

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	就業率の向上 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"> ○ 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） ○ 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 ○ 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） ○ 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） ○ 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）
	雇用の安定性の実現 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"> ○ ジョブ・カード制度の整備・充実【→ P2】 ○ フリーター常用雇用化プランの推進（20年度目標：35万人） ○ 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） ○ ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への支援 ○ 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） ○ 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）
安定の確保	労働者の安心・納得 誰もが安心・納得して働ける環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日雇い派遣の適正化など労働者派遣制度の見直し ○ 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） ○ 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 ○ 最低賃金法改正法に基づく最低賃金の適切な運用 ○ 労働関係法令の遵守のための監督指導の強化 ○ 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）
多様性の尊重	仕事と生活の調和 仕事と家庭・地域生活の調和の実現	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ○ 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 ○ 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 ○ 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 ○ 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）

【→ P3】