

仕事と生活の 調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2018

概要



社会で支える継続就業
～「働きやすさ」も「働きがい」も～

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2018」とは

仕事と生活の調和の実現の状況を点検・評価し、更なる取組推進を目的として、労使・地方公共団体・有識者から成る仕事と生活の調和連携推進・評価部会と仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議が作成しました。(2019年3月公表)

本レポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、今後に向けた課題を洗い出し、重点的に取り組むべき事項を提示しています。

2019年3月

仕事と生活の調和連携推進・評価部会
仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

お問い合わせ先

内閣府 仕事と生活の調和推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1

TEL : 03-6257-1360 FAX : 03-3592-0408

「仕事と生活の調和」推進サイト

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

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

【仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示

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

【仕事と生活の調和推進のための行動指針】

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

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

【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会

⇒ 「憲章」・「行動指針」に基づく、点検・評価、連携推進

II 仕事と生活の調和実現の状況と課題

数値目標設定指標の動向

順調に進捗している

①基準値 ②最新値 ③目標値 ※()内は年を表す

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

・就業率(20～64歳).....	①74.6%(2009)	⇒	②81.8%(2018)	⇒	③80%(2020)
・就業率(20～34歳).....	①73.6%(2009)	⇒	②80.5%(2018)	⇒	③79%(2020)
・就業率(25～44歳女性).....	①64.9%(2006)	⇒	②76.5%(2018)	⇒	③77%(2020)
・就業率(60～64歳).....	①52.6%(2006)	⇒	②68.8%(2018)	⇒	③67%(2020)
・フリーターの数.....	①187万人(2006)	⇒	②143万人(2018)	⇒	③124万人(2020)
・第1子出産前後の女性の継続就業率.....	①39.8%(2000～2004)	⇒	②53.1%(2010～2014)**	⇒	③55%(2020)
・保育等の子育てサービスを提供している数					
・就業率放課後児童クラブ.....	①81万人(2010)	⇒	②123万人(2018)	⇒	③122万人(2019年度)

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)

・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)	⇒	②55.1%(2017)	⇒	③全ての企業で実施(2020)
・週労働時間60時間以上の雇用者の割合.....	①10.8%(2006)	⇒	②6.9%(2018)	⇒	③5%(2020)
・年次有給休暇取得率.....	①46.7%(2007)	⇒	②51.1%(2017)	⇒	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)	⇒	②58.4%(2017)	⇒	③100%(2020)
・短時間勤務を選択できる事業所の割合.....	①13.4%(2010)	⇒	②20.8%(2017)	⇒	③29%(2020)
・男性の育児休業取得率.....	①0.5%(2005)	⇒	②5.14%(2017)	⇒	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)	⇒	②83分(2016)**	⇒	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.....	①1.8%(1996～2005年度)	⇒	②0.9%(2007～2016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)	⇒	②42.9%(2016)	⇒	③70%(2020)
・自己啓発を行っている労働者の割合(非正社員).....	①23.4%(2005)	⇒	②20.2%(2016)	⇒	③50%(2020)

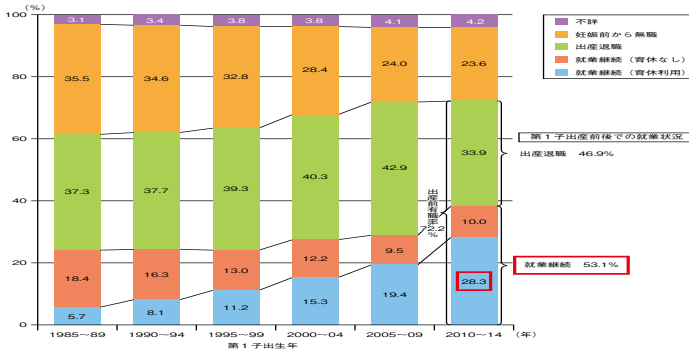
**：昨年度から最新値の更新がないもの。

女性の継続就業と子育て支援

(1) 第1子出産前後の女性の継続就業率

●最新の調査では、**第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%になりました**。育児休業利用者の就業継続率が大きく上昇している一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合も46.9%と高い状況にあります（図表1）。

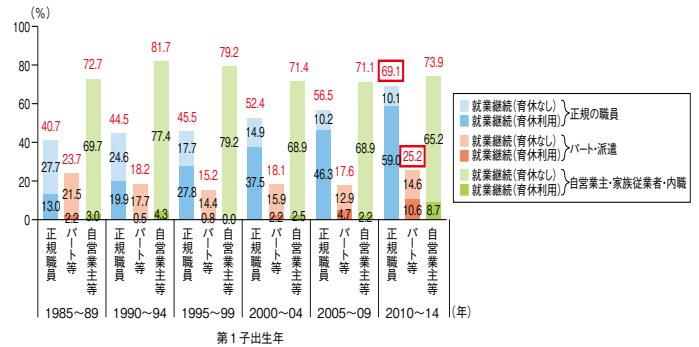
図表1 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



（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。
（赤枠部分については内閣府男女共同参画局にて記入。以下同じ。）
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続（育児利用）—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（育児なし）—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—妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
妊娠前から無職—妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

就業形態別に見ると、育休制度を利用し、就業を継続している者が正規の職員は全体の59.0%であるのに対し、パート・派遣では全体の10.6%であり、就業形態による差が大きいことが分かります（図表2）。

図表2 第1子出産前有職者の就業継続率（就業形態別）



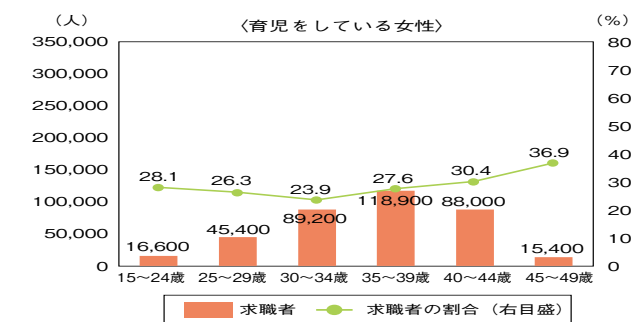
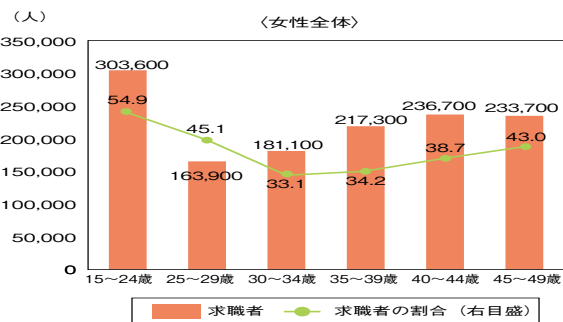
（備考）
1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2016年）より作成。
2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。就業継続率は、妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続（育児利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
就業継続（育児なし）—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
4. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

(2) 出産・育児と女性の就業状況

●就職を希望する無業者について、育児をしている女性を女性全体と比較すると、いずれの年齢階級でも育児をしている者の方が実際に求職活動をしている割合が低く

なっています。特に10代、20代での差が大きく、これらの年代で育児をしていることが求職活動の大きな障壁になっていると推測されます。

図表3 実際に求職活動を行っている者の割合



（備考）
1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
2. 割合は、育児をしている無業者で、就業希望者のうち、「求職者＋非求職者」に占める「求職者」の割合。
3. 「育児をしている女性」は「子の育児をしていますか」との問いに対して、「子の育児をしている」と回答した無業者の女性。

(3) 女性の就業に資する取組

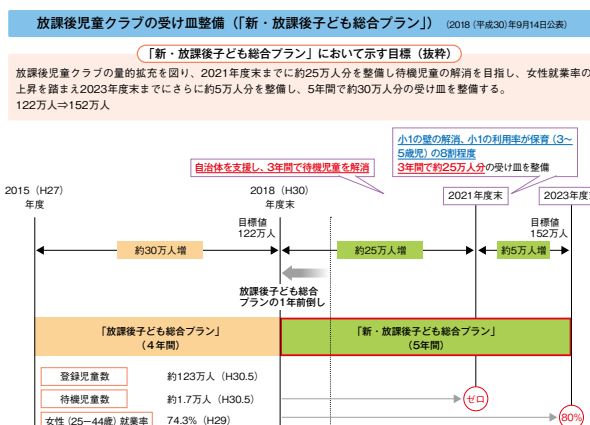
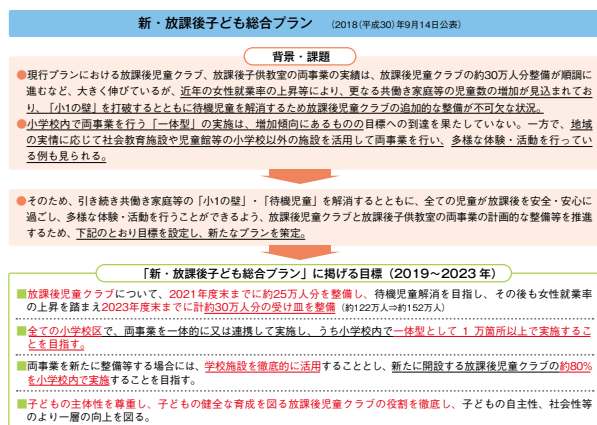
●女性がキャリアを継続できるよう、**多様な働き方に向けた環境整備、企業における意識改革と理解の促進**などの総合的な取組が進められています。



(4) 新・放課後子ども総合プラン

- 女性の就業率 80%に対応するため「子育て安心プラン」及び「放課後子ども総合プラン」を前倒しするとともに、

2019 年度からの 5 年間を対象とする「新・放課後子ども総合プラン」を策定し、保育の受け皿整備を進めています。



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

※図表の表題に★印を付したものは数値目標設定指標。

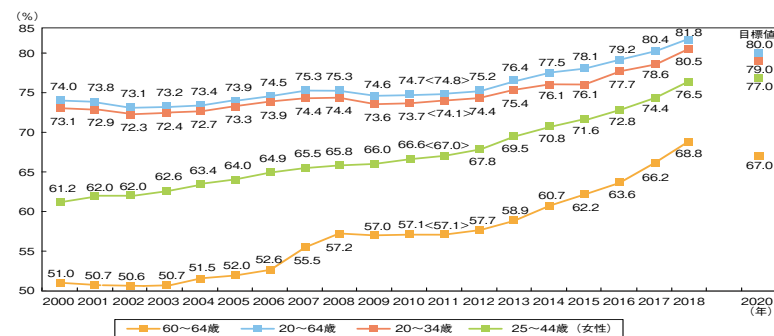
(1) 就労による経済的自立

現状分析

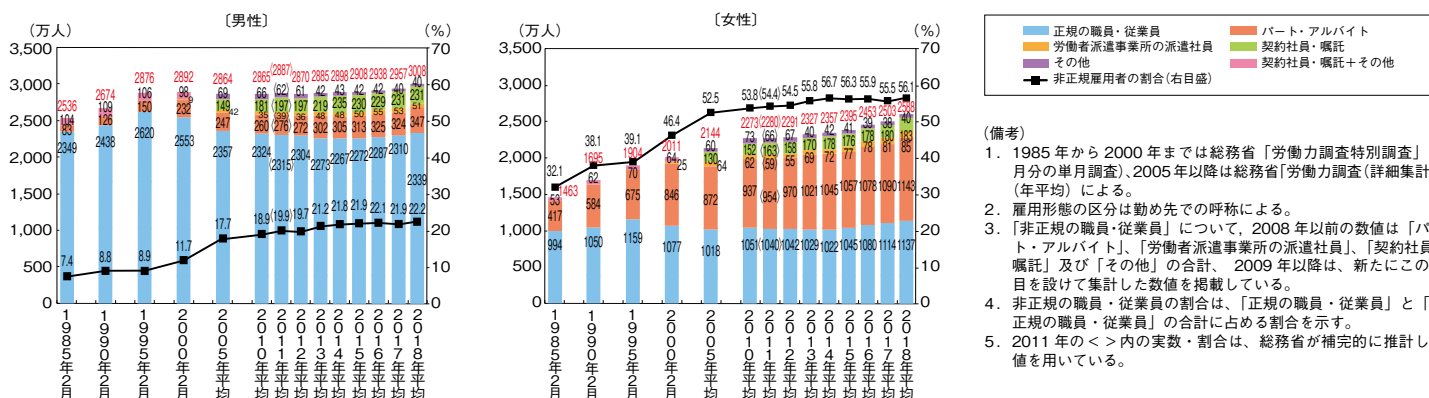
- 就業率は、20~64 歳、20~34 歳、60~64 歳及び25~44 歳女性のそれぞれの指標において、おおむね上昇傾向にあります。(図表 4)。

- 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、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 5)。

図表 4 就業率★



図表 5 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移 (男女別)



今後の課題

- 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

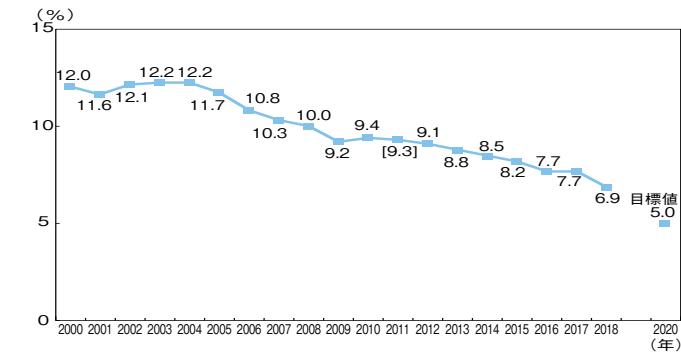
一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進を図る必要があります。また、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進を図っていくことが必要です。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

現状分析

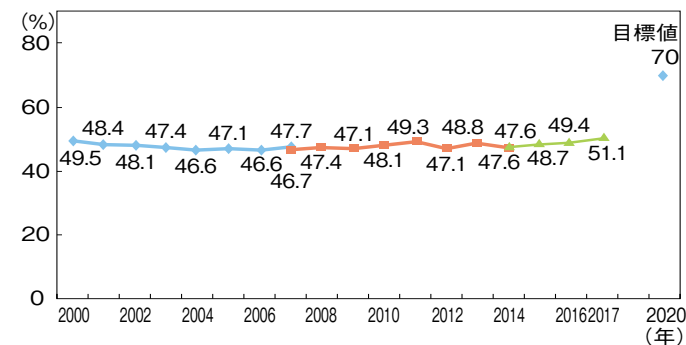
- **週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合**は、2011 年からは連続して低下しており、2018 年は 6.9%となりました（図表 6）。これを **業種別**に見ると、2018 年は、「運輸業、郵便業」の割合が 17.0%と高く、次いで「教育、学習支援業」が 11.0%となっています（図表 7）。
- **年次有給休暇取得率**は、2000 年以降は 50%を下回る水

図表 6 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移★

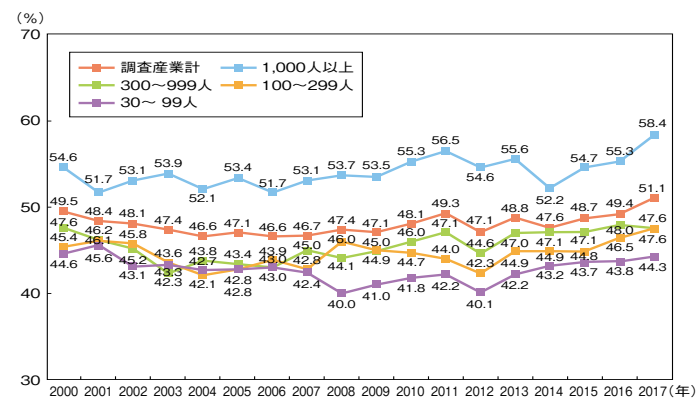


- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 数値は、非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める割合。
 3. 2011 年の値〔 〕表示は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 8 年次有給休暇取得率★



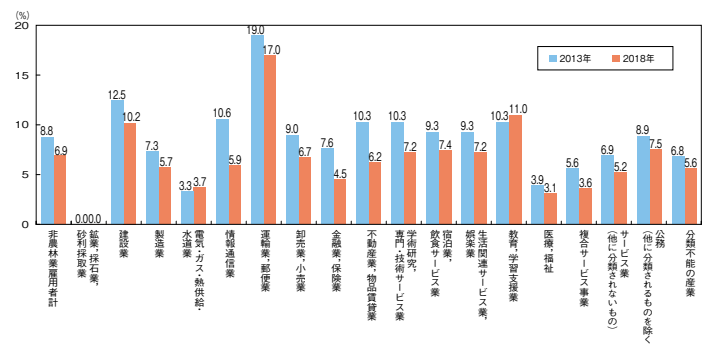
図表 9 企業規模別の年次有給休暇取得率



- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。
2006 年以前の調査対象：「本社の常用労働者が 30 人以上の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 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）。
 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。

準で推移していましたが、2017 年は 51.1%に上昇しました（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、**業種別**に見ると、2017 年は「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「建設業」などで取得率が 4 割を下回っています（図表 10）。

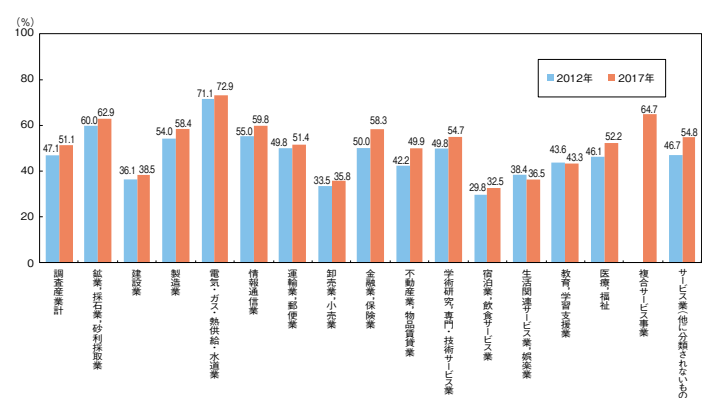
図表 7 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合



- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

- (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。

図表 10 業種別の有給休暇取得率



- (備考)
1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 2012 年と 2017 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。
2012 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」
2017 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）
 3. 2012 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。

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。

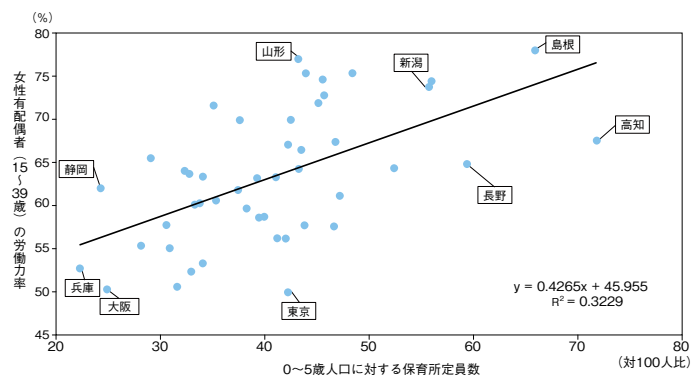
(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

現状分析

- 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11)。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12)。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

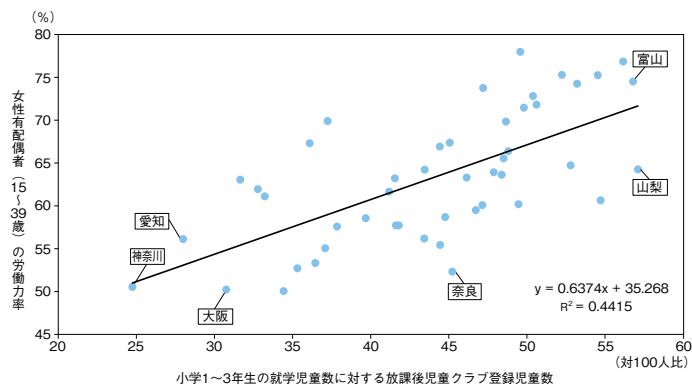
数については、2018年4月1日時点で1,071,261人と、女性就業率の上昇と共に年々増加し続けています(図表13)。放課後児童クラブの登録児童数については、2018年は1,234,366人となり、数値目標として設定している122万人を達成しました(図表14)。

図表11 都道府県別の女性の労働力率と保育所定員数の関係



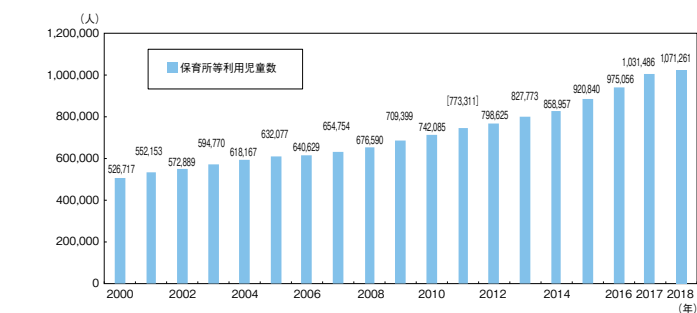
- (備考)
1. 都道府県別の女性有配偶者(15～39歳)の労働力率と都道府県別の就学0～5歳人口に対する保育所定員数をプロットしたもの。
 2. 女性有配偶者(15～39歳)の労働力率及び0～5歳人口は、総務省統計局「国勢調査」(2015年)による。
 3. 保育所定員数は、厚生労働省「福祉行政報告例」による2018年4月1日現在の数値。定員は子ども・子育て支援法による利用定員。

図表12 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)」(2018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2018年5月1日現在の数値。

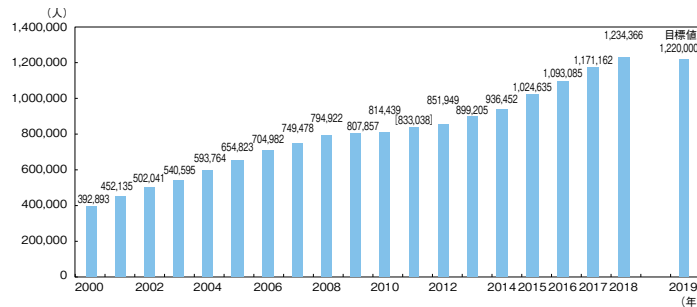
図表13 3歳未満児の保育所等利用児童数



- (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年は1,045,579人、2018年は1,082,883人。

図表14 放課後児童クラブ登録児童数

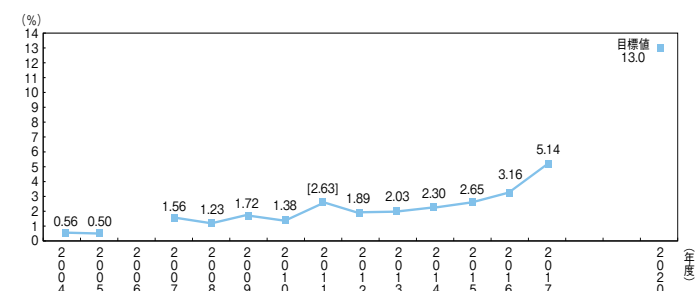


- (備考)
1. 厚生労働省「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況について」より作成。
 2. 各年度5月1日現在の数値。
 3. 2011年度の数値([])表示は、岩手県及び福島県の12市町村を除く。
 4. 「ニッポン一億総活躍プラン」においては、放課後児童クラブについて、約122万人分の整備を2018年度末に実現するための方策を検討することとされている。

●**男性の育児休業取得率**は、2017年度は、民間企業が5.14%と前年度より1.98ポイント上昇し着実に増えているものの、依然として低い水準で推移しています（図表15）。また、**6歳未満の子どもをもつ夫の育児・**

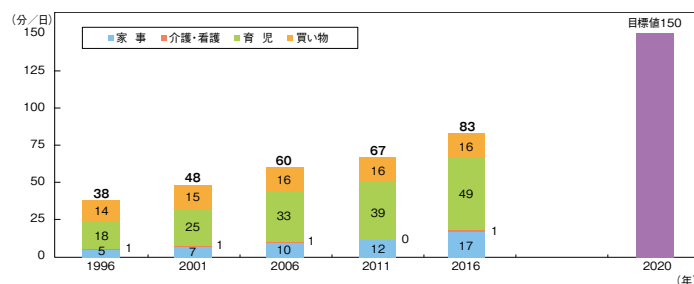
家事関連時間は、83分と2011年に比べて16分増加し、引き続き数値目標に対し低水準で推移しています（図表16）。

図表15 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）。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。
 4. 育児休業制度とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、原則として1歳未満の子を養育する男女労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除く。
 ※有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となる。
 ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
 ②子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
 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。

図表16 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間★

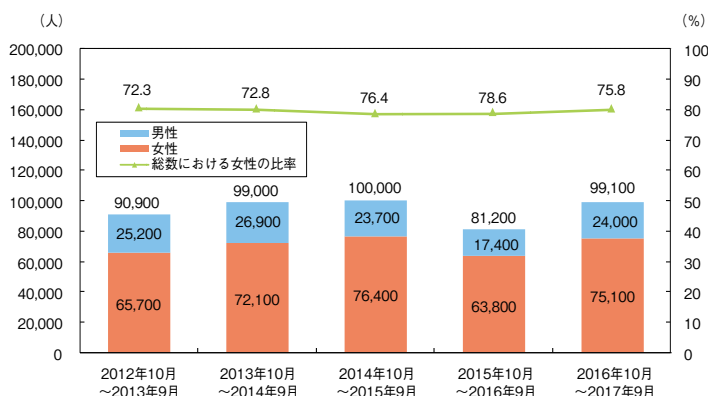


(備考)
 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
 2. 育児・家事関連時間（太字の値）は、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計（週全体）。
 3. 数値は夫婦と子どもの世帯における6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間。

●**介護や看護を理由とした離職・転職者数**は、1年間（2016年10月～2017年9月）で約10万人であり、女性が75.8%を占めています（図表17）。

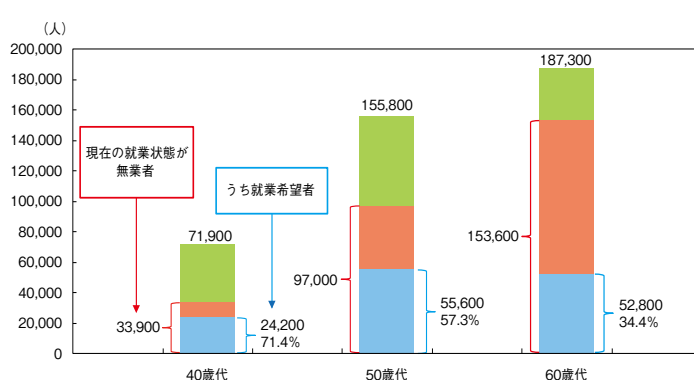
●**介護・看護のために離職した無業者のうち、40代で約7割、50代で約6割、60代で約3割が就業を希望しています（図表18）。**

図表17 介護・看護を理由に離職・転職した者



(備考)
 1. 総務省「平成29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18 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)
 1. 総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成。
 2. 2012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。

今後の課題

●男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で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。

●男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人々を含め、男性の働き方や意識の改革を進めること

が必要です。

●仕事と介護等の両立に関しては、高齢化が一層進展することが見込まれる中、多様で柔軟な働き方ができる環境の整備や、社会全体で高齢者介護を支える仕組みやその周知が必要です。

●あわせて、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。

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

- 「働き方改革実行計画」の推進をはじめとする「ニッポン一億総活躍プラン」等の実行
- 「仕事と生活の調和」推進サイトや、メールマガジンを通じた情報発信等
- 各都道府県の実情に応じた意識啓発の実施及び先進事例等の情報発信（全国知事会）

就労による経済的自立が可能な社会のために

○非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティ・ネットの強化

- 同一労働同一賃金の実現に向けた取組推進
- 改正労働契約法の周知・啓発、改正労働者派遣法の着実な実施及びパートタイム労働法の周知・啓発

○若年者の就労・定着支援

- ユースエール認定制度及び若者応援宣言事業等を通じた、若者の適職選択等の支援
- 新卒応援ハローワークやわかものハローワーク等における新卒者やフリーター等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等の実施、キャリア教育・職業教育の充実

○働きながら学びやすい社会環境の構築

- 産学協働による教育プログラムの開発・実証による社会人の学び直しの推進等

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

○仕事の効率化の促進、長時間労働の抑制に向けた取組等

- 年に5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設等を含む労働時間法制の周知
- 生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の推進、フレックスタイム制の活用促進、年次有給休暇の取得促進などに取り組む事業主に対する支援、「働き方・休み方改善指標」について「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した効果的な周知・啓発等
- 経営者・管理職を対象としたトップセミナー等の開催による、ワーク・ライフ・バランスへの理解促進
- 過労死等防止対策の推進（日本労働組合総連合会）
- 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づいた過労死等防止対策の推進
- 各都道府県での「地域働き方改革会議」の開催を通じた、地域の実情に即した働き方改革の推進
- 中小企業への具体的な取組の紹介や知識・ノウハウの普及活動による「健康経営」の普及促進（日本商工会議所）

多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

○仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備

- 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
- 仕事と育児の両立支援に取り組む事業主への助成金の支給による支援テレワークやフレックスタイム等の多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備の促進
- 女性活躍推進法（2016年4月1日全面施行）の着実な施行に加え、中小企業のための女性活躍推進支援、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成金の支給等による、企業における女性の活躍推進
- 「子育て安心プラン」に基づく保育の受け皿確保による待機児童の解消
- 子ども・子育て関連3法に基づく「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施
- 「新・放課後子ども総合プラン」による放課後児童クラブと放課後子供教室の計画的な整備
- 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革（「イクメンプロジェクト」、情報・好事例等の提供等）

○仕事と介護等の両立支援

- 仕事と介護が両立しやすい職場環境に向けた「介護支援プラン」モデルの普及・展開
- 仕事と介護の両立支援を行う事業主への助成金の支給による支援
- 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供
- 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

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