

第5分野 「男女の仕事と生活の調和」

I これまでの施策の効果と、「男女の仕事と生活の調和」が十分に進まなかった理由

- 1 「男女の仕事と生活の調和」については、育児・介護休業法の改正、次世代育成支援対策推進法に基づく取組、労働基準法の改正、「新待機児童ゼロ作戦」に基づく保育サービスの充実等が進められてきたほか、平成19年12月には政労使トップの合意として「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。この間、女性の育児休業取得率が上昇するなどの成果も見られるが、出産・育児に際して就業を中断する女性が依然として多いこと、子育て期の女性の就業の増加や最近の経済情勢の悪化等を背景に保育所待機児童が増加していること、男性の育児休業取得者が非常に低い水準に止まっているなど、依然として多くの課題が残されている。
- 2 男女の仕事と生活の調和が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。
 - (1) 厳しい経済情勢の下で働き方が二極化し、また、根強い固定的性別役割分担意識が存在する中、長時間労働の抑制や男性の職場中心のライフスタイルからの転換が進まなかった。
 - (2) 仕事と生活の調和に関する一般の理解は必ずしも十分に進んでおらず、「大企業の問題」、「子育て期の女性の問題」といった狭い捉え方をしている場合や、個人の生活の充実のためのものという理解が不十分な場合があった。
 - (3) 仕事と生活の調和が企業の生産性向上、さらには社会・経済の活性化に役立つものであるという理解が十分でなかった。
 - (4) 保育サービスの充実など子育て支援の拡充が進められてきたが、経済社会の急速な変化に対して十分ではなかった。

II 今後の目標

少子・高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らして責任を果たしていく上で重要なものである。

このため、子ども・子育て支援策や男女共同参画に関する施策との密接な連携を図りながら、企業、働く者、国、地方公共団体が連携し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を着実に進める。

Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

1 仕事と生活の調和の実現

(1) 施策の基本的方向

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づき、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、公正な処遇を伴う多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職場環境整備等を進める。また、自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及を図る。

(2) 具体的な取組

- ① 仕事と生活の調和の必要性に関する社会的気運醸成のための効果的取組を進める。その際、仕事と生活の調和が企業や経済社会の活性化や個人生活の充実につながるものであることを強調する。また、「大企業」だけでなく中小企業においても、「正社員」だけではなく非正規雇用においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進める。
- ② 健康で豊かな生活に向け、長時間労働を抑制するとともに、年次有給休暇の取得を促進する。また、長時間労働抑制のための施策等を検討し、実現を目指す。
- ③ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、短日数勤務、テレワーク等、ライフスタイルに応じた多様な働き方の普及(あるいは普及のための検討)を進める。また、育児休業中の経済的支援の在り方について検討を行う。
- ④ 父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるため、男性の育児休業取得を促進するとともに、男性の家事・育児・介護参画についての社会的な気運の醸成を図る。
- ⑤ 家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(ILO第 156号条約)の趣旨も踏まえ、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備を促進する(育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備、育児休業中の経済的支援、育児休業後の職場復帰支援、企業経営者の意識改革等)。
- ⑥ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表を促進する。
- ⑦ 表彰や、公共調達等において仕事と生活の調和や男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するなどのインセンティブ付与の取組を進める。
- ⑧ 自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及に向けた気運醸成及び推進を図る。

2 多様なライフスタイルに対応した子育てや介護の支援

(1) 施策の基本的方向

男性も女性も、働いている人もそうでない人も、安心して子育てができる社会の実現に向け、「社会全体で子育てを支える」という基本的考え方に立ち、「子ども・子育てビジ

ョン」に基づく保育所待機児童の解消、多様な保育サービスの充実、子育て支援拠点やネットワークの充実等を進めるとともに、介護支援策の充実を図る。

(2) 具体的な取組

① 「子ども・子育てビジョン」に基づき、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて検討を行うとともに、以下の取組を可能なものから実施する。

- ・ 保育所待機児童の解消を図る。その際、保育所の整備に加えて、小中学校の余裕教室や幼稚園等の既存の社会資源の活用、賃貸物件を活用した保育所分園の整備、家庭的保育(保育ママ)の拡充などを推進し、計画的に公的保育サービスの受入児童数の拡大を図る。
- ・ 多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育、複数企業間での共同設置を含む事業所内保育等の多様な保育サービスの拡大を図る。
- ・ 就労希望者の潜在的なニーズに対応し、放課後児童クラブを利用したい人が必要なサービスを受けられるよう受入児童数の拡充を図るなど、放課後子どもプラン(放課後児童クラブ・放課後子ども教室)を推進する。
- ・ 就業の有無にかかわらず、一時預かり、幼稚園の預かり保育などにより、地域における子育て支援の拠点やネットワークを充実する。
- ・ 幼児教育・保育に係る保護者の経済的負担の軽減等を図る。

② 介護負担の軽減に向けた介護支援策の充実。

3 働く男女の健康管理対策の推進

(1) 施策の基本的方向

職場において健康が確保される環境を整備することは、男女ともに能力発揮を促進するという観点に加え、生涯を通じた健康確保の観点から重要な課題である。特に、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、女性の能力発揮の促進に加え、生涯を通じた女性の健康確保等の観点からも重要な課題である。殊に、妊娠中及び出産後も継続して働き続ける女性が増加していることにかんがみ、これら女性労働者が引き続きその能力を十分に発揮する機会を確保するための環境を整備する。

(2) 具体的な取組

- ① 長時間労働の抑制によるメンタルヘルスの確保等、職場における健康管理を進める。
- ② 労働基準法、男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
- ③ 妊娠・出産を理由とする不利益取扱いに対する厳正な対応等を推進することでいわゆる「育休切り」などをなくし、妊娠・出産する女性の就業機会確保を徹底する。