

第2章 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

男女を問わず一人ひとりが、その個性と能力を発揮することができ、多様な生き方を選択できる柔軟な社会を実現するためには、恒常的な長時間労働を前提とするような働き方の見直しを行い、仕事だけでなく、必要に応じて家庭・地域、個人の時間を持つことができるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していくことが必要です。

仕事と生活の調和の在り方に標準的なものがあるわけではなく、性別、年齢、既婚・未婚、子供の有無、働き方を問わず、人生の様々な段階に応じ、自分にあった仕事と生活の調和を自らが選択していくことが重要になってきます。

もちろん、個人の努力だけで実現できるものではなく、特に企業において「働き方の見直し」を進め、多様な働き方を受け入れる環境整備が重要です。

東日本大震災の影響による電力不足が続く中、これまで、不況や経営への効果が見えにくいという理由で仕事と生活の調和に取り組んでいなかった企業も、今までの働き方を大幅に見直さなければならない状況になっています。

企業としても、こうした外的な要因からだけでなく、優秀な人材の確保、従業員の意欲向上・定着、長時間労働の削減、生産性の向上といったメリットに着目して仕事と生活の調和の推進に取り組む必要があります。

2. 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

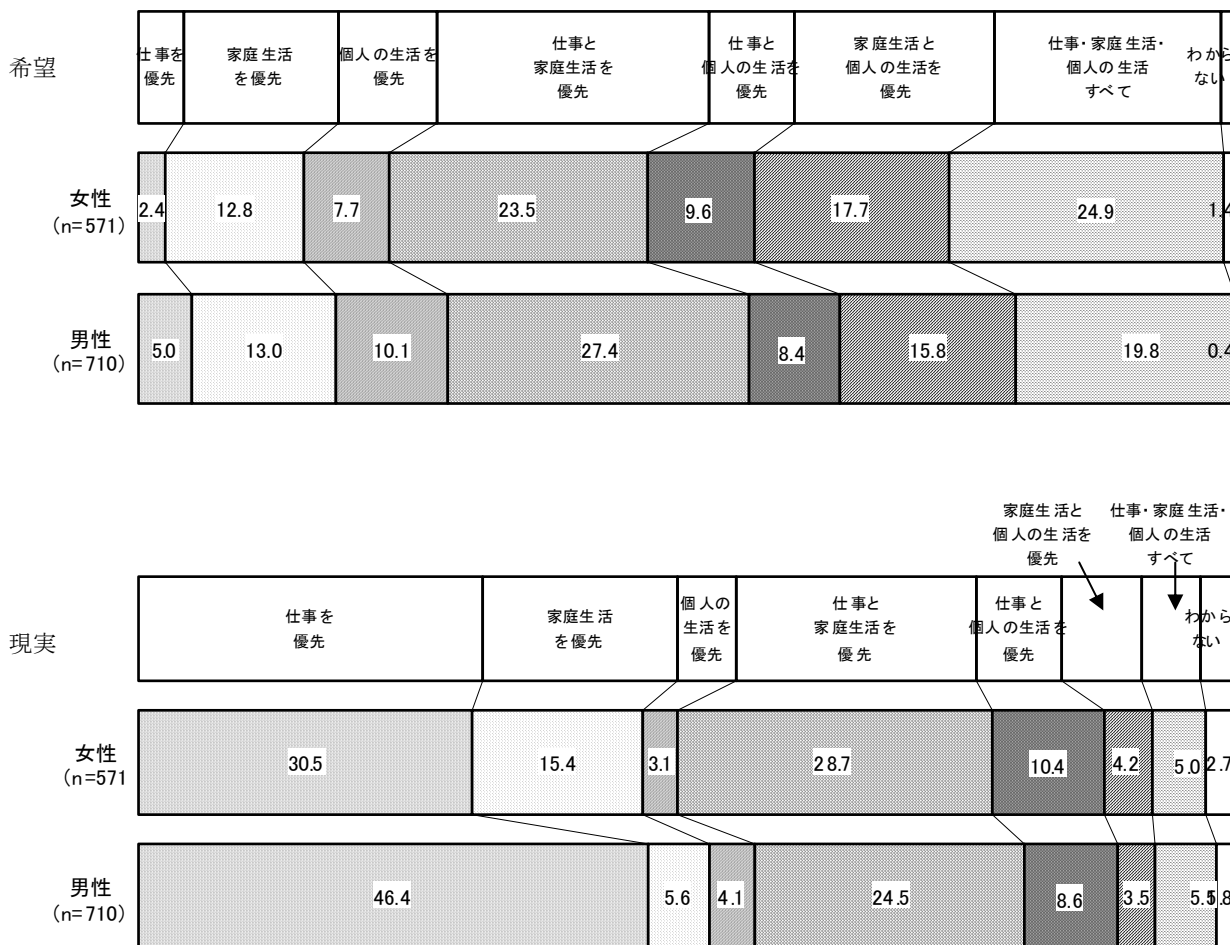
■ 現状・課題

- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。
- 国は、平成 19 年 12 月に官民一体となって仕事と生活の調和が実現した社会の構築を目指して「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」を策定しました。さらに、平成 22 年 6 月には、政労使トップの合意のもと、施策の進捗や経済情勢の変化に合った取組等を「憲章」・「指針」に盛り込みました。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、働いている人のうち、仕事と生活の調和に関しての優先度として「仕事と家庭生活を優先」「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」「家庭生活を優先」等を希望すると回答した人の合計が男女とも 9 割を超えており、「仕事優先」は 1 割にも満たない状況です。しかし、現実には男性の 5 割弱、女性の 3 割が仕事を優先しており、希望と現実には大きな乖離があります。この背景には、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。
- 全国では平成 9 年以降、共働き世帯数が片働き世帯数を上回る状況となっていますが、共働き家庭においては、家事の負担が女性に偏っている現実もあります。全国の共働き家庭の家庭内労働時間を見ると、男性は子供の有無に関わらず 1 時間未満であるのに対し、子供のいる女性は 4 時間以上、子供がいない女性であっても 3 時間弱と、男性を大きく上回っています。
- 平成 22 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、都内の事業所で働く男性の 4 割弱は月 20 時間を超える残業をしています。また、厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率は平成 4 年及び平成 5 年の 56.1% をピークに低下し、近年は微増傾向にあるものの、平成 22 年時点で 48.1% となっています。また、長時間労働がメンタルヘルス面での不調の原因にもなるということもあります。東京都の労働相談のうちメンタルヘルスに関する相談件数は増加の傾向にあり、件数全体のほぼ 1 割を占めるなど、メンタルヘルス対策が大きな課題となっています。仕事と生活の調和実現の前提として、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。
- 仕事と生活の調和実現のためには、企業の取組が不可欠です。従業員の仕事と生活の両立支援策を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があるものと考えられ、企業の業績向上にもつながることが期待できます。平成 20 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員、事業所ともに過半数が自分の職場ではワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないと感じていますが、8 割以上が今後は取り組むべきと考えています。意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、職場の雰

囲気を改善することが求められます。

- 仕事と生活の調和を図るため、正社員以外の働き方を選ぶ人もいます。東京都の「平成 21 年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」では、パートタイムという働き方を選んだ理由として、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が男性の 4 割弱・女性の 5 割と最も多くなっています。パートタイム労働は、労働者の多様な働き方を実現するための重要な選択肢であるとともに、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせない存在となっています。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力と位置づけて活用する動きが進んでいます。
- 改正パートタイム労働法を踏まえ、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進などを図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と相まって、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅ワークなどの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があります。
- しかし、制度が整備されても、「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場風土では、仕事と生活の調和の実現は難しくなります。企業のトップや管理職が率先して制度を利用するなど、社員が制度を利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが重要です。また、多様な働き方をする社員が、その能力を發揮して働くことができるような職場運用のあり方を検討する必要があります。
- 仕事と生活の調和を推進していくためには、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していくことが重要になってきます。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して目標を達成し、従業員の子育てを積極的に支援する事業所を認定する仕組みがあり、区市町村においても、優良企業に対して認定・顕彰等を行う動きが広がりつつあります。このような先進的な企業の事例などを広く情報提供していくことも、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を促す点で有効と考えられます。

仕事と生活の調和の優先度の希望と現実（都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査（平成23年）」より作成

■ **取組の方向性**

- 仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活を実現するため、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていく必要があります。
- 仕事も生活も充実できるよう、過度な長時間労働の改善を含め、画一的でなく柔軟で多様な働き方が選択できるように取組を促進する必要があります。
- 働き方を選択する個人も、自己の長期的なキャリアを主体的に考えて、働き方を見直すような意識を持つようにしていく必要があります。

＜都に求める取組＞

- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させ、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていく必要があります。
- 仕事も生活も充実できるよう、画一的でなく柔軟で多様な働き方ができるように、企業に取組を促す必要があります。

- 仕事と生活の調和に関する制度の導入や、効果的な運用を図っている企業の事例を紹介するなど、労働者が有給休暇や育児・介護休業などを取得しやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を実施する必要があります。
- 働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 都民すべてが仕事と生活の調和の意義を理解し、社会全体で仕事と生活の調和の実現を図っていく必要があります。
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

(2) 子育てに対する支援

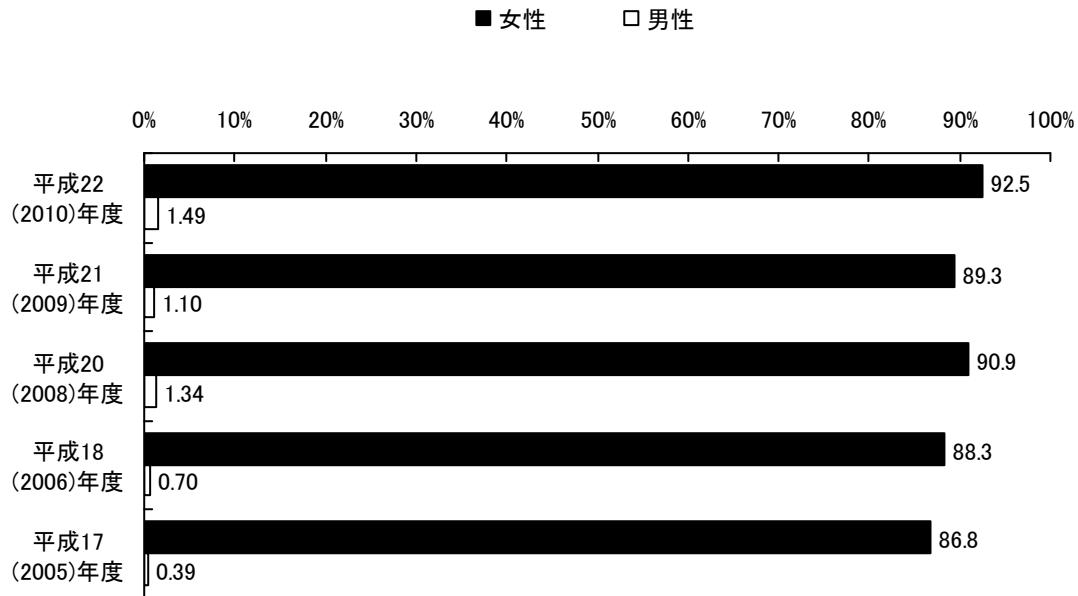
■ 現状・課題

- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女がともに育児・介護をしながら働き続けることができる社会を目指すために、改正育児・介護休業法が平成 22 年 6 月に一部を除き施行されました。これによって、父母がともに育児休業を取得する場合には、子供が 1 歳 2 か月に達するまで休業可能期間が延長される制度（パパママ育休プラス）や、子育て期間中の労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化されました。
- また、次世代育成支援対策推進法が改正され、平成 23 年 4 月 1 日以降、従業員数が 101 人以上の企業に一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務化されました。これにより、中小企業における仕事と子育ての両立支援の取組やノー残業デーの導入など「働き方の見直し」による労働環境の整備が進むことが期待されます。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、東京都の合計特殊出生率は 1.12 で全国最下位の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇等が直接的な要因ですが、その背景には、女性の仕事と育児の両立が依然として困難であり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことなどによって、子育てを担っていることがあります。就業の継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後で継続して就業している全国の女性の割合は、長期的に見てほぼ横ばいです。
- 都では、男女がともに、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所、家庭福祉員等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。都独自の制度である認証保育所は、平成 22 年度で 528 か所まで設置が進み、延長保育の充実やファミリー・サポート・センター、学童クラブなどの整備と相まって、東京の多様なニーズを支えています。しかし、「待機児童」の数は平成 21 年度以降 7,000 人台後半から 8,000 人台と高止まりの状況にあり、保育サービスの基盤整備が需要に追いついていない状況です。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。家庭内での夫婦の役割分担について見ると、総務省の「平成 18 年社会生活基本調査」では、共働きで子供のいる男性の家庭内労働時間は 30 分程度であり、4 時間を超える女性と比較すると、子育ての負担が女性に偏っている実態があります。一方、東京都福祉保健基礎調査では、共働きでも、妻が専業主婦の場合でも、男性の 7 割程度が家事・育児にもっと関わりたいとの希望をもっています。また、平成 22 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内の事業所に勤務する男性の 5 割強が育児休業の取得を希望していますが、実際の育児休業取得率は女性が 92.5%であるのに対し、男性では 1.49%と極めて低い水準にとどまっています。
- 男性の育児参加が進まない背景として、育児期の男性の長時間労働があり、男女とも

に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親がともに子育てを担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。

- また、核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。社会全体で子育てを応援する観点から、父親・母親それぞれの子育ての負担感を解消し、子育ての意義や喜びを実感できるための仕組みを構築する必要があります。

育児休業取得率の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

注：平成19（2007）年度はデータなし

■ **取組の方向性**

- 子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てができるような仕組みづくりを行う必要があります。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組を行う必要があります。

<都に求める取組>

- 認可保育所や認証保育所の整備をはじめ、延長保育、低年齢児保育、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスを提供する必要があります。
- 子育てをする親を支援し、地域において安心して子育てができる仕組みづくりを進める必要があります。
- 子育て支援に関する施策に加えて、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育ての両立が可能になる対策を進める必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育ての両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

次世代育成支援対策推進法

(平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号、改正平成 23 年 6 月 24 日法律第 74 号)

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定める法律。

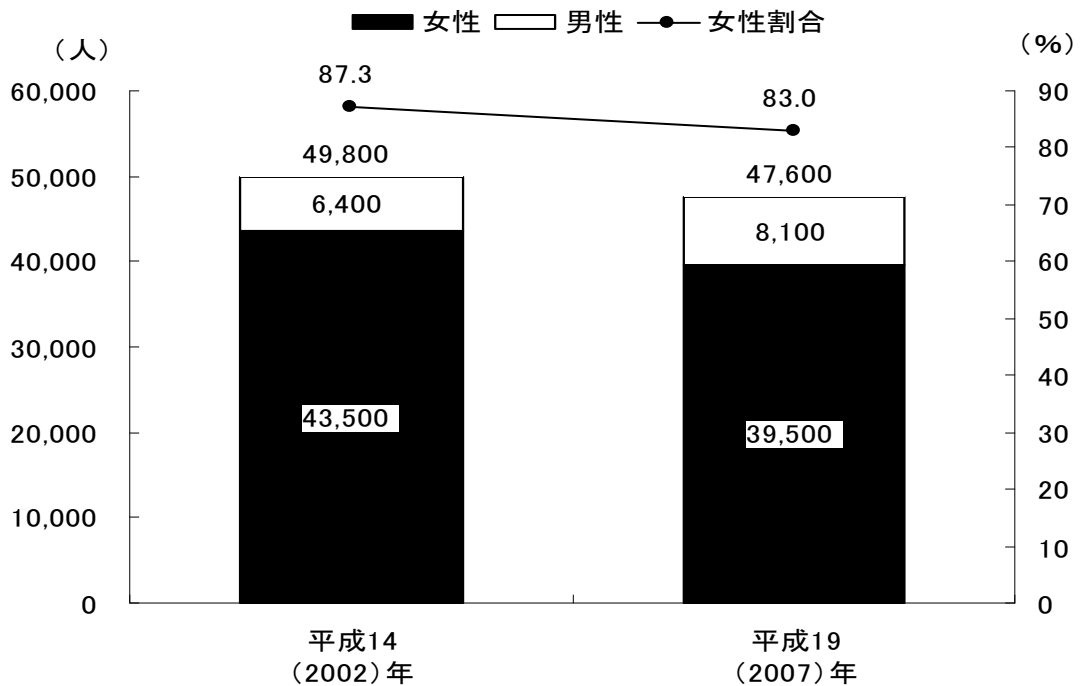
平成 23 年 4 月 1 日以降、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付けの範囲が従業員 101 人以上の企業に拡大されました。

(3) 介護に対する支援

■ 現状・課題

- 少子・高齢化の進行に伴い、平成 27 年には都民のおよそ 4 人に 1 人が高齢者になると予測されており、高齢者のみの世帯も増加する見込みです。
- 社会全体で高齢者を支える仕組みとして導入された介護保険制度の導入から 10 年以上が経過しました。この間、高齢者の増加や制度の定着に伴い、都内の要介護認定者数及び介護サービス利用者数は一貫して増加を続けています。
- 平成 21 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 6 割の事業所では介護のための短時間勤務制度、4 割弱では始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 割以上が女性ですが、男性の離・転職が増加傾向にあります。東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあり、働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にいることも多いと言われています。こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高いことにより施設サービスの拡充が困難であることや、介護報酬が不十分なことによる介護サービスの人材不足等の大都市特有の問題を抱えており、介護と仕事の両立を実現していくという視点から、どのような介護サービスが必要なのか検証すべきです。
- 一方、介護サービスには、制度的な制約があることから、介護と仕事を両立させていくためには、介護サービスを活用しながら、介護サービスで対応しきれない部分を企業、家族、親族、地域社会等との協力・連携により補っていくことが課題となっています。
- 介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、特に育児に比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。そのため、従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きく、両立どころではないという状況に追い込まれてしまうという実態もあります。
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。高齢者が今後急増していくことを考慮すると、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

介護・看護を理由に離・転職した人の性別（都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

○介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女がともに仕事と介護との両立が可能な社会の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

<都に求める取組>

- 今後も、介護サービスを質・量ともに充実させる必要があります。
- 介護する人を支援し、仕事と介護の両立が可能な環境の整備を一層促進する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法の改正に基づく短時間勤務制度等の積極的な導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。