

前回の雇用政策研究会報告

- ・雇用政策基本方針など

平成26年10月21日
厚生労働省職業安定局

目次

ページ

○仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環を目指して（前回の雇用政策研究会の概要）	1
○雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ	11
○雇用政策基本方針（平成 26 年 4 月 1 日）	12

雇用政策の 将来ビジョン

仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに15.5%減少（2012年との比較））・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

実現に向けた二つの軸

社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場
インフラ」
の戦略的強化

危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

<今後の施策の方向性>

「労働市場インフラ」の戦略的強化

①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

外部労働市場の活性化

<「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築>

- 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
- 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

<意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を>

- 教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、
- 高齢者も成長の一翼を担う
- 「女性の活躍は当たり前」という社会へ、
- 男性の働き方にも多様性・柔軟性を、
- 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、
- 様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、
- 外国人材の活用

⑤「全員参加の社会」 の実現

①労働市場の将来ビジョン ～人材の最適配置と最大活用～

<企業内部での人材育成・配置・活用(内部労働市場)の課題>

- 我が国の典型的な雇用慣行では、企業は新規学卒者を定期一括採用し、業務の実践の中で技能形成。
- 市場で買えない技術やノウハウを組織内で創造し、それを競争力として活用。
- 一方で、労働者の主体的なキャリア形成の選択や専門性の深化が重視されていない、雇用保障の一方で業務量の増加にまず残業で対応するため残業が削減しにくい等の課題。
- 経済環境変化の中で、内部の人材育成だけでは間に合わない、中高年正社員が過剰だと感じる企業も。

<外部労働市場の課題>

- 産業間、さらには産業内でも労働力の過不足の状況があり、人的資本の効率的な活用が不十分。
- 事業活動の新陳代謝、事業の先行きの不確実性の高まり。
- 労働者の職業生涯の長期化により、職業生涯を通じて1企業で働き続けることが困難に。
- これまでは企業・企業内部による人材活用が中心で、在籍企業と関係ない企業への転職の支援体制などが未整備。受け皿となる雇用機会の量、質が不十分。

労働市場の将来ビジョン

- 「内部の人材育成・配置・活用」と「外部労働市場による人材の調達」の組み合わせは、各企業がその戦略に基づき、構築（**「内部労働市場と外部労働市場の活用のベスト・ミックス」**）

<内部労働市場>

- 内部労働市場の改善のための企業の自主的努力への支援。
- 内部労働市場と外部労働市場のあり方は密接に関係。外部労働市場と企業内の雇用管理制度の関係づけ(職務要件の精緻化等)が必要に。

<外部労働市場>

- 外部労働市場活用が選択肢となり得るよう**「労働市場インフラ」の戦略的強化**
 - **「能力開発・能力評価制度の整備」**
「マッチング機能の強化」
- 外部労働市場の強化のためには、これに加え「良質な雇用機会の創出」が必要であり、産業政策と連携して取組。

②-1「労働市場インフラ」の戦略的強化～外部労働市場の整備～

<1.人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」の推進>

【現状・課題】

- 長期的な人的資本を形成し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、日本経済社会の発展、といった好循環を生み出すことが重要。
- 企業内の人材育成も推進しつつ、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練等、職業能力を開発するルートが多様化がこれからの課題。
- 外部労働市場の活性化のために、企業における職務の明確化、職業能力の「見える化」の推進が必要。

【今後の方向性】

○企業内の人材育成

- 職場の実践(OJT)の中で、労働者の技能形成を促すことが一層必要。
- 技術革新への対応、体系的な知識の習得などのために off-JTも戦略的に取り組むべき。大学等が学習機会を積極的に提供することが必要。
- 教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練について行政がコスト、ノウハウ面の支援を強化する必要。

○個人主導の能力開発への支援

- 技術の変化により、習得した技能の無用化に備え、職業・産業共通の能力を、学生時代、就職後を通じて習得することが必要。
- より実践的・具体的な能力開発が行えるよう、
・企業の求める職業能力、労働者が有する職業能力の明確化
・キャリア・コンサルタントなど企業内外での相談体制の整備が必要。

○民間部門と公共部門の連携

- 対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練の受講機会が確保されるよう「公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックス」を目指す。
- 民間教育訓練機関の育成・振興のため、質の向上に向けた取組の評価が必要。
- ものづくり分野の人材は、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター・カレッジにおける高度な訓練の実施が一層重要。

○職業能力の「見える化」

- 多様な働き方の推進等にあわせて、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題である業種を重点に、各業界固有かつ業界共通性の高い能力評価として業界検定等の「ものさし」を整備することが重要。
- 個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要。
- 今後、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の議論も踏まえ、職業能力評価体系の整備、教育訓練等関連制度との統合的運用等を行っていく必要。

<2.マッチング機能の強化>

【現状・課題】

- ハローワーク、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体、縁故(前の会社のあっせん等)など様々な機関が、それぞれの得意の分野・手法により機能を果たすとともに、必要に応じて連携。 → **外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化**

【今後の方向性】

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

○民間人材ビジネスの活性化・活用、ハローワークとの連携

- 民間人材ビジネスの機能がより一層発揮されるよう、ビジネス・モデルの開発への支援等の環境整備を進めることが必要。
- 利用者が自身にあった事業者を選択できるよう、各事業者が自社の強みをよりわかりやすく伝えるような環境整備が必要。
- 安心して民間人材ビジネスを利用するために、行政と業界団体が連携して質の向上を推進することも重要。
- 民間人材ビジネスとハローワークが連携し、外部労働市場のマッチング機能を強化。
(学卒未就職者の就職支援等、民間人材ビジネスの強みを発揮できるものを委託・ノウハウ構築等)

○地方公共団体とハローワークの連携

- 地方自治体とハローワークとの連携を引き続き強化。
 - ・ハローワークの職業紹介等と地方公共団体の福祉等の業務をワンストップで一体的に取り組む業務
 - ・地方自治体と国との雇用対策協定

○外部労働市場全体のマッチング機能を高めるインフラとしてのハローワーク

- (例) ・求人情報を民間人材ビジネス、地方公共団体といった他のマッチング機関に提供。
・来所する求職者に対して、自ら行うサービスに加えて他のマッチング機関への情報や様々な機関を利用した求職活動の進め方について助言。

○ハローワークの改革・機能向上

- ・ハローワークごとの評価制度の導入など、目標設定や管理手法を検討。
- ・職員の専門性やマネジメントスキルの向上。
- ・IT技術活用による、労働市場の把握・分析、データに基づいた効果的なマッチング。
- ・求職者の多様な求職活動への支援。(例 対面の相談以外は、ハローワークに通わず自宅でパソコンを活用して求職活動)

<個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理>

【現状・課題】

- 企業業績の向上のためには、質の高い人材の量的確保だけでなく、個々の労働者の意欲を高めることが必要であり、それに雇用管理(採用、処遇、配置、退職等)のあり方が大きく影響。
- 労使コミュニケーションは、労働者による仕事の工夫を引き出すとともに、苦情や不満を解消し、生産性の向上に寄与。
- 「標準」、「典型」とされてきた雇用慣行が変容しつつある現在、労使の話し合いの重要性は高まっている。

【今後の方向性】

- 公正で納得できる処遇、キャリア形成に配慮した人事配置など、労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理が必要。
- 企業内の苦情・紛争処理の仕組みの整備、企業外の紛争処理制度の周知。
あわせて、労働者が自らの権利を理解するため労働法等の教育が必要。
- 企業環境の変化の中では、特に、当事者である経営者と労働者の話し合い、試行錯誤が必要。

<良質な雇用機会の創出>

【現状・課題】

- 近年、雇用が増加しているのは付加価値生産性が相対的に低い部門。
- IT化による定型業務の減少に加え、高齢化、世帯規模縮小等により労働集約的な産業の伸びが想像される。
- サービス業、介護、建設等の労働集約的な産業では離職率が高い、処遇が悪い等を背景に人手不足。
- 労働移動を円滑に行うためには、良質な雇用機会の創出が不可欠。

【今後の方向性】

- 付加価値生産性の高い仕事(非定型・高スキル)を増やすこと、高い付加価値を作り出せる人材を育成することが重要。
- 雇用は生産活動の派生需要。産業政策により良質な雇用機会の創出が必要。
製造業は1つの成長の軸。引き続き適切な産業政策が必要。
- サービス業、介護、建設、農業など労働集約的な分野は、技術進歩による自動化・省力化の余地の追求を図るとともに、雇用環境の改善のために、業界や業所管省庁による対応も必要。

⑤-1「全員参加の社会」の実現に向けて

- 生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちはだかる壁を乗り越えていくためにも、「**全員参加の社会**」の実現は**最優先の課題**。
- 「**全員参加の社会**」に**ふさわしい働き方の構築**(多様な働き方、時間意識の向上等)と**意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を提供**することが求められる。

<1.「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築>

①労働者の希望を生かした多様な働き方の実現

- いわゆる正社員とそれ以外の非正規雇用労働者という二分法ではなく、それぞれの層に応じた適切な対応がとられるべき。
- 正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者(不本意非正規)に関しては、正規雇用への転換に向けた支援が必要。
- パートタイム労働者や派遣労働者などとして働き続けることを希望する者に関しては、能力開発、希望に応じキャリアアップに向けた支援、処遇の改善を図っていくことが必要。
- 労働者がライフスタイル等に応じた働き方を通じて能力発揮が出来るよう、「多様な正社員」の普及・促進を図るなど、多様な働き方が提供される環境整備が必要。

②「時間意識」を高め、「正社員=いつでも残業」を変えよう

- 恒常的な長時間労働は、人的資本の形成、メンタルヘルスなど健康の維持、女性の活躍にとって大きな課題。
- 恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇が円滑に取得できる働き方を進めていくため、社会全体のコンセンサス形成と総合的な対策が講じられることが必要。
- 多様な働き方の推進、恒常的な長時間労働の是正といった働き方の改革のためには、制度的な取組のほか、労と使が実現に向けて十分話し合うことが重要。
- 労働者自身も効率的に仕事を進めることが重要であると認識を持つこと、上司や会社も仕事の効率性を評価することが重要であるほか、上司の人事評価に部下の長時間労働の状況や有給休暇取得状況を反映させる取組の検討も必要。
- 政府も、企業、労働者の取組が進むよう、より実効性のある枠組みについて検討を行う必要。

⑤－2「全員参加の社会」の実現に向けて

＜2. 意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を＞

①教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある**若者**にキャリア形成のチャンスを提供

- ・若者は将来の我が国を支える貴重な存在。
- ・在学中からの職業意識の涵養・就職活動時の若者と企業とのマッチング・就職後の定着支援等総合的かつ体系的な対策が必要。
- ・教育行政と労働行政の連携強化が必要。インターンシップなど職場体験が適正に実施されるとともに、その機会を充実。
- ・若年層を恒常的に大量雇用し、低水準の過酷な労働条件で、キャリアや技能の形成が期待できない労働を強いるようなビジネス・モデルは見直しを。

②**高齢者**も成長の一翼を担う

- ・我が国の成長のためには、高齢者、特に団塊の世代の更なる活躍が不可欠。この世代の「社会参加モデル」の構築の可否が経済社会へ大きなインパクト。
- ・生涯現役社会を実現すべく、様々な働き方や活躍する場を創造すべき。
- ・高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手として、企業から地域への移行の架け橋となるような取組が必要。

③「**女性**の活躍は当たり前」という社会へ

- ・女性が結婚・出産後も継続して働き活躍できる、また離職した場合でも再就職して活躍できるような取組の推進が必要。
- ・更なるポジティブ・アクションの推進のため、女性の管理職等への登用状況の情報開示、助成金や税制上の措置等により実効性のある取組を推進していく必要。

④**男性**の働き方にも多様性・柔軟性を

- ・各人の家庭責任、健康状態、能力開発意欲等にあわせ、労働時間や勤務形態が選択できることが必要。
- ・恒常的な長時間労働の是正はもとより、家事・育児参加を促進するための環境整備が必要。

⑤**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

- ・障害者等がその能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生活を送ることができることが必要。
- ・精神障害者等の就労支援の強化や福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行の一層の推進が必要。

⑥**様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たち**を支援

- ・生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭、刑務所出所者、社会から孤立し十分な支援が届いていない者等の支援が必要。

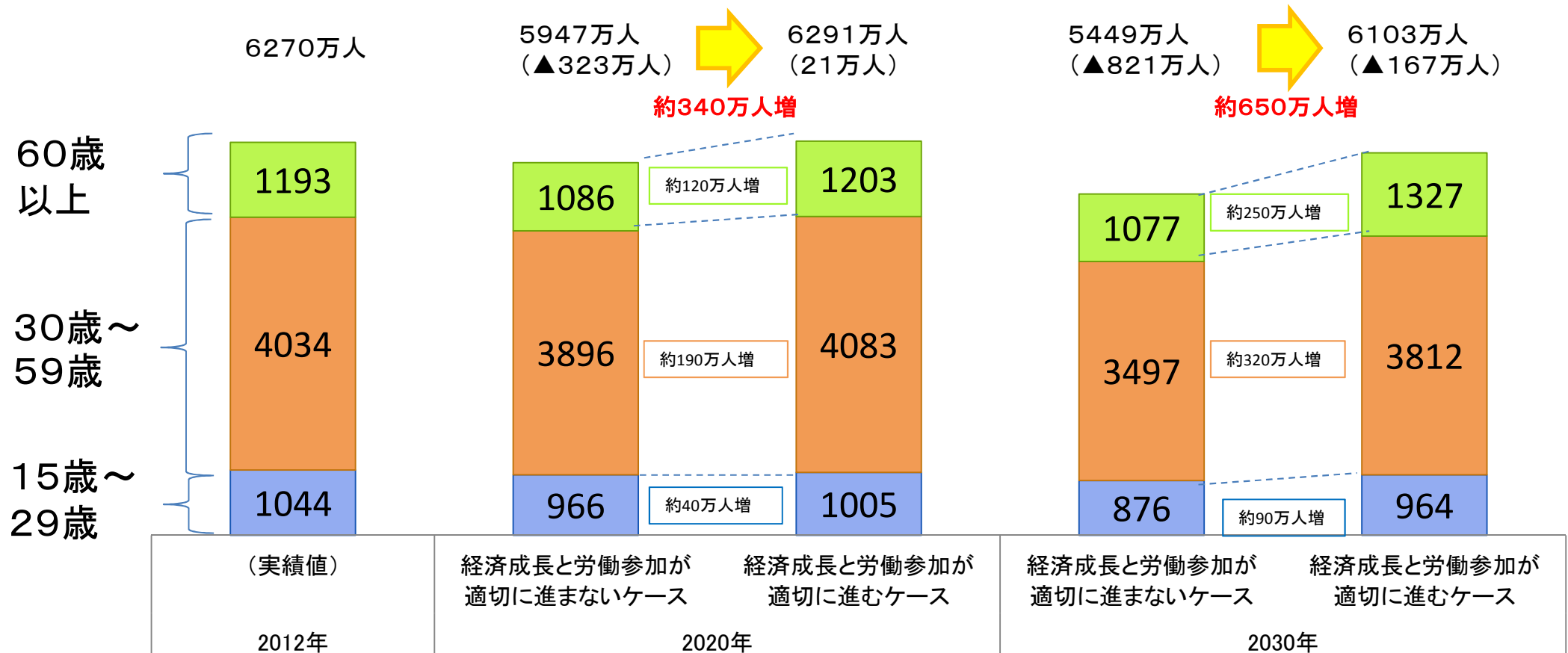
⑦**外国人材**の活用により我が国の経済活性化を

- ・高度外国人材の受け入れ・定着に政府全体で取り組む必要。
- ・定住者(日系人など)、日本人の配偶者等の就業推進も重要。7

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(1)

○ 「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)

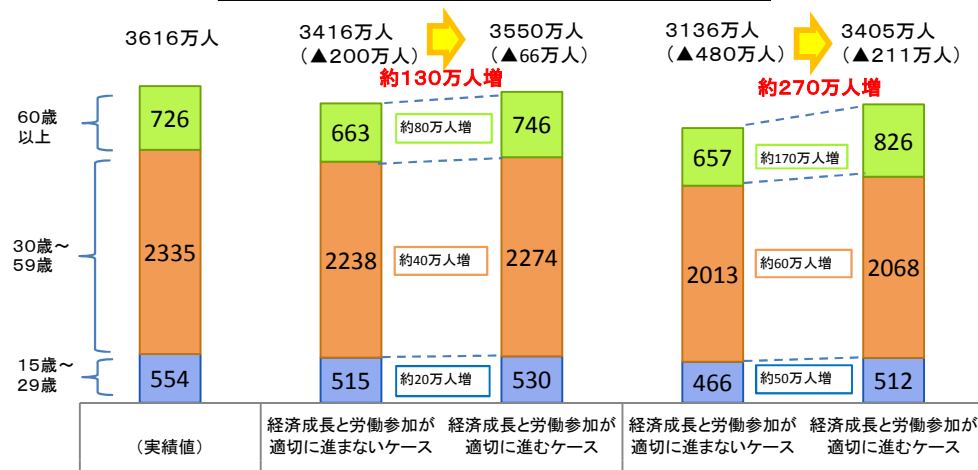


資料出所:2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

○ 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高齢者層の労働力率は上昇し、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」より、2030年時点での就業者数は約270万人増となるが、人口減少の影響で、2012年比で211万人減少する見込み。

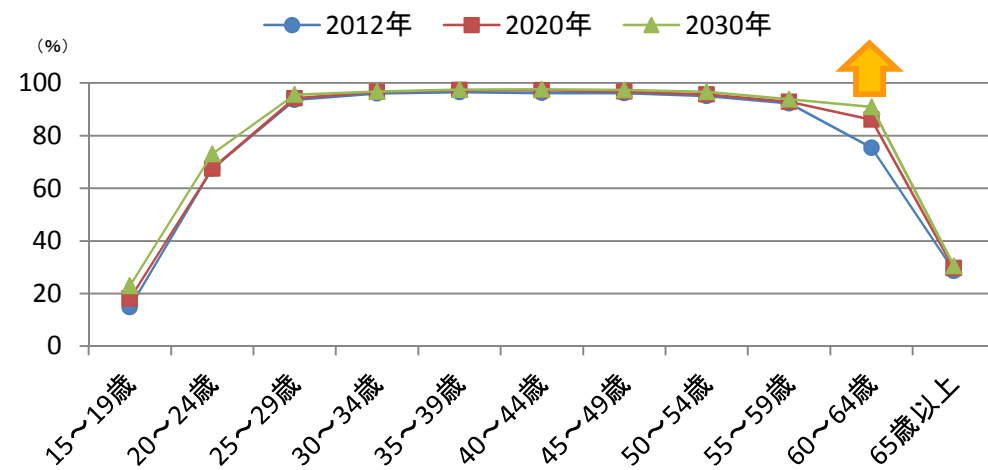
○ 「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消するため、「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」よりも、2030年時点での就業者数は約380万人増となり、人口減少下にも関わらず、2012年比で43万人の増加となる見込み。

2030年までの就業者シミュレーション(男性)

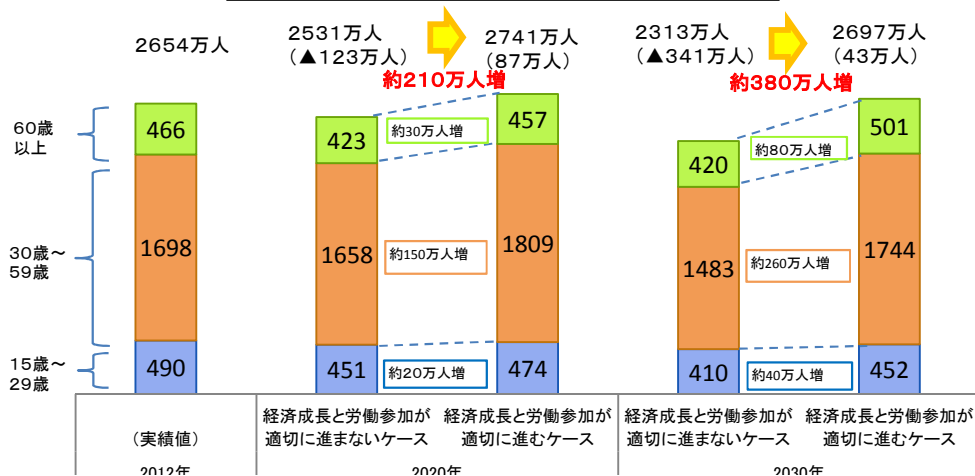


男性の労働力率の見通し

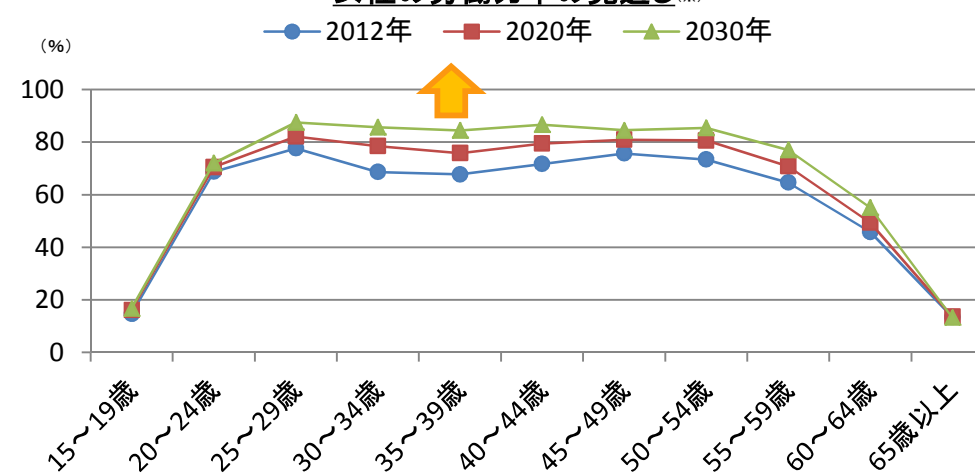
※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し



2030年までの就業者シミュレーション(女性)



女性の労働力率の見通し



労働力需給推計の活用による政策シミュレーション(3)

○「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の場合、大幅な人口減少下にある2030年でも、医療・福祉の就業者数は962万人(2012年706万人)となる。また、製造業の就業者数は994万人(2012年:1032万人)となる。

	2012年 実績値	2020年			2030年		
		経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進まないケース	経済成長と労働参加が 一定程度進むケース	経済成長と労働参加が 適切に進むケース
産業別 就業者数 (万人)							
農林水産業	240	215	233	248	173	201	220
鉱業・建設業	506	459	464	470	409	413	416
製造業計	1032	951	986	1048	870	926	994
食料品・飲料・たばこ	145	126	131	138	98	111	118
一般・精密機械器具	133	128	136	143	113	129	139
電気機械器具	157	146	156	168	132	147	158
輸送用機械器具	115	94	97	105	93	98	103
その他の製造業	482	457	465	494	434	441	476
電気・ガス・水道・熱供給	31	29	30	31	24	25	27
情報通信業	209	219	223	228	216	223	242
運輸業	319	302	309	313	275	279	297
卸売・小売業	1093	979	990	1042	806	867	941
金融保険・不動産業	248	210	212	220	175	176	205
飲食店・宿泊業	325	302	308	316	249	269	299
医療・福祉	706	800	834	850	908	944	962
教育・学習支援	295	265	265	266	220	220	223
生活関連サービス	163	144	151	163	114	147	160
その他の事業サービス	319	314	319	324	292	309	334
その他のサービス	449	467	470	477	468	475	504
公務・複合サービス・分類不能の産業	335	291	293	293	248	251	279
産業計	6270	5947	6088	6291	5449	5725	6103
2012年との差							
農林水産業		-25	-7	8	-67	-39	-20
鉱業・建設業		-47	-42	-36	-97	-93	-90
製造業計		-81	-46	16	-162	-106	-38
食料品・飲料・たばこ		-19	-14	-7	-47	-34	-27
一般・精密機械器具		-5	3	10	-20	-4	6
電気機械器具		-11	-1	11	-25	-10	1
輸送用機械器具		-21	-18	-10	-22	-17	-12
その他の製造業		-25	-17	12	-48	-41	-6
電気・ガス・水道・熱供給		-2	-1	0	-7	-6	-4
情報通信業		10	14	19	7	14	33
運輸業		-17	-10	-6	-44	-40	-22
卸売・小売業		-114	-103	-51	-287	-226	-152
金融保険・不動産業		-38	-36	-28	-73	-72	-43
飲食店・宿泊業		-23	-17	-9	-76	-56	-26
医療・福祉		94	128	144	202	238	256
教育・学習支援		-30	-30	-29	-75	-75	-72
生活関連サービス		-19	-12	0	-49	-16	-3
その他の事業サービス		-5	0	5	-27	-10	15
その他のサービス		18	21	28	19	26	55
公務・複合サービス・分類不能の産業		-44	-42	-42	-87	-84	-56
産業計		-323	-182	21	-821	-545	-167

出典：2012年実績値は総務省「労働力調査」(労働力需給推計の表章産業区分に(独)労働政策研究・研修機構で組み替え)、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が一定程度進むケース:経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定し、労働市場への参加が一定程度進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が一定程度進むケースと同程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)

※統計表の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、産業計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

※労働力需給推計では、派遣労働者は派遣元の産業である「その他の事業サービス」に分類しており、他の産業には派遣労働者は含まれていないことに留意。なお、「労働力調査」においては、2012年まで労働者派遣事業所の派遣労働者は、派遣先の産業ではなく、派遣元の産業に分類されていたが、2013年からは派遣先の産業に分類されるようになった。「労働力調査」の2013年平均の主な産業における派遣労働者の数は次の通りである。製造業:34万人、卸売・小売業:13万人、医療・福祉:9万人。

雇用政策基本方針、全国指針、地方方針のイメージ

※雇用施策実施方針

雇用政策基本方針

【趣旨】

「進路と戦略」で示される政府としての中長期的な雇用対策の基本的考え方を踏まえつつ、改正雇用対策法第4条に規定された国が講ずべき施策に即して策定。

平成26年4月1日に策定済み
(当面5年程度の間的基本的な方向性)

全国指針(毎年度策定)

【策定主体】 厚生労働大臣

【趣旨】

毎年度、「地方方針」の策定に資するために、雇用政策基本方針に盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。

27年度予算成立後、速やかに策定

地方方針(毎年度策定)

【策定主体】 都道府県労働局長

【趣旨】

毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事の意見を聞いて策定する各労働局における雇用施策の方針。

※地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

意見聴取

都道府県知事
(省令事項)

審議、了承

地方労働審議会

27年度予算成立及び全国指針の策定後、
速やかに策定

雇用政策基本方針（平成26年4月1日） 概要

～仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環を目指して～

少子高齢化に伴う人口減少、グローバル化による競争激化など、雇用をとりまく社会や経済は構造変化の中にある。そのような中で、雇用政策の将来ビジョンとして「仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環」を目指し、当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性を以下の通り定める。

1 雇用政策の基本的考え方

(1) 社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 外部労働市場の機能強化に向けて、能力開発・能力の「見える化」、民間人材ビジネス、地方公共団体、公共職業安定所等の連携によるマッチング機能の最大化といった「労働市場インフラ」の整備。
- 公正で納得できる処遇や、キャリア形成に配慮した人事配置等の適切な雇用管理。

(2) 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 労働力人口が減少する中で、働く意欲と能力のある者が参加することができるよう、それぞれに必要とされる支援を実施。
- 特に、社会の担い手となる若者に対して総合的かつ体系的な枠組みによる支援を実施。

2 雇用政策の基本的な方向性

(1) 労働市場インフラの戦略的強化

- 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」
企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
能力評価のものさしを整備し、職業能力の「見える化」を推進 等
- マッチング機能の強化
民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
公共職業安定所ごとの評価制度の導入やITの活用による公共職業安定所の改革・機能向上 等
- 失業なき労働移動のための一体的な支援
求職者・求人企業に関する情報の充実、移動元企業の転職支援促進 等

(2) 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現、各企業の雇用管理の状況について情報開示を推進、労使コミュニケーションの活性化 等

(4) 良質な雇用の創出

雇用志向の積極的な産業政策、サービス業などの人手不足産業の雇用環境の改善、地域の雇用機会の確保 等

(3) 「全員参加の社会」の実現に向けて

- 「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築
労働者の希望を生かした多様な働き方の実現（非正規雇用から正規雇用への転換に向けた支援、能力開発支援、多様な働き方のための環境整備）等
「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう（恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇が円滑に取得できる働き方の実現） 等
- 意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を
教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況の若者にキャリア形成のチャンスを提供
→在学中から就職後まで総合的、体系的な対策を推進 等
「シニアの社会参加モデル」を構築 →様々な働き方や活躍する場の創造 等
「女性の活躍は当たり前」という社会へ→ポジティブ・アクションの更なる推進 等
男性の働き方にも多様性・柔軟性を →家事・育児参加促進 等
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→福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行の推進 等
様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援 →生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭、刑務所出所者等への支援 等
外国人材の活用により我が国の経済活性化を→高度外国人材の受入・定着 等