

# 検討体制

## ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

ワーク・ライフ・バランス憲章  
(仮称)を策定

- (議長)
- ・官房長官
- (メンバー)
- ・経済界・労働界・自治体の代表者
  - ・有識者
  - ・関係閣僚

経済財政諮問会議  
(労働市場改革専門調査会)

「子どもと家族を応援する日本」  
重点戦略会議

男女共同参画会議  
(ワーク・ライフ・バランスに関する  
専門調査会)

「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会(案)

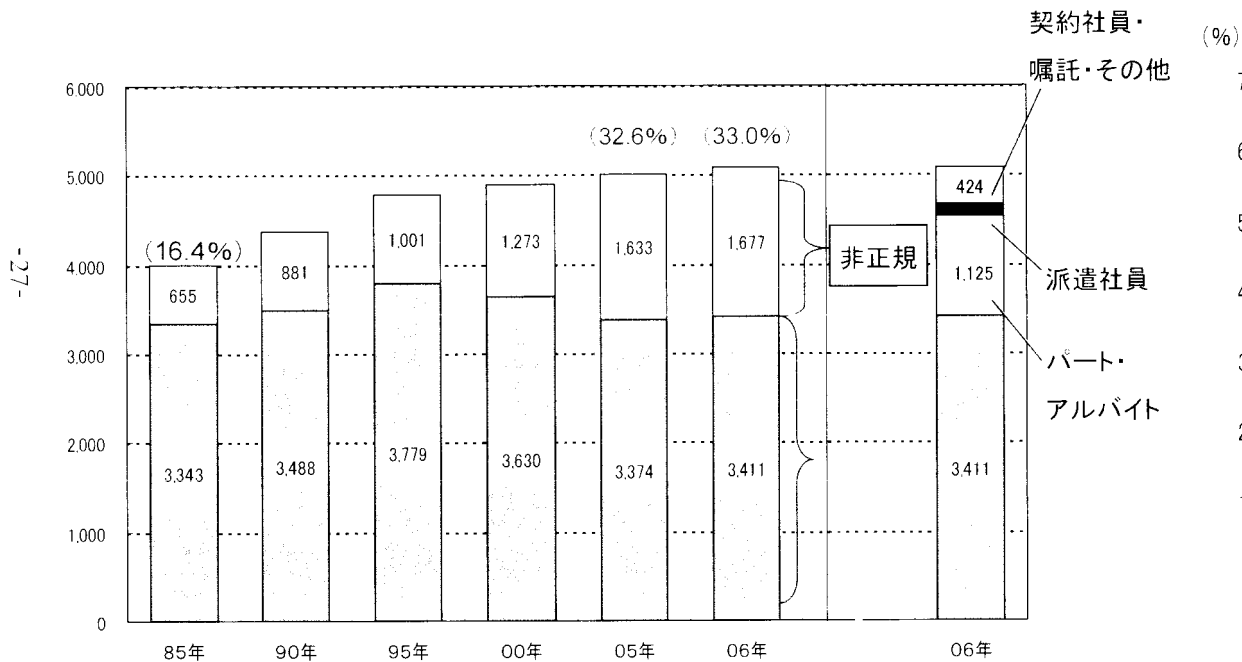
「働き方を変える、日本を変える」  
行動指針(仮称)を策定

- (メンバー)
- ・経済界・労働界の代表者
  - ・有識者

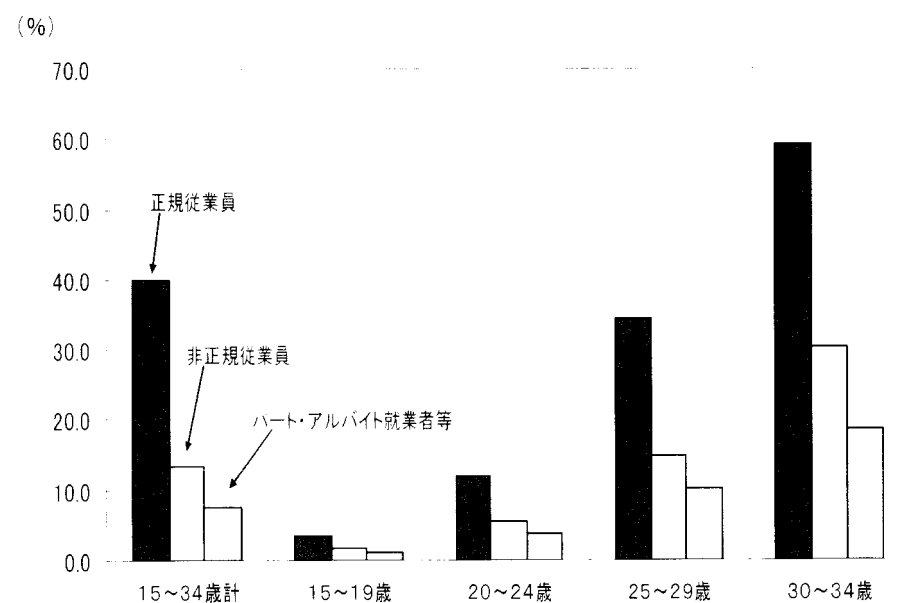
# 1 若年者等における正社員以外の増加

- 近年、正規雇用者数は減少傾向にある一方、非正規雇用者は一貫して増加（概ね3人に1人）
- 男性では、非正社員の方が正社員に比べ、結婚している確率が低い。

○正規雇用者と非正規雇用者の推移



○有配偶者の占める割合(男性、2002年)



(注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

(資料)2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

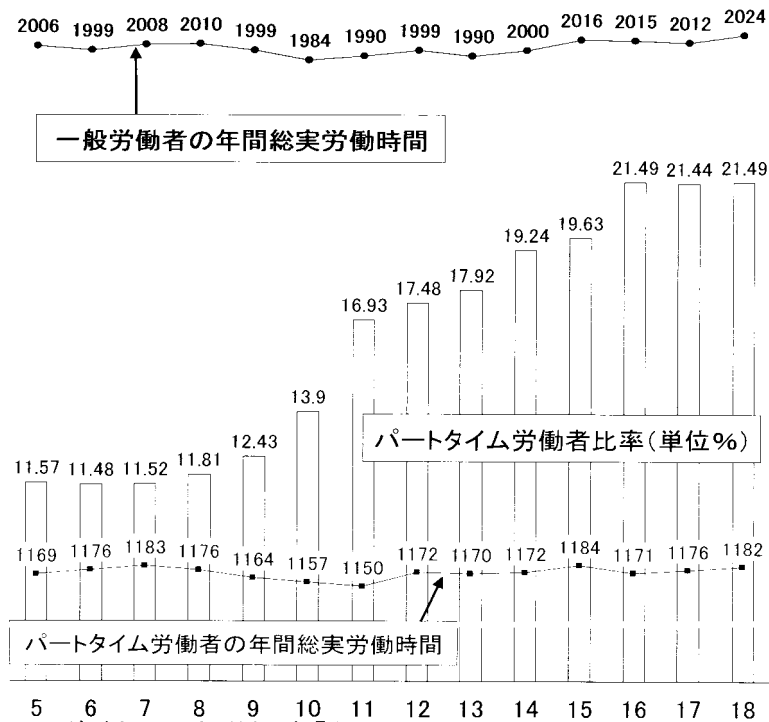
(注)「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。在学者を除く

(資料)総務省「就業構造基本調査」

## 2 労働時間の二極化、共働き世帯数の増加

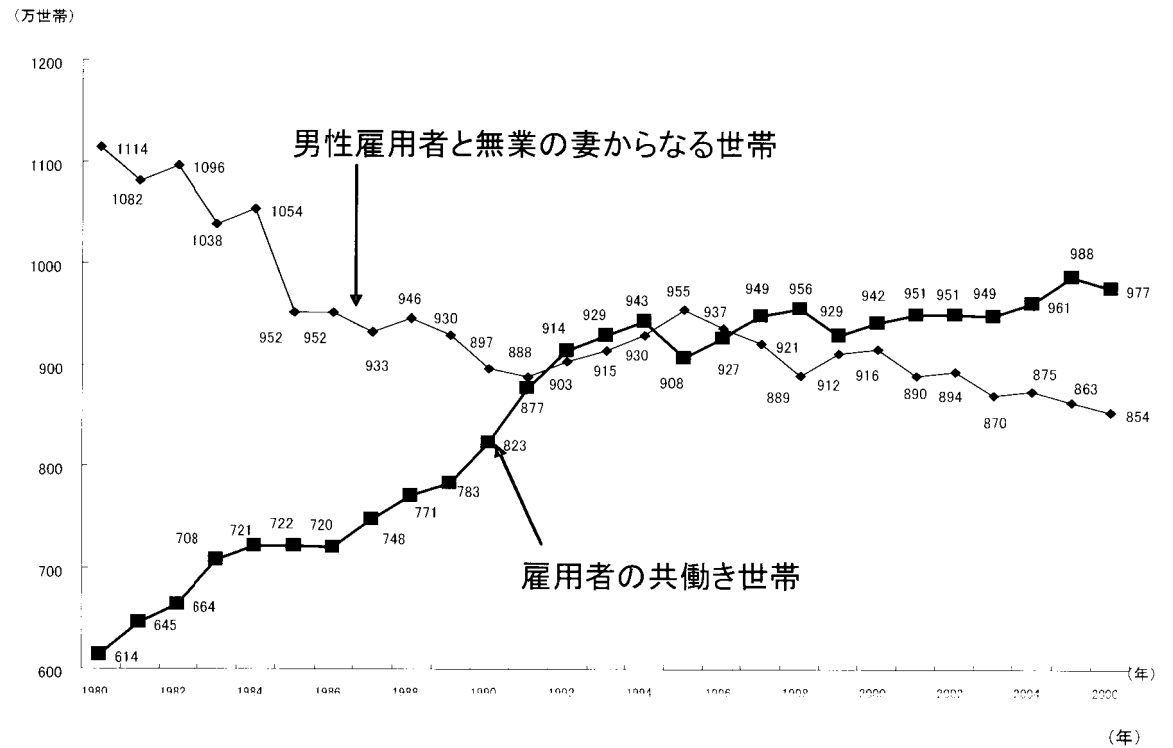
- 近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間は横ばいの状況。
- 近年、共働き世帯が増加し、雇用者世帯の過半数を占めている。

○ 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
(注) 事業所規模30人以上

○ 共働き等世帯数の推移

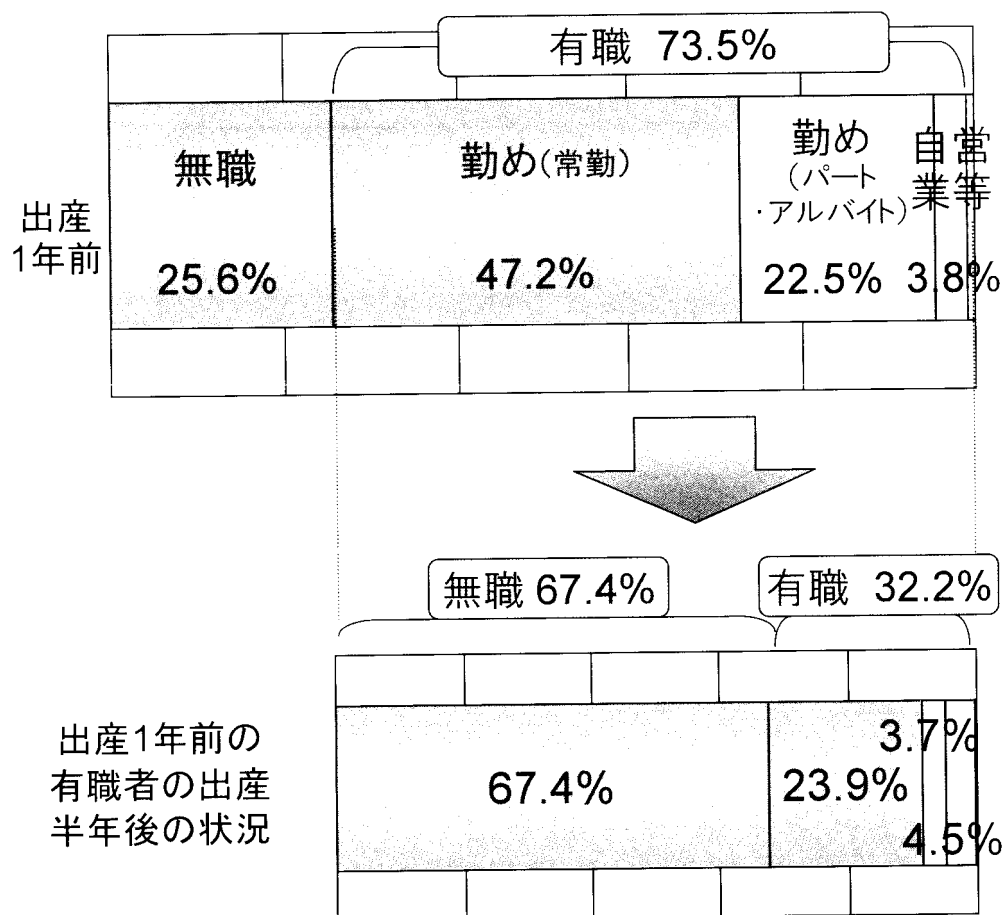


(資料) 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

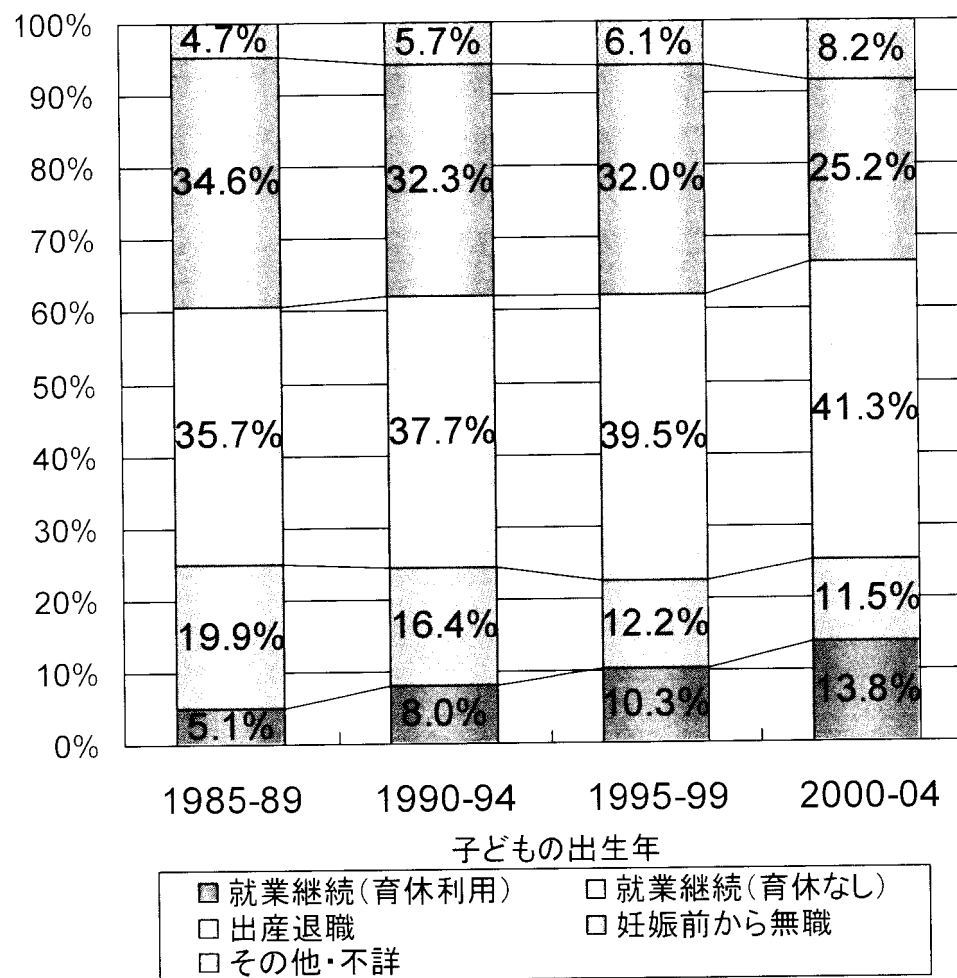
### 3 就業と結婚・出産・子育ての「二者択一」状況

○ 出産前に仕事をしてきた女性の約7割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



○ 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴

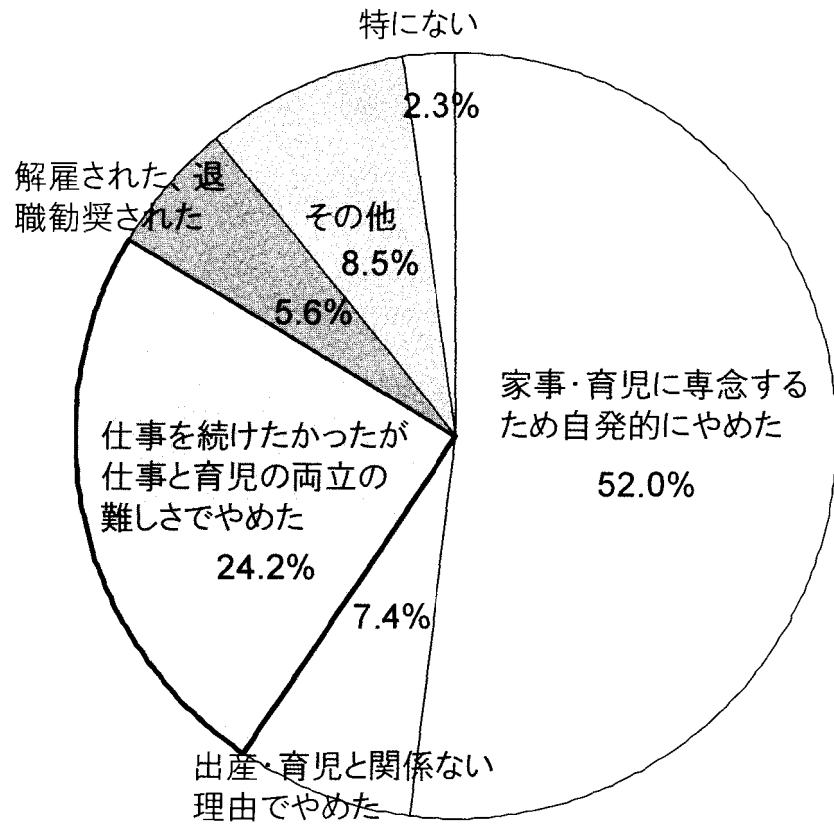


(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

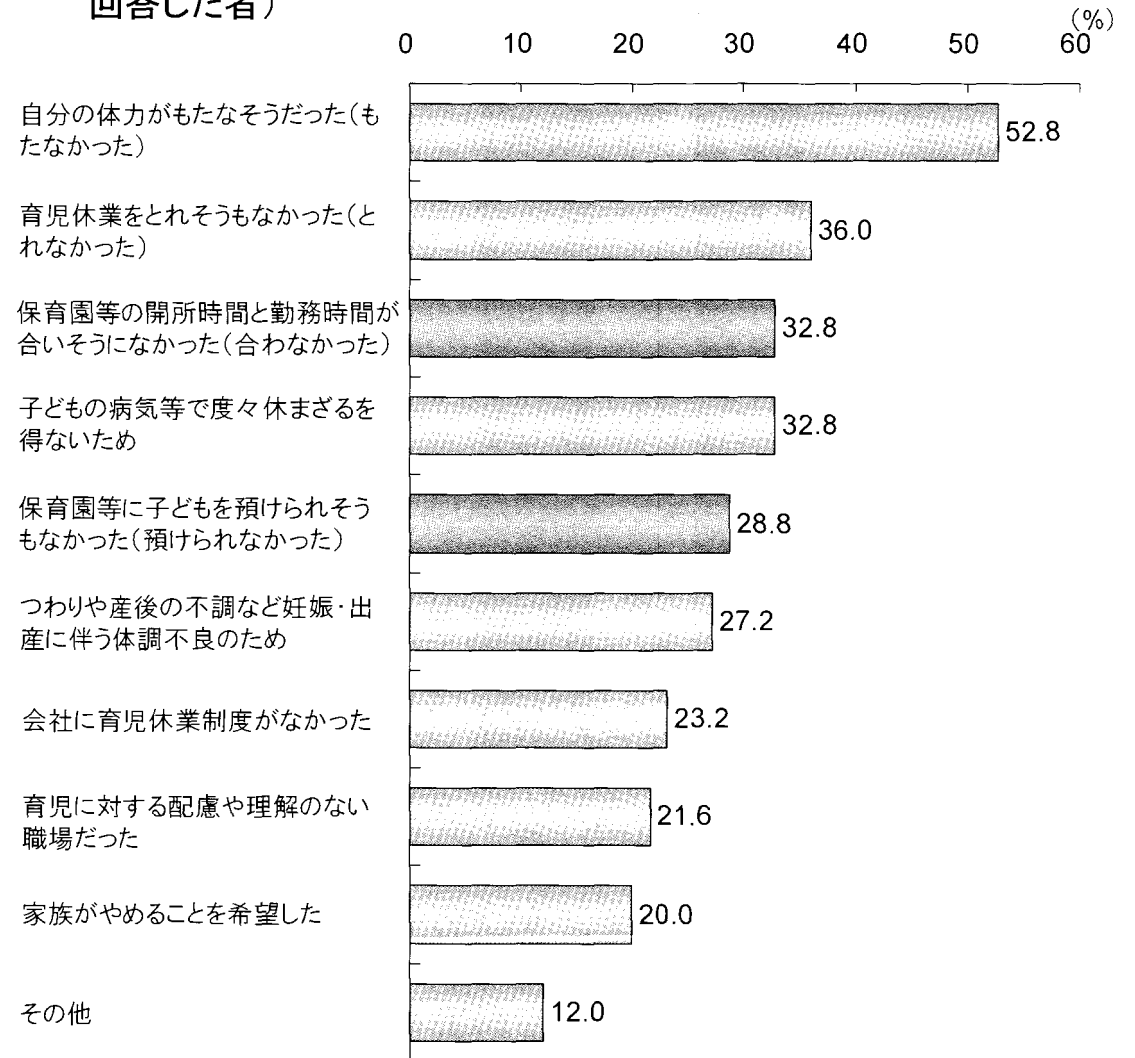
# 仕事をやめた理由

○「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子供がいる女性が仕事をやめた理由



○両立が難しかった具体的理由

(「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



(資料)日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章及び行動指針、 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

- 重点戦略については、本年2月に検討会議(議長:官房長官)を設けて検討開始。6月の中間報告を経て12月に全体像をとりまとめ。
- 仕事と生活の調和の実現については、7月以来官民トップ会議(議長:官房長官)を設けて検討開始。12月に憲章及び行動指針を策定(重点戦略にも反映)。

### ○ 策定の視点

- (1) 少子化の背景には、結婚、出産・子育てに関する希望と現実の乖離が存在。
- (2) 働き続けることと結婚して子どもを持つことの「二者択一」を迫られている状況を解決する必要。  
(人口減少に伴う労働力人口減少は経済成長面からも問題)

⇒ 「二者択一」構造解決のため、

- ① 働き方の見直しによる「**仕事と生活の調和**」の実現
- ② 多様な働き方に対応した保育サービス等の**子育て支援策の再構築**を「車の両輪」として進めていく必要。

### ○ 概要

#### (1) 仕事と生活の調和の実現

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、家庭や地域社会などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の実現に向けた国民各層それぞれの取組を促すもの。

#### (2) 子育て支援策の再構築

- ① 仕事と生活の調和を進め、希望どおり結婚、出産・子育てができるよう、**多様な働き方に対応した保育サービスの充実等子育てを支える社会的基盤の整備**が必要。
- ② ①のためには**一定程度の効果的な財政投入が必要**。財源は次世代の負担によって賄うことのないようその時点で手当が必要。

※家族政策関連支出(2003年度)は、我が国がGDP比0.75%であるのに対し、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン等では概ねGDP比2~3%を投入。

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると10.6兆円。(※日本は3.7兆円(2003年度))

※女性の就労希望等がすべてかなった場合の社会的コストの追加所要額は、1.5兆~2.4兆円。

### ○ 今後の対応

- (1) 平成20年度予算案に反映。
- (2) 家庭的保育や一時預かり等の制度化、企業や自治体の次世代育成支援行動計画の策定及び取組の一層の推進等については、**先行して取り組む**。
- (3) 更に、**費用分担等を含む具体的な制度設計**については、税制改正の動向を踏まえつつ引き続き議論。

# 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

## I 意義・緊要性

【従来】働き方の見直しは個々の企業の取組に依存→一部が先進的に取り組み、社会的広がりが欠如  
 【今般】経済界、労働界、地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

### 【働き方の二極化等】

- 競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり
- かつては専業主婦。現在は過半数が共働き世帯。  
→働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま  
→男女の固定的な役割分担意識が残存

### 【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

- 正社員以外の働き方の増加→経済的に自立できない層
- 長時間労働→「心身の疲労」「家族の団らんを持ってない層」
- 働き方の選択肢の制約→仕事と子育ての両立が困難

### 【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

- 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
- 働き方の選択肢が限定。女性、高齢者等の多様な人材を活かせない

○個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○働き方の見直し、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

## II 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」(国民的な取組の大きな方向性の提示)

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針)

### 仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人一人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

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

### 各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

○就業率(②、③にも関連)

<女性(25~44才)>  
64.9% → 69~72%

<高齢者(60~64才)>  
52.6% → 60~61%

○フリーターの数  
187万人 → 144.7万人以下

(いずれも 現状 → 10年後)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
10.8% → 半減

○年次有給休暇取得率  
46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率  
38.0% → 55%

○育児休業取得率  
(女性) 72.3% → 80%  
(男性) 0.50% → 10%

○男性の育児・家事関連時間  
(6歳未満児のいる家庭)  
60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

### 関係者が果たすべき役割

#### 企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む

#### 国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開

# 重点戦略（仕事と生活の調和に関する部分以外）

## I 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方

### ①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

### ②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

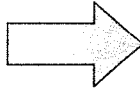
### ③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

- 妊婦健診の望ましい受診回数確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

（社会的コストの試算）

### 効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額  
（19年度推計）約4兆3,300億円  
（対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%）



推計追加所要額 1.5~2.4兆円  
（希望者すべてが就業した場合や就業率等がスウェーデン並みとなった場合等を仮定した試算）

※現在の費用構成は、国・地方公共団体の公費が約8割、企業・個人の保険料等が約2割

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると約10.6兆円

- 上記の考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

### 《具体的な制度設計の検討》

- 給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・抛出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき

### 《先行して取り組むべき課題》

- 制度設計の検討とともに、家庭的保育の制度化や一時預かり事業等の法律的な位置づけの明確化、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援の行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応、社会的養護体制の充実などの課題について20年度において先行実施すべき

## II 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

- 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築
- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

## III おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性と有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動