

**雇用・人材戦略**（職業安定政策部分抜粋）

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**

## ～若者・女性・高齢者の就業率向上～

※ 以下の就業率の目標は、新成長戦略において、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、失業率について中期的に3%台に低下すること、等の目標が、各々達成されることが前提であり、経済情勢の変化等に応じて、変更することがあり得る。

＜目標＞20～64歳の就業率を2020年に80%

（15歳以上の就業率を2020年に57%）

※ 年齢別の就業率が、現在のまま推移した場合は、少子高齢化等の要因により、15歳以上の就業率は、2020年に53.4%になると予想される。

（現在）20～64歳の就業率は、74.6%（2009年）

（15歳以上の就業率は、56.9%（2009年））

なお、雇用の多様性に配慮しつつ、以下の対策を通じて、均等・均衡待遇の推進に取り組むとともに、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組み、希望しても正社員になれない非正規労働者の数を減少させる。

## 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%

(現状) 73.6% (2009年現在)

### ○ 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する。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、円滑な就職を促進する。

※ フリーター対策については、教育、経済情勢など様々な要素があるため、目標達成のためには、キャリア教育の推進等、文部科学省等による施策の適切な実施が不可欠である。

## 2 女性の就業率の向上(女性M字カーブの解消)

《目標》25歳～44歳の女性の就業率を、2020年に73%

(現状) 66.0% (2009年)

### ○ 女性の再就職の促進等

#### ・ マザーズハローワーク事業の拡充

担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等により、子育て女性等の再就職支援を行う事業拠点を増設するとともに、地域の子育て支援ネットワークの強化を図る。

### ○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

#### ・ 労働者派遣法の改正(後掲)

### 3 『高齢者の就業率の向上』（高齢者就労促進）

＜目標＞ 60歳～64歳の就業率を、2020年に63%  
(現在) 60歳～64歳 57.0% (2009年)

#### (1) 65歳までの雇用確保

高年齢者雇用確保措置の着実な実施等を図る。また、公的年金支給開始年齢（報酬比例部分）の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の強化について検討を行う。

#### (2) いくつになっても働ける高齢者雇用の促進

意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける環境整備を図るため、70歳まで働ける制度の普及に取り組む。また、シルバー人材センター事業の推進等により、高齢者の多様な就業機会を創出する。

## 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 雇用保険の機能強化と国庫負担割合の原則復帰

雇用保険の適用範囲の拡大（雇用見込み6ヵ月→31日以上）の着実な施行により、非正規労働者に対するセーフティネット機能を強化するとともに、雇用保険の国庫負担割合の原則（25%）復帰を図る。

### Ⅲ 地域雇用創造と「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

#### 1 「地域雇用創造」

##### ○ 重点分野雇用創造事業の推進

重点分野雇用創造事業の活用により、介護、医療、農林、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用等の分野における新たな雇用機会の創出、地域ニーズに応じた人材育成の推進を図る。

この際、本事業を活用した「働きながら資格を取る」介護雇用プログラム」を強かに推進する。

##### ○ 地域における創意工夫を活かした雇用創造の推進

(1) ふるさと雇用再生特別基金事業、緊急雇用創出事業に基づく雇用創出を着実に進める。

(2) 地域雇用開発促進法に基づくパッケージ事業の活用等による、地域の自主性及び創意工夫を活かした雇用創造を推進する。

#### 2 「ディーセント・ワーク」の実現

##### ○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

###### ・労働者派遣法の改正

登録型派遣、製造業務派遣の原則禁止のほか、派遣労働者と派遣先労働者との均衡待遇などを盛り込んだ労働者派遣法改正案の早期成立を図る。成立後には、その着実な実施を図る。

**※ 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。**