㈡　個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

（質の高い成長、質の高い雇用管理）

企業業績の向上のためには、個々の労働者の意欲を高めることが必要であり、雇用管理（採用、処遇、配置、退職等）の在り方が大きく影響する。

労働者の主体性、内発性を引き出すとともに、職場における使用者と労働者の良好な関係を維持するためには、公正で納得できる処遇、キャリア形成に配慮した人事配置、ワーク・ライフ・バランスの尊重、雇用管理の個別化・多様化と個人間の処遇の均衡の両立、労働者の発言の機会の確保を重視した雇用管理が必要である。

関係法令の遵守を確保するとともに、質の高い雇用管理のため、行政が事業主に対して雇用管理に関する啓発・指導を行うとともに、「若者応援企業」宣言、求人票記載事項の充実等により各企業の雇用管理の状況（離職率、労働条件等）についての情報開示を推進し、企業の自主的な改善努力を促進し、求職者の適切な企業選択を支援する。

（労使コミュニケーション、労使自治の尊重、紛争処理）

労働組合に加入していない労働者の数が増えているが、労使が十分にコミュニケーションをとることは今後も必要である。

労使コミュニケーションは、労働者による仕事の工夫を引き出すこと、労働者の苦情や不満を解消することにつながり、生産性の向上にも寄与する。

仕事や職場についての労働者の意見や不満に対しては、まずは、いちばん身近な相談相手である上司に部下が相談できることが重要であり、部下への対応がおろそかにされることがないよう留意すべきである。不満のほか、業務改善、労働条件、職場環境等について、労働者の要望や提案を聴取し、雇用管理の改善に役立てていくことも重要である。

また、労働者の個別の苦情・紛争に対しては、企業内の苦情・紛争処理の仕組みを整備しておくことも必要である。

一方、企業が問題解決に責任を持とうとしないなど企業内では解決が困難な場合もあることから、企業外の紛争処理の制度について周知を図る。

なお、このような仕組みが適切に機能するためには、労働者が、働き方に関する基本的な権利を理解しておく必要があることから、学校段階の教育や企業内外で、労働法や関連諸制度についてより効果的な周知を図る。

また、個別企業内の対応では解決できない重大な社会的課題や、企業を超えた人材活用、働き方の問題が生じた場合には、企業の枠を超えて労使で話し合いを行うことも重要である。

㈢　「全員参加の社会」の実現に向けて

「全員参加の社会」は、年齢、性別、心身の状況や生活環境などにかかわらず、誰もが、働く意欲と能力の発揮を通じて、経済的自立、生活水準の向上、社会参加、生きがいを追求できる社会である。生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちはだかる壁を乗り越えていくためにも、最優先で実現することが必要な目標である。

①　「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築

イ　労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

労働者がそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、多様な働き方を実現していくことが重要である。

非正規雇用労働者は長期的に増加傾向にあるが、今後の労働力人口の減少を見据えると、多様化する働き方へのニーズに対応しつつも、労働者の意欲と能力に応じて誰もが仕事を通じて成長し、それが、企業の生産性の向上にもつながっていくことが、経済成長を支えるために必要である。

これまで、いわゆる正社員とそれ以外の非正規雇用労働者という二分法で労働者を区分しがちであったが、非正規雇用労働者の中にも様々な層が存在することから、「非正規雇用労働者」とひとくくりにせず、それぞれの層に応じて適切に対応する。

正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）に関しては、企業内転換・転職支援、能力開発支援等の正規雇用への転換に向けた支援を行う。

一方で、パートタイム労働者や派遣労働者などとして働き続けることを希望する者に関しては、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行うとともに、処遇の改善を図っていく。

また、派遣労働者の雇用の安定と処遇の改善を進めていく観点から、労働者派遣制度を見直し、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図る。

さらに、労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進などを図り、企業において多様な働き方が提供される環境を整備する。

非正規雇用労働者として働く場合であっても、正規雇用との不合理な格差の固定化を招かないこと等に留意し、職務の内容や責任度合い等に応じた公正な処遇がなされるよう、引き続き労働関係法令の周知や指導などを実施する。

ロ　「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

家庭状況、健康状態、ライフスタイル等の多様性を尊重しながら「全員参加の社会」を実現し、国民各層の潜在能力を引き出していくためには、「いつでも残業できなければ正社員になれない」という現状を変えていくことが必要である。

恒常的な長時間労働の解消は、人的資本の形成、メンタルヘルスをはじめ労働者の健康の維持、女性の活躍のためにも大きな課題である。

このため、賃金不払残業の是正をはじめとする割増賃金の適正な支払や、違法な時間外労働の是正等、労働基準関係法令の履行の確保を図るとともに、恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇が円滑に取得できる働き方の実現に向けた社会全体のコンセンサスを形成し、総合的な対策を講ずる。

企業においても、労使がその実現に向けて十分話し合いをしていくことが重要である。また、労働者自身はもちろん、上司や会社も仕事の効率性を重視すべきであり、部下の長時間労働や年次有給休暇取得状況の達成状況を上司の人事評価に反映させるなどの取組も考えられる。さらに、「働き方・休み方改善指標」を活用すること等による好事例の提供などを検討する。

②　意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を

イ　教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況の若者にキャリア形成のチャンスを提供

もし若者が、学校から職場への移行の段階でつまづき、最初の仕事で身につけるべき「努力して仕事を続ける習慣」を身につけられなければ、後になるほど取り戻すのは困難になる。若年期は知識・技能の習得も早く、この時期を無為に過ごすことが生涯にわたって与える損失は計りしれない。マクロ経済の観点からも、若者が長期的に着実に技能を蓄積できること、高度な能力開発にチャレンジできることが、人的資本の高度化やイノベーションの実現にとって非常に重要である。

今後、若者に対して、在学中、学校から職場への移行、職場への定着後、転職といった各段階で、働く意欲を失ったり、仕事から不本意に脱落したりする者が生じないように、また、各自に適した能力開発に取り組めるように、総合的かつ体系的な対策を推進する。

学校から職場への移行を円滑にするため、教育行政と労働行政の連携強化を図る。学校段階において、将来のキャリアを見据えた進路選択ができるよう、プログラム開発、人材養成等の体制整備を含めたキャリア教育の推進や、働く上での基本的な権利を学ぶ機会の提供を行う。加えて、学校段階から、ジョブ・カードの活用を含めたキャリア・コンサルティングの充実を図る。さらに、若者が適切に企業を選択することができるよう、離職率、労働条件など各企業の雇用管理の状況についての情報開示を推進するとともに、経営者の理念、賃金、キャリアパスなど判断材料となる企業情報を提供する。