

ワーク・ライフ・バランスの推進 に向けた指定都市の提言



平成 29 年 1 月
指定都市市長会

提言の趣旨

国においては、「ニッポン一億総活躍プラン」で謳われているように、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる「一億総活躍社会」を目指して、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、多様な個人が能力を発揮できる活力ある社会づくりに取り組んでいます。

このような動きを受けて、指定都市市長会では、昨年4月に、「誰もが活躍できる社会実現プロジェクト」を設置し、指定都市の現状と課題、取組を踏まえ、誰もが活躍できる社会の具体像やその実現に必要な政策について検討してきました。

本プロジェクトでは、高齢者や障害者等がいきいきと暮らすことができる社会、現役世代が仕事と余暇を楽しみながら地域活動に参加し、生きがいを持って暮らすことができる社会を理想とし、目指すべき「誰もが活躍できる社会」を、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂、国民一人ひとりを社会の構成員として取り込むこと）という理念のもと、クオリティ・オブ・ライフ（生活の質）を向上させ、すべての人が自己実現を目指すことができる社会と定義しました。

我が国の現状を見ると、長時間労働や非正規雇用労働者の増加等の問題を抱えるとともに、高齢者や障害者等の社会参加も十分とは言えない状況にあります。また、企業が東京や大阪に集中しているため、周辺都市では非常に多くの人が長時間の通勤を強いられるなど、生活面への弊害も生じています。一方、それ以外の都市では、比較的、職住近接で通勤時間が短く働きやすいなど、仕事と生活の調和が図られやすいという特徴を有しています。

このような現状を踏まえ、あらゆる人の仕事と生活の調和や多様で柔軟な働き方を実現することは、高齢者や障害者等の活躍にもつながることから、本プロジェクトでは、「誰もが活躍できる社会」を実現するため、「ワーク・ライフ・

バランスの推進」をテーマとしました。

「ワーク・ライフ・バランス」を推進することにより、働く人の家族と関わる時間が増加するだけでなく、消費性向の向上により経済活動の活性化につながるなどの効果が期待できます。

また、多様で柔軟な働き方が可能となることで、子育て世代、高齢者、障害者等、あらゆる状況にある人々の生きがいつくりに寄与できると考えます。

国においても、一億総活躍社会を実現するための最大のチャレンジとして「働き方改革実現会議」を設置し、働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定などの検討を進めている状況であり、「ワーク・ライフ・バランス」は、まさに国を挙げて推進すべき喫緊の課題であります。

国が「働き方改革」のための具体的な制度の構築に動いているこの機会を捉え、実効性のある制度の確立に向け、以下のとおり提言します。

1 職住近接のさらなる実現のための企業の地方移転促進

職場と住居が近接していることは、「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために有効であると考える。

近年、東京などにおいて、地価の下落などに伴い、都心回帰が進んでいることは、「ワーク・ライフ・バランス」の観点からは望ましいが、それだけでは十分であるとは言い難い。一方、その他の都市では、住宅環境や通勤環境は比較的良好であるものの、雇用の機会が十分でない現状がある。

国においては、地方創生のもと、地方拠点強化税制などを実施しているが、職住近接という特性をさらに活かした「ワーク・ライフ・バランス」を実現するためにも、地方拠点強化税制について、適用対象の拡大や措置内容の充実により現行の支援制度を拡充するなど、企業にとって活用しやすいものとし、企業の地方移転を促進すること。

2 企業に対する取組の促進

大企業では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性活躍の状況の把握、課題分析を踏まえた一般事業主行動計画の策定が義務化されているが、中小企業では資金や人員に余裕がなく「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むことが難しいと感じている企業が多い。我が国の従業員数の約7割を占める中小企業で取組が進むことは、「ワーク・ライフ・バランス」を推進する上で大きな意義がある。

(1) 意識啓発

「ワーク・ライフ・バランス」は、企業経営上マイナスとなるものではなく、「社員満足度」を向上させることで、優れた人材を確保することができ、業務効率を上げるなど、生産性の向上につながる企業の経営戦略の一つである。

しかし、中小企業では、資金的、人力的な制約から、「ワーク・ライフ・バランス」に取り組むことが難しいと考えている企業が多い。

「ワーク・ライフ・バランス」に関する意識啓発を社会全体、特に中小企業に対して進めること。

(2) 多様な働き方に資する助成制度の拡充

「ワーク・ライフ・バランス」を推進するためには、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進等、多様な働き方に対応した制度を導入することが有効である。

しかし、特に中小企業では、制度の周知が十分でないこと、財源や人員の確保が難しいことから、柔軟な勤務時間・場所の設定や休暇制度等、多様な働き方に資する制度の導入に踏み出しにくいという現状があるため、そうした制度を導入・実施するためのインセンティブとなるような助成制度を拡充すること。

また、制度をわかりやすく周知するとともに、利用しやすい相談支援・受付体制を整備すること。

(3) 代替要員の雇用支援

従業員が育児や介護等により休業することについて、特に中小企業ではその影響が大きく、代替要員の確保も容易ではない。

企業における育児や介護等による離職者を増やさないため、代替要員を雇用する費用に関する助成制度などを拡充すること。

3 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進

我が国の非正規雇用労働者の割合は約4割であり、そのうち、25歳から34歳までの若年層において、不本意ながらも非正規雇用労働者として働いている人の割合は約3割となっている。

その対策として国が策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」では、主な目標として、若年層の不本意非正規雇用労働者の割合を現状から半減することや非正規雇用労働者の待遇改善等を掲げている。

非正規雇用労働者は、正規雇用に比べ、雇用が不安定、賃金が低いなどの課題があるため、非正規雇用労働者の正社員転換及び賃金格差の是正などによる待遇改善等を進めることは、多様で柔軟な働き方による「ワーク・ライフ・バランス」の実現の基礎となり、労働意欲や生産性の向上等、経済の活性化につながると思われる。

「正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進にあたっては、各道府県労働局

が、圏域の中で企業が集積し、若年層の就労支援事業に積極的に取り組んでいる指定都市などと連携し、地域の実情に応じた支援・補助メニューを創設するなど、確実に推進していくこと。

4 社会参加の促進

「ワーク・ライフ・バランス」の実現のためには、仕事と育児や介護等との両立だけでなく、地域活動などに積極的に参画することにより、誰もが生きがいと充実感を持って、心豊かな人生を送ることができるという考え方を持つことが重要である。

このことを社会全体で認識できる機会を創出し、国民全体での意識を醸成するため、国民の祝日に関する法律などにより、新たな休日を設定すること。

なお、新たな休日の設定にあたっては、伝統行事やイベント等、各地域での地域活動や社会貢献活動の活性化につながる適切な日を地域ごとに設定できるよう併せて検討すること。