

に増加することから、横断行動について年齢層別の特徴等を把握・分析するとともに、交通安全教育の効果を検証し、よりきめ細かな交通安全教育手法の調査研究を実施した。

(工) 歩行者・自転車乗用者の交通安全教育のためのシニア・リーダーの育成に係る調査研究

高齢者の歩行中・自転車乗用中の交通事故を減少させるには、高齢者による高齢者のための交通安全教育を実施することで受講者の共感・理解が一層促進されると考えられることから、高齢者を交通安全教育のための「シニア・リーダー」として育成するため、シニア・リーダーによる交通安全教育実施上の問題点、自立的な交通安全教育の普及に関する問題点などについて検討し、シニア・リーダー育成制度運用の手法に関する調査研究を実施した。

(オ) 高齢者講習の在り方に関する調査研究

高齢者講習の在り方（高齢者講習の合理化及び講習内容の更なる充実（高度化））に関する調査研究を平成25年度及び26年度の2か年で実施し、26年度は、25年度の調査結果を踏まえ、高齢者講習のカリキュラム案の策定及び同カリキュラム案に基づいた実験講習を実施するとともに、高齢者講習に係る具体的な制度案について有識者による検討を行った。

(カ) 視野と安全運転の関係に関する調査研究

現在、運転免許を取得する際の適性試験や運転免許証を更新する際の適性検査等における視野の測定は、一眼が見えない者のみを対象として実施されており、また、その合格基準は水平方向に150度とされ、上下方向については規定

されていないところである。しかし、特に高齢者の中には、両眼が見える者であっても、緑内障等の病気等が原因で視力が維持されたまま視野が狭くなっている者がいることから、高齢者を対象とした上下方向を含めた視野に係る検査等の要否について検討を行うため、視野と安全運転の関係に関する調査研究を実施した。

調査研究は平成25年度及び26年度の2か年で実施し、運転シミュレーターを使用しての視野狭窄が運転に与える影響の把握、東京都内運転免許試験場における免許保有者に対する視野検査、諸外国の制度調査、上下方向を含めた新たな視野検査法の開発等を実施した。

6 全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築のための基本的施策

「全世代が参画する超高齢社会に対応した基盤構築のための基本的施策」については、高齢社会対策大綱において、次の方針を示している。

今後の超高齢社会に対応するために、高齢者のために対応が限定された社会ではなく、高齢社会に暮らす子どもから高齢者まで、全ての世代の人々が安心して幸せに暮らせる豊かな社会を構築する。そのために、高齢者のみならず、世代間の交流を通じた若者や子育て世代とのつながりを醸成するとともに、若年者や女性の能力を積極的に活用するなど、全ての世代が積極的に参画する社会を構築するための施策を推進する。

(1) 全員参加型社会の推進

ア 若年者雇用対策の推進

(ア) 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

新卒者・既卒者の就職支援のため、全国の「新卒応援ハローワーク」（平成26年4月1日現在、57か所）を中心に、ジョブサポーターを活用し、学生等にきめ細かな支援を行うとともに、大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを推進した。

また、大学等の未就職卒業者を減少させるため、大学等に対して、新卒応援ハローワークの周知に努めるとともに、ジョブサポーターによる学校担当者制や相談窓口設置・出張相談等を実施した。

さらに、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置し、就職活動から、職場で活躍するまでの総合的なサポートを実施した。

(イ) 若者と中小企業とのマッチング強化

「若者応援宣言」事業などを通じて、企業の魅力発信や就職関連情報の開示を進めること等により、若者が適切な職業選択ができるような環境作りに努めるとともに、「若者応援宣言企業」の周知や面接会の開催等を行い、若者と中小企業のマッチングを強化した。

(ウ) フリーター等の正規雇用化の推進

全国のハローワークにおいて、フリーター等に対し、支援対象者一人ひとりの課題に応じて、正規雇用化に向け、一貫したきめ細かな支援を実施するとともに、「在職者相談窓口」を設置し、職場定着支援を実施した。

さらに、「わかものハローワーク」の充実（3箇所→28箇所）を図り、正規雇用化の支援を強化した。

また、職業経験、技能、知識から安定的な就職が困難なフリーター等について、「トライアル雇用奨励金」等を活用し、正規雇用化の支援を実施した。

イ 雇用・就業における女性の能力発揮

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう周知啓発、指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には円滑かつ迅速な解決が図られるよう援助を行った。間接差別について転勤要件の禁止の対象を従来の「総合職の募集、採用」から「全ての労働者の募集、採用、昇進、職種の変更」に拡大すること等を内容とする改正男女雇用機会均等法施行規則等（平成25年12月公布）を平成26年7月から施行するとともに、改正内容について周知徹底を図った。

さらに、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって豊かで活力ある社会を実現するため、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業選択に資する情報の公表、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を第189回国会に提出した。

また、実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な

取組（ポジティブ・アクション）が不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進を図った。個別の企業を訪問し、具体的には、ポジティブ・アクションの取組やポジティブ・アクション情報ポータルサイトを活用した女性の活躍状況の情報開示についての働きかけを実施するとともに、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む企業を対象とした助成金制度の実施、「均等・両立推進企業表彰」の実施、経営者団体と連携した「企業経営と女性の活躍推進を考えるフォーラム」の開催等を実施した。

さらに、男女労働者間の格差について企業内での実態把握や気づきを促す「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「業種別『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組を支援するとともに、メンター制度やロールモデルの普及促進により、女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを支援した。

このほか、「女性の活躍『見える化』サイト」において、個別企業における役員・管理職の女性比率、男女別の勤続年数、育休の取得者数等のデータを公表することにより、企業における女性の活躍促進を図った。

また、「食料・農業・農村基本計画」等を踏まえ、農業経営や6次産業化の取組等において女性の更なる活躍を推進するため、地域計画づくりへの女性参画の要件化や女性による事業活用の促進等により、女性の能力発揮を促進する施策を実施した。

さらに、各社の取組を加速化していくことを狙いとして、東京証券取引所と共同で、「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄（「なでしこ銘柄」）として選定している。24年度から開始し、26年度は、平成27年3月に40社を発表した（図2-2-18）。また、女性を含め多様な人材の能力を活かして、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業100選」として表彰し、ダイバーシティ経営のすそ野の拡大を図っている。24年度から開始し、26年度は、平成27年3月に52社（大企業28社、中小企業24社）を表彰した（図2-2-19）。

ウ 非正規雇用労働者対策の推進

非正規雇用対策については、雇用情勢が着実に改善しているタイミングを捉え、正社員雇用の拡大を図るとともに、正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換を促

図2-2-18 「なでしこ銘柄」ロゴマーク



資料：経済産業省

図2-2-19 「ダイバーシティ経営企業100選」ロゴマーク



資料：経済産業省

進し、労働者がその能力を十分に発揮できる環境づくりを行うため、都道府県労働局が中心となり、地域の経済団体等に対して非正規雇用労働者の正社員転換等を促す働きかけを行う啓発運動を実施した。

また、平成25年6月に閣議決定された日本再興戦略を受けて、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、25年9月に設置した『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会において、多様な正社員の「雇用管理上の留意事項」等について議論し、26年7月30日に雇用管理上の留意事項や政策提言を内容とする報告書を取りまとめ、公表した。さらに多様な正社員の好事例を収集し、雇用管理上の留意事項と合わせて周知を行った。

こうした取組のほか、派遣労働者、有期雇用労働者及びパートタイム労働者といった非正規雇用の態様ごとの法制面での対応として、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）の改正法案を第189回国会に提出するとともに、有期雇用労働者については、25年4月に全面施行された「労働契約法の一部を改正する法律」（平成24年法律第56号。以下「改正労働契約法」という。）の周知等を行った。

また、パートタイム労働者については、その均等・均衡待遇の確保及び納得性の向上を図るための措置等の更なる充実等を内容とする改正パートタイム労働法が平成26年4月に成立・公布され、27年4月の施行に向け、同法の周知等を行った。

エ 子育て支援施策の総合的推進

子供と子育てを応援する社会の実現に向けて、平成22年度から26年度までの5年間で目指すべき施策内容と数値目標を盛り込んだ、「少子化社会対策基本法」（平成15年法律第133号）第7条に基づく大綱等に基づき、総合的な少子化対策を推進するとともに、平成27年3月20日に新たな少子化社会対策大綱を閣議決定した。

また、17年4月に全面施行した「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づき、地方公共団体においては、地域における子育て支援や母性、乳幼児の健康の確保・増進、教育環境の整備等を内容とする地域行動計画、企業等においては、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員をも含めた多様な労働条件の整備等を内容とする一般事業主行動計画が策定され、これに基づく取組が進められている。

地域行動計画は、5年を1期としてすべての地方公共団体に策定が義務付けられており、都道府県及び市町村においては、21年度中に策定した後期行動計画に基づき、取組が進められた。一方、一般事業主行動計画については、従業員数101人以上企業について策定・届出が義務付けられており、27年3月末現在で、当該企業の97.6%が届出済みとなっている。また、策定・届出が努力義務となっている100人以下の企業においては、20,049社が届出済みとなっている。さらに、次世代法に基づき企業が行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした場合は、申請を行うことで厚生労働大臣からくるみん認定を受けることができ、27年3月末現在で2,138社がくるみん認定を受けている。なお、27年4月1日から全面施行さ

れる改正次世代法において新たにプラチナくるみん認定が創設されたことを受け、多くの企業が取組を進めるよう周知・啓発を図っている。

24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づく子ども・子育て支援新制度（以下、「新制度」という。）では、「保護者が子育てについての第一義的責任を有する」という基本的な認識の下に、全ての子供が健やかに成長し、「子どもの最善の利益」が実現されるよう、質の高い教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業を実施し、妊娠、出産から育児までの切れ目ない支援を総合的に推進することとしている。

具体的には、（ア）認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付（「施設型給付」）及び小規模保育等への給付（「地域型保育給付」）の創設、（イ）認定こども園制度の改善、（ウ）

地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実に図ることとしている。実施主体は基礎自治体である市町村であり、地域の実情等に応じて幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援に必要な給付・事業を計画的に実施していくこととしている。

新制度は、27年4月に本格施行され、消費税率引上げによる増収分を充てていくこととされている。新制度の本格施行に向けた具体的な検討については、有識者、地方公共団体の長、子育て当事者、子育て支援当事者等により構成される子ども・子育て会議において進められており、同会議での審議を経て、子ども・子育て支援の意義や施策に関する基本的事項等を定めた基本指針や各種の施設・事業の基準等、各種政令・府省令等の制定を行った。