

## ワーク・ライフ・バランス再考

### *Is Work-life Balance Unachievable?*



広島大学地域経済システム研究センター 公開研究会(1)  
2007年12月17日(月)17:15-19:00 305教室  
材料提供:野崎 祐子

1

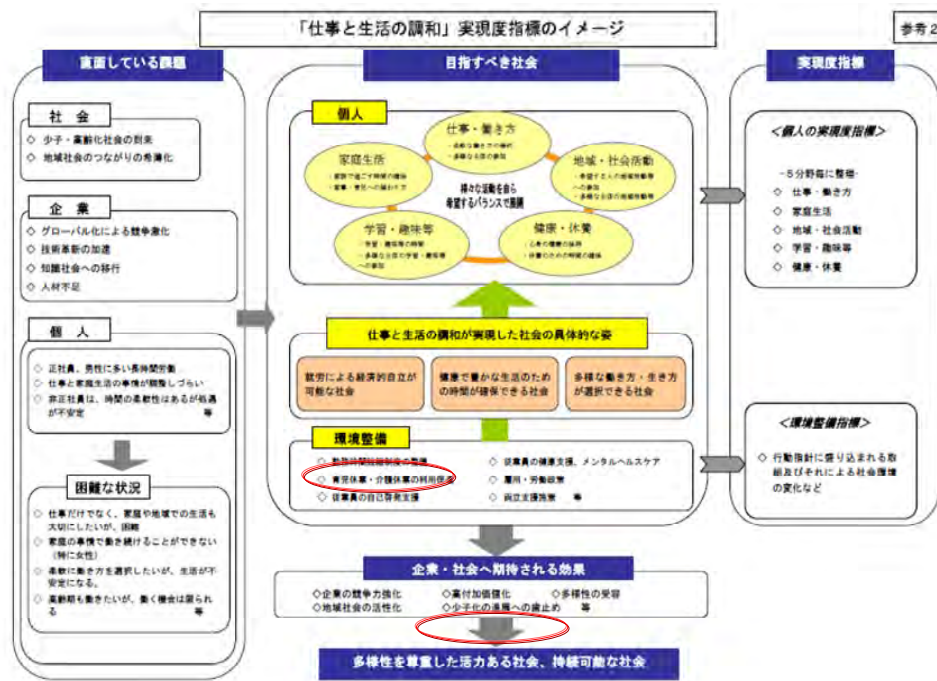
### *Definition* ワーク・ライフ・バランスの定義



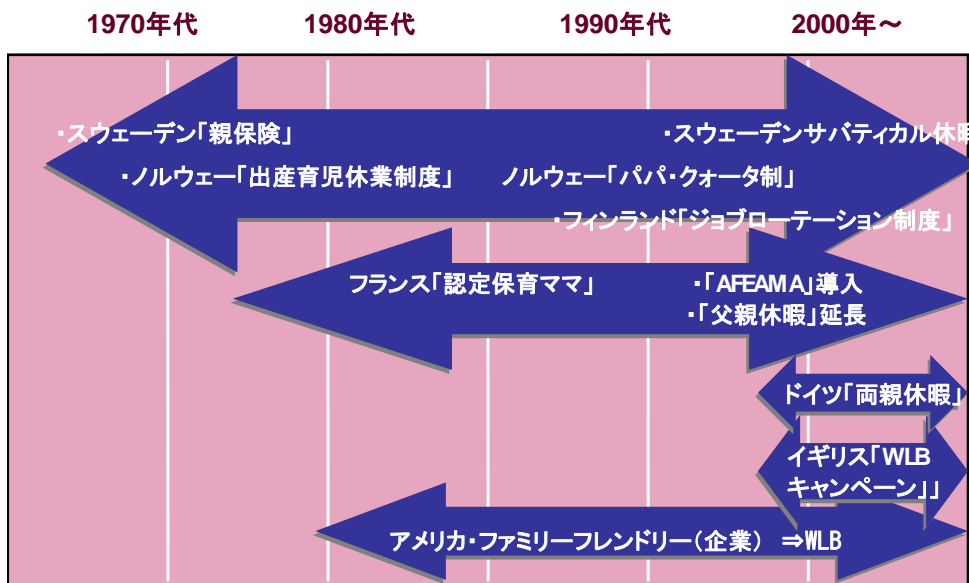
*Work-Life Balance in Canada  
A Report to Ministers Responsible for Labour in Canada*

年齢・人種・性別にかかわらず、  
誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく  
調和させられる生活リズムを見つけられるように、  
就業形態を調整すること

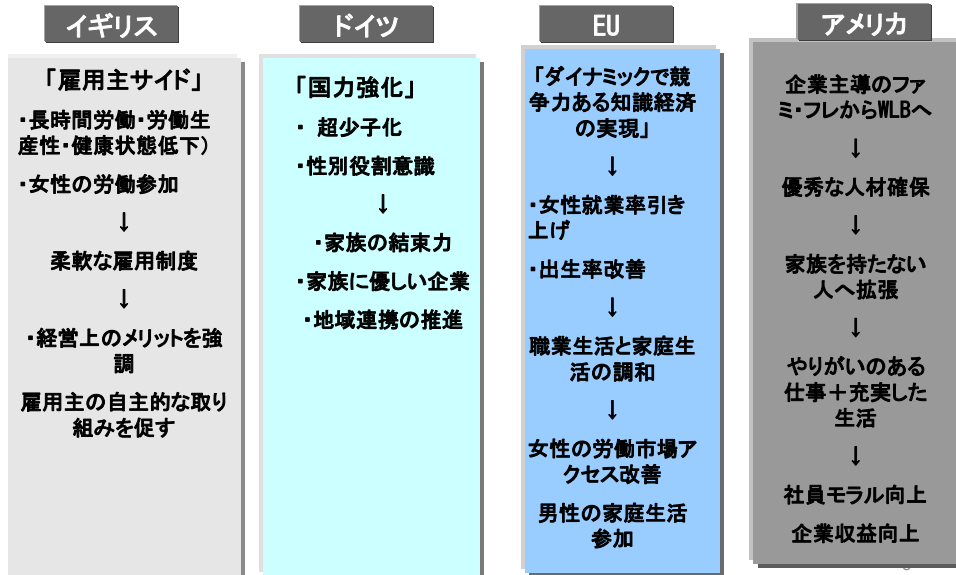
(Department of Trade and Industry, UK)



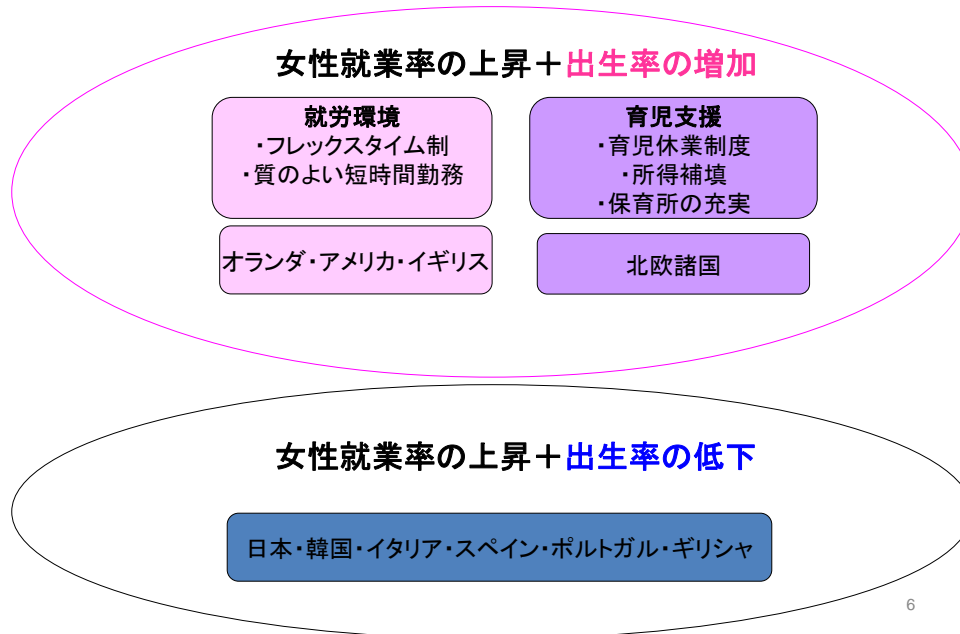
## 国際的な動向



## 比較検証－WLB政策の展開

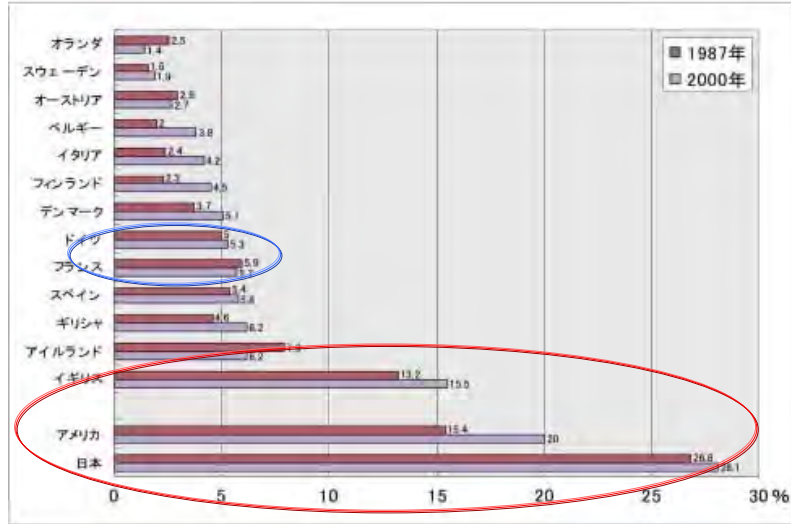


## ワーク・ライフ・バランス達成の比較



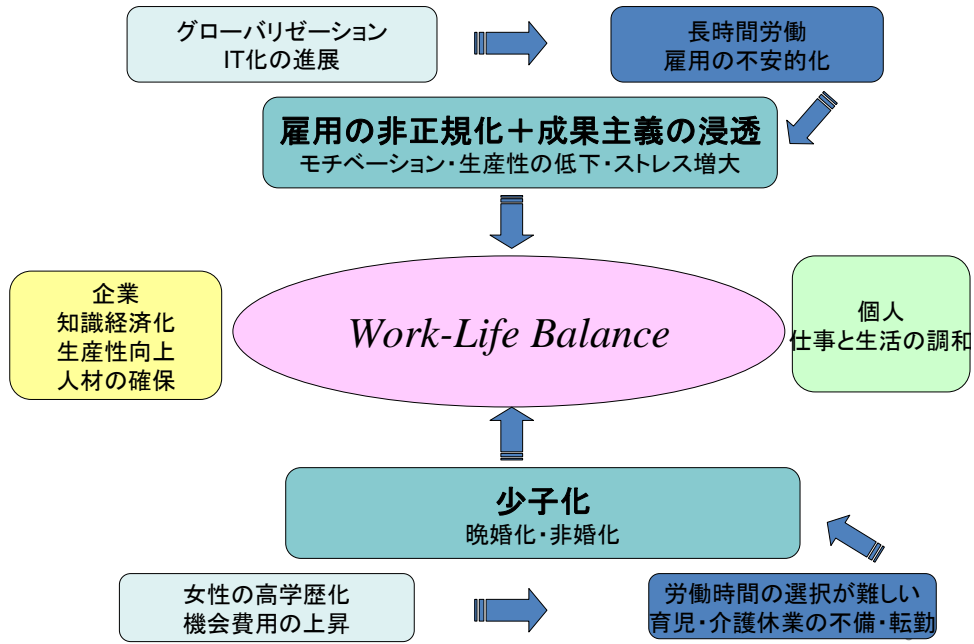
6

# 超過勤務時間の比較



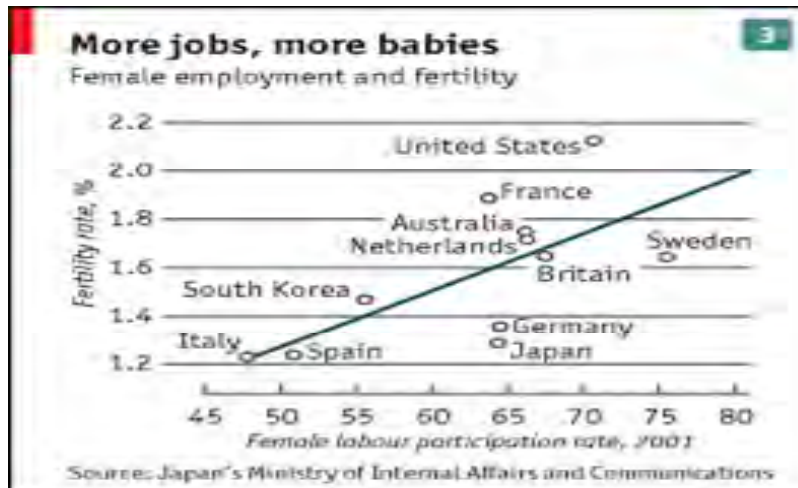
7

*what's happen?*



# Women and the world economy -A guide to womanomics

(Apr 12th 2006 From The Economist print edition)



## 女性の労働力参加と出生率の真の関係について (山口(2006))

1980年以前は負であったが、1980年代半ば以降、正へ転じた

↓

「女性の労働力参加の増加は、かつては出生率の減少をもたらす傾向があったが、現在ではむしろ出生率増加をもたらし、少子化傾向の歯止めの役割を果たす」

↑

理論的根拠は曖昧

1. 現在も負の関係にある。→女性の労働力参加の増大は出生率の低下に結びついている
2. ただし、その関係は1985年以降弱体化 (Kogel et al, (2004))

## 少子化対策と男女共同参画推進は矛盾するのか？

10

## 「ワーク・ライフ・バランスの実現」

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の家族が  
ライフステージに応じた**希望を実現**できるようにする

- ① 国民一人一人が自らの望む生き方を手にすることができる**社会の実現**
- ② 労働力確保等を通じた我が国**社会経済の長期的安定・持続可能性の確保**

## 必要不可欠の改革

11

### 出産・育児の機会コストを決定する要因

|              |    | 出産・育児の機会コスト |
|--------------|----|-------------|
| 1. 所得獲得能力    | 上昇 | 上昇          |
| 2. 仕事と育児の両立度 | 上昇 | 低下          |
| 3. 職の柔軟性     | 上昇 | 低下          |

国別固定効果モデルによる検証

- ① FLPRIは、依然として低いTFRに結びついている
- ② ただし、柔軟に働ける社会が実現すると、TFRは低下しない。
- ③ TFRへの影響力は、「柔軟な働き方の実現」が「育児と就業の両立支援」より約2倍大きい。

### 山口（2006）の知見

「保育所充実や育児休業などの両立支援と自動手当に重点を置いてきた日本の少子化対策は、ウェートの置き方が誤っていること」を示唆



**単なる家庭の問題ではなく、企業の社会的責任でもある**

12

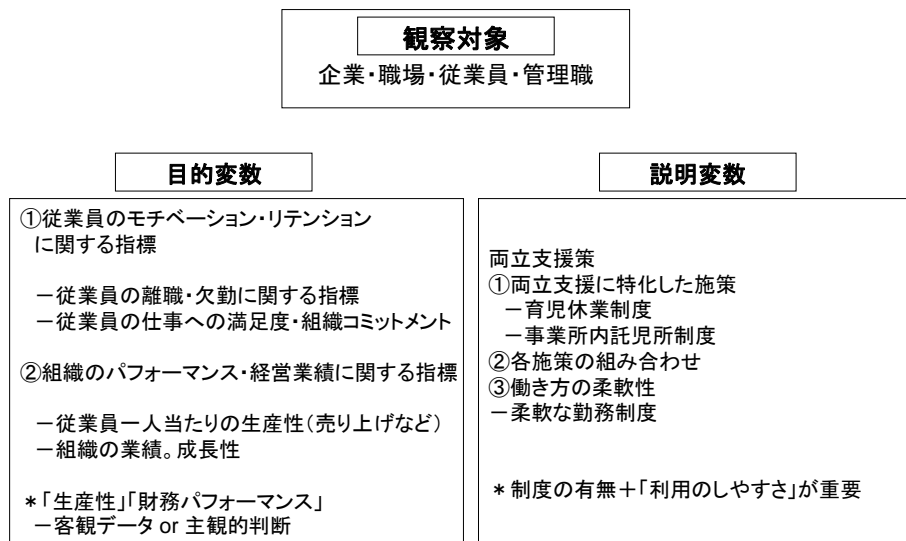
# 企業とワーク・ライフ・バランス 先行研究の整理

## 両立支援策

1. 人事戦略の中での位置づけ
2. 企業にもたらすメリット

13

### Overview 研究のフレームワーク



武石(2006)<sup>14</sup>「企業からみた両立支援策の意義」もとに参考に作成

## 先行研究サーベイ(Ⅰ)柔軟な勤務制度

|                                      | 指標<br>(目的変数)               | 両立支援策<br>(説明変数)   | 結果  |
|--------------------------------------|----------------------------|---|---|
| Dalton and Mesch(1990)               | ・欠勤率<br>・離職率               | ・柔軟な勤務時間制度  | ・制度導入後、欠勤率は低下<br>・離職率は影響なし  |
| Shcpard III, Clifton and Krusc(1996) | ・生産性<br>・欠勤、退職             | ・柔軟な勤務制度導入の有無<br>・制度の柔軟性のレベル                            | ・制度が導入されている場合、10%生産性が高い<br>・柔軟レベル向上は生産性を引き上げる   |
| Scandura and Lankau(1997)            | ・組織に対するコミットメント<br>・仕事への満足度 | ・フレックスタイム制度   | ・制度導入は、コミットメントと仕事満足度両者にプラス。<br>・制度有り企業の女性社員はコミットメントと仕事満足度が高い<br>・制度があることを社員が認知することが重要 |
| Eaton(2003)                          | ・組織コミットメント<br>・生産性の自己認識    | ・7つの勤務施策について<br>⇒導入状況<br>⇒実施状況<br>⇒提供された場合、自由に利用できるかどうか | ・制度導入は、生産性にプラス<br>・施策の利用可能性は、生産性、コミットメント両者にプラス<br>⇒施策があるだけではコミットメントに影響なし。利用可能性が重要     |

15  
武石(2006)参照

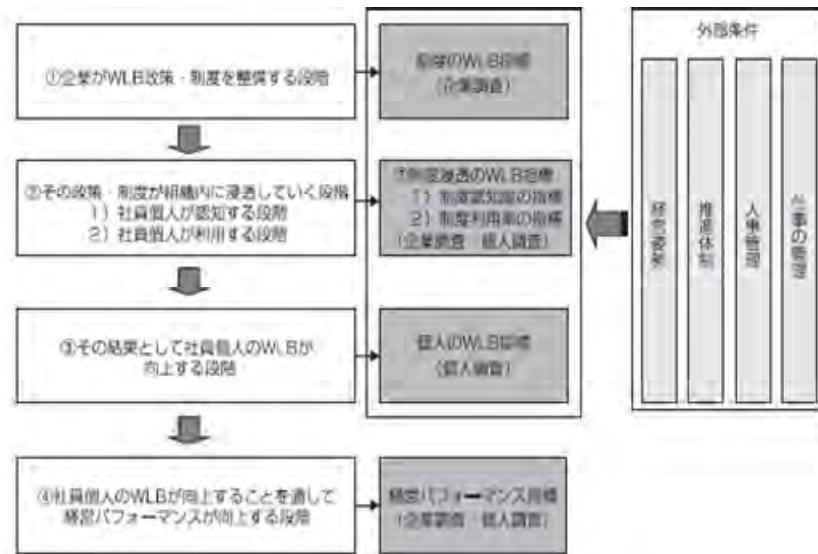
## 先行研究サーベイ(Ⅱ)保育・育児休業

|                            | 指標<br>(目的変数)                 | 両立支援策<br>(説明変数)  | 結果   |
|----------------------------|------------------------------|------------------|--|
| Kosek and Nichol(1992)     | ・欠勤<br>・従業員のパフォーマンスに対する上司の認識 | ・事業社内保育所         | ・保育所はパフォーマンスには関係なし<br>・ただし組織への定着や意識に効果             |
| Staincs and Galinsky(1992) | ・育児によって発生する生産性・欠勤・退職問題       | ・育児休業(管理者・従業員要因) | ・管理者の「制度の知識・認識不足」「両立への理解不足」「管理者が男性」などが生産性低下に影響を及ぼす |

16  
武石(2006)参照

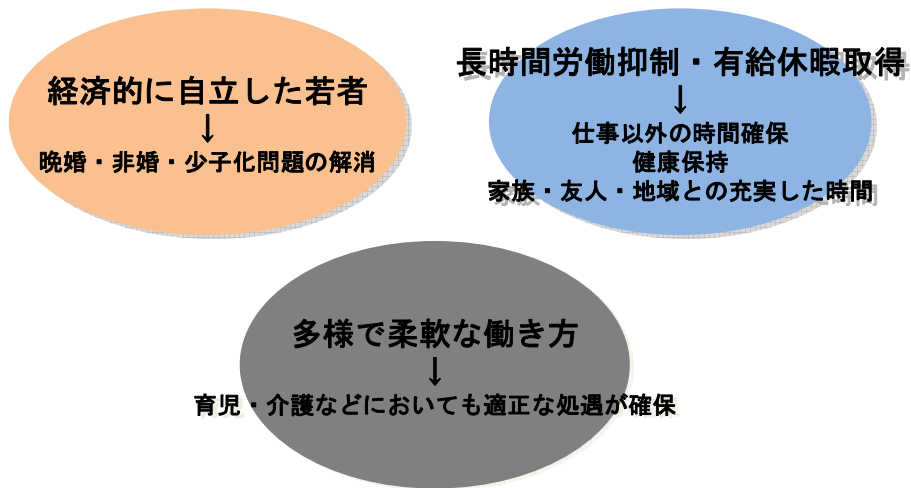


## WLBの実現段階とWLBおよび経営パフォーマンス指標



学習院大学経済経営研究所“WLB-JUKU INDEX”  
17

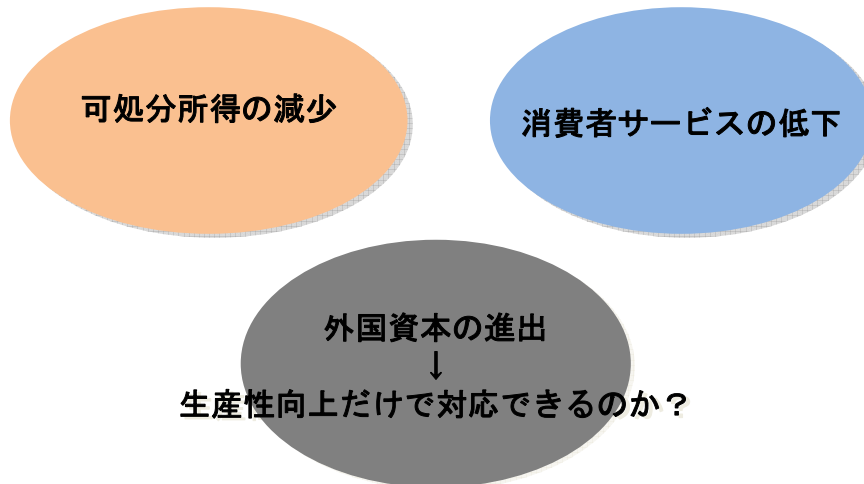
## WLBが実現した社会の姿



内閣府「働き方を変える・日本を変える行動指針」を参考に作成

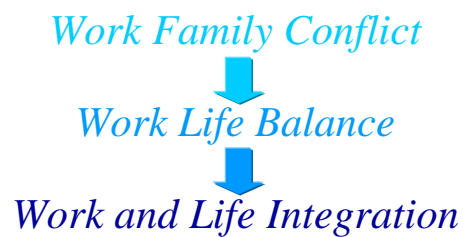
18

## WLBが実現した社会の姿（可能性）



19

## 問題点と留保



- ・WLBと引き換えに失うものがあることに留意
  - ⇒それだけの覚悟があるのか
- ・基本的には個人の選択の問題
- ・企業責任を上回る外部要因が存在する

20