

# 「新雇用戦略」について

## <経緯>

### ○平成20年2月15日(金) 20年第3回経済財政諮問会議 (1~3頁)

大田大臣取りまとめ「春には、今度は舛添臨時議員から、新雇用戦略の具体的な数値目標などを含めたプランをお出しいただいて議論できればと思う。今日の民間議員からの提言も踏まえながら、舛添プランを御提示いただければと思う。」

### ○平成20年2月27日(水) 第18回労働政策審議会＝諮問会議の状況を報告し、御議論いただいた。

### ○平成20年4月23日(水) 20年第9回経済財政諮問会議 (4~7頁)

総理取りまとめ「『新雇用戦略』では、今日示された案に沿って、この3年間に若者、女性、高齢者、障害者、すべての人が働きやすく、全員参加の経済を実現すべく、政府を挙げて取り組んでまい。その際、今日示された2010年の目標が確実に達成できるように、政府を挙げて取り組むとともに、経済界、労働界、関係するすべての方々はこの戦略の実現に向け参画していただくことが必要である。今後、舛添臨時議員、上川臨時議員には、本日の議論を踏まえ、実現への具体的取組を詰めてほしい。」

### ○平成20年6月3日(火) 第19回労働政策審議会＝諮問会議の状況を報告し、御議論いただいた。

### ○平成20年6月27日(金) 『骨太の方針2008』の閣議決定 (8頁:関係部分(抄))

# 労働政策の課題と対応の方向性

## 労働市場を取り巻く現状

- 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来
- 企業（グローバル化・産業構造の変化など）
- 労働者（価値観の多様化・帰属意識の希薄化など）

## 懸念される問題点

- 労働力人口の減少と経済活力の低下
- 多様な働き方の拡大等に伴う雇用・生活の不安定化・格差の固定化
- 仕事と生活のアンバランス、少子化の更なる進行

基本理念	対応の方向性	具体的な取組み
公正の確保	<b>就業率の向上</b> 若者・女性・高齢者・障害者など働く希望をもつすべての人の就業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若者の能力・経験の正当な評価等による雇用機会の確保（雇用対策法の改正）</li> <li>○ マザーズハローワーク等を通じた子育て女性の就業支援</li> <li>○ いくつになっても働ける社会の実現【→ P2】 （65歳までの雇用機会確保、「70歳まで働ける企業」の普及促進）</li> <li>○ 募集・採用における年齢制限禁止の義務化（雇用対策法の改正）</li> <li>○ 障害者雇用促進法制の整備（中小企業の雇用促進、短時間労働への対応等）</li> </ul>
	<b>雇用の安定性の実現</b> 安定した雇用を希望する人が円滑に正規雇用に移行する等生涯にわたり能力を発揮できる仕組みの整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ジョブ・カード制度の整備・充実【→ P2】</li> <li>○ フリーター常用雇用化プランの推進（20年度目標：35万人）</li> <li>○ ニート等の職業的自立に向けた支援（地域若者サポートステーションの発展・強化等）</li> <li>○ ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への支援</li> <li>○ パートタイム労働者、有期契約労働者の正社員転換の促進（パートタイム労働法の改正等）</li> <li>○ 生涯にわたるキャリア形成の支援（教育訓練休暇制度の導入促進等）</li> </ul>
安定の確保	<b>労働者の安心・納得</b> 誰もが安心・納得して働ける環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 日雇い派遣の適正化など労働者派遣制度の見直し</li> <li>○ パートタイム労働者の均衡待遇の確保（パートタイム労働法の改正）</li> <li>○ ガイドラインの策定等を通じた有期契約労働者の雇用管理の改善</li> <li>○ 最低賃金法改正法に基づく最低賃金の適切な運用</li> <li>○ 労働関係法令の遵守のための監督指導の強化</li> <li>○ 個別労働紛争の未然防止及び解決の促進（労働契約法の周知）</li> </ul>
	<b>仕事と生活の調和</b> 仕事と家庭・地域生活の調和の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 多様な働き方に対応した保育サービスなど子育て支援の基盤充実</li> <li>○ 次世代法に基づく中小企業の行動計画策定と計画の公表・周知の義務化</li> <li>○ 仕事と生活の調和を実現するための社会的気運の醸成と企業の取組促進</li> <li>○ 仕事と家庭の両立支援制度（育児休業制度・短時間勤務制度など）の充実</li> <li>○ テレワークの普及促進（在宅勤務ガイドラインの見直し等）</li> </ul>
多様性の尊重		} 【→ P3】

## いくつになっても働ける社会の実現

### ① 現状

- ① 出生率の低下、団塊の世代の高齢化により、労働力人口は今後減少
- ② 高齢者の就労意欲は非常に高い
- ③ 厚生年金(定額部分)の支給開始年齢が2013年度にかけて段階的に65歳に引き上げ

### ② 基本的方向性

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す。

### ③ 施策の体系

- ① 60歳代の雇用確保
  - ・ 65歳までの段階的な定年引き上げ、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置の義務化
  - ・ 「70歳まで働ける企業」の普及・促進
- ② 中高年齢者の再就職促進
  - ・ 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化
  - ・ 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化
- ③ 多様な就業・社会参加の促進
  - ・ シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進

「人生85年ビジョン懇談会」(座長：岩男寿美子 慶應義塾大学名誉教授)

現代の日本とは異なる文化・価値観・生活様式等も参考にしながら、「人生85年時代」を迎えた我が国のこれからの「暮らし」・「働き方」・「人生設計」のイメージを描くとともに、それを支える仕組みについて検討を行うべく、各界の有識者を招いての「人生85年ビジョン懇談会」を開催中。生涯にわたる健康確保や学習機会の確保、自己実現に向けた働き方の改革等について検討を行い、本年度中を目途に、取りまとめを行う予定。

## ジョブ・カード制度の整備・充実

- ジョブ・カードについては、フリーター、母子家庭の母親、子育て終了後の女性のみならず、求職者の自律的なキャリア形成支援のためのツールであり、広く活用されることを期待。
- 厚生労働省としては、企業における実習と教育訓練機関における座学を組み合わせた職業訓練を提供し、求職者の実践的な職業能力開発を支援することにより、求職者の安定的な雇用への移行を促進。
- 平成20年度には、内閣府に設置される「ジョブ・カード推進協議会」(メンバー：国、産業界、労働界、教育界等)において、「全国推進基本計画」を策定予定。厚生労働省としても一体となって制度を推進。

※ 高齢者は相当程度の職業経験の蓄積があることから、ジョブ・カードを活用した本人の経歴・能力の整理を行い、求職活動に活用することは有効。地域活動に転じる場合の活用も検討。

※ 自社内の有期雇用者を常用雇用化する場合にジョブ・カード制度の枠組みを活用することを含め、ジョブ・カード制度の普及を推進。

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に基づく次世代育成支援対策の推進

人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として、「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」、「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成が必要 → その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→ 速やかに軌道に乗せる必要

## 働き方の改革による仕事と生活の調和の実現

### 各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

- 就業率(②、③にも関連)  
<女性(25~44才)>  
64.9% → 69~72%
- <高齢者(60~64才)>  
52.6% → 60~61%
- フリーターの数  
187万人 → 144.7万人以下

- 第1子出産前後の女性の継続就業率  
38.0% → 55%
- 育児休業取得率  
(女性) 72.3% → 80%  
(男性) 0.50% → 10%
- 男性の育児・家事関連時間  
(6歳未満児のいる家庭)  
60分/日 → 2.5時間/日

(いずれも 現状 → 10年後)

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、  
政策に反映

## 新たな次世代育成支援の枠組みの構築

①親の就労と子どもの育  
成の両立を支える支援

②すべての子どもの健やか  
な育成を支える対個人給  
付・サービス

③すべての子どもの健やか  
な育成の基盤となる地  
域の取組

### 効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額  
(19年度推計) 約4兆3,300億円  
(対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%)

推計追加所要額 1.5~2.4兆円  
(就業率等一定の仮定の下での試算)

- 一定の質が確保された保育をはじめとする子育て支援サービスの量的拡充など、仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

### 〈 新たな次世代育成支援の枠組みの具体的な制度設計の検討 〉

給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進める。

### 〈 先行して取り組むべき課題 〉

#### 〈 今国会に法案を提出予定 〉

- 一般事業主行動計画の策定義務範囲の拡大、  
一般事業主行動計画の公表等の義務化
- 地域行動計画策定への労使の参画の促進
- 家庭的保育事業、一時預かり等子育て支援に関する事業を法律上位置付け、質の確保を図る。
- 保育等のサービス量に関する参酌標準を設ける。

「新待機児童  
ゼロ作戦」  
の展開

# 「新雇用戦略」—「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」 —「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"> <li>◎ 「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)</li> <li>◎ ニート等の自立支援の充実</li> <li>◎ ジョブ・カード制度の整備・充実</li> </ul> <p><b>【目標】</b> ※【】内は07年(度)の数値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※若者(25～34歳)男性の就業率 2010年に92～93%【←91.0%】</li> <li>※フリーター数 2010年までに170万人【←181万人】</li> <li>※ジョブ・カード取得者数 2010年度までに若者を含め50万人</li> <li>※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%】</li> </ul> <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"> <li>◎ 「新待機児童ゼロ作戦」を展開し、保育施策等の質・量を充実</li> <li>◎ 新たな次世代育成支援の枠組みの検討</li> <li>◎ 仕事と家庭の両立支援</li> <li>◎ 再就職・起業・継続就業支援の充実</li> </ul> <p><b>【目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※女性(25～44歳)の就業率 2010年に66～68%【←65.5%】</li> <li>※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)</li> <li>※ポジティブ・アクション取組企業 2010年度までに40%超【←20.7%】</li> </ul> <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"> <li>◎ 希望すれば働き続けられる高齢者雇用の促進</li> <li>◎ 「団塊世代フロンティアプロジェクト」等</li> <li>◎ 多様な就業形態による生きがい対策の推進</li> </ul> <p><b>【目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※高齢層(60～64歳)の就業率 2010年に56～57%【←55.5%】</li> <li>※65歳以上定年企業等の割合 2010年度までに50%【←37.0%】</li> <li>※「70歳まで働ける企業」 2010年度までに20%【←11.9%】</li> <li>※シルバー人材センター会員 2010年度までに100万人【←76万人】</li> </ul>	<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"> <li>◎ 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化</li> <li>◎ 障害者雇用促進法の改正</li> <li>◎ 生活保護世帯・母子世帯に対する就労支援の拡充</li> </ul> <p><b>【目標】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※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】</li> <li>※雇用されている障害者の数 2013年度に64万人【←約50万人】</li> <li>※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%】</li> </ul> <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月未までの実績。</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年間で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。

### 「働く人を大切にする社会」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。



## 成長戦略実行プログラム（別紙）

### 1. 全員参加経済戦略

#### (1) 「新雇用戦略」の推進

厚生労働省及び関係省庁は、2010年度までに220万人の雇用の充実を図るため、「新雇用戦略」を推進する。具体的には、今後3年間で「集中重点期間」として、「新雇用戦略について」（平成20年4月23日経済財政諮問会議舛添臨時議員提出資料）を基本とした取組を行う。

#### (ア) 若者

3年間で100万人の正規雇用化を目指し、年長フリーターの職業意欲の喚起及びトライアル雇用等を活用した中小企業等とのマッチングの促進など「フリーター等正規雇用化プラン」に取り組む。また、ジョブ・カード制度の整備・充実（参加協力企業への支援措置の拡充、職業訓練期間中の生活保障のための給付をすることができる制度の創設）、ニート等の自立支援の充実に取り組む

#### (イ) 女性

- ① 3年間で最大20万人の就業増（25歳～44歳女性）、2010年に保育サービス利用率26%（現行20.3%）を目指し、「新待機児童ゼロ作戦」（平成20年2月27日）の展開、育児・介護休業の取得促進策の充実など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及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する
- ② 利用者の多様な選択を可能とする保育サービス提供の仕組みづくりや、保育所の施設設備に関する基準の在り方、保育ママ制度の資格要件の緩和など、保育サービスに係る規制改革について平成20年内に結論を得る。特に、「こども交付金」（仮称）の導入など、認定こども園に関する補助金の一本化による「二重行政」の解消策を検討し、平成20年夏を目途に取りまとめ、平成20年度中に制度改革についての結論を得る
- ③ 2020年までに指導的地位に女性が占める割合を30%にすることを目指し、平成22年度末までの「女性の参画加速プログラム」（平成20年4月8日）を着実に実行する

#### (ウ) 高齢者

3年間で100万人の就業増（60歳～64歳）を目指し、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等に取り組む。高齢者が意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短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支援する

(エ) 障害者等について、『福祉から雇用へ』推進5か年計画（平成19年12月26日）に基づき、着実に就労による自立を図る

(オ) 仕事と生活の調和の実現、テレワーク拡大のための環境整備、パート・派遣・契約社員等の正社員化支援の強化、正社員以外の待遇改善、地域雇用対策、中小企業事業主の雇用維持努力に対する支援強化など人材面からの中小企業支援、介護人材の確保・定着等を通じ、安定した雇用・生活を実現し、安心・納得して働くことのできる環境を整備する

(カ) 働くことが不利にならない税制・社会保障制度の構築に取り組む

(キ) 生産性向上と最低賃金引上げに向けた官民一体の取組を推進する