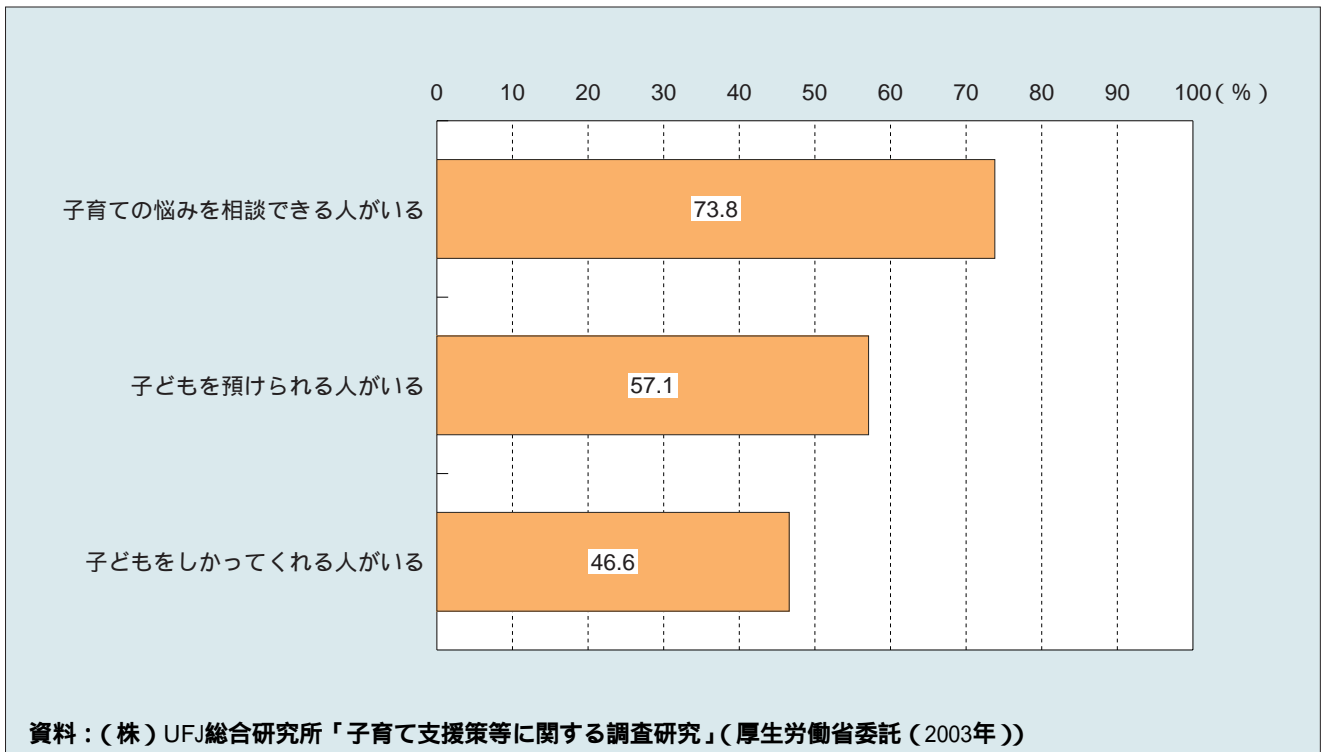


第1-4-8図 地域の中での子どもを通じた付き合い（未就学児の母親）



3 働き方の改革の課題

(1) 国をあげての総合的な対策

(働き方の改革は最重要課題)

現状の働き方の問題点を解決し、少子化の流れを変えるためには、働き方の改革が重要である。働き方の改革を国の最重要課題と位置づけ、国をあげて総合的な対策に取り組むという方針を明確に打ち出すことが必要である。

わが国と同様に、欧米諸国においても少子化が進行しているが、イギリスのように国策としてワーク・ライフ・バランス運動に取り組み、子どもを生き育てやすい環境を整備するための総合的な対策を行っている国では、日本よりも出生率が高い水準で推移している。

(「新しい少子化対策」の推進)

わが国でも、働き方の改革を「新しい少子化対策」の重要な柱と位置づけ、国をあげての総合的な対策に取り組んでいる。今後は、先進諸国の取組も参考にしながら、子どもを生き育てやすい環境の実現に向けて、対策の着実な推進に向けて総力を傾注していくことが重要である。



コラム

女性有業率と合計特殊出生率の関係

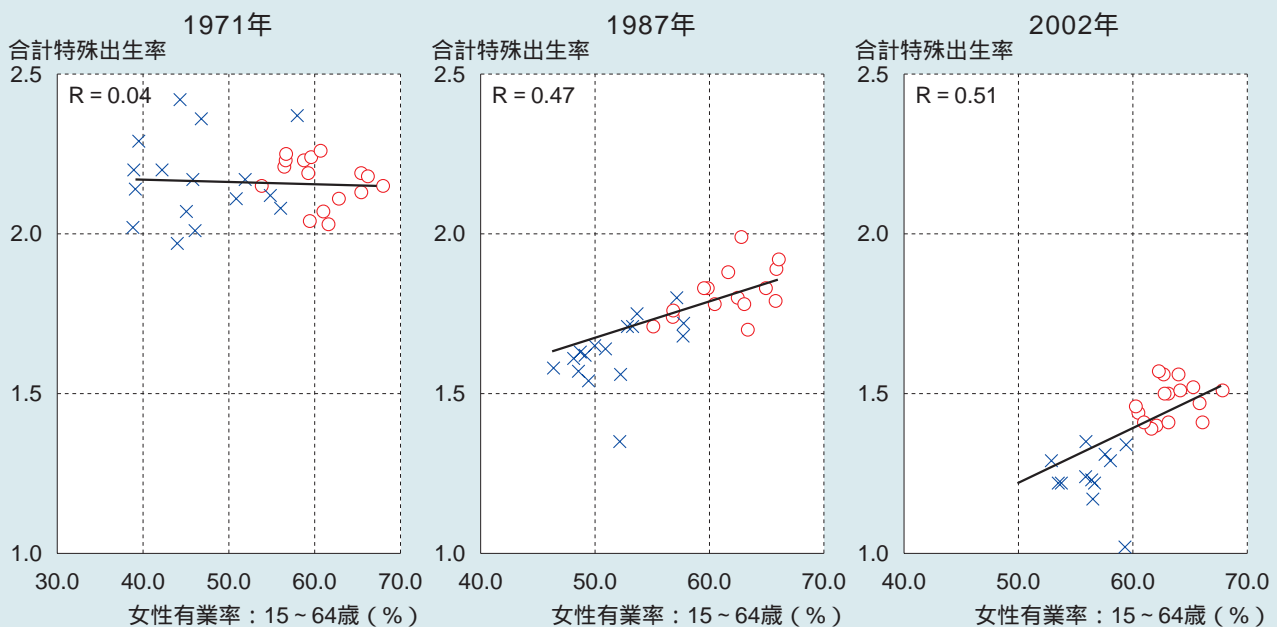
男女共同参画会議の「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」の報告書「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(2006年9月)によると、わが国における合計特殊出生率と女性有業率の関係を時系列で調査した結果、1971年時点では、女性有業率と出生率の間に相関はみられないが、1987(昭和62)年、2002(平成14)年時点では、女性有業率の高い都道府県の方が出生率が高いという正の相関関係がみられる。なお、同専門調査会が昨年行ったOECD諸国の国際比較調査でも、2000(平成12)年時点では出生率と女性労働力率との間に正の相関関係がみられた。また、国際比較調査では出生率が回復してきている国があったが、日本では、全ての都道府県で出生率が低下傾向にある。

47都道府県を合計特殊出生率の変化率と出生率の水準、女性有業率の水準を用いて類型化をすると、出生率の減少率が小さく、出生率の水準が比較的高く、女性有業率の水準も高い県(タイプ1:熊本県、山形県、長野県、佐賀県、青森県、山梨県、福島県、富山県、鳥取県、岩手県、宮崎県、福井県、三重県、島根県、群馬県、静岡県)の16県と出生率の減少率が大きく、出生率の水準が比較的低く、女性有業率の水準も低い都道府県(タイプ7:徳島県、大阪府、愛媛県、北海道、和歌山県、福岡県、兵庫県、茨城県、広島県、神奈川県、東京都、京都府、宮城県、埼玉県、千葉県、奈良県の16都道府県)の大きく2つのグループに分かれる⁴。

両タイプを比較すると、出生率・女性有業率の水準が低く、出生率の減少率が大きなタイプ7で、社会環境全般について、47都道府県の平均よりも低い水準である。出生率との相関が高い労働時間、家族による支援(世代間支援)、社会の多様性を受け入れる度合いについては、タイプ7の中でも最も出生率の低い東京都では、特に低くなっている。

また、わが国全体をみると、時系列に長時間労働の進行や女性や若者の非正規化による雇用の不安定化等、仕事と子育ての両立支援環境が厳しくなっており、長時間労働の是正、地域の社会的な子育て支援体制の整備、雇用不安化への対応が求められる。

第1-4-9図 都道府県における女性有業率と合計特殊出生率：1971年、87年、2002年



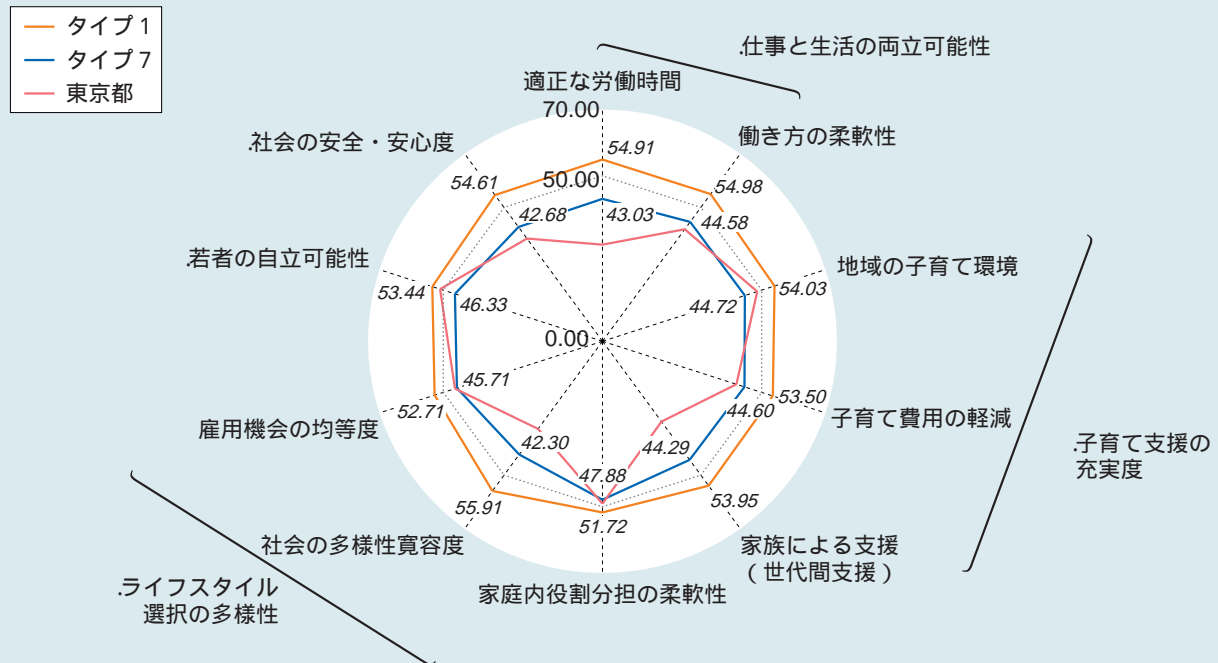
資料：総務省「就業構造基本調査報告」、厚生労働省人口問題研究所「都道府県別人口の出生力に関する主要指標昭和45年～60年」、厚生労働省「人口動態統計」より作成。

出典：内閣府 男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(平成18年)

注：○印は、タイプ1(合計特殊出生率の減少率が小さく、出生率と女性有業率の水準が高い)
×印は、タイプ7(合計特殊出生率の減少率が大きく、出生率と女性有業率の水準が低い)

4 その他の都道府県は、その中間のタイプ2～6に該当する。

第1-4-10図 タイプ1とタイプ7及び東京都の社会環境指標



出典：内閣府 男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」
「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析報告書」(平成18年)
注：太字斜体は、タイプ1のスコア。斜体はタイプ7のスコア。

(2) 企業の自主的な取組の促進 (企業が主体となった働き方の改革の実現)

働き方の改革の2つ目の課題は、企業の自主的な取組の促進である。

働き方の改革の現場は、企業それぞれの職場である。従って、企業が実施主体となって、それぞれの経営方針や従業員のニーズに応じて、自主的に取り組むことが重要である。

(企業の自主的な取組を促進する「次世代育成支援対策推進法」)

企業の自主的な取組を促進するため、2003(平成15)年に制定された「次世代育成支援対策推進法」では、従業員数が301人以上の企業では、2005(平成17)年4月から、次世代育成支援のための行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることになった。

行動計画に定めた目標を達成したことなど、一定の要件を満たす場合には、申請により厚生

労働大臣(実際は権限を委任された都道府県労働局長)の「認定」を受けることができる。認定を受けた企業は、その旨を示す表示(次世代認定マーク)を広告、商品、求人広告などにつけることができる。次世代認定マークによって、次世代育成支援対策に積極的に取り組んでいることが対外的に周知されることになり、企業イメージの向上、優秀な人材の確保や、それともなう生産性の向上、従業員のモラルアップなどの効果が期待されている。

(行動計画の課題)

2006(平成18)年9月末時点で、行動計画を策定した旨の届出が義務付けられている従業員数301人以上の企業13,085社のうち、各都道府県の労働局に対して届出を行った企業は13,045社であり、届出率は99.7%とほぼ100%に達している。しかし、行動計画の策定が努力義務となっている従業員300人以下の中小企業⁵では、

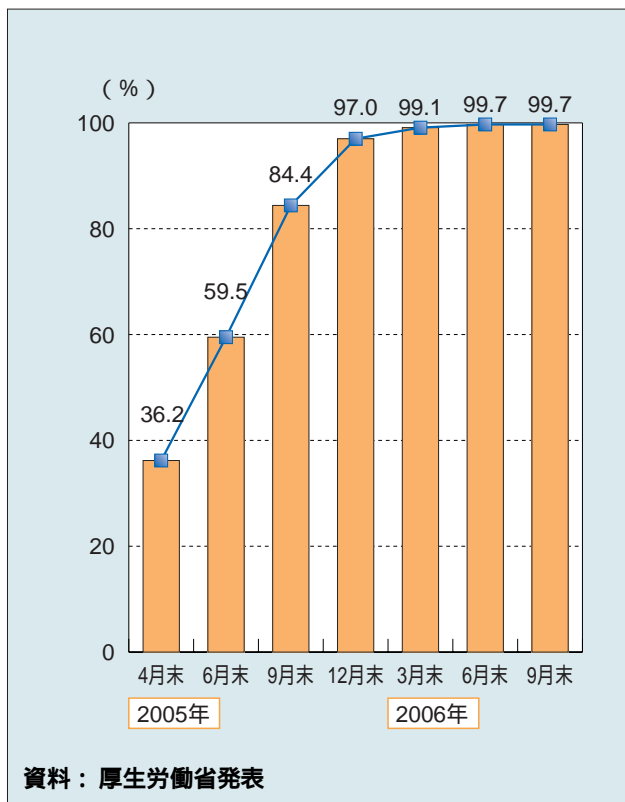
5 常用雇用者299人以下企業1,517,978社(平成16年事業所・企業統計調査)

届け出企業数は2,754社のみであり、大企業に比べて取組が進んでいないため、取組の促進が課題となっている。

また、行動計画を策定している企業でも、計画内容を公表している企業は少ない。公表の促進を行うことにより、他の企業が取組を進める際の参考になったり、企業自らの取組の改善等につながったりすることが期待されるため、公表の促進も課題となっている。

厚生労働省では、2006年4月より一般事業主行動計画等を掲載したサイト⁶を開設し、取組の促進を図っている。

第1-4-11図 「一般事業主行動計画策定届」の届出状況



(3) 国民の意識改革

(仕事と子育ての両立を妨げる職場の雰囲気)

3つ目の課題は、国民の意識改革である。

育児休業制度等、仕事と生活の両立を支援するための制度が整備されても、実際には利用できない背景には、企業経営者および勤労者自身の意識の問題がある。

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由としては、男性では「自分以外に育児をする人がいたため」が最も多く、「業務が繁忙であったため」よりも上位となっている。また、女性では「職場への迷惑がかかるため」が最も多くなっており、女性が仕事と子育てを両立することに対する上司や同僚の理解が十分得られない等、制度を利用しづらい職場の雰囲気があることがうかがわれる。

(国民的な運動の推進)

働き方の改革を実現するためには、制度の充実だけでなく、職場において男性も含めた子育て世代が実際に制度を利用しやすい雰囲気を作ることが重要である。

そのためには、企業経営者が率先して、従業員と一体となって、社内全体で意識の改革に取り組んでいく必要がある。また、子育て家庭を取り巻く地域においても、十分な理解と支援が得られるように意識を改革していくことが必要である。



6 「両立支援のひろば」<http://www.ryouritsushien.jp>

第1-4-12図 育児休業を取得しなかった理由

