

ワーク・ライフ・バランス憲章（骨子案）

第1 ワーク・ライフ・バランスの緊要性

1 働き方に起因する諸問題

我々の生活は仕事が全てではない

- ・ 家事、育児、介護などの家族と過ごす時間もあれば、地域で活動する時間、更には趣味や休息のための時間もある。

現実の社会

- ・ 働く意欲がありながら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若者等
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害する働き盛りの世代
- ・ 子育てと仕事のどちらかをあきらめざるを得ず、仕事を続けようとする子供を持つことをためらわざるを得ない若い夫婦
- ・ 仕事が忙しく、親の介護をすることができない中年サラリーマン

仕事と仕事以外の生活の間で切実な悩み、苦しみを感じている人が多い

世帯の変化

- ・ 共働きの世帯が夫婦世帯の過半数
- ・ 三世帯同居の減少

職場では仕事以外の生活よりも仕事に専念することを前提にした働き方が根強く残っており、共働き世帯では、夫婦ともに限られた時間を家庭生活などに振り向ける余力がない。

経済構造の変化

- ・ グローバル化などに伴う競争の激化
正社員以外の労働者が大幅に増加
労働者の生活の安定や技能の育成・承継に不安

個人

- ・ 「結婚・子育て・介護などに対する切実な想いがかなえられない」、「意欲・能力を活用することができず自らの将来を描くことが出来ない」人が多く存在。

家族

- ・ 「結婚や子供を持つことで家族を形作りたい」という思いや「家族とともに過ごしたい」という思いの実現が困難。
「家族の団らん」の喪失

地域

- ・ 個人が「地域で過ごす時間」が減少。
地域のつながりの希薄化

社会

- 「働き方」に起因した個人、家族、地域が抱える諸問題の一つの帰結
少子化、人口減少、労働力人口減少

企業

- ・ 先進諸国と比較して労働時間は長い反面、時間当たり生産性が低い。
- ・ 企業の活力、競争力の源泉である労働者の確保、育成に取り組まなければ、長期的にはマイナス。
「働き方」の見直しに取り組み、業務の見直しにまで踏み込んで効率的な仕事の進め方を追求したり、長期的に労働者を確保・育成していくことは、企業にとって「明日への投資」。
社会全体の持続可能性の向上にも繋がる。

2 「働き方」の見直しが進まない要因

「働く者は家族や地域の中で役割を果たすよりは、その時間を仕事に傾注する」という旧来の働き方が固定化され、それを評価する職場風土が変わっておらず、働き方も単線的な制度が多くなっている。

こうした画一的な考え方や働き方の制度が、近年の価値観やライフスタイルの多様化に対応できなくなっている。

個人に求められる能力が高度化し、心身にかかるプレッシャーも強くなっているにもかかわらず、働き方に対する考え方が変わっていない。

- 3 価値観やライフスタイルの多様化や社会・経済の変化に対応した「働き方」の実現、職場風土の形成等に取り組んでいくことが必要
 - 企業の中で「働き方」を多様化し、その変化を国民全体に広げ、我が国全体の「働き方」を変えていくことが必要
 - ワーク・ライフ・バランスについて、企業の経営者と労働者をはじめ国民全体の共通の理解を促進し、その実現に向けた国民運動の展開を推進

第2 ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿

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ライフ・ステージに応じてそれぞれの切実な思いを叶えることができるような、多様な生き方が選択・実現できる社会

具体的には、

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、希望すれば結婚や子供を持つことができる社会

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などにより仕事以外の時間が確保でき、働く人々の健康が保持され、家族や地域・友人などとの充実した時間やキャリア形成のための時間などを持てる豊かな生活ができる社会

子育てに取り組む時期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、適正な処遇が確保される社会

個人が多様な働き方・生き方を選択でき、多様な能力を十分に発揮できる。

企業も生産性が向上し、競争力が強化される
社会全体の持続可能性の向上、活力の向上

第3 各主体の果たすべき役割

1 企業と働く者

企業レベルで、経営トップのリーダーシップに基づく意識改革、職場風土改革、長期的視野に立った労働者の確保・育成、雇用

管理制度や業務の進め方、管理職の評価基準の見直し、柔軟な働き方等に計画的・組織的に取り組み、着実に実行

管理職は、自ら管理する職場の雰囲気作りに取り組む。

経営者、管理職は、関連企業や取引先のワーク・ライフ・バランスにも、配慮。

働く者は、

- ・ 自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・ 将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場風土作りに取り組む。

2 国民

自らのワーク・ライフ・バランスの在り方について考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。

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

3 政府

国民運動や合意形成の推進

仕事以外の時間の確保やライフステージに応じた多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組の構築や環境整備

働き方に中立的な税・社会保障制度のあり方についての検討

ワーク・ライフ・バランスを推進するための多様な働き方の推進並びに多様な働き方に対応した子育て支援

地方自治体が行う育児・介護などを支える社会的な基盤づくりの取組に対する支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組む個人や企業への支援

4 地方自治体

地域の実情に応じた展開

育児・介護などを支える社会的な基盤づくり、とりわけ地域レベルで育児・介護などに取り組んでいる民間の団体との協働を推進

