

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