

『WLB（ワークライフバランス）に関する調査』 ～WLB-JUKU INDEX に基づく企業調査結果～

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社および学習院大学経済経営研究所（GEM）は、2007年11月、首都圏の上場企業を対象に「WLB（ワークライフバランス）に関する調査」を実施いたしました。

昨今、少子高齢化・人口減少時代を迎え、これからの個人や企業組織ならびに社会全体の持続可能性を問うべくWLBに対する注目が高まっています。しかしながら企業におけるWLBの推進状況に関しては、先進的な取り組みを行っている企業の事例は様々な形で公開されているものの、多くの企業にとって比較対象となるような情報が少ない状況にあります。

当調査の目的は、そのような企業の課題解決の一助となるべく、WLB先進企業などに限定せず幅広く上場企業を対象として、WLBの取り組み状況の実態やその成果、今後の推進の方向性を明らかにすることにあります。

当調査結果を広く公表することにより、今後の企業におけるWLB推進のヒントとしていただければ幸いです。

【要 旨】

- 育児短時間勤務制度の導入や法定日数を超える介護休業期間の設定など、多くの企業がすでに育児・介護を支援する制度を整備している
- 長時間労働の是正・解消や有給休暇取得促進のために、多くの企業が何らかの施策を実施している
- 在宅勤務については、7割の企業がWLB促進効果があると考えているものの、導入済みの企業は1割に満たず、6割の企業は検討を予定していない
- WLBの推進体制は、WLBの推進をモニタリングしている企業が15%、評価指標としている企業は5%にとどまる
- WLBの成果としては、男性社員の定着率やモチベーション、業務品質の向上などに関してはあまり効果が認識されていないものの、女性社員の定着率向上に大いに効果があったとする企業が3割、また女性社員のモチベーションを高めることにも効果が認められている

WLB-JUKU INDEX: 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況を判断するために、ワーク・ライフ・バランス塾と学習院大学経済経営研究所とで2007年1月に共同開発された評価指標。企業調査項目と個人調査項目とから構成され、制度の有無、制度の浸透、制度の有効性まで一連のプロセスを評価することができる。

ワーク・ライフ・バランス塾: ワーク・ライフ・バランスを推進するため、2004年から活動期間を3年間と定めて自発的に作られた企業間ネットワーク。企業34社、経営者団体等のオブザーバー5団体から構成され、次世代法行動計画の策定・実践、分科会による課題検討など様々な活動を行った。塾長は岩田喜美枝（株）資生堂 取締役執行役員（当時）。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング



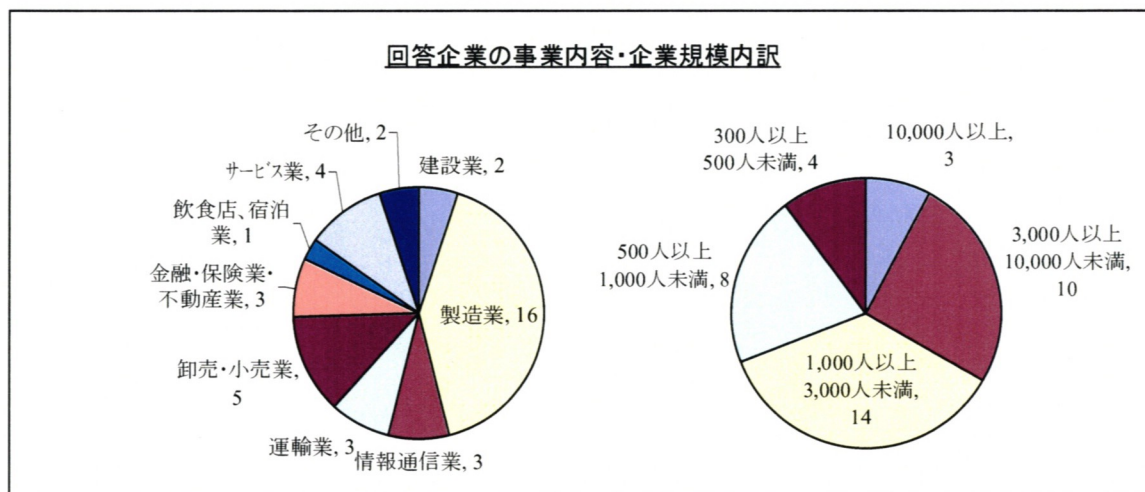
学習院大学 経済経営研究所
Gakushuin University Research Institute for Economics and Management

【お問い合わせ先】 〒108-8248 東京都港区港南2-16-4
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 コンサルティング事業本部
担当 塚田・井守 TEL：03-6711-1225

本資料の内容やデータを使用される場合は、出所を必ず明記いただきますようお願いいたします。

1. アンケート概要

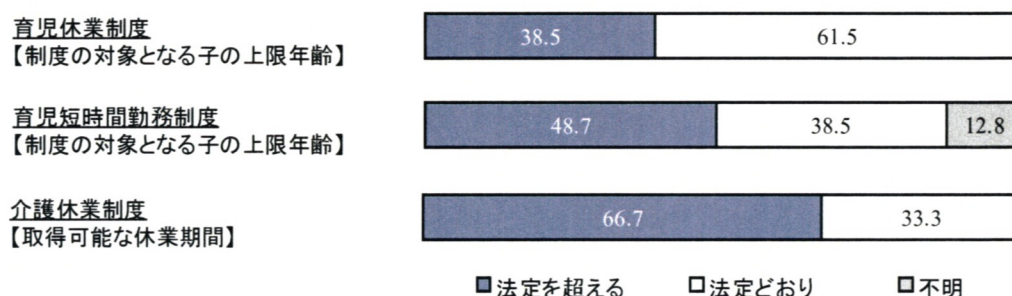
- 調査名： WLB（ワークライフバランス）に関する調査 ＜企業調査＞
- 調査時期： 2007年11月
- 調査方法： 調査対象企業へ調査票を送付、郵送回答する質問紙方式
- 調査対象： 関東1都3県（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）に本社所在地のある、従業員300人超の上場企業（新興市場含む）、1,368社。宛て先は人事担当者
- 有効回答数： 39社（2007年12月31日時点）



2. 育児休業制度・育児短時間勤務制度ならびに介護休業制度

- 育児短時間勤務制度を導入している企業の割合は8割を超える。また、対象となる子供の上限年齢について法定を超えて設定している企業の割合は、育児休業制度で4割、育児短時間勤務制度で5割となっている。
- 介護休業期間については2/3の企業が法定日数（通算93日）を超えて設定している。

制度の内容



3. 長時間労働の是正・解消ならびに有給休暇取得促進

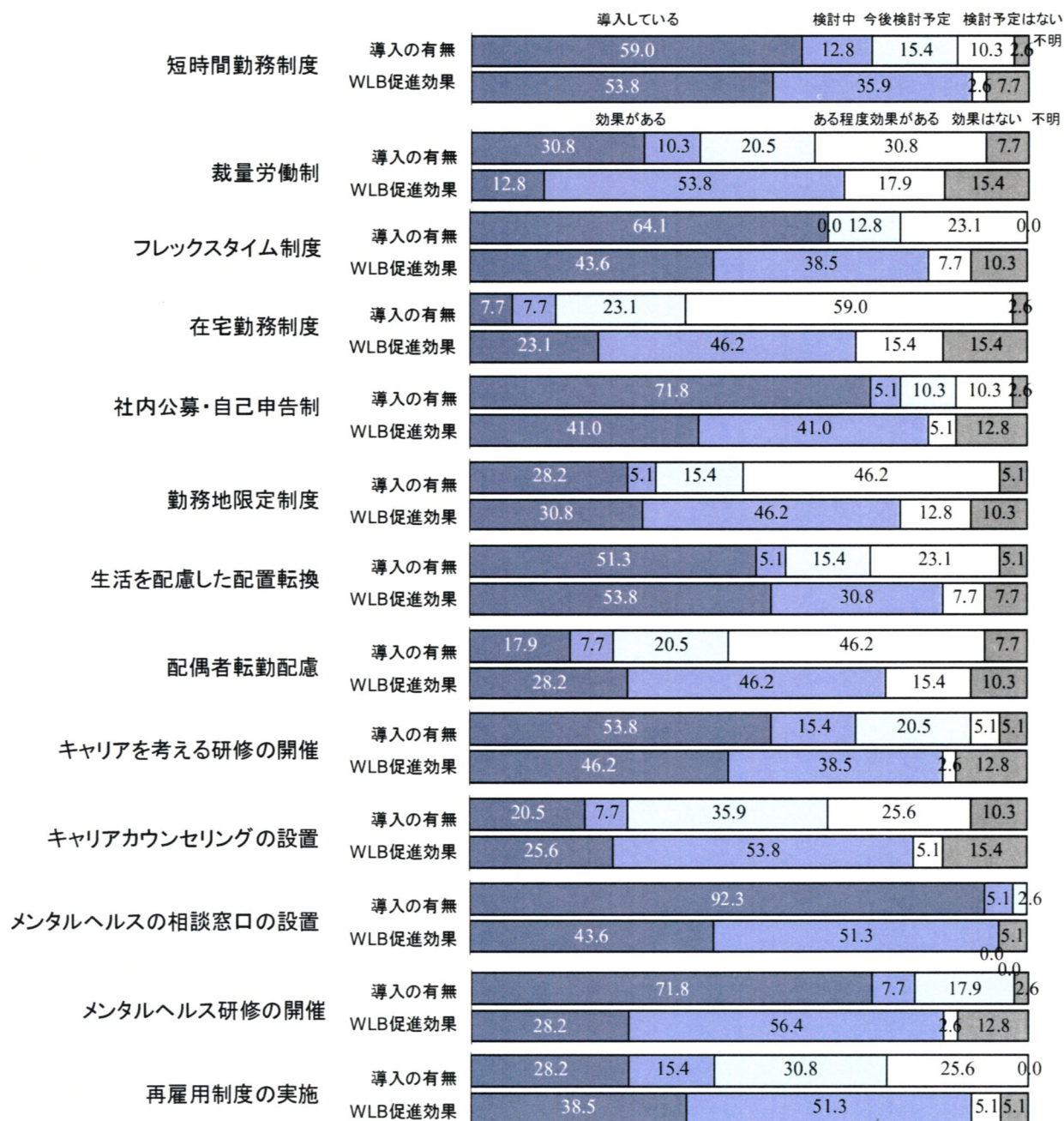
- 長時間労働解消のための施策としては、「長時間労働の者に対する健康診断やカウンセリング」「長時間労働の者への上司への注意」を行っている企業の割合が7割前後と多い。
- 有給休暇取得促進のための施策としては、「半日年休制度の導入」を行っている企業の割合が7割を超える。

4. 人事管理

- 勤務時間の柔軟性に関わる短時間勤務やフレックスタイム制度については半数以上の企業が導入済みである。
- 一方、「効果がある」「ある程度効果がある」と肯定的に捉えられているにもかかわらず、在宅勤務や勤務地限定、配偶者転勤配慮等については「検討予定なし」とした企業が半数を占めた。

制度の導入状況とWLBを促進する上での効果

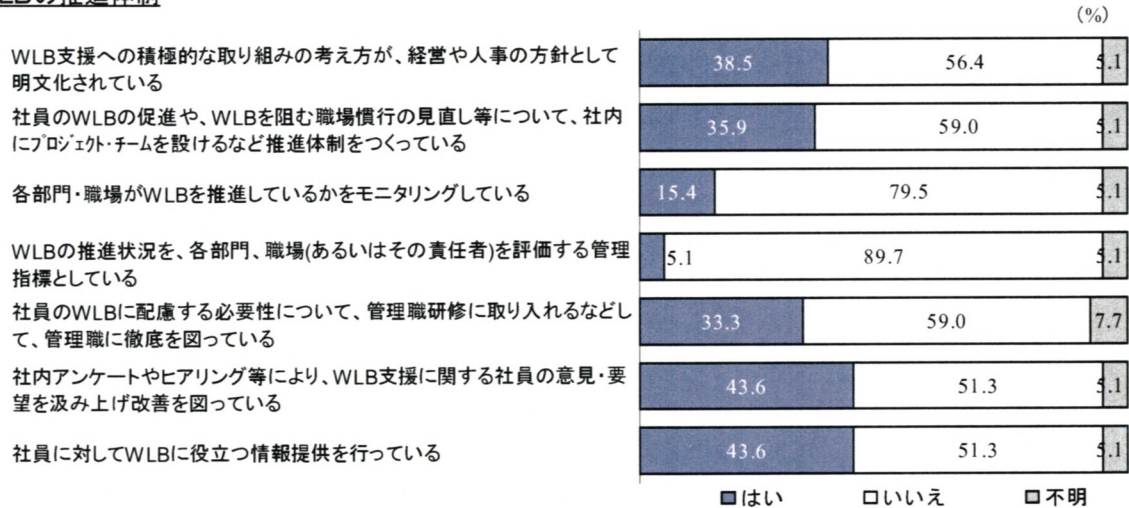
(%)



5. WLBの推進体制

- WLBの推進体制があるとした企業は全体の1/3であるが、モニタリングや管理指標への取り込み等、日常的に定着化させている企業はわずかにとどまった。

WLBの推進体制



6. WLBの成果

- WLB支援策による効果として男性社員のモチベーションや業務品質の向上につながるとの認識までは至っていないものの、女性社員の定着率やモチベーションについては効果が認められている。

WLBの支援策による成果

