

仕事と生活の調和推進に向けた取組の加速化について

平成 26 年 5 月 29 日
有識者委員一同

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である。

しかし、平成 25 年度の中間フォローアップの結果、進捗状況に遅れがみられる指標は少なくないことから、その改善を図るため、今後、労使、国、地方公共団体など各主体が課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を加速していく必要がある（「仕事と生活の調和レポート 2013」4 章より）。

そのため、特に取組の加速が必要と考えられる事項について、以下のとおり各主体に対する質問事項を提出する。

1. 長時間労働の抑制及び年次有給休暇取得の促進に向けて

(1) 課題

- ① 長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、労働関係法令の遵守、意識の改革、職場の雰囲気づくりに取り組むこと
- ② 経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善
- ③ 長時間労働の状況は業種によって違いが大きいことがあるため、業種に応じた重点的な取組とその支援
- ④ 年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画的付与制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ること

(2) 質問事項

ア 長時間労働の抑制に向けた取組について

- ① 労働関係法令の遵守、意識の改革、職場の雰囲気づくりにどのように取り組んでいくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省】
- ② 短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築などの雇用管理の改善

にどのように取り組んでいくのか。【経営者団体等、厚生労働省、経済産業省】

- ③ 業種による実態の違いを踏まえてどのように取り組んでいくのか。【地方公共団体、厚生労働省、経済産業省】
- ④ そのほか、制度的な対応も含めてどのように取り組んでいくのか。

イ 年次有給休暇取得の促進に向けた取組について

- ① 意識の改革や職場の雰囲気づくりにどのように取り組んでいくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省】
- ② 仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善にどのように取り組んでいくのか。【経営者団体等、地方公共団体、厚生労働省、経済産業省】
- ③ 企業規模によって取得率に違いが大きいことを踏まえた取組は実施されているのか。また「計画的付与制度」の一層の普及・促進にどのように取り組んでいくのか。【労使団体等、地方公共団体、厚生労働省、経済産業省、観光庁】
- ④ そのほか、制度的な対応も含めてどのように取り組んでいくのか。

ウ 公務員に関する取組について

- ① 国家公務員や地方公務員の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的使用の促進についてはどのように取り組んでいくのか。【地方公共団体、総務省、人事院】

2. 女性の継続就業の促進に向けて

(1) 課題

- ① 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、時間外労働を抑制するとともに、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様な柔軟な働き方を可能とする環境整備
- ② 男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うための、子育ての社会基盤の整備
- ③ 増加傾向にある非正規雇用の労働者も多様な柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進、また、非正規雇用の労働者も保育所を利用できる環境の整備
- ④ 働きながら安心して子どもを産むことのできる社会の実現に向けた、産前産後休業を取得できることの周知、働く女性の母性健康管理の推進
- ⑤ 女性が就業を継続していくための、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備

(2) 質問事項

- ① 非正規雇用の労働者を含め、男女が共に仕事と子育てを両立できるよう、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備について、どのように取り組んでいくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、人事院】
- ② 働きながら安心して子どもを産むことができるよう、雇用形態にかかわらず母性健康管理の措置を受けられることや、産前産後休業ができること、産前産後休業中の出産手当金や社会保険料の免除等について、どのように周知していくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、厚生労働省】
- ③ 非正規雇用の労働者を含め、男女が共に仕事と子育てを両立できるよう、子育ての社会基盤の整備として、「待機児童解消加速化プラン」や「子ども子育て支援新制度」に基づく取組をどのように進めていくのか。【地方公共団体、内閣府、厚生労働省】
- ④ 女性の継続就業を促進するためには、女性がキャリアの将来展望を描けることが重要であるが、育児休業や短時間勤務から通常勤務への円滑な復帰、企業における男女均等取扱い、ポジティブ・アクションについてどのように推進していくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省、経済産業省】

※ 長時間労働の抑制については、1 (2) ア参照。

3. 男性の育児・家事参画の促進に向けて

(1) 課題

- ① 男性の子育て等への参画促進について、配偶者が就業しているか否かに拘らず、育児をまったく行わない男性をゼロにするため、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めること
- ② 子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開すること
- ③ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、時間外労働を抑制するとともに、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備（再掲）
- ④ 男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うための、子育ての社会基盤の整備（再掲）

(2) 質問事項

- ① 配偶者が就業しているか否かに拘らず、男性の育児・家事への参画を促進し、育児・家事時間ゼロの男性を少なくしていくため、男性の働き方や意識の改革をどのように進めていくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省、文部科学省】
- ② 学校において、男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育をどのように進めていくのか。【文部科学省】
- ③ 男性・女性問わず国民すべてに男女共同参画の意識を根付かせるための広報・啓発活動をどのように進めていくのか。【地方公共団体、内閣府】

4. 仕事と介護の両立の推進に向けて

(1) 課題

- ① フルタイムで働いていても介護との両立ができるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方が可能となるための環境整備
- ② 仕事と介護を両立しようとする人が、介護休業等の制度のみならず介護保険制度等、地域における高齢者介護を支える仕組みについて知識・情報を得られること

(2) 質問事項

- ① フルタイムで働いていても介護との両立ができるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方が可能となるための環境整備について、どのように取り組んでいくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省】
- ② 仕事と介護を両立しようとする人が、介護保険制度等、地域における高齢者介護を支える仕組みについて知識・情報を得られるよう、どのように取り組んでいくのか。【労使関係団体等、地方公共団体、内閣府、厚生労働省】