

第3回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料2-1
平成19年4月27日	

経済財政諮問会議労働市場改革専門委員会

第一次報告書関係資料

平成19年4月27日

経済財政諮問会議労働市場改革専門委員会 第一次報告(平成19年4月6日)のポイント

「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—

- 日本の労働市場の現状をみると、様々な働き方の間に大きな「壁」が存在。こうした「壁」は、生活の豊かさを享受する機会、将来に向けて意欲を持って働く機会を狭めるものであるとともに、経済成長を制約する要因となり、人口減少時代にあって貴重な人的資源を浪費することを意味。働くことと生活が両立できないことは、結婚・出産を抑制し、少子化を加速。
- 目指すべき10年後の労働市場の姿の実現の鍵は、「働き手が、多様で公正な働き方の選択肢から、ライフスタイル、ライフサイクルにあわせて選択できるようになること」
- すべての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう就業率の向上を図るとともに、そうした就業が豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせて取組みを進める。

就業希望者が就業できるようにする

2017年までに

15～34歳の既卒男性の就業率を89%から93%に引上げ

15～34歳の既卒未婚女性の就業率を85%から88%に引上げ

25～44歳の既婚女性の就業率を57%から71%に引上げ

フルタイム労働者の労働時間を短縮する

2017年までに

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 フルタイム労働者の年間実労働時間を1割短縮

総理発言(4月6日経済財政諮問会議)

ワークライフバランスは大切であり、少子化対策等の観点からも重要なテーマであろうと思うので、安倍内閣としても本格的に取り組みたいと思う。「働き方を変える行動指針」について、政府部内で十分連携し、とりまとめることとしたい。(議事要旨より関係部分を抜粋)

労働市場改革専門調査会
第1次報告

「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—

(目次)

はじめに —働き方を働き手の視点から見る—

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
 - (2) 働き手を巡る変化
2. 克服すべき課題
 - (1) 働き手が直面する6つの「壁」
 - (2) 経済成長に対する制約

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—

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
 - (1) 若年者の就業率向上
 - (2) 女性の就業率向上
 - (3) 高齢者の就業率向上
 - (4) 生活充実のための労働時間短縮
2. ワークライフバランス実現への本格的取組み

おわりに

労働市場改革専門調査会第1次報告

「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》—

(主要なポイント)

1. 現在の「働き方」を巡る問題を、働き手の視点から検討するとともに、人材の活用、経済の生産性向上のための労働市場政策のあり方を考える。
2. 働き方を巡る問題を、6つの「壁」に整理。これらを克服するための改革の方向性を提示。
3. まず、目指すべき10年後の労働市場の姿を整理。働き手が、多様で公正な働き方の選択肢から、ライフスタイル、ライフサイクルにあわせて選択できるようになることが鍵。
4. その上で、今回の第1次報告では、年齢や性別にかかわらず働きたい人が働けるような弾力的な労働市場を目指すとともに、特にワークライフバランスを実現するための取組みの基本的なあり方を明らかにし、そのための10年後の数値目標を以下のように示した。
 - ① 若年者の就業率を、15～34歳層の男性については4%、15～34歳層の未婚女性については3%引き上げ。
 - ② 女性の就業率を、25～44歳層の既婚女性については14%引き上げ。
 - ③ 高齢者の就業率を、60～64歳層については13%、65～69歳については12%引き上げ。
 - ④ 労働時間については、完全週休二日制の100%実施、年次有給休暇の100%取得、残業時間の半減を通じて、フルタイム労働者の年間実労働時間を1割短縮することを目標に働き方の効率化を図る。
5. さらに、ワークライフバランスの本格的な取組みを進めるために、《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—》を策定。
 - 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

第3回「子どもと家族を応援する日本」 重点戦略検討会議「働き方の改革分科会」	資料2-2
平成19年4月27日	

子ども・子育て応援プランの厚生労働省 関係施策について

(厚生労働省資料)

平成19年4月27日

施策・事業名	講ずべき施策	16年度実績		17年度実績		子ども子育て応援プラン目標値 (今後5年間の目標(平成21年度の目標))	関係省庁
		数値等	数値等出所	数値等	数値等出所		
1. 若者の自立とたくましい子どもの育ち							
(1) 若者の就労支援の推進							
キャリア探索プログラムの推進	職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるため、ハローワークを通じ、企業人等を講師として学校に派遣する。	実施回数 2,958回 参加者数 330,676人	厚生労働省所管課室調べ (平成17年3月31日現在)	実施回数 4,352回 参加者数 434,109人	厚生労働省所管課室調べ (平成18年3月31日現在)	—	厚生労働省
若年者のためのフットストップサービスセンター(ジョブカフェ)における支援	若年者のためのフットストップサービスセンター(ジョブカフェ)において、地域の企業や学校などを通じ、若年者向けの情報提供、カウンセリングや職業紹介などの各種サービスを一貫して提供する。	延べサービス利用者数 108.6万人 就職決定者数 5.3万人	厚生労働省・経済産業省所管課室調べ (平成17年3月31日現在)	延べサービス利用者数 163.3万人 就職決定者数 8.9万人	厚生労働省・経済産業省所管課室調べ (平成18年3月31日現在)	—	厚生労働省 経済産業省
若年者試行雇用の活用	学卒未就職者などの職業経験が十分でない若年者を対象に、3か月間の試行雇用を活用し、常用雇用の実現を支援する。	常用雇用 移行率 80%	厚生労働省所管課室調べ (平成17年3月31日現在)	常用雇用 移行率 80%	厚生労働省所管課室調べ (平成18年3月31日現在)	常用雇用移行率 80% (平成16年度までの目標)	厚生労働省
日本版デュアルシステムの推進	若年者向けの実践的な教育・職業能力開発の仕組みとして、企業での実習と教育・職業訓練の組合せ実施により、若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムである「日本版デュアルシステム」を推進する。	公共職業能力開発施設及び民間の教育訓練機関での受講者数 31,591人	(独)雇用・能力開発機構等関係機関調べ (平成17年6月)	公共職業能力開発施設及び民間の教育訓練機関での受講者数 40,299人	(独)雇用・能力開発機構等関係機関調べ (平成18年6月)	—	厚生労働省
キャリア・コンサルタントの養成	個々人の職業生活の設計や、それに即した職業選択、能力開発等を支援する「キャリア・コンサルタント」を養成するとともに、その活用を推進する。	約2万8千人	厚生労働省調べ (平成16年度末)	約3万6千人	厚生労働省調べ (平成17年度末)	約5万人 (平成18年度までの目標)	厚生労働省
職場定着の促進	地域における若年労働者の相互交流や企業人事管理者の講習等の取組を促進するとともに、働くことに関する幅広い相談に身近に対応する体制を整備する。	就職後3年以内の離職率 中学卒 72.3% 高校卒 48.9% 大学卒 35.4% (平成13年3月卒業者)	厚生労働省所管課室調べ (平成13年4月～平成16年3月末の期間に離職した割合)	就職後3年以内の離職率 中学卒 70.4% 高校卒 48.3% 大学卒 35.7% (平成15年3月卒業者)	厚生労働省所管課室調べ (平成15年4月～平成18年3月末の期間に離職した割合)	新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率を毎年度対前年度比で減少 (平成18年度までの目標)	厚生労働省
2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し							
(1) 企業等におけるもう一段の取組の推進							
一般事業主行動計画の策定	大企業	—	—	届出企業数 12,726社(99.1%)	厚生労働省所管課調べ (平成18年3月31日現在)	行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組み企業の割合 大企業 100%	厚生労働省
	中小企業	—	—	届出企業数 1,657社	厚生労働省所管課調べ (平成18年3月31日現在)	行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組み企業の割合 中小企業 25%	厚生労働省
ファミリー・フレンドリー企業の普及促進	事業主の意識啓発等により、仕事と育児が両立できるような様々な制度と職場環境を持つ企業(ファミリー・フレンドリー企業)の普及を促進する。	227企業	厚生労働省所管課調べ (平成16年度)	270企業	厚生労働省所管課調べ (平成17年度)	700企業(21年度までの累計)	厚生労働省
(2) 育児休業制度等についての取組の推進							
育児休業制度の定着	育児・介護休業法について、制度の周知等を図るとともに、企業の制度として定着するよう、育児休業制度が就業規則に未整備の事業所への指導を徹底する。	育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合 81.4% (※事業所規模30人)	厚生労働省「女性雇用管理基本調査」 (平成14年度)	育児休業制度を就業規則に規定している企業の割合 81.6% (※事業所規模30人以上 86.1%)	厚生労働省「女性雇用管理基本調査」 (平成17年度)	100%	厚生労働省
(3) 仕事と生活の調和のとれた働き方の実現							
長時間にわたる時間外労働の是正	雇用期にある労働者の生活等に配慮しつつ労働時間等の設定の改善を図ることが人材の確保や生産性の向上につながることについて労使当事者に周知するとともに、フレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度の活用等により多様な働き方を実現することを通じて、長時間にわたる時間外労働の是正を図る。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 81.4% (平成16年度)	総務省「労働力調査(基本集計)」 (平成16年)	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 81.1% (平成17年度)	総務省「労働力調査(基本集計)」 (平成17年)	長時間にわたる68時間外労働を行っている者 1割以上減少	厚生労働省
年次有給休暇の取得促進	労働者が子育てのために年次有給休暇を取得しやすいようにするため、計画的付与制度の導入、好事例の紹介や意識啓発活動を推進する。	企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率 46.6%	厚生労働省「就労条件総合調査」 (平成16年度)	企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率 47.1%	厚生労働省「就労条件総合調査」 (平成17年度)	少なくとも55%以上	厚生労働省
テレワークの普及促進	テレワークの実態調査を行うとともに、テレワークに関する企業内制度やセキュリティの高いテレワーク環境の導入の推進、創業・事業化を容易にするための必要な環境整備、導入のためのガイドラインの整備、推進組織による普及活動等を通じて、適正な就業環境の下でのテレワークの普及促進を図る。	就業人口に占めるテレワーカーの比率 6.1%	国土交通省「テレワーク・SOHOの推進」による地域活性化のための総合的支援方策検討調査 (平成14年度)	就業人口に占めるテレワーカーの比率 10.4%	国土交通省「17年度テレワーク実態調査報告書」	20%(平成22年度までの目標)	総務省 厚生労働省 経済産業省 国土交通省
(4) 再就職等の促進							
育児時間に配慮した職業訓練等の推進	育児中の求職者が公共職業訓練を受講できるよう、柔軟な訓練コース時間の設定を行う。また、民間機関も活用して再就職希望者のニーズに対応した職業訓練を実施する。	698コース、12,189人が受講。	雇用・能力開発機構調べ (平成17年5月現在)	439コース、7,524人が受講。	雇用・能力開発機構調べ (平成18年5月現在)	—	厚生労働省
両立支援ハローワークにおける再就職の援助	育児が一段落し、再就職を希望する者等に対し育児・家事等と就職の両立を支援するため、子ども連れでも利用しやすい施設を整えた「両立支援ハローワーク」において、職業情報の提供、ガイダンスの実施、多様な職業紹介の実施等による再就職支援を推進する。また、職務分析に基づく職業能力評価制度の整備により、個人の職業能力や企業が求める職業能力が明らかになることで、円滑な再就職を促進する。	1か月当たりの相談件数 約24,000件 紹介件数 約12,000件 就職件数 約3,000件	厚生労働省所管課室調べ (平成16年4月～平成17年2月)	1か月当たりの相談件数 約18,000件 紹介件数 約12,000件 就職件数 約2,400件	厚生労働省所管課室調べ (平成17年4月～平成18年2月)	—	厚生労働省
求人年齢の上限の緩和促進	育児が一段落し、再就職を希望する者等が、求人の年齢制限により求職活動の制約を受けることがないよう、ハローワークの窓口等で個別の企業に対する啓発・指導等を行うなど、求人年齢制限緩和の取組を推進する。	公共職業安定所における全求人に占める年齢不問求人者の割合 40.5%	厚生労働省所管課室調べ (平成17年3月)	公共職業安定所における全求人に占める年齢不問求人者の割合 42.5%	厚生労働省所管課室調べ (平成18年3月)	30%(平成17年度) ※平成19年度までの目標 50% (年度最終月における目標値)	厚生労働省