

職場環境整備については、企業にとって短期的にはコストがかかり負担となると考えられる面もあるが、長期的には、若者や女性等多様な人材の能力が発揮されることを通じて我が国の生産性を向上させるとともに、企業自体にとっても有能な人材を確保しやすくなる等のメリットもある。このため、企業においても積極的に取り組むべきであり、社会全体としても個人の能力開発や仕事と生活の両立の環境整備への取組をさらに後押ししていく必要がある。

特に、仕事と家庭の両立を可能とする環境整備を行うことは、出産・育児を行う女性の就業継続を可能とし、また、再就職を希望する女性等の労働市場参加を促すことにより、貴重な人的資源の活用が可能となり、短期的にも社会の支え手を増やすこととなるとともに、少子化対策という観点から長期的にみると、20年後、30年後の社会の担い手を増やすことにもつながると考えられることから、雇用・労働政策として積極的に取り組んでいく必要がある。

さらに、長時間労働により、労働者の健康面等に様々な影響が生じている状況の下では、社会全体として長時間労働問題の解決に向け、より積極的に取り組むとともに、企業としても労働者が健康を確保し、安心して働くことができるよう、自らの責務として取り組むことが求められる。その際、こうした取組は、労働者のやる気や創造性を引き出し、我が国の生産性の向上につながるとともに、企業のイメージ向上にもつながる等企業にとってもメリットがあることにも留意すべきである。

なお、企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility:CSR）が議論されているが、仕事と生活の両立を可能とする働きやすい職場環境の整備についても、その一環として取り組むことが求められるものと考えられる。

第2章 今後重点的に展開していくべき雇用・労働政策

前章における政策の基本的な考え方に基づいて、2030年までの展望を踏まえつつ、団塊の世代が65歳以上となり徐々に引退過程を迎え、労働力供給が大きく減少する可能性がある時期である2015年までの10年間に必要となる政策を10の政策対象・分野ごとに、以下の通り提言する。

こうした施策を講ずるに当たっては、団塊の世代が60歳を迎える2007年、65歳を迎える2012年等の節目節目の変化に的確に対応した政策展開を図ることが必要である。

また、雇用・労働政策と産業政策、教育政策等との連携強化も進める必要がある。

一方、人口減少に伴う労働力供給制約の下でも、景気の循環に伴い、景気後退期には雇用失業情勢も悪化することが見込まれ、そのような際には、今後と