

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。このことにより、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）新たな「憲章」と「行動指針」の策定経緯

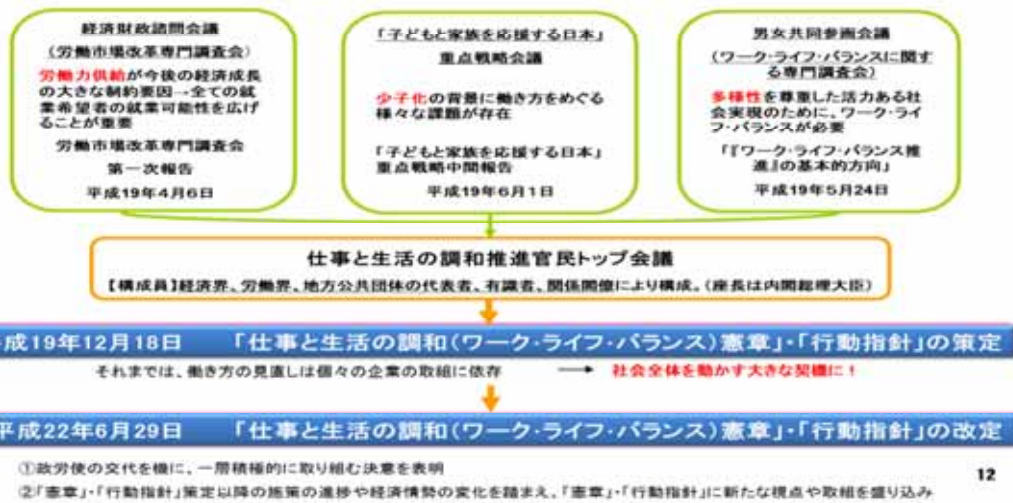
トップ会議の下におかれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、平成22年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に到りました。

そこで、平成22年6月29日に開催されたトップ会議に「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。

【図表 1 1 1】

憲章と行動指針策定に至る経緯



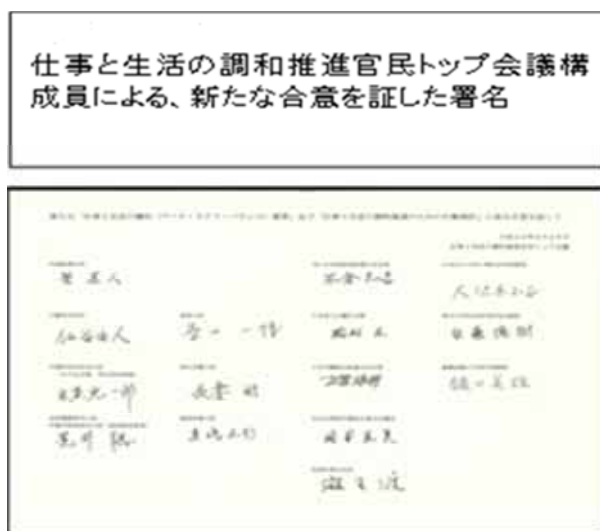
(3) 新たな「憲章」・「行動指針」改定のポイント

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 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



【参考】

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（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市民トップ会議
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市民トップ会議
総理大臣 福田 康雄 閣僚
総務大臣 高橋 洋一 閣僚
経産大臣 小野 正五 閣僚
労働大臣 野田 高梧 閣僚
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、国民一体が取り組んでいく。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、現実
働き方の多様化等
共通の世帯が増え変わる。働き方役割
分担意識
仕事と生活の両立と家族・地域・社会の変容
多様な働き方の実現

○ 「ダイバーシティ（働きがいのある人間
らしい仕事）」の実現
多様な働き方の実現
時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与

○ 新しい社会への参加機会が広がることによる地
域社会の活性化

○ 人や地域をつなぐ機会を得る機会

取組を日頃の投資

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

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

関係者が果たすべき役割

労使が国民による積極的取組
国や地方自治体による支援
取組に当たって両立支援と併せて、家庭
双方における男女共同参画が必要

※下線を交差更新

「行動指針」各主体の取組方針、点検・評価方法提示

<p>(1) 企業、働者の取組</p> <p>労使による自主的取組が基本</p> <p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営トップによる職務風土改革等 労使による目標設定、行動指針、点検 労使による関係者（生産性向上の取組、雇用調整助成金の活用） 雇用調整助成金の活用 ムリ/ハのある働き方の実現 管理職の率先による職務風土改革 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 労使互換等の連携による民間主導の取組推進 就業の実態に合わせた、均等に考慮した労働時間（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・非正規雇用（パート）等 公正な競争や積極的な能力開発 <p>【健康で豊かな生活のための時間の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間削減等による遵守を徹底 労使による労働時間短縮取組の取組と必要確保 取引先への適切な配慮と、関係者との連携 <p>【多様な働き方の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい働き方（例） 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 公正な競争や積極的な能力開発 	<p>(3) 国の取組</p> <p>【総論】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国民の理解や労使の合意形成促進 雇用者に対する働きと生活の両立の促進 生活の時間的余裕等を可能とする雇用調整助成金の活用 働き方に関する社会保険料（労使負担）の負担 社会全体の生産性向上により企業支援 取組企業への支援（情報提供等） 関係者との取組、法令遵守のための監督・指導強化 積極的な取組企業への社会的評価促進（くるみんズ等） 公共調達における女性活躍促進に向けた取組推進 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 行政課題における率先的取組 就労による経済的自立 学校と連携したキャリア教育・職業教育の体系的な実施 社会全体を通じた職業能力開発・評価制度整備 社会人の学習促進 トランスパレンシーの第2のセーフティネットの確立 フリーターの雇用雇用促進 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 労使の労働時間短縮取組の取組促進 改正労働基準法への対応策による長時間労働削減（年次労働時間削減） <p>【多様な働き方の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方促進とその条件整備 長期視点による女性の人生設計支援 女性の就業機会支援と働き方支援、キャリア開発、就業意向向上 多様な働き方に対する多様な子育て支援 在宅就業の環境整備のための取組の促進 男性の子育てへの働き方支援、促進（パパママ育児プランの活用促進、学習機会創出等） 男性が子育てに携わることへの支援 地方自治体等による育児・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（職業訓練の充実等） 	<p>(4) 地方自治体の取組</p> <p>地域の実情に合わせた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 住民の理解や合意形成促進 NPO等の連携した中小企業経営者等の取組促進 企業への支援（例） （雇止め防止、表裏、就業制度等） 多様な働き方に対する多様な子育て支援 育児・介護等の社会的基盤整備 <p>◆進捗状況の点検・評価</p> <p>【数値目標】</p> <p>14の指標、2020年の目標値</p> <p>【例（現状値＝目標値）】</p> <ul style="list-style-type: none"> フリーター数 約178万人→124万人 週労働時間6時間以上の雇用者の割合 10.0%→9.0% 年次労働時間削減率 47.4%→70% 第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→65% 男性の育児取得率 1.23%→1.3% <p>その他の指標</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業率 時間当たりの労働生産性の伸び率 労働時間等の短縮により労働者が負担している割合 メンタルヘルスケアに関する措置が受けられる職場割合 在宅型テレワーカー数 育児休業取得を代替できる事業所割合 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実施割合 6歳未満の子どものための育児・家事関連時間
<p>(2) 国民の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 個々人の多様性への理解 尊重 理解を得つつ自分の仕事と生活の両立を実現 家庭や世帯での自らの役割を積極的果たす 消費者としてサービス提供者の働き方に配慮 		

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。

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23年10月までに19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 6】

仕事と生活の調和推進体制図

