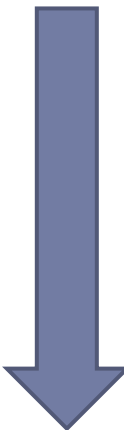



「両立支援策が従業員にもたらす効果」

和光大学 坂爪洋美

両立支援策に投げかけられる1つの疑問

- ▶ 「両立支援策は対象となる従業員が限られているので、従業員全体への効果は限定的なのでは？」

- 
- 
- (1) 利用者や利用希望者の拡大
→ 育児・介護以外での利用 or 数値目標の設定
 - (2) WLBの新たな展開
→ 全従業員を対象としたWLBの模索

- ▶ 両立支援策の充実が、広く従業員にもたらす効果を確認しておくことが必要なのでは？
- ▶ その際…
 - (1) 両立支援策の運用上の工夫と結びつけて効果を検討する。
= 「どのように導入したら、効果に結びつくのだろうか？」
 - (2) 男女で利用状況が異なることをかんがみて、男女別で検討する。

Keyとなる「評価の公平性」

- ▶ 内閣府経済社会総合研究所(2009)での「評価の公平性」

企業が両立支援策の円滑活用のために、以下のいずれか1つ以上の実施していること

「公平な評価制度をつくる」

「両立支援策利用者の評価方法を示す」

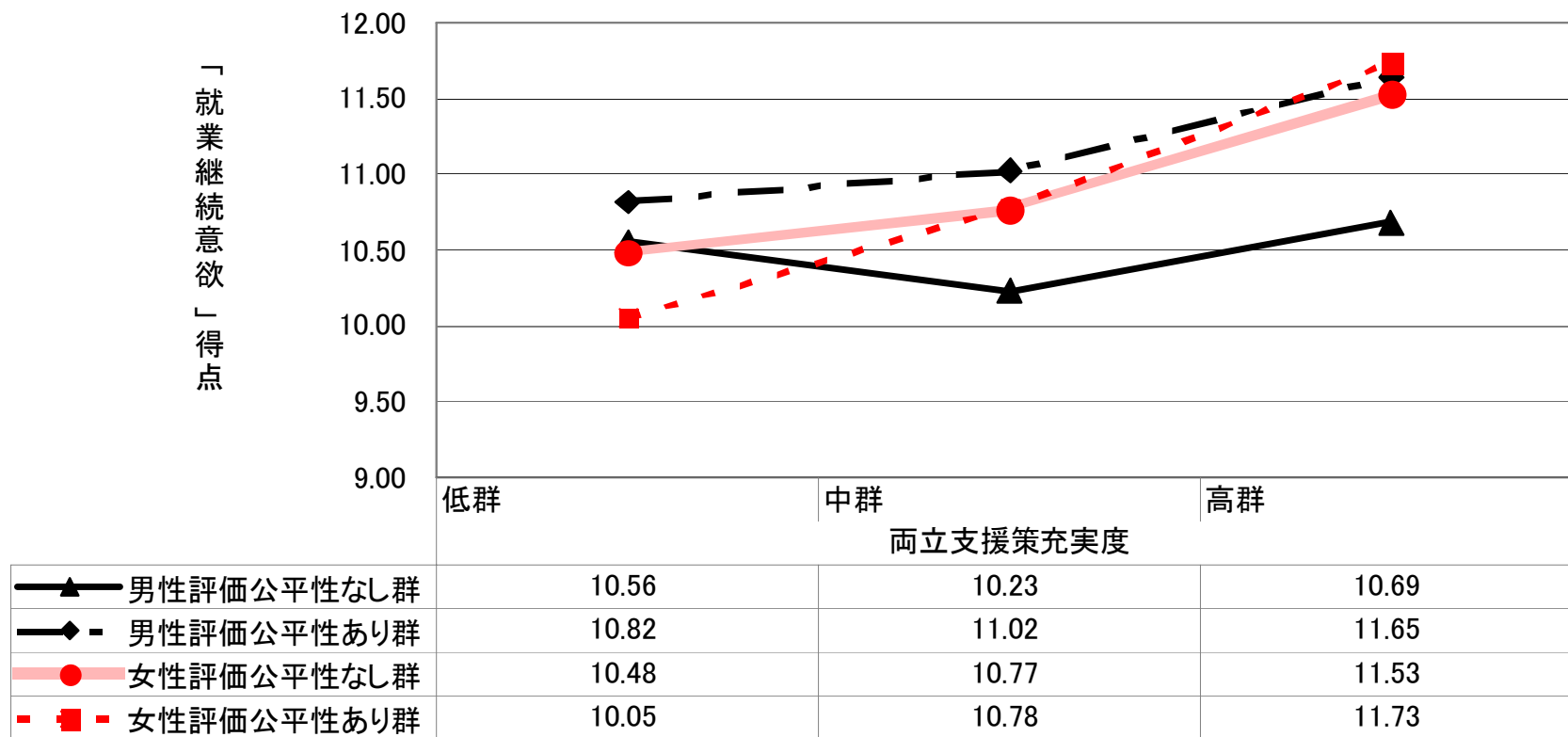
「(管理職に)公平な評価を行うことを求める」

- ▶ 分析結果から言えること

「企業が公平性を意識し、両立支援策利用者の評価方法を従業員に示したり、公平性を維持する評価制度を構築している場合には、両立支援策の充実が広く従業員全体に対して効果をもたらす。」

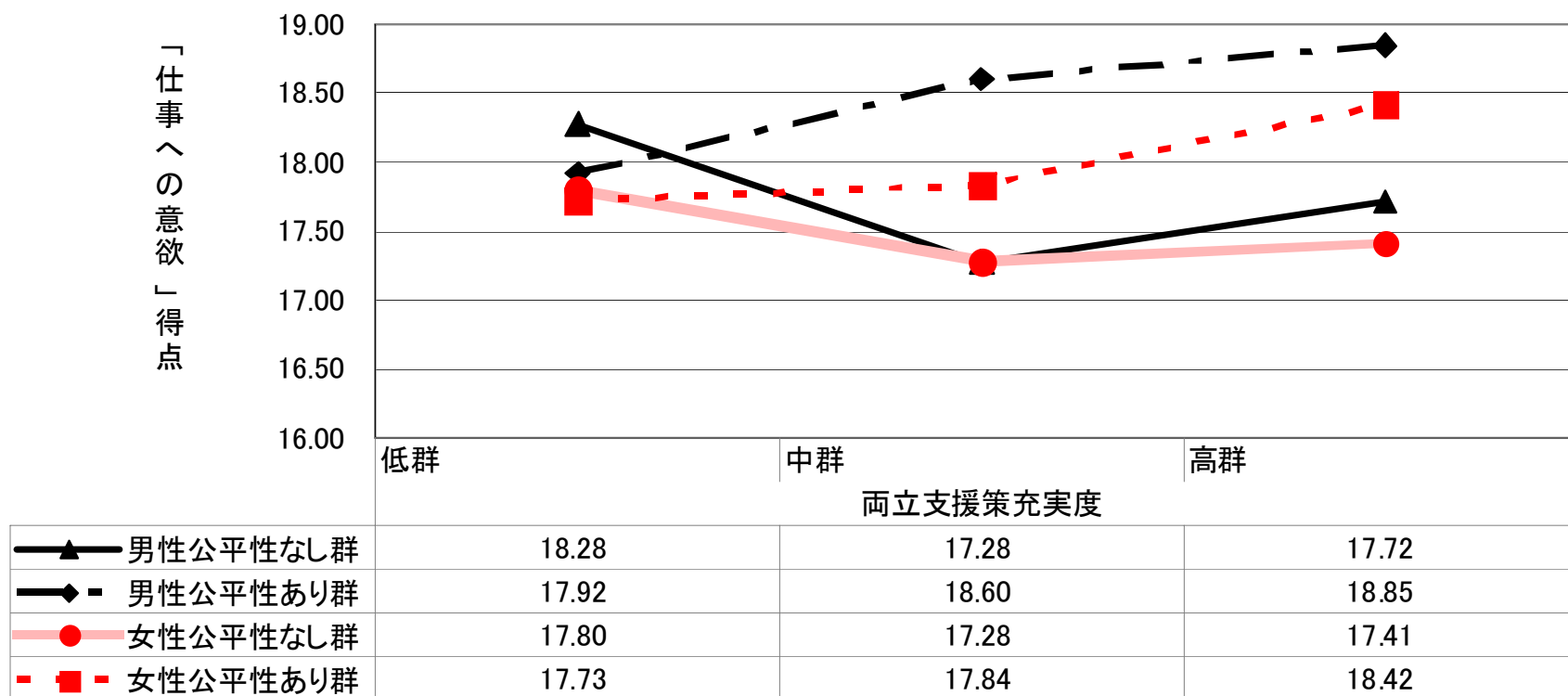
「この会社で働き続けようとする意欲」と 「両立支援策充実度」

図1 両立支援策充実度と評価の公平性による就業継続意欲の変化



「今の仕事に対する意欲」と 「両立支援策充実度」

図2 両立支援策充実度と評価の公平性による仕事への意欲の変化



ワーク・ライフ・バランスが求めるバランス

▶ 両立支援策と評価の公平性

施策利用者の評価基準を定め、伝達することの重要性

例：賃金や昇格スピードの違いを明確にする

成果による評価の調整余地を残す

▶ 多様な働き方間でのバランスを考える

複数の働き方の存在→「わからなさ」「不公平感」を生む可能性

