

第3節 働き方の変化と勤労者生活

長期雇用のもとにある正規雇用者は、賃金水準でも職業能力形成の面でも恵まれているが、長時間労働や職場ストレスなどの問題も生じている。一人一人の労働者が意欲を持って仕事に取り組むことができるよう、仕事と生活の調和がとれた柔軟な働き方を実現していくことが求められている。現状をみると職場の拘束性の高さが家庭において育児などの家族責任を果たすことの支障になるなどの問題が生じており、一人一人の労働者が家族とともに、充実した家庭生活を送ることができるよう働き方の見直しを進めていくことが課題である。

本節では、働き方をめぐる諸問題を労働者の暮らし方や生活時間の側面から分析し、出産・育児・介護などの家庭生活と仕事との調和に向けた課題を整理する。また、人口減少が進む中で求められる新たな雇用管理の構築に向けた課題について検討する。

1) 勤労者の生活時間とその推移

(生活時間の変化)

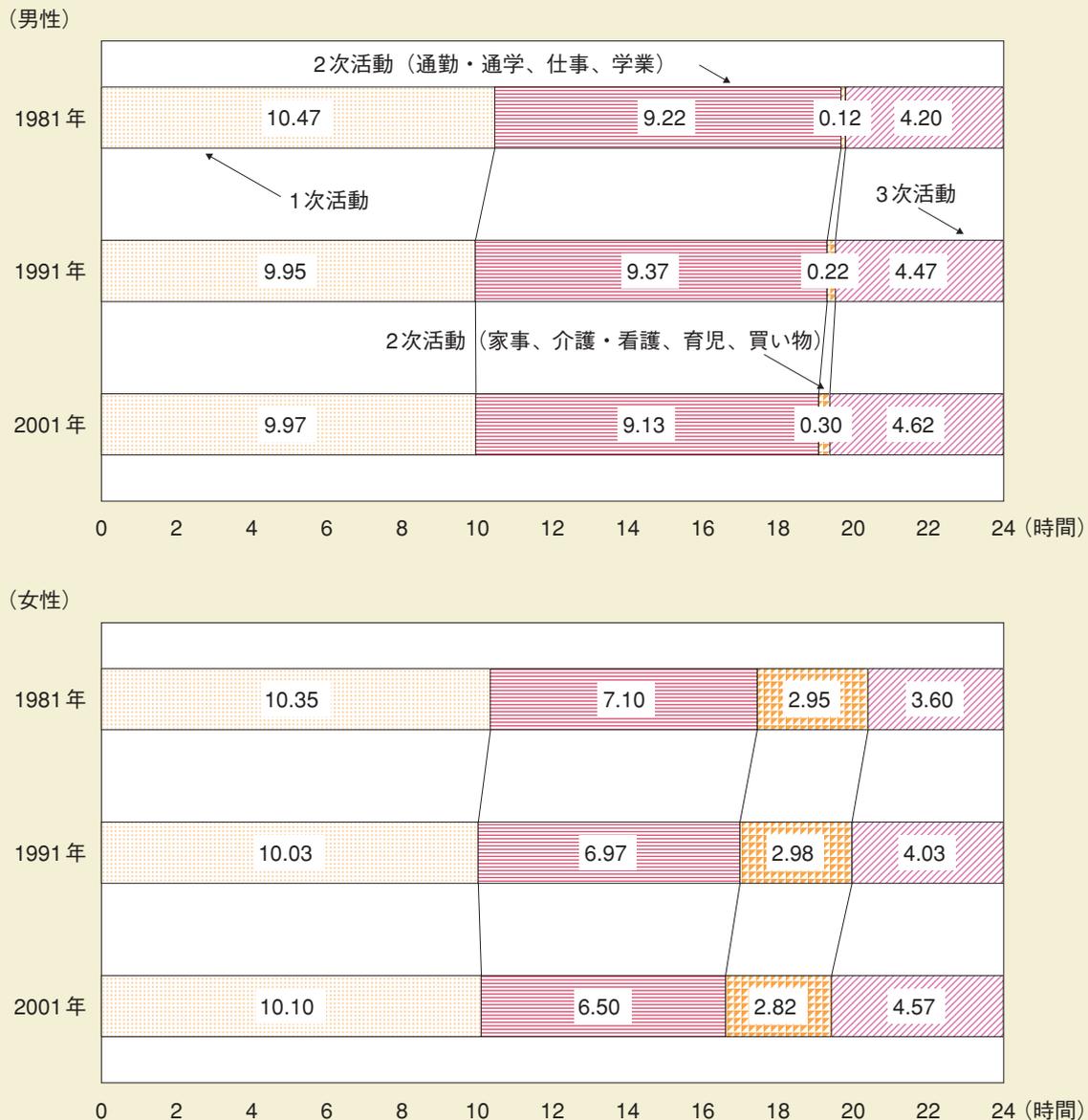
勤労者の一日の生活時間や生活行動はどのように変化してきているのだろうか。総務省統計局「社会生活基本調査」により、一日の生活時間を1次活動（睡眠、食事など生理的に必要な時間）、2次活動（仕事、家事など社会生活を営むうえで義務的な性格の強い活動）、3次活動（余暇活動など）の三つに分類して、男女別に有業者の平日の生活時間や生活行動をみてみることにする。

2001年の男性の生活時間は、1次活動が9.97時間、2次活動が9.42時間、3次活動が4.62時間となっている。女性は、1次活動が10.10時間、2次活動が9.32時間、3次活動が4.57時間となっている。男女で比較してみると女性の1次活動が0.13時間長く、2次活動は男性が0.1時間長く、3次活動は男性が0.05時間長くなっている。

男女別でみた1981年から2001年までの10年ごとの変化では、1次活動は、1981年では男性の方が長かったものの、1991年及び2001年では女性の方が長くなっている。2次活動は、1981年及び1991年では女性の方が長かったものの、2001年では女性の2次活動時間は大きく縮小し、男性の方が長くなっている。3次活動は、1981年から2001年まで男性が長くなっているが、女性との差は縮まってきている（第2-（3）-1図）。

1次活動、2次活動、3次活動を全体で見ると、1次活動は年々減少傾向にあり、その要因は睡眠時間の減少となっている。2次活動は、男性ではあまり変化がみられないものの、女性では大きく減少している。仕事時間は、男女ともに1981年からしだいに減少しているが、男性では家事時間が増えており、女性では家事時間の減少がみられる。3次活動は男女ともに増加しており、趣味・娯楽・スポーツといった時間の伸びがみられる（第2-（3）-2図①）。

第2 - (3) - 1図 男女別有業者の平日の生活時間の推移



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」

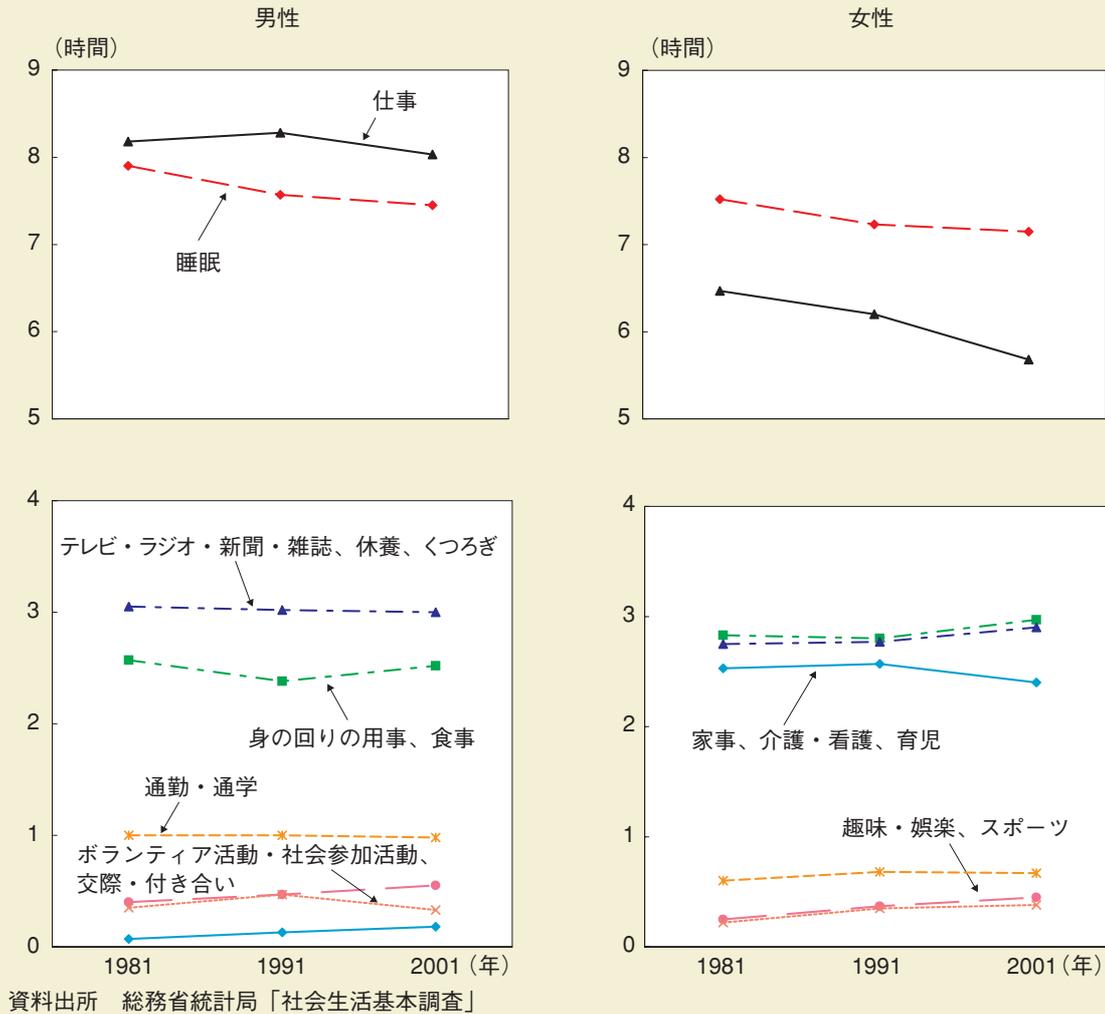
(注) 1次活動 (睡眠、身の回りの用事、食事)

2次活動 (通勤・通学、仕事、学業、家事、介護・看護、育児、買い物)

3次活動 (移動 (通勤・通学を除く)、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、学習・研究 (学業以外) 趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い、受診・療養、その他)

1980年代以降の生活時間の推移をみると、男性壮年層では、仕事の時間が増加を続けており、特に30歳台でその増加が大きい。これに反して、睡眠や休養、くつろぎの時間は減少している。また、生活時間のうち、趣味・娯楽、スポーツにかかる時間は緩やかに増加しているが、ボランティアなどの社会参加活動や友人などとの交際にかかる時間は減少している(第2 - (3) - 2図②)。

第2 - (3) - 2図① 男女別有業者・平日の活動別生活時間



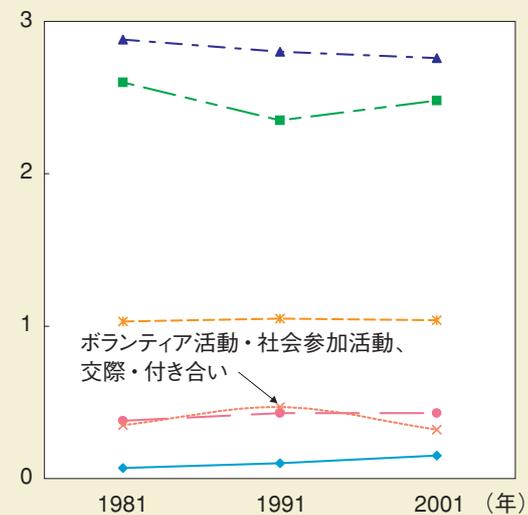
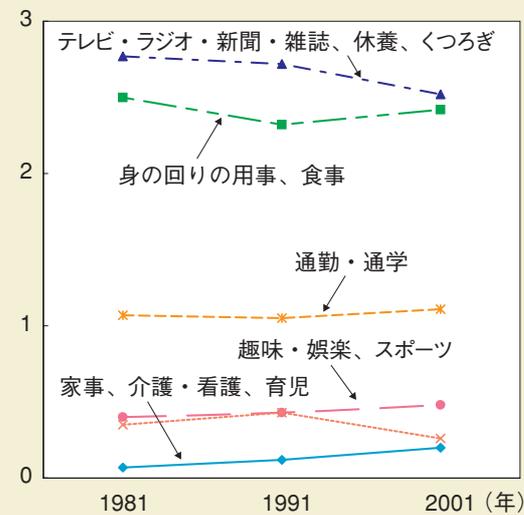
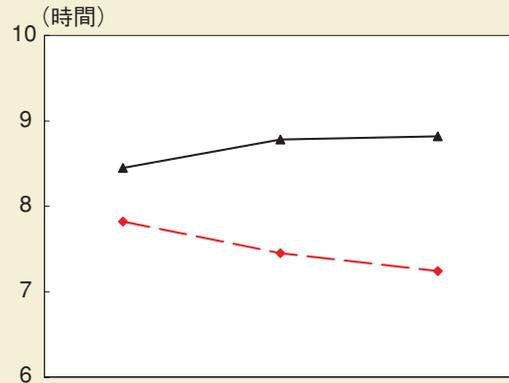
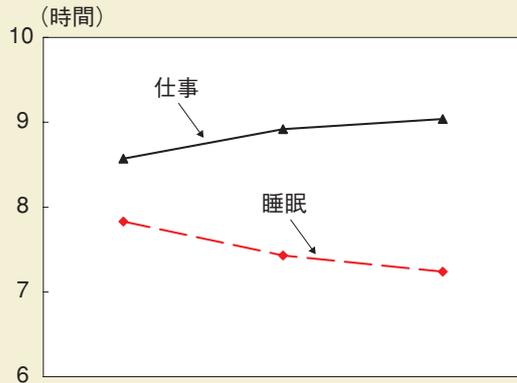
また、20～50歳台それぞれの年代を男女別にみると（付2 - (3) - 1表）、男性の1次活動は2001年の30歳台を除き、年齢が高くなるほど増加傾向がみられ、3次活動は30歳台でいったん減少するものの、40歳台以降は再び増加傾向がみられる。女性の1次活動は50歳台を除き、年齢が高くなるほど減少傾向がみられ、3次活動は1981年では40歳台、1991年及び2001年では30歳台で低くなっている。2次活動は男女ともに30歳台、40歳台において増加している。

女性の家事時間は、生活関連の耐久消費財やサービスの普及に伴い減少していることがうかがえる一方で、男性の仕事時間については、特に壮年層で増加する傾向がみられ、このことが睡眠や娯楽等他の生活時間を縮減させているものと考えられる。ただし、このような中であっても、男性の家事・育児等にかかる時間は、共働き世帯の増加に伴い若干ながら増加している。

第2 - (3) - 2図② 男性有業者・平日の活動別生活時間

男性（30歳台）

男性（40歳台）



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」

(男性の家事・育児への参加は高まる)

男性において、家事、介護・看護、育児に係る時間の増加がみられたが、前出「社会生活基本調査」により、男女別で家事関連時間の行動者割合がどのように変化しているかをみると、女性の行動者割合は、男性に比べ極めて高くなっている。しかし、その伸びをみると、男性の方が大きく増加している（第2 - (3) - 3表）。

このように、先にみた男性の家事・育児等の時間の増加は、家事・育児等に参加する者が増加したことがその背景にあるものと考えられる。

第2－(3)－3表 家事、介護・看護、育児の行動者割合の推移—平日

(単位 %)

年・性別		家事	介護・看護	育児
男	1981年	5.0	—	—
	1991年	6.1	0.6	2.3
	2001年	9.3	0.9	3.6
女	1981年	78.1	—	—
	1991年	73.2	2.5	7.9
	2001年	72.2	3.3	9.2

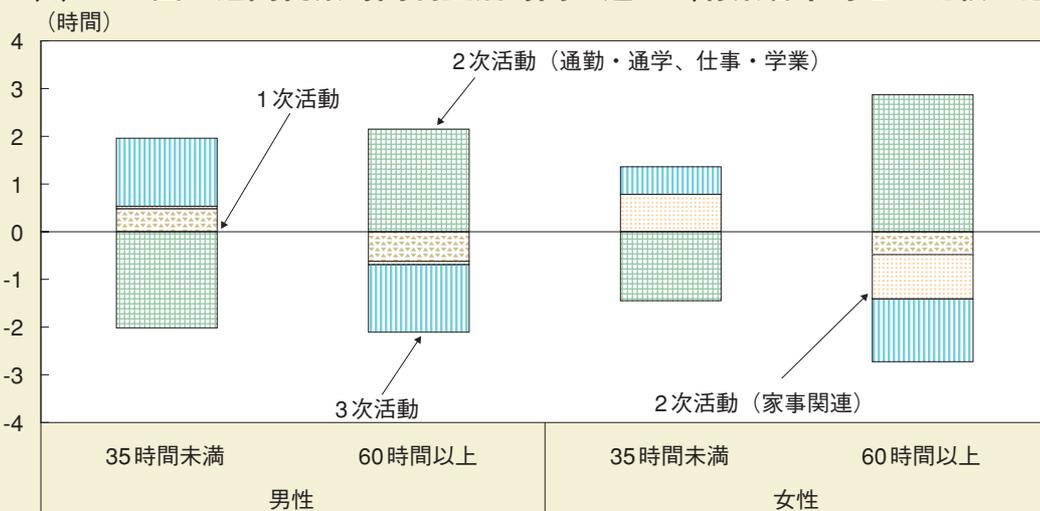
資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」

(注) 1981年調査は、介護、看護及び育児を含む。

(働き方等の違いに応じて変わる生活時間)

生活時間は、労働時間の長さによって影響される。ここでは、週労働時間が35時間未満、60時間以上勤務者の生活時間と有業者平均との生活時間の違いを男女別に比較してみることにする(第2－(3)－4図)。

第2－(3)－4図 週間就業時間別生活時間の違い(有業者平均との比較—週全体)



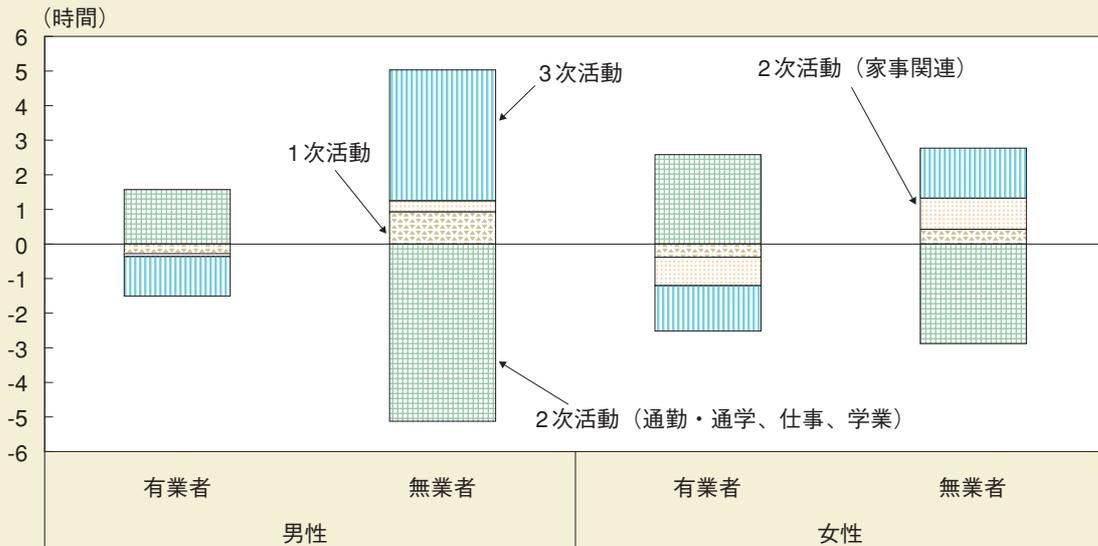
資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」(2001年)

(注) 2次活動(家事関連)は、家事、介護・看護、育児をいう。

まず男性では、労働時間が60時間以上の者は、1次活動(睡眠等)や3次活動(テレビ・ラジオ、くつろぎ等)の時間が小さく、一方で、労働時間が35時間未満の者は、これらの時間が大きくなる。しかし、2次活動の仕事と学業以外の家事関連時間は、就業時間の違いによる差はあまりない。これに対し、女性は、1次活動や3次活動の時間の違いはあるものの男性の場合よりも小さく、2次活動の家事関連の時間の違いが大きくなっている。

次に、有業者と無業者の生活時間の違いを総平均と比較してみると(第2－(3)－5図)、男性の有業者では、1次活動(睡眠等)や3次活動(テレビ・ラジオ、くつろぎ等)の時間が小さく、2次活動の仕事時間が大きくなる。一方、無業者では、仕事時間がなくなるため、特

第2－(3)－5図 有業者、無業者別生活時間の違い（総平均との比較－平日）



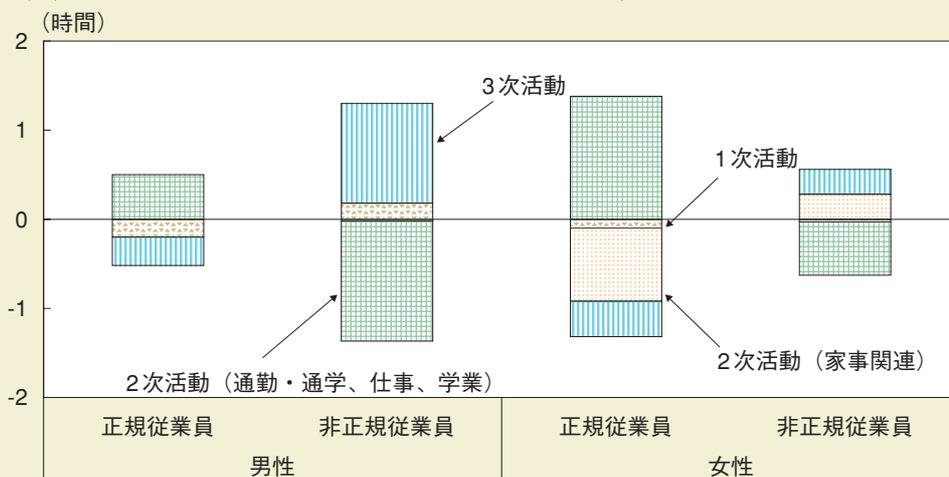
資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」(2001年)

(注) 2次活動(家事関連)は、家事、介護・看護、育児をいう。

に3次活動にかかる時間が大きくなる。女性では、労働時間の長さでの比較の場合と同様に、1次活動や3次活動に差があるのと同時に、2次活動の家事関連時間の差が大きくなっている。

また、正規従業員、パート、アルバイト、派遣などの非正規従業員の生活時間と有業者平均との違いをみると(第2－(3)－6図)、男性の正規従業員は、1次活動(睡眠等)や3次活動(テレビ・ラジオ、くつろぎ等)の時間が小さく、非正規従業員ではこれらの時間が大きくなる。また、2次活動(学業)や3次活動(趣味・娯楽等)の時間も大きくなる。女性では、やはり男性の場合と同様、1次活動や3次活動の違いがある。家事関連時間については、正規従業員、非正規従業員ともに小さくなっている。

第2－(3)－6図 雇用形態別生活時間の違い(有業者平均との比較－週全体)



資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」(2001年)

(注) 1) 2次活動(家事関連)は、家事、介護・看護、育児をいう。

2) 非正規従業員とは、パート、アルバイト、派遣が含まれる。

3) 有業者には、正規従業員・非正規従業員の外、自営、家族従業員等が含まれる。

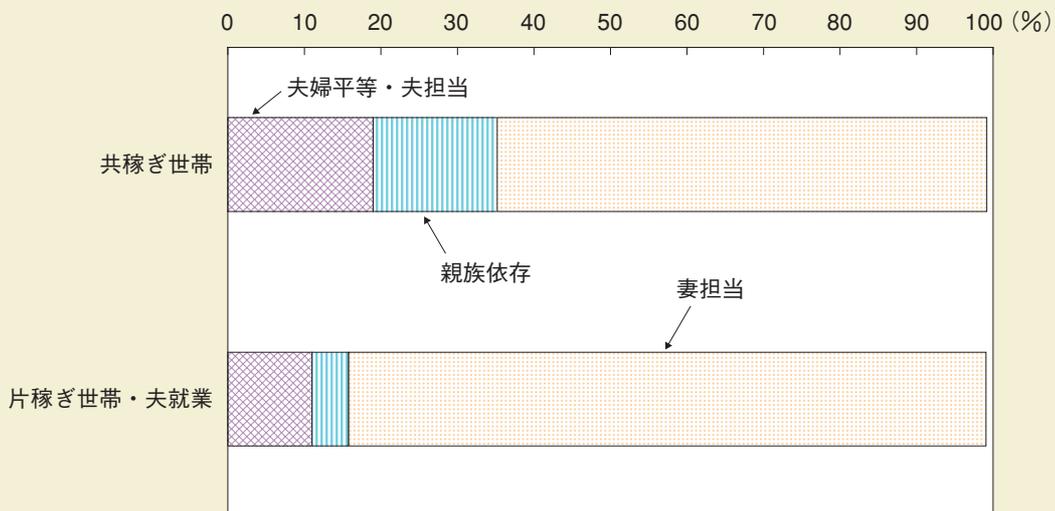
(家事・育児の分担状況)

家事や育児に関する男性の行動者割合は、1981年と比べると増えてきているが、男性の家事や育児の分担状況は、労働環境によりどのような違いがでてくるのだろうか。(独)労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究－中間報告－」により、世帯の状況や労働時間による家事・育児の分担状況をみてみることにする。

まず、世帯の就業構造別にみると(第2-(3)-7図)、共稼ぎ世帯では、夫婦平等・夫担当が片稼ぎ世帯・夫就業に比べ割合が高くなっている。親族依存でみると、片稼ぎ世帯・夫就業に比べ共稼ぎ世帯の割合がかなり高くなっている。以上から、女性の就業している共稼ぎ世帯では、夫婦平等・夫担当の割合が片稼ぎ世帯・夫就業の方より割合が高くなっており、また、親族依存の割合が大きく高まる傾向にある。単に夫婦平等・夫担当の割合が高くなるだけでなく、親族依存の割合が高くなる結果、妻担当の割合は大きく低下する。

次に、男性の労働時間の違いにより比較すると、夫の労働時間が長ければ、夫の家事・育児を遂行する時間に影響を与えると考えられ、労働時間が長いほど、夫が分担する割合が低くなり妻が分担する割合が高くなると考えられる。実際、労働時間が長くなると夫婦平等・夫担当の割合が低くなり妻担当の割合が高くなる傾向がみられる。また、夫の労働時間が55時間以上の場合は親族依存の割合が最も高くなっている(第2-(3)-8図)。

第2-(3)-7図 世帯の就業構造別家事・育児分担状況



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究－中間報告－」(2006年)

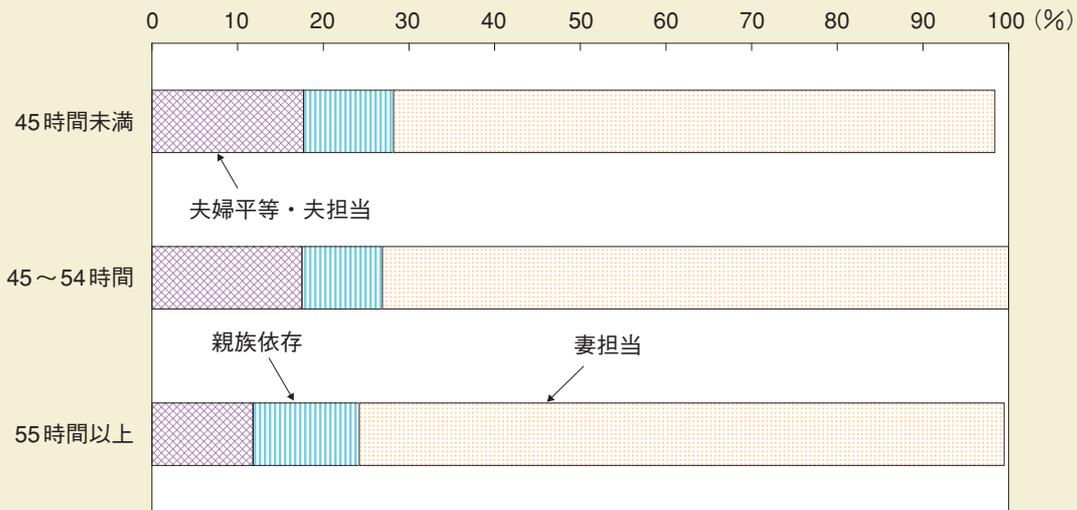
(注) 「夫婦平等・夫担当」、「親族依存」、「妻担当」の用語の説明

夫婦平等・夫担当：家事・育児を行っているのがもっぱら夫であるか主に夫である場合、または、妻と夫がほぼ同等に分担しているか、主に妻が行っているが夫もかなり手伝っている場合。

親族依存：夫婦以外の親族が、家事・育児をもっぱら行っているか主に行っている場合、または夫婦のどちらか他の親族が同等に家事・育児をしているか、親族がかなり手伝っている場合。

妻担当：家事・育児を行っているのが、もっぱら妻であるか、主に妻が行って他の人が少し手伝っている場合。

第2-(3)-8図 夫の労働時間別家事・育児分担状況

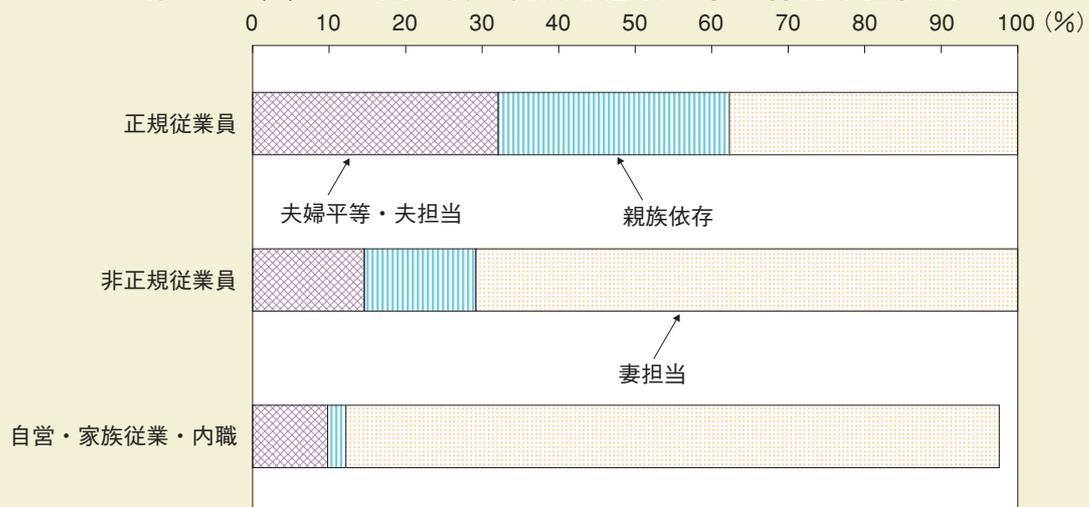


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究—中間報告—」(2006年)

(注) 「夫婦平等・夫担当」、「親族依存」、「妻担当」の用語の説明については、第2-(3)-7図の(注)を参照。

さらに、妻の就業形態別でみると、正規従業員で働いている場合は、妻が家事・育児に関わる時間が制約されるので、非正規従業員で働いている場合よりも夫が分担する割合が高くなり妻が分担する割合が低くなると考えられる。実際、妻が正規従業員の場合は、夫婦平等・夫担当や親族依存の割合が高く、妻担当の割合は非正規従業員、自営・家族従業・内職で働いている場合よりも低くなっている(第2-(3)-9図)。

第2-(3)-9図 妻の就業形態別家事・育児分担状況

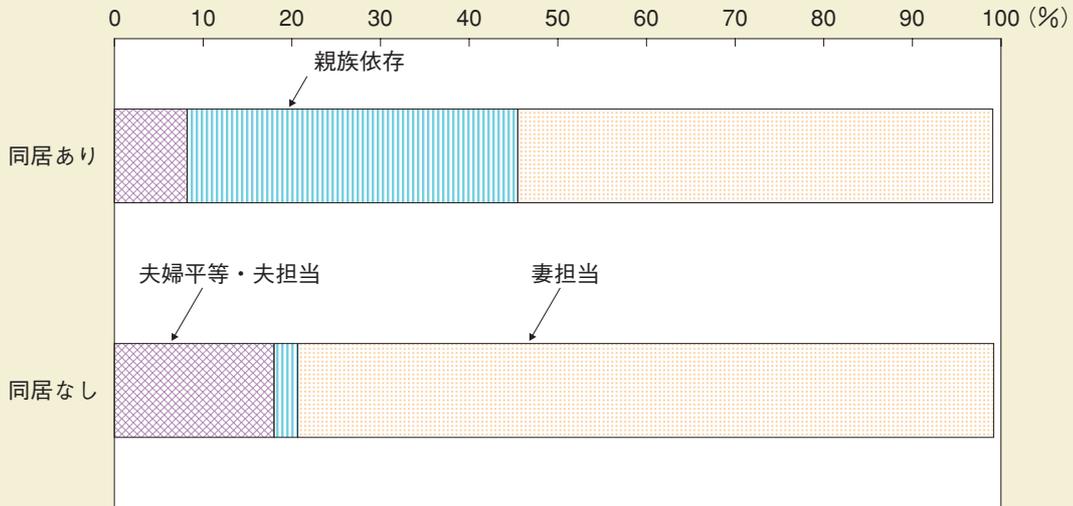


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究—中間報告—」(2006年)

(注) 「夫婦平等・夫担当」、「親族依存」、「妻担当」の用語の説明については、第2-(3)-7図の(注)を参照。

親と同居することにより、夫の家事活動が軽減されるかどうかについてしてみると、同居ありでは同居なしに比べ、夫婦平等・夫担当の割合は低くなっており、親族依存は、同居なしに比べ同居ありが圧倒的に割合が高くなっている（第2－（3）－10図）。

第2－（3）－10図 親との同居の有無別家事・育児分担状況



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究－中間報告－」(2006年)

(注) 「夫婦平等・夫担当」、「親族依存」、「妻担当」の用語の説明については、第2－（3）－7図の(注)を参照。

男性の長時間労働を軽減することで家事・育児に関わる時間を物理的に増やすことは、生活の質という観点からみて重要になってくる。妻（女性）が就業しており、特に正規従業員である場合、男性の家事・育児の分担の比率は高くなる傾向にある。長い労働時間に加え、家事・育児もするという生活は、男女共に大きな負担になるものと思われる。

労働環境を改善することが、男性の家事・育児の促進につながり、女性にとっても負担の軽減につながるものと考えられる。

(生活時間の各国比較)

有業者の生活時間配分を各国と比較してみると、日本の男性は、他国と比べ仕事・学業・学習研究に費やす時間が長く、自由時間が短い傾向がみられる。また、家事にかかる時間も他国と比べ極端に短くなっている。

一方、日本の女性についても、他国と比べ仕事・学業・学習研究に費やす時間が長く、自由時間が短い傾向がみられるが、家事時間は他国とほとんど変わらない時間を費やしており、その分睡眠時間が短くなっている（第2－（3）－11表）。

このように、日本の生活時間は、男女ともに仕事・学業・学習研究にかかる時間が長いことが特徴としてあげられる。

第2－(3)－11表 生活時間配分の各国比較（有業者）

男性		(単位 時間、分)							
項目	日本	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	スウェーデン	ノルウェー	フィンランド	
仕事・学業・学習研究	7.11	5.42	5.05	5.44	5.03	5.17	4.56	5.32	
家事	0.52	1.54	1.52	1.53	2.15	2.23	2.12	1.59	
移動	1.25	1.36	1.31	1.10	1.43	1.32	1.23	1.17	
睡眠	7.52	8.11	8.00	8.24	8.01	7.52	7.53	8.12	
食事・身の回りの用事	2.49	1.55	2.21	2.58	2.35	2.05	1.58	1.55	
自由時間	3.50	4.41	5.11	3.51	4.23	4.51	5.37	5.06	

女性		(単位 時間、分)							
項目	日本	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	スウェーデン	ノルウェー	フィンランド	
仕事・学業・学習研究	5.09	4.06	3.52	4.32	3.53	4.05	3.46	4.20	
家事	3.38	3.28	3.11	3.40	3.52	3.32	3.26	3.21	
移動	1.11	1.33	1.27	1.05	1.30	1.28	1.17	1.16	
睡眠	7.33	8.25	8.11	8.38	8.16	8.05	8.07	8.22	
食事・身の回りの用事	3.02	2.07	2.31	2.57	2.36	2.23	2.02	2.02	
自由時間	3.28	4.21	4.49	3.08	3.51	4.27	5.22	4.38	

資料出所 日本は総務省統計局「社会生活基本調査（2001年）調査票B」の特別集計結果によるEU比較用組替え数値。

他国はEurostat “How Europeans spend their time” より1998～2002年EU調査。

2) 仕事と生活の調和と満足度

(勤労者の生活優先度の高まり)

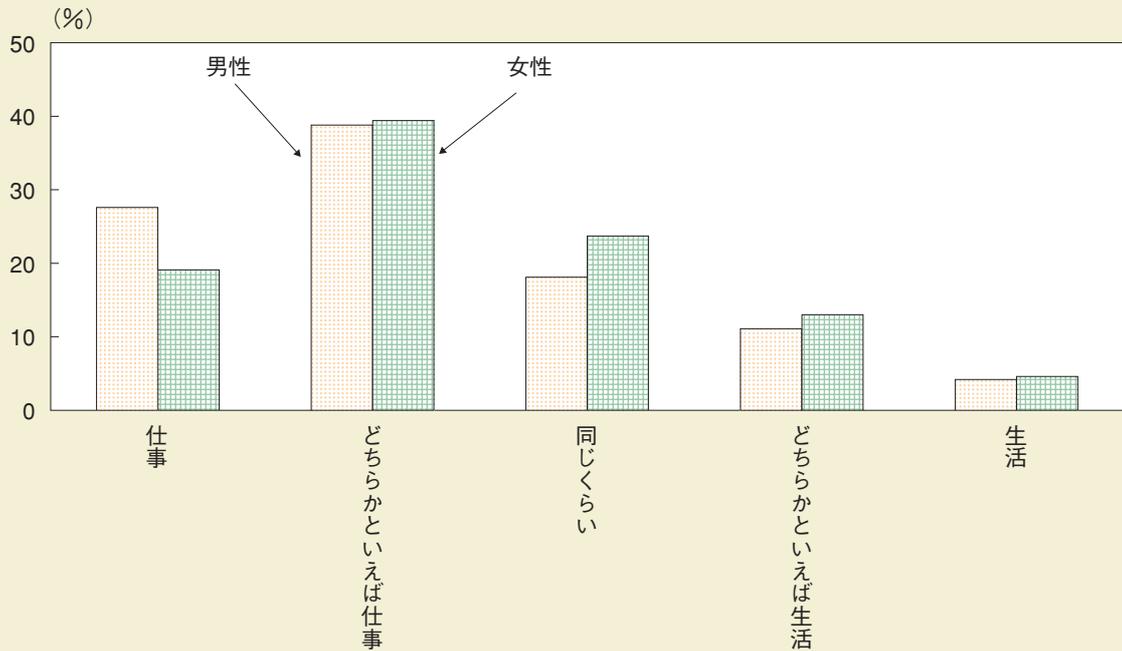
(独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」により、現在の仕事と生活の優先度を男女別にみると（第2－(3)－12図）、男女ともに「どちらかといえば仕事」の割合が最も高く、次に男性は「仕事」の割合が高い。一方、女性では、二番目に仕事も生活も「同じくらい」の割合が高くなっている。また、これからの仕事と生活の希望優先度を男女別にみると、男女ともに仕事も生活も「同じくらい」とする者の割合が最も高く、次に「どちらかといえば生活」とする者の割合が高くなっている。

このように、現在の状況と比べると、これからの希望優先度では、生活の優先度が高まる傾向がみられる。

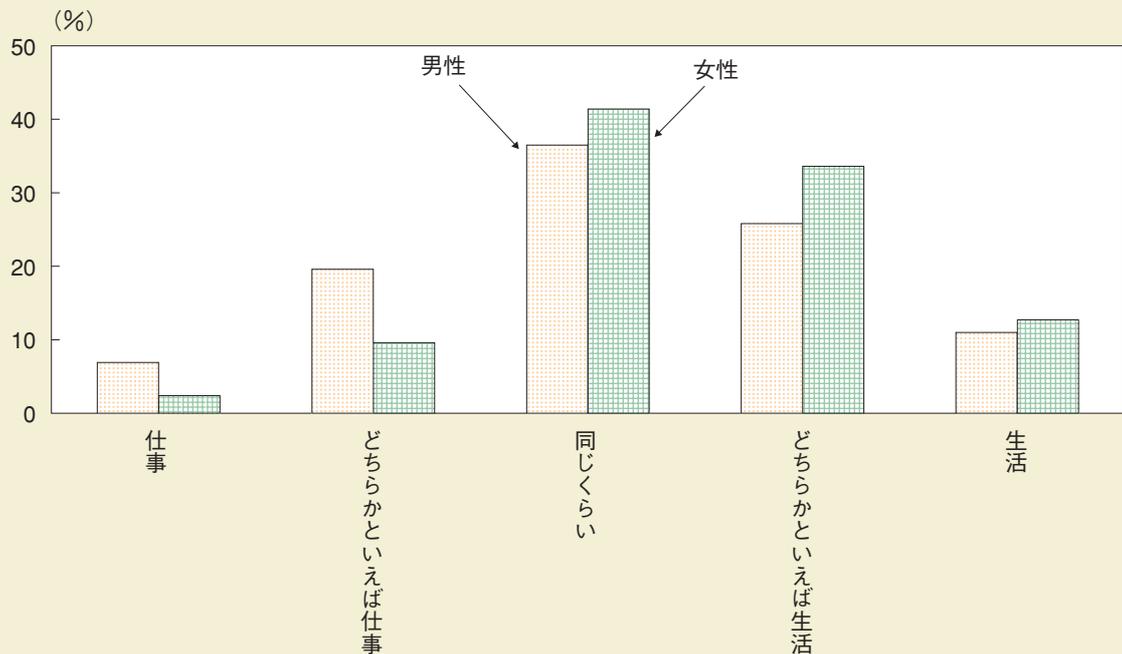
また、年齢別に現在の仕事と生活の優先度及びこれからの仕事と生活の希望優先度をみると（付2－(3)－2表）、いずれにおいても、年齢が高いほど仕事の優先度が高くなり、年齢が低いほど生活の優先度が高まる傾向がみられる。ただし、どの年齢でみても、現在の状況と比べると、これからの希望優先度は、生活の優先度が大きく高まる傾向にある。

第2－(3)－12図 仕事と生活の調和の考え方（男女別）

（現在の仕事と生活の優先度）



（これからの仕事と生活の希望優先度）

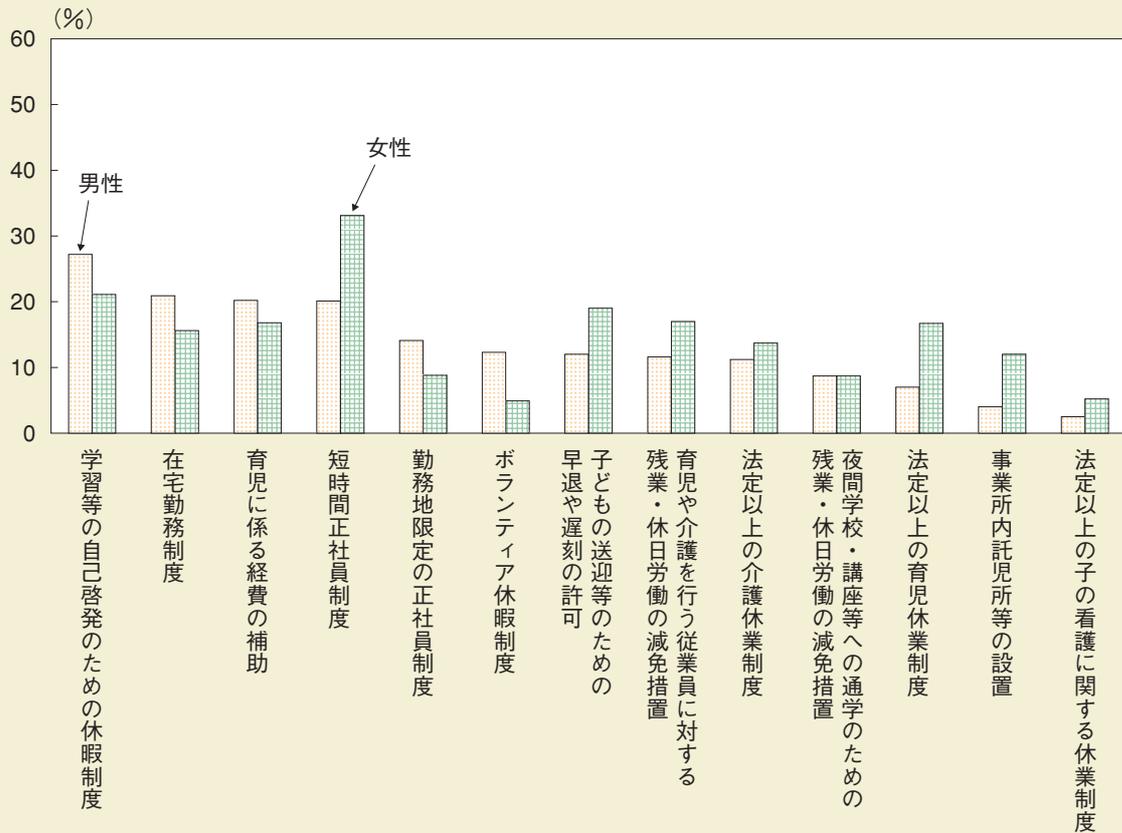


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)

(各種勤務制度の導入状況と勤労者の希望)

企業に雇用されている正規従業員に対し、今後利用したい勤務制度を男女別にみると(第2－(3)－13図)、男性では「学習等の自己啓発のための休暇制度」や「在宅勤務制度」などの割合が高くなっており、女性では「短時間正社員制度」や「学習等の自己啓発のため

第2 - (3) - 13図 今後利用したい勤務制度



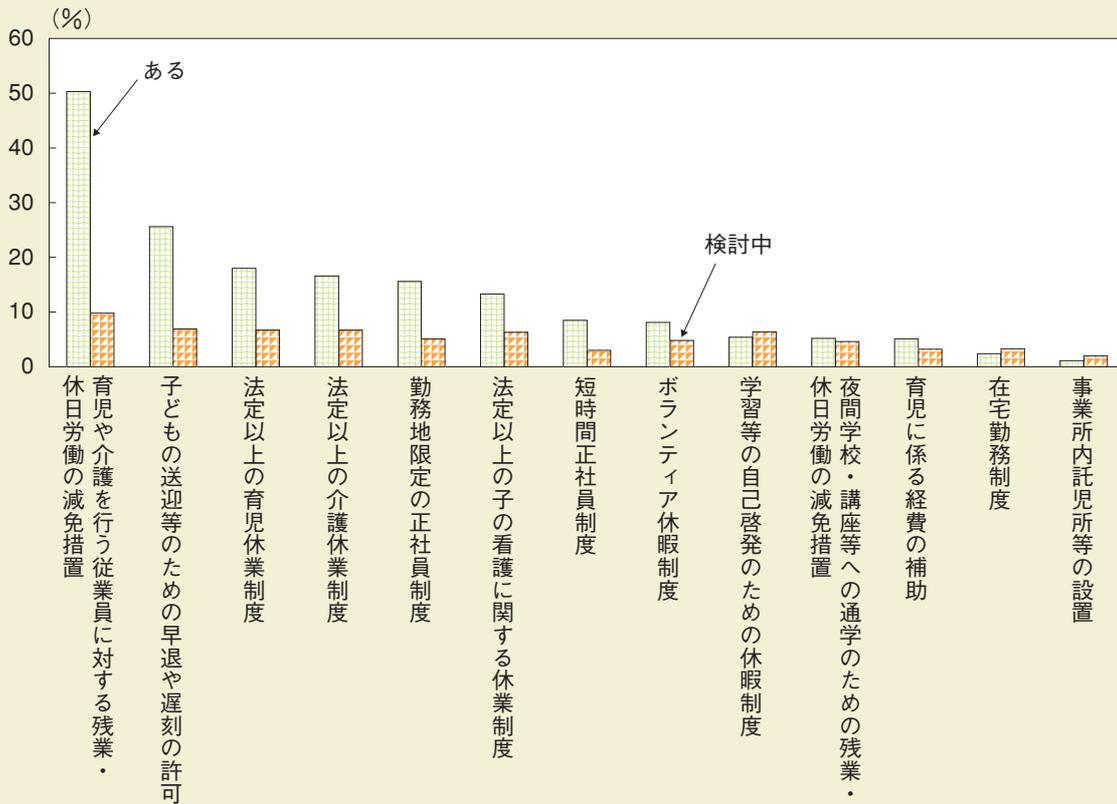
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)

(注) あてはまるもの3つまでの回答。

の休暇制度」、「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」などの割合が高くなっている。

一方、実際に企業では正規従業員に対する制度として、どのような勤務制度を導入しているかをみると、「育児や介護を行う従業員に対する残業・休日労働の減免措置」や「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」を導入している企業が、半数程度の割合であるものの、その他の制度については導入している企業が少ない。また、制度の導入を検討している企業はほとんどなく、従業員の希望する勤務制度が必ずしも整っているとはいえない様子がうかがえる(第2 - (3) - 14図)。

第2－(3)－14図 各種勤務制度の導入状況



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(企業調査)」(2007年)
 (注) 正社員に対しての導入割合である。

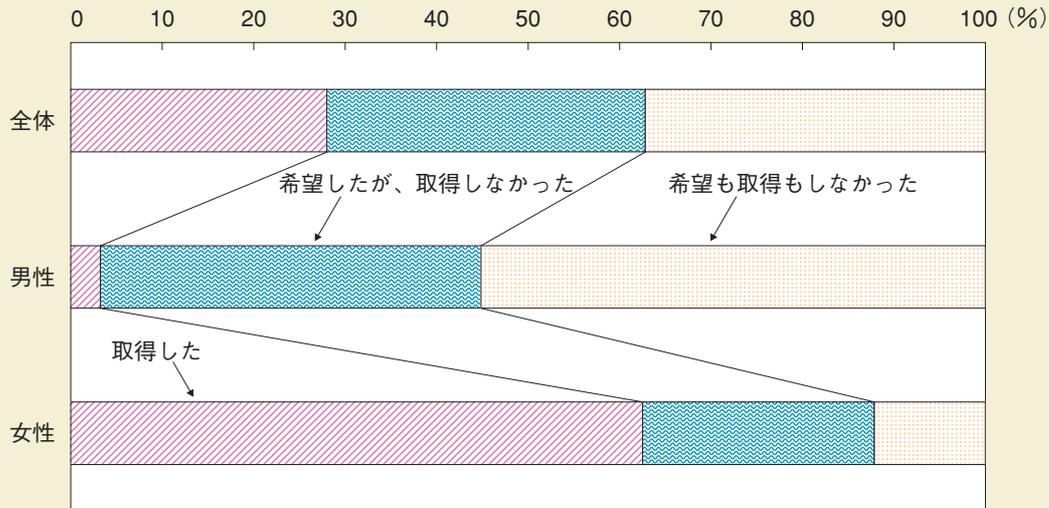
(育児休業制度、支援制度の利用状況)

(株)ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書」により、男女別に育児休業の取得状況をみると、女性は60.2%と高い割合となっているが、男性では3.2%にすぎない。取得しなかった者を希望の有無で分けると「希望したが、取得しなかった」者の割合は男性で41.2%、女性では24.4%で、男性でも「取得したい」と考えている者が多いことがうかがえる(第2－(3)－15図)。

育児休業を利用できるにもかかわらず取得しなかった者の理由としては、男性で「自分以外に育児をする人がいた」者の割合が最も高くなっている。これに対し、女性では「職場への迷惑がかかるため」とする理由が最も高くなっており、職場の状況が育児休業を利用しようとする者の障害となっていることが考えられる(第2－(3)－16図)。

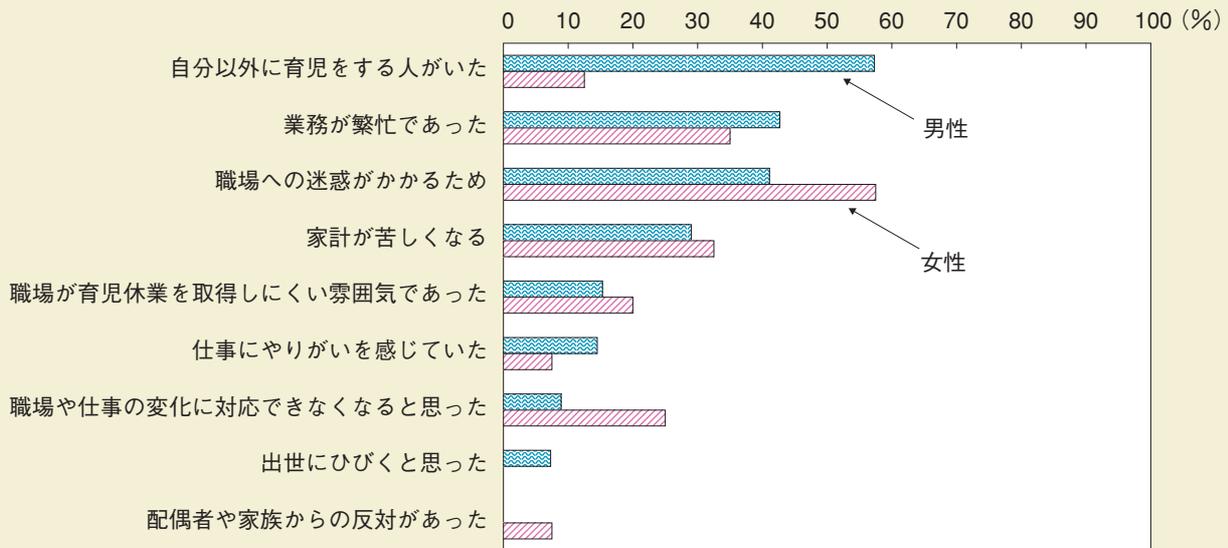
企業は、仕事と育児の両立支援策として育児休業制度以外の育児支援制度として、どのような制度を導入しているのだろうか。育児支援制度を導入している企業の導入状況をみると、導入率が高いのは「1日あたりの労働時間短縮」、「残業なし」、「始業または終業時刻の繰上げ、繰下げ」などの制度である。一方、導入率が低い制度をみると、「必要に応じて在宅勤務を認める」、「週に2～4日の勤務」といった制度があげられる。これらの制度は企業にとって導入が難しい様子が見られるが、仕事と生活の調和を図っていくために、可能な範

第2－(3)－15図 育児休業取得の希望と有無



資料出所 (株) ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書(厚生労働省委託調査)」(2002年)

第2－(3)－16図 育児休業を取得しなかった理由(育児休業を利用できたのに取得しなかった者)



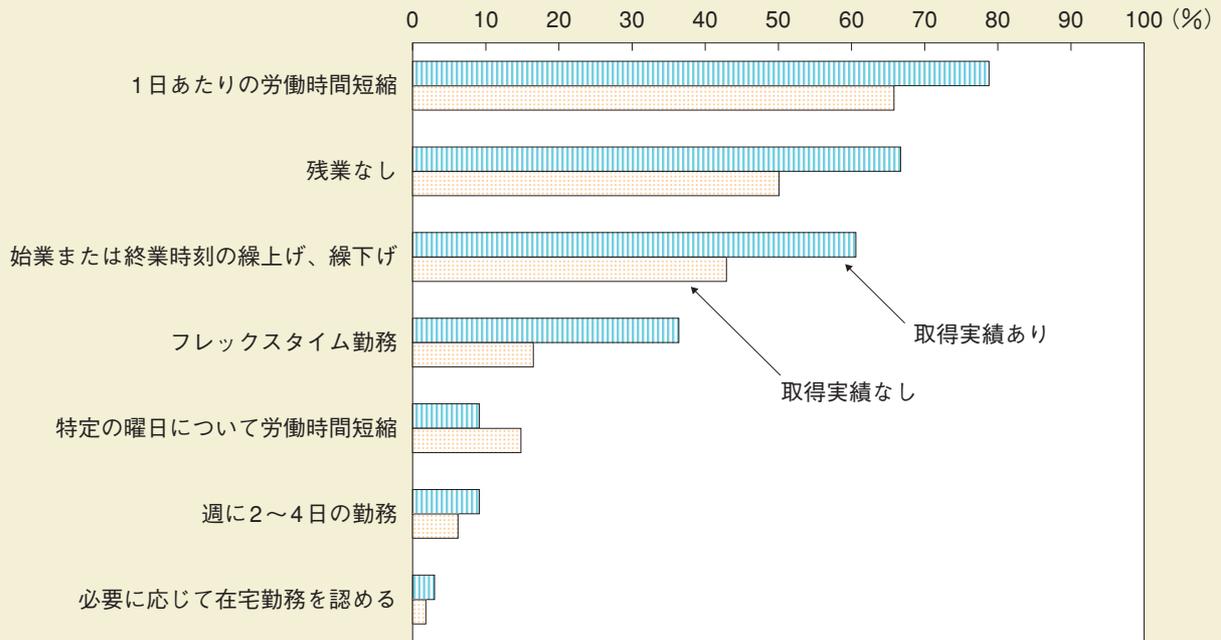
資料出所 (株) ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書(厚生労働省委託調査)」(2002年)
(注) 複数回答。

囲で整備されつつあるものと思われる(付2－(3)－3表)。

育児支援制度を導入している企業に対し、男性の取得率をみると、「1日あたりの労働時間短縮」や「残業なし」、「始業または終業時刻の繰上げ、繰下げ」などの制度は取得率が高い(第2－(3)－17図)。

また、男女別にそれぞれの勤務制度を利用した(している)状況を見てみると、男女ともに「利用した(している)制度はない」が最も多いが、「フレックスタイム勤務」を除くと、全体的に女性の方が各制度の利用者の割合が高くなっている。利用者の割合が最も高い制度

第2—(3)—17図 短時間勤務制度等の導入している企業における男性の取得率（企業調査）



資料出所 (株)ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する調査報告書（厚生労働省委託調査）」(2002年)

(注) 1) 複数回答。

2) 育児休業制度以外の育児支援制度を導入している企業において、男性の育児休業の取得割合を示している。

3) 「取得実績あり」は、育児休業を取得した男性がいる企業における割合を表し、「取得実績なし」は、育児休業を取得した男性がいない企業における割合を表す。

は男性では「フレックスタイム勤務」となっており、女性では「1日あたりの労働時間短縮」となっている（付2—(3)—4表）。

現状では、仕事と育児のための両立支援制度の導入状況は十分であるとは言えない。既に導入している企業においても、育児休業制度だけではなく、労働者のニーズに応じて他の両立支援策を積極的に導入して充実させていくことが求められる。さらに、男性の家事・育児への参加意識の高まりに応え、より制度を利用しやすい環境の整備に努めることや、制度利用者がした場合の人や仕事のマネジメントなどの方策をとることも必要と思われる。

（企業と従業員では、制度整備に関する意識が異なる）

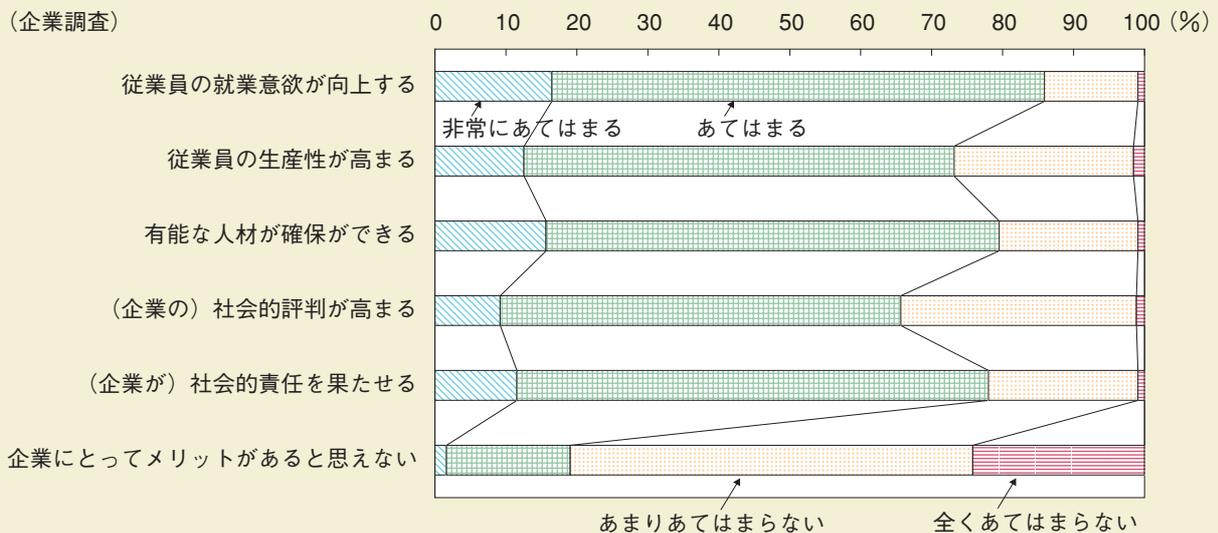
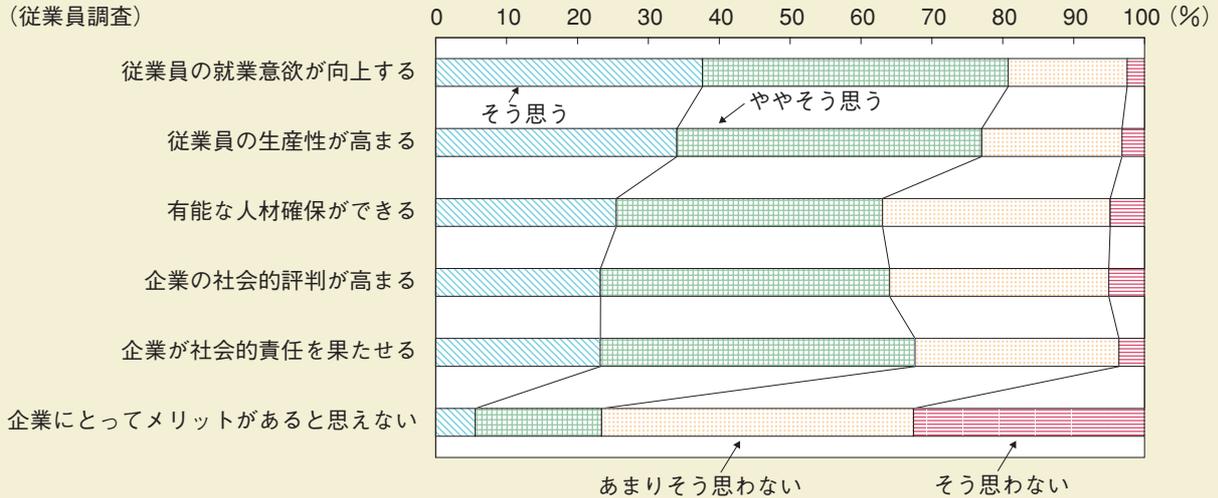
これまで、仕事と生活の調和を図っていくにあたり、企業にはどのような制度があり、どのような制度が利用されているのかをみてきたが、そのような制度を整備することに対し、従業員はどのように考えているのか、また、企業は制度を整備することによりどのような効果があると思っているのかを前出「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」によりみてみたい。

従業員調査では、従業員の就業意欲の向上や従業員の生産性の高まりで、「そう思う」、「ややそう思う」の割合が高くなっている。また、企業調査でも従業員調査の場合と比較するとその水準は低くなるものの、同じように従業員の就業意欲の向上、従業員の生産性の高まりで「あてはまる」とする割合が高く、また、これらに加え、有能な人材確保の割合も高

くなっている（第2－（3）－18図）。

他の調査でも、「優秀な人材確保のために必要」、「労働者の就業意欲に寄与する」と考える企業が多いものの、「企業にとっての負担が大きい」と考える企業も多くなっている（付2－（3）－5表）。

第2－（3）－18図 仕事と生活の調和を図るための制度を整備することの効果
（従業員調査）



資料出所 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」（2007年）

（注）1）仕事と生活の調和を図るための制度とは、短時間正社員制度、在宅勤務制度、法定以上の育児休業制度等仕事と生活の調和に資する勤務時間制度や休暇制度等のことである。

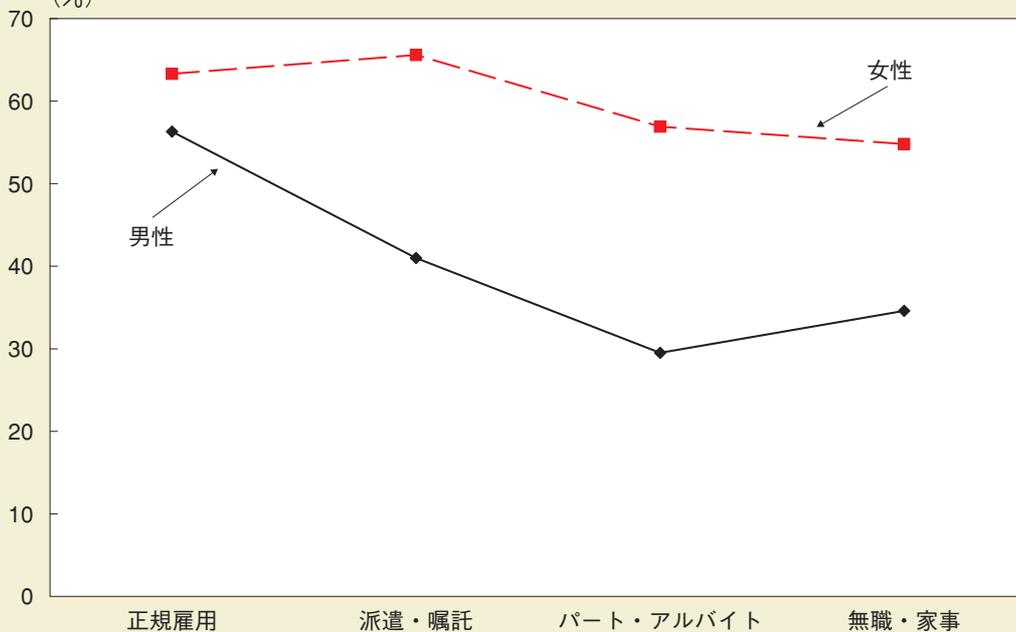
2）無回答を除く。

（長時間労働と結婚との関係）

国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向調査（独身者調査）」によると、「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者の中で、「1年以内に結婚したい」または「理想的な相手が見つければ結婚してもよい」と回答した未婚者の割合を就業状況別にみる

と、女性ではあまり差がみられないが、男性では、就業状況によって割合が大きく異なり、正規雇用では、結婚意欲が高いが、派遣・嘱託やパート・アルバイトなどの非正規雇用では結婚意欲が低い傾向がみられる（第2 - (3) - 19図）。

第2 - (3) - 19図 1年以内に結婚してもよいと考える未婚者割合 (%)

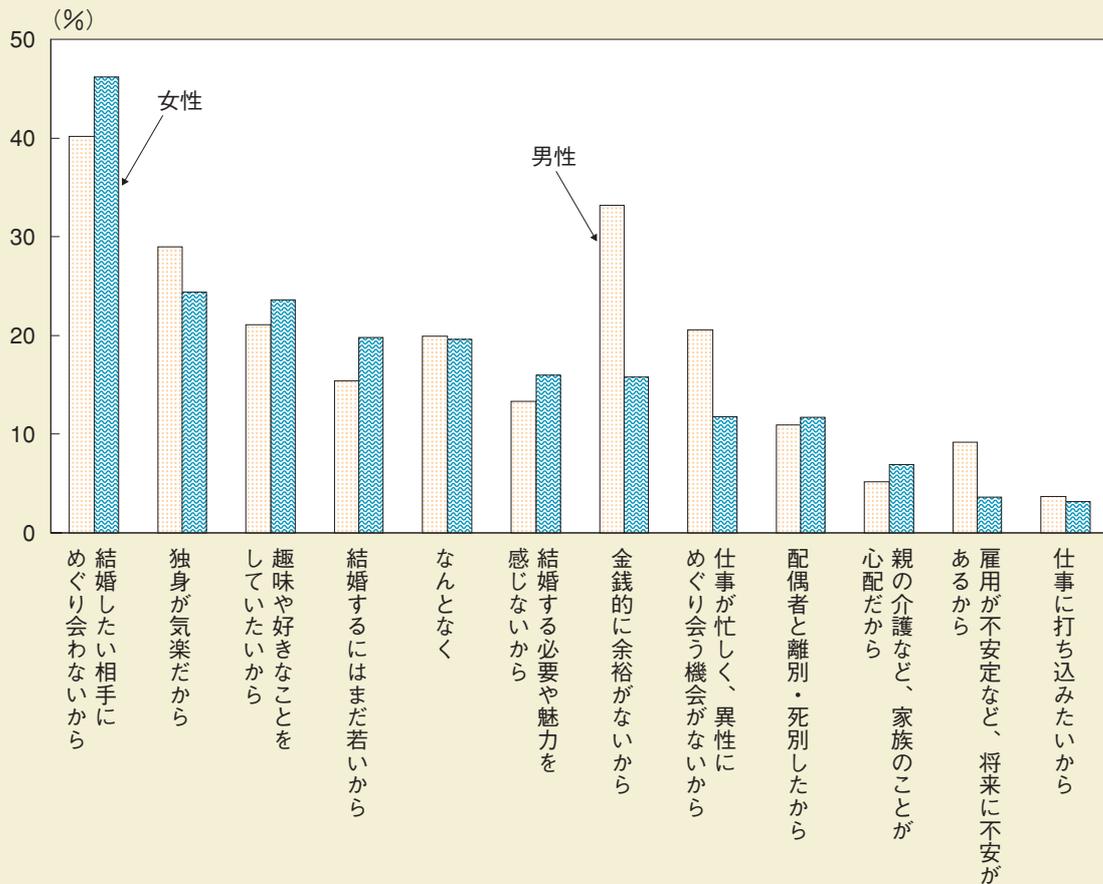


資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査（独身者調査）」

（注）「いずれ結婚するつもり」と回答した18～34歳の未婚者の中で、「1年以内に結婚したい」または「理想的な相手が見つければ結婚してもよい」と回答した未婚者の割合。

また、配偶者がいない理由としては、男女ともに「結婚したい相手にめぐり合わないから」とする理由が多いが、男性は「金銭的に余裕がないから」、「独身が気楽だから」という理由や「仕事が忙しく、異性にめぐり会う機会がないから」とする理由も多くなっている（第2 - (3) - 20図）。

第2 - (3) - 20 図 配偶者がいない理由

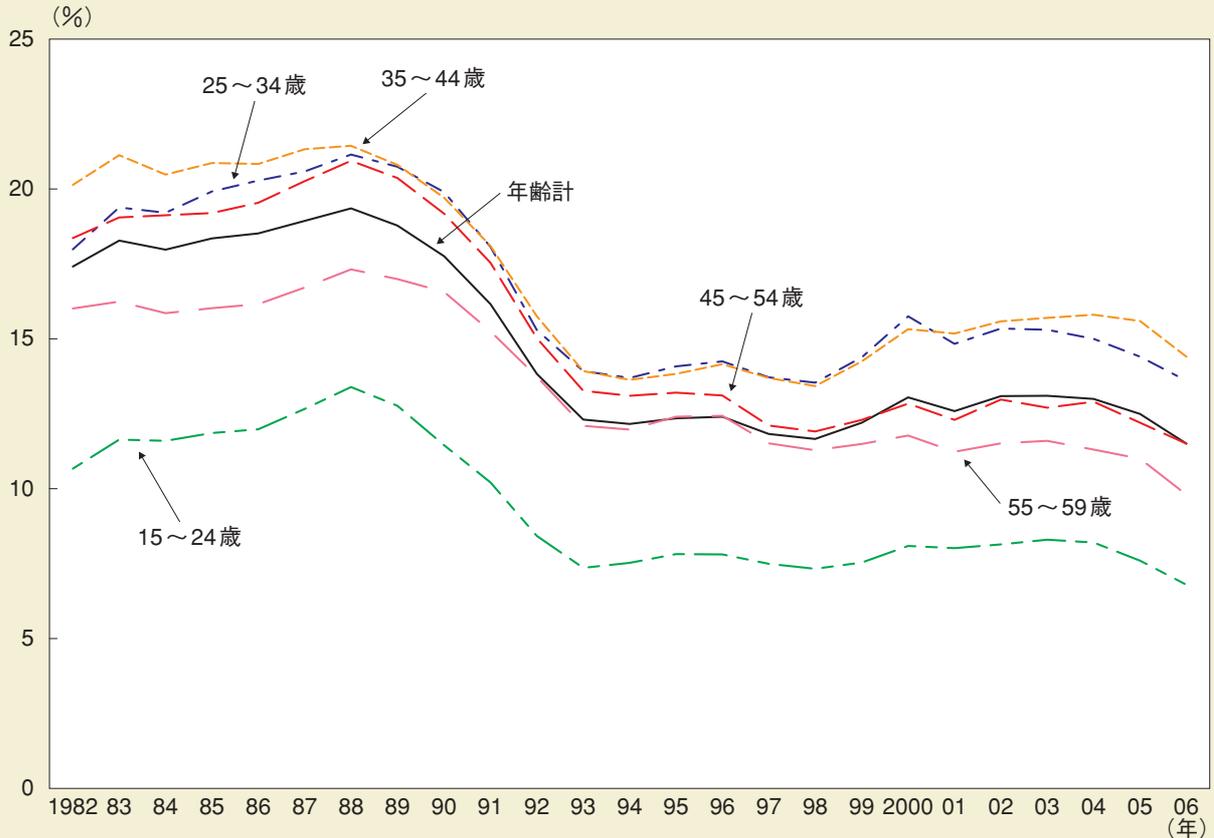


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査 (従業員調査)」(2007年)

- (注) 1) 複数回答。
2) 「配偶者がいない」者について集計。

年齢階級別に週労働時間が60時間以上の者の割合の推移をみると、年齢計に比べると25～34歳、35～44歳層において大きく上回っており、また、1990年代以降は、それがさらに高まる傾向がみられた。このことは、異性にめぐり会える機会の障害になっていることも考えられる(第2 - (3) - 21図、付2 - (3) - 6表)。

第2－(3)－21図 年齢階級別・就業者（うち従業者）に占める週の労働時間が60時間以上の者の割合（非農林業）（%）



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

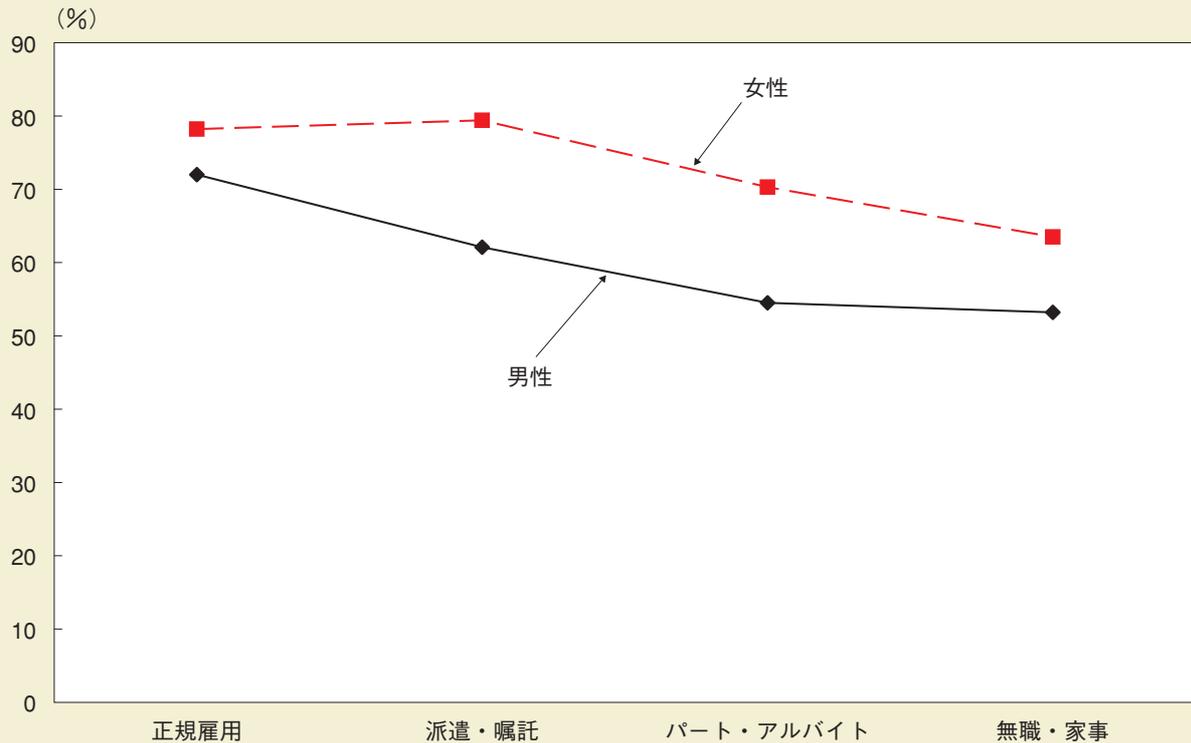
(注) 1) 就業者のうち休業者は除いている。

2) 「労働力調査」では、月末1週間（12月は20日～26日）に仕事をした時間を調査対象としていること等のため、同調査における労働時間を単純に月間換算しても、月間の実労働時間となるわけではない。

結婚の利点の感じ方は就業の状態によっても異なり、特に男性では就業状況により差が大きくなっている。「結婚することには利点がある」と考える正規雇用者は男女ともに割合が高くなっているが、パート・アルバイトなどの非正規雇用や無職・家事では、男女ともに低い割合となっている（第2－(3)－22図）。

以上をまとめると、結婚しないあるいはできない理由は、特に男性について、金銭的な余裕のなさをあげる者が多く、さらに、長時間労働をあげる者も一定程度存在している。後にみるように、配偶者を持つことは、仕事への満足感や就業意欲を高めることに寄与している。バランスのとれた仕事と生活を実現することによって、希望する者が結婚して子供を持ち、高い意欲の下で仕事に取り組む従業員を増加させることは、企業、ひいては社会全体にとっての利益をもたらすことが期待できよう。

第2 - (3) - 22図 結婚することは利点があると思う未婚者割合



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査（独身者調査）」

(注) 調査対象は18～34歳未婚者。

3) 新たな雇用管理の構築に向けて

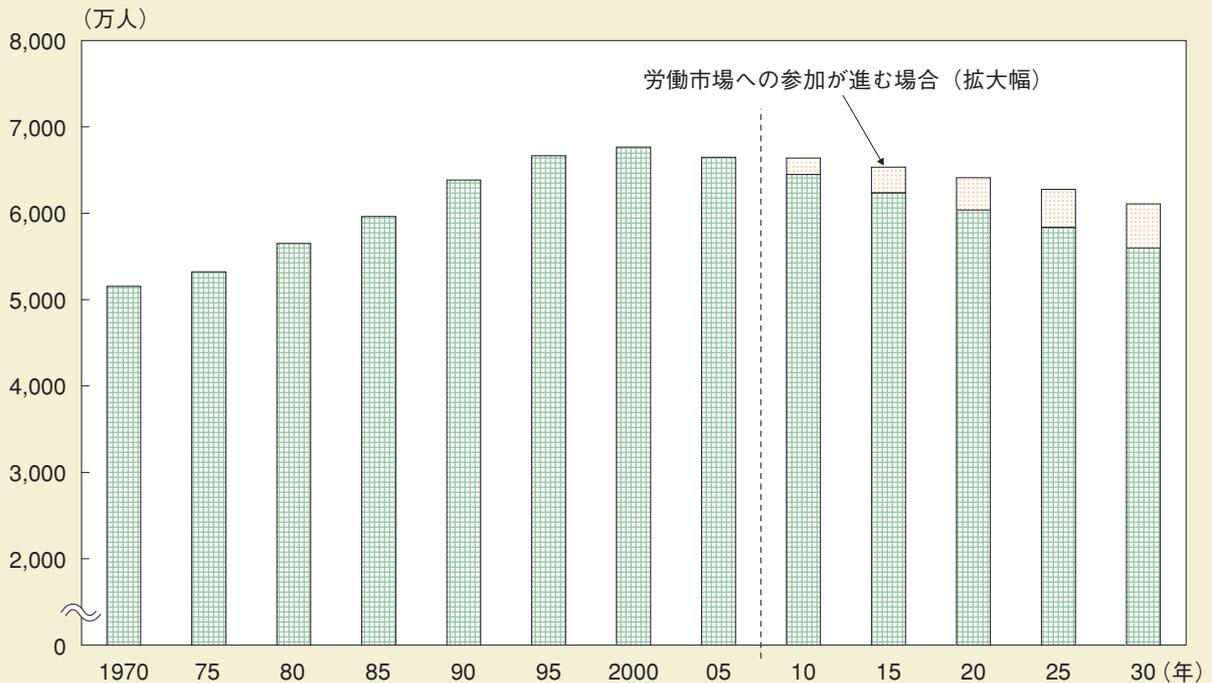
(減少過程に入った労働力人口)

これまでみたように、長時間労働など働き方の諸問題は、労働者の健康や生活の質の確保が困難な状況をもたらしており、こうした傾向は、特に、子育て期にあたる男性壮年層において顕著にみられる。また、年休取得率の低下傾向が懸念され、企業における柔軟な勤務制度の導入・検討状況も低くなっている。労働者の仕事への満足感と就業意欲を高め、これまで以上に就業に参加する者の割合を高めていくために、こうした問題が障害となることが憂慮される。

我が国の労働力人口は、景気回復の下で、2005年、2006年と増加したが、基調としては既に減少過程にある。労働力人口の見通しによると（第2 - (3) - 23図）、性・年齢別の労働力人口が2004年の水準で推移する場合、2000年に6,766万人であった労働力人口は徐々に減少し、2010年には6,448万人と2000年の水準から約300万人減少し、さらに20年後の2030年には5,597万人と2000年の水準から1,169万人減少する。ただし、今後、若年者や高齢者、女性などの就業参加を促進するための仕組みづくりを進めていくことにより、2030年時点で6,109万人の水準にまで労働力人口の減少を抑えることができるとみている。

今後の経済成長率の鈍化を一定の幅に抑え、我が国経済の成長力を確保していくためにも、

第2 - (3) - 23図 労働力人口の推移と見通し



資料出所 総務省統計局「労働力調査」(2005年まで)、「雇用政策研究会推計(2005年7月)」(2010年以降)

(注) 1) 経済成長率(人口1人当たり)は、労働市場への参加が進まない場合を1%、労働市場への参加が進む場合を2%としている。

2) 性、年齢別の労働力人口比率が2004年と同じ水準で推移すると仮定。

このような取組みによって、労働力供給の減少を可能な限り抑えていくことが求められる。そうした観点からも、人々が意欲を持って生き生きと働くことができる就業環境を整備していくことは、今後、我が国が取り組んでいくべき重要な課題であるといえる。

(懸念される若年者の雇用環境)

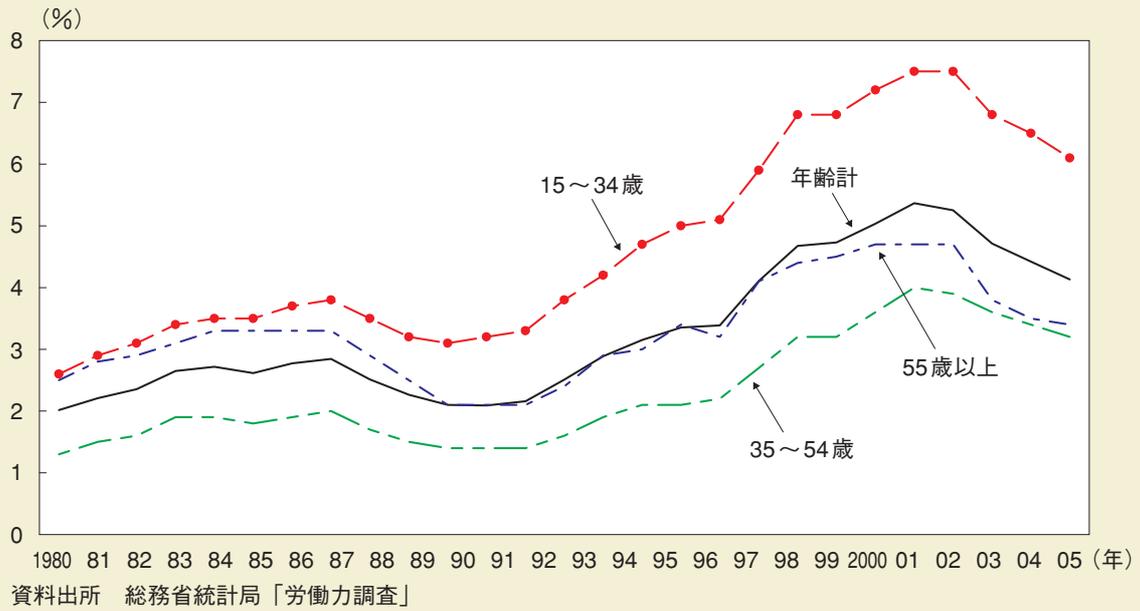
若年失業率は、1990年代以降2000年代の初めまで急速に悪化した。年齢階級別に比較すると、35～54歳では、他の年齢階級に比べ低い水準で推移しており、55歳以上では、後にみるような政策上の対応などの効果により、相対的に低下する傾向にある。

これらに対し、15～34歳の若年層では、その水準は1990年代を通じ継続的に上昇してきた。2003年以降は低下しているものの、未だ高い水準にある(第2 - (3) - 24図)。

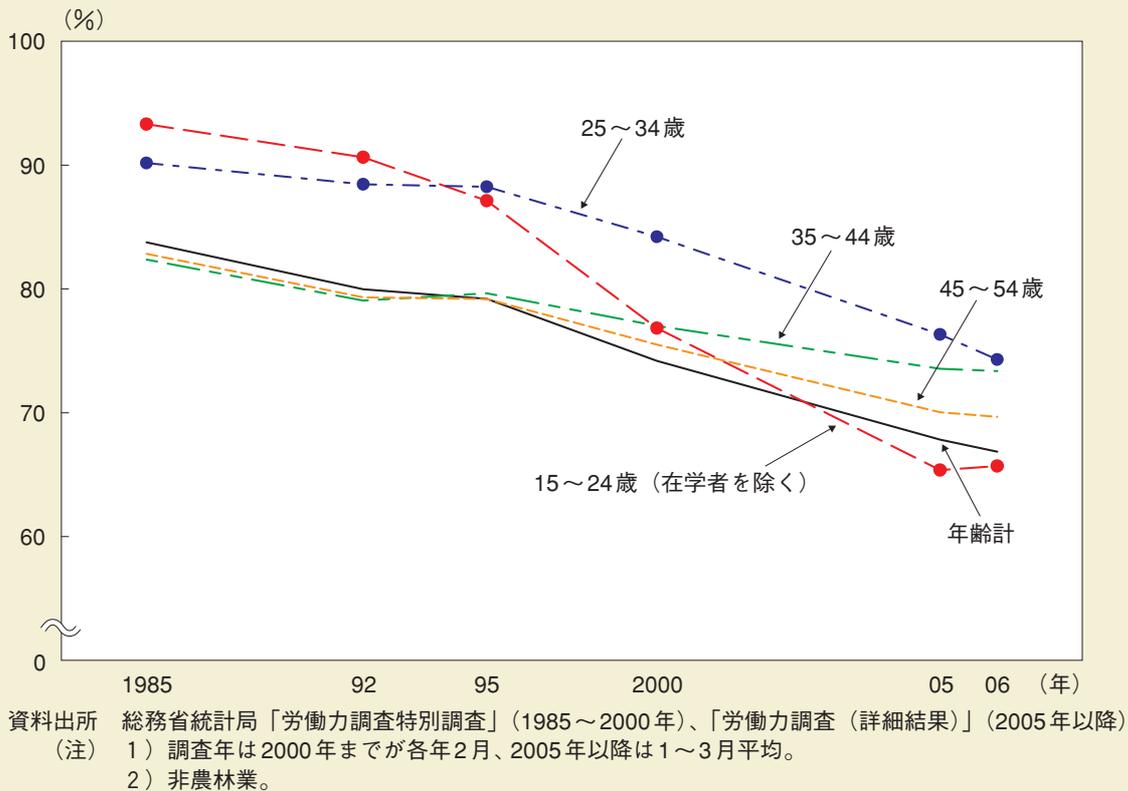
また、若年者の雇用機会の量的な縮小は、正規雇用の雇用機会の縮小を伴い、正規雇用割合の低下がみられた。若年者の正規雇用割合は35～44歳、45～54歳におけるそれと比較すると著しく低下し、特に15～24歳における低下幅が大きくなっている(第2 - (3) - 25図)。

このように、1990年代以降2000年代の初めまで著しく低下した若年の正規雇用割合について、その低下要因を探るため、事業所が非正社員を雇用する理由についてみると、契約社員や派遣労働者を中心に、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「専門的業務に対応するため」などの理由をあげる事業所の割合が高くなっているが、パートタイム労働者では、「賃金の節約のため」が最も高い(付2 - (3) - 7表)。

第2 - (3) - 24 図 年齢階級別完全失業率の推移



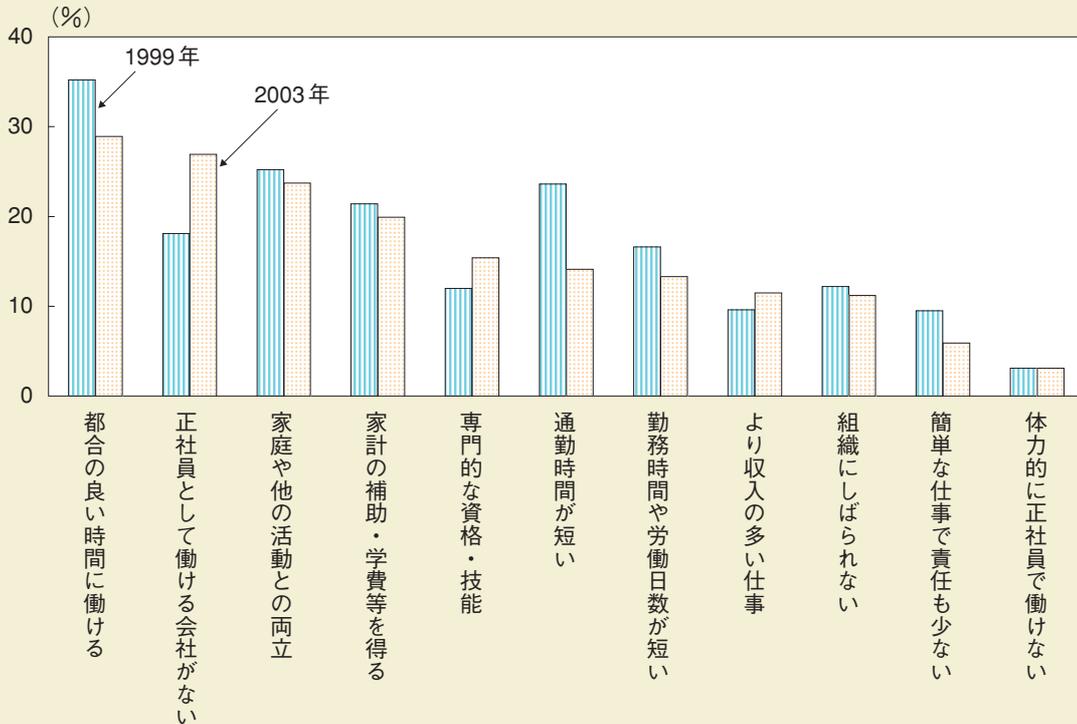
第2 - (3) - 25 図 年齢階級別正規雇用割合の推移



一方、15~34歳の非正社員が現在の就業形態を選択した理由について、正規雇用割合が低下する過程にあった1999年と2003年で比べてみると、1999年時点では、「都合のよい時間に働ける」、「家庭や他の活動との両立」、「通勤時間が短い」など、積極的に非正規雇用での

就業を選択する傾向がみられる。ところが、2003年では、「都合のよい時間に働ける」が引き続き最も高くなるものの、これを含めた積極的な非正規選択理由は概ね低下し、代わりに、「正社員として働ける会社がない」という理由が著しく上昇している（第2－（3）－26図、付2－（3）－8表）。

第2－（3）－26図 非正社員の現在の就業形態を選択した理由別労働者割合（15～34歳）



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を（独）労働政策研究・研修機構にて特別集計

- (注) 1) 複数回答。
2) 1999年の調査では「体力的に正社員で働けない」という回答項目がないため、「健康を考えて」という回答項目をあてはめている。

これらの点を踏まえると、1990年代以降2000年代の初めまでの間の若年者の正規雇用割合の低下には、若年者自身の就業意識の変化という面がある一方、厳しい雇用情勢の下にあって、希望にあった仕事を見つけることが困難であったという要因も大きく働いていたものと考えられる。

非正規雇用の仕事を継続するなど不安定な職業環境にある若年者にも、教育訓練の機会や正規雇用への門戸を拡げていけるような柔軟なキャリア形成システムを構築していくことが、今後の課題であるといえるだろう。

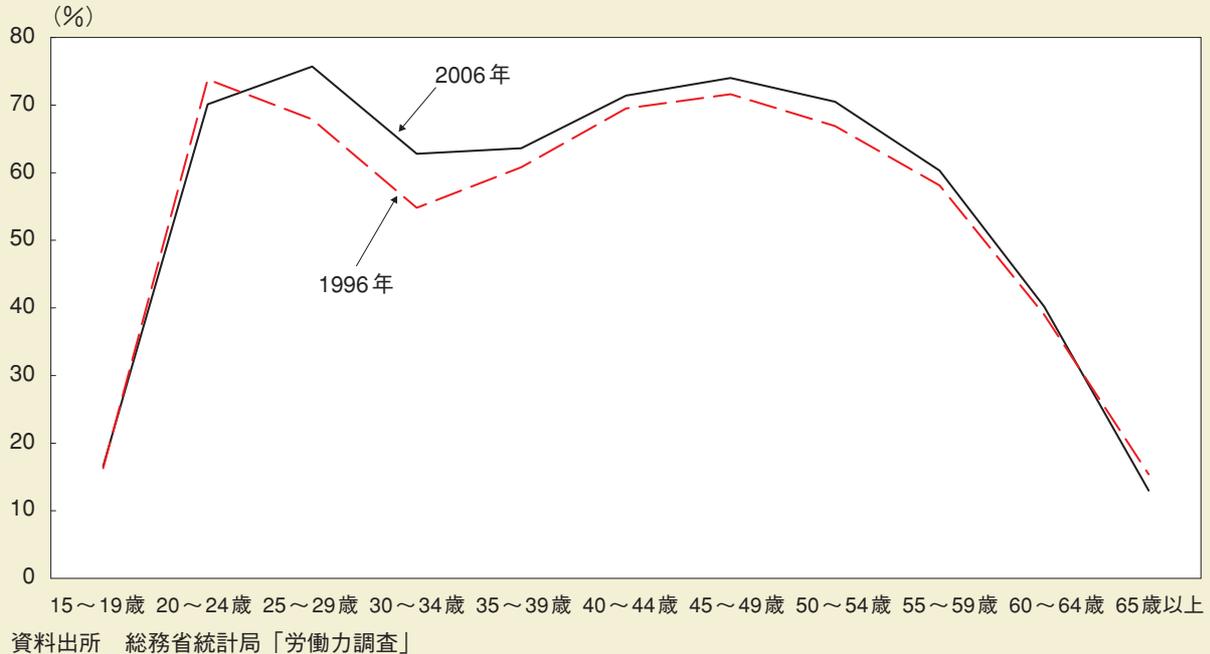
(近年大きく変化する女性の働き方)

女性の働き方には、近年、大きな変化がみられる。

ここ10年間の女性の労働力人口比率の変化をみると、20～24歳台では低下したものの、25歳から60歳台前半層までの幅広い年齢層において高まっている。特に20歳台後半から30

歳台までの高まりが大きく、M字カーブは、底の部分が引き上げられ、より山形のカーブに近づいている（第2 - (3) - 27図）。

第2 - (3) - 27図 年齢階級別女性労働力人口比率の推移

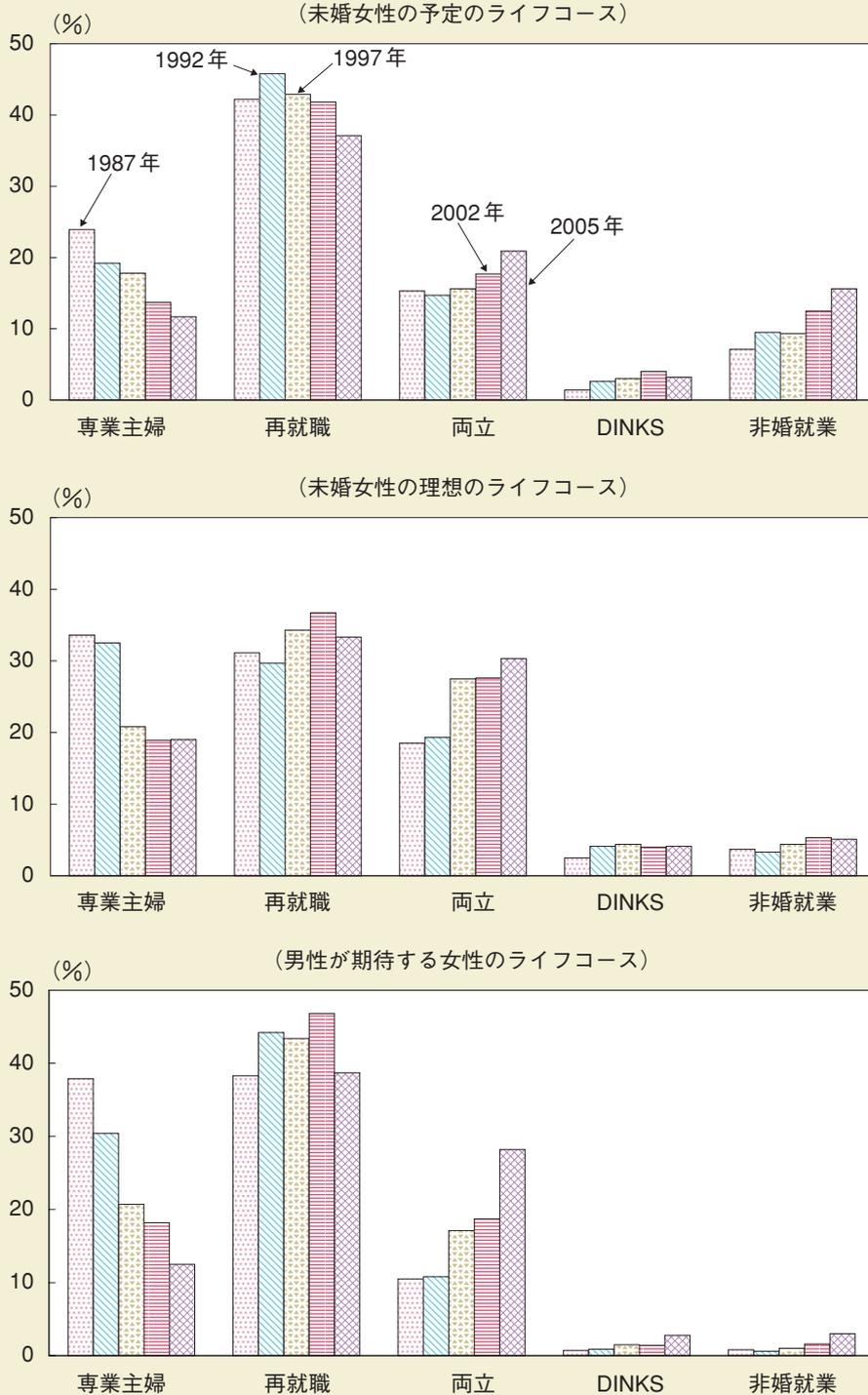


このような、労働力率の変化の背景には、女性の希望する働き方が変わってきていることが働いているものと考えられる。未婚女性の予定のライフコースは、1990年代前半から最近までの動きをみると、専業主婦が次第に低下する中で、両立や非婚就業が高まる傾向にある。未婚女性の理想のライフコースや男性が期待する女性のライフコースをみても、専業主婦が低下し両立が高まる傾向がみられ、その変動幅は、未婚女性の予定のライフコースの場合以上に大きなものとなっている（第2 - (3) - 28図）。

既婚女性の就業については、「夫の収入が高ければ妻の就業率が低下する」という関係にあることがこれまで指摘されてきた（ダグラス＝有沢の法則）。実際、1982年のデータにより、夫の所得階級別の妻の有業率をみると、夫の所得が高くなるほど妻の有業率は低下する傾向がみられる。しかしながら、1992年にはその傾向が大幅に弱まり、2002年には有業率が全体的に92年よりも低くなる中で、夫の所得が高い層ほど低下幅は低くなっている（第2 - (3) - 29図）。こうした変化には、少子・高齢化による年齢別世帯構成の変化という要因なども働いていると考えられるが、高所得世帯において妻の有業率が高まるという事実には、先にみた女性のライフコースの変化という要因も働いていることが考えられる。

以上をまとめると、これまでの女性の働き方は、結婚や育児のために職場を離れ、その後、家計補助的な目的で再び仕事を開始するというのが一般的であったが、近年は、生活とのバランスを図りつつ、継続的に仕事をしたいという意向が強まっている。こうした女性の希望に応えられる雇用管理の仕組みを整備することは、働く意欲を持つ女性の就業率を高め、そ

第2—(3)—28図 女性のライフコースとその希望割合



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査（独身者調査）」）

(注) 1) ライフコースの説明

専業主婦コース：結婚し子供を持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない

再就職コース：結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ

両立コース：結婚し子供を持つが、仕事も一生続ける

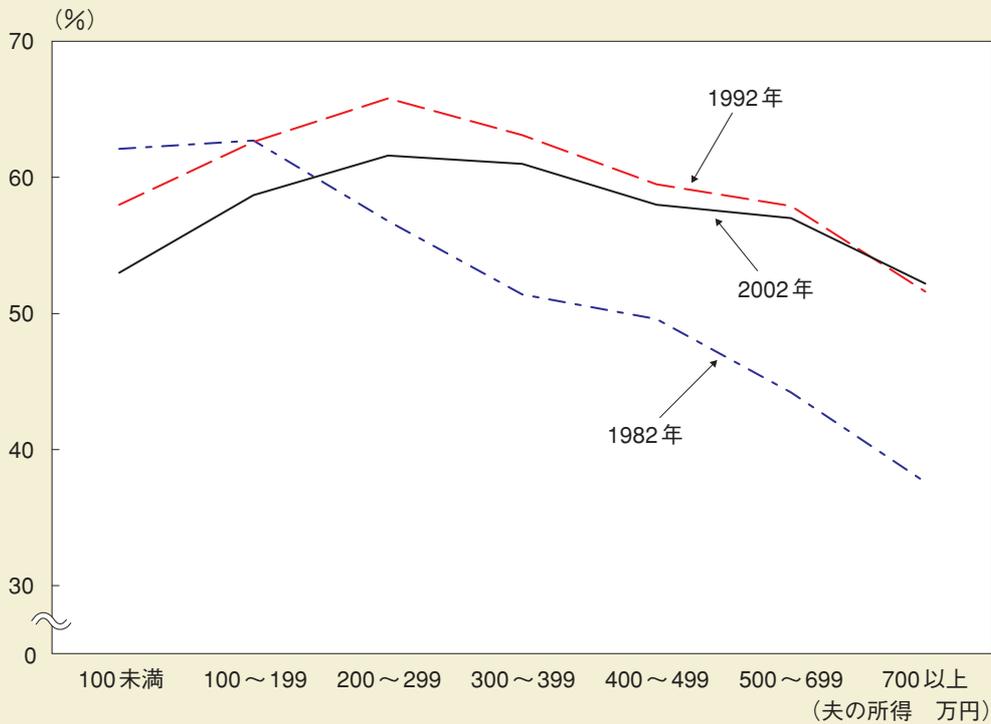
DINKSコース：結婚するが子供は持たず、仕事を一生続ける

非婚就業コース：結婚せず、仕事を一生続ける

2) 予定とは、未婚女性が実際になりそうだと考えている人生のコース
理想とは、未婚女性の理想とする人生のコース

の持てる能力を発揮させていくことに大きく寄与するものと考えられる。

第2－(3)－29図 夫の所得階級別の妻の有業率



(就業意欲の高い我が国の高齢者)

65歳以上の高齢者の労働力人口比率を国際比較すると、我が国の高齢者の労働力人口比率は、他の主要国と比較して男女ともに高く、特に男性での違いが著しい(第2－(3)－30表)。

第2－(3)－30表 高齢者の労働力人口比率の国際比較

国名	年	労働力人口 (万人)	労働力人口比率 (%)		
			男女計	男性	女性
日本	2002	487	20.7	31.1	13.2
アメリカ	2002	438	13.3	17.8	9.9
イギリス	2002	91	8.7	7.8	9.3
カナダ	2001	22	6.0	9.4	3.4
イタリア	2001	35	3.5	6.1	1.6
ドイツ	2001	41	2.8	4.5	1.7
フランス	2001	12	1.3	1.8	0.9

資料出所 総務省統計局「労働力調査」
 日本：総務省統計局「労働力調査」
 アメリカ：労働省労働統計局“Employment and Earnings”
 その他の国はILO“Yearbook of Labour Statistics”
 (注) 65歳以上の労働力人口及び労働力比率。

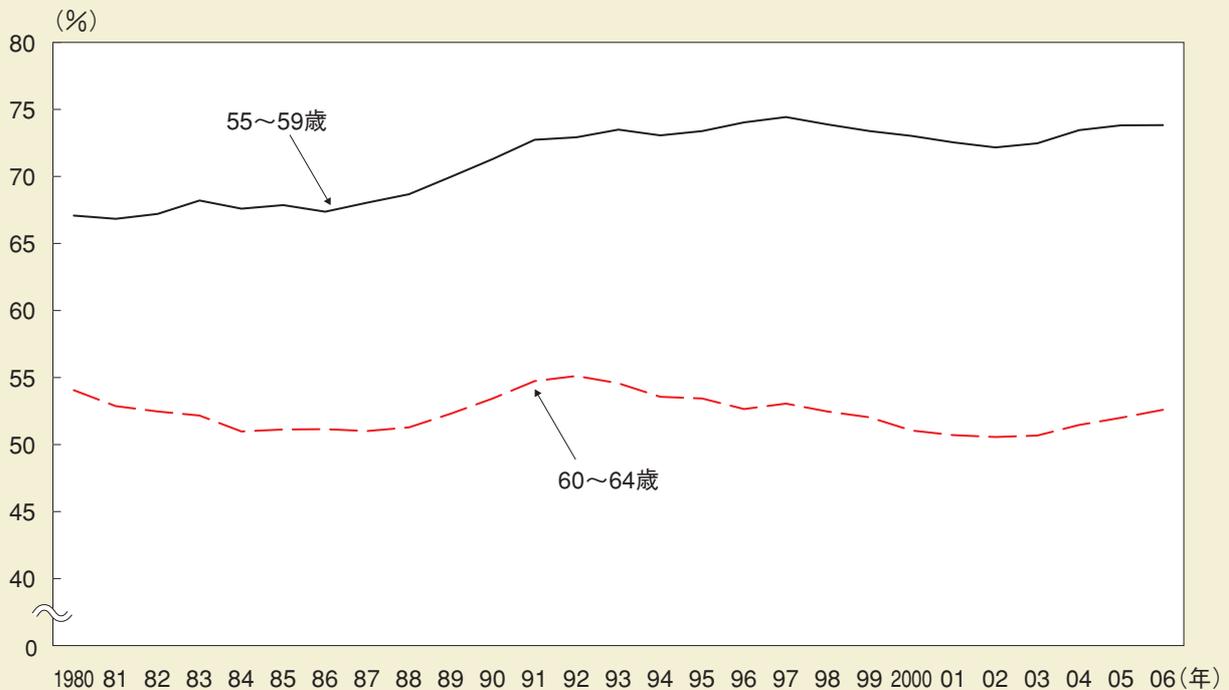
高齢者については、①1986年に60歳以上定年制が努力義務化され1998年以降は60歳以上定年制が義務化されたこと、②定年年齢または継続雇用の対象年齢は2013年までに段階的に65歳まで引き上げられること（2007年の義務年齢は63歳）といった施策上の対応が継続的にとられており、就業率は、特に55～59歳層において、長期的にみて大きく高まっている。また、60～64歳層においても、2000年代に入り高まる傾向にある（第2－（3）－31図）。完全失業率については、景気停滞の影響を受け、1990年代には大きく高まったものの、2000年代に入ってから、急速に低下している（第2－（3）－32図）。

さらに、仕事への満足度をみても、正規・非正規を問わず、他の年齢層と比較して高いものとなっている（付2－（3）－9表）。このように、高齢者の雇用環境は、相対的に改善してきていることがうかがえる。

しかしながら、年齢階級別の有効求人倍率をみると、25～29歳をピークとして、年齢が高まるごとに有効求人倍率は低くなる（第2－（3）－33図）。このように、我が国の高齢者の就業意欲や仕事への満足度は総じて高いものであるが、雇用が継続されず、外部の労働市場において職を探す必要性が生じた場合には、困難な状況に置かれてしまうことが推察される。

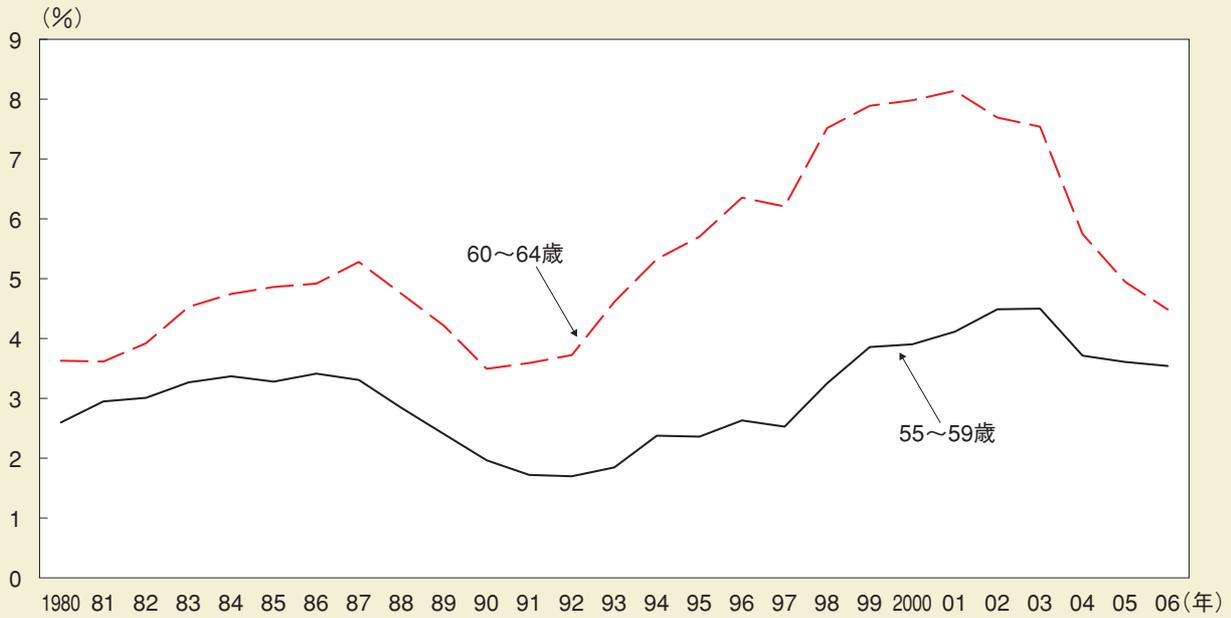
人口減少社会の中で、高齢者についてもその高い就業意欲に応えられるよう、義務年齢以上への定年の引き上げや継続雇用制度等を浸透させることによってこれまで培ってきた技能の継承を可能にしていくとともに、働きたい者が働けるよう、雇用機会を確保していくことが重要である。

第2－（3）－31図 高齢層における就業率の推移



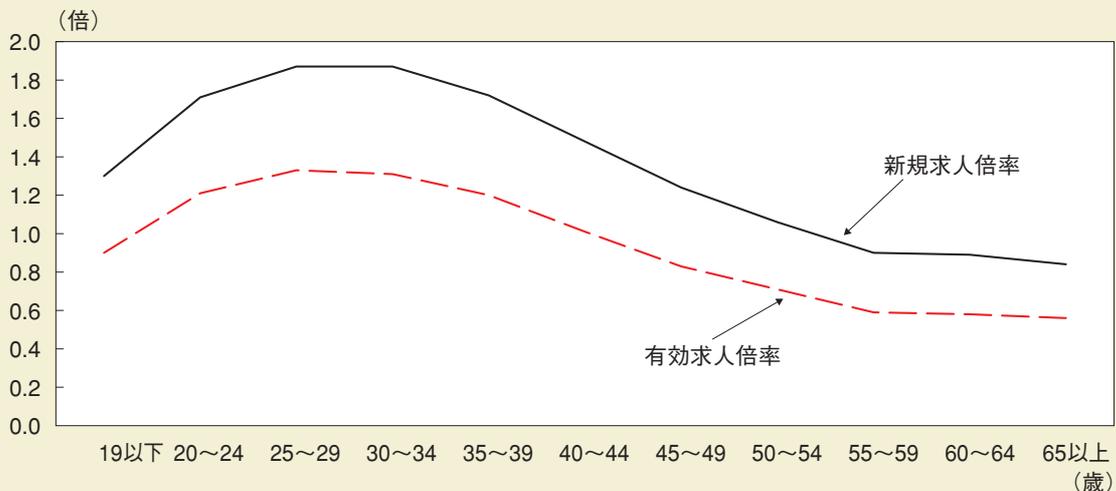
資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第2－(3)－32図 高齢層における完全失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第2－(3)－33図 年齢階級別有効求人倍率・新規求人倍率（2006年）



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1) 就業機会積み上げ方式で算出。
2) 新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。

(仕事への満足、就業意欲と賃金制度)

このように、人口減少社会に転じた我が国において、労働力供給の減少をできるだけ抑制し経済の成長力を支えていくためには、若年者、女性、高齢者などの労働力供給を促進していくことが必要となる。しかしながら、若年者、女性、高齢者それぞれの就業をめぐる環境には様々な課題がある。

これらの課題を可能な限り解決しつつ、社会全体として就業率の向上を図っていく必要が

あるが、そのためには、人々の働き方を勤労者生活全体の中でバランスの取れたものにしていくとともに、仕事への満足感や就業意欲を高めていけるような、新たな雇用管理を構築していくこともまた、取り組むべき課題であるといえよう。

そこで、新たな雇用管理の方向性を探っていくために、これまで、業績・成果主義の広がりなど大きく変化してきた賃金制度について、仕事への満足感や就業意欲に与える影響をみることにする。

前出「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」を用いて、従業員の各種属性をコントロールしたロジスティック回帰分析を行うと、「仕事への努力」、「個人の成果」、「個人の資格や能力」といった賃金の決定要素を重視していることが、有意に仕事の満足感や就業意欲を高める傾向がみられ、特に、「仕事への努力」の影響は大きい。業績・成果主義的賃金制度を従業員の仕事への満足感や就業意欲を高めるものにしていくためには、個人の短期的な成果だけを基準に賃金額が決定されるのではなく、仕事への努力といったプロセスをも含めて賃金額が決定されるよう、制度設計とその運用に心がけていくことが重要である（第2－（3）－34表）。

また、「仕事の困難さや職務内容」についても、有意に仕事の満足感を高める効果を持っている。

第2－（3）－34表 基本給の決定にあたって重視されていると考える要素と仕事への満足感・就業意欲との関係

項目	サンプル数		うち仕事に満足している者の数とその割合		うち就業意欲が高まった者の数とその割合		仕事への満足に与える要因		就業意欲に与える要因	
							有意確率	オッズ比	有意確率	オッズ比
合計	7,168		947	13.2	1,350	18.8				
個人の成果	1,602		264	16.5	356	22.2	0.0133	1.2760**	0.0001	1.3924***
部門・会社の業績	1,505		217	14.4	271	18.0	0.3552	1.0970	0.9725	0.9969
個人の資格や能力	1,399		243	17.4	302	21.6	0.0197	1.2514**	0.0035	1.2856***
仕事への努力	631		123	19.5	160	25.4	0.0002	1.5758***	0.0001	1.5568***
仕事の困難さや職務内容	1,009		186	18.4	207	20.5	0.0057	1.3434***	0.2152	1.1282
勤続年数	3,185		364	11.4	567	17.8	0.6939	0.9653	0.6019	1.0402
年齢	3,097		377	12.2	579	18.7	0.1269	1.1466	0.0872	1.1384*
職務経歴・経験	1,694		252	14.9	330	19.5	0.2324	1.1206	0.1287	1.1338
周囲との協調性やコミュニケーション能力	298		44	14.8	64	21.5	0.7673	1.0570	0.5558	1.0990
学歴	1,300		140	10.8	221	17.0	0.6794	1.0476	0.6725	0.9615
採用区分(一般職/総合職、など)	995		109	11.0	184	18.5	0.7423	0.9597	0.5451	1.0632
その他	191		10	5.2	36	18.8	0.0220	0.4425**	0.1918	1.3128

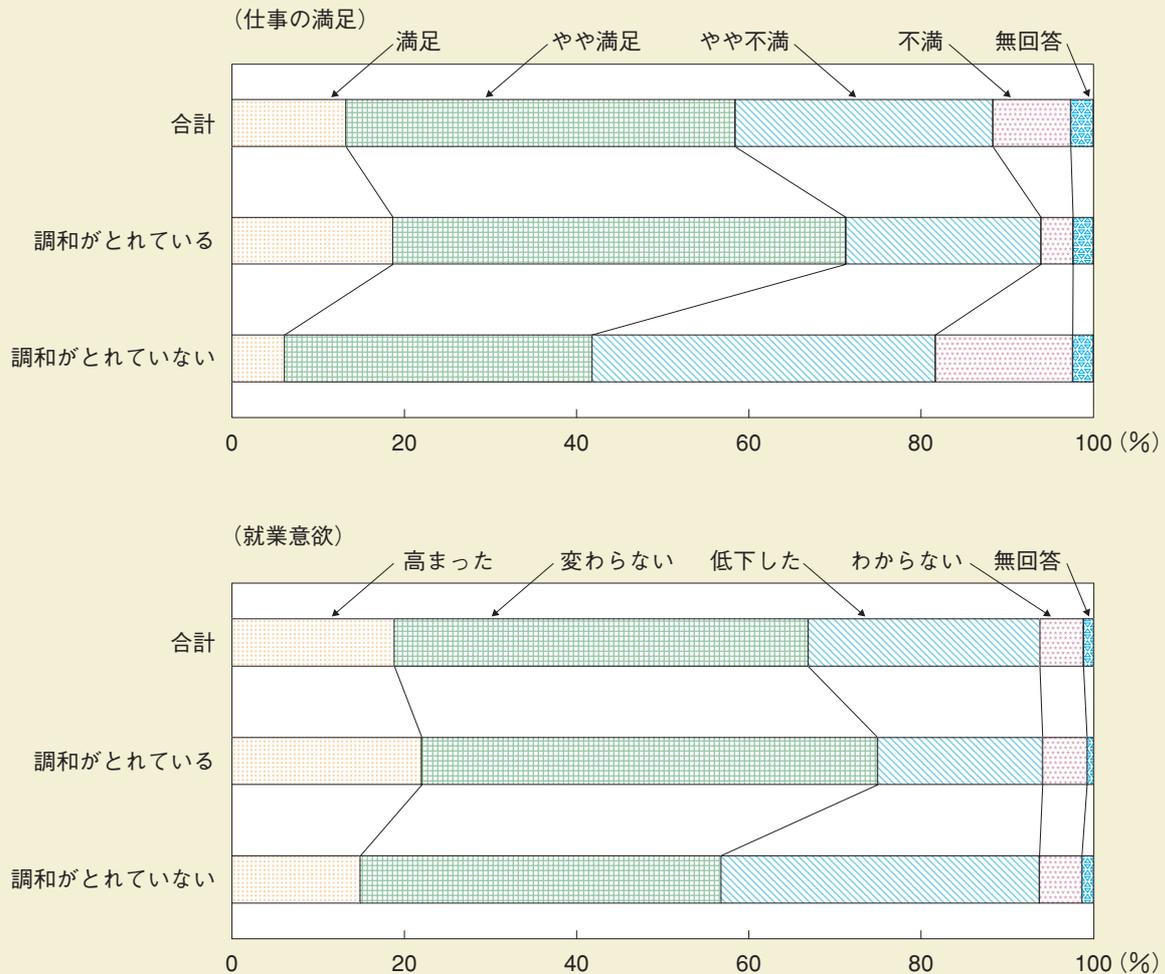
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)に基づく推計

- (注) 1) ロジスティック回帰分析の詳細については、付注1を参照。なお、オッズ比とは、ある事象の起こりやすさを表す指標であり、説明変数が1となるグループと他のグループとのオッズ(被説明変数が1となる確率をpとした場合、オッズは $p/(1-p)$ と表現される)の比で定義される。
2) *は10%水準、**は5%水準、***は1%水準で、それぞれ係数が統計的に有意であることを示す。

(仕事への満足感と就業意欲を高める仕事と生活の調和)

次に、仕事と生活の調和がとれているかどうかの違いにより、仕事への満足感や就業意欲にどのような違いが生じているかをみると、「調和がとれている」と考えている従業員の仕事への満足感や就業意欲が高いことがうかがえる（第2－(3)－35図、付2－(3)－10表）。

第2－(3)－35図 仕事と生活の調和の状況別仕事の満足・就業意欲の状況



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)

ここで、先の賃金決定要素に係る分析の場合と同様に、ロジスティック回帰分析を行うと、仕事と生活の調和は、仕事への満足感や就業意欲を有意に高める効果を持っている。特に、仕事への満足感については、著しく高まることがわかる（第2－(3)－36表）。この結果より、仕事と生活の調和がとれた働き方を推進していくことは、労働者の仕事への満足感を高め、就業意欲を高めていくことに大きく寄与することがうかがえる。

なお、ロジスティック回帰分析を行う際にコントロールした従業員の属性に注目してみると、①勤続年数が長いほど、仕事の満足感・就業意欲がともに低くなる、②労働時間が長いほど、仕事の満足感は低くなる、③年齢が高まるほど、仕事の満足感は上昇する一方、就業意欲は低下する、④女性の仕事の満足感は、男性よりも高い、⑤配偶者を持つことは、仕事

第2－(3)－36表 仕事と生活の調和と仕事への満足感・就業意欲との関係

項目	サンプル数		仕事への満足に与える要因		就業意欲に与える要因		
	うち仕事に満足している者の数とその割合	うち就業意欲が高まった者の数とその割合	有意確率	オッズ比	有意確率	オッズ比	
合計	7,168	947 13.2	1,350 18.8				
仕事と生活の調和がとれている	3,885	724 18.6	855 22.0	0.0000	3.5772***	0.0000	1.8063***
仕事と生活の調和がとれていない	3,084	187 6.1	458 14.9	—	—	—	—

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)に基づく推計

(注) 第2－(3)－34表の(注)を参照。

の満足感・就業意欲をともに高める、といった関係を有意に認めることができる。なお、労働時間については、仕事と生活の調和の状況をコントロールした場合には、仕事への満足感を引き下げる効果はない(付注1)。

勤続年数が高まることや、労働時間が長いことは、職務経験の深化を通じて労働生産性を高めることに寄与する。しかしながら、それが仕事への満足感や就業意欲を引き下げているとすれば、生産性の向上に向けた本来発揮されるべき効果が減じられてしまうことになるだろう。

さらに、配偶者を持つことが仕事への満足感や就業意欲を高めるという事実から考えると、長時間労働によって他の生活にかかる時間を確保することが困難となり、結婚する機会も少なくなってしまうような状況があるとすれば、そのような状況は当該労働者にとって適当でないばかりでなく、企業経営に対しても悪影響を及ぼし得るといえる。勤労者生活と企業経営のさらなる充実に向けた柔軟な雇用管理の構築が求められる。

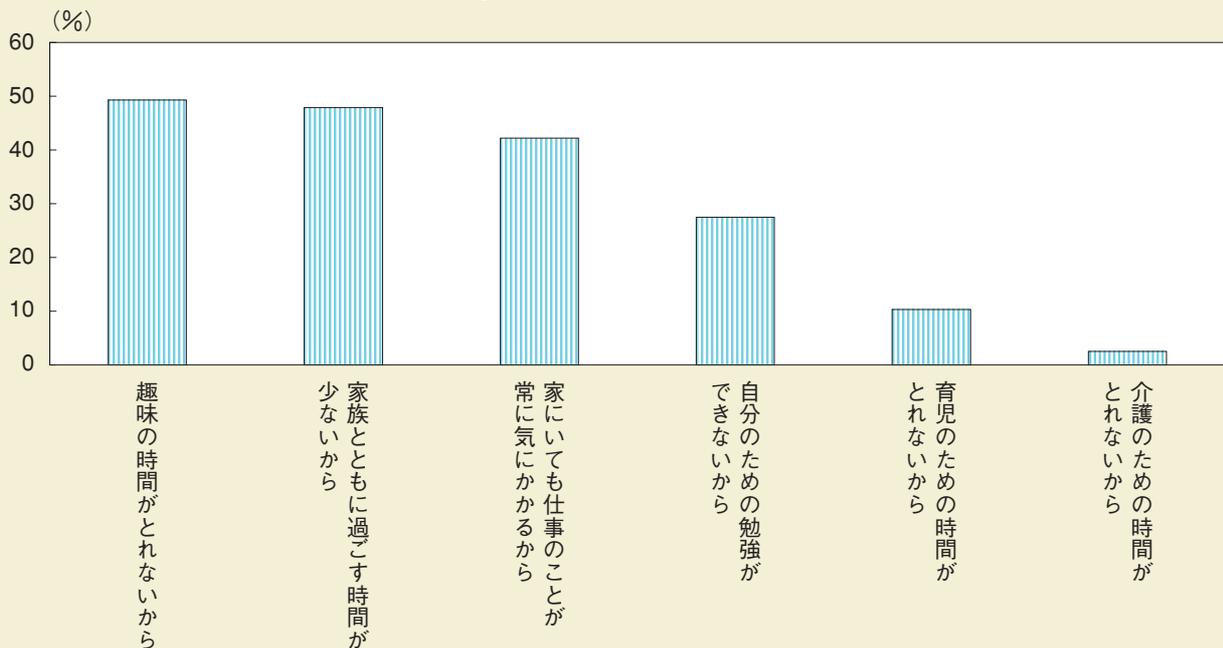
(仕事と生活の調和のために必要なこと)

仕事と生活の調和を図っていくためには、何が必要であろうか。

前出「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」により、仕事と生活の調和がとれていないと感じる理由をみると、「趣味の時間がとれないから」、「家族とともに過ごす時間が少ないから」など、仕事の時間に比して、その他の生活の時間が少ないと感じていることが、仕事と生活の調和がとれていないと感じることの原因となっていることがうかがえる(第2－(3)－37図)。仕事と生活の調和を図るためには、よりバランスのとれた生活時間の配分が可能になるように取り組むことによって、勤労者生活の質を高めていくことが求められる。

企業は、労働者の仕事と生活の調和を実現するために、労働時間の短縮や年休取得率の向上のための取組みを行うとともに、個々の従業員の生活にも配慮した柔軟な勤務制度を整備するなど、労働者が希望に応じて多様な選択肢を選択できる職場環境を整備することが求められている。

第2－(3)－37図 仕事と生活の調和がとれていないと感じる理由



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)

(注) 1) 複数回答。

2) 仕事と生活の調和がとれていると「感じていない」者について集計。

一方、労働者においても、業績・成果的賃金制度や多様な労働時間管理制度の下、自律的に職業能力開発とキャリア形成を図っていくことが求められる。また、企業から自立して生活を設計していくことが求められる。

このように、それぞれの労使関係の中で、さらなる検討を深め、企業と従業員の利害を一致させることのできる働き方を真剣に考えていくことが望まれる。一人一人に与えられた一日24時間の時間の中で、仕事の時間と生活の時間は、確かに、片方が増えれば、もう片方が減るという算術的な関係にあるが、効率的な働き方を実現した企業の事例にもみられるように、働き方を見直し、効率よく仕事を進めることで、生産性を向上し、また多くの人々の就業参加につなげていくことができる(コラム参照)。さらに、社会全体においても、賃金水準の低い層の賃金決定のあり方について検討を深めるとともに、社会の構成員に対する公正な分配が実現されるよう、制度的な仕組みを整備しながら、マクロ経済の安定に向けた政策運営にも心がけていくことが求められる。

(仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムに向けて)

仕事への満足感と就業意欲を高めていくことは、個々人の生産性を高め、ひいては、社会全体の付加価値生産力の向上にも寄与する。さらに、働くことの質が高まることは、働く場に参加したいと思う者を増やし、就業率を高めることにもつながると考えられる。

しかしながら、現在の雇用管理の仕組みの中で、正規雇用者は長時間労働や年休取得率の低下などに現れているように、仕事と生活の調和を図ることが困難であり、一方、非正規雇

用を続ける者の所得は相対的に低く、職業能力を高めていく機会にも恵まれていない。このような状況が継続すれば、正規雇用者の生産性は低下し、非正規雇用者が職業的自立を図ることはますます困難となる。

先にみたように、経済的困難や長時間労働は、特に男性において、結婚しないあるいはできない要因となっており、職業的に自立できないなどの経済的困難や正規雇用者の働き過ぎなど、若年者にみられる働き方の二極化が我が国の若年者の非婚化傾向を生み出している可能性がある（前掲第2 - (3) - 19図、第2 - (3) - 20図）。また、近年、合計特殊出生率は低下傾向にあるが、その要因をみると、有配偶者が産む子供の数の変化による寄与（有配偶女性に対する出生数変化要因）は、特に30歳台以上の女性の出生数が高まっていることから、引き続きプラスとなっているものの、有配偶率の変化による寄与（有配偶率変化要因）は、30歳台以下の各年齢層においてマイナスとなっており、特に25歳から34歳の間でのマイナスが大きい（付2 - (3) - 11表）。

このように、現在進行している少子化の動きは、有配偶率の低下が主因となっている。経済的困難の克服や長時間労働の抑制によって、結婚を阻んでいる要因を少なくしていくことが望まれる。

さらに、就業率を高めていく上では、就業を通じた女性の社会参加を促していくことが重要である。しかしながら、長時間労働に代表される男性正社員の拘束性の強い雇用管理は、妻が家庭責任の多くを負担することを暗黙の前提としており、女性が就業を継続したり、再就職することを困難なものとしている（前掲第2 - (3) - 8図）。長時間労働を抑制し、夫婦で家事・育児をともに担うことが無理なくできる雇用管理への転換により、家族内での家庭責任を適切に分担し合うことが可能となり、女性の就業率の向上が促されていくことも期待できよう。

優れた人材育成基盤の下で、労働力の供給制約を乗り越え、持続的な経済の成長を図るとともに、公正な分配を実現していくことが求められる。そのためにも、我が国に働く全ての人々が所得を生み出すための職業基盤を確固たるものとし、その下で安心して生活を送れるよう、仕事と生活の調和を図ることのできる雇用システムを目指していくことが重要である。

仕事と生活の調和に向け取り組む企業

仕事と生活の調和を図ることは、人口減少社会にあって、優秀な人材を確保するとともに、効率的に仕事を進めることで労働者の意欲を引き出しながら、活力ある企業経営を実現することに役立つと考えられる。「ワークライフバランス」に取り組んでいる企業には、次のような事例がある。

1. 「ノー残業」～効率の良い仕事と労働時間の短縮～

(1) 企業のプロフィール

生活者の視点から衣料品、家庭用品、食品など日常生活に不可欠な商品の開発と提供を行っている。自然のままの良さ、シンプルなデザインなど、賢い低価格、豊

かな低コストを標榜する同社は、意欲をもって効率的に働く仕事の仕方についてもこだわりをもっている。

(2) 導入の経緯

生産性の向上のためには、仕事の終わりを決めるという「締め切り効果」によって長時間労働による無駄や無理を省くことが重要という判断のもと、「ノー残業」が導入された。また、仕事と生活の調和を図ることは、子育て、趣味、勉強など社員の視野を広げ、豊かな社内風土を創り上げることになるとも考えられている。

(3) 取り組んでいる施策

「ノー残業」とは、午前9時から午後6時までの勤務時間のもとで、午後7時以降の残業を禁止したもの。やむをえず残業する場合は、事前に届け出を義務づけるとともに、館内放送や見回りで退社を促す。また、各社員の年間スケジュールと仕事の手順を詳細に定め、仕事の工程を目に見えるものとし、誰でも仕事を代わられるような仕組みとした。

(4) 職場の変化と評価

ノー残業の実現のため、社員一人一人がそれぞれ工夫を凝らし、効率的な仕事の進め方が定着してきている。たとえば、売上げや在庫管理の部署では、数値管理を合理的に行うことができる定型書類を作成したり、仕事の優先順位を明確化し、一日の時間の使い方を合理化したりするようになった。また、社員同士が行動予定を相互につたえ合うなどコミュニケーションも密になるとともに、「だらだら残業」を避ける機運が高まっている。

2. 「ファミリーフレンドリー」～多様性にあふれる活力ある職場づくり～

(1) 企業のプロフィール

家庭用電子機器、ファクトリーオートメーション機器、情報電子機器、住宅関連機器等の総合エレクトロニクスメーカーであり、高品質、高性能な優良品の生産、販売を通して、社会生活の改善と向上、世界文化の進展に寄与することを経営理念とし、その実現のために従業員の育成を重視している。また、生活に密着した事業の展開にあたり、女性の積極的な登用にも戦略的に取り組んでいる。

(2) 導入の経緯

「多様性にあふれ、男女がともに輝ける」企業を目指し、1999年より男女が対等な立場で能力を発揮していく「イコールパートナーシップ・アクションプログラム」を推進して、女性社員の積極的な登用に向けた取組みを実施している。また、その一環として仕事と家庭の両立支援のために「ワーク&ライフサポートプログラム」

を定め、その充実が図られてきた。一方、2006年春季交渉では、社会的な傾向として、賃金交渉に加えワークライフバランスの実現が交渉項目として重要視されたが、同社ではこれまでの成果をもとに、さらなる取組みの充実が図られた。

(3) 取り組んでいる施策

「ワーク&ライフサポートプログラム」は、仕事と家庭生活を両立させながら、従業員が自らの能力を十分に発揮できるよう支援する施策で、休業・勤務制度の充実、情報・コミュニケーション支援、育児・介護支援の3つのプログラムからなっている。例えば、「ワーク&ライフサポート勤務」として、育児、介護のために週2～3日勤務、コアタイム勤務、半日勤務等の短縮勤務ができる制度が設けられており、2006年の春季交渉においてもその充実が図られた。また、育児休業中のコミュニケーションツールの整備、ベビーシッター会社との法人契約などの取組みの他、不妊治療のための休業制度も新たに創設された。

(4) 職場の変化と評価

創設された各制度の利用率も高まっており、働きながら子どもを産み、育てる女性が増えたことにより女性の平均勤続年数が伸び、子育てを通じた経験が仕事にも活かされている。子どもを育てながら管理職等の役職で活躍する女性の増加や、子どもの学校行事や配偶者の出産等で休む男性の増加など、職場に多様な価値観を認め活かす雰囲気できてきている。仕事と家庭生活を両立することのできる職場風土が醸成されることで、子どもを育てながらヒット商品の開発・企画等で活躍する女性が増えており、社内的にも高く評価されている。

3. 「シニアの活躍」～高齢者の蓄積された技能の発揮と高齢化社会への対応～

(1) 企業のプロフィール

航空機、鉄道車両などの輸送用機器のほか、数多くの産業機械、二輪車やロボットなど、多様な製品の開発、製造、販売等を行う。技能・経験の活きる労働集約型の事業展開がなされているが、不況時の採用抑制や人員削減の影響で、高齢層が大きくふくらむ人員構成となっており、50歳台の従業員が全従業員の半数に及ぶ等、今後退職者の増大が予測される中で、その対応が大きな課題となっている。

(2) 導入の経緯

定年退職による戦力の低下により、経営活動に支障が出る可能性がある中、不足人員を採用枠の拡大で補うには限界がある。また、取得に時間を要する高度な技能・経験を次世代に継承していくことにも支障が生じる。このため、計画的な定年延長を図るとともに、人事制度構造改革を実施することにより、雇用の安定と従業員の活性化を目指すこととしたものである。

(3) 取り組んでいる施策

一般従業員を対象として、定年を段階的に63歳まで延長した。また、定年以降の雇用については、希望者のほぼ全員を65歳まで再雇用している。60歳到達後は、格付けられた職能制度上の系列に期待される役割の中で業務を遂行するとともに、技能を伝承する役割を明示している。また、事業の必要性に応じ、フルタイム勤務だけでなく短日数や短時間勤務が可能な柔軟な勤務形態を導入した。

(4) 職場の変化と評価

55歳以上の一般従業員を対象に行った意識調査の結果では、ほぼ半数の従業員が65歳までの雇用機会を希望しており、65歳までの定年延長を継続して検討することとしている。また、運用面では、元管理職の意識改革、事業領域による働き方のニーズの差異への対応、職場環境の整備、セミナーの開催等を通じた制度の周知徹底等が課題となっている。雇用延長のための取組みの強化は、全従業員にとっても改めて一人一人の実りある職業生活の実現を課題として浮かび上がらせ、ワークライフバランスを重視する社内風土の醸成に役立っていると評価されている。