

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

【仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示

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

【仕事と生活の調和推進のための行動指針】

「企業や働く方、国民の効果的な取組」、「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示

⇒ 各主体の取組、目指すべき14項目の数値目標、実現度を測る指標、推進状況の点検・評価の仕組み

【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

⇒ 「憲章」・「行動指針」に基づく、点検・評価、連携推進

II 仕事と生活の調和実現の状況と課題

1 数値目標設定指標の動向

①基準値 ②最新値 ③目標値 ※()内は年を表す

順調に進捗している

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

・就業率(25～44歳女性)	①64.9%(2006)	⇒	②69.5%(2013)	⇒	③73%(2020)
(60～64歳)	①52.6%(2006)	⇒	②58.9%(2013)	⇒	③63%(2020)
・労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	①40.5%(2010)	⇒	②60.6%(2013)	⇒	③全ての企業で実施(2020)
・在宅型テレワーカーの数	①330万人(2008)	⇒	②720万人(2013)	⇒	③700万人(2015)
・短時間勤務を選択できる事業所の割合	①13.4%(2010)	⇒	②20.1%(2013)	⇒	③29%(2020)

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

・就業率(20～64歳)	①74.6%(2009)	⇒	②76.4%(2013)	⇒	③80%(2020)
(15歳以上)	①56.9%(2009)	⇒	②56.9%(2013)	⇒	③57%(2020)
(20～34歳)	①73.6%(2009)	⇒	②75.4%(2013)	⇒	③77%(2020)
・フリーターの数	①187万人(2006)	⇒	②182万人(2013)	⇒	③124万人(2020)
・週労働時間60時間以上の雇用者の割合	①10.8%(2006)	⇒	②8.8%(2013)	⇒	③5%(2020)
・年次有給休暇取得率	①46.7%(2007)	⇒	②48.8%(2013)	⇒	③70%(2020)
・メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	①23.5%(2002)	⇒	②60.7%(2013)	⇒	③100%(2020)
・保育等の子育てサービスを提供している割合 ※数値は年度					
保育サービス(3歳未満児)	①20.3%(2007)	⇒	②27.3%(2014)	⇒	③44%(2017)
放課後児童クラブ(小学1～3年)	①19.0%(2007)	⇒	②25.3%(2014)	⇒	③40%(2017)
・男性の育児休業取得率	①0.5%(2005)	⇒	②2.03%(2013)	⇒	③13%(2020)
・6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連	①1日あたり60分(2006)	⇒	②67分(2011)	⇒	③2時間30分(2020)

進捗していない(目標設定時の数値より目標までの差が拡大している)

・時間当たり労働生産性の伸び率	①1.7%(1996～2005年度)	⇒	②1.2%(2004～2013年度)		
				⇒	③実質GDP成長率に関する目標(2%を上回る水準)より高い水準(2020)
・自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)	①46.2%(2005)	⇒	②44.3%(2012)	⇒	③70%(2020)
(非正社員)	①23.4%(2005)	⇒	②17.3%(2012)	⇒	③50%(2020)
・第1子出産前後の女性の継続就業率	①39.8%(2000～2004)	⇒	②38.0%(2005～2009)	⇒	③55%(2020)

2 仕事と生活の調和の実現に向けての現状分析と今後の課題

(1) 就労による経済的自立

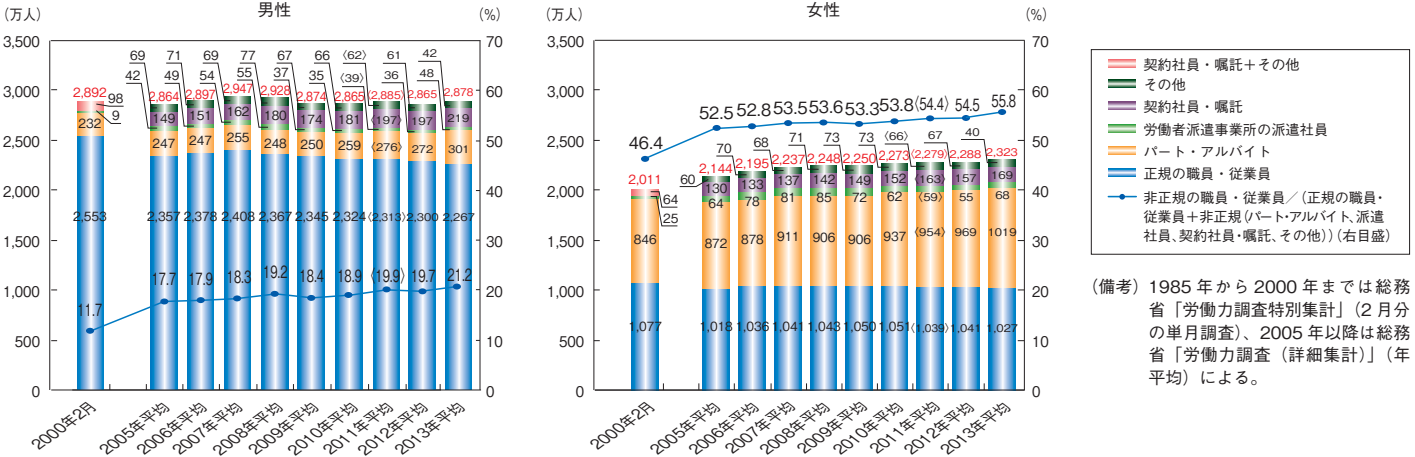
※図表の表題に★印を付したものは数値目標設定指標。

現状分析

●非正規雇用の雇用者全体に対する割合は、男女共に長期的に高まってきており、女性については50%を超えて推移しています(図表1)。

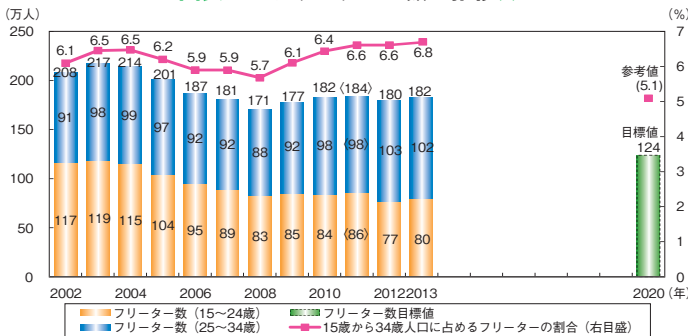
●フリーター(15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者)の数は、2010年以降4年連続でおおむね横ばいで推移し、25～34歳の年齢層では2009年以降は増加しています(図表2)。

図表1 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「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

図表2 フリーターの数の推移★



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。
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。

今後の課題

- 職業能力形成機会に恵まれない非正規雇用の労働者等に対して、職業能力開発支援の充実に加えて、待遇格差の是正や労働関係法令等遵守の周知、指導等による公正処遇の確保を行っていくことが必要です。
- 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や、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。

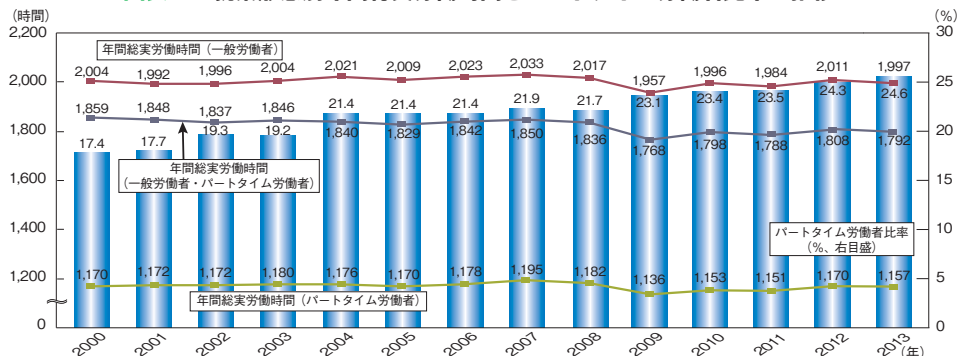
(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

※図表の表題に★印を付したものは数値目標設定指標。

現状分析

●年間総実労働時間は、2009年に、一般労働者とパート労働者ともに大幅に減少し、その後は緩やかな増加傾向ですが、2013年は前年より減少しました(図表3)。

図表3 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移

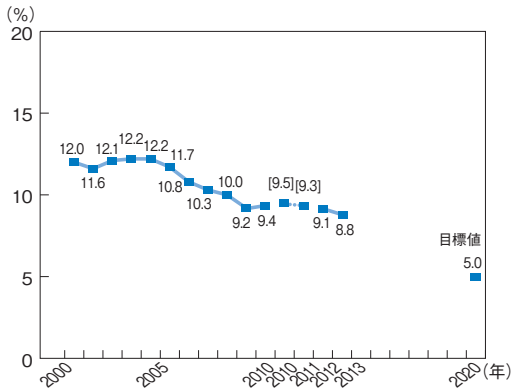


(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
事業所規模30人以上。

- **週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合**は、2010 年から 3 年連続で低下しています (図表 4)。これを **業種別**に見ると、2013 年では「運輸業、郵便業」、「建設業」が高くなっています (図表 5)。
- **残業している人に対する上司の評価について部下が抱えているイメージ (労働時間別)**は、1 日当たりの労働時間が長い正社員ほど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 (図表 6)。一方、企業の人事部では、「従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に

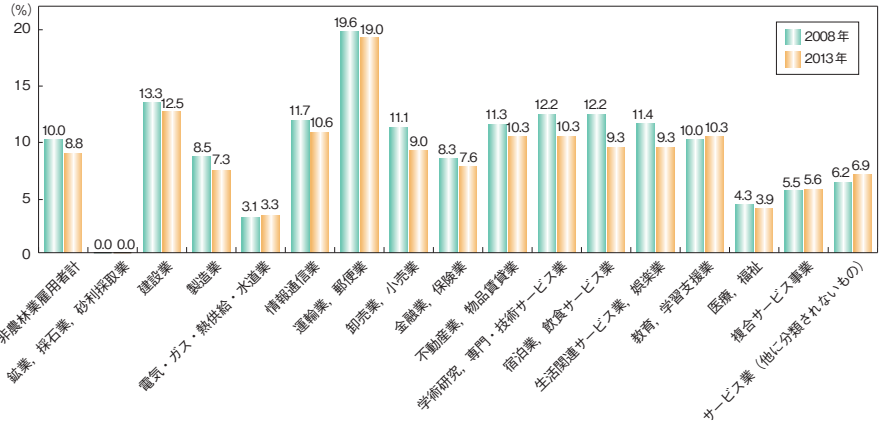
- 仕事を終え帰宅すること」は、**人事評価**においては考慮されていない場合が最も多くなっています (図表 7)。
- **年次有給休暇取得率**は、2000 年以降は 50% を下回る水準で推移しています (図表 8)。これを **企業規模別**に見ると、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています (図表 9)。また、**計画的付与制度の有無別**に見ると、いずれの企業規模においても、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています (図表 10)。

図表 4 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移★



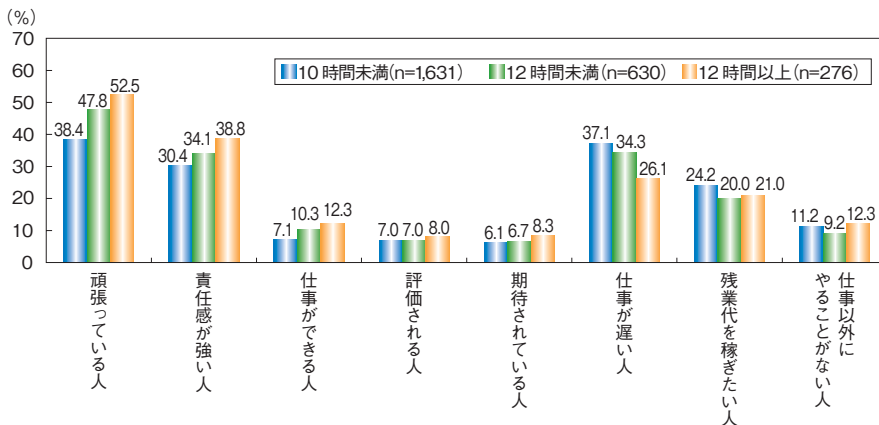
(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

図表 5 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



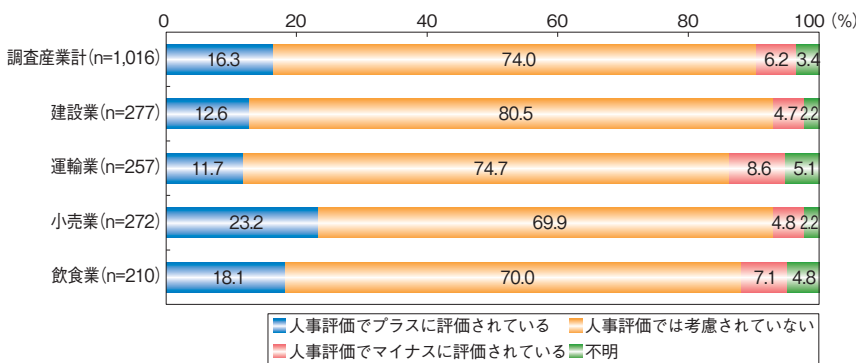
(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

図表 6 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)



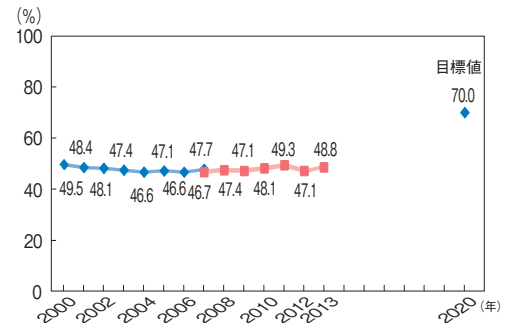
(備考) 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。

図表 7 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)



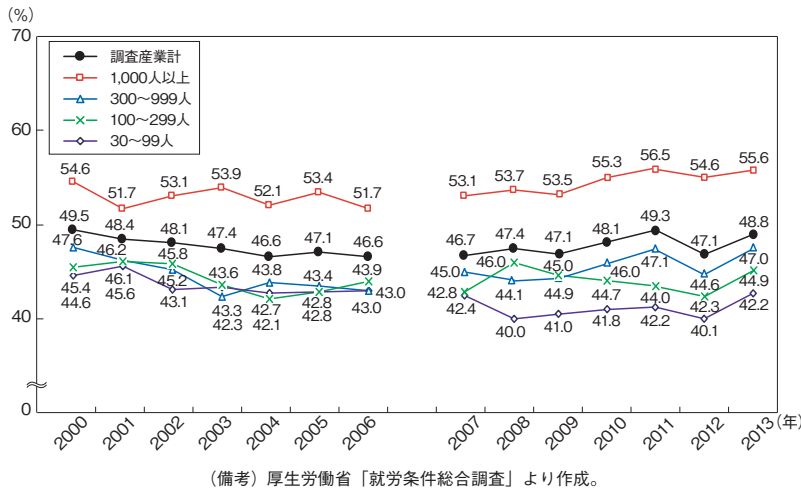
(備考) 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。

図表 8 年次有給休暇取得率★

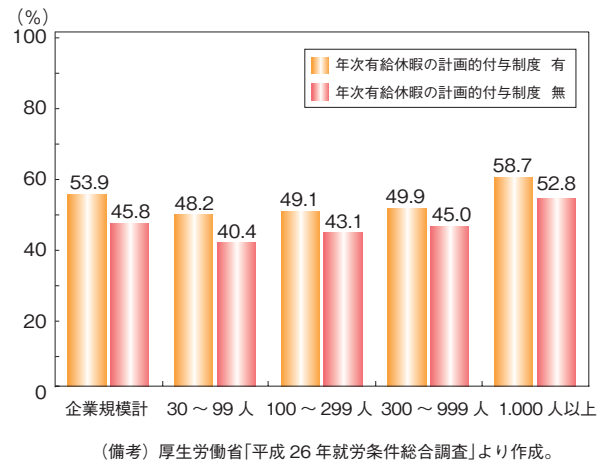


(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」
2007年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

図表9 企業規模別の年次有給休暇取得率



図表10 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）



今後の課題

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

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

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

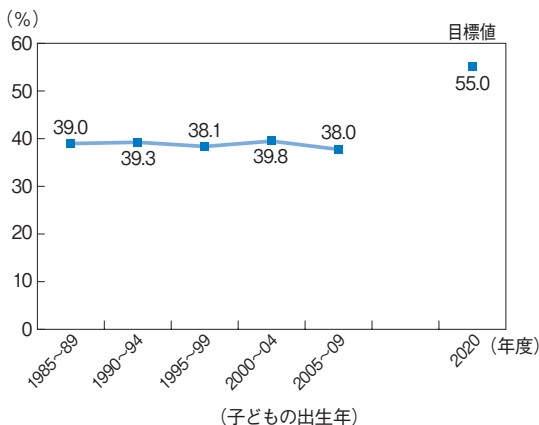
※図表の表頭に★印を付したものは数値目標設定指標。

現状分析

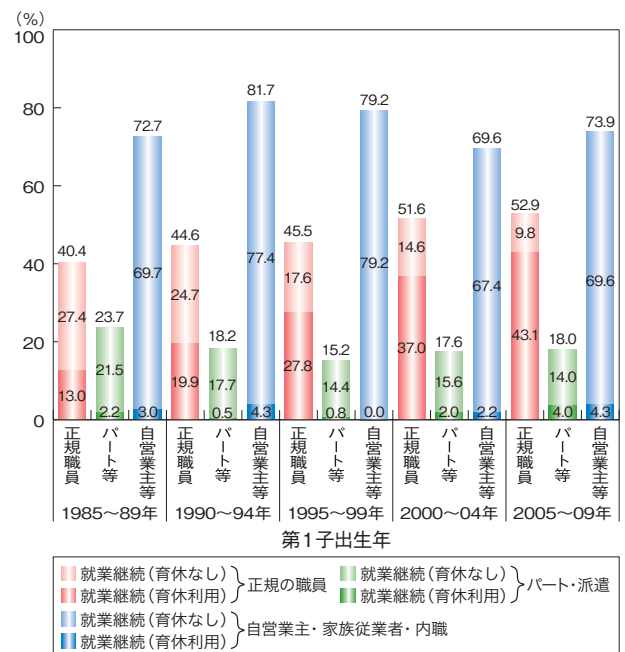
●第1子出産前後の女性の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にはほぼ横ばいで推移しています(図表11)。これを職員とパート・派遣等に分けて見ると、正規の職員は就業を継続している者の割合が5割を超えていますが、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達していません(図表12)。

●女性の就業継続に向けて、いわゆる「マタニティハラスメント」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などが挙げられています(図表13)。

図表11 第1子出産前後の女性の継続就業率★

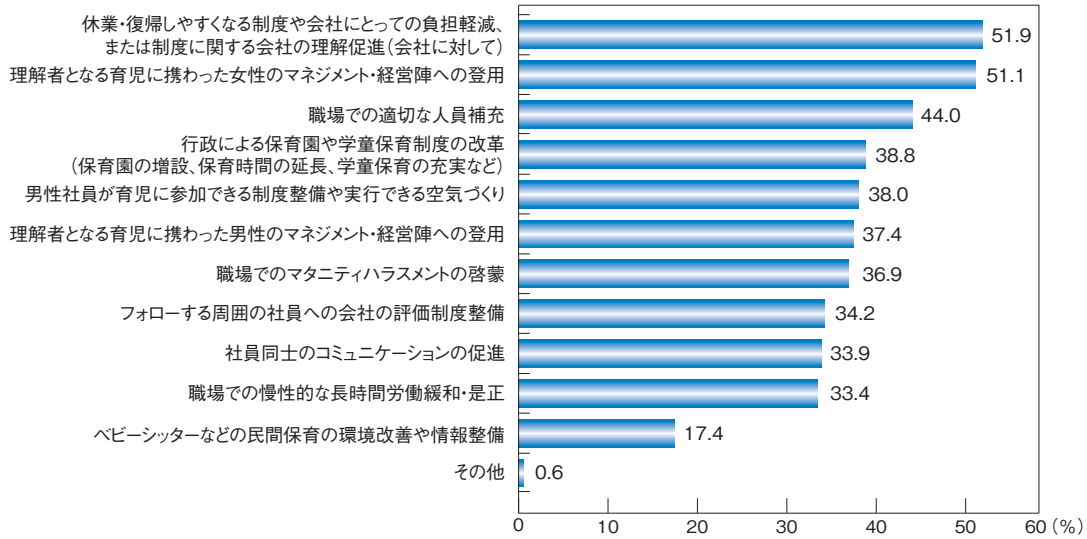


図表12 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)



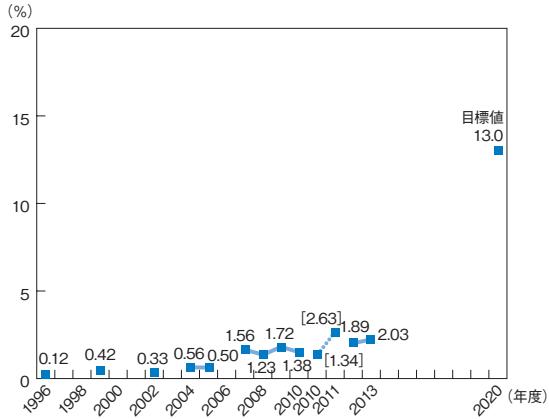
(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)(2011年)」より作成。

図表 13 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



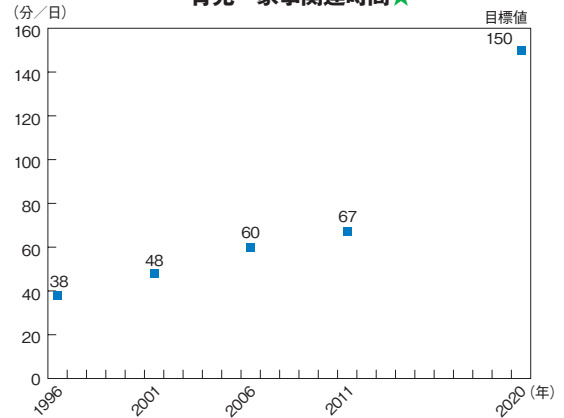
(備考) 日本労働組合総連合会「第2回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査～3大ハラスメントと貧困など、働く女性を取巻く課題～」(2014年)より作成。
「マタハラ」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産に当たって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを指す。

図表 14 男性の育児休業取得率★



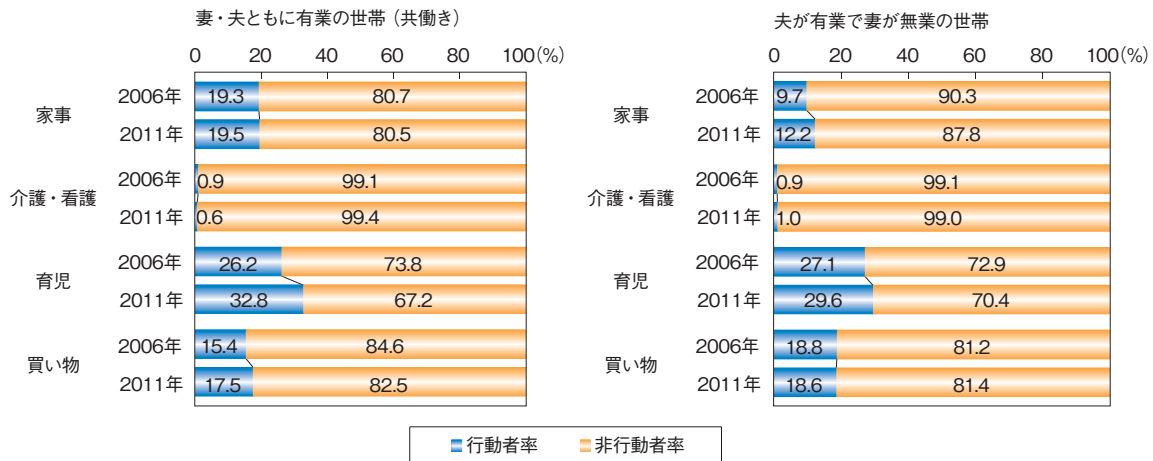
(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
ただし、2007年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。

図表 15 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間★



(備考) 総務省「社会生活基本調査」より作成。
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」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計。

図表 16 6歳未満の子どもをもつ夫の家事関連の行動者率

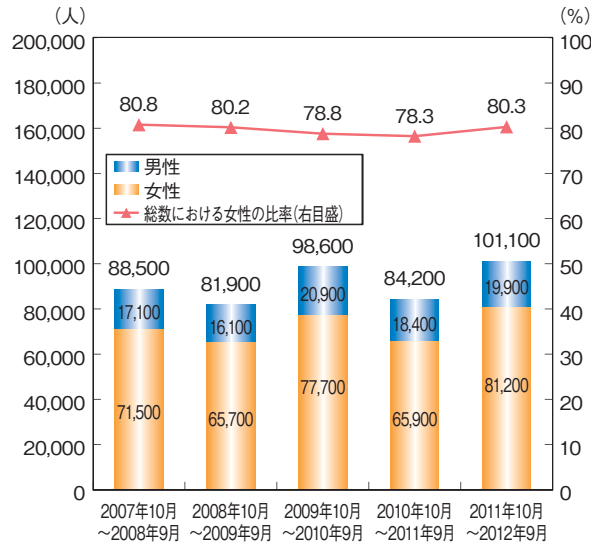


(備考) 総務省「社会生活基本調査」より作成。
数値は「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの家事関連の行動者率(週全体)。
※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合(%)
※非行動者率…100%-行動者率で算出している。

●介護や看護を理由とした離職・転職者数は、1年間（2011年10月～2012年9月）で約10万人であり、女性が80.3%を占めています（図表17）。仕事と介護の両立に必要な勤務先による支援については、「入社・退社時刻

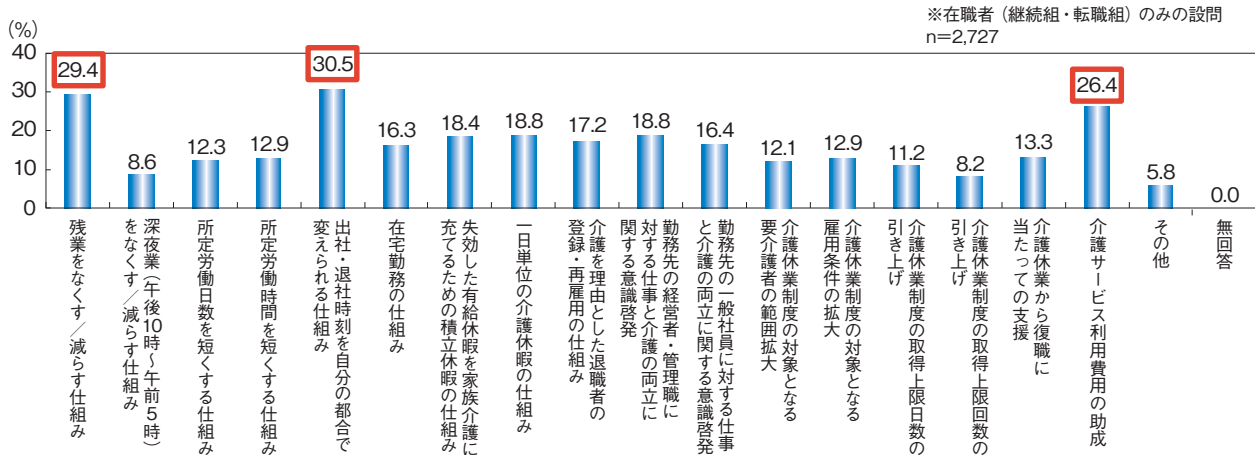
を自分の都合で変えられる仕組み」や「残業をなくす／減らす仕組み」、「介護サービス利用費用の助成」などが挙げられています（図表18）。

図表 17 介護・看護を理由に離職・転職した者



（備考）総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。

図表 18 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。

今後の課題

- 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様な柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。その際には、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様な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、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。このほか、女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。
- 男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人々を含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。
- 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。
- 仕事と介護の両立に関しては、高齢化が進展する中、多様な柔軟な働き方ができる環境の整備や、社会全体で高齢者介護を支える仕組みやその周知が必要です。

Ⅲ 当面重点的に取り組むべき事項

※実施主体の記載がない項目は国の取組

総 論

○社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和ポータルサイトや、メールマガジンを通じた情報発信等
- ホームページやセミナー等における仕事と生活の調和に関する情報提供等（日本商工会議所）
- 各都道府県の実情に応じた意識啓発の実施及び先進事例等を情報発信（全国知事会）
- ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を表彰（日本生産性本部）

就労による経済的自立が可能な社会のために

○非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティ・ネットの強化

- 「多様な正社員」の普及・拡大に向けた事例及び雇用管理上の留意事項の周知等
- 改正パートタイム労働法（2015年4月1日施行）の周知・啓発
- 求職者への職業訓練と訓練期間中の生活支援等を一貫して行う求職者支援の実施

○若年者の就労・定着支援

- 総合的な若者対策についての法的整備の検討を含めた強力な推進
- 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実

○働きながら学びやすい社会環境の構築

- 産学協働による職業教育プログラムの開発・実施による社会人の学び直しの推進

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

○仕事の進め方の効率化の促進、長時間労働の抑制に向けた取組等

- 働きすぎ防止や成果で評価される制度への変革を含む労働時間法制についての総合的な検討
- 「朝型」の働き方等の生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の推進や、フレックスタイム制の活用促進、年次有給休暇の取得促進などに取り組む事業主に対する支援等
- 経営者・管理職を対象としたトップセミナー等の開催による、長時間労働抑制等の情報提供
- 総実労働時間の縮減にむけた取組（日本労働組合総連合会）
- 過労死等防止対策の推進
- 時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得の促進に向けた、人事評価のあり方を含む取組の情報提供（日本経済団体連合会）

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

○仕事と子育て等の両立支援

- 産前産後休業の取得にかかる周知、育児・介護休業法の周知・徹底
- 育児休業からの復帰を支援する事業主等への助成金の支給
- 柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなテレワークモデルの検証・更新、導入支援
- 改正次世代育成支援対策推進法（2015年4月1日施行）の周知・徹底
- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく、待機児童の解消の取組
- 子ども・子育て関連3法に基づく「子ども・子育て支援新制度」の施行（2015年4月）
- ポジティブ・アクションの推進やメンター制度、ロールモデル普及促進による女性の就業継続支援
- 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革（「イクメンプロジェクト」、地域のキーパーソン育成等）
- 男女共同参画の理解の促進
- 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

○仕事と介護の両立支援

- 仕事と介護の両立が可能な働き方のモデルの実証実験を踏まえた改定、モデルの普及啓発
- 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供
- 仕事と介護の両立に資する法制度や介護サービス等支援情報についてのポータルサイトでの一元的提供

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