

えひめにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言

平成21年 2月

えひめ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進会議

提言の策定にあたって

ワーク・ライフ・バランスとは、平成19年12月に、内閣府で策定された『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（以下「憲章」という。）において、「国民一人ひとりが、やりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた多様な生き方が実現できること」と定義されている。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現については、上記憲章に加えて『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（以下「行動指針」という。）が策定され、企業・働く者、国民、国、地方公共団体の各関係者が一体となった取組を行うこととされたところである。

こうした取組の一環として、愛媛におけるワーク・ライフ・バランス実現の気運の醸成を図るために、平成20年7月に『えひめ仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進会議』（以下「推進会議」という。）を愛媛労働局に設置し、労使をはじめ学識経験者、愛媛県等から幅広く意見を集約し、愛媛におけるワーク・ライフ・バランス実現に向けた労使の望ましい取組のあり方について、特に中小企業を中心に、県下すべての企業において取組強化を図っていただくことを念頭に置きつつ、議論を行ってきたところである。

今般、当推進会議においては、『えひめにおけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言』（以下「提言」という。）を取りまとめた。

労使が協力してワーク・ライフ・バランスを推進することで、労働者の健康確保やモチベーションの向上が図られ、これに伴い生産性が向上するなど労働者にも企業にも大きなメリットが得られるものと考えられる。

現在、日本は、未曾有の経済情勢の悪化に見舞われ、雇用状況もまた悪化の一途をたどっており、これは愛媛においても例外ではない。

しかしながら、愛媛の労使をはじめ、地方公共団体、国の機関、県民におかれては、本提言に基づき、ワーク・ライフ・バランスの実現への理解促進と積極的な取組を行っていただくことで、全ての労働者が、真に働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）をしつつ、家庭や地域生活などにおいても必要な責任を果たすことができる社会の実現を目指していただきたい。

1 愛媛における労使を取り巻く現状

(1) 労働時間について

『毎月勤労統計調査』によると、愛媛における年間の総実労働時間及び所定内労働時間ともに全国平均値を上回る推移を続けており、一般労働者とパートタイム労働者

の就業形態別に見ても、それぞれにおいて全国平均値を上回る傾向にある。

主要産業別に年間の総実労働時間の推移を見ると、運輸業の長時間化が著しく、金融・保険業や医療・福祉業においても労働時間が長くなる傾向が認められる。

また、製造業を主要業種別に見ると、造船業を主体とする輸送用機器製造業及び関連業種たる金属製品製造業の労働時間が長いことが認められる。

さらに、前述の行動指針の中で、週労働時間60時間(注:週の法定労働時間は40時間である。)以上の雇用者の割合を平成20年から29年までの10年間で半減させるという数値目標が掲げられているが、平成19年に行われた『就業構造基本調査』によると、愛媛においては9.7%の労働者が週60時間以上の労働に従事しているという結果が出ている。

平成18年に行われた『事業所統計調査』によると、愛媛の民営事業所における労働者数は約44万5千人となっていることから推計するに、愛媛においては約4万3千人の労働者が週60時間以上の労働に従事していることになる。

(2) 年次有給休暇の取得について

『就労条件総合調査』によると、全国(注:愛媛のみのデータはなし。)の年次有給休暇取得率の推移は、平成4年、5年の56.1%をピークに減少を続け、平成19年には47.7%の取得に留まっている。

企業の規模別、産業別に年次有給休暇取得率を見ると、平成19年の調査においては、企業規模が小さくなるほど取得率の低下が認められ、建設業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業において、特に取得率が低いことが認められる。

(3) 少子化と育児休業取得について

『国勢調査』によると、女性労働者については、妊娠・出産を期に一度仕事を辞め、一定の子育て期を終了した後に再び仕事に就くというM字型のカーブを描く就労率の推移をたどる傾向にあり、愛媛の女性労働者についても同様の傾向にある。

これは、女性労働者が就労と妊娠・出産・子育ての二者択一を迫られている現状を示しているものである。

近年、M字の底となる初期の子育て期に当たる30代の就労率が上がってきていることが認められるが、これは晩婚化による未婚女性の有業者(注:普段の状態として収入を目的とした仕事を続けている者であり、家族従業者や事業者も含む。)が増加している影響であって、妊娠・出産した女性が仕事を続けていく、あるいは一旦仕事を離れたものの再度仕事に就くことができる環境が整ってきたことによるものではない。

一方、『人口動態統計』による合計特殊出生率の推移を見ると、少子化は急速に進行しており、愛媛においても昭和50年の1.97から平成19年には1.40に減少している。

妊娠・出産・子育てを支援する基本的な制度として育児休業が上げられるが、平成18年の愛媛県の調査によると、愛媛における育児休業の取得率の推移については、

女性労働者、男性労働者ともに前回調査を上回っているものの、女性労働者の取得率が75.7%であるのに対し、男性労働者の取得率は2%に留まっている。

また、『社会生活基本調査』によると、6歳未満の子どもを持つ愛媛の男性が育児に費やす時間が全国で42位、同じく女性が35位となっている。

(4) 介護・看護への従事について

上記(3)に同じく、『社会生活基本調査』によると、愛媛においては平成8年、13年、18年の介護・看護時間の1日平均時間について、いずれの年も全国平均時間を上回っており、さらに平成18年の調査においては、男性、女性ともに、介護・看護に費やす時間が全国1位となっている。

参考までに、『介護保険事業状況報告調査』によると、愛媛における介護保険に係る要支援から要介護5までの認定割合は全国で4番目に多く、要支援に比べ要介護以上が占める割合が他県に比べて大きくなっている。

また、『雇用保険 雇用継続給付状況』によると、愛媛において、介護休業給付(注:家族介護のために休業した雇用保険一般被保険者に対する給付であり、同一要介護者につき支給日数合計93日以内に限り支給)を申請した労働者数は、平成18年度には男性9人、女性84人、平成19年度には男性7人、女性73人となっている。

(5) 労働者の意識について

ア 年次有給休暇関係

平成20年に全国調査として行われた『労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査』(以下「意識調査」という。)によると、労働者側から年次有給休暇に関して改善して欲しい点として最も多く挙げられたのが「取得申請がしづらいこと」である。

また、「みんなに迷惑がかかる」、「後で多忙になる」、あるいは「職場の雰囲気取得しづらい」といったことを理由に、年次有給休暇取得に「ためらい」を感じている労働者は66.5%に上り、計画的付与制度がない等制度上の不備に加えて、取得に対する「ためらい」が、年次有給休暇の取得を妨げる要因となっていることが推認される。

イ 働き方関係

上記意識調査によると、現在、仕事と生活の調和がとれた働き方を「していない」と答えた男性は31.7%、女性は25.1%となっており、その理由として「仕事に拘束される時間が長いから」を挙げたのは、男性82.3%、女性73.9%に上っている。

また、仕事の拘束時間が長い原因については、「勤務時間が長い」が男性66.7%、女性59.6%、「年次有給休暇が取りづらい」が男性34.0%、女性32.2%となっている。

一方で、仕事の長時間の拘束から離れられたらやりたい事として、旅行や趣味とともに、「家庭サービス」男性48.8%、女性32.9%、「育児」男性11.8%、女性12.3%、

「介護」男性 2.5%、女性 4.8%など、家族に向けた時間として使うことを挙げるものも相当数認められる。

ウ 育児支援関係

平成19年に全国調査として行われた『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査』によると、「育児休業制度を利用したいと思う」男性は31.8%、女性は68.9%、「育児のための短時間勤務制度を利用したいと思う」男性は34.6%、女性は62.3%となっている。

また、育児休業制度を利用したい理由としては、男性の79.1%が「子どもが小さいうちは育児が大変」を挙げ、女性の84.1%が「子どもが小さいうちは自分で育てたい」を挙げている。

短時間勤務制度を利用したい理由としては、男性72.7%、女性71.3%が、「勤務時間が短縮できる分、子どもと一緒にいられる時間が増える」を挙げている。

(参考資料：末尾添付)

2 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた最優先課題

(1) 総実労働時間の短縮

ワーク・ライフ・バランスについては、国民の一人ひとりが、「仕事」や「私生活」など、個人の生活を構成するさまざまな要素について、自分にとって最も望ましいバランスを取るための柔軟な選択ができることが重要であるが、愛媛における労働時間の現状を総合的に見るに、明らかに時間配分が「仕事」に傾き過ぎていると考えられる。

そこで、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、何よりもまず、「仕事」に傾き過ぎている時間配分の現状を改善する必要がある。

総実労働時間の短縮を図るに当たって、優先的に見直す事項としては、事業主と労働者の間で結ばれている労働契約に基づく所定労働時間を上回る所定外の労働時間を縮減すること、法定の要件を満たした労働者に当然に生ずる権利である年次有給休暇について、完全取得を目指し、著しく低くなっている取得率を向上させることの2点が挙げられる。

(2) 男性労働者の育児休業取得促進

急速に進んでいる少子化の原因については広範なものが考えられるが、ともに子育ての責任を負うべき夫の不在も一因となっていることは否めない。

また、妊娠・出産を期に仕事を辞めざるを得なくなる女性労働者の存在や家族や育児に関わりたいと希望する男性労働者の実際の育児休業の取得率等を見るに、男女を問わず、仕事と子育てを両立できる状況になく、自分の意思に反して仕事と子育ての二者択一を迫られている労働者も相当数いる状況が認められる。

よって、労働者が仕事と子育てを両立できる環境を整えることが重要であり、特に、

取り組みの遅れている男性労働者の育児休業の取得促進を図る必要がある。

(3) 家族介護・看護を必要とする労働者への支援制度の充実

家族への介護・看護については、高齢化社会の進行を背景に今後その必要性が増していくものと考えられる。

また、愛媛の現状を見るに、家族介護・看護に相当の時間を費やしている労働者の存在が認められるものの、介護休業については、わずかな労働者の取得が見られるのみである。

そのため、家族介護・看護を必要とする労働者への支援制度を充実させていくことが必要である。

3 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組

上記2の最優先課題を踏まえ、当推進会議においては、愛媛におけるワーク・ライフ・バランスの実現のためのスローガン、目標を掲げ、労使の望ましい取組のあり方について、愛媛の先進的な企業の事例も参考にしつつ記述した。

(1) 取組スローガン

「トップの愛が会社をかえる！進めようワーク・ライフ・バランス」

(2) 各課題共通の取組

<制度等の見直し>

- ① 労働者に対して、自社のワーク・ライフ・バランスに係る制度の内容や制度を利用する際の申請等窓口の周知を徹底する。
- ② 就業規則や労使協定などにより、労使がワーク・ライフ・バランスについて話し合う場の設置を明文化しておく。
- ③ 労働者のニーズ調査を行い、労働者が使いやすい制度を整備する。

<意識醸成のために>

- ① 企業トップが、自社のワーク・ライフ・バランス取組に係る考え方や方針を表明し、労働者にも周知するなど、企業内の意識醸成を図る。
- ② 企業トップや管理者等にワーク・ライフ・バランスに係る支援制度の対象者がいる場合、率先して活用するなど、企業内に制度を使いやすくする雰囲気を作り出す。
- ③ 上司が部下に対して、ワーク・ライフ・バランスに係る制度の積極的利用を呼びかける。

(3) 課題別の取組

【総実労働時間の短縮に向けた取組】

取組目標

- ① 各事業場において、年間総実労働時間数を平成24年3月までに現状値から5%以上縮減する。
- ② 各事業場において、法定の年次有給休暇に係る取得率を平成24年3月までに現状値から10%以上引き上げる。

取組のポイント1：所定外労働時間の縮減

中小企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 定期的にノー残業デー、家族サービスデー、一斉消灯日などを設定する。
- ② 業種、業態などを考慮して、自社に適した変形労働時間制度の導入を検討する。
- ③ 打合せや会議はあらかじめ終了時間を明確にしておき、所定外労働時間での開催はしない。

<意識醸成のために>

- ① 業務、作業指示を行う前に、仕事の実施時期や締切、優先度などを事業主と労働者で話し合っ
て明確にしておく。
- ② 日常的な業務で、不必要な作業等をさせていないか、していないかなどを、事業主と労働者で話
し合う。

大企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 段階的な賃金の割増率制度を導入することで、所定外労働時間の長時間化の抑制を図る。
- ② さまざまな労働時間制度を導入し、労働者がライフサイクルや外的環境に応じてもっとも望まし
い選択を行うことができるようにする。
- ③ 労働時間が長時間化している労働者のワークシェアリングを行う、再雇用制度の導入により技能
が未熟な労働者へのOJT体制を確立するなどにより、業務に必要な人員の確保や技能等の維持・
継承を図る。

<意識醸成のために>

- ① 労使間の話し合いの場において、継続的に労働時間の見直しや効率的な業務の進め方などについて
検討する。
- ② CO₂削減対策や仕事から完全に離れることを保証するための家庭での休息時間の設定など、別視点
からの取組と併せて、職場全体に所定外労働時間縮減のための気運を作る。

取組のポイント2：年次有給休暇の取得促進

中小企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 半日単位の有給休暇取得制度を導入し、柔軟な取得が可能な状態にしておく。
- ② お盆、年末年始、地元の祭事に併せて年次有給休暇の計画的付与を行う。

<意識醸成のために>

- ① あらかじめ、労働者にその年に取得することができる年次有給休暇日数を通知しておく。
- ② 個人別の年次有給休暇取得計画表などを作成し、関係部署に周知しておく。

大企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 年次有給休暇取得のための手続きを簡略にする。
- ② 管理者等を含めて労働者個人別に短期的な月ごとの年次有給休暇取得計画と長期的な連続休暇取
得計画をそれぞれ立て、全員の完全取得が定着するまでの間、細かいフォローアップ体制を取る。
- ③ 年次有給休暇の最低連続取得日数を設定する。
- ④ 不足している人員の補充や業務の効率化などを行うなど、年次有給休暇の完全取得を前提とした
組織・業務体制を確立する。

<意識醸成のために>

相互支援担当者や年次有給休暇の完全取得を前提とした業務計画の策定などを行うなど、
業務のフォローアップ体制を充実させることで、業務から離れる労働者の不安を払拭する。

【男性労働者の育児休業取得促進に向けた取組】

取組目標

各企業において、年間で1人以上の男性労働者に育児休業を取得させる。

取組のポイント

中小企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 国や県、その他地方自治体などが行っている企業への支援制度（別表参照）を活用し、男性労働者の育児休業の取得促進を図る。
- ② こどもが生まれる際の父親休暇制度を導入する。
- ③ 短期間の分割の取得も可能にするなど、男性労働者が取得に前向きになるような柔軟な休業期間の設定を行う。
- ④ 職場復帰後の処遇等を明確にしておくことや育児休業中の支援体制を作る。
- ⑤ 次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画の策定・届出が義務となっていない300人以下の企業においても、男性労働者の育児休業取得を目標の一つとして設定した計画を策定し、労働者への周知を図る。

<意識醸成のために>

- ① こどもが生まれる際の父親休暇の取得を促進し、職場全体に男性労働者が育児休業を取得しやすい雰囲気作りを行う。
- ② 比較的周囲の理解が得られやすい妻の出産後8週間以内の短期の育児休業の取得を促進することにより、男性労働者が育児休業を取得する等、子育てに積極的に関わることに職場全体の理解を深めていく。

大企業における取組：

<制度等の見直し>

- ① 男性労働者が取得に前向きになるような柔軟な取得が可能となるよう、育児休業に係る制度を法律を上回るように整備、拡大する。
- ② 有給の育児休業制度を導入する。
- ③ 業務に係る新規情報や会社情報の提供を行うなど、育児休業期間中の労働者と職場とのコミュニケーション体制を整備する。
- ④ こどもが生まれる際の父親休暇制度を導入し、対象となる男性労働者全員の完全取得が定着するまでの間、細かいフォローアップ体制を取る。
- ⑤ 妻の出産した場合の届出を推奨し、上司、管理者等と話し合う場を設ける。

<意識醸成のために>

- ① 育児休業中の待遇や職場復帰後の昇給その他労働条件に関する事項を十分に説明、周知し、業務から離れる男性労働者の不安を払拭する。
- ② 比較的周囲の理解が得られやすい妻の出産後8週間以内の短期の育児休業の取得を促進することにより、男性労働者が育児休業を取得する等、子育てに積極的に関わることに職場全体の理解を深めていく。

【家族介護・看護を必要とする労働者への支援制度の充実に向けた取組】

取組のポイント

企業における取組：

＜制度等の見直し＞

- ① 国や県、その他地方自治体などが行っている企業への支援制度（別表参照）を活用し、職場の介護等に係る支援制度を整備する。
- ② 労働者が個別のニーズに沿って制度の利用ができるよう、時間単位で取得可能なこどもの看護休暇や法律を上回る介護休業期間、利用可能回数などを設定する。
- ③ 家族介護・看護に費やす時間の確保のため、短時間正社員制度の導入、ワークシェアリングの実施、あるいは在宅勤務、テレワークなど職場を離れた場所での就労を可能とする勤務制度を整備して、対象労働者が柔軟な働き方を選択できるようにする。

＜意識醸成のために＞

職場内で家族介護・看護に係る事例や保険制度、支援制度などに係る講習会を開催するなど、意識の醸成を図る。