

を得ないものとする。ただし、育児休業期間の算定基礎期間への不算入といった被保険者期間に係る調整規定を設けるべきである。

また、育児・介護休業法の改正に伴う改正により、育児休業給付及び介護休業給付は、平成 17 年度から期間雇用者に対しても給付されているが、その施行状況等にかんがみ、その支給要件を育児・介護休業法の取扱いに統一する方向で見直すべきである。

これに関連して、育児休業の取得を促進する方策を、育児休業給付以外の手法（雇用安定事業等）も活用しつつ拡充すべきである。

3 雇用保険三事業

① 雇用保険三事業の見直し整理案（平成 18 年 7 月 26 日雇用保険三事業見直し検討会）を踏まえ、失業等給付の抑制に資する観点から、雇用福祉事業を事業類型としては廃止する（ただし、個別事業（事業内容を見直したものを含む。）について、失業等給付の抑制に資するものであり、かつ、効果的なものについては、雇用安定事業又は能力開発事業として実施することが適当である。）とともに、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。

また、人口減少下において経済社会の停滞を回避し、働く意欲と能力があるすべての人が可能な限り働ける社会の構築を目指すため、特に雇用保険の被保険者となることを希望する若年者等についても、雇用安定事業等の対象として明確化すべきものとする。

② 雇用安定事業及び能力開発事業については、今後、当面は以下のような雇用対策に重点を置くべきである。

ア 人口減少下において、若者、高齢者、女性、障害者等すべての人の就業参加の実現を目的とした雇用対策の推進

（ア）フリーターの常用雇用化等若年者雇用対策の強化

（イ）団塊世代の高齢化に対応した高齢者雇用対策の推進

（ウ）育児期間中の雇用継続、能力開発、再就職の促進等両立支援対策の推進

（エ）非正規労働者の安定した雇用の促進

（オ）雇用情勢の厳しい地域に重点化した地域雇用対策の推進

（カ）福祉と雇用の連携による障害者等の自立・就労支援

イ 雇用のミスマッチ縮小のための求職者・労働者に着目した雇用対策の推進

（ア）雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

（イ）離職予定在職者や転職希望者の失業を経ない再就職の促進

（ウ）中小企業における人材確保及び職業能力開発の促進

（エ）雇用管理の改善による職場定着の促進等

（オ）ミスマッチ縮小のための職業能力開発対策の推進