

雇用政策研究会報告書骨子（案） ～ ○○○○（サブタイトル） ～

はじめに（報告書の視点）

グローバル化、技術革新の進展といった中長期的な構造変化の中、2005年に人口減少社会を迎えた我が国において、2030年の経済社会を見据え、今後5年程度の間に取り組むべき中期的な雇用施策の方向性を策定。

報告書で掲げる雇用施策の重要な視点は、

「若者、女性、高齢者等の働く意欲を持つ全ての人々が、生涯を通じ、能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことができるとともに、その時々ライフステージに応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現する」こと。

こうした取組を通じ、人口減少やグローバル化等の中長期的な課題を克服し、○○○
○な経済社会を実現する。

第1章 労働市場を取り巻く変化と課題

第1章では、ここ10数年程度の間起きた日本経済の変化と雇用失業情勢の動向について概観するとともに、労働市場を取り巻く環境変化により企業側・労働者側に生じた変化の課題を整理。

1. 日本経済の変化と雇用失業情勢の概観

我が国の経済は、バブル経済の崩壊以降、資産価格の下落とともに企業と金融機関の財務状態も悪化し、国内需要が減退する中でデフレ状態に陥るなど、長期的に低迷する状態が続いていた。こうした中、2000年初めには企業のリストラ圧力が強まり、雇用・設備・債務の3つの過剰を解消することによって経済成長が可能となる環境が整った結果、2002年初めからの長期間にわたる景気の回復が実現されている。

こうした日本経済の変化の中で、雇用失業情勢については、1998年の大型金融破綻を契機に、中高年層あるいは若年層の失業問題が深刻化し、2003年4月には完全失業率が既往最高の5.5%となるなど、統計開始以来、最も厳しい情勢となった。しかしながら、2002年以降の景気回復期間において、有効求人倍率も2006年には1.06倍と、1992年以来約14年ぶりの水準まで回復し、完全失業率についても2006年に4.1%と、1998年以来約8年ぶりの水準まで低下するなど、全般的には改善。

2. 労働市場を取り巻く変化

しかしながら、これらの長期不況期に行われた調整を経た日本の経済社会においては、過去の10数年間と比べると、企業側と労働者側の双方に、以下のような変化と課題が生じている。

(1) 労働市場を取り巻く変化

① 企業側の変化

- ・ グローバル化による国際競争や国内小売り産業を中心とする競争の激化等の中で、企業の将来予測可能性の低下や短期的な需要の変動の増大に対応するために、企業が外部労働市場を通じた雇用量の調整の動きを強めるようになり、さらには海外投資家の参入や企業買収の増大に伴って、株主に対する利益還元を目的とした短期的利益重視の経営がみられる。
- ・ IT化を中心とした技術革新の進展、また付加価値を生み出す知識・知恵を源泉とする「知識経済化」の進行によって、企業のコアとなる高付加価値人材や熟練技術者のニーズが高まる一方で、定型的な業務を担う中間層ホワイトカラーのニーズが相対的に低下し、さらにそうした定型的な業務については外部人材を活用する傾向がみられる。
- ・ サービス産業をはじめとする第3次産業が増加するなど、産業構造が変化するとともに、消費者の趣向が短期化・多様化しており、多様な消費者ニーズに対応する能力を持つ労働者のニーズが高まっている。
- ・ こうした時代の変化を受け、即戦力志向や正社員の絞り込みなど企業の雇用管理に変化が生じ、正社員の割合は低下しているが、能力主義的賃金を導入しつつも、長期雇用を基本的な雇用方針とする企業は依然として多数となっている。

② 労働者側の変化

- ・ 平均寿命¹は1990年から2005年にかけて、男性で75.92歳から78.56歳へ、女性は81.90歳から85.52歳へと着実に延び、また健康寿命²についても2002年時点で男性72.3歳、女性77.7歳となっている。
- ・ 企業の即戦力志向の動き等を背景に、労働者のキャリア意識醸成の必要性が高まってきている中で、学校教育段階でのキャリア教育や職業に接する機会の確保等の重要性がより高まっている。
- ・ 入社のも動機について、自分の能力を活かせることを重視する者の割合が上昇するとともに、就職後も成長や達成感が感じられず離職する者が増加している。
- ・ 仕事か生活のどちらか一方のみを重視するのではなく、仕事と生活の調和を重視するという者の割合が上昇している。

¹ 厚生労働省「第20回生命表」（平成19年）

² WHO「World Health Report 2004」

- ・ 世帯の就業構造をみると、夫が働き、妻が専業主婦である世帯が減少し、1997年以降は共働きの世帯が専業主婦世帯を上回って推移している。

(2) 労働市場を取り巻く変化により生じた課題

- ・ 企業の人材マネジメントの変化や働く者の価値観が多様化することにより、正社員中心だった働き方から、パート、派遣、契約社員等といった多様な就労形態の増加が目立ち、現在においては雇用者全体の約3割を占めるに至っている。
- ・ フリーターの数 は 2003 年の 217 万人をピークに 2006 年は 187 万人と 3 年連続で減少するなど改善の動きが続いているものの、就職活動の時期が新卒採用の特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター（25 歳～34 歳））は改善の動きが鈍く、正社員となることを希望しても就職が難しい状況。
- ・ こうした若者の中には、雇用に不安を感じており、また金銭的・時間的な余裕がなく自己啓発もままならず、さらには結婚できない者が正社員に比べて多くなっている。こうした状況を背景として、若年層の間には所得格差の拡大や格差の固定化が懸念されている。
- ・ 正社員においては、企業がコア人材を絞り込んだ結果、週 60 時間以上の長時間労働者の割合が高水準となるなど、健康面での懸念や特に男性の家事・育児時間が短くなるなど仕事と生活の調和を困難とさせる状況もでていいる。こうした業務の増加に伴う長時間労働は肉体的、精神的な疲労にもつながり、労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがある。
- ・ 同一企業内でも雇用形態により、能力開発機会を享受できる者とできない者が分かれており、さらに正社員間でも能力開発機会の多寡や質により、将来の人的資本に差が生じる懸念が指摘される。
- ・ 生涯を通じて働きたい女性が増加する一方で、出産・育児・介護などと仕事との両立が困難となっており、いったん辞めると希望どおりの再就職・再就業は困難となっている。
- ・ これまで公共事業を中心とする政府や地方自治体の財政支出に依存していた地域には、雇用創出力が乏しい地域もみられ、このところの長期的な景気回復を享受できず、雇用情勢についても改善に遅れがみられる地域が存在。
- ・ 健康寿命の延伸に伴う職業生活の長期化に対応するための労働環境の整備。

第2章 あるべき雇用労働社会の姿

第2章では、人口減少が本格化する2030年に向けてのあるべき雇用労働社会の姿を展望するとともに、その実現に向けた検討すべき課題を提示する。

1. あるべき雇用労働社会の姿

人口減少時代を迎えた今、経済社会の活力や競争力を生み出す源泉である人の重要性はますます高まってきている。このため、今後、人口減少が本格化する2030年に向けてのあるべき雇用労働社会の姿として、人材こそ経済社会の発展の礎であるとの基本理念の下、安定の確保とキャリア形成、多様性の尊重、公正の確保といった要件が満たされるような、質の高い労働を提供できる社会の実現を目指す。

(1) 安定の確保とキャリア形成

労働者の生活の安定や技能蓄積などの観点から雇用の安定が引き続き重要であるとともに、労働者が、自らのキャリアをより開発・向上することができるよう、職業能力開発などのキャリア支援や外部労働市場の整備などを通じて職業キャリアの発展、安定が図られる。

(2) 多様性の尊重

性別・年齢・障害の有無を問わず、労働者が個人の価値観とライフステージに応じた多様な働き方の選択が可能になることにより、自らの能力を十分発揮できるようになるとともに、企業にとっては多様な人材の能力を最大限に活用できるようになる。

(3) 公正の確保

多様な働き方が進む中で、それぞれの労働者の労働条件が、働き方にかかわらず、公正で働き方に中立な仕組みや制度のもと、豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正なものとして決定される。

こうした社会の実現により、生涯を通じて一人一人の労働者がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、個人が置かれた状況やライフステージに応じて多様な生き方が選択可能となる結果、豊かで健康的な職業人生を安心して送ることができるようになる。

なお、当然のことながら、あるべき雇用労働社会の実現については、雇用・労働政策の展開に加え、適切なマクロ経済政策運営や産業政策、教育政策、さらには少子化対策とも連携した政府一体となった取組が不可欠。

(あるべき雇用労働社会が実現された場合の労働市場の見通しについて記載)

2. あるべき雇用労働社会の実現に向けた検討課題

労働力人口の減少の下で目指すべき社会を実現するためには、雇用施策の展開の前提として、働く人々は職業人であると同時に生活者であり、何よりもまず多様な価値観を持つ人間であるという基本認識に立つとともに、我が国経済社会の持続可能性を考慮した産業のあり方、また企業間の過当競争が生み出した弊害などについて、社会全体で検討を深めていく必要がある。

- ・ 機械化の余地の少ないサービス分野における個々のサービスの必要性の見直し
- ・ 労働者の生活面を考慮した、企業間競争における横並び戦略から生じる 24 時間営業等の長時間営業の必要性の見直し
- ・ 企業活動の背景にある生活者としての労働者に思いを馳せた、過大な消費者ニーズの見直し
- ・ コーポレートガバナンスの観点からみたステークホルダー間の付加価値の適正配分（労働者への適正な分配のあり方）
- ・ 労働者は生活者でもあり、地域社会の担い手でもあるといった社会的な側面に留意した、企業の社会的責任という観点からの労働者の活用のあり方を見直し
- ・ 中小下請企業における人材確保のための労働条件向上に向けた親企業や取引先の配慮（納期設定、発注単価の配慮）
- ・ 過去のストックを有効活用した効率的で効果的な都市整備や市街地の周辺に広がる自然・農業環境との調和を目指した「コンパクトシティの形成」のあり方
- ・ 我が国経済社会の持続可能性を考慮した、必要な産業（ものづくり産業、医療・福祉・介護産業、等）の検討

第3章 今後の雇用施策の方向性

第3章では、雇用施策の基本的な方向性として、念頭におくべき考え方を提言。
また、それらの考え方を踏まえ、個別具体的な施策の方向性について提言。

1. 雇用施策の基本的な方向性

第2章におけるあるべき雇用労働社会の姿を視野におきつつ、当面5年程度の間に取り組みべき雇用施策の方向性としては、以下のとおり。

① 今後生まれる子どもが、労働市場への参加が可能となるまで（2030年頃まで）における就業率の向上

経済社会の持続的な成長の観点から、就業を希望しているにもかかわらず、様々な事情により就業できない若者、女性、高齢者、障害者などについて、就業を阻害している要因を取り除き、意欲と能力に応じた働き方を可能とすることにより、就業率の向上を図ることが重要。

なお、将来の労働力不足の懸念に対して外国人労働者を受け入れた方がよいといった意見もあるが、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善や、それを通じたマッチングの促進・人材確保を阻害しないためにも、安易に外国人労働者の受入れ範囲を拡大して対応するのではなく、まずは国内の若者、女性、高齢者、障害者などの労働参加を実現することが重要。

② 雇用・生活の安定と職業キャリア形成による生産性の向上

経済社会の激しい変化により様々なリスクが増大する中、労働者の能力開発など職業キャリア形成の基礎となる生活の安定・向上を図ることは、ますます重要となっている。また、労働は通常の商品の売買取引とは異なり、継続的な関係を持つものであり、そのことが労働者の能力・生産性とも深く関係しているという性格を踏まえるとともに、労働サービスを提供する人間が持つ社会的な側面からみると、組織の中で生産性を高めていくという性格を併せ持つ点も考慮する必要がある。そのため、労使が信頼関係に基づき長期的視点に立った労働条件の調整に柔軟に対応しつつ、雇用安定機能と人材育成機能を有する長期雇用を基本とすることが引き続き重要である。一方で、労働者の意識や働き方が多様化する中で、転職などを通して自らのキャリアを積極的に発展させたいと考える人々に対しては、労働市場における雇用可能性を高め、職業キャリアの持続的な発展が図られるような環境を整備する必要がある。

③ 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

労働者の多様な価値観やニーズに的確に対応するとともに、企業が多様な労働者の能力を最大限に活用し、生産性の向上や競争力の確保を図っていくことができるようにするためには、働き方において多様な選択が可能となるようにするこ

とが必要。

しかしながら、現実には例えば、正社員とそうでない者の間における賃金などの労働条件、能力開発機会、雇用管理などの面で大きな差があり、多様な働き方を事実上選択できない状況にある。また、企業側がコア人材を絞ったことなどにより生じる長時間労働によって、健康を損ねたり、仕事と生活の調和が困難となる、などの問題も現れている。そのため、生涯を通じ、またその時々々のライフステージに応じて、多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、様々な働き方の間を行き来できるように条件整備を進めることが必要。

2. 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

(1) 誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる社会の実現（就業率の向上）

労働力人口が減少する中で、日本の経済社会が持続可能な成長を続けていくためには、第1に、性・年齢・障害の有無等に関わらず、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」の実現を目指すことが必要。

① 若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上

将来の社会を担う若者の雇用・生活面での安定は、少子化対策の観点からも重要であり、新卒一括採用の持つ機能・役割は維持しつつも、新卒採用に限定されない形での、若者の将来性や潜在能力に着目した応募機会の拡大への取組を進めるとともに、ニート・フリーターが円滑に就労し、安定した生活を送れるような支援もあわせて進めていく必要がある。

また、企業側も、少子化が進む中において、我が国の経済社会の持続的な発展を支えるといった企業の社会的責任の観点から、中長期的な労働者の職業能力開発や人材育成など、使い捨てではなく、若者の雇用の安定を図るよう努める必要がある。また、それらを支援する施策も進めていく必要がある。

なお、これらの施策の展開に当たっては、各地域において、雇用施策と産業施策、教育施策、福祉施策等関係する施策との密接な連携を図りながら進めていくことがより一層重要となってくる。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 正社員として就労を希望する若年者に対する就職支援など、いわゆる非正社員から正社員への転換支援
- ・ 若者に対する職業意識の形成支援
- ・ 学校教育段階における労働法の基礎知識やキャリア教育の充実
- ・ 地方自治体と連携した就職支援に関するワンストップサービスの推進
- ・ ネットカフェ等で寝泊まりする労働者や、日雇い派遣など不安定な状態で働く若年労働者の問題の改善

② 女性の意欲・能力を活かしたキャリアの継続と再就職・起業の実現

女性の職業キャリアの継続を可能とするためには、企業の雇用管理改善や女性労働者のモチベーションの維持向上などの環境整備が必要である。特に、妊娠や出産を機に仕事を辞める女性も少なくない中、就業継続を希望する者や、一度離職したものの再就職等を希望する者が、生涯を通じ、またその時々々のライフステージにおいて、意欲と能力に応じた働き方が可能となることが重要。このため、妊娠・出産を経験しながら安心して働き続けることができるよう、子育て等との両立を可能とする働き方の見直し、保育の充実等を行うとともに、一度離職してもその能力を活かし再就職・起業を可能とするための支援を強化することが必要である。また、若壮年期からの女性の就業率を高めることによって、高齢期の女性の就業率の向上も期待できる。

このため、以下の施策を講じるべき。

- ・ 男女均等な雇用機会と公正な処遇の確保
- ・ 事実上生じている男女間格差の解消に向けた企業の自主的取組の推進
- ・ 育児・介護期にも離職せずに育児・介護休業や短時間勤務制度を利用して柔軟に働くことのできる環境整備
- ・ 子育て等により離職をした者に対する再就職・起業支援
- ・ 多様な保育サービスをはじめとする子育て支援サービスの充実や介護サービスの充実など、子育て中や、家族に介護が必要な者がいる場合にも安心して働くことができるための環境整備
- ・ 子育て中も安心して求職活動できる職業紹介体制の充実

③ いくつになっても働ける社会の実現

2012年には団塊世代が65歳に到達するなど、人口の高齢化が今後ますます進展する中で、国際的に見ても、高い就業意欲を持つ高齢者の能力が活かされるための取組を進めることが必要である。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の着実な実施、希望者全員を対象とするなどのより充実した措置による65歳までの高齢者雇用の確保
- ・ 60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場の拡大(70歳まで働ける社会の構築に向けた取組)
- ・ 労働者の募集・採用における年齢制限禁止の取組など、年齢にかかわらず働き続けることが可能となるような社会の構築に向けた取組の推進
- ・ いくつになっても働ける社会に応じた、必要な雇用のセーフティネットの整備

- ・ シルバー人材センターにおける高齢者の意欲や能力に応じた就業機会の場の拡充
- ・ 団塊世代等の優れた技能集団を活用した技能継承支援
- ・ 団塊の世代の旺盛な活動意欲に応える雇用以外の就業・社会参加（ボランティア、NPO（子育て、学習支援））など地域密着型活動環境の整備

④ 障害者等様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちへの支援

意欲や適性に応じ、福祉を受ける立場から就労状態へと移行することは、本人の生活力の向上にとどまらず、社会の活性化にもつながることであり、雇用と福祉の連携等を通じて、能力に応じた就業機会の確保を進めるとともに、就労を通じた社会参加への支援を行うことが必要である。また、障害者については、企業・労働組合、保護者や学校等の理解が不可欠であり、関係者の意識改革を行うことが必要である。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の推進
- ・ 福祉・医療・教育機関との一層の連携などによる障害者の就労支援の強化
- ・ 国民、企業等への障害者雇用に関する意識改革
- ・ 精神障害者、発達障害者など障害者の特性に応じた支援策の充実・強化
- ・ 生活保護受給者や母子世帯、刑務所出所者等困難な状況を克服し、就職を目指す人たちへの就労支援

⑤ すべての人々の就業意欲を活かす労働力需給調整機能等の強化

労働移動が増加する中で、雇用のミスマッチの拡大を未然に防止し、できる限り失業を経ることなく実質的な雇用の継続を実現することを通じた雇用の安定を図るとともに、誰もが安心・納得して働くことのできる環境整備を行いつつ、失業した場合にも早期再就職を実現するための労働力需給調整機能の強化を図ることが必要。

また、若者、女性、高齢者、障害者など全員参加型の社会を目指すため、セーフティネットとしてのハローワークの需給調整機能を強化するとともに、地域において信頼され、利用者の視点に立った満足度の高いサービスを効率的かつ効果的に提供できる体制づくりを推進することが必要である。

さらに、雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度の適正な運営に努めていく必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 情報提供体制の整備、民間も含めた適正な需給調整機能の充実等による専門性

の高い人材を中心とした外部労働市場の整備

- ・ 利用者の視点に立った効率的な運営やサービスの質の向上などハローワークのパフォーマンスのさらなる向上
- ・ 派遣労働者の雇用の安定を図る他、適正な労働者派遣事業の確保を図ること等により、派遣労働者が安心・納得して就業できるような環境整備
- ・ 雇用のセーフティネットとしての雇用保険制度による労働者の生活・雇用の安定及び就職の促進

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進（生産性の向上・競争力の確保）

第2に、人々の意欲と能力に応じて、適切な職業キャリア形成が行われ、能力が十分発揮できるような環境の整備による生産性の向上・競争力の確保が必要。

① 職業キャリアを支援するインフラの充実

人口減少という局面を迎える中、持続的な経済社会を維持するためには、就業促進を図って、労働力人口の趨勢的な減少を最小限に抑えるほか、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であることから、労働市場の必要なインフラ整備の充実を進める必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 官民連携による多様な教育訓練システムの充実強化
- ・ 職業能力を評価するための基準・制度の整備
- ・ 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化
- ・ キャリア形成支援の促進のための支援システムの整備

② 職業生涯を通じたキャリア支援

少子高齢化等が進展する中において、働く者一人一人が生涯にわたり職業キャリアを持続可能かつ発展性のあるものにすることは、本人のみならず企業や経済社会の発展にとって極めて重要であることから、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援を進める必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 過度に企業に依存した職業キャリアや意識から、自律できる方向への支援（キャリアコンサルタントの育成等）
- ・ 長い職業生涯におけるキャリアの転機や節目で、今後のキャリアを考える機会やまとまった能力開発機会等の付与（教育訓練休暇の取得等）
- ・ キャリアの中に失敗があったときに、再度、キャリア形成を図れる環境の整備（「ジョブ・カード制度」等）

③ 競争力の向上を担う高度な人材の確保・育成

我が国の経済社会の活性化に資する人材を確保するため、世界で通用する高度な人材の戦略的な確保・育成や研究分野での産学連携を図ることにより、産業ニーズに対応した人材育成を図っていく必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 競争力の基盤となる優れた人材の育成を目指した大学・大学院改革
- ・ 国際競争力を担う高度な人材の戦略的な確保・育成や研究分野での産学連携
- ・ 産業ニーズにマッチした学校教育・職業教育の強化

④ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進と外国人の就業環境の改善

人材の国際競争力強化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に推進するとともに、質の高い留学生の確保や就職支援を進める必要がある。また、外国人労働者の就業環境の改善を図っていく必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業促進を図るため、改正雇用対策法に基づく、マッチング機能の強化や雇用管理改善の促進
- ・ 質の高い留学生の確保に留意した外国人留学生制度の充実
- ・ 質の高い留学生の国内就職の促進を図るため、大学、経済団体等との連携を強化し、留学生向けのインターンシップや企業における雇用管理の改善の推進などマッチングしやすい環境を強力で整備
- ・ 「生活者としての外国人」に関する総合的対策、改正雇用対策法における「外国人指針」等に基づく外国人の就業環境の改善

⑤ 地域における雇用創出の推進

我が国全体の活力には地域の活力が欠かせないことを踏まえ、地域ごとに特色ある自然や産業を活かした、個性と活力にあふれる地域社会の構築を目指す必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 地域の創意工夫等による地域レベルの多様な雇用創出
- ・ 地方就職希望者に対する就職支援(U・Iターンの促進)
- ・ 改善の動きの弱い地域の活性化に向けた政府一体となった支援

⑥ 中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策

労働者の大半が属する中小企業が活力を維持・向上させていくことは、変化の早い経済環境の中で、日本経済が柔軟に対応し、安定的に高い付加価値を生み出していくために必要不可欠である。また、国民生活と密接に関わりのある福祉・介護分野においては、利用者の立場からみると、安定的な労働供給がなされることが重要である。

一方、中小企業や介護分野においては、大企業との人材確保競争、あるいは労働条件の問題などにより、人材確保が困難となっている現状があるなど、効果的な人材確保対策を図る必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 生産性向上に資する雇用環境の高度化及び人材の雇入れ支援などの中小企業の人材確保に向けた支援
- ・ 地域の中小企業の人材ニーズに応えるための学卒者向けの教育訓練制度の構築
- ・ 従業員の確保難に悩む中小企業の人材確保、職場への定着を支援
- ・ 福祉・介護サービス等高齢化の進展に伴いニーズ増大が見込まれる産業での人材の育成
- ・ 労働依存型産業となっている福祉・介護産業におけるIT技術・福祉用具の積極的な活用等を通じた業務の省力化
- ・ 福祉・介護労働者の資質向上が図られるキャリアアップの仕組みの構築
- ・ 福祉・介護分野における多様な人材の参入・参画の促進

(3) 仕事と生活の調和が可能な働き方ができる社会の実現

第3に、性別にかかわらず誰もが仕事上の責任を果たしつつ、生涯を通じ、ライフステージに応じて仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会の実現が必要。これにより、健康被害の発生の防止や少子化の流れを食い止めることに資する。

なお、企業側が労働者の仕事と生活の調和の実現に取り組むことで負担が生じ、短期的なコストが生じるといった考えもあるが、このような取組によって労働者のメリハリある働き方が実現することによる労働生産性の向上や、優秀な人材確保が可能となるなど企業にとってもメリットがある。また、仕事と生活の調和の実現によって、少子化対策にもつながる側面が期待できるなど、社会の担い手となる人材確保による持続可能な経済成長を達成する観点からも、政府として強力に推進することが重要。

① 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発

労働者が実際に働く企業での仕事と生活の調和が実現されるよう、労使の取組の促進・支援、労働者企業双方の意識啓発を行うことが必要。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 全国、地方レベルでの国民の理解や政労使の合意形成の促進
- ・ 仕事以外の時間の確保やライフステージに応じた多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みの構築
- ・ 次世代法に基づく企業の行動計画策定の取組促進のための対策の検討
- ・ 時間外限度基準を含め、労働時間関連法令の遵守のための監督・指導の強化
- ・ 労使の自主的な取組等による長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等
- ・ 過重労働の防止やメンタルヘルス対策など健康確保・安全衛生の推進
- ・ 労働者が中高年齢期に至っても健康を保ち、能力を十分発揮できるよう、メンタル面も含めた労働者の健康を確保していくための健康確保対策の拡充
- ・ 仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を社会的に評価すること等による社会的気運の醸成・業務体制の見直し等の支援

② 労働者が多様な働き方を主体的に選択できるような労働環境の整備

雇用以外の働き方も含め、多様なニーズに対応した働き方を主体的に選択でき、ライフステージに応じて様々な働き方の間を行き来することができるよう、働き方に中立的な豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正な労働条件等の確保を図る必要がある。

このため、以下の施策を講じるべきである。

- ・ 短時間勤務制度などによる柔軟かつ効率的な働き方の実現
- ・ テレワークなどの多様な働き方の推進
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組の検討
- ・ 改正パート労働法に基づく均衡待遇の確保
- ・ 職務や能力、労働時間等に応じた報酬面などの処遇の確保
- ・ 有期労働者の雇用管理の改善や正社員への転換支援
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等男性の子育て参加の支援・促進
- ・ 起業・創業の支援の強化

第4章 社会全体で検討すべき課題

これまで提言した雇用施策の中期的な方向性の前提としてきた社会の仕組みにおいて、必ずしも雇用施策だけでは解決が困難な点もあるため、以下の課題については、社会全体で引き続き検討を深めていく必要がある。

(今後検討すべき中長期的課題)

- ・ 機械化の余地の少ないサービス分野における個々のサービスの必要性の見直し
- ・ 労働者の生活面を考慮した、企業間競争における横並び戦略から生じる24時間営業等の長時間営業の必要性の見直し
- ・ 企業活動の背景にある生活者としての労働者に思いを馳せた、過大な消費者行動の見直し
- ・ コーポレートガバナンスの観点からみたステークホルダー間の付加価値の適正配分（労働者への適正な分配のあり方）
- ・ 労働者は生活者でもあり、地域社会の担い手でもあるといった社会的な側面に留意した、企業の社会的責任という観点からの労働者の活用のあり方を見直し
- ・ 中小下請企業における人材確保のための労働条件向上に向けた親企業や取引先の配慮（納期設定、発注単価の配慮）
- ・ 社会保険により生じる労働者のコストの差のために安価な労働者を活用する企業の雇入れ行動の是正
- ・ 就労を阻害せず、働くことに中立な税・社会保障制度の構築
- ・ 過去のストックを有効活用した効率的で効果的な都市整備や市街地の周辺に広がる自然・農業環境との調和を目指した「コンパクトシティ」のあり方
- ・ 我が国経済社会の持続可能性を考慮した、必要な産業（ものづくり産業、医療・福祉・介護産業、等）の検討