

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

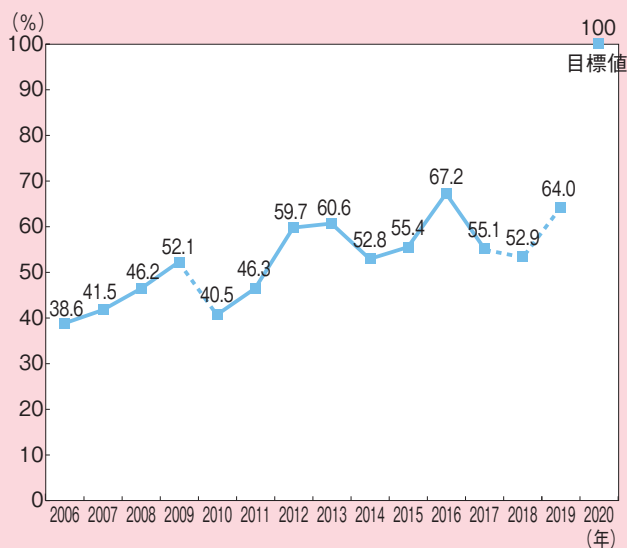
会を、仕事と生活の調和が実現した社会の具体的な3つの姿の2つ目に掲げています。

＜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】



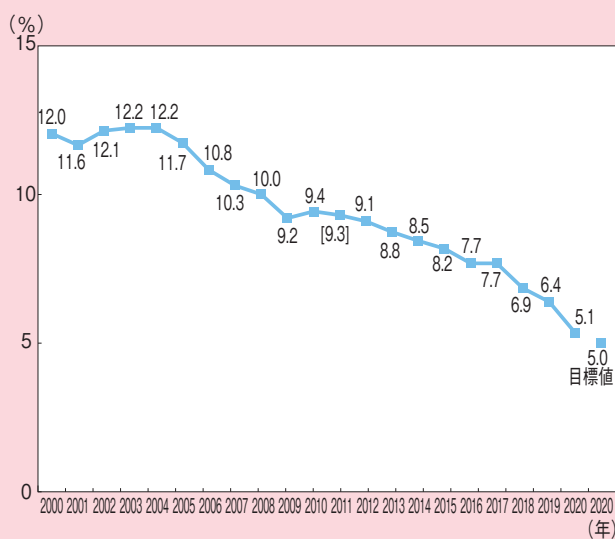
(備考)

- 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）。

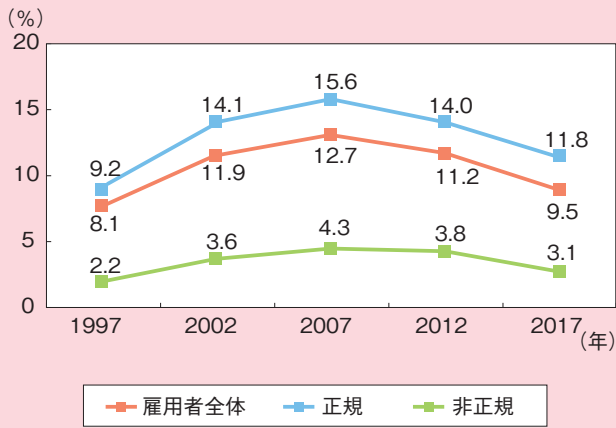
【図表2-3-2 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



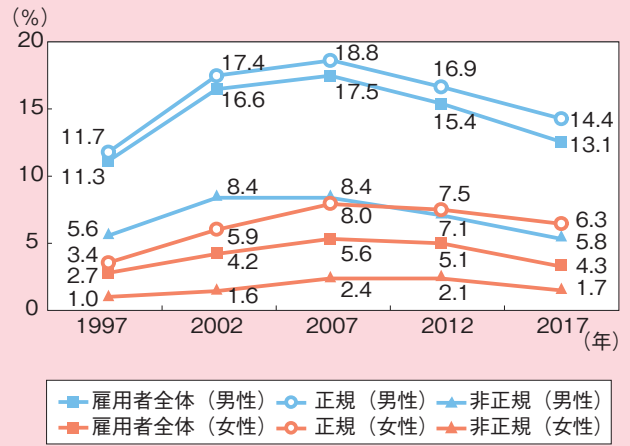
(備考)

- 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)】



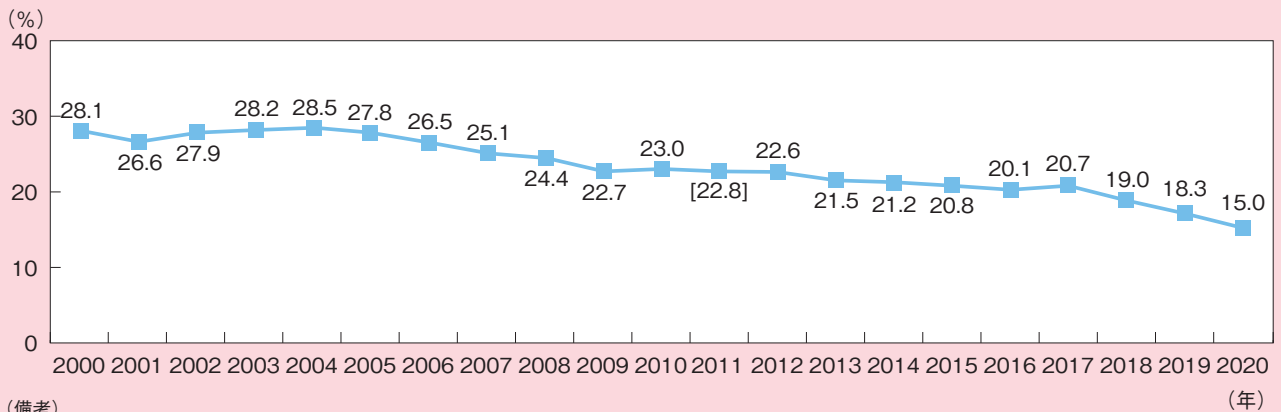
【参考2 年間就業日数200日以上かつ週労働時間60時間以上の雇者の割合(雇用形態別・男女別)】



(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】



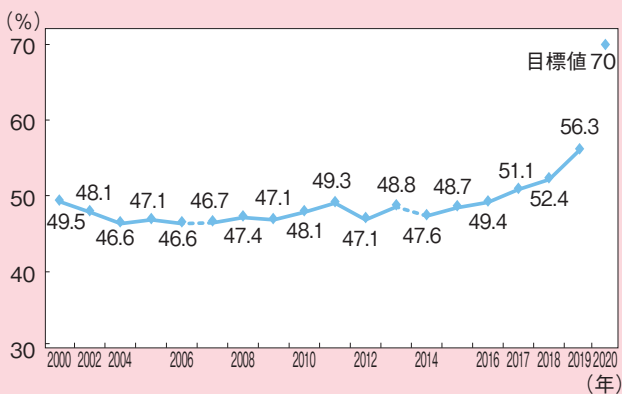
(備考)

- 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】



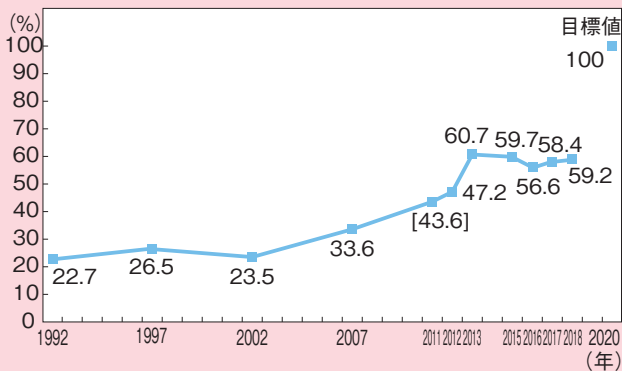
（備考）

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