

仕事と生活の 調和 レポート 2015

概要

仕事と生活～家事・育児・介護…～ 両立の鍵は男女の働き方改革！

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2015」とは
仕事と生活の調和の実現の状況を点検・評価し、更なる取組推進を目的として、
労使・地方公共団体・有識者から成る仕事と生活の調和連携推進・評価部会と仕事
と生活の調和関係省庁連携推進会議が作成しました。(平成28年3月10日公表)
本レポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を紹介すると
ともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、
重点的に取り組むべき事項を提示しています。

平成28年3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

お問い合わせ先

内閣府 仕事と生活の調和推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

仕事と生活の調和ポータルサイト

TEL : 03-6257-1359 FAX : 03-3592-0408

URL : <http://www.cao.go.jp/wlb/>

I 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・ 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」と推進体制

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示

⇒ 仕事と生活の調和の必要性、調和が実現した社会の姿、その実現に向けた各主体の役割

【仕事と生活の調和推進のための行動指針】

「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向性」を提示

⇒ 各主体の取組、目指すべき13項目の数値目標、実現度を測る指標、推進状況の点検・評価の仕組み

【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

⇒ 「憲章」・「行動指針」に基づく、点検・評価、連携推進

II 仕事と生活の調和実現の状況と課題

1 数値目標設定指標の動向

①基準値 ②最新値 ③目標値 ※（ ）内は年を表す

順調に進捗している

（目標設定時から2020年の目標値に向けて直線的に進捗すると仮定した場合の直近の想定値を達成している）

・就業率（20～34歳）……………①73.6%（2009）	⇒ ②76.1%（2015）	⇒ ③79%（2020）
（60～64歳）……………①52.6%（2006）	⇒ ②62.2%（2015）	⇒ ③67%（2020）
（20～64歳）……………①74.6%（2009）	⇒ ②78.1%（2015）	⇒ ③80%（2020）

順調ではないものの進捗している（上記想定値を達成していないものの目標設定時より進捗している）

・就業率（25～44歳女性）……………①64.9%（2006）	⇒ ②71.6%（2015）	⇒ ③77%（2020）
・フリーターの数……………①187万人（2006）	⇒ ②167万人（2015）	⇒ ③124万人（2020）
・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……………①40.5%（2010）	⇒ ②52.8%（2014）	⇒ ③全ての企業で実施（2020）
・週労働時間60時間以上の雇用者の割合……………①10.8%（2006）	⇒ ②8.2%（2015）	⇒ ③5%（2020）
・年次有給休暇取得率……………①46.7%（2007）	⇒ ②47.6%（2014）	⇒ ③70%（2020）
・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……………①23.5%（2002）	⇒ ②60.7%（2013）**	⇒ ③100%（2020）
・短時間勤務を選択できる事業所の割合……………①13.4%（2010）	⇒ ②14.8%（2014）	⇒ ③29%（2020）
・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）……………① —	⇒ ②92万人（2015）	⇒ ③116万人（2017年度）
放課後児童クラブ……………① —	⇒ ②102万人（2015）	⇒ ③122万人（2019年度）
・男性の育児休業取得率……………①0.5%（2005）	⇒ ②2.30%（2014）	⇒ ③13%（2020）
・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連……………①1日あたり60分（2006）	⇒ ②67分（2011）**	⇒ ③2時間30分（2020）

進捗していない（目標設定時の数値より目標までの差が拡大している）

・時間当たり労働生産性の伸び率……………①1.7%（1996～2005年度）	⇒ ②0.9%（2005～2014年度）	⇒ ③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（2020）
・自己啓発を行っている労働者の割合（正社員）……………①46.2%（2005）	⇒ ②43.3%（2013）	⇒ ③70%（2020）
（非正社員）……………①23.4%（2005）	⇒ ②16.4%（2013）	⇒ ③50%（2020）
・第1子出産前後の女性の継続就業率……………①39.8%（2000～2004）	⇒ ②38.0%（2005～2009）**	⇒ ③55%（2020）

**：昨年度から最新値の更新がないもの。

2 仕事と生活の調和の実現に向けての現状分析と今後の課題

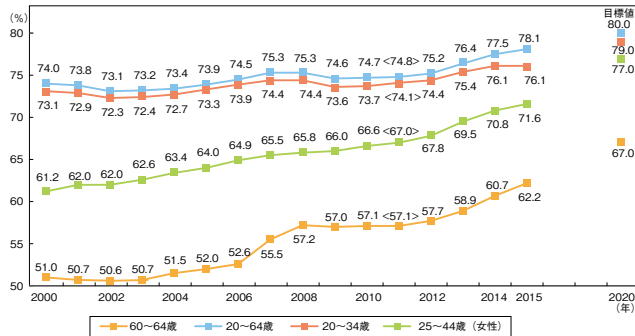
(1) 就労による経済的自立

※図表の表題に★印を付したものは数値目標設定指標。

現状分析

●就業率は、20～64歳、20～34歳、60～64歳及び25～44歳女性のそれぞれの指標において、おおむね上昇傾向にあります。(図表1)。

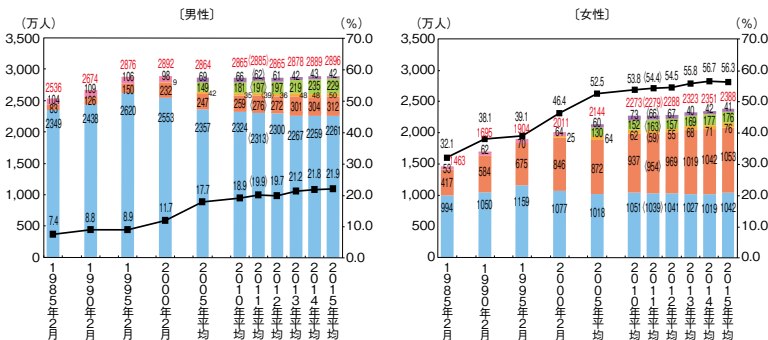
図表1 就業率の推移★



(備考)

1. 総務省「労働力調査」(基本集計)より作成。
2. 就業率は、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
3. 2005年～2011年は、2005年の国勢調査に基づき算出している。
4. 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。

図表2 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移(性別)



(備考)

1. 1985年から2000年までは総務省「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 「非正規の職員・従業員」について、2008年以前の数値は「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」及び「その他」の合計、2009年以降は、新たにこの項目を設けて集計した数値を掲載している。
4. 非正規の職員・従業員の割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。
5. 2011年の<>内の実数・割合は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

今後の課題

●少子高齢化による生産年齢人口の減少と景気回復による有効求人倍率の上昇の中で、人手不足が顕在化しており、働き手の数(量)の確保と労働生産性(質)の向上の実現に向けて、思い切った政策を行わなければなりません。そのため、子育て・介護等と仕事が両立できる環境の整備や多様な働き方の導入などにより、ワーク・ライフ・バランスを実現し、若者も高齢者も、女性も男性も、一人ひとりがその

希望に応じて能力を発揮できる社会を目指します。

●パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、やむをえず選択している者(不本意非正規)も一定程度います。このため、均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進を図る必要があります。また、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進を図っていくことが必要です。

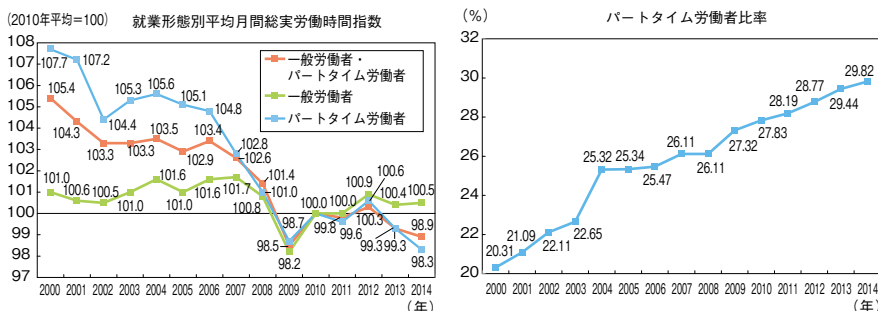
(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

現状分析

●年間総実労働時間は、2009年に、一般労働者とパート労働者ともに大幅に減少し、その後は緩やかな増加傾向でしたが、2013年、2014年ともに前年と比べると

減少し、一般労働者は横ばい、パートタイム労働者は減少傾向にあります(図表3)。

図表3 就業形態別平均月間総実労働時間指数とパートタイム労働者比率の推移

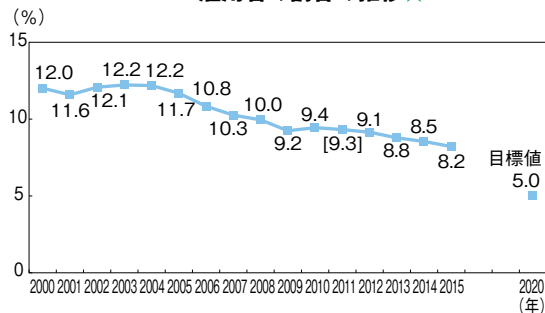


(備考)

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。
 3. 総実労働時間指数は2010年=100とした数値である。
 4. 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。
 5. 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、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一週間の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者をいう。「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者をいう。
- (※「常用労働者」とは、①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、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月間にそれぞれ18日以上雇われている者、のいずれかに該当する者をいう。)

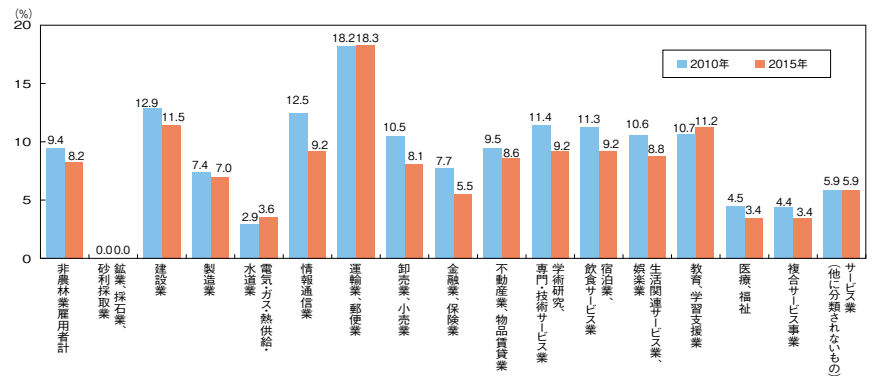
- **週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合**は、2011 年から連続して低下しています（図表 4）。これを **業種別**に見ると、「運輸業・郵便業」、「建設業」が高くなっています（図表 5）。
- **年次有給休暇取得率**は、2000 年以降は 50% を下回る

図表 4 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移★



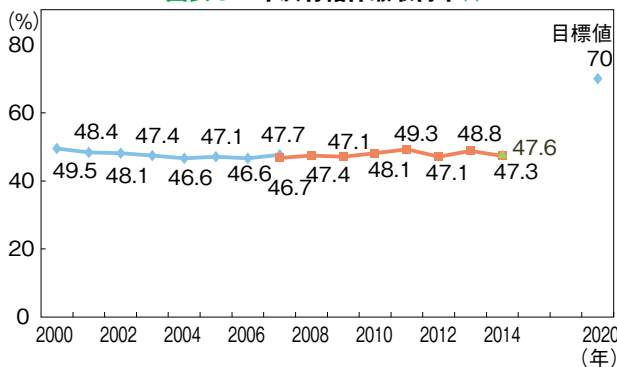
- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
 3. 2011 年の値（「」表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 5 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



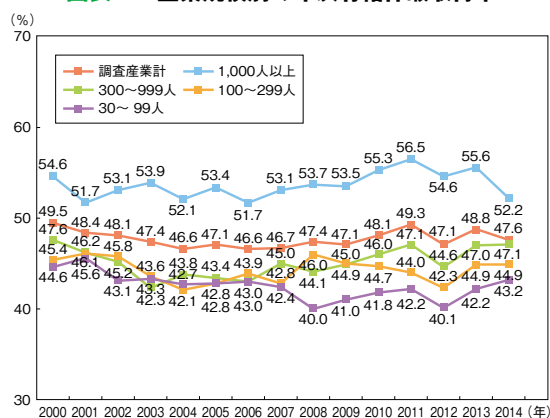
- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。
 3. 2013 年より、労働者派遣事業所の派遣先者の各産業に分類している。
 4. 2012 年 10 月 1 日に郵便事業株式会社、郵便局株式会社が統合し、日本郵便株式会社となったことに伴い、産業分類間の移動（主に「運輸業・郵便業」から「複合サービス事業」への移動）があるので、産業別の時系列比較には注意を要する。

図表 6 年次有給休暇取得率★



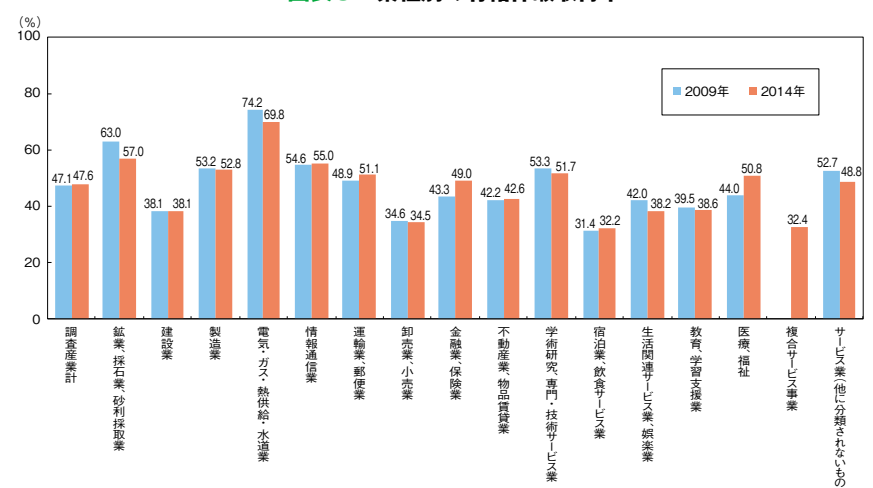
- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006 年以前の調査対象：「本社の常用労働者が 30 人以上の民間企業」
2007 ～ 2013 年の調査対象：「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民間企業」
2014 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民間法人」（複合サービス業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）
 3. 2011 ～ 2013 年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の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。
 4. 2014 年は、2014 年 4 月に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。

図表 7 企業規模別の年次有給休暇取得率



- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 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 人以上の民間企業」
2007 ～ 2013 年の調査対象：「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民間企業」
2014 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民間法人」（複合サービス業、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）
 3. 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）。

図表 8 業種別の有給休暇取得率



- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 2009 年と 2014 年では調査対象が異なるため、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 人以上の民間企業」
2007 ～ 2013 年の調査対象：「常用労働者が 30 人以上である会社組織の民間企業」
2014 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民間法人」（複合サービス業、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）
 3. 2009 年調査では複合サービス業は調査対象外のため、値がない。

今後の課題

- 長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きい

め、業種に応じた重点的な取組とその支援が必要です。さらに、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画的付与制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要です。

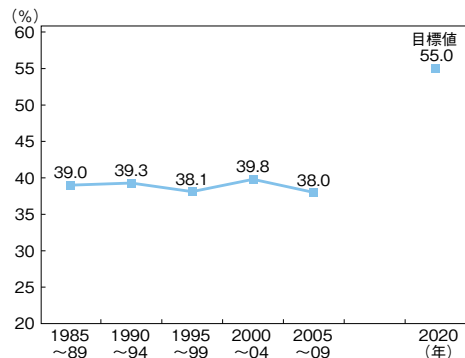
(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

※図表の表頭に★印を付したものは数値目標設定指標。

現状分析

- 第1子出産前後の女性の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にはほぼ横ばいで推移しています(図表9)。これを職員とパート・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5割を超えています。が、**パート・派遣**は就業を継続する者の割合が2割に達していません(図表10)。

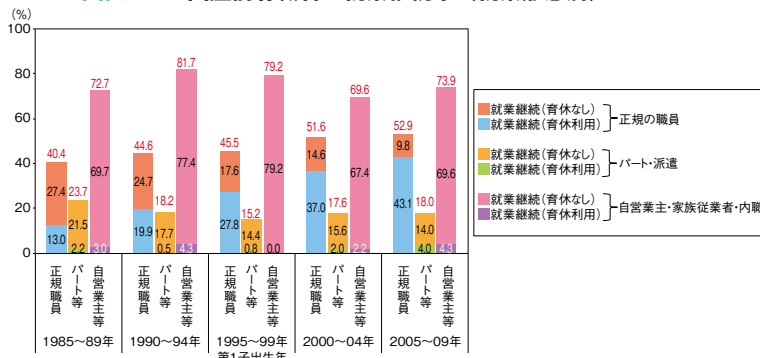
図表9 第1子出産前後の女性の継続就業率★



(備考)

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(2011年)」より作成。
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。

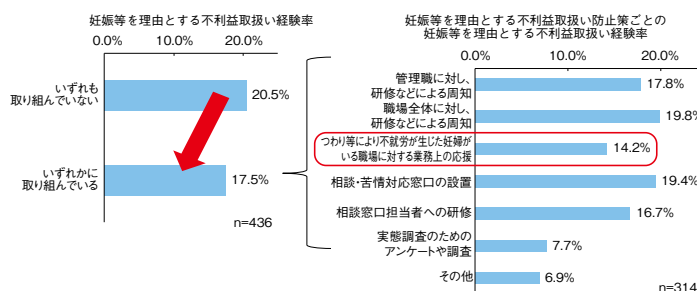
図表10 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(2011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
就業継続(育休利用) 一妊娠判明時就業～育休休業取得～子ども1歳時就業
就業継続(育休なし) 一妊娠判明時就業～育休休業取得なし～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。
- ※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①～③に該当する労働者。
- 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子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
 - ③子の2歳の誕生日の前々日までに、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

図表11 妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果



出典: JILPT「妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査(企業調査、従業員調査)」(速報)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

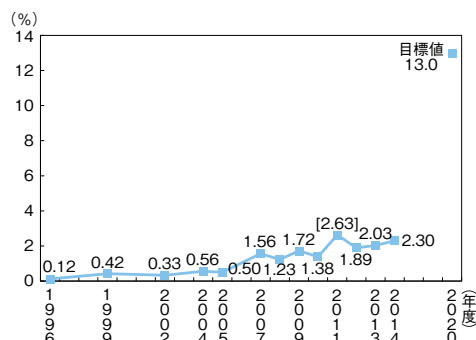
(備考)

- (※1) 妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策とは、ここでは以下の取組を指す。
- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知
 - つわり等により不労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他
- (※2) 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率＝「妊娠等を理由とする不利益取扱いを経験した女性人数」÷「職場で妊娠・出産・育児のいずれかを経験した女性人数」
- 本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。
- 解雇、雇い止め、契約更新回数引き下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、人事考課における不利益な評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆するような発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱いも含む。
 - 妊娠・育児・子の看護休暇を理由とした契約打ち切りや労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

●**男性の育児休業取得率**は、約2％（2013年）と非常に低い水準で推移しています（図表12）。また、6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、67分（2011年）と数値目標に対し低水準で推移しています（図表13）。ま

た、6歳未満の子どもを持つ夫については共働き世帯でも約8割が全く家事を行わず、約7割が全く育児を行っています（図表14）。

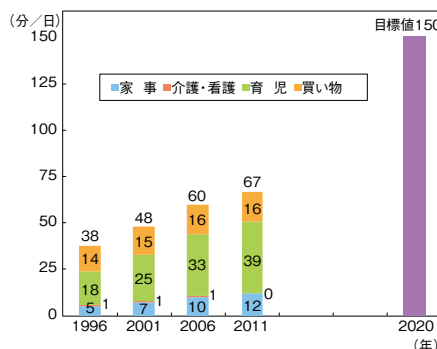
図表12 男性の育児休業取得率★



(備考)

- 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
- 数値は、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（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
- 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。

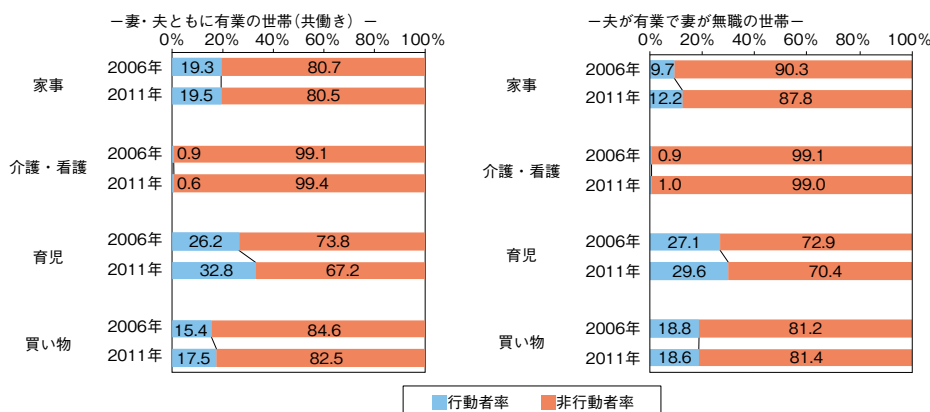
図表13 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間★



(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）。

図表14 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率



(備考)

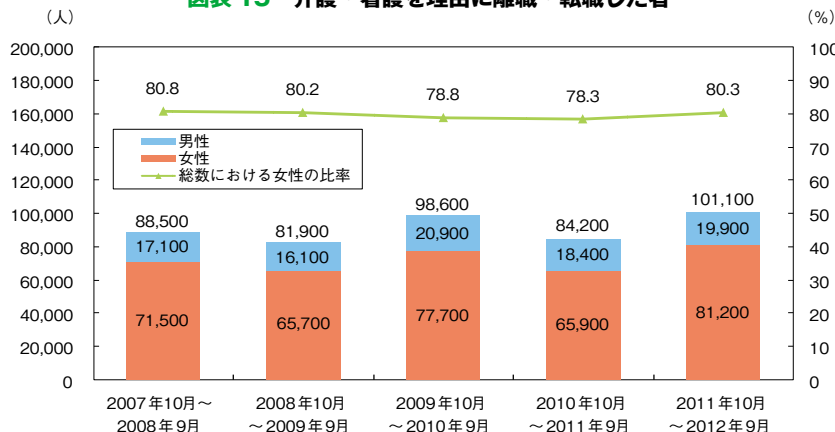
- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率（週全体）。
※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合（％）
※非行動者率・・・100％－行動者率で算出している。

●**介護や看護を理由とした離職・転職者数**は、1年間（2011年10月～2012年9月）で約10万人であり、女性が80.3%を占めています（図表15）。

●**保育所等の定員数は増加している一方、待機児童の数は、2015年は5年ぶりに増加し約2.3万人となっています**

（図表16）。また、放課後児童クラブについては、クラブ数及び登録児童数は年々増加しているものの、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は2007年を上回り最多となっています（図表17）。

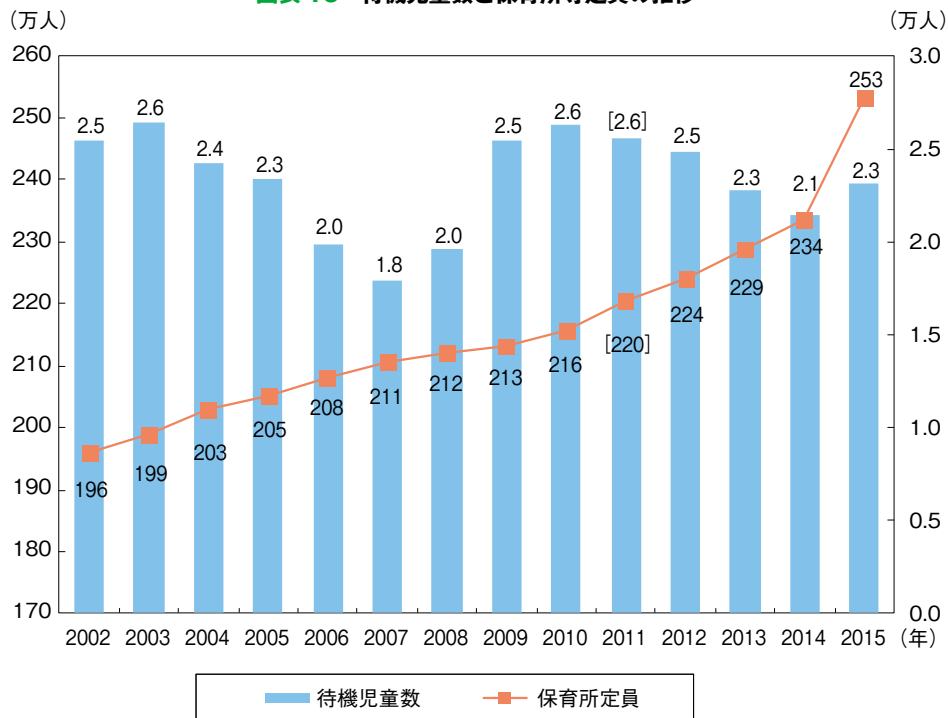
図表15 介護・看護を理由に離職・転職した者



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 複数回離職・転職した者については、前職についてのみ回答しているため、前職以前の離職・転職については数値に反映されていない。

図表 16 待機児童数と保育所等定員の推移



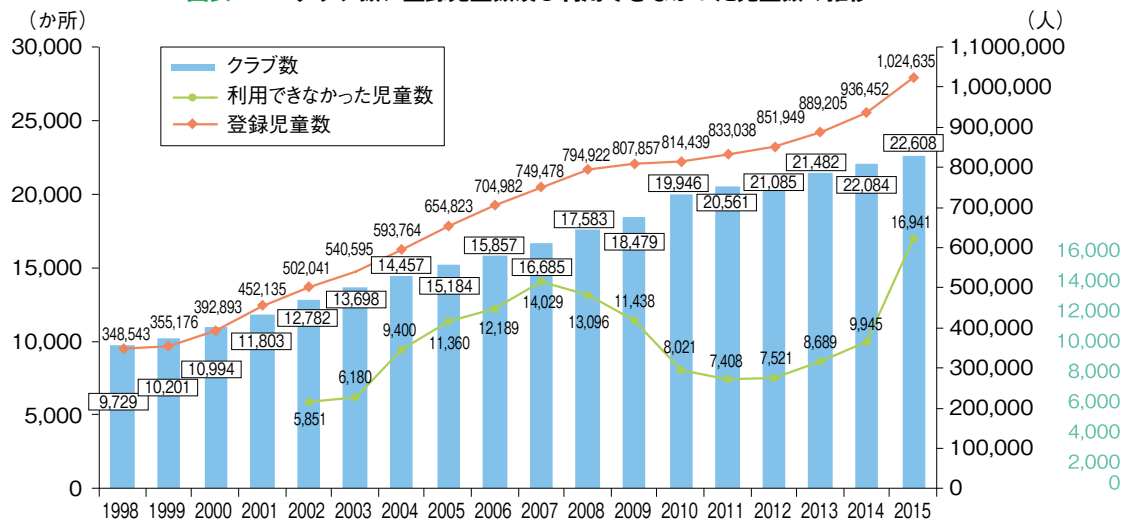
(備考)

1. 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」より作成。

2. 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。

3. 2015年については、2015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。

図表 17 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）」（2015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。

今後の課題

- 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様な働き方を可能とする環境整備が必要です。その際には、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。
- 男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人々を含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

- 仕事と介護の両立に関しては、高齢化が一層進展することが見込まれる中、多様な柔軟な働き方ができる環境の整備や、社会全体で高齢者介護を支える仕組みやその周知が必要です。
- あわせて、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。このほか、女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。

Ⅲ 当面重点的に取り組むべき事項

※実施主体の記載がない項目は国の取組

総

論

○社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和ポータルサイトや、メールマガジンを通じた情報発信等
- 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取組の推進
- ホームページやセミナー等における仕事と生活の調和に関する情報提供等（日本商工会議所）
- 各都道府県の実情に応じた意識啓発の実施及び先進事例等の情報発信（全国知事会）

就労による経済的自立が可能な社会のために

○非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティ・ネットの強化

- 改正労働者派遣法（2015年9月30日施行）及び改正パートタイム労働法（2015年4月1日施行）の周知・啓発
- 「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づく非正規雇用労働者対策の強力な推進
- ハローワークと都道府県が連携したワンストップ窓口の設置による支援の実施（全国知事会）

○若年者の就労・定着支援

- 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく職場情報の提供の仕組みやユースエール認定制度等を通じた、若者の適職選択等の支援
- 新卒応援ハローワークやわかものハローワーク等における新卒者やフリーター等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等の実施、キャリア教育・職業教育の充実

○働きながら学びやすい社会環境の構築

- 産学協働による教育プログラムの開発・実証による社会人の学び直しの推進等

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

○仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制に向けた取組等

- 年に5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設を含む労働時間法制の見直し
- 生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の推進、フレックスタイム制の活用促進、年次有給休暇の取得促進などに取り組む事業主に対する支援、「働き方・休み方改善指標」について「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した効果的な周知・啓発等
- 経営者・管理職を対象としたトップセミナー等の開催による、長時間労働抑制等の情報提供
- 総実労働時間の縮減にむけた取組（日本労働組合総連合会）
- 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づいた過労死等防止対策の推進
- 効率的な働き方・休み方への取組に関する情報提供やセミナー開催、年休等取得促進キャンペーン等を通じた、働き方・休み方改革の推進（日本経済団体連合会）

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

○仕事と子育て等の両立支援

- 産前産後休業の取得にかかる周知、育児・介護休業法の周知・徹底、育児休業からの復帰を支援する事業主等への助成金の支給などの推進
- テレワークやフレックスタイム等の多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進
- 女性活躍推進法（2016年4月1日全面施行）の適切な履行確保に加え、中小企業のための女性活躍推進支援、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成金の支給等による、企業における女性の活躍推進
- 女性起業家等支援ネットワーク事業等を通じた女性起業家へのきめ細やかな支援
- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく整備量の上積みによる待機児童の解消
- 子ども・子育て関連3法に基づく「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施
- 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革（「イクメンプロジェクト」、情報・好事例等の提供等）
- 男女共同参画の理解の促進
- 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

○仕事と介護の両立支援

- 仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けた支援モデルの普及・展開、個別対応モデルの構築
- 仕事と介護の両立支援を行う事業主への助成金の支給による支援
- 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供
- 仕事と介護の両立に資する法制度や介護サービス等支援情報についてのポータルサイトでの一元的提供

2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標については、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、本レポートで明らかとなった課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速していく。