

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

※ 本章は、「行動指針」における各主体の取組の構成（総論、就労による経済的自立、健康で豊かな生活のための時間の確保、多様な働き方の選択）に沿って記載している。

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及び第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、ここに掲げた事項等を始め、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。一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられており、引き続き、2020年の目標数値に向けた進捗状況に遅れがみられる指標等について、その改善を図るため、労使はもとより、各主体の取組を支援する国や地方公共団体においても、課題への対応について検討し、仕事と生活の調和の実現に向けた取組をさらに加速していきます。

I. 総論

1. 社会的気運の醸成

【仕事と社会の調和の必要性についての理解促進】

< 課題 >

我が国は本格的な少子高齢社会を迎え、人口減少への対応、持続可能な成長の実現など様々な課題に直面しています。こうした課題に対し、ワーク・ライフ・バランスの推進は、国民一人ひとりのやりがい・充実感の高まりや企業における生産性等の向上の観点はもちろん、女性、高齢者等多様な人材が活躍することができ、少子高齢化、人口減少に直面する我が国社会全体の持続可能性を高めていく極めて重要なものです。また、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられている中で、ワーク・ライフ・バランスを推進し、持続可能な社会を実現するために、思い切った政策を行わなければなりません。

< 取組 >

(1) ニッポン一億総活躍プラン等の実行

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2日閣議決定)においては、「長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因」とされています。また、一億総活躍社会を実現するために、「多様で柔軟な

働き方改革をはじめとして、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される」とされています。

「未来投資戦略2017」(2017年6月9日閣議決定)では、働く一人一人の活力と主体性を引き出し、企業の生産性向上と新しい価値創出力強化に結び付けるための働き方の実現が不可欠であり、働き手の能力を有効に発揮させるため、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる、とされています。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(2017年6月9日閣議決定)では、労働生産性を上げ、成長と分配の好循環を加速するため、働き方改革の取組を速やかに実行していくとともに、未来への先行投資として、人材への投資を強化し、生涯現役社会の実現を目指すこととされています。

さらに、「まち・ひと・しごと創生基本方針2017」(2017年6月9日閣議決定)では、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、女性の活躍推進など、地域の実情に応じた「働き方改革」を実現するために、地方公共団体や労使団体などの地域関係者からなる「地域働き方改革会議」における取組の支援や、先駆的・優良な取組の横展開等を進めていくこととされています。

これらを踏まえ、引き続き「憲章」及び「行動指針」に基づき取組を進めます。(関係省庁)

(2) 男性中心型の働き方の見直し

女性の活躍を推進し、男女が共に暮らしやすい社会の実現を目指すためには、男性の働き方や暮らし方の見直しが欠かせません。

そのため、2015年12月に策定した第4次男女共同参画基本計画において、全体における共通の課題として、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方(「男性中心型労働慣行」)等の変革を冒頭に位置づけ、必要な取組を進めることにより、職業生活その他の社会生活と家庭生活との調和が図られた、男女が共に暮らしやすい社会を実現し、女性の活躍を推進していくことを目指していきます。(内閣府)

(3) 社会全体への意識喚起の取組

「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)

(4) 「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し、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)

(5) ワーク・ライフ・バランスに関する調査の実施

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の実態と個人の意識を調査し、現状を把握するとともに、その連動性や乖離等から課題を明らかにすることで、社会全体で取り組むべき方向性や各主体の役割、目標の検討を推進します。(内閣府)

(6) ホームページやセミナー等での情報提供

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を引き続き提供していくとともに、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」推進サイトや「仕事と生活の調和レポート」等の各種公表物を通じて、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)

「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)

国等のワーク・ライフ・バランスに関する取組について、会員の中小企業団体等に対し、文書及び全国中央会の機関誌等により周知・協力要請を行っていきます。(全国中小企業団体中央会)

(7) 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)

【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始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>

(8) 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。

(9) 実効性を高めるための取組

各種会合やホームページ、機関誌等を通じて仕事と生活の調和の必要性や効果を紹介することにより企業の意識啓発を行います。また、多様な働き方の推進に取り組む先進企業の事例紹介、普及を通して企業の取組を支援します。(日本経済団体連合会)

各企業の独自の取組によって、仕事と生活の調和を実現させ、多様な人材を活用し成果を上げている事例を「若者・女性の活躍推進」ポータルサイト内で紹介しています。多様な事例の紹介を通して、新たに取組を進めようとする企業を後押ししていきます。(日本商工会議所)

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「すべての世代が安心できる社会保障制度の確立とワーク・ライフ・バランス社会の早期実現」を連合の2018年度最重点政策(2017.7-2018.6)の1つと位置付け、介護離職することなく、安心して仕事と介護が両立できるよう、改正育児・介護休業法の周知徹底をはかり、国や企業における両立支援制度の情報提供と相談窓口設置の促進等の就業環境整備を進めていきます。また、妊娠・出産・育児期に離職することなく働き続けられるように、就業環境整備の促進や、改正育児・介護

休業法を含めた関係法令の周知徹底をはかる取組を進めていきます。(日本労働組合総連合会)

詳細は…

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_jitsugen/data/jyutenseisaku2018.pdf

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います。また、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ます。さらに、2015年4月1日から施行された改正法により、より高い水準の両立支援の取組を行い一定の要件を満たした企業は、特例認定を受け、認定マーク「プラチナくるみん」を取得できるようになりました。厚生労働省では、次世代育成支援対策推進法の着実な履行を進めるとともに、多くの企業が認定を目指して取組を行うよう、パンフレット等により周知・啓発を図ります。

また、育児・介護休業法では①苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み、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について規定されています。引き続き、育児・介護休業法の周知・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、2017年1月より介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017年10月より保育所に入れられない等の場合の最長2歳までの育児休業延長等を内容とする改正法が施行されています。

(厚生労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000130583.html>

【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>

(10) 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>

(1) 取組事例の紹介

企業の取組推進を支援するため、「カエル！ジャパン」キャンペーン登録企業等、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、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。

(2) 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、働き方・休み方の見直し等に取り組む事業主に対して、働き方・休み方改善コンサルタント等による、企業の実態に応じた必要な助言を行う等の支援を行っていきます。(厚生労働省)

(3) 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・バランスの推進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、社会全体で、女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けた取組を進めるため、女性活躍推進法第20条及び取組指針に基づき、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を、国、独立行政法人等で実施するほか、努力義務となっている地方公共団体で国に準じた取組が行われるよう働きかけを行います。また、2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会、民間企業等でも同様の取組が進むよう働きかけを行います。(内閣府ほか関係省庁)

3. 働き方改革実行計画の策定

<課題>

「ニッポン一億総活躍プラン」(2016年6月2

日閣議決定)では、一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」が位置付けられ、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因である長時間労働を是正すること等が課題として挙げられています。また、今後の対応の方向性については「働き方改革を、この3年間の最大のチャレンジと位置付け、同一労働同一賃金の実現など非正規雇用労働者の待遇改善、総労働時間抑制等の長時間労働是正、65歳以降の継続雇用・65歳までの定年延長企業の奨励等の高齢者就労促進に取り組み、多様な働き方の選択肢を広げる。」とされています。

<取組>

(1) 働き方改革実現会議の設置と実行計画の策定

働き方改革は、「ニッポン一億総活躍プラン」において、一億総活躍社会に向けた最大のチャレンジと位置付けられており、平成29年3月28日には、第10回働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。働き方改革実行計画においては、我が国の企業文化やライフスタイル、さらには、「働くということ」に対する考え方そのものを変えていくため、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」をはじめとする様々な改革をトータルな形で示しています。

今後、「働き方改革実行計画」に盛り込まれた施策について、10年先を見据えたロードマップに沿って進めていきます。

(内閣官房(働き方改革実現推進室)ほか関係省庁)

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>

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、やむをえず選択している者(不本意非正規)も一定程度います。

このため、同一労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進を図る必要があります。また、公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進を図っていくことが必要です。

<取組>

(1) 雇用の安定に向けた取組

①改正労働契約法の周知・啓発

有期労働契約が更新されて通算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(2013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)

改正労働契約法に関し、無期転換直前での雇止め防止に向けた法内容の周知をはかります。また、労働組合のない職場などへの対応として、無期転換ルールを周知するためのセミナーの開催や「有期労働契約ハンドブック」(https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/1227yuki_roudou/#page=1)などを活用して、情報発信に取り組みます。(日本労働組合総連合会)

②両立支援制度の拡充

妊娠・出産、育児や介護で離職することなく、安心して働き続けられる環境の整備に向けて、「改正育児・介護休業法に関する連合の取り組み」などに基づき、非正規雇用労働者を含むすべての労働者の両立支援制度の拡充に取り組みます。(日本労働組合総連合会)

③改正労働者派遣法の着実な実施

派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図る

ため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所ごとの派遣期間制限を設けること等を内容とする改正労働者派遣法（2015年9月30日施行）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）

④パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法の周知・啓発、同法に基づく助言、指導等による履行確保、専門家による相談・援助について、引き続き行っていきます。

さらに、職務分析・職務評価の導入促進等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組の促進を今後も図っていきます。（厚生労働省）

⑤多様で安心できる働き方の導入促進

「ニッポン一億総活躍プラン」において「無期転換制度の周知とこれを契機とした多様な正社員制度の導入など人事制度の見直しを促進するための支援を強化する」と盛り込まれ、多様な正社員制度の導入をより強力に支援することとされました。「多様な正社員」の導入を支援するため、シンポジウム・セミナーの開催、参考となる取組事例の紹介等を実施していきます。（厚生労働省）

（2）雇用対策の実施

①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、訓練の受講を容易に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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

②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）

③ハローワークと都道府県との連携

結婚、出産、育児その他の理由で離職している女性の就労に関して総合的な支援を行うため、ハローワークと都道府県が連携してワンストップ窓口を設置し、再就業や仕事と子育ての両立、求職中の託児などの相談への対応、キャリアアップのための研修などの支援を実施しています。（全国知事会）

（3）職業能力開発支援の充実

①産業人材育成事業の実施

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）

②求職者支援制度（再掲） p.174 参照

③ジョブ・カード制度の推進

2008年度から職業訓練受講者を中心に活用されてきたジョブ・カードについて、2015年10月から職業能力開発促進法に位置付けられ、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において一層活用されるよう、活用方法、様式等の見直しを行いました。これらを踏まえ、「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能拡充等により、ジョブ・カードのさらなる普及促進を行います。（厚生労働省）

北海道から沖縄県までの全国各地の114か所の商工会議所では、「人材育成・確保支援の拠点」としての地域ジョブ・カードセンター（47か所）と地域ジョブ・カードサポートセンター（67か所）を設置し、有期実習型訓練などのジョブ・カード制度の職業訓練を実施する企業を支援しています。

これまでに有期実習型訓練などの職業訓練を修了した70,158人の訓練生のうち、正規雇用された方は56,319人となりました。正規雇用率は80%と、極めて高い割合になっています（制度がスタートした2008年度からの累計。2017年9月末日現在）。（日本商工会議所）

④日本版デュアルシステムの実施

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、公共職業能力開発施設や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）

（4）非正規雇用の労働者に関する取組

①非正規雇用の労働者の処遇改善に向けた取組

非正規雇用労働者（有期契約、パートタイム、労働者派遣、請負など）の処遇改善の実現に向け、労働契約法、パートタイム労働法および労働者派遣法の3法を改正し、雇用形態にかかわらず均等待遇原則の実現に向けて取り組めます。（日本労働組合総連合会）

②非正規雇用の労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組

正社員を希望する方の正社員化、非正規雇用で働く方の待遇改善等を進めるため、2016年1月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、各都道府県労働局と連携して、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推進していきます。（厚生労働省）

③同一労働同一賃金の実現に向けた取組

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働けるよう、同一

企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。2016年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表するとともに、「働き方改革実行計画」（2017年3月28日働き方改革実現会議決定）では、ガイドライン案の実効性を担保するため、その根拠を整備する法改正を行うこととされていることから、今後は実行計画に基づき、関連法案を国会に提出します。

（厚生労働省）

④男女間賃金格差の是正に向けた取組

男女間賃金格差の是正に向け、賃金プロット手法を活用した要因分析と格差の「見える化」による賃金改善に取り組むとともに、間接差別にあたる生活関連諸手当の「世帯主要件」の廃止に取り組めます。また、「総合職」や「一般職」などのコース別雇用管理や、セクシュアル・ハラスメント、性別役割分担意識に基づく言動などに関する職場の実態調査の結果等を踏まえ、男女雇用機会均等法の改正に向けた取組を行います。（日本労働組合総連合会）

⑤短時間労働者への社会保険の適用拡大

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、2016年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とした被用者保険の適用拡大の施行に加えて、2017年4月からは、中小企業で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で被用者保険の適用拡大の途を開きました。今後、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる適用拡大に向けた検討を着実に進めていきます。（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。若年者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修得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>

(1) 若年者の就職支援や職場定着支援

①未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

若者の適職の選択に必要な職場情報の提供の仕組みを創設すること等を内容とする若者雇用促進法の着実な実施により、次代を担う若者が、安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させ、働きがいを持って仕事に取り組める環境の整備を図っていきます。(厚生労働省)

②新卒者等への就職・定着支援

新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、学校訪問等により大学新卒者等に対する求人情報の提供、個別相談、セミナー、就職面接会の開催、職場定着支援等きめ細かな就職支援を引き続き実施していきます。(厚生労働省)

③ユースエール認定制度の実施

若者の雇用管理の状況が優良な中小企業と若者のマッチングの向上を図るため、2015年10月に創設した若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」を積極的に周知し、認定企業の確保に努めていきます。

これらの企業について「若者雇用促進総合サイト」への情報掲載等により、若者と中小企業のマッチングを支援していきます。(厚生労働省)

④フリーター等支援事業

全国のハローワークにおいて、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、正社員就職に向け、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就職支援セミナーなどの担当者制による個別支援等を引き続き実施していきます。

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

⑤合同就職説明会や出会いの場創出事業等の実施

全国の商工会議所では、若年者の就労と中小企業の人材確保を支援するため、地域の求職者と優良企業とのマッチングを図る合同就職(企業)説明会を開催していきます。

また、地域経済の活性化、さらには若年者の職場定着支援等の観点から、「出会いの場創出事業(婚活事業)」を引き続き実施していきます。(日本商工会議所)

⑥若者が働き続けられる環境の整備

学校などにおいて、ワークルールの知識など、働く際に必要な力をつける労働教育のカリキュラム化に向けた法制化などを推進します。また、ワークルール遵守の徹底、ワーク・ライフ・バランスの実現など、労使の取組を促す施策を推進するとともに、若者の定着支援を行います。(日本労働組合総連合会)

(2) キャリア教育・職業教育の充実

①学校におけるキャリア教育・職業教育の充実

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、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実を引き続き図っていきます。(文部科学省)

②キャリア教育支援活動の実施・推進

地域の子どもや学生等を対象にしたインターンシップや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)

③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>

(1) 社会人等の学び直しプログラムの充実

社会人の多様なニーズに対応する教育の機会の拡充を図るため、大学や専門学校等における企業

等との連携による実践的・専門的なプログラムについて、大学等においては「職業実践力育成プログラム(BP)」、専門学校においては「職業実践専門課程」として文部科学大臣が認定しています。

また、学び直しの機能向上に向けて、大学においては、IT人材をはじめとした専門人材の育成のため産学連携による実践教育を進めており、専修学校においては、産業界と共同したオーダーメイド型プログラムの開発を行うとともに、eラーニングの活用等による学び直し講座の開設を推進していきます。(文部科学省)

(2) 労働者の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等を始めとした労働者の中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受けた場合に、引き続き教育訓練給付を支給していきます。

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、個々の若者の状況に応じた定着・ステップアップのための相談を行います。(厚生労働省)

(3) 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)

2016年の大学(学士課程)入学者に占める25歳以上の割合は約2.5%、大学院(修士課程・専門職学位課程)入学者に占める30歳以上の割合は約13%となっています(2016年度学校基本調査一部推計)。なお、2015年のOECD平均では、学士課程または相当レベルが約17%、修士課程または同等レベルが約26%となっています(出典:OECD Education at a Glance 2017)。大学では、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・通信制を導入しています。(文部科学省)

(4) 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>

(1) 長期療養者就職支援事業

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、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。2016年度からは、全国で実施しており、今後も引き続き支援を実施していきます。(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>

(1) 取組事例の紹介 (再掲) p. 172 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>

長時間労働の抑制は、第3章Ⅲでみたように、労働者の健康の確保だけではなく、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。また、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、さらに生産性の向上や内需拡大に資するものです。このため、長時間労働の抑制や希望する方

の年次有給休暇取得促進に向けて、労使において、意識の改革や職場の雰囲気づくりに取り組むことが必要です。また、経営者の主導の下、短時間で質の高い仕事を評価する仕組みの構築や仕事を代替できる体制づくりなどの雇用管理の改善が重要です。長時間労働の状況は業種によって違いが大きいため、業種に応じた重点的な取組とその支援が必要です。さらに、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、計画的付与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>

(1) 総実労働時間の縮減に向けた取組

労働基準法について、時間外労働の上限規制等の改正を早期に実現するとともに、すべての職場で労働時間の適正な把握・管理と 36 協定の適正化がなされるよう、周知の取組を進めます。

また、勤務間インターバル(原則 11 時間)の導入など、長時間労働是正に向けた労使協定・労働協約締結の取組を進めます。(日本労働組合総連合

会)

(2) 時短目標の設定とPDCAの徹底

産別組織として、「健康と安全の確保」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた時短の取組を強化する観点から、「情報労連・時短目標」を設定し、各加盟組合の主体的な取組の促進を行っています。また、各加盟組合は時短目標の達成に向けた工程表の作成や取組のPDCAを徹底しています。取組の促進にあたっては、11月と2月を「労働時間適正化月間」に設定し、各加盟組合において、長時間労働の是正に向け、ワーク・ライフ・バランスや男女平等参画推進等の観点も意識した取組を展開しています。(情報産業労働組合連合会)

(3) 労働時間法制の見直し

罰則付きの時間外労働の上限規制や年に5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの創設等を内容とする労働基準法の改正を盛り込んだ「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」を2017年9月8日付で労働政策審議会に諮問し、同年9月15日付で「おおむね妥当である」との答申を得ています。審議会での答申を踏まえ、速やかに法案を国会に提出するための準備を進めていきます。

(厚生労働省)

(4) 労働時間等設定改善に向けた取組等

生産性が高く仕事と生活の調和がとれた働き方の推進、フレックスタイム制の活用促進、年次有給休暇の取得促進等のため、働き方・休み方の好事例収集や情報発信を行うとともに、これらに取り組む事業主に対する相談・援助等を行います。

また、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用した効果的な周知・普及に加え、労使の取組に対する支援を拡充します。(厚生労働省)

(5) 過労死等防止対策の推進

過労死等がなく、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向けて、「過労死等の防止

のための対策に関する大綱」(2015年7月24日閣議決定)に基づき、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援などの各対策に引き続き取り組んでまいります。

さらに、2016年12月26日、第4回長時間労働削減推進本部で決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、

- ・新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底
 - ・違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導
 - ・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導
- などの取組を確実に実施してまいります。(厚生労働省)

過労死等防止対策推進法にもとづく国等による過労死等防止対策の進捗状況を検証し、より実効性のある対策を講じるように求めるとともに、毎年11月の過労死等防止啓発月間にあわせてチラシや清刷りなどを作成し、職場へ過労死等防止の取組を周知します。(日本労働組合総連合会)

(6) 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」(1992年12月9日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」(2009年2月27日人事院職員福祉局長通知)、「採用昇任等基本方針」

(2014年6月24日閣議決定)及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(2014年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)等に沿って、一層の超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的な取得促進等に取り組んでいきます。

また、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」(2016年7月内閣官房内閣人事局)及び「働き方改革実行計画」(2017年3月28日働き方改革実現会議決定)を踏まえ、「働き方改革」を更に加速させていきます。(内閣官房内閣人事局、人事院)

(7) 企業経営者・管理職の理解促進

企業経営者・管理職を対象としたトップセミナー等を開催し、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を促進します。(内閣府)

(8) 地域の実情に即した働き方改革

ワーク・ライフ・バランスや長時間労働削減等の働き方の課題については、地域の実情に即した取組が重要です。このため各都道府県において、地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」の開催に引き続き取り組みます。また、会議を通じた地域ぐるみの働き方改革を推進するため、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」において、これらの会議に対して先進的事例の情報

提供等の支援を引き続き実施していきます。(内閣官房)

(9) 働き方改革の推進

恒常的な長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進が進むよう、効率的な働き方・休み方への取組に関する情報提供やセミナー開催等を通じ、働き方改革に積極的に取り組んでいきます。(日本経済団体連合会)

(10) 「健康経営」の普及促進

「健康経営」は、労働生産性向上に大きく寄与する経営戦略であるとの認識が徐々に広がっているものの、取組が十分に進んでいない中小企業もあるため、商工会議所は具体的な取組の紹介や知識・ノウハウの普及活動により中小企業における「健康経営」の推進を後押ししていきます。(日本商工会議所)

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>

男女が共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、男性が子育てを積極的に行うこと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3章IVでみたとおり、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。

このため、育児・介護休業法の周知・徹底を図ることや、サテライトオフィス勤務や在宅勤務などのテレワークやフレックスタイムなどの多様な柔軟な働き方を可能とする環境整備が必要です。また、増加傾向にある非正規雇用の労働者についても、多様な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、男女が共に仕事と子育てを両立し、

その責任を担うためには、待機児童解消の実現に向け、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、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する情報の「見える化」の促進や、行動計画の策定等が努力義務となっている中小企業への支援等により、企業の取組を促進し、女性が活躍できる環境を整備することも重要です。

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化しています。一方で、男性の育児休業取得率は着実に増えてきているものの、依然として低く、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。男性が仕事と育児を両立するためには、育児を積極的にする男性「イクメン」の普及など職場や男性を取り巻く人たちを含め、男性の働き方や意識の改革を進めることが必要です。

また、企業における転勤については、企業独自の経営判断に基づき行うものではありませんが、結婚・妊娠・出産・子育てといったライフイベントとの両立が必要です。

さらに、子どもの頃からの男女共同参画の理解の促進に向けた取組や男女共同参画について国民的広がりを持った広報・啓発活動を展開することが重要です。

<取組>

(1) 母性健康管理対策の推進等

①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」の活用促進、母性健康管理支援サイト「女性にやさしい職場づくりナビ」を通じた情報提供、雇用環境・均等部（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6週間は申出により、産後8週間は強制的に、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）

(2) 女性の活躍推進

①女性活躍推進法の着実な施行

女性の活躍を一層推進するため、国・地方公共団体、常時雇用する労働者の数が301人以上の大企業に対し、女性の活躍状況の把握・課題分析・行動計画の策定等を求める女性活躍推進法が2016年4月1日から完全施行されたことから、同法の周知や事業主への取組支援を通じて、同法の

着実な施行を引き続き図っていきます。同法に基づく状況把握、課題分析の項目には、継続就業や働き方改革に関する項目が含まれており、継続勤務年数の男女差の解消やワーク・ライフ・バランス実現のための長時間労働の是正等に関する目標設定、目標達成に向けた取組等がなされることが期待できます。また、あわせて、「女性の活躍推進企業データベース」による女性の活躍状況に関する情報公表の促進、中小企業のための女性活躍推進支援、行動計画に基づき目標を達成した事業主への助成金の支給、「均等・両立推進企業表彰」の実施等により、企業における女性の活躍推進を図っていきます。（厚生労働省）

②企業のダイバーシティ経営の促進

各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄（「なでしこ銘柄」）として選定します。

また、女性を含め多様な人材の能力をいかして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰するとともに、先進企業が自社の取組を各地で紹介する等、ダイバーシティ経営の普及啓発を行います。（経済産業省）

③女性、若者／シニア起業家支援資金

多様な事業者による新規事業の成長を支援するため、女性、若者（35歳未満）又は高齢者（55歳以上）のうち新規開業して概ね7年以内の者に対して、低利の融資を行っています。（経済産業省）

詳細は…

（中小企業事業）

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m_t.html

（国民生活事業）

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m.html

④中小企業を対象とした取組への支援

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定およびその実行は、中小企業の人材獲得に役立つばかり

でなく、仕事と生活の調和を可能にする職場環境の改善や生産性の向上にもつながるなどの複合的なメリットが期待できるとの考えから、中小企業による一般事業主行動計画策定を支援するツールを無料で提供しています。

また、2016年3月に公開した「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」を用いて、取組を検討する企業の後押しを進めます。

「若者・女性の活躍推進」ポータルサイトにおいては、若者・女性の就業・活躍推進等に向けた中小企業の先進事例、国や商工会議所の取組、および女性活躍推進法に基づく行動計画策定企業の紹介などの情報を引き続き発信していきます。(日本商工会議所)

⑤「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」の取組

働く女性のパワーアップを応援するため、「ワーキングウーマン・パワーアップ会議」を2008年から立ち上げ、女性の能力をいかせる社会の実現に向けて、運動を展開しています。女性の活躍を、組織の生産性向上につなげている取組を表彰する「女性活躍パワーアップ大賞」の実施や、先進事例を紹介する「エンパワーメント・フォーラム」の開催、また、女性社員の活躍推進の実情や効果的な支援策を把握するため「コア人材としての女性社員育成に関する調査」を実施します。(日本生産性本部)

(3) 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

①育児・介護休業法の施行

育児・介護休業法については、2017年1月より介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする改正法が、2017年10月より保育所に入れない等の場合の最長2歳までの育児休業延長等を内容とする改正法が施行されたため、企業において改正育児・介護休業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、育児・介護休業法の周知・徹底を図っていきます。(厚生

労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

②両立支援等助成金を通じた事業主への支援

第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%となっており(2015年)、前回の2010年度調査の38%から15.1ポイント上昇したものの、出産を機に退職する女性の割合は依然として高くなっています。こうした現状を踏まえ、働き続けることを希望する労働者が育児休業後再び企業で活躍できるように、育児休業の円滑な取得・職場復帰を支援する中小企業事業主に対し助成金を支給するなど、両立支援に取り組む事業主を支援します。(厚生労働省)

③雇用における男女平等と女性活躍の推進

連合「第4次男女平等参画推進計画」(2013年10月~2020年9月)を着実に実行し、男女が対等・平等で人権が尊重され、役割と責任を分かちあう男女平等参画社会を構築します。

詳細は・・・

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/gender/data/4th_keikaku_gaiyo_pam201308.pdf

女性の参画および活躍を促進するため、女性活躍推進法などを活用し、非正規労働者を含むすべての女性を対象とするポジティブ・アクションを積極的に推進するとともに、女性を含めた誰もが働きやすい環境の整備を行います。とりわけ中小企業に対する支援の拡充に向けた運動を進めます。(日本労働組合総連合会)

④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」において制度の概要や具体的事例に基づくノウハウ等の情報発信を行うとともに、導入マニュアルの配布やセミナーの開催等、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。(厚生労働省)

⑤テレワークの普及・促進

総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省の副大臣及び内閣官房、内閣府によるテレワーク関係府省連絡会議を開催し(取りまとめ:総務省)、関係府省で連携のうえ、テレワークの普及・促進に取り組んでいきます。

また、2020年東京オリンピック・パラリンピックの開会式にあたる7月24日を「テレワーク・デイ」、11月を「テレワーク月間」と定め、関係省庁や経済団体、企業等と連携し、普及を促進していきます。

働き方改革実行計画を踏まえ、改定されたテレワークに関するガイドラインを周知・普及するとともに、テレワーク導入に取り組む企業への支援を行います。(総務省、厚生労働省)

さらに、育児や介護のためのテレワーク活用の好事例を周知していきます。

⑥「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」

『「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会』の議論を踏まえ、2017年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定し、企業等に向けて周知を図っています。(厚生労働省)

⑦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・育児や介護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)

(4) 子育て社会基盤の整備

①子ども・子育てを社会全体で支える仕組み

子ども・子育てを社会全体で支える仕組みをつくっていくため、2015年4月に施行された子ども・子育て支援新制度の内容と意義について、引

き続き組織内に周知をはかっていきます。

内閣府「子ども・子育て会議」に参画し、新制度の進捗状況の点検を行うとともに、地方連合会から地方版子ども・子育て会議に参画し、働くものの立場からすべての子どもに対するより良い保育・幼児教育環境の確保に向けた意見反映を引き続き行います。(日本労働組合総連合会)

②待機児童の解消

2013年4月に「待機児童解消加速化プラン」を策定し、2013年度から2017年度末までの5年間で新たに約60万人分の保育の受け皿拡大を見込んでいます。また、2017年6月には、25歳から44歳までの女性の就業率が80%まで上昇すると想定して「子育て安心プラン」を策定しましたが、今般、これを前倒しし、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿を確保し、安心して子育てと仕事を両立できる社会の実現を目指して更なる取組を進めていきます。(厚生労働省)

また、幼稚園においても、関係事業の要件の柔軟化や補助の増額により、地域の状況に応じた待機児童の積極的な受入れを促進してきましたが、2018年度からは、これに加え、「子育て安心プラン」に基づき、保育を必要とする2歳児を中心とした受入れをより一層推進することとしています。(文部科学省)

③子ども・子育て支援新制度

2015年4月から施行した「子ども・子育て支援新制度」については、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としています。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、後述の子育て援助活動支援事業(ファミリー・サポート・センター事業)を始め、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としており、質の高い幼児期の学校教育、保育、地域の子ども・子育て支援の質・量の充実を

行っています。引き続き、企業主導型保育事業の活用等も図りつつ、多様な保育の受け皿を拡充し、待機児童の解消を目指すとともに、各地方公共団体における状況等も踏まえて子育て安心プランに基づき、取組を推進していきます。また、子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していきます。

2016年度までも、保育士（※）の処遇については、国家公務員の給与改定に準じた改善や消費税財源を活用した3%相当の改善に取り組んできたところですが、2017年度から新たに2%相当の処遇改善を行うとともに、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう、追加的な処遇改善の着実な実施に取り組めます。

※ 子ども・子育て支援新制度の下での幼稚園及び認定こども園等の職員に係るものを含む。

（内閣府、文部科学省、厚生労働省）

④「放課後子ども総合プラン」の推進

共働き家庭等の「小1の壁」を打破するとともに、次代を担う人材を育成するため、全ての就学児童が放課後等を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、一体型を中心とした放課後児童クラブ及び放課後子供教室の計画的な整備等を引き続き進めます。（文部科学省、厚生労働省）

⑤子育て援助活動支援事業（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推進します。（厚生労働省）

（5）男性の子育てへの関わり等の促進

①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、育児・介護休業法では、①父母が共に育児休業を

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制度（パパ・ママ育休プラス）及び②父親等が配偶者の出産後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制度（パパ休暇）があります。また、2017年10月から施行された改正育児・介護休業法では、①事業主が育児休業の対象となる方に個別に取得を勧奨する仕組みを設けるとともに、②育児目的休暇制度を設ける努力義務を創設するなど、男性による育児を促進するための措置を講じています。企業において育児・介護休業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、引き続き育児・介護休業法の周知・徹底を図っていきます。（厚生労働省）

②男性の仕事と育児の両立支援

育児を積極的に行う男性（イクメン）の仕事との両立を応援する「イクメンプロジェクト」により、企業や個人に対し仕事と育児の両立に関する情報や好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の推進を図るとともに、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ります。（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、育児休業等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、継続して行っていきます。（全国知事会）

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をはかるため、男女ともに労働時間などの働き方を見直すとともに、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法などを活用し、男性の育児休業取得促進を含めた環境の整備をはかります。（日本労働組合総連合会）

③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、「採用昇任等基本方針」（2014年6月24日閣議決定）及び「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（2014年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい環境の整備や、育児休業中及び復帰後の職員への支援等を行い、子育てをしながら活躍できる職場に向けた取組を行います。その際、男性職員が育児に関わりやすい環境を整備する観点から、育児休業を取得した男性職員による体験談や有識者のアドバイス、制度解説等を掲載したハンドブックや啓発用ポスター等を作成・配布し、また、男性職員への呼び掛け等を通じて、職員に対する制度の周知、意識啓発を行うなど、男性職員の育児休業等の取得を促進していきます。（内閣官房内閣人事局）

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・徹底や利用モデルの提示等を行うとともに、職員のキャリア形成支援に関する運用上の留意点などについても周知を図ります。さらに、育児休業等の制度等の利用に関する言動により勤務環境が害されることのないよう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）

④男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育

学校教育においては、1989年の学習指導要領改訂により、中学校の技術・家庭科、高等学校の家庭科を男女が共に履修することとなり、全ての児童生徒に対し、発達の段階を踏まえ、家庭・家族の役割への理解など男女が協力して家庭を築いていくことに関する教育が行われるようになりました。また、2017年に改訂した小・中学校学習指導要領においては、例えば、小学校家庭科では、家族や地域の人々との関わりについて学習する中で、乳児又は低学年の児童など異なる世代の人々との関わりについても扱うことや、中学校技術・家庭

科では、家族・家庭の基本的な機能について理解することなどについて、教育内容の充実が図られたところです。（文部科学省）

⑤広報・啓発活動

男性の意識を啓発し行動を促すには、男性・女性問わず、国民全てに男女共同参画の意識を深く根付かせることが重要であるため、男女共同参画の理念等についての分かりやすい広報・啓発活動を引き続き積極的に展開していきます。具体的には、男女共同参画に関する国・地方公共団体等の施策を紹介する総合情報誌「共同参画」やホームページ、メールマガジン、フェイスブック等を活用して情報を発信していきます。また、毎年6月23日～29日の男女共同参画週間に合わせ、キャッチフレーズの作成等、男女共同参画社会の実現に向けた各種広報啓発活動を実施していきます。

2016年度に初めて実施した「男性の家事・育児等参加応援事業」については、「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」が取りまとめた報告書における提言内容を踏まえ、2017年度も継続して実施していきます。（内閣府）

男女平等推進への機運を高めるため、6月の「男女平等月間」において組織内外に向けた活動に取り組みます。また、女性活動家の養成や女性リーダーおよび若手男性リーダーの育成に向け、各種集会や学習会を開催し、課題の共有と主体的行動の促進をはかります。（日本労働組合総連合会）

2. 仕事と介護等の両立支援

<課題>

年間約10万人の労働者が家族の介護や看護を理由として離職しており、企業にとっても大きな損失となっています。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です。このため、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、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、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する方の就労について、引き続き支援することが重要です。

また、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ています。

<取組>

(1) 介護休業制度等の周知徹底

介護休業は、育児休業とは異なり、労働者自身が直接介護するためだけではなく、介護サービスの利用など仕事と介護の両立ができる環境を整えるためにも利用することができるものであり、育児・介護休業法では、対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として分割して取得することができることとなっているほか、年5日間（対象家族が2名以上の場合は10日間）、1日又は半日単位で取得ができる介護休暇制度や、介護のための所定外労働の制限が盛り込まれています。また、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介護費用の助成措置のいずれかについて、介護休業とは別に、3年以上の期間、2回以上取得できる措置を講じることが事業主に義務付けられています。引き続き、これらの制度について周知・徹底を図っていきます。（厚生労働省）

(2) 仕事と介護の両立支援

企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及を図り、労働者が介護を理由に離職することなく働き続けられる職場環境の整備を行うとともに、個々の労働者のニーズを踏まえた両立支援に活用できる「介護支援プラン」

の普及を図ることにより、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進します。また、労働者の仕事と介護の両立に関する職場環境整備に取り組むとともに、介護に直面する労働者の「介護支援プラン」を作成・導入し、介護休業や介護のための勤務制限制度を利用した労働者が生じた事業主に対して一定額を助成しています。（厚生労働省）

(3) 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、重度な要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・生活支援が包括的に確保される「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）

(4) 長期療養者就職支援事業（再掲） p. 178 参照

(5) 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立を図るため、2016年2月策定の「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発を図り、企業の意識改革及び支援体制の整備を促していきます。（厚生労働省）

(6) 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、裁判員休暇、ボランティア休暇、ドナー休暇、リフレッシュ休暇、犯罪被害者等に対する休暇など、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。

3. 地域活動への参加や自己啓発の促進等

<課題>

自己啓発は、仕事が忙しく余裕がない、費用がかかる、どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない、家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない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、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・生き方の選択を支援していくことが必要です。

<取組>

(1) 自己啓発の促進

①キャリアコンサルティングの普及促進

個人が、その適性、職業経験等に応じ職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行うことができるよう、キャリアコンサルタントの計画的養成や活用促進を行っていきのこととしています。また、「セルフキャリアドック」の普及拡大や、グッドキャリア企業アワードの実施などを引き続き行うことを通じて、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進していきます。(厚生労働省)

②人材開発支援助成金

事業主が、雇用する労働者の自発的な申出により、職業訓練、職業能力検定若しくはキャリアコンサルティング等を受けるために必要な教育訓練休暇を付与する制度を導入し、適用した場合に一定の助成を実施していきます。(厚生労働省)

③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) p. 187 参照

(2) いくつになっても働ける社会の実現

①企業における高齢者の就労促進

65歳以上への定年引上げ等を行う事業主への支援を充実させるほか、主要なハローワークに設置する高齢者専用の窓口(生涯現役支援窓口)を拡充し、本人の状況に応じた職業相談や職業紹介、個別求人開拓を実施するなど、再就職支援を強化していきます。(厚生労働省)

高齢者が働きやすい環境確保に向け、高齢者の処遇のあり方、身体・健康状態を踏まえた適正配置や配慮義務の創設などを求めています。(日本労働組合総連合会)

②高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

地方公共団体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業の充実を図ります。

また、シルバー人材センターにおいて、定年退職後などの高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保し、多様な働き方を促進していきます。(厚生労働省)

(3) 地域学校協働活動への参画の推進

地域と学校が連携・協働し、社会全体で子どもたちの成長を支え、地域を創生する「地域学校協働活動」を推進しています。高齢者や成人等の幅広い地域住民が参画し、地域と学校の連絡調整を行ったり、経験や技能を生かして多様な教育・体験プログラムを提供したり、子どもたちの居場所づくりを行うなどの取組を支援していきます。

(文部科学省)

詳細は…

<http://manabi-mirai.mext.go.jp>