

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定（平成19年12月18日）。

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう？

国内外の競争の激化、時代の変化に対応していない働き方を背景として、仕事と生活の調和がとれず問題を抱える人が多くみられます。

- ライフスタイルや人々の意識の変化
- 働き方の希望と現実にギャップ
- 長時間労働により心身の健康に影響

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会全体や個々の企業が持続していくためにも必要不可欠

＜社会全体にとって＞

- 今後、労働力人口の減少が見込まれる中、多様な人材の能力発揮が不可欠です。さらに、日本の経済社会の発展には、生産性の高い効率的な働き方に転換することが必要です。
- 地域社会のつながりが希薄化する中、働く人が地域活動にかかわることが重要となります。

＜企業にとって＞

- 多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。
- 社員の満足度、意欲が向上し、優秀な人の獲得や定着が進みます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは？

仕事と生活の調和の推進により、「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」を目指します。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

企業と働く人の役割は？

個々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

＜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
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間当たりの生産性を向上

＜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
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

＜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、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
- 取引先への計画的な発注、納期設定

＜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、在宅就業などの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

基本姿勢

具体的取組

＜数値目標の設定＞

今回設定された数値目標の一部です。

就労による経済的自立が可能な社会

若者や母子家庭等の母等が、就業を通じて経済的に自立できるようにします。

健康で豊かな生活の時間が確保できる社会

健康を害するような長時間労働をしている雇用者を減らし、年次有給休暇の取得を促進します。

	現状	5年後	10年後
■ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	すべての企業で実施
■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
■ 年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得

多様な働き方・生き方が選択できる社会

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るようにします。

	現状	目標
■ テレワーカー比率	10.4%	20%（2010年まで）

＜進ちょく状況の点検・評価＞

- 「仕事と生活の調和」社会の実現に向けた社会全体としての進ちょく状況を把握・評価し政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うための検討の場を設置



