

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「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情報拠点の構築

☆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

☆働くことによる経済的自立の実現のために

- ◇非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化
 - ①非正規雇用の労働者、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・定着支援
 - 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
- ◇仕事と介護の両立支援
- ◇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

平成23年には、65歳以上の高齢者の割合が、24.1%と過去最高になり、平成37年には、30.3%となることを見込まれます。一方、生産年齢人口（15～64歳）は、平成23年の62.9%から、平成37年に58.8%になると見込まれます。このような、高齢者の増加と現役世代の減少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。

このような中で、「日本再生戦略」（平成24年7月31日閣議決定）においても、分厚い中間層の復活を目指す上で、ワーク・ライフ・バランスの実現により雇用の質の向上を図ることとされています。そのため、「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念頭に置いて、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、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) 非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化

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、やむをえず選択している者（不本意非正規就業者）も一定程度おり、近年その数は上昇傾向にあります。また、非正規雇用で働く労働者については、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。

このような職業能力形成機会に恵まれない非正規雇用で働く方や、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に加えて、非正規雇用の待遇格差の是正、労働関係法令等遵守の周知・指導等による公正処遇の確保を行っていくことが必要です。

また、ハローワークの全国ネットワークを活かし、広域で一貫したフォローアップ体制を構築するなど、安定した生活のためのセーフティ・ネットの強化が必要です。

(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っ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の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傾向にあるものの、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、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

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、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。また、正社員の女性では育児休業を取得して継続就業をする者が増加しているものの、パート・派遣等非正規雇用者については、第1子出産後に退職する女性の割合が依然として高い状況にあります。

こうした状況の中で、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していくなための環境整備を進めるとともに、子育ての社会基盤の整備が必要です。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。また、こうした取組を進める上で、増加傾向にある非正規雇用者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進や、保育所等を利用できるような環境整備を図ることが重要です。このほか、働きながら安心して子どもを産むことのできる社会の実現に向けて、働く女性の母性健康管理を推進していくことも引き続き重要な課題です。

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など男性の子育てへの関わりの促進が必要です。

(2) 仕事と介護の両立支援

家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は男女とも増加傾向にあります。

今後、高齢化が一層進展することが見込まれる中で、仕事と介護の両立は重要な課題となっており、フルタイムで働いていても親等の介護を担えるよう、介護休業等の多様で柔軟な働き方を可能にしていくための環境整備を進めるとともに、社会全体で高齢者介護を支える仕組みが必要です。また、働きながら介護に従事する人が、介護休業等の働き方に関する制度のみならず、介護保険制度等地域における高齢者介護を支える仕組みについての知識・情報を得られるよう国、地方公共団体等が引き続き取り組んでいくことも重要です。

(3) 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

- (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
 - 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
- (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
 - 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

- (1) 非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化
 - ①雇用の安定に向けた取組
 - ②職業能力開発支援の充実
 - ③非正規労働者の処遇改善に向けた取組
 - ④雇用対策の実施
 - ⑤非正規労働者への社会保険の適用拡大
- (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
 - ②キャリア教育・職業教育の充実
- (3) 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

- (1) 仕事の進め方の効率化の促進
- (2) 長時間労働の抑制等

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母性健康管理の推進
 - ②短時間勤務等の普及
 - ③子育て社会基盤の整備
 - ④男性の子育てへの関わりの促進
- (2) 仕事と介護の両立支援
- (3) 地域活動への参加や自己啓発の促進等
 - ①地域活動への参加や自己啓発の促進
 - ②いくつになっても働ける社会の実現

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

(「日本再生戦略」の実行)

新成長戦略を再編、強化した日本再生戦略（平成24年7月31日）において、働くことを通じて安心して生活できるようにするためのワーク・ライフ・バランスの実現等により、雇用の質の向上を図るとされたことを踏まえ、引き続き「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ます。（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24年は11月18日～24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、「カエルの星」の認定等を通じ、効率的な働き方に関する事例をわかりやすく提供することにより、国民運動を一層効果的に推進していきます。（内閣府）

(ホームページやセミナー等での情報提供)

商工会議所のホームページやセミナー等において、仕事と生活の調和に関する情報提供等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」等各種公表物を通じて、「カエルの星」の認定を受けた事例やキャンペーン登録企業等の中から、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。（関係府省）

(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)

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、改正育児・介護休業法等の確実な履行、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）

さらに、次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者数が101人以上の一般事業主に対し、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、当該行動計画を公表し、労働者へ周知することが義務付けられており、この着実な履行を進めます。

併せて、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得することができることから、多くの企業が認定を目指して取組を行うよう周知・啓発を図ります。(厚生労働省)

また、改正育児・介護休業法が平成24年7月に全面施行されました。この改正法ではいわゆる「パパ・ママ育休プラス」の導入、3歳までの子を養育する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。

なお、パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めのある労働者(以下「有期契約労働者」という。)については、従来より、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業等を取得できることから、好事例の収集や普及や助成金の支給等により、期間雇用者や事業主への周知・徹底を図っていきます。(厚生労働省)

○マニュアル

- ・有期契約労働者の育児休業取得促進に向けて(人事担当者向け)
- ・育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について(期間雇用者向け)

詳細は...

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

(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

(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について広く情報提供します。例えば、「カエルの星」認定企業の事例等をワーク・ライフ・バランスに取り組む企業、その必要性を感じている企業等に向け広く情報発信します。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、国の施策の最新情報等を定期的に提供します。

また、企業経営者・人事労務等を担当する管理職層間の交流の場を提供し、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するとともに、「ほどほどに働くこと」と誤解されがちなワーク・ライフ・バランスの正しい理解を促し、取り組むメリットや具体的な取組方法等についてノウハウを提供する等により企業の取組推進を支援していきます。(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)

(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、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に取り組む事業主に對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」キャンペーン登録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します。これらにより、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を行っています。(全国知事会)

さらに、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、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利用しやすい仕組みを設けます。(内閣府)

Ⅱ. 就労による経済的自立

(1) 非正規雇用の労働者等の経済的自立支援とセーフティネットの強化

①雇用の安定に向けた取組

(改正労働契約法の円滑かつ着実な実施)

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が平成24年8月に成立しました。今後は新しいルールを円滑に施行するため、改正法の内容を解説したパンフレットを配布し、ホームページで公表する等、周知・啓発を行っていきます。(厚生労働省)

(改正労働者派遣法の着実な実施)

派遣労働者の保護と雇用の安定を図るため、日雇労働者(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者)についての労働者派遣を原則禁止すること等を内容とする労働者派遣法改正法が平成24年10月から施行されました。今後も引き続きパンフレットやホームページ等で周知・啓発を行っていきます。(厚生労働省)

(新たなパートタイム労働対策についての検討)

平成19年のパートタイム労働法改正法附則に置かれた施行3年後の見直しに向けた検討規定に基づき、平成23年9月から、今後のパートタイム労働対策の在り方について労働政策審議会で検討を行い、平成24年6月に厚生労働大臣に対し建議がなされました。

今後、この建議に基づき、必要な法制上の措置を講ずることにしています。(厚生労働省)

(有期・短時間・派遣労働者等

安定雇用実現プロジェクト(仮称))

非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアッ

プを総合的に支援する「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト(仮称)」の推進を図っていきます。(厚生労働省)

②職業能力開発支援の充実

(産業人材育成事業の実施)

商工会議所は、中小企業の人材育成(キャリア形成や職業能力の向上)を支援するため、従業員等を対象としたビジネススキル等の座学研修や簿記・販売士等の検定事業を実施していきます。(日本商工会議所)

(求職者支援制度)

雇用保険を受給できない求職者に対し、新たな技能や知識を身に付けるための職業訓練を無料で実施し、訓練期間中の生活を支援するための給付金の支給やキャリア・コンサルティング等、ハローワークによる一貫した就職支援を行います。(厚生労働省)

詳細は…

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

(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を始めとした広く求職者等を対象として、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訓練を含む実践的な職業訓練の機会を提供し、訓練実施機関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、安定的な雇用への移行等を促進するジョブ・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、全国各地の商工会議所に「ジョブ・カードセンター」を設置し、ジョブ・カード制度の普及促進や職業訓練を希望する企業に対して訓練実施計画の作成支援などを行っており、これまでに約9,500人が正規雇用されているなど、非正規労働者の正規雇用化に大きく貢献しています。(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)

企業実習を通じた実践的な職業能力の習得が必要な方に対し、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)

(ハローワークにおける職業訓練受講者への支援)

労働局及びハローワークに就職支援ナビゲーター(職業訓練・求職者支援分)を配置し、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、訓練修了者に対する担当者制による就職支援等を実施しています。(厚生労働省)

(有期・短時間・派遣労働者等

安定雇用実現プロジェクト(仮称))(再掲)

③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の展開を図ります。(日本労働組合総連合会)

(有期・短時間・派遣労働者等

安定雇用実現プロジェクト(仮称))(再掲)

④雇用対策の実施

(非正規労働者総合支援事業)

非正規労働者の就職支援のために「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)」及び「キャリアアップコーナー(非正規労働者総合支援コーナー)」を設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職セミナー、生活関連相談等を実施しています。(厚生労働省)

(求職者支援制度)(再掲)

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強化 ①職業能力開発支援の充実 参照

(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及びマザーズコーナー)において、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた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)

⑤非正規労働者への社会保険の適用拡大

(非正規労働者への社会保険の適用拡大)

非正規労働者に対する社会保険(厚生年金・健康保険)の適用拡大を盛り込んだ、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が平成24年8月に成立しました。政府としては、平成28年10月の施行に向けて、必要な準備を行います。(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

(フリーター等支援事業)

全国ハローワークにおいて、広くフリーター等(40代前半の不安定就労者を含む)を対象に、正規雇用化に向け、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、①初回利用時のプレ相談、②正規雇用に向けた就職プランの作成、③職業相談・職業紹介、④フリーター向けの就職支援セミナー等の実施、といった、向き合い型の担当者制による個別支援等を実施します。

また、特にフリーターの多い地域には、支援拠点として「わかものハローワーク」、「わかもの支援コーナー」を設置しています。(厚生労働省)

(新卒者就職応援プロジェクト事業の実施)

平成23年3月に大学等を卒業する予定者で就職が未内定の者(事業公募時)を対象に、中小企業の生産現場に触れる機会を付与するとともに、中小企業で働く上で必要とされる技能・技術・ノウハウ等を習得するための長期期間の職場体験(インターシップ)等を実施することにより、中小企業の人材確保支援を目的とした事業を実施しています。(全国中小企業団体中央会)

②キャリア教育・職業教育の充実

(学校におけるキャリア教育・職業教育の充実)

「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」(平成23年1月、中央教育審議会答申)(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm)では、若

者の学校から社会・職業への円滑な移行に課題が見られる中、学校におけるキャリア教育・職業教育を充実するため、①幼児期の教育から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育の推進、②実践的な職業教育の重視と職業教育の意義の再評価、③生涯学習の観点に立ったキャリア形成支援（生涯学習機会の充実、中途退学者などの支援）の3つの基本的方向性に沿った具体的な方策が提言されています。

この答申を踏まえ、引き続き、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実を図っていきます。
(文部科学省)

(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)**

(キャリア教育の担い手としての

キャリア・コンサルタントの養成)

大学等高等教育段階におけるキャリア教育の充実を図る観点から、労働行政としてこれまで培ってきたキャリア・コンサルティングの専門性を活かし、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成するため、キャリア・コンサルタント、ジョブサポーター、キャリアセンター職員等を対象とした講習事業を実施しています。**(厚生労働省)**

(産業界による教育支援活動の普及・促進)

産業界による教育支援活動の普及・促進を図る

観点から、キャリア教育に関し先進的な取組を行う企業・経済団体等に対し経済産業大臣賞を授与する「キャリア教育アワード」を昨年度に引き続き実施します。**(経済産業省)**

(3) 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。長期履修学生制度や履修証明制度を活用し、社会人が多様なスタイルで大学で学び、学習成果を社会で生かせる環境を整えていきます。

また、専修学校教育の振興方策として、働きながら学ぶ社会人等の多様な学習ニーズに対応し、ライフスタイルに即した学習機会の提供を可能とする単位制・通信制の導入のための制度改正を行いました。**(文部科学省)**

(社会教育施設における学習環境の充実)

公民館等の社会教育施設では、地域の実情に応じて、多様な学習機会を提供しています。個人や地域が抱える課題が多様化・複雑化する中で、地域住民が他者と協働しながら主体的に地域社会の課題解決を担うことができるよう、趣味・教養の向上など個人のニーズが高い学習機会のみならず、現代的・社会的課題に対応した学習機会の提供を支援するなど、学習環境の充実を進めます。**(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について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むけた取組)

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めます。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さ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）の達成に向けて取り組んできましたが、2010 年度末でも全加盟組合での達成には至らず、引き続き取り組みを強化していきます。加えて、「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

ており、2011年8月末現在15の加盟組合において企業等との間で労使協定を締結しています。(情報産業労働組合連合会)

(労働時間等設定改善に向けた取組等)

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、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、長時間労働の抑制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)

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 母性健康管理対策の推進

(母性健康管理対策の推進)

「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用の促進、母性健康管理支援サイトを通じた情報提供、都道府県労働局雇用均等室における相談対応や助言・指導等により、母性健康管理対策を推進します。(厚生労働省)

② 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)

改正育児・介護休業法が、平成24年7月1日に全面施行されたことから、引き続き周知・徹底を図っていきます。(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)

(両立支援助成金を通じた事業主への支援)

育児・介護休業法の規定を上回る育児のための勤務時間の短縮等の措置の導入など、両立支援に取り組む事業主に助成金を支給します。(厚生労働

省)

③ 子育て社会基盤の整備

「短時間正社員制度導入支援ナビ」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うことにより、その導入・定着の促進を図ります。また、同制度を導入・運用する事業主を支援するため、「均衡待遇・正社員化推進奨励金(短時間正社員制度)」の支給を行います。(厚生労働省)

(子ども・子育てを社会全体で支える仕組みの実現)

子ども・子育て新システム関連3法案の法案要綱の付帯決議(案)に基づいた制度・施策の拡充について要請し、「安心子ども基金」や「待機児童先取りプロジェクト」のさらなる推進等を政府、政党に働きかけます。また、子育て支援政策にかかわる情報提供、周知をはかります。(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)

(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を定め、その目標値の達成に向けて、毎年定員を増やしていくこととし、保育所待機児童の解消を図ります。(厚生労働省)

(新たな子ども・子育て支援のための制度の検討)

保育所は、現行制度においても、フルタイムのほか、パートタイム、夜間の就労など基本的にすべての就労の場合に利用することができますが、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づく「子ども・子育て支援新制度」においては、市町村が、客観的な基準に基づき「保育の必要性」を認定する仕組みとするほか、主にパートタイムの就労を想定した短時間利用の区分を新たに設けるなど、これまで以上に多様な就労形態に対応できる制度になります。また、認定こども園制度について、二重行政を解消し、財政支援を充実させるなどの改善を行うとともに、家庭的保育（保育ママ）などの多様な保育や、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの充実を行うことにより、質の高い幼児期の学校教育、保育の総合的な提供、保育の量的拡大・確保、地域の子ども・子育て支援の充実を目指します。そのために、社会保障と税の一体改革として消費税率の引き上げにより確保する0.7兆円程度を含めて1兆円超程度の財源が必要との附帯決議を踏まえ、今後、財源確保のために最大限努力していきます。

今後は、関係者と丁寧に意見交換などを行いながら、政省令の整備など本格実施に向けた準備をしていきます。(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

④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)

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、平成22年6月に施行されました。引き続き、企業において改正法の内容に添った措置等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、改正法の周知・徹底を図っていきます。(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)

育児を積極的にする男性（イクメン）を応援する、「イクメンプロジェクト」により、働く男性が、育児をより積極的に楽しみ、育児休業を取得しやすい社会となるよう、社会的気運の醸成を図っていきます。(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)

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、男性職員の育児休業の取得を促進するなど仕事と育児を両立しやすい環境整備を図るため、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うとともに、各府省が取り組むべき事項について、助言・指導等の必要な支援を行います。(人事院)

(2) 仕事と介護の両立支援

(介護休業制度等の周知徹底)

育児・介護休業法では、対象家族を介護する労働者に対し、対象家族1人につき93日の範囲で、介護休業を取得することができることとなっているほか、①短時間勤務制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ④介護費用の援助措置のいずれかについて、介護休業とあわせて少なくとも93日間措置することが事業主に義務付けられています。また、平成22年の法改正により、新たに年5日間（対象家族が2名以上の場合は10日間）の介護のための休暇の制度を盛り込みました。引き続き、これらの制度について周知・徹底を図るほか、労働者の家族介護等を理由とする離転職や仕事と介護の両立の状況及び企業の現状や必要な支援等について実態を把握するための調査等を実施することとしています。(厚生労働省)

(地域包括ケアシステムの推進)

社会全体で高齢者介護を支える仕組みとして、介護保険制度を推進しています。

また、重度な介護状態になっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、中学校区などの日常生活圏域内において、医療、介護、予防、住まい、生活支援サービスが切れ目なく、有機的かつ一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の実現に向けた取組を着実に進めていきます。併せて、誰もが家族の介護等介護について相談しやすいよう、引き続き、市町村の介護保険担当窓口や地域包括支援センターについての周知を図っていきます。(厚生労働省)

(3) 地域活動への参加や自己啓発の促進等

① 地域活動への参加や自己啓発の促進

(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)

(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等により、その一層の普及促進を図ります。(厚生労働省)

② 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)

シルバー人材センターにおいて、教育・子育て・介護・環境・第一次産業・観光の分野を重点に、地域社会のニーズに応じた新たな就業機会を創出するなど、企業雇用以外の多様な働き方を促進していきます。(厚生労働省)