

II. 豊かで安心でき、自己実現ができる社会と生活に向けた 具体的施策

1. 意欲あるすべての人が社会参加できる社会の実現

(1) 施策の基本的な考え方

意欲あるすべての人が社会参加できる社会をつくりあげるためには、就業、ボランティア活動など個人が自らの能力・趣向に応じて社会参加を選択することのできる機会や環境を社会システムとしてすべての人に対して確保することが重要である。様々な選択肢の中から、年齢、性別等により制約されることなく、自発的に社会参加する方法を選択し、社会参加の機会を活用することにより、自己実現を達成し、満たされた豊かな暮らしを送ることができる。

一方、こうした社会参加を選択し、その機会を個人が活用できることによって、個人の潜在力を開花させることになる。さらにこれらの潜在力の結集が、例えば就業による社会負担力、ボランティア活動・地域活動の活力の増大と形を変え、社会を全員で支えあっていく共生社会を構築する原動力となる。

今後、社会参加に対する選択とその機会を保障するためには、男女の固定的役割の見直し、女性の能力発揮等により男女共同参画社会の実現を図るとともに、高齢者や障害者の社会への参加を積極的に図る必要がある。このため、雇用期間、勤務形態等様々な就業形態を視野に入れた、年齢・性別の如何を問われることのない雇用環境の整備、社会参加を行うための自己啓発支援、ボランティア活動や地域活動支援などの必要な施策を推進することが重要である。また、個人も社会参加の機会を積極的に活用するよう、生涯学習や自己啓発に努めることが肝要である。

(2) 女性の社会進出に対応した雇用環境の整備

① 職業生活と家庭生活の両立支援

女性の職場進出が進み、一方で、ゆとりと豊かさを実感できる社会が求められる中で、男女の機会及び待遇の均等の実現など女性がその能力を有効に発揮することができる条件を確保するとともに、男女労働者がともに充実した職業生活と家庭生活を営むことのできる環境づくりを進めることが一層重要となっている。特に少子・高齢化の急速な進展、核家族化等に伴い、育児や家族の介護の問題は

労働者が働き続ける上で重大かつ深刻な問題となっている。

このため、育児休業制度等の定着、介護休業制度等の普及促進に努めるとともに、雇用保険制度において支給される育児休業給付の活用を図る。

また、育児・介護休業後の円滑な職場復帰に向けた休業取得者に対する職業能力の維持・向上のための職場復帰プログラム（情報提供や講習等の措置）を実施する事業主への支援等により休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりを進める。さらに、事業所内託児施設の設置の促進、育児・介護費用の助成等労働者が働き続けやすい環境づくりを進める。加えて、育児・介護等のために退職した者に対する再就職支援対策等家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活との両立支援対策を総合的、体系的に推進する。

② 女性の能力発揮支援

雇用における男女の均等な機会と待遇を確保するため、男女雇用機会均等法の趣旨の一層の徹底を図るとともに、実態面での男女の均等な取り扱いと女子労働者の能力の積極的活用を一層推進するため、企業に対する指導、援助、相談を積極的に実施する。また、企業の雇用管理の実態を把握し、問題点を分析した上で、法の趣旨をさらに徹底させるための方策について必要に応じ法令等の見直しを含め幅広い検討を行う。

労働基準法の母性保護を除く女子保護規定については、今後解消する方向に向け具体的な検討を行う。その際には労働時間をはじめとした労働条件及び女性の就業と家庭生活との両立のための条件整備の状況等を勘案する。

また、女性の労働市場への参加の障害となるような制度については見直しが必要であるという観点からも、社会保険の適用等社会制度のあり方について検討を進める。

この他に、自己の能力を活かす別途の就労機会として自ら企業を起こすことを希望する女性の支援施策を特に推進する。

さらに、女性がその能力を発揮することができるよう家庭、職場、社会における男女の固定的な役割分担意識の是正を図る。

③ パートタイム労働対策の総合的な推進

パートタイム労働者等については、十分能力が発揮できるよう適正な労働条件の確保や雇用管理の改善に向けたパートタイム労働対策を進める。

④ 就業女性の健康管理支援

就業している女性は、実際には、就業していても家事の大部分を負担しており、仕事と家事に追われている。そのため自分の時間を持つことができず、肉体的、精神的なストレスが発生しやすいと考えられる。このような状況を改善するため、男性の意識改革と労働時間の短縮など男性の家事参加のための環境整備により、就業女性に対してはその過重な家事負担を軽減するとともに、仕事と家事との両立から生じるストレスに対して適切な助言、治療を受けることができるよう、気軽にアクセスすることのできる医療相談体制の充実を図る必要がある。

(3) 高齢化に対応した雇用環境の整備

① 65歳までの継続雇用の推進

高齢者の高い就業意欲に対応し、その知識、経験を生かすためには、雇用と年金の連携を図りながら、65歳までの雇用機会を確保することが必要である。こうしたことから、60歳定年が義務化される平成10年（1998年）4月前のできるだけ早い時期に60歳定年に移行するように企業に対し指導等を実施するとともに、65歳までの継続雇用を促進するため、原則として希望者全員を対象とする60歳を超える年齢までの継続雇用制度の企業における導入を促進する。また、適正な賃金・人事管理のあり方等条件整備に必要な相談・援助を推進し、併せて高齢者雇用に関する各種助成措置の有効活用を図る。さらに、60歳時点の賃金に比して賃金額が相当程度低下した高齢者に対して、雇用保険制度において支給される高齢者雇用継続給付制度の適正な運営を図る。

② 早期再就職の促進

就業を希望する高齢者の早期再就職を促進するため、高齢者の多様な就業ニーズを踏まえて、職業能力開発を積極的に実施するとともに、高齢者の雇用職業情報の提供、総合的な相談体制の整備等により高齢者の労働力需給調整機能の強化に努める。

③ 多様な就業ニーズに対応した多様な形態による雇用・就業の促進

高齢者の就業ニーズに対応し、高齢者が自らの選択や裁量の効く形で働けるようにするため、高齢者に係る労働者派遣事業の特例制度の適正な運営に努めるとともに、高齢者職業経験活用センターの活用により、職業経験を通じて得られた知識及び技能の活用を図ることができる就業機会の提供を促進する。また、職業生活からの引退過程において、高齢者が生きがいを持って社会参加できる条件

の整備が必要である。このため、シルバー人材センターの活用により、高齢者の就業ニーズの多様化や地域の需要に応じた臨時・短期的な就業の場の提供を促進する。

④ 高齢期における職業生活の設計の援助

労働者が、早い段階から自らの職業生活の設計を行い、高齢期において、多様な働き方の中から自らの希望と能力に応じた働き方を選択し、実現できるようにすることが重要であるため、高齢期における職業生活の設計のための助言、指導の実施に努める。

⑤ 高齢者が働きやすい職場環境の整備

高齢者の知識、経験、技能等が有効に発揮できるような働きやすい職場環境を整備するため、高齢者職場改善資金融資制度の活用等により、高齢者の心身の機能の変化等に配慮した作業環境、作業方法、機械設備の改善等諸条件の整備・充実を図る。

(4) 障害者の雇用促進のための環境整備

① 障害者の就労機会の確保

障害者の雇用機会を確保するため、すべての企業において法定雇用率が達成されるよう、引き続き雇用率制度の厳正な運用を行うとともに、障害者雇用に関する援助・相談の充実を図る。

また、障害の種類・程度に応じたきめ細かな対策を総合的に推進する。特に重度障害者の職業的自立の促進を図るため、福祉部門とも連携を図りつつ、地域レベルできめ細かな職業リハビリテーションを実施するとともに、第3セクター方式による重度障害者雇用企業の設置を促進すること等により、障害者の特性に応じた雇用・就労機会が確保されるよう諸条件の整備に努める。さらに短時間勤務や在宅勤務等多様な勤務形態の普及により雇用を促進する。

② 障害者が働きやすい環境の整備

雇入れ企業が行う就業環境整備に対する助成措置を積極的に活用するとともに、職場定着推進チームの育成等による適切な雇用管理を推進することにより、障害者の働きやすい職場環境を整備し、障害者の雇用の安定を図る。

また、障害者の職業能力開発、障害者の雇用に係る情報の提供、障害者に対して指導・相談・援助を行う専門職員の養成・研修等を推進する。

(5) 社会参加を行うための自己啓発支援

経済社会環境が大きく変化する中、職業能力の開発・向上を促進し、職業生活の安定・充実を図るためには、職場における教育訓練とならんで、一人一人が自らの能力開発について絶えず関心を持ち、あらゆる機会をとらえて自己啓発に努めることが重要である。

今後、自己啓発支援として、各種助成金の活用による有給教育訓練休暇の普及や教育訓練費用の負担軽減を図るとともに、労働者個人の自発的・主体的な能力開発に係るプランづくりを強力に推進し、さらに長期休暇制度、リフレッシュ休暇制度等について、一人一人が自由に利用できる時間の確保が図られるよう普及に努める。

職業能力の向上だけにとどまらず、社会参加の観点からも自己啓発・生涯学習は重要である。これらは人生を豊かで実りあるものとするために必要であり、自立性・創造性の涵養、国際化への対応、情報活用・発信能力の育成、地域・コミュニティを担う人材の育成も自己啓発・生涯学習の重要な目的である。社会参加の方法として、ある人は就業、ある人は福祉、環境保護などのボランティア活動、地域活動と個人の自由な選択により様々な方法をとるが、多様な学習ニーズに対応した自己啓発・生涯学習の機会を活用することにより、個人はその創造性と指導性を発揮し、満ち足りた暮らしを送ることができ、さらに社会全体では豊かで安心できる暮らしを支える人材の育成に資することになる。

2. ゆとりある生活時間と自己実現確立のための方策

(1) 施策の基本的な考え方

我が国は、内外価格差等の問題はあっても、物質的・経済的には豊かになり、この意味では、ゆとりある生活を営んでいる。しかし、生活のゆとりには、他にも精神的側面、時間的側面等多様な側面がある。こういった面では、我が国が十分な水準に達しているとはいえない。

特に、生活の時間的ゆとりについては、その量的な拡大のみならず、質的な充実が重要な課題となってきている。ゆとりある生活は、家族と触れ合う家庭時間、労働時間、地域活動等を行う地域時間のバランスが程よくとれることから得られる。また、時間的ゆとりの源泉である自由時間を自らにとって意義深いものとしていくことが精神的なゆとりにつながっていく。自由時間を精神的なゆとりを得て、自己実現を行う

ための時間的資源として積極的に評価していくことが重要である。

ゆとりの源泉である自由時間の量的拡大については、まず、労働時間の短縮によるところが大きい。このため、年間総労働時間 1,800時間の達成・定着を図らなくてはならない。また、労働時間については量的な短縮のみならず、労働時間の質的対策、いわゆる「働き方」の問題に一層目を向ける必要がある。すなわち、一律の労働時間管理が困難な業務については裁量労働制など労働時間制度のあり方について検討するとともに、フレックスタイム制のより一層の普及促進を図り、個人の能力を活かした自律的・創造的かつ効率的な働き方の実現を図らなくてはならない。

また、家族で過ごす時間を増やすため、月 2 回まで段階的に進められてきた学校週 5 日制についてさらに拡大することなど今後の在り方について検討すること等子供の側から自由時間を考えた施策も必要である。同時に、通勤についても、特に大都市圏での混雑と時間の長さを改善し、ゆとりある通勤を実現していくことが必要である。

さらに、コミュニティ活動等地域での交流を積極的に行い、地域で過ごす時間を充実させることが必要である。

(2) ゆとりのための労働時間の短縮

① 年間総労働時間 1,800時間の達成・定着

我が国の労働時間の短縮の流れを一層確実なものとし、年間総労働時間 1,800 時間の達成・定着を図るため、(i) 年次有給休暇の取得促進、(ii) 完全週休二日制の普及促進、(iii) 所定外労働の削減を柱として、取組を進める。

年次有給休暇の取得促進については、年次有給休暇が取りやすい職場の雰囲気を作ることが重要であり、ゆとり休暇推進要綱により、労使の自主的な取組を促進する。具体的には、年次有給休暇が十分に消化されていない現状にかんがみ、業務計画との調整を図りながら年次有給休暇の取得スケジュールを作成するなど、計画的付与・取得による消化の促進を図り、その完全取得を目指す。また、四季折々の連続休暇、職業生涯の節目節目に与えられるリフレッシュ休暇制度や、ボランティア休暇制度等、多様な休暇制度の普及に努める。

完全週休二日制の普及促進については、週 40 時間労働制への円滑な移行を図る。特に労働時間短縮を進めにくい中小企業に対しては、省力化投資への支援措置などにより、週 40 時間労働制への移行を奨励する。

所定外労働の削減については、時間外労働協定の適正化指針等の適正な活用を図るとともに、所定外労働削減要綱により、労使の所定外労働の削減に向けての取組を促進する。また、いわゆるサービス残業や持帰り残業などが発生しないよう、企業に対する指導などにより労働時間管理の適正化に努める。

なお、運輸従事者など特定の勤労者の長時間労働解消のため、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法に基づく業種ごとの取組みを促進する。

② 自律的・創造的かつ効率的な働き方の実現

企業活動の国際化に伴う競争の激化など、我が国の経済社会情勢が変化する中で、ホワイトカラーに関しては、企業の側においては仕事の進め方を勤労者に委ねたり、成果による勤務評価へ変更したりする動きなどが、勤労者の側においては自律的あるいは専門的な働き方を志向する動きなどが見られる。このように、一律的な時間管理がなじまない状況が徐々に拡大しつつある。今後、より適切な労働時間管理を進めていくため、より弾力的な労働時間制度の拡充について検討する。具体的には、裁量労働制の対象業務について、当該業務の実態と時間管理のあり方等を十分踏まえつつ、その拡大を図る。また、フレックスタイム制のさらなる普及に努める。こうした多様な働き方に応じた制度の拡充により、個人の能力を活かし、自律的・創造的かつ効率的に仕事を行うことが可能となり、労働時間の短縮に資することが期待される。

(3) ゆとりある通勤の実現

勤労者の通勤の状況については、東京都区部への通勤・通学者の約半数の者が1時間以上を要し、鉄道の混雑率も200%近い現状にあるなど、大都市圏を中心に良好とは言えない状況にあり、長時間通勤の是正、鉄道の混雑率の改善、道路交通渋滞の緩和を図り、ゆとりある通勤の実現に努める。

このため、おおむね平成12年(2000年)には、東京圏における鉄道の混雑率を180%程度に改善することを目指して、鉄道新線の建設、複々線化等の鉄道整備を推進するとともに、輸送需要の平準化に資する時差通勤制度、フレックスタイム制度のさらなる普及に努めるほか、これらのインセンティブ付与に資する料金制度の検討を一層進める。

併せて、道路ネットワークの効率的な整備を図るとともに、相乗りの推進や公共交通機関への乗継ぎ促進(パーク・アンド・ライド)等により、道路の利用の仕方に工

夫を求める交通需要マネジメント施策を推進する。

また、ゆとりある通勤の実現に向けての抜本的な解決策として、職住が近接した都市構造を形成し、都心において居住機能を確保するための都市・住宅政策や、業務核都市等への通勤を図る業務分散政策、テレワークセンター等における就業を図る情報通信政策等を総合的に実施し、豊かさを実感できる都市生活の実現に努める。

(4) 自由な生活時間の充実

① 自由時間の質的充実のための条件整備

自由時間は、人生のゆとりの源泉であり、自己実現のための時間的資源でもある。これをどのように活用していくかは、個人のまさに自由な選択に委ねられるべきものであり、公的部門はその自由な選択を妨げないよう環境整備に努めなくてはならない。

まず、文化、スポーツ、観光、レクリエーション、自然との触れ合い志向等の多様なニーズに対応した各種施設の整備を順次図る。その際、社会教育施設や学校施設を地域のレクリエーション活動に活用する等、既存の施設の有効活用を十分考慮するとともに、自然公園地域での自然との触れ合いや農山漁村地域での自然環境・文化を活用した農林漁業体験等の滞在型余暇活動等地域の特性を活かした様々な余暇活動が容易にできる条件を整備する。

余暇活動の場への円滑なアクセスも必要である。それには、交通網の整備とともに、個人の休暇取得の促進や閑散時期の低廉な料金設定等によって、余暇活動を行う休暇時期の分散を積極的に図る。

同時に、余暇に関する情報へのアクセスも容易となるよう情報通信網の整備に努めるとともに、公的な情報の発信にも積極的に取り組む。

② 自由時間を活用したボランティア活動

充実した自由時間活用の一環として社会参加活動に取り組むことが考えられる。もとより、社会参加活動には多種多様なものがあるが、ことにボランティア活動は青少年、中年などすべての世代にとっての生きがいや自己実現に連なるものとして、その意義が強く意識されるようになってきている。

ボランティア活動を様々な分野で積極的に位置づけ、活性化を図るために次のことが重要となる。第一に、いつでも、誰でも、どのようなことからでも活動に参加できる条件づくりである。そのために、知識や技術習得のための研修の充実、