

2005年11月30日

慶應義塾大学

SFC 研究所キャリア・リソース・ラボラトリ 代表 花田 光世

同上

研究員 宮地 夕紀子

同大学院政策・メディア研究科後期博士課程 吉澤 康代

URL: <http://www.crl.sfc.keio.ac.jp/>

仕事と生活の両立支援策普及の障害は「職場のコミュニケーション」「業務のしわ寄せ」「仕事や職場のポジション不安」「昇進・昇格にマイナス意識」。

企業、両立支援利用者、未利用者に認識のギャップあり。

ー「会社の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）に関する実態についてのアンケート調査」（事業所調査・個人調査）結果報告ー

調査結果のポイント

<事業所調査>

- ・ ワーク・ライフ・バランスを「重要」とする事業所は6割弱。その理由は「社員のモラル向上(69.5%)」「女性の活用(56.5%)」「優秀な人材の採用(49.6%)」。「企業の社会的責任、社会貢献(48.1%)」「次世代育成支援対策推進法の制定(42%)」といった社会的要請も理由とされている。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取り組みについて、「社員ニーズ調査」「会社経営戦略としての位置づけ」「社内への周知」はあまり進んでいない。
- ・ 「自律的キャリア開発の必要性の明言」「社員の主体的キャリア開発のサポート」「若いうちから仕事やキャリアに取り組めるマネジメント」「社員の継続的学習のサポート」については、取り組みが行われている。

<個人調査>

- ・ 「両立支援利用有り」が、「両立支援を利用することで、職場内の協力体制や雰囲気良くなる」と思う両立支援の利用者は3割弱。
- ・ 両立支援（育休、短時間勤務、時間外労働の制限）を利用しない、しなかった理由では、「子どもを持つ予定がないため」「職場の理解・協力が得られないため」「仕事量や責任が大きかったため」となっている。
- ・ 両立支援がもたらすプラス効果には、「育児と仕事の両立」「両立支援による安心」ある。「人材流出食い止め」「両立支援の利用によるモチベーション」「両立支援の利用による会社貢献意欲向上」は期待する程の効果とはいえない。
- ・ 両立支援がもたらすマイナス効果には、「コミュニケーション」「業務のしわ寄せ」「仕事や職場のポジション不安」「昇進・昇格にマイナス意識」がある。

<企業と個人のギャップ分析>

- ・ 「事業所が導入する施策と個人が必要とする施策」「両立支援の利用しやすさ」「両立支援の利用に対する職場の協力体制・雰囲気」「両立支援の利用によるコミュニケーション障害」「両立支援の利用による業務のしわ寄せ」「両立支援の利用による仕事や職場のポジション不安」で事業所と個人にギャップが見られた。

調査の概要

慶應義塾大学 SFC 研究所キャリア・リソース・ラボラトリでは、企業で働く社員の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）が、企業と社員の双方にメリットをもたらすという考えのもと、日本企業におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み実態を把握し、働きやすい環境づくりのための知見を得ることを目的に、企業及び企業で働く女性正社員を対象に、アンケート調査を行った。調査の概要は以下の通りである。

- 調査名 「会社の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）に関する実態についてのアンケート」（事業所調査・個人調査）
- 調査期間 2005年8～9月
- 調査方法 （1）事業所調査：郵送による調査票の配布・回収
（2）個人調査：Webによるアンケート調査
- 調査対象 （1）事業所調査：全国の従業員300人以上の企業（人事関係担当者）2,300社
（2）日本リサーチセンター サイバーパネル登録者（約10万人）のうち（ア）従業員300人以上の企業に勤務する女性正社員、（イ）20～49歳、（ウ）育児休業取得、育児休業未取得、に該当する個人（目標回答数400票）
- 有効回収数（1）事業所調査：224（回収率9.8%）
（2）個人調査：育児休業取得者202票、育児休業未取得者233票
- 回答事業所、回答者の属性

回答事業所の属性

総数		100.0 (224社)
業種	農林水産業	0
	鉱業	0
	建設業	7.6
	製造業	32.1
	電気・ガス・熱供給・水道業	0
	運輸・通信業	9.4
	卸売業	8.9
	小売業	8
	飲食業	1.8
	金融・保険業	0.9
	不動産業	0
	サービス業	17.4
	その他	13.8

総数		100.0 (224社)
従業員規模	300～399人	20.5
	400～499人	17
	500～599人	8.9
	600～699人	8
	700～799人	5.4
	800～899人	5.4
	900～999人	3.1
	1000人以上	31.7

回答個人の属性

総数		100.0 (435人)
年齢と育休取得経験	育休取得者 20代	13.8
	育休取得者 30代	18.9
	育休取得者 40代	13.8
	未取得で周囲に取得者なし 20代	8
	未取得で周囲に取得者なし 30代	10.6
	未取得で周囲に取得者なし 40代	7.1
	未取得で周囲に取得者あり 20代	8.3
	未取得で周囲に取得者あり 30代	10.8
	未取得で周囲に取得者あり 40代	8.7

総数		100.0 (435人)
勤務先の従業員規模	300～399人	15.6
	400～499人	10.8
	500～599人	9.7
	600～699人	3.2
	700～799人	2.1
	800～899人	1.6
	900～999人	3.4
	1000人以上	53.6
	職種	管理職
事務職		57.5
専門・技術職		27.4
営業・販売職		10.1
その他		1.1

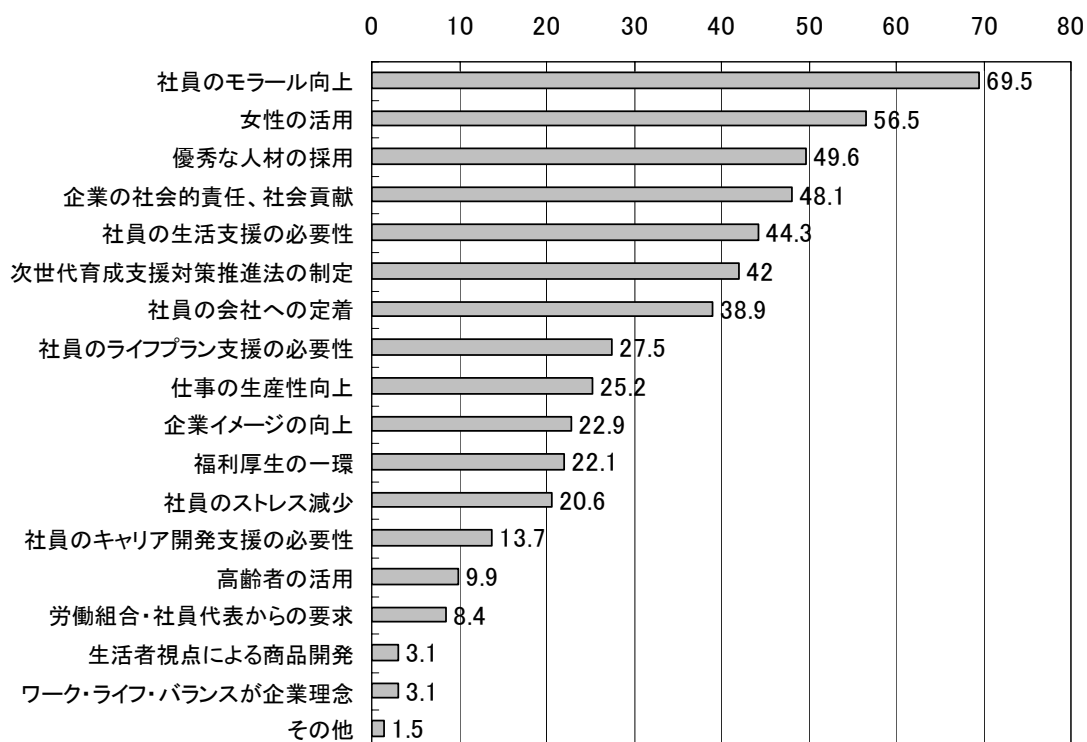
事業所調査の結果

1. 会社の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）

(1) ワーク・ライフ・バランスの重要性

- ・ ワーク・ライフ・バランスの重要性について、「重要である」（「非常に重要（5.8%）」「どちらかというとも重要（52.7%）」の合計）とする事業所は58.5%。
- ・ 「ワーク・ライフ・バランスを重視する理由（複数回答）」では、「社員のモラル向上（69.5%）」「女性の活用（56.5%）」「優秀な人材の採用（49.6%）」が上位を占め、「生活者視点による商品開発（3.1%）」「ワーク・ライフ・バランスが企業理念（3.1%）」が下位となっている。
- ・ 「企業の社会的責任、社会貢献（48.1%）」「次世代育成支援対策推進法の制定（42%）」といった社会的要請を理由とする割合も5割近くを占める。

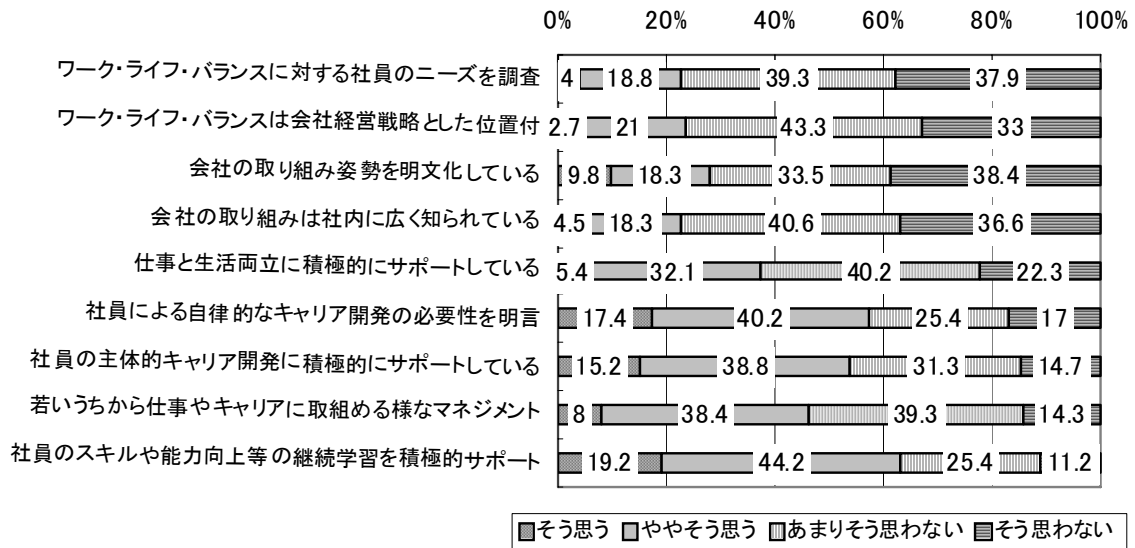
【事業所】ワーク・ライフ・バランスが重要だと思う理由（MA）



(2) ワーク・ライフ・バランスの取り組み

- ・ ワーク・ライフ・バランスに対する「社員ニーズ調査」「会社経営戦略としての位置づけ」「社内への周知」はあまり進んでいない。
- ・ 「自律的キャリア開発の必要性の明言」「社員の主体的キャリア開発のサポート」「若いうちから仕事やキャリアに取り組めるマネジメント」「社員の継続的学習のサポート」については、半数近くの事業所が取り組みを行っている。

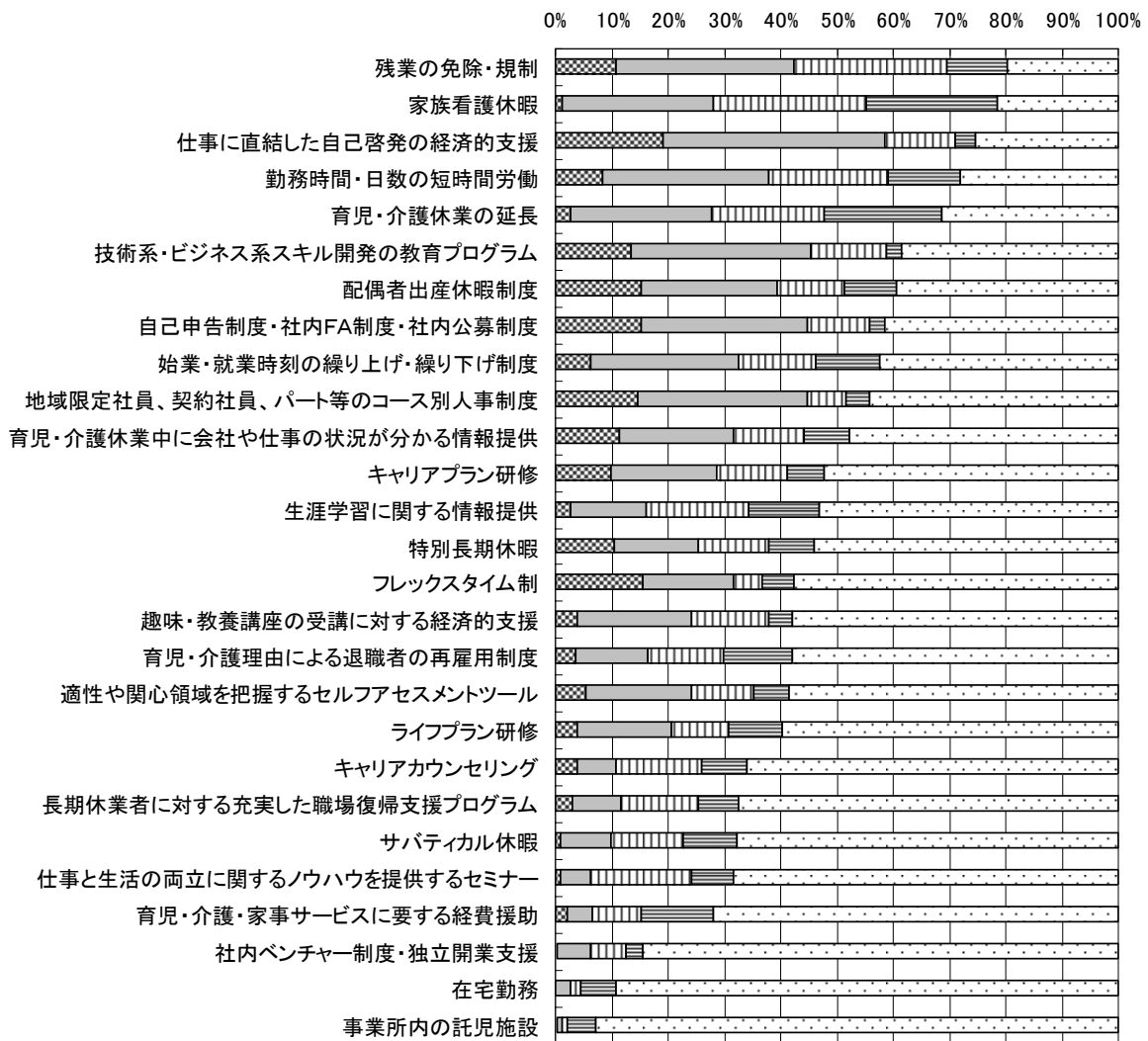
【事業所】ワーク・ライフ・バランスへの取り組み姿勢



(3) ワーク・ライフ・バランスの導入・利用状況

- ・ 「残業の免除・帰省」「家族介護休暇」「仕事に直結した自己啓発の経済的支援」「勤務時間・日数の短時間労働」は7割以上の事業所で導入している。
- ・ その中で、利用度が高いのは「自己啓発の経済的支援」58.5%（「頻繁に利用されている」「時々利用されている」合計）で、逆に利用度が低いのが「家族介護休暇」の28.1%となっている。「育児・介護休業の延長」も7割近くの事業所で導入されているが、利用は27.7%（「頻繁に利用されている」「時々利用されている」合計）であまり進んでいない。
- ・ 「技術系・ビジネス系スキル開発の教育プログラム」「配偶者出産休暇制度」「自己申告制度・社内FA制度・社内公募制度」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度」「地域限定社員、契約社員、パート等コース別人事制度」「育児・介護休業中に会社の仕事の状況が分かる除法提供」が5割以上の事業所で導入されているが、実際に利用度合いが高いのは「技術系・ビジネス系スキル開発の教育プログラム」「自己申告制度・社内FA制度・社内公募制度」「地域限定社員、契約社員、パート等コース別人事制度」と、ライフ支援よりもキャリア形成を支援する内容となっている。

【事業所】ワーク・ライフ・バランス支援策の利用・導入状況



頻繁に利用されている
 時々利用されている
 あまり利用されていない
 全く利用されていない
 導入されていない

(4) ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策

- ・ 「利用に対し管理者による協力的職場づくり (33.0%)」「社内報や社内資料を休業者にも提供 (32.1%)」「支援策や利用方法を社員へ徹底周知 (30.4%)」が上位を占める。

2. 仕事と生活の両立支援の利用とその効果 (以下「両立支援」とは「育児休業、育児のための勤務時間の短縮、育児理由による時間外労働・深夜業の制限」を指す)

(1) 両立支援の利用しやすさ

- ・ 「両立支援を利用しやすい職場づくりを行っている」の割合(「よく行われている」「多少行われている」の合計)は62%と、おおむねの事業所で両立支援を利用しやすい職場に配慮している。

(2) 職場の協力体制・雰囲気

- ・ 「両立支援を利用する社員によって、職場内の協力体制や雰囲気が良くなる」については、「ほとんどの職場にあてはまらない」の割合が 30.4%、「いくつかの職場に当てはまる」は 48.7%となっている。

(3) 両立支援によるプラス効果

- ・ 「育児と仕事の両立」効果は大きい：「両立支援策によって、育児と仕事を両立できている」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 20.5%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 29.9%と、半数近くが両立支援策の「育児と仕事の両立」効果を認めている。
- ・ 「両立支援による安心」効果は大きい：「両立支援を利用している社員は、育児と仕事の両立支援があるので、安心して働いている」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 24.1%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 25.4%と、半数近くが両立支援策による「安心」効果を認めている。
- ・ 「人材流出食い止め」の効果は大いとはいえない：「優秀な人材の流出が食い止められている」について、「多くの職場に当てはまる」が 8.9%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 15.6%となっている。
- ・ 「両立支援の利用によるモチベーション」効果は大いとはいえない：「両立支援を利用することで、モチベーションが高まっている」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 9.4%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 21.9%で、半数以上が「利用社員に当てはまらない」（「何人かの利用社員に当てはまる」「ほとんどの利用社員に当てはまらない」の合計）としている。
- ・ 「両立支援の利用による会社貢献意欲向上」効果は大いとはいえない：「両立支援を利用する前と比べて、会社貢献意欲が高くなっている」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 5.8%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 13.8%で、「利用社員に当てはまらない」（「何人かの利用社員に当てはまる」「ほとんどの利用社員に当てはまらない」の合計）は 80.3%となっている。
- ・ 「両立支援の利用による仕事の効率化」効果は大いとはいえない：「両立支援を利用する以前よりも、効率よく働いている」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 9.4%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 19.2%で、「利用社員に当てはまらない」（「何人かの利用社員に当てはまる」「ほとんどの利用社員に当てはまらない」の合計）は 71.5%となっている。

(4) 両立支援によるマイナス効果

- ・ コミュニケーションへの配慮は効果あり：「両立支援を利用する社員が、他の社員とうまくコミュニケーションがとれるように、上司や人事担当者が配慮している」とする割

合（「よく行われている」「多少行われている」の合計）は 53.1%、逆に「両立支援を利用する社員によって、職場内のコミュニケーションがうまくいかなくなる」とする割合（「多くの職場に当てはまる」「半数近くの職場に当てはまる」の合計）はわずか4%である。

- ・ 「両立支援の利用による業務のしわ寄せ」は顕著とはいえない：「両立支援を利用する社員によって、他の社員に業務のしわ寄せが起きる」について、「多くの利用社員に当てはまる」が 12.1%、「半数近くの利用社員に当てはまる」が 15.2%であるが、
- ・ 「両立支援の利用による仕事や職場のポジション不安」は小さい：「両立支援を利用することで、仕事や職場のポジションがなくなるのではないかと不安」について、「多くの職場に当てはまる」が 4.5%、「半数近くの職場に当てはまる」8.5%と少ない。
- ・ 「両立支援が昇進・昇格にマイナス」の職場は少ない：「両立支援の利用は、仕事の評価や昇進・昇格にマイナスに影響している」について、「ほとんどの職場に当てはまらない」が 71.9%を占める。
- ・ 「両立支援の利用による周りのモチベーション」に影響なし：「両立支援を利用する社員によって、他の社員のモチベーションが低下する」について、「ほとんどの職場に当てはまらない」が 74.1%となっている。
- ・ 「両立支援の利用による周りの不公平感」に影響なし：「両立支援を利用する社員によって、職場内の不公平感が高まっている」について、「ほとんどの職場に当てはまらない」が 65.6%となっている。

(5) 男性の育児休業取得について

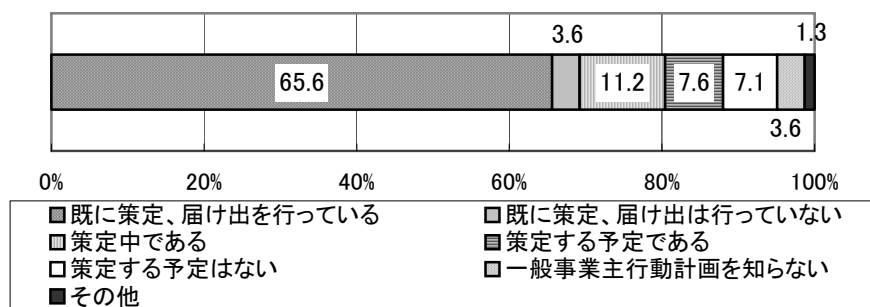
- ・ 「男性が両立支援を利用することで、職場の反発を招いている」について、「ほとんどの職場に当てはまらない」が 75%を占める。

3. 次世代育成支援対策

(1) 次世代育成支援対策の「一般事業主行動計画」の策定

- ・ 「一般事業主行動計画」の策定を既に行っている事業所は 65.6%。「策定中」「策定の

【事業所224s】次世代育成支援対策の「一般事業主行動計画」策定について

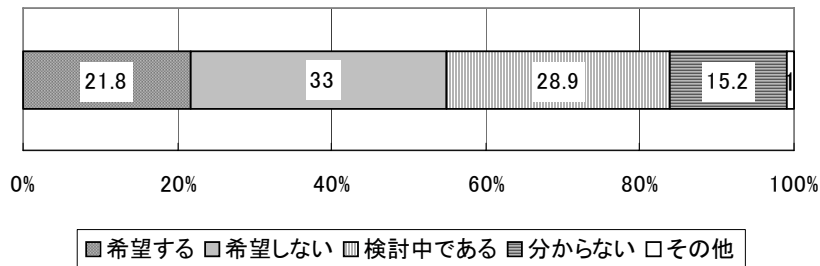


予定」を併せると8割を超える。次世代育成支援対策に対する意識の高さが表れている。

(2) 次世代育成支援対策推進の認定希望

- 「一般事業主行動計画」を既に策定済み・策定中・策定予定の事業所のうち、次世代育成支援対策推進の認定を「希望する」は21.8%、「希望しない」は33%となっている。

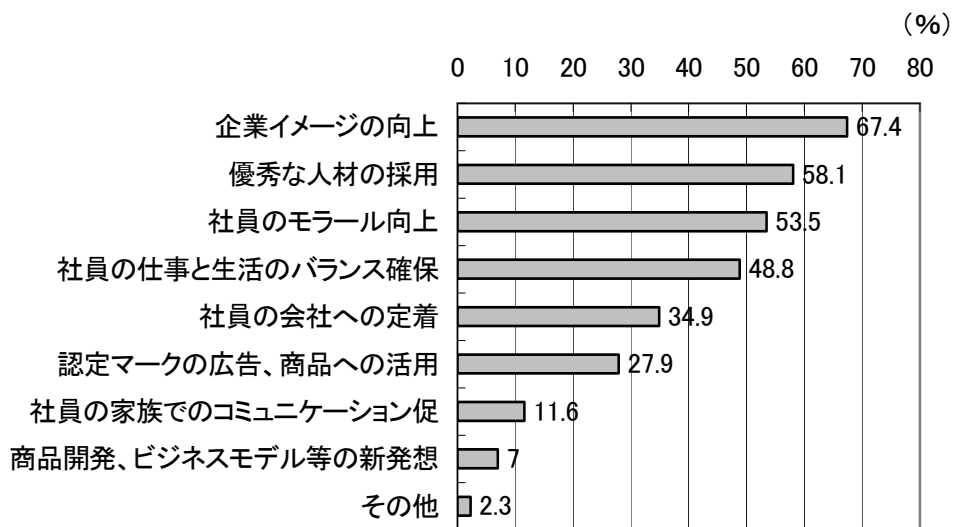
【事業所197s】次世代育成支援対策推進の認定希望について



(3) 次世代育成支援対策推進の認定を受けるメリット

- 次世代育成支援対策推進の認定を希望する事業所が、認定を受けるメリットについては、「企業イメージの向上」「優秀な人材の採用」「社員のモラル向上」「社員の仕事と生活のバランス確保」が上位を占めている。

【事業所43s】次世代育成支援対策推進の認定を受けるメリット (MA)



個人調査の結果

1. 会社の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）

（1）ワーク・ライフ・バランスの重要性

- ・ ワーク・ライフ・バランスの重要性について、「重要である」とする割合（「非常に重要」「どちらかという重要」）は87.1%と非常に高い。

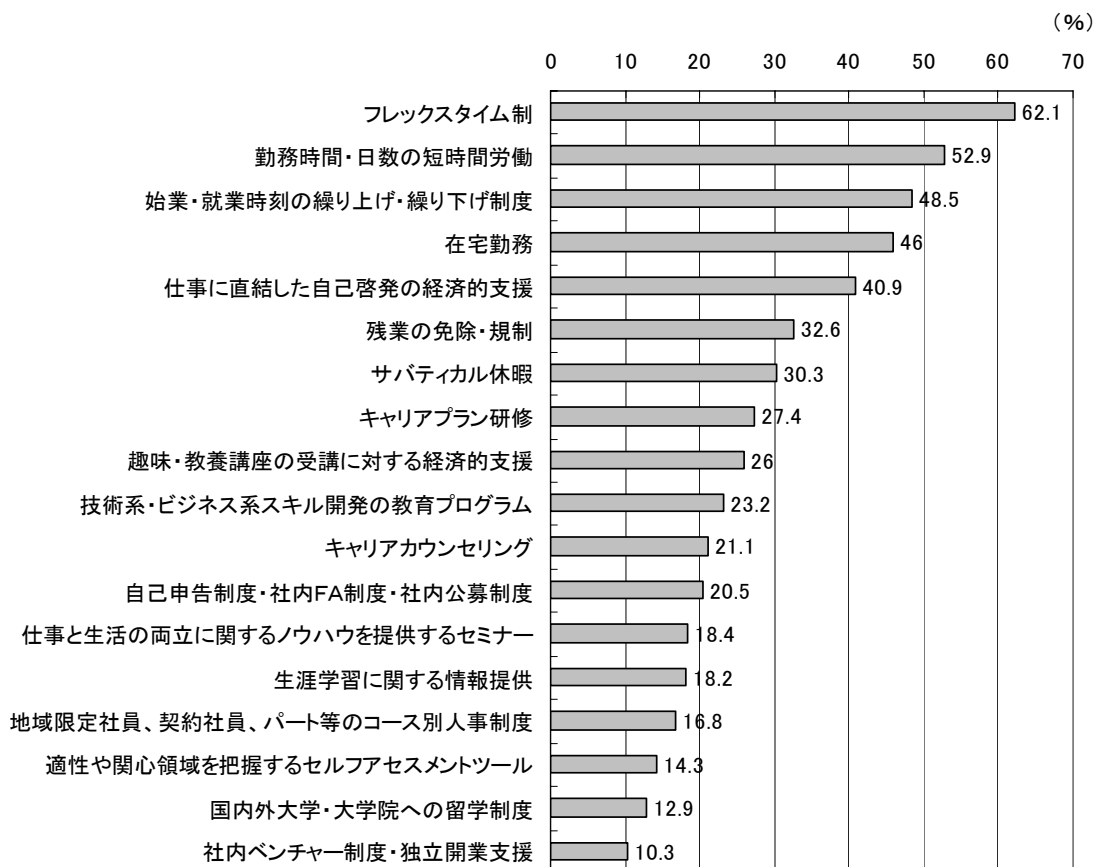
（2）今後のキャリアや人生に必要な両立支援施策

- ・ 「今後のキャリアや人生に必要な施策（複数回答）」としてあげられているのは、「フレックスタイム制（62.1%）」「勤務時間・日数の短時間労働（52.9%）」「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度（48.5%）」「在宅勤務（46%）」「仕事に直結した自己啓発の経済的支援（40.9%）」となっている。

（3）ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策

- ・ 「ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策」としてあげられているのは、「両立支

【個人】今後のキャリアや人生に必要な施策(MA)



援に対する会社の姿勢を明文化（64.1%）」「利用に対し管理者による協力的職場づくり（58.4%）」「両立支援策に対する社員ニーズを調査（56.1%）」「支援策や利用方法を社員へ徹底周知（56.1%）」となっている。

2. 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の利用とその効果（以下「両立支援」とは「育児休業、育児のための勤務時間の短縮、育児理由による時間外労働・深夜業の制限」を指す）

（1）両立支援の利用しやすさ

- ・ 「両立支援策を利用している、利用したことのある人」（以下、「両立支援利用有り」）では、「職場に両立支援を利用しやすい雰囲気がある」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が60.7%となっている。
- ・ 「両立支援を利用したことのない人」（以下、「両立支援利用無し」）では、「職場に両立支援を利用しやすい雰囲気がある」とする割合が51.5%とやや低くなっている。

（2）職場の協力体制・雰囲気

- ・ 「両立支援利用有り」が、「両立支援を利用することで、職場内の協力体制や雰囲気が良くなる」と思う（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は28.7%と低い。
- ・ 「両立支援利用無し」では、「両立支援を利用する社員によって、職場内の協力体制や雰囲気が良くなる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が44.1%、「人が両立支援を利用する時は協力する」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）も71.2%と高くなっている。

（3）両立支援を利用しない、しなかった理由

- ・ 育児休業の取得について「両立支援を利用する予定がない」「両立支援を利用できなかった、しなかった」とする理由は、「子どもを持つ予定がないため（68.4%）」「職場の理解・協力が得られないため（12.3%）」「仕事量や責任が大きかったため（8.4%）」となっている。
- ・ 育児のための短時間勤務の活用については、「子どもを持つ予定がないため（46.3%）」「職場の理解・協力が得られないため（23.4%）」「仕事量や責任が大きかったため（20.9%）」となっている。
- ・ 時間外労働の制限の活用については、「子どもを持つ予定がないため（43.1%）」「職場の理解・協力が得られないため（18.5%）」「仕事量や責任が大きかったため（17.3%）」となっている。
- ・ どの両立支援の場合も、「子どもを持つ予定がない」以外では、「職場の理解・協力」「仕事量や責任の大きさ」が両立支援を利用しない、できない理由となっている。
- ・ 「両立支援利用無し」は、「人の両立支援利用によって、職場の協力体制や雰囲気が良

くなる」「人の両立支援利用に対して協力する」という傾向が見られる一方、実際に自分が両立支援を利用しない、できない理由には「職場の理解・協力」「仕事量や責任の大きさ」挙げている。

(4) 両立支援によるプラス効果

- ・ 「育児と仕事の両立」効果は大きい：「両立支援利用あり」では、「育児と仕事を両立することができる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が 80.1%と高く、「両立支援利用無し」でも 54.6%となっている。
- ・ 「両立支援による安心」効果は大きい：「両立支援利用有り」の 66%が「両立支援があるので、安心して働ける」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）としている。
- ・ 「人材流出食い止め」の効果は大いとはいえない：「優秀な人材の流出が食い止められている」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 36%となっている。
- ・ 「両立支援の利用によるモチベーション」効果は大いとはいえない：「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用することで、モチベーションが高まる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 44.2%と、両立支援がモチベーション向上に大きく役立つとまではいえない。
- ・ 「両立支援の利用による会社貢献意欲向上」効果は大いとはいえない：「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用する前と比べて、会社への貢献意欲が高くなっている」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が 42.2%と半数に満たない。
- ・ 「両立支援の利用による仕事の効率化」効果は大いとはいえない：「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用する以前よりも効率よく働いている」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が 61.6%と半数以上を占める。一方、「両立支援利用無し」では、「両立支援を利用する人は効率よく働いている」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 31.9%と低くなっている。

(5) 両立支援によるマイナス効果

- ・ 両立支援の利用でコミュニケーションが上手くいなくなる傾向があり：「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用することで、職場内のコミュニケーションがうまくいかない」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が 47.6%を占める。「両立支援利用無し」でも「両立支援を利用する社員によって、職場内のコミュニケーションがうまくいなくなる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 35.4%を占める。
- ・ 「両立支援の利用による業務のしわ寄せ」が起きている：「両立支援利用無し」で「職場の人が両立支援を利用すると、業務のしわ寄せがくる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 73%と高くなっている。
- ・ 「両立支援の利用による仕事や職場のポジション不安」は大きい：「両立支援利用有り」

- で「仕事や職場のポジションがなくなるのではないかと不安」を感じる割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 64.6%に達する。
- ・ 「両立支援が昇進・昇格にマイナス」という意識あり：「両立支援利用有り」で「仕事の評価や昇進・昇格に影響はない」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 26.2%、「両立支援利用無し」で「仕事の評価や昇進・昇格にマイナスでも仕方ない」（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 43%となっている。
 - ・ 両立支援の利用による周りのモチベーションに影響なし：「両立支援利用無し」で「職場の人が両立支援を利用すると、モチベーションが下がる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 21.9%で、おおかた「モチベーションは下がらない」となっている。
 - ・ 両立支援の利用による周りの不公平感に影響なし：「両立支援利用無し」で「両立支援の利用は、利用したことのない人を考えると、不公平だと感じる」に対して「そう思わない」（「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の合計）が 63.3%を占めている。

(6) 男性の育児休業取得について

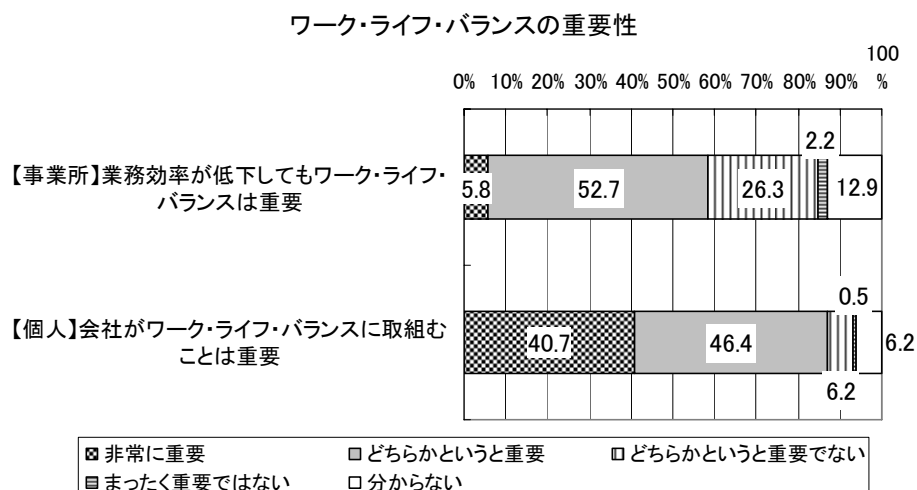
- ・ 「両立支援利用無し」で「職場の男性が両立支援を利用することに違和感がある」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は 42.3%となっている。

企業と個人のギャップ分析

1. 会社の仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）

（1） 「ワーク・ライフ・バランスの重要性」に事業所と個人にギャップ

- ワーク・ライフ・バランスの重要性について、個人の方が「重要である」とする割合（「非常に重要」「どちらかというと重要」の合計）が高く、87.1%を占めるのに対して、事業所は 58.5%。



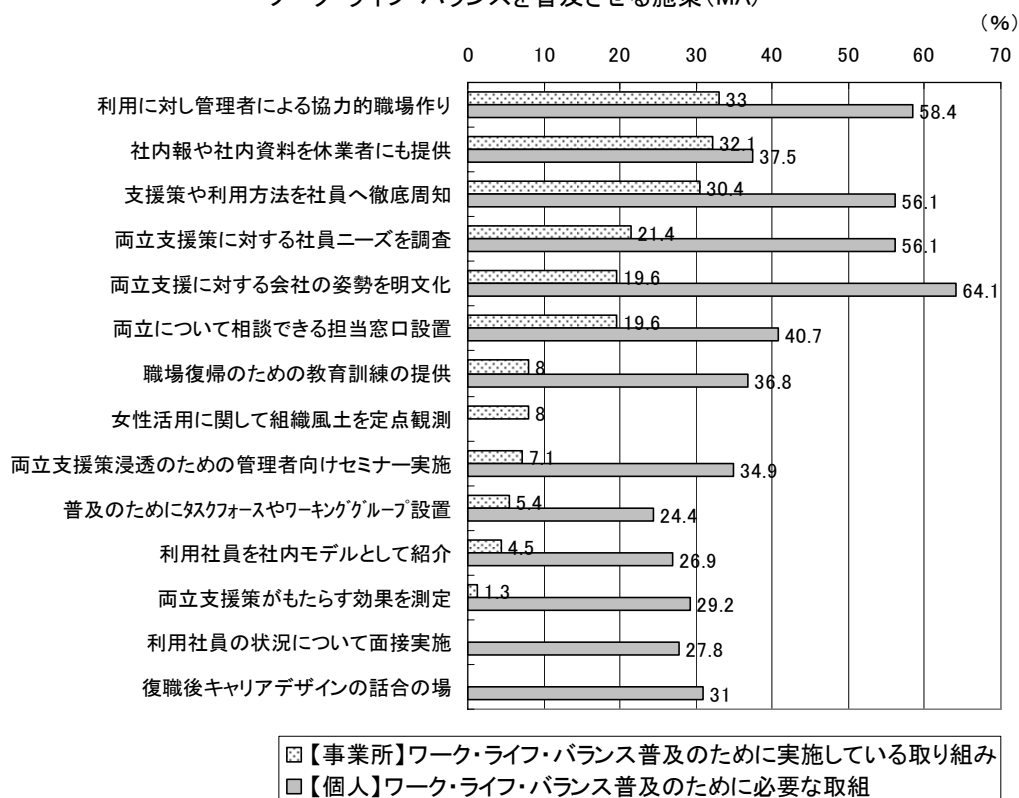
（2） 事業所が導入する施策と個人が今後のキャリアや人生に必要な施策にギャップ

- 「フレックスタイム制」「在宅勤務」は、個人が今後のキャリアや人生に必要な施策として挙げられているが、それらを導入する事業所割合は 42.4%、10.7%と高くない
- 事業所で導入が進んでいる「技術系・ビジネス系スキル開発の教育プログラム」「自己申告制度・社内 FA 制度・社内公募制度」「地域限定社員、契約社員、パート等コース別人事制度」を、個人が今後のキャリアや人生に必要な施策としてあげる割合は 2 割程度と小さい。

（3） 「ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策」に事業所と個人でギャップ

- 個人が「ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策」としてあげているのは、「両立支援に対する会社の姿勢を明文化（64.1%）」「利用に対し管理者による協力的職場づくり（58.4%）」「両立支援策に対する社員ニーズを調査（56.1%）」「支援策や利用方法を社員へ徹底周知（56.1%）」となっている。
- 一方、事業所は「利用に対し管理者による協力的職場づくり（33.0%）」「社内報や社内資料を休業者にも提供（32.1%）」「支援策や利用方法を社員へ徹底周知（30.4%）」が上位を占めるが、個人と比べてどの割合も低くなっている。
- 個人が上位に挙げた施策について、事業所は 2～3 割程度となっている。

ワーク・ライフ・バランスを普及させる施策(MA)

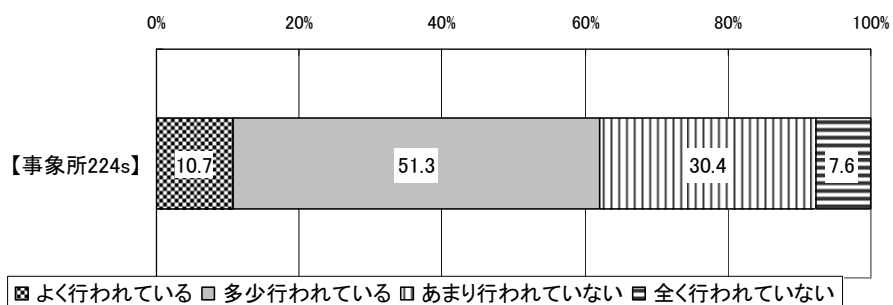


2. 仕事と生活の両立支援（ワーク・ライフ・バランス）の利用とその効果（以下「両立支援」とは「育児休業、育児のための勤務時間の短縮、育児理由による時間外労働・深夜業の制限」を指す）

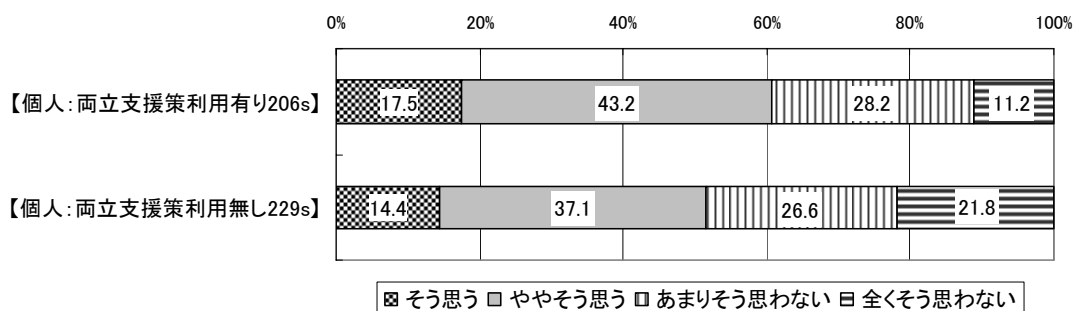
(1) 「両立支援の利用しやすさ」に事業所・「両立支援利用有り」と「両立支援利用無し」にギャップ

- ・ おおむねの事業所で両立支援を利用しやすい職場に配慮し、「両立支援策を利用している、利用したことのある人」（以下、「両立支援利用有り」）も「職場に両立支援を利用しやすい雰囲気がある」とする割合が半数以上で、事業所と「両立支援利用有り」では差は見られない。
- ・ ところが、「両立支援を利用したことのない人」（以下、「両立支援利用無し」）では、「職場に両立支援を利用しやすい雰囲気がある」とする割合が 51.5%とやや低くなっている。

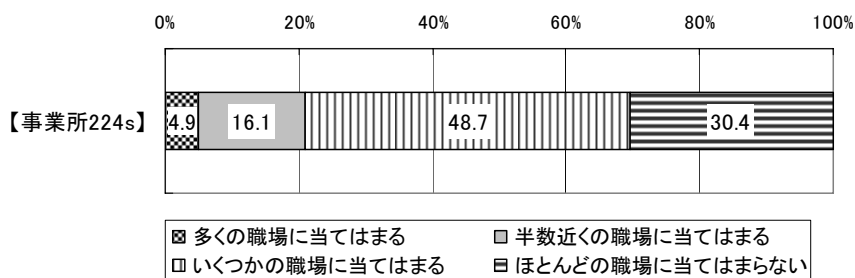
【事業所】両立支援策を利用しやすい職場づくりを行っている



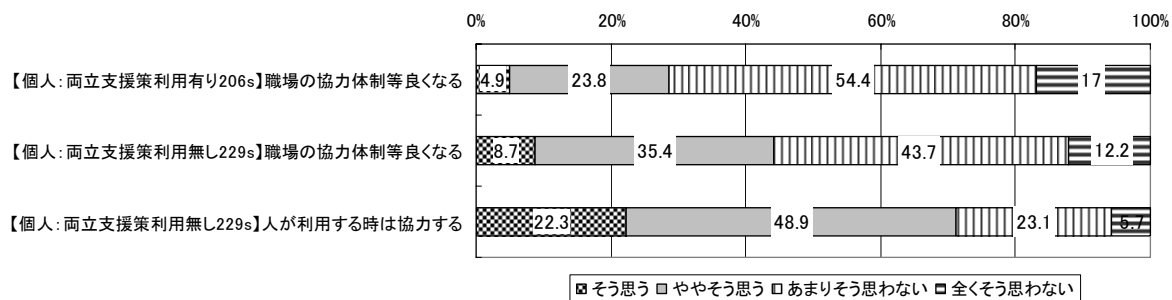
【個人】職場に両立支援策を利用しやすい雰囲気がある



【事業所】両立支援を利用する社員によって、職場内の協力体制や雰囲気が良くなる



両立支援策利用による職場の雰囲気



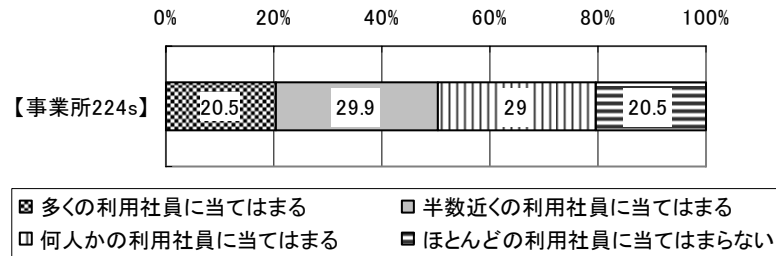
(2) 「職場の協力体制・雰囲気」に事業所・「両立支援利用あり」と「両立支援利用無し」にギャップ

- ・ 事業所と「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用する社員によって、職場内の協力体制や雰囲気が良くなる」とはいえない」とする傾向ある。それに比べて、「両立支援利用無し」は「協力体制や雰囲気が良くなる」とする傾向があり、人の両立支援利用に対して協力的な姿勢も見られる。

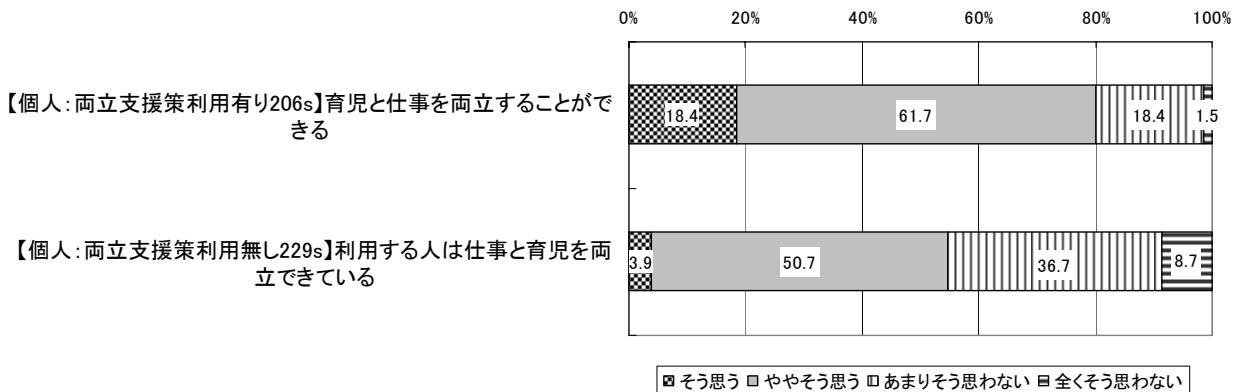
(3) 両立支援のプラス効果

- ・ 「育児と仕事の両立」効果に事業所・「両立支援利用無し」と「両立支援利用有り」にギャップ：事業所、「両立支援利用無し」よりも、「両立支援利用あり」の方が、両立支援による育児と仕事の両立効果を評価している。
- ・ 「両立支援による安心」効果に事業所と「両立支援利用有り」にギャップ：事業所が考えているよりも、実際に両立支援を利用する個人の方が、「両立支援によって安心して働ける」という意識が高い。

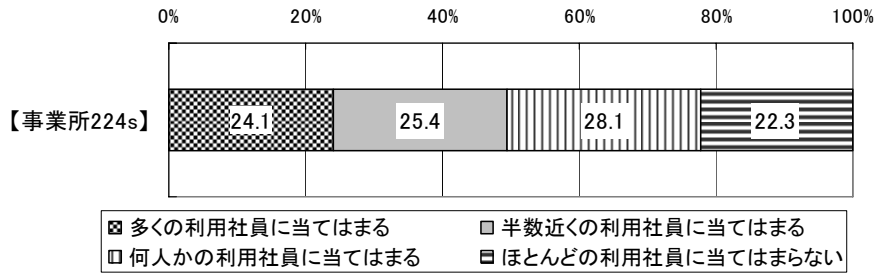
【事業所】両立支援策によって、社員は育児と仕事を両立できている



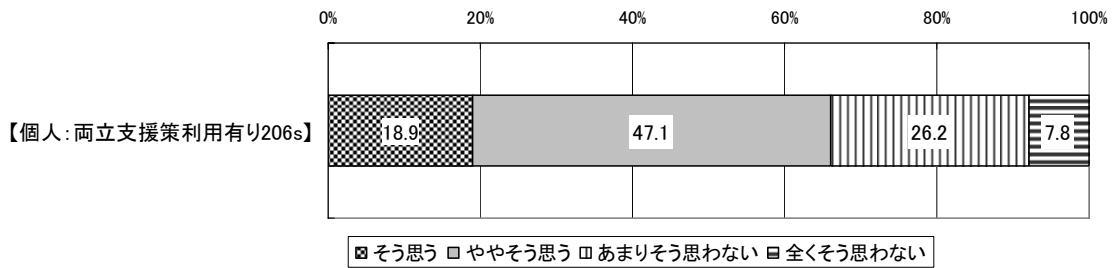
【個人】両立支援による、育児と仕事の両立状況



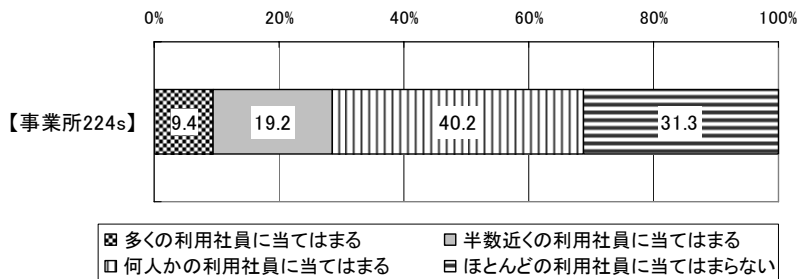
【事業所】両立支援を利用している社員は、育児と仕事の両立支援策があるので安心して働けている



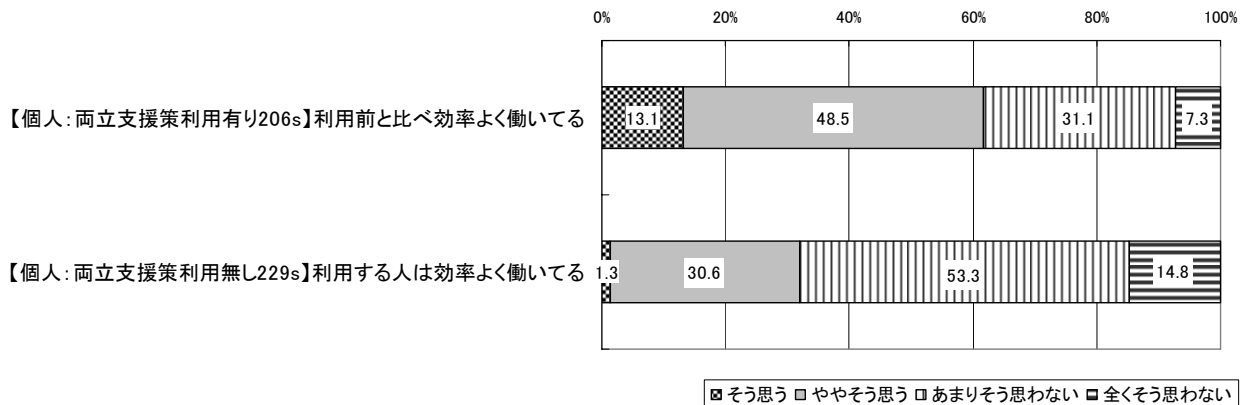
【個人】両立支援があるので、安心して働ける



【事業所】両立支援策を利用する以前よりも効率よく働いている



【個人】両立支援の利用による仕事の効率化状況

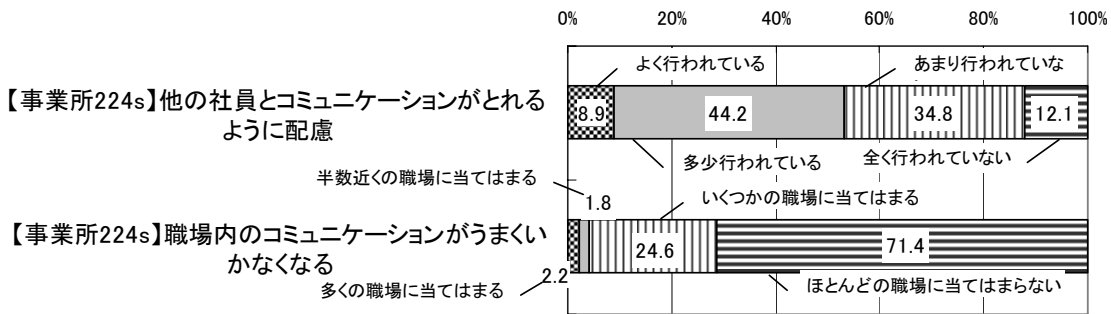


- ・ 「両立支援の利用による仕事の効率化」効果に事業所・「両立支援利用無し」と「両立支援利用あり」にギャップ：「両立支援を利用する以前よりも、効率よく働いている」について、事業所では「利用社員に当てはまらない」（「何人かの利用社員に当てはまる」「ほとんどの利用社員に当てはまらない」の合計）は7割、「両立支援利用無し」も同様に「両立支援を利用する人は効率よく働いていると思わない」が7割弱に上る。他方「両立支援利用有り」では、「両立支援を利用する以前よりも効率よく働いている」が半数以上を占めている。

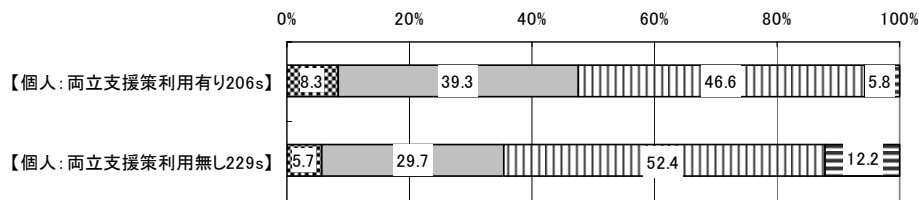
(4) 両立支援によるマイナス効果

- ・ コミュニケーションへの配慮と実際にギャップ：事業所や「両立支援利用無し」が、職場のコミュニケーションに配慮し、コミュニケーションがうまくいっているとする傾向がある一方、実際「両立支援利用有り」ではコミュニケーションがうまくいかないとする傾向がある。
- ・ 「両立支援の利用による業務のしわ寄せ」に事業所と「両立支援利用無し」にギャップ：「両立支援を利用する社員によって、他の社員に業務のしわ寄せが起きる」について、事業所が認識しているよりも、実際、職場では業務のしわ寄せが起きている。

【事業所】両立支援策者と職場のコミュニケーション



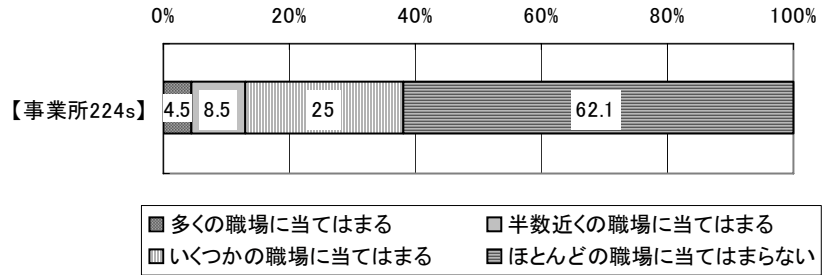
【個人】職場内のコミュニケーションがうまくいかない



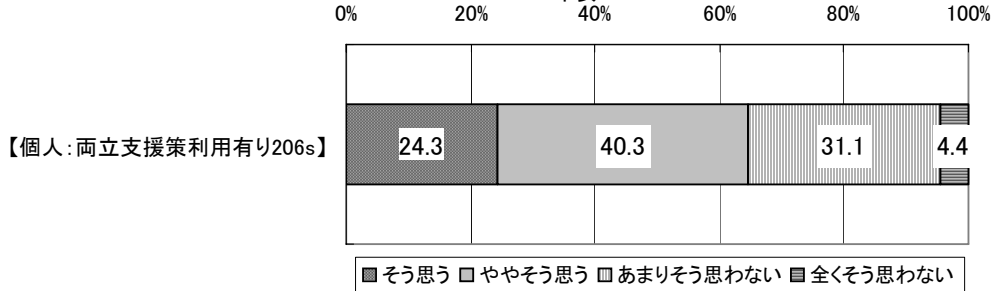
☒ そう思う □ ややそう思う □ あまりそう思わない □ 全くそう思わない

- ・ 「仕事や職場のポジション不安」に事業所と「両立支援利用有り」にギャップ：「両立支援を利用することで、仕事や職場のポジションがなくなるのではないかと不安」について

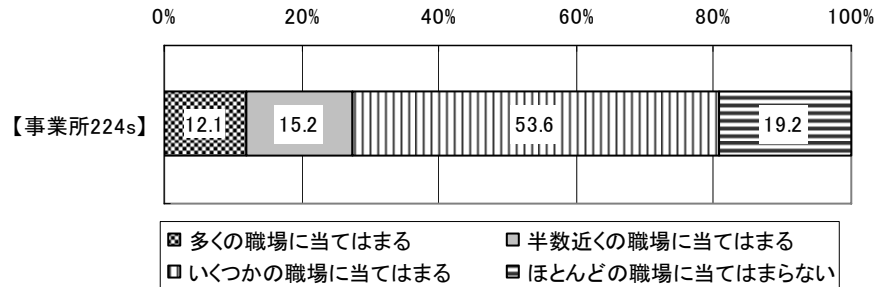
【事業所】両立支援を利用することで、仕事や職場のポジションがなくなるのではないかと不安



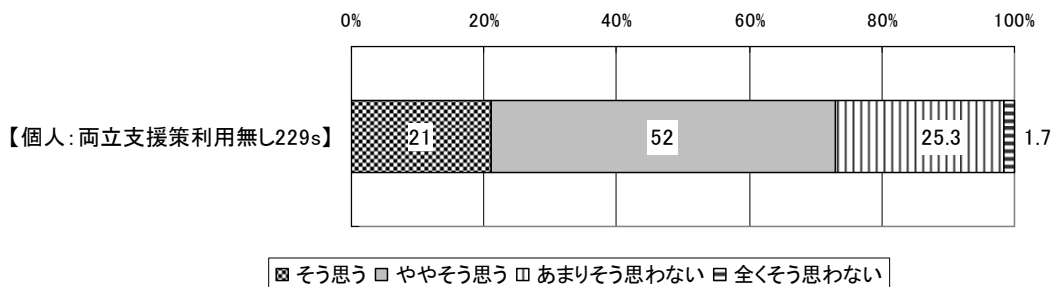
【個人】両立支援を利用することで、仕事や職場のポジションがなくなるのではないかと不安



【事業所】両立支援を利用する社員によって、他の社員に業務のしわ寄せが起きる

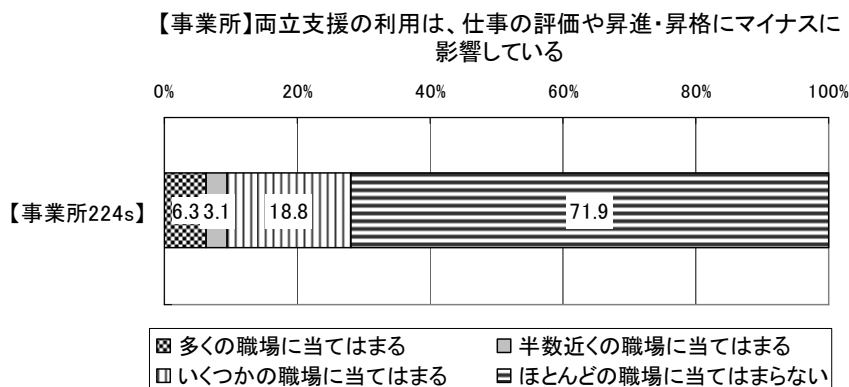


【個人】職場の人が両立支援を利用すると、業務のしわ寄せ来る

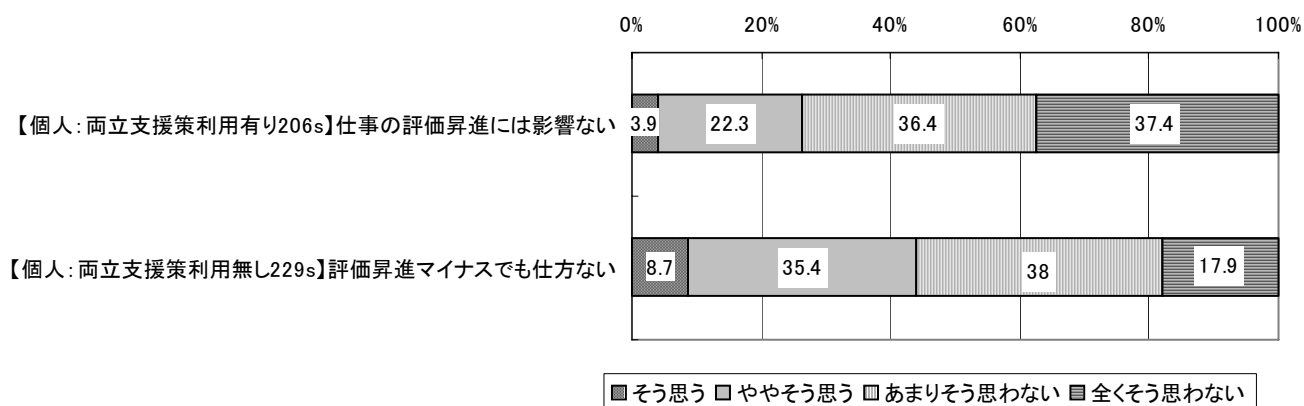


て、「ほとんどの職場に当てはまらない」とする事業所が6割を超えるのに対し、「両立支援利用有り」では6割以上が不安を感じている。

- ・ 「両立支援が昇進・昇格にマイナス」に事業所と「両立支援利用あり」にギャップ：「両立支援の利用は、仕事の評価や昇進・昇格にマイナスに影響している」について、事業所では「ほとんどの職場に当てはまらない」が7割であるのに対して、「両立支援利用有り」で「仕事の評価や昇進・昇格に影響あり」が7割を超える。



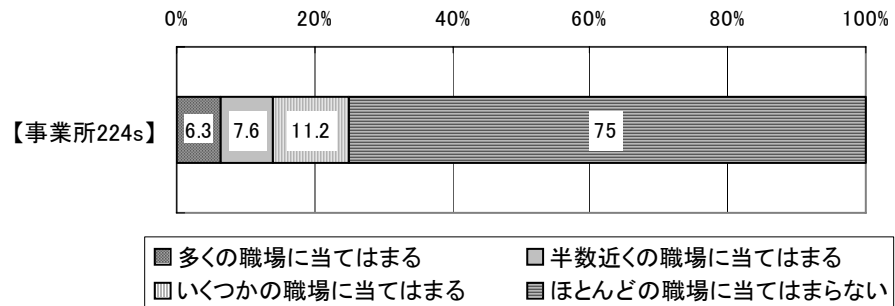
【個人】両立支援の利用による仕事の評価や昇進・昇格への影響



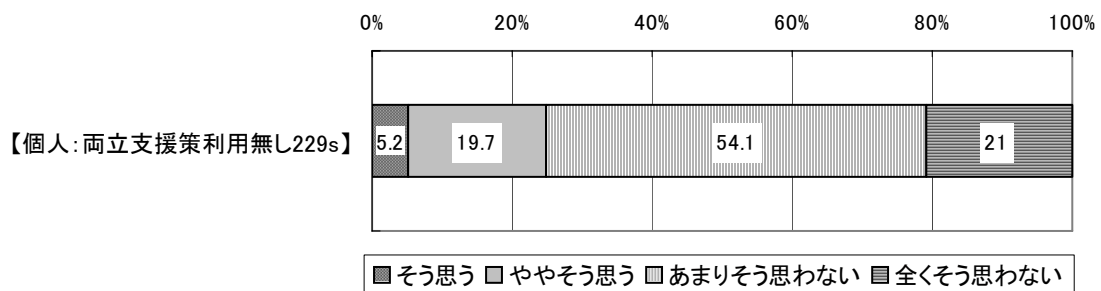
(5) 男性の育児休業取得について「建前と本音」

- ・ 「男性が両立支援を利用することで、職場の反発を招いている」について、事業所の7割以上が「ほとんどの職場に当てはまらない」とする一方、「両立支援利用無し」の3割弱が、職場の男性が両立支援を利用することに違和感を持っている。

【事業所】男性社員が両立支援を利用することで、職場の反発を招いている



【個人】男性社員の利用には違和感あり



3. 仕事や生活、キャリアに関する意識

(1) 仕事の満足度

- 「総合的に見て、今の仕事に満足している」では、「そう思う」の割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が64.4%を占め、「プライベートのことで仕事の責任を果たせずにいる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は27.2%と、仕事での責任を果たし、仕事に満足していることが分かる。

(2) 生活の満足度

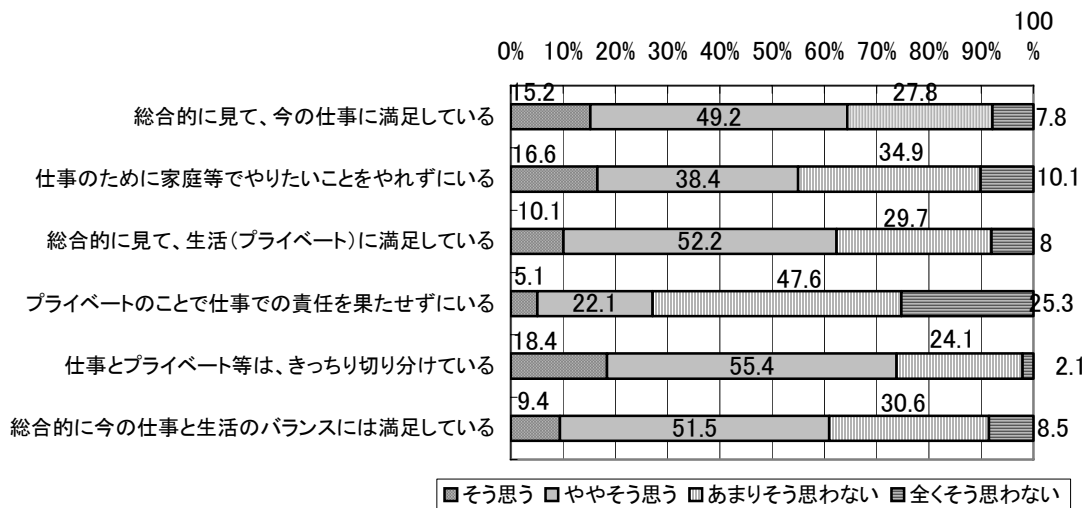
- 「総合的に見て、生活（プライベート）に満足している」では、「そう思う」の割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）が62.3%であるが、「仕事のために家庭等でやりたいことをやれずにいる」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は55%を占めている。

(3) 仕事と生活のバランス

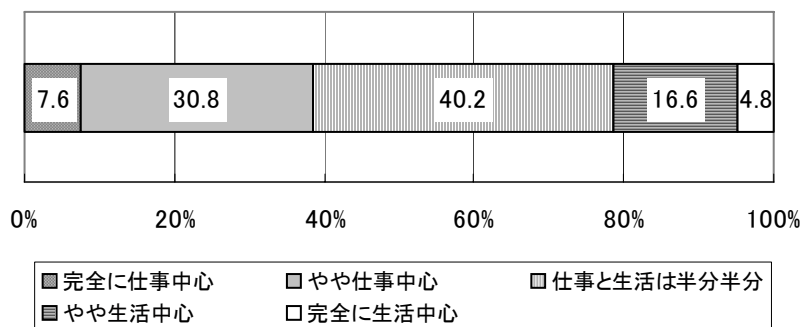
- 「仕事とプライベート等は、きっちり切り分けている」とする割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は73.8%を占め、「総合的に今の仕事と生活のバランスには満足

している」で「そう思う」の割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）は60.9%となっている。

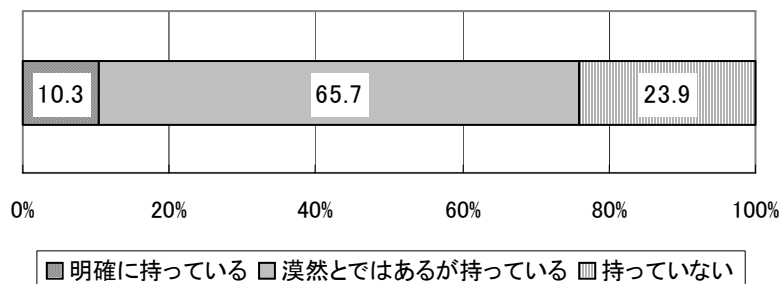
【個人】仕事や生活について



【個人】現在の生活は仕事中心か生活中心か



【個人】キャリアビジョン(「こうありたい」イメージ)について



- ・ 「現在の生活は仕事中心か生活中心か」については、「仕事と生活は半分半分」が40.2%と最も多く、「仕事中心」（「完全に仕事中心」「やや仕事中心」）は38.4%、「生活

中心」（「完全に生活中心」「やや生活中心」）は21.4%となっている。

（４） キャリアビジョン

- ・ 「キャリアビジョン（「こうありたい」イメージ）を持っているか」については、76%が「持っている」（「明確に持っている」「漠然とではあるが持っている」としている）。

資料

【事業所】ワーク・ライフ・バランス支援策の利用・導入状況

	頻繁に 利用され ている	時々 利用されて いる	あまり 利用され ていない	全く 利用され ていない	導入され ていない
残業の免除・規制	10.7	31.7	27.2	10.7	19.6
家族看護休暇	1.3	26.8	27.2	23.2	21.4
仕事に直結した自己啓発の経済的支援	19.2	39.3	12.5	3.6	25.4
勤務時間・日数の短時間労働	8.5	29.5	21	12.9	28.1
育児・介護休業の延長	2.7	25	20.1	21	31.3
技術系・ビジネス系スキル開発の教育プログラム	13.4	32.1	13.4	2.7	38.4
配偶者出産休暇制度	15.2	24.1	12.1	9.4	39.3
自己申告制度・社内FA制度・社内公募制度	15.2	29.5	11.2	2.7	41.5
始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度	6.3	26.3	13.8	11.2	42.4
地域限定社員、契約社員、パート等のコース別人事制度	14.7	29.9	7.1	4	44.2
育児・介護休業中に会社や仕事の状況が分かる情報提供	11.2	20.5	12.5	8	47.8
キャリアプラン研修	9.8	18.8	12.5	6.7	52.2
生涯学習に関する情報提供	2.7	13.4	18.3	12.5	53.1
特別長期休暇	10.3	15.2	12.5	8	54
フレックスタイム制	15.6	16.1	4.9	5.8	57.6
趣味・教養講座の受講に対する経済的支援	4	20.1	13.8	4	58
育児・介護理由による退職者の再雇用制度	3.6	12.9	13.4	12.1	58
適性や関心領域を把握するセルフアセスメントツール	5.4	18.8	11.2	6.3	58.5
ライフプラン研修	4	16.5	10.3	9.4	59.8
キャリアカウンセリング	4	6.7	15.2	8	66.1
長期休業者に対する充実した職場復帰支援プログラム	3.1	8.5	13.8	7.1	67.4
サバティカル休暇	0.9	8.9	12.9	9.4	67.9
仕事と生活の両立に関するノウハウを提供するセミナー	0.9	5.4	17.9	7.6	68.3
育児・介護・家事サービスに要する経費援助	2.2	4.5	8.5	12.9	71.9
社内ベンチャー制度・独立開業支援	0.4	5.8	6.3	3.1	84.4
在宅勤務	0	2.7	1.8	6.3	89.3
事業所内の託児施設	0.4	0.9	0.9	4.9	92.9

以上