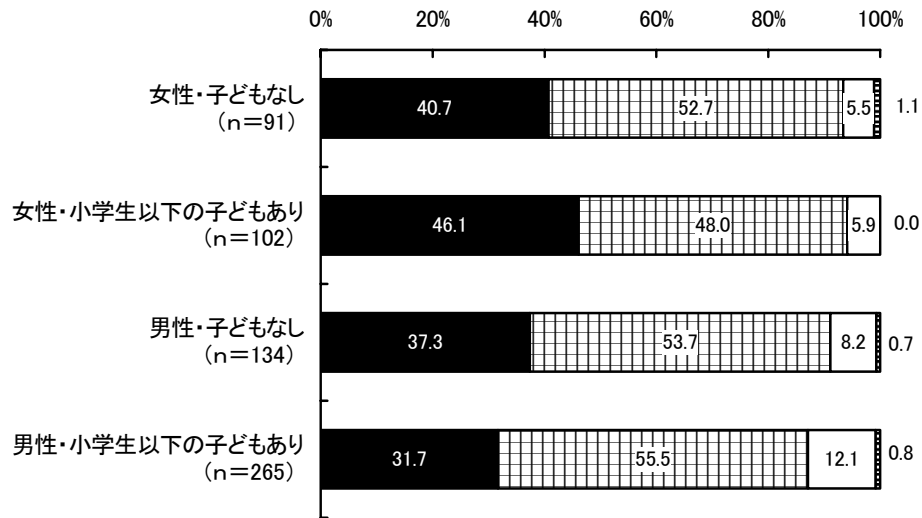
資料：男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」平成18年12月

2 仕事に対する効率意識と帰宅時間—夫婦ともに正社員の男女—

「小学生以下の子どもがいる女性」は「短い時間で仕事を効率よく進めることを意識している」人が多く、男性や子どもがいる女性に比べ19時までに帰宅している人の割合が高い。

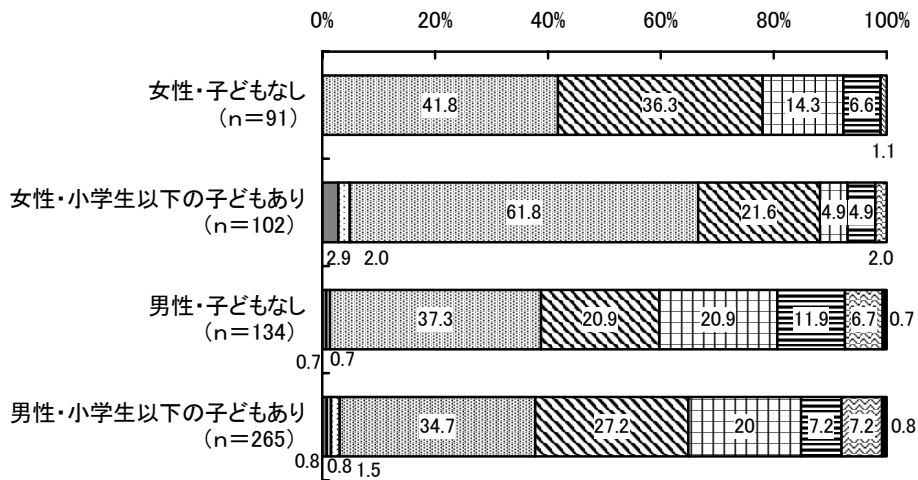
図表Ⅱ-3-2 夫婦ともに正規職員である男女の仕事に対する効率意識

「効率意識」:「あなたは、普段、短い時間で仕事を効率よく進めることを意識していますか」について、
 ■ そう思う □ ややそう思う □ あまりそう思わない □ まったくそう思わない



図表Ⅱ-3-3 夫婦ともに正規職員である既婚男女の帰宅時間

■ 午前 □ ~15時 □ ~17時 □ ~19時 □ ~20時 □ ~21時 □ ~22時 □ ~24時 ■ ~早朝

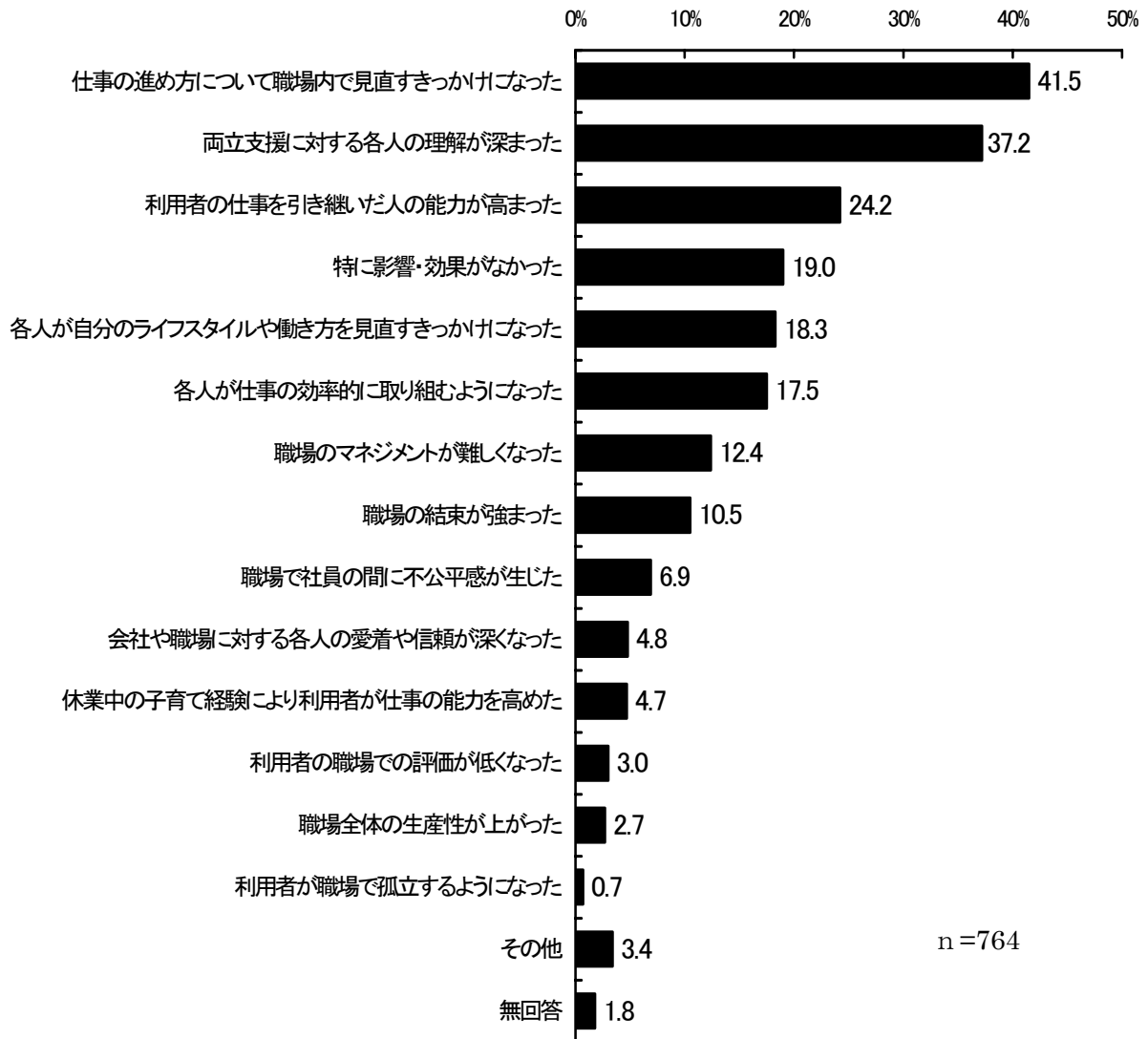


資料：男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「両立支援・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進が企業等に与える影響に関する報告書」平成18年12月

3 育児休業制度・短時間勤務制度の利用による職場への影響

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響について、管理職の評価では「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」「両立支援に対する各人の理解が深まった」「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」などプラスの評価が高い。

図表Ⅱ-3-4「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響(複数回答)(全国)



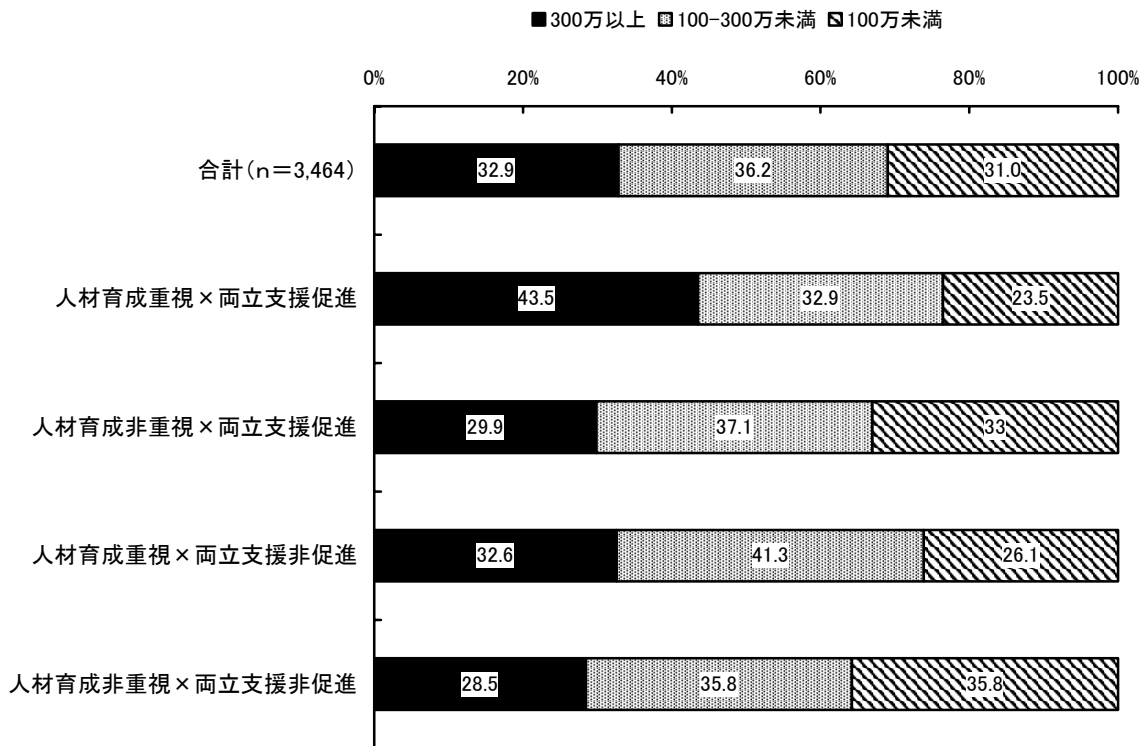
注：企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 7,000 人を対象。

資料：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
「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」平成 17 年

4 人材育成・両立支援策と企業業績の関係

両立支援策と人材育成策を組み合わせると、相乗効果で企業業績にプラスの影響がみられる。

図表Ⅱ-3-5 従業員1人当たりの経常利益(全国)



注1：下記の項目に関する回答を得点化し、得点が良いであった上位50%の企業を「人材育成重視」とし、下位50%の企業を「人材育成非重視」とした。

- ① 従業員に社内での将来のキャリアについて考えさせること
- ② 企業が従業員の能力開発に投資すること
- ③ 企業への帰属意識を高めることについてどの程度重視しているか

注2：下記の項目に関する回答を得点化し、得点が良いであった上位50%の企業を「両立支援先進」とし、下位50%の企業を「両立支援非先進」とした。

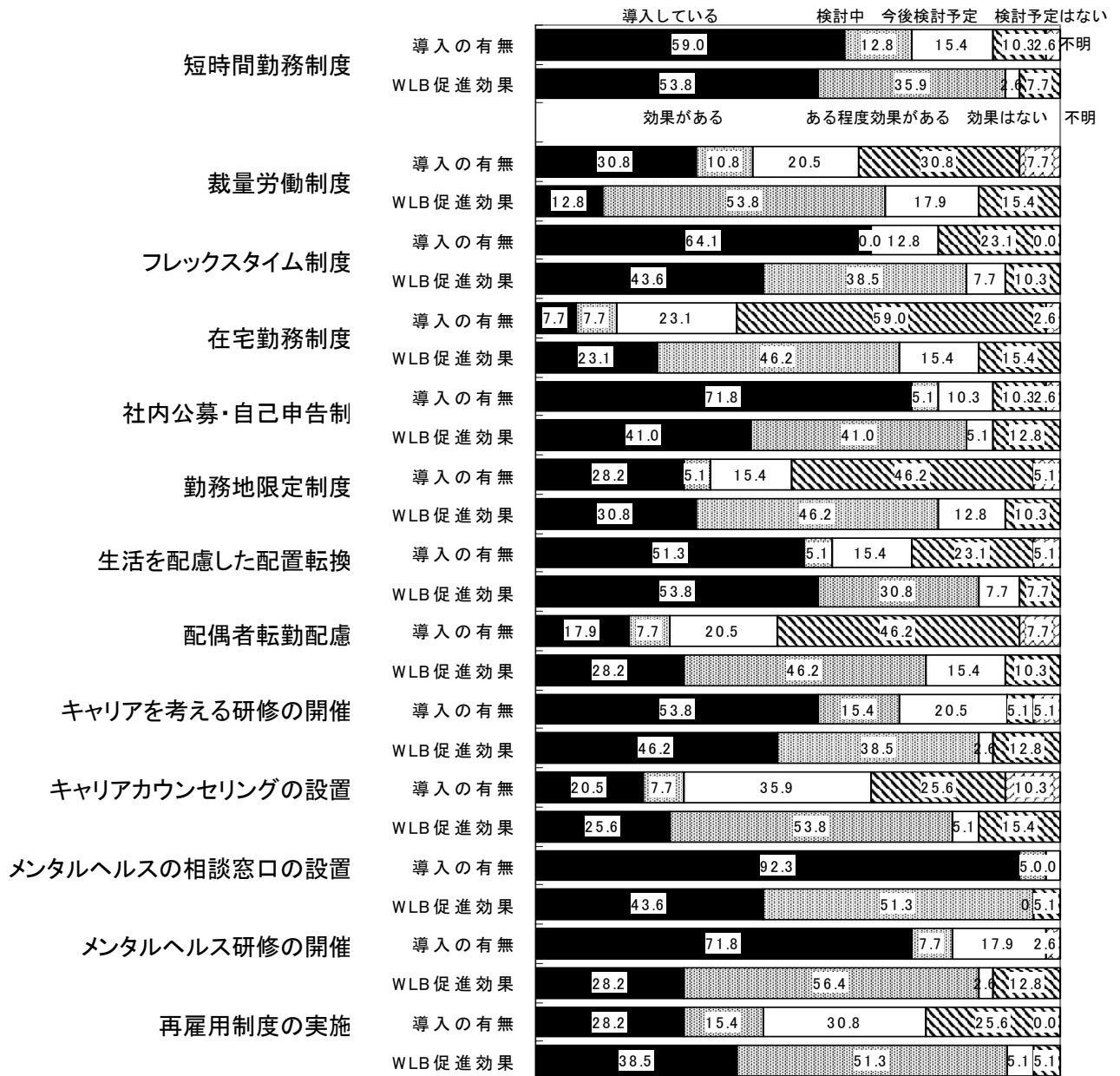
- ① 育児休業制度等両立支援制度の導入時期
- ② 法を上回る制度の導入状況

資料：厚生労働省「両立支援と企業業績に関する調査・分析の概要」平成18年

5 制度の導入とワーク・ライフ・バランス促進の効果

企業で導入が進んでいる制度のうち、ワーク・ライフ・バランスを促進する上で効果があると考えている企業の割合が高いものは「短時間勤務制度」「生活を配慮した配置転換」などがある。

図表Ⅱ-3-6 制度の導入状況とWLB(ワーク・ライフ・バランス)を促進する上での効果(全国)



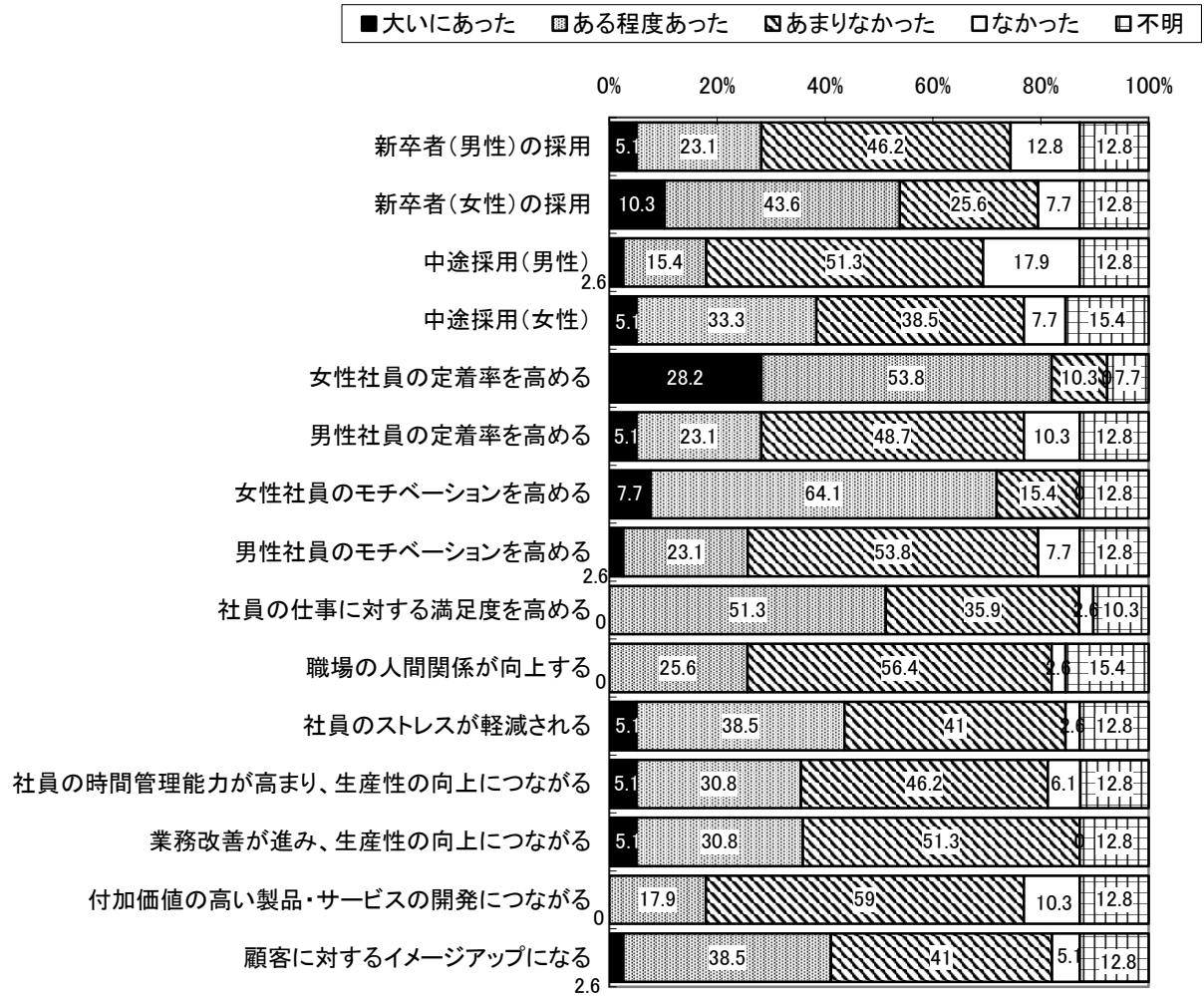
注：関東1都3県（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県）に本社所在地のある、従業員300人超の上場企業（新興市場含む）、1,368社が対象。対象企業の人事担当者へ調査票を送付、郵送回答する質問紙方式。2007年12月31日時点の回答数39社。

資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング及び学習院大学経済経営研究所（GEM）
「WLB（ワークライフバランス）に関する意識調査」平成20年2月

6 ワーク・ライフ・バランスへの企業の取組による成果

ワーク・ライフ・バランスへの取組の実施によって、女性社員の定着率やモチベーションを高めること、社員の仕事に対する満足度を高めることについて、成果があったと考える企業の割合が高い。

図表Ⅱ-3-7 WLB(ワーク・ライフ・バランス)の支援策による成果(全国)



注：関東1都3県（東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県）に本社所在地のある、従業員300人超の上場企業（新興市場含む）、1,368社が対象。対象企業の人事担当者へ調査票を送付、郵送回答する質問紙方式。2007年12月31日時点の回答数39社。

資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング及び学習院大学経済経営研究所（GEM）
「WLB（ワークライフバランス）に関する意識調査」平成20年2月