

これまでの主なご指摘

人的資源の最大活用について

- 雇用の場として成長する分野に人材が移動することは必要である一方で、現状では、そのような産業の雇用条件が悪いという状況があり、その改善が必要ではないか。
- 医療・福祉分野では、多くの人が集まり、働くことに誇りを感じられるような水準の賃上げが課題であり、イノベーション等により生産性を高めることなどにより、就業環境の改善が必要ではないか。
- 労使関係が棄損しているという指摘もあるが、内部労働市場を十分に機能させるためには、労使関係が機能を果たすことが必要ではないか。
- 転職市場においては、信頼できる情報をいかに得るかということが重要である。縁故や前職の雇用主の紹介がその機能を果たしているように、信頼できる人を間に置くことや、できるだけ多くの情報を提供していくことといった方策が考えられるのではないか。
- 情報（能力）をもとに雇用しても、その後の雇用管理が能力をもとに行われない場合には、採用段階での情報による採用は意味が無くなる。情報をもとにしたマッチングをより機能させるためには、内部労働市場における評価等も外部労働市場の評価と一体的なものとして検討が必要ではないか。
- 能力などの情報を把握、それによるマッチングを進めるとともに、人間関係など能力以外の問題によるミスマッチを避けるために、トライアル雇用の促進をしていく必要があるのではないか。
- 異なる産業、異なる職種への転職支援として、難しいのではないか等の先入観、イメージを払拭するため、好事例、ノウハウの収集・提供が必要ではないか。
- ハローワーク、地方自治体、民間人材ビジネスの現状、強みを踏まえ、補完関係、連携関係を構築していく必要があるのではないか。
- 民間人材ビジネスが伸び悩んでいるが、活用していくならば、育成をしていくことが必要ではないか。

労働集約分野の労働力確保について

- 介護関係の離職率は二極化しており、離職率が低い等雇用管理がしっかりできている事業所があることなど正しい情報提供をしていく必要があるのではないか。一方、問題があるところには、良い取組事例の情報提供を行い、

改善を促す取組が必要ではないか。

- 介護保険制度の見直しにより生活支援労働が、生活困窮者自立支援法により中間就労の労働というものが生まれるが、その分野も雇用の場として念頭においておく必要があるのではないか。
- 建設労働者については、技能を習得する期間が必要であることを念頭に人材育成を行っていく必要があるのではないか。
- 建設、ものづくり分野は、高卒が多く就職しているが、普通科出身者への働きかけを強化する必要があるのではないか。建設、ものづくり分野は普段なじみがないため、能力開発の関係者がコーディネーター役として、紹介・体験等のカリキュラムを行うことが考えられるのではないか。

人的資本形成のあり方について

- 人材育成に関する問題は、正社員の働き方の変化によって生じている面が大きく、訓練と能力開発の在り方ばかり見ても答えにたどり着かないのではないか。
非正規雇用労働者が増える中で、正社員の責任が重くなり、長時間労働が解消されない状況がある。また、成果主義が導入されるようになり、評価に力が割かれるため、人材育成に手が回らなくなる、又はそれが非常にやりにくくなるという問題があるのではないか。
- 労働移動が起きる中では、今、必要な能力だけではなく、これまで身につけた知識経験を理論的に整理できる能力が重要ではないか。その際、大学院や大学の教育が非常に重要になってくると考える。それに対するニーズを踏まえ、必要な支援を行っていくべきでないか。
- 得意な業務に従事することも重要であるが、変化の激しい時代においては、変化に対応する能力、柔軟性、対応力が基本的な能力として必要であり、幅広い業務に就くことも必要なのではないか。
- 学び直しを進める上で、学び直した労働者を受け入れる土壌（企業）が必要ではないか。
- 若者だけではなく、高齢化が進む中で、地域での活躍なども見据えて高齢期に向けた学び直しということも必要ではないか。
- 民間教育訓練機関は大きな規模であり、離職者訓練受講者全体の8割で、20万人を超えている。民間教育訓練機関というビジネスがどういう方向に向かっているかを実態把握するとともに良質な民間教育訓練機関を育てていくことが必要ではないか。
- 職業訓練を受講した後の就職の促進のためには、評価制度をしっかりと確立し、訓練と評価を関連させていくことが必要であり、このことは、外部労働市場を機能させるために必要ではないか。

- 人材の採用は何により決めているのかは、円滑な労働移動を考える上でポイントであり、社会的な職業能力の評価をどうすればいいか、難しい問題であるが考えていく必要があるのではないか。

若年者雇用対策について

- 若者と企業との情報の非対称性を解消するために、「若者応援企業」宣言事業などで、労働時間、給与、キャリアパスなど情報を開示していくことが必要なのではないか。
- 新卒の就職促進のために、希望する者が一定の手数料を支払ってきめ細かな民間のサービスを受けることができるようにすることも考えられるのではないか。一方、問題のある事業者もあるとの指摘もあることから、その是正も課題ではないか。
- 若者の「使い捨て」が疑われる企業について、法令違反に対しては、法令の実行性確保を図る一方で、適職が見つかったら転職することができるように、第2新卒など新卒と同様に就職しやすくなるような支援をすべきではないか。
- ジョブサポーターの研修等を充実するなど、質の確保を図ることが必要ではないか。
- 中退者などで就業希望がある人については学校がしっかりと労働行政に引き渡すことが必要ではないか。
- キャリア教育が、本人が何をしたいかというより、何ができるかに焦点を当てるようになってきていることを踏まえ、労働行政としては、ワークルールの講師の派遣等現実の労働市場を教えることの支援を行うことに加え、教育と産業界が連携をすることも必要ではないか。
- ニートについては景気が良くなるほど、就労につながりにくい若者がサポートステーションに残ることが想定される。評価の指標として経済的自立のみならず、活動自体を評価する視点も必要ではないか。

非正規雇用労働者対策及び多様な働き方について

- 施策の対象、呼称の問題に関して、非正規雇用の中で有期雇用を中心に考えていく必要があるのではないか。
- 多様な正社員の普及・促進や、正規・非正規を問わず能力に応じた処遇を求めて転職することにより、キャリアアップするような働き方の推奨について、進めていくべきではないか。
- 正規雇用での長時間労働などがきっかけで非正規雇用になる人もいて、若者、高齢者、障害者、女性だけではなく、男性も多様な働き方を選択できる

ことを対策の方向性として打ち出すことが必要なのではないか。

- 有期労働契約が反復更新されて通算5年を越えた際に無期労働契約に転換できる規定について、無期雇用に転換されるのか、雇い止めが増えるのか注視していく必要がある。このような制度を非正規雇用の問題の解決のために、どう役立てていくか、また、どういう課題があり、どう対応するのがいいのか、検討していく必要があるのではないか。
- 労働契約法を契機に、正社員への転換を進めるとともに、非正規雇用の使い方を戦略的に使うようになったという調査があり、人事戦略の見直しになっている面があるのではないか。

高齢者の就労支援について

- 今後5年間の労働対策の課題は就業者の確保であり、その点からは高齢者層の就労参加が重要な課題である。
- 健康寿命が延びている中で、雇用対策における60歳から高齢者という位置づけについて検討が必要ではないか。働くことについて年齢で区切って考える必要はないのではないか。
- 高齢者になって活躍するためには、40歳代ぐらいから趣味や地域活動などを行う等、この後、何をやっていくのかを考えることが必要なのではないか。
- 学校など「地域」において、高齢者がこれまでの経験で培ってきたことを還元することが考えられるのではないか。
- 65歳になり新たな分野に切り替えるのは難しい面もあり、今まで培ってきた能力を企業や社会で活用していくことも考えられるのではないか。
- 有期労働契約の無期労働契約への転換に関し、高齢者の継続雇用の扱いをどうするのか、考えていく必要があるのではないか。

障害者の就労支援について

- 障害者の方が、使える力をできるだけ発揮して参加できる雇用社会を作っていくことが大事ではないか。

女性の活躍促進について

- 女性の育児休業取得率は約9割近くになっている中で、労働時間や待機児童の問題などその他の女性の活躍促進の施策との重点化をどのように考えていくのか、費用対効果の観点から、より大きな効果を生むものにシフトすることも考える必要があるのではないか。

- イクメンプロジェクトや男性の育児休業取得を進めているが、専業主婦がいる男性の育児休業の取得促進はなかなか難しい面があるのではないか。
- 育児休業取得率は、分母として在職中に出産した人を取っているが、育児休業を取得しやすいかどうかという指標としては、従業員で妊娠した方を分母とするのが適当ではないか。
- 女性が出産を機に辞める理由として、長時間労働してきた中で、出産し、これからどう働いていくかの見通しが持てないことが考えられる。ワーク・ライフ・バランスや次世代育成支援等、施策を多様化し、将来への見通しを立てやすくすることが必要ではないか。
- ポジティブ・アクションについて、取り組んでいる企業の割合は伸びているが伸びる速度が遅い。ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の割合を上昇させるためには、より実効性のあるアプローチが求められているのではないか。一方で、女性の幹部登用について、今すぐ何人入れろといっても難しい問題であるから、時間が必要であることを念頭にどのように環境整備をしていくべきか、検討することも必要なのではないか。

正規雇用労働者の働き方について

- 若者、高齢者、女性は長時間労働者に対してノーといっている人たちであり、その人の参加を促進するためには、長時間労働の問題の解決が必要ではないか。
- 労働時間の問題は、行政のみならず、労働者一人一人が将来を考え、理解することが必要ではないか。
- 労働時間については、本人のみならず、上司や会社が長時間労働をどのように評価するかということに影響される。これを意識の啓発だけでなく、人事管理の仕組みや好事例の提供、ワーク・ライフ・バランス、休暇、労働時間を管理職の人事考課の要素とするなど客観的に担保させるようなことを検討していくことが必要ではないか。

その他

1 介護と仕事の両立

- 介護と仕事の両立は女性だけでなく、男性にとっても大きな課題であるが、個人も企業も備えが出来ていないことから、介護について認識を持つために、40歳になった労働者に対し、介護保険制度や自社の介護休業、介護と仕事の両立について示すことが必要ではないか。

2 地域雇用

- 景気の回復に伴い雇用情勢が全体として回復している中で、地域の格差が問題となっている。また、人口減少の進展も地域により異なっていることや、

地方では若者のみならず高齢者も減少する社会を迎えることを念頭に置いておく必要ではないか。

- 就職に伴う労働移動が活発に、特に若い層で都市への移動が高まっており、地方の雇用情勢が厳しい状況を示している。また、今後高齢者が減少することを考えると地方の雇用機会である介護の雇用機会も減少することが想定され、今後、地域の雇用の問題は重要な論点になるのではないか。

3 緊急対応

- 今後、リーマンショック、あるいはそれ以上のショックが来た場合に備え、機動性を持った施策や必要な財源の確保など緊急的な対応に備える視点が重要ではないか。