

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踏まえ、次に掲げる具体的な施策の方向性に沿った雇用施策を実施していく。また、これらに加え、急激な雇用失業情勢の悪化に対しては、機動的かつ強力な雇用対策の展開を図ることとする。

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、その評価手法については不断の見直しを行っていく。

(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

労働力人口が減少する中で、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。

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。

このため、次代を担う若者の雇用・生活の安定を図るべく、フリーター常用雇用化プランを強力に推進することにより、フリーターや正社員を望む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、地方公共団体と産業界、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

削除: 2010年までに、フリーターをピーク時(217万人: 2003年)の8割まで減少させることを目指し

削除: の

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」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を拡充する。

これらの施策の展開とともに、少子化が進行する我が国における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、企業側においても、中長期的な労働者の人材育成など、人を大切にす視点を念頭に置き、若者の雇用の安定を図るよう努めることが求められる。

## 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

女性が職業人生における明確な展望を描きつつ働き続けることをより容易にすること、すなわち働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備する。

また、女性が妊娠・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、男女双方が仕事と子育てなどを両立することができる働き方の見直し、保育の充実等を行うとともに、育児・介護等のために一度離職した女性はその能力を活かし再就職・起業することを可能とするための支援を強化する。その結果、若壮年期からの女性の就業率が高まることによって、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。

このため、「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・フレンドリー企業の一層の普及促進を図る。併せて、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、女性起業者等に対しては、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

高い就業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にならざるを得ない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。

このため、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