

## 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	<p><u>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みづくりに向け、仕事と生活の調和の必要性を再認識し、取組を加速</u></p> <p>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</p> <p>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</p> <p><u>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</u></p>
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	<p>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</p> <p>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</p>
働くことによる経済的自立の実現のために	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>若年者の就労・定着支援</p> <p>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</p> <p>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</p> <p><u>最低賃金の引上げ</u></p>
健康で豊かな生活のための時間を確保するために	<p>仕事の進め方の効率化の促進</p> <p>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</p> <p>長時間労働の抑制</p> <p>今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制</p> <p><u>年次有給休暇の取得促進</u></p> <p><u>年次有給休暇の「計画的付与制度」の一層の普及・促進</u></p>
多様な働き方・生き方が選択できるようにするために	<p>仕事と子育ての両立支援</p> <p>短時間勤務等の普及</p> <p>子育ての社会基盤の整備</p> <p>男性の子育てへの関わりの促進</p> <p>地域活動への参加や自己啓発の促進</p> <p>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</p>

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。

## ・ 総論

### (1) 社会的気運の醸成

#### 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、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保される社会、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、取組を加速する必要があります。

#### 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おいて、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必要があります。

#### 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必要があります。

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、互いに尊重し合うこととともに、自分の働き方が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

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。

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。

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、離職によりそ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、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）。

今後は、これらを踏まえ、現下の経済・企業・雇用動向に配慮しながら、改定を行うことが必要です。

## 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。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。

(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、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して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支援していくことが必要です。