

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。今後も引き続き、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

① 仕事と生活の調和の必要性についての理解促進

<課題>

我が国においては、近年景気は上向きで推移し、デフレ脱却までもう一息のところまで来ています。他方、景気回復による有効求人倍率の上昇と少子高齢化による生産年齢人口の現状の中で、人手不足が顕在化しており、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。

そのため、子育て・介護等と仕事が両立できる環境の整備や多様な働き方の導入などにより、ワーク・ライフ・バランスを実現し、若者も高齢者も、女性も男性も、一人ひとりがその希望に応じて能力を発揮できる社会を目指します。またそのような社会の実現は、社会に多様な人材が参加することによる労働参加率の向上や、イノベーションを通じた生産性の向上を促し、経済の好循環にもつながります。

『日本再興戦略』改訂2015(2015年6月30日閣議決定)においては、『日本再興戦略』改訂2014に掲げられた「働き方改革の実現」に取り組むため、引き続き「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」を実現することとされています。また、「経済財政運営と改革の基本方針2015」(2015年6月30日閣議決定)においては、行政、経済等各分野での女性の参画拡

大、科学技術イノベーション立国を支える女性の理工系人材等の育成、長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画、「マタニティ・ハラスメント」などあらゆるハラスメントの根絶、女性の暮らしの質向上のための取組等を積極的に進めることとされています。

「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策 - 成長と分配の好循環の形成に向けて - 」(2015年11月26日一億総活躍国民会議決定)においては、本年春頃に策定することとされている「ニッポン一億総活躍プラン」に向けて検討すべき方向性として、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の実現に向けて、「長時間労働を是正し、テレワークやフレックスタイム制などによる多様で柔軟な働き方を推進する」とされています。また、一億総活躍社会を実現するために、民間に期待される取組の例として、「女性の活躍の推進とともに、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の確立に向けた職場環境等の改善及びこれらの取組状況の積極的な情報公開」を行うことが求められています。

<取組>

(「日本再興戦略」等の実行)

『日本再興戦略』改訂2015(2015年6月30日閣議決定)において、引き続き、「世界でトップ

レベルの雇用環境・働き方」を実現するため、働き方改革の実現を図ることとされていること、また、「経済財政運営と改革の基本方針2015」（2015年6月30日閣議決定）において、長時間労働の削減や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等に取り組む企業の支援、介護離職防止などキャリア断絶を防ぐ取組、家事・育児など家庭生活における男性の主体的参画等、さらに、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策－成長と分配の好循環の形成に向けて－」（2015年11月26日一億総活躍国民会議決定）において、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方を推進するとされていることを踏まえ、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）

（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、昨年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）

（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（2015年は11月22日～28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）

（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）

仕事と生活の調和ポータルサイトや「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）

また、「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）

（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。

<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）

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組む先進企業の事例紹介、普及を通して企業の取組みを支援します。（日本経済団体連合会）

「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、「ワーク・ライフ・バランス社会の早期実現」を連合の重点政策 2015 年度 (2014.7-2015.6) の 1 つと位置付け、「行動指針」に掲げる目標の達成、男女労働者の働き方の見直し、両立支援制度の周知・徹底に取り組むこととしています。特に、妊産婦保護制度の周知・徹底、待機児童対策の確実な実施を最重点政策と位置付け、取組を進めていきます。(日本労働組合総連合会)

詳細は…

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/seisaku/jyutenseisaku2015.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。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周知・啓発を図ります。

2014 年度末までの時限立法であった次世代育成支援対策推進法については、第 186 回通常国会において、同法の有効期限の 10 年間の延長、新たな認定（「プラチナくるみん」認定）制度の創設等を内容とする「次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律」が成立し（2014 年 4 月 16 日）、同改正法は 2015 年 4 月 1 日から施行されています。パンフレット等により、改正法の内容について更なる周知・徹底を図っていきます。

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、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さらなる周知・徹底を図っていきます。(厚生労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/#pam-02>

・有期契約労働者の育児休業ハンドブック ～子育てをしながら働き続けたい パート・アルバイト・派遣社員・契約社員のために～

・あなたも取れる！産休&育休（期間雇用者向け）

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。

さらに、上司が職場でワーク・ライフ・バランスの取組を進め、男性部下の家事をはじめとする家庭生活への参画を促進するため、具体的な好事例を取りまとめ、主に企業経営者・管理職層を対象とした事例集の作成に取り組めます。(内閣府)

(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)

(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、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、公共調達において、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図ることに取り組んでいきます。(内閣府ほか関係省庁)

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、同一価値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>

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労働者派遣法改正法が2015年9月30日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)

(改正パートタイム労働法の周知・啓発)

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性を高めるための措置等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法が2015年4月1日に施行されました。今後も引き続き事業主等に向けて周知・啓発を行っていきます。(厚生労働省)

(多様で安心できる働き方の導入促進)

「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、成功事例や雇用管理上の留意事項等の周知を行うとともに、「『日本再興戦略』改訂2015」(2015年6月30日閣議決定)に基づく「政策的支援」として、モデル就業規則の作成や「多様な正社員」制度の導入を検討している企業に対するコンサルティング等の実施を通じて、制度導入のノウハウを情報提供する支援策を実施していきます。(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)

(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）

(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）

ウ 職業能力開発支援の充実

(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）

(求職者支援制度)

（再掲）p 147 参照

(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、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。さらに、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）が改正開法に位置づけられました。これらを踏まえ、「ジョブ・カード制度総合サイト」の開設等により、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）

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「地域ジョブ・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雇用型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26,500人が正規雇用されるなど、非正規

雇用の労働者の正規雇用化に貢献しています。（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）

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・均衡処遇の実現に向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、非正規雇い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）

(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2012年8月に成立しました。政府としては、2016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重要です。

<取組>**ア 若年者の就職支援や職場定着支援****(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青少年の雇用の促進等に関する法律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)

(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)

(若者雇用促進法に基づく認定制度**(ユースエール認定制度)・若者応援宣言事業)**

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月に創設した青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定制度(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。

また、認定基準(数値基準等)を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業については、都道府県労働局、ハローワークが積極的にPR等を行う「若者応援宣言事業」も併せて周知し、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)

(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)

(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、少子化対策や地域活性化、さらには若年者の地域や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)

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」(2011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)

(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等の養成)**

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・運営を担う人材を養成するため、大学等のキャリアセンターの中核人材やキャリアコンサルタント等を対象とした講習事業を実施していきます。(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>

(社会人等の学び直しプログラムの開発・実証)

専修学校、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、高等学校等の教育機関、企業・業界団体、その他関係機関が協働し、地域や産業界の人材ニーズに対応した、社会人等が学びやすい教育プログラムの開発・実証に取り組んでいます。(文部科学省)

(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はじ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、教育訓練給付を支給していきます。

あわせて、中長期的なキャリア形成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)

(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%であるのに対し、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・通信制を導入しています。(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。2015年度は、全国16か所のハローワークで実施しており、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>**(取組事例の紹介)**

(再掲) p 146 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、男性は女性と比べて高く、とりわけ30歳代及び40歳代における割合が高くなっています。さらに、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。

一方、時間外労働の多寡や年次有給休暇の取得状況は、それらに対して上司がどのように評価していると労働者が考えるかに影響されますが、企業の人事評価方針としてはそれらの評価の考慮対象にしていなくて多くなっています。また、労働者が考える長時間労働削減や年次有給休暇取得促進に効果的な取組としては、短時間で質の高い仕事の評価をはじめ、計画的な残業禁止日の設定や計画的な休暇取得ルールの設定、上司による声かけなどが挙げられています。

長時間労働の抑制は、第3章第3節でみたように、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ので、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>**(総実労働時間の縮減に向けた取組)**

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。取り組み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り組みを展開しています。(情報産業労働組合連合会)

(労働時間法制の見直し)

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「労働基準法等の一部を改正する法律案」(2015年4月3日第189回通常国会提出)の成立後、労働政策審議会において下位法令等の整備を行うとともに、全国の労働基準監督署等において法改正内容の周知に取り組み、的確な監督指導を行うための体制の整備を図ることとしております。(厚生労働省)

(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)

(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、2015年7月24日に定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」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取り組んでまいります。(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」(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。例えば、各府省等において、部局ごとの超過勤務や各種休暇の取得状況など、職員の勤務状況を事務次官・官房長等が直接把握した上で、徹底した削減、取得促進努力を行っています。(内閣官房内閣人事局、人事院)

(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・ balan

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するとともに、企業が自発的にワーク・ライフ・バランスに取り組めるよう、人事評価のあり方、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のための情報提供を行います。(内閣府)

(働き方・休み方改革の推進)

恒常的な長時間労働の抑制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、年休等取得促進キャンペーン等を通じ、働き方・休み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)

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章第4節でみたとおり、第1子出産後に退職する女性の割合は依然として高く、「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。

このため、育児・介護休業法の周知・徹底を図ることや、テレワークやサテライトオフィスの設置、在宅勤務、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、企業が自ら、自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定をする必要があるとともに、女性の活躍に関する情報公表の促進、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成金の支給等により、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>

A 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)

イ 女性の活躍推進**(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「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が2016年4月1日から全面施行されることから、法の適切な履行確保に取り組んでいきます。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、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成金の支給、「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)

(女性の活躍促進のための能力開発支援)

育児休業中の訓練、復職後1年以内の訓練、または妊娠・出産・育児による離職後、子どもが小学校入学までに再就職した労働者で再就職後3年以内に訓練を実施する事業主に「キャリア形成促進助成金(育休中・復職後等能力アップコース)」を支給していきます。(厚生労働省)

(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活かして、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「新・ダイバーシティ経営企業100選」として表彰するとともに、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)

(女性起業家等支援ネットワーク事業)

女性起業家を支援するため、女性起業経験者、創業支援機関、金融機関等のネットワークを構築し、女性のニーズに応じたきめ細やかな支援につなげます。(経済産業省)

(創業スクール事業)

地域プラットフォームに属する支援機関や産業競争力強化法に基づき認定を受けた創業支援事業者が「創業スクール」を開催し、創業予備軍の掘り起こしを始め、創業希望者への基本的知識の習得からビジネスプランの策定までの支援を行います。

また、創業スクール受講後も実施主体となる支援機関が受講者のフォローアップを実施します。(経済産業省)

詳細は…

<http://www.sougyouschool.jp/>**(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(30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

詳細は…

(国民生活事業)

http://www.jfc.go.jp/n/finance/search/02_zyoseikigyouka_m.html**(中小企業を対象とした普及・啓発、情報提供の実施)**

若者・女性の活躍推進に向けた中小企業のための情報ポータルサイトを設置し、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のほか、国や商工会議所の取り組み等を引き続き発信していきます。

また、中小企業における女性の活躍を推進するため、特にパンフレットを使って普及啓発に努めていきます。(日本商工会議所)

(「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、女性の能力を活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り組みを表彰する「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)

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**(育児・介護休業法の施行)**

育児・介護休業法について、引き続き法の周知・

徹底を図り、各制度について各企業の規定の整備を促進していきます。(厚生労働省)

なお、育児・介護休業法については、介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正案を、第190回国会に提出しました。(厚生労働省)

詳細は…

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/190-01.pdf>

(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38%となっており(2010年)、育児休業を利用して継続就業する割合は依然として低くなっています。こうした現状を踏まえ、働き続けることを希望する女性が育児休業後再び企業で活躍できるよう、育児休業からの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)

(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向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」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い、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。(厚生労働省)

(テレワークの普及・促進)

良質なテレワークの普及に向けて、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テレワークモデルの構築・成果の普及、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)

また、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。

(転勤の実態の把握)

企業における転勤の実態(転勤を行う理由、転勤の時期・年齢・回数等)を把握するための実態調査

を行います。(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)

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、周知を図ります。(日本労働組合総連合会)

(待機児童の解消)

2013年度から2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を確保することを目標とした「待機児童解消加速化プラン」に基づき取組を進めているところですが、今後、女性の就業率上昇が更に進むことを念頭に、整備量を上積みし、40万人から50万人とすることとし、待機児童の解消を目指していくこととしています。(厚生労働省)

(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、地域の子ども・子育て支援の質・量の充実を行っています。本制度の施行を含む幼児教育・保育・地域の子育て支援の質・量の充実を図るためには、1兆円を超える財源が必要です。「経済財政運営と改革の基本方針2015」(2015年6月30日閣議決定)でも「本制度に基づく幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」に消費税増収分を優先的に充てる。また、更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め適切に確保していくこと」とされており、必要な財源確保に向けて引き続き最大限努力していきます。(内閣府、文部科学省、厚生労働省)

(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)

オ 男性の子育てへの関わり等の促進**(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、2012年7月に全面施行された改正育児・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が創設されるとともに、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よう制度が廃止されています。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)

(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・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、「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等を作成・配布

し、男性職員の育児休業の取得等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)

(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、すべての児童生徒に対し、発達段階を踏まえ、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、2008年の中学校学習指導要領の改訂では、幼児への理解を深め、子どもが育つ環境としての家族と家庭の役割に気付く幼児触れ合い体験などの活動を重視するなどの改善を図ったところです。(文部科学省)

(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て、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。(内閣府)

(2) 仕事と介護等の両立支援**<課題>**

現在、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、企業にとっても大きな損失となっており、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います。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、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ています。

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の就労について、引き続き支援することが重要です。

<取組>

(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、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が盛り込まれています。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)

(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、2016年度からは、個々の労働者のニーズに応じた両立支援に活用できる介護支援プランモデルを構築し、周知・活用を促進します。また、同じく2016年度から、労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に対して一定額を支給する助成金を創設します。(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)

(長期療養者就職支援事業)

(再掲) p 150 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を図るための支援策のあり方について、2013年度に就労継続支援に関する留意事項、2014年度に事例集を作成しており、これらを踏まえて、より具体的な支援のための検討を進めていく予定です。(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、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、裁判員休暇など、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。(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) p 154 参照

(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のかわからない、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>

ア 自己啓発の促進

(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養成、資質の向上等を推進することにより、個人のキャリア形成を支援していきます。このため、改正能開法に基づき、2016年4月よりキャリアコ

ンサルタントを名称独占資格として位置づけ、更新制等を通じた資質の確保・向上を図りつつ、計画的に養成していくこととしています。(厚生労働省)

(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受ける職業訓練、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実施していきます。(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) p 156 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、チームによる就労支援や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)

ウ 充実した学習機会の提供

(土曜日の教育活動の推進)

2015年度には、全国の公立小中高校の約50%にあたる16,000校が土曜日の教育活動を実施しています。文部科学省では、地域の多様な経験や技能を持つ人材・企業等の協力を得て、土曜日に体系的・継続的な教育プログラムを企画・実施する学校・市町村等の取組を支援することにより、地域人材の地域活動への参加を促進します。なお、土曜日の教育活動を支援する「土曜学習応援団」には、12月現在約660の企業・団体・学校等に賛同いただいています。今後、事業の一層の推進を図るため土曜フェスタの開催、全国の取組の好事例の情報発信等を行うとともに、土曜学習応援団と学校や教育委員会等とのマッチングを推進します。(文部科学省)

詳細は…

(土曜学習応援団特設サイト)

<http://doyo.mext.go.jp/>