

3. 仕事と生活の調和のための 働き方の見直し

【考えられる課題】

- 仕事と生活の調和のとれた働き方を、わが国経済社会で広く普及、定着していくためにはどのような取組が必要か。
- 育児をはじめ労働者個々人の生活等に配慮した労働時間、休日、休暇の設定のための企業内での取組をどのように推進していくか。
- パートタイム労働法や同法の指針に基づく、パートタイム労働者（短時間労働者）と正社員（通常の労働者）との均衡を考慮した処遇をどのように推進していくか。

「地方ブロック会合」における地方自治体トップの意見概要 (仕事と生活の調和のための働き方の見直し)

【地域や企業における意識の向上】

ア 企業、行政、県民が一体で少子化対策に取り組むことを趣旨とする「子育て憲章」を策定中 (徳島県)

イ 有識者と地元企業の経営者によるリレーシンポジウムを実施することで、企業の意識づけを図ることを検討 (岐阜県)

ウ 「次世代育成支援関連企業懇談会」を設置 (神奈川県)

→「少子化を考える国民の集い」については参考資料P10を、「子育て支援官民トップ懇談会」については参考資料P11を参照。

【柔軟な働き方の実現】

エ 子どもを送迎する場合に、企業が弾力的な勤務時間を認めるよう指導すべき。 (愛媛県)

→育児・介護休業法に基づく「勤務時間の短縮等の措置」については、参考資料P4及びP15を参照。

推進会議及び専門委員会における有識者委員の意見概要 (仕事と生活の調和のための働き方の見直し)

【ワークライフバランス】

ア 若い女性たちは、結婚・出産に必ずしも否定的ではない。消極的にならざるを得ない状況が問題。すなわち子育て機会費用が大きい。男性の育児休業取得者を出すことは大事だが、そのためにも子育て期の夫婦が無理なく子育てと仕事のバランス(ワーク・ライフバランス)を取れる支援が必要。

(専門委員会)

【企業と地域の連携】

イ 仕事と家庭の両立のためには、夫の働く企業と妻の働く企業双方と地域社会の関わりが結びついた施策が必要。

(推進会議)

【企業の両立支援策の活用促進】

ウ 企業における両立支援策は制度はできているが、うまく使えないところが問題。両立支援制度が、活用できるようにするためには、働き方や人材育成の見直しが不可欠であり、そのためにはライン管理職の役割が重要。

(専門委員会)

【男性の働き方の見直し】

エ 専業主婦の子育て負担感が高い。家庭の中では子育てに対する夫の支援が少ないし、保育園のネットワークも利用できない。妻が専業主婦であっても男性の働き方の見直しが大事だというメッセージを出していく必要がある。

(専門委員会)

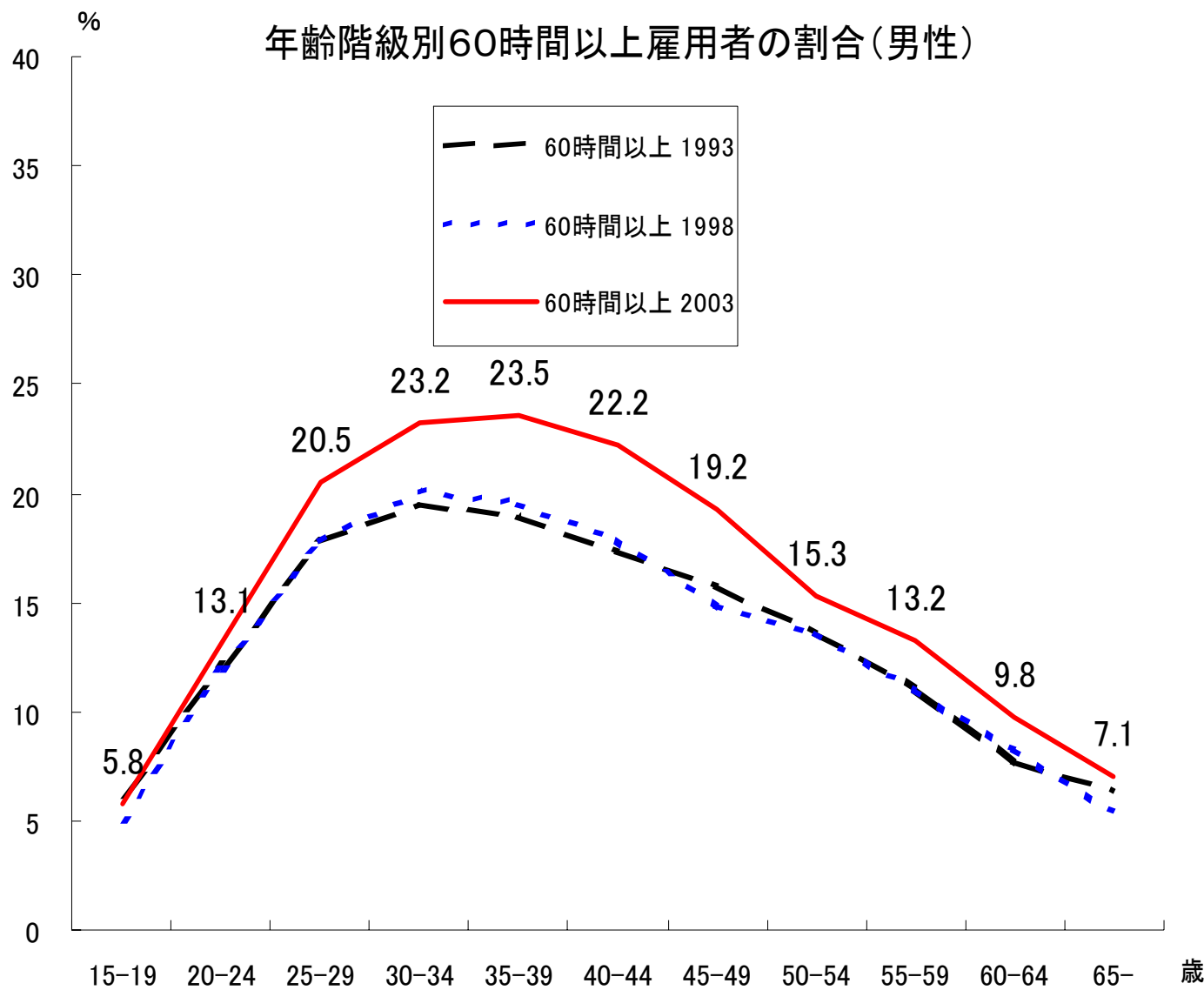
【多様な働き方の実現】

オ ライフスタイル・価値観に応じて選択できる多様な働き方の実現が重要。
例えば、企業においては、キャリア断絶を起こさない制度の実現(育児休業や短時間勤務取得後、同じ職場への復帰。育児休業等を取得した場合の公正な処遇や人事評価等)、短時間勤務が取得しやすい環境整備(短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、同一価値労働同一賃金を前提として均等待遇等)。

(専門委員会)

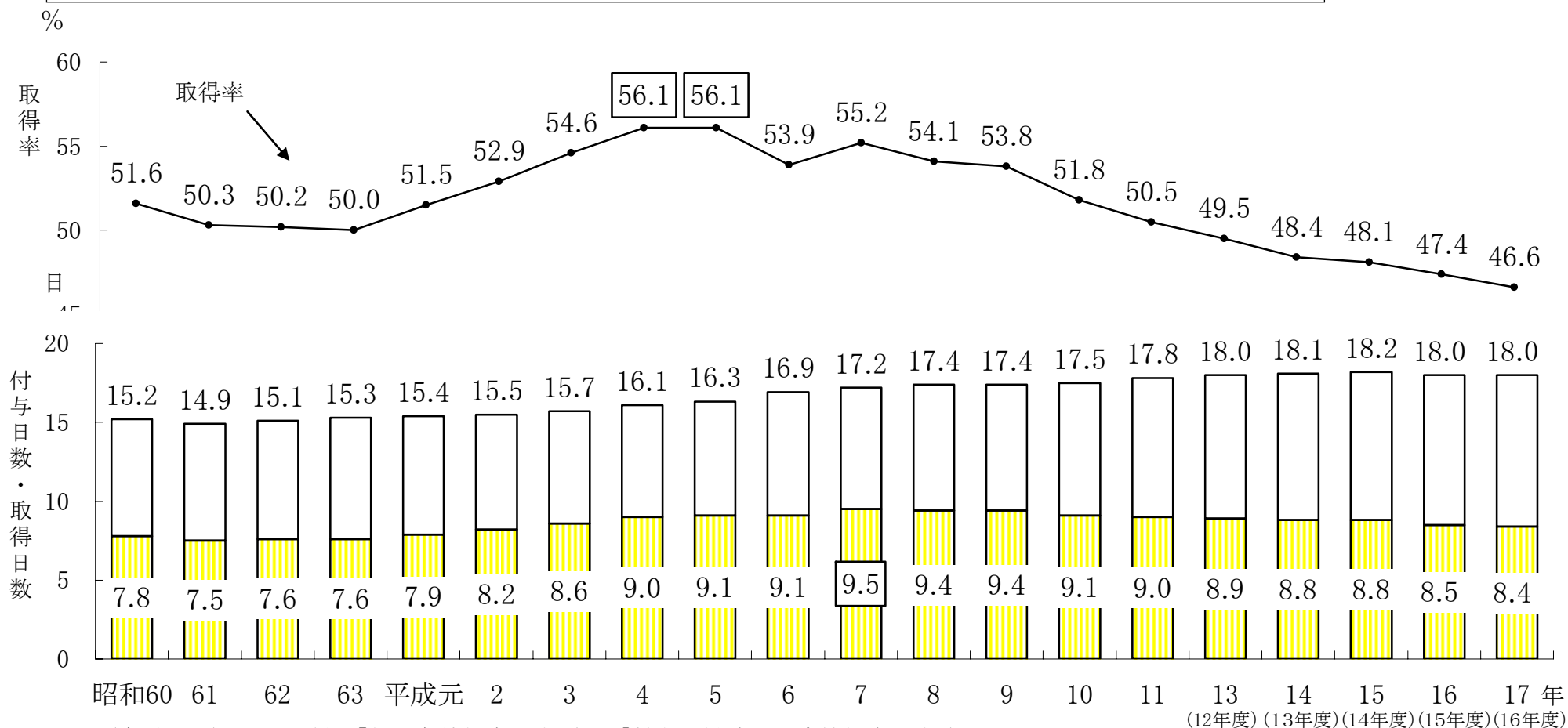
→「労働時間設定改善法」の概要については参考資料P21、「パートタイム労働法に基づく指針」の概要については参考資料P22を参照。

男性の週60時間以上働く者の割合が増加



○ 年次有給休暇の取得率の低下及び取得日数の減少

年次有給休暇は、取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いている。

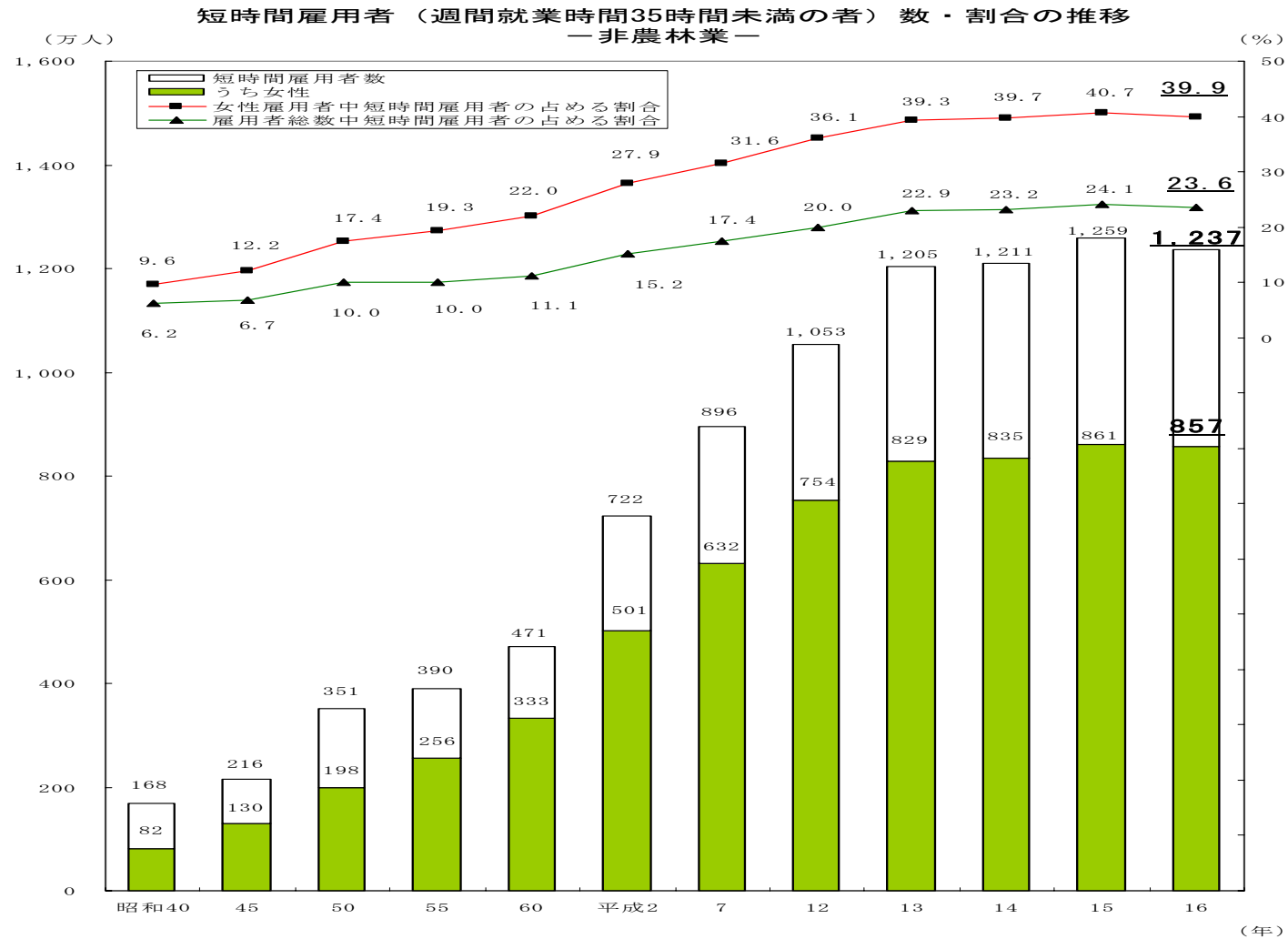


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)

- (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 3) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

短時間労働者数及び割合－非農林業－

短時間労働者は増加傾向にあり、女性雇用者の約4割を占める。



資料出所：総務省「労働力調査」

(注)「短時間雇用者」は、週間就業時間35時間未満の者をいう。「雇用者」は休業者を除く。