

第3章

働き方や子育て支援サービスをめぐる課題

第1節 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けた働き方の改革

1 ワーク・ライフ・バランス実現の重要性
(少子化の進行の背景)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の中間報告では、「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題とされている。なぜ、少子化対策において、ワーク・ライフ・バランスの実現が重要なのだろうか。

現在の急速な少子化の進行の背景には、まず、子どもが欲しいと考えている女性の約6割が出産後の継続就業を希望しているにもかかわらず、現実には第1子出産の半年後に就業している女性は約3割(育児休業中の者を含む。)であるなど、就業継続と子育てとが二者択一的となっている状況がある。また、多様な働き方の選択ができないことや非正規労働者の増大、長時間労働など、国民一人ひとりにとって、自身の望む生き方の実現を困難にし、二者択一構造の原因となっている「働き方をめぐる様々な課題」も存在している。

国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変えるためには、こうした仕事と子育ての両立が困難な現在の構造を「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」へと変革していくこと、すなわち「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が求められている。

(今後の人口構造の変化を展望した戦略的対応の必要性)

「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し

た働き方の改革」は、国民一人ひとりが自らの望む生き方を手にすることができる社会を実現していくという観点に加え、労働力確保等を通じた我が国社会経済の長期的安定・持続可能性を確保するという観点からも重要である。

今後の人口減少、特に労働力人口の減少は、今後の社会経済の各面に大きな影響を及ぼすことが予想されている。2030(平成42)年までに労働力化する世代の人口は現時点でほぼ確定していることを踏まえると、我が国社会の持続的・安定的な発展を図るためには、少子化の流れを変えるとともに、すべての人が意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備に直ちに着手し、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加を促進し、労働力人口の減少の緩和を図ることも同時に必要である。

(ワーク・ライフ・バランスの意義)

ワーク・ライフ・バランスを実現できる環境整備のためには、企業は、労働者が仕事に投入できる時間に制約があることを前提とした業務管理や人材活用に切り替えていく必要がある。その取組は企業の生産性向上や労働者の仕事の意欲の向上、人材確保にもつながる。

労働者にとっても、子どもや家族と過ごす時間が増え、親が子育ての喜びを実感できるとともに、子どもの健全な育ちにつながる。男女がともに子育てを行うことが可能となれば、長時間保育の減少など、これまでの保育ニーズに変化が生じるだけでなく、女性の継続就業希望も実現しやすくなる。また、地域活動への参加の機会や、未婚者の出会いの機会の増大にもつな

がる。

このような、個人にとっても社会にとっても企業にとっても望ましい豊かな社会の実現の基盤となるワーク・ライフ・バランスを実現することは、個別の労使のみならず、社会全体で取り組むことが必要な課題である。

2 働き方をめぐる問題点

(1) 女性が仕事と子育てを両立することが難しい

(妊娠・出産を契機に7割が退職)

これまでの働き方にはどのような問題があるのだろうか。

まず、前述したとおり、子育て期にある女性が、仕事と子育てを両立することが難しいといった問題がある。

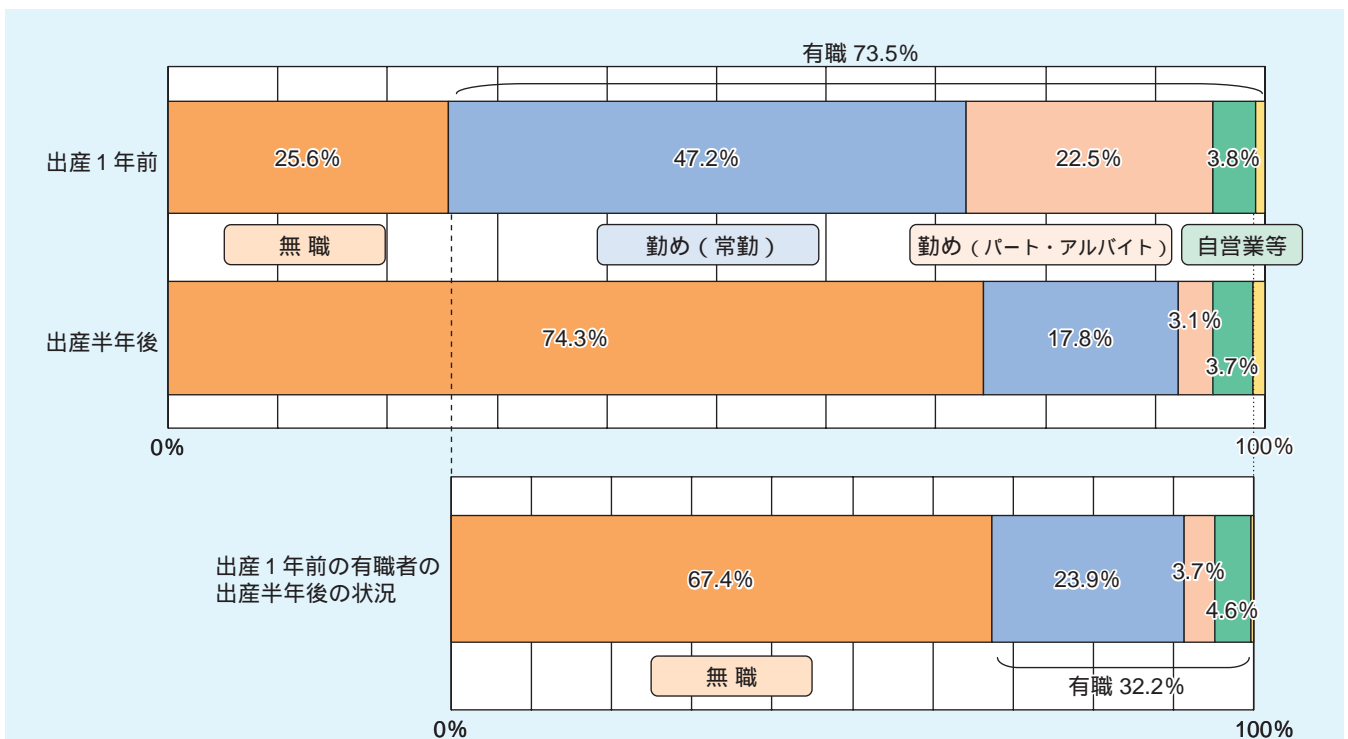
子どもが1人の女性の場合、出産する1年前には仕事を持っていた人(有職者)のうち約7割が、出産6か月後には無職となっている(厚

生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度))。

また、その後の母親の就業状況をみると、女性の有職率は出産半年後25%に対して4年後には46.8%と上昇しているが、このうちパート・アルバイトの割合が22.2%と常勤(15.9%)よりも高くなっている(厚生労働省「第5回21世紀出生児縦断調査」(平成17年度))。

このように、妊娠・出産を機に仕事と子育ての二者択一を迫られるとともに、いったん退職すると、パート・アルバイトに比べ、常勤での再就職は少ない状況にある。

第1-3-1図 出産前後の就業状況の変化



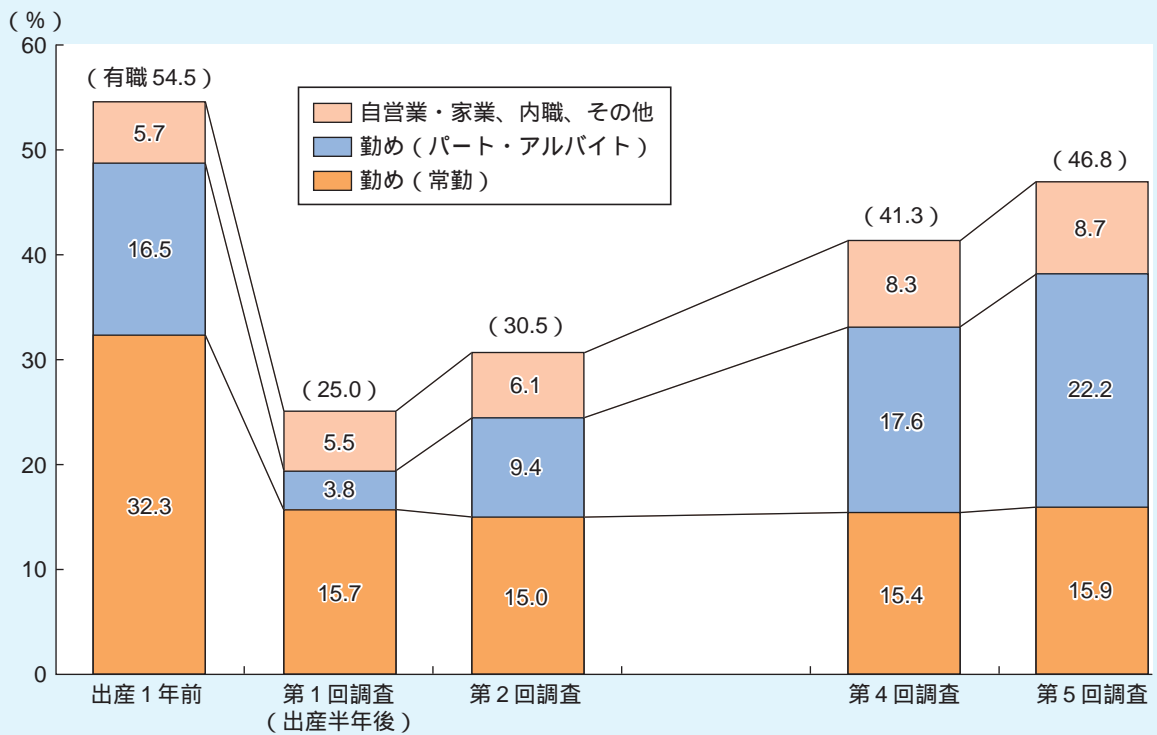
資料：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)

注：調査対象は、平成13年1月10～17日、7月10～17日の間に出生した子の母親。

きょうだい数1人(本人のみ)の母について集計。

無職は、仕事を探している者、探していない者、学生の合計。

第1-3-2図 母の就業状況の変化



資料：厚生労働省「第5回21世紀出生児縦断調査」(平成17年度)

注1：母と同居している、第1回調査から第5回調査まで回答を得た者(総数37,377人)を集計。

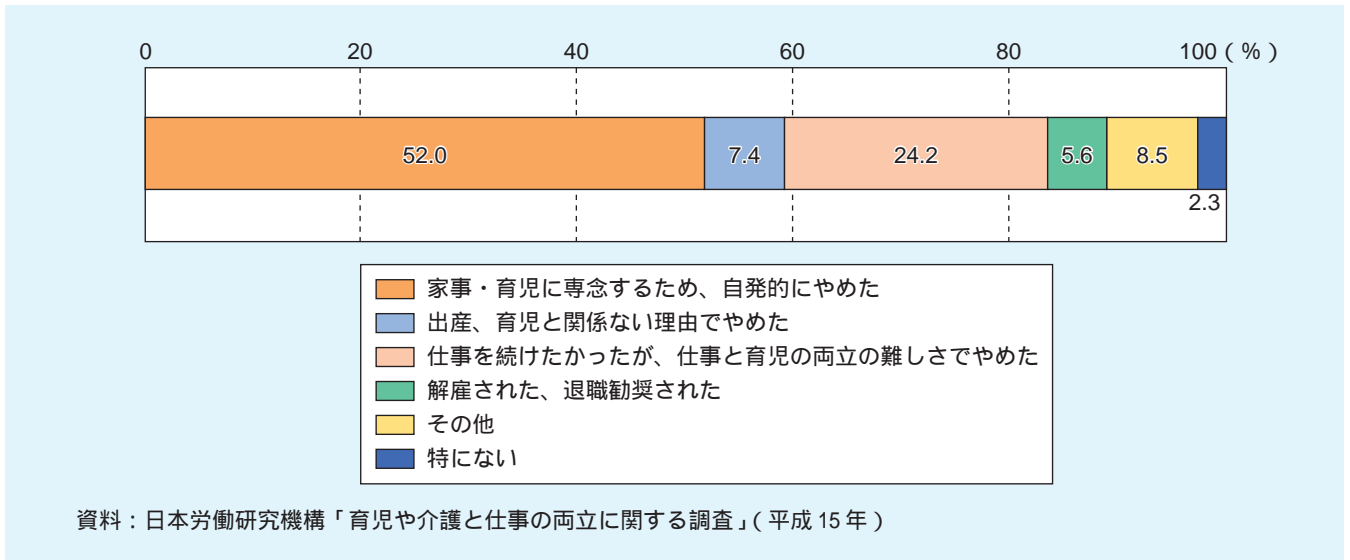
注2：第3回調査は母の就業状況を調査していない。

(出産前後で仕事を辞める理由)

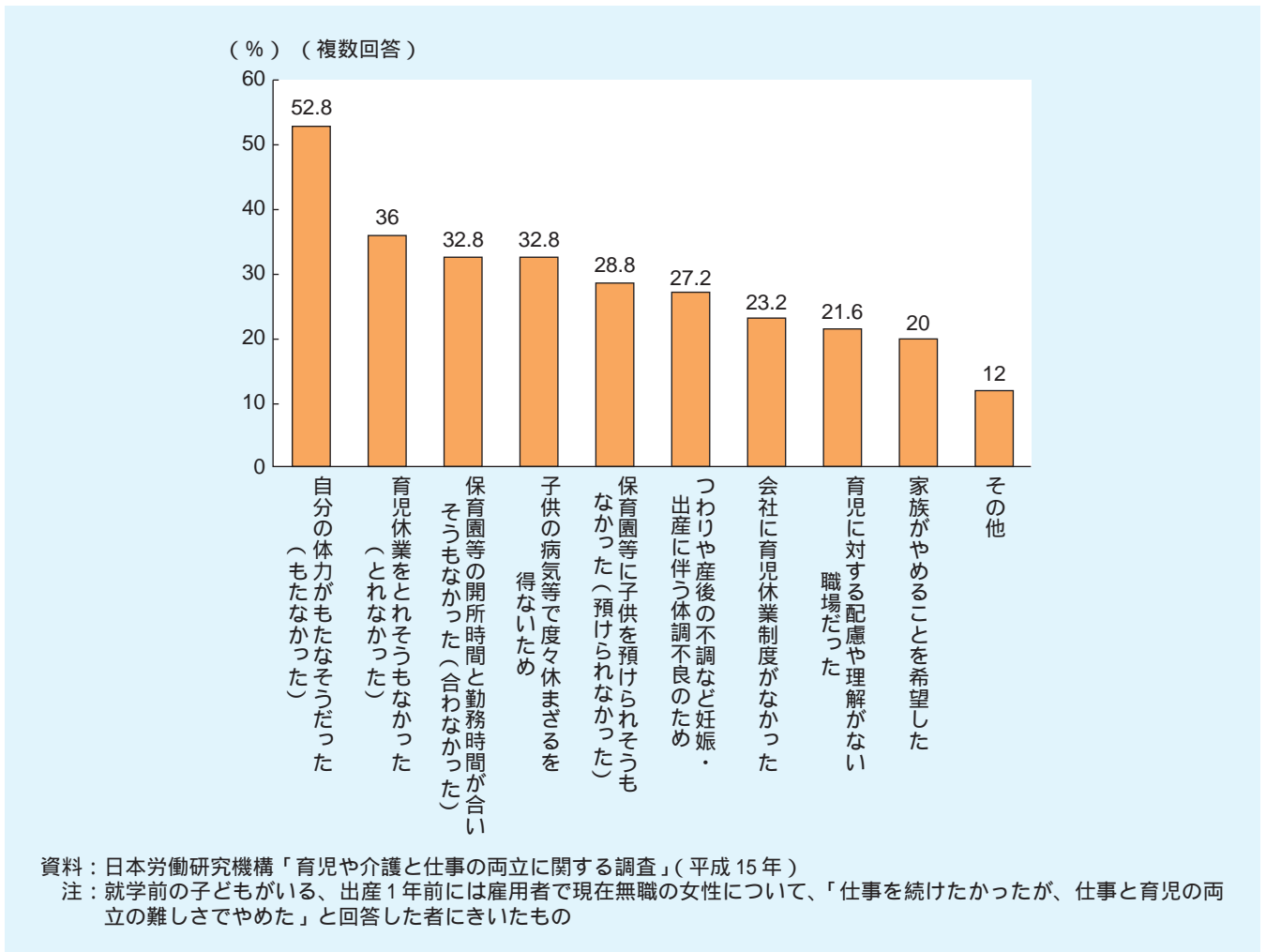
日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)によれば、出産前後で仕事を辞める理由としては、「家事、育児に専念するため、自発的にやめた」(52.0%)が最も多いが、「仕事と育児の両立の難しさでやめた」(24.2%)と「解雇された、退職勧奨された」(5.6%)となっており、約3割が両立環境が整わないこと等を理由に辞めている。

また、両立が難しかった具体的な理由としては、「自分の体力がもたなそうだった」(52.8%)、「育児休業をとれそうもなかった」(36%)、「保育園等の開所時間と勤務時間が合いそうもなかった」(32.8%)、「子供の病気等で度々休まざるを得ないため」(32.8%)など、職場に両立支援制度があっても、実際には利用しにくい状況があることを示唆する回答も多い。

第1-3-3図 「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子どもがいる女性」が仕事をやめた理由



第1-3-4図 両立が難しかった理由



(2) 男性が子育てに十分な時間をかけられない

(日本人男性の家事・育児時間は非常に短い)

これまでの働き方の2つ目の問題点としては、子育て期にある男性が、長時間労働や休暇が取りづらいといった仕事優先の働き方により、家事や育児の時間が十分に確保できないという問題がある。

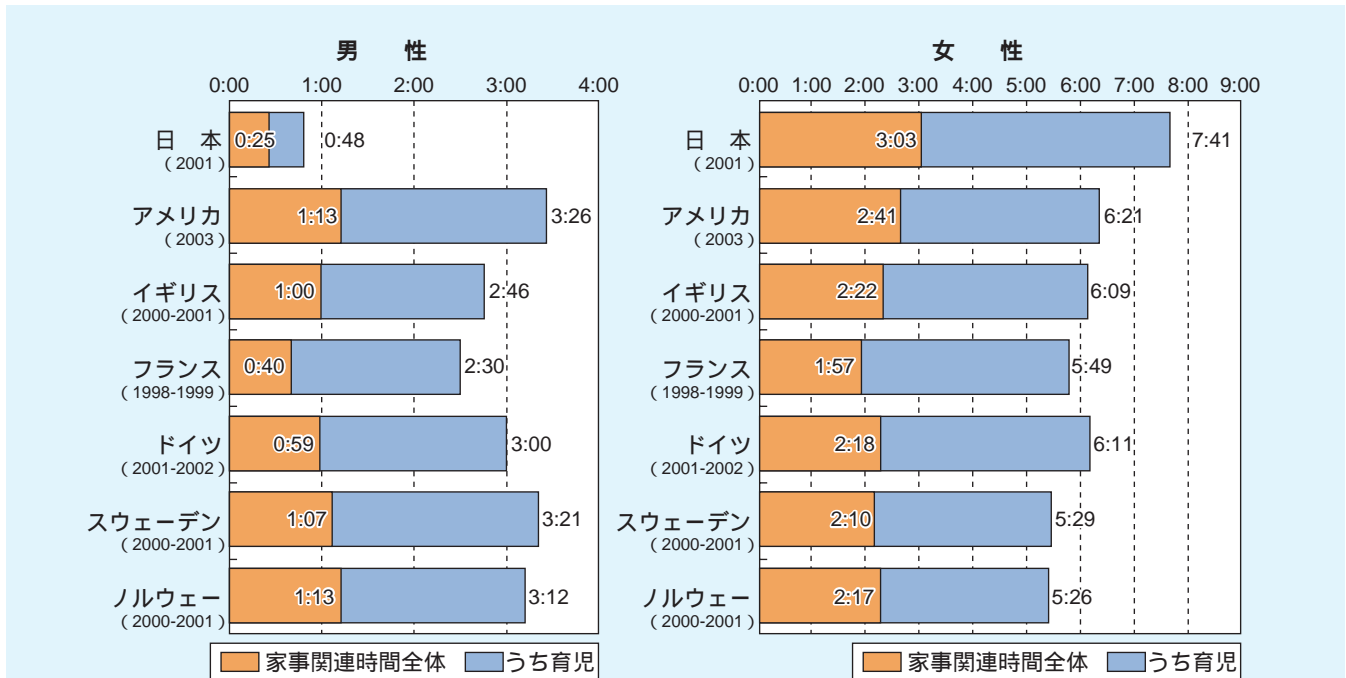
我が国では、子どもがいる世帯の夫が家事や育児にかかる時間は、1日平均で1時間にも満たず、3時間前後に及ぶ他の先進国と比較すると、非常に短くなっている。

(仕事・家庭・個人生活の両立を希望しているにもかかわらず、現実には仕事を優先)

少子化と男女共同参画に関する専門調査会

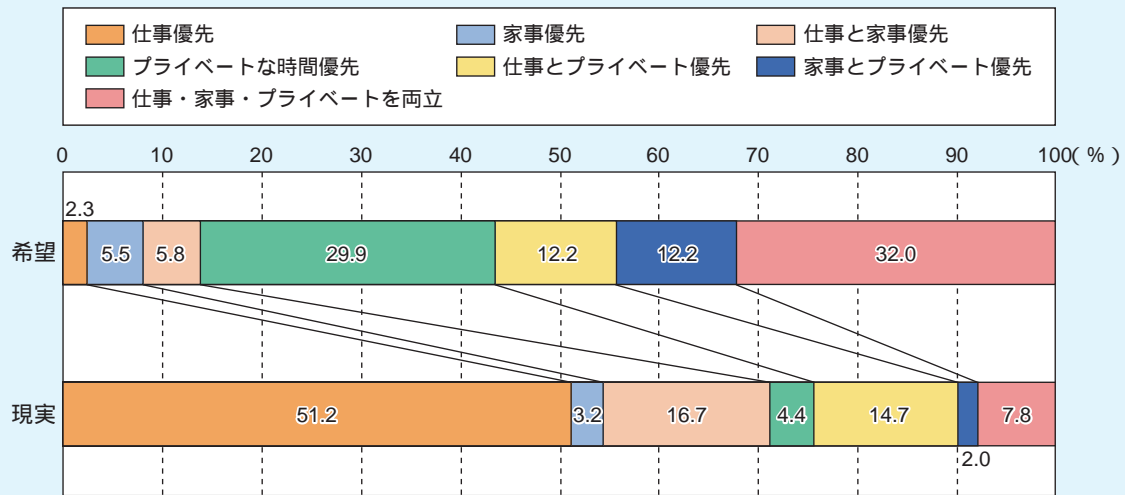
「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)によると、既婚者で有業の男性において、生活のなかで「仕事優先」を希望する人の割合は約2%に過ぎない。一方、「仕事・家事(育児)・プライベートを両立」を希望する人は約32%を占めており、「プライベートな時間優先」(29.9%)、「家事とプライベート優先」(12.2%)、「家事優先」(5.5%)をあわせると、約8割の男性が家事・プライベートを仕事と同等以上にしたいとする希望があることになる。しかし、現実には、5割以上の人々が「仕事優先」となっており、希望と現実の間に大きな乖離がみられる。

第1-3-5図 6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



資料: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)
 注: 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ: "Household activities", "Purchasing goods and services", "Caring for and helping household members", "Caring for and helping non-household members" の合計、欧州: "Domestic Work")と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

第1-3-6図 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実(男性:既婚有業 n=1,929)



資料: 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意識調査」平成18年より作成。

備考: 「生活の中での、仕事・家事(育児)・プライベートな時間(趣味など)の優先度についておうかがいします。『現実』としての優先度と、『希望』の優先度について、あなたのお考えや現状に最も近いものを、1つずつお選び下さい」への回答。

(3) ワーク・ライフ・バランスを実現できるような仕事の仕方になっていない

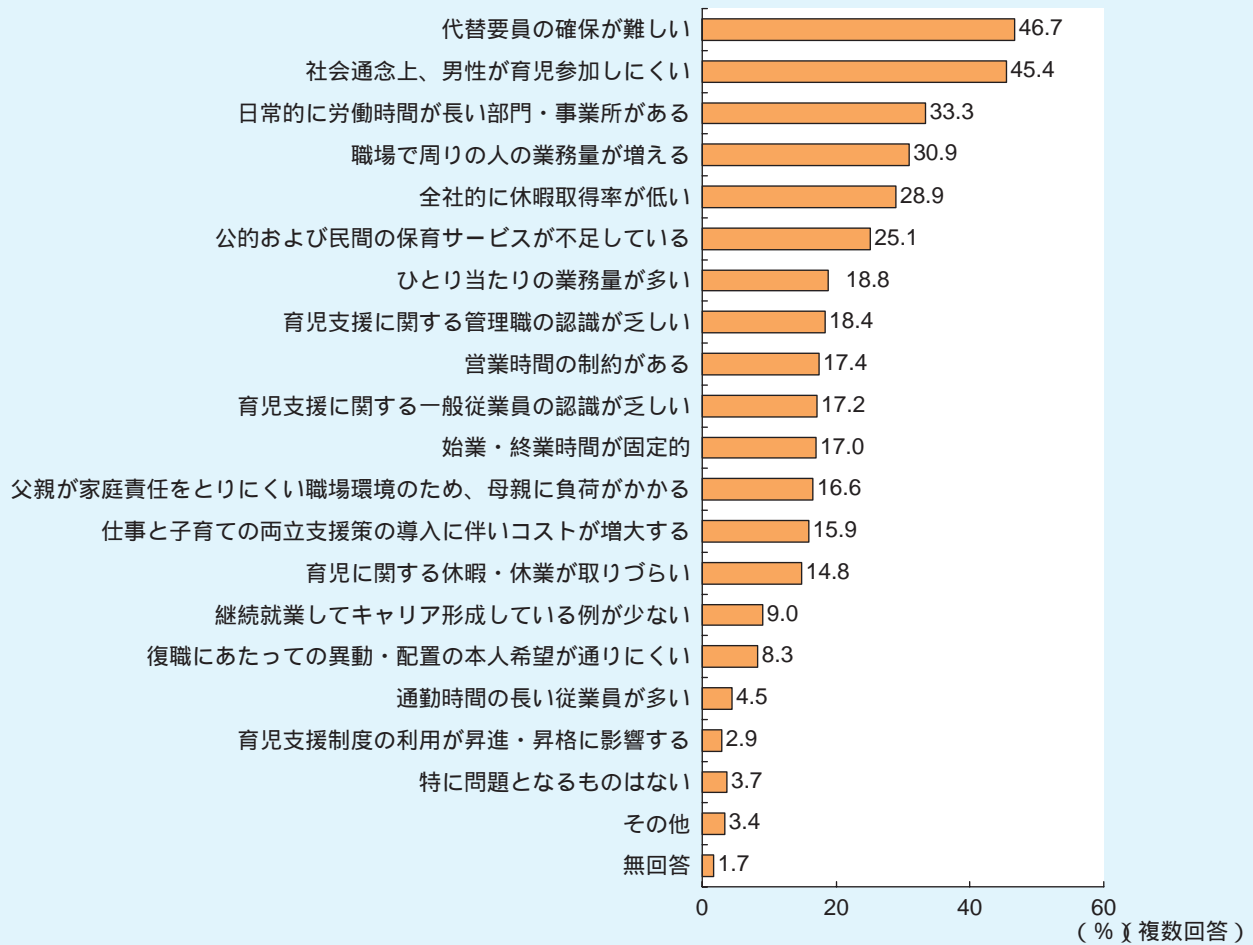
(制度があっても実際には利用しにくい)

これまでの働き方の3つ目の問題点としては、両立支援制度は着実に整備されてきているものの、職場においてワーク・ライフ・バランスを実現できるような仕事の仕方になっていないため、実際には利用しにくいといった問題がある。

内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年)において、企業における両立支援策の利用促進上の問題点を尋ねたところ、「代替要員の確保が難しい」(46.7%)、「日常的に労働時間が長い部門・事業所がある」(33.3%)、「職場で周りの人の業務量が増える」(30.9%)といった回答が多くなっており、労働時間の長さや休業することによる周囲への負荷を配慮する状況がうかがえる。制度を利用すると、職場における業務遂行に支障が出るような業務管理・時間管理になっていることが、労働者に両立支援制度の利用をためらわせ、上司や同僚にはその利用を積極的に受け入

れにくくさせているといえる。

第1-3-7図 両立支援策を利用促進する上での問題



資料：内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成2006年3月)

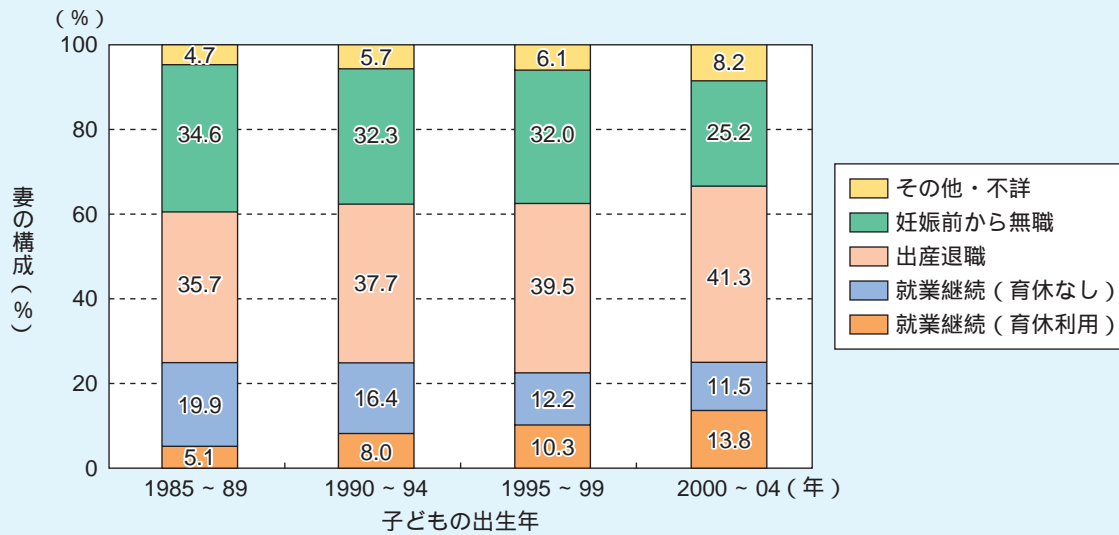
(就業を継続するための環境が整っていない)

第1子出産前後の妻の就業経歴を子どもの出生年別に見ると、過去20年間で、育児休業を利用して就業を継続している割合は着実に増えているものの、第1子出産前後の継続就業率は過去20年間にほとんど変化がみられない。このことは、前述したとおり、出産を機に約7割の女性が離職するなど、就業継続と子育てが二者択一となっている状況を反映している。

また、独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成18年)によると、職場における労働時間が短いほど、結婚・出産後も職場を辞めることなく働き続けられると考える労働者が多くなっている。

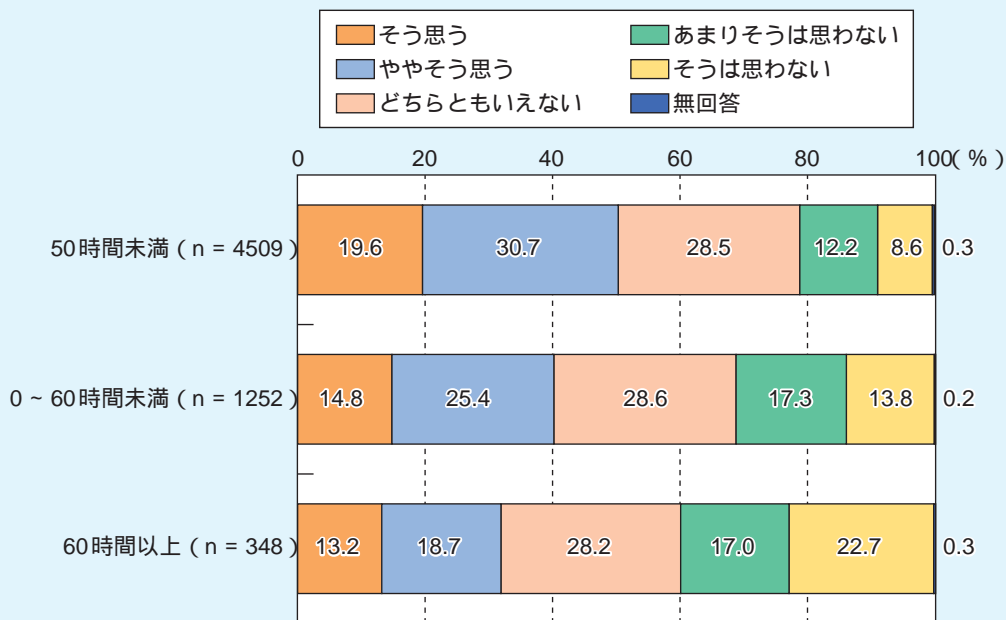
これらのことは、女性の継続就業率を向上させるためには、育児休業の利用を促進するだけでなく、出産後も継続就業できる見通しが立つような職場環境の整備が必要であることを示唆している。

第1-3-8図 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2005年)
 注：1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。
 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

第1-3-9図 結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思うかについての認識(週労働時間の長短別)



回答者：調査対象企業で働く男女一般社員(既婚・未婚、子どもあり・なしを含む)
 資料：労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成18年)

（仕事と子育ての両立を可能にするワーク・ライフ・バランスの実現）

日本では、結婚や出産、子育て期に当たる30代で女性労働力率が6割までいったん低下する、いわゆるM字カーブを描くのに対して、近年出生率が回復傾向にあるフランスやスウェーデンでは、子育て期における労働力率の低下はみられず、高い労働力率を維持している。

このように、フランスやスウェーデンにおいて、仕事と子育ての両立を可能としている背景には、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい環境が整備されていることが指摘されている。

フランス、スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランスの状況について、日本と比較してみると、週実労働時間が短く（日本43.1時間、フランス37.18時間、スウェーデン37.5時間）、週50時間以上の長時間労働者の割合も低いことに加え（日本28.1%、フランス5.7%、スウェーデン1.9%）、パートタイム労働の公正処遇ルールの整備も進んでいる（コラム「ヨーロッパ諸国におけるパートタイム労働の均衡処遇の状況」参照）。また、夫の帰宅時刻が早く、夫の家事育児の時間も長い。

次に、フランスとスウェーデンの子育て期の女性の働き方をみると、フランスでは育児休業から比較的早く職場復帰し、しかもフルタイムで働く女性が多いのに対し、スウェーデンでは1年程度は育児休業を取得し、その後短時間勤務を使って職場復帰する女性が多いのが特徴的である。保育サービスについては、こうした働き方に合わせ、フランスでは、0歳児も含め保育ママ等の家庭的保育を組み合わせた柔軟な保育を提供しているのに対し、スウェーデンでは0歳児保育はほとんど実施されず、逆に1歳児

以上の保育を充実させている。

また、我が国では、被扶養者の中には働くことが可能であっても、家族の税・社会保険料の負担増や配偶者手当の削減を考えて就業を抑制するものが多いといわれているのに対し、フランスやスウェーデンでは、片働き世帯を優遇するような所得控除等の仕組みはなく、収入を有する者¹は、短時間労働者であっても、すべて年金制度の適用対象となるなど、税・社会保険制度が多様な働き方に対応したものとなっている。

このように、フランスとスウェーデンにおいては、両立支援制度の整備のみならず、両立支援制度が十分に機能するためのワーク・ライフ・バランスの実現及び多様な働き方を支える保育サービスの提供の環境が整備されているほか、税・社会保障制度も多様な働き方に対応したものである。

¹ フランスは、年1,522ユーロ（約20.1万円）、スウェーデンは年16,800クローネ（約25.2万円）以上の収入を有する者が対象となる。

第1-3-10表 両立先進国と日本の両立環境の比較

		日本	フランス	スウェーデン
継続就業の実現	30代女性労働力率	61.6%	79.5%	84.5%
ワークライフバランス	週実労働時間(時間)	43.1	37.18	37.5
	週労働時間50時間以上の労働者割合	28.1%	5.7%	1.9%
	夫の帰宅時間	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 東京22.6%	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 パリ50.4% リヨン61.9%	平均・最頻帰宅時刻 17時頃
夫婦間の家事育児分担	6歳未満児の父の1日あたり家事育児関連時間(カッコ内は育児時間)	48分 (25分)	2時間30分 (40分)	3時間21分 (1時間7分)
両立支援制度の利用	育児休業(全日)取得率(女性)	出産した女性労働者の72.3%	継続就業者の30%(パリ)	就業継続者の97%
	継続就業女性に占める1年以上休業者の割合	約35%	約14%(パリ)	約75%
	復職時の働き方	短時間勤務 18.2%	フルタイム 55% 短時間勤務 35%	フルタイム 38% 短時間勤務 62%
保育サービス	0-2歳児保育サービス利用割合	保育所利用 0歳児 7% 1~2歳児 24%	保育サービス(集団託児所(一時託児所含む)、家庭託児所、保育ママあわせ) 0~2歳児 43% (この他に、2歳児の約3割が幼稚園の早期入学を利用)	保育所・保育ママ利用 0歳児 0.03% 1歳児 45% 2歳児 87%

資料: OECD Labour Statistics Portal

ILO "Yearbook of Labour Statistics"

ILO "Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance" 2004

家計経済研究所「日本・フランス・ドイツにおける家族・家庭生活に関する調査」平成17年

家計経済研究所「日本・スウェーデン家庭生活調査報告書」平成16年

Eurostat "How Europeans spend their time- Everyday life of women and men" 2004

社会生活基本調査 平成13年

女性雇用管理基本調査 平成17年

"Statistics Yearbook of Sweden" 2006

フランス雇用社会連帯省 "L'accueil collectif et en creche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2005" 2007

注: 日本における家事育児関連時間は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

コラム

欧米諸国におけるパートタイム労働の均衡処遇の状況²

我が国は、近年、パートタイム労働者が増加し、2006（平成18）年には1,205万人と、雇用者総数の約22.5%にも達している。しかしながら、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。このため、2007（平成19）年5月、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を目的とするパートタイム労働法の改正が行われたところである（2008（平成20）年4月施行。一部、2007年7月施行）。

欧米諸国においては、1970年代以降、サービス経済化の進展に伴い、市場のニーズやサービスを提供する時間帯に柔軟に対応できる働き方として、男性と同じようにフルタイムで働くことが難しい女性を中心とするパートタイム労働者が増加してきた。

こうした状況に対し、ヨーロッパ諸国では、1980年代以降、同一労働同一賃金の考えに立脚した時間による差別的取り扱いの禁止の立法化を行う国もみられた（例えば、フランスは1981年、ドイツは1985年）。さらに、1997（平成9）年には、パートタイム労働に関するEU指令が採択され、加盟国は2000（平成12）年1月までに必要な措置を講じることとされた。EU指令では、客観的な理由がない限りフルタイム労働者とパートタイム労働者を差別してはいけないという差別的取扱いの禁止のほか、適当と認められる場合には時間比例原則を適用することなどが定められている。ヨーロッパ諸国では、職種ごとの賃金が産業別の労働協約により存在し、賃金と職務とのリンクが明確になっている分野が多いことから、均衡処遇のルールを比較的受け入れやすかったこと等が指摘されている。

一方、米国では、パートタイム労働の均衡処遇に関する立法化はなされていない。その背景として、アメリカの労働組合は企業や事業場の単位で構成されている場合が多く、ヨーロッパのように産業別労働協約により産業全体の賃金を決定する基盤がないこと、当事者が契約で合意していることに法は介入しないという「契約の自由」の考え方が強いこと等が指摘されている。

2 本コラムの記述は、独立行政法人労働政策研究・研修機構ビジネス・レーパー・トレンド研究会における水町勇一郎 東京大学社会科学研究所助教授の基調報告「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵 ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」等を参照した。

3 働き方の改革に向けた取組 (働き方の改革は社会全体で取り組むべき課題)

ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革は、国民一人ひとりが自らの望む生き方を手にすることができる社会の実現を可能にするだけでなく、人口減少社会を迎えた我が国が、少子化の流れを変えたとともに、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加を促進し、社会経済の長期的安定・持続可能性の確保を目指す上で最優先の課題である。

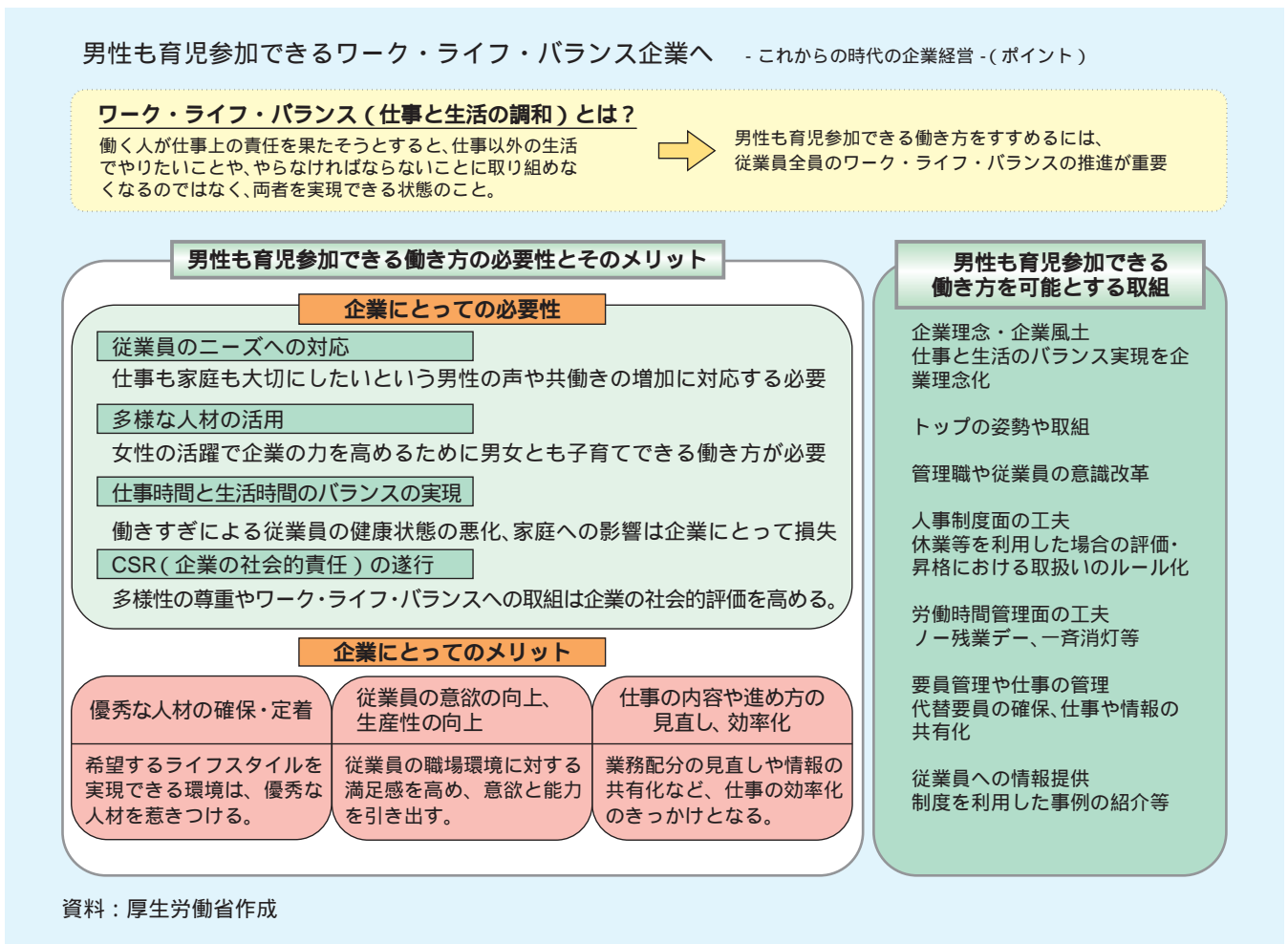
そのため、近年、少子化対策の観点のみならず、企業経営や経済の生産性の向上、男女共同参画の推進の観点からも、ワーク・ライフ・バランスの重要性が指摘されている。

(男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会)

厚生労働省では、企業経営者、経営者団体、有識者による「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催し、実際に育児参加をしている男性やその上司等へのインタビューをもとに、男性が育児参加できるような働き方の企業にとっての必要性とメリットや、そのような働き方を進める上での取組のポイントを提言(平成18年10月)として整理している。

提言によると、男性も育児参加できる働き方は、優秀な人材の確保や従業員の意欲の向上、生産性の向上、仕事の効率化等、企業経営にとってもメリットをもたらすとされている。

第1-3-11図 「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」提言のポイント



（経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会」）

現在の「働き方」をめぐる問題を、働き手の視点から検討するとともに、人材の活用、経済の生産性向上のための労働市場政策の在り方を考えるために、2006（平成18）年12月から経済財政諮問会議の下で労働市場改革専門調査会を開催し、2007（平成19）年4月に第1次報告がとりまとめられた。

第1次報告では、年齢や性別にかかわらず働きたい人が働けるような弾力的な労働市場を目指すとともに、特にワーク・ライフ・バランスを実現するための取組の基本的な在り方を明らかにし、そのための10年後の数値目標が示された。さらに、ワーク・ライフ・バランスの本格的な取組を進めるために、政府は、ワーク・ライフ・バランス憲章を策定し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた本格的な取組を進めることとしている。

（男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」）

ワーク・ライフ・バランスの実現は、男性も女性も個性と能力を發揮できる多様性を尊重した活力ある社会の実現につながるものである。男女共同参画会議の下におかれた「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」（2004（平成16）年7月～2007年2月）では、仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し等が男女共同参画と少子化対策双方の推進にとって重要であることを明らかにし、すべての人を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進を提案した。これを踏まえて、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」を2007年2月から開催し、同調査会は、ワーク・ライフ・バランスについて個人や企業・組織、ひいては社会全体でみた意義・重要性を整理するとともに、取組の大きな方向性について検討を行い、2007年7月に「ワーク・ライフ・バ

ランス」推進の基本的方向報告」をとりまとめた。

報告では、ワーク・ライフ・バランスの理解を浸透・推進するネットワークづくりや、企業・組織の先進的な取組を評価することによる後押し、個人の多様な選択を可能にする支援やサービスの展開など、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくりを図ることとしている。また、企業・組織の自発的な取組として、時間管理等のマネジメント改革を推進し、多様な人材から高付加価値を生み出すことの重要性を指摘している。

専門調査会では、引き続き、ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の検討や推進に資するデータ等の分析、推進のための枠組みづくりに向けた検討を進めていくこととしている。

（重点戦略検討会議）

重点戦略検討会議の中間報告では、ワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方の改革の方向性として、どのような暮らしを実現させるかという観点から、以下の点があげられている。

若年者の結婚や家族形成が可能となるよう、就業による経済的自立を図れるようにする。

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等により、労働者の健康保持を図るとともに、どのようなライフスタイルであっても、家事や育児を含め、普通に日常生活を送れ、希望する労働者が家族と共に触れ合い、きずなを深めることができるような時間を確保できるようにする。

若年期、子育て期、子育て後及び高齢期といった個人や家族のライフステージごとに変化するニーズに応じて、個人が家族との協力の中で、柔軟な働き方や労働時間を変化させるなど、多様な働き方を選択でき

るようにする。

年次有給休暇やまとまった休暇の取得により、豊かでゆとりある生活を実現するとともに、個人が中長期的な観点から、職業キャリア形成や地域活動、社会貢献など、自らの生涯にわたるキャリアを切り拓くことができるようにする。

正規労働者と非正規労働者において合理性のない「壁」がなくなり、また、短時間正社員制度が普及するなど、正規労働者の働き方が多様で柔軟なものとなるようにする。

仕事の進め方や働き方の見直しを進めることにより、時間的余裕が生まれるとともに、企業にとっても生産性の向上など経営上プラスになるようにする。

また、働き方の改革の支援施策の検討に当たっては、以下の視点を重視している。

ワーク・ライフ・バランスを推進するに当たっては、労使間の協調のみならず、上司や同僚など個別労働者間での理解を含め、互いの考え方を尊重しつつ、メリハリのある働き方を進める職場風土の形成や意識改革が必要であり、これらを推進するための国民運動が不可欠であること

ワーク・ライフ・バランス推進のための施策の検討に当たっては、個別政策の方向性の整理のみならず、それが成果を上げるための政策運用の仕組みまで視野に入れた戦略が重要であること

相乗的に各政策の有効性を高めるため、府省間及び自治体との連携を強め、それぞれの持つ資源やネットワークを活用していく必要があること

以上の3つの視点に立った、総合的かつ体系的な施策の展開を図るため、「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び政府において「働き方の改革を推進する行動指針」を政策のパッケージとして策定することが必要であること

(経済財政改革の基本方針2007)

2007年6月19日に閣議決定された「経済財政改革の基本方針2007」においては、経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会」、男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議」の提言等を踏まえ、関係府省の連携の下に、平成19年内を目途に「ワーク・ライフ・バランス憲章」(仮称)及び以下の内容を含めた「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)を策定している。

- ・就業率向上や労働時間短縮などの数値目標
- ・ワーク・ライフ・バランス社会の実現度を把握するための指標の在り方
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援施策、制度改革等に関する政府の横断的な政策方針
- ・経済界・労働界を含む国民運動の推進に向けた取組方針

(ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議)

上で述べたように、数々の場でワーク・ライフ・バランスの重要性が指摘されたことを踏まえ、官民が一体となってこれまでの働き方を抜本的に改革するため、2007年7月、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」(以下、「トップ会議」という。)が設置され、「ワーク・ライフ・バランス憲章」(仮称)及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)を策定し、推進することとされた。

トップ会議は、内閣官房長官の主宰によるもので、関係閣僚(内閣官房長官、内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)、内閣府特命担当大臣(経済財政政策)、総務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣)と、経済界・労働界及び自治体((社)日本経済団体連合会、日本商工会議所、日本労働組合総連合会、NHK関連労働組合連合会、全国知事会)の代表者及び、

有識者として重点戦略会議や経済財政諮問会議、男女共同参画会議の専門調査会の座長等で構成されている。

トップ会議は、今後、各会議とも連携をとりながら議論を進め、平成19年内を目途に憲章や行動指針を策定することとしている。

第2節 子育て支援サービスをめぐる今後の方向性

1 今後の人口構造の変化と地域・家族をめぐる課題

(地域・家族をめぐる課題)

前節でも述べたように、国民一人ひとりが労働者として仕事上の責任を果たしつつ、生活者として家族生活など個人や家族のライフステージに応じた多様な希望の実現を可能とする「ワーク・ライフ・バランス」の実現が少子化対策における最優先課題となっている。このような認識のもと、地域・家族をめぐる課題を考えると、「多様で公正な働き方の選択肢が充実し、結婚や出産・子育てと就労をめぐって様々な選択ができるような環境整備が進められる動きの中で、どのような選択をとったとしても、子どもの成長を育むという家族の機能が果たされるよう、地域が家族を支援する体制を構築すること」と整理できる。

このため、多様な働き方の選択と、結婚や出産・子育てとが、二者択一にならないよう、社会的な制度や地域の子育て支援のサービス基盤を整備していくことが求められている。

また、家庭における子育ては、どのようなライフスタイルを選択していたとしても、すべての人に共通する営みであるが、これまで家族の役割に委ねられ、支援の必要性の十分な認識が共有されてこなかったため、特に、専業主婦の育児不安が強いままの状態が続いている。地域における人のつながりが希薄化する中で、家庭における子育てを地域が支え、子どもの育ちを保障する体制の構築の必要性が高まっており、また、このような支援は、専業主婦に限らず、多様な働き方で就労する男性にも、女性にも、共通する課題であり、企業を含めた地域社会全

体での取組が求められている。

さらに、近年、児童虐待が増加しているが、その背景には、子育ての孤立化の深まりや、子育て家庭を取り巻く経済的な状況の不安定化、様々な障害のある子どもに対する社会的支援の不足等がある。「すべての子ども、すべての家族を応援する」という観点からは、こうした様々な事情により困難な状況にある子どもや家族への支援についても、地域における子育て支援の延長線上の課題として取り組まなければならない。

このように、すべての子どもの育ちを支え、子どもの成長を育むすべての家族を、子育て中の人もそうでない人も含めて地域全体で支えていくということが、今日の地域・家族をめぐって取り組むべき課題となっている。また、こうした取組は、地域社会の構成員が力をあわせる中で営まれる活動であり、地域コミュニティの再生につながるという意味からも重要である。

(世帯構成や地域社会の姿等、生活の状況の変化)

特別部会の議論の整理では、新人口推計にみられる人口構造の変化は、単なる人口減少にとどまらず、社会経済の状況や世帯の状況、地域社会の姿などにも大きな影響を与えることが指摘されている。

2055(平成67)年には、50歳代以上の者の属する世帯のうち4割以上が「単身かつ無子世帯」となることも想定されるが、単身世帯は、世帯員相互のインフォーマルな支援が期待できないことから相対的に失業や疾病・災害といった社会的リスクに弱く、社会システムによる支