

## 仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項（事務局案）

平成 20 年 5 月

仕事と生活の調和連携推進・評価部会  
仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を一層促進するため、関係府省及び部会に参画する各団体は、昨年 12 月に政労使の合意の上策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、当面、以下の事項に重点的に取り組んでいく。

部会・連携推進会議合同会議においては、適時、取組状況を点検・評価し、関係府省の政策への反映や各主体の取組における活用を継続的に促していく。

## 1. 総論

## (1) 社会全体での合意形成

多様な主体による統一的な国民運動の展開

- ・ 内閣府が作成するシンボルマークなどを積極的に活用し、特に 11 月を集中広報期間とし、各種イベントを有機的に連携
- ・ 「仕事と生活の調和推進ホームページ」を国民運動のハブとし、コンテンツを拡充

地域・業界への運動の拡大

- ・ 「仕事と生活の調和推進会議」における地方公共団体や地域の関係団体の緊密な連携を通じた住民の理解や合意形成の促進

## (2) 経営層、管理職の意識改革への支援

成功事例の発信

- ・ 経営層や管理職の意識・行動の変化が端緒となり業務の効率化などに取り組むことで業績の向上につながった事例などを発信

企業の取組の「見える化」の推進

- ・ 一般事業主行動計画の公表・従業員への周知（次世代法の改正と円滑な実施）
- ・ 就職活動をする学生に仕事と生活の調和に取り組む企業の情報を提供

## (3) 企業の取組促進のためのインセンティブの提供

仕事と生活の調和に関する相談・助言を行う専門家の養成・派遣の仕組みづくり

- ・ 取組の具体的方法や管理職・従業員の意識改革の方法などについてアドバイスができる専門家を確保する方策を検討  
中小企業の行動計画策定支援  
支援・助成制度の周知徹底  
「仕事と生活の調和推進企業ネットワーク(通称:CWOネットワーク)」の構築

- ・ 関係府省からの情報提供や企業間の情報交換ができるネットワークを構築

- (4) 中小企業における生産性向上の取組
- (5) 男性の働き方改革(男性の子育て参加の促進)
- (6) 消費者行動や取引慣行の見直し
- (7) 調査研究とそれに基づく情報発信の充実
- (8) 国家公務員についての取組

## 2. 就労による経済的な自立

- (1) 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施
- (2) フリーター等の常用雇用化の支援
- (3) 母子家庭の母や子育て女性等に対する就労支援
- (4) いくつになっても働ける社会の実現
- (5) 公正な処遇の確保と男女の機会均等

## 3. 健康で豊かな生活のための時間の確保

- (1) 労働時間等の見直しの推進
- (2) 長時間労働抑制のための監督指導等の実施

## 4. 多様な働き方の選択

- (1) 働きながら子育てをする時間の確保できる雇用環境の整備
- (2) 多様な働き方の選択を可能にする環境整備
- (3) 女性が活躍できる環境の整備
- (4) 保育等子育て支援サービスの充実
- (5) 団塊の世代が活躍できる環境の整備
- (6) 労働者のキャリア形成の取組への支援

## 仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項（詳細）<sup>1 2</sup>（事務局案）

### 1. 総論

#### (1) 社会全体での合意形成

仕事と生活の調和の必要性やその実現に向けた取組を社会に根付かせ、業界や地域の取組へと拡大し、ひいては国民全体に浸透させることが重要である。

##### 多様な主体による統一的な国民運動の展開

内閣府が作成するシンボルマークやキャッチコピー等を、関係府省や関係団体のホームページやシンポジウムなどにおいて積極的に活用するとともに、各種シンポジウムなどの啓発イベントを有機的に連携させ、国民運動を統一的に展開する。

特に、11月を集中広報期間として位置付け、当該期間中、内閣府が行う「官民連携子育て支援推進リレーシンポジウム」や男女共同参画関連啓発セミナー、厚生労働省が行う「仕事と生活の調和を考えるシンポジウム」、「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」(事務局：社会経済生産性本部)が行う「ワーク・ライフ・バランスコンファレンス」などが効果的に連携し、厚生労働省が行う「仕事と生活の調和推進モデル事業」の取組状況をはじめとした各主体の取組の成果等を積極的に発信していく。

また、多様な主体が連携し、活動の成果を相互に活用できるようにするため、内閣府ホームページ内の「仕事と生活の調和推進ホームページ」を国民運動の情報ハブと位置づけ、内閣府を中心に関係機関が連携し、各主体の取組についての情報などコンテンツの拡充を図る。

##### 地域・業界への運動の拡大

労使、学識経験者、地方公共団体等からなる「仕事と生活の調和推進会議」(都道府県ごとに設置)は、地域での理解や関係者相互の合意形成、取組の促進を図るために重要な役割を果たすことが期待される。

推進会議の運営を担う都道府県労働局は、次世代育成支援対策地域協議会との合同開催等を通じて、地方公共団体との連携を図るとともに、関係団体等との緊密な連携を確保する。

地方公共団体や労使をはじめ、次世代育成支援や男女共同参画に係る

<sup>1</sup> 主体を付記していない事項は、関係府省および部会に参画する各団体全てが取り組むべきものである。

<sup>2</sup> すでに実施している施策であって、今後も従前どおり継続する予定のものについては、原則として記載していない。

地域の関係団体においても、推進会議に積極的に参画するなど、地域の実情に即した住民の理解や合意形成を促進する。

さらに、業界や地域単位へと取組を広げ、ひいては広く国民全体に浸透するような取組とすることが必要である。

## (2) 経営層、管理職の意識改革への支援

仕事と生活の調和の推進のためには、経営者のイニシアティブと管理職の理解が必要であり、それなしには、制度を整備しても実効があがらない状況もみられる。このため、経営層、管理職の意識変革のきっかけ作りとなるための取組が必要である。

### 成功事例の発信

経営層や管理者の意識・行動の変化が端緒となって従業員の仕事と生活の調和が改善した事例を収集し、広く周知を図る。

#### (直接話法による発信)

その際には、行動を起こした経営者自らが他の経営者に直接語りかける機会を設けたり、経営層や管理職が、若い世代から、彼らが直面している厳しい現実について生の声を聞く機会を設けるといった工夫をすることも有効である。

#### (メリットの具体的提示)

また、中小企業では仕事と生活の調和のための取組はコストがかかると思われがちであるが、仕事と生活の調和に取り組む中で業務の効率化などを図り業績が向上した事例を積極的に発信し、仕事と生活の調和のための取組がもたらすメリットについての理解を促す。

#### (人事評価方法見直しに踏み込んだ事例の提示)

仕事と生活の調和が企業内に根付くためには、より効率的な働き方をした労働者がより高く評価されるように、企業における評価の尺度を変えていく必要があり、そうした事例についても収集・情報提供していくことが有効である。

### 企業の取組の「見える化」の推進

仕事と生活の調和に向けた企業の取組の「見える化」を進めることから、有能な人材確保に向けた企業の一層の取組を促進するきっかけとなることから、厚生労働省において、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備などについて事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知を義務付けることなどを内容とする次世代法の改正と円滑な実施を図る。

また、内閣府を中心に関係機関が連携して、就職活動をする学生に仕事と生活の調和の推進に関する情報提供（先進的企業やくるみんマークの紹介等）を積極的に行い、有能な人材の確保・育成・定着を目指した企業の取組を促す。

### (3) 企業の取組促進のためのインセンティブ提供

企業の自主的な取組を促すためには、いろいろなインセンティブを提供していくことが効果的である。

仕事と生活の調和について相談・助言を行う専門家の養成・派遣の仕組みづくり

企業が仕事と生活の調和のための取組を進めるに当たっては、取組の具体的方法や管理職・従業員の意識改革の方法等について、専門家のアドバイスを受けることが有効である。

こうした取組を一層推進するため、民間における様々な取組を踏まえ、厚生労働省において、仕事と生活の調和に取り組む企業に対する相談・助言を行う専門家を確保する方策について検討する。また、地方公共団体による専門家の派遣などの取組を促進する方策について検討する。

中小企業の行動計画策定支援

一般事業主行動計画を策定するノウハウのない中小企業も多いことから、厚生労働省において、厚生労働大臣が指定する次世代育成支援対策推進センターの機能の強化を図り、「2か年集中プラン」を実施することにより、中小企業の計画策定を支援する。

支援・助成制度の周知徹底

制度があっても有効に活用されなければ意味がない。関係府省や関係団体が実施する支援・助成制度について、事業主等に対し、あらゆる機会を利用して周知を行う。

「仕事と生活の調和推進企業ネットワーク（通称：CWOネットワーク）」の構築

内閣府において、関係団体の協力を得て、関係府省からの仕事と生活の調和に関する情報提供や企業間の情報交換ができるようなネットワークとして、各企業において仕事と生活の調和を責任と権限を持って推進する立場にある者が集まる場（仕事と生活の調和推進企業ネットワーク）を設ける。

当該ネットワークにおいて、メールマガジンの発行や情報交換会の開催などのほか、大臣とのリレー対談などを行う。

これにより、企業の横の繋がりを確保し互いに取組を促進しあう環境が整備されるとともに、ネットワークから積極的に情報を発信することで仕事と生活の調和に取り組む企業の社会的評価の向上を図る。

(4) 中小企業における生産性向上の取組

経済産業省において、経済全体の生産性向上を図るために、中小企業の活性化が必要である。それを実現するために、生産性を向上させる「付加価値の向上」、それを支える「経営力の向上」、中小企業を取り巻く「事業環境の整備」、等の観点から、平成 21 年度までの 3 年間、中小企業の実産性向上に向けた取組を加速化させる施策を講じる。

(5) 男性の働き方改革（男性の子育て参加の促進）

子育て期の男女労働者がともに子育てしながら働き続けられるよう、厚生労働省において、男性の育児休業の取得促進方策について検討する。

また、内閣府が中心となり、男性の育児休業取得から復帰までの実践例を紹介し社会で認知されるロールモデルを提供する。厚生労働省においては、子育て期の男性が仕事と家庭の両立可能な働き方を設計・実践するためのハンドブックを作成、配布し、男性の仕事と子育ての両立に関する意識啓発を促進する。これらにより、男性の子育て参加を促進する。

(6) 消費者行動や取引慣行の見直し

働き方の見直しは、個々の企業内だけの問題ではなく、発注や受注などの企業間の関係や、消費者ニーズにも大きな影響を受ける。また、ライフスタイルの深夜化等を反映した営業時間の拡大は、それ自体が更なる活動の深夜化等を促すという側面もあると考えられる。こうした問題の解決は個別の企業・業界での取組には限界があるので、官民が連携して、社会全体としての生産性に留意しつつ、消費者行動や社会的慣行の問題を検討する。

(7) 調査研究とそれに基づく情報発信の充実

我が国は他の先進諸国と比べ仕事と生活の調和に係る調査研究や情報収集が遅れているとの指摘もなされている。そこで、内閣府を中心に、関係機関と連携し、仕事と生活の調和に関する既存の調査研究結果を収集し、一体として情報提供するとともに、様々な好事例情報、仕事と生活の調和

の個人・企業・社会へのインパクトなどの恒常的な分析・収集・発信を行うことにより、関係者の取組を促進する。

#### (8) 国家公務員についての取組

国家公務員についても、「仕事と生活の調和」を推進する観点から、政府全体として両立支援や総労働時間の短縮に向けての取組を進めることとする。

## 2. 就労による経済的な自立

### (1) 勤労観・職業観を育てるキャリア教育の実施

文部科学省において、改正教育基本法において、教育の目標の一つとして「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養う」とされたことや学習指導要領などを踏まえ、学校教育において、仕事と生活の調和の重要性などの理解と認識を深めるための更なる指導の充実や、子どもたちの勤労観・職業観を育てるキャリア教育を充実する。

### (2) フリーター等の常用雇用化の支援

厚生労働省において、就職氷河期に正社員になれなかった若者が30代半ばを迎える中、早急に安定雇用を実現する必要があり、就職氷河期に正社員になれなかった若者（年長フリーター、30代後半の不安定就労者）を重点に就職支援を集中的に実施することなどにより、フリーター等の常用雇用化を図る（「フリーター等正規雇用化プラン（仮称）」）。

また、関係府省において、ジョブ・カード制度を推進する。

### (3) 母子家庭の母や子育て女性等に対する就労支援

厚生労働省において、就業していない母子家庭の母の就業支援や、すでに就業している母子家庭の母の常用雇用の促進を図り、経済的な自立が可能となるよう、母子家庭等自立・就業支援センター事業等により支援を行うとともに、関係府省においてジョブカード制度の活用を図る。また、就労意欲のある母子家庭の母等の自立・生活の向上を図るため、ハローワークと福祉事務所の一層の連携強化を図る。

さらに、子育てをしながら就職を希望する女性等を重点的に支援するマザーズハローワーク事業の拠点の拡充や機能の強化を図るとともに、地域の就業支援・子育て支援施設等とのネットワークの構築など事業の充実を

図る。

#### (4) いくつになっても働ける社会の実現

厚生労働省において、年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指して、高齢者雇用安定法に基づく、65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置を着実に推進するとともに、奨励措置等により65歳までの雇用機会の確保及び70歳まで働ける企業の普及促進を図る。また、高齢者を含めた労働者の一人一人により均等な働く機会が与えられるよう、募集・採用における年齢制限禁止を義務付ける雇用対策法の周知・啓発、指導に引き続き努める。さらに、シルバー人材センター事業の推進等により高齢者に多様な形態の就業機会を提供する。

#### (5) 公正な処遇の確保と男女の機会均等

厚生労働省において、正規・非正規の賃金等の待遇の格差の是正に向けて、パートタイム労働者については、改正パートタイム労働法等関係法令の周知、法令遵守のための指導等を進める。また、男女双方に対する募集・採用・昇進・昇格等の差別の禁止等を定める男女雇用機会均等法に基づき、男女間の機会均等確保の実現に取り組む。

### 3. 健康で豊かな生活のための時間の確保

#### (1) 労働時間等の見直しの推進

厚生労働省において、「憲章」及び「行動指針」の策定を踏まえて改正した「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発を行うことにより、労働時間等の見直しを推進する。また、仕事と生活の調和推進モデル事業や職場意識改善助成金等を活用し、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。

#### (2) 長時間労働抑制のための監督指導等の実施

厚生労働省において、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっているため、長時間労働抑制のための重点的な監督指導等を実施する。



## 4. 多様な働き方の選択

### (1) 働きながら子育てをする時間の確保ができる雇用環境の整備

育児休業復帰後に、保育所への送り迎えが余裕を持ってでき、子育ての時間を確保できるような、より柔軟な働き方が実現できる雇用環境の整備について検討する。

### (2) 多様な働き方の選択を可能にする環境整備

多様な働き方の一つとして、短時間正社員制度の普及・定着が望まれているところであるが、短時間正社員制度のメリットや内容についての理解が十分とはいえないため、厚生労働省において、短時間正社員制度の周知など、制度導入の促進を図る。

総務省において、テレワーク導入に必要なシステム整備に対する支援を行う。厚生労働省において、適正な労働条件下でのテレワークの普及促進を図る必要があるため、在宅勤務ガイドラインの見直しを行うとともに、相談体制の拡充及びその広報の充実に取り組む。また、在宅就業の実態把握を行い、在宅ワークガイドラインの見直しを含め、必要な施策について検討する。

また、女性の働き方の選択肢の一つとして注目されている起業について、女性は男性と比べ、必要な知識、経験等が不足していること等が見られることから、女性起業家等に対する支援を行う必要がある。

### (3) 女性が活躍できる環境の整備

関係府省において、「女性の参画加速プログラム」に基づき、女性の継続就業や参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できるよう、医師、研究者及び公務員に関する重点的取組を含む、女性の活躍促進のための環境整備を積極的に進める。

厚生労働省において、女性の継続就業のためには、個々の企業が、女性の能力発揮を図るため、雇用管理制度及びその運用見直しを行うポジティブ・アクションにとりくむことが効果的であるが、その動きに鈍化が見られるため、企業の取組を一層促進する。

### (4) 保育等子育て支援サービスの充実

厚生労働省において、「新待機児童ゼロ作戦」に基づく施策を着実に実施するとともに、「子どもと家族を応援する日本重点戦略」を踏まえた次世代

育成支援のための新たな制度体系の設計についても、去る5月20日に社会保障審議会少子化対策特別部会においてとりまとめられた「次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方」を踏まえ、速やかに検討を進め、多様な働き方に対応した子育て支援基盤を拡充する。

(5) 団塊の世代が活躍できる環境の整備

厚生労働省において、今後、高齢期にさしかかる団塊の世代が活躍できる環境の整備のため、高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進、地域貢献活動の情報・職場体験機会の提供、団塊世代等の有する技能の円滑な継承に向けた支援の充実を行う(「団塊世代フロンティアプロジェクト」)。

また、就業や地域活動の参画推進に当たっては、男女の置かれた状況やニーズの違いに十分配慮することが必要である。

(6) 労働者のキャリア形成の取組への支援

厚生労働省において、長期の教育訓練休暇の付与や自発的能力開発のための時間を確保する制度を導入する企業に対する支援制度の創設など、従業員の自発的能力開発を支援する企業に対する支援を強化する。