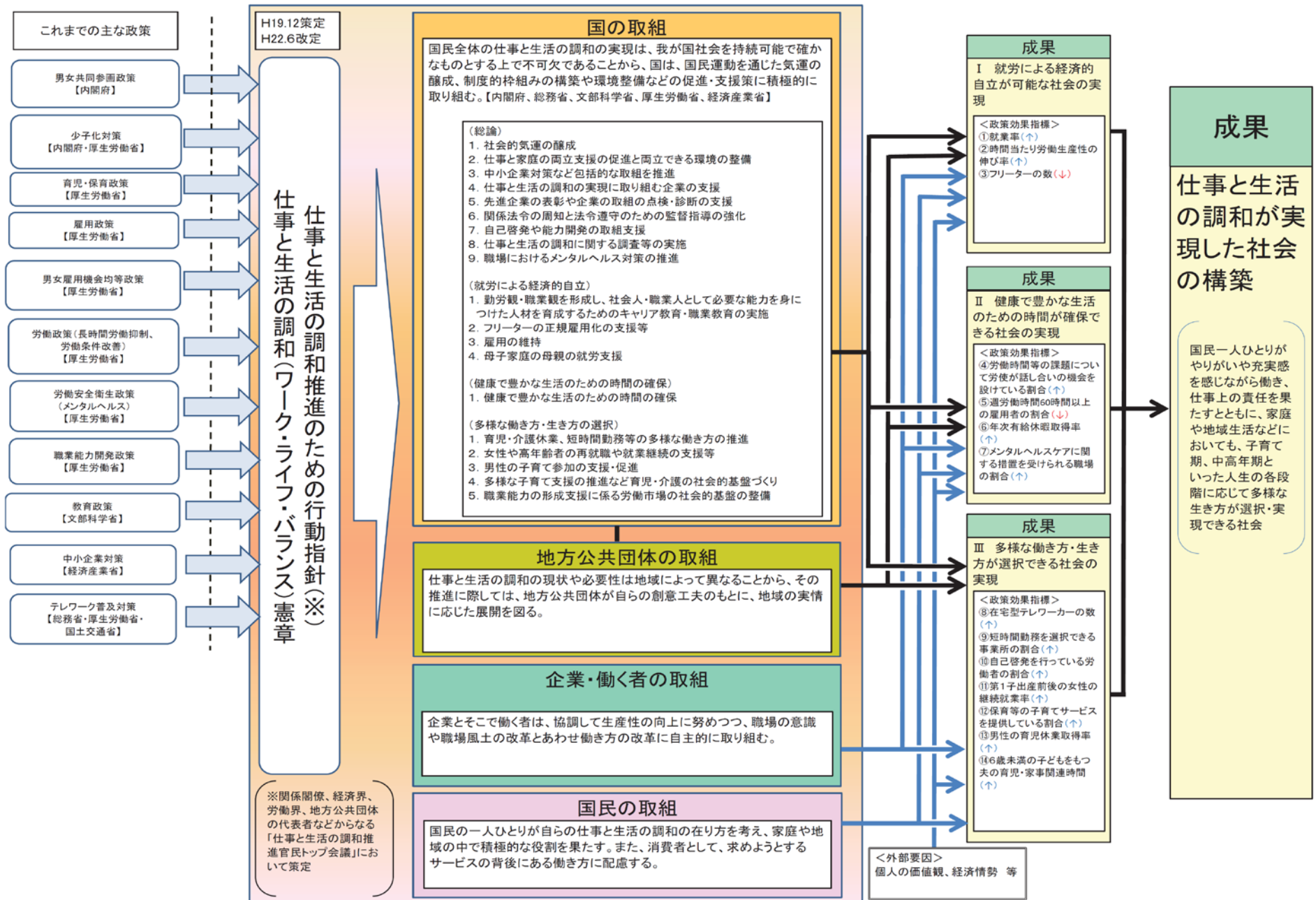


ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策評価

資 料

資料1 「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策」の脈絡図 (体系図)	1
資料2 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19 年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22年 6月29日改定）	2
資料3 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22年6月29日改定） (抄)	4
資料4 指標の動向	8
資料5 指標の推移	9

資料1 「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策」の脈絡図（体系図）



資料2 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日 仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22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なければならない。

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見える。

また、人口減少時代にあつては、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、個々人の働き方や子育て期、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げ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。

資料3 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22年6月29日改定)(抄)

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」に必要なとされる諸条件

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用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などの促進など、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への支援・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。
- ・ 地方の実情に応じて、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。

別紙1、別紙2は略

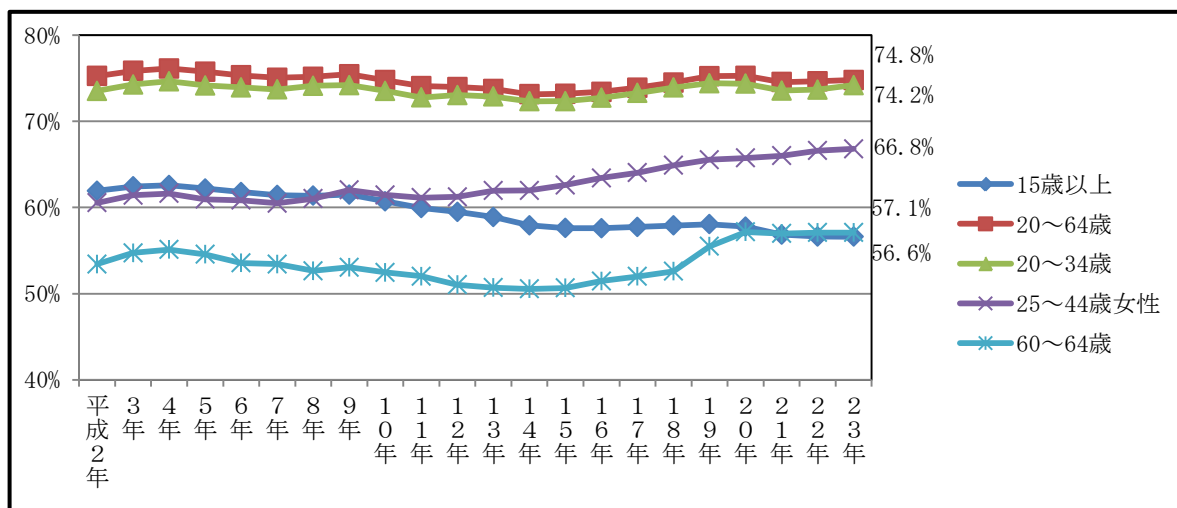
資料4 指標の動向

指標	行動指針策定時等	最新値等	目標値 (平成32年)
I 就労による経済的自立が可能な社会			
① 就業率			
20～64歳	74.7%(22年)	<74.8>%(23年)	80%
15歳以上	56.6%(22年)	<56.6>%(23年)	57%
20～34歳	73.7%(22年)	<74.2>%(23年)	77%
25～44歳女性	64.9%(18年)	<66.8>%(23年)	73%
60～64歳	52.6%(18年)	<57.1>%(23年)	63%
② 時間当たり労働生産性の伸び率	1.6% (8年度～17年度の 10年間平均)	1.3% (14年度～23年度の 10年間平均) [注5]	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	187万人(18年)	183万人(22年)	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	40.5%(22年)	46.3%(23年)	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	10.8%(18年)	9.1%(24年)	(10.0%(20年)か ら)5割減
⑥ 年次有給休暇取得率	48.1%(22年)	49.3%(23年) [注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	33.6%(19年)	43.6%(23年)	100%
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会			
⑧ 在宅型テレワーカーの数	320万人(22年)	930万人(24年)	700万人(27年)
⑨ 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)	[13.8]%(22年)	[20.5]%(23年)	29%
⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合			
正社員	46.2%(17年)	43.8%(22年)	70%
非正社員	23.4%(17年)	19.3%(22年)	50%
⑪ 第1子出産前後の女性の継 続就業率	38.0% (12年～16年) [注7]	38.0% (17年～21年) [注8]	55%
⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合			
保育サービス(3歳未満児)	20.3%(19年度)	25.3%(24年度)	44%(29年度)
放課後児童クラブ(小学1～ 3年)	19.0%(19年度)	22.9%(24年度)	40%(29年度)
⑬ 男性の育児休業取得率	0.50%(17年度)	[2.63]%(23年度)	13%
⑭ 6歳未満の子どもを持つ夫 の育児・家事関連時間	1日当たり60分 (18年)	67分(23年)	2時間30分

- (注) 1 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」(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)に基づき当省が作成した。
- 2 「行動指針策定時等」欄及び「最新値等」欄の数値は、次の方法により使用している。
- ① 「行動指針策定時等」欄の数値は、基本的には、行動指針策定時(平成19年頃)又は行動指針改定時に追加された指標は改定時(22年)の数値を使用している。
- ② 「最新値等」欄の数値は、「行動指針策定時等」欄の数値と比較可能な最新の数値を使用している。
- 3 []内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の結果である。
- 4 < >内の割合は、被災3県を含めて総務省統計局が補完的に推計した値である。
- 5 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」(内閣府)、「労働力調査」(総務省)、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)のうち、「毎月勤労統計調査」は、被災3県を中心に、平成23年2月から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。
- 6 平成23年における「就労条件総合調査」(厚生労働省)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(調査対象)としている。
- 7 「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」(国立社会保障・人口問題研究所)に基づき、第12回～第13回調査の当該第1子が1歳以上の子を持つ初婚同士夫婦について集計したものである。
- 8 「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(国立社会保障・人口問題研究所)に基づき、第12回～第14回調査の当該第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したものである。

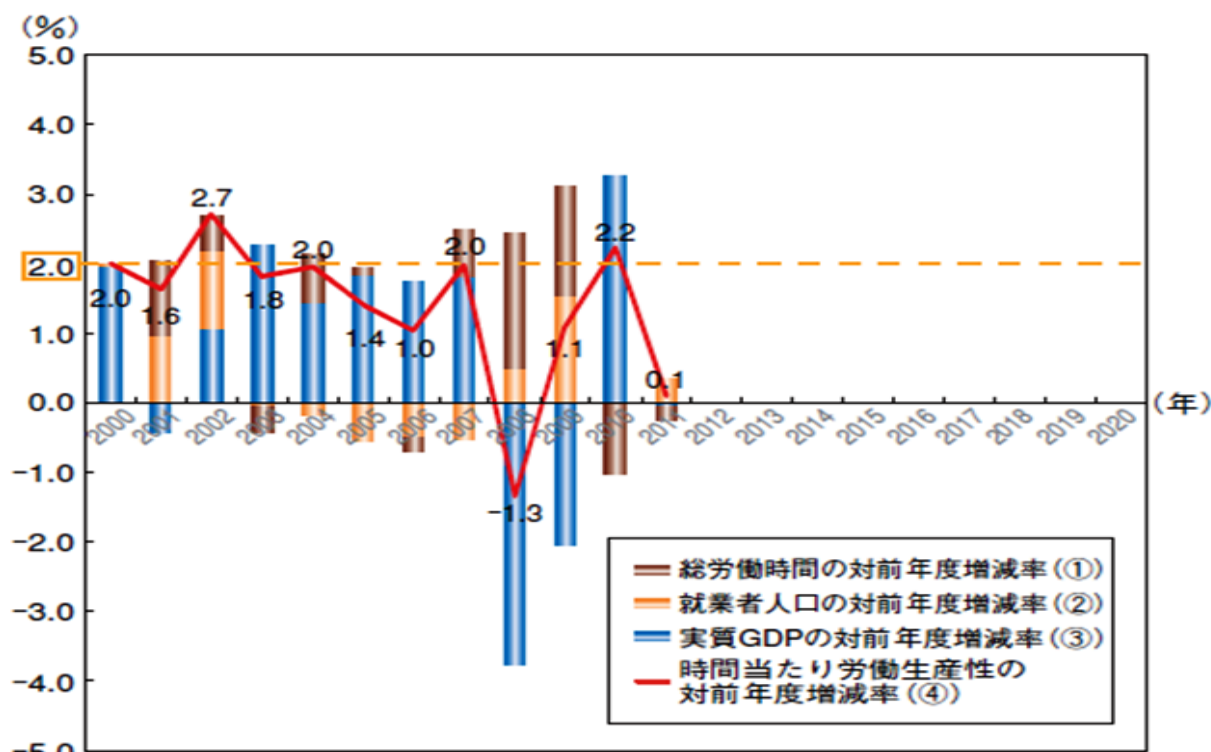
資料5 指標の推移

① 就業率



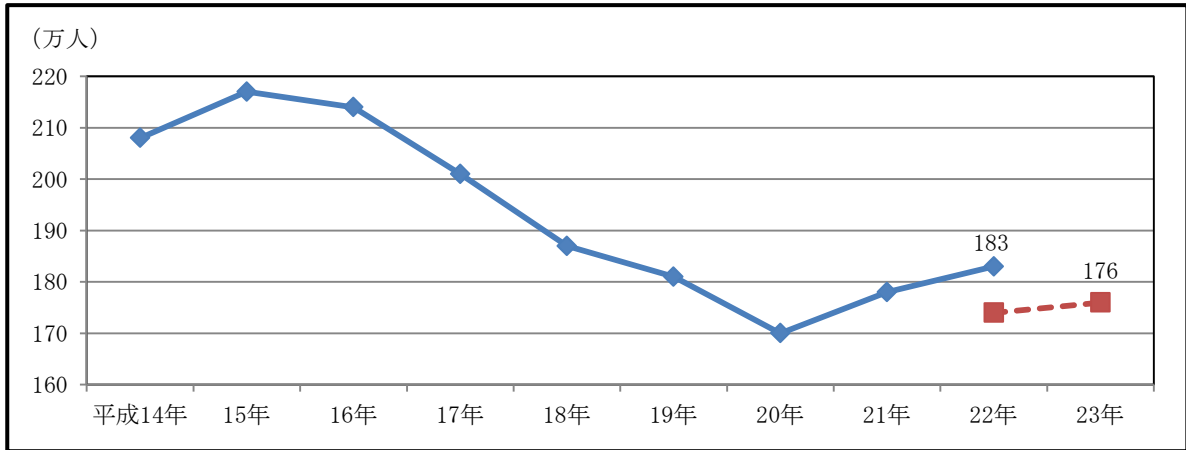
(注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
2 平成23年は、総務省統計局が補完的に推計した値である。

② 時間当たり労働生産性の伸び率



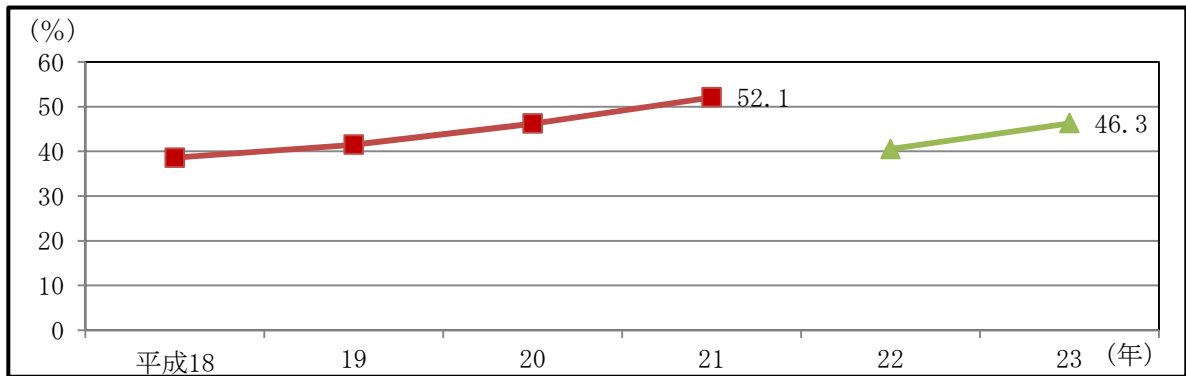
(注) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2012」(平成24年12月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議)から抜粋した。

③ フリーターの数



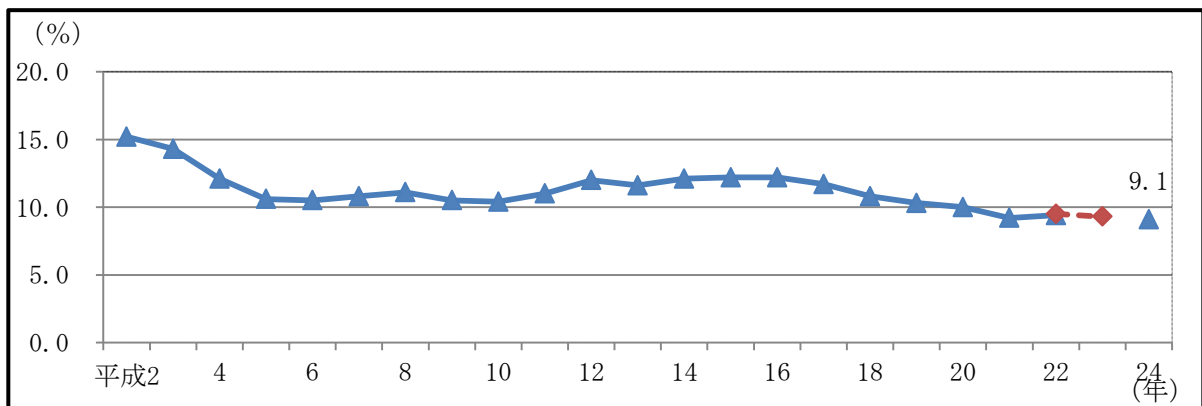
- (注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
 2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の結果である。

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



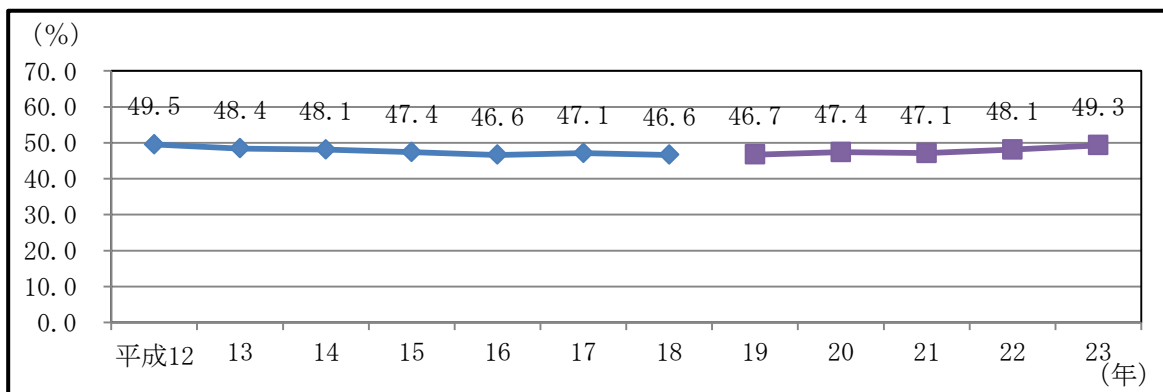
- (注) 1 「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 同調査では、平成21年以前は、「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされていたが、22年以降は、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされている。
 3 話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれるとされている。

⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合



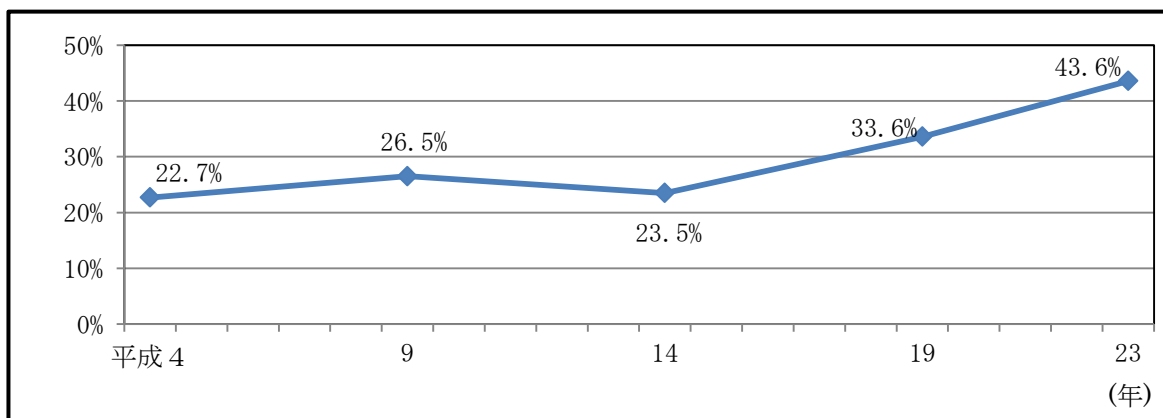
- (注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
 2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の割合である。

⑥ 年次有給休暇取得率



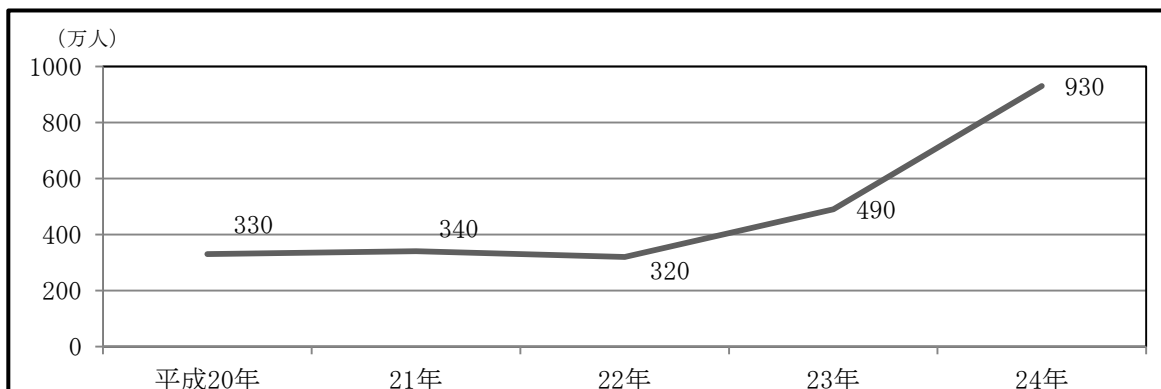
- (注) 1 「就労条件総合調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 同調査は、平成18年以前は、「本社の常用雇用者が30人以上の民営企業」が調査対象とされていたが、19年以降は、「常用雇用者が30人以上の民営企業」を対象としている。
 3 平成23年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替している。
 なお、被災地域とは、「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(平成23年4月18日国土地理院)により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福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)である。

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



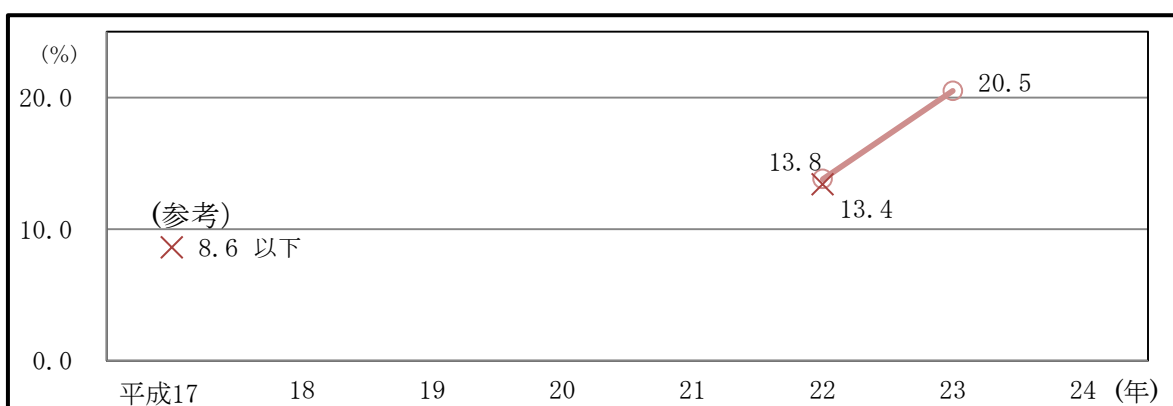
- (注) 1 「労働者健康状況調査」(厚生労働省)及び「平成23年労働災害防止対策等重点調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 平成23年の値は、「平成23年労働災害防止対策等重点調査」結果において、メンタルヘルスケア(事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置)に取り組んでいるとした事業所の割合である。
 3 平成23年の値は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く値である。

⑧ 在宅型テレワーカーの数



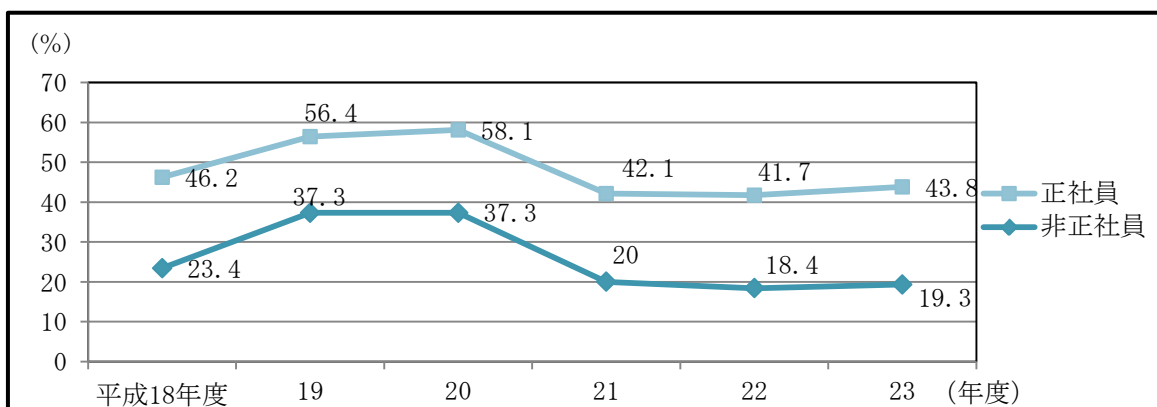
(注)「テレワーク人口実態調査」(国土交通省)に基づき当省が作成した。

⑨ 短時間正社員制度を選択できる事業所の割合



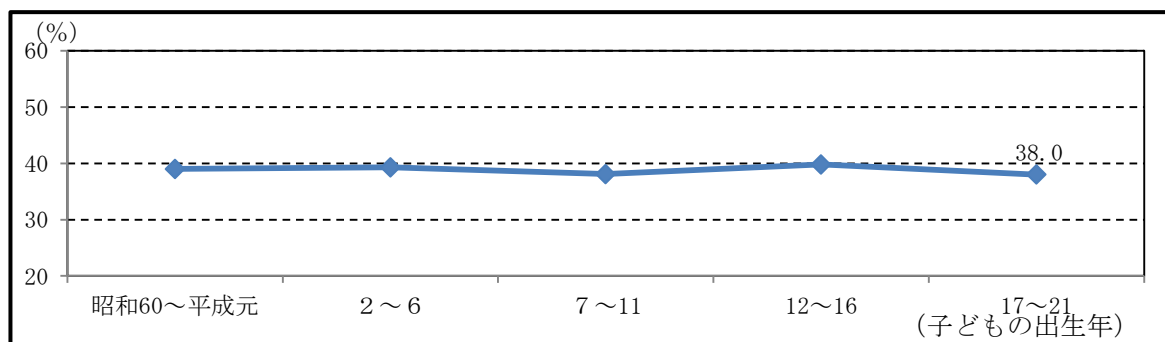
- (注) 1 「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)及び「平成23年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 ×は全国値を、○は岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除いた値を表す。
 3 平成22年度及び23年度の値は、雇用均等基本調査(事業所調査)における、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)の有無の調査で有(就業規則等に明文化されている場合に限り、実態としてある場合も含める。)と回答した事業所の割合である。
 4 平成17年の値は、「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)により参考値として、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」について集計した値である。

⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合



(注)「能力開発基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。

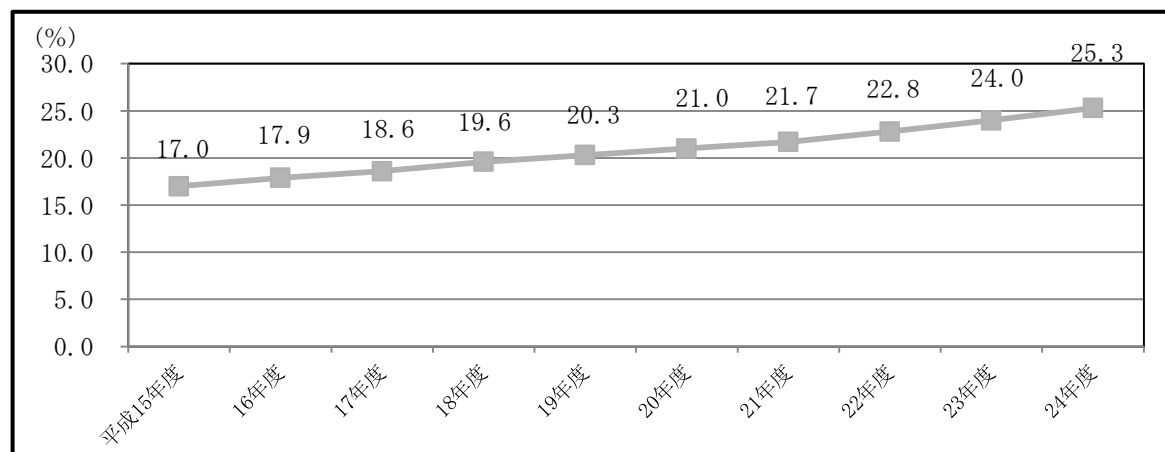
⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率



(注) 「第14回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)に基づき当省が作成した。

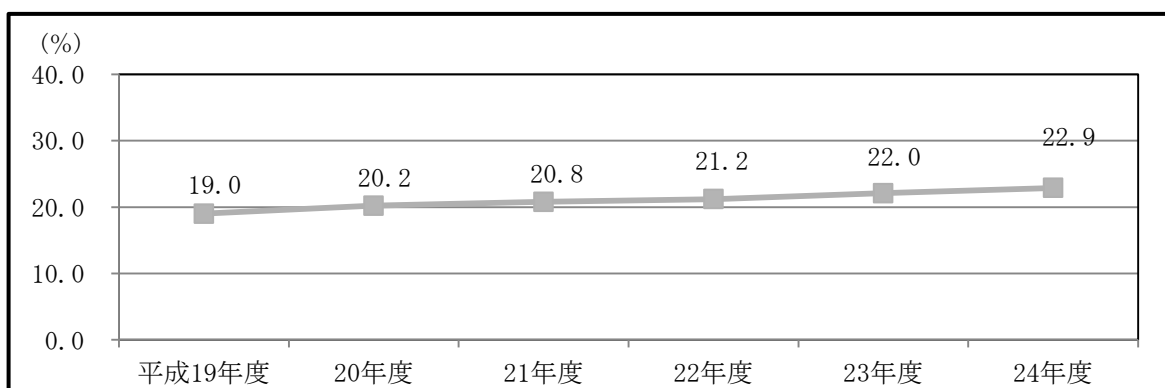
⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合

ア 保育サービス(3歳未満児)



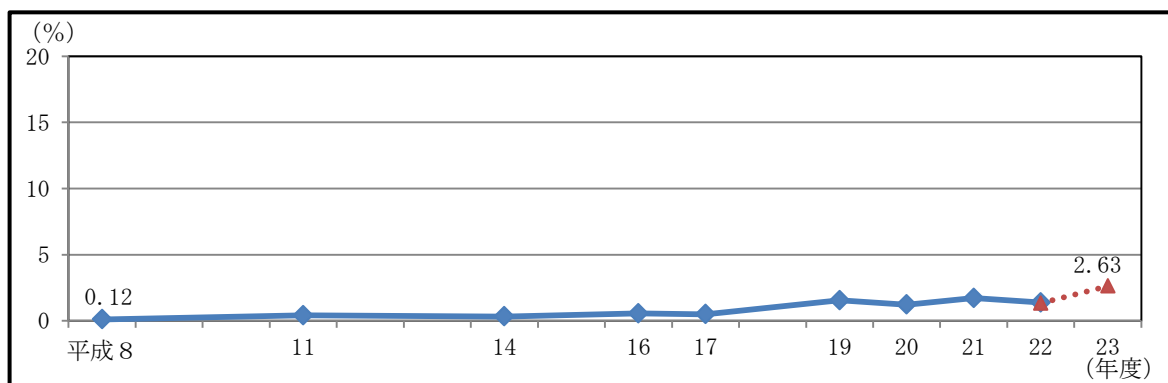
- (注) 1 3歳未満人口は「人口推計」(総務省統計局)及び「国勢調査」(総務省統計局)に基づき、また、保育所利用児童数は「福祉行政報告例」(厚生労働省)及び「保育所関連状況取りまとめ」等(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
- 2 3歳未満人口は、前年10月1日現在、保育所利用児童数は当年4月1日現在の数値である。
- 3 保育所利用児童数の平成23年度の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった8市町村を除外した。

イ 放課後児童クラブ(小学1年~3年)



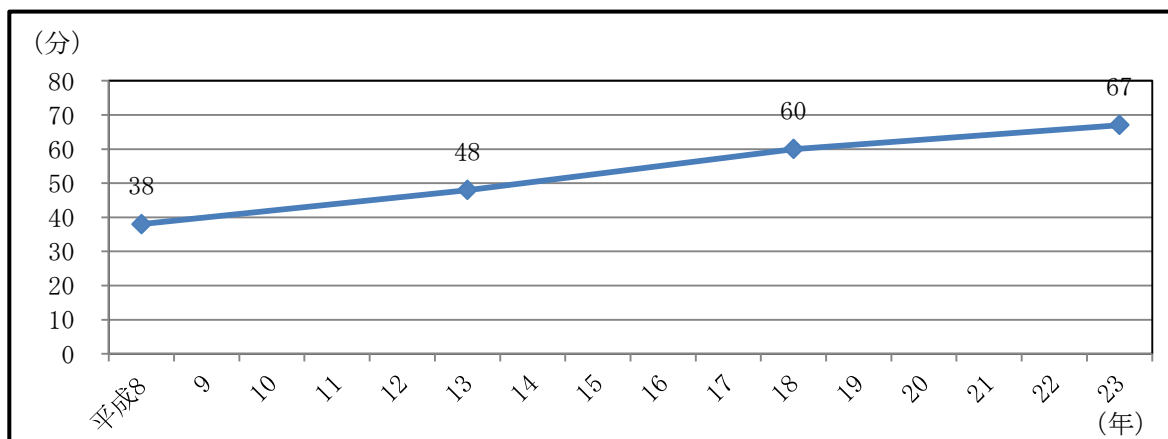
- (注) 1 「放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)の実施状況について」(厚生労働省)及び「学校基本調査」(文部科学省)に基づき当省が作成した。
 なお、平成23年度の放課後児童クラブ数については、東日本大震災の影響によって、調査を実施できなかった岩手県及び福島県の12市町村を除外した。
- 2 放課後児童クラブ登録児童数及び就学児童数は、各年5月1日現在の数値である。

⑬ 男性の育児休業取得率



(注) 1 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の値である。

⑭ 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間



(注) 「社会生活基本調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。