企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組実態と課題

～中小企業を主とした大阪市内事業所の調査から～

槇　村　久　子*

ワーク・ライフ・バランスは仕事や家庭、地域など個人の多様なライフスタイルやライフステージにおいて自らが望む生活をすることである。政府は2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を推進するため憲章や行動指針を出した。男女が共に自らの生活を選択できるよう職場である企業において取組まれる必要がある。中小企業が多い大阪市内の事業所3631社を対象に調査し、ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組の実態と効果と課題を把握した。少子・高齢・人口減少社会へ急激に変化するいま、多様な働き方への見直しは個人と企業、社会にとって不可欠である。しかし、調査から言葉の認知度が低く、その意味が従業員と企業ともよく理解されておらず、もっと具体的な内容との照合が必要であると考えられる。また従業員規模別の取組の格差が大きい。

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、中小企業、男女共同参画、大阪市

はじめに

“ワーク・ライフ・バランス”という言葉をよく聞き、見かけるようになった。日本において雇用者は仕事に占める時間が圧倒的に多く、特に生産年齢階層の男性はそのような生活が典型的である。しかし、女性は既婚者や子育て層はこれまで家庭での役割から自ら仕事と家庭の、また地域での生活の時間をバ

＊　京都女子大学　教授
大学院　現代社会研究科

ランスよくしてきた、あるいはそうせざるを得なかった。しかし、男女雇用機会均等法施行後長い年数を経て、女性の就労率が上がり、共働きが増える中で、家庭で男性との協働がないと毎日の生活は回らない。一方、少子・高齢・人口減少社会が進行するなか、長い人生の諸段階で、多様なライフスタイルやライフスタイルに合わせられるような社会、また個人がその選択を可能になることを求めている。企業や組織もこれに対応することが長い目で見れば企業存続・発展に必要である。

国では2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を作り、キャンペーンを始めた。その後どのように進展したのか、現実の企業でその効果と課題は何かをまず知る。

Ⅰ　ワーク・ライフ・バランスの意味と調査の概要

1．ワーク・ライフ・バランスの意味・定義と必要性の背景

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は何を意味するか、具体的にどういうことを言うのか、企業や市民にわかりにくい。

政府は2007（平成19）年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を、また「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定している。

・同憲章によると、仕事と生活の調和した社会とは、「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」としている。具体的に、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会（内閣府HP）とする。

その他に下記のように、2007（平成19）年にはいくつかの定義や基本方針が出されている。

・「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である」（『ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向報告』平成19年７月　男女共同参画会議　仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会）

・「個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルがライフステージに応じて希望を実現できるようにすることである。」（『「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について（中間報告）』（平成19年６月「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議」））

・「多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能とな

り、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和をはかることができるようになる。男性も育児や介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できるようになり、女性については、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になる」（平成19年４月『労働市場改革専門調査会第一次報告』経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会）

２．ワーク･ライフ･バランスの必要性の背景

仕事と生活の調和が日本で盛んに言われるようになった背景はいくつかある。

内閣府男女共同参画局では、働き方が二極化し、仕事と生活の間で問題を抱える人が増加したとする。その問題は、①正社員以外の働き方の増加により、経済的に自立できない層があること、②長時間労働により心身の疲労や家族団らんをもてない層があること、③働き方の選択肢の制約で仕事と子育ての両立の難しさがある。そのため、少子化対策や労働力確保が社会全体の課題となるとして、個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要があること、また働き方の見直しが生産性の向上や競争力の強化、つまり「明日の投資」になるとしている。

個々の企業の視点

ワーク・ライフ・バランスを個人、社会全体、個々の企業・組織という視点で見る必要があるが、実際はそれぞれの職場が個人の生活に最も大きな影響を及ぼすと考えられる。

先に述べた『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向性では、個々の企業・組織の観点では、多様な人材を生かし競争力を強化するために必要として、

・従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応（若年層、介護層、高齢層）
・意欲や満足度の向上
・心身の健康の増進
・女性の活用

をあげている。そして、ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の重要な柱で「明日への投資」であり、中小企業にとっては特に大きな意義があるとしている。

３．調査の目的と概要

⑴　調査の目的

本調査の目的は、先に述べた現実に雇用者のワーク・ライフ・バランスに最も大きな影響を及ぼす、個々の企業の対応を主として上記の項目を把握し、個人や企業にとってどの様な取組と影響があるのかを知るために実態を把握する。年代層では高齢層を除いた。

企業における取組の実態を把握するために、調査対象地を大阪市とし、大阪市内の事業所の雇用状況や男女共同参画に関連する取組の現状を把握する。大阪市内の事業所は中小企業が大半を占め、その実態や効果や課題を把握しやすい。また事業所の規模での差異を見る。さらに、2004（平成16）年度実施した『企業における「仕事と生活のバランス」への取組実態調査』と比較して、その変化をみることを目的としている。本稿では、2004年度調査との比較、また企業への個別ヒアリング15

社については述べない。

⑵　調査の方法

企業へのアンケート調査と、企業への個別ヒアリング調査から事例を収集・分析した。

・調査対象

大阪市所在の従業者数５人以上の民間事業所3631社

・標本抽出法

平成21年経済センサス基礎調査　調査区別民営事業所名簿より、従業員規模・産業分類別に層化無作為抽出。ただし300人以上の従業員規模の事業所は母数が少ないため、標本誤差の値を小さくするために全数抽出をした。

・調査方法

郵送による配布・回収（はがきによる督促１回）

・調査期間

2012（平成23）年10月11日～31日

・調査内容の概要

・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する制度や取組について
・育児休業制度の利用状況について
・介護休業制度の利用状況について
・男女雇用機会均等施策について
・行政に望む取組について
・企業概要について

・回収率

配布数3631件、回収数821件、内無効票９件、有効回収票812件、有効回収率は22.6％である。調査票を送付した時点で、所在地が移転、解散等したと考えられる未着の事業所（291社）があった。そのため未着を除いた場合の有効回収率は24.3％になった。

・業種別と従業員規模別

大阪市内の企業の特徴　中小企業が圧倒的に多い。

表－１　回答者の業種別の割合

（％）

建設業		8.1
製造業		15.1
電気・ガス・熱供給・水道業		1.1
情報通信業	通信業	0.4
	放送業	0.1
	情報サービス業	3.6
	インターネット付随サービス業	0.4
	映像・音声文字情報製作業	0.6
運輸業、郵便業		3.8
卸売業、小売業	卸売業	10.0
	小売業	8.5
金融業、保険業		2.8
不動産業、物品賃貸業		3.1
学術研究、専門・技術サービス業		3.1
宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	0.9
	飲食業	5.7
	持ち帰り・配達飲食サービス業	0.1
生活関連サービス業、娯楽業		1.0
教育、学習支援業		3.0
医療、福祉		12.3
複合サービス事業		0.9
サービス業（他に分類されないもの）		12.7
その他		0.5
無回答		2.5

Ⅱ　調査結果について

1．ワーク・ライフ・バランスに関する制度や取組

(1)　ワーク・ライフ・バランスに対する認知度、「次世代育成支援対策推進法」への取組

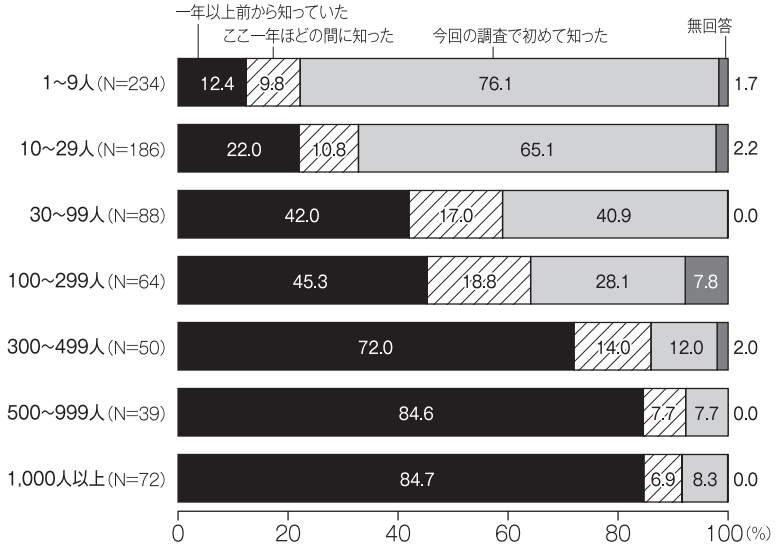
「次世代育成支援対策推進法」は企業においても従業員に応じて、仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県に届出することが義務付けられている。300人以上規模では2005（平成17）年４月に届出、2009（平成21）年の公表・周知が、100～299人規模では2011（平成23）年４月に届出と公表が義務付けられている。そのため、規模別で、ワーク・ライフ・バランスの取組状況が異なるのではないかと推測された。（グラフ－１）

ワーク・ライフ・バランスの認知度は、全体では、「今回の調査で始めて知った」が50.0％、「１年以上前から知っていた」が36.3％、「ここ１年ほどの間に知った」が11.8％で、事業所ではあまり知られていないことがわかる。

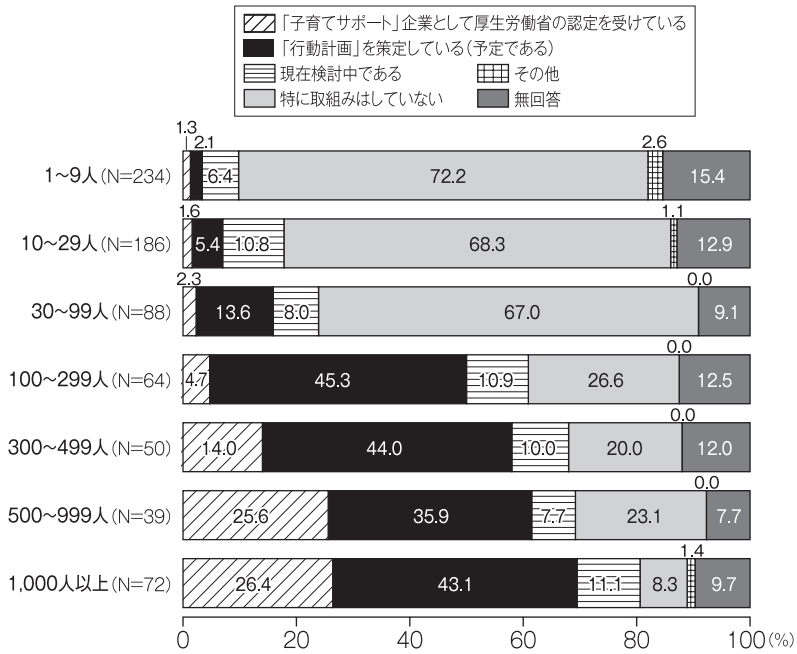
しかし、事業所規模別では、10－29人では22.0％、100－299人では45.3％、500－999人では84.6％と、29人以下、299人以下、500人以上の３段階ではっきりと認知度が異なっていることがわかる。

これは、「次世代育成支援対策推進法」への取組状況と強く関連していることがわかる。

100人以上規模では「行動計画」を策定している（予定も含む）のが35.9％～45.3％と約４割になる。さらに「子育てサポート」企業として厚生労働省の認定を受けているのは、500～999人、1000人以上規模が25.6％、26.4％



グラフ－１　ワーク・ライフ・バランスの認知度*



グラフー２　次世代育成支援対策推進法の取組状況*

で、３段階で格差が見られる。（グラフ－２）

⑵　ワーク・ライフ・バランスを推進する理由

最も重要であるのは、なぜワーク・ライフ・バランスを推進するのかという理由である。単に国の政策や次世代育成法との関連だけでは、実際は進まないと考えられる。

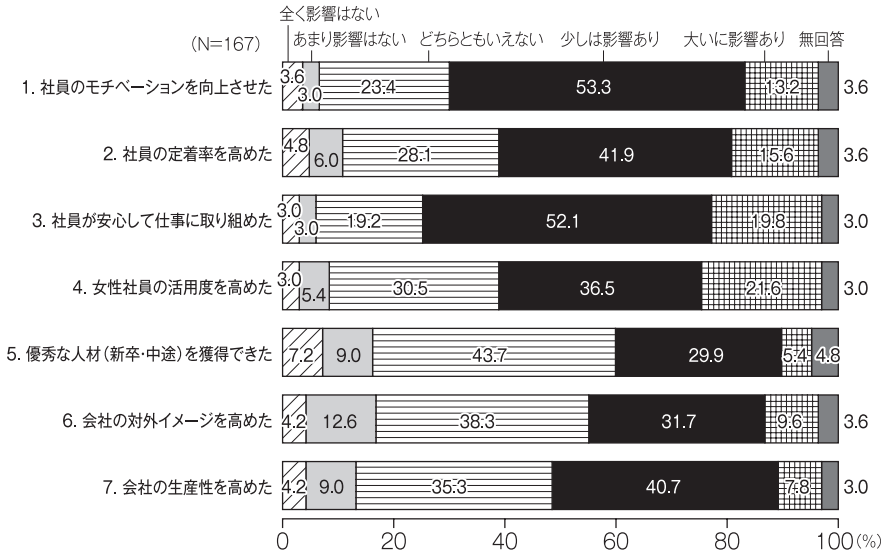
ワーク・ライフ・バランスを推進する、あるいはしたい理由で最も多い理由は、「社員のやる気向上のため」で48.9％ある。次いで、「従業員満足度の向上のため」42.9％、「社員の定着を図るため」38.7％、「企業の社会的責任のため」38.4％、「社員の生活を支援するため」35.1％となっている。

一方、「企業イメージ向上のため」や「社員のキャリア開発支援」「福利厚生の充実のため」「労働組合・従業員代表からの要求に応えるため」は少なく、とくに「ワーク・ライフ・バランスの視点を商品・サービスに活かすため」「人件費の削減するため」はわずか数％である。社員のやる気や満足度を上げて、また生活を支え、定着を図るという観点から進められていると見られる。

⑶　ワーク・ライフ・バランスの取組の効果や影響

ワーク・ライフ・バランスを推進している、あるいはしたいと考えている企業の理由、つまり導入への期待と実際に推進した結果はどうであったのか。既に推進していると回答した企業に、その効果や影響を聞いた。

「少しは影響あり」が52.1％、「大いに影響あり」19.8％で、「社員が安心して仕事に取組めた」が計71.9％で最も高い。次いで「社



グラフー3　ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響*

員のモチベーションを向上させた」66.5%、「社員の定着率を高めた」57.5%。

「大いに影響あり」で最も多いのは「女性社員の活用度を高めた」21.6%である。

「全く影響はない」「あまり影響はない」では、「優秀な人材を獲得できた」16.2%、「会社のイメージを高めた」16.8%、「会社の生産性を高めた」13.2%の3つである。(グラフー3)

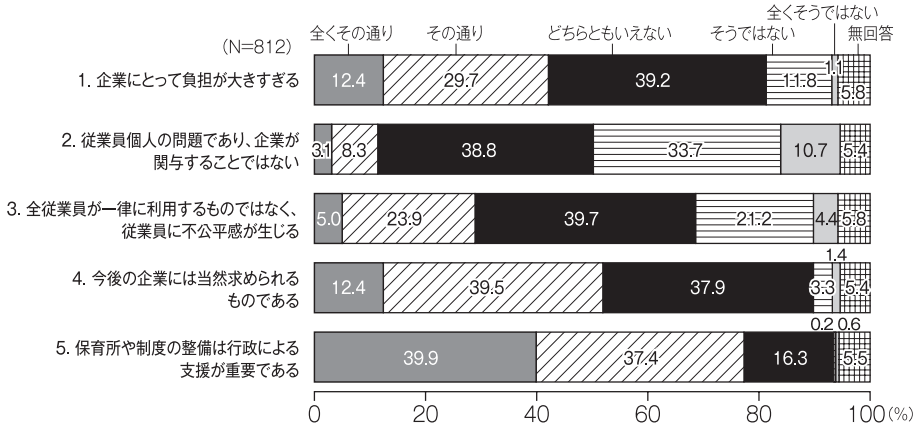
規模別で見ると、100～299人の企業は社員のモチベーション、社員の定着率、社員が安心して仕事に取り組み、女性社員の活用度のいずれの項目でも、「どちらでもない」が他の規模の企業に比べて非常に多く占め、特異な位置を示している。ワーク・ライフ・バランスを推進することによる効果や影響が、この規模では明確な状況を生んでいないと考えられる。

⑷　ワーク・ライフ・バランスを推進するために困難なこと

実際、企業でワーク・ライフ・バランスを推進すると、あるいは推進しようとするとさまざまな困難が生じる。そこで何に困難が感じられるかを聞いた。

予想通り、「代替要員の確保が難しい」が67.0%で最も多い。もし代替要員が確保できなければ、職場の誰かが代わりに仕事をすることになる。やはり「職場で周りの人の業務量が増える」が46.1%になっている。3番目は「制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する」が34.3%と、人での配置だけでなくコストも問題になっている。

社員が働く時間や休暇などが柔軟になることにより、人事管理や評価が難しくなる面がある。「柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している」21.0%、「現場管理者のマネジメントが難しくなる」28.4%、



グラフー4　企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むことへの考え*

「勤怠管理や適切な人事評価が難しい」22.8%である。従業員自身も「収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない」24.1%や、「柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している」がある。管理職も従業員も、理解不足やコストや収入に不安がある。会社全体としても、「労働生産性や売り上げが低迷する」24.1%や、「導入・実施の効果を数値等で把握しにくい」18.2%があげられている。「情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい」は14.5%である。

規模別では、300～499人規模が「職場での回りの人の業務量が増える」というのを除いて、全ての企業が1位に「代替要員の確保が難しい」をあげている。99人以下の規模では「労働生産性や売り上げが低迷する」は30%強あり、直接企業の経営を困難にすることがうかがえる。

⑸　ワーク・ライフ・バランスの取組は企業の問題か個人の問題か

ワーク・ライフ・バランスの具体的な取組を実施することに、企業はどの様に考えているのか。（グラフー4）

「全くその通り」としているのは「保育所や制度の整備は行政による支援が重要である」の39.9%。事業所内保育所や会社からの育児費用支援などがあるが、「その通り」を含めると、保育所の整備などは77.3%にのぼる。「全くその通り」「その通り」の計でみると、次いで、「今後の企業には当然求められるものである」51.9%と考えており、ワーク・ライフ・バランスは「従業員個人の問題であり、企業が関与することではない」はわずか11.4%しかない。ワーク・ライフ・バランスは企業が取組むべきことと考えられている。しかし、現実には「企業にとって負担が大きすぎる」が42.1%ある。また「全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる」と考える企業も28.9%ある。

規模別で見ると、全ての規模で「保育所や制度の整備は行政による支援が重要である」

と考えている。しかし、その他の項目では、規模別ではっきりと異なる。「企業にとって負担」は「全くその通り」は1000人以上では０％、300～999人は10％以下であるのに対して99人以下では10％以上である。「個人の問題であり、企業が関与することではない」は、「どちらともいえない」は29人以下は４割から５割、30～299人では約４割、300人以上になると約２割となる。つまり、300人以上の企業では、ワーク・ライフ・バランスは個人の問題ではなく企業の問題であると捉えられている。

そのため、企業規模によって、保育所や制度以外の考えは差が大きい。

⑹　ワーク・ライフ・バランスで取り上げた制度や取り組みの項目

具体的なワーク・ライフ・バランスの取組を知るため、表－２のような問いで、制度の有無（検討中）と実施の活用度を聞いた。

・柔軟な働き方の11項目（１～11）
・育児支援の９項目（12～20）
・介護支援の５項目（21～25）
・休業・ケア制度の５項目（26～30）
・キャリア形成支援の３項目（31～33）

①　柔軟な働き方について

多くの取組がされている。制度としては、「再雇用制度」56.0％、「半日単位での有給休暇取得が可能」52.2％、「非正規社員の正社員への登用制度」46.2％、「有給休暇の奨励」44.0％、が多い。検討中では「時間外労働削減のための対策」24.9％の割合が多い。

一方、「配偶者の転勤に伴う優先的な異動」や「在宅勤務制度」は10％以下で、「フレックスタイム制度」も18.2％と少ない。「ボランティアや育児・介護などのための始業時間・終業時間の繰上げ・繰り下げ」も制度があるのは29.4％である。

②　育児支援について

育児支援は制度としてある事業所は少ない。「育児休業者の職場復帰支援」が最も多く、42.6％。取得・実施状況も「よく活用している」は60.1％ある。その他は「産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長」も21.2％あるが、その他は10％台に留まっている。この制度も69.8％とよく利用されている。「法基準を上回る育児理由による残業の禁止」は15.0％が制度をもっている。

「育児に対する経費の経済的援助」は制度として12.8％だけだが、取得・実施は70.2％とよく活用されている。

男性の育児休業関係をみると、「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさの工夫」14.0％、「男性の育児休業のとりやすさの工夫」10.6％もある。しかし、当事者の男性はそれぞれ36.8％、19.8％と経済的援助の取得と比べ実際の利用者は少ないといえる。

「事業所内託児施設」はわずか2.7％だが、利用者は63.6％いる。

③　介護支援について

介護支援は取得者が、育児支援より少ない。「介護休業者の職場復帰支援」20.2％、「介護理由による残業の禁止」16.9％と制度があるが、実際はそれぞれ26.8％、17.5％の利用になっている。むしろ、「介護に関する経費の

表－2　制度や取り組みの項目

		制度や取組みの項目	現状 なし	現状 検討中	現状 あり		取得・実施状況 よく活用している	取得・実施状況 あまり活用していない	取得・実施状況 取得・実施実績なし
柔軟な働き方	1	配偶者の転勤に伴う優先的な異動	3	2	1	⇒ 制度が「あり」と回答された方は、それぞれの取得状況についても、お答えください。⇒	a	b	c
	2	在宅勤務制度（週１日など部分在宅勤務を含む）	3	2	1		a	b	c
	3	フレックスタイム制度（出勤・退社時間を従業員が決める）	3	2	1		a	b	c
	4	短時間勤務制度（所定労働時間を短くする）	3	2	1		a	b	c
	5	ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ・繰り下げ（労働時間は同じ）	3	2	1		a	b	c
	6	再雇用制度（退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む）	3	2	1		a	b	c
	7	非正規社員の正社員への登用制度	3	2	1		a	b	c
	8	時間外労働削減のための対策	3	2	1		a	b	c
	9	有給休暇取得の奨励	3	2	1		a	b	c
	10	半日単位での有給休暇取得が可能	3	2	1		a	b	c
	11	時間単位での有給休暇取得が可能	3	2	1		a	b	c
育児支援	12	育児休業者の職場復帰支援	3	2	1		a	b	c
	13	産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長	3	2	1		a	b	c
	14	産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫	3	2	1		a	b	c
	15	男性の育児休業の取りやすさへの工夫	3	2	1		a	b	c
	16	法基準を上回る子の看護休暇	3	2	1		a	b	c
	17	事業所内託児施設	3	2	1		a	b	c
	18	育児に関する経費の経済的援助	3	2	1		a	b	c
	19	育児に関する情報提供・相談	3	2	1		a	b	c
	20	法基準を上回る育児理由による残業の禁止	3	2	1		a	b	c
介護支援	21	介護休業者の職場復帰支援	3	2	1		a	b	c
	22	法基準を上回る介護休暇	3	2	1		a	b	c
	23	介護に関する経費の経済的援助	3	2	1		a	b	c
	24	介護に関する情報提供・相談	3	2	1		a	b	c
	25	介護理由による残業の禁止	3	2	1		a	b	c
休業・ケア制度	26	ボランティア休暇	3	2	1		a	b	c
	27	リフレッシュ休暇（一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇）	3	2	1		a	b	c
	28	休業・休職者に対する情報提供	3	2	1		a	b	c
	29	休業・休職者に対するイントラネットへのアクセス権の提供	3	2	1		a	b	c
	30	健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア	3	2	1		a	b	c
キャリア形成支援	31	自己啓発・キャリアアップのための経済的支援	3	2	1		a	b	c
	32	女性労働者の能力開発のための研修や制度	3	2	1		a	b	c
	33	若手（20代、30代）を対象としたキャリアプラン研修	3	2	1		a	b	c

経済的援助」や「介護に関する情報提供・相談」が約４割の利用がある。これは、介護が必要になる年齢層が子育て年齢層と異なり、また職場での責任や地位も異なるからであろうと考えられる。

④　休業・ケア制度について

「健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルヘルスケア」は29.8％が制度を持っているが、利用は55.0％である。「リフレッシュ休暇」制度は24.8％だが、81.1％と高い割合で利用されている。「ボランティア休暇」は13.4％あるが、利用は26.6％と最も低い。

個人の悩みやメンタルヘルスについては、必要性があっても職場内では支障を感じる社員がいるとも考えられる。

⑤　キャリア形成支援について

「自己啓発・キャリア形成のための経済的支援」は33.7％、「若手（20代、30代）を対象としたキャリアプラン研修」23.4％に制度がある。これらは７割が利用され、特に若手のキャリア研修は76.8％が利用している。

２．育児・介護休業制度の利用状況／男性の育児休業期間は１週間未満が半分

2010（平成22）年度に育児休業を取得した割合を見よう。本人が出産した事業所は全体の32.3％（262社）で、そのうち育児休業を取得した女性がいる事業所は95.4％（250社）である。人数では2209人の内、育児休業を取得した女性は2143人と97.0％と、ほとんどである。

しかし、男性社員の育児休業取得はまだまだ困難である。配偶者が出産した男性のいる事業所は全体の36.2％（294社）で、そのうち育児休業を取得した男性のいる事業所は17.3％（51社）である。しかし、配偶者が出産した男性を全体の人数でみると、配偶者が出産した男性は4653人いるが、育児休業を取得した男性は109人でわずか2.3％にすぎない。

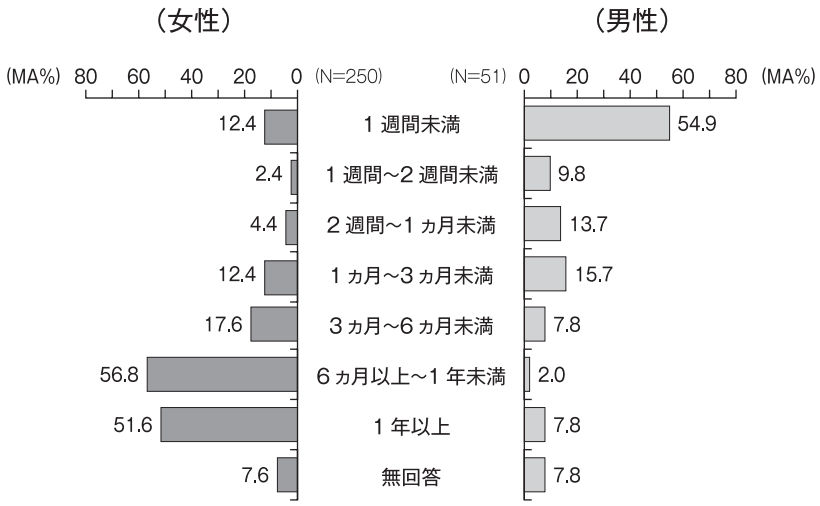
男性の育児休業を取得した特徴は取得日数、つまり休業期間である。女性は「６ヶ月以上～１年未満」が56.8％、「１年以上」が51.6％、「３ヶ月～６ヶ月未満」17.6％、「１ヶ月～３ヶ月未満」12.4％である。しかし、男性は「１週間未満」が54.9％に集中している。「１ヶ月～３ヶ月未満」15.7％、「２週間～１ヶ月未満」13.7％、「１週間～２週間未満」9.8％で、休業が短期間が特徴である。

日本においてすぐに男性の育児休業取得がむつかしい現実を考えれば、出産後の入院期間や、女性の身体の回復期間など、まずは短期間から初め、あるいは、短期間の育児休業を義務化する制度など考えられる。特に雇用状況が厳しい昨今では、長期間の育児休業を取りにくい状況が生まれている。

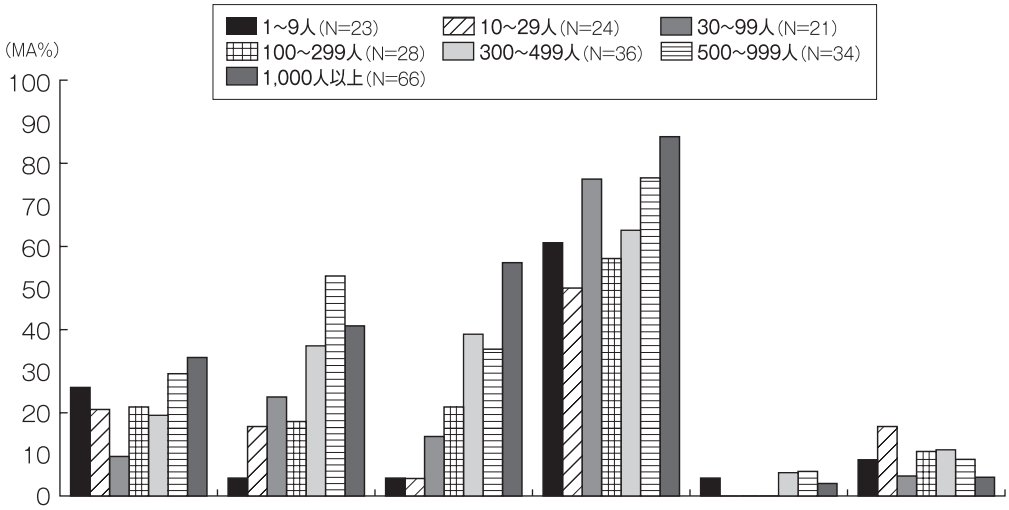
規模別では、女性の育児休業取得期間は、規模が大きくなるに従い休業期間が長くなっている。（グラフ－５）（グラフ－６）

３．女性の能力開発への取組／「もともと男女同等に扱っている」

女性の能力開発促進への取組は、「取組んでいる」38.2％、「取組んでいない」58.1％



グラフー 5　男女別の育児休業取得期間



	期間雇用者を雇用	派遣労働者を利用	配置転換で代替	部署内でやりくり	その他	無回答
1 ～ 9 人	26.1	4.3	4.3	60.9	4.3	8.7
10～29人	20.8	16.7	4.2	50.0	0.0	16.7
30～99人	9.5	23.8	14.3	76.2	0.0	4.8
100～299人	21.4	17.9	21.4	57.1	0.0	10.7
300～499人	19.4	36.1	38.9	63.9	5.6	11.1
500～999人	29.4	52.9	35.3	76.5	5.9	8.8
1,000人以上	33.3	40.9	56.1	86.4	3.0	4.5

（%）

グラフー 6　育児休業中の代替方法

である。規模別では、300～499人では48.0％、500～999人で61.5％、1000人以上で56.9％と、規模が大きいほど女性の能力開発の取組がされている。しかし、10～29人では41.4％が取組んでいる。

しかし、「取組んでいない」といっても「もともと男女同等に扱っているから」が39.8％、「既に取組が終わり男女同等になっているから」3.2％と、43％がすでに同等であるとしている。

問題は、その結果起きた変化である。「女性の職業意識・意欲が高まった」36.5％、「女性の勤続年数が伸びた」32.9％、また「女性管理職の数が増えた」25.8％、「女性従業員が増えた」25.2％と、女性自身の変化が見られる。「組織が活性化された」も22.9％あり、女性の能力開発が企業の活性化につながっていることがうかがわれる。「特に変化はなかった」は14.8％である。（複数回答）

具体的な取り組みについて10項目を聞いた。

① 募集・採用について積極的にしていることは、「性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している」55.0％。しかし、「採用比率が男女均等に」「面接担当者の中に男性・女性とも入っている」「男女で選考基準の統一を図るため面接担当者に研修やマニュアルの配布」している企業はわずかで、４～５割は積極的になされていない。

② 男女機会均等については目立った項目はなく、「今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている（したことがある）」は40.6％が実施していない。「企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力開発に積極的である」「女性に対して積極的な教育訓練機会や昇進の機会がある」は徐々に実施している割合を含めると４割が実施している。

③ 働きがいのある職場環境については、「男女平等の評価や給与体系を実施している」を積極的にしているのは47.3％と最も多く、「職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている」「配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある」は約30％ある。

４．行政に望む支援・補助は公的施設や社会の理解

行政から望む支援や補助について、「公的施設の整備」37.6％、次いで「社会全体の理解促進・啓発」32.5％、「男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの実現に取組む企業向けの資金的援助」26.2％である。（複数回答）公的施設があげられているのは、前述の企業の取組の回答が「事業所内託児施設」はわずか2.7％であり、保育所など子育てに関係する施設だと考えられる。

まとめ

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は、企業や従業員に最近知られるようになっただけで、認知度は低い。「次世代育成支援対策推進法」により行動計画の策定が義務付けられている企業規模では認知度が高い。しかし、ワーク・ライフ・バランスの言葉の意

味するところと、その具体的な内容が、企業自体や従業員にもよくわからないことを示している。

ワーク・ライフ・バランスという言葉自体は、人生のライフステージの時間軸や、個人のライフスタイルなど価値観を含み、また空間軸では家庭、職場、地域を含む広範囲の概念である。しかし、職場においての現実的な取組にそれを対応させるには、個人が“ワーク・ライフ・バランスを可能にする職場での取り組み”と限定して使用し、職場での取組と個人のワーク・ライフ・バランスの取組を合わせていくことが重要である。個人のライフプランニングは、現実には職場の就労状況に合わせているのがほとんどである。それにより、女性は特に職場の入退出を決めている。各職場の具体的取り組みと従業員個人のライフプランの相談のシステムが求められている。

最も重要なことは、なぜ推進するのかである。推進する理由は、社員のやる気向上や従業員の満足度の向上、社員の定着や生活支援となっていて、企業側も従業員側も重要な事項である。では結果として、社員のやる気を上げて、生活を支え、定着が図れているか、効果や影響をみると、安心して仕事に取組め、モチベーションをあげている。大きな影響があったのは女性社員の活用である。意欲や満足度の向上と女性の活用の点で、企業の経営戦力として意義が認められる。少子・高齢・人口減少社会において、生産年齢階層が減るため優秀な人材確保ができると推測したが、現時点では優秀な人材確保や実際の生産性に直接結びついていない。また、多様な個人の働き方になることで、企業・組織として人事管理や評価が難しくなることが予測どおりであった。終身雇用や定時出勤・退出はすでに崩れつつあるが、給与体系を含めて、従業員ともども納得できる選択肢が用意される必要がある。

最も困難な課題は予測どおり、代替要員の確保であった。職種の関係が強いが、人件費のコストや周囲の人の業務量の増加は現実にある。また、規模が小さい企業では売り上げ減少の心配や、従業員自身が収入の減少を心配するなど、現在の厳しい経済・雇用情勢を反映して経済的な不安が双方に強い。具体的な取組項目の中でも育児支援に関する事項は少なく、保育所の整備など公的施設を行政の支援として求められている。

男性の育児休業は、数値はまだ数%止まりである。しかし1週間など短期間の休みを取る男性は半数あり、配偶者の産後の入院期間など、まずそれから取得を義務化する。その後1ヶ月～3ヶ月など短期間の取得を勧めるのが現実的であろう。

企業規模ではやはり取組の格差が明確になった。「明日への投資」として経営戦略の重要な柱とされているが、数値の結果をみるかぎり、中小企業にはまだ負担感が大きいものになっている。

少子・高齢・人口減少社会が進行する中で、日本の働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化につながるよう、企業と個人の双方からのワーク・ライフ・バランスの合致点

を探るためにも、社会全体の理解や合意が求められている。

〔注〕

＊各選択肢の構成比（％）は小数点第二位以下を四捨五入している。このため、択一式の回答については構成比の合計が100％にならない場合がある。

参考文献

大阪市・大阪市男女共同参画推進事業体、2011、『就労に関する市民意識・実態調査報告書』

大阪市・（財）大阪市女性協会、2004、『企業における「仕事と生活のバランス」への取組実態調査』

男女共同参画会議、2007、『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告』

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議、2007、『「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略施策策定に向けての基本的考え方」について（中間報告）』

経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会、2007、『労働市場改革専門調査会第一次報告』

厚生労働省、2006、『男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ―これからの時代の企業経営』

リタ・リジェストローム、1987、『スウェーデン／女性解放の光と影』（槇村久子訳）

謝辞

本研究は、（財）大阪市女性協会で行った調査研究の一部であり、調査にあたって多くの方々に大変お世話になった。同協会の水本梨恵氏、吉峰英一氏、アンケート調査やヒアリング調査に応じていただいた多くの企業の担当者の皆様に深く感謝申し上げます。

The Facts and Problems of Grapples with Work Life Balance at Enterprises ～From the fact-finding research of small and medium-sized enterprises in Osaka-City～

MAKIMURA Hisako

〈Summary〉

The work life balance, it means that men& women can do there own life style and life stage at the work and family. Japan government drew up The Charter and The guideline in 2007 about work life balance. We put into the fact-finding research for small and medium-sized 3631 enterprises in Osaka City about work life balance.

So we got hold of facts and results, and problems. We found that enterprises and workers don't understand well the means of "work life balance", and that a great difference between big-sized enterprises and small sized enterprises.

It needs to change the work style for individual and society, because we are now in child decreasing society, depopulation society, and aging society in Japan.

Keywords：work life balance, small and medium sized enterprises, Osaka-City, gender equality