

第1章 憲章・行動指針の策定と推進体制の整備と活動

1 憲章と行動指針

ポイント

「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」策定

仕事と生活の調和を実現するため、仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、平成19年12月18日に策定

「憲章」

仕事と生活の調和が実現した社会の3つの姿として「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」を提示。

「行動指針」

仕事と生活の調和の実現に向けた企業・働く者、国民、国、地方公共団体それぞれの取組を明らかにするとともに、2017(平成29)年までの数値目標を提示

(1) 「憲章」と「行動指針」の策定経緯

平成19年に、経済財政諮問会議、男女共同参画会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議など、様々な政策検討の場で仕事と生活の調和の実現に向けた提言がなされました。

これを受け、同年7月に経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が発足しました(座長は官房長官)。会議の下におかれた作業部会で検討を重ね、同年12月には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下、「憲章」と言います。)&「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下、「行動指針」と言います。)が政労使トップの合意として策定されました。これは、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言えます。

仕事と生活の調和推進官民トップ会議構成員による署名
(「憲章」「行動指針」)

(関係閣僚)	(団体の代表者)	(有識者)
内閣官房長官 町村 信孝	(社)日本経済団体連合会会長 御手洗富夫	(日本女子大学人間社会学部教授) 大沢真由子
内閣府特命担当大臣(少子化対策、男女共同参画) 上川 陽子	日本商工会議所会頭 岡村 正	(東京大学社会科学部研究教授) 佐藤博樹
内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 大田 弘子	日本労働組合総連合会会長 高木 剛	(慶應義塾大学商学部教授) 樋口 美雄
総務大臣 増田 寛也	NIKK関連労働組合連合会議長 岡本直美	(国際基督教大学教養学部教授) 八代尚宏
厚生労働大臣 河野 太郎	全国知事会会長 麻生 渡	
経済産業大臣 甘利 明		

「憲章」・「行動指針」策定経緯

平成19.4.6 経済財政諮問会議 労働市場改革
専門調査会第一次報告

ワークライフバランスを実現するための取組の基本的なあり方を明らかにし、そのための10年後の数値目標を提示。ワークライフバランス憲章の策定を提言。

平成19.5.24 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する
専門調査会「ワーク・ライフ・バランス、
推進の基本的方向」中間報告

多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向け、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくりや企業・組織のマネジメント改革を提言

平成19.6.1 「子どもと家族を応援する日本」重点
戦略中間報告

少子化の流れを変え、若者、女性、高齢者の就業参加促進を図るためにワーク・ライフ・バランスの実現が最優先の課題であるとし、憲章と行動指針の策定を提言。

平成19.6.19 経済財政改革の基本方針2007(骨太方針)

憲章と行動指針の策定を明記。

平成19.7.13 仕事と生活の調和推進官民トップ
会議発足

経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成(座長は官房長官)。

平成19.8.31 第1回 行動指針策定作業部会
以降、11.28まで8回にわたり開催。平成19.12.18 「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」策定

(2) 「憲章」・行動指針の概要
- 仕事と生活の調和が実現した社会

「憲章」は、仕事と生活の調和の実現に向けての国民的な取組の大きな方向性を示すもので、なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割は何かを示しています。

「憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会の姿を「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」としています。

具体的には、

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を目指すべきとしています(図表1-8)。

「行動指針」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項目について設定されました。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。

また、「行動指針」では、「憲章」、「行動指針」の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設けることとしています。

「憲章」・「行動指針」の概要

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。

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つ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。

数値目標(主要なもの)

フリーターの数 現状 187万人
 2017年 144.7万人以下

就業率 女性(25～44歳)
 現状64.9% 2017年 半減
 高齢者(60～64歳)
 現状52.6% 2017年 60～61%

週労働時間60時間以上の雇用者の割合
 現状 10.8% 2017年 半減

年次有給休暇取得率
 現状 46.6% 2017年 完全取得

育児休業取得率
 (女性) 現状 72.3% 2017年 80%
 (男性) 現状 0.50% 2017年 10%

男性の育児・家事時間
 現状60分/日 2017年 2.5時間/日

(3) 「憲章」・「行動指針」の概要
 - 仕事と生活の調和の実現のために
 関係者の果たす役割

「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1-1-10)。

関係者の果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

国・地方公共団体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

総論

経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

実現に向けた枠組みづくり
 ・ 政労使合意・地域の実情に応じた気運の醸成
 ・ 制度的枠組みの構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
 ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)
 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

就労による経済的自立

人物本位による正当な評価に基づく採用の推進
 就業形態に関わらない公正な処遇等

若年者等の経済的自立の支援

健康で豊かな生活のための時間の確保

労働時間関連法令の遵守の徹底
 労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進

労使による長時間労働の抑制等のための労働時間等の設定改善のための取組の支援

多様な働き方の選択

育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就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整備と利用しやすい職場風土づくりの推進
 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供。

保育サービスの充実等の多様な働き方に対応した子育て支援の推進、地域で育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成

(4) 「憲章」・「行動指針」の概要 - 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項目について設定されました。取組みが進んだ場合に達成される水準として10年後(2017年)の目標値を設定するとともに、その中間年(2012年)の目標も設定しています。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章を参照)。

2 推進体制の整備と活動

ポイント

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

平成20年4月、「憲章」及び「行動指針」に基づき、現場の声を踏まえつつその点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための関係者の連携推進を図るために設置。

仕事と生活の調和推進室

平成20年1月、仕事と生活の調和を推進していくため、政労使、都道府県がパートナーとして密接に連携・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設置。



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21年5月までに7回開催しました。

(1) PDCA (Plan-Do-Check-Action) の実施

「憲章」及び「行動指針」の点検・評価のため、各主体の取組状況についての報告と意見交換を行いました。また、平成20年度の効果的な取組推進と21年度の新たな展開を視野に入れ、重点的に取り組んでいく事項を整理した「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」を20年7月に取りまとめました。

今後も、仕事と生活の調和の実現に向けて、引き続きPDCAサイクルによる点検・評価を行っていきます。

(2) 実現度指標の改訂

「行動指針」に定められている『「仕事と生活の調和」実現度指標のあり方』に基づき、仕事と生活の調和の進展具合を測り、憲章で定める「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」の3つの社会の姿の実現状況を把握、点検・評価を行うため、点検・評価ワーキンググループが、平成20年10月に設置され、実現度指標の改訂を行いました。(参照p)

仕事と生活の調和推進官民トップ会議

「憲章」及び「行動指針」の推進、評価

【構成：経済界、労働界、地方自治体、有識者、関係閣僚(座長：官房長官)】

経済界

仕事と生活の調和
連携推進・評価部会

労働界

内閣府 仕事と生活の調和推進室

ネットワークを構築し、取組を支援

【構成：内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省】

都道府県・市町村

関係機関等

関係省庁

仕事と生活の調和ポータルサイト <http://www8.cao.go.jp/wlb/>

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進することが必要であるため、官民トップ会議や連携推進・評価部会を中心に、社会全体での取組の輪を広げていく。

(3) 緊急宣言の発出

最近の経済状況の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組が停滞することを懸念する声もありますが、「仕事と生活の調和」の推進は中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、好不況にかかわらず国民運動として着実に進めていくべきものです。

このことを政労使で改めて確認するため、連携推進・評価部会、関係省庁連絡推進会議合同会議において、仕事と生活の調和推進のための緊急宣言を取りまとめました。

緊急宣言

～ 今こそ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を ～

平成21年4月17日

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

平成19年末、我が国の中長期的な持続的発展に不可欠なものとして、「仕事と生活の調和憲章」及びその行動指針を策定し、以降、政労使一体となって「仕事と生活の調和」の実現に向けて、決意を持って取り組んできた。

最近の経済情勢の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組が停滞することを懸念する声もあるが、「仕事と生活の調和」の推進は中長期的・持続的発展につながる「未来への投資」であり、好不況にかかわらず国民運動として着実に進めていくべきことを、以下確認する。

危機を乗り越えるための労使一体となった懸命な取組の中で、業務の見直しが進み、時間あたり生産性の向上が図られることは、「仕事と生活の調和」にもつながるものである。

困難な状況を打破し、企業を進化させる力となるのは、新しい知恵や工夫である。「仕事と生活の調和」の推進は、働く人々の意欲を引き出すとともに、活動の場や視野を広げることにより、活気に満ち、イノベーションの起こりやすい組織風土を作り出す。

企業と社会が持続的に発展するためには、将来を担う人材の確保・育成・定着が不可欠である。そのためには育児、介護などのニーズを踏まえ、多様な人材を活かす「仕事と生活の調和」の推進が不可欠である。

言うまでもなく「仕事と生活の調和」の実現は国民一人ひとりの願いであり、その願いを実現させるためには、自らの働き方がメリハリのあるものとなり、充実した生活を送れるよう常に工夫に努めることが大切である。

以上を踏まえ、活力にあふれ、安心と希望のある社会を実現するべく、今こそ政労使が一体となり「仕事と生活の調和」の実現に向けた取組を進めていくこと、個々の企業では実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い着実に実践していくことを改めて確認する。

仕事と生活の調和推進室の設置

平成20年1月、仕事と生活の調和を推進していくため、政労使、都道府県がパートナーとして密接に連携・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設置しました。