

# 概要

## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) レポート2013

平成 25 年 12 月

仕事と生活の調和連携推進・評価部会  
仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議

内閣府仕事と生活の調和推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町 1-6-1 TEL:03-3581-1812 FAX:03-3592-0408

仕事と生活の調和ポータルサイト

URL: <http://www.cao.go.jp/wlb/>

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2013」は、

仕事と生活の調和の実現の状況を点検・評価し、更なる取組推進を目的として、労使・地方公共団体・有識者から成る仕事と生活の調和連携推進・評価部会と仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議が作成しました。(平成●年●月●日公表)

本レポートでは、企業と働く者、国民、国、地方公共団体等の取組を紹介するとともに、仕事と生活の調和の実現状況を把握した上で、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ます。

## 「憲章」・「行動指針」と推進体制

平成19年12月「憲章」・「行動指針」策定  
(平成22年6月改定)

### 【憲章】

仕事と生活の調和を推進するための「大きな方向性」を提示  
⇒ 仕事と生活の調和の必要性、調和が実現した社会の姿、その実現に向けた各主体の役割

### 【行動指針】

「企業や働く方、国民の効果的な取組」、  
「国や地方公共団体の施策の方向性」を提示  
⇒ 各主体の取組、目指すべき14項目の数値目標、

### 【推進体制】

仕事と生活の調和連携推進・評価部会  
⇒ 「憲章」・「行動指針」に基づく、点検・評価、連携推進

### 企業 働く方

#### (労使各団体の取組)

- ・周知・広報
- ・出会いの場創出事業の実施
- ・年間総実労働時間の縮減
- など

### 国民

- ・意識調査結果の紹介

### 国

- ・社会的な気運の醸成
- ・事例や各種調査結果等の  
情報発信
- ・各種取組への支援
- ・環境の整備 など

### 地方公共団体

- (企業向け)
- ・表彰・認証制度、アドバイザー派遣、セミナー等の施策
- (一般市民向け)
- ・セミナーやパンフレット等による理解促進 など

# 仕事と生活の調和実現の状況と課題

## I 中間年における数値目標のフォローアップ

○ 「行動指針」において数値目標を設定している 14 項目の指標について、2020 年の目標数値に向けた進捗状況を「順調に進捗」、「順調ではないものの進捗」、「進捗していない」に分けたところ、「就業率」及び「自己啓発を行っている労働者の割合」については、年代及び雇用形態によってそれぞれ進捗の度合いに差が出ているが、その他の 12 項目については、「順調に進捗」が 2 項目、「順調ではないものの進捗」が 8 項目、「進捗していない」が 2 項目となっている。

### 順調に進捗している

基準値 最新値 目標値 ( )内は年を表す

(目標設定時から2020年の目標値に向けて直線的に進捗すると仮定した場合の直近の想定値を達成している)

- ・就業率(60～64 歳)……………①52.6%(2006) ⇒ ②57.7%(2012) ⇒ ③63%(2020)
- ・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……………①40.5%(2010) ⇒ ②59.7%(2012) ⇒ ③全ての企業で実施(2020)
- ・在宅型テレワーカーの数……………①330 万人(2008) ⇒ ②930 万人(2012) ⇒ ③700 万人(2015)

### 順調ではないものの進捗している(上記想定値を達成していないものの目標設定時より進捗している)

- ・就業率(20～64 歳)……………①74.6%(2009) ⇒ ②75.2%(2012) ⇒ ③80%(2020)  
(20～34 歳)……………①73.6%(2009) ⇒ ②74.4%(2012) ⇒ ③77%(2020)  
(25～44 歳女性)……………①64.9%(2006) ⇒ ②67.8%(2012) ⇒ ③73%(2020)
- ・フリーターの数……………①187 万人(2006) ⇒ ②180 万人(2012) ⇒ ③124 万人(2020)
- ・週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合……………①10.8%(2006) ⇒ ②9.1%(2012) ⇒ ③5%(2020)
- ・年次有給休暇取得率……………①46.7%(2007) ⇒ ②47.1%(2012) ⇒ ③70%(2020)
- ・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……………①23.5%(2002) ⇒ ②47.2%(2012) ⇒ ③100%(2020)
- ・短時間勤務を選択できる事業所の割合……………①13.4%(2010) ⇒ ②14.0%(2012) ⇒ ③29%(2020)
- ・自己啓発を行っている労働者の割合(正社員)……………①46.2%(2005) ⇒ ②47.7%(2011) ⇒ ③70%(2020)
- ・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)……………①20.3%(2007) ⇒ ②26.2%(2013) ⇒ ③44%(2017 年度)  
放課後児童クラブ(小学1～3年)……………①19.0%(2007) ⇒ ②24.0%(2013) ⇒ ③40%(2017 年度)
- ・男性の育児休業取得率……………①0.5%(2005) ⇒ ②1.89%(2012) ⇒ ③13%(2020)
- ・6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間……………①1 日あたり 60 分(2006) ⇒ ②67分(2011) ⇒ ③2時間 30 分(2020)

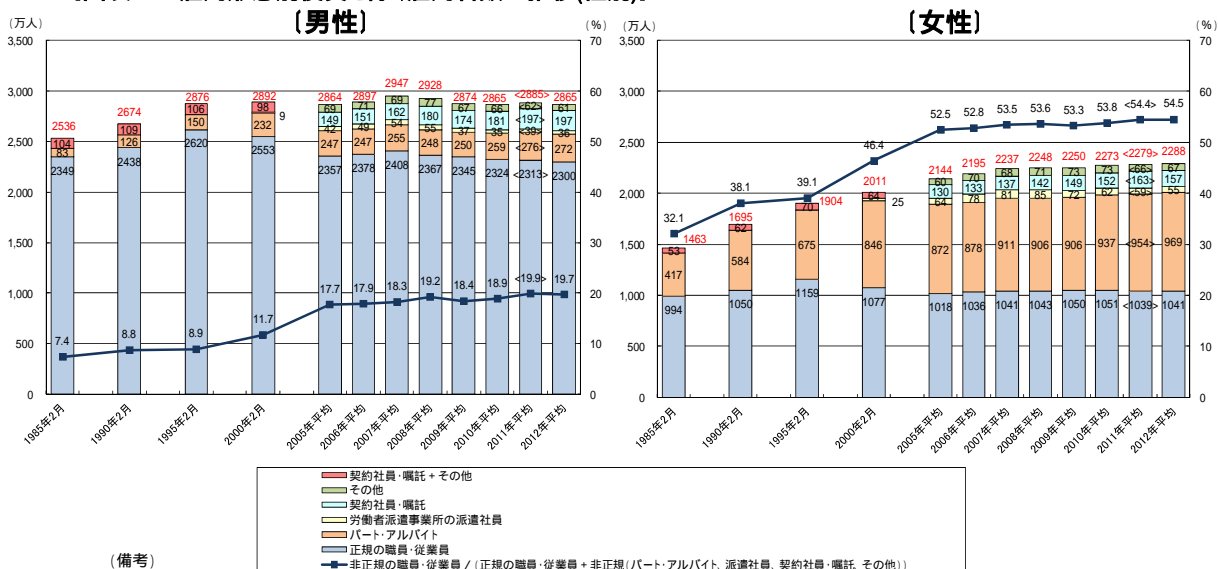
### 進捗していない(目標設定時の数値より目標までの差が拡大している)

- ・就業率(15 歳以上)……………①56.9%(2009) ⇒ ②56.5%(2012) ⇒ ③57%(2020)
- ・時間当たり労働生産性の伸び率……………①1.7%('96～'05 年度) ⇒ ②1.2%('03～'12 年度)  
⇒ ③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(2020)
- ・自己啓発を行っている労働者の割合(非正社員)……………①23.4%(2005) ⇒ ②22.1%(2011) ⇒ ③50%(2020)
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率……………①39.8%('00～'04) ⇒ ②38.0%('05～'09) ⇒ ③55%(2020)

## Ⅱ 就労による経済的自立

●非正規雇用の雇用者全体に対する割合は、男女共に長期的に高まってきており、女性については50%を超えて推移しています(図表1)。

【図表1 雇用形態別役員を除く雇用者数の推移(性別)】

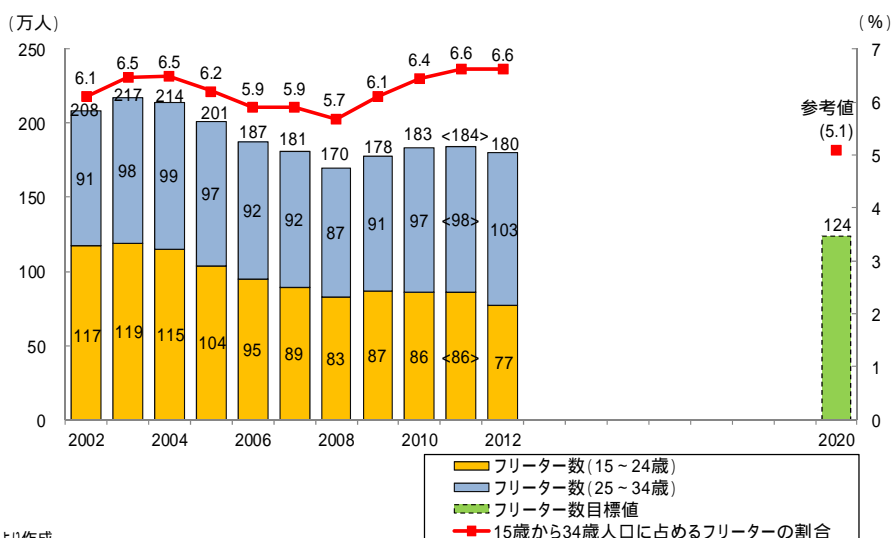


(備考)

1. 総務省「労働力調査特別調査」より作成。1985年から2000年までは「労働力調査特別集計」(2月分の単月調査)、2005年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。
2. 雇用形態の区分は勤め先での呼称による。
3. 2000年2月以前の分類は「嘱託・その他」、2005年以降は、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割。
4. 2011年の<>内の実数・割合は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。

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、2010年以降3年連続でおおむね横ばいで推移し、25~34歳の年齢層では増加しています(図表2)。

【図表2 フリーターの数の推移】

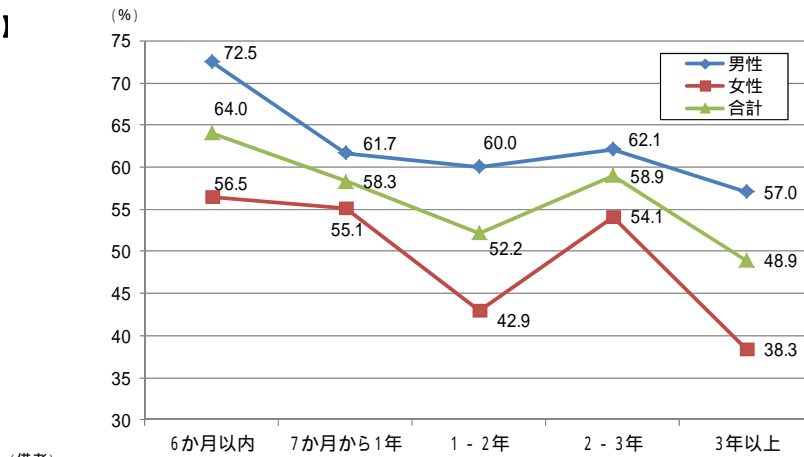


(備考)

1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. 数値は、男性は卒業後未婚の者のうち、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。
3. 2011年の数値<>は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値を用いている。
4. 2020年の数値( )は、15歳から34歳のフリーター数を124万人と想定し、当該人口に占めるフリーターの割合を、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位・死亡中位)による2020年の将来推計人口より算出している。

フリーター期間が長くなるほど正社員への転換が難しくなる傾向にあります（図表3）。

【図表3 フリーター期間別の正社員比率(フリーター経験者のうち現在、正社員である者のフリーター期間別比率)】



(備考)

独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」 「第3回 若者のワークスタイル調査」(2011年実施)より。

### <課題>

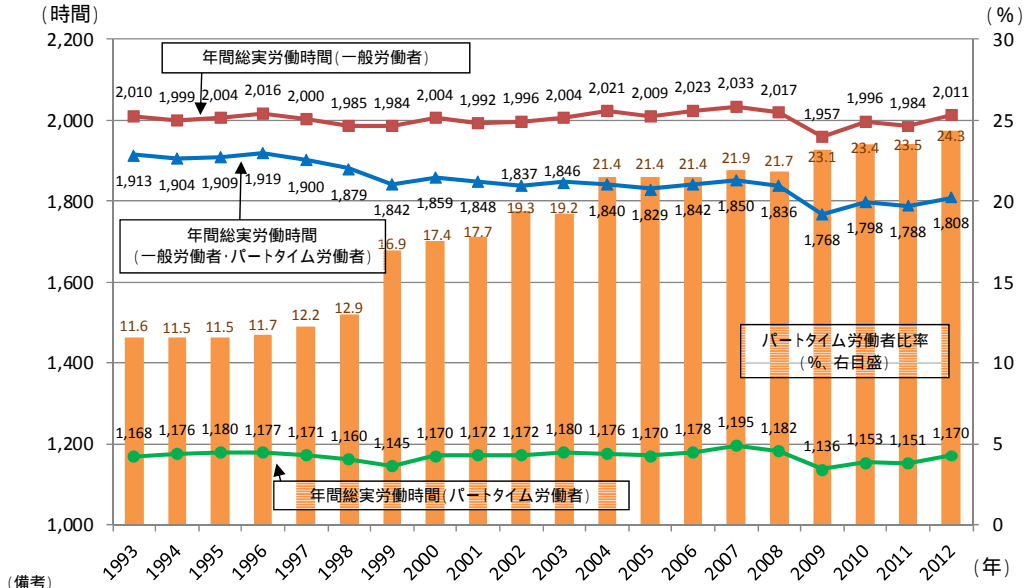
フリーター期間が長くなるほど正社員への転換は難しくなる傾向が指摘されています。若年期に必要な技能及び知識の蓄積がなされないことで、将来の生活が不安定になり、結婚や子育てに関する希望を持てなくなるおそれもあります。

若年者の雇用・生活の安定を図るためには、**就職支援や職場定着支援や、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的な充実**が必要です。

### Ⅲ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

●年間総実労働時間は、2009年に、一般労働者とパート労働者ともに大幅に減少し、その後は緩やかな増加傾向となっています（図表4）。

【図表4 就業形態別年間総実労働時間とパートタイム労働者比率の推移】



(備考)

1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

2. 事業所規模30人以上。

3. 年間総実労働時間は年の月平均値を12倍したもの。

4. 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

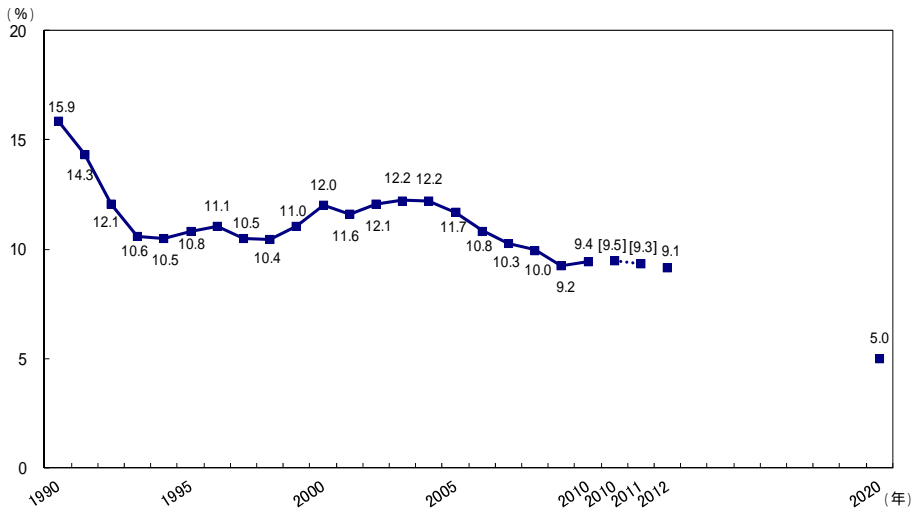
5. 「パートタイム労働者」とは、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者より短い者のいずれかに該当する者をいう。

「一般労働者」とは、常用労働者のうちパートタイム労働者でない者をいう。

(「常用労働者」とは、期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月間にそれぞれ18日以上雇われている者のいずれかに該当する者をいう。)

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、2009年以降9.0%台が続いており、長期的には低下傾向にあります（図表5）。

【図表5 週労働時間60時間以上の雇用者の割合】



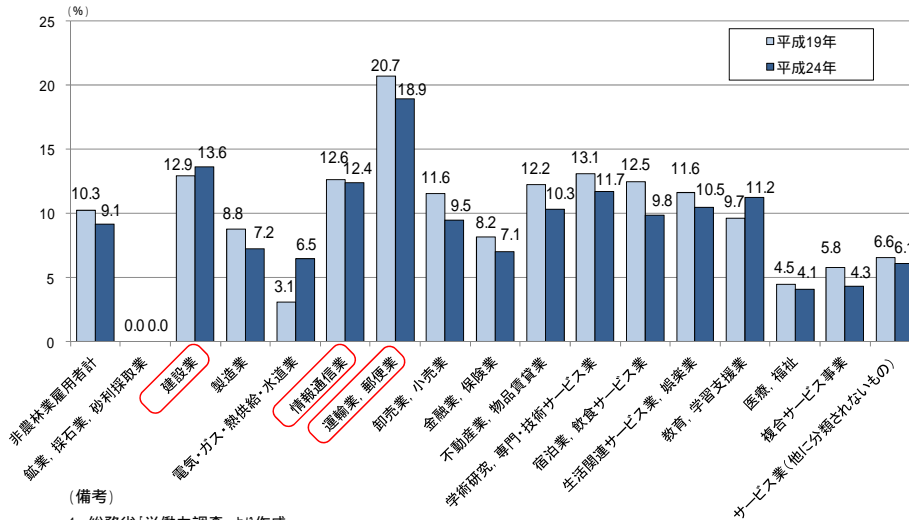
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

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。

3. 点線の折れ線で示した2010年及び2011年の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

●業種別に週労働時間 60 時間以上雇用者の割合を見ると、平成 24 年では、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「情報通信業」が高くなっています（図表 6）。

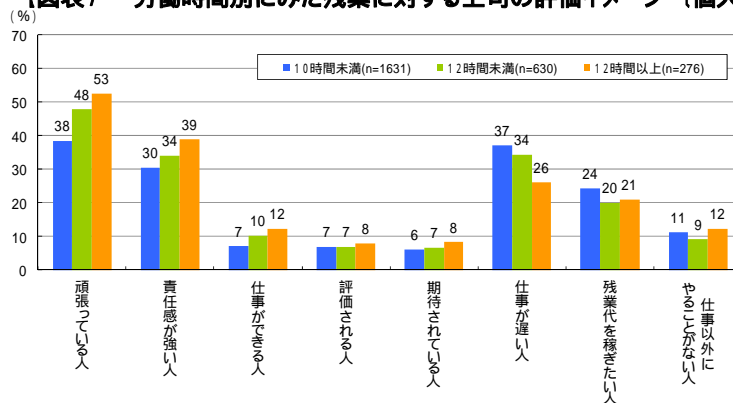
【図表 6 業種別の週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の推移】



(備考)  
 1. 総務省「労働力調査」より作成。  
 2. 雇用者のうち休業者を除いた者の総数に占める割合。

●残業している人に対する上司の評価について部下がもっているイメージ（労働時間別）は、1 日当たりの労働時間が長い正社員ほどポジティブな評価をしていると感じる割合が高くなっています（図表 7）。

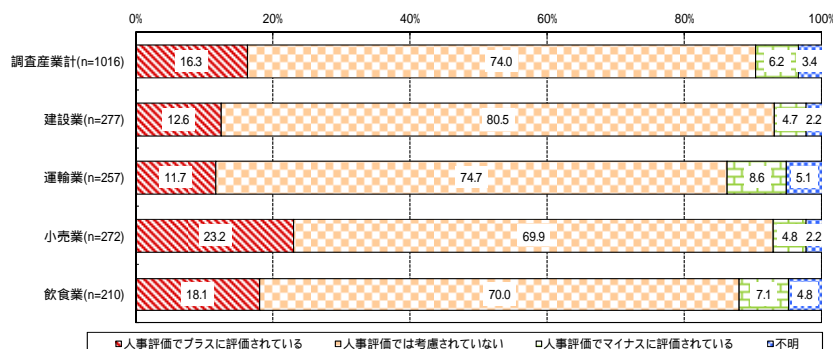
【図表 7 労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ（個人調査）（正社員）】



(備考)  
 1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。  
 2. 20～59 歳の男女雇用者が調査対象。  
 3. 複数回答。

企業の人事部では、従業員が残業や休日出勤をせず、時間内に仕事を終え帰宅することは、人事評価においては考慮されていない場合が最も多くなっています（図表 8）。

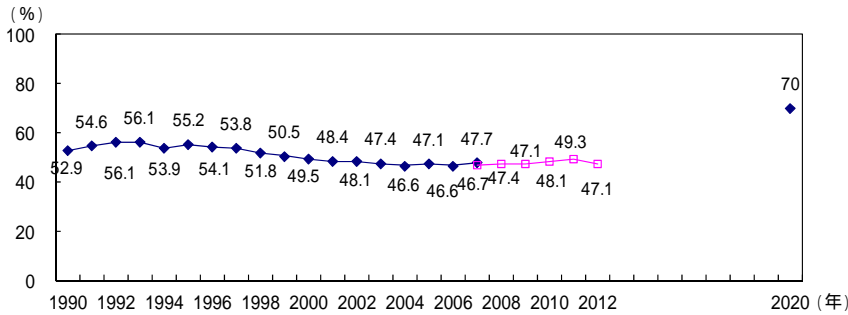
【図表 8 所定労働時間内に仕事を終える人に対する人事評価への影響（企業調査）】



(備考)  
 1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。  
 2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

●年次有給休暇取得率は、2000年以降、50%を下回る水準で推移しています（図表9）。

【図表9 年次有給休暇取得率】

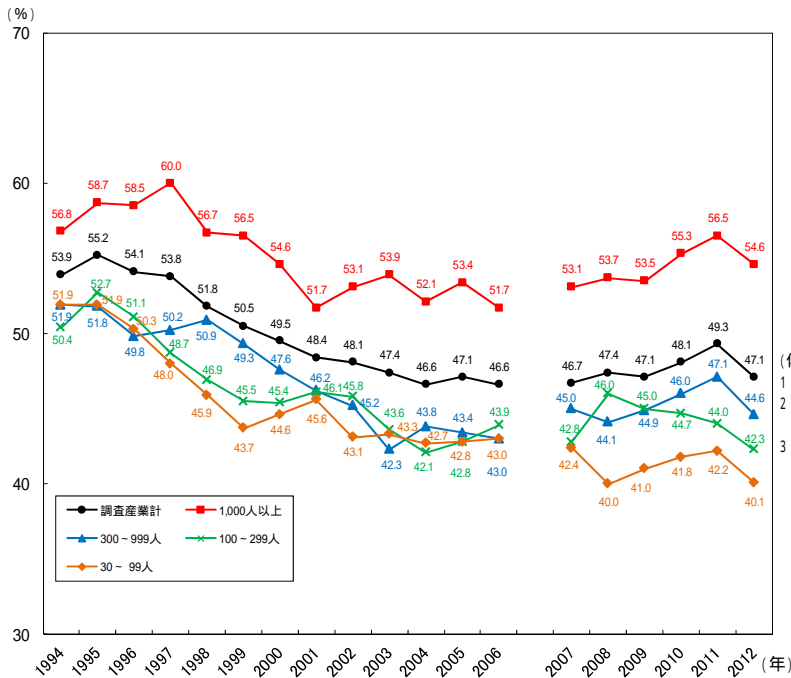


(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 2006年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」  
2007年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業」  
(参考)2006年以前の調査方法による平均取得率は2007年47.7%、2008年48.1%、2009年48.2%、2010年49.3%。
- 2011年、2012年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域( )から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。  
国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

企業規模別に年次有給休暇取得率は、企業規模が大きいほど取得率が高くなっています（図表10）。

【図表10 企業規模別の年次有給休暇取得率】

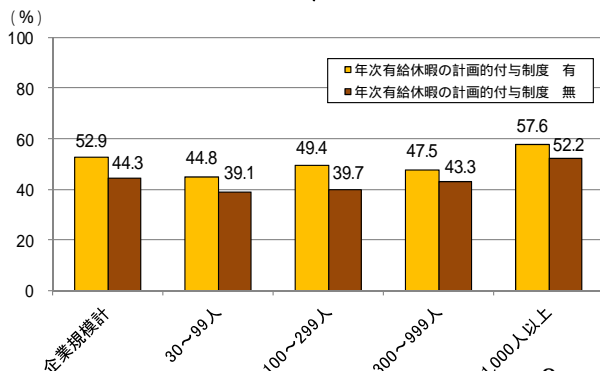


(備考)

- 厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、2006年までは本社の常用労働者が30人以上の民間企業、2007年からは常用労働者が30人以上の民間企業。
- 2011年、2012年値の調査対象：東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域( )から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。  
国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。

計画的付与制度の有無別に見ると、いずれの企業規模においても、制度を有する企業の方が、年次有給休暇取得率が高くなっています。特に、100～299人規模において制度の有無による年次有給休暇取得率の差が大きくなっています（図表11）。

【図表11 年次有給休暇取得率(企業規模別、計画的付与制度の有無別)】



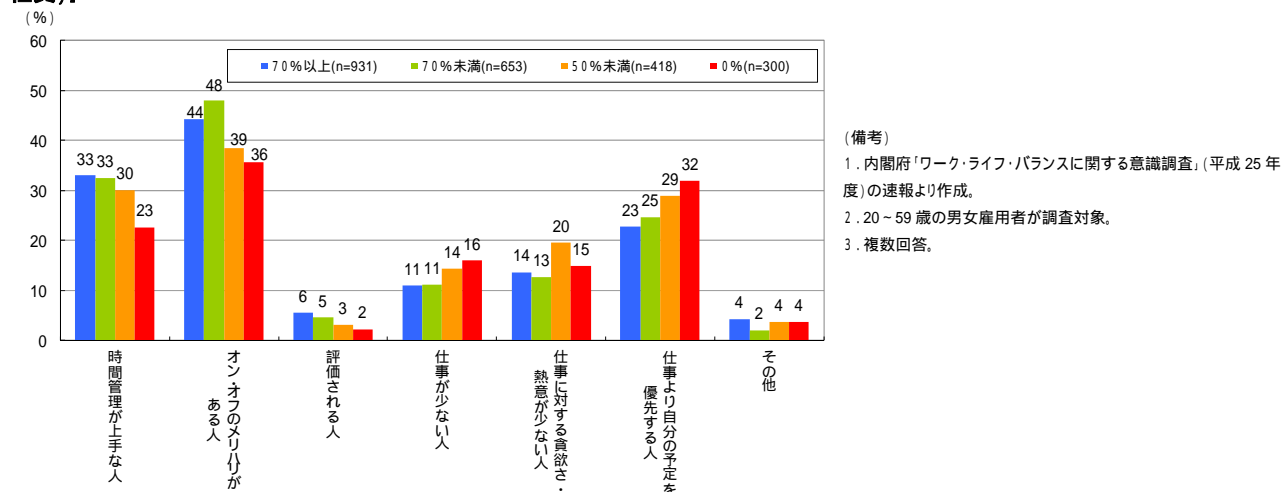
(備考)

- 厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」より作成。
- 調査対象は、常用労働者が30人以上の民間企業。
- 数値は東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域( )から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。  
国土地理院「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(2011年4月18日公表)により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)。



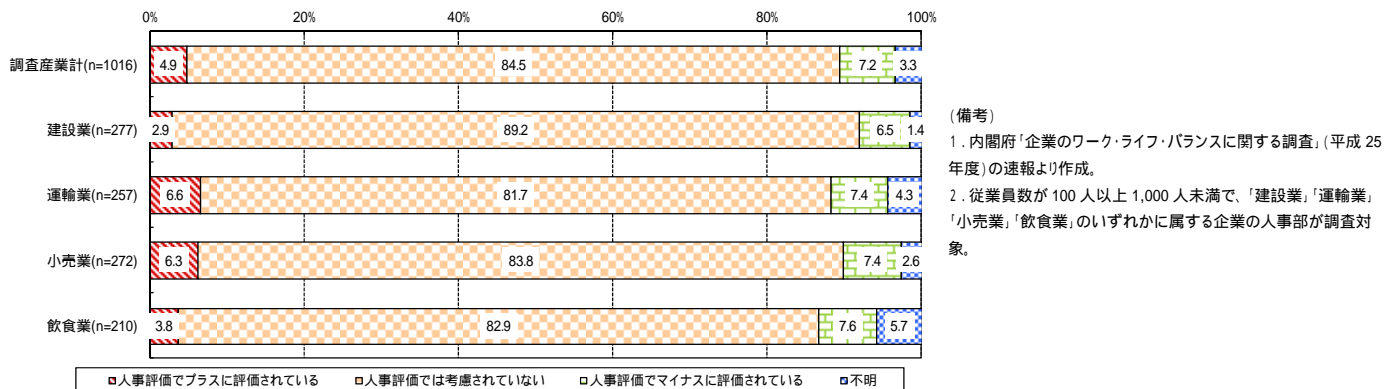
年次有給休暇取得者に対する上司の評価について部下がもっているイメージ（年次有給休暇の取得率別）は、年次有給休暇の取得率が低い正社員ほどネガティブな評価を上司がしていると感じる割合が高くなっています（図表 12）

【図表 12 年次有給休暇の取得率別にみた年次有給休暇の取得に対する上司の評価イメージ（個人調査）（正社員）】



企業の人事部では、「役割を果たし、年次有給休暇のほとんどを消化すること」は、いずれの業種においても 8 割以上の人事評価において考慮されていません（図表 13）

【図表 13 年次有給休暇の取得に対する人事評価への影響（企業調査）】



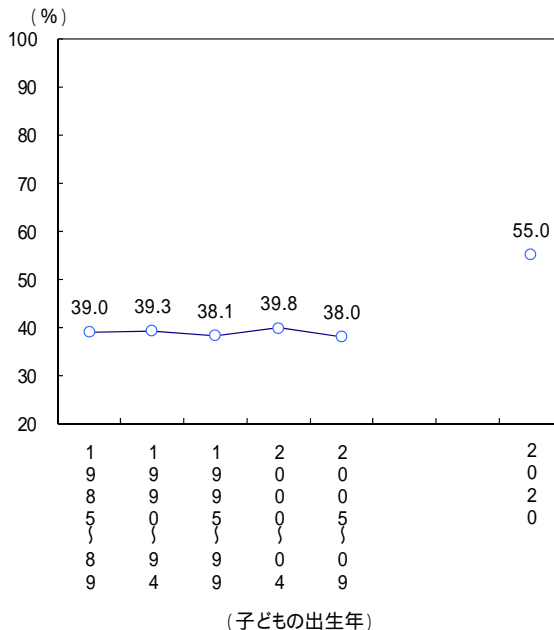
### <課題>

○長時間労働の抑制や希望する方の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事への評価や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいことがあるため、業種に応じた重点的な取組が必要です。さらに、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画年休制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進を図ることが必要です。

## IV 多様な働き方・生き方が選択できる社会

第1子出産前後の女性の継続就業率は4割弱で推移し、長期的にあまり変化していません(図表14)。

【図表14 第1子出産前後の女性の継続就業率】

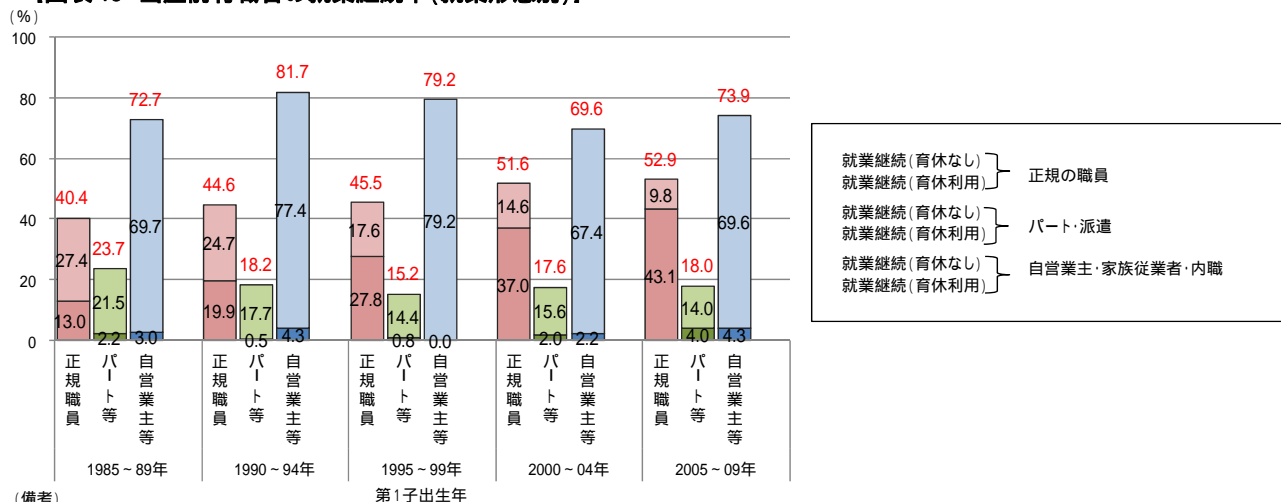


(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

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子妊娠判明時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。

第1子出産前後の女性の継続就業率を正規の職員とパート・派遣等に分けて見ると、パート・派遣は就業を継続する者の割合が2割に達していません(図表15)。

【図表15 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)】



(備考)

1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。

2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業 - 育児休業取得 - 子ども1歳時就業

就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業 - 育児休業取得なし - 子ども1歳時就業

育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、 - に該当する労働者である。

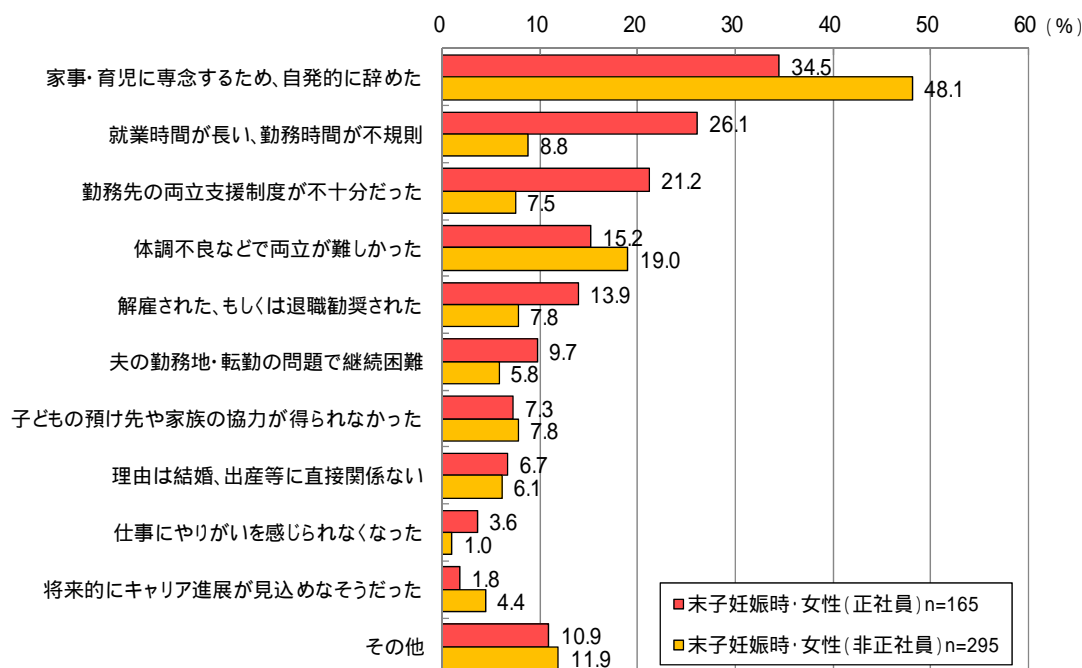
同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

●末子妊娠時の退職理由を見ると、最多の「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」に次いで、正規職員では、「就業時間の長い、勤務時間が不規則」、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」、非正規職員では、「体調不良などで両立が難しかった」が多く挙げられています（図表 16）。

【図表 16 末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由】



(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成 23 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書(労働者アンケート調査)」(三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング)より作成。
- 複数回答。
- 集計対象は、 から の者  
末子を妊娠中に退職した。  
末子の産前産後休業中、又は産休復帰後間もない時期に退職した。  
末子の育児休業中、又は育児休業間もない時期に退職した。

正規雇用・非正規雇用の別に関わらず、第1子妊娠判明時に、仕事のやりがいを強く感じている女性ほど、出産後も就業を継続する意向が強い傾向があります（図表17）。

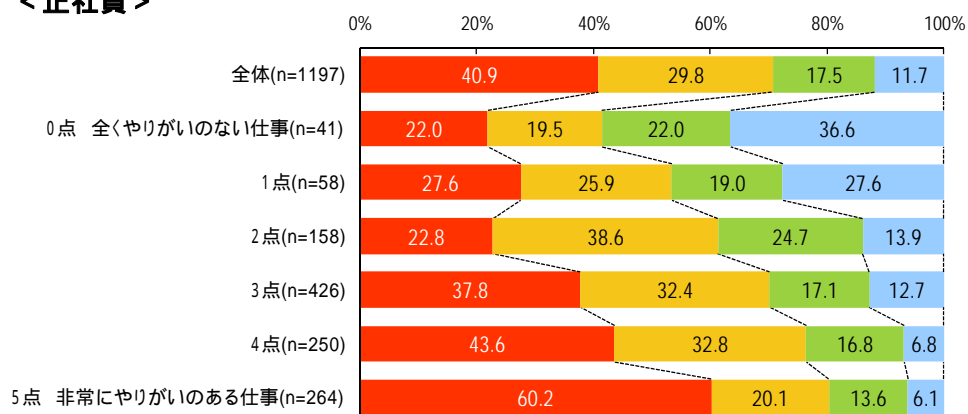
第1子出産後も就業を継続する意向があり、実際に就業を継続した女性は、概ね小学生のころ、両親が「結婚・出産しても女性は仕事を続けるべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています。一方、就業を継続する意向がなかった女性は、両親が「結婚したら女性は家事・育児に専念すべきだ」と考えていたと感じる割合が高くなっています。

【図表17 仕事のやりがい別に見た女性の就業継続意向（個人調査）（正社員・非正規社員別）】

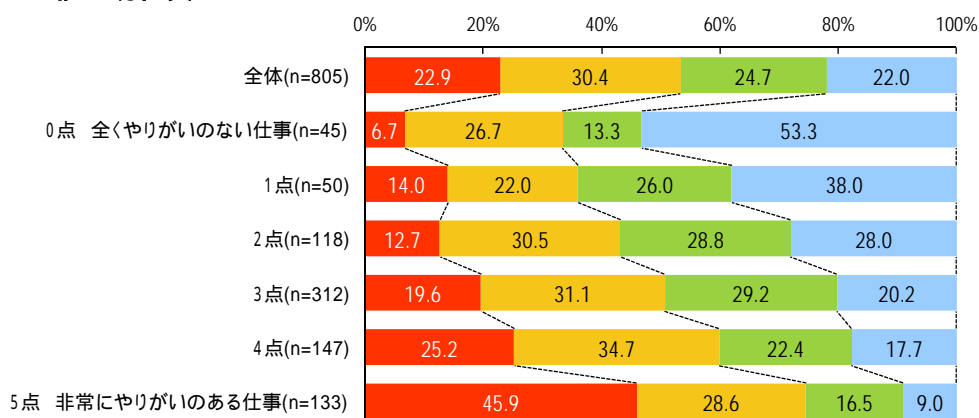
子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた

■あてはまる ■どちらかといえばあてはまる ■どちらかといえばあてはまらない ■あてはまらない

< 正社員 >



< 非正規社員 >



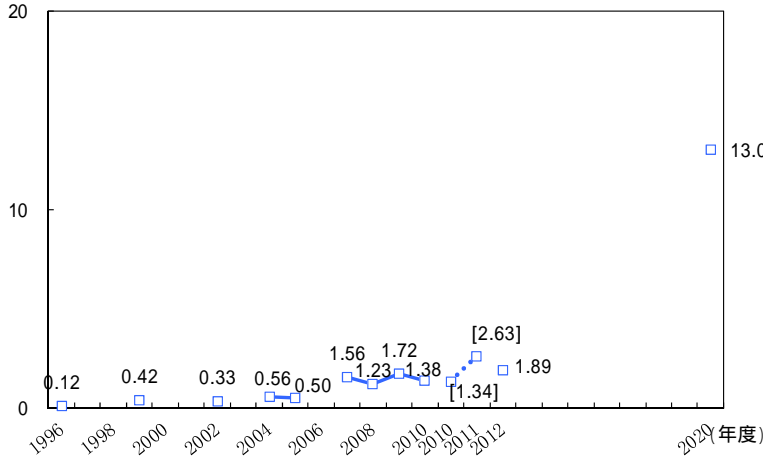
（備考）

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」（平成25年度）の速報より作成。
2. 6歳未満の子（第1子）と同居中で、妊娠判明時に雇用者であった女性が調査対象。

●男性の育児休業取得率は、1.89（2012年度）と非常に低い水準で推移しています（図表18）。

【図表18 男性の育児休業取得率】

(%)

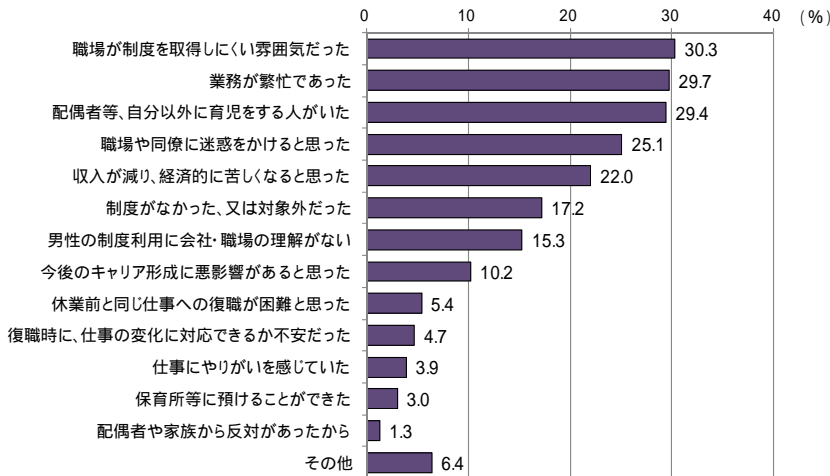


(備考)

- 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、2007年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による
- 数値は、調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日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。
- 点線の折れ線で示した2010、2011年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

●男性が育児休業を取得しない理由としては、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった」、「業務が繁忙であった」、「配偶者等、自分以外に育児をする人がいた」などが多く挙げられています（図表19）。

【図表19 男性正社員が育児休業を取得しなかった理由】

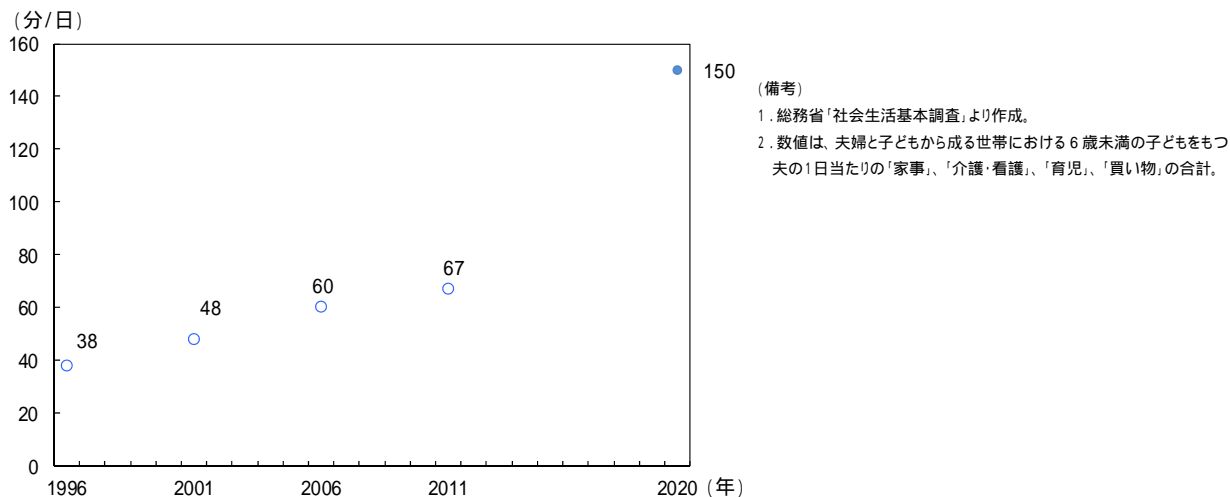


(備考)

- 厚生労働省委託事業「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング)より作成。
- 末子妊娠時・男性(正社員) n=2086、複数回答

● 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間は、67分（2011年）と数値目標に対し低水準で推移しています（図表20）。

【図表20 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間】



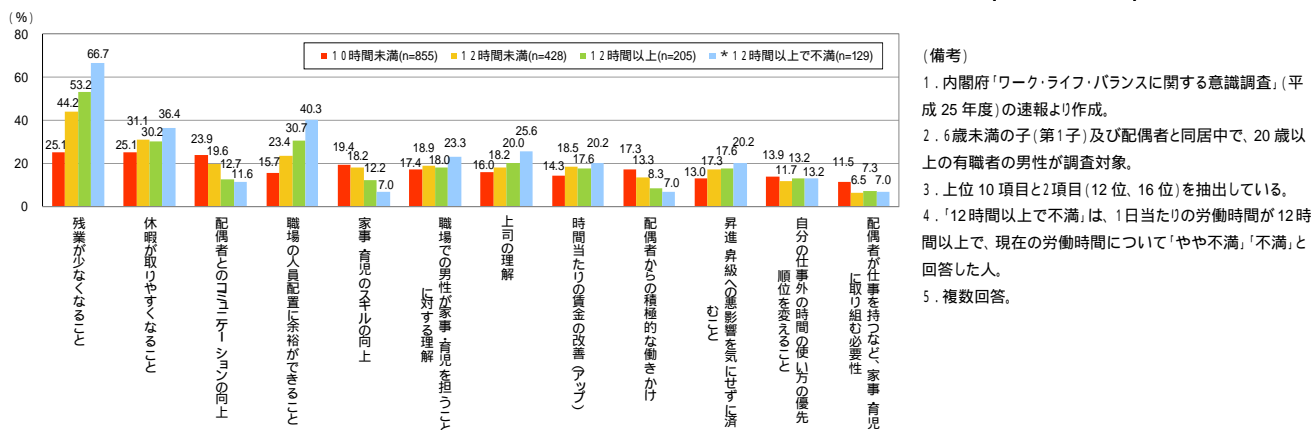
● 6歳未満の子どもをもつ夫の「家事」及び「育児」の行動者率は、共働き世帯でも、約8割の男性が全く「家事」を行わず、約7割の男性が全く「育児」を行っていません。

（ ）社会生活基本調査においては、15分単位で行動を報告することとなっているため、15分に満たない行動は報告されない点に留意が必要。

夫の労働時間別の一日当たりの行動時間は、週労働時間が49時間以上では、育児を含む家事関連時間が49時間未満の場合と比較して短い傾向がみられますが、35時間未満及び35～49時間未満では、明確な傾向はみられません。

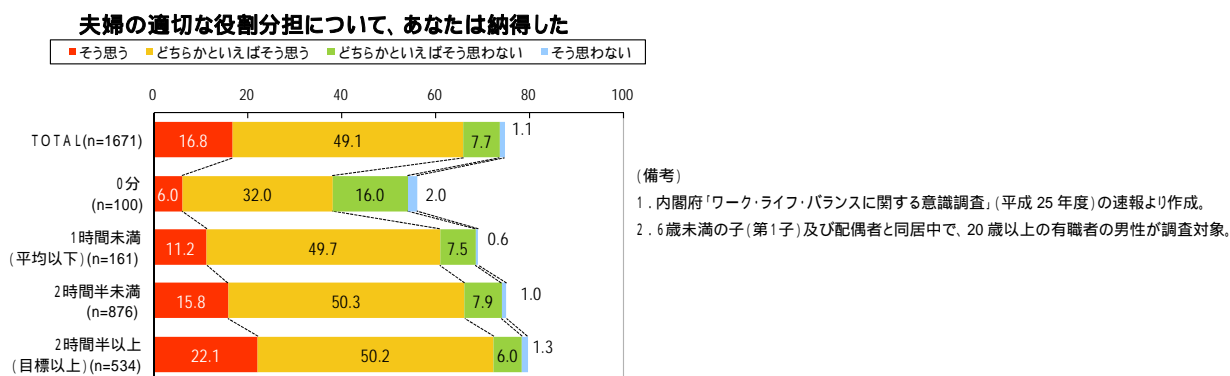
また、男性正社員が平日の家事・育児の時間を増やすために必要なことは、1日の労働時間が長いほど「残業が少なくなること」、「職場の人員配置に余裕ができること」を挙げる割合が高く、1日当たりの労働時間が短いほど、「配偶者とのコミュニケーションの向上」、「家事・育児のスキルの向上」の割合が高くなっています（図表21）。

【図表21 1日当たり労働時間別にみた家事・育児時間を増やすために必要なこと(個人調査)(男性・正社員)】



平日の家事・育児時間が長い男性正社員ほど、第1子出産前に夫婦の役割分担について行った話し合いについて、夫婦の適切な役割分担について納得した割合が高くなっています（図表22）。

【図表22 家事・育児時間別にみた夫婦の話し合いに対する納得度（個人調査）（男性・正社員）】



また、家事・育児時間が長い男性正社員ほど、概ね小学生のころ、両親が「男性も家事・育児に積極的に参加すべきだ」と考えていたであろうと感じる割合が高くなっています。

### <課題>

- 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。その際には、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。
- あわせて、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。このほか、女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。
- 男性の子育て等への参画促進については、育児をまったく行わない男性をゼロにするためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。
- さらに、子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。



# 当面重点的に取り組むべき事項

実施主体の記載がない項目は国の取組

## 総論

### 社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和ポータルサイトや、メールマガジンを通じた情報発信、「カエルの星」の選定等
- ホームページやセミナー等における仕事と生活の調和に関する情報提供等(日本商工会議所)
- 各都道府県の実情に応じた意識啓発の実施及び先進事例等を情報発信(全国知事会)
- ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を表彰(日本生産性本部)

## 就労による経済的自立が可能な社会のために

### 非正規労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化

- 「多様な正社員」モデルの普及・促進に向けた事例及び雇用管理上の留意点の周知啓発
- 求職者への職業訓練と訓練期間中の生活支援等を一貫して行う求職者支援制度の実施

### 若年者の就労・定着支援

- 若者の就職支援や職場定着支援、キャリア教育・職業教育の充実
- 新卒者就職応援プロジェクト事業の実施(全国中小企業団体中央会)

### 働きながら学びやすい社会環境の構築

- 産学協同による職業教育プログラムの開発・実施による社会人の学び直しの推進

## 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会のために

### 仕事の進め方の効率化の促進、労働時間等設定改善に向けた取組等

- 時間外労働に対する割増賃金の取扱いなど労働時間法制についての検討
- 時間外労働協定内容の見直しや年次有給休暇の計画的付与等に取り組む企業への支援や、地域の特性を活かした休暇取得促進など労働時間等設定改善に向けた取組の推進
- 中小企業経営者を対象としたトップセミナー等の開催による、長時間労働抑制等の具体的手法の共有化
- 総実労働時間の縮減にむけた取組(日本労働組合総連合会)
- 時間外労働の抑制や年次有給休暇の取得の促進に向けた、人事評価のあり方を含む取組の情報提供(日本経済団体連合会)

## 多様な働き方・生き方を選択できる社会のために

### 仕事と子育て等の両立支援

- 産前産後休業の取得にかかる周知、改正育児・介護休業法の周知・徹底(平成24年7月1日に全面施行)
- 期間雇用者の育児休業の取得に関する好事例の普及及び助成金の支給
- 柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなテレワークモデルを確立するための実証事業の実施
- 次世代育成支援対策推進法の延長等についての審議会報告とりまとめ
- 「待機児童解消加速化プラン」に基づく、待機児童の解消の取組
- 子ども・子育て関連3法(24.8.22公布)に基づく「子ども・子育て支援新制度」の本格実施に向けた準備を進め、「多様な就労形態」に対応できる保育制度を構築
- ポジティブ・アクションの推進やメンター制度、ロールモデル普及促進による女性の就業継続支援
- 男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革(「イクメンプロジェクト」、地域のキーパーソン育成等)
- 育児休業給付の給付割合の引上げについての検討
- 教育による男女共同参画の理解の促進

### 仕事と介護の両立支援

- 仕事と介護の両立が可能な働き方のモデルを活用した研修や実証実験の実施
- 介護保険制度の着実な推進、介護と医療、生活支援等を一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の実現、市町村窓口や地域包括支援センターにおける家族の介護についての相談・情報提供
- 仕事と介護の両立に資する法制度や介護サービス等支援情報についてのポータルサイトでの一元的提供