

- ・フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

◆健康で豊かな生活のための時間の確保

(企業と働く者)

- ・時間外指導基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(国・自治体)

- ・労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・家事サービス等についての情報提供に対する支援をする。

◆多様な働き方の選択

(企業と働く者)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(国・自治体)

- ・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。
- ・多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進・展開する。
- ・地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。
- ・多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(2) 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

◇親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

(出産前から3歳未満の時期)

- ・この時期の支援への重点的な取組を図る。就業希望者を育児休業と保育、あるいは