

10年保存

地発第0526003号
基総発第0526001号
職総発第0526001号
能総発第0526001号
雇児総発第0526001号
政参発第0526001号
平成16年5月26日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公印省略)
厚生労働省労働基準局総務課長
(公印省略)
厚生労働省職業安定局総務課長
(公印省略)
厚生労働省職業能力開発局総務課長
(公印省略)
厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課長
(公印省略)
厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官
(公印省略)

世代間の働き方の不均衡の是正とライフステージに応じた多様な働き方の実現
を目指すワークシェアリングの推進について

最近の労働市場の状況をみると、完全失業率や労働時間などにおいて、世代間の相違が顕著となってきているところである。このような状況は、働き盛り世代に長時間労働によるストレスや健康上の問題をもたらすと同時に、自己投資の機会や創造力を養うゆとりを奪い、他方で若年層の実践能力の蓄積を図る機会や中高年層の能力発揮の機会を奪うといった大きな問題を生じている。

また、グローバル化や技術革新の急激な進展により、企業の在り方や職場環境が大きく変容し、働き方も多様化していくことが予想される。

従って、雇用の安定と職業生活の充実を図っていくためには、職業生涯を通じて

円滑なキャリアが形成されるよう、ライフステージに応じた働き方を選択できる仕組みを早急に実現していくことが求められているところである。

このため、ワークシェアリングについては、現在「多様就業型ワークシェアリング」の推進を中心に取り組んでいるところであるが、今後多様就業型ワークシェアリングを推進するに当たっては、世代間の働き方の不均衡の是正とライフステージに応じた多様な働き方の実現を図ることを重点として取り組んでいく必要がある。

については、取組みにあたっては、各都道府県労働局内においても緊密な連携及び協力体制を整備することが重要であることから、別添に御留意の上、遺漏なきを期されたい。

世代間の働き方の不均衡の是正とライフステージに応じた多様な働き方の実現を目指すワークシェアリングの推進について

1 働き方の現状と課題について

最近の労働市場の状況を見ると、完全失業率については、若年層と高齢層で高く、30歳代から40歳代は、相対的に低い。また、労働時間については、企業間競争が激化する中で、30歳代を中心とする世代で長時間労働者の割合が多く、逆に、若年層と高齢層では相対的に少ない。このように、労働市場における働き方を見ると、世代間の相違が目立っている。

このような状況は、30歳代から40歳代の世代について、長時間労働やストレスによる心身の健康上の問題に加え、自己投資の機会や創造力を養うゆとりを奪うだけでなく、若年層の仕事を通じた実践能力の蓄積を図る機会や、豊富な経験と能力の蓄積のある中高年層の能力発揮の機会を奪う等、中長期的にみると、各世代の働く者の能力開発やキャリア形成にとって、大きな問題が生じている。

また、企業や産業界にとっても、グローバル化や技術革新が進み、企業間競争が激化する中で、事業の高度化・高付加価値化、事業転換、新分野進出等を図っていくためには、各世代の従業員がそれぞれ、能力を高め、その能力を積極的に発揮することが不可欠であり、上記のような労働市場における働き方の現状は、企業や産業界の発展にとっても大きな支障となりかねない。

2 世代間の働き方の不均衡の是正とライフステージに応じた多様な働き方の実現について

平均寿命及び健康寿命が伸長し、職業生涯が長くなる一方で、グローバル化や技術革新の急激な進展により、今後とも、企業のあり方や職場環境は大きく変容し、働く者に求められる能力も変化し続けることが予想される。

このような状況の中で、長い職業生涯にわたり、雇用の安定と職業生活の充実を図っていくためには、職業生涯を通じて、円滑なキャリア形成が図られるよう、働き方を選択できる仕組みを整備していくことが、一層重要となると考えられる。

しかるに、上記1のような働き方の現状は、現在の各世代について、能力の開発やその発揮が十分にできないだけでなく、一人一人の長い職業生涯を通じた持続可能な働き方という意味において大きな問題を抱えており、今後、ライフステージに応じた働き方の選択を通じ、円滑なキャリア形成ができる仕組みを早急

に実現していくことが求められる。

具体的には、各々のライフステージに応じた働き方として、例えば次のように考えられることに留意する必要がある。

第一に、若年期は、試行錯誤を経つつも、職業に必要な基本的実践能力を、習得すべき時期であり、基礎的な訓練のほか、実践的能力を習得するための職務に従事する機会やOJT、日本版デュアルシステム等を通じた能力開発と実践の機会等を設けていくことが重要である。

第二に、壮年期は、能力の充実とその発揮を通じて組織や社会に貢献する時期であるが、同時に、急激な技術革新への対応や創造性を養うゆとりも不可欠であり、能力開発や自己啓発の時間を設けることが持続可能な働き方という点で重要である。

また、壮年期は子供の養育や、親の介護の時期でもあり、仕事と出産、育児、介護との両立を図る短時間の働き方や、休業取得後の円滑な復職や中途からの就業を容易にする働き方を整備すること等により、円滑なキャリア形成を図れるよう配慮する必要がある。

第三に、高齢期は、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも雇用・就業形態、労働時間等において多様化していく時期であり、このような多様なニーズに対応した働き方を可能とする仕組みが重要である。特に、継続雇用を図る中で、意欲、体力等に応じた働き方や地域の社会貢献活動との折り合いをつけた働き方等の様々な工夫が求められる。

3 世代間の働き方の不均衡の是正とライフステージに応じた多様な働き方の実現という観点に立ったワークシェアリングの推進について

ワークシェアリングについては、現在、「総合的ワークシェアリング政策の推進について」（厚生労働省発政第1117002号。以下「次官通達」という。）及び「総合的ワークシェアリング政策の推進の具体的取組について」（地発第1117006号・基発第1117002号・職発第1117003号・能発第1117004号・雇発第1117002号・政発第1117001号。以下「局長連名通達」という。）に基づき、「多様就業型ワークシェアリング」の推進を中心に取り組んでいるところである。

今後、多様就業型ワークシェアリングの推進に当たっては、上記2のように、世代間の働き方の不均衡の是正と、働く者一人一人のライフステージに応じた働き方の選択を可能とすることを重点として取り組んでいく必要がある。

具体的には、①恒常的長時間労働の是正等の労働時間短縮、②若年者の雇用の

促進、③高年齢者の継続雇用等の促進などの対策を中心に進めていくことが基本であり、こうした対策を着実に実施することが世代間の働き方の不均衡を是正し、社会全体としてのワークシェアリングを進めることにつながるものである。

特に、今後、①から③までの対策については、次のような点に留意して取り組まれない。

第一に、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図る観点から、恒常的長時間労働の是正や更なる労働時間の短縮を進めることが重要である。しかし、事業主の理解を得つつ、さらに実効を高めるためには、こうした観点に加え、①教育訓練や自己啓発等の時間を確保し、労働者の能力を高めることにより、市場の変化への適応や新たな事業展開を進めることや、②育児・介護中の短時間勤務制度の導入等の仕事と育児・介護との両立しやすい雇用環境の整備を図ることが、人材の育成・確保に資すること等の重要性について、理解を求めつつ進めることが有効であること。

第二に、若年者の雇用の促進に当たっては、①適性、能力等に応じて、試行雇用から始めて常用雇用への移行及び職場定着を目指す「若年者トライアル雇用」を積極的に活用するほか、②職業に必要な基本的実践能力を取得させるため、企業で就労しながら教育訓練を行うことにより、一人前の職業人を育成する「日本版デュアルシステム」を活用する等、即本格雇用でなくとも、育成しながら戦力にしていくこと等について理解を得ながら進めること。

第三に、高年齢者の継続雇用等の促進等に当たっては、短時間勤務や隔日勤務等の導入等、個人の意欲や体力・能力等に応じた多様な働き方を可能とする仕組みを整備することが重要であることから、事業主の意向や関心に応じ、これらに係る相談・援助等の支援を行うこと。

また、これらの取組に際しては、各種助成金制度や各種アドバイザーの活用を重点として取り組むとともに、都道府県や独立行政法人雇用・能力開発機構、都道府県高年齢者雇用開発協会、等関係機関との十分な連携を図りつつ進められたい。

4 個別企業における具体的な取組を推進するための体制について

(1) 各都道府県労働局における推進体制

各都道府県労働局においては、次官通達及び局長連名通達に基づき、各都道府県労働局ワークシェアリング推進本部（以下「推進本部」という。）を中心とし、個別企業における具体的な取組を支援する。

(2) 都道府県との連携

局長連名通達の記の2(2)ホにおいて、推進本部は、都道府県等との情報交換及び連絡調整を行うこととしており、今後も各都道府県労働関係主管部局との緊密な連携及び協力体制のもとに、ワークシェアリングを推進するものとする。また、当該都道府県において単独事業としてワークシェアリング関連事業を行っている場合には、必要に応じて、推進本部が協力・支援を行う。

5 推進本部において実施すべき事項

(1) 一般的周知

推進本部においては、世代間の働き方の不均衡の是正を図る視点から、多様就業型ワークシェアリングを中心に、その必要性についての普及啓発を行うとともに、個別企業、事業主団体等に対し、具体的な取組方法及びそれぞれの取組を行う場合に活用できる助成金制度やアドバイザーの派遣等について、パンフレット等を活用して、周知を行うものとし、各都道府県労働局主催の集団指導、説明会及び地域労使就職支援機構主催のシンポジウム等の機会を活用することとする。。

(2) ワークシェアリングの導入促進のための支援等の具体策

推進本部による企業に対する支援を効果的なものとするため、各都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所主催の会議・説明会等におけるワークシェアリング導入促進のための周知を図ることが重要である。このため、後述(3)の秘訣集やリーフレットを積極的に活用するとともに、関心事項に応じ、アドバイザーの有効活用を図られたい。

(3) 秘訣集及びリーフレットの活用方法について

今般、ワークシェアリングを進めるための参考資料として、ワークシェアリングの導入に係る手順・問題点等の導入の在り方についての秘訣集及びリーフレットを取りまとめることとしている。

特に秘訣集においては、ワークシェアリングに取り組んだ企業の具体的な実例や導入に当たっての留意点等を説明するとともに、活用できる助成金制度、平成16年度の新規の措置等をも幅広く網羅しており、個別企業に対する情報

提供やアドバイス等の支援や集団指導・説明会等を行うに際して、十分に活用されたい。

また、リーフレットにおいても、これらの情報をわかりやすく簡潔に説明し、あわせてアドバイザーの派遣依頼申請書が添付されていることから、局長連名通達の記の3（2）ハに基づき、効果的に活用されたい。

さらに、各種アドバイザーについては、上記派遣依頼申請書によるほか、本部長等による事業所訪問等の際に事業主から直接把握した場合等においても、各アドバイザーを所管する関係機関を経由して、事業主が考えている取り組みに合ったアドバイザーを手配し、秘訣集も参考にして適切に相談に応じられるよう配慮されたい。

6 その他

事業所訪問等を通じて、取組事例を把握した場合には、労働政策担当参事官あて報告されたい。（提出方法は任意の様式によることとするが、事業所名（記入することに支障があれば、匿名可。）、業種、従業員数（できれば、雇用管理区分別）、具体的な取組の内容等について記載すること。）

なお、秘訣集及びリーフレットは、近日中に送付する予定であるので、御了知おき願いたい。