

「望ましい働き方ビジョン」

～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する
社会全体にとって望ましい働き方を実現する～

(職業能力開発関係部分のみ抜粋)

○ 序文

日本は既に人口減少社会となっている。

今後有効な対策が講じられない場合には、就業者数は、2010年の6,256万人から2020年には5,849万人へと約400万人の大幅な減少が見込まれる。また、少子・高齢化の一層の進展は確実である。このような中で、失業率は高どまりし、また、非正規雇用で働く労働者は全体の3割を超える状況にある。

国力の源は労働にあり、持続的な経済成長や社会保障制度の維持、調和と活力ある社会の形成のためには、雇用の下支えが欠かせない。経済の活性化を通じて良質な雇用を創出するとともに、「持続可能な全員参加型社会」を構築し、若者・女性・高齢者・障害者などの就業率を高め、積極的な社会参加を進めていくことが不可欠である。

このためには、「人材立国」に向けて一人ひとりの能力を高めていく必要がある。「積極的労働市場政策」の観点から、介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境・エネルギー分野など、今後の成長が見込まれる分野を中心に人材育成を進め、新しいシステム・付加価値を生み出せる能力を高めていくことによって、日本経済社会全体の発展にもつなげていくことが重要である。

1 「非正規雇用」とは何か (略)

2 非正規雇用をめぐる問題点や課題

(中略)

(2) こうした非正規雇用一般についてその問題点や課題を考えると、以下のよう
な点が挙げられる。

(中略)

③ 職業キャリアの形成が十分でない。

正規雇用と比べて能力開発機会が不足しており、技能の蓄積等がしにくく、培った技能も企業横断的な汎用性のあるものとして社会的に評価されにくい。このため、希望の職業や正規雇用へのステップアップが難しく、職業キャリアの展望も持ちにくくなっている。特に、若者のキャリア形成不足は、人的資本蓄積の点でマイナスであり、この解決のためにも、職業キャリアの形成に向けた対応が必要である。

3 非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢

- (1) 労働者がその希望に応じて安心して働くことができるよう、雇用の在り方として、①期間の定めのない雇用、②直接雇用が重要であり、どのような働き方であっても、③均等・均衡待遇をはじめとする公正な処遇を確保することが重要である。こうした雇用を実現するための環境を整備すべきである。その際には、安定的な雇用の下で、継続的な能力形成を図ることにより、処遇の改善につなげていくことが重要である。

非正規雇用の労働者について、雇用の安定確保や処遇の改善を図ることで、労働者の士気や職業能力の向上につながり、その結果、企業の生産性の向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる、といった好循環を生み出すことが重要である。

- (2) (中略)

長い職業人生の中で、労働者がライフステージ等に応じて様々な働き方を主体的に選択できるよう、雇用形態に関わらず公正な処遇を確保するとともに、社会全体として職業能力開発の機会を確保し、継続的なキャリア形成を支援すべきである。その際、国力を支える人材を育成する観点から、社会全体の人材ニーズを的確に把握するとともに、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築していくことも重要である。

- (3) (中略)

また、変動の大きいグローバル経済下では、非正規雇用のマイナスの側面に着目するあまり過度に対応することで非正規雇用から無業・失業に陥るような事態を招かないようにすることが重要である。むしろ、非正規雇用を、無業・失業から雇用に結びつけるために活用し、それへの固定化を排除し職業能力開

発や正規雇用への転換を促進することで、公正な処遇が確保され、継続的に能力形成、キャリア形成していくことのできる良好な雇用形態としていくことが必要である。なお、この点は、非正規雇用の労働者の中で、一定期間で完了する事業に従事することを繰り返しながらキャリアを重ねる者が増加しているとの指摘があることを踏まえ、個々の企業の枠を超えて社会全体で確保する必要がある。

4 非正規雇用に関する施策の具体的方向性

非正規雇用をめぐる問題に対し、上記3を基本姿勢として、次のような方向性により施策を推進する。望ましい働き方を実現するため、国、地方自治体、教育機関、企業、家庭、労働者等社会全体で取組を進める必要がある。

(中略)

(6) 非正規雇用で働く労働者の職業キャリアの形成を支える。

人口減少社会の下で、労働者が働くことに希望を持ち、活力ある経済社会を構築するためには、社会全体で一人ひとりの労働者のキャリア形成を支えるとともに、そのニーズに応じた国力を支える人材を育てていくことが重要である。

こうした中、厳しい経済情勢の下、企業が労働者に行うOFF-JT等の教育訓練は低下傾向にあり、特に非正規雇用の労働者については、正規雇用の労働者と比べて低水準となっており、実際の職務も単純な職務が中心であることと相俟って、職業能力形成機会が乏しい状況にある。

このため、国や地方自治体による公共職業訓練をさらに推進するとともに、企業内での職業能力開発を強化し、業界団体なども含め社会全体で非正規雇用で働く労働者の職業キャリアの形成を支援することが必要である。

具体的には、企業が行う非正規雇用の労働者に対するステップアップのための能力形成の支援や能力評価の機会の確保等のキャリア形成支援の取組を国が積極的に支援していくべきである。特に、非正規雇用の多い産業でこうした取組が進むよう、産業ごとの特徴を踏まえた支援が必要である。

また、非正規雇用の労働者の主体的な職業キャリア形成を支援する観点から、キャリア・コンサルティングの活用を一層進めるべきである。

さらに、中長期的なキャリア形成を通じて、労働者の希望する就業が実現されるよう、個々の企業での企業内訓練だけでなく、外部労働市場を含め社会全体での非正規雇用で働く労働者に対する職業能力開発の機会を確保する観点から、ジョブ・カード制度の積極的な活用をはじめ、業界団体などと連携した職業能力評価基準の策定・改訂、それをベースにした職業能力開発プログラムの普及、民間教育訓練機関が実施する職業訓練の質の保証及び確保等のツールとなるガイドラインの普及・促進についても検討すべきである。

その際には、現場で通用する人材を育て正規雇用につなげる観点から、若年層だけでなく中高年層も含め、職業訓練・企業実習・職業紹介によるマッチングを一体的に行っていくことが重要である。また、個別の技術・技能だけでなく社会人としての自覚や基礎的な力を身につけさせる視点も不可欠である。この点、既にハローワークでは担当者制による支援などで求職者がこのような能力を身につけられるような取組みを進めているところであり、今後も引き続き実施していくことが必要である。

職業能力開発の機会を確保する上で、公的な職業訓練の果たす役割は大きく、「求職者支援制度」とともに、公共職業訓練を的確かつ迅速に実施し、非正規雇用の労働者が新たに職業能力や技術を身につけるための支援を強力に実施することが必要である。

その際、成長分野での公共職業訓練を進めるとともに、「ものづくり分野」での施設内訓練について、正規雇用につながることを期待でき、この分野での人材確保・育成を図ることは、日本の基幹産業であり、国際競争力を有する「ものづくり産業」にとっても極めて重要であることに着目し、就職支援と密接に連携しつつ、公共職業訓練が非正規雇用の労働者に一層効果的に活用されるよう、その運用を工夫することが必要である。

また、離職者が「求職者支援制度」や公共職業訓練を通じて就職していく流れを円滑なものとしていくため、非正規雇用の労働者が職業訓練を通じて正規雇用の労働者として職場で活躍している事例や職業訓練全体の流れをフローチャート等により分かりやすく周知する等の取組も重要である。