

仕事と生活の 調和(ワーク・ライフ・バランス) レポート 2011



概要

～新しい働き方で拓く。つながりのある日本社会～

「仕事と生活の調和レポート 2011」の構成

第1章 「憲章」・「行動指針」と推進体制

平成19年12月 「憲章」・「行動指針」策定(平成22年6月改定)

【憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示
 仕事と生活の調和の必要性、調和が実現した姿、
 その実現に向けた各主体の役割

【行動指針】

「企業や働く方、の効果的な取組」、
 「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示
 各主体の取組、目指すべき14項目の数値目標、
 実現度を測る指標、推進状況の点検・評価の仕組み

【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会
 「憲章」・「行動指針」に基づく、点検・評価、連携推進

第2章 仕事と生活の調和実現に向けた取組

企業 働く方 (労使各団体の取組)

- ・周知・広報
- ・出会いの場創出事業の実施
- ・労働時間短縮の運動を推進
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発信
- ・各種取組への支援
- ・環境の整備 など

地方公共団体

(企業向け)
 ・表彰・認証制度、アドバイザー
 派遣、セミナー等の施策
 (一般市民向け)
 ・セミナーやパンフレット等による
 理解促進 など



第3章 仕事と生活の調和実現の状況

詳細はP2~4

仕事と生活の調和実現の状況
 及び数値目標を定めた指標の
 現状を最近の各種調査をもと
 に概観。

新たに、就業形態別の出産前
 有職者の就業継続率や家族の
 介護や看護を理由とした離職・
 転職の状況、さらに東日本大
 震災発生以降、節電対策の必
 要性等から働き方の見直しに
 取り組む企業の事例などに
 ついても記載。

【数値目標】

数値目標を設定した14項目のうち、「憲章」・「行動指針」策定時と比較できる項目について見ると、改善は6項目、悪化は3項目となっている。

25歳～44歳女性の就業率、フリーター数、年次有給休暇取得率、保育サービスを提供している割合については改善がみられ、第1子出産前後の女性の継続就業率についてはほぼ横ばいで推移している。

就業率(25歳～44歳女性)	64.9%(2006)	66.6%(2010)	73%(2020)
フリーター数	187万人(2006)	183万人(2010)	124万人(2020)
年次有給休暇取得率	46.6%(2006)	48.1%(2010)	70%(2020)
第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%(2000-2004)	37.9%(2005-2009)	55%(2020)
保育サービス	20.3%(2007)	24.0%(2011)	44%(2017)

数値は、行動指針策定時(2007年) 現状(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

社会的気運の醸成(取組の加速など)
 仕事と生活の調和に取り組む企業や人を支援
 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
 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

社会的気運の醸成
 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援
 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
 整備
 若年者の就労・定着支援
 いくつになっても働ける社会の実現、働きながら
 学びやすい社会環境の構築
 仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制等
 仕事と子育てや介護の両立支援
 地域活動への参加や自己啓発の促進

仕事と生活の調和の実現の状況（第3章のポイント）

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
 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%近くで推移しています。

また、女性については、1990年代後半から大きく上昇し、2000年代後半以降以降50%を超えてほぼ横ばいで推移しています。

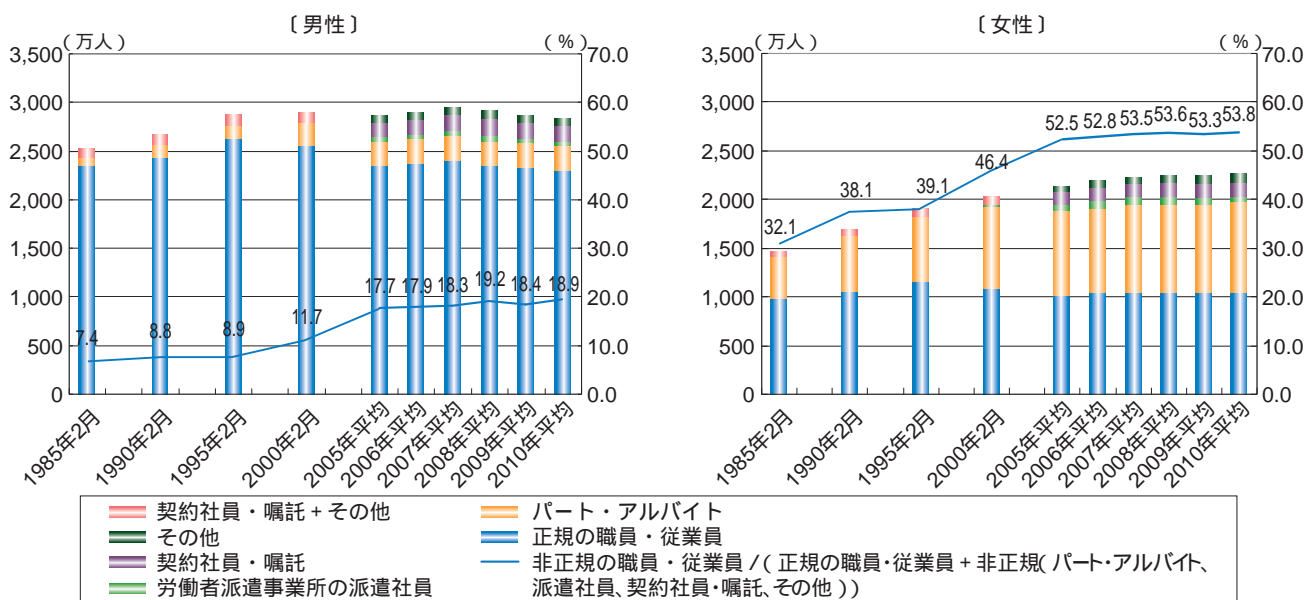
フリーター¹の数は、2004年以降5年連続で減少しましたが、2009年には増加に転じ、2010年においても前年

より5万人増加し、183万人となりました。

非正規雇用は、働き方の一つの選択肢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る場合もあり、正規雇用と比べて技能や知識を蓄積する機会が少ない状況です。また、社会保障のセーフティネットが十分でないといった問題も指摘されています。

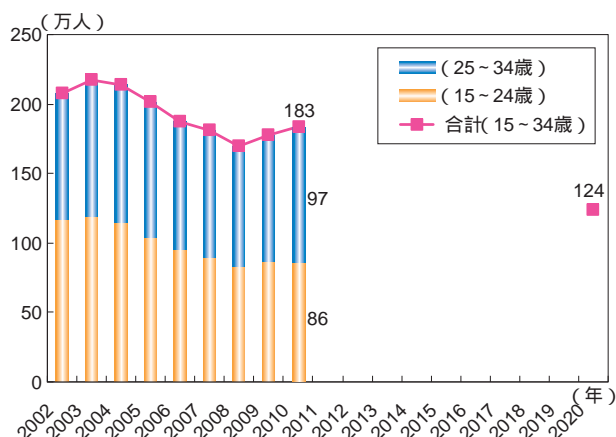
加えて、経済的な不安定が、非正規の男性雇用者が結婚して家族を形成することを妨げていることが懸念されます。

図表1 正規雇用者と非正規雇用者の推移



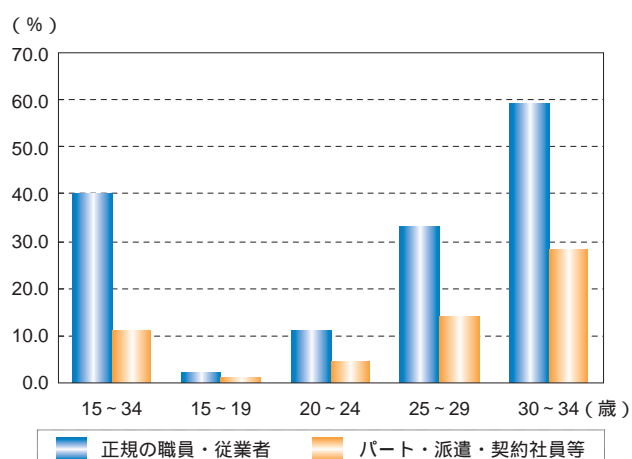
(備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
 2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
 3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。

図表2 フリーターの数 (万人)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 数値は、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」で家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者の合計。

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「平成19年就業構造基本調査」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年まではそれぞれ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比率の増加によってもたらされていたことがわかります。

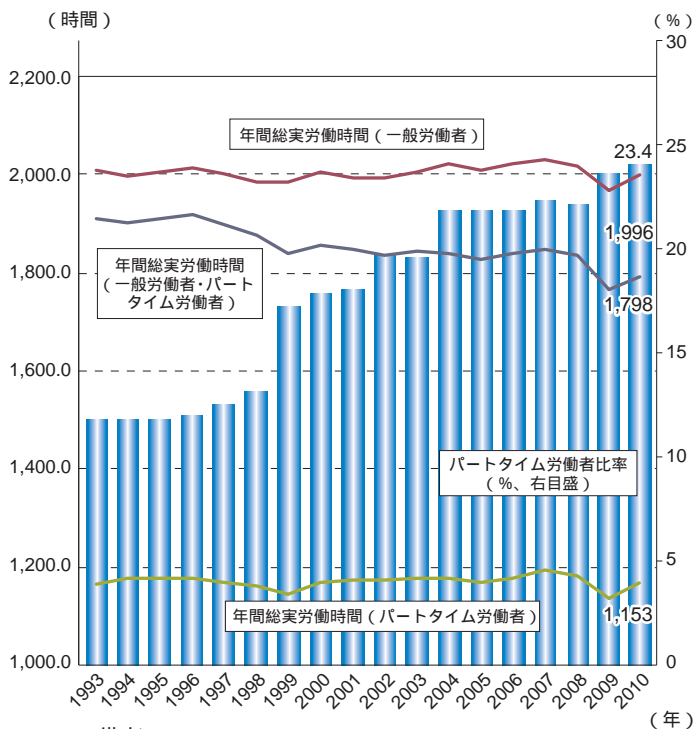
2009年には景気の悪化の影響により前年に比べて大幅に減少しましたが、2010年には、パートタイム労働者の比率の増加にもかかわらず、4年ぶりの増加となりました。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合についてみると、1990年代初めに急速に低下しましたが、1990年代後半から2000年代前半にかけて上昇し、2004年以降は再度低下に転じていました。2010年は前年より増加し、9.4%となっています。

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おり、2010年も48.1%となっています。

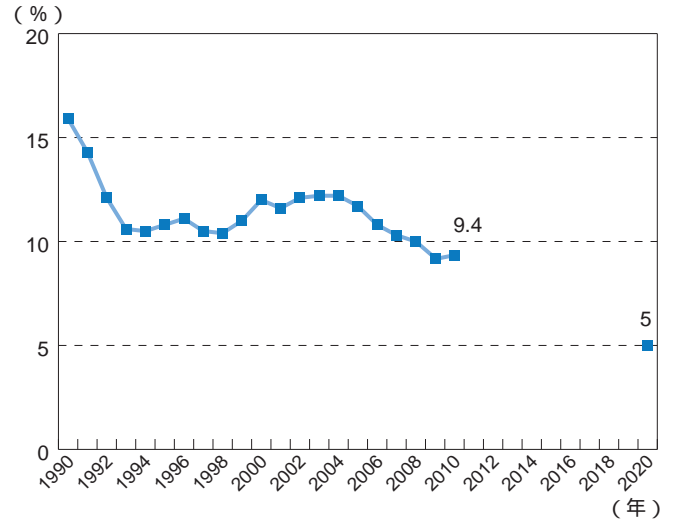
仕事と生活の調和を実現していくためには、労使で仕事の進め方の効率化に取り組みつつ、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等を進めることが必要です。

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



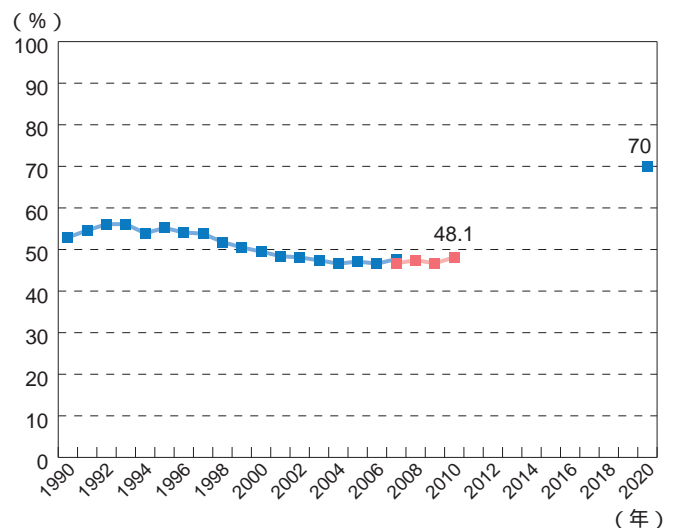
- (備考)
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 - 事業所規模30人以上。
 - 年間総労働時間は年の月平均値を12倍したものの。

図表5 週労働時間60時間以上の雇用者の割合()



- (備考)
- 総務省「労働力調査」により作成。
 - 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()



- (備考)
- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 - 2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」
2007年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
- (参考) 2006年以前の調査方法による2007年の平均取得率47.7%、2008年の平均取得率48.1%、2009年の平均取得率48.2%、2010年の平均取得率49.3%

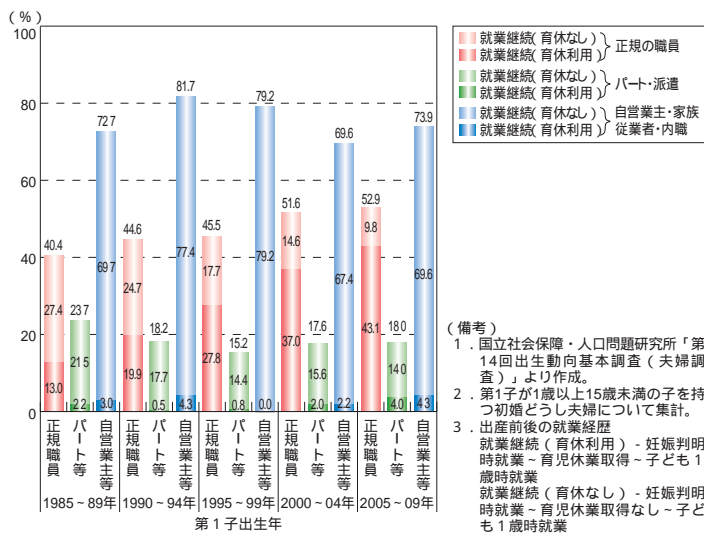
(3) 多様な働き方・生き方の選択

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、2008年度に正社員、非正社員ともに大幅に減少し、正社員は約4割、非正社員は約2割のままほぼ横ばいで推移しています。

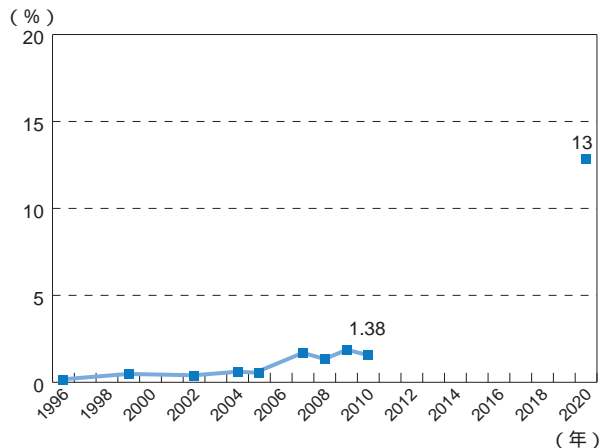
女性の育児休業取得率は一定の定着を見ていますが、第1子出産前後の女性の就業経歴を見ると、就業継続している人の比率は、約4割のままで長期的にあまり変化していません。これを就業形態別にみると、正規の職員は就業を継続している者の割合が増加していますが、パート・派遣は就業を継続する者の割合は正規の職員に比べて少ない状況です。

また、男性の育児休業取得率については、非常に低い水準にとどまっており、依然男女間で大きな差があります。

図表7 出産前有職者の就業継続率（就業形態別）



図表8 男性の育児休業取得率（ ）

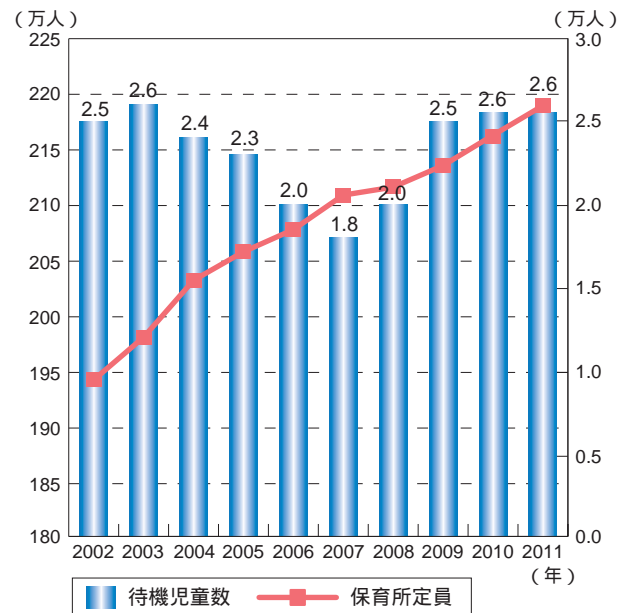


待機児童の数は2003年より5年間減少してきましたが、保育所の定員増にもかかわらず、2008年より3年連続で増加し、2011年は4年ぶりに減少したものの2万5,556人となっています。女性の就業意欲の長期的な高まりに加え、家計のために仕事に出たいという人が増えている状況において、特に都市部における保育所をめぐる状況は深刻です。

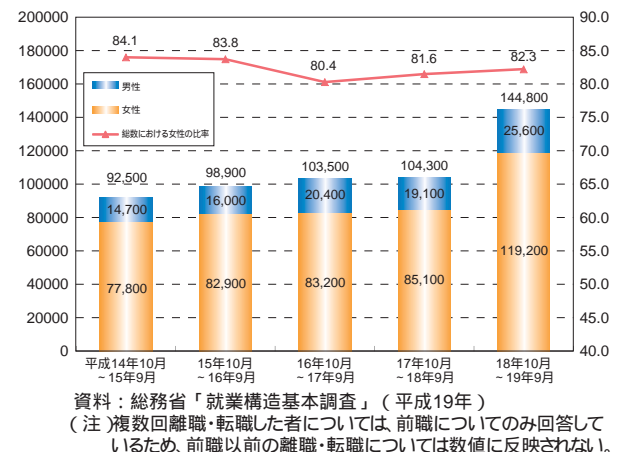
家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は男女とも年々増加傾向にあります。

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は非常に大きな課題です。また、今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題となっています。

図表9 待機児童数と保育所定員の推移



図表10 介護・看護を理由に離職・転職した人数



取組の更なる展開に向けて(第 4 章のポイント)

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

社会的気運の醸成

「憲章」・「行動指針」に基づき、取組を加速、企業や国民の各層に対する発信 など

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

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

職業能力開発や人材育成、雇用形態に関わらない公正な処遇の確保 など

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、若年者の就労支援、働きながら学びやすい社会環境の構築

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

仕事と子育てや介護の両立支援、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

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、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和意義のアピール、企業による取組の実効性の確保

仕事と生活の調和に取り組む主体への支援

ノウハウ・好事例の提供やインセンティブ付与による取組支援、情報拠点の構築

就労による経済的自立が可能な社会のために

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整備

職業能力開発支援の充実、雇用対策の実施、非正規雇用者への社会保険の適用拡大、非正規労働者の処遇改善に向けた取組

若年者の就労・定着支援

若年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

いくつになっても働ける社会の実現、働きながら学びやすい社会環境の構築

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

仕事の進め方の効率化の促進、労働時間等設定改善に向けた取組等

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

仕事と子育てや介護の両立支援

非正規労働も含めた育児・介護休業法の周知・徹底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

地域活動への参加や自己啓発の促進

東日本大震災の仕事と生活に対する影響

(企業の働き方の見直しの取組)

東日本大震災の発生は、人々の働き方や生活にも様々な影響を与えました。企業においても、震災や節電対策をきっかけとして、働き方の見直しの取組が行われています。(個々の事例は、レポート本体第3章第1節を参照。)

節電対策としての仕事の在り方の見直しについて		
時間の変更	株式会社リコー (事業内容) 複写機やプリンターなどの情報機器を中心に、製品の開発・生産・販売・サービス・リサイクル・IT環境構築・ネットワーク環境の運用支援・サポートサービス等を展開 (従業員規模) 109,014名(連結売上高)	東京電力管内の主要事業所11か所に勤務する従業員9,500人を対象に、夏期(7月～9月)における節電対策として、輪番制夏休み、サマータイム制、テレワークを導入した。
勤務場所の変更	日本ユニシス株式会社 (事業内容) コンサルティングサービス、ITソリューション、アウトソーシングサービス、サポートサービスおよびシステム関連サービスの提供 / コンピュータシステム(ハードウェア、ソフトウェア)の販売 (従業員規模) 4,539名(グループ9,417名)	在宅勤務制度により、ワークスタイルの選択肢を増やすことで、震災による通勤困難者に対しても安心して働くことのできる環境を確保した。
	株式会社NTTデータ (事業内容) ・システムインテグレーション事業 ・ネットワークシステムサービス事業 ・その他これらに関する一切の事業 (従業員規模) 10,139名(単独) 49,999名(連結)	今夏の節電対策として、昨年ピーク時の30%以上の電力削減を目標に、オフィスフロアの輪番不使用、全社ノートPCへの置き換え、テレワークの積極活用(数年前に本格制度導入済み。特にオフィスフロアの不使用時に利用)を行った。活用にあたり、電力削減や事業継続性の確保の点から制度・運用方法の見直しを行った。

従業員の生活の充実に向けた支援について		
家族友人等との時間確保	カゴメ株式会社 (事業内容) ・調味食品、保存食品、飲料、その他の食品の製造・販売 ・種苗、青果物の仕入れ・生産・販売 (従業員規模) 2,045名	夏の収穫期は1年の中で最大の繁忙期であるため今まで夏休みの設定がなかったが、節電対策をきっかけに8月に連休を設定(最大5日間)し、9月にも休みを設定(最大3日間)。また、社内に対しても通達を出し掲示板の啓発を図り、社を挙げて休暇取得を促進することで社員の外出や旅行を推進した。
	株式会社バンダイナムコホールディングス (事業内容) ・バンダイナムコグループの中長期経営戦略の立案・遂行 ・グループ会社の事業戦略実行支援・事業活動の管理 (従業員規模) 292名	業務の見直し、多様な働き方の実現、プライベートの充実、節電活動への協力の観点から、夏季休業日の長期化、サマータイム制度の導入などの取組を推進した。
	JX日鉱日石エネルギー株式会社 (事業内容) ・石油製品の精製および販売 (従業員規模) 7,064名(単体)	7月から9月までに連続休暇として5日の年休取得を奨励するとともに、更なる年休取得を呼びかけ、積極的に休暇を取得しようという意識を醸成することができた。
	株式会社エム・テック (事業内容) ・土木・建設、造園工事の企画・管理など (従業員規模) 430名	東北地方で資材が不足する中、時間を決めた効果的な節電、各現場における工程管理の改善活動を実施し、工事を遅延することなく無事竣工させることができた。
ボランティア等への参加	富士ゼロックス株式会社 (事業内容) 複写機、情報、通信機器、情報処理システム、通信システム、電子デバイスなどの研究・開発・製造・販売・サービス等 (従業員規模) 9,627名	被災地でのボランティア活動を希望する社員を支援するため、NGO Civic Forceと連携し現地受け入れ体制を整備した。
	株式会社リクルート (事業内容) 人材採用広告領域・生徒募集領域・住宅領域・結婚領域・街の生活情報領域・旅行領域・その他領域に関わる商品、サービスの提供 (従業員規模) 5,735名	会社として従業員のボランティア活動を支援するため、ボランティア休暇制度や費用負担制度を創設した。

その他関連する動き		
子育て・保育	東京都板橋区立弥生保育園	夏期の節電対策による企業の就業時間の変更などに伴い、区立保育園で休日保育を実施した。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) レポート2011」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23年12月公表)

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。

