

平成25年度雇用政策研究会フォローアップ

雇用政策研究会 第1回資料

平成26年10月21日
厚生労働省職業安定局

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

能力開発・能力評価制度の整備

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の多角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。

課題解決につながる主な取組

<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業内の人材育成 	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアアップ助成金やキャリア形成促進助成金等により、非正規雇用労働者をはじめ様々な労働者に対し事業主が行う人材育成を支援している。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 同助成金等の活用により、事業主による取組を更に支援するとともに、キャリア・コンサルティング及び見直し後のジョブ・カードを活用したキャリア形成の仕組みを導入等した事業主等に対する支援制度を新たに創設する。（概算要求）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 個人主導の能力開発への支援 	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブ・カードの更なる活用促進を図るための見直しを行うとともに、「キャリア・コンサルタント養成計画」の策定等、キャリア・コンサルタント養成・活用等に向けた取組を実施している。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 見直し後のジョブ・カード制度の推進やキャリア・コンサルタント養成・活用等に向けた取組を実施する。（概算要求）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 民間部門と公共部門の連携 	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域連携人材育成強化支援事業や地域レベルのコンソーシアムを構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムを開発する事業によって、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を確保するとともに、職業訓練サービスガイドライン研修を実施することによって、民間教育訓練機関の育成・振興に努めている。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 多様な訓練機会を確保するための事業を拡充して実施するとともに、新たに地域創生人材育成事業を実施する。（概算要求） ・ 職業訓練サービスガイドライン研修を引き続き実施する。
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職業能力の「見える化」 	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業界検定スタートアップ支援事業により「業界検定」のモデル事例（4業界）の創出に着手するとともに、新たな職業能力評価制度の構築等を含む、職業能力開発施策の在り方に関する議論を労働政策審議会において行っている。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業界検定スタートアップ支援事業により、モデル事例の対象をさらに4業界拡大する。（概算要求） ・ 労働政策審議会の議論を踏まえ、必要な措置を講ずる予定としている。

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。

課題解決につながる主な取組

- 民間人材ビジネスの活性化・活用、ハローワークとの連携

【平成26年度】

- ・ 優良な民間人材ビジネス事業者の育成促進事業や民間活用によるキャリア・コンサルティング等就職支援事業によって民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用を図っている。

【平成27年度】

- ・ 引き続き取組を推進していくため、民間活用による訓練前キャリアコンの機能強化を新たに加えて事業を実施する。（概算要求）

- 地方公共団体とハローワークの連携

【平成26年度】

- ・ 国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務を一体的に行う「一体的実施」事業、国と自治体が地域の雇用対策に一体となって取り組むため「雇用対策協定」締結を推進している。また、国と自治体の連携事例集作成・公表し、好事例の全国展開を図っている。

- 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

【平成26年度】

- ・ 9月から、全国のハローワークが保有する求人情報を、民間職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方自治体や学校などを対象に、オンラインで提供している。

【平成27年度】

- ・ 全国のハローワークが保有する求職情報を、民間職業紹介事業者や地方自治体に対して提供するための仕組みの構築など、必要な措置を講じる。（概算要求）

- ハローワークの改革・機能向上

【平成26年度】

- ・ ハローワークの機能強化のため、各所ごとのパフォーマンスの比較・公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの構築について、具体的な方策の検討を行っている。

【平成27年度】

- ・ ハローワークのパフォーマンスの比較公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの実施。
- ・ 就職支援におけるIT化推進事業を実施する。（概算要求）

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。

課題解決につながる主な取組

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護、建設等の人手不足分野における雇用管理の改善 | <p>【平成26年度】
(介護、保育、建設分野等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係団体に対し、雇用管理改善に係る周知・啓発を実施する雇用管理改善キャンペーンを国、地方で実施している。 ・ 中小企業労働環境向上助成金や建設労働者確保育成助成金により、雇用管理改善等に取り組む中小企業事業主等に対して助成している。 <p>【平成27年度】
(介護、保育、建設分野等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理改善の更なる取組の推進に向け、中小企業労働環境向上助成金や建設労働者確保育成助成金について、中小企業以外への適用拡大や助成対象メニューの拡充等を実施する。(概算要求) ・ 事業主による「魅力ある職場づくり」を推進するため、分野ごとの特性を踏まえ、雇用管理改善モデルの構築及び普及・啓発を図る取組や、業界ぐるみ・地域ぐるみでの雇用管理改善の実践を促進するための取組を行う。(概算要求) |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 地方自治体の産業政策等と連携した良質な雇用機会の創出 | <p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 製造業等の戦略産業を対象として、産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトへの支援を推進。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治体の産業政策・地域振興策と連携しつつ、地域資源の活用などを通じて、地域の自発的な「しごと創生」の取組を総合的に支援する。(概算要求) |

企業の強みにつなげる雇用管理の実現

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。

課題解決につながる主な取組

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理 | <p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業労働環境向上助成金等により、雇用管理改善等に取り組む中小企業事業主等に対して助成している。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理改善の更なる取組の推進に向け、中小企業労働環境向上助成金等について、中小企業以外への適用拡大や助成対象メニューの拡充等を実施。（概算要求） |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 | <p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 9月より、常設のフリーダイヤル電話相談「労働条件相談ほっとライン」を設置し、夜間・休日に労働基準法などに関する相談を受け付けるとともに、各種相談窓口の案内を行っている。また、労働基準法などの基礎知識・相談窓口をまとめた「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」を設置し、情報発信を強化することとしている。 ・ 労働紛争解決手段として活用されている「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理を進める。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、常設のフリーダイヤル電話相談やポータルサイトを設置し、情報発信を行っていく。（概算要求） ・ 「あっせん」「労働審判」「和解」事例の分析・整理の結果を踏まえ、活用可能なツールを整備する。 |

「全員参加社会」の実現

現状・課題

- 生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ち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。

課題解決につながる主な取組①

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現 | <p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアアップ助成金などによって、企業が主体となって行う非正規雇用労働者の処遇改善、能力開発を支援している。また、正社員実現加速プロジェクトをとりまとめ、非正規雇用労働者の正社員化の実現を強力に進める。 ・ 勤務地や職務等を限定した「多様な正社員」導入に向けて、雇用管理上の留意点を取りまとめ、公表した。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策支援を検討し、実施する。（概算要求） |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう | <p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 柔軟で多様な働き方の実現や働き過ぎの防止に向けた労働時間法制の見直しについて、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じるため、労働政策審議会で議論中。 ・ 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向け、厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部の設置、「働き方・休み方改善指標」の活用方策の検討（例：ポータルサイトの開設）、指標を活用した好事例の収集等を実施している。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向け、「働き方・休み方改善指標」の普及に加え、生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方に関する取組事例（例：朝型の働き方）の収集・周知、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化等、労使の取組に対する支援を拡充する。（概算要求） |

「全員参加社会」の実現

課題解決につながる主な取組②

○ 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

【平成26年度】

- ・ 新卒者等の就職支援、フリーター等の正規雇用化支援、「若者応援企業宣言」事業の普及拡大・情報発信の強化などに取り組むとともに、労働政策審議会において、総合的かつ体系的な若年雇用対策について法的整備を含めた議論をしている。

【平成27年度】

- ・ 総合的な若年者雇用対策の推進に向けて必要な事業を実施する。（概算要求）

○ 高齢者の成長の一翼を担う

【平成26年度】

- ・ 「生涯現役社会」の実現に向けた企業への支援策の充実やシルバー人材センターの活用等により取り組んでいる。

【平成27年度】

- ・ 更に取組を推進するため、65歳を過ぎても働くことができる企業の普及促進に向けた取組や、育児支援等、現役世代の支援となる分野におけるシルバー人材センターの活動範囲の拡充などを実施する。（概算要求）

○ 「女性の活躍は当たり前」という社会へ

【平成26年度】

- ・ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を臨時国会へ提出。
- ・ トライアル雇用制度の活用やマザーズハローワークの拡充、ポジティブ・アクション推進のための助成措置や、企業への直接的な取組や情報開示の働きかけ等により取り組んでいる。

【平成27年度】

- ・ 事業拠点の増設や出張相談の充実等によるマザーズハローワーク事業の拡充、女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化等を新たに実施する。（概算要求）

「全員参加社会」の実現

課題解決につながる主な取組③

<p>○ 男性の働き方にも多様性・柔軟性を</p>	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 柔軟で多様な働き方の実現や働き過ぎの防止に向けた労働時間法制の見直しについて、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じるため、労働政策審議会で議論中。 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向け、厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部の設置、「働き方・休み方改善指標」の活用方策の検討（例：ポータルサイトの開設）、指標を活用した好事例の収集等を実施している。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向け、「働き方・休み方改善指標」の普及に加え、生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方に関する取組事例（例：朝型の働き方）の収集・周知、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化等、労使の取組に対する支援を拡充する。（概算要求）
<p>○ 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</p>	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ハローワークにおける精神障害者雇用トータルサポーターによる専門的支援の強化、障害者就業・生活支援センターの設置の推進等により取り組んでいる。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 障害者就業・生活支援センターに新たに経験豊富なジョブコーチを配置するなど更なる取組の推進のため事業を実施する。（概算要求）
<p>○ 様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援</p>	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 対象毎の支援事業の推進や拡充により取り組んでいる。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地方自治体等に設置するハローワークの常設窓口を増設する等生活困窮者への就労支援を推進する。（概算要求） 転職やキャリアアップの支援、子育て支援の充実など、就業により自立するための支援を行う。（概算要求）
<p>○ 外国人材の活用により我が国の経済活性化を</p>	<p>【平成26年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人雇用サービスセンター及び新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、外国人留学生の就職支援等に取り組んでいる。 <p>【平成27年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> 留学生コーナーの拡充など、更に留学生の就職支援体制を強化するとともに、外国人就労・定着支援研修の実施等を通じて、定住外国人に対する人手不足産業などとのマッチングの促進等を実施する。（概算要求）