

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新「憲章」・「行動指針」に基づき、仕事と生活の調和実現に向けた取組を加速
- 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向けた取組を通じた「ディーセント・ワーク」の実現

- 仕事と生活の調和に向けた取組を通じた「ディーセント・ワーク」の実現への取組、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

☆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
- ◇若年者の就労支援
 - ①フリーター等に対するハローワークでの職業相談・職業紹介から職場定着にいたるまでの一貫した支援
 - ②社会人・職業人として自立できる人材を育てるためのキャリア教育・職業教育の充実
- ◇働きながら学びやすい社会環境の構築
 - ①大学・専修学校等における社会人受入れの促進のための学習環境の整備
 - ②公民館、図書館、博物館等社会教育施設における学習環境の充実

☆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章でみた仕事と生活の調和の実現に向けた取組及び第3章でみ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27年までの今後5年間で、団塊の世代（昭和22～24年生まれ）が全員65歳以上となり、75歳以上人口「1人」を支える現役世代の人数が、「5.3人」から「4.3人」に減少すると見込まれています。

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。また、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。

今、本年6月に政労使トップにより合意された、新たな「憲章」・「行動指針」に沿って、一層強力に仕事と生活の調和の実現に向けて取り組んでいくことが求められています。

② 仕事と生活の調和の意義についての理解の深化

昨今の厳しい経済状況や雇用情勢の中にあっても、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を念頭において、国を始めとした各主体が仕事と生活の調和の重要性を、引き続き様々な規模・業種の企業、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、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

企業において仕事と生活の調和に関する諸施策が広く導入・活用されていく上での阻害要因として、一人ひとりの意識改革の難しさ、要員管理の煩雑さなどが指摘されています。こうした問題解決に役立つ情報が少ない企業における取組を進めていくためには、メリハリのある働き方の実現に向けた時間当たり生産性の向上のための取組事例や、多様で柔軟な働き方を実現する上で必要となる労務管理の仕方など、取組のノウハウ、好事例、データなどの情報が不可欠です。また、仕事と生活の調和に取り組む企業を支援するため、専門家によるアドバイスの提供や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）を構築していくことが必要です。

(3) 仕事と生活の調和に向けた取組を通じた「ディーセント・ワーク」の実現

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）」

の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、意欲と能力に応じて非正規雇用から正規雇用に移行できることや、雇用形態にかかわらず公正な処遇の確保、働き方に中立な税・社会保障制度の在り方の検討などが必要です。

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、就職支援や職場定着支援が必要です。また、一人ひとりが、社会人・職業人として自立していくことができるよう、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とともに、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。

(3) 働きながら学びやすい社会環境の構築

① 大学・専修学校等における社会人受入れの促進のための学習環境の整備

現在、企業内教育・訓練の縮小や、個々の職業人に求められている知識・技能の高度化、産業構造の変化等の中でキャリア変更を迫られるケースの増加等に伴い、在職者のスキルアップや離職者の学び直しなど、社会人の学習ニーズにより積極的に対応していくことが、一層求められています。働きながら学ぶ在職者等の社会人は、学習の時間や場所に制約を受けることが多く、そうした学習者の多様なライフスタイルに対応した学習環境の整備が必要です。

② 公民館、図書館、博物館等社会教育施設における学習環境の充実

公民館、図書館、博物館等社会教育施設は、地域住民の学習や交流の場として活用されており、近年、社会的課題や学習者のニーズが多様化・複雑化する中、社会教育施設が有する学習プログラムや学習支援サービスなどの学習資源を活用し、学習者の様々なニーズに対応した学習環境の充実が必要です。

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

年間総実労働時間については減少していますが、週60時間を超えて働く労働者が全体の約1割、子育て世代である30代男性では5人に1人の割合で存在しており、今後の景気回復期も含め、長時間労働の抑制を図ることが重要です。

(3) 年次有給休暇の取得促進

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。

希望する方が年次有給休暇を取得できるように、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变化してきた一方で、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、子育てに関わり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、子育てに関わり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。

また、女性が、将来像を描き、目標を持って自

らの能力を開発できるよう、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ための支援が必要です。

(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

I 総論

☆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
- ②企業による取組の実効性の確保
- 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

☆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
- ②仕事と生活の調和に関する情報拠点の構築

II 就労による 経済的自立

☆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
- ②雇用対策の実施
- ③非正規雇用者への社会保険の適用拡大
- ④非正規労働者の処遇改善に向けた取組

☆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
- ②キャリア教育・職業教育の充実

☆いくつになっても働ける社会の実現

☆働きながら学びやすい社会環境の構築

III 健康で豊かな生活の ための時間の確保

☆仕事の進め方の効率化の促進

☆長時間労働の抑制等

IV 多様な働き方・ 生き方の選択

☆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

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

〔「新成長戦略」の実行〕

「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、就業率（20～64歳、15歳以上、20～34歳、25～44歳（女性）、60～64歳）や第1子出産前後の女性の継続就業率、男性の育児休業取得率等について2020年までの目標が掲げられるとともに、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組むとされたことを踏まえ、新しい「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」に基づき取組を進める。（関係省庁）

〔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22年は11月21日～27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）

〔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」が施行されたことから、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、各種会合や機関誌等を通じてワーク・ライフ・バランス推進の必要性や効果を紹介し、企業の意識啓発を行います。

また、改正労働基準法や改正育児・介護休業法の確実な履行、運用に向け、企業からの各種問合せに対し、適切に対応します。（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。加えて、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おり、この着実な履行を進めます。

さらに、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、これらの義務が確実に履行されるよう委託事業等を活用して、中小企業の行動計画の策定支援を実施します。(厚生労働省)

さらに本年6月に育児・介護休業法が本格的に施行されました。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いきます。(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・要望活動を行っていきます。(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事例を収集・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、「ワーク・ライフ・バランス大賞」を実施しています。毎年11月には、「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いきます。(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)

(労働時間等設定改善に向けた取組の推進)

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行っていきます。(厚生労働省)

(企業の取組やアドバイザーの派遣などの地方公共団体における仕事と生活の調和推進施策の紹介)

「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、アドバイザーの派遣や企業の表彰、公契約上の配慮などの地方公共団体における仕事と生活の調和推進施策について情報や事例を紹介することにより、企業や地方公共団体における更なる展開を後押しします。(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)

また、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します。(内閣府ほか関係省庁)

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着目した調査研究を行います。（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、訓練期間中の生活給付として「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）

フリーター等の正社員経験の少ない方等に対して、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・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い、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、正社員へと導くジョブ・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（訓練期間は標準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）

（年長フリーター等に対する

「再チャレンジコース」の実施）

これまでに各種業界団体及び民間教育訓練機関等と共同で開発したカリキュラム等を活用し、常用雇用で有用とされる資格等必要な職業能力を習得するための年長フリーター等の非正規労働者を対象とする職業訓練コース（再チャレンジコース）について、訓練期間を拡充し、民間教育訓練機関等に対する委託訓練として引き続き実施していきます。（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配置しており、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を引き続き実施していきます。（厚生労働省）

②雇用対策の実施

（非正規労働者総合支援事業）

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（非正規労働者総合支援センター）」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、等を実施するとともに、新たに専門家による生活支援に係る相談等を実施し、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いきます。（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いきます。（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いきます。（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、できるだけ被用者としての年金・医療保険を適用することが望ましいと考えており、平成25年の通常国会への法案提出を予定している新たな年金制度の具体的制度設計に関する議論などにおいて、引き続き検討を進めていきます。（厚生労働省）

④非正規労働者の処遇改善に向けた取組

（非正規労働者の処遇改善に向けた取組）

労働者の賃金の底上げのため、企業内最低賃金協定（締結拡大と水準の引上げ）の取組を強化します。また、非正規労働者の均等・均衡処遇の実現にむけた運動を本年秋口までに検討し、展開を図ります。（日本労働組合総連合会）

（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

（フリーター等正規雇用化支援事業）

全国のハローワークにおいて、広くフリーター等（30代後半の不安定就労者を含む）を対象に、正規雇用化に向け、支援対象者1人ひとりの課題に応じ、①就職活動に関する個別相談・指導助言、

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「ジョブクラブ」方式による主体的な就職活動の支援、⑤職業相談・職業紹介、⑥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）

②キャリア教育・職業教育の充実

（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）

社会全体が変化する中、若年者の高い失業率や非正規雇用率、若年無業者の存在、新卒者の早期離職など、若者の学校から社会・職業への移行が円滑に行われず、社会人・職業人として自立できる人材の育成に課題が見られています。

このような中、学校教育においては、社会人・職業人として自立できる人材を育てるという社会的な要請にこたえるため、キャリア教育・職業教育の改善・充実を図ることが求められています。

こうした状況をふまえ、平成20年12月に、文部科学大臣から中央教育審議会に対し、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諮問がなされました。諮問を受けて設置されたキャリア教育・職業教育特別部会は、平成22年5月に、審議内容を取りまとめた「第二次審議経過報告」を公表しました。

同報告では、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であるキャリア教育と、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」である職業教育の基本的方向性として、次の3つを示しています。

- ① 社会的・職業的自立に必要な能力等を育成するため、キャリア教育の視点に立ち、社会・職業との関連を重視しつつ、義務教育から高等教育に至るまでの体系的な教育の改善・充実を図る
- ② 我が国の発展のために重要な役割を果たす職業教育の意義を再評価し、実践的な職業教育を体系的に整備する
- ③ 学びたい者が、いつでも、社会・職業に関して必要な知識・技能等を学び直したり、更に深く学んだりすることにより、職業に関する能力の向上や職業の変更等が可能となるよう、生涯学習の視点に立ち、キャリア形成支援の充実を図る

中央教育審議会では、引き続き、答申に向けた検討を行うこととしています。（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)

(高齢者の多様な働き方に対する支援の充実)

教育・子育て・介護・環境の分野における、シルバー人材センターと地域公共団体の連携による

事業の拡充等により、シルバー人材センター事業の充実を図ります。

また、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。(厚生労働省)

(4) 働きながら学びやすい社会環境の構築

(大学・専修学校等における社会人受入れの 促進のための学習環境の整備 (学習目的に応じた教育プログラムの提供))

現在、大学入学者に占める社会人の割合は、OECD平均が約20%に対し、我が国は約2%となっており、国際的にみて極めて低い状況です。今後、社会人向けの教育プログラムを大学間連携を通じて実施する取組への支援や、履修証明制度の運用改善などにより、社会人が何度でも大学で学び、学習成果を社会で生かせる環境を整えます。

また、専修学校においては、自己の学習ニーズにあった短期の教育プログラム等の積み上げにより、正規課程の修了につなげることのできる「単位制専修学校」の制度化の検討を行っています。また、専修学校において自由な時間に自由な場所で学べる「通信制学科」の制度化の検討を行っています。(文部科学省)

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

取組事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事例を収集・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

(総実労働時間の縮減に向けた取組)

日本労働組合総連合会の時短方針に掲げた「年間総実労働時間1800時間」の実現をめざし、労働協約の改定と時間外労働の削減、適正な労働時間管理などに取り組みます。また、減少傾向にあった総実労働時間が増加していることから、労働

時間をもとに戻せない取組の強化とともに、労働時間規制の取組(インターバル休息、36協定の特別条項の上限規制設定など)の強化をめざします。(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、2009年度末までの「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)の達成を図るとともに、「超過勤務実施時も含めた翌勤務開始時とのインターバル規制」の組織内展開を図っています。(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「産別一業界経営者団体」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な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行っていきます。

また、今後の景気回復期を含め、長時間労働の抑制に取り組んでいきます。(厚生労働省)

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」(平成4年12月人事管理運営協議会決定)、「超過勤務の縮減に関する指針について」(平成21年2月人事院事務総局職員福祉局長)等に沿って超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的使用の促進に取り組んでいきます。また、府省ごとに在庁時間の削減目標を設定し、計画的に在庁時間削減に取り組んでいるところです。(総務省、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改正育児・介護休業法が、本年6月に施行されました。(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用されます。)(厚生労働省)

(女性の就業継続や男性の育児休業取得促進に

向けた取り組みの推進)

改正育児・介護休業法の施行を受けた労働協約化の推進や、改正法の一部制度が適用猶予とされた100人以下の企業における制度導入の促進、両立を希望する人が制度を利用できる職場環境の整備にむけた取組などを進めます。(日本労働組合総連合会)

(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・運用改善に関するセミナーの開催、同制度の導入企業への相談支援等により、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、マニュアル等により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)

② 子育て社会基盤の整備

(子どもと子育てを社会全体で支えるしくみの構築)

子ども・子育て政策と財源の一元化、ステークホルダーの政策決定プロセスへの参画など、利用者本位の切れ目のないサービス提供体制と社会的養護など支援体制を確立するため、「子育て基金(仮称)」構想の具体化に向けて、関係団体・関係会議等における提言、協議、意見交換を進めます。(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。

また、平成21年度から病児・病後児預かり等への対応のための事業を実施しています。(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）

（保育所待機児童の解消）

「子ども・子育てビジョン」に基づき、就労希望者の潜在的な保育ニーズに対応し、就労しながら子育てしたい家庭を支えるため、潜在的な保育ニーズにも対応した数値目標（保育サービスの定員を毎年5万人ずつ増加）を定め、保育所待機児童の解消を図ります。（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。等を内容とする改正育児・介護休業法が、本年6月に施行されました。（ただし一部規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日から適用されます。）（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、21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～」）の作成等を行いました。本年度は、平成22年6月30日の改正育児・介護休業法の一部施行とあわせ、育児を積極的にする男性（イクメン）を普及するため、「イクメンプロジェクト」をスタートしたところであり、これにより、働く男性が、育児をより積極的にすることや、育児休業を取得することができるよう、社会の機運を高めていくこととしています。（厚生労働省）

国家公務員においても、育児休業等を取得した男性職員による講演会（先輩育休パパ講演会）や体験談等をまとめたパンフレットを作成し、男性職員の育児休業等の取得を促進していきます。（総務省）

（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）

（国家公務員の仕事と育児が両立しやすい環境整備）

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が両立しやすい環境整備を図ります。（人事院）

（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））

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等を行った場合において一定の助成を行っています。（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）

（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（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」）を振興するため、SB事業者を中心としたネットワーク組織を設立し、民間主導によるSBの活性化を図るとともに、全国フォーラム等の普及啓発、SBの起業を支援する団体や地域で活躍するSB人材の創出・育成、SBの成功モデルを他地域に移転する取組を支援します。(経済産業省)