

仕事と生活の調和推進モデル事業について

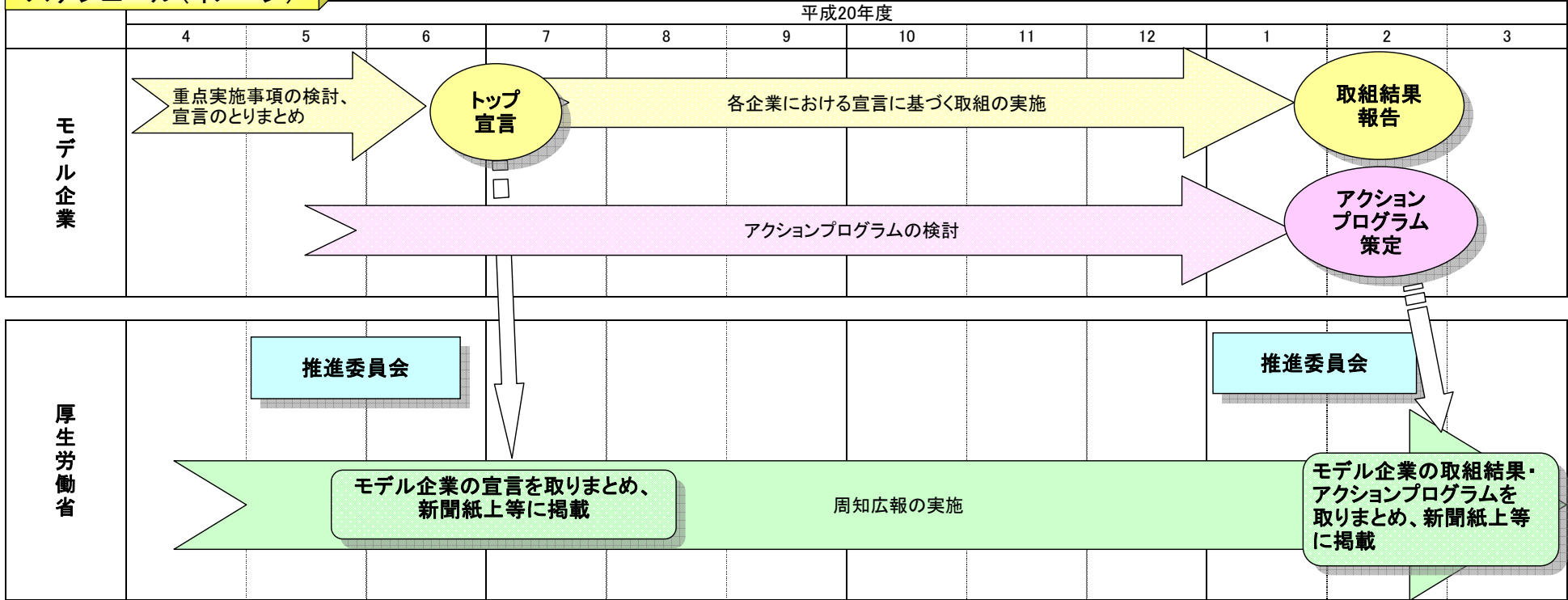
趣旨・目的

憲章及び行動指針を踏まえた具体的な取組として、社会的影響力のある我が国を代表する企業10社に「仕事と生活の調和推進モデル事業」に参加していただき、その取組状況や成果について広く周知を図ることを通じ、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図る。

事業概要

- 選定企業における取組
 - (1) 経営トップによる取組に向けての宣言(「トップ宣言」)を行い、各企業独自の重点実施事項を選定して先行的に取り組む(7月上旬メド)
 - (2) 仕事と生活の調和を実現するための取組事項、達成目標等を盛り込んだ「アクションプログラム」を策定(2月メド)
- 厚生労働省における取組
 - (1) 仕事と生活の調和推進委員会(有識者等で構成)を設置し、モデル企業の取組の報告の聴取、必要な助言を行う。
 - (2) モデル企業の取組を新聞紙上等に掲載し、国民へのPRを行う。

スケジュール(イメージ)



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

I 意義・緊要性

【従来】働き方の見直しは個々の企業の取組に依存→一部が先進的に取り組み、社会的広がりが欠如
 【今般】経済界、労働界、地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化等】

- 競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり
- かつては専業主婦。現在は過半数が共働き世帯。
→働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま
→男女の固定的な役割分担意識が残存

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

- 正社員以外の働き方の増加→経済的に自立できない層
- 長時間労働→「心身の疲労」「家族の団らんを持ってない層」
- 働き方の選択肢の制約→仕事と子育ての両立が困難

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

- 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
- 働き方の選択肢が限定。女性、高齢者等の多様な人材を活かせない

○個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要

○働き方の見直し、生産性の向上や競争力の強化に=「明日への投資」

II 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(国民的な取組の大きな方向性の提示)
 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針)を策定

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人一人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

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

- 就業率(②、③にも関連)
<女性(25~44才)>
64.9% → 69~72%
- <高齢者(60~64才)>
52.6% → 60~61%
- フリーターの数
187万人 → 144.7万人以下

(いずれも 現状 → 10年後)

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
10.8% → 半減
- 年次有給休暇取得率
46.6% → 完全取得

- 第1子出産前後の女性の継続就業率
38.0% → 55%
- 育児休業取得率
(女性) 72.3% → 80%
- (男性) 0.50% → 10%
- 男性の育児・家事関連時間
(6歳未満児のいる家庭)
60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開