

## 職業能力開発政策の戦略的な実施について（資料）

資料 2-1 雇用・人材戦略（職業能力開発関係）

資料 2-2 雇用戦略に係る目標一覧（職業能力開発関係）

資料 2-3 参考資料集

資料 2-4 雇用政策の戦略的な実施について（試案）〈参考資料〉

資料 2-5 新成長戦略（基本方針）（平成 21 年 12 月 30 日閣議決定）〈参考資料〉

資料 2-6 労働政策における PDCA サイクルの流れ 〈参考資料〉



## 雇用・人材戦略（職業能力開発関係）

就業構造の変化等に伴い、就業者に占める雇用者の割合が上昇する中、国民生活の安定のためには、何よりも「雇用」の安定が重要である。

また、本格的な人口減少社会が到来しつつある現在、「人材」こそ経済社会の発展の礎であり、能力開発、安心して働ける環境の整備など、質の高い労働を提供する必要がある。

労働の当事者である労使の意見も踏まえつつ、これらの取組を着実に実施することにより、国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」のある国・日本）を実現し、我が国の成長力を高めていく。

### I 雇用による内需拡大と国民参加

#### 1 若年者の就業率の向上

《目標》20歳～34歳の就業率を2020年に77%  
（現在）73.6%（2009年現在）

##### 1. 若者フリーター約半減

《目標》フリーター数を2020年にピーク時（217万人）の約半減（124万人）

（現状）約178万人（2009年）

##### （1）「フリーター等正規雇用化プラン」の着実な推進

就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等を重点に、担当者制による職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した支援、年長フリーター等を正規雇用する事業主への助成の活用等により、正規雇用化を推進する。

##### （2）新卒者支援の強化等

ハローワークと学校との連携の下、就職支援を行う高卒・大卒就職ジョブサポーターの配置などにより、求人情報の提供、就職面接会、職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫した就職支援を強化。また、未就職卒業者については、新卒者体験

雇用事業を活用する等により、円滑な就職を促進。

## 2. ニートの縮減

《目標》地域若者サポートステーション事業の支援による、ニートの就職等進路決定者数（2011年度～2020年度の10年間の総計） 10万人

※ 地域若者サポートステーション事業の今後の具体的事業計画、利用者フォローアップの状況等に応じ適宜見直し  
（現在）ニート数：63万人（2009年）

### （1）地域若者サポートステーション事業の拡充

設置拠点の増設（具体的な規模については、事業実績等を踏まえて検討）に加え、高校中退者等に対する訪問支援の全サポートステへの拡大、学び直しに向けた学習支援、進路相談等を含む総合的・継続的な自立支援等を推進。

### （2）「合宿型若者自立プログラム」の推進

職場体験等の機会の充実、ハローワークとの連携強化等によるプログラムの拡充、就職実績向上。

### （3）地域におけるひきこもり対策の総合的な支援体制の確保

これまでの精神保健福祉、児童福祉等の各分野における取組に加え、「ひきこもり地域支援センター」を都道府県・指定都市に整備し、地域におけるひきこもり対策の総合的な支援体制を確保。

## 3. その他

### （1）ジョブ・カード制度の日本版NVQへの発展（後掲）

### （2）キャリア教育推進に向けた人材育成等の支援

学校在学段階からのアプローチを通じ、労働者の勤労観、職業観の醸成を図ることの重要性を踏まえ、キャリア・コンサルティングの専門性を活かした、キャリア教育を担う人材育成等の取組を推進する。

## 2 障がい者（チャレンジド）の就業率の向上

《目標》障がい者（チャレンジド）の実雇用率を、2020年に1.8%  
（現在） 1.63%（56人以上規模企業）（平成21年6月1日現在）

### （1）法定雇用率1.8%を達成するための取組の強化

法定雇用率を満たしていない事業主に対する雇用率達成指導の厳正かつ効果的な実施、障害特性に応じたきめ細かな支援の充実、職業能力開発の支援等により、障がい者（チャレンジド）の雇用促進・雇用維持を図る。

## Ⅱ 成長力を支える「トランポリン型社会」の構築

～失業者の方に、職業訓練、職業紹介等積極的な雇用対策を講ずるとともに、あわせて必要な生活保障を行い、着実に、労働市場への復帰を図ることができる社会を構築する～

### 1 求職者支援制度の創設

- (1) 無料の職業訓練と訓練期間中の生活費を支給する緊急人材育成支援事業について、一層の周知徹底を図るとともに、介護・医療分野等、訓練の応募倍率が高い分野や地域のニーズに応じた訓練コースを積極的に設定する。
- (2) 平成23年度に恒久的な制度として創設する「求職者支援制度」について、全国的な雇用のセーフティネットとしてふさわしいものとなるよう、現行事業の実施状況や財源の在り方等を踏まえつつ、検討を進める。

### 2 ジョブ・カード制度の日本版NVQへの発展に向けた取組

《目標》ジョブ・カード取得者を2020年度300万人にする。

(現状) ジョブ・カード取得者数 21.5万人 (2008年度～2009年度の推計値) ※2008年度に制度創設

- (1) 企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練を提供するジョブ・カード制度の着実な実施により、フリーター等の正社員経験の少ない方を正社員へと導く。

※ジョブ・カード制度は、フリーター等の正社員経験の少ない方を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングや企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供し、その評価結果や職務経歴等をジョブ・カードに取りまとめることにより、正社員へと導く制度。

- (2) 公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）受講者、一般求職者、専門学校等の教育機関における学生等へのジョブ・カード取得の勧奨。基金訓練受講者、求職者支援制度の対象者へのジョブ・カード取得の徹底。
- (3) ジョブ・カード様式の簡略化等によるジョブ・カードの利用促進を図る。

職業能力評価基準の策定・活用の推進、キャリア・コンサルティングの普及促進等により、ジョブ・カード制度の「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」への発展に向け取り組む。

### 3 公共職業訓練（離職者訓練）

《目標》公共職業訓練受講者の2020年度における就職率を、施設内訓練80%、委託訓練65%とする。

（現在）就職率 施設内訓練：73.7% 委託訓練：63.2%（2009年度の直近の数値）

※就職率は、その時の雇用失業情勢により変動を余儀なくされるものである。また、今後産業構造が変化していく中で、現在の就職率の維持・向上を図るためには、人材ニーズに応じた訓練の設定を適切に行っていくことが必要である。

介護・福祉、医療、情報通信等成長が見込まれる分野や、ものづくり分野を中心に、地域における労使等の関係者の意見を踏まえた、地域のニーズに合った職業訓練を強力に推進。

### 4 労働者の職業生涯にわたる自発的な能力開発支援

《目標》自己啓発を行っている労働者の割合を以下のとおりとする。  
正社員 70%、非正社員 50%（2020年）

（現状）正社員 42.1%、非正社員 20.0%（2010年）

※調査対象年度は、2008年度

- （1）労働者の自発的な能力開発及びそのための休暇の取得を支援する事業主に対する助成措置（キャリア形成促進助成金）の周知徹底。
- （2）「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」の周知徹底、これらによるキャリア・コンサルティングの普及促進。

※ 経済・社会情勢等が変化するため、ここに掲げられた数値目標については、その変化に合わせ変更することがあり得る。





## 雇用戦略に係る目標一覧（職業能力開発関係）

項目	現在値 (直近の値)	単年度目標 (2010年度)	中期目標値 (2020年)
①ニートの縮減	約63万人 (2009年)	サポステによるニートの就職等進路決定者数:0.7万人	サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年度～2020年度の10年間の総計
②ジョブ・カード取得者	21.5万人 (2008年度～2009年度の推計値)	25万人	300万人
③公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数及び就職率	<受講者数> 22万人 (2009年度計画数)  <就職率> 施設内訓練:73.7% 委託訓練:63.2% (2009年度)	<受講者数> 22万人  <就職率> 施設内訓練:80% 委託訓練:65%	<就職率> 施設内訓練:80% 委託訓練:65%
④緊急人材育成支援事業による基金訓練の受講者数及び就職率	<受講申込者数> 約12万人 (2010年3月31日現在)  <就職率> —	<受講者数> 15万人  <就職率> 60%	—  ※2011年度より、「求職者支援制度」として恒久化予定。
⑤自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:42.1% 非正社員:20.0% (2010年※)	正社員:50% 非正社員:30%	正社員:70% 非正社員:50%

※ 調査対象年度は、2008年度。



## 現在値のデータの出所等

### ○ニートの数

【総務省「労働力調査」(平成21年平均)】15歳から34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

### ○ジョブ・カード取得者

ジョブ・カード取得者が現在のペースで増加すると見込んだ場合の、平成22年3月31日時点での取得者見込み数

### ○公共職業訓練の受講者数及び就職率

受講者数については、雇用・能力開発機構及び都道府県が設置する公共職業能力開発施設及び当該施設より委託された民間教育訓練機関等において実施する離職者訓練の入校者数

就職率については、平成21年度の離職者訓練の修了者等(1ヶ月以下のコースは除く)に占める、訓練終了3ヶ月後に就職している者の割合

### ○緊急人材育成支援事業による基金訓練の受講申込者数

公共職業安定所にて緊急人材育成支援事業による基金訓練への「受講申込書」を交付した数

### ○自己啓発を行っている労働者の割合

【厚生労働省「職業能力開発基本調査」(平成21年度)】従業員規模30人以上の事業所から無作為に抽出した事業所から、さらに無作為に抽出した従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合



# 参考資料集

## <目次>

1 地域若者サポートステーション事業の概要	12
2 合宿型若者自立プログラムの概要	13
3 ジョブ・カード制度の概要等	14
4 職業能力評価制度の整備について	16
5 離職者等を対象とした職業訓練について	17
6 離職者訓練の実施状況	18
7 離職者訓練の充実	19
8 自己啓発に対する考え方及び実施状況	20
9 キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)の概要	22
10 キャリア・コンサルティング施策の推進について	23

# 地域若者サポートステーション事業

20年度予算額 13.5億円 21年度予算額 17.4億円 22年度予算額 18.5億円

- ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要である。
- このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）を運営している。
- 平成22年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援（アウトリーチ）による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援等に新たに取り組むなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

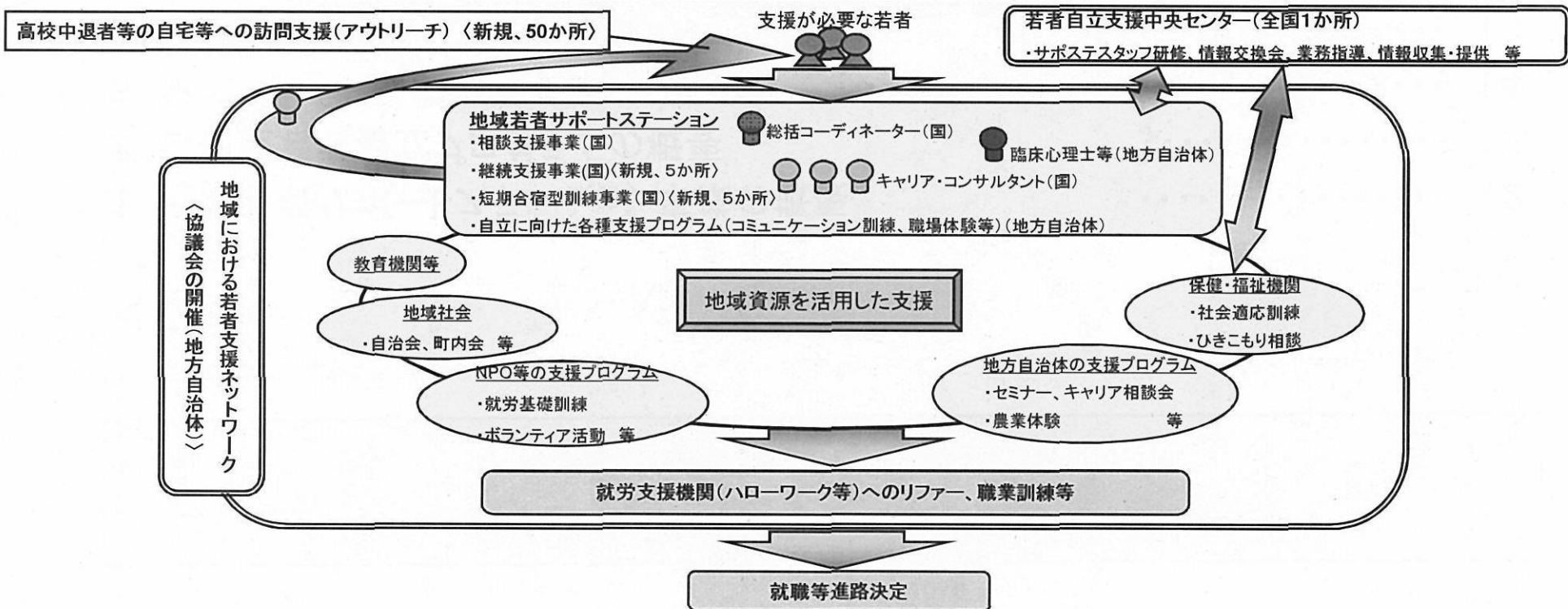
- ニート等の若者の自立を支援するため、地方自治体との協働によりサポステを全国に設置
- 若者の置かれた状況に応じた専門的な相談、自立に向けた各種支援プログラム、地域におけるネットワークの中核として各支援機関への適切な誘導など、多様な就労支援メニューを提供

※サポステ設置箇所数：25か所（18年度）、50か所（19年度）→77か所（20年度）→92か所（21年度）→100か所（22年度予算）

※のべ来所者数：35,179名（18年度）、144,171名（19年度）、202,112名（20年度）、247,723名（21年4～22年2月）

※利用開始から6か月経過時点の就職等進路決定者の割合：26.2%（18年度）、26.8%（19年度）、28.0%（20年度）32.0%（21年4～8月登録）

## サポステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ（22年度）



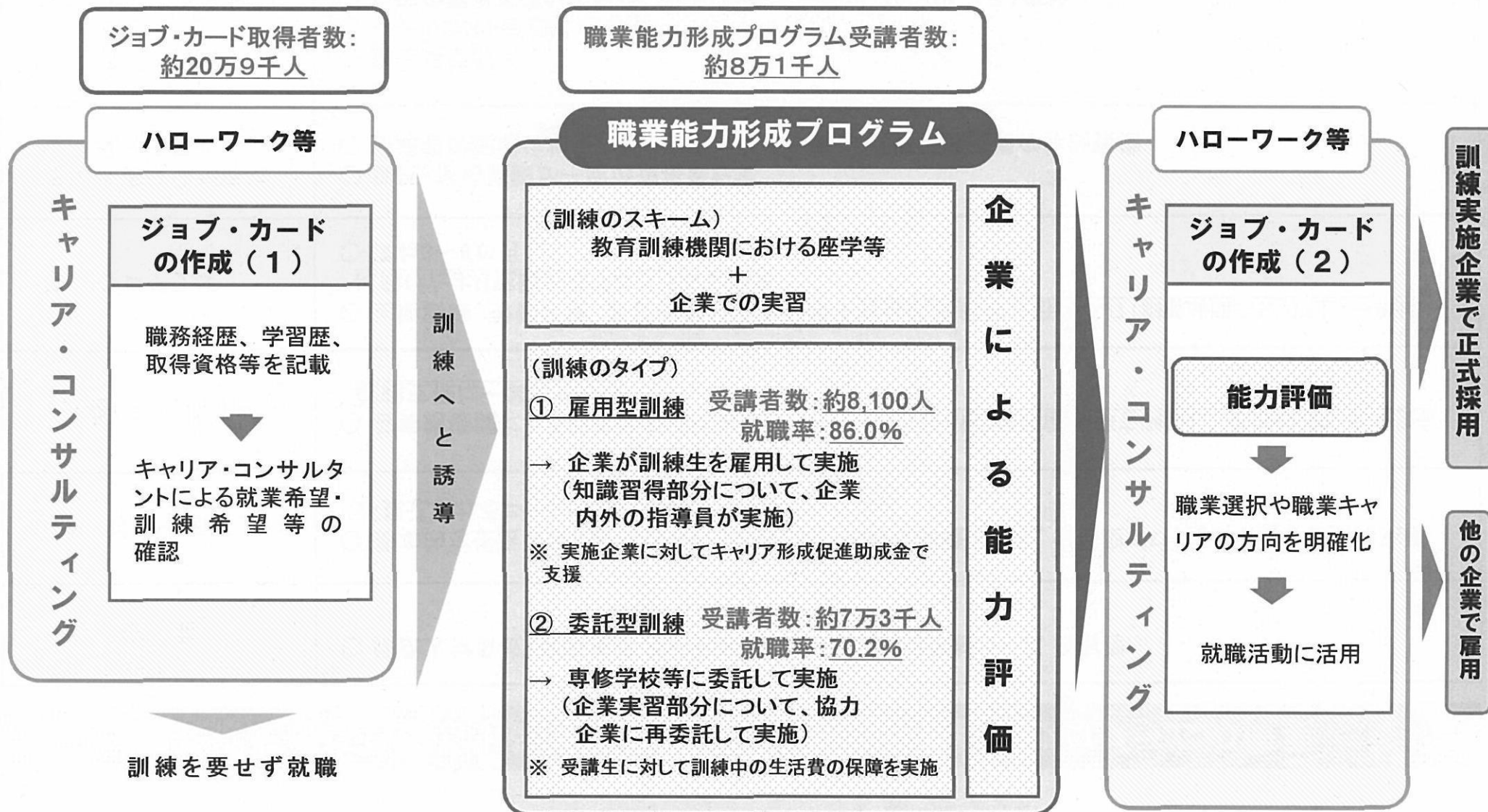
## 緊急人材育成・就職支援基金による合宿型若者自立プログラムの概要

名 称	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 緊急人材育成・就職支援基金訓練 社会的事業者等訓練コース 合宿型 (合宿型若者自立プログラム)</li> </ul>
対 象 者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基本的な生活習慣、働く自信等、自立に向け困難な課題を抱え、合宿型プログラムにより就職の実現が見込まれるニート(40歳未満)</li> </ul>
入塾(受講)手続き	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 各実施機関による適格性判断に加え、ハローワーク等が就職可能性等を判断し、受講勧奨。その後も就職支援に一貫して関与</li> </ul>
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 生活訓練、労働体験、基礎技能習得の訓練＋社会的事業等分野のOJT(訓練時間の1/4以上)→就職に向けたより実践的なプログラムを編成</li> <li>○ 概ね3～6か月</li> </ul>
その他実施体制等に関する要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練・宿泊施設が一定の規格満たす</li> <li>○ 指導者の配置に加え、キャリア・コンサルティング等就職支援の体制整備</li> </ul>
入塾(受講)者自己負担・これに対する支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訓練経費無料</li> <li>○ ホテルコスト自己負担</li> <li>○ 一定の要件を満たす場合、訓練・生活支援給付(10万円/月)支給</li> </ul>
実施団体・箇所数	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 上記による認定基準の下で訓練計画の認定を受けた団体が実施 →若者自立塾運営団体等、30箇所程度の実施を見込む</li> </ul>



# ジョブ・カード制度の概要

**施策の概要:**フリーター等の正社員経験の少ない方(職業能力形成機会に恵まれなかった方)を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。





## ジョブ・カード制度(雇用型訓練)を活用した企業や訓練生から高い評価

### ◆企業から寄せられた声

- ①体系的な訓練を実施することにより、自社のニーズに合った人材の育成ができた。
- ②常に評価を考えながら訓練することにより、社内での今後の評価基準を考えることができた。
- ③特に、自分が「研修講師」の場合、仕事を中断して教えることになるので、その分、助成金が支給されるのはありがたい。
- ④訓練期間中に、訓練生の人間性や能力を確認できるので、その後の雇用の判断ができた。
- ⑤訓練のよいところは、訓練生が働きながら、一歩ずつ進歩すること。訓練生の姿を見て、周りの先輩たちにもよい刺激を与えることができ、職場の雰囲気づくりの面でもよかった。
- ⑥OJTを実施することによって、「会社とは何か」という最も大切なことを教えることができた。
- ⑦ジョブ・カードに記載された第三者＝登録キャリア・コンサルタントの意見が非常に参考になった。

### ◆訓練生から寄せられた声

- ①しっかりとした研修計画が組まれていたので、初めて体験する分野でも安心して参加できた。
- ②以前、面接を受けた会社では経験がないことを理由に不採用となったが、この制度では訓練を通じて会社の社風等も分かり、正規採用につながる道も拓かれるので、ありがたい。
- ③専門家によるキャリア・コンサルティングを通じて自分のキャリアを整理し、今後、何をしたいのかを明確にすることができた。
- ④仕事の知識が全くなかったが、Off-JTで基礎的な知識を学んだので、OJTでは非常に役立った。
- ⑤パート時にはなかった訓練を受けられたので、仕事への意欲が向上し、視野が広がった。
- ⑥ジョブ・カードを作成することにより、自分の不足しているスキルが明らかになった。
- ⑦訓練を受ける会社に就職しなくても、「訓練実績」として他社の求職活動に活かせるので安心だ。

# 職業能力評価制度の整備

## (1) 技能検定制度

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 検定職種は、平成22年度3月1日現在136職種であり、①等級に区分するもの(特級、1級、2級及び3級)と、②等級に区分しないもの(単一等級)とがある。  
技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

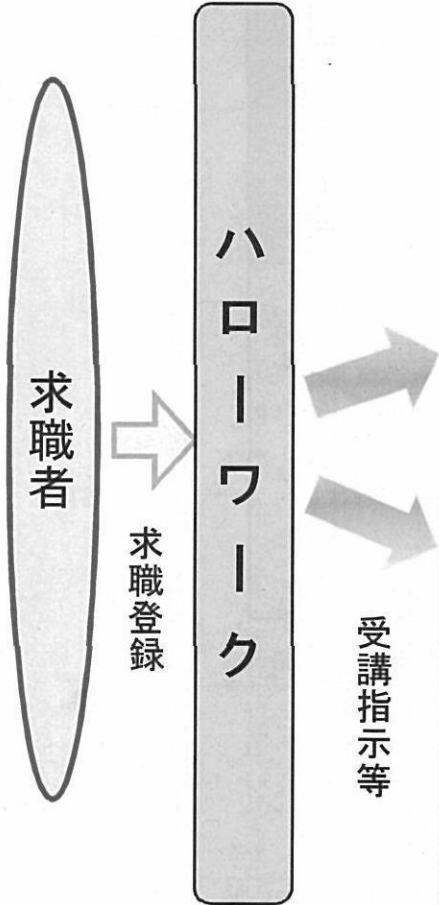
※平成16年度から、若年労働者の確保等に資するため、3級検定職種の計画的な拡充、受検資格の緩和等を実施(平成22年3月1日現在40職種)。

※平成13年度から、指定試験機関制度を導入し民間活力を活用(平成22年3月1日現在12職種)

## (2) 職業能力評価基準の整備

- 職業能力を客観的に評価する能力評価のいわば”ものさし”となるよう、職務遂行に必要な職業能力や知識について、レベル毎に記述した職業能力評価基準をものづくりからサービス産業まで幅広い業種において順次策定しているところ。
    - ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
    - ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
    - ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ※ 事務系職種のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業など42業種が完成(平成22年3月1日現在)

# 離職者等を対象とした職業訓練について



## 公共職業訓練(離職者訓練)

### <施設内訓練>

- 国((独)雇用・能力開発機構) ※主にものづくり分野の訓練を実施  
 訓練コース: 制御技術科、電気設備科、金属加工科等  
 訓練期間: 標準6か月 就職率: 78.5%
- 都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施  
 訓練コース: 自動車整備科、溶接技術科、造園科等  
 訓練期間: 標準6か月～1年 就職率: 66.0%

### <委託訓練> (委託元は能開機構又は都道府県) 就職率: 68.3%

- ・委託先: 民間教育訓練機関等
- ・訓練コース: OA事務科、経理事務科、介護サービス科等
- ・訓練期間: 標準3か月(最長2年)

## 緊急人材育成支援事業における職業訓練(基金訓練)

- 雇用保険を受給できない方等に対して、
  - ・新規成長や雇用吸収の見込まれる分野(医療、介護・福祉等)における基本能力から実践能力までを習得するための訓練(3～6か月)
  - ・再就職に必須のITスキル等を習得するための訓練(3か月)を実施。
- 実施主体は、民間教育訓練機関等
- 併せて、訓練期間中の生活保障(「訓練・生活支援給付」)を実施。
  - ・月10万円(扶養家族を有する者は月12万円)
  - ・希望者には貸付を上乗せ(月5万円、扶養家族を有する者は月8万円まで)
- ※年収要件など、一定の要件あり。

※就職率は、20年度の実績  
～21年7月末より開始～

21年度実績  
(22年2月末)

施設内訓練: 41,775人  
 委託訓練: 119,061人  
 <合計> 約16万人

22年度計画数

委託訓練: 約17.5万人  
 施設内訓練: 約4.5万人  
 <合計> 約22万人

実績  
(22年3月31日)

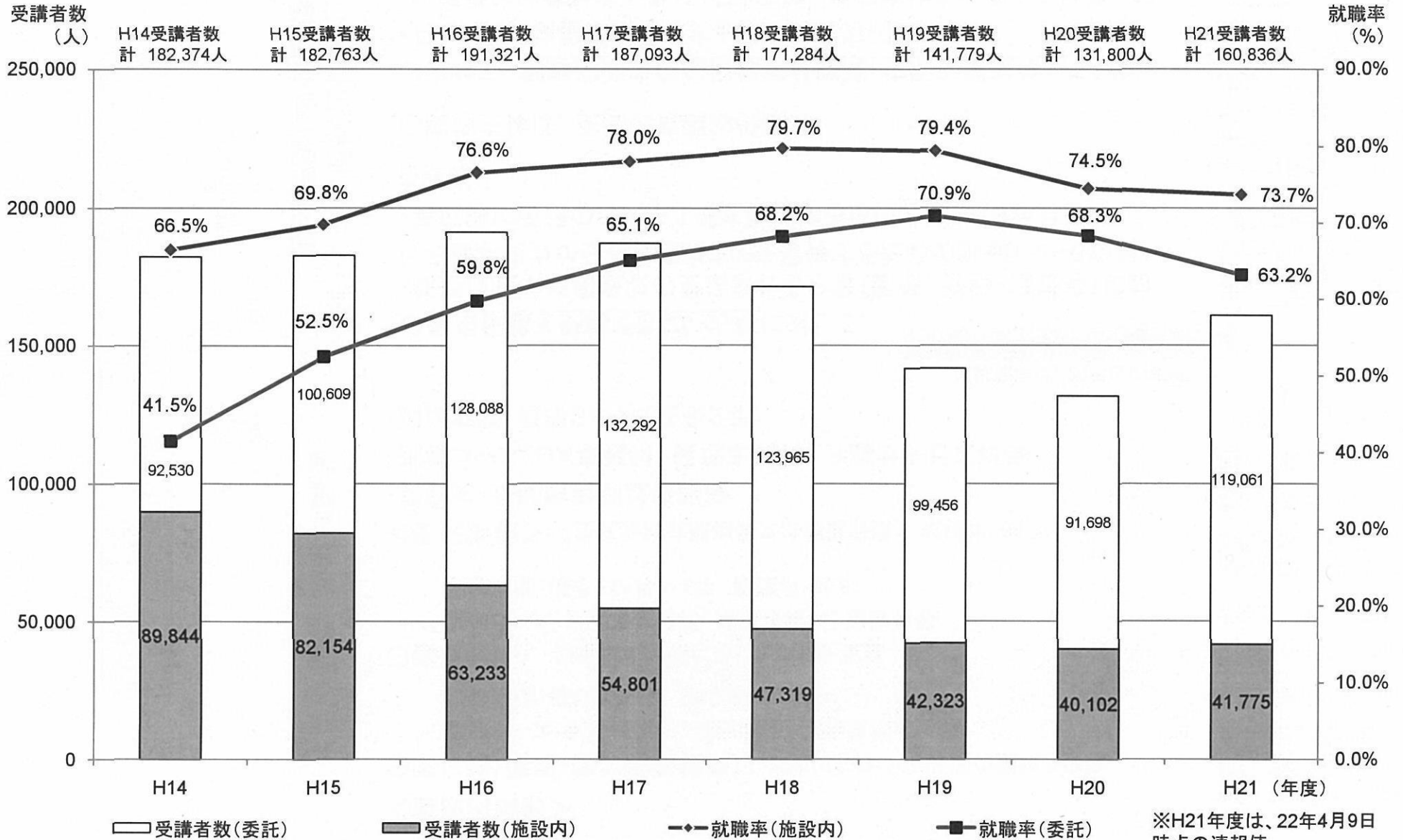
<基金訓練>  
 定員: 122,058人  
 (年度内目標: 10万人)  
 訓練申込者: 120,890人  
 (年度内目標: 8万人)  
 <訓練・生活支援給付>  
 受給資格認定件数  
 : 37,441件

22年度計画数

<基金訓練>  
15万人

→ 平成23年度より、求職者支援制度として恒久化予定

# 離職者訓練の実施状況



※H21年度は、22年4月9日時点の速報値。



# 公共職業訓練(離職者訓練)の充実

## 1. 離職者訓練の充実(約22万人)

厳しい雇用失業情勢が続く中、過去最大であった今年度と同規模の離職者訓練を確保するため、民間教育訓練期間等への委託により、今後成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野を中心に実施

(平成22年度訓練計画数: 約22万人 (施設内訓練:約4.5万人、委託訓練17.5万人))

## 2. 安定雇用に向けた資格取得のための長期訓練の実施(4,760人)

離職を余儀なくされた非正規労働者等、失業者の増加に対応するため、介護福祉士及び保育士の資格取得を目的とした長期間の職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施

(平成22年度訓練計画数: 4,760人 (※平成21年度訓練計画数:3,760人))

### 1. 介護福祉士

平成21年度に引き続き、平成22年度においても介護福祉士の資格取得を目的とした訓練を実施する。

- ・平成21年度 3,760人(21年、22年の2年訓練)
- ・平成22年度 3,760人(22年、23年の2年訓練)

### 2. 保育士(新規)

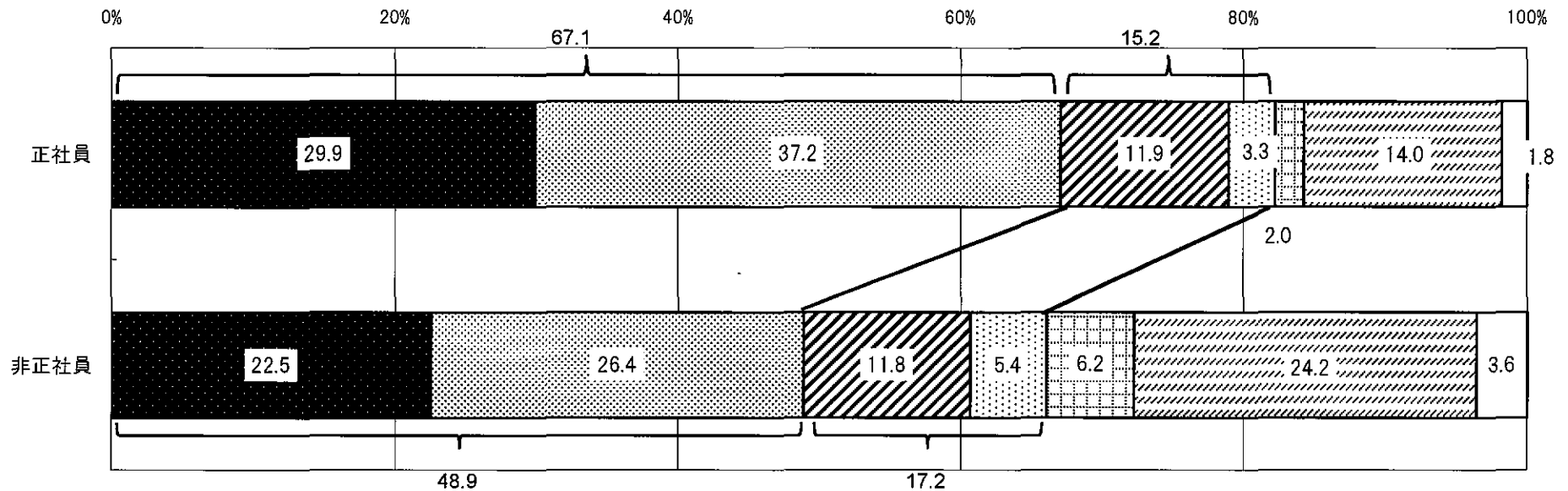
平成22年度から、新たに保育士の資格取得を目的とした訓練を実施する。

- ・平成22年度 1,000人(22年、23年の2年訓練)

# 自己啓発に対する考え方

職業生活設計の主体として、労働者自身が会社かについては、労働者自身とする者が圧倒的に多い。  
 (正社員では67.1%、非正社員では48.9%が、主体的に職業生活設計を考えたとしている。)

[職業生活設計の考え方]

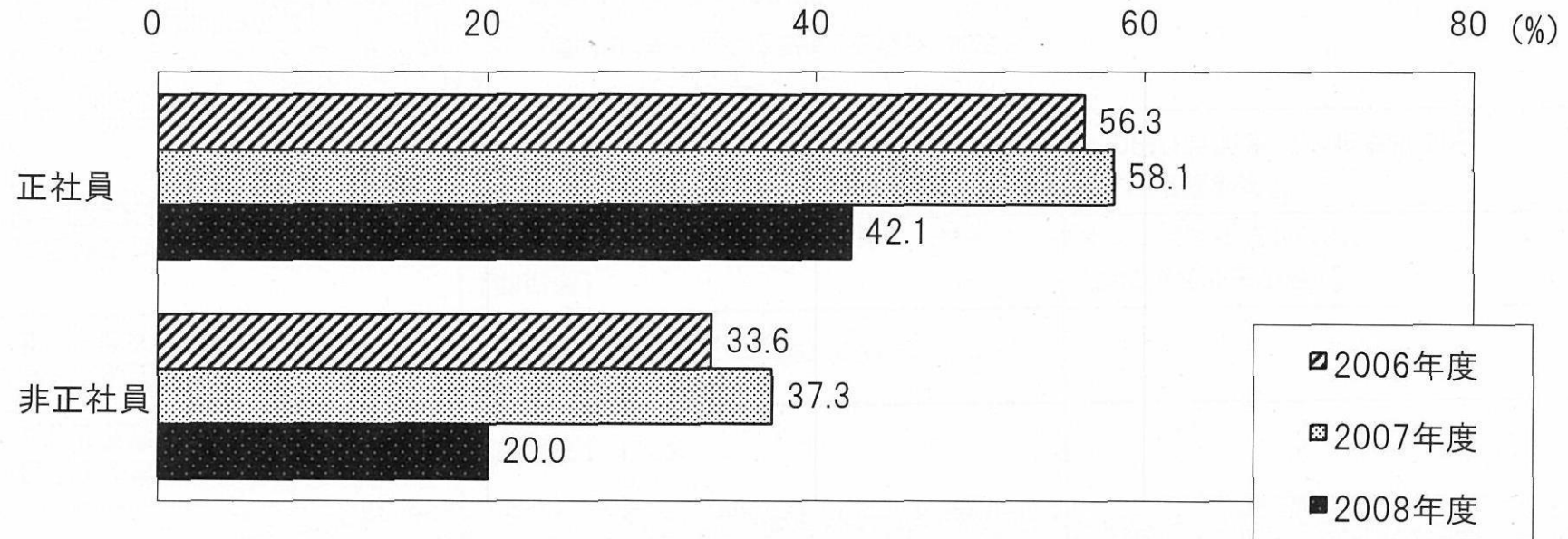


- 自分で職業生活設計を考えていきたい
- どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい
- どちらかといえば、会社で職業生活設計を提示してほしい
- 会社で職業生活設計を提示してほしい
- その他
- わからない
- 不明

## 自己啓発実施状況

自己啓発を行った者の割合(2008年度)は、正社員では42.1%(2007年度58.1%)、正社員以外では20.0%(同37.3%)となっている。

正社員、非正社員ともに、自己啓発を行った者の割合は、昨年度に比べて低くなっている。



自己啓発・・・労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう(職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。)

# キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)の概要

- 「キャリア形成促進助成金」は、事業主が、その雇用する労働者等について、事業内職業能力開発計画等に基づき、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援又は職業能力評価の実施を行った場合に支給。
- このうち訓練等支援給付金は、主に次に該当する場合に助成。

## 雇用する労働者等に職業訓練を受けさせる場合

対象事業主	対象経費等	OFF-JT訓練(教育訓練機関等で実施される座学等)の経費・賃金	OJT訓練(事業所で実施する実習)の経費・賃金
その雇用する労働者に職業訓練を受けさせる中小事業主		【助成率】 1/3	—
その雇用する非正規労働者に職業訓練を受けさせる事業主		【助成率】 1/2 (大企業1/3)	—
新たに雇い入れた労働者にジョブ・カードに係る訓練を受けさせる事業主 (※1)		【助成率】 中小企業 4/5 (大企業2/3)	【助成率(賃金のみ)】 4/5 (大企業2/3)
		【OFF-JT実施助成】 800円/1時間当 (中小企業のみ)	【OJT実施助成】 800円/1時間当 (大企業600円)

- ※1 右の助成のほか、以下の助成がある。
- ・キャリア・コンサルティングを受けさせた場合
    - 外部機関に委託した場合 委託費等の1/2、企業内にキャリアコンを配置した場合 15万円
    - キャリアコン実施期間中の賃金 1/2(大企業1/3)
  - ・ジョブ・カード制度による職業能力評価を行った場合 1人につき4,880円
  - ・雇用型訓練を初めて導入した場合 20万円(初回・中小企業のみ)

## 雇用する労働者の申出により、教育訓練等を受けるために必要な経費の負担、職業能力開発休暇の付与等を行った場合

- 自発的職業能力開発経費の1/3(中小企業1/2)
- 職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/3(中小企業1/2)
- 始業・終業時間の変更、勤務時間の短縮等を行った場合の訓練経費及び賃金(勤務時間短縮のみ)の1/3 (中小企業1/2)
- 長期の教育訓練休暇期間中の訓練経費及び賃金の1/3 (中小企業1/2)

※このほか、制度導入時に15万円(i、ii)又は30万円(iii、iv(代替要員の確保措置がある場合は60万円))、利用者一人当たり5万円(i~iii)又は10万円(iv)を別途支給。(iについては、中小企業に限る。)



# キャリア・コンサルティング施策の推進

## キャリア・コンサルティングの概要

- 「キャリア・コンサルティング」とは「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」を指すもの。「キャリア・コンサルタント」はこうした支援を担う専門人材。
- 個人やグループに対する相談支援だけでなく、企業の職業能力開発制度や学校のキャリア教育プログラムの設計・運用に対する助言、評価等まで含むもの

### キャリア・コンサルティングの一般的な流れ

#### ① 自己理解 ② 仕事理解 ③ 啓発的経験

- ・ 興味・適性・能力等の明確化、職業経験の棚卸し
- ・ 労働市場、企業等に関する情報提供
- ・ 職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

#### ④ 今後の職業生活設計、目標の明確化等に係る 意思決定

- ・ キャリアプランの作成
- ・ 能力開発・教育訓練等に関する情報提供

#### ⑤ 職業選択・求職活動、能力開発等の方策の実行

↓ 方策の実行(活動)状況を把握しつつ、必要に応じてサポート

#### ⑥ 新たな仕事への適応

⇩ 異動、昇進、就職、転職等

職務経験や教育訓練の受講等を積み重ねていくことによる段階的な職業能力の形成＝キャリア形成

## キャリア・コンサルタント養成状況

総合雇用対策(平成13年9月策定)において、「キャリア・コンサルタント5年間5万人計画」

複数の民間機関等による養成講座や能力評価試験の実施により、約5万3千人のキャリア・コンサルタントを養成(平成20年度末)

## 主なキャリア・コンサルティング施策

### ハローワーク等におけるキャリア形成支援

- ハローワークや雇用・能力開発機構都道府県センターにおける、労働者・求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施
  - キャリア・コンサルタントを対象とした、ジョブ・カードの記載方法・効果的な活用方法に関するジョブ・カード講習の実施
- 【実績】616回実施 約1万3千人(平成20年4月～平成22年1月)

### 企業内におけるキャリア形成支援

- 企業の人事担当者等に対する導入レベルのキャリア・コンサルティング講習の実施
  - 企業内の職業能力開発のプランづくりに対する助言、事例収集を通じた相談支援、情報提供等の実施
- 【実績】相談支援件数 約38万件(平成20年度)
- 従業員にキャリア・コンサルティングを受けさせる事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給

### 教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育の支援に携わる者を対象とした、キャリア教育プログラムの企画・運営などの専門性を備えた人材の養成のための講習の実施(平成22年度(新規))

### キャリア・コンサルティング共通の養成・普及促進施策

- 平成20年度よりキャリア・コンサルティング技能検定2級試験を実施。
- キャリア・コンサルタントの普及・レベル向上のための調査研究の実施、報告書の公表
- キャリア・コンサルタントに対する個別の支援事例に基づく専門的助言・指導の実施



## 雇用政策の戦略的な実施について（試案）

慶應義塾大学 樋口美雄

少子高齢化が進む中、雇用の「量」の拡大と「質」の向上を図り、誰もが意欲と能力を発揮できる働きやすい高質な労働市場を作っていくことが重要である。

このような活力ある経済社会の維持・発展に向け、政府は、雇用政策において、以下のように、中期目標とその実現に向けた政策パッケージを労使の意見を踏まえつつ定め、戦略的に実施し、その運用実績を毎年検証、改善していくというPDCAサイクルによる取組を行う必要がある。

雇用政策を戦略的に実施する上では、特に、1) ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進等により、持続可能な働きやすい職場環境を作っていくこと、2) プラットフォームとしての科学・技術の発展等により新しい産業・雇用を創造していくとともに、生活に密着したニーズを満たす地域再生のための雇用を創出していくこと、3) 労働力の需要と供給の橋渡しを行うための就職支援を強化するなど、外部労働市場の整備を図っていくことが重要である。

なお、これらの目標は、新成長戦略(基本方針)において、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模(名目GDP)650兆円程度、失業率を中期的に3%台への低下等としていることを踏まえたものであり、政府として、その実現に向け、適切な経済政策を実施していく必要がある。

1. ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進  
ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、ワーク・ライフ・バランスの推進等により、働きやすい職場環境を作る。誰もが「出番」と「居場所」のある社会を実現し、労働市場への参加を促進する。これにより、2020年の20～64歳の就業率を80%(2009年74.6%)とし、15歳以上の就業率については57%(2009年56.9%)とする。(なお、年齢別の就業率が現在のまま推移した場合、15歳以上の就業率は、2020年に53.4%になると予想される。)

特に、若者、女性、高齢者、障がい者の就業環境を整備し就業率の向上を図る。なお、併せて、税・社会保障制度について、給付付

き税額控除制度の導入の検討を含め、働くことが損になって就労の阻害につながることをないようにしていくべきである。

### (1) 若者の就業促進

フリーターの正規雇用化の推進、新卒者の就職支援等を推進し、2020年のフリーター数を124万人(2009年178万人)と、ピーク時(2003年217万人)の半分程度に縮減する。なお、文部科学省等においても、キャリア教育の推進等を図ることが不可欠である。

ニートの減少に向け、地域若者サポートステーション事業の拡充(2011年～20年の就職等進路決定者数の目標10万人)、合宿型若者自立プログラムの推進、地域におけるひきこもり対策の支援に取り組む。なお、内閣府、文部科学省等においても、キャリア教育の推進、学校教育における発達障害への対応等を図ることが不可欠である。

ジョブ・カードの取得促進、日本版 NVQ 制度への発展を図る(後掲)とともに、キャリア教育を担う人材育成等を推進する。

これらにより、20～34歳の若者の就業率を2020年に77%(2009年73.6%)とする。

### (2) 女性の就業促進

女性の継続就業を促進するため、保育サービス等の拡充、改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等に取り組む。これにより第1子出産前後の女性の継続就業率を2020年に55%(2005年38%)に引き上げる。

男女の固定的な役割分担を前提にした税・社会保障制度を含む諸制度を見直すとともに、男性の育児休業取得を促進するため、改正育児・介護休業法に基づく「パパ・ママ育休プラス」制度の周知徹底、「イクメン」の周知・啓発等を進め、男性の育児休業取得率を2020年に13%(2008年1.23%)とする。

男女雇用機会均等対策を推進するとともに、マザーズハローワーク事業の拡充等による女性の再就職の促進を図る。これらにより、25歳～44歳の女性の就業率を2020年に73%(2009年66.0%)とし、いわゆる女性のM字カーブの解消を図る。

### (3) 高齢者の就業促進

高齢者雇用確保措置の着実な実施等により65歳までの雇用の確保を図る。

意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備、シルバ

一人材センター事業の推進等による多様な就業機会の創出を図る。

これらにより、60～64歳の就業率を2020年に63%(2009年57.0%)とする。高齢者が働くことが損にならないように、在職老齢年金制度について再検討する必要がある。

#### (4) 障がい者の就業促進

法定雇用率の達成に向けた取組の強化、障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し検討、支援の強化を行う。

これらにより障がい者の実雇用率を2020年に1.8%(2009年1.63%)とする。

### 2. 雇用創出

経済のグローバル化が進展していく中、良質な雇用機会を創出するため、科学・技術の発展に裏付けられた競争力のある産業の振興を図る。学校教育・職業教育が連携しそれを支える人材を育成する。

同時に、NPO、社会的企業など「新しい公共」による地域における雇用創造を推進するとともに、就職支援にも活用する。

併せて、重点分野雇用創造事業、ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業、地域雇用開発促進法に基づくパッケージ事業等の活用を図る。

### 3. 職業能力開発の推進等による就職の支援

雇用の創出を図るとともに、労働市場における需要と供給の円滑な橋渡しを行うため、職業紹介機能を強化するとともに、職業能力開発の推進、セーフティネットの見直しを行う。

#### (1) ジョブ・カード制度の発展に向けた取組

職業紹介機能を強化するとともに、ジョブ・カード制度を普及促進して、就職に当たり外部労働市場において職業能力が評価されるようにし、社会としての人材の有効活用を図る。

このため、企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練の機会の提供、公共職業訓練受講者・一般求職者・学生等へのジョブ・カード取得の勧奨、ジョブ・カード様式の簡略化等を進めジョブ・カードの取得促進を図る。これにより、ジョブ・カード取得者を2020年度に300万人(2009年度末推計値21.5万人)にする。

職業能力評価基準の策定・活用の推進等により日本型NVQへの発展に向け取り組む。

#### (2) 公共職業訓練の推進

介護・福祉等の成長分野、ものづくり分野を中心に、地域ニーズにあった職業訓練を推進し、受講者の2020年における就職率を、施設内訓練で80%(2009年 74.3%)、委託訓練で65%(同 64.0%)とする。

(3) 労働者の職業生涯にわたる自発的な能力開発

労働者の自発的な能力開発の取組をより強力に支援するため、事業主に対する助成措置の周知徹底、キャリア・コンサルティングの普及促進により、自己啓発を行っている労働者の割合を2020年に正社員70%(2010年 42.1%)、非正社員50%(同 20.0%)とする。

(4) 求職者支援制度の創設

緊急人材育成支援事業における地域等のニーズに応じた訓練コースの設定をすすめるとともに、2011年度に「求職者支援制度」を創設する。これにより、生活の安定を図りつつ、職業能力開発を進め、併せて適切な職業紹介などの支援により、求職者の就職につなげる。

(5) 雇用保険の適用範囲の拡大の着実な施行を図るとともに、国庫負担割合の原則復帰を図る。

(6) 住宅手当制度の拡充、恒久化に向けた検討を進めるとともに、生活保護受給者の就労支援や「新しい公共」を活用した自立支援を推進する

4. 安心して働くことのできる環境の整備

以上の取組と併せ、ディーセントワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進の観点から、安心して働くことのできる環境の整備を進める。

(1) 均等・均衡待遇の推進等

パートタイム労働者、有期契約労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進を図る。有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。また、改正労働者派遣法の成立後、その着実な実施を図る。

(2) 最低賃金の引上げ

生活保護と地域別最低賃金の乖離の解消を進める。

最低賃金引上げの課題等の調査・検討を進める。

なお、景気の回復が大きな鍵となるが、中小企業の生産性向上支援等について、経済産業省等関係省庁による財政上、金融上の

措置が不可欠である。

(参考: 2009年の最低賃金の最低は629円(佐賀、長崎、宮崎、沖縄)、最高は791円(東京)、全国加重平均は713円)

(3) 労働時間短縮の促進等

年次有給休暇の取得率を2020年に70%(2008年47.4%) とするとともに、働く者の希望に応じた柔軟な働き方を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しを促進する。

改正労働基準法の施行等により長時間労働の抑制を図り、2020年に週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減(2008年10%)とする。

(4) 育児休業等の取得促進

改正育児・介護休業法の着実な施行、育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備、次世代育成支援に取り組む事業主への支援、母性健康管理の推進等を進める。

(5) 短時間正社員制度の導入・定着、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進する。

(6) 労働安全衛生対策の推進

労働者の安全と健康を守るため、労働災害防止対策やメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を推進する。

こうした取組を通じて、労働災害がない社会を目指しつつ、2020年までに労働災害発生件数を30%引き下げる。

また、2020年までに、必要な労働者全てがメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場にし、受動喫煙のない職場にする。(2008年の休業4日以上死傷災害119,291件。2007年においてメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所33.6%、事業所全体を禁煙とする又は喫煙室を設けてそれ以外は禁煙にしている事業所46%)

(7) 労働関係法令の履行確保及び個別労働紛争の予防と解決に向けて取り組む。

## 雇用政策における中期目標一覧（試案）

項目	現在値 (直近の値)	中期目標値 (2020年)
<b>1 ワーク・ライフ・バランスの推進等による労働市場への参加促進</b>		
①20～64歳の就業率 15歳以上の就業率	74.6% 56.9% (2009年)	80% 57%
i 若者の就業促進		
②20歳～34歳の就業率	73.6% (2009年)	77%
③フリーター数の約半減(ピーク時比) ※ピーク時217万人(2003年)	約178万人 (2009年)	124万人
④ニートの縮減 ※現在のニート数 63万人(2009年)	—	サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年～2020年度の10年間の総計
ii 女性の就業促進		
⑤25歳～44歳までの女性就業率	66% (2009年)	73%
⑥第1子出産前後の女性の継続就業率	38% (2005年)	55%
⑦男性の育児休業取得率	1.23% (2008年)	13%
iii 高齢者の就業促進		
⑧高齢者の就業率の向上(高齢者就労促進)	60歳～64歳:57.0% (2009年)	60歳～64歳:63%
iv 障がい者の就業促進		
⑨障がい者の実雇用率	1.63% (56人以上規模企業) (2009年6月1日現在)	1.8%
<b>3 職業能力開発の推進等による就職の支援</b>		
⑩ジョブ・カード取得者	21.5万人 (2008年度～2009年度の 推計値)	300万人
⑪公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練:74.3% 委託訓練:64.0% (2009年度)	施設内訓練:80% 委託訓練:65%
⑫自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:42.1% 非正社員:20.0% (2010年)	正社員:70% 非正社員:50%
<b>4 安心して働くことのできる環境の整備</b>		
⑬年次有給休暇取得率	47.4% (2008年)	70%
⑭週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10% (2008年)	5割減
⑮労働災害発生件数	119,291件 (2008年)	3割減
⑯メンタルヘルスに関する措置を受けられる労働者の割合	33.6% (2007年) 注1)	100%
⑰受動喫煙のない職場	46% (2007年) 注2)	実現

注1)メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

注2)「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合



## 現在値のデータの出所等

### ○就業率

【総務省「労働力調査」(平成21年)】

### ○フリーターの数

【総務省「労働力調査」(平成21年平均)】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計

### ○ニートの数

【総務省「労働力調査」(平成21年平均)】15歳から34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者

### ○第1子出産前後の女性の継続就業率

【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(平成17年)」2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合

### ○男性の育児休業

【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年度)】5人以上規模事業所に占める2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2008年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

### ○ジョブ・カード取得者

ジョブ・カード取得者が現在のペースで増加すると見込んだ場合の、平成22年3月31日時点での取得者見込み数

### ○離職者訓練の就職率

平成21年度の離職者訓練の受講者(1ヶ月以下のコースは除く)に占める、訓練終了3ヶ月後に就職している者の割合

### ○自己啓発を行っている者

【厚生労働省「職業能力開発基本調査」(平成21年度)】従業員規模30人以上の事業所から無作為に抽出した事業所から、さらに無作為に抽出した従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合

### ○年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」(平成20年)】常用労働者数が30人以上の民間企業における、全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない)

### ○週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」(平成20年)】非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合

### ○労働災害発生件数(休業4日以上)の死傷災害)

労災保険給付データ及び労働者死傷病報告(労災非適)より作成したもの(平成20年)

○メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成19年)】10人以上規模事業所における「心の健康対策(メンタルヘルスケア)に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

※ 「心の健康対策(メンタルヘルスケア)」の取組内容としては、「労働者からの相談対応の体制整備」、「職場環境等の評価及び改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○受動喫煙のない職場の割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」(平成19年)】10人以上規模事業所における「全面禁煙」「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合

# 新成長戦略（基本方針）

～輝きのある日本へ～

<雇用・人材戦略部分抜粋>

2009年12月30日

## (6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

### 【2020年までの目標】

○以下の項目について、雇用戦略対話等を踏まえ具体的目標を定める。

『若者フリーター・約半減』、『ニート減少』、『女性M字カーブ解消』、『高齢者就労促進』、『障がい者就労促進』、『ジョブ・カード取得者 300 万人』、『有給休暇取得促進』、『最低賃金引上げ』、『労働時間短縮』

### 【主な施策】

- 若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上
- 「トランポリン型社会」の構築
- ジョブ・カード制度の「日本版 NVQ（職業能力評価制度）」への発展
- 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現

(雇用が内需拡大と成長力を支える)

内需を中心とする「需要創出型経済」は、雇用によって支えられる。国民は、安心して働き、能力を発揮する「雇用」の場が与えられることによって、所得を得て消費を拡大することが可能となる。雇用の確保なくして、冷え切った個人消費が拡大し、需要不足が解消することはあり得ない。

また、「雇用・人材戦略」は、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、「成長力」を支える役割を果たす。少子高齢化による「労働力人口の減少」は、わが国の潜在的な成長エンジンの出力を弱めるおそれがある。そのため、出生率回復を目指す「少子化対策」の推進が不可欠であるが、それが労働力人口増加に結びつくまでには 20 年以上かかる。したがって、今すぐわが国が注力しなければならないのは、若者、女性、高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。

(国民参加と「新しい公共」の支援)

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加でき

る社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

また、官だけではなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍できる「新しい公共」の実現に向けて、円卓会議を設けて、民間（市民、NPO、企業等）の声を聞きつつ、本格的に取り組む。

#### （成長力を支える「トランポリン型社会」の構築）

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第2セーフティネット」の整備（求職者支援制度の創設等）や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

#### （地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現）

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPOや社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。

### 3. 豊かな国民生活の実現を目指した経済運営と今後の進め方

#### (1) マクロ経済運営

鳩山政権は、「新成長戦略」の実行と並行して、豊かな国民生活の実現を目指したマクロ経済運営を行う。

デフレは、経済、ひいては国民生活に大きなマイナスの影響を及ぼす。デフレの克服を目指し、政府は、日本銀行と一体となって、できる限り早期のプラスの物価上昇率実現に向けて取り組む。また、家計が得る所得が増加し、国民が成長を実感できる名目成長率の実現を最重要課題と位置付けた経済運営を行う。具体的には、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模（名目GDP）650兆円程度を目指す。

「新成長戦略」においては、グリーン・イノベーションやライフ・イノベーションを創出し、成長のフロンティアを拡大していくことが、新たな需要と雇用を拡大する鍵となる。そのためには、世界の中でも優れた産業競争力を維持・強化する必要がある。企業はその原動力となる。また、教育や職業訓練等を通じたヒトへの投資や労働参加の拡大が、極めて重要な役割を担うこととなる。政府は「コンクリートから人へ」の政策でこれを支える。

「新成長戦略」を通じた雇用創造等により、現在5%を越えている失業率については中期的に3%台への低下を目指す。同時に、若者・女性・高齢者を始め就業を希望するすべての国民が働くことのできる環境を整える。また、所得等の格差に十分注意を払いつつ経済運営を行う。

数値としての経済成長率や量的拡大のみを追い求める従来型の成長戦略とは一線を画した。生活者が本質的に求めているのは「幸福度」(well-being)の向上であり、それを支える経済・社会の活力である。こうした観点から、国民の「幸福度」を表す新たな指標を開発し、その向上に向けた取組を行う。

鳩山政権の成長戦略である需要創造型経済への転換には、政治的リーダーシップが不可欠な要素である。政治主導で過去の内閣では手を付けることができなかった、利害団体の既得権や省庁のタテ割りの弊害にメスを入れ、真

に必要なものへの「選択と集中」を実現し、これまで実現されなかった国民のニーズに応えていく。政権交代によって誕生した鳩山政権は、過去のしがらみにとらわれることなく、これを打破する突破力をもって取り組む。

## (2) 新たな成長戦略の取りまとめに向けた今後の進め方

本「基本方針」に沿って、来年初めから有識者の意見も踏まえる形で以下のような「肉付け」を行い、その結果も踏まえて、「成長戦略策定会議」において、2010年6月を目途に「新成長戦略」を取りまとめることとする。

### (目標・施策の具体化・追加)

2. に掲げた各戦略分野について、「国民の声」も踏まえつつ、①需要創造効果、②雇用創造効果、③知恵の活用(財政資源の有効活用)等の視点から、目標設定、施策の更なる具体化や追加などについて検証を行うとともに、新たに明らかになった課題について、その解決に向けた方策を徹底的に検討する。

### (「成長戦略実行計画(工程表)」の策定と政策実現の確保)

政策は「実現」してこそ意味がある。

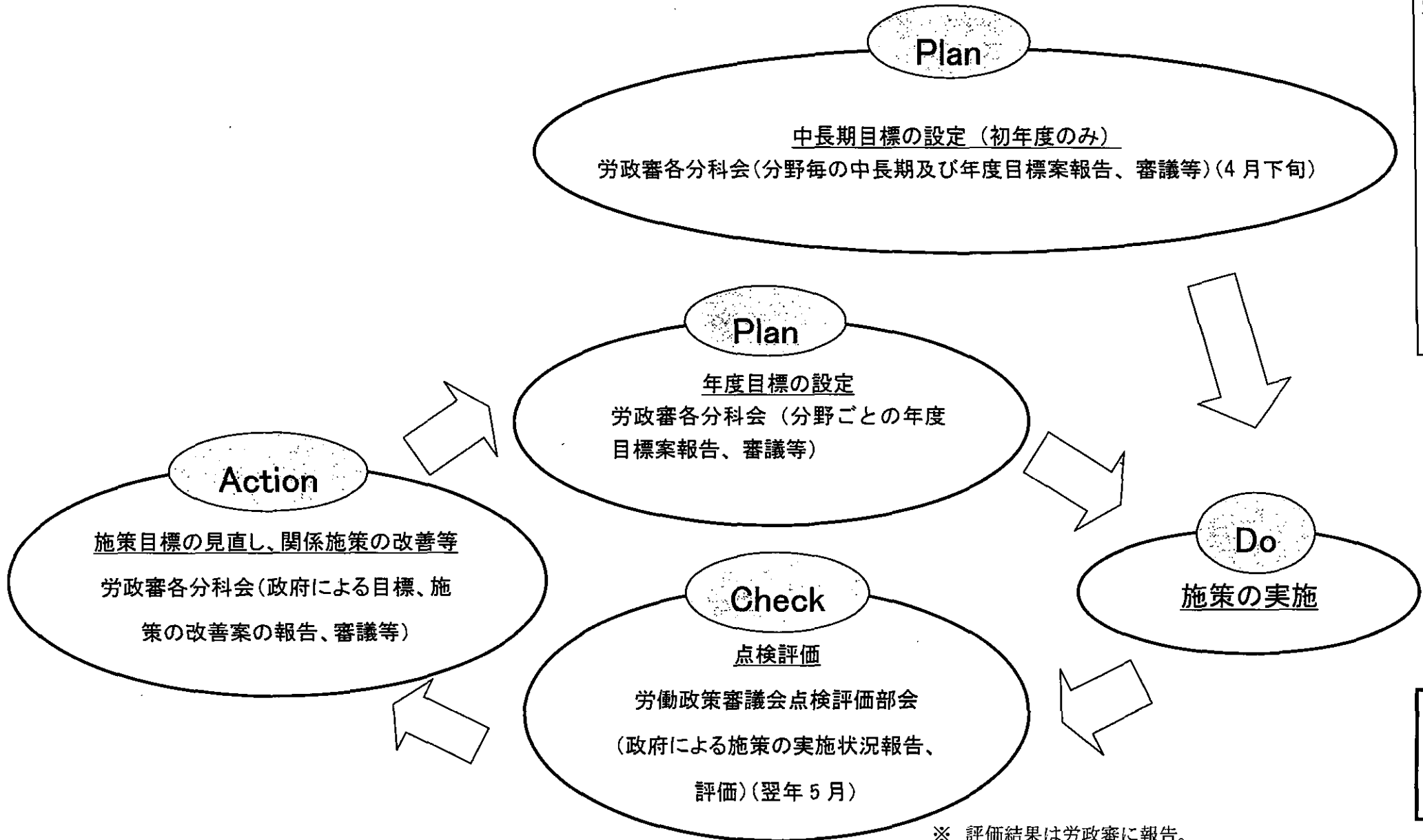
本「基本方針」に盛り込まれた目標・施策に加えて、上述の「目標・施策の具体化・追加」を行った上で、「新成長戦略」の取りまとめ時に、国家戦略室において「成長戦略実行計画(工程表)」を策定する。その際、2010年内に実行に移すべき「早期実施事項」、今後4年間程度で実施すべき事項とその成果目標(アウトカム)、2020年までに実現すべき成果目標(アウトカム)を時系列で明示する。

加えて、「成長戦略実行計画(工程表)」を計画倒れに終わらせずに確実に実現するため、「政策達成目標明示制度」(「予算編成等の在り方の改革について」(平成21年10月23日閣議決定))に基づく、各政策の達成状況の評価・検証を活用する。





# 労働政策における PDCA サイクルの流れ



※ 評価結果は労政審に報告。

## 労働政策に係る点検評価部会の設置について

### 1. 趣 旨

昨年12月24日に開催された第2回雇用戦略対話において、雇用戦略については、目標年次における数値目標を設置し、具体策を明記するとともに、PDCAサイクルに則り、その運用実績を検証・改善する必要があるとの意見があった。

また、「新成長戦略（基本方針）」において、雇用戦略対話等を踏まえ2020年までの具体的な目標を定めることとされている。

これらを踏まえ、厚生労働省として以下の取組を進めることとする。

### 2. 取 組

具体的には、

- ① 長期目標、年度目標の案を厚生労働省から各分科会に報告。各分科会は各分野の長期目標及び年度目標について報告を受け、これらについて審議等を行う。
- ② 労働政策審議会の下に新たに設置する「点検評価部会」において、目標に向けた施策の運用実態について政府から報告、これらについての評価を実施  
という仕組みを構築する。

### 3. 点検評価部会の構成員について

労働者、使用者、公益委員の3者（公労使5名ずつ）、計15名で構成

### 4. スケジュール（案）

（別紙）

(別紙)

## スケジュール (案)

### <平成22年度>

4月1日	労働政策審議会	点検評価部会の設置
4月下旬	各分科会	長期目標、年度目標の報告、審議等
5月－6月	点検評価部会	今後の進め方について
12月 or 1月	点検評価部会	22年度の進捗状況についての検証
3月	各分科会	23年度の年度目標の報告、審議等

### <平成23年度>

5月 or 6月	点検評価部会	22年度の年度目標に係る評価
	各分科会	点検評価部会から評価、厚生労働省から施策の改善案の報告、審議等
12月 or 1月	点検評価部会	23年度の進捗状況についての検証
3月	各分科会	24年度の年度目標の報告、審議等

注) 点検評価部会の評価意見の取扱い

- ・各分科会において、改善策を新年度の施策に取り入れ、大臣に報告、公表。
- ・点検評価部会の審議状況は、労政審本審にも報告。

平成22年4月1日

## 労働政策審議会における部会の設置について

労働政策審議会においては、労働政策審議会運営規程第八条に基づき、本審の下に部会を設置することができる。

### 労働政策審議会運営規程（抄）

第八条 分科会の所掌事務に属さない特定の事項を調査審議するに当たって、会長が必要と認めるときは、審議会に当該事項を調査審議するための部会を置くことができる。

第十二条 この規程に定めるもののほか、分科会の議事運営に関し必要な事項は、分科会長が当該分科会に諮って定める。

2 前項の規定は、第八条に規定する部会について準用する。