

少子化と男女共同参画に関する提案

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」 について

平成 18 年 5 月

男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会

本専門調査会では、少子化と男女共同参画の関係を、統計データ等の分析を通じて検討してきたが、平成 17 年 9 月に取りまとめた「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」において、OECD 24 か国の中で、女性労働力率を上昇させながら出生率も回復してきている国の社会環境には、男性を含めた働き方の見直し、保育所整備等の両立支援、固定的性別役割分担意識の解消、男性の家事・育児参加、雇用機会の均等などが進んでいるという特徴があることを示した。特に、それらの国では「働き方の柔軟性」や「ライフスタイル選択の多様性」が確保されている点が、日本との大きな相違であることを明らかにした。

こうした検討結果を踏まえ、本専門調査会は、働き方の柔軟性を確保することを通じて、多様な生き方を可能とすることを目的として、本提案を表明することとした。本提案は、我が国の男女共同参画の推進にとって重要なものであり、また、結果として少子化対策としても大いに資する取組と考える。

1 基本的な考え方

子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、すべての人を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」に関する施策を推進する。

< 提案の前提 >

男女が希望する生き方の選択を可能とするための施策であり、あらゆる世代・性別・就業形態等に対して中立的なものであること。

自立した男女が家族としての責任を果たしながら仕事と家庭・地域生活の両立を可能とするための施策であること。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるためには、働き方の見直しと同時に、地域の子育て支援の整備が必要であることは言うまでもなく、待機児童ゼロ作戦の継続を含め、「少子化社会対策大綱」に基づく施策が着実に実行されることが必要であること。

2 背景

(1) 女性の継続就業・再就業が困難な状況

男女の雇用機会均等や仕事と子育ての両立支援のための取組が行われてきたものの、いまだ、第一子出産を機に仕事を辞める女性が7割を占める現実がある。1979年以前に結婚した女性と1995～97年に結婚した女性を比較すると、育児休業を取得している者の割合は増えているものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない。女性の労働力率の特徴とされるいわゆるM字カーブについても、30代の子育て期にあたるM字の底が近年上がってきているが、それは晩婚化によって未婚有業者が増えていることによるもので、結婚・出産した女性が継続就業あるいは再就業できる環境が整ってきたことによるものとは言えない。

一方、30代の子育て期の女性の就業希望率は他の年代に比べて高く、また、女性が子どもを持っても働き続けた方がよいとする考え方が男女ともに多くなっている。さらに、人口減少時代に入り、社会経済的にみても労働力確保が求められるという観点からも、女性が、就業継続や再就業を希望する場合には、その希望が実現できる環境整備が求められる。継続雇用を前提とする育児休業制度を一層活用しやすくすると同時に、就業形態の多様化に対応した、結婚・出産・子育てが両立できる働き方や再就業しやすい環境整備のための新たな施策が必要である。

(2) 雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差

週あたりの就業時間の平均はわずかに減少しているものの、週60時間以上働く人の割合は、30代男性を中心に増加している。また、有給休暇の取得率も減少しており、子育て世代の男性正規社員を中心に、長時間かつ有給休暇を取らないで働く者が増えている。一方、若年層を中心に男女ともに非正規化が進み、短時間で働く人も増えている。

男性の正規社員の長時間労働は、未婚男性が職場の内外で人的ネットワークを広げる機会や、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。また、長時間労働が常態化している職場では、家事や育児の時間を確保したいと考える女性にとっては、継続就業や再就業が困難となりがちである。それだけでなく、育児休業制度や子育てのための短時間勤務制度なども、長時間労働が恒常化している職場では、その利用が困難となる可能性が高くなる。育児休業等の両立支援策がその効果を発揮するためには、基礎的な環境として、長時間労働是正や有給休暇取得促進などの働き方の見直しが必要である。

雇用形態の非正規化が進むだけでなく、男性・女性を問わず、長期的にみて、一般労働者とパートタイム労働者の賃金収入の格差が拡大している。このような賃金格差を背景として、結婚や出産を経済面から躊躇せざるをえない者も増加している可能性がある。実際に、非正規男性の未婚率は、正規男性の未婚率よりも高い。

雇用形態や就業形態が多様化する中で、このような労働時間や賃金収入における格差がみられ、それぞれに結婚・出産・子育てが困難な状況をもたらしている要因のひ

とつとみられる。労働時間と賃金収入の組み合わせにおいて、極端に偏らない選択を可能とする必要がある。また、男性に関しても多様な働き方を選択できるようにし、男性の働き方が変わることが、結果として、既婚女性の両立支援や雇用機会均等につながるという認識を広く共有する必要がある。

(3) 子育て世代・未婚者・中高年層～生活時間を必要とする様々な理由～

このように現状の「働き方の見直し」は、男女ともに進められるべき課題である。子育て中の父親も母親も、仕事に従事しながら家事・育児などの生活時間をバランスよく持ちたいと考える人が多いが、現実にはその希望が実現できていない。ただし、子育て期と言っても、子どもと向き合う時間が必要なのは、乳幼児期だけではなく、子育て期や子育て世代ということで、あまり限定的に期間や対象を絞ることは困難である。また、子育て世代のみでなく、未婚者も、仕事以外での多様な活動に参加することを求めており、こうした機会を確保することは、結婚につながる出会いを得る機会ともなりうる。さらに、中高年層は、親の介護や、自分自身の高齢期の地域での生活に向けた準備などの時間を必要としている。また、晩婚化・晩産化により、子育てと介護の課題を同時に抱える可能性も高まっている。このように、従来考えられていたような、子どもが乳幼児期であることを想定した意味での子育て世代や、子育てという目的に限らず、他の世代や他の様々な目的においても仕事以外の生活に使える時間を確保することが必要とされている。

企業経営の視点からみても、多様な働き方を実現し、かつ効率的な人的管理を目指すには、両立支援の対象を子育て世代に限るのではなく、多様なニーズを持つ他の世代の人々を含めたものとする必要がある。

女性の職場への参画だけではなく、男性の家庭や地域における活動への参画など、男女ともに多様な生き方の選択を可能とする男女共同参画の視点からも、仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。また、結婚や子どもを産み育てるという選択は、人生の一時期のあり方で決められるのではなく、男女が生涯を通じた生き方を考える中で決められる問題である。これから結婚しようとする人や子どもを産もうとする人の選択が、人生の先輩であるまわりの人々の生き方に左右されるという面もある。従って、男女が希望する生き方を選択ができる「働き方の見直し」を、人生のあらゆる時期において行うということは、各人が希望する結婚や出産・子育ての選択をしやすい環境をつくることにつながる。

3 施策の方向性

(1) 生活の質を高める働き方の実現

仕事だけでなく、家庭や地域等で様々な活動に参加したり、人的ネットワークを広げたりする時間的余裕が持てる社会の実現を図る。家庭を大切にし、例えば、朝晩家族で食卓を囲むことや夫婦や親子が向き合うことができる社会である。父親が、家事

や育児に参加する時間が持てることで、子育てをする母親が孤立することなく、親子の時間を充実させることもできる。また、能力開発や資格取得のための学習活動、地域での趣味やボランティアの活動などの機会が持てる社会である。

そのために、恒常的な長時間労働を是正する必要があるが、単に労働時間を短くするというような見直しではなく、仕事の進め方や時間管理の効率化を進めるとともに、短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務、多目的な長期休業等の多様な就業時間・就業場所を選択することができる柔軟な就業環境を実現する必要がある。

なお、仕事を含め、生活の中で何を優先するかは、個人や家族それぞれの選択によるものである。本提案における仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進めることは、仕事に専念するという選択を妨げるものでも、家事や子育てに専念するという選択を妨げるものでもない。仕事とそれ以外の生活の時間配分に関する人々の希望の実現を阻害している要因を取り除き、様々な希望が実現できる社会を目指すものである。

（２）ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現

長い人生の中で、仕事に力を注ぐ時期、家事や子育てに力を注ぐ時期、学習に力を注ぐ時期など、それぞれが多様なライフプランを実現できる社会を目指す。例えば、出産を機に仕事を辞めた女性が、乳児期は子育てに専念し、その後、短時間で働き、さらにフルタイムで働くという選択もある。子育てをしながら、NPO など地域で活動するという選択もある。また、若者が、短時間で働きながら、適性を探り、将来の別の夢へ挑戦するために、学習や仕事以外の経験を積むための時間を持つという選択もある。未婚者が職場以外の活動で、パートナーに出会う機会を得ることや、男女ともに仕事と家事・育児の両立が可能な働き方を選択できることで、結婚や出産へのハードルも低くなる。高齢者の介護が必要な時期には、長期にわたる介護に対応できるよう、無理のない労働時間での働き方や、介護に必要な環境を整えるための休業をとることなどができる。

そのためには、就業形態のみならず、労働市場への退出入のハードルが低くなり、労働市場が柔軟化することが必要である。転職・休職等の就業パターン、フルタイム・パートなど就業形態間の移動にも色々な選択がうまれることになる。多様なキャリア形成を許容する社会的機運が求められる。そのために、転職・再就業・休業等に応じた多様な能力開発、適性や希望にあった仕事選択のための情報提供等の仕組みが重要である。また、すでに策定されている「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策の推進や再チャレンジ支援の取組の強化も必要である。

（３）正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善

「柔軟な働き方（時間・働く場所等）の選択」や「仕事や働き方に応じた処遇」が可能な社会の実現を図る。我が国の現状からいえば、特に、正規社員にとっては、働き方の「柔軟性」や仕事以外に割くことができる「時間」を確保することが課題であり、非正規社員にとっては、一定の社会保障等を含む「就業条件」や、仕事の継続と

能力開発の機会を確保することが課題である。正規社員と非正規社員の両方にとって、どのような働き方を選んでも制度的にみて不利にならないよう、制度が働き方の選択を制約することがないような中立的な仕組み作りを進める必要がある。また、できるだけ多くの人が、税の担い手となり、社会保障の網の中に入ることができることで社会に参加・統合されることが重要となる。

そのために、仕事内容や働き方の適正な評価に基づいた処遇の仕組みが必要である。例えば、育児休業や短時間勤務を利用した場合も、そのことがその後の処遇やキャリアに不利益にならないことが重要であり、また、正規社員と非正規社員との間の処遇の均衡に取り組もうとする事業主を支援することも必要である。今後は、自己啓発やボランティアなど様々な理由での長期休業や短時間勤務の利用が普通のことになり、男女ともに、多様なキャリアを選択することで、昇進・昇格などの横並び意識なども解消されていくことになるだろう。

(4) 個人・組織の双方にメリットのある取組

これまで、組織（企業・団体等）における両立支援策の整備は、組織の負担増と受け止められる傾向があった。しかし、人口減少社会において、限られた人材を有効に活用するためにも、また、サービス産業化・グローバル化が進んでいることから、企業等の組織にとって、女性を含め多様な人材を確保することの必要性が増している。そのため、柔軟な働き方の仕組みを用意し、より多くの人が仕事に参加できる機会を広げる取組は、組織にとっても重要である。また、個々人の希望にあった働き方を提供することが、就労者の仕事への意欲を引き出すことにもつながる。さらに、市場ニーズが多様化する中で、就労者が仕事以外の活動にも参加する機会を得て、組織人としてだけでなく、市民や消費者、子どもの保護者、NPO 等地域活動の担い手など、生活者としての立場での経験を通して得られた多様なモノの見方を、仕事に生かすことができる可能性もある。企業・団体等に、こうした取組の必要性和同時にメリットを具体的に提示し、また、取組のために必要な情報提供等を行う必要がある。

(5) 国民の認識の改革

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が可能な働き方とは、人々がそれぞれの希望に応じて選択するものである。制度を整えるだけでなく、国民の間にこうした考え方が定着し、これまでの固定的な働き方や家庭内の役割分担にとらわれずに、生き方を自ら選択できるようにすることが重要である。特に、多くの男性が、これまでの画一的に仕事に専念するような生き方から脱して、希望する多様な働き方を選択できるように意識改革に取り組むことも必要である。

4 求められる施策

子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、すべての人を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」に関する施策

として、具体的には、以下のような取組が考えられる。

(1) 個人の意識啓発・能力開発にかかる施策

男女がともに、仕事だけでなく、家庭・地域での活動にも参画し、自らの希望する生き方を選択できるように意識啓発や情報提供を行うことが必要である。特に、これまで画一的な生き方を選択してきた男性に対する意識啓発と情報提供が重要となる。また、男女ともに、再就業・地域活動への参画のための再チャレンジに必要な能力開発支援や情報提供が求められる。

すべての人を対象とした働き方に関する意識啓発
男性を中心とした家庭・地域における活動への参画に関する意識啓発
多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供
多様な就業類型に応じた能力開発支援

(2) 組織の雇用環境整備にかかる施策

企業等組織における両立支援のための雇用環境整備に関しては、次世代育成支援対策推進法などにより自主的な取組が進められているところであるが、それらの個々の取組が積極的に進められるように、好事例などの情報提供支援が必要である。とりわけ組織のトップや管理職の意識改革が重要であり、こうした層への情報提供・研修等を通じた啓発が求められる。また、多様な働き方の増加に対応し、かつ就業者の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、仕事や労働時間の効率的な管理のあり方や評価システム等を検討し、情報提供等の支援を行うとともに、正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対して国が支援を行う必要がある。

組織のトップ・管理職の意識啓発
マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組
正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援

(3) 関連する法・制度の整備にかかる施策等

以下の点については、第2次男女共同参画基本計画でも課題として取り上げられており、本提案にも関係の深い問題であることから、上記の取組と合わせて、検討が期待される。

短時間労働者の処遇等雇用管理の改善（厚生年金の適用のあり方 等）
公正な処遇が図られた多様な働き方の導入（短時間正社員の導入、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入 等）
育児休業中の所得保障のあり方
長時間にわたる時間外労働を行っている者の減少
企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率の増加
女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進

少子化と男女共同参画に関する専門調査会 委員名簿

(50音順、敬称略)

阿部	正浩	獨協大学助教授
網野	武博	上智大学教授
○岩男	壽美子	慶應義塾大学名誉教授
大沢	真知子	日本女子大学教授
奥山	千鶴子	特定非営利活動法人びーのびーの理事長
玄田	有史	東京大学助教授
佐藤	博樹	東京大学教授
杉山	千佳	有限会社セレーノ、子育て環境研究所代表
高橋	重郷	国立社会保障・人口問題研究所副所長
武石	恵美子	法政大学助教授
橘木	俊詔	京都大学教授
布山	祐子	社団法人日本経済団体連合会 国民生活本部国民生活グループ長 兼 労働政策本部雇用・労務管理グループ参事
藻谷	浩介	日本政策投資銀行地域企画部参事役

(会長： 印、会長代理：○印)

(男女共同参画会議議員： 印)