

2 数値目標設定指標の動向

ポイント



「憲章」・「行動指針」策定時に比べ、14項目のうち、改善した数値目標は10項目、悪化したものは1項目、数値を更新できないものは3項目。

現時点で、2012(平成24)年の中間目標に達している項目は、60～64歳の就業率。2017(平成29)年の最終目標に達している項目は、女性の育児休業取得率。

年次有給休暇取得率や男性の育児休業取得率等の指標については改善のテンポが緩慢で、目標年度での数値目標達成に向けて一層の努力が必要。

データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

「行動指針」では、数値目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことのできる14項目が設定されました。取組が進んだ場合に達成される水準として10年後(2017年)の目標値を設定するとともに、その中間年(2012年)の目標も設定しています。

図表3 - 1 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)
能な就業による経済的自立が可 社会	就業率(にも関わることある) 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%
保活のため健康で豊かな生活が 社会	時間当たり労働生産性の伸び率(にも関わることある)	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)	-
	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)
	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
多様な働き方生き方が選択できる社会	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
	年次有給休暇取得率	46.6%(2006)	47.7%(2007)	60%	完全取得
	メンタルヘルスマスクに取り組んでいる事業所割合	23.5%(2002)	33.6%(2007)	50%	80%
	テレワーカー比率	10.4%(2005)	15.2%(2008)	20%(2010年まで)	-
	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%
	自己啓発を行っている労働者の割合	正社員 46.2%(2005) 非正社員 23.4%(2005)	58.1%(2007) 37.3%(2007)	60% 40%	70% 50%
	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%(2000～2004)	-	45%	55%
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%
	男女の育児休業取得率	女性 72.3%(2005) 男性 0.50%(2005)	89.7%(2007) 1.56%(2007)	80% 5%	80% 10%
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	

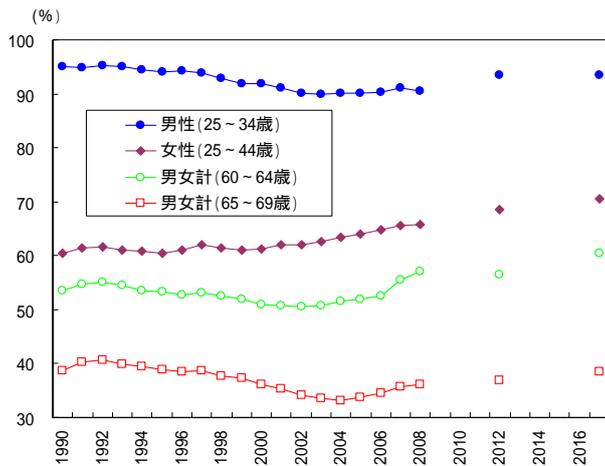
赤色の項目は改善、青色は悪化、黄色は更新できないもの

(1) 就業率

就業率をみると、男性(25～34歳)では、2008年は90.6%と前年比0.5ポイントの減少となりました。女性(25～44歳)、男女計(60～64歳)及び男女計(65歳～69歳)は引き続き増加し、特に男女計(60～64歳)では、2012年における中間目標に達しました。

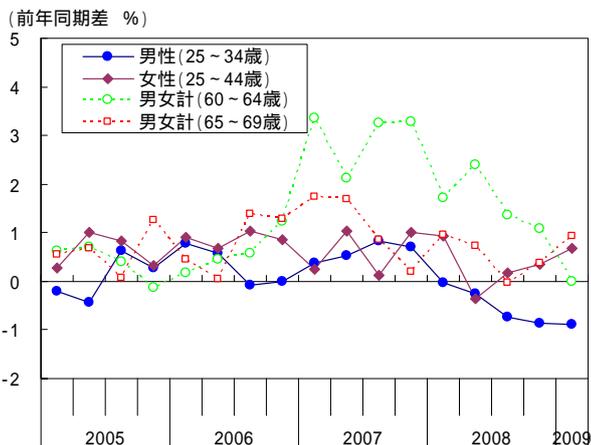
最近の状況をみると、景気の急速な悪化の影響もあり、就業率(総数)は、2008年4-6月期以降、4四半期連続で前年を下回っています。男性(25～34歳)では、2008年第 四半期以降、前年を下回っており、男女計(60～64歳)についても、このところ伸び幅が縮小傾向にあります。

図表3-2 就業率



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 就業率とは、人口に占める就業者の割合である。

図表3-3 就業率の前年同期差(四半期ベース)

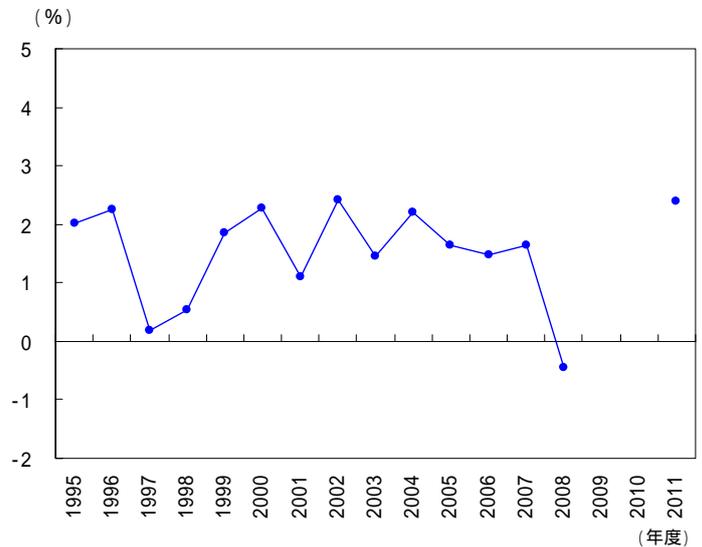


(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

(2) 時間当たり労働生産性の伸び率

時間当たり労働生産性の伸び率をみると、2008年度は、実質GDPが前年比マイナス3.3%と大きく減少したことから、マイナス0.5%となりました。

図表3-4 時間当たり労働生産性の伸び率

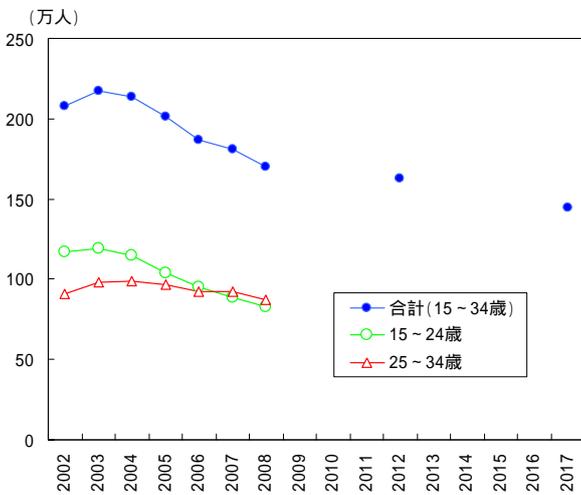


(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」及び厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 労働生産性は、実質GDP/(就業者数×労働時間)により計算した。
3. 実質GDPは、四半期別GDP2次速報(平成21年6月11日公表)による。

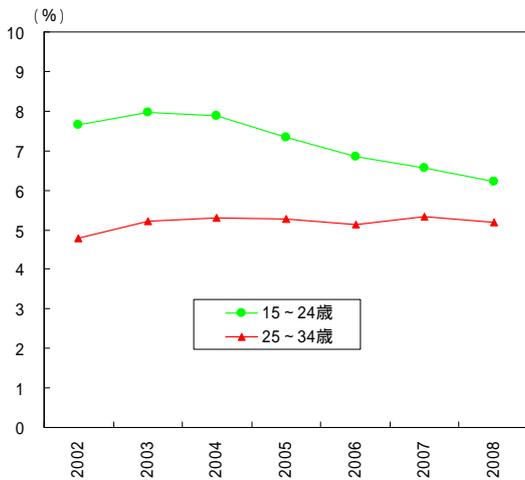
(3) フリーターの数

フリーター(15～34歳のパート・アルバイト及びその希望者)の数は、2004年以降5年連続で減少していますが、2008年をみると、いまだ170万人に上っています。年齢別にみると、25～34歳の減少幅が相対的に小さくなっています。人口比でみると、15～24歳では減少していますが、25～34歳では横ばいとなっています。

図表3-5 フリーター の数



図表3-6 フリーター数の人口比



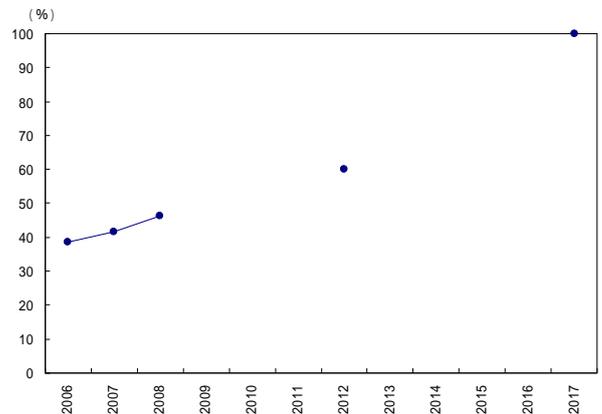
(備考)

1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、15歳から34歳までで、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、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、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

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みると、2008年は46.2%となり、2年連続で上昇しました。企業規模別にみると、従業員数5,000人以上の企業では85.7%と、企業の規模が大きいほど設置の割合が高くなっています。

図表3-7 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

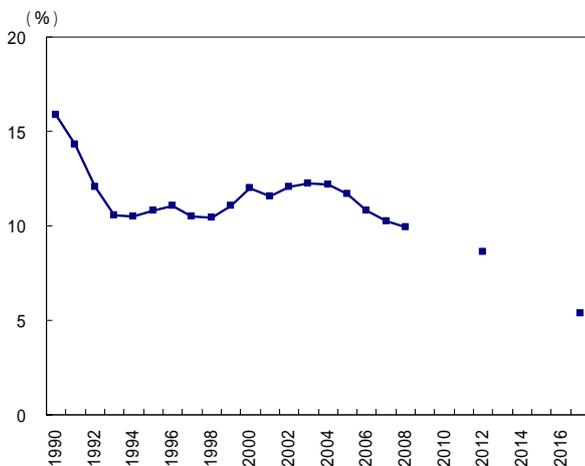


- (備考) 1. 厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」より作成。
2. 数値は、企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合。

(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
用者の割合をみると、1990年代初めに急速に低
下しましたが、1990年代後半から2000
年前半にかけて増加し、2004年以降は
再度減少に転じています。

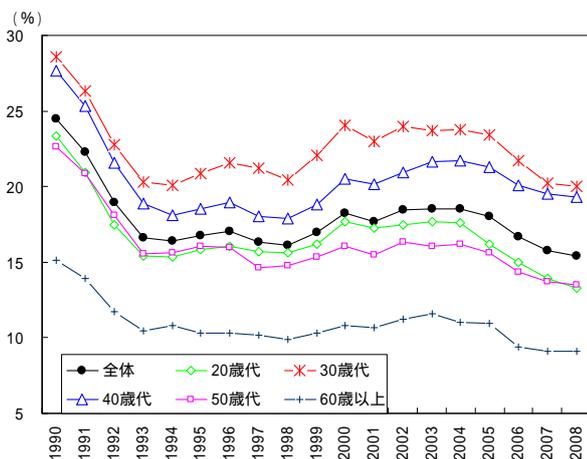
図表3-8 週労働時間60時間以上の雇
用者の割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇
用者(休業者を除く)総
数に占める割合。

年齢別にみると、男性では、子育て世
代である30歳～40歳代において、週勞
働時間60時間以上の就業者の割合が2
割程度と、高い水準となっています。

図表3-9 週労働時間60時間以上の就
業者の割合(男性・年齢別)

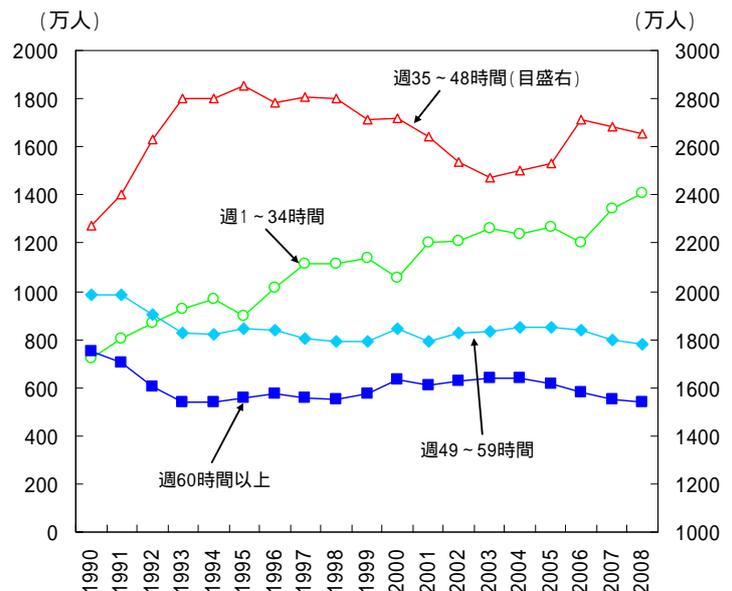


(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 週の労働時間が60時間以上の就業者(非農林業)の割合。

週労働時間別にみると、1990年代後半から
2000年代前半にかけては、週35～48時間
の雇
用者数が減少する一方で、週1～34時間と
週60時間以上の雇
用者数が増加し、労働時
間の2極化の動きがみられます。

2000年代中頃以降は、週49～59時間及び
週60時間以上の雇
用者数が減少する一方で、
週1～34時間の雇
用者は引き続き増加し、ま
た、週35～48時間の雇
用者数は2000年代
前半に比べ高い水準で推移しています。

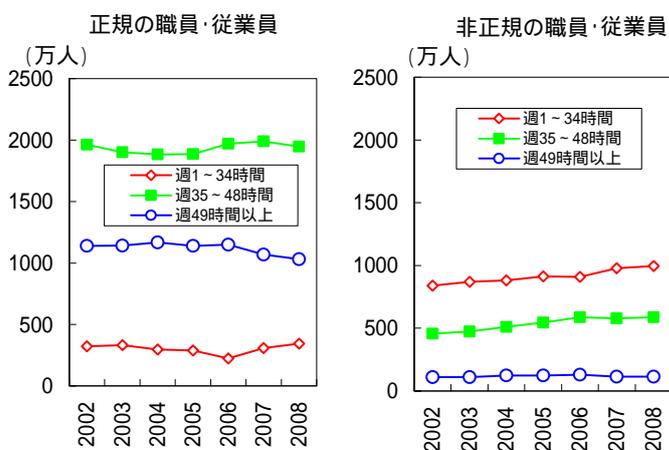
図表3-10 週労働時間別雇
用者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 数値は、非農林業雇
用者数(休業者を除く)である。
3. 週間就業時間は、調査期間(各月月末1週間、ただし12月は20
～26日)における就業時間に基づくため、調査期間中における休
日数の影響がある。

雇用形態別にみると、正規の職員・従業員では、週49時間以上の雇用者の割合が、このところ減少しています。また、非正規の職員・従業員では、週1～34時間及び週35～48時間の雇用者が増加しており、過度な長時間労働者が減少し、残業時間等の平準化に向けた動きがうかがえます。

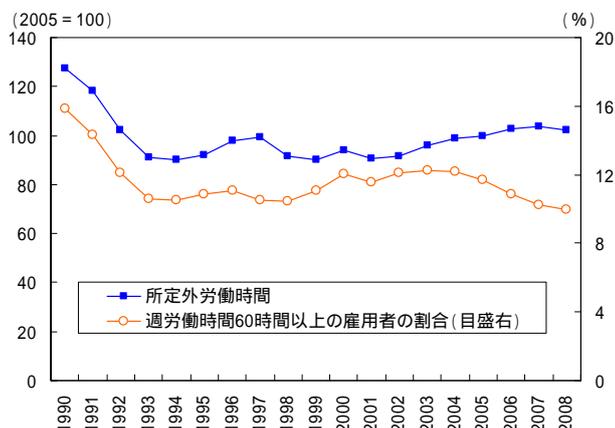
図表3-11 週労働時間別・雇用形態別の雇用者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細結果)」により作成。
2. 非正規の職員・従業員は、「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」の合計である。
3. 数値は、役員を除く非農林業雇用者数である。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合と所定外労働時間(残業時間等)の推移をみると、2000年代前半以降、両者の動きに乖離がみられます。

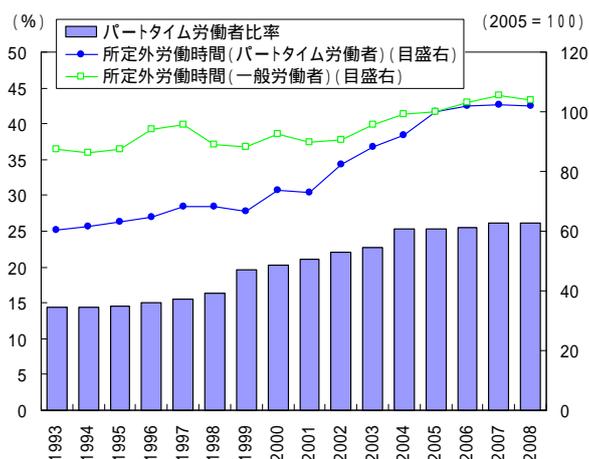
図表3-12 週労働時間60時間以上の雇用者の割合と所定外労働時間



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」より作成。
2. 所定外労働時間とは、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等の実労働時間をいう。数値は、全産業、事業所規模5人以上の値。

前述のように、週労働時間60時間以上の過度な長時間労働者が減少し、残業時間等の平準化に向けた動きのほか、パートタイム労働者の所定外労働時間の大幅な増加が影響していると考えられます。

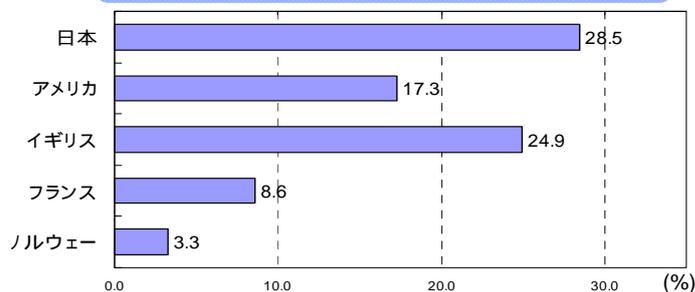
図表3-13 所定外労働時間とパートタイム労働者比率



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
2. 数値は、全産業、事業所規模5人以上の値。

しかしながら、週労働時間が49時間以上の雇用者の割合について、他の先進国と比べ高い水準となっています。

図表3-14 週労働時間が49時間以上の雇用者の割合



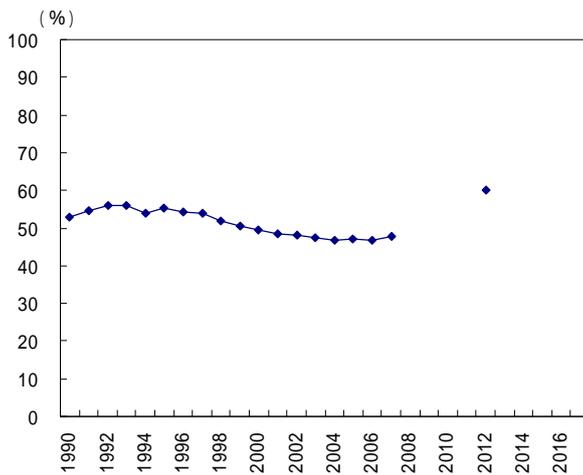
(備考) 1. ILO(2007)Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective により作成
2. 対象年齢は、日本は15歳以上、アメリカ・イギリスは16歳以上、イギリス・フランスは25歳以上
3. イギリスは2003年の数値。それ以外については2004～05年の数値。

(6) 年次有給休暇取得率

年次有給休暇取得率をみると、1990年代半ば以降減少傾向にありましたが、2000年代前半以降は横ばいで推移しています。

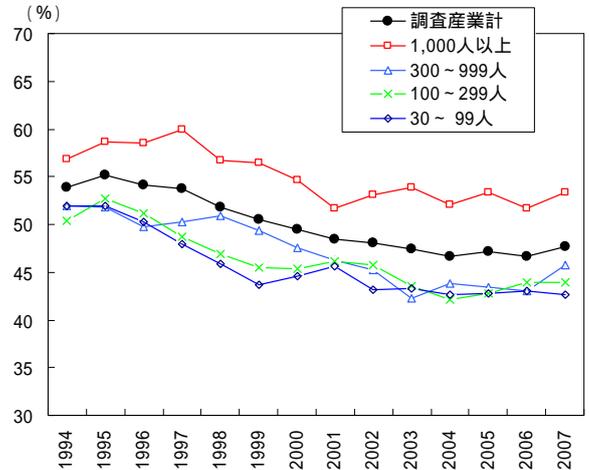
企業規模別にみると、1000人以上の企業では取得率が5割を超えています。業種別にみると、飲食店・宿泊業で取得率が3割以下と低くなっています。

図表3-15 年次有給休暇取得率



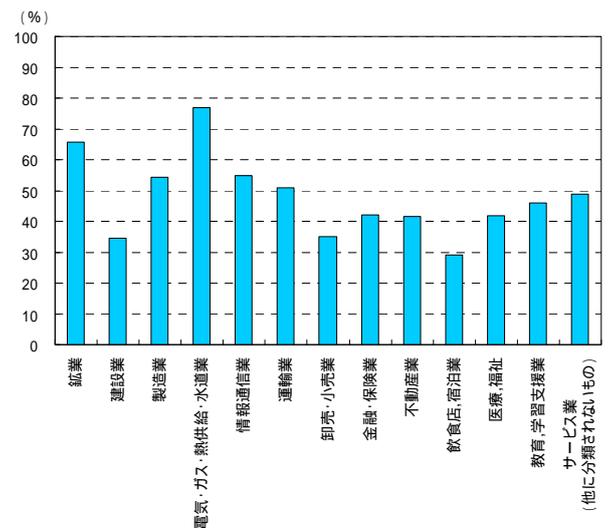
- (備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
 2. 数値は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」とした場合の値。
 3. 2017年の目標値は「完全取得」としているが、これは労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。

図表3-16 企業規模別の年次有給休暇取得率



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

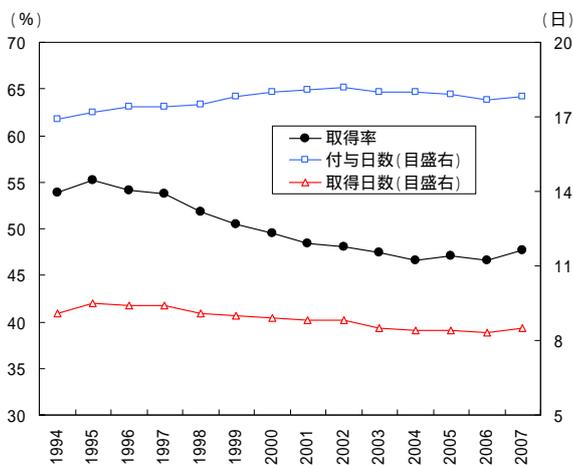
図表3-17 業種別の年次有給休暇取得率



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。

年次有給休暇の付与日数と取得日数をみると、付与日数は2000年前半以降ほぼ横ばいとなっています。取得日数については、1990年代後半から減少傾向にありましたが、2000年代中頃は横ばいで推移しています。

図表3-18 年次有給休暇の付与日数と取得日数



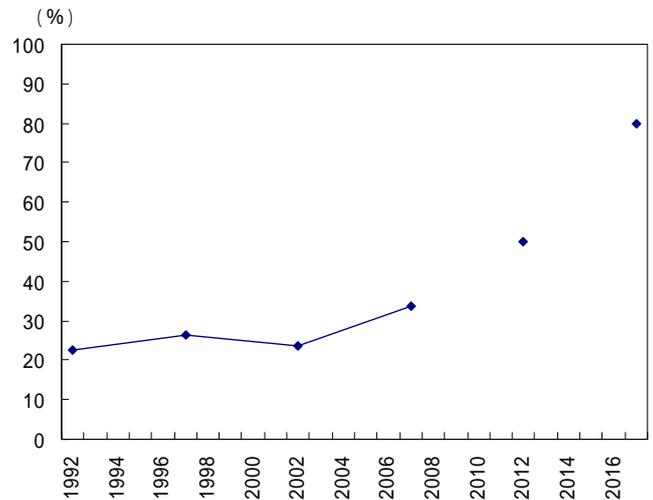
(備考) 1. 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
2. 育児休業取得率 = 取得日数 / 有給休暇付与日数。

(7) メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合を見ると、2007年は33.6%となり、2002年に比べ10.1ポイント上昇しました。

心の健康対策に取り組んでいない事業所について、取り組んでいない理由(複数回答)をみると、「専門スタッフがない」(44.3%)とする事業所の割合が最も高く、次いで「取り組み方が分からない」(42.2%)、「必要性を感じない」(28.9%)、「労働者の関心がない」(27.7%)の順となっています(厚生労働省「労働者健康状況調査」)。

図表3-19 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合

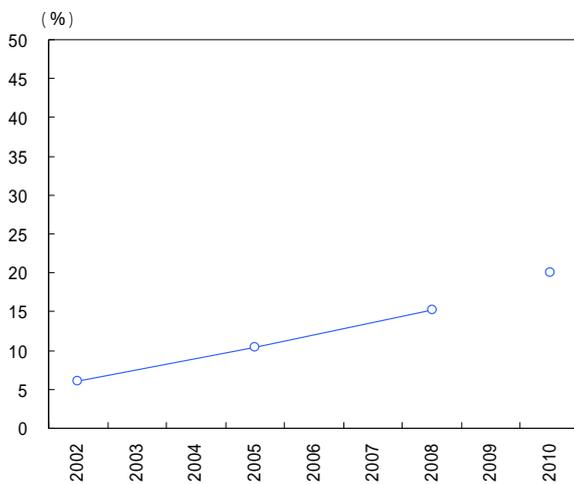


(備考) 1. 厚生労働省「労働者健康状況調査」より作成。
2. 数値は、10人以上規模事業所における「心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる」と回答した事業所割合。

(8) テレワーカー比率

テレワーカー比率をみると、2008年は15.2%となり、2005年に比べ4.8ポイント上昇しました。

図表3-20 テレワーカー比率

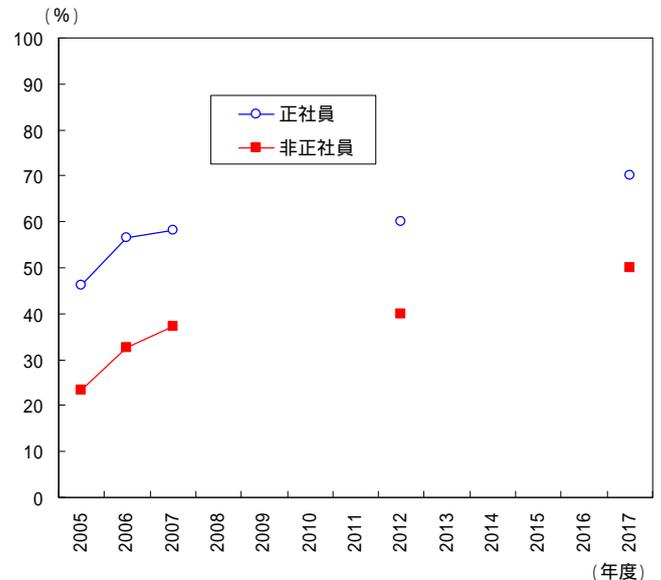


- (備考) 1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」より作成。
2. テレワーカー率とは、15歳以上の就業者に占めるテレワーカーの割合である。
3. テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でITを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人である。

(9) 自己啓発を行っている労働者の割合

自己啓発を行っている労働者の割合をみると、2007年度は、正社員が58.1%、非正社員が37.3%となり、ともに前年度から増加しました。

図表3-21 自己啓発を行っている労働者の割合

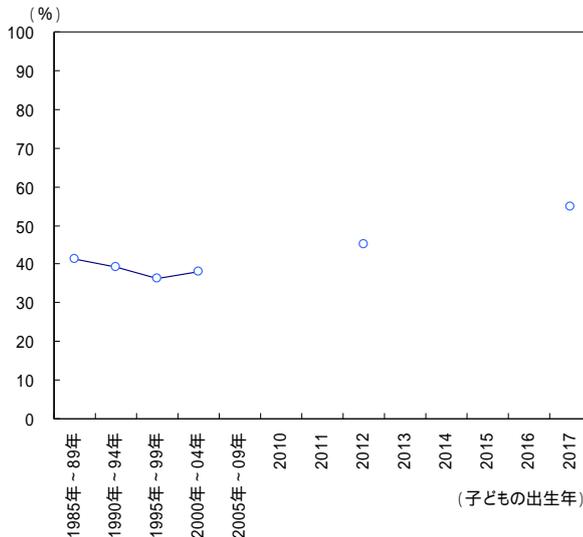


- (備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査」により作成。
2. 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

(10) 第1子出産前後の女性の継続就業率

第1子出産前後の女性の継続就業率をみると、子どもの出生年が2000年～2004年である妻の就業継続率は38.0%となり、前回調査に比べ増加したものの、1985年以降、ほぼ横ばいで推移しています。

図表3-22 第1子出産前後の女性の継続就業率



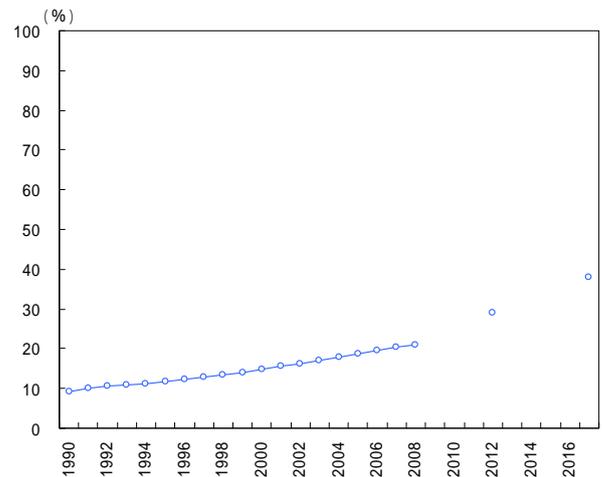
- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により作成。
2. 数値は、当該年間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合。

(11) 保育等の子育てサービスを提供している割合

保育等の子育てサービスを提供している割合についてみると、保育サービス(3歳未満児の保育所利用児童数の人口比)は、2008年は21.0%となり引き続き増加しています。一方で、平成20年4月の保育所待機児童数は、1万9,550人(うち3歳未満児の待機児童数は1万4,864人)と、5年ぶりに増加しています。

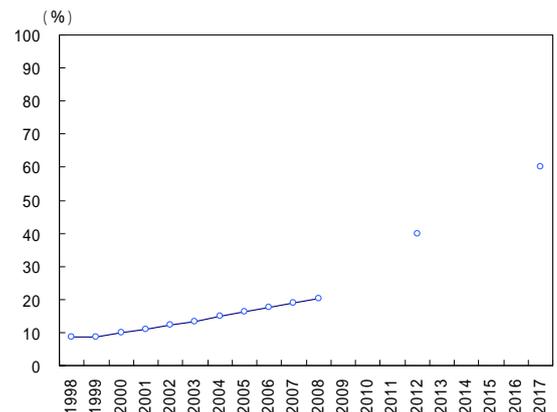
放課後児童クラブ(小学1年～3年の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合)については、2008年は20.2%となり引き続き増加しています。

図表3-23 保育サービス(3歳未満児の保育所利用児童数の人口比)



(備考) 総務省「人口推計年報」、厚生労働省「福祉行政報告例」により作成。

図表3-24 放課後児童クラブ(小学1～3年生の放課後児童クラブ登録児童数の就学児童数に対する割合)



(備考) 厚生労働省「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」及び文部科学省「学校基本調査」より作成

(12) 男女の育児休業取得率

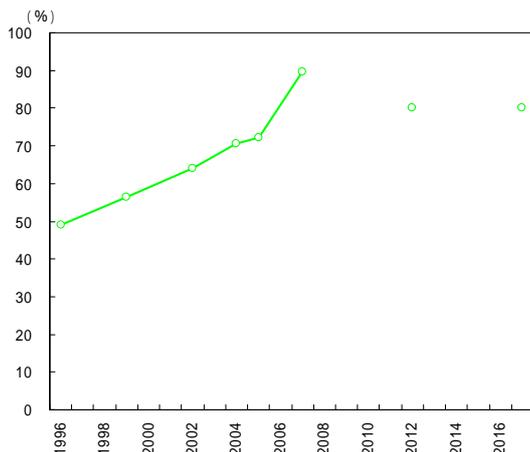
男女の育児休業取得率をみると、女性では、2007年に89.7%、男性では1.56%となっています。

女性の育児休業取得率については、約9割となり、一定の定着をみっていますが、図表3-21でみたように、第1子出産前後の女性の継続就業率は横ばいで推移しています。

また、男性の育児休業取得率については、増加しているものの、依然として低い状況にあります。

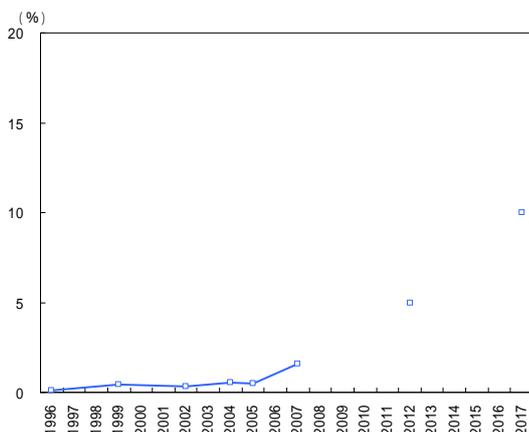
育児休業取得率とは、事業所に在職している者について、調査前年度1年間に出生した者のうち、育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合。

図表3-25 育児休業取得率(女性)



(備考) 1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
2. 数値は、調査前年度1年間の出生者（男性の場合は、配偶者が出生した者）の数のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

図表3-26 育児休業取得率(男性)



(備考) 1. 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。ただし、2007年以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
2. 数値は、調査年の前年度1年間に出生した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合

育児休業制度を利用したいと思う男性の割合は31.8%となっており、制度を利用したいと思っているものの中には利用していない男性が少なからずいると考えられます。

育児休業制度の取得しやすさについては、男性は企業規模にかかわらず、女性は企業規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい状況にあると言えます。

図表3-27 育児休業制度の利用意向

男女計		男性		女性	
全体	子どもあり	全体	子どもあり	全体	子どもあり
50.9%	50.0%	31.8%	33.1%	68.9%	69.3%

(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）より作成。
2. 数値は、育児休業制度を「利用したいと思う」人の割合。

図表3-28 育児休業制度の取得しやすさ

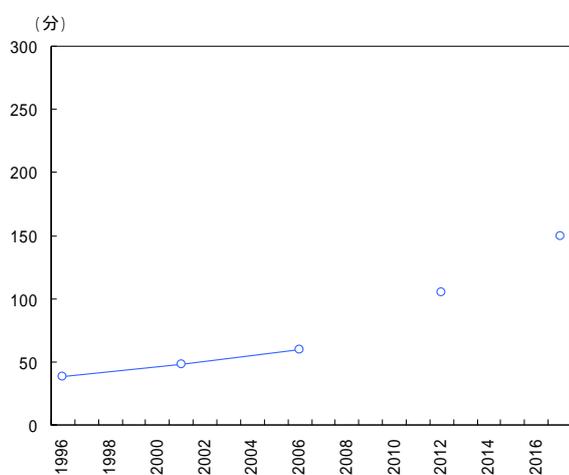
		調査数 (n)	「取得しやすい」計 (%)	
			女性が取得 する場合	共働きの男性が 取得する場合
企業 調査	全体	763	71.2	20.1
	規模別			
	10~29人	220	61.4	16.4
	30~99人	180	57.2	15.0
	100~299人	107	81.3	23.4
従業員 調査	全体	1553	73.5	12.0
	規模別			
	10~29人	245	53.5	10.2
	30~99人	219	54.3	9.1
	100~299人	169	74.0	11.8
	300~999人	264	78.8	9.8
	1000人以上	400	91.8	17.5

(備考) 1. 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」（平成20年）。
2. 数値は、「育児休業を取得しやすい職場環境にあると思いますか」という質問に対し、「取得しやすい」または「どちらかといえば取得しやすい」と回答した割合。

(13) 6歳未満の子どもをもつ男性の 育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間については、2006年は60分となり2001年に比べ12分増加しましたが、引き続き低水準で推移しています。

図表3-29 6歳未満の子どもをもつ男性の
育児・家事関連時間



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。
2. 数値は、夫婦と子どもから成る世帯における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。

3 「仕事と生活の調和」実現度指標の動向

ポイント

5つの個人の実現度指標のうち、「仕事・働き方」分野は、働き方の柔軟性の高まりや働く人の多様性の広がりが見られることから、全体としてはゆるやかに上昇。一方、「地域・社会活動」分野は、2001年以降低下。

3つの社会の実現度指標のうち、「就労による経済的自立が可能な社会」は横ばいで推移。「多様な働き方・生き方が選択できる社会」は、働き方の柔軟性の高まり等の理由により、このところ上昇。

環境整備指標は、保育サービスの提供等の増加を反映して、上昇。
データ公表時期の関係で、必ずしも最新の状況が反映されているわけではないことに留意が必要。

(1) 「仕事と生活の調和」実現度指標の概要

「行動指針」では、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ます。実現度指標は行動指針でその「在り方」が示され、それに基づいて作成されています。

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、以下の3つの状況の進展度合いを測定するものです。

我が国の社会全体でみた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）

憲章及び行動指針で示された仕事と生活の調和が実現した3つの社会の実現状況（＝個人の実現度指標をもとに測定）

個人が様々な活動を選択することができるような官民の取組による環境の整備状況（＝環境整備指標）

また、働く人のみならず、無業者、高齢者を含めた多様な人々を対象に、我が国の社会全体でみた仕事と生活の調和の実現度を数量的に測り、評価・分析することにより、仕事と生活の調和実現の阻害要因や、取り組むべき政策及び政策の優先度の把握に資することを目的としています。

「仕事と生活の調和」実現度指標の体系は次のとおりとなっています。

「個人の実現度指標」と「環境整備指標」の二つの指標から構成。

個人の実現度指標は、「仕事・働き方」、「家庭生活」、「地域・社会活動」、「学習や趣味・娯楽等」、「健康・休養」の5分野から構成。

個人の実現度指標のうち「仕事・働き方」分野から、憲章及び行動指針で示された仕事と生活の調和が実現した3つの社会の実現度を算出。

環境整備指標は、分野を設けず一つの指標として算出。

両指標とも2002年を基準年として算出されており、指数の上昇は、仕事と生活の調和が進展していることを、また、指数の低下は後退していることを示す。

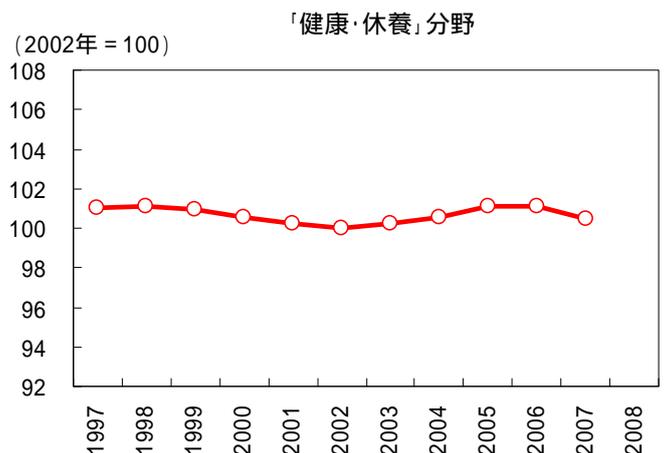
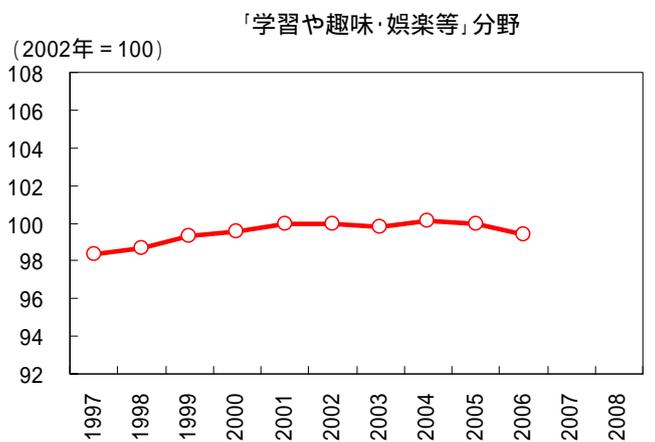
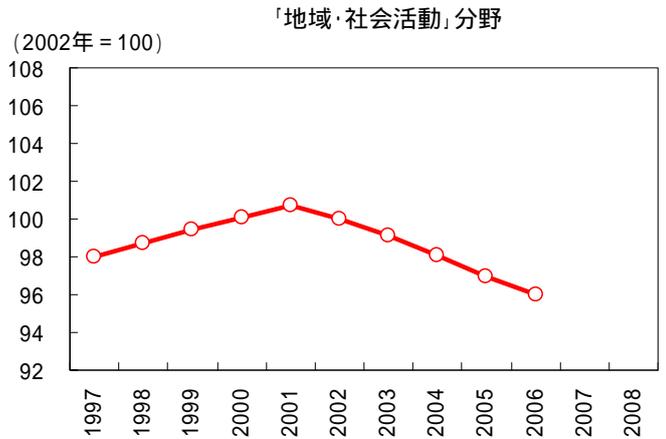
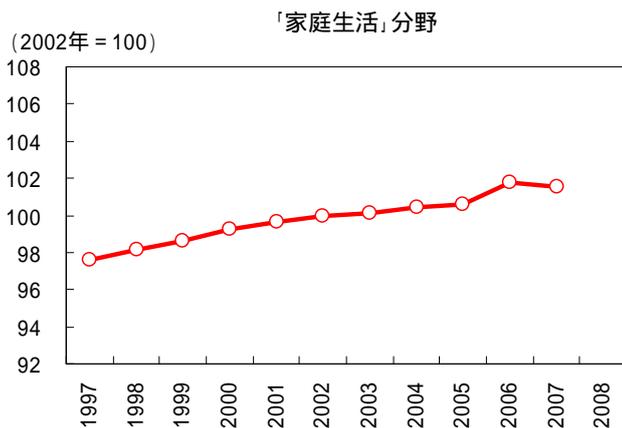
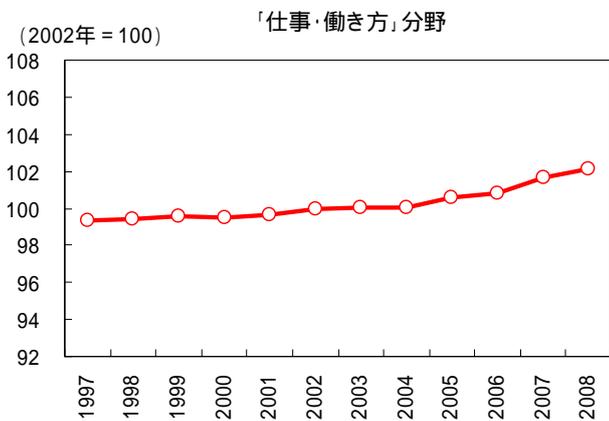


(2) 個人の実現度指標の推移

個人の実現度指標について、5分野ごとに1997年以降の推移をみると次のとおりです。
(分野は2008年、 分野は2007年、
分野は2006年まで)

「仕事・働き方」分野は、働き方の柔軟性の高まりや働く人の多様性の広がりがみられ、このところ上昇傾向にあります。また、「家庭生活」分野は、男性の家事・育児等への関わりが増加していることにより、上昇しています。他方、「地域・社会活動」分野は、交際・つきあいが希薄になっていることを反映してこのところ低下しているほか、「学習や趣味・娯楽等」分野及び「健康・休養」分野は概ね横ばいで推移しています。

図表3-29 個人の実現度指標



(注1) 上記指標は、2002年を基準年として指数化したものであり(2002年 = 100)、各分野の各年の水準は、当該分野の基準年と比較した相対的な状況を示している。

(注2) 指数の上昇(低下)は、各分野における仕事と生活の調和が進展(後退)していることを意味する。

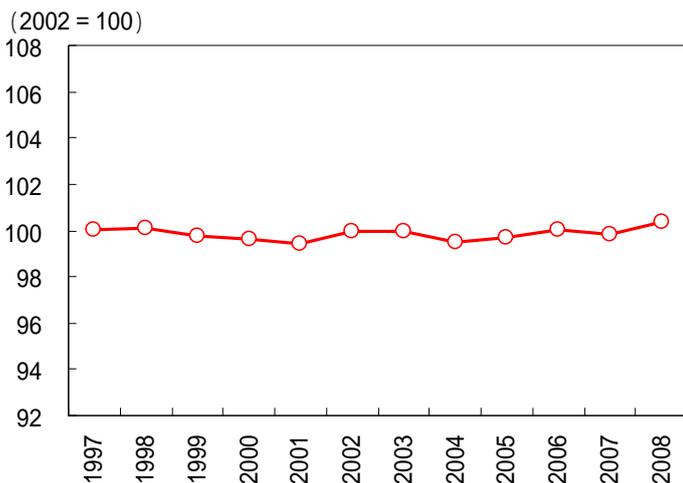
(注3) 実現度指標の更新方法については、
分野は毎年更新し、
分野は厚生労働省「社会生活基本調査」の公表に併せて更新する。ただし、
分野は2007年まで更新している。

(3) 3つの社会の実現度の推移

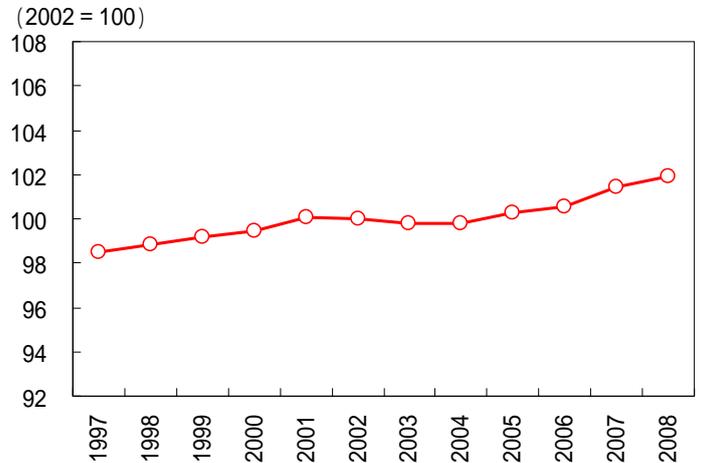
3つの社会の実現度の推移を、1997年から2008年までについてみると、「就労による経済的自立が可能な社会」は横ばいで推移しています。一方、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」が上昇しているほか、働き方の柔軟性の高まりなどから「多様な働き方・生き方が選択できる社会」も上昇しています。

図表3-30 3つの社会の実現度

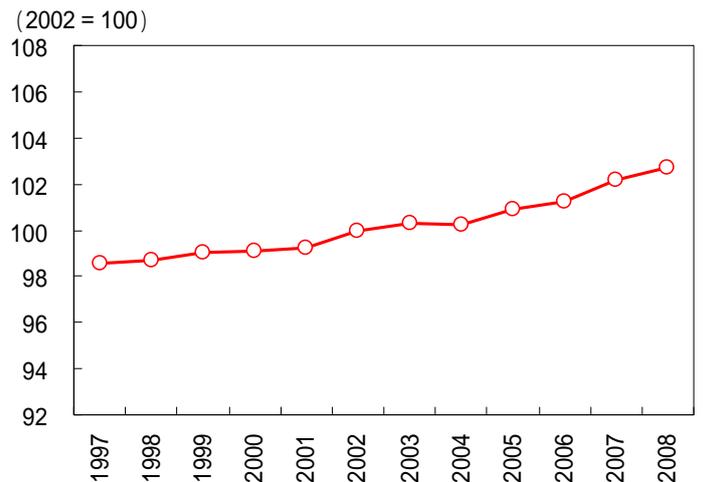
就労による経済的自立が可能な社会



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



(注1) 上記指標は、2002年を基準年として指数化したものであり(2002年 = 100)、各社会の姿の各年の水準は、当該社会の姿の基準年と比較した相対的な状況を示している。

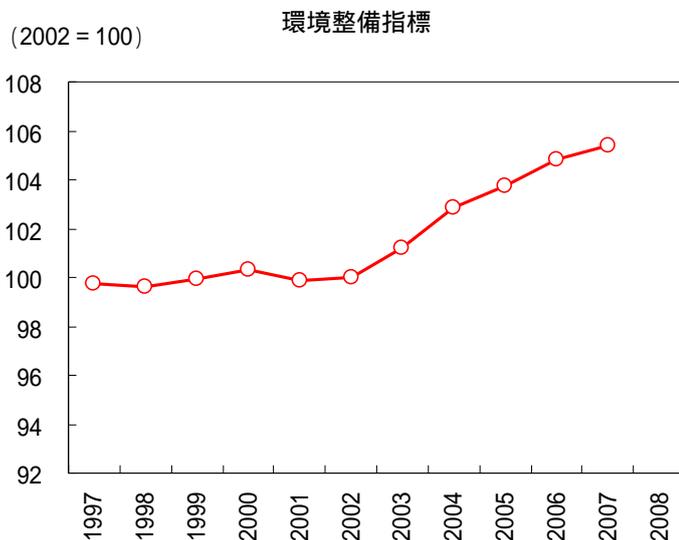
(注2) 指数の上昇(低下)は、各社会の姿の実現度が進展(後退)していることを意味する。

(注3) 3つの社会の実現度は、「仕事・働き方」分野の構成要素から算出されており、行動指針に記載されている数値目標全てを含んでいないこと、数値目標以外の構成要素も含めて算出していること、に留意する必要がある。

(4) 環境整備指標の推移

環境整備指標の推移を、1997年から2007年までについてみると、地域における保育サービスの提供等の増加を反映して、このところ上昇しています。

図表3-31 環境整備指標



(注1) 上記指標は、2002年を基準年として指数化したものであり(2002年 = 100)、各年の水準は、基準年と比較した相対的な状況を示している。

(注2) 指数の上昇(低下)は、官民の取組みによる環境の整備状況が進展(後退)していることを意味する。

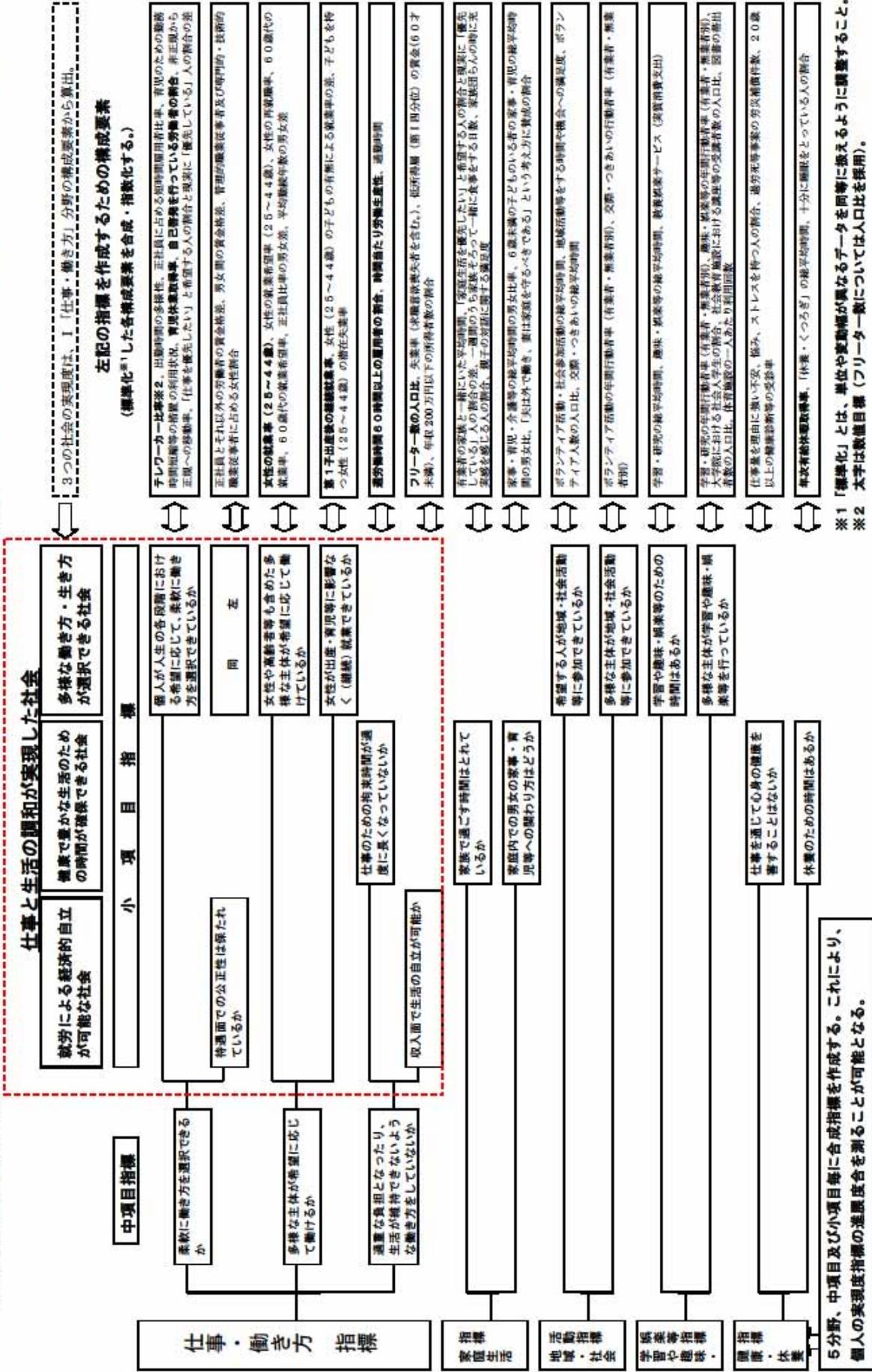
(注3) 環境整備指標の更新方法については、毎年更新する。ただし、構成要素である統計データの公表時期を勘案し、2007年まで更新している。

「仕事と生活の調和」実現度指標の全体図

「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調和の整備状況を数量的に把握し、その進捗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分野別に指標を測定する。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

左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、就職者就職終了後の就職率

労働時間等の課題について労働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

メンタルヘルスマスクに取り組みている事業所割合、健康づくりに取り組んでいる事業所割合

本市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・バランス推進企業を登録する制度を設けている自治体割合、短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間労働者割合等）、育児・介護のための業務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合、育児・介護休業制度の制度あり事業所割合、子の看護休暇制度の制度あり事業所割合、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・補助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・補助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、社会人特別支援施設開設、社会教育施設における字数・講座数、特定非営利活動法人認定数（統計）、シニア人材センター会員数、公衆利用の研修項目にワーク・ライフ・バランス関連を採用している自治体割合

県民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指定市区町村の数、認定子ども園の数、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、幼児・児童関係者の実施箇所数、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

合成指標を作成する。これにより、環境整備の進捗度を測ることが可能となる。

※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