

第4章

取組の更なる展開に向けて



第1節 今後に向けた課題

- ☆ **社会的気運の醸成を図るために**
 - ① 高齢者の急増と現役世代人口減少の規模と速さに対応した社会の仕組づくりに向け、仕事と生活の調和の必要性を再確認し、取組を加速
 - ② 仕事と生活の調和の意義についての理解の深化に向けた、各主体が様々な規模・業種の企業や国民の各層に対して発信
 - ③ 企業による取組の実効性を確保するための実際に制度を利用しやすい環境づくり
 - ④ 自分の働き方や顧客としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮

- ☆ **仕事と生活の調和に取り組む企業や人を支援するために**
 - ① ノウハウ・好事例、専門家によるアドバイスの提供やインセンティブの付与等の企業支援
 - ② 仕事と生活の調和に関する事例や調査などについての情報拠点の構築

- ☆ **働くことによる経済的自立の実現のために**
 - ◇ 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拡充
 - ① 非正規労働者、子育て中の女性、子育て終了後の女性や母子家庭の母などに対する職業能力開発支援の充実
 - ② 離職者の安定した生活のためのセーフティネットの整備などの雇用対策の実施
 - ◇ 若年者の就労・定着支援
 - ① 常用雇用を希望するフリーター等を支援するための就職支援や職場定着支援
 - ② 学齢期からの勤労観・職業観を育てるキャリア教育の充実
 - ◇ 最低賃金の引上げ
改正最低賃金法や中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針に沿った最低賃金の改定

- ☆ **健康で豊かな生活のための時間を確保するために**
 - ◇ 仕事の進め方の効率化の促進
業務の進め方・内容の見直しなど仕事の効率化に向けた取組
 - ◇ 長時間労働の抑制
今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制
 - ◇ 年次有給休暇の取得促進
年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進

- ☆ **多様な働き方・生き方が選択できるようにするために**
 - ◇ 仕事と子育ての両立支援
 - ① 短時間勤務等の普及
 - ② 子育ての社会基盤の整備
 - ③ 男性の子育てへの関わりの促進

 - ◇ 地域活動への参加や自己啓発の促進
多様で豊かな生き方を実現するための足がかりとして、地域活動への参加や自己啓発の促進

本章では、第2章で見た仕事と生活の調和の実現に向けた取組および第3章で見た仕事と生活の調和の状況を踏まえた上で、国民や労使による自主的な取組と、それを支援する国や地方公共団体における取組の更なる展開を図っていくため、第1節で今後に向けた課題を、第2節で課題を踏まえて当面重点的に取り組むべき事項を整理します。

I. 総論

(1) 社会的気運の醸成

①仕事と生活の調和の必要性の再認識

平成21年から27年(団塊の世代が全員65歳以上となる時期)にかけて、現役世代の人数(20～64歳人口)は約500万人減少する一方、65歳以上人口は約500万人増加(うち約300万人は75歳以上)します。これは、75歳以上人口「1人」を支える現役世代の人数が、わずか6年間で「5.5人」から「4.3人」に減少することを意味します。

このように現役世代の減少と高齢者の増加が同時かつ急速に進行する中では、介護や社会保障等の急増する負担をより少ない人数で支えていかなければなりません。そこで仕事、家庭、地域のそれぞれで求められる責任を、高齢者や女性なども含めてできるだけ多くの人々が分担して効率的に果たせるよう社会の仕組みを変えていく必要があります。これは個人や組織の個別の利害を超えて取り組むべき社会全体の緊急課題です。

仕事と生活の調和の推進は、働き方の効率化、多様な人材の労働参加、仕事と育児・介護・地域活動の両立にとって不可欠です。

「憲章」では、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきとされており、労使をはじめとする各主体がその実現に向けて取り組んでいるところですが、高齢化の規模と速さに追いつくためにも、取組を加速することが必要です。

②仕事と生活の調和の意義についての理解の深化

昨年来の経済情勢の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組の意義を改めて確認するために公表した「緊急宣言～今こそ仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を～」に引き続き、仕事と生活の調和は働き方の効率化を推進するものであり、また、人材確保等の面から経営戦略としても重要であるということ念頭に置いて、国をはじめとした各主体が仕事と生活の調和の重要性を、様々な規模・業種の企業や国民の各層に対して発信していくことが必要です。

また、国民一人ひとりが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、その実現に向けて取り組んでいくことが重要です。

③企業による取組の実効性の確保

仕事と生活の調和の推進のためには、制度の導入にとどまらず、経営者のリーダーシップにより管理職をはじめ従業員一人ひとりの意識を変えていくとともに、労使で目標を定め、計画的に取り組む、点検することなどにより、実際に制度を利用しやすい環境づくりを進めていくことが必要です。

④自分の働き方や顧客としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮

一人ひとりの希望する仕事と生活の調和の在り方は多様であり、その実現のためには、周囲の理解を得ていくことが不可欠です。また、お互いに多様性を理解し尊重し合うこととともに、自分の働き方が、例えば周囲に長時間労働をもたらすなど、周囲の働き方に及ぼす影響について認識し、配慮することが必要です。

また、国民一人ひとりが、自らの顧客としての行動と、それに対して提供されるサービスの背後にある労働者の働き方との関係について考えることが必要です。

(2) 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援

①ノウハウ・好事例、専門家によるアドバイスの提供やインセンティブの付与等の企業支援

仕事と生活の調和に向けて、メリハリのある働き方を実現させるためには、時間当たり生産性の向上のための取組が、また、多様で柔軟な働き方を実現させるためには、それに適した労務管理が必要となるなど、取組を進める上でノウハウや好事例についての情報は不可欠です。しかしながら、中小企業などこうした情報が不足している企業もあり、取組の障壁となっています。このため、ノウハウや好事例の紹介、専門家によるアドバイスの提供などにより、具体的にどのような取組をすれば良いのかを提示していくことが必要です。また、仕事と生活の調和に取り組む企業を支援するため、仕事と生活の調和に取り組むインセンティブの付与も必要です。

②仕事と生活の調和に関する情報拠点の構築

仕事と生活の調和に係る好事例や国内外のデータ・情報のほか、調査研究についての情報収集を進め、それを広く提供していくことは、仕事と生活の調和についての理解を広げ、深めていく上で、重要です。また、企業の取組や各地方公共団体の

取組などに関する情報は、一定の蓄積が進められているものの、情報が散在しているため、求める情報の所在を突き止めることが困難な状況です。取組を推進するためには、こうした情報を集めた拠点（情報のハブ）を構築していく必要があります。

II. 就労による経済的自立

(1) 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拡充

非正規雇用は、働き方の一つの選択肢として自発的に選択される場合もありますが、やむをえず選択されている場合もあります。また、非正規労働者として働く若年層については、一般的に、正規雇用である場合に比べて技能と知識を蓄積する機会が少ない状況です。このような非正規労働者として働く方や、職業能力形成機会に恵まれない子育て中の女性、子育て終了後の女性や母子家庭の母などが、就労による経済的自立を実現するためには、こうした方々に対する職業能力開発支援の充実が必要です。

また、失業したものの雇用保険を受給できない、離職によりこれまで居住していた社員寮等から退去を余儀なくされるなど、生活の基盤が揺らいでいる方々に対して、就労機会の確保が円滑にできるよう、安定した生活のためのセーフティネットの整備を進めるなど、雇用対策を実施していくことが必要です。

加えて、非正規雇用の待遇格差の是正（社会保険の適用拡大など）が必要です。

(2) 若年者の就労・定着支援

フリーター・若年無業者や、新規学卒就職者の早期離職など、学校から職場への移行が必ずしも円滑に行われていない状況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、就労支援や職場定着支援が必要です。また、一人ひとりが、働くことや仕事への理解を深め、主体的に職業を選択していけるようにするとともに、社会人・職業人として自立していくことができるよう、学齢期からの勤労観・職業観を育てるキャリア教育の充実が必要です。

(3) 最低賃金の引上げ

就業形態の多様化、低賃金労働者の増加等の中で、地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにすることが求められています。このため、地域別最低賃金の決定基準について生活保護との整合性に配慮するよう決定基準を明確化すること等を内容とする最低賃金法の改正が行われました（平成20年7月1日施行）。

また、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」において、中小企業の生産性の向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針について、政労使の合意がなされました（平成20年6月20日）。上記の引き上げに当たっては、経済・企業・雇用動向、中小企業の生産性向上の進展状況、経営環境の変化等も踏まえることとされています。

III. 健康で豊かな生活のための時間の確保

(1) 仕事の進め方の効率化の促進

仕事と生活の調和を推進するためには時間あたり生産性の向上が重要です。そのためには、労使で、

仕事の進め方の効率化に向けて、業務の進め方や業務内容の見直しなど仕事管理の改善に取り組み、その成果を仕事と生活の調和に生かしていくことが必要です。

(2) 長時間労働の抑制

第3章第2節で見たように、過度な長時間労働者が減少しているものの、一般労働者の年間総実労働時間は高止まりの状況が続いています。厳しい経済状況の中で、所定外労働は減少していますが、この機を捉えて、今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制しつつ、安定した雇用を増やすという視点も重要です。

(3) 年次有給休暇の取得促進

近年、年次有給休暇の取得率は5割を下回る状態で推移しています。年次有給休暇の取得は、労

働者の心身の疲労を回復させるだけでなく、仕事と生活の調和、豊かな余暇時間による生活の質の向上、更に生産性の向上や内需拡大に資するものです。

しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じています。

このため、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ることが必要です。特に、連続休暇の取得促進が重要であることから、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・生き方の選択

(1) 仕事と子育ての両立支援

夫婦共働き世帯の増加など、家族の形が変化すると同時に、子育てに関わりたいと思う男性の増加など働き方や生き方に対する希望も多様に変化してきた一方で、男性の家事や育児にかかる時間は、国際的に見てまだ非常に低い水準です。

こうした状況の中で、男女共同参画の視点に立ちつつ仕事と子育ての両立を進めることは、女性が活躍できる環境整備としても、また、子育てに参加したいという男性の希望を実現させるためにも、非常に大きな課題になってきました。

このような仕事と子育てを両立させたいという一人ひとりの希望を実現させていくためには、短時間勤務等の多様で柔軟な働き方を可能にいくための制度が必要です。また、子育ての社会基盤の整備も必要です。特に今般の経済状況の悪化の中で、都市部を中心に保育所の入所が困難な状況が見受けられます。そして、子育てに参加したいという男性の希望を実現させるためには、職場や男性を取り巻く人たちが及び社会全体の意識を変え、育児休業取得等に躊躇する男性自身の気持ちを後押しするとともに、制度整備を行うなど男性の子育てへの関わりの促進が必要です。

(2) 地域活動への参加や自己啓発の促進

地域活動への参加や自己啓発は、個人の生活を豊かにするとともに、職業生活だけではなく自らの能力発揮の可能性を高めるものです。また、そうした活動を行いたいという意欲は、メリハリの

ある働き方の原動力でもあります。一人ひとりが、多様で豊かな生き方を実現するための足がかりとして、地域活動への参加や自己啓発を促進することが必要です。

また、高齢期においても、それぞれの意欲や能力に応じて就労や地域活動などへの参加ができるよう、多様な働き方・生き方を選択できるように支援していくことが必要です。

第2節 当面重点的に取り組むべき事項

☆仕事と生活の調和実現に向けた制度の整備と普及・浸透のための取組

- ①父親の子育てへの関わりや子育て期間中の働き方の見直しを促進するため、改正育児・介護休業法の周知及び同法に基づく企業の取組支援
 - ・父親も子育てができる働き方の実現を目指し、“パパ・ママ育休プラス”を導入（公布日（平成21年7月）から1年以内に施行）
 - ・子育て期間中の短時間勤務制度、所定外労働免除を義務化（公布日（平成21年7月）から1年（常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年）以内に施行）
 - ・制度の実効性確保のため、苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設（公布日（平成21年7月）から3か月以内（調停に係る規定は平成22年4月）に施行）
- ②長時間労働の抑制を図るため、改正労働基準法の確実な履行推進
 - ・時間外労働の割増賃金率の引上げ（平成22年4月施行）
- ③企業の取組の見える化を促進するため、改正次世代育成支援法の企業への周知及び同法に基づく企業の取組の支援
 - ・仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について記載した一般事業主行動計画の策定・届出の義務を中小企業事業主（労働者数101人以上）に拡大（平成23年4月施行）
 - ・一般事業主行動計画の公表及び従業員等への周知の義務付け（労働者数301人以上の企業）（平成21年4月施行）（※労働者数101人以上300人以下の企業は、平成23年4月施行）

☆仕事と生活の調和に向けた企業の取組の後押し

- ①仕事と生活の調和を推進する専門家の養成
 - ・仕事と生活の調和に取り組む企業に対する相談・助言
- ②仕事と生活の調和の取組に必要なノウハウ・事例の効果的提供
 - ・ポータルサイトやメルマガを活用
 - ・研修資料など使いやすい形で提供

☆働くことによる経済的自立に向けた雇用対策

- ①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拡充
 - ・ジョブ・カード制度の推進
 - ・座学と実習を組み合わせた日本版デュアルシステムの実施
 - ・職業訓練期間中の生活保障の実施
 - ・非正規労働者就労支援センターを設置し、必要なサービスをワンストップで提供
- ②若年者の就労・定着支援
 - ・フリーター等常用就職支援事業の拡充
 - ・キャリア・コンサルティングによるメール相談
 - ・若年者等正規雇用化特別奨励金
 - ・キャリア教育の充実
- ③いくつになっても働ける社会の実現
 - ・高齢者の雇用の確保の推進
 - ・団塊の世代が活躍できる環境整備
 - ・高齢者の多様な働き方に対する支援の充実

本節では、第1節で整理した課題に沿って、当面、重点的に取り組むべき事項を整理します。社会全体で仕事と生活の調和の実現に取り組むためには、労使、国、地方公共団体、関係団体、さらには国民一人ひとりが、それぞれの立場で、ここに掲げた事項をはじめ、仕事と生活の調和の実現に向けて取組を進めていくことが重要です。

I. 総論

(1) 社会的気運の醸成

①仕事と生活の調和の必要性と意義のアピール

(社会全体への意識喚起の取組)

「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」は、運動の象徴として11月23日を「ワーク・ライフ・バランスの日」、この日を中核とする1週間（平成21年は11月22日～28日）を「ワーク・ライフ・バランス週間」として提唱し、運動全体の社会的な盛り上がりを図ります。（日本生産性本部）

(「カエル! ジャパン」キャンペーンの推進)

仕事と生活の調和の重要性を、様々な規模・業種の企業や国民の各層に対して発信していくため、引き続き「カエル! ジャパン」キャンペーンを推進するとともに、効率的な働き方に関する事例を効果的に提供していきます。（内閣府）

(「仕事と生活の調和推進プロジェクト」)

「仕事と生活の調和推進プロジェクト」では、我が国の代表的な企業の取組や成果を広く周知することにより、社会的気運を醸成していきます。（厚生労働省）

(公表物やシンポジウム等での情報提供)

各地の商工会議所の仕事と生活の調和に関するセミナー等に対して、情報提供等の支援を行っていくとともに、国等と連携して周知・啓発に取り組んでいきます。（日本商工会議所）

仕事と生活の調和ポータルサイトや「仕事と生活の調和レポート」等各種公表物において、仕事と生活の調和に取り組むことで人材の確保・定着につながった事例やメリハリのある働き方の実現により生産性の向上と従業員の私生活の充実につながった事例などを紹介していきます。（内閣府）

また、関係府省は、「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～」(事務局：日本生産性本部)などの民間団体とも連携しつつ、子育て支援や男女共同参画など仕事と生活の調和に深く関係する施策のシンポジウムやセミナーなどを含め、各種のシンポジウムにおいて、仕事と

生活の調和の意義や事例について紹介していきます。

(地域における住民の理解や合意形成の促進)

さらに、地域においても、都道府県ごとの「仕事と生活の調和推進会議」を開催する等により、労使をはじめとした関係団体、都道府県労働局及び地方公共団体が、緊密な連携を図りつつ、地域の実情に即した住民の理解や合意形成を促進していきます。

(地域の実情に応じた意識啓発の取組)

仕事と生活の調和についての意識を高めるため、「ワーク・ライフ・バランス推進デー（仮称）」を設けて、一人ひとりが自らの働き方を見つめ直し、家族とのきずなを深めるきっかけとするなど、各都道府県が地域の実情に応じた意識啓発の取組を行います。（全国知事会）

②企業による取組の実効性の確保

(経営者のイニシアティブと管理職の理解)

仕事と生活の調和への取組を制度の導入に終わらせず、実効性を確保していくためには、経営者のイニシアティブと管理職の理解が必要であり、職場全体の意識を変えていかなければなりません。

労使は、仕事と生活の調和のための取組がもたらすメリットについての理解の浸透を図り、また、国や地方公共団体は、経営者や管理職の意識改革を支援していきます。

(実効性を高めるための取組)

平成22年4月に長時間労働を抑制するための「改正労働基準法」が施行されることから、その履行を確実なものにしていきます。（厚生労働省）

日本経済団体連合会では、改正労働基準法の円滑な導入に向けて、改正に対応した書籍を出版するなど、確実な履行の推進に向けた取組を実施するほか、改正労働基準法の概要・具体的取扱・留意点等について改正労働基準法施行に向けた各企業の実務担当者向けの説明会を実施していきます。（日本経済団体連合会）

また、次世代育成支援対策推進法では、現在、常時雇用する労働者数が300人を超える一般事業主に対し、仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について記載した一般事業主行動計画を策定し、その旨を厚生労働大臣に届けることが義務付けられています。平成23年4月以降は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主にまで拡大されます。このため、今年度・来年度の2カ年、中小企業の行動計画の策定支援を事業主団体等に委託して実施します。また、一般事業主行動計画の策定・届出が義務となっている企業について、当該行動計画の公表及び労働者への周知が義務付けられています。この着実な履行を図ることにより、企業の取組の「見える化」を進めます。(厚生労働省)

全国中小企業団体中央会においては、中小企業の行動計画の策定及び認定取得を支援するため、厚生労働省からの委託を受け、中小企業向けの事例集の作成、周知・啓発を行ってまいります。また、次世代育成支援対策推進センター等の機能強化を目的として、企業コンサルティング業務に従事している者を対象とした指導用テキストの作成を行います。(全国中小企業団体中央会)

さらに本年6月に育児・介護休業法が改正され、いわゆる「パパ・ママ育休プラス」の導入、3歳までの子を持つ労働者に対する短時間勤務制度導入の義務化などのほか、①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設、②勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料が創設されました。これにより、法の実効性を確保してまいります。(※同改正法の施行日は、紛争の解決(調停に係る部分を除く)、公表及び過料に係る規定については、公布日(平成21年7月1日)から3か月以内。調停に係る規定は平成22年4月。これ以外については、一部を除き、公布日から1年以内。)(厚生労働省)

「働き方改革プラン」(仮称)の推進

働き方の見直し等により、我が国社会の活力を維持・発展させていく「働き方改革プラン」(仮称)として、労使や国民全体の理解を得つつ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を推進します。

具体的には、今後の景気回復時期も含め長時間労働を抑制し、また年次有給休暇の取得の促進等を図る観点から、社会的気運の醸成や基盤整備の推進、企業の取組に対する支援等を行ってまいります。また、ハローワークの窓口において、事業主に対し、各種助成金等の支援策の活用を促すことによる求人者と求職者のマッチングの強化等、安定した雇用のための就職支援を行ってまいります。(厚生労働省)

③自分の働き方や顧客としての行動が周囲の働き方に及ぼす影響についての配慮

(自らの行動が周囲の仕事と生活の調和に与える影響について考えること)

自分自身の働き方の効率化を追求する視点だけにとどまらず、自分の働き方や顧客・発注者としての自らの行動が、家族、同僚、取引先の労働者といった周囲の人たちの仕事と生活の調和に与える影響についても議論していきます。

(2) 仕事と生活の調和に取り組む主体への支援

①ノウハウ・好事例、専門家によるアドバイスの提供やインセンティブの付与による取組支援

(企業の取組推進のための意見・要望活動の実施)

企業が積極的に仕事と生活の調和に取り組めるように、助成・支援制度の拡充、企業表彰などのインセンティブの付与について関係先への意見・要望活動を行ってまいります。(日本商工会議所)

(ノウハウ・好事例の提供)

企業が取組を進める上で、必要となるノウハウや好事例についての情報を提供するため、内閣府では、仕事の進め方の効率化のための取組例を収集・分析し、広く情報提供します。情報提供に当たっては、例えば管理職向け研修資料として活用できるように編集するなど、提供方法の工夫を行います。このほか、企業における仕事と生活の調和担当者を対象にしたメールマガジンを発行し、定期的に情報提供を行うとともに、企業担当者の交流の場を提供することにより、企業の横のつながりを確保しながら互いに取組を促進し合える環境を整備します。(内閣府)

(積極的に取り組む企業の表彰等)

各界での仕事と生活の調和推進が活性化していくことを目指して、企業・労働組合・自治体などを対象に、第3回「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施します。平成21年11月16日には、「ワーク・ライフ・バランス・コンファレンス」を開催し、受賞企業の経営者による講演や受賞事例を紹介し、広く社会的に浸透することを目指します。また、企業での実践サポートを目的に、人事担当者や推進担当者が自社の実情を踏まえて推進できるツール開発などに取り組んでまいります。(日本生産性本部)

均等・両立支援企業表彰を行います(ファミリー・フレンドリー企業部門)。家族的責任を有する労働者がその能力や経験を生かすことのできる環境整備を促進するため、ファミリー・フレンドリー企業*に向けた取組を積極的に行っており、かつその成果があがっている企業等を表彰し、これを広く国民に周知します。(※仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度をもち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う

企業) (厚生労働省)

(仕事と生活の調和を推進する専門家の養成等)

仕事と生活の調和実現に向けて、業務の見直しや働き方の改革にまで踏み込んだ企業の取組を支援するため、民間講習機関を活用しつつ、必要な相談・助言を実施できる専門家の養成と活用を促進します。(厚生労働省)

(労働時間等設定改善に向けた取組の推進)

事業主に対する支援に当たっては、社内制度の見直し等により、恒常的に所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む事業主に対する支援を強化していきます。(厚生労働省)

(企業や地方公共団体の取組の紹介)

また、「仕事と生活の調和ポータルサイト」において、「カエル! ジャパン宣言」企業など積極的に取り組む企業を紹介するとともに、積極的に取り組んでいる企業の表彰や公契約上の配慮など、地方公共団体の仕事と生活の調和に関する施策を紹介します。(内閣府)

(企業における取組を評価する仕組みの充実)

企業における次世代育成支援やCSR(企業の社

会的責任)への取組を促進するため、自社の雇用環境の整備だけでなく、小中学校への出前教室や工場見学の受入れなどに積極的に取り組んでいる企業を顕彰・公表するなど、企業の地域への貢献についても評価していきます。また、全国知事会ホームページでの先進的な取組事例の紹介や表彰制度など、情報発信や情報共有できる仕組みの充実について検討します。(全国知事会)

②仕事と生活の調和に関する情報拠点の構築

(仕事と生活の調和に関する情報の拠点の構築)

「仕事と生活の調和ポータルサイト」において、好事例のほか、仕事と生活の調和に係る調査研究についての国内外の情報収集を進め、それを広く提供します。また、単に情報提供を行うだけではなく、このサイトが仕事と生活の調和に関する情報の拠点(情報のハブ)としての役割を果たせるよう、既に収集されている事例等の情報を体系的に整理した上で提供することで、サイトを利用する方々が求める情報の所在を突き止めることができるような仕組みを設けます。また、働き方と家庭での生活との関係など生活の部分に視点を置いた調査研究等を行うことを検討します。(内閣府)

II. 就労による経済的自立

(1) 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整備

①職業能力開発支援の充実

(人材対策事業の実施)

人材を求めている中小・小規模企業の人材確保・育成を支援するために、職を探している方や就職活動中の学生の方などとの引き合わせを行うべく、合同就職説明会、国内インターンシップ、ビジネススキルの座学研修等を実施する人材対策事業を実施していきます。(日本商工会議所)

(ものづくり担い手人材育成事業の実施)

地域中小企業の人材ニーズを踏まえたものづくり担い手人材の育成を行うため、求職者や中小企業の従業員を対象とした座学による講義や現場での実習を行います。(全国中小企業団体中央会)

(緊急人材育成・就職支援基金(緊急人材育成支援事業))

雇用保険を受給できない方に対して、医療、介護、福祉等の新規成長や雇用吸収の見込める分野等における知識・技能を身につけるための職業訓練を実施するとともに、訓練を受講する主たる生計者

に対して、一定の要件を満たす場合、訓練機関中の生活保障として「訓練・生活支援給付」の支給を行います。(厚生労働省)

(ジョブ・カード制度の推進)

フリーターや子育て中の女性、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれない方に対して、きめ細やかなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発や課題の明確化を行った上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめ、就職活動等に活用することにより、その能力を向上させ、安定した雇用への移行を促進するジョブ・カード制度を推進していきます。(厚生労働省)

また、日本商工会議所に「中央ジョブ・カードセンター」を設置するとともに、全国47都道府県においては、都道府県庁所在地商工会議所等に「地域ジョブ・カードセンター」を設置し、ジョブ・カード制度の普及を進めていきます。(日本商工会議所)

(日本版デュアルシステム(ジョブ・カード制度の職業訓練の一つ)の実施)

フリーターや子育て中の女性、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵ま

れない方に対し、民間教育訓練機関等での座学と企業等における実習を組み合わせた実践的な職業訓練（訓練機関は標準4か月）を実施し、安定就労への移行を引き続き図っていきます。（厚生労働省）

（年長フリーター自立能力開発システムの推進）

年長フリーター（25～39歳）等に対しては、その特徴を踏まえ、事業主が年長フリーター等の個人の職業能力を把握・評価した上で、企業実習を先行させ、実習を通じた訓練生の評価に基づき必要な教育訓練を実施する事業主主導の職業訓練である「企業実習先行型訓練システム」（ジョブ・カード制度の職業訓練の一つ）を実施しています。また、業界団体等の協力を得ながら年長フリーター等の非正規労働者向けの職業訓練コースを開発し、民間教育訓練機関等に対する委託訓練である「再チャレンジコース」を引き続き実施してまいります。（厚生労働省）

（ハローワークにおける職業訓練情報等提供体制の強化）

緊急人材育成・就職支援基金の造成に伴う職業訓練の抜本的拡充等に対応し、労働局及びハローワークに職業訓練情報等連携推進員を新たに配置して、職業訓練情報等の収集・提供及びキャリア・コンサルティング等の実施体制を強化してまいります。（厚生労働省）

②雇用対策の実施

（非正規労働者就労支援事業）

派遣労働者等非正規労働者の雇用の安定のために「キャリアアップハローワーク（非正規労働者就労支援センター）」を設置し、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保にかかる相談等、安定就職に向けた様々な支援をワンストップで提供するとともに、キャリアアップハローワーク未設置の府県の主要なハローワークにおいても同様のサービスを実施してまいります。（厚生労働省）

（就職安定資金融資）

事業主都合（解雇・雇用期間満了による雇止め）による離職者のうち、当該離職に伴ってそれまで入居していた社員寮からの退去を余儀なくされるなどによって住居喪失状態となっている方に対して、住宅入居初期費用などの必要な資金を貸し付けることにより、これらの方の住居と安定的な就労機会が円滑に確保できるよう引き続き支援してまいります。（厚生労働省）

（緊急人材育成・就職支援基金）（再掲）

十分な技能・経験を有しない求職者を、実習型雇用や職場体験を通じて雇い入れる中小企業等に

対する助成、長期失業者や住宅を喪失し就職活動が困難となっている者に対する再就職支援や住居・生活支援等を実施してまいります。（厚生労働省）

（マザーズハローワーク事業）

マザーズハローワーク事業の拠点（マザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナー）において、子育てしながら就職を希望している女性等に対して、キッズコーナーの設置等子ども連れで来所しやすい環境を整備し、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を実施してまいります。（厚生労働省）

③非正規雇用者への社会保険の適用拡大

（非正規雇用者への社会保険の適用拡大）

賃金により生計を営む労働者については、できるだけ被用者年金を適用することが望ましいと考えており、非正規雇用者への厚生年金・健康保険の適用拡大について、引き続き議論を進めてまいります。（厚生労働省）

（2）若年者の就労・定着支援

①若年者の就職支援や職場定着支援

（フリーター等常用就職支援事業の拡充）

全国のハローワークにおいて実施しているフリーター等常用就職支援事業について、対象者を30代後半の不安定就労者まで拡大し、常用雇用に向け、支援対象者ごとの課題に応じ、①就職活動に関する個別相談・助言指導、②フリーター向け求人の確保、継続的な求人情報提供、③フリーター等を対象とした面接会の開催、④職業相談・職業紹介、⑤職場定着支援、の一貫した就職支援を実施します。（厚生労働省）

（キャリア・コンサルティングによるメール相談）

ハローワークの窓口等への来所をためらう若年求職者、若年労働者を対象に、携帯電話等のメールを活用し、就職活動、職場や仕事上の悩み・不安等に対し、キャリア・コンサルティングによるメール相談を実施します。（厚生労働省）

（若年者等正規雇用化特別奨励金）

正社員として就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等や採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等について、求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合に、若年者等正規雇用化特別奨励金（対象者1人につき、中小企業100万円、大企業50万円）を支給します。（厚生労働省）

②キャリア教育の充実

(キャリア教育に対する支援活動の推進)

各地商工会議所では、地域の学生を対象としたインターンシップ、職場体験等のキャリア教育に対する支援活動を積極的に行っており、今後もこうした活動が全国で展開されるよう情報提供等の支援活動を推進していきます。(日本商工会議所)

(今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方についての検討)

産業構造・就業構造が変化し、フリーター・若年無業者や新規学卒就職者の早期離職が問題となるなか、これからの学校には、学生・生徒等が将来の基盤を築き、自立して生きていくことができるようにしていくことが求められています。一方、平成18年12月に改正された教育基本法においては、教育の目標の一つとして、「自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」が規定され、平成19年7月に閣議決定された教育振興基本計画においても、「特に重点的に取り組むべき事項」として「キャリア教育・職業教育の推進」が掲げられたところです。

こうした状況をふまえ、平成20年12月、中央教育審議会に対して、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の諮問がなされ、現在、同審議会において後期中等教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方、高等教育における職業教育の在り方を中心に、精力的に審議が進められています。(文部科学省)

(キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業)

初等中等教育段階において、地域一体となったキャリア教育を推進するためには、産業界と教育界をつなぐNPO・企業等の民間主体のコーディネーターの役割が重要となるため、キャリア教育のコーディネートを行う上で必要な知識・スキルなどを備えた人材の育成等を促進するための基盤

を構築する事業を実施しています。(経済産業省)

(3) いくつになっても働ける社会の実現

(65歳までの高齢者雇用確保措置の着実な実施)

ハローワークによる指導・助言を行うとともに、人事処遇制度の見直し、職場改善や職域開発などに関する高齢者雇用アドバイザーによる専門的・技術的支援等を実施していきます。(厚生労働省)

(希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進)

意欲と能力があれば年齢にかかわらず働ける環境整備を図るため、定年引上げ等奨励金等による支援を実施していきます。(厚生労働省)

(団塊の世代が活躍できる環境整備)

いったん離職すると再就職が困難な中高年齢者のため、地域の事業主団体を通じた企業の人材ニーズの開拓、就職面接会やセミナー等の再就職支援の実施や、高齢者等が共同で事業を開始し、高齢者等を雇い入れた場合に助成する高齢者等共同就業機会創出助成金による支援を行っていきます。

また、退職後において雇用・就業の創出が期待される地域貢献活動分野に団塊世代等が自らの能力、経験を活かして円滑に就業できるようNPO法人等を活用した体験訓練、相談、情報提供等の実施を内容とする地域貢献活動分野にかかる職業能力開発推進体制整備モデル事業を全国10か所(札幌市、盛岡市、水戸市、横浜市、名古屋市、尼崎市、広島市、高松市、佐賀市、鹿児島市)において実施しています。(厚生労働省)

(高齢者の多様な働き方に対する支援の充実)

高齢者の多様なニーズに応える臨時的かつ短期的又は軽易な就業の機会を提供し、高齢者の生きがいの創出と地域の活性化を図るシルバー人材センター事業を実施していきます。(厚生労働省)

Ⅲ. 健康で豊かな生活のための時間の確保

(1) 仕事の進め方の効率化の促進

(仕事の進め方の効率化のための取組例についての情報提供)

「メリハリのある働き方」の実現に向けて、労使による仕事の進め方の効率化に向けた仕事管理の改善等の取組を支援するため、仕事と生活の調和を目指した仕事の進め方の効率化のための取組例を収集・分析し、その成果を広く情報提供します。(内閣府)

(2) 長時間労働の抑制等

(労働時間等設定改善に向けた要請活動の実施)

フルタイム労働者の年間総実労働時間1,800時間の数値目標の設定や法目的を「仕事と生活の調和」にするなど、労働時間等設定改善法の改正について関係先への要請活動を行っていきます。(日本労働組合総連合会)

(時短目標の達成に向けた取組)

全ての加盟組合において、「最低到達目標」（年間所定労働時間 2,000 時間を上回る組合をなくすなど）の 2009 年度末での達成を図るとともに、「超過勤務実施時における翌勤務開始時とのインターバル規制」の水平展開を図っていきます。（情報産業労働組合連合会）

(総実労働時間の短縮により生活時間を確保する取組)

営業日・営業時間の適正化に向けて、各企業労使による取組はもちろん「産別－業界経営者団体」や「地域・地区内の労使」での協議の場の設定に向けて検討を進めていきます。また、適正要員の検証・把握を進めるため、各企業労使において労使協議による要員計画の確認を徹底していくとともに、産別として「要員計画モデル」の検討など時間外労働を前提としない要員計画の策定支援を行っていきます。（日本サービス・流通労働組合連合）

(労働時間等設定改善に向けた取組等)

「改正労働基準法」の施行を受けてその履行を確実にものにしていくとともに、労働時間等設定改善に向けて、時間外労働協定の締結内容の見直しの促進、年次有給休暇の計画的付与制度の導入など企業における社内制度の見直し等により、恒常的に所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む事業主に対する支援を強化します。また、「仕事と生活の調和推進プロジェクト」において、恒常的な残業削減や年次有給休暇の取得促進といった政策課題に沿ったよりメッセージ性の高い発信が図られるような工夫をしていきます。

また、景気回復期にも、長時間労働の抑制、安定した雇用を増やすことに取り組んでいきます。

(厚生労働省)

国家公務員についても、政府全体として計画的に在庁時間削減に取り組むこととし、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定して、具体的な取組を進めているところです。（人事院）

IV. 多様な働き方・生き方の選択

(1) 仕事と子育ての両立支援

①短時間勤務等の普及**(育児・介護のための時間の保障に向けた要請活動の実施)**

育児・介護のための時間を保障するため、休業や短時間勤務制度を拡充し、本人の選択を前提とする勤務の柔軟化の整備に向けて関係先への要請活動を行っていきます。（日本労働組合総連合会）

(改正「育児・介護休業法」の施行)

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務として、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化すること等を内容とする育児・介護休業法の改正案が本年6月に成立したところです。これらの改正の施行日は、公布日（平成21年7月1日）から1年（常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年）以内で政令で定める日とされており、今後、円滑な施行に向けて改正内容の周知等を行っていきます。（厚生労働省）

(子育て期の短時間勤務支援コース（両立支援レベルアップ助成金）)

小学校第3学年終了までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を労働協約又は就業規則に規定し、労働者がこれらの制度を連続して6か月以上利用した場合に、両立支援レベルアップ助成金を事業主に支給します。（※複数の事業所

を有する事業主にあつては、全ての事業所において制度化していることが必要です。）（厚生労働省）

(短時間正社員制度導入支援事業)

短時間正社員制度の導入モデル例の開発・普及等により、その導入促進、定着を図ります。また、「短時間正社員制度導入ナビ」等において好事例の提供を行うとともに、マニュアル等の短時間正社員制度に関する情報提供を行います。（厚生労働省）

国家公務員についても育児休業や育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務等の両立支援制度の周知や利用モデルの提示等を行い、男性職員の育児休業の取得を促進するなど仕事と育児・介護が両立しやすい環境整備を図ります。（人事院）

②子育て社会基盤の整備**(次世代育成支援推進のための要請活動の実施)**

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表・実行等の徹底や総合的な次世代育成支援のための「子育て基金（仮称）」の創設等などについて関係先への要請活動を行っていきます。（日本労働組合総連合会）

(ファミリー・サポート・センター事業)

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する方と当該援助を行うことを希望する方との相互援助活動を進めます。（厚生労働省）

(事業所内保育施設設置・運営費助成金)

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、設置、増築、運営費用を一部と助成します。また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。（厚生労働省）

(待機児童解消に向けた意見・要望活動の実施)

仕事と子育ての両立支援に向けた環境を整備することが重要であることから、希望する人が誰でも保育施設等を利用できるよう、待機児童解消に向けた保育施設の増設及びサービスの拡充等について関係先への意見・要望活動を行っていきます。（日本商工会議所）

(新待機児童ゼロ作戦の推進)

希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指して、保育施策及び放課後対策を質・量ともに充実・強化します。（平成20年度からの3年間を集中重点期間として取組を推進します。）（厚生労働省）

③男性の子育てへの関わりの促進

(改正「育児・介護休業法」の施行) (再掲)

父親も子育てができる働き方の実現を目指し、①父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行は1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。②父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。③配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が、本年6月に成立したところです。これらの改正の施行日は、公布日（平成21年7月1日）から1年以内で政令で定める日とされており、今後、円滑な施行に向けて改正内容の周知等を行っていきます。（厚生労働省）

(男性の仕事と子育ての両立に関する意識改革)

平成20年度に仕事と家庭の両立できる働き方を設計、実践するツールとなるハンドブック（「父親のワーク・ライフ・バランス～応援します！仕事と子育て両立パパ～」）の作成等を行ったところです。本年度は、男性の仕事と家庭の両立に関する全国的な周知活動等を実施します。（厚生労働省）

また、昨年末に公表した「パパの育児休業体験記」のさらなる周知を図るとともに、平日にも育児を行うために仕事を効率的にこなしている男性の取組などを紹介することにより、男性の働き方改革を推進します。（内閣府）

(男性の育児休業取得率向上の促進)

依然として低い男性の育児休業取得率を上げるため、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、各都道府県で当面の目標を設定し、目

標達成に積極的に取り組む企業を募るなど、企業の自主的な取組が進むような環境を整え、取得率の向上に努めます。（全国知事会）

(2) 地域活動への参加や自己啓発の促進

(地域力創造に向けた“人材力”の強化)

民間企業を含む社会の多様な主体との連携による地域の活性化の担い手を育成します。こうした人材育成に当たっては、企業や役所に勤務するサラリーマン等も余暇を使って、実際に地域に飛び出し、地域おこし活動に従事することが不可欠であり、これを可能にする新たなライフスタイルへの転換を含め、地域力創造に向けたあらゆる主体の取組を積極的に推進します。（総務省）

(キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）の拡充)

事業主が、事業内職業能力開発計画等を策定し、その雇用する労働者の申出により、職業訓練等、職業能力検定若しくはキャリア・コンサルティングを受けるために必要な経費の負担又は職業能力開発休暇の付与を行った場合において一定の助成を行っており、本年度から訓練経費及び賃金に対する助成率を拡充するとともに、就業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限を行った場合や長期職業能力開発休暇制度を導入した場合にも一定の助成をすることとしました。これにより、キャリア形成の促進を図っていきます。（厚生労働省）

(キャリア健診（企業向け・個人向け）事業)

労働者のキャリア形成に大きな影響を与える企業の行う人材育成を診断する企業向けキャリア健診、同時に、個々の労働者の働く意欲に影響を与えるキャリア形成に関する様々な問題や悩みを解消する個人向けキャリア健診のセットによる企業訪問サービスとしてのモデル事業を実施していきます。（厚生労働省）

(地域貢献活動分野に係る職業能力開発推進体制整備モデル事業) (再掲)

退職後において雇用・就業の創出が期待される地域貢献活動分野に団塊世代等が自らの能力、経験を活かして円滑に就業できるようNPO法人等を活用した体験訓練、相談、情報提供等の実施を内容とする地域貢献活動分野にかかる職業能力開発推進体制整備モデル事業を全国10か所（札幌市、盛岡市、水戸市、横浜市、名古屋市、尼崎市、広島市、高松市、佐賀市、鹿児島市）において実施しています。（厚生労働省）

(特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及事業)

地域活動やボランティア活動への参加に必要な休暇等、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度について、事業主を対象とするセミナーの開催、休暇導入事例集の作成、地域活動やボランティア活動を実際に体験するプログラムの実施等を進め、その一層の普及促進を図ります。(厚生労働省)

(ソーシャルビジネス振興事業)

新しい社会的価値を産み出し、新たな働き方の提供を可能とするソーシャルビジネス(ビジネスとして事業性を確保しながら、社会的課題の解決を図る活動。以下、「SB」)の進行を図るため、SBの普及啓発を目的とした全国フォーラムの開催やポータルサイトの開設、SBの起業を支援する団体の育成支援、SBの成功モデルを別の地域に移転する取組の支援、地域におけるSB人材の創出・育成支援を実施します。(経済産業省)