

平成 21 年 12 月 11 日

男女共同参画基本計画（第 3 次）に向けた論点（案）
－仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進について－

1. 仕事と生活の調和の推進状況

（1）憲章、行動指針の策定と取組の進展

（憲章、行動指針の策定）

- ・ 平成 19 年 12 月、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を政労使トップの合意として策定。
- ・ 憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を提示。
- ・ 行動指針では企業、働く者、国民、国、地方公共団体の取組指針を示すとともに、14 項目の数値目標を設定。
- ・ 平成 20 年 4 月、官民トップ会議の下に「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」を設置し、施策の推進と進捗状況の点検・評価のための体制を整備。

（各主体における取組の推進）

- ・ 行動指針に基づき各主体において取組を推進。
 - 企業、働く者：意識啓発のための周知・広報、労使の協議体制の確立など
 - 国：気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備など、労使をはじめとする国民の取組みを促進、支援
 - 地方公共団体：会議の設置等推進のための枠組みづくり、セミナー、シンポジウムの開催、企業の取組への支援など

（数値目標からみた仕事と生活の調和の進捗状況）

- ・ 14 項目中、10 項目で改善。
- ・ 現時点で 60～64 歳の就業率が中間目標（2012 年時点）に、女性の育児休業取得率が最終目標（2017 年時点）に到達。ただし、後者については第 1 子出産前後の女性の就業継続率が横ばいで推移していることにも留意する必要。
- ・ 年次有給休暇取得率や男性の育児休業取得率等の指標については改善のテンポが緩慢で、数値目標の達成のために一層の努力が必要。

（2）男女共同参画基本計画（第 2 次）の関連分野における主な施策の状況¹

○雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- ・ 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
 - 改正均等法を平成 19 年 4 月に施行。

¹ 基本問題・計画専門調査会におけるフォローアップ資料を参考に記述。

- 女性の能力発揮のための積極的取組（ポジティブ・アクション）に取り組む企業の割合は平成 18 年度で 20.7%。
- セクシュアル・ハラスメントに関するパンフレットの作成・配布、講習の実施、行政指導、相談員の配置等。
- 男女間の賃金格差の解消に向けたガイドラインの作成と周知、啓発。
- ・ 女性の能力発揮促進のための援助
 - 「女性と仕事の未来館」におけるセミナー開催、相談の実施、情報提供等。
 - 再就職希望者支援事業、マザーズ・ハローワークによる支援体制の充実。
- ・ 多様な就業ニーズを踏まえた雇用環境の整備
 - 短時間正社員制度導入マニュアルの提供。
 - パートタイム労働対策の総合的な推進。
 - 労働者派遣事業について派遣先事業主への均等法の周知・徹底。
 - テレワーク（在宅勤務等）の普及促進。
- ・ 起業支援等雇用以外の就業環境の整備
 - 起業支援策の充実（専用サイトの開発・運用、メンター紹介サービス等）
 - 在宅ワーク対策の推進（「ガイドライン」の周知・啓発、情報サイトの運用、セミナー、相談の実施）。
 - 女性向け創業塾による創業予定者・若手後継者の能力開発支援。
 - 女性・若者・高齢者を対象とした起業家支援資金（低利融資）。

○男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

- ・ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
 - （1）を参照
- ・ 多様なライフスタイルに対応した子育て支援策の充実
 - 幼稚園における子育て支援の充実。
 - 「認定子ども園」の設置（平成 18 年度に制度創設、認定件数は平成 21 年 4 月 1 日現在で 358 件）。
 - 幼稚園就園奨励事業の促進。
 - 「放課後子どもプラン」の実施。
 - 家庭教育の推進。
 - 新待機児童ゼロ作戦の展開（保育サービス（3 歳未満児）の提供割合を平成 19 年 20.3%→平成 29 年 38%（平成 21 年 21.7%））。
 - 「安心子ども基金」の造成。
 - 地域子育て支援拠点事業。

2. 男女共同参画基本計画（第3次）に向けた論点

（1）基本的な認識

（仕事と生活の調和の考え方）

- ・ 「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」としている。
- ・ 具体的には以下のような社会を目指すべきとしている。
 - ①就労による経済的自立が可能な社会
 - ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
 - ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

（参考）『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向」（平成19年7月）

仕事と生活の調和の理解にとって重要な3つのポイント

◇あらゆる人のためのもの

◇人生の段階に応じて、自ら希望する「バランス」を決めることができるもの

◇「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの

（仕事と生活の調和の必要性）

- ・ 「憲章」では、仕事と生活の調和の必要性について以下の点を指摘。
 - 経済的自立ができない、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育て・介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多くみられること。
 - その背景に正社員以外の労働者の大幅な増加と正社員の労働時間の高止まりなど働き方の二極化があること。
 - 共働き世帯の増加など人々の生き方が多様化に、子育て支援などの社会的基盤が対応していないこと。
 - 家族との時間の充実や地域社会への参画、多様な働き方を求めるなど、人々の希望が実現されていないこと。
 - 仕事と生活の調和が、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものであり、その取組は「コスト」ではなく「明日への投資」であること。

（今後の課題）

- ・ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009」では、当面重点的に取り組むべき事項として以下を指摘。
 - 父親の子育てへの関わりや子育て期間中の働き方の見直しを促進するため、改正育児・介護休業法（平成21年7月公布）の周知及び同法に基づ

く企業の取組を支援。

- 長時間労働の抑制を図るため、改正労働基準法（平成 22 年 4 月施行）の確実な履行を促進。
- 企業の取組の見える化を促進するため、改正次世代育成支援法（労働者数 301 人以上の企業は平成 21 年 4 月施行、101 人以上 300 人以下の企業は平成 23 年 4 月施行）の企業への周知及び同法に基づく企業の取組を支援。
- 仕事と生活の調和に取り組む企業への相談・助言、ノウハウ・事例の効果的提供。
- 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（ジョブ・カード制度、日本版デュアルシステム、職業訓練期間中の生活保障等）。
- 若年者の就労・定着支援（フリーター等常用就職支援事業等）。
- いくつになっても働ける社会の実現（高年齢者の雇用の確保、団塊の世代が活躍できる環境整備等）。

（現状の認識）

- ・ 「憲章」「行動指針」の策定により、仕事と生活の調和の考え方が整理されるとともに、実現のために必要な取組が明確化され、現在はそれらを各主体において着実に進めていく段階。
- ・ 一方、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」といった捉え方をされている場合もある。
- ・ 今後は仕事と生活の調和に関する理解を浸透させるとともに、取組の裾野を広げていく必要。

（２）新たな男女共同参画基本計画に関する仕事と生活の調和の主な論点

①新たな計画における位置付け

- ・ 男女共同参画と仕事と生活の調和の実現は密接不可分のものであることを明確にする必要。
- ・ 男女共同参画の推進に係る多くの重要課題の解決のために仕事と生活の調和の実現が不可欠。

<例>

- 出産・育児に際して 7 割の女性が退職している状況を変え、あるいは女性の労働力率の M 字カーブを解消するには、仕事と生活の調和の実現が不可欠。
- 政策方針決定過程への女性の参画の目標（202030）に近づき、あるいは先進国で最低水準の GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）を向上させるためにも仕事と生活の調和の実現が不可欠。

- 女性の参画加速プログラムでは、「仕事と生活の調和の実現」「女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実」「意識の改革」を一体的に推進することとされている。重点的に取組む分野である「医師」「研究者」「公務員」についても仕事と生活の調和の実現が急務。
- 地域における男女共同参画に関し、地域社会の様々な活動に男性や若年層など多様な立場の人々が参加できるためには仕事と生活の調和が必要。
- 男性の家事・育児時間の増加や地域社会への参画など、男性にとっての男女共同参画を進めるため、仕事中心の生活から脱し、仕事と生活の調和を進める必要。
- 「生活困難」に陥ることを防止するため仕事と生活の調和の実現が不可欠（女性の経済的な困難の背景に就業継続・再就業が容易でない職場環境の問題がある。父子家庭や高齢単身男性の地域での孤立の背景に長時間労働によって職場以外の人間関係が希薄な働き方の問題があるなど）。

② 男女共同参画を戦略的に進めるための仕事と生活の調和

- ・ 男女共同参画を戦略的に進めるためにも、男女共同参画と仕事と生活の調和の実現が日本の経済社会や企業にメリットをもたらすことや、逆に仕事と生活の調和が実現できない場合にはデメリットをもたらすこと（危機感）を強調すべき。

<メリットの例>

- 少子化傾向を食い止め、日本の社会・経済に活力をもたらすことにつながる。
- 生産性の向上、潜在化している女性の能力の発揮により日本の経済力が高まる。
- 仕事の進め方の効率化、優秀な人材の獲得・定着により企業の競争力が高まる。

<デメリットの例>

- 仕事と生活の調和が実現できていないと両立支援などの政策コストが非常に高くなる（夫婦の長時間労働をカバーするために保育サービス需要がより大きくなるなど）。
- 仕事と生活の調和が実現できていないことは企業の経営リスクになりうる（中高年の男性介護者の増加により、今後基幹的な社員が突然休業するリスクが高まるなど）。
- 仕事と生活の調和が実現できていないと人生の危機に陥るリスクが高まる（心身の健康を害する可能性、男性の高い自殺率の背景、男性介護者・父子家庭・高齢単身男性の地域での孤立の背景など）。

③ 意識改革をどう進めていくか

- ・ 個人が主体的に「ライフ・プラン」を持ち、実現することの重要性を強調していくべき。
- ・ 気運の醸成のためには、繰り返し働きかけていくことが重要。
- ・ 学校教育の段階で仕事と生活の調和の重要を理解させることも重要。
- ・ 分かり易い目標やフレーズを活用していくことも有効。

(例) GEMの数値目標、生涯教育としての男女共同参画／ワーク・ライフ・バランスなど

④ 様々な立場での仕事と生活の調和の理解の浸透

- ・ 憲章等では、仕事と生活の調和は「あらゆる人のためのもの」とされており、様々な働き方での仕事と生活の調和の進め方を提示していく必要。

<例>

- 「大企業」「正社員」だけではない多様な労働者の仕事と生活の調和
中小企業への仕事と生活の調和の普及
正社員と非正社員の均衡処遇

- 雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和

自営業や農林水産業に従事されている方々など、雇用者以外の就業者は、自己の裁量で働くことが可能であり、仕事と家庭の両立が比較的容易と考えられがちであるが、実際には様々な問題が存在。例えば

- ◇ 女性では出産・育児期と職業能力を形成する時期が重なるなど雇用者と同様の問題があり、両立支援への要望も強い。
- ◇ 明確な就業時間の定めが無いことや固定的性別役割分担意識の存在により、女性が仕事に加えて家事も担当し、負担が重くなる場合もあり、自営業における経営と家計の分離、農山漁村における家族経営協定の普及などが必要。

- 研究者の仕事と生活の調和

仕事と生活の調和の推進に関し「生産性向上」ではない評価方法が必要。

- 女性の進出が進んでいる分野での仕事と生活の調和

例えば介護・福祉の分野など

⑤ 仕事と生活の調和の推進における多様な主体の連携

- ・ 地域における仕事と生活の調和の推進のためには住民、自治体、地域の企業の連携が図られることが重要。
- ・ 社労士の活用も検討する必要。

⑥ 制度的枠組みの検討

- ・ 女性議員や女性管理職の増加など女性の参画促進のための制度的な支援、長時間労働是正のための制度の在り方等についても検討する必要。

(参考)

「仕事と生活の調和」数値目標の状況

		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)	
能I 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%
能I な社 会	②	時間あ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)
			保活Ⅱ での健 康で豊 かな確 生	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%
保活Ⅱ での健 康で豊 かな確 生	④	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	
		⑤	年次有給休暇取得率	46.6%(2006)	47.7%(2007)	60%	完全取得
		⑥	メンタルヘルスク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

(注) 赤色の項目は改善、青色は悪化、黄色は更新できないもの