

在、将来を見据えて健康や能力開発、社会参加、資産等について「人生90年時代」への備えが必要となるが、高齢期に向けた準備が不足していると考えられるため、高齢期に向けての「備え」に関する意識を把握し、若いうちからの「人生90年時代」を前提にした備えを促進する方策を検討する「政策研究調査」を実施する。

(イ) 高齢社会対策総合調査・研究等

高齢社会対策総合調査として高齢社会対策の施策分野別にテーマを設定して高齢者の意識やその変化を把握している。平成25年度は、主として社会参加分野に関連して、地域社会への参加に関する高齢者の意識を把握するため「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」を実施する。

また、高齢者等の安全・安心な生活の実現のために、独立行政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んだ、高齢社会の問題解決に資する研究開発を推進する。

(ウ) 中高年齢層の歩行中死亡事故抑止のための段階的教育手法に係る調査研究

交通事故死者数のうち横断歩行中死者の特徴を見ると、年齢層別では50歳代から死亡者数が増加の一途をたどり、70歳代半ばから急激に増加することから、横断行動について年齢層別の要因等を把握・分析し、よりきめ細かな交通安全教育に資するための調査研究を実施する。

(エ) 高齢者講習の在り方に関する調査研究

平成21年6月の改正道路交通法施行から4年

を迎えることから、受講者の負担の軽減を図りつつ、高齢者の安全運転を支援するため、高齢者講習受講前後における交通事故発生率の推移、被験者及び講習指導員のアンケートなど効果的な高齢者講習の在り方について調査研究を実施する。

(オ) 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については、一眼が見えない者のみを対象として実施しており、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していないところである。しかし、特に高齢者のなかには、両眼が見える者であっても、視力が維持されたまま視野が狭くなっている者もあり、実際に、網膜色素変性症により視野狭窄になっていることに気付いていない運転者による死亡事故も発生していることから、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する。

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

(1) 全員参加型社会の推進

ア 若年者雇用対策の推進

厳しい就職環境が見込まれる新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

(ア) 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

新卒応援ハローワークにジョブサポーターを配置し、大学等を定期的に訪問し、出張相談やセミナー、大学等が主催する企業説明会等に参加する企業の確保等の支援を行う。また、あらゆる機会を捉えて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、大学等の未就職卒業者を減少させるため、ジョブサポーターの全校担当制や、大学などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化等を行う。

(イ) 若者と中小企業とのマッチング強化

若者と中小企業とのマッチングを強化するため、若者の採用・育成に積極的な「若者応援企業」の周知や面接会の開催等を行い、若者の就職支援を推進する。

(ウ) フリーター等の正規雇用化の推進

正規雇用を目指すフリーター等への就職支援を行う拠点である「わかものハローワーク」などを通じて、フリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援や予約制による職業相談・職業紹介、履歴書の作成指導等を行う。

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、原則3か月間試行的に雇用し、その後の正規雇用への移行を図る「トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

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う。

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、ポジティブ・アクションの一層の促進を図る。具体的には、企業に対する取組促進の直接的な働きかけやポジティブ・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の促進、「均等・両立推進企業表彰」の実施、経営者団体と連携し開催する「女性の活躍推進協議会」の開催、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」の活用促進等を通じて企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。個別企業の女性の活躍状況を内閣府ホームページに掲載することにより、企業における女性の活躍促進を図る。

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、メンター制度等導入マニュアルの普及やメンター、ロールモデルの確保が難しい中小企業の女性労働者がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りにより、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する。

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、補助事業の実施に当たって、プランづくりへの女性の参画や女性による事業活用の促進等、女性の能力発揮を促進する施策を実施する。

さらに、女性の活用に積極的な企業を表彰することで、そのような企業のすそ野を広げるため、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」）として選定する。また、女性を始めとした、多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、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選定し、「ダイバーシティ経営企業100選」として表彰する。

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、日本経済全体の持続的な発展を目指すという観点からとりまとめたビジョン（平成24年3月とりまとめ）や「非正規雇用労働者の能力開発本強化に関する検討会」報告書（平成24年12月とりまとめ）などに基づいて、非正規雇用で働く労働者の企業内でのキャリア・アップを総合的に支援する。

具体的には、正規雇用転換、人材育成、処遇改善などに向けたガイドラインを活用するとともに、事業主のこれらの取組を促進する包括的な助成措置など、ハローワークによる事業主支援体制を強化する。

こうした取組のほか、派遣労働者、有期契約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、改正労働者派遣法（平成24年3月成立）の着実な実

施を進めるとともに、改正労働契約法（平成24年8月成立）の周知等を行う。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換を推進するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく指導、専門家による相談・援助、助成措置の活用による支援、職務分析・職務評価の導入支援等を行う。

エ 子育て支援施策の総合的推進

子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、平成22年度から平成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、「子ども・子育てビジョン」に基づき、総合的な子育て支援を推進していく。

また、「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消『先取り』プロジェクト」に沿って、待機児童解消に積極的に取り組む地方自治体に対して保育所整備等の補助率高上げを実施するなど、平成25年度においても待機児童の解消のための取組を推進する。

子ども・子育て関連3法に基づく新たな子ども・子育て支援制度は、平成27年に予定されている消費税率10%への引き上げの時期に合わせ、早ければ平成27年4月に本格施行となる予定である。

このため、有識者、地方公共団体、子育て当事者、子育て支援当事者等が子育て支援の政策プロセス等に参画・関与できる仕組みとして、平成25年4月に内閣府に設置した子ども・子育て会議において、子ども・子育て支援の意義や施策に関する基本的事項等について定めた基本指針や各種の基準等について、順次検討を行っていく。