

本と諸外国（アメリカ・ドイツ・スウェーデン）における、高齢者の役割や諸活動及び意識について「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」を実施した。

また、高齢者等の安全・安心な生活の実現のために、国立研究開発法人科学技術振興機構が実施する戦略的創造研究推進事業（社会技術研究開発）において、研究者と関与者との協働による社会実験を含む高齢社会の問題解決に資する研究開発を推進した。

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

青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関

する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）が、平成27年9月18日に公布された。

同法において改正された「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークで新卒求人を受理しないこと、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容を盛り込んでおり、その取組に係る周知等を実施した。（③については平成27年10月1日、①、②については28年3月1日施行）。

(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27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。

加えて、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の情報発信を後押しすることにより当該企業が求める人材の円滑な採用を支援し、マッチングの向上を図るため、27年10月より創設された、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による認定制度（ユースエール認定制度）が始まっており、その普及等に向けた周知を実施した。

さらに、若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごとの多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を新たに実施することにより、企業の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の取組を推進した。

(イ) フリーター等の正規雇用化の推進

全国28か所のわかものハローワーク等を拠点に、担当者制による個別支援、正規雇用に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施し、フリーター等の正規雇用化を促進した。

また、平成27年11月に、フリーターから正社員に転換した者の体験談や、正社員就職を目指す若者に対する支援機関を紹介する動画及びパンフレットを作成し、フリーターの現状に関する若者への周知を実施した。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、以下「男女雇用機会均等法」という。）に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底し、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。

また、事業主による妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されてい

るが、近年、上司・同僚からの嫌がらせなども問題となっている。そのため、上司・同僚からの言動により、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける等の改正を行うため、男女雇用機会均等法等の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が平成28年3月29日に成立した。

さらに、女性の職業生活における活躍を一層推進するため、国・地方公共団体、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対して、女性の活躍状況の把握・課題分析、行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等を求める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が平成27年8月28日に成立した。

28年4月の同法の全面施行に向けて、自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画策定を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」の提供や、企業の女性の活躍状況に関する情報を公表できる場として「女性の活躍推進企業データベース」の提供などにより、事業主の取組支援を行った。

また、企業における女性の活躍を推進するため、女性の活躍に積極的に取り組む企業を対象とした助成金制度を創設したほか、ポジティブ・アクション（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）を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」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」の普及を図った。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、2月下旬には、当サイトの情報を厚生労働省に移管し、企業における女性の活躍状況に関する情報を一元化した「女性の活躍推進企業データベース」を開設した。

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、27年度は、28年3月に45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、27年度は、「働き方改革」などの重点テーマを設定し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、平成28年3月に34社（大企業20社、中

小企業14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26年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」を受けて、職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・拡大を図るため、多様な正社員の好事例を収集し、ホームページへの掲載や全国主要地域でシンポジウムを開催することにより、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、派遣労働者については、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

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

いう。)の改正法案を第189回国会に提出し、27年9月11日に成立、同30日に施行された。また、施行に当たり改正法の内容を解説したパンフレットを作成し都道府県労働局で配布するとともに、都道府県労働局が説明会を開催する等により周知を行った。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、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)に基づく是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

エ 子育て支援施策の総合的推進

「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、子育て支援施策の一層の充実や結婚・出産の希望が実現できる環境の整備など総合的な少子化対策を推進している。

また、平成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、28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、18,108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・プラチナくるみん認定を受けることができ、28年3月末現在でくるみん認定は2,484社、プラチナくるみん認定は79社が認定を受けている。

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・子育て支援の充実を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。

子ども・子育て支援新制度が27年4月に本格施行された後は、各自治体において直面してい

る運営上の課題等に関する情報交換・意見交換などを行い、状況の把握に努めるとともに、パンフレットやQ & Aの作成、説明会の開催等を通じて、保護者や事業者、自治体等の関係者に新制度の周知を図り、制度の円滑な運用に努めた。

また、27年度予算に引き続き、28年度当初予算においては、消費税10%への引上げが延期されるなかにあつて、量的拡充のみならず、消費税10%への引上げにより確保する0.7兆円程度の財源の確保を前提に実施を予定していた「質の向上」に係る事項を全て実施するために必要な予算が計上されたところである。

また、新制度の施行にあわせて、内閣府に「子ども・子育て本部」を設置し、認定こども園、幼稚園、保育所に対する共通の給付や小規模保育等への給付等の財政支援を内閣府に一本化した。一方で、学校教育法体系及び児童福祉法体系との整合性を確保する観点から、内閣

府、文部科学省及び厚生労働省が引き続き密接な連携を図りながら事務を実施していくこととした。

さらに、子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業を創設するとともに、一般事業主から徴収する拠出金の率の上限を引き上げる等の措置を講ずるため、子ども・子育て支援法の一部を28年3月に改正した（28年4月1日施行）。