

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)
レポート2009〔概要〕

～日本の「働き方」が変わりはじめた～

主な構成

憲章 行動指針の策定(第1章)と
これまでの取組(第2章)

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)

- ・仕事と生活の調和が実現した社会の3つの姿
 - 「就労による経済的自立が可能な社会」
 - 「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」
 - 「多様な働き方・生き方が選択できる社会」
- ・企業・働く者、国民、国、地方公共団体のそれぞれの取組を明らかにするとともに、2017(平成29)年までの数値目標を提示

仕事と生活の調和の実現に向けて、各主体で様々な取組が行われてきている。

企業、働く者の取組

- 意識啓発のための周知・広報、労使協議体制の確立など

国民の取組

- パパの育休体験記・意識調査結果の紹介

国の取組

- 気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備など、労使をはじめとする国民の取組を促進・支援

地方公共団体の取組

- 会議の設置等の枠組みづくり、セミナー、シンポジウムの開催、企業支援など

仕事と生活の調和の実現の状況(第3章)

長時間労働者比率の低下、フリーター数の減少など一定の改善が見られてきたが、経済・雇用情勢の急速な悪化により、非正規雇用に対するセーフティネットの強化などが課題として浮上。

年次有給休暇取得率や男性の育児休業取得率等の数値目標については、改善のテンポが緩慢なため、目標年度での数値目標達成に向けて一層の努力が必要。

数値目標について、「憲章」・「行動指針」策定時に比べ、14項目のうち、改善した指標は10項目、悪化したものは1項目、数値を更新できないものは3項目。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合

10.8% (2006) 10.0% (2008) (2割減 半減)

フリーターの数

187万人 (2006) 170万人 (2008)

(ピーク時の3/4(162.8万人)

ピーク時の2/3に減少(144.7万人))

年次有給休暇取得率

46.6% (2006) 47.7% (2007) (60% 完全取得)

男性の育児休業取得率

0.50% (2005) 1.56% (2007) (5% 10%)

数値は、行動指針策定時(2007年) 現状 (2012年の目標 2017年の目標)の順。

詳細はp3～5

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)

今後に向けた課題

企業による取組の実効性確保のための環境づくり

仕事と生活の調和に取り組む企業や人への支援

- ・ノウハウ・好事例、専門家による助言の提供等

働くことによる経済的自立の実現

- ・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・定着支援
- ・最低賃金の引上げ

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

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

当面重点的に取り組むべき事項

詳細はP6

(主なもの)

父親の子育てへの関わりや
子育て期間中の働き方の見直し促進 (改正育児介法)

長時間労働の抑制

(改正労基法による時間外労働の割増賃金率の引上げ等)

企業の取組の見える化の促進 (改正次世代法)

仕事と生活の調和に取り組む企業への相談・助言、
ノウハウ・事例の効果的提供

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 (ジョブ・カード制度等)

若年者の就労・定着支援

(キャリア・コンサルティング、若年者正規雇用化特別奨励金等)

いくつになっても働ける社会の実現

(高齢者の多様な働き方に対する支援の充実等)

など

仕事と生活の調和の実現の状況

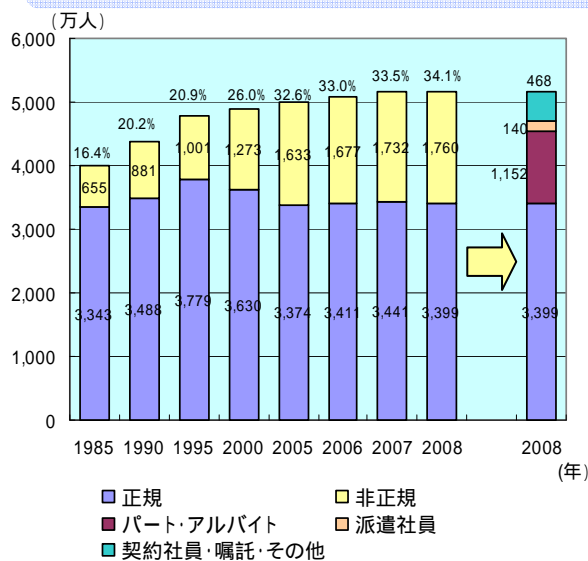
図表の表題に 印を付したものは数値目標設定指標。かっこの中の斜体の数字は目標値
 この他の図表については、本文第3章を参照。
 数値目標設定指標及び実現度指標については、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の
 状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

(1) 就労による経済的自立

非正規雇用者としての働き方は、多様な働き方の選
 択肢でもあります。希望する職につけないため、やむを
 得ず選択される場合もあります。

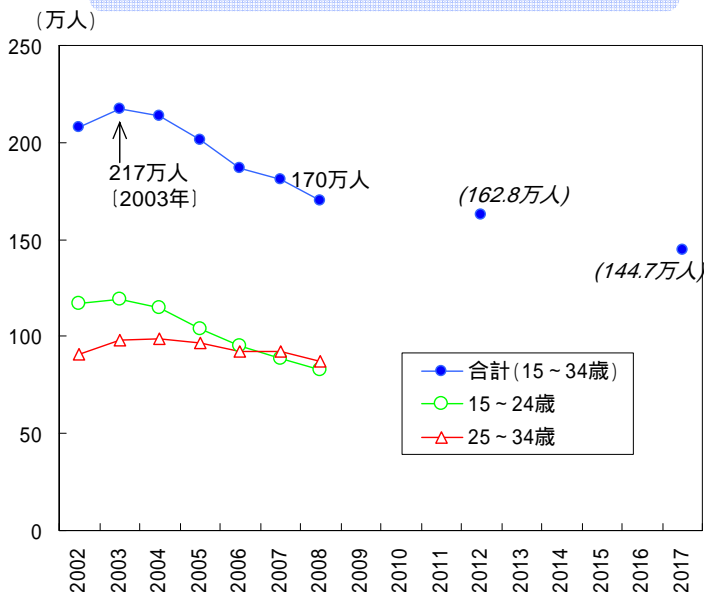
フリーターの数は、2004年以降5年連続で減少してい
 ますが、いまだ170万人にのぼっています。また、年齢別で
 見ると、25～34歳はほぼ横ばいで推移しています。

図表1 正規雇用者と非正規雇用者の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。1985年から2000年まで
 は「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、2005
 年以降は「労働力調査(詳細結果)」(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。

図表2 フリーターの数 ()



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 数値は、15歳から34歳までで、男性は卒業生、女性は卒業で未婚
 の者のうち、雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、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、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
 も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計。

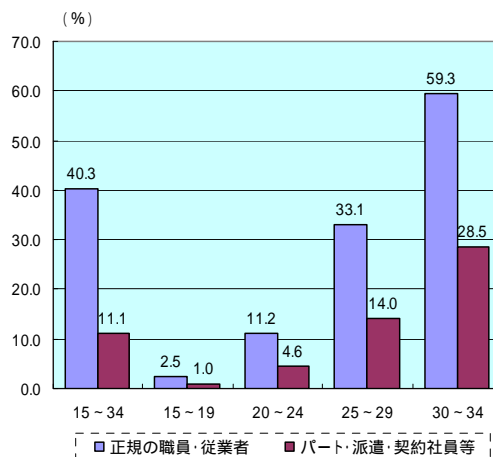
非正規雇用については、社会保障のセーフティネットが
 十分ではないといった問題が指摘されています。

また、正規の職員等と比べて**有配偶率**が低いことから、
 経済的な不安定さが、非正規雇用者が結婚をして家族
 を形成することを妨げていることが懸念されます。

非正規雇用者として働く若年者については、一般的に、
 正規雇用である場合に比べて技能と知識を蓄積する機
 会が少ない状況です。

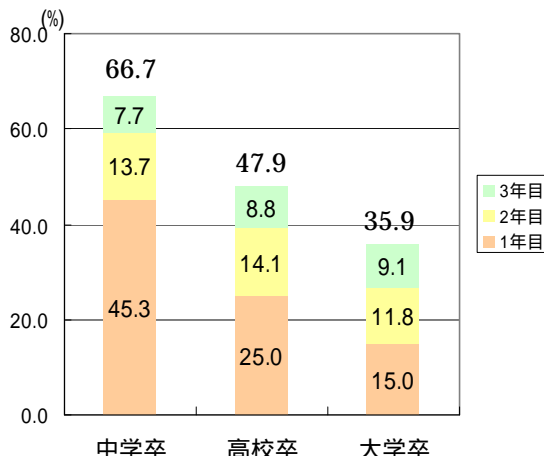
また、フリーターや若年無業者、**新規学卒就職者の早
 期離職**など、学校から職場への移行が必ずしも円滑に
 行われていない状況が指摘されています。

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
 3. 「有配偶者」には、「死別・離別」も含む。

図表4 新規学卒就職者の在職期間別離職率
 (2005年3月卒)



(備考) 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

過度な長時間労働者は減少しているものの、**一般労働者の年間総実労働時間**は高止まりしています。

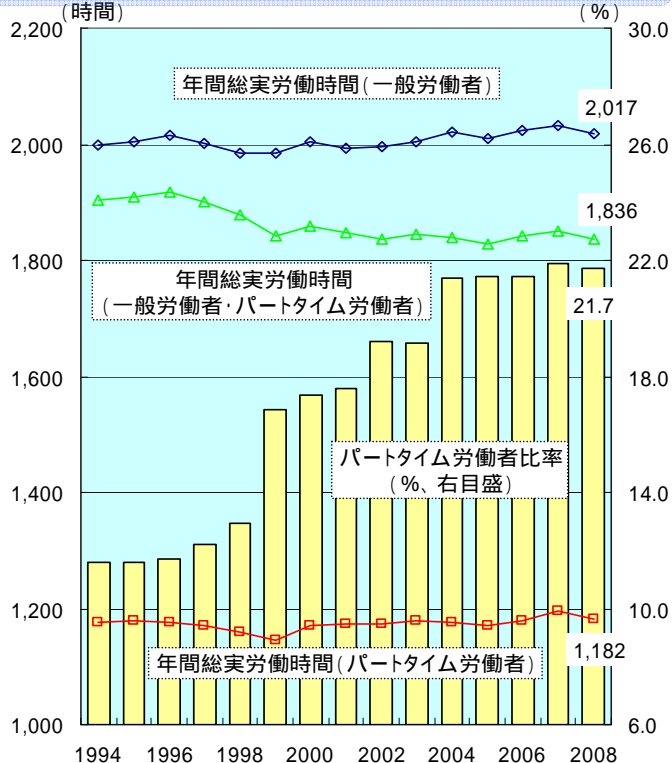
また、**週労働時間が49時間以上の雇用者の割合**は、他の先進国と比べ高い水準です。

所定外労働時間については、2009年に入ってから経済危機の影響により急激に減少していますが、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。

年次有給休暇取得率について見ると、近年、5割を下回る状態で推移しています。

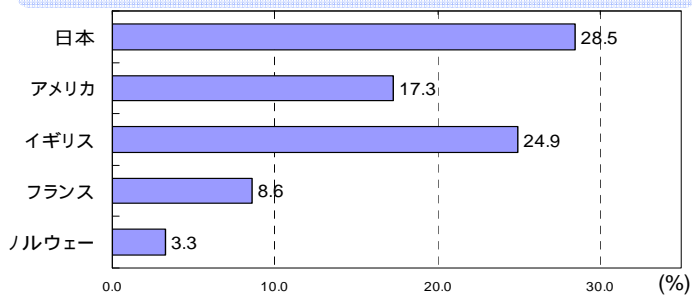
仕事と生活の調和を実現させるためには、労使で仕事の進め方の効率化に取り組みつつ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を進めることが必要です。

図表5 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者の推移



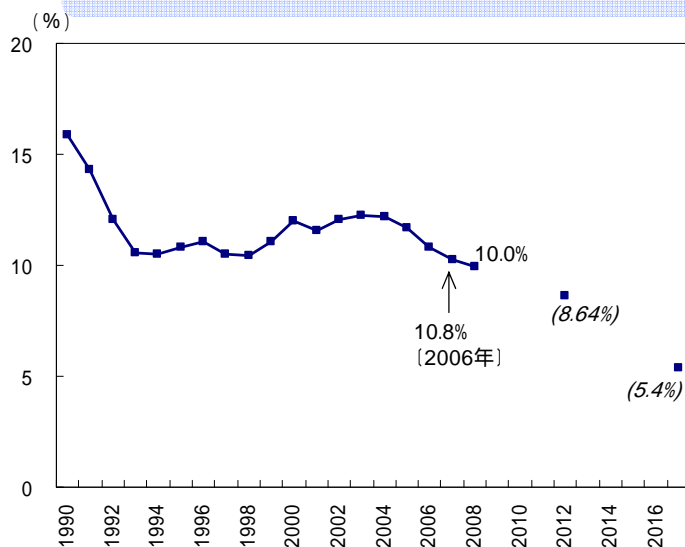
- (備考)
1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 事業所規模30人以上。
 3. 年間総実労働時間は年平均値を12倍したものの。

図表6 週労働時間49時間以上の雇用者の割合



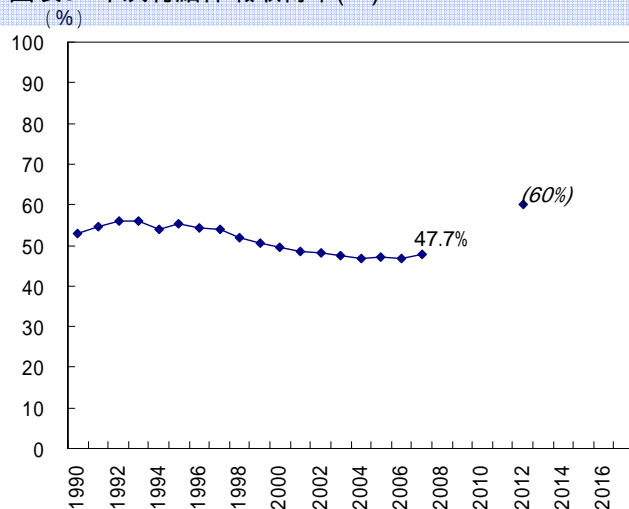
- (備考)
1. ILO(2007)Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective により作成
 2. 対象年齢は、日本は15歳以上、アメリカ・イギリスは16歳以上、イギリス・フランスは25歳以上
 3. イギリスは2003年の数値。それ以外については2004～05年の数値。

図表7 週労働時間60時間以上の雇用者の割合()



- (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8 年次有給休暇取得率()



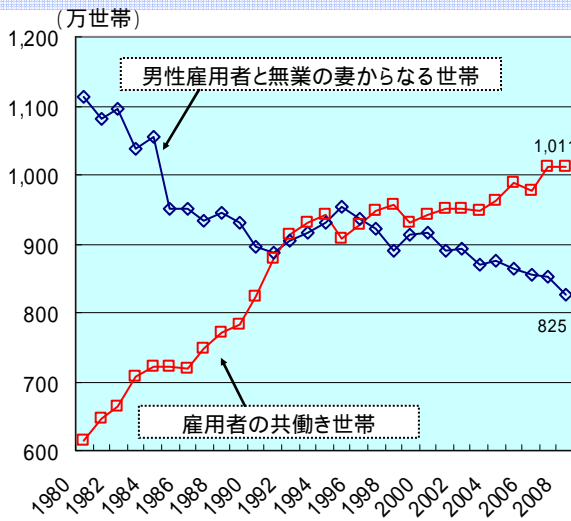
- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 数値は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」とした場合の値。
 3. 2017年の目標値は「完全取得」としているが、これは労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。

(3) 多様な働き方・生き方の選択

夫婦共働き世帯数の増加など家族の形が変化すると同時に、働き方や生き方に対する希望も多様化してきましたが、その一方で、働き方や育児の社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていません。

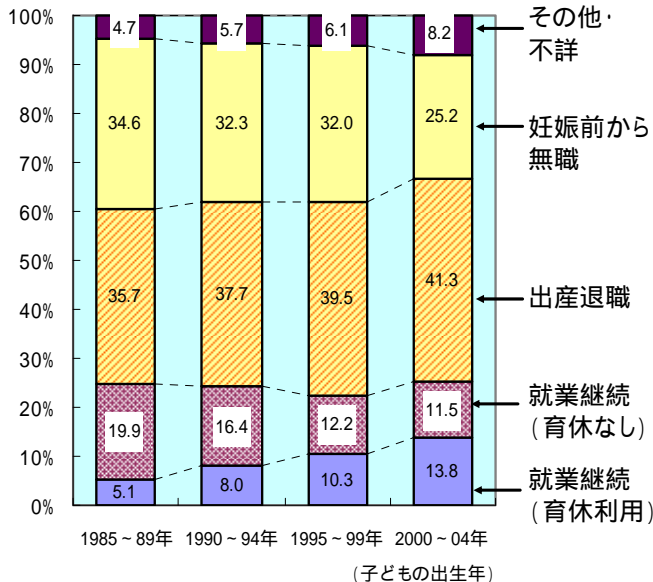
女性の育児休業取得率は一定の定着を見ているますが、第1子出産前後の妻の就業経歴を見ると、就業継続している人の比率は、長期的にあまり変化していません。また、男性の育児休業取得率も低い水準にとどまっています。

図表9 共働き世帯と片働き世帯の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。1980年から2001年までは「労働力調査特別調査」(2月分の単月調査)、2002年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)による。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。

図表10 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

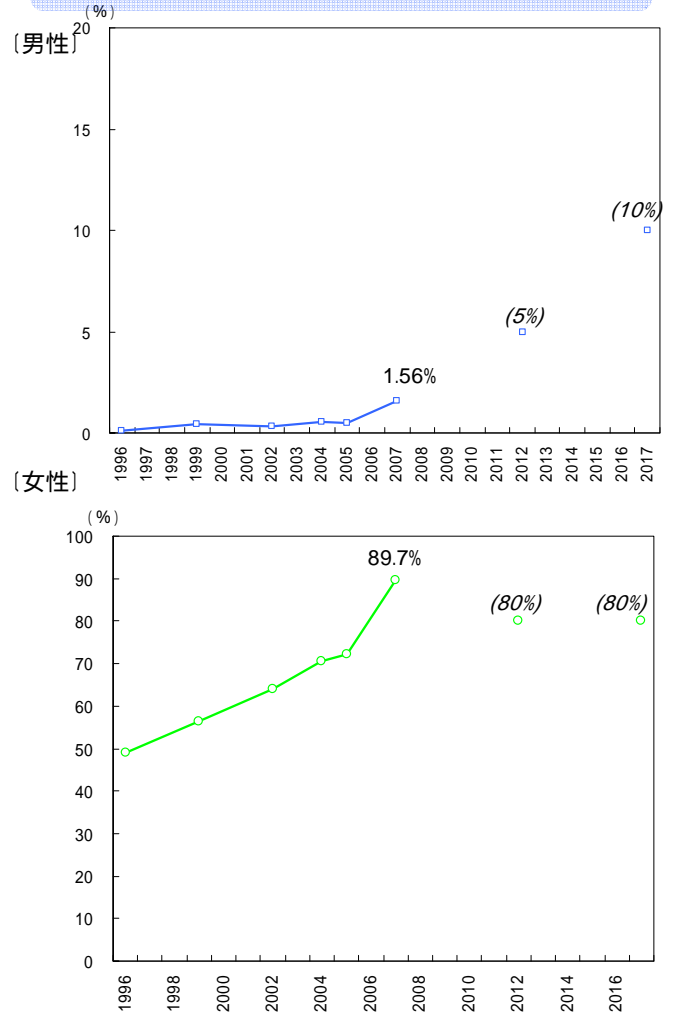


(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
2. 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

待機児童数はこの5年間減少してきましたが、昨年4月に増加に転じました。最近の経済情勢の悪化の中で、保育所の不足は従来以上に大きな問題になっています。

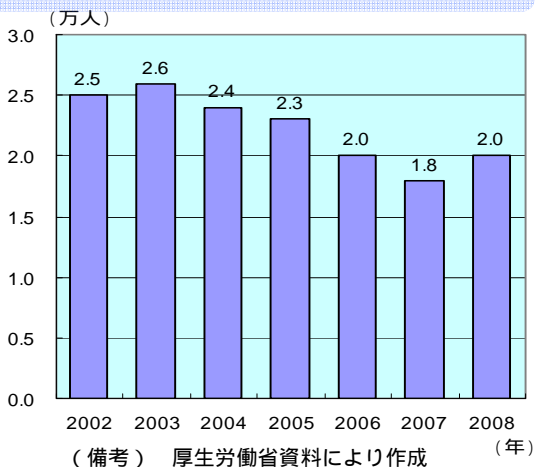
女性が活躍できる環境整備としても、また、子育てに関わりたいたいという男性の希望を実現させるためにも、仕事と子育ての両立を進めることは非常に大きな課題です。

図表11 育児休業取得率()



(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、調査前年度1年間の出産者(男性の場合は、配偶者が出産した者)の数のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の割合である。

図表12 待機児童数の推移



当面重点的に取り組むべき事項

仕事と生活の調和推進 に向けた制度の整備と 普及・浸透のための取組

仕事と生活の調和に向 けた企業の取組の後押し

働くことによる経済的自 立に向けた雇用対策

第4章では、第1節で整理した課題に沿って、第2節で当面重点的に取り組むべき事項を整理。

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、ここに掲げた事項をはじめ、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。

父親の子育てへの関わりや子育て期間中の働き方の見直しの促進

(改正育児・介護休業法の周知と同法に基づく企業の取組支援)

- ・父親も子育てができる働き方の実現を目指し、“パパ・ママ育休プラス”を導入(公布日(平成21年7月)から1年以内に施行)
- ・子育て期間中の短時間勤務制度、所定外労働免除を義務化(公布日(平成21年7月)から1年(常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年)以内に施行)
- ・制度の実効性確保のため、苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設(公布日(平成21年7月)から3か月以内(調停に係る規定は平成22年4月)に施行)

長時間労働の抑制 (改正労働基準法の確実な履行推進)

- ・時間外労働の割増賃金率の引上げ(平成22年4月施行)

企業の取組の見える化の促進

(改正次世代育成支援法の企業への周知と同法に基づく企業の取組の支援)

- ・仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について記載した一般事業主行動計画の策定・届出の義務を中小企業事業主(労働者数101人以上)に拡大(平成23年4月施行)
- ・一般事業主行動計画の公表及び従業員等への周知の義務付け(労働者数301人以上の企業)(平成21年4月施行)(労働者数101人以上300人以下の企業は、平成23年4月施行)

仕事と生活の調和を推進する専門家の養成

- ・仕事と生活の調和に取り組む企業に相談・助言

仕事と生活の調和の取組に必要なノウハウ・事例の効果的提供

- ・ポータルサイトやメルマガを活用
- ・研修資料など使いやすい形で提供

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

- ・ジョブ・カード制度の推進
- ・座学と実習を組み合わせた日本版デュアルシステムの実施
- ・職業訓練期間中の生活保障の実施
- ・非正規労働者就労支援センターを設置し、必要なサービスをワンストップで提供

若年者の就労・定着支援

- ・フリーター等常用就職支援事業の拡充
- ・キャリア・コンサルティングによるメール相談
- ・若年者等正規雇用化特別奨励金
- ・キャリア教育の充実

いくつになっても働ける社会の実現

- ・高齢者の雇用の確保の推進
- ・団塊の世代が活躍できる環境整備
- ・高齢者の多様な働き方に対する支援の充実

～コラムから～ 仕事と生活の調和に取り組む企業や民間団体

有限会社シーエスピー

- 慢性的な長時間労働や退職者の発生などを解決！

きっかけ

有限会社シーエスピーは、平成15年にインターネット市場を開店、その後1年間で売上が50倍にアップしたことを受け、主力のマタニティや授乳服の商品企画にママの声を反映するため、当時4名だった社員を増やし、育児経験のある女性を積極的に採用していきました。

しかし、平成17年ごろ、業務量の増加を背景に、人材不足と長時間労働の慢性化、ベテランと新人の間の温度差の発生が見られるようになったほか、社内規定等の整備が遅れがちになり、退職者も少なからず出ました。

このような問題を解消し、社員のニーズにあった制度を整備するため、同社では、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実践することとしました。

取組の概要と効果

まず、女性の継続勤務が増えるよう、妊娠から復職までを支援するとともに、独身者等を含めた全社員の働き方を変えることを目指しました。具体的には、妊娠中、産休復帰後の女性社員のための相談窓口の設置、乳児連れで勤務できる施設の設置、ノー残業デーの設定などを実施しました。

同社では、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、くるみんマークを同社のHPや商品広告にも掲載するほか、求人広告にも活用しています。

行動計画に取り組んで以降、求人に対する応募者が増え、求人10倍以上になることもあります。また、応募者の質も向上し、社内に優秀な人材が定着しました。さらに、行動計画の実現に向けて全社員が共通認識のもとで協力したこと、新社屋完成や設備改善との相乗効果で、社員がプライドを持って働くことができる職場になっています。

短時間勤務者が増えたり、子どもの急病などで早退する同僚がいても、独身社員も含めて「お互い様」という雰囲気生まれ、気兼ねしないで支援策を利用できています。妊娠イコール退職といったイメージ、出産・育児の漠然として不安があった女性が、会社の姿勢や支援策を理解した結果、退職を踏みとどまったというケースもありました。

有限会社 シーエスピー

所在地 和歌山県岩出市

社員数 30名(男性7名、女性23名)

事業内容 繊維製品の企画製造販売

URL <http://www.mille-ferme.com/>

社団法人 日本看護協会

- 看護職が働き続けられる職場づくりにより、人材の確保・定着を推進

看護職のワーク・ライフ・バランス

看護ニーズの拡大や少子化に伴って予測される将来の看護職不足を解決し、患者と地域の保健医療福祉に貢献するためには、看護サービスの質を向上させる人材の確保と定着が不可欠との考えから、日本看護協会では、看護職のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組んでいます。

「看護職確保定着推進事業」

同協会では、一人ひとりにいつも不安なく、安全で質の高い看護を提供するため、また、専門職として誇りを持って働き続けられるようにするため、“WE NEED YOU”を合言葉に「看護職確保定着推進事業」を平成18年12月から3ヵ年計画でスタートさせました。具体的な行動計画は、以下の6つです。看護学生のための「職場探しガイド」の作成と普及啓発、看護管理者のための「選ばれる職場づくりマニュアル」の作成と普及啓発、多様な勤務形態のモデル事業の実施、関係団体・関連機関との連携、看護労働環境・看護職確保に関する調査の実施、ナースセンター事業の強化



「ナースのかえる・プロジェクト」

平成20年、同協会が実施した「時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」の結果、看護職の労働時間の問題が、医療安全の観点を含め、さまざまな角度から明らかになりました。この調査結果を踏まえ、過労死を二度と繰り返さないこと、安全で質の高い看護の提供を目指して、病院・施設の組織を挙げて取り組む「ナースのかえる・プロジェクト」を推進しています。

具体的な取組としては、まず、緊急行動として、過労死の危険性のあるハイリスクの勤務をなくす、次にトップがリーダーシップを発揮し、経営者・管理者・スタッフの一人ひとりが協力して病院・施設の組織を挙げた取組を進めていきます。

こうした現場の取組を支援するため、同協会は、具体的な改善方法やグッド・プラクティスの情報提供などの強化や診療報酬改定などの制度政策要求を強化していきます。

社団法人 日本看護協会

URL <http://www.nurse.or.jp/>

〔「看護職確保定着推進事業」HP〕

<http://www.nurse.or.jp/kakuho/pc/index.html>

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2009」は、

仕事と生活の調和の実現の状況を定点観測し、さらに取組を進めることを目的として、労使・地方公共団体・有識者から成る仕事と生活の調和連携推進・評価部会と仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議が作成しました。(平成21年 月 日公表)

本レポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示しています。