

「夫婦の働き方からみたWLBに関する多様なニーズ」

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員 矢島洋子

よろしくお願いたします。第1部の4人の発表のうちの最初の発表を行わせていただきます、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの矢島と申します。

いま佐藤先生からご紹介がありましたとおり、私は、働く人の立場から見てワーク・ライフ・バランスについてどんなニーズがあるのか、現状はどうなっているのかといったことをご紹介したいと思います。

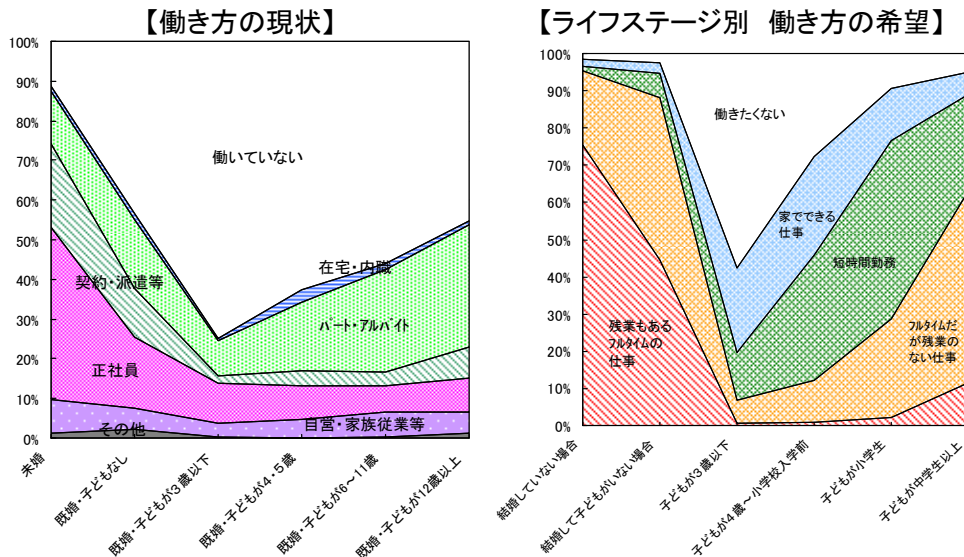
正社員の両立支援に対するニーズ

この調査は、子どもを持って正社員として働いている人に注目しています。なぜ子どもを持って働いている正社員の人に注目するのかということ、まずお話しします。

主に両立支援の対象となっている「子どもを持つ女性正社員」は極めて少ない

図表1のグラフは、横軸にライフステージを示しています。向かって一番左から未婚時代、既婚で子どもがいない時代、既婚で子どもが小さい時代、それからだんだん子どもが大きくなっていく過程を示しています。（左側の「現状」のグラフは）縦軸には、それぞれのライフステージで実際にどういう働き方をしているのかという割合を示しています。

図表1 ライフステージ別働き方の現状と希望



出所：内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査」平成19年3月

正社員はピンク色で示されています。未婚や既婚で子どもがいないときは、ある程度正社員の割合は高いのですが、子どもが3歳以下のときからぐっと減りまして、その後子どもの年齢が上がっていても正社員の割合は上がってきません。子どもが大きくなると、働いている割合は徐々に上がっていきませんが、パート・アルバイトが中心で、正社員の割合は戻らないのです。

一方、ライフステージ別の働き方の希望をみると、右側のグラフのように「働きたくない」という白いところは非常に少なく、子どもが小学生ぐらいになると9割の女性は「働きたい」と答えています。働き方としては、子どもの年齢が高くなるにつれ、オレンジ色の「フルタイムだが残業のない働き方」や赤い「残業もあるフルタイムの働き方」という正社員タイプの働き方を希望する人が多くなっていきます。

しかし現実には子どもを持って働いている女性正社員は少なく、働き方の希望としては多いこのターゲットの層のデータが（女性全体や子どものいる女性を対象とした調査をした場合）非常に少なくなってしまうのが現状です。育児休業制度等の両立支援策は、実質的には主に正社員層を対象としたものとなっていますが、この層の人たちが持っているニーズや制度利用における課題がこれまでよくわかっていなかったということで、今回は、ここの層の人たちにターゲットを当てた分析をしています。

4つの課題

ここでは、以下の4つの課題について見ていきたいと思います。まず、両立しやすい職場環境とはどういった環境なのかということが一つのテーマです。具体的には職場の特徴や導入されている制度です。二つ目には両立支援のメリット。仕事への意欲や定着意識を見えます。それから三つ目は両立支援に対するニーズということで、ここでは男女の違いですとか、先ほど佐藤先生のお話にありましたような夫婦の働き方による違いなどを見えています。最後に四つ目として制度の利用とそれを運用していくための評価の関係などについても見えています。

<課題1>両立しやすい職場環境とは？

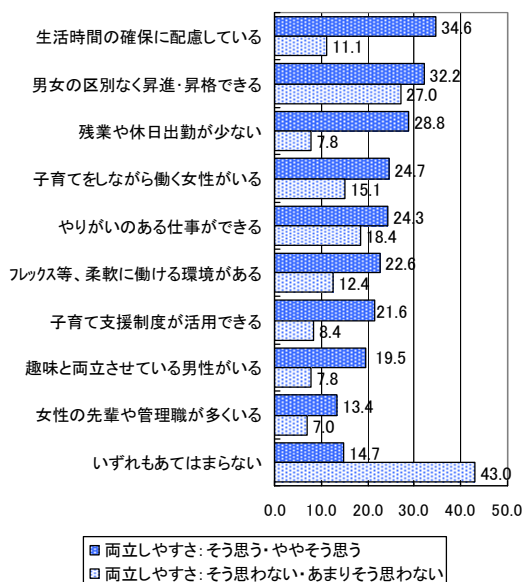
仕事と子育ての両立がしやすい職場の特徴

最初に、仕事と子育ての両立がしやすい職場の特徴について、夫婦ともに正社員で働く男女に聞いた結果を男女別に示しています。図表2をご覧ください。それぞれの項目について2本ずつ棒グラフがあります。上の方の濃い青い棒は、両立しやすい職場だと答えている人の回答、下の方の薄い青の棒グラフは、両立しやすすくないと答えている人の回答になります。左グラフは男性に尋ねた結果、右のグラフは女性に尋ねた結果です。

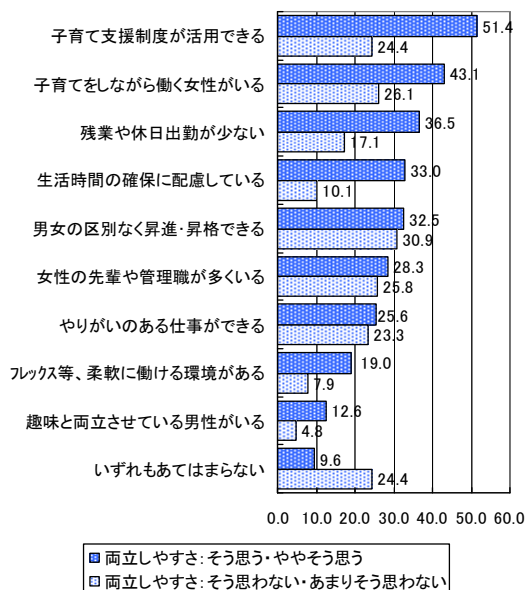
男性の回答を見ていただきますと、男性で職場が両立しやすいと答えている人と両立しやすすくないと答えている方の回答で差が大きいのは、「生活時間の確保に配慮している」あるいは「残業や休日出勤が少ない」というところです。長時間労働の問題や休日取得の問題が、両立しやすい職場にいると感じるかそうでないかの差として表れていることがわかります。

図表 2 職場の両立しやすさと特徴

【男性:夫婦ともに正社員】



【女性:夫婦ともに正社員】



出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成 20 年 3 月

一方女性は、「子育て支援制度が活用できる」とか「子育てをしながら働く女性がいる」という子育てと仕事の両立関連の項目で、両立しやすい職場にいると感じるかそうでないかの差が出ていることがわかります。

もう一つ注目していただきたいのは、男性のデータと女性のデータの回答割合の差です。女性のデータのほうが全般的に回答割合が高くなっています。「子育て支援制度が活用できる」と答えている人は5割を超えていますし、女性の職場のほうが、全体に両立しやすい特徴があると答えている方が多くなっています。

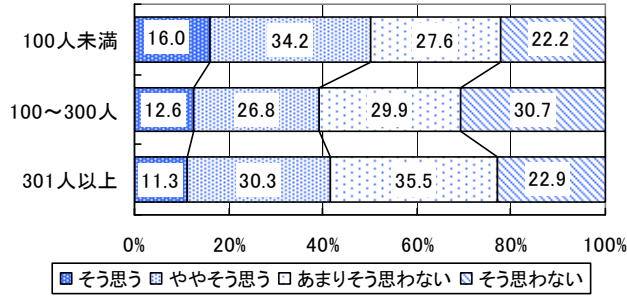
その理由ですが、女性の場合、正社員として子どもを持って働いている人はまだ少数派で、そういう女性がいる職場であること自体、日本社会全体の中で見れば子育てしやすい、比較的両立しやすい職場であるということなのだと考えられます。一方、男性のほうのデータですが、子どもを持っている男性の8割以上が正社員ですので、こちらのデータの示す職場の特徴は日本のいわゆる一般企業の状況を示しているのではないかと考えられます。

大企業と中小企業の両立しやすさ

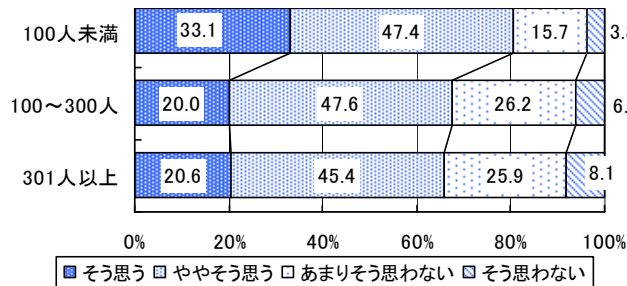
両立のしやすさを考えたときに、企業の規模による違いも注目されます。図表3に企業の従業員規模別の両立しやすさについて尋ねた結果を男女別に掲載しています。所属する企業の従業員規模別で見ますと「100人未満」の職場で働いている人で、男性、女性ともに「両立しやすい」と答える人が多くなっています。

図表3 従業員規模別両立しやすさ

【男性:夫婦ともに正社員】



【女性:夫婦ともに正社員】



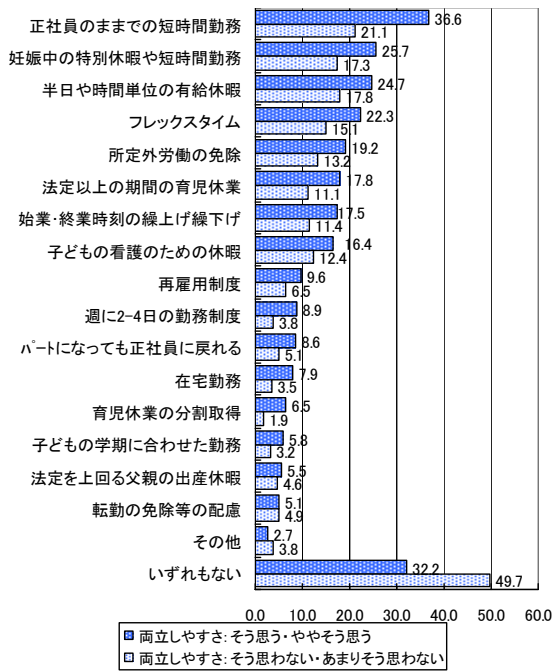
出所:(財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

両立しやすい職場で導入されている制度

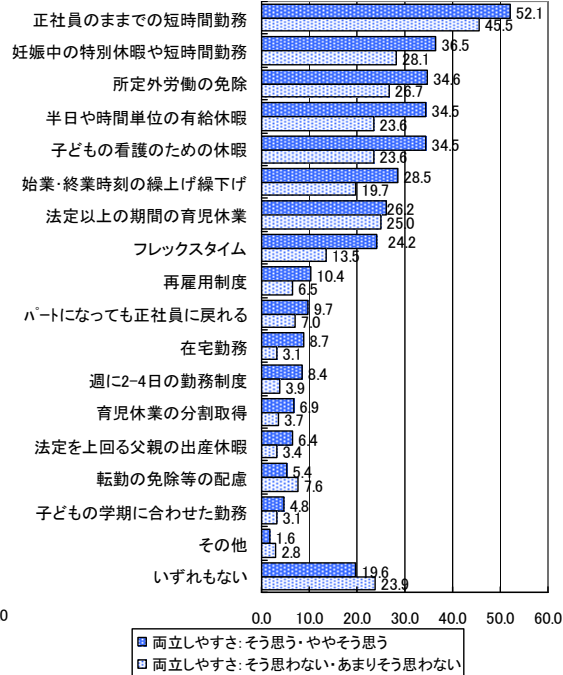
次に、両立しやすい職場で導入されている具体的な制度を見ています。

図表4 職場の両立しやすさと導入制度

【男性:夫婦ともに正社員】



【女性:夫婦ともに正社員】



出所:(財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

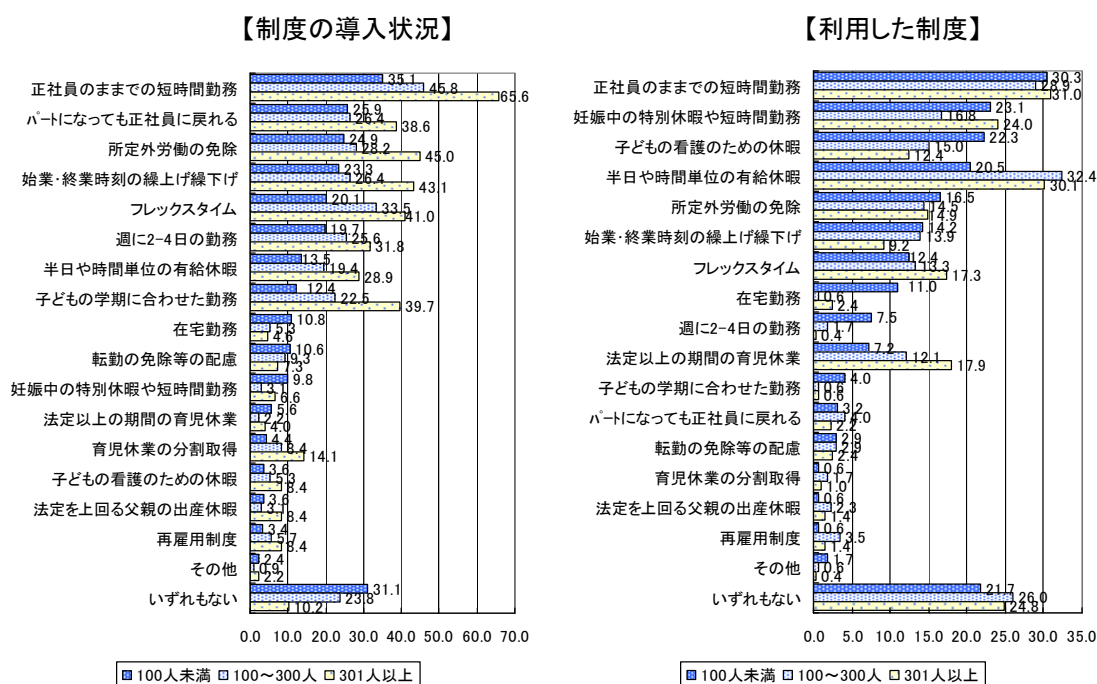
これも男女別に見ていますが、導入されている制度については、男女間で順序はそう変わりません。男女ともに多いのは「正社員のままでの短時間勤務」ですし、2番目に多いのは「妊娠中の特別休暇や短時間勤務」となっています。ただ、先ほど見ていただきました職場の特徴と同じように、女性のほうが全般に導入されている制度が多いという結果になっていまして、正社員で働き続けられている女性のいる職場にはさまざまな両立支援制度が導入されていることがわかります。

女性の中でも、両立しやすい職場とそうでない職場で差がある制度は、「半日や時間単位の有給休暇」や「子どもの看護のための休暇」などとなっています。

企業規模別導入されている制度・利用されている制度

企業の従業員規模別の「制度の導入状況」と「利用した制度」について尋ねた結果が図表5です。先ほど見ていただいた結果のように、なぜ中小企業のほうが両立しやすいという回答が多いのか、その理由を見てみたいと思います。

図表5 女性:従業員規模別制度の導入状況と利用した制度



出所: (財)子ども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

左側のグラフは、制度が導入されているかどうかですが、従業員規模「100人未満」が一番上の濃い青い棒グラフ、一番下の黄色い棒グラフは「301人以上」の企業の回答です。制度の導入状況を見ますと、全般に黄色いグラフの大企業でその割合が高いことが見てとれます。

一方、利用した制度ということで聞きますと、「子どもの看護のための休暇」ですとか「始

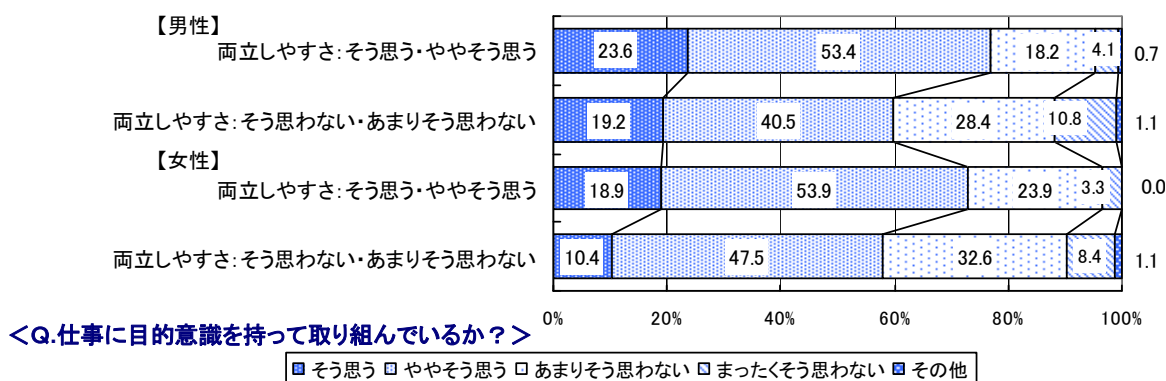
業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ」、それから「在宅勤務」や「週に2～4日の勤務」というような短日勤務、こういった制度については「100人未満」の企業で回答割合が高い。つまり大企業のほうが導入されている制度は多いのですが、そういった制度が実際にどの程度利用されているかという状況を見ると、中小企業のほうが利用されているものもあるという状況が見てとれます。

<課題2>両立支援のメリット

両立しやすさと仕事への意欲

やはり企業の方にとっては、両立支援をすることでどういったメリットがあるかというところが非常に気になると思います。ここでは両立しやすさと仕事への意欲を見ています。上の2本の棒グラフが男性、下の2本の棒グラフが女性で、それぞれ上のほうが「両立しやすい職場」、2番目が「両立しにくい職場」の回答になっています。

図表6 職場の両立しやすさと仕事への意欲



出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

仕事に目的意識を持って取り組んでいるかどうかを見ているのですが、やはり男性も女性も職場が「両立しやすい」と答えている人のほうが、仕事に目的意識を持って取り組んでいるかということに対して、「そう思う」「ややそう思う」と答えている割合が高いという状況になっています。

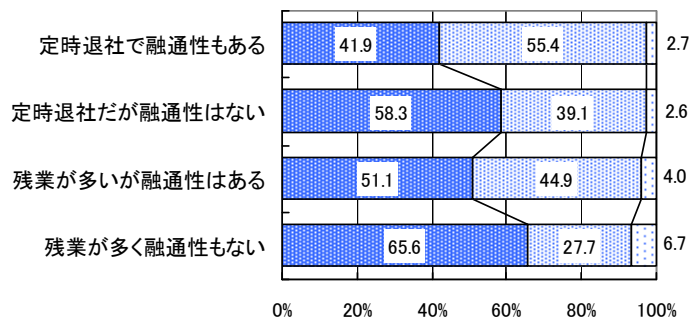
両立支援に取り組んだ場合のメリットとしては、このように仕事に対する意欲が高まるということのほかにも、仕事の満足度なども聞いていますがやはり同じような傾向があります。

働き方と定着意識（勤務先の変更希望）

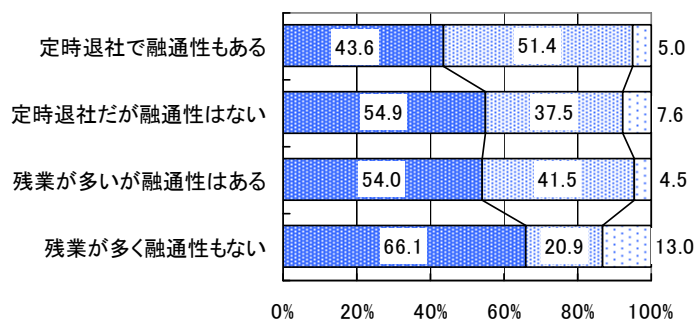
もう一つ見方を変えて、働き方について、定時退社か残業が多いのか、働き方に融通性があるのかないのか、という勤務時間の長さや融通性に注目して職場を4カテゴリーに分け、それぞれの職場で「職場を変わりたいと思うことがあるか」を聞いたデータを図表7に示しています。

図表 7 働き方別勤務先の変更希望

【男性】



【女性】



■ 変わりたいと思うことがある □ 変わりたいと思うことはない □ 仕事を辞めたい

出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成 20 年3月

これを見ていただきますと、男性の場合は定時退社か残業かにかかわらず、融通性があるかどうかというところで「職場を変わりたいと思うことがある」と答える割合に違いがあります。「融通性がない」と答えている人は、「職場を変わりたいと思うことがある」と答える割合が高くなっています。女性の場合は、融通性だけではなくて、定時退社か残業かというところも関係してしまっていて、下のほうの働き方になればなるほど「職場を変わりたいと思うことがある」と答える人が多くなっています。

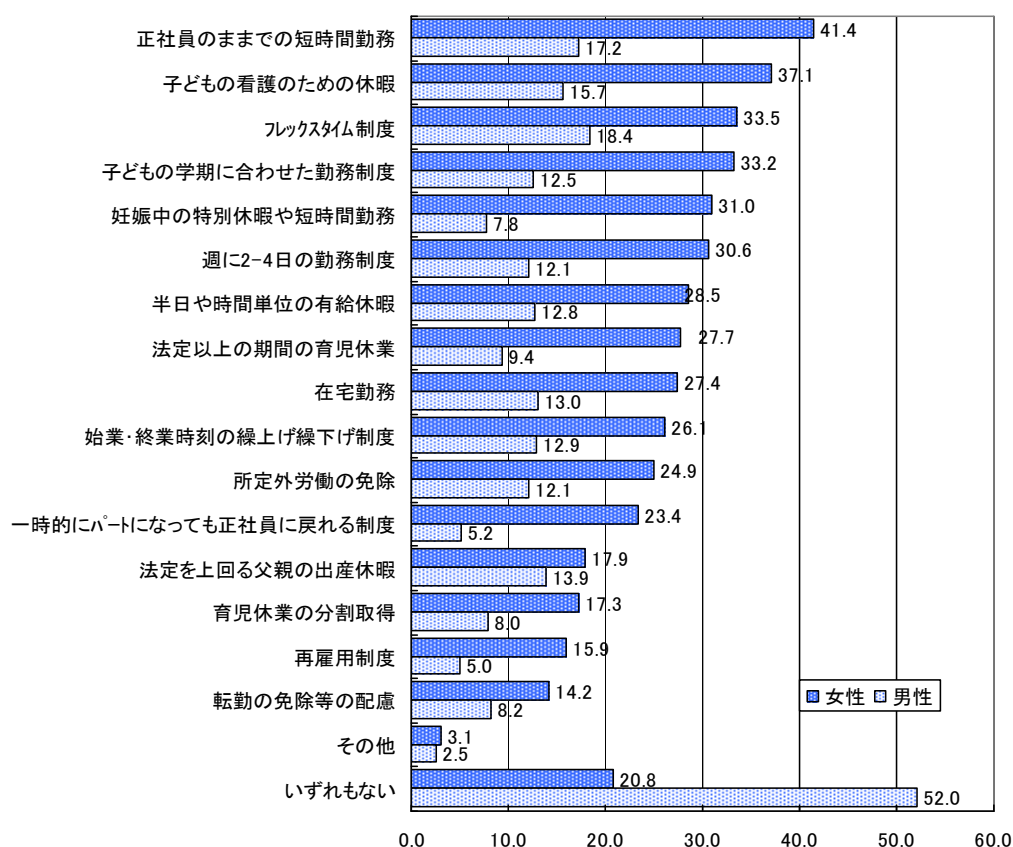
つまり、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことで就業意欲が高まるとか満足度が高まるというメリットの他に、逆に、取り組まないと「職場を変わりたいと思う」と答える方が多くなっているということは、取り組まないことのデメリットがあるということなのではないでしょうか。

＜課題 3＞両立支援に対するニーズ

職場の両立支援に対する男女のニーズの違い

次に両立支援に対するニーズですけれども、図表 8 のグラフで男女別の違いを見ていただきたいと思います。職場に導入されている両立支援制度について、利用したいかどうかを聞いているものです。上の濃い棒グラフが女性で下の薄い棒グラフが男性になっています。

図表 8 職場の子育て支援に対するニーズ(利用したい・利用しなかったサービス)

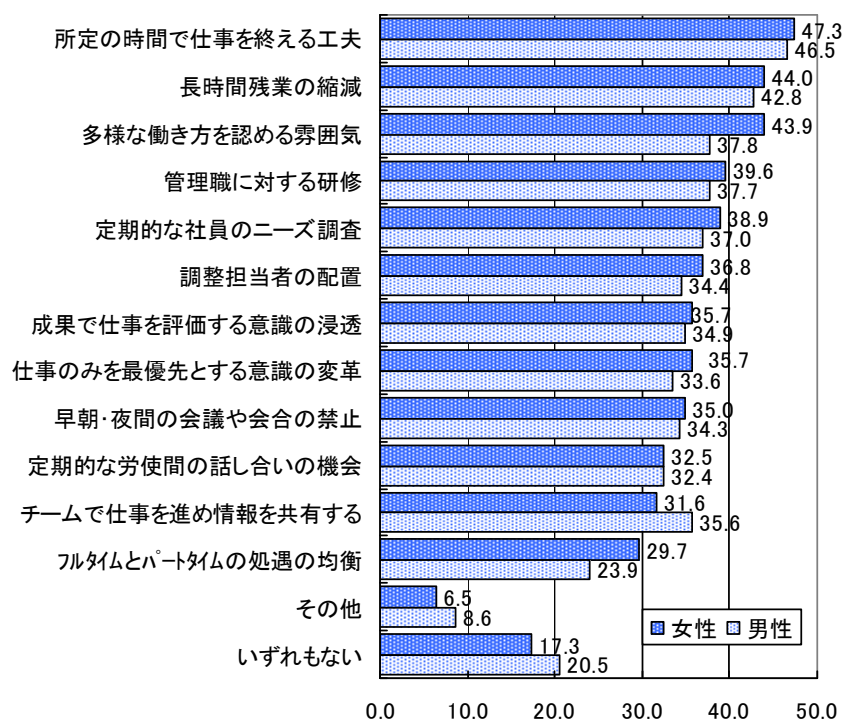


出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成 20 年3月

一目見てわかるように、全体に女性のニーズが圧倒的に高くなっている状況で、男性は一番下の「いずれもない」という回答が非常に高くなっています。

仕事と子育ての両立支援制度ということになりますと、これだけ男女差が出るのですが、「職場の環境改善のための取り組み」ということで、例えば「所定の時間で仕事を終える工夫」とか、「長時間残業の縮減」とか、基本的な働き方を変える取り組みについて見ますと、男女でこのニーズの差はほとんどなくなります。

図表 9 環境改善推進のための取組ニーズ(職場に必要だと思う取組)



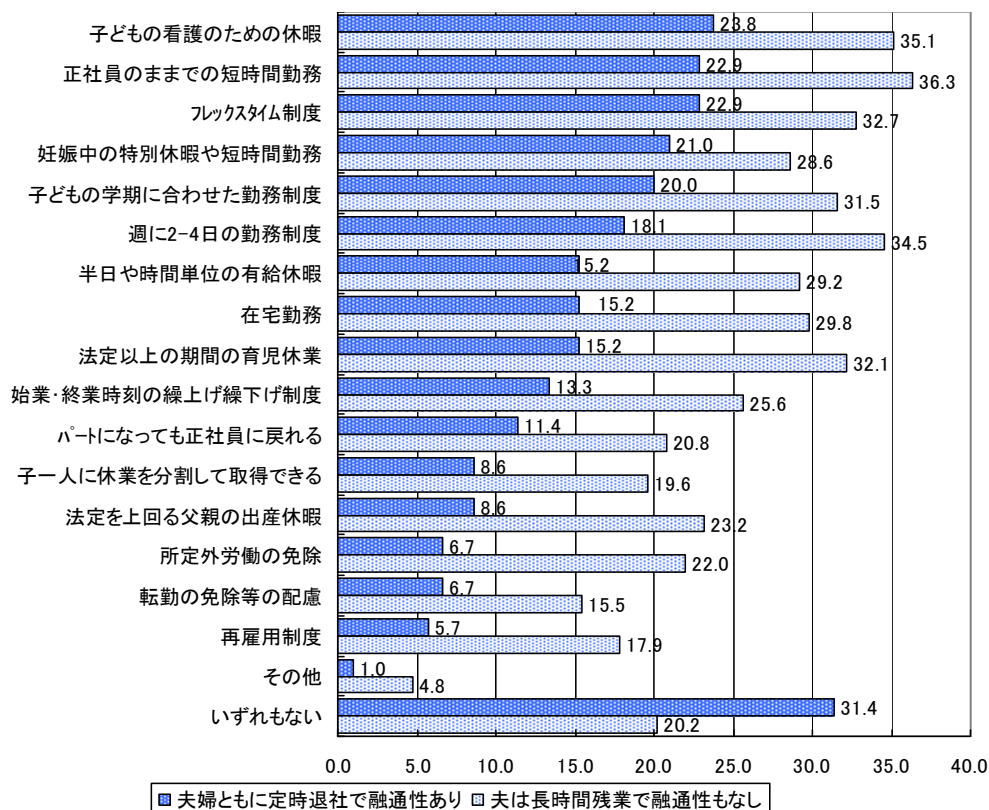
出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成 20 年3月

男性は、職場が両立しやすいかどうかを判断するときに、やはり勤務時間の長さ、残業が多いかどうかということや、有休がとれるかどうかというところで判断していることがわかります。男性も、基本的な働き方を変える制度については、非常に高いニーズがあることがわかります。

夫の働き方による女性の職場に対するニーズの違い

ただ、子育て支援制度については、男性の多い職場ではあまり取り組まなくていいのだろうかということになりますが、それについては図表 10 のグラフをご覧ください。これは、先ほどみていただいたのと同様に、定時退社か残業か、融通性があるかないかということで働き方を 4 カテゴリーに分けたとき、女性のうち「定時退社で融通性がある」に分類された人について、夫の働き方との組み合わせの違いで、自分の職場に対してどのような制度への要望が高いか、その違いを示したものです。上の濃い青い棒グラフは、夫婦ともに定時退社で融通性がある場合。下の薄い棒グラフは、夫は長時間残業で融通性もない、つまり夫婦の中で夫だけが非常にハードな働き方をしている場合です。

図表 10 女性: 夫婦の働き方別子育て支援ニーズ



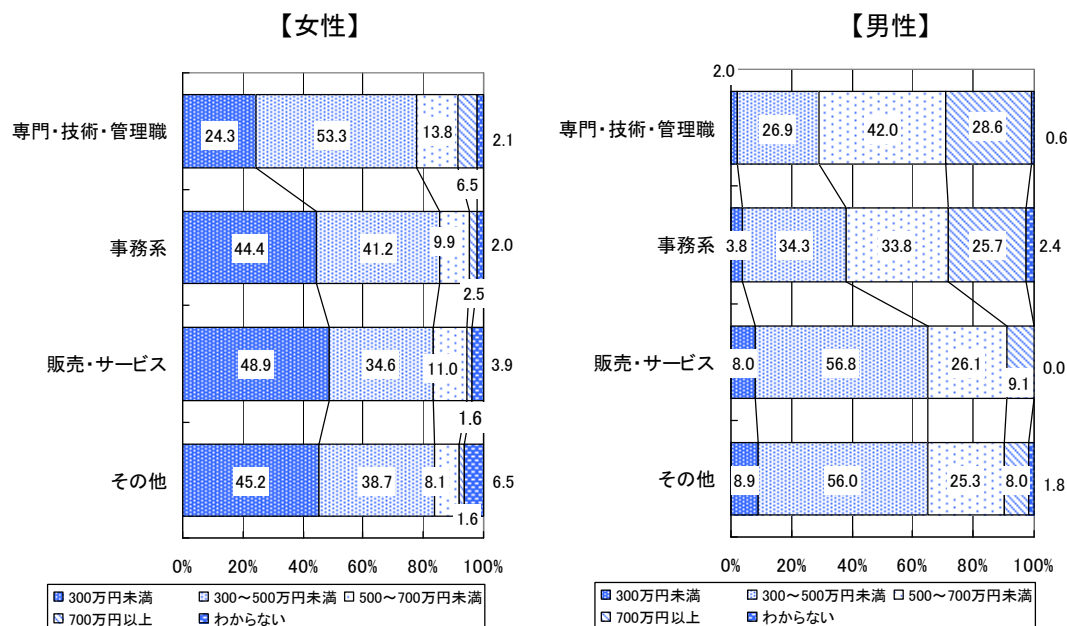
出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

これを見ますと、夫婦ともにワーク・ライフ・バランスがとれた働き方をしていると、女性が自分の職場に求めるニーズは比較的抑えられています。夫が大変ハードな働き方をしていると、その妻である女性が自分の職場に対して、子どものための看護の休暇や、短時間勤務といったものをもっと利用したいという声を多く上げるようになるということです。こうなると、やはり女性が多い職場や企業だけが両立支援策を一生懸命していると、その企業は従業員の夫の会社のために支援をしてあげているような状況になるということ、社会全体で見ると非常にアンバランスな状況になってくるという問題があります。

同じ職種でも異なる男女の年収

女性の職場に負担がかかるばかりではなく、他にも問題があります。現在の女性と男性の職種別の年収を見ますと、女性の場合、専門・技術・管理職であっても、男性と比べて非常に年収水準が低くて、300万未満の割合が高い。他の職種を見ても、同じ正社員で働いているといっても、女性のほうが年収の水準が非常に低くなっています。

図表 11 職種別年収



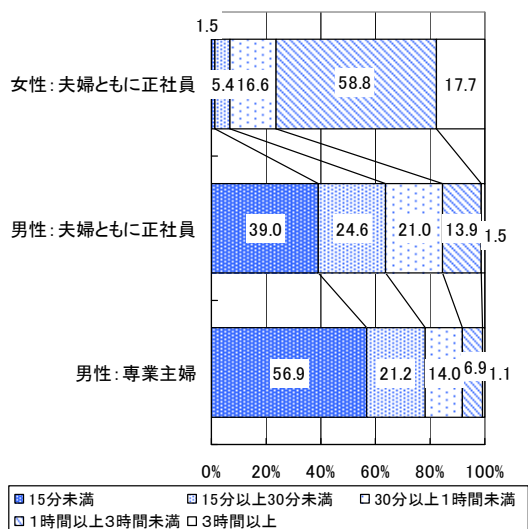
出所：(財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

これでは、せっかく正社員で両立支援をして就業継続はできていても、女性の能力を十分に活用している状態とは言えないのではないかと思います。単に女性のニーズがあるから女性だけ両立支援をすとか、男性は現状ニーズが低いのでなくてよいということではなくて、男女でバランスよく支援をしていくことで、女性の能力を活用することにもつながるのだと思います。

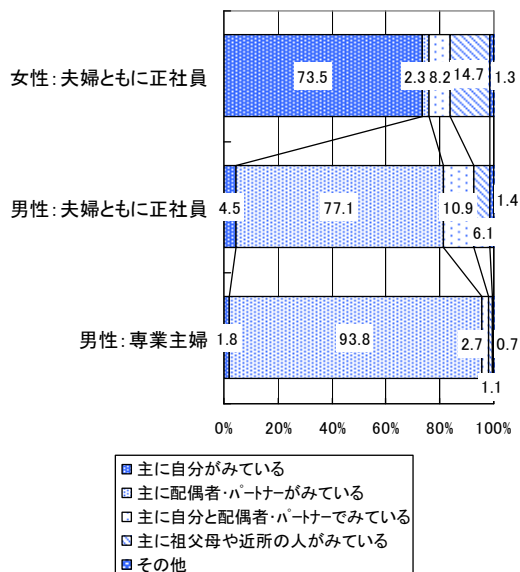
背景に、家庭内の家事や子育ての役割分担

こういった年収差の背景には、家庭内の家事や子育ての役割分担の問題があります。一日の家事時間も子どもを見ている時間も女性のほうに非常に偏っている傾向があり、夫婦でもう少し家事や子どもを見る、子育てについて分担ができるような状況をつくっていくと、女性の能力活用が進むのではないかと思います。

図表 12 1日の家事時間



図表 13 平日主に子どもをみている人

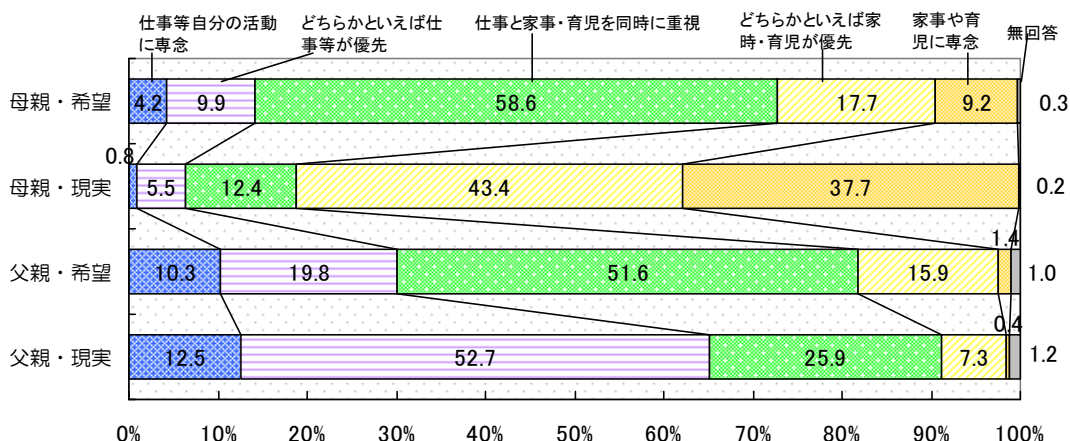


出所：(財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

仕事と家事・子育て優先度の希望と現実

役割分担や年収における差が、単に家庭内の夫婦間でのワーク・ライフ・バランスというか、夫婦間で納得されてそうになっているのであれば、企業がいくら取り組みを変えてもその実態は変わらないかもしれませんが、必ずしもそうではないようです。「仕事と家事・子育て優先度の希望と現実」というデータがあり、これは仕事と家事・育児をどのように重視したいかを聞いています。

図表 14 仕事と家事・子育て優先度の希望と現実



出所：(財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

上の2本の棒グラフが母親で、下の2本の棒グラフが父親です。回答を見ますと、棒グラフ

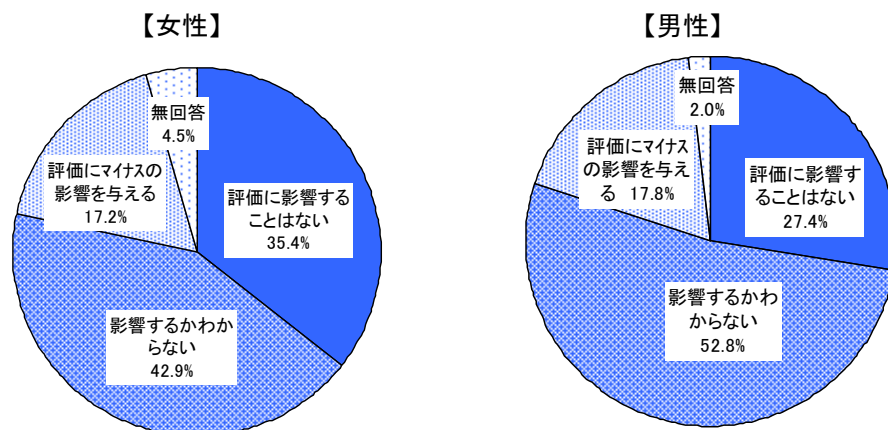
フの真ん中の緑色が「仕事と家事・育児を同時に重視したい」という回答で、女性で6割弱、男性でも5割強ということで、子どもを持っている父親も母親も、仕事と家事・育児を同時に重視したいという希望は持っている。けれども、現実にはそれができていないという状況があって、現実と希望にギャップがある。そういう状況ですので、職場環境が変われば、(役割分担等も) ある程度変わっていくのではないかとということが期待されます。

<課題4> 制度利用と評価の関係

休暇・休業復帰後の評価と取得時の不安

最後に、制度利用と評価の関係です。育児休業復帰後の評価について、育児休業を取得したことが評価に影響するかどうか聞いたところ、男女ともに「影響するかどうか分からない」と答えた割合が非常に多いという結果でした。

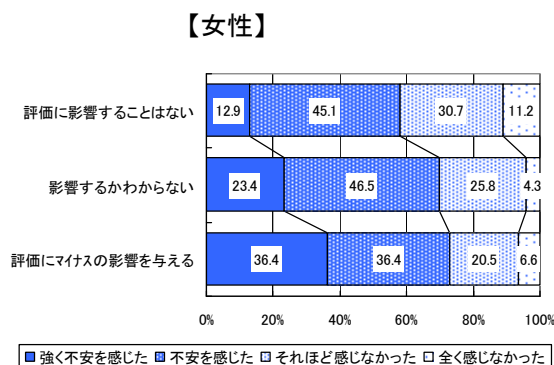
図表 15 育児休業復帰後の評価

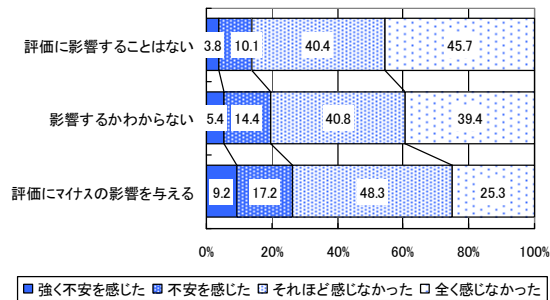


出所: (財)こども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

また、「影響するかどうか分からない」と答えた人や、「影響する」と答えた人は、育児休業を取得することに対して不安を感じているという結果が出ています。

図表 16 評価への影響別育児休業取得時の不安





出所: (財)子ども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」平成20年3月

今後、制度利用を進めるためには、制度を導入するだけでなく、もっと広い観点から、制度を利用した人、利用しなかった人の間の公正な評価という面まで環境を整備する。そのことによって、さらに制度の利用が進むのではないのでしょうか。

特に男性の平均育児休業取得期間は、この調査では、大方3日程度だったのですが、3日ぐらいしか取得していないにもかかわらず、「評価に不安がある」と答えている人が多いということで、男性の制度利用、両立支援を考えた場合には評価制度が非常に重要だと考えられます。

両立支援に対するニーズ

最後に両立支援に対するニーズに関して、これまでの内容を振り返ってみます。育児休業や短時間勤務、看護休暇等の両立支援制度のニーズは、(男性よりも)女性に多いのが実状です。ただし、男性の働き方が変わらないと、女性の職場が夫の分も負担する、支援することになる。また、女性の就業継続はできても、能力活用はできない。

それから基本的な働き方の見直し、生活時間への配慮に対するニーズは男女に差がない。

ワーク・ライフ・バランスを推進することによるプラスの効果のみならず、ワーク・ライフ・バランスを推進しないことによって、職場を変わりたいと思ってしまうというマイナスの影響も見られる。

それから制度利用促進、特に男性の制度利用促進のためには、人事評価への配慮も必要であるということになります。

駆け足で大変失礼いたしました。ありがとうございます。(拍手)