

政策・調査機関誌 Saycho 2016.1 No.43

Say-cho

ワーク・ライフ・バランスの 実現に向けた取り組み

～ 仕事と生活の調和、図れていますか？ ～



はじめに

日本は現在、少子高齢化、そして人口減少が急速に進んでいます。総人口は2008年をピークとして減少に転じており、合計特殊出生率は、2013年で1.43となっています。将来の人口推計をみると、2010年に1億2800万人程度だった総人口が、2048年に1億人を下回り、今後40年の間に約25%もの人口が減少することが想定されています。一方で、15歳～64歳のいわゆる労働力人口は、2010年の約8100万人から、2050年には約5000万人へと、実に3000万人もの減少となります。

こうした人口減少社会はほぼ確実に到来します。そして、ＪＲ西日本をはじめとした様々な業種・産業において、そうした人口減少社会に適合した構造転換を求められることになるでしょう。しかし、私たちはどのような環境の中でも日本社会を、そして地域社会を支え続け、そして豊かな社会を後世へと引き継いでいく使命を今後も担い続けなくてはなりません。

現在私たちが担っている業務は、高度であり、かつ多岐にわたります。このような労働集約型の産業を今後も継続的に維持していくためには、ＪＲ西日本で働く私たちが、生き活きと働き、能力を最大限に発揮することができる環境を構築することが何より必要です。

折しも、2005年に次世代育成支援対策推進法が策定されてから10年が経過し、更なる環境の改善・充実のために同法が一部改正されました。また、男性の育児・介護への参画、女性の更なる活躍を推進する法律などが制定されています。しかし、育児や介護に直面している労働者の環境は、まだまだ不十分であると言わざるをえません。

ＪＲ西労組はこの間、育児等を理由に退職した社員の再採用制度の確立・改善や時間外労働の制限措置の取り扱い変更、55歳以降の在職条件の改善など、労使で精力的な議論を行い、多くの成果を上げてきました。今後も「職場のあり方提言委員会」で明らかになった様々な課題解決に向け、取り組みを進めていきます。

また、職場で働く皆さんにおかれましても、本誌の内容を参考に職場の現状を点検していただくとともに、より働きやすい環境に向けた具体的な提言を会社に対して行っていただければと思います。

Say-cho

Saycho 2016.1 No.43

I ワーク・ライフ・バランス

(仕事と生活の調和)の実現に向けて

① ワークライフ・バランス

(仕事と生活の調和)とは……………2

② ＪＲ西日本における現状

① 労働時間について……………4

② 年休取得状況について……………5

③ 育児の状況について……………6

④ 介護の状況について……………7

II ＪＲ西日本におけるこれまでの取り組み

(ＪＲ西労組が勝ち取ってきたこと)

① 労働時間短縮(時短)に関する内容……………8

② 育児に関する内容……………9

③ 介護に関する内容……………10

III 最近の法整備を踏まえた

今後のＪＲ西労組の取り組み

① 女性活躍推進法の制定について……………12

② 次世代法の改正について……………14

巻末資料

① 少子化対策の現状と課題……………17

② 女性活躍推進に関する他企業の取り組み……………26

編集後記……………34

I ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現に向けて

①ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)とは

平成19年に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、「仕事と生活の調和が実現した社会」とは、以下のように定義されています。

「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て多様な生き方が選択・実現できる社会」

つまり、仕事上の責任を果たしながら、仕事以外の生活でのやりたいことや、やらなければならぬことにも取り組むことのできる状態のことを指します。

生活時間は、①睡眠、身の回り、食事など「生理的に必要な活動」のための時間、②仕事や通勤、育児、家事など「社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動」のための時間、③家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己

啓発等の「社会的文化的な活動」のための時間に分けられます。(総務省「社会生活基本調査」による)。

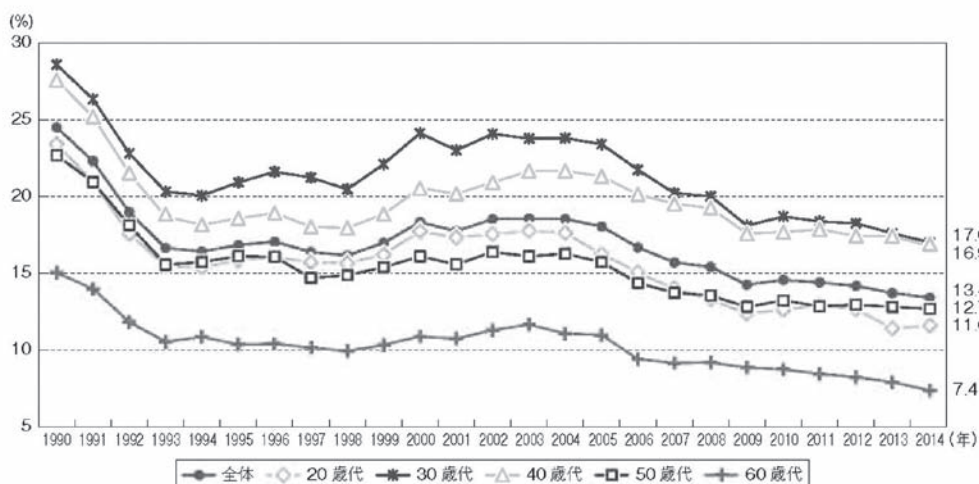
この三つの活動のための時間が、24時間、1週間、1か月の中でバランスよく配分できれば、人間らしい働き方、暮らし方ができているということになります。つまり、このバランスがワーク・ライフ・バランスを実現するための基本となります。

現状では、週60時間を超える長時間労働者の割合が依然として多く、特に子育て期にあたる30代男性については、17・0%が週60時間以上の労働となっています。

図-1 平成27年版少子化社会対策白書



図-1 年齢別就業時間が週60時間以上の男性就業者の割合の推移



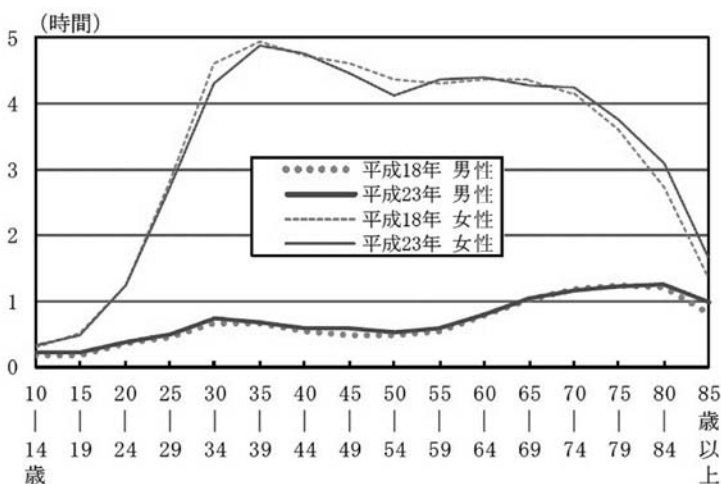
資料 総務省「労働力調査」

注1: 数値は、非農林業就業者(休業者を除く)総数に占める割合。
注2: 2011年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

一方、家事・介護関連に費やす時間は、男性が極端に短くなっています。仕事とそれ以外の生活時間のバランスが大きく崩れていると言わざるを得ません。

図-2 社会生活基本調査(2011年)

図-2 男女、年齢階級別家事関連時間

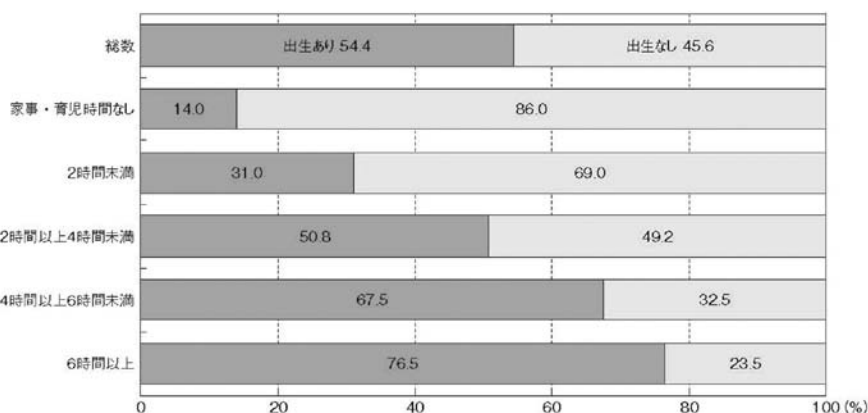


注：家事関連時間…家事、介護・看護、育児及び買い物

図-3 平成27年度版少子化対策白書

さらに、夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降が生まれている傾向があることが分かっています。

図-3 子供がいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの10年間の第2子以降の出生の状況



資料 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」(調査年月：2012年11月)より内閣府作成。

注1：集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方が回答した夫婦

③出生前調査時に、子供1人以上ありの夫婦

注2：家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。

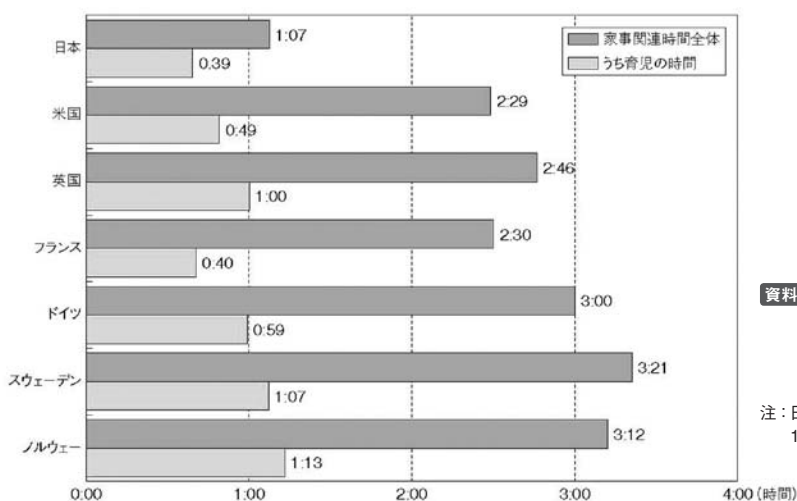
注3：10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

注4：総数には、家事・育児時間不詳を含む。

図-4 平成27年度版少子化対策白書

時間は1日あたり67分となっており、先進国最低の水準にとどまっています。合計特殊出生率が年々悪化し、2005年には史上最低の1・26となった背景に、こうした仕事とそれ以外の生活時間のアンバランスもあるとされています。

図-4 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



資料 Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」(2011年)より内閣府作成。

注：日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

一方で、男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、6歳未満の子どもを持つ夫の家事関連

ワーク・ライフ・バランスの視点を重視して、男性の長時間労働がスタンダードとなっている働き方を見直し、労働時間短縮による生活

図-5 平均的な月あたりの超過勤務(残業)の時間は何時間ですか？
(職務階層別)

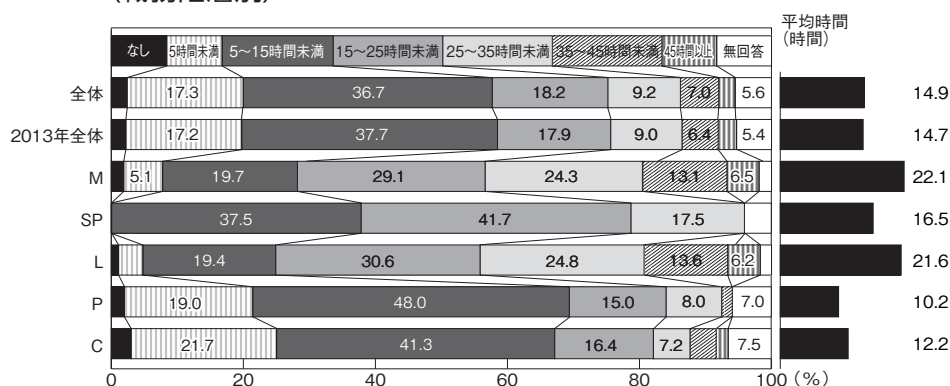
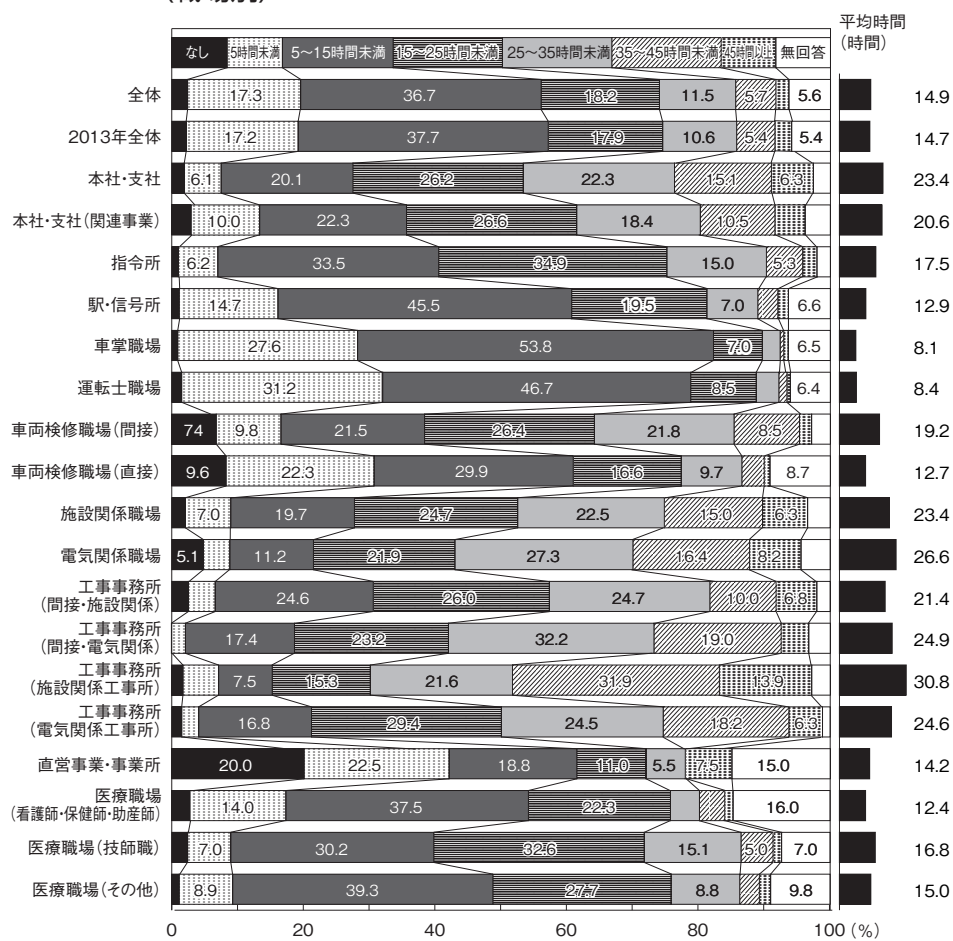


図-6 平均的な月あたりの超過勤務(残業)の時間は何時間ですか？
(職場別)



また、職場別では、本社・支社や工事事務所で長時間労働が25時間を超えている実態があります。電気関係の工事事務所の長時間労働に対しては、これまでの取り組みもあり、24・9時間(昨年29・4時間)とやや軽減されていますが、依然として高い水準にあります。

図-6

仕事を自宅に持ち帰る実態は、「全くない」「ほとんどない」が全体の84・3%(前

図-5

職種別では、特に、M・L職が平均を大きく上回って長時間労働している実態が見られ、M・L職の業務負荷の軽減に取り組む必要性があることがわかります。

図-5

の質の向上を図ることが求められています。仕事と生活のどちらに重点を置くかは、働き手によっても、またライフステージによっても変わってきます。働く人が各人にとって望ましい「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるように、「仕事専念型」だけでない、多様な働き方を選ぶようにすることが求められています。

①労働時間について

時間外労働については、これまでも労使協議

2 JR西日本における現状 (2014貸金実態調査、 2013貸金実態調査より)

などで労働時間削減や割増賃金単価の見直しを図るなど改善してきたところですが、長時間労働による心身への負担を軽減するよう、引き続き歯止めを掛けていかなければなりません。

時間外労働の平均時間は、14・9時間(前回14・7時間)と前回から若干増えており、最近数年間の時間外労働の推移も若干の増加傾向があります。また、45時間以上行っている割合が2・4、60時間以上の割合が0・7%となっています。

図-7 就業時間後に仕事を自宅に持ち帰るなどの方法で労働時間外に業務を行ったことがありますか？(職場別)

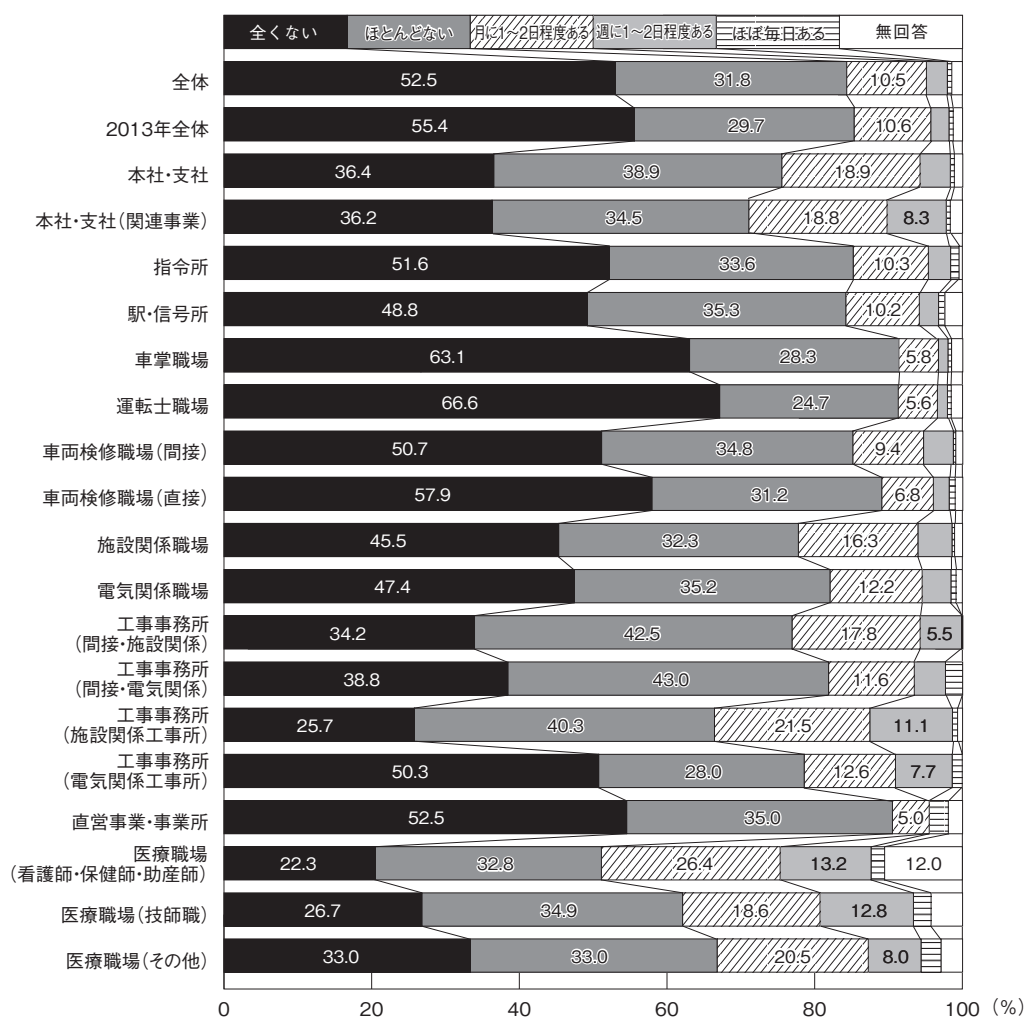


図-8 昨年度に年休を何日取得しましたか？

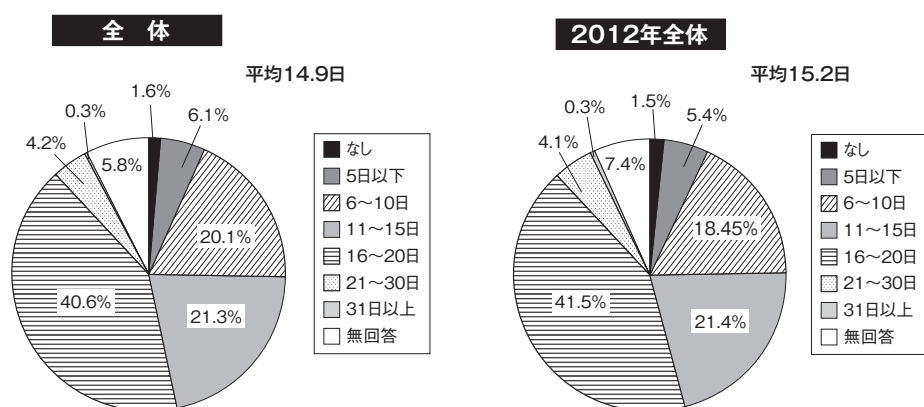


図-10

職名別に見ると、例年と同様の傾向があり、M職とL職の年休取得数が少ない状況にあります。職場における各種取り組みのとりまとめの負担や報告業務の負担など、引き続きM・L職の業務負担を軽減するように取り組む必要があります。

図-9

善のために、年休が十分に充てられていないのではないかと推測がされます。とくに、職場別に見ると、本社・支社の間接部門で年休取得が少ない傾向があります。間接部門は業務を効率的に行うためのフレックスタイム制度を有効に活用しつつ、ワーク・ライフ・バランス改善のための年休取得日数を増やす取り組みが必要と考えます。

② 年休取得状況について

年休の平均取得状況は14・9日(前年15・2日) 図-8と前回と比べて若干減少しました。

また、最近数年間の年休取得の推移は、ここ数年ほぼ同等の結果となっており、男性の育児参加をはじめとするワーク・ライフ・バランス改

③ 育児の状況について

育児している組合員3、555名のうち、育児に関する制度を、「すでに利用している」と回答した組合員は17%、「制度が良くわからない」が20%、「制度を利用したいが条件が合わない」が24%でした。また、「今後利用したい」

と回答した組合員は27%ありました。制度は利用したいが利用しにくい状況があるという実態が改めて浮き彫りとなりました。

その大きな要因としては、上司や同僚の育児に関する理解がないとともに、制度そのものの周知・理解不足や相談できる相手がいないという

こと、補充する要員の不足、制度そのものが職場の勤務形態にそぐわないというものでした。要員不足を気にして制度利用を思いとどまったり、上司や同僚が補充要員に回る負担増やそれに伴う徒労感もあることが分かりました。しかしながら、育児に関する制度を今後利用したいという育児予備軍も多いことも明らかになりました。

図-9 昨年度に年休を何日取得しましたか?(職務階層別)

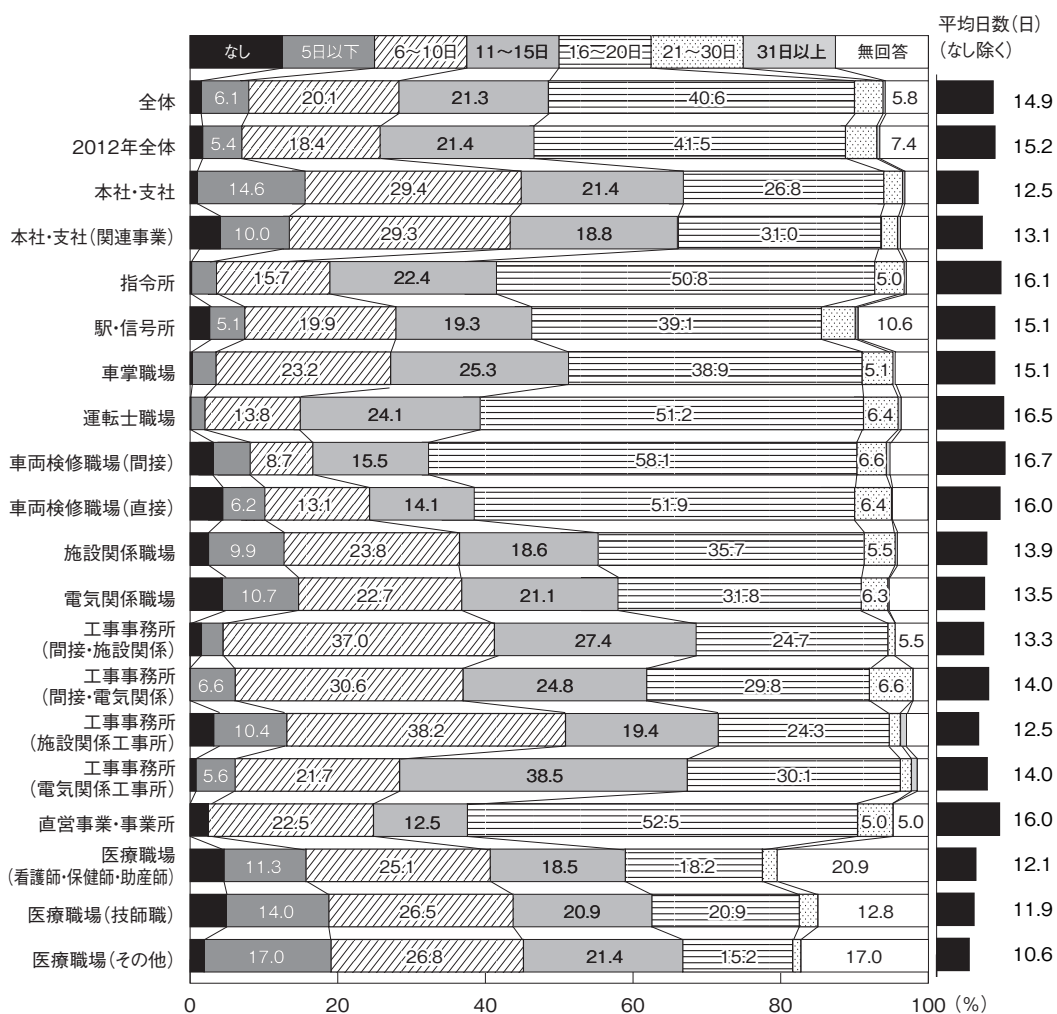
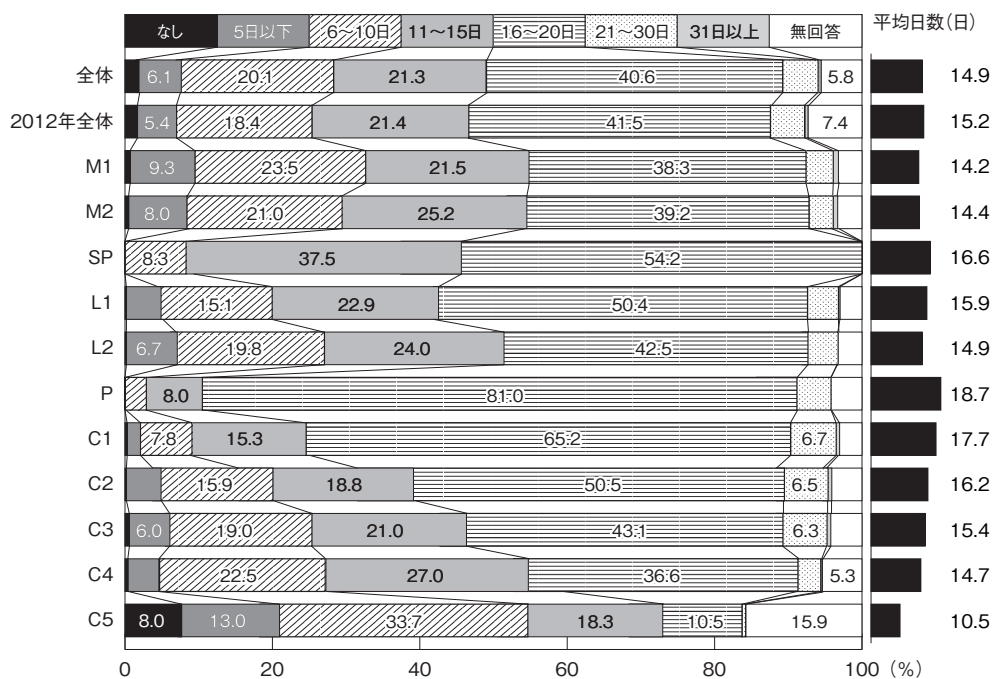


図-10 昨年度に年休を何日取得しましたか?(職場別)



Ⅱ

JR西日本における取り組み(JR西労組が勝ち取ってきたこと)

④介護の状況について

介護している組合員は全体の6%で、400名弱でした。組合員自身が介護している割合は7割程度で、親戚などのもので介護している割合は3割程度でした。介護をしている組合員の内訳としては、JNR採用者が8割を占め、JR採用者も2割程度が介護に関わっていることが分かりました。介護をしている組合員

のうち、介護に関わる制度を利用している組合員は11%でしかない状況であり、制度そのものが分からないという意見が多い(36%)ことが判明しました。

また、介護をしている、していないにかかわらず、7割近くの人から「制度の利用しにくさ」について回答がありました。その大きな要因としては、上司や同僚の介護に関する理解が

ないとともに、制度そのものの周知・理解不足や相談できる相手がいないということ、補充する要員の不足、制度そのものが職場の勤務形態にそぐわないというものでした。

現時点では介護をしていないが、今後、介護に関する制度を利用したいという介護予備軍は、全体の4割を超えることも明らかになりました。

Ⅱ JR西日本における取り組み(JR西労組が勝ち取ってきたこと)

現在のワーク・ライフ・バランスに関する制度については、労働時間・休日、育児・介護、年次有給休暇制度など多岐にわたりますが、いずれも長年にわたって労使で協議を行い、JR西労組が勝ち取ってきたものです。
(詳細は、ワーク・ライフ・バランスサポートBOOKを参照)

(参考) 今回(2015年度)の労働協約改訂交渉で勝ち取った内容

■休日に関する項目

- 年間休日数を1日増加(現行118日→改正119日)
- 第2種休日制の休日数を118日から119日とする。合わせて、平成28年から祝日法における国民の祝日となる山の日の日について、第1種休日制の国民の祝日に加える。また、祝日等勤務手当等についても改正する。(平成28年4月1日から適用)

■育児・介護に関する項目

- 「介護予防サポート休暇」の新設

現行の介護関連制度に加え、介護保険法に定める「要介護」「要支援」認定を受けた対象家族を介護する場合において、年5日(日又は時間)を上限とする無給休暇を新設する。(平成28年4月1日から適用)

- 短日数勤務制度の短日数指定日の柔軟化

現行、子が小学校3年生になるまで1箇月の労働日数を4日減らすことができる制度であるが、2日あるいは4日を選択できるように見直す。(平成28年4月1日から適用)

- 再就職支援制度の拡充

再就職支援制度の支援終了事由から「再就職した場合」を除外する。(平成27年10月1日から適用)

1 労働時間短縮（時短）に関する内容

労働時間については、国鉄時代は長らく1日8時間が標準とされてきました。労基法においては、現在でも1日8時間、週40時間が基本とされています。

JR西日本においては、高まる労働時間短縮の声を背景に、平成9年に年間休日が104日から118日とされました。一方で、1日の平均労働時間が7時間39分（間接部門は8時間）から7時間45分とされました。

今回、年間休日が119日とされることで、年間労働時間は約1914時間から約1906時間に減少します（現業機関での日勤の場合、年休除く）。また、乗務員に関しては、一日の労働時間が7時間10分と他の職種よりも短くなっています。指定休日も平成21年～平成23年にかけて解消されており、年間労働日数を119日とすると、年間労働時間は約1763時間となります（年休除く）。

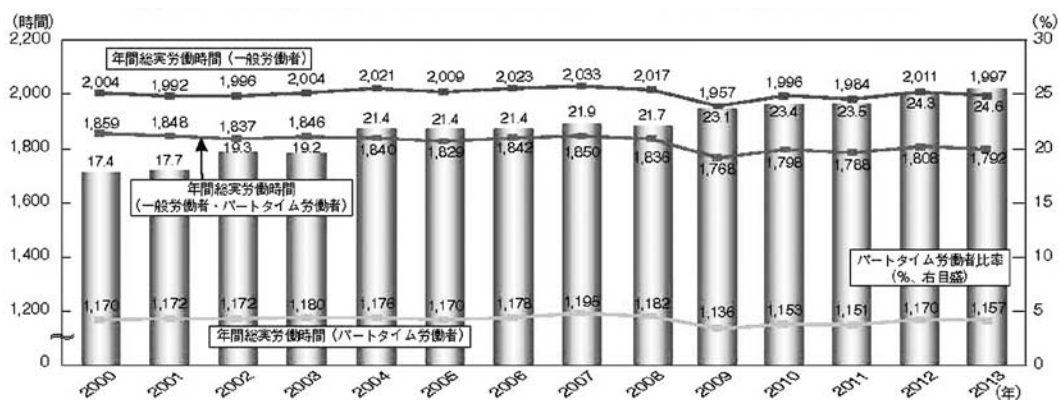
これは、全国平均の1997時間からすれば大幅に短く、JR西日本の労働条件が高い水準にあることがわかりますが、JR他社と比較すれば、まだ改善の余地があるといえます。

図11 ワーク・ライフ・バランスレポート
2014

II

JR西日本における取り組み（JR西労組が勝ち取ってきたこと）

図11 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移



現状分析

年間総実労働時間は、2009年に、一般労働者とパート労働者ともに大幅に減少し、その後は緩やかな増加傾向ですが、2013年は前年より減少しました（図表3）

（備考）厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。事業所規模30人以上。

時間外労働・休日労働（以下、単に「時間外労働」と表記）については、労基法において、労使の合意により労基法36条に基づく協定（いわゆるサブロク協定）がなければできないこととなっています。

図12 JR各社の労働時間と休日数（JR連合調べ）

		JR東日本	JR東海	JR西日本
日勤（非現業）	年間休日	約120日	120日	約120日
	一日所定労働時間	7時間40分	7時間30分	7時間45分
	年間所定労働時間	1878.3時間	1837.5時間	1898.8時間
日勤（現業）	年間休日	約120日	120日	118日→119日
	一日所定労働時間	7時間40分	7時間30分	7時間45分
	年間所定労働時間	1878.3時間	1837.5時間	1914.3時間→1906.5時間
乗務員	年間休日	114日	120日	118日→119日
	一日所定労働時間	7時間10分	7時間00分	7時間10分
	年間所定労働時間	1798.8時間	1715.0時間	1770.2時間→1763.0時間

JR西日本もJR西労組との労働基準法36条に基づく労使協定において、月の上限が45時間、年間360時間と定められており、これを超えれば、割増賃金を支払うこととしています。

また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付きの協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができま

す。しかしながら、「特別な事情」とは、あくまでも「臨時的なもの」に限られます。すなわち、

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものであり、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。そもそも、労働基準法36条の趣旨は、時間外労働を無制限に認めるのではなく、時間外労働は必要最小限にとどめられるべき、という考えに基づいています。労務を提供する私たちも必要以上の時間外労働を行わないよう心がけることが肝要です。

「特別の事情」の例

※厚生労働省ホームページより

〈臨時的と認められるもの〉

- 予算、決算業務
- ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- 納期のひっ迫
- 大規模なクレームへの対応
- 機械のトラブルへの対応
- 〈臨時的と認められないもの〉
- （特に事由を限定せず）業務の都合上必要なき
- （特に事由を限定せず）業務上やむを得ないとき
- （特に事由を限定せず）業務繁忙なとき
- 使用者が必要と認めるとき
- 年間を通じて適用されることが明らかな事由

2 育児に関する内容

育児休業の期間については、平成3年に施行された「育児・介護休業法」により、育児休業期間が1年間と定められ、当社においては平成16年、法律を上回る2年間の育児休業が認められました。さらに、平成20年には育児期間が3年に拡大しています。

育児・介護休業法は平成21年に改正され、父親の子育てへの参加が促されています。

当社における男性の育児休業取得率は6・0%、平均取得日数は48・0日と大いに改善の余地があります。

図-13 男性の育児休業取得率

また、育児等で休職をされた方が復職をするのも大きなハードルとなっています。日本における第1子出産前後の女性（正規職員）の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にほぼ横ばいで推移しています。当社における数値は明らかにされておらず、今後調査が必要です。

図-14 ワーク・ライフ・バランスレポート 2014

当社において、育児などを理由に退職した方については、再就職支援制度があります。今回の労働協約改訂交渉において、再就職支援制度の支援終了事由から「再就職した場合」が除外

図-13 男性の育児休業取得率（週刊朝日調べ、2014年現在）

順位	企業名	業種	育児休業取得率	平均取得日数	順位	企業名	業種	育児休業取得率	平均取得日数
1	日本生命保険	生命保険	100.0%	5.0日	11	大日本印刷	印刷	19.9%	4.0日
2	ユニリーバ・ジャパン	家庭用品	75.0%	4.0日	12	高島屋	小売業	17.8%	4.9日
3	花王	化学	38.1%	9.2日	13	キッコーマン	食料品	11.5%	5.0日
4	学研ホールディングス	情報・通信	35.0%	3.9日	14	帝人	繊維製品	10.5%	3.2日
5	麒麟	食料品	32.0%	6.0日	15	アクセンチュア	コンサルティング	10.0%	非公開
6	大和ハウス工業	建設業	30.0%	2.6日	16	JR西日本	陸運業	6.0%	48.0日
7	シャープ	電気機器	28.7%	11.6日	17	千葉銀行	銀行業	5.9%	3.8日
8	明治安田生命保険	生命保険	24.0%	3.6日	18	川崎汽船	海運業	5.8%	16.0日
9	三井住友海上火災保険	損害保険	23.6%	3.2日	19	太平洋セメント	ガラス・土石製品	5.2%	14.0日
10	クボタ	機械	20.0%	6.5日	20	東京海上日動火災保険	損害保険	4.8%	15.0日

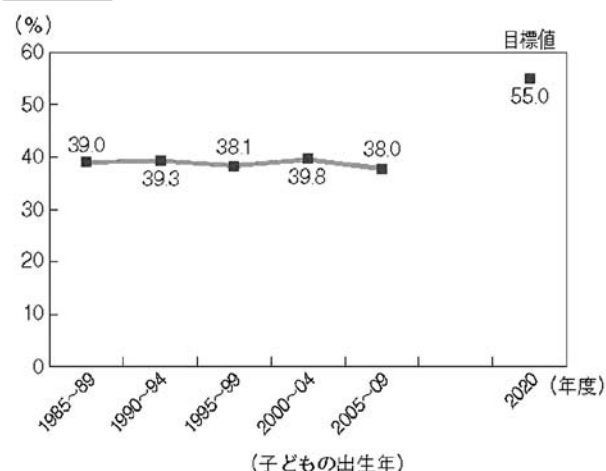
3 介護に関する内容

日本は、世界でも類を見ない超高齢社会に突入しています。日本の人口については、「はじめに」でも述べたとおり、2010年をピークに減少していきます。

一方で、今年（平成27年）は「ベビーブーム

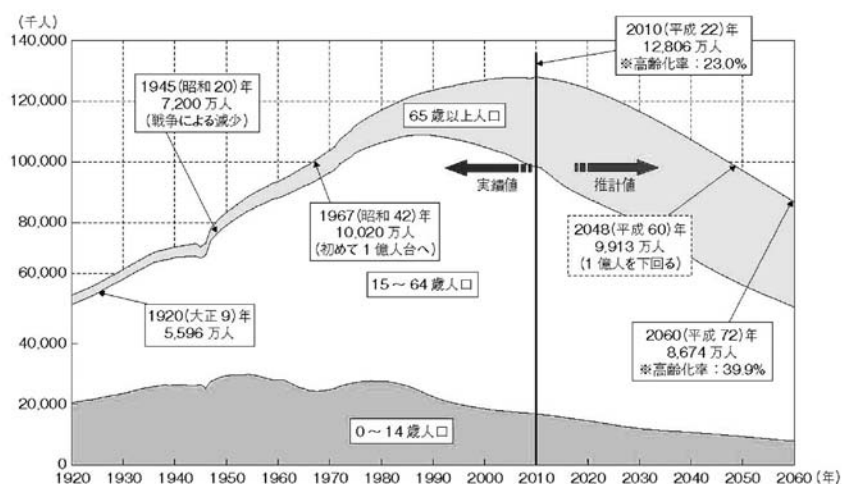
されました。本制度を活用して復職された方はまだ少ないのが現状であり、今後、ますますの活用が望まれます。

図-14 第1子出産前後の女性の継続就業率



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）（2011年）」より作成。数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

図-15 我が国の人口構造の推移と見直し



資料 実績値（1920年～2010年）は総務省「国勢調査」、「人口推計」、「昭和20年人口調査」、推計値（2011～2060年）は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の中位推計による。

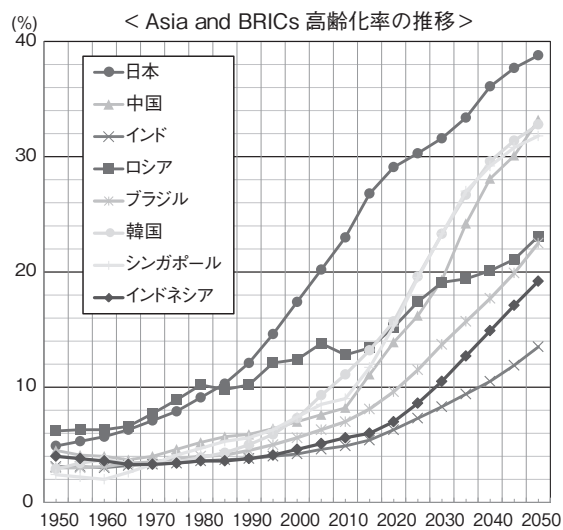
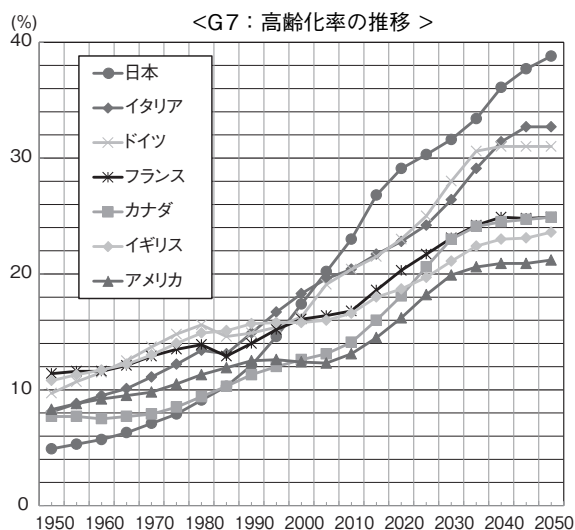
注：1941年～1943年は、1940年と1944年の年齢3区分別人口を中間補間した。1945～1971年は沖縄県を含まない。また、国勢調査年については、年齢不詳分を按分している。

世代」が前期高齢者（65～74歳）に到達する年であり、10年後（平成37年）には高齢者人口は、約3,500万人に達すると推計されています。65歳以上の人口割合を示す高齢化率は、2025年には約30%、2060年には約40%に達すると見られています。

図-16 平成25年度版 情報通信白書

図-15 平成27年度版 少子化社会対策白書

図-16 世界の高齢化の推移



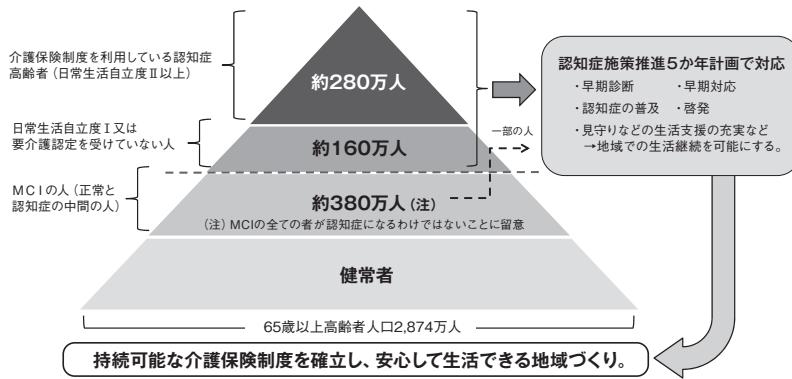
(出典) 総務省「ICT超高齢社会構想会議報告書」（国際連合「World Population Prospects:The 2012 Revision」より）

厚生労働省のデータによれば、介護保険制度を利用している認知症高齢者は約280万人、要介護の認定は受けていないものの、症状がある高齢者は約160万人、正常と認知症の間にある人は約380万人で、合計約820万人に何らかの症状があるということです。これは、65歳以上の約3割に該当します。

図-17 厚生労働省ホームページ

図-17 認知症高齢者の現状（平成22年）

◎全国の65歳以上の高齢者について、認知症有病率推定値15%、認知症有病者数約439万人と推計（平成22年）。また、全国のMCI（正常でもない、認知症でもない（正常と認知症の間）状態の者）の有病率推定値13%、MCI有病者数約380万人と推計（平成22年）。
◎介護保険制度を利用している認知症高齢者は約280万人（平成22年）



これに対して、国は、高齢者の面倒をなるべく家庭で見るという方針を出しています。昨年6月に成立した「地域医療・介護総合確保推進

図-18 介護・看護を理由に離職・転職した者

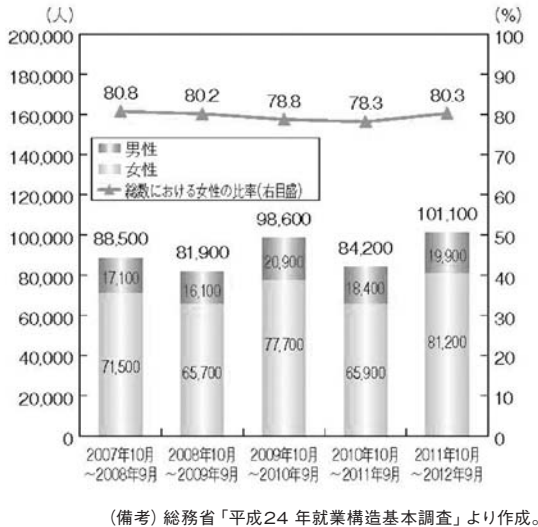
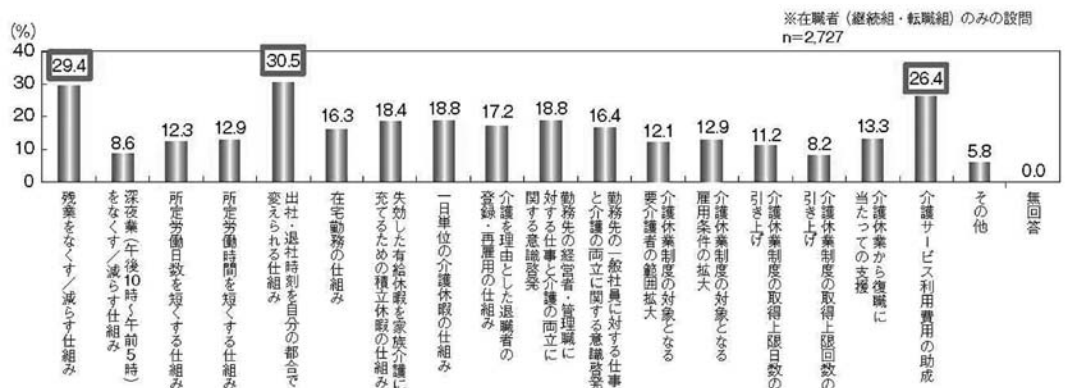


図-19 男女共同参画白書 平成25年度版

図-18 ワーク・ライフ・バランスレポート 2014

法」では、15年4月以降に新たに特別養護老人ホームに入所する人は、原則、介護の必要度（要介護度）が要介護3以上に限定されました。このような情勢において、これからの働き方を考えるうえで、介護問題は避けて通れません。日本において看護や介護を理由に離職・転職した人の数は、2011年10月～2012年9月の1年間で10万に達し、そのうち女性が80.3%を占めています。仕事と介護の両立に必要な勤務先による支援については、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」や「残業をなくす／減らす仕組み」、「介護サービス利用費用の助成」などが挙げられています。なお、当社におけるデータについては明らかにされていないため、今後調査が必要です。

図-19 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援



（備考）厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。

すでにJR西日本には様々な制度があります。が、これらの課題を踏まえ、今回JR西労組としても「介護予防サポート休暇」の新設を勝ち取りました。現行の介護関連制度に加え、介護保険法に定める「要介護」「要支援」認定を受けた対象家族

を介護する場合において、年5日（日又は時間）を上限とする無給休暇が新設されています。

また、この他にも 図-20 のような介護関連休暇制度があります。

図-20 当社の介護に関わる休職・休暇制度

	制度名称	対象社員	対象家族	条 件	日 数
既存制度	介護休職	全社員 ※一部 条件あり	配偶者、父母、 子、 配偶者の父母、 同居し扶養して いる祖父母・ 兄弟姉妹及び 孫	育児介護休業法 における 「要介護状態」	(1)連続した1年以内の期間 (2)通算して93日以内となる 期間
	介護休暇 (短縮)				通算93日以内の期間の内 必要な日 (通算最大15日)
	介護休暇				各年度5日以内 (対象家族が2名以上の場合は 10日以内)
新制度	介護予防 サポート 休暇	社員		育児介護休業法 における 「要介護状態」	各年度に5日以内 (必要な時間又は日)

色々な制度がありますので、それぞれの状況に応じて使い分けることができます。

これからはJR西労組は、看護や介護と仕事
が両立できるよう、制度の充実を求めています。

Ⅲ 最近の法整備を踏まえた今後のJR西労組の取り組み

① 女性活躍推進法の制定 について

昨年（2015年）8月28日、女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。

これにより、従業員301人以上の企業は、本年（2016年）の4月1日までに、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表を行うことが義務付けられます。

① 制定の経緯

日本における15歳から64歳までの女性の就業率は、着実に上昇してきていますが、子育て期の女性に焦点を当てると、第一子出産を機に約6割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多くあります。

また、雇用形態を見ると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって、非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者における非正規雇用労働者の割合は半数

以上となっています。

さらに、管理的職業従事者（就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は11・3%（平成26年）と低い水準にとどまっており、近年ゆるやかな上昇傾向にあるものの、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあります。

このように、働く場面において、女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況を踏まえると、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう、社会全体として取り組んでいくことが重要です。

一方、日本は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されています。さらに、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためには、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠です。

新たな価値を創造し、リスク管理等への適応能力を高めるためにも、女性の活躍の推進が重要です。

このため、女性の活躍推進の取り組みを、一過性のものに終わらせることなく、着実に前進させるべく、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が、制定されることとなりました。

Ⅲ

最近の法整備を踏まえた今後のJR西労組の取り組み

具体的には、女性の職業生活における活躍を推進するための「基本原則」を、

①女性の採用、昇進等の機会の積極的な提供と、その活用を通じて、個性と能力の十分な発揮

②女性の職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備と、円滑かつ継続的な両立の実現

③両立に関しては、本人の意思を尊重

という3本の柱に設定し、これに沿って取り組むこととされています。

②法律のポイント

この法律のポイントは、「女性活躍度合いの見える化」です。行動計画を策定するためのステップを明示しています。対象となる企業は、女性の活躍に関する状況把握を行います。次に課題を分析し、その結果を踏まえ、「一般事業主行動計画」を策定します。その際には都道府県労働局への届け出と労働者に対する周知、外部公表を行わなければならない、とされています。

状況把握の必須項目・任意項目、情報公表項目については、以下のとおりです。

図-21

図-22

図-21 状況把握の必須・任意項目

(区)＝雇用管理区分ごとに把握(例：一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて公表

女性活躍に向けた課題	状況把握の必須項目	状況把握の任意項目
採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	採用における男女別の競争倍率(区) 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) 男女別の配置の状況(区)
配置・育成・教育訓練		男女別の将来的な育成を目的とした教育訓練の状況(区) 管理職や男女労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識など職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関して)
継続就業・働き方改革	男女の継続勤続年数の差異(区) 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)(区) 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区) 男女別の職業生活と家庭生活との両立に資する制度(育児休業を除く)の利用実績(区) 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績 各月ごとの労働者の平均残業時間等の長時間労働の状況(区)(派) 管理職の長時間労働の状況 年次有給休暇の取得率(区)
評価・登用	管理職に占める女性労働者の割合	各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合 1つ下の職階から上位の職階へ昇進した者の男女別の割合 人事評価の結果における男女の差異(区)
職場風土・性別役割分担意識		ハラスメント等の各種相談窓口への労働者の相談状況(区)(派)
再チャレンジ (多様なキャリアコース)		男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) 男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績(区) 男女別の職種もしくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者から管理職への登用実績 男女別の非正規雇用労働者に対するキャリアアップに向けた研修の受講率(区)
取組の結果(進捗)を図るための指標		男女の賃金の差異(区)

図-22 情報公表項目

(区)＝雇用管理区分ごとに公表(例：一般職／総合職／パート)
(派)＝派遣先においては派遣労働者も含めて公表

情報公表項目
採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
採用における男女別の競争倍率(労働者の募集に対する応募者数を採用者数で除した数値)(区)
労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
男女の継続勤続年数の差異(期間の定めのない労働契約を締結している労働者を対象)(区)
10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合(新規学卒者として採用された者に限る)
男女別の育児休業取得率(区)
一月当たりの労働者の平均残業時間
一月当たりの労働者の平均残業時間(区)(派)
年次有給休暇の取得率(区)
係長級にある者に占める女性労働者の割合
管理職に占める女性労働者の割合
役員に占める女性の割合
男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
男女別の再雇用(定年後の再雇用を除く)又は中途採用の実績

③女性活躍推進法制定を踏まえたJR西労組の取り組み

JR西労組はこれまでの間、男女平等参画の取り組みを多く進めてきました。1999年に「男女雇用機会均等法」が改正され、男性中心の鉄道の世界に女性が本格的に採用され始めた頃は「結婚しても働き続ける会社」「出産や育児があっても働き続けられる会社」という運動が中心でした。2011年度からは「職場のあり方提言委員会」を設置し、「女性の雇用や働き方に関する提言」を行ってきました。このような取り組みの中、現在では一層多くの女性社員が採用され、運動は「結婚・育児を経験しながらキャリアアップも目指すことができる会社」という段階に至っています。

今回制定された「女性活躍推進法」は、まさに女性が会社のリーダーとして活躍することを後押しするものであり、これまで私たちが取り組んできた運動の延長線上にあります。JR西労組としても前向きに受け止め、男女ともに働き方や意識を変えるきっかけにしていきたいと考えています。

ただし、これらの運動が、仕事に専念しやすい独身の女性だけにとどまらないよう留意しなければなりません。結婚・育児・介護の有無に関わらず、会社で働くすべての女性がリーダーになることを後押しするものになるよう、取り組みを進める必要があります。また、女性がただ辞めずに働き続けるだけでなく、様々なライフステージを経験したとしても、自信を持って

新しい仕事や上位職を目指すことができる会社にすることを運動の目標とします。

今後、法で求められている女性の管理職育成に向けて一層の取り組みを進めていきますが、JR西日本の採用状況や年齢構成などを考えると、すぐに対応できないものもあります。当面の間、将来の管理職候補として女性のL職やM職をどのように育成していくかに注力して運動を行います。

そのためには、系統別・支社別・職務階層別・採用区分別などに細かく実態を把握し、それぞれの課題を洗い出していく必要があります。また、女性が上位職を目指すことを躊躇する要因として、「能力より体力が必要とされる働き方（長時間労働）」や、「育児がキャリアかの選択を迫られるキャリアステップ」「宿泊を伴う研修」などが考えられますが、これらについても早急な改革を求めています。

特に、長時間労働や働き方の見直しについては、男女関係なく全体の課題として取り組まなければなりません。

職場で働く皆さんにおかれましては、以下の項目を参考に日々の業務を点検していただき、疑問に思われる現状があれば報告をお願いします。

・女性特有の制度について、取得しにくい現状がないか

（例）（養生休暇を申請する社員に対して）
「毎月本当に必要なのか？」

・採用や評価において、女性が差別されていないか

（例）「女性はどうせ辞めるから、男性を有利に（多く採用・高く評価）しよう」

・個人差で語られるべきことが男女差で語られていないか

（例）「女性に鉄道の仕事をさせるのは、かわいそうだ」
「女性だから細やかな心配りができるだろう」

②次世代法の改正について

「くるみんマーク」制度で知られている次世代育成支援対策推進法（次世代法）が平成26年4月に改正され、有効期限が10年間延長されて平成37年3月31日までとなり、さらに「プラチナくるみん」認定制度が始まりました。

Ⅲ

最近の法整備を踏まえた今後のJR西労組の取り組み

① 制定・改正の経緯

急速な少子化の進行は、今後、経済社会全体に極めて深刻な影響を与えるものです。少子化の流れを変えるため、改めて国・地方公共団体・企業等が一体となって、従来の取り組みに加え、もう一段上の対策を進める必要があるとの認識のもと、平成14年に「男性を含めた働き方の見直し」への取り組みが重要であることが明らかにされました。男女別の育児休業の取得率、子どもの看護のための休暇制度の普及率及び小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率の具体的目標が設定されてきました。ところが、平成18年12月に発表された「日本の将来推計人口」では、これまでよりも急速に少子・高齢化や人口減少が進むという厳しい見通しを示されました。

現在の急速な少子化の背景には、「結婚・出産・子育て」に対する国民の「希望」と「現実」の乖離が存在し、その主な要因として「就労」と「結婚・出産・子育て」が「二者択一」的な構造があることが指摘され、少子化の流れを変えていくためには、

① 働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現

② 包括的な次世代育成支援対策の枠組みの構築

の2つの取り組みを「車の両輪」として進めていく必要があります。そのためには、包括的な次世代育成支援対策の構築に向けた具体的な制度設計に直ちに着手するとともに、子育て支援

の充実、要保護児童に対する家庭的環境における養育の充実、地方自治体及び事業主の取り組みの強化等について、先行して実施すべきとされたところです。

図-23 厚生労働省ホームページ



図-23

次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント
(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

指針の内容を充実・強化

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画：計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
 - ②都道府県行動計画
- 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
 - ・大企業(301人以上)：義務
 - ・中小企業(101人以上)：義務(23年4月～)
 - ・中小企業(100人以下)：努力義務

一定の基準を満たした企業を認定

- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

現行の認定制度の充実

新たな認定(特例認定)制度の創設

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※ ○：今回の改正法による改正内容、○：今後の省令及び指針の見直しに係る検討内容

②次世代法改正を踏まえたJ R西労組の取り組み

J R西日本はすでに「くるみん」マークを取得していることから、引き続きくるみんマークが取得できるよう、働きかけていきます。具体的には、女性労働者の育児休業等取得率がこれまでの70%から75%に上げられましたので、この基準に適合するよう働きかけを行います。

また、プラチナくるみんマークを取得するためには、「男性の育児休業取得率13%以上」(J

R西日本の現状は6・0%)、「女性労働者のうち、出産後1年間継続して在籍(育休中を含む)している割合が90%以上」などの高いハードルがありますが、少しでも基準に近づくよう、積極的に働きかけを行っていくと共に、課題解決に取り組んでいく考えです。

職場で働く皆さんにおかれましては、以下の項目を参考に日々の業務を点検していただき、

図-24

改正くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準(一覧)

以下の新しい認定基準は、平成27年4月1日から適用されます。

 改正くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 - 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等取得した者が1人以上いること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記5.を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。 ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。 ③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者がいる。 ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。 - 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 - 次の①～④のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 - 所定外労働の削減のための措置 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません - 法および法に基づき命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。	- 改正くるみん認定基準1～4. と同一。 - 計画期間において、男性労働者のうち、 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が13%以上 - 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等取得した者1人以上のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合(上記5.の①又は②を満たさない場合)でも、改正くるみん認定の5.の①、②、③もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 改正くるみん認定基準6・7. と同一。 - 改正くるみん認定基準の8.の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 - 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 - 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと のいずれかを満たすこと。 - 計画期間において、 - 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が90%以上 - 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上 のいずれかを満たすこと。 <従業員300人以下の企業の特例> 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。 - 育児休業等取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。 - 改正くるみん認定基準9. と同一。

疑問に思われる現状があれば報告をお願いします。

・出産や育児について、女性が担うのが当然であるかのような発言がないか

(例) (女性に) 「出産おめでとう。これから育児が大変だろうけど、会社は続けるのか?」
(男性に) 「子供ができたらしいな。奥さんの分もしっかり働かないといけない」

・男性の育児休業取得を妨げるような発言はないか

(例) 「短期の育休であれば、年休でいいのではないか?」
(例) 「会社の評価を上げるために、誰か偉い人から取るように言われたのか?」
(例) (係長に) 「係長は定数で管理されているのだから、育休がとれるわけないだろう」

・女性の長期にわたる育児休業取得を妨げるような発言はないか

(例) 「あまり長く休むと仕事に復帰できないぞ」
(例) 「戻ってきたときには環境がとても変わっていて大変だろうな」

平成27年度版 少子化社会対策白書 第1部 少子化対策の現状と課題

第1章 少子化の現状

1. 出生数、出生率の推移

(出生数と合計特殊出生率の推移)

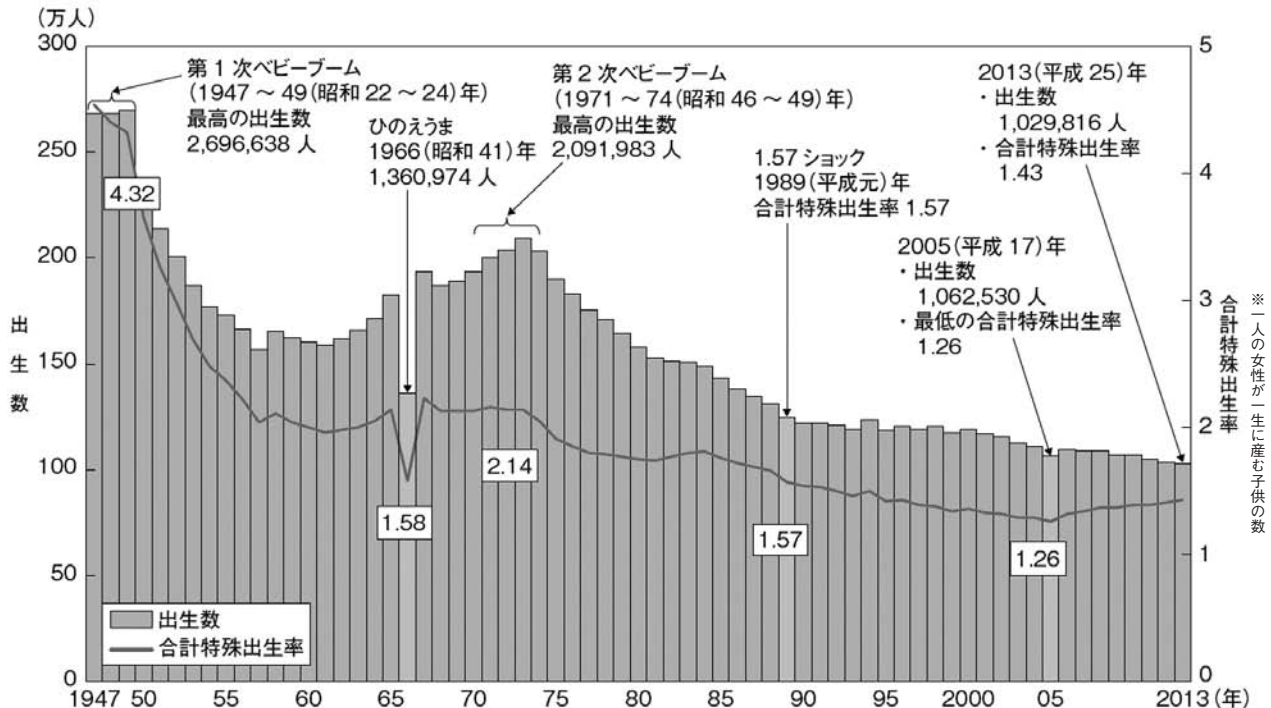
我が国の年間の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期には約210万人であったが、1975（昭和50）年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少し続けた。1984（昭和59）年には150万人を割り込み、1991（平成3）年以降は増加と減少を繰り返しながら、緩やかな減少傾向となっている。

2013（平成25）年の出生数は、102万9,816人であり、前年の103万7,231人より7,415人減少した。

合計特殊出生率をみると、第1次ベビーブーム期には4.3を超えていたが、1950（昭和25）年以降急激に低下した。その後、第2次ベビーブーム期を含め、ほぼ2.1台で推移していたが、1975年に2.0を下回ってから再び低下傾向となった。1989（昭和64、平成元）年にはそれまで最低であった1966（昭和41）年（丙午：ひのえうま）の数値を下回る1.57を記録し、さらに、2005（平成17）年には過去最低である1.26まで落ち込んだ。

2013年は、1.43（前年比0.02ポイント上昇）となっており、微増傾向ではあるものの、欧米諸国と比較するとなお低い水準にとどまっている。

《参考図-1》出生数及び合計特殊出生率の年次推移

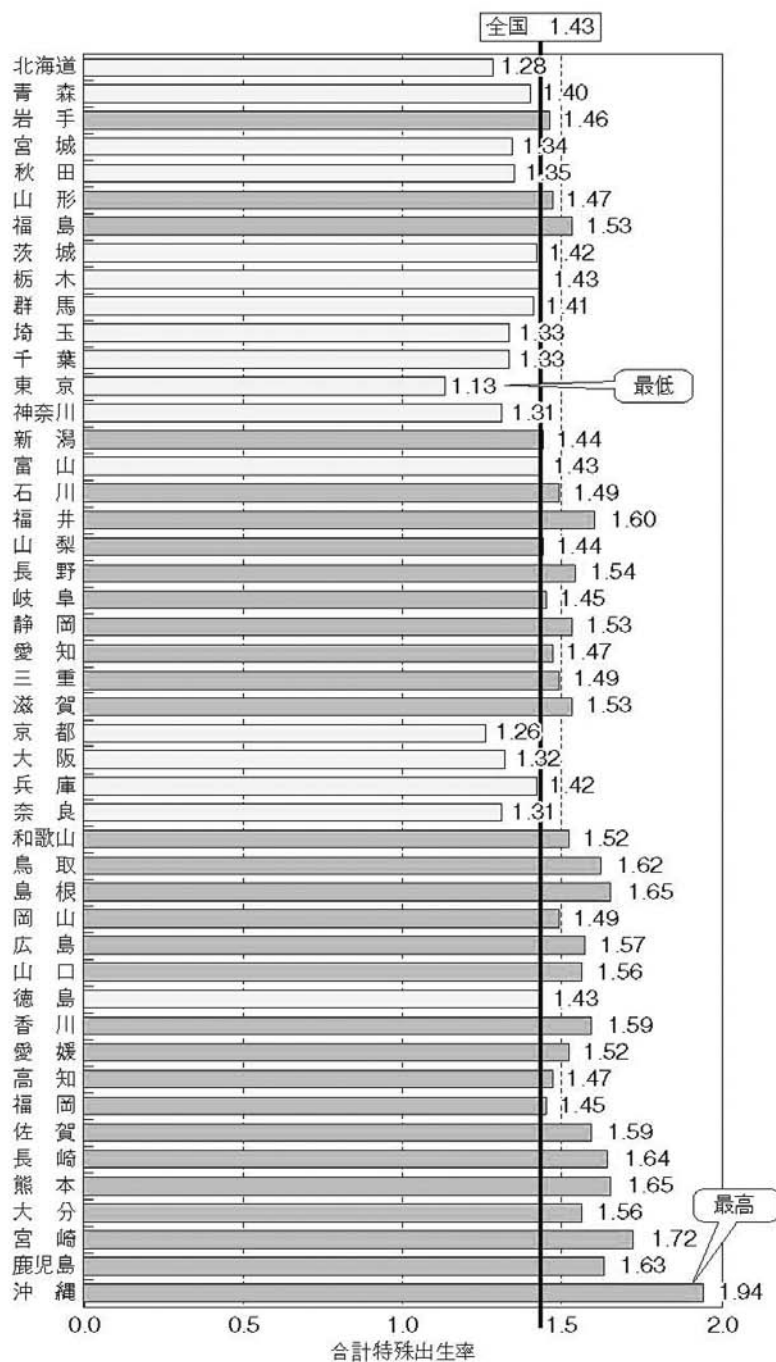


資料 厚生労働省「人口動態統計」



なお、47都道府県別の合計特殊出生率をみると、最も高いのは沖縄県（1.94）であり、最も低いのは東京都（1.13）となっている。

《参考図-2》都道府県別合計特殊出生率（2013年）



都道府県	2013年 (確定数)	2012年 (確定数)	増減幅
北海道	1.28	1.26	0.02
青森	1.40	1.36	0.04
岩手	1.46	1.44	0.02
宮城	1.34	1.30	0.04
秋田	1.35	1.37	▲0.02
山形	1.47	1.44	0.03
福島	1.53	1.41	0.12
茨城	1.42	1.41	0.01
栃木	1.43	1.43	0.00
群馬	1.41	1.39	0.02
千葉	1.33	1.29	0.04
東京	1.13	1.09	0.04
神奈川	1.31	1.30	0.01
新潟	1.44	1.43	0.01
富山	1.43	1.42	0.01
石川	1.49	1.47	0.02
福井	1.60	1.60	0.00
山梨	1.44	1.43	0.01
長野	1.54	1.51	0.03
岐阜	1.45	1.45	0.00
静岡	1.53	1.52	0.01
愛知	1.47	1.46	0.01
三重	1.49	1.47	0.02
滋賀	1.53	1.53	0.00
京都	1.26	1.23	0.03
大阪	1.32	1.31	0.01
兵庫	1.42	1.40	0.02
奈良	1.31	1.32	▲0.01
和歌山	1.52	1.53	▲0.01
鳥取	1.62	1.57	0.05
島根	1.65	1.68	▲0.03
岡山	1.49	1.47	0.02
広島	1.57	1.54	0.03
山口	1.56	1.52	0.04
徳島	1.43	1.44	▲0.01
香川	1.59	1.56	0.03
愛媛	1.52	1.52	0.00
高知	1.47	1.43	0.04
福岡	1.45	1.43	0.02
佐賀	1.59	1.61	▲0.02
長崎	1.64	1.63	0.01
熊本	1.65	1.62	0.03
大分	1.56	1.53	0.03
宮崎	1.72	1.67	0.05
鹿児島	1.63	1.64	▲0.01
沖縄	1.94	1.90	0.04
全国	1.43	1.41	0.02

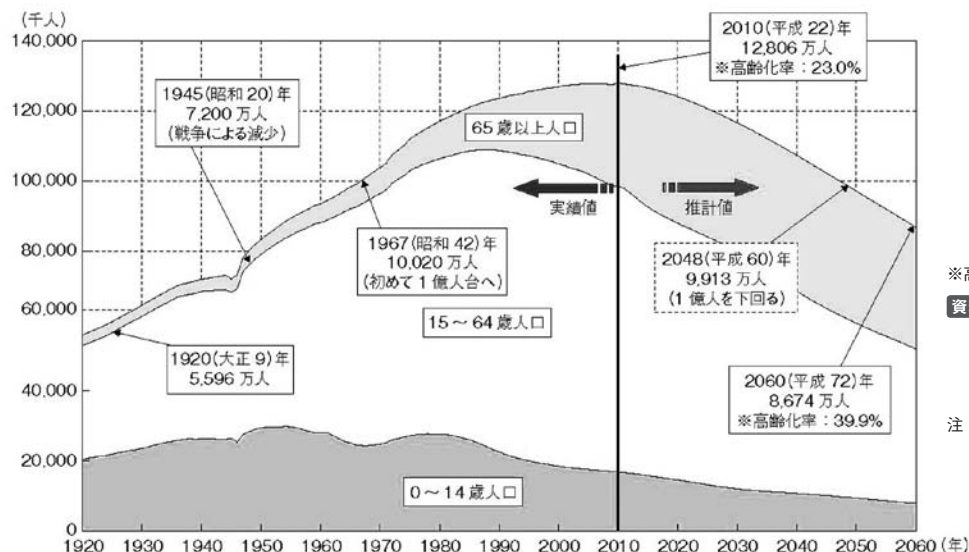
資料 厚生労働省「人口動態統計」（2013年）

2. 総人口の減少と人口構造の変化

(50年後の我が国の人口)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の中位推計（出生中位・死亡中位）では、我が国の総人口は、2010（平成22）年の1億2,806万人から長期の人口減少過程に入り、2030（平成42）年の1億1,662万人を経て、2048（平成60）年には1億人を割って9,913万人となり、50年後の2060（平成72）年には8,674万人になることが見込まれている。

《参考図-3》我が国の人口構造の推移と見通し



※高齢化率：65歳以上の人口／全人口

資料 実績値（1920年～2010年）は総務省「国勢調査」、「人口推計」、「昭和20年人口調査」、推計値（2011～2060年）は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」の中位推計による。

注：1941年～1943年は、1940年と1944年の年齢3区分別人口を中間補間した。1945～1971年は沖縄県を含まない。また、国勢調査年については、年齢不詳分を按分している。

3. 婚姻・出産等の状況

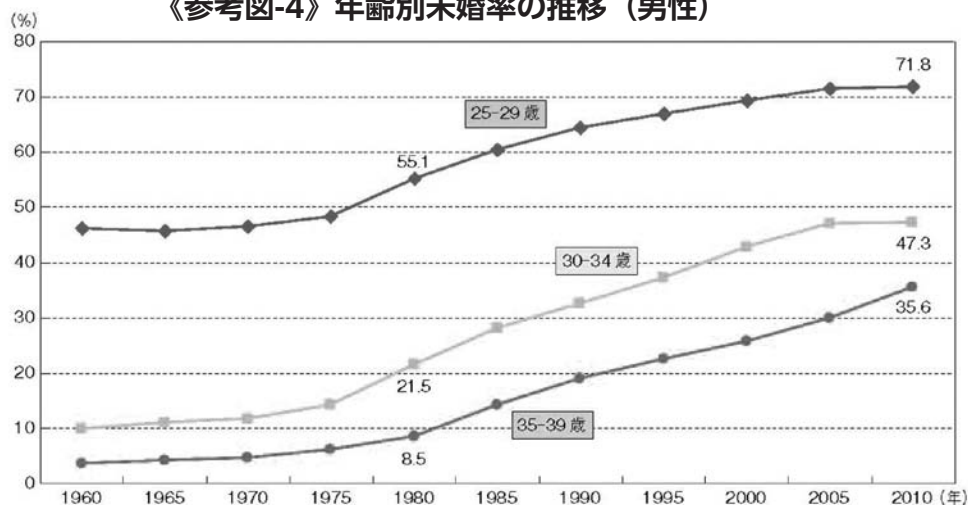
(未婚化・非婚化の進行)

2010（平成22）年の総務省「国勢調査」によると、25～39歳の未婚率は男女ともに引き続き上昇している。男性では、25～29歳で71.8%、30～34歳で47.3%、35歳～39歳で35.6%、女性では、25～29歳で60.3%、30～34歳で34.5%、35～39歳で23.1%となっている。さらに、生涯未婚率を30年前（1980（昭和55）年）と比較すると、男性は2.6%から20.1%へ、女性は4.5%から10.6%へ、それぞれ上昇している。

(晩婚化、晩産化の進行)

平均初婚年齢は、2013（平成25）年で、夫が30.9歳（対前年比0.1歳上昇）、妻が29.3歳（同0.1歳上昇）と上昇傾向を続けており、結婚年齢が高くなる晩婚化が進行している。1980（昭和55）年には、夫が27.8歳、妻が25.2歳であったので、ほぼ30年間で、夫は3.1歳、妻は4.1歳、平均初婚年齢が上昇していることになる。さらに、出生したときの母親の平均年齢をみると、2013年においては、第1子が30.4歳、第2子が32.3歳、第3子が33.4歳であり、上昇傾向が続いている。

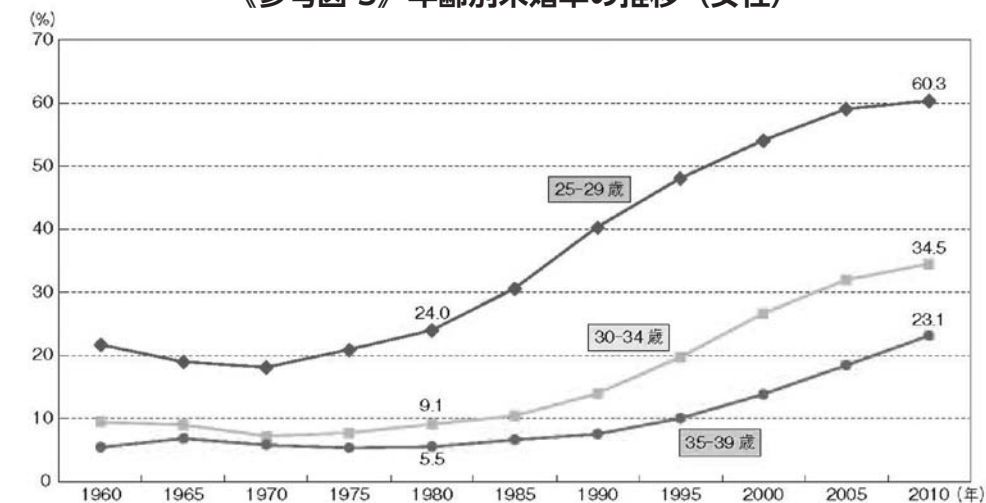
《参考図-4》年齢別未婚率の推移（男性）



資料 総務省「国勢調査」

注：1960～1970年は沖縄県を含まない。

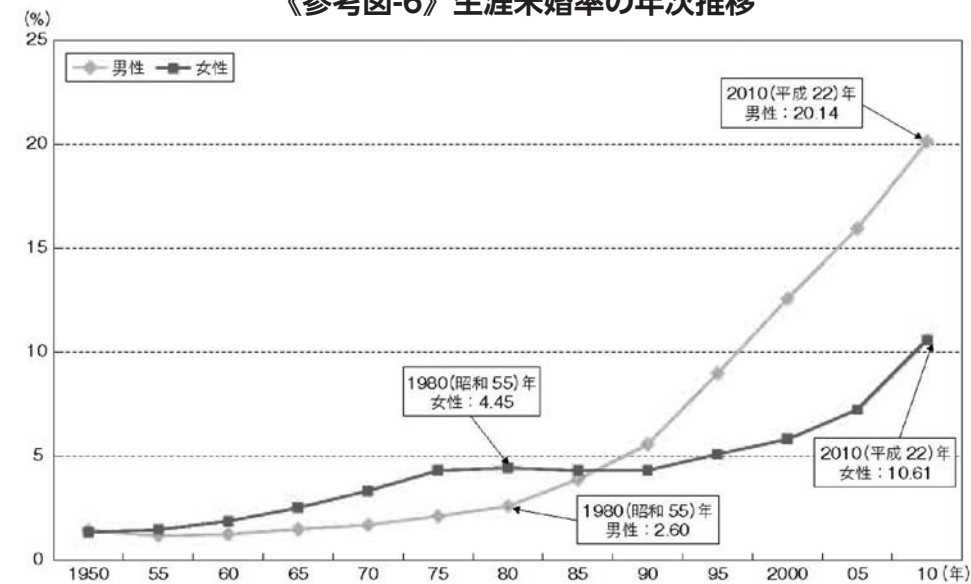
《参考図-5》年齢別未婚率の推移（女性）



資料 総務省「国勢調査」

注：1960～1970年は沖縄県を含まない。

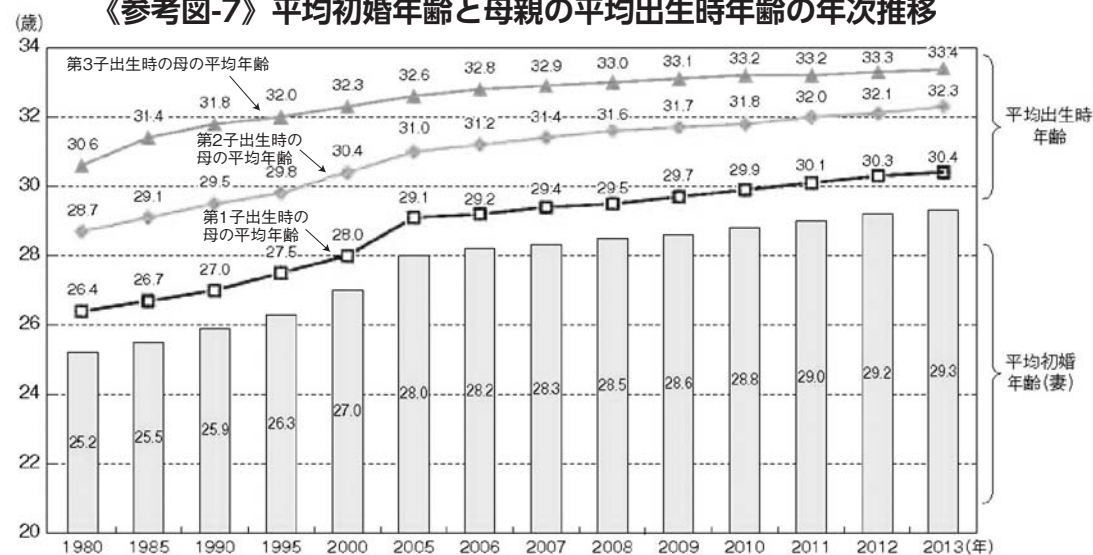
《参考図-6》生涯未婚率の年次推移



資料 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2014」

注：生涯未婚率は、45～49歳と50～54歳未婚率の平均値であり、50歳時の未婚率

《参考図-7》平均初婚年齢と母親の平均出生時年齢の年次推移



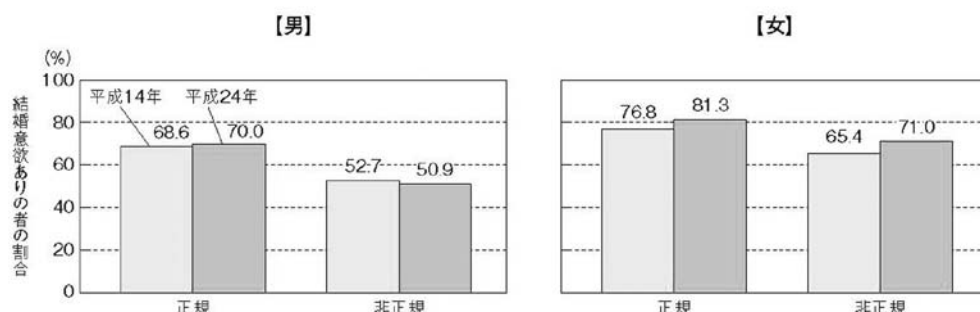
資料 厚生労働省「人口動態統計」

4. 結婚、出産、子育てをめぐる状況

(結婚に対する意識)

21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）と21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）について、それぞれ第1回調査時点の20代既卒の独身男女の結婚意欲がある者の割合を性、正規・非正規別にみると、10年前に比べ女性は「正規」「非正規」とともに増加している。

《参考図-8》性、正規・非正規別にみた20代独身者の結婚意欲ありの者の割合
【14年調査（第1回）・24年調査（第11回）】



資料 厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）及び第11回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）の概況」

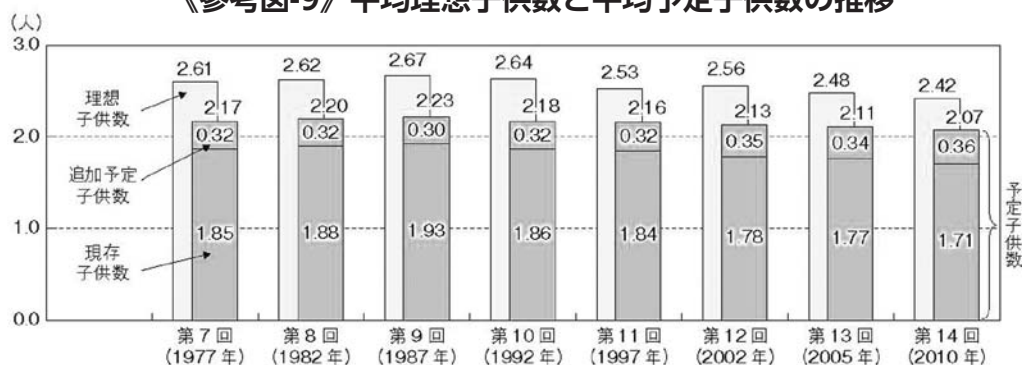
注：「結婚意欲あり」は「絶対したい」「なるべくしたい」と回答した者を合計している。

(出産に対する意識)

国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2010年）によると、夫婦にたずねた理想的な子供の数（平均理想子供数）は、前回の第13回調査に引き続き低下し、調査開始以降最も低い2.42人となった。また、夫婦が実際に持つつもりの子供の数（平均予定子供数）も、2.07人に低下している。

理想の子供数を持たない理由として、最も多いのが、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」（60.4%）であり、年代別にみると、若い世代ほど割合が高くなる傾向がみられる。次に多いのが、「高年齢で生むのはいやだから」（35.1%）であり、年代別にみると、年代が高くなるほど、割合が高くなる傾向がみられる。なお、理想子供数が3人以上で、予定子供数が2人以上の夫婦については、71.1%が、理想の子供数を持たない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げている。

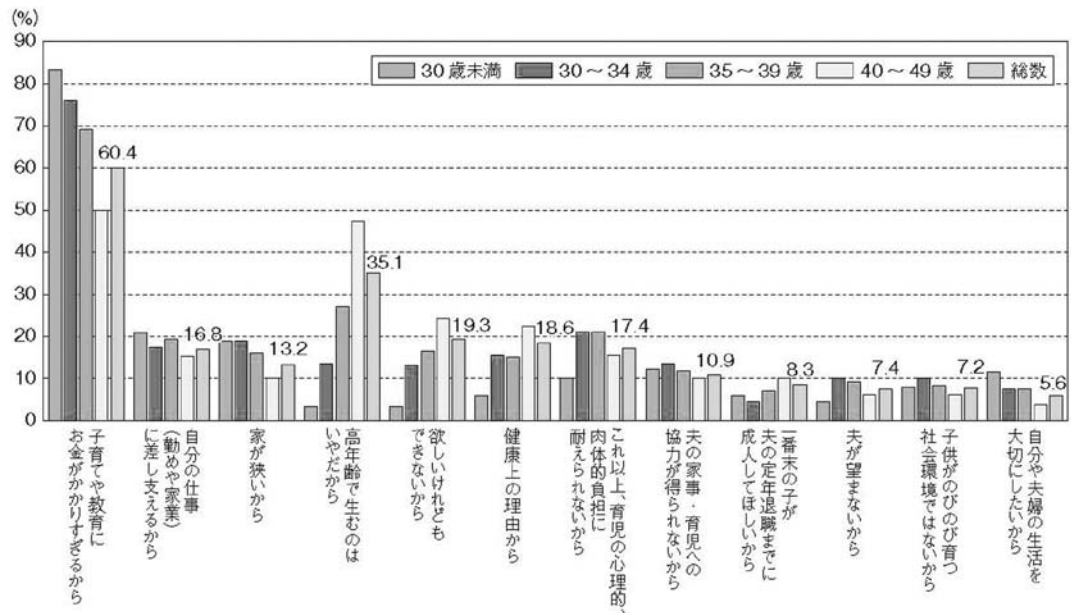
《参考図-9》平均理想子供数と平均予定子供数の推移



資料 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2010年）

注：対象は妻の年齢50歳未満の初婚どうしの夫婦。予定子供数は現存子供数と追加予定子供数の和として算出。総数には結婚持続期間不詳を含む。各調査の年は調査を実施した年である。

《参考図-10》妻の年齢別にみた、理想の子供数を持たない理由



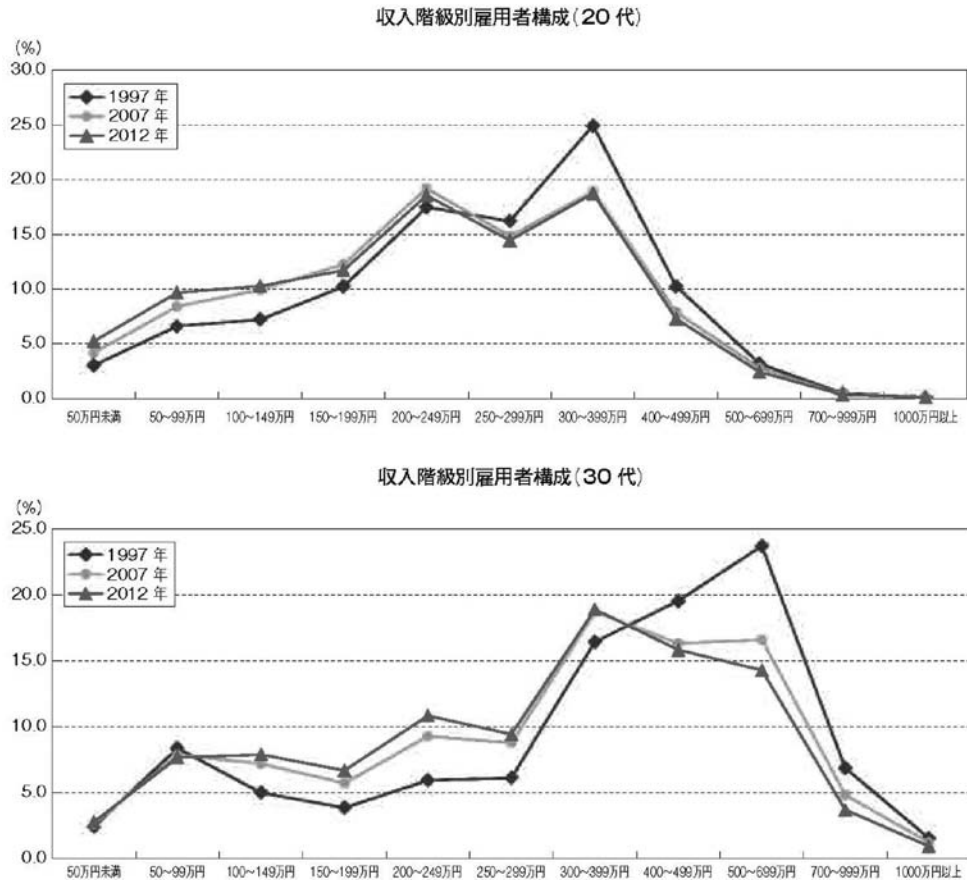
資料 国立社会保障・人口問題研究所「第14 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2010年）

注：対象は予定子供数が理想子供数を下回る初婚どうしの夫婦。予定子供数が理想子供数を下回る夫婦の割合は32.7%。

（若い世代などの所得の伸び悩み）

20代、30代の所得分布をみると、20代では、1997（平成9）年には年収が300万円台の雇用者の割合が最も多かったが、2012（平成24）年では、200万円台前半の雇用者とほぼ同じ割合となっている。また、30代では、1997年には年収が500～699万円の雇用者の割合が最も多かったが、2012年には300万円台の雇用者が最も多くなっている。

《参考図-11》20代・30代の所得分布

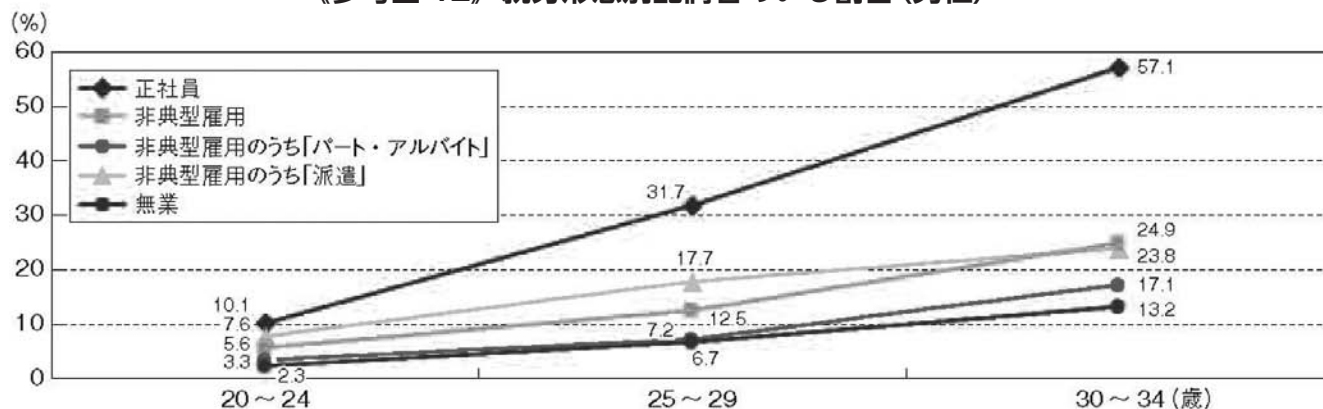


資料 総務省「就業構造基本調査」

(就労形態などによる家族形成状況の違い)

30～34歳の男性においては、非典型雇用的人の有配偶率は正社員の人の半分以上となっているなど、就労形態の違いにより家庭を持てる割合が大きく異なっていることがうかがえる。

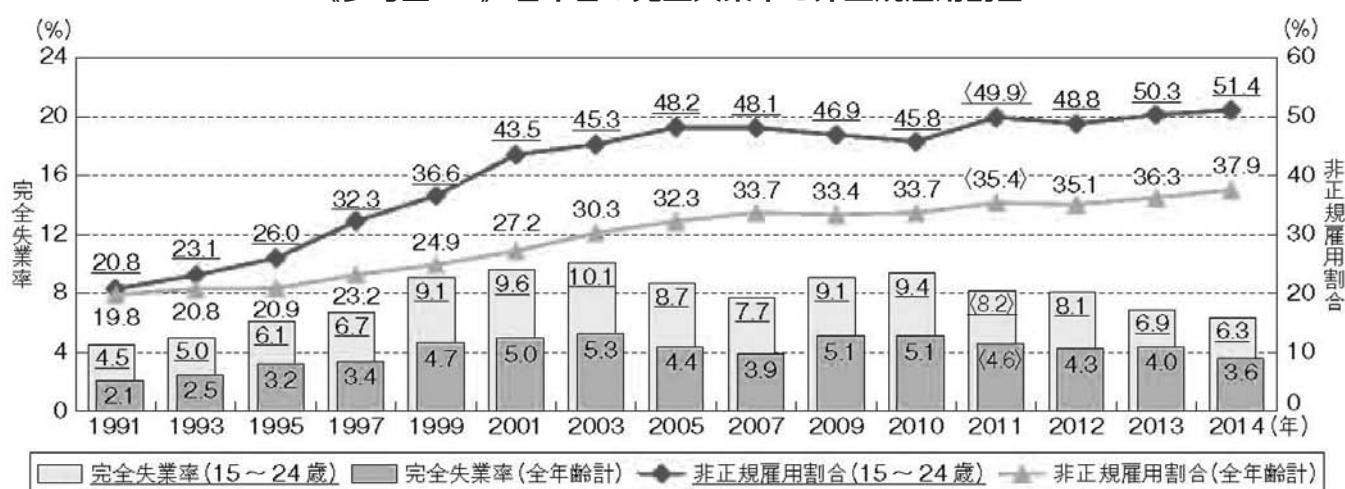
《参考図-12》 就労形態別配偶者のいる割合 (男性)



資料 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」(2009年)

注：就労形態分類については、「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」における定義による。「非典型雇用」は、「パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託など、正社員以外の呼称で働いている被雇用者」と定義されている。

《参考図-13》 若年者の完全失業率と非正規雇用割合



資料 総務省「労働力調査」、「労働力調査特別調査」

注1：非正規雇用割合については、2001年までは「労働力調査特別調査」(2月調査)、2002年以降は「労働力調査(詳細集計)」(1～3月平均)による。

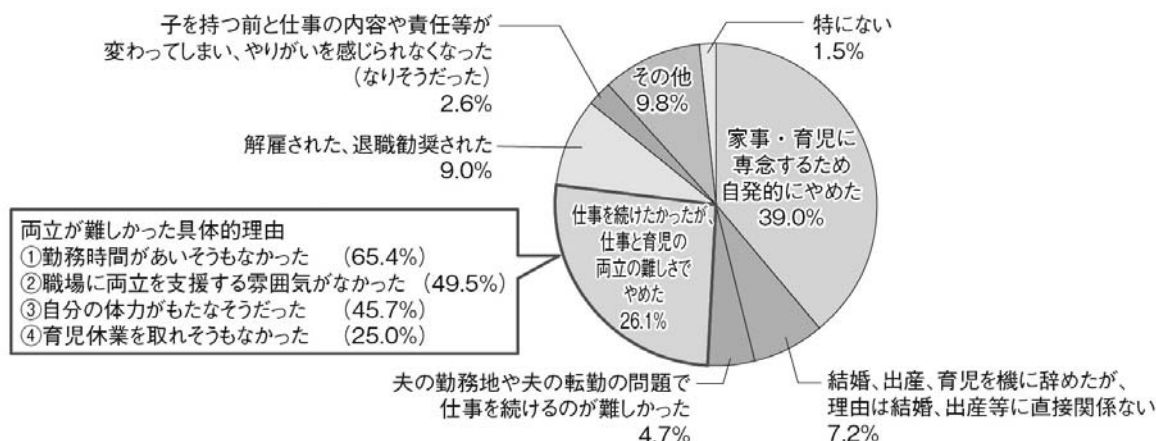
調査月(2001年までは各年2月、2002年以降は1～3月平均の値)が異なることから、時系列比較には注意を要する。

注2：労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。ここに掲載した、2011年の〈 〉内の数値は補完的に推計した値(2005年国勢調査基準)である。

(依然として厳しい女性の就労継続)

女性の就労をめぐる環境をみると、出産1年前に仕事をしていた2010（平成22）年出生児の母のうち、出産前後に仕事をやめた母の割合は54.1%となっており、2001（平成13）年出生児の母の67.4%から13.3ポイント減少している。一方、仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた人が退職者の26.1%を占めるなど、依然として女性の就労継続が厳しい状況にある。

《参考図-14》 妊娠・出産前後に退職した理由

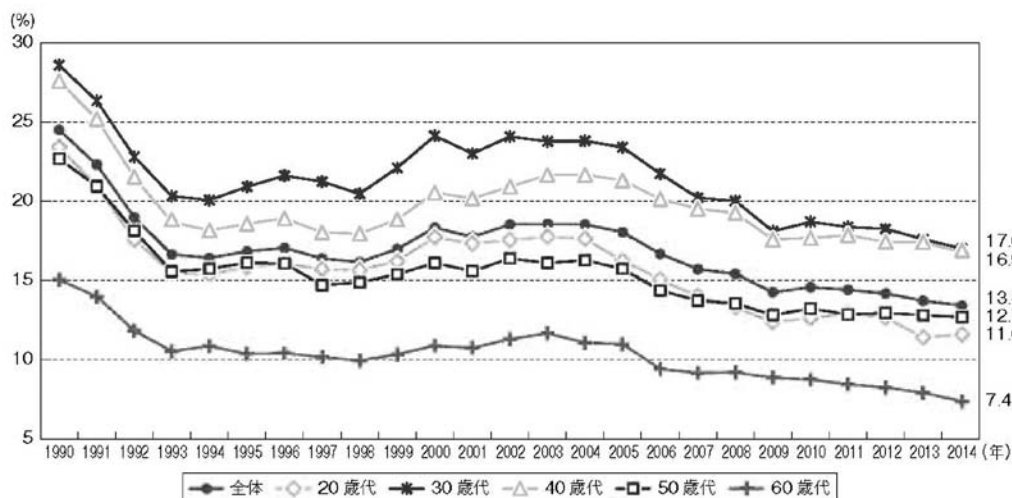


資料 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（厚生労働省委託）（2008年）

(子育て世代の男性の長時間労働)

男性について週60時間以上の長時間労働をしている人は、どの年代においても、2005（平成17）年以降ほぼ減少傾向にある。しかしながら、子育て期にある30代男性については、17.0%が週60時間以上の就業となっており、ほかの年代に比べ最も高い水準となっている。

《参考図-15》 年齢別就業時間が週60時間以上の男性就業者の割合の推移



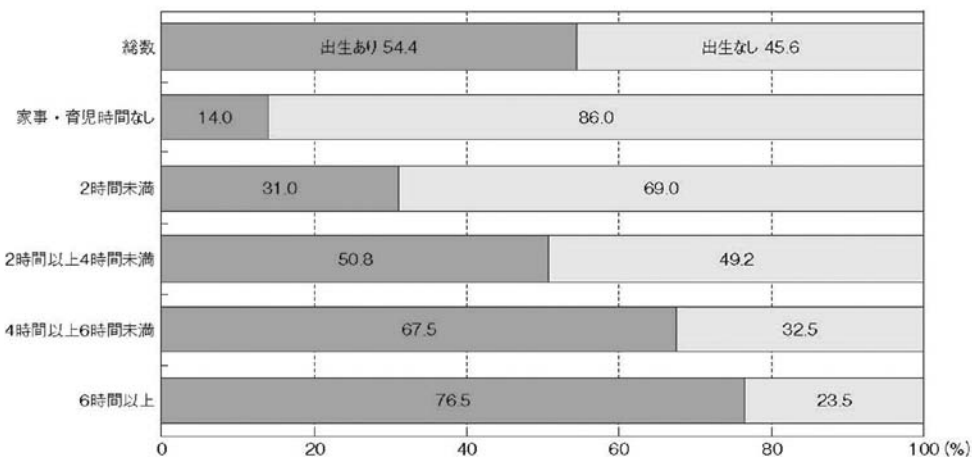
資料 総務省「労働力調査」

注1：数値は、非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合。
注2：2011年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

(男性の家事・育児)

夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生割合には正の関係性があるが、男性が子育てや家事に費やす時間をみると、6歳未満の子供を持つ夫の家事関連時間は1日当たり67分となっており、先進国中最低の水準にとどまっている。

《参考図-16》子供がいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの10年間の第2子以降の出生の状況



資料 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査」（調査年月：2012年11月）より内閣府作成。

注1：集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで双方が回答した夫婦

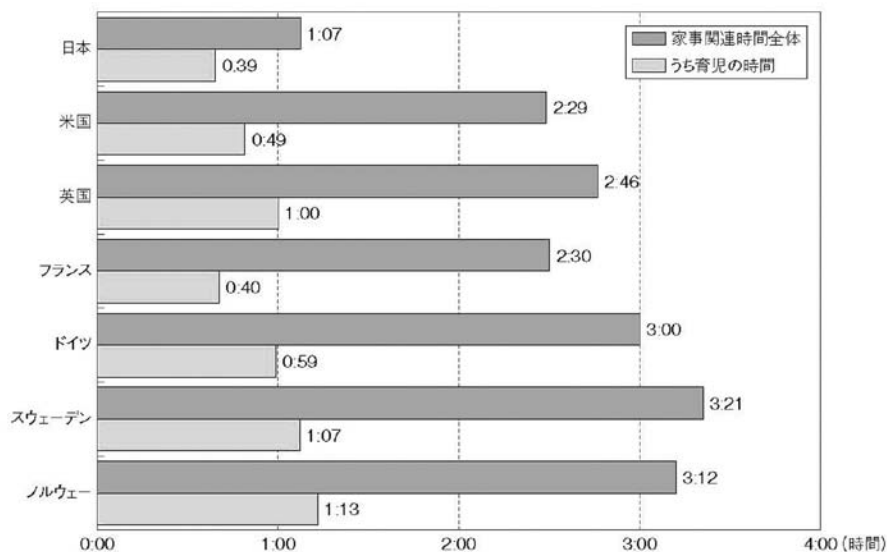
③出生前調査時に、子供1人以上ありの夫婦

注2：家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。

注3：10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

注4：総数には、家事・育児時間不詳を含む。

《参考図-17》6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり・国際比較）



資料 Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2013) 及び総務省「社会生活基本調査」（2011年）より内閣府作成。

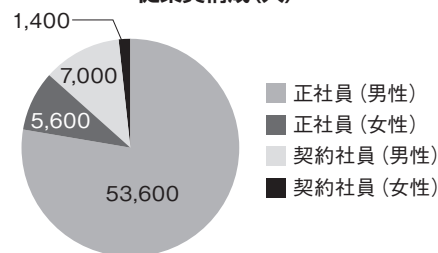
注：日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）である。

東日本旅客鉄道株式会社

運輸業

- ◆主要な事業内容：旅客鉄道事業、貨物鉄道事業
- ◆従業員数：約67,600人（うち女性 約7,000人）
- ◆女性管理職比率：課長級 2.9%、部長級 3.1%、役員 0.0%

従業員構成(人)



女性活躍推進に向けた取り組み経緯

- ・今後、高年齢世代が大量に離職することが見込まれる中で、女性の積極採用・活躍推進を経営課題として認識。2004年に採用に係る数値目標を設定して本格的に取り組みを始めた。

採用に関する取り組み

【数値目標の設定】

- ・2004年に「2005年度以降、採用者数に占める女性の割合を20%以上とする」という数値目標を設定。
- ・目標を達成するため、募集段階でインフラ事業の社会的意義、近年のグローバルな事業展開や復興への思いなどをアピールし、会社のミッションを的確に伝えることで全体の応募者確保に努めるとともに、女子学生向けの説明会を開催する等の工夫を実施、上記の数値目標は毎年達成。

配置・育成・教育訓練に関する取り組み

【ハード面の整備】

- ・1999年に女性の深夜業規制が解消された際、深夜帯に駅等で働く女性が増加。女性が深夜帯でも支障なく働くことができるよう、仮眠室や更衣室等の設置を推進。

【各職場において女性の配置に関する課題を議論】

- ・以前は旅行部門に女性が多く配置される傾向があったが、次第に性別を問わずに適性を見て配置を進めていった結果、様々な分野へ職域が拡大。
- ・従前は、女性が初めて採用される職場について人事部が個別に課題を検討、人事部から現場へノウハウを伝達していたが、職域拡大も進んだ現在は、各職場で女性が新たに採用されるに当たっての課題を議論する体制に。

【社員一人一人に対する育成計画の策定】

- ・男女を問わず一人一人の育成計画(どのような職務・課題を付与するか等)を職場の上司が策定し、システム内に記録・保存をし、異動後の上司でも過去の履歴を閲覧可能としている。
- ・また、男女を問わず原則として助役(*駅長を補佐し、他の社員を指導・監督する立場)を目指すよう啓発し、助役となるまでのキャリアイメージを意識させている。
- ・これらにより、女性に妊娠・出産等のライフイベントが発生しても継続的な育成が可能、かつ、ライフイベントに際しての離職も少なくなってきた。

継続就業に関する取り組み

【両立支援制度を利用しても不利にならない評価制度の導入】

- ・妊娠・子育て期の女性社員が駅等の現場にも多く配置されるようになったことに伴い、育児休業のほか、短期間勤務制度(子が3歳まで)、短日数勤務制度(子が小学校3年生まで)を導入し、こうした制度を利用しても人事評価に影響が出ない取り扱いを実施。
- ・制度利用者はフルタイムの社員と比べてアウトプットの量は減ることになるが、定められた時間で指示された業務を遂行することができれば、制度利用者についても不利となる評価はしていない。

【両立支援制度の利用によるキャリアの遅れを緩やかにするための制度】

- 育児休業中に、仕事に関するスキルを維持・向上させるため、社内・社外通信研修制度を実施している。
- 育児休業中の社員については、昇格試験等の受験資格のうち、在級年数・勤続年数について休職期間が除算されることになるが、この通信研修制度を利用することにより、休職期間が在級年数・勤続年数に換算され、復職後により一層活躍できるチャンスを広げている。
- 社内通信研修については、冊子テキスト・冊子レポートで受講する方法と、パソコンやタブレット端末からe-Learningシステムにアクセスする受講方法とがあり、研修内容は、運転法規や営業法規等の業務知識が中心となっている。
- 社外通信研修については、会社が指定した社外団体が実施している研修を受講することができる制度であり、研修内容は、マネジメントやビジネススキル、語学やパソコンスキル等が中心となっている。

【女性職員のネットワーク化】

- 会社のイントラネットを利用したコミュニケーション(*)を可能とすること等により社員による緩やかなネットワーク作り(例:女性駅長のネットワーク、電機女子100人会議)を支援。女性社員の継続就業意欲の向上等につながっている。

長時間労働是正など働き方の改革に関する取り組み

【ワークスタイルの見直しの着実な実施】

- 今後の高年齢層の離職を見据えると、一層、生産性を向上させる必要があると認識。
- 「会議は1時間ではなく55分で終了させる」、「会議の参加人数を見直す」等のワークスタイルの見直しを着実に実施し、業務量の減少・労働生産性の向上につなげている。また、社員がこうした取り組みにポジティブな印象を持って取り組めるよう「メリハリワーク運動」と名付けている。

【マネジメント層の率先した休暇制度】

- 駅等の現場では安全のため休む意識が根付いており、本社においてもお盆等の時期に連続休暇を取得することを奨励。マネジメント層(人事部長など)が率先して実行することで年休消化率は平均して9割となっている。
- このほか、水曜日を定時退社日として設定し、当日は社内放送で周知する等の取り組みを実施。

女性の積極登用・評価に関する取り組み

【上司の人事評価項目への設定】

- 男女を問わず原則として助役を目指すよう啓発し、助役となるまでのキャリアイメージを意識させている(再掲)だけでなく、上司の人事評価項目に「部下を助役への昇進にチャレンジさせたこと」を設定しており、上司にも男女ともに育成する意識を根付かせている。

雇用形態や職種の転換に関する取り組み

【契約社員の正社員登用】

- 契約社員(グリーンスタッフ)に対して年1回、正社員への登用の応募を受け付け、試験・面接により登用。毎年100人以上を正社員として登用している。

女性の再雇用・中途採用に関する取り組み

【男女を問わない中途採用】

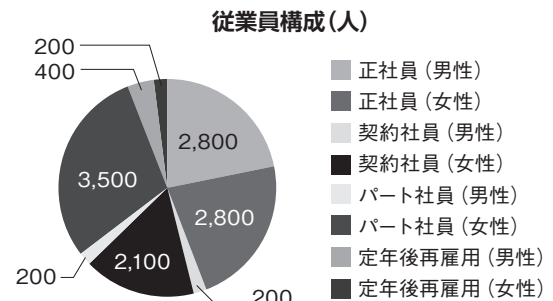
- 男女を問わず中途採用を実施しており、毎年500人程度採用している。
- 中途採用者と新卒採用者で人事運用に差は設けていない。

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取り組み(性別役割分担意識の見直し等)

【両立支援制度の運用に当たる企画立案への男性社員の参画】

- 女性中心で担ってきた両立支援制度の運用に当たっての企画立案・実施等を男性社員が担当。育児休業の説明会への男性社員の参加率が向上するといった効果を得ている。

- ◆主要な事業内容：百貨店業
- ◆従業員数：約12,300人(うち女性 約8,700人)
- ◆女性管理職比率：課長級 22.0%、部長級 8.0%、役員 5.0%



女性の活躍推進に向けた基本的考え方

【経営トップの強い意思と人事部の一体的な取り組み】

- 「従業員一人ひとりが持てる力を最大限に引き出し、伸ばしている体制づくり」というグループ人事ビジョンの実現に向け、性別や雇用形態にかかわらずすべての従業員が活躍できる基盤の構築を進め、多様な人材が能力を発揮する環境づくりに取り組んでいる。
- また、お客さまの大半が女性であることから、顧客ニーズに見合った戦略実現のためにも女性の活躍が必要不可欠であると捉えており、その考え方は全社に根付いている。
- 経営トップが「女性を企業の力にしていこう」と強いメッセージを発信し、人事部が一体となって取り組みを進めていくことで、全社的な意識醸成が図られている。
- 全従業員における女性比率は約70%であり、従来より、性別役割分担という意識は少なく、育児休業や育児短時間勤務の取得に対しても理解がある。

採用に関する取り組み

【採用面接官への女性の投入】

- 男女公正な採用を前提としながら、女性が働く企業として、採用面接官に女性を積極的に入れている。

【セミナーやプロジェクトの実施】

- 「結婚や出産をしても仕事が続けられるのか」という学生からの質問が多数寄せられていることから、2014年より、女子学生限定の「女性の働き方セミナー」を開催。出産や育児を経験した社員による座談会等を実施している。
- 内定後の学生に「モノづくり」や「お客さまへのおもてなし」の楽しさ・やりがいを感じてもらうため、「農業体験プロジェクト」を実施している。内定者自らが土づくりから野菜を育て、その野菜を使ってお客さまに喜んでいただくためのメニューを考案。ご招待したお客さまに心を込めてお料理やサービスをご提供することを通じ、お客さまに感動していただくことの楽しさ、難しさを体感。また、内定者同士の団結力も生まれている。こういった取り組みの結果、内定辞退率が大幅に低下した(2011年度55%→2014年度14%)。
- 女性が大半を占め店頭の中心を担う、月給制契約社員(メイト社員)の採用率は年々増加。
- メイト社員の採用においても、実際に現場で働いているメイト社員や、メイト社員として入社し正社員転換した社員が参加し、応募者と直接話をする機会を設けている。

配置・育成・教育訓練に関する取り組み

【キャリア面談の実施】

- 「今後のキャリア形成」と「人事に関する情報把握」を目的として、キャリアの節目にあたる正社員(部長職～係員層)とメイト社員を対象に年間約1,000名のキャリア面談を実施(3年間で約3,500名を面談)。現在の業務における課題や悩み、今後のキャリアイメージについてヒアリングすることを通じ、個々人のキャリア形成意識の醸成と人事制度改訂の仮説検証につなげている。
- 特に、短大・高校卒の女性社員については、管理職昇格試験の実施資格は自分たちにはないと思い込んでいる者が多くいることが面談から判明。意欲があり、受験資格がある社員にはキャリア面談の際に積極的にチャレンジするよう促していった。その結果、女性の受験者数が増加。短大・高校卒の合格者が当初2～3人だったものが現在は毎年10人ほどに増加した。

- また、メイト契約社員から5人(うちパート社員からメイト社員を経た者1名)が管理職に合格している。
- 管理職昇格試験に合格した社員からは「大変だけどやりがいがある」という声が多数上がっている。
- 2015年度より、面談の対象者をパート社員(フェロー社員)の希望者まで拡大実施していく。
- より個と向き合い、従業員のキャリア意識を深めるサポートができるよう、本年度より人事部員全員に対しキャリアアドバイスのスキルを高める教育を実施している。

【セールス・スキルアップ・プログラム】

- 従業員がキャリアを形成していくうえで、その基盤となるのが販売スキルの向上である。経営トップも「一番偉いのは店頭で販売をしている人(スタイリスト)だ」と就任以来繰り返し言い続けており、顧客満足および収益力向上のためには、百貨店の要というべき店頭のスタイリスト(販売員)一人ひとりの販売力を高めることが必須であると考えてきた。
- しかし、これまではお買場(売場)単位のチーム全体で販売力を向上できる仕組みがなく、また「販売サービス」はお客さまの心に残っても形としては残らないため、何が良い販売サービスなのか、どのようなスキルを身につけたらよいのかが分かりにくく、個々に応じた育成ができていなかった。
- そこで、販売員一人ひとりの販売スキルを可視化し、OJTに活用することで、顧客満足向上を図るプログラム「SSP(セールス・スキルアップ・プログラム=販売の質向上プログラム)を、2014年4月、首都圏三越伊勢丹全店に導入。
- これまで難しいとされていた形に残らない「販売サービス」の可視化を、優秀なスタイリストの行動を分析し、三越伊勢丹の「あるべき販売行動」と「必要なスキル」をレベル設定することで実現。個々のレベルに応じた育成計画が可能となった。
- 個々のレベルに応じた具体的な育成計画を立て、全体的な販売スキル向上を図っている。

【多様化する要員構成に対応した教育体制の整備…Off-JT・OJD(*)】

(*) On the Job Development:職場での日常業務の遂行を通じて、上司からの指導や支援を受けながら、将来必要となる能力の開発を行うこと。

- 従業員一人ひとりが自律的にキャリア開発に取り組めるよう、教育・研修を体系化している。
- グループの人材サービス会社である三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズによる基礎教育・職種別教育・領域別教育・資格別教育・能力開発研修は、計約150種類用意されており、全従業員に教育・研修プログラム案内「MANABIの森」を配布。雇用形態にとらわれず年間延べ約2万人が受講している。
- 百貨店プロセールス資格である「フィッティングアドバイザー」「ギフトアドバイザー」や、社内資格の「シューカウンセラー」「パーソナルカラーアナリスト」「手話」等、各人のキャリア実現に向けた社内外の資格制度取得も積極的に推奨している。

継続就業に関する取り組み

【メイト社員の無期雇用化】

- 労働契約法の改正に先んじて、メイト社員を入社4年目から無期雇用化とし、最短入社5年目で正社員転換が可能としている。

【育児に携わる従業員に対する取り組み】

- 従来より、育児に携わる従業員への周囲の理解はあり、育児休職や育児短時間勤務等の取得に対するバックアップ体制を整備している。
- 法定を上回る育児関連諸制度を設けるとともに、人事部に育児短時間勤務者による専任担当を設置している。
- ワーキングマザーセミナーやワーキングマザー情報交換会、復職準備説明会等、育児休業からのスムーズな復職を支援することにより、メイト会員を含めた育児休業・育児勤務制度利用者は2011年と比べ180名増加。また、出産・育児を理由とした退職率の減少に繋がっている(社員・メイト社員同一制度)。
- 従来の取り組みに加え、2014年度より、育児に携わる従業員の個々の志向に応じた様々な仕組みを作った。

〈早期にフルタイム勤務に復帰するための支援強化の取り組み〉

- 育児短時間勤務者の職務登用(希望者)
- シフト固定のフルタイム勤務の設定
- 育児短時間勤務者の一般的時間延長制度(*)

- 小学校3年生までの育児に携わるフルタイム勤務者への経済的補助(グループ共通)

〈自己生活の充実を重視する人材への取り組み〉

- 育児勤務者を中心としたサテライトオフィスを設置
- 育児休業＋育児勤務の上限(計10年)を超えても小学校就学前までは育児勤務取得可能

(※)育児短時間勤務者から、短時間勤務ゆえに、時間が足りず任されている仕事が残ってしまい、後ろ髪を引かれながら子どもを迎えに行くことがつらいという声が上がっていた。そこで、月に最大10日間、子どもの面倒を見てくれる人がいる日はフルタイムで働ける仕組みを設け、制度化した。その結果、仕事の積み残しが減り、育児に携わる女性がより一層いきいきと働くようになっている。

長時間労働是正など働き方の改革に関する取り組み

【「働き方部会」の発足】

- ・ 2014年度より、労使による「働き方部会」を発足。
- ・ 「労使共同宣言」を発信するなど、適正な労働時間管理について労使で重点的に取り組んでいる。

【営業条件の見直し】

- ・ お客さまに最高のおもてなしをするため営業条件の見直しを実施。
- ・ 店舗休業日設定および営業時間短縮により、店頭要員の確保による販売体制の改善、一斉休日取得による負担の軽減、従業員間のコミュニケーションの促進といった効果が生まれている。
- ・ 店舗休業日の設定(全店舗共通で2日／年に加えて各店舗で2日／年)に伴い、運動会やBBQ大会などのイベントを企画することで従業員同士のつながりの機会を提供。
- ・ 10時間営業店舗の営業時間の30分短縮や9時間営業店舗において、交代制の勤務ではなく、一直勤務の体制を整備することで、時間外労働を削減。

女性の積極登用・評価に関する取り組み

【役割成果主義】

- ・ 担う役割と出した成果によって処遇を決める「役割成果主義」が人事制度のベースになっており、男女を問わず公平な登用・昇格の機会を提供している。
- ・ その結果、管理職での女性比率が年々増加している。

【管理職昇格試験の積極的な受験促進(再掲)】

- ・ 管理職登用試験の昇格者における女性比率は約40%。性別や学歴にとらわれず、意欲がある社員に対して積極的に昇格試験にチャレンジするよう促している。
- ・ 特に、短大・高校卒の女子社員については、十分な経験とスキルがあるにもかかわらず、自分は管理職昇格試験の対象ではないと決めつけていた者も多かったため、意欲があり、管理職登用試験の受験資格がある社員には積極的にチャレンジするよう促していった。
- ・ その結果、女性の受験者数が増加し、短大・高校卒の合格者も年々増加している。
- ・ また、2014年には育児短時間勤務者の昇格者も誕生したところ。

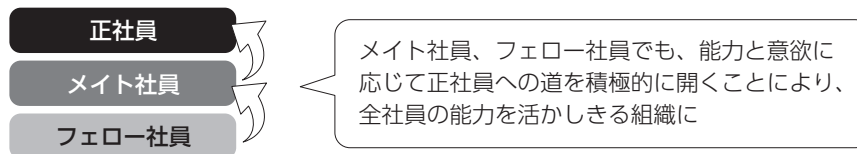
雇用形態や職種の転換に関する取り組み

【契約社員の無期雇用化】

- ・ 労働契約法の改正に先んじて、メイト社員を入社4年目からは無期雇用化し、最短で入社5年目で正社員転換を可能としている。
- ・ この背景には、従業員にきちんと向き合えず、社内に数多くいる「逸材」を認識しきれていなかったという反省がある。
- ・ そのため、「入口は違えど、ゴールは公平」という考え方の下、雇用形態に関わらず、自らの意思で手を挙げられる仕組みを整備し、意欲ある人材の自律的なキャリア形成支援を行うこととした。

【正社員転換試験の受験要件の緩和】

- メイト社員の正社員転換試験の受験までの年数を5年から4年に短縮し、積極的に転換者数の拡大を図っている。
- 実績としては、2015年4月現在で累計約400名、さらにうち5名が管理職に昇格している。
- また、フェロー社員からメイト社員への転換者数も年々増加している(累計約700名)。



女性の再雇用・中途採用に関する取り組み

【ライフイベント等で退職した社員に対する再雇用制度】

- 結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤といったライフイベント等でいったん退職した社員、メイト社員について、退職8年以内まで再雇用している。
- 2014年度より、再雇用制度の利用上限年齢を45歳から49歳に拡大。
- 両立支援制度が充実していることもあり、再雇用の実績は少ない。

【新成長分野への中途採用】

- 2012年度より、新規成長分野(WEB事業、不動産事業、海外事業等)への中途採用を実施。
- 2012年度以降の中途採用人数累計34名(うち女性16名)。

女性が活躍しやすい職場風土改革に関する取り組み(性別役割分担意識の見直し等)

【経営トップの強い意思と人事部の一体的な取り組み】

- 経営トップが「女性を企業の力にしていこう」と強いメッセージを発信し、人事部が一体となって取り組みを進めていくことで、全社的な意識醸成が図られている。
- 全従業員における女性比率は約70%であり、従来より、性別役割分担という意識は少なく、育児休業や育児短時間勤務の取得に対しても理解があった。
- また、お客さまの大半が女性であることから、顧客ニーズに見合った戦略実現のためにも女性の活躍が必要不可欠であると捉えており、その考えは全社に根付いている。



東京女子医科大学（東京女子医科大学病院）

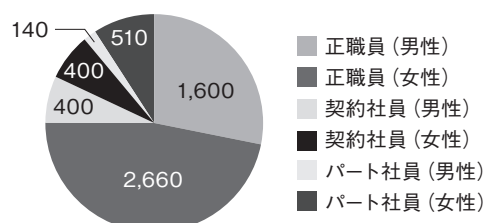
医療・福祉業

◆主要な事業内容：教育・研究、医療サービス

◆従業員数：約5,720人（うち女性 約3,580人（約63%））

◆女性管理職比率：役員 55%、部長級 21%、課長級 56%

従業員構成（人）



女性の活躍推進に向けた取り組み経緯・推進体制等

- ・24時間365日のサービス提供が求められる医療現場において、医師・看護師を中心に、女性が出産・子育て等のライフイベントを経ながらも、継続就業・活躍していけるよう、2009年に「男女共同参画推進局」を設立し、その下に以下の3つのセンターを設置。

- ①「女性医師・研究者支援センター」…女性医師・研究者の診療・研究の継続等を支援
- ②「女性医師再教育センター」…出産・育児等によりいったん診療現場を離れた女性医師の復職を支援
- ③「看護職キャリア開発支援センター」…看護職のキャリア形成・継続就業を支援

- ・これらのセンターが中心となり、様々な支援策を企画し、全学・病院での支援を実施。

配置・育成・教育訓練に関する取り組み

【各段階に応じた能力向上支援】

《キャリア初期学習支援》

- ・実践能力が未熟な新人も、臨床現場では様々な現実と向き合わざるを得ないが、それが新人看護師の早期離職の一つの要因ともなっていることから、2010年に「看護技術演習室」を設置。希望者（新人）に対し、先輩看護師が、プログラムに沿って採血・点滴など、新人が苦手な手技の個別指導を行い、自信を付ける支援を行っている。

《キャリア中期・後期の学習支援》

- ・中堅の看護師が、仕事と家庭を両立しながら自らの能力を高めていくことを支援するため、イントラネットの申し込みフォームから随時、相談申し込みの受付を行い、担当者と90分～120分程度の面談を実施。

《新たに主任になった看護職のためのキャリアセミナー》

- ・働き方や役割に大きな変化がある主任に初めてなった看護師を対象に、同じ状況にある参加者同士で、これからの仕事を含めた人生を考える機会を提供。

《看護師長の変革推進能力向上支援》

- ・看護師長に相応しいマネジメント能力を養い、部下の育成を視野に入れ、やる気を高めるコミュニケーション手法を身につけるため、すべての看護師長に対し、外部のプロコーチを講師とする月3時間の研修を3回実施。研修ごとに課題を持ち帰り、自部署で部下に対するコーチングを実施してきて、報告することにより、実践的なコミュニケーション能力を養成。

継続就業に関する取り組み

【医師（臨床系教員）の短時間勤務制度】

- ・助教以上の臨床系教員で、育児（小学校6年生まで）・介護等により通常の勤務が困難な者について、週3日28時間～週5日36時間までの短時間勤務を選択可能に。
- ・1回の申請で1年間の短時間勤務が認められ、最長で3年間選択可能。

【医師（後期臨床研修医）の短時間勤務制度】

- ・医療練士研修生（後期臨床研修医。ただし大学院生以外）で、育児（小学校6年生まで）により通常の勤務が困難な者について、週5日36時間の勤務を選択可能に。
- ・1回の申請で1年間の短時間勤務が認められ、最長で3年間選択可能。
- ・短時間勤務の場合も、通常どおり5年間で研修終了の資格が得られる。

【看護職の短時間勤務制度】

- ・看護師・助産師で、育児（小学校3年生まで）・介護・進学等により通常の勤務が困難な者について、週12時間～24時間の短時間勤務を選択可能に。
- ・1回の申請で1年間の短時間勤務が認められ、最長で5年間選択可能。

【保育支援（独自のファミリー・サポート事業）】

- ・従来より、病院附属の院内保育所を運営してきたが、受け容れ可能な人数や支援内容がおのずと限定されるため、家族状況や本人の勤務時間など、多様な状況下にある医療従事者たちの支援として十分でなかった。
- ・一方で、地域のファミリー・サポート・センターは、依頼会員（利用者）に対し、提供会員の数が圧倒的に不足しており、十分な支援が期待できない状況にあった。
- ・このため、東京女子医大独自のファミリー・サポート事業を創設。

《運営方法等》

- ・ファミリー・サポート事業の実績のあるNPO法人へ業務委託し、学内に専属の常勤コーディネーターを配置。（委託費用は年間約750万円。現在は東京医大と共同利用し、費用を折半。）
- ・独自に提供会員を募集し、保育サービスに関する約30時間の講習を実施。講習修了者を提供会員に。
- ・2014年3月末現在で、依頼会員（利用者）98名に対し、提供会員125名。円滑なマッチングが可能に。

《利用状況等》

- ・利用は年々増加しており、2013年下期は月200件以上の利用状況となっている。
- ・保育園等の送迎と送迎前後の預かりのサービス利用が多いが、病児・病後児の預かりや、提供会員の自宅でのお泊り保育、小中学生の預かりなど多様なニーズへ対応。
- ・これにより、24時間365日の勤務が求められる医療現場であり、また、家庭状況や本人の勤務時間なども多様な状況下にある各医療従事者の継続就業を支えている。

【キャリアカウンセリングの実施】

- ・看護職のキャリア形成と継続就業の支援を目的に、2010年より、希望者に対するキャリアカウンセリングを開始。

《運営方法》

- ・ホームページのフォームから、またはメールにより、相談申し込みを受け付け。
- ・相談に応じるキャリアカウンセラーのうち、2名は組織のライン上のない看護学部の教員とし、職場に関することでも相談者が気兼ねなく相談しやすい体制を用意。

《利用状況》

- ・20歳代後半～30歳代前半の利用が半数を占めており、キャリアプランや仕事と家庭の両立、復職に関する相談が多く寄せられている。
- ・利用者の満足度は高く（「とても満足」67%、「まあまあ満足」33%、「今後の方向性が見えてきた」「自分の考えが整理できた」等、悩みを乗り越えて継続就業し、キャリア形成を進めていくことへの後押しとなっている。

女性の再雇用・中途採用に関する取り組み

【女性医師の復職支援】

- ・出産・育児等を理由にいったん医療現場を離れた女性医師は、最新の治療技術等の知識がないことや、臨床感覚を忘れ現場に戻るのが怖い等の不安、復職の仕方が解らない等のハードルにより、復職が容易でない。
- ・このため、「女性医師再教育センター」において、以下の2つの支援を実施。
 - ① e-ラーニングによる知識のアップデート
 - ② 個々人の状況に応じた個別の実地研修（再教育）

《e-ラーニング》

- ①キャリアに関する項目(医師と子育ての両立等)、②臨床に必要な基本項目(医療現場の最新情報等)、③臨床に必要な実践的項目など、多数の講義を無料で提供。
- 女性医師が臨床現場とのつながりを取り戻す一歩等として、多数の医師に活用されている。

《個別の実地研修(再教育)》

- 地域や卒業大学に関わらず、復職に向けた再教育を希望する女性からの相談をホームページ上の申請フォームより受付。メールや電話等により本人の状況等をヒアリングの上、女性医師再教育センター及び研修候補病院で面談研修プログラム等の擦り合わせの上、研修(原則3か月)を実施、再就職へつなげる。



編集後記

今回の Say・Cho では、「ワーク・ライフ・バランス」を取り上げました。皆さんは仕事と生活との調和、図れていますか？

「今は仕事も生活も順調だから自分には関係ない」と思う方も多かもしれません。しかし、私たちの「人生」には、様々な変化が起こる可能性があります。例えば、「仕事」では転職・転職・昇職・出向など、「生活」では結婚・出産・育児・介護・転居・病気・ケガなどです。このような変化が起こった際、なるべく負担なく対応できるような仕組み作りが重要です。

これまで JR 西労組は、「職場のあり方提言委員会」の中でこのような課題について議論をし、一定の成果を出してきました。これからも JR 西労組は、組合員の充実した「ワーク・ライフ・バランス」を支えるために様々な取り組みを行っていきます。

一方で、今の JR 西日本には、これまで JR 西労組が勝ち取ってきた様々な制度があります。それらについてよく知り、必要なときにはしっかりと活用することも大切です。また、周囲にそのような制度を必要としている組合員がいたら是非声をかけ、制度があることを共有し活用を勧めるなど、職場全体でサポートしていく必要があります。

そうした取り組みの中で、制度が使いにくい現状や改善の余地があれば、是非声をあげていただきたいと思います。これからも、充実した仕事と生活ができるよう、共に頑張りましょう！

(Y・M)



Say-cho 第43号

2016年1月

発行責任者 荻山市朗

編集責任者 宮野勇馬

発行所 西日本旅客鉄道労働組合

〒530-0012 大阪市北区芝田2丁目1番18号
西阪急ビル9階

(TEL)NTT 06-6375-9869(代) JR 071-7155(代)

(FAX)NTT 06-6373-4133 JR 071-7151

ホームページ:<http://www.jrw-union.gr.jp>