

雇用政策研究会報告書案
(たたき台：目次)

序章 成長のための雇用政策

第 1 章 人的資源の最適配置と最大活用

- (1) 現在の労働力配置の状況
- (2) 内部労働市場（企業内部での人材配置と活用）の課題と方向性
（企業内の労働力配置の柔軟性と長期的な人材育成は日本企業の強み）
（内部労働市場の今後）
- (3) 外部労働市場の課題と方向性
（外部労働市場の役割）
（労働移動の現状）
（外部労働市場の三要素：マッチング機能、能力開発・能力評価、良質な雇用機会）
- (4) マッチング機能の強化の取組
（マッチング機関がそれぞれの強みを活かして最大の効果を発揮するために）
（民間人材ビジネスの活性化・活用）
（民間人材ビジネスとハローワークの連携）
（地方公共団体とハローワークの連携）
（ハローワークの機能向上：P D C Aによる継続的な改善、職員の資質の向上、I Tを活用したイノベーション）
（その他のマッチング機能）
- (5) 失業なき労働移動のための切れ目のない支援
- (6) 人材の能力を最大に発揮させるための雇用管理
（質の高い成長、質の高い雇用管理）
（労使コミュニケーション、労使自治の尊重、紛争処理）

第 2 章 雇用の受け皿

- (1) 労働需要の変化の方向性
（労働市場は二極化するのか）
（今後、地域の雇用機会の確保が一層課題に）
- (2) 労働需要の増加や、人手不足が見られる分野の課題と対応の方向性
 - ① サービス業
 - ② 介護

③ 建設

④ 農業

(3) 付加価値生産性向上が鍵

第3章 人的資本の質の向上

(1) 企業内人材育成の維持・強化

(2) 個人主導の能力開発への支援

(3) 非正規雇用労働者に対するセーフティネットとしての能力開発の強化

(4) 職業能力の「見える化」

第4章 「全員参加の社会」の実現に向けて

(1) あらゆる状況にある若者をしっかり育成

(2) 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

(3) 高齢者も経済成長の一翼を担う

(4) 障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して

(5) 「女性の活躍は当たり前」という社会へ

(6) 介護と仕事の両立は男性にとっても大きな課題

(7) 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

(8) 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

第5章 2030年・日本の姿

労働力需給推計の結果

まとめ