

「2020年までの目標」と達成に向けた施策

平成22年6月3日
雇用戦略対話資料

2020年までの目標			具体的施策について
項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値	
1 雇用が内需拡大と成長力を支える			
【目標達成の前提】			○ 本文中に掲げた目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模(名目GDP)650兆円程度、失業率を中期的には3%台への低下等としていることを踏まえたものである。
2 国民参加と「新しい公共」の支援			
【全体の就業率】 ①20～64歳の就業率 ②15歳以上の就業率	74.6% 56.9% (2009年)	80% 57%	雇用の多様性に配慮しつつ、各施策を通じて、均等・均衡待遇の推進に取り組むとともに、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組み、希望しても正社員になれない非正規労働者の数を減少させる。 ○ 就労阻害要因となっている制度・慣行の是正の検討 1. 税制度 ・ 配偶者控除制度 2. 社会保障制度 ・ 被扶養者基準(年金・健康保険) ・ 短時間労働者に対する社会保険の適用基準 ・ 在職老齢年金制度 ・ 保育サービス等の不足 3. 雇用慣行等 ・ 新卒一括採用の偏重 ・ 高齢者雇用 ・ ワークライフバランスの推進
【若者の就労促進】 ③20歳～34歳の就業率	73.6% (2009年)	77%	○ ジョブ・カード制度の日本版NVQへの発展(後掲) ○ キャリア教育推進に向けた人材育成等の支援
④フリーター数の約半減(ピーク時比) ※ピーク時217万人(2003年)	約178万人 (2009年)	124万人	○ 「フリーター等正規雇用化プラン」の着実な推進 ○ 新卒者支援の強化等
⑤ニートの縮減 ※現在のニート数63万人(2009年)	――	サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年度～2020年度の10年間の総計	○ 地域若者サポートステーション事業の拡充 ○ 合宿型による若者自立プログラムの推進 ○ 地域におけるひきこもり対策の総合的な支援体制の確保
【女性M字カーブ解消】 ⑥25歳～44歳までの女性就業率	66% (2009年)	73%	○ 男女雇用機会均等対策の推進 ○ マザーズハローワーク事業の拡充 ○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等(後掲) ○ 短時間正社員制度の導入・定着の促進(後掲) ○ 労働時間短縮の促進(後掲) ○ テレワークの推進

「2020年までの目標」と達成に向けた施策

平成22年6月3日
雇用戦略対話資料

2020年までの目標			具体的施策について
項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値	
⑦第1子出産前後の女性の継続就業率	38% (2005年)	55%	○ 保育サービス等の拡充 ○ 改正育児・介護休業法の着実な施行 ○ 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備 ・ 短時間勤務や育児休業等に関する人事管理のマニュアルや好事例集の作成・周知等や、いわゆる「育休切り」等のトラブル防止のための体制整備等の推進等 ○ 次世代育成支援に取り組む事業主への支援 ○ 母性健康管理の推進
⑧男性の育児休業取得率	1.23% (2008年)	13%	○ 改正育児・介護休業法に基づく、育児休業取得可能期間の延長(パパ・ママ育休プラス)制度の周知徹底を図る。 ○ 育児に積極的にかかわる「イクメン」の周知・啓発等
【高齢者就労促進】 ⑨高齢者の就業率の向上	60歳～64歳： 57.0%(2009年)	60歳～64歳： 63%	○ 65歳までの雇用確保 公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度に向けて、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を行う。 ○ いくつになっても働ける高齢者雇用の促進 シルバー人材センター事業の推進等により、高齢者の多様な就業機会を創出する。
【障がい者就労促進】 ⑩障がい者の実雇用率	1.63% (56人以上規模企業) (2009年6月1日現在)	1.8%	○ 法定雇用率1.8%を達成するための取組の強化、法定雇用率の見直し ○ 障害者権利条約の批准に合わせた障害者雇用促進法の見直し ○ 国及び地方公共団体における知的障がい者、精神障がい者、発達障がい者等の一層の雇用拡大に努める。
⑪国における障がい者就労施設等への発注拡大	2.9億円 (2008年度)	8億円	○ 公的部門による障がい者就労の拡大のため、国及び地方公共団体において、障がい者就労施設及び在宅就業者等に対する発注拡大に努めるとともに、在宅就業を支援する団体の活用を促進する(各府省の総発注額に占める障がい者就労施設等への発注額の割合について、政府全体の目標値を定める。)。また、在宅就業者等を含む障がい者の雇用・就業の促進に資するための多様なスキルアップの施策を拡充する。
3 成長力を支える「トランボリン型社会」の構築			
【「セーフティ・ネットワーク」の実現】			○ セーフティ・ネットワークの実現 ・ 生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支えるパーソナル・サポート(個別支援)サービスの導入(モデルプロジェクトの施行) ・ 居住セーフティネットの整備(支援自治体への要支援者の集中への対応、自立生活・就労を促進するための住まい対策の検証や家賃補助政策等の状況や課題も踏まえた「居住セーフティネット」の確立) ○ 求職者支援制度の創設 ○ 雇用保険の機能強化と国庫負担割合の原則復帰 雇用保険の適用範囲の拡大(雇用見込み6ヵ月→31日以上)の着実な施行により、非正規労働者に対するセーフティーネット機能を強化するとともに、安定した財源を確保した上で、雇用保険の国庫負担割合の原則(25%)復帰を図る。

「2020年までの目標」と達成に向けた施策

平成22年6月3日
雇用戦略対話資料

2020年までの目標			具体的施策について
項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値	
【非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力・評価制度の構築】 ⑫職業分野ごとに求められる能力等に対応した教育システム(学習しやすい教育プログラム、質の保証)の構築			○ 「実践キャリア・アップ戦略」の推進 ・ 成長分野や「人づくり」効果が高い分野中心に「キャリア段位」(日本版NVQ)を導入・普及 ・ 各分野の職業能力育成(キャリア・アップ)プログラムの策定 ・ 『企業内OJT+座学』の重視と「学習ユニット積上げ方式」の導入 ・ 専門学校・大学等の教育システムとの連携 ・ 産官学労の「専門タスク・フォース」設置、「5か年目標」と1次プラン(22～23年度)を策定・推進
⑬ジョブ・カード取得者	22.4万人 (2008年度～2009年度)	300万人	○ 公共職業訓練受講者、一般求職者、学生等へのジョブ・カード取得の勧奨 ○ 基金訓練受講者等へのジョブ・カード取得の徹底 ○ ジョブ・カード様式の簡略化等によるジョブ・カードの利用促進 ○ 職業能力評価基準の策定・活用の推進、キャリア・コンサルティングの普及促進等により、ジョブ・カード制度の「日本版NVQ(National Vocational Qualification)」への発展に向け取り組む。
⑭公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練:73.7% 委託訓練:63.2% (2008年度)	施設内訓練:80% 委託訓練:65%	○ 介護・福祉、医療、情報通信等成長が見込まれる分野や、ものづくり分野を中心に、地域における労使等の関係者の意見を踏まえた、地域のニーズに合った職業訓練を強力的に推進。
⑮自己啓発を行っている労働者の割合	正社員:42.1% 非正社員:20.0% (2008年度)	正社員:70% 非正社員:50%	○ キャリア形成促進助成金の周知徹底 ○ 「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」の周知徹底、これらによるキャリア・コンサルティングの普及促進
⑯専修学校における社会人の受入れ総数	5.1万人 (2006年) 注1)	15万人 (2006年→3倍) 注1)	○ 専修学校における「単位制」・「通信制」の制度化 ○ 社会人向けの短期教育プログラムの開発・モジュール化の促進
⑰大学への社会人入学者数	4.5万人 注2)	9.0万人 注2)	○ サーティフィケート(履修証明)の制度・運用改善 ○ サーティフィケートを授与する各大学等の教育プログラムをモジュール化し、内容・水準の評価・認定システムを構築(⑫の導入に併せ、一体的に検討)
⑱インターンシップ等を実施している大学の実施率	67.7% (平成20年度)	100% 注3)	○ 産学連携、就業力育成を支援する施策の中で、インターンシップの実施を支援。 ○ インターンシップの導入と運用のための手引きの更新 ○ 産業界への普及啓発による受入企業の拡大や大学への好事例の周知等により、プログラムの質の向上を図る。

「2020年までの目標」と達成に向けた施策

平成22年6月3日
雇用戦略対話資料

2020年までの目標			具体的施策について
項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値	
4 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現			
【「地域雇用創造」の推進】			○ 「地域社会雇用創造事業」の推進 ○ 「重点分野雇用創造事業」の推進 ○ 地域における創意工夫を活かした雇用創造の推進
【同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等】			○ 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進等(再掲) ・ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進 パートタイム労働法に基づく的確な指導等を実施するとともに、専門家による相談・援助やパートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換等を行う事業主に対する助成措置等を充実する。 ・ 有期契約労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進等 有期労働契約に関する施策の在り方について、有期労働契約研究会での研究を踏まえ、必要な施策の在り方を検討し、必要な対応を行う。 ・ 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進 労働者派遣法改正案の早期成立を図り、成立後には、派遣労働者と派遣先労働者との均衡待遇などの着実な実施を図る。
◎『最低賃金引上げ』	713円(全国加重平均) (2009年) 791円(全国最高) (東京都 2009年) 629円(全国最低) (佐賀県、長崎県、宮崎県、沖縄県 2009年)	(資料2)	【資料2参照】
【労働時間短縮の促進】 ◎『有給休暇取得促進』 ⑱年次有給休暇取得率	47.4% (2008年)	70% 注4)	○ 「ワーク・ライフ・バランス」(「仕事と生活の調和」)の実現に向けた働き方の見直しの促進 労働時間等設定改善法に基づく「指針」の見直しにより年次有給休暇の取得促進を図るとともに、長時間労働を抑制し、年次有給休暇を取得促進する企業に対する支援の充実を図る等 ○ 改正労働基準法の施行等による長時間労働の抑制
◎『労働時間短縮』 ㉑週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10% (2008年)	5割減	○ 「ワーク・ライフ・バランス」(「仕事と生活の調和」)の実現に向けた働き方の見直しの促進(再掲) ○ 改正労働基準法の施行等により長時間労働の抑制(再掲)
			○ 短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、助成措置による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供等を行う。(再掲) ○ テレワーク・セミナーやテレワーク相談センターを通じ、労働条件面での啓発・助言を行い、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進する。また、在宅就業の仲介機関による安定的な仕事の確保の支援等や在宅就業者等に対するスキルアップ支援等により、適正な在宅就業環境の整備を図る。

「2020年までの目標」と達成に向けた施策

平成22年6月3日
雇用戦略対話資料

2020年までの目標			具体的施策について
項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値	
【職場における安全衛生対策等の推進】 21. 労働災害発生件数	119,291件 (2008年)	3割減	○ 事業者による労働災害のリスクの評価及びその低減措置(リスクアセスメント等)を促進し、墜落・転落災害の防止、安全な機械設備の普及、労働者の健康確保のための取組の強化、化学物質の管理の充実等の労働者の安全と健康の確保対策を推進する。
22. メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合	33.6% (2007年)	100%	○ 一般健康診断時におけるメンタル不調の把握及び医師の意見に基づく対応等、職場におけるメンタルヘルス対策の在り方を検討し、必要な対応を行う。
23. 受動喫煙のない職場	46% (2007年) 注5)	実現	○ 受動喫煙による労働者の健康障害を防止するため、事業者による職場の全面禁煙又は空間分煙による受動喫煙防止に向けた取組の強化を図る。 ○ 事業者に対し、効果的な分煙対策のための技術的指導、経済的基盤の弱い中小企業に対する分煙設備の設置を促進する。
			○ 労働基準関係法令の履行確保のため、労働基準監督行政の強化を図るとともに、増加を続ける個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進を図るため、体制の強化及び一層の業務効率化を図る。 ○ 学生、労働者等が、働く上で必要な労働関係法制度や企業の社会で果たしている役割についての基礎的な知識を得ることができるよう、情報提供や教育の充実を図る。

注1) 委託訓練などの短期プログラムへの参加を含む。
注2) 短期の教育プログラム(履修証明プログラム受講者や科目等履修生)への参加を含む。
注3) 医療系・教員養成系など、実習を伴う資格の取得を目的とした大学は除く。
注4) 希望する労働者が年次有給休暇を取得できる社会を目指す。
注5) 「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合。