

## 若年者雇用対策の論点（案）

## (1) 新卒者等に対する雇用対策

- 新卒応援ハローワークの設置、ジョブサポーターによるきめ細かな就職支援、若者と中小企業とのマッチングなどにより一定の成果を上げてきた。

現在の対策に加え強化すべき取組はあるか。また、現在行われている各種対策の周知は十分か。

- 新卒時に安定的な就労ができていない、もしくは安定的な就労を希望しない者（一時的な就労、無業など）が一定数存在する。このような者を就労支援に取り込むためには何が必要か。

高校や大学等の中退者については、その実態把握も十分ではない。これらの層がフリーターやニートにつながる可能性があるのではないか。これらの者に対しては雇用・労働政策からのアプローチのみでは限界があるのではないか。教育行政、学校と就職支援機関の役割分担について、どのように考えるか。

- 早期に離職する若者が依然多く存在する中で、納得のいく就職の実現や就職後の定着支援について、どのように取り組むべきか。また、早期離職が多い業種において、企業や業界としての対応も必要ではないか。それに対して、どのように取り組むべきか。

- 学生等に対するキャリア教育を推進していくとともに、キャリアを見据えた進路選択ができるような指導を行う体制整備が必要であると考えるがどうか。そのためにはどのような取組が必要か。

## (2) フリーターに対する雇用対策

- わかものハローワーク等の設置、就職支援ナビゲーターによるきめ細かな就職支援、トライアル雇用やジョブカードの活用等により、正規雇用での就労を支援してきた。現在の対策に加え強化すべき取組はあるか。また、現在行われている各種対策の周知は十分か。

## (3) ニートに対する雇用対策

- ニートの数は約 63 万人と高止まっている。ニートの若者の職業的な自立支援が必要であり、「地域若者サポートステーション」（サポス

テ) が中心となり、ハローワーク等の関係機関と連携して就職に向けた支援に取り組んできたが、サポステの拠点数を拡大してきた中で、どのような課題が生じているか。サポステの事業目的に即し、新たな対策として何が必要か。

## 非正規雇用労働者対策及び多様な働き方論点（案）

- 一口に非正規雇用労働者といっても、様々な層が存在することを踏まえ、今後の非正規雇用労働者対策を検討するにあたっては、それぞれの層に応じた適切な対策がとられるべきではないか。様々な層が存在する中で、「非正規雇用労働者」とひとくくりの呼称での取り扱いのままでよいのか。
- 近年増加している不本意非正規（正規の職員・従業員の仕事がないため、非正規雇用労働者として働いているもの）や中高年層（40～50代）についてどのような対策を講じるのか。
- 今後労働力人口が減少し、労働力の希少価値が高まる中で、非正規雇用依存したビジネスモデルについて、どう考えるか。
- 非正規雇用労働者の処遇改善やいわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの推進のため、多様な正社員の普及・促進について進めていくことについてどう考えるか。  
また、成長産業の人材確保に資するため、正規・非正規を問わず、労働者が能力に応じた処遇を求めて自発的に他の企業に転職することにより、キャリアアップするような働き方（いわゆるヨーロッパ型の「ジョブ型社員」）を推奨していくべきか。さらに、その場合に、受入れ先の企業の雇用管理の改善、キャリアアップ支援の観点からの職業能力評価制度の整備や転職の際の需給調整機能の活用促進を行う必要はないか。

## 高齢者の就労支援の論点（案）

- 少子高齢化が進展する中、団塊の世代が60代半ばを過ぎ今後さらに高齢化することを踏まえると、意欲と能力のある高齢者が生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整備し、社会の支え手を増やすことにつなげていく必要があると考えられる。また高齢者が働くことは、高齢者自身の健康の維持、生きがいにもつながるものである。
- 企業を退職した高齢者が活躍する姿としては、これまで培ってきた知識や経験などの専門性を活かして働く姿、子育てや高齢者に対する生活支援・介護など地域の支え手として働く姿、体力やライフスタイルにあわせて、負担の軽い業務や弾力的な勤務の仕方働く姿、ボランティアなどの社会活動に参加する姿等が考えられるが、その実現のためには、それぞれどのような課題があり、どのような支援が必要か。また、活躍の場としてシルバー人材センターが一定の成果を上げてきているが、更なる活性化や、シルバー人材センター以外の手段としてどのようなものが考えられるか。
- いわゆるホワイトカラー層が高齢化した際に社会で活躍するためには、どのような方策が考えられるか。

## 障害者の就労支援の論点（案）

- 障害者の就労促進については、障害者雇用率制度を障害者雇用施策の柱として、雇用の場の拡大を図ってきた。本年6月には、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務を定めるとともに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える障害者雇用促進法の改正を行った。この法改正の考え方に即して、障害者が働きやすい環境を整備していくためにはどのような取組が必要か。
- これまで身体障害者、知的障害者の雇用を進めてきたが、今後、さらに精神障害者の就労支援を強化する必要があるが、どのように推進していくべきか。
- 障害者が雇用の場で更に活躍するよう、福祉、教育、医療から雇用への円滑な移行を進めるためには、どのような取組が必要と考えられるか。

## 女性等の活躍促進の論点（案）

- 女性の年齢階級別就業率はいまだM字カーブを描いており、就業率と潜在的労働力率との差が大きく存在している。  
このため、出産前後の女性の継続就業を進めることが重要であるが、特に継続就業率が低い期間雇用者や育児休業取得者割合の低い中小企業への支援を適切に行う必要があるのではないかと。  
併せて、女性のライフステージに応じた活躍支援が重要であるが、そのためには、仕事と子育ての両立支援に係る環境整備の一層の推進のための次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討や育児休業取得後の円滑な復職支援、テレワークの普及促進、仕事と育児が両立可能な再就職に向けた支援を行う必要があるのではないかと。  
また、家事・育児等への男性の参画を促進するための環境整備が必要ではないかと。
- また、諸外国と比べて女性の管理職が少ないなど十分な女性登用や能力発揮がなされていないといった課題がある。  
女性の管理職登用や能力発揮を促進するためには、企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進することが重要であるが、その際には、女性が子どもを産み、育休を取得しても活躍できることを含めてポジティブ・アクションに取り組んでもらうためのアプローチが必要ではないかと。
- 更に、女性が多くを占めるパートタイム労働者については、依然として正社員との賃金格差がみられ、働きに合った処遇に必ずしもなっていない等の課題がある。  
このため、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者の要件を見直すこと等を内容とするパートタイム労働法の改正を含めたパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進を図る必要があるのではないかと。
- このほか、今後も高齢化が進行し、要介護者の増加が見込まれることから、働きながら介護を行う労働者も増加することが見込まれる。このため、実態を踏まえ、仕事と介護を両立しやすい更なる職場環境整備が必要ではないかと。
- 待機児童の解消や母子家庭の母等への就業支援も必要ではないかと。