

## 雇用政策基本方針（案）

—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—

## 目次

## はじめに

## 第1 労働市場の将来ビジョン

- 1 内部労働市場の機能と課題
- 2 外部労働市場の機能と課題
- 3 労働市場の将来ビジョン

## 第2 今後の雇用政策の基本方針

## 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
- (2) 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

## 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

- ① 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」
- ② マッチング機能の強化
- ③ 失業なき労働移動のための一体的な支援

## (2) 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

## (3) 「全員参加の社会」の実現に向けて

- ① 「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築
  - i) 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現
  - ii) 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう
- ② 意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を
  - i) 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
  - ii) 「シニアの社会参加モデル」を構築
  - iii) 「女性の活躍は当たり前」という社会へ
  - iv) 男性の働き方にも多様性・柔軟性を
  - v) 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
  - vi) 様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援
  - vii) 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

## (4) 良質な雇用の創出

- ① 雇用志向の積極的な産業政策
- ② サービス業などの人手不足産業の雇用環境の改善
- ③ 地域の雇用機会の確保

## はじめに

日本経済は2008年秋のリーマンショック後の2009年から景気拡張過程に移行し、2011年に生じた東日本大震災による一時的な落ち込みを乗り越えて、2012年に入り増勢を維持してきた。その後、世界景気の減速等により輸出や生産が落ち込み、景気は弱い動きとなったが、2013年に入って持ち直しに転じた。2012年秋以降の株高の進行等を背景に家計や企業のマインドが改善しており、個人消費や生産が持ち直していることなどが背景としてあげられる。そのような中で、現下の雇用情勢は一部に厳しさがみられるものの改善が進んでいる状況にある。

一方で、少子高齢化に伴う人口減少、グローバル化による産業競争の激化など、雇用をとりまく社会や経済は構造変化の中にある。

長引くデフレから脱却し、経済を持続的な成長軌道にのせていくことが喫緊の課題であり、雇用政策も「成長を支える」ものであることが求められる。

これからの雇用政策は、「全員参加の社会」の実現により、人的資本を量的に拡大すると同時に、人材育成を大幅に強化して人的資本の質の向上を図る。さらに、労働力の最適配置と雇用管理の改善によって人的資本のポテンシャルの最大活用を実現する。これにより労働力供給が経済成長のボトルネックとなることを回避するとともに、成長を牽引するイノベーションの担い手を育成する。

経済成長はそれ自体が目的ではなく経済成長を追求する政策は、同時に、国民にとって良質な雇用、すなわち「公正の確保・安定の確保・多様性の尊重」を満たす雇用機会を保障し、誰もが仕事を通じた経済的な自立と成長を目指せる雇用社会を実現する政策であることも必要である。

仮に経済成長を達成できないまま、現在の性・年齢階級別の労働力率が変化しない、経済成長と労働参加が適切に進まない場合においては、2030年の就業者数は2012年の就業者数と比較して821万人の減少と見込まれるが、こうした就業者数の減少は、成長に向けた大きな阻害要因となる。一方で、「全員参加の社会」の実現による若者・女性・高齢者等の労働市場への参加と経済成長が適切に進む場合では、167万人の減少に留まることが見込まれる。

この雇用政策基本方針の役割は、こうした2030年までの経済社会の姿を展望した上で、当面5年程度の間には我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性について明らかにすることにある。

## 第1 労働市場の将来ビジョン

企業と労働者を結びつける「外部労働市場」と、企業内で労働者と仕事を結びつける「内部労働市場」は、相互に影響しあいながら補完的に機能し、企業の労働需要を満たすように人材を配置している。

## 1 内部労働市場の機能と課題

企業内部における人材の長期的な育成と安定的な雇用は、企業の競争力の源泉であり、基本的には今後も重視されるべきである。産業構造調整や経営努力を阻害するような過度の雇用維持のための支援策は行うべきではないが、甚大かつ急激な外的ショックの際の雇用維持のための公的支援は、人的資本の散逸防止、労働者の生活の安定のために引き続き必要である。

ただし、内部労働市場については、労働者の主体的なキャリアの選択や専門性の深化が重視されていない、技術革新やグローバル化などの環境変化の中で、人材の内部育成だけでは間に合わないおそれがある、また、中高年正社員が過剰だと感じている企業もあるといった課題も指摘されている。

## 2 外部労働市場の機能と課題

グローバル化、IT化等により事業活動の新陳代謝のスピードが速まるとともに、事業の先行きについての不確実性が高まっている。その一方で、高齢化の進展とともに、労働者の職業生涯は長期化している。

こうした中で社会全体で人材の最適配置を実現するためには、外部労働市場を通じた人材の再配置機能の強化が必要であり、そのためには、能力開発・能力評価制度の整備、マッチング機能の強化、良質な雇用機会の創出が必要である。

このうち能力開発・能力評価制度及びマッチング機能は、これからの労働市場を支える重要な「労働市場インフラ」であり、その戦略的強化が今後の雇用政策の重要課題である。

一方、良質な雇用機会の創出への政策的支援は、産業政策が牽引役となることが期待される。産業政策が、労働力供給構造に適合した良質な雇用機会の創出につながるものとなるよう、雇用政策との連携を図ることが重要である。

## 3 労働市場の将来ビジョン

経済社会の変化に対応した労働力の最適な配置を実現するためには、企業内部の人材育成・配置・活用機能を改善するとともに、企業間の労働移動を支援する労働市場の機能強化と良質な雇用機会の創出を進め、内部労働市場、外部労働市場双方の機能の改善を図ることが必要である。

### (それぞれの企業が内部労働市場と外部労働市場のベスト・ミックスを追求)

企業内部の人材育成・活用と、外部労働市場からの人材調達をどのように組み合わせるかは、それぞれの企業が自ら決定していくものである。雇用政策としては、企業の様々な選択が可能になるよう、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とともに、外部労働市場の活用が選択肢となり得るよ

う「労働市場インフラ」の整備を積極的に推進する。

### (外部労働市場の活用に向けた職務要件や労働条件の明確化)

内部労働市場の在り方と外部労働市場の在り方は密接に関連することから、企業内部の雇用管理においても外部労働市場の動向を踏まえる必要がある。外部からの人材調達を行おうとするポストに関しては、職務要件や労働条件など労働契約内容を精緻化する、労働移動の可能性が高い労働者層については、配置・処遇に当たって企業共通的な職業能力の形成や能力に対する適切な評価に配慮するなど、外部労働市場と企業内の雇用管理制度との関係づけについても考慮することが企業に求められる。

## 第2 今後の雇用政策の基本方針

### 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、能力開発の促進、適切な能力評価制度の整備による能力の「見える化」や、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」の整備を図る。

また、労働者の意欲を高め、主体性・内発性を引き出すことで、企業業績を向上させ、さらには社会全体の経済成長につなげるためには、企業が、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を行うことが重要である。

#### (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、それぞれに必要なとされる支援を実施する。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による支援を実施する。

### 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

##### ① 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」

##### (人的資本の育成ルートの多元化)

長期的な人的資本の形成を促進し、その結果、労働者の処遇の改善、企業の生産性の向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが非常に重要である。特に、ステップアップを目指す労働移動の増加、多様な働き方の拡大等が期待されることを踏まえれば、企業内の人材育成だけでなく、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、中長期的なキャリア形成のための民間教育訓練等の役割も重要性を増す。

このため、企業内の人材育成も推進しつつ、職業能力を開発するルートの多元化を進めていく。

### （企業内の人材育成の深化）

我が国の企業はOJTとジョブ・ローテーションによる人材育成を重視してきたが、今後も、職場の実践の中で、労働者の技能形成を促すための配慮が一層広まることが望まれる。

一方、不連続的な技術革新への対応や体系的な知識の習得などOFF-JTの方が効率的な場合があることなども認識し、企業は、OFF-JTへの投資にも戦略的に取り組んでいくことも重要である。また、能力開発の対象から除外されやすい非正規雇用労働者についても、意欲と能力に応じて、業務の内外でキャリアアップのための技能形成を図る機会を提供することが望まれるとともに、女性の職域拡大や管理職登用の推進といった観点からも、教育訓練を積極的に行っていくことが望まれる。

加えて、労働者自身に「キャリアを築く」という自覚を持たせるとともに、企業や産業界のニーズと本人の希望をすりあわせたキャリアの展望と意欲を喚起するために、キャリア・コンサルティングの普及を図る。

企業が自社の従業員のために実施する訓練は、一義的には企業が費用を負担して行うべきであるが、費用やノウハウ不足のために教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練の支援、失業者や就職困難者などを受け入れて訓練を行う企業への支援について、強化を図る。

### （個人主導の能力開発への支援）

技術や市場環境の変化により、技能の陳腐化が生じやすくなっており、企業自身も事業の長期的な展望が持てない中で、企業が提供するキャリアパスのみに依存することは労働者にとってリスクを伴うようになっている。

長期化した職業生涯を乗り切るための変化への対応を織り込んだ能力の育成や、また、キャリアアップやキャリア・チェンジの場面で必要となる実践的・具体的な能力の開発が求められる。

しかしながら、企業共通の能力の開発は、企業内での教育訓練だけでは限界があり、労働者が主体的に自己の能力開発・キャリア形成に取り組むことが必要となっている。

このため、企業が求める職業能力、労働者が有する職業能力の双方の明確化を図り、労働者が身につけるべき能力を把握するためのキャリア・コンサルティングの普及が必要であり、キャリア・コンサルタントの養成や企業内

外での相談体制の整備、中長期的なキャリア形成に資する知識・技能を習得するための経済的支援を進める。

#### (民間部門と公共部門の連携による最適な能力開発機会の提供)

産業構造の変化、非正規雇用労働者の増加の中で、雇用のセーフティネットとして、離職者等が、それぞれのニーズ・状況に応じて多様な訓練機会を得ることができるよう、公共職業訓練や求職者支援訓練を適切に実施する。

また、教育訓練・職業訓練の担い手として役割を高めつつある民間教育訓練機関の育成・振興を図るため、民間教育訓練機関における質の向上に向けた取組を適正に評価する仕組みを検討する。

一方、訓練に多くの設備投資等を要するものづくり分野については、全国ネットワークを生かしたポリテクセンターやポリテクカレッジにおいて高度な訓練を実施する。加えて、学校段階から、ものづくり分野の魅力発信・キャリア教育を一層推進し、日本の競争力の源泉であり、安定雇用の受け皿でもあるものづくり分野の技術力・熟練技能の維持・向上を図る。

このように、公共部門と民間部門の適切な役割分担のもと、対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練メニューを受講する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。

#### (職業能力の「見える化」)

多様な働き方の推進や円滑な労働移動の支援等が課題となる中で、教育訓練機会の整備による能力の向上に併せ、外部労働市場型の職業能力のものさしの整備による能力の適正な評価、「見える化」の重要性が一層増している。

職業能力を適切に評価することは、労働者の教育訓練・目標設定、労働者が能力開発に取り組む動機付け、企業内の人事配置・処遇など内部労働市場の観点からも重要である。加えて、労働移動の可能性が高く、かつ、キャリアアップの機会が乏しくなりがちな非正規雇用労働者層にとって、企業横断的な基準による能力評価は大きな意義を有する。

このため、多様な働き方の推進等にあわせて、特に、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となっている業種を重点に、各業界固有かつ、業界共通性の高い能力評価の「ものさし」(業界検定等の実践的な能力評価のツール等)を整備する。

これに加え、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。

今後、業界検定の整備に加え、技能検定制度、職業能力評価基準といった現行の制度の見直し・充実を含めた、職業能力評価制度・体系の整備、職業能力評価と教育訓練、キャリア形成支援、マッチング等、労働市場政策上の

関連制度との統合的運用を図る。

## ②マッチング機能の強化

### (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)

公共職業安定所、民間人材ビジネス、学校、地方公共団体など様々なマッチング機関が、それぞれの得意の分野・手法により役割を果たすとともに、必要に応じて機関どうしが連携することで外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化する。

その中で、公共職業安定所は、求人情報を広く他のマッチング機関に提供する、公共職業安定所利用者に対して他のマッチング機関の情報提供を行うなど、外部労働市場全体としてのマッチング機能を高めるインフラとしての役割を果たす。

### (民間人材ビジネスの活性化・活用)

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必要な環境整備を進める。

また、民間人材ビジネスの利用者が自身に合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環境を整備する。

加えて、利用者が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業界の質の向上を推進する。

### (民間人材ビジネスと公共職業安定所の連携)

外部労働市場のマッチング機能の強化を図るために、民間人材ビジネスと公共職業安定所がそれぞれの強みを発揮するとともに、両者の連携を推進する。

また、長期失業者の再就職支援、子育て後の職場復帰支援、学卒未就職者の就職支援等の民間人材ビジネスが強みを発揮できるものについて、国から民間人材ビジネスに委託し、事業実施を通じて支援のノウハウを構築する。

### (地方公共団体と公共職業安定所の連携)

外部労働市場全体のマッチング機能を強化するために、国と地方の連携を強化し、一体となって雇用対策を進める。

地方公共団体の提案に基づき、公共職業安定所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実施する連携事業（一体的実施）、国と地方公共団体が地域の雇用対策に一体となって取り組むための雇用対策協定の締結などの取組をさらに推進する。

### (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による公共職業安定所の改革・機能向上)

公共職業安定所の更なる機能向上のために、利用者の視点に立ったサービス改善の取組を促進するとともに、公共職業安定所間での好事例の共有や公共職業安定所ごとの評価制度の導入など、目標設定の在り方やその管理の手法を検討する。

加えて、公共職業安定所で窓口相談に従事する職員の職業相談・紹介技能を高め一層の専門性向上を図る。また、非常勤職員を含めた職員をマネジメントするスキルを高め、公共職業安定所全体としての機能向上を図る。

保有するビッグデータやI T技術を効果的に活用し、労働市場の把握・分析、データに基づいたより効果的なマッチング、求職者の求人検索の利便性向上や各種情報提供機能の強化を推進するとともに、公共職業安定所業務の効率化を図る。

また、I T技術を活用した求職者の多様な求職活動への支援のためのシステム構築について検討する。

### (その他のマッチング機能)

産業間・企業間の労働移動を円滑に行うため、出向・移籍による労働移動に関する情報提供、相談等を行う産業雇用安定センターの機能の充実を図る。

### ③失業なき労働移動のための一体的な支援

能力開発・能力評価制度の整備、マッチング機能の強化という政策ツールを活用し、「失業なき労働移動」という政策目的にあわせて、求職者・求人企業に関する情報の充実、労働者・求職者に対するキャリア・コンサルティング、技能のミスマッチの解消、労働移動に伴うコストの支援、移動元企業による転職支援の促進、転職者・転職希望者の経験交流、一時的・試行的な転職体験機会の提供等による一体的な支援を検討する。

## (2) 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

### (質の高い成長、質の高い雇用管理)

企業業績の向上のためには、個々の労働者の意欲を高めることが必要であり、雇用管理（採用、処遇、配置、退職等）の在り方が大きく影響する。

労働者の主体性、内発性を引き出すとともに、職場における使用者と労働者の良好な関係を維持するためには、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、ワーク・ライフ・バランスの尊重、雇用管理の個別化・多様化と個人間の処遇の均衡の両立、労働者の発言の機会の確保を重視した雇用管理が必要である。



関係法令の遵守を確保するとともに、質の高い雇用管理のため、行政が事業主に対して雇用管理に関する啓発・指導を行うとともに、「若者応援企業」宣言、求人票記載事項の充実等により各企業の雇用管理の状況（離職率、労働条件等）についての情報開示を推進し、企業の自主的な改善努力を促進し、求職者の適切な企業選択を支援する。

### **（労使コミュニケーション、労使自治の尊重、紛争処理）**

労働組合に加入していない労働者の数が増えているが、労使が十分にコミュニケーションをとることは今後も必要である。

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こと、労働者の苦情や不満を解消することにつながり、生産性の向上にも寄与する。

仕事や職場についての労働者の意見や不満に対しては、まずは、いちばん身近な相談相手である上司に部下が相談できることが重要であり、部下への対応がおろそかにされることがないように留意すべきである。不満のほか、業務改善、労働条件、職場環境等について、労働者の要望や提案を聴取し、雇用管理の改善に役立てていくことも重要である。

また、労働者の個別の苦情・紛争に対しては、企業内の苦情・紛争処理の仕組みを整備しておくことも必要である。

一方、企業が問題解決に責任を持とうとしないなど企業内では解決が困難な場合もあることから、企業外の紛争処理の制度について周知を図る。

なお、このような仕組みが適切に機能するためには、労働者が、働き方に関する基本的な権利を理解しておく必要があることから、学校段階の教育や企業内外で、労働法や関連諸制度についてより効果的な周知を図る。

また、個別企業内の対応では解決できない重大な社会的課題や、企業を超えた人材活用、働き方の問題が生じた場合には、企業の枠を超えて労使で話し合いを行うことも重要である。

### **（3）「全員参加の社会」の実現に向けて**

「全員参加の社会」は、年齢、性別、心身の状況や生活環境などにかかわらず、誰もが、働く意欲と能力の発揮を通じて、経済的自立、生活水準の向上、社会参加、生きがいを追求できる社会である。生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちほだかる壁を乗り越えていくためにも、最優先で実現することが必要な目標である。

#### **①「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築**

##### **i) 労働者の希望を生かした多様な働き方の実現**

労働者がそれぞれのライフスタイルに応じた働き方を通じて能力発揮

ができるよう、多様な働き方を実現していくことが重要である。

非正規雇用労働者は長期的に増加傾向にあるが、今後の労働力人口の減少を見据えると、多様化する働き方へのニーズに対応しつつも、労働者の意欲と能力に応じて誰もが仕事を通じて成長し、それが、企業の生産性の向上にもつながっていくことが、経済成長を支えるために必要である。

これまで、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労働者を区分しがちであったが、非正規雇用労働者の中にも様々な層が存在することから、「非正規雇用労働者」とひとくくりにせず、それぞれの層に応じて適切に対応する。

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、企業内転換・転職支援、能力開発支援等の正規雇用への転換に向けた支援を行う。

一方で、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、能力開発を進め、希望に応じキャリアアップを図ることができるよう支援を行うとともに、処遇の改善を図っていく。

また、派遣労働者の雇用の安定と処遇の改善を進めていく観点から、労働者派遣制度を見直し、派遣労働者のキャリアアップや直接雇用の推進を図る。

さらに、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できるよう、「多様な正社員」の普及・促進などを図り、企業において多様な働き方が提供される環境を整備する。

非正規雇用労働者として働く場合であっても、正規雇用との不合理な格差の固定化を招かないこと等に留意し、職務の内容や責任度合い等に応じた公正な処遇がなされるよう、引き続き労働関係法令の周知や指導などを実施する。

## ii) 「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

家庭状況、健康状態、ライフスタイル等の多様性を尊重しながら「全員参加の社会」を実現し、国民各層の潜在能力を引き出していくためには、「いつでも残業できなければ正社員になれない」という現状を変えていくことが必要である。

恒常的な長時間労働の解消は、人的資本の形成、メンタルヘルスをはじめ労働者の健康の維持、女性の活躍のためにも大きな課題である。

このため、賃金不払残業の是正をはじめとする割増賃金の適正な支払や、違法な時間外労働の是正等、労働基準関係法令の履行の確保を図るとともに、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に向けた社会全体のコンセンサスを形成し、総合的な対策を講ずる。

企業においても、労使がその実現に向けて十分話し合いをしていくことが重要である。また、労働者自身はもちろん、上司や会社も仕事の効率性を重視すべきであり、部下の長時間労働や年次有給休暇取得状況の達成状況を上司の人事評価に反映させるなどの取組も考えられる。さらに、「働き方・休み方改善指標（仮称）」を活用すること等による好事例の提供などを検討する。

## ②意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を

### i) 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

もし若者が、学校から職場への移行の段階でつまづき、最初の仕事で身につけるべき「努力して仕事を続ける習慣」を身につけられなければ、後になるほど取り戻すのは困難になる。若年期は知識・技能の習得も早く、この時期を無為に過ごすことが生涯にわたって与える損失は計りしれない。マクロ経済の観点からも、若者が長期的に着実に技能を蓄積できること、高度な能力開発にチャレンジできることが、人的資本の高度化やイノベーションの実現にとって非常に重要である。

今後、若者に対して、在学中、学校から職場への移行、職場への定着後、転職といった各段階で、働く意欲を失ったり、仕事から不本意に脱落したりする者が生じないように、また、各自に適した能力開発に取り組めるように、総合的かつ体系的な対策を推進する。

学校から職場への移行を円滑にするため、教育行政と労働行政の連携強化を図る。学校段階において、将来のキャリアを見据えた進路選択ができるよう、プログラム開発、人材養成等の体制整備を含めたキャリア教育の推進や、働く上での基本的な権利を学ぶ機会の提供を行う。加えて、学校段階から、ジョブ・カードの活用を含めたキャリア・コンサルティングの充実を図る。さらに、若者が適切に企業を選択することができるよう、離職率、労働条件など各企業の雇用管理の状況についての情報開示を推進するとともに、経営者の理念、賃金、キャリアパスなど判断材料となる企業情報を提供する。

特に、実際の仕事の場を理解する上で、インターンシップなど職業体験の機会が重要であることから、学生が安心してインターンシップに参加し、かつ、有意義なものとなるように、企業のインターンシップの実施内容について一定の水準が保たれるような環境の整備を図る。

就職を途中であきらめて進学も就職もすることなく卒業した者や、中途退学者については、多くの者が無業、フリーター等の不安定な状態に移行している現状を踏まえ、安定した雇用を希望する者を正規雇用化する取組

とともに、不本意にフリーターとにならないことはもちろん、安易に無業、フリーターの等の働き方を選択させないような取組が必要である。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業については、労働関係法令違反が確認された場合には、その是正を図るとともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発を進める。

ニートについては、地域若者サポートステーションにおいて、キャリア・コンサルタント等の専門人材により、一人一人の状況に応じたきめ細かな就労に向けた支援が行われている。今後とも、地方公共団体をはじめとする地域の関係機関のネットワークを活用し、合宿形式のプログラム、職場体験等、対象者に応じた支援メニューを充実していく等、一層の支援強化を図る。

## ii) 「シニアの社会参加モデル」を構築

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中で、我が国が成長し続けるためには、高齢者のますますの活躍が必要不可欠である。特に、団塊の世代が65歳を超えていくことを踏まえると、この世代を中心として「シニアの社会参加モデル」を構築できるかどうかは、その後に続く世代への影響も含めて、我が国の経済社会に非常に大きなインパクトを与える。

これまで、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）に基づき、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の取組を行ってきた。今後は、人生100年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の様々なニーズも踏まえ、高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会を実現すべく、様々な働き方や活躍の場を創造することが重要である。

このため、若年人口が減少することも念頭において高齢者の能力を最大限活用するよう、企業が業務設計に取り組むこと、高齢者に備えたセミナー等を開催すること、シルバー人材センターがホワイトカラー向けの業務を拡充すること等を支援する。また、子育て支援、高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手としても高齢者への期待は大きく、企業から地域への移行の架け橋となるような取組を行う。

## iii) 「女性の活躍は当たり前」という社会へ

女性の活躍促進は、女性本人のためという観点のみならず、社会の持続可能性、企業の発展、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠である。そのため、女性が結婚・出産後も継続して働き、活躍することができるようにするとともに、離職した場合であっても再就職して活躍できるような取組を進める。

また、有期雇用の女性も、無期雇用の女性と同様、妊娠・出産後も継続して就業し、活躍できるようにするほか、育児休業取得率が低い中小企業の取組を支援する必要がある。このため、有期雇用の労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得可能であることの周知や代替要員の確保も含めた助成金による支援、就業規則の規定整備の促進などにより仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備を進める。

さらに、女性が将来のキャリアの見通しを持てるよう、育児をしつつ活躍する女性を増やすことを含めてポジティブ・アクションをこれまで以上に推進する。そのため、企業における役員・管理職等への女性の登用に向けた目標設定の奨励、情報開示促進等によりポジティブ・アクションに取り組む企業が社会的により評価されるようにすること、助成金制度や税制上の優遇措置等経済的インセンティブの付与、女性が活躍している事例の提供等、より実効性のある方策を推進する。

再就職に関しては、情報提供・セミナーによる再就職に向けた準備の支援、女性が円滑に再就職でき、能力発揮できる雇用管理モデルの普及、インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの整備、再就職後の能力開発や学び直し等への支援により総合的な支援措置を講ずる。

#### iv) 男性の働き方にも多様性・柔軟性を

男性のライフコースが多様化しており、育児・介護責任への対応、キャリア形成のための自主的な能力開発など、場面に応じた社会的な支えを必要とするようになっている。

壮年期の男性は、特に労働時間が長時間化する傾向があることから、恒常的な長時間労働の是正を進める。それに加えて、男性も女性と同様に、各人の家庭責任、健康状態、能力開発意欲などにあわせて労働時間や勤務形態の選択の幅があることも必要であり、男性の家事・育児参加を促進するための環境整備を行う。

#### v) 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

障害のある人が、障害のない人と同様、その能力と適性に応じて雇用され、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現が必要である。

このため、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）を改正し、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置の提供義務並びに精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を規定するなど、所要の措置を実施してきた。同法の施行に向けては、障害者雇

用施策と障害者福祉施策との有機的な連携を図り、総合的かつ効果的な支援を実施する。

また、近年、公共職業安定所を通じた精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数が大幅に増加しており、同法の施行を見据え、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する支援策の大幅な充実を図る。

発達障害者や難病患者に対し、その特性に応じた就労支援を充実・強化する。

加えて、福祉、教育及び医療等の関係機関から一般雇用への円滑な移行を一層進めるためには、障害者自身のみならず、障害者が企業で働くことに対する企業、保護者、就労支援機関、特別支援学校及び医療機関等の理解・協力が不可欠であることから関係者への啓発に取り組む。

さらに、がん患者等の長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた者などに対しては、その特性に応じた就労支援を強化する。

#### vi) 様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援

様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを積極的に支援していくことも重要である。

生活保護受給者は216万人を超え（平成25年11月現在）、過去最高水準で推移し、特に稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」が10年前と比較して3倍強と大きく増加している。このため、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、「一体的実施」を活用した地方公共団体への常設窓口の設置や巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、公共職業安定所と地方公共団体が一体となった就労支援を強化する。

なお、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、福祉事務所を設置する地方公共団体において、生活困窮者に対する各種支援を行う生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第百五号）が成立した。今後、公共職業安定所においても、同法に基づく自立相談支援事業の実施機関等と連携し、就労支援を進める。

母子家庭の母及び父子家庭の父については、子育てと家計を一人で担わなければならない困難を抱えていることから、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が必要である。

こうした実情を踏まえ、公共職業安定所においても、地方公共団体における取組と引き続き連携し、きめ細かな就業支援を行う。

加えて、刑務所出所者等に対する就労支援も重要である。矯正施設（刑務所、少年院等）、保護観察所、公共職業安定所等関係機関が連携した上

で、きめ細かな支援を行う。

#### vii) 外国人材の活用により我が国の経済活性化を

日本経済の活性化や国際競争力強化という観点から、高度外国人材の受入れ及び定着を支援することが重要であり、就労環境、生活面などの環境整備について、政府全体で取り組む。企業の高度外国人材の活用を積極的に推進するとともに、外国人留学生の就職・定着について、関係機関、大学、企業が連携しつつ効果的な支援を行う。

また、定住者（日系人など）、日本人の配偶者等、我が国における活動制限のない外国人の就業を推進するため、企業における雇用管理の改善を促進するほか、日本語能力の改善等を図る研修や職業訓練の実施、社会保険の加入促進等を通じて安定した雇用を確保し、意欲と能力に応じた働き方を実現する。

外国人技能実習制度は、実践的な技能・技術・知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に貢献している。人権侵害等の不正行為等が発生しないよう、技能実習制度の適正化を図る。

なお、外国人労働者の受入れ範囲については、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）上、「我が国の産業及び国民生活に与える影響」を総合的に勘案して決定されているところであり、範囲の拡大については、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、国民的議論が必要である。

### (4) 良質な雇用の創出

#### ①雇用志向の積極的な産業政策

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であり、これを放置すれば労働市場が二極化していくおそれもあることから、良質な雇用機会の創出を伴う産業の発展と、人的資本の高度化の推進の好循環の実現をめざし、産業政策と雇用政策の調和を図ることが重要である。

#### ②サービス業などの人手不足産業の雇用環境の改善

サービス業、介護、建設業などの分野においては、高い離職率、低い処遇といった厳しい雇用環境が課題となっており、若者をはじめとする人材の確保・育成が十分にできていない状況にある。

こうした産業分野では、処遇の改善、人材の育成などに、業界が、関係行政機関とも連携しながら主体的に取り組むことが望まれるとともに、雇用政策としても支援を行う

### ③地域の雇用機会の確保

地域の人口が減少していく中で、地域が活力を維持していくための将来像を示していくことが重要である。例えば、コンパクトシティのように機能の集約と人口の集積を図るなど、豊かで住みやすい地域の環境作りを進めて行く中、地域雇用政策や公共職業安定所等の労働関係機関における就労支援策についても、一層、地方公共団体の地域づくりに関する方針と調和を図る。