

## 第1節 働き方の見直しを

## 1 長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る

## 1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組の推進

2007（平成19）年12月に策定された「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「仕事と生活の調和のための行動指針」（以下「行動指針」という。）に基づき、仕事と生活の調和実現に向けた取組が行われてきたが、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化や、労働基準法（昭和22年法律第49号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号、以下「育児・介護休業法」という。）等の改正等の施策の進展を受け、2010（平成22）年6月に、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、政労使の合意の下、新たな「憲章」・「行動指針」が策定された。新たな「憲章」・「行動指針」では、「ディーセント・ワーク」や「新しい公共」など新しい概念が盛り込まれたほか、2020（平成32）年に向けた数値目標が設定されている。

「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に設置された「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、関係者間の連携を図るとともに、「憲章」・「行動指針」に基づく仕事と生活の調和の推進に向けた取組状況の点検・評価を行っている。また、2009（平成

21）年からは、取組の更なる展開を図るとともに国民一人ひとりに仕事と生活の調和に対する理解を深めるため、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」を年1回取りまとめている。

内閣府では、仕事と生活の調和に向けた社会的気運を醸成するため、2008（平成20）年6月から、「カエル！ ジャパン（Change！ JPN）」をキーワードに、国民参加型のキャンペーンを展開している（2011（平成23）年3月現在の登録件数は、企業・団体364件、地方公共団体139件、個人1,272件）。また、各職場における取組を後押しするため、2009年10月から、メールマガジン「『カエル！ ジャパン』通信」の配信を開始し、企業が取組を進める上で必要となるノウハウや好事例についての情報を毎月提供している（2011年3月現在の配信登録件数は3,209件）。このほか、地方公共団体の取組状況を取りまとめるとともに、仕事と生活の調和に関する文献・論文、統計・調査のリスト及びダイジェストのアーカイブ化を進め、これらの情報を内閣府の仕事と生活の調和ポータルサイト等で提供することにより、仕事と生活の調和に関する情報の集積を図っている。

## 2) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間対策としては、単に労働時間の短縮を図るだけでなく、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季など労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善することが重要である。近年、週労

働時間60時間以上の雇用者の割合が依然高い水準で推移していること、長期間にわたる長時間労働等による脳・心臓疾患に係る労災認定件数が依然多いこと、年次有給休暇の取得率が50%を下回る水準で推移していること、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情が多様化していることなどの課題が生じている。これらを踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）<sup>1</sup>」に基づき、労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進することにより、仕事と生活の調和を推進している。2010（平成22）年度には、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的として2010年3月に改正した同ガイドラインの周知徹底を図った。

さらに、時間外労働の削減については、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

2008（平成20）年には、長時間労働を抑制するとともに、生活時間を確保しながら働くことができるようにすることを目的として同年12月に「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が成立し、2010年4月1日からは、1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金について、法定割増賃金率をそれまでの25%以上の率から50%以上の率に引き上げ、年次有給休暇について、それまでは日単位で取得することが原則であったところを、労使協定を締結した場合には、5日分を限度として、時間単位での取得が可能とされた。

### 3) 労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する支援・助成

「憲章」及び「行動指針」を踏まえ、長時

間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など企業における取組の促進を図っている。

具体的には、

- ①労働時間等の見直しに向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業を支援する職場意識改善助成金の支給
  - ②労働時間等の見直しに団体として取り組む中小企業に対し労働時間等設定改善推進助成金の支給
- 等を行っている。

なお、前述の「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の改正も踏まえ、職場意識改善助成金の拡充を行った。

### 4) ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢の確保

少子高齢化、大幅な労働力人口減少の中で、貴重な労働力を確保し、労働生産性を高め、経済の成長を持続させるためには、ライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢を確保するとともに、働き・貢献に見合った公正な待遇を実現することが重要である。

雇用者総数の約26.9%を占める、パートタイム労働者については、その能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、2008（平成20）年4月より施行されている改正パートタイム労働法に基づき、事業主への行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の均衡待遇の確保等に取り組む事業主等に対する助成金の支給を通じて、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を推進している。

また、フルタイム正社員より所定労働時間（日数）が短いながら、正社員としての待遇が得られる短時間正社員制度については、「憲章」において、国は、「短時間正社員制度」等多様な働き方を推進するための条件整備を

1 事業主等が、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」（平成4年法律第90号）に基づき、労働時間等の設定の改善（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること）について適切に対処するために必要な事項を定めたもの。

行うこととされるとともに、「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）」を、2020（平成32）年には29%とする数値目標が設定されている（「行動指針」）。

こうした中、厚生労働省では、制度を導入した事業主に対する助成金の支給に加え、インターネット上で「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運営するとともに、短時間正社員制度の概要や取組事例等についての情報提供を行うなど、短時間正社員制度の導入支援を行っている。

## 5) テレワークの推進

情報通信技術を活用した、時間と場所にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとって仕事と生活の調和の実現に有効な働き方として、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

政府では、2010（平成22）年5月に「新たな情報通信技術戦略」を策定し、その中で様々な働き方を希望する人の就業機会の創出及び地域の活性化等に資する「テレワークの推進」を位置付け、2015（平成27）年までに在宅型テレワーカーを700万人とする目標の実現に向けて、関係各省が連携して、テレワークの一層の普及拡大に向けた環境整備、普及啓発等を推進することとしている。

このような中で、政府が自ら率先してテレワークを導入する観点から、総務省がテレワークを本格導入しているほか、経済産業省、国土交通省など複数の省庁においてテレワークを試行しているところである。また、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省が呼びかけ人となり、産学官協働でテレワークの普及促進を図ることを目的とする「テレワーク推進フォーラム」（2005（平成17）年

11月設立）と連携して、「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドブック」（2008（平成20）年度改訂）等を活用し、テレワーク導入の意義や効果を広く浸透させるための普及活動を行っている。

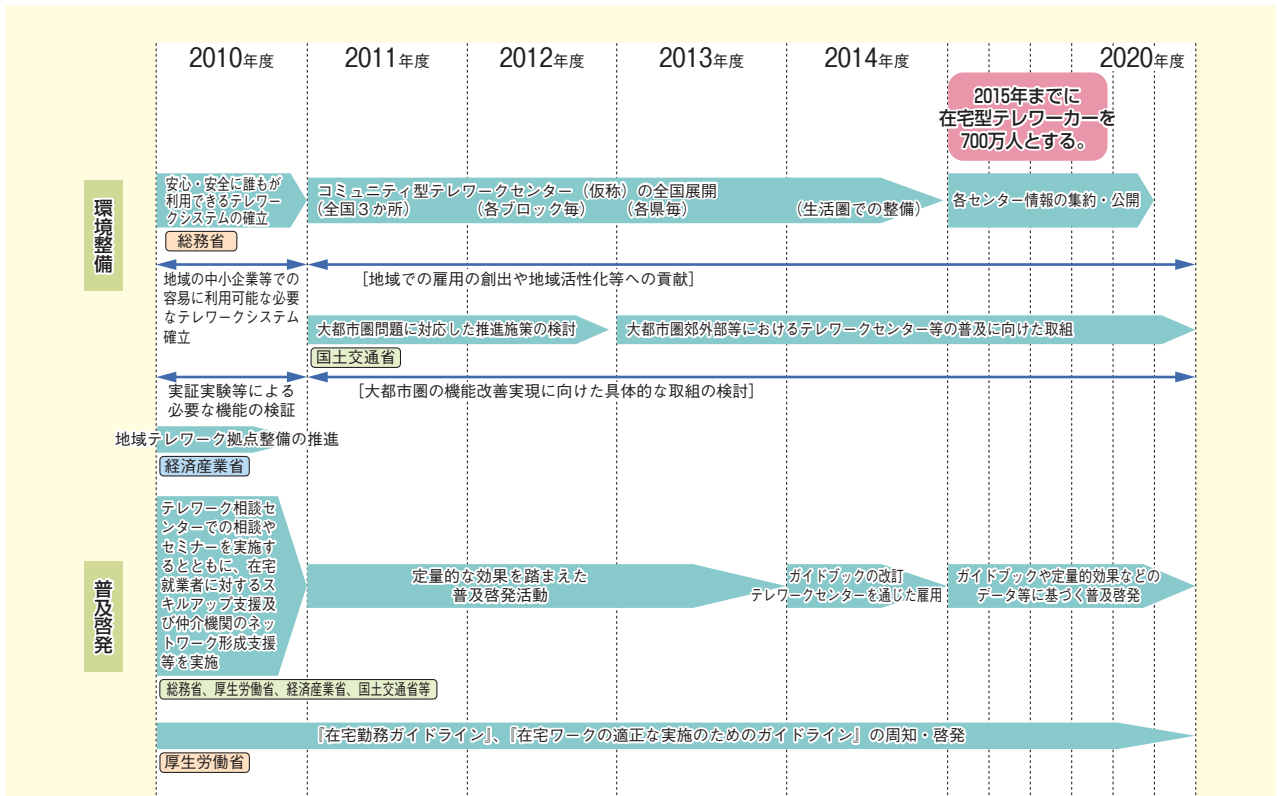
そのほか、機器や場所の制約なく、地方公共団体や中小企業等がテレワークを容易に導入できる次世代高度テレワークモデルシステムの検証、テレワークによる環境負荷低減効果の検証の実施、「テレワーク環境整備税制」による支援、セミナーの開催等を通じた普及促進のための事業を実施している。また、適正な労働条件を確保しつつテレワークの普及促進を図るため、「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」について、事業主等への周知・啓発を行っている。また、全国5都市に相談センターを設置するとともに、事業主・労働者等を対象としたセミナーを全国7都市で実施している。

在宅ワーク<sup>2</sup>については、情報通信技術の普及等により、データ入力やテープ起こしといった他者が代わって行うことが容易な業務の単価が低下し、市場ニーズも縮小傾向にある一方で、データの取扱い等における個人情報保護の要請が高まる等、在宅ワークを取り巻く環境は大きく変わってきている。

このため、2010年に、在宅ワークの発注者が在宅ワーカーと契約を締結する際に守るべき最低限のルールとして周知に努めてきた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正し、適用対象の拡大、発注者が文書明示すべき契約条件の追加等を行ったほか、在宅ワークの基礎知識集として新たに在宅ワーカーのためのハンドブックを作成し、これらの周知・啓発を行っている。

2 情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態での就労（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合などを除く。）。

第2-4-1図 テレワークの推進 工程表



資料：「新たな情報通信技術戦略工程表」（平成22年6月22日 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）

6) 農業経営体等における女性が働きやすい環境づくりの推進

農山漁村の女性は、仕事に加え家事・育児等の負担が大きいことから、出産・育児期の女性の負担を軽減し、農林漁業経営及び地域社会活動への参画を支援するため、家族経営協定の締結の促進や農業法人における女性の働き方に関する実態調査及びシンポジウムの開催等を通じた普及啓発活動を行っている。

2 男性の子育てへの関わりを促進する

1) 男性の育児休業の取得促進（パパ・ママ育休プラス）

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる課題であ

る。父親に対しても子育ての喜びを実感したり、子育ての責任を認識しながら、積極的な子育て参加を促進していくことが一層求められている。また、男性が子育てや家事に関わっていないことが女性の維持就業を困難にし、少子化の一因となっている現状がある。

こうしたことから、2010（平成22）年6月に施行した改正育児・介護休業法においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、  
 ①父母ともに育児休業を取得する場合に、育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」（日本版「パパ・クォータ」）、  
 ②出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進、  
 ③労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦や育児休業中である場合等であれば育児休業の取得不可とすることができる制度の廃止、  
 等が盛り込まれた。

## 2) 父親の育児に関する意識改革、啓発普及

2010（平成22）年6月の改正育児・介護休業法の施行と合わせ、育児を積極的にする男性（「イクメン」）を応援する「イクメンプロジェクト」（<http://ikumen-project.jp/>）を開始した。公式サイトにおけるイクメン宣言・イクメンサポーター宣言を公開し、シンポジウム等を実施するなど、男性が育児をより積極的に楽しみ、育児休業を取得しやすい社会となるよう社会的気運の醸成を図っている。

## 3) 男性の家事・育児に関する意識形成

学校教育においては、男女相互の理解と協力、職業生活や社会参加において男女が対等な構成員であること、男女が協力して、家族

の一員としての役割を果たし家庭を築くことの重要性などについて、中学校の特別活動や高等学校の公民科、家庭科など学校教育全体を通じて指導することとしている。

家庭や地域における取組としては、夫婦が協力して家事・育児を実施する大切さについて保護者が理解を深められるよう、企業等への出前講座や父親向けの家庭教育に関する講座の実施など、地域が主体的に実施する家庭教育に関する取組を支援している。

また、独立行政法人国立女性教育会館においては、男女共同参画の視点から、地域における次世代育成支援活動への男性の参画を促進する取組事例等を収集し、その成果を活用して、例えば、2006（平成18）年度から実施している「家庭教育・次世代育成支援指導者研修」など、家庭教育・次世代育成支援に必要な専門的・実践的研修を実施している。