

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、その充実があってこそ、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）」の実現に取り組む、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が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む、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行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の促進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人以上の民营企业における、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務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。
A. ふだん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年の間に第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課調査（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。

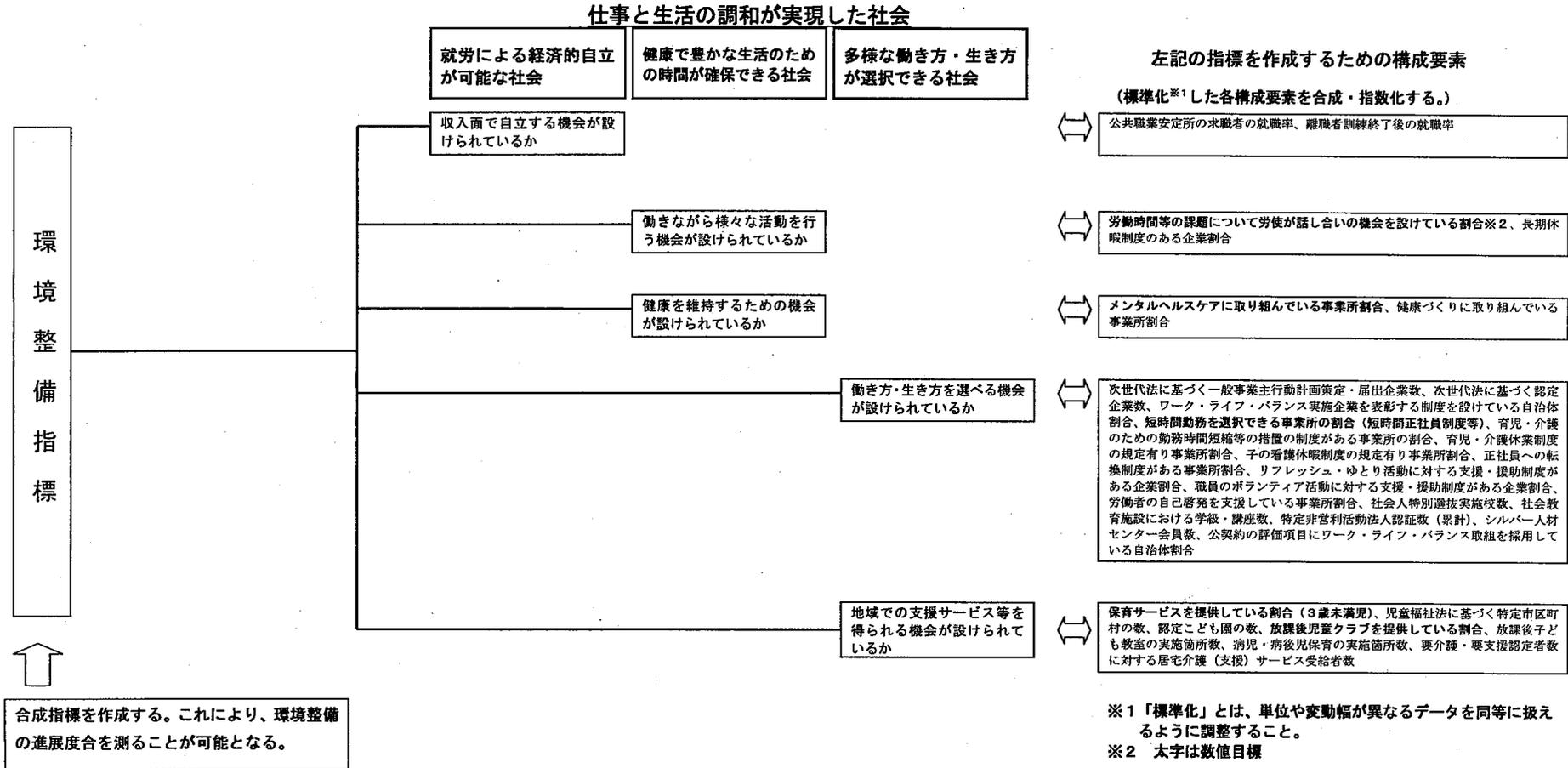
I. 個人の実現度指標

「個人の実現度指標」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。

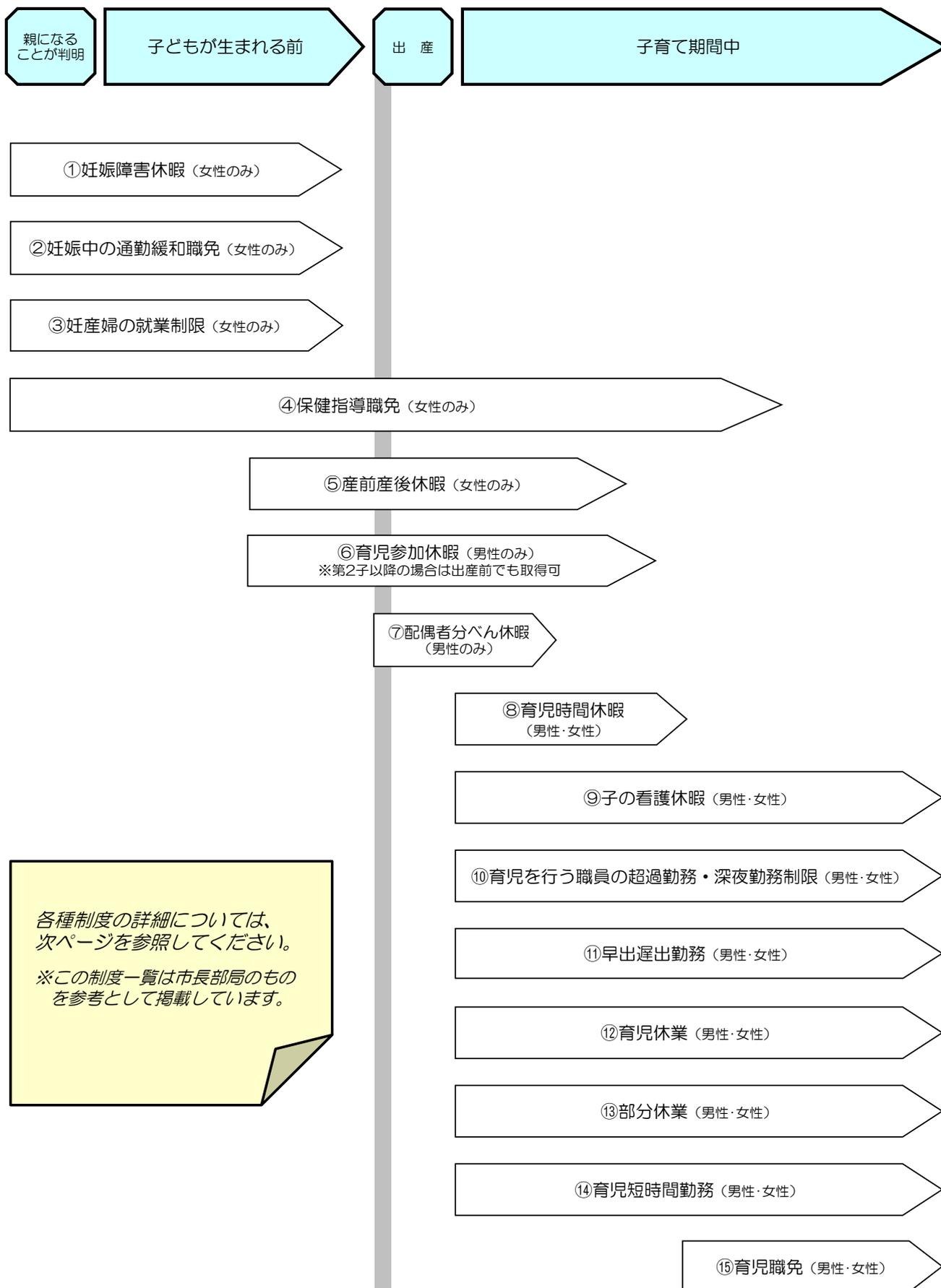


II. 環境整備指標

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する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



出産・育児に関する制度一覧



各種制度の詳細については、
次ページを参照してください。

※この制度一覧は市長部局のものを
参考として掲載しています。

出産・育児に関する各種休暇制度一覧

親になる
ことが判明

子どもが生まれる前

職務免除	妊娠中の職員の通勤緩和職免	女性のみ	所定の勤務時間の始め又は終わりに各々30分以内	有給
特別休暇	妊娠障害休暇	女性のみ	1回の妊娠を通じて、連続した7日間（休日は通算しない。）	有給
職務免除	妊娠中の職員の保健指導職免	女性のみ	各々1回につき必要と認められる時間 妊娠6月まで 4週間につき1回 妊娠7月～9月まで 2週間につき1回 妊娠10月～分べんまで 1週間につき1回 出産後1年以内 1回	有給
	妊産婦の就業制限	女性のみ	妊娠中の女性職員や産後1年に満たない女性職員は、労働基準法の規定により請求すると、深夜勤務・超過勤務・休日勤務を免除されます。	
特別休暇	産前産後休暇	女性のみ	・分べん予定日の8週間（多胎妊娠の場合は16週間）前の日から当該分べんの日後8週間 ・流産、早死産その他やむを得ない事情の場合、産前産後を通じて16週間（多胎妊娠の場合24週間）	有給

出産

子育て期間中

特別休暇	配偶者分べん休暇	男性のみ	配偶者の分べんに係る入院等の日から当該分べんの日後2週間を経過するまでの日において2日	有給
特別休暇	育児参加休暇	男性のみ	産前産後の期間における24週間の期間において5日 ※第1子の場合は分べん予定日又は分べん日を起点として24週間以内 ※第2子以降の場合は分べん予定日又は分べん日を含んで24週間以内	有給
特別休暇	育児時間休暇	男性 女性	生後1歳6か月に達するまでの子を養育する場合 1日2回合わせて90分以内	有給
特別休暇	子の看護休暇	男性 女性	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護を行う場合 単年度に5日以内（対象の子が2人以上の場合は10日以内）	有給
職務免除	育児職免	男性 女性	①生後1年6月から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 →所定の勤務時間の始め又は終わりもしくはその両方の時間帯において、1日の合計が30分を超えない範囲内 ②学童保育等に託児している小学生の子を学校等へ迎えに行く必要のある職員 →所定の勤務時間の終わりの時間帯において、60分を超えない範囲内	無給
	早出遅出勤務	男性 女性	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合や学童保育等に託児している小学生の子を学校等へ迎えに行く必要のある場合 勤務時間の前後60分の範囲で時間をずらすことができる。	
	育児を行う職員の超過勤務・深夜勤務の制限	男性 女性	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申請により1月に24時間、1年について150時間を超える超過勤務や深夜勤務が免除される。	
育児休業法関係	育児休業	男性 女性	生後3年未満の子供を養育する職員が、育児のため、請求により休業できる制度	無給
	部分休業	男性 女性	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により始業時又は終業時において2時間以内で休業できる制度	
	育児短時間勤務	男性 女性	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により育児のための短時間勤務を認める制度	

◇制度詳細

①妊娠障害休暇

対象者	妊娠に起因する体調不良等のため勤務することが著しく困難な職員
期間・日数	1回の妊娠を通じて、連続した7日間（休日は通算しない。） ただし、特に必要と認められる場合は、7日の範囲内において1日単位で取得することも可。
手続き	総務事務システム（妊娠障害休暇申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、妊娠障害休暇願により請求（母子健康手帳の写し等妊娠の事実確認ができる書類が必要）

②妊娠中の職員の通勤緩和職免

対象者	妊娠中であり、かつ通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体及び胎児の健康保持に影響があると認められる職員
承認期間	母子健康手帳の交付後、産前休暇までの間で必要と認められる期間において、所定の勤務時間の始め又は終わりに、各々30分以内。 ※本人の通勤実態、妊娠・健康の状態又は事務事業の都合等を考慮した場合に承認することがやむを得ず、実情に合致している場合は、勤務時間の始め又は終わりのいずれか一方にまとめて1時間以内で承認することができる。
母体及び胎児の健康保持に影響があると認められる場合	母子健康手帳に記載された指導事項及び通勤の状況に基づき、総合的に判断。 当該職員は、保健指導又は健康診査を受ける際に利用交通機関の混雑時における通勤が、母体及び胎児の健康保持に影響があるかどうかについての指導、診査を受け、その内容を母子健康手帳に記入してもらう必要がある。
給与の取扱い	有給
手続き	総務事務システム（通勤緩和申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、通勤緩和措置に関する職務免除願により請求（母子健康手帳の写し等が必要）

③妊産婦の就業制限【労基法 § 66】

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中の女性職員 ・産後1年を経過しない女性職員
制度の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職員から深夜勤務制限の請求があった場合は、使用者は深夜業をさせてはいけない。 ・職員から超過勤務制限の請求があった場合は、使用者は勤務日における時間外勤務を命令してはいけない。 ・職員から休日勤務制限の請求があった場合は、使用者は休日勤務を命令してはいけない。
手続き	妊娠・出産による就業制限申請書により、請求。（妊娠の分かる書類もしくは出産したことが分かる書類の写しを添付する必要がある。）

	<p>【つわり休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前（妊娠時から）において、妊娠中の女子職員が妊娠に起因する体調の不良等のため勤務することが著しく困難な場合において、妊娠障害休暇とは別に、産前休暇の運用として週単位で1週間をつわり休暇として付与することができる。（つわり休暇取得後に流産した場合においても、先に付与した休暇は取り消されない。） ・つわり休暇を付与された場合の産前産後休暇は、分べん予定日の7週間（多胎妊娠の場合は15週間）前の日から、当該分べんの日後8週間を経過する日までの期間請求できる。 ・つわり休暇を取得した場合で、分べんの日が分べん予定日より早くなり、当初請求していた産前休暇が短くなった場合、分べんの日の翌日から起算して8週間にその短くなった日数を加えた期間を産後休暇として請求することができる。
手続き	<p>産前休暇願、産後休暇願により請求。 つわり休暇の場合は、総務事務システム（産前・産後休暇申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、産前休暇願により請求</p> <p>※必要書類</p> <ul style="list-style-type: none"> （産前休暇・つわり休暇）母子健康手帳の写し等妊娠の事実確認ができる書類 （産後休暇）母子健康手帳の出生届出済証明欄の写し等出産の事実確認ができる書類 （多胎妊娠）多胎妊娠である旨を明記した医師等の証明書

⑥育児参加休暇

対象者	配偶者が分べんする場合において、その分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員がこれらの子の養育（分べんに立ち会うことを含む。）のため勤務しないことが相当であると認められる職員
期間・日数	産前産後の期間における24週間において5日 ※第1子の場合は分べん予定日又は分べん日を起点として24週間以内 第2子以降の場合は分べん予定日又は分べん日を含んで24週間以内
取得単位	1日単位もしくは1時間単位
手続き	総務事務システム（育児参加休暇申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、育児参加休暇願により請求（出産予定日または出産日の分かる書類の写し等が必要）

⑦配偶者分べん休暇

対象者	配偶者の分べんに伴い勤務しないことが相当であると認められる職員
期間・日数	配偶者の分べんに係る入院等（つわり又は妊娠に起因する体調の不良等のための入院は含まない。）の日から当該分べんの日後2週間を経過するまでの日において2日
取得単位	1日単位もしくは1時間単位
手続き	総務事務システム（配偶者分べん休暇申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、配偶者分べん休暇願により請求（出産予定日または出産日の分かる書類の写し等が必要）

⑧ 育児時間休暇

対象者	生後1年6月に達しない子を養育する職員
期間・日数	1日2回合わせて90分を超えない範囲内で必要と認める期間（勤務時間の始め又は終わりでも可） ※夫婦（ともに本市職員）がともに取得する場合は、2人の合計で、1日90分以内の範囲内において認められる。（それぞれの育児時間及び職務免除、部分休業との重複は不可）
取得単位	30分又は45分単位（業務に支障がない限り、合わせて90分1回での取得も可）
手続き	総務事務システム（育児時間申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、育児時間付与願により請求

⑨ 子の看護休暇

対象者	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして任命権者が定めるその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる職員 ※子の範囲は、職員と同居し養育する実子、養子及び配偶者の子 ※子に予防接種や健康診断（任意のものも含む）を受けさせるために付き添う場合においても取得可能。 ※負傷、疾病が治った後の社会復帰のための機能回復訓練は看護にあたらぬ。
期間・日数	4月1日から翌年3月31日までの間につき5日間（対象の子が2人以上の場合は10日）
取得単位	1日単位もしくは1時間単位
手続き	総務事務システム（子の看護休暇申請）により請求。ただし、総務事務システムを利用できる環境ではない場合は、子の看護休暇願により請求（日付の入った病院の領収書等子が負傷、疾病等により治療、療養中であることを証明する書類の写しが必要。また、通算して5日を越える子の看護休暇を取得しようとする場合は、対象となる子が2人以上いることがわかる資料（保険証等）の写しを添付。）

⑩-1 育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限

【育児又は介護を行う職員の早出遅出勤並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する要綱及び要綱細則】

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・ 負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子等を介護する職員（要介護者の範囲については介護休暇と同様）
制度の内容	職員から請求があり、その請求がやむを得ないと認められた場合は、課長等の時間外勤務を命じる立場にある職員は、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務を命令することはできない。
手続き	超過勤務制限請求書により、1年間又は1年未満の1月単位の期間について一括して請求。（必要に応じて書類の添付を求める場合がある。）

⑩-2 育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限

【育児又は介護を行う職員の早出遅出勤並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する要綱及び要綱細則】

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・ 負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある配偶者、父母、子等を介護する職員（要介護者の範囲については介護休暇と同様） <p>※請求した職員の配偶者でその子の親である者が、深夜において常態として当該子を養育することができる場合は、対象とならない。</p>
制度の内容	職員から請求があり、その請求がやむを得ないと認められた場合で、公務運営に支障がある場合を除き、所属長は、当該職員に深夜（午後10時～翌午前5時）勤務をさせてはいけない。
手続き	深夜勤務制限請求書により、6月以内の一の期間について一括して請求。（必要に応じて書類の添付を求める場合がある。）

⑪ 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤

【育児又は介護を行う職員の早出遅出勤並びに深夜勤務及び超過勤務の制限に関する要綱及び要綱細則】

対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ・ 学童保育等に託児している小学生、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を学校等へ迎えに行く必要のある職員 ・ 同居の親族の看護を必要とする職員 ・ 同居の父母の介護を必要とする職員
制度の内容	職員から請求があり、公務運営に支障がある場合を除き、所属長は、始業及び終業の時刻を最大で当該職場の通常勤務時間の前後60分の範囲で、繰り上げ又は繰り下げて勤務させることを認めることができる。 ※具体の運用は各職場で設定。
手続き	早出遅出勤請求書により、1月以上の単位で請求。

⑫ 育児休業

制度の概要	生後3年未満の子供を養育する職員が、育児のため、請求により休業できる制度
対象者	3歳に満たない子を養育する職員 ※配偶者が専業主婦（夫）や、育休中であっても取得可能
承認期間	育児休業請求に係る子の出生から3歳に達する日までの間で必要な期間 ※ただし、産後休暇を取得している者は、産後休暇の終了後から当該請求に係る子の出生から3歳に達するまでの間において必要な期間
給与の取扱い	無給
手続き	原則として育児休業開始日の1ヶ月前までに「育児休業承認請求書」により請求。（続柄のわかる住民票の写しが必要。）

⑬ 部分休業

制度の概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により始業時又は終業時において2時間以内で休業できる制度
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
承認期間	1日を単位として、始業時又は終業時において2時間以内（30分単位）で必要とされる時間 ※育児時間は、部分休業2時間に含まれる。

	※夫婦で同一日、同一時間帯に取得することも可能
給与の取扱い	無給
手続き	原則として部分休業開始日の1ヶ月前までに「部分休業承認請求書」により請求。（続柄のわかる住民票の写しが必要。）

⑭育児短時間勤務

制度の概要	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の養育のため、請求により育児のための短時間勤務を認める制度
対象者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ※夫婦で同一日、同一時間帯に取得することも可能
勤務形態	①1日3時間55分勤務 ②1日4時間55分勤務 ③3日間について7時間45分勤務 ④3日間のうち、2日について7時間45分勤務、1日について3時間55分勤務 ⑤当該期間につき一週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分勤務
給与の取扱い	勤務時間に応じて支給
手続き	育児短時間勤務の開始日の1ヶ月前までに「育児短時間勤務承認請求書」により、勤務形態、勤務の日及び時間帯を明示して請求。（続柄のわかる住民票の写しが必要。）

⑮育児職免

対象者	①生後1年6月から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員 ②学童保育等に託児している小学生、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を学校等へ迎えに行く必要のある職員 ※子には、事実上婚姻関係のある配偶者の子を含む。
承認期間	《上記①の場合》 所定の勤務時間の始め又は終わりもしくはその両方の時間帯において、1日の合計が30分を超えない範囲内で、10分単位又は15分単位。 《上記②の場合》 所定の勤務時間の終わりの時間帯において、60分を超えない範囲内で、10分単位又は15分単位。 ※職務免除を受ける期間は6月単位とし、必要に応じ継続更新できる。 ※状況の変化により、職務免除を継続する必要がないと判断される場合は、承認された期間の途中であっても、承認を取り消すものとする。 ※夫婦が共に請求する場合は、請求時間の重複は不可。
給与の取扱い	無給
手続き	育児等に関する職務免除願により請求 日々の勤怠の届出は、総務事務システムの育児等職務免除申請データ作成後に届出データ一覧より行う。ただし、総務事務システムを利用できない環境ではない場合は、育児等に関する職務免除変更届により行う。 （住民票の写し等同居の事実が確認できる書類が必要。）