

職業安定分科会雇用保険部会(第87回)	参考資料1
平成25年5月23日	

成長のための労働政策 ～施策の具体化に向けて～

平成25年4月23日
厚生労働大臣 田村憲久

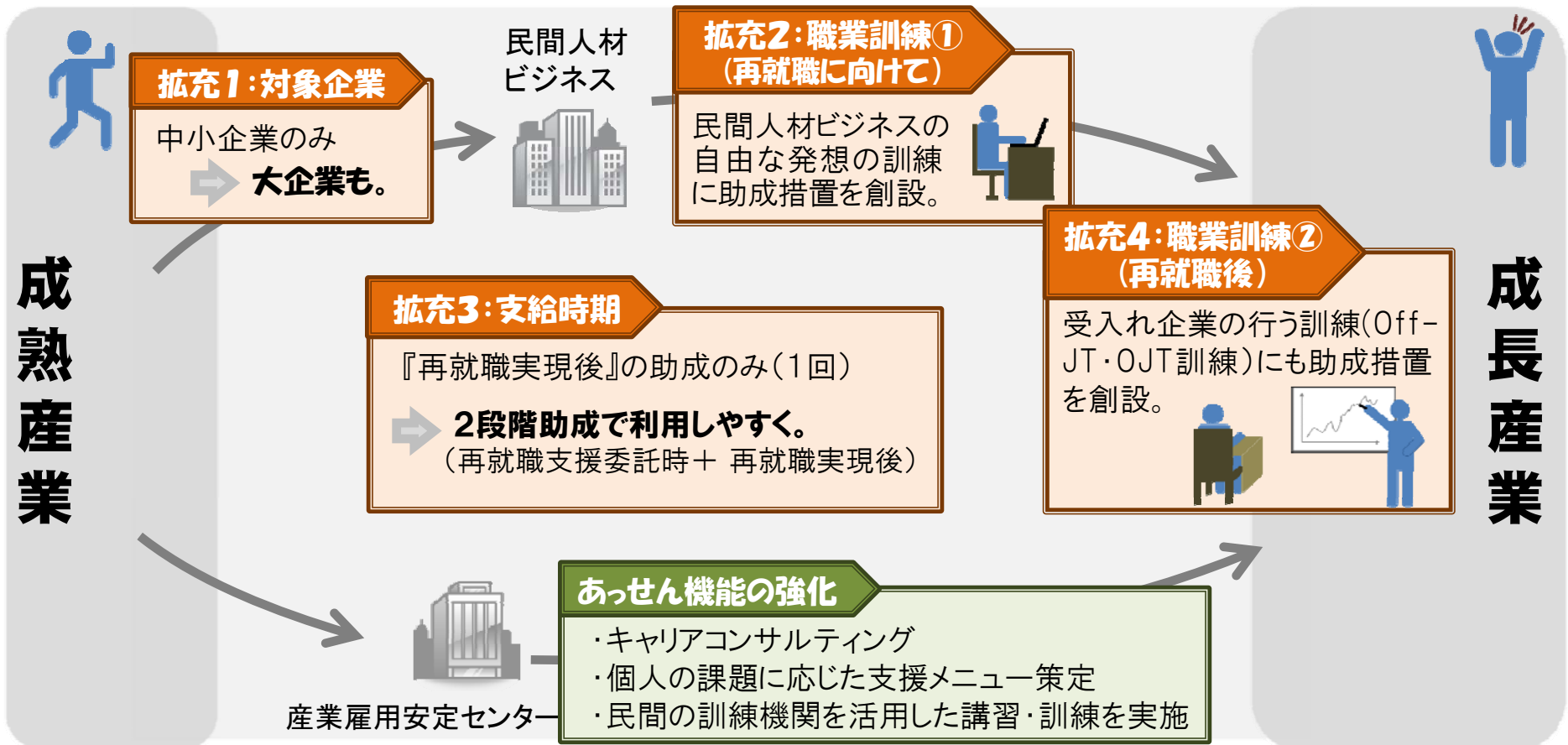
行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策シフト

労働移動支援助成金の抜本拡充


- 離職する労働者の再就職支援を民間人材ビジネスに委託した事業主に助成する労働移動支援助成金を抜本拡充。

産業雇用安定センターの支援強化

- 出向・移籍のあっせんを行う産業雇用安定センターのあっせん機能を大幅に強化。



社会人の学び直し支援 ～人材力強化の観点からの雇用保険制度の見直し（検討）等～

 **社会人**


離職者


在職者

社会人への支援 ～雇用保険制度の見直し～

- 若年者等の学び直しに対する支援措置の実施
- 非正規雇用労働者等のキャリアアップのための自発的な教育訓練（資格取得）に対する支援措置の実施



 **企業**



在職者


企業への支援

従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成の実施



学び直しプログラム

※ 文部科学省や経済団体等と連携して検討されたカリキュラムも含まれる。



キャリアアップ

円滑な労働移動

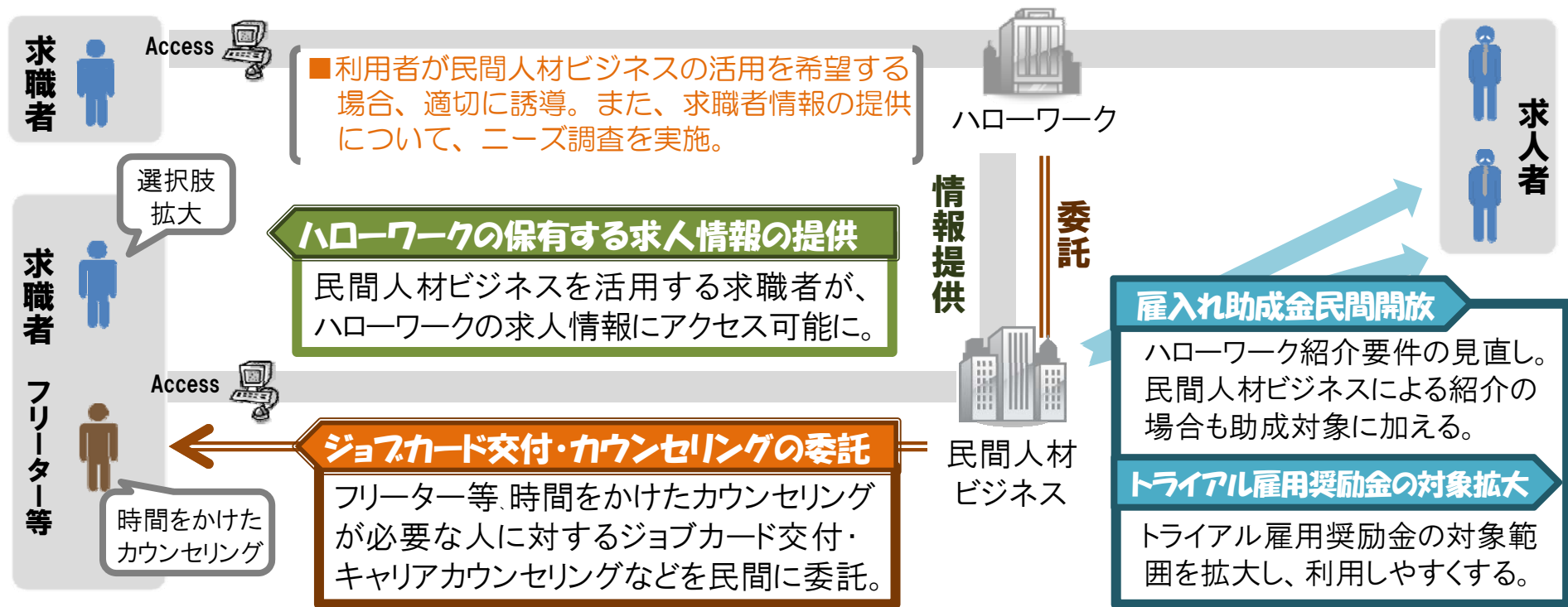
民間人材ビジネスの活用等によるマッチング機能の強化

ハローワークと民間人材ビジネス等との連携

■ハローワークの保有する求人情報を民間人材ビジネス・地方自治体に提供。

■トライアル雇用奨励金などの雇入れ助成金を民間に開放（ハローワーク紹介要件の見直し）

■キャリアカウンセリング、ジョブカード交付に民間人材ビジネスを活用



更なる民間人材ビジネスの活用

■学卒未就職者等について、紹介予定派遣を活用した正社員就職を支援

■育児・介護等で仕事の現場を離れていた者に対し研修と職業紹介を一体的に実施する民間の職業紹介事業者を支援

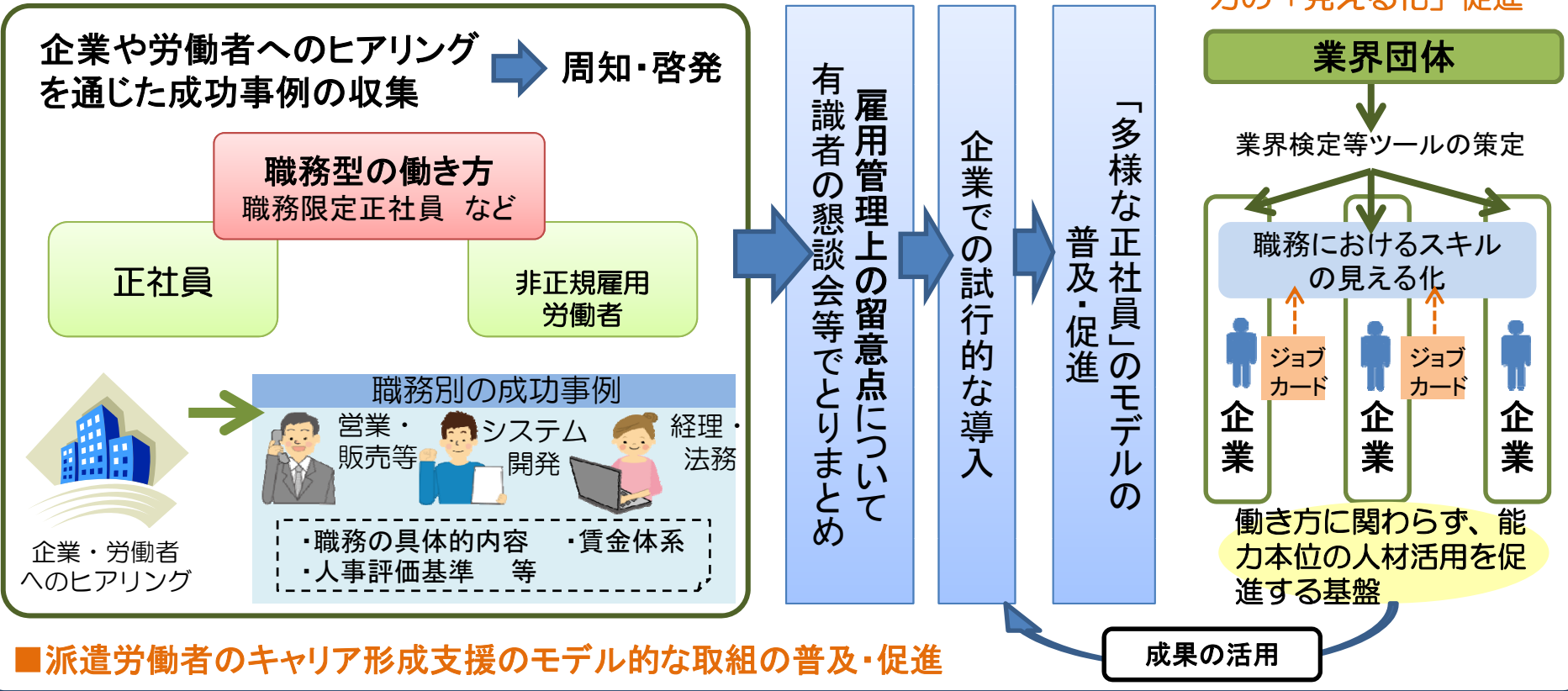


「二極化」した働き方から「多元的」な働き方へのシフト

企業による「多元的で安心できる働き方」の導入促進に向けた環境整備

■職務に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進

■職務における職業能力の「見える化」促進



■派遣労働者のキャリア形成支援のモデル的な取組の普及・促進

労働時間法制の検討

■ ワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から、労働政策審議会での労使により総合的に議論

持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

■ 中小企業への支援を拡充しつつ、最低賃金の引上げに努める

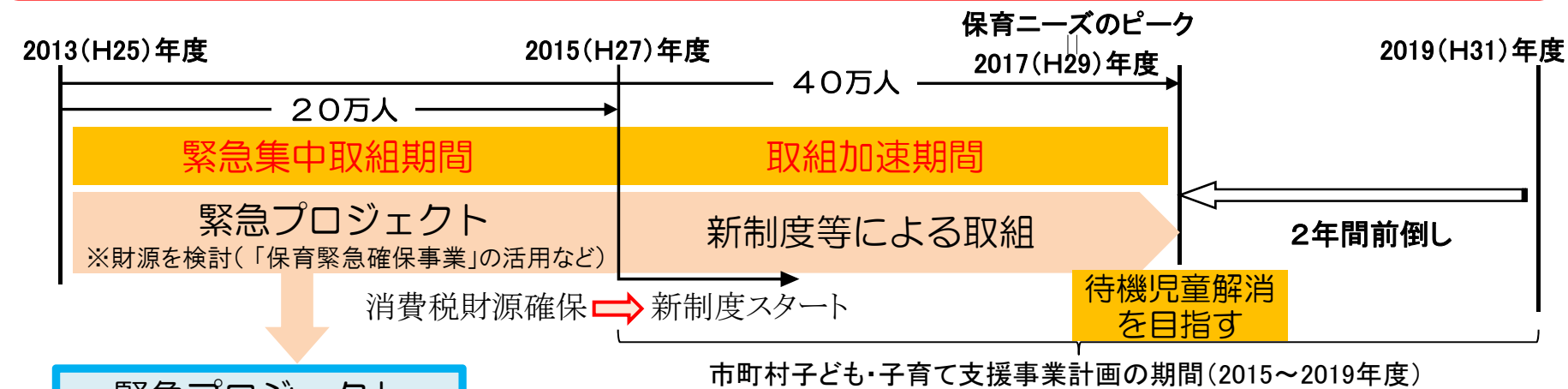


待機児童の早急な解消

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、2年後の子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶「**緊急集中取組期間**」(平成25・26年度)で**約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援を用意。**
※地方自治体が更にペースアップする場合にも対応。
- ▶「**取組加速期間**」(平成27～29年度)で更に整備を進め、**上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保。**
- ▶保育ニーズのピークを迎える**平成29年度末までに待機児童解消を目指す。**



緊急プロジェクト

取組自治体

支援パッケージ ～5本の柱～

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育の量拡大を支える保育士確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業など新制度の先取り
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

※保育緊急確保事業その他の消費税財源を用いた施策として行うほか、所要の財源を検討。

緊急プロジェクト（平成25・26年度）

コンセプト

- 意欲のある地方自治体を強力に支援（市町村の手上げ方式）
- 今後2年間でできる限りの保育の量拡大と待機児童解消を図る。
- 参加市町村は、待機児童の減少目標人数、保育の整備目標量を設定。

支援パッケージ～5本の柱～

<計画の策定>

- ・待機児童の減少目標人数
- ・保育の整備目標量

取組自治体

計画

国

支援パッケージ

・パッケージによる万全の支援

① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）

- 施設整備費の積み増し。中でも都市部に適した賃貸方式を活用し、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進。
- 用地の確保が難しい都市部の事情に対応し、国有地等を積極的に活用。
- 民有地のマッチング事業を導入（地主と整備事業者の結び付けによる整備促進）。

② 保育の量拡大を支える保育士確保（「ヒト」）

- 潜在保育士の復帰を促進し、他業種への移転を防ぐための処遇改善。
- 認可外保育施設で働く無資格者の保育士資格取得支援。

③ 小規模保育事業など新制度の先取り

- 小規模保育（運営費、改修費、賃借料等を支援）、幼稚園での長時間預かり保育など、新制度を先取りして実施（即効性のある受け皿確保）。
- 利用者支援の先取り実施（保護者と適切な施設・事業の結び付け）。

④ 認可を目指す認可外保育施設への支援

- 認可保育所に移行する意欲のある認可外保育施設について、改修費、賃借料、移転費、資格取得費、運営費等を国が支援し、質の確保された認可保育所へ5年間で計画的に移行できるようにする。

⑤ 事業所内保育施設への支援

- 企業からの強い要望を踏まえ、「自社労働者の子を半数以上」とする助成要件を緩和する。

若者の安定雇用の実現①

就職活動から職場で活躍するまでの総合サポート

在学中

卒業後

就職後

正社員就職の支援

卒業後も正社員就職を諦めさせない

職場で活躍するための就職後の能力開発

学生等

■ 中小企業とのマッチング強化

- ・ 若者応援企業の普及拡大
- ・ ハローワークと大学等との連携強化等

■ キャリア教育の充実

■ 4～6月の集中的支援

■ 就職先が一定期間決まらない学卒者に対し、紹介予定派遣を活用し正社員就職を促進

■ 既卒3年新卒扱い、通年(秋季)採用の拡大

企業

新入社員

(中小企業)

訓練

新入社員

(中小企業)

訓練

新入社員

(中小企業)

訓練

■ 新入社員の訓練を行う中小企業団体の支援

中小企業団体等

支援

■ 就職後のキャリア相談
就職後もインターネットで無料キャリア相談ができる「キャリア相談メール事業(仮称)」を開始

■ 定着支援
新卒応援HW等での就職者の情報をもとに継続的にフォローアップ

■ 早期離職防止のための取組の強化
・ 「若者応援企業」を活用した企業ごとの就職関連情報等の公開促進
・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業への対応策の強化

若者の安定雇用の実現②

フリーター等の正規雇用化等

フリーター等



■ わかものハローワークの充実



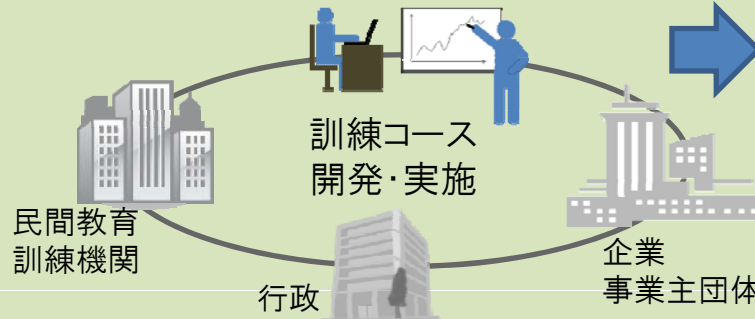
支援拠点の充実

ハローワークからの誘導

ニーズに応じた支援メニューの提供

- ・社会人としての基礎力を付与するためのセミナー
- ・トライアル雇用や求職者支援制度の活用
- ・ジョブ・カードを活用したマッチング 等

■ 地域レベルのコンソーシアムによる訓練コースの開発・実施



身近な地域で
地域ごとの企業ニーズを踏
まえた訓練を
提供

■ 有期実習型訓練や日本版デュアルシステム等の企業現場での実習を重視した訓練の実施

正規雇用化



■ 若者が技能者を目指す環境の整備
若者が技能者を目指す環境整備のため、「ものづくりマイスター制度」を普及

■ 地域若者サポートステーションによる継続的支援

女性が活躍する社会の実現

スキルアップや就業継続の積極的支援

■ 女性の活躍促進・両立支援に取り組む企業への支援

- ・ ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援についての企業の自主的な取組を促進するため、助成措置等による支援
- ・ 企業表彰制度、イクメンプロジェクトの拡充等

■ 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立に向けた環境整備

- ・ 平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討
- ・ 女性の活躍状況の情報開示促進に向けたキャンペーンの実施
- ・ メンターやロールモデルの普及、教育訓練機会の拡充
- ・ 子が3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得しやすい職場環境作り
- ・ 子の看護休暇を取得しやすい職場環境作り



キャリア形成での目標



【ロールモデル】

豊富な職務経験を持ち、模範となる社員

助言・指導
相談

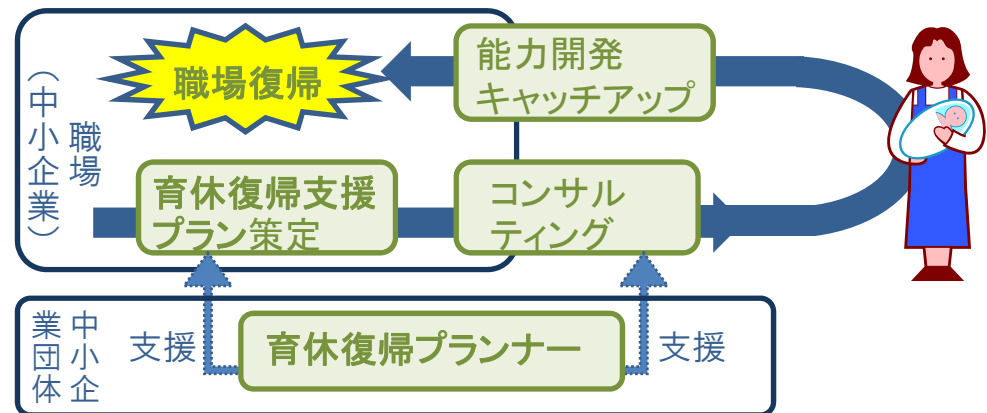


【メンター】

後輩から相談をうけ、問題解決に向けサポート

育休復帰や再就職の総合的支援

■ 育休後の円滑な職場復帰のための「育休復帰支援プラン（仮称）」の策定支援



■ 子育て女性の再就職の総合的な支援

- ・ 託児付きセミナーの新設
- ・ マザーズハローワークの拡大

■ ブランクのある女性のスキルアップ・活躍支援

- ・ 社会人の学び直しプログラムや「カムバック支援サイト」の創設により学び直しを支援
- ・ 復職した子育て女性の職業訓練に取り組む企業への助成創設
- ・ ブランクのある女性が働きやすい雇用管理モデルの普及促進