

新成長戦略（基本方針）～輝きのある日本へ～（抄）
平成21年12月30日閣議決定

2. 6つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】

○以下の項目について、雇用戦略対話等を踏まえ具体的目標を定める。

『若者フリーター約半減』、『ニート減少』、『女性M字カーブ解消』、『高齢者就労促進』、『障がい者就労促進』、『ジョブ・カード取得者300万人』、『有給休暇取得促進』、『最低賃金引上げ』、『労働時間短縮』

【主な施策】

- 若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上
- 「トランポリン型社会」の構築
- ジョブ・カード制度の「日本版NVQ（職業能力評価制度）」への発展
- 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現

(雇用が内需拡大と成長力を支える)

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。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。

また、「雇用・人材戦略」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。少子高齢化による「労働力人口の減少」は、我が国の潜在的な成長エンジンの出力を弱めるおそれがある。そのため、出生率回復を目指す「少子化対策」の推進が不可欠であるが、それが労働力人口増加に結びつくまでには20年以上かかる。したがって、今すぐ我が国が注力しなければならないのは、若者・女性・高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。

(国民参加と「新しい公共」の支援)

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

また、官だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍できる「新しい公共」の実現に向けて、円卓会議を設けて、民間(市民、NPO、企業等)の声を聞きつつ、本格的に取り組む。

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※ NVQ は、英国で 20 年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

(地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現)

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPO や社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク(人間らしい働きがいのある仕事)」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現(年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進)に取り組む。

「2020年までの目標」

新成長戦略（基本方針）の主な内容	2020年までの目標案			今後の検討課題 等
	項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値案	
1 雇用が内需拡大と成長力を支える				
<p>○ 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。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。</p> <p>○ 「雇用・人材戦略」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。今すぐ我が国が注力しなければならないのは、若者・女性・高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。</p>				<p>【目標達成の前提】</p> <p>○ 本文中に掲げた目標は、新成長戦略において、2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長、2020年度における我が国の経済規模(名目GDP)650兆円程度、失業率を中期的には3%台への低下等としていることを踏まえたものである。</p>
2 国民参加と「新しい公共」の支援				
<p>○ 国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会(「出番」と「居場所」)を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。</p> <p>○ 若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。</p> <p>○ 官だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、身近な分野で活躍できる「新しい公共」の実現に向けて本格的に取り組む。</p>	<p>【全体の就業率】</p> <p>①20～64歳の就業率 ②15歳以上の就業率</p>	<p>74.6% 56.9% (2009年)</p>	<p>80% 57%</p>	<p>○ 就労阻害要因となっている制度・慣行の是正</p> <p>1. 税制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 配偶者控除制度 <p>2. 社会保障制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 被扶養者基準(年金・健康保険) ・ 短時間労働者に対する社会保険の適用基準 ・ 在職老齢年金制度 ・ 保育サービスの不足 <p>3. 雇用慣行等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒一括採用の偏重 ・ 高齢者雇用 ・ ワークライフバランスの推進 <p>○ 若者、女性、高齢者等の就労促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 若者の就労促進 ・ 女性の就労促進 ・ 高齢者の就労促進 ・ 外国高度人材の受入推進等 <p>○ 「新しい公共」の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「新しい公共」円卓会議において検討
	<p>【若者の就労促進】</p> <p>③20歳～34歳の就業率</p>	<p>73.6% (2009年)</p>	<p>77%</p>	
	<p>④フリーター数の約半減(ピーク時比) ※ピーク時217万人(2003年)</p>	<p>約178万人 (2009年)</p>	<p>124万人</p>	
	<p>⑤ニートの縮減 ※現在のニート数63万人(2009年)</p>	<p>—</p>	<p>サポステによるニートの就職等進路決定者数:10万人 ※2011年度～2020年度の10年間の総計</p>	
	<p>【女性M字カーブ解消】</p> <p>⑥25歳～44歳までの女性就業率</p>	<p>66% (2009年)</p>	<p>73%</p>	
<p>⑦第1子出産前後の女性の継続就業率</p>	<p>38% (2005年)</p>	<p>55%</p>		
<p>⑧男性の育児休業取得率</p>	<p>1.23% (2008年)</p>	<p>13%</p>		
<p>【高齢者就労促進】</p> <p>⑨高齢者の就業率の向上</p>	<p>60歳～64歳: 57.0%(2009年)</p>	<p>60歳～64歳: 63%</p>		

「2020年までの目標」

新成長戦略（基本方針）の主な内容	2020年までの目標案			今後の検討課題 等
	項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値案	
	【障がい者就労促進】 ⑩障がい者の実雇用率	1.63% (56人以上規模企業) (2009年6月1日現在)	1.8%	○ 障がい者の就労促進(在宅就労等、雇用以外の多様な働き方の支援の強化を含む) ・ スキルアップシステムの強化 ・ 官公需等の発注促進
3 成長力を支える「トランポリン型社会」の構築				
<p>○ 北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築する。</p> <p>○ このため、「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。</p> <p>○ 非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版NVQ」へと発展させていく。</p>	⑪専修学校における社会人の受入れ総数	5.1万人 (2006年) 注1)	15万人 (2006年→3倍) 注1)	<p>○ セーフティネットの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年末年始の取組(ワンストップ・サービス、総合生活相談)の課題を踏まえた支援体制の整備 ・ 「第2セーフティネット(求職者支援制度の創設等)」の整備 ・ 雇用保険制度の強化 等 <p>○ 実践的な職業能力の育成・評価制度の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の「ジョブ・カード制度」や職業能力評価基準等を発展させ、「日本版NVQ」を構築していく。 ・ 職業分野ごとに求められる能力等に対応した教育システム(学習しやすい教育プログラム、質の保証)の構築 等 ・ 非正規雇用労働者に対する職業能力開発の支援 <p>※ NVQは、英国で20年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつながる役割を果たしている。</p>
	⑫大学への社会人入学者数	4.5万人 注2)	9.0万人 注2)	
	⑬インターンシップ等を実施している大学の実施率	67.7% (平成20年度)	100% 注3)	
	⑭公共職業訓練受講者の就職率	施設内訓練: 73.7% 委託訓練: 63.2% (2008年度)	施設内訓練: 80% 委託訓練: 65%	
	⑮自己啓発を行っている労働者の割合	正社員: 42.1% 非正社員: 20.0% (2008年度)	正社員: 70% 非正社員: 50%	
	⑯ジョブ・カード取得者	22.4万人 (2008年度～2009年度)	300万人	
	⑰職業分野ごとに求められる能力等に対応した教育システム(学習しやすい教育プログラム、質の保証)の構築	指標となる現在値が存在しない	(今後検討)	
4 地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現				
○ 成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。				○ 地域雇用創造の推進 ・ 需要側と供給側両面に働きかける政策パッケージの推進

「2020年までの目標」

新成長戦略（基本方針）の主な内容	2020年までの目標案			今後の検討課題 等
	項目	現在値 (直近の値)	2020年までの 目標値案	
<p>○ 雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。</p>	<p>◎『有給休暇取得促進』 ⑱年次有給休暇取得率</p>	47.4% (2008年)	70% 注4)	<p>○ 「ディーセント・ワーク」の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、及び、有期雇用契約のあり方の検討 ・ ワーク・ライフ・バランスの推進 年次有給休暇の取得促進 労働時間短縮 育児休業等の取得促進 等 <p>○ 最低賃金等への取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最低賃金の引上げ ・ 給付付き税額控除 ・ 中小企業の生産性向上策
	<p>◎『労働時間短縮』 ⑲週労働時間60時間以上の雇用者の割合</p>	10% (2008年)	5割減	
	<p>【職場における安全衛生対策の推進】 ⑳労働災害発生件数</p>	119,291件 (2008年)	3割減	
	<p>21.メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合</p>	33.6% (2007年)	100%	
	<p>22.受動喫煙のない職場</p>	46% (2007年) 注5)	実現	
	<p>◎『最低賃金引上げ』</p>	713円(全国加重平均) (2009年)	(今後検討)	
	791円(全国最高) (東京都 2009年)			
	629円(全国最低) (佐賀県、長崎県、宮崎県、沖縄県 2009年)			

注1) 委託訓練などの短期プログラムへの参加を含む。

注2) 短期の教育プログラム(履修証明プログラム受講者や科目等履修生)への参加を含む。

注3) 医療系・教員養成系など、実習を伴う資格の取得を目的とした大学は除く。

注4) 希望する労働者が年次有給休暇を取得できる社会を目指す。

注5) 「全面禁煙」、「喫煙室を設けそれ以外を禁煙」のいずれかの措置を講じている事業所の割合。

平成22年4月26日「雇用戦略対話」第3回会合
鳩山内閣総理大臣ご指示（暫定版）

今日のテーマに関しては、私から3点にわたって、お話を申し上げたいと思っております。

第一点は、「セーフティネットの整備」ということでございます。年末年始には、関係者の皆様方に大変なご努力いただきまして、「ワンストップ・サービス」などに取り組むことができました。その中で支援体制の課題や限界もかなり明らかになってきたな、と思っております。その時に中心的な役割を担っていただいた方が湯浅誠さんでございまして、派遣村の村長さんをされた方でございました。一時、私どもの参与も務めていただいた方でもありますし、また、これからも大変な役割を担っていただきたいと考えております。政府としても新たな取組を進めていきたいと考えております。

年末年始の対応に関する議論を踏まえ、今後は「緊急対応」ではなく、「通年対応」としての取組とする必要があるのではないか、と思っております。その『かなめ』は、利用者を個別的・継続的に支える寄添い型・伴走型支援の『パーソナル・サポート』の考え方でございます。これは、『パーソナル・サポーター』が利用者の相談に応じながら、必要なサービスをつなぐ役割を果たすもので、「縦割り」の支援体制の限界を克服したいと思っております。一言で言えば、今までのやり方が、スポーツで言えばゾーン・ディフェンス型でしたが、これからは、マンツーマンのディフェンスをすることが必要なのではないかと、一人一人の方に対して、より丁寧でパーソナルなサポートを行う支援体制を作ることが大事だと考えております。

また、各地を転々としながら働いておられる方々の生活支援体制が整備されていないことや、「居住の権利」を支えるための住宅手当など居住セーフティネットの整備も検討課題にしてまいりたいと考えております。

第二点は、「『実践的な職業能力』の育成・評価」についてでございます。日本は、これまで職業能力の育成は、企業がいわゆるオン・ザ・ジョブ・トレーニング（OJT）として行うのが主力でありました。しかし、近年、例えば非正規労働者の方々のように、そうした教育機会をなかなか得られない方が増大しており、また、新たな成長分野では職業能力の育成体制

が脆弱であるという課題を抱えております。このため、教育機関も含め社会全体で「実践的な職業能力」の育成、評価を行う体制づくりを検討していきたいと思っております。これが二点目であります。

第三点は、「最低賃金の引上げ」についてです。最低賃金は、『まじめに働いている人が生計を立てられるようにし、ワーキングプアからの脱却を支援する』という、これは、民主党のマニフェストにも書いてありますが、こういった観点に立って、さらには、賃金引上げによる消費拡大の観点からも、非常に重要な課題と認識しております。労使間では様々な議論があることは、十分私どもも認識しておるところであります。政府としては、最低賃金引上げの影響が大きい中小企業の方々へは何らかの支援をするという考え方も踏まえながら、この課題に積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

私の方から、以上3点のお願いを申し上げます。

新成長戦略／雇用・人材戦略に関する「雇用戦略対話」の進め方

	雇用戦略対話のスケジュール
3月29日(月)	WG第1回会合 <ul style="list-style-type: none"> ・今後の進め方 ・「2020年までの目標」の論点整理に向けての意見交換
4月19日(月)	WG第2回会合 <ul style="list-style-type: none"> ・「目標」について意見交換 ・政策課題に関する意見交換 <ol style="list-style-type: none"> ① 就労障害要因となっている制度・慣行の是正 ② 第2セーフティネットの整備 ③ 職業能力開発・評価制度の構築
4月26日(月)	「雇用戦略対話」第3回会合 <ul style="list-style-type: none"> ・「目標」（「最低賃金」を除く）について議論、概ね合意を得る ・政策課題に関する議論
5月12日(水)	WG第3回会合 <ul style="list-style-type: none"> ・「目標」の残された項目（特に「最低賃金」）について意見交換 ・WG第2回会合に引き続き、上記①～③に加え、④及び⑤の意見交換 <ol style="list-style-type: none"> ④ 地域雇用創造の推進 ⑤ 「ディーセント・ワーク」の実現
5月21日(金)	WG第4回会合 <ul style="list-style-type: none"> ・「目標」の残された項目（特に「最低賃金」）について意見交換
【日程対外未公表】	
5月 下旬	「雇用戦略対話」第4回会合（予定） <ul style="list-style-type: none"> ・「目標」のとりまとめ ・政策の方向のとりまとめ <p>※必要に応じて、6月上中旬に会合を開催</p>
6月	「新成長戦略とりまとめ」 <p>※雇用戦略対話の結論を「新成長戦略」の最終とりまとめに反映</p>