

2020年までの目標

全体の就業率 20歳～64歳の就業率: **80%**、15歳以上の就業率: **57%**

【若者の就労促進】20歳～34歳の就業率 **77%**

若年フリーター: **124万人**、地域若者サポートステーション事業によるニートの就職等進路決定者数: **10万人**

【女性の就労促進】25歳～44歳の女性の就業率 **73%**

第1子出産前後の女性の継続就業率: **55%**、男性の育児休業取得率: **13%**

【高齢者の就労促進】60歳～64歳の就業率 **63%**

【障がい者の就労促進】実雇用率 **1.8%**、国における障がい者施設等への発注拡大 **8億円**

具体的施策

【若者の就労促進】

- ・ 「フリーター等正規雇用化プラン」の推進
- ・ 地域若者サポートステーション事業の拠点の整備、機能の充実

【女性の就労促進】

- ・ 仕事と家庭の両立を実現するための企業等に対する支援(ベストプラクティスの普及等)の実施
- ・ マザーズハローワーク事業の実績を踏まえた拠点・人員の見直し
- ・ ポジティブアクションの推進強化等による女性の活躍推進のための環境整備

【高齢者の就労促進】

- ・ 65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討
検討結果を踏まえ、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、所要の措置

【障がい者の就労促進】

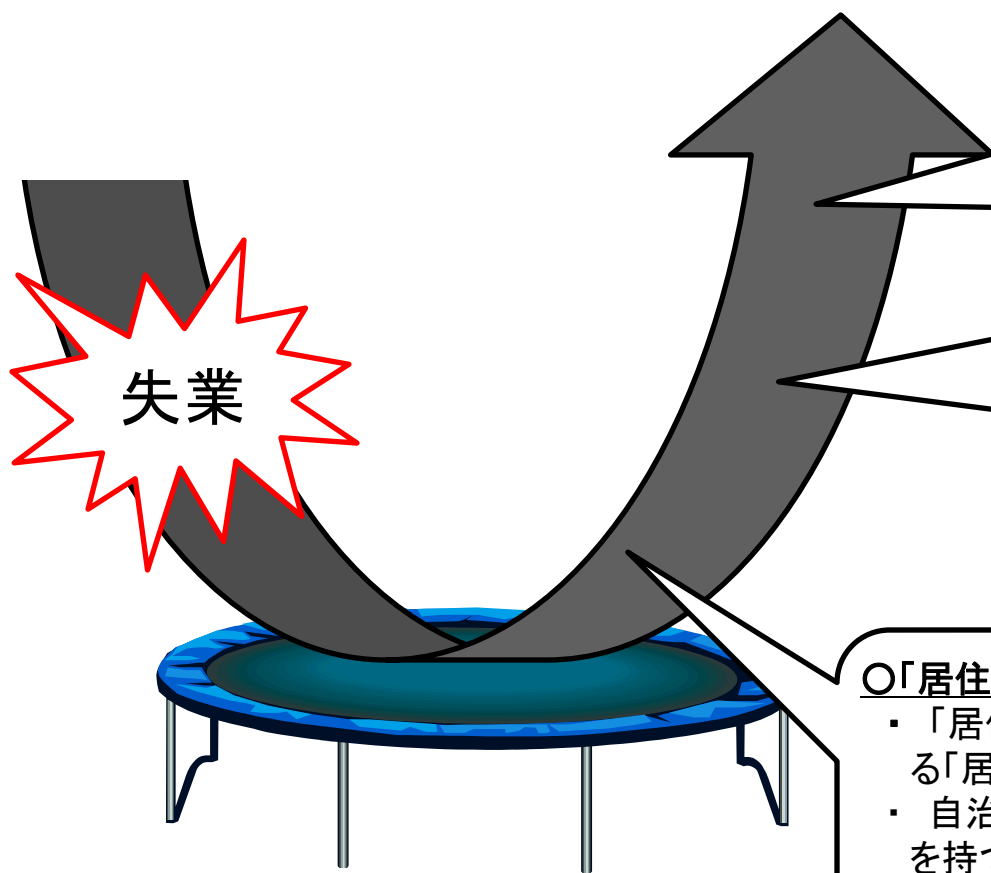
- ・ 障害者権利条約批准に向けた障害者雇用促進法の見直しの検討
- ・ 国等における障がい者就労施設等に対する発注拡大に努める
- ・ 在宅就業者等を含む障がい者の雇用・就業の促進に向けたスキル・アップ施策の拡充

2020年までの目標

生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力を身につけるチャンスに変える社会の実現

具体的施策

～成長力を支える「トランポリン型社会」の構築～



○求職者支援制度の創設

○雇用保険の適用拡大の着実な実施

生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力を身につけるチャンスに変える。

※参照:「実践キャリアアップ戦略」(後掲)

○パーソナル・サポートのモデル・プロジェクトの実施(制度化に向けた検討を含む。)

様々な生活上の困難に直面している利用者に対して、パーソナル・サポーターが、個別かつ継続的に、相談等や各サービスへの繋ぎを行う。

○「居住セーフティネット」の確立

- ・「居住の権利」を支え、就労・自立を支える「居住セーフティネット」の検討・整備
- ・自治体が、要支援者の集中に対する懸念を持つことなく、適切に実施責任を果たすことができるようにするための仕組みの検討。

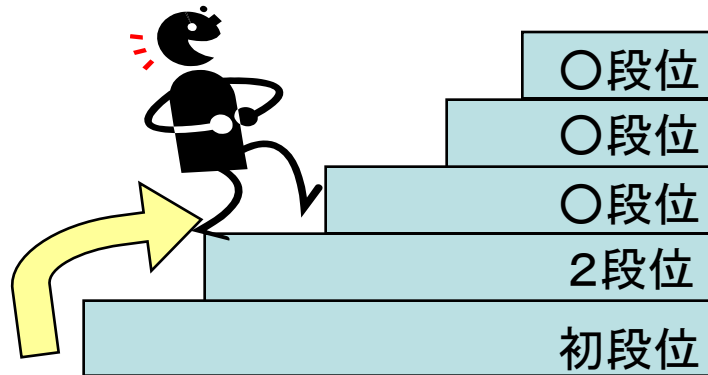
2020年までの目標

- ジョブ・カード取得者 300万人、ジョブカード制度の日本版NVQへの発展
- 公共職業訓練受講者の就職率 施設内:80% 委託:65%
- 自己啓発を行っている労働者の割合 正社員:70%、非正社員:50% 等

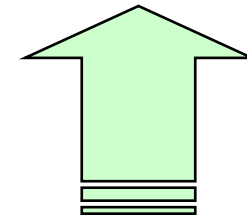
具体的施策

- ・「介護」「保育」「農林水産」「環境・エネルギー」「観光」などの新成長分野や、一般事務、医療・貿易事務など、「人づくり」の効果や、外部労働市場における活用可能性が高い分野などを中心に、職業能力育成・評価を推進
- ・能力を客観的に評価する職業能力評価制度(『キャリア段位』制度)を導入。教育システム等との連携を図りつつ、各分野で策定する職業能力育成プログラムと結び付けることにより、求職者等の職業能力開発を促進するとともに、再就職やキャリアアップを可能に。

座学+OJT
(ジョブ・カード制度
の活用等)



多様かつ高度で、予測困難な業務が可能



主に予測できる定型業務が可能

(参考)QCDAホームページ <http://www.qca.org.uk/index.html>

JILPT(独立行政法人労働政策研究・研修機構)2003年

No.136「教育訓練制度の国際比較-ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本-」におけるイギリスのNVQ制度を参考とした場合のイメージ

- ・民間に委託する公共職業訓練の分野・業務の拡大を図るとともに、民間活用の際の成果報酬制度の拡充を図る。また、技術革新等に対応した公共職業訓練のカリキュラムの見直し及び教官の養成等を行う。
- ・労働者の自発的な能力開発等を支援する事業主に対する助成措置の周知徹底や、キャリア・コンサルティングの普及促進を図る。

雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

(4 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現)

2020年までの目標

【「地域雇用創造」の推進】 成長分野を中心に、地域に根ざした雇用の創造を推進

【ディーセント・ワークの実現】

- ①ワーク・ライフ・バランスの実現：年次有給休暇取得率：**70%**、週労働時間60時間以上の雇用者の割合：**5割減**
- ②同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進
：雇用の安定・質の向上により生活不安を払拭し、内需主導型経済成長の基盤を構築
- ③最低賃金の引上げ：最低賃金引上げ(全国最低800円、全国平均1,000円)
- ④職場における安全衛生対策の推進：労働災害発生件数を**30%引下げ**
※ メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：**100%**、受動喫煙のない職場の実現

具体的施策

- 「地域雇用創造」の推進
 - ・ 「地域社会雇用創造事業」及び「重点分野雇用創造事業」等の活用による地域雇用の創造
- ワーク・ライフ・バランスの実現
 - ・ 労働時間等設定改善法に基づく「指針」の見直しによる年次有給休暇の取得促進等
 - ・ 指針に基づく取組の実績を踏まえた見直し等
- 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進
 - ・ 有期労働契約に係る労働政策審議会での検討及び結論を踏まえた所要の見直し措置
 - ・ 労働者派遣法の見直し
 - ・ パートタイム労働法の施行状況を踏まえた見直しの検討
 - ・ パートタイム労働者・有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進
- 最低賃金の引上げ
 - ・ できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指す
 - ・ 「円卓合意」を踏まえ、最低賃金の引上げと中小企業の生産性向上に向けた政労使一体となった取組
- 職場における安全衛生対策の推進
 - ・ 労働災害防止のため、事業者による労働災害の低減の取組の強化
 - ・ 職場におけるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策に係る労働政策審議会での検討・結論を踏まえた所要の見直し措置