イ　女性の継続就業及び再就職に対する支援	
・「M字カーブ問題」の解消に向けた女性の就業継続支援など上記６の取組のほか、育児等を理由に離職した者が再就職する場合に、正社員も含めて門戸が広がるよう企業等の積極的な取組を促す。	内閣府、厚生労働省、関係府省
・男女共同参画に積極的に取り組む企業に対するインセンティブ付与の方法（M字カーブ問題の解消に資する税制等を含む。）を検討する。	内閣府、関係府省
ウ　女性起業家に対する支援	
・起業を目指す女性に対して、起業に関する知識や手法に関する情報提供、相談、学習機会の提供のほか、起業後の経営についてのメンターの紹介を通じたフォロー、助言等の支援の充実を図る。	厚生労働省
・女性起業家等向けの低利融資制度といった資金面での支援を行う。	経済産業省
エ　家族従業者の就業環境の整備等	
・商工業等の自営業における家族従業者の実態の把握に努める。	経済産業省
・女性が家族従業者として果たしている役割の重要性が正当に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方の検討などを行い、就業環境整備に努める。	内閣府、財務省、関係府省

第５分野　男女の仕事と生活の調和

＜基本的考え方＞

少子高齢化、雇用の変化、グローバル化等が進展する中、長時間労働等を前提とした従来の働き方を見直し、仕事と生活の調和を実現することは、「M字カーブ問題」の解消や政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を進める上で不可欠であり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化につながるものである。仕事と生活の調和は、人々の健康を維持し、趣味や学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能にするとともに、育児・介護も含め、家族が安心して暮らし、責任を果たしていく上で重要なものである。

このため、子ども・子育て支援策との密接な連携を図りながら、企業、働く者、国、地方公共団体が連携し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を着実に進める。

＜成果目標＞

項　　目	現　　状	成果目標（期限）
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という用語の周知度	37.0%（平成21年）	50%以上（平成27年）
労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合	52.1%（平成21年）	100%（平成32年）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%（平成20年）	５割減（平成32年）
年次有給休暇取得率	47.4%（平成20年）	70%（平成32年）
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（平成18年）	１日当たり２時間30分（平成32年）
男性の育児休業取得率	1.72%（平成21年）	13%（平成32年）
次世代認定マーク（くるみん）取得企業数	920企業（平成22年）	2,000企業（平成26年）
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）	8.6%以下（平成17年）	29%（平成32年）
在宅型テレワーカーの数	330万人（平成20年）	700万人（平成27年）
３歳未満児のうち、保育サービスを提供している割合（注４）	22.8%（平成22年度）	44%（平成29年）
小学校１～３年生のうち、放課後児童クラブを提供している割合	21.2%（平成22年度）	40%（平成29年）
放課後子ども教室の実施（注５）	9,280か所（平成22年）	「放課後子どもプラン」などの取組が、全国の小学校区で実施されるよう促す（平成24年度）
地域子育て支援拠点事業	7,100か所（平成21年度見込）（市町村単独分含む）	10,000か所（平成26年）
ファミリー・サポート・センター事業	599か所（平成21年度）	950市町村（平成26年）
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%（平成19年）	100%（平成32年）
20歳から34歳までの就業率	73.6%（平成21年）	77%（平成32年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	38%（平成17年）	55%（平成32年）

（注４）　待機児童の解消を図るための数値

（注５）　保護者や地域住民等の参画により地域全体で子どもたちの豊かな人間性を育むための取組の実施箇所数

1　仕事と生活の調和の実現

施策の基本的方向	
仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成、長時間労働の抑制、公正な処遇を伴う多様な働き方の普及、男性の家事・育児参画の促進、職場環境整備等を進める。また、自営業者、農林水産業に携わる人々など多様な働き方における仕事と生活の調和の普及を図る。	
具体的施策	担当府省
ア　仕事と生活の調和に関する意識啓発の推進	
・仕事と生活の調和の必要性に関する社会的気運醸成のための効果的取組を進める。その際、仕事と生活の調和が企業や経済社会の活性化や個人生活の充実につながるものであることを強調する。また、職場優先の組織風土を変え、男性も含めた働き方の見直しや固定的な性別役割分担意識の見直しを国民各層を対象に進める。	内閣府、厚生労働省
・大企業だけでなく中小企業においても、正社員だけでなく非正規雇用者においても、仕事と生活の調和が普及するよう取組を進める。	内閣府、厚生労働省
・父親の子育てへの参画や子育て期間中の働き方の見直しを進めるため、男性の育児休業取得を促進するとともに、男性の家事・育児・介護への参画についての社会的気運の醸成を図る。	内閣府、厚生労働省