

ワーク・ライフ・バランスの推進等のあり方に関する総合的な調査研究

[研究メンバー]

主査 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授

奥田香子 京都府立大学社会福祉学部准教授

下夷美幸 東北大学文学研究科准教授

高橋徳行 武蔵大学経済学部教授

早見 均 慶應義塾大学産業研究所教授

廣石忠司 専修大学経営学部教授

松原光代 学習院大学大学院経済学研究科

八代充史 慶應義塾大学商学部教授

脇坂 明 学習院大学経済学部教授

和田 肇 名古屋大学法学部教授

北浦正行 社会経済生産性本部事務局次長

[報告書目次]

はじめに

第 1 章 ワーク・ライフ・バランスをめぐる議論の整理

第 1 節 ワーク・ライフ・バランスの定義をめぐる

第 2 節 ワーク・ライフ・バランスの効用

第 3 節 ワーク・ライフ・バランスを実現するための方策

第 2 章 ワーク・ライフ・バランスの実態—調査報告のまとめ

第 1 節 アンケート調査結果の概要

第 2 節 調査結果の概要

第 3 節 アンケート調査の結果

第 4 節 企業の取り組み事例

結び

[内容要旨]

近年、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた議論が各方面で活発に行われているが、その概念は様々であり、イメージ先行で具体的な推進の方向性や推進課題が整理されているとは言い難い。そこで、これまでの政府や民間におけるワーク・ライフ・バランスの議論を踏まえて、その定義、効用、実現するための方策について整理を図るとともに、政府の論議と企業や個人が実際に考えているワーク・ライフ・バランスのイメージとのギャップに焦点を当てて、調査・分析を行った。

1. ワーク・ライフ・バランスの定義

本調査研究では、各界におけるワーク・ライフ・バランス（WLB）の議論を整理し、WLBを次のように定義した。「個人の生活において、生計を支える上で基本となる仕事活動とそれ

以外の多様な活動とがバランスが取れた状態で、個人の多様な価値観を満足できるような行動が取れること。特に仕事活動においては、仕事以外の活動の可能性を狭めることがないよう、個人の多様な選択が可能となるような働き方ができ、さらに、職業キャリアを安定的に発展させるような環境を持つこと。」

2. ワーク・ライフ・バランスの効用と推進

WLBの効用には、(1)ワークとライフとのバランスをとる上で障害となる「ワーク・ライフ・コンフリクトの解消という当面の課題の解決」と、(2)「個人のニーズを満たして、中長期的に、より人間的な生活を送るための積極的なライフスタイルの改善」の2つの側面がある。効用を受ける主体でみると、(1)「個人」、(2)「企業」、(3)「社会」があげられるが、WLB推進には、企業における取り組みが重要である。

近年、WLBに対する企業の意識は徐々に高まりつつあり、企業におけるWLB施策全体では、従業員規模間で格差が見受けられる施策（「継続的雇用への支援・配慮」や「短時間勤務・フレックスタイム勤務」など）もあれば、一様に進んでいない施策（「在宅勤務」や「事業所内託児所設置」など）もある。取り組みを根付かせるためには、WLB施策を経営施策として位置づけ、その意義と重要性に対する共通認識を形成するとともに、WLB施策の推進による企業活動のメリットを提起することが大切である。そのためには、WLB施策推進に伴う短期的費用と従業員のモチベーション上昇を通じた生産性向上効果を計量化できるかどうか大きな課題となる。また、社会を見れば、生活サービス全体は、これまでのワークスタイルやライフスタイルを（無意識のうちにも）前提としてきたことが少なくないため、この際、WLBという考え方のもとに全面的に点検し直すことが必要になっている。

政府では様々な取り組みが行われているが、個々の政策が寄せ集められているような現状では、今後の社会における基本的な「労働」や「国民生活」の全体像とその方向性を軸にした政策体系の整理を行っているとはいえず、全体としての政策の整合性を考え、統一した視点から総合的に政策の立案を行うこと求められている。

3. 個人・企業の実態調査

個人アンケート調査では、6割程度は仕事に関する満足度が高い一方、不満がないのは4割程度であり、不満を抱えながら働いている人は多い。「仕事と生活の両立度」得点では、100点満点で57.01点であり、60点が合格点であれば不合格である。両立度得点を高めるには、「労働時間を短くすること」が重要であり、携わる仕事に「働きがい」や「働きやすさ」、「自己効力感」が必要である。企業アンケート調査では、WLB推進に対して多様な認識をしていることがわかり、実施しているWLB施策についても、企業ごとにバラツキがあった。また、実労働時間の長い企業の特徴は、「製造業」、「残業時間240時間以上」、「3,000人以上」であり、これらの企業では、大半の人が残業をした結果、会社全体としての実労働時間が長くなっている。反面、「実労働時間が長い企業」群では、WLBの推進についての意識が高まって

いると推測され、これらの企業では、「所定外労働（残業）の全社的な制限・削減」と「時差勤務制度（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）」を組み合わせているが、「フレックスタイム制度」がうまく運用できるほどの仕事時間の裁量性はないようである。

また、4社の先進的取組み企業にヒアリングを行った結果、WLBを実効性をもって推進する際のポイントとして、(1)WLBが、従業員のモチベーションアップや生産性向上に向けた取り組みとセットで展開、から、(10)WLBの推進を通じて、ワークやライフが対立することなく、まさにウインーウインの関係に成り立って、バランスが図られることを目指している、などの10の要件を導き出している。