

る必要がある。

また、我が国の経済社会の大半を占める中小企業のうち、特に下請中小企業においては、交渉力に勝る親企業や取引先からの早期の受注に対応せざるを得ないことなどにより、下請中小企業の経営の悪化及び労働条件の悪化につながる可能性があることが指摘される。中小企業の中にはものづくり産業を支える企業が多いことを考慮しつつ、こうした下請中小企業における労働条件の改善を図り、必要な人材を確保する観点から、中小企業の取引条件の改善について検討する必要がある。

(外国人労働者受入れについて)

こうした議論と関連し、特定分野における人手不足の声や将来の労働力減少の懸念を背景に、外国人労働者の受入れ、特に現在受け入れていないいわゆる単純労働者の受入れの主張がなされている。

この問題については、ヨーロッパにおける受入れの歴史、特に定住化に伴う移民問題への発展の経緯も踏まえ、単に産業における労働力ニーズの問題として経済的見地のみから議論するのではなく、労働市場をはじめ、医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安も含め、広範な国民生活全体に関わる問題として、国民的なコンセンサスを得つつ、引き続き、幅広い見地から総合的に検討されるべきである。

(税・社会保障制度の在り方)

税・社会保障制度については、企業側からみると、労働者の収入要件等によって雇入れコストに不連続な差が生じることとなるが、それを前提とした企業の利潤最大化行動の結果、企業の労働者の雇入れ行動に歪みが生じることが指摘されている。一方、労働者側からみると、稼得収入の水準によって、税・社会保険料が変動することから、労働者は就労調整を行うことが指摘されている。このように、労働需要・労働供給の両面に歪みが発生することは、労働者の就労機会や就労希望を阻害することとなり、ひいてはマクロ経済のパフォーマンスを引き下げることに繋がるものである。こうした歪みが生じないような、中立的な税・社会保障制度の在り方について検討する必要がある。

第3章 今後の雇用政策の方向性

1. 雇用政策の基本的な方向性

第2章におけるあるべき雇用・労働社会の姿を視野におきつつ、当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性の柱として、次のとおり提言する。

なお、それぞれの柱は相互に密接に関連しており、相乗効果が期待できることから、雇用政策を最大限実効性あるものとするためには、個々の具体的な施策における相乗効果が発揮されるよう、相互に連携しつつ一体となった政策の展開が重要である。

(1) 今後生まれる子どもが、労働市場への参加が可能となるまで（2030年頃まで）における就業率の向上

経済社会の持続的な発展の観点から、就業を希望しているにもかかわらず、様々な事情により就業できない若者、女性、高齢者、障害者などについて、就業を阻害している要因を取り除き、意欲と能力に応じた働き方を可能とすることにより、就業率の向上を図ることが重要である。

なお、将来の労働力不足の懸念に対して外国人労働者の受入れ範囲を拡大した方がよいといった意見もあるが、労働市場の二重構造化が強まるおそれがあることに加え、労働条件等の改善や、それを通じたマッチングの促進・人材確保を阻害しないためにも、安易に外国人労働者の受入れ範囲を拡大して対応するのではなく、まずは国内の若者、女性、高齢者、障害者などの労働参加を実現していくことが重要である。

(2) 雇用・生活の安定と職業キャリア形成による生産性の向上

経済社会の激しい変化により様々なリスクが増大する中、労働者の能力開発など職業キャリア形成の基礎となる雇用・生活の安定・向上を図ることは、ますます重要となっている。また、労働は短期的な商品の売買取引とは異なり、より継続的な関係が強いものであり、そのことが労働者の能力・生産性とも深く関係しているという性格を考慮する必要がある。そのため、労使が信頼関係に基づき長期的視点に立った労働条件の調整に柔軟に対応しつつ、雇用安定機能と人材育成機能を有する長期雇用を基本とすることが引き続き重要であるとともに、労働者が、自らのキャリアをより開発・向上することができるよう、職業能力開発などのキャリア支援や外部労働市場の整備などを通じて職業キャリアの発展、安定が図られるようにする必要がある。

(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

労働者の多様な価値観やニーズに的確に対応するとともに、企業が多様な労働者の能力を最大限に活用し、生産性の向上や競争力の確保を図っていくことができるようにするためには、多様な働き方が主体的に選択可能となるようにすることが必要である。

しかしながら、現実には例えば、正社員とそうでない者の間における賃金など

の労働条件、能力開発機会、雇用管理などの面で大きな差があり、多様な働き方の選択肢が限られている状況にある。また、企業側が中核的人材を絞ったことなどにより生じる長時間労働によって、健康を損ねたり、仕事と生活の調和が困難となる、などの問題も現れている。

そのため、生涯を通じ、また人生の各段階に応じて、多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、様々な働き方の間を行き来できるような条件整備を進めていくことが必要である。

2. 今後重点的に展開していく具体的な施策の方向性

当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性を柱とし、雇用・生活の安定確保を目的とした具体的な施策の方向性について、次のとおり提言する。

なお、これらの雇用政策の推進に当たっては、政策が実効あるものとなるよう、効果的な政策評価を実施するとともに、評価手法の不断の見直しを行うことが重要である。

(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）

労働力人口が減少する中で、日本の経済社会が持続可能な成長を続けていくためには、第1に、性、年齢、障害の有無に関わらず、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる「全員参加型社会」の実現を目指すことが必要となる。

① 若者の雇用・生活の安定と働く意欲・能力の向上

将来の社会を担う若者の雇用・生活面での安定は、少子化対策の観点からも重要であり、新卒一括採用の持つ機能・役割は維持しつつも、新卒採用に限定されない形での、若者の将来性や潜在能力に着目した応募機会の拡大への取組を進めるとともに、ニートが円滑に就労し、フリーターや35歳以上の者等を含む不安定就労者が安定した生活を送れるよう、各種の就職支援もあわせて進めていく必要がある。

一方、企業側においては、少子化が進む中、我が国の経済社会の持続的な発展を支える人材の有効活用を図る観点から、中長期的な労働者の人材育成など、人を大切にする視点を念頭に置き、若者の雇用の安定を図るよう努める必要がある。また、大学生等の就職・採用活動及び内定者の入社前研修等については、その早期化により大学等の教育機能の低下を招くおそれが指摘されるが、そうしたことのないよう、企業側と大学側の自主的な取組¹⁰を尊重しつつ、正常な学校教育と学習環境の確保が必要である。

国が取り組むべき施策としては、2010年までに、フリーターをピーク時（217万

¹⁰ 大学側及び企業側においては、毎年度、それぞれ「大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職について（申合せ）」及び「大学・大学院新規学卒者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めており、正常な学校教育と学生の学習環境の確保や採用選考活動の早期開始の自粛等について、双方が遵守して行動するよう求められている。

人：2003年）の8割まで減少させることを目指し、フリーター常用雇用化プラン¹¹の推進により、フリーターや派遣労働者等の正規雇用化を支援するとともに、「雇用対策法」及び「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、若者の応募機会の拡大等について、事業主への周知・啓発、指導を着実に実施する。

また、キャリア・コンサルティング¹²を経て実践的な職業訓練を受講し、評価を受けることによって常用雇用を目指すジョブ・カード制度¹³について、産業界・経営者団体とも連携し、全国的な普及に向けて強力に推進する。さらに、都道府県の主体的な取組により設置される「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」において、地方自治体と産業界、学校等との連携の下、地域の実情に応じた様々な就職支援を展開するとともに、35歳以上の不安定就労者に対してもハローワークにおいて担当制による一貫した就職支援を行う。加えて、住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者の安定的な雇用機会の確保を図るため、職業相談・職業紹介、技能講習、住居確保の相談等を行っていく。

さらに、若者の職業意識の形成支援として、小学校段階から児童生徒の発達段階に応じた組織的なキャリア教育とも十分な連携を図りつつ、中高生を対象に職場体験を行うジュニア・インターンシップや、企業人が学校を訪問し、職業講話を行うキャリア探索プログラムなどに取り組むことにより、早い段階から若者の職業意識の形成支援を行う。また、ニートをはじめとする若者に生活訓練等を実施し、社会人としての基礎的能力の獲得、本人の状況に合わせた職場適応能力の向上支援を通じた自己評価の向上などによって働く意欲を高めることなどを目的とした「若者自立塾」¹⁴の実施や、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談を行い、地域の若者支援機関のネットワークを活用した自立支援を実施する「地域若者サポートステーション」¹⁵を拡充する。

11 平成19年度における「フリーター25万人常用雇用化プラン」においては、年長フリーターの常用就職支援、就職意識の度合いに対応した効果的な就職支援、実践的な能力開発を実施している。

12 個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個人の希望に応じて実施される相談その他の支援のこと。

13 「成長力底上げ戦略（基本構想）」（2007年2月15日）における、人材能力戦略の取組として、「職業能力形成システム」（ジョブ・カード制度）を構築することとされた。同制度においては、「職業能力形成プログラム」や「実践型教育プログラム」により、企業現場、教育機関等で実践的な職業訓練等を受けた後、プログラム参加状況や実績に関する評価認定を記載した職業能力証明書を得ることにより、その後の求職活動に活用できるようになる。また、キャリアコンサルティング付き携帯サイトを開設し、教育訓練情報や求人情報等の提供を行い、ジョブ・カード制度への誘導を図る。

14 様々な要因により働く自信をなくした若者について、合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて、職業人、社会人として必要な基本的能力の獲得、勤労観の醸成等を目指す。

15 ニート等の若者の自立を支援するため、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談や職業意識啓発プログラムの実施、地域におけるネットワークの中核として、各支援機関への適切な誘導の実施等を行う。

就業形態の多様化や労働契約の個別化が進む中で、労働関係法制度をめぐる知識、特に労働者の権利に関する知識が不十分な状況がみられることから、労働関係法制に関する知識を付与する教育や情報提供の在り方について検討する。

これらの施策の展開に当たっては、各地域において、雇用施策と産業施策、教育施策、福祉施策等関係する施策との密接な連携による包括的な支援を進めていくことがより一層重要となる。

② 女性の意欲・能力を活かしたキャリアの継続と再就職・起業の実現

女性の職業キャリアの継続を可能とするためには、企業の雇用管理改善や女性労働者のモチベーションの維持向上などの環境整備が必要である。特に、妊娠や出産を機に仕事を辞める女性も少なくない中、就業継続を希望する者や、一度離職したものの再就職等を希望する者が、生涯を通じ、また人生の各段階において、意欲と能力に応じた働き方が可能となることが重要である。

また、妊娠・出産を経験しながら安心して働き続けることができるよう、仕事と子育て等との両立を可能とする働き方の見直し、保育の充実等を行うとともに、一度離職してもその能力を活かし再就職・起業を可能とするための支援を強化することが必要である。さらに、若壮年期からの女性の就業率を高めることによって、当該世代が高齢期に至った場合でも就業を継続することによる高齢女性の就業率の向上も期待できる。

国が取り組むべき施策としては、「男女雇用機会均等法」の一層の履行確保を図るとともに、女性の能力発揮のための支援を行っていく。また、ポジティブ・アクション¹⁶を積極的に推進している企業を表彰するとともに、ポジティブ・アクションに関する企業の取組を支援する。

また、育児・介護期にも離職せずに継続就業できるよう、育児・介護休業だけでなく、短時間勤務制度などの柔軟な働き方のための制度を活用しながら、安心して働き続けることができる職場環境づくりを進めるとともに、ファミリー・フレンドリー企業¹⁷の一層の普及促進を図る。また、多様な保育サービスをはじめとする子育て支援サービスの充実や介護サービスの充実など、子育て中や、家族に介護が必要な者がいる場合にも安心して働くことができるための環境整備を図っていく。

さらに、子育て等により離職した者が希望に応じて早期に再就職できるよう、マザーズハローワーク¹⁸等におけるきめ細かな就職支援を行うとともに、再就職に向け

¹⁶ 男女の固定的な役割分担意識や男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した、企業がすすめる取組。

¹⁷ 仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業。

¹⁸ 子育てをしながら就職を希望している方に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の

た情報提供や具体的なプランの策定支援等を行うほか、ジョブ・カード制度を推進する。加えて、女性起業家等に対しては、起業に関する情報提供、メンターからの助言、相談等の支援を行う。

③ いくつになっても働ける社会の実現

高い就労意欲を持つ高齢者は、長年の職業生涯で蓄積された職業能力を持つ貴重な人材であり、人口の高齢化が今後ますます進展する中、特に2012年には団塊世代が65歳に到達し始めるなど、高齢者の能力が活かされるための取組を早急に進めることが必要である。

こうした高齢者が当たり前働ける社会の実現に向けて取り組むことは、高齢者本人にとって生き甲斐・自己実現や健康の維持増進につながり、社会全体としても、これまで社会に支えられる側であった高齢者が支える側にまわることにより、経済社会の活力維持につながるとともに、現役世代の社会保障負担増の緩和にも資することとなる。また、今後、人口減少が進む中で、特に若年労働者の大幅な減少が見込まれることから、これまで若年者を活用してきた企業においては、豊富な技能や技術を有する高齢者の方々が活躍できるような場を創出することが求められる。

国が取り組むべき施策としては、まずは、65歳までの高齢者雇用の確保を図ることが不可欠であり、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置¹⁹の導入を中小企業への重点的な指導などにより着実に実施するとともに、これに加えて、継続雇用制度において希望者全員を対象とする企業の増加を図るなど、より充実した措置が講じられるように取組を進める。

また、意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えても働ける社会の実現に向けた取組を進めていくことが必要であり、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指す取組の一環として、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図るなど、60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場を増やしていくとともに、「雇用対策法」に基づき、労働者の募集・採用における年齢制限禁止の義務化について事業主への周知を徹底し、応募の機会を拡大していく。

さらに、高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも多様化することから、これに併せて、多様な雇用・就業機会の確保を図るとともに、高齢者の再就職の促進の強化を図るほか、シルバー人材センターにおいて、地域の多様なニーズに応じた就業機会の確保・提供を通じた事業の活性化を図るなど、高齢者の雇用・就業機会を増大していく。あわせて、団塊の世代の旺

希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行う。

¹⁹ 「高年齢者雇用安定法」により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととされた。

盛な活動意欲に応える雇用以外の就業・社会参加（ボランティア、NPO（子育て、学習支援）など地域密着型の活動の環境整備を図っていく。

これらの取組を進めることによって、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すとともに、こうした施策を進める中で、いくつになっても働ける社会に応じた、必要な雇用のセーフティネットの適切な整備についての検討を行う。

④ 障害者等様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちへの支援

意欲や適性に応じ、福祉を受ける立場から就労状態へと移行することは、本人の生活力の向上にとどまらず、社会の活性化にもつながることであり、雇用と福祉の連携等を通じて、能力に応じた就業機会の確保を進めるとともに、就労を通じた社会参加への支援を行うことが必要である。

障害者については、その就労意欲が着実な高まりを見せる中で、より多くの障害者の就職希望を実現するとともに、一人一人がいきいきとした職業生活を送ることができるようにするため、障害者の就労支援について質・量ともに一層の強化を図ることが必要である。また、国連総会本会議において採択された「障害者の権利に関する条約」（仮訳）の批准に向けて、雇用分野におけるさらなる条件整備を早期に図っていく必要がある。

あわせて、様々な事情により困難を抱えている方々に対しては、福祉政策、教育政策とも連携した包括的な支援を行っていく必要がある。

国が取り組むべき施策としては、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく障害者雇用率制度を中心として障害者雇用の一層の促進を図るため、法定雇用率の未達成企業への指導を引き続き厳格に実施するなど、当該制度を柱とした障害者の雇用機会を拡大する。

また、障害特性や障害の程度によって生ずる課題に応じて、一人一人の希望に応じた働き方を実現するため、多様な就業形態を選択できるような環境整備を行い、障害者の働き方の選択肢を広げるとともに、精神障害や発達障害など障害の特性に応じた支援策の充実、地域障害者職業センター²⁰を中核とした職業リハビリテーションの充実・強化、障害の態様や企業のニーズに対応した多様な職業能力開発機会の拡充等を行う。

さらに、福祉から雇用への移行を一層促進するためには、ハローワークを中心としたチーム支援などの各種の施策を実施すること等により福祉・医療・教育機関との連携を進め、それぞれの機能に応じた役割分担の下で、各地域において、一貫し

²⁰ ハローワークとの密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県に設置されている。

た総合的な支援を行う。加えて、働く障害者を支えるためには、身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う体制の整備を早急に行う。

これらの取組と相まって、企業の経営者、労働組合、従業員や福祉関係者等から国民一般に至るまで幅広い層の障害者雇用に係る意識改革を進め、相互の協力関係の構築を図ることにより、障害者雇用の一層の促進²¹を図っていく。

また、生活保護受給世帯や母子世帯に対して、福祉事務所等とハローワークとが連携した「就労支援チーム」の体制、支援機能の強化等により、支援対象者の就労支援を推進するほか、さらに母子世帯の就業に向けた一貫した支援を行う母子家庭等就業・自立支援センター事業の拡充等により、母子世帯に対する効果的な就業支援施策の実施を図る。加えて、刑務所出所者等については、法務省と連携した就労支援を推進する。

児童養護施設等を退所し就業する児童等に対しては、自立援助ホームで共同生活を送りながら生活支援を行う児童自立生活援助事業の拡充、生活や就業に関する相談とともに施設退所者等同士が意見交換等を行う場を提供する拠点事業の実施により、自立・就業に向けた支援を推進する。

⑤ 地域における雇用創出の推進

急速に進む少子化・高齢化は、地方においてより加速されて進むことが予想され、これまでの地域の在り方が大きく変化しつつある一方で、我が国全体の活力には地域の活力が欠かせないことを踏まえ、地域ごとに特色ある自然や独自の産業を活かし、地域の担い手の創意工夫や発想を最大限尊重した、個性と活力にあふれる地域社会の構築を目指す必要がある。

国が取り組むべき施策としては、雇用創造に向けた意欲が高い地域における地域の特性を活かした自発的な雇用創出の取組を支援するとともに、雇用情勢が特に厳しい地域における事業所の設置・整備に伴う雇い入れ等を行う事業主に対し助成を行うことにより、地域における雇用創出を推進する。

また、コンパクトシティ²²の推進等によって豊かで住みやすい地域の環境づくりが進められる中、地方へ就職を希望する者や地方への移住を希望する退職者などに対し、ハローワークによる相談・援助や広域職業紹介等の充実・強化を通じたU・Iターンの促進により、地方における人材の確保を図る。このことは同時に、地方における生活サービス需要を生み出すこととなり、こうした地域のさらなる雇用機会の

²¹ 「成長力底上げ戦略」(基本構想)(2007年2月15日)において『「福祉から雇用へ」推進5カ年計画』を策定することとした。障害者等の就労移行の具体的目標(5年後)を設定し、福祉(就労促進)と雇用(受入促進)両面から総合的取組を促進することとしている。

²² ここでは、「住」も含めた様々な機能(「職」・「学」・「遊」等)を都市の中心部にコンパクトに集積することで、中心市街地活性化等の相乗効果を生じさせる都市計画の一つとして定義。

創出につながることを期待される。

さらに、雇用失業情勢の改善の動きの弱い地域における特定分野において創業する事業主に対し、創業等に係る支援を進めるとともに、農林水産業の底上げや企業立地促進など、各府省が一体となった総合的な地域活性化のための取組²³を推進する。

⑥ すべての人々の就業意欲を活かす労働力需給調整機能等の強化

労働力の需給調整を円滑、的確に行い、需給のミスマッチの解消を図るため、ハローワークと民間の労働力需給調整機関がそれぞれの特性を十分活かしつつ、その機能を十分発揮できるようにするとともに、誰もが安心・納得して働くことのできる環境整備を行うことが重要である。

国が取り組むべき施策としては、働くことを希望するすべての者に対し、働く機会を公平かつ公正に提供することが必要であることから、国の責務として、利用者の視点に立ったハローワークの効率的な運営やサービスの質の向上を図るなど、そのパフォーマンスのさらなる向上を図る。あわせて、全国ネットワークによるハローワークの需給調整機能を雇用のセーフティネットとして充実、強化するとともに、求人者・求職者の双方がその良質なサービスを楽しむようナショナルミニマムとしての体制を整備する。

官民の求人情報等へのアクセスの円滑化を図るなど情報提供体制を整備するとともに、官民相まった適正な需給調整機能の充実等により、専門性の高い人材を中心とした外部労働市場の整備を図る。また、労働者派遣事業については、偽装請負など法違反に対する厳正な指導監督を行い、適正な運営の確保を図るとともに、日雇派遣労働者など様々な問題が指摘されていることを踏まえ、労働力需給の迅速かつ的確な結合を図りつつも、派遣労働者の雇用の安定と福祉の増進を図る観点から、労働者派遣制度を見直し、派遣労働者が安心・納得して就業できるような環境整備を図る。

なお、変化の激しい経営環境の中で、今後とも生じうる会社更生、営業譲渡及び会社分割等の活発化する企業組織の再編に当たっては、「会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律」や「投資ファンド等による企業買収の際に良好な労使関係を構築するための指針」等に基づき、企業が講ずべき措置や配慮すべき事項等に関する周知・徹底を図るとともに、離職者等が生じる場合は、ハローワークにおいて離職者の早期再就職に努める。

²³ 地域からみて分かりやすく、より効果的な取組を実施するため、地域活性化関係の4本部（都市再生本部、構造改革特別区域推進本部、地域再生本部及び中心市街地活性化本部）を統合し、「地域活性化統合本部会合」（2007年10月9日閣議決定）と称することとされた。また、今後の地方再生の支援に当たっては、「地方再生戦略」（平成19年11月30日地域活性化統合本部会合了承）に基づき、省庁・施策横断による総合的な支援を行うこととしている。

さらに、労働者が安心して働くことができるための、セーフティネットとしての雇用保険制度については、今後も、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進する。また、「労働基準法」・「最低賃金法」等の遵守に向けて、引き続き法令の周知徹底・的確な監督指導等を実施するとともに、「成長力底上げ戦略推進円卓会議」²⁴における政労使の合意を踏まえ、最低賃金の中長期的な引き上げに関して、産業政策と雇用政策の一体運用を図る。

(2) 働く人すべての職業キャリア形成の促進

第2に、人々の意欲と能力に応じて、適切な職業キャリア形成が行われ、能力が十分発揮できるような環境の整備による生産性の向上・競争力の確保が必要となる。

① 職業キャリアを支援するインフラの充実

人口減少という局面を迎える中、経済社会の持続的な発展を維持するためには、就業率の向上により、労働力人口の趨勢的な減少を抑制するほか、一人一人の能力を高めることによって生産性を向上させていくことが不可欠であることから、労働市場の必要なインフラ整備の充実を進める。

国が取り組むべき施策としては、多様な教育訓練を提供する教育訓練機関の育成を目指し、民間企業、中小企業団体・業種別団体等の事業主団体、公益法人、大学・専修学校等の学校等を教育訓練の受け皿として活用することなどにより、各機関の特性を活かした教育訓練機会の確保を図る。一方、産業構造の変化、技術革新や求職者のニーズの多様化等に対応するため、企業の人材ニーズの変化を踏まえた、職業訓練のコースの設定や中小企業等に対する職業能力開発に係る支援を進める。

また、労働者の職業能力及び教育訓練の成果に対する適正な評価を実現するため、職業能力評価制度について、企業内外を通じた職業キャリアの円滑な展開を図るための指針としての役割を果たすことができるよう、企業等のニーズを踏まえた整備・充実に努める。

あわせて、職業キャリアの円滑かつ持続的な発展を実現するため、労働者や求職者はもとより、出産・育児・介護等により職業キャリアを中断した者等、条件が整えば就業可能な潜在求職者に対して能力開発に関する情報提供に努める。

さらに、キャリア形成の促進のための支援システムの整備を図るため、キャリア・コンサルタントの養成や資質向上に努めるとともに、資格試験の統一化の検討、資格取得後のフォローアップのための仕組みの構築、企業や教育機関等といったキャリア・コンサルタントの活動の場ごとに求められる能力や役割に係る検討を進めることにより、キャリア・コンサルティングの普及を図る。

²⁴ 「成長力底上げ戦略」（基本構想）（2007年2月15日）における①人材能力戦略、②就労支援戦略、③中小企業底上げ戦略、が国民各層の理解を得て、適切な効果をあげることを目指し、国及び地方レベルにおける政労使の合意形成を図ることを目的とした会議。