

(2) また、個人が安定的な雇用を獲得するには、十分な知識や技能が習得可能な能力開発システムが必要になっている一方、非正規労働者等、能力開発の機会に恵まれない労働者も増加している。このため、公共職業訓練の推進に加え、個人が職業生涯において自発的に能力を身に付けられるようにする必要がある。このため、具体的には

- ① 公共職業訓練に対する産業界や地域ニーズの把握に努めるとともに、介護・福祉等の成長分野、ものづくり分野を中心に、これらのニーズにあった公共職業訓練を推進する。(受講者の2020年における就職率を、施設内訓練で80%(2009年74.3%)、委託訓練で65%(同64.0%)とすべきである。)
- ② 労働者の自発的な能力開発の取組をより強力に支援するため、事業主に対する助成措置の周知徹底、キャリア・コンサルティングの普及促進等を図るとともに、自己啓発の場の整備に努める必要がある。(自己啓発を行っている労働者の割合を2020年に正社員70%(2010年42.1%)、非正社員50%(20.0%)とすべきである。)
- ③ トライアル雇用などの、働きながら能力開発や資格が取れる仕組みの充実を図る。  
等の取組を図る必要がある。

(3) また、労働者が、個人の意欲と能力等を活かした職に適切に就けるようにするためには、需要(求人企業)と供給(求職者)のマッチング機能を向上させる必要がある。具体的には、

- ① 求人企業と求職者の双方にとって、効率的かつ満足度の高いマッチングを図るため、求人開拓、職業紹介機能、キャリア・コンサルティング機能等の強化を図るとともに、ハローワークや民間職業紹介機関、NPOや社会的企業において求職者の適性に応じて、適切に能力開発を実施する等の一貫した支援体制を構築すべきである。
- ② また、就職に当たり、外部労働市場において職業能力が適切に評価されるよう、ジョブ・カード制度の発展に向けた取組を推進する必要がある。このため、企業実習と座学を組み合わせ実践的な職業訓練の機会の提供、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、ジョブ・カード様式の簡略化等を進めジョブ・カードの取得促進を図る。これにより、ジョブ・カード取得者を、2020年度

に 300 万人(2009 年度末推計値 21.5 万人)とすべきである。

また、職業能力評価基準の策定・活用の推進等により、日本型 NVQ への発展に向け取り組み、就職活動等の場において、労働者の能力が適正に評価されるように取り組むべきである。

### 3 雇用機会創造の推進

「2 トランポリン型社会の構築」によって形成した外部労働市場が有効に機能するためには、適切な雇用機会が確保される必要がある。

まず、経済がグローバル化する中で、良質な雇用機会を創出するため、競争力のある産業の振興を図る。このプラットフォームとして、科学・技術の発展に取り組むとともに、学校教育・職業教育が連携し、人材を育成する。

新成長戦略において成長分野と位置づけられた、環境・エネルギー、健康、観光等の分野の発展により雇用を生むことが重要である。これらの産業に加え、新産業・新技術を創出し、生産性の高い、高付加価値産業の充実を図るべきである。また、介護・医療分野などへの雇用の移行にあたり、持続可能性を維持するために、労働条件を引き上げることが必要である。

一方、様々なニーズを反映させるため、今後、地域ごとの発展に資すると見込まれる分野での雇用創造を、地域の創意工夫に基づき、地域全体で支援することが重要である。

また、NPO、社会的企業などの「新しい公共」の事業は、活動理念を維持する社会性と、雇用安定性の確保などの事業性の両面から、持続可能性を有するものとして、雇用機会の創出の場であると同時に、就職支援の役割を果たすことも期待される。

### 4 雇用の質の向上；ディーセント・ワークの実現、ワーク・ライフ・バランスの推進



人口減少社会においては、「質」の面からも雇用を充実させる必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの推進等により、「働きがいのある人間らしい仕事」を実現し、個人の生活の質を充実させることは、結果として、社会全体の生産性向上に資するものである。

さらに、労働者の働き方を見直し、労働者の置かれている状況や希望に即した働き方が認められることは、就業率を向上し、雇用の「量」の拡大にもつながる。また、こうした取組等により可能となる、仕事と育児の両立は、少子化対策にも資するものである。このため、具体的には、以下の施策を講じる必要がある。

(1) 労働時間短縮の促進等

年次有給休暇の取得率を、2020年には70%（2008年47.4%）とするとともに、働く者の希望に応じた柔軟な働き方を進めるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しを促進すべきである。

改正労働基準法の施行等により長時間労働の抑制を図り、2020年に週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5割減（2008年10%）とすべきである。

(2) 短時間正社員制度の導入・定着、適正な労働条件下でのテレワークの普及の促進、働く者の希望に応じた柔軟な労働時間など、多様な働き方を支援すべきである。

(3) 育児休業等の取得促進

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、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等を進めるべきである。

(4) 均等・均衡待遇の推進等

労働者が、個人の能力を活かしつつ、その置かれている状況や希望に沿う働き方ができるようにするため、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者などについて、それぞれ、均等・均衡待遇の確保、正社員転換の推進等を図るべきである。

(5) 最低賃金の引上げ

生活保護と地域別最低賃金の乖離の解消を進めるとともに、最低賃金引上げの課題等の調査・検討を進める必要がある。

なお、最低賃金の引上げにあたっては、その前提として、労働生産性の向上が確保されることが必要であり、中小企業の生産性向上支援に係る財政上、金融上の措置を講じる必要がある。

また、企業の海外移転や製品価格引き上げ、雇用機会喪失等の問題を踏まえつつ、時代に見合った産業構造の変化に対応できるように支援する必要があるとともに、下請中小企業における労働条件の改善を図り、必要な人材を確保する観点から、中小企業の取引条件の改善についても検討する必要がある。

(参考: 2009年の最低賃金の最低は629円(佐賀、長崎、宮崎、沖縄)、最高は791円(東京)、全国加重平均は713円)

- (6) ワーク・ライフ・バランスを支える社会の実現のため、24時間営業、過度な納期重視など消費者は利便性のみを追求するだけでなく、必要なサービスに対する価格設定の在り方、サービスを提供する企業の労働者の働き方にも配慮するなど、社会全体で個々の消費行動の在り方について考える必要がある。

また、公共調達において、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組みの普及を図る等の取組を行う必要がある。

- (7) 労働安全衛生対策の推進

労働者の安全と健康を守るため、企業の生産性向上にも資するものとして、労働災害防止対策やメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策を推進する。

こうした取組を通じて、労働災害がない社会を目指しつつ、2020年までに労働災害発生件数を30%引き下げる。また、2020年までに、必要な労働者全てがメンタルヘルスに関する措置を受けられる職場にし、受動喫煙のない職場にする。(2008年の休業4日以上死傷災害119,291件。2007年においてメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所33.6%、事業所全体を禁煙とする又は喫煙室を設けてそれ以外は禁煙にしている事業所46%)

- (8) 労働者が、適切な労働環境下で働くことができるよう、労働関係法令の履行確保に加え、個別労働紛争の予防と解決に向けて取り組むべきである。

## 5 戦略の実施に向けた課題

これまで、我が国の「積極的労働市場政策」に対する支出(対GDP比)は、欧州諸国と比べて低い水準にあった。

我が国の成長を支えるプラットフォームである「雇用・人材」



について、能力開発や雇用創造などの積極的労働市場政策の推進を軸とする、中長期的視点に立った上記戦略の実施にあたっては、必要な財源を確保し、国及び地域等における執行体制を十分に整備するとともに、国・地方自治体・「新たな公共」を含む民間が相互に協力して、戦略における目標の達成に取り組む必要がある。

なお、その運用実態については、毎年検証、改善していく必要がある。