

「仕事と生活の調和」実現度指標の改訂

平成 21 年 4 月 17 日
点検・評価ワーキンググループ

1. 経緯

将来にわたって多様性に富んだ活力ある社会を創造していくためには、男女がともに、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進が重要である。

このため、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では、平成 19 年 7 月に「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」をとりまとめ、ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の検討を進めることとした。また、平成 19 年 12 月には、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（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。）が策定されたが、行動指針では、仕事と生活の調和の進展度合いの把握を目的とした「仕事と生活の調和」実現度指標（以下「実現度指標」という。）の在り方について明記された。

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では、実現度指標についての議論を重ね、平成 20 年 3 月 25 日に「「仕事と生活の調和」実現度指標について」をとりまとめた。

その後、実現度指標は、憲章及び行動指針の点検・評価等を行うために、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議の下に設置された仕事と生活の調和連携推進・評価部会において取り扱うこととされ、平成 20 年 10 月には、実現度指標の更新に向けた作業等を行うために、点検・評価ワーキンググループが同部会の下に設置された。

本資料は、同ワーキンググループで検討された実現度指標の改訂結果をとりまとめたものである。

2. 「仕事と生活の調和」実現度指標とは

(1) 趣旨・目的

○「仕事と生活の調和」実現度指標は、以下の 3 つの状況の進展度合いを測定するものである。

- ① 我が国の社会全体でみた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）
- ② 憲章及び行動指針で示された仕事と生活の調和が実現した3つの社会の実現状況（＝個人の実現度指標をもとに測定）
- ③ 個人が様々な活動を選択することができるような官民の取組による環境の整備状況（＝環境整備指標）

○ 働く人のみならず、無業者、高齢者を含めた多様な人々を対象に、我が国の社会全体でみた仕事と生活の調和の実現度を数量的に測り、評価・分析することにより、仕事と生活の調和実現の阻害要因や、取り組むべき政策及び政策の優先度の把握に資することを目的とする。また、仕事と生活の調和の考え方やその現状を国民一般に広く普及させるためにも用いる。

(2) 指標の体系

- 「個人の実現度指標」と「環境整備指標」の二つの指標から構成。
- 個人の実現度指標は、「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分野から構成。
- 個人の実現度指標のうち「Ⅰ．仕事・働き方」分野から、憲章及び行動指針で示された仕事と生活の調和が実現した3つの社会の実現度を算出。
- 環境整備指標は、分野を設けず一つの指標として算出。
- 両指標とも2002年を基準年として算出されており、指数の上昇は、仕事と生活の調和が進展していることを、また、指数の低下は後退していることを示す。

2. 点検・評価ワーキンググループにおける実現度指標の見直し方針

- 基本的には、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が平成20年3月にとりまとめた指標（以下「改訂前指標」という。）の体系を前提として、構成要素（＝統計指標）の選択が適当かなどの観点から見直しを行う。

- その際、憲章で示された「仕事と生活の調和が実現した社会」（①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会）の実現度を適切に把握するという観点も含めて検討する。

- 特に改訂前指標に関する以下の点に留意する。
 - ・「就労による経済的自立が可能な社会」の指標を作成すると、90年代後半以降一貫して改善しているが、この動きが適当かどうか
 - ・「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」の分野は、「Ⅰ. 仕事・働き方」に比較して構成要素の種類も少ないが、更に改善する必要はないか

- その他、必要に応じ、以下のような点についても検討する。
 - ・指標体系の概念により合致した構成要素を採用できないか
 - ・できるだけ時系列的に連続した構成要素を採用できないか
 - ・計算方法の改善によって、より実感に合った指標を作成できないか

3. 実現度指標の見直し結果

(1) 構成要素の見直し

- 「(4) 実現度指標の試算値」<構成要素の変更点>及び参考3「個人の
実現度指標」構成要素の新旧比較を参照。

(2) 計算方法等

- ① 改訂前指標の構成要素では、実数と比率が混在していたが、実数について可能な限り全体量を示す数量に対する比率に換算し、構成要素の統一を図る。
- ② 欠損値の処理について、改訂前指標では、実数については幾何平均、比率については変化幅が一定となるよう補間していたが、改訂後は全て幾何平均により平均変化率を求める方法に統一する。

(3) 実現度指標の更新時期及び更新方法

①更新時期

「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」では、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート（仮称）を毎年夏頃作成する方向で検討中。実現度指標は、同レポートに掲載することとし、その公表に併せて更新する。

②更新方法

- 「Ⅰ仕事・働き方」、「Ⅱ家庭生活」、「Ⅴ健康・休養」は、毎年更新。
- 「Ⅲ地域・社会活動」、「Ⅳ学習・趣味娯楽」は、社会生活基本調査の公表に併せて更新。
- 3つの社会の実現度は、「Ⅰ仕事・働き方」分野のデータから毎年更新。

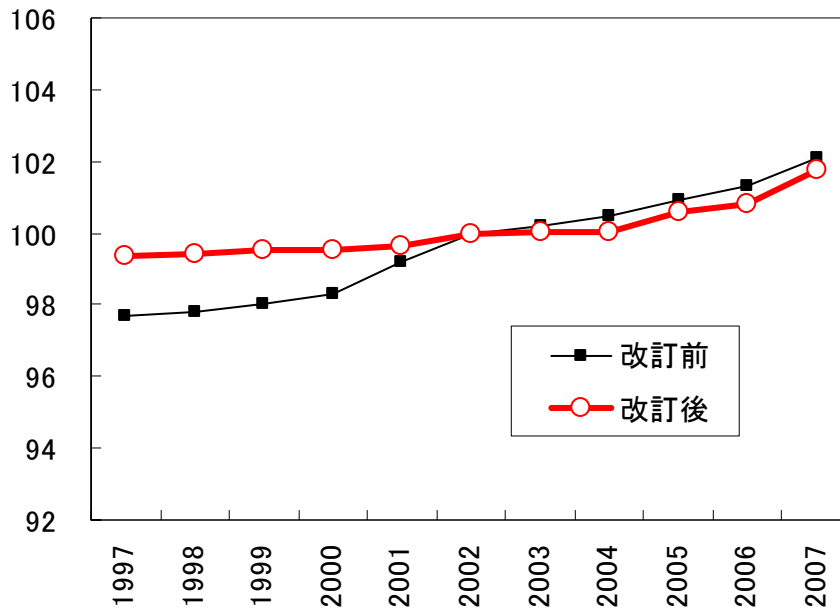
(例) 2009年版仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート（仮称）作成時

Ⅰ仕事・働き方	: 2008年まで更新
Ⅱ家庭生活	: 2007年まで更新
Ⅲ地域・社会活動	: 現状のまま（2006年まで作成）
Ⅳ学習・趣味娯楽	: 現状のまま（2006年まで作成）
Ⅴ健康・休養	: 2007年まで更新

(4) 実現度指標の改訂値

① 5分野の推移

ア 「I 仕事と働き方」分野



<構成要素の変更点>

○正社員とそれ以外の労働者の賃金格差

⇒ 一般労働者、全産業、男女別、大卒、年齢別（30～49歳）の所定内給与額について、正社員と正社員以外の比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

○男女間の賃金格差

⇒ 中項目「働く人の多様性」から中項目「柔軟な働き方」へ移動。所定内給与額について、標準労働者、全産業、企業規模計、大卒、30～49歳の女性の男性に対する比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

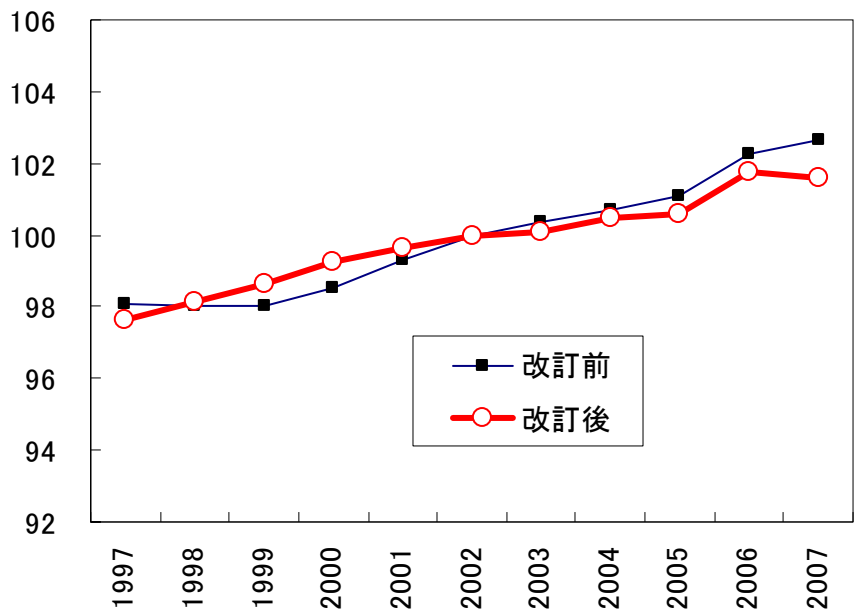
○フリーター数を2001年以前に遡及。実数を人口比に修正。

○失業率（求職意欲喪失者を含む。）を追加

○50歳未満の世帯主における中位数の半分以下の所得世帯に属する世帯員割合（全国消費実態調査）

⇒ 年収200万円以下の所得者数の割合に変更（民間給与実態統計調査）

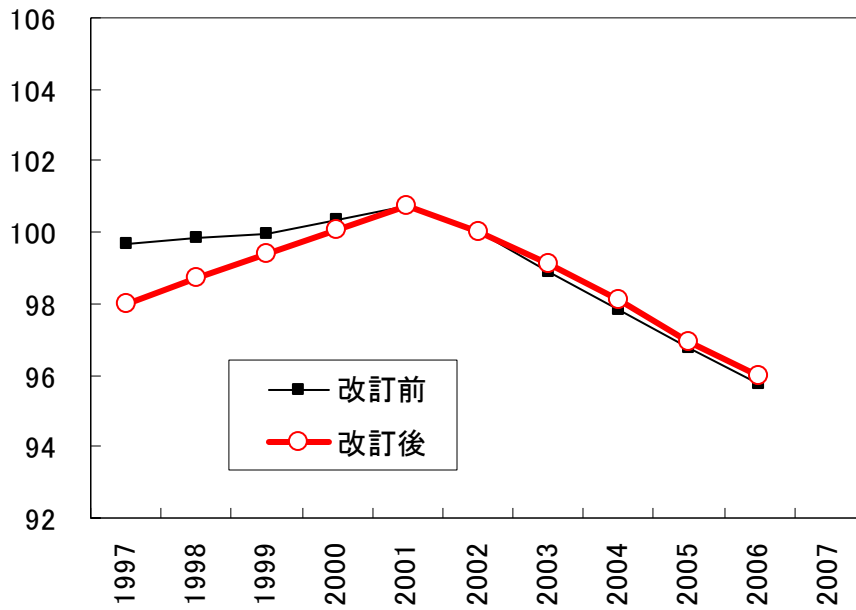
イ 「Ⅱ 家庭生活」分野



<構成要素の変更点>

- 有職者の平日の平均在宅時間
⇒ 家族と一緒にいた平均時間（有業者）に変更。
- 「家庭生活を優先したい」と希望する人の割合と現実に「優先している」人の割合の差を新規に追加。
- 家族団らんの満足度を追加（国民生活に関する世論調査）

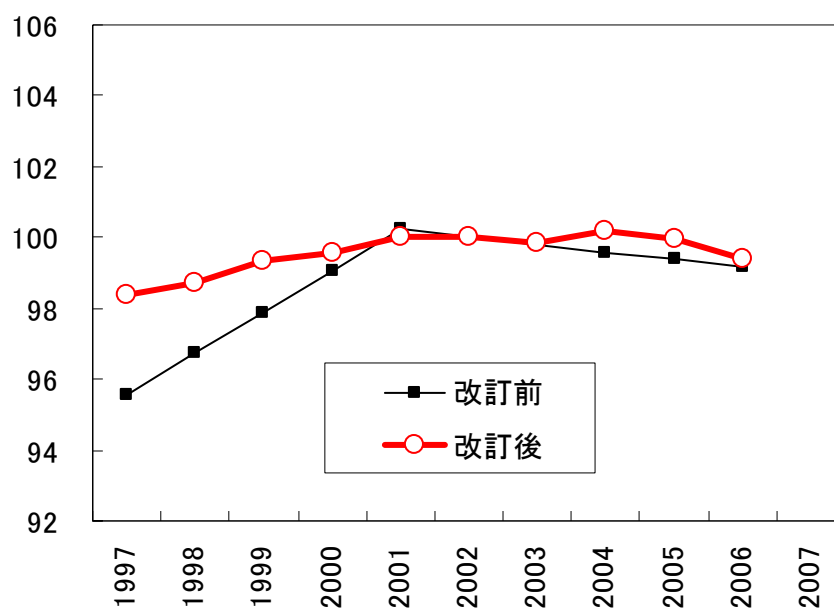
ウ 「Ⅲ 地域・社会活動」分野



<構成要素の変更点>

- ボランティア人数の人口比を新規に追加（ボランティア活動年報）。
- ボランティア活動の行動者率を年間行動者率に変更。

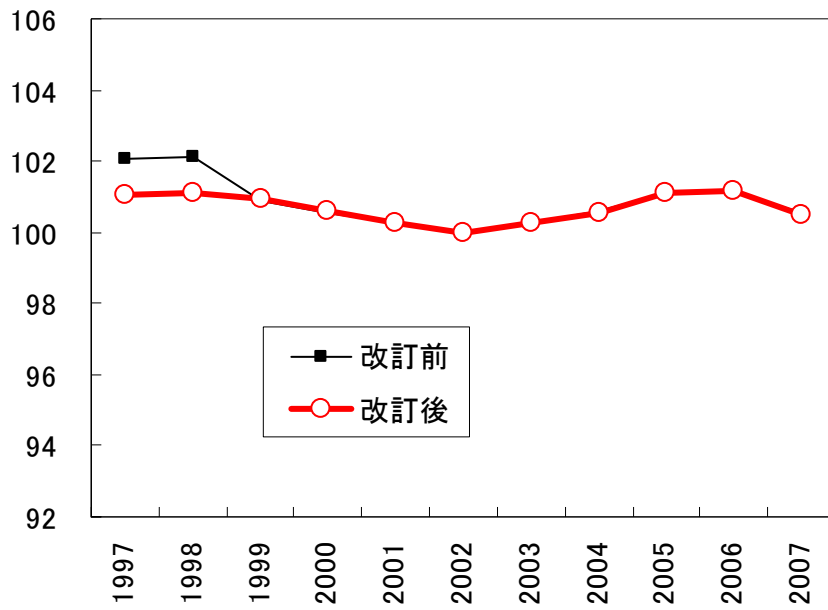
エ 「IV 学習や趣味・娯楽等」分野



<構成要素の変更点>

- 教養娯楽サービス（実質消費支出）を新規に追加。
- 学習・研究、趣味・娯楽等の行動者率を年間行動者率に変更。
- 大学院における社会人学生の割合を新規に追加。
- 社会教育施設における講座等の受講者数の人口比を新規に追加。
- 図書の出借者数の人口比を新規に追加。
- 体育施設の一人あたり利用回数を新規に追加。

オ 「V 健康・休養」分野



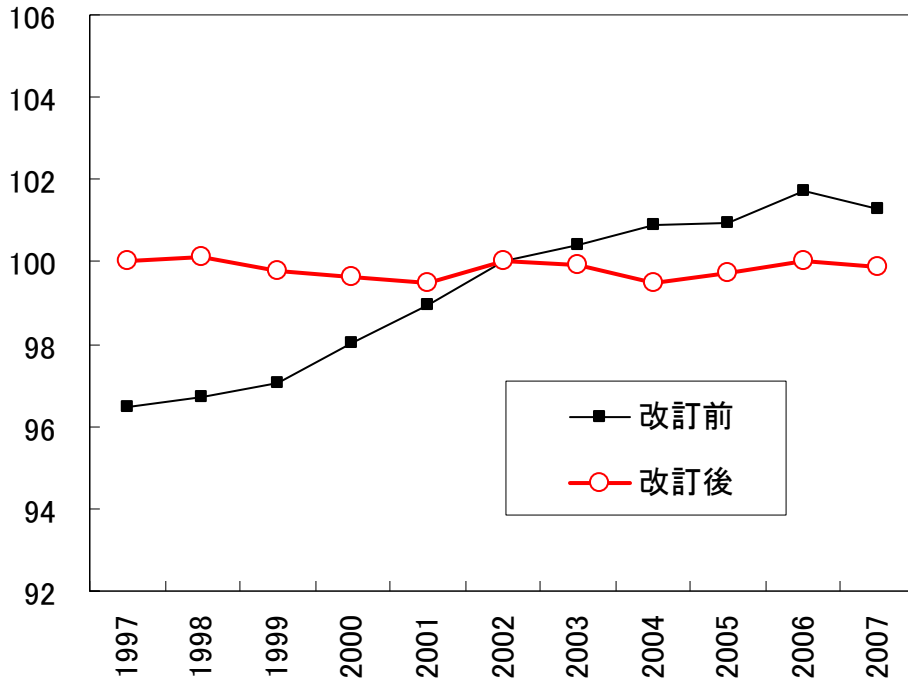
<構成要素の変更点>

なし。

② 3つの社会の実現度の推移（I 「仕事・働き方」 分野から算出）

ア 就労による経済的自立が可能な社会

(2002=100)



<構成要素の変更点>

○正社員とそれ以外の労働者の賃金格差

⇒ 一般労働者、全産業、男女別、大卒、年齢別（30～49歳）の所定内給与額について、正社員と正社員以外の比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

○男女間の賃金格差

⇒ 中項目「働く人の多様性」から中項目「柔軟な働き方」へ移動。所定内給与額について、標準労働者、全産業、企業規模計、大卒、30～49歳の女性の男性に対する比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

○フリーター数を2001年以前に遡及。実数を人口比に修正。

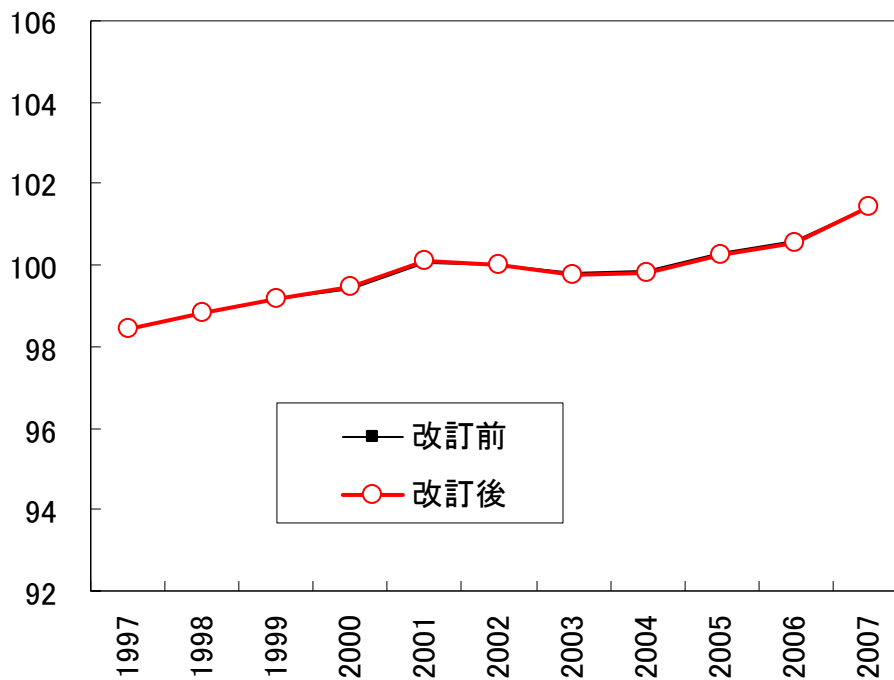
○失業率（求職意欲喪失者を含む。）を追加

○50歳未満の世帯主における中位数の半分以下の所得世帯に属する世帯員割合（全国消費実態調査）

⇒ 年収200万円以下の所得者数の割合に変更（民間給与実態統計調査）

イ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

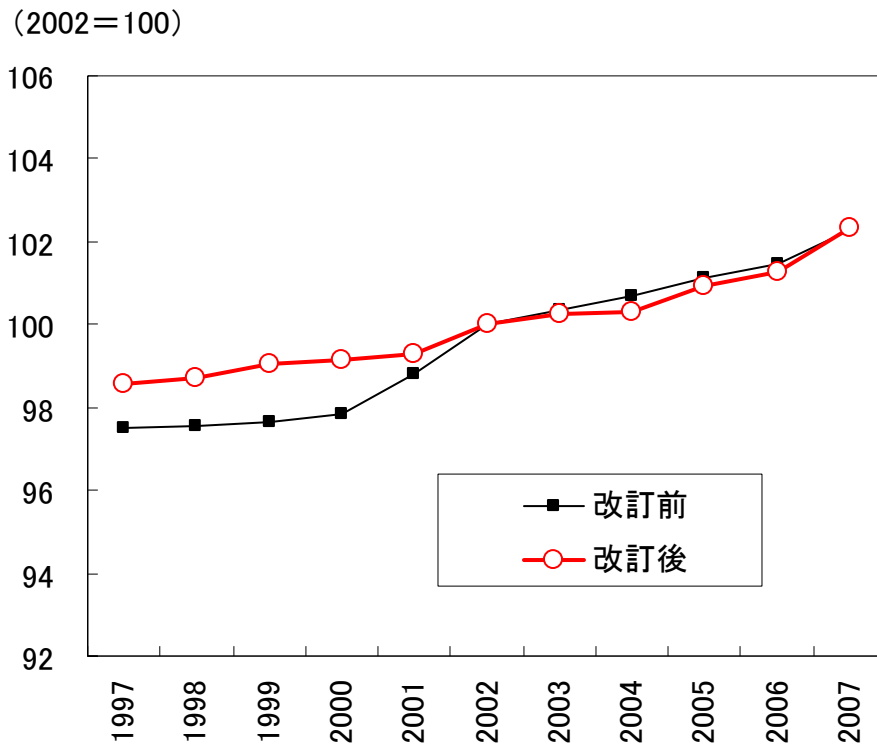
(2002=100)



<構成要素の変更点>

なし。

ウ 多様な働き方・生き方が選択できる社会



<構成要素の変更点>

○正社員とそれ以外の労働者の賃金格差

⇒ 一般労働者、全産業、男女別、大卒、年齢別（30～49 歳）の所定内給与額について、正社員と正社員以外の比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

○男女間の賃金格差

⇒ 中項目「働く人の多様性」から中項目「柔軟な働き方」へ移動。所定内給与額について、標準労働者、全産業、企業規模計、大卒、30～49 歳の女性の男性に対する比率を採用。（賃金構造基本統計調査）

(注) 3つの社会の実現度は、①「Ⅰ 仕事・働き方」分野の構成要素から算出されており、行動指針に記載されている数値目標全てを含んでいないこと、②数値目標以外の構成要素も含めて算出していること、に留意する必要がある(参考2参照)。

<行動指針に掲げられた数値目標>

	数値目標設定指標	現状	目標値		
			5年後(2012年)	10年後(2017年)	
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	25~34歳 男性 90.3%	93~94%	93~94%	
		25~44歳 女性 64.9%	67~70%	69~72%	
		60~64歳 男女計 52.6%	56~57%	60~61%	
		65~69歳 男女計 34.6%	37%	38~39%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% (1996年~2005年度の10年間平均)	2.4% (5割増) (2011年度)	—	
③	フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
Ⅱ 健康で豊かな生活のために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	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	—
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2% (正社員) 23.4% (非正社員)	60% (正社員) 40% (非正社員)	70% (正社員) 50% (非正社員)
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
			放課後児童クラブ(小学1年~3年) 19.0%	40%	60%
⑬	男女の育児休業取得率	女性: 72.3% 男性: 0.50%	女性: 80% 男性: 5%	女性: 80% 男性: 10%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	