

第1章 「憲章」・「行動指針」と推進体制

1．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかしながら、現実の社会には、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとと言えます。それを解決する取組が、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現です。仕事と生活の調和の実現は、国民の皆さん一人ひとりが望む生き方ができる社会の実現にとって必要不可欠です。皆さんも自らの仕事と生活の調和の在り方を考えてみませんか。

2．仕事と生活の調和の実現に向けて

（1）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

経済財政、少子化対策、男女共同参画など、仕事と生活の調和に関連する会議における議論を踏まえ、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚等により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（平成19年7月設置。以下、「トップ会議」）を設置し、平成19年12月18日、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、「憲章」）と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下、「行動指針」）を策定しました。このことにより、社会全体で仕事と生活の調和の実現に向けて取り組むための大きな契機となりました。

（2）新たな「憲章」と「行動指針」の策定経緯

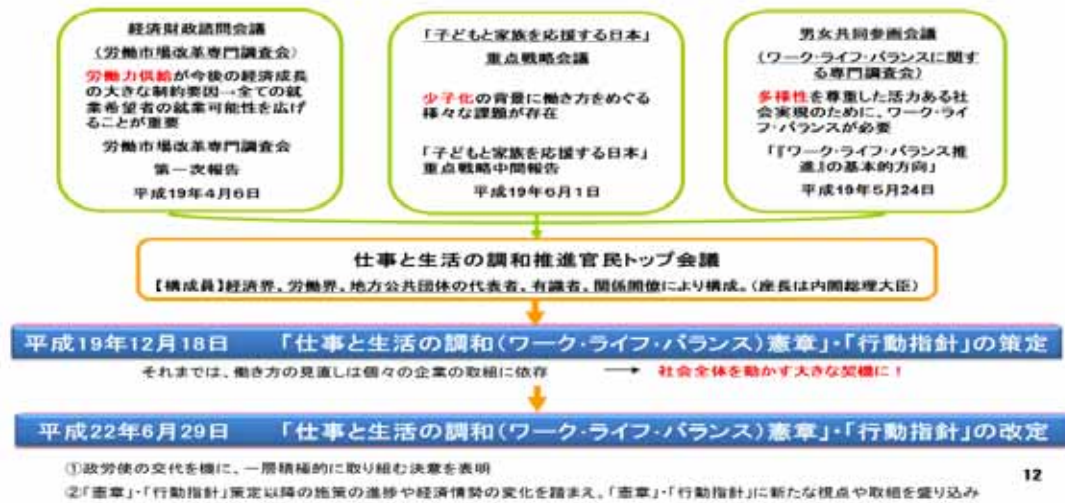
トップ会議の下におかれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、平成22年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に到りました。

そこで、平成22年6月29日に開催されたトップ会議に「憲章」・「行動指針」の改定案を諮り、政労使トップの合意のもと、新たな「憲章」・「行動指針」が策定されました。なお、この新たな合意に際して、政府としては、仕事と生活の調和実現に向けてより積極

的に取り組む姿勢を示すため、平成 22 年 4 月 15 日に、トップ会議に、内閣総理大臣、国家戦略担当大臣が加わっています。

【図表 1 1 1】

憲章と行動指針策定に至る経緯



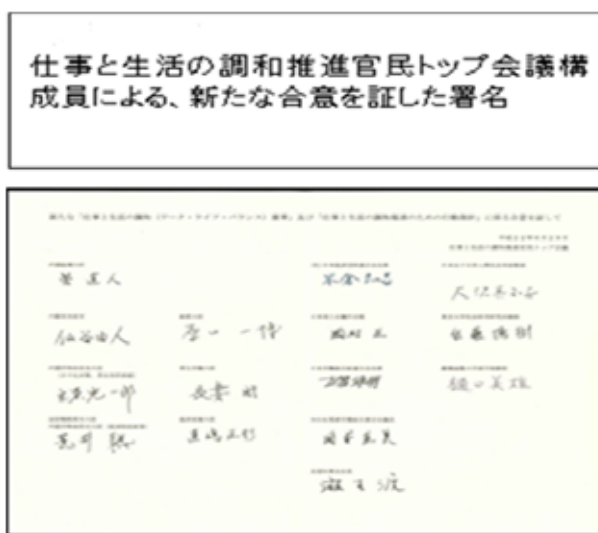
(3) 新たな「憲章」・「行動指針」改定のポイント

新たな「憲章」・「行動指針」には、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」や「新しい公共」などといった、これまでなかった新しい概念や考え方が盛り込まれています。

また、労働基準法や育児・介護休業法等の改正を受けて新たに盛り込まれたものや、メンタルヘルス対策や女性の継続就業、キャリア教育等、「国の取組」を中心に、各主体の取り組むべき内容が改定されています。

【図表 1 1 2】

仕事と生活の調和推進官民トップ会議構成員による、新たな合意を証した署名



【参考】

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について

（仕事と生活の調和推進市民トップ会議
平成22年6月29日）

- 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明
- 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」「行動指針」（平成19年12月策定）に新たな視点や取組を盛り込み

仕事と生活の調和推進市民トップ会議
 総理大臣 福田 康夫 閣僚 野田 聖子
 総務大臣 菅 義偉 閣僚 野田 聖子
 経産大臣 野田 聖子 閣僚 野田 聖子
 労働大臣 野田 聖子 閣僚 野田 聖子
 知事会、有識者から構成

「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

【前文】
 ○新合意の下、官民一体で取り組んでいくため、政労使の合意により策定

【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

仕事と生活が両立し、現実
 働き方の二重化等
 共通の世帯が増え、働き方役割
 分担意識
 仕事と生活の相克や家族・地域・社会の変容
 多様な働き方の対策

○「ダイバーシティワーク（働きがいのある人間
 らしい仕事）」の実現
 多様な働き方の実現
 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与

○「新しい公共への参加機会が広がることによる地
 域社会の活性化」

○人や地域をつなぐ力を発揮する機会
 取組を日頃への投資

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】
 健康で豊かな生活のための時間的余裕
 健康で豊かな生活のための希望が実現でき
 る社会
 多様な働き方、生き方が選択できる社会

【関係者が果たすべき役割】
 労使が主体的に国民による積極的取組
 国や地方公共団体による支援
 取組に当たって両立支援・併立社会・家庭
 双方における男女共同参画が必要

※下線を付した箇所

「行動指針」 各主体の取組方針、点検・評価方法提示

(1) 企業、働く者の取組

- 労使による自主的取組の促進
- 【総論】
- 経営トップによる職務風土改革等
- 労使による目標設定、目標設定組、点検
- 労使による適切な働き方・生産性向上の取組
- 雇用調整助成金の活用
- 取組企業への支援（情報提供等）
- 関係企業や取引先への配慮
- 将来を見据えた自己啓発、能力開発
- 労使互換等の連携による民間主導の取組推進
- 就業の実態に合わせた、均等を考慮した労働時間
- （就業による経済的自立）
- 人物本位の正当な評価に基づく採用
- 正規雇用・非正規雇用の併用（等）
- 公正な給与や報酬の確保
- （健康で豊かな生活のための時間の確保）
- 労働時間削減等の取組を徹底
- 労使による労働時間短縮取組の取組と要員確保
- 取引先への適切な配慮、情報提供
- 多様な働き方の選択
- 柔軟な働き方への支援、制度整備と利用しやすい職務風土づくり
- 男性の育児休業等取組促進に向けた環境整備等
- 女性、高齢者等の再就職、継続就業機会の提供
- 公正な給与や報酬の確保

(2) 国民の取組

- 個々人の多様性への理解、尊重
- 理解を得つつ自らの仕事と生活の調和を実現
- 家庭や世帯での自らの選択を積極的に果たす
- 消費者としてサービス提供者の働き方に配慮

(3) 国の取組

- 【総論】
- 国民の理解や労使の合意形成促進
- 雇用者に対する働き方・生活の調和の推進
- 生活の時間的余裕等を可能とする雇用調整助成金の活用
- 働き方に関する社会保険料（厚生年金）の負担
- 社会全体の生産性向上に向けた企業支援
- 取組企業への支援（情報提供等）
- 関係企業との取引、法令遵守のための監督・指導強化
- 積極的取組企業への社会的評価促進（くるみんズ等）
- 公共取組における働き方に関する取組
- 自己啓発や能力開発の取組支援
- 労働者の健康確保、メンタルヘルス対策推進
- 行政機関における率先的取組
- 就業による経済的自立
- 学校現場を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- 社会全体を通じた職業能力開発・評価制度整備
- 社会人の学習促進
- トランスパレントな第2のセーフティネットの確立
- フリーターの活用・雇用の促進
- 経済的自立が困難な者の取組支援
- 健康で豊かな生活のための時間の確保
- 労使の労働時間短縮取組の取組と要員確保
- 改正労働基準法への対応策による長時間労働削減と労働時間短縮
- 改正労働基準法への対応策による長時間労働削減と労働時間短縮
- 多様な働き方の選択
- 多様な働き方促進とその条件整備
- 長期にわたる視点による女性の人生設計支援
- 女性の職業生活支援と働き方支援、キャリア開発支援、就業率向上
- 多様な働き方に対する多様な子育て支援
- 在宅就業の環境整備のための人材育成の促進
- 男性の子育てへの取組支援・促進（パパママ育児プランの活用促進、学習機会確保等）
- 男性が子育てに携わることへの支援
- 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援
- 労働市場の社会的基盤整備（職業能力開発支援）

(4) 地方公共団体の取組

- 地域の実情に合わせた取組
- 住民の理解や合意形成促進
- NPO等の連携した中小企業経営者等の取組促進
- 企業の取組の支援・促進（認証・認定制度、表彰・認定制度等）
- 多様な働き方に対する多様な子育て支援
- 育児・介護等の社会的基盤整備

◆進捗状況の点検・評価

- 【数値目標】
- 14の指標、2020年の目標値
- 【例（現状値→目標値）】
- フリーター数 約178万人→124万人
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 100%→6割減
- 年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- 第1子出産前年の女性の継続就業率 38.0%→65%
- 男性の育児取得率 1.23%→1.3%
- この他の指標
- 就業率
- 時給当たりの労働生産性の伸び率
- 労働時間等の意識調査により労働者が働き方の機会を拡大している割合
- メンタルヘルスマスクに関する措置が受けられる職場割合
- 在宅型テレワーク者数
- 育児休業給付率を向上できる事業所割合
- 自己啓発を行っている労働者割合
- 保育等の子育てサービスの実施割合
- 6歳未満の子どものための育児・家事関連時間

3. 「憲章」・「行動指針」の概要

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会の姿（定義）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、
「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」とされている。

具体的には

【就労による経済的自立が可能な社会】

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

【健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会】

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

【多様な働き方・生き方が選択できる社会】

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。とされています。

(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「行動指針」では、数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図ることとしています。

数値目標は、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる 14 項目について、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日、閣議決定）及び「新たな情報通信技術戦略 行程表」（平成 22 年 6 月 22 日、行動情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）ならびに「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日、閣議決定）と整合性を取ったものとしており、取組が進んだ場合に達成される水準として 2020 年の目標値を設定しています。

実現度指標は「行動指針」でその「在り方」が示され、それに基づいて作成されています（数値目標、実現度指標の詳細は第 3 章第 2 節及び第 3 節を参照）。