

# 社会の変化に対応した各種提言、取組について

平成 1 9 年 8 月  
厚生労働省職業安定局

## <目次>

### 1 厚生労働省の取組

- ・働く人たちのための労働関係法制の整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- ・雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律・・・・・・ 4
- ・中期ビジョン、全国指針、地方方針のイメージ・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- ・雇用対策法、雇用対策法施行規則・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- ・第9次雇用対策基本計画の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- ・雇用政策研究会「人口減少下における雇用・労働政策の課題」  
（2005年7月）における提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- ・雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書・・・・・・・・・・ 11

### 2 政府の雇用政策の方向性

- ・「日本経済の進路と戦略」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- ・「経済財政改革の基本方針2007」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15
- ・再チャレンジ支援策の今後の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
- ・成長力加速プログラム・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

### 3 ワーク・ライフ・バランスに関する各種報告

- ・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議・・・・・・・・・・・・・・・・ 23
- ・経済財政諮問会議労働市場専門調査会第一次報告・・・・・・・・・・・・ 26
- ・「子供と家族を応援する日本」重点戦略及び働き方の改革分科会  
中間報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28
- ・男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門調査会報告」・・・・ 32

# 働く人たちのための労働関係法制の整備

## 雇用対策 就業率の向上

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援 雇用対策法の改正
  - ・働く希望を持つすべての人の就業促進を法目的に追加
  - ・若者、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策や地域雇用対策の充実を図ることを国の施策として明記
  - ・募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化

- 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援 地域雇用開発促進法の改正
  - ・雇用情勢の厳しい地域：事業所の設置、整備等に伴う雇入れ等に対し助成金を支給
  - ・雇用創造に向けて意欲ある地域：市町村・経済団体等からなる協議会が提案する事業を選抜し、委託事業を実施

## 正規雇用への移行促進

- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保 雇用対策法の改正
  - ・事業主の努力義務に、若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善（例えば、応募資格の既卒者への開放）等雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加
  - ・国は事業主が適切に対処するために必要な指針（大臣告示）を策定

- パート労働者の正社員への転換の促進 パートタイム労働法の改正
  - ・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、正社員登用試験制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

- 雇入通知書の交付・待遇についての説明 パートタイム労働法の改正
- 均衡のとれた待遇の確保
  - ・正社員と同視できる働き方をしている者：完全に正社員並みの待遇を義務化（差別的取扱いの禁止、同一労働同一賃金の確立）
  - ・それ以外の者：正社員と均衡のとれた待遇を努力義務化（均衡待遇、同一労働同一賃金を目指す）

## 労働者の安心・納得

- 有期労働契約を含め、労働契約の成立・変更・終了等に関するルールを明確化 労働契約法案（新法）
  - ・就業規則の変更は合理的なものである必要があるという判例法理に沿って、労働条件変更のルールを明確化
  - ・有期労働契約の期間中はやむを得ない事由がないときは解雇できないこと等を明確化 ※継続審議

- 地域別最賃の見直し 最低賃金法の改正
  - ・生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化 ※継続審議
  - ・罰則の強化

- 雇用保険の被保険者区分の一本化 雇用保険法の改正
  - ・短時間労働被保険者の被保険者資格区分を廃止し、基本手当の受給要件をそれ以外の者と統一（6月（自己都合等の場合は12月のまま）に短縮）

# 働く人たちのための労働関係法制の整備

※ 再掲

仕事と生活の調和  
少子化対策

## ○ 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

労働基準法の改正

・時間外労働について、現在は一律25%増しの「割増賃金」を支払わせているが、80時間を超える時間外労働については50%を適用(中小企業に対しては猶予措置)

## ○ 年次有給休暇の時間単位取得

・現在は1日単位で取得することとされている年次有給休暇のうち5日分は時間単位での取得を可能とする ※継続審議

## ○ 育児休業給付の拡充

雇用保険法の改正

・給付率の引上げ(休業前賃金の4割を5割に)

## ○ 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保 ※

雇用対策法の改正

・事業主の努力義務に、若者の能力を正当に評価するための募集方法の改善、実践的な職業訓練の実施その他の雇用管理の改善を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを追加  
・国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定

## ○ パート労働者の正社員への転換の促進 ※

パートタイム労働法の改正

・正社員募集情報の周知、応募機会の付与、転換制度の導入など、正社員への転換推進のための措置の義務化

- 誰もが就業しやすい環境の整備
- 新卒一括採用システムの見直し
- 雇用情勢の地域間格差の是正

## 雇用対策法・地域雇用開発促進法の一部を改正する法律 **成立**

- 若者・女性・高齢者・障害者等の就職支援（法の目的規定への明記）
- 若者の能力・経験の正当な評価と雇用機会の確保（努力義務化）
- 募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化
- 外国人雇用状況報告の義務化
- 雇用情勢の厳しい地域・意欲ある地域への重点的な支援

など

- パート労働の待遇に係る納得性の不足
- 正社員との間での賃金等待遇の格差
- 正社員になることの困難さ

## パートタイム労働法の一部を改正する法律 **成立**

- 雇入通知書の交付・待遇についての説明
- 均衡のとれた待遇の確保（均衡待遇の確保措置の義務化）
- 正社員への転換の促進、苦情処理・紛争解決援助

など

- 労働契約に関するルールが不明確  
→ 個別労働関係紛争の増加  
→ 有期労働者の地位が不安定

## 労働契約法案（新法の制定） ※継続審議

- 労働契約の成立・変更・終了等に関するルールの明確化  
\* 就業規則の変更が合理的であるときは労働条件が変更されることを明確化  
\* 有期労働契約に関するルールの明確化

- 長時間労働の抑制等による「仕事と生活の調和」  
（ワークライフバランス）の実現

## 労働基準法の一部を改正する法律案（労働時間法制の見直し） ※継続審議

- 長時間の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ
- 年次有給休暇の時間単位取得

- 低賃金労働者層の増大
- 最低賃金制度の十全な機能の発揮

## 最低賃金法の一部を改正する法律案 ※継続審議

- 地域別最賃の見直し（生活保護との整合性を考慮・罰則の強化）
- 産業別最賃に係る罰則の廃止

など

- セーフティネットとしての健全な運営の確保
- 育児休業の取得の促進
- 労働時間の長短による適用の違い

## 雇用保険法等の一部を改正する法律 **成立**

- 保険料負担の軽減・国庫負担の見直し
- 育児休業給付の拡充（4割→5割）
- 被保険者区分の一本化  
（受給資格要件を労働時間の長短に関わらないものに見直し）

など

解決すべき具体的課題

誰もが安心・納得して多様な働き方を選択でき、  
自らの意欲・能力を十分に発揮できる社会の実現

# 雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律(平成19年法律第79号)

## 改正の趣旨

人口減少下において、働く希望を持つすべての青少年、女性、高齢者、障害者等の就業参加の実現を図ることを明確化するとともに、青少年の応募機会の拡大、募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化、外国人労働者の適正な雇用管理の推進等のために必要な措置を講じ、あわせて雇用情勢の特に厳しい地域及び雇用創造に向けた市町村等の意欲が高い地域に支援を重点化する等所要の改正を行う。

## 改正内容

### 1. 雇用対策の基本的方向

(雇用対策法の改正)

- 人口減少下における就業の促進を図ることを目的として追加。
- 国の実施施策を明記—青少年、女性、高齢者、障害者等の就業促進対策、外国人雇用対策、地域雇用対策
- 雇用対策基本計画を廃止。

### 2. 青少年の応募機会の拡大等

(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務に、青少年の能力を正に評価するための募集方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図ることにより、雇用機会の確保を図ることを加える。

○国は事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定する。

### 3. 募集・採用に係る年齢制限の禁止の義務化

(雇用対策法の改正)

○事業主の努力義務となっている労働者の募集・採用に係る年齢制限の禁止について、義務化する。

○人物本位(就業等を通じて培われた能力、経験についての、過去の就業形態、離職状況にとらわれない正当な評価)による採用

- ・採用基準や職場で求められる能力・資質の明確化
- ・応募資格の既卒者への開放
- ・通年採用の導入
- ・トライアル雇用の活用等有期雇用から正社員への登用制度の導入
- ・職業能力開発の推進

### 4. 外国人の適正な雇用管理

(雇用対策法の改正)

○事業主は、外国人労働者の雇入れ・離職時に、その氏名、在留資格、在留期間等を厚生労働大臣(公共職業安定所長)に届け出なければならない。

○外国人の雇用管理の改善、離職時の再就職援助について、事業主の努力義務として加えるとともに、事業主が適切に対処するために必要な指針(大臣告示)を策定。

### 5. 雇用情勢の地域差の是正

(地域雇用開発促進法の改正)

○現在の4つの地域類型(雇用機会増大促進地域、求職活動援助地域、能力開発就職促進地域及び高度技能活用雇用安定地域)を2つに再編

#### ① 雇用開発促進地域

(雇用情勢が特に厳しい地域)  
→事業所の設置整備に伴う雇入れ、中核的人材の受入れ、能力開発についても助成。

#### ② 自発雇用創造地域

(雇用創造に向けた意欲が高い地域)  
→地域の協議会が提案する事業を選定し、委託実施する。また、委託募集に係る職業安定法の特例を設ける。

# 中期ビジョン、全国指針、地方方針のイメージ

## 雇用対策基本計画

【策定主体】  
国

【趣旨】  
労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な雇用に関する基本となるべき計画。政府の策定する経済全般に関する計画と調和しなければならない。

- 【概要】
- I 計画の基本的な考え方
  - II 雇用の動向と問題点
  - III 雇用対策の基本的事項
    - 1. 雇用の創出・安定
    - 2. 経済社会の発展を担う人材育成の推進
    - 3. 労働力需給調整機能の強化
    - 4. 高齢者の雇用対策の推進
    - 5. 若年者の雇用対策
    - 6. 個人が主体的に働き方を選択できる社会の実現
    - 7. 安心して働ける社会の実現
    - 8. 特別な配慮を必要とする人達への対応
    - 9. 国際化への対応

～平成  
19年中

## 中期ビジョン

【趣旨】  
「進路と戦略」で示される政府としての中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ、改正雇用対策法第4条に規定された国が講ずべき施策に即して策定。

労働政策審議会

～平成  
20年1月  
頃

## 全国指針 (毎年度策定)

【策定主体】  
厚生労働大臣  
【趣旨】  
毎年度、「地方方針」の策定に資するために、中期ビジョンに盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。

労働政策審議会

～平成  
20年3月  
頃

## 地方方針 (毎年度策定)

【策定主体】  
都道府県労働局長  
【趣旨】  
毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事等の意見を聞いて策定する雇用施策の方針。  
(※)地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

都道府県知事の意見聴取  
(省令事項)

地方労働審議会

## 雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）（抄）

### （目的）

第一条 この法律は、国が、少子高齢化による人口構造の変化等の経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がある能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

### （国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない。

- 一 各人がその有する能力に適合する職業に就くことをあつせんするため、及び産業の必要とする労働力を充足するため、職業指導及び職業紹介に関する施策を充実すること。
- 二 各人がその有する能力に適し、かつ、技術の進歩、産業構造の変動等に即応した技能及びこれに関する知識を習得し、これらにふさわしい評価を受けることを促進するため、職業訓練及び職業能力検定に関する施策を充実すること。
- 三 就職が困難な者の就職を容易にし、かつ、労働力の需給の不均衡を是正するため、労働者の職業の転換、地域間の移動、職場への適応等を援助するために必要な施策を充実すること。
- 四 事業規模の縮小等（事業規模若しくは事業活動の縮小又は事業の転換若しくは廃止をいう。以下同じ。）の際に、失業を予防するとともに、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を促進するために必要な施策を充実すること。
- 五 女性の職業の安定を図るため、妊娠、出産又は育児を理由として休業又は退職した女性の雇用の継続又は円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用の促進その他の女性の就業を促進するために必要な施策を充実すること。

- 六 青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。
- 七 高年齢者の職業の安定を図るため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保その他の高年齢者がその年齢にかかわらずその意欲及び能力に応じて就業することができるようにするために必要な施策を充実すること。
- 八 障害者の職業の安定を図るため、雇用の促進、職業リハビリテーションの推進その他の障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策を充実すること。
- 九 不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態及び就業形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十 高度の専門的な知識又は技術を有する外国人（日本の国籍を有しない者をいう。以下この条において同じ。）の我が国における就業を促進するとともに、労働に従事することを目的として在留する外国人について、適切な雇用機会の確保が図られるようにするため、雇用管理の改善の促進及び離職した場合の再就職の促進を図るために必要な施策を充実すること。
- 十一 地域的な雇用構造の改善を図るため、雇用機会が不足している地域における労働者の雇用を促進するために必要な施策を充実すること。
- 十二 前各号に掲げるもののほか、職業の安定、産業の必要とする労働力の確保等に資する雇用管理の改善の促進その他労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な施策を充実すること。

（国と地方公共団体との連携）

第三十一条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

## 雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）（抄）

（基本方針）

第一条 厚生労働大臣は、雇用対策法（以下「法」という。）第四条第一項各号に掲げる事項について講じようとする施策に関し、その基本となる事項（以下「基本方針」という。）を定め、公表するものとする。

（国と地方公共団体との連携）

第十三条 都道府県労働局長は、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下この条において「雇用施策実施方針」という。）を関係都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように努めるものとする。

2 厚生労働大臣は、毎年度、雇用施策実施方針の策定に関する指針を定めるものとする。

3 都道府県労働局長は、第一項の都道府県労働局及び公共職業安定所における雇用に関する施策の実施に関し、雇用施策実施方針に定める事項について都道府県知事から要請があつたときは、その要請に応じるように努めるものとする。

# 第9次雇用対策基本計画の概要

－今後の労働市場・働き方の展望と対策の方向－

〔平成11年8月13日〕  
閣議決定

雇用対策基本計画は、雇用対策法に基づき、雇用の創出・安定や、労働者の就業能力の向上等について、基本的な施策を定めるもの

(今次計画の期間は、1999年から21世紀初頭までの10年間程度)

## 21世紀初頭の10年間の環境変化

### (労働力需要)

経済のグローバル化、情報化やサービス経済化の一層の進展、規制改革などにより経済・産業構造が大きく転換

### (労働力供給)

我が国において、初めて労働力人口の減少が現実のものとなる

## 足元の課題

経済の回復、雇用の改善を早期に実現し、国民の雇用や生活に対する不安の払拭に努める

(緊急雇用対策の実施)

## (今次計画の課題)

労働市場の構造変化に的確に対応して、積極的に雇用の創出・安定を図り、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すこと

完全失業率については、できる限り低くするよう努める

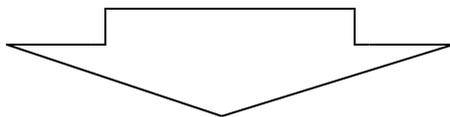
## (今次計画の重点)

第1は、経済・産業構造の転換に的確に対応して、雇用の創出・安定を図ること

第2は、個々人の就業能力を向上させるとともに経済社会の発展を担う人材育成を推進すること

第3は、人々の意欲と能力が活かされる社会の実現を目指すこと

第4は、国際的視野に立って雇用対策を展開していくこと



## 以下のような施策の強力な展開を図る

- 1 雇用の創出・安定
- 2 経済社会の発展を担う人材育成の推進
- 3 労働力需給調整機能の強化
- 4 高齢者の雇用対策の推進
- 5 若年者の雇用対策
- 6 個人が主体的に働き方を選択できる社会の実現
- 7 安心して働ける社会の実現
- 8 特別な配慮を必要とする人達への対応
- 9 国際化への対応

(参考) 2010年頃の完全失業率の見通し

本計画期間においては、労働市場が大きな構造変化に直面する中で、労働力需給のミスマッチが拡大し失業がさらに増大する可能性。

こうした中、2010年頃の完全失業率は3%台後半～4%台前半と見込まれるが、適切な経済運営に努め、持続的、安定的な経済成長の実現を図るとともに、新規雇用機会の創出、職業能力開発や職業能力評価の充実、労働力需給の調整機能の強化を図ること等により、できる限り低くするよう努める。

# 雇用政策研究会「人口減少下における雇用・労働政策の課題」(2005年7月)における提言

## (1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

- 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
- フリーターの正社員への登用や常用雇用化への支援
- 学校・地域・企業と連携した早期からの若者の職業意識の涵養、職業教育の強化
- 学卒、若者向けの能力開発に関する情報提供、実践的能力評価の仕組みの整備・普及
- 心理面も含めたきめ細かな支援の強化

## (2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る

- 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
- 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また、子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
- 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化

## (3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る

- 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保
- 60歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
- 採用から退職まで年齢にかかわらず雇用管理のあり方の検討
- 中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対する支援
- シルバー人材センターの活用等による地域密着型就業支援
- 中小企業における円滑な技能継承の取組への支援

## (4) 福祉から就労へ～障害者や生活保護等を受けている人の自立を手助けする

- 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援
- 生活保護受給者等への就労支援を通じた自立支援
- 子育て・生活支援・就業支援等総合的な母子家庭等対策の推進

## (5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する

- 地域の自立的な発展に必要な人材の確保等への支援
- 雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援
- 地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り

## (6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

- 若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・整合的な推進
- 企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備
- 介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援
- 省力化・生産性の向上に資する技術に対応できる人材の育成・能力開発の検討

## (7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する

- 世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受入れの促進
- 留学生の就職支援の見直し・拡充
- 日系人労働者の定住化に伴う諸問題への適切な対応

## (8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

- 就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
- 労使のコミュニケーションの促進及び労使間におけるトラブルの自主的な予防や解決を促すための取組
- パート、派遣、有期雇用など様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた処遇の均衡
- 就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方の検討
- 労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
- 労働者が自律的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度の在り方の検討
- セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化

## (9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる

- ワークライフバランスを可能とするための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備
- 自己啓発・ボランティアなど仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備

## (10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす

- すべての働く意欲を持つ人々が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進
- 求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化
- 離職を余儀なくされる労働者の円滑な労働移動の支援に取り組む事業主への支援
- 民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整が図られるような環境の整備
- 創業支援の強化
- 在宅就業など就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組

# 雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書（概要）

## 労働市場を取り巻く状況変化

- 人口減少、少子高齢化
- 企業側の変化（グローバル化、技術革新の進展、産業構造の変化）
- 労働者側の変化（価値観の多様化、共働き世代の増加）

## 雇用労働の状況変化

- 非正規労働者の増加と賃金格差の拡大
- 正規労働者の絞り込みと長時間労働者の増加
- 女性、高齢者の能力発揮できる環境が十分でないこと
- 学校教育や能力開発に対する産業界のニーズとのミスマッチ
- 労働組合組織率の低下と個別労使紛争の増加

## 今後懸念される問題・政策課題

- 雇用の不安定化や格差拡大→労働者生活安定・向上
- 経済活力の低下→生産性の向上・競争力の確保
- 健康被害の拡大、少子化の進行→ワークライフバランスの確保
- 労働力人口の減少→就業率の向上

## 今後の雇用労働政策を策定する上での基軸～「上質な市場社会」の実現～

競争力の強化・経営の効率化と労働者の職業の安定・自己実現と調和を図るために、①公正の確保、②安定の確保、③多様性の尊重の三つの視点に立ちつつ、適切に市場メカニズムを活用する「上質な市場社会」の実現が雇用労働政策を策定する上での基軸。

※ 中長期的に一貫性があり、なおかつ実効性の高い雇用労働政策を策定するには、雇用労働政策の基軸について、雇用労働の事情に精通し、かつ当事者である労使の代表者が、それぞれの立場を超えて、学識経験者とともに、その共有に向けて、議論を行うことが重要。

### 公正の確保～豊かな活力ある経済社会にふさわしい「公正な働き方」の確保～

- ・ 労使間の交渉力・情報量の格差を前提に、集団的労働条件決定システムや、その枠組みの多様化が必要。
- ・ 二極化による社会の不安定化を防止するため、公正な労働条件の確保が必要。
- ・ 個別の労働条件の公正に決定する仕組みや紛争解決の仕組みの整備、最低労働条件の設定・見直しが必要。
- ・ 職業能力開発の機会や情報提供や、差別の解消や機会均等などが必要。

### 安定の確保～「雇用の安定」と「能力開発による職業キャリアの発展、安定」の確保～

- ・ 労働者の生活の不安定化を防止するためにも、技能蓄積、さらには不必要な社会的コストをかけないためにも、雇用の安定が重要。
- ・ 一方で、自らのキャリア形成のため積極的に労働移動したいと考える者も増加してくるため、能力開発と外部労働市場の整備を進め、職業キャリアの発展、安定を図っていく必要。

### 多様性の尊重～多様な選択を可能とすることによる能力発揮、競争力の確保～

- ・ 雇用スタイルに関し、多様な選択が可能となるようにする必要。
- ・ 多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、ライフステージに応じて、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ていく必要。

# 「日本経済の進路と戦略」（抜粋）

（平成 19 年 1 月 25 日閣議決定）

はじめに

（「進路と戦略」の役割）

「進路と戦略」は、日本が目指すべき経済社会の姿と、それを実現するための今後の経済財政運営の中期的な方針を示すものであり、政府の政策全体に一貫した方向性を与え、整合性のとれたものとする役割を果たす。また、政府として国民に対する説明責任を果たすとともに、民間部門が経済活動を行う際の判断材料となることが期待される。

なお、「進路と戦略」の決定により、「改革と展望」は廃止される。

（「進路と戦略」の対象期間）

「進路と戦略」の対象期間は、今後 5 年間（2007 年度～2011 年度（平成 19 年度～23 年度））とする。ただし、財政健全化等に関しては、より長い期間を視野に入れている。

（「進路と戦略」の改定）

経済や財政の状況変化や新たな政策対応の必要性に適切に対応するため、「進路と戦略」は、目標、政策対応、展望の見直しを含め、毎年度改定していくこととする。

（略）

## 第 2 章 目指す経済社会の姿－「新経済成長」による活力あふれる社会－

（1）成長力の強化

（イノベーションの力で生産性を引き上げる）

（略）労働市場と消費市場にまたがる全般的な改革が必要である。労働市場においては、新たな技術に対応した人材の育成や技能の強化を図り、より生産性の高い分野への労働移動を容易にする必要がある。（略）

（2）再チャレンジ可能な社会

（働き方、学び方、暮らし方が多様で複線化した社会）

人生の各段階における働き方、学び方、暮らし方について、多様な選択肢が用意され、複線型の人生選択が可能となる経済社会を目指す。あわせて、国民一人一人がその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会を目指す。

（略）

(誰もが意欲と能力に応じ働くことができる社会)

「人生 80 年」時代に対応して、働く意欲と能力を持つ高齢者が、年齢にかかわらず働くことができ、その機会が得られる社会を目指す。高齢者も多様な形で就労でき、70 歳現役が可能な社会を構築する。

性別にかかわらず、仕事と生活の調和が可能な働き方ができる社会を目指す。女性にとっても働きやすい環境整備を一層進める。

また、ニートやフリーターが円滑に就労できる仕組みを構築し、2010 年（平成 22 年）までにフリーターをピークの 8 割の水準まで減少させることを目指す。

さらに、障害者については、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する。これらを含め広範な取組により、高齢者、女性、若者、障害者の就業率を向上させる努力を行う。これにより、個々人のより豊かな生活の実現だけではなく、社会保障の支え手の増加にもつながる。

### 第 3 章 「新経済成長」の実現に向けた戦略—新たな「創造と成長」への道筋—

#### (1) 潜在成長力を高めるための大胆な改革

##### (ii) 生産性向上への取組

(労働市場の抜本的改革)

複線型でフェアな働き方の実現により、働く人一人一人が「働くことへの誇り」や「働きがい」を感じられるようにするとともに、経済の活力を維持するため、以下の諸点から、労働市場の抜本的な制度改革や環境整備に取り組む。

(略)

- ② 円滑な職探しや転職を容易にするための環境を整備する。官民連携の下、職業紹介や人材育成・職業訓練の機能を強化する。
- ③ パート労働者への社会保険の適用拡大を進めるとともに、正規・非正規間の賃金などにおける処遇の均衡を目指し、性・年齢や雇用形態にかかわらず、労働者が納得して働くことができるフェアな労働市場の実現を図る。また、若者、女性、高齢者に対し、それぞれのニーズに応じた就労支援を進める。
- ④ 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れや適正な雇用管理の在り方等について検討を進める。

##### (iv) 成長の鍵を握る人材

(略)

さらに、質の高い留学生の確保に留意しつつ外国人留学生制度の充実や就職の支援を図るとともに、我が国とアジア等との若者レベルの人材交流を進める。また、優れた外国人研究者・技術者等の高度人材の受入れ拡大、研修、技能実

習制度の見直し、在留管理の強化を図る。

(2) 再チャレンジ可能な社会に向けて

「再チャレンジ支援総合プラン」に基づき、以下の取組を進める。

(長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ)

キャリアコンサルティング、能力開発などによる総合的な就職支援やキャリア教育の推進、新卒一括採用システムの見直し、雇用機会の確保を進めることにより、フリーターの常用雇用やニートの職業的自立を促進する。(略)

(機会の均等化)

子育て、長期の離職、心身の障害、保護者の経済環境、配偶者からの暴力、犯罪被害、犯罪歴等、様々な事情・困難を抱える人が、就労や学習に積極的にチャレンジできるよう、相談、助言、訓練、指導、情報や学習機会の提供、テレワークの促進等の取組や関係諸機関の連携を強化する。

(複線型社会の実現)

人生の各段階における働き方、学び方、暮らし方について選択肢を多様化するため、高齢者・団塊世代の活躍の場や大学・専修学校等と地域の産業界等との連携による社会人の学び直しの機会の拡大、農林漁業への就業支援(「人生二毛作」)を始めとするUJIターンへの支援や二地域居住への支援等を推進する。

(3) 健全で安心できる社会に向けて

(i) 持続可能で信頼できる社会保障制度の構築

(社会保障の一体的改革)

(略) また、雇用就業機会の確保や再チャレンジ支援策等により高齢者などの就業率の向上に努め、社会保障の支え手が増加する総合的な取組を強化する。  
(略)

(生活保護・障害者施策)

(略) 障害者については、その自立に向けた生活支援や職業的自立も視野に入れた就労支援を推進する。

(ii) 少子化対策の推進による「子育てフレンドリーな社会」の構築

(略) また、企業の子育て支援の促進、長時間労働の是正等従来の働き方を改革する。(略)

経済財政改革の基本方針2007（抜粋）  
～「美しい国」へのシナリオ～  
（平成19年6月19日閣議決定）

**第2章 成長力の強化**

**1. 成長力加速プログラム**

**I 成長力底上げ戦略**

成長の基盤となる人材、中小企業への投資により、成長力の底上げを図る。働く人全体の所得・生活水準を引き上げることで、格差の固定化を防止し、人材の労働市場への参加や生産性向上を目指す。

1. 人材能力戦略：誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、能力を發揮できる社会の実現のため、「ジョブ・カード」制度を導入する。
2. 就労支援戦略：公的扶助受給者等を対象に、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上が図られるよう福祉・雇用両面にわたる支援を行う。
3. 中小企業底上げ戦略：働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等の生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるための施策を推進する。

**3. 労働市場改革**

人口減少下で貴重な人材がいかにされるには、すべての人が働きがいと意欲を持ち自らの希望に基づいて安心して働けることが重要である。その観点から、複線型でフェアな働き方の実現に向けた労働市場改革に取り組む。

(1) 「憲章」及び「行動指針」の策定

経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会」（以下、「専門調査会」という。）、男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議」の提言等を踏まえ、関係府省の連携の下に、平成19年内を目処に「憲章」及び以下の内容を含めた「行動指針」を策定する。経済財政諮問会議は、策定作業の進捗よく状況について報告を受け、議論を行う。

- ・ 就業率向上や労働時間短縮などの数値目標
- ・ ワーク・ライフ・バランス社会の実現度を把握するための指標の在り方
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援施策、制度改革等に関する政府の横断的な政策方針
- ・ 経済界・労働界を含む国民運動の推進に向けた取組方針

## 第4章 持続的で安心できる社会の実現

### 3. 少子化対策の推進・再チャレンジ支援

#### (1) 少子化対策の推進

##### ① 働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現

- ・ 今後の人口減少社会における子育て世代の就業促進等による労働力確保と、結婚や出産に関する国民の希望の実現による出生率回復の要請とを同時に満たすため、「憲章」及び「行動指針」を策定し、社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進する。

(中略)

#### (2) 再チャレンジ支援

勝ち組と負け組が固定化せず、働き方、学び方、暮らし方が多様で複線化している社会、すなわち、チャンスにあふれ、誰でも何度でもチャレンジが可能な社会を創り上げる。

1. 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ：フリーターの常用雇用化やニートの職業的自立を促進するとともに、多重債務者や事業に失敗した人などが再チャレンジできるよう支援する。
2. 機会の均等化：様々な事情や困難を抱える人が就労や学習に積極的にチャレンジできるよう支援する。
3. 複線型社会の実現：高齢者・団塊世代の活躍の場や社会人の学び直しの機会の拡大、二地域居住やUJI ターンへの支援等を推進する。

# 再チャレンジ支援策の今後の方向性(概要)

「再チャレンジ支援総合プラン」(18年12月)の進捗状況を点検し、あわせて今後の施策の方向性を示すもの

## 再チャレンジ支援総合プランの進捗状況

### 1 長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ

- ・フリーター25万人常用雇用化プラン  
約35.1万人のフリーターを常用雇用(速報値)
- ・若者自立塾 就労者567名 / 修了者1,021名(17年度から18年度末迄の累計)
- ・多重債務問題改善プログラムの決定(19年4月)
- ・再チャレンジ支援融資制度の創設(19年4月)

### 2 機会の均等化

- ・マザーズハローワークの新設 全国12箇所  
(就職件数13,834人 / 新規求職者数54,844人)
- ・障害者の就職件数 43,987件
- ・母子家庭の母の就職件数 72,604件
- ・刑務所出所者等就労支援事業等による就職者数 1,438人

### 3 複線型社会の実現

- ・60歳以上の就職件数 125,933件
- ・企業OBを経営アドバイザー等として中小企業へ橋渡しした件数  
1,298件
- ・UJターン支援サイトへのアクセス件数 680万6千件(17年度)

## 第166回通常国会提出法案

パートタイム労働法改正、雇用対策法改正、中小企業信用保険法改正、労働契約法等の9件の法案を提出(うち、改正地域再生法は4月1日から施行)

別記のない場合数値は18年度のもの。就職件数はハローワークによるもの

## 今後取り組むべき課題と施策の方向性

平成19年度に創設・着手した施策の円滑かつ着実な実行

個別施策間に横断的な課題への対応

施策関係者間の連携・協力関係の強化  
利用者の視点に立った施策の実施

## 地域における若者支援の拡充

地域において支援を必要とする若者を対象に支援を拡充

すべての若者に対応する  
1人の人があらゆる悩みに答える  
アウトリーチ(訪問支援)を行う  
ネットワークを構築する  
早期に対応する

## 「暮らしの複線化」の推進

大都市と地方との二地域居住やUJターン等の促進

社会的な気運の醸成  
民間ビジネスとしての展開  
地域における活動の場の提供  
地域の受入れのための仕組みの整備  
交流促進のための仕組みの整備

# 成長力加速プログラム

～ 生産性5割増を目指して ～

## 2つの視点

「新成長経済」を2つの視点から実現

- 成長力阻害要因の除去
- 消費者起点の新成長の実現

## 3つの戦略

「基礎力」「効率」「創造力」による成長力の強化

### I. 基礎力：「成長力底上げ戦略」

成長から取り残されている人材・中小企業を支援し、成長力を底上げ

### II. 効率：「サービス革新戦略」

生産性の低い分野や潜在的ニーズが満たされていない分野の効率と質向上

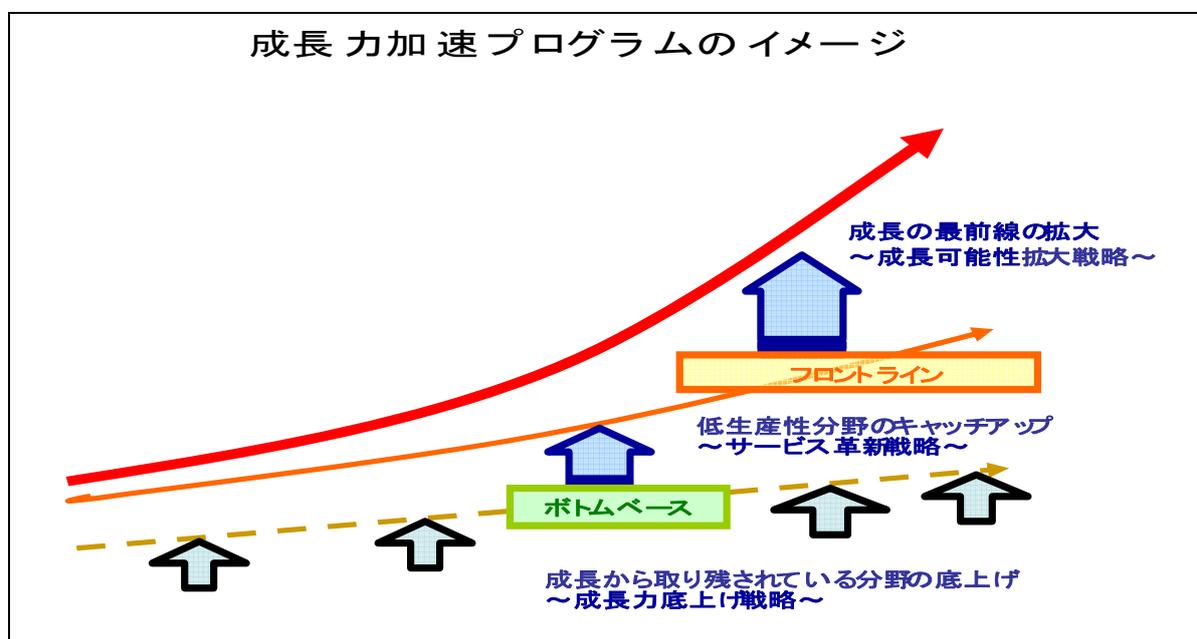
### III. 創造力：「成長可能性拡大戦略」

成長の最前線を拡大し、「未来への投資」を推進

## 経済成長の姿

5年間で労働生産性の伸び率5割増

- 「新成長経済移行シナリオ」(『進路と戦略』参考試算)の実現を目指す。一人当たり成長力(労働生産性)は5年で5割増(過去10年間平均1.6%⇒平成23年度2.4%程度(5割増))



# 成長力底上げ戦略

## 【戦略の柱】

1. 人材能力戦略：職業能力形成機会の提供
2. 就労支援戦略：『福祉から雇用へ』の推進
3. 中小企業底上げ戦略：中小企業の生産性向上と最低賃金の引上げ
  - 政労使が参加する「成長力底上げ戦略推進円卓会議」を国と地方に設置
  - 原則として3年間に集中的な取組
    - ・19年度：本格実施の準備、各施策を組み合わせた先行的取組の展開
    - ・20年度：本格実施。22年度以降、実施状況を検証しながら施策を展開

### 1. 人材能力戦略

#### ○「職業能力形成システム」(通称『ジョブ・カード制度』)の構築

- ・就職困難者や新卒者に対し、企業等の協力によりOJTと座学を組み合わせた「職業能力形成プログラム」を提供
- ・プログラム参加者に、参加実績や評価等を記載した「ジョブ・カード」を交付

#### ○「実践型教育システム」の構築

- ・就職困難者や新卒者等に対し、大学・専門学校等において「実践型教育プログラム」を提供（履修実績は「ジョブ・カード」に記載）

### 2. 就労支援戦略

#### ○『「福祉から雇用へ」推進5カ年計画』の策定

- ・母子家庭、生保世帯、障害者等の就労移行の5年後の具体的目標を設定し、福祉（就労支援）と雇用（受入促進）両面から総合的取組を推進

### 3. 中小企業底上げ戦略

#### ○「中小企業生産性向上プロジェクト」の推進

- ・中小企業の実産性向上を図るため、①共通基盤対策（下請取引の適正化、IT化・機械化・経営改善・再生、人材能力の向上、創業・起業）、②重点業種・重点地域活性策、に取り組む

#### ○最低賃金制度の充実

- ・最低賃金の周知徹底、最低賃金法の改正（生活保護との整合性の考慮等）、円卓会議の政労使合意を踏まえた最低賃金の引上げに向けた取組

# サービス革新戦略

## 【戦略の柱】

1. IT革新戦略：IT本格活用
2. 地域成長力向上戦略：地域経済の生産性向上
3. 官製市場革新戦略：規制改革等によるサービス・イノベーション

### 1. IT革新戦略

#### ○ITによる生産性向上

- ・業種や取引関係を超えた情報共有の仕組みの構築（産業横断的なコンセンサス形成の場を設定（年内））

#### ○ICT産業の国際競争力強化

#### ○国民に使い勝手の良い世界最先端の電子政府の実現（5年以内）

- ・IT戦略本部にオンブズマン機能を付与。電子申請手続きに関する提案を受け付け、受け付けた内容とその処理結果を公表（来年度から）

#### ○IT本格活用に当たっての障害除去

- ・官民合同のプロジェクトチームを設置し、使い勝手の良い電子政府を実現
- ・「健康ITカード（仮称）」の導入に向けた基本構想の検討（年内目途に結論）

### 2. 地域成長力向上戦略

#### ○地域の企業、自治体、金融機関の三者が一体となった包括的かつ集中的な取組（『基本方針2007』までに具体案）

- ・地域産業を担う「経営人材」の循環（大企業や官庁から中小企業へ、「産業再生機構」の成果やノウハウの活用、有能な民間人の事業の現場への参画）
- ・3セク等に対する市場価格に基づく適正な評価の実施、債務調整について、分権改革と一体的に整理
- ・地域金融機関の収益基盤を強化するための新たなプランや目標の策定

### 3. 官製市場革新戦略

#### ○「規制の集中改革プログラム」の策定（『基本方針2007』、新『規制改革3か年計画』に盛り込み、残された課題も遅くとも年内に結論）

#### ○サービス・イノベーション

- ・「サービス産業生産性協議会」（本年5月新設）を中心に、顧客満足度指数の本格導入（20年度から、各種公的サービスも対象）等に取り組む。

# 成長可能性拡大戦略

## 【戦略の柱】

1. 政策イノベーション：成長の最前線の拡大を阻害する制度の刷新
2. 大学改革“3つの重点パッケージ”：知の拠点の整備
3. “貯蓄から投資へ”の加速：家計の金融資産の活用

### 1. 政策イノベーション

#### ○競争選別的な支援の仕組みの導入

- ・段階毎の質の高い競争選抜を行う新型 SBIR の導入（20 年度から）

#### ○事業化の障害除去

- ・医薬品・医療機器の国際共同治験、承認審査の迅速化、薬価制度改革等（「5 年戦略」）
- ・世界最先端のデジタルコンテンツ流通促進法制の整備（2 年以内）

### 2. 大学改革“3つの重点パッケージ”

～ 成長力強化の観点から重点的に取り組むべき3つの改革について、今後5年間で取り組む政策プログラムを『基本方針2007』に。大学・大学院改革の全体像は関係会議での審議も踏まえ、教育再生会議においてその基本方針の取りまとめを行い、必要に応じて『基本方針2007』に。

#### ○研究資金の選択と集中

- ・競争的資金の拡充と間接経費の充実、審査の国際化、若手研究環境の整備等

#### ○学生による大学の選択と国際化

- ・学生による大学の選択を促す入試制度のあり方の検討
- ・『大学・大学院グローバル化プラン』（仮称）の策定

#### ○大学の努力と成果を踏まえた国立大学法人運営費交付金の配分

- ・各大学の努力と成果を踏まえた新たな配分の在り方の具体的検討（次期中期目標・計画（22 年度～）に向け、早期に着手）

### 3. 『貯蓄から投資へ』の加速

#### ○確定拠出年金の改革

- ・企業型年金での企業と従業員の「マッチング拠出」の解禁、従業員の「個人型年金」への拠出制限の緩和の検討

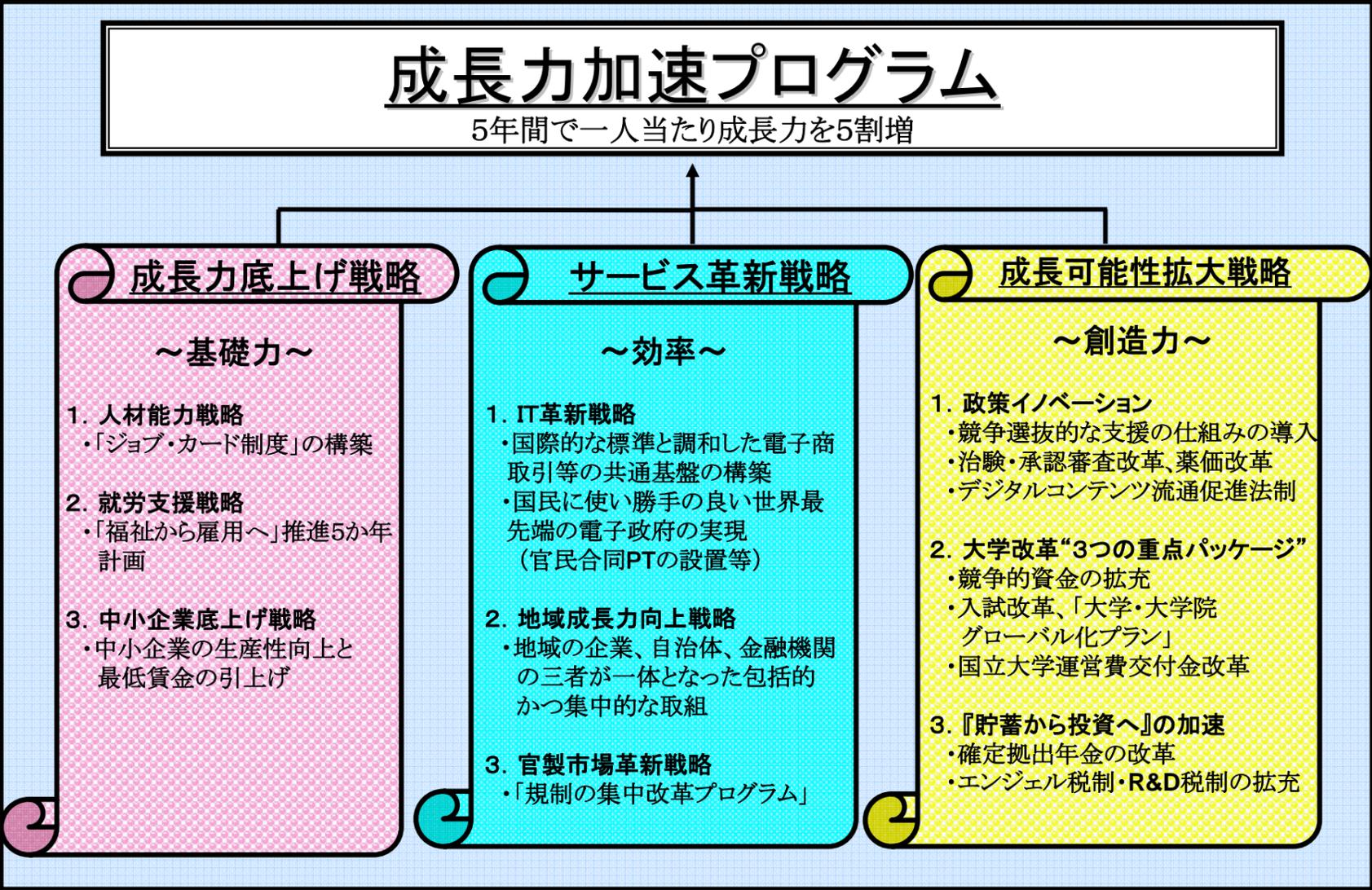
#### ○エンジェル税制・研究開発促進税制の拡充

#### ○取引所の競争力の強化

- ・総合取引所に関する議論も含め「取引所競争力強化プラン」等具体策の検討

アジア・ゲート  
ウェイ構想

イノベーション  
25



グローバル化  
改革専門調査会

・取引所の競争力の強化、銀行・証券・保険に係る規制の見直しなど

労働市場改革  
専門調査会

・ワークライフバランス憲章など

## ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議の開催について

平成 19 年 7 月 13 日  
内閣官房長官決裁

### 1 趣旨

仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスを実現することを目的とする「ワーク・ライフ・バランス憲章」（仮称）及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）を策定し、推進するため、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」（以下「会議」という。）を開催する。

### 2 開催

- (1) 会議は、内閣官房長官、内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画）、内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、総務大臣、厚生労働大臣及び経済産業大臣並びに別紙に掲げる団体の代表者及び有識者により構成し、内閣官房長官が開催する。
- (2) 会議には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

### 3 会議における議事の公表

内閣官房長官又は内閣官房長官が指名する者は、会議における議事の内容等を、会議の終了後、速やかに、適当と認める方法により、公表する。

### 4 庶務

会議の庶務は、厚生労働省の協力を得て、内閣府において処理する。

### 5 その他

前各項に定めるもののほか、会議の運営に関する事項その他必要な事項は、内閣官房長官が定める。

## ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議構成員名簿

### (関係閣僚)

内閣官房長官

内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画）

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

総務大臣

厚生労働大臣

経済産業大臣

### (団体の代表者)

みたらい 御手洗	ふじお 富士夫	(社)日本経済団体連合会会長
やまぐち 山口	のぶお 信夫	日本商工会議所会頭
たかぎ 高木	つよし 剛	日本労働組合総連合会会長
おかもと 岡本	なおみ 直美	NHK関連労働組合連合会議長
あそう 麻生	わたる 渡	全国知事会会長

### (有識者)

おおさわ 大沢	ま ち こ 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
さとう 佐藤	ひろき 博樹	東京大学社会科学研究所教授
ひぐち 樋口	よしお 美雄	慶應義塾大学商学部教授
やしろ 八代	なおひろ 尚宏	国際基督教大学教養学部教授

[有識者については五十音順・敬称略]

# 検討体制と今後のスケジュール

## 検討体制

### ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議

ワーク・ライフ・バランス憲章  
(仮称)を策定

- (議長)
- ・官房長官
- (メンバー)
- ・経済界・労働界・自治体の代表者
  - ・有識者
  - ・関係閣僚

経済財政諮問会議  
(労働市場改革専門調査会)

「子どもと家族を応援する日本」  
重点戦略会議

男女共同参画会議  
(ワーク・ライフ・バランスに関する  
専門調査会)

「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会(案)

「働き方を変える、日本を変える」  
行動指針(仮称)を策定

- (メンバー)
- ・経済界・労働界の代表者
  - ・有識者

「働き方を変える、日本を変える」  
—《ワークライフバランス憲章の策定》—

(骨子)

はじめに —働き方を働き手の視点から見る—

- ・働き手の視点から労働市場の現状を点検し、中長期的な改革の基本的な方向性と数値目標等の政策目標のあり方を検討。

第1章 問題認識 —6つの「壁」の克服を目指して—

1. 働き方を巡る環境変化

(1) 企業を巡る変化

- ・グローバル化、IT技術革新、成長減速下の不確実性

(2) 働き手を巡る変化

- ・人口の減少・高齢化、女性就業の拡大、外国人労働者の増加

2. 克服すべき課題

環境変化に労働市場が対応できていないために、働き方に6つの「壁」。マクロ経済的にも大きな問題を惹起。

(1) 働き手が直面する6つの「壁」

- ・ 正規・非正規の「壁」：正社員・非正社員間に賃金等で不合理な差
- ・ 働き方の「壁」：就業継続と結婚・出産・子育てが両立できない
- ・ 性別の「壁」：男女間に賃金等で不合理な差、役職に就く比率に差
- ・ 官民の「壁」：職業紹介・職業訓練で民間の活用が限られる
- ・ 年齢の「壁」：定年を迎えると一律に退職を余儀なくされる
- ・ 国境の「壁」：外国人であると働けない分野が数多く存在

(2) 経済成長に対する制約

- ・ 労働生産性の低下、生産年齢人口の減少、労働参加率の抑制、労働需給のミスマッチ

第2章 目指すべき労働市場の姿 —多様で公正な働き方を保障—

目指すべき10年後の労働市場の姿を整理。

- (1) 生涯を通じて多様な働き方が選択可能になること
- (2) 外部労働市場が整備され、合理的根拠のない賃金差が解消されること

- (3) 多様な働き方に対して横断的に適用される共通原則が確立すること
- (4) 税制・社会保障制度が働き方に中立的になっていること
- (5) 職業紹介・職業訓練が充実していること
- (6) セーフティーネットが就労機会促進型になっていること
- (7) 労働条件が高い透明性を有していること
- (8) 国と地方の間に連携がとれていること

### 第3章 《ワークライフバランス憲章—働き方を変える、日本を変える—》の策定

#### 1. 就業率の向上と労働時間の短縮

年齢や性別にかかわらず働きたい人が働けるように、就業率を向上させるとともに、働き手に共通の課題である労働時間の短縮に取り組む。

- (1) 若年者の就業率向上： 15～34歳層の男性について4%引上げ  
15～34歳層の未婚女性について3%引上げ
- (2) 女性の就業率向上： 25～44歳層の既婚女性について14%引上げ
- (3) 高齢者の就業率向上： 60～64歳層について13%引上げ  
65～69歳について12%引上げ
- (4) 労働時間の短縮： フルタイム労働者の年間実労働時間を1割短縮
  - ・完全週休二日制の100%実施
  - ・年次有給休暇の100%取得
  - ・残業時間の半減

#### 2. ワークライフバランス実現への本格的取組み

政労使による大きな国民運動を巻き起こし、大胆な意識改革を図るとともに、具体的な取組みを果敢に進める。

#### 《ワークライフバランス憲章—働き方を変える、日本を変える—》

- 第1条： 多様な働き方の権利を含め、働き方の共通原則の確立
- 第2条： 税・社会保障等、働き方に中立的な制度への改革
- 第3条： 多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消
- 第4条： 働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減
- 第5条： 政労使による合意形成の仕組み

おわりに

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略について

## 重点戦略策定の背景

- 2005年、人口減少社会が到来し、出生数は106万人、合計特殊出生率は1.26と、いずれも過去最低を記録
- 将来推計人口(平成18年12月推計)によると、今後、一層少子・高齢化が進むとの見通し
- 結婚、出生行動に対する国民の希望が一定程度叶えば、合計特殊出生率は1.75程度まで改善される余地

## 検討状況

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〈第1回〉 2月9日開催

各分科会において議論の整理

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〈第2回〉 6月1日開催

○「各分科会の議論の整理及び重点戦略に向けての基本的な考え方」(中間報告)とりまとめ

経済財政諮問会議に報告、骨太方針2007に反映

19年末を目途に、具体的施策の検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ

## 検討体制

少子化社会対策会議

(会長：内閣総理大臣、全閣僚で構成)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議

(議長：内閣官房長官、関係閣僚9名と有識者7名で構成)

基本戦略  
分科会

働き方の改革  
分科会

地域・家族の再生  
分科会

点検・評価  
分科会

(主査：吉川洋 東京大学  
大学院経済学研究科教授)

(主査：樋口美雄 慶応義塾  
大学商学部教授)

(主査：岩淵勝好 東北福祉  
大学教授)

(主査：佐藤博樹 東京大学  
社会科学研究所教授)

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 「重点戦略の策定に向けての基本的な考え方」(中間報告)の概要

重点戦略策定に向けての基本的な考え方を中間的に整理したもの。今後、19年末を目途に、具体的施策についての検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ。

## 1 基本認識

### 更なる少子化の進行とその原因・背景

- 新人口推計では一層急速な少子化の進行が予測されているが、これは決して国民が望んだものではなく、国民の結婚や出産・子育てに対する希望と実態の乖離が拡大
- 国民の結婚や出生行動に影響を及ぼしていると考えられる要素  
「結婚」… 経済的基盤や雇用・キャリアの将来の見通し、安定性  
「出産」… 子育てしながら就業継続できる見通しや仕事と家庭生活の調和の確保度合い  
(特に第2子以降) 夫婦間の家事・育児の分担度合いや育児不安の度合い
- 背景には、「就業継続希望と結婚・出産・育児の希望との二者択一を迫られる構造」、多様な働き方の選択ができないことや、非正規労働者の増大、長時間労働など「働き方をめぐる様々な課題」が存在

### 今後の人口構造の変化を展望した戦略的対応の必要性

- ①国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える  
②若者、女性、高齢者の就業促進を図る  
の2つの要請に対して、戦略的に、しかも同時に応えていく必要  
→「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題

### ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現の重要性

- 「ワーク・ライフ・バランスの実現」… 個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること
- ①国民一人ひとりが自らの望む生き方を手にすることができる社会の実現  
②労働力確保等を通じた我が国社会経済の長期的安定・持続可能性の確保  
の達成を目指す我が国社会にとって必要不可欠な改革
- ワーク・ライフ・コンフリクトは、企業内の雇用慣行や職場風土だけでなく、家庭内の事情や取引先等企業間の関係、地域や社会サービスとの関係からも発生。その解消を図り、個人にとっても社会にとっても企業にとっても望ましい豊かな社会の実現の基盤となるワーク・ライフ・バランスを実現することは、個別の労使のみならず、社会全体で取り組むべき課題

## 2 諸外国の家族政策の教訓、これまでの我が国の少子化対策の評価と課題

### 近年の諸外国の家族政策の基本方向の分析・評価

- 1990年代以降の諸外国の家族政策は、経済支援中心から「両立支援」を目指したサービス支援へと転換
- 少子化対策の成功例とされるフランスやスウェーデンでは、長時間労働は少なく、多様な働き方が可能。また、多様な働き方に対応できる柔軟なサービス提供が実施。(この結果、既婚女性の労働力率は8割程度、3歳未満児の4~5割が認可保育サービスを利用。)
- 家族政策関連支出の規模は、我が国がGDP比0.75%、アメリカが0.7%であるのに対し、欧州諸国では概ねGDP比の2~3%を投入(いずれも事業主拠出を含む)。

### 我が国の少子化対策の課題

- 質・量両面でのサービス基盤の整備(特に、育児休業明けなど3歳未満の弾力的な保育)
- 働き方の改革に向けた取組の弱さ(ワーク・ライフ・コンフリクトの増大)
- 施策間の整合性・連携の欠如・政策の一元性・サービスの一貫性の欠如(育児休業利用の増加が就業継続の増加につながっていないこと、産休・育休から保育サービスへの切れ目のない移行など)
- 税制や年金・医療等の他の社会保障制度をも視野に入れた対策の弱さ
- 手厚い家族政策を支える国民負担についての国民合意の不形成(フランスでは、国民負担率は6割以上、事業主が給与総額の5.4%(給付総額の約50%に相当)を家族政策の財源として拠出)

### 3 重点戦略策定の方向性

#### 働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現

- 労使の自主的な取組を基本に置きつつ、政府において、制度的な枠組みの構築や基盤整備等を通じて、社会全体の取組となるよう促進、支援
- 地域の労使団体を中心とし、それに国、地方公共団体を加えた地域において「働き方の改革」を具体的に推進する体制の構築
- 「ワーク・ライフ・バランス憲章」、「働き方の改革を推進する行動指針」を政策のパッケージとして策定し、総合的かつ体系的な施策を展開

#### 包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築

- ワーク・ライフ・バランスの実現を支える子育て支援サービスの基盤整備については、すべての子どもの育ちを支え、子どもの成長を育むすべての家族を地域全体で支え、当事者である親も責任を持ってそれに主体的に参画していくという理念に立ち、進めていく
- 3歳未満児に対する家庭的保育（保育ママ）の充実を含めた多様で弾力的な保育の拡充、子育て家庭がその生活圏内で利用できる地域子育て支援拠点等の子育て支援サービスの面的な整備、産休・育休から保育サービスへの移行等利用者本位の切れ目ない支援を提供できる包括的な次世代育成支援の制度的な枠組みの構築
- すべての子ども、すべての家庭を応援する観点に立った、児童虐待や障害、母子家庭等困難な状況にある子どもや家族に対する支援の強化

#### 税制・他の社会保障制度での対応を含めた総合的対応

- 子育てしながら就業継続する受け皿となる社会サービス基盤の整備と長時間労働の改善や多様な働き方が可能となる働き方の改革の双方を総合的に進める必要
- 税や社会保障制度をはじめ幅広い分野において、働き方がより自由に選択できる制度や運用のあり方について総合的に検討
- 実効ある対策を進めていくための一定規模の財政投入に必要な財源についての、税制改革や社会保障制度改革の中での総合的な検討

#### 地域の実情に応じた施策展開

- 住民に最も身近な基礎自治体が地域の実情を踏まえて、着実かつ持続的に施策展開を進められるような、財源の確保を含めた制度的な枠組みの検討

#### 少子化対策への効果的な財政投入

- 諸外国の家族政策関連支出の規模と我が国の状況を比較したとき、働き方・男性の育児参加などの社会状況や負担に対する国民意識の違いに留意が必要な一方、有効な少子化対策の実施のためには、一定規模の効果的な財政投入の検討を行うことも必要
- これを次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源は現時点で手当する必要
- 個別施策の実効性の検証、現物給付・現金給付のバランス等を配慮しつつ、我が国において実効ある家族政策を持続的に展開するための財源規模や負担のあり方について、税制の抜本的見直しの議論と並行して国民的議論を行うことが必要

#### 施策の実効性の担保 — 効果的かつ計画的な施策の遂行

- 重点戦略に沿った具体的な施策の見直しを進めるとともに、その実効性を担保するため、
  - ・ 利用者の視点に立って施策の有効性を点検・評価するための手法の開発
  - ・ 数値目標の見直しや新たな数値目標の設定を含めた「子ども・子育て応援プラン」の改定や次世代育成支援に関する地域行動計画の見直しを進め、PDCAサイクルを定着させ、効果的かつ計画的な施策遂行

## 2 働き方の改革分科会 (主査:樋口美雄慶応義塾大学商学部教授)

### 問題の所在 — ワーク・ライフ・コンフリクトの増大 —

- 若年非正規労働者の増加  
→ 不安定な雇用、キャリアの将来見通しが描けないことが若年層の結婚・出生行動に大きな影響
- 正規労働者の長時間労働  
→ 家族との時間が持てない、仕事以外のやりたいことに取り組めない、仕事と子育てのどちらかをあきらめなければならない状況 → 妊娠・出産を機に7割の女性労働者が離職
- 働き方の二極化(過密労働の正規労働者と経済基盤が確保できない非正規労働者)  
→ 労働者にとっての希望と現実の乖離の拡大、企業にとっての人材有効活用上の制約
- 総じて、仕事と生活との調和が図れないこと(ワーク・ライフ・コンフリクト)が、個人や家族の結婚・出生行動に大きな影響を与え、今後の少子化の進行や将来の労働力人口の一層の減少を招来
- 労働力人口の減少の加速は、企業の長期的経営活動にも大きな制約要因であり、社会保障における現役世代の負担増大など、社会システムの持続可能性にも大きな影響

### 目指すべき「働き方の改革」 — ワーク・ライフ・バランスの実現 —

- 個人が、仕事上の責任を果たしつつ、家族形成やキャリア形成、地域活動への参加など個人や家族のライフステージに応じた多様な希望の実現を可能にする働き方の実現。
  - ・ 若者の結婚・家族形成を可能にする「就業による経済的自立」
  - ・ 長時間労働抑制・年次有給休暇取得促進等による「家族の絆を深める時間の確保」
  - ・ 若年期、子育て期、子育て後、高齢期など個人や家族のライフステージに応じた多様な働き方・柔軟な労働時間の選択を可能にする社会の形成
  - ・ 豊かでゆとりある生活の実現や中長期的観点からの職業キャリアの形成、地域活動・社会貢献などへの参加を可能にする休暇の取得
  - ・ 仕事の進め方・働き方の見直しによる生産性の向上 など

### 「働き方の改革」に向けた取組の支援

- 労使の自主的取組の支援など、政府による社会全体のワーク・ライフ・バランス実現に向けた制度的な枠組みの構築や基盤整備の推進
- 働き方改革に向けた意識改革のための国民運動の推進
- 政策のパッケージとしての「ワーク・ライフ・バランス憲章」「働き方の改革を推進する行動指針」の策定
- 地域における具体的取組み推進のための体制の構築

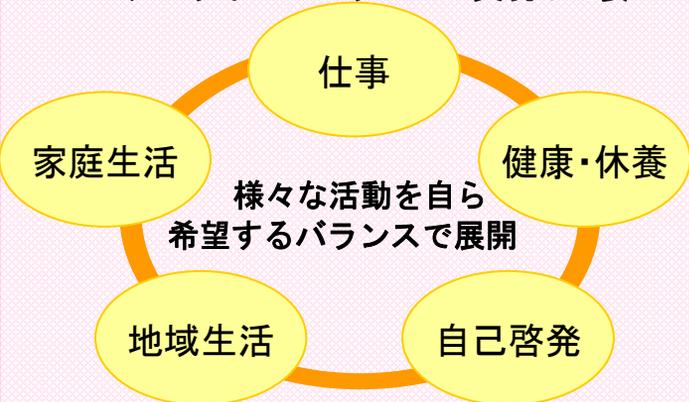
# 「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(ポイント)

— 多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて —

平成19年7月 男女共同参画会議・仕事と生活の調和  
(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会 報告

## 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の考え方

ワーク・ライフ・バランスが実現した姿



ワーク・ライフ・バランスとは:仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態

男性も女性も、あらゆる世代の人のためのもの

人生の段階に応じて自ら希望する「バランス」を決められるもの

「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらす

多様性を尊重した活力ある社会

## なぜ今、ワーク・ライフ・バランスが必要か？

少子高齢化・人口減少時代を迎え、これまでの働き方では、個人、企業・組織、社会全体が**持続可能でなくなる**

### (1)個人

・仕事と家庭の両立が困難

- ライフスタイルや意識の変化
- 両立希望に反して仕事中心になる男性
- 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性

・自己啓発や地域活動への参加が困難  
・長時間労働が心身の健康に悪影響

⇒ 希望するバランスの実現のために必要

### (2)社会全体

- ・労働力不足の深刻化
- ・生産性の低下・活力の衰退
- ・少子化の急速な進行
- ・地域社会のつながりの希薄化

⇒ 経済社会の活力向上のために必要

### (3)個々の企業・組織

・人材獲得競争の激化

⇒ 多様な人材を生かし競争力を強化するために必要

- ・従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応(若年層、子育て層、介護層、高齢層)
- ・意欲や満足度の向上
- ・心身の健康の維持
- ・女性の活用

・ワーク・ライフ・バランスは経営戦略の重要な柱:「明日への投資」  
・中小企業にとっては特に大きな意義

# ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の方向性

## ワーク・ライフ・バランス実現に向けた社会基盤づくり(4つの戦略)

## 多様な人材から高付加価値を生み出す3つのマネジメント改革

### 1. 理解の浸透・推進力強化のための枠組みづくり

- ◆ **ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標**の開発  
社会全体の取組の進捗度やその成果を把握し課題を把握するための指標の開発
- ◆ **ワーク・ライフ・バランス推進ネットワークづくり**の促進

### 3. 個人の多様な選択を可能にする支援やサービスの展開

- ◆ **ワーク・ライフ・バランスに関する啓発・情報提供**の推進
- ◆ 求職者への**企業の取組に関する情報提供**
- ◆ **多様な両立支援・再就職支援サービス**の拡充

### 2. 企業・組織の取組を社会全体で後押し

- ◆ **企業の取組を社会が評価し、一層の取組を促す**  
取組を進める企業・組織の表彰や優遇  
企業・組織の評価・格付け等
- ◆ **中小企業向けのノウハウ・支援情報の提供、相談体制の充実**
- ◆ **自己診断指標の開発・普及**

### 4. ワーク・ライフ・バランスに関連するイノベーションの推進

- ◆ **情報通信技術(ICT)を活用した業務効率化**
- ◆ **テレワークの推進**

### ①「時間管理」改革:

仕事の見直しによる効率化、従業員のニーズに応じた計画的な業務管理 等

### ②「人材活用」改革:

多能工的人材の育成、女性の積極的育成・登用、高齢者の活用 等

### ③「組織の在り方」改革:

仕事・人の合理的配分・柔軟な見直し、ワーク・ライフ・バランスを推進する組織風土 等

経営者・管理職の「意識改革」  
トップの「リーダーシップ」