

福岡医発第 285 号（総）

平成 20 年 5 月 1 日

各 医 師 会 長 殿



福岡県医師会

会長 横 倉 義 武

（公印省略）

「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」の周知等について

時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

このたび、上川陽子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）より、日本医師会会長宛に「仕事と生活の調和」「男女共同参画」「少子化対策」の推進にかかる要望書（別添 1）が手交され、本会に対してもその周知依頼がまいりました。

要望書には、昨年 12 月に内閣府が作成しました『「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」（別添 2）』の周知、「女性の参画加速プログラム（別添 3）」に基づく取り組み、「安心して出産し、子どもを育てることができる環境整備」が盛り込まれております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただくとともに貴会会員の先生方へのご周知方よろしくお願い申し上げます。

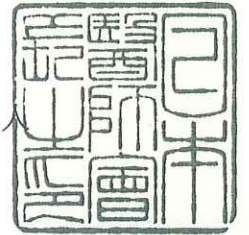
小郡三井医師会より

担当理事 廣瀬真恵
会長 丸山 泉

日医発第111号（総企4）
平成20年4月25日

都道府県医師会長 殿

日本医師会長
唐 澤 祥



「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」の周知等について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、今般、上川陽子内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）より、「仕事と生活の調和」「男女共同参画」「少子化対策」の推進に係る、別添1の要望書が本職宛に手交されました。

要望書には、昨年12月に内閣府が作成しました『「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」（別添2）』の周知、「女性の参画加速プログラム（別添3）」に基づく取り組み、「安心して出産し、子どもを育てることができる環境整備」が盛り込まれております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了知いただき、貴会管下の郡市区医師会等に対しましても、周知方よろしくお願い申し上げます。



平成 20 年 4 月 22 日

社団法人日本医師会

会長 唐澤 祥人 殿

内閣府特命担当大臣 上 川 陽 子

「仕事と生活の調和」「男女共同参画」「少子化対策」の推進に関し以下の事項について御協力をお願いしたい。

○ 仕事と生活の調和の推進

「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」の周知

○ 女性の活躍の促進

「女性の参画加速プログラム」に基づく取組

- ① 医療現場における女性医師の活躍促進
 - (ア) 女性医師が働き続けやすい勤務体制の見直し
 - (イ) 多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援
 - (ウ) 出産・育児、介護等による就業中断後の復帰支援
- ② 意思決定の場（医師会役員など）への女性の登用促進
- ③ 実態把握の実施

○安心して出産し、子どもを育てることができる環境整備

- ① 妊娠・出産に関する相談、妊産婦が利用しやすいサービス提供など、妊娠・出産の支援体制の充実
- ② 子どもの健康の支援に関する保育所や幼稚園、小学校等との連携

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

平成 19 年 12 月

内 閣 府



平成 19 年 12 月 18 日、総理大臣官邸において開かれた「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」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、政労使による調印の上、決定された。（写真提供：内閣広報室）

（写真左から、高木剛委員（日本労働組合総連合会会長）、御手洗富士夫委員（日本経済団体連合会会長）、樋口美雄委員（慶應義塾大学商学部教授）、福田康夫内閣総理大臣、町村信孝内閣官房長官、上川陽子内閣府特命担当大臣）

仕事と生活の調和の実現に向けて

今般、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」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。

憲章は、国民的な取組の大きな方向性を示すもので、いま何故仕事と生活の調和が必要か、それが実現した社会の姿、関係者が果たすべき役割をわかりやすく示しております。

行動指針は、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もので、社会全体の目標として年齢階層別就業率、年次有給休暇取得率、第1子出産前後の女性の継続就業率など、14の数値目標を設定しております。

これらの内容は、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略にも反映され、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行うこととされております。

働き方の見直しは、これまで労使の自主性に委ねられていたことから、社会的な広がりには欠けておりました。今般、政労使の合意によりまして憲章と行動指針を定めたことは、今後、社会全体を動かす大きな起爆力となるものと確信いたしております。

平成20年をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、政府としては、「トップ会議」を推進の中核の場として全力で取り組んでまいりますが、地域や企業の推進体制づくりを早急に進める必要があります。一人でも多くの方に「憲章」と「指針」の趣旨を御理解いただき、今後の取組に積極的に参加していただくことを心よりお願い申し上げます。

内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）

上川 陽子

目 次

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	1
いま何故仕事と生活の調和が必要なのか	1
仕事と生活の調和が実現した社会の姿	3
関係者が果たすべき役割	3
仕事と生活の調和推進のための行動指針	5
1 行動指針の性格	5
2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件	5
3 各主体の取組	6
4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価	9
5 数値目標	9
6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方	9
(参考資料)	
1 憲章・行動指針 説明資料	17
2 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議構成員名簿	20
3 「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）策定作業部会 名簿	21
4 官民トップ会議と作業部会の開催実績	22
5 憲章・行動指針の策定に至る経緯について	23
6 仕事と生活の調和関連データ	27
7 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び行動指 針、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント	31

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。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はできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、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る。

（働き方の二極化等）

その背景としては、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あることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、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ない。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る。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

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」を持つことも難しくなっている。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繋がっているといえる。

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あるが、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ない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、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る。

（多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性）

いま、我々に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ある。

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らない。

個人の持つ時間は有限である。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る。

（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るものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした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る。こうした取組は、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ある。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくため、本憲章を定める。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

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。

③ 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な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。

〔関係者が果たすべき役割〕

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に

取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

（企業と働く者）

- （１）企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

- （２）国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

- （３）国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的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。

（地方公共団体）

- （４）仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

仕事と生活の調和推進のための行動指針

1 行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・ 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ること。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・ 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 健康を害するような長時間労働がなく、年次有給休暇の取得が促進されていること。
- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・ 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等

を支える社会的基盤が整備されていること。

- ・ 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ること（再掲）。

3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、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であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、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行う。

（１）企業、働く者の取組

（総論）

- ・ 経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・ 労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・ 労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・ 管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・ 経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・ 働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む、企業はその取組を支援する。
- ・ 労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・ 労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

（就労による経済的自立）

- ・ 就職困難者等を一定期間試行雇用するトライアル雇用などを活用しつ

つ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。

- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・ 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う。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 時間外指導基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・ 労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・ 社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(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の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・ 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う。

(2) 国民の取組

- ・ 国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・ 自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・ 家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・ 消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論)

- ・ 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・ 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する。
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・ 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上（地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを

活用した財務会計の整備、下請適正取引等の推進や資金供給の円滑化等)など包括的な取組を引き続き着実に推進する。

- ・ 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- ・ 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する。
- ・ 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・ 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。

(就労による経済的自立)

- ・ 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う。
- ・ フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・ 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・ 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする。

(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、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・ 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- ・ 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・ 地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・ 仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価する。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・ 地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

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。また、憲章、本行動指針の点検・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け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の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ができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。10年後の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。

6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・

休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

数値目標

別紙1

		数値目標設定指標	現状	目標値	
				5年後（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	就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%
			25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%
			60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%
			65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	②	時間当たり労働生産性の伸び率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.6% （1996年～2005年度の10年間平均）	2.4%（5割増） （2011年度）	—
	③	フリーターの数	187万人 （平成15年にピークの217万人）	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）
	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%	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%	2割減	半減
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
	⑧	テレワーカー比率	10.4%	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	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%（正社員） 23.4%（非正社員）	60%（正社員） 40%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	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%	29%	38%
			放課後児童クラブ（小学1年～3年） 19.0%	40%	60%
	⑬	男女の育児休業取得率	女性：72.3% 男性：0.50%	女性：80% 男性：5%	女性：80% 男性：10%
	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	1時間45分	2時間30分

指標（現状値）の算定方法等

- ③ フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- 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
【厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率
【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。
- ⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」に取り組んでいる」と回答した事業所割合
注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。
- ⑧ テレワーカー比率
【国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）】就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合
注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義
○以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人
A. 収入を伴う仕事を行っている
B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- 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）
「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。
（参考）
人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合
【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度）】従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合
注）職業能力開発基本調査における用語の定義
正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。
非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（嘱託、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。
自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合ー保育サービス（3歳未満児）ー
【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年）】保育所利用児童数／3歳未満人口

保育等の子育てサービスを提供している割合ー放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）ー
【文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年）】放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数

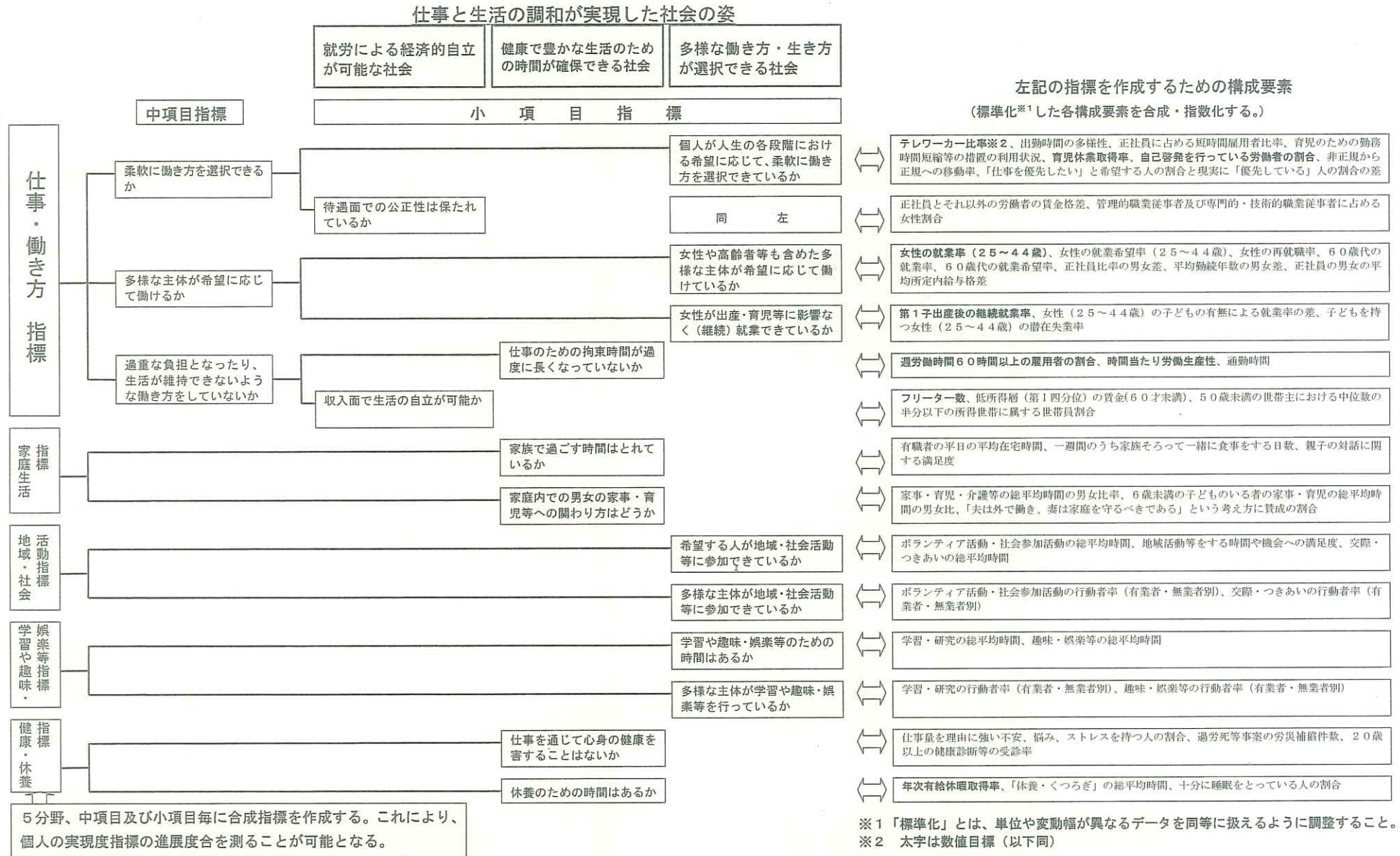
注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬ 男女の育児休業取得率
【厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）】5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間
【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

「仕事と生活の調和」実現度指標について

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

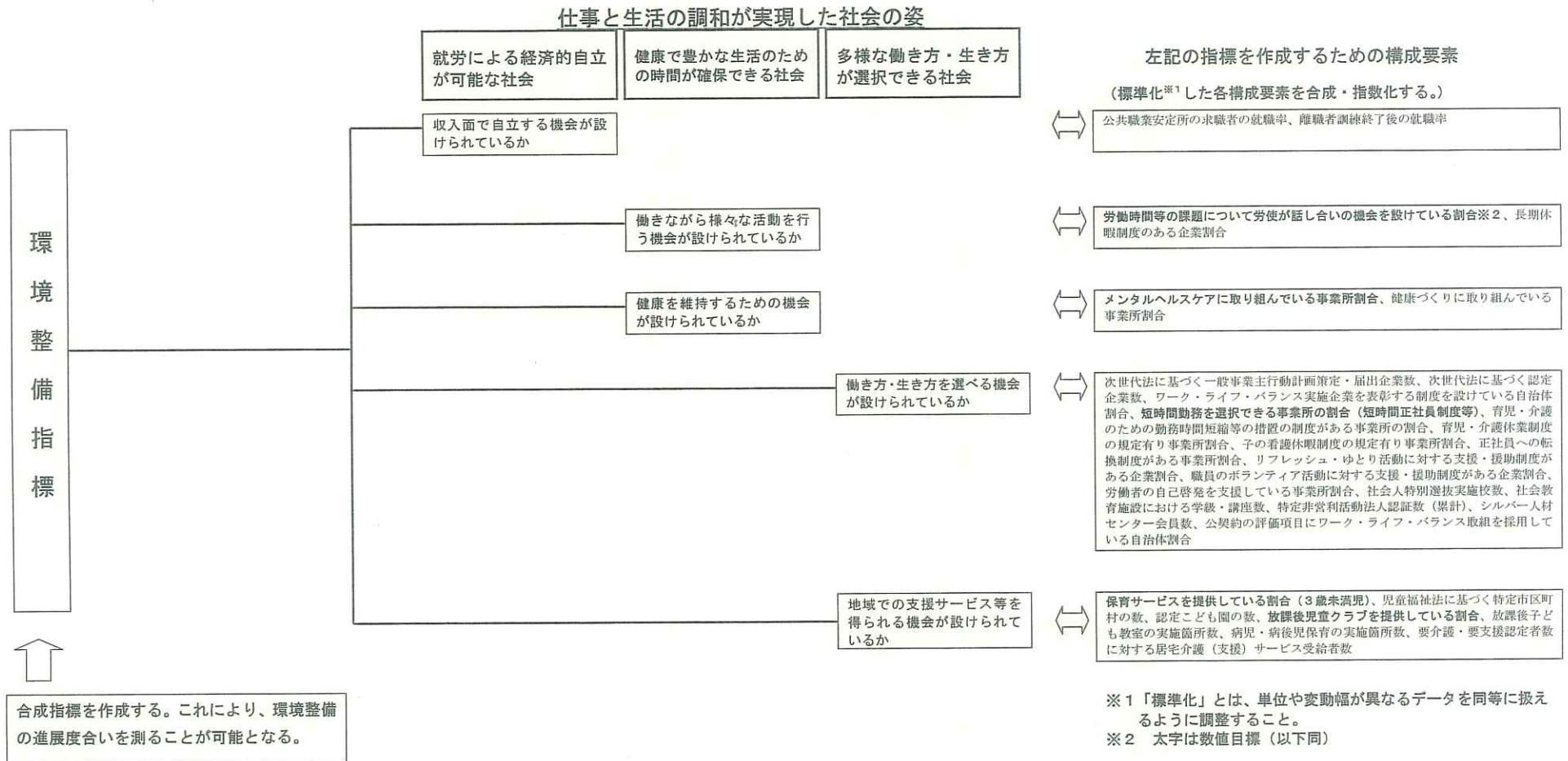
I. 個人の実現度指標

「個人の実現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」で整理することにより、その状況を把握することが可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



Ⅱ. 環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



参 考 資 料

「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」の策定

「憲章」:国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」:企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

【「憲章」と「行動指針」の意義】

【従来】働き方の見直しは、個々の企業の取組に依存 → 一部の先進的な取組にとどまり、社会的な広がりには欠けていた

【今般】政府や有識者に加え、経済界、労働界及び地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化】

○企業間競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外の労働者が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり

【共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識】

○【かつて】夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的

【現在】女性の社会参加等により、勤労者世帯の過半数が共働き世帯。働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま。
職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残存。



【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○正社員以外の働き方の増加 → 経済的に自立できない層

○長時間労働 → 「心身の疲労」「家族の団らんを持てない層」

○働き方の選択肢の制約 → 仕事と子育ての両立の難しさ



【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に

○働き方の選択肢が限定、女性や高齢者等の多様な人材を活かすことができない



○個人の生き方や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

○働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

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

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。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○就業率(②、③にも関連)

＜女性(25～44歳)＞

現状 64.9% → 2017年 69～72%

＜高齢者(60～64歳)＞

現状 52.6% → 2017年 60～61%

○フリーターの数

現状 187万人 → 2017年
144.7万人以下

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。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

現状 10.8% → 2017年 半減

○年次有給休暇取得率

現状 46.6% → 2017年 完全取得

③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。

《行動指針に掲げる目標(代表例)》

○第1子出産前後の女性の継続就業率

現状 38.0% → 2017年 55%

○育児休業取得率

(女性)現状 72.3% → 2017年 80%

(男性)現状 0.50% → 2017年 10%

○男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)

現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日

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

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(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

(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

(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

(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
- 女性や高齢者等への再就職・継続就業機会の提供

国・地方自治体

我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わることから、国と地方公共団体も、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

《行動指針に掲げる具体的な取組》

(総論)

○ 実現に向けた枠組みづくり

- ・ 国民運動の展開(政労使合意・地域の実情に応じた展開)
- ・ 制度的枠組の構築(企業の次世代育成支援の取組促進、働き方に中立的な税・社会保障制度の検討)
- ・ 取組企業への支援、社会的評価(企業情報の収集・提供、中小企業への支援、顕彰制度等)

○ 関係法令の周知と遵守のための監督指導の強化

(就労による経済的自立)

○ 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)

○ 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

進捗状況の点検・評価

- 「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、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

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議構成員名簿

(関係閣僚)

内閣官房長官

内閣府特命担当大臣（少子化対策、男女共同参画）

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

総務大臣

厚生労働大臣

経済産業大臣

(団体の代表者)

みたらい 御手洗	ふじお 富士夫	(社)日本経済団体連合会会長
やまぐち 山口	のぶお 信夫	日本商工会議所会頭
たかぎ 高木	つよし 剛	日本労働組合総連合会会長
おかもと 岡本	なおみ 直美	NHK関連労働組合連合会議長
あそう 麻生	わたる 渡	全国知事会会長

(有識者)

おおさわ 大沢	ま ち こ 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
さとう 佐藤	ひろき 博樹	東京大学社会科学研究所教授
ひぐち 樋口	よしお 美雄	慶應義塾大学商学部教授
やしろ 八代	なおひろ 尚宏	国際基督教大学教養学部教授

〔有識者については五十音順・敬称略〕

「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）

策定作業部会名簿

（有識者）

内永 ゆか子	特定非営利活動法人 J-Win 理事長
大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
八代 尚宏	国際基督教大学教養学部教授
山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

（団体の代表者）

使用者代表

紀陸 孝	（社）日本経済団体連合会専務理事
田中 常雅	東京商工会議所人口問題委員会副委員長 （醍醐建設株式会社代表取締役社長）
坂田 甲一	（社）日本経済団体連合会労働法規委員会

労務管理問題検討部会長

労働代表

古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
横山 陽子	日本サービス・流通労働組合連合中央執行役員
杉山 豊治	情報産業労働組合連合会政策局長

官民トップ会議と作業部会の開催実績

○ ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

第1回	平成19年7月17日(火)	・ワーク・ライフ・バランス憲章及び行動指針の策定について ・行動指針策定作業部会について
第2回	平成19年12月18日(火)	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（案）」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針（案）」について ・署名、政労使の決意表明

○ 行動指針策定作業部会

第1回	平成19年8月31日(金)	・ワーク・ライフ・バランス憲章（仮称）及び行動指針（仮称）の作成の経緯について ・今後のスケジュール、議論の進め方について ・ワーク・ライフ・バランスの必要性について
第2回	平成19年9月26日(水)	・関係者ヒアリング ・ワーク・ライフ・バランス憲章（仮称）のイメージについて
第3回	平成19年10月2日(火)	・「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）のイメージについて
第4回	平成19年10月18日(木)	・ワーク・ライフ・バランス憲章（骨子案）及び「行動指針」に盛り込む内容について（案） ・数値目標の検討状況について ・ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の検討状況について
第5回	平成19年10月31日(水)	・ワーク・ライフ・バランス憲章（案）及び「行動指針」に盛り込む内容について（案） ・数値目標の検討状況について ・ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標について
第6回	平成19年11月9日(金)	・ワーク・ライフ・バランス憲章（案）及び「行動指針」に盛り込む内容について ・数値目標（案）について
第7回	平成19年11月14日(水)	・「ワーク・ライフ・バランス憲章（案）」及び「行動指針に盛り込む内容について」（修正点について） ・ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標（案）について
第8回	平成19年11月28日(水)	・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（案）」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針（案）」について ・「ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標（案）」について

憲章・行動指針の策定に至る経緯について

○ 経済財政諮問会議 労働市場改革専門調査会第一次報告(平成 19 年4月6日)

第3章 《ワークライフバランス憲章―働き方を変える、日本を変える―》の策定

2. ワークライフバランス実現への本格的取組み

(《ワークライフバランス憲章―働き方を変える、日本を変える―》の策定)

ワークライフバランスを実現するためには、過去に同様な状況に直面したイギリス等の国々の経験に照らして、政労使による大きな国民運動を巻き起こし、大胆な意識改革を図るとともに、具体的な取組みを果敢に進める必要がある。このため、政府は、《ワークライフバランス憲章―働き方を変える、日本を変える―》を策定し、ワークライフバランスの実現に向けた本格的な取組みを進めるものとする。

○ 経済財政諮問会議民間議員ペーパー(平成 19 年4月6日)

(『働き方を変える行動指針』の制定に向けて)

3、「ワークライフバランス憲章」を基本的な考え方とし、官民あげて、仕事と生活の両立を目指す『働き方を変える行動指針』を策定すべきである。この『行動指針』は、関係各省及び「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議や男女共同参画会議と連携をとり、少子化社会対策基本法などこれまでの取組も盛り込んだ、政府の横断的な政策方針とするとともに、経済界・労働界をはじめ社会全般にわたるイノベティブ・キャンペーンの展開などを含む必要がある。

4、『行動指針』は、労働市場改革専門調査会報告にあるような、就業率向上や労働時間短縮などの数値目標を明確に掲げ、PDCA サイクルのもとで実績を検証しながら、その確実な達成を図るべきである。

○ ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針に関する総理発言
(平成 19 年4月6日 経済財政諮問会議)

長時間労働を前提として経済が成り立つ、また仕事が成り立つというのは、やはりそれは間違っているのだろうと思う。その観点から、生産性を上げていく努力をする、質を高めていく努力をするというのは当然であろうし、また家族と時間を過ごすということは、これはやはり家族がしっかりしていなければ国が成り立たないという根本にも遡るだろうと思う。そういう意味においてもワークライフバランスは大切であり、少子化対策等の観点からも重要なテーマであろうと思うので、安倍内閣として本格的に取り組みたいと思う。民間議員から提案のあった「働き方を変える行動指針」について、政府部内で十分連携し、とりまとめることとしたいと思うので、よろしくお願いしたい。

○ 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「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(平成 19 年5月 24 日)

おわりに

現在、ワーク・ライフ・バランスの推進について、政府において様々な検討が行われている。経済財政諮問会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においては、「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「働き方の改革を推進する行動指針」を策定することが提案されているところであり、男女共同参画会議としてもこれらの会議等と十分な連携を図っていく必要がある。

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略中間報告(平成 19 年6月1日)

重点戦略策定に向けての基本的考え方

3 重点戦略策定の方向性

(働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現)

国民が働き方についての意識を変え、企業も行動を変えていくためには、社会全体でワーク・ライフ・バランスを達成する国民運動のみならず、関係府省や地方公共団体が一体となって、総合的かつ体系的な施策の展開を図っていく必要がある。このため、「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び政府において「働き方の改革を推進する行動指針」を政策のパッケージとして策定することが必要である。

○「経済財政改革の基本方針 2007(骨太方針)」(平成 19 年6月 19 日閣議決定)

3. 労働市場改革

人口減少下で貴重な人材がいかにされるには、すべての人が働きがいと意欲を持ち、自らの希望に基づいて安心して働けることが重要である。その観点から、複線型でフェアな働き方の実現に向けた労働市場改革に取り組む。

【改革のポイント】

1. 働き方の改革の第一弾として、仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス憲章」(仮称。以下、「憲章」という。)及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称。以下、「行動指針」という。)を策定する。
2. 労働市場改革について引き続き検討を進める。

【具体的手段】

(1)「憲章」及び「行動指針」の策定

経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会」(以下、「専門調査会」という。)、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」、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議」の提言等を踏まえ、関係府省の連携の下に、平成 19 年内を目途に「憲章」及び以下の内容を含めた「行動指針」を策定する。経済財政諮問会議は、策定作業の進ちよく状況について報告を受け、議論を行う。

- ・ 就業率向上や労働時間短縮などの数値目標
- ・ ワーク・ライフ・バランス社会の実現度を把握するための指標の在り方
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援施策、制度改革等に関する政府の横断的な政策方針
- ・ 経済界・労働界を含む国民運動の推進に向けた取組方針

(2)労働市場改革についての検討

専門調査会において、冒頭の趣旨を踏まえて労働市場改革をめぐる課題について引き続き検討を進め、その報告等を踏まえ、経済財政諮問会議で議論を行う。

検討体制

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

ワーク・ライフ・バランス憲章
(仮称)を策定

(議長)
・官房長官
(メンバー)
・経済界・労働界・自治体の代表者
・有識者
・関係閣僚

経済財政諮問会議
(労働市場改革専門調査会)

「子どもと家族を応援する日本」
重点戦略会議

男女共同参画会議
(ワーク・ライフ・バランスに関する
専門調査会)

「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会(案)

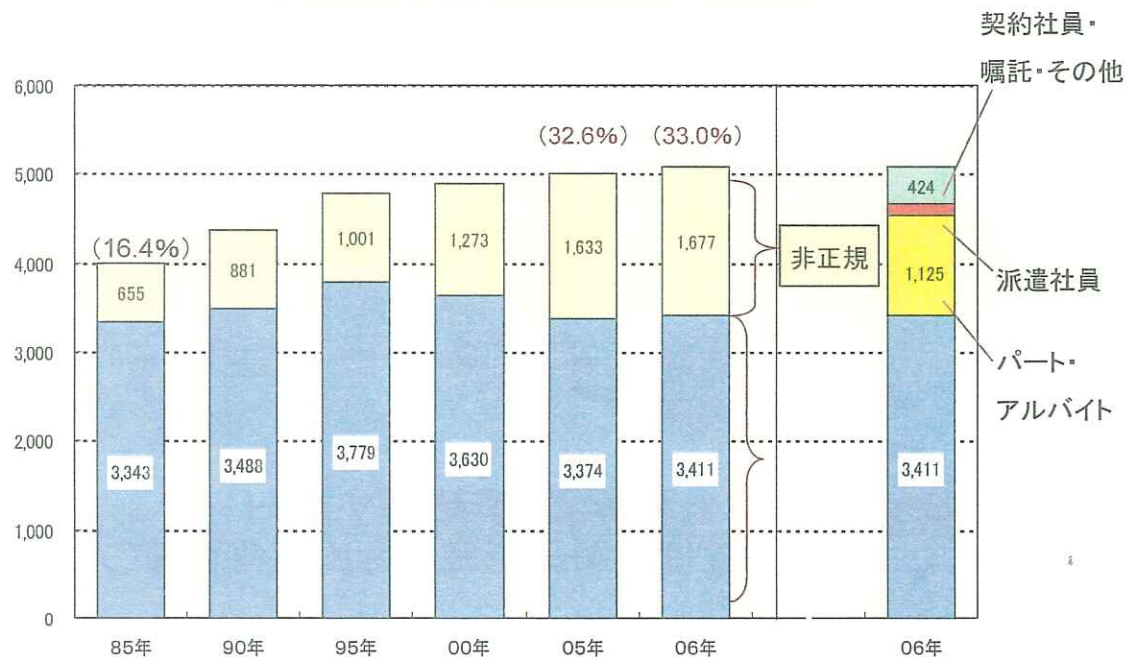
「働き方を変える、日本を変える」
行動指針(仮称)を策定

(メンバー)
・経済界・労働界の代表者
・有識者

1 若年者等における正社員以外の増加

- 近年、正規雇用者数は減少傾向にある一方、非正規雇用者は一貫して増加（概ね3人に1人）
- 男性では、非正社員の方が正社員に比べ、結婚している確率が低い。

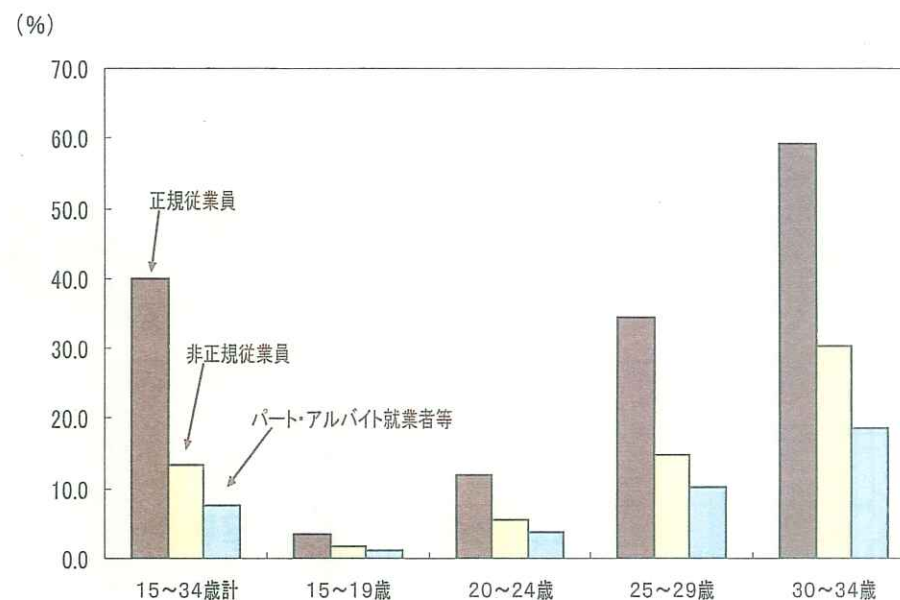
○正規雇用者と非正規雇用者の推移



(注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

(資料)2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

○有配偶者の占める割合(男性、2002年)



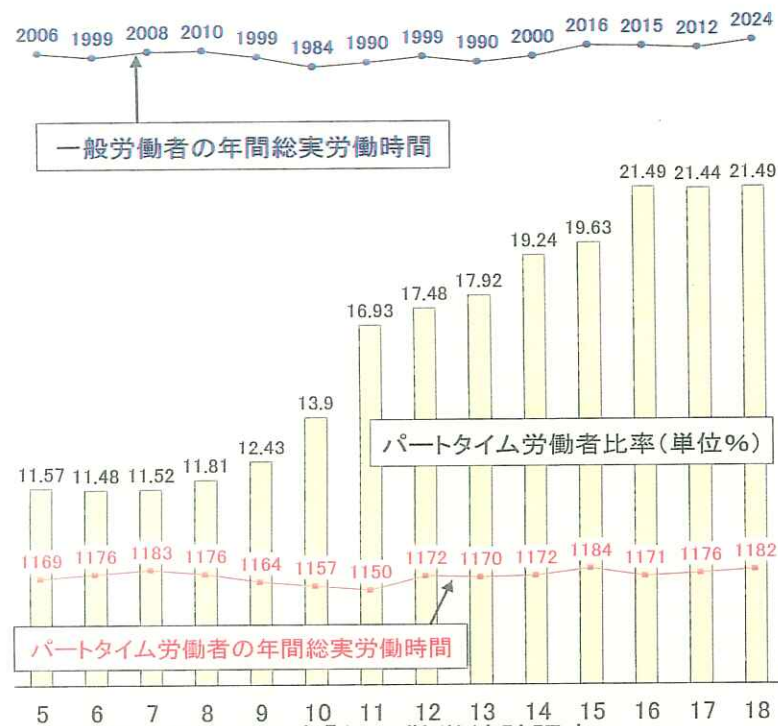
(注)「パート・アルバイト就業者等」とは、パート・アルバイト就業者と、無業者のうちパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計。在学者を除く

(資料)総務省「就業構造基本調査」

2 労働時間の二極化、共働き世帯数の増加

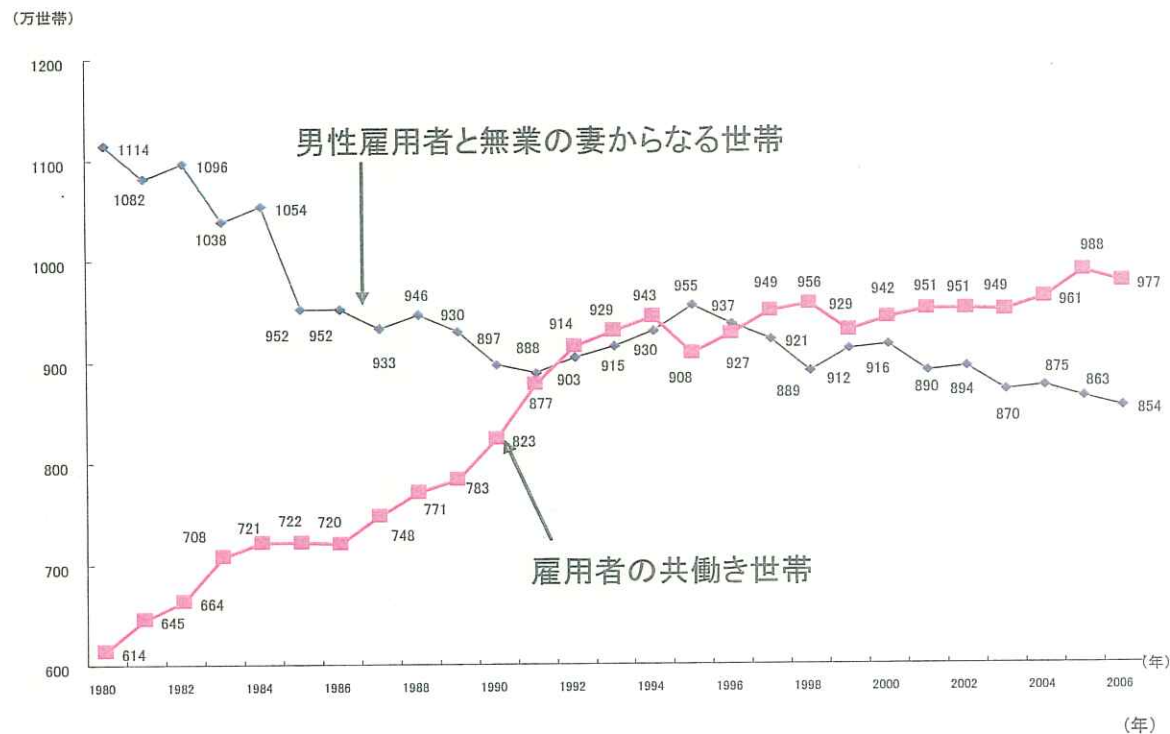
- 近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間は横ばいの状況。
- 近年、共働き世帯が増加し、雇用者世帯の過半数を占めている。

○就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

○共働き等世帯数の推移

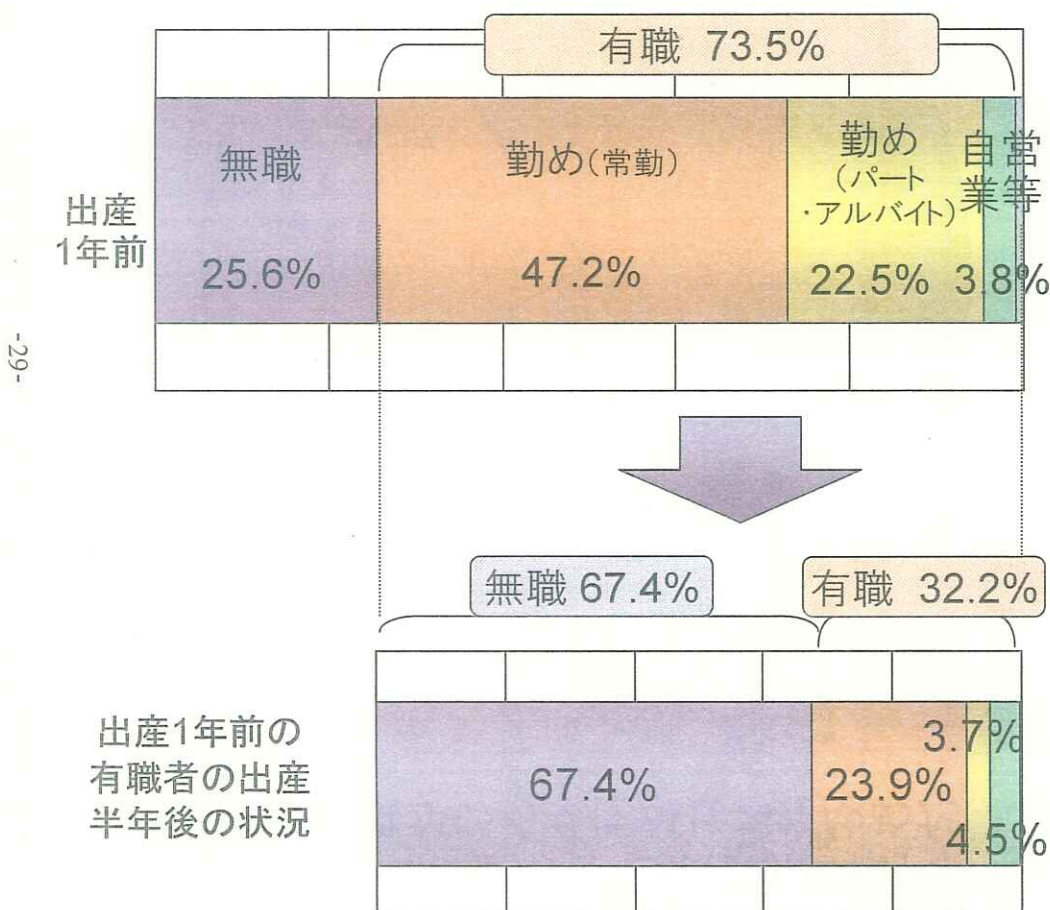


(資料) 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から昭和57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。

3 就業と結婚・出産・子育ての「二者択一」状況

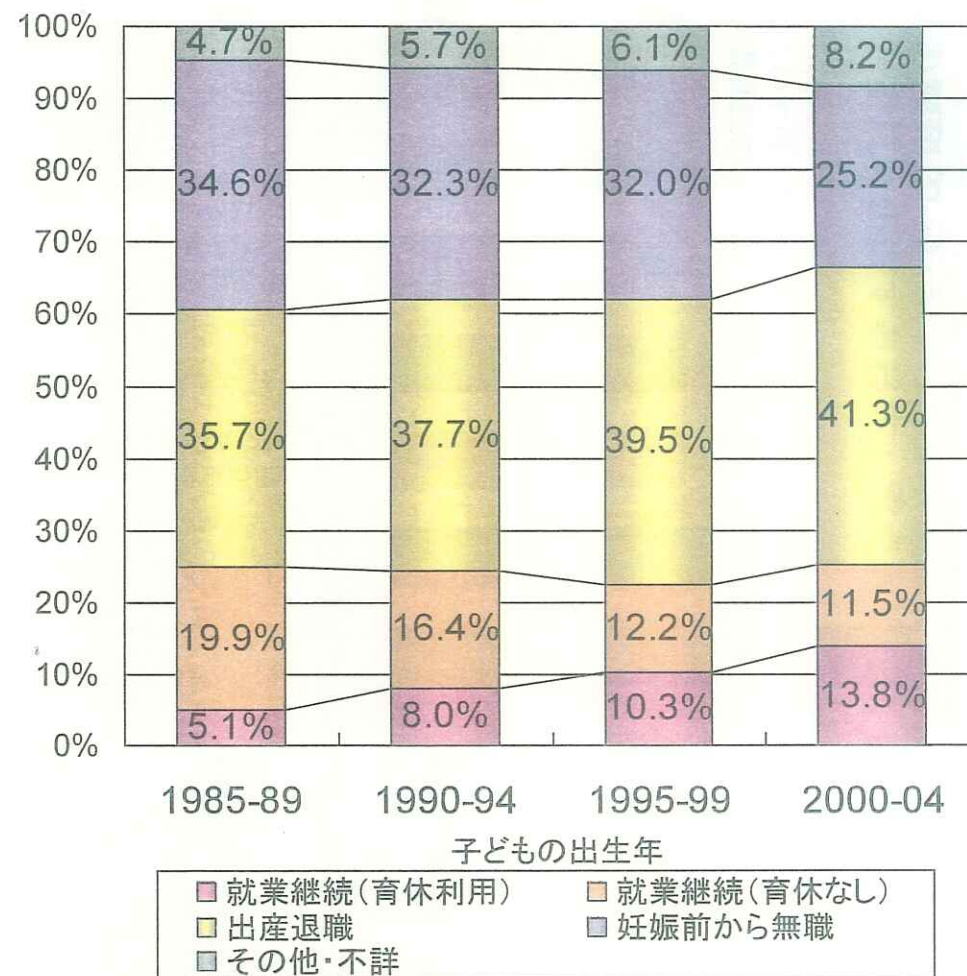
○ 出産前に仕事をしていた女性の約7割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。

○ 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



(資料)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査結果」(平成14年)

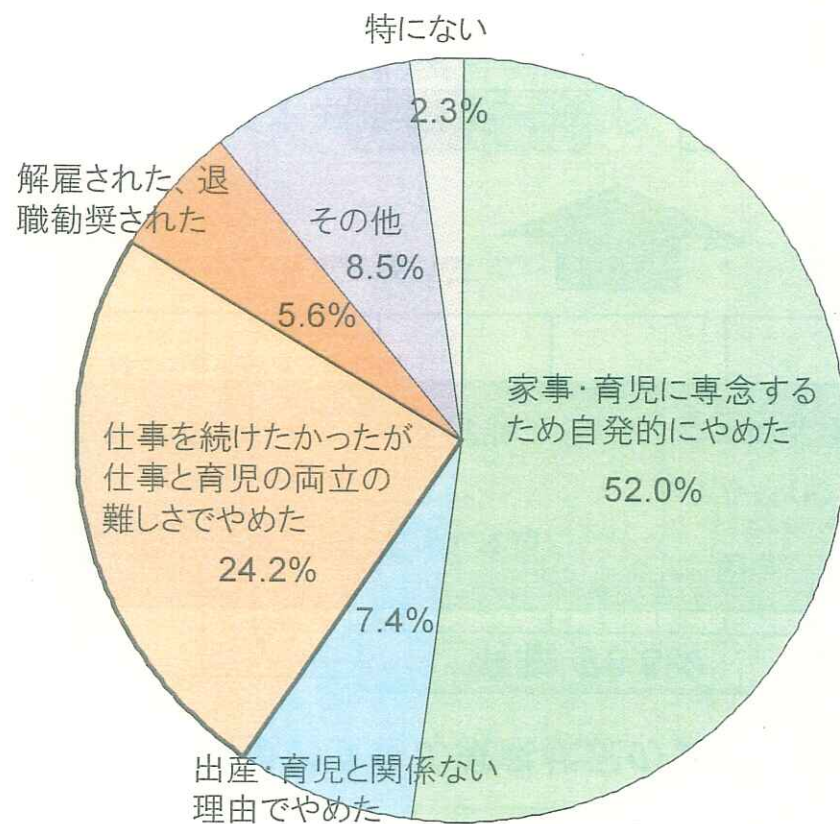
○ 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

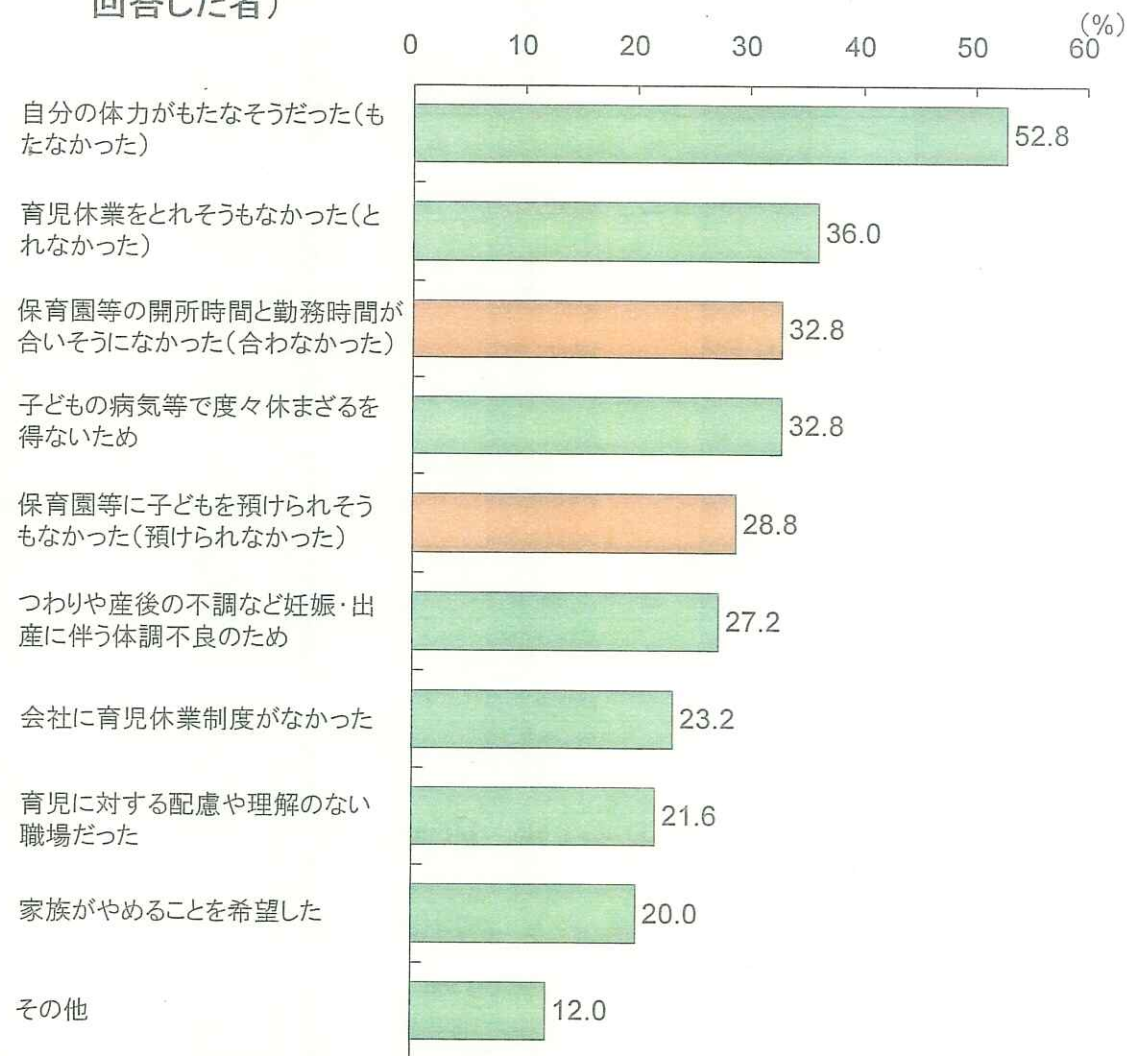
仕事をやめた理由

○「出産1年前には雇用者で現在は無職」で
就学前の子供がいる女性が仕事をやめた
理由



○両立が難しかった具体的理由

(「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



(資料)日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び行動指針、 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

- 重点戦略については、本年2月に検討会議（議長：官房長官）を設けて検討開始。6月の中間報告を経て12月に全体像をとりまとめ。
- 仕事と生活の調和の実現については、7月以来官民トップ会議（議長：官房長官）を設けて検討開始。12月に憲章及び行動指針を策定（重点戦略にも反映）。

○ 策定の視点

- (1) 少子化の背景には、結婚、出産・子育てに関する希望と現実の乖離が存在。
- (2) 働き続けることと結婚して子どもを持つことの「二者択一」を迫られている状況を解決する必要。
（人口減少に伴う労働力人口減少は経済成長面からも問題）

⇒ 「二者択一」構造解決のため、

- ① 働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現
- ② 多様な働き方に対応した保育サービス等の子育て支援策の再構築を「車の両輪」として進めていく必要。

○ 概要

(1) 仕事と生活の調和の実現

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、家庭や地域社会などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会の実現に向けた国民各層それぞれの取組を促すもの。

(2) 子育て支援策の再構築

- ① 仕事と生活の調和を進め、希望どおり結婚、出産・子育てができるよう、多様な働き方に対応した保育サービスの充実等子育てを支える社会的基盤の整備が必要。
- ② ①のためには一定程度の効果的な財政投入が必要。財源は次世代の負担によって賄うことのないようその時点で手当が必要。

※家族政策関連支出（2003年度）は、我が国がGDP比0.75%であるのに対し、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン等では概ねGDP比2～3%を投入。

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると10.6兆円。（※日本は3.7兆円（2003年度））

※女性の就労希望等がすべてかなった場合の社会的コストの追加所要額は、1.5兆～2.4兆円。

○ 今後の対応

- (1) 平成20年度予算案に反映。
- (2) 家庭的保育や一時預かり等の制度化、企業や自治体の次世代育成支援行動計画の策定及び取組の一層の推進等については、先行して取り組む。
- (3) 更に、費用分担等を含む具体的な制度設計については、税制改正の動向を踏まえつつ引き続き議論。

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

I 意義・緊要性

【従来】働き方の見直しは個々の企業の取組に依存→一部が先進的に取り組み、社会的広がりが欠如
 【今般】経済界、労働界、地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化等】

○競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり
 ○かつては専業主婦。現在は過半数が共働き世帯。
 →働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま
 →男女の固定的な役割分担意識が残存

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

○正社員以外の働き方の増加→経済的に自立できない層
 ○長時間労働→「心身の疲労」「家族の団らんを持っていない層」
 ○働き方の選択肢の制約→仕事と子育ての両立が困難

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

○結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
 ○働き方の選択肢が限定。女性、高齢者等の多様な人材を活かせない

○個人の生き方や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

○働き方の見直しが、生産性の向上や競争力の強化に=「明日への投資」

II 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(国民的な取組の大きな方向性の提示)
 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針)を策定

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人一人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

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

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

○就業率(②、③にも関連)
 <女性(25~44才)>
 64.9% → 69~72%
 <高齢者(60~64才)>
 52.6% → 60~61%
 ○フリーターの数
 187万人 → 144.7万人以下

(いずれも 現状 → 10年後)

○週労働時間60時間以上の雇用者の割合
 10.8% → 半減
 ○年次有給休暇取得率
 46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続就業率
 38.0% → 55%
 ○育児休業取得率
 (女性) 72.3% → 80%
 (男性) 0.50% → 10%
 ○男性の育児・家事関連時間
 (6歳未満児のいる家庭)
 60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開

重点戦略（仕事と生活の調和に関する部分以外）

I 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方

①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化）
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

②すべての子どもの健やかな育成を支える 対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる 地域の取組

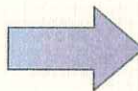
- 妊婦健診の望ましい受診回数の確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

（社会的コストの試算）

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額
（19年度推計）約4兆3,300億円
（対GDP比0.83% 欧州諸国では2～3%）

※現在の費用構成は、国・地方公共団体の公費が約8割、企業・個人の保険料等が約2割



推計追加所要額 1.5～2.4兆円

〔希望者すべてが就業した場合や就業率等がスウェーデン並みとなった場合等を仮定した試算〕

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると約10.6兆円

- 上記の考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

《具体的な制度設計の検討》

- 給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき

《先行して取り組むべき課題》

- 制度設計の検討とともに、家庭的保育の制度化や一時預かり事業等の法律的な位置づけの明確化、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援の行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応、社会的養護体制の充実などの課題について20年度において先行実施すべき

II 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

- 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築
- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

III おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性和有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動

 内閣府 仕事と生活の調和推進室

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/index.html>

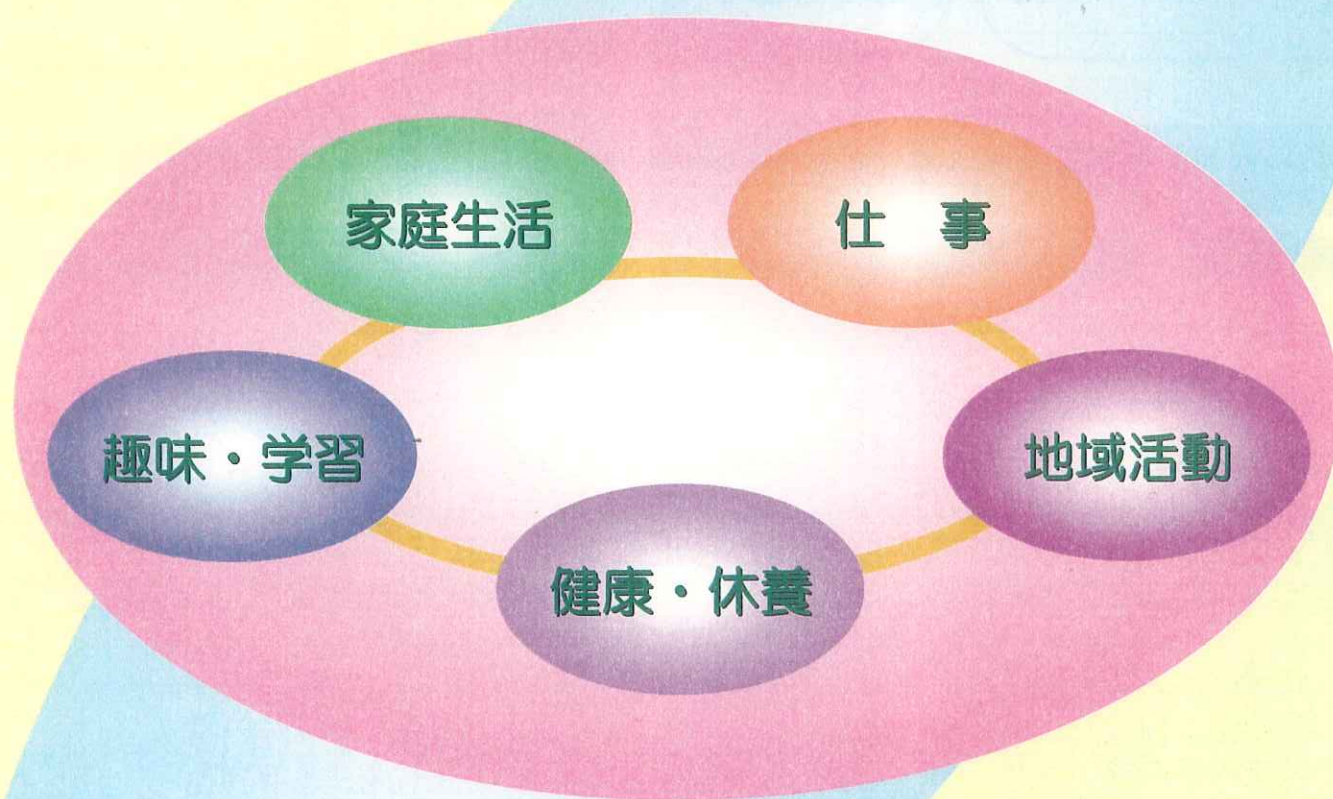
電話 03-5253-2111 (代)

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上が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。
- ・意欲や創造性が上がり、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

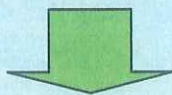
若者がいきいきと働き、経済的に自立します。
母子家庭の母等も就労により、経済的基盤を確保します。
意欲と能力に応じて非正期雇用から正規雇用へ移行できます。

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＞

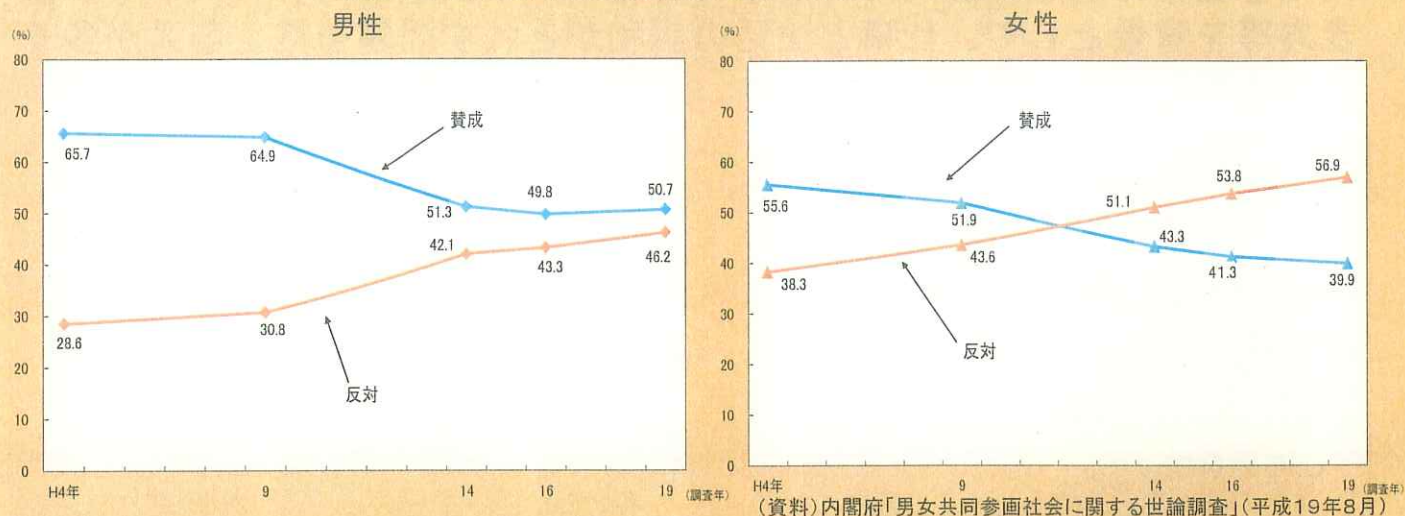
○多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。

○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)

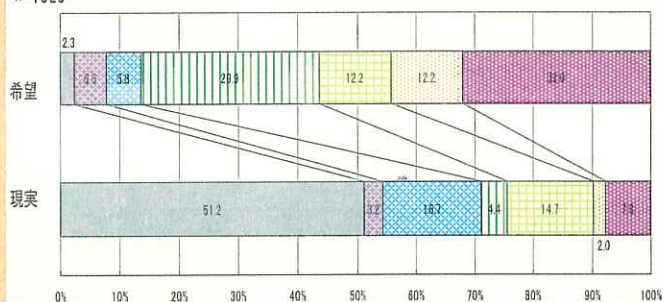


現状2 仕事以外の活動を優先したいと思っても現実には仕事が優先

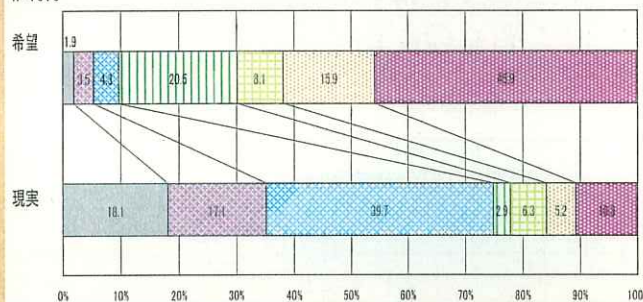
(図表2) ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

□ 仕事優先 □ 家事優先 □ 仕事と家事優先 □ プライベートな時間優先 □ 仕事とプライベート優先 □ 家事とプライベート優先 □ 仕事・家事・プライベートを両立

男性:既婚有業
n=1929



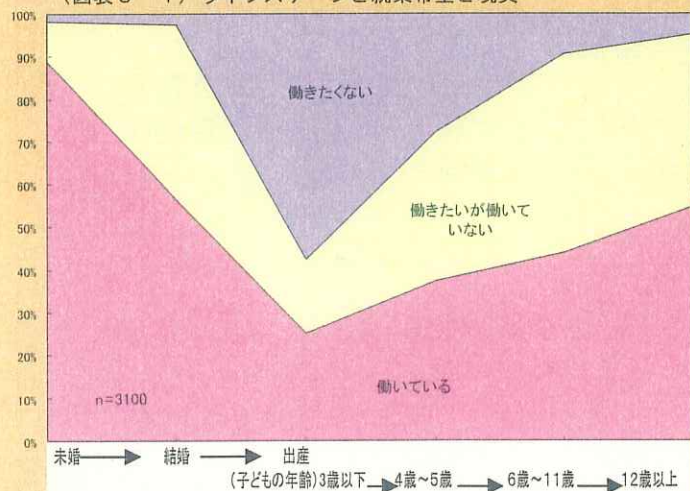
女性:既婚有業
n=1079



(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)

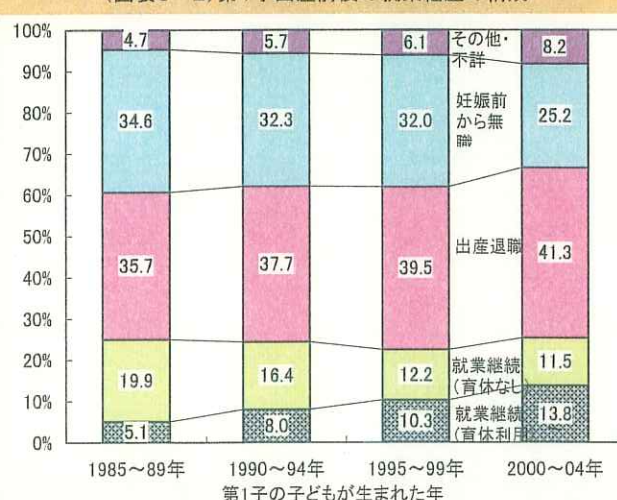
現状3 女性は家庭責任が重く、希望する形で働くのが困難

(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)

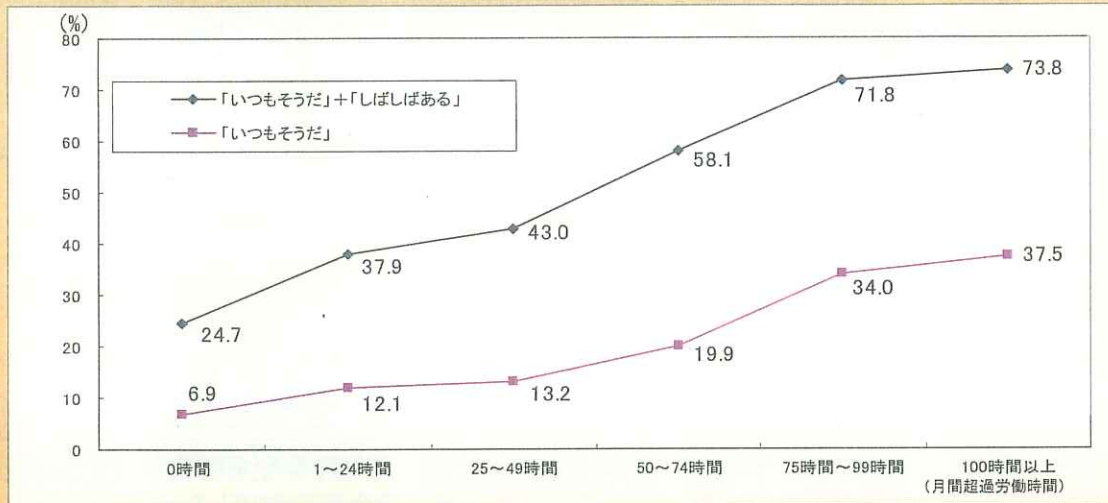
(図表3-2) 第1子出産前後の就業経歴の構成



(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

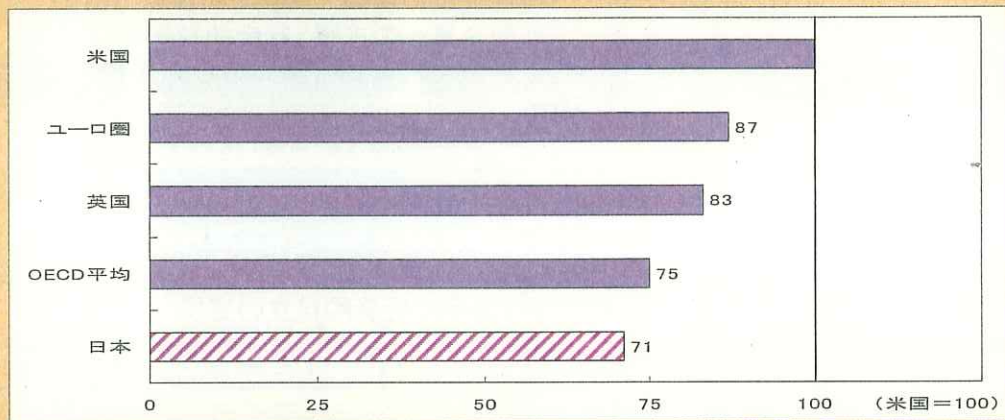
(図表4)「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」人の割合(男女計)



(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

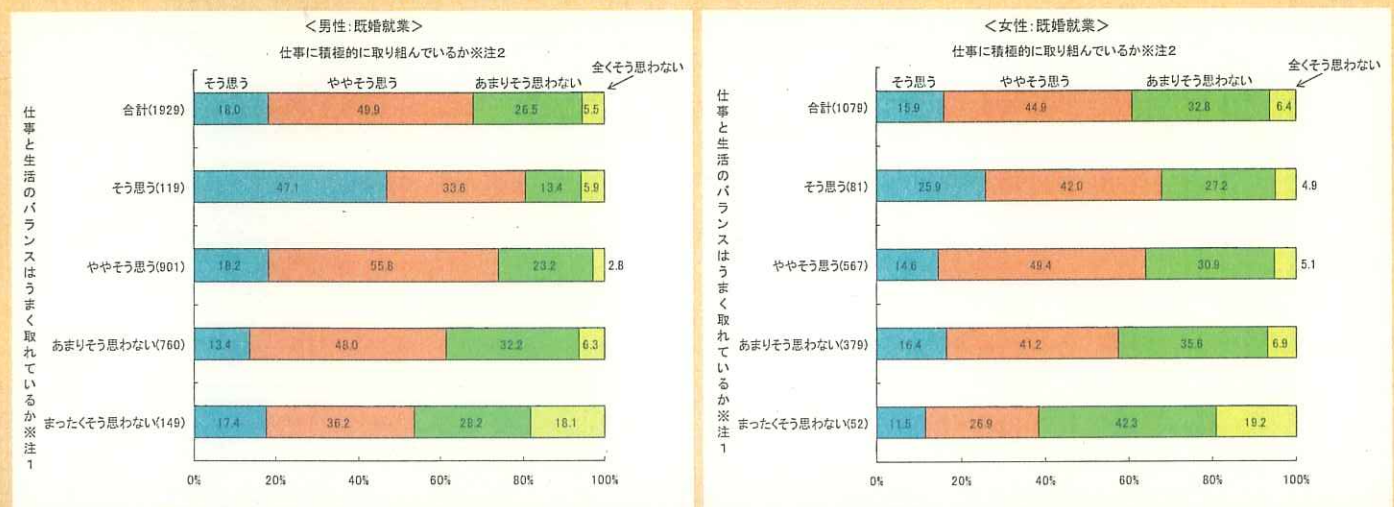
(図表5)労働生産性水準の国際比較(2005年)



(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)
で除したものの。

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

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

具体的取組

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～

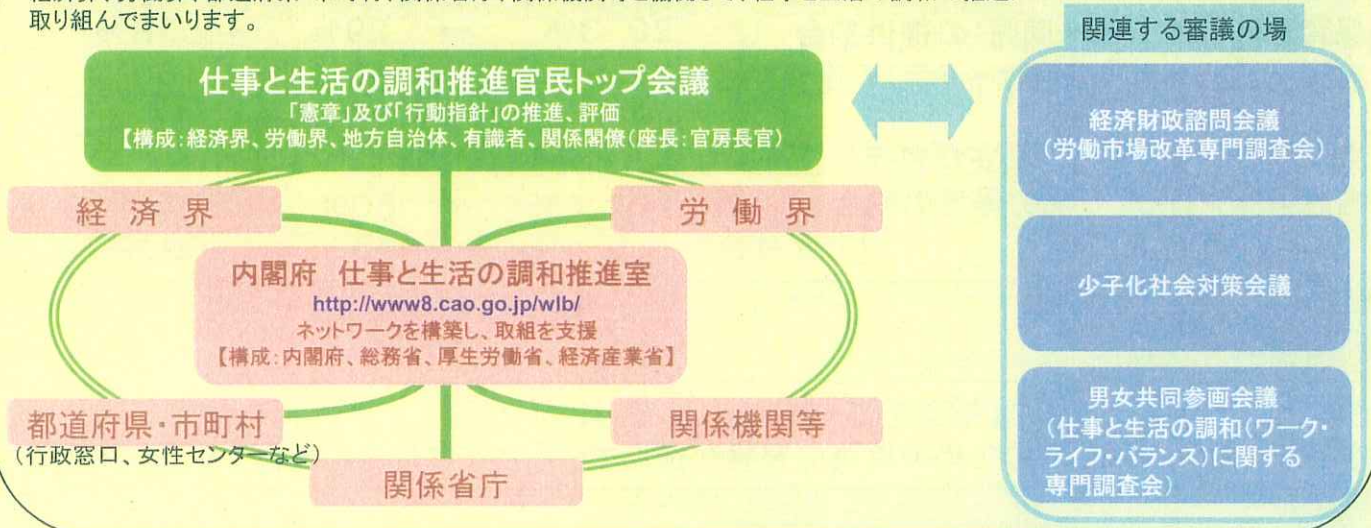
すべての個人を尊重するという企業理念のもと、ダイバーシティ(多様性)とワーク・ライフ・バランスの推進が会社と社員の双方にもたらす意義を社員に伝えています。また、柔軟な働き方ができるよう制度の確立と企業風土の醸成に努めています。女性社員の割合は高く、総合職の34%、課長・部長相当職の26%が女性です。子どもをもつ女性管理職も多く、男性の育児休暇取得者も増加しています(洗剤・紙おむつ・シャンプー・化粧品等の研究開発、製造・販売等、所在:兵庫県、従業員:約4,600人(日本))。

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

平成 20 年 4 月 8 日
男女共同参画推進本部決定

「女性の参画加速プログラム」
－多様性に富んだ活力ある社会に向けて－

I 趣旨

1. 女性の参画の拡大に関するこれまでの取組

我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、多様な人材の能力を活用するとともに、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていくことが重要である。こうした観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めることは極めて重要な意義を持っている。

特に、男女共同参画社会の実現に向けては、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が極めて重要であり、政府においても、「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度」という目標達成を目指して取り組んできた。

当該目標については、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成 15 年 6 月に男女共同参画推進本部において決定し、さらに、平成 17 年 12 月に閣議決定した「男女共同参画基本計画(第2次)」においても明記したところである。

その後、平成 19 年 2 月の男女共同参画会議意見決定により、「指導的地位」の範囲を①議会議員、②法人・団体等における管理職相当職以上の者及び③専門的・技術的職業のうち特に専門性の高い職業に従事する者と定めた。また、この意見決定に基づき、平成 19 年 9 月、各指標項目の女性の参画割合につき、第1回のフォローアップを実施したところである。

2. 女性の参画の現状

女性の参画の現状をみると、国の審議会委員に占める女性の割合が 32.3%(平成 19 年)、国家公務員新規採用者における女性の割合が 25.1%(平成 19 年度 I 種試験等事務系区分採用者)となっているなど、目標を設定して取り組んでいるものや「入口」段階の女性割合については比較的高くなってきているものの、実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者における女性の割合は低く、他の先進国と比較しても女性の参画は遅れている。

特に、民間企業における課長相当職における女性の割合は 3.6%(平成 18 年度)、国家公務員の管理職(本省課室長相当職以上)に占める女性の割合は 1.7%(平成 17 年度)と低く、また、各種団体の役員に占める女性の割合等も、依然として非常に低い水準にある。

また、医師、研究者等の専門職についても、それぞれ女性の割合は17.2%(平成18年)、12.4%(平成19年)と比較的高くなってきているものの、仕事と生活の両立が困難な勤務環境である等、課題を抱えている。

国際的にみても、国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2007年版)によると、女性が政治及び経済活動、意思決定にどの程度参画できているかを測るジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は、93か国中54位と低い水準にとどまっている。

3. 本プログラム策定の趣旨

こうした状況を打開するためには、女性の参画拡大を推進するための戦略的な取組が必要である。このため、本プログラムを策定し、女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されいながら女性の参画が進んでいない分野に焦点を当て、女性の参画を阻む課題に対し、民間団体、地方公共団体等と連携した重点的な取組を推進する。本プログラムでは、Ⅱにおいて、施策の基本的方向を示し、Ⅲにおいて、平成22年度までに実施すべき具体的な取組内容について記述した。

Ⅱ 施策の基本的方向

女性の参画を促進するためには、様々な分野の女性割合を直接高めることのみに重点を置くのではなく、その背景にある課題を総合的に解決していくことが重要である。このため、以下の1. から3. の取組を一体的に進めることが不可欠である。

1. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

女性の参画を加速するためには、その前提として育児、介護等と両立して継続して働き続けることのできる環境が必要である。そのためには、短時間勤務制度や短時間正社員制度、テレワーク等の柔軟な働き方の確保や子育て支援等を通じ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが不可欠である。

2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

上記1. に加え、女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要である。このためには、①登用目標の設定等積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進、②メンターの育成等女性が意欲を持って働き続けることへの積極的な支援、③女性に対する能力開発の機会の付与、④育児等でいったん離職した女性に対する支援、⑤女性の新しい分野での活躍支援等が不可欠である。

3. 意識の改革

女性の参画は、企業等の組織や地域に活力を与え、男女ともに仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進することを通じて家庭にも好影響をもたらすなど、

社会全体にとって有意義である。女性の参画拡大を推進するためには、各界トップ層や組織の管理職、あるいは女性自身が、女性の参画についての社会的な意義を認識して、精力的な取組を進めることが不可欠である。

Ⅲ 具体的な取組内容

女性の参画を推進するため、具体的な取組内容としては、第一に、あらゆる分野における女性の参画を加速するための基盤整備の充実、第二に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の重点的な取組を進める。

1. 女性の参画促進のための基盤整備

(1) 各界トップ層等への戦略的な働きかけ

女性の登用には、各組織のトップ層の意識や取組姿勢が大きな鍵となる。また、女性の参画が進んでいない経済団体等各種団体の役員等については、女性登用のための計画の策定や目標の設定等、積極的な取組が求められることから、各界トップ層への戦略的な働きかけが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(大臣によるトップ訪問等)

男女共同参画担当大臣等が中心となり、各分野のトップ層等との懇談、様々な機会を捉えた各種会議への出席や、個別組織への訪問等を行うことにより、継続して働きやすい環境の整備や管理職への女性の積極的な登用等について働きかけ、それぞれの分野における女性の参画促進の必要性や取組の方策等につき意識の共有を図るとともに、それぞれの分野について女性の参画を妨げる課題の抽出を行う。

(機会を捉えた協力要請)

経済団体、農林水産団体、職能団体等、各種団体の役員や委員会の委員等に積極的に女性を擁立・登用するため、各分野のトップ層等に対し、機会を捉えて積極的に協力要請を行い、協働して課題解決を行う。

(既存のネットワークの活用)

各種団体、企業のトップ層が構成員となっている男女共同参画推進連携会議や女性の活躍推進協議会等の会議体を通じた働きかけや協力依頼を行う。

(2) 女性の人材育成、能力開発・発揮(エンパワーメント)

女性が各分野で活躍するためには、女性の人材育成や能力開発・発揮(エンパワーメント)が重要であり、そのためには、境遇の似た女性同士の情報交換や研鑽の場の構築を支援することが有用である。特に、地域によっては、身近なロールモデルが不足していたり、身につけた能力を活かせる活躍の場が少ない場合があることから、こうした地域の状況に対応した取組を推進することが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(地域におけるネットワークの形成支援)

地域において関係民間団体、地方公共団体等とも連携・協力した異業種間ネットワークの構築の促進や人材データの提供等地域ネットワーク形成を推進するとともに、企業内メンターの育成の支援を行う。

(実践的活動を通じた人材育成の推進)

男女共同参画センター等を拠点として、まちづくり、環境、防災・防犯等、身近な地域の課題を解決するような実践的活動を通じた女性の能力開発・発揮(エンパワーメント)を推進する。

(様々な分野におけるネットワークの形成)

企業等で働く技術者等、女性の参画が遅れており、かつ女性のネットワークが有効であると考えられる分野について、ネットワークの構築・充実を推進する。

(アジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合の日本開催に向けた取組)

2010年に日本において開催予定のアジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合に向け、様々な分野と連携して、国際的なネットワークの受皿となり得る国内でのネットワークの構築を目指す。

(3) 積極的な取組に対する評価・好事例の提供等

様々な分野での女性の活躍やそれを支援する企業、各種団体、地方公共団体等の取組に対し光を当てて評価し、効果的な方法で好事例を普及することは、同分野を志す女性の意欲の向上や各組織における取組につながることから重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(表彰制度の充実)

均等・両立推進企業表彰等の既存の表彰制度の一層の活用や、チャレンジ表彰の見直し等、民間団体等とも連携しながら、女性の活躍やその支援に対する表彰制度の充実に努める。特に、女性の活躍支援の取組を行う各種団体、地方公共団体等に対する表彰制度について検討を行う。

(好事例の提供)

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための支援等具体的な取組を含む好事例を収集し、あらゆる機会を捉えてパンフレットや事例集の配布等を行うことにより、その普及を図る。

(4) 中立的な社会制度の検討

女性の社会参画を促進し、男女共同参画社会を形成するためには、社会制度が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか、男女の社会における活動に対する中立性が確保されているかを常に検証し、制度の在り方についてこのような観点から総合的に検討することが必要である。

具体的には、以下のような取組を行う。

(監視・影響調査機能の強化)

あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施する観点から、体系的・実質的に各施策を評価できるよう監視・影響調査機能を強化する。

(様々な場における制度の検討)

税制、社会保障制度等の検討においては、男女の社会における活動に対する中立性の確保等の観点からも併せて検討を行う。

(5) 実態把握及びフォローアップの充実

女性の参画に関する取組を進めていく上で必要な各分野の女性の参画状況を始め基礎となるデータや実態が必ずしも明らかになっていないことから、正確な現状把握が必要である。

(実態把握及びフォローアップの充実)

メディア、地域等女性の参画状況の把握が十分でない分野について、関係団体等とも連携しながら実態把握に努める。また、定期的にきめ細かなフォローアップを行う。

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

1. の全体的な取組に加え、社会の中で活躍が期待されいながら、女性の参画が進んでいない分野であり、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進が特に求められる医師、研究者、公務員の分野における女性の活躍促進について、重点的に取り組み、得られた成果を他分野に波及させていくこととする。

(1) 医師

医師について女性の参画の現状をみると、いわゆる入口段階である医師国家試験合格者のうち女性の割合は33.4%(平成19年)、医師全体でも17.2%(平成18年)である。

一方、医師をとりまく状況をみると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られている。また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へのキャッチアップ等、多くの課題を乗り越える必要がある。この状況は、特に、当直・夜勤回数が多く勤務環境が厳しい医療機関で顕著である。医師不足が社会問題となっている中で、特に、産婦人科医、小児科医については、女性医師の割合が、新規に医師になる者の多い20代でそれぞれ73.1%、50.1%(平成18年)となっていることを鑑みれば、こうした状況を放置すると一層深刻な問題となるおそれがある。このため、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進や女性が能力を発揮しやすい環境の整備を積極的に進める必要がある。

また、これらの課題を解決するためには、当事者である女性が、医療の現場のみならず、医師会、病院団体及び学会等の関係団体の意思決定過程に参画することが重要であるが、これら関係団体の意思決定過程への女性の参画は非常に低い水準にとどまっている。

こうした課題を解決するため、以下のような取組を行う。

(勤務体制の見直し等)

正規雇用短時間勤務医制度の普及や交代勤務制等の導入の推進を促進する等、各医療機関における勤務体制の見直しを推進し、仕事と生活の両立支援に関する取組を促進する。また、開業医との役割分担・連携強化や医療クーク(医療事務補助員)の導入促進等を通じ、医師の過剰な業務負担を軽減する。特に、医師不足の深刻な産科に関しては、院内助産所・助産師外来の活用を積極的に推進する等の取組を進める。

(多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援)

医療機関においては、医師の勤務形態に応じ、保育ニーズも多様であるため、病院内保育所運営事業、事業所内託児施設への助成制度等の活用を通じ、育児中の医師のニーズにきめ細かく対応する病院内保育所の更なる拡充等を推進する。

また、女性医師の継続的な就業についての優れた取組事例の普及、先輩の女性医師がメンターとして継続就業について悩む若い女性医師の相談に応じることができるよう、病院内の体制の整備を支援するとともに、学生時代からのキャリア教育の充実等を通じ、継続的な就業の支援を行う。

(出産・育児、介護等による離職後の復帰支援)

出産・育児、介護等により離職せざるを得なかった女性医師の再就業の際の不安を軽減するため、それぞれの復帰後の勤務形態や状況に応じた、きめ細やかな研修の実施等、女性医師の復帰支援を推進する。また、女性医師バンクの体制強化により相談体制を充実強化するとともに、女性医師の復帰支援についての優れた取組事例の普及等により、女性医師の就労を支援し、医師の人材確保に努める。

(意思決定の場への女性の登用促進)

医療現場に多様な視点を導入し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図りやすい勤務環境を実現するため、各医療機関や医師会等関係団体に対し、意思決定過程の場への女性の積極的な登用を呼びかける。

(実態把握の実施)

今後の施策に資するため、関係団体の協力の下、女性医師の勤務形態、出産・育児、介護等を理由とする退職等女性医師を取り巻く状況につき、全国的にきめ細かな調査・分析を行い、実態把握に努める。

(医療専門職全体の総合的な支援)

医師の勤務環境の整備や復帰支援等を行うに際しては、関連する医療専門職

との有機的な連携が不可欠である。看護師、助産師等についても、職場環境の整備や復帰支援が重要な課題であることから、これら医療専門職全体に対して一層の両立・復帰支援を行う。また、産科においては、医師と助産師の連携を推進することにより、互いの負担を軽減するとともに、安全・安心なお産ができるような体制整備に努める。

(女性の健康問題への取組についての気運の醸成)

女性は、妊娠や出産を含めライフサイクルを通じて健康上の問題に直面し、リスクを負う場合がある。こうしたリスクに対する認識が十分に浸透していないことが一因となって、産科においては、一度も妊婦健診を受診せず、分娩時に初めて医療機関に受診し、出産するいわゆる飛込み出産などの現象がみられる。このような現象が医療現場の勤務環境の厳しさにさらに拍車をかけている面がある。こうしたリスクに対する認識が、広く社会全般において高まるよう、地方公共団体等とも連携しながら周知徹底を図る。

(2) 研究者

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要である。しかし、我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4%(平成19年)と他の先進国と比べて2分の1から3分の1の水準となっている。専攻別にみると、理工系分野における女性研究者の割合が特に低くなっている。現状として、女性研究者は、出産・育児、介護等との両立が難しく、その間に研究業績が十分に上げられない等、キャリア形成の支障となったり、研究現場を離れざるを得ないことが多い。また、いったん研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況となっている。

こうした状況を改善し、女性研究者の活躍の促進を図るため、「男女共同参画基本計画(第2次)」及び「第3期科学技術基本計画」において、採用の目標値(自然科学系全体として25%)が明記され、研究と出産・育児等との両立等の環境整備の必要性が指摘された。また、総合科学技術会議において、女性研究者が育児をしながら十分な研究活動ができ、また、出産・育児に伴う中断が研究者としてのキャリアにマイナスとならないための制度面からの改革について提言が行われた。

これらの計画を受けて、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムや、出産・育児等による研究中断からの復帰支援等の取組が一部の大学・研究機関等において始まっている。

しかし、こうした取組は、まだ緒に就いたばかりであり、わずかな事例にとどまっている。今後はこのような先導的な取組の成果を抽出し定着させていくとともに、これまでに得られた成果を広く全国に普及していくことが重要である。

上記のような現状を踏まえ、具体的には以下のような取組を行う。

(モデルとなる先進的な取組の普及・定着等)

女性研究者の支援体制の整備のための取組をより広範に進めるために、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムを引き続き推進する。

さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。また、当該研究機関が行う先進的な取組を全国に定着・普及させるとともに、大学や研究機関等において取組を継続的に進めていくための枠組みについての検討を行う。

(推進体制の強化)

男女共同参画推進のための内部組織の設置や男女共同参画推進のための取組の中期目標・計画への位置付け等、国立大学法人、独立行政法人における自主的・組織的な取組を推進する。また、国立大学法人、独立行政法人を評価するに当たっては、このような取組を積極的に評価するなど、各法人の取組を支援する。

(研究費等の制度の拡充・弾力化)

出産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。

研究費申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等、各種制度の弾力化等により、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。

(意思決定過程への女性の登用促進)

各機関の管理職や各種委員会委員等における女性の登用について取組を加速し、このような女性の登用の取組等に対する積極的な評価を行う等、各機関の取組を支援する。また、科学技術政策に係る政策方針決定過程への女性の参画を拡大する。

(理工系分野への進路選択支援の充実)

科学技術分野の女性研究者の登用を進めるためには、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援することが必要であることから、女性研究者のロールモデル事例等の提供等の取組を一層推進する。

また、企業等で働く女性技術者等についても、企業等と連携・協力しながらネットワーク形成の支援や情報提供等の取組を推進する。

(3) 公務員(国、地方公共団体)

国民本位の行政を実現し、かつ多様で複雑化する行政ニーズに対応するためには、政策に国民の目線で多様な視点や新しい発想を導入することが求められている。このような観点からも、公務部門における女性の活躍は、極めて重要であ

る。また、「2020 年 30%」という目標を踏まえ、まず公務部門として率先して取組を行うべきである。しかし、かつて採用者に占める女性の割合が少なかったこともあり、公務員の管理職に占める女性の割合が国家公務員については 1.7%（平成 17 年度）、地方公務員については都道府県 5.1%、政令市 7.7%、市区町村 8.6%（平成 19 年）と低くなっている。

公務員は、頻繁な転勤に加えて、本省・本庁勤務の職員は、慢性的に長時間勤務となっていることが多く、必ずしも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現しやすい職場環境とはいえない状況になっている。

このような課題を解決するため、以下のような取組を行う。

（柔軟な勤務体制の推進）

各府省において、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、テレワーク等の活用を通じ、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい柔軟な働き方を推奨・推進する。

（働き方の見直し）

政府全体として、業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、超過勤務の縮減に努める。

（女性職員の登用の推進）

政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、平成 22 年度末に少なくとも 5%程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進める。

（行動計画の充実・見直しとその着実な実施）

各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも 3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かで具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行う。また、男女共同参画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のための各府省の推進体制の整備・強化、取組状況の定期的な把握と評価、不規則な勤務に従事する必要性が生じた場合のための保育ニーズへの支援について検討する等モデル的取組の実施等を通じ、計画の着実な実施に努める。さらに、管理職を含め、様々な階層の職員向けの男女共同参画推進に関する研修の実施等に努める。加えて、中途採用や民間との人事交流についても積極的に検討を行う。

（女性の意欲向上と能力開発・発揮（エンパワーメント）のための取組）

各府省において、女性職員が安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、女性職員を従来配置されなかった部署に配置するなど、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援を行う。また、女性職員に対する研修の機会の充実やメンター制度の普及・充実等による相談・助言を受けやすい環境の整備を図る。

（地方公共団体との相互情報提供、働きかけ）

地方公共団体に対し、女性職員の登用促進に向けた取組を推進するよう要請する。

また、国において実施している上記の取組、地方公共団体において行っている類似の取組の中から好事例を収集・整理し、地方公共団体へ積極的に情報提供を行うとともに、地方公共団体における好事例を国としての取組に反映させる。

女性の参画加速プログラム

(平成20年4月8日男女共同参画推進本部決定)

現
状

女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画は遅れており、国際的にみても低水準。

- 指導的地位に立つ女性の割合 衆議院議員:9.4% 参議院議員:17.8% 都道府県議会議員:7.3% 民間企業課長相当職:3.6%
国家公務員管理職:1.7% 地方公務員管理職(都道府県):5.1% 医師:17.2% 研究者:12.4%
- ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM) 54位(93ヶ国中)(国連開発計画)、ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 91位(131ヶ国中)(世界経済フォーラム)

意識の改革

各界トップ、組織の管理職、女性自身それぞれの意識改革

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」等に基づく取組の推進

連携して
推進

女性の能力開発・能力発揮に対する支援

女性の能力発揮のための積極的改善措置の推進、女性のキャリア形成支援、女性の新しい分野での活躍支援、育児等で離職した女性に対する再就職支援等

平成22年度末
までに実行

(1) あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備

- 各界トップ層への戦略的な働きかけ
大臣による経済団体等のトップ訪問 等
- 女性の人材育成、能力開発・発揮
地域・様々な分野におけるネットワークの形成支援、まちづくり等実践的活動を通じた人材育成の推進、企業等におけるメンター育成支援 等
- 積極的な取組に対する評価・好事例提供
表彰制度の充実、好事例の提供
- 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度(税制・社会保障制度等)の検討
- 実態把握及びフォローアップの充実

(2) 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

→他分野へ成果を波及

【女性医師】

勤務体制の見直し、継続就業支援、復帰支援、意思決定の場への女性の登用促進、医療専門職全体への支援 等

【女性研究者】

モデルとなる先進的な取組の普及・定着等、出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化、理工系分野への進路選択支援の充実 等

【女性公務員】

柔軟な勤務体制の推進、働き方の見直し、女性職員の登用の促進(政府全体として本省課室長相当職以上に占める女性職員を少なくとも5%程度に)、行動計画の充実・見直し、モデル的取組の実施 等

医師不足の解消による安心安全な医療体制の確立

国際競争力の維持・強化
研究活動の活性化

多様な行政ニーズへの対応

豊かな社会
職場・地域に
活力
新たな成長を
生み出す力

「2020年までに30%」の目標の実現

→2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%に—
(男女共同参画基本計画(第2次))

多様性に富んだ活力ある社会に向けて!