

第3章

仕事と生活の調和の推進

第1節 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の現状

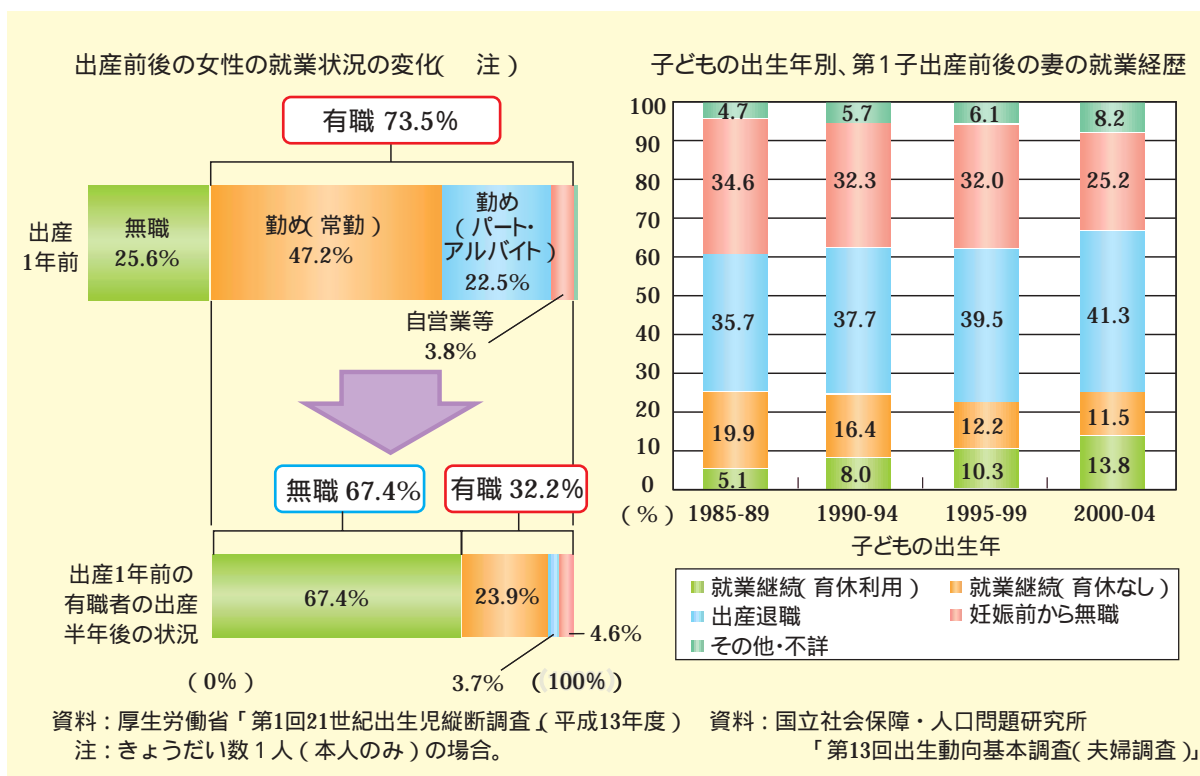
現在の急速な少子化の進行の背景の一つに、働き方をめぐる様々な課題が存在している。共働き世帯が増加し人々の生き方が多様化する中、働き方の選択肢が十分に整っていないことや非正規労働者の増大、長時間労働など、国民一人ひとりにとって、自身の望む生き方が実現しにくく、一部では就労と出産・子育てが未だ二者択一となっている状況も存在している。出産前に仕事をしてきた女性の約7割¹が産後を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、産前産後で就労継続している女性の割合は、この

20年間ほとんど変化がない(第1-3-1図参照)。

このような状況を受け、官民が一体となってこれまでの働き方を抜本的に改革し、仕事と生活の調和を推進するため、2007(平成19)年12月に、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という。)が決定された(第1-3-2図)。

第3章

第1-3-1図 就業と結婚・出産・子育ての「二者択一」



1 きょうだい数1人(本人のみ)の場合。

第1-3-2図 憲章及び行動指針

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針

平成19年12月、政労使の合意により「憲章」及び「行動指針」を策定。仕事と生活の調和が実現した社会の姿やそれに係る数値目標を提示。

「憲章」:国民的な取組の大きな方向性を提示 「行動指針」:企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がり欠缺していた
【今般】政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 社会全体を動かす大きな契機に

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

就労による経済的自立が可能な社会

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

就業率(、にも関連)

<女性(25~44歳)>

現状 64.9% 2017年 69~72%

<高齢者(60~64歳)>

現状 52.6% 2017年 60~61%

フリーターの数

現状 187万人 2017年 144.7万人以下

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% 2017年 半減

年次有給休暇取得率

現状 46.6% 2017年 完全取得

多様な働き方・生き方が選択できる社会

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% 2017年 55%

育児休業取得率

(女性)現状 72.3% 2017年 80%

男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

(男性)現状 0.50% 2017年 10%

現状 60分/日 2017年 2.5時間/日

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針

「憲章」及び「行動指針」では、関係者が果たすべき役割を明示するとともに、進捗状況の点検・評価を明記。

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《行動指針に掲げる主な具体的な取組》

(総論)

経営トップのリーダーシップによる職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現

業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上

(就労による経済的自立)

人物本位による正当な評価に基づく採用の推進

就業形態に関わらない公正な処遇

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

労働時間関連法令の遵守の徹底

長時間労働の抑制等のための業務見直しや要員確保の推進

(多様な働き方の選択)

育児・介護休業、短時間勤務、テレワークなど柔軟な働き

方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくり

女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《行動指針に掲げる主な具体的な取組》

(総論)

国民の理解や政労使の合意形成の促進

企業の次世代育成支援の取組促進等の制度的枠組みの構築

取組企業への支援(好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業に対する助成金等)

顕彰制度等による積極的取組企業の社会的評価の推進

関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

若年者等の経済的自立の支援

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

労使による長時間労働の抑制等の取組の支援

(多様な働き方の選択)

保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て

支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成

進捗状況の点検・評価

「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

第1-3-3表 行動指針に掲げられた数値目標

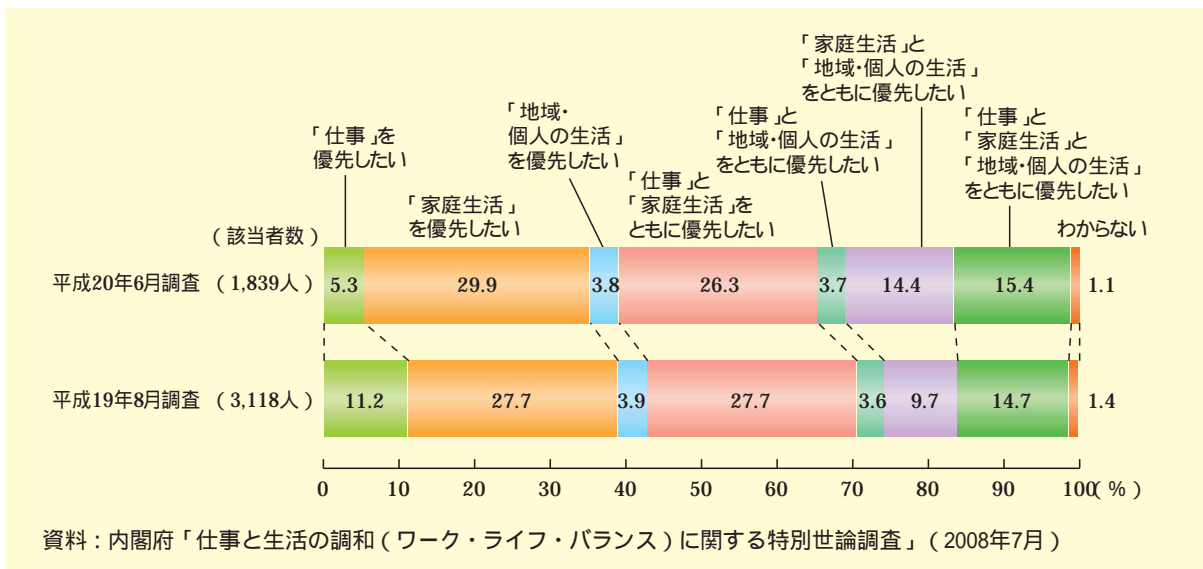
	数値目標設定指標	現 状	目標値	
			5年後(2012年)	10年後(2017年)
就労による経済的自立が可能な社会	就業率 (、にも関わるものである)	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%
		25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%
		60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%
		65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%
	時間当たり労働生産性の伸び率 (、にも関わるものである)	1.6% (1996年～2005年度の10年間平均)	2.4%(5割増) (2011年度)	—
フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	すべての企業で実施
	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
多様な働き方・生き方が選択できる社会	テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	-
	短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%(正社員) 23.4%(非正社員)	60%(正社員) 40%(非正社員)	70%(正社員) 50%(非正社員)
	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
		放課後児童クラブ(小学1年～3年) 19.0%	40%	60%
	男女の育児休業取得率	女性:72.3% 男性:0.50%	女性:80% 男性:5%	女性:80% 男性:10%
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	

内閣府が実施した国民に対する意識調査からも、仕事と生活の調和をさらに推進する必要性がうかがえる。

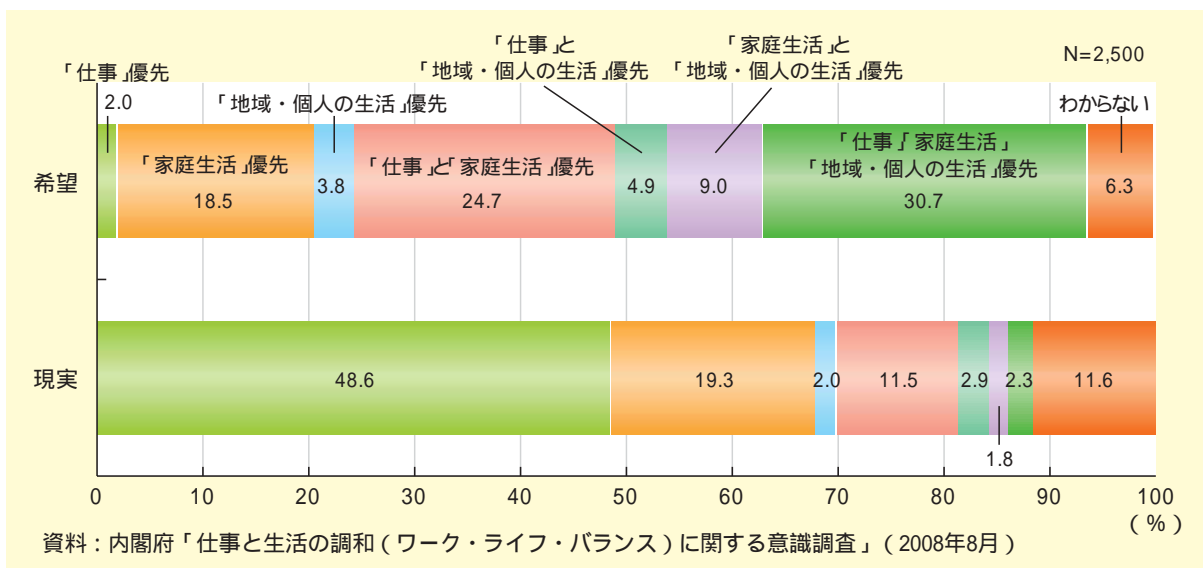
個人の意識では、1年前と比べ、「仕事」を優先したいという人は減少し、「家庭生活」を優先したい、「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいという人の割合が増加している。(第1-3-4図参照)

また、仕事と生活の調和については、希望と現実の乖離がみられる。「仕事」を優先したいと希望している人は2%にとどまるのに対して、現実に「仕事」を優先している人は5割近くにのぼる(第1-3-5図参照)。

第1-3-4図 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の関わり方(希望優先度)



第1-3-5図 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度



「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という言葉の認知度をみると、「名前も内容も知っている」は約1割にとどまり、「名前も内容も知らない」が約6割となっている(第1-3-6図参照)。

「日頃、ワーク・ライフ・バランスのために努力しているか」との質問に対しては、努力をしている人は約2割にとどまり、努力していない人の割合が約4割と、仕事と生活の実現に向けた個人の意識がまだまだ低いことがうかがえる(第1-3-7図参照)。

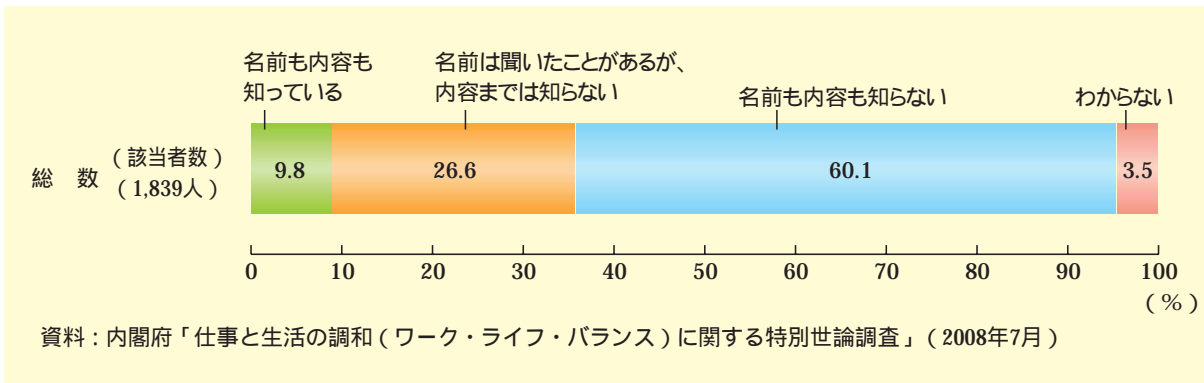
以上のように、仕事と生活の優先度についての希望と現実に大きなかい離がある一方で、仕事と生活の調和に関する認知度は低く、ワーク・ライフ・バランスのために努力している人も一部にとどまっているのが現状

である。

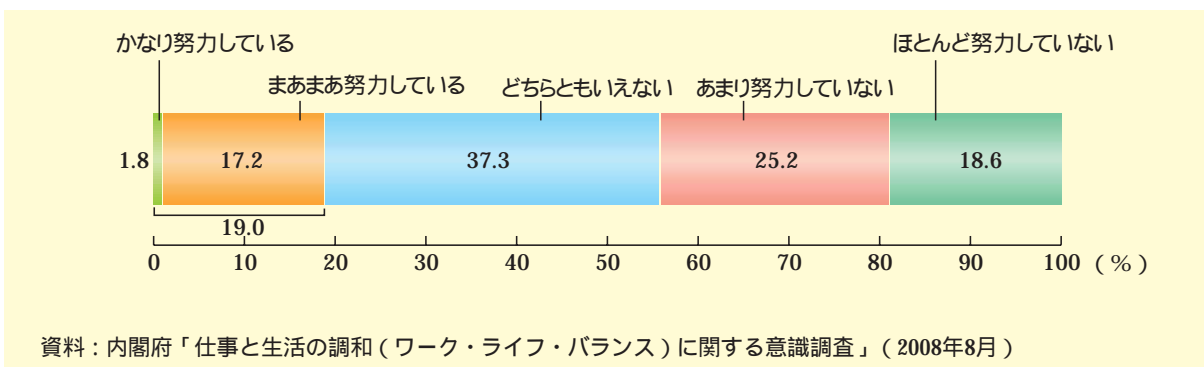
「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために重要な政府の取組としては、「保育所など子育て支援の拡充」が約8割、「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてのPR」、「先進的な企業例の紹介」、「ワーク・ライフ・バランスについての企業情報の公開」がいずれも約7割である(第1-3-8図参照)。

また、「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくために重要な企業による取組としては、「無駄な業務・作業をなくす」が必要と考えている割合が9割近くおり、全体としては、トップの責任に係る取組が必要であると考えている割合が高い(第1-3-9図参照)。

第1-3-6図 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の認知度

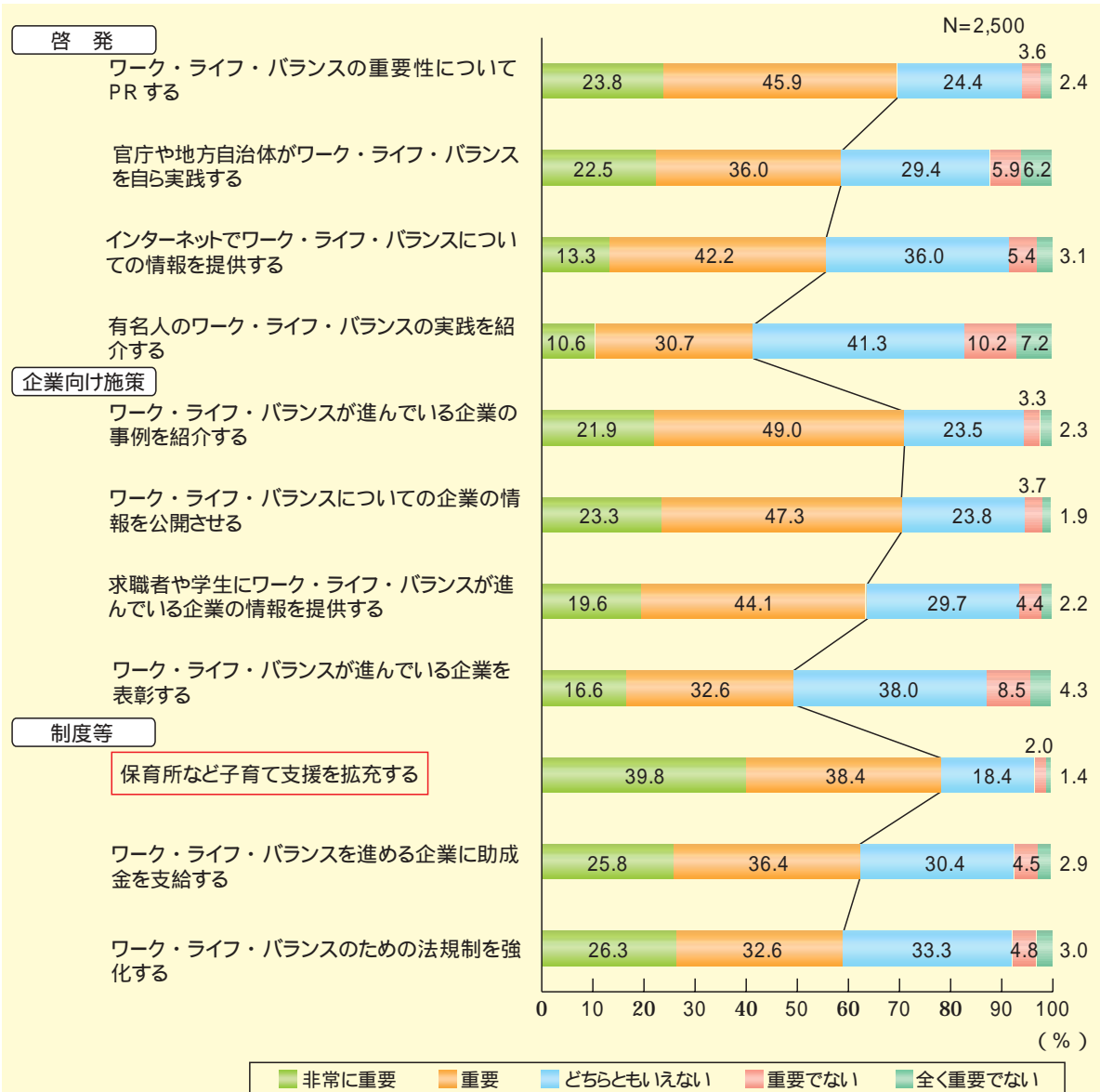


第1-3-7図 日頃、ワーク・ライフ・バランスのために努力しているか(全体)



第1-3-8 図

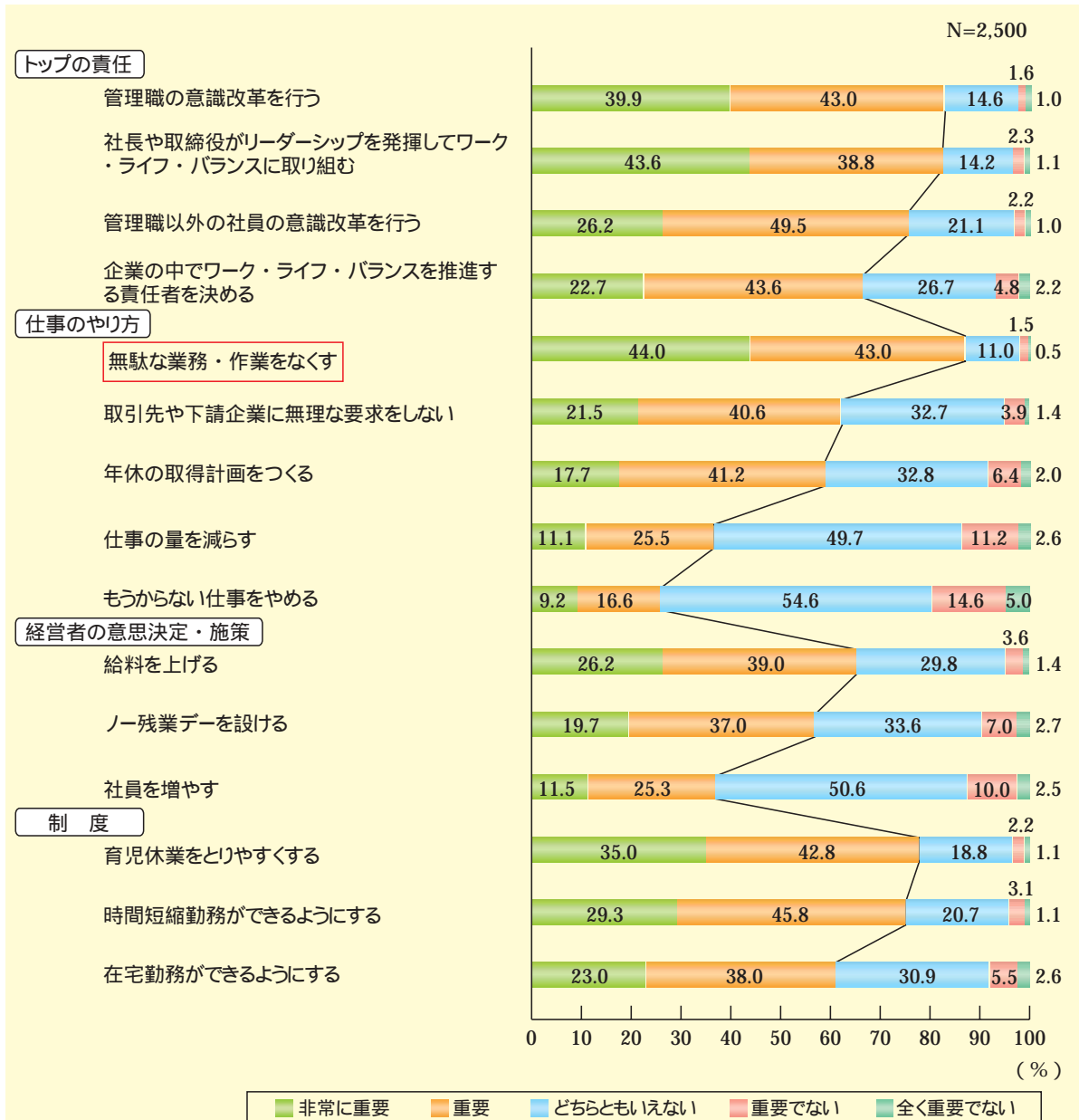
「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、
政府の取組のうちもっとも重要なもの



資料：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」（2008年8月）

第1-3-9図

「ワーク・ライフ・バランスが実現された社会」に近づくため、
どのような企業の取組が必要か



資料：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」（2008年8月）

第3章