

第1章 「憲章」・「行動指針」と推進体制

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。このことが、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）「憲章」と「行動指針」の改定経緯

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。

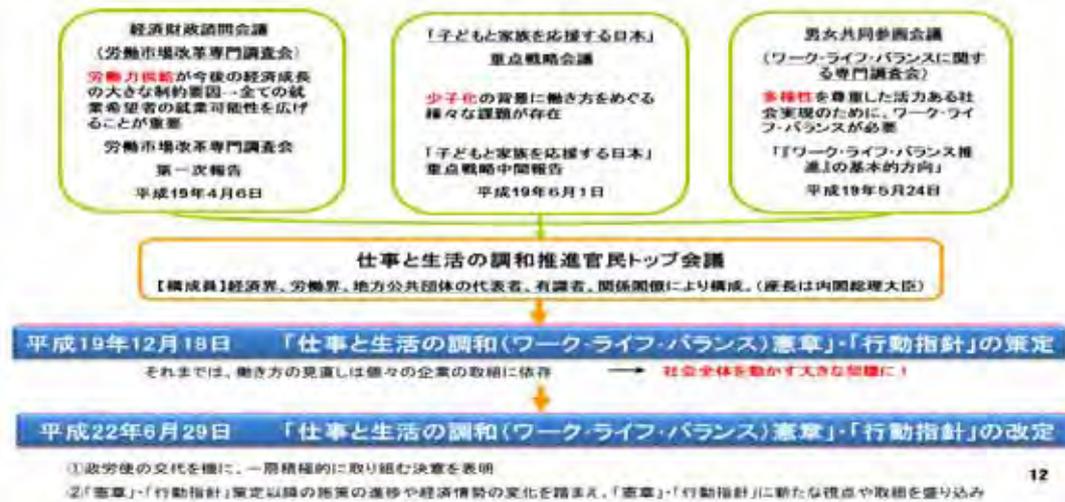
そこで、平成22年6月29日に開催されたトップ会議において、政労使トップの合意の

もと、「憲章」・「行動指針」が改訂されました。

なお、この際、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

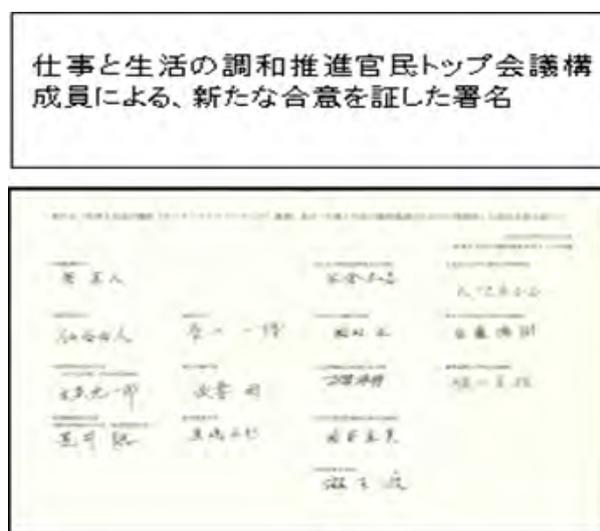


「憲章」・「行動指針」改定のポイントとしては、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」や「新しい公共」などといった、これまでなかった新しい概念や考え方が盛り込まれています。

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



(3) 「日本再生戦略」の策定

平成 24 年 7 月 31 日、「新成長戦略」を再編・強化した「日本再生戦略」が閣議決定されました。この中で、分厚い中間層の復活を目指す上で、ワーク・ライフ・バランスの実現により雇用の質の向上を図ることとされています。

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。この目標値については、「日本再生戦略」（平成 24 年 7 月 31 日、閣議決定）において引き続き設定されています。

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）。

【図表 1 1 3】

憲章・行動指針の枠組

① 憲章・行動指針の枠組

憲章、行動指針には、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標などが示されています。



【図表 1 1 4】

仕事と生活の調和が実現した社会

② 仕事と生活の調和が実現した社会

仕事と生活の調和が実現した社会は、3つの柱で構成され、それぞれに数値目標が示されています。



(3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)実現のために関係者が果たす役割

「憲章」では、更に、主な関係者の役割を以下のように示し、具体的には行動指針で定めることとしています。

【企業と働く者】

企業とそこで働く者は、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。

【国民】

国民一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

【国】

国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、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・支援策に積極的に取り組む。

【地方公共団体】

仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

「行動指針」では、「憲章」が「仕事と生活の調和が実現した姿」として掲げる3つの社会を実現するために必要な諸条件を示すとともに、これを実現するため、企業や働く者、国民、国、地方公共団体が行うべき取組を具体的に示しています。

【図表 1 1 5】

関係者が果たすべき役割

③ 関係者が果たすべき役割

行動指針では、企業・働く方、国・地方公共団体が、各々の立場で果たすべき役割が明示されています。



4. 推進体制及び活動

【仕事と生活の調和連携推進・評価部会】

「憲章」及び「行動指針」に基づき、その点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図るため、企業、労働組合、地方公共団体の代表等が参集した「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」を、平成20年4月に設置し、平成24年10月までに23回開催しました。

平成24年度には、4回開催予定としており、各主体の取組状況を報告するほか、高齢化の一層の進展に伴い、今後ますます重要な課題となる「仕事と介護の両立」についての現状と課題、今年度内閣府が実施した「東日本大震災後の動向調査」概要、来年度に実施を予定している「中間年度におけるWLB実現に関する分析・評価の進め方」等について議論を行うこととしています。今後も、仕事と生活の調和の実現に向けて、引き続きPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルによる点検・評価を行ってまいります。

【仕事と生活の調和推進室】

平成20年1月に設置され、政労使、都道府県が密接に連携・協働するためのネットワークを支える中核的組織として、仕事と生活の調和推進に取り組んでいます。

【図表1 1 6】

仕事と生活の調和推進体制図

