

## 第4章第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**

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。

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、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、仕事と介護の両立に資する知識・情報について、働きながら介護に従事する人に提供していくことが重要です。

### **(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必要があります。

