

「新雇用戦略」について

(舛添臨時議員提出資料・参考資料)

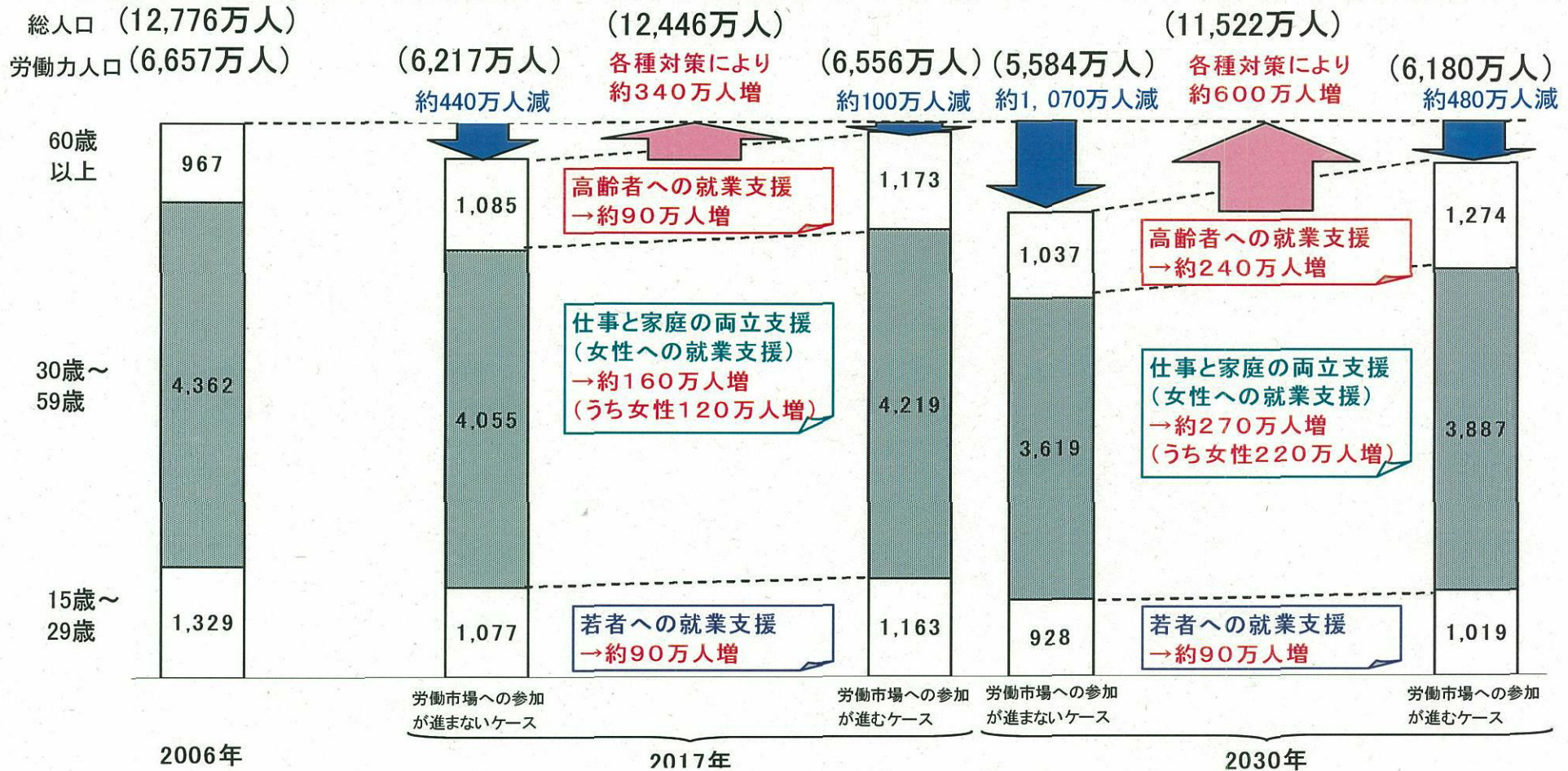
平成20年2月15日

(参考資料・目次)

1. いくつになっても働ける社会の実現・	1
2. ジョブ・カード制度	8
3. 働きながら子育てできる環境整備	10
4. 労働政策審議会建議(平成19年12月21日)・	14

労働力人口の見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

(注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

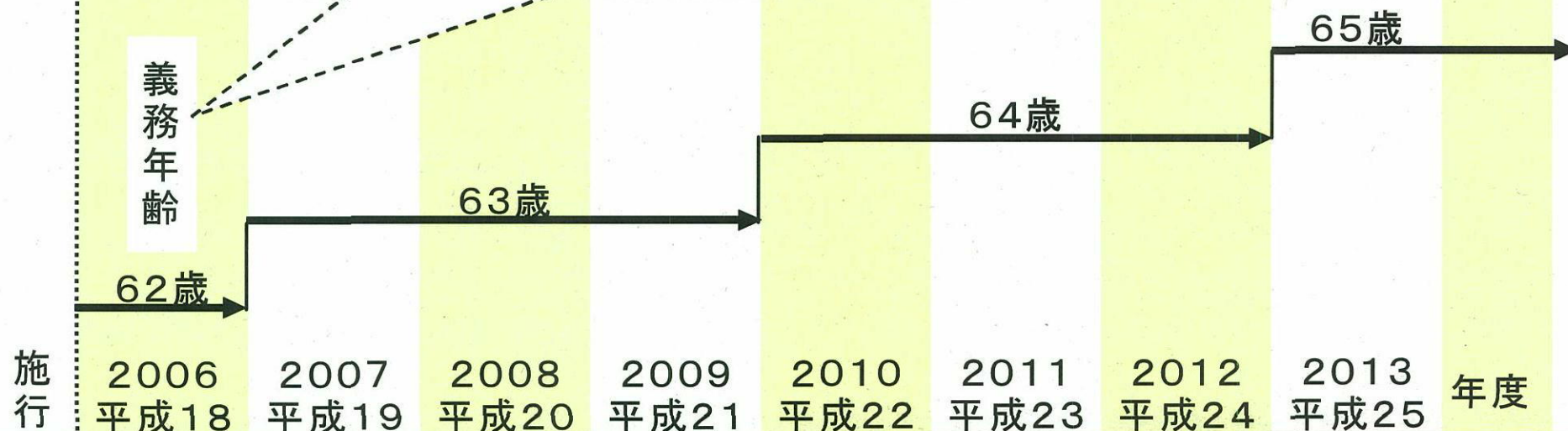
2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定により基準を
定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定めの廃止

いずれかの措置
(高年齢者雇用確保措置)
の実施義務

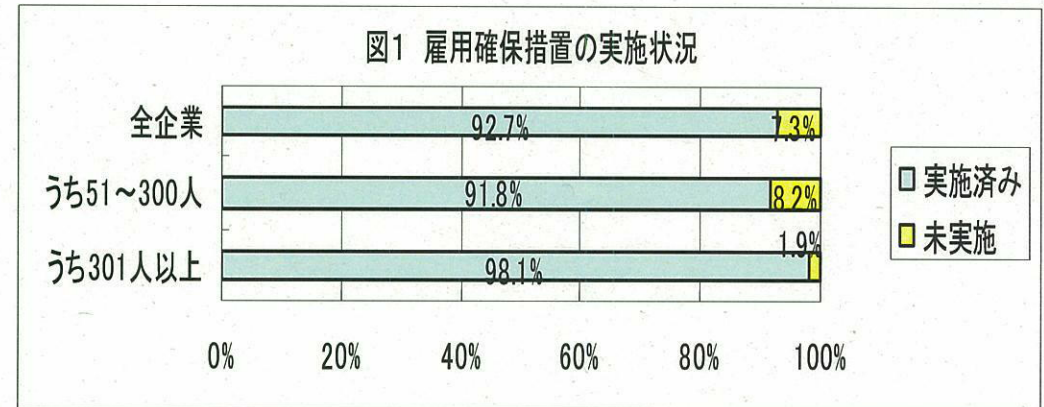
定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、
年金支給開始年齢の引上げに合わせて、
2013年度までに段階的に実施



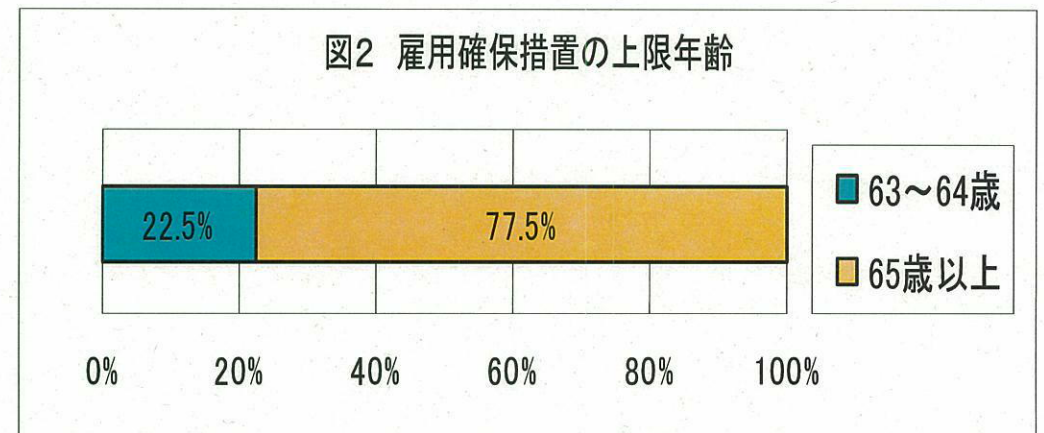
高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況①

平成19年6月1日現在

- 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は88,166社中81,762社、92.7%である。

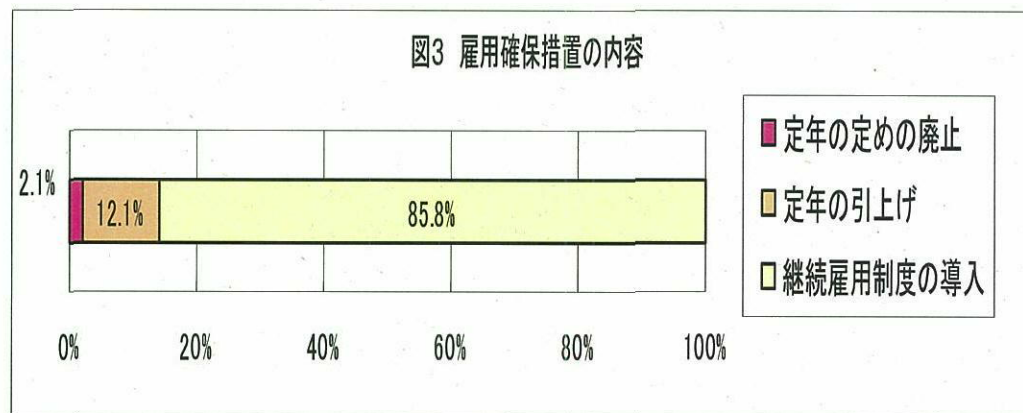


- 上記実施済み企業のうち、上限年齢は63~64歳が22.5%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、77.5%である。

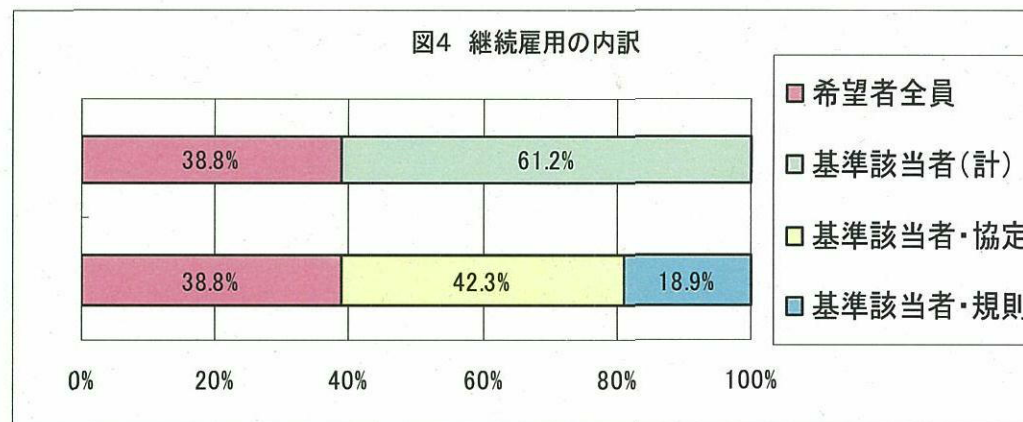


高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況②

- 導入済み企業のうち、定年の定め
の廃止や定年年齢の引上げの措
置を講じたところは少なく、85.8%
が継続雇用制度を導入。



- 継続雇用制度を導入した企業のう
ち、希望者全員を対象とする制度
を導入したところは、38.8%
制度の対象となる高齢者に係る基
準を定めたところは61.2%である。



※ 高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した51人以上規模企業88,166社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況等を集計。

背景

「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト

- 健康寿命が男女とも70歳超(男性71.4歳、女性75.8歳(2002年現在))
- 国民全体の7割前後が「高齢者」を「70歳以上」と認識
- 5年後の2012年にはいわゆる団塊の世代が65歳に到達
- 再チャレンジ支援総合プラン(平成18年12月25日)において、「2015年に60歳以上の労働力人口を160万人増に」を目標、そのための具体的施策として「70歳まで働ける企業」の実現

施策の方向

意欲と能力があれば「70歳まで働ける企業」の実現

①「70歳まで 働ける企業」 の普及・促進

【実施主体】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構等

【実施内容】

- ・各地域のシンポジウムの開催等を通じ先進事例の収集・普及、情報提供等の取組を推進
- ・70歳雇用支援アドバイザーの育成・活用や事業主との共同研究

②「70歳まで 働ける企業」 の創出

【実施主体】

中小零細企業を傘下に置く事業主団体等

【実施内容】

- ・65歳までの継続雇用制度等を導入した傘下の事業主等に対し、対象年齢を70歳まで更に引上げるための個別相談やセミナー等を実施(70歳雇用実現プログラム)
- ・傘下事業主に対し、継続雇用制度の対象者の拡大、制度導入・運用に伴う労使間のトラブルの防止等を図るための個別相談やセミナー等を実施(確保措置充実プログラム)

シルバー人材センターにおける取組

高齢者の就業の機会の拡大、生きがいの創出、地域社会の活性化



仕事発注
委任・請負



シルバー人材センター

高齢者の就業機会の増大を図り、
活力ある地域社会づくりに寄与

地域の日常生活に密着した仕事・
臨時的かつ短期的又は軽易な仕事を提供

【シルバー人材センターで
取扱う仕事の例】

宛て名書き、公園管理、自転車置き場管理、植木の剪定、障子・襖張り、清掃、観光案内、福祉・家事援助サービス、子育て支援サービス、経理事務、パソコン講師、補習教室講師等

会 員

概ね60歳以上の健康で
就業意欲のある高齢者



パソコン講師



子育て支援
サービス



自転車置き場管理



観光案内

シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等
 - (3) 事業の拡充
運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活用力育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業を実施し、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

団体数	: 1,343団体
会員数	: 76万人
契約件数	: 340万件
金額	: 3,239億円
就業延人員	: 7,269万人日

※ 平成19年3月末日現在

(平成19年度予算(一般会計)
: 140億円)

「ジョブ・カード制度」の創設

職業能力形成機会
に恵まれない者

【利用者の例】

フリーター

子育て終了後の
女性

母子家庭
の母親等

新卒者

ハローワーク
ジョブカフェ等

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カード
の作成（１）

職務経歴、学習歴、
取得資格等を記載

職業能力、キャリア
形成上の課題、
希望等を整理

キャリア・コンサル
タントによる就業希
望・訓練希望等の
確認

訓練への推薦

訓練を要せず就職

情報提供
による紹介

職業能力形成プログラム

有期実習型

- 企業実習＋教育訓練機関での座学で実施〔雇用・能力開発機構認定〕
- 訓練期間は3ヶ月超6ヶ月以内（資格取得等の場合は1年以内）
- 対象は、フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者

実践型人材養成システム

- 企業実習＋教育訓練機関での座学で実施〔厚生労働大臣認定〕
- 訓練期間は6ヶ月以上2年以下
- 35歳未満の若年者を対象として想定

日本版デュアルシステム

- 実習＋座学を委託形態（企業、教育訓練機関）で実施
- 訓練の標準期間は4ヶ月
- 対象は、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親等の就職困難者

企業評価（評価シートの記入）

実践型教育プログラム

大学・専門学校等

- 大学・専門学校等において職業能力形成に資するプログラム提供
- プログラム履修者に「履修証明」を発行

職業能力
証明書
交付

履修証
明書

ハローワーク
ジョブカフェ等

キャリア・コンサルティング

ジョブ・カード
の作成（２）

職業能力
証明書

職業能力、キャリア
形成上の課題、
希望等を再整理

職業選択や職業
キャリアの方向付け

ジョブ・カード
の作成（１）

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用

就職活動に活用

官民共同の
構想委員会

国

産業界

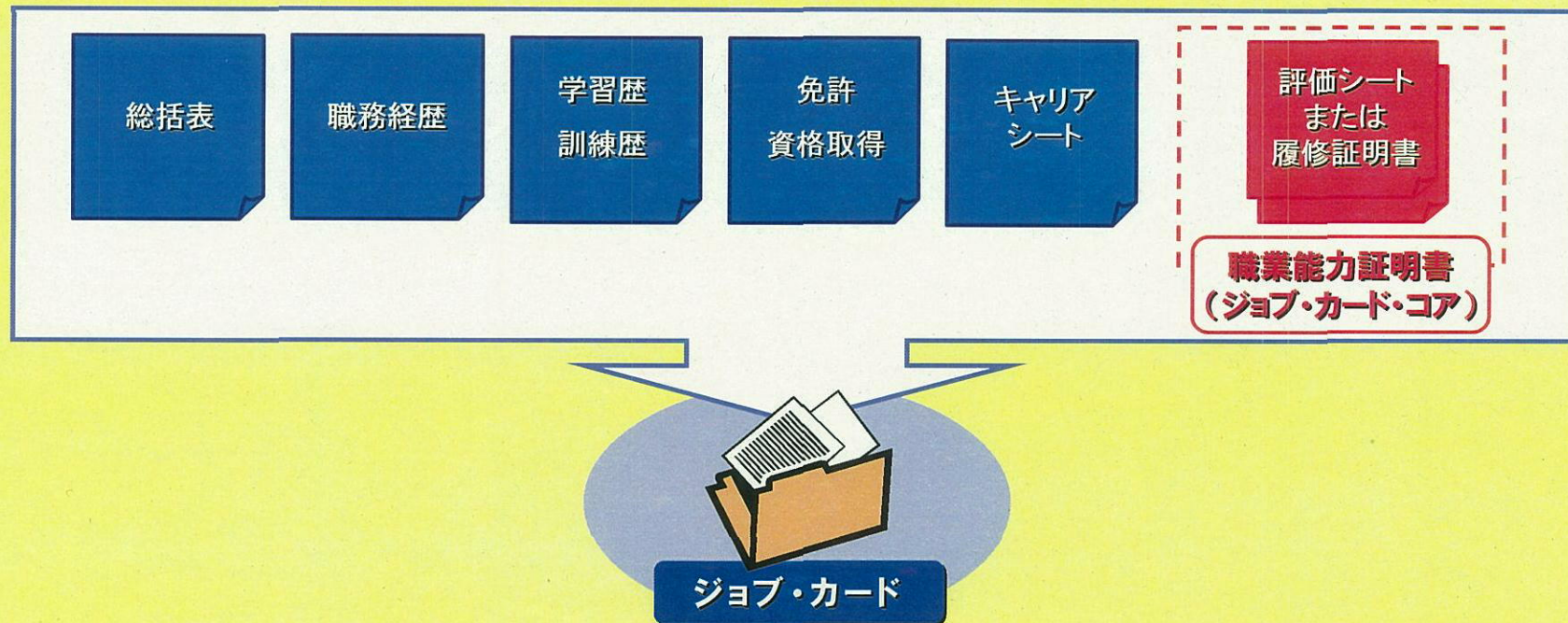
推進協議会

労働界

教育界

等

ジョブ・カードの内容と対象者



ファイル全体を『ジョブ・カード』と総称。

ハローワーク等でのキャリア・コンサルティング時にキャリア・コンサルタントが確認・記載することにより、作成される。

『ジョブ・カード』は求職者のうち
交付を希望する者を対象 (※)

「ジョブ・プログラム」(職業能力形成プログラム、実践型教育プログラム)の修了者に対しては、『職業能力証明書(ジョブ・カード・コア)』(「評価シート」または「履修証明書」)を交付。

『職業能力証明書』は
ジョブ・プログラム修了者のみを
対象

(※)ジョブ・カードの交付方法・対象者については、導入後の実績等を踏まえ、必要な限定的暫定措置を講じることがあり得る。

育児・介護休業法関連の今後の検討課題について

平成19年9月から「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」（座長：東京大学社会科学研究所 佐藤博樹教授）において、以下の課題について検討しているところ。

主な検討課題

- 1 育児・介護期の柔軟な働き方の充実
 - (1) 勤務時間短縮等の措置（短時間勤務の取得促進等）
 - (2) 深夜業の免除、時間外労働の制限
 - (3) 子の看護休暇 等
- 2 育児・介護休業のあり方
 - (1) 期間雇用者の休業取得要件の在り方
 - (2) 再度の育児休業取得要件の見直し
 - (3) 介護休業制度の在り方 等
- 3 男性の仕事と家庭の両立の促進
 - 男性の育児休業の取得促進方策 等
- 4 実効性の確保
- 5 その他

「放課後子どもプラン」について

「放課後子どもプラン」について

- 異年齢の子どもたちが遊んだり、交流する機会の減少
- 子どもを巡る犯罪や事件の増加により、安全で安心して過ごせる場所の確保が困難
- 就労や社会参加を希望する女性の増加により、子育てと仕事の両立を支援する環境づくりへのニーズの高まり

地域社会の中で、放課後や週末等に子どもたちが安全で安心して、健やかに育まれるために、原則としてすべての小学校区で総合的な放課後対策として実施する「放課後子どもプラン」を創設（平成19年度創設）

平成19年度 「放課後子どもプラン」の現状

	放課後 子ども教室	放課後 児童クラブ
実施か所数	6, 267か所	16, 685か所
実施市町村数	865市町村	1, 611市町村

今後の取組

現在、地方公共団体をはじめ学校・地域での実施状況や課題などについて実態調査を実施しており、今後、「放課後子どもプラン」がより取り組みやすい制度となるよう、改善方策などの検討を進める。

これまでの連携方策

1. 国における連携方策

- ① 文部科学省と厚生労働省に「放課後子どもプラン連携推進室」を設置
- ② 補助金の交付要綱を一本化
- ③ 関係者に対する合同説明会の開催
- ④ 「放課後子どもプラン」に関するリーフレット・ポスター作成、ホームページの開設

2. 地方自治体における連携方策

〔都道府県・政令指定都市・中核市〕

- ① 推進委員会の設置
- ② 指導者（員）に対する合同研修会の開催

〔市町村〕

- ① 運営委員会の設置
- ② 両事業の調整を行うコーディネーターの配置

「認定こども園制度」について

「認定こども園」について

認定こども園制度は、少子化の進行や教育・保育に対するニーズの多様化に 대응するため、幼稚園、保育所等のうち、以下の機能を備えるものを、都道府県が認定

- ① **教育及び保育を一体的に提供**
- ② **地域における子育て支援の実施**

【認定件数の現状】（平成19年8月1日現在）

	件数	（内 訳）			
		幼保連携型	幼稚園型	保育所型	地方裁量型
認定件数	105	49	37	13	6

このほか平成19年度、平成20年度以降の申請見込件数は都道府県を通じて調査した結果、平成19年4月1日現在、約2,000件程度の見込み

これまでの連携方策

- 文部科学省と厚生労働省に「幼保連携推進室」を設置
- 関係者の研修会における業務説明、個別園の相談対応
- 認定こども園に関するパンフレット配布、ホームページの開設・更新
- 都道府県・市町村における認定こども園担当の窓口の一本化の推進 など

今後の取組

制度創設から1年が経過し、現場における運用の実態等も見えつつあることから、地方公共団体をはじめ施設や保護者の要望や意見を把握し、認定こども園が一層積極的に活用されるよう、**年度内に実態調査を実施し、今後、改善方策等の検討を進める。**

「家庭的保育事業」について

「家庭的保育事業」について

保育士又は看護師の資格を有する家庭的保育者が、保育所と連携しながら、自身の居宅等において少数の主に3歳未満児を保育する。

※ 平成12年度予算化(保育需要の増に対応するための応急措置としての位置付け)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(平成19年12月18日)ー抜粋ー

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(具体的な制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題)

- 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに、平成21年度までの現行の「子ども・子育て応援プラン」及び地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画の見直しも視野に入れ、

・一定の質の確保された保育サービスの量的な拡大を可能にする提供手段 の多様化のための家庭的保育の制度化(略)

などの課題について、20年度において先行して実施すべきである。

家庭的保育事業の制度化(児童福祉法等の一部を改正) 【通常国会に法案を提出予定】

- 法律上位置付けるとともに、省令で必要な基準等を設ける。
- 保育所における保育を補完するものとして家庭的保育事業を位置付ける。
- 市町村は、事前に都道府県知事に届け出て家庭的保育事業を行い、都道府県による指導監督等を受けることとする。

20年度予算案における対応 【19予算:2.2億円→20予算案:7.3億円】

- 利用児童数の拡大
- 家庭的保育者の処遇向上を図る観点から補助単価の見直し
(人件費の引き上げ、賠償責任保険料の追加 等)
- 家庭的保育支援者の配置
(家庭的保育者を支援する専門職員を連携保育所に配置)

今後の雇用労働政策の基本的考え方について —働く人を大切にする政策の実現に向けて—

本審議会は、標記について、公益代表、労働者代表及び使用者代表から構成される「雇用労働政策の基本的考え方に関する検討会」報告書に基づく議論の結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

貴職におかれては、下記を踏まえ、中長期的に一貫性があり、かつ、実効性の高い雇用労働政策の実現に努められたい。

記

我が国において、人口減少と一層の少子高齢化、グローバル化に伴う企業間競争の激化、労働者の価値観の多様化等の構造的な変化が進む中で、労働力人口の減少と経済活力の低下に伴う雇用への影響、多様な働き方の拡大に伴う雇用の諸課題、長時間労働者の割合の高止まりに伴う健康や生活をめぐる問題等が顕在化している。

これらの問題を解決し、労働者生活の安定と生産性の向上による企業競争力の強化とを同時に実現するとともに、労働者一人一人の仕事と生活の調和を実現し、働く希望を持つすべての人が自ら希望する働き方により安心・納得して働けることを目指し、就業率を向上させ、経済社会の持続可能性や安定性を高めていくことが必要である。

そのためには、適切なマクロ経済運営の下で、以下の基本的考え方に立って中長期的に一貫性の高い雇用労働政策を策定し、中小企業支援を含む産業政策や教育政策との連携や、税制・社会保障制度等との整合性を相互に保ちつつ、その着実な実施に努めることが適当である。

1 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」を確保する。

具体的には、労使の間では交渉力や情報量に差が存在する中で、労使が、実質的に対等な立場で労働条件を決定できるよう、集団的な労働条件決定システムの重要性を再認識する。同時に、働き方にかかわらず公正に処遇され、適切な労働条件の確保が図られるようにするとともに、このような労働条件確保の裏付けとなる生産性向上に資する職業能力開発を推進する。

また、個別の労働条件を公正に決定するための仕組や紛争解決の仕組が十分機能するようにするとともに、最低労働条件について必要な見直しを行うほか、労働市場に関して必要な情報提供を推進する。

これらにより就業率の向上を図るとともに、性・年齢等による合理的理由のない差別の解消、雇用機会や職業能力開発機会の均等を図る。

2 安定の確保

経済社会の変化の中で、職業経験の積み重ねを基盤として、生活の安定と職業人生の発展が図られるよう、「職業の安定」すなわち「雇用の安定」と「職業キャリアの発展、安定」を確保する。

まず、「雇用の安定」は、労働者の生活の不安定化を防止し、少子化の進行を防ぐためにも、また、労働者の技能蓄積や士気の高い働き方を実現し、個々の企業のみならず社会全体の生産性や競争力を確保するためにも、今後とも重要である。

こうしたことを踏まえ、企業内における適切なキャリア形成を支援するとともに、正規労働者としての就労を希望するパートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等に対する正規労働者への転換支援、福祉から雇用・就業へ向けて関係機関・団体と緊密に連携した総合的な支援等を推進する。

一方、非自発的な失業に伴い労働移動を余儀なくされる者だけでなく、自らのキャリアの発展に向けて積極的に転職することを希望する者にも適切に対応していくことが必要である。このため、「職業キャリアの発展、安定」の観点から、雇用のセーフティーネットの整備、実践的な職業能力評価制度の整備や労働力需給調整機能の強化を図り、併せて、職業生涯を通じて必要な教育訓練を受け、主体的にキャリアを形成していけるようにする。

3 多様性の尊重

多様な価値観やニーズを持った労働者の能力発揮や企業による有効な人材活用に資する観点から、労働者が「多様な働き方」を自律的に選択できるようにする。

具体的には、働き方にかかわらず公正な処遇を確保することにより、職業生涯の各段階において様々な働き方の間を行き来できることを目指す。

併せて、女性・高齢者・若年者・障害者等の多様なニーズに応じた就業支援、仕事と生活の調和を実現するための短時間正社員制度やテレワークなど多様な働き方の普及促進、起業や創業に対する支援の強化等に取り組み、労使双方のニーズに対応した多様な働き方の選択が可能となる基盤を整備する。

結 び

以上のような基本的考え方に基づき、労働の現場において高い実効性を持つ雇用労働政策を策定するためには、雇用労働の事情に精通し、また雇用労働の当事者でもある労使の代表者が、幅広い知見を有する学識経験者とともに、公労使三者構成の審議会における調査審議を積み重ねていくことが必要不可欠である。

そうした調査審議に際しては、公労使各側が、経済社会情勢の変化を通じて妥当する基本的考え方の枠組を共有した上で、相互の信頼の下、相互の立場を尊重しながら、あるべき政策展開に向けて議論を積み重ねていかなければならない。