

第1章

新「憲章」・「行動指針」と推進体制



新「憲章」・「行動指針」と推進体制

●新たな「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」

平成19年12月の「憲章」・「行動指針」策定後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、新たな視点や取組を盛り込み、平成22年6月29日、新たな「憲章」・「行動指針」を策定。政労使トップの交代を機に、新たな決意を持って取り組むことを確認。

●「憲章」

仕事と生活の調和が実現した社会の3つの姿として「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」を提示

●「行動指針」

仕事と生活の調和の実現に向けた企業・働く者、国民、国、地方公共団体それぞれの取組を明らかにするとともに、2020（平成32）年までの数値目標を提示

(1) 新たな「憲章」と「行動指針」の策定経緯

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「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」）において、平成19年12月には「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」）が策定され、それ以降、政労使において、仕事と生活の調和実現に向けた取組が行われてきました。

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。

「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 1-1-1】

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)「憲章」・「行動指針」新たな合意の概要

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官民トップ会議 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官民トップ会議
総理大臣ほか関係閣僚
経団連、日商、連合等の労使代表
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〕

○新たな決意の下、官民一体となり取り組んで行くため、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にくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌

- 多様な働き方の模索
- 「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現
- 多様な選択肢の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化
- 人や地域とのつながりを得る機会
- 取組は明日への投資

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 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

〔関係者が果たすべき役割〕

労使を始め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と併せて社会と家庭双方における男女共同参画が必要

「行動指針」各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

(1) 企業、働く者の取組
労使による自主的取組が基本

- 【総論】
- ・経営トップによる職場風土改革等
 - ・労使による目標設定、計画的取組、点検
 - ・労使による時間当たり生産性向上の取組
 - 雇用管理制度等の改革
 - メリハリのある働き方の実現
 - ・管理職の率先による職場風土改革
 - ・関連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
 - ・労使団体等の連携による民間主導の気運醸成
 - ・就業の実態に応じた、均衡を考慮した労働契約

- 【就労による経済的自立】
- ・人物本位の正当な評価に基づく採用
 - ・正規雇用へ移行しうる制度づくり等
 - ・公正な処遇や積極的な能力開発

- 【健康で豊かな生活のための時間の確保】
- ・労働時間関連法令の遵守を徹底
 - ・労使による労働時間等設定改善の取組と要員確保
 - ・取引先への計画的な発注、納期設定

- 【多様な働き方の選択】
- ・柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくり
 - ・男性の育児休業等取得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
 - ・公正な処遇や積極的な能力開発

- (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
- ・家庭や地域での自らの役割を積極的に果たす
- ・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】
- ・国民の理解や政労使の合意形成促進
 - ・雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
 - ・生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
 - ・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
 - ・社会全体の生産性向上と中小企業対策
 - ・取組企業への支援(情報の提供等)
 - ・関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
 - ・積極的取組企業の社会的評価推進(くるみんマーク等)
 - ・公共調達における契約内容に応じた取組評価
 - ・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した取組

【就労による経済的自立】

- ・学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・社会人の学習促進
- ・トランポリン型の第2のセーフティネットの確立
- ・フリーターの常用雇用化支援

- ・経済的自立が困難な者の就労支援
- 【健康で豊かな生活のための時間の確保】
- ・労使の労働時間等設定改善の取組支援
- ・改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

【多様な働き方の選択】

- ・多様な働き方推進とその条件整備
- ・長期的な視点による女性の人生設計支援
- ・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- ・多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みの検討
- ・男性の子育てへの関わり支援・促進 (「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等)
- ・男性が子育てに関わるきっかけの提供
- ・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(職業能力形成支援)

(4) 地方公共団体の取組

- ・地域の実情に即した取組
- ・住民の理解や合意形成促進
- ・NPO等の活動を通じ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、融資制度等)
- ・多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・育児・介護等の社会的基盤形成

- ◆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 10.0%→5割減
 - ・年次有給休暇取得率 47.4%→70%

- ・第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・男性の育休取得率 1.23%→13%
- 〔この他の指標〕
- ・就業率
- ・時間当たり労働生産性の伸び率
- ・労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

- ・メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場割合
- ・在宅型テレワーカー数
- ・短時間勤務を選択できる事業所割合
- ・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提供割合
- ・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

※下線部が変更箇所

(2) 「憲章」・「行動指針」の概要①

一 仕事と生活の調和が実現した社会

「憲章」は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を示すもので、なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割は何かを示しています。

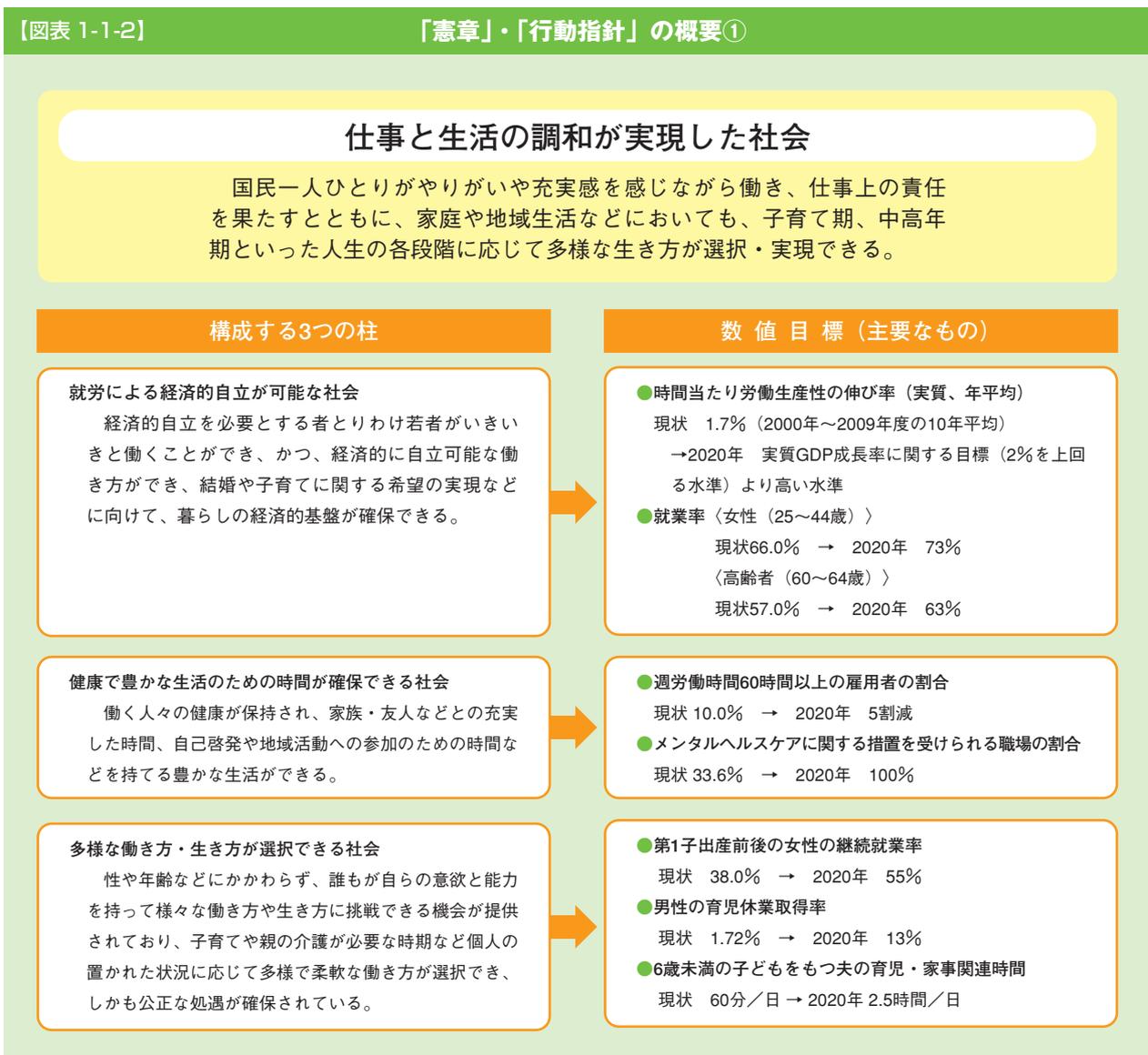
「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会

の姿を「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。

【図表 1-1-2】

「憲章」・「行動指針」の概要①



※数値目標は、「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、高度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）の数値目標と整合性を取っている。

(3) 「憲章」・「行動指針」の概要②

一 仕事と生活の調和の実現のために関係者の果たす役割

「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、企業と働く者、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1-1-3】

「憲章」・「行動指針」の概要②

	企業と働く者	国・地方公共団体
総論	<p>個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本</p> <ul style="list-style-type: none"> ○経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等 ○目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行 ○労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上 	<p>企業と働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○実現に向けた枠組みづくり <ul style="list-style-type: none"> ・政労使合意・地域の実情に応じた気運の醸成 ・制度的枠組の構築（働き方に中立的な税・社会保障制度の検討） ○社会全体の生産性向上と中小企業対策 ○関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化 ○公共調達における契約内容に応じた取組評価 ○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した取組
経済的自立	<ul style="list-style-type: none"> ○人物本位による正当な評価に基づく採用の推進 ○就業形態に関わらない公正な処遇等 	<ul style="list-style-type: none"> ○若年者等の経済的自立の支援 ○学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実 ○社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築 ○トランボリン型の第2のセーフティネットの確立
健康で豊かな生活のための時間の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○労働時間関連法令の遵守の徹底 ○労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ○労使の労働時間等設定改善の取組支援 ○改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進
多様な働き方の選択	<ul style="list-style-type: none"> ○育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進 ○男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備 ○女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ○保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成 ○女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上 ○男性の子育てへの関わり支援・促進（「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等）

(4) 「憲章」・「行動指針」の概要③

— 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、高度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）。

(5) 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22年6月までに15回開催しました。

また、「憲章」・「行動指針」の改定に際しては、新たに盛り込むべき内容について検討を重ね、部会として取りまとめた改定案をトップ会議に諮りました。

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・評価を行っていきます。

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 1-1-4】

仕事と生活の調和推進体制図

