

图 表

図表目次

1 ワーク・ライフ・バランスの現状

(1) 男女の働き方の現状

図表 1	きょうだい数 1 人(第 1 子出産の場合)の母の就業状況(都)……………	28
図表 2	育児休業取得率(都)……………	28
図表 3	男性の育児休業取得の希望(都)……………	28
図表 4	属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実……………	29
図表 5	一般労働者・短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額の推移(都)……………	30
図表 6	フルタイム労働者に占める週 60 時間以上働く人の割合……………	30

(2) 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況

図表 7	正社員を対象とした「仕事と生活の調和を図るための制度」の有無……………	31
図表 8	仕事と生活の調和の支障になっている点……………	31

2 企業実態の分析から見たワーク・ライフ・バランスの定着

(1) 経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス

ア ワーク・ライフ・バランスは従業員の意欲向上に役立つ

図表 9	ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲……………	32
------	-----------------------------	----

イ 人材確保等の企業メリットにつながる

図表 10	人材育成策・両立支援策と企業業績(従業員一人当たり経常利益)の関係……………	33
-------	--	----

ウ 長時間労働はリスクであり、生産性を高めない

図表 11	東京における就業形態別年間所定外労働時間の推移……………	33
図表 12	心の病の増減傾向 時系列変化……………	34
図表 13	心の病の最も多い年齢層 時系列変化……………	34
図表 14	効率労働時間の推計結果……………	34

エ 社会的責任を果たす企業としてイメージが向上する

オ 顧客・取引先や消費者の理解を促進する

(2) 人事評価・処遇など

ア 育児・介護にとどまらず、仕事と生活の調和を図る制度を導入する

イ ワーク・ライフ・バランスを安心して実現できる人事制度を構築する

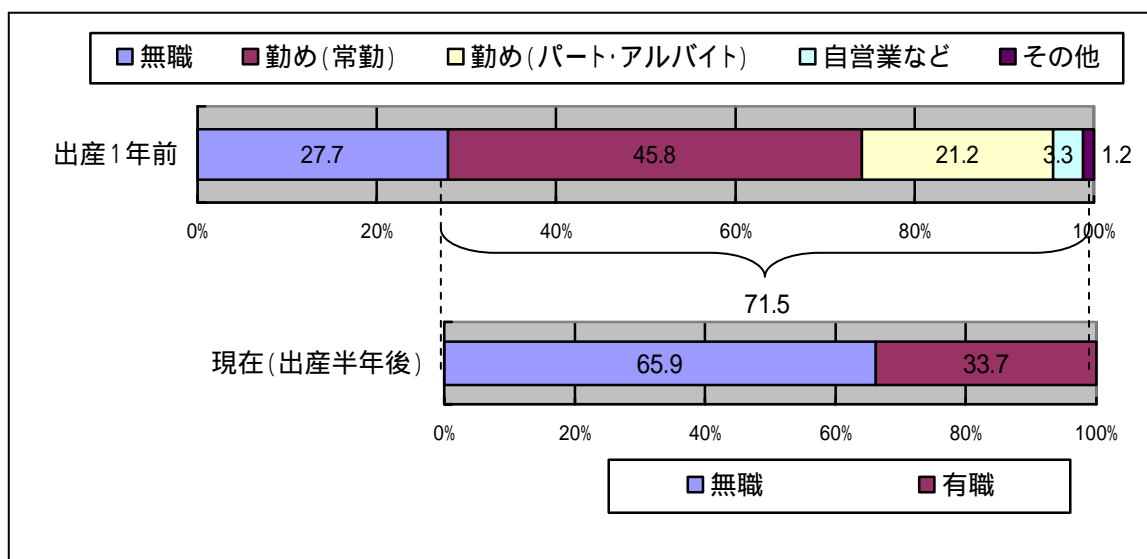
図表 15	労働者からみた休業取得後の評価……………	35
-------	----------------------	----

ウ 業務知識・スキルの低下などに対する不安を解消する

図表 16	「職場全体での総合的な影響」と「育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間」 との関係……………	35
-------	---	----

エ	パートタイム労働者等の雇用環境を改善する	
	図表 17 パートタイマーという働き方を選んだ理由	36
(3)	職場のマネジメント	
ア	管理職の意識改革を促し、マネジメント力向上を図る	
	図表 18 短時間勤務制度がある企業の従業員側の制度の認知度	36
	図表 19 育児休業制度や短時間勤務制度の利用による職場への影響	36
イ	業務の見直し等により両立可能で生産性の高い組織をつくる	
	図表 20 企業組織・業務の見直しと両立支援策の利用度の関係	37
ウ	お互い様意識の醸成をはかる	
(4)	個人の意識改革	
ア	制度等に関する正確な知識を身につける	
イ	実践に向けた職場でのコミュニケーションを行う	
	図表 21 現在の「仕事と私生活のバランス」に対する満足度 各国比較	37
	図表 22 ワーク・ライフ・バランスを改善するために積極的に変えようと努力したか	38
	図表 23 ワーク・ライフ・バランス改善のために変えようとしたこと	38
ウ	自分自身のキャリア・ライフデザインを明確にする	
	図表 24 能力開発責任主体の方針(正社員)	39

図表1 きょうだい数1人(第1子出産の場合)の母の就業状況(都)



注1:調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。

注2:総数には就業状況「不詳」を含む。

注3:きょうだい数1人 2,120人

資料:東京都産業労働局「平成14年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

図表2 育児休業取得率(都)

	女性	男性
出産者数(男性は配偶者が出産)	2,082人	6,304人
育児休業取得者数	1,839人	46人
育児休業取得率	88.3%	0.7%

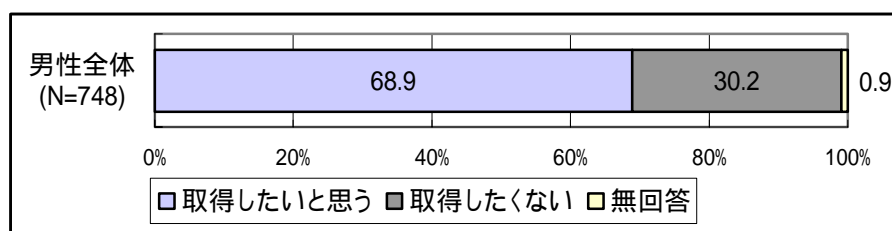
注1) 育児休業取得率 = 育児休業取得者数 / 出産者数 × 100

:H17.4.1~H18.3.31までの間に出産した人数

:上記のうち、H18.9.1までに育児休業を開始した人数

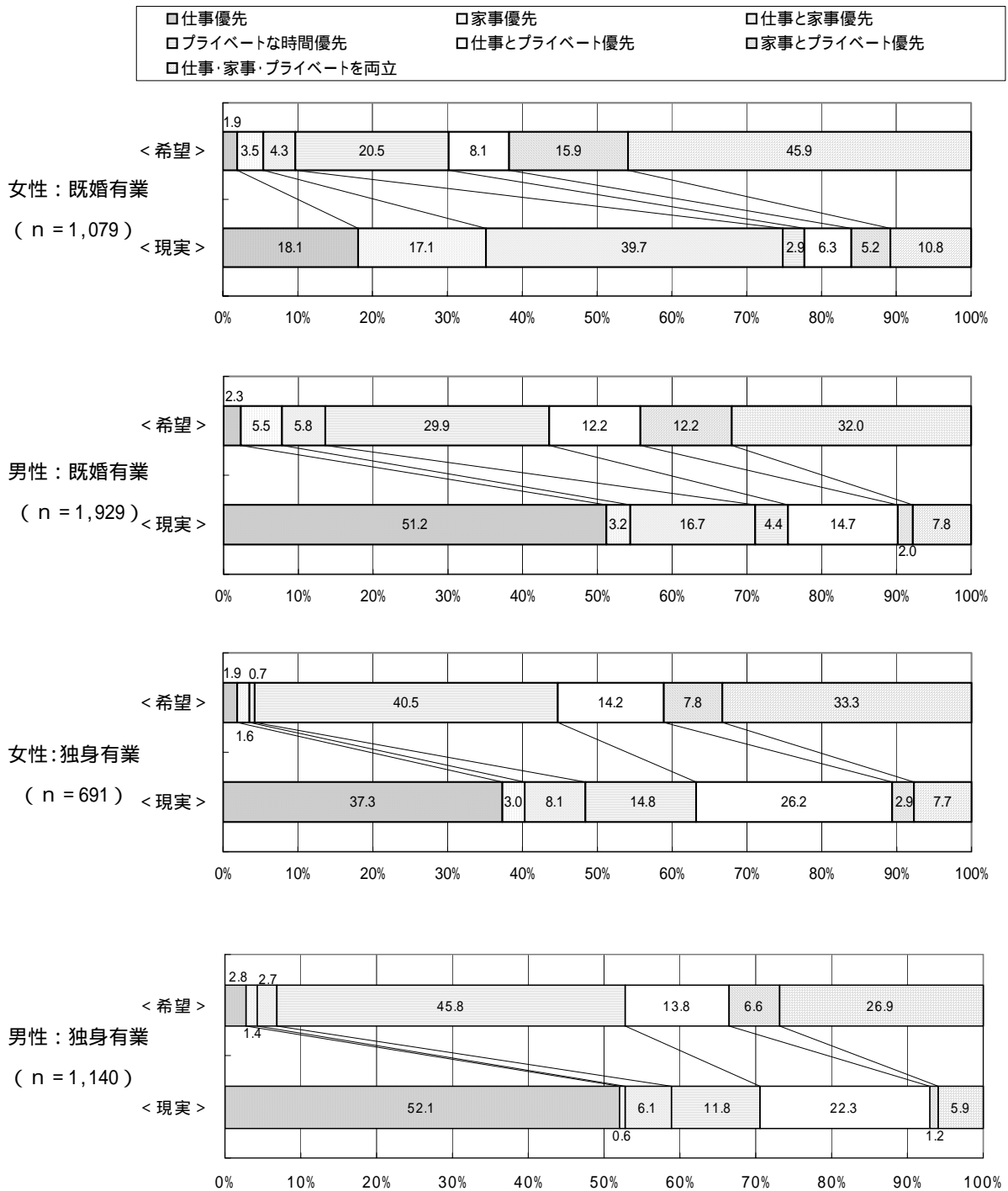
資料:東京都産業労働局「平成18年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

図表3 男性の育児休業取得の希望(都)



資料:東京都産業労働局「平成18年度 東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

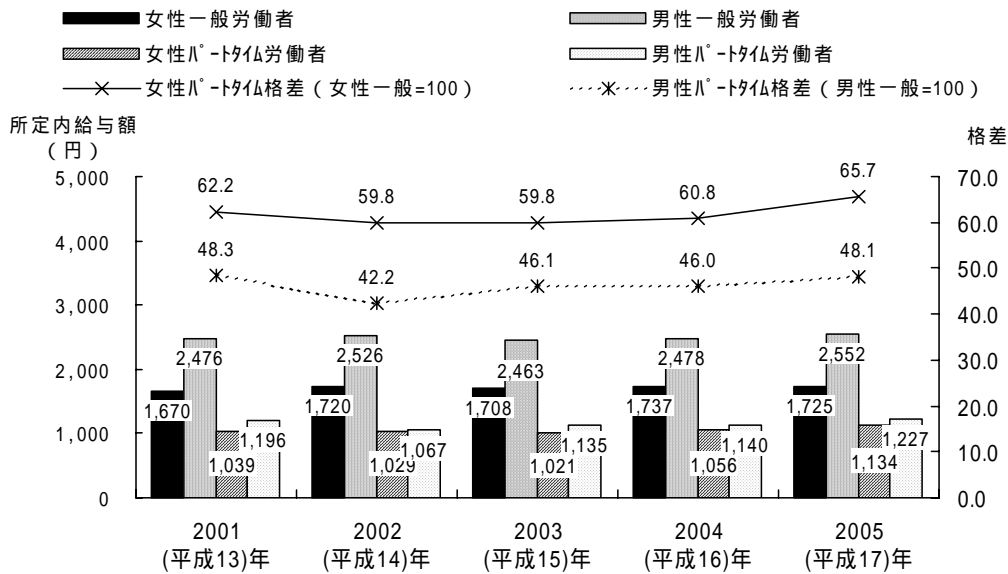
図表4 属性別のワーク・ライフ・バランスの希望と現実



注：「生活の中での、仕事・家事(育児)・プライベートな時間(趣味など)の優先度についておうかがいします。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい。」への回答。

資料：少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女平等参画に関する意識調査」

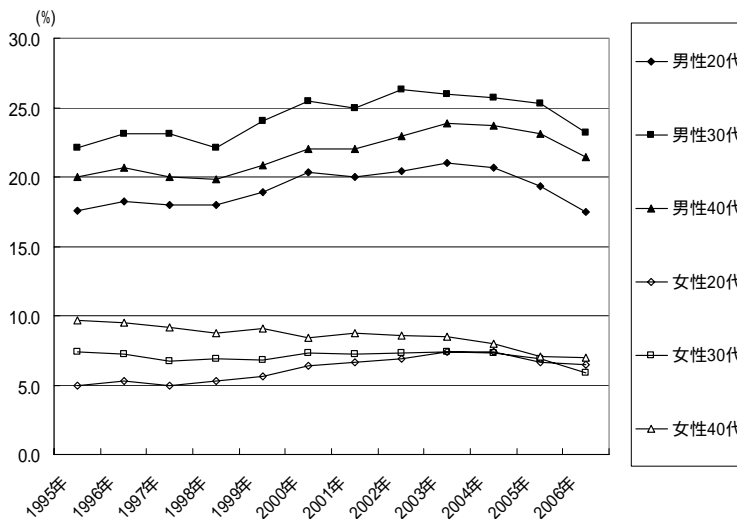
図表5 一般労働者・短時間労働者の1時間あたり所定内給与額の推移(都)



注1:一般労働者とは、短時間労働者(パートタイム労働者)以外の労働者をいう。
 注2:短時間労働者(パートタイム労働者)とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。
 注3:一般労働者の1時間あたり所定内給与は、それぞれ該当する一般労働者の所定内実労働時間数から次式により試算した。
 「一般労働者の1時間あたり所定内給与額 = 所定内給与額 ÷ 所定内実労働時間数」
 注4:短時間労働者(パートタイム労働者)の1時間あたり所定内給与額については、統計表上の数字を用いた。

資料:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表6 フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合(雇業者男性)

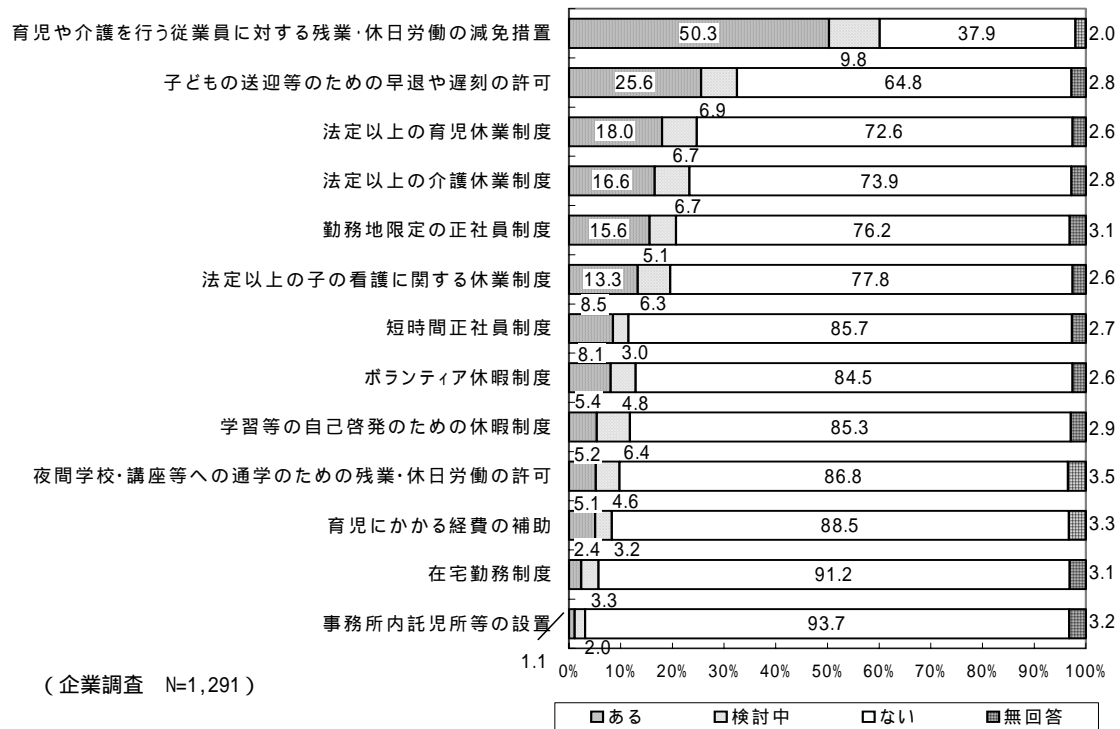
(%)		
1	東京	32.95
2	大阪	30.72
3	神奈川	30.55

(資料)就業構造基本調査
 (備考)年間就業日数250日以上・週間就業時間35時間以上の者のうち、60時間以上の者の割合

注:「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

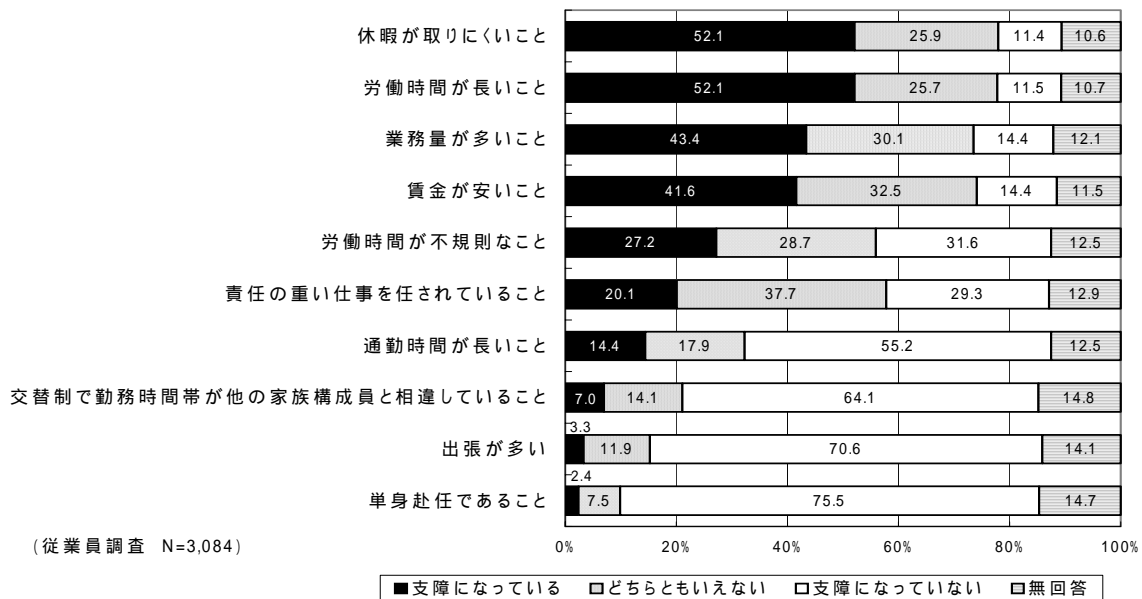
資料:総務省「労働力調査」

図表7 正社員を対象とした「仕事と生活の調和を図るための制度」の有無



資料: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

図表8 仕事と生活の調和の支障になっている点

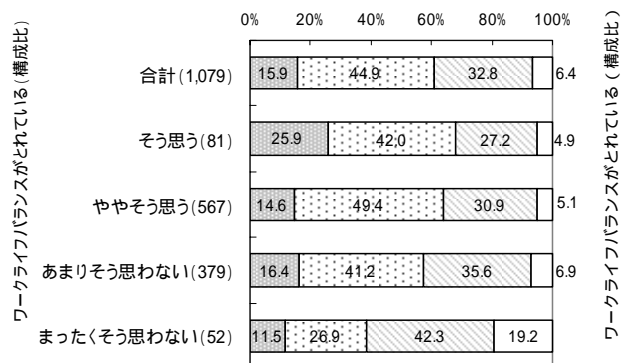


注: 仕事と生活の調和がとれていると「感じていない」と回答した者について集計。

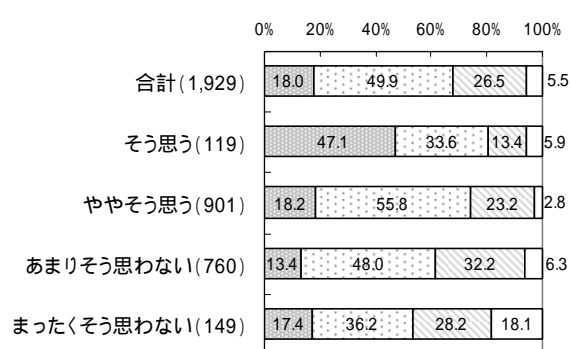
資料: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

図表9 ワーク・ライフ・バランス実現度と仕事への意欲

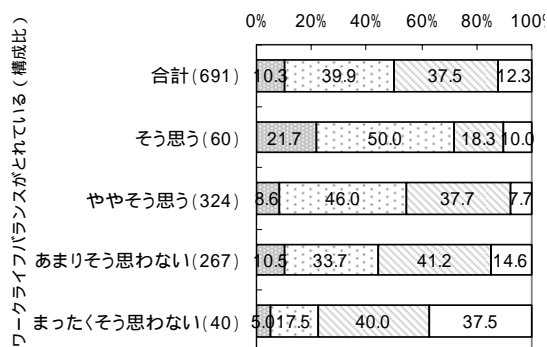
< 女性：既婚就業 >



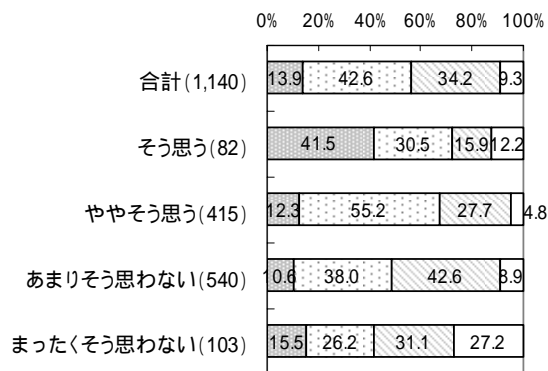
< 男性：既婚就業 >



< 女性：独身就業 >



< 男性：独身就業 >



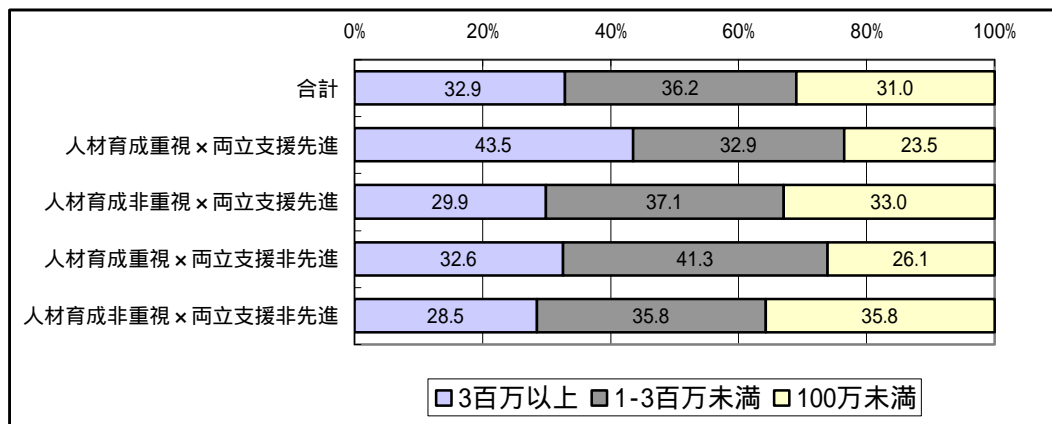
そう思う
 ややそう思う
 あまりそう思わない
 まったくそう思わない

注1:「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。

注2:「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」への回答。

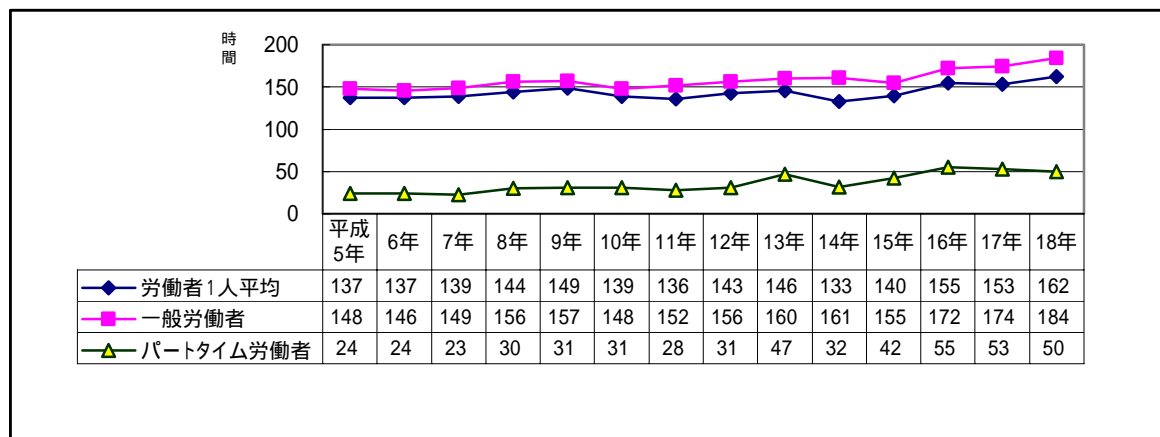
資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」

図表 10 人材育成策・両立支援策と企業業績（従業員一人当たり経常利益）の関係



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」

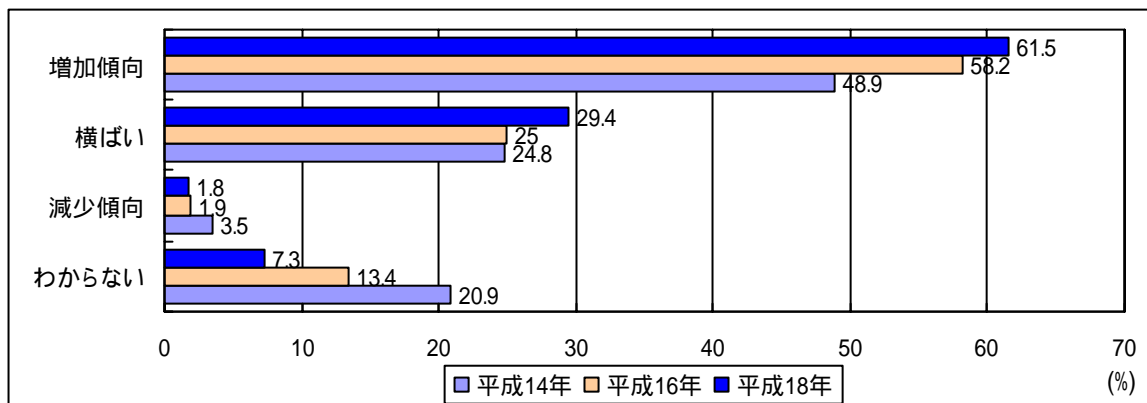
図表 11 東京における就業形態別年間所定外労働時間の推移



注：事業所規模 30 人以上を対象

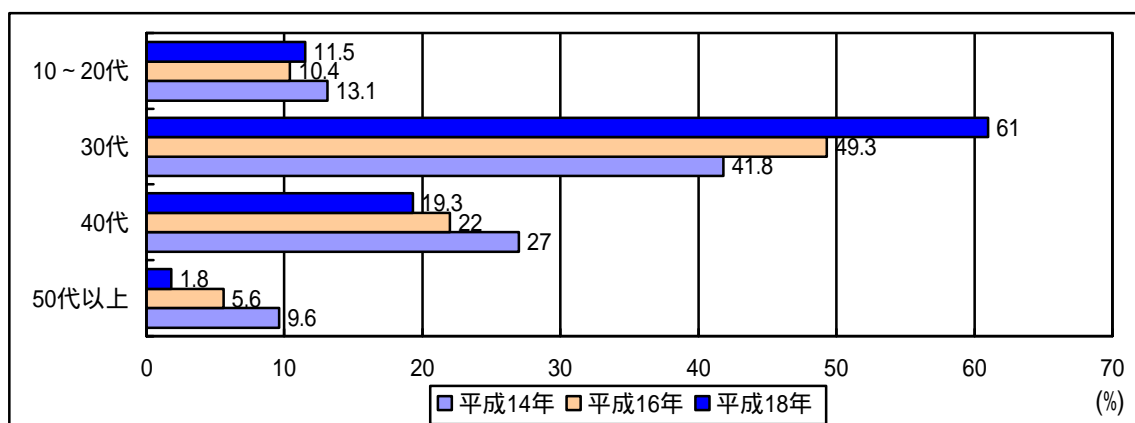
資料：東京労働局「平成 19 年度 東京の労働時間の現状」（厚生労働省「毎日勤労統計調査」より）

図表 12 心の病の増減傾向 時系列変化



資料: (財)社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所「『メンタル・ヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」

図表 13 心の病の最も多い年齢層 時系列変化



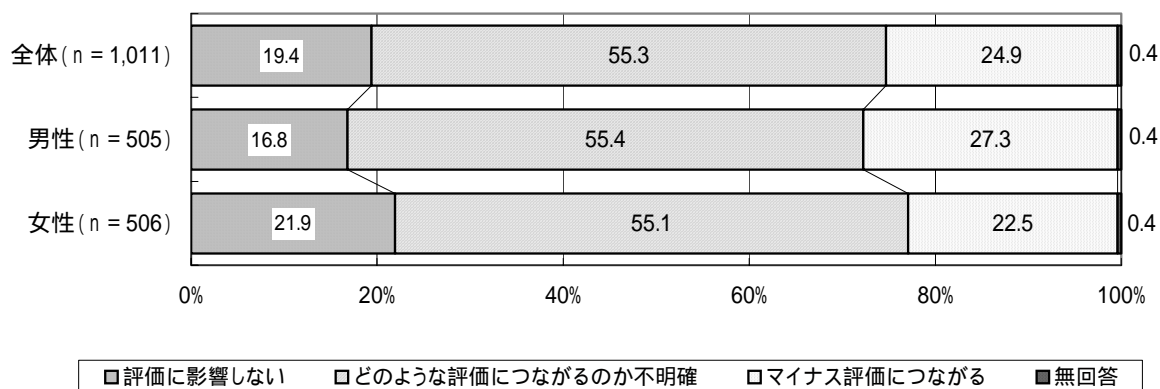
資料: (財)社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所「『メンタル・ヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査」

図表 14 効率労働時間の推計結果

	常用雇用の 所定内労働時間(h) 2002年賃金センサス	常用雇用の 実労働時間(hd) 2002年賃金センサス	効率最大の 労働時間(h*) 2002年	効率弾性最大の 労働時間(ho) 2002年
産業計	165	178	161.45	80.72
建設業	169	179	160.55	80.28
製造業	165	180	171.21	85.61
卸小売業	170	178	152.72	76.36
サービス業	163	173	167.28	83.64

資料: 小倉一哉・坂口尚文「日本の長時間労働・不払い労働時間に関する考察」

図表 15 労働者からみた休業取得後の評価



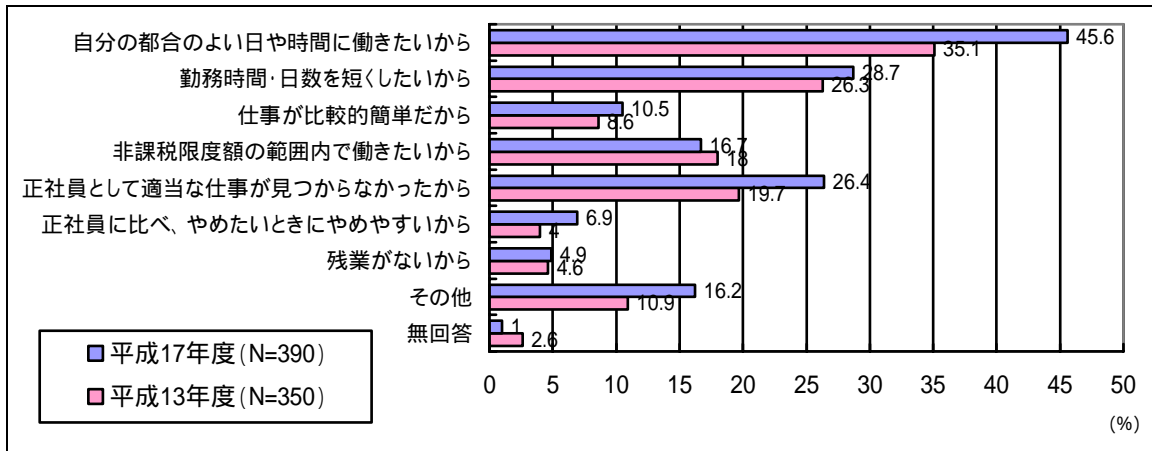
資料：(株)ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査」(平成 14 年)

図表 16 「職場全体での総合的な影響」と「育児休業取得前のスキル水準に戻るまでの時間」との関係

	合計	復帰後すぐ	1 ～ 3 ヶ月	4 ～ 6 ヶ月	7 ヶ月 ～ 1 年未 満	1 年 以上	無 回 答
合計	700 100.0	277 39.6	335 47.9	61 8.7	14 2.0	7 1.0	6 0.9
プラスの影響の方が大きかった + どちらかと言うとプラスの影響の方が大きかった	172 100.0	77 44.8	77 44.8	12 7.0	3 1.7	2 1.2	1 0.6
どちらかと言うとマイナスの影響の方が大きかった + マイナスの影響の方が大きかった	92 100.0	26 28.3	47 51.1	10 10.9	5 5.4	3 3.3	1 1.1

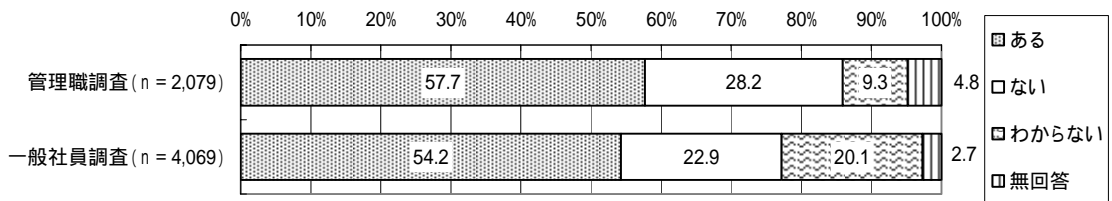
資料：内閣府「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成 17 年)

図表 17 パートタイマーという働き方を選んだ理由



資料: 東京都産業労働局「パートタイマーに関する実態調査」(平成 18 年 3 月)

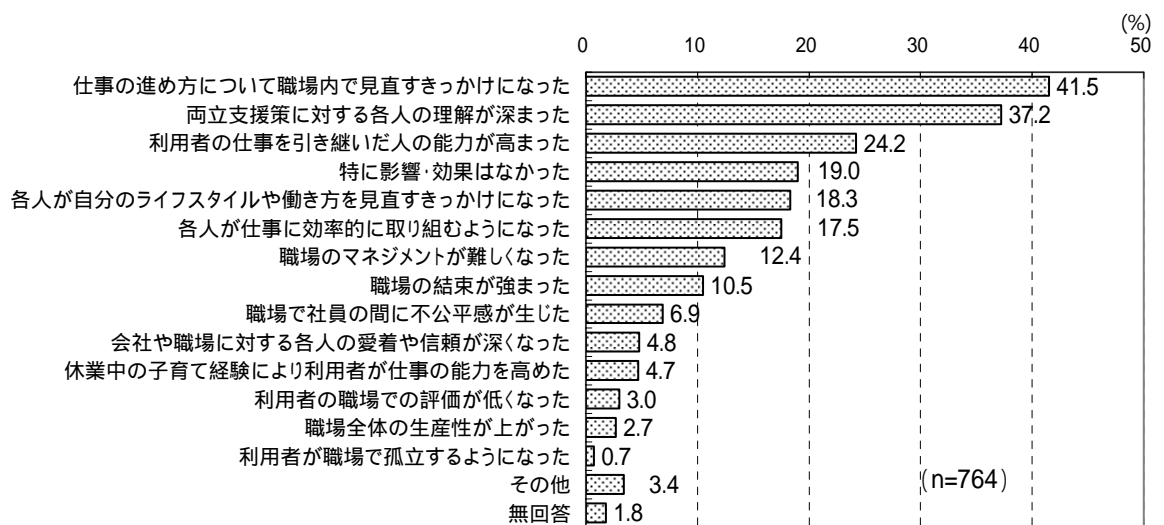
図表 18 短時間勤務制度がある企業の従業員側の制度の認知度



注: 企業調査 - 管理職調査、企業調査 - 一般社員調査をそれぞれマッチング集計。

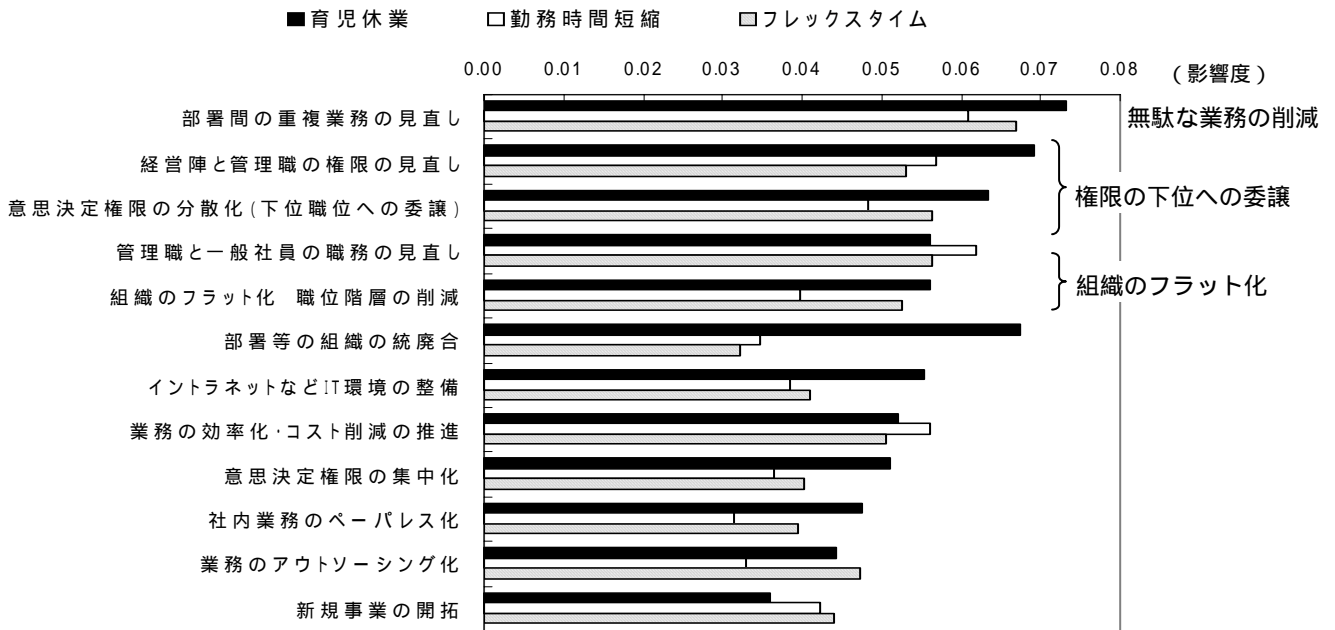
資料: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」

図表 19 育児休業制度や短時間勤務制度の利用による職場への影響



資料: 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」

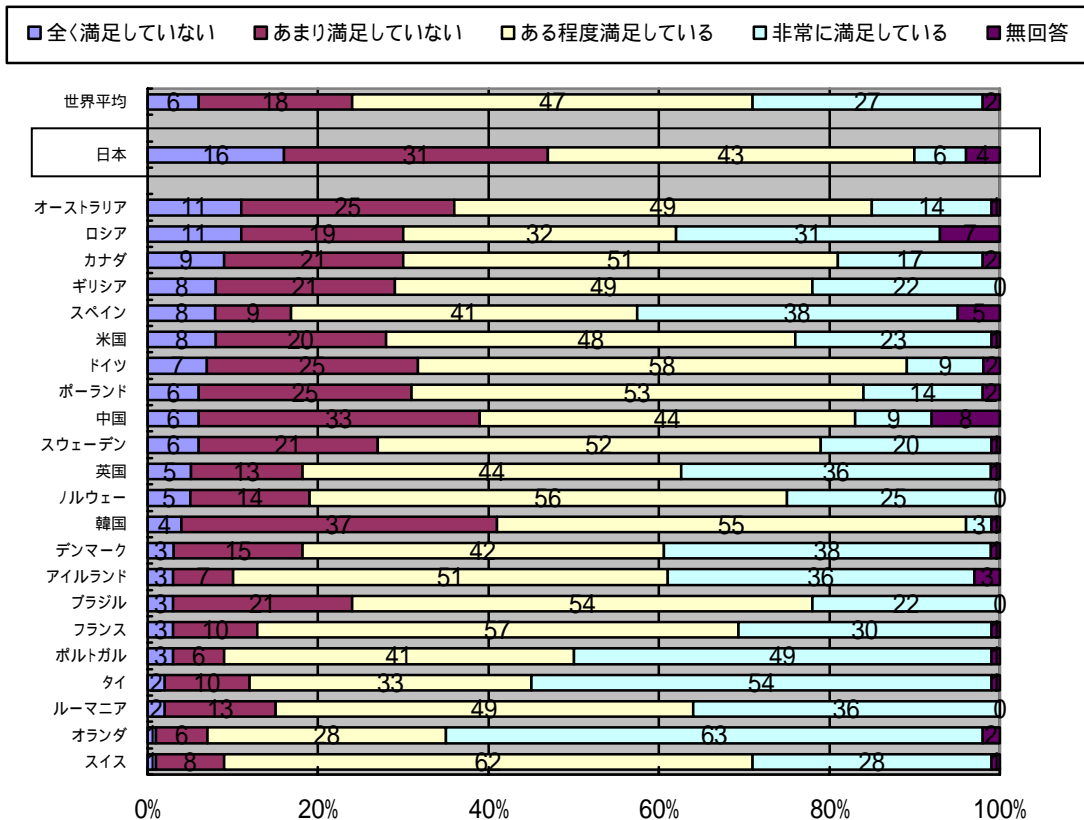
図表 20 企業組織・業務の見直しと両立支援策の利用度の関係



注:「影響度」とは、ある企業組織・業務の見直しを実施することが、社内における両立支援策の利用をどのくらい促進させるのかを表すものである。

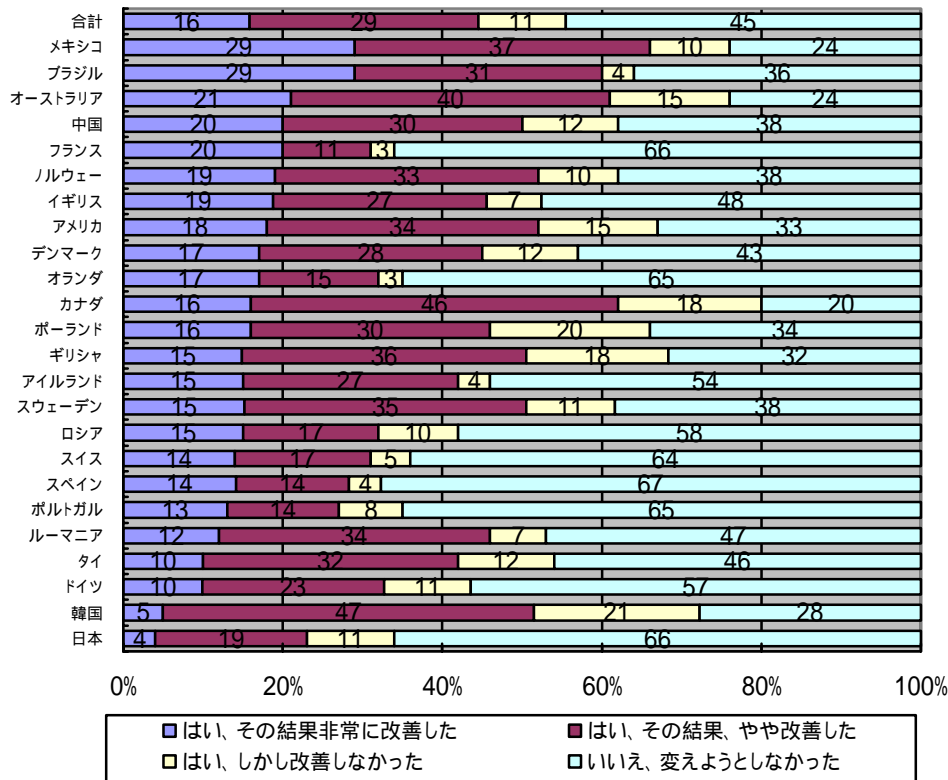
資料: (株)富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(2005年12月)

図表 21 現在の「仕事と私生活のバランス」に対する満足度 各国比較



資料: (株)スミス「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する世界意識調査報告」

図表 22 ワーク・ライフ・バランスを改善するために積極的に変えようと努力したか



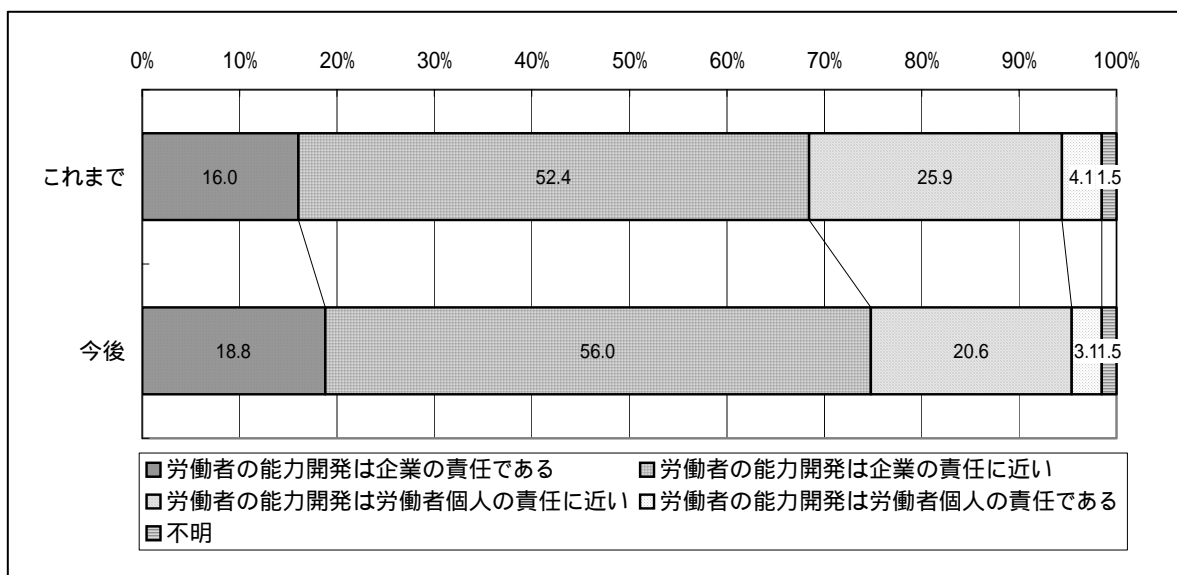
資料：(株)スミス「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する世界意識調査報告」

図表 23 ワーク・ライフ・バランス改善のために変えようとしたこと

ベース: 変えようとした人 (加重サンプル計)	家族や友人と 世路多くの時 間を過ごす	仕事のスキ ルの改善	過重労働の 拒否	勤務時間に 柔軟性をも たせた	より多くの 休みをとっ た	転職
Total(n = 13080)	45 (%)	44 (%)	38 (%)	36 (%)	35 (%)	33 (%)
オーストラリア(n = 762)	46	43	48	36	35	42
ブラジル(n = 641)	70	85	45	57	52	47
カナダ(n = 801)	48	43	60	28	42	40
中国(n = 625)	43	39	27	33	17	44
デンマーク(n = 572)	40	45	51	33	38	27
フランス(n = 336)	69	82	39	63	46	23
ドイツ(n = 435)	27	26	42	24	35	15
ギリシャ(n = 685)	23	25	24	20	28	21
アイルランド(n = 452)	43	31	20	20	36	19
日本(n = 335)	23	51	14	45	20	18
韓国(n = 722)	46	21	22	43	32	35
メキシコ(n = 750)	41	45	24	27	33	36
ノルウェー(n = 620)	26	27	14	22	9	31
ポーランド(n = 660)	78	72	37	56	52	34
ポルトガル(n = 348)	29	35	19	19	23	32
ルーマニア(n = 526)	35	33	24	36	17	36
ロシア(n = 421)	41	40	26	29	32	49
スペイン(n = 330)	72	69	54	43	54	55
スウェーデン(n = 616)	36	25	25	34	37	28
スイス(n = 361)	63	50	55	51	47	47
タイ(n = 540)	43	38	52	29	45	29
オランダ(n = 349)	46	13	53	35	28	23
イギリス(n = 524)	31	37	65	25	35	27
アメリカ(n = 670)	36	48	42	33	24	37

資料：(株)スミス「仕事と家庭の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する世界意識調査報告」

図表 24 能力開発責任主体の方針（正社員）



注：従業員規模 30 人以上の企業に、「正社員に対する能力開発の方針」について調査。
 資料：厚生労働省「能力開発基本調査」（平成 18 年度）