

《労働政策フォーラム》

仕事と家庭生活の調和

「仕事と育児の両立支援に求められるもの」

ニッセイ基礎研究所

武石 恵美子

次世代育成支援対策推進法とは

- 2005年4月施行予定(2015年3月まで)
- 従業員300人を超える企業は、「行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務化(300人以下は努力義務)
- 一定の基準を満たす企業を認定
- 計画の内容内容例
 - 雇用環境の整備等に関する事項
仕事と子育ての両立支援のための雇用環境整備
働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - その他の次世代育成支援対策に関する事項

期待される法の効果

- 事業主をはじめとする社会全体の意識啓発
- 仕事と子育ての両立支援に関する企業の取組の底上げ
- 認定制度により、企業の取組が活性化
- さらに期待すること
 - 「ワーク・ライフ・バランス」の視点からの取組への発展

次世代育成支援までの少子化対策 仕事と家庭の両立支援の観点から

- 1990年 1.57ショック 少子化の認識
- 育児休業法の施行(1992)、改正
- エンゼルプラン(1994)、新エンゼルプラン(1999)の策定
- 少子化対策プラスワン(2002)
- 次世代育成支援対策推進法成立(2003)
- 少子化社会対策基本法成立(2003)
- 少子化対策大綱 閣議決定(2004.6)



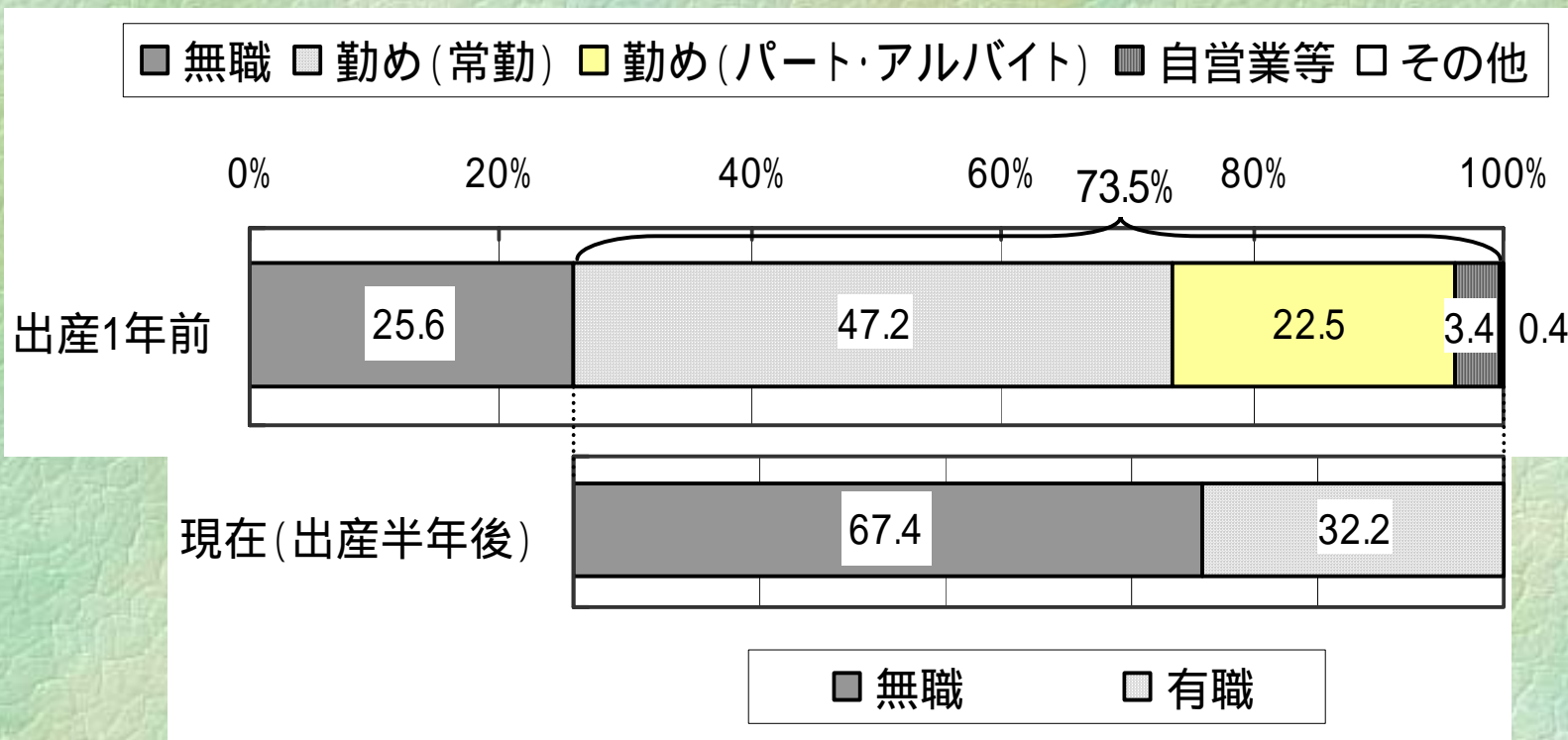
少子化の一層の進行

乳幼児を持つ女性労働力率の停滞

限定的
な効果

第1子出産前後における母の就業状態

厚生労働省「第1回21世紀出世児縦断調査」(2001)



1990年代以降の少子化対策 なぜ効果があがらなかったのか

- 両立支援策 = 「働く女性のための施策」と位置づけられた
- 少子化対策のみに集中し、働き方全般の見直しが行われなかった
- 企業にとって両立支援策の導入はコストが高いと考えられた

人的資源管理の役割を考える

■ 人的資源管理の機能

- 企業の目的達成のために、必要な労働サービスが必要なときに一定のコストで提供されるよう、人的資源を確保・活用すること（企業の労働サービス需要の充足）
- 労働サービスの提供者（従業員）が期待している報酬内容を把握し、その合理的充足を図ること（労働者の就業ニーズの充足）
- 人的資源の活用方法（労働環境）と報酬に関する従業員のニーズと、企業の労働サービス需要の、両者の調整を図ること（労使関係の調整と安定維持）

■ 効果的な人的資源管理を進めるためには

- 人的資源の開発、動機付けが重要。そのためには従業員の現状、変化を踏まえる必要がある。

■ 従業員の变化

- 少子高齢化に伴う従業員属性の変化
- 仕事と生活をバランスさせたいという意識の高まり

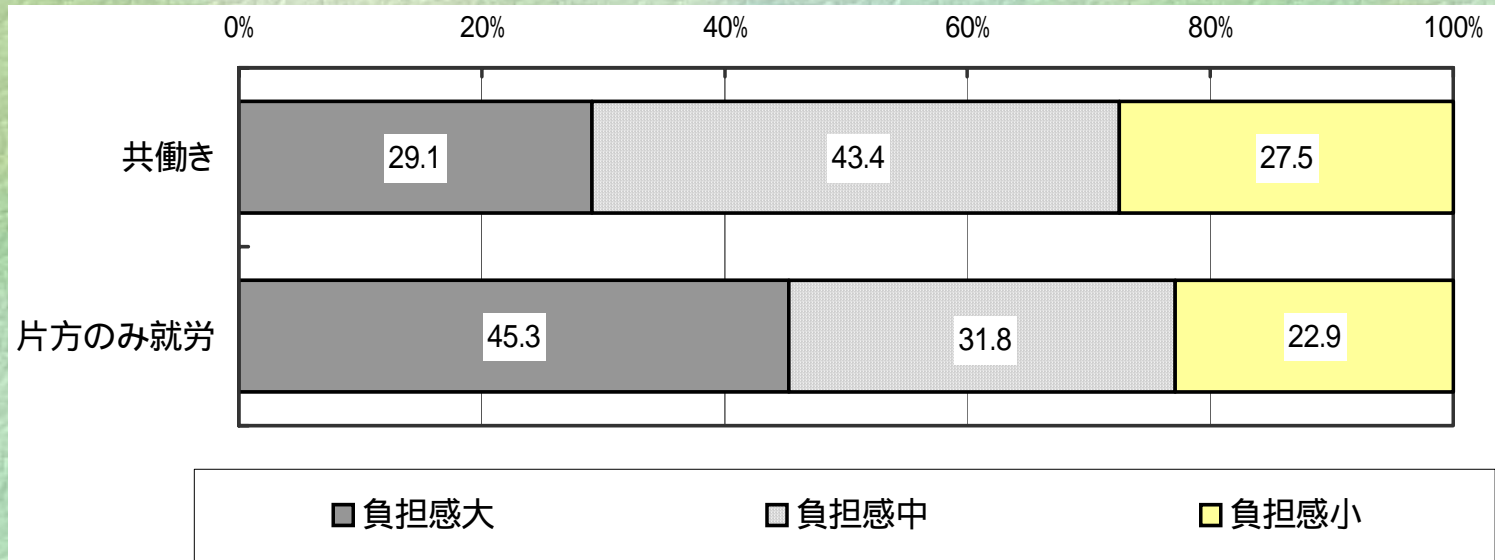
次世代育成支援のポイント

両立支援は従業員に共通する課題

- 両立支援策 = 働く人のための「ユニバーサル施策」としての位置づけの重要性
- 特に男性の働き方の問題
 - 仕事と家庭の両立をしたい男性の増加傾向
 - 育児休業を取得したい男性は4割、ぜひ取得したいは1割
 - 職場風土の課題：男性の育児に対する意識
 - 仕事の進め方の問題：休業取得等を前提にした業務の見直しの必要性（無駄の排除、情報の共有化、
 - 育児コスト負担を企業間で平準化する
 - 男性の育児が進まなければ女性の働き方は変わらない
働き方が変わらなければ少子化の構造も変わらない

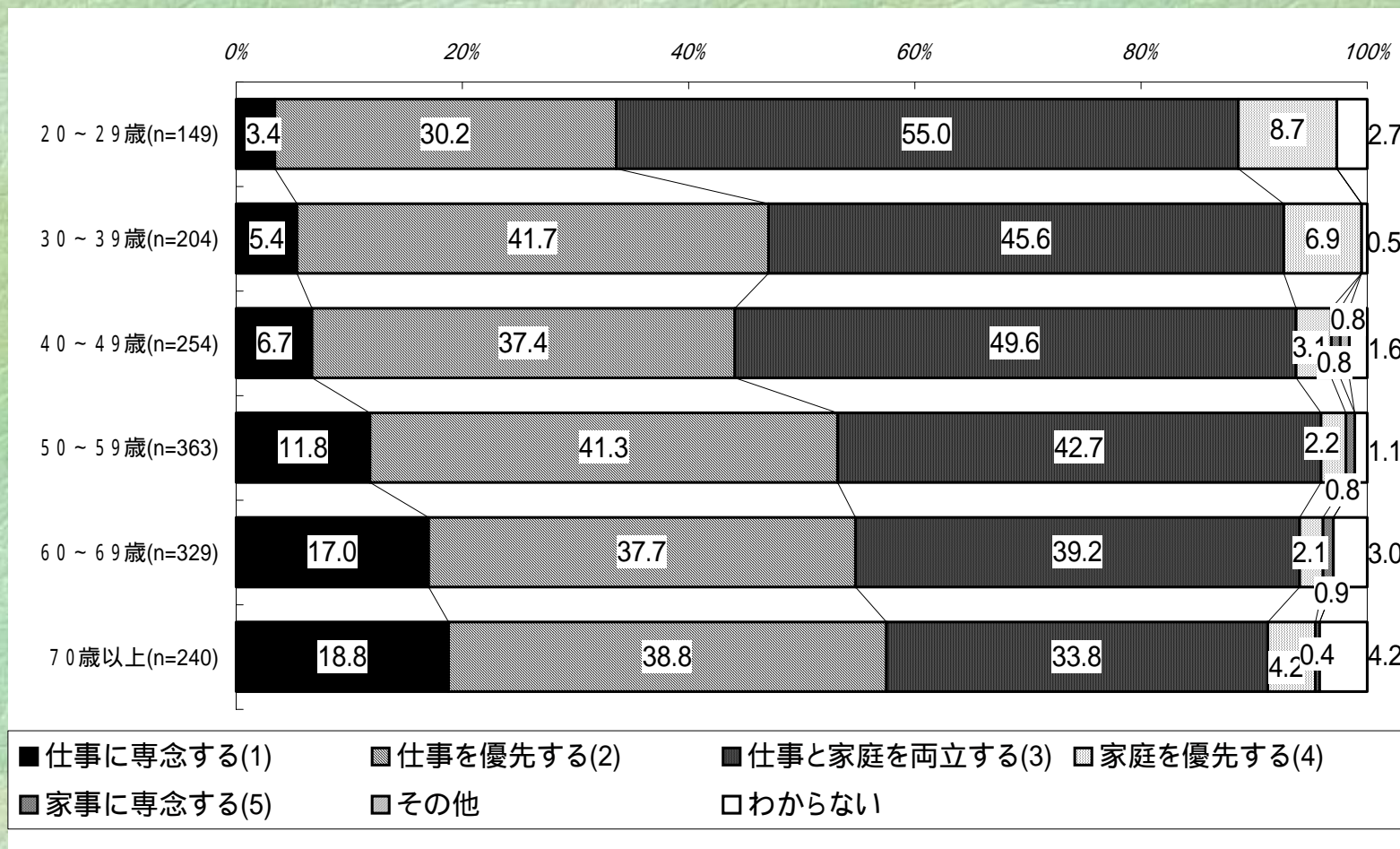
子育てをしている女性の子育ての負担感

(財)こども未来財団「子育てに関する意識調査」(平成13年)



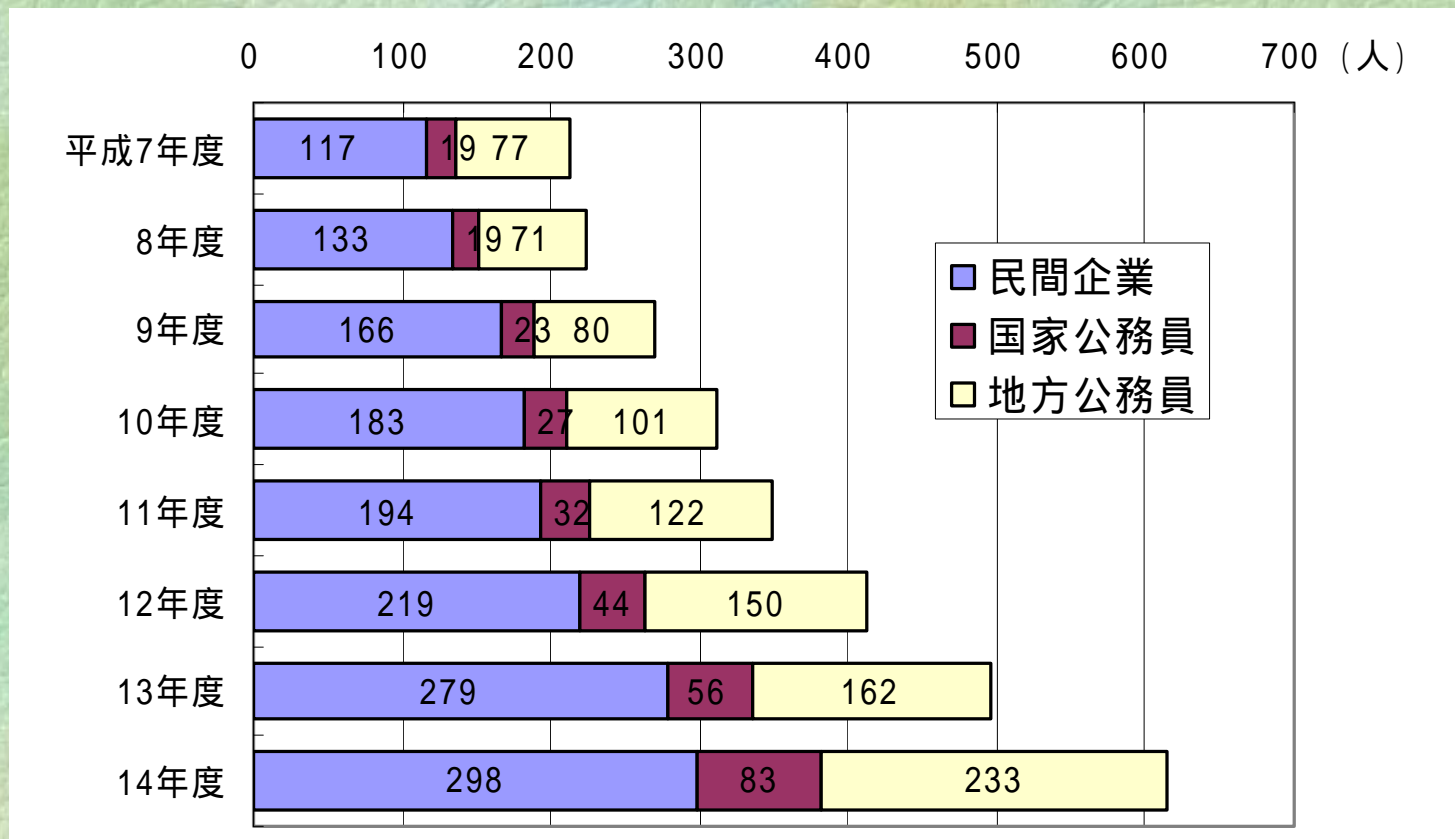
働く人の変化：男性の仕事と家庭の両立に関する考え

内閣府「男女共同参画に関する世論調査～男性のライフスタイルを中心に」
(平成12年)



男性の育児休業取得者数の推移

(民間企業は、厚生労働省「雇用保険事業年報」における育児休業給付の初回受給者数、公務員は人事院、及び総務省データ)



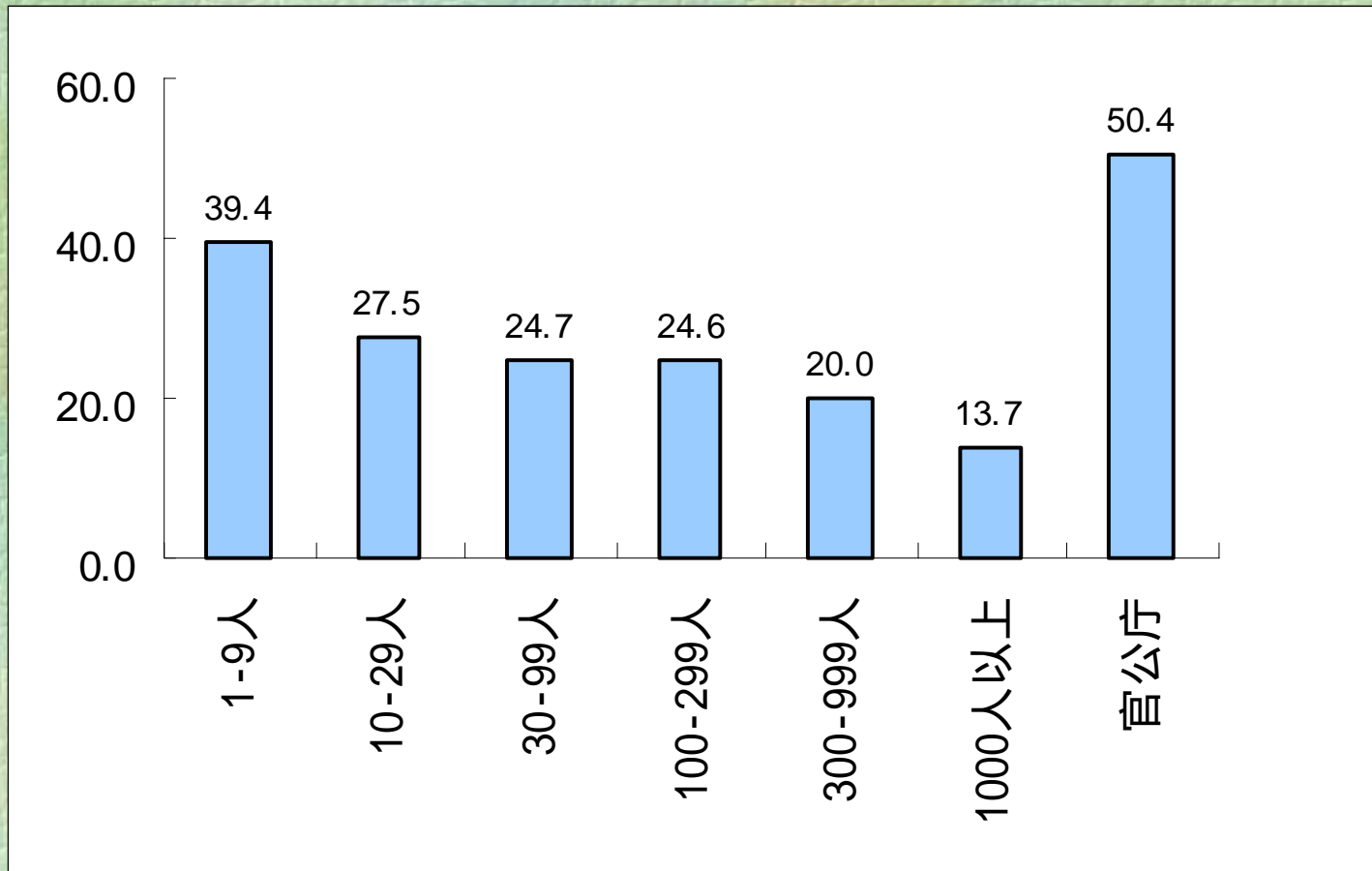
次世代育成支援のポイント

両立支援策は企業にとってメリットがある

- 両立支援策の導入の効果
 - 従業員の確保、定着への効果
 - モラルの向上、ストレスの低減
 - 仕事への集中企業の競争力に寄与
- 中小企業においても前向きに取り組む企業がある(女性の出産後の就業継続は中小企業の方が高い)。必要性(ニーズ)への弾力的な対応。
- 制度利用者である従業員の意識も重要に。

出産による就業の継続状況

国立社会保障・人口問題研究所
「第2回全国家庭動向調査」(平成12年)



次世代育成支援のポイント

両立支援策は従業員福利施策ではなく、 戦略的な人的資源管理施策

- 少子高齢社会 = 多様な社会
- 多様性のより積極的な側面に着目 **ダイバーシティ・マネジメント**: 多様な人材を生かす戦略。
多様な属性や価値・発想を取り入れることで、ビジネス環境の変化に迅速・柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげる戦略
(日経連 「原点回帰 - ダイバーシティ・マネジメントの方向性 - (2002.5)より)
- 両立支援策は「報酬」の一つ

平成14年度ファミリー・フレンドリー企業表彰 厚生労働大臣優良賞 富士ゼロックス株式会社

- 育児休業制度は子が1才に達するまでを原則とするが、保育所等に入所できなかった場合等に最長6か月まで延長が可能。介護休業制度は対象家族1人につき1年、会社が認めた場合さらに1年延長が可能。
- 育児・介護ともに勤務時間の短縮、始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ、これらの併用から選ぶことが可能。ほぼ全従業員に適用されているフレックスタイム勤務の場合にも上記2つの措置を組み合わせることができる。措置の対象期間は、育児の場合は子が4才に達した後の月末、うち半年を小学校入学後に取得することもできる。
- 失効年次有給休暇の積立制度に家族の看護や介護のために休暇が取得できるほか、月ごとに1日単位で取得可能な介護のための休業制度も整備。
- 家事援助や介護のためのホームヘルパー等の利用料補助、介護休業取得の場合の援助金、家族の介護等のため配偶者と別居する従業員への手当支給、育児や介護等に関する電話相談の設置、子が1才に達するまでの育児情報誌の無料提供等
- 取組の背景として、多様性の尊重を企業の共有価値の一つとして掲げていることがあり、労使が協力して検討委員会を設け、育児関係制度や職場環境の改善に取り組んでいるほか、人事制度等の会社への提案活動チームの設置等、従業員それぞれの生活や働き方が尊重される環境づくりを行っている。制度利用率も高く、育児休業には男性の利用があり、介護休業では男性及び管理職の利用があるなど、仕事と家庭が両立しやすい企業文化が定着している。

次世代育成支援のポイント 「子育て支援策」とどまらない「ワーク・ ライフ・バランス」の視点を

- ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活の調和を図る施策
- 企業がなぜ取り組むのか：従業員がそれを望み、そうすることで従業員の効果的な能力発揮が可能になるから
- 従業員にはさまざまなニーズがある。子育て、介護、学習、地域活動…。こうしたニーズはライフステージによっても異なる。
- 生活ニーズとバランスできる働き方が人的資源管理の基本に。子育て支援もその延長に。