

かゆいところに手が届く！ —多摩・島しょ自治体お役立ち情報—

「かゆいところに手が届く！多摩・島しょ自治体お役立ち情報」は、市町村の職員が日頃の業務で感じている疑問や他の自治体、民間企業などの動向、今さら聞けない行政用語など、知りたいと考えている事項について自治調査会が調査し、問題点や課題などを明らかにすることを目的に実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの実現へ向けた職場環境づくり ～育児期間の働き方を通して～

調査部研究員 齋藤 太一

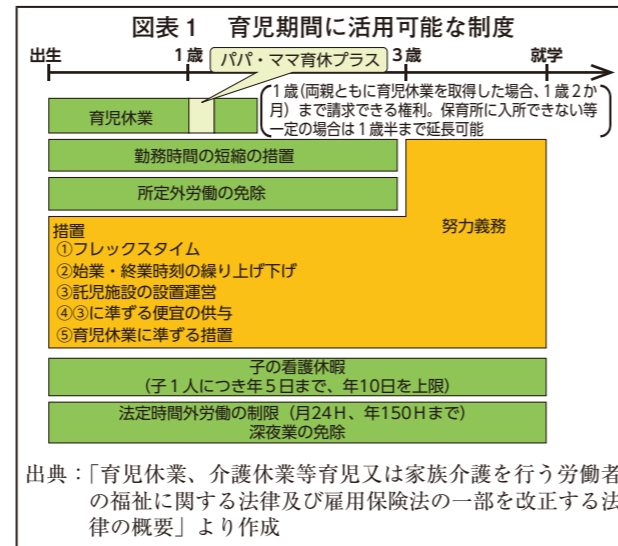
1. はじめに

現在、我が国では労働者が個々人の状況に応じてその能力を発揮できる雇用環境を整備することが、重要な課題となっています。そのために、性別、育児、介護、余暇の在り方など、時代とともに変化する多様性を受け入れていく必要が生じてきています。また、少子高齢化に伴い、社会活力維持のための人口減対策や介護に直面する人の増加など、様々な問題も生じてきています。こうした状況の中、成熟社会にふさわしい生き方や働き方が求められてきています。

内閣府の男女共同参画白書によると、平成26年の専業主婦世帯が720万世帯と減少傾向なのに対し、共働き世帯は1,077万世帯と増加傾向となっています。平成初期を境にその比率が逆転しており、それらが生き方や働き方に少なからず影響を与えています。

特に、その影響が顕著に表れているものの一つが育児期間（人生の中で育児に関わる期間）です。育児期間は仕事以外の部分で大きなエネルギーが必要となり得る期間で、生き方や働き方を考えさせられるきっかけとなり得ます。

こうした中で、現在「育児・介護休業法」が整備され、男女がともに育児をしながら働くことのできる支援制度が整ってきています(図表1)。

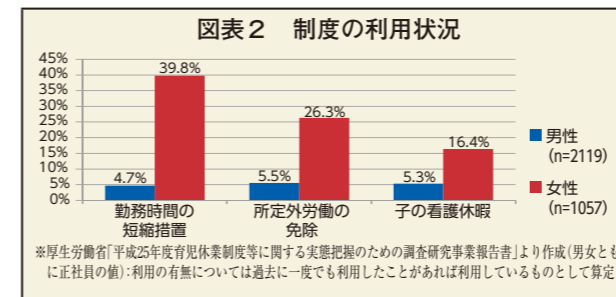


内閣府は、平成27年度少子化社会対策白書において、少子化社会対策の重点課題の一つとして「男女の働き方改革」を謳っています。ここで言う働き方改革には、男性の意識・行動改革や女性の活躍推進とともに、いわゆるワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」という。）の推進を含んでいます。WLBは少子化対策だけでなく、様々な分野で極めて重要なものとして認識されてきています。

そのような状況において、育児や介護の在り方、長時間労働やキャリア形成への考え方などについて語られることも多くなってきました。そこで本稿では、育児期間の働き方を通して、WLBの実現へ向けた職場環境づくりのヒントを示していきます。

2. 育児と仕事を取り巻く現状

育児期間において図表1の各制度の導入は、努力義務部分を除いて事業主の義務となっており、男女区別なく利用可能な制度となっています。しかし、育児休業の取得率は、2014年度は女性が86.6%、男性が2.3%^[1]と、男女に大きな差が見られます。このように、近年の取得率は女性の高推移、男性の低推移が続いており、政府も男性の取得率を2020年までに13%とする目標を掲げています。また、育児休業以外の利用状況についても、同様の傾向が見られます(図表2)。



また、女性の就業率は増加傾向にあり、2010年に60.0%を超え2014年には63.6%^[2]となりました。しかし、女性就業率が第一子出産前後も継続して就業している割合は、2005～2009年で38%^[3]と決して高くはなく、長らく同水準で推移してきました。これについても政府は2020年までに55%とする目標を掲げています。

これらの数字から、育児と仕事の両立に関する目標にはまだ距離があることがわかります。では、これらの原因は一体何なのでしょう。育児をしながら働くための制度自体は整えられつつあることから、やはり原因はそれらを活用する環境にあると考えられます。育児期間の働き方を考える際、「男女共同参画」は勿論重要ですが、既に多く語られているテーマでもあります。そのため、以下では「働き方」に焦点を当てて現状と課題を分析していきます。

3. 働き方の現状と課題

(1) アンケート調査の概要

本稿では、こうした働き方の現状と課題を把握するため、多摩・島しょ地域市町村及び全国

の就業者へ向けて、次のとおりアンケート調査を実施しました。

市町村アンケート
対象エリア：多摩・島しょ地域39市町村
対象者：人事担当課
調査方法：メール方式
実施時期：平成27年11月～12月
回収率：39 (回収率100%)

就業者アンケート
対象エリア：全国
対象者：[以下全てを満たす者]
20～49歳の男女
中学生までの子どもがいる被雇用者
既婚・共働き・正社員
調査方法：インターネット調査
実施時期：平成27年12月
回収数：917

(2) 制度利用における課題

～業務とキャリアへの考え方～

①制度利用における不安

まず、就業者が制度利用にあたり不安と感じる点についてです。男女ともに、「職場の周囲の業務負担増」や「職場での自身の立場の悪化」という業務の在り方に関する項目が最も多く挙がっています(図表3)。

「制度利用期間の所得減」が次に多く挙がる点もうなずけますが、「自身のキャリア形成(職業能力の習得)が進まない」について、不安視している人が特に女性に多く、2割を超えている点が注目されます。「しっかりと仕事をしていきたい」と考える者にとって、育児との両立の難しさを改めて認識させられる結果といえ、キャリア形成に関する対策の必要性を窺わせます。

