

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、「新待機児童ゼロ作戦」に基づく保育サービスの充実、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減っていないこと、最近の経済情勢の悪化等を背景に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、男女が安心して子どもを産み育て、介護も含めた家族としての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」(平成19年12月)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、多様な働き方の普及、男性の家事・育児参加の促進、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で、「正社員」だけではなく多様な形で働く人々の仕事と生活の調和の普及に向けた取組を進める。
- 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制度の在り方等を検討し、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。
- ④ 父親の子育てへの参加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・育児参加についての社会的な気運の醸成を図る。
- ⑤ 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徹底、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、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、税制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支援策の充実

(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。

(2) 具体的な取組

- ① 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、家庭的保育(保育ママ)の拡充などを推進し、計画的に受入れ児童数の拡大を図る。
- ② 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・病後児保育や、幼稚園も含めた一時預かり保育など多様な保育サービスを充実する。また、企業、NPO、大学等多様な主体による保育所の設置を促進する。
- ③ 放課後子どもプランを推進する。
- ④ 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た検討を行う。
- ⑤ 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。

3 妊娠中及び出産後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。特に、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 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。
- ② 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。
- ③ 育児休業後の職場復帰支援や子育て等のために離職した者の再就職支援を充実する。

図表1 「男女共同参画基本計画(第2次)」(第5分野)の数値目標

5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

	目 標	計画策定時	現 状	目 標
1 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	概ね平成 26 年度までに育児休業取得率を男性 10%、女性 80%にすることを旨とし、育児休業取得率の向上を図る。	男性 0.56% 女性 70.6% (平成 16 年度)	1.56%(男性) 89.7%(女性) (平成 19 年度)	10%(男性) 80%(女性) (平成 26 年度)
	概ね平成 26 年度までに小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率を 25%にすることを旨とし、普及率の向上を図る。	10.5% (平成 16 年度)	19.2% (平成 19 年度)	25% (平成 19 年度)
	長時間にわたる時間外労働を行っている者を平成 21 年度までに1割以上減少させる。(週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合)	12.2% (平成 16 年)	10% (平成 20 年)	1 割減少 (平成 21 年度)
	企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率を平成 21 年度までに少なくとも 55%以上にする。	46.6% (平成 16 年度)	47.7% (平成 19 年度)	55% (平成 21 年度)
	ファミリー・フレンドリー企業の表彰企業数を平成 21 年度までの累計で 700 企業にする。	270 企業 (平成 17 年度までの累計)	323 企業 (平成 20 年度)	700 企業 (平成 21 年度)
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業(男性の育児休業取得実績がある企業)の割合を平成 21 年度までに計画策定企業の 20%以上にする。	—	2.1% (平成 20 年 12 月末)	20% (平成 21 年度)
	一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む大企業の割合を平成 21 年度までに 100%にする。	—	98.0% (平成 20 年 12 月末)	100% (平成 21 年度)
2 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	「待機児童ゼロ作戦」を推進し、待機児童 50 人以上の市町村を中心に、平成 19 年度までの 3 年間で集中的に受入れ児童数の拡大を図り、平成 21 年度に 215 万人の受入れ児童数の拡大を図る。	203 万人 (平成 16 年度)	212 万人 (平成 20 年 4 月)	215 万人 (平成 21 年度)
	延長保育を推進し、平成 21 年度までに 16,200 か所の保育所での実施を図る。	12,783 か所 (平成 16 年度)	15,076 か所 (平成 19 年度)	16,200 か所 (平成 21 年度)
	休日保育を推進し、平成 21 年度までに 2,200 か所の保育所での実施を図る。	666 か所 (平成 16 年度)	875 か所 (平成 19 年度)	2,200 か所 (平成 21 年度)
	夜間保育を推進し、平成 21 年度までに 140 か所での実施を図る。	66 か所 (平成 16 年度)	74 か所 (平成 19 年度)	140 か所 (平成 21 年度)
	放課後児童クラブについて平成 21 年度までに 17,500 か所での実施を図る。 → 放課後児童クラブについて、「放課後子どもプラン」に基づき、平成 21 年度までに、原則として、すべての小学校区での実施を目指す。(平成 17 年5月 15,184 か所)※平成 18 年5月目標を改定	15,134 か所 (平成 16 年度)	17,583 か所 (平成 20 年度)	すべての小学校区 (平成 21 年度)

目 標	第 2 次計画 策定時	現 状	目 標	
2 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実	子育て中の親子が相談、交流、情報交換できる場を身近な場所に整備するつどいの広場事業(平成 19 年度からは、地域子育て支援拠点事業のうち、ひろば型)を推進し、平成 21 年度までに 1,600 か所での実施を図る。	154 か所 (平成 16 年度)	1,253 か所 (平成 20 年度)	1,600 か所 (平成 21 年度)
	保育所等において、専業主婦等が育児不安について専門家に相談したり、地域の育児サークル活動を行うことのできる地域子育て支援センター事業を推進し、平成 21 年度までに 4,400 か所での実施を図る。	2,783 か所 (平成 16 年度)	3,478 か所 (平成 19 年度)	4,400 か所 (平成 21 年度)
	急な残業や子どもの急病等に対応し、臨時的、突発的な保育等を地域における相互援助活動として行うファミリー・サポート・センター事業の拡充を進め、平成 21 年度までに 710 か所での実施を図る。	368 か所 (平成 16 年度)	579 か所 (平成 20 年度)	710 か所 (平成 21 年度)
	保護者の疾病や育児疲れ、恒常的な残業などの場合における児童養護施設等での児童の一時的な預かりを推進する。平成 21 年度までにショートステイ事業について 870 か所、トワイライトステイ事業について 560 か所での実施を図る。	364 か所 (ショートステイ) 134 か所 (トワイライトステイ) (平成 16 年度)	584 か所 (ショートステイ) 301 か所 (トワイライトステイ) (平成 19 年度)	870 か所 (ショートステイ) 560 か所 (トワイライトステイ) (平成 21 年度)
	母子家庭等就業・自立支援センターを平成 21 年度までに全都道府県・指定都市・中核市に設置する。	—	103 か所 (平成 20 年度)	全都道府県・指定都市・中核市 (平成 21 年度)
	母子家庭等自立支援教育訓練給付金事業を平成 21 年度までに全都道府県・市等で実施する。	—	784 か所 (平成 20 年度)	全都道府県・市等 (平成 21 年度)
	母子家庭等高等技能訓練促進費事業による資格取得者総数を平成 21 年度までに 1,300 人にする。	359 人 (平成 16 年度)	2,543 人 (平成 19 年 12 月)	1,300 人 (平成 21 年度)

(備考)「現状」は「平成 21 年版男女共同参画白書」掲載のもの。

図表2 「仕事と生活の調和の推進のための行動指針」の数値目標

		数値目標設定指標		行動指針策定時(2007年)	現 状	5年後 (2012年)	10年後 (2017年)
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	①	就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関 わるものである)	25～34歳男性	90.3%(2006)	90.6%(2008)	93～94%	93～94%
			25～44歳女性	64.9%(2006)	65.8%(2008)	67～70%	69～72%
			60～64歳男女計	52.6%(2006)	57.2%(2008)	56～57%	60～61%
			65～69歳男女計	34.6%(2006)	36.2%(2008)	37%	38～39%
	②	時間当たり労働生産性の伸び率(Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6%(1996～2005年度の10年間平均)	-0.5% (2008年度)	2.4%(5割増) (2011年度)	-	
	③	フリーターの数	187万人 (2006) (平成15年にピークの217万人)	170万人 (2008)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
Ⅱ 健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%(2007)	46.2%(2008)	60%	全ての企業で実施	
	⑤	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	
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%(2006)	47.7%(2007)	60%	完全取得	
	⑦	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%(2002)	33.6%(2007)	50%	80%	
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%(2005)	15.2%(2008)	20%(2010年まで)	-	
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考)8.6%以下(2005)	-	10%	25%	
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	正社員	46.2%(2005)	58.1%(2007)	60%	70%
			非正社員	23.4%(2005)	37.3%(2007)	40%	50%
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0% (2000～2004)	-	45%	55%	
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス (3歳未満児)	20.3%(2007)	21.0%(2008)	29%	38%
			放課後児童クラブ (小学1年～3年)	19.0%(2007)	20.2%(2008)	40%	60%
	⑬	男女の育児休業取得率	女性	72.3%(2005)	89.7%(2007)	80%	80%
男性			0.50%(2005)	1.56%(2007)	5%	10%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり60分(2006)	-	1時間45分	2時間30分		

(出典) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2009