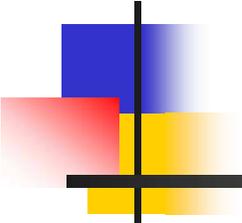


平成24年2月21日

ワーク・ライフ・バランス シンポジウム

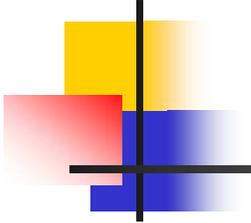


企業のwin 働き手のwin

ワーク・ライフ・バランスをあらためて考える

静岡労働局長

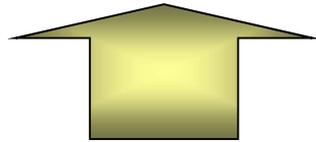
麻田 千穂子



ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)とは？

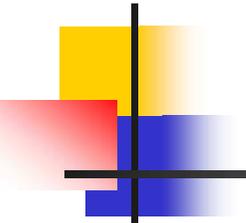
- 「仕事と生活の葛藤」 がないこと
II

仕事上の責任を果たすと
仕事以外の責任を果たすことや
仕事以外でやりたいことができない状態



働き方が多様で選べること

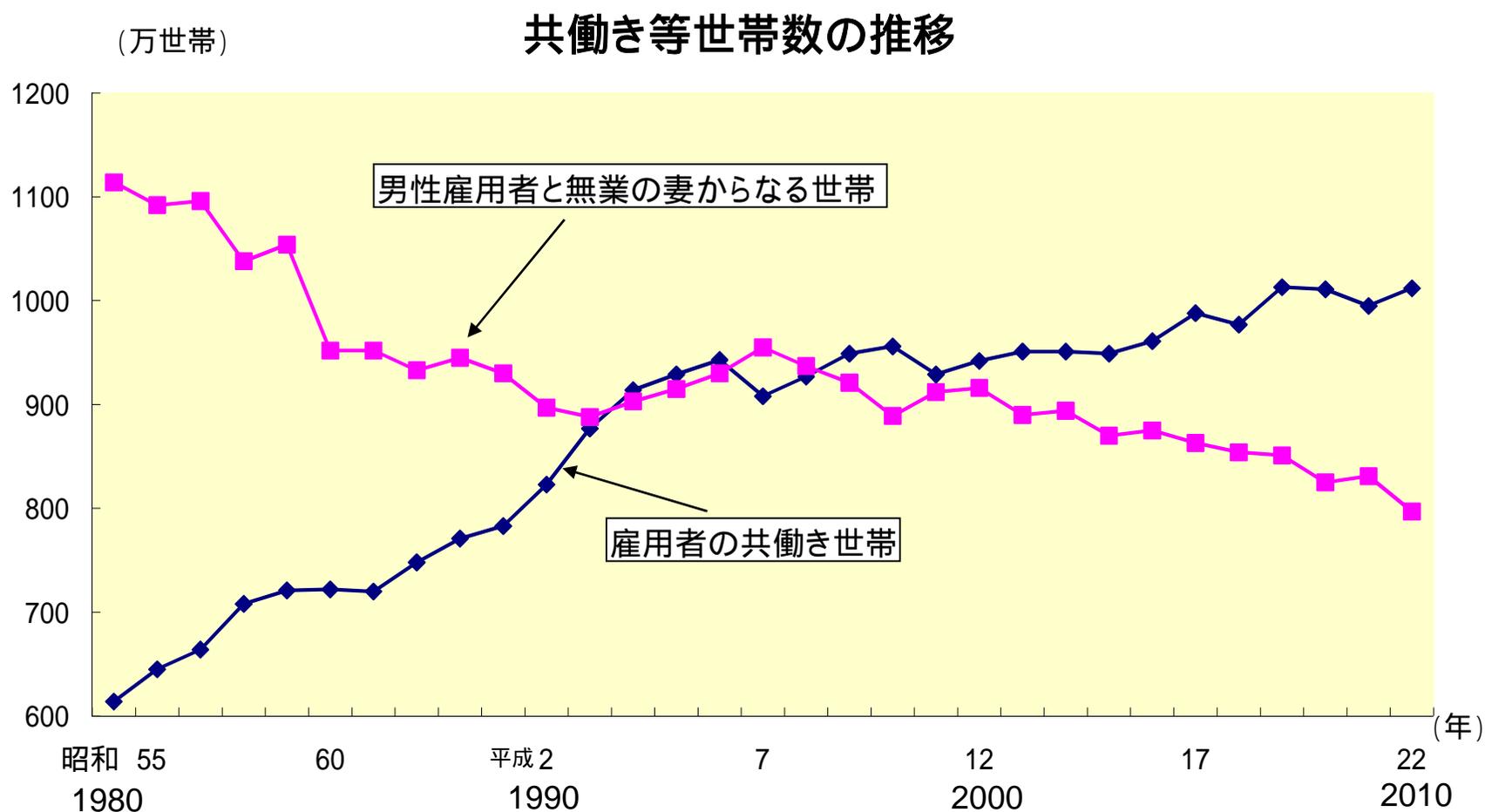
画一的 × 長時間労働 ×



なぜワーク・ライフ・バランスが キーワードになったのか

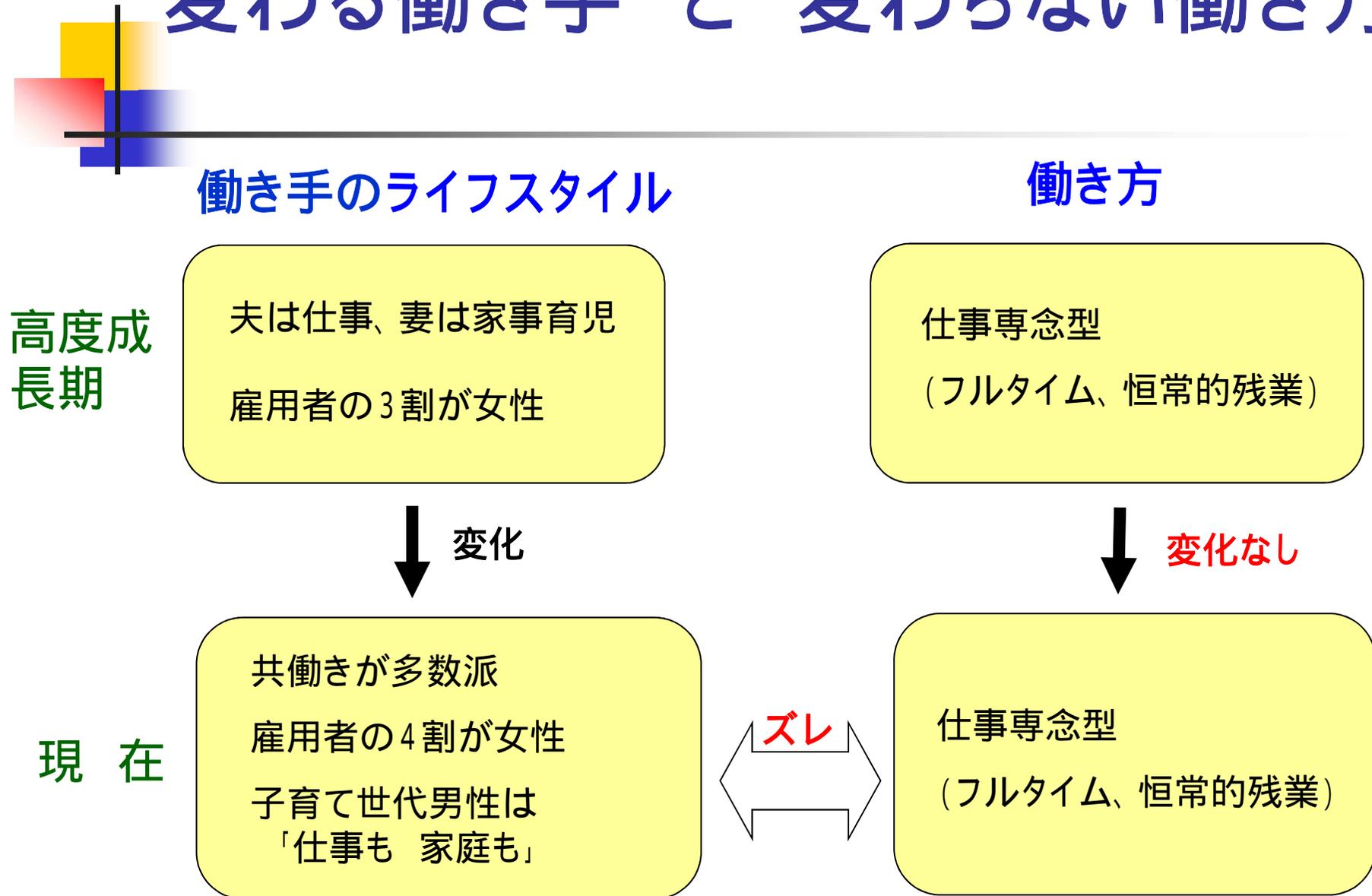
- **変わらない働き方**と**変わる働き手**
- 減っていく働き手
- 国際的にみて
特異な日本人の働き方・暮らし方

過去15年に、夫がサラリーマンの世帯では、 共働きが多数派になった

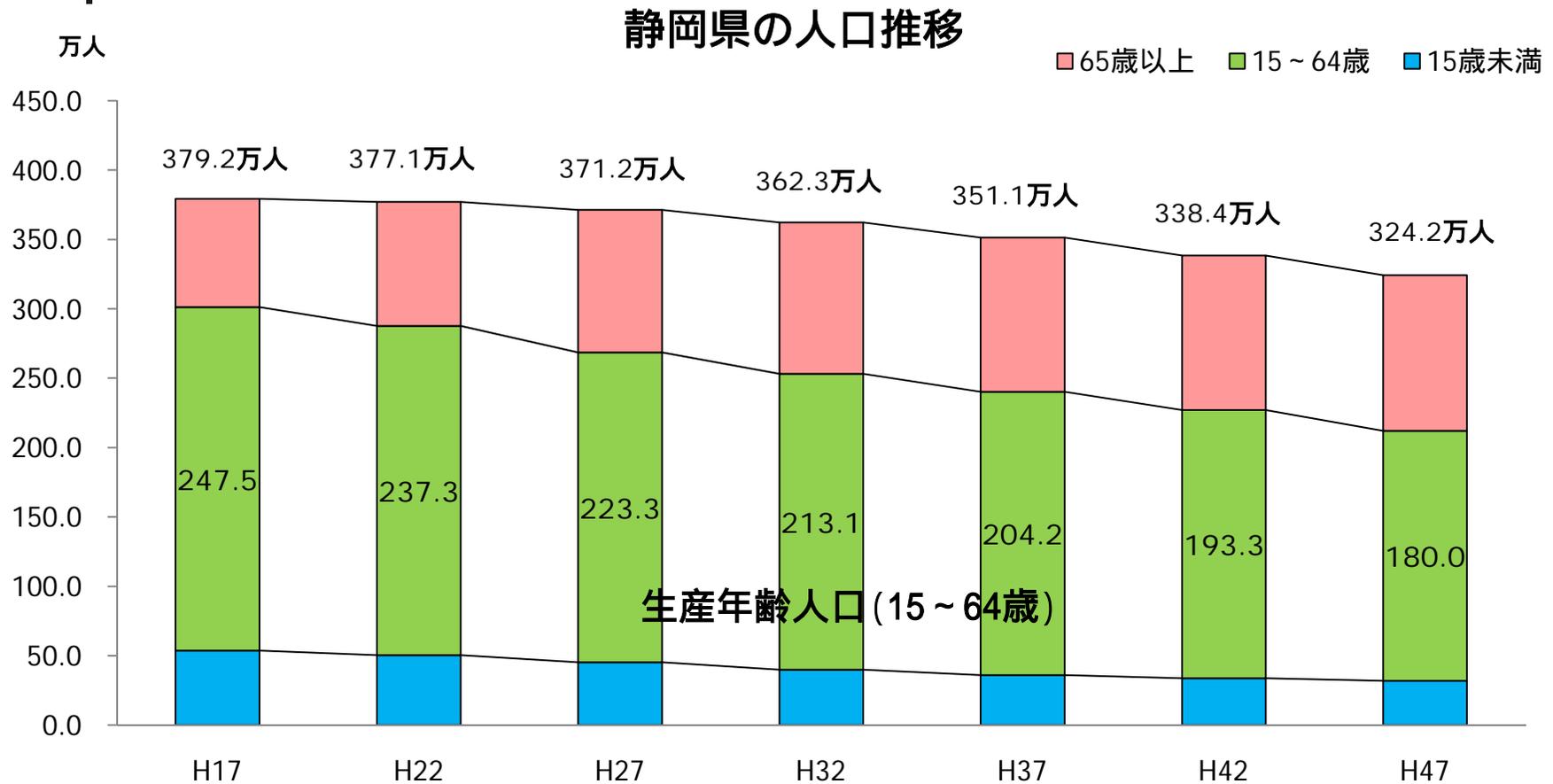
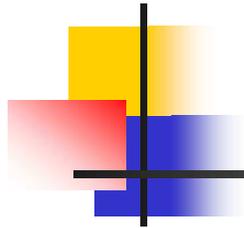


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

変わる働き手 と 変わらない働き方

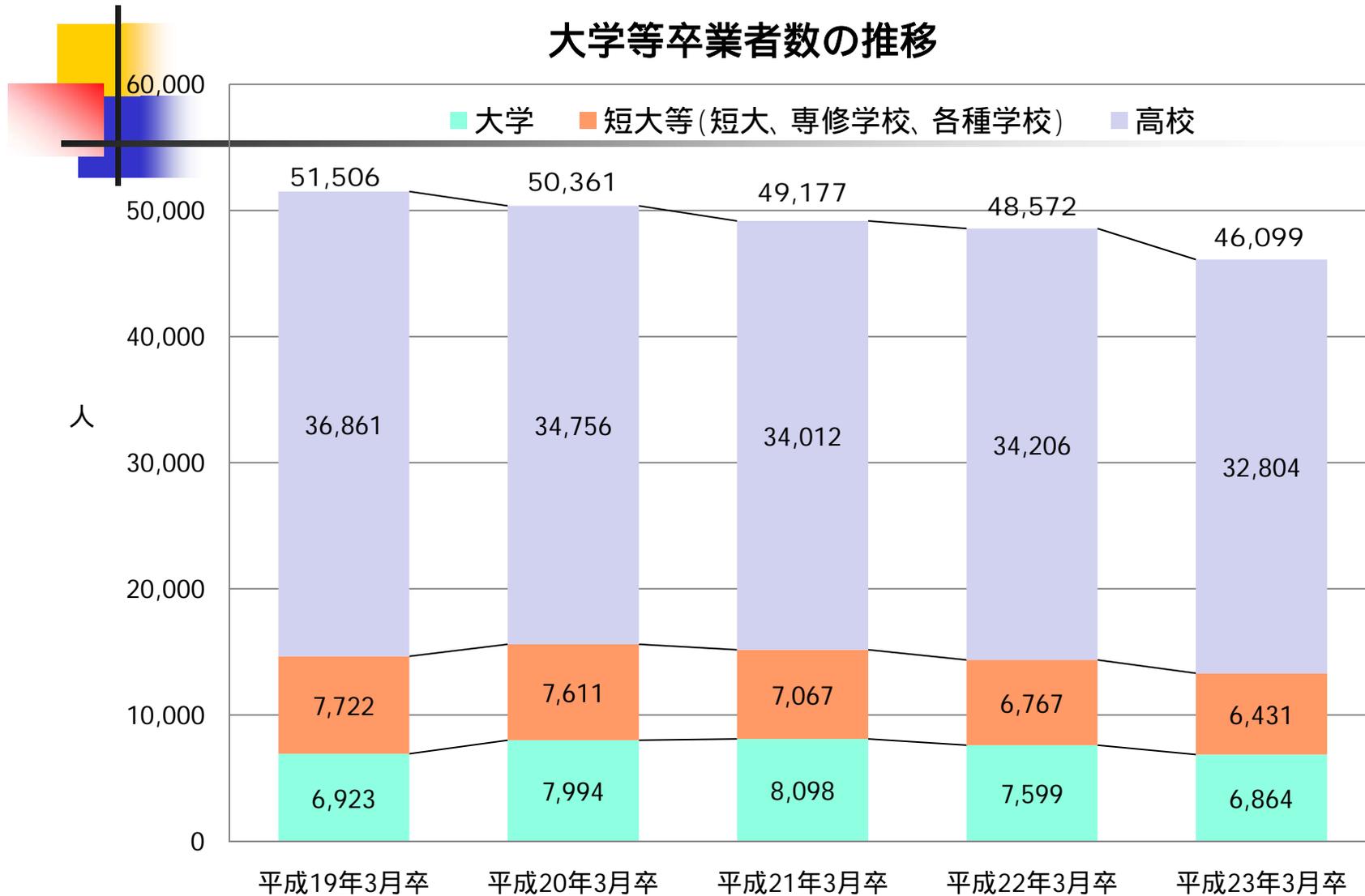


働き手の減少



国立社会保障・人口問題研究所：「日本の市区町村別将来推計人口」(平成20年12月推計)

県内学卒者数は減少傾向



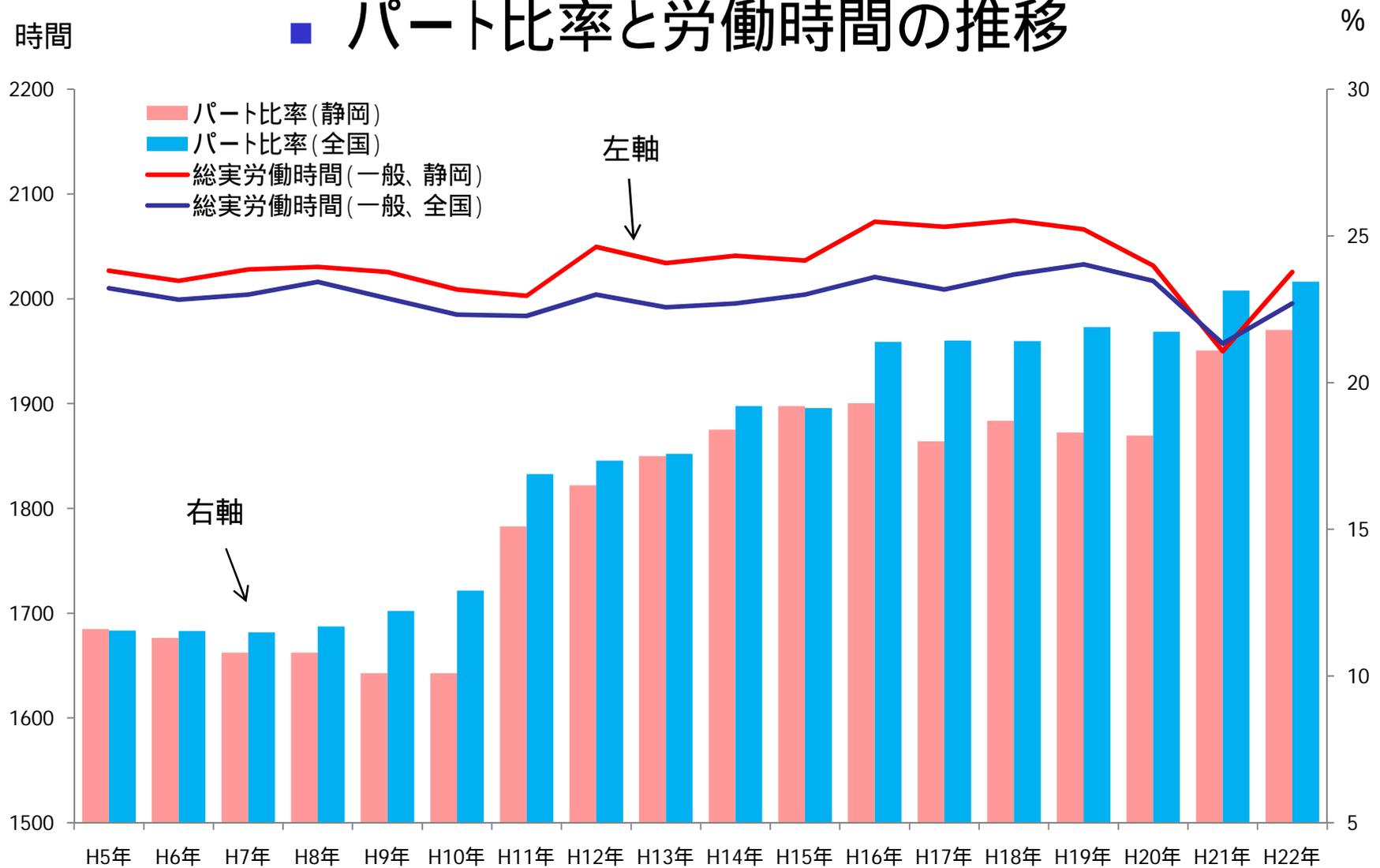
資料出所

高校、短大、大学：静岡労働局

各種学校、専修学校：静岡県「静岡県学校基本調査報告書」

働き方の2極化

■ パート比率と労働時間の推移

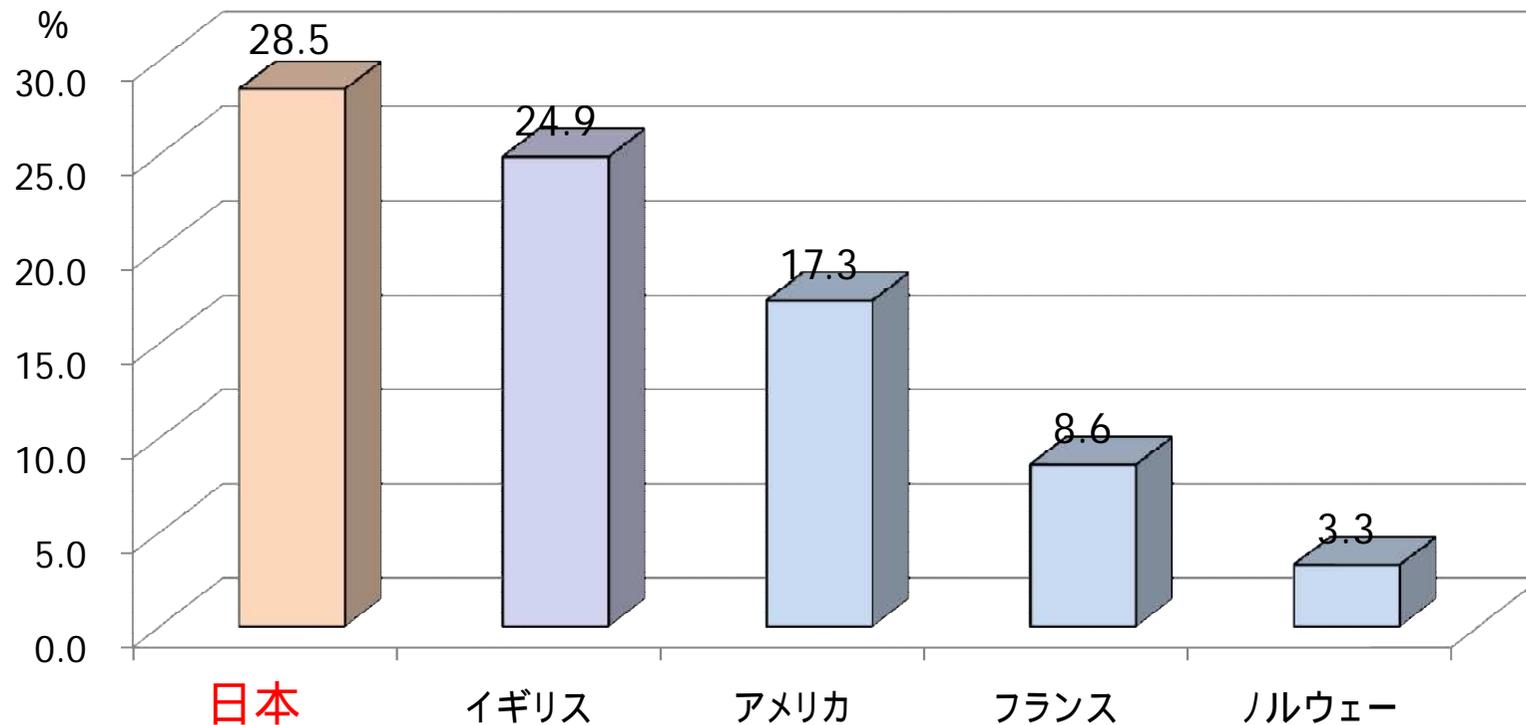


(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」事業所規模30人以上

労働時間の国際比較

■ 週49時間以上の労働者割合

資料出所: ILO



イギリスは2003年の数値。それ以外は2004～2005年の数値

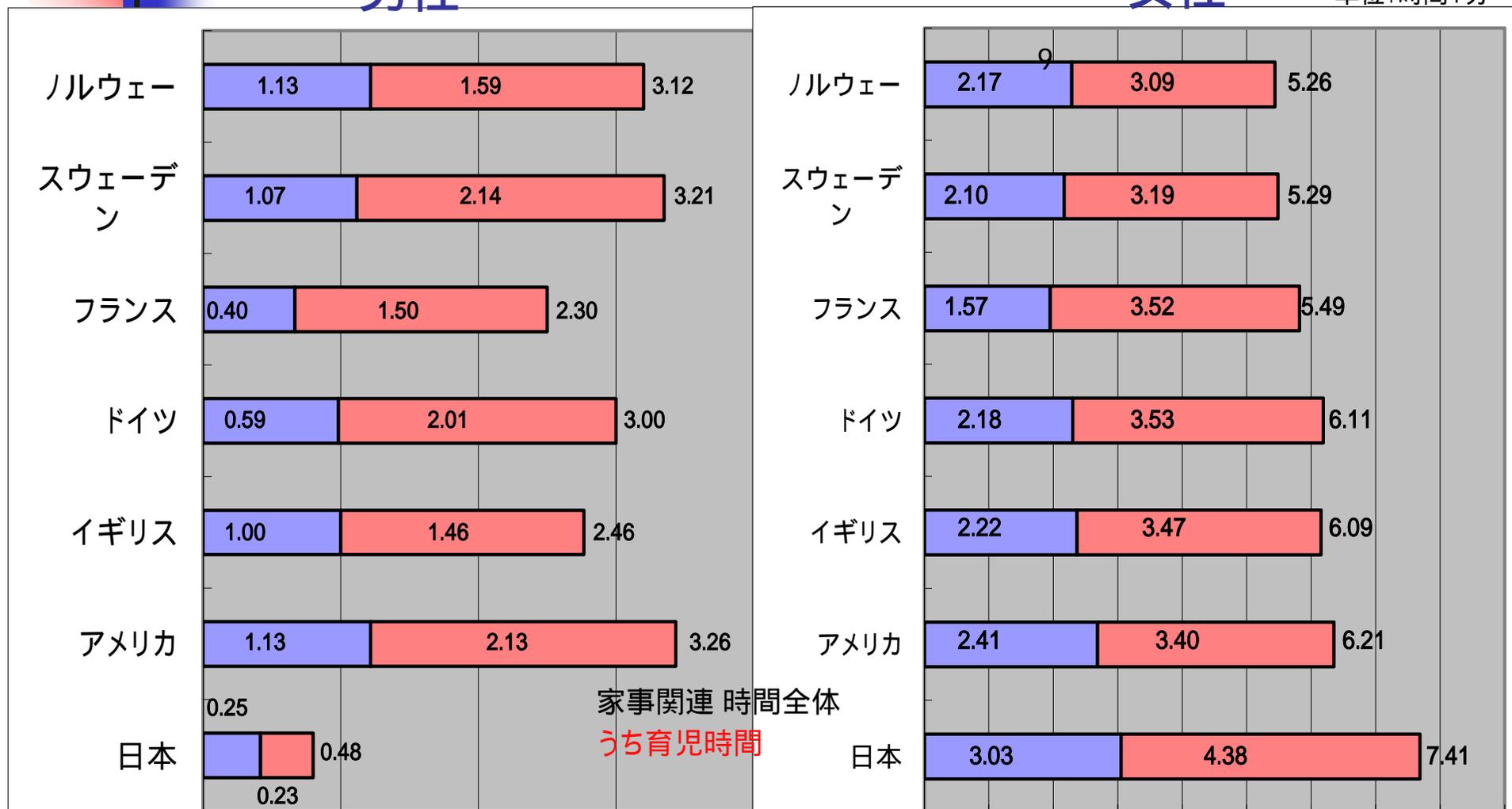
日本人男性の家事・育児時間は非常に短い

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)

男性

女性

単位:時間.分



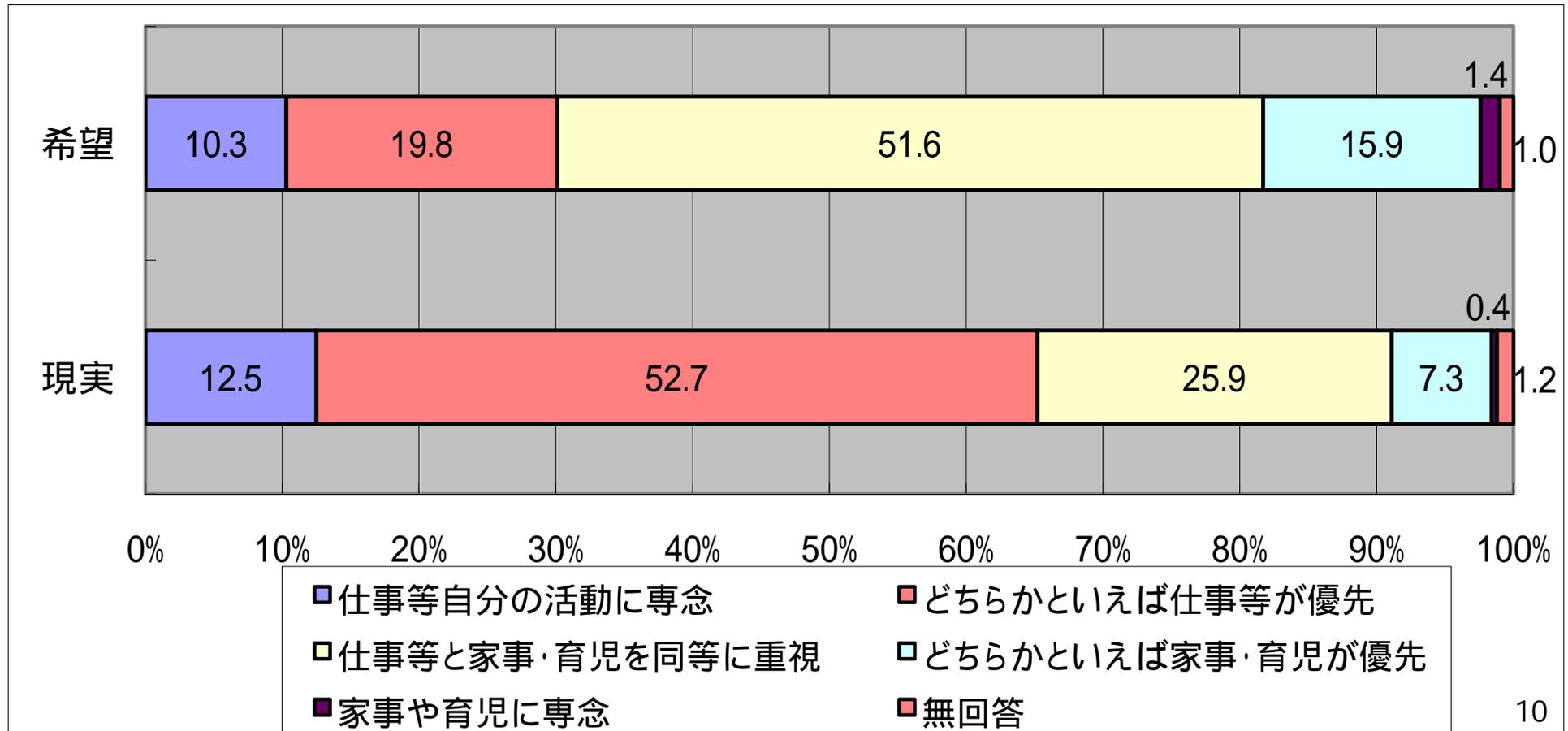
資料出所: アメリカ合衆国統計局、EU統計局「男女別生活時間調査」、総務省「社会生活基本調査」

父親の子育ての優先度

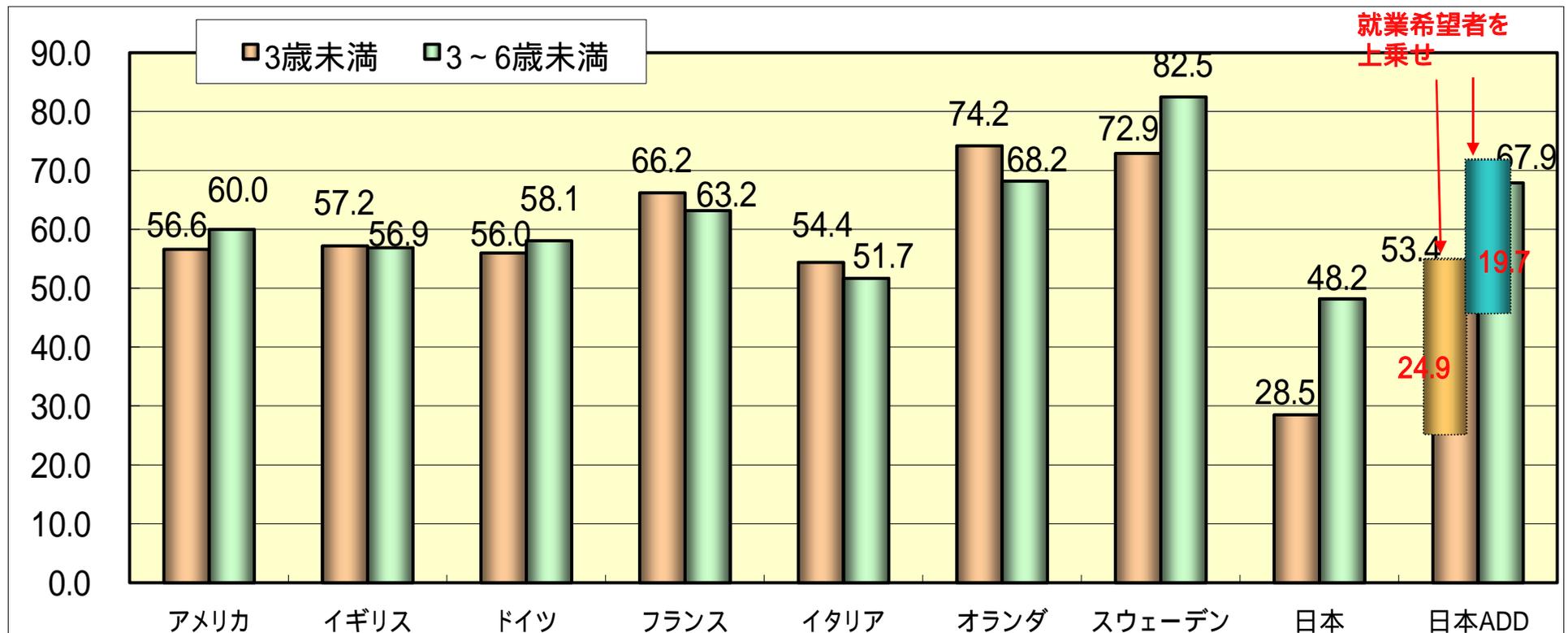
資料出所：UFJ総合研究所

「子育て支援等に関する調査研究報告書」

- 未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先

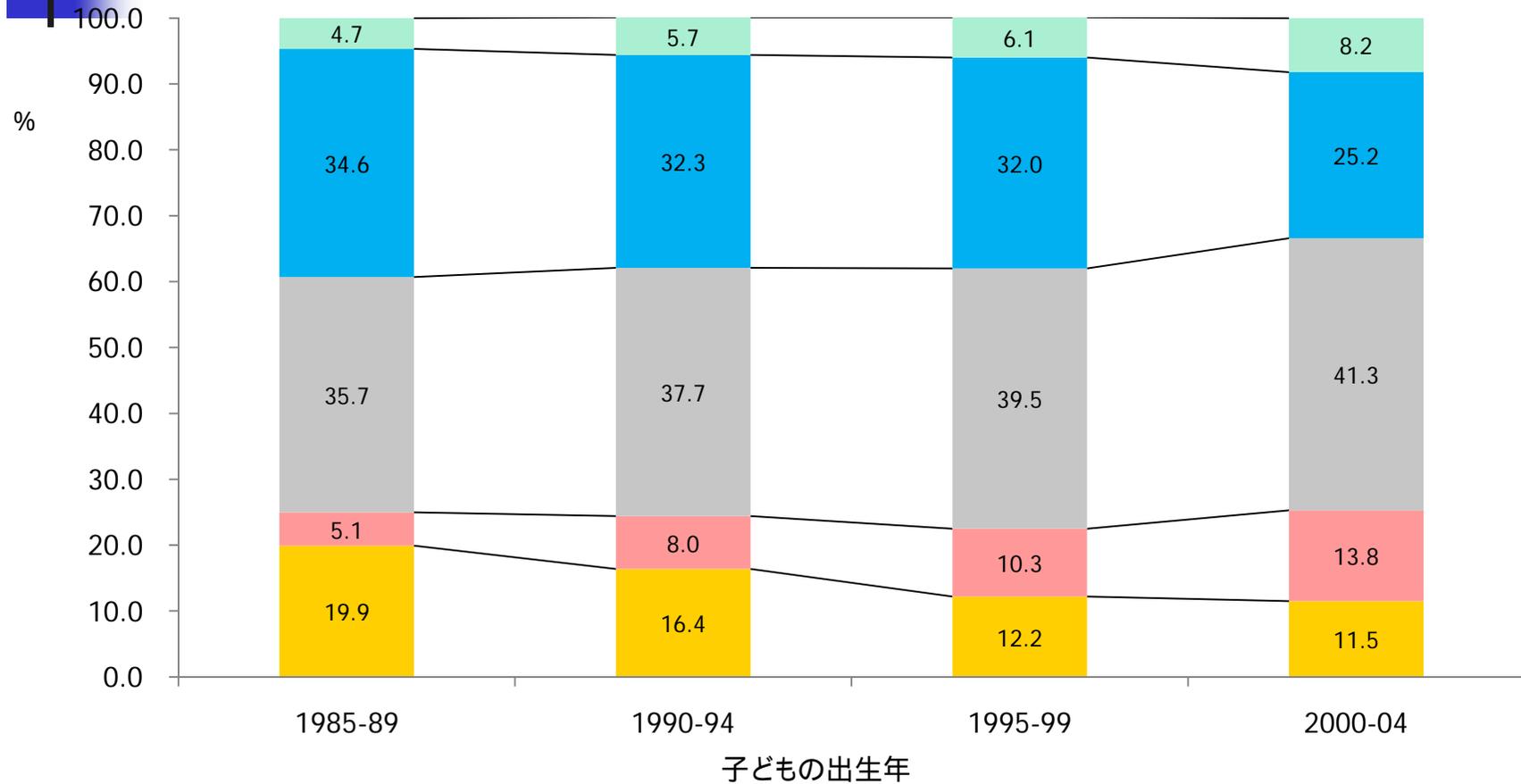


子どものいる女性の就業率



増えない出産後の継続就労

子どもの出生年別、第1子出産前と後(1歳時)の妻の就業経歴



■ 就業継続(育休なし) ■ 就業継続(育休利用) ■ 出産退職 ■ 妊娠前から無職 ■ その他・不詳

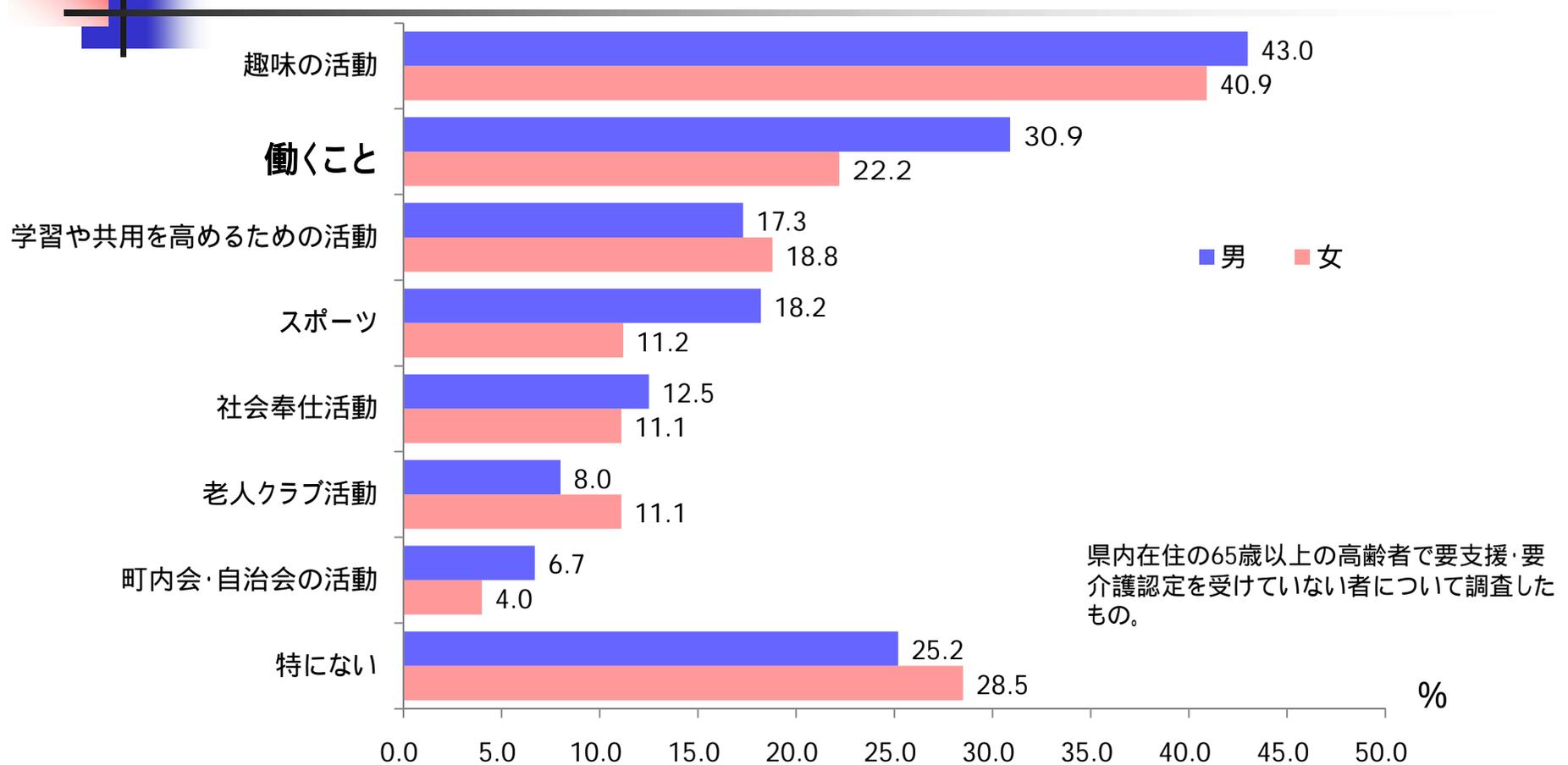
フランス・スウェーデンとの 両立環境の比較

		日本	フランス	スウェーデン
継続就業 の実現	30代女性労働力 率	61.6%	79.5%	84.5%
ワークライ フバランス	週労働時間 50時間以上の労働者割合	28.1%	5.7%	1.9%
	夫の帰宅時刻	19時頃以前に帰宅 と答えた者の割合 東京 22.6%	19時頃以前に帰 宅と答えた者の割 合 パリ 50.4% リヨン 61.9%	平均・最頻 帰宅時刻 17時頃
夫婦間の 家事育児 分担	6歳未満児の父の1 日あたり家事育児 時間(カッコ内は育 児時間)	48分 (25分)	2時間30分 (40分)	3時間21分 (1時間7分)

資料出所： OECD「労働統計」、ILO「労働年鑑」、EU統計局、フランス雇用社会連帯省、スウェーデン統計年鑑、厚生労働省「社会生活基本調査」と「女性雇用管理基本調査」、家計経済研究所

元気な高齢者は働きたい

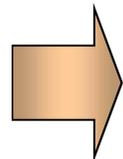
今後やってみたいこと



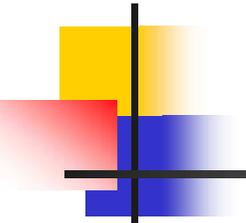
資料出所 静岡県「静岡県の高齢者の生活と意識に関する調査」(平成23年6月)

ワーク・ライフ・バランスが 実現した生活とは？

- 命にかかわるような長時間労働がない
(過労死、メンタルヘルス)
- 家事や育児も含め、普通の生活ができる
(共働きで子育てできる平日のゆとり)
- 何かあったとき、休める
(年次有給休暇)
- 育児、介護期に、休める/働き方を変えられる。
(育児休業、介護休業、短時間勤務)
- 家族、趣味、健康、学習、地域活動など豊かな暮らしができる。
- 働き方が選べる:どんな働き方をしても、公正な待遇

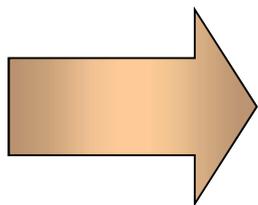


ワーク・ライフ・バランスは切実でささやかな希望



ワーク・ライフ・バランスはコストか

- 大企業だからできるのか 制度 < 風土
- 福利厚生 VS 経営戦略
- 育児休業はノーワーク・ノーペイ
代替要員を雇ってもおつりがくる
- WLBは賃金と並ぶ第二の報酬
人手不足の企業ほどメリットが大



取り組まないことがコスト

妊娠・出産、育児との両立：法律上の最低基準

妊娠中	<ul style="list-style-type: none"> ・母性健康管理の措置義務(通院休暇、通勤緩和など) ・妊娠・出産を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 ・軽易業務への転換、時間外労働・深夜業の制限 		母子保健サービス	
出産	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業(産前6週間・産後8週間) ・産前産後休業中の解雇禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産育児一時金(42万円) ・出産手当金(標準報酬日額の3分の2) (健康保険) 		
育児中	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業(申出により1歳(保育所に入れない場合は1歳6ヶ月)まで休業可能) ・育児休業を理由とした不利益取扱いの禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金 (休業開始時賃金月額50%) (雇用保険) 		<ul style="list-style-type: none"> 子ども手当 (平成23年10月～平成24年3月) ・3歳未満 一律15,000円 ・3歳以上小学校修了前 10,000円 (第3子以降は15,000円) ・中学生 一律10,000円
	<ul style="list-style-type: none"> 3歳に達するまでの <ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務制度の措置、所定外労働の制限(義務) 100人以下の中小企業については、平成24年7月1日から適用 小学校就学前までの <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間短縮等の措置(短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働の制限、保育施設の設置運営その他便宜の供与のうちいずれかを措置)(努力義務) ・子の看護休暇制度(年5日、2人以上であれば年10日) ・時間外労働、深夜業の制限 	<ul style="list-style-type: none"> 保育所待機児童の解消 多様な保育サービスの充実 ・延長保育 ・休日保育 ・病児・病後児保育 など 放課後児童クラブ ファミリー・サポート・センター 		

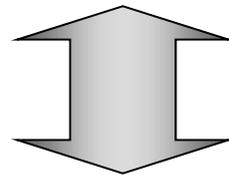
働き方の多様化は時間あたり人件費に中立

産休、育児休業、介護休業

賃金不要、育休は社会保険料免除

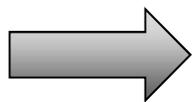
短時間勤務

勤務しない時間に対応する賃金、社会
保険料は不要



同僚が迷惑？
浮いた人件費は
代替要員雇用に

残業 25%、35%、50%の割増賃金発生



残業は時間あたり人件費増に

ワーク・ライフ・バランスは働き方の技術革新

残業無制限投入型 高度成長期モデル

- 長時間労働で仕事上の責任を果たす
- ・ 残業する、残業できる労働者が高い評価

環境
専業主婦世帯が多数派
働き手は仕事専念型
日本が中賃金国

働き方の イノベーション

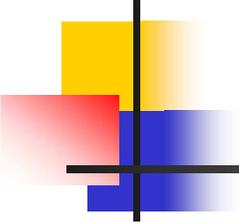
高生産性型 平成～次世代モデル

- ・ **時間制約の中で
仕事上の責任を果たす**
例) 保育所お迎えママ
飲み会前のワタシ
- ・ 効率よく仕事をする
労働者が高い評価

やらまいか



環境
共働き世帯が多数派
働き手は仕事以外に責任あり
日本は高賃金国



ワーク・ライフ・バランスの取組は 生産性向上

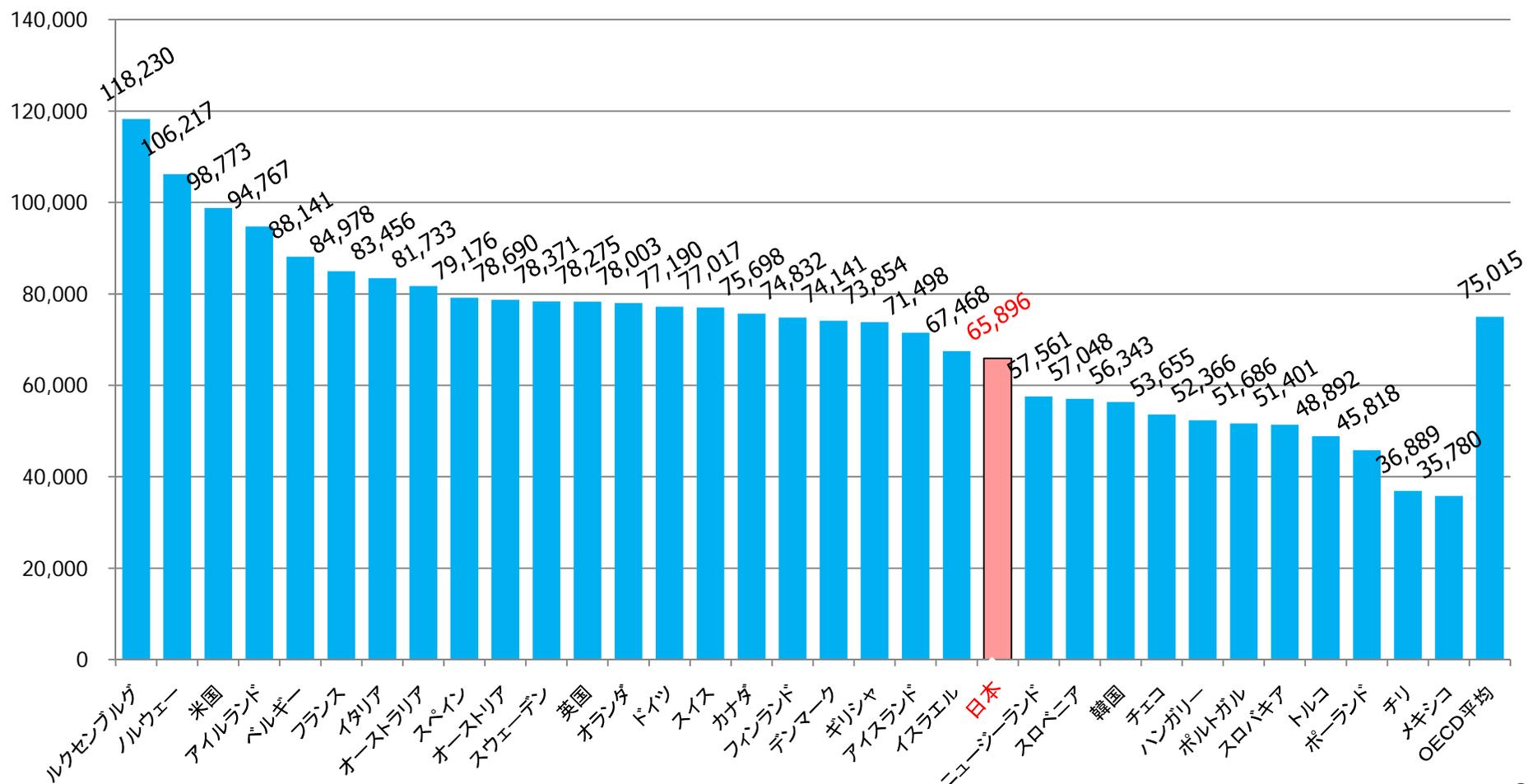
- ・先進国の中で低い日本の労働生産性
(1人あたり、時間当たりとも)
- ・長時間労働は生産性を高めない
生産性が高いのは労働時間の短い国
- ・育児休業者が出た職場は「仕事のやり方の
見直しにつながった」

日本の一人あたり労働生産性は

OECD諸国中22位

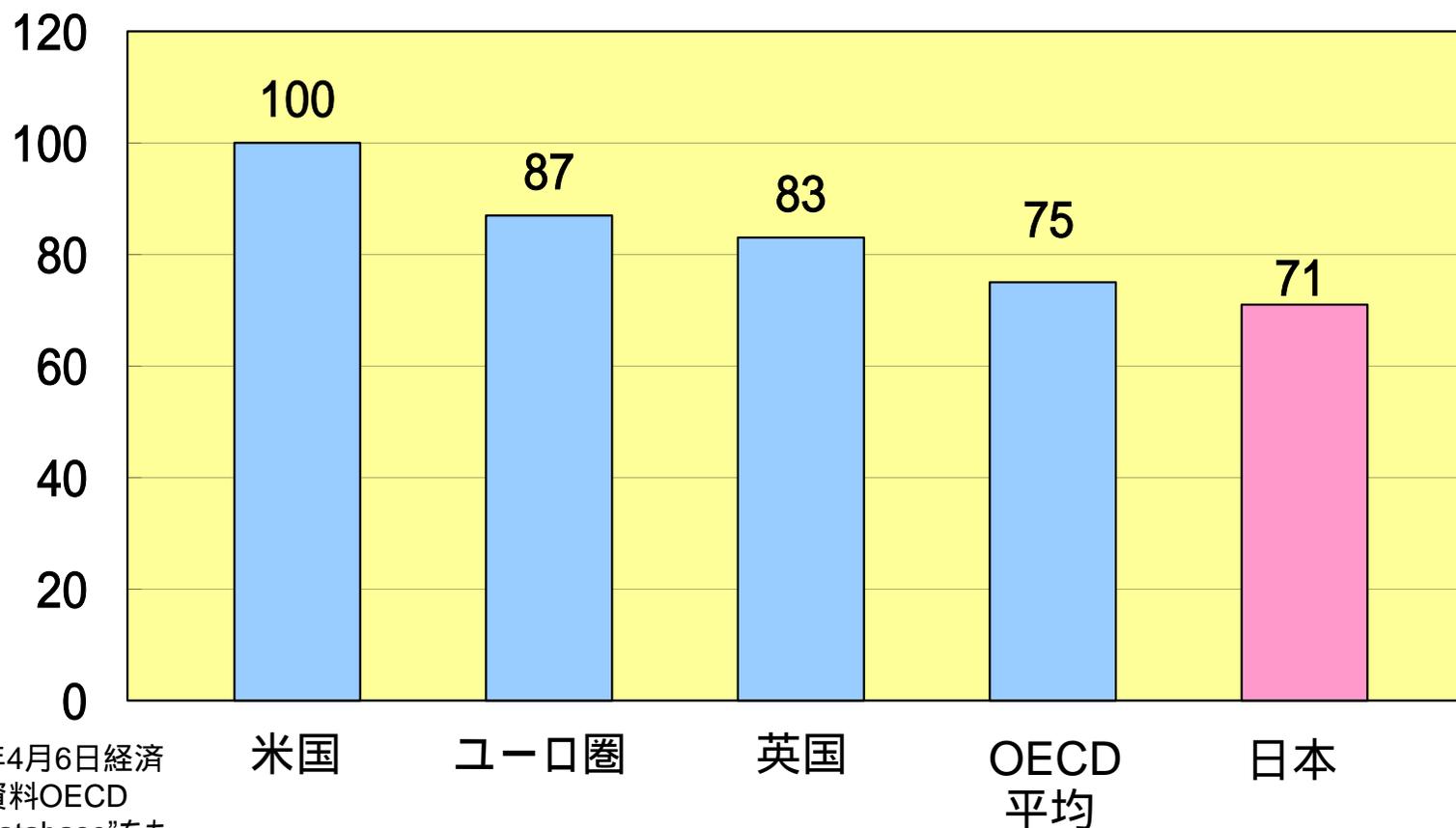
OECD加盟諸国の就業者1人当たり付加価値額 USドル 2009年

出所：社会経済生産性本部



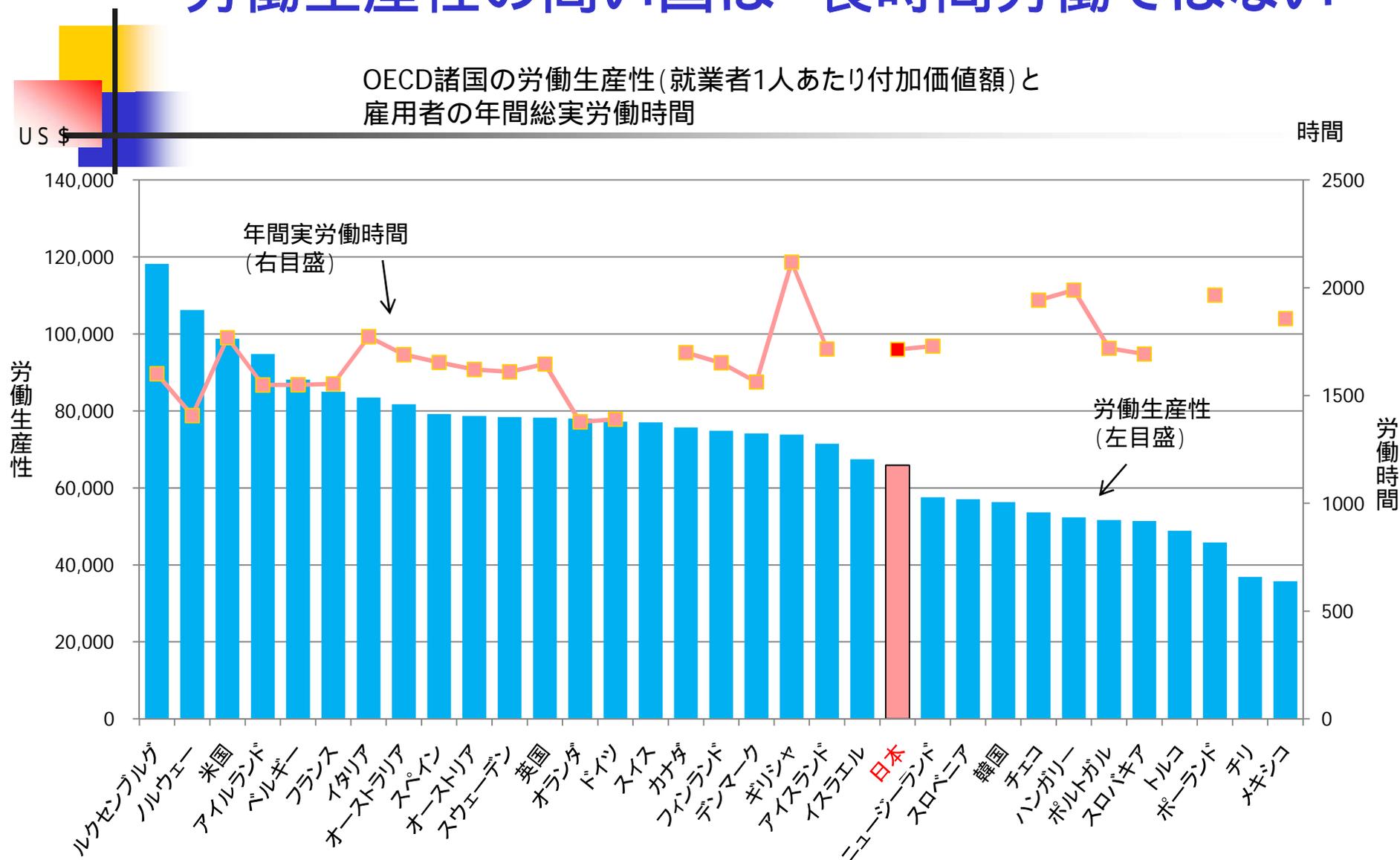
日本の時間あたり労働生産性は 先進国の中では低い

時間あたり労働生産性(米国 = 100) 2005年

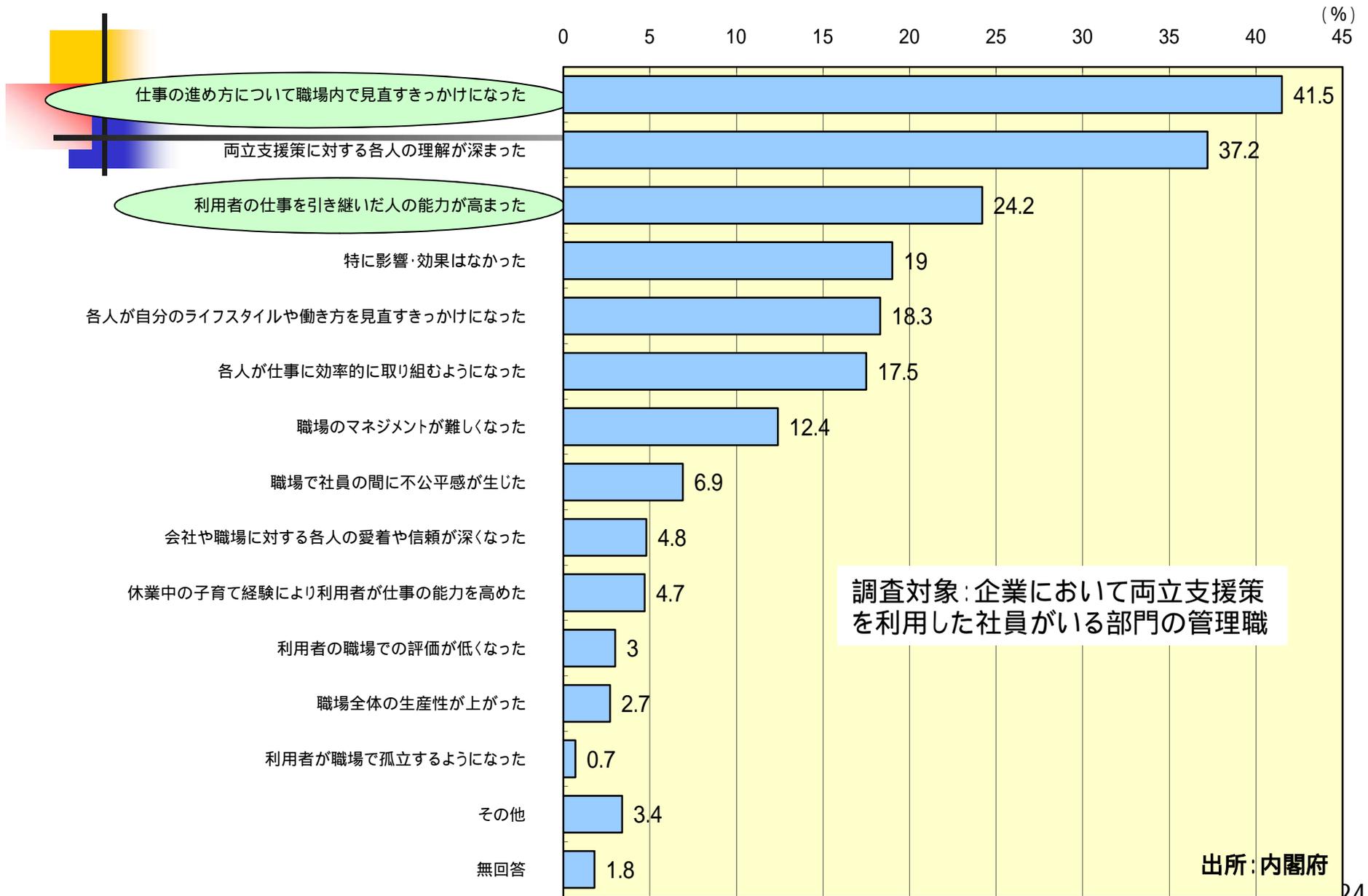


(資料)平成19年4月6日経済
財政諮問会議資料OECD
“Productivity Database”をも
とに内閣府作成

労働生産性の高い国は 長時間労働ではない



「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響



ワーク・ライフ・バランスは 企業と働く人のwin-win取引

企業のWIN

競争力の向上

- ←生産性の向上
- ←仕事の効率化
- ←人材の確保定着
- ←従業員の意欲の向上

win-win

働き手のWIN

働ける

- ←辞めなくていい
- ←就労をあきらめなくていい
- 生活の質が高まる
- 生き方の選択肢が広がる

おかしいぞ？ ワーク・ライフ・バランスの「履き違い」

- ・仕事は後回しにして私生活優先 ←→ 仕事上の責任はきちんと果たす
- ・全員が、仕事と私生活の比重が5:5 ←→ 仕事・私生活の比重を選べる
- ・休むことに関心が集中 ←→ 働きやすい環境を生かし、仕事で成果を出す

ワーク・ライフ・バランスは、 誰に、どう役立つのか

個人 → 働きたい人が働ける、生活の質向上、
生き方の選択肢の拡大

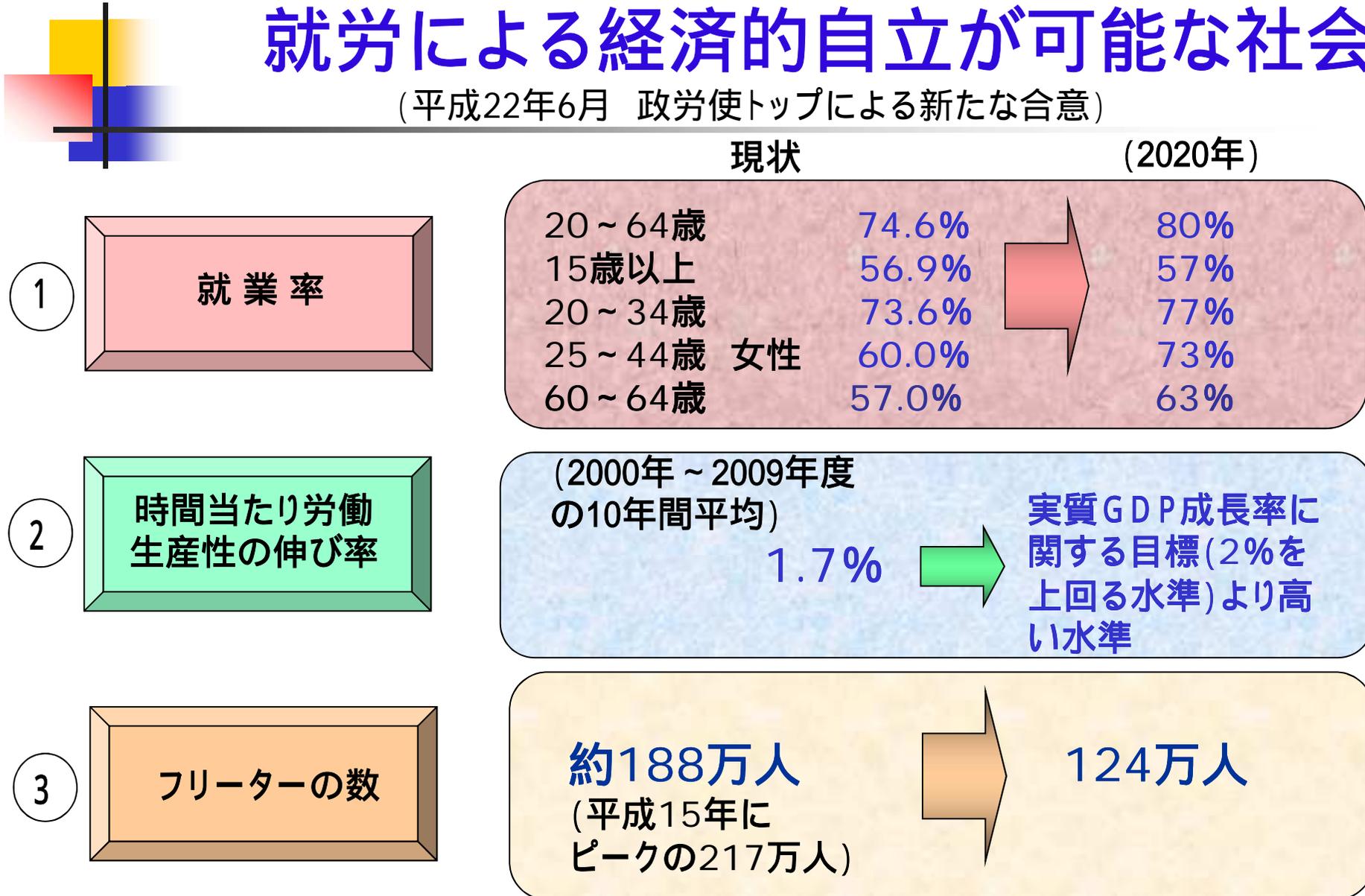
企業 → **競争力の向上**
人材の確保定着
多様な人材の活用
従業員の意欲の向上
仕事の進め方の効率化

国 → 労働力確保で経済成長、少子化緩和

政労使の目標

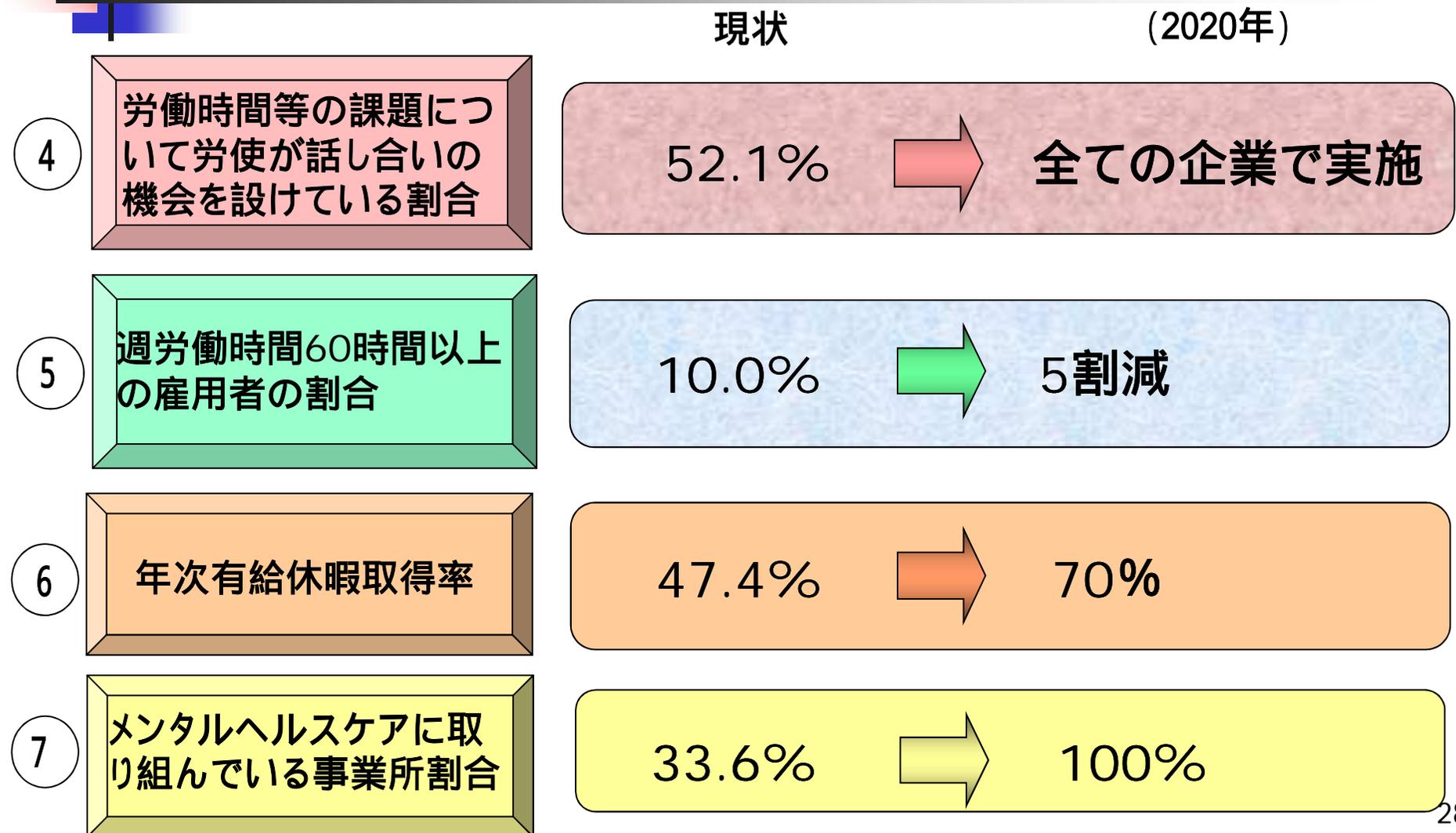
就労による経済的自立が可能な社会

(平成22年6月 政労使トップによる新たな合意)



政労使の目標

健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会

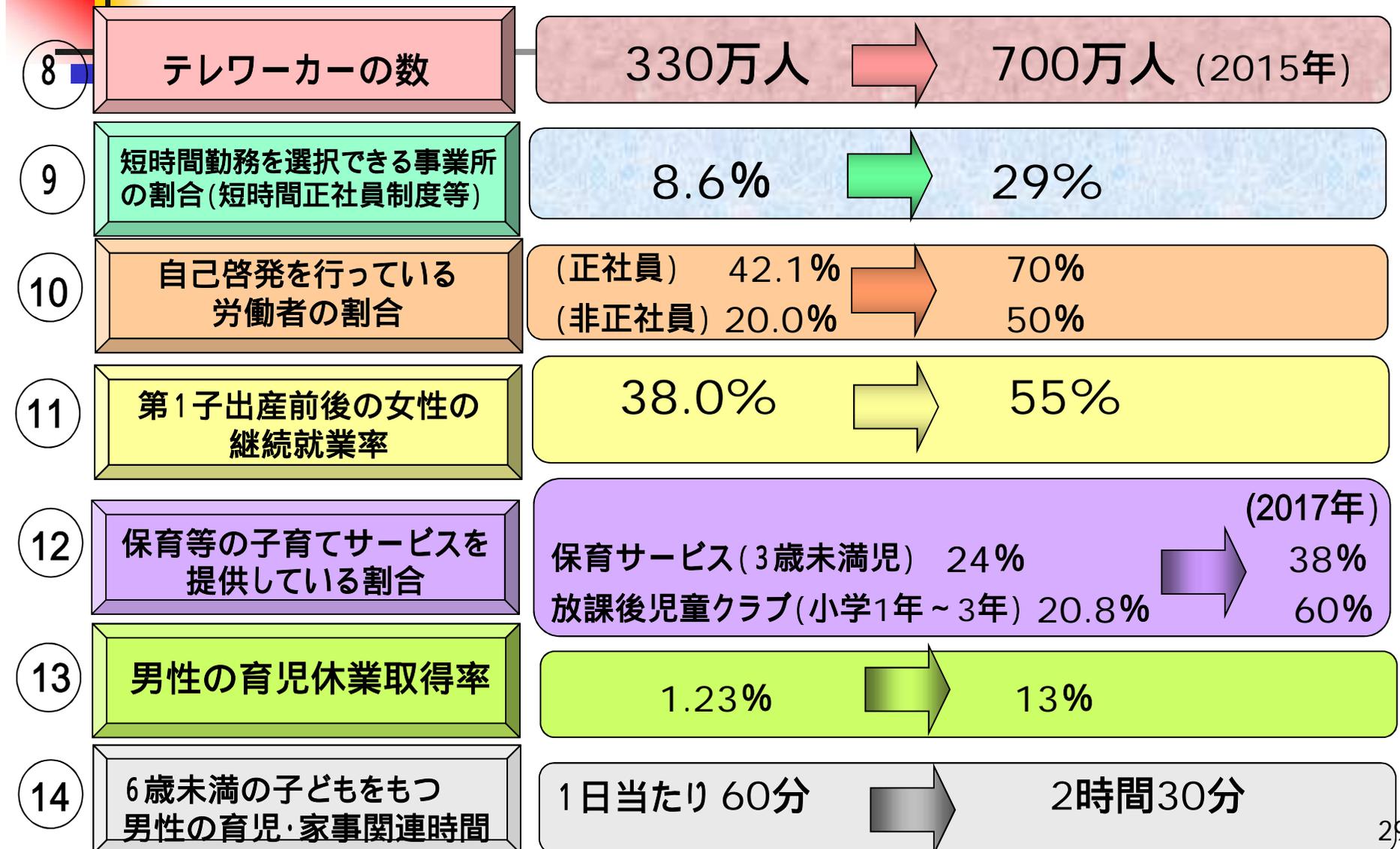


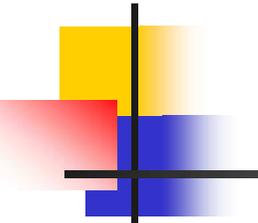
政労使の目標

多様な働き方・生き方が選択できる社会

現状

(2020年)





ワークライフバランスが 一番足りないのは男性

- **お父さん**にもさせてあげよう、
仕事と育児の両立
- ・「母親の問題」にすると、「休んで迷惑」
全員のWLBで「**お互い様**」に
いつかくる親の介護 「**明日はわが身**」
- ・迷惑なのは誰か？
帰る人 遅くまで働いて帰りにくくしている人
他者のライフスタイルの理解と尊重を

静岡労働局の取り組み

- 労働時間適正化キャンペーン

長時間労働抑制の集中的啓発、監督指導

- 労働時間設定改善

コンサルタントによる助言指導、助成金

- 仕事と家庭の両立支援

育児・介護休業法に基づく指導

次世代法 計画届出 1,833社

子育てサポート企業の認定 16社

両立支援の助成金、ファミリーフレンドリー企業表彰

- 多様な働き方の推進

短時間性社員制度の導入・定着支援

奨励金、マニュアル提供



シンポジスト企業の取組例

遠鉄システムサービス(株)

情報サービス業(従業員155名)

- ・社長自らがワーク・ライフ・バランスへの取組を社内外に宣言スローガン
「社員の仕事と生活の調和を通してハートフルな企業文化を醸成します。」
- ・勤続10年毎に連続5日程度のリフレッシュ休暇を付与
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主認定(300人以下の企業で県内初)
- ・均等・両立推進企業表彰 ファミリー・フレンドリー企業部門の静岡労働局長優良賞を受賞



(株)お佛壇のやまき

小売業(従業員30名)

- ・年次有給休暇の取得促進
- ・時間外労働時間の削減
- ・ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進
- ・男性従業員の看護・育児休暇取得の促進
- ・「静岡市ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞(平成22年)

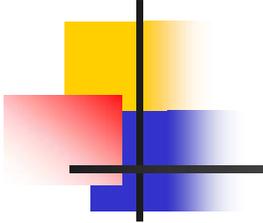


ヤマハ(株)

製造業(従業員4,965名)

- ・多様な働き方を設け、安心して働ける環境を整備
- ・労使によるワーク・ライフ・バランス推進委員会の設置
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催
- ・ファミリー・フレンドリー企業表彰 厚生労働大臣努力賞受賞
- ・均等・両立推進企業表彰 均等推進企業部門の静岡労働局長優良賞を受賞





働き方を変える

～ 労使で取り組むヒント～

職場の実態を把握する

- ・労働時間、退社時刻、休暇取得の実態は？
- ・働く人の意識や希望は？

労働時間や休暇の制度を知る、使う

トップが本気になる

アクションプラン：目標 + 達成手段 + PDCA

- ・仕事の進め方を見直す
- ・職場風土を変える

ご静聴

ありがとう

ございました

