

「新雇用戦略」について

(舛添臨時議員提出資料)

平成20年4月23日

「新雇用戦略」(案) — 「全員参加の社会」の実現を目指して — (ポイント)

働く意欲を持つすべての人の就業を実現するため、団塊ジュニア世代が30代後半を迎え、団塊の世代が60歳代となる今後3年間で「集中重点期間」として、個々のニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。

適切な経済財政運営の下、雇用・労働施策のみならず、産業施策や教育施策についても「全員参加」と「人材育成」を進める方向で展開し、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。

若者

就職氷河期に正社員になれなかった若者について、早急に安定雇用を実現する必要。

- ・「フリーター等正規雇用化プラン」
- ・ニート等の自立支援の充実
- ・ジョブ・カード制度の整備・充実

3年間で100万人の正規雇用化

女性

団塊ジュニア世代が働きながら子育てできる環境を早急に整備し、出生率回復を目指す。

- ・「新待機児童ゼロ作戦」
- ・仕事と育児等を両立できる環境整備
- ・マザーズハローワーク事業の充実

3年間で最大20万人の就業増(25~44歳女性)

高齢者

団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組を早急に作る必要。

- ・65歳までの継続雇用の着実な推進
- ・地域貢献活動、起業の支援
- ・多様な就業による生きがい対策の推進

3年間で100万人の就業増(60~64歳)

障害者等について、「『福祉から雇用へ』推進5カ年計画」に基づき、着実に就労による自立を図る。雇用・福祉・教育等の連携による就労支援力の強化、中小企業への重点的支援、生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援

「安定した雇用・生活の実現」、「安心・納得して働くことのできる環境整備」に取り組む。正社員以外の待遇改善、仕事と生活の調和の実現、地域雇用対策、人材面からの中小企業支援、情報提供・相談機能の強化

「新雇用戦略」(案) —「全員参加の社会」の実現を目指して—

【基本的方向】

- 働く意欲を有するすべての人の就業を実現するため、今後3年間を集中重点期間として、若者・女性・高齢者・障害者等をはじめ、ニーズに応じたきめ細やかな支援施策を展開し、誰もが能力を十分に発揮できる「全員参加の社会」の実現を目指す。適切な経済財政運営と一体的に取り組み、我が国経済を成長させ、1人当たり国内総生産の増加につなげる。
- 将来にわたる安定した雇用・生活を実現するため、次のような取組みを推進する。
 - ・ 正社員以外の方々の正社員化を含む待遇の改善や、適正な雇用関係の構築など、安心・納得して働ける環境の整備
 - ・ 健康で豊かな生活のための時間の確保や多様な働き方・生き方の選択など、仕事と生活の調和の実現
- 地方公共団体との協働による地域雇用対策の充実や、人材面からの中小企業支援等により、誰もが安心して暮らすことのできる地域社会を構築する。

「全員参加の社会」の実現

若者 若者の自立の実現	女性 女性の就業希望の実現	高齢者 いくつになっても働ける社会の実現	障害者等 「福祉から雇用へ」推進5か年計画
<p>就職氷河期に正社員になれなかった若者が30代半ばを迎える中、早急に安定雇用を実現する必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎「フリーター等正規雇用化プラン」(3年間で100万人の正規雇用化) ◎ニート等の自立支援の充実 ◎ジョブ・カード制度の整備・充実 <p>【目標】 ※【 】内は07年(度)の数値</p> <p>※若者(25～34歳)男性の就業率 2010年に92～93%【←91.0%】</p> <p>※フリーター数 2010年までに170万人【←181万人】</p> <p>※ジョブ・カード取得者数 2010年度までに若者を含め50万人</p> <p>※地域若者サポートステーションによるニート等の進路決定者割合 2010年度に30%【←24.8%】</p> <p><small>※進路決定者割合の【 】内は06年7月～08年2月の実績。</small></p>	<p>団塊ジュニア世代が30代後半を迎える中、働きながら子育てできる環境整備に早急に取り組み、出生率の回復を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎「新待機児童ゼロ作戦」を展開し、保育施策等の質・量を充実 ◎新たな次世代育成支援の枠組みの検討 ◎仕事と家庭の両立支援 ◎再就職・起業・継続就業支援の充実 <p>【目標】</p> <p>※女性(25～44歳)の就業率 2010年に66～68%【←65.5%】</p> <p>※3歳未満児の保育サービス利用率 2010年に26%【←20.3%】 (新待機児童ゼロ作戦関係)</p> <p>※ポジティブ・アクション取組企業 2010年度までに40%超【←20.7%】</p> <p><small>※ポジティブ・アクション取組企業の【 】内は06年度実績。</small></p>	<p>団塊の世代が60代を迎える中、その能力・経験を発揮できる枠組みを早急に作る必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進 ◎「団塊世代フロンティアプロジェクト」等 ◎多様な就業形態による生きがい対策の推進 <p>【目標】</p> <p>※高齢層(60～64歳)の就業率 2010年に56～57%【←55.5%】</p> <p>※65歳以上定年企業等の割合 2010年度までに50%【←37.0%】</p> <p>※「70歳まで働ける企業」 2010年度までに20%【←11.9%】</p> <p>※シルバー人材センター会員 2010年度までに100万人【←76万人】</p>	<p>セーフティネットを確保し、可能な限り就労による自立・生活の向上が図られるようにする必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化 ◎障害者雇用促進法の改正 ◎生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援の拡充 <p>【目標】</p> <p>※ハローワークの障害者就職件数 2008～2010年度で14.4万件 【05～07年度実績 約12.8万件】</p> <p>※雇用されている障害者の数 2013年度に64万人【←約50万人】</p> <p>※生活保護受給者・母子家庭の母等の就職率 2010年度に60%【←53.0%】</p> <p><small>※雇用されている障害者数の【 】内は03年11月時点。 ※生活保護受給者等の就職率の【 】内は2月末までの実績。</small></p>

生活者の視点に立って「働く人を大切にする社会」を実現するための基盤整備

- ◎情報提供機能の強化
- ◎ワンストップ相談体制の整備
- ◎労働関係法令の遵守徹底・働くことに関する教育の充実
- ◎生活者視点の政策立案

1. 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現

若者－若者の自立の実現

(1) 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進

- ◎ 就職氷河期に正社員になれなかった若者(年長フリーター、30代後半の不安定就労者)を重点に就職支援を集中的に実施。
- ◎ 職場定着までの一貫した支援により雇用・生活の安定を実現。
- ◎ 新たに30代後半の不安定就労者もトライアル雇用制度の対象者として積極支援。
- ◎ 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組を促進。

(2) ニート等の自立支援の充実

- ◎ 地域若者サポートステーションを拡充し地域の連携協力を強化。
- ◎ 若者の意識改革・働く意欲の喚起(若者自立塾等)。

(3) 実践的訓練・能力評価等を行うジョブ・カード制度の整備・充実

- ◎ 中央・地方のジョブカード・センターを開設し、協力企業を拡大。
- ◎ ハローワーク等のキャリア・コンサルティング体制を整備。
- ◎ 職業訓練期間中の生活保障
 - 協力企業に対する助成制度を充実(Off-JTを含む訓練期間中の賃金負担を軽減)。
 - 訓練受講者に対する貸付制度を充実。

女性－女性の就業希望の実現

(1) 「新待機児童ゼロ作戦」の展開

- ◎ 保育施策や放課後対策を質・量ともに充実・強化。
 - 保育サービスの量的拡充、家庭的保育など提供手段の多様化。
 - 女性の就業率の高まりに応じた計画的な整備。
- ◎ 今後3年間を集中重点期間として取組を推進。
 - ※ 質・量の拡充のためには一定規模の財源確保が必要不可欠。税制改革の動向も踏まえつつ、「新たな次世代育成支援の枠組み」の具体的な制度設計を検討。

(2) 仕事と家庭の両立支援

- ◎ 仕事と育児等を両立できる環境整備に向けた制度的対応を検討。
- ◎ 事業所内保育施設の設置・運営の支援の充実と地域開放の推進。
- ◎ 中小企業の行動計画策定を促進する「2か年集中プラン」を実施。

(3) 再就職・起業・継続就業支援の充実

- ◎ 地域の就業支援・子育て支援施設等とのネットワークの構築などマザーズハローワーク事業の充実。
- ◎ 先輩起業家等によるアドバイスなど女性起業家への支援。
- ◎ ポジティブ・アクションの集中的な周知、具体的なノウハウ提供。

高齢者－いくつになっても働ける社会の実現

(1) 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進

- ◎ 高年齢者雇用確保措置の確実な実施に向けた事業主指導の徹底。
- ◎ 処遇体系の見直し等のモデル的取組に対する支援措置の実施。
- ◎ 「70歳まで働ける企業」に対する奨励措置等の拡充。
- ◎ 高年齢者の身体特性に配慮した安全衛生対策の促進。

(2) 団塊の世代が活躍できる環境の整備

- ◎ 「団塊世代フロンティアプロジェクト(仮称)」の推進。
 - 高齢者向けジョブ・カードの普及促進による円滑な再就職の促進。
 - 地域貢献活動の情報・職場体験機会の提供。
 - 団塊世代等の有する技能の円滑な継承に向けた支援の充実。
- ◎ 再就職支援や起業支援のワンストップサービスの整備。

(3) 多様な形態の就業による高齢者の生きがい対策の推進

- ◎ シルバー人材センター事業の推進等。

障害者等－「福祉から雇用へ」推進5か年計画の推進

(1) 障害者対策の拡充

- ◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化。
 - 就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援。
 - 障害者就業・生活支援センターを全障害保健福祉圏域に設置。
- ◎ 障害者雇用促進法制の整備。
- ◎ 中小企業における障害者の雇用促進のための重点的な支援。
- ◎ 障害者に対する職業訓練の充実・強化。
- ◎ 精神障害・発達障害など障害特性に応じた支援施策の充実・強化。
- ◎ 「工賃倍増5か年計画」の推進。

(2) 生活保護世帯、母子世帯に対する就労支援の拡充

- ◎ ハローワークと福祉事務所等との連携による「就労支援チーム」の体制を強化し、担当者制の一貫した就労支援を推進。

(3) 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

2. 安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備

安心・納得して自らの働き方を選択できる環境整備

(1) 若者を中心とした安定雇用の実現

- ◎ 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進(再掲) など

(2) 正社員以外の方々の待遇の改善

- ◎ 日雇派遣の適正化等に向けた派遣元・派遣先に対する重点的な指導監督を内容とする「緊急違法派遣一掃プラン」の着実な実施。
- ◎ 派遣労働者の雇用の安定の在り方など制度の根幹に関わる問題を早期に検討。
- ◎ 有期契約労働者の雇用管理改善のためのガイドラインの策定と正社員転換に積極的に取り組む中小企業事業主の支援。
- ◎ 改正パートタイム労働法に基づく正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進。
- ◎ パートタイム労働者に対する社会保険適用の拡大。
- ◎ 正社員以外の方々のジョブ・カード活用による正社員転換支援。

(3) 適正な雇用関係の構築

- ◎ 労働契約の基本的ルールを明確化する労働契約法の内容について、中小企業への浸透に重点を置いて周知を徹底。
- ◎ 改正最低賃金法の適切な施行、各種広報媒体の活用による労使をはじめ国民に対する最低賃金額等の周知・徹底。

仕事と生活の調和の実現

(1) 就労による経済的自立

- ◎ 「フリーター等正規雇用化プラン(仮称)」の推進(再掲) など

(2) 健康で豊かな生活のための時間の確保

① 労働時間等の見直しに向けた取組の促進

- ◎ 「仕事と生活の調和憲章」等の趣旨を盛り込んだ改正後の「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発。
- ◎ 仕事と生活の調和実現に向けた業種・地域等の取組の促進。
- ◎ 長時間労働抑制のための重点的な監督指導等の実施。

② 企業におけるメンタルヘルス対策の支援

- ◎ メンタル不調者の発生防止や早期発見・早期治療、休業した労働者の職場復帰支援に至るまで一貫した取組を充実・強化。

③ 長期の教育訓練休暇を含むキャリア形成の取組への支援

- ◎ 長期の教育訓練休暇の付与や、自発的能力開発のための時間を確保する制度を導入する企業に対する支援制度の創設。
- ◎ 企業が行うキャリア形成の取組の診断サービスの提供、その結果を踏まえたキャリア形成支援制度導入企業への支援。

(3) 多様な働き方・生き方の選択

- ◎ 短時間正社員制度の導入促進。
- ◎ 在宅勤務ガイドラインの見直し等による適正な労働条件下でのテレワークの普及促進。
- ◎ 在宅就業を良好な就業環境の下で実施するための検討。

地域における雇用機会の確保と中小企業支援の充実

(1) 地域雇用対策の充実

- ◎ 都道府県が就業支援に取り組む場合に国と都道府県が共同で行う「ふるさとハローワーク推進事業(仮称)」の創設。
- ◎ 雇用失業情勢が厳しい地域において、地域の創意工夫を活かした創業や、雇用創出に貢献する事業に対する支援を強化。

(2) 人材面からの中小企業支援

- ◎ 生産性の向上に向けて人材確保等に取り組む中小企業等の支援。
- ◎ 産官共同による「ものづくり人材」の育成に向けた取組を強化。

(3) 介護人材の確保・定着

- ◎ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化及び雇用管理改善を実施する事業所に対する支援の実施。

「働く人を大切にできる社会」を実現するための基盤整備

(1) 情報提供機能の強化

- ◎ HPの活用など、労働関係法令等に関する情報提供機能を強化。

(2) ワンストップ相談体制の整備

- ◎ 総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談にワンストップで対応。各種雇用関連助成金の相談に総合的に対応。

(3) 労働関係法令の遵守に向けた指導監督の徹底と、働くことに関する教育の充実

(4) 生活者の視点に立った政策立案

- ◎ 労働施策の具体化に当たっては、生活者重視の政策立案を行う観点からも、公労使三者構成の労働政策審議会での審議が重要。

3年間で220万人の雇用充実に向けて
—100万人の正社員化、120万人の雇用創出—

平成20年4月23日

伊藤 隆 敏
丹羽 宇 一 郎
御手洗 富士夫
八 代 尚 宏

60代になる団塊世代の能力を企業と社会で最大限に活用し、30代後半になる団塊ジュニアが子育てと仕事を両立できるようにするため、わが国の雇用戦略は、この3年間で正念場となる。3年間の数値目標を掲げ、実効ある政策を集中的に実施しなくてはならない。

この危機感にたって2月15日に提案を行ったが、厚生労働大臣のプランはそれに沿ったものと評価したい。これを実行に移すには、政府全体で以下の取組みを行うことが不可欠である。

1. 子育て期の就業促進

◆ 利用者の立場に立ち、保育サービスの規制改革を行う。

- ① 保育サービスを「措置」から利用者の「選択」に転換する
- ② 認定こども園等の「二重行政」を解消する
- ③ 保育所の調理室必置や面積等の最低基準を地域に委ねる
- ④ 保育ママ制度の資格要件を緩和する

◆ 財源のあり方を議論する

「新待機児童ゼロ作戦」によって、3歳未満児15万人の保育サービスを増やすためには、財源の手当てが不可欠である。サービスの効率化を進めるとともに、それでも不足する保育サービスの量的拡充・質の向上のための費用については、税制の抜本改革に向けて、財源のあり方の議論を行うべきである。

2. 多様で、かつ不利にならない勤務形態の整備

◆ テレワーク拡大のための環境整備

子育て期の女性にも、高齢者にもテレワークの拡大は望ましい。

テレワーク拡大のため、勤務時間等を柔軟に設定できるような仕組みづくりなど環境整備を進めるべきである。

◆ **育児期の短時間勤務制度の普及**

仕事と子育ての両立には、育児休業後の壁があり、短時間勤務が重要な支援策となる。導入企業はまだ少ないことから、その普及を図るべきである。

◆ **高齢者のための処遇体系の多様化**

高齢者が意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短期時間勤務制度や成果主義賃金の導入など処遇体系の多様化を図る新たなルールづくりについて検討する。

3. ジョブ・カード制度の整備と拡大

◆ **ジョブ・カードの対象者・活用方法の拡大**

- ① フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親のみならず、幅広い若年層、短期雇用者、高齢者にも対象を拡大する。
- ② ジョブ・カードを活用して、IT等の短期集中的なトレーニング機会を提供し、短期雇用者の能力向上を図る。

◆ **訓練期間中の生活費のきめ細かい手当**

母子家庭の母親などに対して、職業訓練中の生活費等をきめ細かく支援する。

4. 働くことが不利にならない税制・社会保障制度の構築

- ◆ 女性や高齢者の就労を阻害しない税制・社会保障制度に改革する。
- ◆ 給付（育児手当など）と税制（扶養控除など）を一体として扱い、必要な人に必要な支援をきめ細かく行う給付付き税額控除制度について検討を行うべきである。