

# 「成長力底上げ戦略」

## （基本構想）

（抜粋）

平成19年2月15日

「成長力底上げ戦略」構想チーム

# 3つの”悪循環”

## ①能力形成

職業能力形成の機会がない

・安定した職場で働けない  
・キャリアアップできない

能力・知識が向上しない

## ②福祉と雇用

公的扶助等(福祉)を受給している

経済的自立ができない

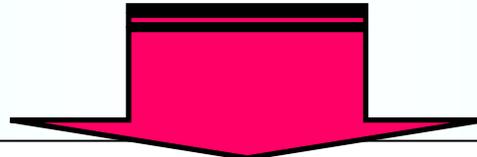
就労への移行が図られていない

## ③中小企業

生産性が向上しない

人材の確保ができない

賃金の底上げができない



# 「成長力底上げ戦略」 3本の矢

『機会の最大化』 = ”好循環” を創出し、成長力を底上げ

## ① 人材能力戦略

“能力発揮社会”の実現

職業能力形成の機会が  
付与される



・安定した職場  
で働ける  
・キャリアアップ  
できる

能力・知識が  
向上する



## ② 就労支援戦略

『福祉から雇用へ』

公的扶助等（福祉）  
と就労促進プログラ  
ムが連携



経済的自立が  
できる

就労への移  
行が図られる



## ③ 中小企業底上げ戦略

産業政策と雇用政策の一体運用

生産性が向上する



人材が確保で  
きる

賃金の底上げ  
ができる



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の考え方

～誰でもどこでも自立に向けた支援が受けられる体制整備～

## ○ 福祉を受ける方に対して、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。(※)

一 国民が社会的、経済的、精神的な自立を図る観点から、自ら、働いて生活を支え、健康を維持する、といった「自助」を基本に、それを「共助」、「公助」が支える福祉社会を構築

※ 自立の支援や生活の向上が目的－自助努力のみでは生活に困窮する方に対しては福祉により適確に対応

## ○ 緒についたばかりの福祉事務所等とハローワークの連携による「福祉と雇用の連携」施策、地方自治体における自立支援策を加速

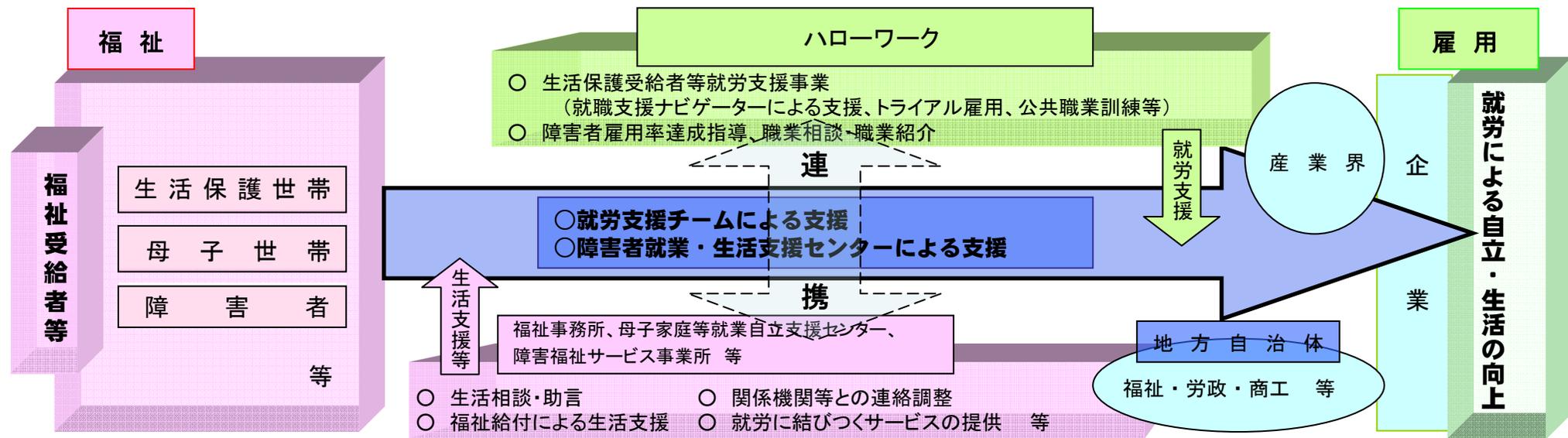
〔例 福祉事務所において、自立・就労意欲のある生活保護や児童扶養手当の受給者を選定し、ハローワークにおいて、就労支援を実施〕

## ○ 「福祉から雇用へ」の実効性を高めるため、関係機関の連携を促進するとともに、産業界等の理解・協力を得ながら(※)、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』として実施

※ 産業界・企業の理解、協力

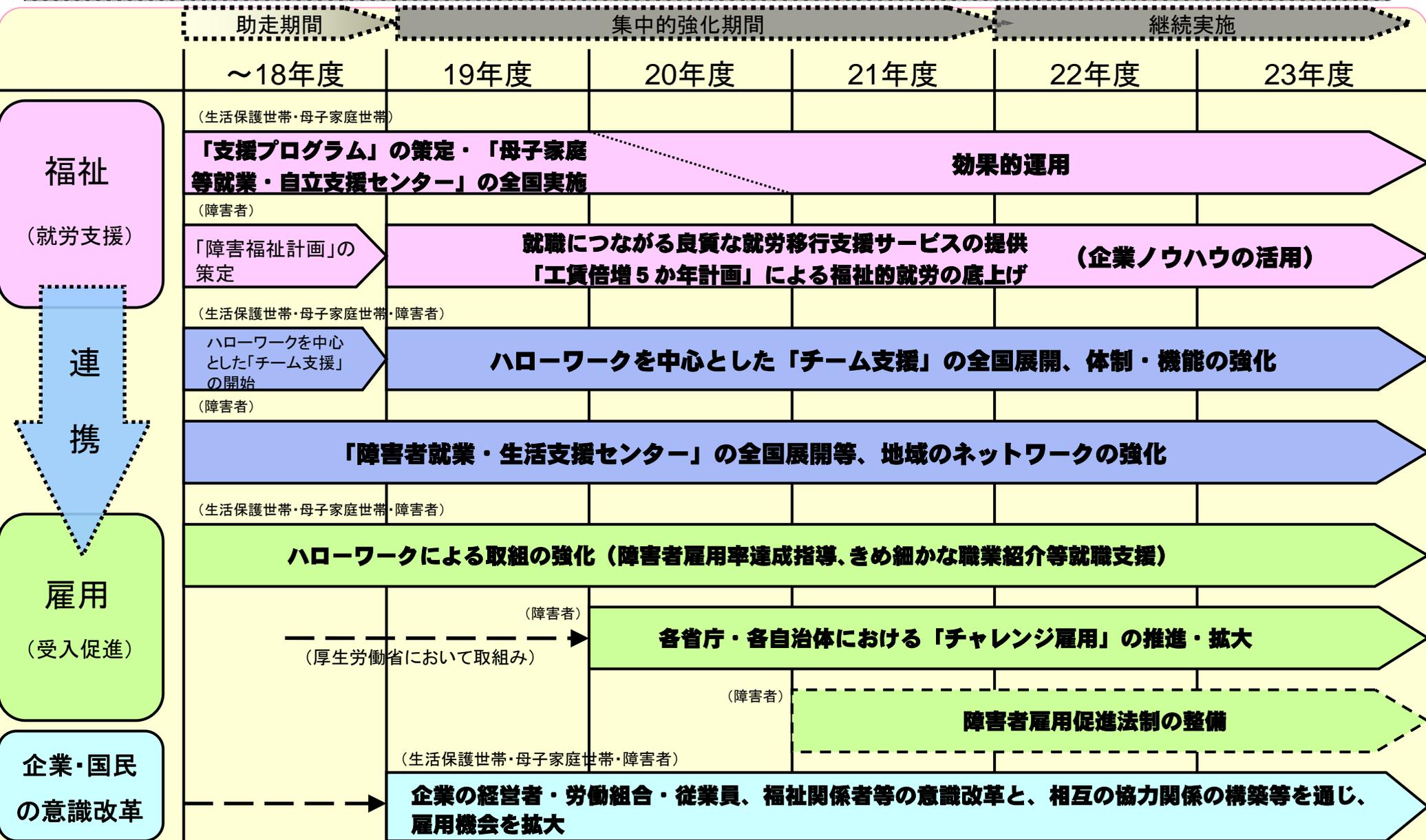
- ・ 職業紹介、職業訓練等を受けた後における雇用の確保
- ・ 母子世帯等の実情を踏まえた多様な働き方や、障害者雇用率達成の必要性への理解などの意識改革
- ・ 企業の生産性の向上などにより、安定した雇用機会の創出や、賃金の引上げを図ること

福祉施設関係者、特別支援学校関係者等の意識改革も必要



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』のイメージ

- 福祉から雇用への移行を推進する「5か年計画」を策定するとともに、具体的な「目標」を定めて取り組む。  
(特に、19～21年度の3年間に集中的に取り組を強化する。)



# 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略

## 地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

- 「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置(約400カ所)
- 各省庁・各自治体における障害者に対する「**チャレンジ雇用**」の推進・拡大
- 障害者に対する「就労移行支援事業」を**全国展開**するとともに、**全都道府県**において「**工賃倍増5か年計画**」による福祉的就労の底上げを推進
- 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム(※)」を**全自治体**で策定  
(※)意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム
- 母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を**全国展開**

## ハローワークを中心とした「チーム支援」

- ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「**就労支援チーム(※)**」の体制・機能強化  
(※)ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム
- ハローワークにおける「**就労支援アクションプラン**」の推進により、支援対象者(生活保護・母子世帯)の**就職率を60%に引上げ**  
「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」 など



## 障害者雇用促進法制の整備

- 短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための**障害者雇用促進法制の整備**

## 関係者の意識改革

- 関係者の**意識改革**を通じた雇用機会の拡大  
企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大



# 「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

- 障害者の経済的自立に向けて、一般就労への取組に加え、非雇用の形態で働く障害者の工賃を引き上げる取組が重要。このため、「工賃倍増5か年計画」に基づき、官民一体となった取組を推進。
- 具体的には、各事業所において、民間企業等の技術、ノウハウ等を活用した以下のような取組を実施。
  - ・ 経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚(視点)の醸成
  - ・ 一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開拓 等

