

男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(分野名) 5 男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援

(施策名) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

1 主な施策の取組状況及び評価

①「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定

・平成 19 年 12 月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（座長は官房長官）において策定された。

②「カエル！ ジャパン」キャンペーンの推進

平成 20 年 1 月、仕事と生活の調和を推進していくため、政労使、都道府県がパートナーとして密接に連携・協同するためのネットワークを支える中核的組織として、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」が設置され、「憲章」及び「行動指針」に基づく取組を進めてきたところ。

推進室では、平成 20 年をいわば「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、個々の取組の支援とそのネットワークの構築を推進するとともに、「憲章」と「行動指針」の普及促進及び社会全体の取組を推進するため、ポータルサイトの開設や連続シンポジウムの開催などを、「国民運動」の一環として展開してきた。

この国民運動を一層効果的に推進するため、「カエル！ ジャパン」というキーワードの下、シンボルマーク・キャッチフレーズを作成し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」普及啓発の集中キャンペーンを実施、国民の取組への気運の醸成を図っている。

③「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2009 ～日本の『働き方』が変わりはじめた。変えるのは、今。～」のとりまとめ

平成 21 年 8 月、仕事と生活の調和連携推進・評価部会（※ 1）及び仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議（※ 2）の連名で、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2009」をとりまとめた。

本レポートは、今後も毎年、仕事と生活の調和の実現の状況を定点観測していく上での出発点に当たるもので、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の各主体における、「憲章」及び「行動指針」策定以降の取組を今後の展開を含めて紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況の把握をした上で、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る。

なお、連携推進・評価部会及び関係省庁連携推進会議では、今後も仕事と生活の調和の実現に向け、「憲章」及び「行動指針」に基づき、現場の声を踏まえつつ、その点検・評価を行うこととしている。

※ 1 企業・労働組合・地方公共団体の代表及び有識者で構成。平成 20 年 4 月に設置。

※ 2 内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省で構成。

④男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会では、「多様な人々の能力発揮を実現する仕事と生活の調和推進のあり方」について調査検討を進め、本年 7 月に報告書を公表したところである。報告書では、企業・組織における仕事と生活の調和の取組、雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和の取組の 2 つのテーマについて検討を行った。（別添参照）

2 今後の方向性、検討課題等

「憲章」では、目指すべき社会として、

様式 2

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

の3つの社会を提示しており、レポートでは、今後に向けた課題・当面重点的に取り組むべき事項として、

- ・仕事の進め方の効率化の促進
- ・仕事と生活の調和を進める上でのノウハウ・好事例の提供
- ・男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革 等が掲げられている。

引き続き、「憲章」「行動指針」に基づき、メリハリのある働き方の実現により生産性の向上と従業員の私生活の充実につながった事例などを紹介していく等、仕事と生活の調和推進の社会的気運の醸成に取り組んでいく。

3 参考データ、関連政策評価等

「行動指針」では、仕事と生活の調和実現に向けた数値目標の設定や「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こととしている（数値目標は、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる14項目について設定）。

数値目標一覧

| | | 数値目標設定指標 | 行動指針策定時 (2007年) | 現状 | 5年後 (2012年) | 10年後 (2017年) | |
|---|-----------------------------------|--------------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------|--------|
| な 社 会 I 就 労 に よ る 経 済 的 自 立 が 可 能 | ① | 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わ るものである) | 25～34歳男性 | 90.3%(2006) | 90.6%(2008) | 93～94% | 93～94% |
| | | 25～44歳女性 | 64.9%(2006) | 65.8%(2008) | 67～70% | 69～72% | |
| | | 60～64歳男女計 | 52.6%(2006) | 57.2%(2008) | 56～57% | 60～61% | |
| | | 65～69歳男女計 | 34.6%(2006) | 36.2%(2008) | 37% | 38～39% | |
| ② | 時間当たり労働生産性の伸び率(Ⅱ、Ⅲ にも関わるものである) | 1.6%(1996～2005年 度の10年間平均) | -0.5% (2008年度) | 2.4%(5割増) (2011年度) | — | | |
| ③ | フリーターの数 | 187万人(2006) (平成15年にピークの 217万人) | 170万人(2008) | ピーク時の3/4に 減少 (162.8万人以下) | ピーク時の2/3に 減少 (144.7万人以下) | | |
| 保 可 能 な 社 会 II 健 康 で 豊 か な 生 活 の た め の 時 間 が 確 保 可 能 | 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 | 41.5%(2007) | 46.2%(2008) | 60% | 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%(2006) | 10.0%(2008) | 2割減 | 半減 | |
| | ⑥ | 年次有給休暇取得率 | 46.6%(2006) | 47.7%(2007) | 60% | 完全取得 | |
| | ⑦ | メンタルヘルスケアに取り組んでいる事 業所割合 | 23.5%(2002) | 33.6%(2007) | 50% | 80% | |
| 社 会 III 多 様 な 働 き 方 ・ 生 き 方 が 選 択 可 能 | ⑧ | テレワーカー比率 | 10.4%(2005) | 15.2%(2008) | 20% (2010年まで) | — | |
| | 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) | (参考)8.6%以下(2005) | — | 10% | 25% | |
| | ⑩ | 自己啓発を行って いる労働者の割合 | 正社員 | 46.2%(2005) | 58.1%(2007) | 60% | 70% |
| | | | 非正社員 | 23.4%(2005) | 37.3%(2007) | 40% | 50% |
| | ⑪ | 第1子出産前後の女性の継続就業率 | 38.0%(2000～2004) | — | 45% | 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%(2007) | 21.0%(2008) | 29% | 38% | |
| | | 放課後児童クラブ (小学1年～3年) | 19.0%(2007) | 20.2%(2008) | 40% | 60% | |

様式 2

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|-----------------|-------------|-------------|---------|-----|
| | ⑬ | 男女の育児休業取得率 | 女性 | 72.3%(2005) | 90.6%(2008) | 80% | 80% |
| | | | 男性 | 0.50%(2005) | 1.23%(2008) | 5% | 10% |
| | ⑭ | 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事 関連時間 | 1日当たり 60分(2006) | — | 1時間 45分 | 2時間 30分 | |

※赤色の項目は改善、青色は悪化、黄色は更新できないもの。