

第2回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料2
平成19年4月5日	

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

(北浦委員説明資料)

平成19年4月5日

○ 基本的な認識

- ・ 少子化が進む中で、人口・労働力の減少が大きな課題となるとともに、労働の実態としても労働時間の二極化など働き方の偏りやゆがみが指摘。
- ・ 今後は、男女共同参画を前提としつつ、それぞれの就業ニーズに応じた多様な働き方で、かつ安心して参加できる労働市場の整備が重要。
- ・ そのためには、男性（世帯主）が働き、女性が家事や育児を分担するといった典型的な分業スタイルを前提とした労働モデルからの脱却が不可欠。
- ・ 企業においても、そうした新しい従業員像をもとにした人事管理改革を進めるとともに、個人の側でも生涯を展望したキャリアデザインが必要。
- ・ 企業の制度的な枠組みや社会的な制度やサービスについて、こうした「分業」モデルを前提にした要素を改革する必要。
- ・ 関係施策は多岐に渡ることから、労働領域はもとより、産業、教育、福祉、その他の生活関連などの諸領域が一体的に取り組める体制が必要。

○ 具体的な方向

- 企業や労働市場の環境整備として検討すべき課題。
- ・ 集団による一律管理だけでなく、個人の事情に配慮した個別管理が重要になること。そのことは、賃金処遇だけでなく、退職金や福利厚生等の在り方にも関わってくる。
- ・ 企業に必要な能力を教育して人材を育成していくという視点だけでなく、能力発揮や学習の機会を与えながら個人のキャリアをどのように形成していくこと。
- ・ 働き方の選択肢が多いことと同時に、どのような働き方を選択しても均衡ある処遇を受けられることができ、また必要に応じ転換する機会が与えられること。
- ・ 育児や介護などの生活事情をはじめライフキャリアの変化に応じて、仕事が両立できるよう、育児休業や労働時間管理の弾力化などによって柔軟に働くことができること。
- ・ これまで中核的な人材としての活用が進んでいない労働力として、女性の活躍を積極的に促すとともに、定年後の高齢者について企業内外での就業機会を広げること。
- ・ 若い世代に対しても、新しい労働モデルの中で、企業と個人生活とがウイン・ウインの関係で成り立つよう、キャリア設計を支援するとともに技能継承を進めること。
 - 社会的な施策の整合性を図るための「ワーク・ライフ・バランス基本法」（別紙）の提案（地域レベルにおいて労働施策と関係施策とが総合的に実施できるよう、自治体の果たす役割・権限を強化することが重要）。
 - 「柔軟な働き方」を実現するため、新しい働き方の選択肢や弾力的な労働時間・勤務制度の導入についての検討（時間短縮方策の検討、生産性との関係の研究等）。
 - 個人のキャリア支援を資金設計面でサポートしていく制度の検討（キャリア支援の観点からの雇用保険の機能の見直し―「キャリア保険」への改組、財形・退職金共済制度のあり方など）。



JPC-SED

報道機関各位

平成18年6月1日

「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の提案

～ワーク・ライフ・バランスを政府全体の取り組みに～

社会経済生産性本部「ワーク・ライフ・バランス研究会」中間報告

(財)社会経済生産性本部(理事長 谷口恒明)の「ワーク・ライフ・バランス研究会」(座長:樋口美雄 慶應大学教授)【注】では、新時代における働き方を様々な観点から検討を行ってきている。これまでも、ワークシェアリングを中心にして、長時間労働の是正や多様な働き方の実現などについて調査研究しその成果を提言してきているが、昨今の社会・労働事情をふまえ、こうした「働き方」の問題は「暮らし方」と密接に結びつくものであることに鑑み、その両者の調和を重視する必要がある。

このため、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の実現がいまわが国にとっての最重要課題であることと考え、下記のような方向で、中間的な整理を行い当面の取り組みに対する提言を取り纏めたものである。本研究会としては、さらに検討を重ねていく予定である。

【概要】

国民生活のあらゆる面での格差拡大や、少子化への対応あるいは次世代育成が緊急のテーマとなる中で、「働き方」と「暮らし方」の構造改革を統一的な視点で進めることが重要になっており、ワーク・ライフ・バランスに着目する必要性が高まってきた。こうした中で、国全体の取り組みとして次のような観点からの検討を進めることを提起したい。

1. 硬直的な「働き方」からの脱却を目指した改革を

これまでの「働き方」を見直し、労使双方にとって望ましい柔軟な方向をめざした改革を進めるとともに、正社員以外の働き方に対しても安心して選択できるよう、「働き方の多様化に対応した労働市場」作りを積極的に進める必要がある。

2. 多様な「働き方」で企業や社会の活力を

さらに、選択した「働き方」が不平等とならないように、「やり直し」の効く環境づくりとともに、正社員と非正社員に対する均衡処遇の確保や、公平性・透明性ある人事評価の実施、仕事だけでなく仕事以外の生活も含めたキャリア・デザインへの支援が重要となる。

3. ワーク・ライフ・バランスの推進は総合的な視点で

ワーク・ライフ・バランスに関する各省庁の施策は全体的な整合性を持っているとはいえ、「仕事以外の生活」を充実させる施策を含め産業・企業、個人、社会の取り組みを総合的な視点から進めていくような仕組みを考えるべきである。

4. 「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の制定を

このため、「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」を制定して、各省庁の関係施策を総合的に推進できる体制を整備するとともに、民間における取り組みの支援を行うなど、国全体が統一的な視点からワーク・ライフ・バランスを推進していくことを提案する。

※注)「ワーク・ライフ・バランス研究会」について : 1999年よりワークシェアリング推進の課題や方向について調査研究・政策提言を行ってきました当本部「ワークシェアリング研究会」は、この3月に「ワーク・ライフ・バランス研究会」に改称し、多角的な視点からワーク・ライフ・バランス実現に関わる調査研究を推進することとなりました。

【お問い合わせ先】(財)社会経済生産性本部「ワーク・ライフ・バランス研究会」事務局

担当: 内野・小山・有泉 TEL. 03-3409-1121 FAX. 03-3409-1007

「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の提案

～ワーク・ライフ・バランスを政府全体の取り組みに～

はじめに

いま、「働き方」と「暮らし方」との双方における構造改革が必要

本格的な景気回復の中で雇用情勢の改善が進んでいる。こうした中で、ワークシェアリングの議論も、緊急対応型から多様就業型へとその重点を移してきた。政府においても、「多様就業型ワークシェアリング導入実務検討委員会」から短時間正社員（注①）制度の導入要件・方法などが示されている。また、「今後の労働時間制度に関する研究会」報告において、規制を緩やかにした柔軟な時間管理ができる方向への改革が提起されているほか、労働契約法の制定についての論議もはじまっている。

ワークシェアリングからワーク・ライフ・バランスへ

当研究会においても、柔軟な労働時間制度を柱にした新しい働き方の姿を検討してきたが、その議論の過程において明らかになってきたことは、ワークシェアリングが目指す「働き方」の改革が「暮らし方」の改革と強い関係を持っているという点である。時間面のゆとりと働き方の自律性を高めることは、個人の諸活動を積極的に取り組むための第一歩となる。働く人たちの多様なニーズが安心して満たすことができるためには、職業生活と家庭をはじめとした仕事以外の生活との両立が実現されなければならない。ワークシェアリングの議論は、今日的な状況の中で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の問題へと発展してきたといえよう。

見過ごせない格差問題と「暮らし方」への影響が懸念

いまわが国の国民生活の面でも、所得と資産の面で二極化が進むなど、あらゆる面での格差の拡大が問題となっている。こうした「暮らし方」の変化とともに「働き方」においても格差が指摘されつつある。フリーターやニートから抜け出せず、職業生活の不安定な状態が続くことで、次世代を担う多くの若い世代が希望を持っていない状況が見られる。さらに、短時間や有期契約の就業者が増える一方で、週60時間を超える長時間労働者の割合も拡大するなど、「働き方」そのものの二極化が進んできている（図表・1・2参照）。このような流れは、健康をはじめ「暮らし方」全般に大きな影響を与えていることに注意しなければならず、「働き方」と「暮らし方」の両面からの取り組みが欠かせない。

少子社会であるからこそワーク・ライフ・バランスの推進を

しかも、このワーク・ライフ・バランスの議論は、少子化や次世代育成への対応という点でも緊急のテーマである。というよりも、少子化それ自体が「働き方」と「暮らし方」の歪みがもたらした現象ともいえよう。子育て支援の環境を整えるためにも、企業における「働き方」に対する意識を変え、行動パターンを改めるとともに、個人の「暮らし方」自体をも変えていく努力が必要となる。このように、ワークスタイルおよびライフスタイルを別々に考えるのではなく、これを統一的な視点から進める国民生活構造の改革という課題が浮上してきた。それがワーク・ライフ・バランスの実現である。

1. 「働き方」の硬直性を打破すべきである

企業活動を支える正社員の積極採用が重要

従業員全体の3割以上を非正社員で占めるほど、就業形態の多様化は急速に進展してきている。それには、採用する企業側と働く側の双方からのニーズが背景にあることは間違いないが、人件費コストの抑制や経営リスクの回避といった側面からの企業行動の結果であるという要素も大きい。そうした中で、人材の中長期的な育成に向かう企業の姿勢が後退気味であったことも事実であり、そのことが企業のポテンシャルティにも悪影響を及ぼしてきた可能性も高い。これまでの極端な抑制傾向を反省しつつ、将来への投資という観点から、まずは正社員の採用への前向きな姿勢が重要であろう。

労使双方にとって最善な「働き方」へ

しかし、いまの正社員の働き方をみれば、長時間で、かつ硬直的な状況にあることは否めない。その背景には、わが国の企業の実情として、長い時間、会社の意図に忠実に従いながら働く者の評価が高くなることであろう。これに対して、パートタイムなど勤務時間の短い者や定時だけ働き残業がない者など、正社員と異なる働き方をする者には、がんばっていても、なかなか評価が高まりにくい。つまり、「時間すなわち貢献である」といった考え方がまだ根強いのである。職業や仕事に対する個人の考え方や行動も変わってきており、自分と会社を一体化させて、相当の長時間労働も辞さないという「働き方」はもはや好まれない。ワーク・ライフ・バランスを実現していくには、こうした日本的な「働き方」を見直さなければならない。そして、こうした「働き方」を志向することが、むしろタイムマネジメントの考え方を育て、効率的な経営の方向につながっていくだろう。

正社員のワークスタイル見直しにむけた制度改革を

また、企業業績が大きく変動する中で、こうした極端に硬直的な正社員の雇用実態が、経営を圧迫する一つの要因となってきたことも指摘されよう。その意味で、雇用に安定させていくためにもワークシェアリングの発想は重要であり、労働時間の弾力化や柔軟化によって、正社員の「働き方」を変えていかなければならない。

また、休暇制度全体の見直しのほか、フレックスタイム制や裁量労働制の拡大などを通じて、より自律的な労働時間管理が可能となるように、労働時間法制の改革を急ぐべきである（図表-3 参照）。さらに、採用及び解雇に関する明確なルールを設定を図った上で、経済的理由の解雇の金銭賠償による解決ルールの検討など、紛争の防止と当事者間におけるトラブルを迅速に処理するための手続の整備が必要である。

ワーク・ライフ・バランスを企業の戦略に

企業は、果たしてこのワーク・ライフ・バランスを推進することにどこまで積極的になれるのか。企業の仕事にあわせて個人の生活設計を考えるといういわゆる「会社人間」が生まれた背景には、わが国の従業員の勤勉性があることはもちろんだが、企業の側にも、集団への帰属意識を高めることが競争力の強化につながるという考え方があった。

しかし、今日のように企業の取り巻く環境が激しく変化し、将来に対する不確実性が高まっている中では、一つの目標に特化し、それに向かって集団をリードしていくような経営の手法はむしろ高いリスクを持つ。ワーク・ライフ・バランスを企業戦略に組み込むことによって、環境の変化に柔軟に対処できるような、しなやかな組織を作りあげるとともに、創造力に富み多様な能力を備えた人材を育てるという視点を持つべきである。このようにワーク・ライフ・バランスを考慮することは、中期的に企業競争力を高める基盤づくりという戦略でもある。

2. 多様な「働き方」で企業や社会の活力を

「働き方の多様化に対応した労働市場」へ

「働き方」が多様化することは、それだけ個人の選択の幅を広げることにつながるから、その選択肢が多くなるのが人々の「豊かさ」を表わすともいえる。しかし一方で、その選択の結果いかんでは個人間の格差を大きく開かせる要因となることにも注意しなければならない。本人が努力した結果であり、その正確な評価がなされたものであるならば納得できようが、もし選択の機会が制約されていたり、選択しても不平等な取扱いがあったりすれば許されないだろう。

いつでも適切な「働き方」を選択し、その「やり直し」に対しても配慮がなされるよう、個人の生活の状況に応じた仕事探しが円滑に行えるような環境づくりが必要である。このため、雇用保険制度の被保険者範囲を拡大するとともに、官民による需給マッチング体制の整備や再訓練機会の拡大と奨学金の支給など、セイフティネットとサポートを中心とした環境づくりを積極的に進めるべきである。

安定的な「働き方」とするための条件整備を

「働き方」が不平等にならないようにするという観点からは、男女の雇用機会の均等待遇や正社員とパートタイムなど非正社員に対する均衡処遇が重要な課題となる。また、人事評価そのものについても、明確かつ客観的な基準を設けることやその公平性、更にはその結果を本人にフィードバックすることなど、その透明性が強く求められている。職場のコミュニケーションを円滑にする中で不満や苦情に早い段階から対応するとともに、企業内の紛争にまで至らないよう処理していく努力が重要である。

一方、正社員以外の働き方の選択肢を魅力的なものにするという努力も、ワーク・ライフ・バランスを推進していく上で不可欠な取り組みである（図表-4 参照）。パート、派遣、契約社員などの働き方の選択肢を広げるとともに、どの仕事に就いても安定して働けるようにする。このため、雇用ルールの明確化や賃金等の就業条件の適正化とあわせ、正社員との均衡処遇を確保することが重要な課題であり、これらの取り組みについての立法化を早急に検討することが求められよう。

生涯にわたるキャリア・デザインの視点を

ワーク・ライフ・バランスを考える場合、仕事だけでなく仕事以外の生活も含めたキャリア・デザインへの活発な取り組みが求められる。まずは、職業キャリアを育成するとともに、それがライフ・キャリアと両立できるような支援を行うことが重要である。このため、キャリア・コンサルティング（注・②）などの相談援助体制を整える一方、能力開発や教育研修の機会の拡大と援助措置の充実、育児や介護などと仕事との両立支援を強力に進めていく必要がある（図表-5 参照）。

とりわけ女性雇用が拡大していることに注目しなければならない。ポジティブ・アクションによって、女性が企業で活躍できる機会を広げようとする動きも強まっているが、キャリアを継続して発展させていくためには、育児・介護などのニーズに対応して、職業生活と家庭生活の両立を図ることが大きな課題となる。その場合、留意しなければならないのは、子育ては育児休業を取得した後も更に続くことである。小学校から中学、高校へと育つに従い、それぞれの段階に課題を抱えることを考えれば、一時期の「両立」だけでは対応は十分でない。そこに、ワーク・ライフ・バランスといった継続的な発想で取り組むことの意義もあるだろう。

3. ワーク・ライフ・バランスの推進は総合的な視点で 一国全体の取り組みで

個々の政策論議ではなく総合的政策の検討を

ワーク・ライフ・バランスの推進は、政府においても、ようやく政策課題として前面に出てきたといえる。次世代育成支援対策推進法によって、関係省庁の施策が取りまとめられ、総合的なパッケージとして占めされるようになってきたことはその表われであろう。また、男女共同参画社会の実現など各省庁の施策を総合的な観点から論議し、主務大臣を置くことによって政府部内の総合的調整に取り組む例も見られる。

しかし、ワーク・ライフ・バランスに関するこれまでの施策の多くは、各省庁の枠内にとどまっており、今後の社会における基本的な「労働」や「国民生活」の全体像とその方向性をしっかりと見据えて、それを軸にした政策体系の整理を行っているとはいえない。いま求められるのは、全体としての政策の整合性を考え、統一した視点からの位置付けや必要性をもって政策の立案を行うことであるが、そうした説明が不足していることや政策間の矛盾がみられることも少なくない。

産業・企業、個人、社会的基盤などのそれぞれの視点に立った取り組みが不可欠

例えば、育児休業の取得という政策は、生活のニーズに即しているが、一方で仕事の円滑な遂行には制約要因となりがちである。育児休業取得の促進を図ると同時に、その弊害を除去していく視点からの施策の充実が不可欠である。それは、経営全体の見直しにもつながる対応を必要としよう。就業形態の多様化が進む中で、保育政策の前提とする「働き方」のモデルが依然として男性正社員の世帯主中心の考え方から脱皮していなければ、様々な保育ニーズへの弾力的な対応はできないこともある。また、「保育に欠ける者」(注③)が優先されるという考え方がある限り、在宅ワーカーの利用できる機会が低くなるなど問題を抱えている。

このように、個々の政策が寄せ集められているような現状では、こうした論理は見えにくい。しかも、企業だけの努力には限度があり、育児環境の整備についての社会的な取り組みがなければ問題は解決しないという声も強い。産業・企業、個人、社会的基盤のそれぞれの観点からの取り組みは、いずれも欠けてはならないのである。

「仕事」と「暮らし」の両面が充実する総合的施策の推進を

仕事と仕事以外の生活を「ウイン・ウイン」の関係に立つような解決を導くことが重要である。その場合、お互いに悪影響を与えあわないようにするという消極的な対応にとどまらず、「仕事」も「仕事以外の生活」もそれぞれの「価値」を高めていく姿勢が求められる。しかも、ワーク・ライフ・バランスの実現が企業業績の向上と強い関係を持っているという研究成果も現れているように、「仕事以外の生活」が充実することは、「仕事」の質を高めることにもつながる。生涯学習の機会を整備してリカレントも可能な仕組みを考慮ことや、ボランティアなどの社会活動に参加するための基盤整備なども重要な施策である。

いずれにせよ、各省庁の政策がばらばらにならないようするとともに、産業・企業、個人、社会が一つとなって、「仕事」を充実させる施策と「仕事以外の生活」を充実させる施策とを総合的に推進していく仕組みを考えるべきである(図表-6参照)。

4. 「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の制定を

国民生活の観点からワーク・ライフ・バランスの推進を

ワーク・ライフ・バランスの推進対策は、労働政策に限るものではない。労働時間対策をはじめとして、仕事と生活との柔軟な関係をつくることは基本となるが、それを可能にするための関係施策は、各省庁の領域にまたがる。また、会社に雇用される多くの勤労者にとって、それぞれの「暮らし方」の充実をさせるための施策というのも不可欠であろう。ワーク・ライフ・バランスの推進のためは、勤労者とその家族の新しい姿を踏まえて、国民生活に関わるすべての政策を点検していくことを必要とする。

総合的な政策として「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の制定を

そこで、以上のような状況を踏まえ、「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」を制定することを提案したい（別紙参照）。すなわち、男女共同参画政策のように、関係省庁の枠を超えて総合的に政策を遂行していくとともに、民間の取り組みを支援するなど、国全体が統一した視点からワーク・ライフ・バランスを推進できる体制を整えることである。具体的には、ワーク・ライフ・バランスを基本的な理念として実現していくことを考え、すべての行政領域において見直しを進めていくことが考えられる。したがって、検討すべきテーマは、労働政策はもちろん、産業政策、文教政策、社会基盤整備、税制・財政および社会保障制度のあり方など広範な領域にわたることとなる。

具体的には、ワーク・ライフ・バランスを推進する観点に立って、例えば次のような政策の広がりを持って、これらを総合的に検討することが考えられる。

- ① 労働環境の整備を図る施策（労働時間の短縮と弾力化、在宅勤務・在宅就業の環境整備、仕事と家庭の両立の推進、女性のポジティブアクション、正社員と非正社員の均衡処遇など）。
- ② 税制・社会保障制度に関する施策（ワーク・ライフ・バランスを誘導するための企業税制の優遇措置、育児保険制度構想、仕事の期間の中断が不利にならないような年金制度設計、多様な働き方に対する社会保険制度の適用拡大）。
- ③ 保育施設・サービスの充実など子育て支援環境の整備を図る施策。
- ④ 自宅を勤務場所とする事業者や就労者に対する施策（SOHO事業者に対する支援政策の樹立など）。
- ⑤ ワーク・ライフ・バランスの支援サービスを行う産業の振興に関する施策。
- ⑥ 職業と生活両面のキャリア設計への支援と生涯学習の環境整備を図る施策。
- ⑦ 生涯における様々なリスクに備える財産づくり支援と老後生活準備に関する施策。
- ⑧ 国及び自治体の行政サービスに関する施策（夜間・休日のサービス提供体制、諸制度の利用条件、手続きなど）
- ⑨ ボランティアなど社会活動への参加環境の整備を図る施策。
- ⑩ 家庭・地域・職域それぞれにおける健康づくり支援に関する施策。

「ワーク・ライフ・バランス推進基本法案」の考え方

1 趣旨

社会経済情勢の変化に対応した豊かで活力ある社会が実現できるよう、勤労者が職業生活と家庭生活その他と調和した生活状況（ワーク・ライフ・バランス）形成の推進を図るため、政策の基本方向を定めるとともに、その総合的かつ計画的な推進をはかる。

2 ワーク・ライフ・バランス推進の基本理念

ワーク・ライフ・バランス形成の推進について、次のような基本理念を規定し、国、地方公共団体、国民がそれぞれの責務等を果たしていく。

- (1) 社会における制度又は慣行についての改善
- (2) 国等の政策・方針の立案及び決定にあたってのワーク・ライフ・バランス形成推進への配慮
- (3) 企業等民間におけるワーク・ライフ・バランスの形成推進を図るための支援・誘導
- (4) ワーク・ライフ・バランス形成の推進に資する労働環境の整備
- (5) ワーク・ライフ・バランス形成の推進に資する生活環境の整備

3 ワーク・ライフ・バランス推進基本計画

・国、地方公共団体は、ワーク・ライフ・バランス形成の総合的かつ計画的な推進を図るため、実施する関係施策の実施方針を盛り込んだ「ワーク・ライフ・バランス形成推進基本計画」（中長期）および「ワーク・ライフ・バランス形成推進方針」（各年）を策定する。

4 推進する基本的な施策

- ・ワーク・ライフ・バランス形成を推進する観点に立って、労働、税制・社会保障制度、保育・育児、SOHO支援、産業振興、キャリア形成支援、生涯学習、財産形成、生活設計支援、国及び地方公共団体の行政サービス、社会活動への参加、健康づくり支援などに関する施策の基本的方向を盛り込む。
- ・産業、企業ごとにワーク・ライフ・バランス形成を推進するための行動計画の策定を求め、国及び地方公共団体は、これらの計画の実行にあたって必要な助言指導及び援助を行う。

5 推進体制の整備

- ・ワーク・ライフ・バランス形成の推進を総合的に行うため、基本計画及び推進方針の決定と関係施策の調整等を行うため、内閣府にワーク・ライフ・バランス形成推進会議を置く。
- ・会議においては、ワーク・ライフ・バランス形成の推進に関する調査審議のほか、関係施策の実施状況の監視を行うとともに、これら施策の及ぼす影響の調査を行う。

6 その他ワーク・ライフ・バランスの推進に関する基本的施策

- ・基本計画および方針に沿った国及び地方公共団体の施策の実施状況を把握するとともに、産業、企業の推進状況の調査を行い、これらを年次報告として取りまとめて公表する。
- ・その他ワーク・ライフ・バランス形成の推進に関する基本的な施策として、国民の理解を深めるための普及・広報等の実施、調査研究の実施、地方公共団体及び民間の団体・企業等に対する支援措置の実施などを行う。

注 釈

【注-①】「短時間正社員」とは

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合がある。フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、労働者が育児・介護、自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続する、または正社員として雇用機会を得ることが可能となる。

〔厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング短時間正社員制度導入マニュアル」(2006年3月)より〕

【注-②】「キャリア・コンサルティング」とは

労働者が、その適正や職務経験などに応じて自らの職業生活設計を行い、これに即して職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発等を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談のことをいう。

〔厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会報告」(2002年4月)より〕

【注-③】「保育に欠ける者」とは

児童の保護者のいずれもが、以下のいずれかの項目に該当することにより、児童の保育ができないと認められる場合にあつて、かつ、同居親族その他の者が当該児童を保育することができないと認められた者のことをいう。

- ・ 昼間労働することを常態としていること
- ・ 妊娠中であるかまたは出産後間がないこと
- ・ 疾病にかかり、もしくは負傷または精神もしくは身体に障害を有していること
- ・ 同居の親族を常時介護していること
- ・ 震災、風水害、火災その他の災害の復旧に当たっていること
- ・ 前号各号に類する常態にあること

〔「児童福祉法施行令 第二十七条」参照〕

参考 1

ワーク・ライフ・バランス研究会 委員名簿

委員長	樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
委員	奥田 香子	京都府立大学福祉社会学部助教授
	高橋 德行	武蔵大学経済学部教授
	早見 均	慶應義塾大学商学部教授
	廣石 忠司	専修大学経営学部教授
	二神 枝保	横浜国立大学経営学部助教授
	松原 光代	学習院大学経済学科後期博士課程 社会経済生産性本部社会労働部主任研究員（非常勤）
	八代 充史	慶應義塾大学商学部教授
	脇坂 明	学習院大学経済学部教授
	和田 肇	名古屋大学法学部教授
	北浦 正行	社会経済生産性本部社会労働部長

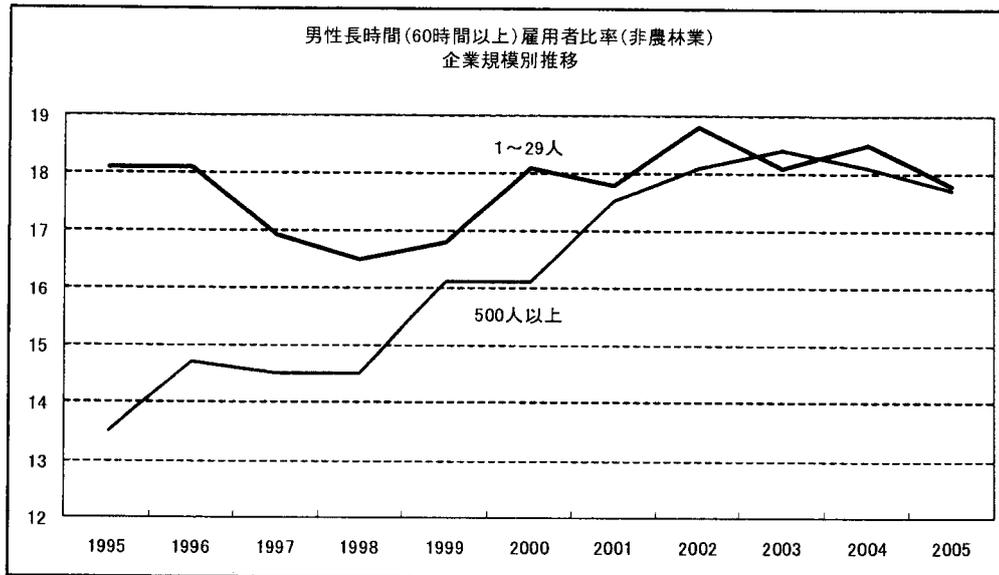
管理番号：労 18-M31-D001

※本名簿の取扱いについて

1. 本名簿の個人情報の第三者への開示、提供をお控え頂きますよう、ご協力をお願いいたします。
2. 本名簿の個人情報に関わるお問合せは、社会労働部（TEL：03-3409-1122）または総務部個人情報保護担当窓口（TEL：03-3409-1112）までお願いいたします。
3. 当本部は、個人情報保護方針（参照：当本部ホームページ <http://www.jpca-cs-d.or.jp/>）に基づき、個人情報の安全管理と保護の徹底に努めています。
4. 本誌内記載事項の無断転載をお断りします。

参考2

【図表・1】



資料出所：総務省「労働力調査」

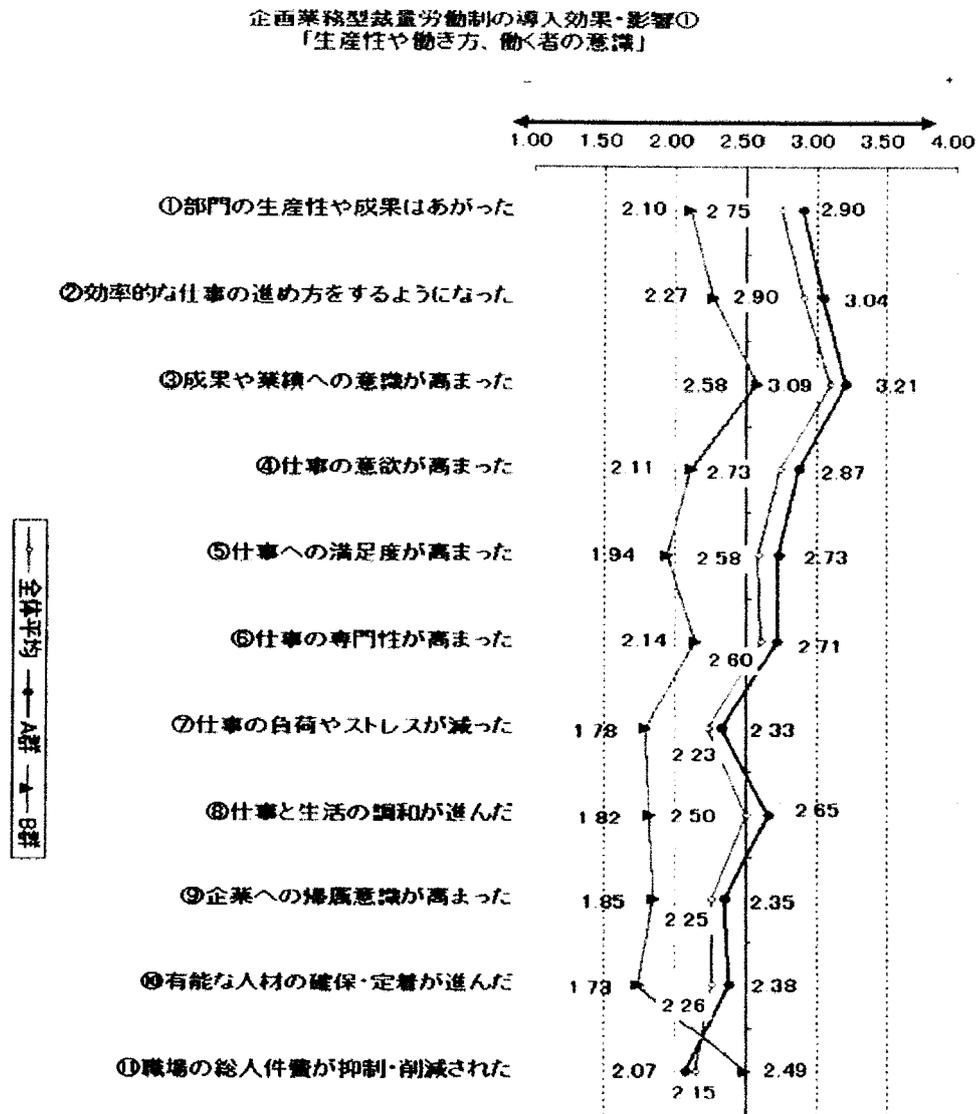
【図表・2】

週当たり労働時間別雇用者比率(非農林業)男女計

	1-34時間	1-14時間	15-29時間	30-34時間	35時間以上	35-42時間	43-48時間	49-59時間	60時間以上
1980	10.0	1.4	8.6		89.6	18.5	35.0	22.0	14.1
1985	11.7	1.7	10.0		88.0	18.9	31.1	21.6	16.3
1990	16.3	2.4	13.9		83.3	22.7	26.2	20.1	14.3
1995	17.4	2.9	8.6	5.9	82.5	30.9	24.4	16.4	10.8
2000	20.0	3.6	10.5	6.0	79.8	30.9	20.8	16.1	12.0
2001	22.9	3.8	11.4	7.7	76.9	30.5	19.8	15.0	11.6
2002	23.2	4.2	11.7	7.2	76.5	30.7	17.9	15.8	12.1
2003	24.1	4.3	12.2	7.7	75.6	30.1	17.3	16.0	12.2
2004	23.6	4.2	12.1	7.2	76.2	30.3	17.4	16.3	12.2
2005	24.0	4.4	12.1	7.4	75.8	30.4	17.6	16.1	11.7

資料出所：総務省「労働力調査」

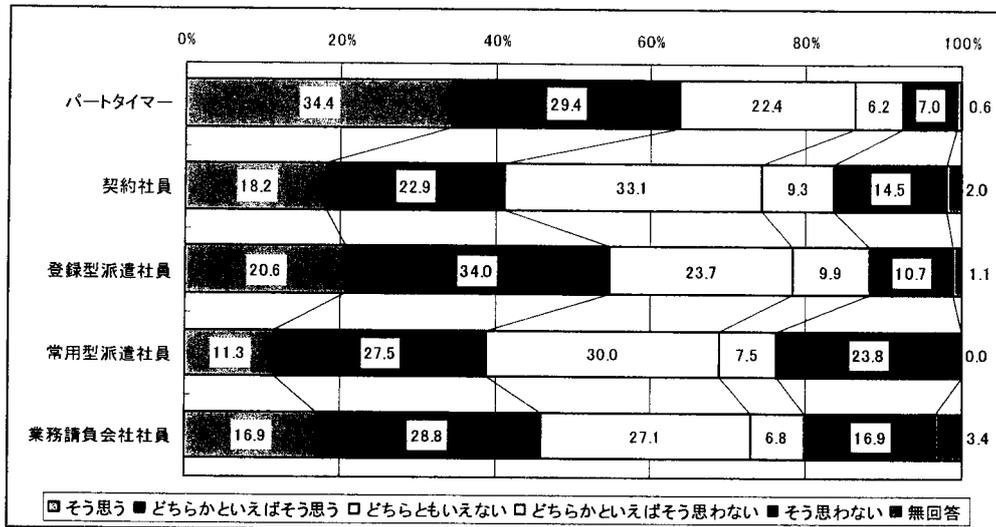
【図表-3】 企画業務型裁量労働制の導入効果や影響



備考) 「企画業務型裁量労働制が導入されている事業所の制度適応者が部下にいるライン管理職」を対象に「裁量労働制の導入が、職場にどのような効果や影響を及ぼしているか」という問いに対する有効回答。①～⑪の各項目のスコアは選択肢ごとに加重平均したものの。選択肢は4択で「当てはまる」=4、「どちらかといえば当てはまる」=3、「どちらかといえば当てはまらない」=2、「当てはまらない」=1として算出、中間値は2.5。
また、制度の運用状況に関する別の設問をもとに、運用がうまくいっているグループ「A群」、運用がうまくいっていないグループ「B群」に分けて分析。

資料出所：社会経済生産性本部「企画業務型裁量労働制に関するアンケート調査結果概要」
(2006年2月)

【図表-4】 非正社員の働き方についての考え方
 —工夫次第で職業人としての価値を高めることができる—

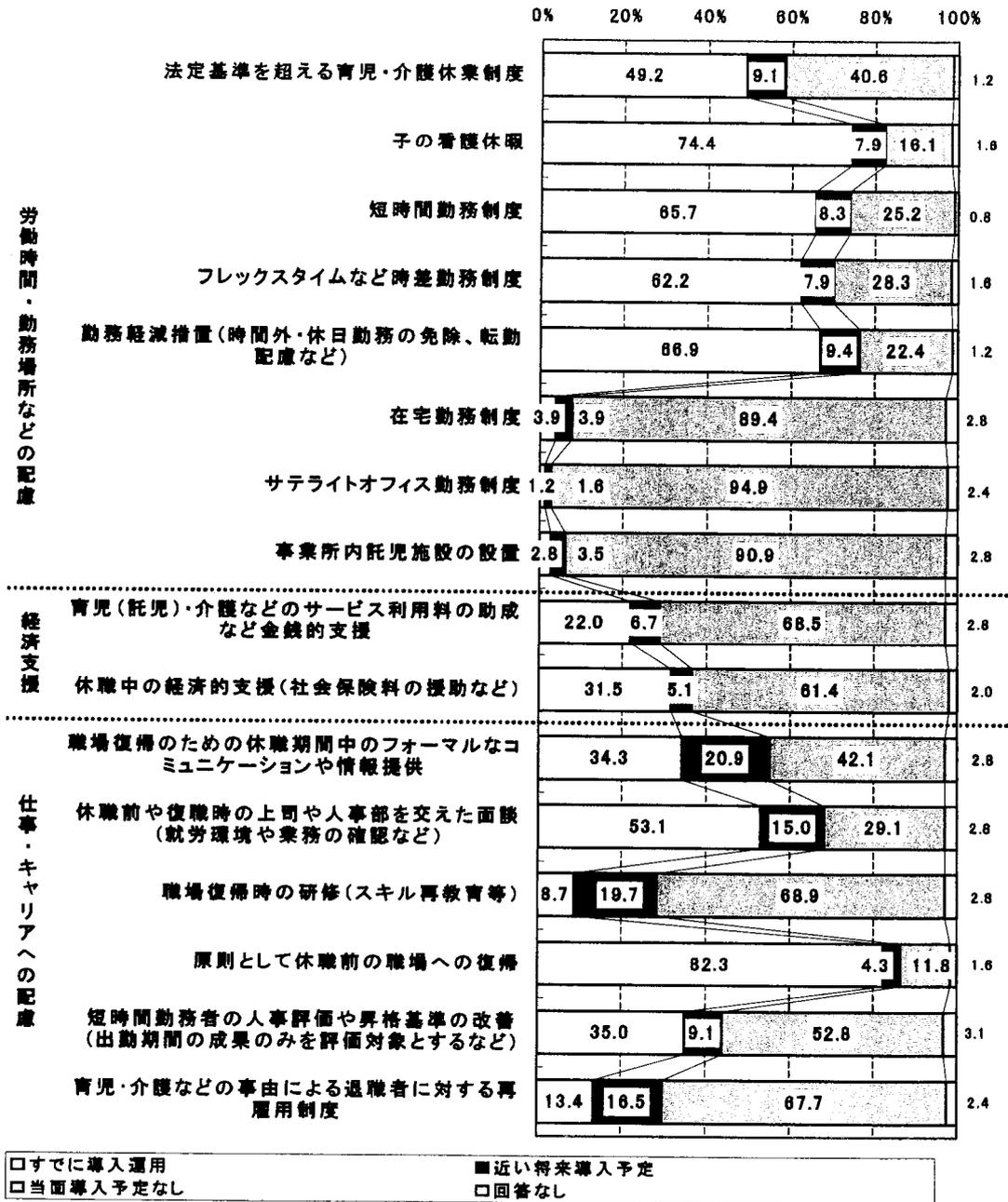


備考)「民間調査機関の郵送調査モニターのうち、20歳以上60歳未満の非正社員」を対象に「工夫次第で職業人としての価値を高められると思うか」という問いに対する有効回答の割合

資料出所：労働政策研究・研修機構「多様な働き方の人々をめぐる課題の解決に向けて（働く人々の意識を中心として）－「日本人の働き方総合調査」結果より－」（2006年3月）

【図表-5】

仕事と家庭の両立支援措置や制度の導入状況



備考) 全上場企業の人事労務担当者を対象に「仕事や家庭の両立支援の制度や措置の導入状況」について設問した有効回答の割合

資料出所: 社会経済生産性本部「第9回日本的人事制度の変容に関する調査結果概要」(2006年3月)

【図表-6】 仕事と個人生活のバランスの満足度

	該当者数	満足している(小計)	満足している	やや満足している	満足していない(小計)	あまり満足していない	満足していない	どちらともいえない	わからない
	人	%	%	%	%	%	%	%	%
H17年2月調査	6,586	69.8	27.5	42.3	23.2	16.4	6.8	5.1	1.9
今回調査	5,071	71.9	31.1	40.8	24.2	17.5	6.7	2.8	1
〔都市規模〕									
大都市	1,001	74.3	29.9	44.5	21.3	15.4	5.9	3.3	1.1
中都市	1,911	71.4	30.5	40.9	25.2	18.6	6.6	2.3	1.1
小都市	1,215	71	30.8	40.2	24.4	18.1	6.3	3.6	1
町村	944	71.5	34	37.5	25.1	16.8	8.3	2.4	1
〔性〕									
男性	2,393	69.3	29.6	39.7	27.3	19.3	8	2.5	0.8
女性	2,678	74.2	32.4	41.8	21.5	16	5.5	3.1	1.2
性・年齢									
(男性)									
20～29歳	202	59.4	22.8	36.6	34.2	24.3	9.9	2	4.5
30～39歳	328	60.1	21	39	37.8	28.7	9.1	2.1	-
40～49歳	349	63.6	21.8	41.8	35.5	27.2	8.3	0.9	-
50～59歳	495	66.7	27.1	39.6	30.1	20.4	9.7	3	0.2
60～69歳	527	77.4	36.8	40.6	19.7	12.9	6.8	2.8	-
70歳以上	492	77.6	38.4	39.2	16.9	11	5.9	3.5	2
(女性)									
20～29歳	237	67.9	26.6	41.4	27	19.4	7.6	3.4	1.7
30～39歳	364	68.7	24.7	44	29.1	22	7.1	1.6	0.5
40～49歳	419	68.3	25.8	42.5	29.8	22.4	7.4	1.9	-
50～59歳	561	75.4	30.5	44.9	21.9	16.6	5.3	2	0.7
60～69歳	553	82.1	39.1	43	14.8	11.2	3.6	2.7	0.4
70歳以上	544	75.9	40.4	35.5	13.8	9.7	4	6.4	3.9
〔子どもの有無〕(注)									
子どもあり	4,057	73.9	32.7	41.2	22.6	16.4	6.2	2.7	0.8
子どもなし	341	68.9	28.7	40.2	27.6	18.8	8.8	2.6	0.9
未婚	671	61.5	22.8	38.7	32.3	23.7	8.6	3.4	2.7
〔性・子どもの有無〕									
(男性)									
子どもあり	1,836	72.8	31.5	41.3	24.3	17.1	7.2	2.5	0.4
子どもなし	167	62.9	30.5	32.3	34.7	22.8	12	1.8	0.6
未婚	389	55.8	20.3	35.5	38.3	28	10.3	3.1	2.8
(女性)									
子どもあり	2,221	74.7	33.6	41.1	21.2	15.8	5.4	3	1.1
子どもなし	174	74.7	27	47.7	20.7	14.9	5.7	3.4	1.1
未婚	282	69.5	26.2	43.3	24.1	17.7	6.4	3.9	2.5

(注)〔子どもの有無〕(子どもあり, 子どもなし)は, 既婚(有配偶または離・死別)の者に聞いている。

資料出所：内閣府「社会意識に関する世論調査」(2006年2月調査)