

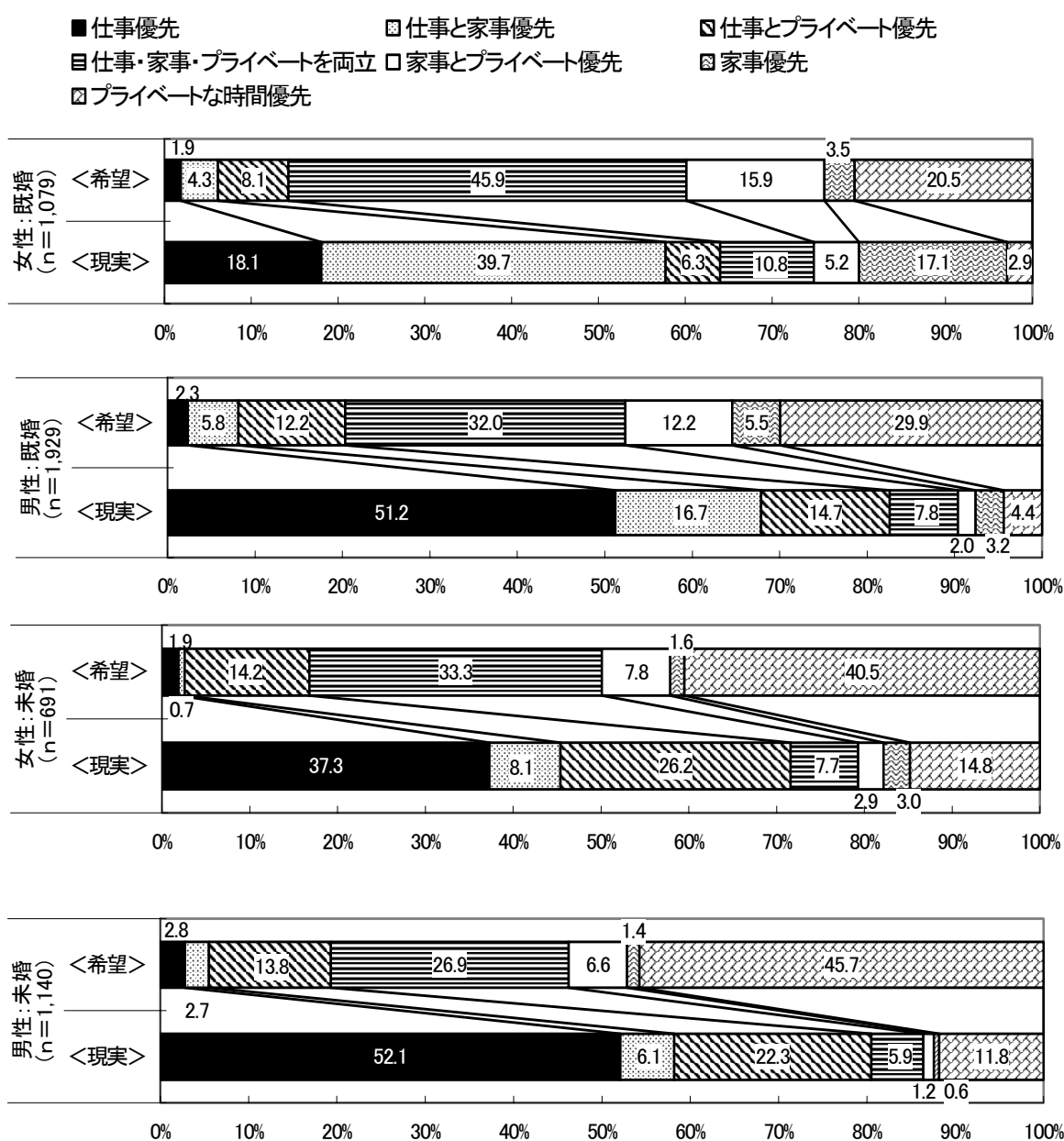
Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

Ⅱ- (1) 仕事と生活

1 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

既婚者では男女ともに「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には、女性では「仕事と家事優先」、男性では「仕事優先」となっている人が多い。
 独身男女では、「プライベートな時間優先」や「仕事・家事・プライベートを両立」することを希望する人が多いが、現実には男女ともに「仕事優先」となっている人が多く、男性ではギャップが大きくなっている。

図表Ⅱ-1-1 属性別ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

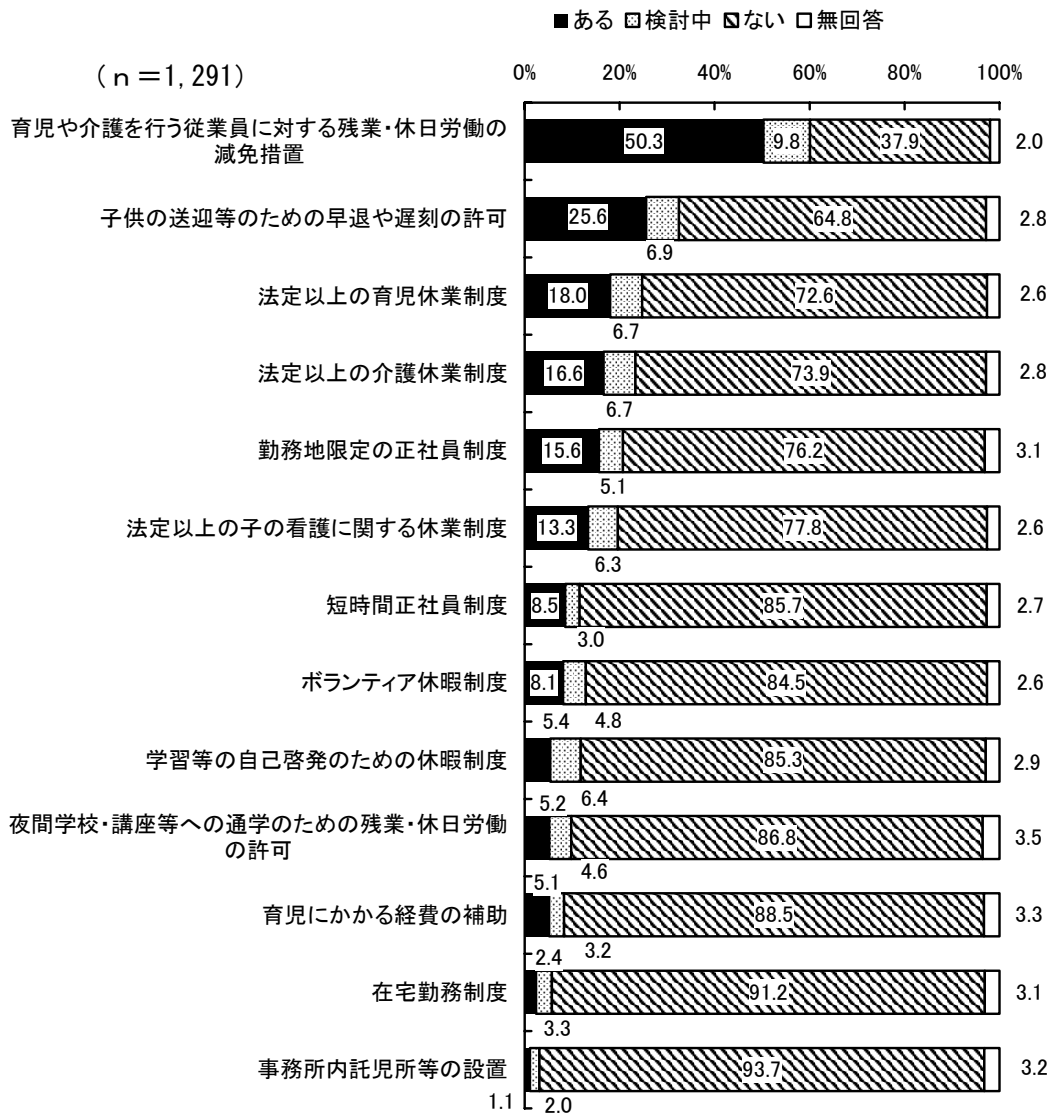


資料：男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」平成18年12月

2 企業における仕事と生活の調和を図るための制度の導入状況

正社員を対象とした「仕事と生活の調和を図るための制度」としては、「育児や介護を行う従業員に対する残業・休日労働の減免措置」を導入している企業の割合が 50.3%と最も多く、次いで「子どもの送迎等のための早退や遅刻の許可」が 25.6%、「法定以上の育児休業制度」が 18.0%である。

図表Ⅱ-1-2 正社員を対象とした「仕事と生活の調和を図るための制度」の有無

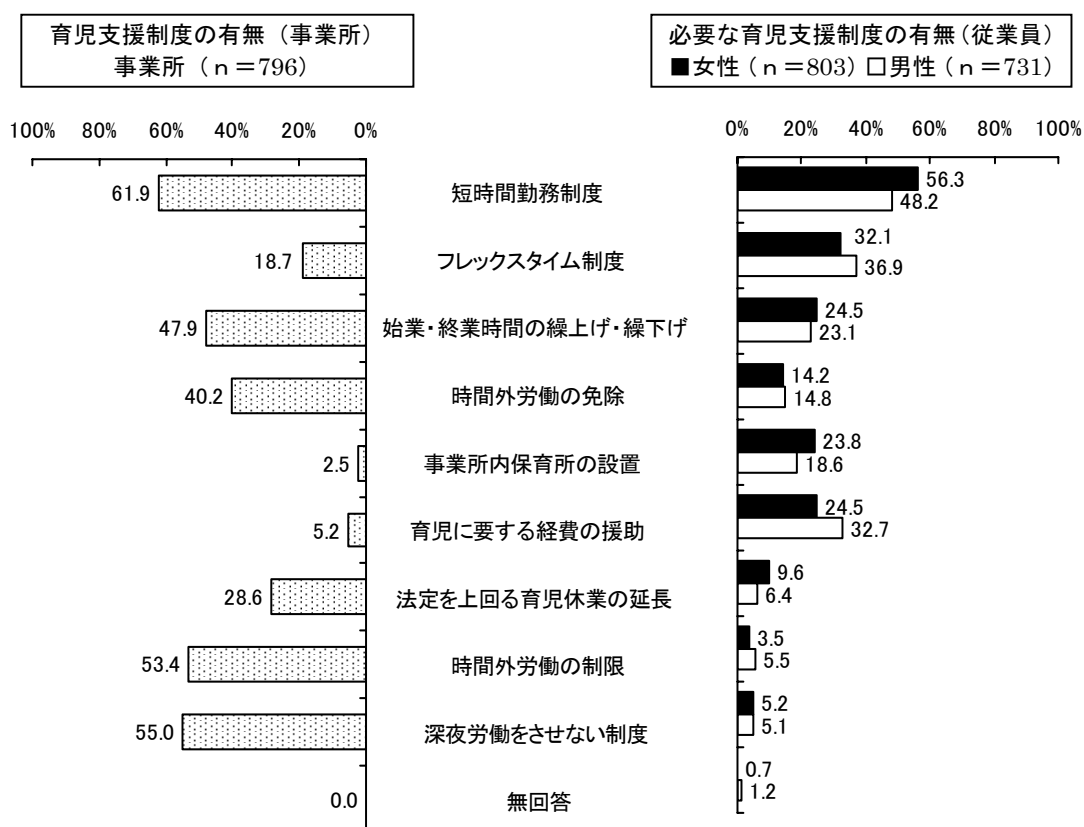


資料：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「経営環境の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」

3 仕事と家庭の両立支援制度の有無と希望 —育児—

働きながら育児を行うために必要だと思う制度として、男性では 48.2%、女性では 56.3%が「短時間勤務制度」を希望しており、男女ともに最も多くなっている。
事業所において整備されている制度としても、「短時間勤務制度」が 61.9%と最も多い。

図表Ⅱ-1-3 育児を支援する制度の有無と希望(複数回答)(都)

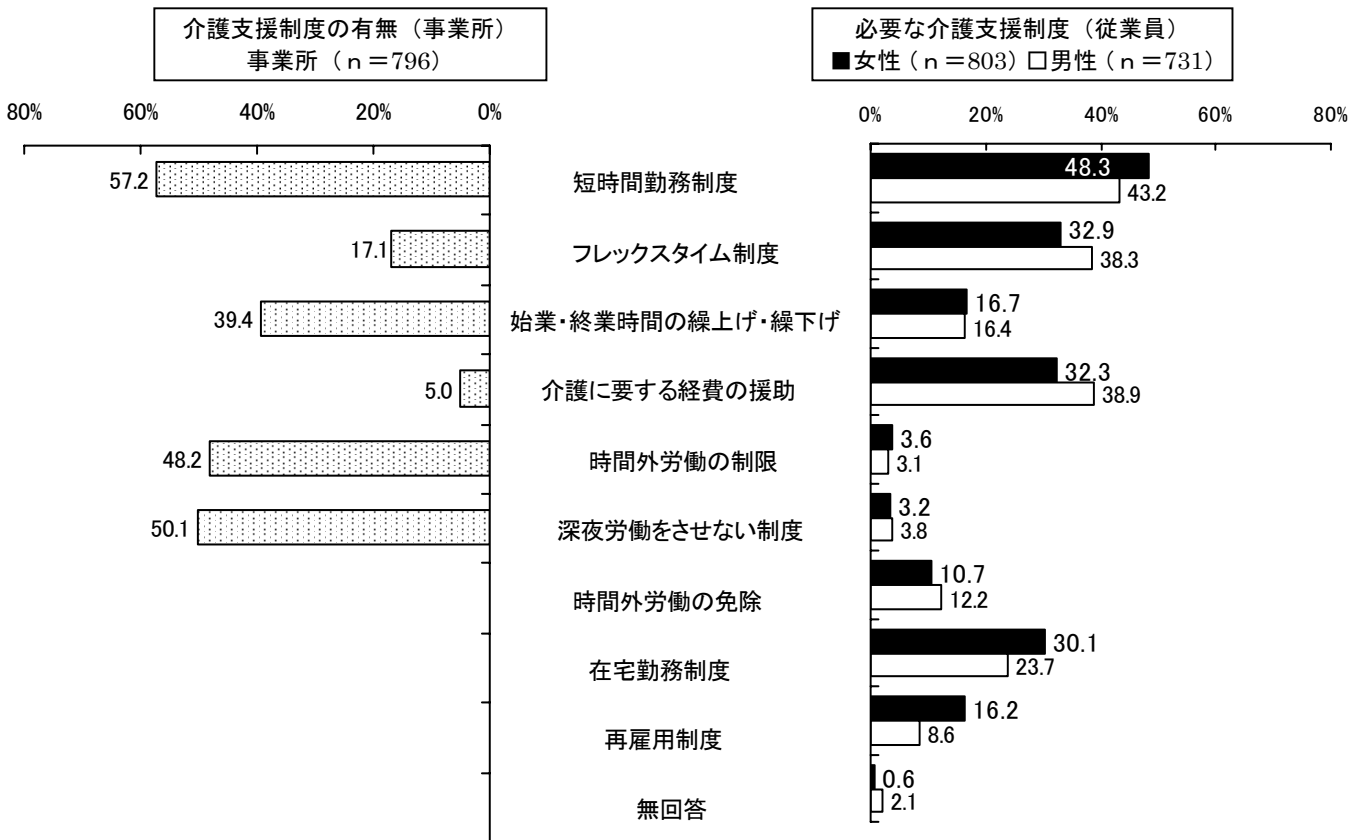


資料：東京都産業労働局「平成 17 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

4 仕事と家庭の両立支援制度の有無と希望 —介護—

働きながら介護を行うために必要だと思う制度として、男性では43.2%、女性では48.3%が「短時間勤務制度」を希望しており、男女ともに最も多くなっている。
事業所において整備されている制度としても、「短時間勤務制度」が57.2%と最も多い。

図表Ⅱ-1-4 介護を支援する制度の有無と希望(複数回答)(都)



注1: 事業所に対する質問は「短時間勤務制度」、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「介護に要する経費の援助」、「時間外労働の制限」、「深夜労働をさせない制度」の6項目について実施。

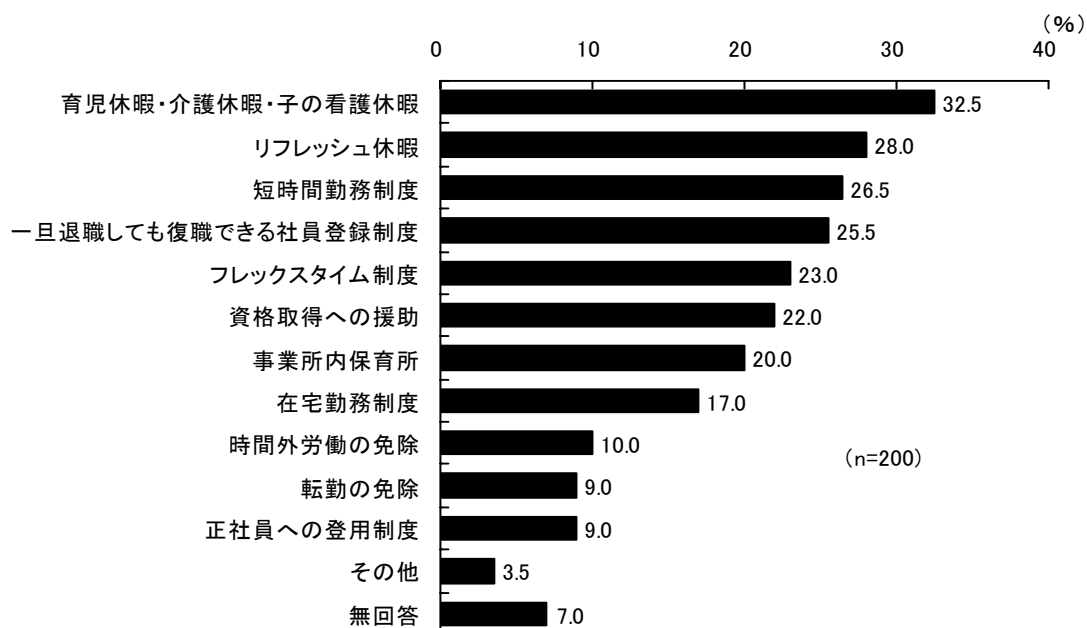
注2: 事業所のグラフは「制度あり」と回答した事業所の割合。

資料: 東京都産業労働局「平成17年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

5 女性が仕事を続ける上で良いと思う制度

就業中の女性が仕事を続ける上で良いと思う制度として「育児休暇・介護休暇・子の看護休暇」が 32.5%と最も多く、次いで「リフレッシュ休暇」が 28.0%、「短時間勤務制度」が 26.5%と多くなっている。

図表Ⅱ-1-5 女性が仕事を続ける上で良いと思う制度(複数回答)(都)

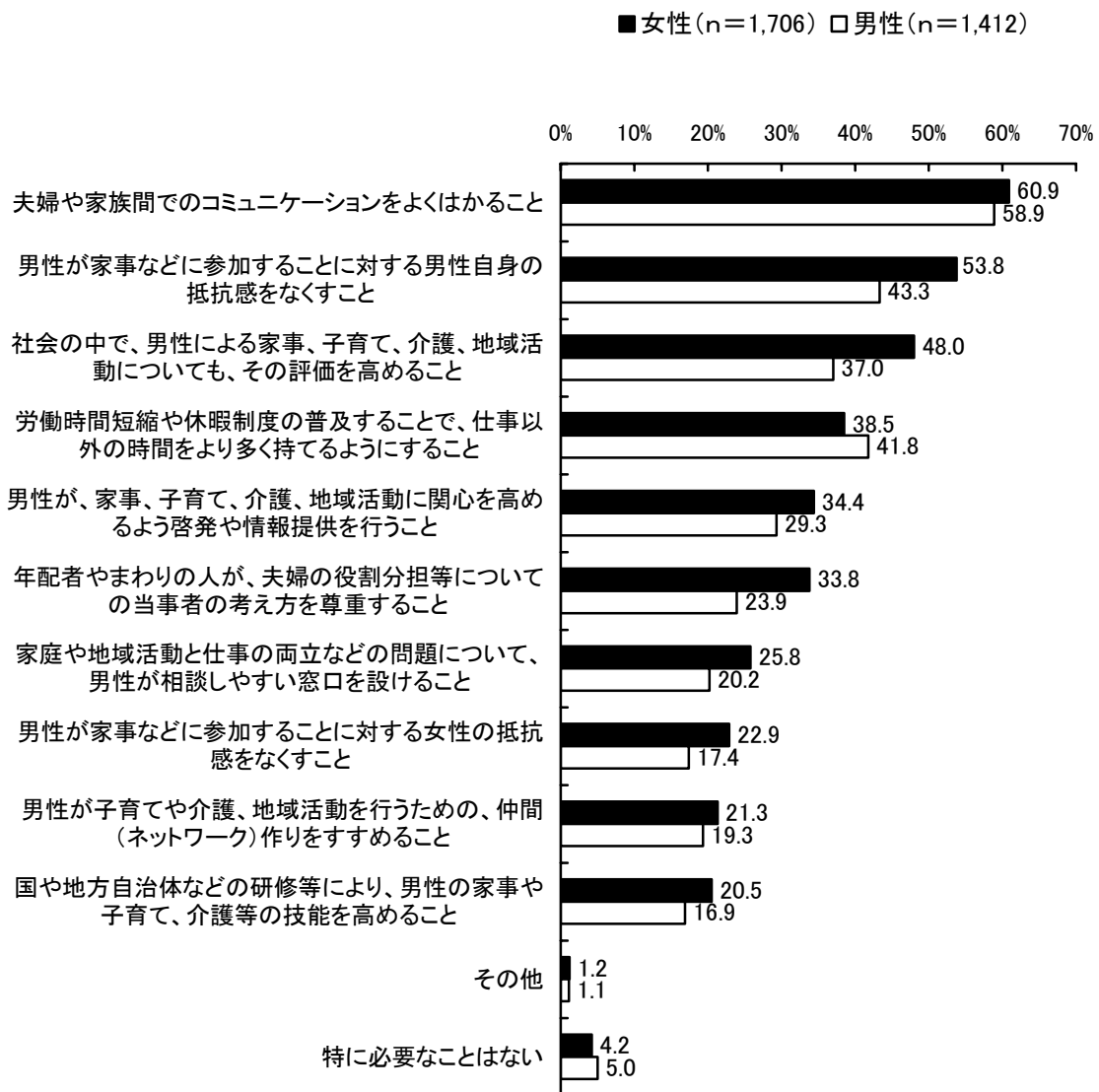


資料：東京都生活文化スポーツ局「女性の再チャレンジに関する調査研究報告書」平成 19 年 11 月

6 男性の家事、子育て、介護、地域活動への参加

男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するためには、男女ともに「夫婦や家族間のコミュニケーションをよくはかること」「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」と回答した人が多い。

図表Ⅱ-1-6 男性が家事、子育て、介護、地域活動へ参加するために必要なこと(複数回答)(全国)

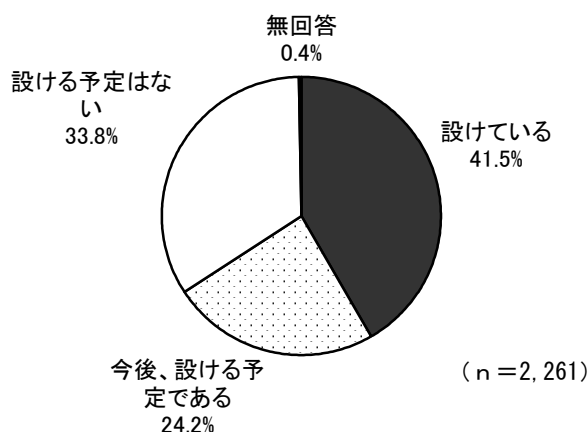


資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」平成19年8月

7 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

労働時間の課題について話し合いの機会を「設けている」と回答した企業の割合は 41.5%、「今後、設ける予定である」と回答した企業の割合は 24.2%である。

図表Ⅱ-1-7 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(全国)



注1：「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、労働時間等設定改善委員会等をはじめとする労使間の話し合いの機会を設けていますか。(どれか1つに○)」への回答。

注2：全国の労働者数30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業7,000社及び対象企業に雇用されている21,000人(1社につき3人)を対象。

注3：「労働時間等の課題」について

平成18年3月31日に「労働時間の短縮に関する臨時措置法」(時短促進法)が廃止され、代わって平成18年4月1日より「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)が施行された。

「労働時間等」は、労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇のことで、「労働時間等の設定の改善」とは、具体的には労働者が心身の健康を保持できることはもちろん、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくこと(厚生労働省広報資料より)。

この法律は、労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働時間等の定め方について、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものに改善するための自主的な取組を促進することを目的に制定された。

資料：厚生労働省「労働時間等の設定の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」平成19年