

雇用・人材戦略（労働政策関係）

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

～若者・女性・高齢者・障がい者（チャレンジド）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. 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。

※ ニート対策については、教育、医療、福祉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、学校教育における発達障害への対応等、内閣府、文部科学省等による施策の適切な実施が不可欠である。

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。

※ キャリア教育の推進にあたっては、文部科学省等による施策の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)

1. 女性の継続就業の促進

《目標》第1子出産前後の女性の継続就業率を、2020年に55%
(現状) 38% (2005年)

- (1) 保育サービス等の拡充
「子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）」に基づき、就労希望者の潜在的なニーズに対応し、就労しながら子育てしたい家庭を支えるため、保育所や放課後児童クラブ

の整備を図るなど保育サービス等の拡充を図る。

(2) 改正育児・介護休業法の着実な施行

育児期の短時間勤務制度の義務化、父母がともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等を内容とし、本年6月30日から施行された改正育児・介護休業法を着実に施行。

(3) 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

短時間勤務や育児休業等に関する人事管理のマニュアルや好事例集の作成・周知等や、いわゆる「育休切り」等のトラブル防止のための体制整備等の推進。

中小企業を重点に、短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主への助成措置を実施。

さらに、公共調達（一般競争入札総合評価落札方式）において、ワーク・ライフ・バランス（「仕事と生活の調和」）に積極的に取り組む企業を評価する仕組みを普及する。

また、新成長戦略（基本方針）に盛り込まれている、幼保一体化の推進や利用者本位の保育制度に向けた抜本的な改革等について、本年6月29日に基本的方向が決定されたところ。育児休業中の経済的支援についても、育児休業～保育～放課後児童対策への切れ目のないサービス保障を検討する中で、検討を進める。

(4) 次世代育成支援に取り組む事業主への支援

次世代法に基づく行動計画策定及び認定等を目指す事業主に対する支援を実施。

(5) 母性健康管理の推進

母性健康管理指導事項連絡カードの活用等により、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な健康管理を推進。

2. 男性の育児休業取得の促進

《目標》男性の育児休業取得率について、2020年度に13%とする。

(現状) 1.23% (2008年)

(1) 改正育児・介護休業法に基づき、本年6月30日から施行される、父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業取得可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）制度の周知徹底を図る。

- (2) 育児に積極的にかかわる「イクメン」の周知・啓発等により、男性の育児休業取得を促進する。

また、男性の育児休業の取得促進を、企業に対して勧奨する。

3. 男女雇用機会均等対策の推進

男女雇用機会均等法の履行確保のため、厳正、的確な指導、迅速な紛争解決の援助を実施。特に、妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱について迅速・厳正に対応。

また、男女労働者の格差の解消を目指した企業の積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を進めるため、中小企業を重点に、その周知と取組のノウハウ提供を実施する。

4. 女性の再就職の促進等

- (1) 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。

5. 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

- (1) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進（後掲）

- (2) 有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等（後掲）

- (3) 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進（後掲）

6. 短時間正社員制度の導入・定着の促進（後掲）

7. 労働時間短縮の促進（後掲）

- (1) ワークライフバランスの実現に向けた働き方の見直しの促進（後掲）

- (2) 改正労働基準法の施行等による長時間労働の抑制（後掲）

8. テレワークの推進（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、施策の在り方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。

4 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。

(2) 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

働く意欲と能力のある障がい者（チャレンジド）の雇用の促進・職業の安定を図るため、雇用分野において障害を理由とする差別を禁止する等の内容を含む障害者権利条約の批准に合わせ、所要の障害者雇用促進法の見直しを行うべく検討を行う。

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) 「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、現行の緊急人材育成支援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、平成23年度に恒久的な制度として創設し、求職者の着実な就職を促進する。

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カ月→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。

3 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 22.4万人(2008年度～2009年度)
※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

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 N V Q (National Vocational Qualification)」への発展に向け取り組む。

4 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：74.3% 委託訓練：64.0% (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。

5 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。

6 住宅手当制度の拡充、継続実施

現下の経済、雇用情勢を踏まえ、住宅手当制度についてその恒久化を含めて検討し、23年度以降も継続実施する。

7 生活保護受給者の自立支援

(1) 生活保護世帯に対する就労支援の推進

ハローワークと福祉事務所等とが連携した「就労支援チーム」により、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援を実施するとともに、福祉事務所の生活保護受給者就労支援員の増員（550名→3050名）を図ったところであり、引き続き生活保護世帯に対する就労支援を強化する。

(2) 「新しい公共」を活用した生活保護受給者の自立支援

生活保護受給者について、ボランティア活動や就労体験などを通じ、社会的な居場所を確保し、社会生活自立や経済的自立に結びつけるとともに、貧困の連鎖を防止するため、生活保護世帯の子供に対する学習支援や居場所づくりを行う必要がある。このため、地方自治体が、社会活動に取り組む「新しい公共」と言われる企業、NPO、市民等の協力を得て、生活保護受給者の自立支援を推進する。

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」

1 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」を強力に推進する。

2 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

1. 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等

- (1) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進（再掲）

パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を実施する。

- (2) 有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等
有期契約労働者について、均衡待遇の確保、正社員転換を行う事業主に対する助成措置の実施等を行う。

また、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、必要な施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。

- (3) 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進

労働者派遣法改正案の早期成立を図り、成立後には、派遣労働者と派遣先労働者との均衡待遇などの着実な実施を図る。

2. 最低賃金の引上げ

(現状) : 最低 : 629 円 (佐賀、長崎、宮崎、沖縄)、最高 : 791 円 (東京)、全国加重平均 : 713 円 (2009 年)

- (1) 生活保護と地域別最低賃金との乖離の解消を進める。
- (2) 厚生労働省と経済産業省で「中小企業支援等の最低賃金引上げ対策検討チーム」を設置し、調査等の進め方や引上げに当たっての中小企業支援策のあり方等について検討を進める。
- (3) 最低賃金引上げの課題等の調査・検討 (平成 22 年度予算 1 億円計上)

※ 最低賃金の引上げについては、特に、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を含め、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。

3. 労働時間短縮の促進

《目標 1》年次有給休暇の完全取得を目指しつつ、年次有給休暇取得率を、2020 年に、70%とする。

(現状) : 47.4% (2008 年)

《目標 2》週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を、2020 年に、現在の 5 割減とする。

(現状) : 10.0% (2008 年)

- (1) 「ワーク・ライフ・バランス」(「仕事と生活の調和」) の実現に向けた働き方の見直しの促進

労働時間をはじめとする働き方のルール的一面からワーク・ライフ・バランスを推進する。

このため、まず労働時間等設定改善法に基づく「指針」の見直しにより年次有給休暇の取得促進を図るとともに、今後の景気回復期も含め、長時間労働を抑制し、年次有給休暇の取得促進を図るため、これらの取組を進める企業に対する支援を拡充する等労働時間等の設定改善に向けた環境整備を推進する。

- (2) 改正労働基準法の施行等による長時間労働の抑制
月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げる改正労働基準法の平成22年4月からの施行を踏まえ、事業場に対する36協定の適正化指導や、中小企業における割増賃金率引上げの好事例の情報提供等を実施する。

4. 育児休業等の取得促進

- (1) 改正育児・介護休業法の着実な施行（再掲）
育児期の短時間勤務制度の義務化、父母がともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長（パパ・ママ育休プラス）等を内容とし、本年6月30日から施行された改正育児・介護休業法を着実に施行。

- (2) 育児休業・短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備（再掲）

短時間勤務や育児休業等に関する人事管理のマニュアルや好事例集の作成・周知等や、いわゆる「育休切り」等のトラブル防止のための体制整備等の推進。

中小企業を重点に、短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主への助成措置を実施。

さらに、公共調達（一般競争入札総合評価落札方式）において、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みを普及する。

また、新成長戦略（基本方針）に盛り込まれている、幼保一体化の推進や利用者本位の保育制度に向けた抜本的な改革等について、本年6月29日に基本的方向が決定されたところ。育児休業中の経済的支援についても、育児休業～保育～放課後児童対策への切れ目のないサービス保障を検討する中で、検討を進めることとなる

- (3) 次世代育成支援に取り組む事業主への支援（再掲）
次世代法に基づく行動計画策定及び認定等を目指す事業主に対する支援を実施。

- (4) 母性健康管理の推進（再掲）
母性健康管理指導事項連絡カードの活用等により、妊娠中及び出産後の女性労働者に対する適切な健康管理を推進。

5. 短時間正社員制度の導入・定着の促進（再掲）

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。

※ 短時間正社員制度とは、所定労働時間（所定労働日数）が短いながら、フルタイムの正社員と同等（時間比例）の待遇が得られる働き方を、企業が、就業規則等において制度化しているもの。

6. 適正な労働条件下でのテレワークの普及促進

テレワーク・セミナーやテレワーク相談センターを通じ、労働条件面での啓発・助言を行い、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進する。また、在宅就業の仲介機関による安定的な仕事の確保の支援等により、適正な在宅就業環境の整備を図る。

7. 労働災害防止対策の推進

《目標》労働災害のない社会を目指しつつ、労働災害発生件数を2020年までに30%引き下げる。

（現状）：休業4日以上死傷災害：119,291件（2008年）

事業者による労働災害のリスクの評価及びその低減措置（リスクアセスメント等）を促進し、墜落・転落災害の防止、安全な機械設備の普及、労働者の健康確保のための取組の強化、化学物質の管理の充実等の労働者の安全と健康の確保対策を推進する。

8. 企業におけるメンタルヘルス対策の推進

《目標》2020年までに、必要な労働者全てが、メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場にする。

（現状）：企業の割合：33.6%（2007年労働者健康状況調査）

精神障害等による労災支給決定件数が増加していること、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が約6割であること、等を踏まえ、一般健康診断時におけるメンタル不調の把握及び医師の意見に基づく対応等、職場におけるメンタルヘルス対策の在り方を検討し、必要な対応を行う。

9. 職場における受動喫煙防止対策の推進

《目標》2020年までに受動喫煙のない職場にする。

（現状）：46%（2007年）（2007年労働者健康状況調査）

受動喫煙による労働者の健康障害を防止するため、事業者による職場の全面禁煙又は空間分煙による受動喫煙防止に向けた取組

の強化を図る。また、事業者に対し、効果的な分煙対策のための技術的指導、経済的基盤の弱い中小企業に対する分煙設備の設置に係る財政的支援を実施する。

10. 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促進

労働基準関係法令の履行確保のため、労働基準監督行政の強化を図るとともに、増加を続ける個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進を図るため、体制の強化及び一層の業務効率化を図る。

また、学生、労働者等が、働く上で必要な労働関係法制度や企業の社会で果たしている役割についての基礎的な知識を得ることができるよう、情報提供や教育の充実を図る。

※ 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、その変化に合わせて変更することがあり得る。