

仕事と生活の

調和 (ワーク・ライフ・バランス)

総括文書 -2007～2020-

2021年 6 月

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

目次

第1章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた我が国の取組.....	○
---	---

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

数値目標設定指標の動向.....	○
I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会.....	○
1. 週労働時間60時間以上の雇用者の割合.....	○
2. 年次有給休暇取得率.....	○
3. 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.....	○
4. メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合.....	○
II 多様な働き方・生き方が選択できる社会.....	○
5. 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）.....	○
6. 自己啓発を行っている労働者の割合.....	○
7. 第1子出産前後の女性の継続就業率.....	○
8. 保育等の子育てサービスを提供している数.....	○
9. 男性の育児休業取得率.....	○
10. 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間.....	○
III 就労による経済的自立が可能な社会.....	○
11. 就業率.....	○
12. 時間当たり労働生産性の伸び率.....	○
13. フリーターの数.....	○

第3章 評価部会委員からの提言.....	○
----------------------	---

参考資料.....	○
<参考資料1>仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章.....	○
<参考資料2>仕事と生活の調和推進のための行動指針.....	○
<参考資料3>ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議の開催について（平成19年7月13日 内閣官房長官決裁）.....	○
<参考資料4>仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催について（平成22年4月15日内閣総理 大臣決裁、令和3年6月●日一部改正）.....	○
<参考資料5>仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について（平成20年4月7日仕事と生 活の調和推進官民トップ会議決定、平成27年10月6日一部改正）.....	○
<参考資料6>仕事と生活の調和連携推進・評価部会の構成員の指名について（平成27年10月8日 内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定、令和3年6月●日一部改正）.....	○
<参考資料7>仕事と生活の調和連携推進・評価部会 開催実績.....	○

第 1 章

仕事と生活の調和

(ワーク・ライフ・バランス) に向けた 我が国の取組

I 「憲章」・「行動指針」と推進体制

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた我が国の取組

我が国の就業者の平均年間総実労働時間は、1980年代には2000時間を超えており、海外諸国と比較しても労働時間が長かったところ、1980年代半ばから、労働時間短縮問題が国政の重要課題に位置付けられました。その流れを決定づけたのが前川レポートと呼ばれる2度にわたる提言でした。

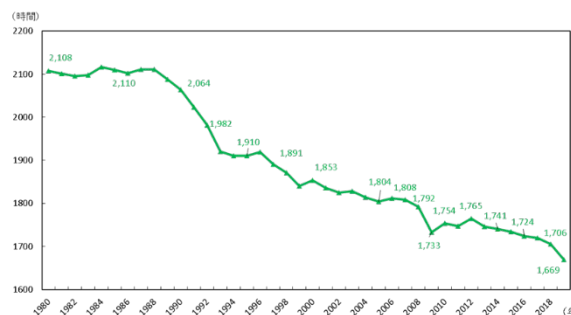
1986年4月、国際協調のための経済構造調整研究会が報告書（前川レポート）を中曽根首相に提出し、内需拡大のための重要な柱として労働時間の短縮による自由時間の増加を挙げ、「欧米先進国並みの年間総実労働時間の実現と週休2日制の早期実施」を求めました。

1987年5月には経済審議会経済構造調整特別部会から「構造調整の指針」（新前川レポート）において、国際協調と国民生活の向上の観点から労働時間短縮の「政策目標」として、年間総労働時間「1800時間程度」が掲げられ、翌年5月、この内容を盛り込んだ経済計画が閣議決定されました。その後、「年間総実労働時間1800時間の達成・定着」を盛り込んだ累次の閣議決定がなされました。

また、労働時間法制において、労働基準法の改正が行われ、法定労働時間は1987年改正（本則週40時間、当面週46時間）、1993年改正（原則週40時間、政令で定める規模・業種に係る一定の猶予措置）を経て、1997年に特例を除き週40時間制に移行しました。

年間総実労働時間は1990年代には2000時間を割り、2000年頃には1800時間台になりましたが、労働時間の分布が長時間労働者と短時間労働者に二極化し、特に週60時間以上の労働者が増加するという状況が見られ、過重労働による健康障害やメンタルヘルスの問題が深刻化していました。

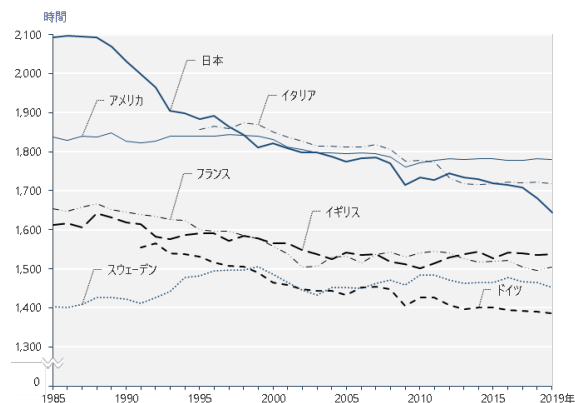
【労働者1人平均年間総実労働時間の推移】



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 年間総実労働時間は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。
3. 1989年までは「事業場規模30人以上規模の事業所」、1990年から「事業場規模5人以上の事業所」に変更している。
4. 2004年から2011年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

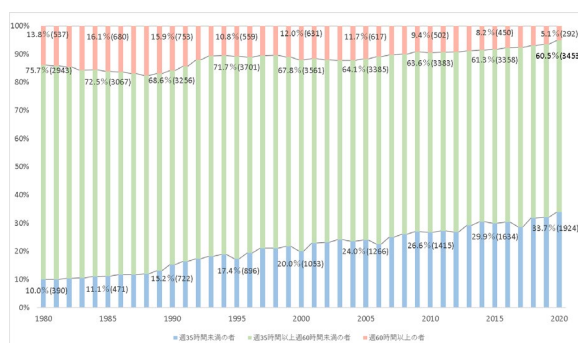
【労働者1人平均年間総実労働時間の推移】



(備考)

OECD.Stat データベース（2021年4月8日現在）より作成。

【月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数】

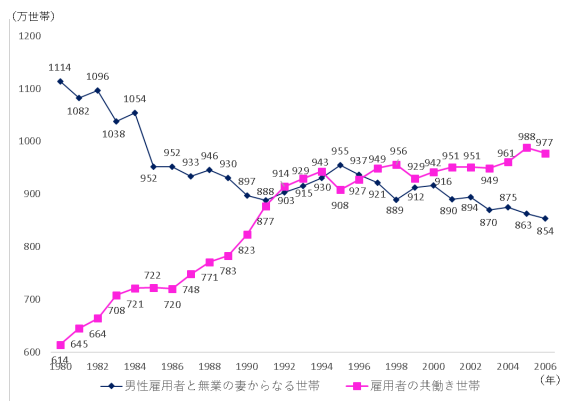


（備考）

1. 総務省「労働力調査」（2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）
2. 非農林業雇用者について作成。
3. 就業時間不詳の者がいるため、計 100%とはならない。
4. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

また、1980 年には、男性片働き世帯数は共働き世帯数の 2 倍近くでしたが、1990 年代に、共働き世帯数が上回り、2000 年代も増加傾向となる一方、女性が大きな家庭責任を担っている場合が多く、結婚・出産の際に、仕事をそのまま続けたい、あるいは働き方を柔軟に変えたいとの希望があっても、就業環境に柔軟性が乏しく、就業継続や希望する形での再就職が難しい状況となっていました。

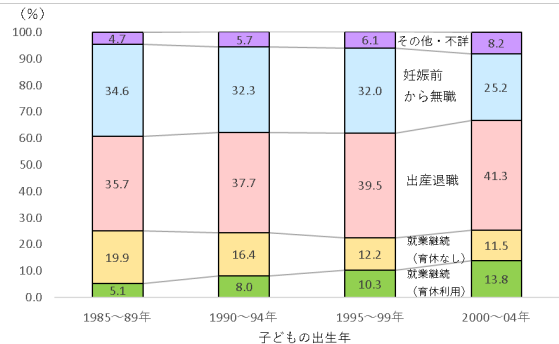
【共働き等世帯数の推移】



（備考）

1. 1980 年から 2001 年は総務省「労働力調査特別調査」（各年 2 月、ただし、1980 年から 1982 年は各年 3 月）、2002 年以降は「労働力調査（詳細結果）」（年平均）より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 1985 年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
5. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細結果）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

【子どもの出生年別、第 1 子出産前後の就業経歴の構成】



（備考）

1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」2005 年
2. 第 1 子妊娠前の就業状況と第 1 子 1 歳時の就業状況を示している。

こうした状況では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくく、少子化の要因の一つにもなります。また、人口減少時代にあっては、女性や高齢者など多様な人材の能力発揮や一人ひとりの生産性の高い働き方が重要となります。

このような中で、国民一人ひとりの仕事と生活に関する希望を実現しやすい環境整備を図るとともに、我が国社会を持続可能で確かなものとするため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る必要性が高まり、2007 年に、経済財政諮問会議、男女共同参画会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議など、様々な政策検討の場で仕事と生活の調和の実現に向けた提言がなされました。

これを受け、同年 7 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」（以下、「トップ会議」という。）が発足しました（座長は官房長官）。会議の下におかれた作業部会で検討を重ね、同年 12 月には「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。）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」という。）が政労使トップの合意として策定されました。これは、社会全体で仕事と生活の調和の実現に向けて取り組むための大きな契機となりました。

憲章の序文では、以下のようにうたわれています。

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

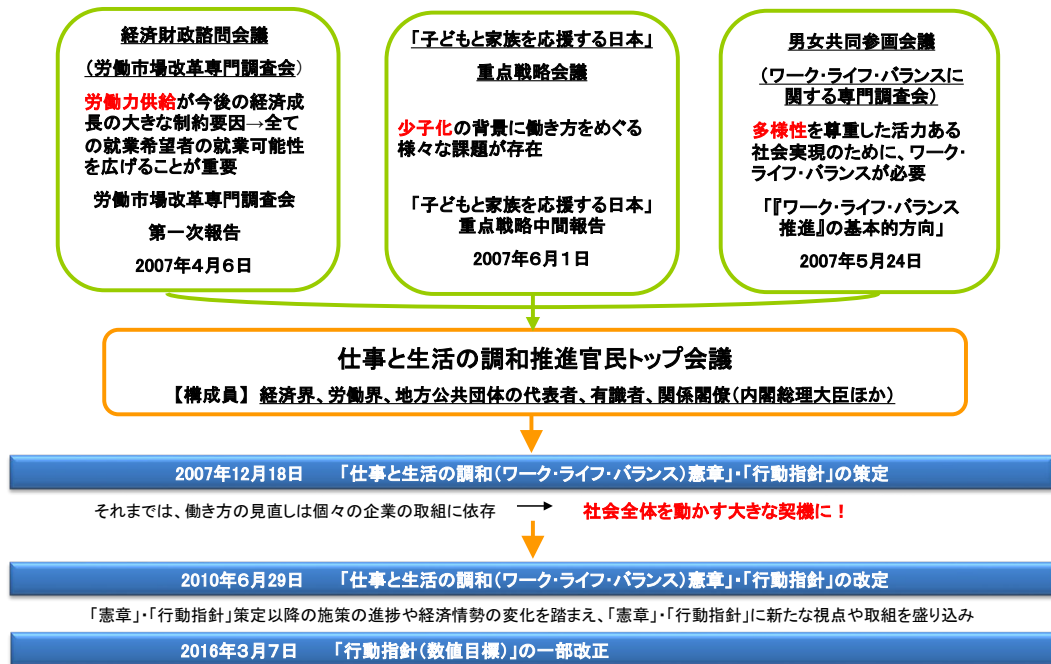
トップ会議の下に置かれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（p 10 参照）では、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、2010年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に至りました。

そこで、2010年6月29日に開催されたトップ会議において、政労使トップの合意のもと、「憲章」・「行動指針」が改定されました。

なお、この際、政府としては、仕事と生活の調和実現に向けてより積極的に取り組む姿勢を示すため、2010年4月15日に、トップ会議に、内閣総理大臣が加わっています。

また、2016年3月7日には、経済情勢の変化や子ども・子育て支援新制度等の施策の進展を受け、「行動指針（数値目標）」が一部改正されています。

「憲章」・「行動指針」の策定及び改定に係る経緯



2. 「憲章」・「行動指針」の概要

これまで、「憲章」及び「行動指針」に基づいて、様々な取組が政労使で行われてきました。「憲章」及び「行動指針」の概要は次の通りです。

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

「憲章」では、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」と定義した上で、具体的には、次のような社会を目指すべきとされました。

【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。

(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「行動指針」では、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されました。

数値目標は、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる13項目について、「新成長戦略」（2010年6月18日閣議決定）及び「『日本再興戦略』改訂2015」（2015年6月30日閣議決定）並びに「少子化社会対策大

綱」（2015年3月20日閣議決定）等と整合性を取ったものとしており、取組が進んだ場合に達成される水準として2020年の目標値を設定しました。

「憲章」・「行動指針」の枠組

「憲章」、「行動指針」には、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標などが示されています。



仕事と生活の調和が実現した社会

仕事と生活の調和が実現した社会は、3つの柱で構成され、それぞれに数値目標が示されています。

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。

主な数値目標（最新値／目標値）

- ★就業率

<20～64歳>	82.2% (2020)	／ 2020年	80%
<25～44歳女性>	77.4% (2020)	／ 2020年	77%
<60～64歳>	71.0% (2020)	／ 2020年	67%
- ★フリーターの数
約136万人 (2020) ／ 2020年 124万人

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。

- ★週労働時間60時間以上の雇用者の割合
5.1% (2020) ／ 2020年 5%
- ★年次有給休暇取得率
56.3% (2019) ／ 2020年 70%

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。

- ★第1子出産前後の女性の継続就業率
53.1% (2010～2014年) ／ 2020年 55%
- ★男性の育児休業取得率
7.48% (2019) ／ 2020年 13%
- ★男性の育児・家事時間
83分／日 (2016) ／ 2020年 2時間30分／日

（３）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のために関係者が果たす役割

「憲章」では、更に、主な関係者の役割を以下のように示し、具体的には「行動指針」で定めることとされました。

【企業と働く者】

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】

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】

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。

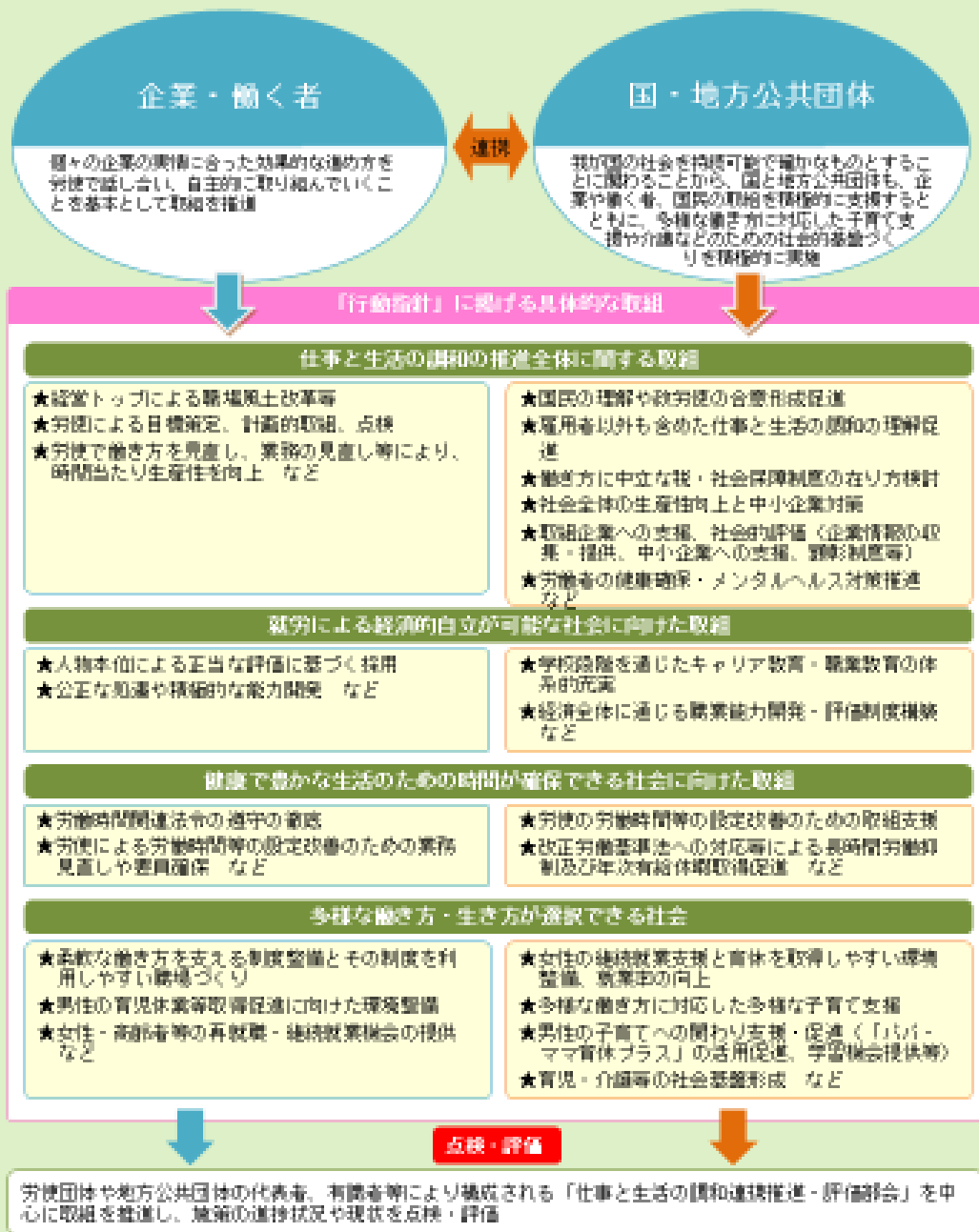
【地方公共団体】

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。

「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。

関係者が果たすべき役割

「行動指針」では、企業・働く者、国・地方公共団体が、各々の立場で果たすべき役割が明示されています。



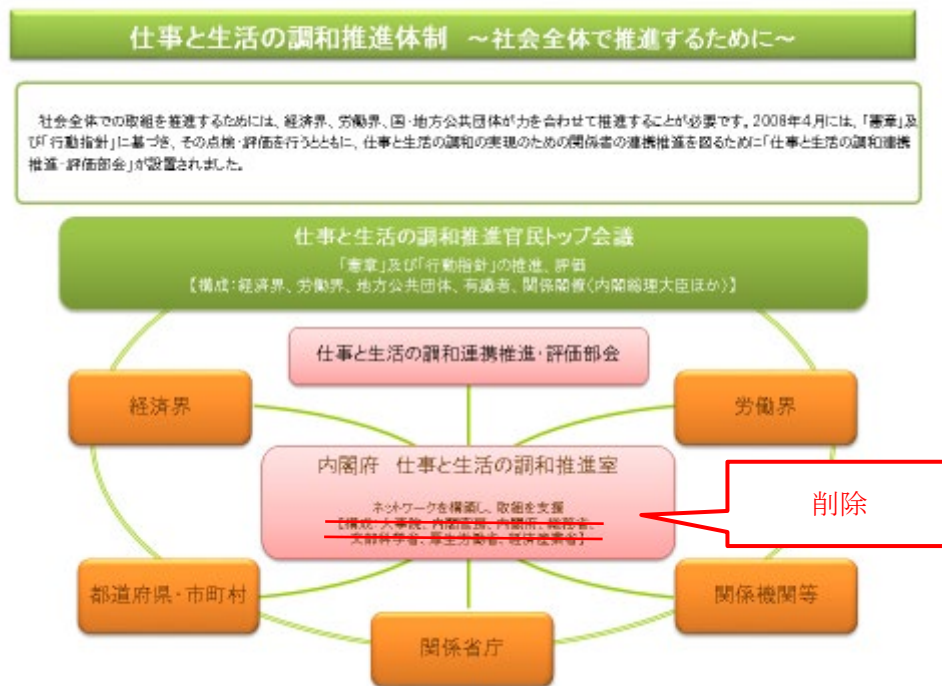
3. 推進体制及び活動

(1) 仕事と生活の調和連携推進・評価部会

「憲章」及び「行動指針」に基づき、その点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図るため、企業、労働組合、地方公共団体の代表等が参集した「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」が、トップ会議決定により 2008 年 4 月に設置され、2021 年 6 月までに 49 回開催されました。

(2) 仕事と生活の調和推進室

政労使、都道府県が密接に連携・協働するためのネットワークを支える中核的組織として、2008 年 1 月に内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置され、仕事と生活の調和の実現のために必要となる企画及び立案、並びに総合調整に関する事務を行いました。



第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

【数値目標設定指標の動向】

	行動指針策定時 (2007.12)	新行動指針策定時 (2010.6) 又は最新値と比較可能な 最も古い数値[注9]	最新値	目標値 (2020年)	評価
I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会					
① 週労働時間60時間以上の 雇用者の割合 [注1]	10.8% (2006)		5.1% (2020)	5%	ほぼ達成
② 年次有給休暇取得率 [注1] [注2]	46.6% (2006)	46.7% (2007) [注9]	56.3% (2019)	70%	未達成
③ 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 [注3]	41.5% (2007)	40.5% (2010) [注9]	60.5% (2020)	全ての企業で実施	未達成
④ メンタルヘルスケアに関する措置を 受けられる職場の割合 [注1]	23.5% (2002)		59.2% (2018)	100%	未達成
II 多様な働き方・生き方が選択できる社会					
⑤ 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) [注4]	13.4% (2010) [注4][注9]	16.7% (2019) [注4]	29%	未達成
⑥ 自己啓発を行っている労働者 の割合 [注1]					
正社員	46.2% (2005)		39.2% (2018)	70%	未達成
非正社員	23.4% (2005)		13.2% (2018)	50%	未達成
⑦ 第1子出産前後の女性の継続 就業率 [注1]	38.0% (2000-2004) ⇒ 遡及改定値 39.8%		53.1% (2010-2014)	55%	未達成
⑧ 保育等の子育てサービス を提供している数 [注5]					
認可保育所等（3歳未満児） [注6]	-		収容児童数 約111万人（2020） ※定員数 約120万人（2018.4.1）	116万人（2017年度）	達成
放課後児童クラブ	-	81万人（2010）	約131万人（2020）	122万人（2019年度）	達成
⑨ 男性の育児休業取得率 [注1]	0.50% (2005)		7.48% (2019)	13%	未達成
⑩ 6歳未満の子どもをもつ夫の 育児・家事関連時間	1日当たり60分（2006）		83分（2016）	2時間30分	未達成
III 就労による経済的自立が可能な社会					
⑪ 就業率 (Ⅰ、Ⅱにも関わるものである)					
20～64歳	-	74.6% (2009)	82.2% (2020)	80%	達成
20～34歳	-	73.6% (2009)	80.6% (2020)	79%	
25～44歳 女性	64.9% (2006)		77.4% (2020)	77%	
60～64歳	52.6% (2006)		71.0% (2020)	67%	
⑫ 時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅰ、Ⅱにも関わるものである)	1.6% (‘96-’05年度の10年間平均) ⇒ 遡及改定値 1.8%		0.6% (‘10年度-’19年度の10年間平均) [注7]	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 [注8]	未達成
⑬ フリーターの数 [注1]	187万人（2006） (2003年にピークの217万人)		136万人（2020）	124万人 (ピーク時比で約半減)	未達成

- 注1 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。
- 注2 2007年から、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に変更されている。さらに2014年以降は調査対象が「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）に変更されている。
- 注3 2010年から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されている。
- 注4 2010年度の値は「平成22年度雇用均等基本調査」より。2005年の値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成しており、短時間勤務制度の事由（複数回答）のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
また2018年の値は、「平成30年度雇用均等基本調査」より、それまでの「短時間正社員制度」に加えて、「勤務地限定正社員制度」（12.8%）、「職種・職務限定正社員制度」（9.3%）という選択肢（複数選択可）が追加された中で、「短時間正社員制度」を選択した事業所の割合の数値である。なお同調査において、以上の「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は23.0%。
- 注5 「経産部政策運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）において、「最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進める」とこととされている。
- 注6 認可保育所等とは、認定こども園、認可保育所、地域型保育事業、地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援を行っている認可外保育施設等をいう。ただし、最新値は「地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援を行っている認可外保育施設」を除いたものとなっている。目標値は定員数、最新値は利用児童数。
- 注7 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」のうち、「毎月勤労統計調査」は、岩手県、宮城県及び福島県を中心に、2011年3～5月値について東日本大震災による影響が出ている可能性がある。
- 注8 「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。
- 注9 最新値と比較可能な最も古い数値

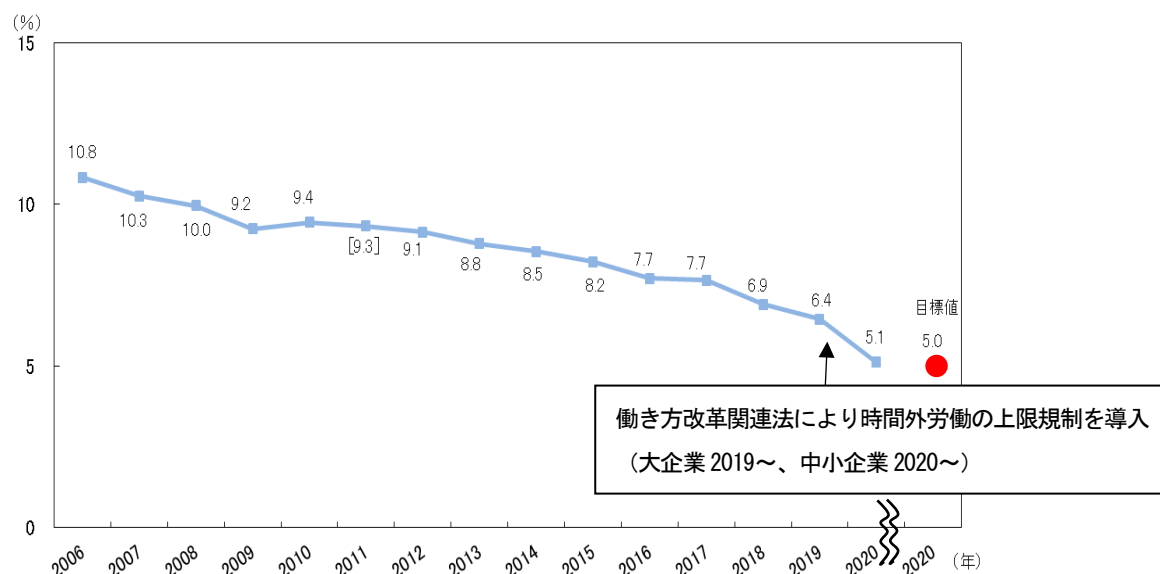
I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

1. 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

1.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007 年 12 月）	最新値（2020 年）	目標値（2020 年）	評価
10.8%（2006 年）	5.1%	5%	ほぼ達成

【週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合】



- （備考） 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 2011 年の値〔 〕表示は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

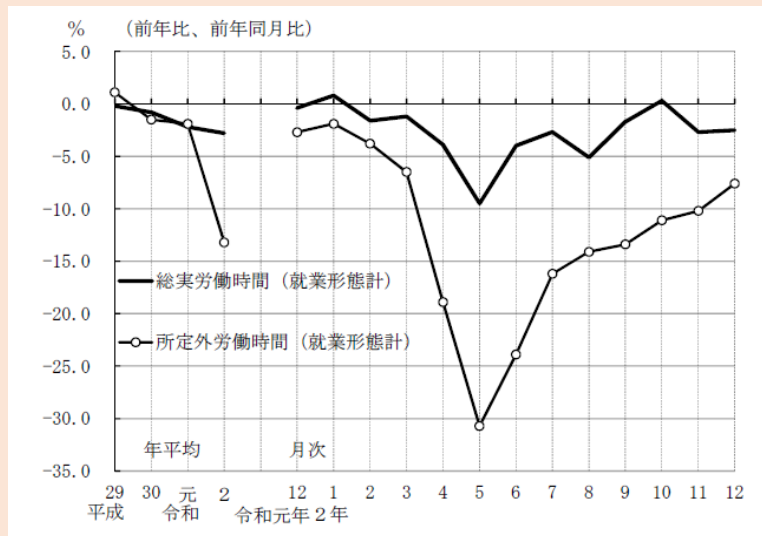
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を見ると、2005 年以降は低下傾向にあり、2020 年は 5.1%で、目標値の 5.0%をほぼ達成しています。

【コロナが与えた影響①】

※新型コロナウイルスの感染拡大は、雇用や労働時間、テレワーク等の柔軟な働き方、育児・家事関連時間等、仕事と生活の調和に対して幅広い影響をもたらしました。本文書では、その中でも特に顕著に影響があったと考えられる事項について記載いたします。

厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、就業形態計における所定外労働時間は、2020 年 1 月以降すべての月において前年よりも減少しており、最も減少したのは 5 月の前年比 30.7%減（7.2 時間）でした。6 月以降は徐々に戻りつつあり、12 月は 7.6%減（9.8 時間）でした。

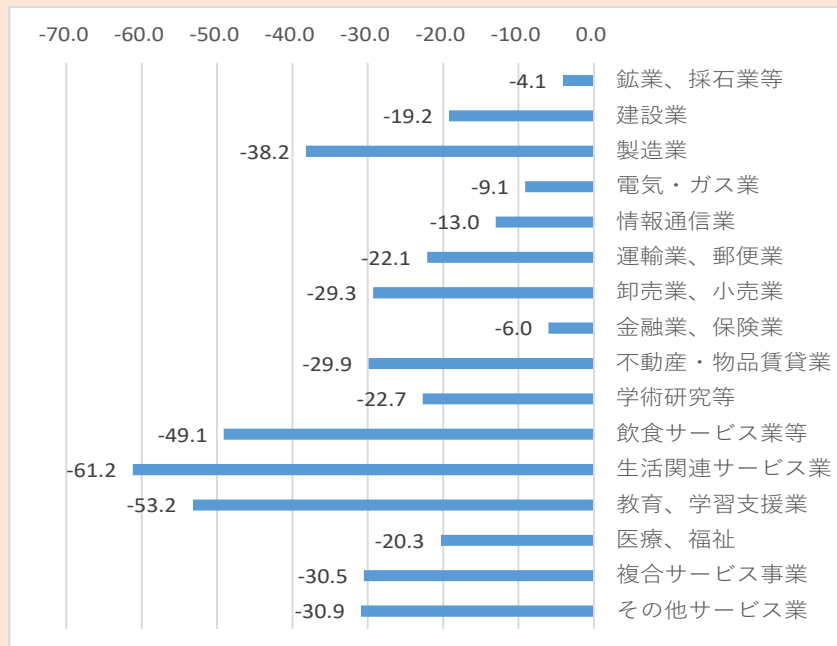
図 労働時間の動き



（備考）厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和2年12月分結果確報」より。

また、所定外労働時間が最も減少した2020年5月における、産業別の前年比を見ると、生活関連サービス等（61.2%減）、教育・学習支援業（53.2%減）、飲食サービス業等（49.1%減）で減少が大きく、一方、鉱業・採石業等（4.1%減）、金融業・保険業（6.0%減）は大きな減少は見られず、コロナ禍において、所定外労働時間は全体としては減少していますが、産業によって、状況にばらつきが出ています。

図 2020年5月における所定外労働時間前年比（%）



（備考）厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和2年5月分結果確報」より。

1.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【労働基準法関係】

・2010年4月、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ等が盛り込まれた「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が施行(中小企業には当分の間適用を猶予)されました。

・2019年4月、時間外労働の上限規制・勤務間インターバル制度の導入の努力義務等が盛り込まれた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号。以下、「働き方改革関連法」という。)が施行(中小企業における時間外労働の上限規制に係る規定の適用は2020年4月)されました。

【過労死等防止対策推進法関係】

・2014年11月、過労死等の防止のための対策を定めた「過労死等防止対策推進法」(平成26年法律第100号)が施行されました。

・過労死等防止対策推進法に基づき、2015年7月、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が策定されました。また、2018年7月、3年間の大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、労働行政機関等が関連法令に基づき重点的に取り組む対策を項立てするとともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標を設定するなど、過労死等防止対策を充実させるための変更を行いました。

【女性活躍推進法関係】

・2016年4月、一般事業主に対し、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備状況の公表の義務づけ等が盛り込まれた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。)が施行されました。

(2) 具体的な施策

【過労死防止対策の推進】

・平成26年から、「過労死等防止啓発月間」である11月を中心に、過労死等を防止することの重要性について周知・啓発をしてきました。過重労働解消キャンペーンとし、厚生労働大臣名による労使団体への要請、都道府県労働局長による長時間労働削減に取り組む企業への職場訪問、過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する重点監督、全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」などを行い、長時間労働削減に向けた取組を推進しました。

【労働基準監督機関による長時間労働是正のための取組】

・2016年4月から月80時間超の残業をしていると考えられる全ての事業場に対し監督指導を実施しました。

・2016年12月に第4回長時間労働削減推進本部で決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」や、2017年3月に働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」に沿って、労働時間の適正把握の徹底、違法な長時間労働等を行うなどの企業に対する全社的な是正指導、メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導などの取組を実施しました。

【労働時間等設定改善に向けた取組】

- ・各地域において、地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革の推進に向けた取組の実施を働きかけるとともに、労使自らが「働き方・休み方」の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設し、情報発信を行いました。
- ・所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に助成金（働き方改革推進支援助成金等）を支給しました。
- ・都道府県労働局に、働き方・休み方に関する専門家を配置し、労働時間制度や年次有給休暇取得等に関する事等、働き方・休み方に関する相談に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言を実施しました。

【働き方改革関連法に基づく取組】

- ・中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、2018年4月から、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図り、個別訪問支援や出張相談、セミナー等を実施してきました。
- ・勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえつつ、導入マニュアルや好事例の周知等により企業への導入促進を図りました。
- ・大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止に向けて、2019年6月に『大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策』（しわ寄せ防止総合対策）を策定しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2017年～2020年、働き方改革事例集を作成し、ホームページに掲載するなど、46社の好事例を広く周知しました。
- ・2017年度～2020年度、会員企業に「働き方改革アクション・プラン」（①長時間労働の是正、②年次有給休暇の取得促進、③柔軟な働き方の促進に関する自主行動計画）の策定を呼びかけ、各社の自主行動計画をホームページで公表しました。
- ・2019年3月、厚生労働省に対し、長時間労働につながる商慣行改善に向けた要請を行いました。
- ・2015年～2020年の間、働き方改革や過労死防止をテーマとした経団連主催等の会合を計12回開催し、好事例の紹介等を通して働き方改革の必要性を周知しました。

【日本商工会議所の取組】

- ・「働き方改革 B00K」を制作し、全国の商工会議所を通じて配布しました。働き方関連法への対応を広く周知しました。「時間外労働の上限規制」についても、HP、メールマガジン等による広報の他、セミナーなどを通じて幅広く周知しました。
- ・「中小企業のための働き方改革 10 のチェックシート～働き方改革の対応はお済みですか～」を作成し、企業が働き方改革の進捗等を簡便に把握できるよう支援を行いました。

【全国中小企業団体中央会の取組】

- ・全国中小企業団体中央会の諸会議・研修会等における周知・啓発
毎年、中小企業団体等の支援・指導を行う都道府県中小企業団体中央会の指導員を対象

に、ワーク・ライフ・バランスの取組等をテーマに講習会を開催し、最新の制度や政策の周知・啓発、企業・組合支援のための知識の醸成を図りました。

- ・国等のワーク・ライフ・バランス推進活動への協力等

国等のワーク・ライフ・バランスに関する取組について、会員の中小企業団体等に対し、文書、機関誌等により周知、協力要請を行いました。

- ・相談窓口の設置

- ①電話・窓口相談の実施

「次世代育成支援対策推進センター」として、企業の一般事業主行動計画策定・届出への取組支援を行いました。

- ②巡回指導の実施

会員の中小企業団体等への巡回指導を実施し、法制度の説明とともに、一般事業主行動計画の策定・届出対象である傘下の中小企業への周知・啓発を行いました。

- ・政策提言の実施

- ①中小企業団体全国大会決議と要望

毎年秋に開催する中小企業団体全国大会において、中小企業に関する課題や施策への要望を採択する大会決議に、中小企業のワーク・ライフ・バランスや働き方改革の推進について盛り込み、実現に向けた要望を展開しました。

- ②政府の関連会議への参画・提言

「働き方改革実現会議」及び「働き方改革フォローアップ会合」に全国中小企業団体中央会会長が参画し、中小企業における働き方改革の状況や推進のための政策について意見をを行いました。

- ・都道府県中小企業団体中央会の取組

- ①「次世代育成支援対策推進センター」の運営

都道府県の中小企業団体中央会においても 36 中央会が「次世代育成支援対策推進センター」として、地域の中小企業に一般事業主行動計画の策定・実施支援を行いました。

- ②労働局委託事業による取組

次世代育成支援対策推進センターの都道府県中小企業団体中央会の一部は、都道府県の委託又は補助を受けて、ワーク・ライフ・バランスに関する事業を行いました。

- ③各県の取組への参画

県が独自に行うワーク・ライフ・バランス等の取組へ参画を行いました。

- ④「働き方改革推進支援センター」の運営

一部の都道府県中小企業団体中央会が「働き方改革推進センター」として、地域の企業の長時間労働の削減、生産性向上等の働き方改革に関する相談対応、取組支援を行いました。

【日本労働組合総連合会の取組】

- ・重要政策の 1 つとして、労働者の健康・安全の確保のための「労働時間制度の見直し」を掲げており、これ以上働かせてはならないという労働時間の上限を法律で規制すること、そして、終業時刻から翌日の始業時まで一定の時間を空け、労働者の休息時間を確保する「休息時間（勤務間インターバル）規制」の導入を求めています。また、長時間労働に歯止めをかけ労働時間管理の徹底を推進するための「年間総実労働時間 1800 時間の実現

に向けた時短方針」を打ち出し、取り組んでいます。

連合組合員の年間総実労働時間は、連合結成時の1989年は2120時間でした。年々増加の傾向をたどる状況を打破すべく、中央執行委員会の下に特別委員会「中央時短推進委員会」を設置し、労働時間の短縮について組織を上げて取り組んだ結果、1993年には2000時間を下回り、1999年には最も短い1949時間となりました。しかしその後、総実労働時間は徐々に増加し、2003年には再び2000時間超を記録しました。

長時間労働の抑制は、過労死の減少、健康の確保はもちろん、家事・育児といった生活の時間や、地域での活動時間を増やし、ワーク・ライフ・バランスの実現につながります。このことから、2015年10月、労働時間の削減につながる様々な労働組合の取組をヒアリングし、事例集としてまとめた冊子「時短レシピ」を作成しました。

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/jitan_jirei.pdf?1300

「時短レシピ」では、必ずしも先駆的な取組だけでなく、様々な業種、職種、職場環境・風土などに合わせて工夫を凝らし、労働時間の短縮に向けて地道に取り組む労働組合や労使の事例を紹介しています。

・2020春季生活闘争の取組では以下のようにまとめています。(第10回中央執行委員会／2020.7.16)

「『長時間労働の是正』に関する要求はのべ8,244件となり、うち3,006件で回答が引き出された。『36協定の点検や見直し』『年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み』『事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み』などを中心に、多くの回答が引き出された。」

【複数団体による連携した取組】

・2016年7月、経済4団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会）と賛同した業界団体（計62団体）により「経営トップによる働き方改革宣言」を採択しました。

・2017年9月、一企業だけでは解決が困難な長時間労働につながりやすい商慣行を見直すため、経済4団体、地方・業種別団体と連携し、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を公表しました。

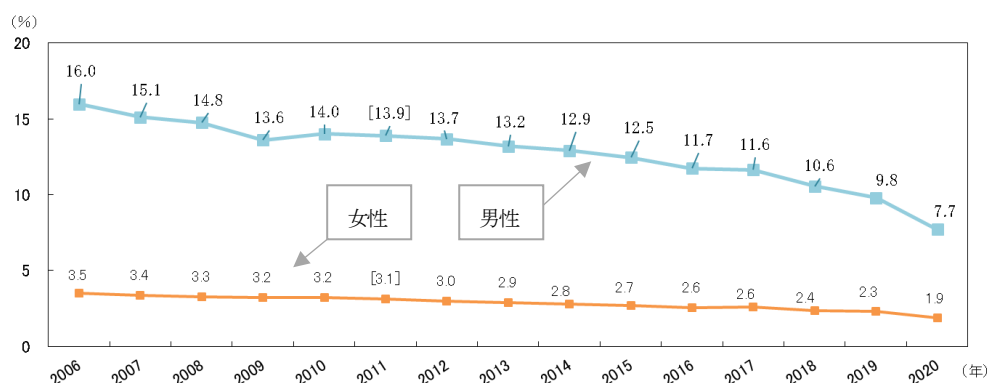
・2017年9月、経済4団体と連合主催による「働き方改革労使シンポジウム～労使の創意工夫でワーク・ライフ・シナジーを高める～」を開催し、労使一体なって働き方改革に取り組む姿勢を示しました。

1.3. 結果の分析

(1) 男女別の状況

週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を男女別で見ると、2006 年以降は男女とも低下傾向ですが、男性は女性と比べて高くなっています。

【週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（男女別）】

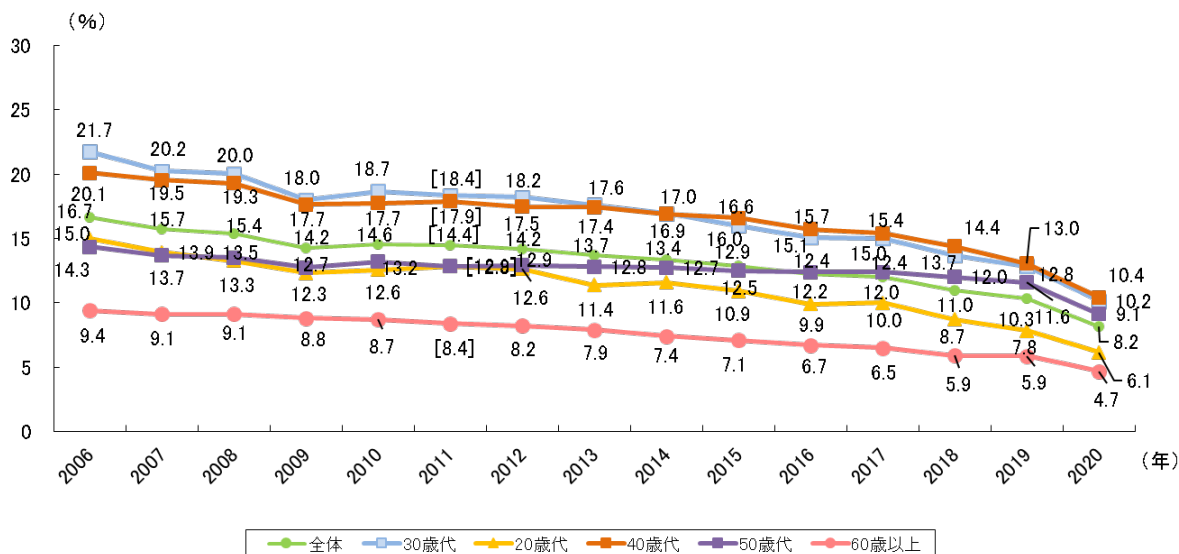


(備考)

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
3. 2011 年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

男性の方が 60 時間以上の割合が高いことから、その内訳を年齢別に見ると、2006 年以降は各年齢階層で低下傾向にあります。一貫して 30 歳代、40 歳代の割合が高く、2020 年は 40 歳代が 10.4%となっており、次いで 30 歳代が 10.2%となっています。

【週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）】



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

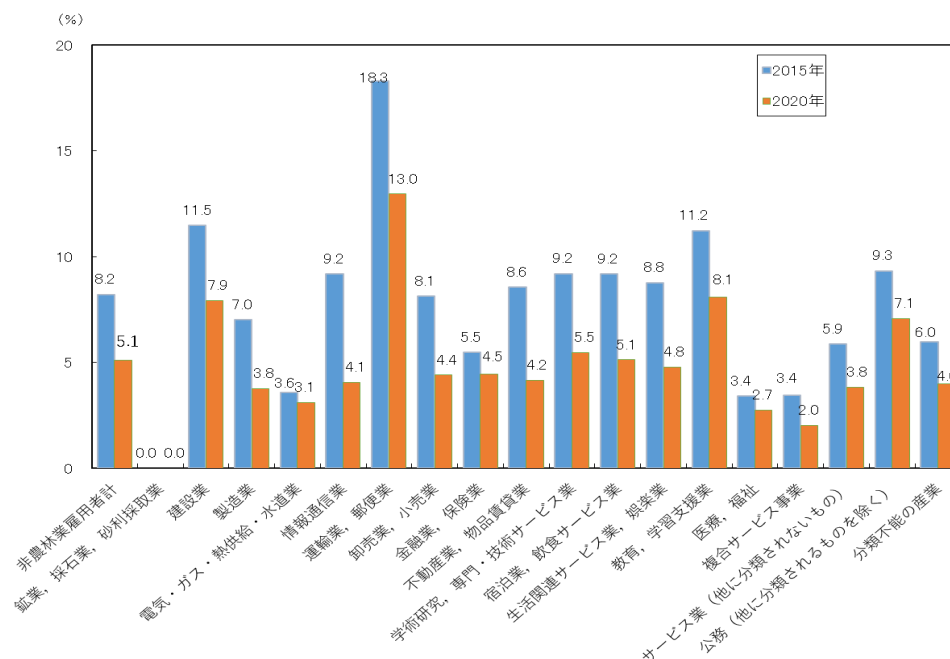
2. 数値は、非農林業就業者（休業者を除く）総数に占める割合。

3. 2011 年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（２）業種別の状況

2020 年では、「運輸業、郵便業」の割合が 13.0%と高く、次いで「教育、学習支援業」が 8.1%となっています。また、2015 年と比較して、多くの産業で低下しています。

【業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



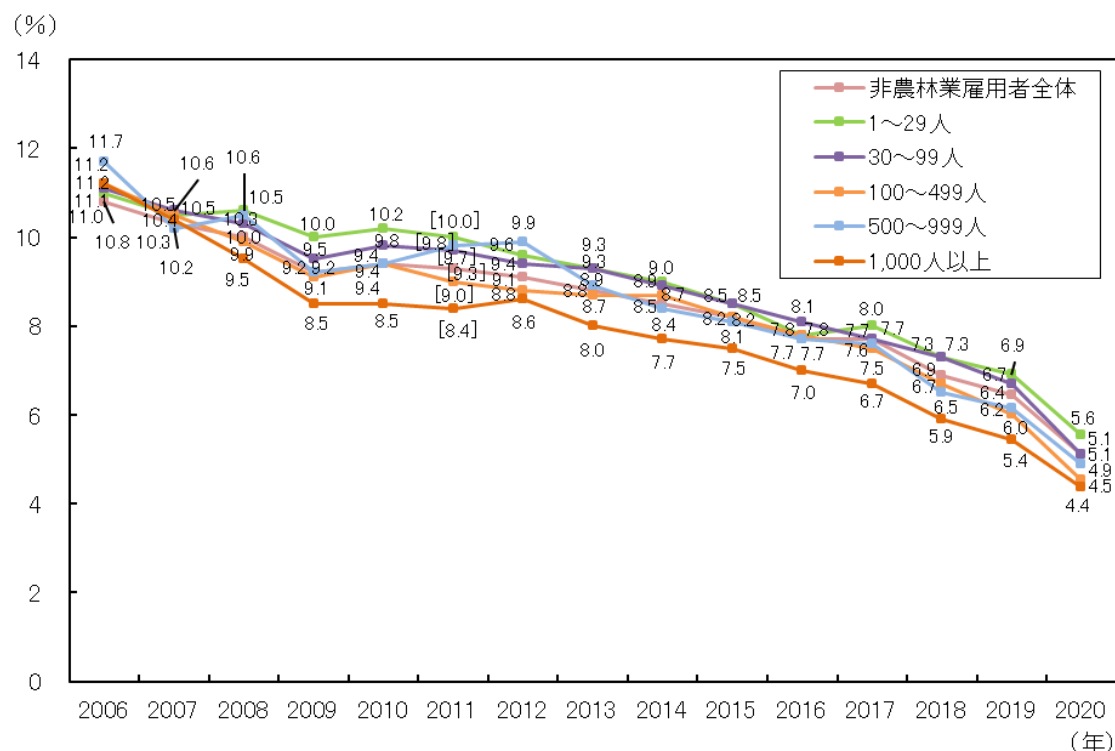
（備考）

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

（３）企業規模別の状況

週労働時間が 60 時間以上の雇用者の割合は、2012 年以降、いずれの企業規模においても 10%を切っており、2020 年では、1000 人以上で最も低い 4.4%、1～29 人で最も高い 5.6%となっています。2000 年代前半と比較してみると、全ての規模において低下していますが、1000 人以上、500～999 人及び 100～499 人では特に大きく低下しています。

【企業規模別週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



(備考)

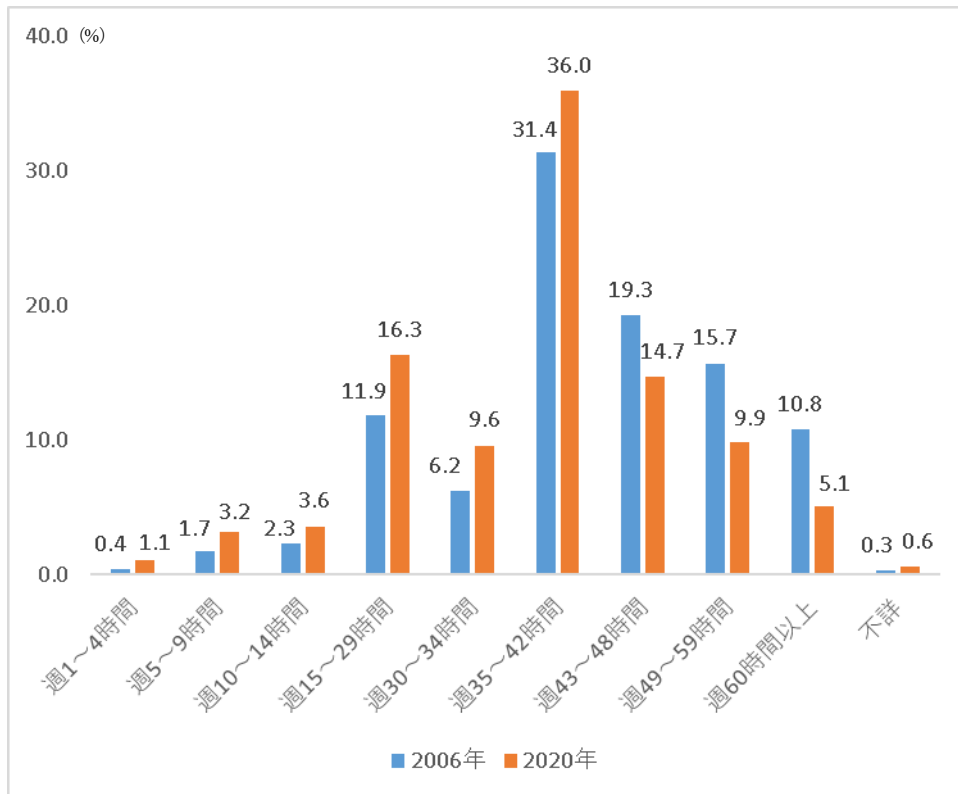
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 数値は非農林業雇用者（休業者を除く）の従業者規模ごとの総数に占める割合。
3. 2011 年の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（４）週間就業時間別の雇用者の割合

休業者を除く雇用者について、総数に占める週間就業時間別の割合をみると、2020 年は 2006 年と比較して、週 60 時間以上が 5.7 ポイント、週 49～59 時間が 5.8 ポイント、週 43～48 時間が 4.6 ポイント低下しています。

一方、週 35～42 時間は 4.6 ポイント、週 30～34 時間は 3.4 ポイント、週 15～29 時間は 4.4 ポイント上昇しています。

【週間就業時間別雇用者の割合（2006 年、2020 年平均）】



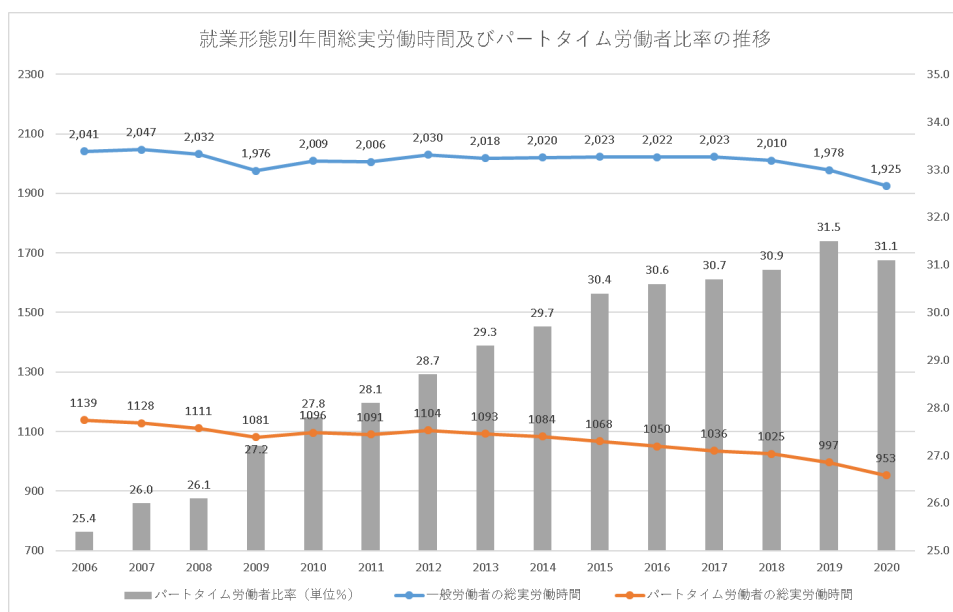
（備考）

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。

（５）就業形態別の年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率

年間総実労働時間を見ると、2018 年までは、一般労働者は約 2000 時間でほぼ横ばいでしたが、2019 年及び 2020 年は減少し、2000 時間を下回っています。一方、パートタイム労働者については減少傾向にあります。

また、パートタイム労働者比率は、年々上昇していましたが、2020 年は少し低下しました。



（備考）

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 事業所規模 5 人以上。

1. 4. 今後予定されている主な取組

・改正された女性活躍推進法に基づき、①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公表を促進します。

・働き方改革関連法により、2023 年 4 月以降、中小企業に対しても、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 50%とする規定が適用されます。また、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、2024 年 4 月 1 日から適用が開始されます。なお、医師については、具体的な上限の時間数は今後厚生労働省令において規定されることとなっています。

・生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対し、助成金（働き方改革推進支援助成金等）の支給により支援します。

・大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止に向けて 11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行うことにより長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運を図ります。

・週労働時間 60 時間以上の就業者の割合を 2025 年までに 5.0%とする成果目標（第 5 次男女共同参画基本計画、少子化社会対策大綱等）の達成に向けた取組を推進します。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

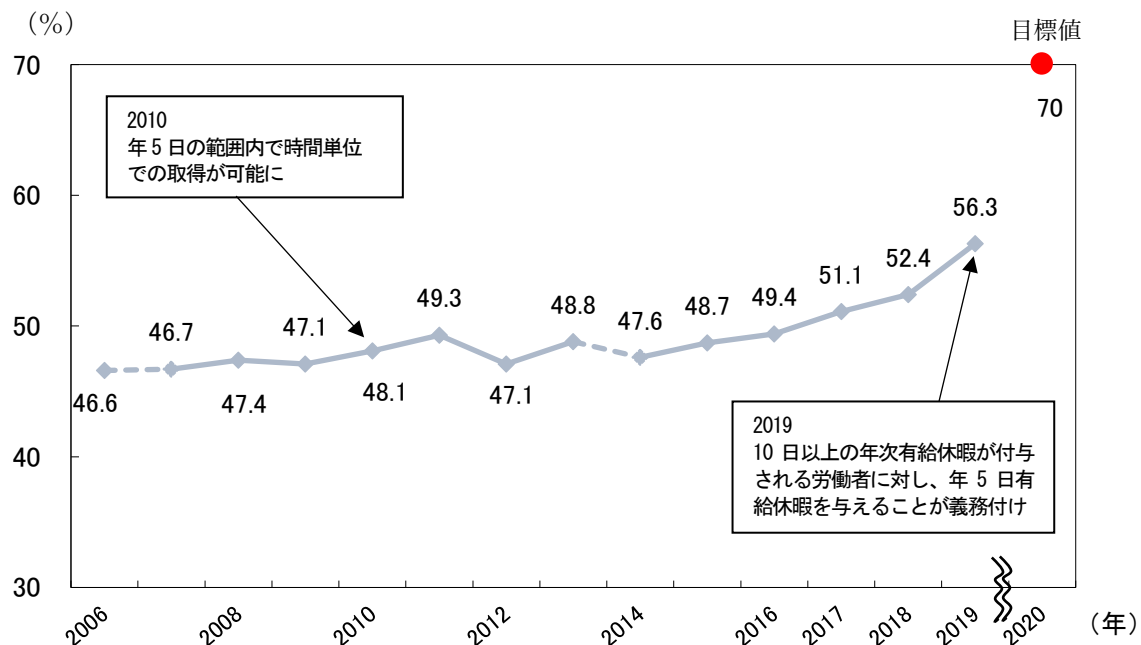
2. 年次有給休暇取得率

2.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
46.6%（2006年）	56.3%	70%	未達成

注1 2007年から、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に変更されている。さらに、2014年以降は調査対象が「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）に変更されている。

注2 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。



（備考）

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」、
2007～2013年の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」、
2014年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
- 2011～2013年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
- 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

目標値 70%に対して 56.3%（2019）と、13.7 ポイント不足し、未達成です。

2006 年以降は、50%を下回る水準で推移していましたが、2017 年以降は 50%を超え、上昇傾向にあります。

2.2. これまでの主な取組

（１）関連法の改正等

- ・2005 年 11 月 2 日、「労働安全衛生法等の一部を改正する法律」（平成 17 年法律第 108 号）が公布され、「労働時間等の設定に関する特別措置法」（平成 4 年法律第 90 号。以下、「労働時間等設定改善法」という。）が改正されました。
- ・2010 年 4 月 1 日、労働基準法の一部を改正する法律が施行され、労使協定の締結により、年 5 日の範囲内で、時間単位での取得が可能になりました。
- ・年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ること等を目的として、「労働時間等見直しガイドライン」を改正し、2010 年 4 月 1 日から適用しました。
- ・2019 年 4 月 1 日に働き方改革関連法が施行され、使用者に対し、10 日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、年 5 日、時季を指定して有給休暇を与えることが義務付けられました。

（２）具体的な施策

- ・各地域において、地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革の推進に向けた取組の実施を働きかけ、機運の醸成を行いました。
- ・所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に助成金（働き方改革推進支援助成金等）を支給しました。
- ・都道府県労働局に、働き方・休み方に関する専門家を配置し、労働時間制度や年次有給休暇取得等に関すること等、働き方・休み方に関する相談に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言を実施しました。
- ・労使自らが「働き方・休み方」の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設し、情報発信を行いました。
- ・10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を行い、休暇取得促進の機運を醸成しました。
- ・国、関係労使、地方公共団体等が協働し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の機運を醸成する事業を実施しました。
- ・2011 年 7 月から、休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、オフ（休暇）をポジティブ（前向き）にとらえて楽しもうという「ポジティブ・オフ運動」を実施しました。
- ・2018 年から、地域ごとに学校の夏休み等の長期休業日の一部を学期中の平日に移すなどして学校休業日を分散化し、学校休業日に合わせて大人も年次有給休暇をとることで、大人と子どもと一緒に休日を過ごす機会を創出する取組である「キッズウィーク」を推進しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2016 年度～2020 年度、「トップが主導『年休 3！4！5！』」「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇 — 有休 My plan 7！5！3！ —」をキャッチコピーとした年休取得キャンペーンを実施し、経団連会長名で会員企業に対し年休取得促進に向けた取組を呼びかけ

ました。

【日本労働組合総連合会の取組】

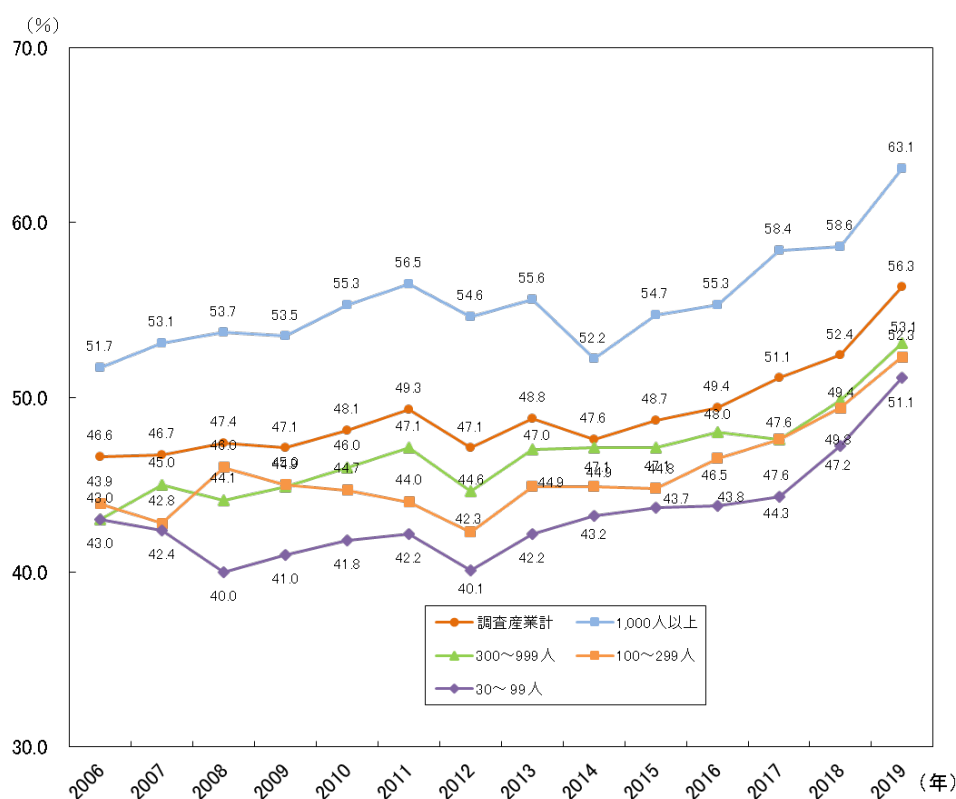
※○ページ再掲

2.3. 結果の分析

未達成の理由としては、以下の理由が考えられます。

(1) 企業規模別の状況

【企業規模別の年次有給休暇取得率】



(備考)

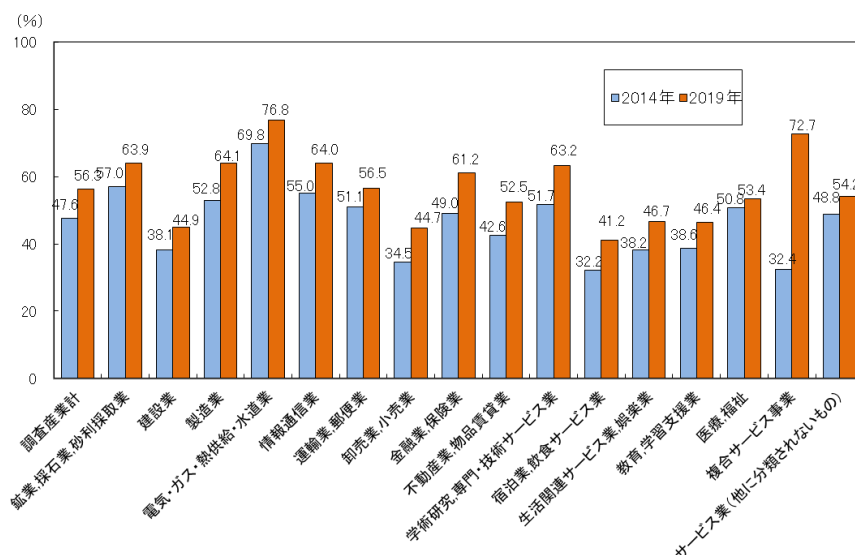
- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
2007～2013年の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
2014年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
- 2011年、2012年、2013年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。
※ 国土地理院「津波による浸水範囲の面積（概略値）」について（第5報）（2011年4月18日公表）により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等（市区町村単位）。
- 2014年は2014年4月、2015年は2015年9月、2016年は2016年7月にそれぞれ設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

企業規模別に年次有給休暇取得率を見ると、2019年において1,000人以上の企業では63.1%である一方、100～299人の企業では52.3%、30～99人の企業では51.1%と、企業

規模が小さいほど取得率が低くなっています。

(2) 業種別の状況

【業種別の年次有給休暇取得率】



(備考)

厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

業種別に年次有給休暇取得率を見ると、2019年において、目標値の70%を超えている業種は、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「複合サービス事業」のみとなっています。次に「製造業」64.1%、「情報通信業」64.0%、「鉱業、採石業、砂利採取業」63.9%が続きます。

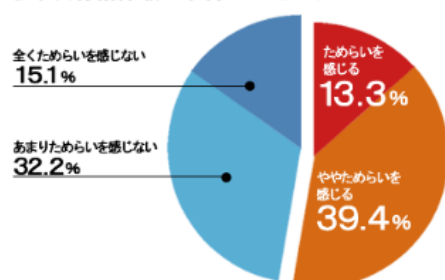
一方、取得率が低い業種は、「宿泊業、飲食サービス業」41.2%、「卸売業、小売業」44.7%、「建設業」44.9%等となっています。

「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」といった人手不足感が高まっている産業で年次有給休暇取得率が低くなっていることが分かります。

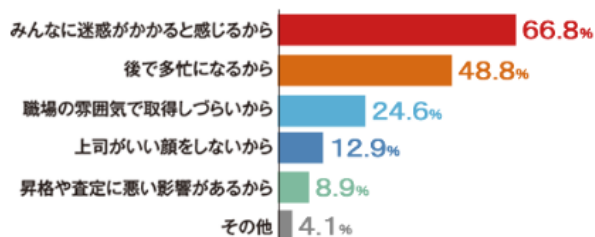
(3) 年次有給休暇を取得することに対する意識

【年次有給休暇の取得に対するためらいとためらいを感じる理由】

◎年次有給休暇の取得へのためらい



◎ためらいを感じる理由(複数回答)



(備考)

「令和2年度『仕事と生活の調和』実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。

2020 年の「年次有給休暇の取得に対するためらい」に関する調査では、「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」の合計が 52.7%と、年次有給休暇の取得にためらいを感じる人が過半数を占めています。

「年次有給休暇の取得に対するためらいを感じる理由」としては、「みんなに迷惑がかかると感じるから」が 66.8%、「後で多忙になるから」が 48.8%、「職場の雰囲気取得しづらいから」が 24.6%、「上司がいい顔をしないから」が 12.9%となっています。

2.4. 今後予定されている主な取組

- ・年次有給休暇取得率を 2025 年までに 70%とする成果目標（第5次男女共同参画基本計画、少子化社会対策大綱等）の達成に向けて、働き方改革関連法の周知や履行確保を徹底するとともに、引き続き、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、夏季など連続休暇を取得しやすい時季に年次有給休暇取得の集中的な広報を実施するなどの取組を推進します。
- ・大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止に向けて 11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に集中的な周知啓発を行うことにより長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運を図ります。
- ・時間単位の年次有給休暇制度について、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図ります。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

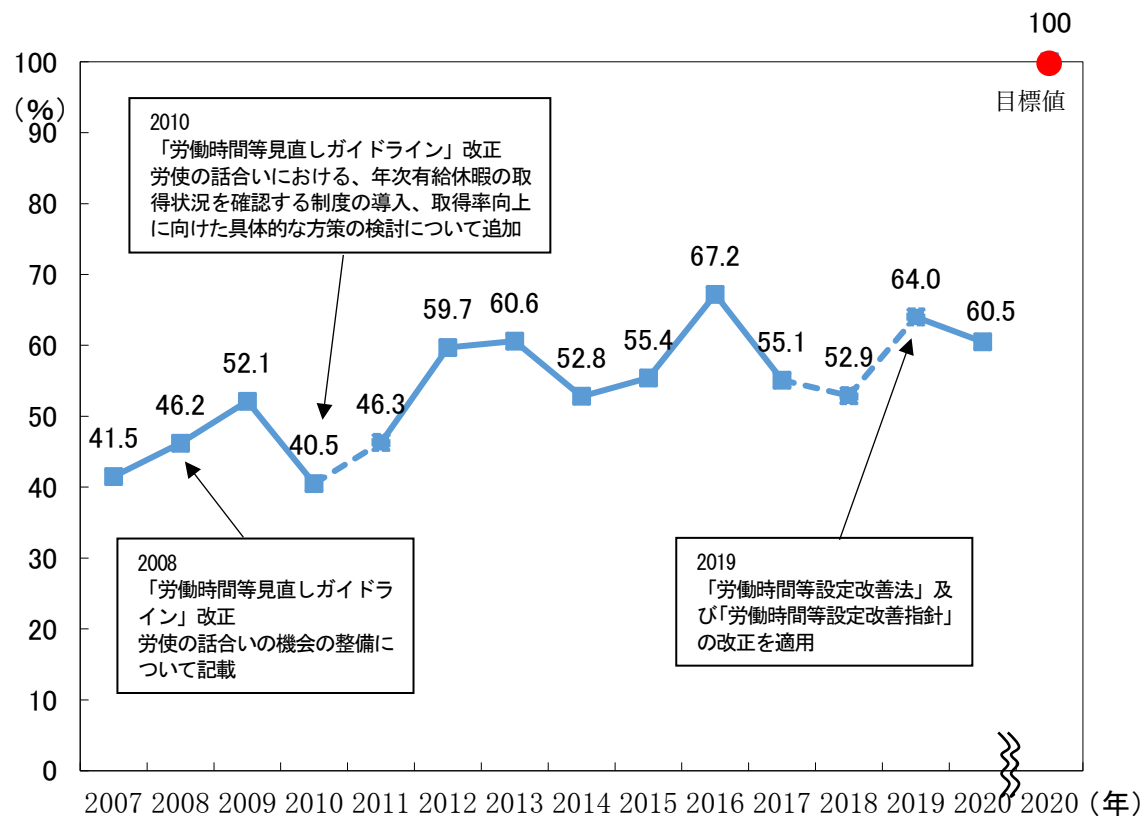
I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

3. 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

3.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2020年）	目標値（2020年）	評価
41.5%（2007年）	60.5%	全ての企業で実施	未達成

注 2010年から、調査対象が「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」から「農林業を除く従業員数30人以上の企業」に変更されている。



（備考）

- 2013年までは、厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」、2014年～2016年は「労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」、2017年及び2019年、2020年は「『仕事と生活の調和』の実現および特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」、2018年は「働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査」より作成。
- 2009年以前の調査対象：「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」
2010年～2017年、2019年、2020年の調査対象：「農林漁業、公務を除く従業員数30人以上の企業」
2018年の調査対象：「農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く従業員10人以上の企業」

「全ての企業で実施」という目標に対して、60.5%（2020）と、39.5%下回り、未達成です。

3.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

- ・2008年4月、事業場における労働時間等の設定の改善について定めた労働時間等設定改善法が施行されました。また、労働時間等設定改善法に基づき、事業主及び事業主団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン」を策定し、適用しました。
- ・「労働時間等見直しガイドライン」を改正し、事業主が講ずべき措置として、労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討する旨盛り込み、2010年4月から適用しました。
- ・働き方改革関連法が2018年6月に成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されたことに伴い、「労働時間等見直しガイドライン」を改正し、2019年4月から適用しました。

(2) 具体的な施策

- ・所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に助成金（働き方改革推進支援助成金等）を支給しました。
- ・都道府県労働局に働き方・休み方に関する専門家を配置し、労働時間制度や年次有給休暇取得等に関すること等、働き方・休み方に関する相談に応じるとともに、働き方・休み方の見直しを行う労使等に対し、必要な助言等を実施しました。
- ・労使自らが「働き方・休み方」の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトには、「働き方・休み方」の現状や課題を自主的に分析・評価することができる「働き方・休み方改善指標」や働き方・休み方改革に取り組む企業の事例を掲載しました。
- ・労働時間等見直しガイドラインの改正内容とともに、同ガイドラインの周知・啓発を行い、労使の自主的な取組を通じた時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入等を促しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

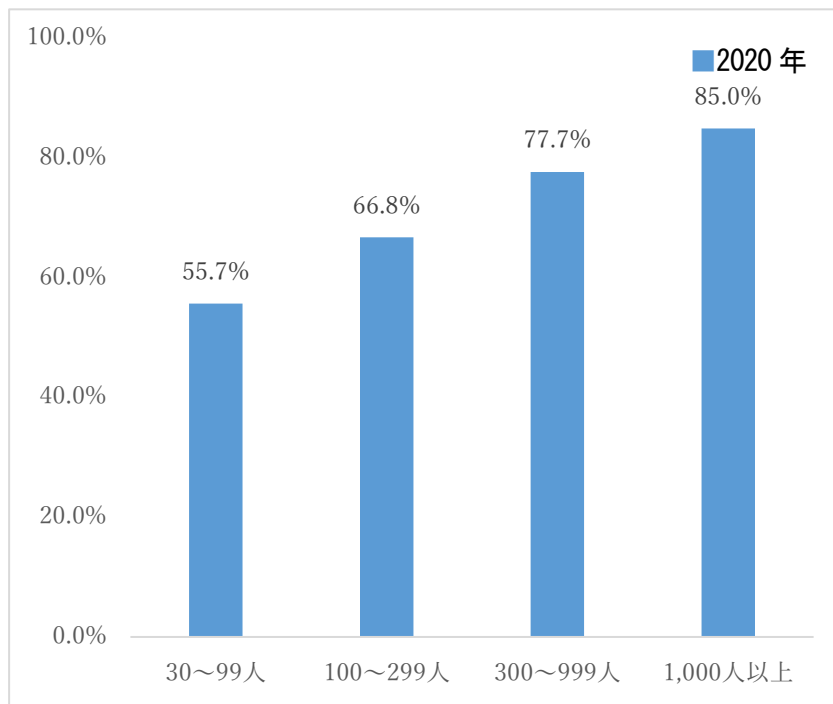
- ・毎年公表している「経営労働政策特別委員会報告」において、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の抑制に向けた取組み推進、働き方・休み方改革の推進を取り上げ、春季労使交渉時における労使の話し合いを促しました。

【日本労働組合総連合会の取組】

※〇ページ再掲

3.3. 結果の分析

【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（企業規模別）】



(備考)

令和2年度「『仕事と生活の調和』の実現および特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」より作成。

企業規模別に見ると、2020 年において従業員数 1,000 人以上は 85.0%である一方、30～99 人は 55.7%と、企業規模が小さいほど割合が低くなっています。

3.4. 今後予定されている主な取組

- ・労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進します。
- ・生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対し、助成金（働き方改革推進支援助成金）の支給により支援します。
- ・勤務間インターバル制度について、働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）や働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知により普及促進を行います。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

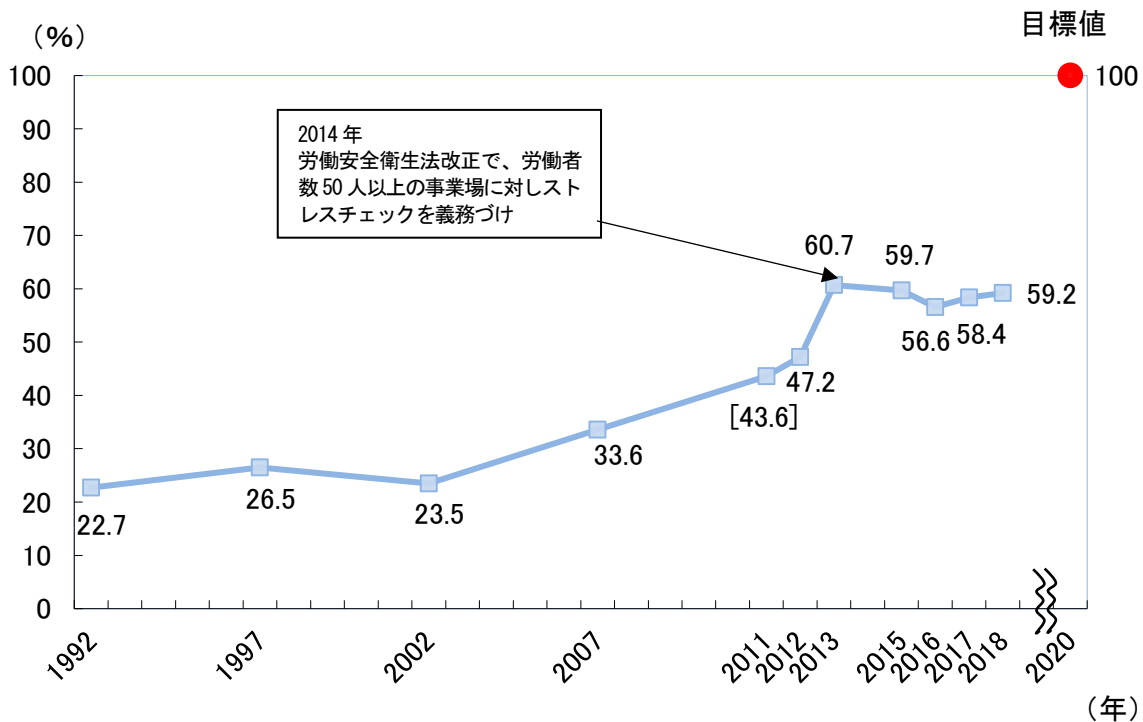
I 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

4. メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

4.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2018年）	目標値（2020年）	評価
23.5%（2002年）	59.2%	100%	未達成

【メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合】



(備考)

- 2013年以降の数値は、厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」、2012年の数値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」（2012年）、2011年の数値は、厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」（2011年）、それ以前の値は、厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
- 数値は、10人以上規模民営事業所における「心の健康（メンタルヘルス）対策に取り組んでいる」と回答した事業所割合。
- 2011年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）に所在する事業所を抽出対象から除外し、被災地域から調査対象として抽出する予定の数を被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する事業所から抽出し、調査対象とした。
※ 被災地域は、岩手県、宮城県及び福島県の全域

目標値 100%に対して 59.2%（2018）と、40.8 ポイント不足し、未達成です。

4.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

- ・2014 年、ストレスチェック制度の創設等が盛り込まれた「労働安全衛生法の一部を改正する法律」(平成 26 年法律第 82 号) が公布されました。

労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を労働者数 50 人以上の事業者には義務づけ、労働者数 50 人未満の事業場については、当分の間努力義務とされました。

- ・2018 年、産業医・産業保健機能の強化等が盛り込まれた働き方改革関連法が公布されました。

(2) 具体的な施策

- ・ストレスチェックについて、その実施が努力義務となっている労働者数 50 人未満の小規模事業場においても取組が進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成しました(「ストレスチェック」実施促進のための助成金)。

- ・IT を利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用できる「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイトで無料配布しているほか、企業向け相談対応として、「ストレスチェック制度サポートダイヤル」を開設しました。

- ・職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供し、職場のメンタルヘルス対策を促進するため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する基礎知識、事業場の取組事例等、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供を実施しました。「こころの耳」においては、労働者を対象としたメール・電話相談窓口を設置しました。

【コロナが与えた影響②】

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(厚生労働省委託事業)では、コロナに関連したメンタルヘルスの相談が寄せられています。

令和 2 年度に「こころの耳」に寄せられた約 2 万 6 千件の相談のうち、約 3 千 4 百件がコロナに関連したメンタルヘルスの相談でした。

・主な相談内容

○コロナ対応による不安・不満

→職場で緊張感が続く。業務がたまることが不安。

→コロナの影響で業務が増えてしんどい。

○職場の人間関係の悪化

→コロナの影響で職場の雰囲気が悪く、人間関係がギスギスしている。

○在宅勤務による不安・不満

→在宅勤務で意思疎通が取りにくくストレス。孤立感が強い。

→同じ部署で在宅勤務できる人とできない人がいて不満。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2015年11月「ストレスチェック準備セミナー」を開催し、同年12月施行に向けて円滑な準備を行えるよう支援しました。
- ・2018年11月、職場におけるストレス対策をテーマとしたセミナーを開催しました。
- ・2020年版経営労働政策特別委員会報告で、ストレスチェックなどを基に職場ごとに取り組むべき課題を抽出し、各職場で選出した推進メンバーが主導して職場改善運動を展開している好事例を紹介しました。

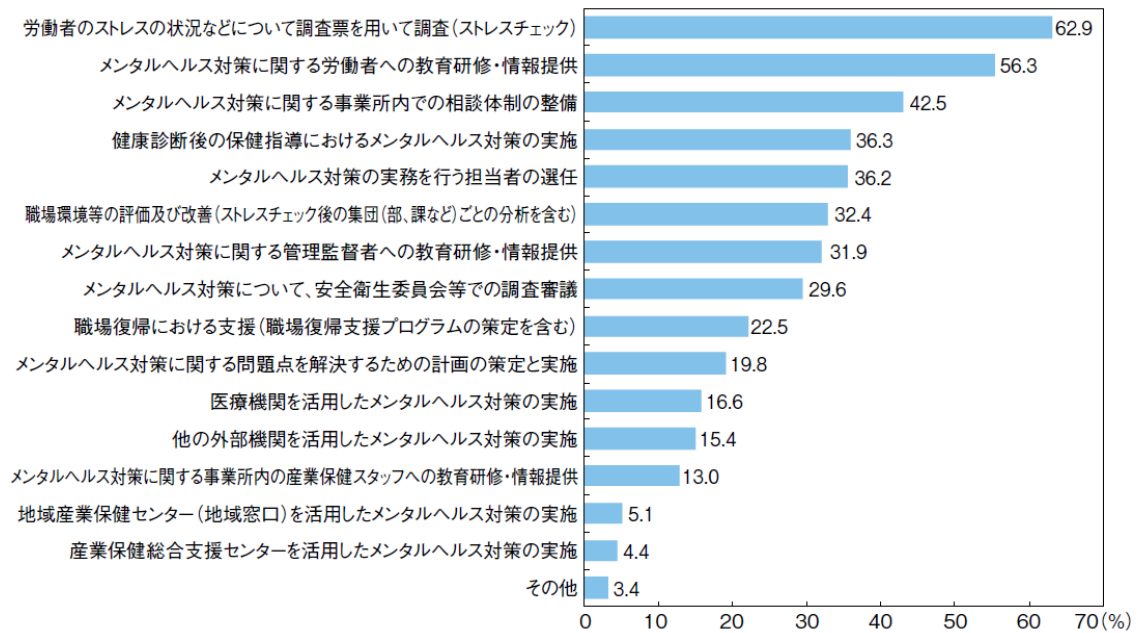
4.3. 結果の分析

労働安全衛生法が改正され、労働者数50人以上の事業場では90.7%が取り組んでいる一方、労働者数50人未満の小規模事業場では取組が低調であった（30～49人：63.5%、10～29人：51.6%）ことから、小規模事業場における取組が課題となっています。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計	
2018年	59.2%
(事業所規模別)	
10～29人	51.6%
30～49人	63.5%
50～99人	86.0%
100～299人	97.7%
300～499人	99.6%
500～999人	99.2%
1,000人以上	99.7%

（備考）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容（複数回答）は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が62.9%と最も多く、次いで「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」（56.3%）、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」（42.5%）となっています。



(備考)

1. 厚生労働省「平成30 年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成。
2. 数値は10 人以上規模民営事業所におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の取組内容の割合。
3. 複数回答。

4. 4. 今後予定されている主な取組

・労働者数 50 人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう周知・啓発を行うとともに、メンタルヘルス対策等に関する助言・指導、個別訪問支援等を実施していきます。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

II 多様な働き方・生き方が選択できる社会

5. 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）

5.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
8.6%以下（2005年）	16.7%	29%	未達成

注1 2005年の値は「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」より参考値として作成しており、また2019年の値は、「令和元年度雇用均等基本調査」より作成している。なお、「多様な正社員制度」を導入している事業所は28.2%となっている。各種制度ごとの導入状況（複数回答）をみると、「勤務地限定正社員制度」は17.8%、「短時間正社員制度」が16.7%、「職種・職務限定正社員制度」は11.1%となっている。

【短時間正社員制度の導入状況】

短時間正社員制度を導入している事業所の割合（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）は除く）は、2019年度は16.7%となっています。

なお、2018年から新たに選択肢に加えられた「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員」を含む「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は28.2%となっています。

目標値29%に対して16.7%（2019）と、12.3ポイント不足し、未達成です。

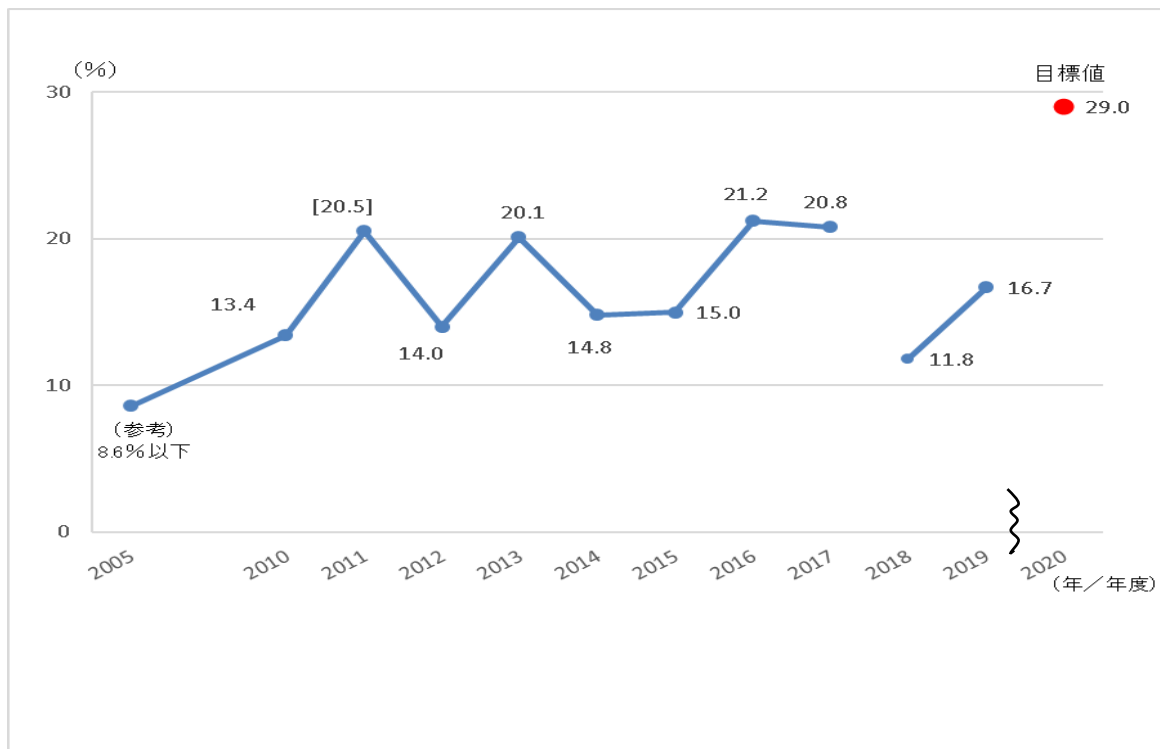
「短時間正社員」とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する社員のことを言います。

- ① 期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ② 時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

※フルタイム正社員・・・1週間の所定労働時間が40時間程度（1日8時間・週5日勤務等）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

短時間正社員制度は、育児・介護等と仕事を両立したい社員、決まった日時だけ働きたい入職者、定年後も働きたい高齢者、キャリアアップをめざすパートタイム労働者等、様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みです。

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合】



(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2005年は人事院「民間企業の勤務条件制度等調査」(2005年)より参考値として作成。
2. 2005年の値は、短時間勤務制の事由(複数回答)のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計。
3. 2010年以降は年度。2011年度の値〔 〕表示は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. 2018年の調査からは、2017年までの「短時間正社員制度」に加え、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」という選択肢も追加された(複数選択可)。

5.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

・2008年4月、正社員と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止等が盛り込まれた改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)が施行されました。

・2015年4月、正社員との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大、「短時間労働者の待遇の原則」の新設等が盛り込まれた改正パートタイム労働法が施行されました。

・2020年4月、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止等が盛り込まれた「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法)が施行されました。

なお、中小企業に対するパートタイム・有期雇用労働法の適用は2021年4月からです。

(2) 具体的な施策

・短時間正社員制度の導入を促進するため、シンポジウムやホームページでの周知、導入支援コンサルティングの実施、制度導入・運用支援マニュアルの作成・配布等により周知・啓発を図るとともに、有期雇用労働者等を正社員(短時間正社員を含む)に転換させた事業主に対して助成金(キャリアアップ助成金)を支給しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・「経営労働政策特別委員会報告」において、多様な人材の活躍に向けた短時間勤務の拡充の必要性、仕事と介護の両立支援施策の一つとしての柔軟な適用を呼びかけました。
- ・働き方改革アクションプランにおいて、育児・介護と仕事との両立支援策としての短時間勤務の各社の運用状況について共有を図りました。

【日本労働組合総連合会の取組】

- ・2020 春季生活闘争まとめ（第10回中央執行委員会／2020. 7. 16）

有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取組

「有期・短時間・契約等で働く労働者の雇用安定や処遇改善の取組」および「高齢となっても安心して安全に働き続けられる環境整備の取組」に関する要求はのべ6,923件、回答はのべ2,540件となりました。同一労働・同一賃金に関する法改正をうけて、一時金や福利厚生などの取組等について、昨年とほぼ同等の要求・回答状況となりました。

【2020. 7. 6 公表】

○36 協定の点検や見直し

取組件数：1,373／回答・妥結件数：611

○年次有給休暇の取得促進に向けた取組

取組件数：2,039／回答・妥結件数：1,063

○インターバル規制の導入、制度の向上にむけた取組

取組件数：624／回答・妥結件数：166

○事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取組

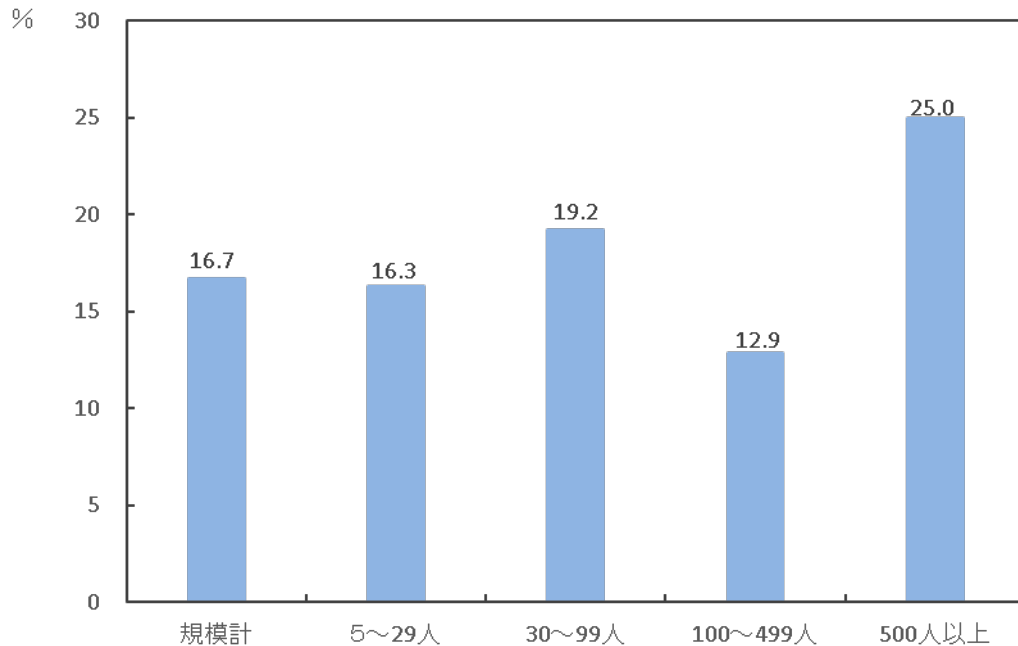
取組件数：1,022／回答・妥結件数：457

5.3. 結果の分析

未達成の理由としては、以下の理由が考えられます。

(1) 事業所規模別の状況

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合（事業所規模別）】



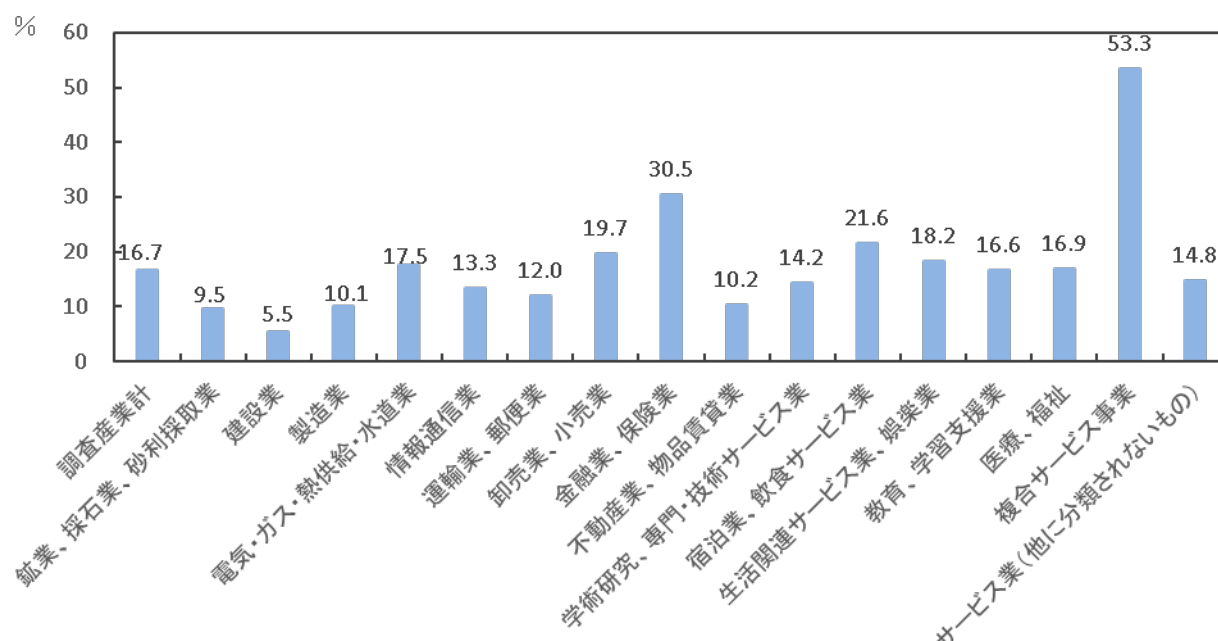
事業所規模別に短時間正社員制度の導入割合を見ると、2019 年において 500 人以上の事業所では 25.0%である一方、100～499 人の事業所では 12.9%、30～99 人の事業所では 19.2%、5～29 人の事業所では 16.3%と、500 人未満の事業所では導入割合が低くなっています。

なお、勤務地限定正社員制度及び職種・職務限定正社員制度も含めた多様な正社員制度の導入割合をみると、2019 年において、500 人以上の事業所では 46.0%、100～499 人の事業所では 27.6%、30～99 人の事業所では 31.9%、5～29 人の事業所では 27.6%となっています。

大企業に比べ、中小企業において、短時間正社員制度導入におけるメリットや具体的なノウハウについて、理解が進んでいないこと等が考えられます。

（２）業種別の状況

【短時間正社員制度を導入している事業所の割合（業種別）】



業種別に短時間正社員制度の導入割合を見ると、2019 年において、目標値の 29%を超えている業種は、「複合サービス事業」53.3%、「金融業、保険業」30.5%となっています。

次に「宿泊業、飲食サービス業」21.6%、「卸売業、小売業」19.7%、「生活関連サービス業、娯楽業」18.2%が続きます。

一方、導入割合が低い業種は、「建設業」5.5%、「鉱業、採石業、砂利採取業」9.5%、「製造業」10.1%、「不動産業、物品賃貸業」10.2%等となっています。

なお、多様な正社員制度の導入割合をみると、2019 年において、導入割合が高い業種は、「金融業、保険業」65.9%、「複合サービス業」59.9%となっています。導入割合が低い業種は、「建設業」14.9%、「製造業」17.2%、「鉱業、採石業、砂利採取業」17.4%となっています。

5.4. 今後予定されている主な取組

短時間正社員制度が労働者は一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じた働き方を実現するとともに、これまで様々な制約から継続就業できなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業継続や就業を可能とするのに有効な制度であることについて、引き続き、制度導入・運用支援マニュアルの配布や取組事例の周知等により企業の理解を促すこととしています。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

6. 自己啓発を行っている労働者の割合

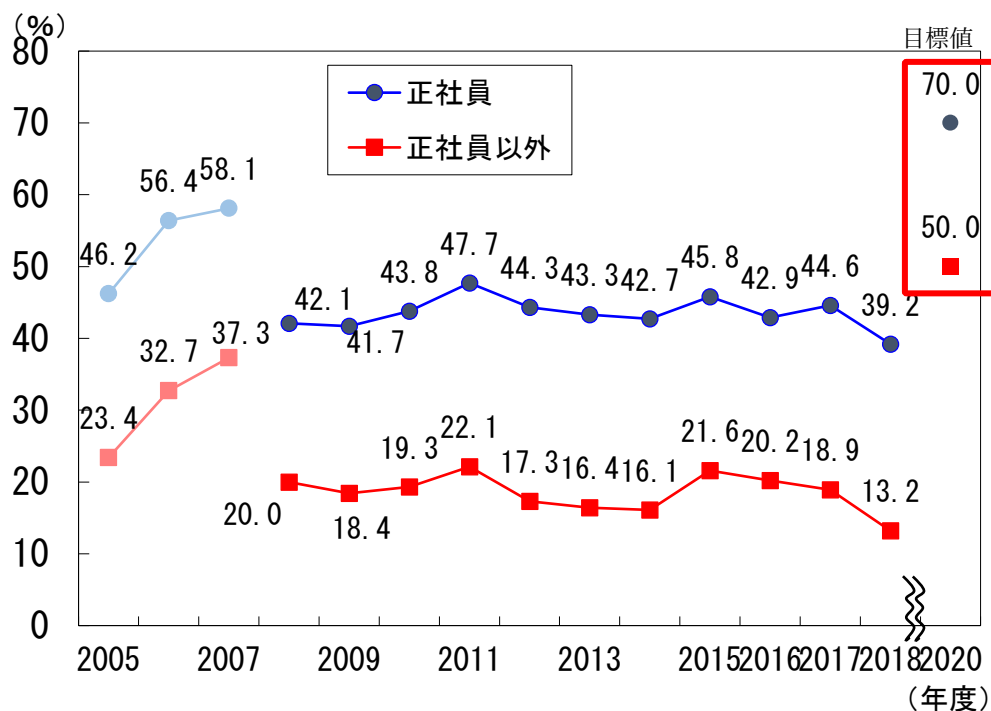
6.1. 数値目標の推移と達成状況

	行動指針策定時 (2007年12月)	最新値(2018年)	目標値(2020年)	達成
正社員	46.2%(2005)	39.2%	70%	未達成
非正社員	23.4%(2005)	13.2%	50%	

注 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標に注記はないが「新成長戦略」において「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。

自己啓発を行っている労働者の割合を見ると、2008年度以降、正社員は40%台、正社員以外は20%前後で推移し、2018年度は、正社員は39.2%、正社員以外は13.2%となっています。

【自己啓発を行っている労働者の割合】



(備考)

- 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
- 自己啓発とは、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をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
- 年度は調査対象年度。
- 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
- 2007年度調査以前と2008年度調査以降は、設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

正社員は、目標値 70%に対して 39.2%（2018）と、30.8 ポイント不足し、未達成です。
非正社員は、目標値 50%に対して 13.2%（2018）と、36.8 ポイント不足し、未達成です。

6.2. これまでの主な取組

（１）関連法の改正等

・2016 年 4 月、労働者が主体的に職業生活設計を行い、職業能力の開発・向上を行うことが努力義務として規定されるとともに、キャリアコンサルタントの登録制度が法制化された「職業能力開発促進法の一部改正」（平成 27 年法律第 72 号）が施行されました。

（２）具体的な施策

・キャリアコンサルタントについて、計画的に養成を進めるとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを推進しました。

・職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進するため、導入マニュアルの作成等の支援を実施しました。

・専門実践教育訓練給付制度について、労働者が在職しながら受講可能な質の高いプログラム開発等を実施しました。

・企業内において人材を育成するため、OFF-JT や OJT を組み合わせた訓練を計画に沿って実施する事業主等に対し、人材開発支援助成金により経費等を助成し、人材育成を推進しました。

・労働者の自発的な職業能力開発を推進するため、教育訓練休暇制度の導入・適用に取り組む企業に対する支援を実施しました。

・非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の活用等により職業訓練機会の確保を図るとともに、非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会を確保しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

・2020 年、20 社の先進的な企業事例やアンケート調査結果等を踏まえ、Society 5.0 時代の人材育成のあり方について取りまとめた報告書「Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成」を公表し、広く周知しました。

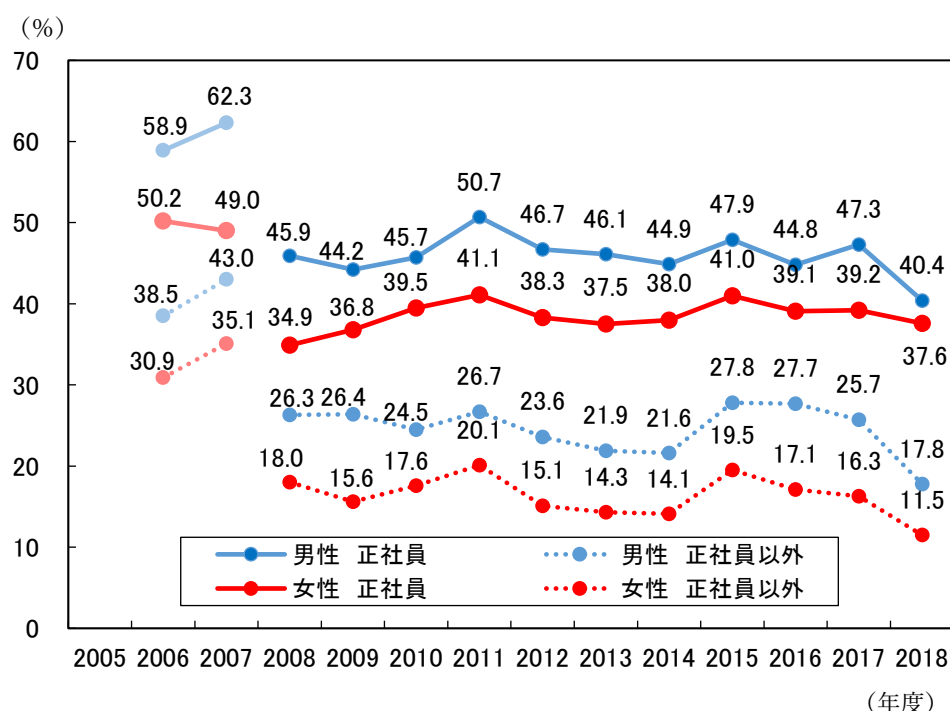
・2021 年版「経営労働政策特別委員会報告」において、社員の主体的な学びの促進と支援を図る観点から、各種研修・セミナーの実施のほか、自己啓発のための休暇・休業制度あるいは時短勤務制度の導入・拡充などの検討を呼びかけました。

6.3. 結果の分析

自己啓発を行っている労働者の割合を、男女別、正社員・正社員以外別に見ると、正社員、正社員以外ともに、男性の方が自己啓発を行っている労働者の割合が高くなっていますが、直近では男女差は小さくなっています（2018 年度 男性正社員：40.4%、女性正社員：37.6%、男性正社員以外：17.8%、女性正社員以外：11.5%）。「自己啓発に問題があ

る」とした労働者」の割合は、正社員、正社員以外ともに、男性より女性の方が高く、また、男女ともに正社員以外より正社員の方が高くなっています（2018 年度 男性正社員：78.8%、男性正社員以外：63.3%、女性正社員：83.2%、女性正社員以外：73.7%）。

【自己啓発を行っている労働者の割合（男女別、正社員・正社員以外別）】



（備考）

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、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をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
5. 2007 年度調査以前と 2008 年度調査以降は、設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

【企業規模別】

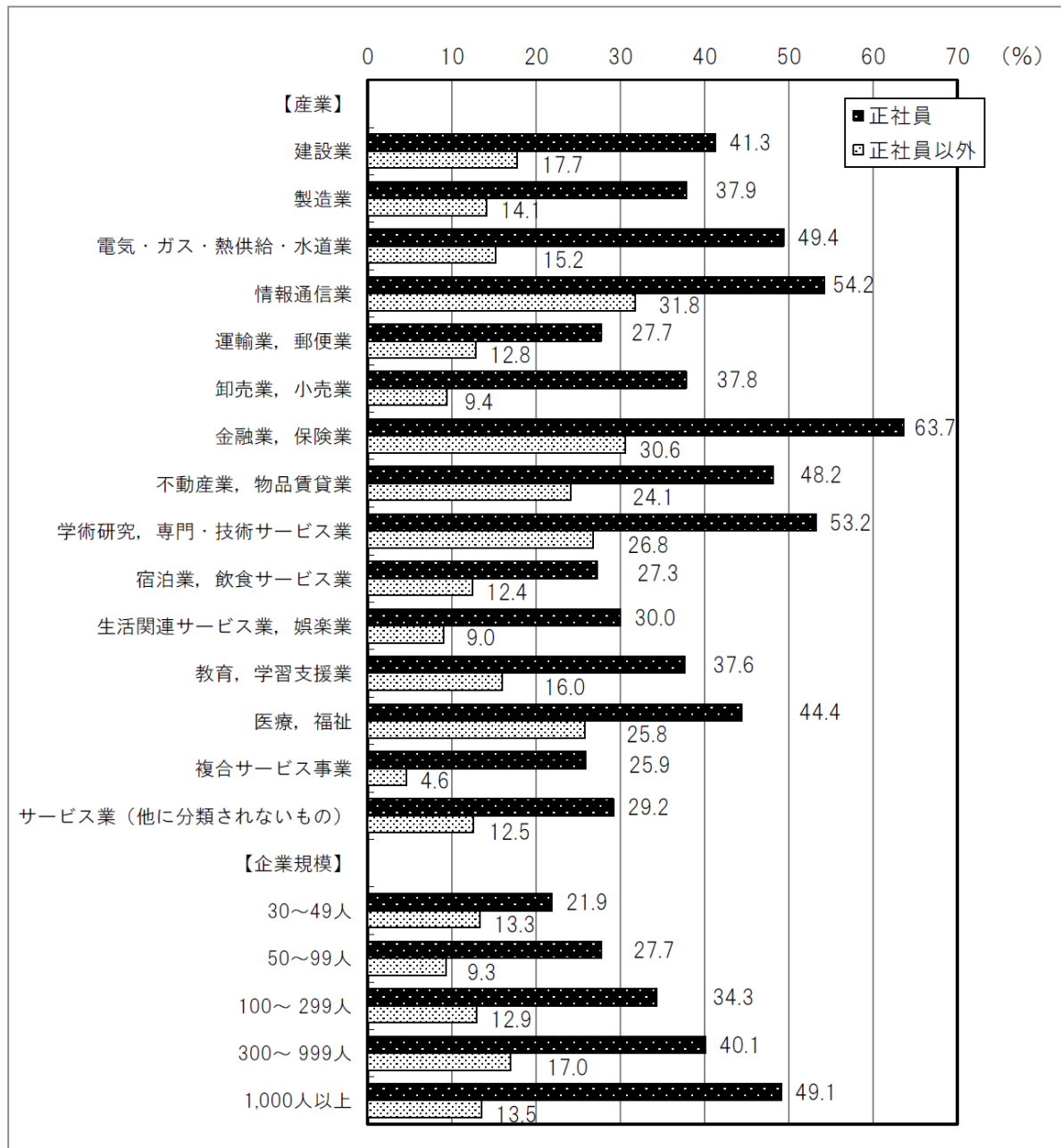
企業規模別に 2018 年度の数値を見ると、正社員では「30～49 人」（21.9%）、「50～99 人」（27.7%）、「100～299 人」（34.3%）、「300～999 人」（40.1%）、「1,000 人以上」（49.1%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高くなる傾向がうかがえる。一方、正社員以外では、「30～49 人」（13.3%）、「50～99 人」（9.3%）、「100～299 人」（12.9%）、「300～999 人」（17.0%）、「1,000 人以上」（13.5%）と、規模が大きくなるに従って実施率が高まる傾向はうかがえない。

【産業別】

産業別に 2018 年度の数値を見ると、正社員では、「金融業、保険業」（63.7%）が 60%以上と高く、「複合サービス事業」（25.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（27.3%）、「運輸業、郵便業」（27.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（29.2%）で 30%未満と低い。

正社員以外では、「情報通信業」 31.8%）、「金融業， 保険業」（30.6%） で比較的高いが、30%程度であり、「複合サービス事業」（4.6%）、「生活関連サービス業， 娯楽業」（9.0%）、
「卸売業， 小売業」（9.4%） では10%未満となっている。

【自己啓発を行っている労働者の割合（産業別、企業規模別）】



（備考）

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2019年度）より作成。
2. 自己啓発とは、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をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

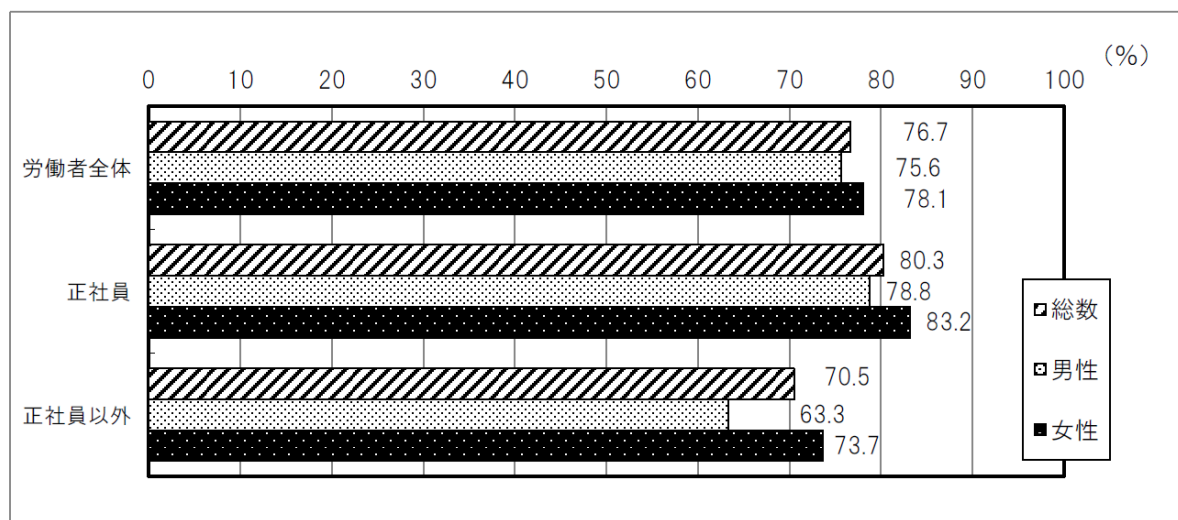
自己啓発を行う上で何らかの問題があるとした者は、労働者全体では 76.7% であり、正社員では 80.3%、正社員以外では 70.5%である。

男女別で見ると、男性が 75.6%（正社員 78.8%、正社員以外 63.3%）であるのに対して、女性は 78.1%（正社員 83.2%、正社員以外 73.7%）と問題があるとする割合は女性の方がやや高くなっている。

自己啓発における問題点の内訳を見ると、正社員、正社員以外のいずれも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」（正社員 55.0%、正社員以外 35.5%）が最も高く、特に正社員の割合が高い。次に、正社員では「費用がかかりすぎる」（30.9%）が高く、正社員以外では「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」（35.3%）が高い。他に、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」（正社員 25.5%、正社員以外 27.0%）、「自分の目指すべきキャリアがわからない」（正社員 20.0%、正社員以外 24.8%）が高くなっている。

このように、正社員・正社員以外ともに時間・費用による制約を問題としており、働きながら学べることを実現するなど、そうした制約を緩和するような取組が求められるとともに、適切なコースやキャリアの目標がわからないとする者に対するキャリアコンサルティング等の支援の重要性が示唆される。

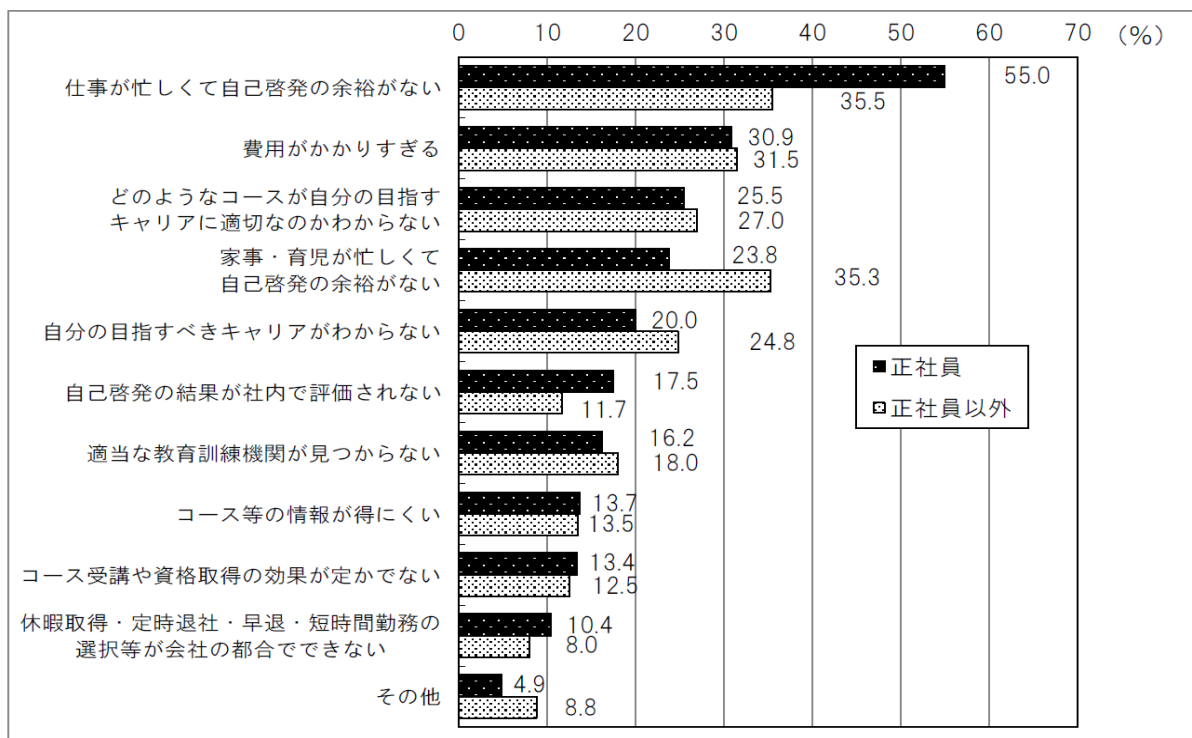
【自己啓発に問題があるとした労働者（男女別、正社員・正社員以外別）】



（備考）

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2019 年度より作成）。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために、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、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない）。

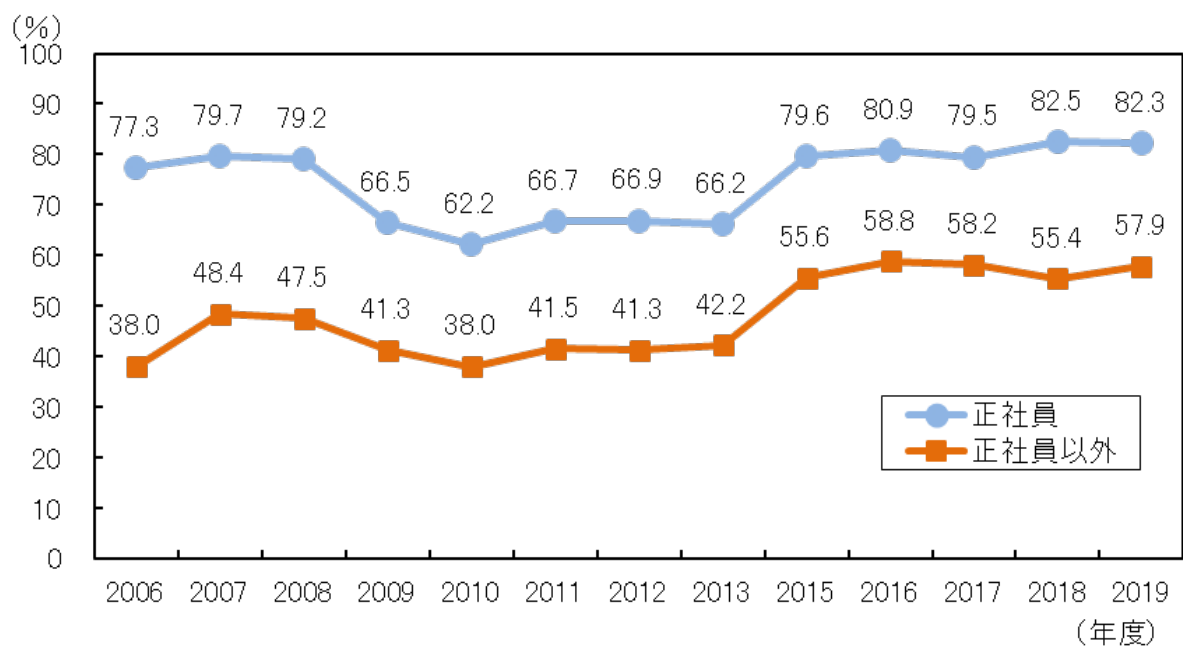
【自己啓発に問題があるとした労働者が挙げている問題点（正社員・正社員以外別）】



（備考）

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2019年度より作成）。
2. 自己啓発とは、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という（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除く社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない）。
4. 複数回答。

【労働者に対する自己啓発への支援を行っている事業所の割合（正社員・正社員以外別）】



(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために、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という（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査実施年度。
4. 「正社員」とは、常勤労働者（期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常勤労働者のうち、「嘱託、兼務員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない）。
5. 2007年度調査以前と2008年度調査以降及び2012年度調査以前と2014年度調査は、設問が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。
6. 2014年度は調査項目として設定していなかったため2014年度のデータはなし

労働者の自己啓発への支援を行っている事業所の割合を正社員・正社員以外別に見ると、正社員と比較して、正社員以外への支援を実施している事業所の割合は、低い水準にとどまっています（2019年度：正社員 82.3%、正社員以外 57.9%）。

6.4. 今後予定されている主な取組

（１）キャリアコンサルティングの推進

- ・企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインを含めた労働者個人がキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備をさらに推進します。
- ・キャリアコンサルタントの専門性の向上や専門家とのネットワークの促進、企業の人材育成の取組への提案等に向けた専門性の向上を図ります。

（２）自律的・主体的な学びの支援

- ・IT利活用等の企業横断的に求められる基礎的内容を中心とする動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備します。
- ・新たに教育訓練休暇制度を導入・適用する企業に対して、人材開発支援助成金による経費等の助成により、引き続き同制度の導入促進を図ります。
- ・労働者が実務経験を通じた主体的な能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、社内公募制やフリーエージェント制等の導入その他の労働者の自発性等を重視した配置制度の普及促進を図ります。

（３）非正規雇用労働者に対する取組

- ・非正規雇用労働者が企業内でキャリアアップできるよう、企業内におけるキャリアコンサルティングの実施とともに、キャリアパスの整備や企業内における訓練の実施、計画的な配置を通じた職業能力の向上を促進します。
- ・非正規雇用労働者等が働きながら訓練を受講しやすいよう、短時間の訓練コースの設定を推進します。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

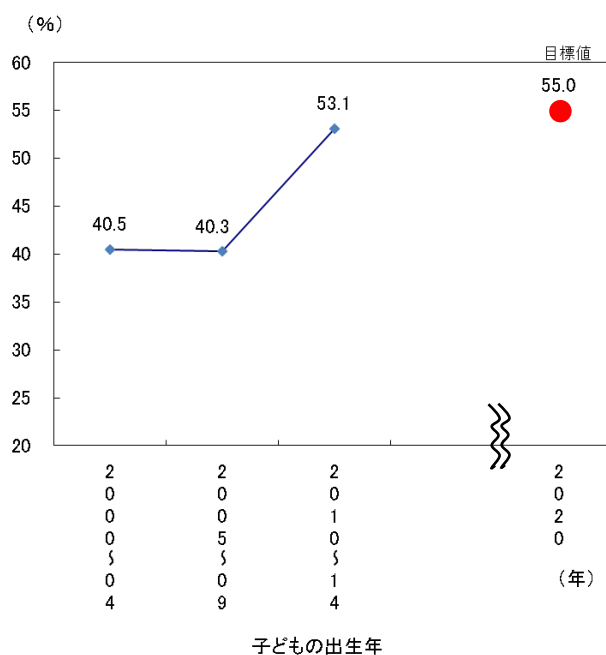
Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

7. 第1子出産前後の女性の継続就業率

7.1. 数値目標の推移と達成状況 [注]

行動指針策定時 (2007年12月)	最新値 (2010年-2014年)	目標値 (2020年)	評価
38.0% (2000年-2004年) ⇒遡及改定値 39.8%	53.1%	55%	未達成

注 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」(2016年)より作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時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。

目標値 55%に対して 53.1% (2014) と、1.9 ポイント不足し、未達成です。

長期的に4割前後で推移してきたものの、子どもの出生年が2010～2014年である女性の継続就業率は53.1%となり、同2005～2009年である女性の継続就業率に比べ、約13%と大きく上昇しています。

7.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下、「育児・介護休業法」という。）】

・2009年6月、パパ・ママ育休プラス等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。

- ・2016年3月、有期雇用労働者の育児休業取得要件の見直しや育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2017年3月、育児目的休暇の新設等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。

【雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律113号。以下、「男女雇用機会均等法」という。）】

- ・2016年3月、妊娠・出産に関するハラスメント防止措置が盛り込まれた改正男女雇用機会均等法が成立しました。

【女性活躍推進法】

- ・2015年8月、女性活躍推進法が成立し、2016年4月、301人以上の労働者を雇用する事業主に対し、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③自社の女性活躍に関する情報公表を義務付けました。また、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）が始まりました。
- ・2019年5月、法改正し、2020年6月、常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、女性活躍に関する情報公表が強化されるとともに、特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設されました。

また、2022年4月から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。

【次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）】

- ・2015年4月、プラチナくるみん（特例）認定制度等が盛り込まれた改正次世代育成支援対策推進法が施行されました。

（２）具体的な施策

【仕事と家庭の両立支援】

- ・2016年より、各府省が、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。以下、「若者雇用促進法」という。）に基づく認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業）を加点評価することとしました。
- ・仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金（両立支援等助成金）の支給による支援を行いました。
- ・中小企業が、自社の従業員の円滑な育児休業の取得及び育児休業後の職場復帰を支援するため「育休復帰支援プラン」の普及促進を図るとともに、プランの策定を支援しました。
- ・男性の育児休業の取得促進を行いました。（12. 男性の育児休業取得率、13. 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間 参照）

【女性の継続就業の支援】

- ・男女雇用機会均等法の履行確保とともに、男女労働者間に事実上生じている格差解消の

ための企業の自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）の促進を図りました。

- ・女性活躍推進法の周知や事業主への一般事業主行動計画の策定支援等を通じて同法の着実な施行を図りました。

- ・大学や公的研究機関を対象として、コーディネーターの配置や、出産・育児等の期間中の研究活動を支える研究支援者の雇用経費の支援等、女性研究者が出産・育児等のライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取組を支援する「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を実施するとともに、優秀な研究者が出産・育児による研究中断から円滑に復帰できるよう研究奨励金を支給する「特別研究員-RPD」を実施するなど、女性研究者の支援事業を実施しました。

- ・女性医師への支援として、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止のための相談窓口の設置、「女性医師バンク」への支援、病院内保育所の運営への支援等を実施しました。

【女性の継続就業に向けた人材育成支援】

- ・育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価について、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行いました。

- ・男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援を実施し、女性がリカレント教育を活用して復職・再就職しやすい環境整備の在り方や、大学等が、男女共同参画センター、産業界、ハローワーク等と連携し、地域の中で女性の学びとキャリア形成・再就職支援を一体的に行う仕組みづくりに関するモデル構築や普及啓発を行いました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2014年4月に公表した「女性活躍アクション・プラン」に基づき、女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画の策定を会員企業に呼びかけ、公表しました。

- ・「女性の活躍支援・推進に関する企業の取り組み事例集（2013年9月）」「女性の活躍事例集 The most innovative women's practice（2016年10月）」「女性の活躍推進による成果・ビジネスインパクトの先進事例集（2017年12月）」等による好事例の周知を通じて、女性活躍に向けた取組推進を呼びかけました。

【日本商工会議所の取組】

- ・中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。

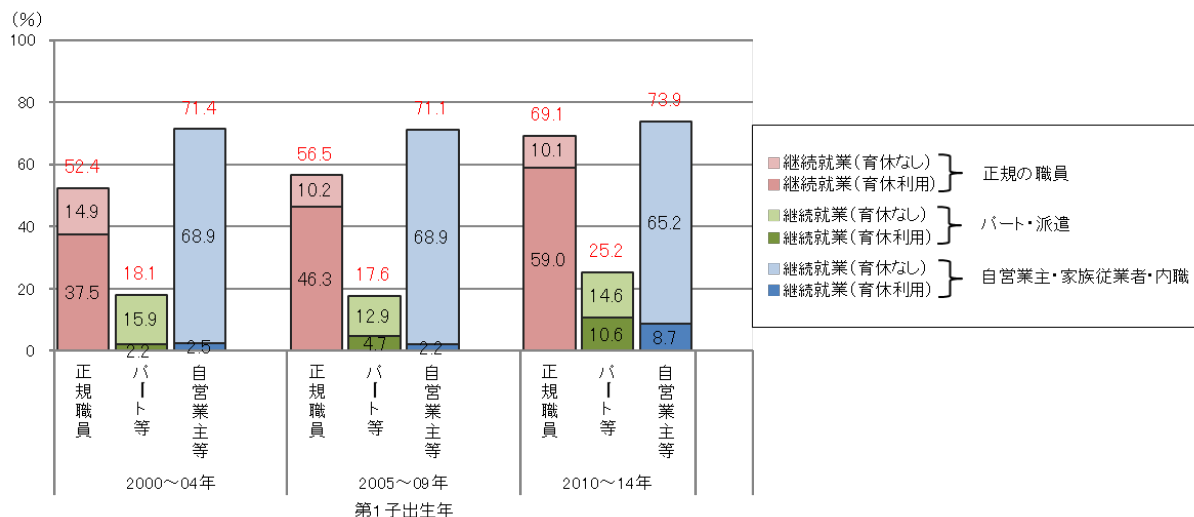
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定ツール」を無料提供し、本ツールを通して、中小企業における計画策定を支援しました。

7.3. 結果の分析

数値の背景としては、以下のようなことがあります。

(1) 就業形態別

【第1子出産前有職者の継続就業率（就業形態別）】

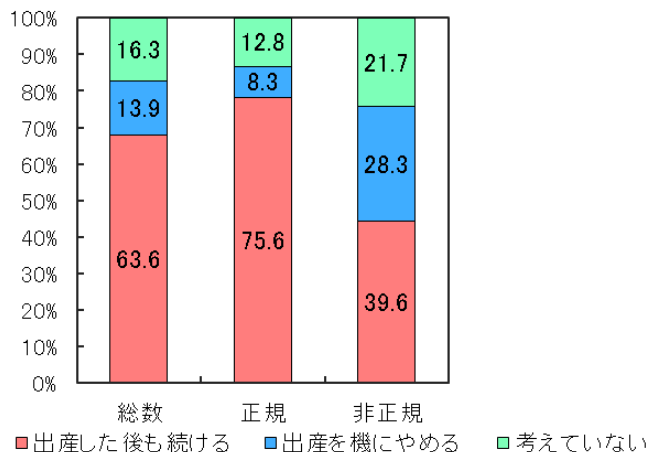


(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016年）より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
 継続就業（育休利用） ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 継続就業（育休なし） ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

第1子出産前後の女性の就業状況について、正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が上昇し、直近で約7割であるのに対し、パート・派遣は就業を継続する者の割合は上昇してはいるものの直近で25.2%となっており、パート・派遣等非正規雇用労働者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が依然として高い状況にあります。

【出産後の就業継続意欲】



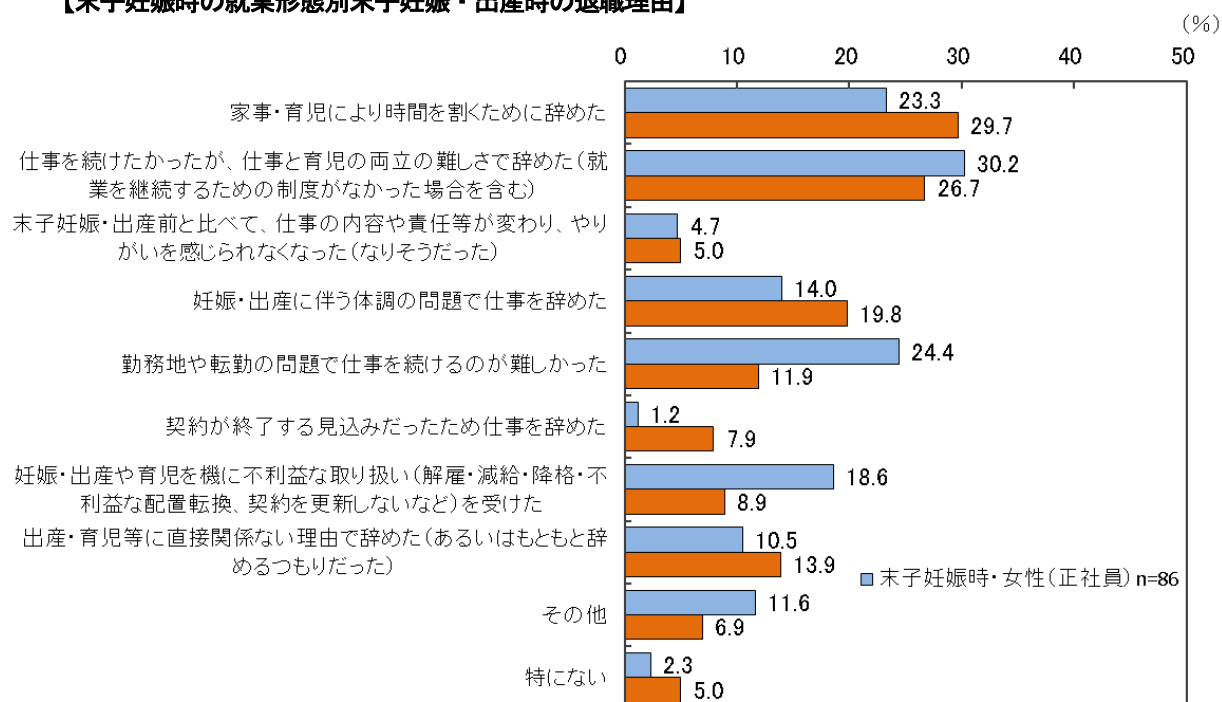
(備考)

- 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)の概況」(調査年月:2014年11月)より作成。
- 集計対象は、以下の①または②に該当し、かつ③④に該当する同居夫婦である。
 - 第1回調査から第13回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方が回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この12年間に子どもが生まれた夫婦
 - 出産後の就業継続意欲調査回に妻が仕事ありで、かつ、子どもをもつ意欲が「絶対欲しい」「欲しい」「どちらとも言えない」「あまり欲しくない」のいずれかの者
- 出産後の就業継続意欲は、第1回調査から第4回調査までに出産した者は第1回調査時の、第4回調査から第7回調査までに出産した者は第4回調査時の、第7回調査から第10回調査までに出産した者は第7回調査時の、第10回調査から第13回調査までに出産した者は第10回調査時の状況である。
- 第10回調査において、出産後の就業継続意欲を「続けるかどうか考えていない」「今後の出産は考えていない」と回答した者は「考えていない」に含む。
- 「正規」及び「非正規」とは、就業形態が正規の職員・従業員を「正規」、アルバイト、パート、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託及びその他を「非正規」という。
- 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 出産後の就業継続意欲の「総数」には、出産後の就業継続意欲不詳、正規・非正規以外の就業形態等を含む。

出産後の就業継続意欲を見ても、正規は「(現在の仕事を)出産した後も続ける」が75.6%、「出産を機にやめる」が8.3%であるのに対し、非正規は「出産した後も続ける」が39.6%、「出産を機にやめる」が28.3%となっています。

(2) 退職理由

【末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



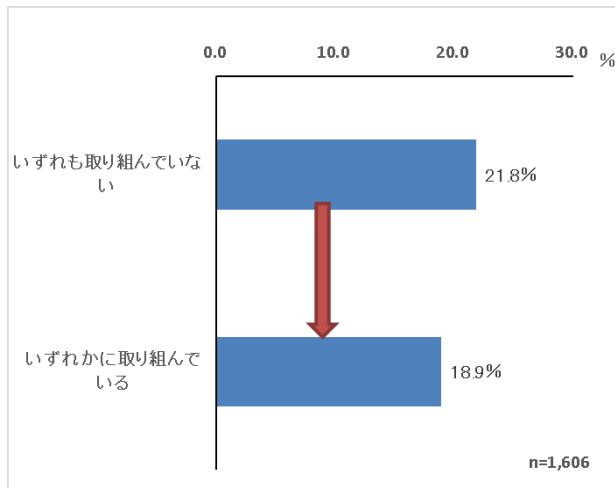
(備考)

- 厚生労働省「平成30年度 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書 労働者アンケート調査」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社委託)より作成。
- 複数回答。
- 就業形態(女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの。

末子妊娠時の退職理由を就業形態別に見ると、正社員は「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた(就業を継続するための制度がなかった場合を含む)」(30.2%)で次に「勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった」(24.4%)、非正

社員は「家事・育児により時間を割くために辞めた」(29.7%)、次に「仕事を続けたかったが、仕事と育の両立の難しさで辞めた(就業を継続するための制度がなかった場合を含む)」(26.7%)となっています。

【妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果】



(備考)
独立行政法人労働政策研究・研修機構「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントに関する実態調査(企業調査、個人調査)」(2016年)

退職理由として、「妊娠・出産や育児を機に不利益な取り扱いを受けた」は、正社員で18.6%、非正社員で8.9%に上ります。業務上の支援や職場研修など、妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策に取り組んでいる事業所の方が、取組を行っていない事業所に比べて、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率が低くなっています。

7.4. 今後予定されている主な取組

(1) ワーク・ライフ・バランスの実現

- ・働き方改革関連法の着実な施行による時間外労働の削減を推進します。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に活用が進んでいるテレワークを推進する等、多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進します。
- ・男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み(出生時育児休業)の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付けること等を内容とする、2021年6月に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図り、男性が希望に応じて1か月以上の休業を取得できるようにするとともに、配偶者の出産を控えた男性労働者等に対する育児休業の意義・目的の周知や、助成金による支援等を実施します。
- ・2021年3月に改正された母性健康管理指導事項連絡カードの周知徹底に努め、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な母性健康管理の推進を図ります。また、男女雇用機会均等法の着実な施行により、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止対策を推進します。

（２）女性の継続就業の支援

- ・女性活躍推進法の着実な施行による企業等の自主的な取組を推進するとともに、2022 年 4 月から義務対象企業が拡大されることから、メール、電話、訪問等により女性活躍の取組を行う中小企業を支援します。
- ・職業能力の向上や学び直しなど継続就業に向けた人材育成を実施します。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

8. 保育等の子育てサービスを提供している数

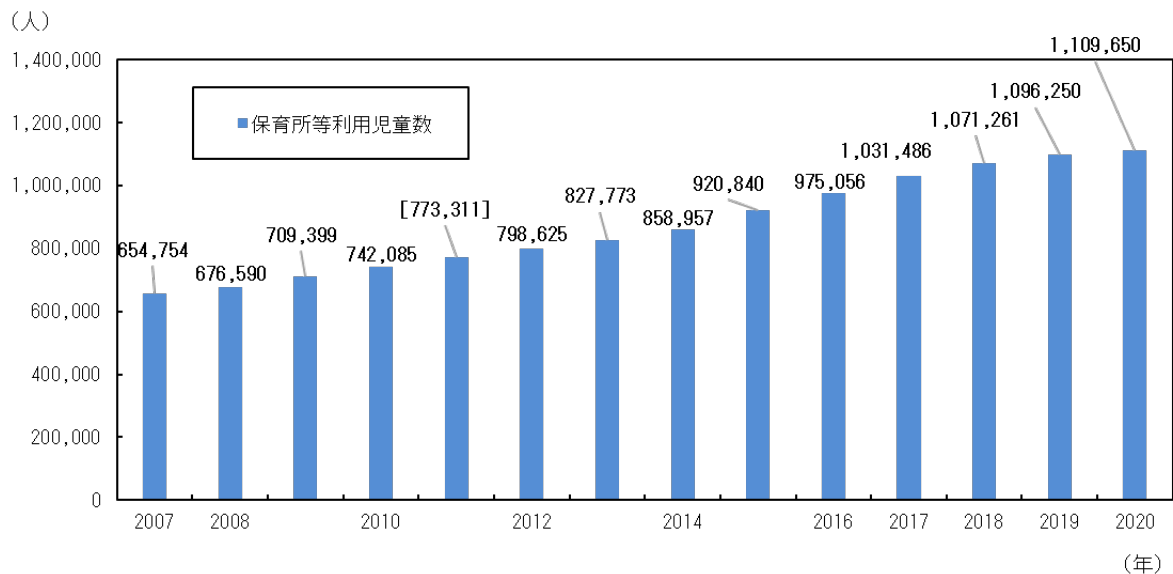
8.1. 数値目標の推移と達成状況

●認可保育所等（3歳未満児）

行動指針改正時 (2016年3月)	実績値	目標値(2017年度)	評価
定員数 約86万人 (2014年4月1日)	定員数 約120万人(2018年4月1日)	定員数 116万人	達成
〔利用児童数 約92万人〕	〔利用児童数 約111万人(2020年4月1日)〕	〔—〕	

注 目標値は、2016年3月に改正し、少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）との整合性を取っている。

【3歳未満児の保育所等利用児童数】



(備考)

- 2007年～2009年は厚生労働省「保育所の状況等について」、2010年～2014年は「保育所関連状況取りまとめ」、2015年以降は「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。
 - 各年4月1日現在の数値。
 - 2011年値〔 〕で表示は、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いた数値。
 - 2015年より、同年4月から施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた特定教育・保育施設（幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園）、特定地域型保育事業（小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業）を含めて調査している。
- (参考) 地方公共団体における単独保育の値を含んだ数値は、2017年1,045,579人、2018年1,082,883人、2019年1,106,255人、2020年1,117,661名。

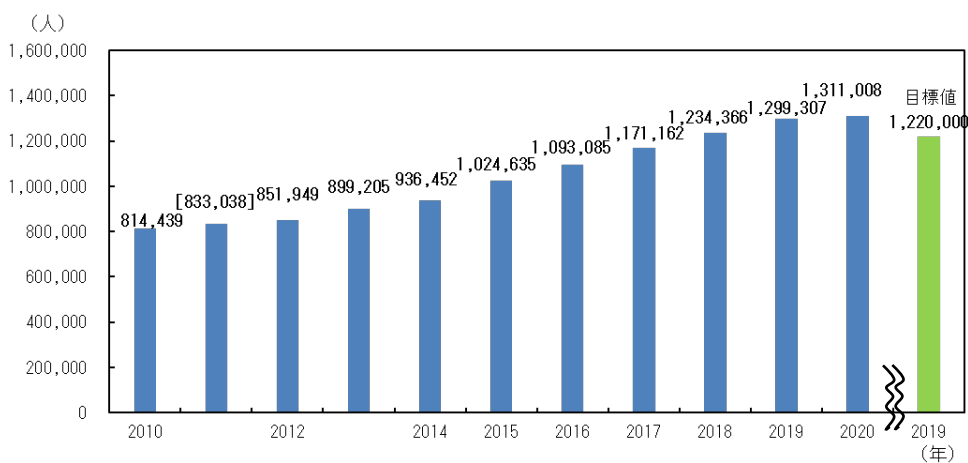
●放課後児童クラブ登録児童数

行動指針改正時 (2016 年 3 月)	実績値／最新値 (2020 年)	目標値 (2019 年度)	評価
約 102 万人	約 130 万人 (2019 年 5 月) 約 131 万人 (2020 年 7 月)	122 万人	達成

※目標値は、2016 年 3 月に改正し、少子化社会対策大綱（2015 年 3 月 20 日閣議決定）との整合性を取っている。

※新・放課後子ども総合プラン（2018 年 9 月策定）では、2023 年度末までに 152 万人の受け皿を整備することを目標として掲げている。

【放課後児童クラブ登録児童数】



(備考)

1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」より作成。
2. 2020 年度のみ 7 月 1 日現在の数値。それ以外の年度は 5 月 1 日現在の数値。
3. 2011 年度の数値（[] 表示）は、岩手県及び福島県の 12 市町村を除く。
4. 「ニッポン一億総活躍プラン」（2016 年 6 月 2 日閣議決定）においては、放課後児童クラブについて、約 122 万人分の整備を 2018 年度末までに実現するためのの方策を検討することとされている。「新しい経済政策パッケージ」（2017 年 12 月 8 日閣議決定）においては、放課後児童クラブについて、約 122 万人分の整備を 2018 年度末に前倒しすることとされている。

認可保育所等（3 歳未満児）の定員数については、2018 年 4 月 1 日時点で 120 万人（企業主導型保育所を除く）であり、目標を達成しています。また、3 歳未満児の保育所等の利用児童数については 2020 年 4 月 1 日時点で 1,109,650 人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています。

放課後児童クラブの登録児童数については、2019 年 5 月 1 日時点では 1,299,307 人であり、数値目標として設定していた 122 万人（2019 年度）を達成しています。その後も、2020 年 7 月 1 日時点で 1,311,008 人と、さらに増加しています。

8.2. これまでの主な取組

（1）認可保育所等

- ・2013 年、5 か年計画の「待機児童解消加速化プラン」を策定しました。
- ・「子ども・子育て支援新制度」が 2015 年 4 月から本格施行され、認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付が創設されました。

- ・2016年4月に改正された、「子ども・子育て支援法」（平成24年法律第65号）に基づいて、事業主拠出金制度を拡充し、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業（企業主導型保育事業）等を創設しました。
- ・2017年6月、2020年度末までに女性就業率8割に対応できる約32万人分の保育の受け皿の確保により、待機児童の解消に取り組み、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指す「子育て安心プラン」を公表しました。
- ・「子育て安心プラン」に基づき、2018年から、幼稚園においても保育を必要とする2歳児を中心とした受入れを推進しました。また、2020年度からは幼稚園における一時預かり事業において、特別な支援を要する子どもの受入れ単価を創設しました。
- ・2019年、子ども・子育て支援法が改正され、同年10月から、3歳から5歳までの子ども及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子どもについての幼稚園、保育園、認定こども園等の費用が無償化になりました。
- ・2020年12月、2021年度から2024年度末までの4年間で約14万人の保育の受け皿を整備するほか、①地域の特性に応じた支援、②魅力向上を通じた保育士の確保、③地域のあらゆる子育て資源の活用を柱とする、「新子育て安心プラン」をとりまとめました。

（２）放課後児童クラブ

- ・2014年7月、放課後児童クラブについて、2019年度末までに約30万人分を新たに整備（約94万人→約122万人）すること等を目指す「放課後子ども総合プラン」を、厚生労働省と文部科学省が共同して策定しました。
- ・2018年9月、2021年度末までに約25万人分（約122万人→約147万人）の受け皿を整備し待機児童解消を目指すとともに、女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までにさらに約5万人分を整備し、5年間で約30万人分（約122万人→約152万人）の受け皿を整備することを目指す「新・放課後子ども総合プラン」を策定しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・「待機児童の解消に向けた一層の取組みを求める」（2013年）や毎年公表している「経営労働政策特別委員会報告」において、男女ともに活躍する社会の構築を目指すうえで、安心して子どもを預けられる保育施設等の整備を要望し続けました。

【日本商工会議所の取組】

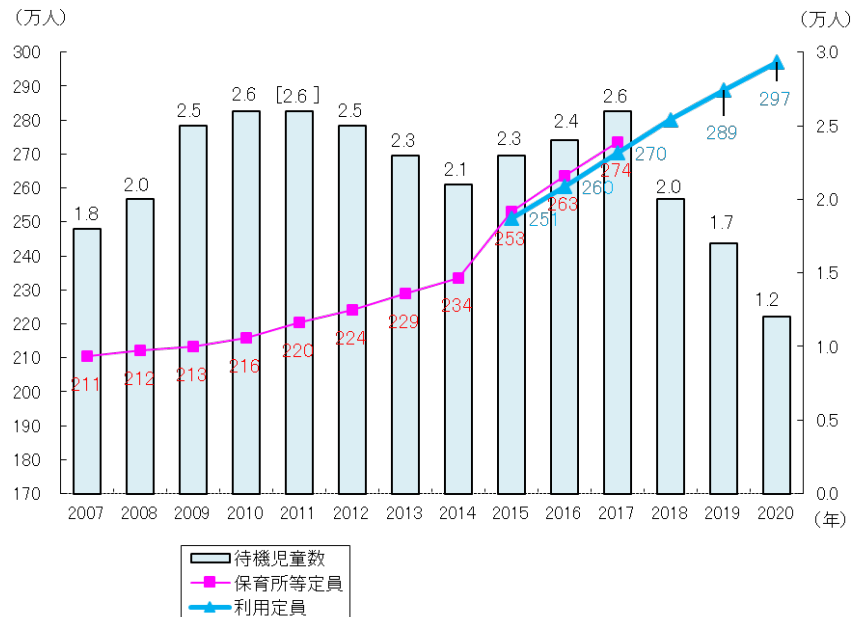
- ・全国で6商工会議所（仙台、東京、福山、呉、徳島、高知）および5商工会議所連合会（北海道、岩手、埼玉、広島、宮崎）が次世代育成支援対策推進センターとして厚生労働大臣の指定を受け（2020年8月5日現在）、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・申請等に関する相談受付、情報提供などの活動を実施しました。

8.3. 結果の分析

（１）認可保育所等

「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施することにより、保育所等の定員数は年々増加し2020年には297万人になり、利用児童数も増加しています。一方、待機児童数は2017年以降減少傾向にあり、2020年には約1.2万人となっています。

【待機児童数と保育所等定員の推移】



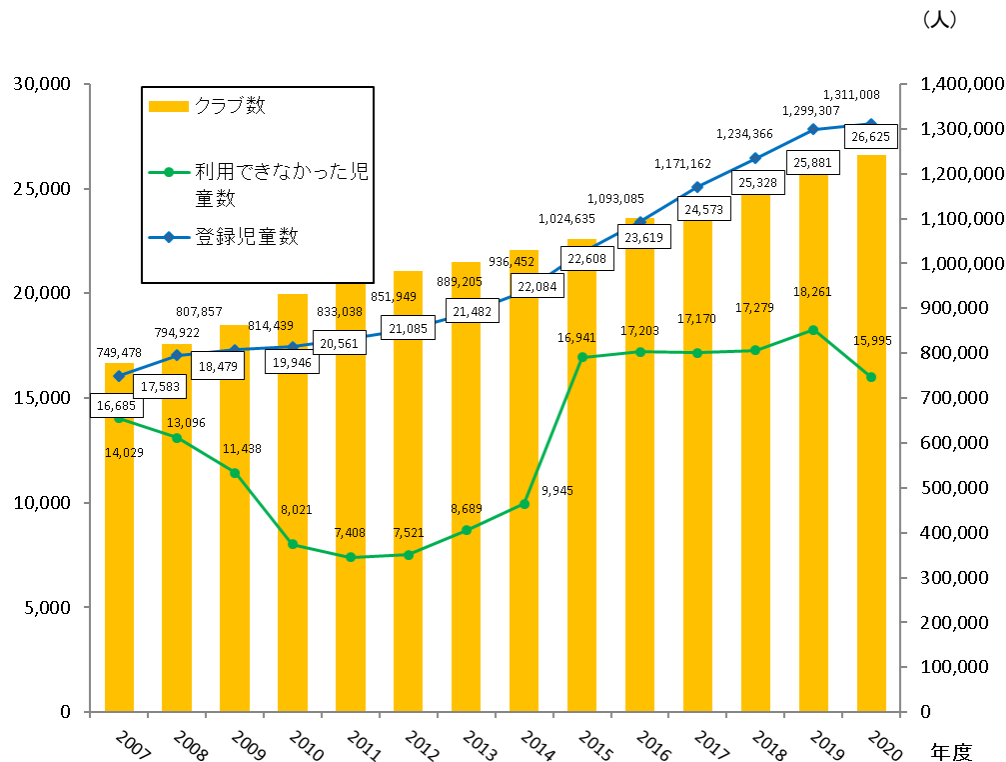
(備考)

- 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。
- 2011年の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった岩手県、宮城県、福島県の8市町（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いている。
- 「保育所等定員」について、2015年より、同年4月から施行した子ども・子育て支援新制度において新たに位置づけられた特定教育・保育施設（幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園）、特定地域型保育事業（小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業、居宅訪問型保育事業）の数値も含んでいる。
- 保育所等定員は、2014年以前は、認可定員。2015～17年は赤い線は保育所、小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育及び居宅訪問型保育事業の認可定員並びに幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園及び地方裁量型認定こども園の利用定員、青い線はすべて利用定員。2018年以降は、保育所、幼保連携型認定こども園、幼稚園型認定こども園、地方裁量型認定こども園、小規模保育事業、家庭的保育事業、事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業の利用定員。

（2）放課後児童クラブ

クラブ数及び登録児童数は年々増加しています。2015年度より対象児童が「概ね10歳未満」から小学校6年生まで拡大されたことにより、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は2015年度に増加し、2019年度まで横ばいで推移していましたが、2020年には減少し、15,995人となりました。

【クラブ数、登録児童数及び利用できなかった児童数の推移】



(備考)

1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5月1日現在：令和2年のみ7月1日現在）」（2020年）より。
2. 2011年の数値は、東日本大震災の影響で調査を実施できなかった岩手県、福島県の12市町村を除いて集計。

8.4. 今後予定されている主な取組

（1）認可保育所等

- ・2021年度以降の保育の受け皿確保について、必要な者に適切な保育が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行います。
- ・待機児童数の約8割は1・2歳となっていることから、0歳から2歳児が入所する小規模保育事業等地域型保育事業及び企業が柔軟に運営できる企業主導型保育事業を実施するとともに、幼稚園における2歳児等の受け入れ促進を実施します。
- ・保育の受け皿拡大を支える保育人材確保のため、業務改善のためのガイドラインの策定、ICTや保育補助者の活用により、保育士の業務負担軽減を図ります。あわせて、保育現場で就業しやすくなるよう、魅力ある職場づくりや保育士の職業の魅力向上とその発信に取り組むとともに、必要な財源の確保や改善努力の見える化と合わせた処遇改善などに取り組みます。
- ・企業等による事業所内保育施設の設置を、運営経費及び整備費の一部を支援するなどにより促進します。
- ・2020年12月に策定した「新子育て安心プラン」に基づき、2024年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿の整備を進め、2024年度末までに329.4万人分を確保します。

（２）放課後児童クラブ

・「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、計画的な整備等を推進し、2023 年度末までに約 30 万人分（約 122 万人から約 152 万人分）の受け皿を整備します。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

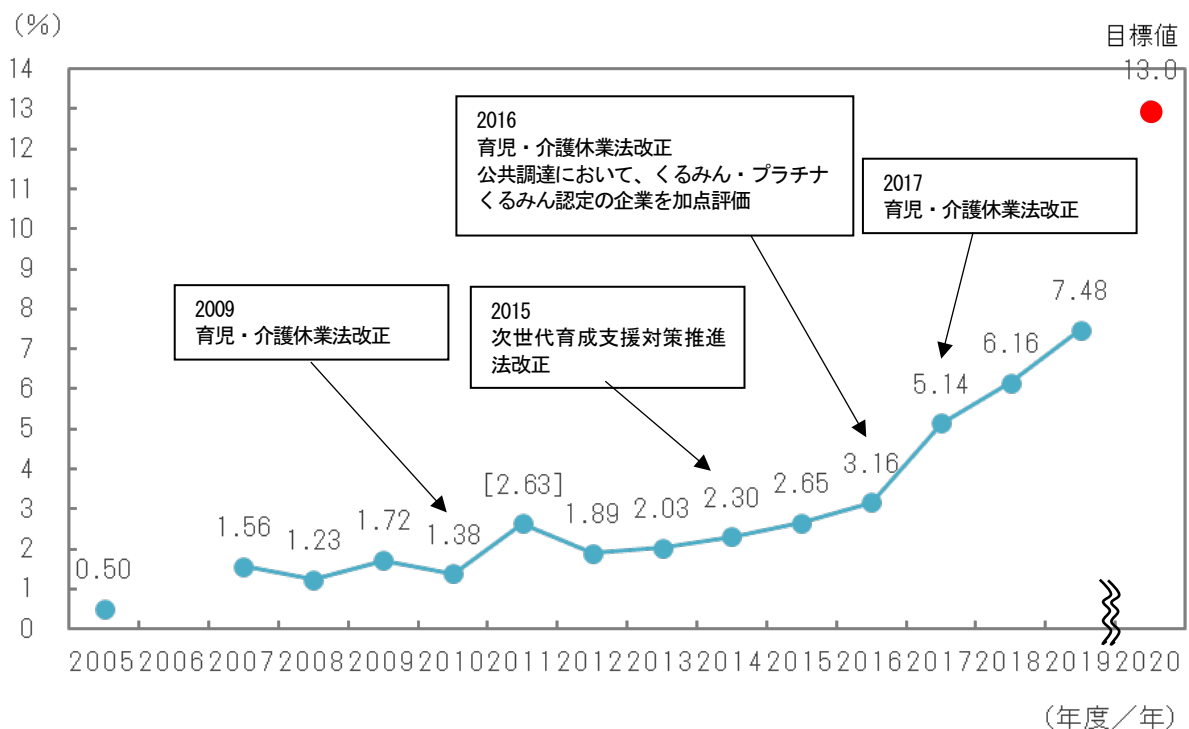
Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

9. 男性の育児休業取得率

9.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
0.50%（2005月）	7.48%	13%	未達成

注 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。



（備考）

- 民間企業の2005年度値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（2006年度は、調査対象が異なるため計上していない）。2007年度以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。調査対象は、常用雇用者5人以上を雇用している民営事業所。
- 育児休業取得率の算出方法は、調査前年度1年間（2011年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。
- 育児休業制度とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、原則として1歳未満の子を養育する男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除く。
※有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となる。
①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
②子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
- 東日本大震災のため、2011年度値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

策定時から6.98ポイント上がり、上昇傾向にはあるものの、目標値13%に対して7.48%（2019）と、5.52ポイント不足し、未達成です。

9.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【育児・介護休業法】

- ・2009年6月、パパ・ママ育休プラス等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2016年3月、有期雇用労働者の育児休業取得要件の見直しや育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。
- ・2017年3月、育児目的休暇の新設等が盛り込まれた改正育児・介護休業法が成立しました。

【男女雇用機会均等法】

- ・2016年3月、妊娠・出産に関するハラスメント防止措置が盛り込まれた改正男女雇用機会均等法が成立しました。

【次世代育成支援対策推進法】

- ・2015年4月、プラチナくるみん（特例）認定制度等が盛り込まれた改正次世代育成支援対策推進法が施行されました。

(2) 具体的な施策

- ・仕事と家庭の両立支援を一層進め、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けられる雇用環境を整備するため、企業において育児・介護休業法に沿った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、同法の周知・徹底を図りました。
- ・男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、その取組によって育児休業等を取得した男性労働者が生じた事業主に助成金（両立支援等助成金）を支給しました。
- ・2010年6月から、積極的に育児を行う男性を応援し、男性の育児休業取得を促進するため「イクメンプロジェクト」を実施しました。具体的には、企業等に対する、表彰の実施による先進的な取組の周知やセミナー開催等の広報による情報発信等により、男性の仕事と育児の両立の推進を図りました。
- ・より多くの企業が、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を目指して取組を行うよう、くるみんマークやプラチナくるみんマークの周知・啓発を図りました。
- ・2016年より、各府省が価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した中小企業）を加点評価することとしました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2015年、2016年に男性の育児休業取得促進セミナーを開催し、先進企業の事例紹介や育児休業を取得した男性社員によるパネルディスカッション等を通じて、男性の育児休業取得促進を呼びかけました。

【日本商工会書の取組】

・日本商工会議所および東京商工会議所は、厚生労働省「イクメンプロジェクト」のイクメンサポーターとして、プロジェクトの PR 活動や推進に協力しました。

【日本労働組合総連合会の取組】

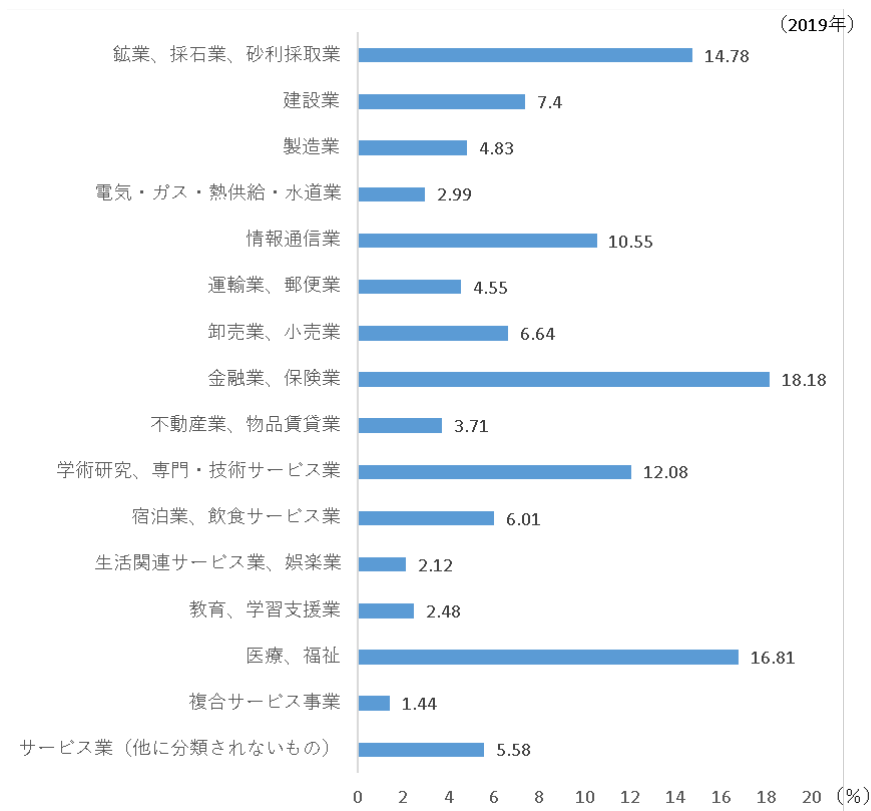
・2020 春季生活闘争まとめ（第 10 回中央執行委員会／2020. 7. 16）

育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備の取組を進める中で、両立支援制度の点検・改善の取組についての要求に対する回答件数は、2019 年は 422/835 件、2020 年は 383/902 件でした。うち男性の育児休業取得促進が含まれる要求に対する回答件数は、2019 年では 230/340 件、2020 年は 34/125 件でした。

9.3. 結果の分析

（１）産業別の男性の育児休業取得率

【産業別 男性の育児休業取得率】



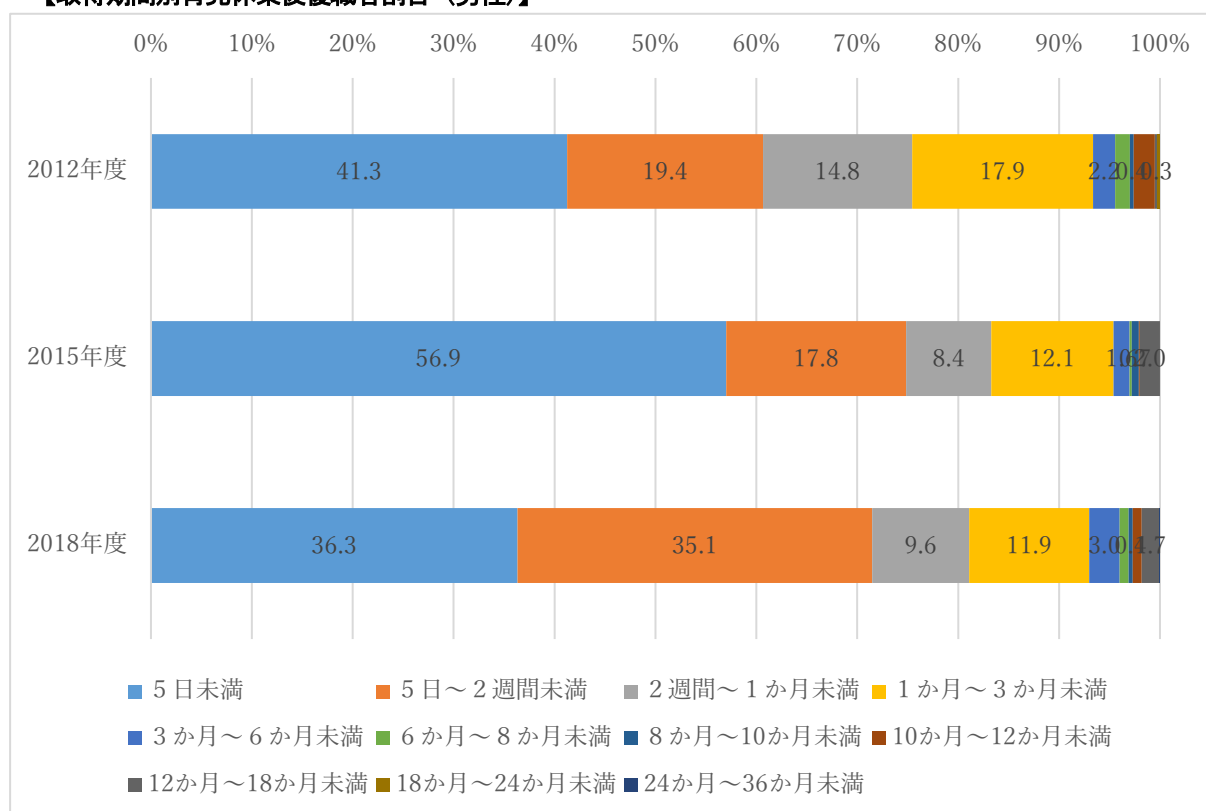
（備考）

厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

2019 年の男性の育児休業取得率を産業別に見ると、取得率の高い産業は「金融業、保険業」（18.18%）、「医療、福祉」（16.81%）、「鉱業、採石業、砂利採取業」（14.78%）であり、一方で、取得率の低い産業は「複合サービス事業」（1.44%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（2.12%）、「教育、学習支援業」（2.48%）となっており、産業によって取得率に差が見られます。

（１）男性の育児休業取得期間

【取得期間別育児休業後復職者割合（男性）】

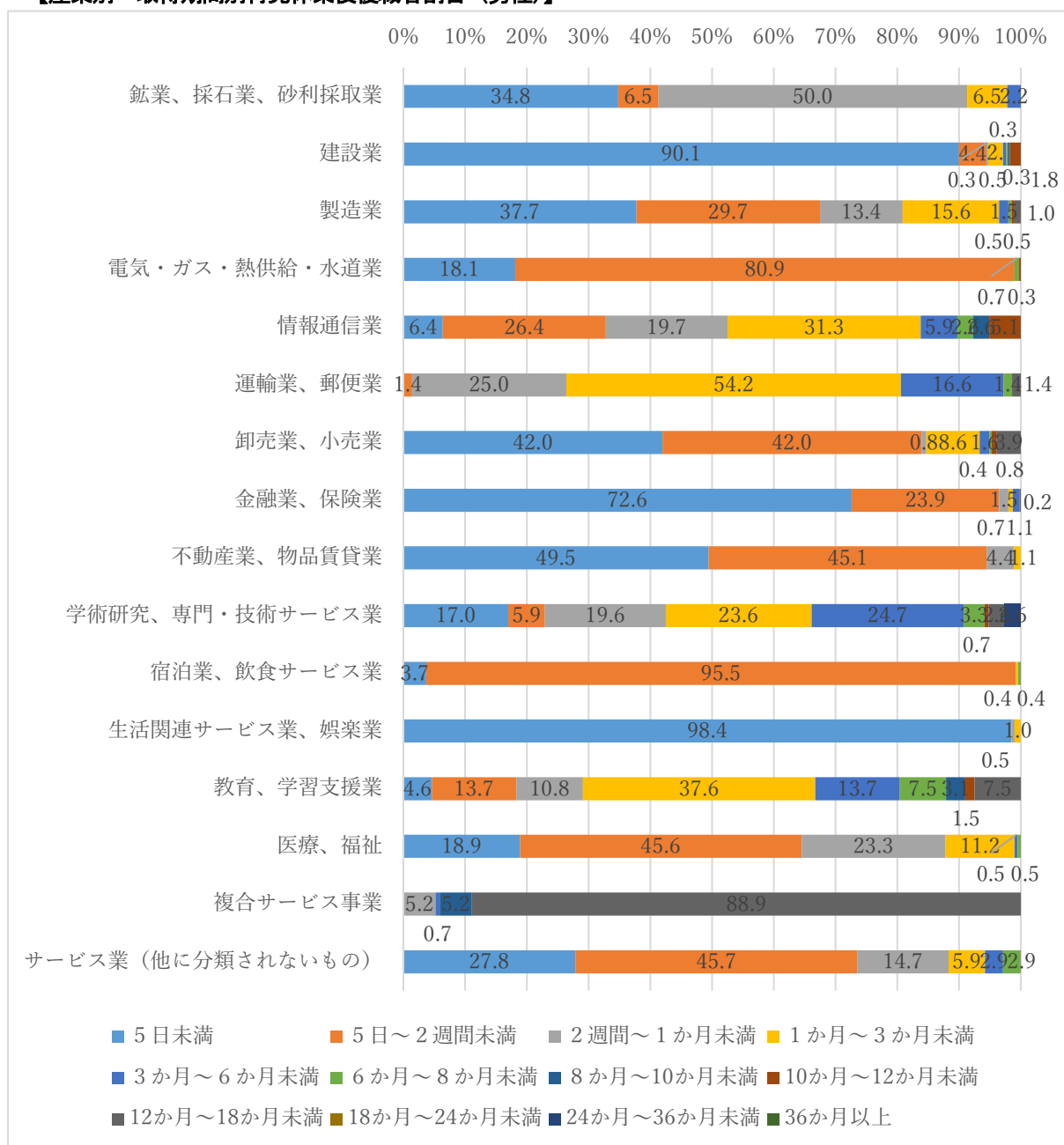


（備考）

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

2017年4月1日から2018年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性の育児休業取得期間は、「5日未満」（36.3%）が最も多く、1か月未満が8割を超えています。3年前と比較すると、5日未満の取得率が20.6ポイント低下し、その分5日～2週間未満の取得率が17.3ポイント上昇しています。

【産業別 取得期間別育児休業後復職者割合（男性）】



（備考）

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

2018年の育児休業後復職者（男性）の育児休業取得期間を産業別に見ると、1か月以上の取得が「運輸業、郵便業」で73.6%、「教育、学習支援業」で70.9%である一方、5日未満の取得が「生活関連サービス業、娯楽業」で98.4%、「建設業」で90.1%と9割を超えている産業もあり、産業によって取得期間に差が見られます。

(2) 男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況

【男性・正社員の育児を目的とした休暇・休業の取得状況および取得希望、男性・正社員が利用した育児休業制度の利用状況及び利用希望】



(備考)

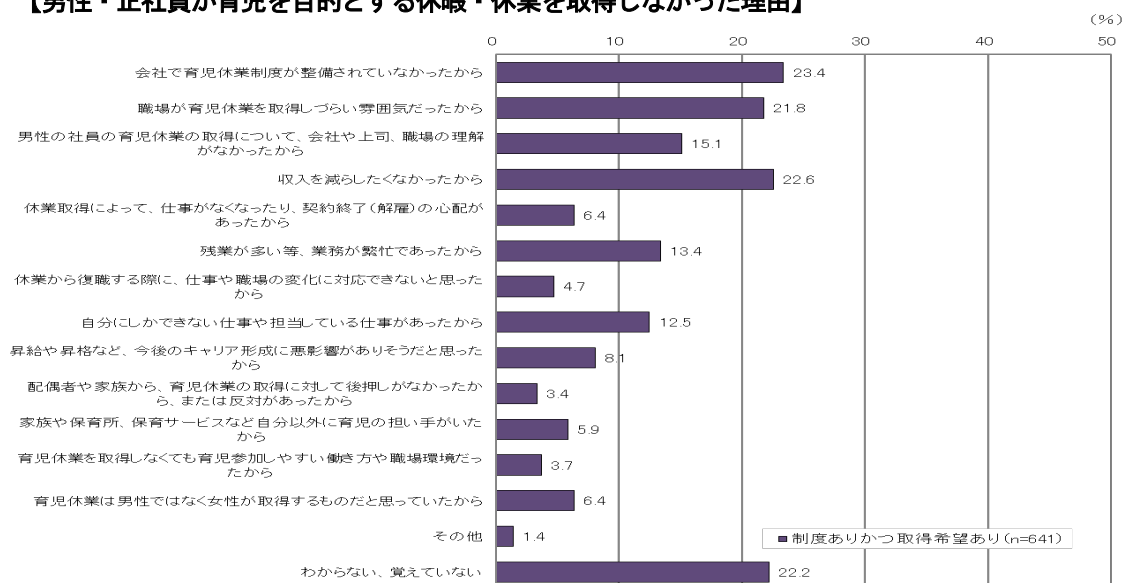
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)
- 就業形態は末子妊娠判明時のもの。
- 末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

「男性・正社員」が末子の育児のために、なんらかの休暇・休業を取得した割合は31.6%となっています。また、休暇・休業の取得を希望していたが、利用しなかった割合は17.7%となっており、約半数(49.3%)が出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望しています。

上記の結果において出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度について利用を希望して利用した割合は19.9%となっている一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっています。

(3) 男性が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由

【男性・正社員が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由】



(備考)

1. 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成30年度）
2. 末子妊娠時・男性（正社員） n=641、複数回答。

男性社員が育児を目的とする休暇・休業を取得しなかった理由として、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」（23.4%）、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」（21.8%）、「男性の社員の育児取得について、会社や上司、職場の理解がなかったから」（15.1%）、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」（13.4%）が割合が高く、職場の雰囲気や業務の都合といった理由が挙げられています。

【週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別） ※p.○ I.1.3 図参照】

業務の都合という点に関連して、子育て世代である 30～40 代の男性の週労働時間 60 時間以上の就業者の割合を上記グラフにより見ると、他の年代に比べて高いことが分かります。

9.4. 今後予定されている主な取組

- ・
- ・ 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（出生時育児休業）の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務付けること等を内容とする、2021 年 6 月に成立した改正育児・介護休業法の円滑な施行を図り、男性が希望に応じて 1 か月以上の休業を取得できるようにするとともに、配偶者の出産を控えた男性労働者等に対する育児休業の意義・目的の周知や、助成金による支援等を実施します。
- ・ 育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業に対する育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進します。
- ・ 啓発活動や表彰、「イクメンプロジェクト」の推進などを通じて、男性の育児休業取得等

に関する社会的な機運の醸成を図ります。

- ・ 企業における男性社員の育児休業等取得促進のため、くるみん・プラチナくるみん認定制度と公共調達における加点評価の周知を行います。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

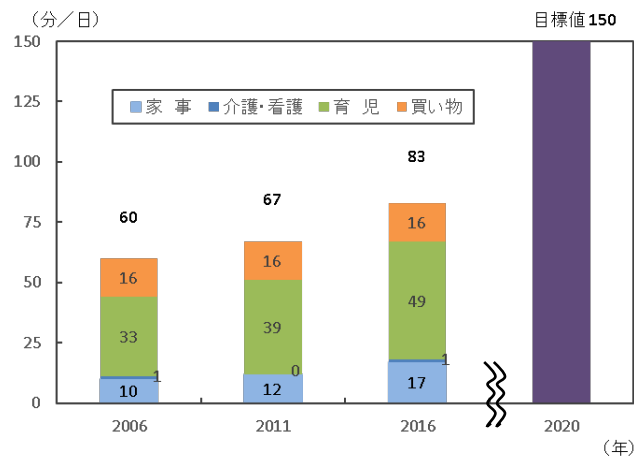
Ⅱ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

10. 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

10.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2016年）	目標値（2020年）	評価
1日当たり60分（2006年）	83分	2時間30分	未達成

【6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間（1日当たり）】



（備考）

- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 育児・家事関連時間（太字の値）は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体平均）。
- 数値は夫婦と子どもの世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間。

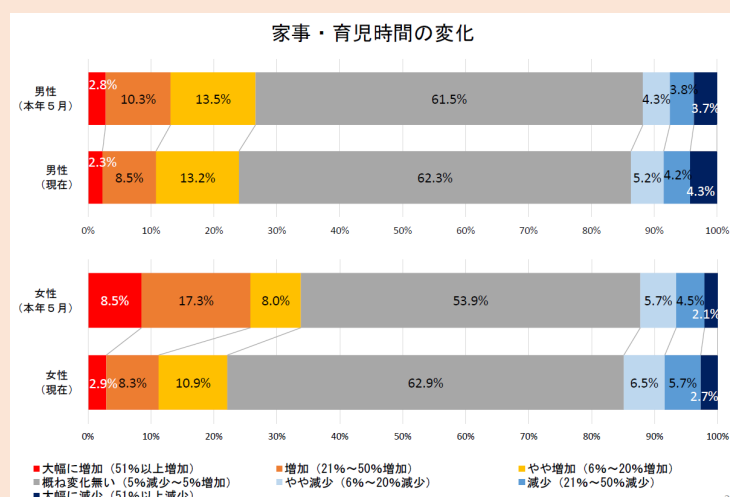
男性が子育てや家事に費やす時間を見ると、6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（1日当たり）は、2016年は83分と2006年から23分増加しましたが、低水準で推移しており、目標の2時間30分を下回り、未達成です。

※目標値については、「子ども・子育て応援プラン」（2004年12月24日少子化社会対策会議決定）において、「育児期の男性の育児等の時間が先進国並みに」との目標が掲げられたことを踏まえ、先進各国のうち、最も家事育児関連時間が短いフランス並みになることを目標とし、フランスと同様の2時間30分と設定したものです。

【コロナが与えた影響③】

内閣府が、18歳未満の子を持つ親に行ったアンケート調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児時間が昨年12月（感染症拡大前）から増加したという回答が、第1回調査（2020年5月）では男性は26.6%、女性は33.8%、第2回調査（2020年12月）では男性は24.0%、女性は22.1%となっています。

このように、感染症対策による働き方の変化等の影響を受けて、男性の家事・育児時間は増加しましたが、同様に女性の家事時間も増加しています。



（備考）

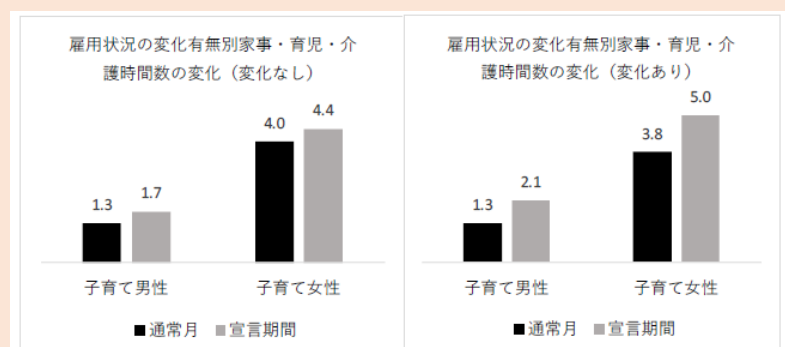
内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020年12月）

また、NHKと独立行政法人労働政策研究・研修機構による共同調査によると、子育て男性の家事・育児時間が緊急事態宣言期間中に26分増えましたが、調査時（2020年11月）には、コロナ前の水準に戻っていることが報告されています。

また、コロナ禍での失業・離職、休業、労働時間急減といった雇用状況に「変化あり」のグループの方が「家事・育児・介護時間」の増加幅が比較的大きいという結果となりました。

●平日、1日あたり平均家事・育児・介護時間数の変化（単位：時間）

（コロナ禍での失業・離職、休業、労働時間急減といった変化の有無別）



●子育て男性の、平日、1日あたり平均家事・育児介護時間数の変化

	通常月	宣言期間	現在	宣言期間中の増加幅 (分)
全体	1.3	1.7	1.3	26
雇用状況に変化なし	1.3	1.7	1.2	22
雇用状況に変化あり	1.3	2.1	1.5	45

(備考)

NHK・独立行政法人労働政策研究・研修機構 「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・JILPT 共同調査」
(2020年12月)

10.2. これまでの主な取組

・男性の家事・育児等の家庭生活への参画について、国民全体の気運の醸成、意識改革を促進することを目的とした広報事業を2016年度より実施しました。2016年には、夫婦間のコミュニケーションツールとなる「夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○家作戦会議」を開発・公開し、これを活用したワークショップを開催しました。また、2017年以降、子育て世代の男性の家事・育児等の中で、特に料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”始めよう」キャンペーンを実施し、料理に対するハードルを下げることで、料理を通じた家事への参画を促進し、男性の家事・育児への参加時間を拡大する取組を実施しました。

・積極的に育児を行う男性を応援し、男性の育児休業取得を促進するため、2010年6月から、育児を積極的にする男性（イクメン）を応援する「イクメンプロジェクト」を実施しています。企業等に対する先進的な取組の周知や、公式サイトやハンドブック作成等による情報発信等により、男性の仕事と育児の両立の推進を図りました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

・子育て世代の仕事と育児の両立を支援する観点のほか、多様な人材の活用を進め、効率的で生産性の高い職場の実現を目指し、ワーク・ライフ・バランスの積極的推進を呼びかけています。その活動の一環として、2012～2016年には、企業のワーク・ライフ・バランス施策の推進状況について、重点課題や取組実績を調査し、事例集として公表しました。

【全国知事会の取組】

・マイナス1歳からのイクカジ推進事業（佐賀県）（2019年仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポートより再掲、数値等は当時）

男女共同参画の推進のためには、男性の家事・育児への参画が非常に重要であり、男性の意識に働きかけを行うには、男性が家庭生活における責任を自覚しやすく、また女性に大きな負担がかかる、妻の妊娠期をきっかけとした施策を展開することが効果的であると考え、妻の妊娠期から男性の積極的な家事や育児への参画を促す「マイナス1歳からのイクカジ推進事業」を2018年度から実施しています。

この事業では、家事に対する男女の考え方・やり方の違いから生じる家事ギャップの解消や男性が育児に参加するメリット等をテーマにしたセミナーを開催したり、男女共同参

画の視点を盛り込み夫婦円満で家事・育児を楽しむコツをまとめた佐賀県版父子手帳の配布等を通じて、男女の役割に関するバイアス（偏見）を解消し、男性が主体的に家事や育児に参画するように取り組んでいます。

これまでの事業の課題としては、セミナー等の参加者は、参加する時点である程度関心を持った人であることから、今後は、全く関心のない「無関心層」や少しだけ関心を持っている「中間層」への浸透ができるよう、プログラム等を工夫して取り組んでいきたいと考えています。

詳細は…<https://fjq.jp/saga-ikukaji/>

・「やまぐちイクメン維新」(山口県)(2016 年仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) レポートより再掲、数値等は当時)

山口県では、「みんなで子育て応援山口県」をキャッチフレーズに、誰もが安心して出産・子育てができる環境づくりを推進するため、「やまぐちイクメン維新」を展開し、地域、企業等と連携して、男性の積極的な家事・育児参加の促進に取り組んでいます。

1 安心して出産・子育てができる環境づくり

①お父さんの育児手帳の配付

早い段階から育児参加への意識を高めてもらうため、各市町の窓口で母子健康手帳と併せて配布しています。妊娠・出産・育児それぞれの段階における父親の役割や妻へのサポート方法等を、イラストを多用して記載するとともに、育児休業制度の紹介や子育てに関する相談窓口も掲載しています。

②イクメンセミナーの開催

父親に育児の楽しさや大切さを知ってもらい、育児参加のきっかけとするため、子育て支援団体と協働して開催しています。絵本の読み聞かせや、おもちゃ遊びなど子どもと父親が楽しめ、セミナー後も実践しやすい内容にしています。

③知事とイクメンパパの料理教室の開催

父親の家事・育児参加の気運を盛り上げるため、家庭でも簡単に作れる、お父さんのため料理教室を開催しています。多くの父親やその御家族と一緒に、知事も家族で参加して、みんなで料理に挑戦しました。

④イクメン応援表彰積極的に家事や育児を行う「イクメン」を表彰し、その取組を広く紹介しています。最優秀賞、優秀賞、特別賞など、これまでに 13 名を表彰しています。

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a13300/ikumen/toppage.html>

2 就業環境の整備

①やまぐちイクメン応援企業宣言制度

2014 年度に創設した男性従業員の育児参加等の取組推進を宣言する事業者を応援する制度です。県ホームページ等でその取組を広く紹介するとともに、優良企業表彰を行うなど、企業と連携した子育て気運の醸成を図っています。

<http://www.pref.yamaguchi.lg.jp/cms/a15900/ikumen2014/ikumenkiyou-n.html>

②イクメンパパ子育て応援奨励金制度

男性の育児参加を促進するため、やまぐちイクメン応援企業(従業員 300 人以下)の男性従業員が 1 日以上の子育て休業を取得した場合を対象とする制度を 2015 年度に創設しています。

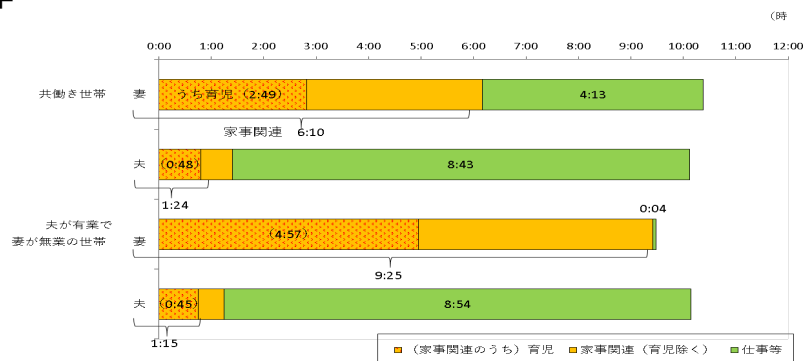
10.3. 結果の分析

(1) 世帯の種類別の状況

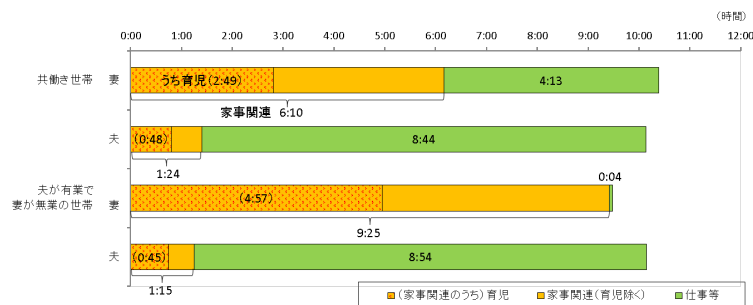
世帯の種類別に見ると、2006 年の調査では、妻が無業の世帯、共働き世帯ともに 59 分となっており、妻の就業形態に関わらず、男性が家事・育児に費やす時間は少なくなっています。また、2016 年の調査では、妻が無業の世帯においては 75 分、共働き世帯においては 84 分となっており、増加幅は共働き世帯の方がやや大きくなっていますが、依然として低調にとどまっています。

【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事関連(うち育児)時間、仕事等時間(週全体平均)】

●2006 年



●2016 年



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」(2006 年、2016 年) より作成。
 2. 数値は夫婦と子供の世帯における 6 歳未満の子どもを持つ妻・夫の 1 日当たりの家事関連(うち育児) 時間と仕事等時間(週全体平均)。
- ※家事関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
仕事等時間・・・「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

(2) 夫の就業時間数との関連

男性の家事・育児への参画が進まない理由として、子育て世代の男性の長時間労働が指摘されています。実際、30 代、40 代の男性の長時間労働の割合は、他の年代に比べ、高くなっています。

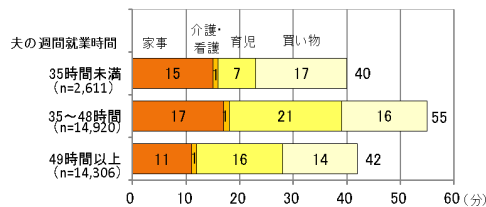
【週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）※p. O I. 1. 3 図参照】

夫の週間就業時間別に 1 日当たりの行動時間を見ると、週間就業時間が 49 時間以上では、35 ～49 時間未満の場合と比較して、育児を含む家事関連時間が短い傾向が見られます。その一方で、週間就業時間が 49 時間以上よりも、週間就業時間が 35 時間未満の方が、さらに家事・育児関連時間が短くなる傾向が見られます。

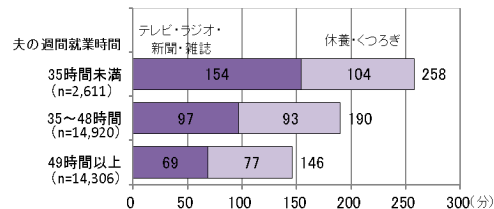
また、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」を含む休養等自由時間活動や「趣味・娯楽」を含む積極的自由時間活動については、週間就業時間が短いほど、行動時間が長くなる傾向が見られます。

【夫の週間就業時間別にみた 1 日当たりの行動時間(総平均時間)】

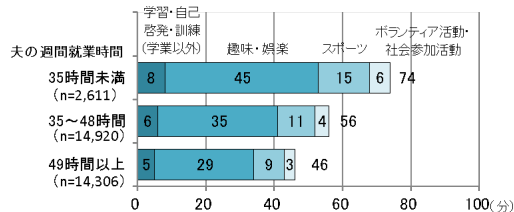
◆家事・育児関連



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016 年)より作成。
- 数値は夫婦と子供の世帯における有業の夫の 1 日当たりの行動時間(週全体平均)。

※子どもは、年齢にかかわらず未婚の者が対象。

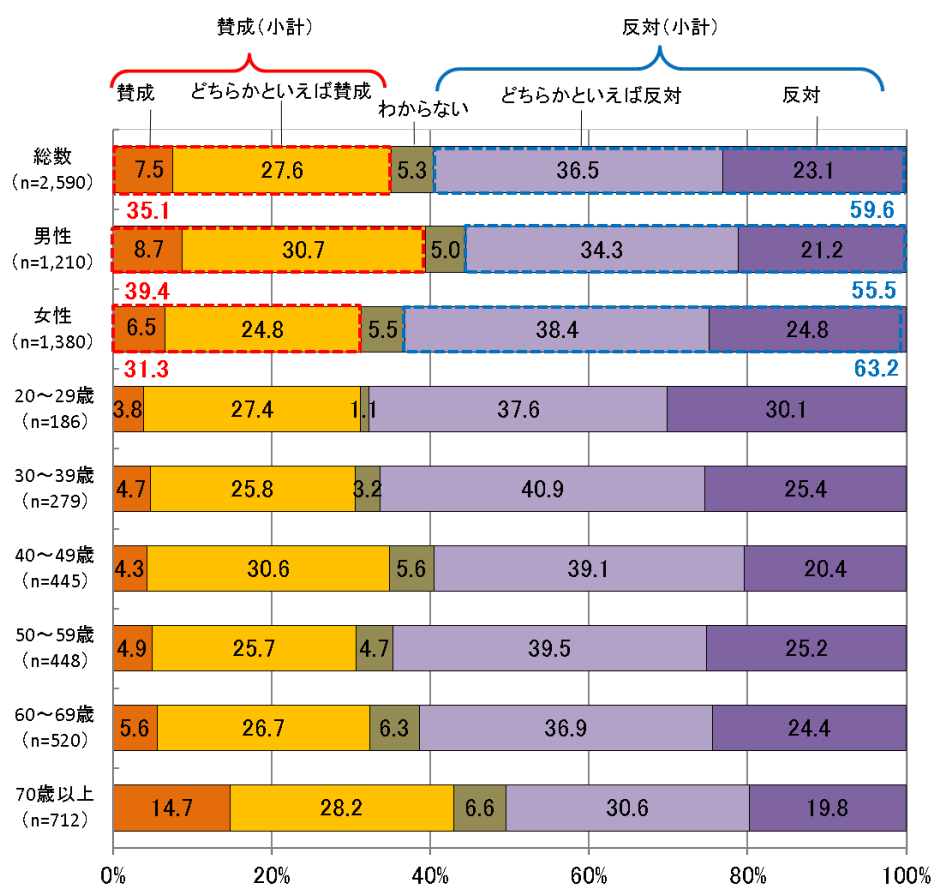
※行動の区分について

- ・家事・育児関連・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」
- ・休養等自由時間活動・・・「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」
- ・積極的自由時間活動・・・「学習・自己啓発・訓練(学業以外)」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」

(3) 性別役割分担意識の影響

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方、いわゆる固定的性別役割分担意識については、夫婦の実際の役割分担と関連していると考えられます。1979 年に調査を始めて以来、長期的には「賛成」が減少傾向、「反対」が増加傾向となっていますが、依然として、どの世代においても「賛成」が 3 割を超えています。

【「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識】



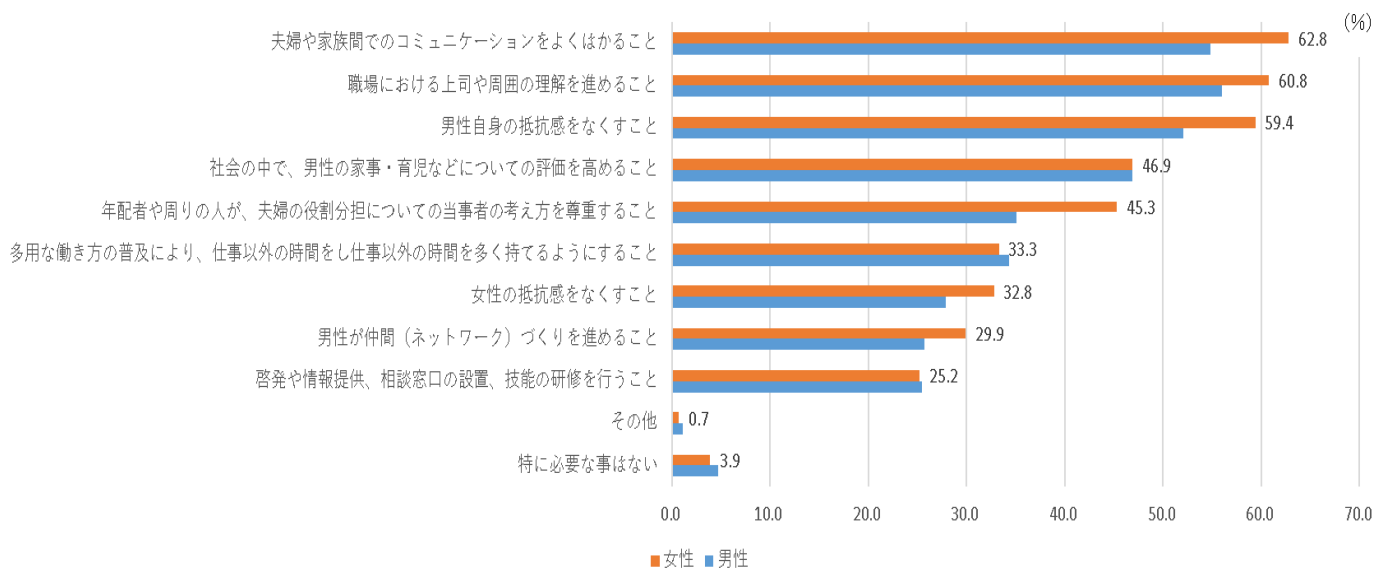
(備考)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2019年9月調査)より作成。

(4) 男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと

男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するためにはどのようなことが必要と思うかを聞いたところ、男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションを図る事」が最も多く、次いで「職場における上司や周囲の理解を進めること」「男性自身の抵抗感をなくすこと」という順となり、回答は男女ともに同様の傾向が見られました。

【男性が家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこと】



（備考）

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2019年9月調査）より作成。

10.4. 今後予定されている主な取組

- ・ 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）において、男性の育児と仕事の両立を推進する企業を推進する「イクメン企業アワード」を実施するほか、自らも仕事と生活を充実させている男女管理職を表彰する「イクボスアワード」等を実施し、社会的気運の醸成を図ります。
- ・ 男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援します。

【コロナの与えた影響④】

これまで、日本の雇用慣行下ではテレワークの導入がなかなか進みませんでしたが、内閣府政策統括官（経済社会システム担当）が実施した「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活の意識・行動の変化に関する調査」（2020年12月24日公表。以下「内閣府調査」という。）によると、緊急事態宣言下の2020年5月時点で、全国で27.7%、東京23区に限ると48.4%の就業者がテレワークを実施するなど、コロナを契機にテレワークは一定程度進んでいます。

2020年12月時点では、就業者全体の約4割がテレワークを希望しており、テレワーク実施者ほど継続希望が高いことが分かっています。

産業別に見ると、医療、福祉、保育関係のほか、対人サービス、小売業など女性の就業者割合が高い産業ではテレワークの実施率が低く、コロナ前後での実施率にも大きな変動は見られません。

内閣府男女共同参画局「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」（以下「研究会」という。）の構成員による個別企業の分析では、在宅勤務は子育て、治療との両立に効果的であること、生産性の向上や長時間労働の抑制、ストレスの軽減にも一定の効果があること、上司が積極的に活用することが重要であることなどが明らかとなっています。

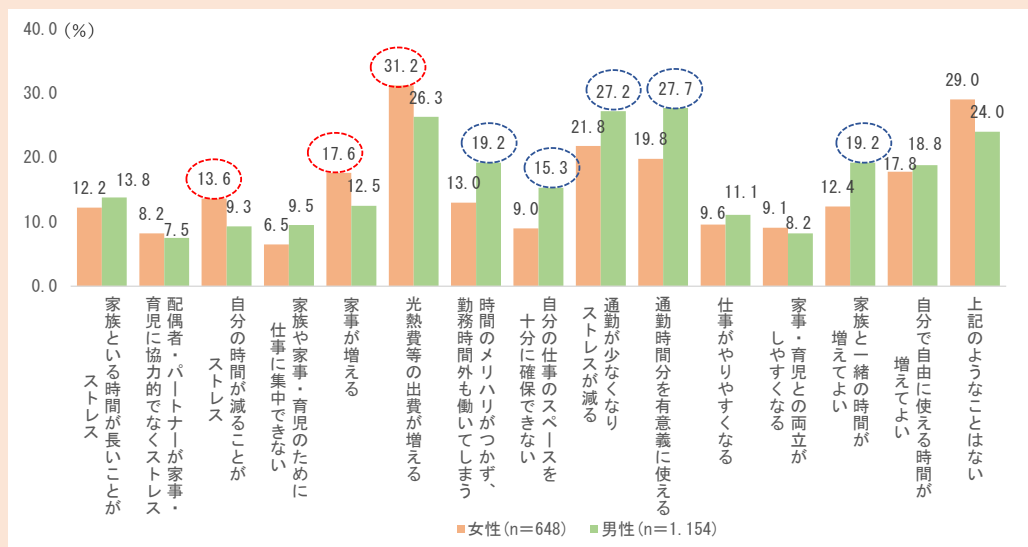
独立行政法人労働政策研究・研修機構が、コロナ前の通常月、2020年5月第2週、7月第5週におけるテレワークの実施状況を調査したところ、女性、非正規雇用労働者、低所得者のテレワーク比率は5月にいったん増加したものの、7月にはほぼコロナ前の水準に戻っていたという状況が明らかになっています。

また、内閣府調査によると、2020年5月にテレワークを実施していた人について、同年12月の時点では、テレワークの実施頻度が減少した人が25.4%、テレワークを中止した人が29.3%となっています。テレワーク実施頻度の減少や中止の理由としては、職場のテレワーク実施方針の変化を挙げた人が44.8%と最も多い結果となりました。一方で、同年5月にテレワークを実施していたが12月にテレワークを中止した人のうちの65.8%、5月、12月ともテレワークを実施していない人のうち17.8%がテレワークの実施を希望しているとの結果が明らかになっています。

内閣府男女共同参画局が実施した「令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」」によると、テレワークについて、女性就業者の方が家事の増加、自分の時間の減少等のマイナス要素をあげる割合が高く、男性就業者の方が通勤負担の軽減等のプラス要素をあげる割合が高いという結果が出ており、テレワークの受け止めについて男女間に差があることが明らかになっています（図 仕事の状況とコロナによる影響（テレワークのメリット・デメリット））。

【図 仕事の状況とコロナによる影響（テレワークのメリット・デメリット）】

テレワークを経験して感じたこと（有業者のテレワーク経験男女比較）



（備考）

内閣府男女共同参画局「令和2年度「男女共同参画の視点からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響等に関する調査」

また、今後のテレワーク実施意向について、子育て世帯は今後もテレワークを続けたいという割合が高くなっています。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の女性について比較すると、前者はテレワークに積極的、後者は消極的な割合が高いことが分かっています。

研究会における日本労働組合総連合会からのヒアリングでは、テレワークに伴う労働負担の増大に対する懸念や、テレワーク下での男性の家事・育児の参画の促進の必要性などが指摘されました。

テレワークは、柔軟な働き方の推進という観点から有効に活用していくことが期待されます。内閣府調査からは、緊急事態宣言中は一定程度テレワークの実施が進んだものの、宣言解除後、実施頻度が減少したり中止になるという動きも見られますが、コロナ下で進んだ傾向を後戻りさせないことが重要です。テレワークの活用が広がったことにより、これまで時短勤務であった子育て中の女性がフルタイム勤務に変更した、といった事例も報告されているところであり、女性の活躍という視点、育児や介護と仕事の両立という観点からも、後戻りさせることなく、活用が進められていくことが重要です。

また、テレワークが困難と考えられる職種、業種への配慮も必要ですが、これまでの業務の手法を前提としてテレワークの対象業務を選定するのではなく、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用な場合があります。また、正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として、テレワーク対象者を分けることのないよう留意しながら、テレワークを活用していく必要があります。

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの推進や定着を図っていく必要があると言えます。

また、地方移住を進めていくという観点からも、地方におけるテレワーク普及は課題ですが、地域別の就業者のテレワーク実施率を見ると、東京都23区の実施率は全国を上回りますが、地方圏は全国を下回る結果となっています。

地方で企業の大半が中小企業、小規模事業所であることなど普及には課題があり、中小企業への支援を進めていくことが重要です。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

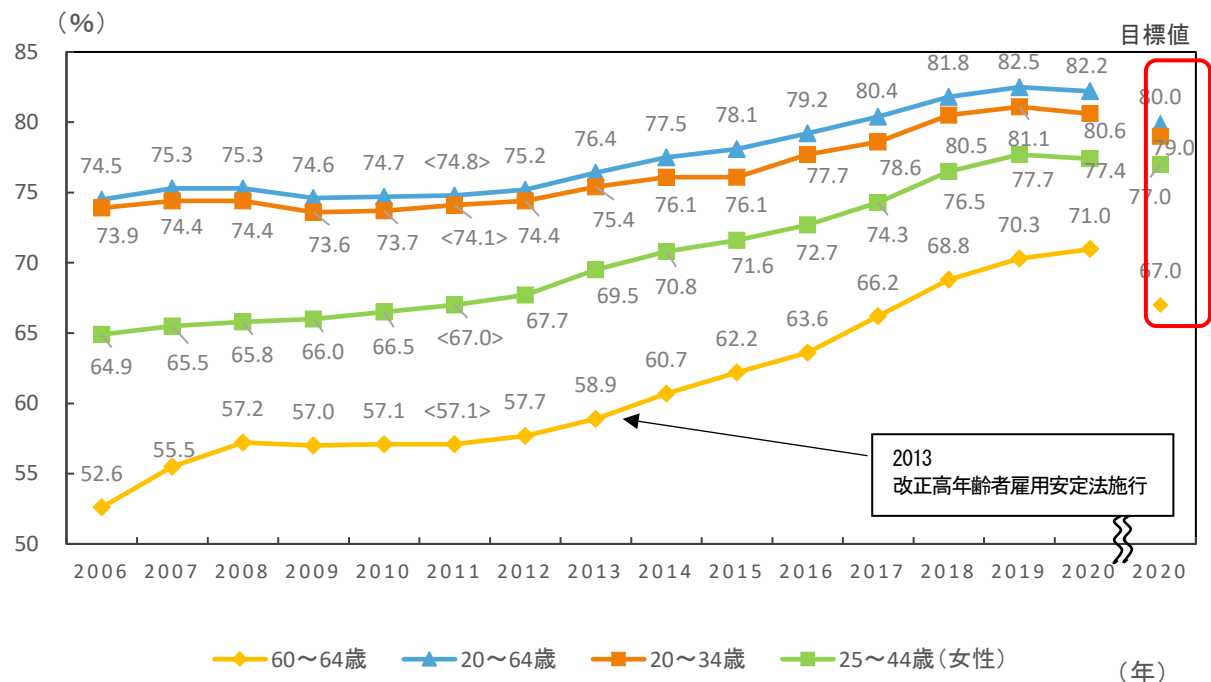
Ⅲ 就労による経済的自立が可能な社会

11. 就業率

11.1. 数値目標の推移と達成状況

新行動指針策定時（2010年6月） 行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2020年）	目標値（2020年）	評価
20～64歳：74.6%（2009年） 20～34歳：73.6%（2009年） 25～44歳女性：64.9%（2006年） 60～64歳：52.6%（2006年）	20～64歳：82.2% 20～34歳：80.6% 25～44歳女性：77.4% 60～64歳：71.0%	20～64歳：80% 20～34歳：79% 25～44歳女性：77% 60～64歳：67%	達成

各世代における目標値を2019年時点で達成しています。



（備考）

- 総務省「労働力調査」（基本集計）より作成。
- 就業率とは、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
- 2011年の数値（<>で表示）は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

20～64歳の就業率は、2010年以降おおむね上昇傾向にありましたが、2020年は前年より微減し82.2%となっています。

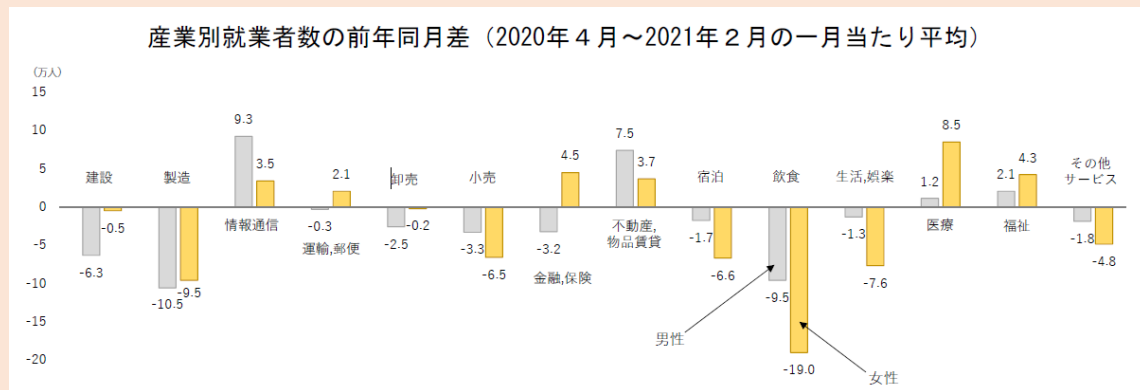
20～34歳の若年層の就業率は2010年以降おおむね上昇傾向にありましたが、2020年は前年より微減して80.6%となっています。

25～44歳の女性の就業率は、有配偶の女性の就業率の上昇等から長期的には上昇傾向が続いていましたが、2020年は前年より微減し77.4%となっています。

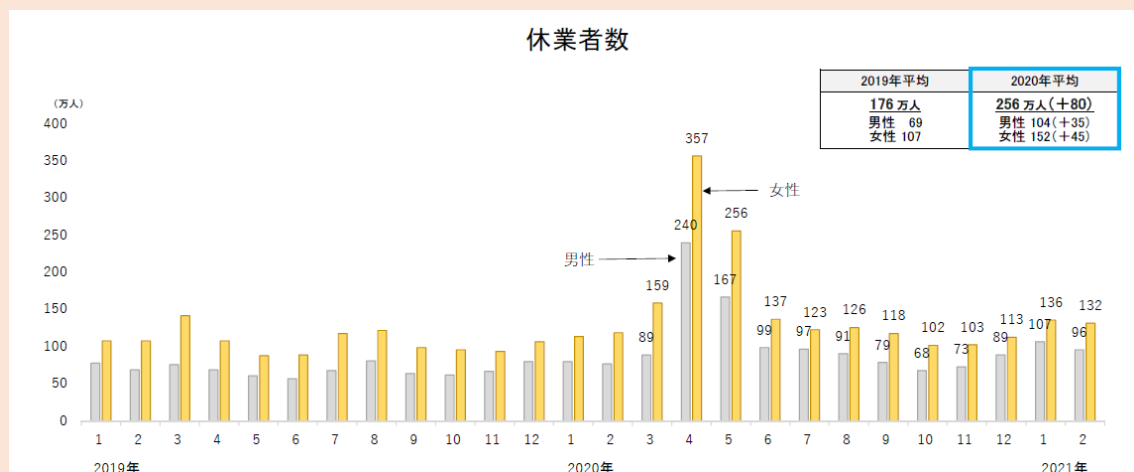
60～64歳の就業率は、2008年以降横ばいとなっていました、高年齢者雇用確保措置の義務化等により2012年以降連続で上昇し、2020年は71.0%となっています。

【コロナが与えた影響⑤】

2020 年は 2019 年との比較において 20～64 歳、20～34 歳、25～44 歳(女性)において、0.3%ポイント～0.5%ポイントの範囲で就業率が減少しています。これは、新型コロナウイルスの拡大により、飲食業、製造業、生活・娯楽業、小売等で就業者数の減少が大きかった影響と考えられます。また、就業者には該当するが実際には働いていない休業者数は年平均 256 万人と、前年より 80 万人増加しました。



(備考)
出典：総務省「労働力調査」より作成。原数値。



(備考)
出典：総務省「労働力調査」より作成。原数値。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、フリーランスの方に大きな影響が生じています。イベントの中止・延期等により発注のキャンセル等が発生する中、契約書面が交付されていないため、仕事がキャンセルになったことを証明できない、といった声もあります。フリーランスは、多様な働き方の拡大、ギグエコノミーの拡大による雇用の増加、健康寿命の延伸、社会保障の支え手・働き手の増加などの観点からも、その適正な拡大が不可欠です。

11.2. これまでの主な取組

(1) 若年層の就労支援・定着支援

① 関連法の改正等

・2015 年、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定するユースエール認定制度やミスマッチを防ぐための職場情報の積極的な提供などが盛り込まれた若者雇用促進法が成立し、公布されました。

② 具体的な施策

・2012 年 6 月より「わかものハローワーク」を全国に設置し、担当者制による個別支援等により、フリーター等の正社員就職支援を実施してきました。

・ユースエール認定を得た企業に対し、ハローワーク等で若者との重点的なマッチング支援を行ったほか、低利融資や公共調達における加点評価などの取組を実施してきました。

・「若者雇用促進総合サイト」による、若者への情報発信などにより、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図りました。

・学校から社会・職業への移行を円滑に行うべく、学校と地域・社会や産業界等の連携・協働によるキャリア教育・職業教育を推進してきました。2011 年度よりキャリア教育推進連携シンポジウムを開催し、また 2015 年度より地域を担う人材育成のためのキャリアプランニング推進事業を実施してきました。

・各学校種におけるキャリア教育の指導内容・指導方法の充実を図るため、「キャリア教育の手引き」を教員向けに作成、配信をしてきました。また 2016 年度より小・中学校における起業体験推進事業を展開してきました。

(2) 女性の活躍促進、子育て環境整備

・仕事と家庭の両立支援を実施しました(10. 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 参照)

・女性の就業継続の支援を実施しました(10. 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 参照)

・保育等の子育てサービスの充実を図りました(11. 保育等の子育てサービスを提供している数 参照)

(3) 高年齢者の就労支援

① 関連法の改正等

・2013 年 4 月、定年に達した人を再雇用等で引き続き雇用する継続雇用制度について、制度の対象となる 65 歳までの高年齢者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などの改正が盛り込まれた「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和 46 年法律第 68 号。以下、「高年齢者雇用安定法」という。)が施行されました。

・2021 年 4 月、70 歳までの就業機会を確保するため、事業主に対し、定年制の廃止、定年の引き上げ、継続雇用といった措置に加えて、雇用によらない創業支援等措置を含めたいずれかの措置(高年齢者就業確保措置)を講じる努力義務を設けた改正高年齢者雇用安定法が施行されました。

② 具体的な施策

・65 歳以上への定年引上げや継続雇用延長等を推進する事業主へ「65 歳超雇用推進助成金」を支給する等、事業主への支援を行いました。

・2016 年度からは主要なハローワークへ「生涯現役支援窓口」を設置し、高齢者向けの職

業相談や職業紹介を実施しました。

- ・シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図りました。

（４）その他の就労支援

【母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援】

- ・2003 年度より母子家庭の母に対して、就業支援サービスや生活支援サービス等を提供する母子家庭等就業・自立支援センター事業や資格取得を支援する高等職業訓練促進給付金等事業を実施しており、2013 年度より父子家庭の父も母子家庭の母と同様の就労支援を受けられるようになりました。

【治療等を受ける者の就労支援】

- ・2013 年より、疾病により通院や経過観察など長期にわたる療養を続けながら就職を希望する方に対する就職支援事業を実施しました。

- ・2016 年2月策定（2019 年3月改訂）の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及等により、治療と仕事の両立支援の導入・拡充に向けた周知・啓発等を実施しました。

- ・がん患者等に対する個々の事情に応じた就労支援を行うため、2017 年度に「治療と仕事両立プラン」を開発し、そのプランを活用した「がん患者の仕事と治療の両立支援モデル事業」を2018 年度、2019 年度に実施しました。一定の効果がみられたため、2020 年度より「がん患者の就労に関する総合支援事業」を拡充する形で、「両立支援コーディネーター」を配置し、「治療と仕事両立プラン」を活用した就労支援を推進しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

- ・2016 年5月、ホワイトカラーの継続雇用者（60～65 歳）に焦点を絞り現状と課題を整理するとともに、20 社の企業事例を基に、活躍推進に向けた効果的な取組を取りまとめた報告書「ホワイトカラー高齢社員の活躍をめぐる現状・課題と取組み」を公表しました。

- ・2017 年12月、「治療と仕事の両立支援セミナー」を開催し、安心して働ける職場づくりの必要性を伝えました。

【日本商工会議所の取組】

- ・中小企業の現場で女性の活躍を推進するための具体的な取組を分かりやすく解説した小冊子「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を制作しました。

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を支援する「行動計画策定ツール」を無料提供し、本ツールを通して、中小企業における計画策定を支援しました。

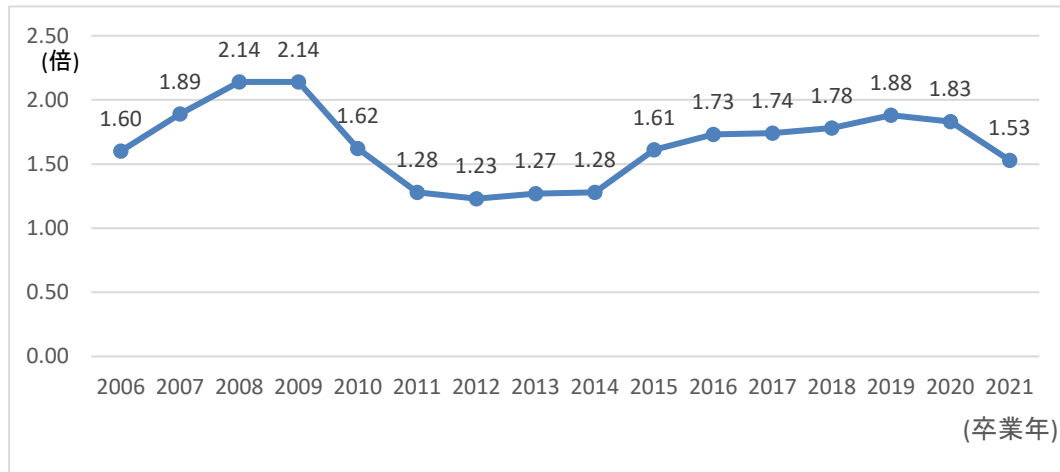
- ・改正女性活躍推進法への対応セミナーを開催し、法制度について理解促進を図りました。

11.3. 結果の分析

目標達成の背景として、以下のように考えられます。

(1) 若年層の雇用状況の改善

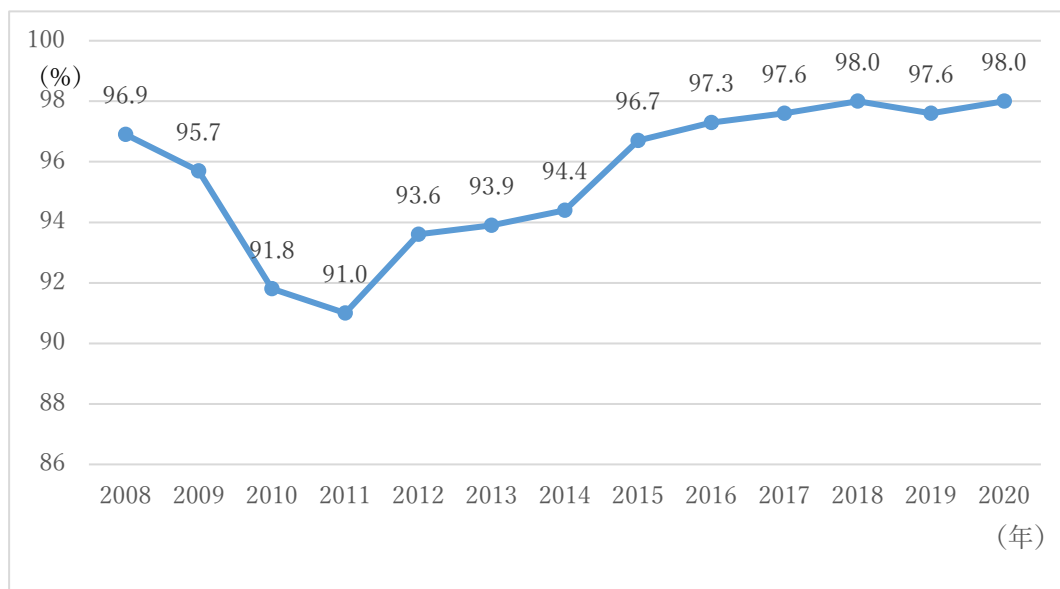
【大卒求人倍率の推移】



(備考)

1. リクルートワークス研究所「第37回ワークス大卒求人倍率調査(2021年卒)」より作成。
2. 大卒求人倍率の定義は、民間企業への就職を希望する学生ひとりに対し、企業から何件の求人があるのかを算出したもの。
3. 各卒業年3月の数値を、前年2月に調査したもの。但し、2021年は2020年6月調査によるもの。

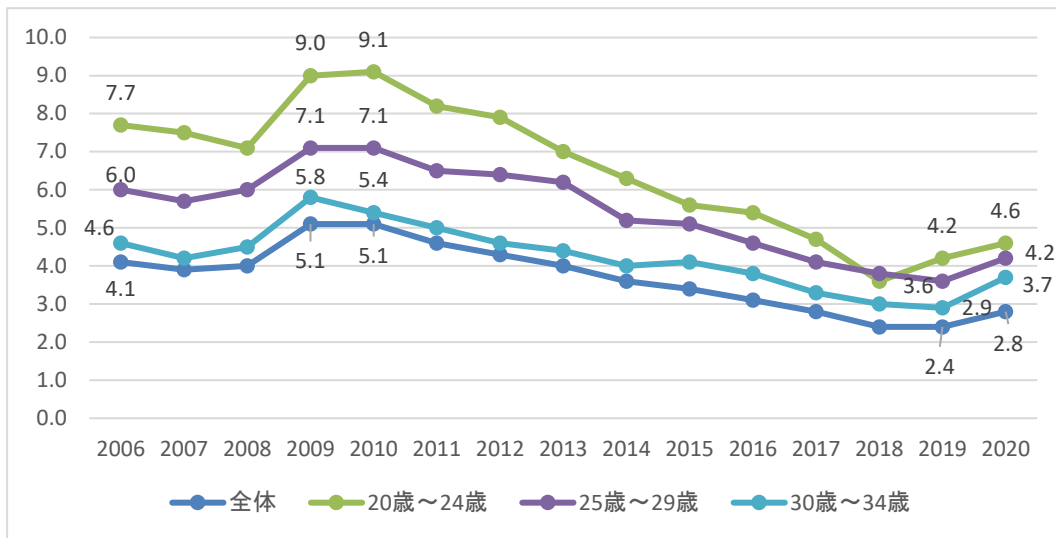
【就職内定率の推移(大学)】



(備考)

1. 文部科学省「令和2年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(12月1日現在)」より作成。
2. 各年の4月1日時点での就職内定率。

【若年層の完全失業率推移】



(備考)

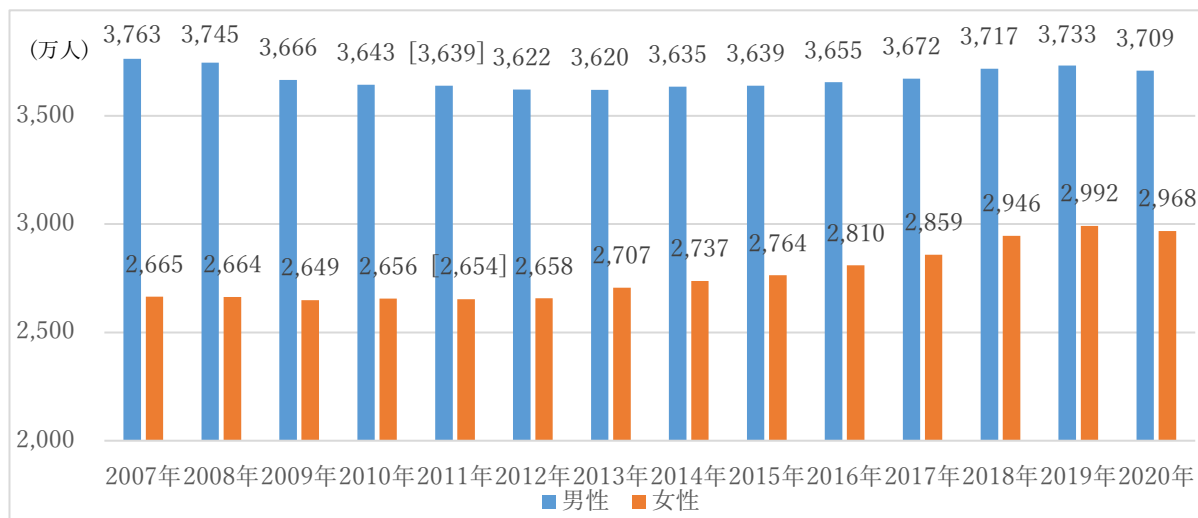
1. 総務省「労働力調査（基本集計）（5歳階級）」より作成。
2. 2011年の数値は、総務省が補完的に推計した値を用いている。
3. 1982年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切替えに伴う変動がある。
【参考】<https://www.stat.go.jp/data/roudou/pdf/10.pdf> このうち、2017年1月結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2010年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。

これに伴い2010年から2016年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。

大卒者の求人倍率は2015年卒業者から2019年卒業者まで上昇し、また新規大卒者の就職内定状況も2015年より上昇し続け、2020年には98%に達する過去最高水準を記録するなど、若者層の雇用状況が改善されてきました。完全失業率においても、2010年から2019年にかけて20～24歳層で4.9ポイント低下、25～29歳層で3.5ポイント低下と大幅に改善しており、同期間の全体の2.7ポイント低下と比較しても若者層における失業者の減少が確認出来ます。一方で、2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、2021年卒業の大卒求人倍率は0.3ポイント低下し、若年層における完全失業率も、20～24歳層で0.4ポイント増加、25～29歳層で0.6ポイント増加、30～34歳層で0.8ポイント増加しています。

(2) 女性就業者数の増加

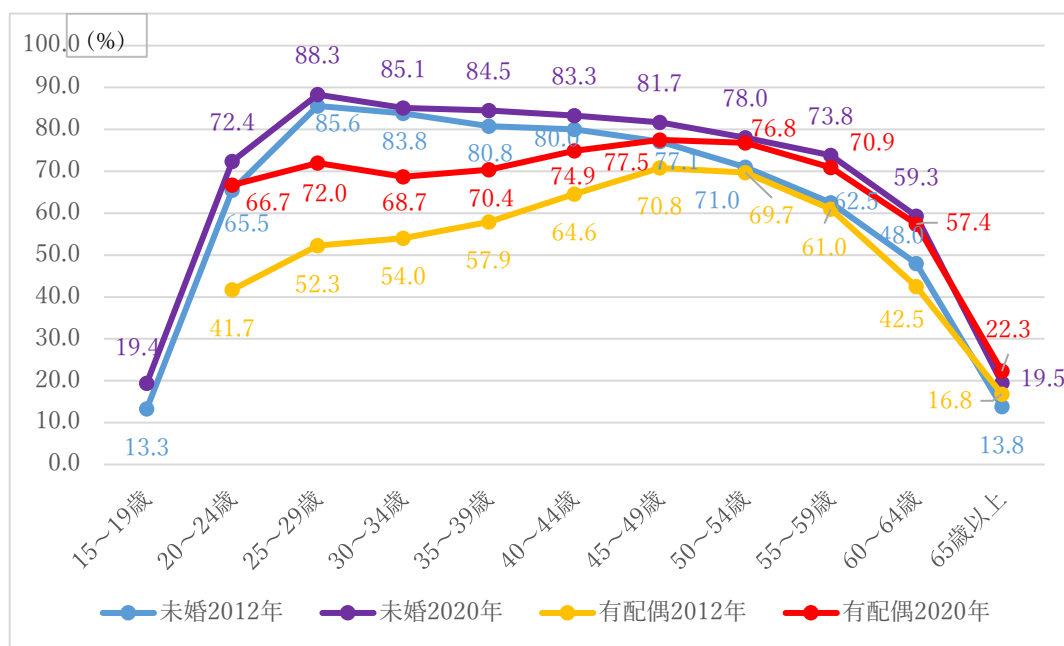
【就業者数の推移】



(備考)

1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2. 2011 年値は、総務省が補完的に推計した値。

【女性の配偶関係、年齢階級別就業率】



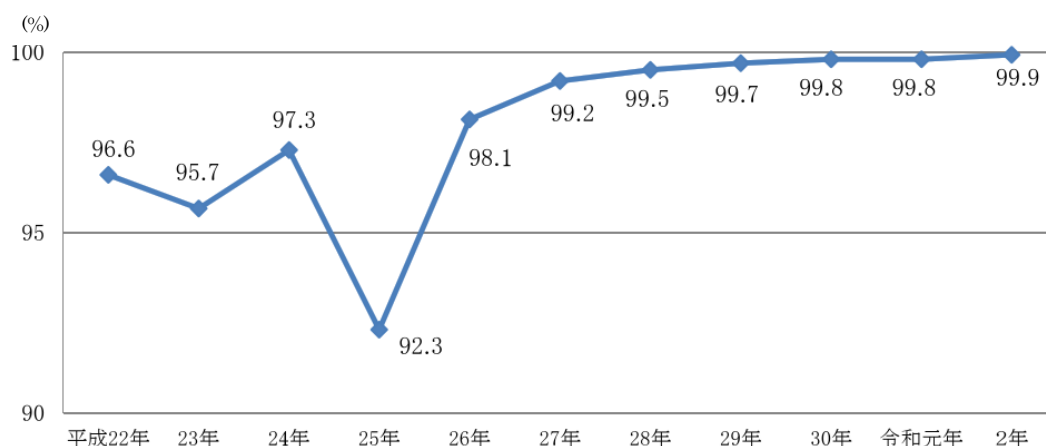
(備考)

総務省「労働力調査」（平成 21 年、令和元年）より作成。

2012 年から 2019 年にかけて、就業者数は 444 万人増加し、その内 75%が女性でした。これは有配偶の女性の労働力率の大きな上昇が背景として考えられます。2020 年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で男女ともに就業者数は減少したものの、女性の就業者数は 2019 年に次ぐ多さを保っています。

(3) 高齢者雇用安定法の影響

【高齢者雇用確保措置の実施状況】

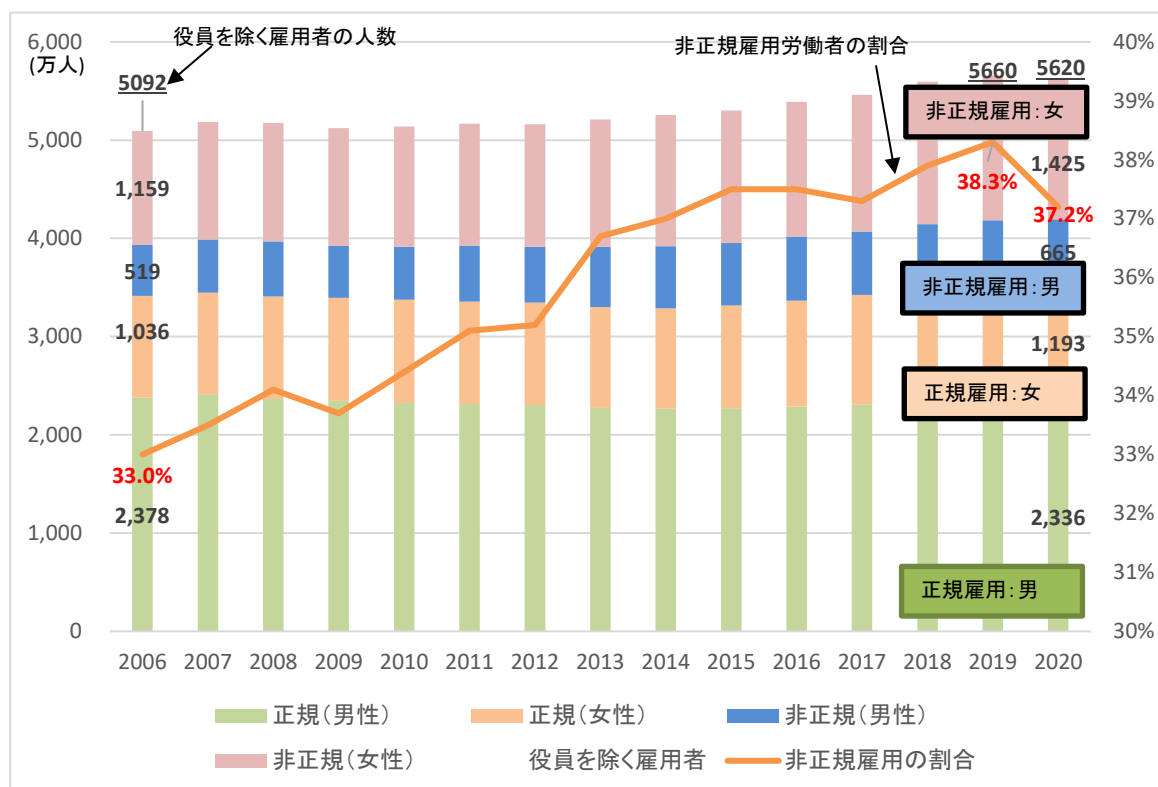


(備考)

1. 出典：厚生労働省「令和2年『高齢者の雇用状況』集計結果」 31人以上の企業を集計。
2. 平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

2006年以降、定年を65歳未満に定めている事業主には、65歳までの継続雇用制度を導入する義務がありましたが、制度の対象となる高齢者を一定の基準を設けて限定することができるとされていました。2013年4月に改正された高齢者雇用安定法により、65歳までの継続雇用制度において、対象者を限定できる仕組みが廃止されました。現在、ほとんどの企業が65歳までの定年年齢の引き上げや定年制の廃止、65歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を実施しています。2015年以降は高齢者雇用確保措置の実施率は99%以上となっており、2020年には99.9%となっています。2013年以降の60歳～64歳の就業率は毎年1.2%以上の上昇幅で増加しています。

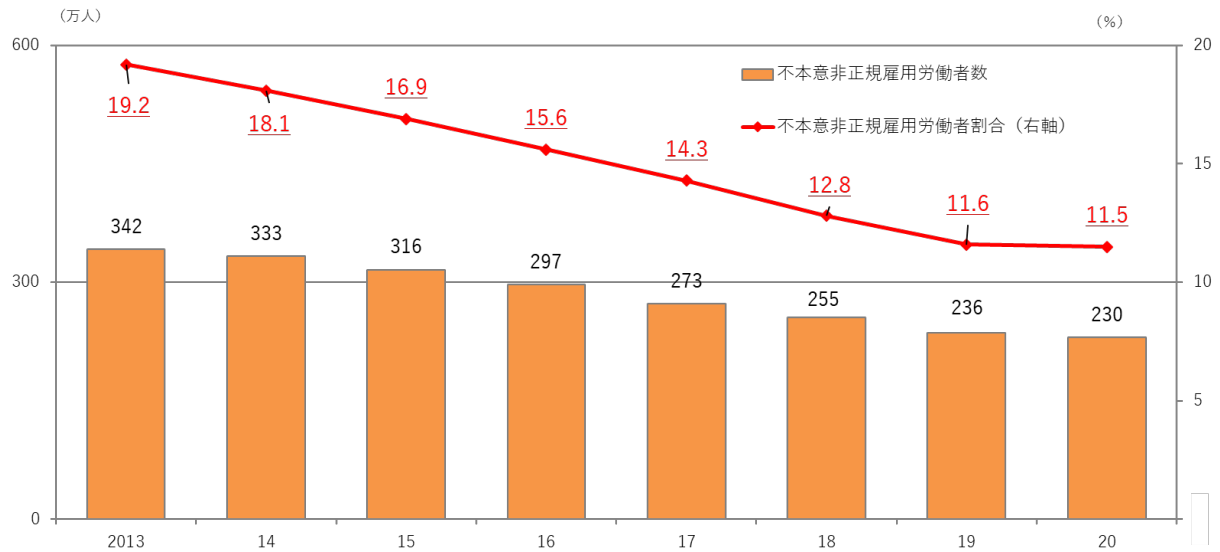
(4) 非正規雇用労働者の増加 【正規雇用者と非正規雇用者の推移】



(備考)

1. 出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表 10
2. 2009 年の数値は、2010 年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。
3. 2010 年から 2016 年までの数値は、2015 年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及又は補正した数値（割合は除く）。
4. 2011 年の数値、割合は、被災 3 県の補完推計値を用いて計算した値（2011 年国勢調査基準）。
5. 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
6. 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
7. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
8. 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

【不本意非正規雇用労働者の割合の推移】



(備考)

1. 出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」Ⅱ-16表
2. 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3. 不本意非正規雇用労働者：現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

全体の就業率が上昇する中で、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は 2006 年から 2020 年の間に、33.0%から 37.2%に上昇しています。その一方で、正規雇用を希望しながら、不本意に非正規雇用で働く労働者（不本意非正規労働者）の数及び割合は、データが取れる 2013 年以降、7 年連続で減少しています。

11.4. 今後予定されている主な取組

（１）若年層の就労支援・定着支援

- ・新卒応援ハローワークや正社員を目指す若者を支援するわかものハローワーク等の設置や、都道府県が主体のワンストップ就職支援施設ジョブカフェの設置により若年者雇用の安定化を図っていきます。
- ・若者雇用促進法に基づく各仕組みの効果的改善による適職選択支援を行っていきます。
- ・学校におけるキャリア教育や職業教育の充実を図り、若者の入職後早期のキャリアコンサルティング実施によるキャリア自律に向けた支援などを行っていきます。

（２）女性の活躍推進、子育て環境の整備

- ・未だ顕在する待機児童の解消に向け、引き続き、保育の受け皿整備や保育人材の確保を行います。また、放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備並びに両事業の適切な運営及び一体的な実施に取り組めます。
- ・男女共に仕事と子育てを両立できる環境を整備するため、引き続き、育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実を図り、雇用形態にかかわらず、企業において産前・産後休業や育児休業を取得しやすい職場環境整備が行われるよう取り組みます。

- ・希望する女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう支援するとともに、出産・育児等のため一旦退職し、再就職を希望する女性への再就職支援を行います。

（３）高年齢者の雇用対策

- ・高年齢者の 70 歳までの就業機会を確保する高年齢者就業確保措置について、事業主の取組が広がるよう啓発指導を実施します。
- ・65 歳超雇用推進助成金の支給や、シルバー人材センター事業の推進等による地域における高年齢者の多様なニーズに応じた就業機会の確保等を引き続き実施します。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

Ⅲ 就労による経済的自立が可能な社会

12. 時間当たり労働生産性の伸び率

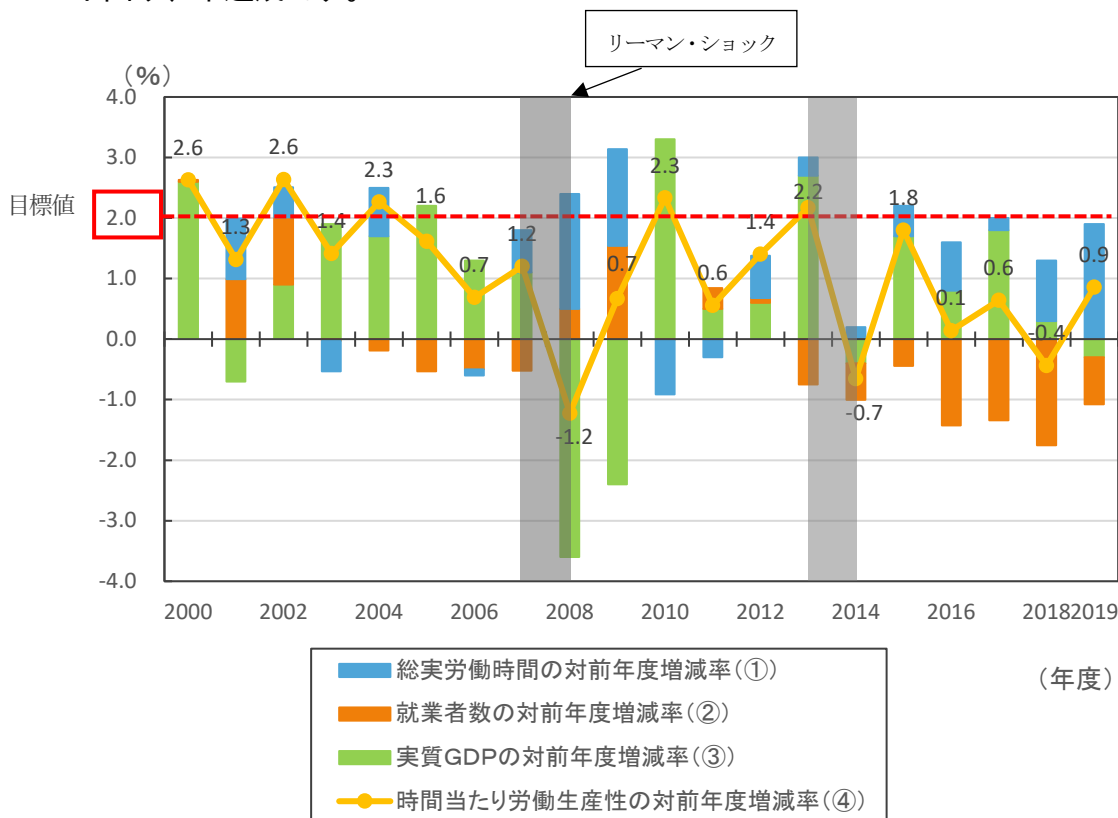
12.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2019年）	目標値（2020年）	評価
1.6% （1996 - 2005年度の10年間平均） ⇒遡及改定値 1.8%	0.6% （2010 - 2019年度の 10年間平均）[注1]	実質GDP成長に関する目標 （2%を上回る水準）より高い 水準[注2]	未達成

注1 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」、「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」のうち、「毎月勤労統計調査」は、岩手県、宮城県及び福島県を中心に、2011年3月～5月値について東日本大震災による影響が出ている可能性がある。

注2 「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

2019年時点の最新値では0.6%であり、2%を上回る水準という目標値を1.4%ポイント下回り、未達成です。



(備考)

- 内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査（基本集計）」（年度平均）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）より作成。
- 実質GDPは、2020年10～12月期 1次速報（2021年2月15日公表）の各年度値による。
- 「時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者×一人当たり平均総実労働時間）から対前年度増減率で表示すると、「時間当たり労働生産性増減率（④）＝実質GDP増減率（③）－（就業人口増減率（②）＋一人当たり平均総実労働時間増減率（①）」となるため、グラフ上は①及び②は符号を逆にしている。
- 総実労働時間は、2011年3～5月分について、岩手県、宮城県及び福島県の被災3県を中心に、一部調査の中止や有効回答率の低下という東日本大震災による影響が出ている。
- 就業者数は、2011年3～8月分について、総務省統計局による補完推計値を用いて年度値を算出している。

2000 年度から 2007 年度にかけては実質 GDP の対前年度増減率が概ね高水準であることを反映して、対前年度の時間当たり労働生産性の増減率については期間平均 1.7%となっていました。2008 年度にリーマン・ショックに伴う景気の急激な悪化の影響を受け、時間あたり労働生産性の増減率は前年度比-1.2%と落ち込み、実質 GDP の対前年度増減率については 2009 年度まで低調でしたが、2009 年度から 2013 年度の期間は景気の回復に伴い時間あたり労働生産性の増減率は期間平均 1.4%でした。2013 年度より実質 GDP 対前年増減率は概ね増加している一方、就業者数は毎年増加しており、2014 年度から 2019 年度にかけての時間当たり労働生産性の増減率は期間平均 0.4%と目標と比べて低い数値となっています。

12.2. これまでの主な取組

(1) 関連法の改正等

【長時間労働の抑制】（総実労働時間の増減に関連）

・ 2019 年 4 月、時間外労働の上限規制等が盛り込まれた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号。以下、「働き方改革関連法」という。）が施行（中小企業における時間外労働の上限規制に係る適用は 2020 年 4 月）されました。

(2) 具体的な施策

【長時間労働の抑制】

・ 「仕事と生活の調和」推進サイトを通じて国の政策、調査・研究、各主体の取組、「カエル！ ジャパン」キャンペーンやメールマガジンなどの発信を行い、ワークライフバランスに関する社会的気運の醸成を図ってきました。

・ 育児休業や介護休業等の取得促進といった、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して両立支援等助成金の支給をするなど、仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援をしてきました。

【能力開発支援】（実質 GDP の増減に関連）

・ 労働者の技能と地位向上を図るために労働者の有する技能の程度を検定し国がこれを公証する職業能力評価制度の整備や、個人が適性や職業経験等に応じキャリア設計を行い、それに即した職業選択や能力開発を効果的に行うキャリアコンサルティングの普及促進など、自己啓発や能力開発の取組を支援してきました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

・ 2016 年度を「働き方・休み方改革集中取組み年」として以降現在まで、「働き方改革 CHALLENGE 2017」「働き方改革 toward Society 5.0」を旗印に、経営トップによる働き方改革宣言（2016 年 7 月）、働き方・休み方改革セミナーの実施、働き方改革アクションプランの策定・公表、働き方改革事例集の作成等を通じて、継続的な取組の推進を呼びかけました。

【日本商工会議所の取組】

・ IT の利活用による生産性向上・業務効率化支援、事例紹介など相談支援、セミナー等を行いました。

- ・テレワークの推進を通じた生産性の向上を図るべく、行政等と連携し、テレワーク推進デスクの設置、セミナーの開催等、広く周知・普及を図りました。
- ・生産性向上と多様な人材の活躍推進を図り、働き方改革について企業が自ら考え実行していく気運を高めることを目的とした「働き方改革フォーラム」を開催しました。

12.3. 結果の分析

「時間当たり労働生産性増減率」は、「実質 GDP 増減率」－（「就業人口増減率」＋「一人当たり平均総労働時間増減率」）と定義されます。目標未達成の背景は、この定義をもとに以下のように考えられます。

（１）就業者人口の増加と一人当たり平均総労働時間の減少

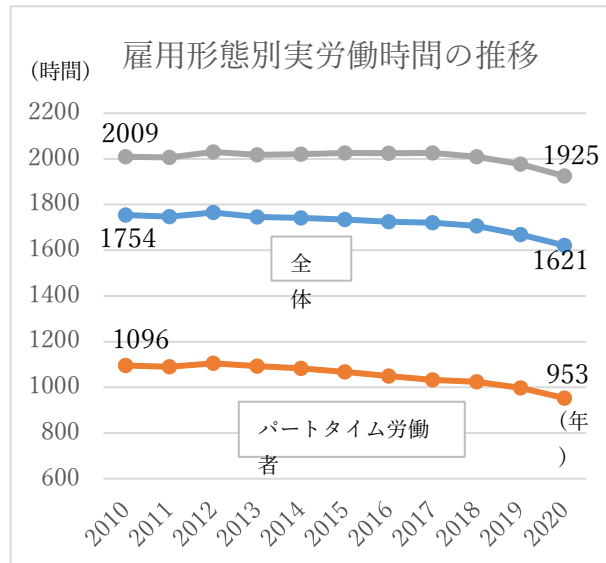
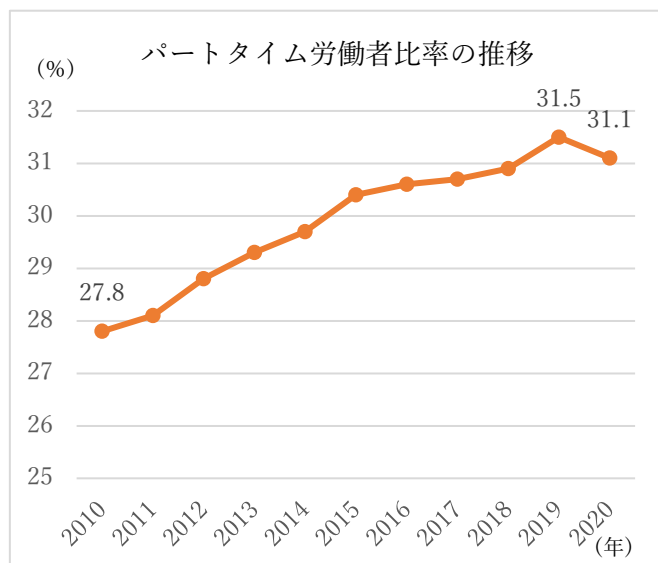
時間当たり労働生産性は、就業者の数が増える程減少し、労働時間が短縮される程増加します。就業者は 2013 年以降毎年増加していますが、一人当たり平均総労働時間は 2012 年以降毎年減少しています。これは、雇用者に占めるパートタイム労働者の割合の上昇、パートタイム労働者の労働時間の短縮、「働き方改革」に伴う企業の労働時間短縮に向けた取組の進展などといった複合的な要因が寄与したものと考えられます。

なお、内閣府『令和 2 年度 年次経済財政報告』においては、経営者や管理職による有給休暇取得促進の定期的なアナウンスを行った企業群はそうでない企業群に比べ、全要素生産性（TFP）※上昇率は 3 年間で 10% 差が生じている等と分析しています。

近年では就業者人口の対前年増減率が総労働時間の対前年増減率を上回る年が多く、労働生産性の増減率が低調となった一因となっています。

※TFP とは生み出された付加価値から労働と資本の投入を差し引いたものであり、例えば同じ労働量と資本に対してより高い付加価値を生み出すことができれば TFP 水準が高いということになります。

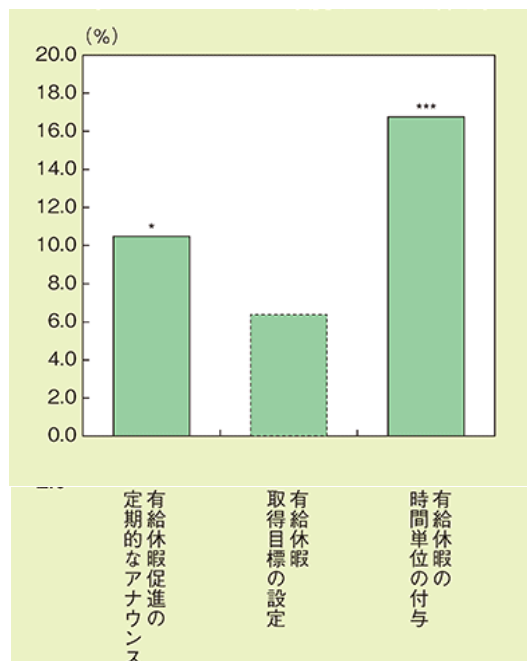
【パートタイム労働者比率の推移と就業形態別実労働時間の推移】



(備考)

- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
- 事業所規模5人以上、調査産業計。
- 実労働時間の数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 2011年以前の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。
- パートタイム労働者とは、常用労働者（①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する者）のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者、のいずれかに該当する者のこと。

【有給休暇取得推進の取組による生産性への効果(2015～2018年度のTFPの伸び)】

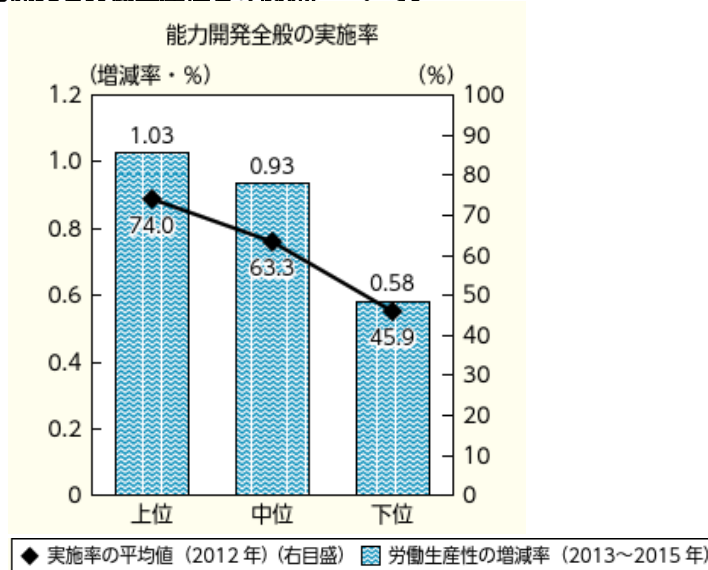


(備考)

- 出典：内閣府「令和2年度年次経済財政報告」
- 内閣府「令和元年度働き方改革の取組に関する企業調査」により作成。
- 傾向スコアマッチングを用いた差の差分析の結果。
- ***、*はそれぞれ1%、10%の水準で有意であることを示す。

(2) 能力開発支援の不足

【能力開発と労働生産性との関係について】

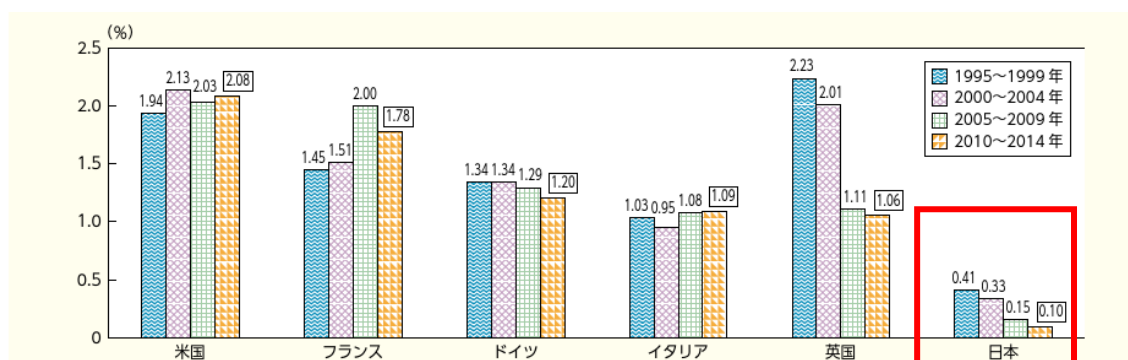


(備考)

1. 出典：厚生労働省 平成 30 年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―
OECD “Science, Technology and Industry Scoreboard 2017”、OECD.stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成。
2. 2012 年における各能力開発の実施率の上位 6 カ国、中位 7 カ国、下位 6 カ国について、2013~2015 年にかけての実質労働生産性の増減率（相乗平均をとった単年値）の平均値と各能力開発の実施率の平均値を並べたもの。
3. 能力開発の実施率は OECD「国際成人力調査（PIAAC）」から引用した国内全体の労働者のうち過去一年間に一度でも能力開発を実施した者の割合を指す。ここで、OJT とは実践研修（OJT）や上司または同僚による研修を指し、OFF-JT とは職場外で行われる学位の取得を目的とする公的機関での能力開発を指し、能力開発全般は OJT・OFF-JT・その両方を受けた者の割合の合計を指す。
4. 実質労働生産性は購買力平価換算したマンアワーベースの数値を示している。

実質 GDP を増加させるためには、労働者の能力開発が重要です。上のグラフに示されているように、労働者の能力開発(OJT、OFF-JT)の実施率が高いほど、労働生産性の増減率が高まる傾向にあります。しかしながら、下のグラフにあるように、我が国の GDP に占める企業の能力開発費の割合は先進諸国と比較して低い水準にあり、経年的にも低下していることを踏まえると、我が国の労働者の人的資本が十分に蓄積されず、ひいては長期的にみて労働生産性の向上を阻害する要因となる懸念があります。

【GDP（国内総生産）に占める企業の能力開発費の割合の国際比較について】



（備考）

1. 出典：厚生労働省 平成 30 年版 労働経済の分析 ―働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について―
内閣府「国民経済計算」、JIP データベース、INTAN-Invest database を利用して学習院大学経済学部宮川努教授が推計したデータをもとに作成
2. 能力開発費が実質 GDP に占める割合の 5 箇年平均の推移を示している。なお、ここでは能力開発費は企業内外の研修費用等を示す OFF-JT の額を指し、OJT に要する費用は含まない。

12.4. 今後予定されている主な取組

（１）長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進

- ・企業における取組事例を広く普及させるため、働き方・休み方改善ポータルサイトを活用した情報発信を行うとともに、これらに取り組む事業主に対する相談・援助等を行います。事業主が労働時間等の設定の改善に適切に対処できるよう、労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発に取り組んでまいります。
- ・地域の実情に即した取組も重要であり、各都道府県において「地域働き方改革会議」の開催に引き続き取り組みます。
- ・仕事と生活の調和を促進するホームページやセミナーを通して発信を継続していくことで、社会的気運を醸成してまいります。

（２）能力開発支援の実施

- ・生涯を通じたキャリア・プランニング及び職業能力証明の機能を担うツールであるジョブ・カードの更なる周知・普及促進を行います。
- ・大学においては、IT 人材をはじめとした専門人材の育成のため産学連携による実践教育を進めており、専修学校においては、分野を超えたリカレント教育プログラムの開発や、e ラーニングを活用した講座の開催手法の実証、リカレント教育の実施運営体制の検証、非正規雇用者等のキャリアアップを目的としたプログラムの開発、実証を総合的に推進していきます。

第2章 2020年時点での数値目標達成状況とその理由、今後の課題

Ⅲ 就労による経済的自立が可能な社会

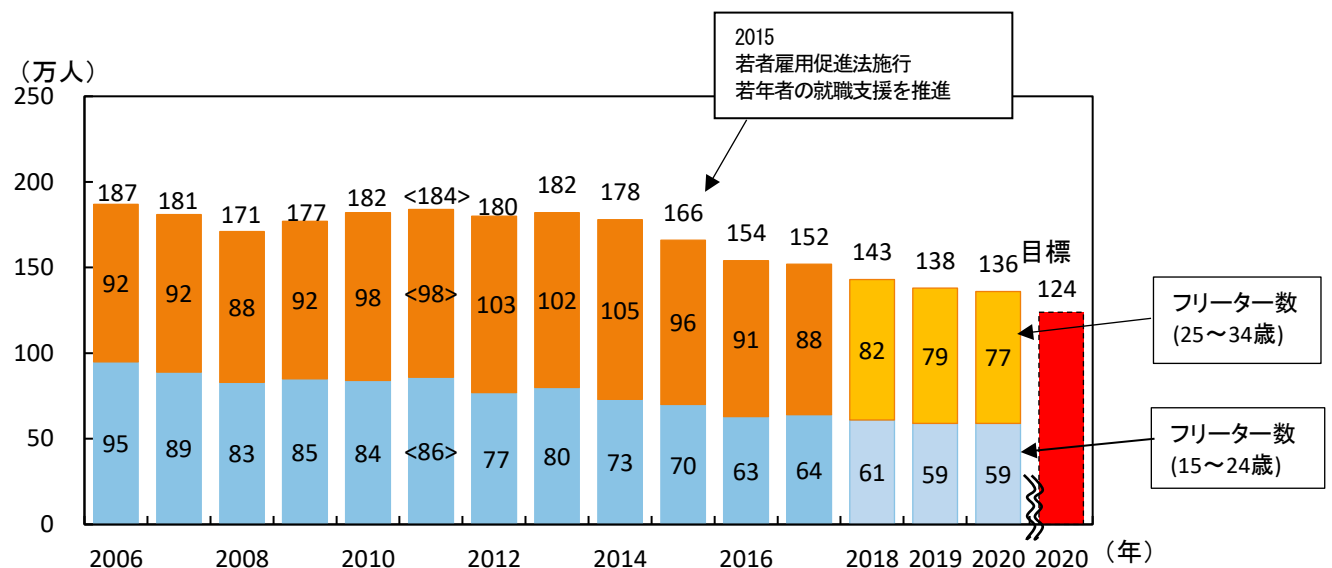
13. フリーターの数

13.1. 数値目標の推移と達成状況

行動指針策定時（2007年12月）	最新値（2020年）	目標値（2020年）	評価
187万人（2006年） （2003年にピークの217万人）	136万人	124万人 ※ピーク時比で 約半減	未達成

フリーター（15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者）の数は2020年時点の最新値では136万人であり、2020年に124万人とする目標値※より12万人多く、未達成です。

※目標値については、「新成長戦略（基本方針）」（2009年12月30日閣議決定）において、「若者フリーター約半減」とされ、「新成長戦略」（2010年年6月18日閣議決定）において、2020年までの目標として「若者フリーター数124万人」とされたことを踏まえ、2010年6月に改定されたものです。



（備考）

- 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
- 数値は、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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
- 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

フリーター数は、目標策定時の2006年以降減少していましたが、2009年に増加に転じ、2010年以降は、おおむね横ばいか減少傾向で推移しており、2020年は136万人となっています。内訳を見ると、15～24歳の年齢層は59万人、25～34歳の年齢層は77万人とな

っています。

13.2. これまでの主な取組

（１）関連法の改正等

・2015 年 10 月、若者雇用促進法が改正され、ユースエール認定制度の創設、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みの創設、ハローワークにおいて一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みの創設※が、順次施行されました。

※2020 年 3 月からは、職業安定法の改正により、新卒求人を含む「全ての求人」について、一定の労働関係法令違反があった事業所の求人を受理しないことが可能となりました。

（２）具体的な施策

① 若年者の就職支援や職場定着支援

・2012 年 6 月より「わかものハローワーク」を全国に設置（2021 年 4 月 1 日現在全国 25 カ所）し、担当者制による個別支援等により、フリーター等の正社員就職支援を実施してきました。

・2015 年 10 月に創設された、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度において、同認定を得た企業に対し、ハローワーク等で若者との重点的なマッチング支援を行ったほか、低利融資や公共調達における加点評価などの取組を実施してきました。

② 職業キャリアの支援

・公的職業訓練制度では、フリーター等の正社員経験が少ない方等を対象に企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供しています。2015 年 10 月には「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして見直されたジョブ・カードの普及により若者の職業キャリアの支援を行い、円滑な就職などを促進してきました。

③ 非正規雇用対策の推進

・正社員を希望する人の正社員転換や、非正規雇用を希望する人の待遇改善を進めるため、2016 年 1 月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」等に基づき、各都道府県と連携して、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進しました。

・非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善などに取り組む事業主をキャリアアップ助成金により支援しました。

【一般社団法人日本経済団体連合会の取組】

・「経営労働政策特別委員会報告」（2008 年～2011 年）において、フリーターをめぐる課題について課題提起し、フリーター対策の充実、中途採用や転換制度を積極的に活用しながら、人物本位で若年者に採用の門戸を開いていくことが大切であることを伝えました。

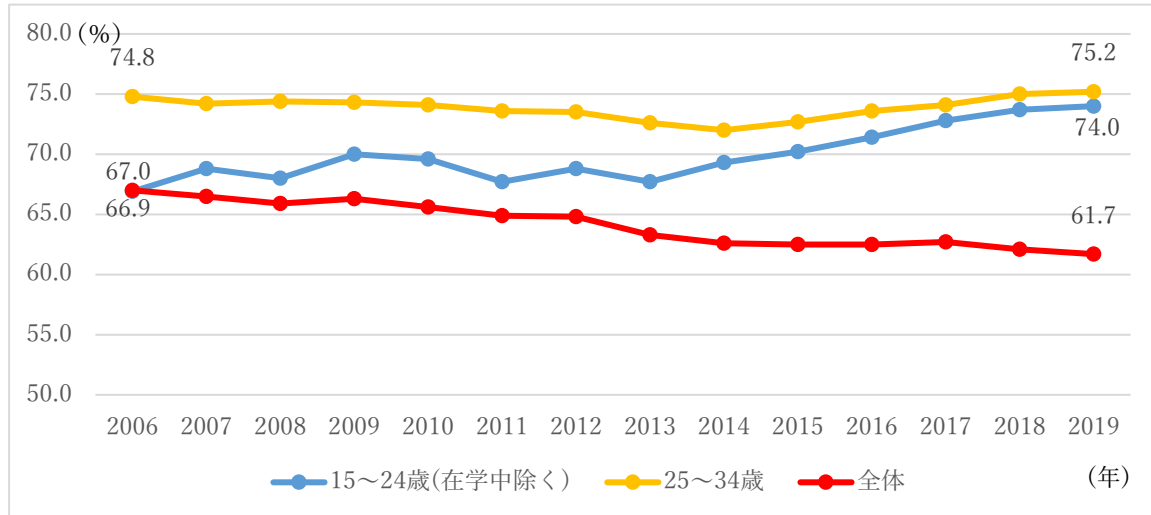
・2021 年版経営労働政策特別委員会報告、冊子手引きでは、就職氷河期世代に絞った積極的な採用活動に取り組む企業の好事例を紹介しました。

13.3. 結果の分析

数値の背景については、以下のように考えられます。

(1) 若者層の正規職員率増加

【役員を除く雇用者の年齢階級別にみた正規の職員・従業員の割合】



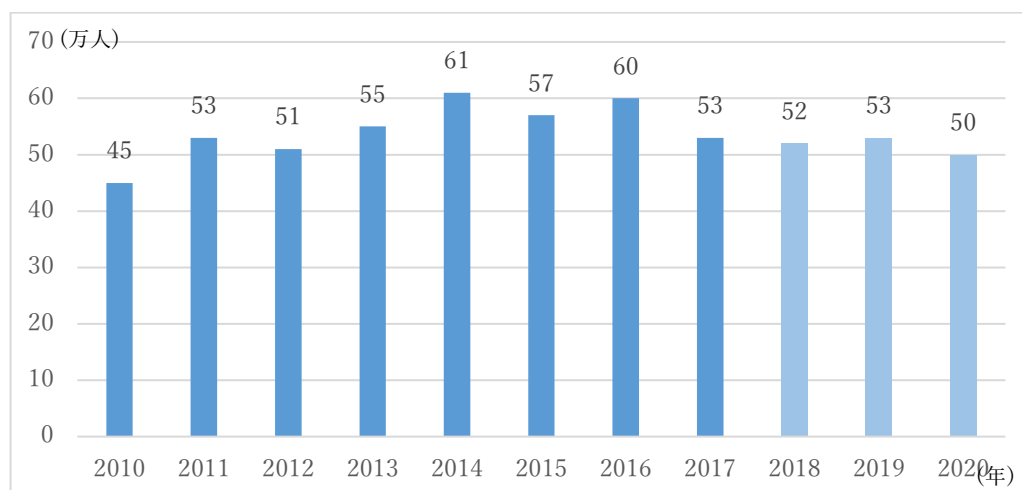
(備考)

1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
2. 男女、年齢階級別に見た「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合。
3. 15～24歳の「在学中を除く」は在学中を除いた「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合。
4. 「非正規の職員・従業員」は、勤め先での呼称によって区分された、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の6区分をまとめたもの。
5. 2011年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

正規の職員・従業員の割合については、全体としてゆるやかに減少傾向であったところ、2014年から15歳～24歳の若者層、2015年から25～34歳の若者層における正規の職員・従業員の割合が上昇してきています。

(2) フリーターの高齢化（就職氷河期世代）

【35～44歳の「パート・アルバイト及びその希望者」の数の推移】



(備考)

1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成
2. 数値は、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非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「35～44歳のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
3. 2011年の調査結果は東日本大震災の影響のため、関係統計等を用いた補完推計値である。

フリーターの定義は「15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者」とされていますが、同じ属性の35～44歳の層（いわゆる高齢フリーター）の推移をみると、2010年からの10年間で増減を繰り返しながら50万人前後を推移しています。34歳以下のフリーターの数明らかに減少している結果と比較すると、正規職員とならないまま年齢が上がっていくフリーター層が相当数いる実態が見えてきます。この層は就職氷河期世代と重なっています。

13.4. 今後予定されている主な取組

（１）キャリア教育・職業教育の充実

・学校から社会・職業への円滑な移行を実現するため、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実を図り、また地域における企業と学校の連携強化・情報提供等の支援活動を推進し、キャリア教育に関し先進的な取組を行う企業・経済団体等を表彰する「キャリア教育アワード」を引き続き実施します。

（２）若年者の就職支援や職場定着支援

・新卒応援ハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、学校訪問等により大学新卒者等に対する求人情報の提供、個別相談、セミナー、就職面接会の開催、職場定着支援等きめ細かな就職支援を引き続き実施していきます。

・特にフリーターの正社員就職の支援拠点として「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」等を設置し、求職者個人の状況に応じたプラン作成や担当者制による個別の職業相談等を実施していきます。

（３）非正規雇用対策の推進

・キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。また、非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する

（４）高齢フリーターの支援

・全国のハローワークにおいて、40代前半の不安定就労者を含むフリーター等を広く対象に、正社員就職に向けた個別支援を引き続き行っていきます。支援対象者一人ひとりの課題に応じ、初回利用時のプレ相談、正規雇用に向けた就職プランの作成、職業相談・職業紹介、就職支援セミナー等の支援を担当者制で行います。

（５）就職氷河期世代支援プログラムの実施

・ハローワークに専門窓口を設置しきめ細やかな伴走支援型の就職相談体制の確立、即効性のあるリカレント教育の整備、採用企業側の環境整備を推進し、これらの取組推進に民

間ノウハウも活用します。また個々人の状況に合わせたアウトリーチの展開や、当事者に寄り添った支援の輪の拡大を図ります。併せて、官民協働スキームとして関係者で構成するプラットフォームを形成、活用します。

第3章

評価部会委員からの提言

「仕事と生活の調和」の必要性について、わが国で議論が始まってから、長い年月が過ぎた。これを受け、経済界・労働界・地方公共団体の代表者、有識者・関係閣僚が一堂に会し、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が設けられ、「仕事と生活の調和憲章」「行動指針」が作成された。これをもとに、本部会は進捗状況を評価し、推進することを目的に設けられたが、それが設立されたのが2010年のことであつたから、本部会が活動を開始してすでに10年余りが経過したことになる。だが、この間、はたして「仕事と生活の調和」は実際に促進されたのだろうか。

「仕事と生活の調和」といっても、人によっていろいろな捉え方がある。「官民トップ会議」はその解釈が発散しないよう、「行動指針」の中で、13の数値目標を設定し、当部会はその進捗状況を毎年評価し、これによって示される目標に特化して、具体的活動を推し進めようとしてきた。

過去10年間における評価の結果は、前章で示された通りである。これを達成されたものと未達成のものに分け、達成された又はほぼ達成された指標について見ると、1.「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」、8.「3歳未満児の保育所等利用児童数」、11.「20～64歳男女、20～34歳男女、25～44歳女性、60～64歳男女の就業率」の3つの指標となる。その反面、未達成のものは、2.「年次有給休暇取得率」、3.「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企業割合」、4.「メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場割合」、5.「短時間正社員制度（短時間勤務を選択できる）事業所割合」、6.「自己啓発を行っている労働者割合」、7.「第1子出産前後の女性の継続就業率」、9.「男性の育児休業取得率」、10.「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」、12.「時間当たり労働生産性の伸び率」、13.「フリータの数」の10の指標となる。なかには目標値にわずかな差で到達できなかった指標もあるが、その多くは目標値からかけ離れている。

わが国では、これら13の指標について、これまでどのような手段により達成しようとしてきたのだろうか。各主体の考えに基づき、自発的な活動・行動を促し、政府は何もしないまま自然理に達成しようとしてきたものもある。だがその一方、政府が法律を改正したり、行政の通達や支援・助成・罰則を設けて目標を達成しようとしてきたものもある。あるいは、中には自治体が地元の商工会など経済団体と協力して、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ってきたものもある。

上の13の指標のうち、目標を達成することのできた三つの指標（1, 8, 11）を見ても、市場の変化に応じた個々の主体の自発的な行動により達成できたものもあれば、政府や自治体の積極的な働きかけがあつて、はじめて達成することのできたものが混在している。逆に未達成の指標をみると、もっと行政や自治体による積極的なアプローチをしたものと、各主体の自主的な行動に任せたものと、両者が併存している。ただし行政の積極的なアプローチを求めるものにしても、これまでの政府のアプローチの仕方では達成できないものも多々含まれている。

我が国におけるこれまでの行政による積極的なアプローチの多くは、企業あるいは雇用主に対する働きかけがほとんどであつた。例えば時間外労働の上限規制を導入し、あるいは法定残業割増率を引き上げたり、超過勤務状況の公表の義務化などをし、「週労働時間60

時間以上の雇用者割合」の押し下げを実現してきた。あるいは保育所の新設・増設・拡大による「利用児童数」の増加も自治体や政府の行動そのものであった。「労働時間の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合」の引上げなどは、今後、政府による企業への働きかけの強化を必要としているのかもしれない。

しかし、政府の企業への働きかけだけでは目標を達成できそうにない指標もある。むしろ政府が企業に働きかけるにしても、同時に社員など個々人に直接働きかけを要する指標もある。たとえば「年次有給休暇取得率の引上げ」「男性の育児休業取得率の引上げ」、「自己啓発を行っている労働者割合の引上げ」などは企業へのアプローチとともに、個々の労働者への働きかけを必要としているのではなかろうか。

その時、企業を通じて個々の労働者の考えにアプローチするのか、それとも地域活動やNPOの活動を通じてアプローチするのか、いくつかのアプローチの仕方が考えられるが、ここで気を付けなければならないのが、国民の思想の自由に抵触しないようにすることであり、それへの参加を強制することはできないことである。

海外に居住経験を持つ人は、帰国後も家庭を重んじた行動をとる傾向にあることが報告されている。人々の行動は周囲の人々の行動やこれまでの経験によって大きく変わる。会社における社員の行動指針や周囲の社員の行動、あるいはNPOや自治体のセミナーや体験を通じて、人々の行動変化に直接接近していくことも効果的であることを行動経済学は教えている。今後、仕事と生活の調和を促進していくためには、個人の思想の自由に抵触しないよう十分配慮して、これまで以上に人々の行動に直接働きかけていくことも求められるのではなかろうか。

提言 2

- ・憲章策定からの動きを改めて振り返ると、ワーク・ライフ・バランスというコンセプトが理解されて定着し、働き方改革の様々な動きへと発展したことから、大きな成果があったと考えられる。総括文書から、特に、就業率の上昇や長時間労働者の割合（週労働時間60時間以上の雇用者の割合）の低下などは数字としてその成果が確認でき、有意義であったと考えられる。

- ・他方、時間当たり労働生産性の伸び率や自己啓発を行っている労働者の割合などいくつかの指標は十分に達成できておらず、課題も確認できた。人口構造の変化のなかで労働力希少社会を迎えている日本では、コロナ禍で、広くその必要性が認識されるようになったテレワーク、在宅勤務の流れも大切にしながら、労働時間や就労場所の自由度を高めること、付加価値生産性を上げる努力を継続していくことは重要である。あわせて、雇用類似の働き方、介護と仕事の両立の問題など、行動指針の数値目標に入っていなかった課題にも引き続きの取組を期待したい。

- ・少子化社会対策大綱（2020年5月閣議決定）では、子ども子育て支援に関する安定財源確保についても触れられている。若い世代が仕事をもち子育てできるようにするには、必要な社会労働政策に関する財源についても取り組む必要がある。

提言 3

・これまでの取組については、目標達成ができなかった項目も多く、なぜ目標を達成できなかったのかについての詳細な検討が必要である。この総括においても一定の検討はなされているが、因果関係を考慮した、より精緻な分析が必要だと思われる。たとえば、それぞれの項目に関して、関連法の改正とともに具体的な施策が取り組まれたわけだが、それらがどのようなインパクトをどの程度与えたのかを明らかにして、改善すべき課題をエビデンスをもとに抽出していく必要がある。

・目標達成できなかった項目の多くは、規制など政策によって直接的に介入することができないものが多いように思われる。それゆえ、国民や企業に対して目標達成のための適切なインセンティブを付与していくと同時に、国民や企業と相互にコミュニケーションをとり、「仕事と生活の調和」の重要性を伝えていく努力も必要である。

・少子・超高齢社会を迎え、次世代においても日本社会が持続可能であるために、現世代の「仕事と生活の調和」を推進していくことが重要となる。近視眼的な観点ではなく、長期的視点に立ち、現世代にとっては必ずしも利得とはならないものであっても、次世代につながる施策は積極的に実施していくべきだ。

2007年に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章が策定され、理念としての重要性が認識されたものの、その後の社会の変化を見ると、社会の実態はそこから遠ざかっていったと言っても過言ではないだろう。

なぜワーク・ライフ・バランス社会は実現されなかったのだろうか。仕事と家庭の両立支援は充実したものの、日本の雇用慣行において、労働時間や働く場所などが限定されており、会社の命令にしたがって残業や配置転換に応じなければならない中核に位置する正社員の働き方を変えることができなかった。

もちろん地域限定で働く正社員や短時間正社員、あるいは仕事に限定されている正社員など正社員の多様化が図られてきた。しかし、そのような限定された職種や時間で働く労働者は無限定正社員に比べて処遇が下げられたり、昇進が遅れたりしている。つまり職場の処遇制度において、仕事優先の生き方をするインセンティブが内包されているのである。そして、オフィスに行き長いあいだそこで過ごすことが評価される長時間労働の企業文化ができあがってきた。そのために、在宅勤務は日本の企業組織になじまなかったのである。

ところが、この間コロナ下で、テレワークの導入が進められた。生産性本部が実施した調査によると、まだ実際にテレワークをしている就業者の人の数は限られるが、経験をした人の8割は継続してテレワークをしたいと答えている。また、2020年6月の内閣府の調査では、テレワーク経験者の64%がそれ以前に比べて生活を重視するようになったと回答している。また、単身赴任制度の見直しに踏み込んだ企業もある。

現在のところテレワークは主に大手企業の専門職や管理職に就く男性正社員にとどまっており、多くの女性はそこから排除されている。また、過重労働の問題や環境整備の問題など、多くの課題が明らかになっている。とはいうものの、日本の社会に柔軟な働き方を根づかせ、仕事と家庭の調和が図れる働き方を導入する千載一遇のチャンスが訪れていることも確かである。いまその好機をみすみす逃してしまうのか、それとも新しい働き方を根づかせることができるのか、今日日本の社会はワーク・ライフ・バランス社会に向けての重要な転換点に立っているのではないだろうか。

「仕事と生活と調和（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」は、2007 年 12 月 18 日にとりまとめられた。憲章や行動指針が作成された背景には、少子化の進展の解消（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略会議の中間報告 2007 年 6 月 1 日）や多様な人材が活躍できる労働市場への転換（「経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第 1 次報告」同年 4 月 6 日）、さらには男女共同参画の促進に関する議論（「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中間報告」（同年 5 月 24 日）があったことを確認する必要がある。こうした 3 つの報告や議論を踏まえて、憲章や行動指針がまとめられたのである。具体的に説明すると、仕事や生活の調和が必要されている背景には、短時間勤務の非正社員が増加する一方、正社員の実労働時間高止まりするいわゆる働き方の 2 極化があった。このことが働き方や結婚、さらには出産・子育てなどに関する国民の希望の実現を制約していたのである。例えば、共働き世帯が増加しているにもかかわらず夫が長時間労働の結果、結婚すると女性は専業主婦かあるいは働く場合でも短時間勤務を選択せざるを得ない事態に直面することが多かった。そうした結果が、少子化の進展や女性の活躍の場の阻害、さらには男女共同参画の遅れをもたらしていたのである。つまり、憲章や行動指針の目的は、日本の社会構造を改革し、就業や家族形成などに関する国民の希望が実現しやすい社会へと改革することを通じて、少子化の進展の解消や男女共同参画の実現を意図していたのである。

憲章や行動指針は法的な根拠を持たず、政労使のトップが合意し、とりまとめたものであったが、その後、それらの趣旨や内容は法律面で整備されることになった。例えば、育児介護休業法改正、次世代法改正、女性活躍推進法制定、働き方改革関連法制定などである。例えば、2018 年に公布された「働き方改革関連法」の説明文書には、「過去 20 年間、フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいであり、多様な人材が活躍できたり、仕事と子育てや介護の両立が無理なくできるためには、長時間労働の是正が不可欠」と記載されており、まさに憲章や行動指針が目指してきたものである。今後は、憲章や行動指針の趣旨を踏まえ、法的な根拠を踏まえて、仕事と生活の両立が可能な社会の実現に取り組むことが政労使に求められている。

提言 6

仕事と生活の調和の推進にあたっては、中小企業の生産性の向上を通じた、働き方改革を推進していくことが不可欠である。また、規制緩和や制度改革により企業の自由度や裁量を高め、多様で柔軟な働き方を拡充していくことが必要である。中小企業における仕事と生活の調和の推進にあたって、政府等に対し、今後求められる取組は以下のとおりである。

＜提言 1＞中小企業における働き方改革の推進

中小企業において、生産性向上を通じた、「働き方改革」の推進は不可欠である。したがって、設備投資やデジタル実装による生産性向上・業務効率化に資する支援を強化・拡充していくことが必要である。また、中小企業は、人材、ノウハウが乏しいため、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の取得義務化の履行確保に向け、丁寧且つきめ細かい相談支援を継続していくことが求められる。

＜提言 2＞多様で柔軟な働き方の普及・定着支援

新型コロナウイルスの影響により、時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方に対する機運が高まっている。テレワークは、感染拡大防止対策や災害時の危機管理対応はもとより、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方として生産性の向上や子育て、介護・看護との両立など、多くの効果が期待されていることから、更なる普及・定着を図っていくことが求められる。ついては、導入支援、生産性向上に資する活用支援など一連の支援策や助成金等の措置を強化・拡充していくことが重要である。また、企画業務型裁量労働制の対象業務拡大、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制の普及・定着への支援等、労働者の意欲や能力が十分に発揮され、柔軟且つ創造的な働き方ができる制度の普及に取り組むことが必要である。

提言 7

・様々な媒体での制度・施策の情報提供と、好事例の展開

中小企業・小規模事業者は、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革への取組について、経済・雇用情勢が厳しい中では特に負担感を感じる企業も多く、国は業種や規模ごとに取組の先行事例や好事例を広く収集・展開し、積極的な取組を促進する必要がある。

・専門家や助成制度による企業の取組、定着への支援策の充実

ワーク・ライフ・バランスや働き方改革へ意欲的な企業に対し、資金やノウハウ、人材不足が制約とならないよう、新型コロナウイルス感染拡大を契機に高まったテレワークや、生産性向上のためのデジタル化等の取組を実現、定着させるため、専門家や助成制度による各種支援策の充実が必要である。

これまで多くの企業は、労働時間削減や年休取得促進等、インプット（労働投入）の効率化を中心とした働き方改革を進めてきた。男性が育児休業取得時に限らず育児を担うことが当然になり、女性が継続就労しより活躍できる環境を整えていくうえでも、こうした取組はこれからも必要である。他方、今後は、そうした取組を着実に進めながら、働き手のエンゲージメントの向上を通じて企業の価値創造力を強化し、アウトプット（付加価値）の最大化に注力する取組へと深化させていくことが重要である。

働き手のエンゲージメントを高めるためには、「働きがい」と「働きやすさ」の双方を実感できる人事労務施策と、これを支える健康経営の推進により働き手の自律性を重視した多様で柔軟な働き方を実現していくことが求められる。

働きがいを高める施策として、社内公募制度や社内副業制度の導入、人事部門やキャリア・コンサルタント等によるキャリア面談の実施といった自律的なキャリア形成を支援するための施策がある。社員の主体的な学びの促進と支援を図る観点からは、デジタルスキルやリテラシー向上支援に向けた研修・セミナーの実施、リカレント教育の推進、自己啓発のための休暇・休業制度あるいは時短勤務制度の導入・拡充などのほか、外部の研修・セミナーの受講料、資格試験の受験費用の一部あるいは全部を補助することも考えられる。

働きやすさを高める施策としては、テレワークやフレックスタイム制度、勤務間インターバル制度、育児・介護・病気治療と仕事の両立支援施策、仕事時間・勤務地を限定した正社員制度の導入・拡充なども有益な選択肢として検討することが必要である。

特にテレワークは場所と時間に捉われない働き方の重要な選択肢の一つである。推進自体を目的化するのではなく、企業は自社の業務の特性や、社員の状況（経験、能力、家庭の事情等）を総合的に勘案し、出社とテレワークのベストミックスのあり方をまず検討する必要がある。自社における導入目的を明確化し、それに見合った制度やツールを整備した上で、経営トップ自ら社員に発信し、理解の醸成を図ることが重要である。また、場所と時間に捉われない働き方は、社員の自主性を尊重した働き方と言い換えることが出来るところ、各種柔軟な労働時間制度の拡充や副業・兼業の普及などにも一層取り組むことが求められる。

多様な人材の活躍推進の観点からは、両立支援制度の整備に加え、産前産後休業や育児休業の取得によるキャリアの中断や遅れの回復が可能となるよう、評価の仕組みなど各種制度を見直すことや、DXに伴い産業構造が急速に転換していくことを背景に、官民が学び直しを強力に進めながら、人材流動化を図り多様で複線的なキャリア形成の促進につなげていくという視点に立った政策を推進すべきである。

■仕事と生活の調和推進は、引き続き政労使の三者が一体となって取り組んでいくことが望ましい

内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査（令和元年）によれば、「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方について「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した女性が合わせて3割を超えていた。時系列でみれば、賛成派が減少し反対派が増加傾向にあるものの、依然として固定的性別役割分担について肯定的な意識を持っている人が多いことが伺える。また、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人にその理由を尋ねたところ（複数回答可）、「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」という回答が最も多かったことから、根強いジェンダー規範の存在によって育児や家事負担について性別で偏りが生じているものと考えられる。

このような家庭内における固定的性別役割分担は、夫婦間の経済力の格差から生じている側面もあり、男女間の賃金格差が依然として縮まらない企業における賃金制度もけして無関係ではない。

女性活躍推進の取組が始まって久しいが、企業の女性活躍推進だけでは国民の仕事と生活の調和は実現しない。女性の地位向上は、女性に強いるのではなく、女性自らが意欲を持てるように公共教育がそれを促すことも必要である。そして女性が教育で得た知識と自らの知恵を、正しく使える公平な社会にしていかなければならない。子どものころからのジェンダー教育によって社会の中の固定的性別役割分担やジェンダー規範を払拭する取組を国全体で進めていく必要がある。仕事と生活の調和推進は、引き続き政労使の三者が一体となって取り組んでいくことが望ましい。

テレワークは、これまで子育て・介護等と仕事の両立の手段の一つとして普及促進を行ってきたが、今般の感染症拡大による感染防止対策として、これまでにない規模で在宅勤務等のテレワークが実施されることとなり、働き方が大きく変化した。

With/After コロナにおいて、新たな生活様式への転換が求められる中、これを契機に、ワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向けて、テレワークの一層の浸透を進める必要がある。

とりわけ、適切な労働時間管理や労働安全対策など安心して働くことができる良質なテレワークに向けた環境整備を図るとともに、企業規模に限らず、様々な業種・職種への導入支援をさらに強化する必要がある。

また併せて、コロナ禍によるテレワークの浸透などの働き方の変化が、生活時間の確保や男性の家庭時間（家事や育児など）等において、どのような影響が生じているのか等、引き続き実態把握を行い、多様な観点からの分析のもと、好事例の周知や官民一体となったさらなる具体的な方策の検討・実施に取り組む必要がある。

1. コロナ禍から with/after コロナ社会への移行

新型コロナウイルス感染症拡大は、仕事と生活の全ステージに大きな変化をもたらしており、新たな生活様式や働き方を模索する動きが高まっている。

2007 年以降、政府・労働組合・経済団体・自治体のトップが連携し、「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向けて取り組んできた。

今回、総括文書の発行で一定の区切りがつけられることになるが、新たな生活様式のもとこれまで以上に「仕事と生活の調和」を評価・検証していくことが必要であり、労使の取組と政府の支援はより一層の重要性を増している。すべての人々がライフステージに応じた柔軟でディーセントな働き方ができるよう、日本的労使関係の強みを活かして取り組んでいく必要がある。

2. コロナ禍で浮き彫りになった課題

・急速に普及したテレワーク（在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務など）において、長時間労働の問題を含めて労働時間管理が二の次となっている。仕事以外の時間（非労働時間）を、労働者の自由時間という側面から見るのではなく、生活時間（介護や育児、趣味や自己啓発、地域の社会活動に従事する時間）の確保に着目し、そこへのアクセスは生活への侵害であるという観点が重要である。

・一斉休校や男性の在宅勤務によって、女性の家庭内における無償労働の負担が増加している。女性のキャリアが悪影響を受けたり、無償・有償労働の負担が過剰になったりしないよう、在宅勤務においても保育所はもちろん、子育て支援事業やサービスを利用できるように十分な供給を確保するとともに、男性の育児・家事等への参入や長時間労働防止を促進すべきである。

3. 仕事と育児・介護の両立支援

・子ども・子育て支援サービスの質的な改善と量的な拡充を行い、社会全体で支える仕組みを確立し、これらのサービスの無償利用を可能とすることが不可欠である。そのうえで、非正規雇用など雇用形態に関わらず、また、性別に偏りなく利用することができる両立支援制度を構築する必要がある。

・仕事と育児の両立を阻害するマタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメントなど、あらゆるハラスメントを禁止する法整備を進めることが求められる。

・介護離職は、貧困の入り口になるとともに貴重な労働力の流失を招く。社会的損失を防ぐためにも、労働組合、事業主、国・地方自治体、地域住民、NPOなどが連携しながら、主体的な役割を果たし、要介護者と介護者を支えていくことが求められる。

・介護の期間が想定し難く、個々の要介護者によって適切な支援の方法も異なるため、介護者が時間単位で取得できる休暇制度の拡充など、労働時間調整を労働者が行使することのできる権利として担保すべきである。

4. 従来の「男性中心型労働慣行」からの脱却

- ・長時間労働をはじめとする職場の慣行全般をジェンダーの視点から横断的に見直し、定時帰宅など効率的な業務を評価する制度の導入などを通じて、男女間の労働時間と生活時間の不均衡の是正を進めることが必要である。

- ・日本の既婚男性の家事関連時間は国際的にも突出して短く、パートナーとの共有時間が短いことも指摘される。余暇時間が少ないことなどを踏まえ、実質的な余暇時間確保に向けた制度導入などに取り組む必要がある。

- ・諸外国の施策を踏まえ、様々なライフスタイルに対応する環境整備を進めるために、選択的夫婦別氏制度の導入や婚外子差別の撤廃とともに、両立支援制度の利用対象にパートナーの連れ子を養育する場合も加える、ひとり親の家族的責任を考慮した両立支援制度の整備を進めるなど、性やライフスタイルに中立な制度の整備を進めることも重要である。

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・実現できる社会を目指し、本部会で精力的に議論を進めてきた。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2020」でも整理されているとおり、今後も、企業と働く者、国民、国、地方公共団体が各々の立場で果たすべき役割を果たし、①仕事と生活の調和の推進全体に関する取組、②就労による経済的自立が可能な社会に向けた取組、③健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に向けた取組、④多様な働き方・生き方が選択できる社会に向けた取組を総合的に推進していく必要がある。

その上で、今後に向けて、以下３点について具体的に提言を行う。

（１）男性の育児休業取得の促進

男性の育児休業の更なる取得促進に向けて、例えば、育児休業給付金の給付率の引上げや育児休業を取得した従業員を応援する企業を支援するなど、施策の充実を図ること。さらに、男性の育児休業取得が進まない具体的要因を分析・公表し、スピード感を持った具体的対応策を講じること。

（２）中小企業等における柔軟な働き方の導入推進

中小企業・小規模事業者における女性の就業継続、正社員化、管理職登用を積極的に進めるため、長時間労働の是正や労働生産性の向上の取組みと併せ、多様で柔軟な働き方の導入を強力に推し進めること。

（３）介護離職ゼロに向けた支援

仕事と介護が両立できる職場づくりに向け、事業主・労働者双方への介護休業制度等の周知広報を強化するとともに、必要な施策を実施すること。

ワーク・ライフ・バランスについて、多様な取組がなされるなか、突如として、コロナ禍の日常が到来し、結果的に、仕事や日常の過ごし方が激変した。極めてイレギュラーな状態ではあるが、逆に、その中で今後の仕事と生活の調和に関する、ある意味、革新的な変化が発生した。その一つは、リモートワークが常態化しつつある点である。今まで、リモートでこれほど日常の業務が処理できると考えていた人はいなかったのではないか。この方向性は、コロナが終息した後も、仕事の在り方の中で継続されると考えるが、そのことにより、通勤時間がなくなり、余暇時間の増加や、オフィス等の都市部集中の緩和等々、様々な副次的効果が予測される。一方、コミュニケーション不足による心身のストレスの増加等、マイナス点も憂慮される。

リモートワークが多用される状況で、仕事と生活の質の向上を目指すため

- ①企業において、リモートで処理するテーマとアイコンタクトを要するテーマを適切に区別して、コミュニケーション不足を解消することを制度的に検討する
- ②とりわけ、社員の教育、指導等の分野では、対面による親密なコミュニケーションが必要なため、その上での配慮、施策を講じること
- ③日本特有の住環境等の関係もあるが、若い世代のリモート中心の生活は、ストレスを生みやすい。そのための住環境を含め、整備の施策等、メンタルヘルスの充実をさらに検討する
- ④コロナ禍で弱い立場（たとえばシングルマザー等）の人に様々な圧力がかかっている。DV、離婚、自殺等の現象に対する、現在以上の支援の整備等の事項について検討することが望ましい。

参 考 資 料

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章**（2007年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定、2010年6月29日改定）**

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔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あり、多様な働き方が模索されている。

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る。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

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ある。

（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ある。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

（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こととする。

〔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。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることのないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進める必要がある。

（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

(2007年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定、2016年3月7日一部改正)

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、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取組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み、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・能力開発に取り組み、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)

- ・時間外労働の限度に関する基準を含め、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。
- ・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等に努める。
- ・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。
- ・自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。
- ・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支援を進める。
- ・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、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）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、業務効率化のノウハウ提供、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への支援を推進する。
- ・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及び指導を強化する。
- ・顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。
- ・働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
- ・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メンタルヘルス対策を推進する。
- ・行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用を促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

(就労による経済的自立)

- ・勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
- ・現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。
- ・非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。
- ・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。
- ・改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(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。
- ・女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
- ・妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
- ・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。
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりの支援・促進を図る。
- ・地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
- ・地方公共団体や市民・NPO 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。
- ・仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
- ・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。2020 年の目標値は、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。

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。

		数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020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）	20～64歳 78.1%	80%
			20～34歳 76.1%	79%
			25～44歳 女性 71.6%	77%
			60～64歳 62.2%	67%
	②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	0.9% （2005～2014年度の10年間平均）	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（※）
	③	フリーターの数	約167万人	124万人 ※ピーク時比で約半減
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	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	52.8%	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	8.2%	5%
	⑥	年次有給休暇取得率	47.6%	70%
	⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	60.7%	100%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	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）	14.8%	29%
	⑨	自己啓発を行っている労働者の割合	43.3%（正社員） 16.4%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑩	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%
	⑪	保育等の子育てサービスを提供している数	認可保育所等（3歳未満児） 92万人	認可保育所等（3歳未満児） 116万人(2017年度)
			放課後児童クラブ 102万人	放課後児童クラブ 122万人(2019年度)
	⑫	男性の育児休業取得率	2.30%	13%
	⑬	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 67分	2時間30分

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ・①、③：「『日本再興戦略』改訂2015」（平成27年6月30日、閣議決定）
- ・①、③、⑤、⑥、⑩、⑫：「まち・ひと・しごと創生総合戦略2015改訂版」（平成27年12月24日閣議決定）
- ・①、⑤～⑧、⑩、⑫、⑬：「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）
- ・②、⑦、⑩：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ・⑦、⑩：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ・⑩～⑬：「少子化社会対策大綱」（平成27年3月20日閣議決定）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

指標（現状値）の算定方法等

①就業率

【総務省「労働力調査」（平成27年平均）】

②時間当たり労働生産性の伸び率

【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】

時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出

③フリーターの数

【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27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26年度 労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」】

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、休日数、年次有給休暇の与え方などについて労働者と話し合う機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注）「話し合う機会」とは、労働時間等設定改善委員会、労働組合との協議の場等をいう。

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27年平均）】

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「平成26年就労条件総合調査」】

常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

⑦メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合

【厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（平成25年）】

10人以上規模事業所における「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

注）「メンタルヘルス対策」の取組内容としては、「労働者への教育研修、情報提供」、「事業所内での相談体制の整備」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

⑧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）

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）】

「短時間正社員制度」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又は所定労働日数が少ない正社員として勤務する制度のことをいい、①フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の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（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）、②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合、③パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合がある。

⑨自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成26年度）】

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

注）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、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人などをいう。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

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をいう（職業に関係ない趣味や娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。

⑩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23年）】

2005年から2009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

⑪保育等の子育てサービスを提供している数—保育サービス（3歳未満児）—

【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成27年4月分概数）】

注）認可保育所等とは、認定こども園、認可保育所、地域型保育事業、地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援等を行っている認可外保育施設等をいう。目標値は定員数、最新値は利用児童数。

保育等の子育てサービスを提供している数—放課後児童クラブ—

【厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」（平成26年）】

⑫男性の育児休業取得率

【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）】

5人以上規模事業所における2012年10月1日から2013年9月30日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2014年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合

⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

【総務省「社会生活基本調査」（平成23年）】

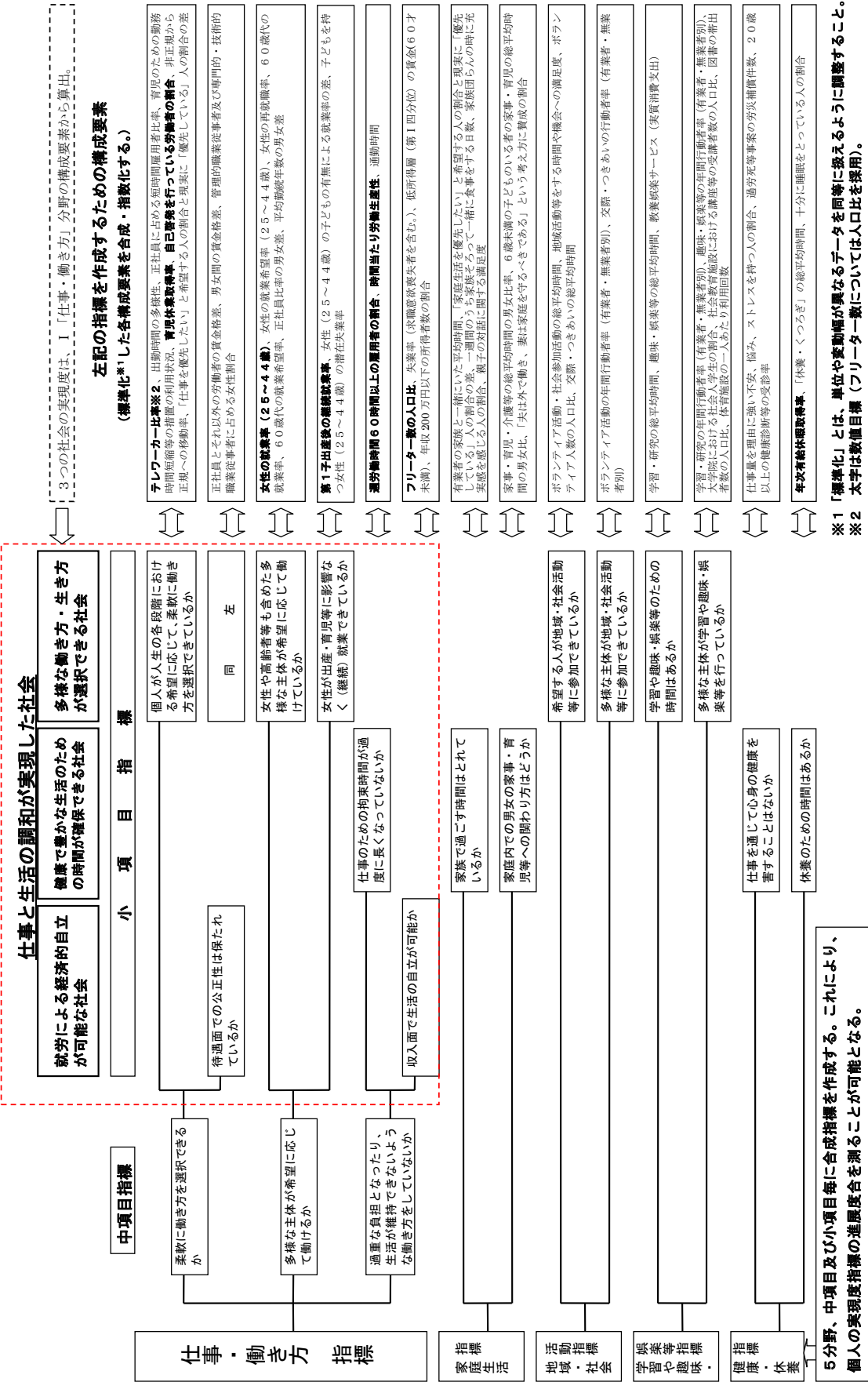
「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間。時間は、該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間

「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図

「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官民の取組による環境の整備状況を数量的に把握し、その進捗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」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。

仕事と生活の調和が実現した社会

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

収入面で自立する機会が設けられているか

働きながら様々な活動を行う機会が設けられているか

健康を維持するための機会が設けられているか

働き方・生き方を選べる機会が設けられているか

地域での支援サービス等を得られる機会が設けられているか

環境整備指標



合成指標を作成する。これにより、環境整備の進展度合を測ることが可能となる。

左記の指標を作成するための構成要素
(標準化^{※1}した各構成要素を合成・指数化する。)

公共職業安定所の求職者の就職率、離職者訓練終了後の就職率

労働時間等の問題について労働が怪し合いの懸念を設けている割合^{※2}、長期休暇制度のある企業割合

メンタルヘルスマスクアに取り組んでいる事業所割合、健康づくりに取り組んでいる事業所割合

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出企業数、次世代法に基づく認定企業数、ワーク・ライフ・バランス実施企業を登録する制度を設けている自治体割合、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）、育児・介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合、育児・介護休業制度の規定有り事業所割合、子の看護休暇制度の規定有り事業所割合、正社員への転換制度がある事業所割合、リフレシユ・ゆとり活動に対する支援・援助制度がある企業割合、ある企業割合、職員のボランティア活動に対する支援・援助制度がある企業割合、労働者の自己啓発を支援している事業所割合、社会人特別選抜施設数、社会教育施設における学級・講座数、特定非営利活動法人認証数（累計）、シルバー人材センター会員数、公契約の評価項目にワーク・ライフ・バランス取組を採用している自治体割合

保育サービスを提供している割合（3歳未満児）、児童福祉法に基づく特定市区町村の数、認定こども園の数、放課後児童クラブを提供している割合、放課後子ども教室の専任箇所数、病児・病後児保育の専任箇所数、要介護・要支援認定者数に対する居宅介護（支援）サービス受給者数

※1「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱うように調整すること。
※2 太字は数値目標

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議の開催について

平成 19 年 7 月 13 日
内閣官房長官決裁

1 趣旨

仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスを実現することを目的とする「ワーク・ライフ・バランス憲章」（仮称）及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）を策定し、推進するため、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」（以下「会議」という。）を開催する。

2 開催

- (1) 会議は、内閣官房長官、内閣府特命担当大臣（少子化・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、厚生労働大臣及び経済産業大臣並びに別紙に掲げる団体の代表者及び有識者により構成し、内閣官房長官が開催する。
- (2) 会議には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 会議における議事の公表

内閣官房長官又は内閣官房長官が指名する者は、会議における議事の内容等を、会議の終了後、速やかに、適当と認める方法により、公表する。

4 庶務

会議の庶務は、厚生労働省の協力を得て、内閣府において処理する。

5 その他

前各項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、内閣官房長官が定める。

(別紙)

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・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
やしる 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〕

仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催について

平成 22 年 4 月 15 日
内閣総理大臣決裁
平成 22 年 6 月 18 日
一 部 改 正
平成 25 年 6 月 27 日
一 部 改 正
平成 26 年 2 月 25 日
一 部 改 正
平成 26 年 6 月 3 日
一 部 改 正
平成 26 年 10 月 7 日
一 部 改 正
平成 27 年 11 月 13 日
一 部 改 正
平成 30 年 6 月 15 日
一 部 改 正
令和 2 年 1 月 14 日
一 部 改 正
令和 3 年 6 月 7 日
一 部 改 正
令和 3 年 6 月 ● 日
一 部 改 正

1 趣旨

「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。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）に基づき、仕事と生活の調和を推進するため「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（以下「会議」という。）を開催する。

なお、憲章及び行動指針は、必要に応じ見直すこととする。

2 開催

- (1) 会議は、内閣総理大臣、内閣官房長官、内閣府特命担当大臣（少子化対策）、内閣府特命担当大臣（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、厚生労働大臣及び経済産業大臣並びに別紙に掲げる団体の代表者及び有識者により構成し、内閣総理大臣が開催する。
- (2) 会議には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 会議における議事の公表

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）又は内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が指名する者は、会議における議事の内容等を、会議の終了後、速やかに、適当と認める方法により、公表する。

4 庶務

会議の庶務は、厚生労働省の協力を得て、内閣府において処理する。

5 部会

必要に応じ、会議に部会を設けることができる。

6 その他

（１）前各項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が定める。

（２）「仕事と生活の調和推進官民トップ会議の開催についての廃止について」（平成 22 年 4 月 15 日内閣官房長官決裁）による廃止前の会議がこれまで決定した事項等については、会議に引き継がれるものとする。

(別紙)

仕事と生活の調和推進官民トップ会議団体の代表者及び有識者名簿

(団体の代表者)

とくら 十倉	まさかず 雅和	一般社団法人日本経済団体連合会会長
みむら 三村	あきお 明夫	日本商工会議所会頭
こうづ 神津	りきお 里 季生	日本労働組合総連合会会長
よしの 芳野	ともこ 友子	JAM副会長
いづみ 飯泉	かもん 嘉門	全国知事会会長

(有識者)

おおさわ 大沢	まちこ 真知子	日本女子大学名誉教授
けんじょう 権 丈	えいこ 英子	亜細亜大学副学長・経済学部教授
さとう 佐藤	ひろき 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
ひぐち 樋口	よしお 美 雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長

〔有識者については五十音順・役職は令和3年6月●日現在〕

仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について

平成 2 0 年 4 月 7 日

仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定

平成 2 7 年 1 0 月 6 日

一 部 改 正

1 趣旨

「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」に基づき、その点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図るため、仕事と生活の調和連携推進・評価部会（以下「部会」という。）を開催する。

2 構成

- （1）部会の構成員は、経済界の代表者、労働界の代表者、地方公共団体の代表者、関係団体の代表者及び有識者のうちから、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が指名する。
- （2）構成員の任期を2年とする。ただし、補欠の構成員の任期は、前任者の残任期間とする。構成員は再任されることができる。
- （3）部会は、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）が招集する。
- （4）部会に、部会長を置き、構成員の互選によってこれを決定する。
- （5）部会長は、部会の議事を整理する。
- （6）部会長は、必要に応じ、関係行政機関の職員その他の関係者の出席を求めることができる。
- （7）部会長に事故があるときは、部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

3 公開

- （1）部会は、原則、公開とする。
- （2）部会長は、部会の終了後、速やかに、当該部会の議事要旨を作成し、これを公開する。また、一定期間を経過した後に、当該部会の議事録を作成し、部会に諮った上で、これを公開する。

4 庶務

部会の庶務は、厚生労働省その他関係行政機関の協力を得て、内閣府仕事と生活の調和推進室において処理する。

5 その他

前各項に定めるもののほか、部会の運営に関する事項その他必要な事項は、部会長が定める。

仕事と生活の調和連携推進・評価部会の構成員の指名について

平	成	2	7	年	1	0	月	8	日
内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定									
平	成	2	7	年	1	1	月	1	3
一				部				改	正
平	成	2	8	年		5	月		9
一				部				改	正
平	成	2	9	年	9	月	1	3	日
一				部				改	正
平	成	2	9	年	1	0	月	2	4
一				部				改	正
平	成	3	0	年	6	月	1	5	日
一				部				改	正
平	成	3	0	年	9	月	1	8	日
一				部				改	正
令	和	元	年	7	月	2	3	日	
一				部				改	正
令	和	2	年	1	月	1	4	日	
一				部				改	正
令	和	2	年	6	月	1	8	日	
一				部				改	正
令	和	3	年	6	月	2	日		
一				部				改	正
令	和	3	年	6	月	●	日		
一				部				改	正

仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について（平成20年4月7日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定）第2項に基づき、仕事と生活の調和連携推進・評価部会の構成員を別紙のとおり指名する。

仕事と生活の調和連携推進・評価部会 構成員

(経済界)

大下 英和 日本商工会議所産業政策第二部長
佐藤 哲哉 全国中小企業団体中央会専務理事
鈴木 重也 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

(労働界)

宇野 悠 J E C 連合中央執行委員
春川 徹 情報産業労働組合連合会政策局長
石田 昭浩 日本労働組合総連合会副事務局長

(地方公共団体)

大曲 昭恵 福岡県副知事

(関係団体)

山田 秀雄 男女共同参画推進連携会議副議長
長谷川真理 公益財団法人日本生産性本部総合政策部ダイバーシティ推進担当部長

(有識者)

阿部 正浩 中央大学経済学部教授
大沢真知子 日本女子大学名誉教授
権丈 英子 亜細亜大学副学長・経済学部教授
榊原 智子 読売新聞東京本社教育ネットワーク事務局専門委員
佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授
樋口 美雄 独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長

仕事と生活の調和連携推進・評価部会 開催実績

(令和3年4月23日時点)

回	日程	実施内容
第1回	平成20年4月11日(金)	■部会の進め方について ■「憲章」「行動指針」策定以降の各府省における取組状況と今後の施策展開について ■男女共同参画会議の「仕事と生活の調和に関する専門調査会」で策定された仕事と生活の調和実現度指標、企業が仕事と生活の調和に取り組むメリットについて説明
第2回	平成20年5月8日(木)	■各団体における取組等について (取組、隘路、政府・地方公共団体に求めること) ■仕事と生活の調和の実現に向けた当面の課題について意見交換
第3回	平成20年5月28日(水)	■第1回、第2回評価部会を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて、当面取り組むべき事項について意見交換
第4回	平成20年6月18日(水)	■国民運動「カエル！ジャパン」の展開について説明 ■当面取り組むべき事項の修正案について意見交換
第5回	平成20年10月23日(木)	■平成21年度予算概算要求について説明 ■各団体、各府省の平成20年度の取組の中間報告 ■点検・評価について意見交換（ワーキンググループとアニュアル・レポートについて）
第6回	平成21年3月4日(水)	■平成21年度予算案について説明 ■最近の政府の取組について ■点検・評価WGにおける検討状況について
第7回	平成21年4月17日(金)	■緊急宣言（案）について議論 ■各団体、各府省の平成20年度の取組状況と今後の施策展開について ■点検・評価WGにおける検討結果について報告
第8回	平成21年6月5日(金)	■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について ■21年度版の当面取り組むべき事項について
第9回	平成21年7月9日(木)	■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について
第10回	平成21年7月28日(火)	■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について ■今後の進め方について
第11回	平成21年12月25日(金)	■各団体、各府省の平成21年度の取組の中間報告 ■1月、3月開催のヒアリングについて議論（イギリス、兵庫県の取組）
第12回	平成22年2月15日(月)	■平成22年度仕事と生活の調和関係予算案 ■各府省の仕事と生活の調和の取組 ■ヒアリング（兵庫県の取組）
第13回	平成22年4月16日(金)	■ヒアリング（イギリスの取組） ■仕事と生活の調和推進のための新たな合意について議論
第14回	平成22年5月25日(火)	■「仕事生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「行動指針」（改定案）について ■各団体の平成21年度の取組状況と今後の施策展開について
第15回	平成22年6月16日(水)	■「仕事生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「行動指針」（改定案）について ■各府省の平成21年度の取組状況と今後の施策展開について ■「仕事と生活の調和レポート2010」第2章、第3章1、2節について

回	日程	実施内容
第16回	平成22年8月27日(金)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010」（案）について
第17回	平成22年12月22日(水)	■各団体、各府省の平成22年度の取組の中間報告
第18回	平成23年6月10日(金)	■各団体、各府省の平成22年度の取組と今後の施策展開について ■平成23年度仕事と生活の調和関係政府予算 ■震災のワークやライフに対する影響等
第19回	平成23年11月4日(金)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」（案）について
第20回	平成23年12月14日(水)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」（案）について（構成、副題）
第21回	平成24年3月28日(水)	■各団体、各省庁から平成23年度の取組と今後の施策展開について報告 ■平成24年度仕事と生活の調和関係政府予算
第22回	平成24年6月27日(水)	■仕事と介護の両立について ■実施予定の東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査について説明、議論 ■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」骨子案について
第23回	平成24年10月31日(水)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」（案）について ■東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査結果（企業調査の速報）について
第24回	平成24年11月28日(水)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」（案）について（2回目） ■中間年度におけるワーク・ライフ・バランス実現に関する分析・評価の進め方、及び25年度評価部会年間計画
第25回	平成25年3月26日(火)	■各団体、各省庁の平成24年度の取組と今後の施策展開について ■平成25年度仕事と生活の調和関係政府予算 ■進捗が遅れている数値目標についての現存調査（個人調査の速報）について
第26回	平成25年7月5日(金)	■数値目標の達成に向けた課題と施策の現状について ■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2013」骨子案について
第27回	平成25年11月13日(水)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2013」（案）について ■ワーク・ライフ・バランスの推進のための意識調査（個人調査の速報）について
第28回	平成25年12月13日(金)	■企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査について ■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2013（案）について
第29回	平成26年5月29日(木)	■平成26年度の活動方針について ■仕事と生活の調和推進に向けた取組の加速化について ■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2014」骨子について
第30回	平成26年9月10日(水)	■長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進等に関する各主体の取組について
第31回	平成26年10月8日(水)	■女性の就業継続の促進、男性の育児・家事参画の促進、仕事と介護の両立の推進に関する各主体の取組について
第32回	平成27年1月16日(金)	■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2014」（案）について ■平成27年度の仕事と生活の調和関係政府予算案について
第33回	平成27年5月27日(水)	■平成27年度の活動方針について ■仕事と生活の調和推進のための行動指針（数値目標）の進捗状況について ■最近の政府等の動きについて ■仕事と生活の調和推進に関する調査研究について ■「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2015」骨子について

回	日程	実施内容
第34回	平成27年8月4日(火)	■仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)について ■在宅型テレワーカーの目標設定について ■数値目標に係る委員からの指摘事項について ■ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業に対する公共調達における評価について
第35回	平成27年10月9日(金)	■公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて ■仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)について
第36回	平成27年12月4日(金)	■公共調達においてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業をより幅広く評価する枠組みについて
第37回	平成28年2月19日(金)	■仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)について ■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2015」(案)について
第38回	平成28年6月29日(水)	■平成28年度の活動方針について ■公共調達等を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進について ■仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)について
第39回	平成28年11月17日(木)	■「第15回出生動向基本調査」の公表を踏まえた「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向について ■テレワークの推進に係る最近の動向について ■「仕事と生活の調和レポート2016」骨子(案)について
第40回	平成29年2月21日(火)	■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2016」(案)について
第41回	平成29年6月27日(火)	■平成29年度の活動方針について ■仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)に関連する最近の状況について
第42回	平成29年11月7日(火)	■「6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間」の動向について ■「仕事と生活の調和レポート2017」骨子(案)について
第43回	平成30年2月19日(月)	■「保育等の子育てサービスを提供している数(認可保育所等(3歳未満児))」の目標設定について ■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017」(案)について
第44回	平成30年6月28日(木)	■平成30年度の主な点検・評価事項(案)について ■「保育等の子育てサービスを提供している数(認可保育所等(3歳未満児))」について
第45回	平成30年11月22日(木)	■「第1子出産前後の女性の継続就業率」の動向について ■「保育等の子育てサービスを提供している数」の動向について ■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018」骨子(案)について
第46回	平成31年2月18日(月)	■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018」(案)について
第47回	令和2年1月31日(金)	■部会長の互選 ■報告事項 ■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019」骨子(案)について ■今後の評価部会の活動について、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポートについて
第48回	令和2年10月5日(月)	■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2020」について ■「仕事と生活の調和連携推進・評価部会総括文書」骨子(案)について
第49回	令和3年6月25日(金)	■「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書 -2007～2020-」について