

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ることのないように、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

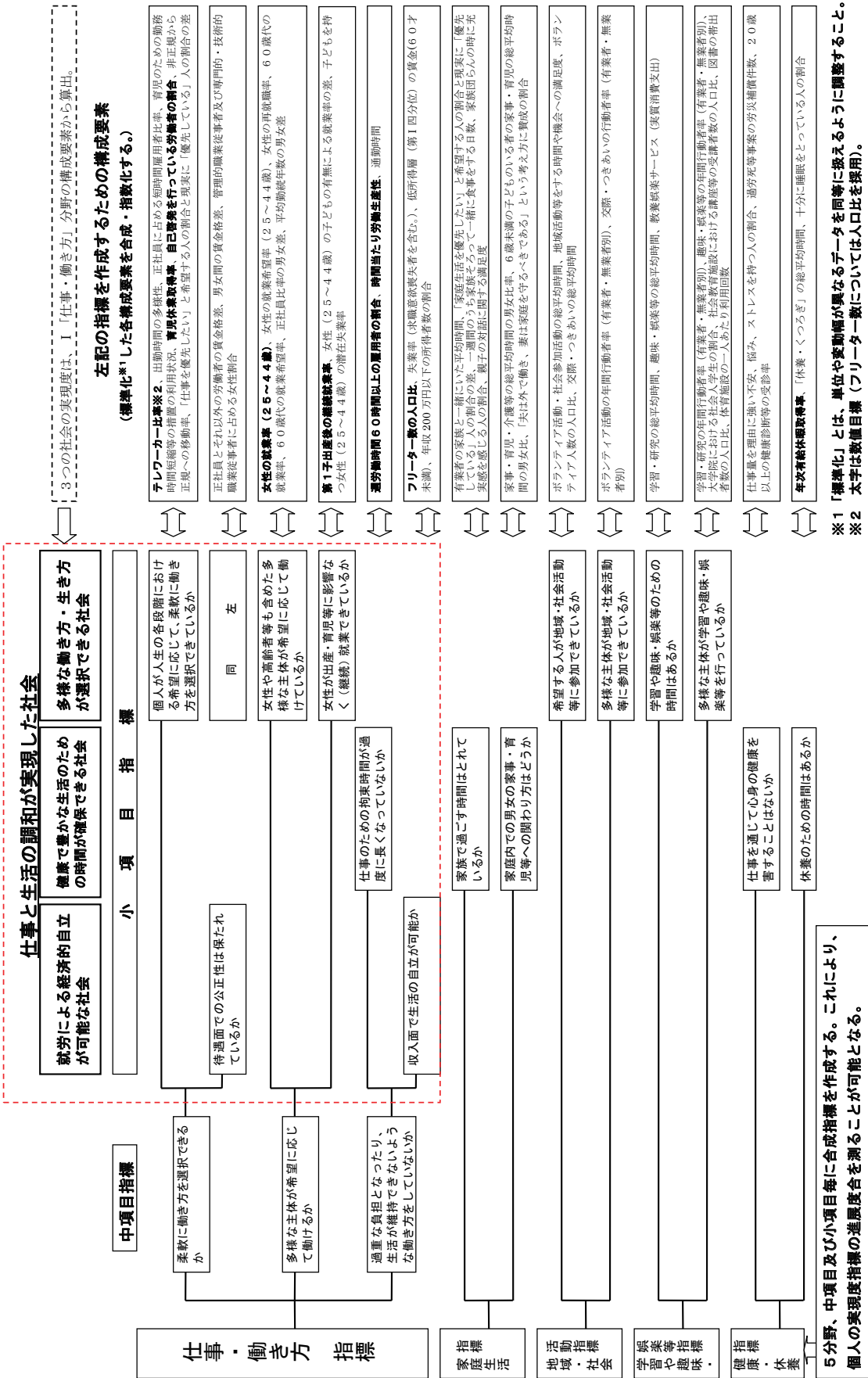
- ⑪ 保育等の子育てサービスを提供している数－保育サービス（3歳未満児）－
 【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成 27 年 4 月分概数）】
 注）認可保育所等とは、認定こども園、認可保育所、地域型保育事業、地方自治体が一定の施設基準に基づき運営費支援等を行っている認可外保育施設等をいう。目標値は定員数、最新値は利用児童数。
 保育等の子育てサービスを提供している数－放課後児童クラブ－
 【厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」（平成 26 年）】
- ⑫ 男性の育児休業取得率
 【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成 26 年度）】
 5 人以上規模事業所における 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、その進展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

収入面で自立する機会が設
けられているか

健康で豊かな生活のため
の時間が確保できる社会

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

環 境 整 備 指 標

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。

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

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

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、リフレッシュ・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

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、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

※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
るよう調整すること。
※2 太字は数値目標