

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

将来人口推計における2055年の姿
(平成18年12月推計)

生涯未婚率23.6% × 夫婦の出生児数1.69人

合計特殊出生率1.26

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数2人以上

合計特殊出生率1.75

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・ 収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・ 非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・ 育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率が高い
- ・ 長時間労働の家庭の出産確率は低い

特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・ 男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・ 育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

少子化への対応の観点からのWLB実現の必要性

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
 - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
 - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」
「家庭における子育て」を包括的に
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の新合意について

- 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明
- 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)に新たな視点や取組を盛り込み

仕事と生活の調和推進官民トップ会議

総理大臣ほか関係閣僚
経団連、日商、連合等の労使代表
知事会、有識者から構成



「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

【前文】

○ 新たな決意の下、官民一体となり取り組んでいくため、政労使の合意により策定

【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現

- 多様な選択肢の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化

○ 人や地域とのつながりを得る機会

- 取組は明日への投資

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- 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

【関係者が果たすべき役割】

- 労使を始め国民による積極的取組
- 国や地方公共団体による支援
- ※ 取組に当たって両立支援と併せ社会と家庭双方における男女共同参画が必要

※下線部が変更箇所

「行動指針」 各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

(1) 企業、働く者の取組

労使による自主的取組が基本

【総論】

- ・ 経営トップによる職場風土改革等
- ・ 労使による目標設定、計画的取組、点検
- ・ 労使による時間当たり生産性向上の取組
- 雇用管理制度等の改革
- メリハリのある働き方の実現
- ・ 管理職の率先による職場風土改革
- ・ 関連企業や取引先への配慮
- ・ 将来を見据えた自己啓発・能力開発
- ・ 労使団体等の連携による民間主導の気運醸成
- ・ 就業の実態に応じた、均衡を考慮した労働契約

【就労による経済的自立】

- ・ 人物本位の正当な評価に基づく採用
- ・ 正規雇用へ移行しうる制度づくり等
- ・ 公正な処遇や積極的な能力開発

【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- ・ 労働時間関連法令の遵守を徹底
- ・ 労使による労働時間等設定改善の取組と要員確保
- ・ 取引先への計画的な発注、納期設定

【多様な働き方の選択】

- ・ 柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくり
- ・ 男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備等
- ・ 女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供
- ・ 公正な処遇や積極的な能力開発

(2) 国民の取組

- ・ 個々人の多様性への理解、尊重
- ・ 理解を得つつ自らの仕事と生活の調和を実現
- ・ 家庭や地域での自らの役割を積極的に果たす
- ・ 消費者としてサービス提供者の働き方に配慮

(3) 国の取組

【総論】

- ・ 国民の理解や政労使の合意形成促進
- ・ 雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
- ・ 生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
- ・ 社会全体の生産性向上と中小企業対策
- ・ 取組企業への支援(情報の提供等)
- ・ 関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
- ・ 積極的取組企業の社会的評価推進(くるみんマーク等)
- ・ 公共調達における契約内容に応じた取組評価
- ・ 自己啓発や能力開発の取組支援
- ・ 労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- ・ 行政機関における率先した取組

【就労による経済的自立】

- ・ 学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・ 社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- 社会人の学習促進

・ トランポリン型の第2のセーフティネットの確立

- ・ フリーターの常用雇用化支援
- ・ 経済的自立が困難な者の就労支援

【健康で豊かな生活のための時間の確保】

- ・ 労使の労働時間等設定改善の取組支援
- ・ 改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

【多様な働き方の選択】

- ・ 多様な働き方推進とその条件整備
- ・ 長期的な視点による女性の人生設計支援
- ・ 女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- ・ 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みの検討
- ・ 男性の子育てへの関わり支援・促進(「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等)
- ・ 男性が子育てに関わるきっかけの提供
- ・ 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援
- ・ 労働市場の社会的基盤整備(職業能力形成支援)

(4) 地方公共団体の取組

- ・ 地域の実情に即した取組
- ・ 住民の理解や合意形成促進
- ・ NPO等の活動を通じた中小企業経営者等の取組促進
- ・ 企業の取組の支援・促進(認証・認定制度、表彰、融資制度等)
- ・ 多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・ 育児・介護等の社会的基盤形成

◆進捗状況の点検・評価

【数値目標】

14の指標、2020年の目標値

【例(現状値→目標値)】

- ・ フリーター数 約178万人→124万人
- ・ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%→5割減
- ・ 年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- ・ 第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・ 男性の育休取得率 1.23%→13%

【その他の指標】

- ・ 就業率
- ・ 時間当たり労働生産性の伸び率
- ・ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
- ・ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場割合
- ・ 在宅型テレワーカー数
- ・ 短時間勤務を選択できる事業所割合
- ・ 自己啓発を行っている労働者割合
- ・ 保育等の子育てサービスの提供割合
- ・ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

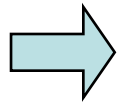
育児・介護休業制度の見直しの経緯について

新しい少子化対策について(平成18年6月)

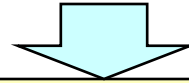
…仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。…

社会保障国民会議最終報告(平成20年11月)

…育児休業制度については、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援することが重要。あわせて、男性(父親)の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。…



上記決定等政府における各種決定において、育児・介護休業制度の見直しが求められている。



厚生労働省における検討等

平成20年7月

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書(有識者による研究会)

平成20年8月～12月

労働政策審議会雇用均等分科会で、見直しについて11回にわたり議論

平成20年12月25日

労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」

平成21年4月15日

労働政策審議会「育児・介護休業法改正法案要綱」の諮問・答申

平成21年4月21日

「育児・介護休業法改正法案」を国会に提出

平成21年6月24日

「育児・介護休業法改正法案」が国会で可決・成立(全会一致)