

調査研究報告 平成 23 (2011) 年度

『企業における「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の取組み実態調査研究』

実施機関：大阪市男女共同参画推進事業体

(代表者 財団法人大阪市女性協会)

発行：大阪市民政局 男女共同参画課

A4版 214ページ 平成24年3月発行

◆調査研究の目的

就業の場における男女共同参画の推進に関しては、法律や諸制度の整備や充実に加えて、企業における主体的な取組みが不可欠である。

市内事業所の雇用状況や男女共同参画に関連する取組みの現状を把握し、今後の施策に役立てることを目的とする。

◆調査の方法

□調査方法：

調査対象	大阪市所在の従業者数 5 人以上の民間事業所 3,631
抽出方法	平成 21 年経済センサス - 基礎調査 調査区別民営事業所名簿より 従業員規模・産業分類別に層化無作為抽出 (ただし、母数の少ない 300 人以上の従業員規模の事業所は、標本誤差の値を小さくするため、全数抽出を行った。)
調査方法	郵送による配布・回収 (葉書による督促 1 回)
調査期間	平成 23 年 10 月 11 日 (火) ~10 月 31 日 (月)
回収率	有効回収数： 812 (有効回収率： 22. 4%) ※未着等を除いた場合の有効回収率 24. 3%

□調査項目：

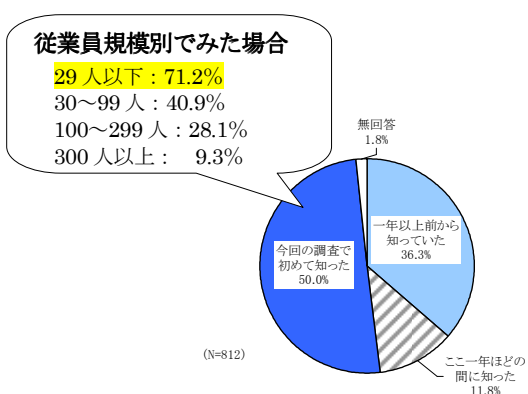
- ・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関連する制度や取組みについて
- ・育児休業制度の利用状況について
- ・介護休業制度の利用状況等について
- ・男女雇用機会均等（施策）について
- ・行政に望む取組みについて
- ・企業概要について

□調査体制：

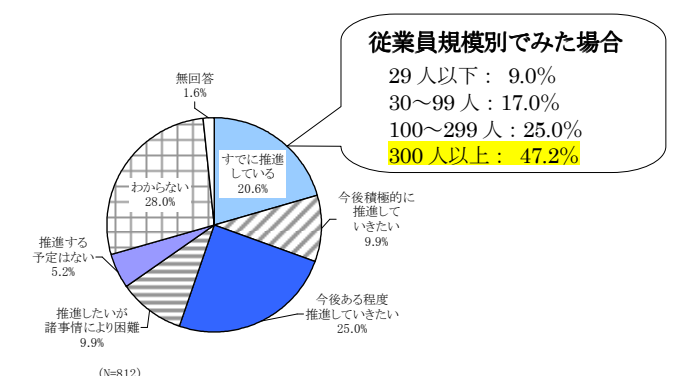
- ・協力研究者：森田 雅也（関西大学社会学部教授）

◆調査研究結果の概要

■ワーク・ライフ・バランスの認知度は5割



■ワーク・ライフ・バランスを今後（「積極的に」または「ある程度」）推進していきたい企業の割合は3割超



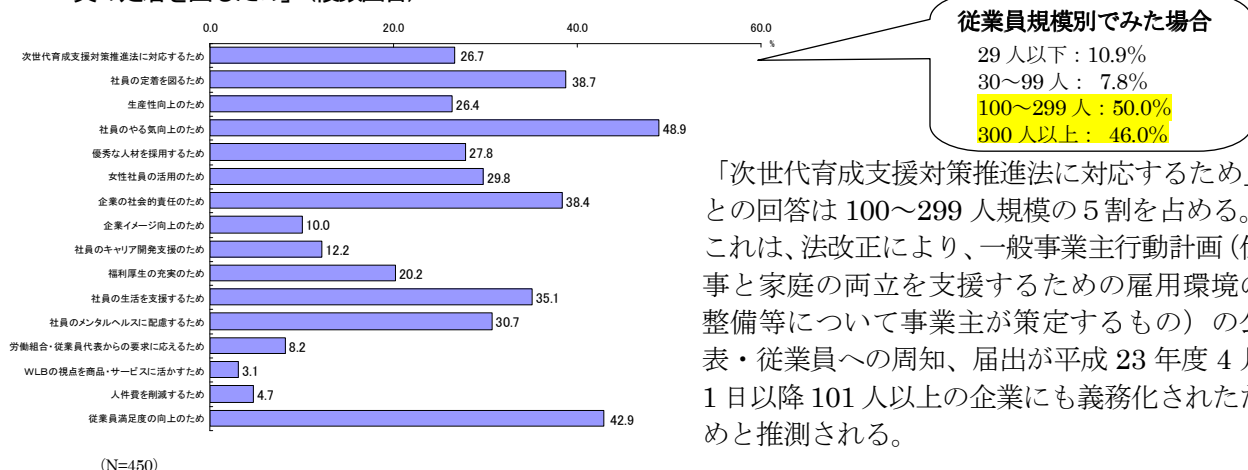
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」についてご存知でしたか。(問 1)

御社は WLB に関してどのようにお考えですか。(問 2)

規模の小さな事業所では、ワーク・ライフ・バランスについての認知度が低く、「すでに推進している」割合についても、認知度と同様に低いことがみてとれる。こうした規模の小さな事業所では、内容を知らないために今後の取組みについて「わからない」と回答する割合も高いことから、ワーク・ライ

フ・バランスについてまず知ってもらうことが必要であることがわかる。また、今後の取組みについての意欲もみられるが、規模の大小に応じた具体的な事例を紹介することが重要といえる。

■WLBを推進している（したい）理由の上位3つは、「社員のやる気向上のため」「従業員満足度の向上のため」「社員の定着を図るため」（複数回答）



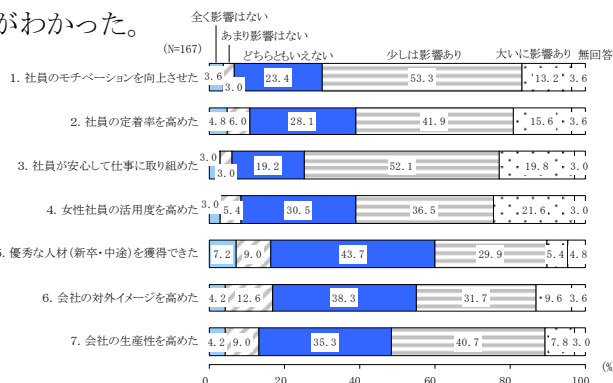
「次世代育成支援対策推進法に対応するため」との回答は100～299人規模の5割を占める。これは、法改正により、一般事業主行動計画（仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定するもの）の公表・従業員への周知、届出が平成23年度4月1日以降101人以上の企業にも義務化されたためと推測される。

WLBを推進している（したい）と考える理由は何ですか。（複数回答）（問3）

■WLBの取組みの効果・影響がみられたものは、「社員のモチベーションを向上させた」「社員の定着率を高めた」「社員が安心して仕事に取り組めた」「女性社員の活用を高めた」

特に「社員が安心して仕事に取り組めた」ことに効果を感じている回答が多い結果となった。一方、「優秀な人材（新規・中途）を獲得できた」「会社の対外イメージを高めた」「会社の生産性を高めた」については、全体として取組みの効果や影響をあまり感じていない様子が見られる。

しかし、男性の育児休業取得者がいるかどうかでみた場合、「優秀な人材（新規・中途）を獲得できた」「会社の対外イメージを高めた」の項目については、取得者がいる企業の場合、いない企業よりもWLBに取り組むことが優秀な人材の獲得や対外イメージの向上に役立っているとみられていることがわかった。



WLBに取り組むことは、次の1～7についてどのような効果や影響がありましたか。（問5）  
 [問2で「すでに推進している」と回答された方のみ]

■WLB推進のために求められること

