

再チャレンジ可能な仕組みの構築（中間取りまとめ）

平成 18 年 5 月 30 日

基本的認識

国民ひとりひとりがその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われる公正な社会を構築していくことは、国政の重要課題である。このためには、多様な機会が与えられ、仮に失敗しても何度でも再チャレンジができ、「勝ち組、負け組」を固定させない社会の仕組みが必要である。人生の各段階で多様な選択肢が用意され、それを自由に選択することで、個人も企業も自由闊達な活動が可能となり、ひいては我が国経済の活性化にも資することとなる。

具体的施策

上記に掲げた社会の実現のためには、

- ・ 人生を働き方、学び方、暮らし方の面で複線化するよう社会全体の仕組みを改革する

とともに、

- ・ 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援
- ・ 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

が必要。このため、下記の施策を講じ、再チャレンジがしやすい社会、多様な機会のある社会の構築を目指すこととする。

記

1. 再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築（人生の複線化）
〔 人生を働き方、学び方、暮らし方の面で複線化するよう社会全体の仕組みを改革する 〕

（1）働き方の複線化（多様な働き方を可能に）

新卒一括採用システムの見直し

新卒者以外にも門戸を広げる企業の採用・人事制度の柔軟化

- ・ フリーターやボランティアの経験を企業の採用評価に反映させる仕組みを整備するとともに、学歴等にとらわれない人物本位の採用を目指し、

第2 新卒、フリーター等新卒者以外にも広く門戸を拡げた複線型採用の導入や採用年齢の引き上げについて、法的整備等の取組や好事例の提供、経営トップへの働きかけを進めることにより、我が国企業の採用・人事制度の柔軟化を図り、自分の希望する仕事に再チャレンジする者を支援する。

国家公務員の中途採用の拡大

- ・ 一定の職業経験を有する者に対する国家公務員の中途採用方法について、募集する仕事の具体的内容や応募者に求める能力、経験等を明らかにした募集及び応募者の能力・経験を適切に審査・評価する仕組み（経験者採用システム）の構築を18年度中に行い、中途採用に係る各府省の事務負担を軽減し、中途採用の拡大を図る。
- ・ 学校卒業時に就職氷河期にあったフリーターや子育ての一段落した主婦等必ずしもしっかりとした職業経験を有していない30～40歳程度の者にも国家公務員への就職の機会を与えるよう、各府省による採用確保方策を講じた上で、仕組みを構築する。

国家公務員の再雇用の促進

- ・ 何らかの事情により一度退職した職員が再び公務員として再出発することを支援するため、各府省に対して一度退職した職員を選考により再雇用する場合の手续・方法等について周知してその利用を促す。
- ・ 民間企業における従業員の再雇用の先進事例を調査し、円滑に再雇用を実施するための方策について各府省に紹介し、各府省の再雇用を促進する。

国家公務員の育児・介護のための短時間勤務制度の導入

- ・ 常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入する。

地方公共団体における中途採用、任期付採用の推進

- ・ 地方公共団体に対し、中途採用、任期付採用の推進を要請するとともに、優良事例等について広くPRする。

正規・非正規労働者間の均衡処遇

公正かつ多様な働き方を実現する労働環境の整備

- ・ 有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者の正規労働者との均衡ある処遇や、社会保険の適用拡大等正規・非正規労働を巡る問題に対処するための法的な整備等の取り組みを進めるとともに、企業に対し

ても、非正規労働者の正規労働者への転換制度や短時間正社員制度の導入、非正規労働者と正規労働者との均衡ある処遇や能力開発等に向けた働きかけを進め、雇用形態の多様化が進む中で、公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境を整備する。

- ・ 企業内での非正規労働者を正規労働者へ登用していく仕組み等の整備に併せ、そのために必要な実践的能力開発を行うことによりキャリアアップを図る仕組みを講ずる企業に対して支援を行う。

人材重視型の企業内マネジメントの提唱

- ・ 正規・非正規にかかわらず、個人ごとの柔軟な採用・育成・処遇を実施する「人材重視型の企業内マネジメント」を進める先進的企業も現れつつあり、こうした優れた人材マネジメントの事例を集め、そのメリットを適切に把握・分析・周知させるとともに、必要に応じ、関連する制度・事業環境の整備を進める。

(2) 学び方の複線化(いつでも学び直しを可能に)

< 職業能力向上や再チャレンジに資する教育 >

大学等における社会人の「学び直し」の推進

- ・ 社会人に対しても経営管理や会計等の分野で高度で実践的な教育を行う専門職大学院を支援するとともに、地域の産業界と教育機関との密接な連携を図ることにより、大学院・大学、高専等において、ものづくり等の分野で社会人のキャリアアップや再就職等に役立つような実践的な教育コースや講座の開設等を支援する。

(例1) 東京工業大学では、専門職大学院として2005年度にイノベーションマネジメント研究科技術経営専攻を設置。本研究科においては、最近注目を集めている、企業における技術経営戦略をテーマとした教材の開発、講義・演習・インターンシップを一貫して実施する体系的な教育方法の開発等、大学院における「技術経営」(MOT(マネジメント・オブ・テクノロジー): 技術の研究開発から実用化までの全過程について、戦略的・戦術的計画を立てその管理をすること)に関するカリキュラムをモデル開発している。

(例2) 岩手大学では、2006年度より、地元金型工業等との連携の下、大学院工学研究科に金型・鋳造工学専攻を開設し、社会人の積極的受け入れを行い、実践的な教育を展開。同専攻では、地元企業での実務経験者を教員として招く等密接な連携を図るほか、修士の学位を授与する。

- ・ 大学・短期大学等における、社会人のキャリアアップや再就職等に役立つような、ITや会計等の正規の授業外の教育プログラムの開発を支援し、その普及を図るとともに、社会人が科目等履修生、聴講生等として一定の科目群を学んだ成果に対し学位以外の履修証明を与える取組の普及を図る。
- (例) 明治大学では、生涯学習の提供を通じた社会貢献を積極的に進める学内組織として、1999年度に「明治大学リバティ・アカデミー」を開設。用意されているプログラムは一般教養から資格取得に係るものまで多岐に渡るが、「ビジネスプログラム」においては、主に社会人を対象として、財務諸表や株式投資などに関する講座が提供されている。
- ・ 専門高校等における地域の産業界との連携による実践的教育の導入を促進するとともに、地域産業の技術・人材ニーズに応じた職業訓練を関連機関を通じて実施する。
- (例) 国立東京工業高等専門学校（東京都八王子市）や東京都立工業高等専門学校（東京都品川区）では、地域の中小企業経営者が学生に対して自社の紹介を兼ねた講義とものづくりの現場を体感する機会を提供する等、地域産業界と連携した実践的な教育を積極的に導入。また、ジョブカフェ福岡では、自動車、IT等の地域の産業分野毎のニーズに即した人材育成カリキュラムを開発し、県立の職業能力開発校と連携した人材育成を実施予定。
- ・ 上記のような成功事例を収集・周知させる。

新たなチャレンジが可能となる地域におけるワンストップサービスの構築

- ・ 現在、地域においては、大学、専修学校、生涯学習センター、公共職業能力開発施設等の様々な教育訓練機関による多様な学習機会があるが、再就職、起業等新たなチャレンジをしようとする人々に対して、それらの情報をうまく伝え、また、再就職等に関する的確な相談・情報提供を行う必要がある。このため、身近な場所に窓口を設け、その地域でどんな人材が求められているか、どの教育訓練機関でどういう教育訓練が実施されているか等の情報が得られ、そこで教育訓練が受けられたり、再就職や起業に関し相談したりできるようにする。このようなワンストップサービスが可能となる仕組みを生涯学習関連施設、大学、企業、公共職業能力開発施設等が連携して構築する。現在、以下の先行事例があるが、こうした取組を全国にも展開していく。

(例1) くまもと県民交流館「パレア」には、NPO・ボランティア協働センター、男女共同参画センター、しごと支援センター、生涯学習推進センター等の機能が一箇所に集まり、各センターが窓口を設置し、相談業務や、ニーズに応じた情報提供を行うほか、施設以外の大学等の協力も得て、研修・講座、フォーラム等を実施している。

(例2) (社)「学術・文化・産業ネットワーク多摩」(42の大学・短大、11の自治体、29の企業・団体が加盟)では、「ネクストキャリアセンター」と称する窓口を設け、転職、起業の希望者等に対し、キャリアアップや起業のための講座、就職に関する相談・指導、情報提供等を実施している。

ITを活用した産官学連携による生涯学習推進体制(「生涯学習プラットフォーム」)の構築

・ 新たなチャレンジをしようとする人々が、いつでも、どこでもそれに必要な学習ができるよう、インターネットを通じて、例えば、就業支援講座やシニア起業支援講座等「学び直し」やスキルアップのための学習コンテンツの提供や学習に必要な相談が全国的にできるシステムを開発し、大学、企業、民間団体等が連携して運用する。現在、以下の先行事例があるが、こうした取組を全国にも展開していく。

(例)「富山インターネット市民塾」では、県、市町村、企業、大学が推進協議会(16団体)を組織し、インターネットを利用したビジネス、起業家育成、語学等の講座を提供するとともに、対面での授業も実施している。事例として、企業の早期退職者や定年退職者が、市民塾での活動を通じて開業したり、自ら市民塾で講座を開催している例がある。

(3) 暮らし方の複線化(これまでと違う新しい暮らし方を可能に)

U、Iターンによる再チャレンジ支援

団塊世代・若者等の農林漁業の就業支援

ア) 人生2毛作

定年後の団塊世代が仕事で培った能力等を活かしながら田舎で再び活躍できる「人生2毛作」を実現する。このため、ポータルサイト開設による農地情報等の受入地域情報の提供、体験農作業を含む就農希望者と受入地域とのマッチングシステムの構築、能力等に応じた就農準備校の研修コースの整備、空き家バンクの創設等、情報収集・相談、体験・

研修、就農準備、そして定着までの各段階に応じた支援メニューを設け、経理や販売戦略等の能力・経験の蓄積、地域への関心等に応じ、U・Iターンを誘導する仕組みを構築する。

イ) スローライフ&ジョブ (Slow life & job)

都会での生活、会社での人間関係に溶け込めない若者・女性が、田舎で新たな価値観と生活スタイルを確立し農林漁業で再チャレンジできる「スローライフ&ジョブ」を可能にする。このため、ポータルサイト開設による情報提供、「原体験」としての体験学習、1週間程度の短期研修から先進的経営体での農業実習、植林・間伐、漁船での作業等OJTを含む農山漁村への長期滞在研修の整備、地域での受入経営体等とのマッチング支援等、情報収集・相談、体験・研修、就農準備、そして定着に至るまでのトータルサポートを提供する仕組みを構築する。

団塊世代、若者等のU・Iターン者への職・住等の提供支援

ア) 地域における人材の受け入れ体制の整備

- ・ U・Iターン希望者に生活関連情報等をワンストップで提供できるホームページの開設、人材誘致・移住促進のビジネスモデルの構築、既存の住宅ストックを活用した受け入れを推進するとともに、地域産業に就くための技術(伝統工芸、有機農法等)の習得や実務体験を行う場として「再チャレンジ・コミュニティカレッジ」の地方自治体による設立運営を支援する(以下の例1、2参照)。また、地方公共団体、地元企業、民間の団体等が一体となって移住希望者に居住・就業体験機会の提供、仕事の斡旋、移住ガイダンス等を総合的に行う取組への支援、移住希望者への提供情報の充実・強化等を行う。

(例1) 金沢市においては、伝統工芸の継承や発展を図るため、工芸工房を設置し、技術研修者の養成、工芸資料の展示公開、市民工房の開設等を行っている。

(例2) 高知県においては、民間の団体等と協働して有機農業学校を設置し、有機無農薬農業を志す人に対する実習・講義の実施、卒業後の農地の斡旋等を行っている。

- ・ 地域活動における環境保全の分野で再チャレンジする若者や団塊の世代等を支援するため、人材の登録・研修等を行う事業を創設し、就業への道を拓く。具体的には、以下のような事業を実施する。

1) 自然学校のインストラクター、エコツアーガイド等の育成のため、宿泊先を用意し、希望者に対し1年程度の実地研修を行う。

2) 地域の自然環境(里地里山等)保全のため、人材・活動場所の登録と専門家による研修を組み合わせ、実施民間団体への紹介を行う。

イ) 企業OBのまちづくりや地域貢献活動への橋渡し

企業人としての経験を活かし、まちづくりや地域貢献活動での再活躍が期待できるU・Iターン人材(旅行会社OB、不動産証券化スペシャリスト等)の育成・登録事業を創設するとともに、これらのU・Iターン者を受け入れてまちづくり活動を行う法人への支援事業を創設し、人材の地域への橋渡しを行う。

再チャレンジのためのスペースの提供

- ・ 高齢者・団塊世代(U・Iターン者、リストラ等で退職した者を含む)等が再チャレンジする際に、地域における商店街の空き店舗・空きビル等を、オフィススペースとして提供する取組を支援する。

地域の創意・工夫による再チャレンジ支援のための枠組みの構築

- ・ 地域の雇用、教育・人材育成、産学連携等、地域の創意・工夫による自主的・自立的な対応が必要とされる分野に関する再チャレンジ支援のための施策については、地域の声もふまえ、施策の連携・重点化、規制の合理化、権能の付与、民間資金・ノウハウの活用等、地域再生、構造改革特区の枠組みを活用した、府省庁の連携による「地域の再チャレンジ推進プログラム(仮称)」の策定を図る。
- ・ 再チャレンジを各地域においても幅広く推進するため、地方公共団体による住民への普及・啓発施策、住民や民間団体、民間企業等多様な主体が行政と協働するための再チャレンジ推進地域会議の設置等の地方公共団体の取組を促進する。
- ・ 失業者や破産した個人事業主等が求職活動や再生計画の実施等の再チャレンジをしている場合に、地方公共団体が既存住宅の空きストックを活用してこれらの者の居住の安定を図ろうとする取組(公営住宅への優先入居等)を支援する。

2. 個別の再チャレンジ支援策

(様々な事情に応じた再チャレンジにもきめ細かく支援)

(1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援

事業に失敗した人、リストラ等で退職した人の再チャレンジ
再チャレンジ創業の資金調達支援、個人保証に過度に依存しない融資の
推進

- ・ 自己資金や担保用資産の不足、経営者の信用低下等により融資を受けにくく、また保証が受けられない状況の中で、経営者の資質や事業の見込み等を評価する等して、政府系金融機関の融資や信用保証協会による保証が一定の条件の下で可能とする枠組みを創設する。
- ・ 平成 18 年度から、信用保証協会の保証付き融資については、第三者保証人の徴求を原則禁止としたところであり、今後、この徹底を図る。また、中小企業金融公庫、商工組合中央金庫についても、第三者保証人の原則非徴求を徹底する。国民生活金融公庫においては、無担保融資を基本としているところ、第三者保証人を不要とする融資についても更に拡充に努める。
- ・ 金融機関が融資する際に個人保証に過度に依存しないよう、また、個人保証を取得する際には説明態勢を徹底するよう金融機関に要請するとともに、平成 18 事務年度監督方針の重点事項として盛り込む。
(注)特に、経営に実質的に関与していない第三者との間で保証契約を締結する場合には、そのような第三者に保証を求めること自体に批判があることを踏まえ、当該第三者と保証契約を締結する客観的合理的理由を説明するための態勢整備を徹底する。
- ・ 個人保証に過度に依存しない融資手法の多様化を一層推進するよう金融機関に要請する。具体的には、動産・債権譲渡担保融資、ABL(Asset Based Lending：流動資産一体担保型融資)、知的財産担保融資、コベナンツ(財務制限条項等)を活用した融資、スコアリングモデル(与信審査を数値基準により機械的に行う仕組み)を活用した融資等への取組みを推進するよう金融機関に要請する。
(例)福岡県内の海産物加工卸業者に対し、政府系金融機関と地元の民間金融機関が連携して、平成 17 年 10 月 3 日より施行された動産登記制度を活用し事業者の在庫・売掛金・流動預金を一体として担保取得することにより、ABLに取り組んでいる。

再度創業することに対するコンサル・相談窓口の充実

- ・ 事業継続の見通しが見つからない事業からの早期撤退の決断、債務整理等の手続きを早急を実施し、新たな事業へ再度挑戦させていくため、商工会、商工会議所等を活用した相談窓口を全国に設置する。
- ・ また、やる気と能力のある二代目経営者の事業再生面での手法を検討

する。

(例)長崎県内のホテル・旅館 11 社について、地元の民間金融機関では、再建計画の期限内の達成を条件として経営者による個別のホテル・旅館の買戻しを認める等の手法により、事業の再生に取り組んでいる。

リストラ等による退職者の再チャレンジ支援

- ・ リストラ、事業の失敗等から離職して安定した職業に就けずにいる中高年に対し、新たに「再チャレンジプランナー」を置き、キャリアの自己点検、能力再開発、求職活動のノウハウの付与、メンタル面や生活面の相談・助言等からなる総合的な支援計画を策定し、民間も活用しつつ、効果的な支援をおぜん立てすることにより再就職を実現する。

病気等になった人の再チャレンジ

病気等のブランクを克服できる人事制度の柔軟化

- ・ 病気等で長期のブランクがあっても、元の職場で再び活躍し、再評価される、あるいは他の職場に再チャレンジできるような人事制度の柔軟化が図られるよう、企業への働きかけを進める。

身体障害者及び知的障害者の公務部門における雇用促進

- ・ 障害者雇用促進法に定める法定雇用率 2.1%未達成の一部行政機関があること等を踏まえ、公務部門における法定雇用率の完全達成を目指し、障害者雇用を推進する。国においては、身体障害者及び知的障害者を各府省が受け入れることとする実習事業（「障害者インターンシップ」づくり）を行い、地方公共団体についても、障害者雇用の積極的推進を要請する。

障害者に対する就労支援

- ・ 病気、事故等により離職した後に障害者となった場合に、社会復帰・職場復帰できるよう障害者就業・生活支援センター等の機関、基礎的・実践的訓練を担う施設、ハローワークの三者が一体となって自立支援のためのネットワークを就業と生活の両面から構築する。

また、身近な地域で就業・生活両面に亘る一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを拡充し、中長期的には、全ての障害保健福祉圏域に設ける。

(例)静岡県では、労働局が中心となり、「障害者就労支援体制マップ」

を作成する等、地域における障害者の就労支援ネットワークを構築し、就職前の訓練から職場定着に至るまでの指導、相談、援助を身近な地域で一貫して行う体制の整備を図っている。

- ・ 企業での就労が困難な場合には、職業生活が営めるよう、新たな就労の場を創設し、より高い工賃水準を目指す。

(例)平成 18 年 10 月より、障害者自立支援法に基づき、新たな就労の場における平均工賃が地域の最低賃金の 3 分の 1 以上を超え、かつ、事業所が設定した目標水準を超える場合には、その事業所に対し、より多くの財政的支援が行われる仕組みを導入するところ。

精神障害者、発達障害者の就労支援

- ・ 精神障害者の就労支援については、医療、福祉、雇用の連携により復職支援を行うモデル事業等を実施する。
- ・ 発達障害者の就労支援については、発達障害の専門的な知識を有する者（特別支援サポーター）をハローワークに配置する。また、地域障害者職業センターにおいては、発達障害者向けの就労支援プログラムを実施する。
- ・ メンタルヘルス対策の周知啓発や、心理面での職場復帰訓練等について指導・助言を行うことのできる産業医の育成、事業所への専門家の派遣等に取り組む。
- ・ 中長期的に、精神障害者を障害者雇用率制度による雇用義務の対象とする。

自殺予防

- ・ 自殺問題については、健康問題、経済問題等の様々な要因が絡み合っており、今後 10 年で自殺者が急増する以前の水準に減少させるという「自殺予防に向けての政府の総合的な対策について」(平成 17 年 12 月 26 日自殺対策関係省庁連絡会議とりまとめ)に基づく目標達成のため、自殺予防対策強化の一環として、地方自治体、民間団体等との連携の強化や効果的な取組みの普及等を図るための拠点的機能を担う「自殺予防総合対策センター(仮称)」を設置する。

多重債務者等の再チャレンジ

多重債務の防止・救済

- ・ 過剰貸付規制等のあり方、金利規制のあり方等についての「貸金業制度等に関する懇談会」の検討も踏まえ、必要な施策実現に向けた対応を

行う。

- ・ 多重債務の防止・救済のため、地方自治体、弁護士会、日本クレジットカウンセリング協会等との連携を強化し、相談者の適切な窓口への誘導、多重債務の事例等を含め、多重債務問題に関する情報提供・意見交換、共同での講演会開催等の啓発活動を行う。

違法な経済取引の被害者救済

- ・ 違法な経済取引により多大かつ自力で回復困難な損害を受けた者について、再チャレンジを可能とし、被害前の生活への復帰を支援するため、被害財産の被害者への返還による損害回復等の経済的支援制度の枠組みに関して検討を行い、平成 19 年末を目途に結論を得る。

罪を犯した人の再チャレンジ

刑務所等の施設退所者等の自立更生促進

- ・ 刑務所等の施設退所者について、センター機能を有する就労支援体制を設け、同体制において、民間企業の雇用の掘り起こし、協力民間企業に関する情報の一元的集約・管理、よりマッチング度の高い就労先の斡旋、ハローワーク等とのさらなる連携の強化、雇用先のない対象者に対する仕事の提供等の業務を行う。さらに、同体制の業務について、対象者への宿泊の提供等についても検討し、施設退所者の自立更生促進のために有益かつ必要な機能を持たせる。また、刑期を満了した者について、国の指導・援護を可能とする制度の構築を検討する。

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

若者の再チャレンジ支援

「就職氷河期」を克服して再チャレンジする若者への支援

- ・ 「就職氷河期」の間に、不本意な就職をしたままの若者正社員や、不本意ゆえ離転職を繰り返す「年長フリーター」に対し、キャリアコンサルティングの実施や能力評価等を行う「再チャレンジ機会拡大プラン」、本人の能力を判断するための企業実習及び必要に応じた座学を実施する訓練システムや業界の求める採用条件に適應するための職業訓練コースの開発実施等を行う「年長フリーター自立能力開発システム」の整備等きめ細かな対策を実施することにより、自分の希望する仕事に再チャレンジする若者をバックアップする。

「チャレンジ計画」の策定による若者の自立的取組の促進

- ・ 自ら策定した「チャレンジ計画」に基づき、主体的、自立的な求職活動、スキルアップを進める若者に対し、ジョブカフェ、ハローワーク等の関係機関が連携、一層の「ワンストップ化」を進めつつ、こうした若者の職業的自立の実現に顕著な功績が認められる企業、個人、団体に対し厚生労働大臣表彰を行う等の支援策を行うことにより、若者を中心に、社会全体としてチャレンジする機運を高める。

再チャレンジを可能にする社会人としての基礎的な力の養成

- ・ コミュニケーション能力をはじめ、知識やノウハウを実践に結びつけるための「人間力」や「社会人基礎力」等社会人としての基礎的な能力の養成を推進するため、産業界と教育界で連携して、ケーススタディ等課題解決型の授業や実践的なインターンシップ等を推進する。また、インターネット等を活用して、誰もがどこでも就職・仕事に役立つ知識やビジネススキルを手軽に学習でき、職業意識の向上を図ることができる環境を創り出すとともに、若者の職業能力や勤労観・職業観を育成する学校段階からのキャリア教育を推進する。
- (例) 慶應義塾大学 SFC 研究所では、企業からの提案(例:「IC タグを用いた顧客マーケティングの改善戦略」等)を課題に設定し、学生、教員、企業関係者がチームを作って解決策を検討するプロジェクト型授業を通じて、社会人として求められるコミュニケーション能力をはじめとした「社会人基礎力」の養成を実施。
- ・ イギリスで広く行われている大学入学決定後1年間の入学延期を認める仕組み(「ギャップイヤー」)の実態を把握し、我が国における入学前・在学中及び就職前段階での普及・導入の可能性について検討を行う。
- (例) ソニー(株)では、2006年度採用から、入社時期を最大2年後まで選択できるようにする取組(フレックス・エントリー)を実施。その他にも、同様の仕組みを採用しているベンチャー企業等がある。

子どものチャレンジ支援

(親・保護者の経済環境が子どもの就学・就労に影響されないようにする等、子どものチャレンジを支援)

地域や学校教育における子どもへの学習支援

- ・ 地域の大人(教職を目指す大学生や退職教員等)の協力を得て、家庭の経済力等にかかわらず、学ぶ意欲がある子どもたちに放課後や週末等に地域の中で安全・安心に学習できる機会を提供する。
- ・ 退職教員、研究者、技術者、海外勤務経験者等その道の経験豊富な人々

を学校教育における指導者やその補助者として活用し、小中学校における理科、技術、英語、総合的な学習の時間等の授業の充実を図る。

生活保護世帯、母子家庭への支援

- ・ 生活保護世帯、母子家庭等の自立を促進するため、個々の対象者の状況・実情に応じた自立支援プログラムにより、福祉事務所とハローワーク等が一体となって、履歴書の書き方、就職面接の受け方の指導、職業紹介等の就労支援を実施する。特に母子家庭については、就業相談から技能講習、就業情報の提供に至るまでの一貫した就労サービスや養育費確保等の役割を担う母子家庭等就業・自立支援センター等の取組を強化する。

児童養護施設等の子どもの就学・就労に向けた支援

- ・ 児童養護施設や里親に養育された子どもの就学・就労を支援するため、進学や就職に際しての支度費を充実させるとともに、就職や住居を借りる際に不利にならない仕組みを設ける。

女性の再チャレンジ支援

女性の再チャレンジ支援策の強化

- ・ 「女性の再チャレンジ支援プラン」(平成17年12月26日)の施策を推進する。さらに一歩進めた施策として、再チャレンジハンドブックや企業の先進的な取組の事例集の作成・配布、子育て支援を行う民間の団体との連携による情報提供・講習の実施、企業等からの業務委託(ホームソーシング)の形態でITなどを活用して仕事を行う在宅就業従事者への支援の強化等を行い、女性の再チャレンジ支援の取組を強化する。

(女性の再チャレンジ支援プランの主な項目)

- ・ マザーズハローワークを通じた再就職支援
- ・ 女性の起業支援専用サイトを通じた起業支援
- ・ インターネットを活用した支援情報ポータルサイトの構築 等

再チャレンジサポートプログラムによる女性の再就職支援

- ・ 出産・育児で離職した女性に対してきめ細かな再就職支援を行う再チャレンジサポートプログラムを拡充し、
 - 1) 離職前に獲得していた能力や専業主婦生活を通じて培った知識・経験・人脈等を評価して雇用の場を提供する等、子どもをもつ女性の再チャレンジのモデルとなるような企業のノウハウを収集し、幅広く提供、働きかけ

- 2) 再チャレンジ女性との交流会の実施やインターンシップの導入
 - 3) 子育てと仕事の両立支援のための公的制度、民間サービス等に関する情報提供、活用あっせん
- 等を行い、企業による再チャレンジ女性の積極的活用を促進する。

育児等で退職し再チャレンジを希望する女性の学習の支援

- ・ 育児等を理由にいったん家庭に入り、学習時間の確保や自宅から離れた場所での学習が困難である女性が希望に沿った再就職、起業等を実現できるよう、子育て広場等の身近な場での IT やコミュニケーション能力に関する講座を開設する。また、スキル低下を防ぐため、インターネット等を活用して家庭において必要な知識技能等を学習できるよう、そのための学習コンテンツを含めたシステムを企業等と連携して開発し、その成果をモデルとして広く提供すること等により、再チャレンジを希望する女性の学習を支援する。

高齢者・団塊世代の再チャレンジ支援

退職者等の経験を活かし、子どもたちの教育を支援する取組の強化

- ・ 退職教員、研究者、技術者、高度技能者等を理科の指導助手として全国の小学校等に配置したり、「モノ作り博士」として派遣する等、小中学校における理科、技術、総合的な学習の時間の授業づくりに参画する取組を推進する。
- (例1) 民間の団体「ガリレオ工房」では、学校教師OB等が中心となり、蓄積したノウハウ・知識を活用しながら、小中学生を対象とした親子理科実験教室等を開催。
- (例2) 産業技術総合研究所では、平成18年4月より、ものづくりへの関心や興味を高めることを目的として、小中高校等の依頼に応じ、豊富な知識や技術等を有するOB技術者等が学校等に出向いて講義を行う「出前講座」を実施。
- ・ 海外勤務経験者等を学校における英語教育の指導者としたり、警察官OBや退職教員を子どもの安全確保、生徒指導、教育相談に活用したり、退職教員を在外教育施設において管理職として活用する等、学校教育や地域における子どもの教育の支援に、経験豊富な定年後の団塊世代の人々等を活用する。

高齢者・団塊世代の再チャレンジ支援のための簡易な資格制度の創設・拡充

- ・ 退職者・高齢者を対象に、厳密な要件を必要としない「教育サポーター」「介護サポーター」「育児サポーター」「観光サポーター（ボランティアガイド）」等の簡易な資格制度を創設・拡充し、退職者・高齢者の活躍の場を拡大する。

国際協力等の中で活躍できる機会の拡大

- ・ 在職中に培った個人の能力や技術を国際協力に活用するため、シニア海外ボランティアの派遣数を拡大する。

ベテラン人材の企業等での活用

- ・ 仕事の経験やノウハウが豊富な企業OB人材を、地域のキャリア教育の講師、福祉に貢献する活動や中小企業に対する経営やキャリア開発のアドバイザー、技能を教える人材として活用する取組を推進する。

「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組

- ・ 誰もが意欲と能力を活かして働ける全員参加型社会の実現を図るため、本年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳まで働ける労働市場の整備を早期に実現することに加え、企業の事例収集、相談援助、情報提供を行うことにより、「70歳まで働ける企業」の普及促進を進め、最終的には定年制のない「いくつになっても働ける社会」を目指す。