

1 ワーク・ライフ・バランスの現状

この十数年の間に、育児・介護を行う労働者の仕事と家庭との両立を支援するため、育児・介護休業法などの法律の整備が進むとともに、法定以上の様々な両立支援策を導入する企業も増えてきている。

また、少子化の進行などを背景として制定された次世代育成支援対策推進法に基づく、企業の一般事業主行動計画の策定など、仕事と育児の両立支援を中心とするワーク・ライフ・バランスに関する取組が推進されてきた。

しかしながら、現状をみると、ワーク・ライフ・バランスが十分に実現されているとは言い難い状況がある。

(1) 男女の働き方の現状

出産1年前に有職であった女性のうち、第1子出産を機に仕事を辞める女性が65.9%に上っており、女性が働き続けられない現状がある。

男性の育児休業取得率は、0.7%となっている。また、育児休業取得の希望についての調査では、男性の68.9%が取得を希望している。

「ワーク・ライフ・バランスの希望と現実」についての調査をみると、既婚者では「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が男女ともに多いが、現実としては、女性では「仕事と家事優先」、男性では「仕事優先」となっている人が多い。

独身男女では「プライベートな時間優先」や「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には男女ともに「仕事優先」となっている人が多く、特に男性ではワーク・ライフ・バランスの希望と現実とのギャップが大きい。

経済のグローバル化、産業構造の変化等により、雇用者に占めるパート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の雇用者の割合が増加している。しかしながら、正社員との間に賃金をはじめとする様々な格差がある。

一方、正社員は、労働時間などの面で拘束性が高く、硬直した働き方しかできないような状況にある。とりわけ男性正社員の労働時間は長く、30代・40代の男性で週60時間以上働く人の割合は5人に1人以上である。

(2) 企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進状況

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と家庭の両立よりも、より広い概念である。男女を問わず、あらゆる世代にとって大切な課題であり、子育てや介護だけでなく、地域活動や自己啓発、趣味・学習などあらゆる活動を視野にいれて推進していくものである。

「仕事と生活の調和を図るための制度」についての調査で、企業が正規従業員に対する制度として、どのような勤務制度を導入しているかを尋ねたところ、「育児や介護を行う従業員に対する残業・休日労働の減免措置」、「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」など、育児・介護に関する制度の導入率が高かった。

一方、「短時間正社員制度」、「ボランティア休暇制度」、「学習等の自己啓発のための休暇制度」など、育児・介護に限定されない生活全般を対象にした制度の導入率は1割以下にとどまっている。

また、同じ調査で、仕事と生活の調和がとれていると感じていない従業員に、支障になっている点を聞いたところ、「休暇がとりにくいこと」、「労働時間が長いこと」がともに約5割と最も高くなっている。

次章では、このような現状を踏まえた上で、企業がワーク・ライフ・バランスを推進する際に直面する共通の課題に対し、先進的事例研究を通じてワーク・ライフ・バランスの効果や影響、個々の企業で制度の利用が進まない要因等を分析し、取組を推進するための課題解決の方向を示していく。