

# I ワーク・ライフ・バランス



# I ワーク・ライフ・バランス

## I-1 ワーク・ライフ・バランスとは

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が、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。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。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となり、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっているとされています。

ワーク・ライフ・バランスとは、就労による経済的自立とともに、育児や介護などを含めた生活の充実を図る働き方、生き方であり、2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定められ、社会全体でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進められています。



### (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会とは

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会は3つの柱で構成されています。

#### ア 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。

#### イ 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。

#### ウ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性別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。

## (2) 仕事と生活の調和推進のための行動指針

行動指針では、「企業・働く者」と「国・地方公共団体」がそれぞれの立場で果たすべき役割を示しています。

### 企業・働く者が果たすべき役割

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、自主的な取組を推進する。

- ・人物本位による正当な評価による採用
- ・公正な処遇や積極的な能力開発
- ・労働時間関係法令の遵守の徹底
- ・労働時間等の設定改善の取組
- ・柔軟な働き方を支える制度と制度を利用しやすい職場づくり
- ・男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備
- ・女性・高齢者等の再就職・継続就業機会の提供など

### 国・地方公共団体が果たすべき役割

企業・働く者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する。

- ・キャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・経済全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・労働時間等設定改善の取組の支援
- ・長時間労働抑制、有給休暇取得促進
- ・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率の向上
- ・多様な働き方に対応した子育て支援
- ・男性の子育てへの関わり支援・促進
- ・育児・介護等の社会基盤形成など



## I-2 働き方改革とは

少子化・高齢化による生産年齢人口の減少に対して、労働供給の確保や生産性向上等に取り組むとともに、人生百年時代を迎えてライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっています。

働き方改革とは、生産年齢人口の減少や欧米に比べて低い生産性等、日本社会が直面している課題の解決を目指して、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進等に取り組む改革です。労働関係法令の改正が行われるとともに、テレワークや副業・兼業、フリーランスなど多様で柔軟な働き方の推進など様々な取組が進められています。

## I-3 働き方改革実行計画

働き方改革の基本的な考え方や進め方、具体的な対応策を検討した「働き方改革実行計画」が2017年3月28日に決定されました。計画では2027年度までの10年間に展開する施策をロードマップで示し、その進捗状況を継続的に調査し、対応策の見直しを図るフォローアップが行われています。

### (1) 働き方改革実行計画の概要

計画では、「仕事ぶりや能力の評価に納得して意欲を持って働きたい」、「ワーク・ライフ・バランスを確保して健康に柔軟に働きたい」、「病気治療、子育て介護などと仕事を無理なく両立したい」、「ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて多様な仕事を選択したい」、「家庭の経済事情に関わらず希望する教育を受けたい」という課題に対して、9つの検討テーマと19の施策を示しています。

検討テーマ	検討テーマ
1 非正規雇用の処遇改善	①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 ②非正規雇用労働者の正規社員化などのキャリアアップの推進
2 賃金引上げと労働生産性向上	③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境整備
3 長時間労働の是正	④法改正による時間外労働の上限規制の導入 ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備	⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援 ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備

5 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進	⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 ⑪子育て・介護と仕事の両立支援の充実・活用促進 ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
6 外国人材の受入れ	⑬外国人材受入れの環境整備
7 女性・若者が活躍しやすい環境整備	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進 ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
8 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実	⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化 ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
9 高齢者の就業促進	⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

## (2) 働き方改革実行計画のフォローアップ

2021年1月には、各施策の進捗状況と今後の取組について、フォローアップ会合で報告されました。

進捗状況／今後の取組（主なもの）	
①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備	進捗) 同一労働同一賃金ガイドラインの公布・告示（2018.12） 不合理な待遇差を解消するための規定整備、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化等を含む働き方改革関連法の施行（2020.4） 取組) パートタイム・有期雇用労働法の適正な履行確保
②非正規雇用労働者の正規社員化などのキャリアアップの推進	進捗) 諸手当の正規・非正規共通化への助成創設（2017.4） 大企業の短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大（2016.10） 中小企業（500人以下）の短時間労働者を対象に労使合意を前提にした適用拡大（2017.4） 取組) キャリアアップ助成金の活用促進、被用者保険適用拡大
③賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境整備	進捗) 最低賃金の1円引上げ（2020年度）、春季労使交渉による賃上げ 取組) 最低賃金の全国平均1,000円を目指す方針の堅持、業務改善助成金等による支援
④法改正による時間外労働の上限規制の導入	進捗) 時間外労働の上限を原則月45時間等とする法改正（2019.4） 取組) 働き方改革関連法の周知及び確実な履行に向けた支援

⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備 進捗) 勤務間インターバル制度を定める法改正 (2019.4) 取組) 制度導入中小企業への助成金による支援、マニュアルの作成
⑥健康で働きやすい職場環境の整備 進捗) パワーハラスメント防止措置を事業主に義務付ける法改正 (2020.6) 取組) ストレスチェック等メンタルヘルス対策推進、パワハラ防止措置義務の周知
⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 進捗) テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン刷新 (2018.2) 働き方改革のためのテレワーク導入モデルの策定 (2018.6) 取組) ガイドラインの周知啓発、テレワーク環境の整備促進・導入支援
⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援 進捗) 在宅ワークの適正な実施のためのガイドラインの刷新 (2018.2) 自営型テレワーカーのためのハンドブックを改訂 (2018) 取組) ガイドライン、ハンドブックの周知啓発
⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備 進捗) 副業・兼業の促進に関するガイドライン改定 (2020.9) モデル就業規則を原則副業・兼業を認める内容に改定 (2018.1) 取組) ガイドライン、モデル就業規則の周知
⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進 進捗) がん患者の就労支援を行うための治療と仕事両立プランの開発 (2017) 患者・主治医・会社間を調整する両立支援コーディネーターの配置 (2019) 取組) がん患者の就労に関する総合支援事業の実施 治療と仕事両立プランを活用した支援の普及
⑪子育て・介護と仕事の両立支援の充実・活用促進 進捗) 2013～17年で53.4万人分、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿を整備 介護報酬改定において、処遇改善を促す加算を実施 (2017) 子の看護休暇、介護休暇を時間単位で取得可能に規則改正 (2021.1) 取組) 2021～24年で14万人分の保育の受け皿を整備 2021年度末までに放課後児童クラブ25万人分を整備 2020年代初頭までに介護の受け皿を50万人分以上へ拡大
⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進 進捗) 障害者雇用ゼロ企業等に対するマッチング・定着支援等の実施 取組) 長期寄り添い型支援、一般就労に向けた在学中からの一貫支援
⑬外国人材受入れの環境整備 進捗) 就労を目的とした新たな在留資格特定技能1号、2号の創設 (2019.4施行) 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の決定 (2018.12) 取組) 生活・就労環境の整備、高度外国人材の更なる活用、外国人介護福祉士の活用
⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実 進捗) 雇用保険法等改正による専門実践教育訓練給付の拡充 (2018.1) 取組) 女性の学びとキャリア形成・再就職支援を総合的に行う仕組みづくりのモデル構築



- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進  
進捗) 所得税配偶者控除の見直しによる配偶者収入制限の引上げ (2017)  
取組) 女性活躍に関する一般事業主行動計画策定義務の対象範囲の拡大
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進  
進捗) ハローワークの専門窓口による就職から職場定着までの一貫支援  
取組) 就職氷河期世代支援に関する行動計画2020に基づく集中的支援
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化  
進捗) 労働移動支援助成金に中途採用拡大コースを新設し、中途採用を図る企業を支援  
大企業の中途採用比率の定期的な公表の義務付け (2021.4施行)  
取組) 年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針の周知啓発
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備  
進捗) 給付型奨学金制度の創設 (2017)、低所得者世帯に対する高等教育の修学支援新制度を開始 (2020.4)  
取組) 修学支援新制度及び学生支援機構の貸与型奨学金制度の確実な実施
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援  
進捗) 高齢者の多様な就業機会の確保のための生涯現役促進地域連携事業の実施  
取組) 70歳までの就業確保を事業主の努力義務とする改正高齢者雇用安定法の周知

## I - 4 働き方改革関連法の施行



多様な働き方が選択できる社会を実現するため、「働き方改革関連法」が2019年4月から順次施行されています。

### ア 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。特別な事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、月100時間未満、複数月平均80時間以内を超えることはできません。



### イ 年次有給休暇の確実な取得

10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇を年5日、確実に取得させる必要があります。

### ウ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

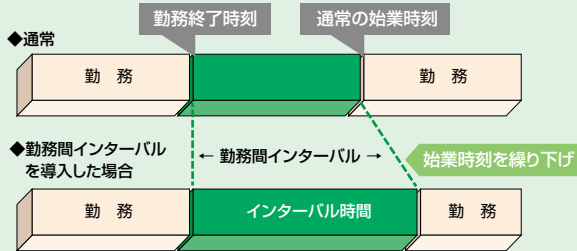


### エ 割増賃金率の引き上げ

月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、50%以上とする必要があります。

## 「勤務間インターバル制度」とは

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。



※「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、平成31年（2019）年4月1日から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

### ○制度導入により得られる効果

#### メリット1 従業員の健康の維持・向上

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

#### メリット2 従業員の確保・定着

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

#### メリット3 生産性の向上

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができますようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にもつながります。

### ○岡山県勤務間インターバル宣言について

岡山県では、勤務と勤務の間に十分な休息時間を取ることで、健康の保持とワーク・ライフ・バランスの確保や組織の生産性向上等を図るため、令和5（2023）年3月14日に都道府県では初となる「岡山県勤務間インターバル宣言」を行いました。

岡山県勤務間インターバル宣言  
— 令和5（2023）年3月14日 —

岡山県は、職員の11時間以上の休息時間の確保に向け取り組むとともに、企業等においても取組が広がるよう積極的に働きかけを行い、健康と生産性向上の好循環の創出を通じた「生き活き岡山」の実現を目指します。