

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） の実現に向けて

内閣府 仕事と生活の調和推進室

### 一 はじめに

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。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は欠かすことができません。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。

この背景には、生活の不安を抱える正社員以外の労働者がいる一方で、正社員の労働時間が高止まりしたままであること、生き方が多様化する一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤が必ずしも変化に対応したものとはなっていないことなどが挙げられます。

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族団らんの時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しいものとなり、こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が、少子化の大きな要因の一つとなっていると言えます。また、人口減少時代にあつては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠で

すが、働き方や生き方の選択肢が限られていては、多様な人材を生かすことができません。

このような状況を打開するためには仕事と生活の調和の実現が必要であるという認識から、平成十九年七月に、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」（座長は官房長官）が設けられ、同年十二月に「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。）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」と言います。）が政労使トップの合意として策定されました。

### 二 「憲章」・「行動指針」及びこれに基づく国の取り組み

「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みの大きな方向性を示すもので、仕事と生活の調和の必要性、それが実現した社会の姿、実現に向けて関係者が果たすべき役割を示しています。

また、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、具体的には、以下の三つの姿を目指すべきとしています。

#### ① 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

② 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

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会  
性や年齢にかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持ってさまざま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

「行動指針」では、企業や働く方、国民の取組みと、それを支援する国と地方公共団体の役割を示すとともに、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。

国としては、仕事と生活の調和を実現させるため、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法や労働基準法の改正内容の周知やこれらに基づく企業の

取組みの支援など、制度的な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と同時に、国民運動による気運の醸成を図っています。

内閣府では、気運の醸成に向けた取組みとして、「カエル！ジャパン」キャンペーンを推進しています。このキャンペーンでは、「ひとつ、働き方を変えてみよう！」というキャッチフレーズを掲げ、各界・各層の国民一人ひとりに「働き方」を見直し、変えてみることを呼びかけています。また、国民参加型の仕組みとして、キャンペーンの趣旨に賛同し、具体的な取組みを開始する企業、労働団体、地方公共団体のほか、職場・個人等がシンボルマークをサイト上でダウンロードして自身の取組みに活用できるシステムを内閣府仕事と生活の調和ポータルサイト内で公開しています。これについては、今年五月に、賛同企業・団体等の名称及び取組み事例を公開したところで、今後も、随時更新していく予定です。このほか、男性の働き方の見直しに向けて、実際に育児休業を取得した八十四名の男性の体験記を「パパの育児休業体験記」としてまとめ、公開しています。なお、この体験記については、関係機関を通じて周知を図るとともに、日本女医会や助産師会のご協力を得て、病院や助産院などに配布するなど、企業やこれから「パパ」になる男性とご家族の目にとまるよう、周知に努めているところです。

厚生労働省では、仕事と生活の調和に取り組む企業に対する相談・助言を行う専門家の支援や、地域における仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図るため、都道府県ごとに、都道府県労働局が事務局となり、労使を始め、地方公共団体、学識経験者等の代表者による「仕

事と生活の調和推進会議」の開催などを進めているところです。

経済産業省では、中小企業経営者による仕事と生活の調和に対応した経営マネジメントの導入を支援するため、「中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営マニュアル」の作成などを行っているほか、総務省や文部科学省を始め関係省庁においても、企業における取組みや国民一人ひとりの取組みを促進し、支援するための取組みを行っているところです。

以上のように、国としてさまざまな施策の展開を図ってきたところであり、「憲章」及び「行動指針」の策定以降、仕事と生活の調和に向けた取組みが社会的にも広がりはじめてきたところです。

このような国を始め各主体の取組みを把握し、仕事と生活の調和の実現の状況について議論し、今後のさらなる展開につなげていくため、経済団体、労働組合、地方公共団体の代表等から構成される「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」(以下、「部会」と言います。)が、平成二十年四月に設置されました。また、この部会と合同で仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議(以下、関係省庁会議)を開催しており、いわゆる政労使の枠組みを基本として活動しています。

部会及び関係省庁会議では、昨年後半から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みが停滞することを懸念する声が聞かれることから、今年四月に「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」を公表しました。この緊急宣言では、「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ということ、政労使で改めて確認したものです。

また、点検・評価のための活動の一環として、仕事と生活の調和の実現の状況を定点観測し、さらに取組みを進めることを目的として、今年八月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2009」を取りまとめました。このレポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組みを紹介するとともに、仕事と生活の調和の実演状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべきことを提示しています。

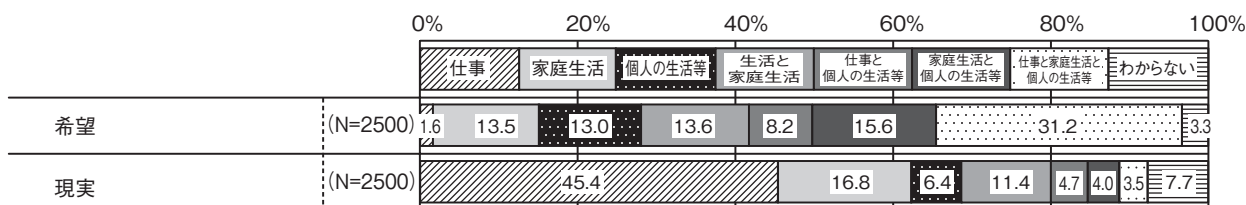
### 三 仕事と生活の調和実現の状況

次に、仕事と生活の調和の状況に関して、内閣府が今年三月に実施した意識調査によると、生活の中で、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度について、「仕事」優先を希望する人は、一・六%に過ぎませんが、現実には四割以上が「仕事」優先となっております。特に、希望と現実のギャップは大きいと言えます。特に、家族構成別で見ると、特に単身世帯においてこの傾向が顕著に見られます。特に、小学生以下の子どもがいる世帯では、男性で「仕事と家庭生活と個人の生活等」「仕事と家庭生活」を優先したいが、現実には約六割が「仕事」優先に、女性で「仕事と家庭生活と個人の生活等」「家庭生活と個人の生活等」を優先したいが、現実には約半分が「家庭生活」優先に、と性別で結果は異なりますが、「希望としては複数の活動をバランスよく行いたい」が、現実には単一の活動優先」となる傾向は共通して見られます(図1)。

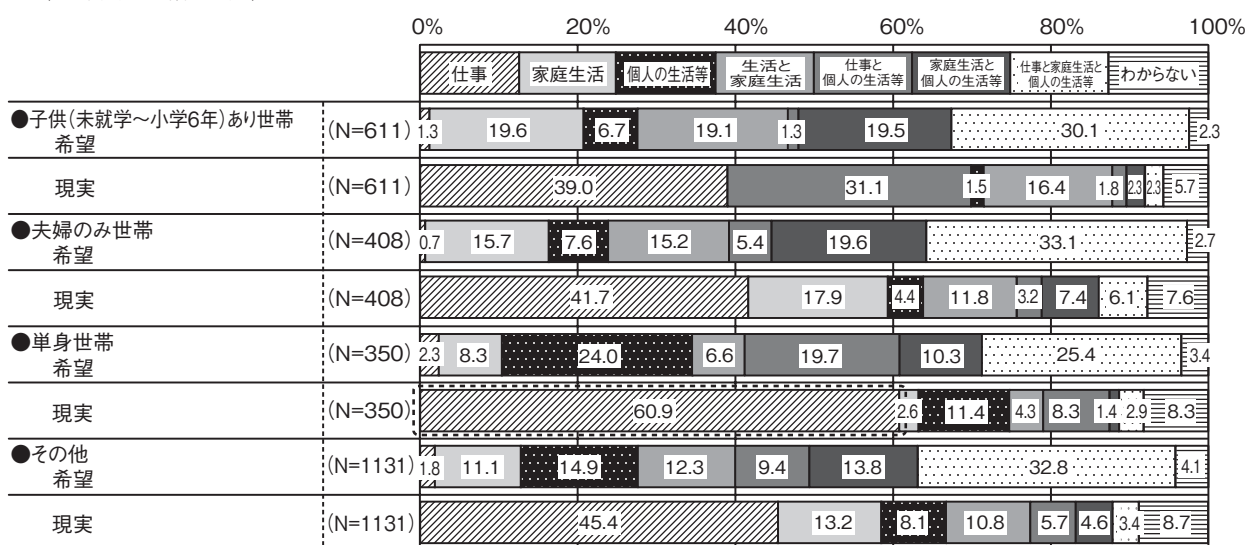
また、後述の数値目標にもなっている六歳未満の

図1 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」の優先度

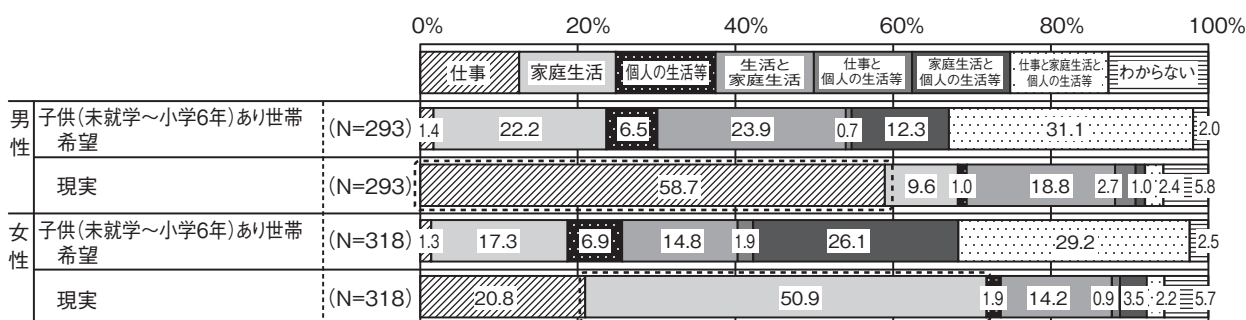
(全体)



(同居家族構成別)



(子ども(未就学児～小学6年)あり世帯、男女別)



(備考)「あなたの日常(\*睡眠を除く)における、『仕事』、『家庭生活』、『個人の生活等』の優先度についてお聞かせください。

(1) あなたの希望に最も近いもの、(2) あなたの現実(現状)に最も近いものをそれぞれ1つ選んでください。」という問に対する回答。

(出典) 内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と顧客ニーズに関する意識調査について」

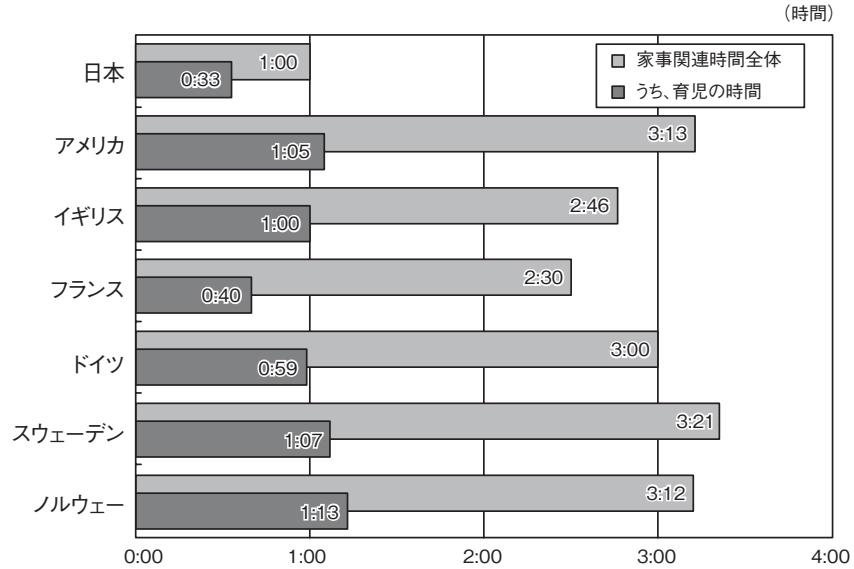
調査対象：全国20歳以上60歳未満の男女2,500人

(性年齢別人口構成比で割付)

調査期間：平成21年3月6日～8日

調査方法：調査会社の登録モニターに対するインターネット調査

図2 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
(各国との比較)



(備考) : Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2006), 日本: 総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。

子どもをもつ男性の育児・家事関連時間について見ると、二〇〇六年は六十分と、二〇〇一年に比べて十二分増加したものの、他の先進国と比較してみると、非常に低い水準です(図2)。

次に、「行動指針」で社会全体の目標として設定された、十四項目からなる数値目標について、平成二十一年八月末時点の最新の調査結果を見ると、

十四項目のうち、「憲章」・「行動指針」策定時に比べ、改善した指標は十項目、悪化したものは一項目、数値を更新できないものは三項目となっており、長時間労働者比率の低下やフリーター数の減少など一定の改善が見られます(図3)。ただし、データ公表時期の関係で、これらの数値に必ずしも最新の状況が反映されているわけではない点に留意する必要があります。

あります。特に、昨年後半の経済・雇用情勢の急速な悪化により、非正規雇用に対するセーフティネットの強化などが課題として浮上するなど、現下の厳しい情勢において仕事と生活の調和の実現に向けて前進するためには、更に積極的な取組みが求められているところ です。

#### 四 今後に向けた課題と取組み

部会及び関係省庁会議において、「憲章」策定以降の各主体による取組み状況と仕事と生活の調和の実現の状況を踏まえた上で、国民や労使による自主的な取組みと、それを支援する国や地方公共団体におけるさらなる展開を図っていくため、今後に向けた課題と当面重点的に取り組むべき事項が議論されました。その議論の結果が、前述した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2009」として取りまとめられています。

以下は、レポートで整理された今後に向けた課題の主なものです。

##### (一) 社会的機運の醸成を図るために

① 高齢者の急増と現役世代人口の減少の規模と速さに対応した社会の仕組みづくりに向け、仕事と生活の調和の必要性を再確認し、取組みを加速

② 仕事と生活の調和の意義についての理解の深化に向けて、各主体がさまざまな規模や業種の企業や国民の各層に対して発信

③ 企業による取組みの実効性を確保するための実際に制度を利用しやすい環境づくり

④ 自分の働き方や顧客としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮

図3 数値目標一覧

		数値目標設定指標	行動指針 策定時	現状	5年度 (2012年)	10年後 (2017年)	
I 就労による経済的自立が可能な社会	①	25～34歳男性	90.3%	90.6%	93～94%	93～94%	
		25～44歳女性	64.9%	65.8%	67～70%	69～72%	
		60～64歳男女計	52.6%	57.2%	56～57%	60～61%	
65～69歳男女計		34.6%	36.2%	37%	38～39%		
			(2006)	(2008)			
	②	時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにもかかわるものである)	1.6% (1996～2005年 度の10年間平均)	-0.5% (2008年度)	2.4% (5割増し) (2011年度)	-	
	③	フリーターの数	187万人(2006) (H15年にピーク の217万人)	170万人 (2008)	ピーク時の3/4 に減少(162.8 万人以下)	ピーク時の2/3 に減少(144.7 万人以下)	
II 社会 健康で豊かな生活のため の時間が確保できる	④	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% (2007)	46.2% (2008)	60%	全ての企業で 実施	
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の 割合	10.8% (2006)	10.0% (2008)	2割減	半減	
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6% (2006)	47.7% (2007)	60%	完全取得	
	⑦	メンタルヘルスケアに取り組んで いる事業所割合	23.5% (2002)	33.6% (2007)	50%	80%	
III 多様な働き方・生き方が選 択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4% (2005)	15.2% (2008)	20% (2010年まで)	-	
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の 割合(短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下 (2005)	-	10%	25%	
	⑩	自己啓発を行 っている労働 者の割合	正社員	46.2%	58.1%	60%	70%
			非正社員	23.4%	37.3%	40%	50%
				(2005)	(2007)		
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業 率	38.0% (2000～04)	-	45%	55%	
	⑫	保育等の子育 てサービス を提供している 割合	保育サービス (3歳未満児)	20.3% (2007)	21.0% (2008)	29%	38%
			放課後児童クラブ (小学1～3年)	19.0 (2007)	20.2% (2008)	40%	60%
⑬	男女の育児休 業取得率	女性	72.3%	90.6%	80%	80%	
		男性	0.50%	1.23%	5%	10%	
			(2005)	(2008)			
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育 児・家事関連時間	1日当たり60分 (2006)	-	1時間45分	2時間30分		

(二) 仕事と生活の調和に取り組む企業や人を支援するため

- ① ノウハウ・好事例、専門家によるアドバイザーの提供やインセンティブの付与等の企業支援
- ② 仕事と生活の調和に関する事例や調査などについて的情報拠点の構築

(三) 働くことによる経済的自立の実現のために

- ① 非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの拡充
  - ・ 非正規労働者、子育て中の女性、子育て終了後の女性や母子家庭の母などに対する職業能力開発支援の充実
  - ・ 離職者の安定した生活のためのセーフティネットの整備などの雇用対策の実施
- ② 若年者の就労・定着支援
  - ・ 常用雇用を希望するフリーター等を支援するための就職支援や職場定着支援
  - ・ 学齢期からの勤労観・職業観を育てるキャリア教育の充実
- ③ 最低賃金の引上げ
  - ・ 改正最低賃金法や中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針に沿った最低賃金の改定

(四) 健康で豊かな生活のための時間を確保するために

- ① 仕事との進め方の効率化の促進
  - ・ 業務の進め方・内容の見直しなど仕事の効率化に向けた取組み
- ② 長時間労働の抑制
  - ・ 今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制
- ③ 年次有給休暇の取得促進
  - ・ 年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の

普及・促進

(五) 多様な働き方・生き方が選択できるようにするために

- ① 仕事と子育ての両立支援
  - ・ 短時間勤務等の普及
  - ・ 子育ての社会基盤の整備
  - ・ 男性の子育てへのかかわりの促進
- ② 地域活動への参加や自己啓発の促進
  - ・ 多様な豊かな生き方を実現するための足がかりとして、地域活動への参加や自己啓発の促進

レポートでは、さらに、これらの課題に沿って、社会全体で取組みを進めていくために、労使、国、地方公共団体等がそれぞれの立場で、当面取り組むべき事項をまとめています。以下では主なものを掲げます。

(一) 仕事と生活の調和実現に向けた制度の整備と普及

- ① 父親の子育てへのかかわりや子育て期間中の働き方の見直しを促進するため、改正育児・介護休業法の周知及び同法に基づく企業の取組み支援
  - ② 長時間労働の抑制を図るため、改正労働基準法の確実な履行推進
  - ③ 企業の取組みの見える化を促進するため、改正次世代育成支援法の企業への周知及び同法に基づく企業の取組みの支援
- (二) 仕事と生活の調和に向けた企業の取組みの後押し
- ① 仕事と生活の調和を推進する専門家の養成
  - ② 仕事と生活の調和の取組みに必要なノウハウ・事例の効果的提供

(三) 働くことによる経済的自立に向けた雇用対策

- ① 非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの拡充
- ② 若年者の就労・定着支援
- ③ いくつになっても働ける社会の実現

## 五 最後に

「憲章」「行動指針」の策定以降、官民が一体となつて、仕事と生活の調和の実現に向けて取組みを進めてきたところですが、一般の厳しい経済状況の中において、仕事と生活の調和に向けた取組みが停滞することを懸念する声もあります。

しかしながら、仕事と生活の調和は、仕事と生活の調和は、国民一人ひとりの願いであると同時に、我が国の持続的発展に不可欠なものであり、企業にとつては、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」です。

活力にあふれ、安心と希望のある社会を実現するべく、今後とも、「憲章」「行動指針」を踏まえ、官民が一体となつて、決意を持って仕事と生活の調和の実現に向けた取組みを進めていく必要があります。内閣府仕事と生活の調和推進室においては、その取組みのためのネットワークを支える中核的組織としての役割を果たしてまいります。

※ 内閣府における取組みのほか、本稿で紹介する「緊急宣言」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランスレポート2009）」を始めとする仕事と生活の調和に関する情報等については、内閣府仕事と生活の調和ポータルサイト (<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>) に掲載しており、随時、内容の拡充を図っています。