

行動指針に盛り込む内容について

1 行動指針の性格

ワーク・ライフ・バランス憲章で示す「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会」を実現するための企業や働く者の取組、それを支援する国や地方自治体の施策の方針

2 「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会」に必要とされる諸条件

ワーク・ライフ・バランス憲章で示した「ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

みんなが仕事があり、自立できる（就労による経済的自立）

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規から正規へ移行できること。
- ・ 就業形態に関わらず、適正な待遇や能力開発機会が確保されること。

みんなが生活のための時間があり、健康で豊かな生活ができる（仕事以外の時間の確保）

- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 長時間労働により健康を害することがないこと。
- ・ 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進が進んでいること。
- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面でワーク・ライフ・バランスが考慮されていること。

みんなが一人一人のライフステージに合わせて、働き方・生き方を選べる（多様な働き方の選択）

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。

- ・ 全ての人の育児、介護、地域活動、キャリア形成等を支える環境が整備されていること。
- ・ 就業形態に関わらず、適正な待遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

3 各主体の取組

ワーク・ライフ・バランス実現の取組は、企業と働く者が自主的に取り組んでいくことが基本であるが、社会の持続可能性に関わるものであり、国と地方自治体も、個人や企業の取組を積極的に支援する。

(1) 企業、働く者の取組

(総論)

- ・ 経営トップがリーダーシップを発揮し、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、人事評価制度の見直し、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・ 労使でワーク・ライフ・バランス実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、チェックする仕組みを作り、着実に実行する。
- ・ 労使で働き方を見直し、業務の進め方や内容にまで踏み込んだ業務の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。
- ・ 管理職はワーク・ライフ・バランスが実現しやすいような職場風土改革に取り組む、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・ 経営者、管理職は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先のワークライフバランスにも配慮する。
- ・ 働く者は、職場の一員として、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。
- ・ 働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む、企業はその取組を支援する。

(就労による経済的自立)

- ・ トライアル雇用などを活用しつつ、フリーターを含め、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度作りを行う。
- ・ 就業形態に関わらず、適正な待遇や積極的な能力開発を行う。

(仕事以外の時間の確保)

- ・ 時間外指導基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。

- ・ 労使で長時間労働の抑制、年休取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・ 社会全体のワーク・ライフ・バランスに資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(多様な働き方の選択)

- ・ 短時間正社員制度、在宅就業、テレワーク、育児・介護休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の整備、それらを利用しやすい職場風土作りを進める。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・ 就業形態に関わらず、適正な待遇や積極的な能力開発を行う。

(2) 国民の取組

- ・ 国民ひとり一人が、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・ 自らのワーク・ライフ・バランスの在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・ 家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・ 消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論) ワーク・ライフ・バランス社会実現に向けた枠組み作り

- ・ 全国や地方レベルでの国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・ 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みを構築する(次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等)。
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・ 生産性を上昇させるための包括的な取組を推進する。
- ・ 取り組む企業を支援する(先進企業の情報・ノウハウの収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援)。
- ・ 法令遵守のための監督指導を強化する。
- ・ 積極的取組企業を社会的に評価する。(顕彰制度や、民間団体で行われている企業診断・評価事業の活用等)
- ・ 取組企業(労使)が、自社の取組を点検・評価することを支援する。
- ・ 社会全体としての進捗状況の把握・評価し、政策へ反映する。(指標の作成・活用)

- ・ 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。

(就労による経済的自立)

- ・ 学齢期からのキャリア教育
- ・ フリーターを常用雇用化する。
- ・ 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(仕事以外の時間の確保)

- ・ 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・ 取引企業間の計画的発注、納期設定を促進する（検討中）。
- ・ 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする。

(多様な働き方の選択)

- ・ 多様な働き方の推進（育児・介護休業及び短時間勤務等、短時間正社員制度、テレワーク）とそのための条件を整備する。（パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等）
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組の検討
- ・ 男性の子育て参加の支援・促進（男性の育児休業の取得促進方策の検討等）
- ・ 多様な働き方に対応した子育て支援を推進する。
- ・ 地方自治体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- ・ 多様な教育訓練システムの充実等、キャリア形成支援に係る労働市場のインフラを整備する。

(4) 地方自治体の取組

- ・ 地方の実情に即した、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。
- ・ ワーク・ライフ・バランス実現企業を社会的に評価する。
- ・ 多様な働き方に対応した子育て支援を展開する。
- ・ 地域レベルで仕事以外の時間を活用して、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4 数値目標

ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及

び地方自治体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について目標値を設定するもの。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。10年後の目標値は、取組が進んだ場合に達成される理想的な水準を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。

5 実現度指標の在り方

「本指針で定める数値目標の達成度」と「ワーク・ライフ・バランスに関連するその他の進捗度」を示す指標を、「ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標」として、男女共同参画会議ワーク・ライフ・バランス専門調査会の検討結果を踏まえて定める。

同専門調査会では、「ワーク・ライフ・バランスの実現の状況」については、「仕事・働き方」、「家庭生活」、「地域活動」、「学習や趣味・娯楽等」、「健康・休養」の5分野ごとにワーク・ライフ・バランスの進捗状況を測ることとしているが、これにより、本指針で定める「就労による経済的自立」、「仕事以外の時間の確保」、「多様な働き方の選択」の三つの要素の状況も把握できるものである。