

# 検討体制と今後のスケジュール

## 検討体制

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

ワーク・ライフ・バランス憲章  
(仮称)を策定

- (議長)
- ・官房長官
- (メンバー)
- ・経済界・労働界・自治体の代表者
- ・有識者
- ・関係閣僚

- 経済財政諮問会議  
(労働市場改革専門調査会)
- 「子どもと家族を応援する日本」  
重点戦略会議
- 男女共同参画会議  
(ワーク・ライフ・バランスに関する  
専門調査会)

「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会(案)

「働き方を変える、日本を変える」  
行動指針(仮称)を策定

- (メンバー)
- ・経済界・労働界の代表者
- ・有識者

## スケジュール

- 7月 ・官民トップ会議  
(行動指針作業部会を設置)
- 8月～  
10月 ・行動指針作業部会における検討
- 10月目途 ・行動指針作業部会の中間整理
- ・官民トップ会議  
(①憲章の議論、②行動指針作業部会の中間整理報告)  
※経済財政諮問会議・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議  
・男女共同参画会議へ適宜報告
- 11月目途 ・官民トップ会議  
(憲章・行動指針とりまとめ)  
※「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に反映。

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 「重点戦略の策定に向けての基本的な考え方」(中間報告)の概要

重点戦略策定に向けての基本的な考え方を中間的に整理したもの。今後、19年末を目途に、具体的施策についての検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ。

## 1 基本認識

### 更なる少子化の進行とその原因・背景

- 新人口推計では一層急速な少子化の進行が予測されているが、これは決して国民が望んだものではなく、国民の結婚や出産・子育てに対する希望と実態の乖離が拡大
- 国民の結婚や出生行動に影響を及ぼしていると考えられる要素
  - 「結婚」… 経済的基盤や雇用・キャリアの将来の見通し、安定性
  - 「出産」… 子育てしながら就業継続できる見通しや仕事と家庭生活の調和の確保度合い  
(特に第2子以降)夫婦間の家事・育児の分担度合いや育児不安の度合い
- 背景には、「就業継続希望と結婚・出産・育児の希望との二者択一を迫られる構造」、多様な働き方の選択ができないことや、非正規労働者の増大、長時間労働など「働き方をめぐる様々な課題」が存在

### 今後の人口構造の変化を展望した戦略的対応の必要性

- ①国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える
  - ②若者、女性、高齢者の就業促進を図る
- の2つの要請に対して、戦略的に、しかも同時に応えていく必要  
→「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題

### ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現の重要性

- 「ワーク・ライフ・バランスの実現」… 個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること
- ①国民一人ひとりが自らの望む生き方を手にすることができる社会の実現
- ②労働力確保等を通じた我が国社会経済の長期的安定・持続可能性の確保の達成を目指す我が国社会にとって必要不可欠な改革
- ワーク・ライフ・コンフリクトは、企業内の雇用慣行や職場風土だけでなく、家庭内の事情や取引先等企業間の関係、地域や社会サービスとの関係からも発生。その解消を図り、個人にとっても社会にとっても企業にとっても望ましい豊かな社会の実現の基盤となるワーク・ライフ・バランスを実現することは、個別の労使のみならず、社会全体で取り組むべき課題

## 2 諸外国の家族政策の教訓、これまでの我が国の少子化対策の評価と課題

### 近年の諸外国の家族政策の基本方向の分析・評価

- 1990年代以降の諸外国の家族政策は、経済支援中心から「両立支援」を目指したサービス支援へと転換
- 少子化対策の成功例とされるフランスやスウェーデンでは、長時間労働は少なく、多様な働き方が可能。また、多様な働き方に対応できる柔軟なサービス提供が実施。(この結果、既婚女性の労働力率は8割程度、3歳未満児の4~5割が認可保育サービスを利用。)
- 家族政策関連支出の規模は、我が国がGDP比0.75%、アメリカが0.7%であるのに対し、欧州諸国では概ねGDP比の2~3%を投入(いずれも事業主拠出を含む)。

### 我が国の少子化対策の課題

- 質・量両面でのサービス基盤の整備(特に、育児休業明けなど3歳未満の弾力的な保育)
- 働き方の改革に向けた取組の弱さ(ワーク・ライフ・コンフリクトの増大)
- 施策間の整合性・連携の欠如・政策の一元性・サービスの一貫性の欠如(育児休業利用の増加が就業継続の増加につながっていないこと、産休・育休から保育サービスへの切れ目のない移行など)
- 税制や年金・医療等の他の社会保障制度をも視野に入れた対策の弱さ
- 手厚い家族政策を支える国民負担についての国民合意の不形成(フランスでは、国民負担率は6割以上、事業主が給与総額の5.4%(給付総額の約50%に相当)を家族政策の財源として拠出)

### 3 重点戦略策定の方向性

#### 働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現

- 労使の自主的な取組を基本に置きつつ、政府において、制度的な枠組みの構築や基盤整備等を通じて、社会全体の取組となるよう促進、支援
- 地域の労使団体を中心とし、それに国、地方公共団体を加えた地域において「働き方の改革」を具体的に推進する体制の構築
- 「ワーク・ライフ・バランス憲章」、「働き方の改革を推進する行動指針」を政策のパッケージとして策定し、総合的かつ体系的な施策を展開

#### 包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築

- ワーク・ライフ・バランスの実現を支える子育て支援サービスの基盤整備については、すべての子どもの育ちを支え、子どもの成長を育むすべての家族を地域全体で支え、当事者である親も責任を持ってそれに主体的に参画していくという理念に立ち、進めていく
- 3歳未満児に対する家庭的保育(保育ママ)の充実を含めた多様で弾力的な保育の拡充、子育て家庭がその生活圏内で利用できる地域子育て支援拠点等の子育て支援サービスの面的な整備、産休・育休から保育サービスへの移行等利用者本位の切れ目ない支援を提供できる包括的な次世代育成支援の制度的な枠組みの構築
- すべての子ども、すべての家庭を応援する観点に立った、児童虐待や障害、母子家庭等困難な状況にある子どもや家族に対する支援の強化

#### 税制・他の社会保障制度での対応を含めた総合的対応

- 子育てしながら就業継続する受け皿となる社会サービス基盤の整備と長時間労働の改善や多様な働き方が可能となる働き方の改革の双方を総合的に進める必要
- 税や社会保障制度をはじめ幅広い分野において、働き方がより自由に選択できる制度や運用のあり方について総合的に検討
- 実効ある対策を進めていくための一定規模の財政投入に必要な財源についての、税制改革や社会保障制度改革の中での総合的な検討

#### 地域の実情に応じた施策展開

- 住民に最も身近な基礎自治体が地域の実情を踏まえて、着実かつ持続的に施策展開を進められるような、財源の確保を含めた制度的な枠組みの検討

#### 少子化対策への効果的な財政投入

- 諸外国の家族政策関連支出の規模と我が国の状況を比較したとき、働き方・男性の育児参加などの社会状況や負担に対する国民意識の違いに留意が必要な一方、有効な少子化対策の実施のためには、一定規模の効果的な財政投入の検討を行うことも必要
- これを次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源は現時点で手当する必要
- 個別施策の実効性の検証、現物給付・現金給付のバランス等を配慮しつつ、我が国において実効ある家族政策を持続的に展開するための財源規模や負担のあり方について、税制の抜本的見直しの議論と並行して国民的議論を行うことが必要

#### 施策の実効性の担保 — 効果的かつ計画的な施策の遂行

- 重点戦略に沿った具体的な施策の見直しを進めるとともに、その実効性を担保するため、
  - ・ 利用者の視点に立って施策の有効性を点検・評価するための手法の開発
  - ・ 数値目標の見直しや新たな数値目標の設定を含めた「子ども・子育て応援プラン」の改定や次世代育成支援に関する地域行動計画の見直しを進め、PDCAサイクルを定着させ、効果的かつ計画的な施策遂行

# 【各分科会における議論の整理の概要】

## 1 基本戦略分科会 (主査: 吉川洋東京大学大学院経済学研究科教授)

### 諸外国の家族政策(少子化社会対策)の動向から見た今後の対策の方向性

- 諸外国の家族政策の動向をみると、総じて1990年代以降、経済的支援中心から保育サービスの充実、さらには育児休業制度の整備など、仕事と家庭の両立支援を軸に展開(フランス、ドイツ、アメリカの例を紹介)
- 少子化対策の成功例とされる諸国(フランス・スウェーデン)は、男女とも長時間労働が少なく多様な働き方が可能であり、3歳未満児の保育サービス利用率は40%を超えている(日本は20%)。
- これらの国では、高い出生率を実現しながら同時に既婚女性の労働力率が8割に達している

### 我が国の現状からみた課題

- 我が国では就労継続と結婚・子育てが二者択一(出産後も就労継続を希望する女性は6割だが、実際に就労継続できている女性は育児休業取得者を加えても3割に止まる)。こうした構造のままでは、持続的な経済社会を支える労働力人口の確保と国民の希望する結婚・出産の実現を同時に図ることは困難
  - 我が国においても、経済的支援と、仕事と家庭の両立(就労継続と結婚・子育ての両立)を可能にする施策とをバランス良く組み合わせる取り組みが必要
    - ・子育てをしながら就労継続を可能にする様々な社会サービス(多様な保育サービス・地域における子育て支援サービス等)基盤の整備
    - ・長時間労働の改善・育児休業や短時間勤務等子育て期における多様な働き方の選択肢の拡大など、働き方の改革の推進
- 併せて、産休・育休から保育サービスへの切れ目のない移行など、多様なサービスが一体的に提供できる利用者本位の仕組みを実現するための制度的枠組みのあり方についての検討も必要

### 家族政策(少子化社会対策)の財源

- 我が国の家族政策関連支出の規模は対GDP比0.75%、アメリカは約0.7%であるのに対し、欧州諸国は概ね2~3%を投入(いずれも事業主拠出を含む)。
- 働き方・男性の育児参加などの社会状況や負担に対する国民意識が異なることには留意が必要である一方、有効な少子化対策のため、一定規模の効果的財政投入の検討も必要
  - 個別施策の実効性の検証、現物給付・現金給付のバランス等を配慮しつつ、実効ある家族政策を持続的に展開するための財源規模や負担の在り方について、税制の抜本的見直しの議論と並行して国民的議論を進めることが必要
  - ☆出生率回復を実現しているフランスにおいて展開されている家族政策を我が国の人口規模・人口構成で実施するとした場合、給付規模は約10.6兆円に相当。なお、フランスにおいては給付総額の約50%を事業主が拠出。また、国民負担率は6割以上
  - ☆必要な財源は次世代に負担を先送りしないよう現時点で確保することが必要

## 2 働き方の改革分科会 (主査:樋口美雄慶応義塾大学商学部教授)

### 問題の所在 - ワーク・ライフ・コンフリクトの増大 -

- 若年非正規労働者の増加  
→ 不安定な雇用、キャリアの将来見通しが描けないことが若年層の結婚・出生行動に大きな影響
- 正規労働者の長時間労働  
→ 家族との時間が持てない、仕事以外のやりたいことに取り組みない、仕事と子育てのどちらかをあきらめなければならない状況 → 妊娠・出産を機に7割の女性労働者が離職
- 働き方の二極化(過密労働の正規労働者と経済基盤が確保できない非正規労働者)  
→ 労働者にとっての希望と現実の乖離の拡大、企業にとっての人材有効活用上の制約
- 総じて、仕事と生活との調和が図れないこと(ワーク・ライフ・コンフリクト)が、個人や家族の結婚・出生行動に大きな影響を与え、今後の少子化の進行や将来の労働力人口の一層の減少を招来
- 労働力人口の減少の加速は、企業の長期的経営活動にも大きな制約要因であり、社会保障における現役世代の負担増大など、社会システムの持続可能性にも大きな影響

### 目指すべき「働き方の改革」 - ワーク・ライフ・バランスの実現 -

- 個人が、仕事上の責任を果たしつつ、家族形成やキャリア形成、地域活動への参加など個人や家族のライフステージに応じた多様な希望の実現を可能にする働き方の実現。
  - ・ 若者の結婚・家族形成を可能にする「就業による経済的自立」
  - ・ 長時間労働抑制・年次有給休暇取得促進等による「家族の絆を深める時間の確保」
  - ・ 若年期、子育て期、子育て後、高齢期など個人や家族のライフステージに応じた多様な働き方・柔軟な労働時間の選択を可能にする社会の形成
  - ・ 豊かでゆとりある生活の実現や中長期的観点からの職業キャリアの形成、地域活動・社会貢献などへの参加を可能にする休暇の取得
  - ・ 仕事の進め方・働き方の見直しによる生産性の向上

など

### 「働き方の改革」に向けた取組の支援

- 労使の自主的取組の支援など、政府による社会全体のワーク・ライフ・バランス実現に向けた制度的な枠組みの構築や基盤整備の推進
- 働き方改革に向けた意識改革のための国民運動の推進
- 政策のパッケージとしての「ワーク・ライフ・バランス憲章」「働き方の改革を推進する行動指針」の策定
- 地域における具体的取組推進のための体制の構築

### 3 地域・家族の再生分科会 (主査:岩淵勝好東北福祉大学教授)

#### 今後の人口構造の変化と地域・家族をめぐる課題

- 多様で公正な働き方が実現する中で、どのような働き方(働かないという選択も含めて)・ライフスタイルの選択をしても、全ての家庭に共通する「子どもの成長を育む」という機能が果たされるよう、地域における家族支援の体制の構築が重要

#### 地域における子育て支援

- 専業主婦(夫)・育児休業中や多様な働き方で就労する親など、個人の選択するライフスタイルに合わせて、全ての家庭における「子育て」「親子関係の形成」を支援することが必要  
→ 全戸訪問・地域子育て支援拠点、一時預かり、訪問支援などを、地域サービスの基本メニューとして位置付け、家族の生活圏ごとに面的に整備
- 子育て支援の活動に父親・母親自身がともに協力して主体的に参画し、子育てを通じて親自身もまた自ら学び育つことを支援
- 企業の活動に子育て支援を織り込み、社会全体で子育てしやすい地域づくりを進める

#### 多様な働き方を支える子育て支援サービス

- 出産前後を通じて就労を継続する女性割合の増大に対応した保育サービスの整備。特に3歳未満児についての多様で弾力的な保育サービスの拡充(有配偶女性の労働力率が8割を超えるフランス・スウェーデンでは、3歳未満児の認可保育サービス利用率が4割を超える)  
→ 保育所における保育サービスの拡充、家庭的保育(保育ママ)の充実、事業所内保育施設の地域での活用等、多様な選択肢の整備  
→ 親の就労形態の変化に柔軟に対応できる「認定こども園」の普及
- 保育の質の確保 子どもの育ちを保障する質の高い保育サービス、幼児教育機能の強化
- 学齢期の放課後対策の充実 「放課後子どもプラン」の全小学校区実施

#### 困難な状況にある子ども・家族を支える取組の強化

- すべての子ども、すべての家族を支援する観点から、虐待等様々な理由により家庭での養育が困難となった子どもたちに対する地域における社会的養護の拡充  
→ 家庭的養護の拡充(里親委託推進など)等の社会的養護の質の向上に向けた見直し、児童の権利擁護の強化とケアの質の確保、地域における計画的体制整備の推進等

#### 国民運動の展開

- 孤立化しがちな今日の環境の中での子育ての大変さの理解、子育ての大切さについての認識の共有、ワーク・ライフ・バランスの推進と家族の中での分担・協力(男性の家事・育児分担)や家族を支える地域の取組の促進などの国民運動を展開し、自然に子育ての楽しさや大切さが若い世代や子どもたちに受け継がれていく必要

#### 基礎自治体における着実かつ持続的な施策展開を支える財源・制度

- 基礎自治体が、個々人の生活圏域において、子育ての当事者や地域住民の参画のもとで地域の実情を踏まえてニーズに応えていくという施策展開が、着実かつ持続的に進められるよう、財源の確保を含めた制度的な枠組みについて検討

## 4 点検・評価分科会 (主査:佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)

### 重点テーマの設定

- 人口構造の変化に関する特別部会の議論の整理、「子ども・子育て応援プラン」の進捗状況、内閣府ホームページの意見募集に寄せられた意見などをもとに、「継続就業環境整備」、「保育環境の整備」、「育児不安の解消」という3つの重点テーマを設定し、集中的に議論

### 問題の所在

- 継続就業環境整備

育休制度等の両立支援制度が十分に機能していない要因として、制度の利用が職場の業務遂行に支障が出るような業務管理・時間管理などの仕事の仕方になっていることがある

- 保育環境整備

現在の保育環境整備は、フルタイム労働、長時間労働を当然視する働き方を前提とした保育ニーズに基づいて進められており、短時間勤務等の多様で柔軟な働き方に対応できていない。また、今後の有配偶女性の労働力率の上昇を踏まえると、特に3歳未満児の保育サービス需要が一層高まる見込み

- 育児不安の解消

長時間労働等により子育てに十分な時間がかけられないことなどから、特に在宅で子育てをする母親の育児不安が増大

- 共通する課題

上記の問題点の背景には、従来の仕事優先の働き方があり、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に対する国民のニーズに十分対応できていない

→ ワーク・ライフ・バランスの実現は、女性が継続就業しやすくなるだけでなく、子どもや家族と過ごす時間が増え、子どもの健全な育ちに資する。また、企業にとっても、仕事の仕方の見直し等により、企業の生産性向上、労働者の仕事の意欲の向上や必要な人材確保につながる

### 今後の方向

- 問題の所在でみたとおり、ワークライフバランスの実現に向けた環境整備は、「継続就業環境整備」、「保育環境の整備」、「育児不安の解消」のすべてにおいて最も重要な課題であり、国、地方公共団体、企業、地域社会等が連携して取り組む必要

→ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組は、家族や地域のあり方を大きく変えることにつながる

## 仕事と家庭の両立支援に関する実態調査項目関係資料

## (目次)

- 1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- (1) 勤務時間短縮等の措置
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (2) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和 体系的両立支援の構築に向けて」(平成19年4月)
- (3) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書-」(平成18年11月)
- (4) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)
- (5) 内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年5月)
- (6) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)
- (2) 深夜業の免除、時間外労働の制限
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (3) 子の看護休暇
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (配偶者出産休暇)
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- 2 育児・介護休業のあり方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
- (育児休業)
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)
- (介護休業)
- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (2) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書-」(平成18年11月)
- (1) 期間雇用者の休業のあり方
- 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」においてアンケート調査を実施中

(2) 再度の休業取得要件の見直し

- (1) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度) (別冊)
- (2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」  
(平成15年9月)

3 男性の仕事と家庭の両立の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

- (1) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の両立－育児・介護を中心に－」  
(平成18年5月)
- (2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」  
(平成15年9月)

4 実効性の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 34

- (1) 都道府県労働局雇用均等室における相談、助言・指導等の状況  
(平成18年度)
- (2) 内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」  
(平成18年3月)

5 その他

(なし)

# 1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実

## (1) 勤務時間短縮等の措置

(2) 労働政策研究・研修機構「仕事と生活の調和 体系的両立支援の構築に向けて」  
(平成19年4月)

### ① 両立支援策としての在宅勤務制度導入の実態 (対企業 (ヒアリング調査))

図表 2-4-9 ヒアリング対象企業の概要

	立地	業種	社員数	在宅勤務制度		
				開始	適用状況	規程
A社	北海道	システムハウス	106人	1993年*	累計21人、 現在5人	有
E社	東京都	コンピュータ関連総合	約2万人	2000年*	約2,000人	有
h社	大阪府	システム開発など	約10人	1999年以前	累計3人、 現在1人	無
J社	東京都	ソフトウェアの販売など	1,448人	2005年*	不明	有
L社	東京都	固定通信事業など	4,656人	2005年	原則全社員 適用可能	有
Q社	東京都	加工食品事業など	5,800人	2004年	累計3人、 現在1人	有(案)
t社	東京都	通信事業など	7,700人	2002年	約20人で スタート	有
W社	東京都	総合医療品	1,200人	2005年	3人+α	有

注：\*は現行名称制度の全面的開始年。社員数、適用状況は調査実施時点の値。

13 情報セキュリティの問題が在宅勤務の普及に影響を与える可能性も否定できないが、ヒアリングにおいては近年に在宅勤務制度を開始した事例が多く、その影響は限定的とも考えられる。政策面では経務省が2004年に「テレワークセキュリティガイドライン」を、また2006年に「職場外のパソコンで仕事をする際のセキュリティガイドライン」を策定している。

図表 2-4-10 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (1)

	A社	E社	h社	J社
名称	フレックス プレイス制度	e-ワーク制度	(特になし)	ワーク・アット・ エブリウェア制度
形態	完全型 部分型	1日の勤務の全部 または一部	完全型 部分型	完全型 部分型
事由	限定なし	限定なし	限定なし(実態的に は育児や体調不良な ど)	・タイプA:育児・介 護・療養・障害等 ・タイプB:限定な し
申請手続	・希望者と上司で相談し、期間、理由、実施形態等を記入した申請書を審査会(役員会)に提出、その許可を得る。	・希望曜日、時間、業務内容等を記入した申請書を所属長に提出し、承認を得る(申請却下の場合もある)。	・社長と相談し、許可を得る。	・上長に承認を得て、人事部門に申請し、承認を得る。
実施手続	・実施者が月初めに、直属の上司および部門長に、当月の勤務実施予定表を提出。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・特になし	・各部ごとの電子カレンダーに記入して調整。
時間等管理	・裁量労働適用者はみなし労働。時間管理社員(事務職など)は、在宅時間も含め、前月の勤務実績を「勤務記録表」に記載し、上司の承認を受け総務に提出する。	・勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一である。裁量労働適用者は、みなし労働のもと在宅勤務を行う。e-ワークで、適用時間制度の変更はない。	・月1回、翌月に勤務表を提出。	・予定と実績を日報・週報(電子メール)で詳細に報告。勤務時間は所属する事業所の勤務時間と同一。 ・育児の場合は、所定労働時間内に納まるような業務量を割当て。

図表 2-4-11 ヒアリング対象企業各社の在宅勤務制度等の概要 (2)

	L社	Q社	I社	W社
名称	テレワーク制度	在宅勤務制度	eワーク制度	Flexibility SOHO Day 制度
規程	あり	(案) あり (トライアル実施)	あり (トライアル実施)	あり
形態	部分型	完全型 部分型	部分型 (週2日まで)	部分型 (最大年20日・連日取得可)
事由	限定なし	・妊娠、育児、介護	限定なし	・育児 (未就学児)、 介護 (要介護1級)
適用基準	・原則全社員適用可能	・トライアルとして認められた者。	・トライアルに応募して認められた者。	・会社支給のノートPC保持者であること (アシスタント、セクレタリーは除外)。
申請手続	・上長に申請、承認を得る。	・在宅勤務形態、職務内容、理由、期間等を記入した申請書を所属長に提出し、所属長は、管轄部署の承認を得る。	・事業部推薦によるトライアル応募。	・所属長に事前申請を行い、人事が確認。 ・基本的に所属長の許可。
実施手続	・上長の許可があればいつでも可能。	・原則的に、実施者が、一週間前に翌週の勤務について、所属長の承認をとる。	・「実施プラン」(実施計画および実施業務内容)を前日までに上長に提出。	・前日もしくは当日の朝10時までに (メール・電話等で) 上司の許可を受ける。
時間等管理	・営業・SEは事業所外みなし労働、それ以外はフレックスタイム、短時間勤務など同一。 ・勤務管理表に労働時間を記入して上長に申請。在宅での深夜・休日労働は、実態をそのまま報告。実態に合わせて上長の判断によって運用。	・労働時間は出社した場合と同一。 ・始業時および終業時に電子メール、電話、ファックス等で定時連絡し、業務の進捗状況を報告。 ・在宅勤務した日の始業時刻、終業時刻、休憩時間、業務内容を記載した在宅勤務日報を上長に提出。	・当該日は始業・終業時刻をメール等で上長に報告。 ・労働時間は、出社した場合と同一。	・当該日の勤務時間や業務成果を直接的には問わず、一律フルタイム勤務扱い。

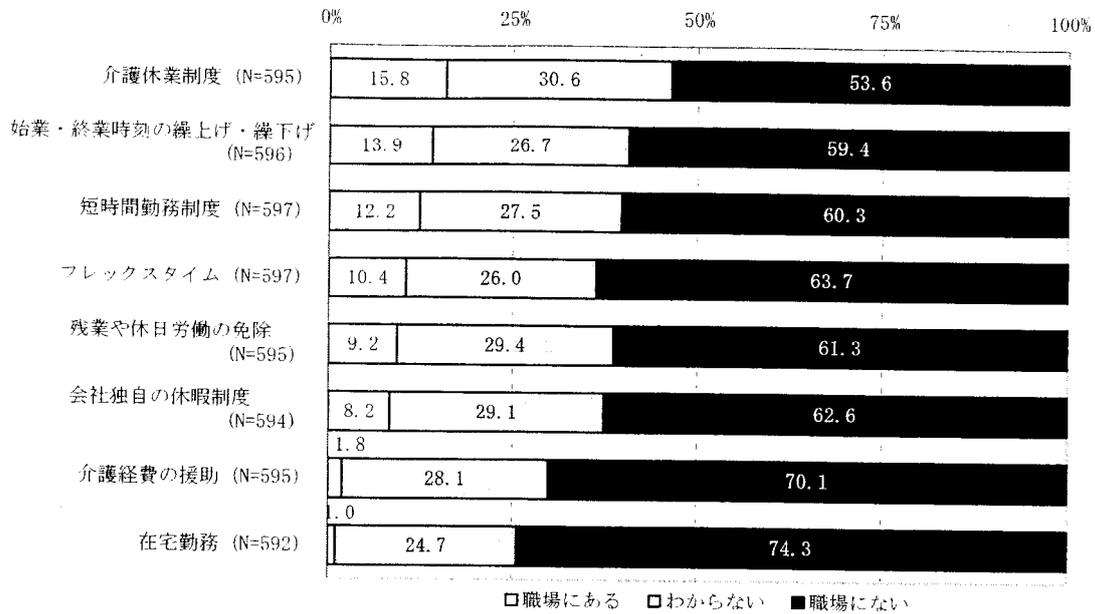
図表 2-4-12 育児期における在宅勤務実施者の概要

実施者の属性	配偶者・ 子どもの状況	職種	実施形態	その他
A社Bさん 女性、短大卒、 30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、3歳、 保育園	社長秘書	非定期、1日&時 間単位	始業・終業時刻の 繰下げ措置と併用
A社Cさん 女性、四大卒、 30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、1歳、 保育園	技術サポート職	非定期（帰宅後の 緊急時など）	6時間の短時間勤 務と併用
A社Dさん 女性、四大卒、 40代	夫は会社員、子ど もは1人、小学校 （病気がち）	開発エンジニア	完全型 or 部分型	10数年にわたり 活用
E社Fさん 女性、30代	夫も同社勤務、子 どもは1人、保育 園	ITスペシャリスト	週1～2日、 終日	フレックスタイム と併用、夫もe- ワーク
E社Gさん 男性、40代	妻も就業、子ども は3人、小学校	専任開発エンジニ ア	週1日の午後	子どもが下校まで 仕事、子どもを世 話し、仕事に戻る
H社Iさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子ど もは3人、ともに 保育園	経理ソフト開発→ Web開発	週2日在宅→完全 型在宅	在宅勤務が可能な 会社に転職
J社Kさん 男性、30代	妻は専業主婦、子 どもは1人、3歳	顧客企業へのサポ ート業務	週1～2日、 終日	妻「夜は子育てに 参加してくれて楽 になった」
L社Mさん 女性、四大卒、 30代	夫は会社員、子ど もは1人、小学1 年、学童保育	人事部担当	帰宅後&休日に時 間単位	短時間勤務と併用 （9月末から二人 目の産休）
L社Nさん 女性、短大卒、 40代	夫は会社員、子ど もは1人、小学1 年、学童保育+シ ッター	営業企画、カスタ マーサービス	午後半日等、必要 に応じ時間単位	8月からフレック スタイムも適用
L社Oさん 男性、30代	妻は専業主婦、子 どもは、1歳双子、 託児所→保育園+ シッター	海外関連のネット ワーク・エンジニ ア	コアタイムは出社 し、残りは自宅で 育児・仕事	奥さんが体調を崩 し、育児不可、フ レックスタイム併 用

(3) 労働政策研究・研修機構「介護休業制度の利用拡大に向けて-「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書-」（平成18年11月）

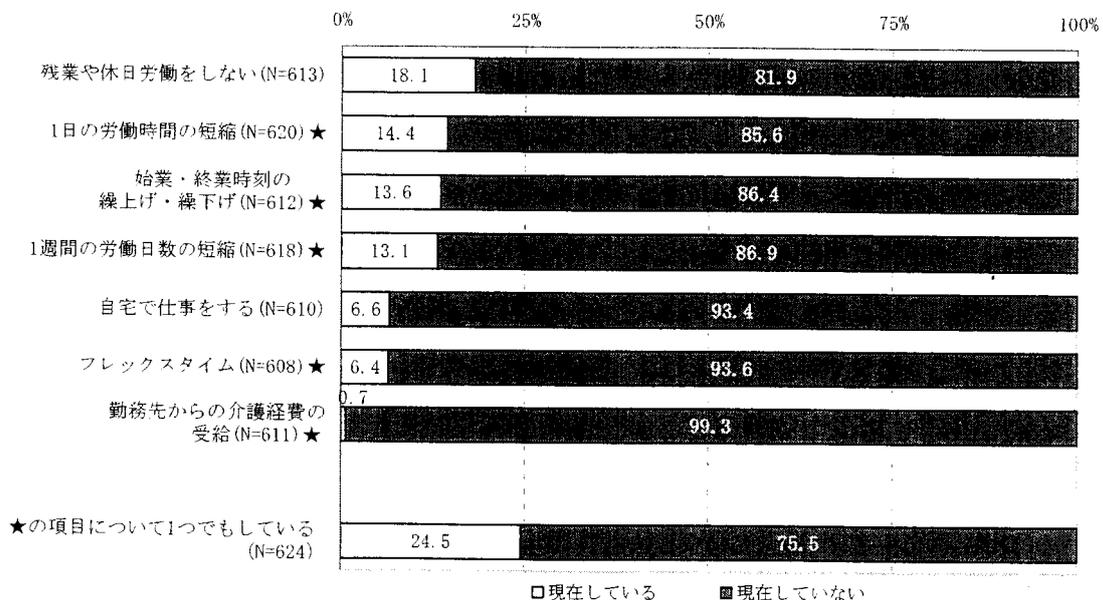
① 現在の勤務先にある介護支援制度・支援策、実際に行っている内容（対労働者）

図 3.4.1. 現在の勤務先にある介護支援制度・支援策



※現在、雇用経験サンプル

図 3.4.2. 現在、仕事で行っている内容

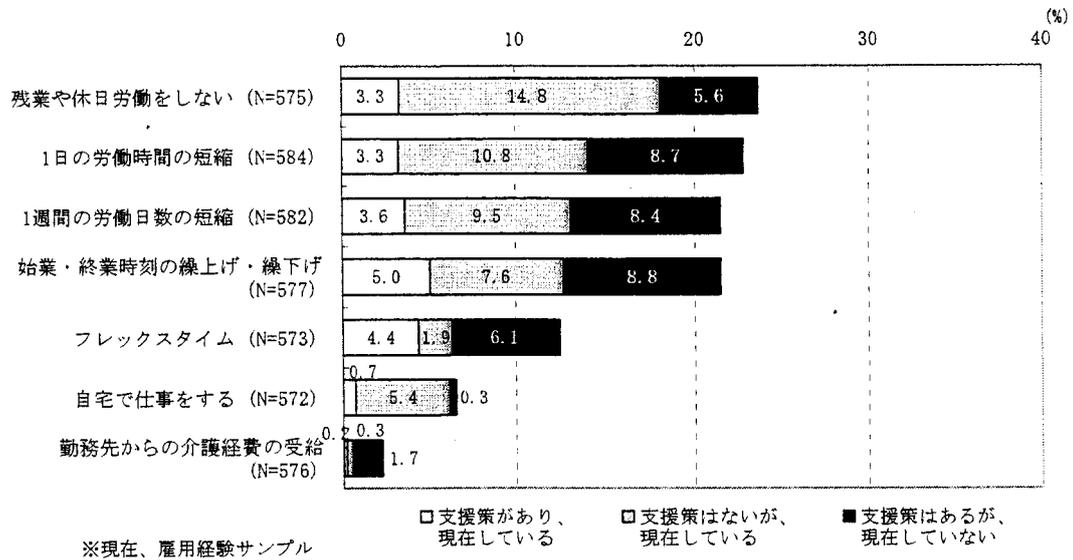


※現在、雇用経験サンプル

★の項目	
1日の労働時間の短縮	勤務時間短縮等の措置に関わる労働時間の調整 以下、「労働時間の調整」と略す
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	
1週間の労働日数の短縮	
フレックスタイム	
勤務先からの介護経費の受給	

② 勤務先の支援策の有無と行っている内容（対労働者）

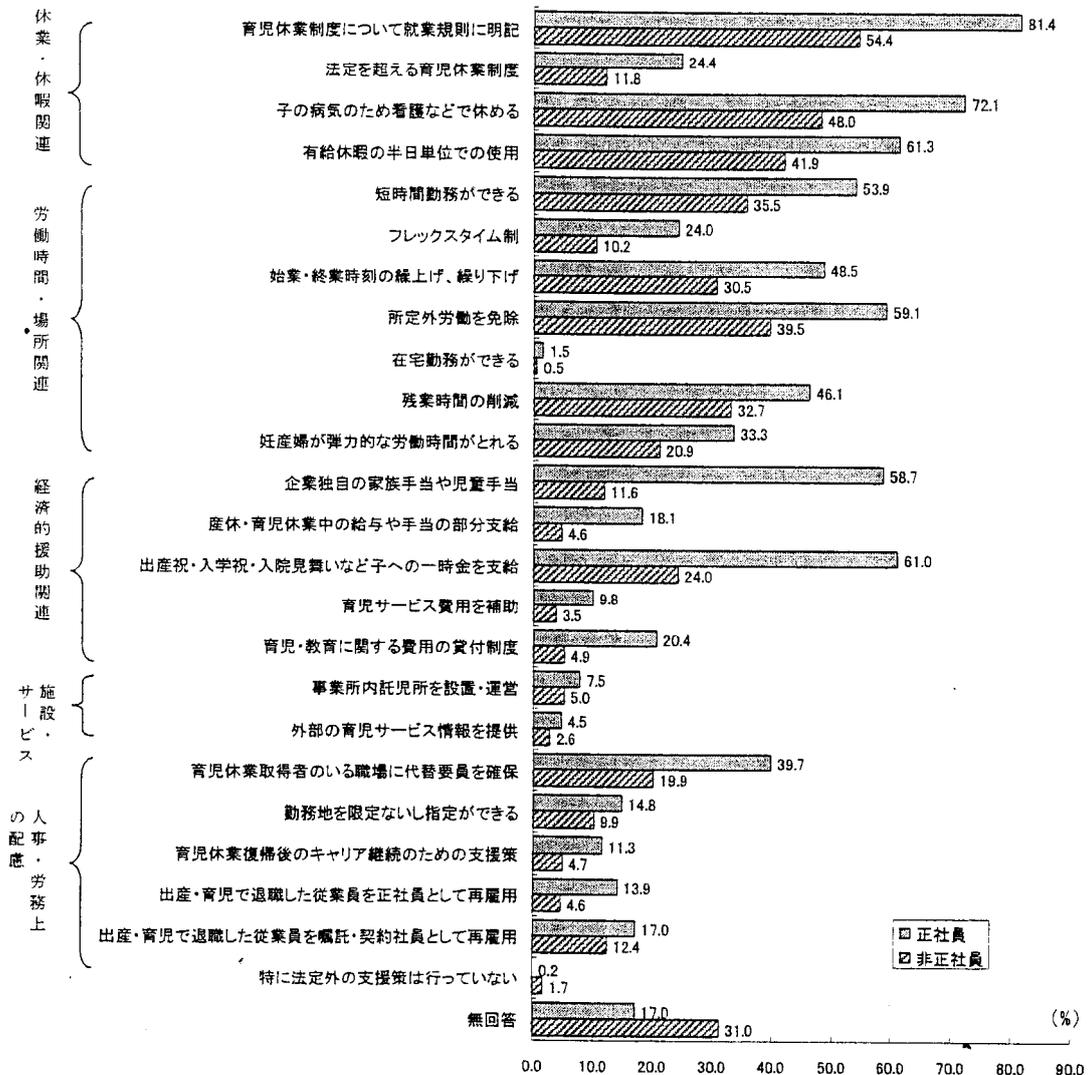
図 3.4.3. 勤務先の支援策の有無と行っている内容



(4)内閣府「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成18年3月)

① 両立支援制度導入状況(対企業)

図表2-1 両立支援制度導入状況



(N=1,368)

## ② 育児支援制度（短時間勤務制度及び在宅勤務等）の導入事例（対企業（ヒヤリング調査））

### （１）短時間勤務について

労働時間に関して、従業員が仕事と育児を両立できるよう柔軟に対応している制度としては、ヒヤリング調査企業では短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入しているケースが多い。**㈱コヤマドライビングスクール**では短時間勤務制度の適用期間を小学校２年生まで、**医療法人 寿芳会 芳野病院**では小学校１年生までとして、法定を上回る適用期間としている。さらに、**味の素㈱**では、学童保育の不足など社会的サポートが不十分であることに対応して、短時間勤務制度の適用期間をこれまで「子どもが満３歳になるまで」としていたが、2004（平成16）年４月より「小学校４年に進級するまでの合計４年間」と改定し、家族の状況や自分のキャリアを勘案しながら４年間の適用期間を自分で調整しながら利用できる制度へ見直ししているうえ、短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用を認め、従業員に働く時間の柔軟性を持たせるような仕組みにしている。

また、アンケート結果から明らかなように、短時間勤務制度をはじめとする勤務時間の柔軟性に関する制度は、非正社員への適用が未だ十二分にされていない状況にあるが、**医療法人 寿芳会 芳野病院**では、非正社員に対しても、個人の事情に応じて柔軟に勤務時間帯を変更している。

#### **味の素㈱：短時間勤務制度とフレックスタイム制度との併用、および適用期間の拡大**

同社の短時間勤務制度は、１日あたり２時間３０分を上限に、３０分単位で勤務時間の短縮ができる仕組みとなっている。同社はフレックスタイム制度も導入しており、短時間勤務制度とフレックスタイム制度の併用も認めている。この場合の月の総労働時間は、「１日あたりの短縮時間×出勤義務日数」で算出する。

短時間勤務制度の適用期間については、これまで休業終了から「子どもが満３歳になるまで」の期間としていたが、保育園から学童保育への移行に伴う社会的サポートが不十分であることを鑑み、2004（平成16）年４月より「小学校４年生に進級するまでの４年間」と対象期間を拡大している。ただし、連続取得は３年間とし、制度利用者が自分のキャリアと家族状況を勘案しながら４年間を配分する仕組みとしている。なお、次に取得するまでには６か月以上の間隔を空けなければならない。制度利用に対する申請は、取得開始日と終了予定日を提示し、その都度行う。同制度利用期間中に次の子が誕生した場合は、前の子の取得権利は消滅し、新たに次の子について４年間の制度利用権利が与えられる。

#### **医療法人 寿芳会 芳野病院：非正社員に対する勤務時間帯の柔軟な対応**

子どもを預けてから出勤できるよう、個人の事情に応じて柔軟に勤務時間帯を変更し、シフトを組んでいる。

#### (4) 在宅勤務について

アンケート調査(Q1)では、在宅勤務ができるようにしている企業の割合は、正社員に対して1.5%、非正社員に対して0.5%とわずかであり、同制度の導入が難しいことを示唆する結果となっている。

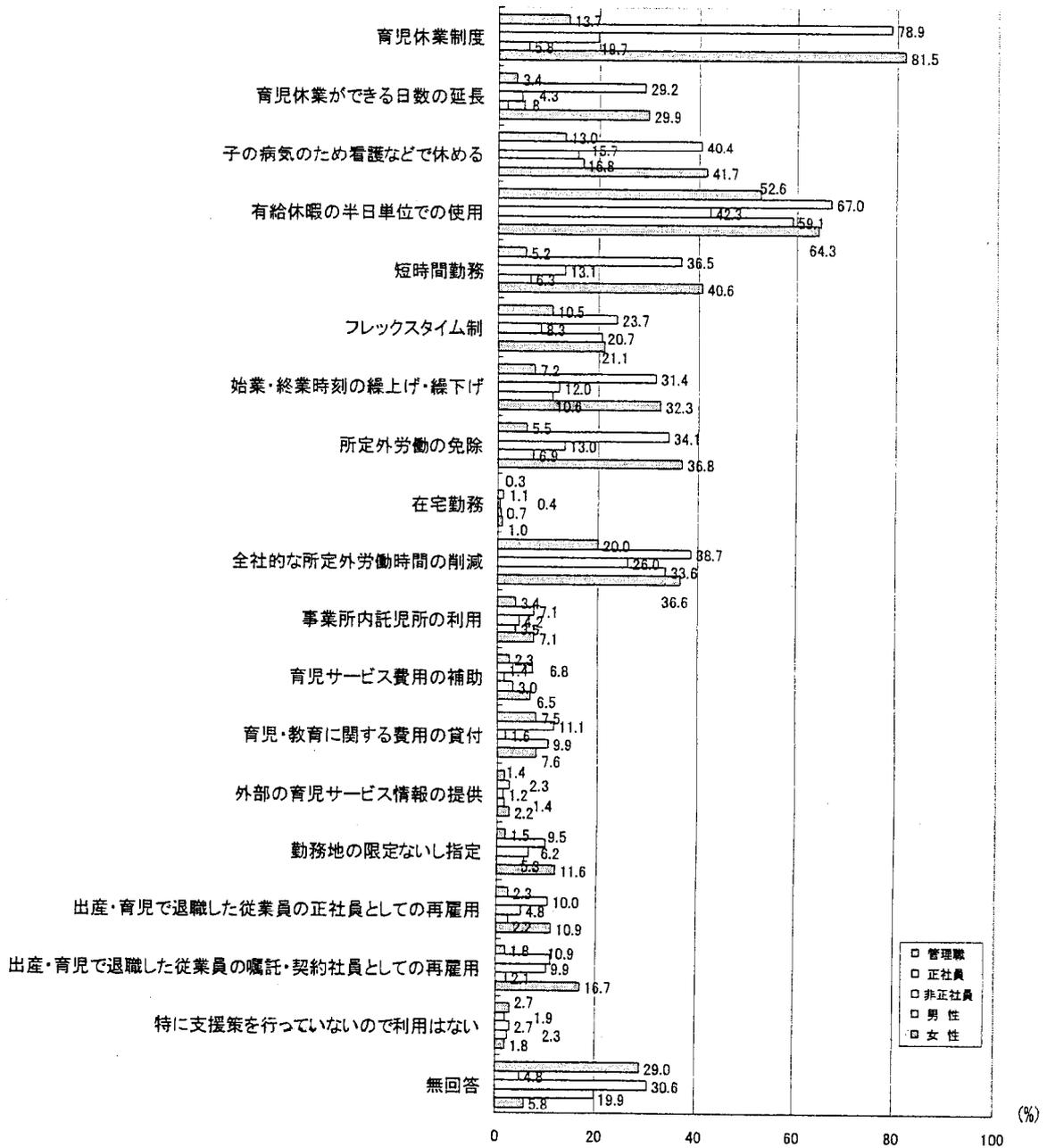
同制度の適用者について、ヒヤリング調査企業では希望者すべてに適用するのではなく、在宅で業務を遂行することを勘案して裁量労働制の適用対象者に限定して実施している。

#### **日本電気(株)：育児在宅勤務制度の整備**

同社では、主任クラス以上に専門業務型、企画業務型の裁量労働制を導入しているが、子が小学校就学の始期に達するまでの期間は裁量労働制適用対象者に限定して在宅勤務を認めている。勤務時間は原則7時間45分である。賃金・賞与は通常どおり支給されるが、1日の勤務時間が7時間45分より短い者は、育児短時間勤務制度の取り扱いに準ずる。

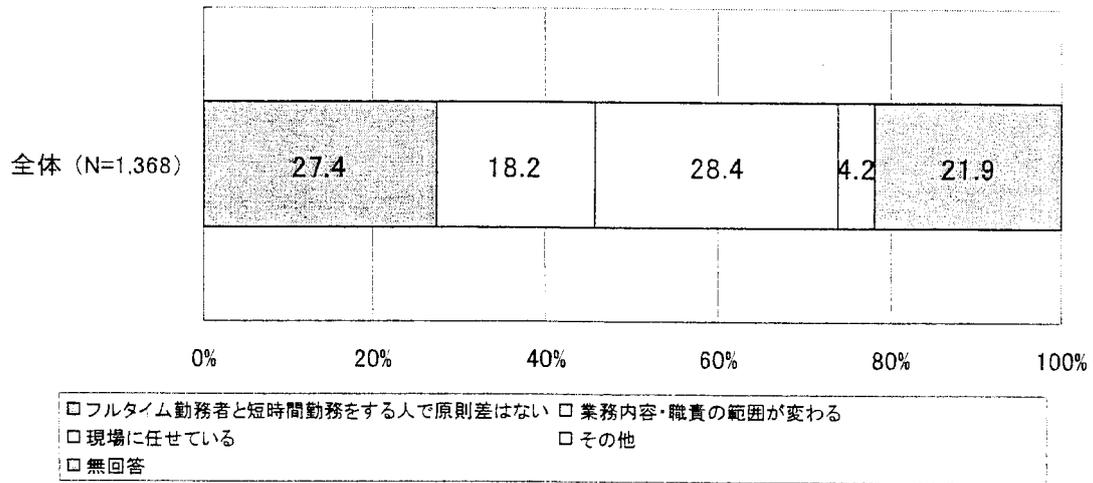
③ 両立支援策でよく利用されているもの（対労働者）

図表 2-10 両立支援策でよく利用されているもの

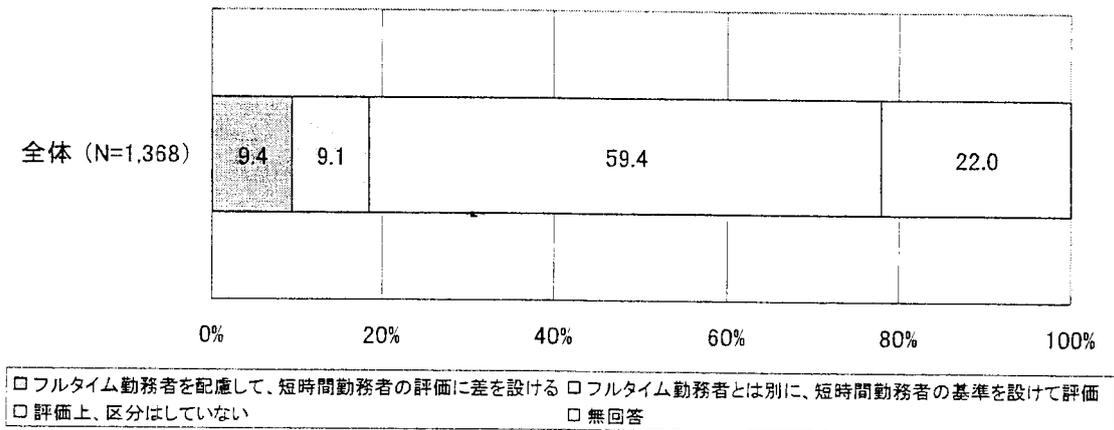


④ 短時間勤務利用時の人事労務管理（対企業）

図表 2-15 短時間勤務利用時の人事労務管理（業務内容・量・職責範囲）



図表 2-16 短時間勤務時の人事労務管理（昇給・昇格）



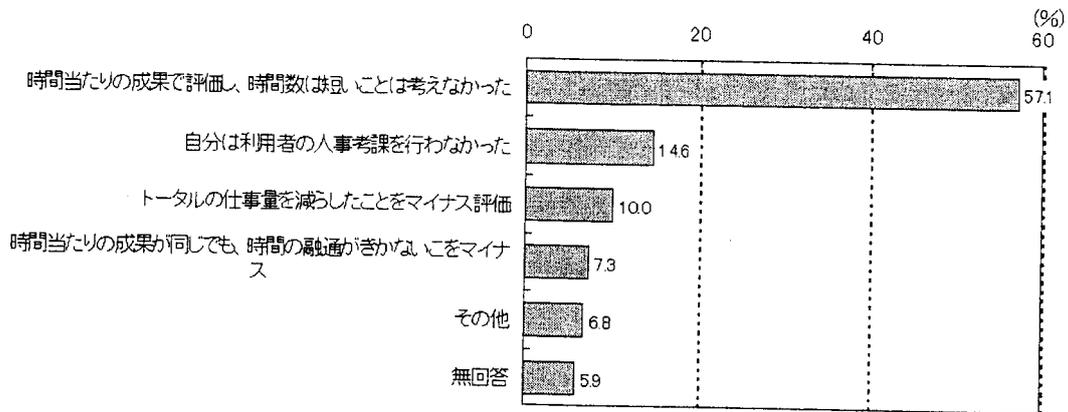
(5) 内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」(平成17年5月)

① 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(対管理者)

V. 短時間勤務制度利用中の評価

1. 短時間勤務制度利用中の利用者の評価は、「時間当たりの成果で評価し、時間数の短いことは考えなかった」がもっとも多くあげられている。

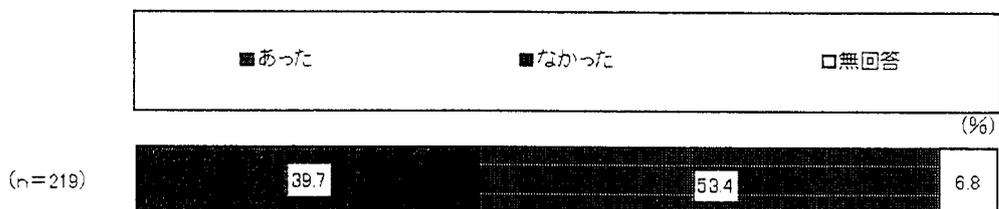
図表12 短時間勤務制度利用期間中の利用者の評価(単数回答 n=219)



② 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（対管理者）

2。短時間勤務制度利用中の利用者の評価の方法については、会社から指導や情報提供があったかどうかについては、「なかった」が「あった」を上回っている。

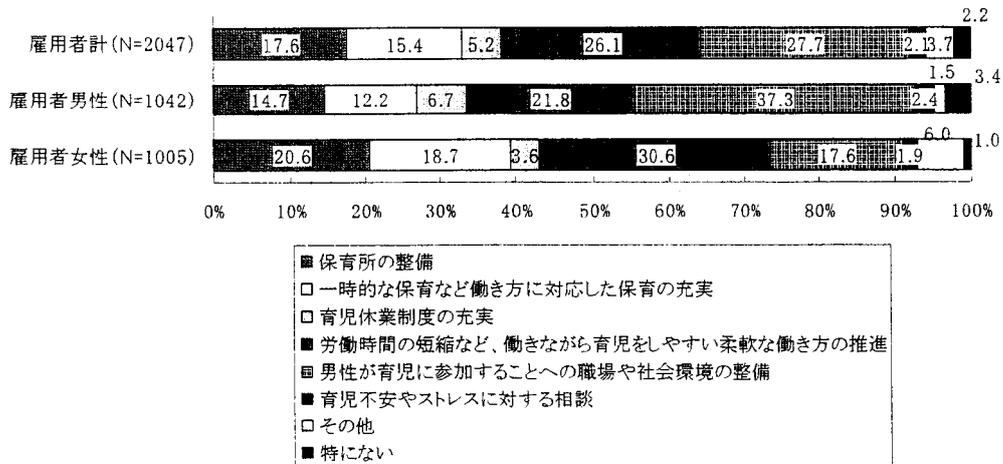
図表13 短時間勤務制度利用者の評価に対する会社からの指導や情報提供（単数回答 n=219）



(6) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」(平成15年9月)

① 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべき施策(対労働者)

図Ⅱ-4 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策  
(主なものを1つを回答)



表Ⅱ-2 配偶者の就業状況別 仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策(主なものを1つを回答)

	保育所の整備	一時的な保育など働き方に対応した保育の充実	育児休業制度の充実	労働時間の短縮など、働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進	男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備	育児不安やストレスに対する相談	その他	特になし
男性雇用者(妻は正社員)(N=147)	21.1	14.3	7.5	17.7	34.7	0.7	2.0	2.0
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等))(N=175)	14.9	14.9	5.1	24.6	36.0	1.1	1.1	2.3
男性雇用者(妻無職)(N=716)	13.4	11.2	6.8	21.9	38.1	3.1	1.5	3.9
女性雇用者(正社員)(N=896)	21.7	14.1	5.3	33.1	18.4	1.8	5.1	0.5
女性雇用者(正社員以外(パート等))(N=609)	19.9	21.7	2.5	29.1	17.1	2.0	6.6	1.3

② 企業が行う育児（介護）支援制度で利用したいもの（対労働者）

5. 育児休業制度以外の企業が行う育児支援制度

(1) 企業が行う育児支援制度の利用状況

企業が行う育児支援制度について男女別にみると、男性では、「フレックスタイム」が18.9%となっている。女性では、「残業の免除」が20.7%、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」が14.5%となっている。また、「何も利用していない」は男性で70.7%、女性で46.5%となっている。

就業状況別では、「正社員の女性雇用者」では「残業の免除」が28.3%、「1日当たりの勤務時間の短縮」が21.5%となっている。また「何も利用していない」が37.1%と他のパターンと比較して低い。

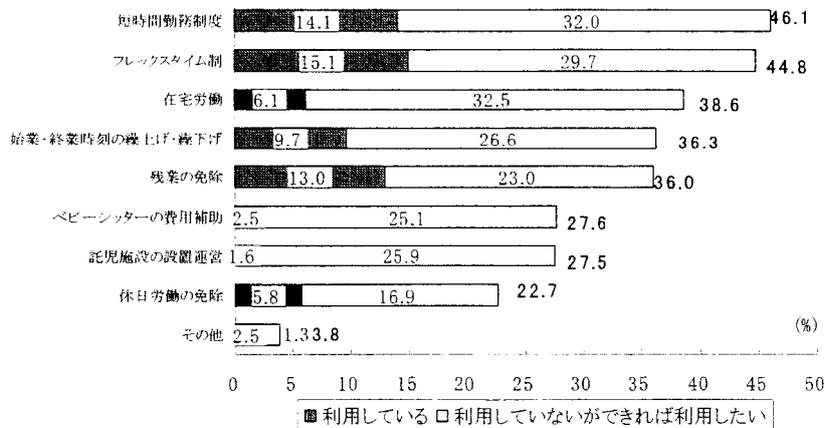
表Ⅱ-6 就業状況別 企業が行う育児支援の利用状況(複数回答)

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	何も利用していない
雇用者計 (N=2047)	8.9	15.1	9.7	6.7	13.0	1.6	2.5	6.1	5.8	2.5	58.8
男性雇用者計 (N=1042)	3.7	18.9	5.1	2.5	5.7	0.7	1.8	3.5	2.3	1.4	70.7
女性雇用者計 (N=1005)	14.2	11.1	14.5	11.1	20.7	2.6	3.2	8.9	9.5	3.6	46.5
男性雇用者(妻は正社員) (N=147)	4.1	22.4	6.8	2.7	7.5	1.4	0.7	4.1	3.4	2.0	63.9
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等)) (N=175)	3.4	15.4	5.1	2.3	6.3	0.6	5.7	4.0	2.9	2.3	72.0
男性雇用者(妻無職) (N=716)	3.8	19.0	4.7	2.5	5.2	0.6	1.1	3.2	2.0	1.1	71.8
女性雇用者(正社員) (N=396)	21.5	18.2	17.9	4.8	28.3	3.0	3.0	6.8	10.6	3.3	37.1
女性雇用者(正社員以外(パート等)) (N=609)	9.5	6.6	12.3	15.3	15.8	2.3	3.3	10.2	8.7	3.8	52.5

表Ⅱ-7 就業状況別 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う育児支援(複数回答)

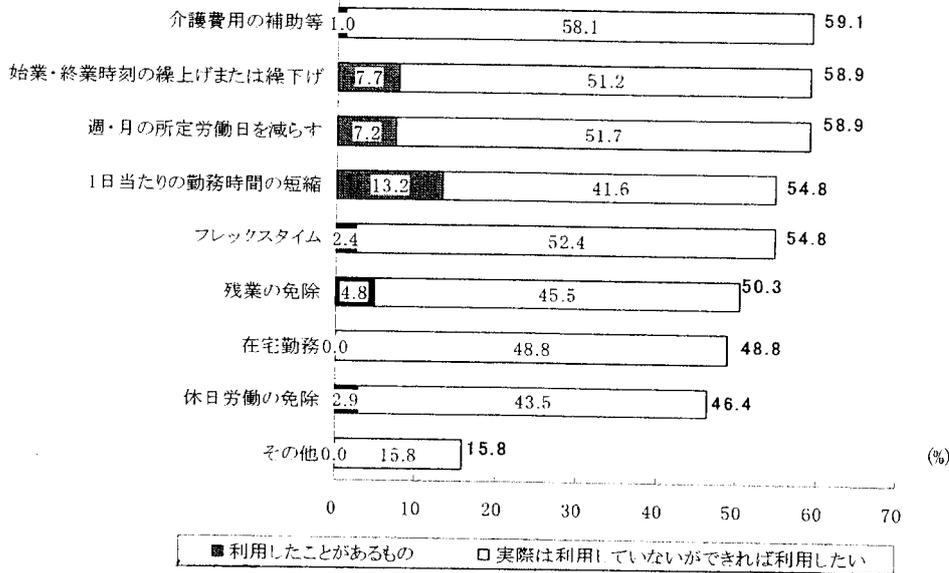
	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	週・月の所定労働日を減らす	残業の免除	事業所内託児施設	ベビーシッター費用補助	在宅勤務	休日労働の免除	その他	利用したいものはない
雇用者計 (N=2047)	15.9	29.7	26.6	23.3	23.0	25.9	25.1	32.5	16.9	1.3	10.8
男性雇用者(妻は正社員) (N=147)	16.3	27.2	23.8	16.3	19.0	15.6	19.7	27.9	18.4	2.0	10.2
男性雇用者(妻は正社員以外(パート等)) (N=175)	18.3	32.6	27.4	25.7	24.6	16.0	17.1	28.6	20.0	0.6	12.0
男性雇用者(妻無職) (N=716)	14.2	32.7	24.6	24.9	23.2	13.3	18.4	30.7	15.1	1.1	14.5
女性雇用者(正社員) (N=396)	21.2	31.3	29.8	26.8	22.7	36.1	33.3	37.6	15.4	2.3	5.3
女性雇用者(正社員以外(パート等)) (N=609)	13.5	25.1	27.4	20.4	23.5	39.4	31.2	33.5	18.9	1.0	10.0

図Ⅱ-20 (再掲)「利用している」「利用していないができれば利用したい」企業が行う育児支援制度(複数回答) (N=2047)



(注)「短時間勤務制度」=「1日当たりの勤務時間の短縮」+「週・月の所定労働日を減らす」。重複分は除く。

図IV-10 「利用したことがある」「実際は利用していないができれば利用したい」  
企業が行う介護支援制度(介護経験者)(複数回答)(N=418)



図IV-11 できれば利用したい介護支援制度を実際は利用していない理由  
(利用していないができれば利用したいと回答した者)

