

仕事と生活の 調和

(ワーク・ライフ・バランス)

レポート 2020



2021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

目次

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	4
2. 仕事と生活の調和の実現に向けて	4
3. 「憲章」・「行動指針」の概要	5
4. 推進体制及び活動	9
第2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	11
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	14
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	17
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	20
参考資料	
○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章	28
○仕事と生活の調和推進のための行動指針	32

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」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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が進められているところです。

また、経済界・労働界・地方公共団体の代表者、有識者らが憲章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「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」が設置され、2021年2月までに48回開催されてきました。

本レポートは、2009年度以降毎年発行し、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紹介するとともに、現状を把握した上で課題を洗い出し、今後重点的に取り組むべき事項を提示してきましたが、2021年度に、これまでの取組等を総括する文書の発行を予定していることから、2020年版レポートは、数値目標設定指標の動向を取りまとめたものとしております。

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云えます。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（p28～41参照）。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。

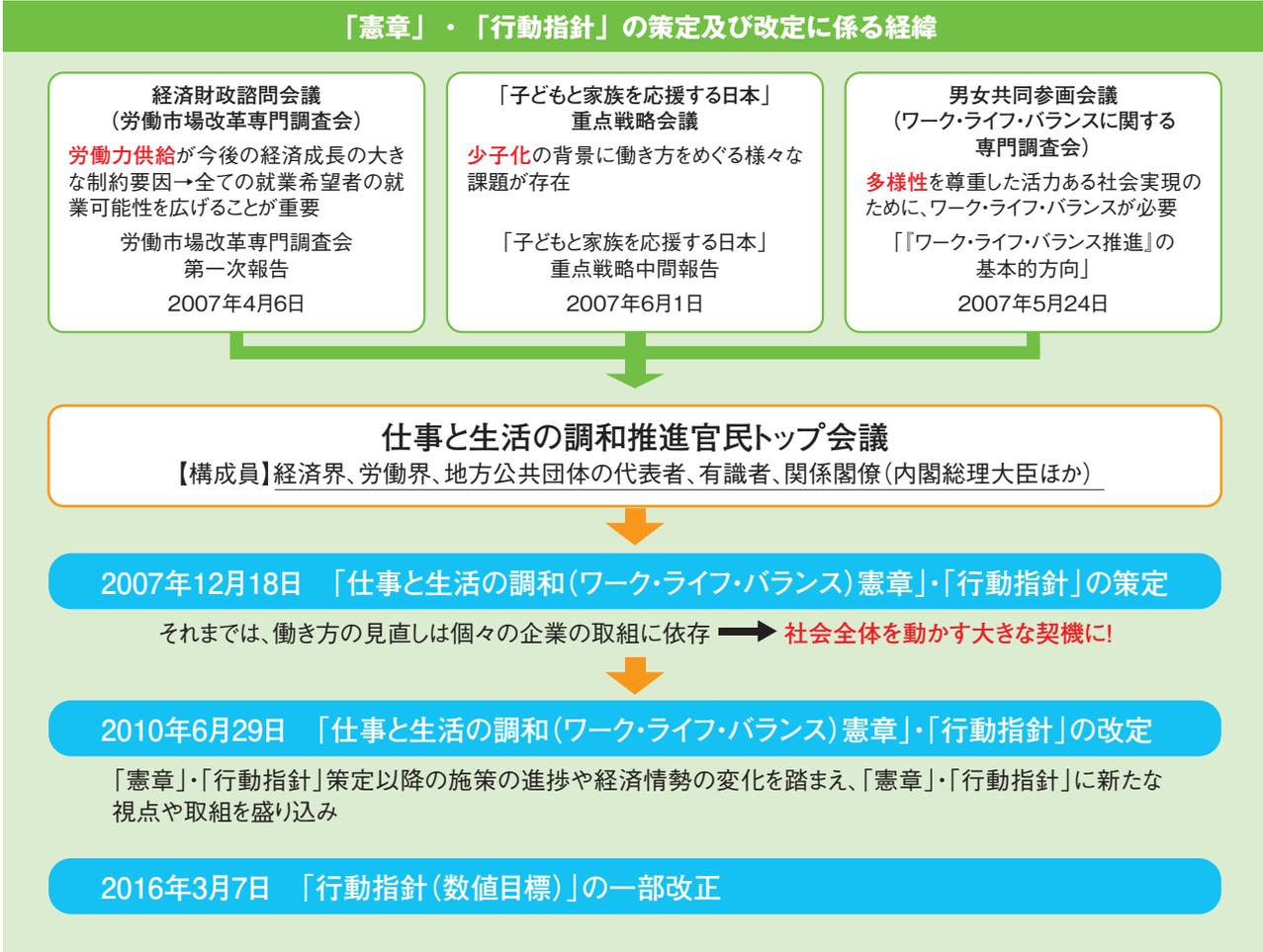
(2) 「憲章」と「行動指針」の改定経緯

トップ会議の下に置かれた「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（p9参照）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。（p11参照）



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。

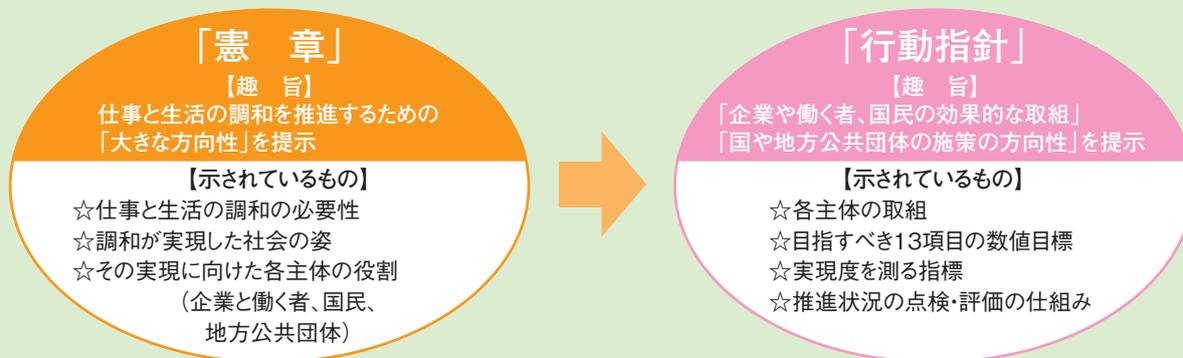
(2) 数値目標・実現度指標と点検・評価

「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)並びに「少子化社会対策大綱」(2015年3月20日閣議決定)等と整合性を取ったものとしており、取組が進んだ場合に達成される水準として2020年の目標値を設定しています。

「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



(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

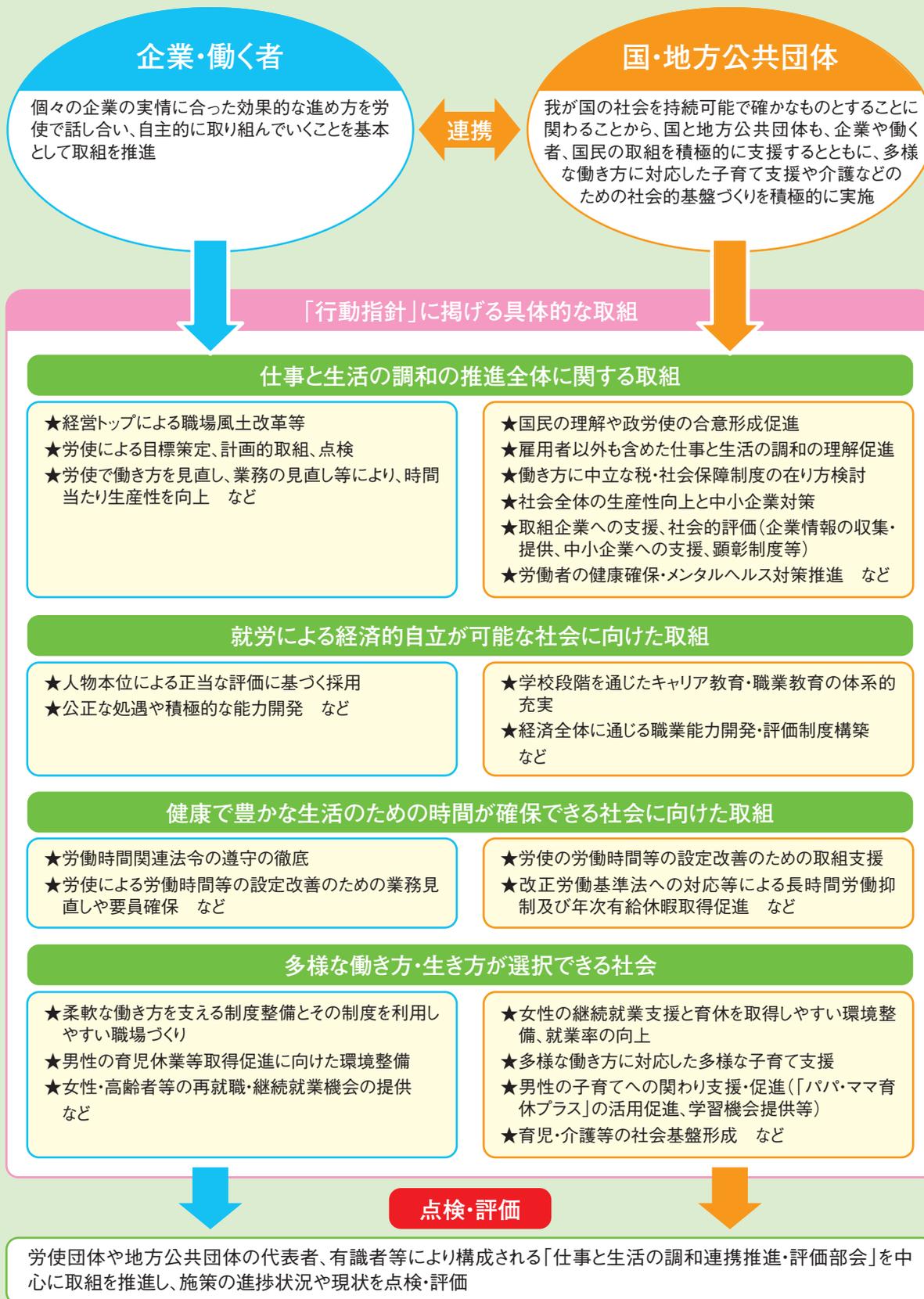
「行動指針」では、「憲章」が「仕事と生活の調和が実現した姿」として掲げる3つの社会を実現するために必要な諸条件を示すとともに、これを実現するため、企業や働く者、国民、国、地方公共団体が行うべき取組を具体的に示しています。

詳細は…

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

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

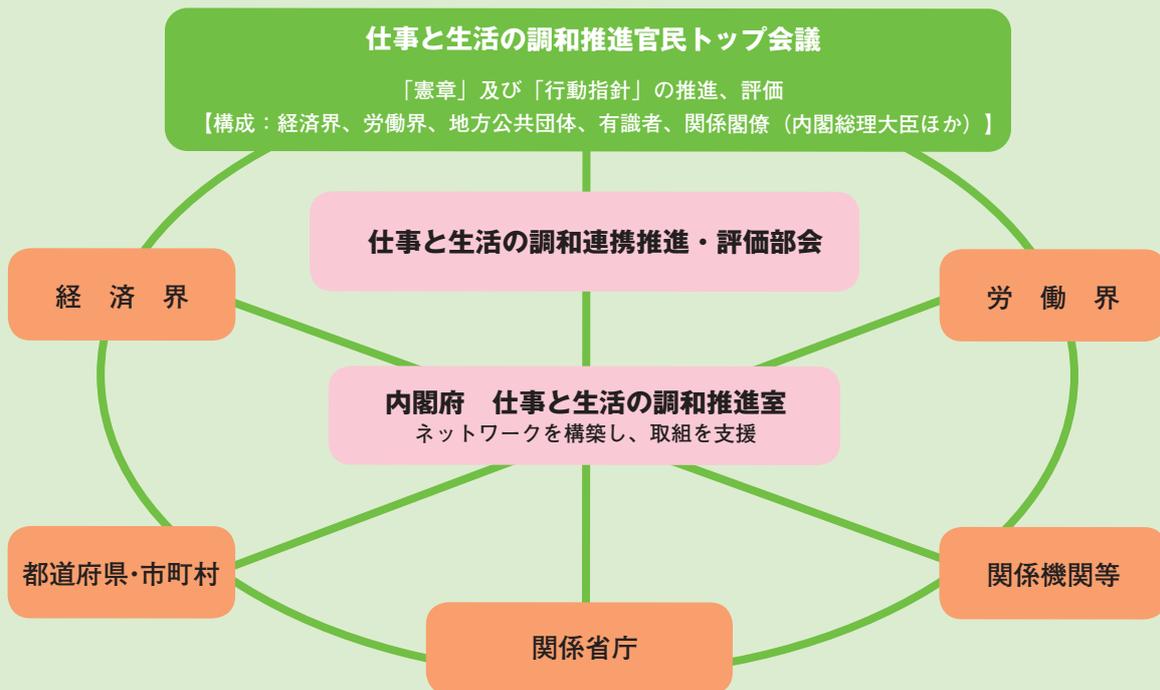
設置され、2021年2月までに48回開催されています。

(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（うち1項目については最新値と目標値の比較ができないため対象外とする。（注1））について、2020年の数値目標に向けた進捗状況を「達成（見込）」、「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、4項目7指標については、「達成（見込）」しており、9項目10指標については、「順調ではないものの進捗」が7指標、「進捗していない」が3指標となっている。

（「達成（見込）」、「順調ではないものの進捗」、「進捗していない」のうち各1指標は、最新値の更新がなく、昨年度と同評価（注2）。）

「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、2020年の目標を達成した項目（2020年の数値が出ていない項目では、達成が見込まれる項目）を「達成（見込）」、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2-1-1、図表2-1-2）。

（注1）「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）」については、最新値は利用児童数、目標値は定員数であり、比較できない。

（注2）「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）と最新値を比較している。

【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ました。2015年に目標終期を迎えたテレワークについては、今後、新たな動きがあれば、評価部会において議論・検討することとされました。また、「⑪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2-1-1 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 (注10)	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就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)				
20～64歳	—	74.6% (2009)	82.2% (2020)	80%
20～34歳	—	73.6% (2009)	80.6% (2020)	79%
25～44歳 女性	64.9% (2006)		77.4% (2020)	77%
60～64歳	52.6% (2006)		71.0% (2020)	67%
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%		0.6% ('10年度 - '19 年度の10年間平均) [注2] [注11]	実質GDP成長率に 関する目標 (2%を上回る水準) より高い水準 [注7]
③フリーターの数 [注8]	187万人 (2006) (2003 年にピークの217万人)		136万人 (2020)	124万人 (ピーク時比で約半減)
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) [注10]	64.0% (2019)	全ての企業で実施
⑤週労働時間60時間以上の雇用の 割合 [注8]	10.8% (2006)		5.1% (2020)	5%
⑥年次有給休暇取得率 [注4] [注8]	46.6% (2006)	46.7% (2007) [注10]	56.3% (2019)	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 [注8]	23.5% (2002)		59.2% (2018)	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] [注10]	16.7% (2019) [注5]	29%
⑨自己啓発を行っている労働者の割合 [注8]				
正社員	46.2% (2005)		39.2% (2018)	70%
非正社員	23.4% (2005)		13.2% (2018)	50%
⑩第1子出産前後の女性の継続就業 率 [注8]	38.0% (2000-2004) ⇒ 遡及改定値 39.8%		53.1% (2010-2014) [注11]	55%
⑪保育等の子育てサービスを提供している数 [注9]				
認可保育所等 (3歳未満児) [注6]	—		利用児童数 約111万人 (2020) ※定員数 約120万人 (2018.4.1)	116万人 (2017年度)
放課後児童クラブ	—	81万人 (2010)	約131万人 (2020)	122万人 (2019年度)
⑫男性の育児休業取得率 [注8]	0.50% (2005)		7.48% (2019)	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) [注11]	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。また2018年の値は、「平成30年度雇用均等基本調査」より、それまでの「短時間正社員制度」に加えて、「勤務地限定正社員制度」(12.8%)、「職種・職務限定正社員制度」(9.3%)という選択肢(複数選択可)が追加された中で、「短時間正社員制度」を選択した事業所の割合の数値である。なお同調査において、以上の「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は23.0%。

注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。ただし、最新値は「地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援等を行っている認可外保育施設」を除いたものとなっている。目標値は定員数、最新値は利用児童数。

注7 「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

注8 仕事と生活の調和推進のための行動指針の数値目標に注記はないが、「新成長戦略」において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長を目指す」等としていることを前提としているもの。

注9 「経済財政運営と改革の基本方針2018」(平成30年6月15日閣議決定)において、「最優先の課題である待機児童問題を解消し、女性就業率80%に対応できる「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の受け皿整備を進める」こととされている。

注10 最新値と比較可能な最も古い数値

注11 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(平成19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)と最新値を比較。

青文字：達成(見込) (2020年の目標を達成した項目。2020年の数値が出ていない項目では、達成が見込まれる項目)

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)(ただし、「⑩保育等の子育てサービスを提供している数(認可保育所等(3歳未満児))」の最新値は利用児童数、目標値は定員数であり、比較できないため、黒文字としている。)

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2-1-2 数値目標の達成に向けた進捗状況】

達成見込 (2020年の目標を達成した項目。2020年の数値が出ていない項目では、達成が見込まれる項目)	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
	⑪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）
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メンタルヘルスクエ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
	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)	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）
	⑬6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

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
 ー 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 ーについて、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2-1-1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

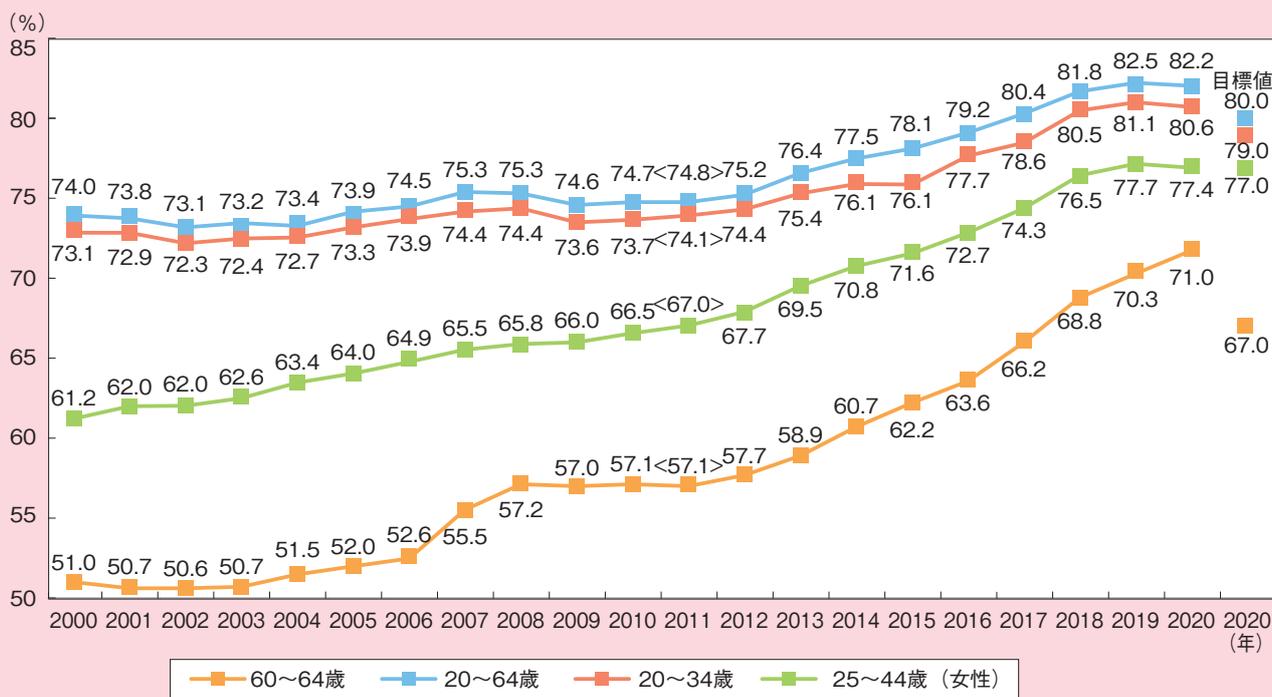
20～64歳の就業率は、2010年以降おおむね上昇傾向にありましたが、2020年は前年より微減し82.2%となっています。

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

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

60～64歳の就業率は、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になっていましたが、2012年以降連続で上昇し、2020年は71.0%となっています（図表2-2-1）。

【図表2-2-1 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. 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年度に前年度比-1.2%と落ち込んだ後、5年連続で

プラスの伸びとなっていましたが、2014年度は前年度比-0.7%となりました。その後2015年度以降は3年連続でプラスの伸びとなり回復し、2019年度も前年度比プラス0.9%となっています（図表2-2-2）。

【図表2-2-2 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、2020年10～12月期1次速報(2021年2月15日公表)の各年度値による。
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。

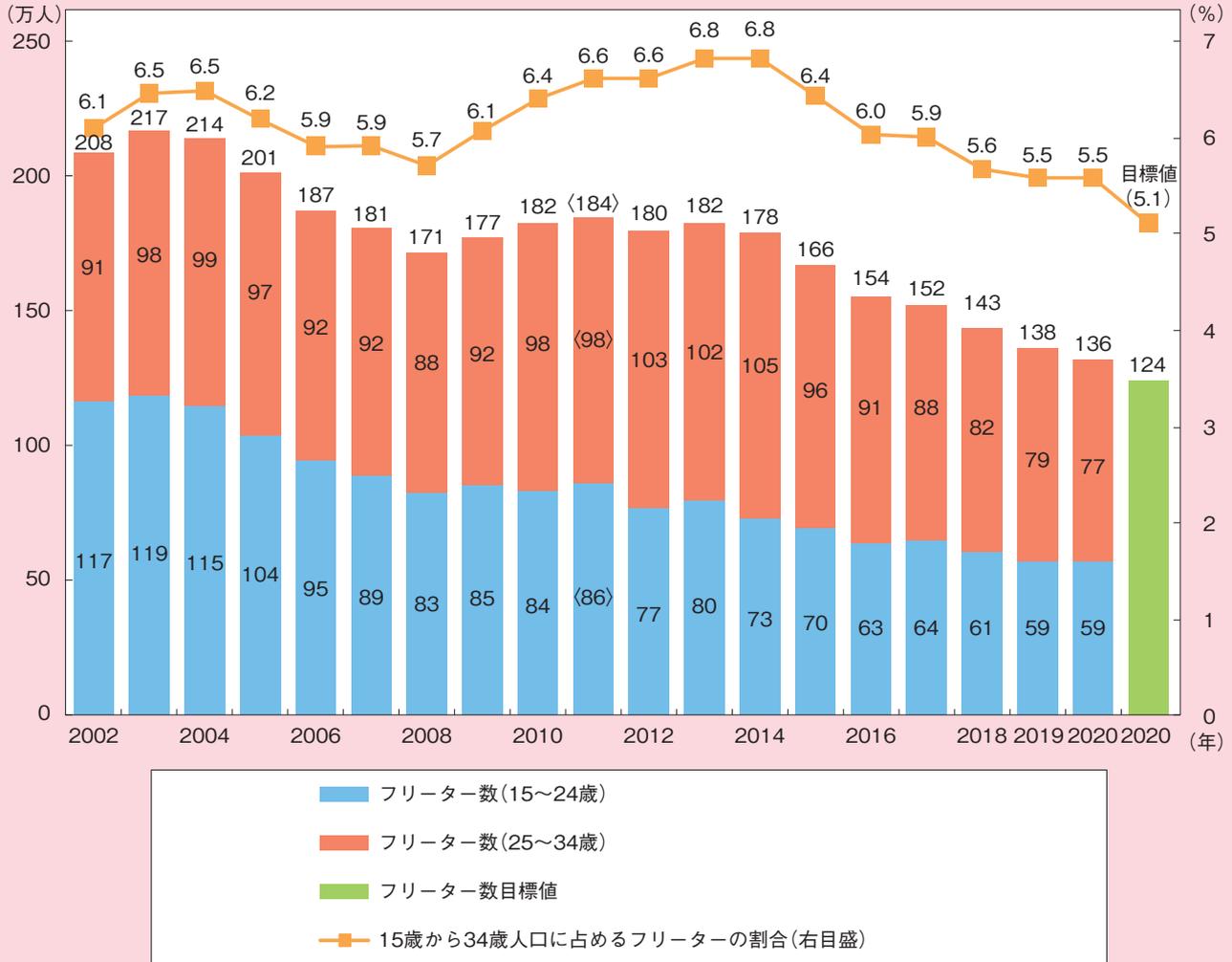
③フリーターの数

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、2020年は

136万人となっています。内訳を見ると、15～24歳の年齢層は59万人、25～34歳の年齢層は77万人となっています。

また、15～34歳人口に占めるフリーターの割合は、2020年は5.5%となっています（図表2-2-3）。

【図表2-2-3 フリーターの数推移】



(備考)

1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
2. 数値は、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。なお、2018年から就業状態を未活用労働を含む区分に変更したため、2018年以降の「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」の定義は2017年までと異なる。
3. 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。
4. 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（平成29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。

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

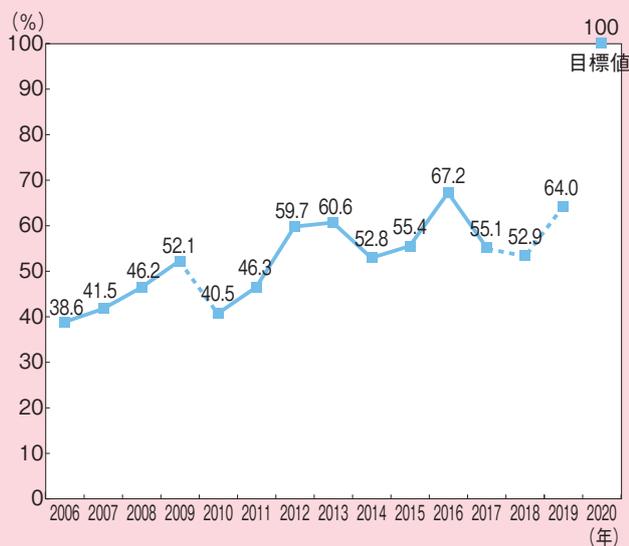
会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

＜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、2019年は64.0%に上昇しましたが、近年、増減を繰り返しています（図表2-3-1）。

【図表2-3-1 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】



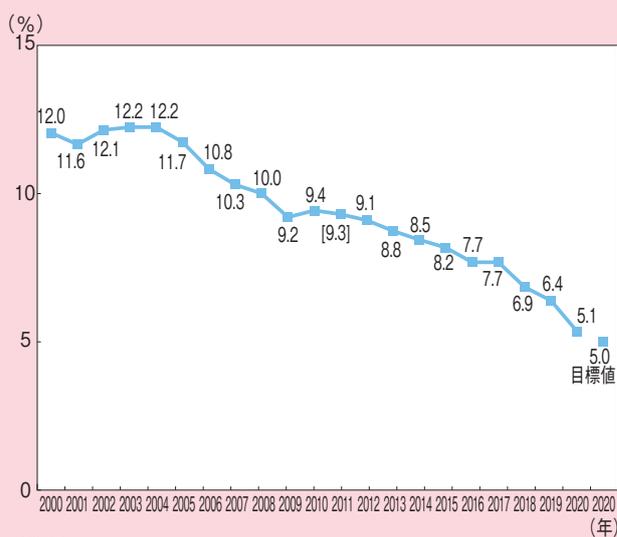
(備考)

- 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～2016年は「労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」、2017年及び2019年は「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」、2018年は「働き方・休み方改革の取組及び仕事と生活の調和の実現に関する調査研究 企業アンケート調査」より作成。
- 2009年以前の調査対象：「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」、2010年～2017年、2019年の調査対象：「農林業、公務を除く従業員数30人以上の企業」、2018年の調査対象：「農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く従業員10人以上の企業」。
- 2018年は、「長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会」、「年次有給休暇の取得促進に関する労使の話し合いの機会」の少なくとも1つに「設けている」という回答した企業の割合。

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おり、2020年は5.1%となりました（図表2-3-2）。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、全体の傾向とはほぼ同じ傾向で推移しています（参考図表1、2）。

【図表2-3-2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



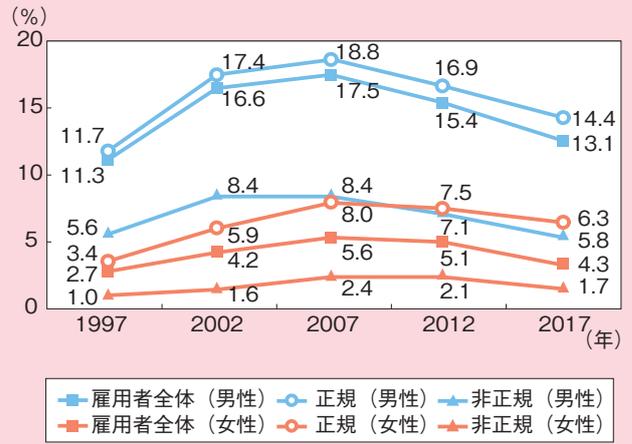
(備考)

- 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 年間就業日数200日以上かつ週労働時間60時間以上の雇者の割合(雇用形態別)】



【参考2 年間就業日数200日以上かつ週労働時間60時間以上の雇者の割合(雇用形態別・男女別)】



(備考)

- 総務省「就業構造基本調査」より作成。
- 数値は会社などの役員を除く雇者における年間就業日数200日以上者の割合。
- 「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】



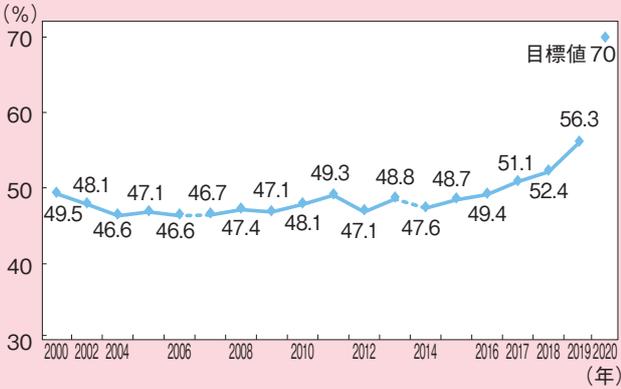
(備考)

- 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。

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したが、2017年以降は50%を超え、2019年は56.3%に上昇しました（図表2-3-3）。

【図表2-3-3 年次有給休暇取得率】



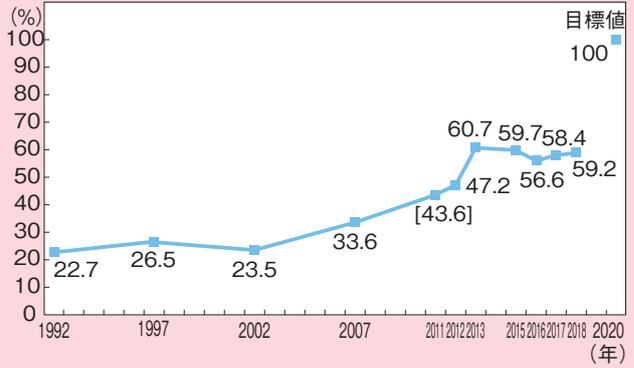
(備考)

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）
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、2018年は59.2%となり、2013年以降、60%前後の水準で推移している状況です（図表2-3-4）。

【図表2-3-4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる職場の割合】



(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人以上規模民間事業所における「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

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）を見ると、2019年度は16.7%となっています。なお、「勤務地限定正社員制度」、「職種・職務限定正社員制度」を含む「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は、28.2%となっています（図表2-4-1）。

【図表2-4-1 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)

- 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。
- 「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)。
- 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。
- 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。
- 2018年の調査からは、2017年までの「短時間正社員制度」に加えて、「勤務地限定正社員制度」(17.8%)、「職種・職務限定正社員制度」(11.1%)という選択肢も追加された(複数選択可)。以上の「多様な正社員制度」のいずれかを導入している事業所の割合は28.2%。

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年度に急減しました。その後、正社員は40%台、正社員以外は20%前後で推移していましたが、2018年度は正社員は39.2%、正社員以外は13.2%に減少しました(図表2-4-2)。

【図表2-4-2 自己啓発を行っている労働者の割合】



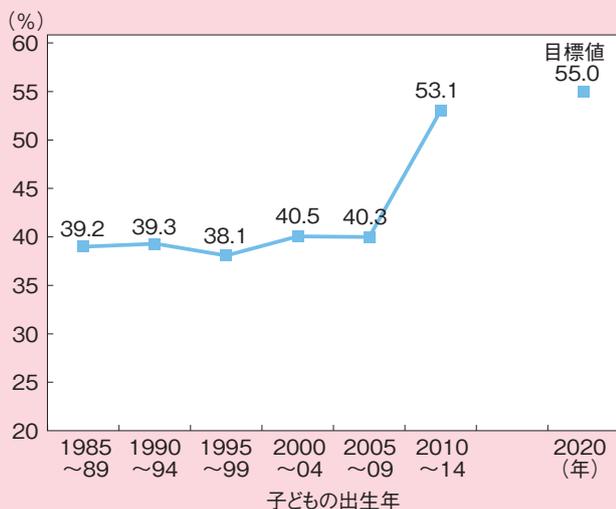
(備考)

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

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年である女性の継続就業率は53.1%

【図表2-4-3 第1子出産前後の女性の継続就業率】



となり、同2005～2009年である女性の継続就業率に比べ、約13ポイントも大きく上昇しています（図表2-4-3）。

（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）」（2017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。

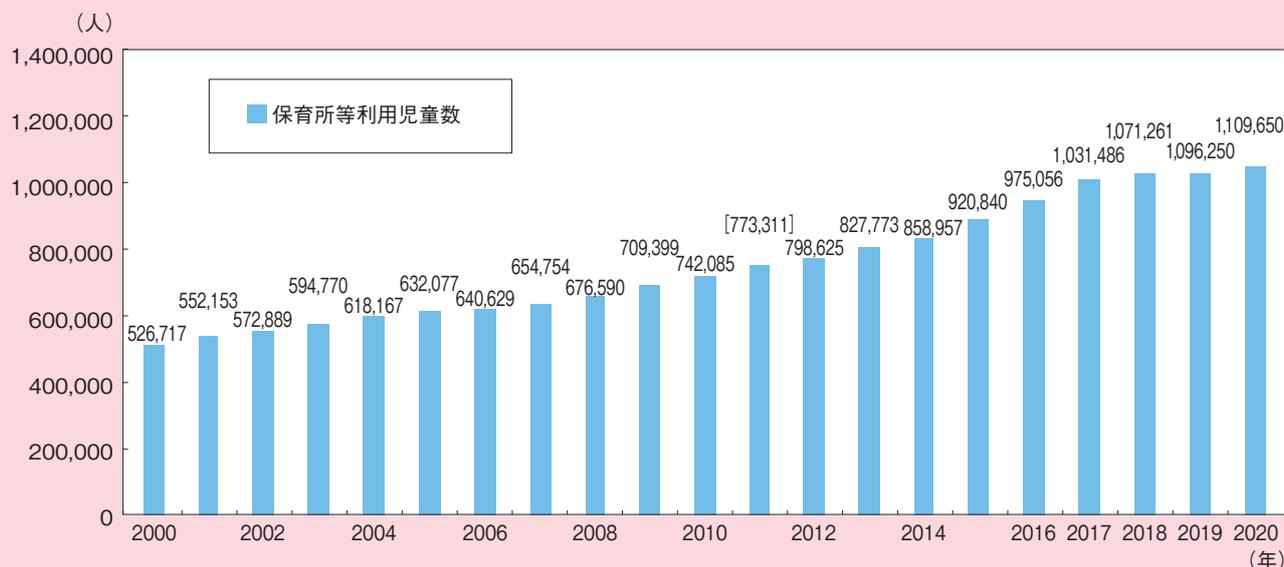
⑪保育等の子育てサービスを提供している数

待機児童の87.1%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、2020年4月1日時点で1,109,650人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています（図表2-4-4）。

放課後児童クラブの登録児童数については、2020

年は1,311,008人であり、数値目標として設定していた122万人を達成しています（図表2-4-5）。なお、クラブ数については、2019年の25,881か所から2020年の26,625か所へと引き続き増加しています（参考1参照）。

【図表2-4-4 3歳未満児の保育所等利用児童数】

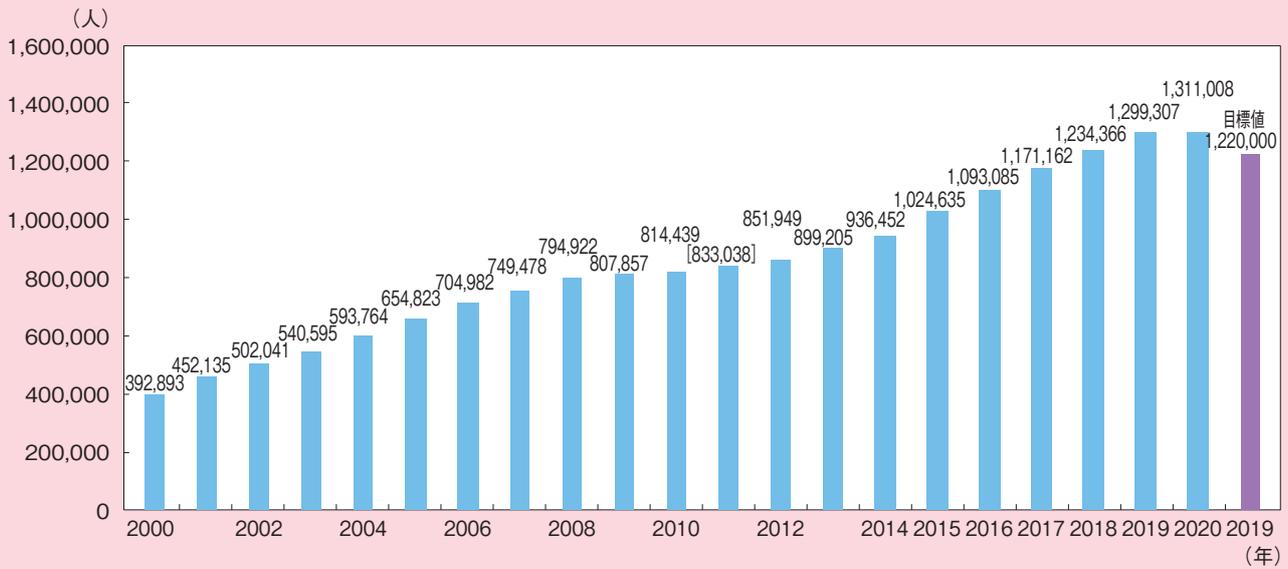


（備考）

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～2014年は「保育所関連状況取りまとめ」、2015年以降は「保育所等関連状況取りまとめ」より作成。
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。

（参考）地方公共団体における単独保育の値を含んだ数値は、2017年1,045,579人、2018年1,082,883人、2019年1,106,255人、2020年1,117,661名。

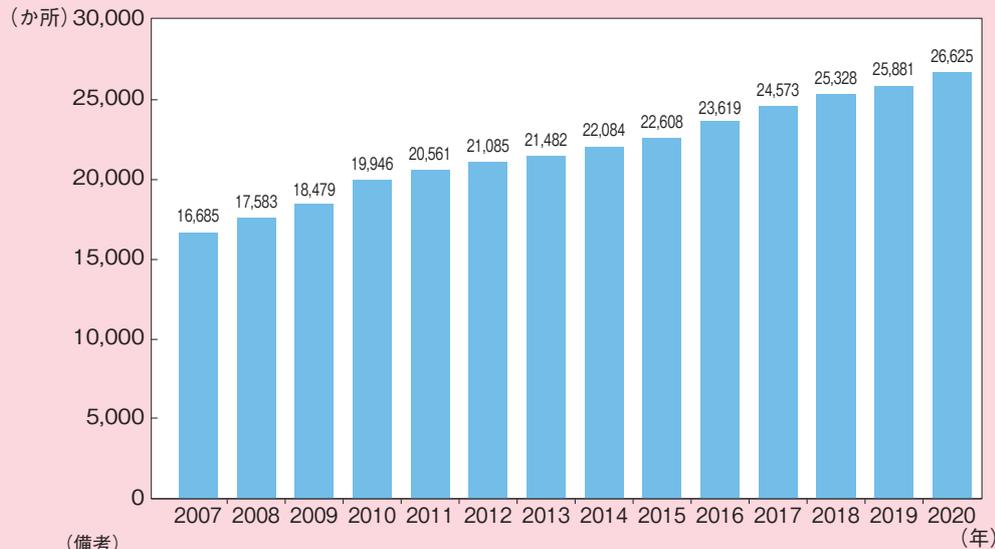
【図表2-4-5 放課後児童クラブ登録児童数】



(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. 2020年度は7月1日現在の値。それ以外の年度は5月1日現在の数値。
3. 2011年度の数値〔 〕表示は、岩手県及び福島県の12市町村を除く。
4. 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）においては、放課後児童クラブについて、約122万人分の整備を2018年度末に実現するための方策を検討することとされている。

【参考1 クラブ数の推移】



(備考)

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

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ていました。

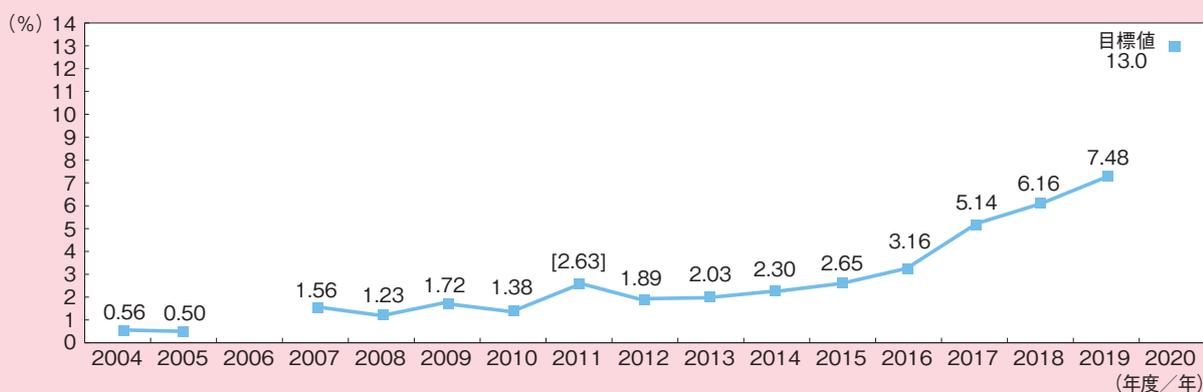
しかし、民間企業では、2019年度は、依然として非常に低い水準ではあるものの、7.48%と前年度より約1ポイント上昇し着実に増えてきました（図表2-4-6）。

また、国家公務員は16.4%（2019年度）と前年度より4.0ポイント上昇し、目標値の13.0%を達成しています。地方公務員は8.0%（2019年度）と前年度より2.4ポイント上昇しました（参考1）。しかし、育児休業取得率は、男女間で大きな差があります。

また、育児休業取得期間の日数を見ると、女性は10

か月～12か月未満が31.3%、12か月～18か月未満が29.8%と1年前後取得する者の割合が高くなっているのに対して、男性は5日未満が36.3%、5日～2週間未満が35.1%となっており、育児休業の取得日数についても、男女間で大きな差があります（参考2）。国家公務員の育児休業取得期間の日数についても、女性は9か月超12か月以下が27.2%、12か月超24か月以下が30.4%となっているのに対し、男性は1か月以下が68.4%となっており、男女間で大きな違いが見られます（参考3）。地方公務員についても同様の傾向が見られ、男性の53.5%が1か月以下の取得にとどまっています（参考4）。

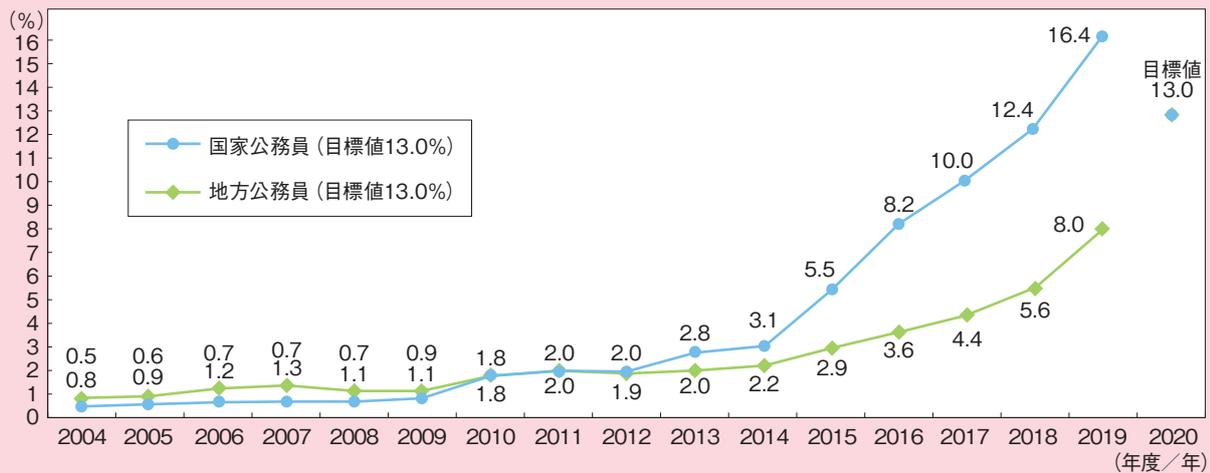
【図表2-4-6 男性の育児休業取得率（民間企業）】



（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）。2007年度以降は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。調査対象は、常用労働者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。

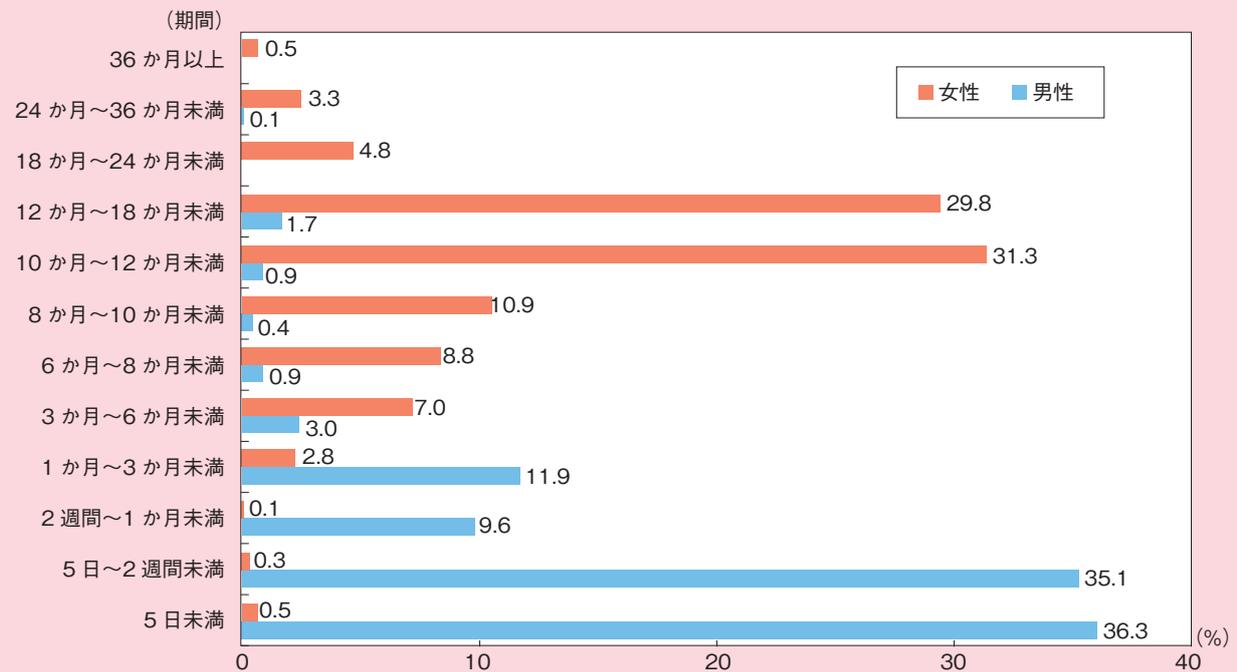
【参考1 男性の育児休業取得率（国家公務員・地方公務員）】



(備考)

1. 国家公務員は、2005年度までは総務省、2006年度から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年度及び2012年度は総務省・人事院「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」、2013年度は内閣官房内閣人事局・人事院「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年度から2018年度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」、2019年度は内閣官房内閣人事局「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. 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2010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2010年度値は、岩手県の1市1町、宮城県の一部を除く。

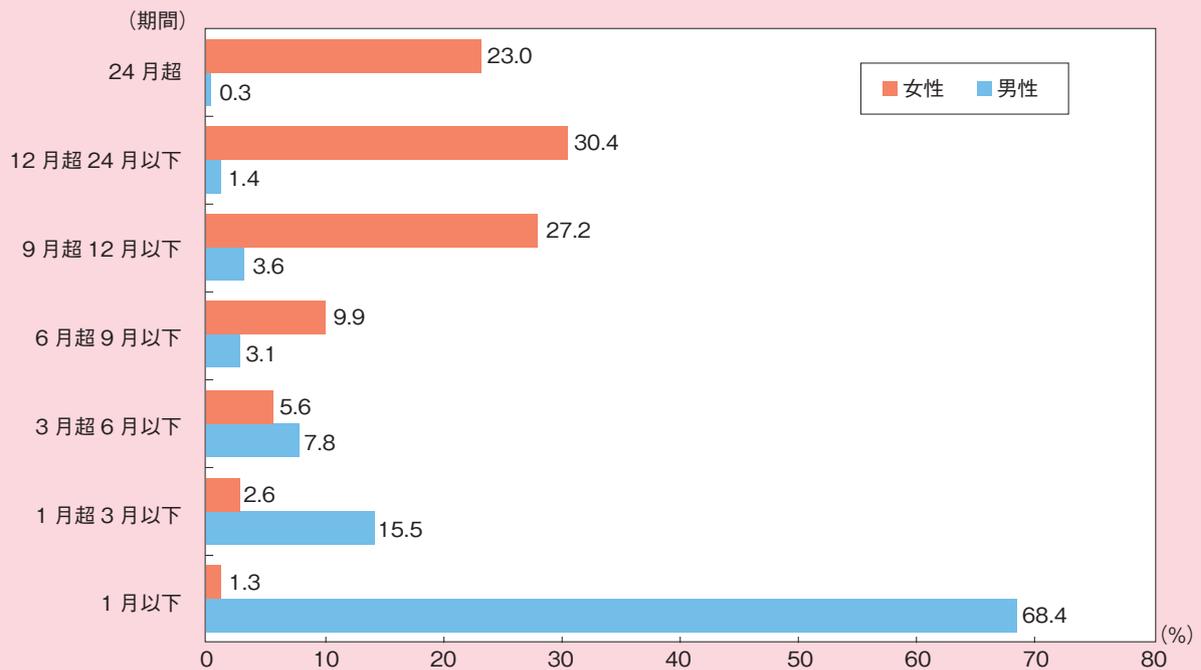
【参考2 取得期間別育児休業後復職者割合（民間企業）】



(備考)

1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018年度）より作成。調査対象は、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所。
2. 2017年4月1日から2018年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者の育児休業取得期間。
3. 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

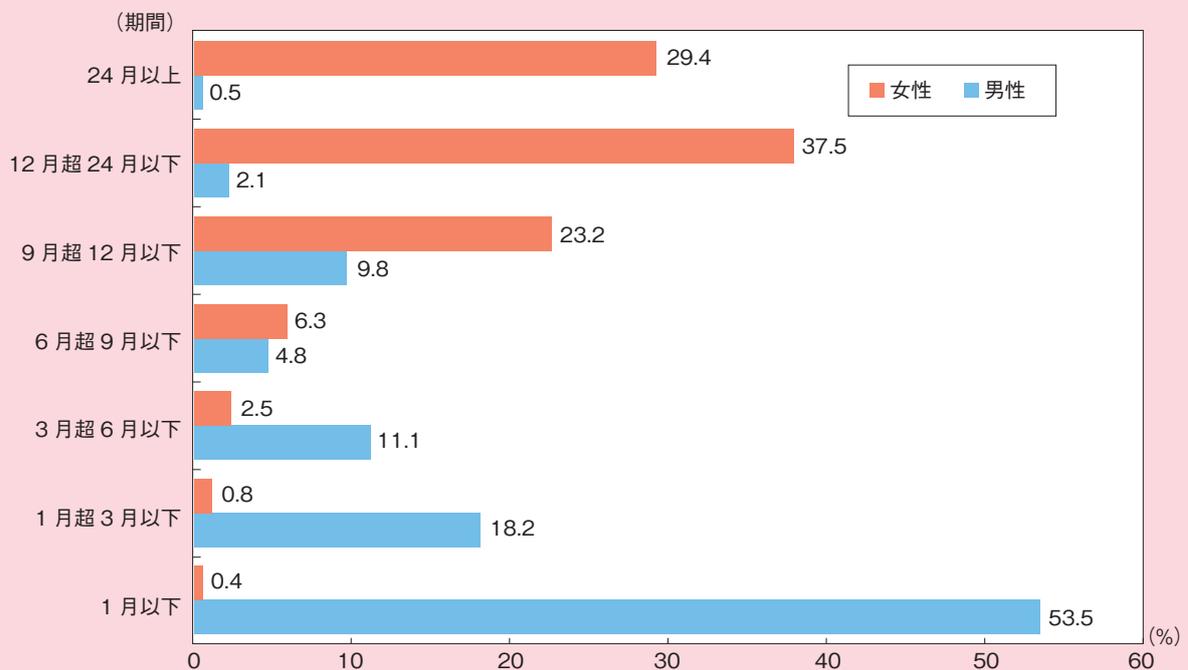
【参考3 育児休業取得期間の状況（国家公務員）】



(備考)

1. 内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等のフォローアップ」より作成。
2. 2019年4月1日から2020年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員の育児休業取得期間。
3. 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

【参考4 育児休業取得期間の状況（地方公務員）】



(備考)

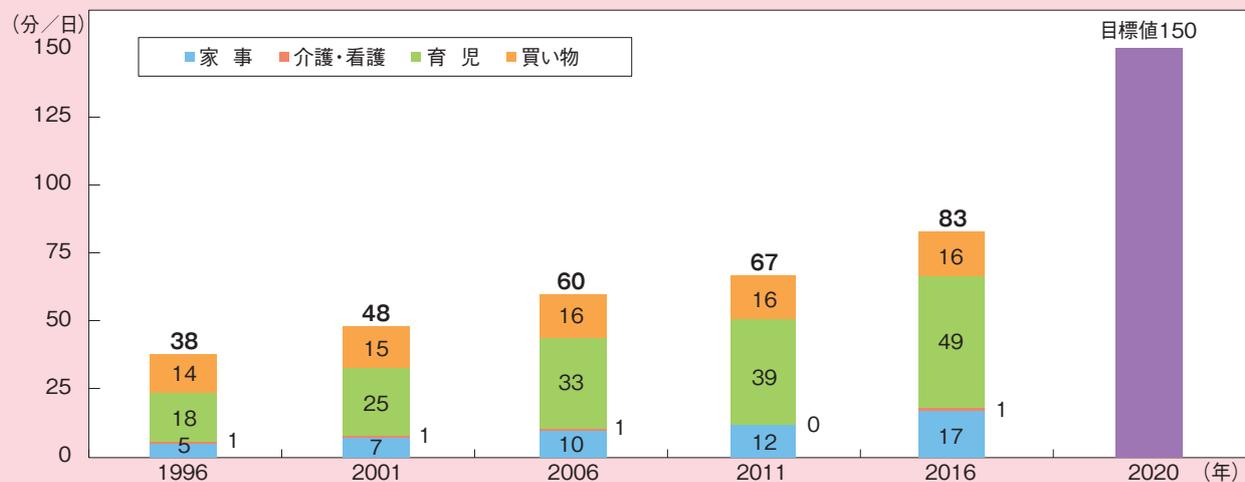
1. 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（2019年度）より作成。
2. 2019年4月1日から2020年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員の育児休業取得期間。
3. 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

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、2016年は83分と2011年比べて16分増加

しましたが、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています（図表2-4-7）。

【図表2-4-7 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間（1日当たり）】



(備考)

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。

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に直面している。

誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかねばならない。

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

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

〔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が、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るものがないように、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への促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進める必要がある。

（企業と働く者）

(1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

（国民）

(2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

（国）

(3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

（地方公共団体）

(4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

仕事と生活の調和推進のための行動指針

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

1 行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

①就労による経済的自立が可能な社会

- ・若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取組が促進されていること。
- ・メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

(1) 企業、働く者の取組

(総論)

- ・経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組み、企業はその取組を支援する。
- ・労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

(就労による経済的自立)

- ・就職困難者等を一定期間試行雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
- ・パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・時間外労働の限度に関する基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(多様な働き方の選択)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備等

に努める。

- ・女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(2) 国民の取組

- ・国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論)

- ・全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。
- ・生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。
- ・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。
- ・先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
- ・労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。
- ・顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。
- ・働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
- ・労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。
- ・行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用を促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

(就労による経済的自立)

- ・勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
- ・現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開

発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。

- ・非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。
- ・フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

(多様な働き方の選択)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
- ・妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりの支援・促進を図る。
- ・地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
- ・地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- ・多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。

- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（<1>個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、<2>施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた<1>個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、<2>それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

数値目標

	数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年	
I 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率（Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	20～64歳 78.1%	80%	
		20～34歳 76.1%	79%	
		25～44歳 女性 71.6%	77%	
		60～64歳 62.2%	67%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	0.9% （2005～2014年度の10年間平均）	実質GDP成長率に関する目標 （2%を上回る水準） より高い水準（※）	
③	フリーターの数	約167万人	124万人 ※ピーク時比で約半減	
II 健康で豊かな生活のための 時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を 設けている割合	52.8%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	8.2%	5%
	⑥	年次有給休暇取得率	47.6%	70%
	⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる 職場の割合	60.7%	100%
III 多様な働き方・生き方が選 択できる社会	⑧	短時間勤務を選択できる事業所の割合 （短時間正社員制度等）	14.8%	29%
	⑨	自己啓発を行っている労働者の割合	43.3%（正社員） 16.4%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑩	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%
	⑪	保育等の子育てサービスを提供している数	認可保育所等（3歳未満児） 92万人	認可保育所等（3歳未満児） 116万人（2017年度）
			放課後児童クラブ 102万人	放課後児童クラブ 122万人（2019年度）
	⑫	男性の育児休業取得率	2.30%	13%
⑬	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり67分	2時間30分	

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

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

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

指標（現状値）の算定方法等

- ① 就業率
【総務省「労働力調査」（平成27年平均）】
- ② 時間当たり労働生産性の伸び率
【内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査」（年度平均）、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）】
時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出
- ③ フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年平均）】
15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合
【厚生労働省「平成26年度 労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査】】
企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間、休日数、年次有給休暇の与え方などについて労働者と話し合う機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）「話し合う機会」とは、労働時間等設定改善委員会、労働組合との協議の場等をいう。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成27年平均）】
非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率
【厚生労働省「平成26年就労条件総合調査】】
常用労働者数が30人以上の民間企業における、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

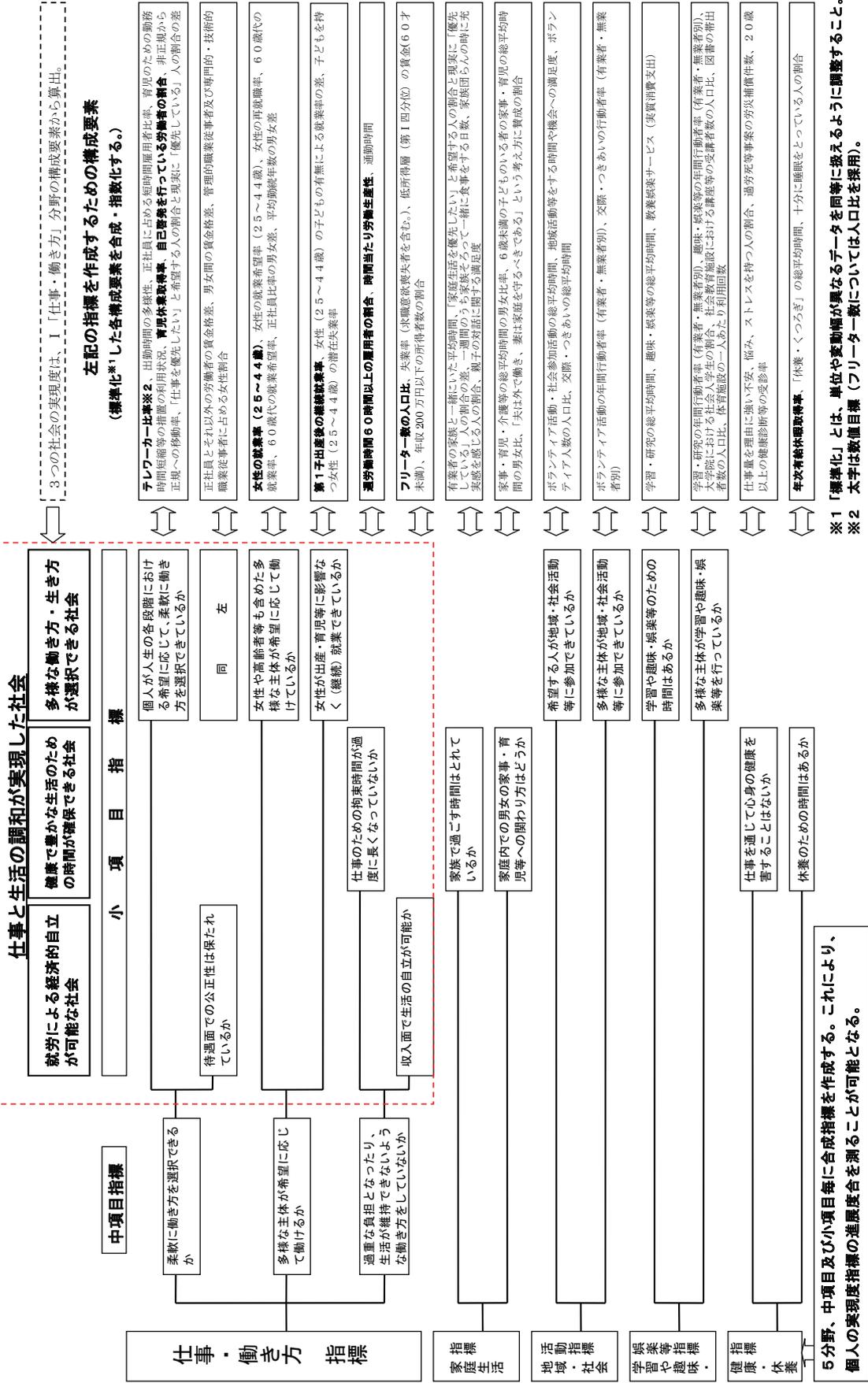
- ⑬ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
 【総務省「社会生活基本調査」（平成23年）】
 「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間。時間は、該当する種類の行動をしなかった人を含む全員の平均時間

「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

「個人の實現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握すること
が可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



II. 環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計(構成要素)を合成することにより作成する。

仕事と生活の調和が実現した社会

就労による経済的自立が可能な社会
健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
多様な働き方・生き方が選択できる社会

収入面で自立する機会が設けられているか

働きながら様々な活動を行う機会が設けられているか

健康を維持するための機会が設けられているか

働き方・生き方を選べる機会が設けられているか

地域での支援サービス等を得られる機会が設けられているか

左記の指標を作成するための構成要素(標準化した各構成要素を合成・指数化する。)
公共職業安定所の求職者の就職率、離職者訓練終了後の就職率

労働時間等の項目について労働が倍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

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

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

保育サービスを提供している割合(3歳未満児)、児童福祉法に基づく特定市区町村の数、認定こども園の数、放課後児童クラブを提供している割合、児童・介護も対象の児童館回数、育児・育児後援者の実施回数、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うように調整すること。
※2 太字は数値目標



「仕事と生活の調和」推進サイト
<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