

「仕事と生活の調和レポート 2010」の構成

第1章 新たな「憲章」・「行動指針」

平成19年12月 「憲章」・「行動指針」策定

- ← 経済情勢の変化
- ← 取組や進捗状況の点検・評価

平成22年 6月 「憲章」・「行動指針」改定(官民トップ会議)

- ・ 政労使トップ交代を機に一層積極的に取り組む決意を表明
- ・ 「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み

第2章 各主体における取組状況

企業 働く方
(労使各団体の取組)
周知・広報、労使協議体制の確立など

国民
(意識調査結果の紹介)

国
社会的な気運の醸成、事例や各種調査結果等の情報提供、制度的枠組みの構築・浸透による環境整備など

地方公共団体
表彰・認証・登録制度、経済的支援、アドバイス提供などを地元企業に浸透するよう工夫を加えつつ実施

第3章 仕事と生活の調和の実現の状況

※詳細はP2~4

☆年間総実労働時間の減少や年次有給休暇取得率の向上が見られたが、雇用形態や勤務先の規模、業種等により状況は異なる。

☆「数値目標」については、悪化している指標だけではなく、改善している指標についても、2008年後半からの経済状況の悪化による影響が考えられるため、個人の希望に沿った仕事と生活の調和の実現に向けて更なる取組が必要。

【数値目標】 ※全部で14項目の指標を設定

- ・ 今般の「行動指針」の改定により、2020年の目標値を設定(改定前は2017年)指標について見直し(全体の就業率をみる指標の追加等)
- ・ 「憲章」・「行動指針」策定時(2007年)と比較可能な13項目のうち、改善は9項目、悪化は1項目、更新できないものは3項目。

☆フリーターの数

187万人(2006)⇒178万人(2009)(⇒124万人(ピーク時比で約半減))

☆週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8%(2006)⇒9.2%(2009)(⇒10.0%(2008)から5割減)

☆年次有給休暇取得率 46.6%(2006)⇒47.4%(2008)(⇒70%)

☆男性の育児休業取得率 0.50%(2005)⇒1.72%(2009)(⇒13%)

※数値は、行動指針策定時(2007年)⇒現状(⇒2020年の目標)の順。

第4章 取組の更なる展開に向けて

※詳細はP5

今後に向けた課題

- ☆新「憲章」・「行動指針」に基づき、取組を加速
- ☆仕事と生活の調和に向けた取組を通じたディセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現
- ☆仕事と生活の調和に取り組む企業や人への支援
- ☆働くことによる経済的自立の実現
- ☆健康で豊かな生活のための時間の確保
- ☆多様な働き方・生き方を選択可能にすること

当面重点的に取り組むべき事項

- 仕事と生活の調和の必要性と意義のアピールなど社会的気運の醸成
- ノウハウ・好事例、専門家による助言の提供等
- 職業能力開発支援の充実など非正規労働者等の経済的自立支援
- 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実
- 労働時間等設定改善に向けた取組とその支援
- 短時間勤務の普及や子育て社会基盤の整備、男性の子育てへの関わり方の促進などによる仕事と子育ての両立支援 など

仕事と生活の調和の実現の状況

※図表の表題に☆印を付したものは数値目標設定指標。かっこの中の斜体の数字は目標値

※この他の図表については、レポート本体の第3章を参照。

※数値目標設定指標及び実現度指標については、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

(1) 就労による経済的自立

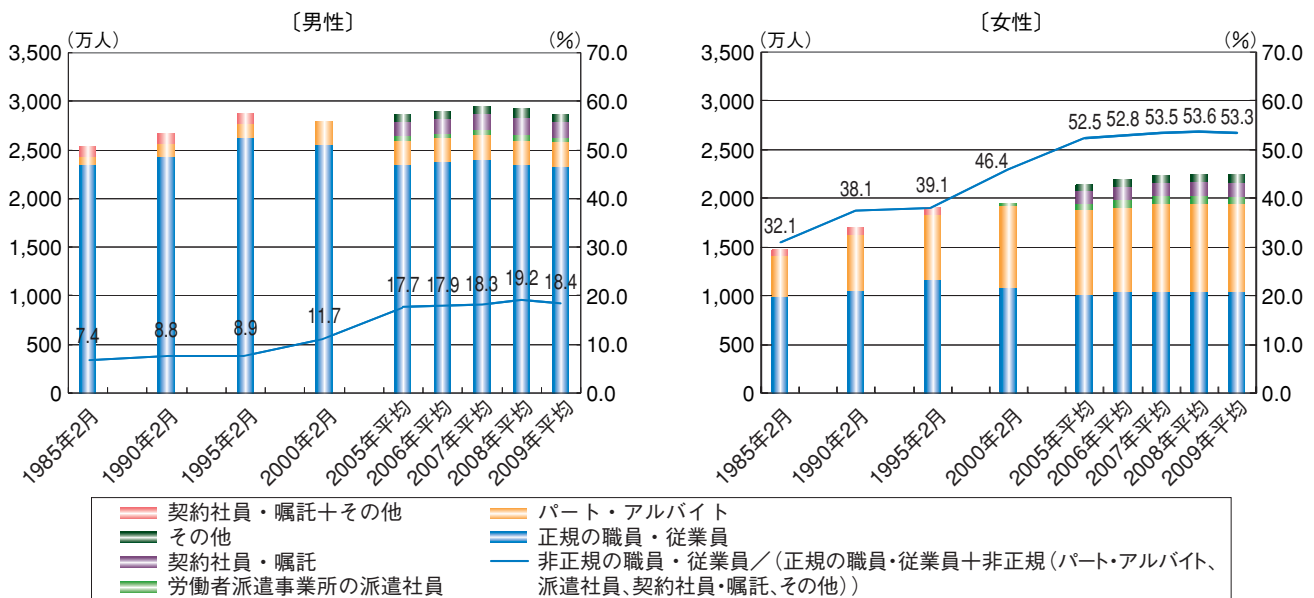
●**非正規雇用の雇用者全体に対する割合**は、男性については、1990年代後半以降上昇し、2000年代半ば以降は20%近くで推移。女性については、1990年代後半から大きく上昇し、2000年代後半以降50%を超えて横ばいで推移しています。

●**フリーターの数**は、2004年以降5年連続で減少しましたが、2009年は前年に比べ8万人増加し、178万人となりました。

●**非正規雇用**については、職場で能力開発する機会を持ちにくく、長期的に職業能力を高めていく面で問題があること、また、多様な働き方の一つとして自発的に選択される場合もありますが、やむを得ず選択されている場合もあり、社会保障のセーフティネットが十分でないという問題があることが指摘されています。

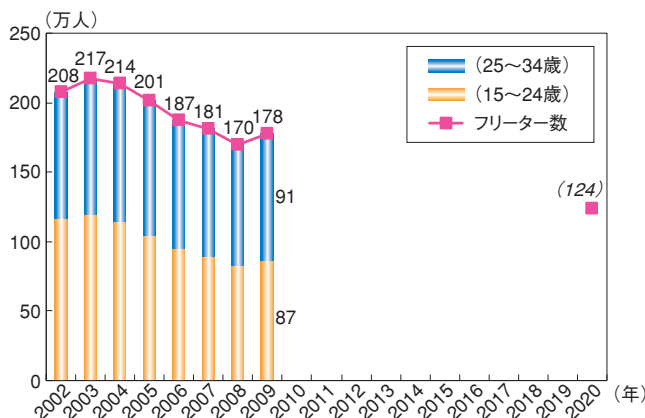
さらに、経済的な不安定が、非正規の男性雇用者が結婚して家族を形成することを妨げていることが懸念されます。

図表1 正規雇用者と非正規雇用の推移



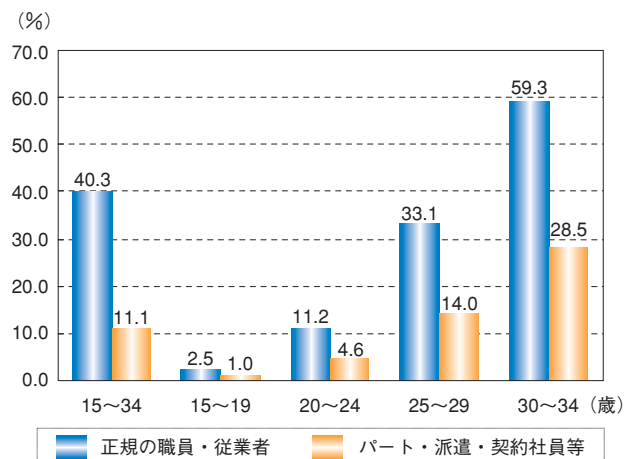
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。

図表2 フリーターの数(☆)



(目標値) 124万人 (※ピーク時(約217万人(2003年))比で約半減)
(備考) 1. 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」より作成。
2. 数値は、15~34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事・通学等していない者の合計。

図表3 雇用形態別有配偶者の占める割合(2007年、男性)

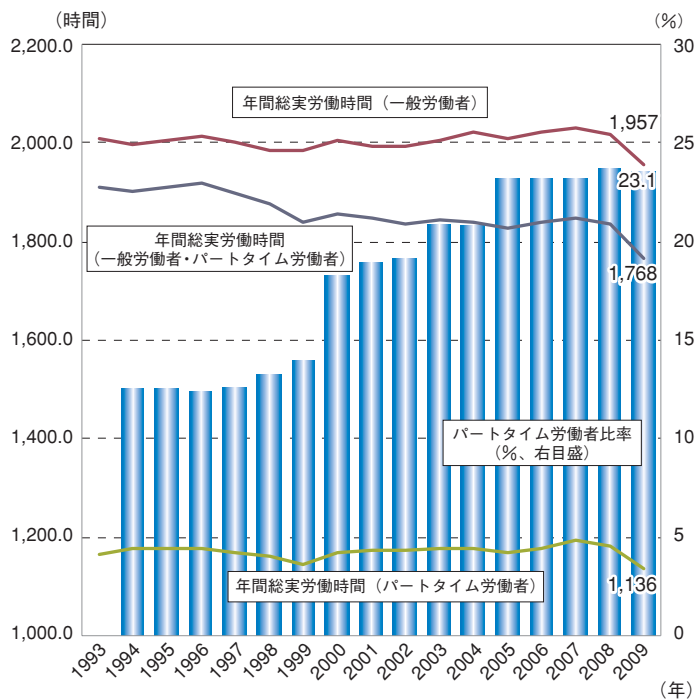


(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」の合計。

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

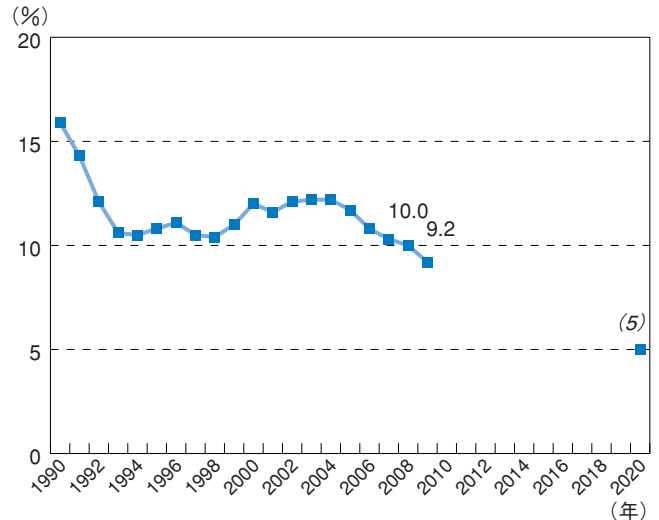
- **年間総実労働時間**についてみると、全労働者の年間総実労働時間は長期的に減少していますが、それを一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、2008年までは一般労働者の年間総実労働時間はほとんど減っておらず、全労働者の労働時間の減少はパートタイム労働者の増加によってもたらされていたことがわかります。2009年に全労働者の年間総実労働時間が前年に比べ68時間減少しましたが、これは、2008年9月以降の経済危機による景気の悪化が影響したものと考えられます。
- **年次有給休暇取得率**についてみると、2000年以降は50%を下回る水準で推移しています。
- **仕事と生活の調和を実現させていくためには**、労使で仕事の進め方の効率化に取り組みつつ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を進めることが必要です。また、景気の悪化による仕事と生活の調和への影響の観点から、今後の動向を注視する必要があります。

図表4 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移、正規雇用者と非正規雇用の推移



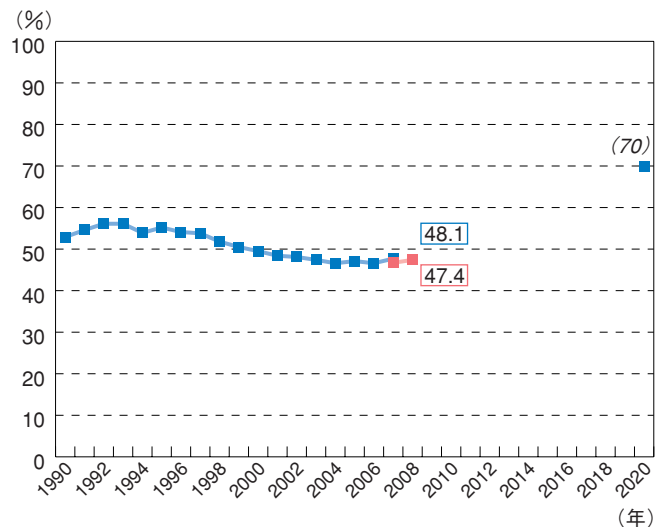
- (備考)
1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 2. 事業所規模30人以上。
 3. 年間総労働時間は年平均値を12倍したもの。

図表5 週労働時間60時間以上の雇用者の割合(☆)



- (目標値) 5% (2020年)
(備考)
1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 数値は、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める割合。

図表6 年次有給休暇取得率(☆)

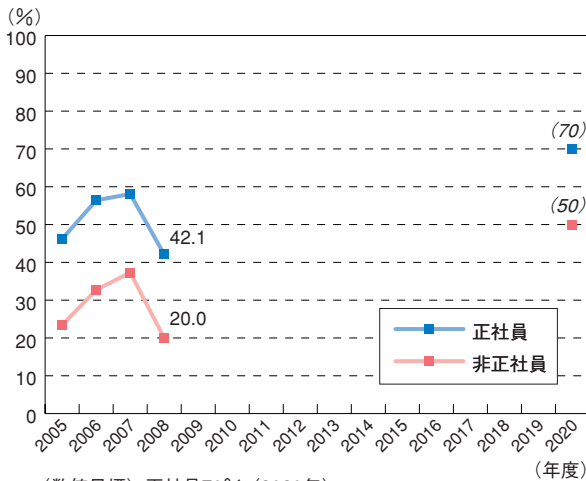


- (目標値) 70% (2020年)
(備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 青色でプロットした数値は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」とした場合の値。(旧)
 3. 赤色でプロットした数値は、調査対象を「常用労働者が30人以上の民営企業」とした場合の値。(新)

(3) 多様な働き方・生き方の選択

- 自己啓発を行っている労働者の割合は、2007年度までは正社員、非正社員ともに増加傾向にありましたが、経済状況の悪化等の影響により、正社員、非正社員ともに大幅に減少しています。
- 女性の育児休業取得率は一定の定着を見ているますが、第1子出産前後の女性の就業経歴を見ると、就業継続している人の比率は、長期的にあまり変化していません。また、男性の育児休業取得率も、非常に低い水準にとどまっています。

図表7 自己啓発を行っている労働者の割合(☆)

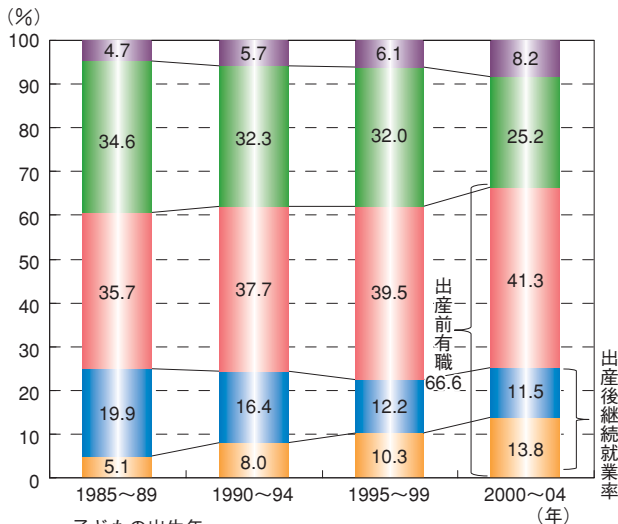


(数値目標) 正社員70% (2020年)
非正社員50% (2020年)

(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない)。

図表8 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

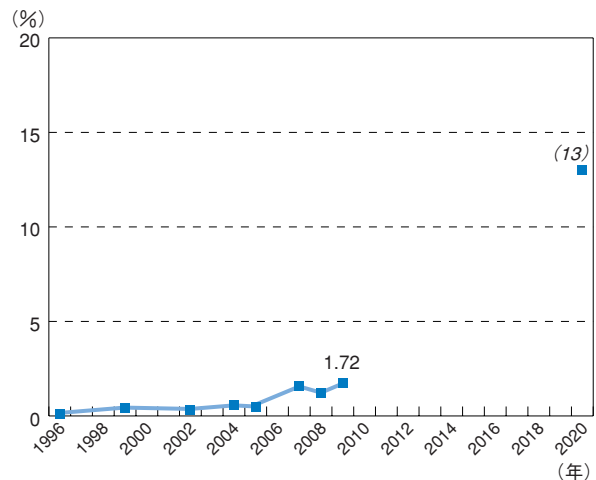


(備考)

1. 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)」より作成。
2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

- 待機児童の数は5年間減少してきましたが、保育所の定員増にもかかわらず、この3年間は連続で増加しました。これは女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えているためであり、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です。
- 女性が活躍できる環境整備としても、また、子育てに関わりたいたいという男性の希望を実現させるためにも、仕事と子育ての両立を進めることは非常に大きな課題です。

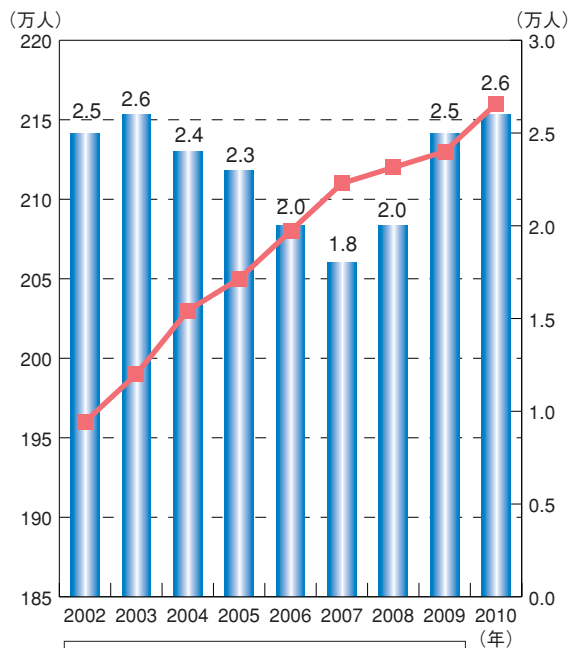
図表9 男性の育児休業取得率(☆)



(数値目標) 13% (2020年)
(備考)

1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
2. 数値は、調査年の前年度1年間に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始(申出)した者の割合。

図表10 待機児童数と保育所定員の推移



(備考)

厚生労働省資料により作成

取組の更なる展開に向けて

今後に向けた課題と当面重点的に取り組むべき事項

第4章では、第1節で今後に向けた課題を整理した上で、第2節では、政労使それぞれが当面重点的に取り組むべき事項を整理。

今後に向けた課題

- ☆新「憲章」・「行動指針」に基づき、取組を加速
- ☆仕事と生活の調和に向けた取組を通じたディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現
- ☆仕事と生活の調和に取り組む企業や人への支援
情報提供やインセンティブの付与等の企業支援 など
- ☆働くことによる経済的自立の実現
職業能力の開発支援など非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの拡充、若年者の就労支援 など
- ☆健康で豊かな生活のための時間の確保
仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進 など
- ☆多様な働き方・生き方を選択可能にすること
仕事と子育ての両立支援、地域活動への参加や自己啓発の促進 など



当面重点的に取り組むべき事項

社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組むためには、労使、国、地方公共団体、関係団体、さらには国民一人ひとりが、それぞれの立場で、仕事と生活の調和の実現に向けて取組を進めていくことが重要。

- 社会的気運の醸成
仕事と生活の調和の必要性と意義のアピール、企業による取組の実効性の確保、自分の働き方や顧客としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮
- ノウハウ・好事例、専門家による助言の提供、積極的に取り組む企業等への評価
- ジョブ・カード制度の推進等による職業能力開発支援、非正規労働者等の経済的自立支援
- 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実、働きながら学びやすい社会環境の構築
- 労働時間等設定改善に向けた取組とその支援
- 短時間勤務の普及や子育て社会基盤の整備、男性の子育てへの関わりの促進などによる仕事と子育ての両立支援
- 地域活動への参加や自己啓発の促進 など

～地方自治体の取組紹介～

第2章第3節では、平成21年度に内閣府が実施した地方公共団体のワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査から、地方公共団体における取組を紹介しています。

①福岡市における取組

—きっかけづくり、公契約上の優遇など
複数の取組で企業に働きかけ

○「い～な」ふくおか応援団

企業に対してWLB（ワーク・ライフ・バランス）の推進を働きかける推進組織として、「い～な」ふくおか応援団を組織。構成は、副市長を団長、WLBに関連する4局（こども未来局、総務企画局、市民局、経済振興局）の局長を団員とし、学識経験者がアドバイザー。

この会議は、施策の調整（関係課で実施する各施策についての協議、新規事業の計画などについて）のほか、連絡調整や方向性を決める役割を担っています。

○「い～な」ふくおか・子ども週間♥

平成19年4月から、企業や団体に対して、「い～な」ふくおか・子ども週間♥への賛同の呼びかけを行っています。要件は特に設けず、社内の取組に関する意欲を賛同書に記載してもらうもの。WLBに取り組むきっかけとして活用してもらっています。

企業や団体にとっての登録のメリットは、①市ウェブサイトへの掲載、②入札関係での優遇制度（優先指名など）の前提となっていることの2つ。

平成22年3月末現在、737企業・団体の賛同を得ています。

○福岡市社会貢献優良企業優遇制度「次世代育成・男女共同参画支援事業」

次世代育成・男女共同参画支援に積極的に取り組む企業を社会貢献優良企業に認定し、市の公共工事等を発注する際に優先指名するなどの優遇措置の対象としています。

優遇制度の適用には、「い～な」ふくおか・子ども週間♥への賛同、一般事業主行動計画の届出や育児・介護休業法の規定を上回る利用実績などの要件があり、福祉関連の入札に限らず、すべての分野に適用しています。

○「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」

平成20年度からNPOの発想を活かして市民サービスの充実を図る制度を創設しており、この制度を活用して、中小企業のWLB推進を支援する事業として平成21年度からNPO法人との共働事業として「ワーク・ライフ・バランス実践セミナー」を実施しています。

このセミナーは、オーダーメイドの出前講座で、企業の希望により一般事業主行動計画策定の支援も選択できるようになっています。

②島根県における取組

—企業の「生き生き職場」づくりを応援！

○「しまね生き生き職場宣言」と「島根県五者宣言」

「島根県仕事と生活の調和推進会議」（事務局：島根労働局）では、労使をはじめとする県内関係者が取り組むべき方向を示す「提言」や「目標」の策定に向けて検討を行い、平成22年1月に「しまね生き生き職場宣言」～島根県における仕事と生活の調和推進のための提言～をとりまとめました。

「しまね生き生き職場宣言」

- 提言1 「仕事と生活の調和」を企業の売りに！
- 提言2 まずは職場に実情を語り合う場をつくろう！
- 提言3 しっかり仕事、すっきり帰宅！
- 提言4 男性も生活を楽しもう！
- 提言5 みんな元気に生涯現役！

また、平成22年3月には、県内の労使団体、行政機関のトップ5者により、島根県における仕事と生活の調和の実現に向け、連携して取組の環境整備を図っていくこと、推進状況を検証し、フォローアップを行っていくこと、が「島根県五者宣言」として表明されました。

○「しまね子育て応援企業 こころカンパニー認定制度」

従業員の子育てを積極的に支援し、仕事と家庭の両立がしやすい職場づくりに取り組む企業を認定しています。

企業にとって認定を受ける利点は、①県の中小企業制度融資における金利の優遇、②県のウェブサイトや広報誌、新聞でのPRのほか、この認定制度に関連して、入札資格審査時における加点（減点）制度があります。認定企業は、21年度末時点で125社。

○「働き方の見直し促進事業」

「働き方の見直し促進事業」として、島根県中小企業団体中央会に委託し、社会保険労務士を企業に派遣し、就業規則の整備・改定、定年延長手続、賃金体系、WLBなど労務管理全般についてアドバイスを行っています。1企業につき1回の派遣で、平成21年度実績は18社。

○WLBに関する指標設定による進捗確認

①育児休業制度を就業規則に規定している事業所の割合、②離転職者等の職業訓練修了者の就職率、③生活支援資金の貸付残高、④固定的性別役割分担意識に同感しない人の割合、⑤雇用環境改善の普及啓発に関する情報提供数——を毎年確認しています。