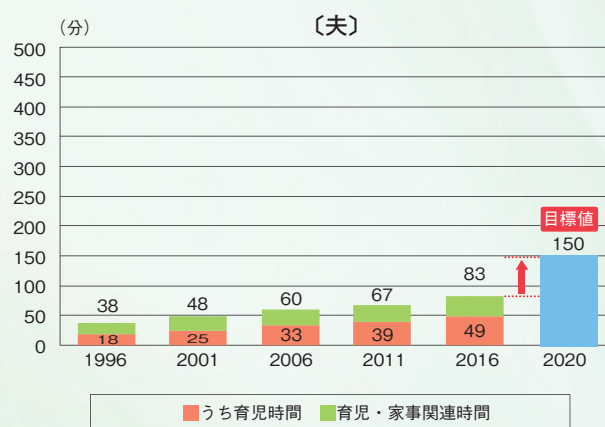
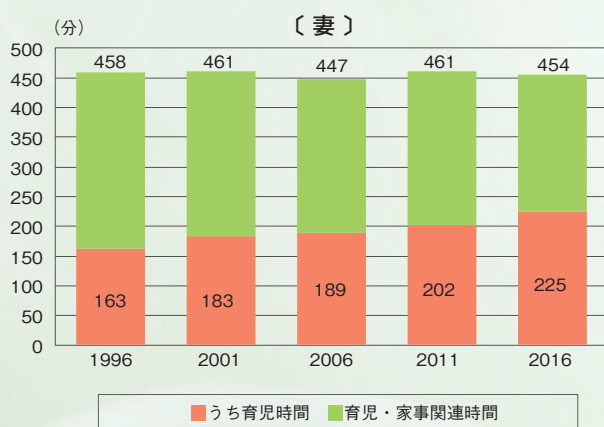


仕事と生活の 調和 レポート 2017

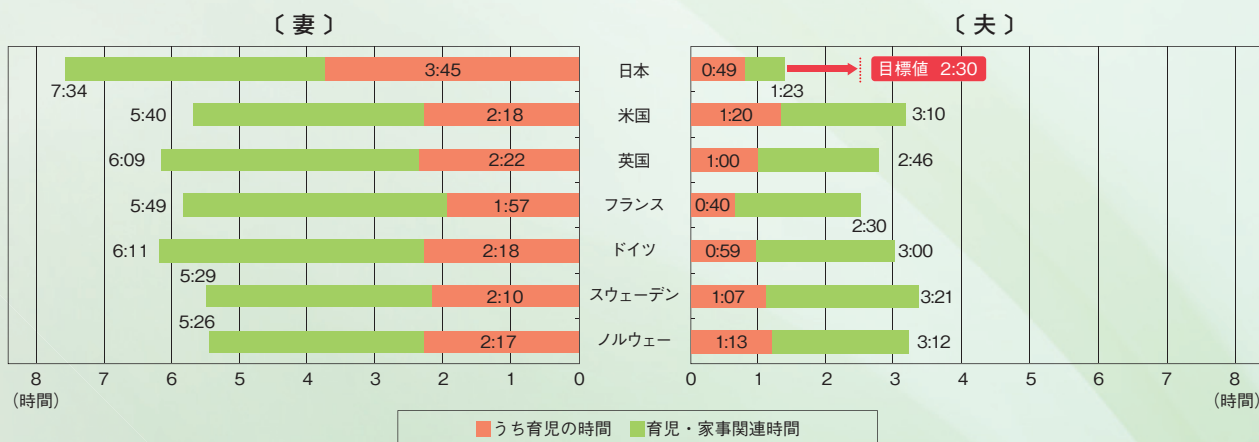


多様で柔軟な働き方で、みんなが変わる、社会が変わる
～はじめの一步は男性の家事・育児・介護から!～

6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間(1日当たり)の推移



6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間(1日当たり)―国際比較―



平成30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

***表紙のグラフは【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間（1日当たり）の推移】と、【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間（1日当たり）－国際比較－】を表しています。**

【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間（1日当たり）の推移】

（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 家事・育児関連時間（太字の値）は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体）。

【6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間（1日当たり）－国際比較－】

（備考）

1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey”（2016）及び総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した妻・夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体）である。

序



2007年12月に、「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、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定され、以来、官民一体となって、仕事と生活の調和が実現した社会の実現を目指して取組を進めてきたところです。

また、策定後の施策の進捗や現状を点検・評価するとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図るため、2008年4月に、経済界・労働界・地方公共団体の代表者、有識者により構成される「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（以下「評価部会」という。）が設置され、2018年2月までに43回開催されてきました。

さらに、施策の推進について、関係省庁の連携を確保するとともに、評価部会の点検・評価結果を踏まえ、国の施策・事業の見直しを行うため、2008年4月から「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」（以下「連携推進会議」という。）が、評価部会と合同で開催されています。

本レポートは、2017年度に、評価部会・連携推進会議合同会議において議論した視点も踏まえ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の各主体における取組を定点観測し、今後の展開を含めて紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況の把握を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するため、評価部会と連携推進会議が発行するものです。

本レポートが、各主体における仕事と生活の調和の実現に向けた取組の更なる進展につながるとともに、一人ひとりが新たな働き方、生き方を考え、仕事と生活の調和に対する理解を一層深めていく際の一助となることを期待しています。

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

特集 仕事と家事・育児・介護の両立に関する現状と取組事例	
Ⅰ 概括～仕事と家事・育児・介護の両立～	6
Ⅱ 男性の家事・育児関連時間の現状～総務省「平成 28 年社会生活基本調査」より～	7
Ⅲ ～内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」より～男性の育児休業取得と家事・育児参画への影響	13
Ⅳ 男性の家事・育児参画へ向けた取組	
＜事例紹介＞ 国の取組 「“おとう飯” はじめよう」キャンペーンの実施	16
地方公共団体の取組 みえの育児男子プロジェクト	17
Ⅴ 広がりつつある企業主導型保育事業	
事業の概要	18
＜事例紹介＞ 株式会社ワークスアプリケーションズの取組	
～『カイシャ de 子育て』を実現する企業内託児スペース「WithKids」～	19
神姫バス株式会社の取組	
～安全・安心の保育施設づくりを目指して～	20
第 1 章 「憲章」・「行動指針」と推進体制	
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）とは	22
2. 仕事と生活の調和の実現に向けて	22
3. 「憲章」・「行動指針」の概要	24
4. 推進体制及び活動	27
第 2 章 仕事と生活の調和実現に向けた取組	
第 1 節 企業や働く者の取組	
Ⅰ 仕事と生活の調和連携推進・評価部会構成員団体等の取組	
1. 経済 4 団体（経団連・日商・中央会・経済同友会）・連合における取組	
「働き方改革 労使シンポジウム」	32
2. 経済団体 4 団体（経団連・日商・中央会・経済同友会）と地方・業種別経済団体に	
おける取組「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」	33
3. 日本経済団体連合会（経団連）における取組	35
4. 日本商工会議所及び各地商工会議所における取組	36
5. 全国中小企業団体中央会における取組	37
6. 日本労働組合総連合会における取組	38
7. 情報産業労働組合連合会（情報労連）における取組	39
8. 日本化学エネルギー産業労働組合連合会（JEC 連合）における取組	41
9. 公益財団法人日本生産性本部における取組	43
※中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス &	
多様性推進・研究プロジェクトの取組	44
第 2 節 国の取組	
Ⅰ 総論	
1. 社会的気運の醸成	46
2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備	47
3. 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討	55
4. 中小企業対策など包括的な取組を推進	56
5. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援	56
6. 行政機関における仕事と生活の調和実現に向けた取組	57
7. 自己啓発や能力開発の取組支援	59
8. 職場におけるメンタルヘルス対策の推進	61
9. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施	61
10. 働き方改革実行計画の策定	62
Ⅱ 就労による経済的自立	
1. 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	
育成するためのキャリア教育・職業教育の実施	62
2. 新卒者・フリーター等の就職支援等	64
3. 母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援	65
4. 治療等を受ける者の就労支援	66
Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間の確保	
1. 健康で豊かな生活のための時間の確保	66
Ⅳ 多様な働き方・生き方の選択	
1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進	68
2. 女性の再就職や就業継続の支援等	71
3. 高齢者等の再就職や就業継続の支援等	74

4. 男性の子育て参加の支援・促進	75
5. 多様な子育て支援の推進など育児・介護の社会的基盤づくり	75
6. 職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤の整備	78
第3節 地方公共団体の取組	
Ⅰ 都道府県・政令指定都市における取組	
1. 2017年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査結果概要	80
2. 2017年度地方公共団体における公共調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進企業の加点評価等の取組状況	81
Ⅱ 全国知事会における取組	
1. 全国知事会の提言について	83
2. 先進政策バンクについて	83
第3章 仕事と生活の調和実現の状況	
Ⅰ 数値目標設定指標の動向	86
Ⅱ 就労による経済的自立が可能な社会に関する数値目標設定指標の動向	89
1. 非正規雇用の労働者をめぐる状況	92
Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に関する数値目標設定指標の動向	96
1. 長時間労働をめぐる状況	99
2. 国家公務員の超過勤務の状況	102
3. 労働時間に対する意識と評価	103
4. 年次有給休暇の取得をめぐる状況	106
5. 年次有給休暇の取得に関する意識と評価	108
Ⅳ 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する数値目標設定指標の動向	112
1. テレワーク導入状況について	116
2. 自己啓発について	116
3. 女性の就業をめぐる状況について	120
4. 女性の就業継続と職場における能力発揮との関係	129
5. 配偶者との関係や両親から受ける影響等	130
6. 夫は外で働き、妻は家庭で守るべきであるという考え方に対する意識	131
7. 女性の就業継続と保育サービスの関係	133
8. 男性の家事・育児への参画をめぐる状況	135
9. 男性の家事・育児への参画と長時間労働の関係	140
10. 配偶者との関係や両親から受ける影響	142
11. 仕事と介護の両立をめぐる状況	143
12. 企業における両立支援の状況	146
13. 仕事と介護の両立のために必要なこと	150
14. 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	153
第4章 今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項	
Ⅰ 総論	
1. 社会的気運の醸成	156
2. 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援	158
3. 働き方改革実行計画の策定	159
Ⅱ 就労による経済的自立	
1. 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	159
2. 若年者の就労・定着支援	161
3. 働きながら学びやすい社会環境の構築	162
4. 治療等を受ける者の就労支援	163
Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間の確保	
1. 仕事の効率化の促進	163
2. 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進	163
Ⅳ 多様な働き方・生き方の選択	
1. 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備	165
2. 仕事と介護等の両立支援	169
3. 地域活動への参加や自己啓発の促進等	170
参考資料	
○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	172
○仕事と生活の調和推進のための行動指針	176
索引	186

特 集

**仕事と家事・育児・介護の
両立に関する現状と
取組事例**

I 概 括 ～仕事と家事・育児・介護の両立～

国は、「すべての女性が輝く社会」の実現を最重要政策の一つと位置付け、2016年4月から施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の制定を始め、様々な取組を進めてきました。安倍政権発足後5年間で女性の就業者数は約201万人増加するとともに、出産を経ても継続して就業する方の割合についても近年上昇するなど、女性の活躍の機運が急速に高まっています。今後、更に女性の活躍を進めるためには、男性の意識改革と理解の促進が不可欠であり、家庭生活においては、男女が家事・育児・介護へ共同して参画することが重要と考えられます。

現在、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、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、2020年までに男性の育児休業取得率を13%、6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間を1日当たり2時間30分まで伸ばすことが社会全体の数値目標とされています。このことを受け、国は、育児休業等を取得した労働者が生じた事業主への助成や、先進的な取組を行う企業への表彰、セミナーの開催やハンドブックによる情報発信など、仕事と家事・育児の両立を支援する取組等を行っています。また、地方公共団体や労使においても、働き方の見直しや、男性が育休を取得できる環境整備などに取り組んでいます。(参照 p52～59、p75、p168～169)

ただし、現状においては家事・育児に参画する男性の割合は依然として低い状況にあります。2017年9月に公表された総務省「平成28年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児

関連時間は1日当たり83分であり、平成23年の同調査から16分増加しました。しかし、男女差は依然として大きく、数値目標に向かって進捗しているものの、順調とまではいえない状況にあります。(参照 p7～12『『男性の家事・育児関連時間の現状』～総務省『平成28年社会生活基本調査』より～』、p87「図表3-1-1 数値目標設定指標の動向」)

今後は、企業と働く者、国民、国、地方公共団体のそれぞれが、女性の就業が進む中で、依然として家事・育児の負担が女性に偏っている現状や、男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の家事・育児への参画を徹底的に促進するため、育児休業等を取得しづらい職場の雰囲気改善や、「おとう飯(おとうはん)キャンペーン」等、男性が家事・育児に参画する機運の醸成などに更に取り組んでいくことが必要です。

このような観点から、仕事と生活の調和連携推進・評価部会では、本レポートにおいて、今後重点的に取り組むべき課題として、「仕事と家事・育児・介護の両立」を巻頭において特集します。この特集では、今後の各主体における取組を促すため、「平成28年社会生活基本調査」の分析結果から、男性の家事・育児関連時間の現状を把握するとともに、男性の育児休業取得が働き方・家事育児参画等に与える影響について分析した結果を紹介しています。これに加え、国や地方公共団体、企業において、仕事と家事・育児の両立を推進するために実施されている最新の取組を紹介します。

Ⅱ 「男性の家事・育児関連時間の現状」 ～総務省「平成 28 年社会生活基本調査」より～

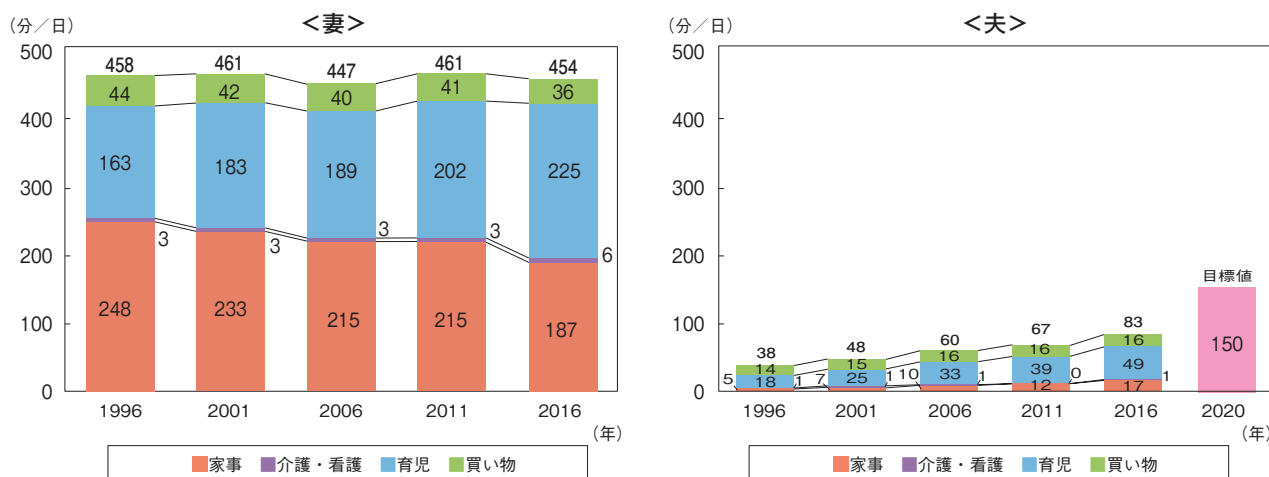
1. 家事・育児の現状

2017 年 9 月に公表された総務省「平成 28 年社会生活基本調査」によると、6 歳未満の子どもをもつ男性の家事・育児関連時間は、2011 年は 2006 年に比べて 7 分増加しましたが、2016 年は 2011 年に比べて 16 分増加し 83 分になりました。その内訳を見ると、家事 17 分、看護・介護 1 分、育児 49 分、買い物 16 分となっています。男性の家事・育児時間は増

加傾向が見られるものの、行動指針における数値目標（150 分／2020 年まで）に対して、低水準で推移しています。1996 年以降の夫の家事・育児関連時間は増加傾向にありますが、妻と比較すると、圧倒的に短い状況です。

男性の家事・育児関連時間を諸外国と比較すると、他の先進国よりも低い水準にとどまっています。また、女性は、他の先進国と比較すると家事・育児関連時間は長くなっています。

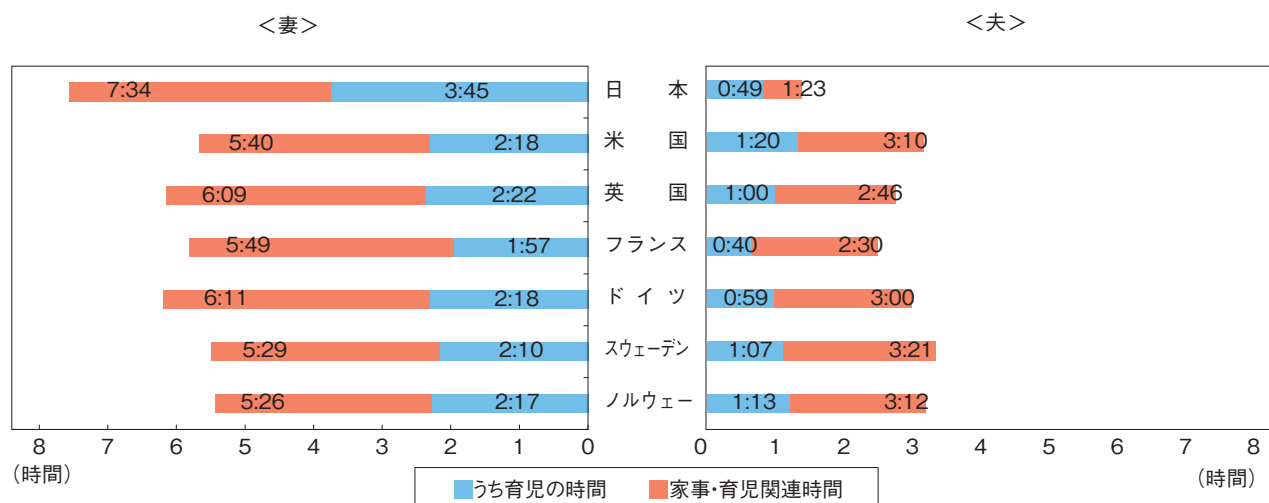
【図表 6 歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（1 日当たりの内訳）】



(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 家事・育児関連時間(太字の値)は、「家事」、「看護・介護」、「育児」、「買い物」の合計(週全体)。

【図表 6 歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間（1 日当たり）—国際比較—】



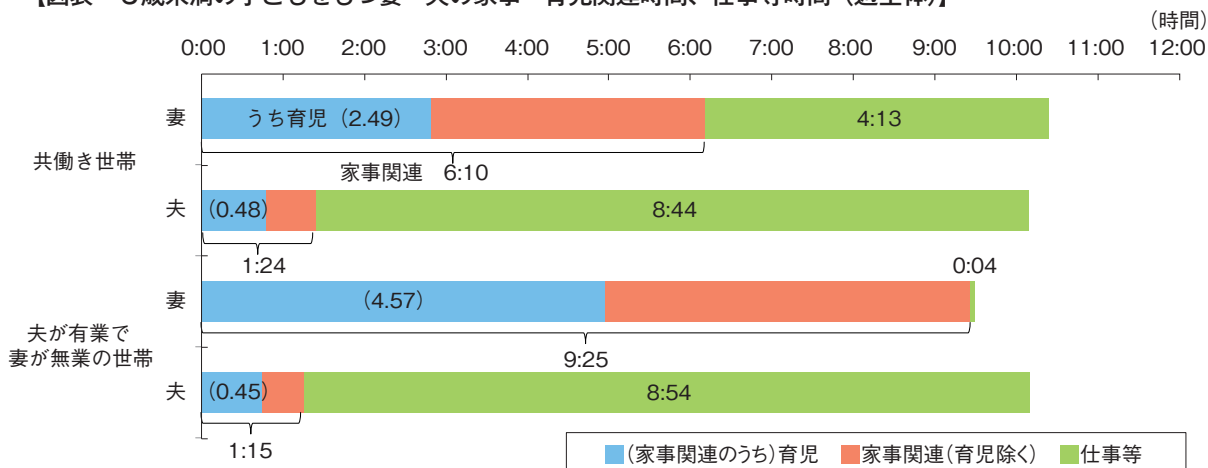
(備考)

1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した妻と夫の1日当たりの「家事」、「看護・介護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

家事・育児関連時間を、世帯の種類別に見ると、妻が無業の世帯においては75分（1時間15分）、共働きの世帯では84分（1時間24分）となっています。

妻の就労有無に関わらず、男性が家事や育児に費やす時間は低調です。

【図表 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の家事・育児関連時間、仕事等時間（週全体）】



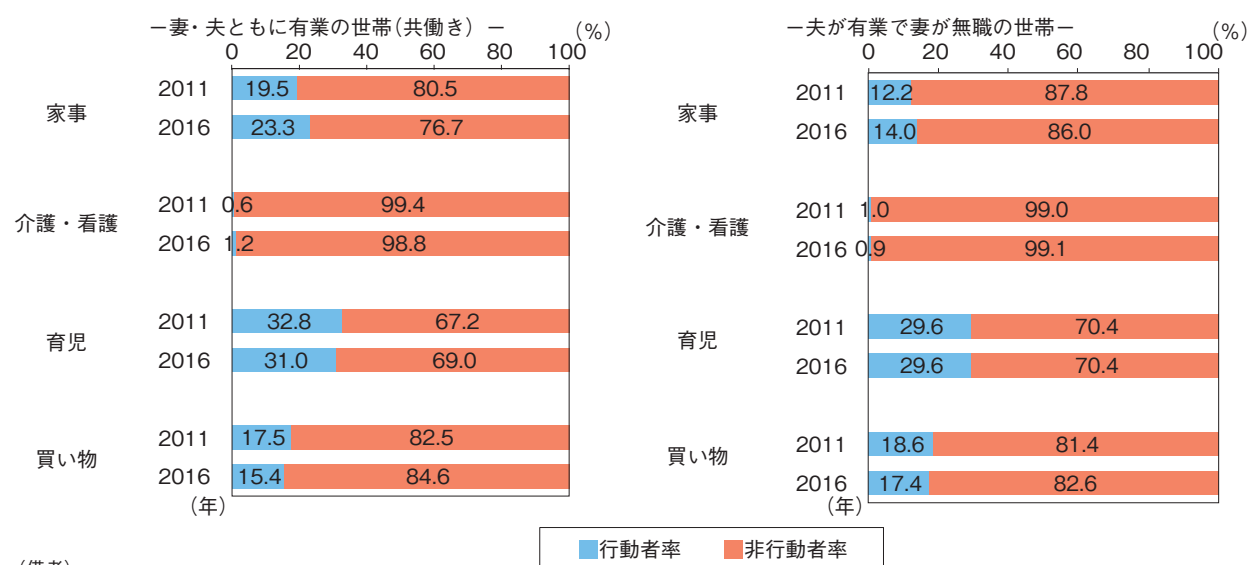
(備考)

- 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)。
※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。

次に、家事・育児関連の行動をした人の割合を示す「行動者率」の結果を見ます。この結果によると、6歳未満の子供を持つ夫の家事の行動者率は上昇して

います。共働きの世帯を見ると、約8割の男性が家事を行っておらず、約7割の男性が育児を行っていない状況です。

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率（週全体）】



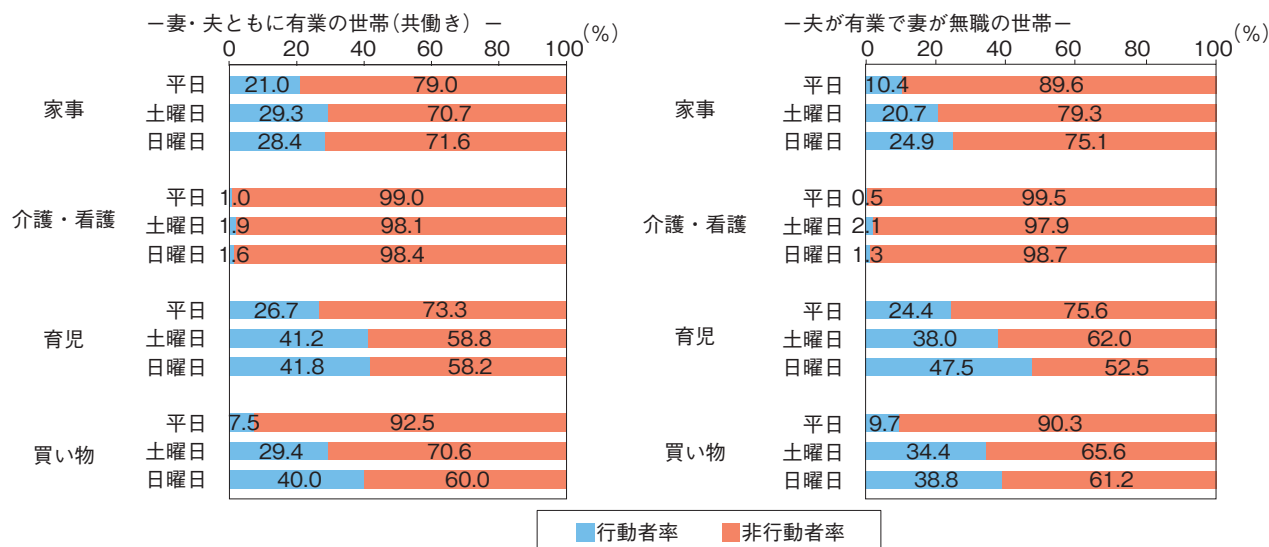
(備考)

- 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・育児関連の行動者率(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。

行動者率を曜日別に見ると、夫の育児の行動者率は、平日と比較して、土曜日と日曜日の方が高くなっ

ています。さらに、平日の推移を見ると、10年前と比較して家事や育児の行動者率が増加しています。

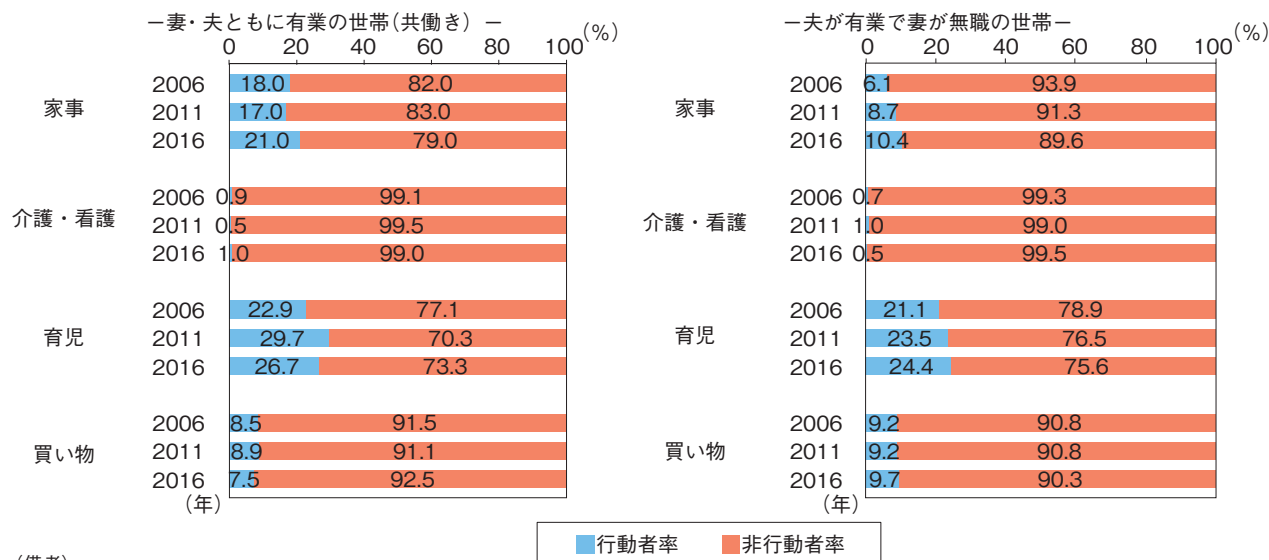
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率（曜日別）】



(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016)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・育児関連の行動者率。
※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。

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連の行動者率（平日）の推移】



(備考)

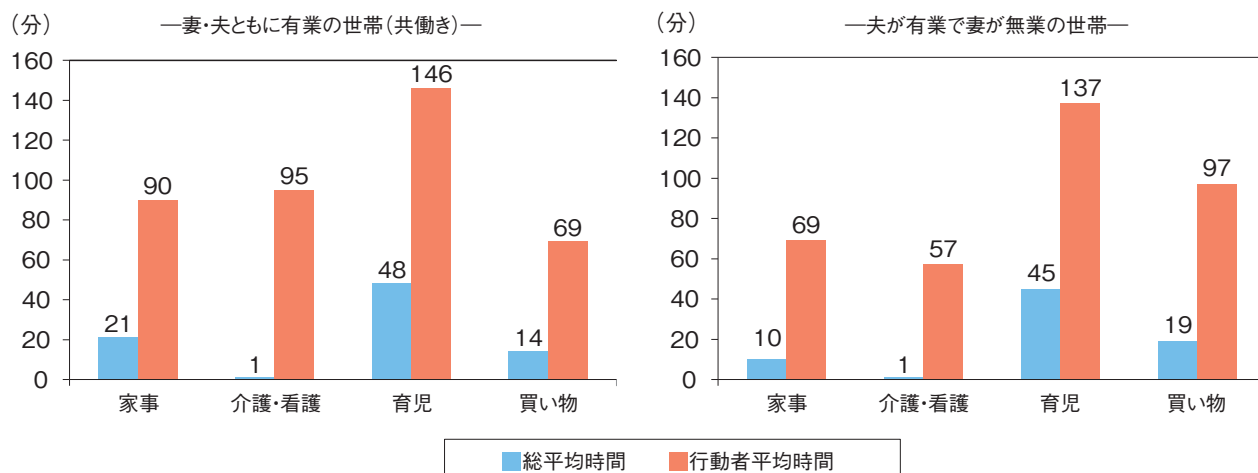
- 総務省「社会生活基本調査」より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者率。
※行動者率・・・該当する種類の行動をした人の割合(%)
※非行動者率・・・100%-行動者率で算出している。

次に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を示す「総平均時間」、該当する種類の行動をした人のみの平均時間を示す「行動者平均時間」を見てみます。この結果によると、共働き世帯の6歳未満の子どもをもつ夫の家事や育児の行動者平均時間

について、家事は90分、育児は146分であり、妻が無業の世帯と比較して長くなっています。

曜日別に見ると、総平均時間、行動者平均時間共に、土曜日、日曜日が長くなっています。

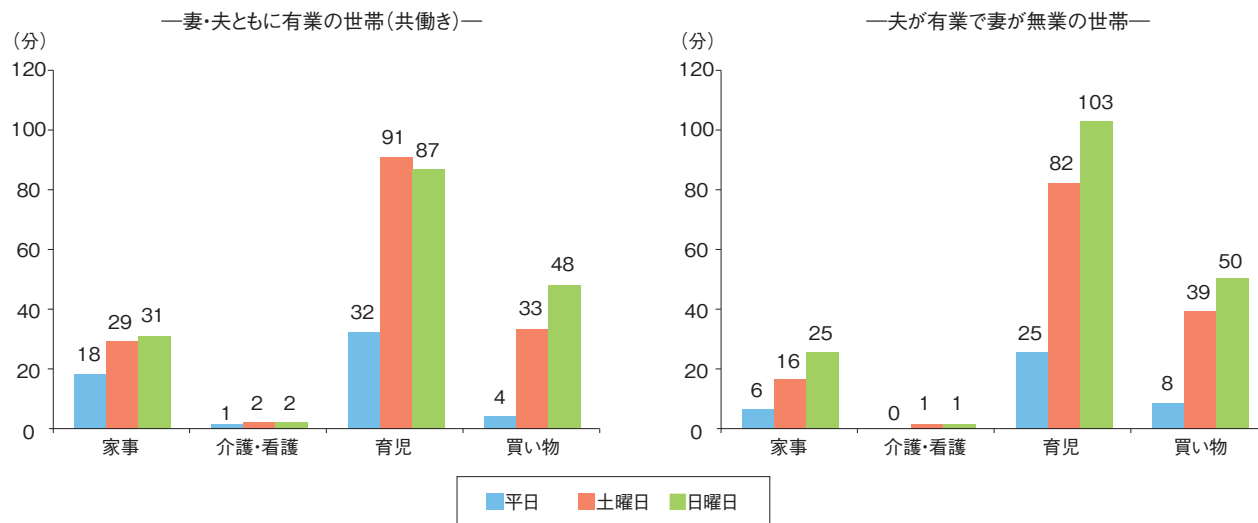
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（総平均時間と行動者平均時間）】



（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6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間と行動者平均時間（週全体）。
※総平均時間・・・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
※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

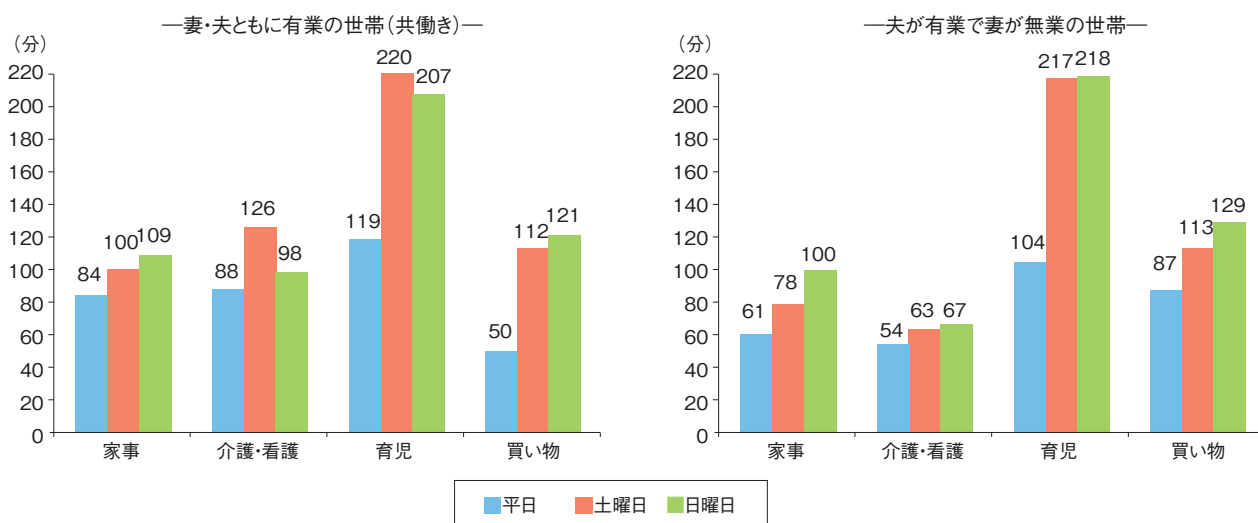
【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（総平均時間）】



（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6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間。
※総平均時間・・・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

【図表 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児関連時間（行動者平均時間）】



(備考)

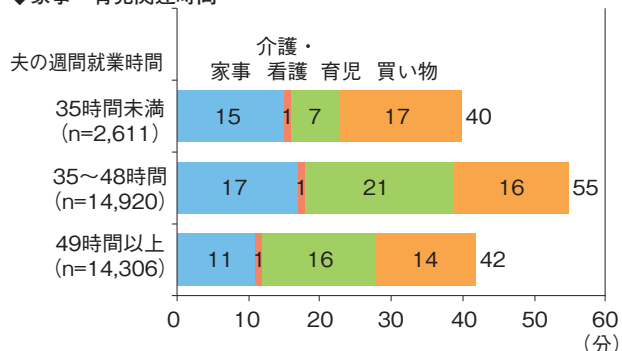
- 総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の行動者平均時間。
※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

子どもの年齢に関わらず、夫の労働時間別に1日当たりの行動時間を見ると、35～48時間就業している

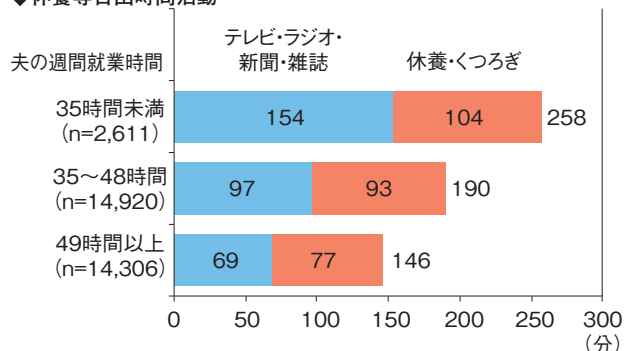
夫の家事・育児関連時間が長く、55分となっています。

【図表 夫の週間就業時間別にみた1日当たりの行動時間（有業の夫と妻の世帯）】

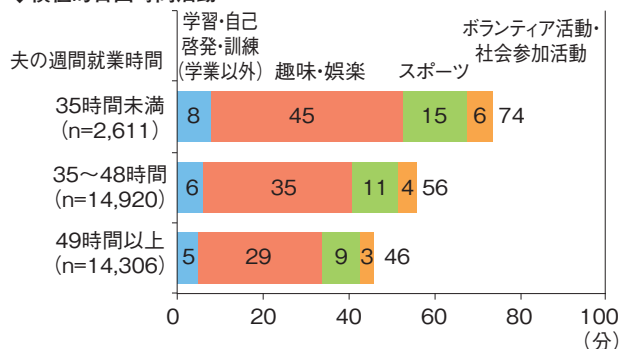
◆家事・育児関連時間



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



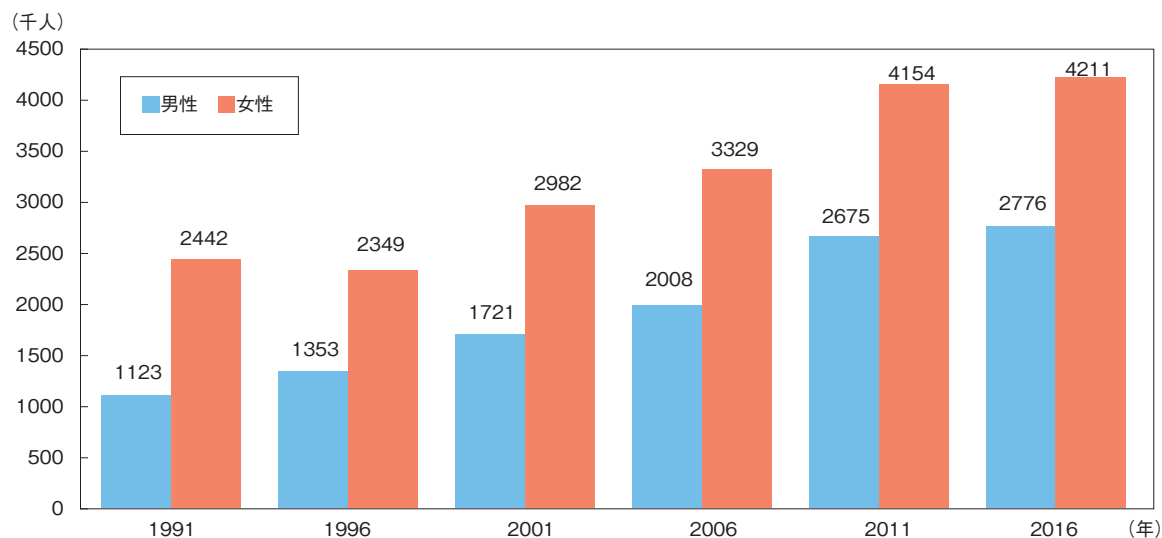
(備考)

- 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）。
※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」

2. 介護の現状

15歳以上でふだん家族を介護している人（以下「介護者」という。）を見ると、2016年は698万7千人で、2011年から15万8千人の増加となっています。

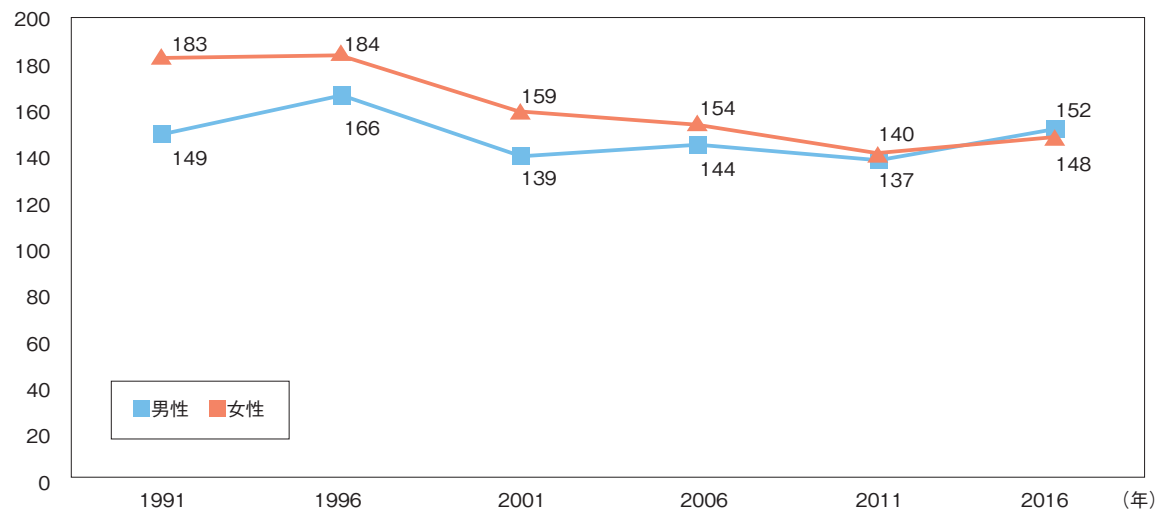
【図表 男女別介護者数の推移（週全体15歳以上）】



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

【図表 介護者の介護・看護の行動者平均時間の推移（週全体15歳以上）】



（備考）

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。

Ⅲ ～内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」より～ 「男性の育児休業取得と家事・育児参画」

内閣府経済社会総合研究所で2017年3月に公表を行った「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」より、男性の育児休業取得と家事・育児参画の関係についての関連個所の報告を行います。

1. 調査の概要

この調査は、2011年～2015年以内に第一子が生まれた全国の20歳から59歳の男性を対象に、2016年にインターネット調査で実施しました。第一子と第二子では育児休業取得の状況にも変化がありうることから、複数の子がある者についても第一子出生時を対象に調査を行いました。（資料1）

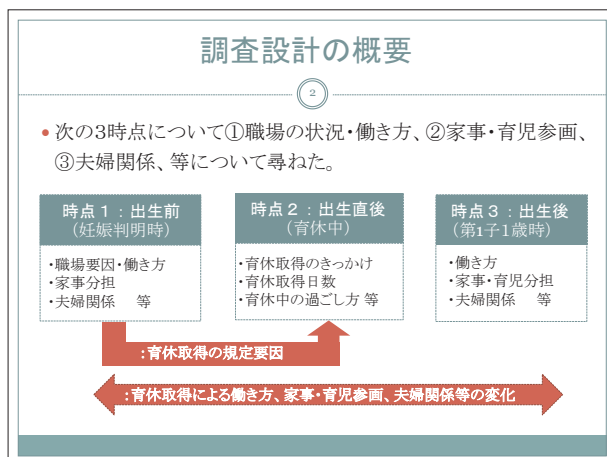
資料1

調査の概要	
調査手法	インターネット調査
調査範囲	全国
調査対象	・20～59歳の過去5年以内に第1子が生まれた男性 ・第1子出生時に本人が被雇用者 ・第1子が1歳になるまでの間に配偶者(第1子)と同居
標本サイズ	5,721サンプル
標本抽出方法及び回答者の内訳	ネットモニターのうち、上記条件に該当する者に対して調査を実施。育児休業取得・非取得の内訳は下記の通り。 [育児休業取得者:469人、育児休業非取得者:5,252人]
調査の目的	・男性の育児休業取得を規定する要因の検討すること。 ・第1子出生前後を比較し、育児休業の取得が①働き方、②家事・育児参画、③夫婦関係、等に与える影響を検討すること。
調査時期	2016年11月

2. 調査設計の概要

調査は出生を挟んだ3時点を対象としており、具体的には、①（時点1）出生前の妊娠判明時、②（時点2）出生直後、特に育児休業を取得した者は育児休業中、③（時点3）出生後の第一子1歳時、としました。この3時点について、職場環境、家事・育児の実施状況、夫婦の関係に関する意識などを調査し、男性の育児休業取得を規定する要因や、男性が育児休業を取得することによるその後の家事・育児参画等への影響を分析しました。（資料2）

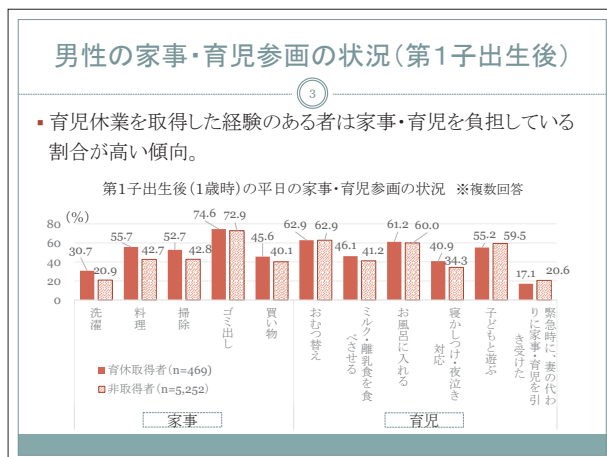
資料2



3. 男性の家事・育児参画の状況（第一子出生後）

第一子1歳時の男性の家事・育児参画の状況（資料3）を見ますと、育児については、育児休業取得・非取得の差はそれほど大きくは見られません。のみならず、「子どもと遊ぶ」という項目では、非取得者のほうが高い状況にありました。一方、家事では育児休業取得者の行動者率が高く、特に「料理」「洗濯」「掃除」などの家事を行ったと回答する割合は、育児休業取得者のほうが非取得者よりも10%程度高い状況が見られました。またとりわけ、育児休業取得者の中でも、職場の勧めや配偶者の希望ではなく、自らの希望で育児休業を取得した場合に、特に多く家事を行っている傾向を見ることができます。

資料3



4. 男性の家事・育児参画（育児休業取得前後の変化）

次に、男性の家事・育児参画が育児休業の取得によりどのように変化するかを分析したところ（資料4）、育児休業取得者のほうが非取得者に比べて家事・育児への参画の増加が大きい傾向が見られました。

育児休業取得者はもともと家事時間が長く、実施する家事の項目数（※）も多い傾向が見られますが、育児休業取得後の変化（増加）も非取得者より大きくなりました（一階差分モデル）。

変化の度合いを育児休業取得のタイミング別に分析したところ、妻の体調に合わせて育児休業を取得する場合などに、特に育児や家事の時間、実施する家事の項目数も増加する状況が見られました。

※実施する家事の項目数…出生前は「洗濯」「料理」「掃除」「ゴミ出し」「買物」の5項目、出生後はこれに加えて「おむつ替え」「ミルク・離乳食を食べさせる」「お風呂に入れる」「寝かしつけ・夜泣き対応」「子どもと遊ぶ」「緊急時に、妻の代わりに家事育児を引き受ける」の11項目について調査を実施しました。

資料4

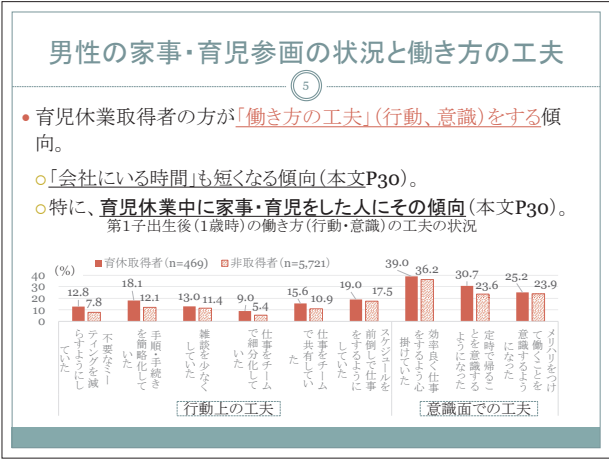


5. 男性の家事・育児参画の状況と働き方の工夫

資料5では、育児休業が働き方に及ぼす影響を分析しています。

育児休業取得者と非取得者で時点1（妊娠判明時）と時点3（第一子1歳時）における働き方の工夫の変化を比べたところ、仕事の行動上の工夫（仕事のチーム内共有など）でも、意識面での工夫（定時で帰ることの意識など）でも、育児休業取得者のほうにより大きな増加が見られました。

資料5



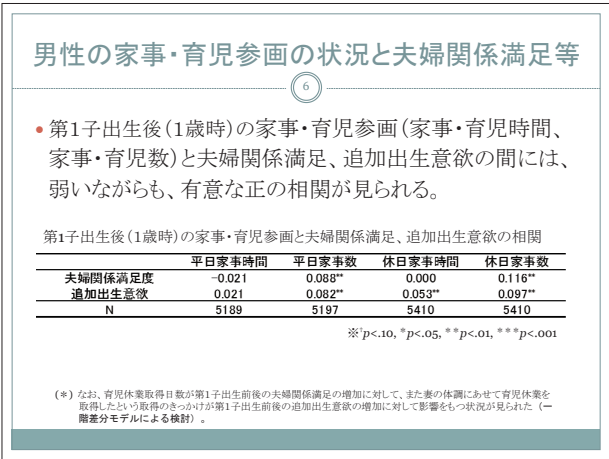
6. 男性の家事・育児参画の状況と夫婦関係満足等

この研究では、男性の家事・育児参画が夫婦関係の満足度（※）等に与える影響も分析しました。（資料6）夫婦関係の満足度と第一子1歳時の男性の家事・育児参画には、弱いながらも正の相関が認められました。一般的に育児休業の期間が長いほうが家事や育児の時間も項目数も増えることから、育児休業の期間が長いほうが、夫婦関係満足も高まることが期待されます。

※ここでいう「満足度」は、調査対象の男性側の満足度で、妻のものではありません。

なお、追加出生意欲には育児休業の取得による有意な影響は認められませんでした。夫婦関係満足度が高まることによって、追加出生意欲が高まるという関係は今般の調査で確認されました。

資料6



7. まとめ

今次研究により、男性が育児休業を取得することは、働き方の見直しや家事・育児参画の増加、夫婦関係満足度の向上など様々なプラスの影響があることが確認されました。そして、取得のきっかけ（自分の希望、職場の勧めなど）などの取得の仕方や、育児休業中の過ごし方に応じて、働き方の見直しや、その後の家事・育児への積極的な参画、夫婦関係満足度の上昇などといった夫婦関係の更なる改善に差があることも分かりました。

育児休業の取得は、あくまでも個人の判断ではありますが、育児休業の取得が個人や企業に与える影響などについて、啓発活動や企業への働きかけが広く行われるとともに、効果的な育児休業制度の取得の仕方や、休業中の家事・育児の関わり方についても、分かりやすく周知がおこなわれることが望ましいと考えられます。（資料7）

資料7

今回のまとめ

7

- 男性で子ども出生後（今回は第1子1歳時）に多くの家事・育児をすることと、働き方や夫婦関係等の間には良い影響が見られる。
- 男性の子ども出生後（今回は第1子1歳時）の家事・育児参画の状況には、育児休業取得の影響が見られる。

Ⅳ 男性の家事・育児参画へ向けた取組

国の取組～“おとう飯”はじめよう キャンペーンの実施(内閣府)～

○キャンペーン開始の背景

2015年12月に閣議決定された「第4次男女共同参画基本計画」では、6歳未満の子どもを持つ夫の週全体平均1日あたりの家事・育児等関連時間を2020年までに150分にするという数値目標が掲げられています。(2017年9月に公表された「平成28年社会生活基本調査」(総務省)の結果では、この時間は83分)

内閣府男女共同参画局では、2017年6月より、子育て世代の男性の家事・育児等の中でも、料理への参画促進を目的とした「“おとう飯”はじめよう」キャンペーンを開始しました。



おとう飯の心得

- 一つ、手早く
 - 一つ、簡単に
 - 一つ、リーズナブルな食材で
 - 一つ、家の調味料を使う
 - 一つ、後片付けは最後まで
- おとう飯、
見守ってね、おかあはん

○「おとう飯」とは

男性が料理をするに当たっては、“知識や技術がなくて自分には作れない”、“家族のために作る料理は栄養バランスや盛り付けなどに気を使い立派でなければいけない”、“料理を作ってみたものの家族には不評だったため作るのをやめてしまった”等、技術的、心理的ハードルがあると思われます。そこで、これまで料理をしていない、料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまったという男性の料理参画への第一歩として、簡単で手間を掛けず、多少見た目が悪くても美味しい料理を「おとう飯」と命名しました。

○キャンペーンの展開

キャンペーン開始にあたっては、内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から、飲食店での調理経験が豊富な、よしもとクリエイティブ・エージェンシー所属のお笑いコンビ・イシバシハザマの石橋尊久さんを「おとう飯大使」に任命し、イベントやホームページ等で様々な情報発信をおこなっています。7月には岡

山市で開催された「第12回食育推進全国大会 in おかやま」で、おとう飯大使による実演を、9月には、プレミアムフライデー推進協議会が実施する『プレミアムフライデー収穫祭』とのタイアップイベントを神奈川県内のスーパーで実施し、男性の料理への参加促進をPRしました。



ホームページでは、「海の日」「山の日」「ハロウィン」「いい夫婦の日」等、男性が料理する機会とおとう飯大使が考案したレシピの提案を行っています。



また、地方公共団体の長には、本キャンペーンの積極的な推進を応援する「おとう飯サポーター」への参加を依頼し、調理した「おとう飯」の写真や応援メッセージをいただき、ホームページで公開しています。2018年1月末現在、11名がサポーターに参加しています。その他、地方公共団体に対して「おとう飯」を活用した独自の施策実施を依頼、料理教室やレシピコンテスト等に加え、コンテストの入賞作品を食堂のメニューにするなど工夫を凝らした展開が各地で広がっています。

今後も、「おとう飯」を活用し、男性が家事・育児等へ参加することへの社会的気運が醸成され、男性の料理への参加が促進される取組を継続していく予定です。

地方公共団体の取組～みえの育児男子プロジェクト（三重県）～

三重県では、「結婚・妊娠・子育てなどの希望がない、すべての子どもが豊かに育つことのできる三重」を実現するための重要な取組の一つである男性の育児参画を進めるため、「男性が変わる。働き方を変える。」をキーワードに、2014年度から「みえの育児男子プロジェクト」に取り組んでいます。



○ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ

男性の育児参画について理解を深め、関心を高めていただくことを目的に、育児に関わる男性や、職場で従業員等の仕事と家庭の両立を応援している上司、先輩等を募集し、「ステキな子育てをしている!」と共感を得られた方々を表彰するとともに、その取組を紹介しています。



○みえの育児男子ハンドブック

男性が育児に関わる際の参考となるよう、実際に育児に関わる男性の声を集めた冊子を作成し、配布しています。

家事・育児を完璧にこなすいわゆる理想の「イクメン」像を示す「教科書」のようなものではなく、「俺もこんな失敗した!」「この気持ちわかる!」など、育児に参画する男性が共感できる内容となっています。



○イクボスの推進

男性の育児参画の推進には、個人の意識と併せて職場が変わることも重要であるため、「部下の仕事と家庭の両立を応援し、自らも私生活を充実させている上司」＝「イクボス」の考え方を県内に広げる取組を進めています。

また、イクボスの趣旨に賛同し、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでいる（取り組む意思のある）企業・団体の経営者等による「みえのイクボス同盟」を結成し、取組を進めています。



その他、知事が企業等を訪問し、「男性の育児休業」「イクボスの推進」など、様々なテーマで意見交換を行ったり、子どもの生き抜いていく力を育むことに男性が積極的に参加する「みえの育児男子親子キャンプ」、男性の育児などの情報交換の場である「みえの育児男子倶楽部」などの取組を行いました。



2017年に公表された「平成28年社会生活基本調査（総務省）」によると、三重県の6歳未満の子どもがいる世帯の夫の1日の家事・育児時間が平成23年の同調査（2012年公表）に比べ、約1.5倍に増加しました。また「みえのイクボス同盟」に参画する企業等は2017年12月末現在で147となり、発足時から倍増しています。

一方で、男性の家事・育児時間は女性に比べるとまだまだ短いこともあり、今後も、職場や地域社会の中で、男性の育児参画が大切であるという考え方が広がるよう取組を進めていきます。

詳細は…

<http://www.pref.mie.lg.jp/D1KODOMO/000117883.htm>
(みえの育児男子プロジェクト) で検索)

広がりとある企業主導型保育事業～事業の概要～

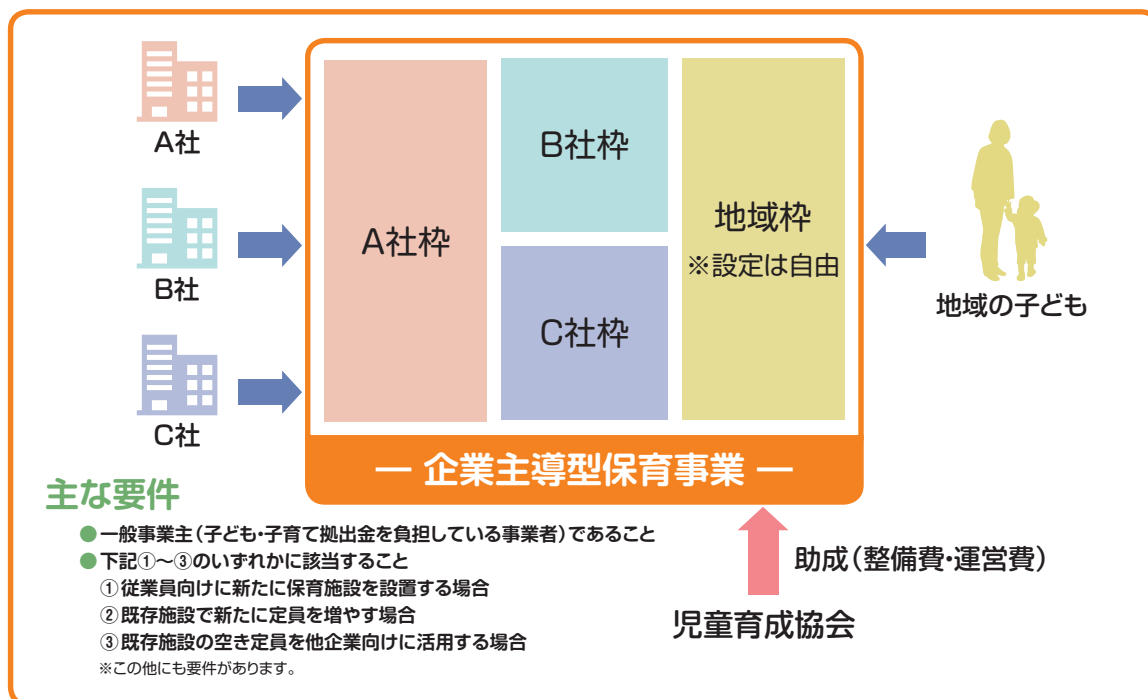
1. 事業の目的

- ・企業主導型の事業所内保育事業を主軸として、多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大を行い、仕事と子育てとの両立に資することを目的としています。

2. 事業の特徴

- ・働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスが提供できます。(夜間、土日の保育、短時間・週2日のみ働く従業員への対応も可能)
- ・複数の企業が共同で設置することができます。
- ・他企業との共同利用や地域住民の子供の受け入れができます。
- ・運営費・整備費について認可施設並みの助成が受けられます。

3. 施設の設置イメージ



単独設置型

企業が単独で施設を設置・利用するものです。

共同設置・共同利用型

1つまたは複数の企業が設置した施設を複数の企業が共同で利用するものです。

保育事業者設置型

保育事業者が設置した施設を1つまたは複数の企業が共同で利用するものです。

<留意点>

- ・利用契約の形式は問いませんが、利用する企業の利用定員数及び費用負担を明確にする必要があります。
- ・従業員枠を利用する企業は、子ども・子育て拠出金を負担している事業主(厚生年金の適用事業所等)である必要があります。事業主が拠出金を負担していない場合については、地域枠の利用が可能です。

～『カイシャ de 子育て』を実現する企業内託児スペース「WithKids」～

企業の概要

- ・設立 : 1996 年 (平成 8 年) 7 月
- ・従業員数 : 7,599 人 (連結 2017 年 6 月末現在)
- ・業種 : 情報・通信業
- ・事業内容 : 大手企業向け ERP パッケージソフト「HUE」および「COMPANY」の開発・販売・サポート
- ・本社所在地 : 東京都港区赤坂

ワークスアプリケーションズは、「世界の“働く”を変える」を掲げ、人工知能型ビジネスアプリケーション「HUE」を通じて、個人の生産性向上を最大化する「Workforce Tech」を推進しています。そうしたイノベーションの創出には、優秀な社員が思う存分に能力を発揮し活躍できる環境づくりが最も重要だと考えます。そのため、プロセス主義による多面評価制度やグローバル統一の報酬制度、年次に関係なく手を挙げればチャンスが与えられ、チャレンジのための失敗を許容する企業文化、時間に縛られず自由度の高いフレックス制度、約 12 年間サポートする出産・育児支援制度「ワークスミルククラブ」、3 年間いつでも再入社を認める「カムバック・パス」、業務時間の 2 割を自主的活動にあてる「スカンクワーク」の奨励など、社内制度や職場環境における様々な改革に取り組んでいます。

1. 「WithKids」導入の経緯

○ Workforce Innovation : “働く” に新たな価値を

『カイシャ de 子育て』という概念のもと、子育て中の女性社員から未婚の男性社員まで、約 50 名が有志で集い考えたのが、企業内託児スペース「WithKids」です。理想の“働く”スタイルや親子で育む食育、多種多様な国籍・バックグラウンドを持つ社員が在籍しているからこそできる遊育・共育などについて議論を重ね、会社みんなで子育てすることをコンセプトに、自社で運営しています。これにより、既存の保育の枠にとらわれず、子どもや仕事に合わせて保育時間を自由選択できるなど、一人ひとりのニーズに応じた生産性の高い働き方を実現しています。

2. 「WithKids」の取組概要

◆親子で幸せごはんタイム

同僚である管理栄養士 / 栄養士が作る、栄養も愛情もたっぷりのごはんを親子で一緒に。昼食だけではなく夕食も提供することで、帰宅後は子どもとのゆとりある時間を。



◆社員の一曰先生

多国籍の社員が特技を活かし、英語や楽器、プログラミングなどの授業を実施。

◆フレキシブル保育

延長保育料の発生なく、働き方に応じて保育時間を自由に選択可能。

◆当日駆け込み OK ! の一時保育

空枠を活用した、当日申込可の一時保育を実施。理由を問わず預けられるため、男性社員の育児参加のきっかけにも。

◆手ぶらで通勤

おむつや着替えなど、保育に必要なものはすべて用意。通勤や洗濯などの家事の負担を軽減。

◆通年保育

4 月を待たず通年いつでも入退所可能。母乳育児を続けながらなど、働きたい社員の早期復職を叶える。

3. 社員からの評価

- ・「仕事も家事も育児も、すべてを一人で行うのはとても大変だが、WithKids を通じて会社がサポートしてくれて、本当に助かっている。」(30 代女性)
- ・「今までは奥さんに子育てを任せきりにしていたけど、WithKids の一時保育を利用することで、子どもと一緒に過ごす時間が増えた。」(30 代男性)
- ・「先輩親子の様子を側で見ることができ、将来自分が子育てをしながら働くイメージができた。」(20 代女性)
- ・「子どもがいる部下の気持ちが、以前よりも理解できるようになった。」(40 代男性)

神姫バス株式会社の取組

～ 安全・安心の保育施設づくりを目指して ～

企業の概要

- ・設立 : 1927 年（昭和2年）8月8日
- ・従業員数 : 1,492 人（2017 年3月末現在）
- ・平均年齢 : 45 歳（男性：45 歳、女性：40 歳）
- ・業 種 : 運輸業
- ・事業内容 : 自動車運送、車両物販・整備、業務受託、不動産、レジャーサービス、旅行貸切
- ・本社所在地 : 兵庫県姫路市

1. 企業主導型保育所導入の経緯

従業員のワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進を目的に、2015 年 4 月 1 日より事業所内保育施設として開設しました。認可保育所並みの施設環境や保育内容を整え、労働局の「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」の設置費の助成を受けて運営していましたが、利用者や運営内容に様々な制約がある中で、運営費の助成を受けられないまま、厳しい経営が続いていました。2016 年 4 月より新たに当制度が整備されたことにより、空き定員を利用した申請に踏み切りました。

2. 企業主導型保育所の取組概要

【特色】電車やバス等で通勤する保護者が多く、なるべく少ない荷物で登園して頂ける工夫をしています。例えば、手拭きやお口ふき、エプロンは園で洗濯をし、布団は園で干します。またベビーカー置場の確保や離れた場所から保育の様子をご覧になれるウェブカメラの設置、連絡帳とは別にブログを通して1日の保育の様子を写真と文章で配信するサービスも行っています。

【保育内容】小さな年齢のお子様をお預かりしているので、安全・安心を確保することが重要だと考えています。お子様の視線から見える景色を考え、安心して活動できる安全な空間を用意しています。また閉鎖的にならず、オープンで開放的な環境を整え、保護者から見渡せる保育室にしています。育児相談や情報の提供など、保護者との多角的なコミュニケーションを大切にしています。特にお子様の体調管理として、記録の管理、健康面の配慮、嘱託医や保健所等専門機関

への相談や報告を徹底する等、連携に力を入れています。また、消防・防犯訓練の際には、消防や警察の方に来て頂き、話を聞き、実際に不審者侵入を想定した訓練等も行っています。

3. 企業主導型保育所の導入の効果

「職場近くに保育施設があるということで、育児休暇明けに保育施設の入園に悩むことなく、スムーズに復帰が可能となりました。また子どもの急病や体調不良時には、職場から近いため、連絡をもらうとすぐに仕事の都合をつけてお迎えに行けるので安心です。職場の理解も得やすいです」という従業員からの声があります。また、地域の利用者からは、立地の良さと地域に根差した地元企業が、安心・安全な環境の下で施設を運営し、待機児童解消に貢献していることを歓迎する声があり、問い合わせを数多く頂いています。

4. 今後の課題

この度の新制度により、保育施設の整備が比較的容易にできるようになったことは、企業が従業員への福利厚生や労働者の確保を考える上で、大きなメリットといえます。一方で、企業主導型保育事業は認可並みの厳しい基準で審査され、当園も認可に準じた保育を行っているという自負がありますが、法的には認可外保育施設に位置付けられています。このため、研修の機会が少ない現状にあるほか、保護者が保育施設を選ばれる際に不安を口にされることもあります。

私たちは、未来を担う大切なお子様をお預かりする施設として、より一層、保育士や保育内容の質の向上に努め、“安全・安心”を柱とした、保護者から信頼される保育施設づくりに努めていきたいと思っています。



第 1 章

「憲章」・「行動指針」と
推進体制

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) とは

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものですが、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欠かすことができないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増します。しかしながら、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ます。これらが、働く人々の将来への不安や豊かさが実感できない大きな要因となっており、社会の活力の低下や少子化・人口減少という現象にまで繋がっていると言えます。仕事と生活の調和が実現した社会、すなわち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、官民一体となって取り組んでいくことが重要です。

2. 仕事と生活の調和の実現に向けて

(1) 「憲章」と「行動指針」の策定

経済財政、少子化対策、男女共同参画など、仕事と生活の調和に関連する会議における議論を踏まえ、2007年7月、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚等により構成される「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。）が設置され、このトップ会議において、2007年12月18日、「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。）が策定されました（p172～参照）。このことが、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。

(2) 「憲章」と「行動指針」の改定経緯

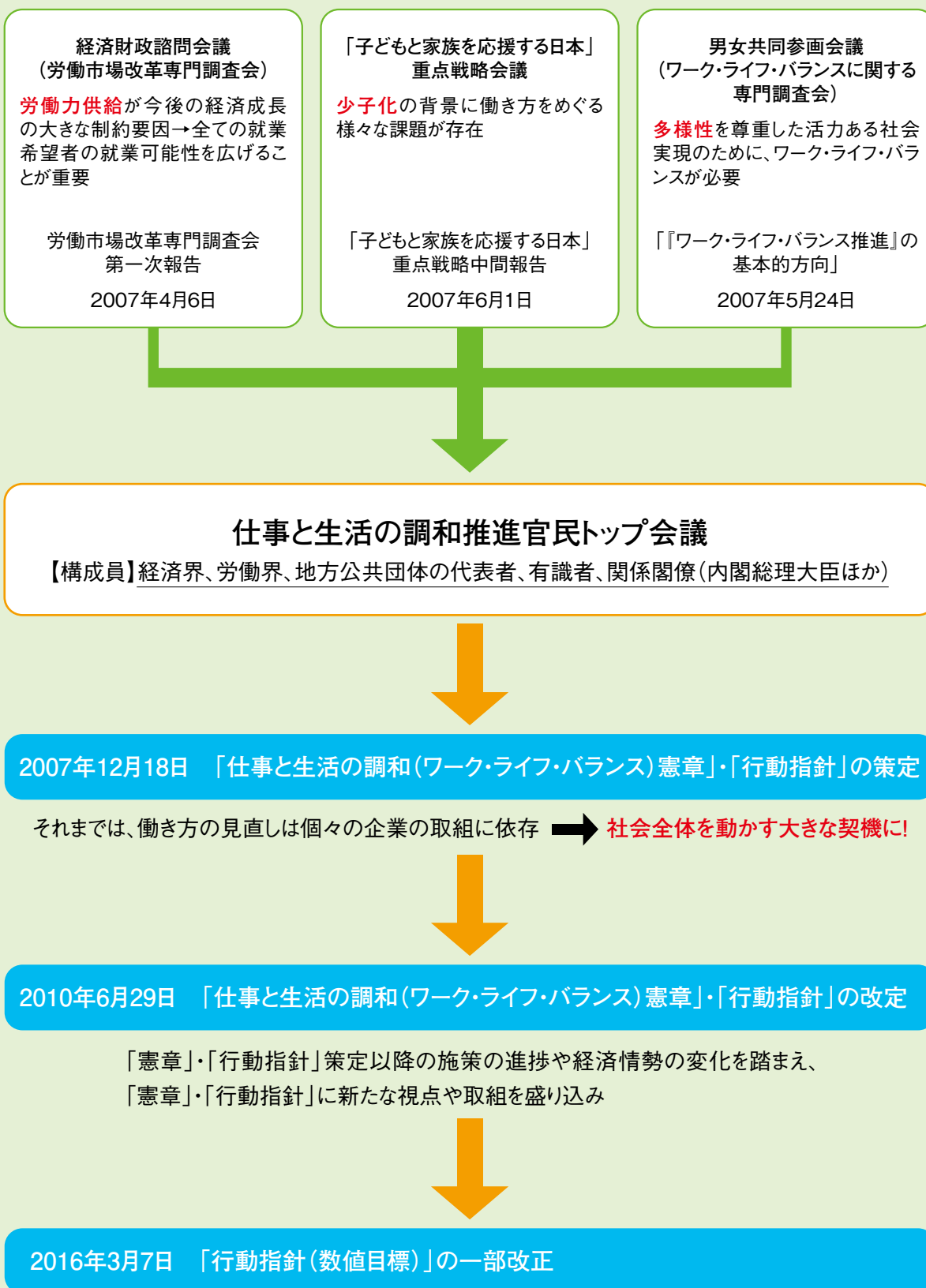
トップ会議の下におかれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（p27 参照）では、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルに沿って、仕事と生活の調和の状況や取組の進捗状況について点検・評価を行ってきました。その中で、2010年には、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化、労働基準法や育児・介護休業法等の改正等の施策の進展を受け、「憲章」・「行動指針」を見直す必要があるとの認識に至りました。

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（p86～参照）。

「憲章」・「行動指針」の策定及び改定に係る経緯



3. 「憲章」・「行動指針」の概要

(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、「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」とされています。具体的には、次のような社会を目指すべきとされています。

【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。

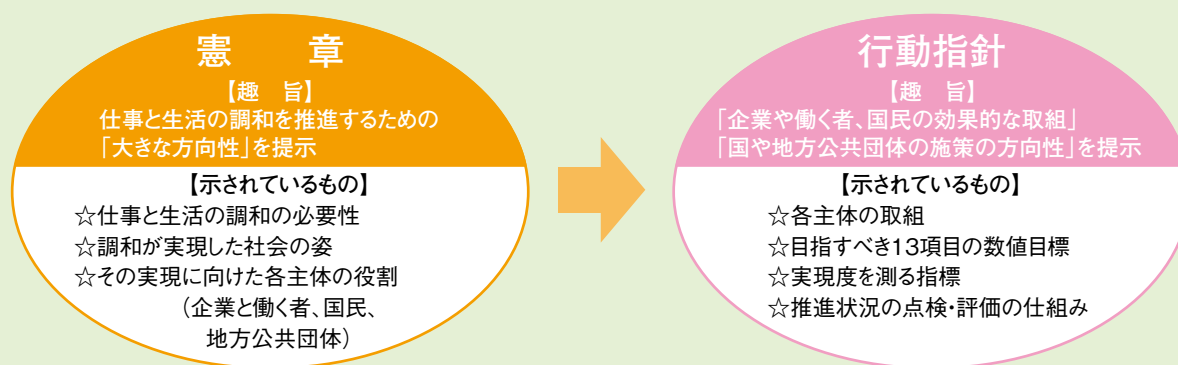
(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「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としています。

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）ならびに「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ています。

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> 80.4%(2017)→2020年 80%
 - <25～44歳女性> 74.4%(2017)→2020年 77%
 - <60～64歳> 66.2%(2017)→2020年 67%
- ★フリーターの数
約152万人(2017)→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
7.7%(2017)→2020年 5%
- ★年次有給休暇取得率
49.4%(2016)→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
3.16%(2016)→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」で定めることとしています。

【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。

詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html

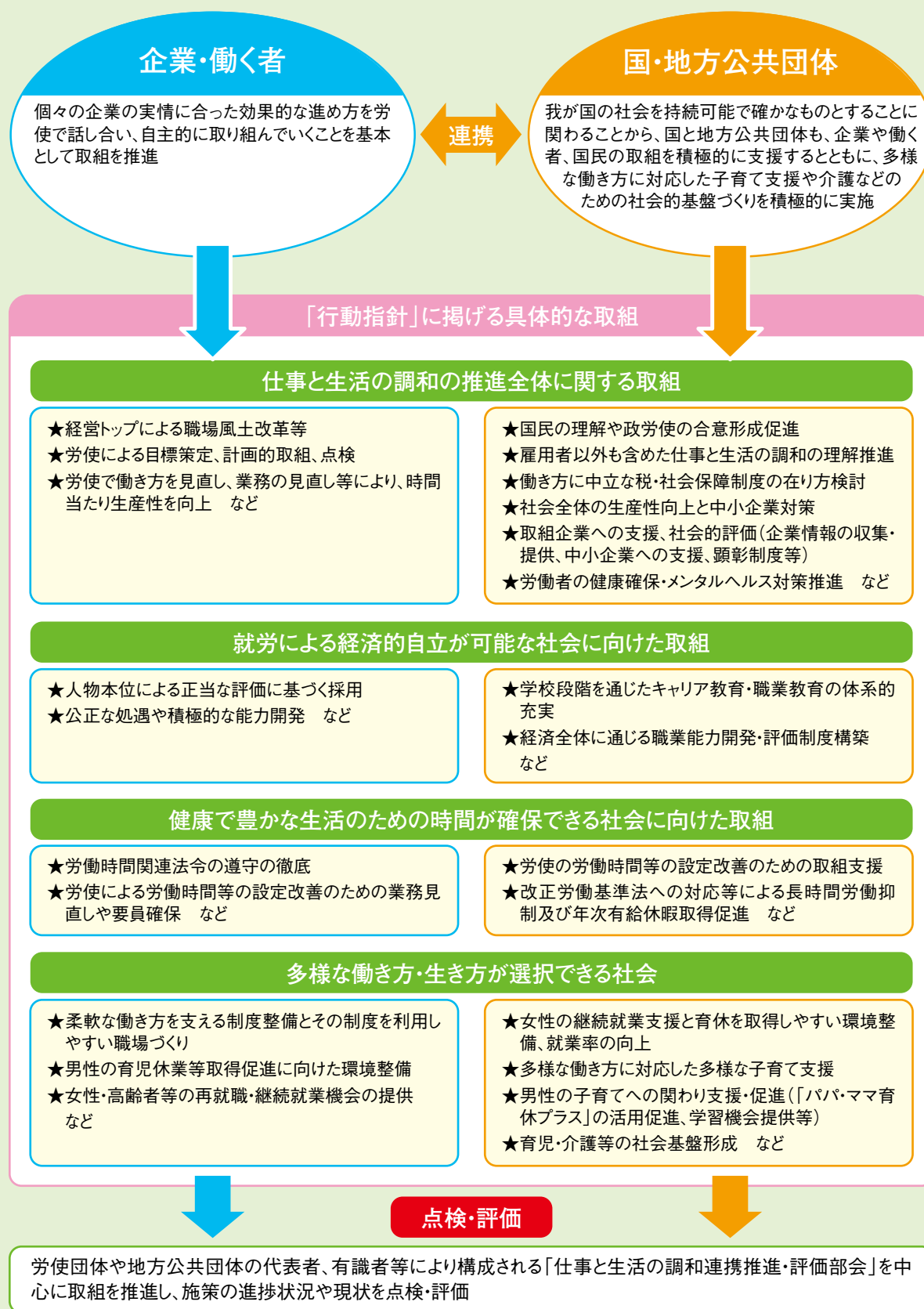
詳細は…

http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html

「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。



4. 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

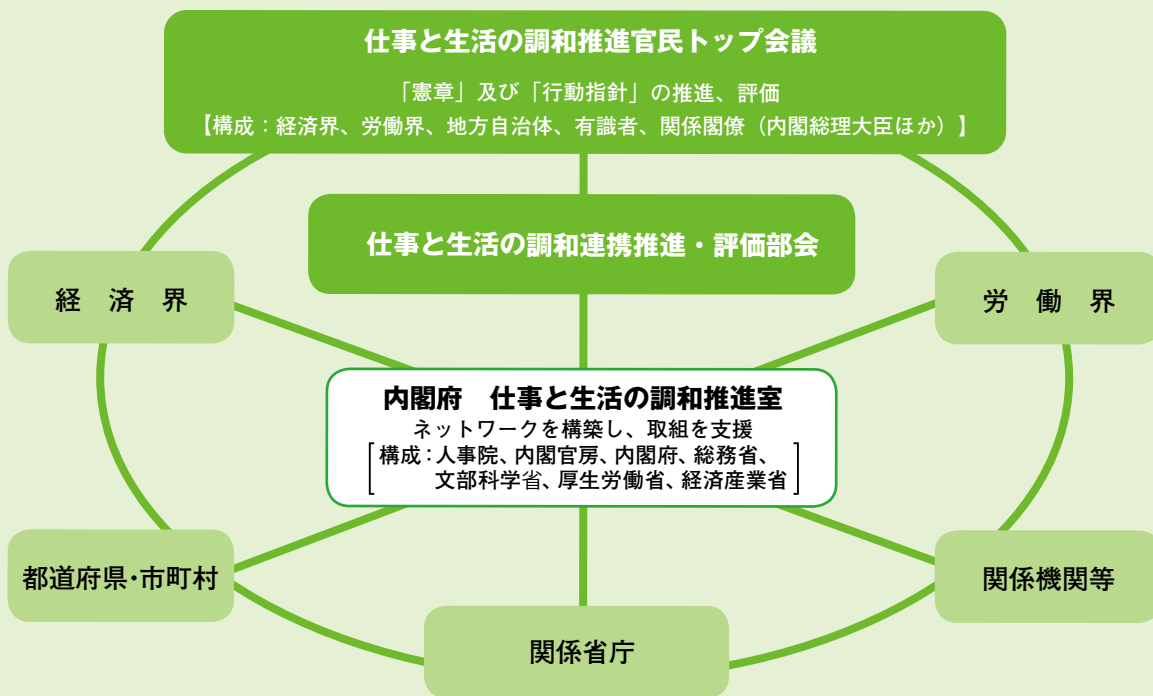
設置され、2018年2月までに43回開催されています。

（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っています。

仕事と生活の調和推進体制 ～社会全体で推進するために～

社会全体での取組を推進するためには、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進する必要があります。2008年4月には、「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関係者の連携推進を図るために「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」が設置されました。



第 2 章

仕事と生活の 調和実現に向けた取組

※本章第2節は、「行動指針」における各主体の取組の構成（総論、就労による経済的自立、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方の選択）に沿って記載している。

第②章

第 ① 節

企業や働く者の取組

I 仕事と生活の調和連携推進・評価部会 構成員団体等の取組

1 経済4団体(経団連・日商・中央会・経済同友会)・連合における取組 「働き方改革 労使シンポジウム」

経団連、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会、日本労働組合総連合会の主催により、2017年9月22日、「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、企業経営者や労働組合を中心に約550名が参加しました。

開会に当たって、神津里季生連合会長がシンポジウム開催の経緯について、「労使がしっかりとコミュニケーションをとり主体的に取り組んでいることを社会に広くアピールし、働き方改革にこめた労使による骨太のメッセージを発信していく必要があるとの共通の思いを踏まえたものである」と説明した上で、「地域レベルでも労使による地域社会への発信が行われることを期待する」と挨拶しました。



挨拶する神津 連合会長

また、鵜浦博夫経団連副会長は、総人口の減少や、IoT (Internet of Things) やAIなど革新的技術を取り込んだ新たなビジネスモデルによる競争の激化など、パラダイムシフトというべき状況にある中でわが国企業の活力を維持・向上させていくためには、「女性や高齢者など多様な人材が多様な働き方を選択できる環境を整え、潜在的な労働力を引き出すとともに、革新的技術の発展を成長のチャンスととらえて、イノベーションの創出を加速させていく必要がある」と指摘し、そのための取組の柱の1つが働き方改革であることを強調し、「働き方改革のさまざまな取組を通じて、私たちは、充実した仕事と豊かな個人生活が相乗効果をもたらす好循環をつくり出していかなければならない」と述べ、労使がそれぞれの会社の事情に応じた創意工夫を積み重ね、不断に改革を進めていくことへの期待を示しました。



挨拶する鵜浦 経団連副会長

その後、柳川範之東京大学教授が「技術革新と今後の働き方」をテーマとした基調講演を行うとともに、働き方改革に先進的に取り組む3社と産別労組の事例紹介を行いました。

2 経済4団体(経団連・日商・中央会・経済同友会)と地方・業種別経済団体における取組「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」

働き方改革をさらに深化させるためには、一企業だけで解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

そこで、これら商慣行の是正に向けた経済界の強い意志を示すとともに、各団体の加盟企業における取組

の推進を目的として、2017年9月22日、経済4団体(日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、経済同友会)と地方・業種別経済団体の計112団体が連携し、「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を行いました。

長時間労働につながる 商慣行の是正に向けた共同宣言

労働力人口が減少していく中、わが国企業が持続的に成長していくためには、非効率な働き方を改め、競争力の源泉である人材の確保・定着を図りつつ、生産性を大きく向上させていくことが不可欠です。

昨今、働き方改革への関心が高まり、経営トップ自らが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行を見直す企業が増えています。今後、これをさらに深化させるためには、一企業だけでは解決することが困難な商慣行の見直しを強力に推進していくことが求められます。

われわれ経済界は、消費者や取引先の理解を得ながら、下記の取組みを推進し、長時間労働につながる商慣行の是正、ひいては、サプライチェーンに係わる誰もが働きやすい職場環境を整備し、持続可能な経済社会の実現に貢献していくことを宣言します。

2017年9月22日

1. 関係法令・ルールの遵守に加え、取引先が労働基準関連法令に違反しないよう、配慮する。
2. 発注内容が曖昧な契約を結ばないよう、契約条件(発注業務・納期・価格等)の明示を徹底する。
3. 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。
4. 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は控える。
5. 取引先の営業時間外の打合せや電話は極力控える。
6. 短納期・追加発注・高品質など、サービスの価値に見合う適正な価格で契約・取引する。

(一社) 日本経済団体連合会 日本商工会議所 (公社) 経済同友会 全国中小企業団体中央会

○業種別経済団体 (61 団体)

板硝子協会	(一社) 住宅生産団体連合会	(一社) 情報サービス産業協会	(一社) 情報通信ネットワーク産業協会
(一社) 信託協会	(一社) 生命保険協会	石油鉱業連盟	石油連盟
石灰石鉱業協会	(一社) セメント協会	(一社) 全国銀行協会	(一社) 全国建設業協会
(一社) 全国信用金庫協会	(一社) 全国地方銀行協会	全国通運協会	(一社) 全国ハイヤー・タクシー連合会
(公社) 全日本トラック協会	(一社) 第二地方銀行協会	(公社) 鉄道貨物協会	電気事業連合会
電機・電子・情報通信産業経営者連盟	(一社) 電子情報技術産業協会	(一社) 投資信託協会	(一社) 日本化学工業協会
日本化学繊維協会	(一社) 日本ガス協会	(一社) 日本建設業連合会	(一社) 日本港運協会
日本鉱業協会	(一社) 日本工作機械工業会	(一社) 日本ゴム工業会	(一社) 日本自動車工業会
(一社) 日本自動車部品工業会	日本証券業協会	(一社) 日本人材紹介事業協会	(一社) 日本人材派遣協会
日本製紙連合会	日本製薬工業協会	日本製薬団体連合会	(一社) 日本船主協会
日本船舶輸出組合	(一社) 日本倉庫協会	(一社) 日本造船工業会	(一社) 日本損害保険協会
日本チェーンストア協会	(一社) 日本鉄鋼連盟	(一社) 日本電機工業会	(一社) 日本電線工業会
(一社) 日本塗料工業会	(一社) 日本乳業協会	日本百貨店協会	日本肥料アンモニア協会
(一社) 日本ベアリング工業会	(一社) 日本貿易会	日本紡績協会	(一社) 日本民営鉄道協会
日本羊毛産業協会	(一社) 日本旅行業協会	ビール酒造組合	(一社) 不動産協会
(一社) 不動産証券化協会			

○地方別経済団体 (47 団体)

北海道経営者協議会	(一社) 青森県経営者協会	(一社) 岩手県経営者協会	(一社) 宮城県経営者協会
(一社) 秋田県経営者協会	(一社) 山形県経営者協会	福島県経営者協会連合会	(一社) 茨城県経営者協会
(一社) 栃木県経営者協会	(一社) 群馬県経営者協会	(一社) 埼玉県経営者協会	(一社) 千葉県経営者協会
(一社) 東京経営者協会	(一社) 神奈川県経営者協会	(一社) 新潟県経営者協会	(一社) 富山県経営者協会
(一社) 石川県経営者協会	福井県経営者協会	山梨県経営者協会	(一社) 長野県経営者協会
(一社) 岐阜県経営者協会	(一社) 静岡県経営者協会	愛知県経営者協会	三重県経営者協会
(一社) 滋賀経済産業協会	京都経営者協会	大阪経営者協議会	兵庫県経営者協会
(一社) 奈良経済産業協会	和歌山県経営者協会	(一社) 鳥取県経営者協会	(一社) 島根県経営者協会
岡山県経営者協会	広島県経営者協会	山口県経営者協会	徳島県経営者協会
香川県経営者協会	愛媛県経営者協会	高知県経営者協会	福岡県経営者協会
佐賀県経営者協会	長崎県経営者協会	熊本県経営者協会	大分県経営者協会
宮崎県経営者協会	鹿児島県経営者協会	(一社) 沖縄県経営者協会	

計 112 団体 (2017 年 11 月 16 日現在)

3 日本経済団体連合会(経団連)における取組

経団連は2016年を「働き方・休み方改革集中取り組み年」と位置づけて以降、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な改革に取り組みました。2017年度は、「働き方改革 CHALLENGE2017」と銘打ち、働き方改革のモメンタムを加速すべく、昨年に引き続き、活発に各種活動を展開しました。

(1) 「働き方改革アクションプラン」の策定・公表

2017年8月、経団連会員に対し、(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(KPIと行動計画)の策定と公表を呼びかけました。各社の行動計画は経団連ホームページで公表します(2018年春頃予定)。

(2) 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組

2017年9月、日商、中央会、同友会等と連携し、「長時間労働の是正に向けた共同宣言」を公表しました。(参照 p33)

(3) 年次有給休暇取得促進キャンペーンの展開

昨年に引き続き、年次有給休暇取得促進キャンペーンを行うに当たり、2017年7月、榊原定征会長から経団連会員に対し、【トップが主導「年休3!4!5!」】の取組の協力をお願いしました。特に今年は、年3日程度の年休の追加取得に当たり、プレミアムフライデーや学校休業日にあわせた年休取得への配慮をお願いしました。

【トップが主導「年休3!4!5!」】

- ①年3日程度の年休の追加取得
- ②年休と土日・祝日を組み合わせた4連休の取得
- ③年休の取得日数が5日未満の従業員が生じないような取組

(4) リレーセミナーの開催

①「働き方改革 労使シンポジウム」の開催

2017年9月、経済4団体と連合主催によるシンポジウムを開催しました。(参照 p32)

②「働き方改革セミナー in 広島」の開催

2017年11月22日、経団連と広島経済5団体、

中国経団連主催の「働き方改革セミナー in 広島」を開催し、経団連や広島県における働き方改革の取組の紹介や働き方改革をテーマとした広島県内企業4社によるパネルディスカッションを行いました。

③各種セミナーの開催

上記に加え、関経連との共催による「働き方改革セミナー～働き方先進地域KANSAIを目指して～」(2017年12月5日)、経団連主催の「過重労働防止対策セミナー」(2017年11月28日)、「働き方改革実践セミナー～KPIを活用した取り組み」(2017年12月25日)等を開催し、法制度の周知や働き方改革に向けた好事例の普及に取り組みました。

(5) 周知活動の展開

①「働き方改革事例集」の公表

働き方改革の好事例を広く展開すべく、2017年9月、「働き方改革事例集」を公表しました。総労働時間短縮のインセンティブとして、営業店の業績や個人実績の評価に時間管理に関する指標を導入した事例や原則全社員を対象に利用時間に制限を設けずテレワーク運用している事例、全部署を対象に「働き方改革推進リーダー制度」を導入し、現場目線での課題解決を行うとともに、次世代リーダー育成にもつなげている事例など、15社の先進的な事例を紹介しています。

②機関誌等による広報

機関誌『月刊経団連 8月号』では、「働き方改革の深化」を特集テーマとして取り上げました。鶴浦博夫経団連副会長(日本電信電話社長)と2社の経営トップ、経済エコノミストとの座談会では、日本全体で働き方改革に取り組むための方策等を論点に意見交換を行いました。あわせて、働き方改革に向けた有識者からの寄稿等も掲載しています。

③講演会等による周知・広報

春季労使交渉・協議における経営側の考え方をまとめた「2018年版経営労働政策特別委員会報告」では、第1章に「働き方改革の推進と労働生産性のさらなる向上」を掲げ、経営トップ自らが社員へ働き方改革に取組む目的を発信し、理解を深めることの重要性や年間の総労働時間数や年休取得日数などのKPI活用した取組推進等について提示しました。

また、全国の地方経済団体等で開催している同報告に関する講演会(60余か所)の中でも、働き方改革の推進について周知・広報を行いました。

詳細は…

経団連「働き方・休み方改革」ポータルサイト
<http://www.keidanren.or.jp/policy/wlb.html>

4 日本商工会議所及び各地商工会議所における取組

(1) ワーク・ライフ・バランスの向上、多様な人材の活躍推進に向けた取組

①「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」の提供

日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、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。本冊子は、働く女性が、入社から退職までの間に抱える様々な課題に対応しながら活躍の場を広げて行くために、中小企業経営者・労働者、双方の理解を進めるべき点をまとめたものです。本ガイドブックの配布やホームページへの掲載などを通して周知を図り、中小企業の取組の参考として活用いただいています。

詳細は…

日本商工会議所「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」「若者・女性の活躍推進 商工会議所支援策」

<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/assistance/>

②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」の提供

日本商工会議所は、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ツールを無料提供しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定及びその実行は、企業の人材獲得に役立つばかりでなく、職場環境の改善や生産性の向上に向けた検討を進める機会となることも期待できます。そのため、日本商工会議所は、法律上の策定義務のない中小企業においても行動計画の策定を進めることは複合的なメリットがあると考え、本ツールの提供を通して中小企業における策定を支援しています。

また、日本商工会議所の若者・女性活躍推進ポータルサイトにおいて行動計画策定企業を紹介することにより企業PRも応援していきます。

詳細は…

日本商工会議所「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」「行動計画の策定を支援します」

<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/establishment/>

③働き方改革フォーラムの開催

2018年2月21日、日本商工会議所は東京商工会議所と共同で、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て、「働き方改革フォーラム」を開催しました。

本フォーラムでは、菊池桃子氏（戸板女子短期大学客員教授）による基調講演、内閣府より男女共同参画への取組の紹介がなされたほか、東京都、大阪府、広島県の3企業の代表者により各企業における先進的な取組の紹介が行われ来場者の皆様より高い評価をいただきました。

詳細は…

<http://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2018/0305140328.html>

④「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」での情報発信

日本商工会議所ホームページ上に若者・女性の活躍推進に向けた中小企業のための情報ポータルサイトを設置し、ワーク・ライフ・バランスや若者・女性の就業・活躍推進等に関する国や行政、商工会議所等の取組情報を発信しています。

「光る！リーダーシップ！」のコーナーでは、若者や女性を含む多様な人材が活躍できる職場の実現に向けた取組を行っている中小企業の先進事例を紹介しており、企業における取組検討の参考としていただくとともに、紹介企業のPRの場としても活用していただいています。

詳細は…

日本商工会議所「若者・女性の活躍推進 ～中小企業のための情報ポータルサイト～」

<http://www.jcci.or.jp/sme/labor/youthandwoman/>

(2) 調査研究、提言活動

①「女性等活躍推進専門委員会」での検討

急速な生産年齢人口の減少が見込まれる我が国において、社会が成長を続けるためには、意欲のある全ての多様な人材がその能力を発揮し働くことのできる社会になることが必要であるという考えから、日本商工会議所は、これまでも中小企業が多様な人材の活躍を図る方策について検討してまいりましたが、2016年より「女性等活躍推進専門委員会」を設置し、特に女性・外国人・高齢者の活躍をテーマに検討し各種事業を推進しています。

②人手不足への対応に関する調査を実施

日本商工会議所は、全国の商工会議所を通じ中小企業4,000社超に対して人手不足の実態や、その対応について調査し、2017年7月に結果を公表しました。前年度結果より5ポイント高い60%超が人手不足であると回答し、中小企業における人手不足感の高まりが明らかになりました。

(3) 仕事と生活の調和の実現に向けたその他の活動

①「出会いの場創出事業」の実施状況を調査

日本商工会議所は、2017年11月に全国515商工会議所を対象に、2016年度の実施状況等について「商工会議所婚活事業実施状況調査」を実施しました。

本調査は2009年度以降毎年実施しているもので、各地商工会議所が地域経済の活性化、地域福祉への貢献等の観点から取り組んでいる「出会いの場創出事業」について調査しています。

②出会いの場創出事業の実施

「商工会議所婚活事業実施調査」によると、2016年度には、153商工会議所が「出会いの場創出事業」を実施しました。回答のあった344商工会議所の44.5%に当たり、実施回数は延べ235回に上っています。

5 全国中小企業団体中央会における取組

(1) 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

2017年11月1～2日に、中小企業団体等の支援・指導を行う都道府県中央会指導員を対象に、「中小企業が取り組むべき働き方改革～ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて～」等をテーマに講習会を開催しました。

(2) 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、文書及び全国中央会の機関誌等により周知・協力要請を行いました。

(3) 相談窓口の設置

全国中央会は、厚生労働大臣の指定を受けて、「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・届出への取組支援の活動を行っています。

①電話・窓口相談の実施

企業等からの相談・問い合わせに対し、関連法や制度概要の説明、アドバイス等を行いました。

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。

(4) 政策提言の実施

2017年10月26日、第69回中小企業団体全国

大会を長野県内で開催、全国より約2,500名の中小企業団体の代表が参集し、大会決議を採択しました。その決議の中で、中小企業の「働き方改革」への取組、ワーク・ライフ・バランス推進について盛り込み、実現に向けて、要望を行いました。

(5) 都道府県中央会の取組

①「次世代育成支援対策推進センター」の運営

全国中央会と同様に、36の都道府県中央会が「次世代育成支援対策推進センター」として、地域の中小企業を中心に、一般事業主行動計画の策定・実施のための支援を行っています。（全国のセンターの4割が中央会です。）

<主な活動>

- 相談窓口の設置
- 企業訪問等による事業者相談への対応
- 講習会・セミナーの開催による周知・啓発
- パンフレット等の配布による広報 等

②労働局委託事業による取組

一部の次世代育成支援対策推進センターの都道府県中央会が労働局より委託を受けて、「一般事業主行動計画策定等支援事業」を実施しました。

<主な事業内容>

- 講習会・セミナーの開催
- 相談・対応アドバイスの実施
- 管内の好事例集の作成及び配布による周知
- 県内対象企業に対する行動計画策定・実施状況及び認定取得の意向調査

③その他

上記①～②以外に、国等のワーク・ライフ・バランス推進活動の周知啓発を行いました。

また、県が独自に行うワーク・ライフ・バランス等に

関する取組への参画も行いました（「みやぎの女性活躍促進連携会議」宮城県、「脱少子化ウェーブを巻き起こす行動県民会議」秋田県、「ながの子ども・子育て応援県民会議」長野県、「山梨県子ども・子育て会議」山梨県、「しずおか男女共同参画推進会議」静岡県、「愛知県子ども・子育て会議」・「あいち女性の活躍促進

会議」愛知県、「輝く女性活躍加速化とっとり会議」鳥取県、「島根県子ども・子育て支援推進会議」島根県、「こども未来づくり・ひろしま応援隊」広島県、「やまぐち子育て連盟」山口県、「かがわ子育て支援県民会議」香川県、「女性の活躍推進佐賀県会議」佐賀県、「おおいた子ども・子育て応援県民会議」大分県）。

6 日本労働組合総連合会における取組

(1) 2017 年度 運動方針への明記

連合は2016年10月14日開催の第73回中央委員会において、「働くことを軸とする安心社会」の実現を目指し、「2017年度活動計画」を決定しました。

また、2017年10月4～5日開催の第15回定期大会において、「次の飛躍へ 確かな一歩を」と題して「2018-2019年度運動方針」を決定しました。

① ディーセント・ワーク実現に向けた労働者保護ルールの堅持・強化

政府の「働き方改革実現会議」に参画し、政労使合意に基づき、労働基準法における罰則付き時間外労働の上限規制を含む「働き方改革関連法案」の法案要綱が答申されました。またワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワークの実現に向けては、インターバル規制の普及やパワハラ対策などで一定の前進をはかることができました。

② 雇用における男女平等の実現、仕事と生活の調和と両立支援の拡充

女性の活躍促進と就業継続に向け、マタニティハラスメントを解消し、妊娠・出産・介護の両立支援、及び男女の育児・介護と仕事の両立支援制度の拡充と不利益取扱いの禁止に取り組みしました。

(2) 2017 春季生活闘争における取組

2017春季生活闘争においては、日本経済・社会全体として「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」のためには「底上げ・底支え」「格差是正」に重点を置いた全ての働く者の処遇改善が不可欠として、月例賃金にこだわり賃金の社会的水準確保を重視した取組を継続しました。

詳細は…

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2017.html>

① ワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働の是正と過労死ゼロの実現に向け、特別条項付き36協定の上限時間縮減に向けた取組や、勤務間インターバル規制導入、労働時間管理の強化

などの過重労働対策を進めました。

育児・介護に関する両立支援の取組については、次世代育成支援対策推進法の改正に基づく行動計画の策定や取組の点検などを展開しました。あわせて、各種ハラスメント（マタニティ、パタニティ、介護など）防止の取組の点検を行いました。ワーク・ライフ・バランスに関わる要求、特に過重労働の是正に関する取組は、年々増えてきており、過労死の撲滅や労働安全衛生の観点はもとより、超少子・高齢化、人口減少社会を迎えた中、仕事と家庭、地域などで活動する時間配分の均整化が持続可能な社会をつくる上で重要であり、好事例の水平展開などの具体的な工夫を行いながら、ワーク・ライフ・バランス社会の実現につなげる取組を推進しました。

また、職場における男女平等の実現に向けて、男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取組や、女性活躍推進法の取組も展開しました。

【参考】「労働条件に関する2017春季生活闘争および通年の各種取り組み」最終集計は

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2017/yokyu_kaito/kaito_no7_torikumi_20170705.pdf

(3) 2017・2018 重点政策での位置づけ

連合は国民が将来にわたって希望と安心が持てる「働くことを軸とする安心社会」を目指し、2016年6月2日の第72回中央委員会で、「2017年度（2016.7～2017.6）連合の重点政策」を、2017年6月1日の第75回中央委員会で、「2018年度（2017.7～2018.6）連合の重点政策」を確認しました。その中から「最重点政策」を設定し、政府・政党への働きかけ、審議会・国会対応、街宣行動を通じた世論喚起、地方選挙における政策協定への反映など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開し、その実現に取り組みしました。

① 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

「時間外労働限度基準」告示の法律への格上げ、特

別条項付き 36 協定を適用する場合における上限時間規制の法定化、すべての労働者を対象に「休息时间（勤務間インターバル）規制」の導入を最重点政策として、取組を進めました。時間外労働の上限規制の法制化の決定がされる中、すべての労働者の労働時間把握の義務化や、36 協定の適正化に取り組みました。

②女性活躍の推進とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現

育児・介護休業法について、介護休業・短時間勤務制度の拡充、男性の育児参画の促進等、仕事と育児・介護の両立に資する内容で法改正が行われるよう取組を進め、あわせて雇用形態にかかわらず均等待遇原則の法制化をめざし、最重点政策として取組を進めました。

また、男女が責任を分かち合いながらあらゆる分野において活躍できることを可能にするため、男性の働き方の見直しや性別役割分担意識に基づく慣行の払拭、出産・育児に関わる様々な法制度の周知を徹底するとともに、保育所や放課後児童クラブの待機児童対策の確実な実施を重点政策として取り組みました。

連合「第4次男女平等参画推進計画」（2013年10月～2020年9月）の目標の一つである「2020年までに連合の役員・機関会議の女性参画率30%」の実現をめざす中、2018年度より女性中央執行委員を8人から12人に増員し、常任役員の女性も2人から4人に増え、女性参画率は33.9%となりました。

また、連合本部は2017年2月に女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画を策定し、認定制度で最も高い評価の「3段階目」の「えるぼし」を取得しました。連合は、男女ともに能力と個性を發揮できる「男女平等参画社会」の実現をめざし、労働組合における男女平等参画を推進しています。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/woman_active/

また、2017年6月には、「男女平等月間」の取組の一環として、男性の育児休業取得促進、ワーク・ライフ・バランス推進に労働組合自ら積極的に取り組んでいく意思表示の一つとして、連合の「イクボス宣言」を行いました。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/news_detail.php?id=1290

(4)「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けた政策

連合は「働くことを軸とする安心社会」をおおむね2020年までに実現することを念頭に置き、人々を「働くこと」に結びつけていくための5つの「安心の橋」、すなわち「教育と働くことをつなぐ」「家族と働くことをつなぐ」「働くかたちを変える」「失業から就労へつなぐ」「生涯現役社会をつくる」、を架けることを政策パッケージとしてまとめました。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/seisaku_201707.pdf

「橋Ⅱ 家族と働くことをつなぐ」ための具体的政策 すべての人が公平・公正なワークルールのもとで働き、妊娠、出産、子育てや介護などを社会全体で支える仕組みが整備され、男性も女性も仕事と生活の調和を実現し、職場、家庭、地域において男女が共に責任と権限を担う男女平等参画社会の構築

男女が共に仕事と生活の調和が可能な社会を実現するため、これまでの働き方・働かせ方を見直すとともに、男性の家庭生活や地域への参画を促進し、安心・安全な地域づくりを推進するため、以下の取組を行いました。

- 2010年に政労使で合意・署名した「ワーク・ライフ・バランス憲章」における趣旨の社会性を改めて確認し、その周知と徹底を図る取組
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標達成のための取組の推進
- 仕事と生活の調和への取組と実績の「見える化」を図り、公共調達における評価要件とするための取組
- 男性の働き方・働かせ方や固定的性別役割分担意識の改革を推進し、家事・育児、地域活動のほとんど女性が担っている現状の改善を図る取組
- 「年間総実労働時間」の削減を図るため、就業時間に関する規制の強化や不払い残業撲滅の徹底、時間外割増率の引き上げなどを多角的に導入・強化する取組及び年次有給休暇の完全取得を実現するための取組

7 情報産業労働組合連合会(情報労連)における取組

情報労連は、政策立案の基本的な考え方として2006年7月に「情報労連21世紀デザイン」を確立し、総合労働政策として、「時間主権の確立」や「多様な正社員」の考え方を提起しています。

詳細は…

<http://www.joho.or.jp/category/policy>

(1) 時間主権の確立

①時間主権の確立とは

誰もが企業内社会中心に費やされてきた時間の在り方を見直し、仕事と家庭生活の両立を果たし、市民社会との協力や協働に費やされる時間の創出が、主体的に可能となるような社会を目指すこととしています。

②具体的な取組

「情報労連・時短目標」を設定（後述）し、取組を進めています。

(2) 多様な正社員の実現

①多様な正社員とは

ライフステージの変化やライフスタイルの多様化に対応していくためには、個々人のニーズに応じて就労時間を選択できることが重要であり、「正社員」という枠組み（労働条件）の中で、多様な働き方を選択できることが求められていると考えています。

②具体的な取組

パート労働などの非正規雇用と、正社員との労働条件等の格差是正への取組が重要であり、産業内に働く全ての労働者に適用され、かつ法定地域最低賃金を上回る水準での最低賃金協定の締結拡大を図るなど、取組を進めています。

また、産別統一要求として「非正規社員に対する正社員化の仕組みづくり」について、2009 春闘以降継続して取り組んでいます。

(3) 『情報労連・時短目標』の設定

産別組織として「情報労連・時短目標」を設定し、健康と安全の確保やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた加盟組合の主体的な取組を推進しています。

「情報労連・時短目標」では、目標項目に年間所定労働時間や年間総実労働時間、時間外労働の上限、勤務間インターバル制度等を掲げ、各加盟組合の自組織の実態に即した目標設定ができるよう各項目に「ミニマム」「ステップアップ」「ターゲット」の3段階を設定しています。

①「ミニマム」

- ・年間所定労働時間 2,000 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 720 時間 / 年以下
- ・「勤務間インターバル制度」組織内検討

②「ステップアップ」

- ・年間所定労働時間 1,900 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 540 時間 / 年以下

- ・「勤務間インターバル制度」導入方針の確立

③「ターゲット」

- ・年間所定労働時間 1,800 時間以下
- ・36 協定「特別条項」による延長時間上限 360 時間 / 年以下
- ・「勤務間インターバル制度」導入

(4) 健康確保のための「勤務間インターバル制度」の取組

2009 春闘以降、勤務間インターバル制度の導入に向けた労使間論議の促進や、協定の締結に向けた方針を掲げ取り組んだ結果、22 交渉単位において勤務間インターバルの考えに則った労使協定を締結しています。

取組の促進に向けては、勤務間インターバル制度の導入に向けたガイドラインを作成し、加盟組合への周知を行い、2017 春闘では 32 交渉単位で導入に向け交渉し、8 交渉単位での勤務間インターバルを確保しました。今後も「労働者の健康と安全の確保」の観点から、労使協定の締結に向けた取組を継続的に行うこととしています。

(5) 「労働時間適正化月間」の取組

11 月、2 月を「労働時間適正化月間」と設定し、職場における労働時間に対する啓発活動や、労働時間に対する職場での労使認識の共有など、長時間労働に対する集中した取組を促進しています。啓発活動では、労働時間に対する組合員の意識啓発に向けた「クリアファイル」の作成・配布や労働時間適正化に向けた情報発信として労働時間適正化ニュースを発行しました。

(6) 学生へのキャリア教育への支援を通じた取組

社会貢献活動の一環として、首都圏を中心に学生へのキャリア教育支援活動を行っています。

具体的な取組としては、若手の組合員（社会人）と大学生との意見交換の場（明日知恵塾：法政大学などとの協働プロジェクト）を提供し、働くことの意義や実際に社会人になって気づいたこと、ワーク・ライフ・バランスの必要性などについてアピールし、若手世代からの意識改革を求めています。

⇒これまで 48 回開催し、参加者は学生、社会人併せ延べ 1,650 人となっています。

2016 年度は 3 回開催しました。

詳細は…

<http://www.joho.or.jp/category/contribution/school>

8 日本化学エネルギー産業労働組合連合会(JEC連合)における取組

(1) 雇用の安定・確保をめざした取組

①産業の安定を通じた雇用の安定と確保

産業に影響を及ぼす産業特有の問題の解決を図るため、関係諸団体等への政策要請、他産別・業界団体との意見交換などに、より積極的かつ体系的に取り組めました。

②労働相談への対応

雇用の安定・確保に向け、事業譲渡・再編、出向・転籍、労働条件の不利益変更、雇用合理化などの問題に加盟単組が適切に対処できるよう支援しました。

③組織拡大の取組

雇用維持や労働環境の向上といった、働くことを軸とする安心社会の実現に向け、より多くの労働者の力を結集していくことが重要であるという考えのもと、組織拡大を重点課題の一つと位置づけ取り組みました。直近1年間でいくつかの組織で組織拡大を実現しており、引き続き加盟単組を通じ関係会社の産別加入や組合員範囲の拡大（パート、契約労働者、雇用延長者等）を図ることで、組織拡大に取り組んでいきます。

(2) 健康で豊かな生活が出来る社会の実現に向けて

①労働社会政策についての取組

機関誌や会員用ホームページで労働関係法規の解説などをタイムリーに行い、社会保障関連の動向などの報告をしました。また、各種政策会合の場において、意見の反映に努め行動しました。

②長時間労働の是正に向けた取組

働き方改革の動向をテーマに勉強会や情報交換の場を設ける中で、長時間労働に対する各加盟単組の取組を支援してきました。私たちの目指すべき姿である年間総実労働時間1,800時間に対し、直近2回の年度調査では加重平均で1,901時間、1,885時間と改善の傾向が見られます。引き続き連合並びに関係省庁と連携し、法改正を含む環境整備への働きかけを強めると共に、現場の実態が伴った改革となるよう産別機能の発揮に努めます。

③春季生活闘争

時短・両立支援に関する要求を掲げた単組がそれぞれ50組織前後といずれも前年度を大きく上回り、男女

共同参画に関する要求を掲げた組織は前年度並みの約10組織という結果となりました。

④労働安全衛生の充実に向けて

例年に続き「安全衛生研修会」や「一斉職場点検・改善月間」を通してJEC連合安全衛生指針（メンタルヘルス付随指針）並びに安全衛生チェックリスト・リスクアセスメント導入ツールの浸透を図り、労働災害の未然防止に取り組めました。

(3) 誰もがいきいきと働く社会の実現に向けた取組

① Rebalance2020の実現に向けた取組

前年度にJEC連合の5ヵ年計画として「ワーク・ライフ・バランス推進計画」と「男女共同参画推進計画」、通称Rebalance2020ーリバランスニイマルニイマルーを策定しました。本計画は、連合の第4次男女平等参画推進計画を基に、化学エネルギー産業が結集するJEC連合特有の課題を解決することを目的に作られたものであり、2つの計画が車の両輪をなしている点が特徴です。

今年度は当計画に基づき、中央執行委員の枠を拡大し各業種別部会より計6名の女性中央執行委員を選出しました。その上で、計画の実効性を高める組織体制として中央執行委員と各業種別部会が連携し（次頁イメージ図参照）、2021年度までに以下の項目に関する数値・行動目標を達成するべくトップダウン・ボトムアップ両面からの取組を推進しています。

ワーク・ライフ・バランス推進計画が目指すもの

- ・（プラチナ）くるみんマークの取得率向上
- ・男性の育児休業取得率向上と働き方改革
- ・従業員・組合員の意識改革
- ・年間総実労働時間の短縮

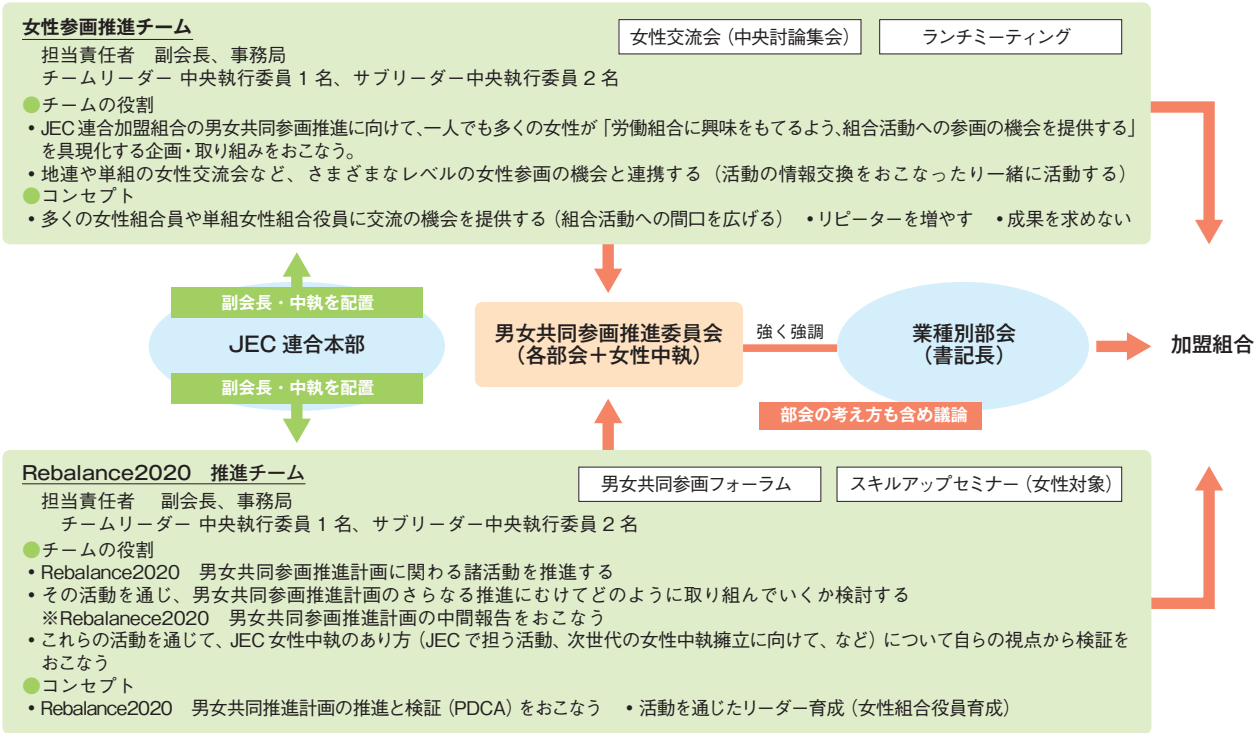
男女共同参画推進計画が目指すもの

- ・労働組合の意思決定機関への女性参画率向上
- ・組合活動への女性参画率向上と活動の柔軟化
- ・就業継続支援の強化（両立支援を含む）
- ・女性活躍推進法の浸透

②働き方改革に関する取組

法改正を含む社会情勢等を的確に把握し、加盟単組にタイムリーに情報提供すると共に、意見交換の場を積極的に設けるなどすることで、加盟単組の取組を支援していきます。

2018 年度 JEC 連合の男女共同参画推進に関わる活動体制



9 公益財団法人日本生産性本部における取組

(1) 「ワークライフバランス推進会議」の取組

2006年8月に発足した、労使、学識経験者からなる「ワークライフバランス推進会議」は、働き方と暮らし方の改革に向けた活動を展開してきました。2015年から「ワークライフバランス推進会議～生涯活躍と働き方改革を実現する民間運動～」と名称を改め、生涯活躍と働き方改革の実現を目指し、個人起点でのワークライフバランス実現に取り組んでいます。個人の取組、組織の取組と支援の在り方、そして、社会への広がりを推進する活動を展開していきます。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/>

① 「ワークライフバランス大賞」の実施

2007年より「ワークライフバランス大賞」を実施しています。2016年から新たな観点を加え、個人のワークライフバランス実現を支援している企業・組織の取組を表彰しています。

2017年度は、「第10回ワークライフバランス大賞」を実施しました。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/wlbtashou/2017/index.php>

② 「ワークライフバランスの日」「ワークライフバランス週間」の提唱

11月23日を「ワークライフバランスの日」、「ワークライフバランスの日」を中核とする一週間を「ワークライフバランス週間」と提唱しています。

詳細は…

<http://www.jisedai.net/profile/wlbdays.php>

(2) 教育・研究事業への取組

ワークライフバランスの実践を推進するための研修や先進事例紹介などを実施しています。

- 在宅勤務制度導入の具体的方法セミナー
- 「仕事と介護の両立」ポイント解説セミナー

(3) 地域での実践展開の支援

地域の実情を踏まえて進めることが効果的であり、地元自治体や関係団体と連携を図っています。

- ①ワークライフバランス・コンサルティング支援
- ②ワークライフバランス推進のための勉強会開催

(4) 「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」の取組

2008年に発足した「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」では、女性の活躍推進を組織の生産性向上につなげていくことを目指し、下記重点項目を掲げ、活動を展開しています。

- 1 組織・職場の更なる風土改革を促進
- 2 女性活躍推進計画の実現と女性人材育成支援
- 3 中堅・中小企業や地方での取組の加速化

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/>

① 「コア人材としての女性社員育成に関する調査」の実施

2009年から毎年実施し、調査結果を「女性人材の活躍」としてとりまとめています。

詳細は…

<http://activity.jpc-net.jp/>

② 「女性活躍パワーアップ大賞」の実施

女性活躍推進において、他の範となる事例や組織内外に影響貢献している事例を表彰しています。

2017年度には、表彰制度として10回目となる「第3回女性活躍パワーアップ大賞」を実施しました。

詳細は…

<http://www.powerup-w.jp/powerup/2018.php>

ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクトの取組

民間企業と研究者の共同研究プロジェクトとして2008年10月に発足した当プロジェクトは、今年度10年目の活動を続けています。参加企業は30社を超え、業種も一層の広がりを見せています。

プロジェクトが取組む企業の課題も、WLB支援から女性活躍を含むダイバーシティ経営全般へと広がっています。特にここ数年は、長時間労働の見直しなど働き方の改革に加え、配置・育成・処遇などの人事管理制度の在り方へと調査・研究の視点が拡大・深化しています。

この背景には、働き方改革とは単に長時間労働を解消することだけではなく、多様な人材が活躍できるように、労働時間を有限な経営資源と捉え、時間を意識し時間生産性を高める働き方や仕事管理を行うこと、さらには男女を問わず社員の能力開発とキャリア形成支援を行うことが、企業が将来にわたり付加価値を生み出し続ける上で重要との考えがあります。この基本的な考え方を「ダイバーシティ経営・働き方改革推進－重要なものに見落とされがちな『3つの柱と10の視点』」として提言に取りまとめ、公表しました。(下欄枠内参照。)

詳細は…

http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/material/pdf/WLB_summary_2017.pdf

この提言は、2017年11月に「ダイバーシティ経営と働き方改革・人事制度改革」と題して開催した成果報告会に参加された企業などの関係者約350名との対話から生まれたものです。成果報告会は、プロジェ

クトの研究者が参加企業と共同で行うモデル事業や各種調査の結果などについての意見交換・議論を行った成果を社会に還元するものとして、年1回開催するものです。さらに研究成果は報告書として取りまとめ、ウェブサイトで公表するとともに、3年ごとに学術書として出版しています。

詳細は…

<http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~WLB/index.html>

◆プロジェクト参加企業 (31社、50音順)

イオン(株)、(株)イトーキ、(株)NTTドコモ、王子マネジメントオフィス(株)、川崎重工業(株)、コニカミノルタジャパン(株)、ジブラルタ生命保険(株)、住友金属鉱山(株)、大成建設(株)、大同生命保険(株)、大和ハウス工業(株)、(株)竹中工務店、帝人(株)、東京海上日動火災保険(株)、東京地下鉄(株)、東京電力ホールディングス(株)、(株)東急ハンズ、(株)東芝、東洋水産(株)、日本精工(株)、日本放送協会、日本郵便(株)、パシフィックコンサルタンツ(株)、ひょうご仕事と生活センター、(株)日立製作所、(株)日立物流、(株)富士通マーケティング、(株)ベネッセホールディングス、本田技研工業(株)、丸紅(株)、(株)読売新聞東京本社

◆研究者メンバー

プロジェクト共同代表：佐藤博樹（中央大学大学院戦略経営研究科（ビジネススクール）教授）

プロジェクト共同代表：武石恵美子（法政大学キャリアデザイン学部 教授）他共同研究者8名

提言：ダイバーシティ経営・働き方改革推進 —大切なものに見落とされがちな3つの柱・10の視点—

I. 多様な人材の活躍支援と継続的なキャリア支援を

- ① 働き方改革では多様な人材が活躍できる土台作りを
- ② 「子育て」や「介護」の支援でなく、「仕事との両立」の支援を
- ③ キャリア意識・ライフイベントの多様性を前提とした女性社員のキャリア支援を
- ④ 多様な人材の活躍に対応できる転勤施策を
- ⑤ 多様な部下をマネジメントできる管理職（WLB管理職）の育成や支援を
- ⑥ 働き方改革の「推進の要」である管理職自身が、率先して自分の行動の変容を

II. メリハリのある働き方の実現を

- ⑦ 「安易な残業依存体質」の解消を
- ⑧ 時間意識の高いメリハリのある働き方で、「平日のゆとり」確保を

III. 働き方改革は生活改革と表裏一体

- ⑨ 「平日のゆとり」で生活改革を
- ⑩ 「子育てはカップルで」を前提とする支援を

第②章

第 ② 節

国の取組

I 総論

1. 社会的気運の醸成

(1) 「カエル! ジャパン」キャンペーンの実施

① 「カエル! ジャパン」キャンペーンの実施【継続】 〔内閣府〕

仕事と生活の調和について社会全体での取組を推進するための国民運動を一層効果的に進めるため、「カエル! ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを策定し、ホームページ、シンポジウム、各種資料において活用することにより、運動全体を統一的に推進しています。

2008年6月にスタートした国民参加型の運動である「カエル! ジャパン」キャンペーンに賛同した企業・団体等は、2018年2月末現在で3,001件となっています。

〔「カエル! ジャパン」キャンペーン ロゴマーク〕

ひとつ「働き方」を変えてみよう!



詳細は...

http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/download/dounyu.html

② 「仕事と生活の調和」推進サイトの運営【継続】 〔内閣府〕

「仕事と生活の調和」推進サイトにおいて、国の施策、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仕事と生活の調和に関する様々な情報を発信しています。

詳細は...

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

(2) 広報番組の放送・資料の配布等の情報発信【継続】〔内閣府〕

仕事と生活の調和をテーマにした政府広報番組の放送、広報誌「共同参画」等への記事掲載のほか、セミナー・講演会・シンポジウム等で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2016」を配布しました。

(3) シンポジウム等の開催等【継続】〔内閣府〕

① 男女共同参画促進を支援するアドバイザーの派遣 〔内閣府〕

地域における男女共同参画を促進するため、地域おこし、まちづくり、ワーク・ライフ・バランス等の地域の様々な課題の解決に向けて、男女共同参画の視点を取り入れる実践的な活動を展開していくことが重要となります。

そのため、地方公共団体、民間団体等の求めに応じ、地域の課題解決のためのセミナー、意見交換会、勉強会等の活動に適切な助言ができるアドバイザーを派遣しています。

② 男女共同参画の推進を図るためのシンポジウム等の実施〔内閣府〕

2017年度は、「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」において、起業支援など経済分野における女性の活躍促進、法曹分野におけるワーク・ライフ・バランスや就職状況などの説明会を含めた女子学生・生徒への進路選択支援、地方における男女共同参画の推進など、各分野における男女共同参画の推進に資するシンポジウム等を、計7か所で開催しました。

③ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会 行動宣言」賛同者による取組と報告書の作成等〔内閣府〕

2017年は、賛同者による地域における女性活躍推進の取組事例を紹介するシンポジウム及び賛同者ミーティングを開催したほか、女性活躍に関するシンポジウムやイベント等への賛同者の登壇等を積極的に推進し、ワーク・ライフ・バランスの推進、組織の意識変革など、女性活躍を進める上でトップ自らが率先して行動することの重要性について普及啓発等を行いました。また、賛同者による取組の好事例をまとめた報告書の作成や、ウェブサイトの刷新等を行いました。

④ 「家族の日」「家族の週間」の実施〔内閣府〕

子どもと子育てを応援する社会の実現のためには、子どもを大切に、社会全体で子育てを支え個人の希望が叶えられるバランスの取れた総合的な子育て支援を推進するとともに、多様な家庭や家族の形態があることを踏まえつつ、生命を次代に伝え育んでいくことや、子育てを支える家族と地域の大切さが国民一人ひとりに理解されることが必要です。このような観点から2007年度より、11月第3日曜日を「家族の日」、その前後各1週間を「家族の週間」とこの期間を中心にロゴマークも活用しつつ、様々な啓発活動を展開し、家族や地域の大切さ等について理解の促進、機運の醸成を図っています。

2017年度には、福井県と共催で「家族の日」フォーラムを開催しました。また、作品コンクールについては、子育てを支える家族や地域の大切さの意識の高揚を図ることを目的として、家族や地域の大切さに関する「写真」「手紙・メール」の作品コンクールを実施し、最優秀賞受賞者の表彰式を松山内閣府特命担当大臣室において行いました。

〔「家族の日」「家族の週間」ロゴマーク〕



2. 仕事と家庭の両立支援の促進と両立できる環境の整備

(1) 育児・介護休業法の施行と周知徹底【継続】〔厚生労働省〕

少子化対策の観点から喫緊の課題となっている仕事と家庭の両立支援等を一層進め、男女ともに子育て等をして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・徹底を図っています。

なお、育児・介護休業法については、2017年1月より介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017年10月より保育所に入れない等の場合の最長2歳までの育児休業延長等を内容とする改正法が施行されています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

改正法の内容については、パンフレットの配布や説明会の開催などにより、労働者や事業主に対し、周

知・徹底を図っています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

さらに、育児休業、介護休業等を取得できない有期契約労働者においても、雇用契約期間内であれば、誰でも産前・産後休業をとることができることから、パンフレット等により、その旨の周知を行っています。

(2) 第4次男女共同参画基本計画における位置付け（仕事と生活の調和関係）【継続】〔内閣府〕

男女共同参画社会基本法に基づく「第4次男女共同参画基本計画」（2015年12月25日閣議決定）では、計画全体における共通の課題として、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を新たに冒頭の第1分野に位置付けました。我が国に依然として根付いている「長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行」を変革するため、「長時間労働を削減するとともに、個々人の事情や仕事の内容に応じてICTサービスを活用するなどにより、多様で柔軟な働き方が選択できるよう、働き方改革を推進する」こととしています。

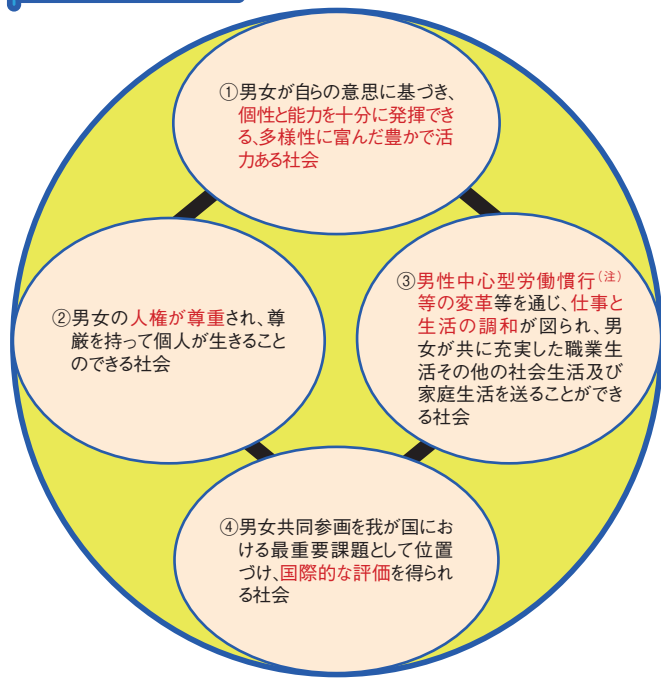
また、第3分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」においても、その中の「1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現」において、施策の基本的方向として「働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、「憲章」及び「行動指針」を踏まえ、長時間労働の削減や生産性の向上に向けた効率的な働き方の推進等によるワーク・ライフ・バランス及びライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る」こととし、具体的な取組として、

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現のための、長時間労働の削減等のための法改正等に向けた取組
- ・多様で柔軟な働き方の実現のための、育児休業・介護休業等の取得促進に向けた法的措置を含めた取組等を挙げています。

第4次男女共同参画基本計画(概要) [平成27年12月25日閣議決定]

男女共同参画社会基本法に基づき、施策の総合的かつ計画的推進を図るため、平成37年度末までの「基本的な考え方」並びに平成32年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めるもの。

目指すべき社会



4次計画で改めて強調している視点

- ① 女性の活躍推進のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、**男性中心型労働慣行(注)等を変革し**、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策を充実
- ② あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による**女性採用・登用の推進**、加えて**将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚く**するための取組の推進
- ③ **困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等**による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④ **東日本大震災の経験と教訓**を踏まえ、男女共同参画の視点からの**防災・復興対策・ノウハウ**を施策に活用
- ⑤ 女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、**女性に対する暴力の根絶に向けた取組を強化**
- ⑥ **国際的な規範・基準の尊重**に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦ 地域の実情を踏まえた主体的な取組が展開されるための**地域における推進体制の強化**

(注) 勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行。

(3) 女性活躍推進法におけるワーク・ライフ・バランスの位置付け[継続][内閣府]

「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。)が成立し(2015年8月28日)、2016年4月1日から完全施行されました。女性活躍推進法では、国・地方公共団体、大企業といった各事業主に対し、女性の採用・登用などの状況を自ら把握し、課題を分析した上で、その結果を踏まえ、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表することや、女性の職業選択に資する情報を公表すること等を義務付けています。

女性活躍推進法では、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすることを基本原則の一つに掲げています。事業主行動計画を策定するに当たっては、労働時間の状況を「まず把握する項目」として位置付けており、行動計画の策定を行う全ての事業主に、長時間労働等に係る課題がないか分析を行うことを求めています。行動計画の策定率は、国の機関、都道府県・市区町村(首長部局)で100%、民間事業主(労働者301人以上)で99.7%(2017年12月末現在)となっています。また、女性の職業選択に資する情報を中心に「見える化」を推進

しており、事業主により公表された労働時間の状況を一覧で比較することができます。

詳細は…

国、地方公共団体(特定事業主): 女性活躍推進法「見える化」サイト
http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html

詳細は…

民間企業等(一般事業主): 女性の活躍推進企業データベース
<http://www.positive-ryouritsu.jp/positivedb/>

また、女性活躍推進法及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(2016年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定。以下「取組指針」という。)に基づき、国及び独立行政法人等の調達のうち、総合評価落札方式・企画競争方式による調達で、えるばし認定企業等ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施しています。また、今後、地方公共団体、民間企業等の調達においても、同様の取組が進められるよう働きかけを行っていきます。(p57 参照)

さらに、女性活躍推進法に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」(2015年9月25日閣議決定)でも、事業主の取組に必要な視点

として、働き方を改革し、男女ともに働きやすい職場を目指すこと、男性の家庭生活への参画を強力に促進すること、育児・介護等をしながら当たり前にキャリア形成できる仕組みを構築することを掲げています。また、行政の役割として、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境整備を図ることを挙げ、男

性の意識と職場風土の改革、ハラスメントの無い職場の実現等の施策を実施することとしています。地方公共団体においては、基本方針等を勘案して、当該区域内の施策についての推進計画を策定するよう努めるものとされており、都道府県においては、2017 年度中に100%策定見込みとなっています。

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）の概要

H27.9.4 公布・一部施行、H28.4.1 完全施行
10年間の時限立法（～H38.3.31）

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

- 基本原則**
- ① 女性への採用、昇進等の機会の積極的な提供等、固定的性別役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮
 - ② 職業生活と家庭生活との両立のための必要な環境の整備、③ 本人の意思を尊重

一般事業主・特定事業主

事業主行動計画の策定・公表

- 民間事業主、国・地方公共団体の義務（労働者300人以下の民間事業主は努力義務）
- 女性の採用・管理職割合、勤続年数男女差、残業時間の状況等を把握・分析して策定
- 数値目標を必ず設定

女性の活躍状況に関する情報公表

- 事業主が府省令で定める事項（女性の採用・管理職割合、残業時間等）から選択して公表
- 定期的に（1年に1回以上）公表

国

女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（H27.9.25閣議決定）

事業主行動計画策定指針（H27.11.20告示）

優れた取組を行う一般事業主をえるぼし認定
・職業訓練・紹介、啓発活動、情報収集・提供等
・国・公庫等の調達に関し、認定一般事業主等の受注機会の増大等の施策を実施 等

地方公共団体支援のため必要な財政上の措置等

地方公共団体

都道府県推進計画・市町村推進計画（区域内の女性活躍の推進に関する計画）の策定（努力義務）

女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う協議会を組織することができる。（任意）

国の施策に準じて、受注機会の増大等の施策を実施（努力義務） 等

（4）女性活躍加速のための重点方針におけるワーク・ライフ・バランスの位置付け【継続】〔内閣府〕

総理を本部長とする「すべての女性が輝く社会づくり本部」において「女性活躍加速のための重点方針2017」（以下「重点方針2017」という。）が決定されました（2017年6月6日）。「女性活躍加速のための重点方針」は、各府省の概算要求への反映を図り、女性の活躍を加速するために2015年度から策定しており、「重点方針2017」は、①あらゆる分野における女性の活躍に向けた、働き方改革の推進、男性の暮らし方・意識の変革や、女性の参画拡大・人材育成、②女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現、③女性活躍のための基盤整備という観点から取りまとめられました。

「重点方針2017」では、まず、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて極めて重要となる働き方改革について、女性活躍の実現に不可欠なものと位置付け、「働き方改革実行計画」等を踏まえて政府として強力に推し進める必要があるとしています。

また、女性の活躍推進の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現については、公共調達等において、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定等企業を加

点評価する取組を着実に実施するとともに、地域におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組への支援や、企業の経営者・管理職の意識改革の推進、国家公務員における取組の推進により、ワーク・ライフ・バランスの推進を更に加速していくこととしています。

（5）少子化社会対策大綱の推進【継続】〔内閣府〕

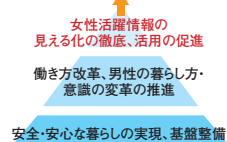
2015年3月20日、新たな少子化社会対策大綱を閣議決定しました。個々人が希望する時期に結婚でき、かつ、希望する子どもの数と生まれる子どもの数との乖離をなくしていくための環境を整備し、国民が希望を実現できる社会をつくることを、少子化対策における基本的な目標としています。妊娠・出産、子育て支援というこれまでの対策に加え、それ以前の結婚への支援を含め、一人一人の各段階に応じた支援を切れ目なく行うこととしています。5年間で「少子化対策集中取組期間」と位置づけ、重点課題を設定して政策を効果的かつ集中的に投入するとともに、長期的な展望を持って、継続的かつ総合的に少子化対策を進めているところです。

女性活躍加速のための重点方針2017（平成29年6月6日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）

基本的な考え方

- 2016年4月の女性活躍推進法完全施行により、我が国における女性活躍は新たなステージへ
- 次のステップとして、女性活躍や生産性向上に資する働き方改革及び男性の暮らし方・意識の変革の推進と女性活躍情報の見える化の徹底と活用の促進により、各界各層、全国各地における自発的な取組につなげ、女性活躍の好循環を生み出していく

各界各層の自発的な取組の促進



女性活躍情報の「見える化」の徹底、活用の促進

- 「女性活躍推進法「見える化」サイト」や、「女性の活躍推進企業データベース」の充実
 - 女性活躍情報等を活用した指数やランキングなど活用事例の周知、女性活躍推進法の施行状況を踏まえた情報公表制度の強化策等の検討
 - 機関投資家等を対象とした女性活躍情報等を活用したESG投資^(※)への取組状況等の調査や、「女性役員情報サイト」の二か国語化など、資本市場等における「見える化」の推進
- ※ 環境 (Environmental)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の要素を投資判断に組み入れている投資手法であり、特に「社会」や「ガバナンス」の分野において女性の活躍が企業経営等にプラスの影響を与えると考えられている
- 理工系女子学生のスキルと産業界が求めるスキルを「見える化」するwebシステムの利活用の促進
 - 男性の育児休業の取得状況「見える化」の促進 など

あらゆる分野における女性の活躍の促進

- 「働き方改革実行計画」等を踏まえた女性活躍に資する働き方改革の推進
- 育児休業や介護休業の円滑な取得・職場復帰による継続就業を支援するための取組の推進
- 男性の暮らし方・意識の変革に向けた育児休業や配偶者の出産直後の休暇の取得促進等
- 2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据えた女性アスリートの活躍の推進
- 「女性自衛官活躍推進イニシアティブ」に基づく女性自衛官の活躍の推進及びその前提となる環境整備 など

安全・安心な暮らしの実現、基盤の整備

- 「いわゆるアダルトビデオ出演強要問題・『JKビジネス』問題等に関する今後の対策」に基づく施策の推進
- 外出時や夜間等の授乳において簡便な乳児用液体ミルクの普及に向けた取組
- パスポートにおける旧姓併記など旧姓の通称としての使用の拡大に向けた取組 など

重点課題の1つには、男女の働き方改革を掲げています。長時間労働の是正、人事評価制度の見直しなど経営者・管理職の意識改革、配偶者の出産直後の男性の休暇取得による育児参画促進など、男性の意識・行動改革に取り組むとともに、「ワーク・ライフ・バランス」・「女性の活躍」を推進し、多様なライフスタイルが選択できる環境整備を図ることとしています。

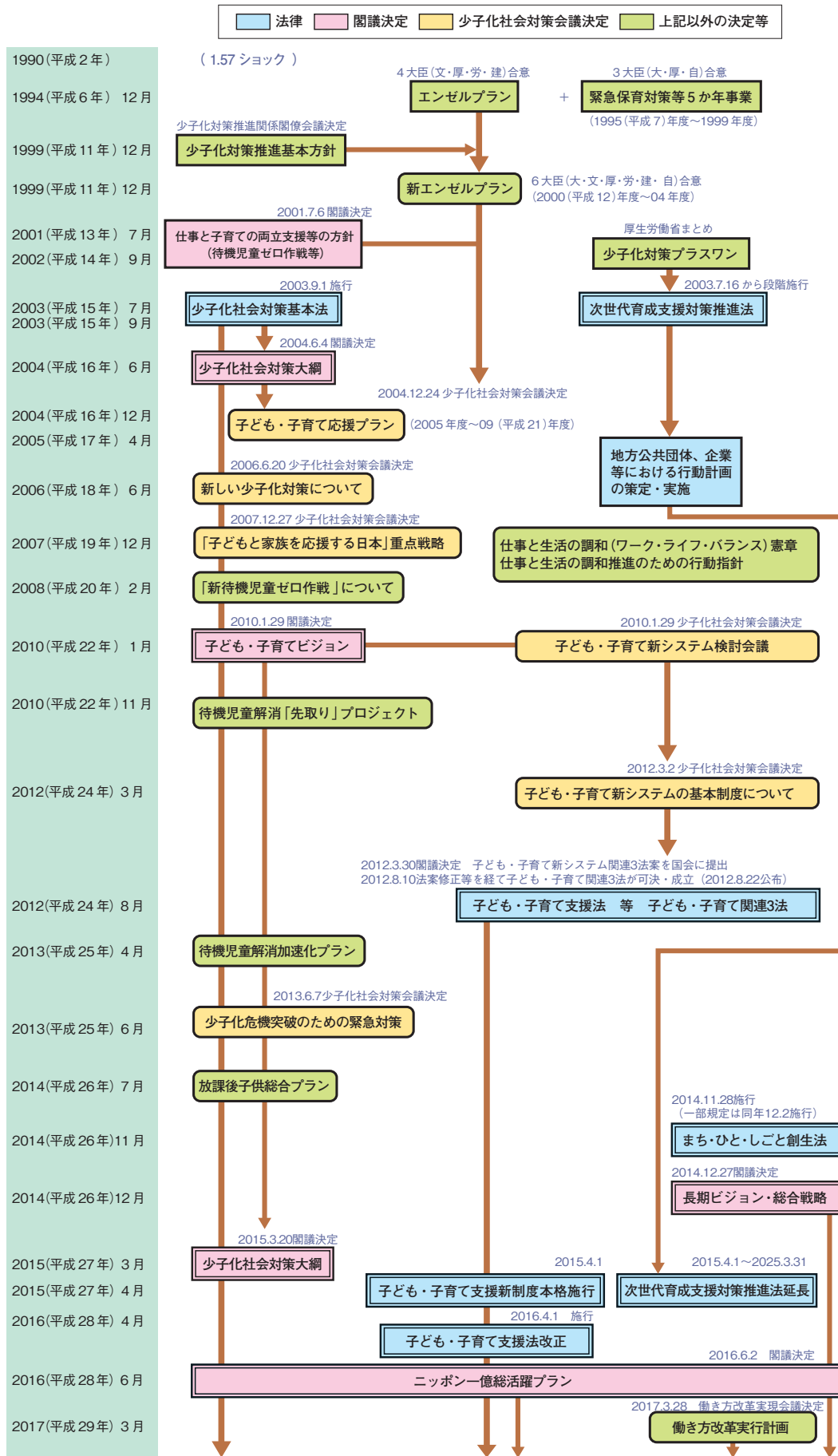
急速な少子化の進行、待機児童問題、子ども・子育てをめぐる教育・保育の質の維持・向上、仕事や子育てを両立できる環境の整備が必ずしも十分ではないこと等を背景に、2012年8月に、幼児教育・保育、地域の子ども・子育て支援の質・量の充実に目的として、①認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付及び小規模保育等への給付の創設、②認定こども園制度の改善、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実等を主な内容とする子ども・子育て関連3法が成立しました。

その後、消費税率の引上げが延期される中であって、「量的拡充」はもちろん、消費税率10%への引上げを前提とした「質の向上」を全て実施するために必要な予算を確保した上で、2015年4月に子ども・子育て支援新制度が施行されました。施行後は各地方公共団体

において直面している運営上の課題等に関する情報交換・意見交換などを行い、状況の把握に努めるとともにパンフレットやQ & Aの作成、説明会の開催等を通じて、保護者や事業者、地方公共団体等の関係者に新制度の周知を図り、制度の円滑な運用に努めています。

また、新制度の施行にあわせて、内閣府に「子ども・子育て本部」を設置し、認定こども園、幼稚園、保育所に対する共通の給付や小規模保育等への給付等の財政支援を内閣府に一本化しました。一方で、学校教育法体系及び児童福祉法体系との整合性を確保する観点から、文部科学省及び厚生労働省と引き続き密接な連携を図りながら事務を実施していくこととしています。

さらに、子ども・子育て支援法の一部を改正する法律の成立により、2016年4月から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（「仕事・子育て両立支援事業」）を創設しました。これにより、7万人分の保育の受け皿整備など子ども・子育て支援の提供体制の充実を図っています。



(6) 人生100年時代構想会議【新規】〔内閣官房〕

全ての国民に活躍の場があり、安心して暮らすことのできる社会をつくるためには、我が国の社会保障制度を、子どもから高齢者まで誰もが安心できる「全世代型の社会保障」へ大きく転換していく必要があります。こうした人生100年時代を見据えた経済社会システムをつくるための政策のグランドデザインを検討する場として、2017年9月に「人生100年時代構想会議」が設置されました。また、政府は、幼児教育の無償化、待機児童の解消、高等教育の無償化、介護離職ゼロに向けた介護人材の処遇改善など、2兆円規模の政策を盛り込んだ「新しい経済政策パッケージ」を2017年12月8日に閣議決定しました。

(7) 次世代育成支援対策の推進、先進企業の表彰【継続】〔厚生労働省〕

① 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援に関する取組を記載した一般事業主行動計画の策定、届出、公表、周知が義務付けられています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

2017年12月末現在、101人以上の企業の一般事業主行動計画の届出率は98.3%で、このうち、301人以上の企業の届出率が98.8%、101人以上300人以下の企業の届出率は98.1%となっています。また、一般事業主行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得することができます。この認定を受けた企業数は、2017年12月末現在、2,848社となりました。また、2015年4月1日から施行された改正法により、より高い水準の両立支援の取組を行い、一定の要件を満たした場合、特例認定を受け、認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるようになりました。この認定を受けた企業数は、2017年12月末現在、181社となっています。

なお、これらの認定については、労働時間や男性育休取得率に関する認定基準等の見直しを行い、2017年4月から新しい認定基準等を適用しています。引き続き、より多くの企業が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・啓発を図っています。

〔認定マーク「くるみん」〕

〔認定マーク「プラチナくるみん」〕



詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html



② 先進企業の表彰（均等・両立支援企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門））

「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備の促進に資することを目的に「均等・両立推進企業表彰」を毎年実施しています。

詳細は…

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/award/>

(8) 男性の育児休業の取得促進【継続】〔厚生労働省〕

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「イクメンプロジェクト」を実施しています。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による情報提供、公式サイトやハンドブック作成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っています。

公式サイトでは、男性従業員向けの「父親の仕事と育児両立読本」、職場に掲示できる「イクメンプロジェクト啓発ポスター」、企業等が職場の研修に活用できる研修用資料（従業員向け・管理職向け・中小企業向け）など、イクメン本人だけでなく、企業経営者や人事労務担当者にも役立つ情報を掲載し、自由にダウンロードできるようにしています。

詳細は…

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

〔イクメンプロジェクト ロゴマーク〕

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



2017 年度は、中小企業等が活用できる研修等資料の作成、企業・地方公共団体向けセミナーを行ったほか、男性労働者の仕事と育児の両立を積極的に支援し、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」や、管理職を表彰する「イクボスアワード」の実施などを通じて、男性が仕事と育児を両立できる職場環境の整備を進めています。

このほか、「イクメンの星」による大学出前講座等、これから社会に出る学生が、仕事と育児の両立の重要性を考える機会を設けるなど、男性が積極的に育児を行う、また育児休業等を取得しやすい社会にするための活動を行っています。

〔イクメン企業アワードロゴ〕 〔イクボスアワードロゴ〕



IKUMEN AWARD



BOSS
IKUBOSS AWARD

〔9〕育児休業給付金の支給〔継続〕〔厚生労働省〕

労働者が育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、育児休業給付金を支給しています。なお、2017 年 10 月から、保育所に入れない等の理由で、やむなく離職する等、雇用継続に支障が出る事態を防ぐため、保育所に入れない等の場合に再度申請することにより、育児休業期間を「最長 1 歳 6 か月」から「最長 2 歳まで」延長できるように拡充策を実施しています。

2016 年度 初回受給者数 327,007 人
支給額 450,343,708 千円

詳細は…

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g2

〔10〕育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応〔継続〕〔厚生労働省〕

育児・介護休業法では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由とする解雇その他不利益

取扱いを禁止しています。

その他不利益な取扱いの例として、期間を定めて雇用される者について契約を更新しないこと、労働契約内容の変更を強要すること、自宅待機を命ずること、降格、減給、賞与等における不利益な算定を行うこと等が挙げられます。

2014 年 10 月に妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関して初の最高裁判決が出されたことを踏まえ、2015 年 1 月には育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは原則として法違反となることを通達で明確化し、さらに 2017 年 1 月から、派遣先の事業主に対しても不利益取扱いの禁止を義務づけました。都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）では、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する法違反に対して厳正な指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争を迅速に解決するため、労働局長による紛争解決の援助や両立支援調停会議による調停を行っています。

2016 年度に雇均部（室）に寄せられた育児・介護休業法関係の相談は 107,564 件で、このうち不利益取扱いに関する相談が 10,033 件でした。

また、労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 186 件で、このうち不利益取扱いに関するものが 112 件でした。

このほか、両立支援調停会議による調停の申請受理件数は 5 件で、このうち「育児休業に係る不利益取扱い」が 1 件でした。

〔11〕仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援〔拡充〕〔内閣府〕・厚生労働省

①両立支援等助成金等を通じた支援

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金の支給による支援を行っています。

○企業主導型保育事業

2016 年度助成決定数：871 件

夜勤等の時間帯のずれた働き方、休日等の利用、短時間等の非正規社員の利用など、従業員の多様な働き方に応じた保育の提供が可能となるよう、企業が主導して設置する事業所内保育施設について、その整備・運営に係る費用の一部を助成。（内閣府）

○両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）

2016 年度 支給件数：527 件

労働者のための保育施設を事業所内に設置、増築、運営を行う事業主または事業主団体に、その費用の一部を助成。（2016 年度以降の企業主導型保育事業（内閣府）の新規受付期間中は、新規受付を停止中）（厚生労働省）

○両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

2016 年度 支給件数：1,581 件

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後 8 週間以内に開始する育児休

業を取得した男性労働者が生じた事業主に一定金額を助成。(厚生労働省)

○両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

2016年度（第2次補正予算、2016年10月19日より開始）

仕事と介護の両立のための職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、介護休業や介護のための勤務制限制度を利用した労働者が生じた事業主に一定金額を助成。(厚生労働省)

○両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

2016年度 支給件数：2,202件

・育休取得時、職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主に一定金額を助成。(厚生労働省)

・代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定金額を助成。(厚生労働省)

○両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）

2017年度新規

育児・介護等を理由とした退職者が復職する際、従来の勤務経験が適切に評価され、配置・処遇がなされる再雇用制度を導入した上で、希望者を再雇用した事業主に対して一定金額を助成。(厚生労働省)

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

②仕事と育児の両立支援

両立支援の取組に対し、課題を抱える中小企業を対象に、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備・運用を効果的に取り組むことができるよう、「育休復帰支援プラン」を普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000067027.html>

③両立支援総合サイトによる情報提供

両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト（両立支援のひろば）」を運営することにより、一般事業主行動計画等の企業の両立支援の取組を公表する場を提供するとともに、両立指標（企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる指標）を広く普及させることにより、各企業における自主的な取組を促進しています。

詳細は…

<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

④仕事と介護の両立支援

企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及を図り、労働者が介護を理由に離職することなく働き続けられる職場環境の整備を行うとともに、個々の労働者のニーズを踏まえた両立支援に活用できる「介護支援プラン」の普及を図ることにより、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進しています。

さらに、仕事と介護を両立しやすい職場環境づくりに取り組むことへの関心及び認知度を高め、介護離職を防止するための取組に向けた社会的気運の醸成を図るため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業が使えるシンボルマーク（愛称：トモニン）の周知等を通じ、企業の取組促進も行っています。

〔シンボルマーク・トモニン〕



仕事と介護の両立支援

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html

(12) 介護保険制度の着実な推進【継続】(厚生労働省)

社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、介護保険制度があります。仕事を持つ人の家族が介護を要する場合、その家族が要介護認定や要支援認定を受ければ、家族の状態や家庭の状況等に応じてケアマネジャーが作成したケアプランに基づいて、デイサービスやショートステイ等様々な介護保険サービスを受けることが可能です。

また、家族の介護についての相談や必要な情報提供を受けることができる窓口として、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターがあります。市町村の窓口では、要介護認定の申請等についての相談ができます。地域包括支援センターでは、介護保険に関する相談の他にも、虐待防止や権利擁護のための総合相談・支援などを行っており、介護保険をはじめとした様々なサービスに関する情報提供を行っています。

2014年に成立した改正介護保険法では、地域包括ケアシステムの構築及び介護保険制度の持続可能性確保のため、家族の支援にもつながる認知症施策の推進や生活支援の充実など地域支援事業の充実、低所得者の一号保険料の軽減の強化、予防給付のうち訪問介護及び通所介護の地域支援事業への移行、特別養護老人ホームへの新規入所者を原則要介護3以

上の高齢者に限定すること及び所得・資産のある人の利用者負担の見直し等を一体的に行ったところです。

高齢化の更なる進展により、認知症の人はますます増加することが見込まれています。認知症になっても住み慣れた地域のよい環境で暮らし続けられるために、認知症の人やその家族に早期に関わる「認知症初期集中支援チーム」を配置し、早期診断・早期対応に向けた支援体制を構築するとともに、認知症の人やその家族、地域住民、専門職等の誰もが参加できる「認知症カフェ」の普及を図る等、認知症の人への支援をはじめ、その家族の介護負担の軽減を図ることにしています。

(13) 介護休業給付金の支給【継続】(厚生労働省)

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために、介護休業給付金を支給しています。なお、2016年8月より、介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能にするため、給付割合を50%から67%に引き上げる拡充策を実施して

います。

2016年度 初回受給者数 11,509人
支給額 3,046,789千円

詳細は…

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html#g3

3. 働き方に中立的な社会保障制度の在り方の検討

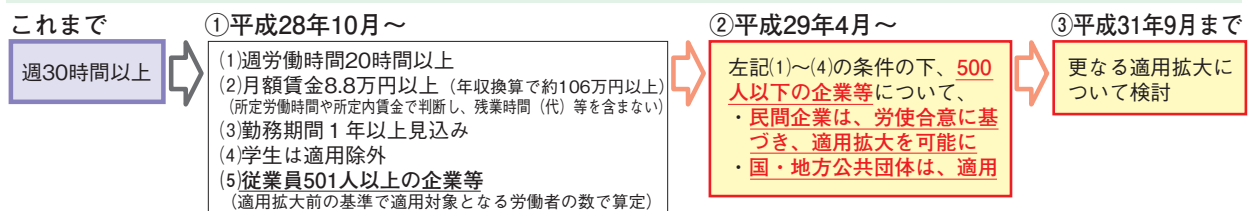
(1) 短時間労働者への社会保険の適用拡大【継続】(厚生労働省)

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、2016年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大の施行に加えて、2017年4月からは、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で被用者保険の適用拡大の途を開きました。

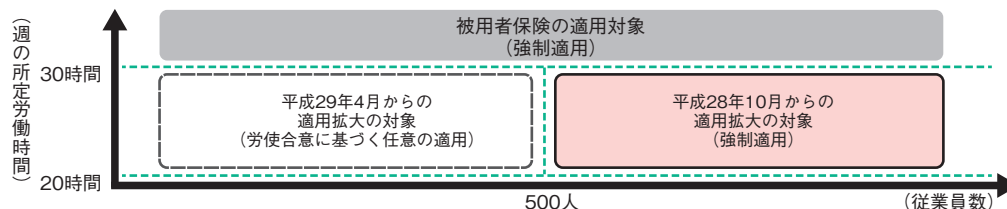
短時間労働者への被用者保険の適用拡大

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険(年金・医療)の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①(平成28年10月～) 501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②(平成29年4月～)、500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。(国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする)
- ③(平成31年9月までに) 更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。



被用者保険の適用拡大のイメージ



※ 就業調整を防ぎ、被用者保険の適用拡大を円滑に進める観点から、短時間労働者の賃金の引上げ及び労働時間の延長を行う事業主に対し、取組への一時的な支援を実施。(雇用保険二事業のキャリアアップ助成金の活用)

4. 中小企業対策など包括的な取組を推進

(1) 中小企業対策の実施【継続】(経済産業省)

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、中小企業における多様な働き方の推進に取り組めます。

(主な実施事項)

①中小企業・小規模事業者の人手不足への対応研究会

2016年度、多様な求職者(女性・高齢者等)から選ばれる職場づくりや生産性向上による人手不足対応について、実態と政策課題を抽出・分析し、「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」を作成しました。2017年度は、本ガイドラインの普及促進のために、全国各都道府県で説明会を行います。

5. 仕事と生活の調和の実現に取り組む企業の支援

(1) 改正「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発【継続】(厚生労働省)

キッズウィーク(地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組)への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくとともに、2017年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドラインを改正し、2017年10月から適用させています。これらの改正内容とともに、労働時間等見直し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所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等を促しています。

【参考】労働時間等見直しガイドライン

事業主とその団体が労働時間等の設定の改善(注)について適切に対処するため、必要な事項について定めたものです。

1. 労使間の話し合いの機会を整備しましょう。
2. 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。
3. 所定外労働を削減しましょう。
4. 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

(注) 年次有給休暇の取得促進や長時間労働の抑制等、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへと改善することです。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

(2) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進【継続】(厚生労働省)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平

成4年法律第90号)〔労働時間等設定改善法〕に基づき、企業等に対して、以下のような支援事業を実施し、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等による労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組の促進を図っています。

①職場意識改善助成金

職場意識の改善のための研修、周知・啓発、労働時間の管理の適正化に資する機械・器具の導入などの取組に要した費用について助成を行います。

○職場環境改善コース

所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主が対象(上限100万円)。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html

○所定労働時間短縮コース

所定労働時間の短縮、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主が対象(上限50万円)。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082311.html>

○時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限設定、ひいては総労働時間の削減を目的として、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主が対象(上限50万円)。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692.html>

○勤務間インターバル導入コース

労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主が対象(2017年度から支給開始)(上限50万円)。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

②「働き方・休み方改善コンサルタント」による企業等に対する支援

都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置し、働き方・休み方に関する相談(例えば、労働時間や年次有給休暇に関する改善についての相談)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ています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/

③「働き方・休み方改善指標」等の周知・普及

労使自らが「働き方・休み方」の現状や課題を自主的に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・普及を図っています。

詳細は…

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>

④地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

労使、地方公共団体等が協働し、地域のイベント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気運を醸成する事業を実施しています。

(3) 公共調達・補助金を通じたワーク・ライフ・バランス等の推進【拡充】〔内閣府、各省庁〕

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を加速するため、女性活躍推進法及び「女性活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（2016年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、国の調達のうち、総合評価落札方式・企画競争方式による調達において、えるばし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定を取得した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「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」として、加点評価する取組を実施しています。

2016年度中に取組を開始し、うち2017年度には、19機関が全面实施しています。

また、独立行政法人等については、2017年度から原則全面实施しています。

今後、地方公共団体、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連や民間企業等の各種調達においても、国と同様の取組が進められるよう、働きかけを行っていきます。

①国の取組状況（2016年度）

取組対象となる調達規模： 約4兆2,900億円
（約43,700件）
うち2016年度取組済調達規模： 約6,200億円
（約8,500件）

②調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速に関する調査研究【継続】

今後、地方公共団体や民間企業の調達において、ワーク・ライフ・バランス等を評価する取組を加速するため、認定企業等におけるワーク・ライフ・バランス等の効果及び国、地方公共団体の評価設定の効果や課題等を分析・検証し、効果的な導入手法等を取りまとめる調査研究を行い、取組の加速を図ります（調

査の公表は2018年3月末予定）。

(4) 企業経営者・管理職の取組支援【継続】〔内閣府〕

企業における仕事と生活の調和の実現を支援するため、経営者や管理職の意識啓発に取り組んでいます。具体的には、経済団体との共催により企業経営者や管理職を対象にした「トップセミナー」を開催する等、企業の先進的な取組事例や仕事と生活の調和に取り組むメリットに関する情報を提供しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/event/meeting.html>

(5) 「カエル! ジャパン」通信（メールマガジン）の配信【継続】〔内閣府〕

2009年10月からワーク・ライフ・バランスメールマガジン「カエル! ジャパン」通信を配信し、毎月1回テーマを定め、ワーク・ライフ・バランスに関する国、地方公共団体の施策の最新情報、制度内容、企業の取組事例、有識者のコラム、統計・調査等を分かりやすく紹介しています。また、過去に配信した内容（バックナンバー）についても「仕事と生活の調和」推進サイトに掲載しています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/index.html>

6. 行政機関における仕事と生活の調和実現に向けた取組

(1) 超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（1992年12月9日人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（2009年2月27日人事院職員福祉局長通知）、「採用昇任等基本方針」（2014年6月24日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（2014年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、一層の超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進に取り組んでいます。特に、7月及び8月を「ワークライフバランス推進強化月間」とし、「ゆう活」（夏の生活スタイル変革）、業務の効率化や職場環境の改善等具体的取組の実践、テレワークの推進強化及び休暇の一層の取得推進等、働き方改革のための取組を集中的に実施しています。また、霞が関においては超過勤務が多いことを踏ま

え、霞が関における「働き方改革」を更に加速させるため、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(2016年7月内閣人事局)を決定し、同方針に基づき、リモートアクセスとペーパーレス、マネジメント改革、国会関係業務の改善などの取組を進めています。さらに、2017年4月からは、超過勤務を実施する際に、その理由や見込時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底することとしたところです。

(2) 国家公務員の仕事と育児、介護等の両立支援策の推進【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

人事院は、毎年度、各府省の人事担当者を対象とした「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を開催し、各府省に対して、両立支援制度の積極的な活用を促すよう要請するとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行っています。また、民間労働法制において、新たに妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する職場での言動に起因する問題を防止するために必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられたことを踏まえ、国家公務員についても、同様の防止策を講ずるため、人事院規則10－15(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等)及び運用通知を2017年1月から施行するとともに、これらのハラスメントの防止のための職員への周知・啓発に取り組んでいます。さらに、国家公務員が利用できる仕事と介護の両立支援制度の職員への周知及び制度への理解促進のため、2017年度においても介護セミナーを開催し、制度等の説明をするとともに、パンフレットを作成し、関連する説明会やセミナー等において配布しました。

また、2015年8月に、原則として全ての職員にフレックスタイム制を拡充し、育児や介護を行う職員についてはより柔軟な勤務形態となる仕組みとするよう、勤務時間法改正の勧告を行いました。

これを踏まえ、政府は、勤務時間法を改正する法案を第190回通常国会に提出し、同法は2016年1月に成立、同年4月から施行されました。また、フレックスタイム制の活用方法の周知のため、職員の活用事例を取りまとめ、各府省へ配布するなどの取組を行いました。

人事院は、2016年8月に、民間労働法制の改正内容に即した改正(介護休暇の分割、介護時間の新設、育児休業等に係る子の範囲の拡大等)を行うよう意見の申出・勧告を行いました。

これを踏まえ、政府は、育児休業法及び勤務時間法等を改正する法案を第192回臨時国会に提出し、同法は2016年11月に成立、2017年1月から施行されました。

(3) 男性職員の子育て参加の支援・促進【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院、内閣府〕

①内閣人事局の取組

男性職員の育児参加のための環境整備については、2016年12月の「WAW! (国際女性会議)」等において、総理から国家公務員の男性は全員5日以上「男の産休」(※)を取得するよう発言があるなど、重要な課題となっています。

この発言を受けて、内閣人事局では、2017年4月の「女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官会議」において、各府省の「男の産休」取得促進に向けた取組を取りまとめ、優良事例の共有を行いました。また、男性職員本人や職場の上司・同僚等の理解を深め、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備する観点から、育児休業を取得した男性職員による体験談や有識者のアドバイス、制度解説等を掲載したハンドブックや啓発用ポスターを作成・配布し、また、男性職員への呼び掛け等を通じて、職員に対する制度の周知、意識啓発を行うなど、男性職員の育児休業等の取得を促進しています。

※男の産休：配偶者出産休暇(2日)及び育児参加のための休暇(5日)

②人事院の取組

人事院では、国家公務員について、各府省における男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、育児休業の承認に係る期間が1か月以下の育児休業を取得した職員について、当該育児休業により勤勉手当が減額されないよう、勤勉手当の勤務期間から当該育児休業期間を除外しないこととする人事院規則9－40(期末手当及び勤勉手当)の改正を行い、2016年4月から施行しました。(期末手当は、既に同様の措置が講じられており、2011年11月から施行されています。)

③内閣府の取組〔内閣府〕

内閣府では、2012年5月に、育児に取り組む「イクメン」による自発的な部局横断的サークルとして「内閣府イクメンの会」が発足しました。以来、同会では、男性職員が育児をしやすい職場環境をつくり、男性の育児関係休暇の取得を始めとして、男性職員の育児への積極的な参加を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント等を実施しています。

例年夏には、家族と職場の相互理解を深めるため、同会主催により「こども職場訪問」が開催されています。2017年は、「おとう飯」の取組と連携し、参加職員の子供がそれぞれ父親の作った弁当を持ち寄って特命担当大臣を訪問するなど、男性の料理参画の意も込めた企画となりました。

こうした「イクメンの会」の存在は、メンバーに限らず周囲の職員にとっても、「内閣府は育児に取り組みやすい環境が整っており安心できる」、「一人で育児の悩みを抱え込むことなく共有できる存在は心強い」、「多様な働き方を尊重してくれる職場だ」と感じられる効果をもたらし、内閣府全体として、育児に取り組む

職員を積極的にサポートしようという機運の醸成に寄与しているものと考えられます。

(4) 国家公務員のメンタルヘルス対策【継続】〔内閣官房内閣人事局、人事院〕

心の健康の問題による長期病休者が急増した状況などに鑑み策定された「職員の心の健康づくりのための指針」(2004年3月30日人事院勤務条件局長通知)に基づき、管理監督者を始めとする職員に対する心の健康づくり研修の強化、職員にセルフケアに関する知識を身に付けさせるための自習用eラーニング教材の配付、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進、心の不調への早期対応のための相談体制の整備・充実、試し出勤の導入等による円滑な職場復帰の促進などの心の健康づくり対策を行っています。

また、特にメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防を強化するため、2015年12月に、公務におけるストレスチェック制度を導入し、現在、個々の職員のストレスを低減させるとともに、その結果を集団ごとに集計・分析して職場のストレス要因を評価することで職場環境の改善につなげるための各府省の取組を推進するべく、職場環境改善ファシリテータ研修等を通じて知識の習得や良好事例の情報共有等に取り組んでいます。

加えて、「国家公務員健康増進等基本計画」(1991年3月20日内閣総理大臣決定)に基づき、①管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるメンタルヘルスセミナー、②各府省等の業務多忙や遠隔地官署勤務の者も含めた新任管理者等に対し、ラインケアなどのメンタルヘルスの知識を習得させ理解の徹底を図るeラーニングによる講習など、体系的な教育を実施しています。さらに、各府省で職員の健康・心理相談を行うカウンセラーの能力向上を図る各府省等カウンセラー講習会の開催による相談体制の充実、各府省間の情報共有等による長期病休者の職場復帰の支援・再発防止にも取り組んでいます。

7. 自己啓発や能力開発の取組支援

(1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実【継続】〔厚生労働省〕

厚生労働省では、働く人の職業能力形成を支援するため、次のような取組を実施しています。

①ハロートレーニングの推進

国及び都道府県が実施する公的職業訓練の愛称「ハロートレーニング」及びそのキャッチフレーズ「ハロートレーニング～急がば学べ～」が2016年11月末に決定されました。2017年10月にはそのロゴマークも決定しました。ハロートレーニングには、離職者

向け、在職者向け、高校卒業者等向けの訓練があります。このうち、離職者向けの訓練については、企業での生産現場の実態に即したもののづくり分野の訓練を実施しているほか、介護・福祉、医療、情報通信など、今後の雇用の受け皿として期待できる分野など、地域ニーズ等を踏まえた訓練を実施しています。

また、在職者向けの訓練については、もののづくり分野における専門的な知識及び技能・技術等を習得させる訓練を実施しているほか、2017年度から新たに、様々な分野における中小企業等の生産性向上に必要な知識・スキル等を習得させる訓練を実施しています。

高校卒業者等向けの訓練については、もののづくり分野において将来高度な技能及び知識を有する労働者になるために必要な訓練(1～2年程度)を実施しています。

〔ハロートレーニング ロゴマーク〕



詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/hellotraining_top.html

②職業能力評価制度の整備

労働者の有する職業能力を客観的に評価する仕組みとして、職業能力評価基準の策定に取り組むとともに、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的として、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技能検定制度の実施など、職業能力評価に係る基盤整備のための総合的な施策を推進しています。

職業能力評価基準策定数 54業種(2017年末時点)、技能検定制度 128職種(2017年末時点)、2016年度合格者数 約30万人、延べ合格者数 約632万人となっています。

詳細は…

職業能力評価基準

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/syokunou/index.html

詳細は…

技能検定制度

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/index.html

③キャリアコンサルティングの普及促進

個人が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設

計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、2016年4月1日より、「キャリアコンサルタント」をキャリアコンサルティング（労働者の職業選択、職業生活設計又は職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導を行うこと）を行う専門家として国家資格化しました。これにより、キャリアコンサルタントは登録制の名称独占資格となり、5年ごとの講習受講による資格更新制度、守秘義務・信用失墜行為の禁止等の規定と相まって、その質を担保し、労働者が安心して職業に関する相談を行うことのできる環境を整備しています。

（キャリアコンサルタント有資格者養成数（延べ数）：
約5万9千人（2017年3月末現在））

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、「セルフキャリアドック」の導入促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html

（2）若年者等に対する職業キャリアの支援【継続】（厚生労働省）

若者の雇用情勢は、2016年において、フリーターの数が約155万人、若年無業者の数については57万人となっています。このような中、2015年10月に「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、また改正職業能力開発促進法に位置付けられた職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の普及を通じ、フリーター等を含めた若者の円滑な就職等を促進しています。

制度がスタートした2008年度からのジョブ・カード取得者数は約186万人（2017年10月末）となっており、今後も引き続き、制度を推進していきます。

また、若年無業者等の職業的自立を支援するため、2017年度も引き続き、地方公共団体との協働により、「地域若者サポートステーション事業」を実施しており、全国に設置された地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）において多様な就労支援メニューを提供しています。

主な内容として、①キャリアコンサルタント等による一人一人に応じた専門的な相談や各種プログラムの実施、②高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の相談等の実施、③生活面等のサポートと職業生活に必要な実践的な知識・能力の獲得に向けた訓練を集中的に実施する若年無業者等集中訓練プログラム（一部のサポステ）、④職場体験プログラム及び体験先企業等への就職支援の実施、⑤就労後の職場定着のためのフォロー等を実施するほか、より安定した就職機会へのステップアップに向けた支援を実施しています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/saposute.html

（3）求職者支援制度による安定した就職の支援【継続】（厚生労働省）

雇用保険を受給できない求職者を対象に、民間教育訓練機関を活用して、技能・知識を身に付けるための職業訓練を無料で実施するとともに、訓練期間中に、訓練の受講を容易にするための給付金の支給を行うこと等により求職者の早期の就職を支援する「求職者支援制度」を実施しています。

2011年10月1日の制度施行から、2017年11月までに約37万人が訓練を受講しています。

（4）教育訓練給付制度の実施【拡充】（厚生労働省）

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給しています（一般教育訓練給付金）。また、2014年10月より、労働者の中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に給付割合を引き上げる専門実践教育訓練給付金を創設しています。さらに、2018年1月から、専門実践教育訓練給付の給付率を最大60%から70%にする等、拡充策を実施しています。

一般教育訓練給付金

2016年度	受給者数	111,790人
	支給額	4,229,898千円

専門実践教育訓練給付金

2016年度	受給者数	20,874人
	支給額	2,853,065千円

詳細は…

https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html

（5）企業におけるキャリア形成の取組支援【継続】（厚生労働省）

事業主が、自発的に教育訓練を受講する従業員に対して教育訓練休暇を付与する制度を導入し適用した場合、「人材開発支援助成金 教育訓練休暇付与コース」により支援しています。また企業内での人材育成に取り組む事業主を幅広く支援するため、人材開発支援助成金により訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成しています。

詳細は…

人材開発支援助成金
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

8. 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

(1) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組の促進【継続】〔厚生労働省〕

職業生活において強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者が約6割に達し、精神障害による労災認定件数が高水準で推移しています。職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006年3月31日）を策定し、事業場がメンタルヘルス対策に取り組む際の具体的な取組方法を示すとともに、都道府県労働局や労働基準監督署において、事業者に対し、指針に基づく取組方法などの助言・指導を行っています。

【参考】労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働者に対するメンタルヘルスケアの原則的な実施方法を定めています。

詳細は…

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K151130K0020.pdf>

(2) 産業保健総合支援センター【継続】〔厚生労働省〕

地域における職場のメンタルヘルス対策を含む産業保健活動全般を総合的に支援する中核的な機関として、全国47都道府県に産業保健総合支援センター及びその地域窓口を設置し、メンタルヘルス不調の予防、不調者の早期発見・適切な対応、メンタルヘルス不調により休職した労働者への円滑な職場復帰に至るまで、事業者が行うメンタルヘルス対策の総合的支援を行っています。

詳細は…

<https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=578>

(3) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」【継続】〔厚生労働省〕

厚生労働省ホームページにメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を設置し、事業者、産業保健

スタッフ、労働者やその家族に対し、専門相談機関の案内や、心の病や過労死に関するQ&A、職場復帰支援の取組事例など、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供しています。また、事業者、労働者等からのメール相談・電話相談にも対応しています。

詳細は…

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

(4) ストレスチェック制度の状況【継続】〔厚生労働省〕

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図るため、ストレスチェック（労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査）等の実施が2015年12月より事業者に義務付けられました（従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務）。実施義務対象事業場のうち、ストレスチェックを実施したのは82.9%でした（2017年6月末時点）。ストレスチェック制度の履行確保を図るため、周知・支援等に取り組んでいます。また、努力義務とされているストレスチェック結果を活用した職場環境改善の取組を推進するため、事例収集・公表を行っています。

9. 仕事と生活の調和に関する調査等の実施

(1) 仕事と生活の調和推進に関する調査研究等【継続】〔内閣府〕

企業等における仕事と生活の調和の取組状況について、専門的かつ多角的な観点から分析を行い、仕事と生活の調和に取り組む企業に有益な先進的な取組事例を収集して啓発用ツール（好事例集）を作成します。この調査結果は、仕事と生活の調和ポータルサイトへの掲載等により幅広く情報提供し、仕事と生活の調和に取り組む企業への支援を行っています。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>

(2) 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査【継続】〔内閣府〕

各地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策の内容や実施に当たっての工夫、課題等を把握するため、都道府県と政令指定都市を対象に、「地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査」を実施しています。（調査結果は、p80に掲載）

10. 働き方改革の実行計画の策定

「働き方改革」の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、2016年9月に、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりもレベルを上げて議論する場として、「働き方改革実現会議」を設置し、合計10回の議論を行い、2017年3月には、政府として「働き方改革実行計画」をとりまとめました。実行計画に

は、①同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、②賃金引上げと労働生産性の向上、③時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正、④雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題、⑤テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方、⑥働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備、⑦高齢者の就業促進⑧病気の治療、子育て・介護と仕事の両立⑨外国人材の受入れの問題といった施策が盛り込まれています。

Ⅱ 就労による経済的自立

1. 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のキャリア教育・職業教育の実施

(1) 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・職業教育の推進〔文部科学省、厚生労働省、経済産業省〕

今日、我が国においては、少子高齢化社会の到来、グローバル化の進展や技術革新等による産業・経済の構造的変化、雇用の多様化・流動化等による、教育、雇用・労働を巡る様々な課題が生じています。また、無業者や早期離職者の存在など、特に若者と呼ばれる世代は、「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないという点において大きな困難に直面しているとも言われています。

このような状況の中で、早期の段階から社会的・職業的自立に向けた能力や態度を育成するキャリア教育の重要性が増してきており、その効果的な実施のためには、学校、家庭そして地域・社会が連携・協働し取組を進める必要があります。

また、「第2次教育振興基本計画」（2013年6月14日閣議決定）等において、キャリア教育の充実が指摘されているところであり、引き続き地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進していきます。

①キャリア教育推進連携シンポジウムの開催【継続】

学校と社会との連携によるキャリア教育の意義の普及・啓発、及びその推進に資することを目的として、文部科学省、経済産業省、厚生労働省の3省合同でキャリア教育推進連携シンポジウムを開催しています。このシンポジウムにおいて、キャリア教育の充実・発展に尽力し、顕著な功績が認められる学校と企業・経済団体等にそれぞれ文部科学大臣表彰、経済産業大臣表彰を行い、同時に、学校と地域・社会や産業界等の優れた連携・協働を表彰する「キャリア教

育推進連携表彰」を行っています。（2017年度は、2018年1月11日に開催。）

詳細は…

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1312382.htm

②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【継続】

2015年度から、「学校を核とした地域力強化プラン（地方創生関連施策）」の1メニューとして、本事業を実施しており、「キャリアプランニングスーパーバイザー」を都道府県市の教育委員会等に配置し、①地元への理解や愛着を深めるキャリア教育の推進、②地元産業界や関係機関と連携した職場体験・インターンシップの促進、③生徒へのキャリアカウンセリングなどの就労等支援を通じて、地元就職し地域を担う人材の育成を図っています。

③「子供と社会の架け橋となるポータルサイト」の運営【継続】

文部科学省において、「学校が望む支援」と「地域・社会や産業界等が提供できる支援」をマッチングさせる特設サイト「子供と社会の架け橋となるポータルサイト」を、2012年8月に開設し、学校と地域・社会や産業界とが連携・協働した教育活動を推進しています。

詳細は…

<http://kakehashi.mext.go.jp>

(2) 学校におけるキャリア教育・職業教育の推進〔文部科学省〕

教育基本法の教育の目標の一つとして規定されている「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」や学習指導要領などを踏まえ、各学校においては、子どもたち一人一人の発達の状況を的確に把握し、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成を通じ、勤労観・職業観等の

価値観を自ら形成・確立できる子ども・若者を育成するため、子どもたちの発達段階に応じて、学校の教育活動全体を通じた体系的なキャリア教育を推進しています。また、一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育である職業教育を推進しています。

文部科学省では、学校におけるキャリア教育・職業教育の推進のため以下の事業を実施しています。

①キャリア教育の指導内容の充実【継続】

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」を小学校、中学校、高等学校の教員向けに作成するとともに、研修用動画を文部科学省ホームページ上で配信しています。

詳細は…

「キャリア教育の手引き」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1312372.htm

詳細は…

「研修用動画」

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1315412.htm

②小・中学校等における起業体験推進事業【継続】

児童生徒がチャレンジ精神や、他者と協働しながら新しい価値を創造する力など、これからの時代に求められる資質・能力を小学校の段階から育成することを目指すものであり、2016年度より、全国の小・中学校等への普及を図るため、事業を展開しています。

③「キャリア・パスポート（仮称）」普及・定着事業【新規】

2017年3月に告示された学習指導要領では、キャリア教育の要となる特別活動において、児童生徒が活動を記録し蓄積する教材を活用することとされています。そうしたポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート（仮称）」の導入に向け、2017年度よりその活用方法等についての調査研究を行っています。

④スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール【継続】

社会の変化や産業の動向等に対応した、高度な知識・技能を身に付け、社会の第一線で活躍できる専門的職業人を育成するため、先進的な卓越した取組を行う専門高校を「スーパー・プロフェッショナル・ハイスクール（SPH）」に指定し、実践研究を行っています。

⑤高等教育段階における推進【継続】

2014年4月に、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省により一部改正を行った「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」について、引き続き、改正内容の大学等への周知を進めていきます。また、高い教育効果を発揮している先進的な取組事例を集約した「インターンシップ好事例集」を作成し、

普及を図っています。

⑥専修学校による地域産業中核人材養成事業【新規】

実践的な職業教育を行う専修学校の人材養成機能の充実・強化を図るため、社会人向けの教育プログラムの開発、効果的な産学連携教育の実施のためのガイドラインの作成、分野に応じた中長期的な人材養成に向けた協議体制の構築を進めています。

2017年度採択実績 92件

(3) キャリア教育コーディネーターによるキャリア教育の推進【継続】（経済産業省）

効果的なキャリア教育の実施に当たっては、産業界の協力が欠かせませんが、産学協働によるキャリア教育の実践のためには、産学双方に通じたコーディネーターとなる地域のNPOなどの役割が非常に重要です。このため、2008年度から2010年度にかけ全国でコーディネーター人材の育成研修を実施するとともに、翌年度以降のコーディネーター事業の自立化のための方策の検討をNPO等や有識者を行い、その結果、2011年2月、キャリア教育コーディネーターの育成・認定等の事業を運営する民間団体として一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会が設立されました。

2017年8月現在、約310名がコーディネーターとして認定され活躍しています。

詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/index.html>

(4) 労働関係法制度の周知【継続】（厚生労働省）

①ハンドブック・e-ラーニングの作成及び講師派遣

労働法に関する基本的な知識を分かりやすくまとめたハンドブック「知って役立つ労働法」を作成し、働く際に知っておきたい基本的な知識はもちろん、各種制度の最新情報を盛り込んでいます（最新更新：2017年6月）。また、「知って役立つ労働法」を基に、学生・生徒などの皆さんを対象に、就職して働き始める前やアルバイトをする際に知っておくべき労働に関するルールをまとめたハンドブック「これってあり？ まんが 知って役立つ労働法 Q&A」を2015年4月に作成しています。これらのハンドブックについては、ホームページに掲載し、どなたでも自由にダウンロードして使える形で提供しています。

また、スマートフォンやタブレットを使ってウェブ上で労働関係の法律の基礎をまんがで気軽に学ぶことができるe-ラーニング「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～」を2017年2月から開設しています。

詳細は…

<http://laborlaw.mhlw.go.jp/>



加えて、都道府県労働局における取組として、管内の大学等より要請がなされた場合には、大学等が主催する労働法制関連のセミナー等（※）へ労働局職員を講師として派遣するほか、アルバイトによる労働トラブル発生時等の相談先の周知等を行っています。セミナー等では、上記ハンドブックに加えて、各都道府県労働局が地域性を踏まえて独自に教材を作成して講義等を行っています。

※大学・短大・高専向けには、2016年度に、のべ426大学等で、のべ575回セミナー等が開催され、のべ約5万6,000人の大学生等が参加しています。さらに、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化の一環として、「大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー」を委託事業として実施し、大学・高校等で労働基準関係法令等の周知啓発を行っています。

「これってあり？ まんが 知って役立つ労働法 Q&A」



詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

「知って役立つ労働法」



詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/

②労働契約等解説セミナーの開催

2008年の労働契約法の施行を踏まえ、個別労働関係紛争が防止され、労働者の保護が図られるよう、労働者等を対象に、全国47都道府県において、労働関係法令の研修、情報提供等を行うことを目的に、周知啓発セミナーを開催しています。なお、2012年度以降は同セミナーにおいて2012年8月に成立した改正労働契約法の周知・啓発も行っています。

【参考】労働契約法

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、2008年3月に施行された労働契約法では、労働契約についての基本的なルールを分かりやすい形で明らかにしています。

また、2013年4月には、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合に労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が施行されています。

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

2. 新卒者・フリーター等の就職支援等

（1）新卒者・フリーター等の就職支援等【継続】（厚生労働省）

2016年度においては、新卒応援ハローワーク等において、ジョブサポーターの支援により約19.2万人の正社員就職が実現しました。また、フリーター等の正社員就職を推進し、ハローワークにおけるフリーター等支援事業により約30.8万人の正規雇用を実現しました。

①新卒者等への就職・定着支援

新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、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実施しています。

②ユースエール認定制度及び若者応援宣言事業の実施

2015年10月に創設された「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。）に基づく認定制度（以下、「ユースエール認定制度」という。）は、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制度です。認定を受けた企業については、ハローワーク等での重点的なマッチング支援に加えて、日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価などを行っています。



また、若者の採用・育成に積極的な企業の情報発信を支援する取組として、2013年度より、「若者応援宣言事業」も実施しています。

さらに、これらの企業については「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す。

③ハローワークにおけるフリーター等の正社員就職支援

全国28か所に設置する「わかものハローワーク」等において、担当者制による個別支援等により、フリーター等に対する正社員就職支援を実施しています。

④ジョブカフェにおける支援

都道府県が主体となって、若年者に対する就職関連サービスをワンストップで提供するセンター（通称：ジョブカフェ）において、地域の実情に応じた就職支援を実施しています。

⑤トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、企業において一定期間（原則3か月）の試行雇用を行う「トライアル雇用」（1人月額最大4万円、最長3か月間）等の活用により、正規雇用化を促進しています。

⑥地域若者サポートステーションとの連携による就職支援

若年無業者等を支援する地域若者サポートステーションと連携し、ハローワークにおいても就職支援を実施しています。

⑦公的職業訓練制度やジョブ・カード制度による若者の職業能力開発機会の提供

フリーター等の正社員経験が少ない方等を対象に、公的職業訓練では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、また、ジョブ・カード制度では2015年度10月に「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・カードの普及を通じ、円滑な就職等を促進しています。

2017年度においても、引き続き新卒者・フリーター等の正社員就職を推進することにより、新卒者・フリーター等が安定した職に就くことができるよう、支援を実施しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132151.html>

3. 母子家庭の母及び父子家庭の父の就労支援

(1) 母子家庭等対策総合支援事業【継続】（厚生労働省）

母子家庭の母や父子家庭の父（以下「母子家庭の母等」という。）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・自立支援事業や経済的自立に効果的な資格の取得を支援する高等職業訓練促進給付金等事業等により、自立支援を実施しています。2013年度より、母子家庭の母と父子家庭の父は同様の就業支援を受けられることになりました。

①母子家庭等就業・自立支援センター事業

都道府県・政令指定都市・中核市が実施主体となり、母子家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等までの一貫した就業支援サービスや養育費相談などの生活支援サービスを実施しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062967.html>

2016年度実績	相談件数	78,848件
	就職件数	5,443件

②高等職業訓練促進給付金等事業等

就業（育児）と修業の両立が困難な母子家庭の母等が経済的な自立に向けて効果的な資格を取得することを支援するため、1年以上養成機関で修学する場合に、生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進給付金等を支給しています。また、高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格取得を目指す母子家庭の母等に対して入学準備金・就職準備金を貸し付ける、高等職業訓練促進資金貸付事業を2015年度より実施しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062986.html>

2016年度実績	支給件数	7,110件
	就職件数	1,920件

(2) 生活保護受給者等就労自立促進事業【継続】（厚生労働省）

児童扶養手当受給者を含む生活保護受給者等の就労による自立を促進するため、福祉事務所等にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の支

援体制を整備し、両者のチーム支援によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど両機関が一体となった就労支援を推進しています。

2016 年度実績（※児童扶養手当受給者以外の者も含む）

支援対象者数 : 123,400 人

就職者数 : 81,885 人

4. 治療等を受ける者の就労支援

(1) 長期療養者就職支援事業【拡充】（厚生労働省）

がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対して、ハローワークに専門的就職支援ナビゲーターを配置し、医療機関との連携の下、個々の希望や治療状況を踏まえた就労支援を実施しており、2016 年度からは、全国で実施しています。

(2) 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援【継続】（厚生労働省）

病気を治療しながら働く方は、労働人口の3人に1人と多数を占めており、疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができず、離職に至ってしまうケースもあり、疾病をもつ労働者の治療と仕事の両立のための支援が課題となっています。

厚生労働省では、2016 年2月策定の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の普及など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発等を進めています。

2017 年3月に決定された「働き方改革実行計画」では、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築することや、会社の意識改革と受入れ体制を整備することが盛り込まれました。

また、病気休暇を始め、特に配慮を必要とする労働

者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催、休暇導入事例集の作成等により、普及を図っています。

【参考】事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

(3) がん患者・経験者の就労支援【継続】（厚生労働省）

がん医療の進歩とともに、がん患者・経験者（以下「がん患者等」という。）の中にも長期生存し、社会で活躍している者が増えつつある中で、がんになっても自分らしく生き活きと働き、安心して暮らせる社会の構築が重要となっており、がん患者等の離職防止や再就職のための就労支援を充実させていくことが求められています。このため、厚生労働省では、2017 年10月に策定した第3期のがん対策推進基本計画においても、「がんの予防」、「がん医療の充実」とともに「がんとの共生」を柱の一つとして位置づけ、がん患者等の就労を含めた社会的な問題について取り組むこととしています。今後、患者自身や就労支援に携わる者が、がん患者等のおかれた事情を総合的に把握するためのツールとして、「治療と仕事両立プラン（仮称）」を開発し、そのプランを活用した就労支援を行うための体制整備を進めていきます。また、がん患者等に対する就労支援を推進するため、関係者等で連携し、取組を進めています。

【参考】がんと仕事のQ&A…働き方改革実行計画

詳細は…

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>

がん対策推進基本計画

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000183313.html>

Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間の確保

1. 健康で豊かな生活のための時間の確保

(1) 労働時間法制的検討【継続】（厚生労働省、内閣官房）

2016 年6月2日に閣議決定されたニッポン一億総

活躍プランに「36 協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」と盛り込まれたことを受け、時間外労働の上限規制を含む働き方改革について、総理を議長とする「働き方改革実現会議」において議論がなされ、2017 年3月28日に「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。

同実行計画で、「本実行計画を前提にスピード感を

持って審議を行い、政府は関係法律案を早期に国会に提出すること」とされたことを踏まえ、労働政策審議会で議論が行われました。

労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「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案要綱」を2017年9月8日付けで労働政策審議会に諮問しました。この法律案は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずることとしています。

同法律案要綱については、2017年9月15日付で「おおむね妥当と認める」との答申を得ています。審議会での答申を踏まえ、速やかに法案を国会に提出するため準備を進めています。

(2) 長時間労働是正のための取組【継続・新規】〔厚生労働省、内閣官房〕

① 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき、過労死等の概要や政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況を取りまとめた「平成29年版過労死等防止対策白書」を2017年10月6日に閣議決定し、国会に報告しました。

また、「過労死等防止啓発月間」である11月を中心に、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、全国48会場でシンポジウムを開催するとともに、過労死等防止啓発のポスターの掲示、パンフレット等の配布、新聞広告やインターネット広告の掲載等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を行いました。

さらに、同月間中に、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ベストプラクティス企業への職場訪問、長時間にわたる過重労働による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。

また、長時間労働削減及び年次有給休暇取得促進等のために、幹部職員による企業経営陣への働きかけに加え、先進的な取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己評価できる「働き方・休み方改善指標」等について、ポータルサイトの運営による情報発信を行っています。さらに、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、全国の労使団体や個別企業労使等に対する周知・広報を行うとともに、地方公共団体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進を行いました。

また、ワーク・ライフ・バランスや長時間労働削減等の働き方の課題については、地域の実情に即した取

組が重要です。このため、各都道府県において、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」の開催に取り組んでいます。さらに、会議を通じた地域ぐるみの働き方改革を推進するため、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局に関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」を立ち上げ、これらの会議に対して先進的事例の情報提供等の支援を行っています。

② 労働基準監督機関による長時間労働是正のための取組

「ニッポン一億総活躍プラン」において、「長時間労働の是正」が重要な柱の一つとして位置付けられたことに伴い、

- ・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
 - ・2015年4月から東京及び大阪労働局に長時間労働に関する監督指導や捜査を専門的に行う「過重労働撲滅特別対策班」を設置し、さらに2016年4月に厚生労働省本省に「過重労働撲滅特別対策班」を設置するとともに、全ての都道府県労働局に、長時間労働に関する監督指導等を専門に担当する「過重労働特別監督監理官」を新たに任命しました。2017年4月には厚生労働省本省に「過重労働特別対策室」を設置するなどの法規制の執行強化を図っています。
 - さらに、2016年12月26日に第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28日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、
 - ・新たなガイドラインによる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
- などの取組を確実に実施してまいります。

(3) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及のための広報事業【継続】〔厚生労働省〕

法定の年次有給休暇とは別に、企業等において任意に定められている特別な休暇制度を普及させ、労働者の豊かな生活の実現や健康の維持増進を図ることを目的として、主に以下の取組を実施しています。

- ・病気休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇など、特別な休暇制度を導入している企業についての好事例集の作成と情報発信
- ・事業主・企業の人事労務管理担当者向けのセミナーの開催

詳細は…

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>

(4) 「ポジティブ・オフ」運動及び「家族の時間づくりプロジェクト」〔継続〕〔観光庁〕

観光庁では、顕在化していない需要を掘り起こし、交流人口の拡大による地域経済の活性化を図るために、休暇取得の促進に取り組んでいます。

その一環として、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2011年7月から実施しています。本運動は内閣府、厚生労働省、経済産業省の協力を

得て、観光庁が推進しており、700を超える企業・団体が賛同しています。

また、観光庁では、各地域において地域独自の学校休業日を柔軟に設定して、大人（企業）と子ども（学校）の休みのマッチングを行う「家族の時間づくりプロジェクト」を推進しています。

〔「ポジティブ・オフ」ロゴマーク〕

POSITIVE  **OFF**

IV 多様な働き方・生き方の選択

1. 育児・介護休業、短時間勤務等の多様な働き方の推進

(1) 育児・介護休業法の施行と周知徹底〔継続〕〔厚生労働省〕

（再掲）p47 参照

(2) 母性健康管理対策の推進〔継続〕〔厚生労働省〕

男女雇用機会均等法において、事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、これらに基づく指導事項を守ることができるようにするための措置（時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等）を講ずることが義務付けられています。

厚生労働省では、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用促進や、母性健康管理支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた相談対応や情報提供を実施しているほか、雇用環境・均等部（室）において、相談対応や助言、指導等により法の履行確保を図っています。

詳細は…

<http://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

(3) 男性の育児休業の取得促進〔継続〕〔厚生労働省〕

（再掲）p52 参照

(4) 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応〔継続〕〔厚生労働省〕

（再掲）p53 参照

(5) テレワークの普及・促進〔継続〕〔総務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省・内閣官房・内閣府〕

① テレワーク関係府省の連携

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の副大臣及び内閣官房、内閣府によるテレワーク関係府省連絡会議を開催し（取りまとめ：総務省）、テレワークの普及・促進に向けた関係府省の連携を強化しています。また、2015年から、毎年11月をテレワーク月間と定めており、2017年のテレワーク月間においては、産官学連携のテレワーク推進フォーラムとも連携し、関係省共催によるイベントの開催等の集中的な周知活動を行いました。

詳細は…

<http://teleworkgekkan.org/>

2017年からは、2020年東京オリンピック競技大会の開会式に当たる7月24日を「テレワーク・デイ」とし、この日に全国で一斉にテレワークを実施する国民運動を展開しています。初めての取組となった2017年の「テレワーク・デイ」には約950団体、6.3万人が参加しました。

詳細は…

<http://teleworkgekkan.org/day0724/>

② 総務省におけるテレワーク関連施策

総務省では、テレワークの本格的な普及により、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を実現し、仕事と生活の調和を図るため、以下のような取組を行

っています。

○専門家派遣、テレワークセミナーの実施

テレワークの普及・促進に向け、厚生労働省と連携して、テレワークの導入を希望する企業に専門家を派遣し、テレワークの導入支援を実施するとともに、全国各地（2017年度は全国11か所）でセミナーを開催しています。

○テレワークセキュリティガイドラインの公表

テレワーク時に注意すべきセキュリティ対策のポイントをガイドラインとしてホームページで公開しています。2017年度中に改定を行い、第5版として公表する予定です。

○表彰等の実施

「テレワーク先駆者百選」としてテレワークを導入している企業を公表するとともに、2016年からは「テレワーク先駆者百選 総務大臣賞」の表彰を実施し、受賞企業の取組について広く周知しています。

③厚生労働省におけるテレワーク関連施策

自宅などで働くテレワークは、仕事と子育ての両立など、多様で柔軟な働き方を実現する有効な手段です。他方、職場で働く場合と異なり、労働時間などの管理に工夫も求められます。厚生労働省では、適正な労働条件下での良質なテレワークの普及促進や良好な在宅就業環境の確保を目的として、以下のような施策を行っています。

○雇用型テレワークの労務管理に関するガイドラインの改定

2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇用型テレワークについては、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方を整理する等の観点から、2017年度中に、現行の「在宅勤務ガイドライン（情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）」を改定する予定です。

○「テレワーク相談センター」等による相談、訪問コンサルタントの実施

雇用型テレワーク導入・実施時の労務管理上の課題等についての質問に応じるため、テレワーク相談センターを設置し、相談対応を行うほか、雇用型テレワークの導入を検討する企業に対して、総務省が実施する情報通信技術等に関するコンサルタントと連携して、労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施しています。

また、2017年7月に、国家戦略特別区域制度を活用し、東京都と連携して「東京テレワーク推進センター」を新たに開設しており、雇用型テレワークによる働き方改革を進める企業の相談対応等の支援を行っています。

○「テレワークセミナー」等を通じた周知・啓発

企業の労務管理者を対象にしたセミナーや、労働者

向けのイベントを全国で開催し、雇用型テレワーク実施時の労務管理上の留意点についての説明やテレワーク導入事業場の成功事例の紹介を行っています。企業向けのセミナーについては、2014年度から総務省と連携し、情報通信技術等に関するセミナーと併せて実施しています。

○「職場意識改善助成金（テレワークコース）」

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業する雇用型テレワークに取り組む中小企業事業主に対し、テレワーク用通信機器の導入・運用などに要した費用について助成を行っています。

《支給額》

上限100万円（目標達成時は150万円）

○表彰等を通じたテレワークの取組の発信

2015年度から、雇用型テレワークの活用によって労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に顕著な成果をあげた企業等を表彰する「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」を実施し、受賞企業の取組についてシンポジウムを通じて広く周知しています。

また、2017年度からは新たに雇用型テレワークの取組を行う企業等取材し、ホームページでその取組内容を周知することとしています。

○サテライトオフィスを活用したモデル事業

2017年度から、首都圏の通勤エリアにサテライトオフィスを設置し、子育て等を行う労働者に利用いただくことで、有効な利用方法を検証するモデル事業を実施しています。

○自営型テレワークのガイドライン

2017年3月に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、請負等により自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについて、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握し、現行の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を2017年度中に改定する予定です。

○在宅就業者総合支援事業の実施

在宅ワークを良好な就業形態とするため、「ホームワーカーズウェブ」において、発注企業や在宅ワーカーに役立つ情報の提供を行うとともに、セミナーの開催を行っています。また、在宅ワーク相談室において、仕事の探し方、トラブルへの対応方法等についての相談対応を実施しています。

詳細は…

<http://homeworkers.mhlw.go.jp/>

④経済産業省におけるテレワーク関連施策

経済産業省では、関係省庁と連携し、産学官で構成されたプラットフォームであるテレワーク推進フォーラム（会長：宇治 則孝 一般社団法人日本テレワーク協会名誉会長）を基軸として、企業等に対するテレワークの普及啓発等の取組を実施しています。こ

の中で、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた国民運動を展開するため、7月24日をテレワーク・デイと定め、関係省庁や経済団体、企業等と連携し普及を促進しました。また、取組結果をテレワーク月間&デイのホームページに掲載しました。



(6) 短時間勤務等を希望する者への支援の充実【継続】(厚生労働省)

① 短時間正社員制度の導入促進

短時間正社員制度に関する情報を提供するため、「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運用しています。

2017年度においては、制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、同制度の概要や具体的事例に基づくノウハウをナビで情報発信するとともに、制度導入マニュアルの配布やセミナーの開催等により制度の周知・啓発を図っています。

詳細は…

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/>

(7) パートタイム労働法に基づく均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進【継続】(厚生労働省)

パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法の周知・啓発、同法に基づく助言、指導等による履行確保、専門家による相談・援助を行っています。

さらに、パートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析するパート指標やパートタイム労働者の活躍に向けた取組を発信する企業宣言の活用、パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む事業主を対象とした表彰の実施、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援・普及促進、パートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む事業主への支援等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進しています。

詳細は…

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

【参考】パートタイム労働法

パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）では、事業主は、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保や正社員への転換の推進を図るための措置を講ずべきこととされています。

パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進を図る。

1 労働条件の文書交付・説明義務

- 労働基準法上の文書交付義務に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等による明示を事業主に義務付け（過料あり）（第6条）
- パートタイム労働者の雇入れ時に、講ずる雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）の説明を事業主に義務付け（第14条第1項）
- パートタイム労働者から求めがあった場合に、待遇の決定に当たって考慮した事項の説明を事業主に義務付け（第14条第2項）
- パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務付け（第16条）

2 均等・均衡待遇の確保の促進

- 広く全てのパートタイム労働者を対象として、パートタイム労働者の待遇について、正社員の待遇との相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする「短時間労働者の待遇の原則」を規定（第8条）
- 正社員と同視すべきパートタイム労働者について、差別的取扱いを禁止（第9条）
※「正社員と同視すべきパートタイム労働者」：職務の内容及び人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイム労働者
- その他のパートタイム労働者について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、多様な就業実態に応じて、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めることを事業主に義務付け（第10条～第12条）

3 通常の労働者への転換の推進

- 正社員の募集を行う場合のパートタイム労働者への周知、新たに正社員を配置する場合のパートタイム労働者への応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等、正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付け（第13条）

4 苦情処理・紛争解決援助

- 苦情の自主的な解決に努めるよう、事業主に義務付け（第22条）
- 義務規定に関し、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を整備（第23条～第26条）

5 実効性の確保

- 都道府県労働局長（厚生労働大臣から委任）による報告の徴収、助言、指導及び勧告（第18条第1項）
- 報告拒否・虚偽報告に対する過料（第30条）
- 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の事業主名の公表（第18条第2項）

(8) 多様で安心できる働き方の導入促進【継続】〔厚生労働省〕

正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、労働者の希望に応じて、安心して生活できる多様な働き方を実現するため、『日本再興戦略』改訂2014（2014年6月24日閣議決定）において、「働き方改革の実現」の一つとして「職務等を限定した『多様な正社員』の普及・拡大」が盛り込まれました。2017年度においては、「多様な正社員」の導入事例や、非正規雇用労働者の正社員化の取組事例の収集、ホームページで周知・啓発を図るとともに、シンポジウムや企業向けセミナー等で社会的機運の醸成を図る等を実施しています。

詳細は…

<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>

2. 女性の再就職や就業継続の支援等

(1) マザーズハローワーク事業【拡充】〔厚生労働省〕

2016年度においては全国189か所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにて、子育てをしながら就職を希望する女性に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行いました。

2017年度においては、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を拡充しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>

(2) 女性医師への支援【継続】〔厚生労働省〕

女性医師の出産や育児といった様々なライフステージに対応して、安心して業務に従事できる勤務環境を整備するため、再就業を希望する女性医師への支援、退職した女性医師に対する復職支援や離職防止を行う都道府県への支援等を行っています。

【女性医師支援センター事業】（2006年度～）

日本医師会に委託し、2007年1月に開設した女性医師バンクにおいて、再就業を希望する女性医師等の就職相談、就業斡旋等の再就業支援等を行います。

2016年度	求人	6,757件
	求職	821名
	就業	521件

【女性医師等就労支援事業】（2008年度～）

出産・育児及び離職後の再就業に不安を抱える女性医師等に対し、各都道府県において受付・相談窓口の設置や、復職のための研修受入れ医療機関の紹介、出産・育児等と勤務との両立支援のための助言等を行い、また、医療機関において仕事と家庭の両立ができる働きやすい職場環境の整備を行うことにより、離職防止や再就業の促進を図ります。

2016年度 相談窓口設置都道府県数：44都道府県

(3) 女性の職業キャリアの継続が可能になる環境の整備【継続】〔厚生労働省〕

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、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）の促進を図っています。

また、女性の活躍を一層推進するため、2016年4月に完全施行された女性活躍推進法の周知や一般事業主行動計画の策定支援、助成金の支給等により、同法に基づく取組の促進を図っています。

①男女雇用機会均等法等の着実な施行

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に沿った男女均等取扱いや妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策が徹底されるよう指導等を行っています。

2014年10月に男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して初の最高裁判決が出されたことを踏まえ、2015年1月には妊娠、出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは原則として法違反となることを通達で明確化し、男女雇用機会均等法等の周知徹底や企業に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行っています。

また、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、円滑かつ迅速な解決を図っています。

さらに、事業主による妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されていますが、近年、上司・同僚からの嫌がらせなども問題となっています。そのため、2016年3月30日に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、2017年1月1日から、上司・同僚からの言動により妊娠、出産、育児休業等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に義務付けられました。改正法の積極的な周知を通じて、着実な施行を図っています。

②女性の活躍推進に向けた取組

○女性活躍推進法の成立

女性の活躍を一層推進するために、2015年8月28日に女性活躍推進法が成立しました。同法により、2016年4月1日から、国、地方公共団体、常時雇用する労働者の数が301人以上の民間事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定、周知、公表、自社の女性の活躍に関する情報公表が義務付けられています（300人以下の事業主については努力義務）。同法の周知や事業主への取組支援を通じて、同法の着実な施行を図っています。

○女性活躍推進法に基づく認定の取得促進

女性活躍推進法では、行動計画の策定及び策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主に対する3段階の認定制度（3段階目が最高位）を設けており、認定を受けた企業は、その段階に応じて認定マーク「えるぼし」が付与され、名刺等に表示することにより、認定企業であることを対外的にアピールすることができます。多くの企業が認定を目指すよう、認定制度について周知するとともに、認定申請に向けた取組の推進を図っています。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定マーク



○女性の活躍状況の開示促進

厚生労働省では、女性活躍推進法が求めている自社の女性活躍に関する情報公表先として、「女性の活躍・両立支援総合サイト」内に「女性の活躍推進企業データベース」を設け、事業主に対し、当データベースの活用促進を図っています。

また、2017年12月末からは、就職活動中の学生など求職者が利用しやすいよう、当データベースについて、スマートフォン版の運用を開始しました。

詳細は…

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



○両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、数値目標に向けた「取組目標」を

盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に対する助成金制度を実施しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

○「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」の実施

ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を公募して、「均等・両立推進企業表彰」を実施しています。

（4）男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援【新規】（文部科学省）

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のための研究協議会を開催し、男女共同参画のための女性の学び・キャリア形成支援の推進を図っています。

（5）女性研究者の活躍の促進【継続】（文部科学省）

大学や公的研究機関における、研究と出産・育児・介護等を両立できるようにする環境を整備する取組や、女性研究者の研究力向上を通じたリーダー育成を推進する取組を支援する事業を行っています。具体的には、研究環境のダイバーシティ実現のための目標・計画等の設定、研究支援者の配置、相談体制の整備等の取組、女性研究者同士の共同研究の支援や各種セミナーの開催等の取組を支援することで、女性研究者の活躍の促進を図っています。

（6）出産・育児による研究中断からの復帰支援【拡充】（文部科学省）

男女を問わず優れた研究者が、出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰することができるように、研究奨励金を支給しています。

（7）なでしこ銘柄【継続】（経済産業省）

「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、そうした企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、2012年度から実施しています。

まず、「女性活躍推進」の観点について、①女性の

キャリア支援と、②仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、さらに、財務面（ROE）からのスクリーニングを行い、各業種代表として、2016年度は47社を選定・公表しました。

2018年3月下旬に、2017年度の選定企業を公表予定です。

詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

〔「なでしこ銘柄」ロゴマーク〕



〔8〕新・ダイバーシティ経営企業 100 選【継続】/100 選プライム【新規】〔経済産業省〕

仕事と生活の両立支援等を行い、女性や外国人、高齢者、障害者等、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業等を表彰する「ダイバーシティ経営企業 100 選」を 2012 年度から実施してきました。

様々な規模・業種の企業における「ダイバーシティ経営」（多様な人材をいかし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営）への積極的な取組を「経済成長に貢献する経営力」として評価し、その取組をベストプラクティスとして広く発信することで、ダイバーシティ推進のすそ野を広げることを目的としています。

2017 年度は重点テーマとして、①働き方改革の推進、②経営層への多様な人材の登用、③キャリアの多様性の推進の 3 テーマを設定し、「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」を実施します。

加えて、2017 年度は、新たにダイバーシティ経営をより中期的に企業価値を生み出し続ける取組としてステップアップするべく、「ダイバーシティ 2.0」〔※〕に取り組む企業を選定する「100 選プライム」も実施します。2018 年 3 月下旬に、2017 年度の表彰式を開催予定です。

※ 2016 年 8 月に、「競争戦略としてのダイバーシティ経営（ダイバーシティ 2.0）の在り方に関する検討会」を開催。2017 年 3 月に、その議論の取りまとめとして、報告書及び「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」を公表。

詳細は…

<http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/20170323001.html>

〔「新・ダイバーシティ経営企業 100 選 / 100 選プライム」ロゴマーク〕



詳細は…

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/index.html>

〔9〕女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

①女性起業家等支援ネットワーク事業

女性の起業を支援するため、地域の金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした女性起業家等支援ネットワークを全国 10 か所で形成しました。

また、各地域において、潜在起業希望者等に向けた起業の普及に関するイベントを開催するとともに、起業を志すあらゆる段階にいる女性や、事業成長に課題を抱える創業間もない女性起業家を確実にフォローできる体制をネットワーク内に構築し、既存の起業家支援施策への橋渡し等、女性のニーズに応じたきめ細かな支援を実施します。

②創業補助金

起業する上で、資金調達は大きな課題となっています。このような状況下、起業・創業を促進し、地域の新たな需要の創造や雇用の創出を図り、我が国経済を活性化させることを目的として、経済産業省では店舗借入費や設備費等の創業に要する費用の一部を補助しており、2018 年 1 月現在、12,119 件の事業計画を採択しています。

補助金では、「特に創業の促進に寄与する」とされる特定創業支援事業を受ける者に限定することで、より支援の重点化を図り、認定市区町村等から進捗状況管理や定期的なフォローアップを行うことにより、事業計画が円滑に実行されるよう支援することとしています。

③中小企業支援ポータルサイト「ミラサポ」

中小企業・小規模事業者や起業を目指す方が、誰でも簡単に国・地方公共団体の補助金などの支援施策情報を検索・比較・一覧ができる他、時間や場所にとらわれず自由に専門家・先輩経営者等と情報交換や相談ができる支援ポータルサイト「ミラサポ」を運用しています。

詳細は…

<https://www.mirasapo.jp/>

④女性、若者／シニア起業家支援資金

多様な事業者による新規事業の成長を支援するため、女性、若者（35 歳未満）又は高齢者（55 歳以

上)のうち新規開業して概ね7年以内の者に対して、低利の融資を行っています。

1999年4月(制度創設)から2017年3月末までに、152,718件、7,898億円の融資を実施しました。

詳細は…

中小企業事業

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m_t.html

詳細は…

国民生活事業

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m.html

⑤新創業融資制度

新たに事業を始める方や事業を開始して間もない方に、事業計画(ビジネスプラン)の審査により、無担保・無保証人で融資する新創業融資制度です。

2001年7月(制度創設)から2017年3月末までに、188,135件、6,763億円の融資を実施しました。

詳細は…

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04_shinsogyo_m.html

⑥再挑戦支援資金

廃業歴のある方など、一定の要件に該当する方であって、新たに事業を始める方又は事業開始後概ね7年以内の者を支援する貸付制度です。女性、若者又は高齢者が経営者の場合は金利を優遇します。

2007年4月から2017年3月末までに、6,223件、267億円の融資を実施しました。

詳細は…

中小企業事業

<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/04.html>

詳細は…

国民生活事業

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/05_rechallenge_m.html

3. 高齢者等の再就職や就業継続の支援等

(1) 高齢社会対策大綱の推進【新規】(内閣府)

2018年2月16日、新たな高齢社会対策大綱を閣議決定しました。新たな大綱では、3つの基本的考え方(①全ての年代の人々が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できるエイジレス社会の構築、②高齢期の暮らしを具体的に描ける地域コミュニティづくり、③高齢社会対策における技術革新の成果の活用)の下、6分野における施策を推進するとしています。その中の「就業・所得」の分野では高齢者も含めた全ての労働者のワーク・ライフ・バランスの実現、「健康・福祉」の分野では仕事と介護を両立することができる

雇用・就業環境の整備等を図ることとしています。

(2) 企業における高齢者の就労促進【継続】(厚生労働省)

生涯現役社会の実現を推進するため、65歳以降の継続雇用延長や65歳以上への定年引上げ、高齢者の雇用環境の整備や高齢者の有期契約労働者を無期雇用へ転換する事業主に対し「65歳超雇用推進助成金」の支給を行っています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

また、2016年度から主要なハローワーク80か所に高齢者専用の「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の方に重点を置いて本人の状況に応じた職業相談や職業紹介、高齢者向けの求人開拓などの再就職支援を実施しています。2017年度は110か所に設置しています。

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000167382.pdf>

さらに、高齢者の雇用を支援するため、公共職業安定機関との連携のもと、就職を希望する55歳以上の者を対象に、職業相談、技能講習の実施、職場見学、就職面接会等を一体的に実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を新規に実施しています。

(3) 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大【継続】(厚生労働省)

高齢者が地域で活躍できる環境を整備するため、2016年度に、地方公共団体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」を創設し、2017年度までに29地域で実施しています。

また、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進しています(2017年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,291団体、会員数は約72万人)。2016年度より「高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)が改正され、シルバー人材センターにおける業務について、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となり、2018年1月現在で134地域が指定を受けています。

(4) 高齢社会対策総合調査【継続】〔内閣府〕

高齢者の意識やその変化を把握するため、高齢社会対策の施策分野別のテーマ（「就業・所得」、「健康・福祉」、「学習・社会参加」、「生活環境」等）を設定した高齢社会対策総合調査を実施しています。2016年度は「高齢者の経済・生活環境に関する調査」、2017年度は「高齢者の健康に関する調査」を実施しました。

詳細は…

<http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/kenkyu.html>

(5) 新・ダイバーシティ経営企業 100 選【継続】〔経済産業省〕

（再掲）p73 参照

(6) 女性や高齢者の起業支援【継続】〔経済産業省〕

（再掲）p73 参照

(7) 疾病を抱える労働者に対する就労継続に向けた支援【継続】〔厚生労働省〕

（再掲）p66 参照

4. 男性の子育て参加の支援・促進

(1) 男性の育児休業の取得促進【継続】〔厚生労働省〕

（再掲）p52 参照

(2) 家事・育児参画等に向けた男性の意識改革（男性にとっての男女共同参画の推進）【継続】〔内閣府〕

内閣府では、男性の意識改革への普及啓発活動等を展開しています。

① 男性の家事・育児等参加応援事業

男性の家事・育児等の家庭生活への参画について、男性自身やパートナー等が考えるきっかけとなる機会を提供し、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年度より実施しています。

2017年度は、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、料理機会とレシピの提案やイベントを開催しました。同キャンペーンの認知、理解の促進を図り、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ています。

詳細は…

<http://www.gender.go.jp/public/otouhan/index.html>

② 「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」における調査・検討

働き方改革と表裏一体として女性活躍を加速するため、2016年10月7日に、男女共同参画会議に、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を設置し、2017年3月に「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策～未来を拓く男性の家事・育児等への参画～」を公表しました。

5. 多様な子育て支援の推進など育児・介護の社会的基盤づくり

(1) 「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施【継続】〔内閣府〕

幼児教育・保育、地域の子ども・子育て支援の充実を目的として、①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の創設、②認定こども園制度の改善、③地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実等を主な内容とする「子ども・子育て支援新制度」が、2015年4月から本格施行されました。これに伴い、内閣府に「子ども・子育て本部」が設置され、子ども・子育て支援法上の企画立案や給付事務の執行を一元的に内閣府が所管することとなりました。学校教育法体系及び児童福祉法体系との整合性確保の観点から、文部科学省及び厚生労働省と連携しながら「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施しています。

また、2017年度予算では、消費税率の引上げが延期される中、必要な「量的拡充」はもちろん、消費税率10%への引上げを前提に実施を予定していた「質の向上」を全て実施するために必要な予算（国・地方合わせて6,942億円）を確保するとともに、消費税以外の財源により行う更なる「質の向上」の一環として、保育士等の2%相当の処遇改善などを実施しました。さらに、新制度の施行状況をフォローアップすること等により、その着実な実施に取り組みます。

詳細は…

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/index.html>

(2) 事業所内保育施設に対する支援【継続】 〔内閣府・厚生労働省〕

(一部再掲) p53 参照

(3) 待機児童解消に向けた取組の充実【拡充】 〔内閣府、厚生労働省、文部科学省〕

2013年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、2013年度から2017年度末までの5年間で新たに50万人分の保育の受け皿を確保することとしています。同プランに基づき、2013年度から2016年度末までの4年間で企業主導型保育事業による保育の受け皿整備とあわせて、約42.8万人分の保育の受け皿拡大を達成し、2017年度末までの5年間の合計では、約59.3万人分の保育の受け皿拡大を見込んでいます。

また、女性就業率が年々上昇していること等に伴い、保育の利用申込者数も急激に増加しています。

このため、2017年6月に公表された「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに女性就業率80%に対応できる32万人分の保育の受け皿を確保し、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指して更なる取組を進めていきます。

さらに、2016年度から実施している企業主導型保育事業により、2017年度末までに約7万人分の保育の受け皿拡大を進めていくとともに、引き続き更なる活用を図ってまいります。また、幼稚園においても、関係事業の要件の柔軟化や補助の増額により、地域の状況に応じた待機児童の積極的な受入れを促進してきましたが、2018年度からは、これに加え、「子育て安心プラン」に基づき、保育を必要とする2歳児を中心とした受入れをより一層推進することとしています。

保育の受け皿拡大に伴い必要となる保育人材の確保に向けて、処遇改善や新規資格取得者の確保、就業継続支援、離職者の再就職支援など総合的な対策を講じていくこととしています。2015年度補正予算においては、保育士の業務負担軽減のため、保育補助者の雇上費についての貸付や、事務の省力化のための保育所等の業務のICT化を支援することにより、勤務環境の改善を図るとともに、潜在保育士の再就職時の就職準備金等について新たに貸付を行っています(貸付については、一定期間勤務した場合に返還免除)。さらに、2016年度補正予算において、保育士の就職準備金の貸付等の拡充を行っています。

また、保育士等(※)の人件費について、国家公務員の給与改定に準じた内容を公定価格に反映することにより、保育士等の処遇改善を実施しています。

上記に加え、2017年度予算において、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、更なる「質の向上」の一環としての2%相当の処遇改善を行うとともに、予算措置が執行面で適切に賃金に反映されるようにしつつ、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士等としての技能・経験を積んだ職員について、4万円等の追加的な処遇改善を行いました。さらに、保育士試験を年2回実施する都道府県的大幅拡大、朝夕の時間帯に

おける保育士配置要件の弾力化などの多様な担い手の活用、2017年1月から3月の間を「保育士確保集中取組キャンペーン」期間として、保育士の就職促進を集中的に行うことなどにより、保育人材確保の取組を着実に推進することとしています。

※子ども・子育て支援新制度の下での幼稚園及び認定こども園等の職員に係るものを含む。

(4) 「放課後子ども総合プラン」の推進【拡充】 〔厚生労働省、文部科学省〕

共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備を進めます。2019年度末までに、放課後児童クラブについて、約122万人分を整備すること、全小学校区(約2万か所)で放課後児童クラブ及び放課後子供教室を一体的に又は連携し、うち1万か所以上を一体型で実施することを目指します。

さらに「ニッポン一億総活躍プラン」においては、取組の加速化を図るため、追加的な受け皿整備を2018年度末に前倒しして実現するための方策を検討することとされ、それを踏まえ、放課後児童クラブの整備費の国庫補助割合のかさ上げ等が行われています。

① 放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)

共働き家庭など留守家庭の小学生に対して、小学校の余裕教室や児童館などで、放課後に適切な遊びや生活の場を与えて、その健全な育成を図っています。

放課後児童クラブの設置状況【2017年5月1日現在】

全国 24,573 か所 (対前年 954 か所増)

登録児童数 1,171,162 人 (対前年 78,077 人増)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000027098.html>

② 放課後子供教室

広く地域住民等の参画を得て、放課後や土曜日等に学校の余裕教室等を活用して、学習活動や様々な体験・交流活動等の機会を提供する取組を支援しています。

放課後子供教室の実施状況【2017年度】

17,615 教室

※補助事業を活用している数であり、地方単独財源で実施している数は含まない。

※ 2017年9月の交付決定時の実施状況

(5) 家庭教育支援の充実【継続】〔文部科学省〕

社会経済の変化に伴い、家庭教育が一層困難になっていることを踏まえ、全ての親が安心して家庭教育を行えるよう、地域人材の養成を通じて家庭教育支援チー

ムの組織化や、家庭教育支援員の配置等を行い、身近な地域における保護者への学習機会の提供や親子参加型行事の実施、相談対応等を行う取組を支援しています。

家庭教育支援 実施箇所数【2017 年度】
5,098 か所（※）

詳細は…

<http://katei.mext.go.jp/index.html>

※補助事業を活用している数であり、地方単独財源で実施している数は含まない。

※学習講座や家庭教育支援チーム等のいずれかの家庭教育支援の取組を実施する小学校区数から算出。

※ 2017 年 9 月の交付決定時の実施状況。

（6）青少年の体験活動の推進【継続】（文部科学省）

2013 年 1 月の中央教育審議会答申「今後の青少年の体験活動の推進について」において指摘されたように、体験活動は、青少年の社会性や豊かな人間性を育むために重要な役割を果たしています。そこで、青少年の体験活動の推進を図るため、家庭や企業等を対象に体験活動の理解を求めていく普及啓発に取り組むとともに、青少年の自然体験活動に関連する様々な団体等をネットワーク化し、情報交換や共同実施等を円滑にするための「地域プラットフォーム」の形成を支援しています。

さらに、「教育CSRシンポジウム」として、企業が社会貢献活動の一環として行っている青少年の環境保全活動や自然体験活動などの事例を全国に普及するとともに、優れた取組を行っている企業を表彰すること等により、青少年の体験活動の機会の充実を図っています。

（7）少子化社会対策大綱の推進【継続】（内閣府）

（再掲） p49 参照

（8）地域・まちなか商業活性化支援事業（地域商業自立促進事業）【継続】（経済産業省）

商店街振興組合等が行う商店街活性化の取組のうち、地域住民のニーズを踏まえた子育て・高齢者交流施設等の整備など、商店街等による地域コミュニティの形成に向けた取組や少子高齢化に対応した取組に対する補助を実施しています。

（9）預かり保育推進事業（私立高等学校等経常費助成費等補助金）【継続】（文部科学省）

預かり保育を実施する私立の幼稚園又は幼保連携

型認定こども園に対して、特別な助成を行う都道府県に補助しています。

預かり保育推進事業補助実績【2016 年度】 47 都道府県
対象幼稚園数 4,839 園

（10）子供の生活習慣づくり支援事業【継続】（文部科学省）

生活環境や社会の影響を受けやすい子どもの基本的な生活習慣を定着させるため、家庭や学校、地域にとどまらず、仕事と生活の調和のとれた社会を実現していく観点から、企業などを含めた社会全体の問題として、企業や保護者向けパンフレットを作成し、子どもの生活習慣づくり支援を推進しています。

2014 年度には、家庭教育支援や地域の学習講座、学校における教育活動等において幅広く活用いただくための、中高生等向け普及啓発資料及び指導者用資料を作成しました。これらの資料を活用した中高生を中心とした子どもの生活習慣改善のための実証研究を、2015 年度から実施し、2017 年度は 3 地方公共団体で実施しています。

（11）認定こども園の設置促進【継続】（文部科学省）

認定こども園の設置促進を図るため、都道府県を対象に認定こども園施設整備交付金や教育支援体制整備事業費を交付し、認定こども園へ移行するために必要な施設の整備等（既存の認定こども園の機能の拡充も含む。）や保育教諭確保に向けた免許取得支援、遊具等の整備支援、園務改善のための ICT 化支援等の教育環境整備に要する経費を支援しています。

また、2015 年 4 月 1 日より子ども・子育て支援新制度が施行され、二重行政の解消や財政支援の改善などが図られています。

【参考】認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、

①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている、いないにかかわらず受け入れて教育・保育を一体的に行う機能）

②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や親子の集いの場の提供等を行う機能）

を備える施設を、都道府県等が「認定こども園」として認可又は認定しています。

（2017 年 4 月 1 日現在認定こども園数：5,081 件）

詳細は…

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kodomoen/index.html>

6. 職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤の整備

(1) 職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの充実【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p59 参照

(2) 若年者等に対する職業キャリアの支援【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p60 参照

(3) 求職者支援制度による安定した就職の支援【継続】〔厚生労働省〕

(再掲) p60 参照

(4) 企業におけるキャリア形成の取組支援【拡充】〔厚生労働省〕

(再掲) p60 参照

第②章

第 ③ 節

地方公共団体の取組

I 都道府県・政令指定都市における取組

「憲章」では、仕事と生活の調和の実現のために各関係者が果たす役割について示しており、地方公共団体については「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」とされています。

内閣府では、都道府県と政令指定都市を対象に、2017 年度における取組について調査を行いました。ここでは、その調査結果の概要をご報告します。

詳細は…

<http://www.cao.go.jp/wlb/local/h29suishin-list.html>

1. 2017 年度地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進施策に関する調査結果概要

(1) 関係機関との連携・推進組織の設置状況

連携・推進組織を設置している都道府県は 27 か所 (57%)、政令指定都市は 14 か所 (70%) です。都道府県、政令指定都市とも、庁内の関係部署より、企業等使用者代表や労働者代表など、庁外の関係機関との連携・推進組織を設置している方が多くなっています。

(2) 政労使による宣言・合意の実施状況

政労使による宣言・合意を有する都道府県は 36 か所 (77%)、政令指定都市は 5 か所 (25%) です。

(3) 表彰及び登録・認定・認証の実施状況

仕事と生活の調和に関する表彰を実施している都道府県は 29 か所 (62%)、政令指定都市は 15 か所 (75%) です。登録・認定・認証制度を実施している都道府県は 47 か所 (100%)、政令指定都市は 13 か所 (65%) です。

評価対象となる取組には、子育て・次世代育成支援、女性活用、男性の家事・育児、ワーク・ライフ・バランス等の推進を目指した取組などがあります。

(4) 推進企業・団体に対する経済的支援の実施状況

推進企業・団体に対する経済的支援を行っている都道府県は 45 か所 (96%)、政令指定都市は 18 か所 (90%) です。そのうち、奨励金・助成金制度を行っ

ている都道府県は 22 か所、政令指定都市は 6 か所で、内容をみると、働き方を見直す企業への助成、男性の育児休業など仕事と家事・育児との両立を支援する奨励金などがあります。

また、融資制度・優遇金利の設定を行っている都道府県は 33 か所で、政令指定都市は 5 か所です。内容をみると、働きやすい職場づくりのための資金融資制度や子育て支援企業への中小企業融資制度資金の金利優遇などがあります。

そして、公契約上の配慮を行っている都道府県は 38 か所、政令指定都市は 15 か所です。内容を見ると、ワーク・ライフ・バランスの取組を積極的に行っている企業等に対する、総合評価落札方式での加点評価や、入札参加資格審査時の加点評価などがあります。

(5) 仕事と生活の調和に関する個人向けの経済的支援の実施状況

仕事と生活の調和に関する個人向け給付や貸付など直接的な経済的支援を行っている都道府県は 16 か所 (34%)、政令指定都市は 4 か所 (20%) です。内容は、育児・介護休業中の生活資金を貸し付ける制度が最も多く、その他、男性の育児休業取得促進のための支援などがあります。

(6) 仕事と生活の調和に取り組む企業や団体に対する専門的アドバイス提供の実施状況

仕事と生活の調和に取り組む企業や団体に対する専門的アドバイスの提供を行っている都道府県は 45 か所 (96%)、政令指定都市は 10 か所 (50%) です。内容は、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業へのアドバイザー派遣が多く、その他、窓口設置による助言・相談対応、研修への講師派遣などがあります。

(7) 講座・セミナー・シンポジウム・イベントの実施状況

講座・セミナー・シンポジウム・イベントを実施している都道府県は46か所(98%)、政令指定都市は18か所(90%)です。内容は、主に企業や団体を対象とするものが多く、その他、一般市民を対象とするものや、大学生等を対象とするものがあります。

(8) ホームページやパンフレット等を活用した情報提供等の実施状況

ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供等を実施している都道府県は44か所(94%)、政令指定都市は17か所(85%)です。うち、ホームページを開設している都道府県は36か所、政令指定都市は14か所です。パンフレット・ポスター等による情報提供の内容についてみると、ワーク・ライフ・バランスの推進、制度の利用を促すもの、両立支援、子育て支援に関するものなどがあります。

(9) ワーク・ライフ・バランスに関する調査の実施状況

2017年度にワーク・ライフ・バランスに関する調査を実施予定又は実施した都道府県は29か所(62%)、政令指定都市は10か所(50%)です。

(10) ワーク・ライフ・バランス事業の進捗状況の定期的確認の状況

ワーク・ライフ・バランス事業の進捗状況を定期的に確認している都道府県は26か所(55%)、政令指定都市は11か所(55%)です。

(11) ワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組の状況

上記以外にも、テレワークの普及促進や、ノー残業デーの実施、休暇取得促進など働き方改革を推進する取組、保育施設の設置促進など子育てを支援する取組、「父子手帳」の発行や、イクメン・イクボスのネットワークづくりなど男性の家事・育児への参画を

促進する取組、内部職員向けのセミナーの実施、夏の朝型勤務、「プレミアム・フライデー」賛同事業など様々な取組が実施されています。

参考… p17「地方公共団体の取組～みえの育児男子プロジェクト～」

2. 2017年度地方公共団体における公共調達を活用したワーク・ライフ・バランス等推進企業の加点評価等の取組状況

女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を加速するため、女性活躍推進法第20条及び「取組指針」等に基づき、国では、2016年度から、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）で、えるばし認定、くるみん・プラチナくるみん認定、ユースエール認定を取得した企業や、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「ワーク・ライフ・バランス等推進企業」として、加点評価する取組を実施しています。（詳細はp57）

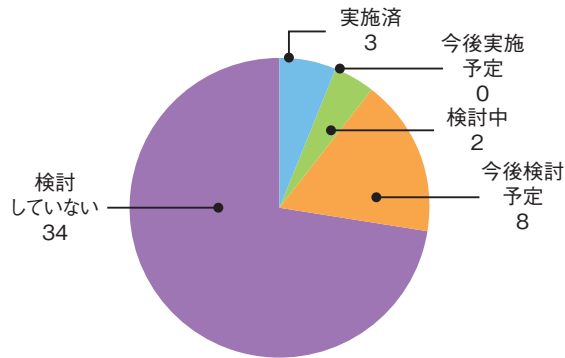
同法において、地方公共団体では、国の施策に準じた取組が努力義務となっていることから、都道府県及び政令指定都市における国に準じた取組やワーク・ライフ・バランスに関する評価の取組状況調査を、2016年度に引き続き実施しました。

【都道府県・政令指定都市のワーク・ライフ・バランスに関する評価の取組状況(2017年11月1日現在)】

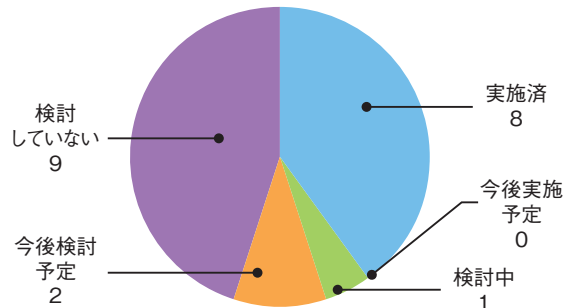
(1) 国に準じた加点評価の取組

2017年度に国に準じた加点評価の取組を実施済の都道府県は3か所（秋田県、東京都、香川県）、政令指定都市は8か所（横浜市、新潟市、名古屋市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市）、計11か所となり、昨年度調査から6か所増加しました。一方で、今後実施予定の都道府県、政令指定都市はともに0か所となりました。また、検討中及び今後検討予定の都道府県は10か所、政令指定都市は3か所、計13か所となり、昨年度調査から14か所減少しました。

○都道府県（47）



○政令指定都市（20）



※本調査において、「国に準じた取組」とは、国と同様に、総合評価落札方式及び企画競争方式において、女性活躍推進法に基づくえるばし認定やその他の認定（少なくともえるばし認定）を加点評価する取組を指しています。

（2）ワーク・ライフ・バランスに関する加点評価項目の設定状況

えるばし、くるみん・プラチナくるみん、ユースエール、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

の策定（300人以下の中小企業に限る）、及び地方公共団体独自のワーク・ライフ・バランス等認定・表彰等を加点評価する取組について、調達方式（総合評価落札方式及び企画競争方式）別、調達区分（物品役務及び公共工事）別の実施状況は以下のとおりです。

○都道府県（47）

調達区分	実施状況	調達方式									
		総合評価落札方式					企画競争方式				
		えるばし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等	えるばし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等
物品役務	実施済	1	2	1	1	7	1	2	1	1	7
	今後実施予定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	検討中	1	1	0	1	0	1	1	0	2	1
	今後検討予定	7	5	5	6	6	7	5	5	5	4
	検討していない	38	39	41	39	35	38	39	41	39	35
公共工事	実施済	1	1	1	1	8	0	1	0	0	2
	今後実施予定	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	検討中	3	1	0	1	1	1	1	0	1	0
	今後検討予定	6	5	4	5	5	5	4	4	5	5
	検討していない	37	40	42	39	34	41	41	43	41	40

○政令指定都市（20）

調達区分	実施状況	調達方式									
		総合評価落札方式					企画競争方式				
		えるばし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等	えるばし	くるみん・プラチナくるみん	ユースエール	女活法に基づく一般事業主行動計画策定（中小企業）	独自のWLB等の認定・表彰等
物品役務	実施済	4	5	2	3	4	5	4	2	3	5
	今後実施予定	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	検討中	2	1	1	2	0	2	2	2	2	0
	今後検討予定	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
	検討していない	11	12	15	13	14	11	13	14	13	14
公共工事	実施済	3	4	0	4	7	0	0	0	0	0
	今後実施予定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	検討中	2	2	1	2	1	1	1	1	1	0
	今後検討予定	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	検討していない	14	13	18	13	11	18	18	18	18	19

詳細は… <http://www.cao.go.jp/wlb/local/h29suishin-list.html>

Ⅱ 全国知事会における取組

1. 全国知事会の提言について

全国知事会では、少子化の克服や男女が共に活躍できる社会の実現に向けては、ワーク・ライフ・バランスの推進が重要であるとの観点から、全国知事会議（2017年7月27、28日岩手県で開催）において協議を行い、次の提言を取りまとめました。

○「次世代を担う『人づくり』に向けた少子化対策と子どもの貧困対策の抜本強化」（抜粋）

【提言②】働き方改革の実現（子育て負担のシェア、キャリアへの不安の解消）

- 男性の育児参加を促進する仕組みの導入
 - ・日本版「パパ・クオータ制」の導入の検討
- 女性のキャリア形成に対する支援の拡充
 - ・早期の職場復帰をサポートする企業・団体等への支援
 - ・育児休業期間中の女性のスキルアップ（資格の取得等）をサポートする企業・団体等への支援

○「ウーマノミクスの加速で地方創生、日本再生～女性も男性も共に働き、共に育み、活躍する社会～」 （抜粋）

【提言①】ワーク・ライフ・バランスを推進し、家庭と両立しながら安心して働き続けられる環境の整備

- 長時間労働の是正をはじめとした働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進、発注者・消費者サイドでのサービス水準見直しの意識改革による時間外労働の縮減など、政府主導によるポジティブキャンペーンの積極的な展開と指導監督の強化
- 企業における女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの推進など、働き方の見直し全般について専門的な観点から指導・助言を行う相談窓口の設置やアドバイザーの配置など地域の実情に応じた取組に対する支援

【提言④】子育てしながら再就業を希望する女性を支援する環境の整備

- 全てのハローワークへのマザーズコーナー等の設置、地方が行う女性を対象としたワンストップ就労相談窓口への支援
- スキルアップ研修をはじめ、育児等と両立しや

すい短時間訓練や託児サービス付き職業訓練など、育児等による退職後の再就業を支援する研修・職業訓練の拡充

- 大学等における女性の学び直しの促進による再チャレンジの後押し。学び直し後の再就業を支援するための企業側への雇用促進の働きかけ等

【提言⑤】女性が活躍できる職場環境の整備、女性の起業の支援

- 男女共同参画の実現に向けて国民の理解の一層の向上を図るとともに、クオータ制の導入等、企業における女性の登用の社会政策としての積極的な推進
- 女性の管理職への登用促進など、中小企業における女性の活躍の支援
（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の従業員101人以上の企業への義務付け、100人以下の企業が計画策定した場合の奨励金の交付、公表項目の拡大、女性管理職育成に対する助成等）
- これまで女性の参画が少なかった分野への職域拡大のための支援

2. 先進政策バンクについて

全国知事会では、各都道府県の先進的な取組を提案・共有し合い、良いものを広げるとともに、切磋琢磨により創造性豊かな発想に繋げる情報提供の場として活用することを目的にし、インターネットを通じて事例の分類による検索を行えるよう、「先進政策バンク」を設置しています。

詳細は…

<http://www.nga.gr.jp/app/seisaku/>

【先進政策バンク登録政策の紹介】

○あおり働き方改革推進企業認証制度（青森県）

従業員の結婚や子育ての希望を実現し、少子化対策の推進を目指すため、若者の雇用安定、女性の継続就業及び活躍推進、男性の家庭参画やワーク・ライフ・バランス等「働き方改革」に取り組む企業を県が認証し支援する制度を2017年度に創設しました。「あおり働き方改革推進企業」（2017年11月10日32社）には、働き方改革の取組に要した経費の一部補助、県が行う入札参加資格を申請する際の加点、県特別保証融資制度や県内金融機関による低利融資の活用のほか、企業就職説明会の優先的参加等優遇措

置を行っています。

また、県庁ホームページ等から、県が実施する働き方改革に係る事業を一元的に発信しているほか、「あおもり働き方改革推進企業」の検索及び取組事例の紹介等を行うなど、事業主及び求職者等利用者に分かりやすい「働き方改革」の情報発信を行っています。

詳細は…

<http://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kenko/kodomo/hatarakikata-ninsyo.html>

○とちぎの女性活躍応援サイト「とちぎウーマンナビ」(栃木県)

合言葉は「ONE-UP!WOMAN」。職場・家庭・地域などあらゆる場で女性の活躍が進み、男性も女性もいきいきと暮らせる社会の実現を目指し、県内の女性や企業・団体向けに様々な情報を発信しています。

県内で活躍する女性や男性からのメッセージを掲載する「ONE-UP!WOMAN インタビュー」や、それぞれのライフステージの女性のニーズにあった情報を一元的に入手できる「とちぎの女性応援情報」、オール栃木体制で女性の活躍を応援する「とちぎ女性活躍応援団」や「男女生き生き企業」認定・表彰制度の紹介など、様々なコンテンツを通して、女性の「なりたい自分に近づく一歩」や企業・団体の女性の活躍推進の取組を応援します。

詳細は…

<http://www.tochigi-woman-navi.jp/>

○女性農業者の活躍促進(兵庫県)

女性は農林水産業の担い手として重要な役割を果たしていますが、農業の担い手、特に女性の減少傾向が大きく、女性従事者の確保が喫緊の課題となっています。

そこで、兵庫県では、兵庫県農業の一層の活性化を図るため、若い世代を中心とした女性の農業分野での活躍を促進しています。2017年度は、就農を希望する女性に対する支援として、女性向け就農セミナーと相談会を実施しました。セミナーでは、先輩女性農業者による体験談等を通じて、就農への不安が軽減され、就農に向けて踏み出すきっかけとなりました。また、就農後の女性農業者に対しては、交流会を実施し、女性農業者間でのネットワークの形成を図りました。農業法人等雇用事業者に対しては、女性を雇用する上でのポイントや有利性について、社会労務士による研修を実施し、女性の雇用促進を図りました。

○「仕事と生活の“こびっと(※)!”両立宣言」～若手職員を中心としたプロジェクトチームによる働き方改革の取組～(山梨県)

2016年5月に、働きやすい職場をどうつくるかを検討するプロジェクトチームを設置しました。公募で選ばれた若手職員が働き方の課題に対する改善案を11月に知事に提案。2017年1月には、知事が「仕事と生活の“こびっと!”両立宣言」を行い、ワーク・ライフ・バランスの推進に県庁全体で取り組むこととしました。2017年度から、全ての所属長にワーク・ライフ・バランス推進のためのマネジメントプラン作成を義務づけ、職場ごとの業務量削減率など数値目標を設定し、その達成率を人事評価に反映させることにしました。また、若手職員の検討チームは、業務改善のヒントをまとめた庁内広報紙を発行し、模範的な働き方をする職員を表彰する制度を創設するなど、庁内での意識改革に取り組んでいます。今後は、各職場で実行された取組の効果を検証し、より効果のある取組内容を検討します。

※甲州弁で「しっかり」という意味

第 3 章

仕事と生活の 調和実現の状況

※本章は、「憲章」における「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（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）に沿って記載している。

I 数値目標設定指標の動向

「行動指針」において数値目標を設定している 13 項目 18 指標について、2020 年の目標数値に向けた進捗状況を「順調に進捗」、「順調ではないものの進捗」、「進捗していない」に分けたところ、3 項目 6 指標については、「順調に進捗」しており、10 項目 12 指標については、「順調ではないものの進捗」が 9 指標、「進捗していない」が 3 指標となっている。
(※「順調に進捗」のうち 1 指標は、最新値の更新がなく、昨年度と同評価。)

「行動指針」では、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる 13 項目 18 指標について、取組が進んだ場合に達成される水準として数値目標を設定しています。

以下、数値目標設定指標について、数値目標に設定された指標の動きを概観します。その際、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算出し、これを達成している項目を「順調に進捗」、達成していないものの目標設定時より進捗している項目を「順調ではないものの進捗」、目標設定時の数値より目標までの差が拡大している項目を「進捗していない」と整理しました（図表 3-1-1、図表 3-1-2）。

※（注）「憲章」・「行動指針」策定時より調査対象が変更されている項目については、新指針策定時あるいは比較可能な最も古い数値（遡及値があるものについては遡及値）と直近値を比較している。

【参考】2016 年 3 月の「行動指針（数値目標）」の改定で、最近の社会経済情勢や、『日本再興戦略』改訂 2015（2015 年 6 月 30 日閣議決定）等との整合性を取りつつ、2020 年の目標値が一部見直しされ、「①就業率」について、「15 歳以上」が削除、「20～34 歳」、「25～44 歳 女性」及び「60～64 歳」の目標値が見直しされた。テレワークについては、引き続き推進するものの、「⑧在宅型テレワーカー数」は、2015 年目標終期を迎えるため、見直し。なお、2016 年以降の具体的な数値目標の設定については、「世界最先端 IT 国家創造宣言 工程表」に基づき 2015 年度中に行うこととされているテレワーク人口の実態を的確に把握するための手法等の検討及び新たな KPI の設定・見直し等の検討の状況を踏まえ、今後、改めて、評価部会において議論の上、再度設定することとしました。また、「保育等の子育てサービスを提供している数」については、割合を実数に設定するほか、保育施設の対象が広がられました。

【図表 3-1-1 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 (**)	最新値 [注1]	目標値 (2020 年)
I 就労による経済的自立が可能な社会				
①就業者率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)				
20～64 歳	—	74.6% (2009)	80.4% (2017)	80%
20～34 歳	—	73.6% (2009)	78.6% (2017)	79%
25～44 歳 女性	64.9% (2006)		74.4% (2017)	77%
60～64 歳	52.6% (2006)		66.2% (2017)	67%
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% ('96 - '05 年度の 10 年間平均) ⇒ 遡及改定値 1.8%		0.9% ('07 年度 - '16 年度の 10 年間平均) [注2]	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 *	187 万人 (2006) (2003 年にピークの 217 万人)		152 万人 (2017)	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 [注3]	41.5% (2007)	40.5% (2010) **	67.2% (2016)	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% (2006)		7.7% (2017)	5%
⑥年次有給休暇取得率 * [注4]	46.6% (2006)	46.7% (2007) **	49.4% (2016)	70%
⑦メンタルヘルスクエアに関する措置 を受けられる職場の割合 *	23.5% (2002)		56.6% (2016)	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)	(参考) 8.6% 以下 (2005) [注5]	13.4% (2010) ** (注5)	21.2% (2016)	29%
⑨自己啓発を行っている労働者の割合 *				
正社員	46.2% (2005)		45.8% (2015)	70%
非正社員	23.4% (2005)		21.6% (2015)	50%
⑩第 1 子出産前後の女性の継続就業 率 *	38.0% (2000-2004) ⇒遡及改定値 39.8%		53.1%(2010-2014)***	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) [注6]	—		105 万人 (2017)	116 万人 (2017 年度)
放課後児童クラブ	—	81 万人 (2010)	117 万人 (2017)	122 万人 (2019 年度)
⑫男性の育児休業取得率 *	0.50% (2005)		3.16% (2016)	13%
⑬6 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

注1 最新値は、データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

注2 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 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間企業」から「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民間企業」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 人以上の民間企業」(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5 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。

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。

※ 「新成長戦略」(2010 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。

* は、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。

*** は、昨年度から最新値の更新がないもの。

<凡例>

行動指針策定時 (2007 年 12 月) (策定時より調査対象が変更されている項目については、新指針策定時あるいは比較可能なもっとも古い数値) と直近値を比較。

青文字：順調に進捗 (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)

黒文字：順調ではないものの進捗 (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)

赤文字：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)

【図表 3-1-2 数値目標の達成に向けた進捗状況】

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)	①就業率(20～64歳)(20～34歳)(25～44歳女性)(60～64歳)
	③フリーターの数
	⑩第1子出産前後の女性の継続就業率
順調で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)	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
	⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合
	⑥年次有給休暇取得率
	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
	⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合
	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))、(放課後児童クラブ)
	⑫男性の育児休業取得率
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)	⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
	②時間当たり労働生産性の伸び率
	⑨自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)(非正社員)

本章Ⅱ以降は、「憲章」で示している「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――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――について、分

析結果をもとに最近の動向を概観します。
なお、「①就業率」のうち、「20～64歳」、「20～34歳」については、2010年6月の改定で追加・変更された指標であるため、図表3-1-1では「行動指針」策定時の実績値を記載していません。

Ⅱ 就労による経済的自立が可能な社会に関する 数値目標設定指標の動向

「憲章」では、「就労による経済的自立が可能な社会」、つまり、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の確保ができる社会を、仕事と生活の調和が実現した社会の3つの具体的な姿の1つ目として掲げています。

<数値目標>

①就業率

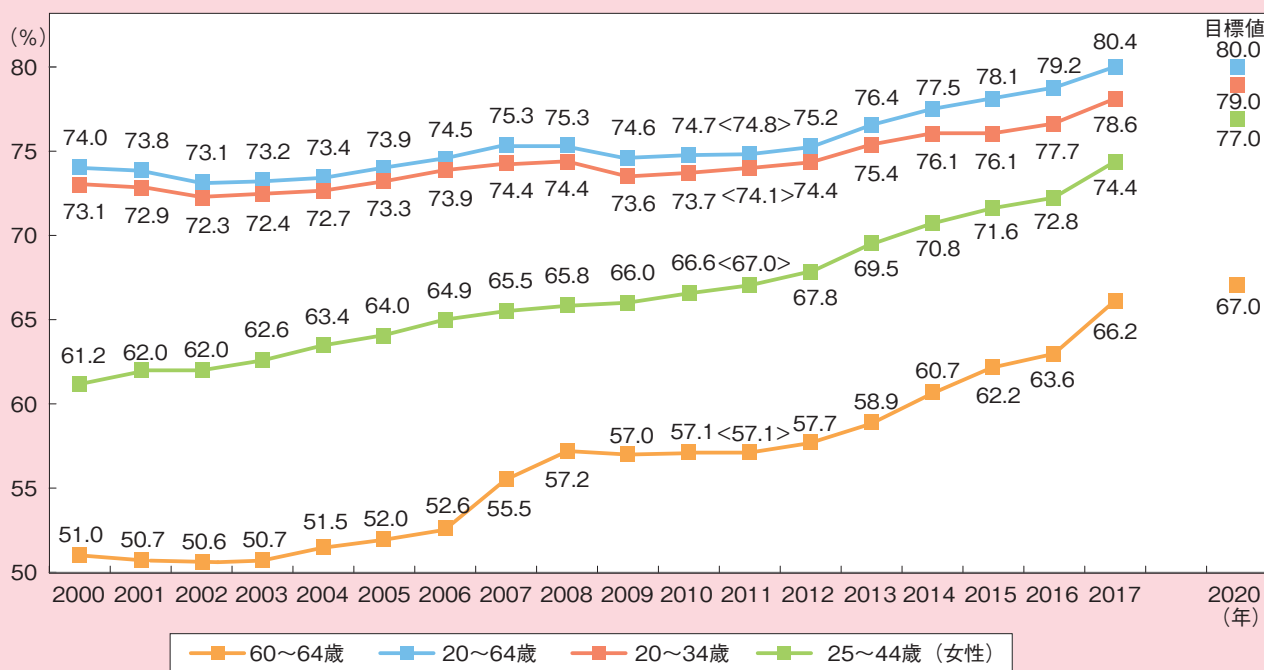
20～64歳の就業率は、2009年にやや低下しましたが、2010年以降おおむね上昇傾向にあり、2017年は80.4%となっています。

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、2017年は78.6%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き、2017年は74.4%となっています。

60～64歳の就業率は、高齢者雇用確保措置の進展等により2003年から2008年まで上昇した後は横ばいとなっていました、2012年以降連続で上昇し、2017年は66.2%となっています（図表3-2-1）。

【図表 3-2-1 就業率】



（備考）

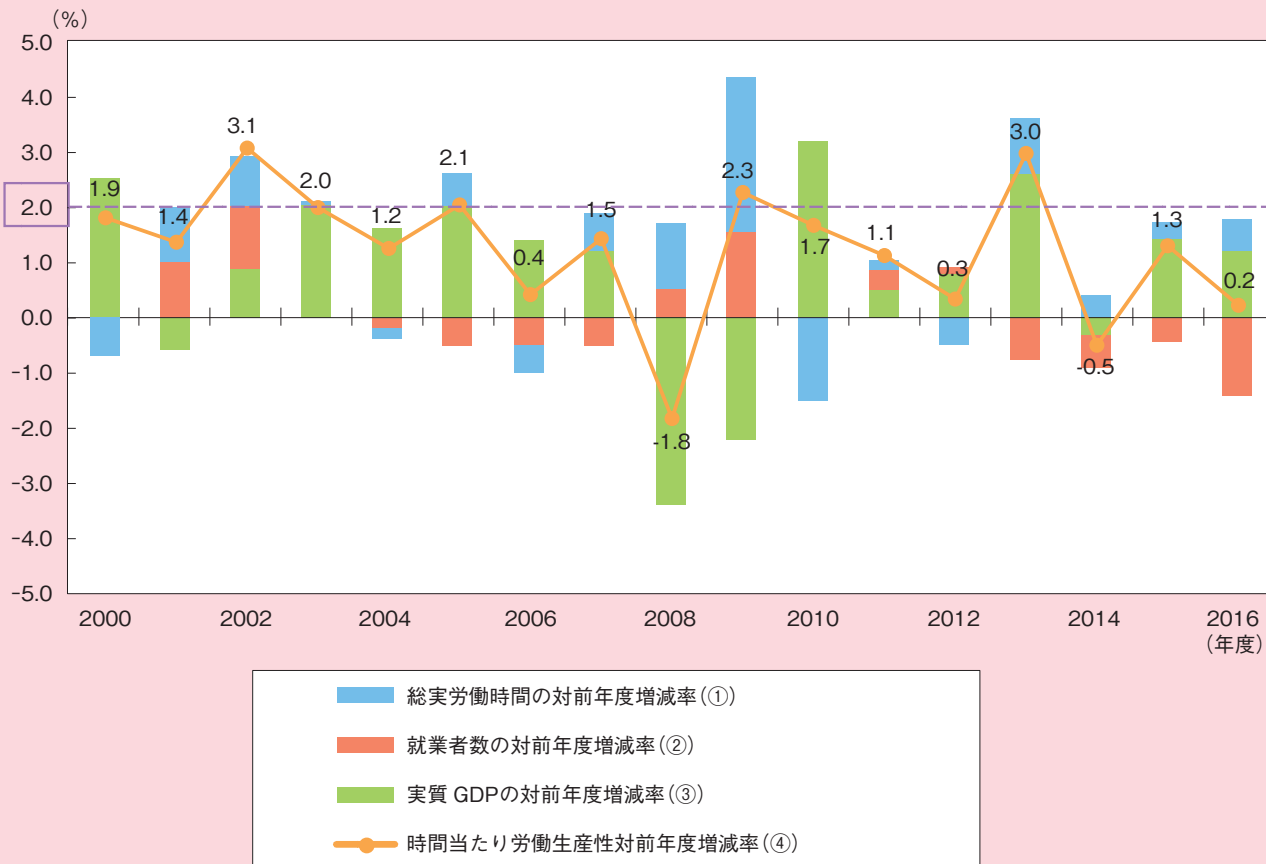
1. 総務省「労働力調査」（基本集計）（5歳階級）より作成。
2. 就業率は、15歳以上人口に占める就業者の割合である。
3. 2005年～2016年は、2010年の国勢調査に基づき算出している。
4. 2011年の数値（<>で表示）は、総務省が補完的に推計した値を用いている。

②時間当たり労働生産性の伸び率

これまでの対前年度の時間当たり労働生産性の上昇率を見ると、景気の急激な悪化の影響を受けた2008年度の大きな落ち込み後は5年連続でプラスの伸びと

なり回復がみられました。2014年度は、前年度比マイナス0.5%になったものの、2015年度は前年度比1.3%まで回復しました。2016年度は前年度比0.2%となっています（図表3-2-2）。

【図表 3-2-2 時間当たり労働生産性（実質）の対前年度の伸び率】



（備考）

1. 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。
2. 実質GDPは、2017年10～12月期1次速報（2018年2月14日公表）の各年度値による。
3. 「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）－（就業者人口増減率（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。
4. 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。
5. 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。

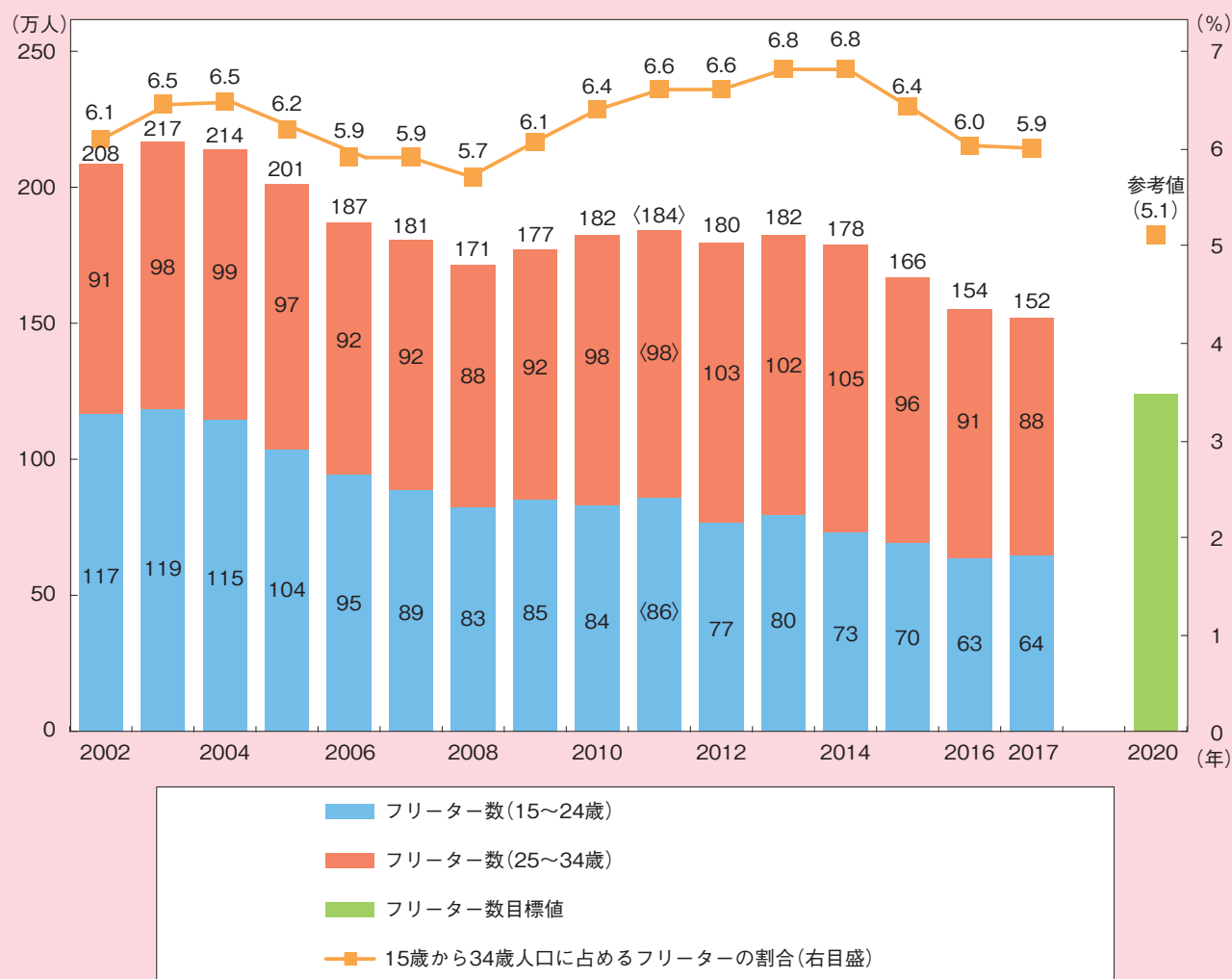
③フリーターの数

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、2004年以降5年連続で減少しましたが、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、2017年は前年と比べて2万人減少の152万人となっています。同時期について、内訳を見ると、15～24歳の年

齢層では減少傾向であり、25～34歳の年齢層では2009年以降は増加傾向でしたが、2015年以降は減少しています。

また、15～34歳人口に占めるフリーターの割合は、2017年は前年に比べ減少し5.9%となっています（図表3-2-3）。

【図表 3-2-3 フリーターの数推移】



(備考)

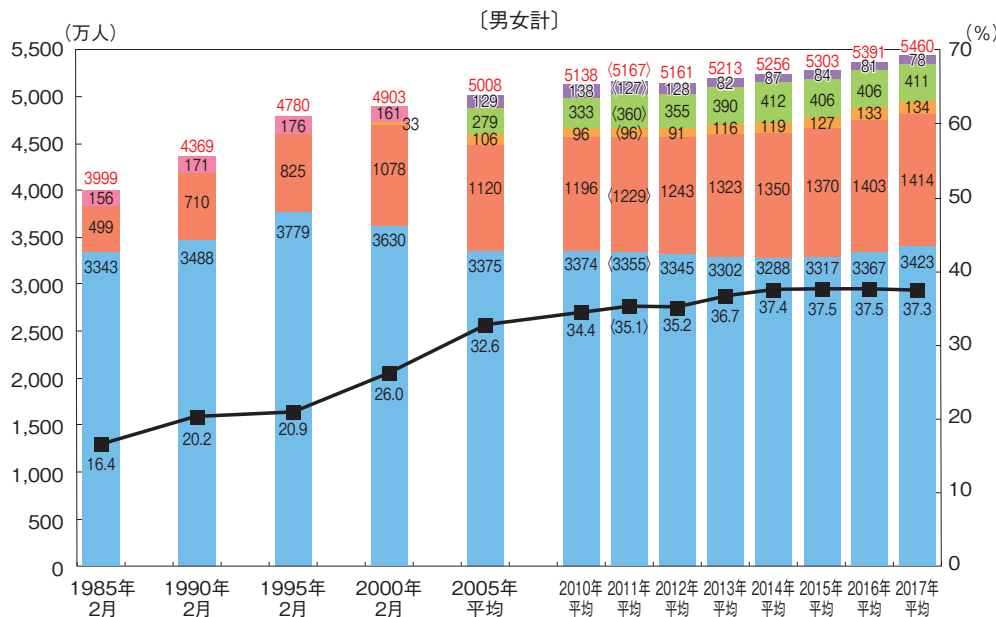
- 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
- 数値は、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計。
- 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。
- 2020年の数値()は、15歳から34歳のフリーター数を124万人と想定し、当該人口に占めるフリーターの割合を、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」（出生中位・死亡中位）による2020年の将来推計人口より算出している。

1. 非正規雇用の労働者をめぐる状況

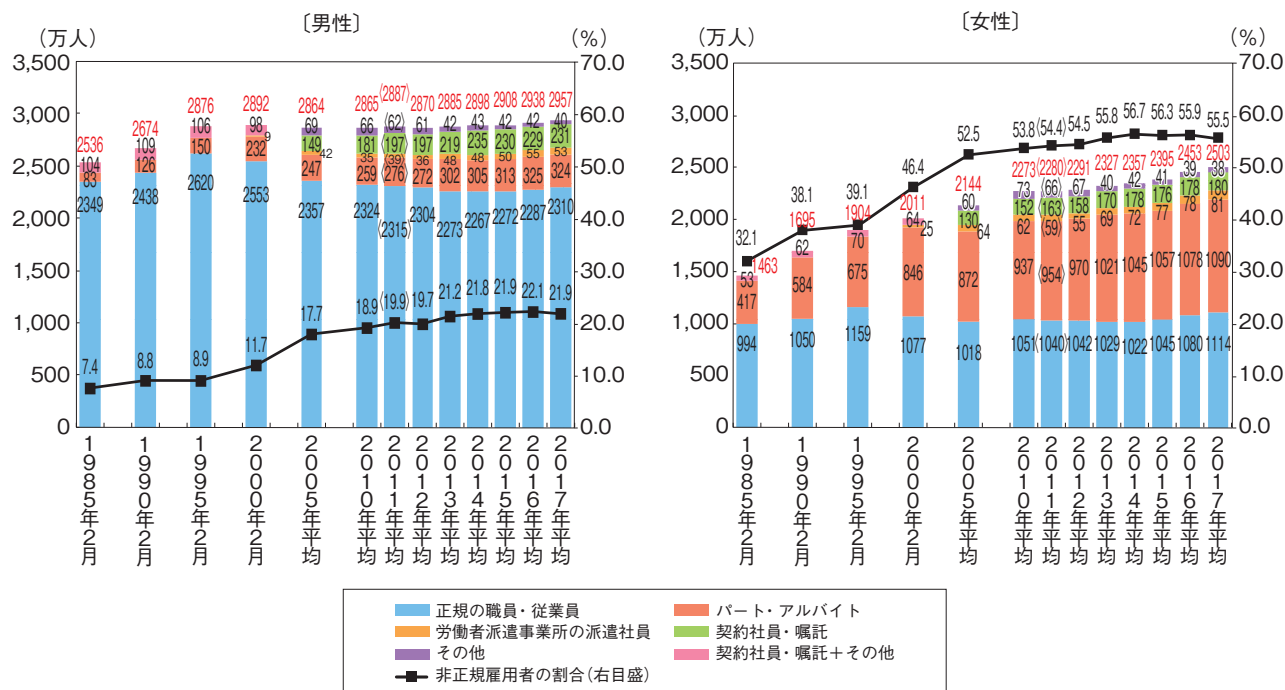
役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイトや契約社員など非正規の職員・従業員の割合は、男女とも

に長期的に高まっており、2017年平均で5,460万人いる役員を除く雇用者のうち37.3%を占めています。男女別では、2010年以降、男性は約2割、女性は5割を超えておおむね横ばいで推移しています（図表3-2-4）。

【図表 3-2-4-① 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移】



【図表 3-2-4-② 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移（性別）】



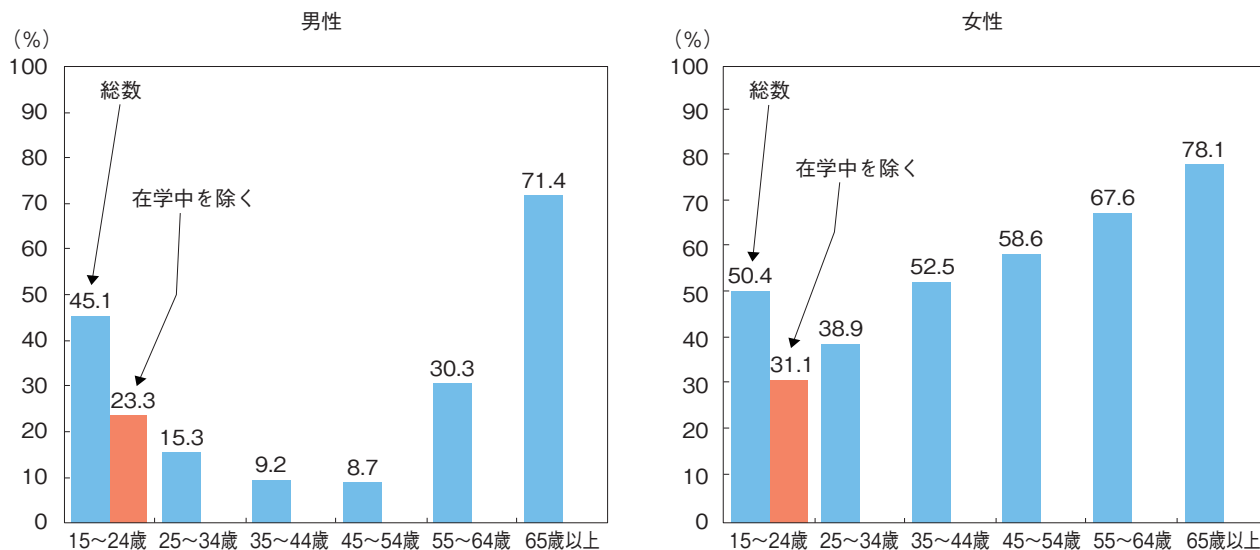
（備考）

- 1985年から2000年までは総務省「労働力調査特別調査」（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。
- 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
- 「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。
- 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。
- 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。

雇用者に占める非正規の割合を男女・年齢階級別に見ると、女性では、25～34歳を底に年齢階級が上がるほど、上昇しています。男性では15～24歳と55～64歳以降で高くなっています（図表3-2-5）。

また、フリーター期間が6か月以内に比べ3年以上では正社員への転換が低下している傾向にあります（図表3-2-6）。

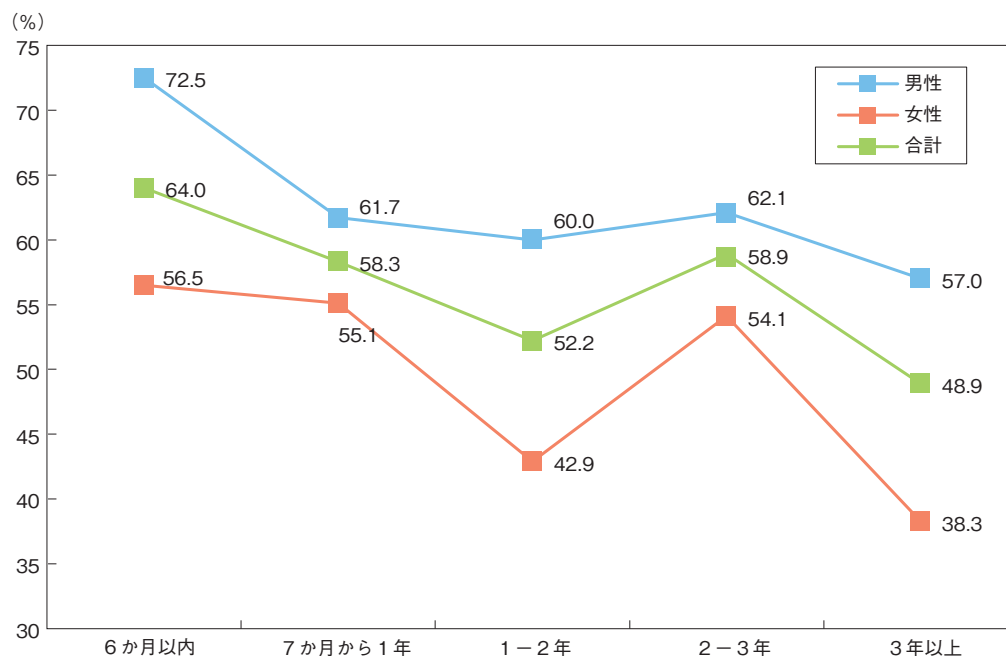
【図表 3-2-5 役員を除く雇用者の年齢階級別にみた非正規の職員・従業員の割合】



（備考）

- 総務省「労働力調査（詳細集計）」（2017年）より作成。
- 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「非正規の職員・従業員」の割合。
- 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「非正規の職員・従業員」の割合。
- 「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。

【図表 3-2-6 フリーター期間別の正社員比率（フリーター経験者のうち現在、正社員である者のフリーター期間別比率）】

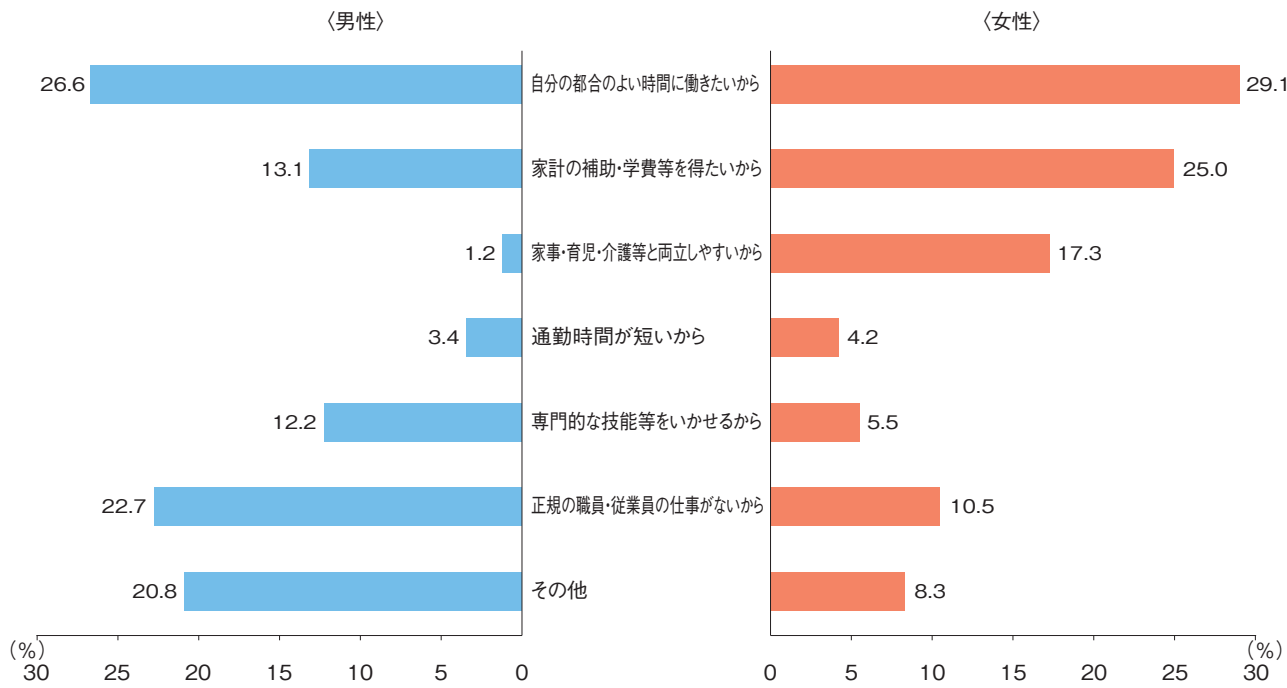


（備考）

独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」―「第3回若者のワークスタイル調査」（2011年実施）より作成。

非正規の職員・従業員について、2017 年における 現在の雇用形態について、男女とも「自分の都合のよい時間に働きたいから」の回答割合が高くなっています。(図表 3-2-7)。

【図表 3-2-7 非正規の職員・従業員が現職の雇用形態について主な理由（男女別割合）】



(備考)
1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（2017 年）より作成。

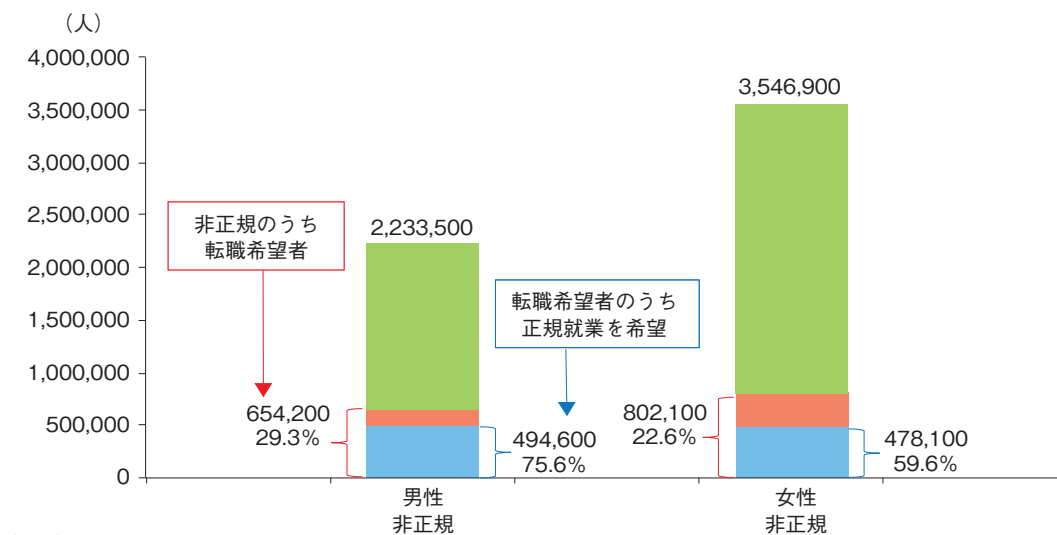
次に、転職希望者及び就業希望者がどのような就業形態を希望しているかを見ると、雇用者（15～34歳）で、「非正規就業者」のうち、男性の29.3%、女性の22.6%が転職希望者です。「非正規就業者」の転職希望者のうち正規就業を希望する人の割合は、男性は75.6%、女性は59.6%となっています（図表3-2-8）。

また、無業者（15～34歳）について見ると、男性

は30.9%、女性は38.6%が就業を希望しています。就業希望者のうち正規就業を希望する人の割合は、男性は62.8%、女性は33.4%となっています（図表3-2-9）。

これらのことから、女性の方が男性より、自ら正社員以外の働き方を選択している労働者が多いとみられます。

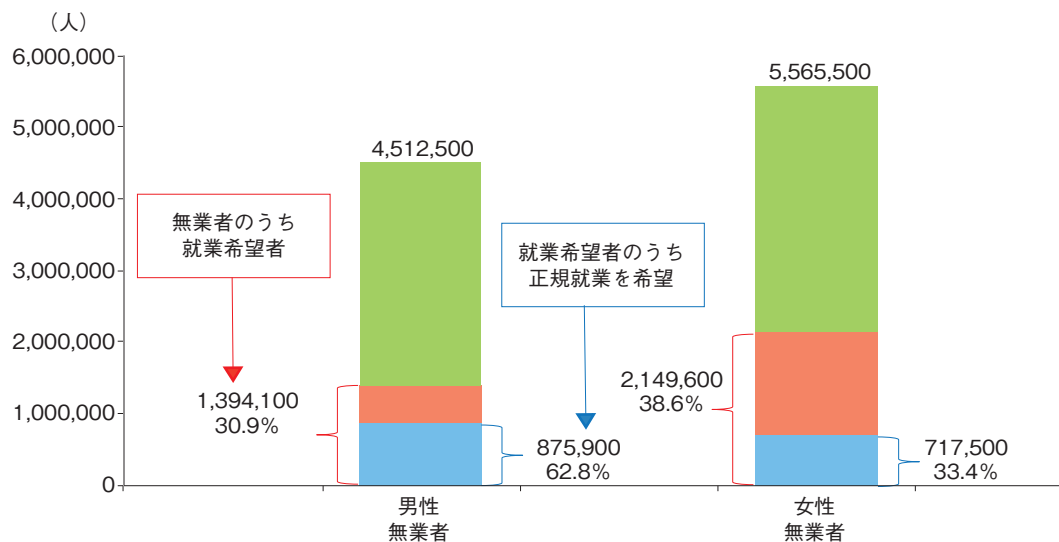
【図表 3-2-8 正規就業への転職希望者数及び割合（非正規、15～34歳）】



（備考）

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 「非正規」とは、「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」、「その他」の合計。
なお、雇用者の区分は勤め先での呼称による。

【図表 3-2-9 正規就業への就業希望者数及び割合（無業者、15～34歳）】



（備考）

総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に関する 数値目標設定指標の動向

「憲章」では、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社

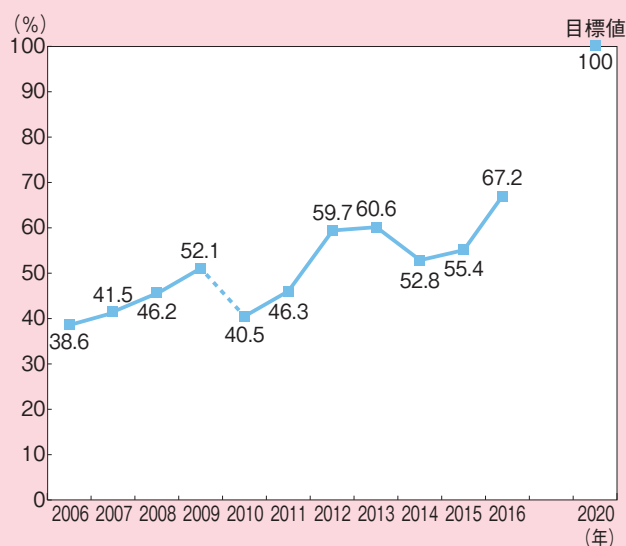
会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

<数値目標>

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

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を見ると、2016年は67.2%となっており、いったん減少した2014年に比べ、増加傾向に転じています（図表3-3-1）。

【図表3-3-1 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】



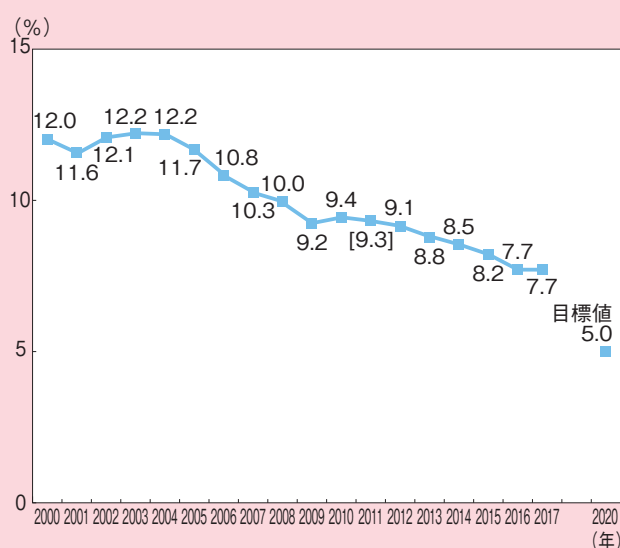
(備考)

- 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年以降は「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」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年以降の調査対象：「農林業を除く従業員数30人以上の企業」

⑤週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合

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ます。2011 年からは連続して低下していましたが、2017 年は前年と変わらず 7.7%となりました（図表3-3-2）。なお、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を雇用形態別、男女別に見た場合も、全体の傾向とほぼ同じ傾向で推移しています（参考図表1、2）。

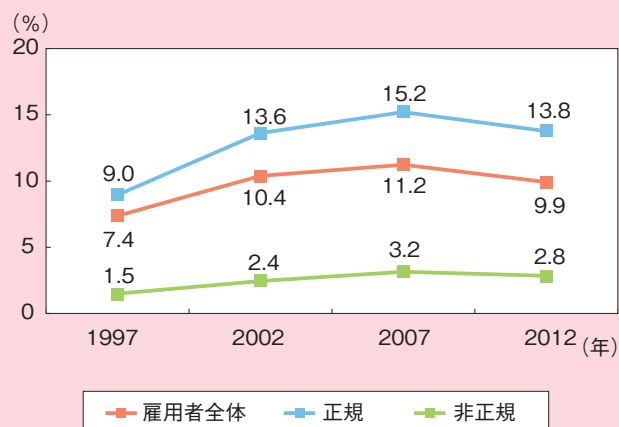
【図表3-3-2 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合】



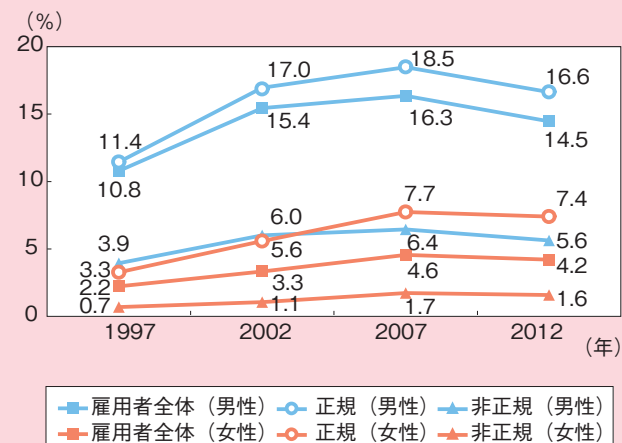
(備考)

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

【参考1 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（雇用形態別）】



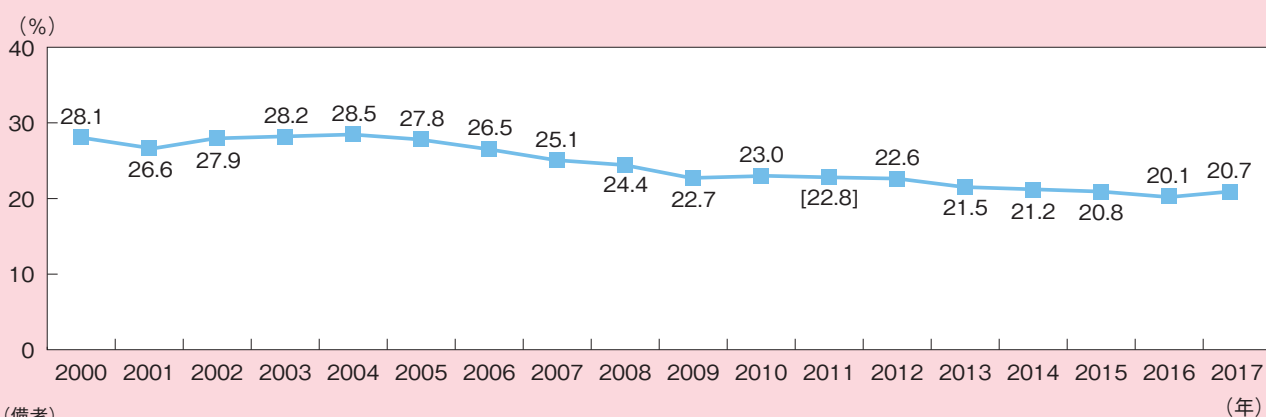
【参考2 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（雇用形態別・男女別）】



(備考)

1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 数値は会社などの役員を除く雇用者における割合で、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の者を除いて算出している。
3. 「非正規」とは、「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」、「その他」の合計。なお、雇用者の区分は勤め先での呼称による。

【参考3 週労働時間 49 時間以上の雇用者の割合】



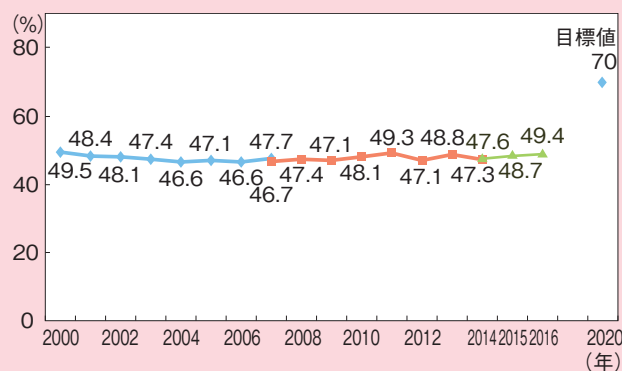
(備考)

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。

⑥年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率を見ると、2000 年以降は、50 %を下回る水準で推移しています。2016 年は 49.4 %となりました（図表 3-3-3）。

【図表 3-3-3 年次有給休暇取得率】



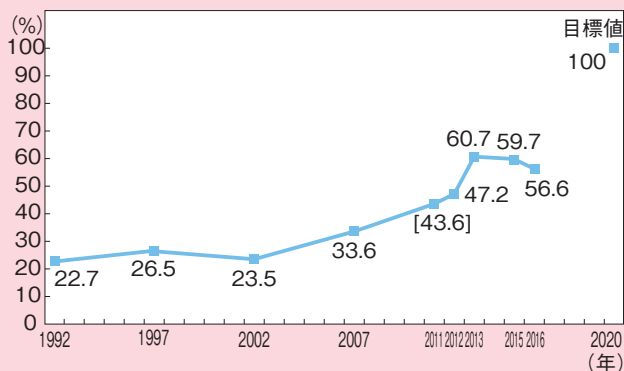
(備考)

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)
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、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。

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

メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合を見ると、2016 年は 56.6 %となり、2015 年と比べると減少しています（図表 3-3-4）。

【図表 3-3-4 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】



(備考)

1. 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。
2. 数値は、10人以上規模事業所における「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。
3. 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

1. 長時間労働をめぐる状況

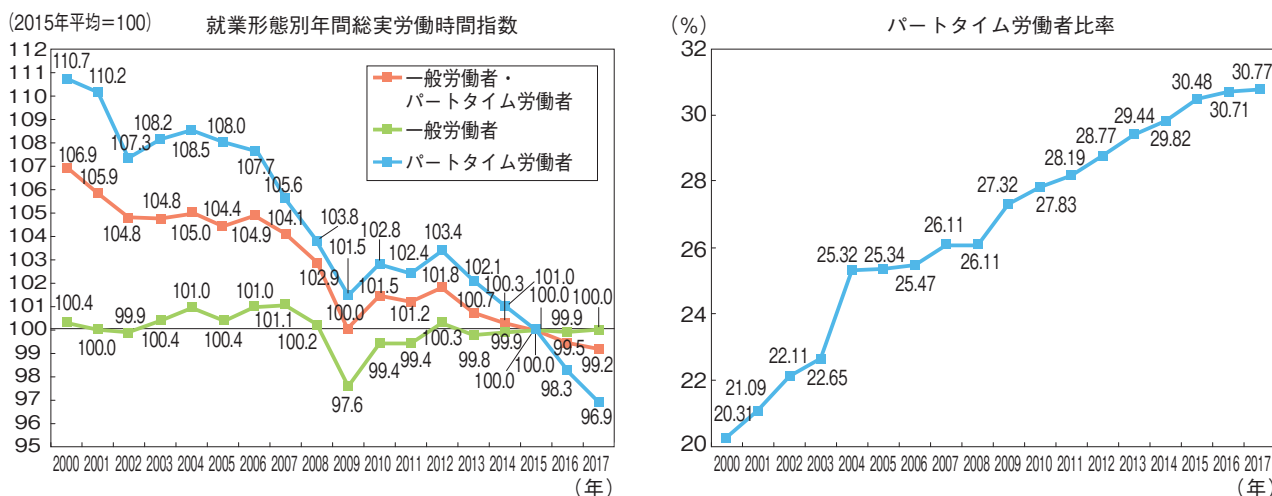
健康で豊かな生活ができるための時間を確保するため、長時間労働の抑制は重要な課題です。

年間総実労働時間は2009年に、一般労働者とパート労働者のいずれについても、それ以前に比べ大幅に減少しました。その後は、緩やかな増加傾向となっ

ていましたが、2013年以降、就業形態計は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3-3-5）。

また、一般労働者の年間総実労働時間の推移を事業所規模別に見ると、全ての規模において、2010年以降、横ばいないし増加傾向にあります。2017年においても事業所規模が小さいほど年間総実労働時間が長いという傾向は変化していません（図表3-3-6）。

【図表 3-3-5 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。

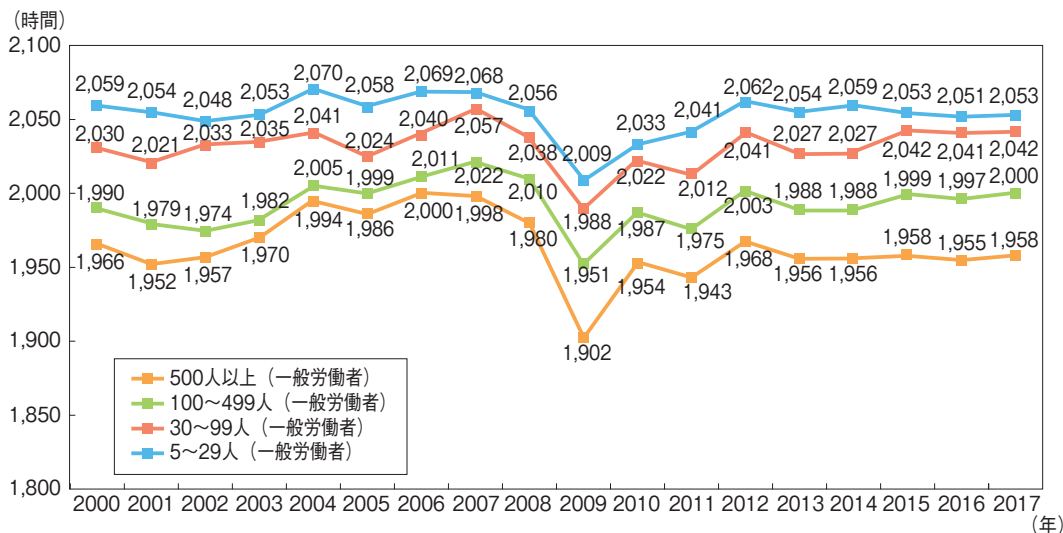
3. 総実労働時間指数は2015年=100とした数値である。

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で一週の日数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期間を定めずに、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。)

【図表 3-3-6 事業所規模別年間総実労働時間の推移（一般労働者）】



(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年の月平均値を12倍したもの。

3. 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。

4. 「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者（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で一週の日数より短い者のいずれかに該当する者）でない者をいう。

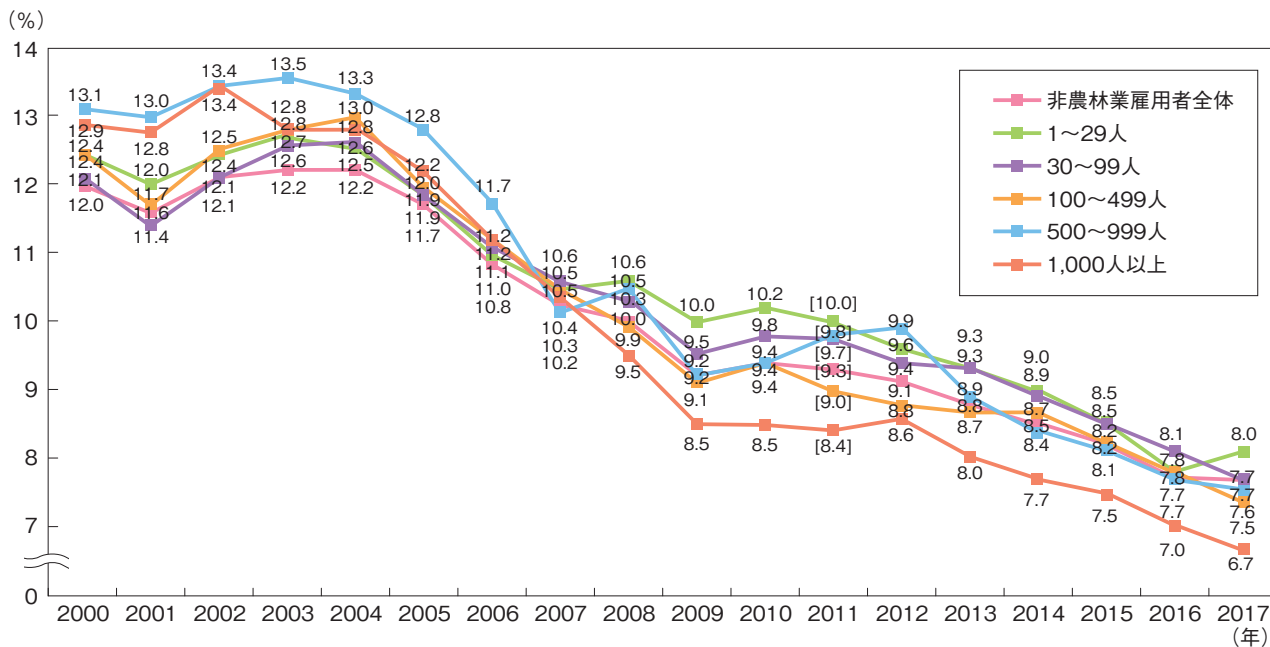
(※「常用労働者」とは、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月間にそれぞれ18日以上雇われている者のいずれかに該当する者をいう。)

週労働時間 60 時間以上雇用者の割合を、企業規模別に見ると、2017 年では規模による大きな差は見られず、1,000 人以上で最も低い 6.7%、1～29 人で最も高い 8.0%となっています。全ての規模において 2000 年代前半と比較して低下し、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。また、2015 年以降、全ての規模において前

年と比較して低下していましたが、2017 年では 1～29 人で前年と比べて上昇しています（図表 3-3-7）。

業種別に見ると、2017 年では、「運輸業、郵便業」の割合が 17.7%と高く、次いで「教育、学習支援業」が 12.6%となっています。また、2012 年と比べ、多くの産業で低下していますが、「教育、学習支援業」では上昇しています（図表 3-3-8）。

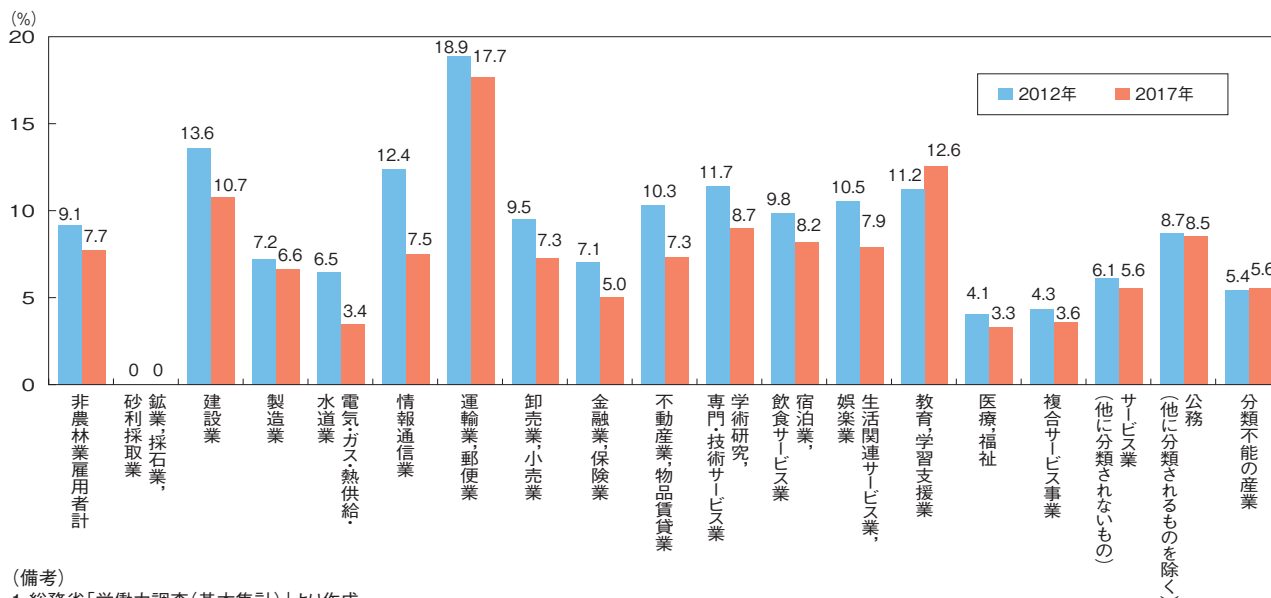
【図表 3-3-7 企業規模別週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



(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。

【図表 3-3-8 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



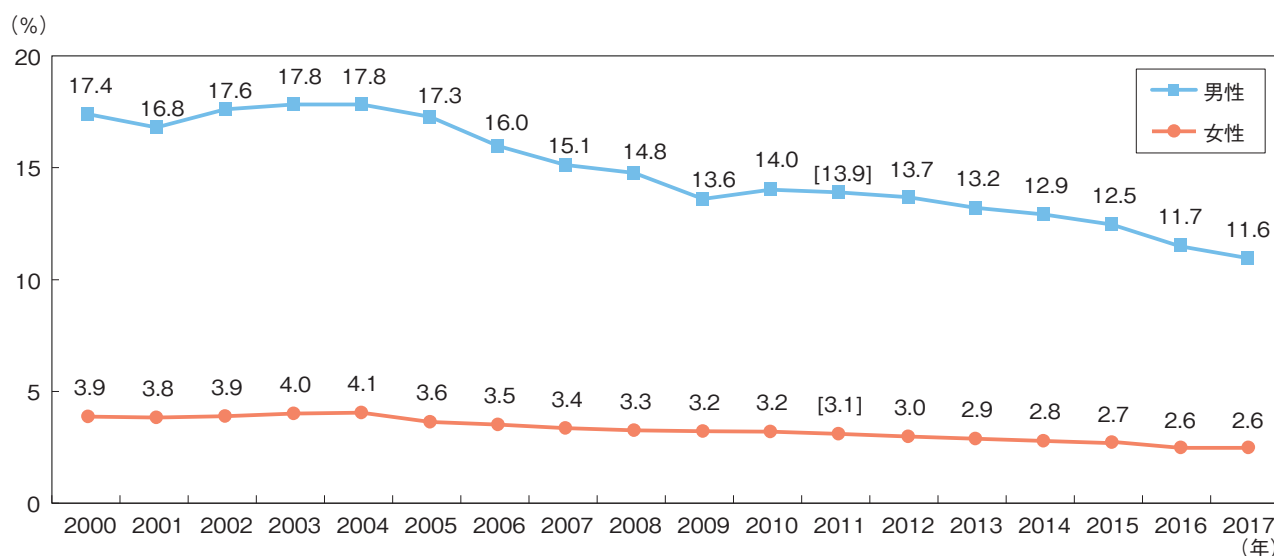
(備考)

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. 2013年より、労働者派遣事業所の派遣社員を派遣先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。

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、2005 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、2017 年は男性で 11.6%、女性で 2.6%となっています（図表 3-3-9）。

【図表 3-3-9 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（男女別）】



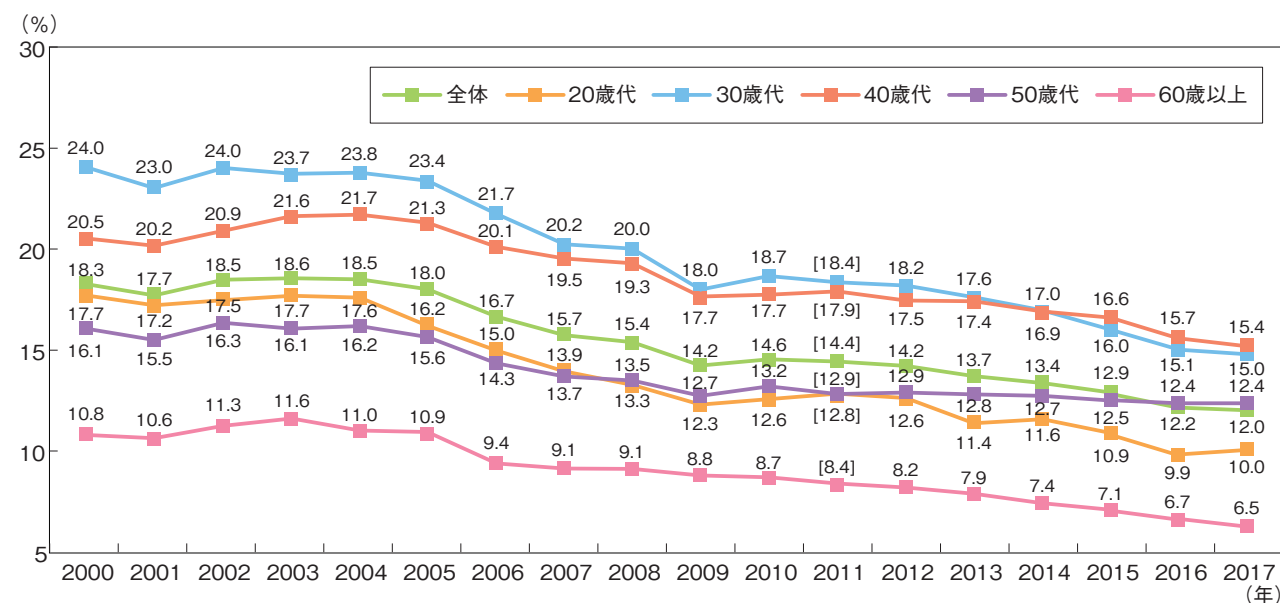
(備考)

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。

週労働時間 60 時間以上の就業者の割合について、男性を年齢別に見ると、2005 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、2017 年は 40 歳代が 15.4%となっており、次いで 30 歳代が 15.0%となっています（図表 3-3-10）。

【図表 3-3-10 週労働時間 60 時間以上の就業者の割合（男性・年齢別）】



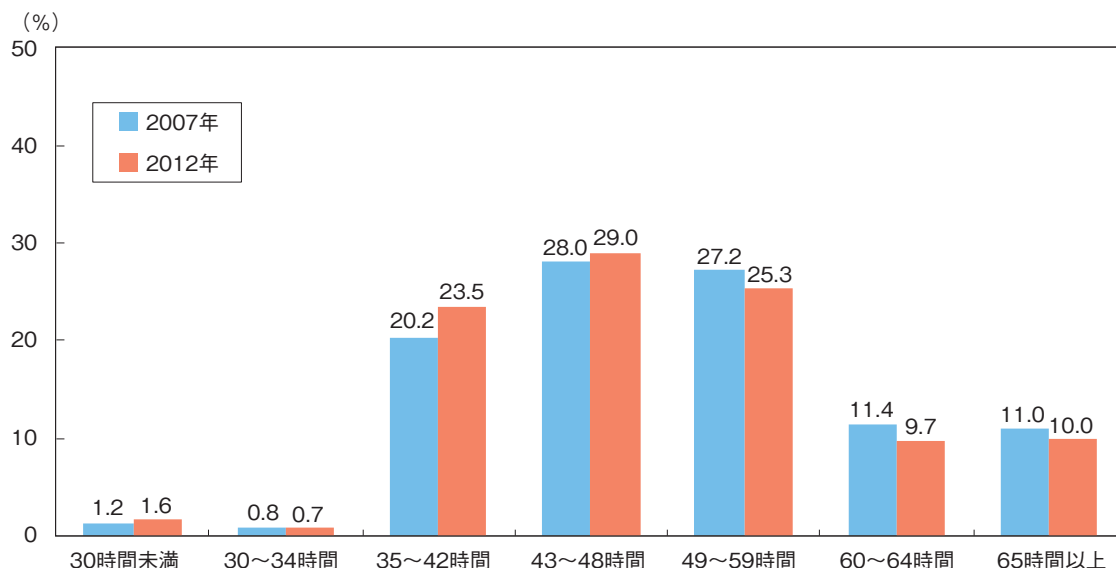
(備考)

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。

また、30 歳代の男性について正規の職員・従業員の週間労働時間階級の割合を見ると、2012 年では、週 43～48 時間が高く（29.0%）、次いで週 49～59

時間（25.3%）、週 35～42 時間（23.5%）となっています。また、2007 年と比べて 49 時間以上の各週労働時間階級の割合は低下しています。（図表 3-3-11）。

【図表 3-3-11 男性正規職員・従業員の週労働時間の分布（男性、30～39 歳）】



（備考）

1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 週労働時間の割合は、年間就業日数 200 日未満の不規則的就業と季節的就業の有業者を除いて算出している。
3. 「正規職員・従業員」とは、一般職員又は正社員などと呼ばれている者をいう。

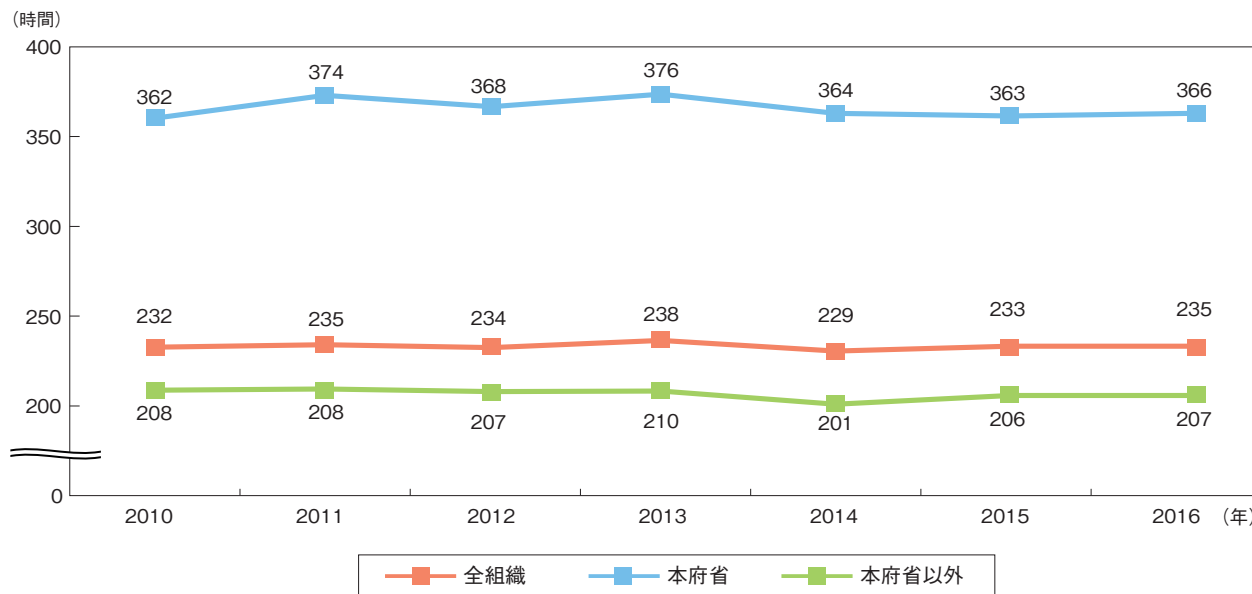
2. 国家公務員の超過勤務の状況

2016 年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均

で 235 時間となっています。

これを組織区分別にみると、本府省では 366 時間、本府省以外では 207 時間となっています（図表 3-3-12）。

【図表 3-3-12 国家公務員の年間超過勤務時間数】



（備考）

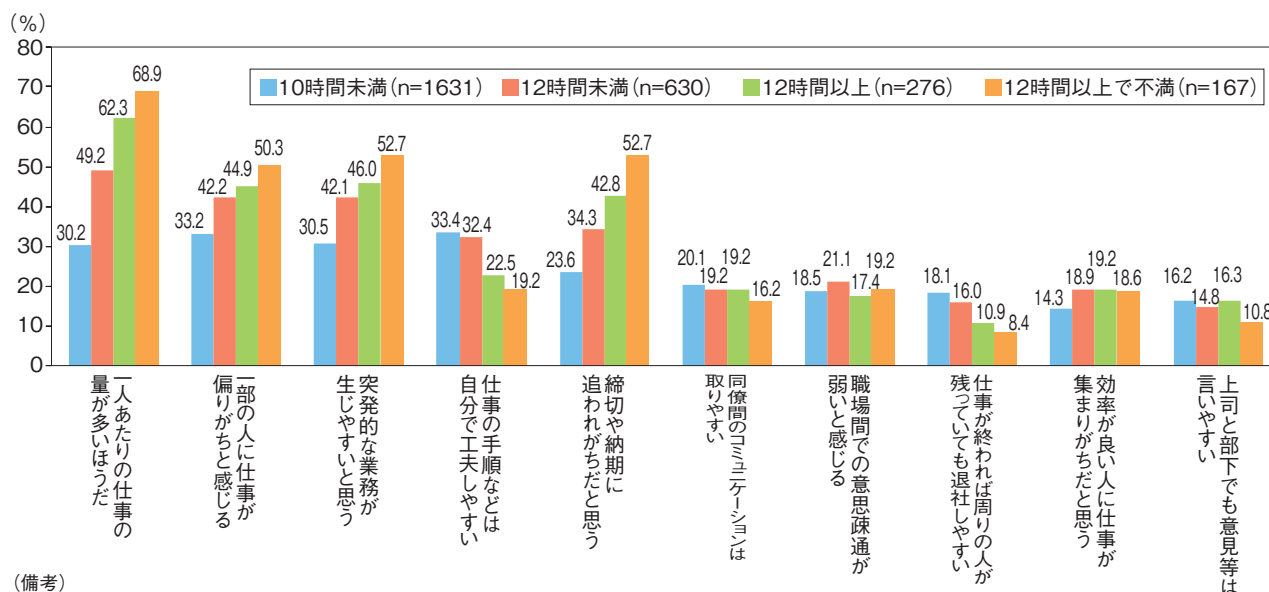
1. 人事院「人事院勧告参考資料」より作成。
2. 超過勤務とは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に、各省各庁の長により、正規の勤務時間（原則として 1 日 7 時間 45 分、1 週間当たり 38 時間 45 分）以外の時間において命ぜられた勤務。

3. 労働時間に対する意識と評価

職場の雰囲気を労働時間別に見ると、労働時間の長い正社員ほど、「一人あたりの仕事の量が多いほうだ」、「突発的な業務が生じやすいと思う」、「締切や納期に追われがちだと思う」などの業務体制に関する課

題を感じている割合が高くなっています。1日の労働時間が12時間以上（週労働時間60時間以上に相当）で自身の労働時間に不満をもっている人はその傾向が強くなっています。一方で、労働時間の短い正社員ほど、「仕事の手順などは自分で工夫しやすい」、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社しやすい」などの割合が高くなっています（図表3-3-13）。

【図表 3-3-13 労働時間別にみた労働者の感じる職場の雰囲気（個人調査）（正社員）】



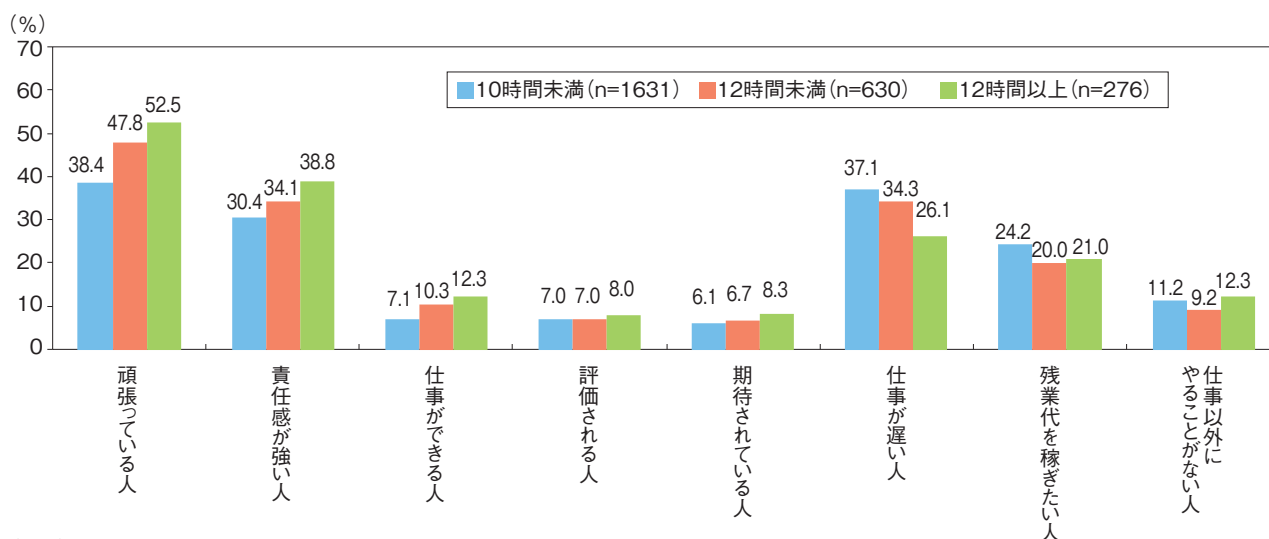
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 「12時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が12時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
4. 複数回答。

残業している人に対する上司の評価について部下が抱いているイメージを、労働時間別に見ると、1日当たりの労働時間が長い正社員ほど、「頑張っている人」、「責任感が強い人」などのポジティブな評価をし

ていると感じる割合が高くなっています。一方、1日当たりの労働時間が短い正社員ほど「仕事が遅い人」、「残業代を稼ぎたい人」などのネガティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています（図表3-3-14）。

【図表 3-3-14 労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ（個人調査）（正社員）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 複数回答。

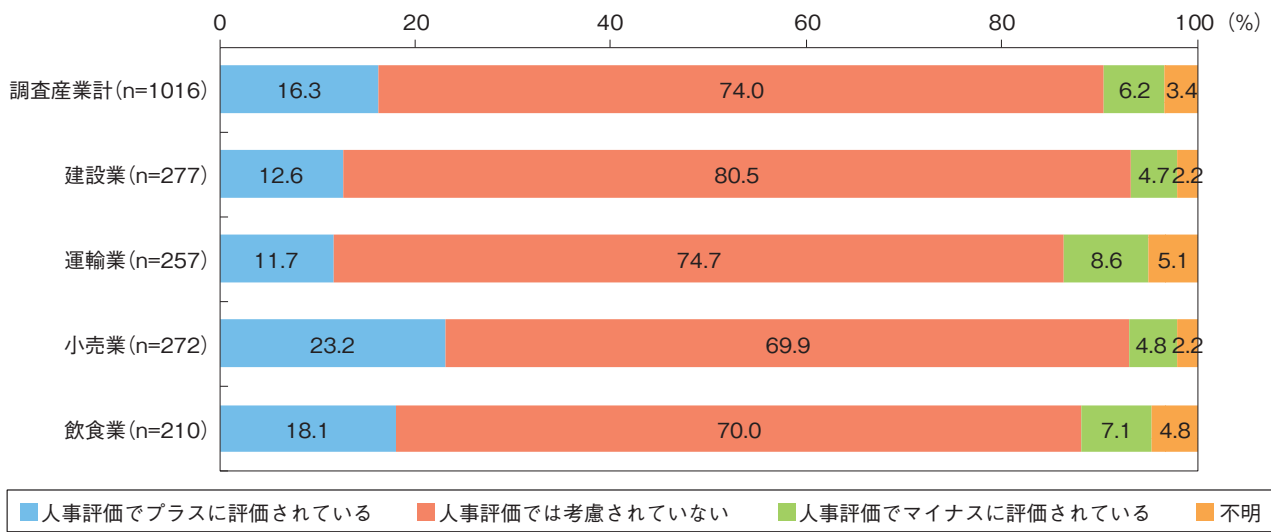
一方、企業の人事部を対象に、「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」が人事評価において考慮されるかどうかを聞いたところ、「考慮されていない」（74.0％）の割合が最も高く、「プラスに評価」（16.3％）、「マイナスに評価」（6.2％）を大きく上回り、企業の人事部の考え方と労働者のイメージの間に乖離があることが分かります（図表 3-3-15）。

また、人事評価でプラスに評価、または考慮されていない企業において、1か月当たりの平均残業時間が40時間以上の正社員の割合を見ると、当該評価のあり方を従業員に「特に周知していない」企業では割合が高く、周知の範囲が広がるほど低くなっています

（図表 3-3-16）。

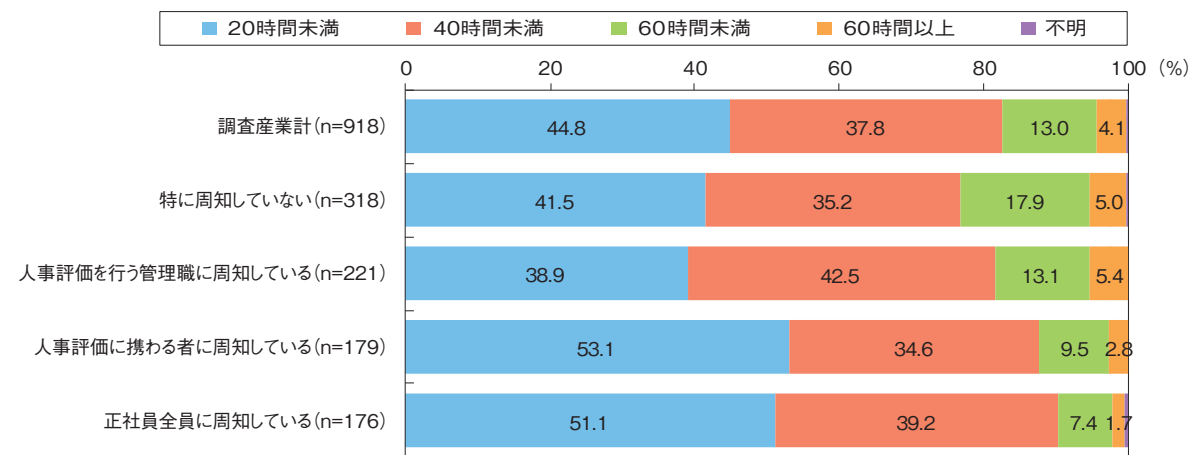
さらに、仕事や職場の状況を見ると、人事評価でプラスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「仕事が終われば周りの人が残っていても退社できる」、「仕事の手順を担当が自分で決めることができる」、「同僚同士で仕事のノウハウを教えあう風土がある」の割合が高くなっています。一方、人事評価でマイナスに評価する企業では、それ以外の企業に比べ、「残業や休日出勤に対応できる人が高く評価される」、「急な仕事に対応できる人が高く評価される」、「一人当たりの仕事の量が多い」とする割合が高くなっています（図表 3-3-17）。

【図表 3-3-15 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価（企業調査）】



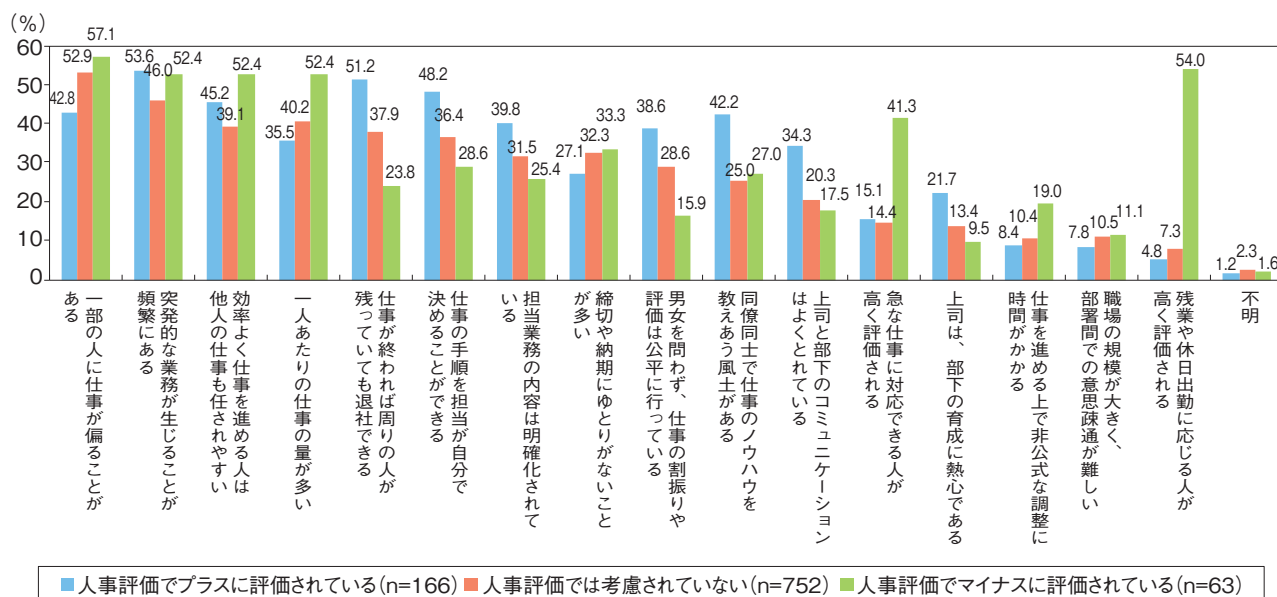
（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

【図表 3-3-16 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価の周知状況と平均残業時間（企業調査）（正社員）】



（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013 年度）より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅すること」をプラスに評価、または考慮されていない企業における「正社員の 1 か月当たりの平均残業時間」の割合。

【図表 3-3-17 所定労働時間内に仕事を終えることに対する人事評価と仕事や職場の状況（企業調査）】



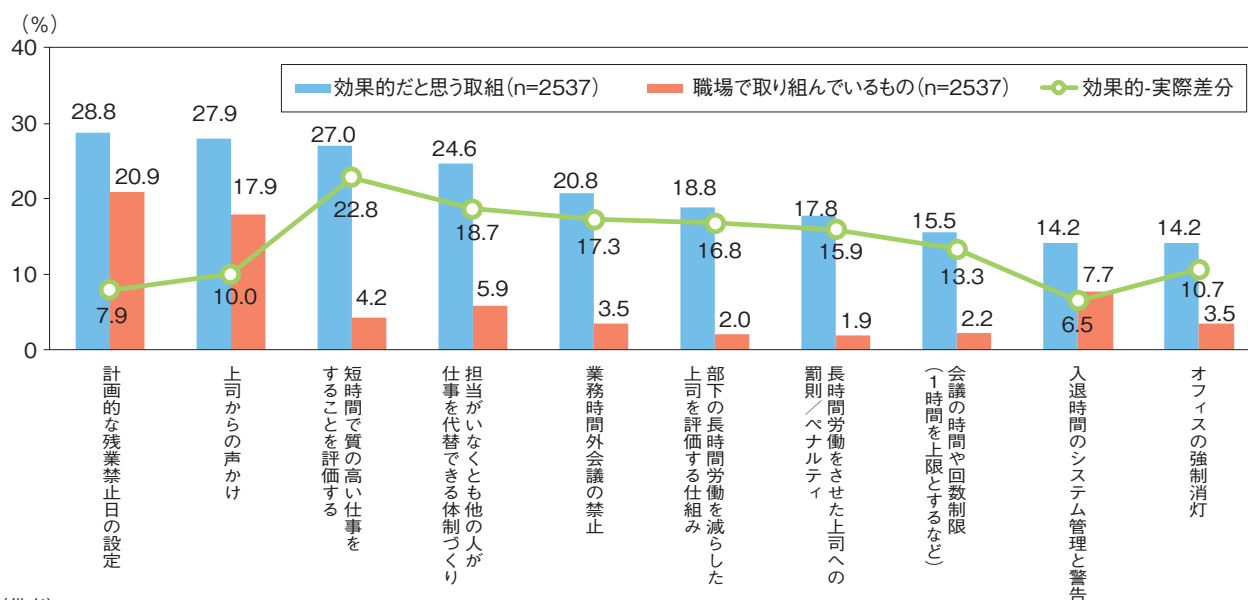
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が100人以上1,000人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。
3. 複数回答。

正社員が残業削減に効果的だと考える取組は、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をするを評価する」などが多く挙げられています。また、効果的だと考えられている取組のうち、実際に職場で取り組んでいると回答し

た人が少なかった取組は、「短時間で質の高い仕事をするを評価する」、「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」、「業務時間外会議の禁止」、「部下の長時間労働を減らした上司を評価する仕組み」などです（図表 3-3-18）。

【図表 3-3-18 残業削減に効果的と考えられる取組と、実際の取組（個人調査）（正社員）】



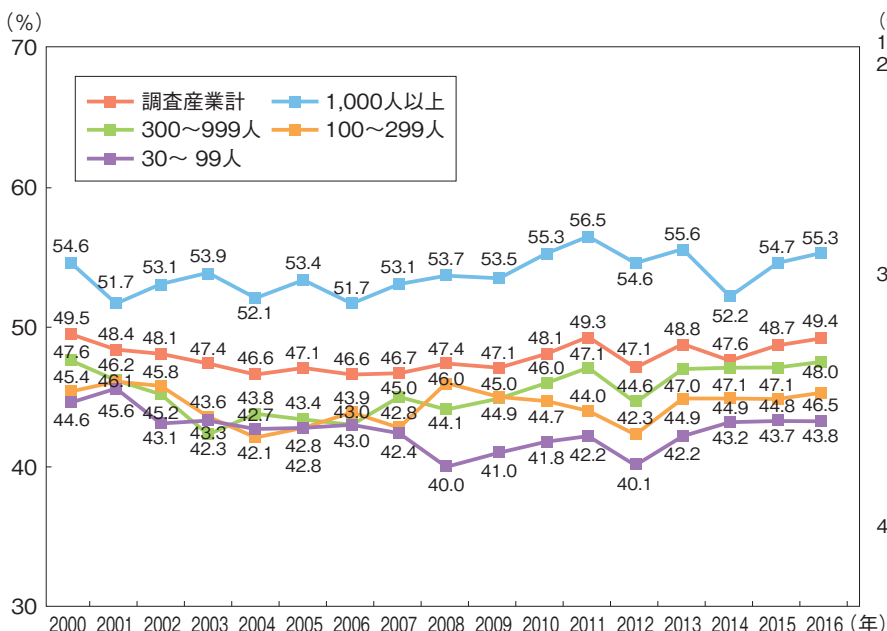
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業（業種は不問）に雇用されている20～59歳の男女（正社員）が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

4. 年次有給休暇の取得をめぐる状況

労働者の心身の疲労回復のみならず、生活の質の向上、さらには生産性の向上の観点からも、年次有給休暇の取得の促進は重要です。

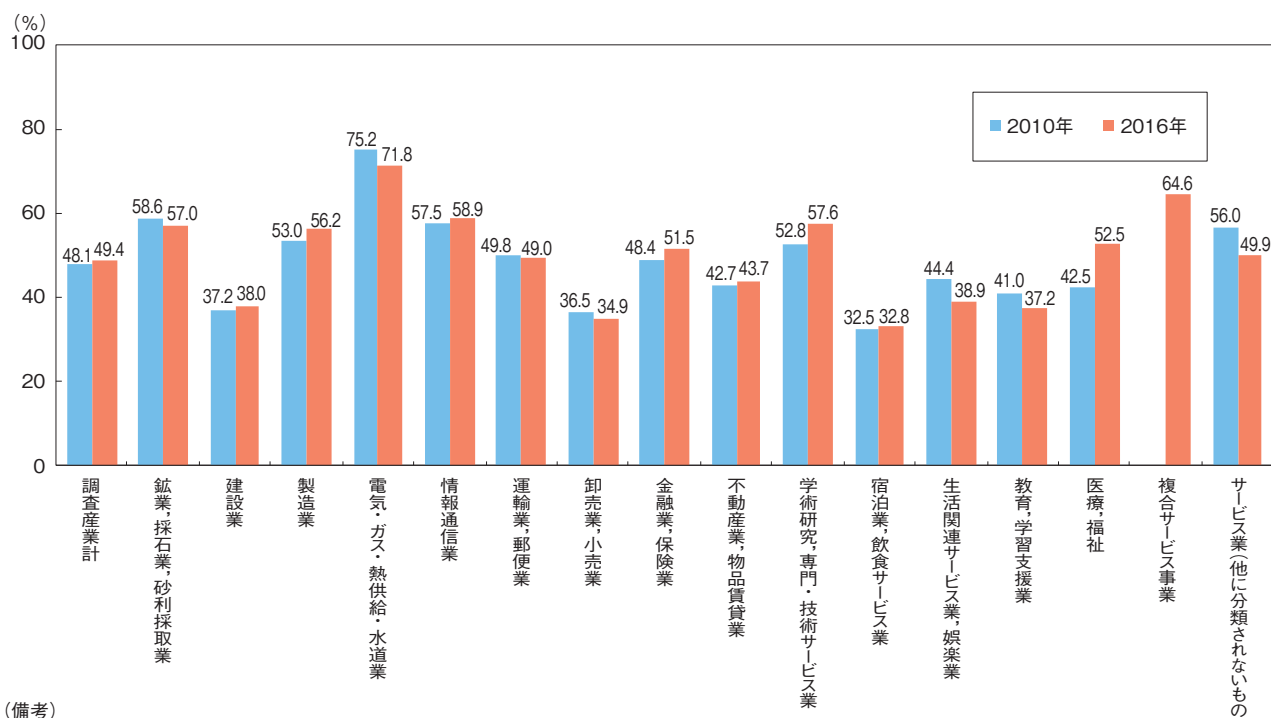
【図表 3-3-19 企業規模別の年次有給休暇取得率】



(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間企業」
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。

【図表 3-3-20 業種別の有給休暇取得率】



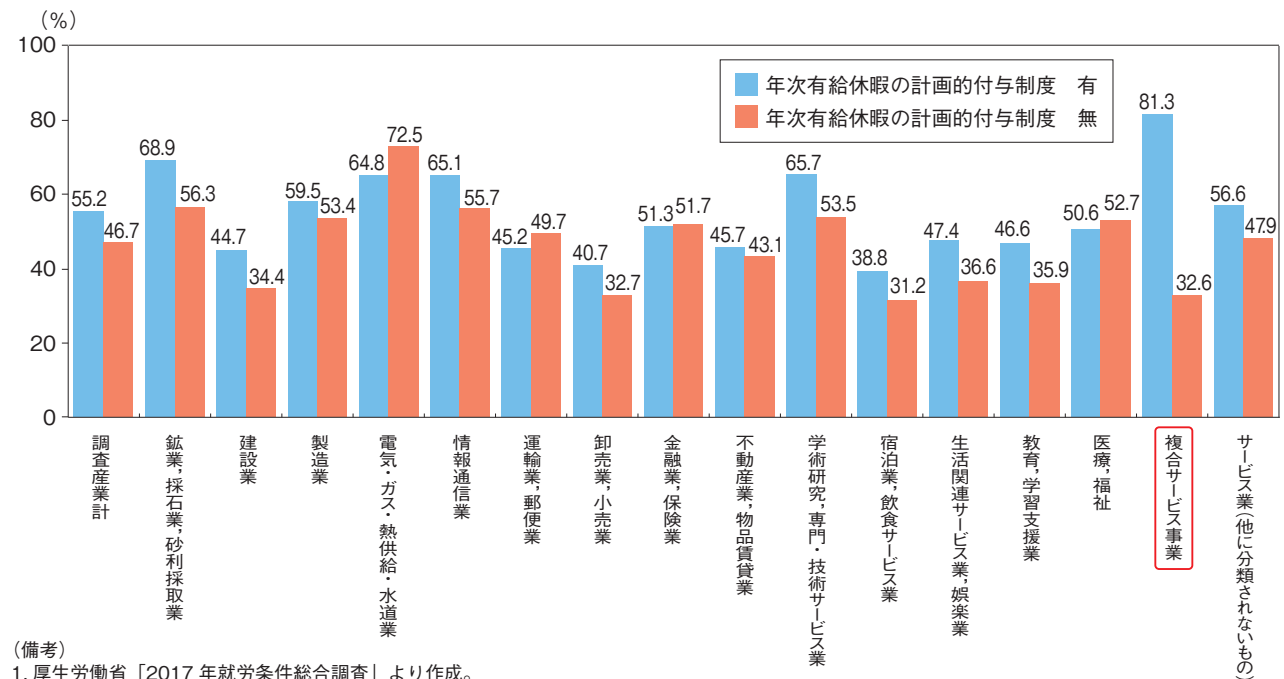
(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 2010年と2016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。
2010年の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
2016年の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」（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）
- 2010年調査では複合サービス事業は調査対象外のため、値がない。

計画的付与制度の有無別に見ると、多くの業種で、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高い傾向にあります。特に、「複合サービス事業」では制度がない企業との差が大きくなっています（図表 3-3-21）。また、いずれの企業規模においても、制度

を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています。特に、1,000人以上規模において制度の有無による年次有給休暇取得率の差が大きくなっています（図表 3-3-22）。

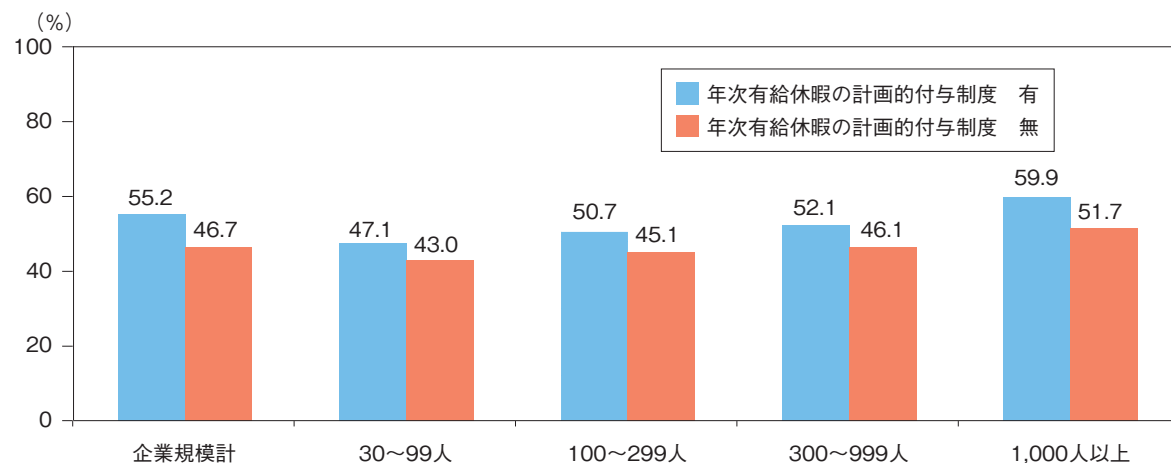
【図表 3-3-21 年次有給休暇取得率（業種別、計画的付与制度の有無別）】



（備考）

1. 厚生労働省「2017年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
3. 東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、2015年9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 3-3-22 年次有給休暇取得率（企業規模別、計画的付与制度の有無別）】



（備考）

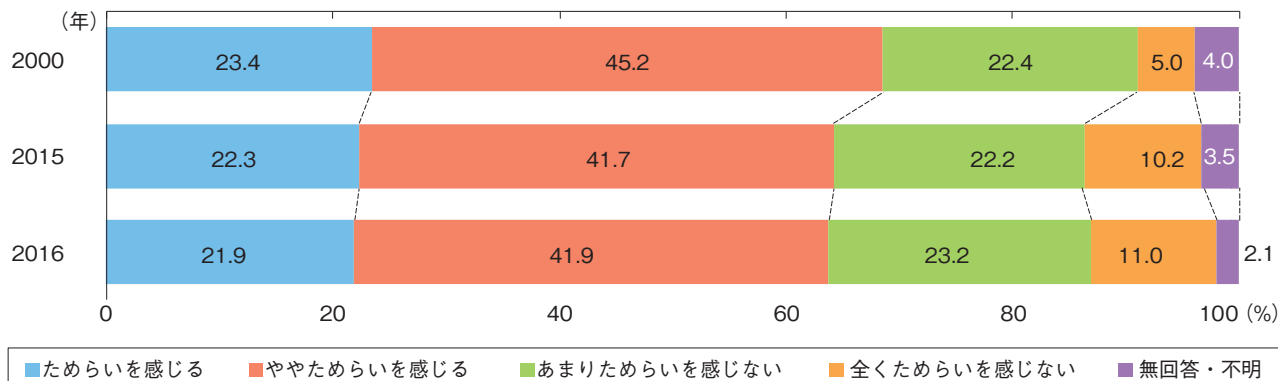
1. 厚生労働省「2017年就労条件総合調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
3. 東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、2015年9月に設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

5. 年次有給休暇の取得に関する意識と評価

感じる」又は「ややためらいを感じる」者の割合は63.8%となっています（図表 3-3-23-①）。その理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」が最も多く72.3%となっています（図表 3-3-23-②）。

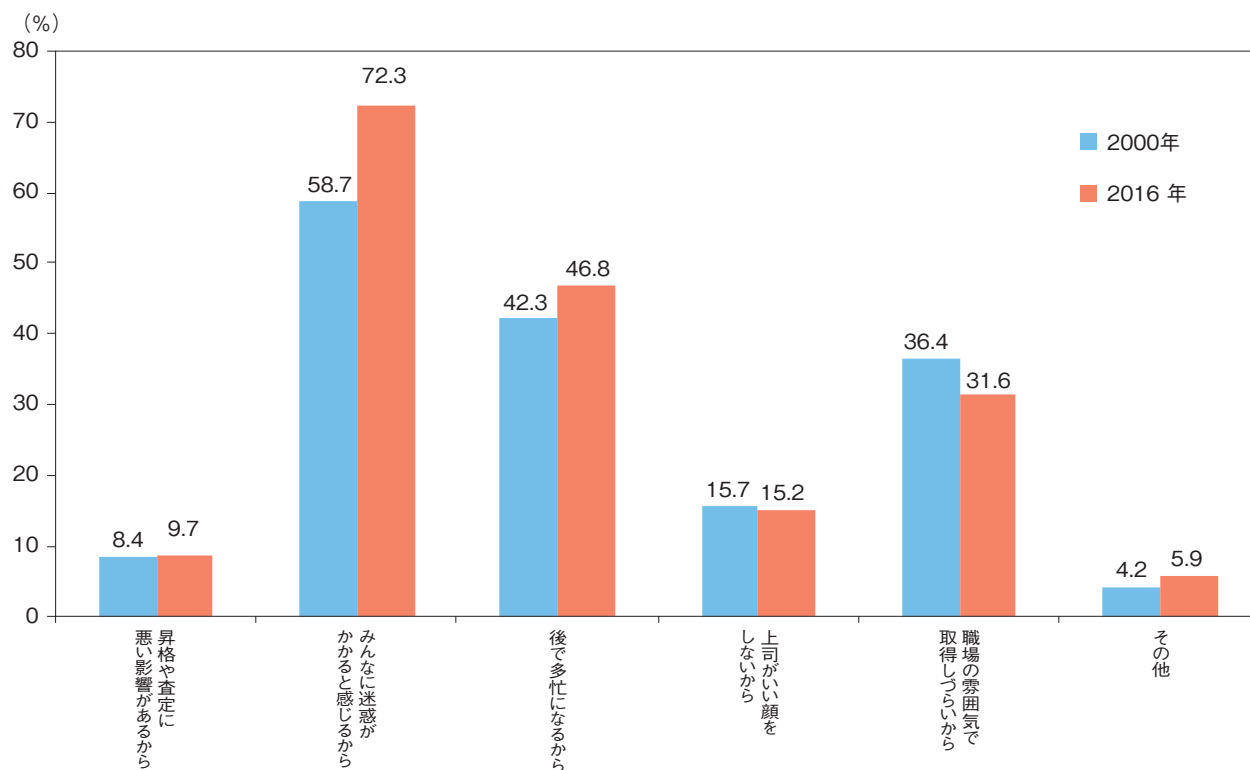
年次有給休暇を取得することに対し、「ためらいを

【図表 3-3-23-① 年次有給休暇の取得に対するためらい】



（備考）
2000 年は厚生労働省「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」、2015 年以降は厚生労働省「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より作成。

【図表 3-3-23-② 年次有給休暇の取得に対するためらいを感じる理由】

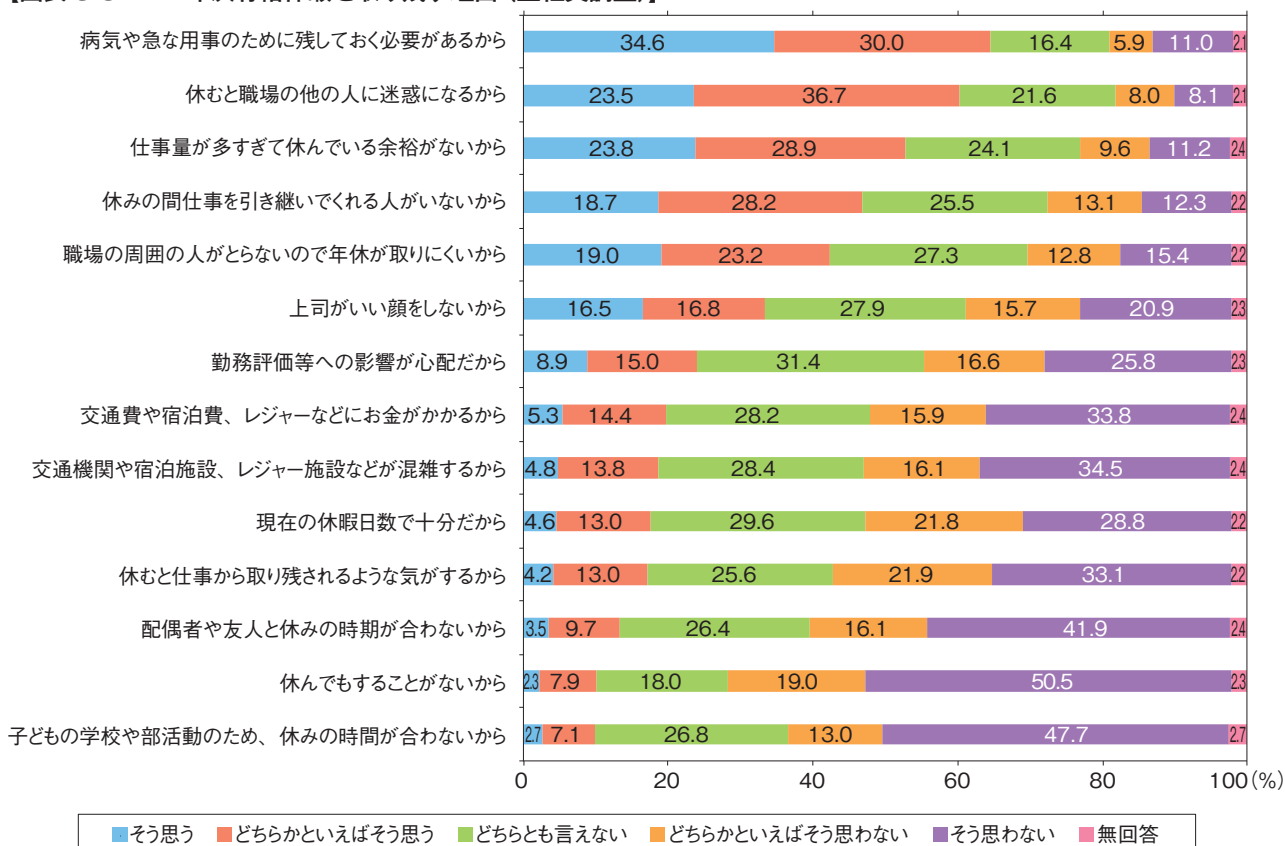


（備考）
1. 2000 年は厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」、2016 年は厚生労働省「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査より作成。
2. 対象は、図表 3-3-25-①で「ためらいを感じる」又は「ややためらいを感じる」と回答した者。
3. 複数回答。

年次有給休暇を取り残す理由としては、「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%で最も割合が高くなっています。次いで、「休むと職場の他の人に迷惑になるから」、「仕事量が多すぎて

休んでいる余裕がないから」など職場の雰囲気や仕事量、代替要員など、勤務先の要因によって生じる理由が上位になっています。(図表 3-3-24)。

【図表 3-3-24 年次有給休暇を取り残す理由（正社員調査）】

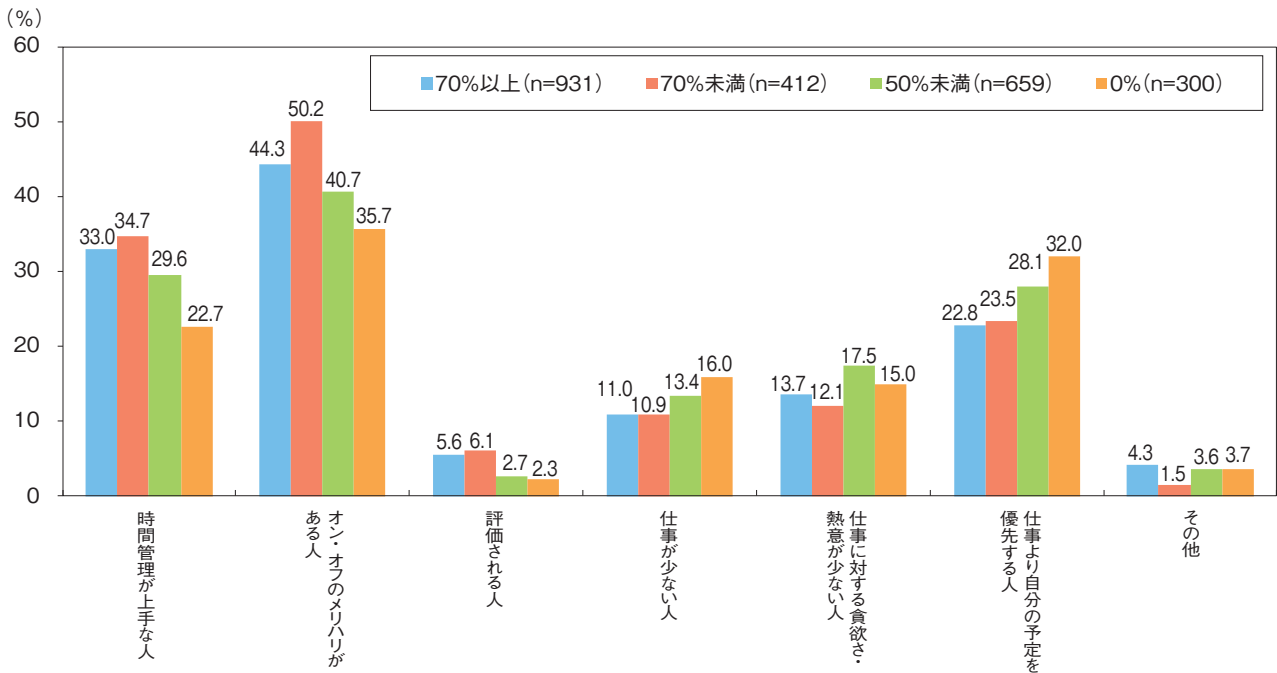


(備考)
労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成。

年次有給休暇取得者に対する上司の評価について部下が抱いているイメージを、年次有給休暇の取得率別に見ると、取得率が低い正社員ほど、「仕事より自

分の予定を優先する人」、「仕事が少ない人」などのネガティブな評価を上司がしていると感じる割合が高くなっています(図表 3-3-25)。

【図表 3-3-25 年次有給休暇の取得率別にみた年次有給休暇の取得に対する上司の評価イメージ(個人調査)(正社員)】



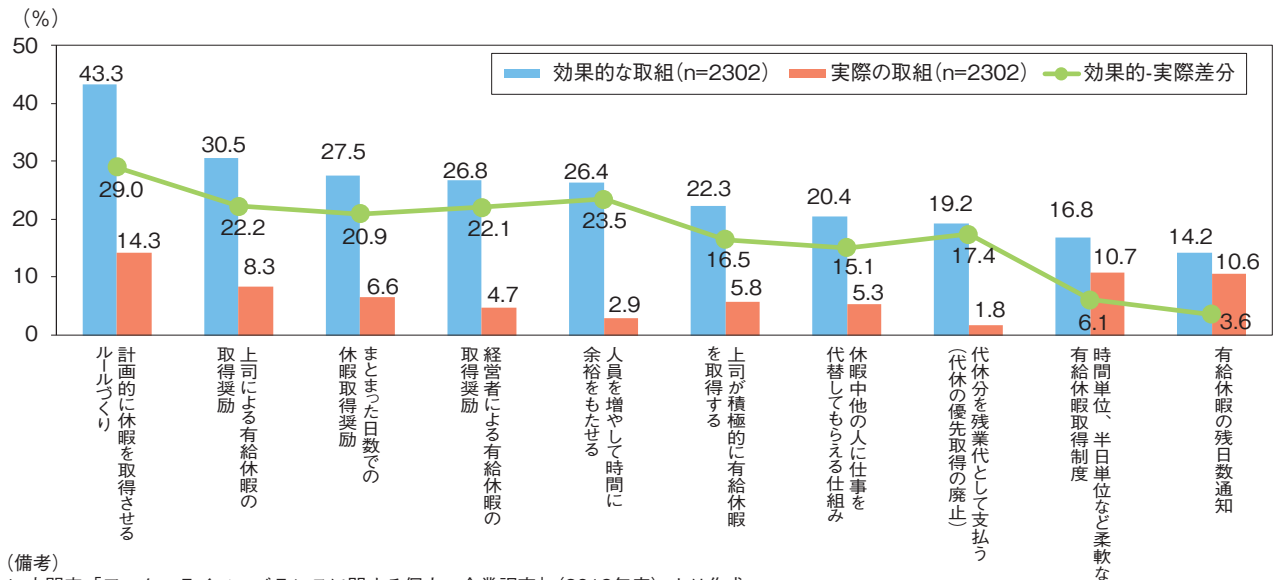
(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20~59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 複数回答。

年次有給休暇の取得促進に効果的と考える取組で最も多いのは、「計画的に休暇を取得させるルールづくり」であり、「上司による有給休暇の取得奨励」や「まとまった日数での取得奨励」なども効果的と考え

る人が多くなっています。しかし、いずれの取組も、実際に職場で取り組んでいるとの回答は少なく、効果的と考えられる取組と実際の取組には乖離がみられます(図表 3-3-26)。

【図表 3-3-26 年次有給休暇取得促進に効果的と考えられる取組と、実際の取組(個人調査)(正社員)】



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20~59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合を事業所規模別に見ると、事業所規模が大きいほど取り

組んでいる割合が高く、1,000 人以上では 100%、500 ～ 999 人では 99.8%となっています（図表 3-3-27）。

【図表 3-3-27 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合（事業所規模別）】

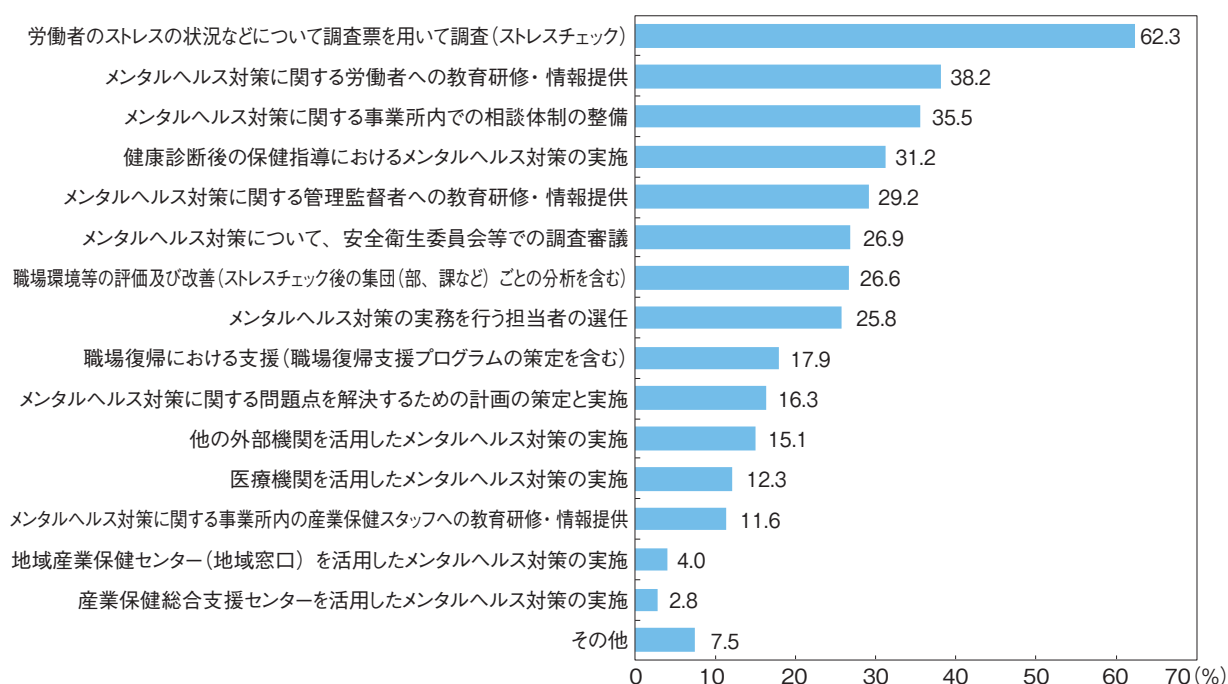
メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所計	
2016 年	56.6%
（事業所規模別）	
10 ～ 29 人	48.3%
30 ～ 49 人	62.5%
50 ～ 99 人	85.2%
100 ～ 299 人	96.1%
300 ～ 499 人	99.2%
500 ～ 999 人	99.8%
1,000 人以上	100.0%

（備考）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（2016 年）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 62.3%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」（38.2%）、「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」（35.5%）となっています（図表 3-3-28）。

【図表 3-3-28 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】



（備考）

1. 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」（2016 年）より作成。
2. 数値は 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事業所の取組内容の割合。
3. 複数回答。

Ⅳ 多様な働き方・生き方が選択できる社会に関する 数値目標設定指標の動向

「憲章」が掲げる仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な姿の3つ目として、多様な働き方・生き方が選択できる社会があります。これは、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

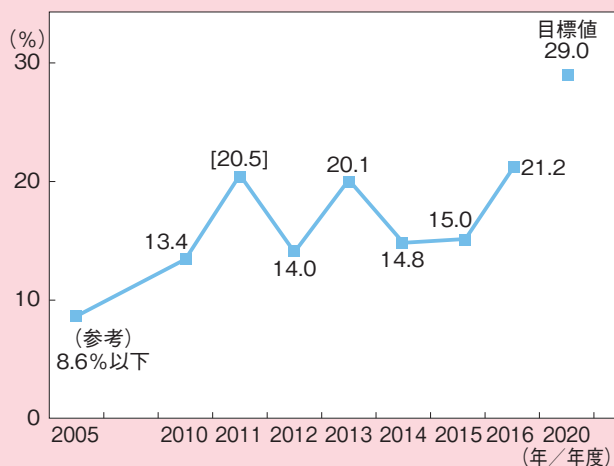
な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている社会のことです。

<数値目標>

⑧短時間勤務を選択できる事業所の割合

短時間勤務を選択できる事業所の割合（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）は、2016年度は、2015年度と比較して増加し、21.2%となっています（図表 3-4-1）。

【図表 3-4-1 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）】



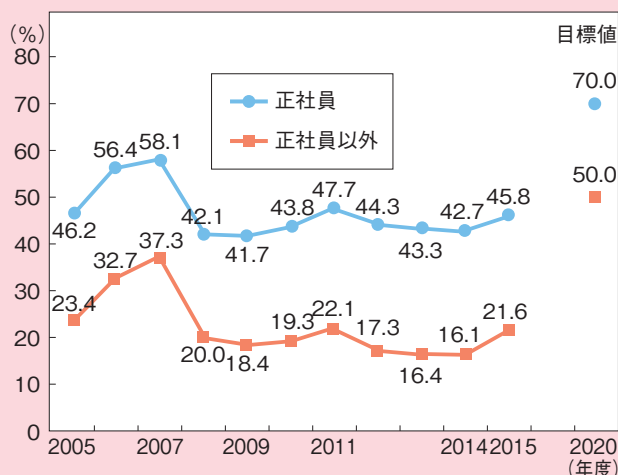
（備考）

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. 「短時間正社員制度」とは、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ことができる制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）。
3. 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。
4. 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。

⑨自己啓発を行っている労働者の割合

自己啓発を行っている労働者の割合を見ると、2007年度までは上昇傾向にありましたが、経済状況の悪化等の影響により2008年度に急減したのち、正社員、正社員以外ともに上昇傾向にありました。しかし、2012年度以降、少しずつ下降していたものの、近年は上昇しており、2015年度は、正社員は45.8%、正社員以外は21.6%となっています（図表 3-4-2）。

【図表 3-4-2 自己啓発を行っている労働者の割合】



（備考）

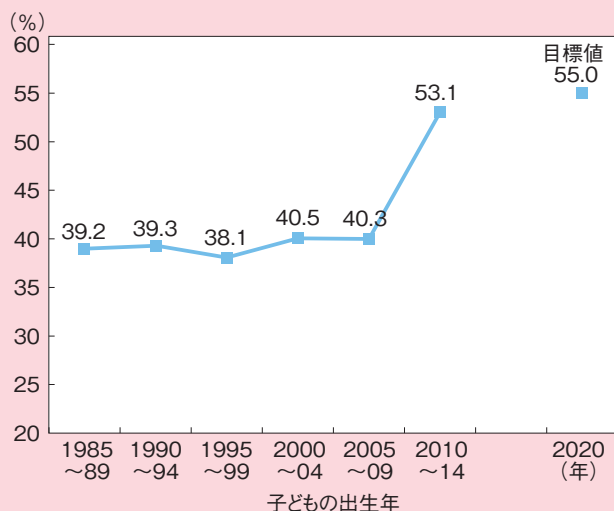
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として処遇されている者をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」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）。
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。

⑩第1子出産前後の女性の継続就業率

第1子出産前後の女性の継続就業率を見ると、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年である女性の就業継続率は53.1

%となり、同2005～2009年である女性の就業継続率に比べ、約13ポイントも大きく上昇しています(図表3-4-3)。

【図表3-4-3 第1子出産前後の女性の継続就業率】



(備考)

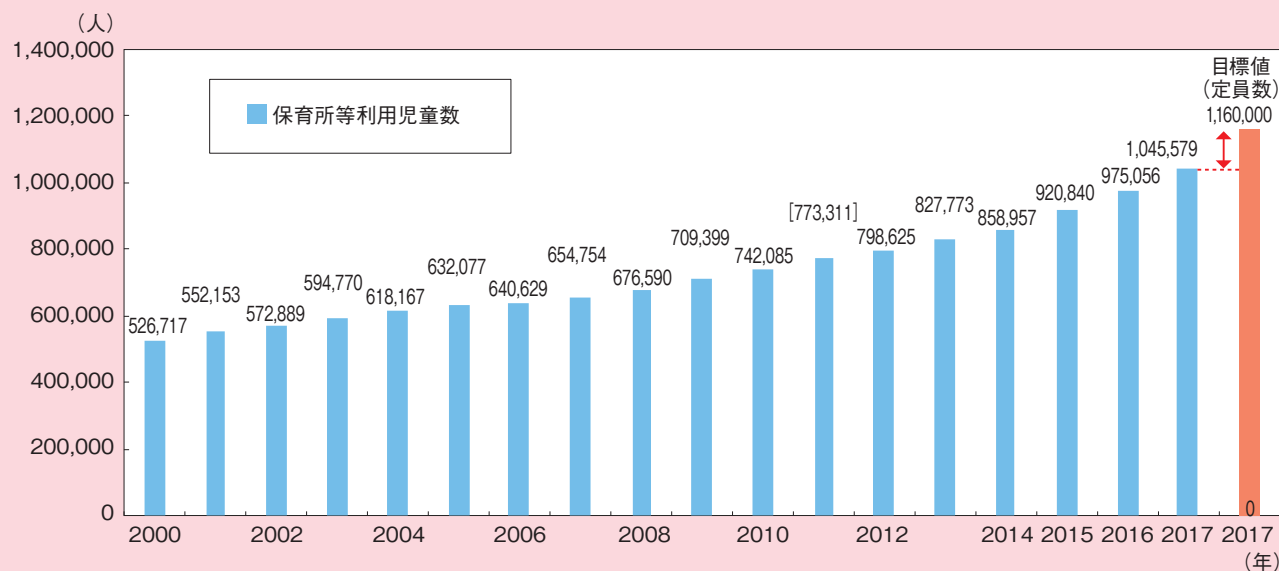
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠判明時に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

⑪保育等の子育てサービスを提供している数

待機児童の約89%を占める3歳未満児の保育所等の利用児童数については、2017年4月1日時点で1,045,579人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています(図表3-4-4)。

放課後児童クラブの登録児童数については、2017年は1,171,162人となり、引き続き上昇しています(図表3-4-5)。なお、クラブ数については、2016年の23,619か所から2017年の24,573か所へと引き続き増加しています(図表3-4-36参照)。

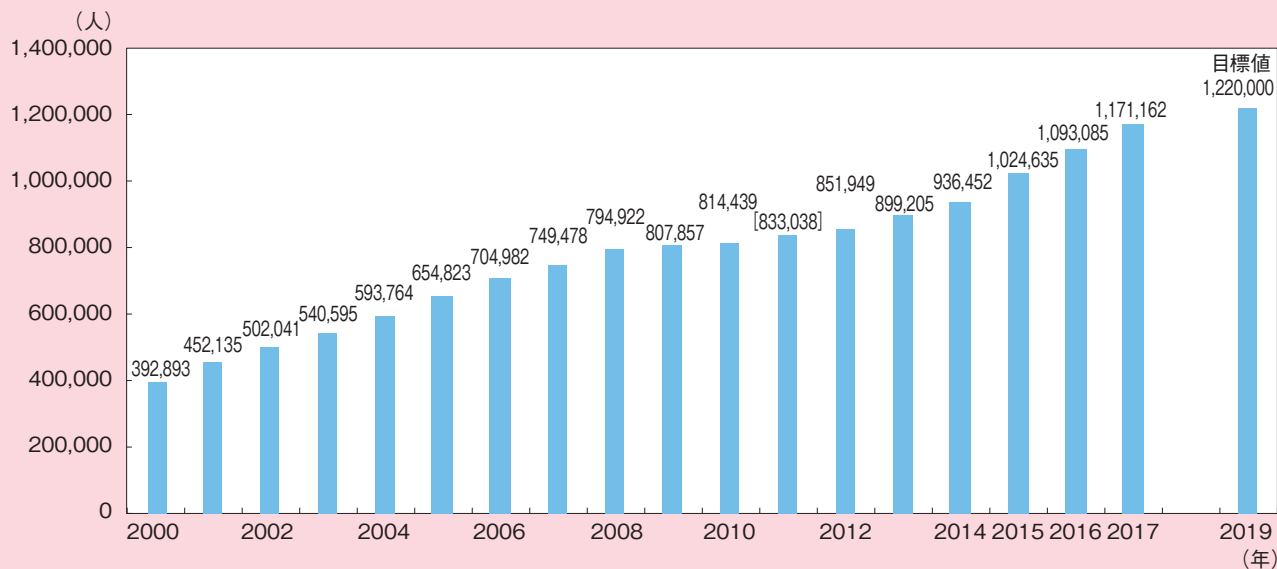
【図表3-4-4 3歳未満児の保育所等利用児童数と定員数の目標】



(備考)

1. 2000年～2006年は厚生労働省「福祉行政報告例」、2007年～2009年は厚生労働省「保育所の状況等について」、2010年以降は「保育所関連状況取りまとめ」より作成。
2. 各年4月1日現在の数値。
3. 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。
4. 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。
5. 2017年値のみ地方公共団体における単独保育の値を含む。
6. 2016年までの値は利用児童数、目標値は定員数。

【図表 3-4-5 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. 各年度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年度末に実現するための方策を検討することとされている。

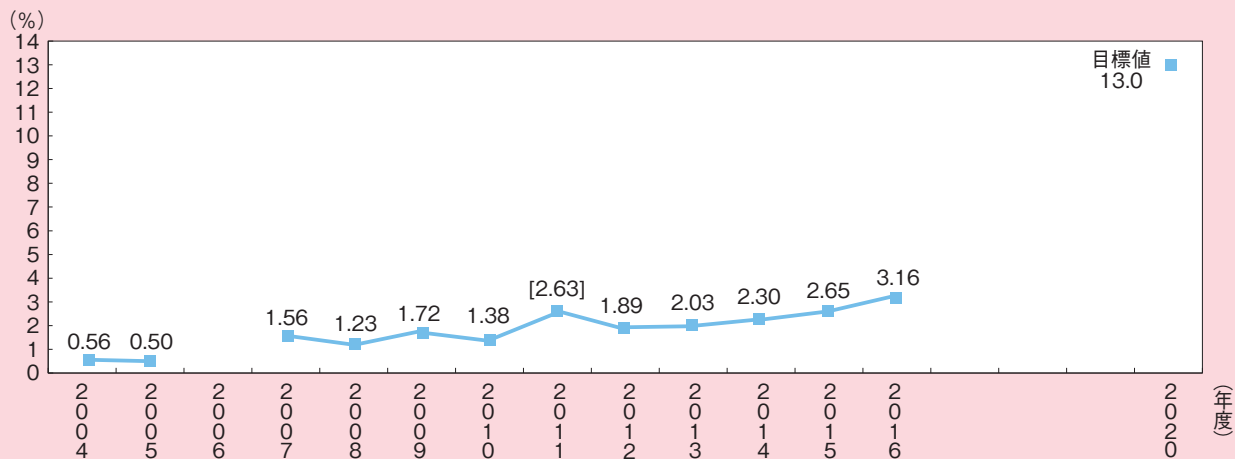
⑫男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率については、2000年代前半までは1%を下回っていましたが、その後わずかな増減を繰り返し、2016年度は、民間企業が3.16%と前年度より0.51ポイント上昇し着実に増えてきているものの、依然として非常に低い水準で推移していま

す。（図表 3-4-6）

また、国家公務員は8.2%と前年度より2.7ポイント上昇、地方公務員は3.6%と前年度より0.7ポイント上昇したものの、まだまだ非常に低い水準で推移しており、育児休業取得率は、男女間で大きな差があります。（参考図表）

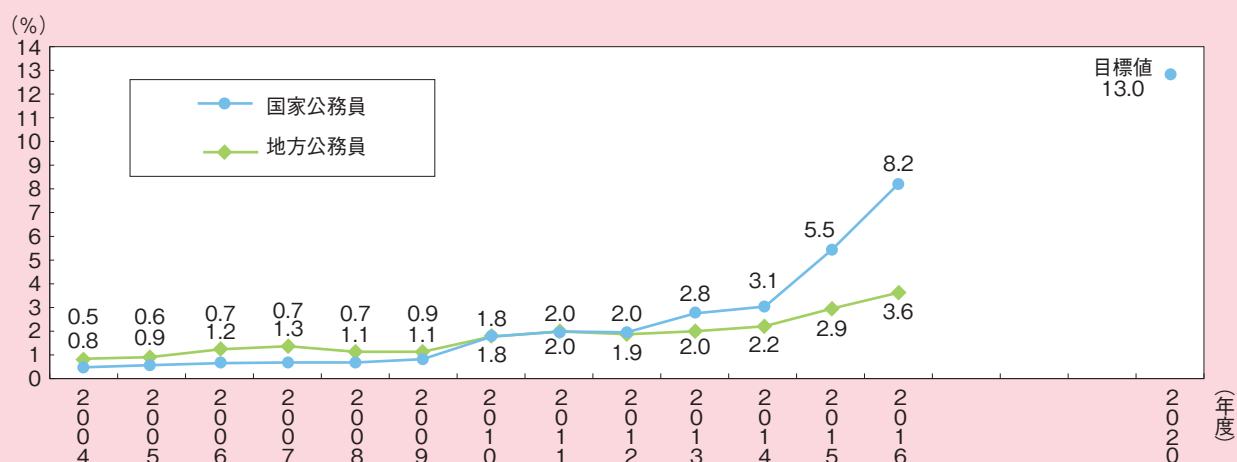
【図表 3-4-6 男性の育児休業取得率】



(備考)

1. 民間企業の2004年度及び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）。19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。
2. 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（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。
3. 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。

【参考 男性の育児休業取得率（国家公務員・地方公務員）】



(備考)

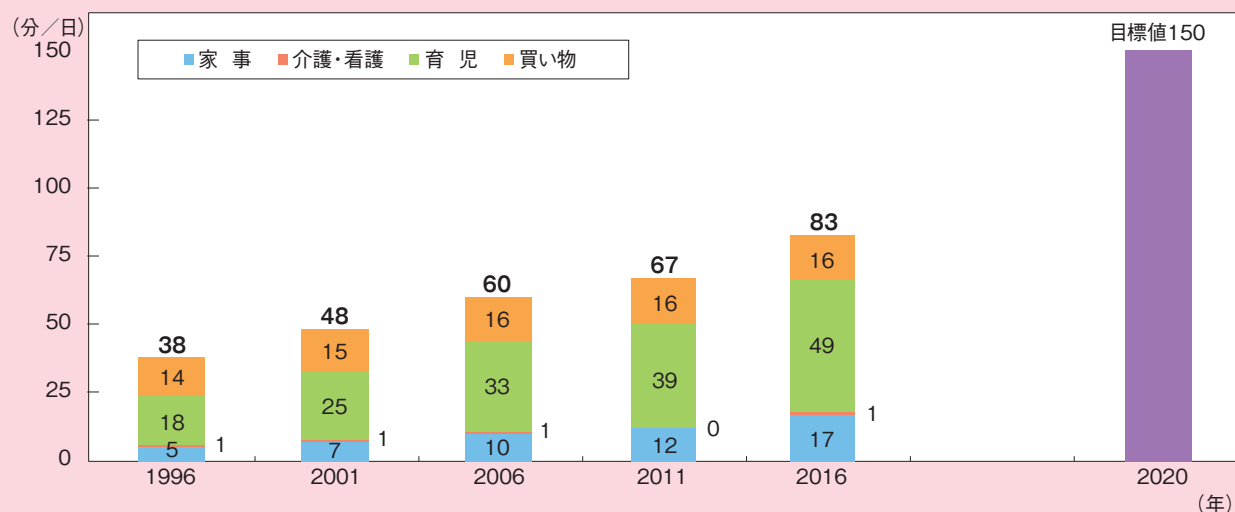
1. 国家公務員は、2010年度までは総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」、2011年度から2013年度は「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」、2014年度以降は内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。
2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
3. 育児休業取得率の算出方法は、当該年度中に子が出生した者の数に対する当該年度中に新たに育児休業を取得した者（再度の育児休業者を除く）の数の割合。
4. 東日本大震災のため、国家公務員の22年度値は、調査の実施が困難な官署に在勤する職員（850人）を除く。地方公務員の22年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の1町を除く。

⑬ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間については、2011年は2006年に比べて7分増加しま

したが、2016年は83分と2011年に比べて16分増加し、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています（図表3-4-7）。

【図表 3-4-7 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】



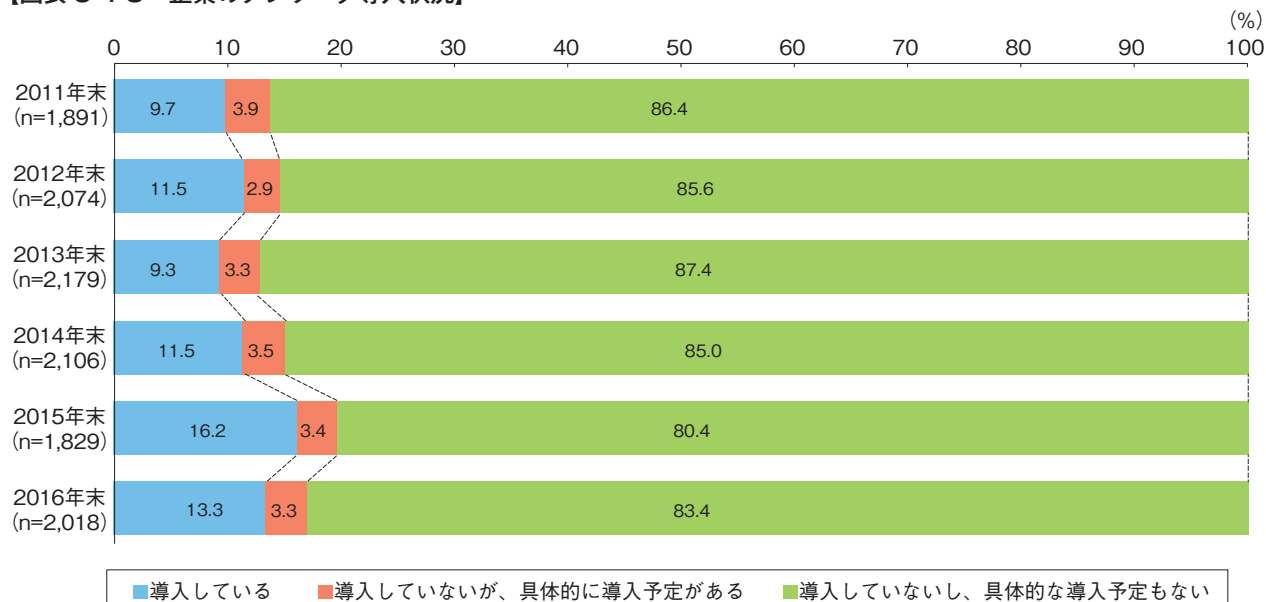
(備考)

1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 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）。
3. 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。

1. テレワーク導入状況について

テレワークを導入している企業の割合は、13.3%となっています。(図表 3-4-8)。

【図表 3-4-8 企業のテレワーク導入状況】



(備考)

1. 総務省「通信動向利用調査」より作成。

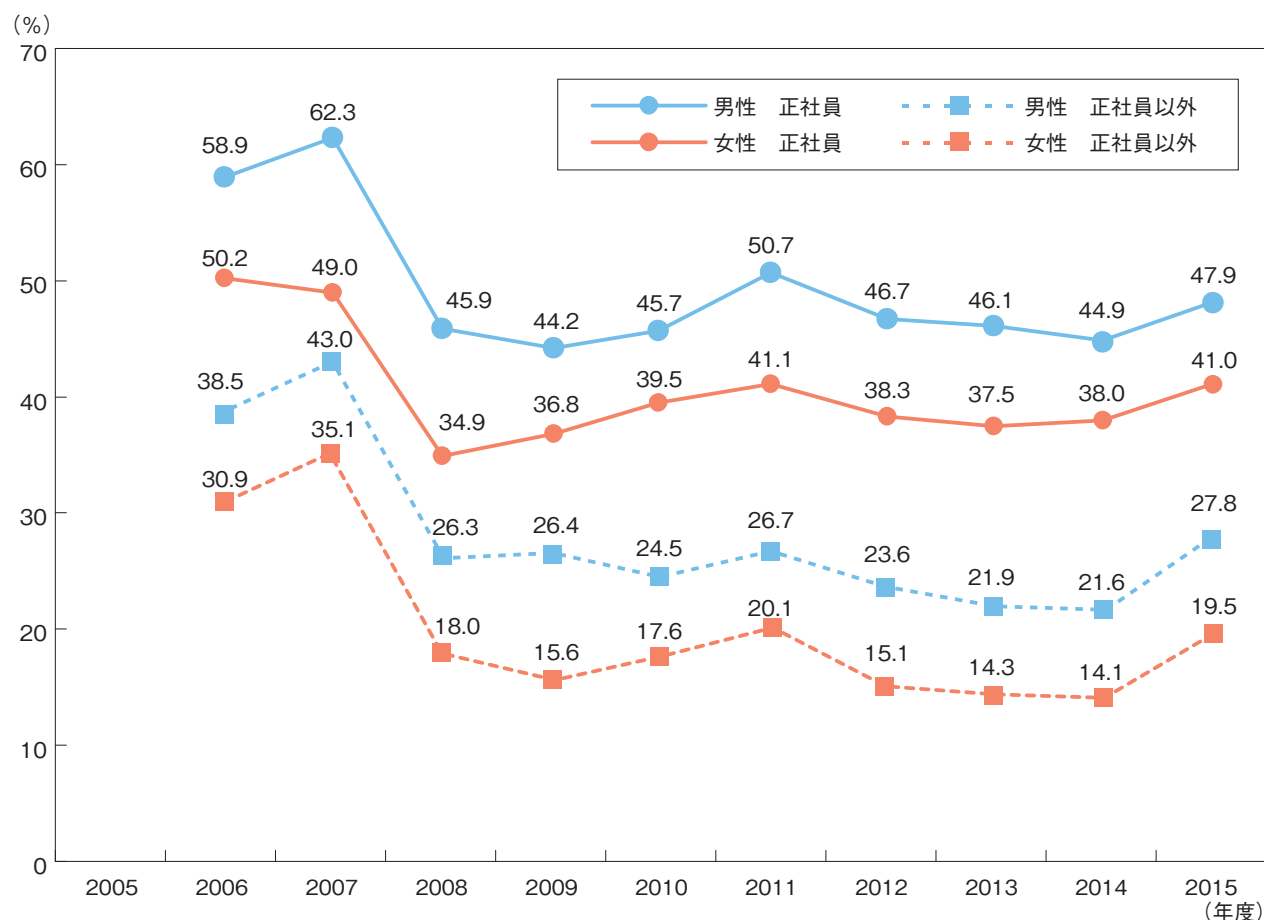
2. テレワークには、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークを含む。

2. 自己啓発について

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(図表 3-4-9)。「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(図表 3-4-10-①)。問題点の内容については、男性は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、特に正社員では6割を超えています。次いで「費用がかかりすぎる」が多くなっています。女性は、正社員では「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多く、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」が最も多くなっています。(図表 3-4-10-②)。

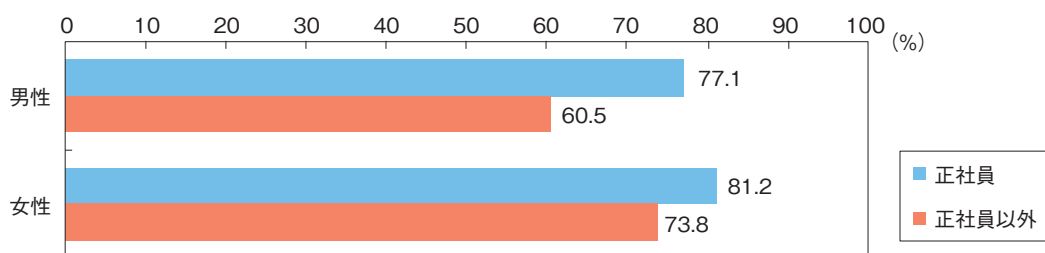
【図表 3-4-9 自己啓発を行っている労働者の割合（男女別、正社員・正社員以外別）】



(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。

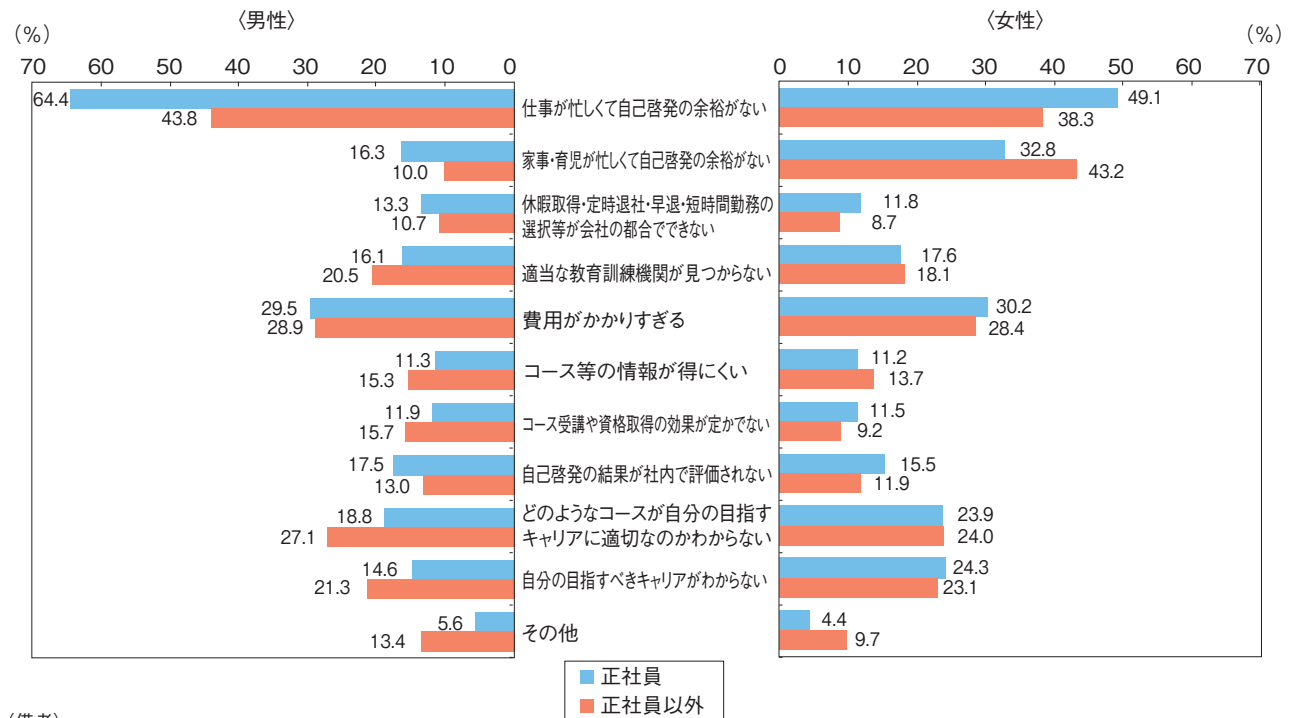
【図表 3-4-10-① 自己啓発に問題があるとした労働者（男女別、正社員・正社員以外別）】



(備考)

1. 厚生労働省「能力開発基本調査」（2016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。

【図表 3-4-10-② 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点（男女別、正社員・正社員以外別）】



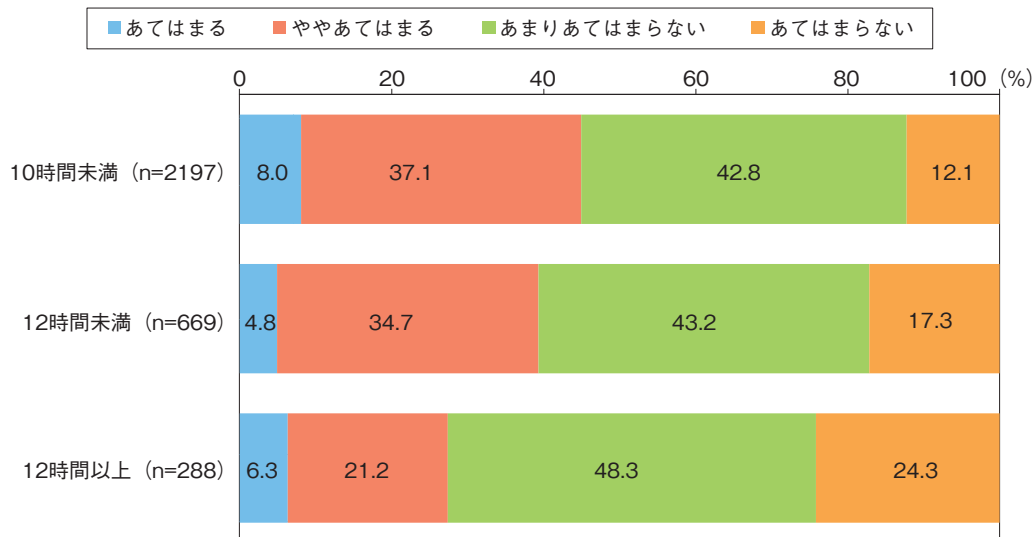
(備考)

- 厚生労働省「能力開発基本調査」(2016年度)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)。
- 「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。
- 複数回答。

1日当たりの労働時間別に自己啓発の取り組みやすさを見ると、労働時間が短い労働者ほど自己啓発に取

り組みやすいと感じる者の割合が高くなっています(図表 3-4-11)。

【図表 3-4-11 労働時間別にみた自己啓発の取り組みやすさ(個人調査)】



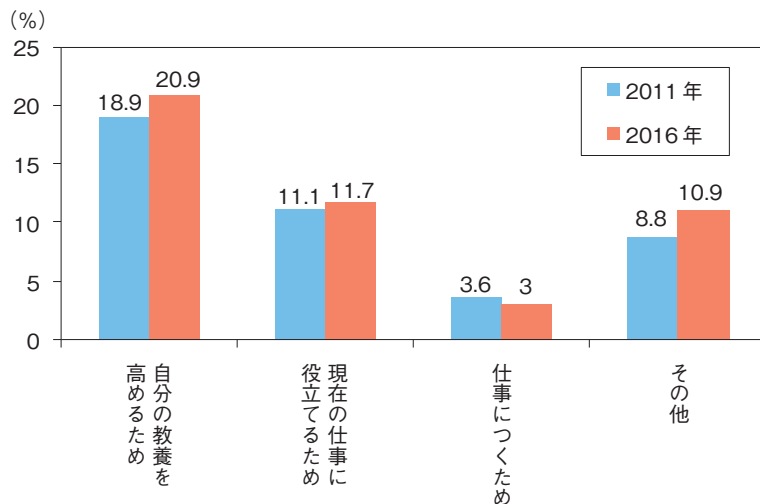
(備考)

- 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
- 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20~59歳の男女が調査対象。

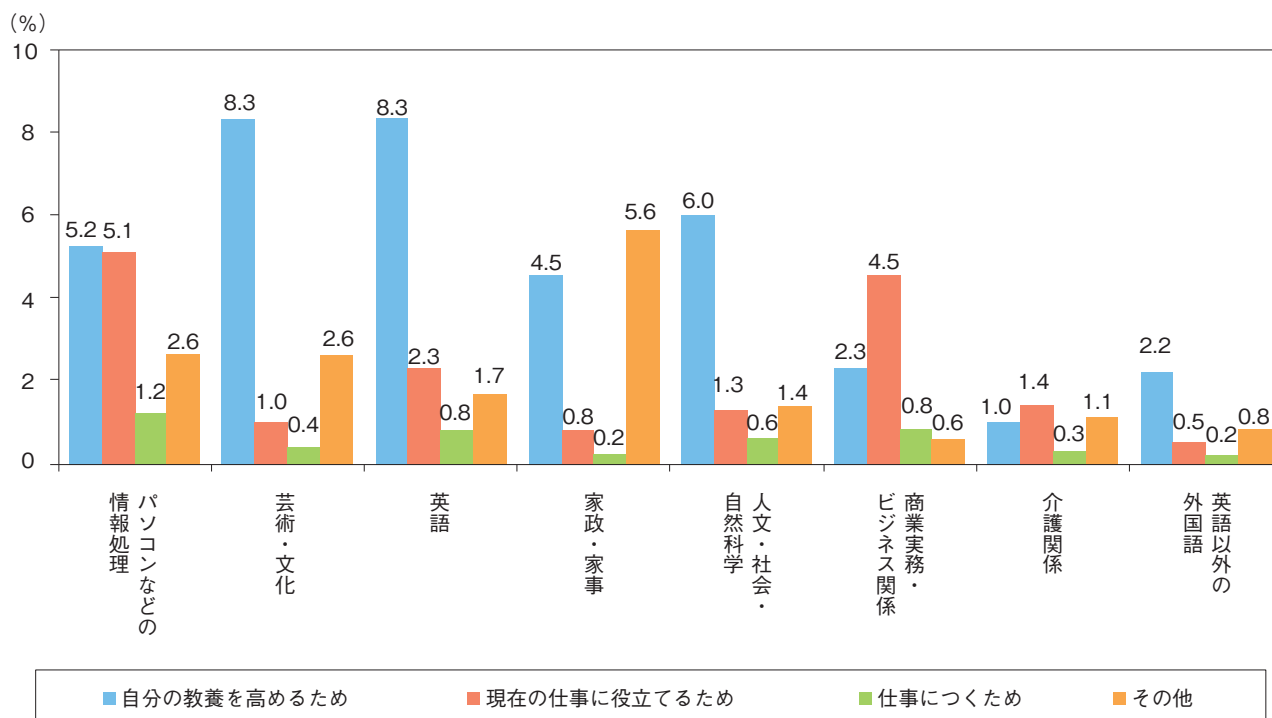
「学習・自己啓発・訓練」（仕事や学業は除く）を過去1年間に行った人の割合（行動者率）を目的別に見ると、「自分の教養を高めるため」、次いで「現在の仕事に役立てるため」が多くなっています（図表 3-4-12-①）。また、「現在の仕事に役立てるため」に行っ

ている「学習・自己啓発・訓練」を種類別に見ると、「パソコンなどの情報処理」、「商業実務・ビジネス関係」が多くなっており、「仕事につくため」の場合も同様の傾向が見られます（図表 3-4-12-②）。

【図表 3-4-12-① 「学習・自己啓発・訓練」の目的別行動者率（2011年、2016年）】



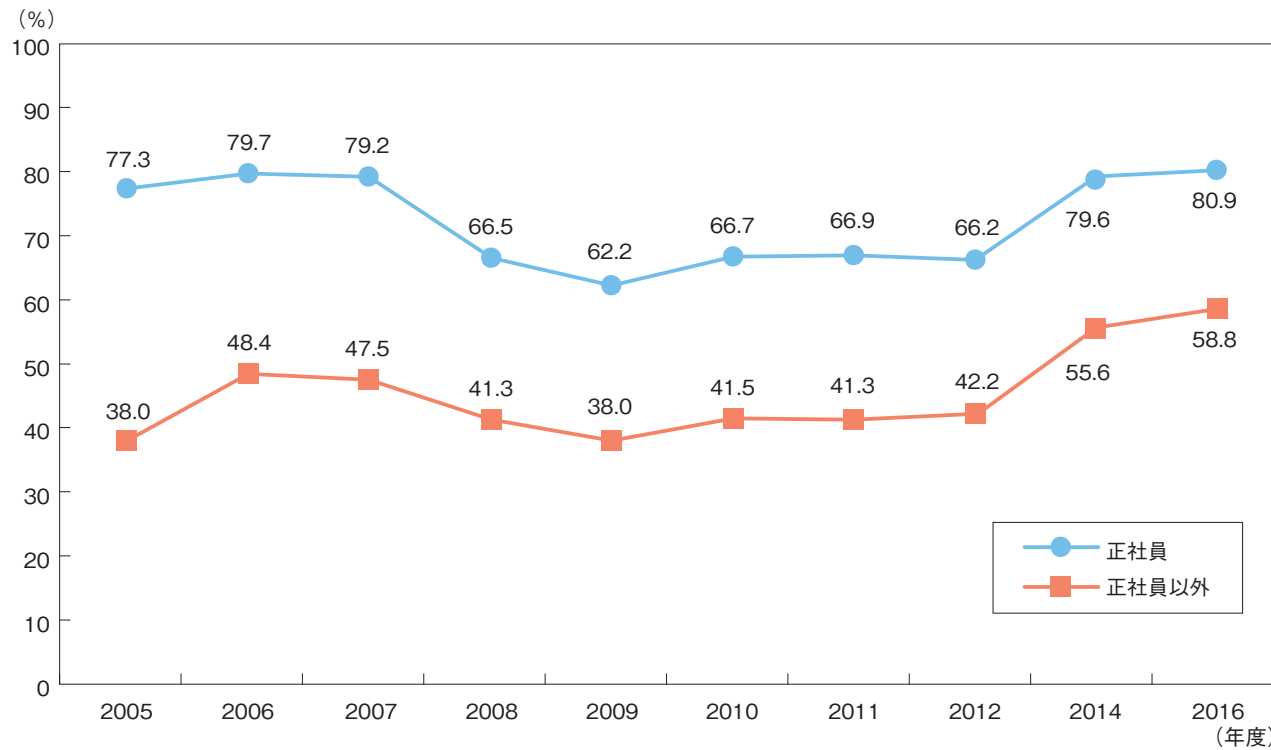
【図表 3-4-12-② 「学習・自己啓発・訓練」の種類、目的別行動者率】



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（図表 3-4-13）。

【図表 3-4-13 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)

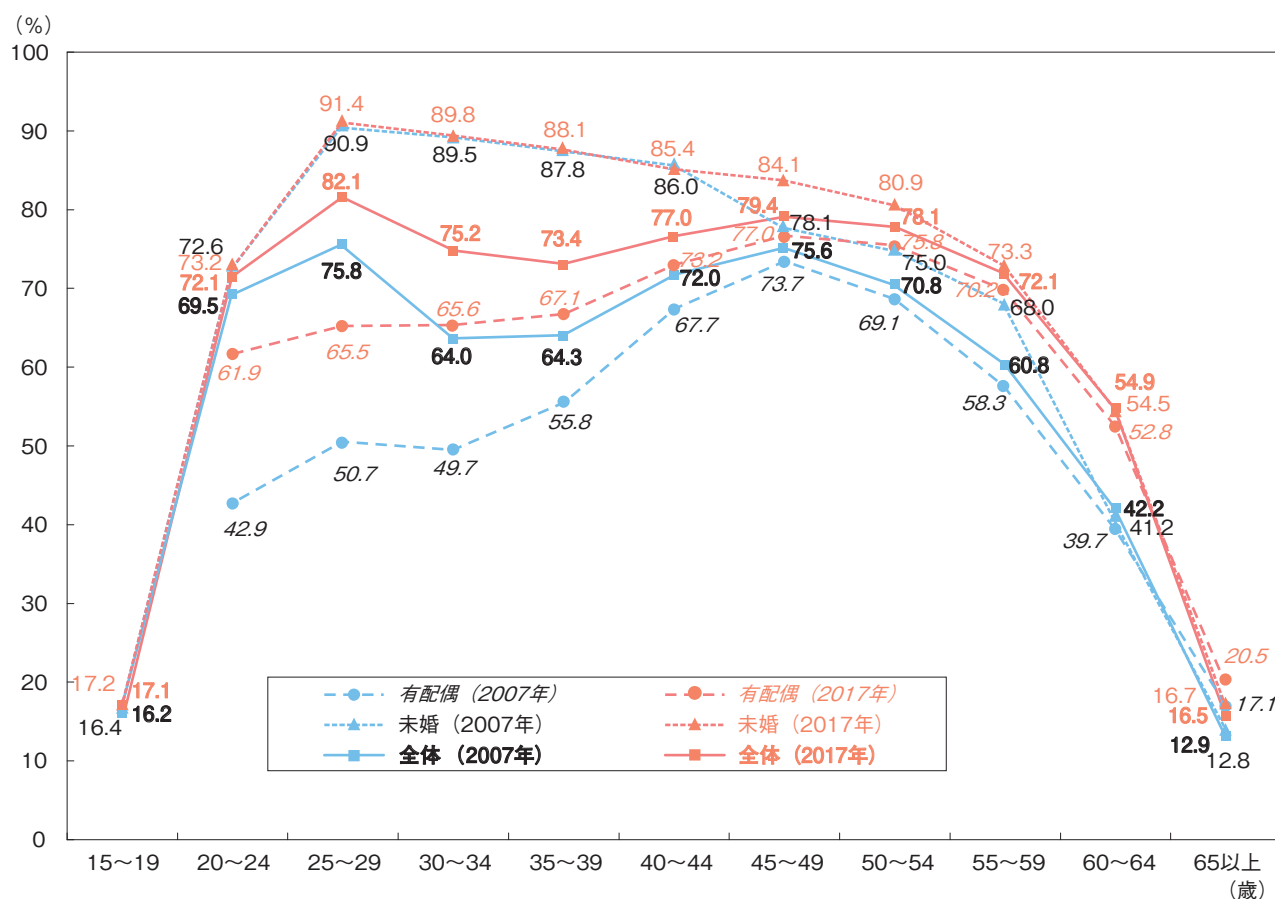
1. 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない）。
3. 年度は調査対象年度。
4. 「正社員」とは、常用労働者（期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、又は、臨時又は日雇労働者で、調査日前の2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者）のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。「正社員以外」とは、常用労働者のうち、「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」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年度調査以降及び2012年度調査以前と2014年度調査は、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。
6. 2013年度以降は隔年実施の調査項目となったため、2013年度のデータはなし。

3. 女性の就業をめぐる状況について

女性の年齢階級別労働力率について、全体を経年変化で見ると、依然として「M字カーブ」を描いているものの、10年前と比較すると、そのカーブの底は浅

くなっています。10年前にM字の底であった「30～34」歳の労働力率は11.2ポイント上昇しています。特に有配偶者ではこの10年で、「25～29」歳の労働力率は14.8ポイント、「30～34」歳の労働力率は15.9ポイント、「35～39」歳の労働力率は11.3ポイント上昇しました（図表 3-4-14）。

【図表 3-4-14 女性の年齢階級別労働力率（配偶関係別）】



(備考)

1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 15～19歳有配偶の値は、表示していない。

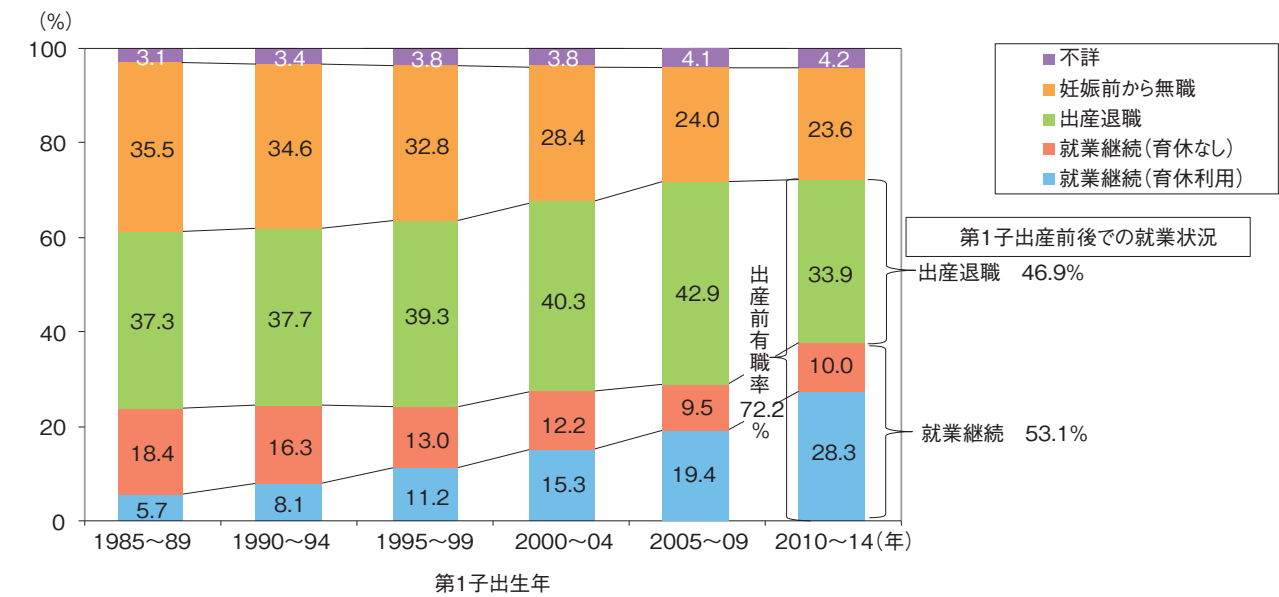
第1子出産前後の女性の就業状況の変化を見ると、妊娠判明時に就業していた女性の割合はこの20年間で約10ポイント上昇し、72.2%になっています。出産後の継続就業率は、育児休業を取得して継続している割合は増えているものの、全体では、4割前後で推移してきましたが、2010～2014年では、就業継続率が53.1%へと上昇しました。しかし、第1子出産を機に離職する女性の割合は46.9%と依然として高い状況にあります(図表3-4-15)。

これを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、約7割であるのに対し、パート・派遣は就業を継

続する者の割合が25.2%であり、パート・派遣等非正規雇用者については、第1子出産を機に退職する女性の割合が特に高い状況にあります(図表3-4-16)。

出産前に仕事をしていて妻について、出産後の就業継続の意欲別に出産後の就業継続の状況を見ると、「(現在の仕事を)出産した後も続ける」と回答した者のうち78.1%が同じ仕事を継続しています。これを就業形態別に見ると、正規では85.3%が同じ仕事を継続している一方、非正規では76.2%となっており、非正規は正規と比べ、就業継続意欲があっても就業継続している割合が低くなっています(図表3-4-18)。

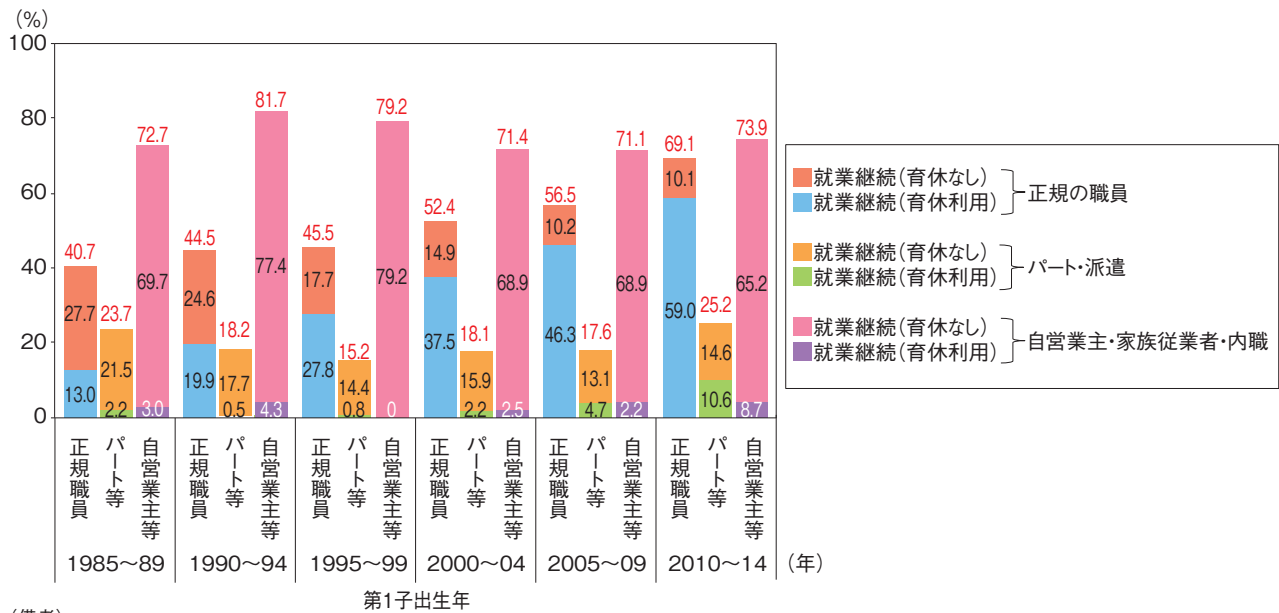
【図表 3-4-15 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況】



(備考)

- 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。
- 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。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(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
 就業継続(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
 出産退職ー妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

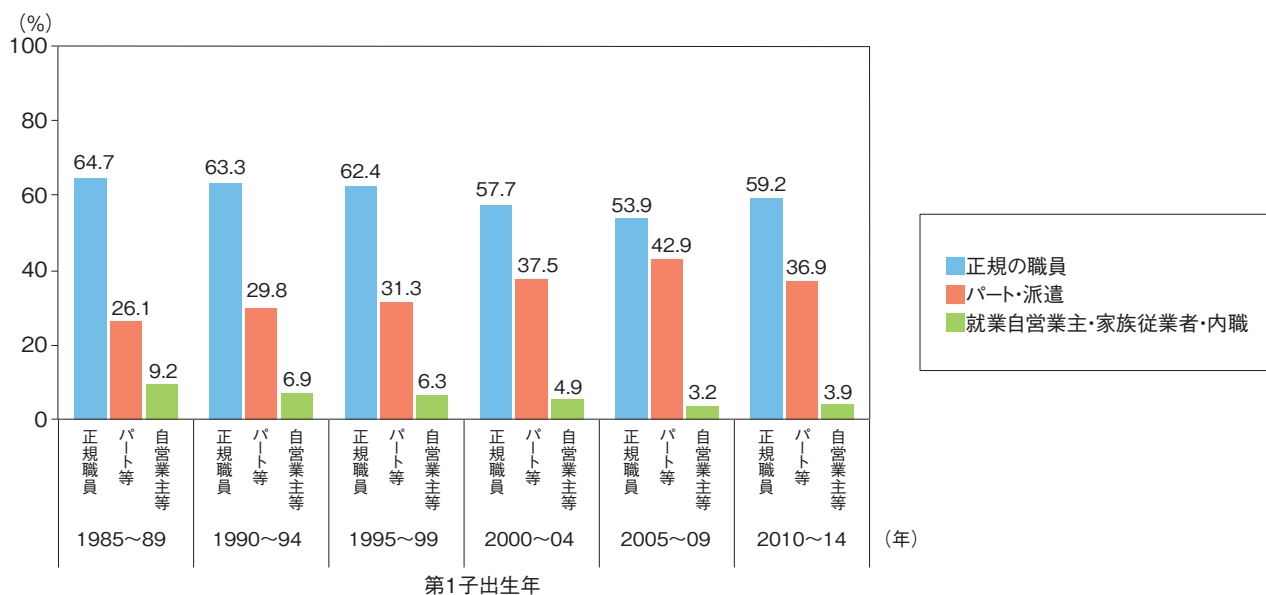
【図表 3-4-16 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)】



(備考)

- 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。
- 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。
- 出産前後の就業経歴
 就業継続(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
 就業継続(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
- 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。

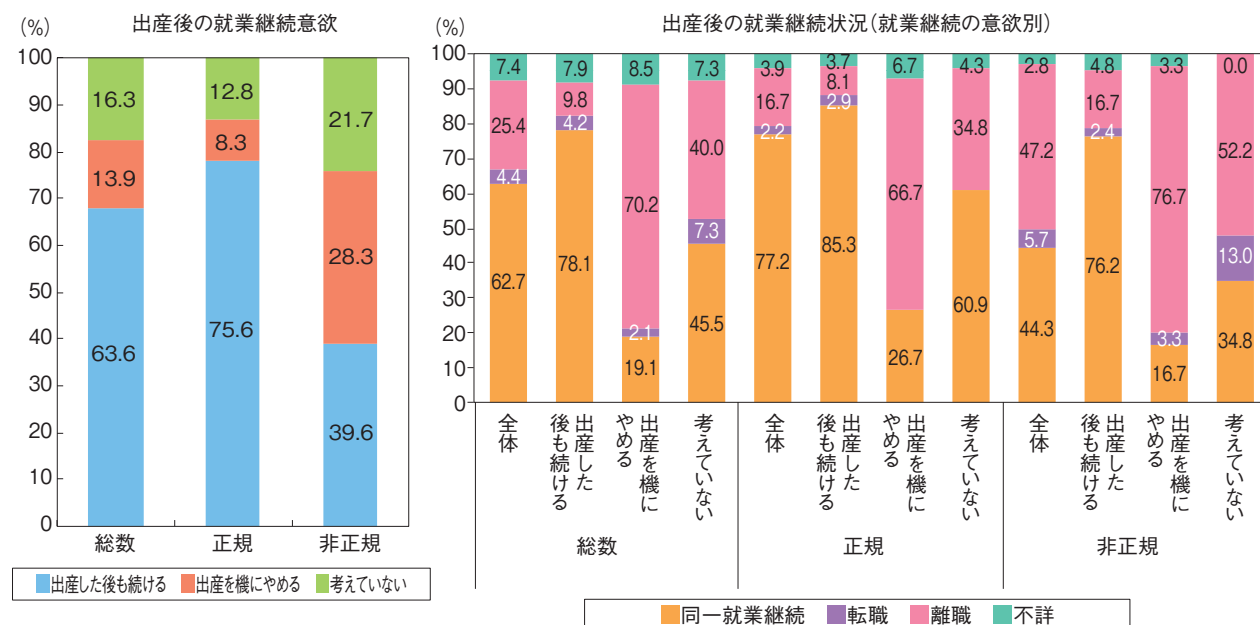
【図表 3-4-17 出産前有職者を就業形態別にみた構成割合】



(備考)

- 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。
- 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。
- 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。

【図表 3-4-18 出産後の就業継続意欲と就業形態別にみた妻の継続就業の状況】



(備考)

- 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（2002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又は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時に妻が仕事ありで、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。

末子妊娠時の退職理由を見ると、正社員、非正社員ともに「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も多く、それぞれ30.3%、46.3%になっています。次いで、正社員、非正社員ともに、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた（就業を継続するための制度がなかった場合を含む）（正社員：22.5%、非正社員 13.5%）」となっています（図表 3-4-19）。

働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント等」）については、妊娠・出産・育児等を職場で経験したことがある女性のうち、21.4%が受けたと回答しています。雇用形態別に見ると、妊娠・出産・育児等を経験したときに正社員だった女性で22.3%、非正規社員だった女性で15.4%となっています（図表 3-4-20）。

また、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おり、「つわり等により不就労が生じた妊婦がいる

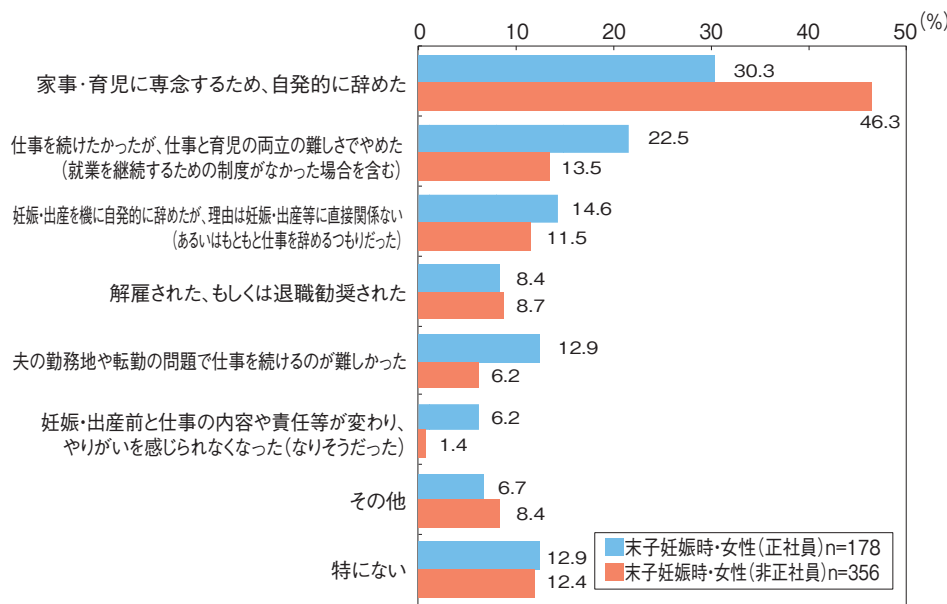
職場に対する業務上の応援」に取り組んでいる事業所では、特に低くなっています（図表 3-4-21）。

いわゆるマタニティハラスメント等が職場で起こらないようにするために必要な対策としては、「休業・復帰しやすくなる制度や会社にとっての負担軽減、または制度に関する会社の理解促進（会社に対して）」が50.3%で最も多く、次いで「理解者となる育児経験のある女性のマネジメント・経営陣への登用」が48.3%になっています（図表 3-4-22）。

第1子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性に対し、何が実現していれば仕事を続けていたと思うかを聞いたところ、正社員・非正社員ともに「認可・認証保育園等に子どもを預けられること」が最も多くなっています。その他には、「短時間勤務等、職場に育児との両立支援制度があれば」や「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があれば」が多くなっています（図表 3-4-23）。

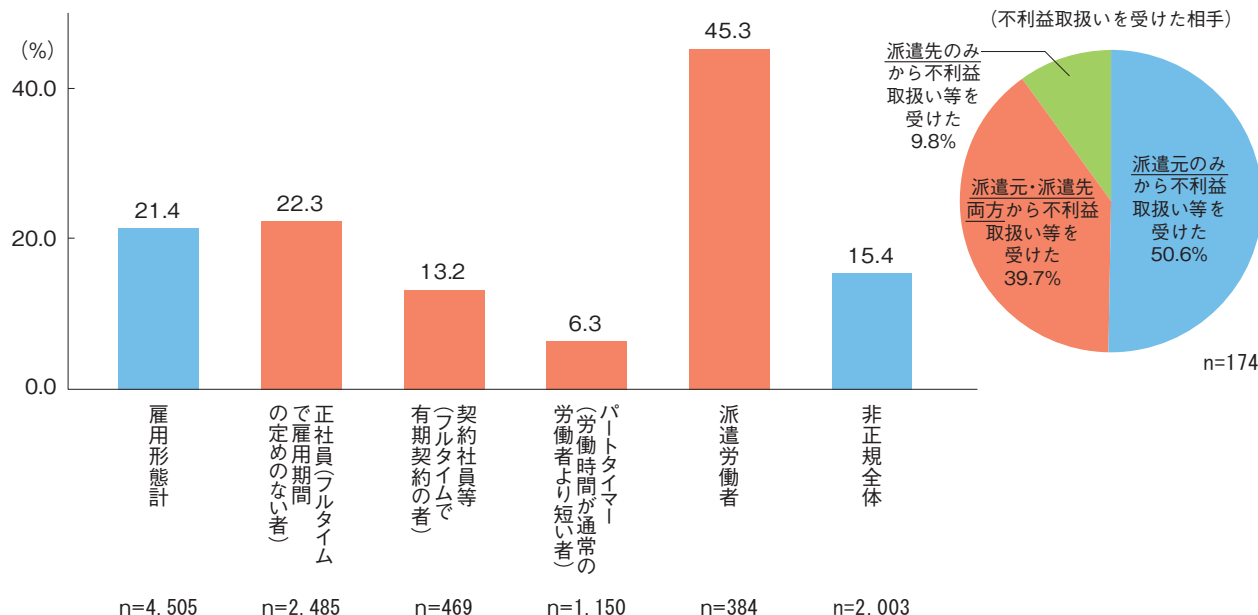
事業所における母性健康管理制度の規定の整備状況を見ると、2013 年度は 2007 年度と比べて、いずれの制度についても規定のある事業所割合が上昇しています（図表 3-4-24）。

【図表 3-4-19 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）
1. 厚生労働省「平成 28 年度 仕事と家庭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。
2. 複数回答。
3. 就業形態（女性・正社員、女性・非正社員）は末子妊娠時のもの。

【図表 3-4-20 妊娠等を理由とする不利益取扱い経験率】



(備考)

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(従業員調査、ウェブ調査)」

非正規全体の経験率と、派遣労働者が不利益取扱いを受けた相手の内訳は、調査結果データを元に雇用均等・児童家庭局作成

(※)「妊娠等を理由とする不利益取扱い経験時の雇用形態ごと人数」÷「職場で妊娠・出産・育児いずれかを経験した人の、調査時点または退職時点での雇用形態ごと人数」

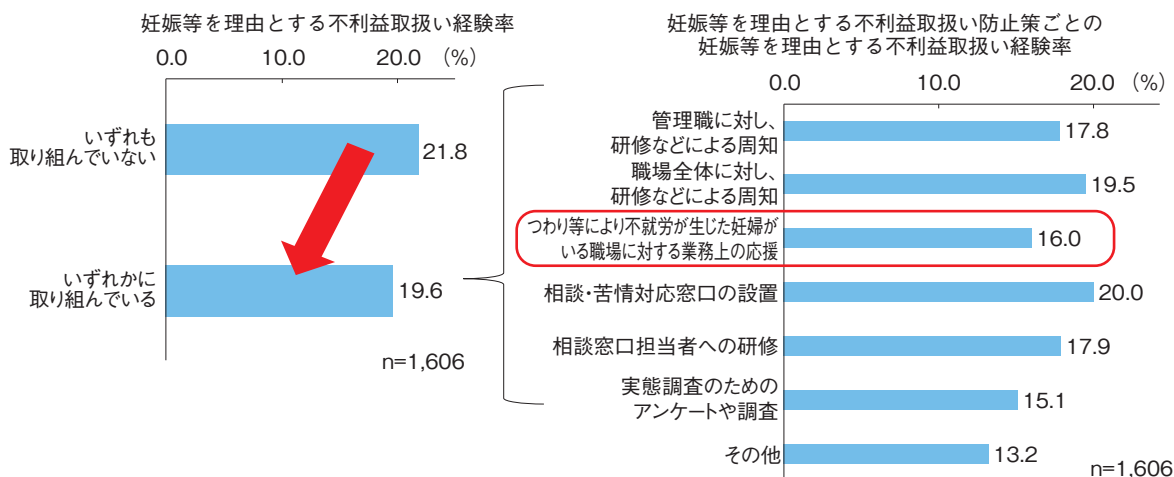
※調査対象:有業者のうち「現在の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」、無業者のうち「1つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」「2つ前の職場で妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた人」の合計。(郵送の従業員調査とウェブ調査を合算。)

※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、雇止め、契約更新回数の引下げ、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、不利益な人事評価、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発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。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。

【図表 3-4-21 妊娠等を理由とする不利益取扱い防止策の効果】



(備考)

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(従業員調査、ウェブ調査)」

(※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」

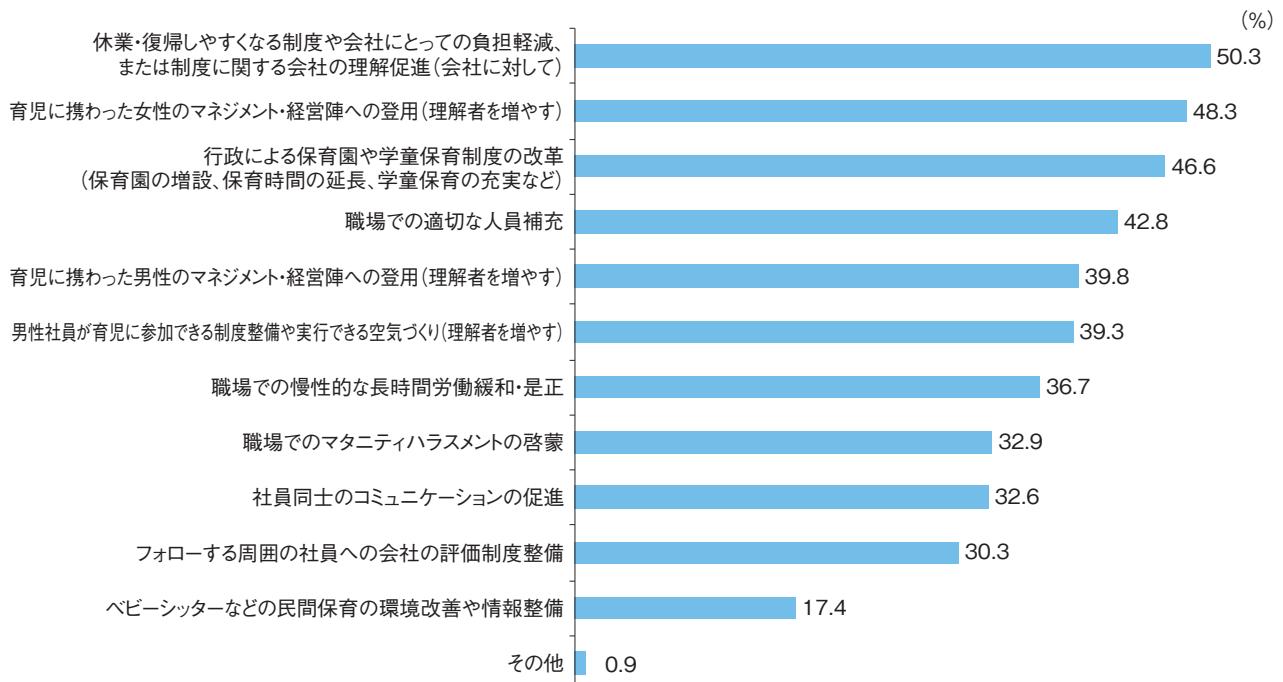
本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱いは、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱いを指す。

→解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げ、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発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくする発言。

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発言。

【図表 3-4-22 職場で「マタハラ」が起こらないようにするために必要な対策】

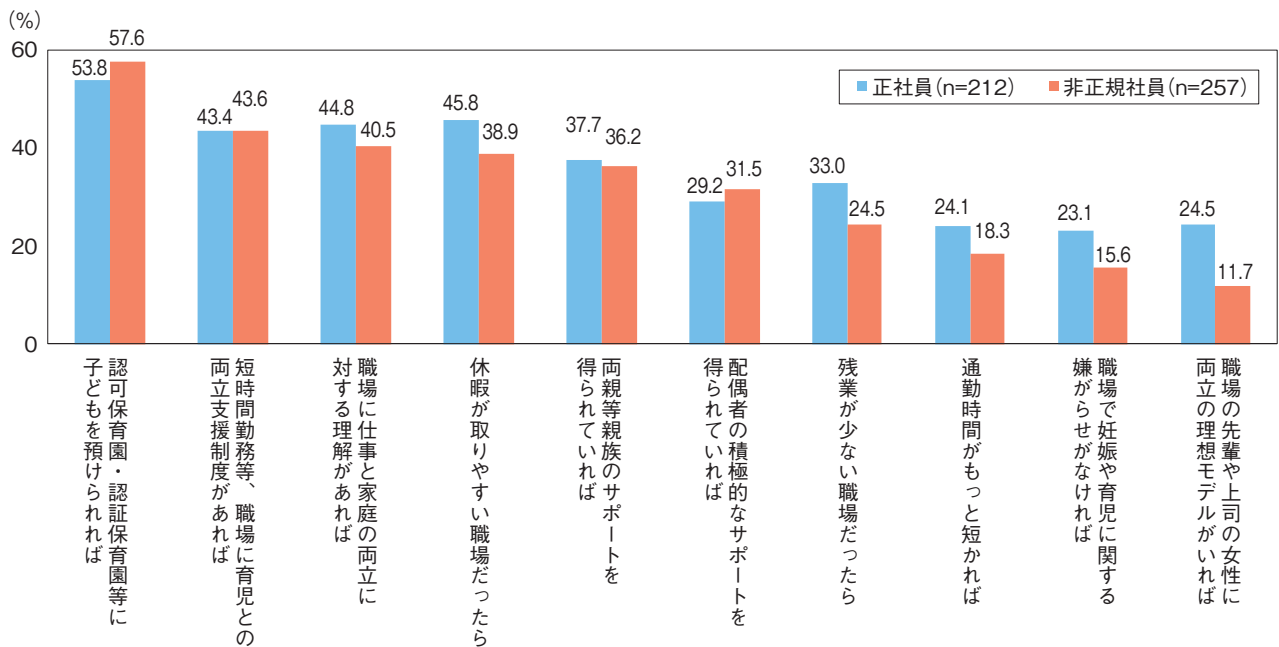


(備考)

1. 日本労働組合総連合会「第3回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査—働く女性の5割を超える、非正規雇用の課題にスポットを当てて—」(2015年)より作成。
2. 複数回答。
3. 調査対象は、在職中の20歳代～40歳の女性654名。

【図表 3-4-23 就業継続に必要なだったと思うこと(個人調査)
(第1子出産後も就業の継続を希望していたが継続しなかった女性)】

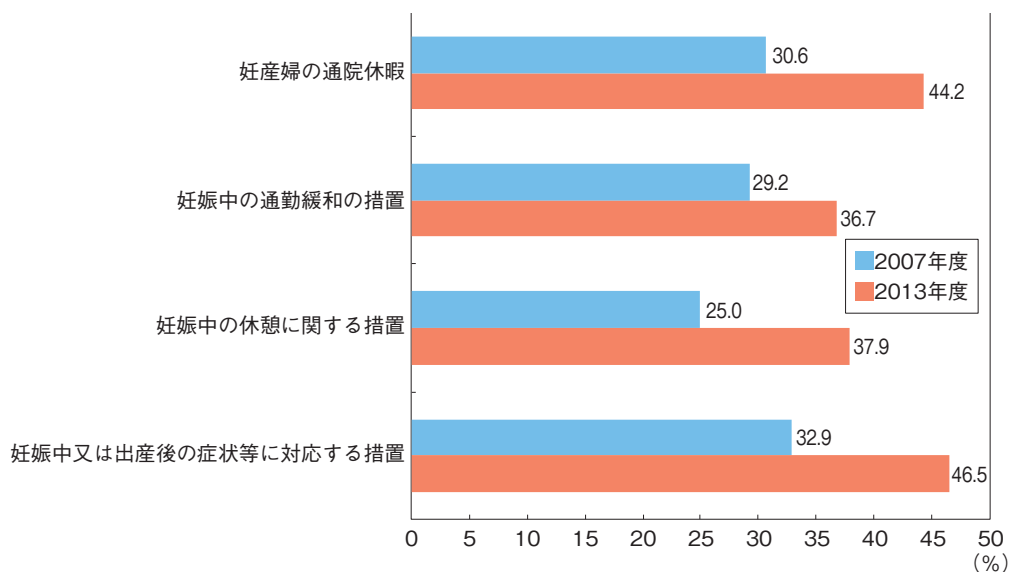
<正社員・非正規社員別>



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 6歳未満の子(第1子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた20歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。)が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

【図表 3-4-24 母性健康管理制度の規定のある事業所割合】



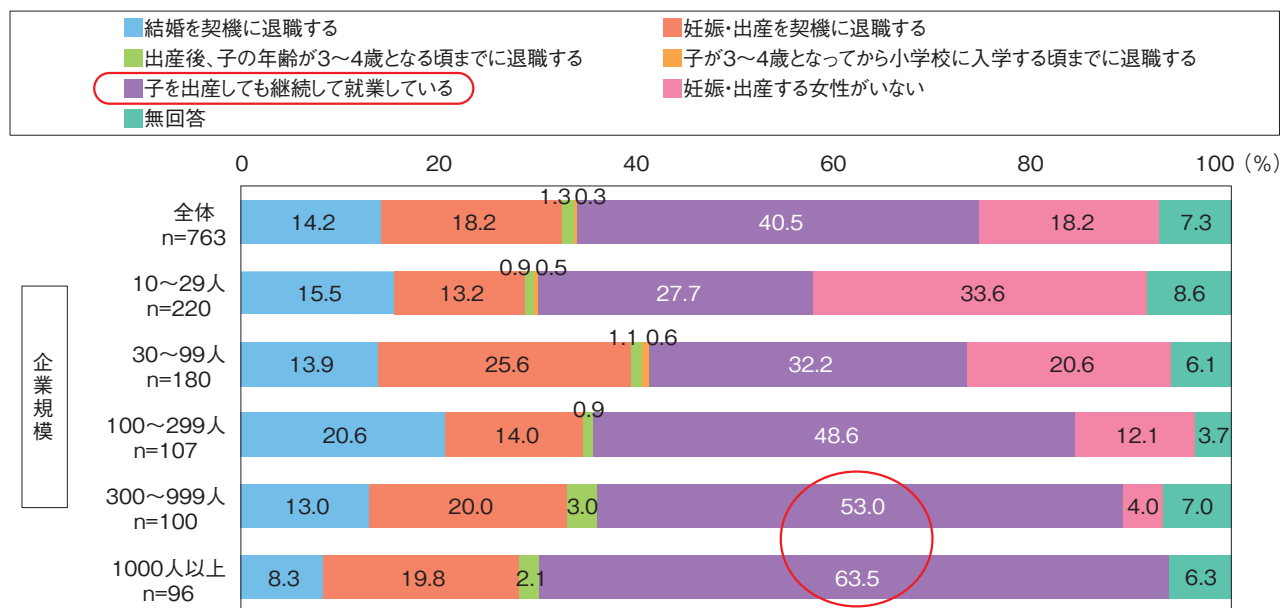
(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
2. 調査対象は、常用労働者5人以上の民営事業所。

次に、女性正社員の就業継続の割合を企業規模別に見ると、企業規模が大きいほど、「子を出産しても継続して就業している」とする割合が高くなっており、

1,000人以上の企業においては、6割以上の女性正社員が就業を継続しています（図表 3-4-25）。

【図表 3-4-25 女性正社員の働き方として多いパターン（企業調査）】



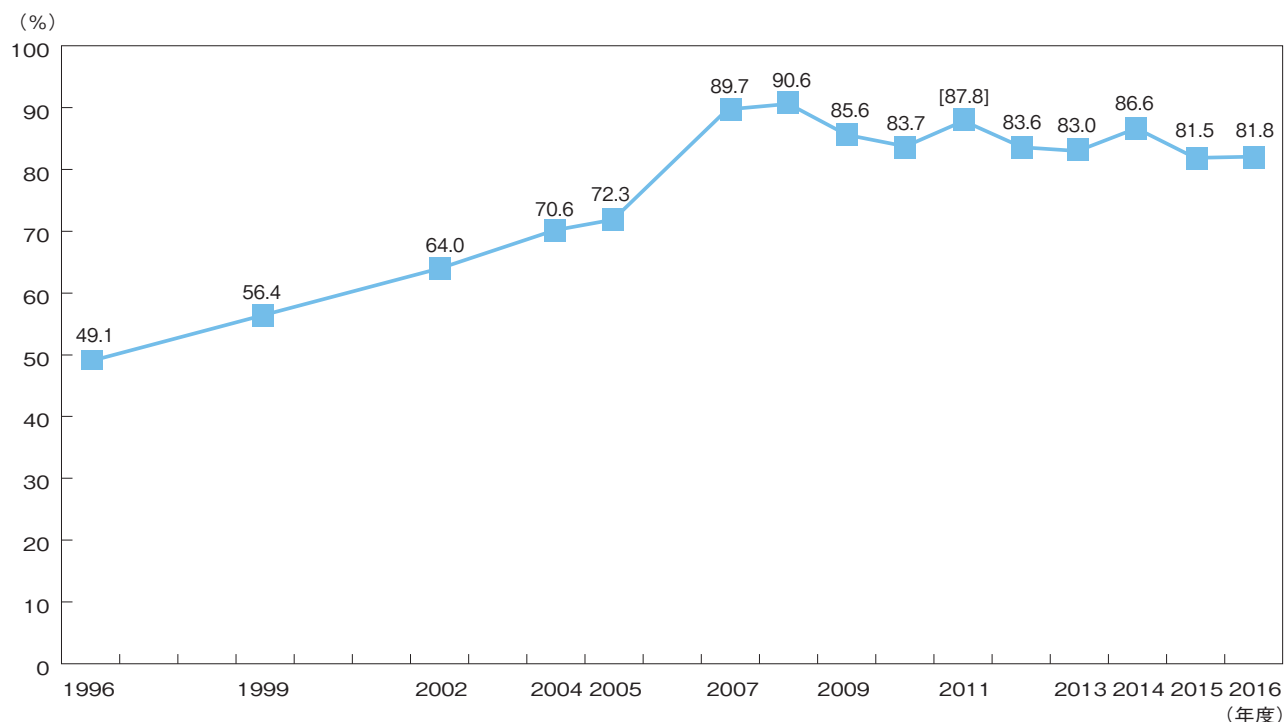
(備考)

1. 厚生労働省委託事業「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（株式会社ニッセイ基礎研究所）（2008年）より作成。
2. 規模9人以下（38社）はサンプル数が少ないので表示していない。

女性の育児休業取得率は、2009 年以降は低下傾向にあり、2016 年度は 81.8%と前年に比べ、0.3 ポイント高くなりました（図表 3-4-26）。これを事業所規模

別に見ると、規模が小さいほど低い傾向にあり、特に 5～29 人規模の企業で、育児休業取得の割合が低くなっています（図表 3-4-27）。

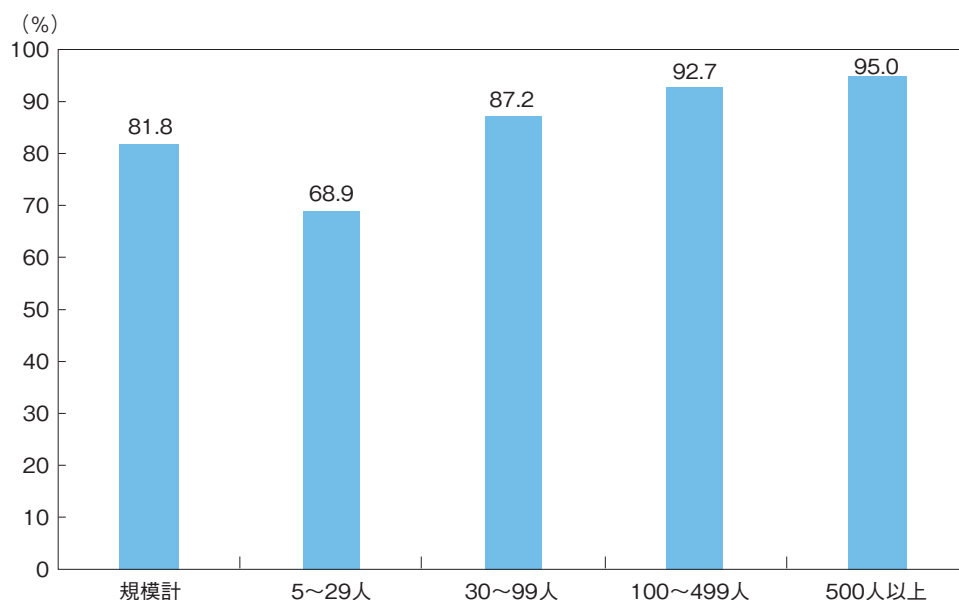
【図表 3-4-26 女性の育児休業取得率】



（備考）

1. 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。
2. 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。
3. 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 3-4-27 事業所規模別育児休業取得者（女性）割合】



（備考）

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2016 年度）より作成。
2. 2014 年 10 月 1 日～2015 年 9 月 30 日に出産した者のうち、調査時点（2016 年 10 月 1 日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

4. 女性の就業継続と職場における能力発揮との関係

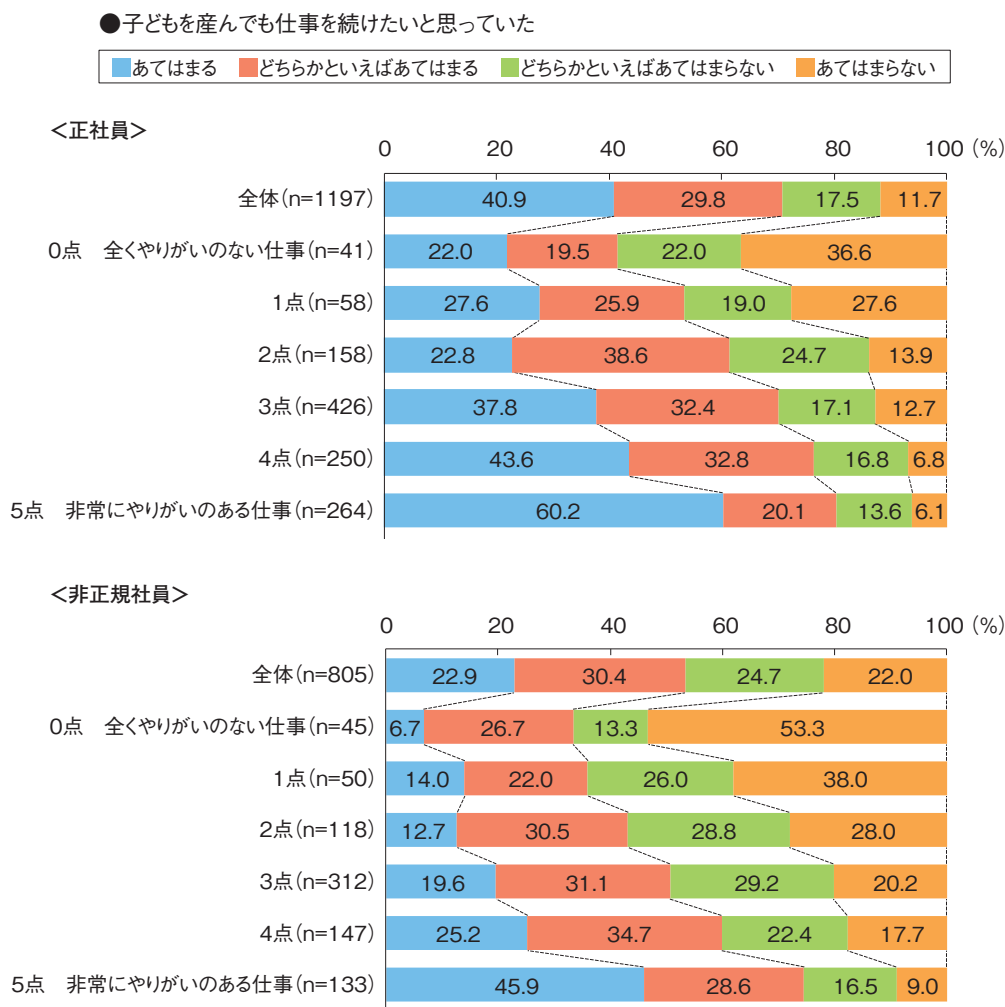
女性の継続就業のためには、仕事と子育てを両立できる職場環境の整備のほか、女性が活躍できる職場環境の重要性も指摘されています。

正社員・非正規社員とも、第1子妊娠判明時に、仕

事のやりがいを強く感じている女性ほど、出産後も就業を継続する意向が強い傾向にあります（図表 3-4-28）。

また、職務の内容についても、育児休業制度がある場合の退職率を見ると、男性正社員と同じ職務を担う女性正規職員の退職率は30.3%となっており、男性と異なる職務を担う女性正規職員の退職率（43.2%）より低くなっています（図表 3-4-29）。

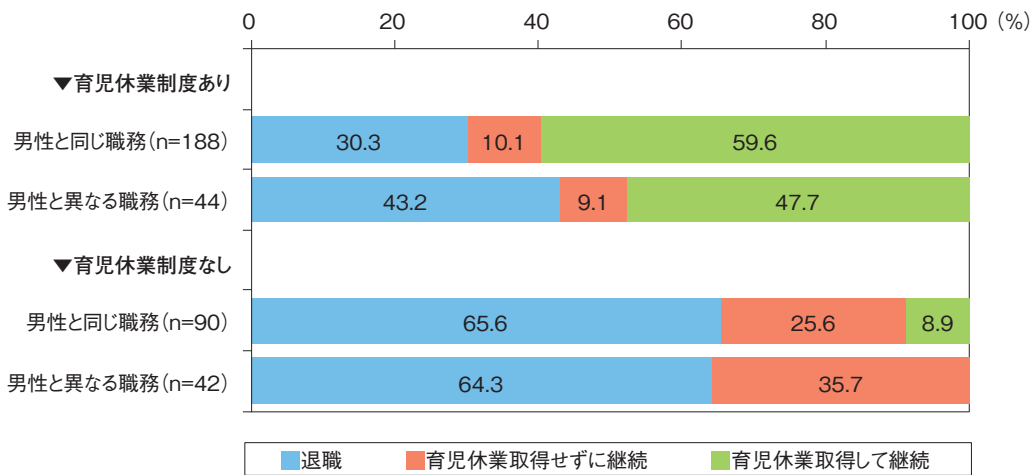
【図表 3-4-28 仕事のやりがい別にみた就業継続意向（個人調査）（女性）】



（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 6歳未満の子（第1子）と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた20歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。）が調査対象。

【図表 3-4-29 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
—職務の男性との異同別・育児休業制度の有無別—（妊娠時正規雇用）】

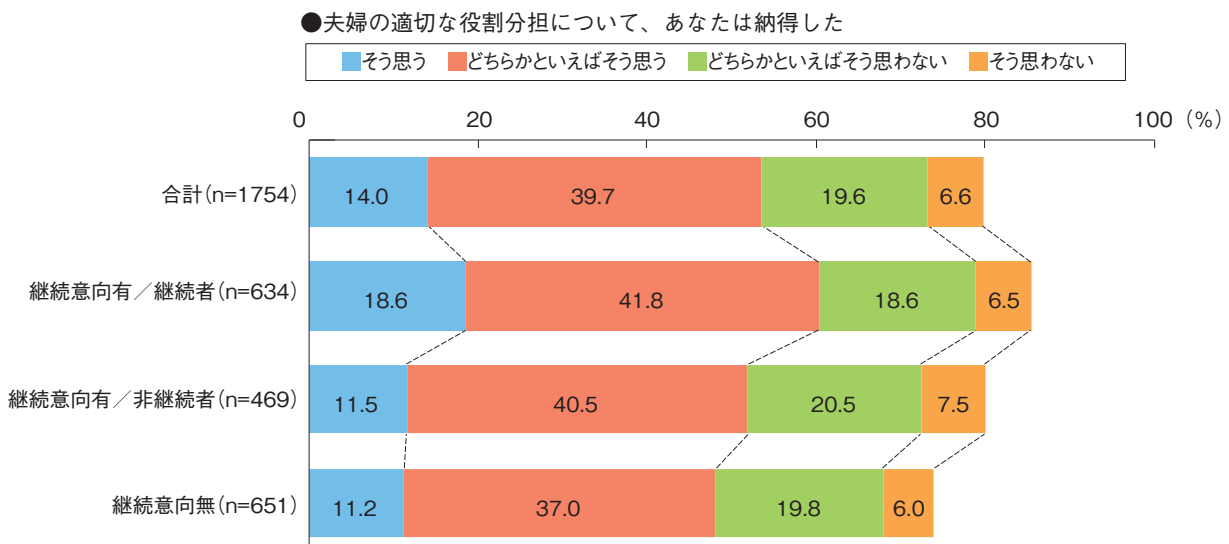


（備考）
独立行政法人労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」（労働政策研究報告書 No.136 2011年）より作成。

5. 配偶者との関係や両親から受ける影響等

第1子出産後も就業を継続する意向があり、実際に就業を継続した女性は、第1子出産前に夫婦で役割分担について話し合って自身が納得した割合が高くなっています（図表 3-4-30）。

【図表 3-4-30 就業継続意向・実態別にみた夫婦の話し合いに対する納得度（個人調査）（女性）】

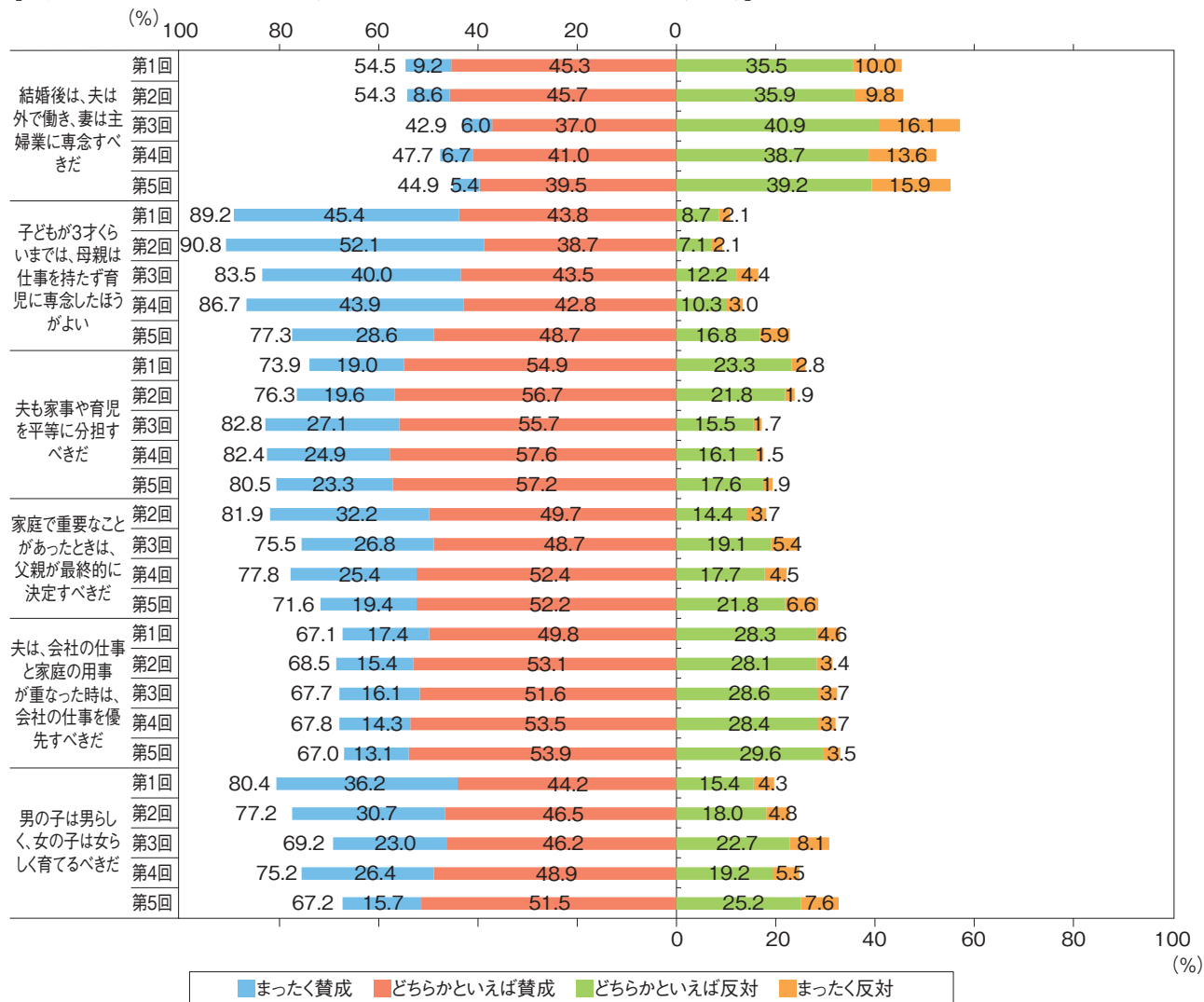


（備考）
1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」（2013年度）より作成。
2. 1歳以上6歳未満の子（第1子）と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業（業種は不問。）に雇用されていた20歳以上の女性（当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。）が調査対象。

性別役割分担に関する女性の考え方の変化をみると、「結婚後は、夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」、「子どもが3才くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念した方がよい」、「男の子は男らし

く、女の子は女らしく育てるべきだ」の割合は低下傾向にあります。また、「夫も家事や育児を平等に分担すべきだ」の割合は8割を超えています（図表 3-4-31）。

【図表 3-4-31 性別役割に関する考え方の各項目への賛否の分布（女性）】



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」より作成。
- 調査実施年は次のとおり。第1回：1993年 第2回：1998年 第3回：2003年 第4回：2008年 第5回：2013年
- 集計対象は配偶者のいる女性。
- 四捨五入の関係で割合の合計が100にならない場合がある。「まったく賛成」と「どちらかといえば賛成」の値を合わせたのが「賛成」の値だが、四捨五入の関係で「まったく賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計値と一致しない場合がある。

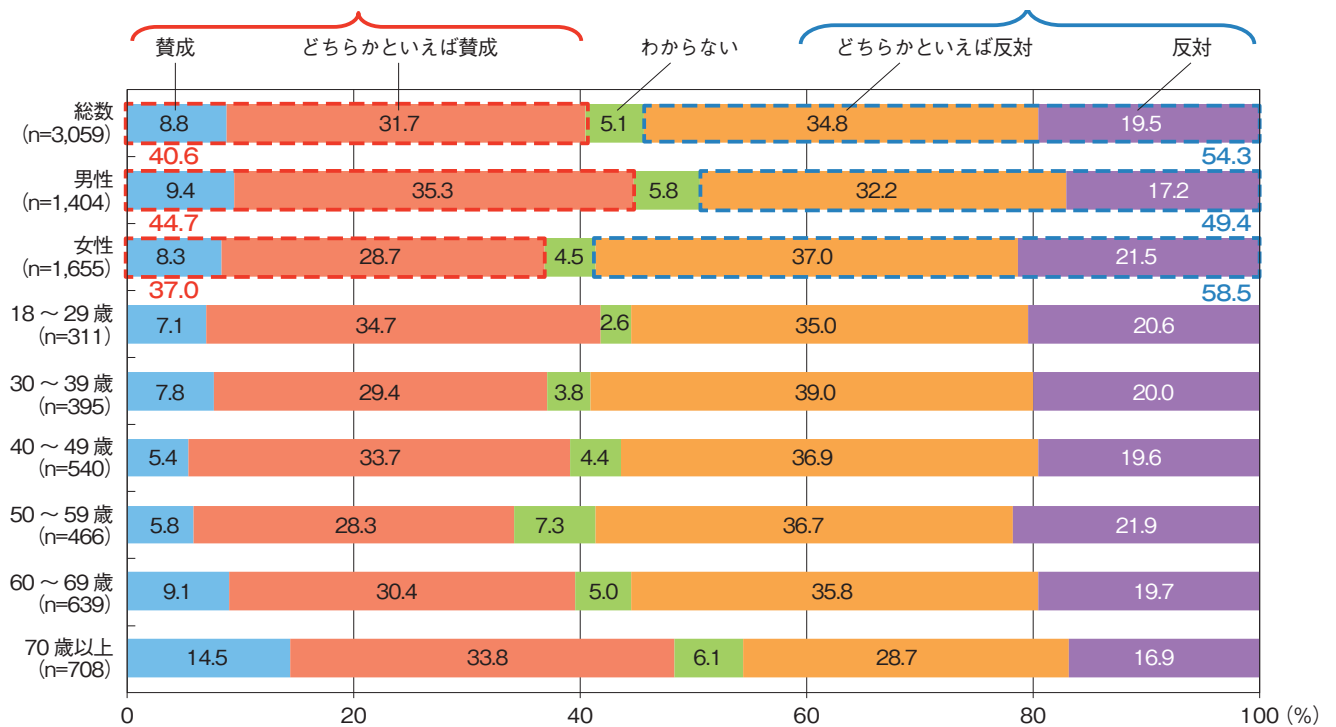
6. 夫は外で働き、妻は家庭で守るべきであるという考え方に対する意識

「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は、「賛成」は40.6%と、1979年に調査を始めて以来、過去最少の割合となりました。「反対」は54.3%となり、歴代

2番目に高い数値となりました。これまで長期的には「賛成」が減少傾向、「反対」が増加傾向となっています。

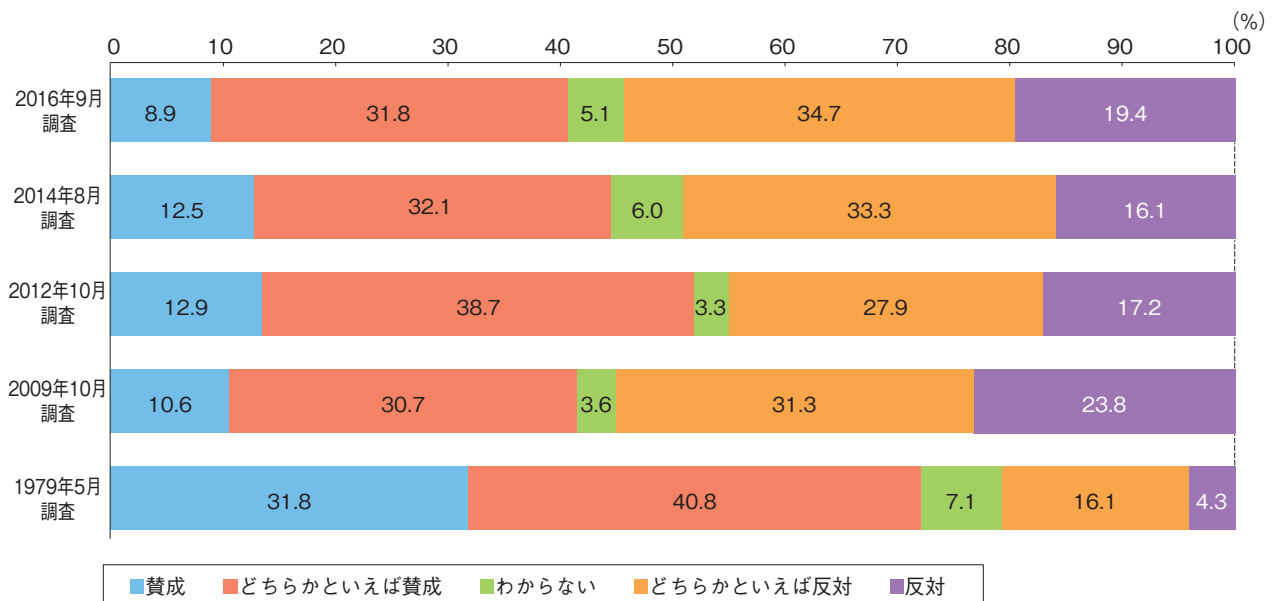
世代別に見ると、「賛成」の割合が最も多いのは70歳以上の層が48.3%、次いで29歳以下の層が41.8%となりました。「反対」の割合が最も多いのは30歳台が59.0%、次いで50歳台が58.6%となりました（図表 3-4-32）。

【図表 3-4-32 夫は外で働き、妻は家庭で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」(2016年9月調査)により作成。

【参考 「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の変化】



(備考)
1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(2016年9月、2012年10月、2009年10月調査)、内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」(2014年8月調査)、総理府「婦人(Ⅰ部)に関する世論調査」(1979年5月調査)より作成。
2. 20歳以上の集計結果。

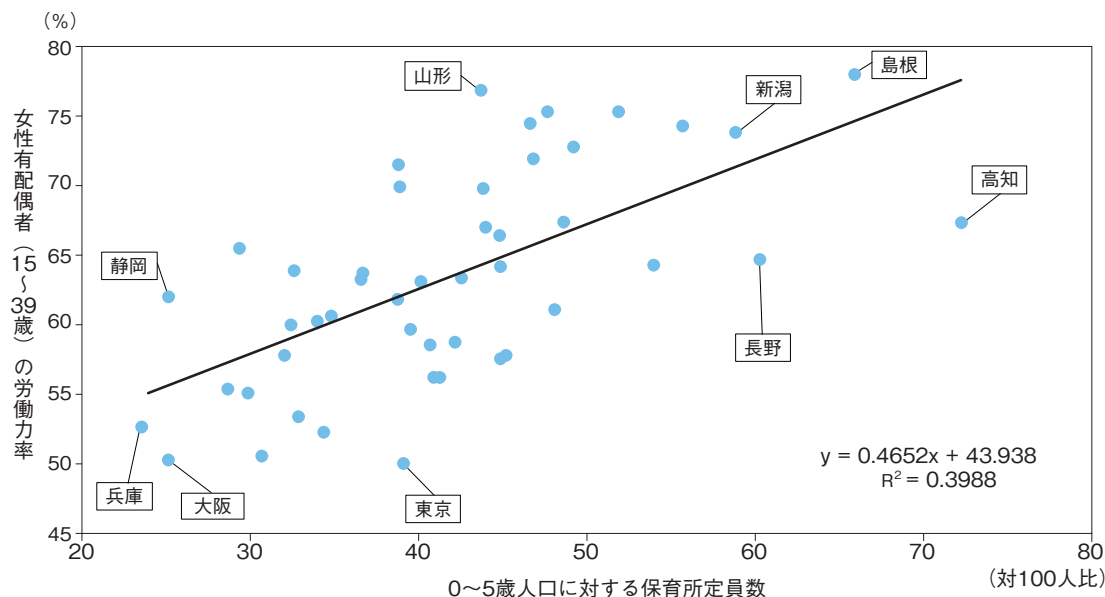
7. 女性の就業継続と保育サービスの関係

仕事と生活の両立を図るため、保育サービスの充実
は重要な課題です。

0～5歳人口に対する保育所定員数と、女性有配偶者の労働力率の間には、正の関係性が見られます（図表 3-4-33）。

また、小学1～3年生の就学児童数に対する放課後児童クラブ登録児童数と、女性有配偶者の労働力率の間にも、正の関係性が見られます（図表 3-4-34）。

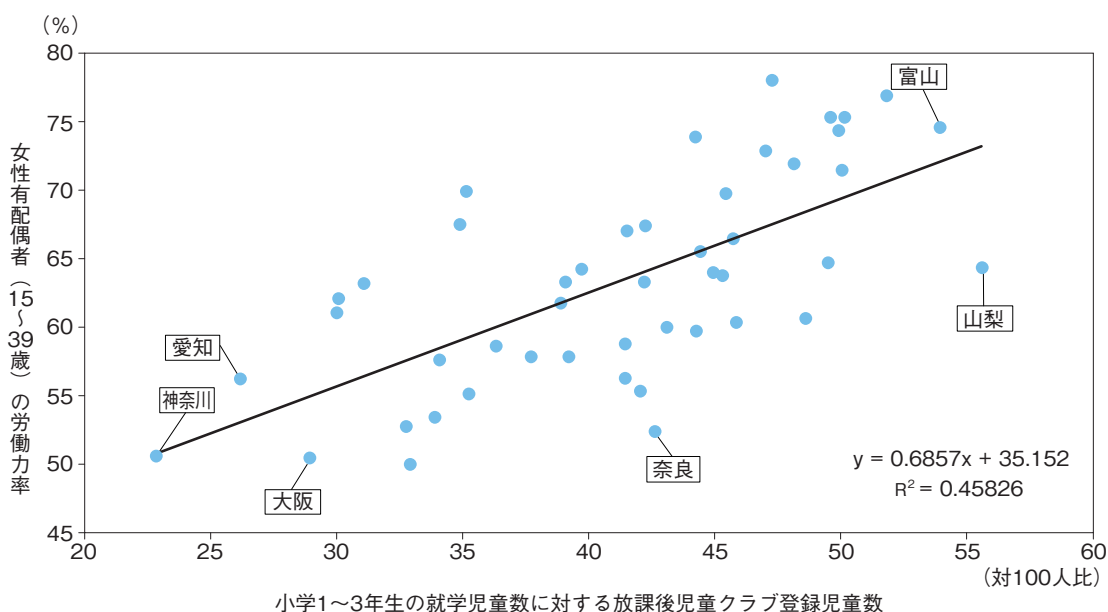
【図表 3-4-33 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係】



（備考）

1. 都道府県別の女性有配偶者（15～39歳）の労働力率と都道府県別の就学0～5歳人口に対する保育所定員数をプロットしたもの。
2. 女性有配偶者（15～39歳）の労働力率及び0～5歳人口は、総務省統計局「国勢調査」（2015年）による。
3. 保育所定員数は、厚生労働省「福祉行政報告例」による2016年4月1日現在の数値。定員は子ども・子育て支援法による利用定員。

【図表 3-4-34 都道府県別の女性の労働力率と放課後児童クラブ登録児童数（小学1～3年生）の関係】

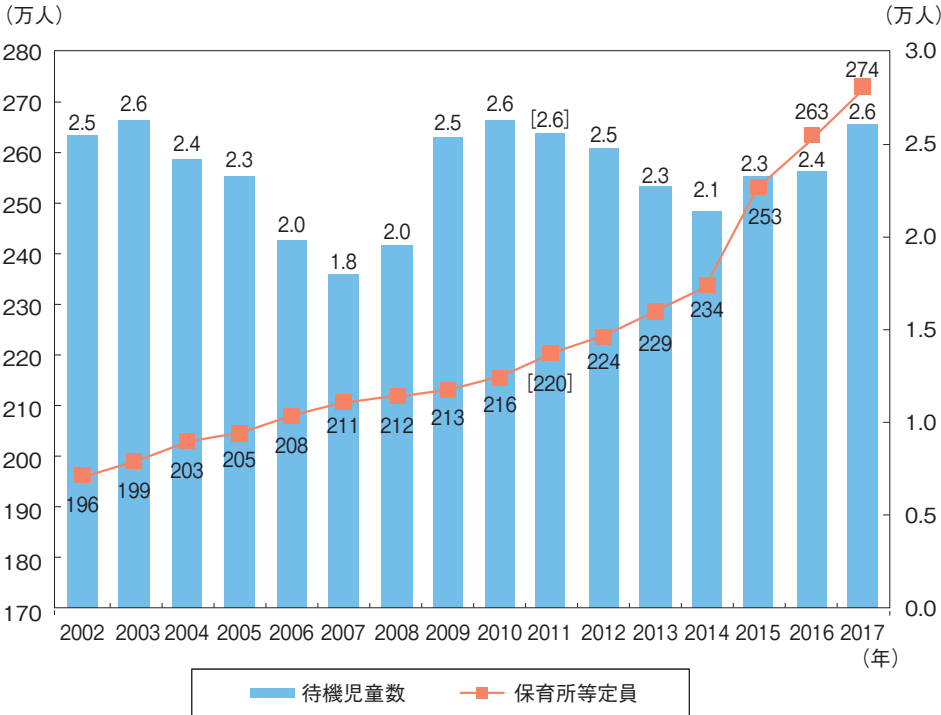


（備考）

1. 都道府県別の女性有配偶者（15～39歳）の労働力率と小学1～3年生の都道府県別の就学児童数に対する放課後児童クラブ登録児童数をプロットしたもの。
2. 女性有配偶者（15～39歳）の労働力率は、総務省統計局「国勢調査」（2015年）による。
3. 放課後児童クラブ登録児童数は、「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）」（2017年）の数値。
4. 就学児童数は、文部科学省「学校基本調査（確報値）」による2017年5月1日現在の数値。

保育所等の定員数は年々増加し、2017年には274万人になっている一方、待機児童の数は前年から増加し、約2.6万人となっています（図表 3-4-35）。

【図表 3-4-35 待機児童数と保育所等定員の推移】



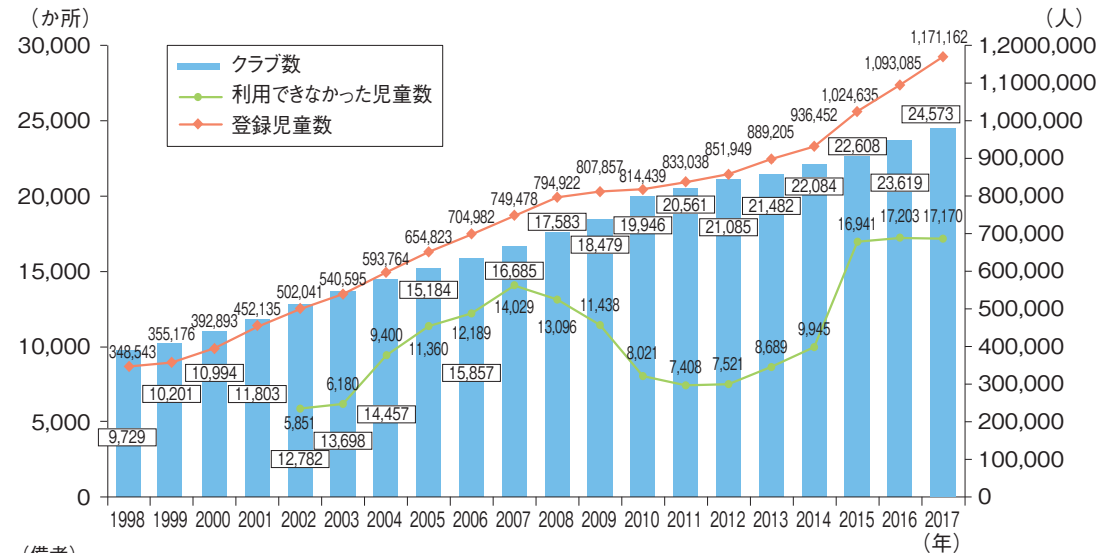
(備考)

- 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。

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、2015年度より対象児童が「概ね10歳未満」から6年生まで拡大されたこ

と等により、クラブを利用できなかった児童数（待機児童数）は最多となっています（図表 3-4-36）。

【図表 3-4-36 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)

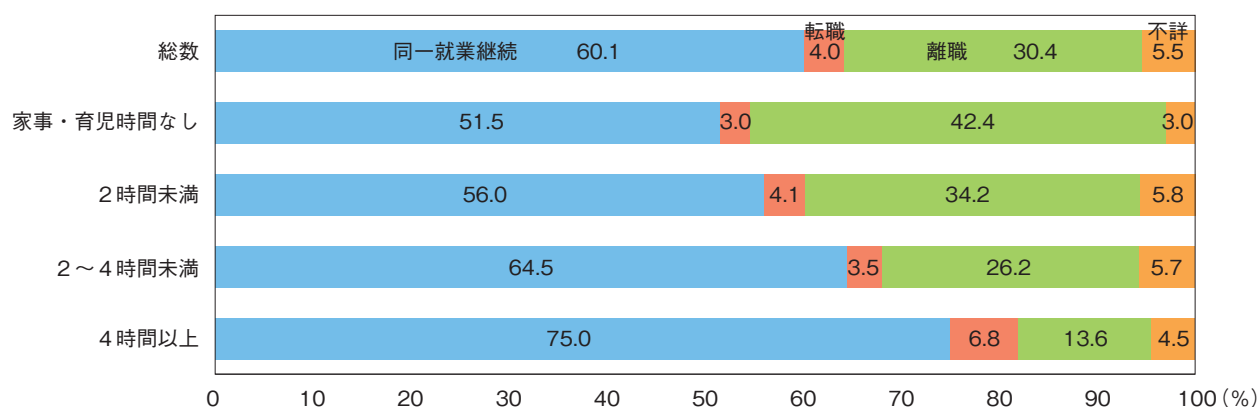
- 厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5月1日現在）」（2017年）より。
- 2011年の数値は、東日本大震災の影響で調査を実施できなかった岩手県、福島県の12市町村を除いて集計。

8. 男性の家事・育児への参画をめぐる状況

仕事と家庭の両立は、男女を問わず推進していくことが求められる課題です。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められています。

妻の出産後の夫の平日の家事・育児時間と妻の就業継続の割合には正の関係性が見られます（図表3-4-37）。また、夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生割合には正の関係性が見られます（図表3-4-38）。このように、男性が子育てや家事に関わっていくことが女性の継続就業を後押しすることにもつながります。

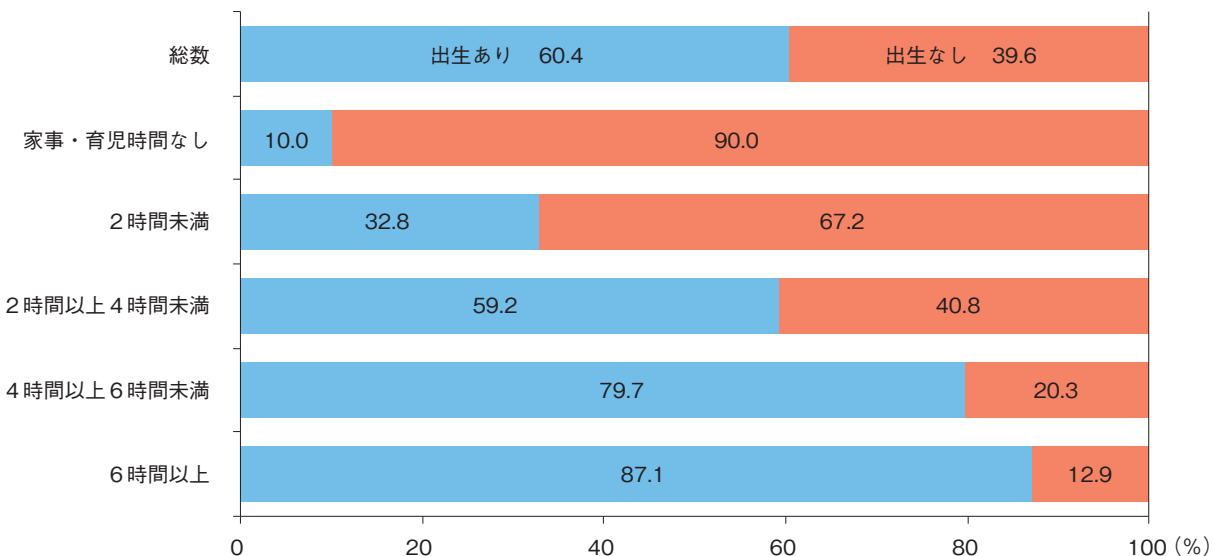
【図表 3-4-37 夫の家事・育児時間（平日）別出産後の妻の就業継続状況】



（備考）

- 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）」の概況」（調査年月：2015年11月）より作成。
- 集計対象は、以下の①又は②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 - 第1回調査から第14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13回調査までの間に結婚し、結婚後第14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13年間に子どもが生まれた夫婦
- 13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。
- 家事・育児時間の「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【図表 3-4-38 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの13年間の第2子以降の出生の状況】



（備考）

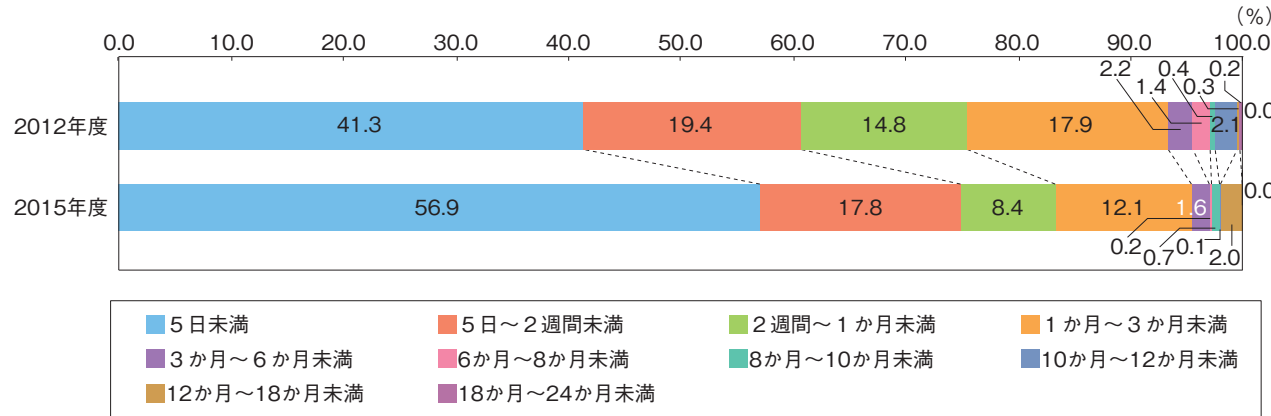
- 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）」（調査年月：2015年11月）より作成。
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。
 - 第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
 - 出生前調査時に子どもが1人以上いる夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
- 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

しかし、男性の育児休業取得率は3.16%と非常に低い水準にとどまっています（図表 3-4-6 参照）。また、2015 年 4 月 1 日から 2016 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」（56.9%）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 日未満の取得率が約 15 ポイント上昇する等、短期間

の育児休業取得者が大きく増加しています（図表 3-4-39）。

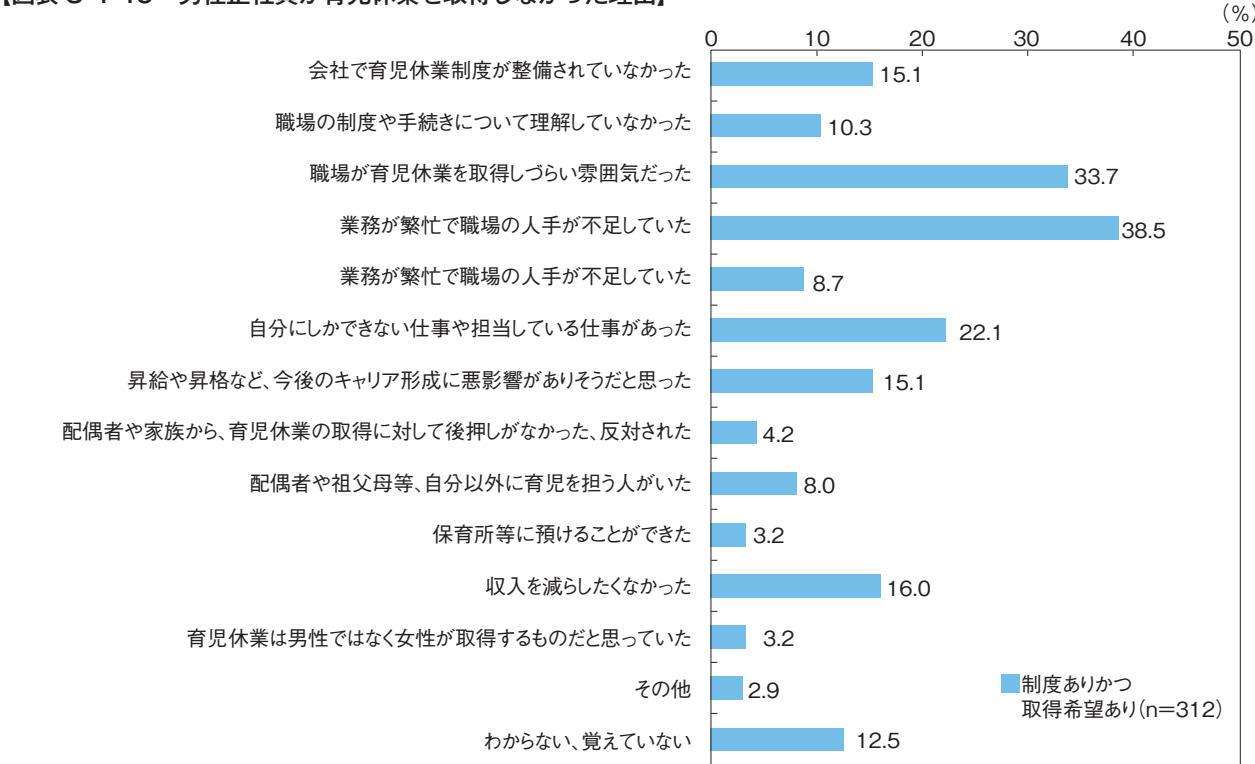
男性が育児休業を取得しない理由としては、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」（38.5%）、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だった」（33.7%）などが多く挙げられています（図表 3-4-40）。

【図表 3-4-39 育児休業後復職者の取得期間内訳（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。

【図表 3-4-40 男性正社員が育児休業を取得しなかった理由】

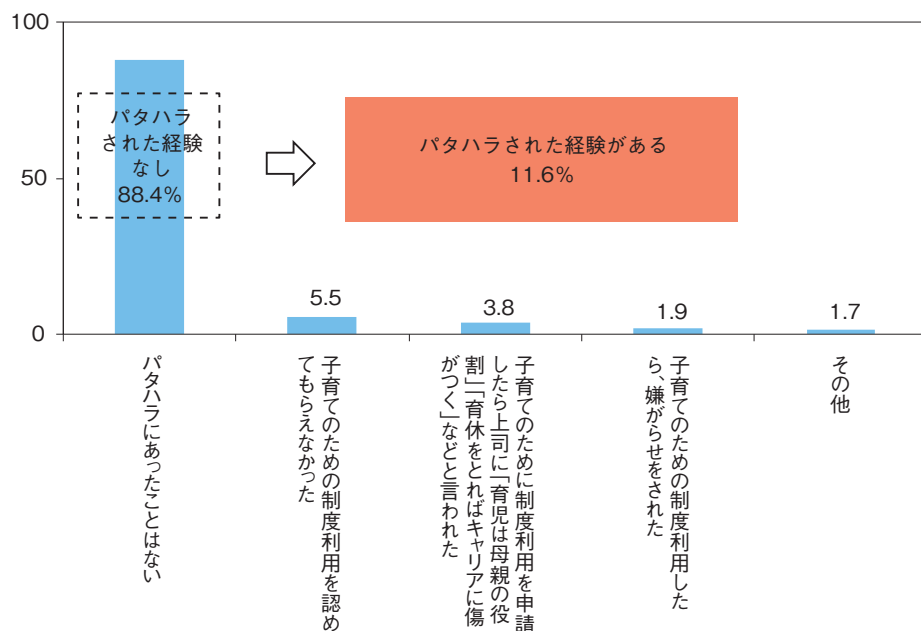


（備考）
1. 厚生労働省「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 労働者調査結果の概要（速報）」（三菱 UFJリサーチ & コンサルティング株式会社委託）より作成。
2. 末子妊娠時・男性（正社員） n=312、複数回答。

子をもつ男性労働者で、育児のための制度を利用することを妨げる行為等（いわゆる「パタニティハラスメント」）を受けた経験がある割合は11.6%であり、内容としては「子育てのための制度利用を認められなかった」、「子育てのために制度利用を申請したら

『育児は母親の役割』『育休を取ればキャリアに傷がつく』などと言われた」、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」の順に多くなっています（図表 3-4-41）。

【図表 3-4-41 パタハラをされた経験の有無と内容（男性）】



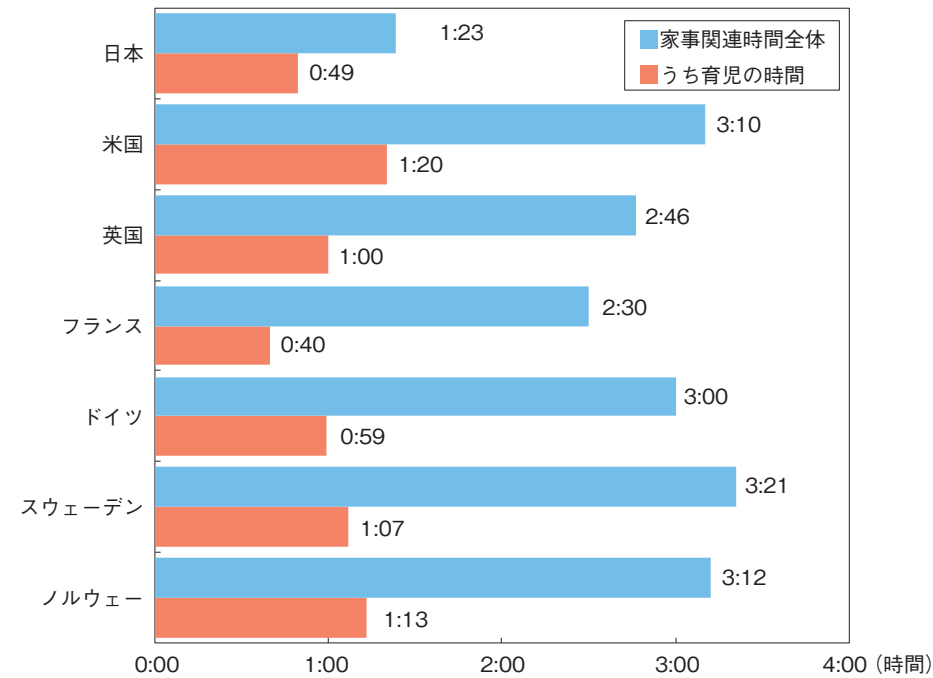
（備考）

1. 日本労働組合総連合会「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）に関する調査」（2013年）より作成。
2. 集計対象は、20歳～59歳の男性有職者のうち、子がいる525名。

また、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83分となっており、先進国中最低の水準にとどまっています（図表 3-4-7、図表 3-4-42。こ

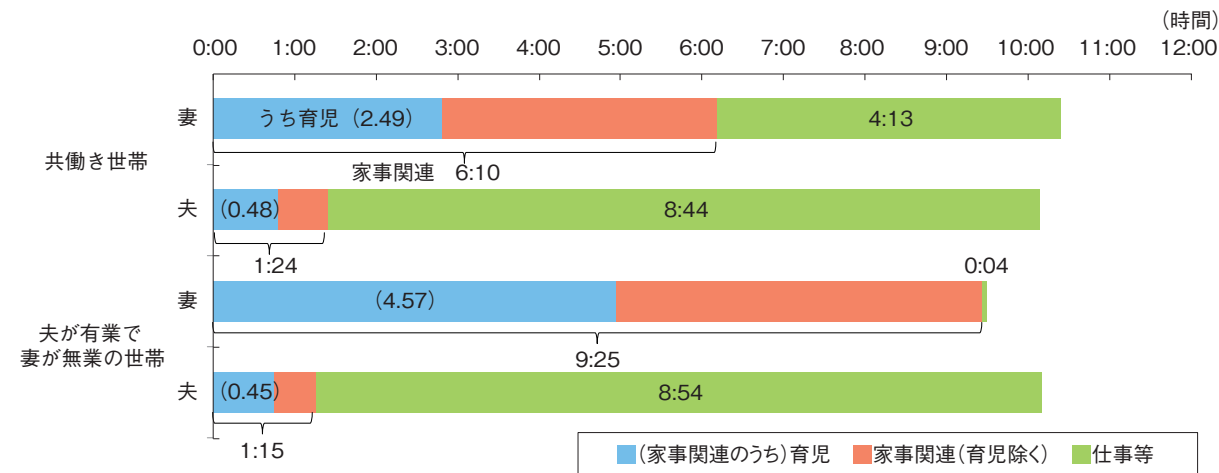
れを世帯の種類別に見ると、妻が無業の世帯においては75分、共働き世帯においては84分となっており、妻の就業形態に関わらず、男性が家事・育児に費やす時間は低調にとどまっています（図表 3-4-43）。

【図表 3-4-42 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）－国際比較－】



(備考)
1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、
Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016) 及び総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体)である。

【図表 3-4-43 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）】



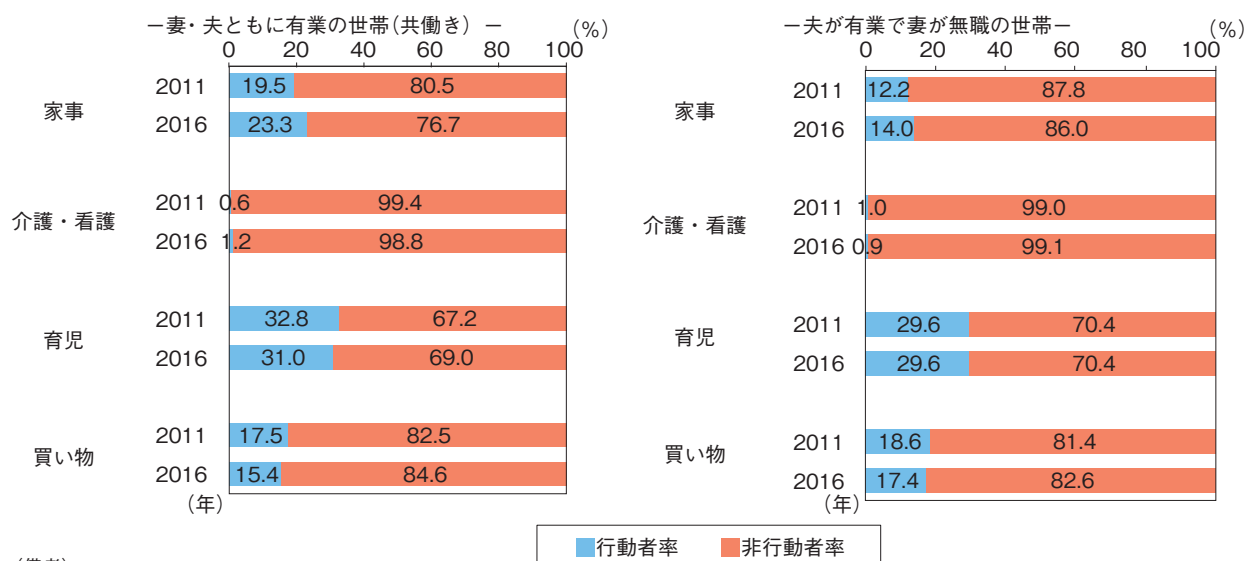
(備考)
1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は夫婦と子供の世帯における6歳未満の子どもを持つ妻・夫の1日当たりの家事関連(うち育児)時間と仕事等時間(週全体)。
※家事関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
仕事等時間・・・「仕事」、「学業」、「通勤・通学時間」の合計時間。

男性が子育てや家事を行っているかどうかについては、社会生活基本調査において、調査期間中に該当する種類の行動をした人の割合を「行動者率」として算出しています。6歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者率を見ると、ここ数年で「家事」、「育児」とともに行動者率が上昇していますが、共働き世帯でも、約8割の男性が全く※「家事」を行わず、約7割の男性が全く「育児」を行っていません

(図表 3-4-44-①)。また、共働き世帯の6歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者の平均時間(1日当たり)は、「家事」で90分、「育児」で146分であり、妻が無業の世帯に比べてやや長くなっています(図表 3-4-44-②)。

(※) 社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することとなっているため、短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要。

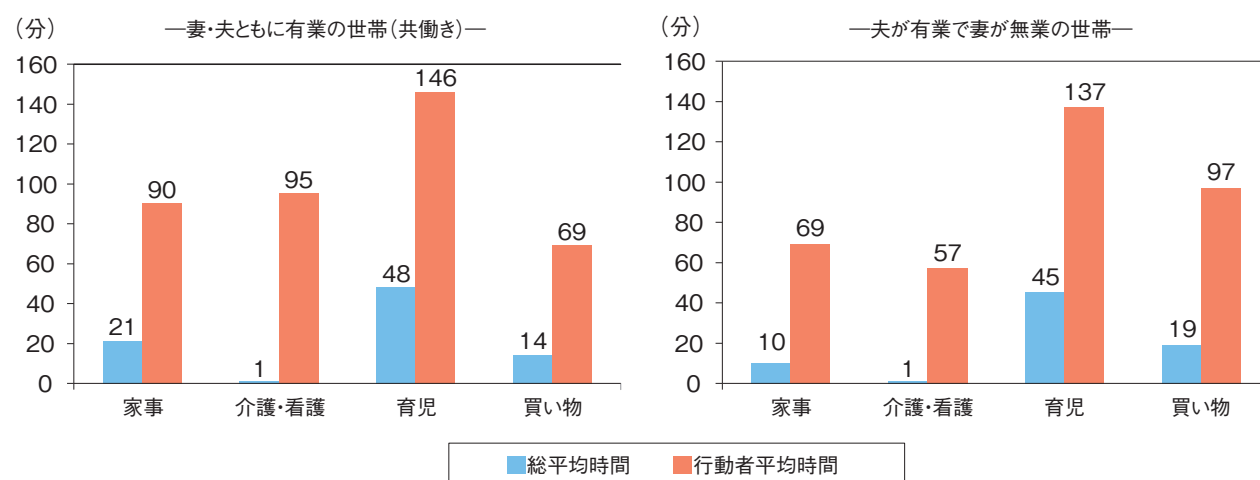
【図表 3-4-44-① 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率】



(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・育児関連の行動者率(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。

【図表 3-4-44-② 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連時間(総平均時間と行動者平均時間)】



(備考)

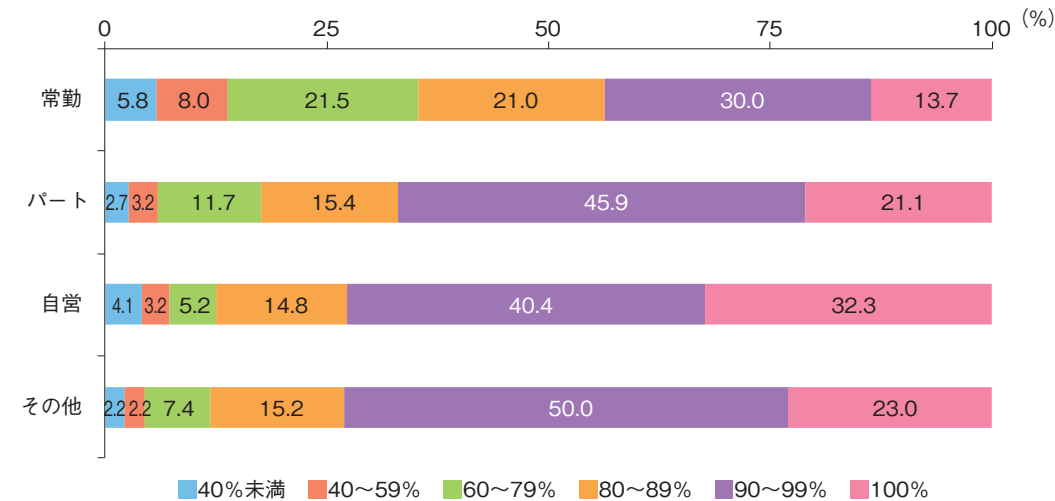
- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事・育児関連の総平均時間と行動者平均時間(週全体)。
※総平均時間・・・該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間
※行動者平均時間・・・該当する種類の行動をした人のみについての平均時間

妻の従業上の地位別に妻の家事分担割合をみると、妻が「常勤」の場合、それ以外と比較して相対的に低い状況ではありますが、それでも約3分の2の妻が家事の80%以上を担っており、100%を担っている妻は13.7%になっています(図表 3-4-45-①)。また、「パ

ート」、「自営」、及び「その他」では、大きな違いは見られません。

妻の従業上の地位別に育児分担割合をみると、妻が「常勤」の場合、半数近くの妻が育児の80%以上を担っています(図表 3-4-45-②)。

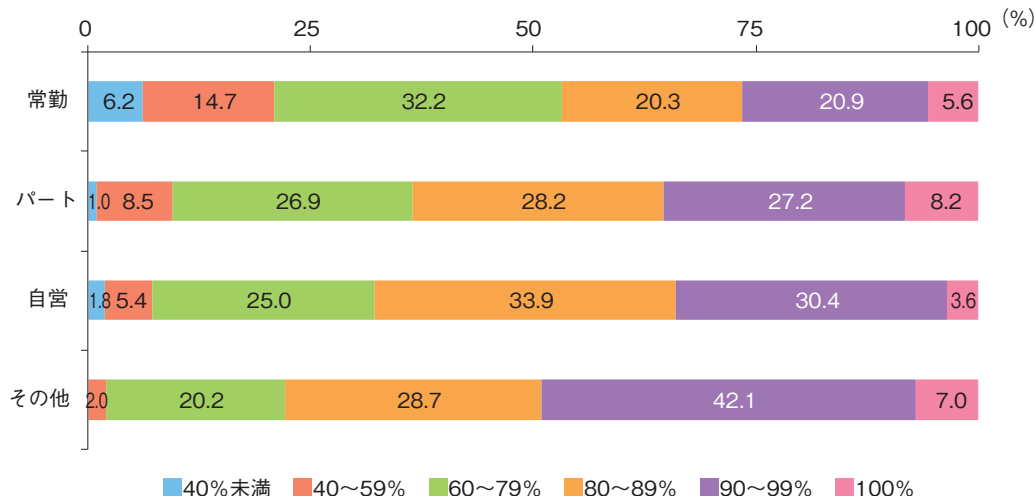
【図表 3-4-45-① 妻の従業上の地位別にみた妻の家事分担割合の分布】



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」(2014年)より作成。
2. 有配偶で年齢が60歳未満の女性(3,555名)について集計。
3. 「自営」には家族従業者を含む。「その他」の大多数は仕事を持たないいわゆる専業主婦である。

【図表 3-4-45-② 妻の従業上の地位別にみた妻の育児分担割合の分布】



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第5回全国家庭動向調査」(2014年)より作成。
2. 有配偶で年齢が50歳未満で子どもがおり、第1子が12歳未満の女性(983名)について集計。
3. 「自営」には家族従業者を含む。「その他」の大多数は仕事を持たないいわゆる専業主婦である。

9. 男性の家事・育児への参画と長時間労働の関係

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、子育て世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(図表 3-3-10 参照)。

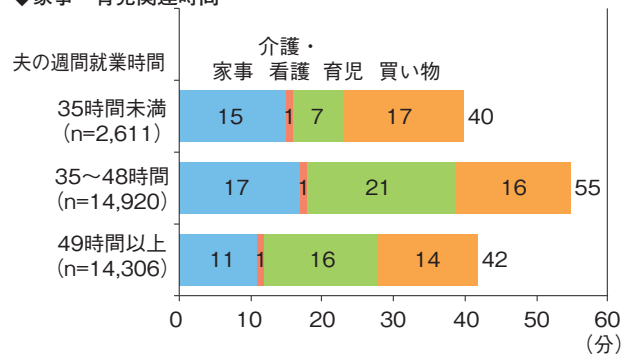
しかし、夫の労働時間別に1日当たりの行動時間を見ると、週労働時間が49時間以上では、育児を含む家事関連時間が35～49時間未満の場合と比較して短い傾向が見られます。他方、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」を含む休養等自由時間活動や「趣味・娯

楽」を含む積極的自由時間活動については、労働時間が短くなると行動時間が長くなる傾向が見られます(図表 3-4-46)。

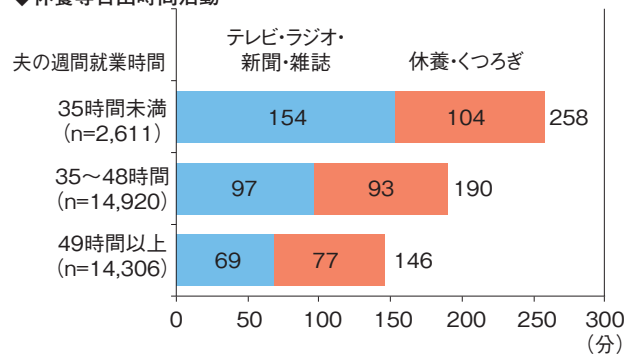
また、男性正社員に対し、平日の家事・育児の時間を増やすために必要なことを聞いたところ、1日の労働時間が長いほど「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高く、労働時間が12時間(週労働時間60時間以上に相当)以上でその傾向が顕著です。一方、1日当たりの労働時間が短いほど、「配偶者とのコミュニケーションの向上」、「家事・育児のスキルの向上」の割合が高くなっています(図表 3-4-47)。

【図表 3-4-46 夫の週間就業時間別にみた 1 日当たりの行動時間（有業の夫と妻の世帯）】

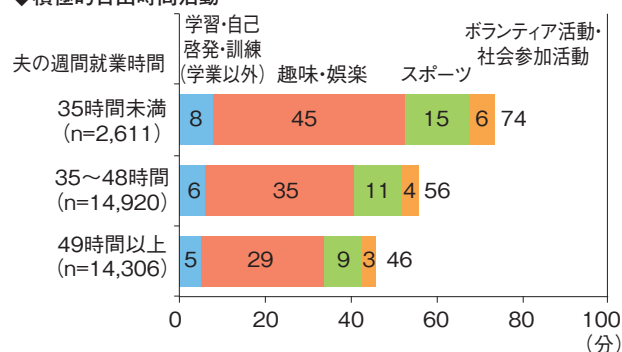
◆家事・育児関連時間



◆休養等自由時間活動



◆積極的自由時間活動



(備考)

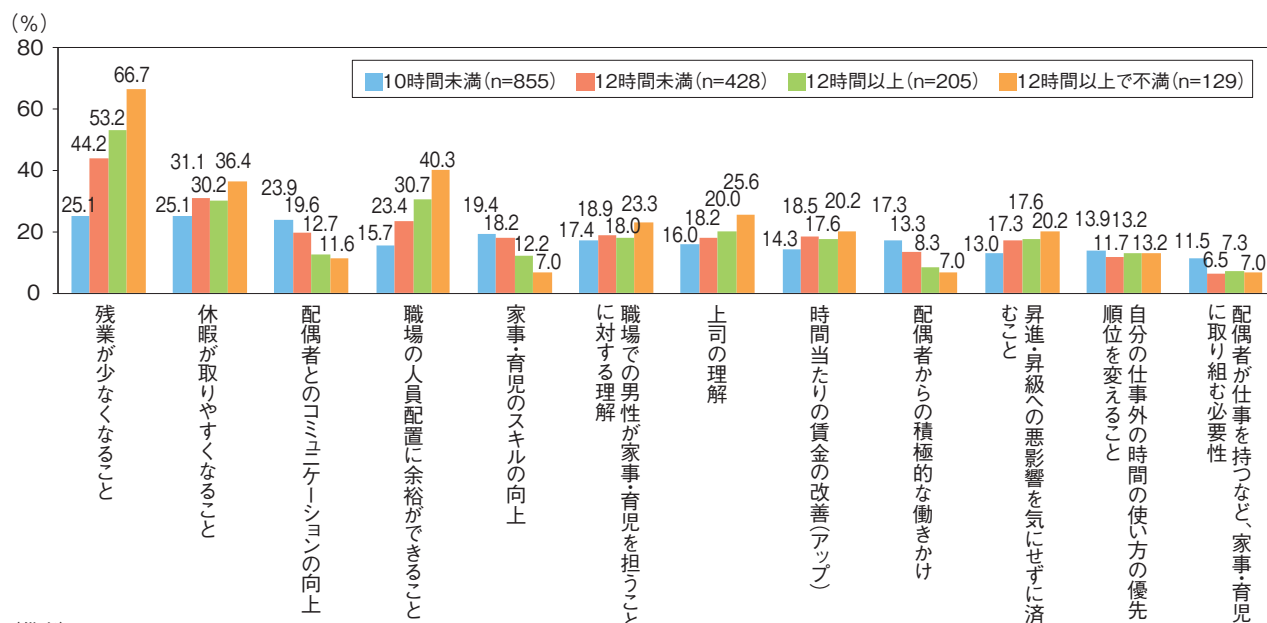
- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 数値は夫婦と子供の世帯における有業の夫の1日当たりの行動時間(週全体)。

※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」

【図表 3-4-47 労働時間別にみた家事・育児時間を増やすために必要なこと（個人調査）（男性・正社員）】



(備考)

- 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
- 6歳未満の子(第1子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不問。)に雇用されている20歳以上の男性(正社員)が調査対象。
- 上位10項目と2項目(12位、16位)を抽出している。
- 「12時間以上で不満」は、1日当たりの労働時間が12時間以上で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人。
- 複数回答。

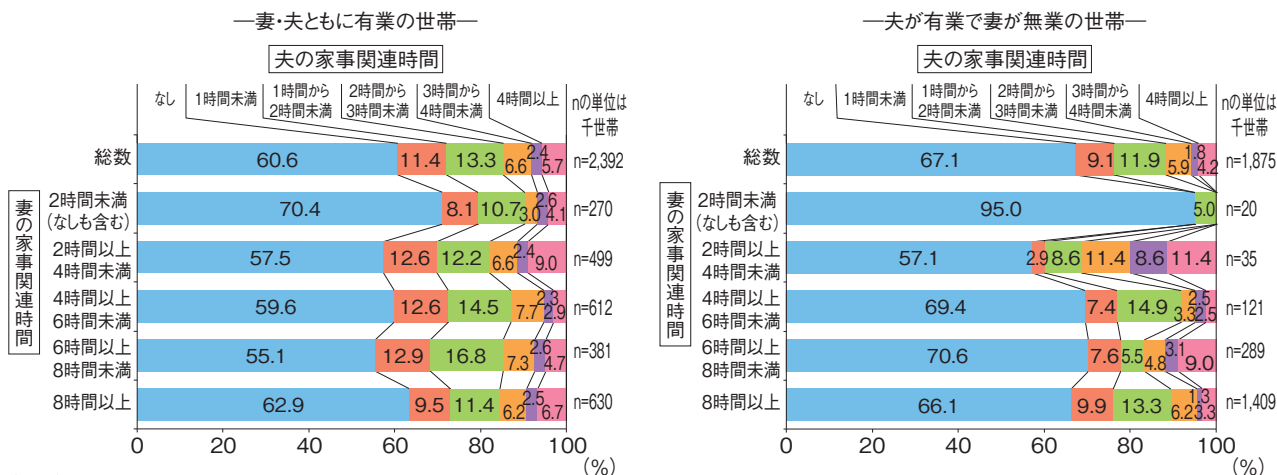
10. 配偶者との関係や両親から受ける影響

妻の家事関連時間と夫の家事関連時間には関係性が見られず、妻が有業である世帯においても、夫の

「家事関連時間なし」の割合が半数を超えています（図表 3-4-48）。

また、平日の家事・育児時間が長い男性正社員ほど、第1子出産前に夫婦で役割分担について話し合っ

【図表 3-4-48 世帯単位での家事関連時間のばらつき（平日）】

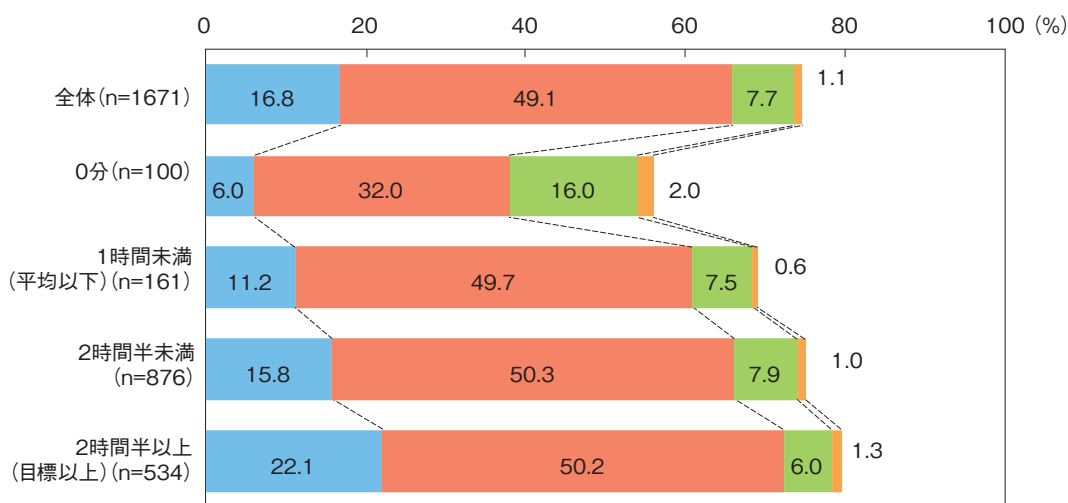


(備考)

- 総務省「社会生活基本調査」(2016年)より作成。
- 「夫婦と子供の世帯」、「夫婦、子供と両親の世帯」及び「夫婦、子供とひとり親の世帯」の合計をもとに算出。
- 6歳未満の子どもをもつ妻・夫の1日当たりの家事関連時間(平日)。
※家事関連時間・・・「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間
- 四捨五入により、必ずしも合計が100%にならない場合がある。

【図表 3-4-49 家事・育児時間別にみた夫婦の話し合いに対する納得度〔個人調査〕(男性・正社員)】

●夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した



(備考)

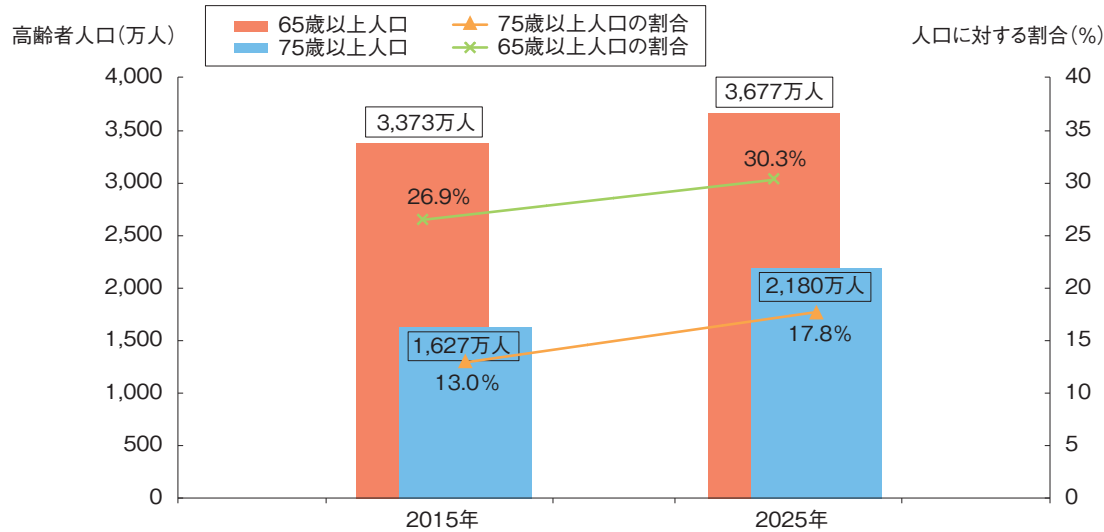
- 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
- 6歳未満の子(第1子)及び配偶者と同居中で、企業(従業員数及び業種は不問。)に雇用されている20歳以上の男性(正社員)が調査対象。

11. 仕事と介護の両立をめぐる状況

今後、高齢化の進展が見込まれる中で、仕事と介護の両立も重要な課題です。

2025年には、総人口に占める65歳以上の人口の割合は、現在の26.9%から30.0%に上昇すると推計されています。また、75歳以上の人口の割合も上昇し、65歳以上の高齢者全体の約6割が75歳以上となると見込まれます（図表3-4-50）。

【図表 3-4-50 75 歳以上の人口割合（将来推計）】



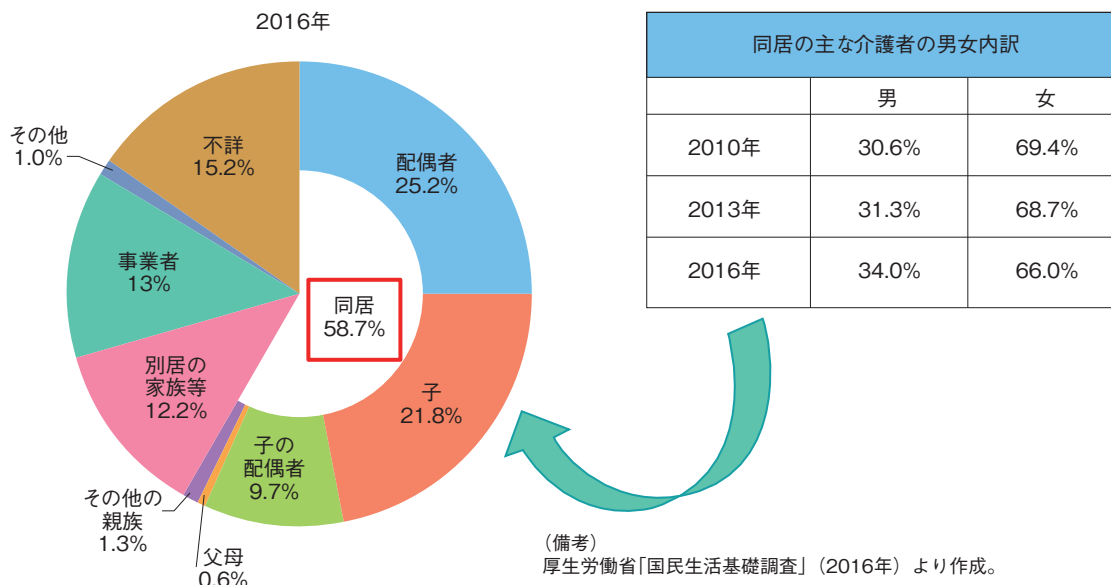
（備考）

2015年は総務省「国勢調査」（年齢・国籍不詳をあん分した人口のうち日本人の総数）、2025年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」（出生中位・死亡中位）より作成。

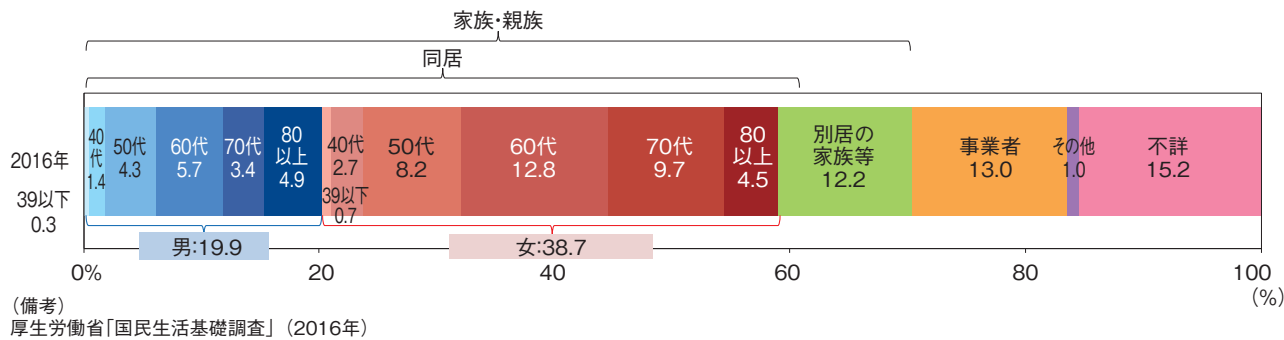
主な介護者を見ると同居の親族（配偶者・子の配偶者・子）が58.7%と中心であり、そのうち男性の割合は34.0%まで上昇しています（図表3-4-51）。ま

た、同居介護者を年代別にみると、男女ともに50歳代から割合が高くなっています（図表3-4-52）。

【図表 3-4-51 要介護者等からみた主な介護者の続柄】



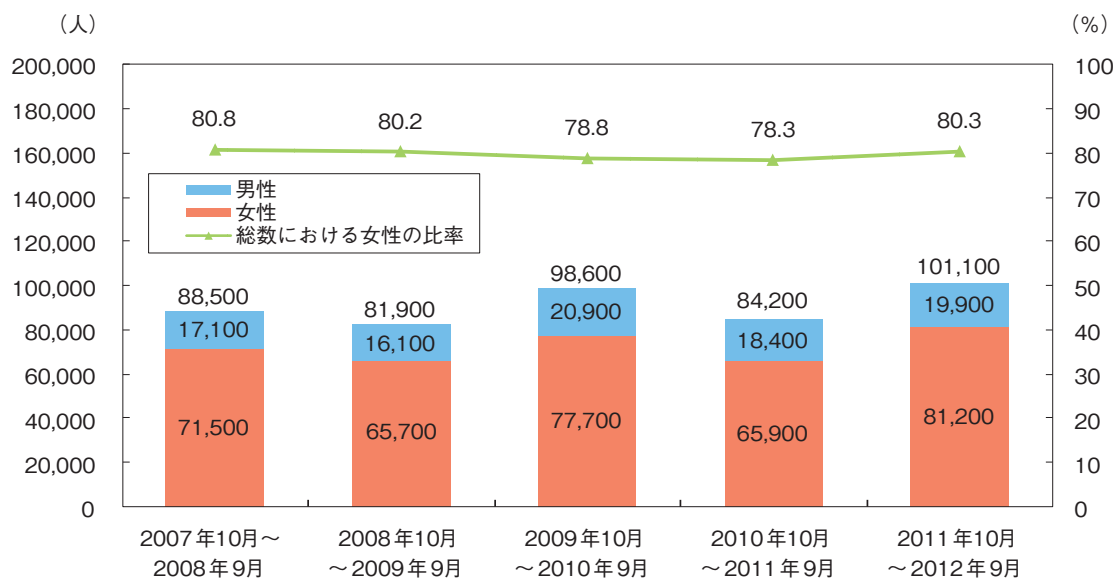
【図表 3-4-52 介護者の構成割合】



介護や看護を理由とした離職・転職者数は、2011年10月から2012年9月の1年間で10万1,100人となっています。これを男女別に見ると、女性の離職・転職者数は8万1,200人で、全体の80.3%を占めています(図表3-4-53)。

また、男女・年齢階級別に割合を見ると、男性は60代が最も高く41.7%となっており、次いで50代が34.2%となっている一方、女性は50代が最も高く38.4%となっています(図表3-4-54)。

【図表 3-4-53 介護・看護を理由に離職・転職した者】

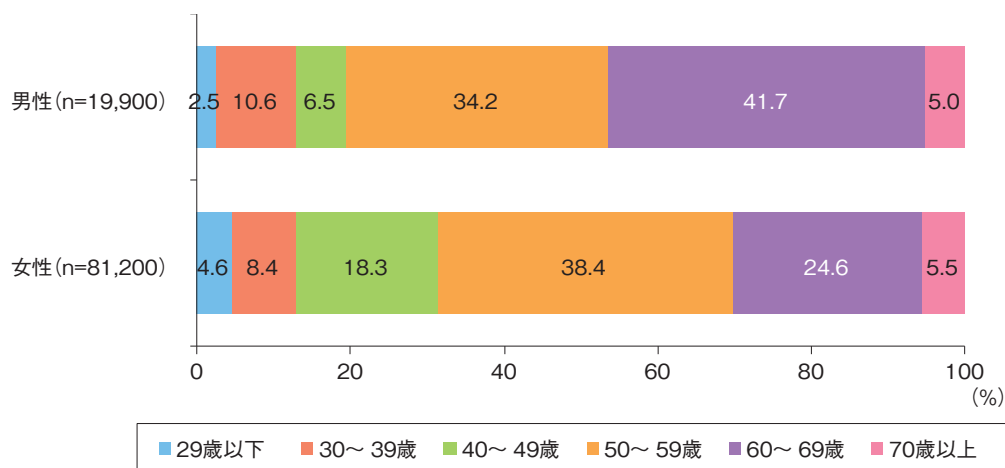


(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

2. 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 3-4-54 介護・看護を理由に離職・転職した人の年齢構成割合(2011年10月～2012年9月に離職・転職した人)】



(備考)

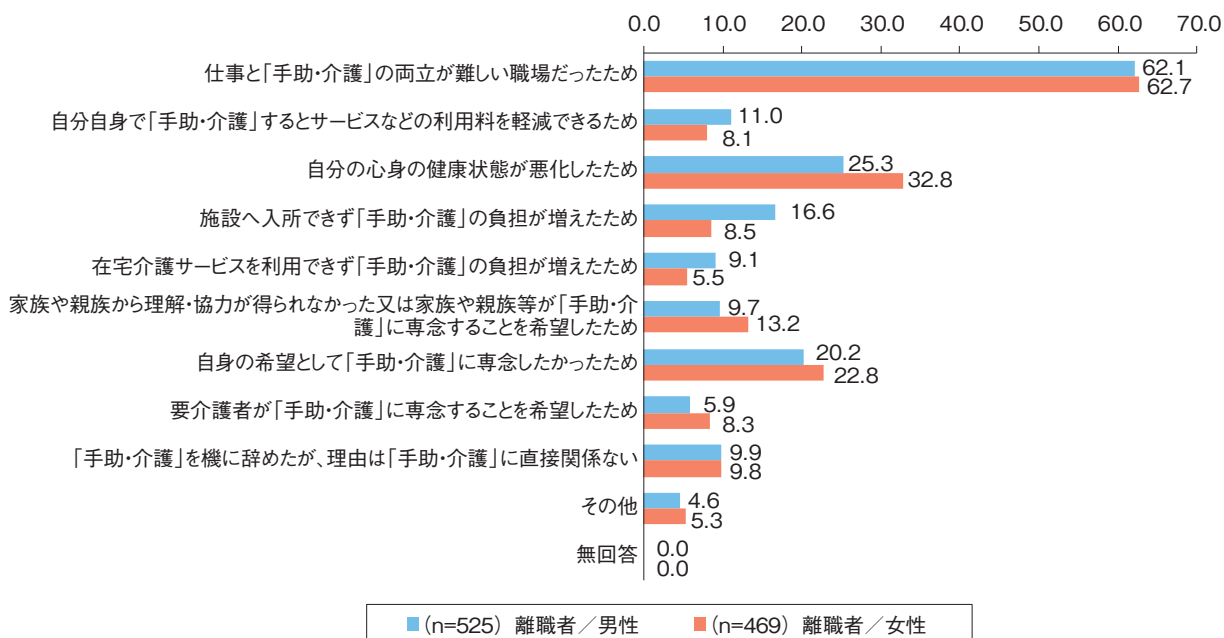
総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

親の介護や手助けを機に仕事を辞めた人について、仕事を辞めた理由をみると、男女とも「仕事と『手助・介護』の両立が難しい職場だったため」の割合が6割以上と、他の理由と比較して非常に高く、大きな理由となっている様子がうかがえます。次いで、男女

とも「自分の心身の健康状態が悪化したため」の割合が高くなっています(図表 3-4-55-①)。

また、仕事を辞めた際には、男女とも就業を「続けたかった」が最も高く過半数を占めています(図表 3-4-55-②)。

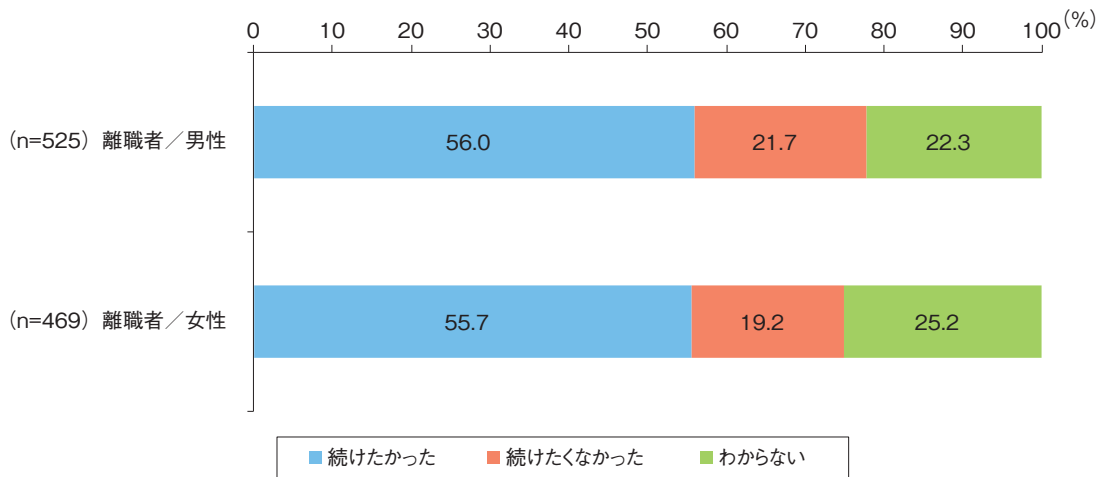
【図表 3-4-55-① 手助・介護を機に仕事を辞めた理由】



(備考)

- 厚生労働省委託(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年)より作成。
- 調査対象は、40歳代～50歳代の正社員及び介護離職者(離職前は正社員)。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理等。
- 複数回答。

【図表 3-4-55-② 手助・介護を機に仕事を辞めた時の就業継続の意向】

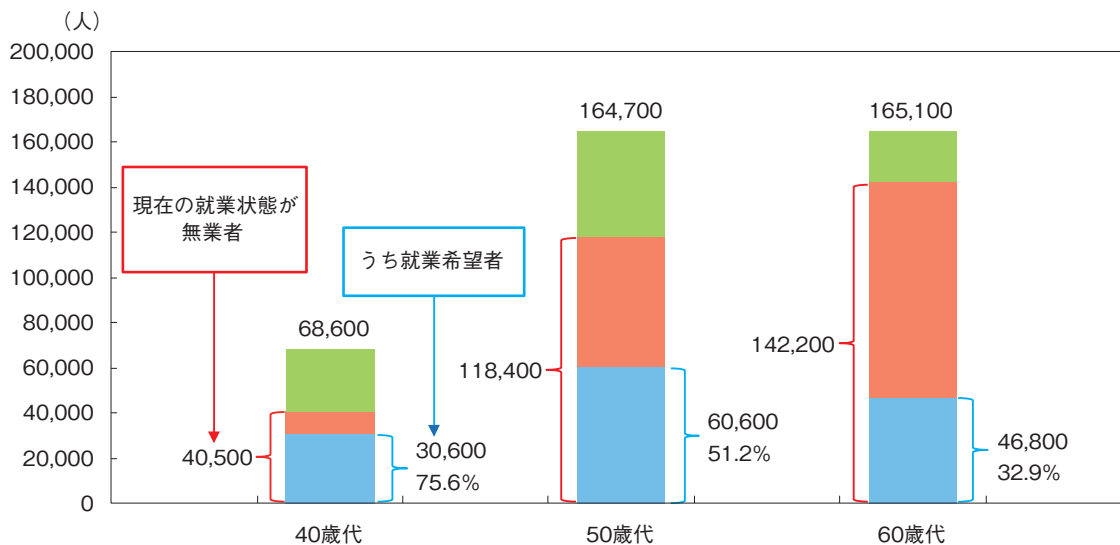


(備考)

- 厚生労働省委託(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年)より作成。
- 調査対象は、40歳代～50歳代の正社員及び介護離職者(離職前は正社員)。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続や金銭の管理等。

介護、看護のために離職し、調査時点で無業者のうち 3割が就業を希望しています(図表 3-4-56)。
 ち 40 歳代で約 8 割、50 歳代で約 5 割、60 歳代で約

【図表 3-4-56 介護・看護を理由に離職した者の年代別就業希望者の割合】



(備考)

- 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
- 2007年10月以降5年間に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者。

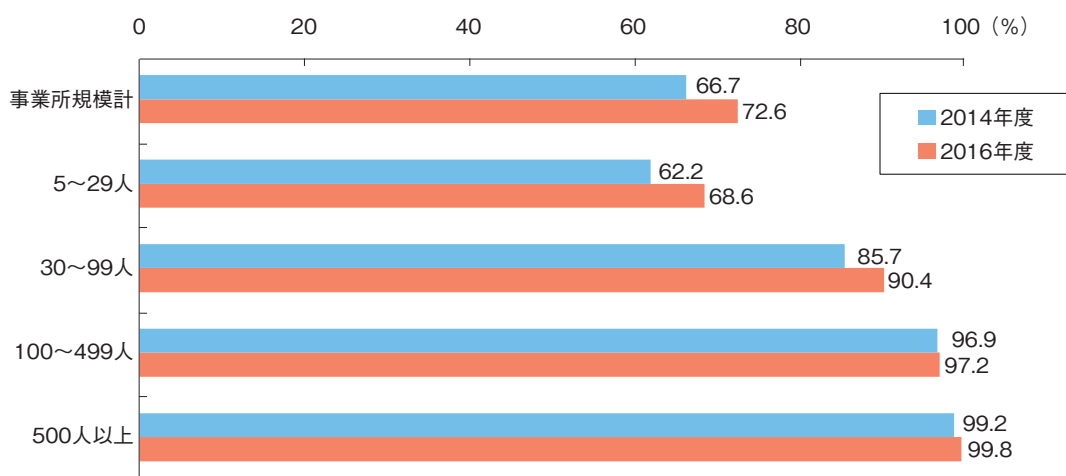
12. 企業における両立支援の状況

育児・介護休業法に基づく介護休業制度の規定がある事業所(従業員5人以上)の割合は、72.6%と2014年度の調査(66.7%)に比べ上昇しており、事業所規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が

高く、100人以上では規定の整備状況が9割を超えています(図表 3-4-57)。

一方、利用状況を見ると、介護休業等制度を利用した雇用者は、55～59歳で女性42,500人、男性31,900人と最も多く、50歳代及び60歳代前半に集中しています(図表 3-4-58)。

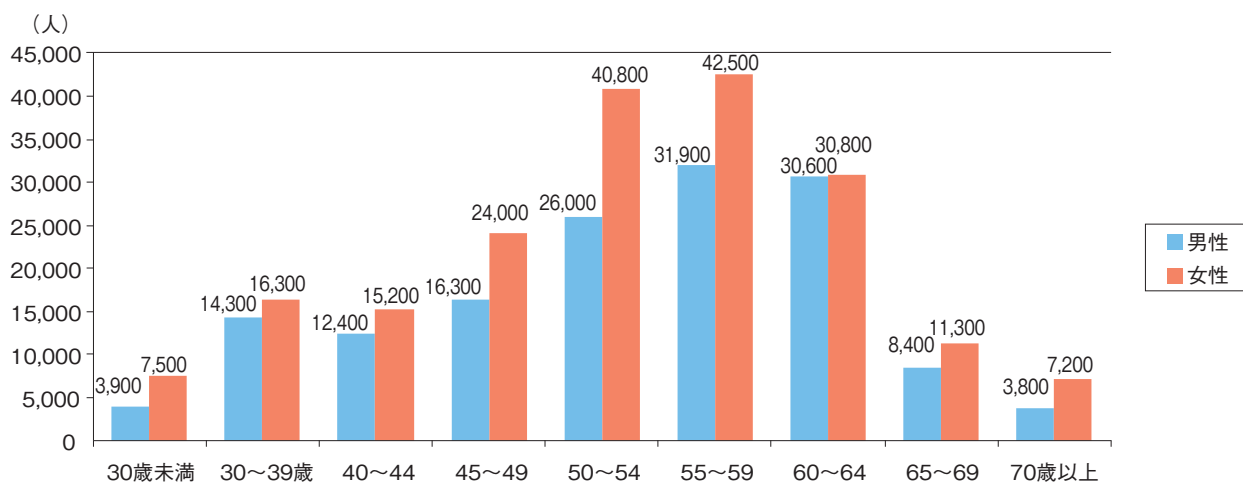
【図表 3-4-57 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合】



(備考)

厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。

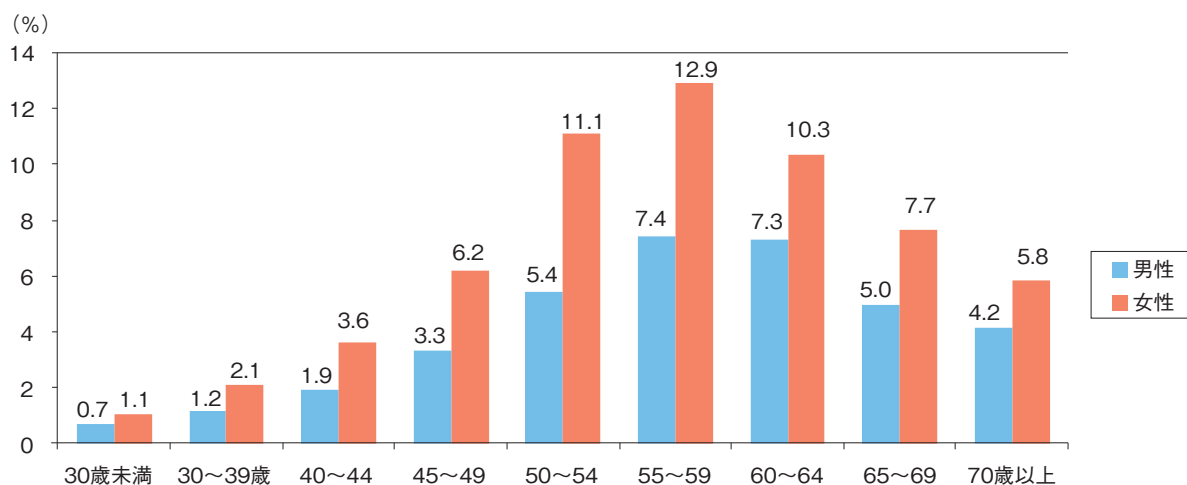
【図表 3-4-58 介護休業等制度の利用者数（男女別）】



(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施(2012年10月1日)までの1年間の状況についての回答。

【参考 介護をしている雇用者の年代別割合（男女別）】



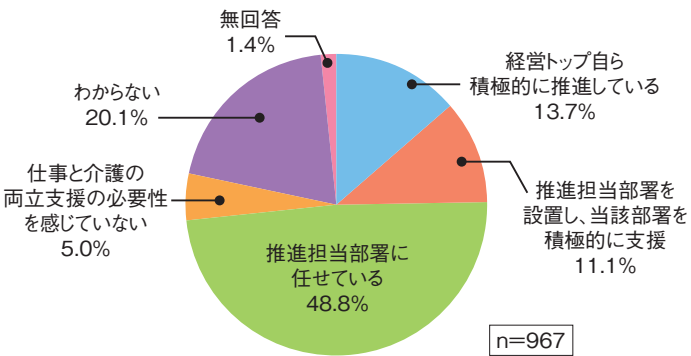
(備考)

1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。
2. 会社などの役員を除く雇用者。
3. 調査実施(2012年10月1日)までの1年間の状況についての回答。

各企業における仕事と介護の両立に関する支援制度や職場環境整備の状況をみると、社内の取組に対する経営トップの対応状況としては、「推進担当部署に任せている」が最も多く、約半数を占めています（図表 3-4-59）。

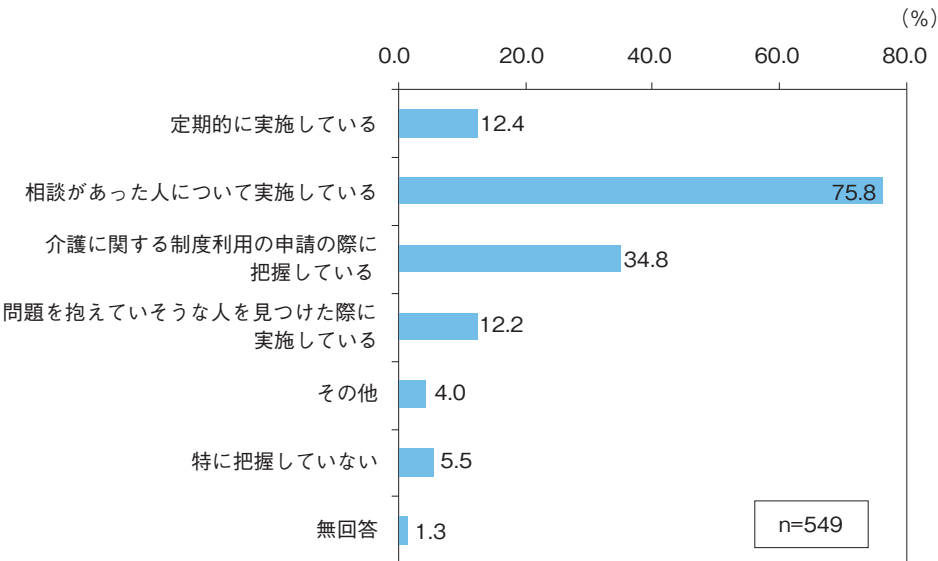
また、労働者の介護の実態やニーズを把握している企業について、介護ニーズの把握方法をみると、「相談があった人について実施している」が最も多く 75.8%となっています（図表 3-4-60）。

【図表 3-4-59 仕事と介護の両立支援の取組に対する経営トップ対応状況（企業調査）】



（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
2. 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。

【図表 3-4-60 介護ニーズの把握方法（企業調査）】

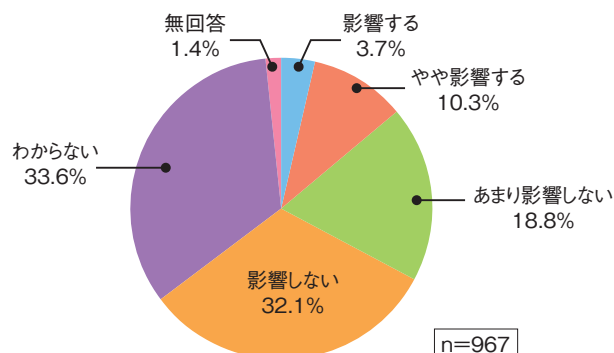


（備考）
1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
2. 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

管理職が仕事と介護との両立支援制度を利用した場合、長期的な昇進・昇格に影響するかをみると、「影響しない」及び「あまり影響しない」が多く約半

数となっていますが、一方で「わからない」も33.6%を占めています（図表3-4-61）。

【図表 3-4-61 管理職が仕事と介護の両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響（企業調査）】



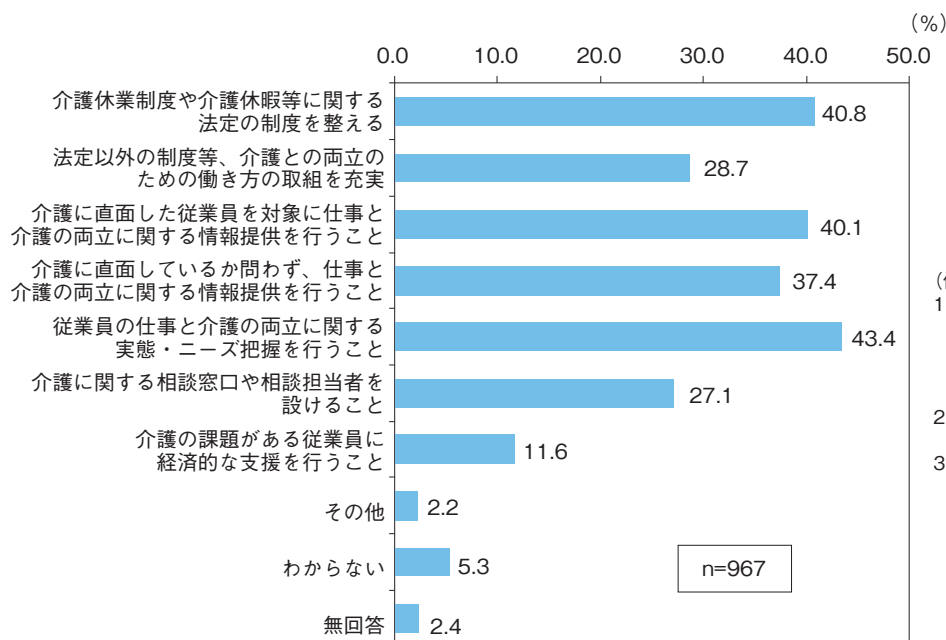
（備考）

1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
2. 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものをみると、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行うこと」が最も多く、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」、「介護に直面した従業員を対象に仕事

と介護の両立に関する情報提供を行うこと」が多くなっています（図表3-4-62-①）。一方、現在の取組状況としては、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が87.2%と最も多いほかは、1～2割前後にとどまっています（図表3-4-62-②）。

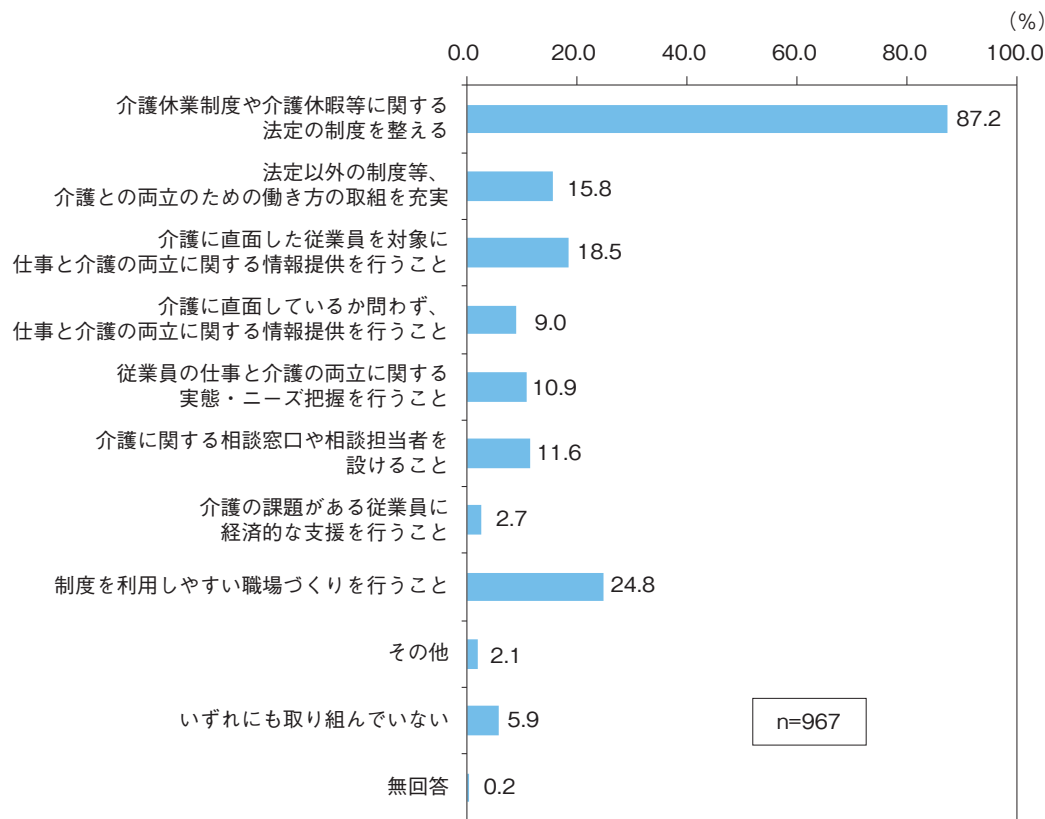
【図表 3-4-62 - ① 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるもの（企業調査）】



（備考）

1. 厚生労働省委託（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業＜企業アンケート調査結果＞」（2012年）より作成。
2. 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

【図表 3-4-62- ② 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいること（現在取り組んでいるもの）〔企業調査〕】



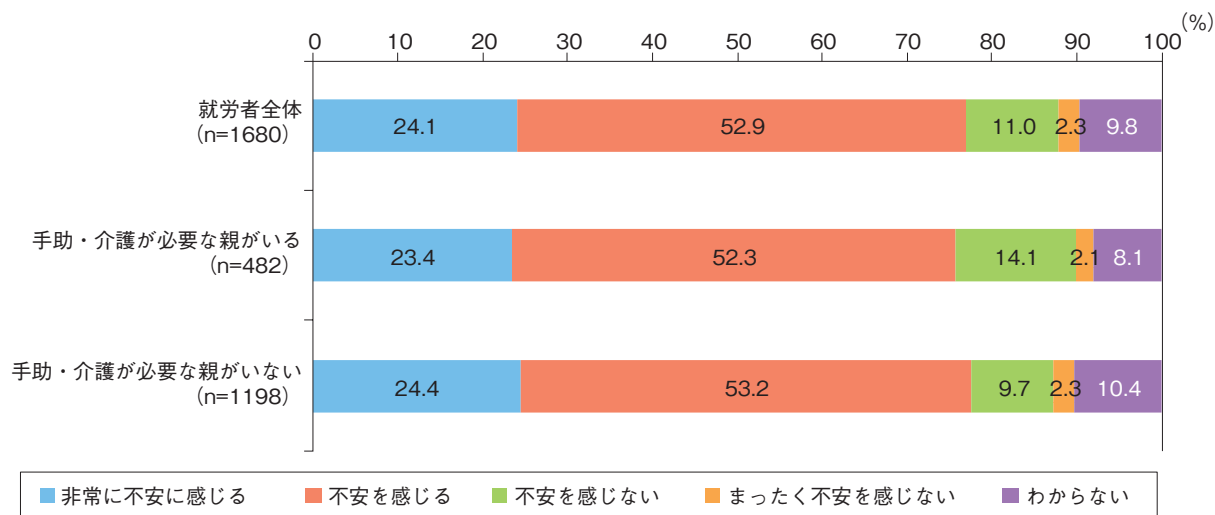
(備考)
1. 厚生労働省委託(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業<企業アンケート調査結果>」(2012年)より作成。
2. 調査対象は、従業員101人以上の農林水産業、鉱業、公務を除く全業種。
3. 複数回答。

13. 仕事と介護の両立のために必要なこと

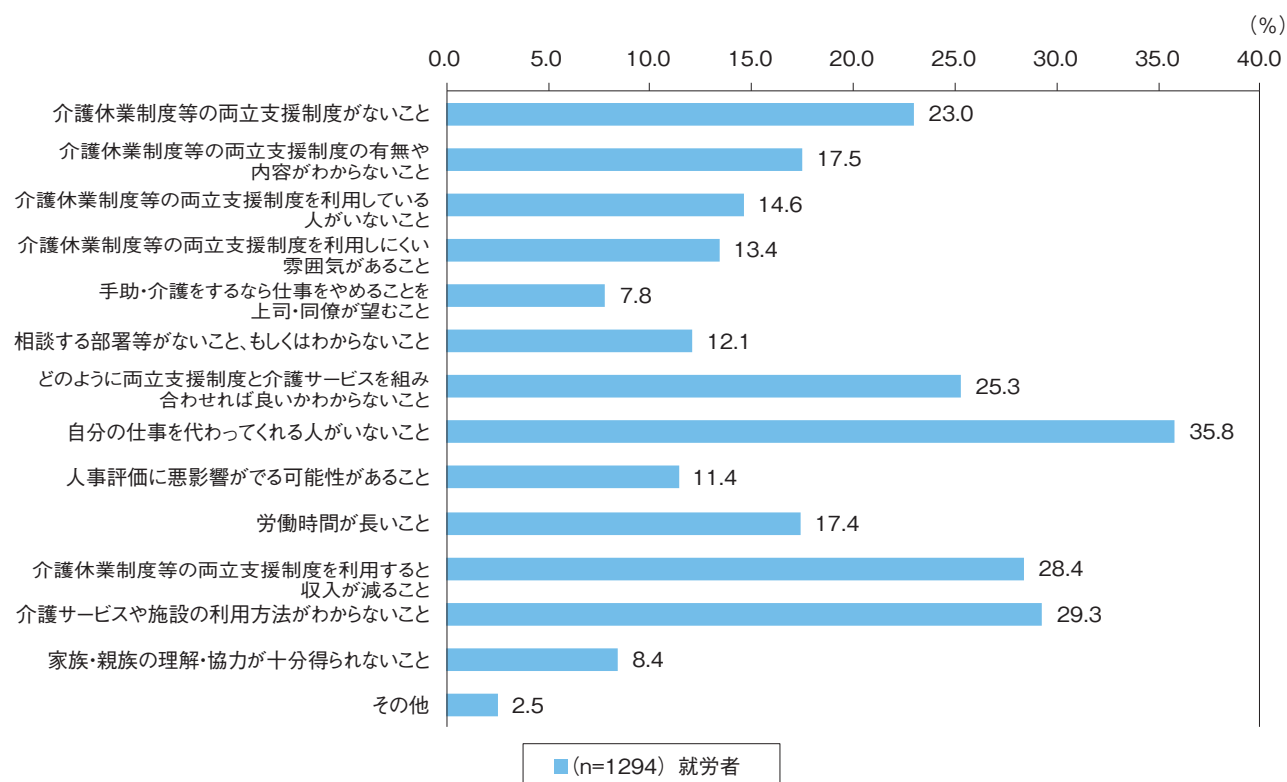
仕事と手助・介護に対する不安感をみると、現在、手助・介護が必要な親がいるか否かにかかわらず、不

安を感じている割合は8割弱と高くなっています（図表 3-4-63- ①）。不安感の具体的な内容としては、「自分の仕事を代わってくれる人がいないこと」が最も多く、次いで「介護サービスや施設の利用方法がわからないこと」となっています（図表 3-4-63- ②）。

【図表 3-4-63- ① 手助・介護が必要な親の有無別の手助・介護の不安感（就労者）】



【図表 3-4-63-② 仕事と手助・介護の不安感の具体的な内容（就労者）】



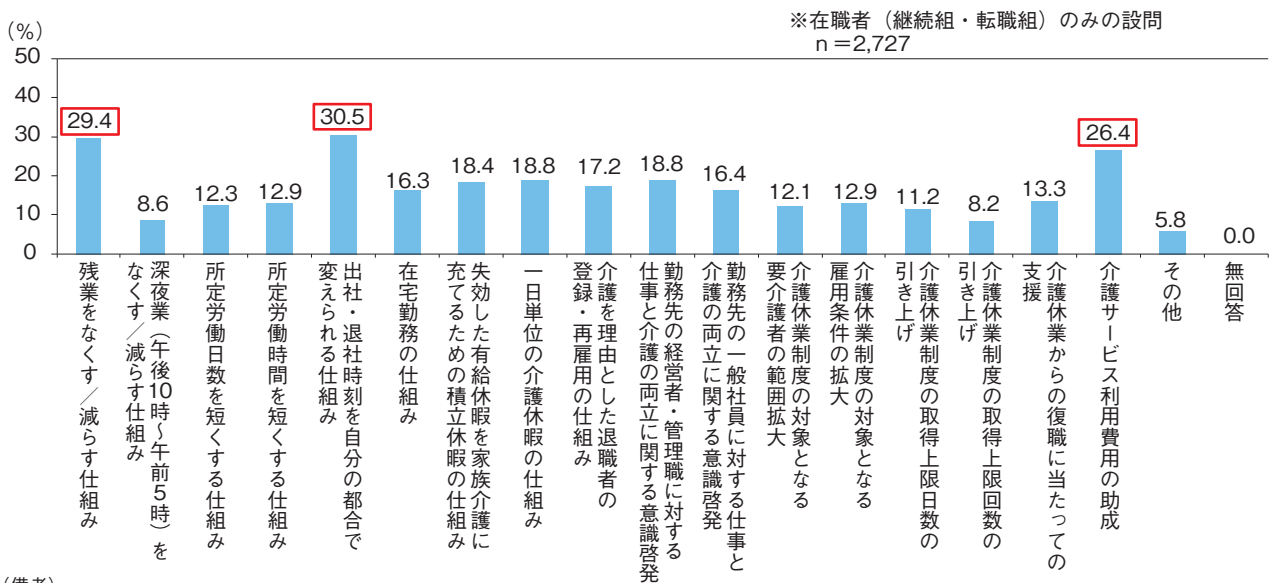
(備考)

- 厚生労働省委託(三菱ＵＦＪリサーチ＆コンサルティング)「平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2013年)より作成。
- 集計対象は就労者(40歳代～50歳代の正社員) 1294名。
- 「手助」とは、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続や金銭の管理等。

介護と仕事の両立促進のために必要な勤務先による支援について見ると、「出社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」が30.5%と最も多く、次いで「残業をなくす／減らす仕組み」が29.4%、「介護サービス利用費用の助成」が26.4%となっています(図表 3-4-64)。

介護と仕事の両立を促進するために必要な地域や社会による支援としては、「介護に関する情報の普及啓発」が48.0%と最も多く、次いで「緊急時に対応できるショートステイの拡大」が44.7%、「精神面の負担軽減のための相談の充実」が41.3%となっています(図表 3-4-65)。

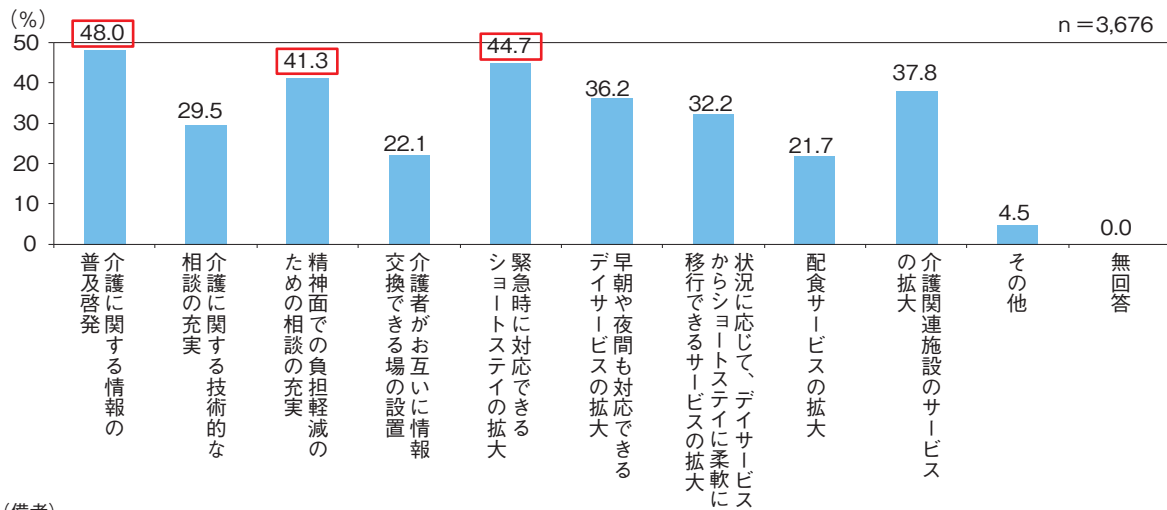
【図表 3-4-64 仕事と介護の両立促進のために必要な勤務先による支援】



（備考）

- 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
- 調査対象は、以下の3条件を全て満たした者。
 - 全国の30歳～64歳までの男性・女性
 - 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 - 本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
- 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
- 複数回答。

【図表 3-4-65 仕事と介護の両立に必要な地域や社会による支援】



（備考）

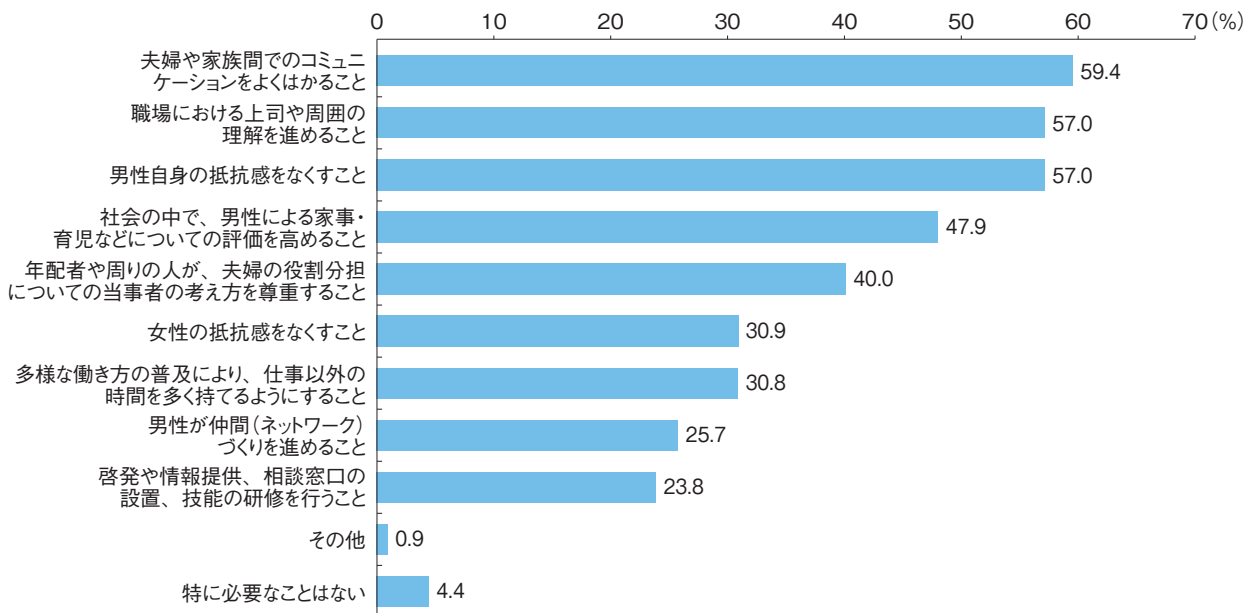
- 厚生労働省委託事業「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」（2010年）（みずほ情報総研株式会社）より作成。
- 調査対象は、以下3条件を全て満たした者。
 - 全国の30歳～64歳までの男性・女性
 - 本人または配偶者の家族に65歳以上の何らかの介護が必要な家族がいる（居住地は問わない）
 - 本人がその家族の介護を行っている（自らが「介護を行っている」と考えていればよい）
- 本調査では対象者（n=3,676）を以下の3グループに分類している。
 - 当該家族の介護を始めて以降、仕事を辞めたことがない者：「在職者グループ（継続組）」（n=1,803）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いている者：「在職者グループ（転職組）」（n=924）
 - 当該家族の介護をきっかけとしておおむね過去5年以内に仕事を辞め、現在は仕事に就いていない者：「離職者グループ」（n=949）
- 複数回答。

14. 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（複数回答）、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が59.4%と最も多く、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」が共に57.0%となりました（図表 3-4-66）。

【図表 3-4-66 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」（2016年9月調査）により作成。

第 4 章

今後に向けた課題及び 当面重点的に取り組むべき事項

※本章は、「行動指針」における各主体の取組の構成（総論、就労による経済的自立、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方の選択）に沿って記載している。

今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項

本章では、第2章で見た仕事と生活の調和の実現に向けた取組及び第3章で見た数値目標設定指標の動向や仕事と生活の調和の状況を踏まえた上で、国民や労使による自主的な取組と、それを支援する国や地方公共団体における取組の更なる展開を図り、数値目標を達成するため、今後に向けた課題、及び課題を踏まえて当面重点的に取り組むべき事項を整理します。

社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組むためには、労使、国、地方公共団体、関係団体、さらには国民一人ひとりが、それぞれの立場で、ここに掲げた事項等を始め、仕事と生活の調和の実現に向けて、取組を進めていくことが重要です。一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられており、引き続き、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等について、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、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きます。

I 総論

1. 社会的気運の醸成

【仕事と生活の調和の必要性についての理解促進】

<課題>

我が国は本格的な少子高齢社会を迎え、人口減少への対応、持続可能な成長の実現など様々な課題に直面しています。こうした課題に対し、ワーク・ライフ・バランスの推進は、国民一人ひとりのやりがい・充実感の高まりや企業における生産性等の向上の観点はもちろん、女性、高齢者等多様な人材が活躍することができ、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていく極めて重要なものです。また、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられている中で、ワーク・ライフ・バランスを推進し、持続可能な社会を実現するために、思い切った政策を行わなければなりません。

<取組>

(1) ニッポン一億総活躍プラン等の実行

「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、「長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因」とされています。また、一億総活躍社会を実現するために、「多様で柔軟な働き方改革をはじめとして、国民一人ひとりの経済活動・社

会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される」とされています。

「未来投資戦略2017」(2017年6月9日閣議決定)では、働く一人一人の活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための働き方の実現が不可欠であり、働き手の能力を有効に発揮させるため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる、とされています。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(2017年6月9日閣議決定)では、労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指すこととされています。

さらに、「まち・ひと・しごと創生基本方針2017」(2017年6月9日閣議決定)では、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、女性の活躍推進など、地域の実情に応じた「働き方改革」を実現するために、地方公共団体や労使団体などの地域関係者からなる「地域働き方改革会議」における取組の支援や、先駆的・優良な取組の横展開等を進めていくこととされています。

これらを踏まえ、引き続き「憲章」及び「行動指針」に基づき取組を進めます。(関係省庁)

(2) 男性中心型の働き方の見直し

女性の活躍を推進し、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すためには、男性の働き方や暮らし方の見直しが欠かせません。

そのため、2015年12月に策定した第4次男女共同参画基本計画において、全体における共通の課題として、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方（「男性中心型労働慣行」）等の変革を冒頭に位置づけ、必要な取組を進めることにより、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会を実現し、女性の活躍を推進していくことを目指していきます。（内閣府）

（3）社会全体への意識喚起の取組

「ワークライフバランス推進会議」は、運動の象徴として11月23日を「ワークライフバランスの日」、この日を中核とする1週間を「ワークライフバランス週間」として提唱し、運動全体の社会的な盛り上がりを図ります。（日本生産性本部）

（4）「カエル！ジャパン」キャンペーンの推進

仕事と生活の調和の重要性を、様々な規模・業種の企業や国民の各層に対して発信していくため、引き続き「カエル！ジャパン」キャンペーンを推進し、効率的な働き方に関する事例をわかりやすく提供することにより、国民運動を一層効果的に推進していきます。（内閣府）

（5）ワーク・ライフ・バランスに関する調査の実施

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の実態と個人の意識を調査し、現状を把握するとともに、その連動性や乖離等から課題を明らかにすることで、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標の検討を推進します。（内閣府）

（6）ホームページやセミナー等での情報提供

ホームページやセミナー等において、仕事と生活の調和に関する情報を引き続き提供していくとともに、国等と連携して周知・啓発に取り組んでいきます。（日本商工会議所）

「仕事と生活の調和」推進サイトや「仕事と生活の調和レポート」等の各種公表物を通じて、仕事と生活の調和に取り組むことで人材の確保・定着につながった事例や、メリハリのある働き方の実現により生産性の向上と従業員の私生活の充実につながった事例などを紹介していきます。（内閣府）

「ワークライフバランス推進会議」（事務局：日本生産性本部）などの民間団体とも連携しつつ、子育て支援や男女共同参画など仕事と生活の調和に深く関係する施策のシンポジウムやセミナーなどを含め、各種のシンポジウムにおいて、仕事と生活の調和の意義や事例について紹介していきます。（関係府省）

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、文書及び全国中央会の機関誌等により周知・協力要請を行って

いきます。（全国中小企業団体中央会）

（7）地域の実情に応じた意識啓発の取組

ワーク・ライフ・バランスが実現され女性が働き手として活躍するようになると、「ウーマノミクス（Woman + Economics）」（女性の活躍による経済の活性化）が促進されて日本経済の再生につながっていきます。そのために、各都道府県でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発の取組を行います。また、全国知事会ホームページでは先進的な取組事例の紹介や表彰制度など、情報発信や情報共有を行っています。（全国知事会）

【企業による取組の実効性の確保】

<課題>

仕事と生活の調和の推進のためには、法令の遵守や制度の導入に加えて、経営者のリーダーシップにより管理職を始め従業員一人ひとりの意識を変えていくとともに、労使で目標を定め、計画的に取り組み、点検することなどにより、実際に制度を利用しやすい環境づくりを進めていくことが必要です。

<取組>

（8）経営者のイニシアティブと管理職の理解

仕事と生活の調和への取組を制度の導入に終わらせず、実効性を確保していくためには、経営者のイニシアティブと管理職の理解が必要であり、職場全体の意識を変えていかなければなりません。労使は、仕事と生活の調和のための取組がもたらすメリットについての理解の浸透を図り、また、国や地方公共団体は、経営者や管理職の意識改革を支援していきます。

（9）実効性を高めるための取組

各種会合やホームページ、機関誌等を通じて仕事と生活の調和の必要性や効果を紹介することにより企業の意識啓発を行います。また、多様な働き方の推進に取り組む先進企業の事例紹介、普及を通して企業の取組を支援します。（日本経済団体連合会）

各企業の独自の取組によって、仕事と生活の調和を実現させ、多様な人材を活用し成果を上げている事例を「若者・女性の活躍推進」ポータルサイト内で紹介しています。多様な事例の紹介を通して、新たに取組を進めようとする企業を後押ししていきます。（日本商工会議所）

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現」を連合の2018年度最重点政策（2017.7-2018.6）の1つと位置付け、介護離職することなく、安心して仕

事と介護が両立できるよう、改正育児・介護休業法の周知徹底をはかり、国や企業における両立支援制度の情報提供と相談窓口設置の促進等の就業環境整備を進めていきます。また、妊娠・出産・育児期に離職することなく働き続けられるように、就業環境整備の促進や、改正育児・介護休業法を含めた関係法令の周知徹底をはかる取組を進めていきます。
(日本労働組合総連合会)

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/jyutenseisaku2018.pdf

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者数が101人以上の一般事業主に対し、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届け出ること、当該行動計画を公表し、労働者へ周知することが義務付けられています。また、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得することができます。さらに、2015年4月1日から施行された改正法により、より高い水準の両立支援の取組を行い一定の要件を満たした企業は、特例認定を受け、認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるようになりました。厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法の着実な履行を進めるとともに、多くの企業が認定を目指して取組を行うよう、パンフレット等により周知・啓発を図ります。

また、育児・介護休業法では①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み、②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料について規定されています。引き続き、育児・介護休業法の周知・徹底を図るとともに、これらの規定により、法の実効性を確保していきます。

なお、2017年1月より介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017年10月より保育所に入れない等の場合の最長2歳までの育児休業延長等を内容とする改正法が施行されています。(厚生労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

【自分の働き方や消費者としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮】

<課題>

一人ひとりの希望する仕事と生活の調和の在り方は多様であり、その実現のためには、周囲の理解を得ていくことが不可欠です。また、お互いに多様性を理解し尊重し合うとともに、自分の働き

方が、周囲に長時間労働をもたらすなど、周囲の働き方に及ぼす影響について認識し、配慮することが必要です。

また、国民一人ひとりが、自らの消費者としての行動と、それに対して提供されるサービスの背後にある労働者の働き方との関係について考えることが求められます。

<取組>

(10) 自らの行動が周囲の仕事と生活の調和に与える影響について考えること

自分自身の働き方の効率化を追求する視点だけにとどまらず、自分の働き方や、消費者・発注者としての自らの行動が、家族、同僚、取引先の労働者といった周囲の人たちの仕事と生活の調和に与える影響についても議論していきます。

2. 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援

<課題>

企業において仕事と生活の調和に関する諸施策が広く導入・活用されていく上での阻害要因として、一人ひとりの意識改革の難しさ、要員管理の煩雑さなどが指摘されています。こうした問題解決に役立つ情報が少ない企業における取組を進めていくためには、メリハリのある働き方の実現に向けた時間当たり生産性の向上のための取組事例や、多様で柔軟な働き方を実現する上で必要となる労務管理の仕方など、取組のノウハウ、好事例、データなどの情報が不可欠です。また、仕事と生活の調和に取り組む企業を支援するため、仕事と生活の調和に取り組むインセンティブの付与も必要です。

<取組>

(1) 取組事例の紹介

企業の取組推進を支援するため、「カエル！ジャパン」キャンペーン登録企業等、仕事の進め方の効率化のための取組例を広く情報発信します。このほか、企業のワーク・ライフ・バランス担当者を対象にメールマガジンを発行し、国の施策の最新情報等を定期的に提供していきます。また、地方公共団体における仕事と生活の調和推進施策について情報や事例を紹介することにより、企業や地方公共団体における更なる展開を後押しします。

(2) 労働時間等設定改善に向けた取組の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のため、働き方・休み方の見直し等に取り組む事業主に対して、働き方・休み方改善コンサルタント等によ

る、企業の実態に応じた必要な助言を行う等の支援を行っています。(厚生労働省)

(3) 企業における取組を評価する仕組みの充実

企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、都道府県ではワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業診断やアドバイスなど様々な取組を行っていますが、特に、仕事と生活の両立支援に取り組む企業への表彰・認証・メリット措置など、各都道府県が地域の実情に合わせて企業へのインセンティブを設定しています。(全国知事会)

さらに、社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第20条及び取組指針に基づき、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を、国、独立行政法人等で実施するほか、努力義務となっている地方公共団体で国に準じた取組が行われるよう働きかけを行います。また、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会、民間企業等でも同様の取組が進むよう働きかけを行います。(内閣府ほか関係省庁)

3. 働き方改革の実行計画の策定

<課題>

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)では、一億総活躍社会の実現に向けた

最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられ、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因である長時間労働を是正すること等が課題として挙げられています。また、今後の対応の方向性については「働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組む、多様な働き方の選択肢を広げる。」とされています。

<取組>

(1) 働き方改革実現会議の設置と実行計画の策定

働き方改革は、「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会に向けた最大のチャレンジと位置付けられており、平成29年3月28日には、第10回働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。働き方改革実行計画においては、我が国の企業文化やライフスタイル、さらには、「働くということ」に対する考え方そのものを変えていくため、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」をはじめとする様々な改革をトータルな形で示しています。

今後、「働き方改革実行計画」に盛り込まれた施策について、10年先を見据えたロードマップに沿って進めていきます。(内閣官房ほか関係省庁)

Ⅱ 就労による経済的自立

1. 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

<課題>

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、同一労働同一賃金に向けた均等・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。

<取組>

(1) 雇用の安定に向けた取組

①改正労働契約法の周知・啓発

有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法(2013年4月全面施行)について、引き続き周知・啓発を行っています。(厚生労働省)

改正労働契約法に関し、無期転換直前での雇止め防止に向けた法内容の周知をはかります。また、労働組合のない職場などへの対応として、無期転換ルールを周知するためのセミナーの開催や「有期労働契約ハンドブック」(https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/1227yuki_roudou/#page=1)などを活用して、情報発信に取り組めます。(日本労働組合総連合会)

②両立支援制度の拡充

妊娠・出産、育児や介護で離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、「改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み」などに基つき、非正規雇用労働者を含むすべての労働者の両立支援制度の拡充に取り組みます。(日本労働組合総連合会)

③改正労働者派遣法の着実な実施

派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所ごとの派遣期間制限を設けること等を内容とする改正労働者派遣法(2015年9月30日施行)について、引き続き周知・啓発を行っていきます。(厚生労働省)

④パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法の周知・啓発、同法に基づく助言、指導等による履行確保、専門家による相談・援助について、引き続き行っていきます。

さらに、職務分析・職務評価の導入促進等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組の促進を今後も図っていきます。(厚生労働省)

⑤多様で安心できる働き方の導入促進

「ニッポン一億総活躍プラン」において「無期転換制度の周知とこれを契機とした多様な正社員制度の導入など人事制度の見直しを促進するための支援を強化する」と盛り込まれ、多様な正社員制度の導入をより強力に支援することとされました。「多様な正社員」の導入を支援するため、シンポジウム・セミナーの開催、参考となる取組事例の紹介等を実施していきます。(厚生労働省)

(2) 雇用対策の実施

①求職者支援制度

雇用保険を受給できない求職者に対し、新たな技能や知識を身に付けるための職業訓練を無料で実施し、訓練の受講を容易にするための給付金の支給やキャリアコンサルティング等、ハローワークによる一貫した就職支援を行います。(厚生労働省)

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

②マザーズハローワーク事業

マザーズハローワーク事業の拠点(マザーズハローワーク及びマザーズコーナー)において、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当

者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や、地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した就職支援を実施していきます。(厚生労働省)

③ハローワークと都道府県との連携

結婚、出産、育児その他の理由で離職している女性の就労に関して総合的な支援を行うため、ハローワークと都道府県が連携してワンストップ窓口を設置し、再就業や仕事と子育ての両立、求職中の託児などの相談への対応、キャリアアップのための研修などの支援を実施しています。(全国知事会)

(3) 職業能力開発支援の充実

①産業人材育成事業の実施

中小企業の人材育成(キャリア形成や職業能力の向上)を支援するため、従業員等を対象としたビジネススキル等の座学研修や簿記・販売士等の検定事業を実施していきます。(日本商工会議所)

②求職者支援制度

(再掲) p160 参照

③ジョブ・カード制度の推進

2008年度から職業訓練受講者を中心に活用されてきたジョブ・カードについて、2015年10月から職業能力開発促進法に位置付けられ、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「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ことを明確にし、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において一層活用されるよう、活用方法、様式等の見直しを行いました。これらを踏まえ、「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能拡充等により、ジョブ・カードのさらなる普及促進を行います。(厚生労働省)

北海道から沖縄県までの全国各地の114か所の商工会議所では、「人材育成・確保支援の拠点」としての地域ジョブ・カードセンター(47か所)と地域ジョブ・カードサポートセンター(67か所)を設置し、有期実習型訓練などのジョブ・カード制度の職業訓練を実施する企業を支援しています。

これまでに有期実習型訓練などの職業訓練を修了した70,158人の訓練生のうち、正規雇用された方は56,319人となりました。正規雇用率は80%と、極めて高い割合になっています(制度がスタートした2008年度からの累計。2017年9月末日現在)。(日本商工会議所)

④日本版デュアルシステムの実施

企業実習を通じた実践的な職業能力の習得が必要な方に対し、公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等での座学と企業等における実習を組み合わせ

た実践的な職業訓練を実施し、安定就労への移行を引き続き図っていきます。(厚生労働省)

(4) 非正規雇用の労働者に関する取組

①非正規雇用の労働者の処遇改善に向けた取組

非正規雇用労働者（有期契約、パートタイム、労働者派遣、請負など）の処遇改善の実現に向け、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の3法を改正し、雇用形態にかかわらず均等待遇原則の実現に向けて取り組みます。(日本労働組合総連合会)

②非正規雇用の労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組

正社員を希望する方の正社員化、非正規雇用で働く方の待遇改善等を進めるため、2016年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、各都道府県労働局と連携して、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ていきます。(厚生労働省)

③同一労働同一賃金の実現に向けた取組

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。2016年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表するとともに、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）では、ガイドライン案の実効性を担保するため、その根拠を整備する法改正を行うこととされていることから、今後は実行計画に基づき、関連法案を国会に提出します。(厚生労働省)

④男女間賃金格差の是正に向けた取組

男女間賃金格差の是正に向け、賃金プロット手法を活用した要因分析と格差の「見える化」による賃金改善に取り組むとともに、間接差別にあたる生活関連諸手当の「世帯主要件」の廃止に取り組みます。また、「総合職」や「一般職」などのコース別雇用管理や、セクシュアル・ハラスメント、性別役割分担意識に基づく言動などに関する職場の実態調査の結果等を踏まえ、男女雇用機会均等法の改正に向けた取組を行います。(日本労働組合総連合会)

⑤短時間労働者への社会保険の適用拡大

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、2016年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大の施行に加えて、2017年4月からは、中小企業で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で被用者保険の適用拡大の途を開きました。今後、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていきます。(厚生労働省)

2. 若年者の就労・定着支援

<課題>

フリーター期間が長くなるほど正社員への転換は難しくなる傾向が指摘されています。若年期に必要な技能及び知識の蓄積がなされないことで、将来の生活が不安定になり、結婚や子育てに関する希望を持てなくなるおそれもあります。

若年者の雇用・生活の安定を図るためには、就職支援や職場定着支援が必要です。また、一人ひとりが、社会人・職業人として自立できるよう、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修得についても促進を図るとともに、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的な充実が必要です。

<取組>

(1) 若年者の就職支援や職場定着支援

①未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

若者の適職の選択に必要な職場情報の提供の仕組みを創設すること等を内容とする若者雇用促進法の着実な実施により、次代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組める環境の整備を図っていきます。(厚生労働省)

②新卒者等への就職・定着支援

新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、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。(厚生労働省)

③ユースエール認定制度の実施

若者の雇用管理の状況が優良な中小企業と若者のマッチングの向上を図るため、2015年10月に創設した若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」を積極的に周知し、認定企業の確保に努めていきます。

これらの企業について「若者雇用促進総合サイト」への情報掲載等により、若者と中小企業のマッチングを支援していきます。(厚生労働省)

④フリーター等支援事業

全国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、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、①初回利用時のプレ相談、②正規雇用に向けた就職プランの作成、③職業相談・職業紹介、④就職支援

セミナーなどの担当者制による個別支援等を引き続き実施していきます。

また、特にフリーター等の多い地域には、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」等を設置しています。(厚生労働省)

⑤ 合同就職説明会や出会いの場創出事業等の実施

全国の商工会議所では、若年者の就労と中小企業の人材確保を支援するため、地域の求職者と優良企業とのマッチングを図る合同就職（企業）説明会を開催していきます。

また、地域経済の活性化、さらには若年者の職場定着支援等の観点から、「出会いの場創出事業」（婚活事業）を引き続き実施していきます。(日本商工会議所)

⑥ 若者が働き続けられる環境の整備

学校などにおいて、ワークルールの知識など、働く際に必要な力をつける労働教育のカリキュラム化に向けた法制化などを推進します。また、ワークルール遵守の徹底、ワーク・ライフ・バランスの実現など、労使の取組を促す施策を推進するとともに、若者の定着支援を行います。(日本労働組合総連合会)

(2) キャリア教育・職業教育の充実

① 学校におけるキャリア教育・職業教育の充実

若者の、学校から社会・職業への円滑な移行に課題が見られる中、学校におけるキャリア教育・職業教育を充実するため、①幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進、②実践的な職業教育の重視と職業教育の意義の再評価、③生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援（生涯学習機会の充実、中途退学者などの支援）の3つの基本的方向性に沿った、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実を引き続き図っていきます。(文部科学省)

② キャリア教育支援活動の実施・推進

地域の子どもや学生等を対象にしたインターンシップや職場体験等のキャリア教育に対する支援活動に積極的に取り組んでいます。また、教育機関への社会人講師の派遣や地元大学との人材育成に係る連携など、地域における企業と学校のコーディネーター役として、将来を担う人材の育成に貢献しています。今後も、こうした活動が全国で展開されるよう、連携強化・情報提供等の支援活動を推進していきます。(日本商工会議所)

③ 産業界による教育支援活動の普及・促進

産業界による教育支援活動の普及・促進を図る観点から、キャリア教育に関し先進的な取組を行う企業・経済団体等に対し経済産業大臣賞を授与する「キャリア教育アワード」を引き続き実施します。(経済産業省)

3. 働きながら学びやすい社会環境の構築

<課題>

現在、企業内教育・訓練の縮小や、個々の職業人に求められている知識・技能の高度化、産業構造の変化等の中でキャリア変更を迫られるケースの増加等に伴い、在職者のスキルアップや離職者の学び直しなど、社会人の学習ニーズに積極的に対応していくことが、より一層求められています。働きながら学ぶ社会人は、学習の時間や場所に制約を受けることが多く、そうした学習者の多様なライフスタイルに対応した学習環境の整備が必要です。

また、公民館、図書館、博物館等社会教育施設は、地域住民の学習や交流の場として活用されており、近年、社会的課題や学習者のニーズが多様化・複雑化する中、社会教育施設が有する学習プログラムや学習支援サービスなどの学習資源を活用し、学習者の様々なニーズに対応した学習環境を充実することが必要です。

<取組>

(1) 社会人等の学び直しプログラムの充実

社会人の多様なニーズに対応する教育の機会の拡充を図るため、大学や専門学校等における企業等との連携による実践的・専門的なプログラムについて、大学等においては「職業実践力育成プログラム(BP)」、専門学校においては「職業実践専門課程」として文部科学大臣が認定しています。

また、学び直しの機能向上に向けて、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、産業界と共同したオーダーメイド型プログラムの開発を行うとともに、eラーニングの活用等による学び直し講座の開設を推進していきます。(文部科学省)

(2) 労働者の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等を始めとした労働者の中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受けた場合に、引き続き教育訓練給付を支給していきます。

また、「地域若者サポートステーション」(サポステ)による支援を受けて就職した者に対し、個々の若者の状況に応じた定着・ステップアップのための相談を行います。(厚生労働省)

(3) 大学・専修学校等における社会人受入れの促進のための学習環境の整備(学習目的に応じた教育プログラムの提供)

2016年の大学(学士課程)入学者に占める25

歳以上の割合は約 2.5%、大学院（修士課程・専門職学位課程）入学者に占める 30 歳以上の割合は約 13% となっています（2016 年度学校基本調査一部推計）。なお、2015 年の OECD 平均では、学士課程または相当レベルが約 17%、修士課程または同等レベルが約 26% となっています（出典：OECD Education at a Glance 2017）。大学では、長期履修学生制度や履修証明制度等を活用し、社会人が多様なスタイルで大学で学ぶことができる、学修成果を社会で生かせる環境を整えていきます。

また、専修学校教育の振興方策として、働きながら学ぶ社会人等の多様な学習ニーズに対応し、ライフスタイルに即した学習機会の提供を可能とする単位制・通信制を導入しています。（文部科学省）

（4）社会教育施設における学習環境の充実

公民館等の社会教育施設では、地域の実情に応じて、多様な学習機会を提供しています。個人や地域が抱える課題が多様化・複雑化する中で、地域住民が他者と協働しながら主体的に地域社会の課題解決を担うことができるよう、趣味・教養の向上など個人のニーズが高い学習機会のみならず、現代的・社会的課題に対応した学習機会の提供を支援するなど、学習環境の充実を進めます。（文部科学省）

4. 治療等を受ける者の就労支援

<課題>

職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病をもつ労働者の治療と職業生活の両立のための支援、治療等を受けながら就職を希望する方の支援が課題となっています。

<取組>

（1）長期療養者就職支援事業

がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対して、ハローワークに専門的就職支援ナビゲーターを配置し、医療機関との連携の下、個々の希望や治療状況を踏まえた就労支援を実施しています。2016 年度からは、全国で実施しており、今後も引き続き支援を実施していきます。（厚生労働省）

Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間の確保

1. 仕事の効率化の促進

<課題>

仕事と生活の調和を推進するためには時間あたり生産性の向上が重要です。そのためには、労使で、仕事の効率化に向けて、業務内容の見直しや業務の進め方の改善などに取り組み、その成果を仕事と生活の調和に生かしていくことが必要です。

<取組>

（1）取組事例の紹介

（再掲）p158 参照

2. 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進

<課題>

長時間労働の抑制は、第 3 章Ⅲでみたように、労働者の健康の確保だけではなく、自己啓発の推

進や女性の継続就業、男性の育児参加の観点からも重要です。また、年次有給休暇の取得は、労働者の心身の疲労を回復させるだけでなく、仕事と生活の調和、豊かな余暇時間による生活の質の向上、さらに生産性の向上や内需拡大に資するものです。このため、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求められます。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ため、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・促進を図る必要があります。

<取組>

（1）総実労働時間の縮減に向けた取組

労働基準法について、時間外労働の上限規制等の改正を早期に実現するとともに、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化がな

されるよう、周知の取組を進めます。

また、勤務間インターバル（原則 11 時間）の導入など、長時間労働は正に向けた労使協定・労働協約締結の取組を進めます。（[日本労働組合総連合会](#)）

（2）時短目標の設定と PDCA の徹底

産別組織として、「健康と安全の確保」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた時短の取組を強化する観点から、「情報労連・時短目標」を設定し、各加盟組合の主体的な取組の促進を行っています。また、各加盟組合は時短目標の達成に向けた工程表の作成や取組の PDCA を徹底しています。取組の促進にあたっては、11 月と 2 月を「労働時間適正化月間」に設定し、各加盟組合において、長時間労働の是正に向け、ワーク・ライフ・バランスや男女平等参画推進等の観点も意識した取組を展開しています。（[情報産業労働組合連合会](#)）

（3）労働時間法制の見直し

罰則付きの時間外労働の上限規制や年に 5 日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設等を内容とする労働基準法の改正を盛り込んだ「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案要綱」を 2017 年 9 月 8 日付で労働政策審議会に諮問し、同年 9 月 15 日付で「おおむね妥当である」との答申を得ています。審議会での答申を踏まえ、速やかに法案を国会に提出するための準備を進めていきます。（[厚生労働省](#)）

（4）労働時間等設定改善に向けた取組等

生産性が高く仕事と生活の調和がとれた働き方の推進、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等のため、働き方・休み方の好事例収集や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。

また、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「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・普及に加え、労使の取組に対する支援を拡充します。（[厚生労働省](#)）

（5）過労死等防止対策の推進

過労死等がなく、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向けて、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（2015 年 7 月 24 日閣議決定）に基づき、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援などの各対策に引き続き取り組んでまいります。

さらに、2016 年 12 月 26 日、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」に沿って、

- ・新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
- ・違法な長時間労働等を複数の事業場で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

などの取組を確実に実施してまいります。（[厚生労働省](#)）

過労死等防止対策推進法にもとづく国等による過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるように求めるとともに、毎年 11 月の過労死等防止啓発月間にあわせてチラシや清刷りなどを作成し、職場へ過労死等防止の取組を周知します。（[日本労働組合総連合会](#)）

（6）国家公務員についての取組

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（1992 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（2009 年 2 月 27 日人事院職員福祉局長通知）、「採用昇任等基本方針」（2014 年 6 月 24 日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（2014 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、一層の超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進等に取り組んでいきます。

また、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（2016 年 7 月内閣官房内閣人事局）及び「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、「働き方改革」を更に加速させていきます。（[内閣官房内閣人事局、人事院](#)）

（7）企業経営者・管理職の理解促進

企業経営者・管理職を対象としたトップセミナー等を開催し、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進が生産性向上や人材の確保・定着等につながる重要な経営戦略であることについて理解を促進します。（[内閣府](#)）

（8）地域の実情に即した働き方改革

ワーク・ライフ・バランスや長時間労働削減等の働き方の課題については、地域の実情に即した取組が重要です。このため各都道府県において、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」の開催に引き続き取り組みます。また、会議を通じた地域ぐるみの働き方改革を推進するため、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」において、これらの会議に対して先進的事例の情報提供等の支援を引き続き実施してまいります。（[内閣官房](#)）

（9）働き方改革の推進

恒常的な長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進が進むよう、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等を通じ、働き方改革に積極的に取り組んでいきます。（[日本経済団体連合会](#)）

(10)「健康経営」の普及促進

「健康経営」は、労働生産性向上に大きく寄与する経営戦略であるとの認識が徐々に広がっているものの、取組が十分に進んでいない中小企業もある

ため、商工会議所は具体的な取組の紹介や知識・ノウハウの普及活動により中小企業における「健康経営」の推進を後押ししていきます。(日本商工会議所)

IV. 多様な働き方・生き方の選択

1. 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備

<課題>

男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備は、女性が活躍できる環境整備としても、男性が子育てを積極的に行うことを促進するためにも、非常に大きな課題になっています。

第3章Ⅳでみたとおり、正社員の女性では育児休業を取得して継続就業をする者が増加していますが、パート・派遣等非正規雇用の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非常に高い状況にあります。

このため、育児・介護休業法の周知・徹底を図ることや、サテライトオフィス勤務や在宅勤務などのテレワークやフレックスタイムといった多様な柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。また、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様な柔軟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。

あわせて、男女が共に仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、待機児童解消の実現に向け、子育ての社会基盤の整備が必要です。特に、都市部を中心に保育所の入所が困難な状況が続いており、緊急の対応が求められています。また、非正規雇用の労働者についても、保育所を利用できるような環境整備を図ることが重要です。

このほか、働きながら安心して子どもを産むことのできる社会の実現に向けて、産前産後休業を取得できることの周知、働く女性の母性健康管理の推進も引き続き重要な課題です。また、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。このため、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する情報の「見える化」の促進や、行動計画の策定等が努力義務となっている中小企業への支援等により、企業の取組を促進し、女性が活躍できる環境を整備することも重要です。

夫婦共働き世帯の増加など、家族の形が変化すると同時に、子育てに関わりたいと思う男性の増加など働き方や生き方に対する希望も多様化しています。一方で、男性の育児休業取得率は着実に増えてきているものの、依然として低く、共働き

世帯でも、約7割の男性が全く育児を行っていません。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たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進める必要があります。

また、企業における転勤については、企業独自の経営判断に基づき行うものではありませんが、結婚・妊娠・出産・子育てといったライフイベントとの両立が必要です。

さらに、子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。

<取組>

(1) 母性健康管理対策の推進等

①母性健康管理対策の推進

「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用促進、母性健康管理支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた情報提供、雇用環境・均等部(室)における相談対応や助言・指導等により、母性健康管理対策を推進します。(厚生労働省)

②産前産後休業の取得にかかる周知

就業形態等にかかわらず産前6週間は申出により、産後8週間は強制的に、就業が禁止されることについて、事業主及び労働者に対する周知を図っていきます。(厚生労働省)

(2) 女性の活躍推進

①女性活躍推進法の着実な施行

女性の活躍を一層推進するため、国・地方公共団体、常時雇用する労働者の数が301人以上の大企業に対し、女性の活躍状況の把握・課題分析・行動計画の策定等を求める女性活躍推進法が2016年4月1日から完全施行されたことから、同法の周知や事業主への取組支援を通じて、同法の着実な施行を引き続き図っていきます。同法に基づく状況把握、課題分析の項目には、継続就業や働き方改革に関する項目が含まれており、継続勤務年数の男女差の解消やワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の是正等に関する目標設定、目標達成に向けた取組等がなされることが期待できます。また、

あわせて、「女性の活躍推進企業データベース」による女性の活躍状況に関する情報公表の促進、中小企業のための女性活躍推進支援、行動計画に基づき目標を達成した事業主への助成金の支給、「均等・両立推進企業表彰」の実施等により、企業における女性の活躍推進を図っていきます。(厚生労働省)

②企業のダイバーシティ経営の促進

各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄（「なでしこ銘柄」）として選定します。

また、女性を含め多様な人材の能力をいかして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰するとともに、先進企業が自社の取組を各地で紹介する等、ダイバーシティ経営の普及啓発を行います。(経済産業省)

③女性、若者／シニア起業家支援資金

多様な事業者による新規事業の成長を支援するため、女性、若者（35歳未満）又は高齢者（55歳以上）のうち新規開業して概ね7年以内の者に対して、低利の融資を行っています。(経済産業省)

詳細は…

中小企業事業

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m_t.html

詳細は…

国民生活事業

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyoka_m.html

④中小企業を対象とした取組への支援

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定およびその実行は、中小企業の人材獲得に役立つばかりでなく、仕事と生活の調和を可能にする職場環境の改善や生産性の向上にもつながるなどの複合的なメリットが期待できるとの考えから、中小企業による一般事業主行動計画策定を支援するツールを無料で提供しています。

また、2016年3月に公開した「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を用いて、取組を検討する企業の後押しを進めます。

「若者・女性の活躍推進」ポータルサイトにおいては、若者・女性の就業・活躍推進等に向けた中小企業の先進事例、国や商工会議所の取組、および女性活躍推進法に基づく行動計画策定企業の紹介などの情報を引き続き発信していきます。(日本商工会議所)

⑤「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」の取組

働く女性のパワーアップを応援するため、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」を2008年から立ち上げ、女性の能力をいかに社会の実現に向けて、運動を展開しています。女性の活躍を、組

織の生産性向上につなげている取組を表彰する「女性活躍パワーアップ大賞」の実施や、先進事例を紹介する「エンパワーメント・フォーラム」の開催、また、女性社員の活躍推進の実情や効果的な支援策を把握するため「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を実施します。(日本生産性本部)

(3) 育児休業や短時間勤務、テレワークといった多様な働き方の推進等

①育児・介護休業法の施行

育児・介護休業法については、2017年1月より介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017年10月より保育所に入れない等の場合の最長2歳までの育児休業延長等を内容とする改正法が施行されたため、企業において改正育児・介護休業法の内容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、育児・介護休業法の周知・徹底を図っていきます。(厚生労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

②両立支援等助成金を通じた事業主への支援

第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%となっており（2015年）、前回の2010年度調査の38%から15.1ポイント上昇したものの、出産を機に退職する女性の割合は依然として高くなっています。こうした現状を踏まえ、働き続けることを希望する労働者が育児休業後再び企業で活躍できるよう、育児休業の円滑な取得・職場復帰を支援する中小企業事業主に対し助成金を支給するなど、両立支援に取り組む事業主を支援します。(厚生労働省)

③雇用における男女平等と女性活躍の推進

連合「第4次男女平等参画推進計画」（2013年10月～2020年9月）を着実に実行し、男女が対等・平等で人権が尊重され、役割と責任を分かちあう男女平等参画社会を構築します。

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/4th_keikaku_gaiyo_pam201308.pdf

女性の参画および活躍を促進するため、女性活躍推進法などを活用し、非正規労働者を含むすべての女性を対象とするポジティブ・アクションを積極的に推進するとともに、女性を含めた誰もが働きやすい環境の整備を行います。とりわけ中小企業に対する支援の拡充に向けた運動を進めます。(日本労働組合総連合会)

④短時間正社員制度の導入促進

「短時間正社員制度導入支援ナビ」において制度の概要や具体的事例に基づくノウハウ等の情報発信を行うとともに、導入マニュアルの配布やセミナー

の開催等、短時間正社員制度に関する情報提供を行うことにより、その導入・定着の促進を図ります。
(厚生労働省)

⑤テレワークの普及・促進

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の副大臣及び内閣官房、内閣府によるテレワーク関係府省連絡会議を開催し（取りまとめ：総務省）、関係府省で連携のうえ、テレワークの普及・促進に取り組んでいきます。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」、11月を「テレワーク月間」と定め、関係省庁や経済団体、企業等と連携し、普及を促進していきます。

働き方改革実行計画を踏まえ、改定されたテレワークに関するガイドラインを周知・普及するとともに、テレワーク導入に取り組む企業への支援を行います。
(総務省、厚生労働省)

さらに、育児や介護のためのテレワーク活用の好事例を周知していきます。

⑥「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」

『「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」策定に向けた研究会』の議論を踏まえ、2017年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定し、企業等に向けて周知を図っています。
(厚生労働省)

⑦女性の就業継続・再就業の支援

出産や育児、介護を契機に退職する女性が、復職してキャリアを続けられるように、出産・育児や介護と仕事を両立させるための環境整備を進めるとともに、地域の実情に合わせた支援を実施し、女性の就業継続・再就業を積極的に支える仕組みづくりに努めます。
(全国知事会)

(4) 子育て社会基盤の整備

①子ども・子育てを社会全体で支える仕組み

子ども・子育てを社会全体で支える仕組みをつくっていくため、2015年4月に施行された子ども・子育て支援新制度の内容と意義について、引き続き組織内に周知をはかっていきます。

内閣府「子ども・子育て会議」に参画し、新制度の進捗状況の点検を行うとともに、地方連合会から地方版子ども・子育て会議に参画し、働くものの立場からすべての子どもに対するより良い保育・幼児教育環境の確保に向けた意見反映を引き続き行います。
(日本労働組合総連合会)

②待機児童の解消

2013年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、2013年度から2017年度末までの5年間で新たに約60万人分の保育の受け皿拡大を見込んでいます。また、2017年6月には、25歳から44

歳までの女性の就業率が80%まで上昇すると想定して「子育て安心プラン」を策定しましたが、今般、これを前倒しし、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿を確保し、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指して更なる取組を進めていきます。
(厚生労働省)

また、幼稚園においても、関係事業の要件の柔軟化や補助の増額により、地域の状況に応じた待機児童の積極的な受入れを促進してきましたが、2018年度からは、これに加え、「子育て安心プラン」に基づき、保育を必要とする2歳児を中心とした受入れをより一層推進することとしています。
(文部科学省)

③子ども・子育て支援新制度

2015年4月から施行した「子ども・子育て支援新制度」については、市町村が、客観的な基準に基づき「保育の必要性」を認定する仕組みとするほか、主にパートタイムの就労を想定した短時間利用の区分を新たに設けるなど、これまで以上に多様な就労形態に対応できる制度としています。また、認定こども園制度について、二重行政を解消し、財政支援を充実させるなどの改善を行うとともに、後述の子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）を始め、家庭的保育（保育ママ）などの多様な保育や、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの充実を行うことにしており、質の高い幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・子育て支援の質・量の充実を行っています。引き続き、企業主導型保育事業の活用等も図りつつ、多様な保育の受け皿を拡充し、待機児童の解消を目指すとともに、各地方公共団体における状況等も踏まえて子育て安心プランに基づき、取組を推進していきます。また、子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していきます。

2016年度までも、保育士^(※)の処遇については、国家公務員の給与改定に準じた改善や消費税財源を活用した3%相当の改善に取り組んできたところですが、2017年度から新たに2%相当の処遇改善を行うとともに、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善の着実な実施に取り組めます。

※子ども・子育て支援新制度の下での幼稚園及び認定こども園等の職員に係るものを含む。

(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

④「放課後子ども総合プラン」の推進

共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を引き続き進めます。
(文部科学省、

厚生労働省)

⑤子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する方と、当該援助を行うことを希望する方との相互援助活動を推進します。（厚生労働省）

（5）男性の子育てへの関わり等の促進

①育児・介護休業法の施行

父親も子育てができる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法では、①父母が共に育児休業を取得する場合、1歳2か月（原則1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする制度（パパ・ママ育児プラス）及び②父親等が配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする制度（パパ休暇）があります。また、2017年10月から施行された改正育児・介護休業法では、①事業主が育児休業の対象となる方に個別に取得を勧奨する仕組みを設けるとともに、②育児目的休暇制度を設ける努力義務を創設するなど、男性による育児を促進するための措置を講じています。企業において育児・介護休業法の内容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、引き続き育児・介護休業法の周知・徹底を図っていきます。（厚生労働省）

②男性の仕事と育児の両立支援

育児を積極的に行う男性（イクメン）の仕事との両立を応援する「イクメンプロジェクト」により、企業や個人に対し仕事と育児の両立に関する情報や好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の推進を図るとともに、働く男性が、育児をより積極的に楽しみ、育児休業を取得しやすい社会となるよう、社会的気運の醸成を図ります。（厚生労働省）

男性の育児参画を単なる「休暇」ではなく「父親の大事な仕事」と位置付け、男性の育児休業取得率の向上に努めます。また、育児休業等による収入減や職場環境が男性の育休取得を阻害しているため、都道府県では育児・介護休業中の生活資金貸付や代替要員確保等の支援を、継続して行っています。（全国知事会）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるため、男女ともに労働時間などの働き方を見直すとともに、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法などを活用し、男性の育児休業取得促進を含めた環境の整備をはかります。（日本労働組合総連合会）

③国家公務員の仕事と育児が両立しやすい環境整備 国家公務員においても、「採用昇任等基本方針」

（2014年6月24日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（2014年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境の整備や、育児休業中及び復帰後の職員への支援等を行い、子育てをしながら活躍できる職場に向けた取組を行います。その際、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備する観点から、育児休業を取得した男性職員による体験談や有識者のアドバイス、制度解説等を掲載したハンドブックや啓発用ポスター等を作成・配布し、また、男性職員への呼び掛け等を通じて、職員に対する制度の周知、意識啓発を行うなど、男性職員の育児休業等の取得を促進していきます。（内閣官房内閣人事局）

また、男性職員の育児休業の取得を促進するなど仕事と育児を両立しやすい環境整備を図るため、育児休業や育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務等の両立支援制度の周知・徹底や利用モデルの提示等を行うとともに、職員のキャリア形成支援に関する運用上の留意点などについても周知を図ります。さらに、育児休業等の制度等の利用に関する言動により勤務環境が害されることのないよう各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行います。（人事院）

④男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育

学校教育においては、1989年の学習指導要領改訂により、中学校の技術・家庭科、高等学校の家庭科を男女が共に履修することとなり、全ての児童生徒に対し、発達の段階を踏まえ、家庭・家族の役割への理解など男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育が行われるようになりました。また、2017年に改訂した小・中学校学習指導要領においては、例えば、小学校家庭科では、家族や地域の人々との関わりについて学習する中で、乳児又は低学年の児童など異なる世代の人々との関わりについても扱うことや、中学校技術・家庭科では、家族・家庭の基本的な機能について理解することなどについて、教育内容の充実が図られたところです。（文部科学省）

⑤広報・啓発活動

男性の意識を啓発し行動を促すには、男性・女性問わず、国民全てに男女共同参画の意識を深く根付かせることが重要であるため、男女共同参画の理念等についての分かりやすい広報・啓発活動を引き続き積極的に展開していきます。具体的には、男女共同参画に関する国・地方公共団体等の施策を紹介する総合情報誌「共同参画」やホームページ、メールマガジン、フェイスブック等を活用して情報を発信していきます。また、毎年6月23日～29日の男女共同参画週間に合わせ、キャッチフレーズの作成等、男女共同参画社会の実現に向けた各種広報啓発

活動を実施していきます。

2016年度に初めて実施した「男性の家事・育児等参加応援事業」については、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」が取りまとめた報告書における提言内容を踏まえ、2017年度も継続して実施していきます。(内閣府)

男女平等推進への機運を高めるため、6月の「男女平等月間」において組織内外に向けた活動に取り組めます。また、女性活動家の養成や女性リーダーおよび若手男性リーダーの育成に向け、各種集会や学習会を開催し、課題の共有と主体的行動の促進をはかります。(日本労働組合総連合会)

2. 仕事と介護等の両立支援

<課題>

年間約10万人の労働者が家族の介護や看護を理由として離職しており、企業にとっても大きな損失となっています。今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立は重要な課題です。このため、フルタイムで働いていても親等の介護を担えるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みが必要です。加えて、働きながら介護に従事する人が、介護休業等の働き方に関する制度のみならず、介護保険制度等地域における高齢者介護を支える仕組みについての知識・情報を得られるよう国、地方公共団体等が引き続き取り組んでいくことも重要です。

また、職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、労働者の健康管理や、疾病をもつ労働者の治療と職業生活の両立のための支援、治療等を受けながら就職を希望する方の支援が課題となっています。

このため、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方の就労について、引き続き支援することが重要です。

病気休暇をはじめ、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度についても、引き続き普及を図ることが求められています。

<取組>

(1) 介護休業制度等の周知徹底

介護休業は、育児休業とは異なり、労働者自身が直接介護するためだけではなく、介護サービスの利用など仕事と介護の両立ができる環境を整えるためにも利用することができるものであり、育児・介護休業法では、対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として分割して取得することができますこととなっているほか、年5日間(対象家族が2

名以上の場合は10日間)、1日又は半日単位で取得ができる介護休暇制度や、介護のための所定外労働の制限が盛り込まれています。また、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ、④介護費用の助成措置のいずれかについて、介護休業とは別に、3年以上の期間、2回以上取得できる措置を講じることが事業主に義務付けられています。引き続き、これらの制度について周知・徹底を図っていきます。(厚生労働省)

(2) 仕事と介護の両立支援

企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及を図り、労働者が介護を理由に離職することなく働き続けられる職場環境の整備を行うとともに、個々の労働者のニーズを踏まえた両立支援に活用できる「介護支援プラン」の普及を図ることにより、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進します。また、労働者の仕事と介護の両立に関する職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、介護休業や介護のための勤務制限制度を利用した労働者が生じた事業主に対して一定額を助成しています。(厚生労働省)

(3) 地域包括ケアシステムの推進

社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、介護保険制度を推進しています。

また、重度な要介護状態になっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の構築の実現に向けた取組を着実に進めています。併せて、誰もが介護について相談しやすいよう、引き続き、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターについての周知を図っていきます。(厚生労働省)

(4) 長期療養者就職支援事業

(再掲) p163 参照

(5) 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立を図るため、2016年2月策定の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発を図り、企業の意識改革及び支援体制の整備を促していきます。(厚生労働省)

(6) 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及事業

病気休暇、裁判員休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、犯罪被害者等に対する休暇など、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催、休暇導入事例集の作成等により、その一層の普及促進を図ります。

3. 地域活動への参加や自己啓発の促進等

<課題>

自己啓発は、仕事が忙しく余裕がない、費用がかかる、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、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がないといった問題が活動の妨げとなっている状況が見られますが、地域活動への参加や自己啓発は個人の生活を豊かにするとともに、職業生活だけではなく自らの能力発揮の可能性を高めるものです。また、そうした活動を行いたいという意欲は、メリハリのある働き方の原動力でもあります。一人ひとりが、多様で豊かな生き方を実現するための足がかりとして、地域活動への参加や自己啓発を促進することが必要です。

また、高齢期においても、それぞれの意欲や能力に応じて就労や地域活動などへの参加ができるよう、多様な働き方・生き方の選択を支援していくことが求められています。

<取組>

(1) 自己啓発の促進

① キャリアコンサルティングの普及促進

個人が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、キャリアコンサルタントの計画的養成や活用促進を行っていくこととしています。また、「セルフキャリアドック」の普及拡大や、グッドキャリア企業アワードの実施などを引き続き行うことを通じて、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進していきます。(厚生労働省)

② 人材開発支援助成金

事業主が、雇用する労働者の自発的な申出により、職業訓練、職業能力検定若しくはキャリアコンサルティング等を受けるために必要な教育訓練休暇を付与する制度を導入し、適用した場合に一定の助

成を実施していきます。(厚生労働省)

③ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及事業

(再掲) p169 参照

(2) いくつになっても働ける社会の実現

① 企業における高齢者の就労促進

65歳以上への定年引上げ等を行う事業主への支援を充実させるほか、主要なハローワークに設置する高齢者専用の窓口(生涯現役支援窓口)を拡充し、本人の状況に応じた職業相談や職業紹介、個別求人開拓を実施するなど、再就職支援を強化していきます。(厚生労働省)

高齢者が働きやすい環境確保に向け、高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などを求めています。(日本労働組合総連合会)

② 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

地方公共団体を中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業の充実を図ります。

また、シルバー人材センターにおいて、定年退職後などの高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保し、多様な働き方を促進していきます。(厚生労働省)

(3) 地域学校協働活動への参画の推進

地域と学校が連携・協働し、社会全体で子どもたちの成長を支え、地域を創生する「地域学校協働活動」を推進しています。高齢者や成人等の幅広い地域住民が参画し、地域と学校の連絡調整を行ったり、経験や技能を生かして多様な教育・体験プログラムを提供したり、子どもたちの居場所づくりを行うなどの取組を支援していきます。(文部科学省)

詳細は…

<http://manabi-mirai.mext.go.jp>

参考資料

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

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おり、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が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。

〔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らないように、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ことが必要である。

（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などの促進など、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

		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 年就業条件総合調査」】
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 2005 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

⑬ 6 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）】

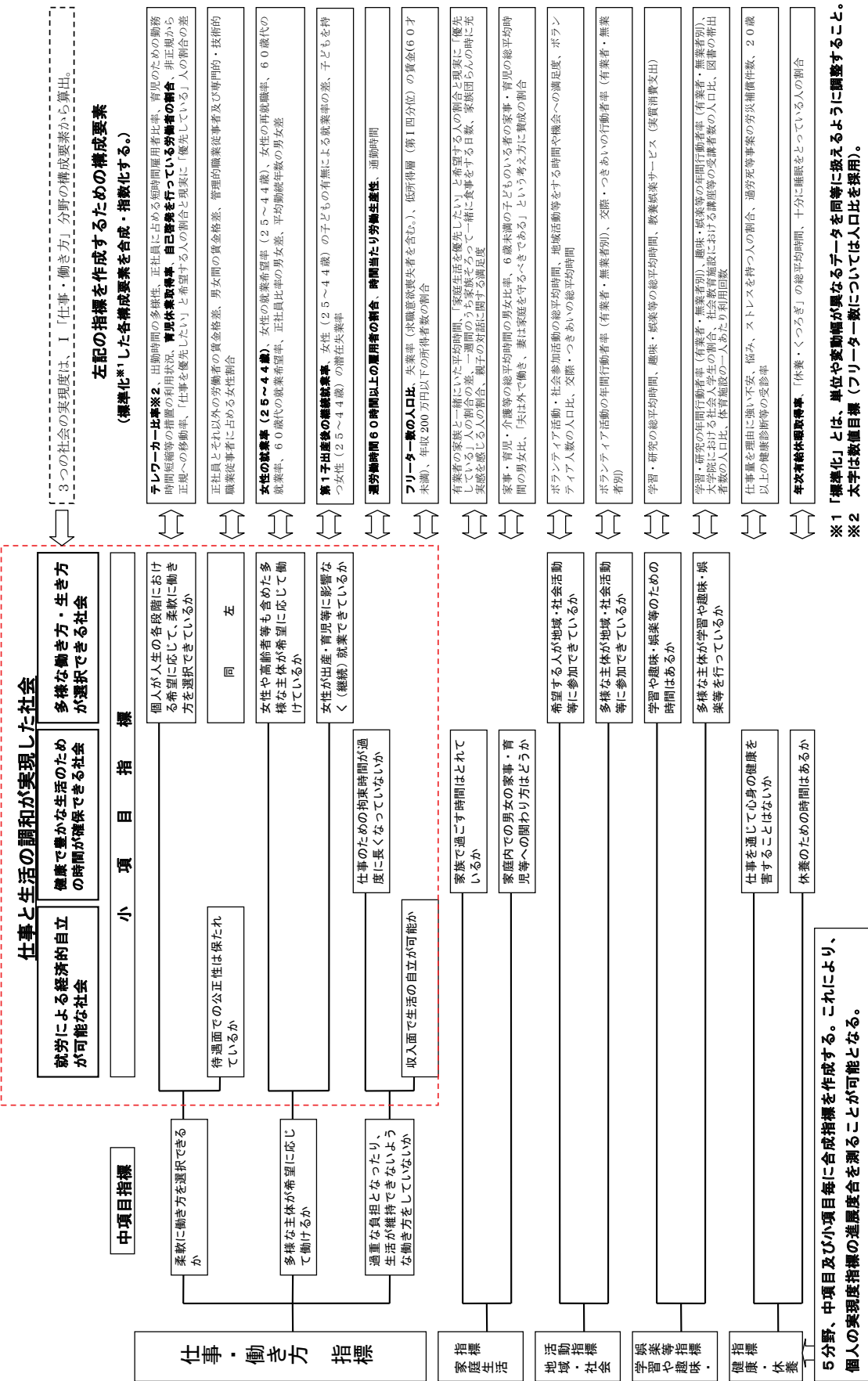
「夫婦と子供の世帯」における 6 歳未満の子どもをもつ夫の 1 日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間。時間は、該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間

「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。



※1 「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。
※2 太字は数値目標（フリーター数については人口比を採用）。

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

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

働きながら様々な活動を行
う機会が設けられているか

⇔
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※2、長期休
暇制度のある企業割合

健康を維持するための機会
が設けられているか

⇔
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

働き方・生き方を選べる機会
が設けられているか

⇔
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・バランス基盤企業を表彰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、子の看護休業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、リフレクシブ・ゆとり活動に対する支援・奨励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・奨励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、社会人特別選抜実施校数、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

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

⇔
**低賃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
も教室の施設箇所数、病児・病後ケアの施設箇所数、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

合成指標を作成する。これにより、環境整備
の進展度を測ることが可能となる。

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

【索引一覧】

預かり保育推進事業	77	子ども・子育て支援新制度	22,50,75,76,77,167
育児・介護休業法	22,39,47,53,68,71,146, 158,160,165,166,168,169	子供と社会の架け橋となるポータルサイト	62
育児休業給付金	53	子供の生活習慣づくり支援事業	77
イクボス	17,39,53,81	在宅勤務	43,69,165
イクメン企業アワード	53	在宅就業者総合支援事業	69
イクメンプロジェクト	52,53,168	在宅ワーク	69
一億総活躍社会	156,159	再挑戦支援資金	74
インターンシップ	62,63,162	サポステ	
えるぼし	39,48,49,57,72,81,82	⇒「地域若者サポートステーション」参照	
おとう飯	6,16,58	産業人材育成事業	160
介護休業給付金	55	産業保健総合支援センター	61
介護保険制度	54,169	事業所内保育施設	20,53,76
介護離職ゼロ	52	仕事と介護の両立支援	54,58,148,149,150,169
「カエル! ジャパン」キャンペーン	46,157,158	仕事と子育ての両立支援	52,165
「カエル! ジャパン」通信	57	仕事と生活の調和推進官民トップ会議	1,22,23,27,172,176
過重労働解消キャンペーン	67	仕事と生活の調和推進室	27
家族の時間づくりプロジェクト	68	仕事と生活の調和推進のための行動指針(行動指針)	1,6,7,22,23,24,25,26,27, 39,47,86,87,156,175,176
「家族の日」「家族の週間」	46,47	仕事と生活の調和ポータルサイト	61
家庭教育支援	76,77	仕事と生活の調和連携推進・評価部会(評価部会)	1,6,22,26,27,86
過労死等防止啓発月間	67,164	仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章 (憲章)	1,22,23,24,25,27,39,47,80,86, 88,89,96,112,156,172,176,180
企業主導型保育事業	18,20,53,76,167	次世代育成支援対策推進センター	37
キャリア教育	26,40,62,63,161,162,178	次世代育成支援対策推進法	38,52,158,168,178
キャリア教育アワード	162	疾病を抱える労働者に対する就労継続支援	66,75,169
キャリア教育コーディネーター	63	就職支援ナビゲーター	66,163
キャリア教育推進連携表彰	62	少子化社会対策大綱	24,49,77
キャリアコンサルタント	60,170	職場意識改善助成金	56,69
キャリアプランニング推進事業	62	女性医師支援センター事業	71
求職者支援制度	60,78,160,179	女性医師等就労支援事業	71
教育訓練給付	60,162	女性活躍加速のための重点方針	49,50
均等・両立推進企業表彰	52,72,166	女性活躍推進法	36,38,39,41,48,49,50,57,71, 72,81,82,83,159,165,166,168
くるみん	41,52,57,81,82,158,178	女性起業家等支援ネットワーク事業	73
憲章		女性にやさしい職場づくりナビ	68,165
⇒「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バラン ス)憲章」参照		女性の活躍推進企業データベース	48,50,72,166
行動指針		女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用 に関する取組指針	48
⇒「仕事と生活の調和推進のための行動指針」参照		女性、若者／シニア起業家支援資金	73,166
高等職業訓練促進給付金	65	ジョブ・カード制度	65,160,178
高齢社会対策大綱	74		
高齢者スキルアップ・就職促進事業	74		
こころの耳	61		
子育て安心プラン	76,167		
国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進の ための取組指針	57,164,168		

ジョブカフェ	65	働き方改革実行計画	49,50,62,66,67,69,159,161,164,167
シルバー人材センター	74,170	働き方・休み方改善コンサルタント	56,158
人材開発支援助成金	60,61,170	働き方・休み方改善指標	57,67,164
人生100年時代構想会議	52	パパ・ママ育休プラス	26,168,179
新創業融資制度	74	ハローワーク	64,65,66,71,72,74,83,160,161,162,163,170
新・ダイバーシティ経営企業	73,75	ハロートレーニング	59
生活保護受給者等就労自立促進事業	65	評価部会	
正社員転換・待遇改善実現プラン	161	⇒「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」参照	
青少年の体験活動	77	ファミリー・サポート・センター事業	167,168
待機児童解消加速化プラン	76,167	プラチナくるみん	52,57,81,82,158
多様な正社員	39,40,71,160	フリーター等支援事業	64,161
短時間正社員制度	70,87,112,166,167,177,179,181,182	プレミアムフライデー	16,35
男女共同参画	16,22,23,36,38,41,42,46,47,48,72,75,83,157,165,168,181	保育士確保集中取組キャンペーン	76
男女雇用機会均等法	68,71,161	放課後子供教室	76,167
男性の育児休業	6,13,17,25,26,39,41,50,52,68,75,80,87,88,114,115,136,165,168,177,178,179,181,183	放課後子ども総合プラン	76,167
男性の家事・育児	6,7,13,14,16,17,75,80,81,135,140,169	放課後児童クラブ	39,76,87,88,113,114,133,134,167,181,183
地域学校協働活動	170	母子家庭等就業・自立支援センター事業	65
地域商業自立促進事業	77	母子家庭等対策総合支援事業	65
地域包括ケアシステム	54,169	ポジティブ・アクション	48,71,72,166
地域若者サポートステーション(サポステ)	60,65,162	ポジティブ・オフ	68
長期療養者就職支援事業	66,163,169	母性健康管理対策	68,165
ディーセント・ワーク	38,173	マザーズハローワーク事業	71,160
テレワーク	35,57,62,68,69,70,81,86,116,165,166,167,177,179	マタニティハラスメント(マタハラ)	38,124,126
テレワーク月間	68,70,167	学び直し	83,162
テレワーク相談センター	69	「ミラサポ」	73
テレワーク・デイ	68,70,167	ゆう活(夏の生活スタイル変革)	57
同一労働同一賃金	62,159,161	ユースエール	57,64,81,82,161
トライアル雇用	65,177	4次計画(第4次男女共同参画基本計画)	16,47,48,157
なでしこ銘柄	72,73,166	両立支援等助成金	53,54,72,166
ニッポン一億総活躍プラン	66,67,76,156,159,160	労働基準法	22,26,38,70,163,164,178,179
日本再興戦略	24,71,86	労働契約法	64,159,161,178
認知症カフェ	55	労働時間等設定改善法	56
認定こども園	50,75,76,77,167,183	労働時間等見直しガイドライン	56,179
年次有給休暇取得促進	26,35,67,110,163,179	労働生産性	23,35,62,87,88,90,156,165,181,182
パートタイム労働法	70,160,161,178	労働者派遣法	160,161
パタニティハラスメント(パタハラ)	137	ワークライフバランス推進会議	43,157
働き方改革	32,33,35,36,37,38,41,43,44,47,49,50,57,58,62,66,67,69,71,73,75,81,83,84,156,159,161,164,165,167	ワークライフバランス大賞	43
		ワークライフバランスの日	43,157
		ワークライフバランス週間	43,157
		若者応援宣言事業	64,65
		若者雇用促進法	64,161



仕事と生活の調和ポータルサイト
<http://www.cao.go.jp/wlb/>

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
TEL:03-6257-1360 FAX:03-3592-0408