

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言えます。仕事と生活の調和が実現した社会、すなわち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・実現できる社会を目指し、官民一体となって取り組んでいくことが重要です。

2. 仕事と生活の調和の実現に向けて

(1) 「憲章」と「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、2007年7月、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」(以下、「トップ会議」という。)が設置され、このトップ会議において、2007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」という。)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」という。)が策定されました(p182~参照)。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

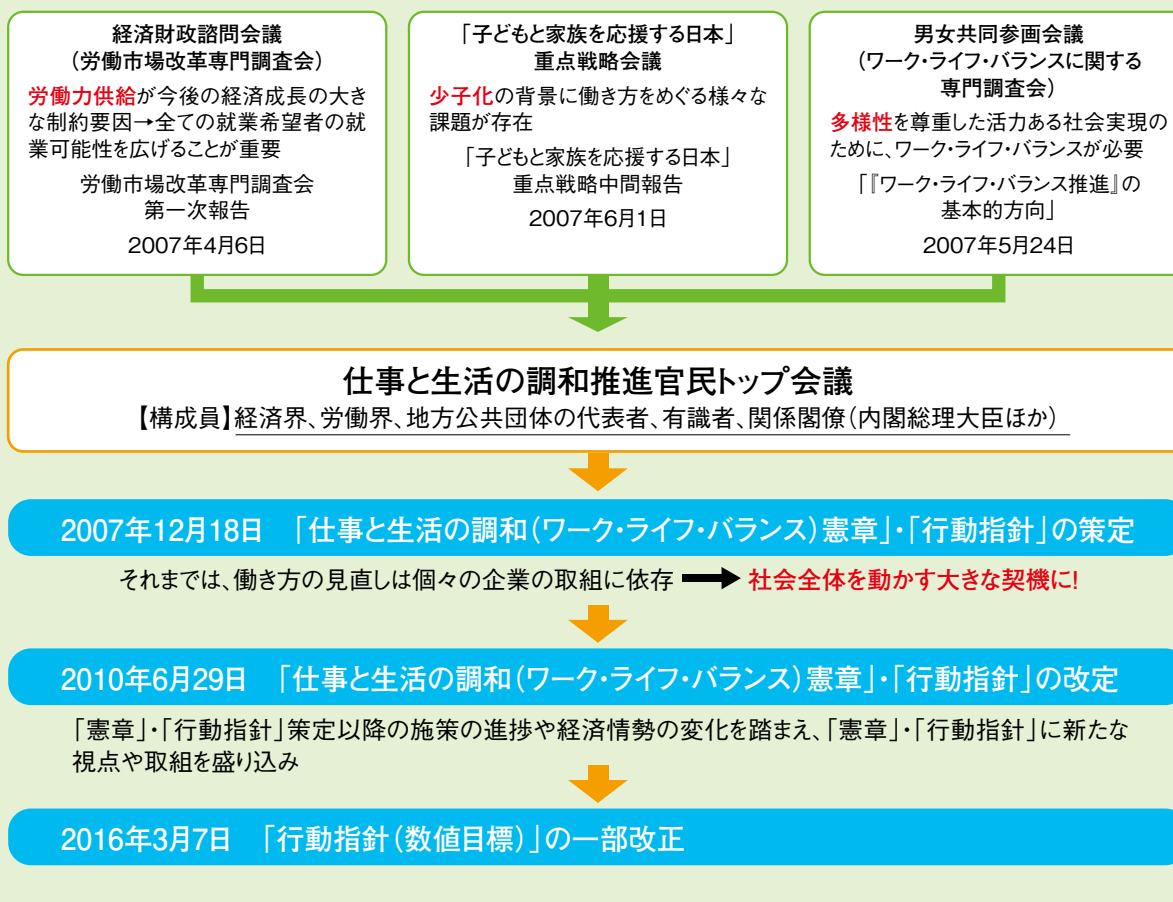
トップ会議の下におかれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」(p11参照)では、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、2010年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に至りました。

そこで、2010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」が改定されました。

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、2010年4月15日に、トップ会議に、内閣総理大臣が加わっています。

また、2016年3月7日には、経済情勢の変化や子ども・子育て支援新制度等の施策の進展を受け、「行動指針(数値目標)」が一部改正されています(第3章p90~参照)。

「憲章」・「行動指針」の策定及び改定に係る経緯



(3) 「ニッポン一億総活躍プラン」等の策定

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)では、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられ、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因である長時間労働を是正すること等が課題として挙げられています。また、今後の対応の方向性については「働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。」とされています。

「日本再興戦略 2016」(2016年6月2日閣議決定)においては、生産性の高い働き方の実現や、多様な働き手の参画に向けた働き過ぎ防止について、取組を強力に推進することとし、働き方改革の実行・実現、労働市場での見える化の促進等に取り組むこととされて

います。

また、「経済財政運営と改革の基本方針 2016～600兆円経済への道筋～」(2016年6月2日閣議決定)においては、長時間労働の削減などの働き方改革や男性の家事・育児等への参画促進、テレワーク等による柔軟な働き方の推進、女性活躍のための行動計画の策定・情報公表等による女性の積極的な採用・登用の促進、将来指導的地位に登用される女性の候補者の育成などの取組を推進することとされています。

さらに、「まち・ひと・しごと創生総合戦略(2016改訂版)」(2016年12月22日閣議決定)においては、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、多様な働き方の推進、地域における女性の活躍推進、若者・非正規雇用対策の推進等を含めた地域の実情に応じた「働き方改革」を実現するために、地方公共団体や労使団体などの地域関係者から成る「地域働き方改革会議」における取組の支援や先駆的・優良な取組の横展開等を進めていく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）

「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」とされています。具体的には、次のような社会を目指すべきとされています。

【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。

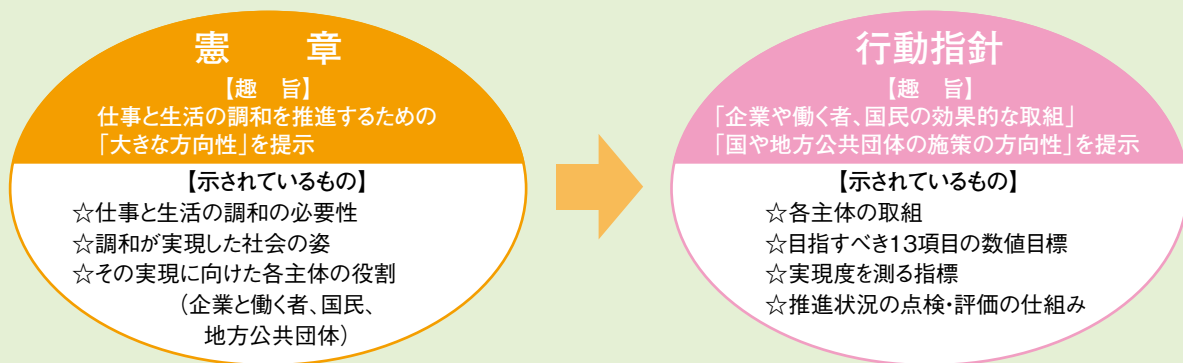
(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「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13項目について、「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）及び『日本再興戦略』改訂2015』（2015年6月30日閣議決定）ならびに「少子化社会対策大綱」（2015年3月20日閣議決定）等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。

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。



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。

仕事と生活の調和が実現した社会

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。



構成する3つの柱

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。

主な数値目標（最新値→目標値）

- ★就業率
 - <20～64歳> 79.2%(2016)→2020年 80%
 - <25～44歳女性> 72.8%(2016)→2020年 77%
 - <60～64歳> 63.6%(2016)→2020年 67%
- ★フリーターの数
約155万人(2016)→2020年 124万人

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つ豊かな生活ができる。

- ★週労働時間60時間以上の雇用者の割合
7.7%(2016)→2020年 5%
- ★年次有給休暇取得率
48.7%(2015)→2020年 70%

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。

- ★第1子出産前後の女性の継続就業率
53.1%(2010～2014年)→2020年 55%
- ★男性の育児休業取得率
2.65%(2015)→2020年 13%
- ★男性の育児・家事時間
67分/日(2011)→2020年 2時間30分/日

(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】

国民の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。

詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

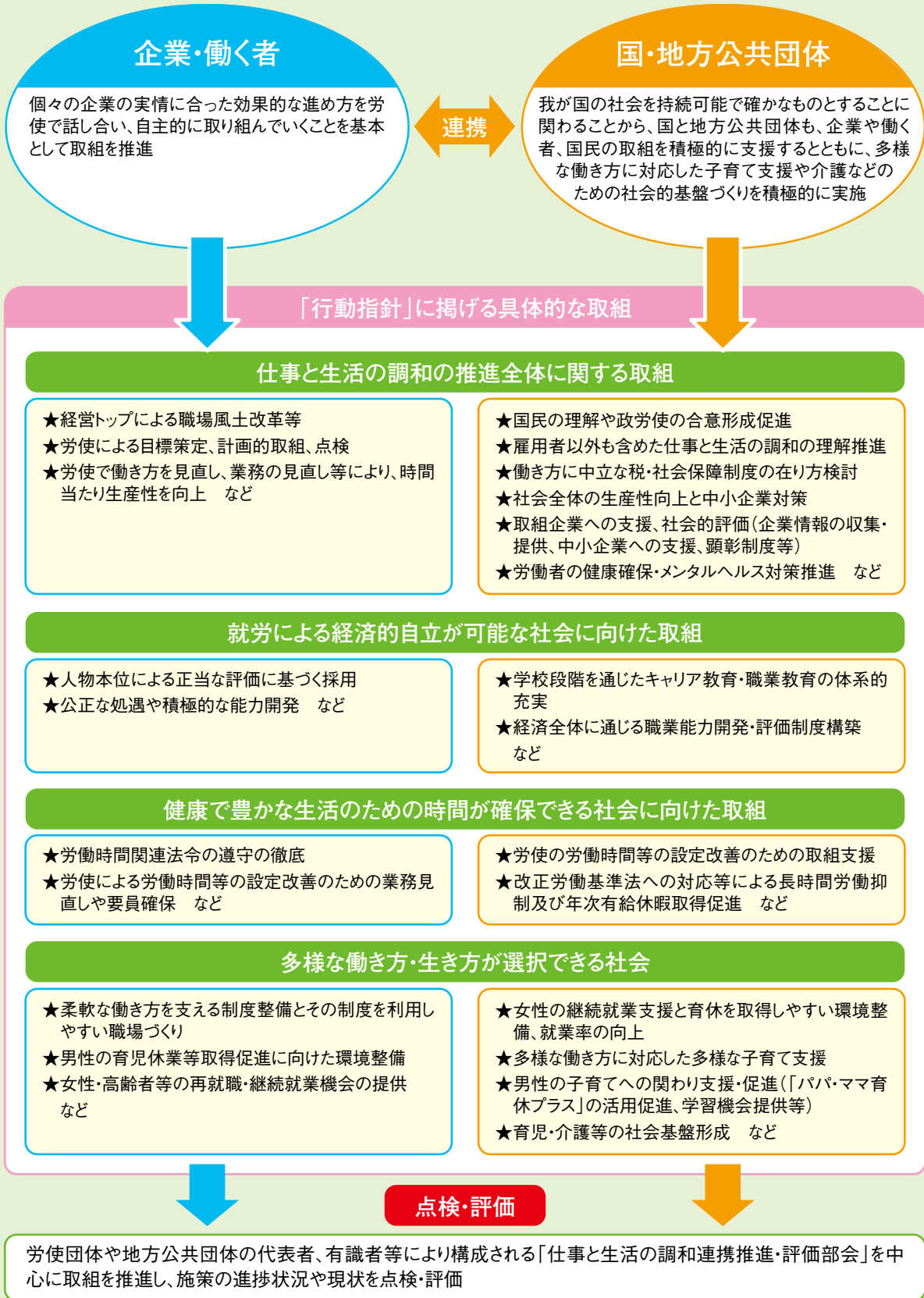
詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

「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。

関係者が果たすべき役割

「行動指針」では、企業・働く者、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」が、トップ会議決定により2008年4月に設置され、2017年2月までに40回開催されています。

【仕事と生活の調和推進室】

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、2008年1月に内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置され、仕事と生活の調和の実現のために必要となる企画及び立案、並びに総合調整に関する事務を行っています。

