

第 ① 章

「憲章」・「行動指針」と 推進体制

「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言えます。仕事と生活の調和が実現した社会、すなわち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・実現できる社会を目指し、官民一体となって取り組んでいくことが重要です。

2. 仕事と生活の調和の実現に向けて

(1) 「憲章」と「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」(2007年7月設置。以下、「トップ会議」という。)が設置され、このトップ会議において、2007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」という。)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」という。)が策定されました(p160～参照)。このことが、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) 「憲章」と「行動指針」の改定経緯

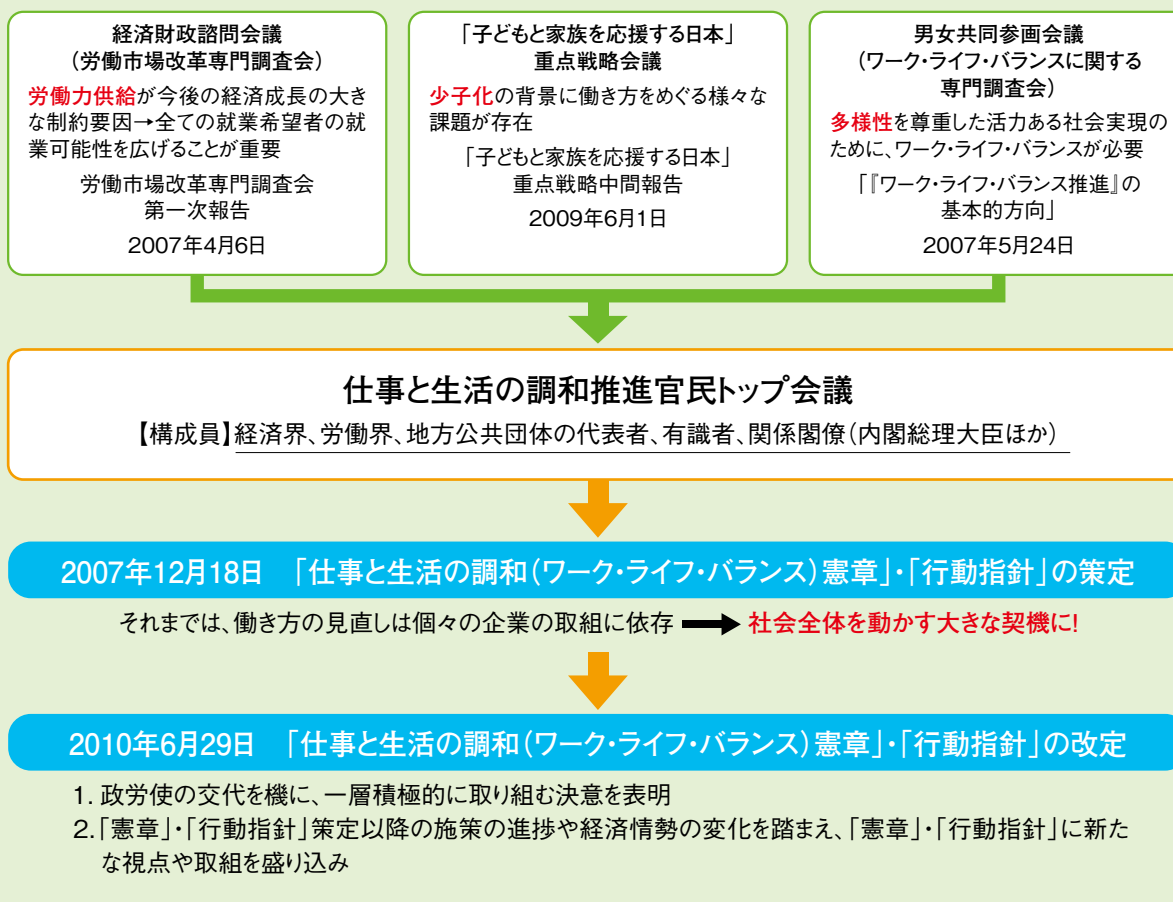
トップ会議の下におかれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」(p11参照)では、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、2010年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に至りました。

そこで、2010年6月29日に開催されたトップ会議において、政労使トップの合意のもと、「憲章」・「行動指針」が改定されました。

なお、この際、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、2010年4月15日に、トップ会議に、内閣総理大臣が加わっています。

また、2016年3月7日には、経済情勢の変化や子ども・子育て支援新制度等の施策の進展を受け、「行動指針(数値目標)」を一部改正されています(第3章p76～参照)。

「憲章」・「行動指針」の策定及び改定に係る経緯



(3) 「日本再興戦略」等の策定

『「日本再興戦略」改訂 2015 - 未来への投資・生産性革命 -』(2015年6月30日閣議決定)(以下、『「日本再興戦略」改訂 2015』という。)においては、『「日本再興戦略」改訂 2014』に掲げられた「働き方改革の実現」に取り組むため、引き続き「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」を実現することとされています。

また、『「経済財政運営と改革の基本方針 2015 ~ 経済再生なくして財政健全化なし ~』(2015年6月30日閣議決定)(以下、『「経済財政運営と改革の基本方針 2015』という。)においては、行政、経済等各分野での女性の参画拡大、科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成、長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主

体的参画、「マタニティ・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶、女性の暮らしの質向上のための取組等を積極的に進めることとされています。

さらに、『「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策 - 成長と分配の好循環の形成に向けて -』(2015年11月26日一億総活躍国民会議決定)においては、本年春頃に策定することとされている『「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性として、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の実現に向けて、「長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進する』とされています。また、一億総活躍社会を実現するために、民間に期待される取組の例として、『「女性の活躍の推進とともに、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の確立に向けた職場環境等の改善及びこれらの取組状況の積極的な情報公開』を行うことが求められています。

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）

「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」とされています。具体的には、次のような社会を目指すべきとされています。

【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。

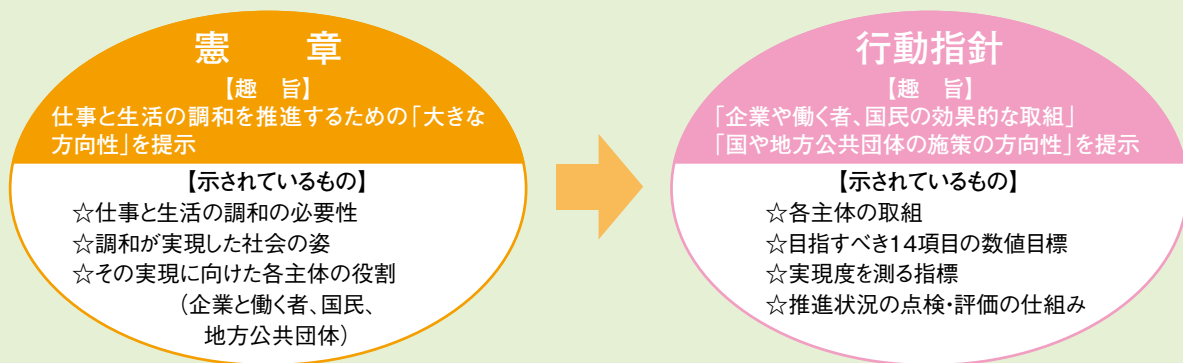
(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「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13項目について、「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）及び『『日本再興戦略』改訂2015』（平成27年6月30日閣議決定）ならびに「少子化社会対策大綱」（平成27年3月20日閣議決定）等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。

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。



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。

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。

数値目標

- ★就業率
 - <20～64歳> 78.2%(2015)→2020年 80%
 - <25～44歳女性> 71.6%(2015)→2020年 77%
 - <60～64歳> 62.2%(2015)→2020年 67%
- ★フリーターの数
約167万人(2015)→2020年 124万人

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。

- ★週労働時間60時間以上の雇用者の割合
8.2%(2015)→2020年 5%
- ★年次有給休暇取得率
47.6%(2014)→2020年 70%

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。

- ★第1子出産前後の女性の継続就業率
38.0%(2005～2009年)→2020年 55%
- ★男性の育児休業取得率
2.30%(2014)→2020年 13%
- ★男性の育児・家事時間
67分/日(2011)→2020年 2時間30分/日

(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。

詳細は…

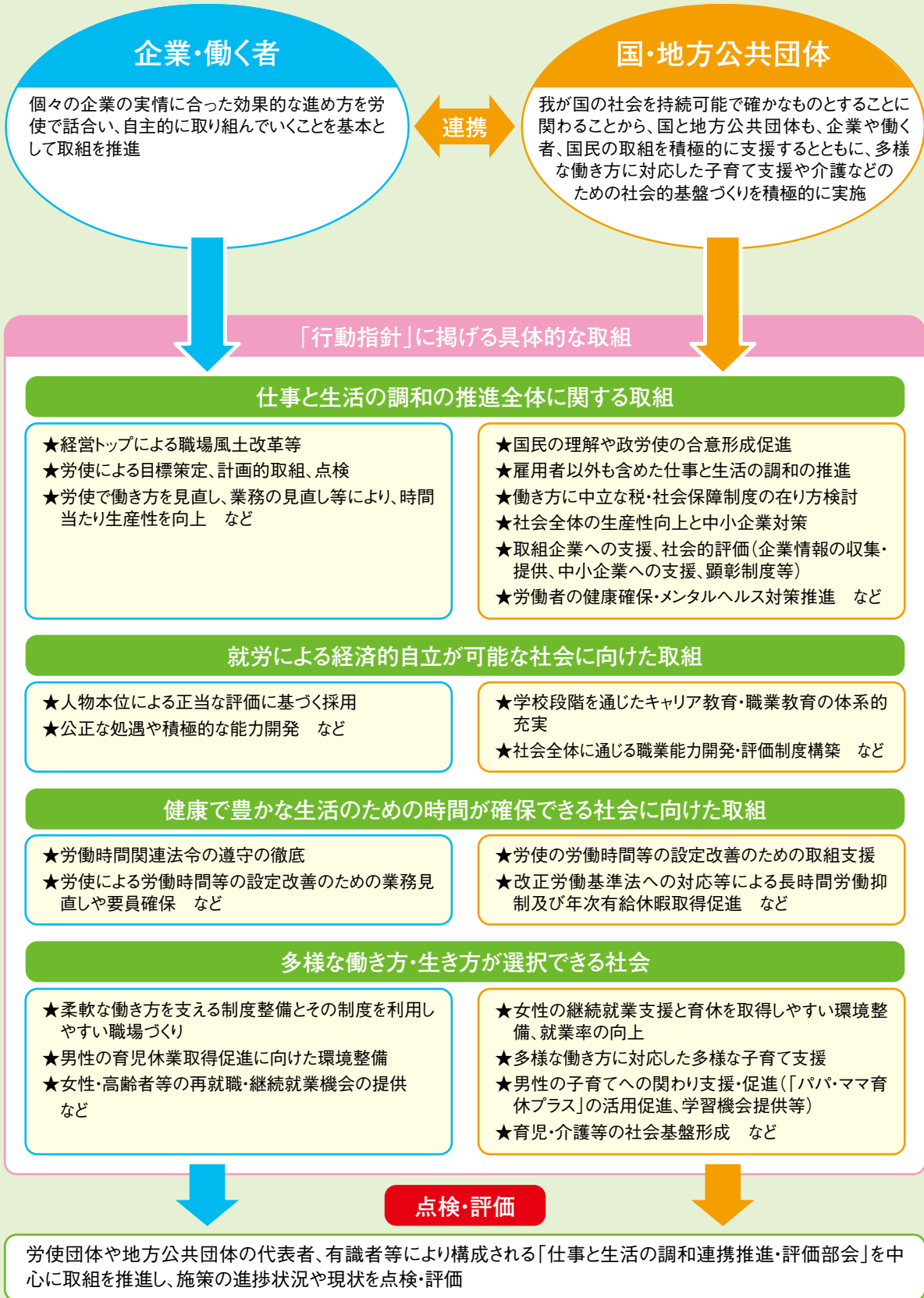
http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

関係者が果たすべき役割

「行動指針」では、企業・働く者、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」が、トップ会議決定により2008年4月に設置され、2016年2月までに37回開催されています。

【仕事と生活の調和推進室】

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、2008年1月に内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置され、仕事と生活の調和の実現のために必要となる企画及び立案並びに総合調整に関する事務を行っています。

仕事と生活の調和推進体制 ～社会全体で推進するために～

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す。2008年4月には、「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関係者の連携推進を図るために「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」が設置されました。

