

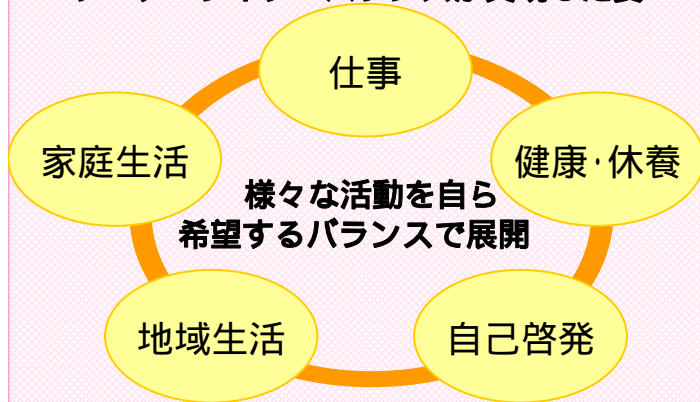
# 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(ポイント)

- 多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて -

平成19年7月 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 報告

## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方

ワーク・ライフ・バランスが実現した姿



ワーク・ライフ・バランスとは:仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態

男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの

人生の段階に応じて自ら希望する「バランス」を決められるもの

「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

多様性を尊重した活力ある社会

## なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か？

少子高齢化・人口減少時代を迎え、これまでの働き方では、個人、企業・組織、社会全体が**持続可能でなくなる**

### (1)個人

#### ・仕事と家庭の両立が困難

- ライフスタイルや意識の変化
- 両立希望に反して仕事中心になる男性
- 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性

- ・自己啓発や地域活動への参加が困難
- ・長時間労働が心身の健康に悪影響

希望するバランスの実現のために必要

### (2)社会全体

- ・労働力不足の深刻化
- ・生産性の低下・活力の衰退
- ・少子化の急速な進行
- ・地域社会のつながりの希薄化

経済社会の活力向上のために必要

### (3)個々の企業・組織

#### ・人材獲得競争の激化

多様な人材を生かし競争力を強化するために必要

- ・従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応(若年層、子育て層、介護層、高齢層)
- ・意欲や満足度の向上
- ・心身の健康の維持
- ・女性の活用

- ・ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の重要な柱:「明日への投資」
- ・中小企業にとっては特に大きな意義

# ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の方向性

## ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくり(4つの戦略)

## 多様な人材から高付加価値を生み出す3つのマネジメント改革

### 1. 理解の浸透・推進力強化のための枠組みづくり

#### ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の開発

社会全体の取組の進捗度やその成果を把握し課題を把握するための指標の開発

#### ワーク・ライフ・バランス推進ネットワークづくりの促進

### 3. 個人の多様な選択を可能にする支援やサービスの展開

#### ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供の推進

求職者への企業の取組に関する情報提供

多様な両立支援・再就職支援サービスの拡充

### 2. 企業・組織の取組を社会全体で後押し

#### 企業の取組を社会が評価し、一層の取組を促す

取組を進める企業・組織の表彰や優遇  
企業・組織の評価・格付け等

#### 中小企業向けのノウハウ・支援情報の提供、相談体制の充実

#### 自己診断指標の開発・普及

### 4. ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションの推進

情報通信技術(ICT)を活用した業務効率化

テレワークの推進

#### 「時間管理」改革:

仕事の見直しによる効率化、従業員のニーズに応じた計画的な業務管理 等

#### 「人材活用」改革:

多能工的人材の育成、女性の積極的育成・登用、高齢者の活用 等

#### 「組織の在り方」改革:

仕事・人の合理的配分・柔軟な見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進する組織風土 等

経営者・管理職の「意識改革」  
トップの「リーダーシップ」