

# 「新雇用戦略」について

(舛添臨時議員提出資料)

平成20年2月15日

# 労働政策の課題と対応の方向性

## 労働市場を取り巻く現状

- 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来
- 企業（グローバル化・産業構造の変化など）
- 労働者（価値観の多様化・帰属意識の希薄化など）

## 懸念される問題点

- 労働力人口の減少と経済活力の低下
- 多様な働き方の拡大等に伴う雇用・生活の不安定化・格差の固定化
- 仕事と生活のアンバランス、少子化の更なる進行

基本理念	対応の方向性	具体的な取組み
公正の確保	<b>就業率の向上</b> 若者・女性・高齢者・障害者など働く希望をもつすべての人の就業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若者の能力・経験の正当な評価等による雇用機会の確保（雇用対策法の改正）</li> <li>○ マザーズハローワーク等を通じた子育て女性の就業支援</li> <li>○ いくつになっても働ける社会の実現【→ P2】 （65歳までの雇用機会確保、「70歳まで働ける企業」の普及促進）</li> <li>○ 募集・採用における年齢制限禁止の義務化（雇用対策法の改正）</li> <li>○ 障害者雇用促進法制の整備（中小企業の雇用促進、短時間労働への対応等）</li> </ul>
	<b>雇用の安定性の実現</b> 安定した雇用を希望する人が円滑に正規雇用に移行する等生涯にわたり能力を發揮できる仕組みの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ジョブ・カード制度の整備・充実【→ P2】</li> <li>○ フリーター常用雇用化プランの推進（20年度目標：35万人）</li> <li>○ ニート等の職業的自立に向けた支援（地域若者サポートステーションの発展・強化等）</li> <li>○ ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への支援</li> <li>○ パートタイム労働者、有期契約労働者の正社員転換の促進（パートタイム労働法の改正等）</li> <li>○ 生涯にわたるキャリア形成の支援（教育訓練休暇制度の導入促進等）</li> </ul>
安定の確保	<b>労働者の安心・納得</b> 誰もが安心・納得して働ける環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日雇い派遣の適正化など労働者派遣制度の見直し</li> <li>○ パートタイム労働者の均衡待遇の確保（パートタイム労働法の改正）</li> <li>○ ガイドラインの策定等を通じた有期契約労働者の雇用管理の改善</li> <li>○ 最低賃金法改正法に基づく最低賃金の適切な運用</li> <li>○ 労働関係法令の遵守のための監督指導の強化</li> <li>○ 個別労働紛争の未然防止及び解決の促進（労働契約法の周知）</li> </ul>
多様性の尊重	<b>仕事と生活の調和</b> 仕事と家庭・地域生活の調和の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な働き方に対応した保育サービスなど子育て支援の基盤充実</li> <li>○ 次世代法に基づく中小企業の行動計画策定と計画の公表・周知の義務化</li> <li>○ 仕事と生活の調和を実現するための社会的気運の醸成と企業の取組促進</li> <li>○ 仕事と家庭の両立支援制度（育児休業制度・短時間勤務制度など）の充実</li> <li>○ テレワークの普及促進（在宅勤務ガイドラインの見直し等）</li> </ul>

【→ P3】

## いくつになっても働ける社会の実現

### ① 現状

- ① 出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、労働力人口は今後減少
- ② 高齢者の就労意欲は非常に高い
- ③ 厚生年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年度にかけて段階的に65歳に引き上げ

### ② 基本的方向性

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す。

### ③ 施策の体系

- ① 60歳代の雇用確保
  - ・ 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置の義務化
  - ・ 「70歳まで働ける企業」の普及・促進
- ② 中高年齢者の再就職促進
  - ・ 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化
  - ・ 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化
- ③ 多様な就業・社会参加の促進
  - ・ シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進

「人生85年ビジョン懇談会」(座長：岩男寿美子 慶應義塾大学名誉教授)

現代の日本とは異なる文化・価値観・生活様式等も参考にしながら、「人生85年時代」を迎えた我が国のこれからの「暮らし」・「働き方」・「人生設計」のイメージを描くとともに、それを支える仕組みについて検討を行うべく、各界の有識者を招いての「人生85年ビジョン懇談会」を開催中。生涯にわたる健康確保や学習機会の確保、自己実現に向けた働き方の改革等について検討を行い、本年度中を目途に、取りまとめを行う予定。

## ジョブ・カード制度の整備・充実

- ジョブ・カードについては、フリーター、母子家庭の母親、子育て終了後の女性のみならず、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールであり、広く活用されることを期待。
- 厚生労働省としては、企業における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせた職業訓練を提供し、求職者の実践的な職業能力開発を支援することにより、求職者の安定的な雇用への移行を促進。
- 平成20年度には、内閣府に設置される「ジョブ・カード推進協議会」(メンバー：国、産業界、労働界、教育界等)において、「全国推進基本計画」を策定予定。厚生労働省としても一体となって制度を推進。

※ 高齢者は相当程度の職業経験の蓄積があることから、ジョブ・カードを活用した本人の経歴・能力の整理を行い、求職活動に活用することは有効。地域活動に転じる場合の活用も検討。

※ 自社内の有期雇用者を常用雇用化する場合にジョブ・カード制度の枠組みを活用することを含め、ジョブ・カード制度の普及を推進。

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に基づく次世代育成支援対策の推進

人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として、「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」、「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成が必要 → **その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に**

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

## 働き方の改革による仕事と生活の調和の実現

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定  
(代表例)

○就業率(②、③にも関連) <女性(25~44才)> 64.9% → 69~72%	○第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0% → 55%
<高齢者(60~64才)> 52.6% → 60~61%	○育児休業取得率 (女性) 72.3% → 80% (男性) 0.50% → 10%
○フリーターの数 187万人 → 144.7万人以下	○男性の育児・家事関連時間 (6歳未満児のいる家庭) 60分/日 → 2.5時間/日

(いずれも 現状 → 10年後)

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

## 新たな次世代育成支援の枠組みの構築

- ①親の就労と子どもの育成の両立を支える支援
- ②すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス
- ③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額  
(19年度推計) 約4兆3,300億円  
(対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%)

➔ 推計追加所要額 1.5~2.4兆円  
(就業率等一定の仮定の下での試算)

- 一定の質が確保された保育をはじめとする子育て支援サービスの量的拡充など、仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

〈 新たな次世代育成支援の枠組みの具体的な制度設計の検討 〉  
給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・抛  
出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進める。

- 〈 先行して取り組むべき課題 〉
- 〈 今国会に法案を提出予定 〉
- 一般事業主行動計画の策定義務範囲の拡大、一般事業主行動計画の公表等の義務化
  - 地域行動計画策定への労使の参画の促進
  - 家庭的保育事業、一時預かり等子育て支援に関する事業を法律上位置付け、質の確保を図る。
  - 保育等のサービス量に関する参酌標準を設ける。

「新待機児童  
ゼロ作戦」  
の展開