

雇用政策研究会「人口減少下における雇用・労働政策の課題」(2005年7月)における提言

(1) 若者への就業支援～若者と仕事をつなぐ後押しをする

- 新卒採用に限定されない採用機会の拡大への取組
- フリーターの正社員への登用や常用雇用化への支援
- 学校・地域・企業と連携した早期からの若者の職業意識の涵養、職業教育の強化
- 学卒、若者向けの能力開発に関する情報提供、実践的能力評価の仕組みの整備・普及
- 心理面も含めたきめ細かな支援の強化

(2) 女性への就業支援～女性が仕事を続けやすい職場環境を作る

- 女性が活躍する領域を拡大するためのポジティブ・アクションを含めた男女の機会均等施策の強化
- 妊娠・出産しても安心して働き続けることができ、また、子育てとの両立を可能とするための働き方の見直し、保育の充実等の環境整備
- 出産・子育てにより離職した者への再就職・再就業への支援の強化

(3) 高齢者への就業支援～元気な高齢者が活躍できる社会を作る

- 65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を通じた雇用機会の確保
- 60歳代後半層への雇用・就業支援の検討、さらに働く意欲がある限り働き続けることができる社会の構築に向けた検討
- 採用から退職まで年齢にかかわらず雇用管理のあり方の検討
- 中年期からの再就職・創業等、高齢期における多様な働き方を視野に入れた職業生活設計に関する取組に対する支援
- シルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業支援
- 中小企業における円滑な技能継承の取組への支援

(4) 福祉から就労へ～障害者や生活保護等を受けている人の自立を手助けする

- 障害者の障害の種類及び程度等に応じたきめ細かな自立支援
- 生活保護受給者等への就労支援を通じた自立支援
- 子育て・生活支援・就業支援等総合的な母子家庭等対策の推進

(5) 地域における雇用創出への支援～地域の人材を育成・活用する

- 地域の自立的な発展に必要な人材の確保等への支援
- 雇用情勢の厳しい地域等を中心に、地域の特性に応じた自発的な雇用創出の取組への支援
- 地方への移住を希望する退職者が住みやすい魅力的な環境作り

(6) 職業能力開発～すべての人々が能力を高められる機会を用意する

- 若年・壮年・高齢といった各世代の特性に応じた職業能力開発の効果的・整合的な推進
- 企業から求められる能力に関する情報提供及び職業能力評価制度の整備
- 介護サービス等高齢化が一層進行する中で求められる産業分野での人材育成・雇用管理改善への支援
- 省力化・生産性の向上に資する技術に対応できる人材の育成・能力開発の検討

(7) 外国人労働者～高度人材の受入れを促進する

- 世界で通用する専門的な知識や技術を有する外国人の積極的な受入れの促進
- 留学生の就職支援の見直し・拡充
- 日系人労働者の定住化に伴う諸問題への適切な対応

(8) 安心・公正な労働～誰でも安心して働ける労働条件を整える

- 就業形態の多様化等に対応した、労働契約法制のあり方や雇用以外の働き方の条件整備の検討
- 労使のコミュニケーションの促進及び労使間におけるトラブルの自主的な予防や解決を促すための取組
- パート、派遣、有期雇用など様々な働き方にかかわらず、職務、能力、労働時間等に応じた処遇の均衡
- 就業意欲を阻害しない税・社会保険制度や福利厚生制度等のあり方の検討
- 労働者の安全・健康を確保するための長時間労働・メンタルヘルス対策等の一層の強化
- 労働者が自律的に働き最も能力を発揮できるような労働時間制度の在り方の検討
- セーフティネットとしての最低賃金制度の機能の強化

(9) 仕事と生活～ワークライフバランスで仕事と生活を充実させる

- ワークライフバランスを可能とするための長時間労働対策等の労働条件全般についての環境整備
- 自己啓発・ボランティアなど仕事以外の社会的な活動を可能とするための環境整備

(10) 労働力需給調整～すべての人々の就業意欲を活かす

- すべての働く意欲を持つ人々が就業機会に挑戦できるための募集・採用の促進
- 求人・求職活動の広域化等に対応するためのハローワークの活用による雇用のセーフティネットの強化
- 離職を余儀なくされる労働者の円滑な労働移動の支援に取り組む事業主への支援
- 民間の職業紹介機関等の活力や創意工夫を活かし、官民相まった適切な労働力需給調整が図られるような環境の整備
- 創業支援の強化
- 在宅就業など就業機会の拡大につながる働き方の普及に向けた取組

雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会報告書（概要）

労働市場を取り巻く状況変化

- 人口減少、少子高齢化
- 企業側の変化（グローバル化、技術革新の進展、産業構造の変化）
- 労働者側の変化（価値観の多様化、共働き世代の増加）

雇用労働の状況変化

- 非正規労働者の増加と賃金格差の拡大
- 正規労働者の絞り込みと長時間労働者の増加
- 女性、高齢者の能力発揮できる環境が十分でないこと
- 学校教育や能力開発に対する産業界のニーズとのミスマッチ
- 労働組合組織率の低下と個別労使紛争の増加

今後懸念される問題・政策課題

- 雇用の不安定化や格差拡大→労働者生活安定・向上
- 経済活力の低下→生産性の向上・競争力の確保
- 健康被害の拡大、少子化の進行→ワークライフバランスの確保
- 労働力人口の減少→就業率の向上

今後の雇用労働政策を策定する上での基軸～「上質な市場社会」の実現～

競争力の強化・経営の効率化と労働者の職業の安定・自己実現と調和を図るために、①公正の確保、②安定の確保、③多様性の尊重の三つの視点に立ちつつ、適切に市場メカニズムを活用する「上質な市場社会」の実現が雇用労働政策を策定する上での基軸。

※ 中長期的に一貫性があり、なおかつ実効性の高い雇用労働政策を策定するには、雇用労働政策の基軸について、雇用労働の事情に精通し、かつ当事者である労使の代表者が、それぞれの立場を超えて、学識経験者とともに、その共有に向けて、議論を行うことが重要。

公正の確保～豊かな活力ある経済社会にふさわしい「公正な働き方」の確保～

- ・ 労使間の交渉力・情報量の格差を前提に、集団的労働条件決定システムや、その枠組みの多様化が必要。
- ・ 二極化による社会の不安定化を防止するため、公正な労働条件の確保が必要。
- ・ 個別の労働条件の公正に決定する仕組みや紛争解決の仕組みの整備、最低労働条件の設定・見直しが必要。
- ・ 職業能力開発の機会や情報提供や、差別の解消や機会均等などが必要。

安定の確保～「雇用の安定」と「能力開発による職業キャリアの発展、安定」の確保～

- ・ 労働者の生活の不安定化を防止するためにも、技能蓄積、さらには不必要な社会的コストをかけないためにも、雇用の安定が重要。
- ・ 一方で、自らのキャリア形成のため積極的に労働移動したいと考える者も増加してくるため、能力開発と外部労働市場の整備を進め、職業キャリアの発展、安定を図っていく必要。

多様性の尊重～多様な選択を可能とすることによる能力発揮、競争力の確保～

- ・ 雇用スタイルに関し、多様な選択が可能となるようにする必要。
- ・ 多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、ライフステージに応じた、様々な働き方の間を行き来できるように条件整備を進めていく必要。

「日本経済の進路と戦略」（抜粋）

（平成 19 年 1 月 25 日閣議決定）

はじめに

（「進路と戦略」の役割）

「進路と戦略」は、日本が目指すべき経済社会の姿と、それを実現するための今後の経済財政運営の中期的な方針を示すものであり、政府の政策全体に一貫した方向性を与え、整合性のとれたものとする役割を果たす。また、政府として国民に対する説明責任を果たすとともに、民間部門が経済活動を行う際の判断材料となることが期待される。

なお、「進路と戦略」の決定により、「改革と展望」は廃止される。

（「進路と戦略」の対象期間）

「進路と戦略」の対象期間は、今後 5 年間（2007 年度～2011 年度（平成 19 年度～23 年度））とする。ただし、財政健全化等に関しては、より長い期間を視野に入れている。

（「進路と戦略」の改定）

経済や財政の状況変化や新たな政策対応の必要性に適切に対応するため、「進路と戦略」は、目標、政策対応、展望の見直しを含め、毎年度改定していくこととする。

（略）

第 2 章 目指す経済社会の姿－「新経済成長」による活力あふれる社会－

（1）成長力の強化

（イノベーションの力で生産性を引き上げる）

（略）労働市場と消費市場にまたがる全般的な改革が必要である。労働市場においては、新たな技術に対応した人材の育成や技能の強化を図り、より生産性の高い分野への労働移動を容易にする必要がある。（略）

（2）再チャレンジ可能な社会

（働き方、学び方、暮らし方が多様で複線化した社会）

人生の各段階における働き方、学び方、暮らし方について、多様な選択肢が用意され、複線型の人生選択が可能となる経済社会を目指す。あわせて、国民一人一人がその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会を目指す。

（略）

(誰もが意欲と能力に応じ働くことができる社会)

「人生 80 年」時代に対応して、働く意欲と能力を持つ高齢者が、年齢にかかわらず働くことができ、その機会が得られる社会を目指す。高齢者も多様な形で就労でき、70 歳現役が可能な社会を構築する。

性別にかかわらず、仕事と生活の調和が可能な働き方ができる社会を目指す。女性にとっても働きやすい環境整備を一層進める。

また、ニートやフリーターが円滑に就労できる仕組みを構築し、2010 年（平成 22 年）までにフリーターをピークの 8 割の水準まで減少させることを目指す。

さらに、障害者については、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する。これらを含め広範な取組により、高齢者、女性、若者、障害者の就業率を向上させる努力を行う。これにより、個々人のより豊かな生活の実現だけではなく、社会保障の支え手の増加にもつながる。

第 3 章 「新経済成長」の実現に向けた戦略—新たな「創造と成長」への道筋—

(1) 潜在成長力を高めるための大胆な改革

(ii) 生産性向上への取組

(労働市場の抜本的改革)

複線型でフェアな働き方の実現により、働く人一人一人が「働くことへの誇り」や「働きがい」を感じられるようにするとともに、経済の活力を維持するため、以下の諸点から、労働市場の抜本的な制度改革や環境整備に取り組む。

(略)

- ② 円滑な職探しや転職を容易にするための環境を整備する。官民連携の下、職業紹介や人材育成・職業訓練の機能を強化する。
- ③ パート労働者への社会保険の適用拡大を進めるとともに、正規・非正規間の賃金などにおける処遇の均衡を目指し、性・年齢や雇用形態にかかわらず、労働者が納得して働くことができるフェアな労働市場の実現を図る。また、若者、女性、高齢者に対し、それぞれのニーズに応じた就労支援を進める。
- ④ 専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れや適正な雇用管理の在り方等について検討を進める。

(iv) 成長の鍵を握る人材

(略)

さらに、質の高い留学生の確保に留意しつつ外国人留学生制度の充実や就職の支援を図るとともに、我が国とアジア等との若者レベルの人材交流を進める。また、優れた外国人研究者・技術者等の高度人材の受入れ拡大、研修、技能実

習制度の見直し、在留管理の強化を図る。

(2) 再チャレンジ可能な社会に向けて

「再チャレンジ支援総合プラン」に基づき、以下の取組を進める。

(長期デフレ等による就職難、経済的困窮等からの再チャレンジ)

キャリアコンサルティング、能力開発などによる総合的な就職支援やキャリア教育の推進、新卒一括採用システムの見直し、雇用機会の確保を進めることにより、フリーターの常用雇用やニートの職業的自立を促進する。(略)

(機会の均等化)

子育て、長期の離職、心身の障害、保護者の経済環境、配偶者からの暴力、犯罪被害、犯罪歴等、様々な事情・困難を抱える人が、就労や学習に積極的にチャレンジできるよう、相談、助言、訓練、指導、情報や学習機会の提供、テレワークの促進等の取組や関係諸機関の連携を強化する。

(複線型社会の実現)

人生の各段階における働き方、学び方、暮らし方について選択肢を多様化するため、高齢者・団塊世代の活躍の場や大学・専修学校等と地域の産業界等との連携による社会人の学び直しの機会の拡大、農林漁業への就業支援(「人生二毛作」)を始めとするUJIターンへの支援や二地域居住への支援等を推進する。

(3) 健全で安心できる社会に向けて

(i) 持続可能で信頼できる社会保障制度の構築

(社会保障の一体的改革)

(略) また、雇用就業機会の確保や再チャレンジ支援策等により高齢者などの就業率の向上に努め、社会保障の支え手が増加する総合的な取組を強化する。
(略)

(生活保護・障害者施策)

(略) 障害者については、その自立に向けた生活支援や職業的自立も視野に入れた就労支援を推進する。

(ii) 少子化対策の推進による「子育てフレンドリーな社会」の構築

(略) また、企業の子育て支援の促進、長時間労働の是正等従来の働き方を改革する。(略)