

労働市場を取り巻く変化

- 人口減少に伴う労働力人口の減少
- グローバル化、技術革新等に伴う企業行動の変化
(株主重視の経営、中核的な人材の絞り込み、高度人材の需要増、外部人材の活用、成果主義的賃金の導入)
- 長寿化、正社員以外の者の増加、価値観の多様化、共働き世帯の増加といった労働者側の変化

雇用労働の変化と懸念される課題

- フリーター、派遣など正社員以外の雇用形態で働く若者やニートの存在
→ 将来の格差の固定化や少子化の拡大
- 女性、高齢者等の労働市場への参加や能力発揮の不十分さ
→ 労働力人口の大幅な低下に伴う経済成長の制約のおそれ
- 正社員の絞り込み等に伴う長時間労働の増加や能力開発機会及び自己啓発機会に恵まれない者の存在
→ 労働者の健康面の懸念、仕事と生活の調和に支障
→ 人的資本の過小蓄積に伴う生産性の低下

あるべき雇用・労働社会の姿(2030年)

- 安定の確保とキャリア形成
→ 雇用と生活の安定が図られる、職業キャリアの主体的な発展と能力発揮の実現
- 多様性と自律性の尊重
→ 生涯を通じ、個人の価値観に基づき、人生の各段階に応じて、主体的に選択できる多様な働き方の実現
- 公正の確保
→ 豊かな活力ある経済社会にふさわしい、働き方にかかわりのない、公正な労働条件の決定

2030年のあるべき姿の実現に向けた、当面5年程度の中期的な重点施策の具体的方向性

- 相互に関連
- ① 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現(就業率向上)
 - ② 働く人すべての職業キャリア形成の促進
 - ③ 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し

雇用・生活の安定確保

- ① 誰もが意欲と能力に応じて安心して働くことのできる社会の実現(就業率向上)
 - ・若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上(フリーター、派遣労働者などの不安定就労者の正社員就職支援、等)
 - ・女性のキャリアの継続と再就職等の実現(保育サービスの充実、マザーズハローワークにおける就職支援、等)
 - ・いくつになっても働ける社会の実現(年齢制限禁止の徹底、70歳まで働ける企業の普及、多様な就業や地域参加の機会の確保、等)
 - ・障害者等への支援(障害者の雇用機会の拡大、母子世帯等に対する「チーム支援」の強化、等)
 - ・地域における雇用創出の推進(地域活性化に向けた省庁横断的な支援、U・Iターン促進、等)
 - ・労働力需給調整機能の強化(労働者派遣事業に係る厳正な指導監督と労働者派遣制度の見直し、ハローワークの機能強化、等)
- ② 働く人すべての職業キャリア形成の促進
 - ・職業キャリアを支援するインフラの充実(多様な教育訓練システムの充実等、等)
 - ・職業生涯を通じたキャリア支援(経営団体と協働した「ジョブ・カード」制度の普及促進、等)
 - ・競争力の向上を担う高度人材の確保・育成(熟練技能者の技能継承支援、専門的・技術的分野の外国人の受入れ、等)
 - ・中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策(人材ニーズに応える教育訓練制度、中小企業の下請取引適正化の推進、等)
 - ・外国人研修・技能実習制度の適正化と見直し
- ③ 多様性を尊重する「仕事と生活の調和が可能な働き方」への見直し
 - ・仕事と生活の調和が可能な働き方のための企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発
 - ・多様な働き方を主体的に選択できる労働環境の整備(パートの均衡待遇の確保、パート・有期労働者の正社員転換支援、等)

政府一体となった取組

社会保障政策、マクロ経済運営、産業政策、教育政策、少子化対策、等

検討課題

- 労働力人口の減少を見据えた、必要なサービス提供の在り方に関する検討
(例 年中無休24時間営業等における労働力の過剰な消費の見直し)
- 労働者の生活に配慮した企業の利益配分の在り方に関する検討
- 経済社会の持続的な発展に必要な産業の検討
- 外国人労働者受入れについての幅広い見地からの総合的な検討
- 就労機会や就労希望を阻害しない中立的な税・社会保障制度の検討