

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会
第4回 女性と経済 WG(H23.5.20)

参 考 資 料

1. ヒアリング議事録

- ・ 社会福祉法人 にんじんの会
- ・ 濱口桂一郎氏（独立行政法人 労働政策研究研修機構）
- ・ 東京大学男女共同参画室

2. OECD「家族の福祉に関する報告書」(2011/4/27)

- ・ グリア事務総長、最貧家庭への社会的支援の必要性を指摘
- ・ 「家族政策の改善」～Doing Better for Families
- ・ 日本に関するレポート

3. 「英国におけるワークライフバランス推進に向けた取り組みと
その実態」(2010/4/16 第13回 仕事と生活の調和連携推進・評価部会資料)

4. APEC 女性リーダズネットワーク (WLN) 会合の開催

5. 「女性のエンパワーメントのための指針」

社会福祉法人 にんじんの会

◆ ヒアリング概要

①訪問先	社会福祉法人 にんじんの会 ○「西恋ヶ窪にんじんホーム（特別養護老人ホーム）」 ○「にんじん健康ひろば（介護老人保健施設）」 理事長 石川治江氏 (男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会委員)
②所在地	東京都国分寺市
③事業内容	介護老人福祉施設、介護老人健康施設 訪問看護、訪問介護 居宅介護支援、通所介護、等を 14 拠点で提供
④従業員数	約 600 名
⑤訪問日	2011 年 5 月 10 日
⑥ヒアリング概要	介護事業の経営的側面について 若者の（社会的）起業への支援等について

◆ ヒアリング内容

- 介護の職場を「3K（きつい・きたない・危険）と言わせない」という強い信念のもと、職場づくりをしてきた。主に下記のような点に注力してきた。

[経営]

- ・品質マネジメントシステムの確立と、その有効性を継続的に改善するための国際マネジメント基準（ISO9001）を 2001 年に取得した。
- ・業務プロセス策定にあたっては、従業員間の徹底的な議論を大いに推奨した。従業員同士の横のコミュニケーションを良くし、風通しを良くすることは、男性にとっても、女性にとっても働きやすい職場を作る上で、大変重要。お互い様意識も根付き、子連れ出勤をする人もいる。「産み・育て・働くこと」を実現する職場に近づいたら良いと思っている。

[人材育成]

- ・人材育成は「福祉の生命線」と考えている。東京都から事業認可を受けた「ホームヘルパー 2 級講習会」の実施のほか、介護福祉士資格取得への支援、コーディネーター養成および育成を行っている。これらはそれぞれ求められるスキルによって何段階かに分かれていて、その人のスキルをきちんと評価できるようになっている。
- ・また、従業員については、通所介護や介護老人福祉施設などとの間で配置転換などによる OJT も行い、その人の個性なども考慮しつつ、徐々に様々なスキルを身につけていけるようにしている。

[施設設計、介護機器の導入]

- ・施設は、入所者の視点から、そこでどのような生活を送るかを考え、入居者同士や職員との交流をはかりやすい部屋の配置を工夫するなど、ソフトの観点を重視して設計。廊下や部屋の入口は直線的な並びではなく、わざと出っ張りをつくる、部屋を円形に並べ中央に食堂などの共有スペースを設けるなど工夫。
- ・入浴を補助する介護機器の導入、また空気を常に入れ替える大型ダクトの設置など、職場、住居として職員や入居者の心地よさを考えた設備投資を行っている。

[従業員の定着の状況]

- ・従業員には、様々な年齢、様々な資格をもった人が含まれるが、最初の2年を超えると皆正社員とする。総じて定着率は高い。
- 若者の起業などを支援するための方策について、ご自身の事業立ち上げの御経験や、長年の起業家支援の御経験から、下記のようなご指摘をいただいた。
- ・若年層は二極化していると感じる。一つは、積極的に自分のやりたいことを実現しようとするグループ。これは男女関係ない。(社会的) 起業をしようと考えた時、事業計画書などもきっちり作成できる。「生きにくさ」や「やりにくさ」を感じるのは、現状では特に女性の場合、子どもをもった時ではないか。育児期を積極的に支える施策や「大変なの。助けて」と手助けを求めることのできる風土が必要だし、逆に彼等彼女らが育児期の支え手に回るといった形の起業もある。
 - ・もう一つは、保守化している、と言われるグループ。彼らの意識には、われわれ「大人」の生き方や考え方が反映しているのではないか。リスクを最小化する生き方を目指しているのは実は我々自身ではないのか。
 - ・前述の2つのグループのうち、前者に共通するのは「異文化体験」(例えば、海外生活の経験等) であるように見受けられる。
 - ・「男女共同参画」も、若い世代の考えを積極的に取り入れ、誰もが身近に感じられる具体的な取組にする必要がある。

濱口 桂一郎氏

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT))

労使関係・労使コミュニケーション部門 統括研究員)

①訪問先	独立行政法人 労働政策研究・研修機構 労使関係・労使コミュニケーション部門 統括研究員 濱口 桂一郎氏
②所在地	東京都練馬区 (*ヒアリングは東京都文京区で実施)
③事業内容	▶ JILPT 内外の労働に関する事情及び労働政策についての総合的な調査及び研究等並びにその成果の普及を行うとともに、その成果を活用して厚生労働省の労働に関する事務を担当する職員その他の関係者に対する研修を行う。 ▶ 濱口桂一郎氏 1983年4月 労働省入省、2008年8月より現職。 ご専門分野は、労働法政策。
④訪問日	2011年5月11日
⑤ヒアリング概要	労働時間、ワーク・ライフ・バランスの考え方 正規社員・非正規社員間の中間的な雇用の在り方の検討に向けて

◆ ヒアリング内容

- 正規社員が少なくなりつつあり、非正規社員が増加している。正規社員の働き方や処遇をデフォルト・スタンダードとすることにはすでに無理が生じているのではないか。正規社員の働き方はワーク・ライフ・バランスの観点から見直しの必要がある。
 - ・例えば正社員の長時間労働。整理解雇法理の要件の1つに「解雇回避努力義務」があり、その内容として「時間外労働の削減」を挙げる判例が多くみられる。こうした中、恒常的な時間外労働が、企業が経営不振に陥った時に労働時間を削減するバッファーとなり、雇用維持の機能を果たしてきた側面がある。また、時間外・休日出勤が割増賃金の支払いの対象となってきたことから、労働時間は「経済資源」となってきた側面もある。
 - ・労働時間は、生活時間との間で配分すべき物理量として捉え、「健康を維持するために必要な時間の確保」「家庭生活・私的生活に使われるべき最低限の時間の確保」を行うという目的から配分することが必要ではないか。
 - ・EUの労働時間指令は労働者の健康と安全の保護が目的で、時間外労働を含む週の労働時間を48時間、休息時間を1日当たり連続11時間と定めている。ただしオプトアウト（労働者の合意をもって48時間の上限以上就業させることができる）を導入している国もある。

○ 正規社員・非正規社員の中間的な雇用の在り方の検討に向けて

- ・正社員として、従来の年功序列型処遇のコースに乗れる人は減少している。非正規労働者に対する均等待遇について、EUにおいては職務に対して報酬を支払う「職務給」が根付いているため同一労働同一賃金原則が可能だが、「職能給」中心の日本での導入は困難な課題。日本の現状を踏まえた方策を模索するとすれば、賃金形態にかかわらず「均等待遇」を一般原則として掲げた上で、具体的なやり方は各企業の賃金制度に応じて多様に認める。例えばある時期まで年功的に運用している場合、初任給を合わせた上で、ある時期まで勤続期間に比例して上昇させることが考えられる。これは、入職後数年間の職務能力等はほぼ勤続期間に応じて獲得されるものと考えれば筋が通る。
- ・この場合でも一定の年数を経験した後の職務能力等をどのように評価し、それに応じた賃金をどのように支払うかは各企業が判断すべきこと。ただし、すべての正社員に、これまで生活給に含まれていた扶養家族の生計費を企業が負担し続けることは困難であろうし、非正規社員との均衡を図る観点からも望ましいとは言えない。扶養家族（子ども、高齢者等）の生計費は「給与」「社会保障」のどちらで負担されることがよいか。どこかが支える必要がある限り、企業によらない部分は公的に支える必要がある。当面は企業が支える（生活給）正社員と、公的給付で支えられる低い賃金の非正規労働者が存在する形になろうが、デフォルトルールとしてはある時期以降フラットな職務給に移行していく、というのも1つのシナリオ。
- ・なお、労働市場の入口とあわせ、出口（解雇）においても「正当な理由がなければ解雇されない」という基準も雇用形態を超えて平等に適用されるべき法理ではないか。どのような基準が解雇理由として正当なのか、共通の基準を明らかにすることは、非正規労働者をバッファーとした正社員の雇用保護を見直すことにもなるが、このままでは正社員の雇用保護と、フリーターとして働く子ども、パートで働く妻の解雇という構図を温存することとなる。

○ 人材の育成について

- ・今や大学進学可否は能力ではなく親の経済力＝「親がその間の機会費用を負担できる」ことが大学進学条件になっているとの指摘がある。「専門大学」「職業大学」など、職業志向型の高等教育機関を目指すことが必要では。
- ・教育を「人的公共投資」とみなしてその費用負担を社会的に支えていこうとする必要がある。本来、高等教育は、職業人としての自立に向けた一種の投資であるべき。

東京大学男女共同参画室

①訪問先	東京大学男女共同参画室 ○室長 大学院理学系研究科物理学専攻准教授 村尾 美緒氏（博士（理学）） ○男女共同参画室 男女共同参画推進ディレクター 三浦 有紀子氏（博士（薬学）） ○本部人事企画課 総務・企画チーム専門員 杉田 佳代子氏
②所在地	東京都文京区
③主な活動内容	「勤務態様部会」、「環境整備部会」、「進学促進部会」、「ポジティブ・アクション推進部会」の4つの検討部会を設置し、「東京大学男女共同参画基本計画」を推進するための具体的な取組、検討を行っている。
④学生数、教員数	学生数：学部学生 14,172 名（18.8%）、修士課程 6,752 名（23.5%）、 博士課程 6,141 名（31.2%） 教員数：7,586 名（うち外国人教職員数 394 名） ＊（ ）内は女性比率。平成 22 年5月1日現在（「東京大学の概要 2010」より）
⑤訪問日	2011 年 5 月 10 日
⑥ヒアリング概要	女子学生比率を高めるための取組について

◆ ヒアリング内容

○ 男女共同参画室について

- ・2003 年 12 月に決定された「東京大学男女共同参画基本計画」を推進するため、2006 年 4 月に実施体制の中心として総長直轄の「男女共同参画室」を設置。
- ・「勤務態様部会」ではワーク・ライフ・バランスの推進、キャリア形成期支援、「環境整備部会」では保育施設の整備等、「ポジティブ・アクション推進部会」では基本理念・計画の策定、実施プランの策定、推進活動を、そして「進学促進部会」では、女子進学者を増やすために受験者のすそ野を広げる活動（女子向け広報、オープンキャンパス、女子学生向け企画など）を実施している。

○ 女子学生へのすそ野の拡大を目指す取組の背景

- ・少子化によって受験年齢人口が減少する中、受験者の8割以上が男子学生という現状では、従来の入学者の学力水準が維持できなくなっている。出願者をこれまで少なかった女子層に広げ優秀な女子学生の受験につなげていくことが、今後の大学の競争力の維持・向上に欠かせない。
- ・特に、地方の女子の受験生が少ない。競争心の問題というよりは、身近にエンカレッジする人が少ないからではないか。また、勉強することで、よりよい人生を送りたいと動機付けるようなロールモデルも身近にないのではないか。そういった埋もれた人

材の肩を押すような施策をとりたい。女子学生が肩を押され、周囲から励まされることで変われる部分は大きいと考えている。

- ・なお、「女性には優秀な人材はいない」は誤り。教員の採用に際し、女性に限定して公募したケースが2009～2011年の間に9ポストあった（採用から5年間は総長が経費の負担をするというポジティブアクションの一環）。各採用にあたっては数十倍を超える応募もあり、優秀な人が多いので驚いた。女性の人材がいいるのではなく、優秀な女性が能力を発揮するチャンスが少ないのだと改めて実感。

○ 女子学生比率の特徴

- ・現在の東京大学の学部の女子学生比率は18.8%（平成22年5月1日現在（「東京大学の概要2010」より））。
- ・海外の大学の女子学生比率（プリンストン大49%、ハーバード大49%、スタンフォード大48%、ケンブリッジ大48%、マサチューセッツ工科大45%など）に比較しても、国内の他大学（大阪大35%、早稲田大34%、慶應義塾大32%、名古屋大31%、九州大29%、北海道大28%）と比較しても低い女子学生比率を2020年までに30%に高めるのが目標。
- ・実際には、学部に入学者の女子学生比率は、2003年に20%を超えた後、その水準を一度も超えていない。女子入学者の比率は、とりわけ景気の変動を受ける傾向がある。「経済的に苦しくても東大に進学したい」という人は男子に多い。

○ 女子の進学促進、女子学生比率向上への提言

- ・東京大学の行動シナリオFOREST2015における重点テーマ『タフな東大生』の育成の中で掲げられた学生構成に関する達成目標（2020年までに女子学生比率を30%）実現に向けた具体策を2010年から1年かけて検討し、この度3月に総長に対し提案。
- ・入試制度、奨学金制度についても検討したが、前者は女子学生比率との関連が認められないことから実施せず、後者は在学生では男子学生の経済的困窮度の方が高いことから、奨学金制度の優先順位については更に検討を要する。
- ・当面は、女子に特徴的な進学阻害要因を多角的に観察・分析することにより、性質の異なる対策を複数、持続的に実施することとした。既存の対策の改良を図ることとを提言。具体的には下記の4点。

- ① 東京以外の高校生への働きかけ：地方からの女子志願者が少ないため、女子学生による母校訪問などにより積極的に情報を届ける努力を行うとともに情報ニーズの把握を行う。
- ② 安心・安全な学生生活の担保：自宅外通学に対する抵抗感を、女子専用学生宿舎の設置などで低減する。
- ③ 魅力あるキャリア・身近なロール・モデルの提示：女子中高生ウェブサイトの開設や効果的なプレゼンテーション
- ④ 文理選択前の中高校生への働きかけ：全国的な女子比率の分野間格差の反映でも

あるが、特に低迷している理科一類の女子比率を問題点とし、女子高生向けアウトリーチ活動を展開する。

- ・また、全体を通じて戦略的な広報活動を行うこととしており、これについては既にいくつか実施しているものもある。



家族の福祉に関する報告書発表
グリア事務総長、最貧家庭への社会的支援の必要性を指摘

2011/4/27

子どものいる家庭の貧困は、ほぼすべてのOECD諸国で増えています。家族の福祉に関するOECD初の報告書は、各国政府に対し、家族支援策は最も弱い人々を守るものでなければならないと述べています。

報告書『Doing Better for Families』は、社会の最貧層といえば年金生活者が多かった過去数十年と比べ、現在は子どものいる家族の方が貧困に陥りやすいと指摘しています。

貧困家庭で暮らす子どもの割合はこの10年、多くの国で上昇しており、OECD全体では12.7%に達しています。イスラエル、メキシコ、トルコ、米国、ポーランドでは、子どもの5人にひとりが貧困の中にあります。(OECDでは、世帯者数調整後所得中央値の半分に満たない世帯の世帯者を貧困者と定義)。

アンヘル・グリア事務総長は、「福利厚生は、仕事への意欲を失わせないように入念に設計する必要があるが、最も弱い人々を守るうえで有効でなければならない。そうでなければ、将来の世代に高額で長期的な社会コストを生じさせることになりかねない」と述べています。

報告書によると、OECD諸国の家族の状況はほんの一世代で急激に変化しました。女性1人当たりが産む子どもの数はここ30年で2.2人から1.7人に低下し、家族の成員数は減少しています。婚姻数が減る一方、離婚率は上昇しています。

女性はこれまで以上に高学歴となり、男性を上回る勢いです。現在、35歳以下の女性の3分の1以上が大学卒業の学歴を有しています(20年前は20%強)。

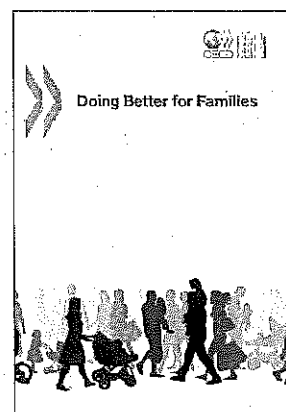
ほぼ各国で、働き手がひとりの世帯よりも共働き世帯が多くなっています。OECD諸国の女性の雇用はここ15年で10%ポイント上昇し、有職女性の比率は90年代中盤の半分強から2009年にはほぼ60%となりました。

女性の雇用拡大は人口高齢化問題の対策にも寄与しますが、男性が家事・育児により積極的に参加しない限り、実現は難しいでしょう(女性の家事労働の時間は男性を平均2時間半上回る)。父親が休暇の大半を消化しているアイスランドでさえ、育児休暇の取得は本来の日数の3分の1にとどまっています。

OECDは、各国政府に以下のことを実施するよう勧告しています。

- 保育料の支援を含め、父親も育児休暇を確実に取得できるようにする。
- 幼児を抱える親に休暇、保育サービス、職場の支援を総合的に組み合わせることで、家族が仕事と育児を両立できるようにする。
- より多くの父親が休暇を取得あるいは分かち合い、家庭での責任をより全うできるような育児休暇制度を設計する。
- 乳幼児期は家族政策への投資から始め、子ども時代を通じて投資を維持する。
- 特に貧困家庭の子どもについて、高品質の保育サービスを認知発達の改善と結びつける。

事務総長は、「家族に優しい職場、男女に平等な仕事の将来性、育児責任のより平等な分担は経済的な意味合いだけでなく、道徳と政治の面からも欠かせない」と指摘しています。



家族政策の改善

- 全ての OECD 諸国政府は、子を持つ親に就労や家族に関してより多くの選択肢を提供したいと考えている。
- 本報告書は各国政府の様々な家族支援策を取り上げている。
- 本報告書は次のような疑問に回答を与えようとしたものである。家族関係給付は増えているか、また、子どもの年齢によりどの程度異なっているのか。危機は公的な家族支援に影響を及ぼしているのか。親が望んでいる人数の子どもを持てるようにするための最善の支援策は何か。育児休業プログラムは女性労働者や子どもの福祉にどのような影響を及ぼしているのか。育児費は親の雇用の障害になっているのか、また、柔軟な勤務形態の選択肢は助けになり得るのか。女性の出産後の仕事復帰はいつが最も適切なのか。そして、一人親の貧困削減のための最善の策は何か。

家族政策の目的は国によって異なる

全ての OECD 諸国政府は家族を支援し、子を持つ親に就労や家族に関してより多くの選択肢を提供したいと考えている。しかし、提供されている支援のタイプと手厚さは国によって大幅に異なる。こうした違いは各国の歴史、家族に関する考え方、政府の役割、家族政策の様々な基本的目的に付与されている相対的重要性（仕事と家庭の責任の両立、親が望んでいる人数の子どもを持てるようにするための支援、女性労働力の活用、男女平等の促進、子どもや家庭の貧困撲滅、子どもの発達促進、幼年期からの総合的な子どもの福祉強化など）などに根差している。

家族政策は現在、低い出生率や人口高齢化、貧困家庭の蔓延、時に悩みの種になる子ども関連の成果などから生じる課題など、数多くの課題に直面している。労働、家族、子ども関連の成果は国によって著しく異なる。北欧諸国は総じて家族関連の成果が OECD 平均を大幅に上回っており、オーストラリア、ベルギー、フランス、オランダ、ニュージーランドも多くの点で良好である。その他の国は幅広い分野で課題に直面している（第1章）。

予算削減の中で公平性を確保する

OECD 平均で家族関係給付関連の公的支出は GDP 比 2.4%強に上っている。大半の OECD 諸国では、この公的支出の大部分は育児休業中の所得補償、子ども手当、家族関連の優遇税などの財政支援に充てられている。しかし、現在の財政緊縮下で、予算戦略には時に子ども手当の凍結や削減、休業中の所得支援の一時停止、正規の育児支援の削減などが含まれている。

財政緊縮下における最善かつ最も公平な家族政策の改革方法は国によって異なる。大半の国は家族政策で幅広い目的を追求しているので、この分野の緊縮措置については様々な目的と成果に照らして注意深く評価しなければならない。家族関連の成果が良好な国は、家族関係給付関連の公的支出の約半分を質の高い育児・幼児教育サービスなどの現物サービスに充てているので、こうした投資は維持すべきである。また、家族支援を削減する必要があると考えている国は社会的弱者を保護するよう配慮すべきである。

公的家族支援の実効性を強化する

家族関連サービスの提供は多くの方法で効率性を高めることができる。一律の支援制度は全ての子どもを例外なく対象に含めることができるが、多額の費用がかかる。特定の人口へのサービスを手厚くして一律のサービスを提供する「全員参画型（cascaded）」アプローチの方が効率的な場合も多い。例えば、幼児のいる家庭への一律の訪問医療制度は、一律に訪問することで特定された貧困家庭へのサービス提供を手厚くすることによって補完し得る。

貧困家庭はしばしば多くのリスクに直面しているので、多くの介入を必要としている。これらはローカルサービスの統合、各種サービスの1カ所への集約、自らが必要とするサービスの特定に関して家庭をサポートする個人アドバイザーなどによって最も効果的に提供することができる。サービスの統合による効率性の向上は強く支持されている。特に、学校や病院、育児センターなどを1カ所に集約することについては規模の経済が働く。1カ所への集約は専門家同士の労働慣行のイノベーションを促進し得るとともに、異なる事例評価をその場ですぐに入手できるので、支援が撤回されたり、不当に承認されたりするリスクも低下する。利用者や相談者は、アクセスを統合することによって、不利な状況とその原因（病気によるホームレス化やその逆のケース）のいずれにも対処できるようになる。何度も足を運ぶ必要がなくなり、手間、金銭、情緒面の負担が減る。特定のサービス（住宅など）の利用券を家庭に支給したり、他のサービスの支給と利用（子どもの健康増進など）を条件にしてそうした利用券を支給したりすれば、恵まれない家庭が不利な状況と依存という悪循環を断ち切れるようになる。

家族関係給付の支給は他の目的の達成を条件にすることもできる。こうした条件としては、所得支援を受ける親に対する求職義務（育児支援を提供している場合）、幼児の幼稚園への入園、子どものワクチン接種、医療訪問、正規教育への入学などが挙げられる。

人的資本向け公的投資の収益率は、投資が幼児期に行われ、若年成人期まで維持された場合の方が高い。幼年期の統合的な政策アプローチは、育児休業給付の受給期間が切れてから保育サービスを提供した

り、幼稚園や義務教育に通っている子どもにもほぼ同額を投資したりするものである。しかし、大半の国では、こうした給付関連の公的支出は幼年期ではなく学齢期に集中している。各国は教育関連支出を幼年期重視へと方向転換し、幼年期の給付を義務教育期間を通じて維持するよう努力すべきである。例えば、各国は、高等教育への投資総額を維持しつつ、民間投資やよく整備された学生ローン制度の役割を拡大することができる。そうすれば、浮いた公的資金を幼児向けに充てることができる。

人々が子どもを持ちたいという計画を実現できるようにする

多くの国で出生率は長期低下傾向にあるが、2000年代初頭以降、約半数のOECD諸国で出生率はやや盛り返してきている。しかし、多くの人は依然として望んでいる人数の子どもを持っていない。特に多くの南欧、中欧、アジアのOECD諸国ではそうである。これらの国では、他のOECD諸国以上に、様々な社会的態度や仕事と家庭生活を両立させるための公的および職場での措置が成人を仕事か家庭生活のいずれかを選ぶよう強要している。この結果、子どもを持つことが先送りされ、大家族が少なくなり、欧州の低出生国では、子どもを持たない人々が増えている。日本と韓国では住宅費や民間教育費が比較的高いことが、親の選択肢をさらに制約している。

親が望んでいる人数の子どもを持てるよう支援する政策は、長期的に維持され、家庭と仕事の両立をサポートするものでなければならない。金銭的支援の導入や増額は一時的には出生率を押し上げる効果があるが、様々な支援策の一環として正規の保育サービスに投資した方が効果的に思われる。北欧諸国は、子どもが中等学校に入るまで、有給かつ雇用保障の育児休業プログラム、育児・幼児教育補助金、学校時間外保育サービスなど、誰でも利用できる一連の公的支援を提供している。子どもを持つことと仕事は、相互排他的なものではなく、同時に実現可能なものと考えられている。北欧諸国の多くは出生率が平均を上回っている。同様の支援はフランスにもあるが、母親が有給の仕事に就いている可能性が低い大家族に手厚い形になっている。フランスの場合、女性の就労率はOECD平均並みで、北欧諸国より低い、出生率は北欧諸国より高く、大家族の比率も高い。

英語圏諸国も女性の就労率と出生率は平均より高い。政策は給付や支援の所得審査をより重視するとともに、柔軟な職場を見つけようとする個人の意欲により依存しており、オーストラリア、ニュージーランド、英国では子どもが初等学校に入るまで多くの母親がパートタイムで働いている。米国の働く親は安価な国内サービスにも助けられているが、この結果として、非正規の安価な保育サービスの質に関する懸念も生まれている。

女性労働力を活用し、有給・無給の労働における男女平等を促進する

生産年齢人口が安定または減少している国にとっては、女性や母親を労働力としてより効果的に活用することが極めて重要である。これは、将来の経済的繁栄と社会保障制度の財政的持続可能性を確保するための重要な要素である。女性の意識改革は女性の就労増加をもたらしている。アジア、北欧、南欧諸国では、男女ともフルタイムで働いている場合が多い。これに対し、オランダやスイス、さらにはオーストラリア、ドイツ、アイルランド、ニュージーランド、英国でも、女性雇用増の多くはパートタイムである。このことは、大半の女性労働者の仕事満足度を高めることにつながっているが、昇進に悪影響を及ぼすことも多い。

家族に優しい職場支援には「ビジネスケース（ビジネス上の正当な理由）」もあるかもしれない。家族に優しい職場にすれば、現行社員の士気を高め、退職や病欠を減らし、新社員の獲得を容易にし、職場のストレスを減らし、総じて労働者の満足度と生産性を高めることができる。「ビジネスケース」が最も強いのは、代替がきかない労働者や、生産プロセスにほとんど影響しない柔軟な勤務制度に関する場合である。雇用主はしばしばパートタイムの雇用機会を提供するが、従業員が自分で始業時刻と終業時刻を選択するフレックスタイム制や在宅勤務の「ビジネスケース」はそれほど明確ではない。労働組合や労働者代表も家族に優しい労働慣行の提供を改善する上で重要な役割を果たし得るが、交渉力を欠いているか、この分野のニーズを優先していない。

女性や母親の就労促進を成功させるために、政策は女性にも男性にも強力な財政的インセンティブを与えるべきである。また、政策は正規の育児・保育サービスや学校時間外保育サービスに対する財政支援、さらに必要に応じて柔軟な職場支援も提供するとともに、母親や父親によるそのような支援の利用を促進すべきである。父親が無給の育児・保育でより大きな役割を果たすようになれば、母親の就労や、労働時間の増加を容易にできる。

有給および無給労働における男女差は縮小してきているものの、依然として大きい。OECD 平均で女性の就労率は男性の就労率より 13 ポイント以上低い。女性の労働時間が男性の労働時間より少ないことを考えると、男女差はもっと大きくなる。平均給与の男女差は OECD 平均で 16% である。全ての OECD 諸国で女性は大半の無給家事労働も行っている。平均すると、1 日の無給家事労働時間は女性の方が男性より 2 時間多い。働いていない父親すら育児に充てる時間は働いている母親より少ない。育児面にも明確な男女差がある。母親は通常、身体的・個人的な育児と家事を行っているが、父親は教育的・余暇的な育児に充てている時間の方が長い。

各国とも親に解決策を押し付けたがっていないこともあり、収入や育児面の男女均衡を取り戻せないでいる。したがって、一般に親のどちらが育児休業を取るかを選択したり、育児責任を分担したりしている。しかし、多くの国（北欧諸国、ドイツ、ポルトガル）で、父親に育児休業の一部に対する排他的権利を付与したり、休業中に十分な所得支援を行ったりすることで、父親の育児休業が促進されている。この結果、より多くの父親がより多くの育児休業を取るようになってきているが、これがさらに平等な責任分担につながっているかどうかということや、この変化が今後も持続するかどうかは明確ではない。

子どもの貧困撲滅

1980 年代以降、OECD 諸国の平均家計所得は増加している。しかし、多くの国では子どもの貧困率も上昇している。これは、これらの国では家計所得の伸びが子どものいない家計の所得の伸びより小さいことを示唆している。子どもの貧困率がこの 10 年間に低下している国もある。最も大幅に低下しているのは、チリ、イタリア、英国など、子どもの貧困率が従来高かった OECD 諸国である。

全ての OECD 諸国で、家庭を貧困から抜け出させる可能性が最も大きいのは有給労働である。貧困リスクが最も高いのは、無職世帯や、働いている成人が 1 人しかいない一人親世帯や若年世帯である。女性の就労率が OECD 平均並みか OECD 平均以上の大半の国では、イスラエル、ポルトガル、米国を除き、子どもの貧困率は低い。子どもの貧困問題に対しては、費用対効果の高い制度（米国の勤労所得税額控除）を設計する広範な国際経験を踏まえて既存の在職給付や就労世帯向け育児支援を整備・拡充することによって対処することができる。英国の近年の経験は、最低賃金を比較的低水準に設定する措置や対象を絞り込んだ就労世帯向け現金給付（一人親世帯向け補助金を含む）、託児所の増加や育児補助金の増額などを組み合わせることが効果を発揮し得ることを示している。

親が長期的な給付依存に陥らないようにすることが子どもの貧困を削減する上で極めて重要である。政策は親の求職やキャリア開発を支援することができる。アイルランドと最近までのニュージーランドを除く大半の OECD 諸国は、最年少の子が義務教育年齢に達して以降は、求職その他の就労への取り組みを条件にして育児所得支援を支給している。しかし、所得支援を受けている一人親に就労を期待できるのは、適切かつ手頃な料金の育児支援を利用できる場合のみである。親が長期失業状態にある場合には、職業訓練その他の集中的な雇用支援が必要かもしれない。

子どもの養育費を負担する義務のある全ての親がその義務を果たしているわけではない。したがって、子どもの貧困を削減する上では公的な養育費制度も重要な役割を果たし得るが、その効果は国によってまちまちである。例えば、デンマークとスウェーデンでは養育費制度によって子どもの貧困率は 2.5 ポイント低下しているが、米国では 1 ポイントしか低下していない。デンマークとスウェーデンの制度は、養育責任のある親に前払いで定期的に養育費を支給し、後に財政支援を行う義務のある親からその養育費の返済を受ける、というものである。しかし、米国の制度では、養育費を負担する義務のある親からまず資金を受け取ってから養育費を支給する。したがって、各国政府は、養育費を負担する親の経済状況にかかわらず、最低限の養育費を保証する必要があるかもしれない。

子どもの発達の観点から見た最善策は何か

OECD 諸国では、幼少期の保育や教育を受けている子どもの比率が上昇している。1998 年～2007 年に、5 歳児未満の幼稚園入園率は約 30% から 50% 以上へと上昇している。社会経済的特徴は、家庭が利用している保育サービスの手厚さとタイプに影響する。最低所得層の子どもはより豊かな家庭の子どもより正規の保育サービスを受けられる可能性が低い。

質の悪い保育、あまりに長時間の保育、1 歳未満の保育はより多くの行動問題を引き起こす。良質の正規保育は緩やかな認知発達と関係している。しかし、母親の就労や保育への参加より経済状況の方が子ど

も関連の成果（特に認知機能関連の成果）を予告する重要な指標である。恵まれない家庭の子どもにとって、認知発達や社会的発達を最も大きく伸ばすのは質の高い保育である。

キャリアの観点からすると、女性は出産後6カ月前後で仕事に復帰するのがベストだと思われる。しかし、子どもの発達の観点から見ると、物事はそれほど明確ではない。子どもの行動発達・認知発達効果と貧困リスクの削減は互いに相殺し合う可能性がある。特に、低所得家庭の子どもの場合はその傾向がある。一般に、子どもが6～12カ月に達する前に母親が仕事に復帰すると、プラス影響よりマイナス影響の方が大きい。2歳を過ぎると、良質の正規保育への参加のプラス影響は、特に恵まれない家庭の子どもの場合には、マイナス影響より大きくなる傾向がある。その間の期間についてはあまりはっきりしない。

親がいつ有給労働に復帰するにしても、良い子育てが極めて重要である。一部の OECD 諸国は家庭訪問や家族・子どもサービスセンターを通じて子育て支援を提供している。子どもの発達に寄与する母乳による授乳や子育てを促進したり、ストレスの強い状況の中で何をすべきかに関するガイダンスを提供したりすることは、子ども関連の成果を改善することに資し得る。

OECD 諸国は親や子どもの福祉を高める様々な政策を整備している。家族給付・サービスは、家族が仕事と家族に関して望んでいる成果を挙げることを支援する重要なツールである。様々な家族政策ツールの適正バランスを保つことは、経済低迷期には特に重要である。本報告書は、家族・子ども関連の政策や成果に関して分かっていることや政策の適否を検討し、今後の家族政策の改善に寄与することを期待している。

© OECD

本要約は OECD の公式翻訳ではありません。

本要約の転載は、OECD の著作権と原書名を明記することを条件に許可されます。

多言語版要約は、英語とフランス語で発表された OECD 出版物の抄録を翻訳したものです。

OECD オンラインブックショップから無料で入手できます。 www.oecd.org/bookshop

お問い合わせは OECD 広報局版權・翻訳部にお問い合わせいたします。 rights@oecd.org fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

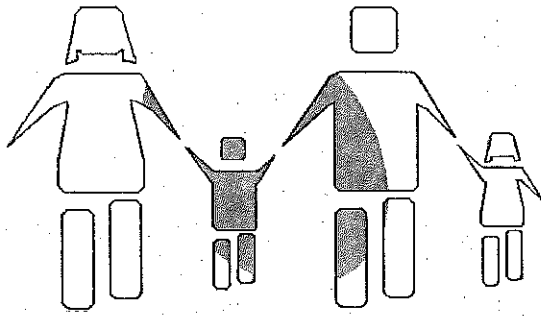
OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Visit our website www.oecd.org/rights/





Doing Better for Families Japan

日本：低い出生率と限られた女性の雇用

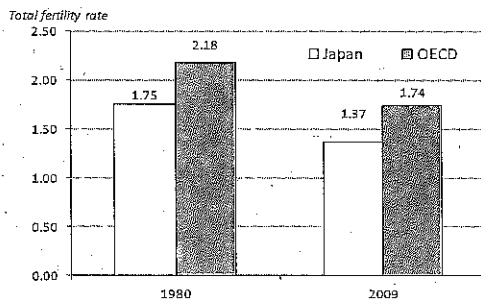
日本の親は仕事と家庭の両立に悩んでいる。職場の慣習や、住宅・塾などの費用、更には社会規範が若い世代に負担をかけている。結果として、晩婚化や、高齢出産、少子化が進んでいる。

2009年には日本より出生率が低い国はOECD諸国内では4カ国しかなかった。日本はOECD諸国の平均1.74を下回る1.37の出生率であり、出生率に関して言うと日本は最低水準の国に属している。出生率が最も低い数値であった2005年に比較すると若干の上昇がみられるものの、人口そのものは減少傾向を示し始めている。

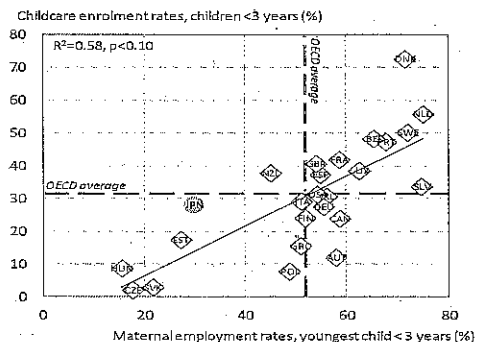
育児や雇用に対する障壁を削減するため、幾つかの社会・福祉政策が導入されている。こういった努力にもかかわらず、育児・保育の施設や制度を拡充する余地は充分にある。保育施設・サービスの充実や塾など学校外の教育やサービスに係る費用の削減は共に親の雇用と深く結び付いている。日本の育児や保育に対する公共支出はOECD諸国の中で4番目に低い。保育面での制約もまだまだ残っており、例えば保育施設への入園率は3歳以下の子供で28%と、上昇しつつあるものの、それでもOECD平均の31%を下回る。

ここ30年、日本の出生率は人口維持に必要な出生率よりも低く、その結果、OECD平均率をはるかに下回っている

Total Fertility rate in 1980 and 2009



保育施設への入園率はOECD平均を下回り、幼児を持つ母親の就労は少ない



長時間労働等の職場慣習が仕事と家庭の両立を阻んでいる。高額な教育を経て、出産の前にまず正規雇用を望む女性は少なからずいる。しかし、一旦子育てのために仕事を離れてしまうと、復帰の際に多くの母親は低賃金、パートタイムや短期雇用といった非正規雇用条件を甘受せざるを得ないことがしばしばである。育児休暇後再び仕事に戻りたいと願う親により良い正規雇用機会を用意する必要がある。そうでなければ、(特に女性の場合)悪条件の仕事へ戻るより、何とかやり繰りして行けるのであれば、育児に専念することを選ぶことになるだろう。それが結果としてOECD諸国の平均以下の出生率や女性の雇用率につながっている。労働人口の減少を阻止するためには女性の雇用が欠かせない。

職場は男性の育児休暇取得支援や労働時間短縮を通して男性の育児・家事への参加を勧めるべきである。労働時間が長いために日本の男性(一日59分)が家事に参画する時間はOECD(平均で一日138分)中で最短であり、また、育児への参加も限られている。

Online in English at: www.oecd.org/social/family/doingbetter
 Online in French at: www.oecd.org/social/famille/bienetre
 OECD Country Snapshots at www.oecd.org/social/family/database

第13回 仕事と生活の調和連携推進・評価部会

英国におけるワークライフバランス推進に向けた 取り組みとその実態

2010年4月16日

みずほ情報総研

主席研究員 藤森 克彦

＜発表の構成＞

I. 労働党政権がワークライフバランスを推進する背景	p. 2
II. 労働党政権によるワークライフバランスに向けた取り組み	p. 4
III. 英国のワークライフバランスの実態	p. 6
IV. ワークライフバランスがもたらした影響	p. 9
V. 英国の課題と近年の改善に向けた動き	p. 11
ご参考資料	p. 12

I. 労働政権がワークライフバランスを推進する背景

1. ワークライフバランス (WLB) とは

- ・働き方を調整することによって、全ての人が仕事と仕事以外の生活について、充実感をもち、与えられた責任を果たせるようなリズムを見つけること (英国貿易産業省, 2004)

2. 英国政府によるWLBへの取り組み姿勢の変化

(1) 97年までは英国政府はWLB施策に積極的ではなかった

<理由>

- ①伝統的に家庭内での育児を重視
- ②WLBは労使間で決定すべき私的領域の事柄
- ③受益者負担の考え方： 民間保育所が主体
 - ⇒保育料金：時間当たり3.04～4.52ポンド (09年Daycare Trust調査)
 - ・週30時間子供を保育園預けると、月額料金391～581ポンド (6～9万円)
 - ・ちなみに、最低賃金で週30時間働いた場合の賃金：月746ポンド (11万2千円)

(2) 97年ブレア労働党政権は、WLB施策に積極的に取り組む英国で初めての政権

<背景>

- ①家庭の責任を重視
 - ・英国はEUの中で長時間労働の国 (図表1)
- ②「子供の貧困」の解決
 - ・97年当時、25%の子供が貧困世帯に属す
 - ⇒親の働く環境整備の一環としてWLBを導入。
- ③「男女平等」の理念の重視
 - ・女性の就業率は高いが、女性労働者に占めるパート比率も高い (図表2、3)
- ④就労促進を重視→「福祉から就労へプログラム」
 - ・働くことが何よりもの生活防衛になる。財政負担の軽減
- ⑤労働生産性の向上：企業と従業員にとって「win-win」の関係構築

(図表1) 雇用者に占める週49時間以上雇用者の割合 (2004～05年)

(単位：%)

	日本 (15歳以上)	英国 (25歳以上)	米国 (16歳以上)	フランス (25歳以上)	ノルウェー (16歳以上)	オランダ (15歳以上)
男性	39.2	33.5	23.5	11.9	5.4	2.2
女性	13.0	13.1	10.2	4.9	1.2	0.3

(注) 英国は2003年の値。

(資料) ILO, *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, 2007.

(3) 労働需給の逼迫がWLBの普及の大きな要因になったこと——企業と労働者のニーズが合致

A. 企業側：①90年代中ごろからの長期の景気拡大によって、労働需給が逼迫

②消費者ニーズの変化への対応

B. 労働者側：共働きや一人親の増加によって、時間や場所に縛られない働き方を求める

(4) ちなみに、少子化はWLB推進の要因となっていない

・英国の06年の合計特殊出生率は、1.84と相対的に高く、スウェーデンと同レベル。

(図表2) 各国の就業率とパートタイマー比率 (2008年)

(単位：%)

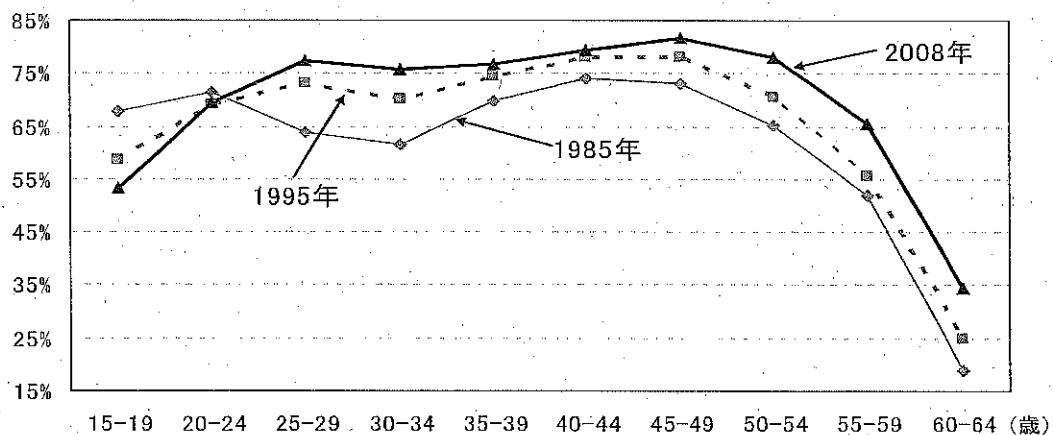
	オランダ	英国	ドイツ	日本	フランス	スウェーデン	米国
①男性の就業率	81.9①	78.5③	75.9	81.6②	69.2	78.1	76.4
②女性の就業率	70.2②	66.9③	64.3	59.7	60.1	73.2①	65.5
③全労働者に占めるパートタイマーの割合	36.1①	22.9②	22.1③	19.6	13.4	14.4	12.2
④パートタイマーに占める女性の割合	75.5	76.1③	79.9①	70.4	79.5②	64.6	68.1
⑤男性労働者に占めるパートタイマーの割合	16.2①	10.2②	8.2	9.9③	5.2	9.6	7.5
⑥女性労働者に占めるパートタイマーの割合	59.9①	37.7③	38.6②	33.2	22.7	19.6	17.0
⑦男女の賃金格差(07年、%)	17	21③	23②	32①	12	15	20

(注) 1. 「パートタイム」とは、週労働時間が30時間未満の労働者。

2. ○数字は、各項目の上位3位。就業率は、15～64歳人口に占める就業者の割合

(資料) OECD, *Employment Outlook 2009*

(図表3) 英国の年齢階級別にみた女性労働力率の推移



(資料) OECD HP, *OECD Stat Extracts* により、みずほ情報総研作成。

II. 労働党政権によるワークライフバランスに向けた取り組み

1. 働く環境の整備：「労働規制」の導入（図表4）

2. 経済的な支援：

- ・ 低所得世帯への保育費助成：「勤労税額控除」で一定限度まで保育費用の8割を給付。
- ・ 中所得世帯への保育費助成：企業が福利厚生として提供する「チャイルド・バウチャー」
- ・ このほか、児童手当の引き上げ、児童税額控除など。

3. 出産・育児休暇制度の拡充：

- ・ 出産休暇1年間（給付は39週間）、父親休暇2週間（給付あり、26週間に検討中）、育児休暇（夫婦合計で子供が5歳になるまでに13週間、無給）

（図表4）ブレア政権で導入された労働規制に関連する施策

		内 容
労働 規 制	労働時間規制（1998年）	・ 週48時間労働規制等。 ・ ただし例外規定（個別オプト・アウト）あり
	パートタイム労働規制（2000年～）	・ パートタイムは比較可能なフルタイム労働者（大よそ類似の職務に従事し、同じ事業主の下で働き、資格や技能や経験が同等である者）よりも不利な扱いを受けない（「時間比例」という観点から均衡処遇） →時間あたり賃金、企業年金、有給休暇、育児休暇と手当、昇進・リストラの選抜基準など ↓実態 ・ フルタイム労働者がパートタイム労働者に変更した場合は、時給換算して賃金等を設定することなどが行われている模様。
	柔軟な働き方への申請権（2002年～）	・ 16歳以下の子供か、あるいは18歳以下の障害者をもつ親、大人を介護する者には、柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利を与える。 ・ ただし、事業主が申請拒否できる理由を広範に容認 （例）追加的な費用負担が必要になること、顧客対応能力への悪影響、既存の従業員間で調整ができないこと、業績への悪影響など ↓実態 ・ 被用者の87%が現在の働き方に満足（2007年WLB調査）。 ・ また、CBI（英国経営者連盟）の調査では、事業主は、柔軟な働き方の申請件数の95%が承認されている。 ・ フルタイムからパートタイムに変更する場合のみならず、パートタイムからフルタイムに変更する場合も申請可能。

（資料）HM Treasury & DTI, *Balancing work and family life*, Jan. 2003, HM Treasury, *Budget 2003*, March 2003. Department for Business, Innovation and Skill(BIS)資料（2010年1月）、などを参考にみずほ情報総研作成。

4. ワークライフバランス・キャンペーン (2000 年～2003 年)

- (1) 目的：従業員にも企業にもメリットのある両立支援策を広めること。「win-win」の構築
- (2) 内容： チャレンジ基金(The Challenge Fund)プログラム (図表5)
 - ・ 個別企業への最適なワークライフバランスについて、1年間のコンサルティング
 - ・ 成功要因などを公表して、他企業に情報提供
- (3) 特徴
 - ・ 具体的な事例を通じてワークライフバランスのメリットをデジタルに把握する努力
 - ・ ワークライフバランスを専門とするコンサルタントの育成
- (4) 成果
 - ・ 参加企業の92%が、チャレンジ基金プログラムを「良かった」と評価。
 - ・ ただし、「時間が足りない」「指標の妥当性が疑問」といった回答もあった。
 - ・ 企業幹部及び中間管理職を巻き込めないと、プロジェクトは行き詰った。

(図表5) チャレンジ基金(The Challenge Fund)プログラム

内 容	・ 両立支援策の導入を検討する事業主に対して、無料コンサルティングの機会を付与 ・ コンサルタントは、従業員と企業のニーズを掘り下げ、実情に合った最適な両立支援策の導入を検討 ・ コンサルティング機関として、政府が24機関を選定 ・ 最適な両立支援策についての情報を収集・分析。他企業に情報提供											
手 続 き と 仕 組 み	・ 事業主は、申請書を貿易産業省に提出→同省の審査 <審査基準> ① 業務領域、②コンサルタントからの便益を受ける方法、③プロジェクトに充てられる人材や時間、④プロジェクトから得られる測定可能な効果など <1年間のコンサルティングのプロセス> <table><tr><td>1ヶ月目</td><td>契約、 目標設定</td><td> ・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ </td></tr><tr><td>6ヶ月目</td><td>中間レポート</td><td> ・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題 </td></tr><tr><td>12ヶ月目</td><td>最終レポート</td><td> ・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述 </td></tr></table>			1ヶ月目	契約、 目標設定	・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ	6ヶ月目	中間レポート	・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題	12ヶ月目	最終レポート	・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述
1ヶ月目	契約、 目標設定	・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ										
6ヶ月目	中間レポート	・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題										
12ヶ月目	最終レポート	・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述										
規 模	・ 「チャレンジ基金」には、1,150万ポンド（約17億円）が投入（2000年から2003年） ・ 同期間内に448企業が支援を受け、120万人の従業員が影響を受けた											

(資料) 各種資料によりみずほ情報総研作成

Ⅲ. 英国のワークライフバランスの実態

1. 英国における柔軟な就業形態の実態

- (1) 柔軟な就業形態の内容 (図表 6)
- (2) 企業規模別にみた柔軟な就業形態の提供状況： 大企業を中心に提供 (図表 7)
- (3) 時系列の変化：03 年から 07 年にかけて、柔軟な就業形態の提供企業は増加 (図表 8、次頁)

(図表 6) 英国で見られる柔軟な就業形態の例

		名 称	内 容
時 短 型	労働時間 の短縮化	パートタイム	週 30 時間未満の労働
		学期間労働	子供の学期中のみ労働する就業形態
		期間限定時短制度	一定期間のみ労働時間を短縮して、その後通常の労働時間に回復していく就業形態
		ジョブシェア	フルタイム労働を複数人で分けて労働時間を分割する就業形態
裁 量 型	勤務時間 の柔軟化	フレックスタイム	週あたりの総労働時間は定められているが、始業時間と終業時間を雇用者が自由に設定できる就業形態
		集中労働日制	週あたりの総労働時間を減少させずに 1 日あたりの労働時間を増加させて出勤日数を減らす就業形態
		年間労働時間契約制	年間の総労働時間を予め使用者と契約して、雇用者は好きな時間に仕事ができる就業形態
	勤務地 の柔軟化	在宅勤務	雇用者が労働時間の全部または一部を自宅で行う就業形態

(注) 「時短型」「裁量型」はみずほ情報総研による分類。

(資料) NatCen, *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employer Survey - Main Report*, DTI Employment Relations Research Series No. 22, 2003. pp. 14-15 をもとにみずほ情報総研作成。

(図表 7) 従業員規模別にみた柔軟な就業形態を提供する事業所の割合 (2007 年)

		全体	従 業 員 規 模 (人) (単位: %)						
			5-9	10-24	25-49	50-99	100-249	250-499	500～
時 短 型	パートタイム	92	88	93	96	94	97	100	99
	期間限定時短制度	74	71	73	77	81	90	100	95
	ジョブシェア	59	51	62	71	63	76	84	94
裁 量 型	フレックスタイム	55	49	57	56	67	66	74	87
	集中労働日制	41	36	44	42	50	56	70	75
	在宅勤務	26	17	27	33	38	54	58	82

(注) 1. 各企業で日常的に人事に携わる部長クラスに対する電話による 40 分間のヒアリング調査。1,462 事業所 (従業員 5 人以上) を対象にヒアリングを実施。調査期間は 2007 年 3 月～2007 年 8 月。

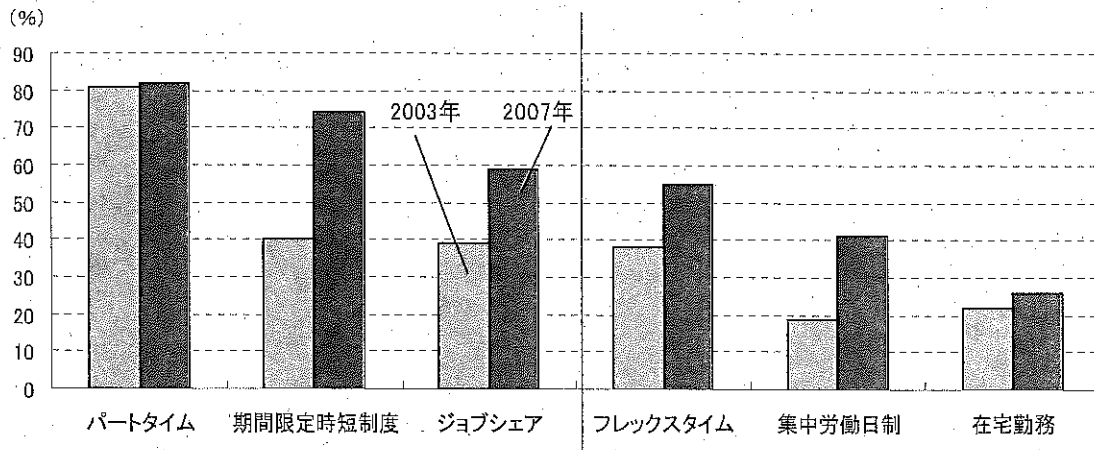
2. 網掛け部分は、平均値よりも高い割合を示す

(資料) BERR (Department for business enterprise & regulatory reform), *The Third Work-life balance Employer Survey*, *Employment Relations Research Series*, No. 86, Dec, 2007, p. 101 をもとにみずほ情報総研作成。

2. 柔軟な就業形態の活用状況

- (1) 裁量型は、提供企業の割合は低い、利用度は高い（図表 9）
- (2) 柔軟な就業形態の利用者の属性（図表 10、次頁）
 - ・ 「子供のいる世帯」において、相対的に利用されている。
 - ・ 「時短型」は、「サービス／販売」「その他／未熟練労働」で利用される傾向が強い
 - ・ 「裁量型」は、「管理職／専門職」で利用される傾向が強い
- (3) 各就業形態を提供し、かつ過去 1 年間に各就業形態の利用者のいる企業割合（図表 11、次頁）
 - ・ 全体的に増加傾向。特に、2000 年と 2003 年の変化が大きく、「柔軟な働き方の申請権」の導入（2002 年）の影響と考えられる。ただし、在宅勤務は減少。

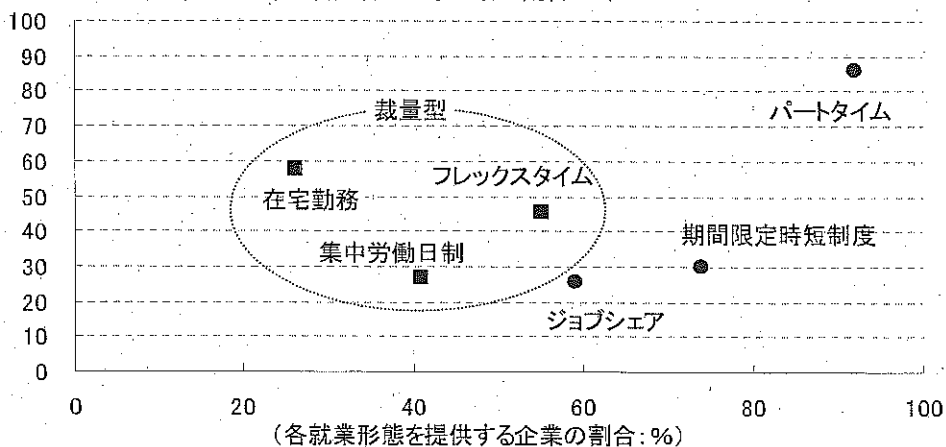
（図表 8）柔軟な就業形態を提供する企業の割合の変化



（資料）BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No. 86, Dec. 2007, p. 26 をもとにみずほ情報総研作成。

（図表 9）提供企業の割合と、提供企業における過去 1 年間に利用者のいた企業の割合（2007 年）

（提供企業のうち、過去 1 年に利用者のいる企業の割合：％）



（資料）BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No. 86, Dec. 2007, p. 27 をもとにみずほ情報総研作成。

(図表 10) 属性別にみた柔軟な就業形態を利用する雇用者の割合 (2003 年)

——下記の就業形態を利用可能と回答した雇用者を対象にした調査—— (単位: %)

		全体	子供の有無		職種			
			子供 有り	子供 無し	管理職 専門職	事務職/ 熟練	サービ ス/販売	その他/ 未熟練
時短型	パートタイム	11	12	10	8	12	19	13
	学期期間労働	46	46	0	49	39	57	29
	期間限定時短制度	20	19	21	15	19	30	28
	ジョブシェア	15	16	14	10	15	22	27
裁量型	フレックスタイム	55	57	53	60	53	52	38
	集中労働日制	36	38	34	38	29	34	38
	年間労働時間契約制	32	33	31	33	22	36	33
	在宅勤務	54	60	49	57	45	32	24

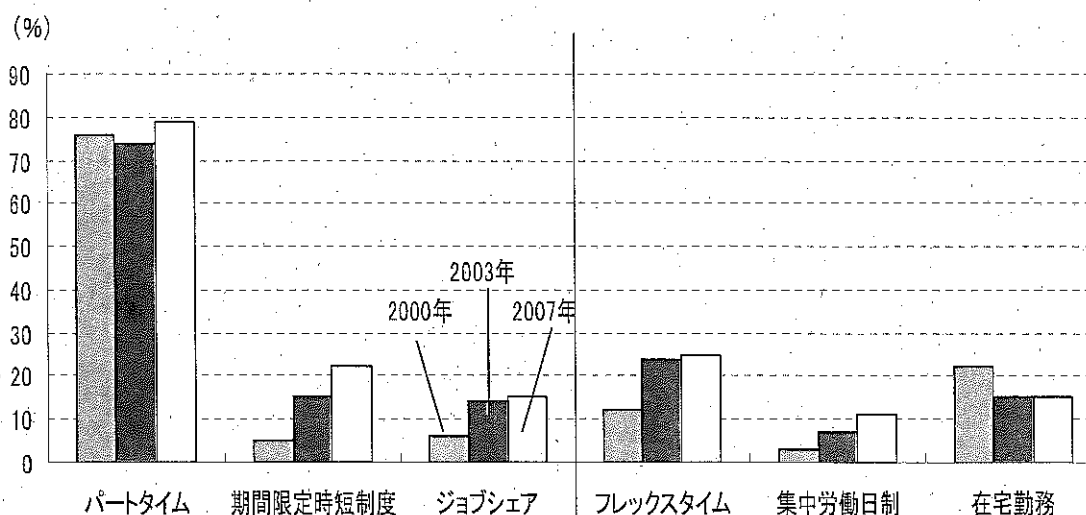
(注) 1. 16～65 歳までの 5 人以上の事業所の雇用者 2,003 名に対する電話によるヒアリング調査。

2. 網掛け部分は、平均値以上の割合を示す。

3. 各就業形態について「利用可能」と回答した雇用者の中で、過去 1 年間にその就業形態で働いた者の割合を示す。ただし、「パートタイム」「学期期間労働」の調査対象者は、利用可能と回答した全雇用者を対象としていない。

(資料) MORI, *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employees' Survey*, DFI Employment Relations Research Series No. 27, 2004.

(図表 11) 柔軟な就業形態を提供し、過去 1 年間に利用者のいる企業の割合の変化



(資料) BERR, *The Third Work-life balance Employer Survey*, *Employment Relations Research Series*, No. 86, Dec. 2007, p. 28 をもとにみずほ情報総研作成。

IV. ワークライフバランスがもたらした影響

1. 柔軟な就業形態を利用した従業員の見方 (図表 12)

- ・ 全体的に、柔軟な働き方を利用した従業員の多くは、時間の獲得を中心に「良い影響があった」と回答。また、「特に悪影響がない」と答える人も6割弱に上る。
- ・ 一方、時短型を中心に「経済的損失があった」という否定的な影響もみられる。また、「集中労働日制」「在宅勤務」といった裁量型では「WLBが減退」という意見が出ている。

(図表 12) 柔軟な働き方を利用した従業員への影響—従業員調査— (2007 年)

(単位: %)

			肯定的な影響（注2）				否定的な影響（注3）		
			より多くの時間の獲得	利便性の向上	WLBが改善	特に良い影響はない	経済的損失があった	WLBが減退	特に悪影響はない
全従業員			69	13	11	7	29	13	58
子供の有無	6歳未満の子供あり		84	-	-	-	37	14	49
	6歳以上の子供あり		76	11	8	6	27	12	61
	子供はいない		65	15	12	8	28	13	59
職位	管理職		64	13	15	8	21	15	64
	非管理職		71	13	9	7	33	12	55
働き方	時短型	パートタイム	76	10	9	5	44	9	47
		学期間労働	68	10	11	11	38	11	51
		期間限定時短制度	67	12	19	2	35	9	56
		ジョブシェア	70	12	16	2	35	10	55
	裁量型	フレックスタイム	73	14	10	3	18	13	69
		在宅勤務	59	22	14	5	10	19	71
		集中労働日制	70	13	13	5	23	24	53
		年間労働時間契約制	63	13	14	10	29	19	51

(注) 1. 網掛け部分は、全従業員の平均よりも高い部分。

2. 「より多くの時間の獲得」: 自由時間の増加、家族との時間増加など

「利便性の向上」: 働きたいときに働ける、自分に合っている、ラッシュアワーの回避など

「WLBの改善」: 家族との関係向上、ストレス減退、健康の向上、WLBの向上

3. 「経済的損失」: 給与・所得の減少、休暇に費用がかかる、残業代の減少など。

「WLBの減退」: 仕事密度の高まり、キャリアへの悪影響、ストレス増加、上司との関係悪化、休暇の柔軟性低下、長時間労働で疲弊、家族との時間の喪失など

(資料) BERR (Department for business enterprise & regulatory reform), The Third Work-life balance Employee Survey, *Employment Relations Research Series*, No. 58, Mar. 2007, pp. 73-76, pp. 186-188 をもとにみずほ情報総研作成。

2. ワークライフバランスに対する事業主の見方

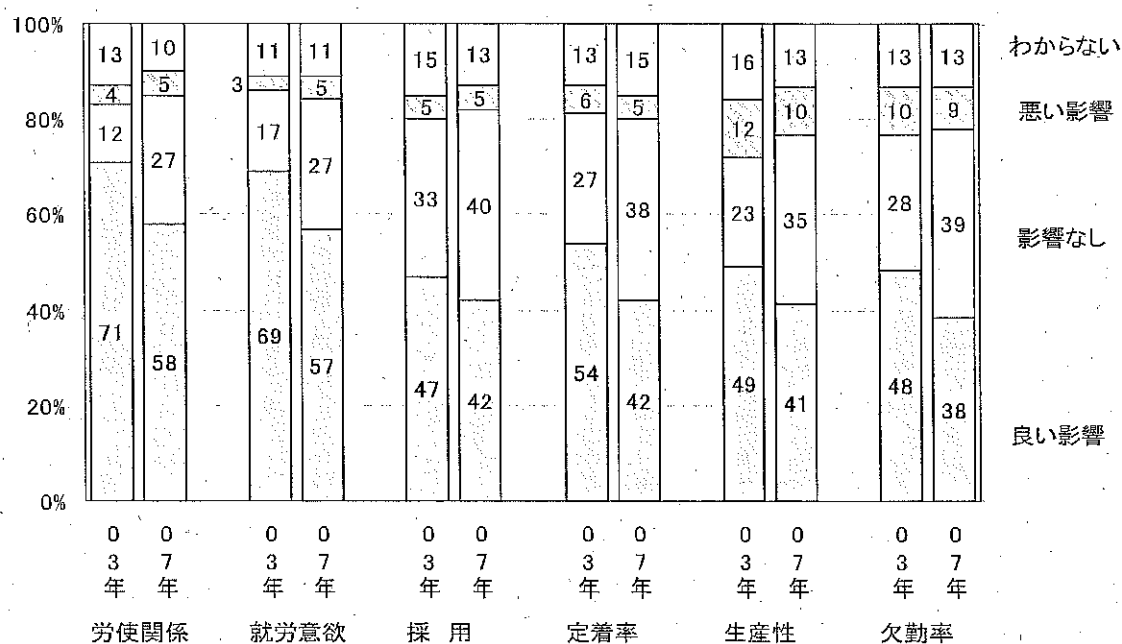
- ・ 事業主の多くは、WLB に対して肯定的（図表 13）。時系列でも、ほとんど変化がない。ただし、「ビジネスを混乱させる場合はWLBを期待できない」と考える事業主が増加。
- ・ 労使関係、従業員の労働意欲などで「良い影響」と考える事業主が5割以上いる。しかし、03年と比較すると「良い影響があった」と応える事業主の割合が低下（図表 14）
- ・ 不況下の 09 年においても、50%の企業が「柔軟な就業形態を促進」し、30%の企業が柔軟な就業形態の促進を検討（09 年英国産業連盟：CBI 調査）。

（図表 13） ワークライフバランスに対する事業主の見方（2007 年）

		2003 年	2007 年	07年-03年
効果	仕事と生活の調和がとれたときに、人々は最もよく働く	94	92	-2
事業主の責任	経営者は、幼児や障害児の親に対して、仕事と家庭の調和ができるように特別な努力をすべきである	84	87	3
難しさ	他の人と同様に、柔軟に働く人々も昇進させなくてはならない	74	78	4
	仕事とそれ以外の生活を調和させる支援策は、しばしば他の従業員に不公平となる	42	41	-1
	異なった働き方の従業員を調整することは容易なことではない	65	67	2
	働き方の変更がビジネスを混乱させる場合、従業員は働き方の変更を期待してはならない	62	73	11

（資料） BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, 2007, p. 6, NatCen, The Second work-life balance Employer Survey, 2003, p. 253 よりみずほ情報総研作成。

（図表 14） 柔軟な就業形態や休暇制度がもたらした影響



（資料） BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No. 86, Dec. 2007, p. 7 もとにみずほ情報総研作成。

V. 英国の課題と近年の改善に向けた動き

1. 英国の課題（雇用年金省のタスクフォース：The Family Friendly Working Hours Taskforce）

- (1) パートタイムは低賃金の仕事に限定：男女の賃金格差やキャリア格差の要因（図表 15）
- (2) 柔軟な就業形態が幅広い業務に広がらない理由
 - A. 文化・風土：
 - ・「フルタイム労働者は、パートタイマーよりも仕事にコミットしている」という誤った見方が浸透。
 - B. 事業主への支援が不足
 - ・事業主が、まだ柔軟な就業形態のメリットを理解していない。
 - ・中小企業では、柔軟な就業形態の導入方法がわからないところもある。

2. タスクフォースによる提案

(1) 事業主への支援

- ・ 政府は、ビジネス界や経営者団体の代表者からなる小さなグループを開催して、労働市場におけるカルチャーの変化に向けて話し合う。その結果は、政府のHP“Businesslink.gov.uk”に掲載する。
- ・ 上記HPに、柔軟な就業形態のメリットについて、業種や規模、事業主のタイプに分けて紹介すべき。
- ・ 特に、中小企業では人事労務管理機能をもたないところも多く、各企業にあったやり方で、実践的でタイミングのよい助言が出来るように、政府は検討すべき。（例）オンライン・フォーラムの検討

(2) 公的部門による先進事例の創出

- ・ 中央官庁などが管理職を雇う際には、「柔軟な就業形態」で行うことを検討。
- ・ 採用募集広告は、柔軟な就業形態で働くことを希望する潜在的応募者を制限しないように留意する。

(3) 採用マーケットにおける潜在的ニーズの掘り起こし

- ・ 政府は人材派遣会社（ジョブセンタープラスも含む）と一緒に、高度なスキルをもち柔軟な就業形態で働く希望をもつ人々の採用マーケットを拡大させていくか、検討していくべき。人材派遣会社は、事業主に柔軟な就業形態の導入を促して、応募者とのマッチングを実施する役割を負う。
- ・ また、ジョブセンター・プラスは、柔軟な就業形態を導入するメリットを事業主に伝授できるように、特別チームのための専門家の訓練を向上させるべき。

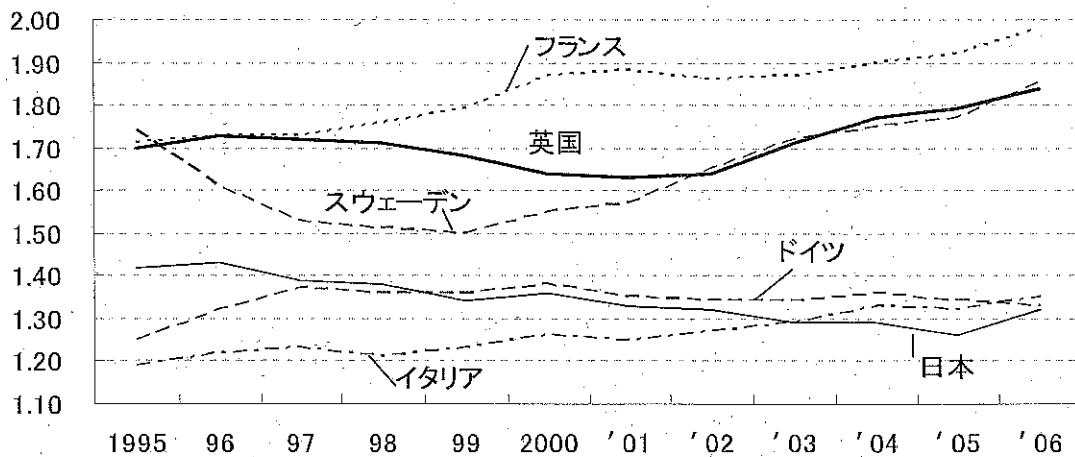
(図表 15) 高度なスキルを要する仕事ではパートタイム労働の提供が少ない

- ・ パートタイム労働に従事する女性の 24%がフルタイム労働を希望。
- ・ 単純労働に従事する女性の 57%がパートタイム。管理職・専門職に従事する女性では 12%がパートタイム。高度のスキルが求められる職業でパートタイム労働の提供は乏しい。
- ・ パートタイム労働に移った場合、専門職・管理職だった女性の 29%が降格。
- ・ パートタイマーとなって降格された女性の 69%は、「潜在的な能力を発揮できていない」と回答。
- ・ 女性のスキルを活用できていないことの損失は、対GDP比の 1.3~2.0%に相当すると推計。

(資料) The Family Friendly Working Hours Taskforce, *Flexible Working: working for families, working for business*, 2010.

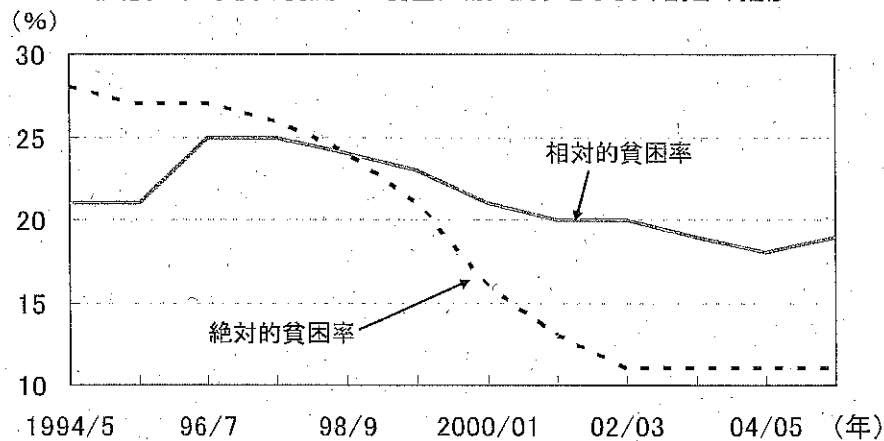
<ご参考資料>

(図表16) 欧州主要国と日本の合計特殊出生率の推移



(資料) 欧州諸国は、EU, *Eurostat yearbook 2009*, p. 15。日本は厚生労働省『人口動態統計』により作成。

(図表17) 子供の貧困 — 貧困世帯に属する子供の割合の推移 —

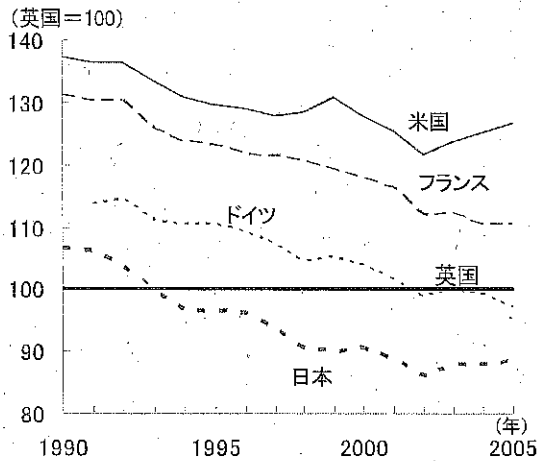


- (注) 1. 「絶対的貧困率」とは、98年度の所得中央値（住宅費控除後所得）の50%を貧困ラインとして固定し、貧困ラインよりも低い所得で生活をする世帯に属する子供（16歳未満か、18歳未満の未婚の学生）の割合（対全子供数比）。
2. 「相対的貧困率」とは、各年度の所得中央値（住宅費控除後所得）の50%を貧困ラインとして、貧困ライン以下の所得で生活をする世帯に属する子供の割合。（対全子供数比）。

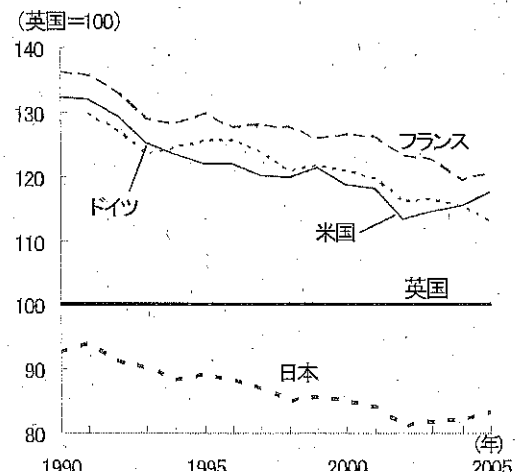
(資料) Department for Work and Pension, *Households Below Average Income Statistics 2005/6*, March 2007. により、みずほ情報総研作成。

(図表 18) 労働生産性の国際比較

<一人当たり労働生産性>

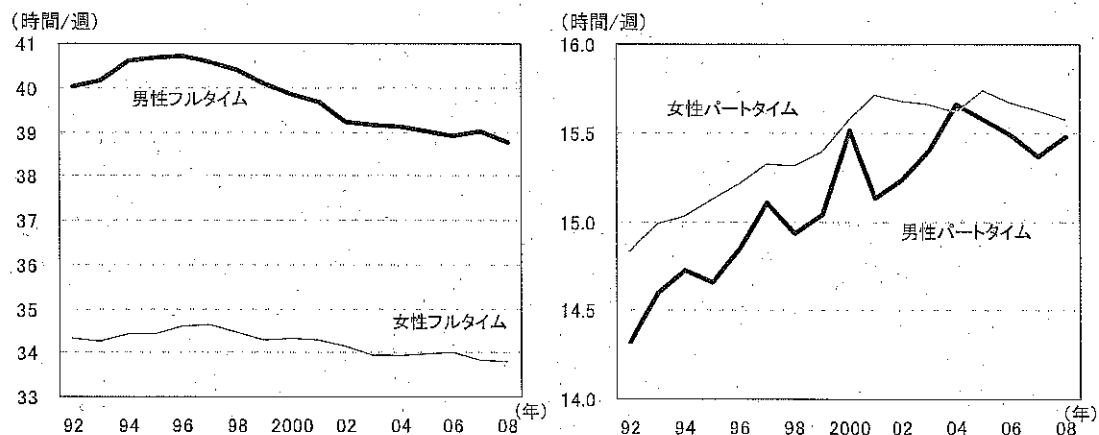


<時間当たり労働生産性>



(資料) Office for National Statistics により作成

(図表 19) フルタイム労働者とパートタイム労働者の労働時間の推移 (男女別)



(注) 「実働労働時間」は、残業時間(有給・無給)を含むが、休憩時間を除く。各年の四半期データの平均値。

(資料) National Statistics, *Labour Force Survey: Actual Hours Worked*

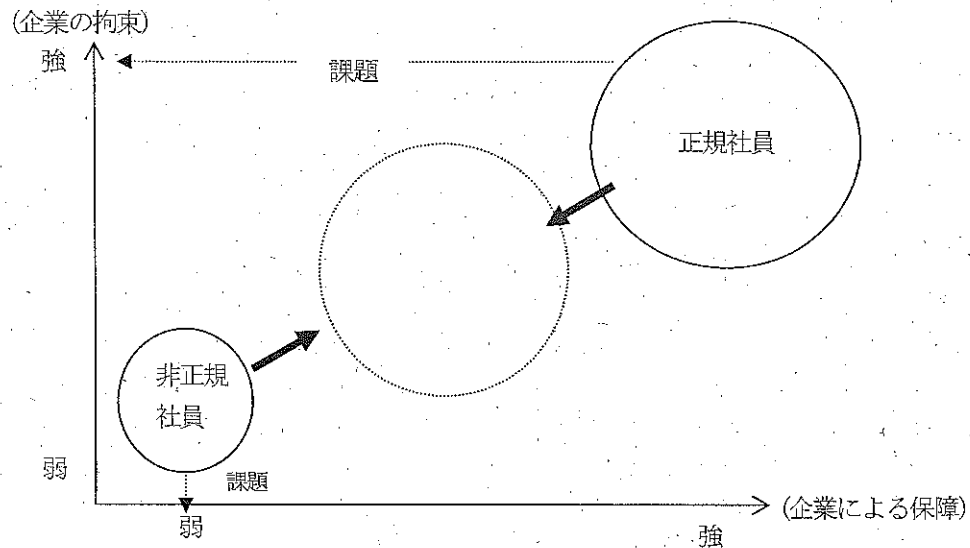
(図表 20) 英国におけるパートタイム労働者の処遇 (2008 年)

	グロス週給 (中央値) (単位: ポンド)		時間当たり賃金 (注) (単位: ポンド)		週あたり平均労働時間 (単位: 時間)	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
男 性	521.2	136.8	12.50	7.26	40.8	17.6
女 性	412.0	149.8	10.91	7.51	37.6	18.5
全 体	478.6 (約7万2千円)	147.0 (約2万2千円)	11.87 (約1,781円)	7.49 (約1,123円)	39.5	18.3

(注) 残業代を除く。「全体」における括弧内は、1ポンド=150円で円換算した場合の金額。

(資料) National Statistics, *First Release: 2006 Annual Survey of Hours and Earnings*, Oct. 2006

(図表 21) 日本における労働者の二極構造



(資料) 厚生労働省『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書』(2002 年 6 月) を参考に、筆者が加工し作成。

(図表 22) 就労税額控除の各要素 (最大年間額)

(単位: ポンド)

要素	最大年間額 (2009 年度)	1 ポンド=150 円で 換算
基礎要素	1,890	約 28 万円
夫婦と一人親等要素 (基礎控除に付加)	1,860	約 28 万円
30 時間要素	775	約 11 万 6 千円
障害者就労要素	2,530	約 38 万円
重度障害者要素	1,075	約 16 万円
50 歳以上再就職手当: 16-29 時間	1,300	約 20 万円
30 時間以上	1,935	約 29 万円
保育要素 (子供数: 1 人)	175/週	週 2 万 1 千円
(子供数: 2 人以上)	300/週	週 3 万 6 千円
控除対象となる保育費割合	上記の 80%	

(注) 1. 各支給額は年間最大額であり、所得によって異なる。

2. 2009 年度の値

(資料) HM Revenue & Customs, 2009

(図表 23) 経済的支援や休暇制度の拡充

経済的支援	「児童給付」	16歳未満の子供のいる全ての家族を対象。所得制限はない。 <2010年度の支給額> ☆ 第一子：週 20.30 ポンド (約 3,045 円) ☆ 第二子以降：一人当たり週 13.40 ポンド (約 2,010 円)
	「勤労税額控除」の新設	2003年4月より「勤労税額控除」を設定。 - 低所得就労世帯に対して、政府が助成金を支給。所得に応じて通減 - また、一定額まで保育費用の8割を助成
	「児童税額控除」の新設	2003年4月より「児童税額控除」を設定。 16歳未満の子供がいる世帯が対象。所得に応じて通減。
	「育児バウチャー」の支援	従業員の保育費軽減のために、企業が福利厚生として提供する育児バウチャーについて、週 55 ポンドまで税・国民保険料の控除を認める。
	「チャイルド・トラスト・ファンド (CTF)」の導入 (2005 年)	- 経済的自立を支援するために、2002 年 9 月以降に生まれた全ての子供を対象に、子ども名義の口座を作り 250 ポンド (低所得世帯の子供は 500 ポンド) が支給。家族も同口座に拠出可。 - 利子等の非課税枠あり。子どもは 18 歳になれば引き出し可。
出生・育児に伴う休暇	出産休暇手当の引き上げ	出産を理由に就労継続できない女性に対して、事業主は「法定出産給付」を支給する。法定出産給付は、2007 年 4 月から週 112.75 ポンドに引き上げられた。
	出産休暇の延長	- 出産休暇は 52 週間 (02 年に 26 週間の有給出産休暇から延長)。 39 週間の「有給出産休暇」(07 年に 26 週間から延長)。6 週間は賃金の 9 割が支払われ、その後の 33 週間は週 123.06 ポンド (約 1 万 8,500 円) の定額給付。「無給出産休暇」を 13 週間。
	父親休暇の創設	2003 年 4 月より、父親にも 2 週間の「有給父親休暇」を設定。給付額は週 123.06 ポンドか、賃金の 9 割の低い方に設定。 - 父親は、子供の誕生から 8 週間以内に同休暇を取得せねばならない。 - なお、現在、父親休暇を 26 週間に延長する法案を検討中。早ければ、2011 年 4 月に導入。
	育児休暇の創設	1 年以上勤続する労働者は、子供が 5 歳になるまでに夫婦合計で 13 週間の育児休暇 (無給) を取得できる。 - 障害児をもつ親の場合、子供が 18 歳になるまでに 18 週間 (無給) 取得できる。
保育所整備		- 全ての 3 歳・4 歳児を対象に無料のサービス提供 (週 15 時間、年間 38 週間) 2005 年度までに保育予算を 15 億ポンドまで増加など

(注) 円換算は 1 ポンド=150 円で計算。

(資料) 英国財務省資料などを参考にみずほ情報総研作成。

以上

「APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合の開催」

APEC女性リーダーズネットワーク（以下「WLN」という。）は、APEC（アジア太平洋経済協力）に参加加盟する21エコノミーの産業界、学界、行政、民間団体などの女性リーダーからなるネットワークである。女性の経済活動の発展に寄与し、男女共同参画社会を実現していくことを目的に、1996年に第1回WLN会合がフィリピンで開催されて以来、毎年APEC議長エコノミーで開催され、経済活動における女性の活動に対する意見交換や情報交換を行う国際的な交流の場となっている。

2010年9月19日～21日、東京において日本初開催となる第15回WLN会合が、「女性による新たな経済活動の創造～人・自然・文化を活かす～」をテーマに開催され、約600人の女性リーダーが参加し、活発な議論が行われた。APEC首脳及び閣僚への提言がまとめられた（下記参照）。提言の内容は、APEC首脳宣言、成長戦略、閣僚会議共同声明、中小企業大臣会合共同声明にも取り入れられた。我が国においても、女性の参画促進を経済社会の活性化につなげていくという視点が重要である。

第15回APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合 （2010（平成22）年9月19～21日）「APEC首脳及び閣僚への提言」¹（要旨）

1. 組織における女性のキャリア構築
 - ・幹部役員への女性の登用
 - ・能力開発 - 教育・訓練
 - ・科学技術分野の女性
 - ・労働環境の整備
2. 人・自然・文化を活かした女性による起業の実現
 - ・資金調達
 - ・零細・中小企業の起業家支援
 - ・社会的起業支援
3. 女性のための新たな経済機会の創出
 - ・経済の牽引役としての女性
 - ・イノベーションと情報通信技術（ICT）
 - ・ジェンダー主流化
 - ・ネットワークの構築
 - ・前進への活路

¹ <http://www.gender.go.jp/win>

「女性のエンパワメントのための指針」

2010（平成 22）年 3 月の国連女性の日に、UNIFEM（国連婦人開発基金）²と国連グローバルコンパクトは共同で、「女性のエンパワメントのための指針」を公表した。指針には「共同参画がビジネスのカギ」という副題が付けられており、ビジネス界に向けて、女性の雇用機会の増加、管理職、取締役等への積極的な登用などを提言している。

4 企業のリーダーに国連機関、労働、市民社会と共に人権、労働、環境の分野における 10 原則の支持を求める国際的なイニシアティブ。コフィー・アナン国連事務総長が 1999 年 1 月に開かれた世界経済フォーラムの席上で提唱し、翌年正式に発足した（<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>）。

女性のエンパワメントのための指針 (UNIFEM, 国連グローバルコンパクト)(仮訳)

1. 男女共同参画のためのハイレベルな企業リーダーシップを構築
2. 職場でのすべての男女の公平な待遇—人権及び非差別の尊重・支援
3. すべての男女労働者の健康、安全及び福祉の保障
4. 女性のための教育、訓練及び専門的能力の開発の促進
5. 女性のエンパワメントのための企業振興、サプライチェーン及びマーケティングの実施
6. 地域活動と擁護運動を通じた平等促進
7. 男女共同参画達成の進展状況の評価と公表

² それまで個別にジェンダー平等に取り組んできた UNIFEM 含む 4 つの国連の女性関連専門機関が統合し、2010 年 7 月に UN Women が設立された。