

仕事と生活の調和の実現に向けて

(ワーク・ライフ・バランス)

—誰もがいきいきと活躍できる

「男女共同参画社会」につながります—



仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらしますが、家事・育児、地域活動、自己啓発なども暮らしには欠かせません。

誰もが自分の希望を叶え、いきいきと様々な活動をして活躍することは、人生の生きがい、喜びとなります。

内閣府

仕事と生活の調和推進室／男女共同参画局

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは？

誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のことです。

ポイント1

男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの

- ・子育て期の女性のためだけのものではありません。
- ・独身の人や子育て期の男性、介護をする人や地域活動、自己啓発をしたい人、高齢者、障がいのある人など、様々な活動を行うあらゆる人のためのものです。

ポイント2

人生の段階に応じて、自分の希望するバランスで実現できるもの

- ・仕事や子育て、介護、自己啓発など、様々な活動の大切さは、人生の段階や、個人の事情や希望により変わるものです。
- ・誰もが、個人の判断で、自分の希望するバランスを決めることができます。

ポイント3

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの

- ・働き方の見直しで仕事の効率が高まり時間的余裕ができることで、仕事以外の生活が充実します。
- ・意欲や創造性が高まり、更なる仕事の充実につながるため、双方の好循環につながります。

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、次のような社会を目指します。

1 就労による経済的自立が可能な社会

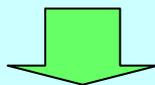
若者がいきいきと働き、経済的に自立します。
母子家庭の母等も就労により、経済的基盤を確保します。
意欲と能力に応じて非正規雇用から正規雇用へ移行できます。

2 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

仕事で心身を害するような長時間労働がなく、健康な生活を送れます。
家族などとの充実した時間や地域活動、自己啓発などの時間が持てます。
メリハリのきいた働き方を通じて、時間あたり生産性も向上します。

3 多様な働き方・生き方が選択できる社会

子育てや介護をする必要がある人も、多様で柔軟な働き方が選択できます。
育児、介護、地域活動、職業能力の形成などの支援体制が整備されます。
就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されます。



男女共同参画社会につながります

男女ともに働きやすい職場環境になります。
家庭に男性が参画することにより、家庭がパワーアップします。
男女がともに取り組むことによって地域社会の活動が活性化します。
男女ともに夢や希望を実現し、多様な人々が活躍できる社会になります。

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう？

共働き世帯の増加、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等を背景として、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。

現状1

ライフスタイルや人々の意識の変化

共働き世帯は片働き世帯より多く、夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるという考え方に過半数の人が反対（またはどちらかといえば反対）しています。

(図表 1)

現状2

働き方の希望と現実にギャップ

特に、フルタイムで働く男性には長時間労働者が多く、仕事以外の活動を優先したいと思っても現実には仕事が優先され、家事・育児、地域活動など仕事以外の活動に思うように関わっていません。(図表 2)

現状3

女性はライフステージ毎の希望に応じた就業が困難

現実には女性は家庭責任が重く希望する形で働くのが困難です。

(図表 3)

現状4

長時間労働により心身の健康に悪影響

残業が多いと、仕事で疲れて退社後何もやる気になれません。

(図表 4)

これに加えて

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、女性や高齢者を含む多様な人材の能力発揮が不可欠です。さらに、日本の経済活動の活力を保つには、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。

(図表 5)

○少子化の進展に歯止めをかけるためにも、仕事と家庭の両立環境や子育て支援環境を整え、働き方を見直すことが必要です。

○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>

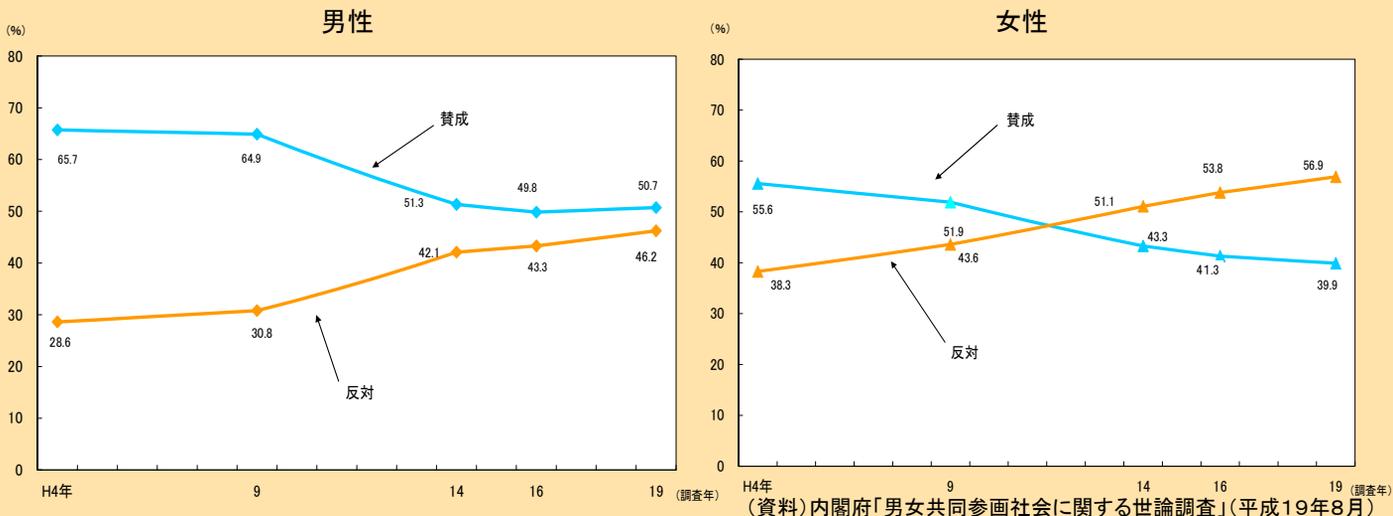
○多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。

○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。

(図表 6)

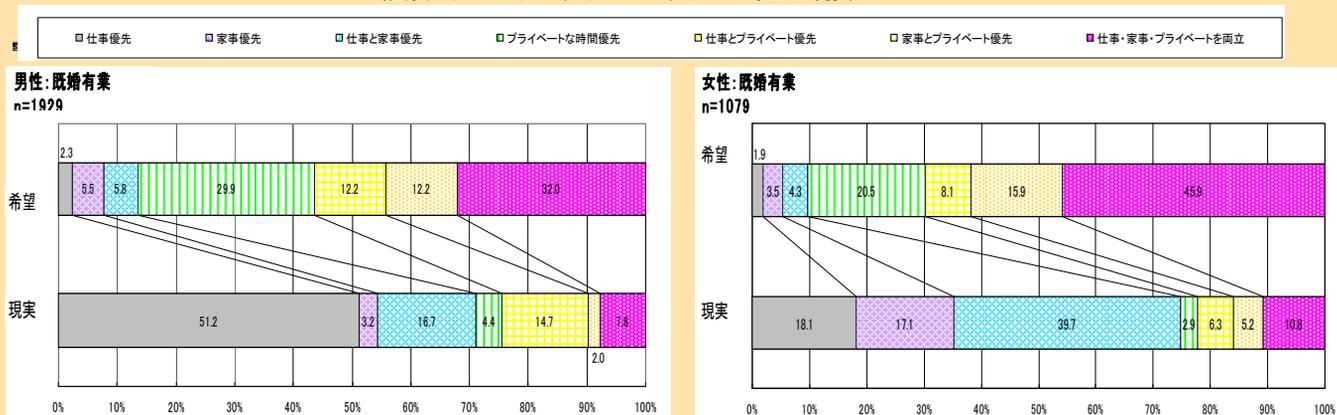
現状1 夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるという考え方に過半数の人が反対

(図表1)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について(男女別)



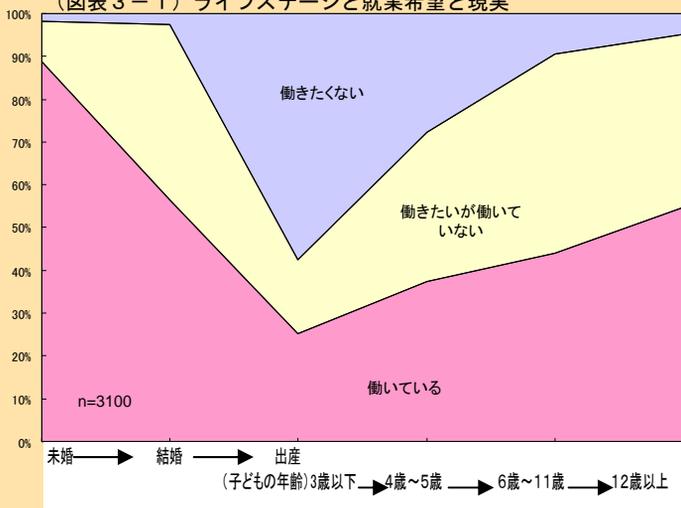
現状2 仕事以外の活動を優先したいと思っても現実には仕事が優先

(図表2) ワーク・ライフ・バランスの希望と現実



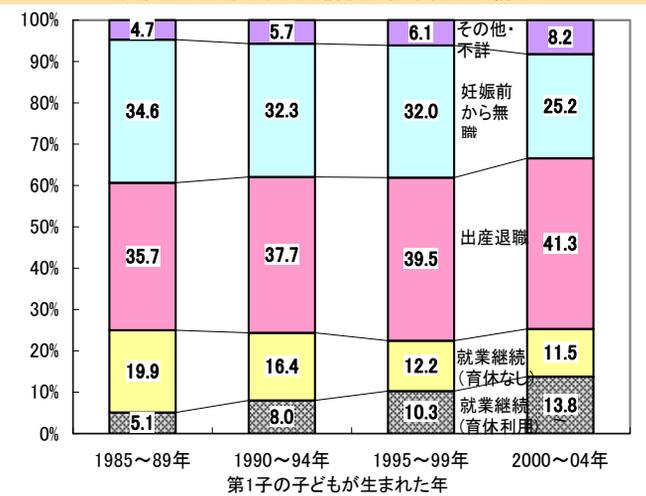
現状3 女性は家庭責任が重く、希望する形で働くのが困難

(図表3-1) ライフステージと就業希望と現実



(資料)内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」より作成(平成19年3月)

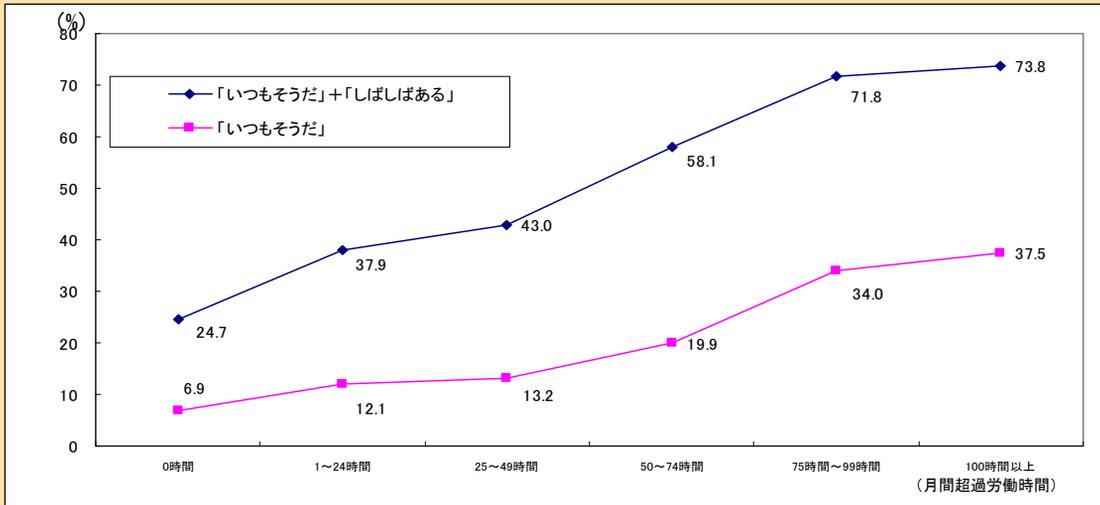
(図表3-2) 第1子出産前後の就業経歴の構成



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2005年)

現状4 残業が多いと、仕事で疲れて退社後何もやる気になれない

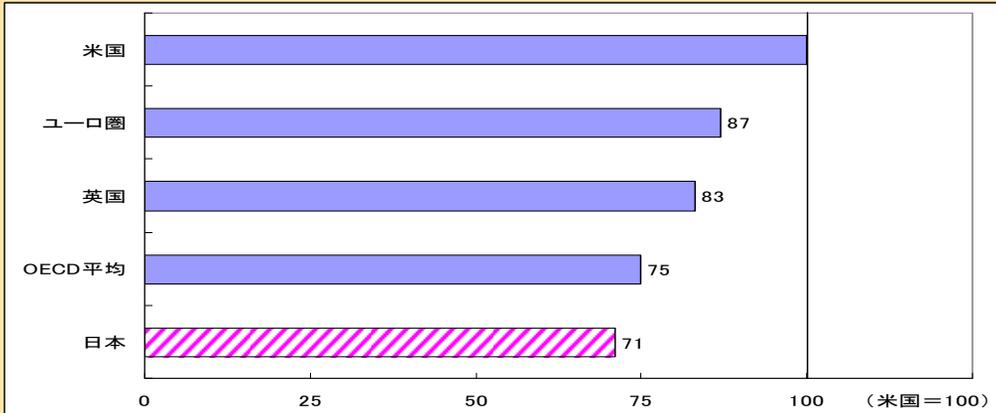
(図表4)「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」人の割合(男女計)



(資料)労働政策研究・研究機構「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析」(平成17年)

日本の労働者の時間あたり生産性は、主要先進国の中でも最低水準

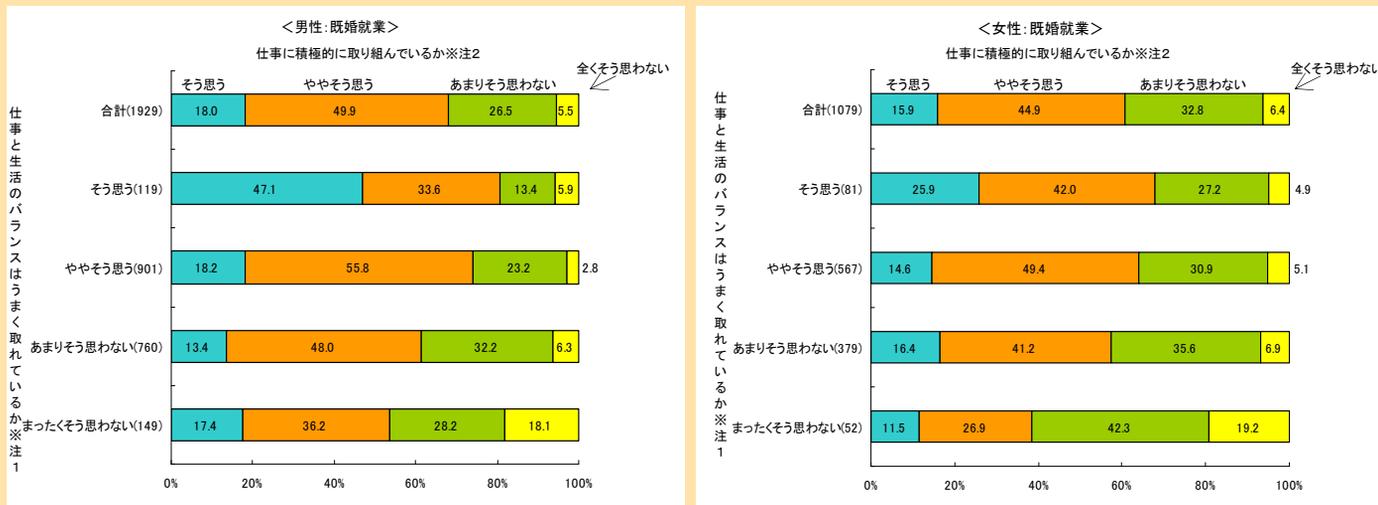
(図表5)労働生産性水準の国際比較(2005年)



(資料)経済財政諮問会議(第7回)資料(平成19年4月6日)
(備考)OECD"Productivity Database"(2006年9月)により内閣府作成。
労働生産性はGDP(付加価値)を労働投入量(就業者数×労働時間)で除したのもの。

ワーク・ライフ・バランスが図られていると感じている人の方が仕事への意欲が高い

(図表6)ワーク・ライフ・バランスの実現度と仕事への意欲



調査対象:全国47都道府県の25歳~44歳の男女

※注1「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。

※注2「仕事への意欲」:「あなたは今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答。

(資料)男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(平成18年)

国、経済界、労働界、地方公共団体が一体となった取組

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」を策定しました(平成19年12月18日)。

憲章

- いま何故仕事と生活の調和が必要なのか
- 仕事と生活の調和が実現した社会の姿
- 関係者が果たすべき役割

行動指針

企業・働く人

国・地方自治体

基本姿勢

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

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のための社会基盤作りを積極的に実施

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
- 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

- 実現に向けた枠組みづくり
 - ・国民運動の展開
 - ・制度的枠組の構築
 - ・取組企業への支援、社会的評価
- 関係法令の周知と遵守のための監督機能の強化

具体的取組

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、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
- 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

数値目標の設定

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。

	現状	5年後(2012年)	10年後(2017年)
・就業率 若年男性	90.3%	→ 93~94%	→ 93~94%
女性(25~44歳)	64.9%	→ 67~70%	→ 69~72%
高齢者(60代前半)	52.6%	→ 56~57%	→ 60~61%
高齢者(60代後半)	34.6%	→ 37%	→ 38~39%
・フリーターの数	187万人	→ 162.8万人以下	→ 144.7万人以下

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
・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	5年後	10年後
・テレワーカー比率	10.4%	→ 20%(2010年まで)	
・短時間勤務を選択できる事業所の割合	8.6%以下	→ 10%	→ 25%
・第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	→ 45%	→ 55%

多様な働き方に対応した保育サービスの充実等子育て支援を推進します。

・保育サービス(3歳未満児)の提供割合	20.3%	→ 29%	→ 38%
・放課後児童クラブ(小学1~3年)の提供割合	19.0%	→ 40%	→ 60%

就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行います。

・自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)	46.2%	→ 60%	→ 70%
(非正社員)	23.4%	→ 40%	→ 50%

(注)上記は、今回設定された数値目標の一部です。

実現度指標の開発

「仕事と生活の調和」実現度指標を開発し、個人の暮らしが「仕事と生活の調和」が図られたものになっているか、また、そのための環境の整備が進んでいるかを数量的に把握

進捗状況の点検・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捗状況を把握・評価し政策へ反映
・憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

企業における先進的な取組

カミテ ～不良品率の低下や、優秀な人材の確保～

休業制度は、育児と介護をセットで導入したため、全従業員に関係する不公平感を感じない制度として定着しました。従業員は、何種類もの仕事ができる多能工に育てて、休んでいる従業員の仕事をカバーできるようにしています。従業員の休業は他の従業員の業務の見直しや若手の育成にもつながります。事業所内託児施設を作ったため、従業員が短い休業期間で職場復帰できるようになりました。不良品の流出率が大幅に低下し、長く働きたいと考える優秀な人材も採用できています(プレス金型設計・製作、所在:秋田県、従業員:約30人)。

P&G ～女性管理職や男性の育児休業取得者の増加～

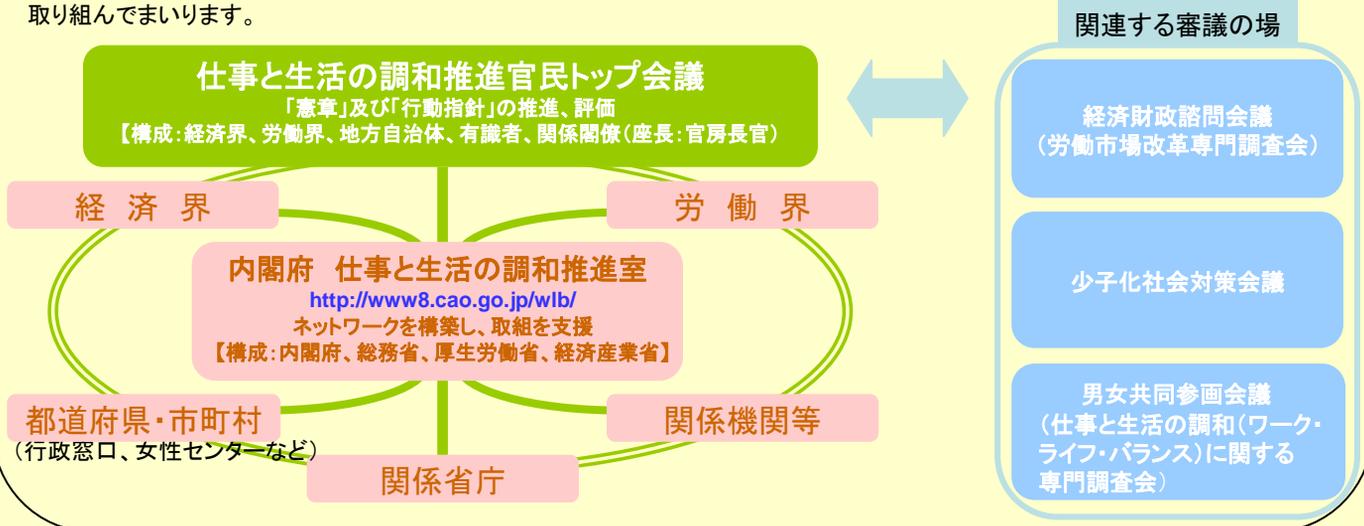
すべての個人を尊重するという企業理念のもと、ダイバーシティ(多様性)とワーク・ライフ・バランスの推進が会社と社員の双方にもたらす意義を社員に伝えています。また、柔軟な働き方ができるよう制度の確立と企業風土の醸成に努めています。女性社員の割合は高く、総合職の34%、課長・部長相当職の26%が女性です。子どもをもつ女性管理職も多く、男性の育児休暇取得者も増加しています(洗剤・紙おむつ・シャンプー・化粧品等の研究開発、製造・販売等、所在:兵庫県、従業員:約4,600人(日本))。

松下電器産業 ～ヒット商品の開発や、仕事の効率向上～

性別や年齢、国籍にかかわらず多様な人が活躍できる組織を実現するため、女性活躍推進などを経営戦略として進めています。女性ならではの視点をいかしたヒット商品もうまれました。育児、介護休業や短時間勤務制度などを整え、ホームページでの情報提供、出産・育児期の部下育成ノウハウの共有など上司や管理職の意識啓発にも取り組んでいます。また、在宅勤務などのe-Workを推進し、生産性を向上させながら、社員のワーク・ライフ・バランスの実現を図っています。アンケートによると、e-Work利用者本人も上司も、特に仕事の効率が向上したと感じています(映像・音響機器、情報・通信機器等の製作、販売等、所在:大阪府、従業員約76,000人)。

仕事と生活の調和の推進体制

内閣府では、憲章等を推進する中核的な組織として、「仕事と生活の調和推進室」を設置しました。経済界、労働界、都道府県・市町村、関係省庁、関係機関等と協働して、仕事と生活の調和の推進に取り組んでまいります。



内閣府男女共同参画局

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1
ホームページ <http://www.gender.go.jp>
平成20年2月発行