

成長のための労働政策

平成25年3月15日
厚生労働大臣 田村憲久

成長のための8のアクション

構造変化に柔軟に対応できる労働市場

1. 成熟産業から成長産業への失業なき労働移動

Action1 ▶ 雇用維持型から労働移動支援型への政策のシフト

2. 民間人材ビジネスの活用等によるマッチング機能強化

Action2 ▶ 民間人材ビジネスを最大限活用したマッチング機能の強化

Action3 ▶ 労働者派遣制度の見直しに向けた検討を加速

3. 多面的な働き方の普及・拡大

Action4 ▶ 「二極化」した働き方から「多面的」な働き方へのシフト

若者の安定雇用の確保

4. 若者の安定雇用の実現

Action5 ▶ 社会に出る若者のステージに応じた強力なサポート

- ・学生や学卒未就職者と中小企業とのマッチングの促進
- ・就職先が一定期間決まらない学卒未就職者に対する紹介予定派遣の活用
- ・既卒3年新卒扱い、通年(秋季)採用の拡大

女性の活躍促進と待機児童の早急な解消

5. 女性の活躍促進

Action6 ▶ 女性のスキルアップと就業継続の積極的な支援

- ・女性の活躍促進・両立支援に取り組む企業への支援
- ・女性の活躍状況の情報開示促進
- ・女性がスキルアップしながら継続就業できる環境整備

6. 待機児童の早急な解消

Action7 ▶ 保育士人材確保策の強力な推進

Action8 ▶ 地方自治体の「やる気」を引き出す

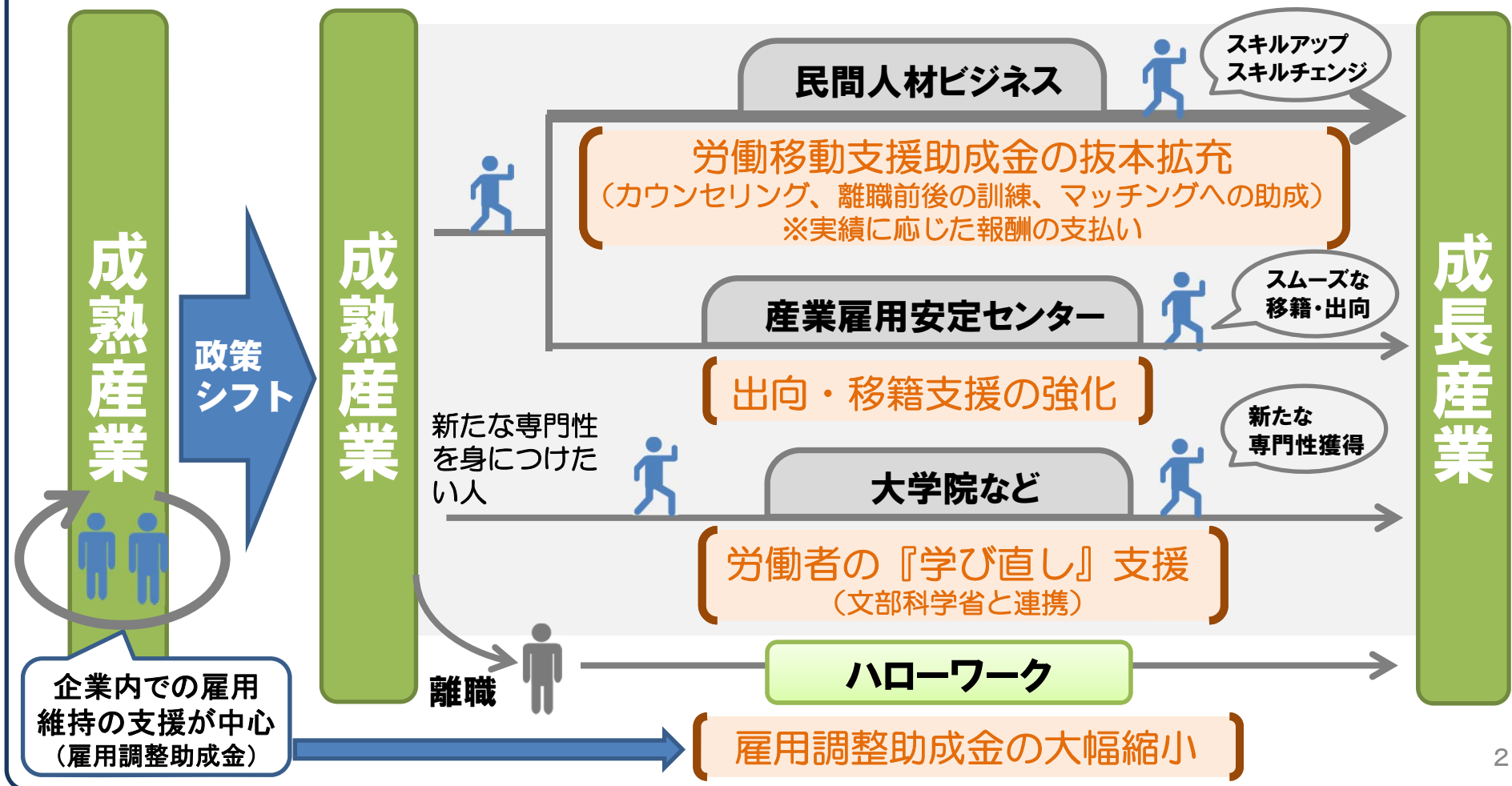
1. 成熟産業から成長産業への失業なき労働移動

も
目
指
す

産業構造の変化に対して、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、失業を経ない円滑な労働移動により対応できる労働市場を実現。

Action 1

雇用維持型から労働移動支援型(失業なき労働移動)への政策シフト



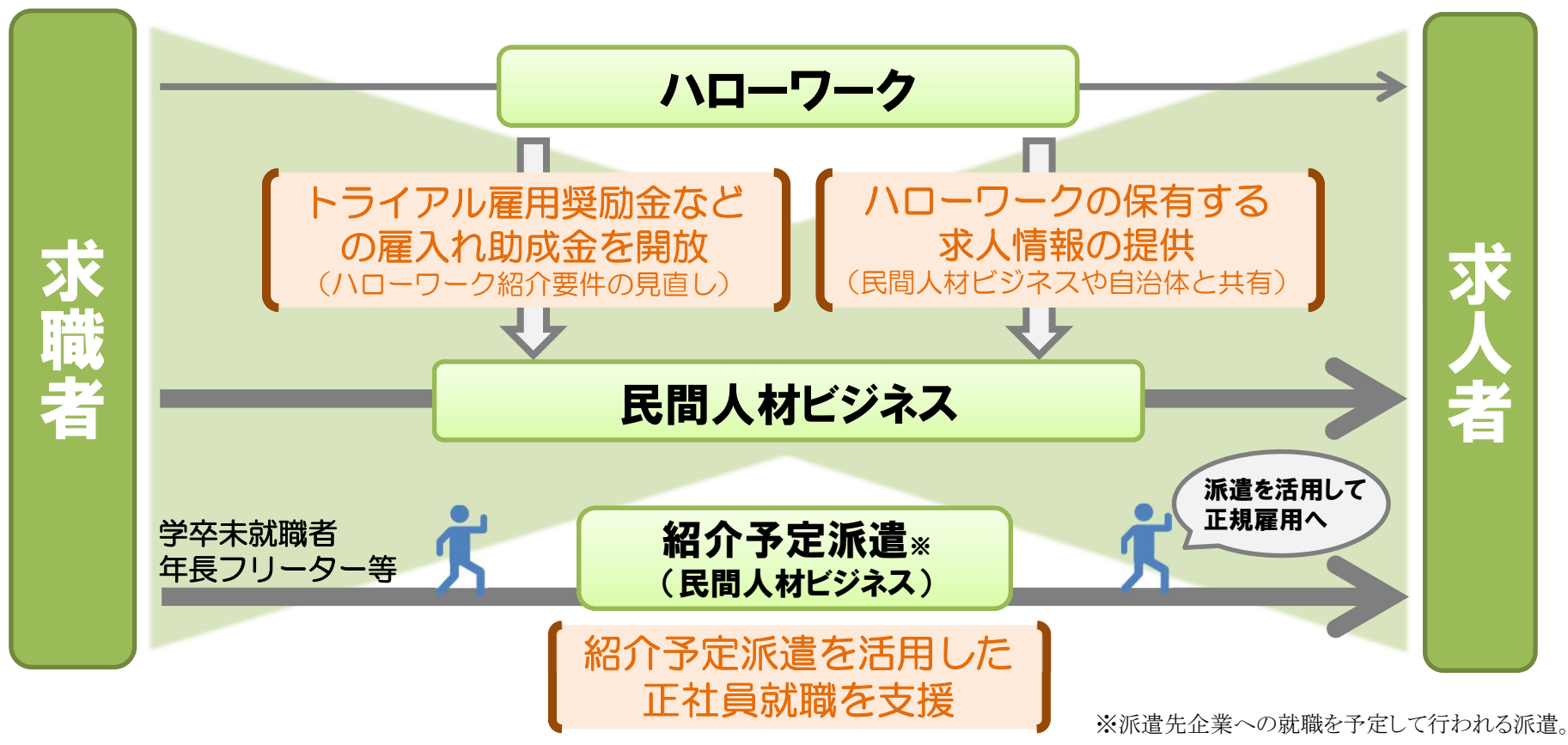
2. 民間人材ビジネスの活用等によるマッチング機能強化

目指すもの

民間人材ビジネスを最大限活用し、マッチング機能がより強化された労働市場を実現。

Action2

民間人材ビジネスを最大限活用したマッチング機能の強化



Action3

労働者派遣制度の見直しに向けた検討を加速

3. 多元的な働き方の普及・拡大

目指すもの

正規・非正規の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される社会を実現する。これにより、非正規雇用で働く労働者の処遇の改善等を図る一方、ワーク・ライフ・バランスを促進し、我が国の人財を有効活用することで、経済成長につなげていく。

Action4

「二極化」した働き方から「多元的」な働き方へのシフト

正社員

- 雇用が安定、処遇も高く、企業により育成される
- 働き方の拘束性が高い
 - ・職務に限定がない
 - ・長時間労働
 - ・全国転勤

働き方の二極化

非正規雇用労働者

- 雇用が不安定、処遇も低く、能力開発の機会が少ない
- 働き方の拘束性が低い
 - ・労働時間、職務、勤務場所など働き方が限定

多元的な働き方へ

正社員

多元的な働き方の普及・拡大

- ・勤務地限定正社員
 - ・職務、職種限定正社員
 - ・短時間正社員
 - ・専門職型派遣 等
- ☆非正規からのキャリアアップ(職業能力+処遇の向上)
☆ワーク・ライフ・バランスの促進

非正規雇用労働者

4. 若者の安定雇用実現

目指す
もの

若者が**スムーズに社会に出て行く**ことができ、できる限り良質な雇用機会とのマッチングにより**安定的な雇用環境の中で着実に知識・技能を蓄積**できる社会を実現



- 中小企業に採用意欲が旺盛である一方、学生の大企業志向が根強い
- 就職しても早期に離職するケースがあり、初期キャリアの形成に課題

■ 卒業後も就職先が見つからない場合、その空白期間に社会人としてのスキル等が身につかず、就職がより困難に。

■ 就職機会が、春に限られると、留学等の多様な経験を持つ者や、再チャレンジをするもののチャンスが減少

Action5

社会に出る若者のステージに応じた強力なサポート

◆ 学生や学卒未就職者と中小企業とのマッチングの促進

- ・ 特に4～6月に面接会の開催等の集中的な支援によりマッチングを強化
- ・ 「若者応援企業」の活用を通じて、企業による就職関連情報の公開を促進し、ミスマッチを防止

◆ 就職先が一定期間決まらない学卒未就職者に対する紹介予定派遣の活用

就職先が一定期間決まらない学卒未就職者に対し、紹介予定派遣を活用することにより正社員就職を促進(再掲)

◆ 既卒3年新卒扱い、通年(秋季)採用の拡大

5. 女性が活躍する社会の実現

目指すもの

女性が**スキルアップ**を図りつつ、活躍できるとともに、**仕事と子育て等を両立し継続就業**できるような社会を実現。

- 日本の女性管理職割合は諸外国に比べて低い状況
- 約6割の女性が出産・育児により退職

Action6

女性のスキルアップと就業継続の積極的な支援

◆ 女性の活躍促進・両立支援に取り組む企業への支援

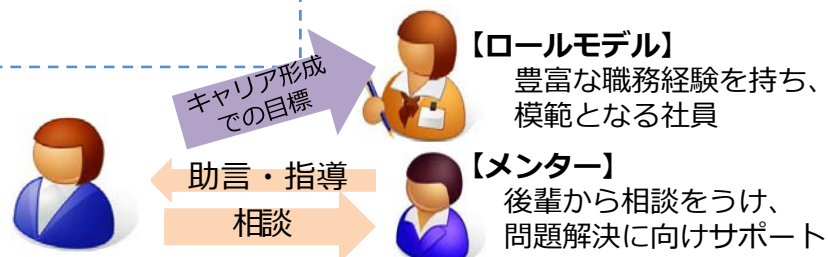
- ・ ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援についての企業の自主的な取組を促進するため、税制等による支援

◆ 女性の活躍状況の情報開示促進

- ・ 企業の管理職の登用拡大に向け、女性の活躍促進についての情報開示促進に向けたキャンペーンの実施

◆ 女性がスキルアップしながら継続就業できる環境整備

- ・ 女性が就業継続しつつスキルアップができるように更なる環境整備（メンター、ロールモデルの普及、教育訓練機会の拡充）



6. 待機児童の早急な解消

目指すもの

保育需要に確実に対応し、安心して仕事と子育てを両立できる社会を実現。

子ども・子育て支援新制度における待機児童の解消に向けた取組

※平成24年8月成立(平成27年度施行を想定)

すべての市町村が地域の保育ニーズに応え、保育の量的拡大と質的向上に取り組む仕組み
消費税による安定財源を投入。実施主体である市町村の取組を強力に支援

- 全市町村が、潜在的な保育ニーズを含め、地域の保育ニーズを顕在化・把握し、市町村計画を策定、保育等を整備（地方版子ども・子育て会議等によるPDCAも機能）
- 認可制度の改善や小規模保育の新設など保育メニューの多様化により大都市部等における保育ニーズの増大に機動的に対応

さらなる取組により待機児童の解消に早急に対応

Action 7

保育の量的拡大を支える保育士人材確保策の強力な推進

- ◆ 潜在保育士（約60万人）の掘り起こしを含め、24年度補正に盛り込んだ保育士人材確保策の推進 ※平成26年度も引き続き取り組むことが必要
- ◆ 都道府県が計画的に人材確保策を実施。処遇の改善を進める。

Action 8

地方自治体の“やる気”を引き出す

- ◆ 待機児童対策で大きな成果を上げている横浜市が取組が、地域の実情に合わせた形で各自治体で展開されるよう、好事例を全国の自治体に迅速・積極的に発信。
- ◆ 新制度においても普及・定着するよう、国・地方の子ども・子育て会議等を通じて、各自治体の取組を強力に促す。