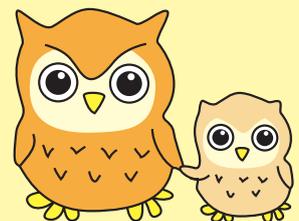


# I ワーク・ライフ・バランスに 取り組みましょう!! (総論)

---

- 1 ワーク・ライフ・バランスを巡る現状
- 2 ワーク・ライフ・バランスとは?
- 3 ワーク・ライフ・バランス推進の効果
- 4 ワーク・ライフ・バランスの取組方法



# 1 ワーク・ライフ・バランスを巡る現状

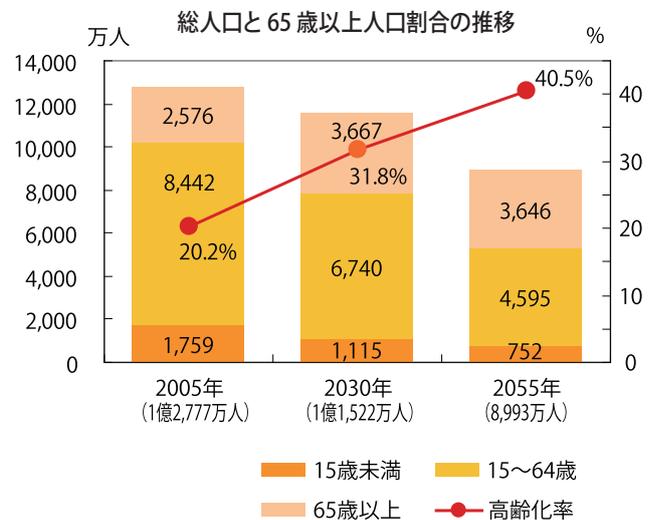
## (1) 国の人口構造の推移

### ■ 労働力人口の減少

我が国は、2005年に人口減少局面に入り、「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」によると、2055年には合計特殊出生率（※）は1.26、人口は9,000万人を下回り、高齢化率約4割という姿が示されています。

このような人口減少は、単純な人口規模の縮小にとどまらず、高齢者数の増加と生産年齢人口（15～64歳）の減少という「人口構造の変化」をもたらします。具体的には、生産年齢人口が減少することに伴い、出産数の減少による若年労働力の減少や、高齢者の引退の増加によって、労働力人口は高齢化しながら減少していくことなどが予想され、経済成長にマイナスの影響を及ぼす可能性が懸念されています。

（※）合計特殊出生率とは、一人の女性が一生に産む子どもの平均数を示す人口統計上の指標です。

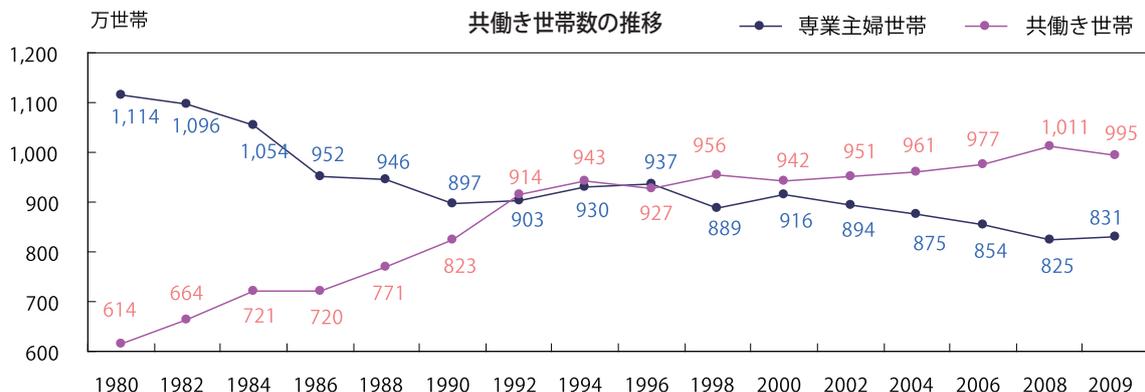


出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」（出生中位・死亡中位の場合）

## (2) 働き方の現状

### ■ 共働き世帯の増加

1980年以降、夫婦ともに雇用者の共働き世帯は年々増加し、1997年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる専業主婦世帯数を上回っています。



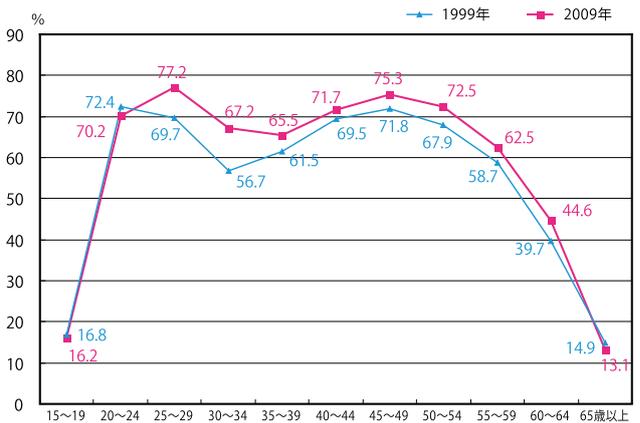
出典：内閣府 男女共同参画局 「男女共同参画白書（平成22年）」

## ■ 女性の働き方の変化

女性の年齢階級別の労働力率は、出産を機に離職する女性が多いため、現在も依然として、「30～34歳」及び「35～39歳」の年齢階級を底とするM字型のカーブを描いています。

また、第1子出産前後で継続して就業している女性の割合は、長期的にほとんど増えていないという調査結果もでており、育児休業後の復職を巡る状況は依然として厳しいことがわかります。

女性の年齢階級別労働力率



出典：総務省統計局 「労働力調査」(1999年、2009年)

## (3) 労働時間の現状

### ■ 労働時間の二極化

改正労働基準法が施行された1988年以降、週休二日制の定着とともに、労働時間は全体的には緩やかに減少(2000年代は横ばい)してきました。しかし、最近では労働時間の長い雇用者と短い雇用者の双方の割合が増加し、労働時間の二極化の問題が指摘されるようになっています(「就業構造基本調査」によると、週間就業時間「30時間未満」、「30～34時間」及び「60時間以上」の割合が前回調査より上昇)。

週間就業時間階級別雇用者(役員を除く)割合(年間就業日数200日以上)

週間就業時間	2007年	2002年	差
30時間未満	8.0%	6.7%	1.3
30～34	3.8%	3.4%	0.4
35～42	30.7%	31.5%	-0.8
43～48	25.8%	27.7%	-1.9
49～59	18.6%	18.7%	-0.1
60時間以上	12.7%	11.9%	0.8

出典：総務省統計局 「平成19年就業構造基本調査」

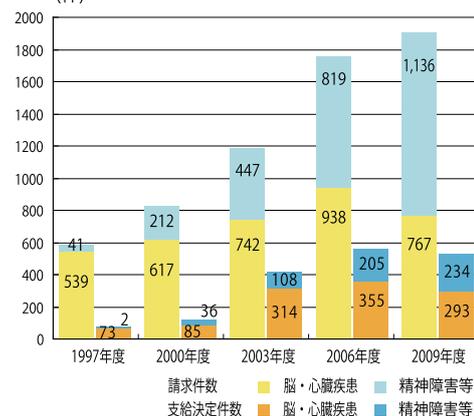
### ■ 労働災害補償状況

脳血管疾患及び虚血性心疾患(脳・心臓疾患)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見が得られていますが、労働災害補償支給決定件数は、2000年度まで年間100件以下であったのに対し、2003年度以降は300件前後と高水準で推移しています。

また、精神障害等に係る労働災害補償の支給決定件数も、精神障害と業務による心理的負荷との関係が社会的に認識されたこともあり、大幅に増加しています。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償の請求件数は、精神障害等を中心に、年々増加しています。

脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況(件)



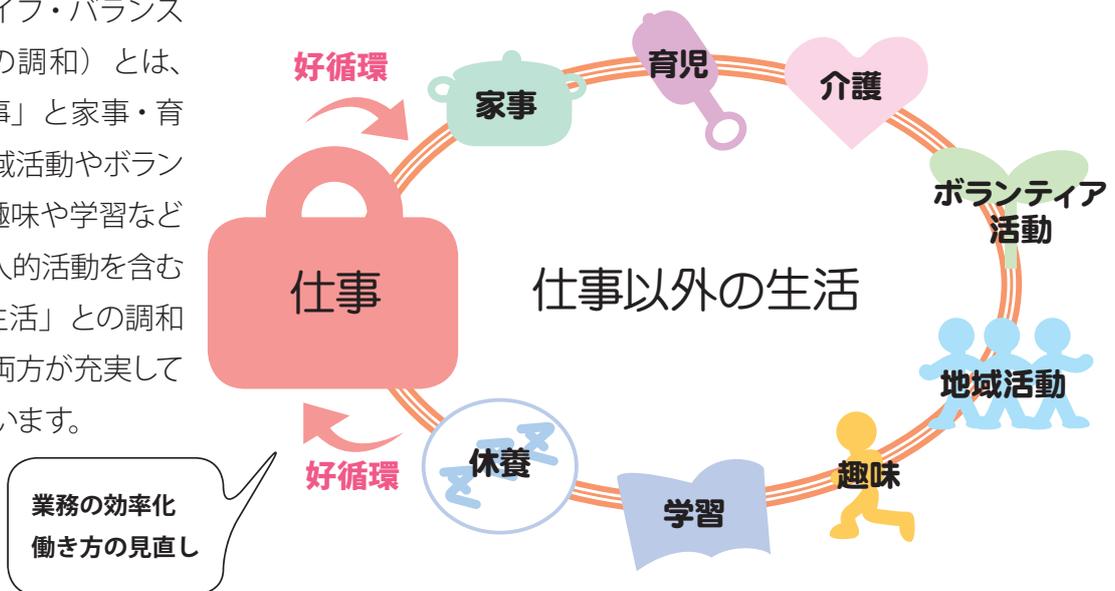
出典：厚生労働省 2002年5月、2005年6月及び2010年6月報道発表資料 「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について」

このように、人々の働き方を取り巻く環境は変化しており、男女を問わず人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要性が高まっています。

# 2 ワーク・ライフ・バランスとは？

## (1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは、働く人の「仕事」と家事・育児・介護、地域活動やボランティア活動、趣味や学習などのあらゆる個人的活動を含む「仕事以外の生活」との調和がとれ、その両方が充実している状態をいいます。



## (2) ワーク・ライフ・バランスが目指す社会

### ① 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の新たな合意について

2007年12月18日、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、2010年6月29日、政労使（政府・労働者・使用者の3者）トップによる新たな合意が結ばれました。

「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の大きな方向性を示すもので、なぜ仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿はどのようなものか、実現に向けて関係者が果たすべき役割は何かを示しています。

「行動指針」では、「憲章」が「仕事と生活の調和が実現した姿」として掲げる3つの社会を実現するために必要な諸条件を示すとともに、これを実現するため、企業や働く者、国民、国、地方公共団体が行うべき取組を具体的に示しています。また、取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる14項目について数値目標を設定し、「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。

## ②いま何故仕事と生活の調和が必要なのか（憲章より）

### 現状の課題



#### ○仕事と生活が両立しにくい現実

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。

#### ○働き方の二極化等

国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままです。

#### ○共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識

女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていません。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っています。

#### ○仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌

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、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっています。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1つであり、それが人口減少にもつながっているといえます。

また、人口減少時代にあっては、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る現状では、多様な人材を活かすことができません。

## なぜ？

### 仕事と生活の調和が必要か

### ワーク・ライフ・バランス推進の方向性



#### ○多様な働き方の模索

働く人々において、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されています。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められています。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要です。

#### ○多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性

今、求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組です。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければなりません。

また、仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものです。

#### ○明日への投資

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高め、業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能であり、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきです。

### ③仕事と生活の調和が実現した社会の姿

#### 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。



##### 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・友人などとの充実した時間、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。



#### 数値目標（主要なもの）

##### ○時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均）

現状 1.7%（2000年～2009年度の10年平均）  
→2020年 実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準

##### ○就業率

〈女性（25～44歳）〉

現状 66.0% → 2020年 73%

〈高齢者（60～64歳）〉

現状 57.0% → 2020年 63%

##### ○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.0% → 2020年 5割減

##### ○メンタルヘルスクアに関する措置を受けられる職場の割合

現状 33.6% → 2020年 100%

##### ○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2020年 55%

##### ○男性の育児休業取得率

現状 1.72% → 2020年 13%

##### ○6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

現状 60分/日

→ 2020年 2.5時間/日



（注）数値目標は、「新成長戦略」（2010年6月18日、閣議決定）及び「新たな情報通信技術戦略 工程表」（2010年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）ならびに、「子ども・子育てビジョン」（2010年1月29日、閣議決定）の数値目標と整合性を取っている。

## ④関係者が果たすべき役割

### 企業と働く者

個々の企業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

### 国・地方公共団体

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などのための社会的基盤づくりを積極的に実施



#### 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
- 労使で働き方を見直し、業務の見直し等により、時間当たり生産性を向上

- 実現に向けた枠組づくり
  - ・政労使合意・地域の実情に応じた気運の醸成
  - ・制度的枠組の構築（働き方に中立的な税・社会保障制度の検討）
- 社会全体の生産性向上と中小企業対策
- 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化
- 公共調達における契約内容に応じた取組評価
- 労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- 行政機関における率先した取組

#### 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
- 学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- 社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- トランポリン型の第2のセーフティネットの確立

#### 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のための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

- 労使の労働時間等設定改善の取組支援
- 改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

#### 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
- 男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備
- 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
- 女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上
- 男性の子育てへの関わり支援・促進（「パパ・ママ育休プラス」の活用促進、学習機会提供等）