

第4章 今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項

第4章 今後に向けた課題及び当面重点的に取り組むべき事項

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章で見た数値目標設定指標の動向や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り、数値目標を達成するため、今後に向けた課題、及び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。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についての理解促進

<課題>

経済のグローバル化や少子高齢化の中では、人材こそが我が国の最大の資源であるという認識に立って、働き手の数（量）の確保と労働生産性（質）の向上の実現に向けて、思い切った政策を行わなければなりません。このため、少子化対策に直ちに取り組むと同時に、失業なき労働移動の実現を進める一方で、若者・女性・高齢者等の活躍の機会を拡大することにより、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築する必要があります。

「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日）においては、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備の観点から、多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ることとされています。

バブル崩壊以降、厳しい経済雇用情勢が続く中であっても、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観点から、国を始めとした各主体が仕事と生活の調和の重要性を、引き続き発信していくことが必要です。

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）」の実現に取り組む、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。

<取組>

（「日本再興戦略」の実行）

「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（平成 25 年 6 月 14 日）において、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備の観点から、多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ること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 25 年は 11 月 17 日～23 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）

商工会議所は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引き続き実施していくとともに、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」認定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、「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）

（企業における取組への支援）

企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進が生産性向上や人材の確保・定着等につながる重要な経営戦略であることについて理解促進を図るとともに、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組が自発的に行われるよう、中小企業を中心とした取組への支援を行います。（内閣府）

（地域の実情に応じた意識啓発の取組）

ワーク・ライフ・バランスが実現され女性が働き手として活躍するようになると、「ウーマノミクス（Woman+Economics）」（女性の活躍による経済の活性化）が促進されて日本経済の再生につながっていきます。そのために、各都道府県でワーク・ライフ・バランスの実現に向けた意識啓発の取組を行います。また、全国知事会ホームページでは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）

② 企業による取組の実効性の確保

<課題>

仕事と生活の調和の推進のためには、法の遵守や制度の導入に加えて、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、計画的に取り組み、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。

<取組>

（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くてはなりません。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）

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出ること、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。

次世代育成支援対策推進法は平成 26 年度末までの時限立法であるため、平成 25 年 10 月より労働政策審議会雇用均等分科会等において同法の延長等について議論し、平成 25 年末を目処に一定の結論を得るべく、検討を進めていきます。

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。改正法の周知・徹底を図るとともに、これらの規定により、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、好事例の収集及び普及、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。

詳細は・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）

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>（厚生労働省）

③自分の働き方や消費者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

<課題>

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、自らの消費者としての行動と、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。

<取組>

（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、自分の働き方や消費者・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

<課題>

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。

<取組>

(取組事例紹介事業)

企業の取組推進を支援するため、「カエルの星」認定事例等、仕事の進め方の効率化のための取組例を広く情報発信します。このほか、企業のワーク・ライフ・バランス担当者を対象に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ていきます。

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。

さらに、それらの議論も参考にしつつ、ワーク・ライフ・バランスの必要性や具体的なノウハウ、組織や個人の取組事例を企業規模等に応じて取りまとめ、企業の管理者や働く個人に活用して頂ける啓発資料の作成に取り組みます。(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)

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のため、社内制度の見直し等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 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）

企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、都道府県ではワーク・ライフ・バランスに向けた企業診断やアドバイスなど様々な取組を行っていますが、特に、仕事と生活の両立支援に取り組む企業への表彰・認証・メリット措置など、各都道府県が地域の実情に合わせて企業へのインセンティブを設定しています。（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）

企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状などの女性の活躍推進に関する状況を外部（投資家、消費者、就活学生等）から「見える」ようにすることで、当該企業が資本市場等で評価され、仕事と生活の調和の推進について自主的な取組が他の企業に波及していく効果が見込まれます。このため、個別企業（上場企業）における育児休業取得者数、月平均残業時間、年休取得率等を、内閣府のホームページ上で公表していきます。（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

<課題>

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、非正規雇用の労働者は、一般的に、正規雇用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、子育て中や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できるよう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。

<取組>

ア 雇用の安定に向けた取組

（改正労働契約法の周知・啓発）

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を導入等を内容とする改正労働契約法（平成25年4月全面施行）について、引き続き周知・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、日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の無期雇用への転換促進措置の努力義務化、均衡待遇の確保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）

（「多角的で安心できる働き方」の導入促進）

「日本再興戦略」に基づき、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や海外調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめ、これらの結果の速やかな周知・啓発を図ります。また、職業能力の「見える化」を促進するため、業界検定のツール策定、モデル実施等のスタートアップ支援を通じた能力評価の仕組みの整備や、ジョブ・カードの活用等を行います。（厚生労働省）

イ 雇用対策の実施

（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）

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

（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いきます。（厚生労働省）

ウ 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）（再掲） p 181 参照

（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、採用面接にジョブ・カードを取り入れるジョブ・カード普及サポーター企業の開拓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 18,500 人が正規雇用されているなど、非正規雇用の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)

エ 非正規雇用の労働者に関する取組

(非正規雇用の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、非正規雇用の労働者の均等・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)

(非正規雇用の労働者への社会保険の適用拡大)

非正規雇用の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

<課題>

フリーター期間が長くなるほど正社員への転換は難しくなる傾向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た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。

<取組>

ア 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)

全国のアロワークにおいて、40代前半の不安定就労者を含むフリーター等を広く対象に、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、特にフリーター等の多い地域には、支援拠点として「わかものアロワーク」、「わかもの支援コーナー」等を設置しています。(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22年3月以降に大学等を卒業した未就職者及び平成25年10月1日時点で未内定者(平成26年3月卒業予定者)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(インターンシップ)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)

イ 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)

商工会議所では、地域の子どもや学生等を対象に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に積極的に取り組んでいます。また、教育機関への社会人講師の派遣や地元大学との人材育成に係る連携など、地域における企業と学校のコーディネーター役として、将来を担う人材の育成に貢献しています。今後も、こうした活動が全国で展開されるよう連携強化・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)

各学校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、大学等のキャリアセンター職員、及び中学校・高校の教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

<課題>

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積極的に対応していくことが、より一層求められています。働きながら学ぶ社会人は、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。

また、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。

<取組>

(社会人の学び直しプログラムの開発・実施)

社会人の学び直しを推進する観点から、大学、大学院、専門学校等が産業界と協働して、高度な人材や中核的な人材の育成等を行うオーダーメイド型の職業教育プロ

グラムを新たに開発・実施することに取り組んでいきます。(文部科学省)

(若者等の学び直しの支援)

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために、雇用保険制度を見直します。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指します。

あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主に対して、キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金による支援策を講じます。

また、「地域若者サポートステーション」(サポステ)による支援を受けて就職した者に対し、必要な学び直しプログラムへの誘導等によるステップアップ支援を行います。(厚生労働省)

(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等を活用し、社会人が多様なスタイルで大学で学ぶことができる、学修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・通信制の導入を行っています。(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)

(4) 治療等を受ける者の就労支援

<課題>

職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病をもつ労働者の治療と職業生活の両立のための支援、治療等を受けながら就職を希望する方の支援が課題となっています。

<取組>

（長期療養者等就職支援事業）

平成 25 年度から、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対して、全国 5 箇所（東京、神奈川、静岡、兵庫、愛媛）のハローワークに専門の就職支援ナビゲーターを配置し、医療機関との連携の下、個々の希望や治療状況を踏まえた就労支援を実施しています。

今後、これら求職者に対する就労支援のノウハウ等の蓄積を更に図り、引き続き支援を実施しています。（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

<課題>

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。

<取組>

(取組事例紹介事業) (再掲) p178 参照

(積極的に取り組む企業の表彰等) (再掲) p178 参照

(2) 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進

<課題>

第3章第3節で見たように、一般労働者の年間総実労働時間は景気の影響による変化を除き、大きな変動は見られず、ここ数年では増加傾向にあります。また、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は長期的には減少傾向にあるものの、企業規模別にみると 500 人以上の企業において、ここ数年で増加傾向にあります。

長時間労働の抑制は、労働者の健康の確保だけでなく、自己啓発の推進や女性の継続就業、男性の育児参加の観点からも重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいことがあるため、業種に応じた重点的な取組が必要です。

また、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、年次有給休暇取得率は、企業規模によって違いが大きいことや、計画年休制度を有する企業の方が取得率が高い傾向にあることから、企業規模に応じた取組や、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。

<取組>

(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）

（新たな時短目標の設定と達成に向けた取組）

これまでの時短目標の達成状況を踏まえ、各加盟組合の取り組み状況によって段階的な
目標設定ができる「新たな時短目標」を2013年2月に設定しました。本目標について
2013年4月以降、各加盟組合が自組織の取り組みを設定することで着実な前進を図る
こととしています。また、これまでも取り組んできた「勤務間インターバル規制」につい
て取り組みのガイドラインを作成し、加盟組合に展開し労使協議の促進を図っています。
（情報産業労働組合連合会）

（労働時間法制の検討）

平成20年労働基準法改正により中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外労働
に対する割増賃金（50%以上）の取扱いを含め、労働時間法制について、時間外労働等
の実態把握調査の結果や、「日本再興戦略」において「ワーク・ライフ・バランスや労働生
産性向上の観点から、総合的に議論」するとされていることを踏まえ、検討を行っていき
ます。（厚生労働省）

（労働時間等設定改善に向けた取組等）

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のため、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取り組
む事業主に対し、業種等に応じた支援を行うとともに、地域の特性を生かした休暇取得促
進のための取組を進めます。（厚生労働省）

（国家公務員についての取組）

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27日人事院職員福祉局長通知）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に向けた環境整備

<課題>

男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備は、女性が活躍できる環境整備としても、男性の子育てへの参画を促進するためにも、非常に大きな課題になっています。

第1子出産後に退職する女性の割合が依然として高く、「行動指針」策定時からほぼ横ばいで推移しています。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ますが、パート・派遣等非正規雇用の労働者については第1子出産を機に退職する女性の割合が非常に高い状況にあります。

また、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います。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あり、共働き世帯でも、約7割の男性が全く育児を行っていません。男性の育児休業取得率も依然として低い状況です。

このため、育児休業、短時間勤務やテレワークなどの多様で柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。特に子供が3歳になるまでは、希望する場合には、男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすくなるよう環境整備を図ることや、育児休業等の規定が整備され制度として定着することに加え、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様で柔軟な働き方を可能とする制度の利用促進を図ることが重要です。

あわせて、男女がともに仕事と子育てを両立し、その責任を担うためには、子育ての社会基盤の整備が必要です。特に、都市部を中心に保育所の入所が困難な状況が続いており、緊急の対応が求められています。また、非正規雇用の労働者についても、保育所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、産前産後休業を取得できることの周知、働く女性の母性健康管理の推進も引き続き重要な課題です。また、女性が就業を継続していくためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる環境整備も必要です。このため、ポジティブ・アクションの取組促進やメンター制度及びロールモデルの普及促進等により、女性が活躍できる環境を整備することも重要です。

男性の子育て等への参画促進については、育児をまったく行わない男性をゼロにするためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など男性の働き方や意識の改革を進める必要があります。また、職場や男性を取り巻く人たち及び社会全体の意識を改革することも重要です。

<取組>

ア 母性健康管理対策の推進等

(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)

(産前産後休業の取得にかかる周知)

就業形態等にかかわらず産前産後の一定時期は就業が禁止されることについて、事業主及び労働者に対する周知を図っていきます。(厚生労働省)

イ メンター制度等の普及促進等女性の活躍促進

(メンター制度等の普及促進等女性の活躍促進)

企業におけるポジティブ・アクションの取組促進や、メンター制度及びロールモデルの普及促進等により、女性が将来のビジョンを描き、就業を継続できるよう支援していきます。(厚生労働省)

ウ 育児休業や短時間勤務、テレワークといった多様な働き方の推進等

(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、引き続き各制度について規定の整備を進め、法の周知・徹底を図っていきます。(厚生労働省)

(両立支援助成金を通じた事業主への支援)

期間雇用者は正社員に比べ、育児休業を利用して継続就業する割合が低い現状を踏まえ、期間雇用者の育児休業取得を促進するため、期間雇用者に育児休業を取得させ、原職等に復帰させた事業主を支援する助成金を新設するなど、両立支援に取り組む事業主を支援します。(厚生労働省)

(育児休業給付の引上げ検討)

平成 25 年 10 月 1 日に日本経済再生本部において決定された「成長戦略の当面の実行方針」において、「育児休業中の経済的支援の強化(中略)について労働政策審議会等で検討を行い、次期通常国会への雇用保険法改正案(中略)の提出を目指す。」とされたことを踏まえ、労働政策審議会において育児休業給付の給付割合の引上げについて議論し、平成 25 年末を目処に一定の結論を得るべく、検討を進めていきます。(厚生労働省)

(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)

(女性の就業継続や男性の育児休業取得促進に向けた取組の推進)

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)

(短時間正社員制度の導入促進)

「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、マニュアルの配布やセミナーの開催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、「キャリアアップ助成金(短時間正社員コース)」の支給を行います。(厚生労働省)

(テレワークの普及・促進)

テレワークの本格普及に向けて、総務省と厚生労働省等の関係省庁が連携して、ICT を活用した柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなテレワークモデルを確立するための実証事業の実施等、その本格的な構築・普及の取組を進めます。(総務省、厚生労働省)

(女性の就業継続・再就業の支援)

出産や育児、介護を契機に退職する女性が、復職してキャリアを続けられるように、出産・育児と仕事を両立させるための環境整備を進めるとともに、地域の実情に合わせた支援を実施し、女性の就業継続・再就業を積極的に支える仕組みづくりに努めます。(全国知事会)

エ 子育て社会基盤の整備

(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)

(保育所待機児童の解消)

「待機児童解消加速化プラン」を平成 25 年 4 月に発表し、その中では、平成 25・26 年

度の2年間で約20万人分、全国的な保育ニーズのピークを迎える平成29年度末までに、潜在的な保育ニーズも含め、約40万人分の保育の受け皿を確保することとし、保育の質を確保しつつ保育の量的拡大に取り組み、待機児童解消を目指していくこととしています。
(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、後述のファミリー・サポート・センター事業をはじめ、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。

早ければ平成27年4月に予定されている子ども・子育て支援新制度の本格施行に向けて、平成25年4月に設置された子ども・子育て会議において具体的な内容の検討を進めています。また、子ども・子育て支援新制度の本格施行を待たずに、平成26年度に、保育緊急確保事業として、待機児童解消加速化プランの推進と、子ども・子育て支援新制度の「地域子ども・子育て支援事業」を先行的に実施します。(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

(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)

オ 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（原則1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育児プラス）、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）であれば育児休業を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24年7月に全面施行されました。引き続き、企業において改正法の内容に沿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）

（男性の育児参画の促進）

男性の家事・育児参画を進めるために、各地域・各分野において男性の意識改革や働き方の見直しについて普及啓発を推進していきます。（内閣府）

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くとともに、企業や自治体における取組を推進していきます。（厚生労働省）

男性の育児参画を単なる「休暇」ではなく「父親の大事な仕事」と位置付け、男性の育児休業取得率の向上に努めます。また、育児休業による収入減や職場環境が男性の育休取得を阻害しているため、都道府県では育児・介護休業中の生活資金貸付や代替要員確保等の支援を行っています。（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）

また、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）仕事と介護等の両立支援

<課題>

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。

また、職場環境の複雑化や労働者の高齢化などに伴い、作業関連疾患の予防のための労働者の健康管理や、疾病をもつ労働者の治療と職業生活の両立のための支援、治療等を受けながら就職を希望する方の支援が課題となっています。

このため、病気休暇をはじめ、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、引き続き普及を図ることが求められます。

また、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方に対する就労支援について、引き続き支援を実施することが重要です。

<取組>

(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人につき一の要介護状態ごとに1回、通算して93日を限度として、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ベストプラクティス集などの好事例集等を用いつつ周知・徹底を図っていきます。(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、医療・介護・予防・住まい・生活支援サービスが一体的に提供される「地域包括ケアシステム」の構築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)

(長期療養者等就職支援事業)(再掲) p186 参照

(疾病を抱える労働者に対する就労継続支援)

作業関連疾患等の疾病をもつ労働者の円滑な職場復帰や治療と職業生活の両立が図られるよう、支援策の在り方を引き続き検討し、具体的な支援策につなげていきます。(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)

病気休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇等、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)

(育児・介護のための時間の保障に向けた要請活動の実施) (再掲) p191 参照

(3)地域活動への参加や自己啓発の促進等

<課題>

地域活動への参加や自己啓発は、仕事が忙しく余裕がない、費用がかかるといった問題が活動の妨げとなっている状況が見られますが、これら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・生き方の選択を支援していくことが必要です。

<取組>

ア 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)

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)

(教育訓練給付金)

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給していきます。(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)(再掲) p195 参照

イ いくつになっても働ける社会の実現

(企業における高年齢者の就労促進)

生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図るとともに、年齢にかかわらず

働くことができる企業の普及に向けた支援を充実するほか、職業生活の再設計に係る支援や担当者制による支援を実施するなど、再就職支援を強化していきます。(厚生労働省)

(高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大)

シルバー人材センターにおいて、定年退職後などの高年齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保し、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)