

# 「成長力底上げ戦略」

(基本構想)

平成19年2月15日

「成長力底上げ戦略」構想チーム

# 「成長力底上げ戦略」

## 基本的な姿勢

### 1. 「働く人全体」の底上げを目指す

- 一 戦略は、成長戦略の一環として、経済成長を下支えする基盤(人材能力、就労機会、中小企業)の向上を図り、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防ぐ。

### 2. 「機会の最大化」により成長の底上げを図る

- 一 単に「結果平等」を目指すような格差是正策とは異なり、意欲のある人や企業が自らの向上に取り組める「機会(チャンス)」を最大限拡大。人材の労働市場への参加や生産性の向上を図ることで、経済成長を高めていくことを目指す。

### 3. 「3本の矢」－「人材投資」を中心に

#### 【人材能力戦略】

『職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人』への支援

#### 【就労支援戦略】

『公的扶助(福祉)を受けている人などで、経済的自立(就労)を目指していながら、その機会に恵まれない人』への支援

#### 【中小企業底上げ戦略】

『生産性向上を図るとともに、賃金の底上げをしようとしているが、その機会に恵まれない中小企業等』への支援

# 「成長力底上げ戦略」

## 1. 人材能力戦略

### “能力発揮社会”の実現

- － “誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、自らの能力を発揮できる社会(能力発揮社会)”の実現を目指す。

#### (1) 「職業能力形成システム」(通称:「ジョブ・カード制度」)の構築

「職業能力形成プログラム」による実践的な職業訓練機会の提供  
「ジョブ・カード」の交付

「ジョブ・カード」には、訓練状況や実績評価認定結果のほか、「実践型教育プログラム(後述)」の履修証明等を記載。求職活動やステップアップに活用。  
プログラム参加者や参加企業等に対する経済的支援  
訓練参加の相談・準備から就労までの「キャリア・コンサルティング」の実施

#### (2) 大学・専門学校等を活用した「実践型教育システム」の構築

大学・専門学校等における「実践型教育プログラム」の提供  
履修証明書の交付(「ジョブ・カード」に記載)

#### (3) 官民共同推進組織の設置

- 19年度 ー官民からなる「構想委員会」の設置と「先行プロジェクト」の実施  
20・21年度(本格実施) ー官民からなる「推進協議会」の設置と本格実施(準備が整った業種・企業・大学等から実施)  
22年度以降 ー実施状況を検証しながら、対象業種・企業・大学等を拡充

# 「成長力底上げ戦略」

## 2. 就労支援戦略

### 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定・実施

- － 「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、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・生活の向上を図る。このため、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定し、実施する。

### (1) 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定

#### 具体的目標の設定

- ・ 母子家庭世帯、生活保護世帯、障害者等の就労移行－5年後の目標を設定

#### 推進方策の計画的な実施

- ・ 福祉(就労支援)と雇用(受入促進)の両面にわたる総合的な取組を展開。19年度～21年度を集中戦略期間として施策展開。

#### <主な施策>

地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

### (2) 「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

「工賃倍増5か年計画」を全国で策定・推進

企業的な経営手法の活用

工賃水準の確保につながる企業からの発注に対する措置

# 「成長力底上げ戦略」

## 3. 中小企業底上げ戦略

### 「生産性向上と最低賃金引上げ」に向けた政策の一体運用

ー 働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等における生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるため、産業政策と雇用政策の一体運用を行う。

#### (1) 「生産性向上と最低賃金引上げ」に関する合意形成

「円卓会議（後述）」で、生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針について政労使の合意形成を図る。

#### (2) 「生産性向上プロジェクト」の推進による賃金の底上げ

##### 下請取引の適正化

ー 生産性向上の成果を下請業者に適正に配分

IT化・機械化・経営改善

中小サービス業等への取組

中小企業の人材能力の向上

#### (3) 最低賃金制度の充実

最低賃金の周知徹底

最低賃金法の改正

ー 生活保護との整合性の考慮、罰則強化等

最低賃金引上げに向けた産業政策と雇用政策の一体運用

# 「成長力底上げ戦略」

## 4 . 戦略の推進体制

### 官民一体となった推進体制

- 「成長力底上げ戦略」の推進のため、官民一体となった推進体制を国・地方で構築する。

### (1) 戦略推進体制の整備

#### 「成長力底上げ戦略推進円卓会議(仮称)」の設置

- ・ 官民からなる「円卓会議」を国・地方レベルで設置する。

#### 政府部内の推進体制

- ・ 「成長力底上げ戦略」を推進するための体制づくり

### (2) 戦略の進め方

#### 推進スケジュール

「成長力底上げ戦略」は、原則として3年間に集中的な取組を行うものとする。

19年度 - 本格実施の準備、各施策を有効に組み合わせた先行的取組

20・21年度 - 本格実施

22年度以降 - 実施状況を検証しながら施策を展開

#### 政策の一体運用

- ・ 官邸主導による雇用政策、社会保障政策、産業政策、文教政策の一体運用

# 3つの”悪循環”

## 能力形成

職業能力形成の機会がない

・安定した職場で働けない  
・キャリアアップできない

能力・知識が向上しない

## 福祉と雇用

公的扶助等(福祉)を受給している

経済的自立ができない

就労への移行が図られていない

## 中小企業

生産性が向上しない

人材の確保ができない

賃金の底上げができない

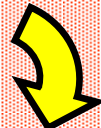
# 「成長力底上げ戦略」3本の矢

『機会の最大化』 = ”好循環” を創出し、成長力を底上げ

## 人材能力戦略

“能力発揮社会”の実現

職業能力形成の機会が  
付与される



・安定した職場  
で働ける  
・キャリアアップ  
できる

能力・知識が  
向上する



## 就労支援戦略

『福祉から雇用へ』

公的扶助等（福祉）  
と就労促進プログラ  
ムが連携



経済的自立が  
できる

就労への移  
行が図られる



## 中小企業底上げ戦略

産業政策と雇用政策の一体運用

生産性が向上する



人材が確保で  
きる

賃金の底上げ  
ができる





## 成長力底上げ戦略構想チーム

(構成)

・戦略構想チームの構成

主査	内閣官房長官
主査代理	内閣府特命担当大臣(経済財政政策担当)
〃	再チャレンジ担当大臣
副主査	内閣府副大臣
〃	内閣府政務官
	内閣官房副長官補
	内閣府事務次官
	内閣府審議官
	内閣府政策統括官(経済財政運営担当)
	財務大臣官房総括審議官
	文部科学事務次官
	厚生労働事務次官
	厚生労働審議官
	経済産業事務次官
	中小企業庁長官

- ・根本・世耕両内閣総理大臣補佐官をアドバイザーとする
- ・戦略構想チームは、必要に応じ、その他の関係者の出席を求めることができる
- ・戦略構想チームの庶務は、関係行政機関の協力を得て、内閣府成長力底上げ戦略担当室において処理