

新成長戦略

「雇用・人材」を戦略分野に

T O P I C S

トピックス

1

政府は六月一八日、経済社会が抱える課題の解決を新たな需要や雇用創出のきっかけとし、「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の一体的実現を主眼とする「新成長戦略」を閣議決定した。新成長戦略は、マクロ経済目標として、二〇二〇年度までの名目の国内総生産（GDP）成長率を平均三%超まで引き上げ、現在約五%の失業率も、「早期に三%台に低下させる」ことを掲げた。

こうした目標の実現に向け、「グリーン・イノベーション」、「ライフ・イノベーション」、「アジア経済」、「観光・地域」を成長分野に設定。そのうえで、これらを支える基盤（プラットフォーム）として、「科学・技術・情報通信」、「雇用・人材」、「金融」をあげ、この七つの戦略分野で三三〇項目の政策を盛り込んだ。さらに、それぞれの実施目標年度を示した工程表も示されている。こうした施策により、二〇二〇年度までに一二三兆円の新規市場を創出し、波及効果として新たに約五〇〇万人の雇用創出をめざす。内訳をみると、重点とする環境、健康、観光の三分野について、環境分野では、新規市場規模五〇兆円超、新規雇用一四〇万人、健康分野では新規市場規模約五〇兆円、新規雇用約二八四万人、観光分野では、経済波及効果約一〇兆円、新規雇用五

六万人をそれぞれ目標としている。

新戦略では雇用について、「内需を中心とする『需要創造型経済』は、雇用によって支えられる」と指摘。雇用が内需拡大と成長力を支える源であるとしている。「国民は、安心して働き、能力を発揮する『雇用』の場が与えられることによって、所得を得て消費を拡大することが可能となる。雇用の確保なくして、冷え切った個人消費が拡大し、需要不足が解消することはあり得ない」と強調する。このため新戦略では、少子高齢化という「制約要因を跳ね返し、『成長力』を支える役割を果たす」との観点から「雇用と人材」を重視する。

「若者」「女性」「高齢者」の就労支援に注力

その「雇用・人材戦略」の各論をみると、「成長分野を担う人材の育成を推進する」ため、「若者」「女性」「高齢者」の就業率向上をめざすとしている。新戦略ではマクロ的には余力があるものの、供給面から成長制約があるものとして、これらの労働力をあげ、「高齢者、女性、若者等が就業しやすい環境を整備すること」が重要だとする。

『「出番」と「居場所」のある国・日本』をスローガンとする「雇用・人材戦略」では、二〇二〇年までの基本目

標として、「二〇〜六四歳の就業率八〇%、一五歳以上の就業率五七%」、「二〇〜三四歳の就業率七七%」、「若者フリーター数一二四万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数一〇万人」、「二五歳〜四四歳までの女性就業率七三%、第一子出産前後の女性の継続就業率五五%、男性の育児休業取得率一三%」、「六〇歳〜六四歳までの就業率六三%」、「障がい者の実雇用率一・八%・国における障がい者就労施設等への発注拡大八億円」、「ジョブ・カード取得者三〇〇万人、大学のインターンシップ実施率一〇〇%、大学への社会人入学者数九万人、専修学校での社会人受入れ総数一五万人、自己啓発を行っている労働者の割合・正社員七〇%、非正社員五〇%、公共職業訓練受講者の就職率・施設内八〇%、委託六五%」、「年次有給休暇取得率七〇%、週労働時間六〇時間以上の雇用者の割合五割減」、「最低賃金引き上げ・全国最低八〇〇円、全国平均一〇〇〇円」、「労働災害発生件数三割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合一〇〇%、受動喫煙の無い職場の実現」——を打ち出した。

これらの目標値は、首相主宰の「雇用戦略対話」で、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得た

ものである。

「キャリア段位」と「パーソナル・サポート」制度を導入

こうした目標に向け、若者の就業促進については、「フリーター等正規雇用化プラン」「地域若者サポートステーション事業の拠点の整備、機能の充実」などを推進。女性の就労促進では、仕事と家庭の両立を実現するための企業等に対する支援（ベストプラクティスの普及等）の実施のほか、マザーズ・ハローワーク事業の実績を踏まえた拠点・人員の見直しを行う。高齢者の就労推進では六五歳まで希望者全員の雇用が確保されるための所与の措置を検討するとしている。

さらに、時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」に向けて、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度（NVQ）を参考にして、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した「キャリア段位」を導入・普及する。

同時に、長期失業や非正規就業で生活上の困難に直面している「孤立化」した人々を、個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」制度を導入することも新たに打ち出した。（調査・解析部）

メンタルヘルス

厚生省PTが自殺・うつ病等の対策を提言

メンタルヘルス不調が社会問題化している状態に、行政も本格的に対策を講じている。厚生労働省は今年一月、「自殺・うつ病等対策プロジェクトチーム」を設置。悩む人たちにメッセージを出すことの重要性や、相談・支援ができる態勢作りなどの検討課題について議論を重ね、五月二十八日には対策の指針となる「誰もが安心して生きられる、温かい社会づくりを目指して」をとりまとめた。当事者の気持ちに寄り添ったメッセージの発信や、悩みのある人を早急に的確に必要な支援につなぐゲートキーパー機能の充実、一人ひとりを大切にする職場づくりの推進など、五つの柱を提言している。

自殺対策のキャンペーンを展開

警察庁が公表した昨年の自殺者数は三万二八四五人と、一九九八年以後、一二年連続で三万人を超えている。そこで、政府は昨年一月に「自殺対策一〇〇日プラン」を、今年二月には「いのちを守る自殺対策緊急プラン」をまとめ、三月には「自殺対策強化月間」として、睡眠キャンペーンを中心とする取り組みを行ってきた。

さらなる対策推進の必要が

こうしたなか、今年四月の自殺者数（暫定値）は二四九三人と、前年同期

に比べ一八・七%減少した。プロジェクトチームのとりまとめは、「これが『自殺対策強化月間』などをはじめとする取り組みの直接の効果であるかどうかは慎重な検討が必要ではあるものの、『いのちを守る』という強いメッセージが一定の効果を上げていると考えられる」と指摘。今後のさらなる自殺対策の推進の必要性を強調している。

「いのちを守る」メッセージの継続発信を

今回、とりまとめた対策の柱は、①普及啓発の重点的実施②ゲートキーパー機能の充実と地域連携体制の構築③職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実④アウトリーチ（訪問支援）の充実⑤精神保健医療改革の推進——の五本。このうち①の普及啓発は、自殺が夏場から秋にかけても多い状況が続くことから、「三月の自殺対策強化月間にとどまることなく、今後も『いのちを守る』メッセージを発信し続けていく」として、睡眠キャンペーンの継続の実施や当事者が相談したくなるような心理的な敷居を下げる工夫をしたメッセージの発信、うつ病を含む精神疾患に関するウェブサイトの開発などに取り組む。

ゲートキーパー機能の充実を

②のゲートキーパーと地域連携については、自殺原因などの実態を分析した結果から分かった（例えば、うつ病等にかかっている、無職である、配偶者と離別して一人暮らしであるなど）ハイリスク層が出来る限り早期に必要な支援を受けられるよう、対象者が置かれている状況に応じて、きめ細かなゲートキーパー機能の充実を図る。併せて、ゲートキーパーを通じて、ハイリスク層が行政の窓口や地域の相談機関につながっていくよう、相談機関同士との連携体制を構築することなども掲げている。

メンタルヘルス教育の促進・強化を

③の職場での対策は、有職者全般の自殺死亡率の高まりを踏まえ、管理職層に対するメンタルヘルス教育の促進や職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実、メンタルヘルス不調者の把握や対応を図るとともに、不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成や長時間労働の抑制などの働き方の見直しの促進を進める。配置転換や転職などで職場環境が変化した時期のメンタルヘルスに関する取り組みの強化なども行っていく。

アウトリーチの充実や質の高い医療提供体制の推進も

④のアウトリーチ（訪問支援）は、精神疾患を持ちながら治療に至っていない患者などに対し一人ひとりの身近な生活の場に支援を届けていくことの重要性を指摘したうえで、アウトリーチの取り組みの具体的な枠組みの検討を行う。⑤の医療改革関係では、「自殺対策の推進に当たっては、うつ病等の精神疾患を抱えた人が適切な医療を受けられる体制の整備が必要不可欠」だとして、自殺未遂者に対する医療体制の強化や精神保健医療改革の方向性の具体化などに言及している。

このほか、とりまとめは自殺・うつ病などの社会経済的コストの推計を検討していることも明らかにしている。

メンタルヘルス対策の検討会を設置

一方、厚生労働省は、医師や企業の実務担当者などで構成する「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」を設置して五月三十一日以降、労働者が不利益を被らない形でメンタルヘルス不調者を把握する方法や、把握後の労働時間の短縮や作業転換、休業、職場復帰などの対応が適切に行われるための措置などについて検討している。

（調査・解析部）