

リ デザイン  
若者のライフスタイルに合わせて日本を re design  
—ワーク・ライフ・バランスに関する提言—

平成 25 年 6 月 11 日  
公明党 青年委員会

**収入の増加と労働環境の改善**

**【世帯収入の増加】**

- 共働き(ダブルインカム)世帯数の増加を踏まえ、「世帯」の収入に着目し、「世帯収入」の増加を目指すべきである。デフレ経済下の 10 年間で減少した平均給与 10%分を取り戻し、さらなる世帯収入の向上をめざし、物価上昇を上回る所得の上昇をめざすべきである。
- 特に、子育て世代の「世帯収入」を増やすことは、待機児童解消などの社会保障の充実策と相まって、子育てに安心を与え、将来世代の基盤を作り、人口減少社会を反転する第一歩となる。
- 具体的には、生産性向上による企業収益を確実に賃金の上昇に反映させるため、政労使による「賃金の配分に関するルール」作りを進めることや、正規・非正規間の格差是正に向けた取り組みの他、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の社会進出支援、待機児童の解消、教育費の負担軽減等の取り組みを総合的に支援すべきである。

**【最低賃金引き上げに向けた環境整備】**

- マクロ経済運営により、今後物価の上昇等、労働者の生計費が上昇することが見込まれることから、最低賃金の引き上げに向けた環境整備を進め、特に引き上げで最も影響を受けやすい中小企業への支援を拡充すべきである。
- 具体的には、賃金水準の底上げに取り組む企業への助成金(業務改善助成金)や、業界を挙げた賃金底上げの環境整備を支援する助成金(業種別中小企業団体助成金)などの拡充を推進すべきである。

**【悪質な企業への対策強化】**

- 労働環境が悪いために早期に離職する若者も依然として多いことから、若年労働者などに対して劣悪な労働環境下で仕事を強いる企業への対策を強化すべきである。具体的には、法違反が疑われる企業等に対する立入調査の実施、重大・悪質な場合の司法処分及び企業名の公表、一定規模以上の企業に対する離職率等の公表義務化などを検討すべきである。

**【働き方の見直しに取り組む企業支援】**

- 労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を図るためには、社会全体の機運を醸成し、労使が話し合い、自ら職場の改革を進める必要がある。

- このため、例えば、働き方・休み方について企業が自社の現状を自己診断でき、改善方法を参照できるウェブサイトを開設するなど、働き方・休み方の見直しを行うための情報発信を強化し、企業支援を充実させることが有効である。

## **多様な働き方とキャリアアップ支援**

### **【多元的な働き方の普及・拡大】**

- これまでのような、安定しているが長時間労働の正社員、不安定な非正規雇用労働者という二元的な働き方から脱却し、勤務地限定や労働時間限定の正社員など、多元的な働き方を普及・拡大する環境整備を行うべきである。
- また、個人のライフスタイルに応じた多様な働き方を促進するため、フルタイムの正社員が一定の期間だけ短時間で働く短時間正社員制度や、自宅や外出先に居ながらICTを活用して仕事を行うテレワークや在宅勤務の導入などを促進すべきである。

### **【社会人の学び直し支援】**

- 社会人の学び直しのために、大学や専門学校等において、地域の産業界のニーズに応じた高度人材や中核的専門人材を育成するための教育プログラムを開発・実施するとともに、プログラムを履修するための支援措置を講ずるべきである。
- また、従業員（フリーターなど非正規労働者も含む）の学び直しを支援する事業主に対して、助成など支援の充実を図るべきである。

### **【非正規労働者への支援】**

- 若者の良質な雇用機会の創出と雇用の安定を図り、非正規労働者について、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などに取り組む事業者への助成金（キャリアアップ助成金）の活用など、総合的な対策を推進すべきである。
- 非正規雇用労働者がステップアップできるよう道筋をつけていくことが必要であり、このためには職業能力を客観的に評価できるような仕組みが必要である。例えば、ジョブ・カード等を活用し、実践的な職業訓練を推進し、職業能力の「見える化」を進める業界の取組を支援することが有効である。また、ジョブ・カードの普及の度合いにあわせ、ICカード化等を含めた今後の活用促進の在り方についても検討するべきである。

### **【フリーターへの支援】**

- 不安定な状態に置かれ能力開発の機会が十分でないフリーターに対して、貧困の拡大や格差の是正を図るために、より手厚い支援が必要である。「わかものハローワーク」による支援体制をより一層充実させるとともに、産学官が協同で就職可能性を高める職業訓練コースの開発を推進するなど、正社員としての道を切り開くための支援を行う必要がある。

### 【「雇用のセーフティネット」の強化】

- ハローワークは、就職困難者を中心に支援する「雇用のセーフティネット」としての役割を担っており、全国ネットワークを生かした体制強化を図るとともに、民間事業者・地方自治体との連携により、マッチング機能の更なる強化に努めていくことが重要である。

### 子育て・介護等との両立支援

#### 【待機児童の早期解消】

- 待機児童解消への取り組みを加速化し、可能な限り早く、遅くとも5年で解消を実現すべきである。
- 認定子ども園、保育所の整備促進、小規模保育や延長保育、病児・病後児保育、夜間・休日保育などを計画的に拡充すべきである。また、今年度から前倒しして実施する「待機児童解消加速化プラン」を、社会福祉法人だけではなく、株式会社やNPO等、多様な主体の参入により、確実に進めるべきである。
- 認可外保育施設の認可施設への移行を促進するための財政支援等を拡充するとともに、保育士等の必要な人材の確保、処遇改善を進めるべきである。

#### 【幼児教育の無償化】

- すべての子どもに質の高い幼児教育を保障するため、小学校就学前3年間の幼稚園・保育所・認定こども園等の幼児教育の無償化を実現すべきである。
- まずは、保育所の待機児童の解消を進めながら、財源の確保とあわせ、段階的な導入をめざすべきである。

#### 【育児介護休暇・休業の拡充】

- 仕事と子育ての両立を推進する施策を充実させ、男女とも正規・非正規を問わず、子どもが3歳になるまでは育児休業(現行:1歳まで。一定の場合は1歳半まで)を取得できるようにすべきである。
- また、育児休業制度の支給ルールを見直し、男性も女性も取得しやすい制度へと改善すべきであり、子どもの看護休暇制度の対象者を、現行「就学前」から「就学後の児童」へ、短時間勤務等の措置が受けられる対象者を、現行「3歳未満」を「就学前」へ、それぞれ拡充すべきである。
- 介護と仕事の両立を図るために、介護休業・介護休暇・短時間勤務等の制度を拡充し、あわせて要介護者の状況等によって柔軟に介護休業制度を活用できるよう見直すべきである。

#### 【企業における両立支援の推進】

- 企業における従業員の仕事と子育ての両立支援を推進するための「次世代育成支援対策推進法」(2014年度末が期限)を延長するとともに、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業に対する税制優遇を含めた支援措置を設けるべきである。

- 男性が家事・育児に参加できるよう、男性の育児休暇取得などを促進すべきである。

### **【女性の再就職支援と創業支援】**

- 地方自治体とハローワークとの連携強化によるきめ細かく丁寧な就労支援策の効果的な活用など母子家庭の母等への就業支援の充実を図るほか、子育て中の女性の再就職を支援するマザーズハローワークの機能強化を図る必要がある。
- 子育てを終えた後、再就職するにあたっての不安を解消し、スムーズに就労するために、インターンシップ制度やトライアル雇用制度が有効であり、平成 26 年度以降も継続すべきである。また女性の起業に向け、資金面にとどまらず、知識・ノウハウ面でのサポート等を含め、新たな支援策を構築すべきである。

### **若者支援策の周知等**

- 今回の調査結果から、国等の若者支援策に関する認知度や利用度が低い実態が浮き彫りとなった。国等は、若者支援策がより有効に実施・活用されるよう、必要な運用の改善や相談窓口等の周知、浸透等に努めるべきである。