

雇用政策

厚生労働省が「新雇用戦略」を策定

厚生労働省はこのほど、今後三年間の重点的な雇用対策を体系的に示す「新雇用戦略」を策定した。舛添要一・厚労相が、四月二三日に開かれた経済財政諮問会議で提示した。若者、女性、高齢者をはじめ、意欲と能力あるすべての人が働ける環境づくりを通じて、労働力人口の減少スピードを抑制する

のが狙い。具体的な数値目標を伴っている点特徴だ。同日の会合では、同戦略に沿い、今後の雇用対策を進める方向性が了承された。そのため、政府は緊要度の高いものから、六月にまとめる経済財政運営の基本方針（骨太方針二〇〇八）に盛り込み、今後の予算編成に反映するなどして具体化を図る。

全員参加型社会の実現をめざして

少子高齢化の進展等にとめない、何らかの対策を講じなければ、労働力率（現在五二・一％）が二〇一七年には五〇・〇％、二〇三〇年には四八・五％まで落ち込むと試算されるなか（図一）、新雇用戦略は、働く意欲を持つすべての人が、その能力を十分に発揮できる「全員参加型社会」の実現をめざし、必要な施策を体系的に盛り込む形で策定された。

戦略では、とりわけ団塊世代が六〇代、団塊ジュニア世代が三〇代後半を

迎える今後三年間を「集中重点期間」に位置づけ、若者、女性、高齢者、障害者等にスポットを当てた就業促進策を示している（図二）。

三年間で一〇〇万人のフリーター等を正規雇用化

まず、若者の就業促進策としては、一九九三年からの就職氷河期の大卒者が三〇代後半に差し掛かるなか、非正規雇用にとどまっている層を早急に安定雇用へ移行させる必要があるとして、「フリーター等（とりわけ年長フリーター等の）一〇〇万人の正規雇用化プラン」（仮称）を掲げた。従来の「フリーター常用雇用化プラン」を発展的に拡充。新たに三〇代後半の不安定就労者もトライアル雇用の対象に加えるほか、就職から職場定着まで一貫した支援に力を入れる。

若者対策の柱には、「ニート等の自立支援の充実」や、今年度より始まった「ジョブ・カード制度の整備・充実」も据えている。ニート等支援は現行、支援機関のネットワークづくりを中心に進めているが、ニート等がどこにどれくらい潜在しているかが見えにくい。そこで今後は、サポートステーションの職員が、父母等から相談を受けた家庭を訪問するなどして、ニートの具体的な把握に努める。

ジョブ・カード制度は、正社員経験が少ないフリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母、新卒者等向けに、職務経歴や学習・訓練歴、取得資格・免許等を明示するいわば職業能力証明書として役立ててもらおうもの。企業実習と教育訓練機関の座学を組み合わせた職業能力形成プログラム（デュアル・システム）や、大学・専門学校等で職業能力形成につながる実践型教育プログラムを修了すれば、その履修結果を含めた「職業能力証明書」として活用することもできる。ジョブ・カードはハローワークやジョブカフェ等で発行し、これまでに四〇〇〇人分ほどが発行済み。今後は同制度を本格稼働させ、若者を含むジョブ・カードの取得者数を、五〇万人まで増やす計画だ。その際、職業訓練期間中の生活保障として、貸付制度も拡充する。

新雇用戦略ではこうした方策を通じて、二〇一〇年度の達成をめざし、次のような数値目標を掲げた。若者（二五〜三四歳）男性の就業率を、現在の九一・〇％から九二・九三％に引き上げるほか、一八一万人にのぼるフリーター数を、一七〇万人まで減少させる。また、地域若者サポートステーションにおける、ニート等の進路決定者割合を、現在の二四・八％から三〇％まで引き上げる方針だ。

二五〜四四歳女性の就業を三年間で最大二〇万人増へ

一方、女性の就業促進策では、団塊ジュニア世代が三〇代後半を迎えるなか、働きながら子育てができる環境整備に早急に取り組むことで、出生率の回復をめざす。具体的には、「新待機児童ゼロ作戦」（三歳未満児の保育サービス利用率を現在の二〇・三％→二〇一〇年には二六％へ引き上げる等）を展開。保育施策や放課後対策の量・質両面の充実を図る。

また、マザーズハローワークの増設や、地域の就業支援・子育て支援施設等との連携、さらに、先輩企業家によるアドバイザー事業や、ポジティブ・アクションの集中的な周知・具体的ノウハウの提供——等を通じて、女性の再就職や起業、継続就業の支援策を充実する。

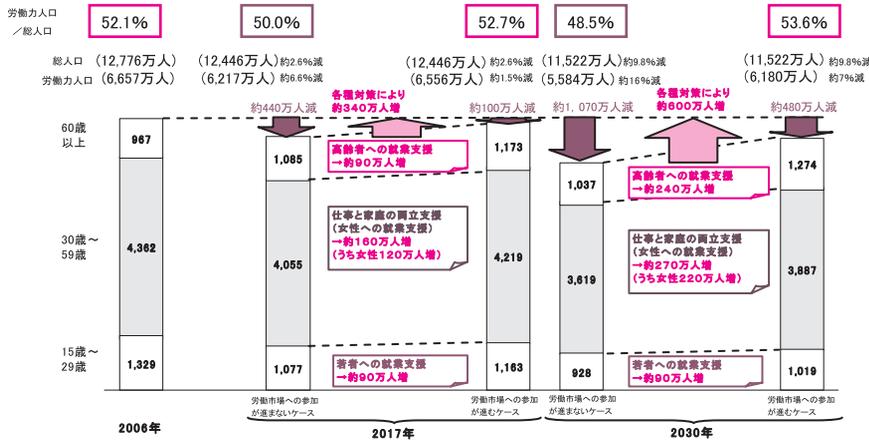
新雇用戦略では、こうした方策を通じて、二五〜四四歳の女性の就業率を、現在の六五・五％から、二〇一〇年には六六・六八％まで引き上げるとしている。また、ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を、現在（〇六年度実績で二〇・七％）比で倍増となる、四〇％超にする数値目標も掲げた。

六五歳以上定年企業等の割合を現行の三七％から五〇％へ

次に、高齢者に対する就業促進策については、団塊の世代が六〇代を迎えるなか、その能力・経験を発揮できる

図1 労働力人口の見通し

○ 若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることによって、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率を一定程度抑えることが可能。

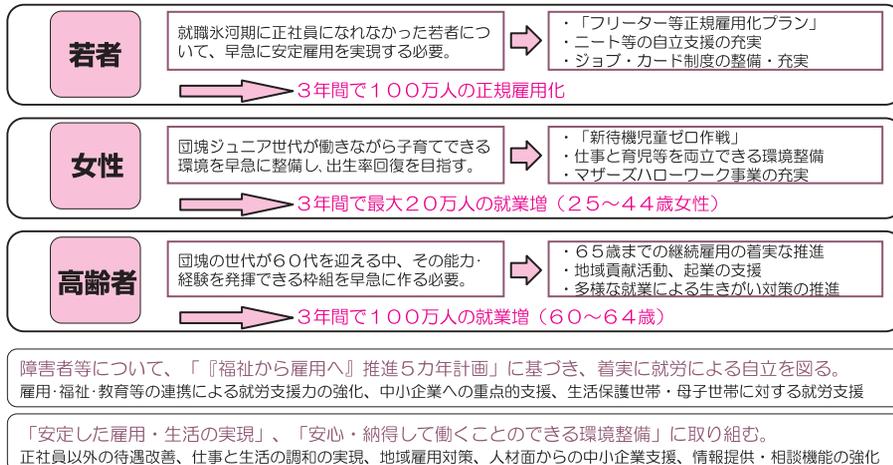


資料出所：総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2006年12月推計）による。労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果。
注1：「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることに伴い、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース
注2：2017年、2030年における総人口及び労働力人口の推計値の割合については、2006年における総人口又は労働力人口と比較したものの。

図2 「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。



を強化する推進5カ年計画を進めており、今国会にも障害者雇用促進法の改正案を上程している障害者の就労支援策については、次の取り組みを盛り込んだ。

障害者等については、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活向上が図られるようにする必要があることから、雇用、福祉、教育等の連携による、地域での就労支援力を強化する。具体的には、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するほか、ジョブコリーチを増員。就職の準備段階から職場定着まで、一貫して支援する。また、中小企業における障害者の雇用促進に向け、重点的な支援も実施。そのため、障害者に対する職業訓練を拡充するほか、精神障害・発達障害など、障害特性に応じた支援も強化する。

新雇用戦略では、こうした方策を通じて、ハローワークにおける障害者の就職件数を、〇五～〇七年度の実績約一・二・八万件から、〇八～一〇年度で一・四・四万件まで増やすとしている。また、雇用されている障害者数も、現在の約五〇万人から、二〇一三年度には約六四万人まで増加させる。

なお同様に、福祉から雇用へを基本に、対策を強化してきた生活保護受給者や、母子家庭の母等の就職率も引き上げる。ハローワークと福祉事務所等の連携による「就労支援チーム」の体制を強化。担当者制の一貫した就労支援を推進し、現在の五三%から、二〇一〇年度には一・二倍増の六〇%を見込む。

(調査・解析部)

枠組みづくりが急務だとして、次のような方策を盛り込んだ。まず、改正高年齢者雇用安定法に基づく事業主指導を徹底。定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置の実施を確実にする。処遇体系の見直しなどモデル的な取り組みに対する支援措置や、「七〇歳まで働ける企業」に対する奨励措置等も拡充する。

また、高齢者にもジョブ・カードを発行し、円滑な再就職を促進したり、

地域貢献活動の情報や職場体験機会を提供するなど、「団塊世代フロンティア・プロジェクト」(仮称)を推進。さらに、シルバー人材センター事業を拡充し、多様な形態の就業による生きがい対策も講じてゆく。

こうした方策を通じて、新雇用戦略では、高齢者(六〇～六四歳)の就業率を、現在の五五・五%から、二〇一〇年には五六～五七%まで高めるほか、六五歳以上定年企業等の割合を、現在

の三七%から一・五倍に相当する五〇%に引き上げるとしている。また、七〇歳まで働ける企業を、現在の一一・九%から二〇一〇年度までに二〇%へ引き上げるほか、現在七六万人いるシルバー人材センターの会員を一〇〇万人まで増やす。

一方、昨年「福祉から雇用へ」