

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るため、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。

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。また、国連総会本会議において2006年に採択された「障害者の権利に関する条約」(仮訳)を受け、雇用分野における必要な環境整備などを行う。

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う。

このため、「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、当該制度を柱として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、発達障害、難病による障害等のそれぞれの特性に応じた支援や中途障害者の継続雇用に向けた支援などの充実、地域障害者職業センター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・教育・医療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。

このため、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、雇用失業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、各府省と連携した地域活性化のための取組を推進する。

#### 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図る。

このため、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はじめ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、偽装請負や禁止業務派遣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。

さらに、雇用保険をはじめとした労働・社会保険制度については、今後とも適正な加入が図られるよう事業主への指導の徹底や労働者への周知を図ること等によって労働者の雇用・生活の安定を図るとともに、ハローワークにおける職業紹介と一体となった雇用保険制度の運用を図ることによって求職活動を容易にする等、さらなる就職の促進を図る。また、「労働基準法」・「最低賃金法」等の法令遵守を徹底する観点から、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」における生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針についての政労使の合意を踏まえ、産業政策と雇用政策の一体運用を図る。

こうした労働者の雇用・生活の安定を支える幅広いセーフティネットの確保を図ることにより、誰もが安心・納得して働ける環境を整備していく。

## (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た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を図る。

### 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、労働市場のインフラ整備の充実を図る。

労働者の職業キャリアの形成は、企業の事業運営において重要なものであり、OJTが引き続き大きな役割を果たしていくことから、企業内における職業能力開発に係る支援を進める。加えて、企業外における OFF-JT や自発的な職業能力の開発及び向

上も重要性を増していくことから、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、国の責務として、失業者の再就職のための公共職業訓練を実施し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすとともに、我が国の競争力の源泉であるものづくり分野を担う人材を育成するなど公共職業訓練の充実を図る。

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。

## ② 職業生涯を通じたキャリア形成支援

少子化・高齢化等が進展する中であって、働く者一人一人が生涯にわたり職業キャリアを持続可能かつ発展性のあるものにすることは、本人のみならず企業や経済社会の発展にとって極めて重要であることから、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援を進める。

このため、企業に依存した職業キャリアや意識から、自律できる方向への支援として、キャリア・コンサルティングを行う人材の育成、キャリア・コンサルティング機会の確保のほか、教育訓練システムの充実強化、職業能力評価制度の整備、職業能力開発に関する情報収集・情報提供の充実強化など、職業キャリアを支援する労働市場インフラ整備の充実に努める。

また、長い職業生涯におけるキャリアの転機や節目で、今後のキャリアを考える機会やまとまった能力開発機会等を確保するため、教育訓練休暇の取得など企業内における各種キャリア支援策の導入促進を図るほか、キャリアの見直しを行う機会を確保するなどの施策を検討する。

さらに、フリーターなど職業能力形成機会に恵まれなかった者等が、再度、キャリア形成を図れる環境を整備するため、年長フリーター向けの企業実習先行型訓練

システム、ジョブ・カード制度等を推進する。

### ③ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進と外国人の就業環境の改善

国際競争力強化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人について、我が国での就業を積極的に推進するとともに、質の高い留学生の確保や就職支援を進める。あわせて、外国人労働者の就業環境の改善を図る。

このため、我が国が専門的・技術的分野の外国人労働者を積極的に受け入れていることについて、広く海外に情報発信するとともに、専門的・技術的分野での外国人労働者の就業促進を図るために、「雇用対策法」に基づき、マッチング機能の強化や雇用管理改善の促進を図る。

また、質の高い留学生の確保に留意した外国人留学生制度の充実を図るとともに、質の高い留学生の国内就職の促進を図るために、大学、経済団体等との連携を強化し、留学生向けのインターンシップや企業における雇用管理の改善の推進など、マッチングしやすい環境を強かに整備していく。

さらに、「生活者としての外国人」に関する総合的対応策」や、「雇用対策法」に基づき定められた「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」等に基づき、外国人労働者の就業環境の改善を図っていく。

あわせて、外国人研修・技能実習制度については、「規制改革推進のための3か年計画」に基づき、一部の研修生が実質的に低賃金労働者のように扱われているという事例がある等の実態の適正化を図るため、実務研修中の研修生の法的保護の在り方を中心に見直しを進めていく。

### ④ 中小企業や福祉・介護分野の人材確保対策

我が国の経済社会の活性化のためには、競争力の向上を担う人材の育成・確保が重要である。特に、労働者の大半が属する中小企業が活力を維持・向上させていくことは、変化の早い経済環境の中で、日本経済が柔軟に対応し、安定的に高い付加価値を生み出していくために必要不可欠である。また、国民生活と密接に関わりのある福祉・介護分野においては、利用者の立場からみると、安定的な労働供給がなされることが重要である。しかしながら、中小企業や福祉・介護分野においては、大企業との人材確保競争、あるいは労働者の処遇面の問題等により、人材確保が困難となっている現状があるため、雇用環境の改善を図る等により効果的な人材確保対策を講じる必要がある。

このため、ものづくり産業の国際競争力を支える人材を育成するための高度な知識と技能・技術を兼ね備えた実践的技能者を養成するとともに、我が国の競争力の源泉である優れた技能の維持・継承を図るため、高度熟練技能者をはじめ団塊世代の指導能力を有する優れた技能者等の情報をデータベース化し、中小企業等の技能

継承支援や若年技能者の育成支援等に活用する。

また、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づき、生産性向上に資する人材の確保及び職場への定着を支援するほか、中小企業が労働者の能力を有効に発揮させ生産性を向上するための支援を実施していく。

さらに、中小企業におけるものづくり人材の確保・育成、技能継承が促進されるよう、若者を現場の中核となる人材として育成する実践型人材養成システムの普及・定着を推進する。

福祉・介護分野については、高齢化の進展に伴いニーズ増大が見込まれる産業であり、国民生活の観点から、計画的な人材の育成を図る。あわせて、人材確保の観点から、給与や労働時間等の雇用環境の改善、IT技術・福祉用具の積極的な活用等を通じた業務の省力化を図るとともに、福祉・介護分野における従事者のキャリアパスを構築していく。さらに、潜在的有資格者や団塊の世代の高齢者など福祉・介護分野における多様な人材の参入・参画を促進していく。

### (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

第3に、誰もが、生涯を通じ、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、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会を実現していく。こうした社会の実現により、長時間労働により生じる健康被害の防止や少子化の流れを変えることが期待できる。

仕事と生活の調和の実現にあたっては、労働者側は、自らの働き方を見直し、将来を見据え、生涯を通して自己啓発・能力開発を行うとともに、企業側は業務の見直しや職場風土改革に努めることによって労働者の自発的な取組を支援するなど、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国や地方公共団体においても、そうした取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行っていく。

なお、企業側が労働者の仕事と生活の調和の実現に取り組むことで負担が生じ、短期的なコストが生じるといった指摘もある一方で、仕事と生活の調和の実現によって、メリハリある効率的な働き方が可能となることによる労働生産性の向上や、優秀な人材の確保が可能となるなど企業にとってもメリットがある。さらに、労働者の健康保持、さらに少子化対策にもつながる側面が期待できるなど、社会の担い手となる人材確保による持続可能な経済成長を達成する観点から、政府としても、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を強力に推進していく。

#### ① 仕事と生活の調和の実現に向けた企業の取組の促進・支援と労働者に対する意識啓発

労働者が実際に働く企業での仕事と生活の調和が実現されるよう、労使の自主的な取組が基本ではあるが、国においてもそうした取組を支援するとともに、労働者・企業双方の意識啓発を行う。

このため、仕事と生活の調和の実現に向けて、全国、地方レベルでの国民の理解や政労使の合意形成を促進するとともに、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づく、労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善等に向けた労使の自主的な取組を促進する。あわせて、「時間外労働の限度に関する基準」を含め労働時間関係法令が遵守されるよう、労働基準監督機関において、労働時間管理の適正化や時間外労働協定の適正化のための監督指導等を重点的に行う。

また、企業における次世代育成支援の取組を促進するための対策の検討を進め、一般事業主行動計画の公表の推進、中小企業における一般事業主行動計画策定の取組の促進、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定に向けた企業の取組の促進を図る。あわせて、仕事と生活の調和を目指した先進的な取組を行う企業の情報を広く周知すること等を通じて、社会的気運の醸成を図るなど、仕事と生活の調和を実現するための取組を政労使一体となって推進する。

過重労働対策については、時間外・休日労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導など労働者の健康管理に係る措置の徹底等の事業者が講ずべき措置について、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、事業者に対する指導等を実施する。また、メンタルヘルス対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発により、相談体制の整備など事業場における取組を推進するとともに、その支援措置を実施する。

また、労働者が中高年齢期に至っても健康を保ち、能力を十分発揮できるよう、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、事業場における労働者の心身両面にわたる健康の保持増進の取組を高年齢者医療保険サービス等との連携の下に普及・定着を図るとともに、産業保健推進センターをはじめとした専門機関等との連携を図りつつ、メンタル面も含めた労働者の健康確保対策の充実を図る。

## ② 労働者が多様な働き方を主体的に選択できるような就業環境の整備

雇用以外の働き方も含め、多様なニーズに対応した働き方を主体的に選択でき、人生の各段階に応じて様々な働き方の間を行き来することができるよう、働き方に中立的な豊かな活力ある経済社会にふさわしい公正な労働条件等の確保を図る。

このため、短時間正社員制度、テレワークなど個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土作りなど、企業と働く者の取組を積極的に支援する。あわせて、在宅就業の適正化を推進するための環境整備

に向けて、その実態把握を行い、必要な施策の検討を行う。加えて、男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進めるとともに、男性の仕事と家庭の両立に関する意識啓発の推進等、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

また、パート労働者が有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換を推進する。あわせて、有期契約労働者についても正社員への転換支援を進めるとともに、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき助言・指導を行うなど、有期契約労働者の処遇の改善を図る。

さらに、労働者が安心・納得して働くことができるようにするため、労使対等の原則や就業の実態に応じた均衡考慮などの理念、合意原則、就業規則変更法理など、労働契約に関する基本的ルールを明確化する「労働契約法」の内容の十分な周知を図る。あわせて、個別労働関係紛争について、総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関する相談、情報の提供を行うとともに、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんを行うことによって自主的解決を促進する。



## 雇用政策基本方針案

～すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現～

## はじめに

我が国は、2005年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなった。仮に、各般の雇用施策が今後実施されず、現在の労働力率と同水準で推移した場合は、2030年において労働力人口が約1,070万人減少することが見込まれており、こうした労働力人口の大幅な減少は、経済成長については、供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働市場において、コスト削減圧力により低賃金労働者の増加、不安定な就労形態の者が増加するとともに、正社員においても、企業が中核的人材を絞り込んだ結果、長時間労働が問題化している。この結果、働くことの充実感が得にくくなり、またメリハリの効いた働き方ができないことによって労働生産性が低下するおそれがある。

これらの課題を克服し、労働者の雇用・生活の安定と生産性向上による経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者などの働く意欲と能力を持つすべての人々が、生涯を通じ、その能力を蓄積しつつ、十分発揮し、仕事や地域への社会参加を行うことにより充実感を得ることができ、人生の各段階に応じて仕事と生活の調和が図られ、かつ公正で多様性に満ちた豊かな社会を実現することが重要となってくる。

こうした意欲と能力を持つすべての人々が働くことのできる社会においては、現在の労働力率と同水準で推移した場合の労働力人口と比較して、2030年で若者が約90万人増加、女性を中心として中年層が約270万人増加、高齢層が約240万人増加するなど、全体で約600万人増加し、2006年の労働力人口から比較すると、約480万人の減少にとどまることが見込まれ、将来的な労働力人口減少とそれに伴う経済成長の低下圧力を一定程度抑制することが可能となると見込まれる。

雇用政策基本方針案の役割は、こうした2030年までの経済社会の姿を展望した上で、当面5年程度の間、我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性ととも、具体的な雇用施策の方向性について明らかにすることにある。

なお、今後の雇用政策の展開に当たっては、適切なマクロ経済運営の下で、労働者の雇用・生活の安定に必要な役割を果たす社会保障政策や産業政策、教育政策及び少子化対策等とも連携し、相互に整合性を保ちつつ、その着実な実施を図ることとする。