

再チャレンジ可能な仕組みの構築 (中間取りまとめ)の概要

平成18年5月30日
再チャレンジ推進会議

再チャレンジ可能な仕組みの構築(ポイント)

(再チャレンジの試み)

- ・事業に失敗したが、再起したい
- ・健康を害したが、また働きたい
- ・一度社会人になったが、また勉強したい

⋮

(再チャレンジの問題点)

- 資金調達が困難
- 職場復帰が困難
- 学び直す機会や情報の入手が困難

⋮

再チャレンジ支援策

- ・再チャレンジがしやすく、勝ち組、負け組を固定しない社会
- ・人生の各段階で多様な選択肢が用意されている社会

具体的施策の全体像

再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築

人生の
複線化

働き方の複線化(新卒一括採用システムを見直し、多様な働き方を可能に)
学び方の複線化(いつでも学び直しを可能に)
暮らし方の複線化(定年帰農等これまでと違う新しい暮らし方を可能に)



施策の展開・機運の盛り上げ

様々な事情に応じた再チャレンジにもきめ細かく支援 (個別の再チャレンジ支援策)

(1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援

- ・ 事業に失敗しても再起できるよう支援
 - ・ 健康を害しても職場復帰できるよう支援
- 等

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

- ・ 不本意な就職をした若者が再チャレンジできるよう支援
 - ・ 出産・育児が一段落した女性の再就職等を支援
 - ・ 団塊世代が定年後も能力を活かせるよう支援
- 等

再チャレンジ可能な社会

1. 再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築

働き方の複線化

新卒一括採用システムの見直し



・企業の採用・人事制度の柔軟化

第2新卒、フリーター等新卒者以外にも広く門戸を広げるため、複線型採用の導入や採用年齢の引上げについて、法的整備等の取組、好事例の提供や経営トップへの働きかけの実施

・国家公務員の中途採用拡大

学校卒業時に就職氷河期にあったフリーターや子育ての一段落した主婦等30～40歳程度の者にも就職の機会を与える仕組みを構築

・地方公共団体における中途採用、任期付採用の推進

地方公共団体に対し、中途採用、任期付採用の推進を要請

正規・非正規労働者間の均衡
処遇



・公正かつ多様な働き方を実現する労働環境の整備

- * 有期労働契約を巡るルールの明確化
- * パート労働者と正規労働者との均衡処遇の推進
- * 社会保険の適用拡大
- * 非正規労働者の正社員への転換制度の導入 等

・人材重視型の企業内マネジメント

正規・非正規にかかわらず、個人ごとの柔軟な採用・育成・処遇を実施する企業内マネジメントの事例の把握・分析・周知

1. 再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築(続)

学び方の複線化

職業能力向上や再チャレンジに資する教育

・大学等における社会人の学び直しの推進

- * 社会人に対しても高度で実践的な教育を行う専門職大学院を支援。大学院・大学・高専等において社会人のキャリアアップや再就職等に役立つような実践的な教育コースや講座開設を支援
- * 大学、短大等における社会人のキャリアアップや再就職等に役立つような正規の授業以外の教育プログラムの開発の支援
その学習成果に学位以外の履修証明を与える取組を普及
- * 専門高校等への実践的教育の導入を促進するとともに、地域産業の技術・人材ニーズに応じた職業訓練を実施

・地域におけるワンストップサービスの構築

再就職や起業しようとする人に対し、再就職等に関する相談・情報提供や教育・訓練機会の提供などの支援を一つの窓口で行う「ワンストップサービス」の仕組みを、地域の生涯学習関連施設、大学、企業等が連携して構築

・ITを活用した生涯学習推進体制「生涯学習プラットフォーム」の構築

インターネットを通じて、就業支援講座など「学び直し」やスキルアップのための学習コンテンツの提供、学習に必要な相談が全国的にできるシステムを開発し、大学、企業、民間団体などが連携して運用

1. 再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築(続)

暮らし方の複線化

(→人材の受入れを通じ、地域活性化にも貢献)

U・Iターンによる再チャレンジ支援



・“人生2毛作”(定年帰農)

体験・研修から就農、定着に至る各段階に応じた支援メニューを設け、仕事で培った経理や販売戦略等の能力を活かしながら田舎で活躍できる場を提供

・スローライフ&ジョブ

都会での生活、会社での人間関係にとけ込めない若者・女性が農林漁業で再チャレンジできるよう、相談・研修から定着までのトータルサポートの仕組みを構築

・U・Iターン者への職・住等の提供

- * U・Iターン希望者への情報発信
- * 地域産業に就くための技術(伝統工芸、有機農法等)の習得の場としての「再チャレンジ・コミュニティカレッジ」設立支援
- * U・Iターン人材の登録事業創設、まちづくり活動を行う法人への支援事業創設による人材の地域への橋渡し

地方公共団体の取組の促進



・地域再生、構造改革特区の活用

地域の創意・工夫による自主的な再チャレンジ支援策について、地域再生・構造改革特区の枠組みを活用

・再チャレンジを各地域において幅広く推進

住民、民間企業等と行政が協働するため、地方公共団体の再チャレンジ推進地域会議の設置を促進

2. 個別の再チャレンジ支援策

(1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援

事業に失敗した人、リストラ等で退職した人の再チャレンジ支援

返済困難な債務を負ったり、信用失墜により会社の再興が困難

離職して安定した職等に就くことが困難



・再チャレンジ創業の資金調達支援

* 経営者の資質や事業の見込み等を評価するなどして、政府系金融機関の融資や信用保証協会による保証を一定の条件の下で可能とする枠組みを創設

・個人保証に過度に依存しない融資の推進

* 経営に関与していない第三者との保証契約を締結する客観的合理的理由を金融機関に説明させることの態勢整備の徹底

* 融資に際し個人保証に過度に依存しないよう、また、融資手法の多様化(例: 動産・債権譲渡担保融資)等の取組を推進するよう、金融機関に要請

・コンサル・相談窓口の充実

事業継続の見通しが見つからない事業からの早期撤退の決断や債務整理等について、商工会、商工会議所等を活用した相談窓口を全国に配置

・リストラ等による退職者への支援

リストラ等による中高年退職者に対し、「再チャレンジプランナー」を置き、キャリアの自己点検、能力再開発、メンタル面や生活面の相談・助言等からなる総合的な支援計画を策定し、早期再就職を実現

2. 個別の再チャレンジ支援策

(1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援(続)

病気等になった人の再
チャレンジ支援

[職場復帰や就労の機会が少ない]



・病気等のブランクを克服できる人事制度の柔軟化

病気等で長期のブランクがあっても、元の職場で再び活躍できるような人事制度の柔軟化が図られるよう、企業への働きかけを進める。

・身体障害者や知的障害者の公務部門での雇用推進

各府省の受入実習事業(「障害者インターンシップ」づくり)を行い、地方公共団体には障害者雇用の積極的推進を要請

・障害者への就労支援

病気、事故等により離職した後に障害者となった場合に社会復帰・職場復帰できるよう、障害者就業・生活支援センター等の機関、基礎的・実践的訓練を担う施設、ハローワークの三者が一体となって自立支援のためのネットワークを就業と生活の両面から構築

・精神障害者・発達障害者の就労支援

* 医療、福祉、雇用の連携により、精神障害者の復職支援を行うモデル事業を実施

* 発達障害の専門的な知識を有する者による支援を実施

* メンタル面での職場復帰訓練等について指導・助言を行うことのできる産業医の育成、事業所への専門家の派遣

2. 個別の再チャレンジ支援策

(1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援(続)

多重債務者等の再チャレンジ支援

一度陥ってしまうと、多重債務からの脱却が困難

・多重債務の防止・救済

- * 過剰貸付規制等のあり方、金利規制のあり方等についての「貸金業制度等に関する懇談会」の検討も踏まえ、必要な施策実現に向けた対応を行う
- * 多重債務の防止・救済のため、地方自治体、弁護士会、日本クレジットカウンセリング協会等との連携を強化し、相談者の適切な窓口への誘導等を行う

・違法な経済取引の被害者救済

違法な経済取引により多大かつ自力回復困難な損害を受けた者の支援のため、被害財産の被害者への返還による損害回復等の経済的支援制度の枠組みを検討し、平成19年末を目途に結論を得る

罪を犯した人の再チャレンジ支援

社会からの偏見の目で見られ、自立更生の機会に恵まれず、再犯を繰り返す悪循環

・刑務所等の施設退所者に対する自立更生促進

センター機能のある就労支援体制を設け、民間企業の雇用の掘り起こし、協力民間企業に関する情報の一元的集約・管理、よりマッチング度の高い就労先の斡旋等を行う

2. 個別の再チャレンジ支援策

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

若者の再チャレンジ支援

〔 ニート・フリーターの増加 〕



・「年長フリーター」の再チャレンジ支援

「就職氷河期」の間に不本意な就職をしたままの若者正社員や、不本意ゆえ離職を繰り返す「年長フリーター」に対し、以下の対策を実施

- * キャリアコンサルティングの実施や能力評価等を行う「再チャレンジ機会拡大プラン」の整備
- * 本人の能力や業界の求める採用条件にきめ細かく対応した職業訓練コースの開発実施等を行う「年長フリーター自立能力開発システム」の整備

・若者の自立的取組の促進

(「チャレンジ計画」策定)

若者自ら「チャレンジ計画」を策定し、それに基づき、ジョブカフェ、ハローワーク等の関係機関が連携し、一層の「ワンストップ化」を進めつつ支援

・社会人としての基礎的な力を養成

- * 産業界と教育界が連携して、課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進
- * インターネット等を活用して、誰もがどこでも就職・仕事に役立つ知識やビジネススキルを手軽に学習でき、職業意識の向上を図ることができる環境を創出。学校において職業能力や勤労観・職業観を育成する教育を推進

2. 個別の再チャレンジ支援策

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援(続)

子どものチャレンジ支援

〔親・保護者の経済環境が子供の就学、就業に影響するおそれ〕



・地域や学校教育における子どもへの学習支援

- * 地域の大人(教職を目指す大学生や退職教員等)の協力を得て、家庭の経済力にかかわらず、学ぶ意欲のある子どもたちに、放課後や週末等に学習できる機会を提供
- * 退職教員、研究者、海外勤務経験者などその道の経験豊富な人々を学校教育における指導者やその補助者として活用し、小中学校の授業の充実を図る。

・生活保護世帯、母子家庭等への支援

生活保護世帯、母子家庭等の自立を促進するため、福祉事務所とハローワーク等が一体となって職業紹介等の就労支援を実施する。特に母子家庭については、養育費確保等の役割を担う母子家庭等就業・自立支援センター等の取組を強化

・児童養護施設等の子どもの就学・就労支援

児童養護施設や里親に養育された子どもの就学・就労を支援するため、進学や就職に際しての支度費を充実させるとともに、就職や住居を借りる際に不利にならない仕組みを設ける

2. 個別の再チャレンジ支援策

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援(続)

女性の再チャレンジ支援

〔出産・育児が一段落し、就労したい〕
が、情報、機会が少ない

・女性の再チャレンジ支援策の強化

「女性の再チャレンジ支援プラン」の施策を推進

(女性の再チャレンジ支援プランの主な項目)

- ・ マザーズハローワークを通じた再就職支援
- ・ 女性の起業支援専用サイトを通じた起業支援
- ・ インターネットを活用した支援情報ポータルサイトの構築 等

さらに、再チャレンジハンドブックや企業の先進的な取組の事例集の作成・配布、子育て支援を行う民間の団体との連携による情報提供・講習の実施、企業等からの業務委託(ホームソーシング)の形態でITなどを活用して仕事を行う在宅就業従事者への支援の強化等を行う。

・女性の再就職支援(再チャレンジサポートプログラムの拡充)

* 離職前に獲得した能力や専業主婦生活を通じて培った知識・経験・人脈等を評価して雇用の場を提供する等、子どもをもつ女性の再チャレンジのモデルとなるような企業のノウハウを収集し、幅広く提供、働きかけを実施

* 再チャレンジ女性の交流会の実施、インターンシップの導入

* 子育てと仕事の両立支援のための公的制度、民間サービス等に関する情報提供、活用あっせん

等により、企業の再チャレンジ女性の積極的活用を促進

・育児等で退職し再チャレンジを希望する女性の学習の支援

子育て広場などの身近な場でのITやコミュニケーション能力に関する講座の開設。スキル低下を防ぐための家庭でのインターネットを通じた学習コンテンツを含めたシステムを企業等と連携して開発・提供

2. 個別の再チャレンジ支援策

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援(続)

高齢者・団塊世代の再チャレンジ支援

〔定年後に能力を活かせる場が少ない〕



・退職者の経験を活かした子どもへの教育支援

- * 退職教員、研究者、技術者、高度技能者等を理科の指導助手や、「モノ作り博士」として小学校等に配置・派遣。
- * 海外勤務経験者等を学校の英語教育の指導者としたり、警察官OBや退職教員を子どもの安全確保、生徒指導、教育相談に活用したり、退職教員を在外教育施設において管理職として活用

・団塊世代向けの簡易な資格制度の創設・拡充

厳密な要件を必要としない「教育サポーター」「介護サポーター」「育児サポーター」「観光サポーター」等の簡易な資格制度を創設・拡充

・ベテラン人材の企業等での活用

仕事の経験やノウハウが豊富な企業OB人材を地域のキャリア教育の講師、福祉に貢献する活動や中小企業に対するキャリア開発のアドバイザー、技能を教える人材として活用

・「70歳まで働ける企業」の実現

企業の事例収集、相談援助、情報提供により「70歳まで働ける企業」の普及を進め、最終的には定年制のない「いくつになっても働ける社会」を目指す