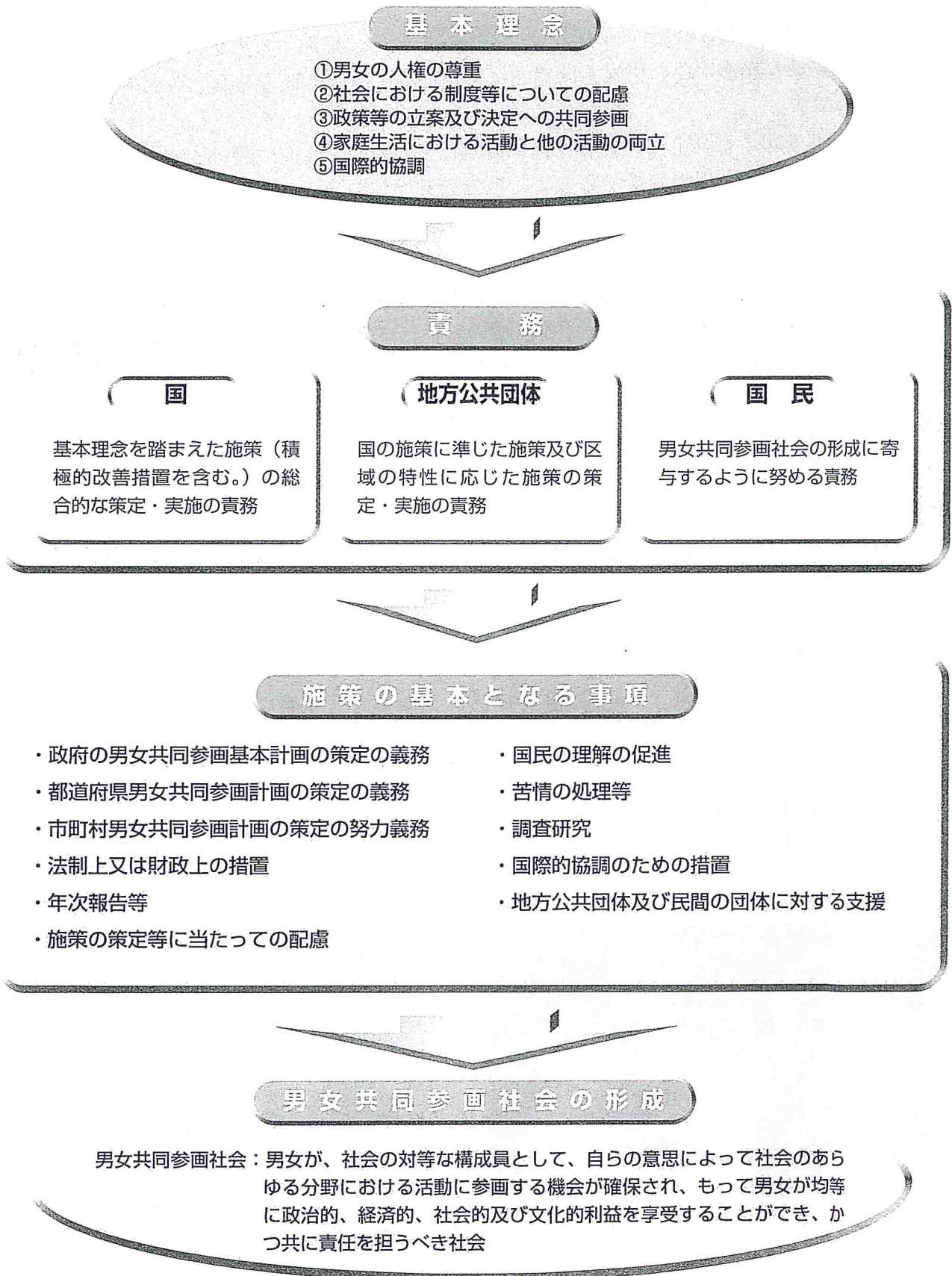


2 男女共同参画社会基本法の施策の仕組み



②地方公共団体の責務（第9条関係）

第9条は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進する上で地方公共団体の果たす役割の重要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成について地方公共団体の責務を明らかにしたものです。

「国の施策に準じた施策」とは、男女共同参画社会の形成の促進に関して国が講じている施策と概ね同様ないし類似の施策であって、地方公共団体の行う施策のことです。これには、積極的改善措置が含まれるものです。例えば、審議会等の女性委員の登用促進等が考えられます。

「その他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策」とは、国が同様の施策を講じていない場合において、地方公共団体がその区域の特性に応じて行う施策をいいます。例えば、女性リーダー養成のための海外派遣事業の実施などが考えられます。

③国民の責務（第10条関係）

第10条は、男女共同参画社会を形成する上で、国及び地方公共団体とともに国民が行う取組の果たす役割が大きいため、男女共同参画社会の形成について、国民の責務を明らかにしたものです。

国民は、職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野で、様々な立場から互いに責任を担い、協力することにより努めることが求められますが、具体的には、例えば、国民各人が、性別による差別的取扱いを行わないよう心がけたり、家庭において家族を構成する男女が互いに協力しあうことが考えられます。また、自然人だけではなく、企業などの法人も本条を踏まえ、男女共同参画社会の形成に寄与することが求められます。

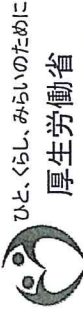
総理府主催男女共同参画に関するイラスト・写真・
標語最優秀賞受賞作品



▲写真部門 内閣総理大臣賞 「悲願達成」



▲イラスト・標語部門 内閣総理大臣賞
※ポスターを作成



女性の活躍促進のための施策

「女性の活躍による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～

平成24年6月22日「女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議」決定

Ⅰ 男性の意識改革(社会全体の意識改革を含む)

◇ 女性の活躍促進の「見える化」総合プランの策定・推進

消費者、就職希望者、市場関係者に対し、企業の女性の活躍状況の可視化を促進する取組を「見える化」総合プランとして2012年末までに厚生労働省が経済産業省、文部科学省、内閣府、金融庁の協力を得て策定

- ・ 厚生労働省が文部科学省、経済産業省、内閣府、他の関係省庁の協力を得て、行政のウェブサイトを活用し、経営トップの方針、企業の女性活躍の状況や向上のための取組等の企業情報の開示を促進
- － 企業の情報開示を強かに推進する(約5,000社を目標)
- － 開示情報の一覧性や業種ごとの比較を容易とする仕組みを作る
- － 大学のキャリアセンターとの連携(就職希望者への「見える化」。人材確保等、企業にもメリット)

◇ 政府を挙げて企業や団体に直接的に働きかけ

(女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦の実施)

2万社以上を目標に働きかけ、取組企業数1万社以上、情報開示企業数5,000社

Ⅱ 思い切ったポジティブ・アクション

男性の意識改革と、意志決定の場における女性の参画を車の両輪として推進することにより、女性が活躍しやすい経済社会の構築を目指すため、期間限定的に、思い切ったポジティブ・アクションを導入・推進し、男性意識改革との好循環につなげる。

* 「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」などの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

Ⅲ 公務員から率先して取り組む

男性の意識改革や、ポジティブ・アクションについては、まず公務員から率先して取組むことで、民間の取組を促す。

- ◇ 思い切った女性の採用・登用 ー 政府目標「国家公務員の女性採用30%」
- ◇ 男性育児休業の促進

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



イクメンプロジェクトの目的、趣旨、推進チームについてはコチラ

職場のワーク・ライフ・バランスや育児休業制度に興味があるかたはコチラ

サイトにバナーを貼って、イクメンプロジェクトを応援してください。



バナーのご利用について

イクメンプロジェクト公式ツイッター
ikumen_project



ただいま育児休業を取得中のイクキューイです。1羽の息子を育てながら、妻鳥を支えています。

イクキューイくん

ロード中...

twitter Join the conversation

トピックス・イベント最新情報

2013年6月10日(月) **NEW!**
平成25年度 第1回推進委員会が開催されました！
2013年6月10日(月)、都内某所にて今年度の第1回推進委員会が開催されました。詳しくはこちらをご覧ください。

2013年5月23日(木)
厚生労働省とかしき政務官との懇親会
2013年5月23日(木)、とかしき厚生労働大臣政務官と「イクメンの星」の皆さんとの

今日 2013年 7月 印刷 週月 予定リスト

日	月	火	水	木	金	土
30	7月 1日	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
休日/パパごはん						
14	15	16	平日/パパごはん	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	8月 1日	2	3

Googleカレンダー

イクメンプロジェクトでは、イクメンに関するイベントなどの情報を募集しております。詳しくはイクメンプロジェクト事務局 (info@ikumen-project.jp) までご連絡ください。

**イクメンエピソード
コンテスト結果発表**

**イクメンの星
「その後」のレポート**

**育休・育児
体験談を見る**

**イクメンの星
ご紹介**

**イクメンの星
座談会**

**イクメンの星
アンケート**

宣言を見る

イクメン宣言を見る

イクメンサポーター
宣言を見る (個人の方)

イクメンサポーター
宣言を見る (企業・団体の方)

活動のご紹介
(イクメンサポーター企業・団体)

登録しよう

イクメン宣言をしよう

イクメンサポーター
宣言をしよう (個人の方)

イクメンサポーター
宣言をしよう (企業・団体の方)

活動を登録しよう
(イクメンサポーター企業・団体)

「東京都職員次世代育成支援プラン」（後期計画）に対する意見及び解明要求

1 【取組1】意識改革・働き方改革について

少子化対策のための具体的な仕組みを作り、実行を促さなければ意識は改革どころか変わらない。そのために具体的な働き方、職場環境改善について達成目標、数値を示し、短期・中長期的なスケジュール管理を行い、達成していなかった場合、検証する場を設置し改善策を講じていく必要がある。

○ 管理・監督職に対する意識啓発（職層別の取組）⇒マネジメント層への働きかけ、について

- ① 具体的に何をどのようにいつまでに行うのか。
- ② マネジメント層とは係長も含むのか。
- ③ 取組の結果は公表されるのか。
- ④ 管理、監督者は、妊娠中の職員、妊娠している妻がいる職員、子育て中の職員の状況、実態把握をどのように行うのか。特に、妊娠している妻がいる職員（男性職員）の把握の具体策について明らかにすること。

2 【取組2】制度の活用促進について

○ 全職員を対象とした講演会は実施方法を見直す、について

- ① 見直す内容と方法に職員代表と充分協議すること。
- ② 3月を「職員の仕事と子育ての両立支援月間」としている根拠を明らかにし、6月に変更すること。

○ 休暇取得実績の公表、について

- ① いつの時点で行うのか。
- ② 公表する目的、スケジュール等を明らかにし、結果を検証する職場代表を入れた場の設置を行うこと。

3 【取組4】男性職員への子育て参加支援、について

○ 男性の育児休業・部分休業の取得促進（取得率3%以上）、について

- ① 東京都は少子化打破緊急対策を盛り込んだ平成22年度予算を公表した。しかし、ここに示された取得率3%は全国一低い出生率に対し、東京都自らが何ら危機として受け止めていない達成目標数字と言わざるを得ない。3%の根拠を明らかにすること。その上で取得率向上の見直しを行うこと。

都庁職ファクシミリ発信

都庁職通達第28号

2010年2月25日

各 支部長 殿

東京都庁職員労働組合
執行委員長 河野 正

「『東京都職員次世代育成支援プラン』(後期計画)の策定について」に 対する支部の解明・反論などの集約について

連日の御奮闘に心から敬意を表します。

さて、昨日2月24日に都労連の専門委員会交渉が行われ、当局から「仕事と子育ての両立支援の関するアンケートの概要」が示され、「東京都次世代育成支援プラン(後期計画)の策定について」の考え方等の説明がされました。これは「次世代育成支援推進法」に基づく特定事業主行動計画として策定された2004年から2009年度までの5年間の前期計画を踏まえ、2010年度から5年間の後期計画を今回策定するというものです。

当局は後期計画の策定にあたり、国が改定した「行動計画策定指針」を反映させ、「職員の仕事と生活の調和の推進という視点」を追加し、行動計画に基づく措置の状況の公表等を行うとしています。具体的な計画案には3つの重点を掲げ、【新規】の取組も掲げましたが、数値目標は現状取得率からみても低くおさえ、「周知から行動へ」という基本的考え方の実効性について不安が生じる内容となっています。

これらの内容について、都労連は単組に解明や要望を求め、対応を行うとしています。

つきましては、「東京都次世代育成支援プラン(後期計画)の策定について」に対する各支部からの解明や反論を下記により集約いたします。短時間の集約となりますが、ご協力をお願いいたします。

記

- 1 締め切り 3月4日(木)正午 厳守
- 2 提出の様式 書式は自由ですが、文書でお願いいたします。

- 3 提出先 都庁職 福祉対策委員会
時短・休暇制度対策委員会

FAX 03-3346-8210

メール tochoshoku@mbn.nifty.com

以上

仕事と子育ての両立支援に関するアンケートの概要

調査の概要

実施時期 平成 21 年 9 月 1 日～9 月 30 日
 対象部局 知事部局等、教育庁、企業局、東京消防庁
 ※教育庁は事務局及び都立学校教職員
 対象者 全職員
 回答者数 7,037 人

結果の概要

○回答者の属性

性別 男性 66.3%、女性 32.8%

年齢 29 歳以下 10.9%、30 代 35.7%、40 代 25.1%、50 代 23.3%、60 歳以上 3.6%

○次世代育成支援プラン及びプランに基づく取組について

<職員が「知っている」と答えた割合>

- | | | |
|---------------|-----------|------------------|
| ・次世代育成支援プラン | 53% (62%) | ※前回調査時：45% (54%) |
| ・子育て支援総合情報掲示板 | 51% (64%) | ※前回調査時：34% (41%) |
| ・マンスリーコール | 45% (69%) | ※前回調査時：33% (51%) |
| ・両立支援アドバイザー | 12% (21%) | ※前回調査時：8% (13%) |

○休暇制度について

<職員が「知っている」と答えた割合>

- | | | |
|------------|-----------|------------------|
| ・育児休業・部分休業 | 86% (95%) | ※前回調査時：91% (97%) |
| ・育児参加休暇 | 80% (86%) | ※前回調査時：81% (84%) |
| ・育児短時間勤務 | 73% (90%) | |
| ・母子保健検診休暇 | 70% (92%) | ※前回調査時：69% (93%) |
| ・ボランティア休暇 | 67% (71%) | ※前回調査時：58% (49%) |
| ・妊娠症状対応休暇 | 63% (88%) | ※前回調査時：61% (84%) |

○両立支援アドバイザーについて

(20 年度に両立支援アドバイザーだった職員に対するアンケート)

アドバイザー制度が制度の理解や問合せの負担軽減に役立ったと思う 18%

○マンスリーコールについて

(妊娠出産休暇・育児休業を取得していた職員に対するアンケート)

職場から実際にマンスリーコールがあった (26%)

○超勤縮減について

- ・自分の職場では積極的な超勤縮減に努めている 70% (67%)

※ () 内は平成 20 年 4 月 2 日から平成 21 年 8 月 31 日までの間に妊娠出産休暇・育児休業を取得していた職員を対象としたアンケートにおける割合。以下同じ。

「東京都職員次世代育成支援プラン」(後期計画)の策定について

背景

- 次世代育成支援推進法 (H27.3.末までの10年間の時限立法) に基づき、特定事業主行動計画の策定義務付け
- 前期計画：H17.4.1～H22.3.31 (警視庁を除く各任命権者が連名で策定)
- 後期計画：H22.4.1～H27.3.31 (今回策定)

基本的考え方(周知から行動へ)

- 前期計画の取組の成果を継承、拡大
- 今回改正された、「行動計画策定指針(国が作成)」を反映し、「職員の仕事と生活の調和の推進」という視点」を追加し、行動計画に基づき措置の実施状況の公表等

具体的な支援策

取組の柱

前期計画の主な取組

後期計画案 ～5つの柱の継承と3つの重点的取組～

【取組1】 意識改革・働き方改革

- 業務改革の推進、仕事と子育ての両立可能な職場環境整備
- 休暇の取得促進、超勤縮減
- チェックシートやポスターによる意識啓発

<重点①>

- 「超勤縮減の基本指針」の徹底
- 年休取得目標の策定(管理職10日、一般職15日)
- 管理・監督職に対する意識啓発(職層別の取組)
⇒ マネジメント層への働きかけ
- 引き続き周知徹底と実施状況の点検強化
- 全職員を対象とした講演会は実施方法を見直す
- 休暇取得実績等の公表【新規】

【取組2】 制度の活用促進

- 両立支援パンフレット、子育て支援総合情報掲示板、メールマガジンによる周知徹底
- 両立支援のための講演会等の実施

【取組3】 妊娠・子育て中の職員 への支援

- 育児休業中の職員等への「マンスリーコール」の実施
- 育児休業復帰時の勤務ローテーションへの配慮、職場内研修
- 育児休業、部分休業制度の周知、育児休業相談の提供
- 職員を「両立支援アドバイザー」に指名、制度に関する相談をコンスタントで対応

<重点②>

- 「マンスリーコール」、「両立支援アドバイザー」の取組強化
- 「両立支援アドバイザー」を各課に設置【新規】
- より身近な存在へ
⇒ 「両立支援アドバイザー」を対象にした説明会の実施【新規】
- 職場復帰支援を目的とした講座等の実施【新規】

【取組4】 男性職員の子育て参加 支援

- 出産支援休暇の取得促進(取得率85%以上)
- 育児参加休暇の取得促進(取得率60%以上)
- 男性の育児休業・部分休業の取得促進

<重点③>

- 出産支援休暇の取得促進(取得率85%以上)
- 育児参加休暇の取得促進(取得率60%以上)
- 男性の育児休業・部分休業の取得促進(取得率3%以上)【新規】

【取組5】 地域の子育てへの貢献

- 子育てに関する地域活動等への参加を促進
- 救命手当や災害時支援ボランティアに関する講習会等の受講を促進し、子どもたちを守る力を向上

取組の成果を継承・拡大

- 引き続き取組の推進

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

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への促進・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

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む、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・能力開発に取り組む、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

別紙1

	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 74.6%	80%	
		15歳以上 56.9%	57%	
		20～34歳 73.6%	77%	
		25～44歳 女性 66.0%	73%	
		60～64歳 57.0%	63%	
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）	1.7% （2000～2009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178万人 （2003年にピークの217万人）	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	52.1%	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	10.0%	5割減
	⑥	年次有給休暇取得率	47.4%	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%	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	330万人	700万人 （2015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）	（参考）8.6%以下	29%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	42.1%（正社員） 20.0%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	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） 24%（平成21年度末見込み）	44% （2017年度）
			放課後児童クラブ（小学1年～3年） 20.8%	40% （2017年度）
⑬	男性の育児休業取得率	1.23%	13%	
⑭	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 60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、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ・①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ・⑧：「新たな情報通信技術戦略 工程表」（平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
- ・⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29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21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21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21年労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】
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、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）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。
- 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20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「就労条件総合調査」（平成20年）】
常用労働者数が30人以上の民間企業における、全取得日数 / 全付与日数（繰越日数を含まない）
- ⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】
10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合
注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実施を行う担当者の選任」なども含まれる。
- ⑧在宅型テレワーカーの数
【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】
テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数
※テレワーカーとは、以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人。
A. 収入を伴う仕事を行っている
B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- 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）
「短時間正社員」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正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他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と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。
（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩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21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、いわゆる正社員をいう。
非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「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）。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、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪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17年）】
2000年から2004年間に第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
- 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）—
【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】
保育所利用児童数 / 3歳未満人口
保育等の子育てサービスを提供している割合—放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）—
【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境調査（平成21年）】
放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数
注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬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20年度）】
5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31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（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭6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18年）】
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

「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図

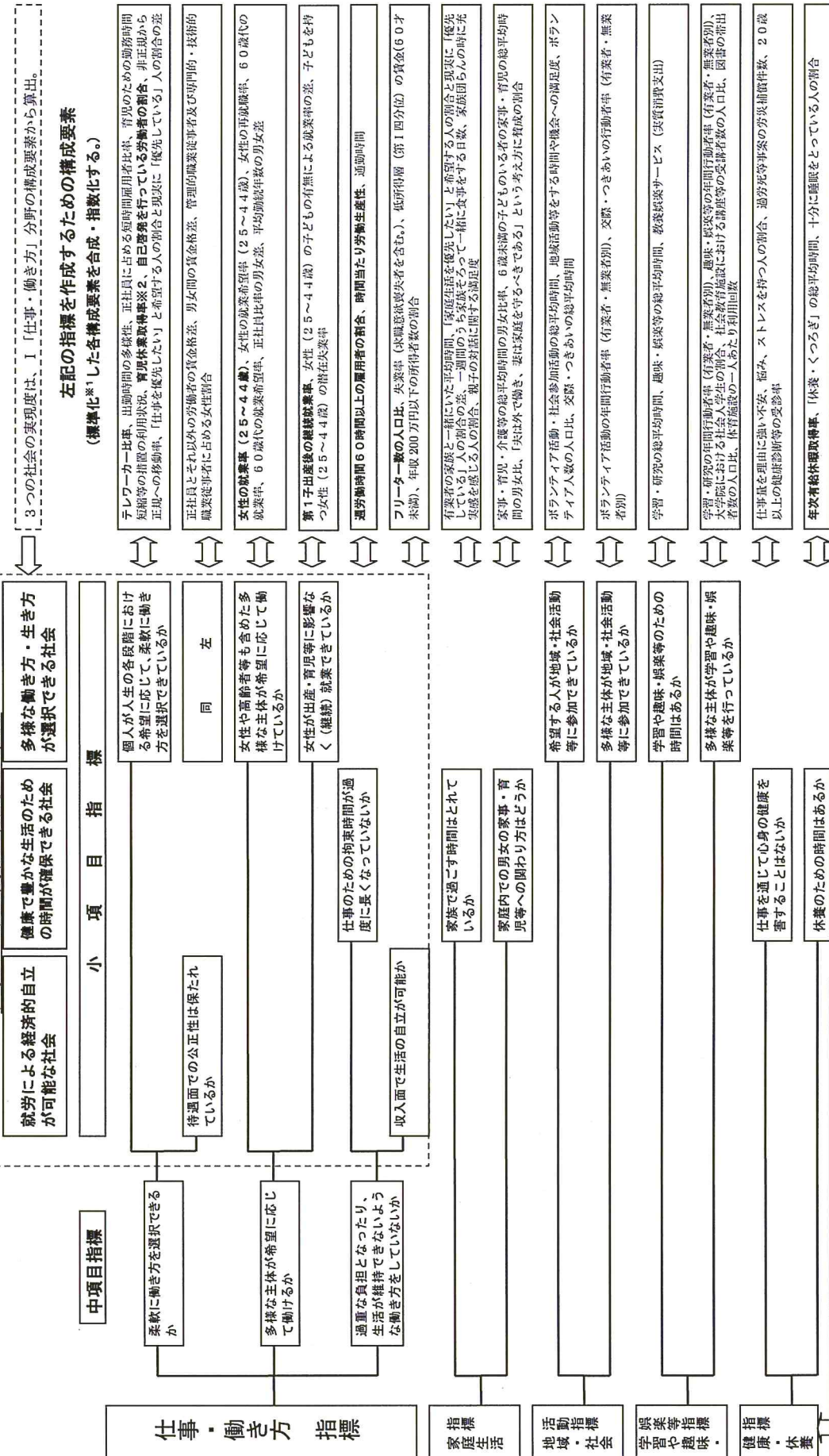
別紙2

「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

「仕事と生活の調和」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
 「個人の實現度指標」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
 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。

仕事と生活の調和が実現した社会



※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（フリーター層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
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

収入面で自立する機会が設けられているか

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。

上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

⇔

メンタルヘルスマネジメント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・バランス実施企業を表彰する制度を設けている自治体割合、短時間勤務を推奨できる事業所の割合（短時間正社員制度等）、育児・介護休業制度のための勤務時間短縮等の措置の措置のある事業所の割合、育児・介護休業制度が規定あり事業所割合、子の看護休暇制度の規定あり事業所割合、正社員への転換制度がある事業所割合、リフレックス・ゆとり活動に対する支援・奨励制度がある企業割合、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、社会人特別選抜奨励校数、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）、シニア人材センター会員数、公衆納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実施箇所数、病児・病後児保育の実施箇所数、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に調整すること。

※2 太字は数値目標

