

就業体験としては、連携している近隣の青果店や農業作業場の仕事を請け負い、野菜の袋詰めや皮むき作業などを行っている。

参加している若者にとっても、地域の人たちに声をかけてもらいながら、地域の中で働く体験ができることは有意義である。実際に、自然の中で採れた野菜などを扱う仕事を体験することにより、働く楽しさや仕事に対する意義を感じ取り、就業につながっていくこと

が期待されている。

さらに、この塾では、3か月の合宿修了後に、就職先を見つけたり、対人関係を築くことに不安を覚える若者もいることから、シルバー人材センターの若者版として「若者人材センター」を立ち上げ、入塾生や卒塾生を登録し、周辺の農家や事業所などのニーズに応える形で派遣し、若者と地域の結びつきを強めている。

コラム

若者と仕事をつなぐ取組み（神奈川県、横浜駅西口）

神奈川県の玄関口であり、交通至便の地である横浜駅の西口で若者と仕事をつなぐための取組みが始められた。横浜駅西口から徒歩10分程度のところにある横浜STビルの中に、「よこはまヤングワークプラザ」、「かながわ若者就職支援センター」が入り、また、そこから徒歩3分程度のナガオカビル2階に「ヤングジョブスポットよこはま」が入居し、若者の就職支援に取り組んでいる。

「よこはまヤングワークプラザ」は常用就職を希望する若年求職者を対象に、職業紹介を実施している（来所者はハローワーク横浜管内にとどまらず神奈川県全域に及んでいる）。

職種等のPR文を見た求職者が就職活動に不安がある場合には、就職実践活動指導員（6人在籍）を1人指名し、求人との絞り込みや面接のやりとりの練習などについて、原則として同じ指導員が一貫して相談に応じる体制となっている。

この組織は若者の就職活動を支援するいわば「仕事に就きたい若者」を支援する機関と言える。

「かながわ若者就職支援センター」は神奈川県が運営する施設「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」（厚生労働省委託事業）であり、就職を希望する若者を対象に、専門的なキャリアカウンセラー（13人在籍）が一人一人の能力・目標に合わせてきめ細かく相談に乗るキャリアカウンセリングを中心として活動を行っている。

就職したいが、どんな仕事合っているかわからないフリーターなどの若者に対して、カウンセラーが適職が何かを診断し、どんな仕事に向いているかについてアドバイスを行っている。これにより、本人が仕事に自信がなかったところから、なるべく正社員の仕事に向けて就職活動を自ら行うように職業意識

の向上が図られている。いわば「仕事のことをもっと知りたい若者」を支援する機関と言える。

「ヤングジョブスポットよこはま」は独立行政法人雇用・能力開発機構神奈川センターが運営している施設であり、原則として35歳未満の若者を対象に、フリーター等の若者が互いに職業について話し合ったり、若者が職業人の体験事例の話の聞いたりする日常的な活動の場を提供しているほか、仕事に就くための自己理解や仕事理解を促すためのフォーラム、セミナー等も開催している。

まず、若者と直に接するスタッフ（アテンダントとして7人在籍）が、来所した利用者に対して、就業に関して何を解決してほしいかを確認し、情報提供やアドバイザーにつなぐなどのサポート（道案内）を行っている。アテンダントは民間のNPOに属している人であり、対等な立場で気軽に話ができる雰囲気になっている。

ここに来る若者は、自分がやりたいことがわからず不安を抱え、相談する人もいなくて悩んでいる場合が多いことから、その人が抱えている複合的な課題と向き合い、じっくり相談を行う必要がある。その中で、仕事を通してこんなに楽しいことやつらいこと、充実感があるといった話や実際の仕事を見に行く等、職業観の啓蒙・啓発といったことから始めている。いわば「仕事にもっと向き合い自分らしい生き方を考えたい若者」を支援する機関と言える。

これらの3つの施設は、近接しているということを活かし、定期的に連絡会議を開き、情報交換・連携を進めているのみならず、来所した若者がより的確な支援が得られると考えられる組織・施設がある場合には、互いに紹介し合うことなどにより全体でサービス水準の向上を実現している。来所者にとっても

二度手間にならず、「ワンストップサービスセンター」として便利さとレベルに応じたきめ細かなサービスを実施している。

(4) 障害者の雇用対策

(障害者の雇用対策の推進)

戦後の身体障害者の雇用対策については、職業紹介の強化、職業訓練の推進等行政措置の推進を通じて実施していたが、身体障害者の雇用促進を図るためには、立法措置を講ずることによって根本的な対策を実施することが必要であるとされた。このため、1960（昭和35）年に「身体障害者雇用促進法」が制定され、身体障害者の雇用を促進するため、公共職業安定所が求人者に対して必要な指導等を行うとともに、事業主に対して、法定雇用率に基づく身体障害者の雇用努力義務を課すこととした。

身体障害者雇用促進法の制定後、身体障害者の雇用状況は改善していったが、大規模事業所を中心に雇用率未達成の事業所が多く、就業を希望しながら職を見出し得ない身体障害者が多数存在する状況であった。このような情勢に対応し、身体障害者の雇用対策の強化を図るため、1976（昭和51）年に身体障害者雇用促進法の改正が行われた。この改正により、雇用努力義務を改め、事業主は法定雇用率以上の身体障害者を雇用しなければならないこととともに、重度障害者の雇用対策強化のため、雇用率算定に際して重度障害者1人を2人とみなすこととした。また、障害者雇用納付金制度を創設し、雇用率未達成企業からの納付金の徴収、雇用率達成企業に対する調整金の支給等を行うこととした。

その後、知的障害者を含め障害者全般に施策の対象を拡大することの重要性が高まったことから、1987（昭和62）年には身体障害者雇用促進法が改正され、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に名称が変更された。この改正に伴い、法律の対象となる障害者がすべての障害者に拡大されるとともに、知的障害者についても各企業の実雇用率の算定対象に加えられることとなった。さらに、1997（平成9）年の改正により、知的障害者についても雇用義務化が図られた。

2005（平成17）年には、障害者の社会参加に伴う就業ニーズの高まりを受けて、障害者の就業機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者の雇用の促進等に関する法律の改正を行い、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の実雇用率の算定対象に加える等の精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施策との有機的な連携などを行った。

このような障害者雇用対策の推進により、6月1日時点における障害者雇用状況は、1977（昭和52）年の実雇用率1.09%、雇用障害者数約12万8千人から、2005年には実雇用率1.49%、雇用障害者数約26万9千人へと着実な進展をみせている。一方、中小企業の実雇用率が低い水準にあること、労働者数1,000人以上規模の企業においては法定雇用率達成企業の割合が低いことなど改善を要する点も多く、今後とも障害者雇用の一層の促進を図っていくことが必要である。

コラム

特例子会社で障害者が戦力として活用されている例 ～横河ファウンドリー（株）（東京都武蔵野市）～

横河ファウンドリー（株）は、1999（平成11）年に横河電機の特例子会社として設立され、データ入力、ゴム印作成、名刺印刷、銘板（製品に貼るラベル）作成、リサイクル事業（パソコン、ファイル等）、社内便の配送、パン販売などの職務を行い、知的障害者が21名（うち東京都武蔵野市の本社で18名）働いている。

この会社の特色としては、障害者を戦力として活用し運営を黒字化するため、作業上の工夫、働く人の多能工化、働く人への動機付けの工夫などを行っている点があげられる。

作業上の工夫としては、IT化による徹底的な効率化の推進がなされている。名刺印刷を例に取れば、勤務先・メールアドレスなどの所属情報がデータベース化されており、変更がなければ入力することなくマウスをクリックしていけば印刷できるように工夫されている。これにより、印刷を外注するよりも短納期かつ低コストで作成できる。緊急時であれば、横河電機の敷地内の会社の社員が依頼すれば横河ファウンドリー（株）（本社は横河電機本社の敷地内に所在）の社員がお届けするサービスも行っている。また、新規業務実施時には、社員が効率良くミス無く作業を遂行できるように事前に作業内容を改善している。

働く人の多能工化の取組みとしては、一日

の作業の中でも、1つの作業量が少ない日であれば別の作業も行うことで一日の中でできるだけ多様な作業ができるよう工夫している。この工夫で、特定の作業が繁忙な時期に全員が一斉にその作業に従事することができるといったメリットも生じている。また、一人の社員が複数の仕事を担えるようにすることで社員のモチベーションも上がり、職域を広げることが給与にも反映する仕組みを作っている。横河電機グループでは健常者も障害者も問わず新しいことにチャレンジすることを行動指針の一つとしており、こうした全社的な意識が障害者についても、スムーズな多能工化を可能にしている一因となっていると考えられる。

働く人の動機付けの工夫としては、働くモチベーションの重要性を会社がよく認識し、月1回はヒューマンスキルアップ研修を職場内で行っていることがあげられる。研修では、キャリア形成、品質や納期、今年度の目標などについて、一方的な講義形式ではなく、知的障害者の社員自らが考える内容にするなどの工夫をしている。例えば今年度の目標について、単に「がんばります」ではなく具体的な目標を全員の前で宣言する。品質や納期については非常に重視しており、知的障害者の社員がいつまでにどこまでやるなどの具体的な指導を徹底しており、それが職場において実践されている。

コラム

利用者の立場に立った一貫した支援と工夫ある職場開拓 ～東松山障害者就労支援センターZAC（埼玉県東松山市）～

埼玉県東松山市は県のほぼ中央に位置する人口約9万人の街であり、駅周辺から少し離れると田園風景が広がっている。この街はやきとりが名物として知られているが、それだけではなく、すべての市民が安心して暮らすことのできるノーマライゼーションのまちづくりへの取組みで有名である。東松山障害者就労支援センターZAC（ZAC）は、その東松山市で2001（平成13）年4月から作業実習を含む障害者の就労支援活動を開始し、今年で6年目を迎えている。

ZACでは、身体障害者、知的障害者、精神障害者等が利用登録し、一日平均50人が利用している。また、ZACの運営法人は、2003（平成15）年4月から障害者就業・生活支援センター事業を受託している。

ZACの特色と工夫について、設立の経緯、登録から訓練（作業）、職場開拓、就業から職場定着・生活支援までの一貫した支援、の4点を紹介する。

この組織は市の直営でも、特定の社会福祉法人の下部組織でもなく、市内の5つの社会

福祉法人、4つの作業所、3つの障害者団体が協働して市のサポートのもと設立した団体である点が特色としてあげられる。さらに、所長が各団体と関係のない民間企業OBである点も特色である。これにより、どの団体とも対等な立場で接することができ、コスト意識を持った運営も可能となっている。

訓練については 民間企業から請け負った作業をZACの訓練指導員の下で行う企業内訓練、市から受託した清掃業務等の作業を通じた訓練、ZACが請け負った作業をZAC内で行う訓練、直接ZACの運営法人が雇用して行う訓練の4つがある。将来、民間企業での就労に結びつくように、ZAC内での訓練から始め、企業内訓練へと段階的な支援を行っている。企業内訓練の指導者についても、民間企業OBで管理者経験のある者が過半数を占めており、企業の目線から利用者を指導することが可能となっている。

職場開拓については、担当者に営業経験の

ある民間企業OBを任用するなどの工夫をしている。

さらに、ZACでは、就職に結びついた段階で支援を終了することなく、その後も職場定着のための支援を継続して実施するとともに、生活面での支援も併せて実施するという一貫した支援体制をとっている。具体的には、企業に採用される段階では、多くは就職後1～2日はZACの支援スタッフが付いて職場へのスムーズな適応を支援し、その後はZACの職員が随時様子を見に行き、トラブルなどがあった場合には即座に対応することで、離職を未然に防ぐなどのフォローを行っている。また、障害のある方が安定して就労を続けるためには、日常生活での安定が欠かせないことから、生活面での相談支援も実施している。

このような取組みの結果、2005（平成17）年度には26人の方が一般企業への就職に結びついている。



（ZAC内での作業の様子）

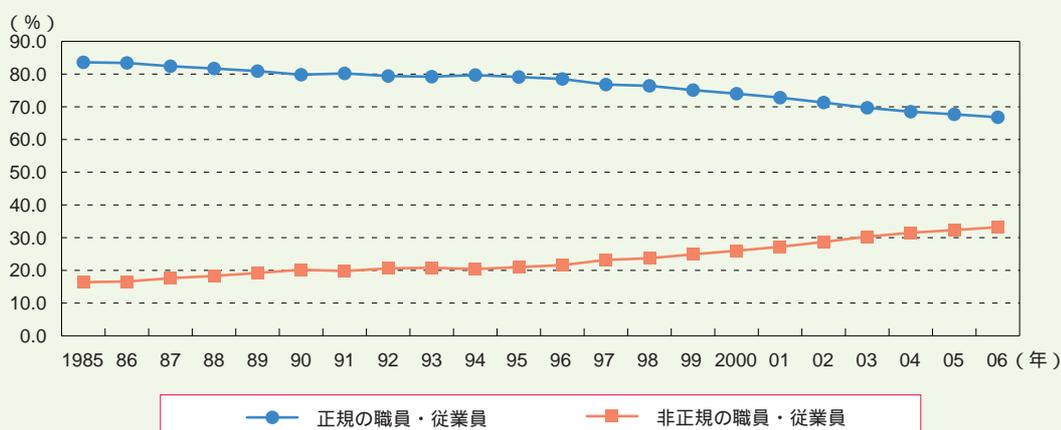
3 働き方の多様化の進展

（パート、派遣などの非正規雇用の増加）

正規従業員と非正規従業員が雇用者に占める割合を見ると、ほぼ一貫して非正規従業員の割合が伸びるとともに、1985（昭和60）年において16.4%であった非正規従業員の割合が、2003（平成15）年には30%に達するなど、正社員以外の働き方が近年急速に増加した。2006（平成18）年（1～3月平均）で見ると、非正規雇用のうち、パートは47.1%、アルバイトは20.3%、契約社員・嘱託は17.0%、派遣労働者（労働者派遣事業所の派遣社員）は7.3%等となっている。（総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」）

一方で、第1章で見たように、長時間労働に従事する者も見られており、働き過ぎを指摘されている面もある。

図表2-1-15 雇用形態別雇用者割合（役員を除く）の推移（男女計）



資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」、同「労働力調査（詳細結果）」

（注）2001年以前は「労働力調査特別調査」（各年2月）、2002年以降は「労働力調査（詳細結果）」（各年1～3月平均）の数値である。

（「働き方の多様化」に対する意識の変化）

近年非正規労働者は急増したが、その一方で、雇用の不安定さや正規・非正規労働者間の処遇格差に対する不安・不満も出てきており、経済効率を求める使用者側と安定した雇用を求める労働者側の意識の乖離も見えてきている。

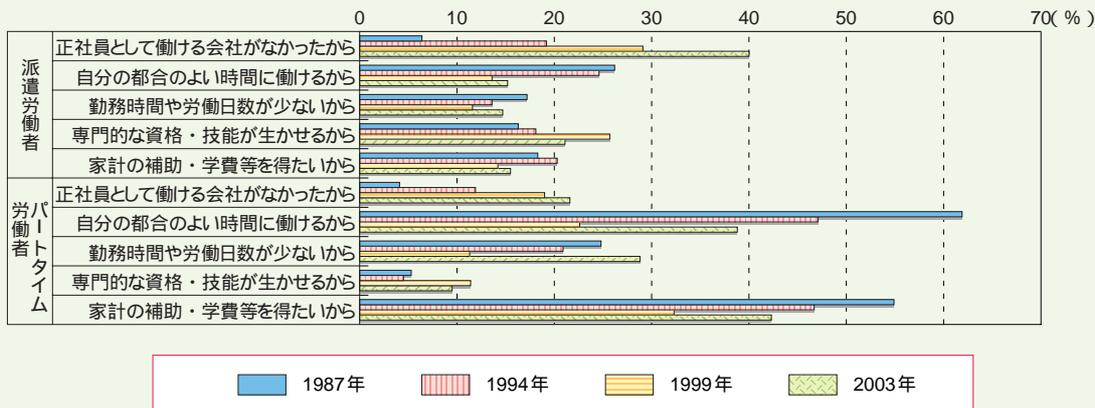
使用者側の意識について、1979（昭和54）年の労働省大臣官房統計情報部「雇用管理調査」により、企業が常用パートタイム労働者を採用する理由について見ると、「人件費が割安となるため」（33.3%）、「雇用調整が容易」（29.4%）、「一般労働者の採用困難」（27.1%）の順であった。また、2002（平成14）年に出された厚生労働省大臣官房統計情報部「平成13年パートタイム労働者総合実態調査」によると、企業がパートタイム労働者を雇う理由は、「人件費が割安だから」（65.3%）、「1日の忙しい時間帯に対処するため」（39.2%）、「簡単な仕事だから」（31.4%）の順になっている。

労働者側の意識について、厚生労働省統計情報部「就業形態の多様化に関する総合

実態調査」により、パートタイム労働者・派遣労働者が現在の就労形態に就いた理由を見ると、「正社員として働ける会社がなかったから」とする者が年々増加し、派遣労働者では1987（昭和62）年の6.4%から2003（平成15）年には40.0%に、パートタイム労働者では1987年の4.1%から2003年には21.6%に増加している。このように、働き方の多様化は、近年では必ずしも労働者が望んでいるものばかりではなく、正社員として働く場がないためやむを得ず選択している者が増えている。

◀ 図表2-1-16

図表2-1-16 パートタイム労働者・派遣労働者の現在の就労形態に就いた理由

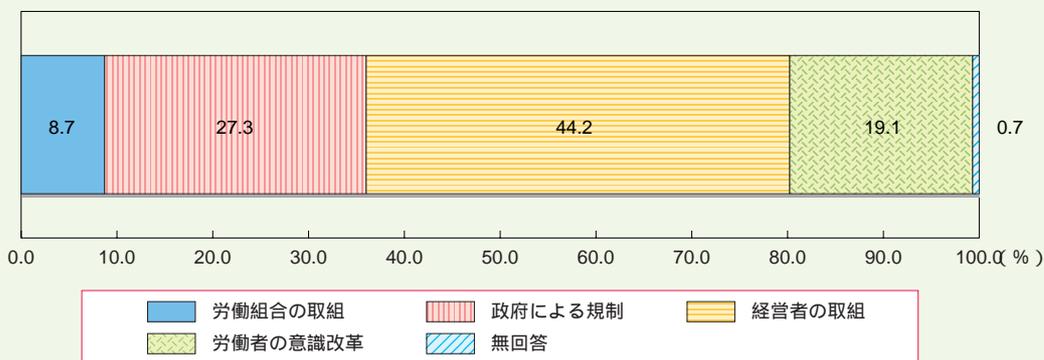


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」
 (注1) 複数回答であり、主な回答を抽出したもの
 (注2) 1999(平成11)年のパートタイム労働者は「短時間のパート」を除いた「その他のパート」を採用

また、2006年厚生労働省アンケート調査により、労働時間の短縮のために何が重要かについて見ると、労働時間の短縮のためには「経営者の取組」が最も重要とするものが44.2%と半数近くに達し、次いで「政府による規制」(27.3%)、「労働者の意識改革」(19.1%)となっている。

◀ 図表2-1-17

図表2-1-17 労働時間の短縮のために重要なもの



資料：(株)三菱総合研究所「社会保障に関するアンケート調査」(厚生労働省委託、2006年)

(1) 労働者の労働時間管理の改善

(労働者の労働時間管理の改善)

最低労働条件を定める法制度は、1959(昭和34)年に「最低賃金法」、1972(昭和47)年に「労働安全衛生法」がそれぞれ制定されることにより逐次整備されており、労働基準監督署による臨検監督等を通じて遵守徹底が図られている。

しかし、高度経済成長期になると、我が国の労働者の長時間労働の問題が指摘されるようになり、当時の経済計画や雇用対策基本計画にも新たな課題として「労働時間短縮の取組み」が盛り込まれることとなった。昭和50年代の労働者1人平均年間総実労働時間はおおむね2,100時間程度で推移していた。

昭和60年代になると、貿易不均衡の問題と相まって労働時間短縮は国家的課題として意識されるようになり、1987(昭和62)年に取りまとめられた経済審議会の建議「構造調整の指針」(いわゆる新前川レポート)においては、構造調整のための方策の一つとして「労働時間の短縮」が大きな柱となり、「年間総労働時間について1,800時間程度を目指すこと」など具体的な施策の目標が掲げられた。

これを受けて、1987年に労働基準法の改正が行われ、週40時間労働制を法律の本則に定めた(ただし、附則において、当分の間、週法定労働時間については、週40時間労働制に可及的速やかに移行するため、段階的に短縮していくこととされた。)。さらに、多様な働き方を可能とするため、変形労働時間制やフレックスタイム制の採用などの改正も行われた。

また、労使の自主的な取組みを促進することにより全労働者一律の目標に向けた労働時間の短縮を促進するため、1992(平成4)年に「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法)が制定され、事業主が労働時間の短縮を計画的に進めるために必要な措置を講ずるよう努めなければならないことなどが定められた。加えて、1993(平成5)年には、「中小企業労働時間短縮促進特別奨励金」が創設されるなど、労働時間短縮に取り組む中小企業等に対する各種助成制度が講じられた。

こうした取組みの結果、時短促進法が施行される直前の1991(平成3)年度には2,008時間であった年間総実労働時間は、2004(平成16)年度には1,834時間となった。一方で、労働時間が長い者と短い者の割合がともに増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展するとともに、年次有給休暇の取得率が低下傾向にあり、また、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は高水準で推移している。さらに、急速な少子高齢化、労働者の意識や健康の保持、育児・介護をはじめとした抱える事情の多様化等が進み、労働者が家庭生活等の時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要となった。このような情勢を踏まえ、2005(平成17)年に、時短促進法は、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」へと改正され、労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応した労働時間、休日、休暇等の設定の改善に向けた労使の自主的取組みを促進する施策が推進されている。

(2) パートタイム労働者対策の推進

(パートタイム労働者の増加)

パートタイム労働者は、その数が増加し我が国の産業・経済を支える重要な労働力を形成しているにもかかわらず、処遇や労働条件面に問題が多く、通常の労働者との不合理な格差が解消されていない。このような中、1984（昭和59）年には「パートタイム労働対策要綱」が策定され、パートタイム労働者の労働条件の明確化を図るとともに、パートタイム労働者の雇用管理等の適正化を図った。また、パートタイム労働者の生活の安定及び福祉の増進を図ることを目的として、雇用保険のパートタイム労働者への適用拡大を図るため、1989（平成元）年に雇用保険法を改正し、新たに短時間労働者である被保険者が失業した場合の給付の特例が設けられた。

さらに、パートタイム労働者の就業の実態や中長期的な労働力需給の動向等を踏まえて、法整備に向けた検討がパートタイム労働問題に関する研究会において進められ、1992（平成4）年に報告書が取りまとめられた。これを受けて、1993（平成5）年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）が制定され、事業主は短時間労働者の雇用管理の改善に関する措置を講じるよう努めることとされた。

その後、2003（平成15）年にパートタイム労働法に基づくパートタイム労働指針が改正され、パートタイム労働者と正社員との均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方が具体的に示されるとともに、均衡処遇に向けて事業主が講ずべき措置が追加された。

しかし、正社員との間の処遇の均衡を一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差で見ると、一般労働者を100とした場合の女性パートタイム労働者の給与水準は69.0、男性パートタイム労働者の給与水準は52.5となっている（厚生労働省統計情報部「賃金構造基本統計調査」（2005年）より算出）。また、職務が正社員とほとんど同じで、かつ、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なるパート（いわゆる「正社員のパート」）の基本給の決定方法について、正社員と「同じ」とする事業所は11.6%に留まっている（（財）21世紀職業財団「パートタイム労働者実態調査」（2006年））。（注）

（注）パートタイム労働指針においては、事業主は、その職務が通常の労働者と同じ短時間労働者であって、人事異動の幅及び頻度、役割の変化、人材育成の在り方その他の労働者の人材活用の仕組み、運用等（人材活用の仕組み、運用等）について、通常の労働者と実質的に異なる状態にある短時間労働者については、当該短時間労働者と通常の労働者との間の処遇の決定の方法を合わせる等の措置を講じた上で、当該短時間労働者の意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、通常の労働者との均衡の確保を図るように努めるものとされている。

(3) 派遣労働者対策の推進

(派遣労働者の増加)

経済社会活動の高度化、技術革新の進展等に伴い、企業では、専門的な知識、経験を有する者に行わせる業務が増加し、効率的な業務管理のためには、自社の従業員に行わせるのではなく、特別の教育訓練や雇用管理を必要とするため外部に委ねる業務分野も増加してきた。また、人口の高齢化や女性の職場進出等、労働力供給側の構造が変化するとともに、労働者の意識にも変化が生じ、労働者の就業ニーズが多様化してきた。このような労働力需給両面にわたる変化が進行する中で、他の企業の仕事を請け負い、自己の雇用する労働者をその企業に派遣し、そこで就業させる形態の事業が増加し、そこで働く労働者も増加していった。

しかし、このような形態の事業に対しては、労働者保護の観点から、派遣先で生じた就業に伴う問題の解決が困難であることなどの問題が指摘された。このため、1984（昭和59）年より中央職業安定審議会の労働者派遣事業等小委員会で審議が進められ、その報告を踏まえた中央職業安定審議会の答申を受けて、1985（昭和60）年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（労働者派遣法）が制定された。これにより、労働者派遣事業を労働力需給システムの1つとして制度化し、派遣労働者の保護と雇用の安定に関し所要の措置を講ずることにより、労働者派遣事業の適正な運営の確保や派遣労働者の就業条件の整備等が図られた。

労働者派遣法制定当時の労働者派遣事業は、当該業務を遂行するために専門的な知識等を必要とする業務などに限り行うことができるとされていた。

その後、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、1999（平成11）年に、適用対象業務のネガティブリスト化（労働者派遣事業の対象業務が港湾運送業務、建設業務、警備業務等以外のすべての業務とされた）が、2003（平成15）年には物の製造業務への労働者派遣の解禁等を内容とする労働者派遣法の改正が行われ、対象業務が拡大されている。

(4) 仕事と家庭の両立支援

(育児休業制度等による仕事と家庭の両立支援の推進)

女性の労働力率は上昇し、その職域も拡大してきた。こうした状況の下、総理府「女性の就業に関する世論調査」（1989年）で見ると、当時女性が仕事を続ける上で最も困難な障害として育児（61.4%）が挙げられており、育児と仕事の両立のための支援対策の充実が急務となっていた。

また、それに先立つ1981（昭和56）年には、ILO総会において「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」（ILO第156号条約）が採択され、女性だけではなく、男性も家庭における子育てなどの家庭責任を担うべきとの考えが広まっていった。

こうした状況の中で、労働者が仕事も家庭も充実した生活を送ることができる働きやすい環境づくりを進めるため、育児休業制度の法制化について、婦人少年問題審議

図表2-1-18▶

図表2-1-18 女性が長く働き続ける場合の困難や障害（育児休業法制定前）



資料：総理府「女性の就業に関する世論調査」（1989年）

（注）複数回答

会で検討が始められた。1991（平成3）年の同審議会の建議「育児休業制度の確立に向けての法的整備のあり方について」を受けて、1991年に「育児休業等に関する法律」（育児休業法）が制定され（1992（平成4）年施行）、1歳に満たない子を養育する労働者が、育児休業を取得することができる権利が明確化された。

さらに、労働者の育児休業の取得を促進するとともに、雇用の継続を援助、促進するための給付として、1995（平成7）年より、雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合に、育児休業給付金として、休業前賃金の25%相当額（養育する子が1歳に達するまで）を支給することとされた。

また、核家族化や共働き世帯の増加の一方で高齢化が進行したため、家族による介護が容易でなくなってきた。このため、1995年に育児休業法を「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と名称変更し、同法の中で介護休業制度が事業主の努力義務として法制化された。さらに、1999（平成11）年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と名称変更し、介護休業制度が義務化された。これにより対象家族が要介護状態にある労働者は、3か月（注）を限度に介護休業を取得することができることとなった。また、1999年より、雇用保険の被保険者が介護休業を取得した場合に、介護休業給付金として3か月を限度に休業前賃金の25%相当額を支給することとされた。

さらに、育児休業、介護休業取得の申し出や取得を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止の創設（1999年）、育児休業給付・介護休業給付の給付率の40%への引き上げ（2001（平成13）年）、育児休業、介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長（一定の場合には1歳6か月まで）、介護休業の取得回数制限の緩和（2004（平成16）年）など、育児休業制度等の充実が図られた。

育児休業取得率（出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者の割合）を見ると、2005（平成17）年において、女性が72.3%と前年より1.7ポイント増加した

（注）介護休業期間を3か月を限度としたことについては、同期間を家族や本人が介護のある暮らしに移行するための準備にかかる期間として位置づけたことによるものである。

が、男性は0.50%（前年0.56%）となっており、とりわけ男性の取得率は依然として低くなっている（厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成17年度女性雇用管理基本調査」）。また、子どもが1人の世帯について、その子の出産前後における女性の就業状況の変化を見ると、出産1年前に有職だった者のうち、出産6か月後には67.4%が無職となっており、約7割が出産を機に離職している状況もある（厚生労働省統計情報部「第1回21世紀出生児縦断調査」）。一方で、常用労働者に占める介護休業取得者の割合を見ると、2005年において、女性は0.08%（2002年0.08%）、男性は0.02%（同0.03%）となっている。

これらの仕事と家庭の両立支援の取組みは、少子化、次世代育成支援の取組みの重要な柱の1つとしても位置づけられており、エンゼルプラン、新エンゼルプラン、子ども・子育て応援プランなどに盛り込まれ、政府全体として取り組んでいる（第2章第3節第4款参照）。

（5）ワークライフバランスの推進

（短時間正社員等の多様な働き方）

近年、長時間労働により育児・介護や自己啓発などの生活時間の確保が困難となるなど、労働時間をめぐる新たな課題が生じている一方で、働く者がその意欲と能力を活かして充実した生涯を送れるよう仕事と生活を調和させるという「ワークライフバランス」の考え方も広く議論されるようになってきている。議論を通じて、これまでの働き方やライフスタイルを見直し、仕事と生活が調和した労働環境を整備することが必要という考え方が広まってきている。

そのような中で、2002（平成14）年3月の「ワークシェアリングに関する政労使合意」において、多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であるとされ、合意を受けて開催された「多様就業型ワークシェアリング制度導入実務検討会議」においては、多様就業型ワークシェアリングを推進する上で正社員の身分を持ちつつフルタイム正社員とは所定労働時間が異なる「短時間正社員」^{（注）}の導入を促進することが望ましいものとされた。

労働者の仕事と生活の調和の実現など働き方やライフスタイルの見直しを進めるためには、仕事に応じた適正な評価と公正な処遇が図られた短時間正社員制度の導入等を進めることも1つの選択肢であり、短時間正社員制度の普及促進を図るため、広報・啓発や助成金の支給が実施されている。

また、就業形態の多様化に対応した働き方の1つとして在宅就労がある。その代表的なものとして、働く者が情報通信機器を活用して時間と場所を自由に選択して仕事

（注）短時間正社員には、職責や役割、キャリアアップに違いが生じ得るものの、「正社員」としての働き方を想定しており、フルタイム正社員の所定労働時間を一定期間短くするタイプ（育児・介護のため、一定期間短時間勤務で働く場合など）と所定労働時間を恒常的に短く設定するタイプ（パートタイム労働者やフルタイム正社員から転換する場合など）が考えられている。

ができる「テレワーク」がある。「テレワーク」は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、育児や介護、障害等の事情を抱える人が仕事と生活を調和させて働くことを可能とする働き方と考えられる。

このテレワークによる在宅勤務の普及促進を図るため、ガイドラインの策定、シンポジウムの開催、相談の実施等の事業が行われている。

さらに、勤労者のボランティア活動への参加を促進するため、勤労者マルチライフ支援事業が実施され、ボランティアを希望する勤労者が地域におけるボランティア活動に参加できるよう、勤労者・企業に対する啓発のためのセミナー等が開催されている。

4 今後の課題

（今後の少子高齢・人口減少社会における雇用政策の在り方）

これまで従来の雇用政策の流れを検証してきたが、今後、人口減少社会においても経済社会の活力を維持していくために、雇用政策を考える上では、セーフティネットの維持等も図りつつ、労働力の供給制約が強まることにどう対応していくのかに留意することが必要不可欠である。このことは、社会保障の支え手を確保することと表裏一体の問題でもある。さらに、それは量的に労働力を確保するという側面と一人一人の労働力を質的に向上させるという側面に分けて考える必要がある。

量的な側面から言えば、すべての人々が高い意欲と能力を持って、雇用その他様々な就業機会に挑戦できるようにすることが必要である。

若者の就職支援・正社員化支援を強化するとともに、高齢者や女性を含め誰もが能力を発揮できるような働き方を実現することにより、社会全体として「就業率」の向上を図り、全員参加型社会を実現することが重要である。

また質的な側面から言えば、職業能力開発を推進し人材の質の向上を図るとともに、労働時間制度の見直しなど、すべての人が持てる能力を最大限に発揮できる環境を整備し、「労働生産性」の向上を図ることにより、経済全体の活力の維持・向上を実現していくことが重要である。

また、人口減少時代においても、労働者一人一人が高い達成感・満足感をもって生活していくためには、様々な観点から「働き方」を見直すことも必要である。

これまでに、多様な働き方に対応した制度やルールの整備は進めてきたが、今後はさらにそうした制度やルールが十分に活用され機能することで、個々の働く者が十分に意欲と能力を発揮できるようにすることが求められる。また、働く者がどのような労働時間や契約期間の組み合わせを選択した場合でも、その賃金等の処遇について均衡の取れたものとなるようにすることも重要である。さらに、ワークライフバランスに対する意識の高まりの中で仕事と生活の調和を図り、すべての人が生きがいを持って働ける社会を実現することが必要である。

（若者の自立の促進）

若者の雇用が不安定化することは、職業能力の蓄積が不十分になっていくとともに、低所得の状態に陥るリスクが高まり、これが晩婚化・非婚化、さらには出生率の低下の一因にもなると考えられる。このため、若者については、本人の意欲と能力に応じた生涯にわたるキャリアを積める仕事に就ける機会を確保するため、第二新卒、フリーター等新卒者以外にも広く門戸を広げた複線型採用の導入を企業に促すとともに、コミュニケーション能力等に問題を抱える若者のケアを行うなど、若者の自立・就労を支援する体制を構築することが必要と考えられる。

（働く意欲のある高齢者の活用）

高齢者は高い就労意欲を持ち、長年の職業生涯で蓄積された職業能力を持つ貴重な人的資源である。人口の高齢化が今後ますます進展する中で、その能力が十分に発揮される社会にしていくことが必要である。このため、今後の高齢者の雇用対策については、働く意欲のある限り働き続けられるとともに、地域における社会参加が可能な社会を構築することが必要と考えられる。

働く意欲のある高齢者が働き続けることができるような環境を整備することは、高齢者が社会保障の支援を受ける側だけではなく、社会保障の支え手の側となるためにも重要である。また、高齢者が持っている知識や技能を職場や地域において還元することも重要である。

さらに、雇用以外の就業・社会参加に向けて、地域に密着したシルバー人材センターの活用等による就業のように、定年後にも引き続き就労・社会参加することにより、地域や社会に貢献することができるような取組みを推進するなど、高齢期における生きがいづくりのための就労・社会参加を支援していくことも必要である。

（女性の活用促進と仕事と家庭の両立支援）

女性がライフサイクルを通して、意欲と能力に応じた働き方ができるよう、仕事と子育ての両立を可能とする働き方の見直しを図り、出産・子育て等に際して、継続雇用を可能とするとともに、離職してもその能力を活かした再就職を可能とするための支援が必要である。

また、子育てに当たっては、職場での理解が重要であり、男性も女性も社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てが十分に行える環境を整備することが必要である。

このため、企業において働き方を見直し、育児休業の取得促進を図るとともに、長時間労働を是正するなど、仕事と生活の調和の取れた働き方（ワークライフバランス）を実現するための環境が整備されるようにする必要がある。

（職業能力開発の推進）

人口減少社会においては、働く人すべてが働く能力を高め、十分に発揮できるようにすることが必要であり、人口減少社会の到来に先立って、我が国の労働力人口も減

少しており、我が国の経済の活力を維持していくためには、一人一人の労働者の職業能力開発の促進により生産性の向上を図ることが不可欠である。

このため、若者にしっかりとした実践力を修得させ、現場を支える人材として育成していく教育訓練の仕組みづくりが必要であるとともに、今後、団塊の世代が2007（平成19）年以降に60歳を順次迎えることとなり、現場を支えてきた熟練した技能やノウハウを有する労働者の引退が見込まれることから、企業における技能継承や人材の育成・確保が重要な課題となる。企業において技能継承と職業訓練を充実することに加えて、労働者自らも職業能力の向上に取り組んでいくことが求められ、行政においても技能継承のための人材確保・教育訓練の取組みに対する支援施策の強化に取り組むなど、職業能力開発の充実を図ることが必要と考えられる。

（多様な働き方と仕事と生活の調和）

上記のように、若者、高齢者、女性を含めてすべての労働者が意欲と能力を活かして働くためには、均一的な働き方ではなく、多様な働き方を認めていくことが必要である。パートや派遣等のように、すでに広く認められ、広範に見られるようになった働き方のみならず、短時間正社員、テレワークのような新しい形態も見られるようになっており、様々な新しいニーズに対応しうる働き方を社会が柔軟に取り入れていく姿勢が求められる。

こうした多様な働き方を認めていく過程においては、常に正社員との処遇の均衡も図り、公平・公正なものとしていくことが重要である。

また、こうした多様な働き方は、単に経営上の観点のみから導入が図られるべきではなく、労働者が納得し、その意欲・能力を最も活かせる方策としての検討が必要である。

一方で、長時間労働で生活時間が確保できていない労働者についても、労働時間管理を適正化していくことなどにより、働き方を見直し、仕事と生活の調和を図ることを可能にしていくことが求められている。特に、子育て世代でもある30代を中心とした若い層の働き方を変えていくことが重要である。

こうした取組みは、経営者も人口減少時代を活力あるものとしていくための社会全体の責務であり、企業にとっても労働者を確保し、労働生産性を高めるというメリットがあることを理解することが重要である。