

OECD新雇用戦略東京フォーラムへの日本ペーパー
タイトル「新雇用戦略の実施に向けて一日本の現状と課題」

要約

我が国は、景気回復の傾向にあり、雇用失業情勢については、完全失業率は低下傾向で推移し、全般的には改善が進んでいる。しかしながら、総人口は、2007年には減少へと転じる見通しとなっており、労働力の供給制約が強まる状況にある。このような情勢のなか、わが国では、若年層の失業者の増加、就業形態や地域による労働市場での二極化・格差拡大、企業内の処遇面の格差などといった新しい問題に直面している。

わが国が、今後、日本の雇用・労働政策を考えるに当たっては、すべての人が、「すべての人が自律的に働くことができ、安心できる社会」の実現を目指すことが重要である。いかにすれば、すべての人が、①意欲と能力を発揮できる就業機会を持つ、②能力を高める機会を持つ、③安心・公正に働ける、④労働以外の生活も充実できる社会の実現を図っていくことが重要となっている。

1. 労働市場の動向

我が国では、合計特殊出生率が2005年時点で1.25にまで低下し、少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が進展している。15歳から64歳までの生産年齢人口はすでに1996年から減少に転じているが、男性の人口は、2004年に戦後初めて減少し、総人口も2005年より減少に転じている。また、1947～49年生まれの団塊の世代は、2000年には約700万人と我が国の総人口の5.4%と高い割合を占めている。これらの世代は、今後、2007年以降順次に60歳代に到達し、2015年には65歳を超え、さらに、2022年以降には75歳以上の後期高齢期に入っていくこととなる。

このように、人口減少社会が到来する中で、特に65歳以上人口の割合が高まることから、社会の仕組み、ひいては人々の生き方に大きな影響を与えることが予想され、我が国の経済社会のあり方について見直しが迫られている。

我が国の雇用失業情勢についてみると、1990年代初頭のバブル崩壊以降、経済が長期間低迷する中で、ほぼ一貫して厳しさを増してきたが、2002年をはじめからの景気の回復に伴い、2005年度平均の有効求人倍率は0.98倍と、前年度差で0.12ポイント上昇するとともに、2005年度平均の完全失業率についても4.4%と前年度差で0.3ポイント低下する等、全般的には改善している。これは、不良債権の処理等のバブル崩壊に伴う負の遺産の解消が進んだ

ことや、各般の雇用対策の効果によるところが大きいと考えられる。しかしながら、その実態をみると、雇用失業情勢に依然として厳しさが残る分野があることに加え、この10年間で以前とは異なる問題が顕在化してきている。特に、若年層の失業者の増加、「正社員」以外の多様な働き方の増加、地方における雇用改善の遅れ等を背景として、労働市場の二極化、格差の拡大の問題がみられている。

こうした雇用失業情勢の変化の背景としては、近年の経済・産業面の変化やそれを背景とした企業行動の変化及び労働者の意識の変化等が挙げられる。特に、グローバル化とサービス産業の拡大等の産業構造の変化、IT化、バブル崩壊の後遺症による経済の低迷の長期化の中で、企業の生き残りをかけた様々な行動の変化として、短期的利益重視の経営姿勢の強まりに伴う、「正社員」以外の労働者の活用、人材の外部化、教育訓練投資の減少等の動きがみられる。他方で、女性の一層の社会進出等を背景に、仕事以外の生活の充実を希望する者の増加や、多様な働き方を希望する者が増加する等、労働者の考え方・行動の変化が起こっている。

2. 労働市場参加促進のための施策

(1) 職業紹介サービスと雇用保険制度

わが国の労働市場参加促進への施策として、まず全国の公共職業安定所（ハローワーク）による職業紹介サービスがある。

求職申込みは全国約600ある公共職業安定所のどこでも行うことができ、公共職業安定所は、求職者が登録した情報を基に、その者の能力（資格、免許、経験等）や適性、希望を考慮して、職業相談を行うほか、応募書類の添削指導、面接指導・訓練、職業適性検査及び職業興味検査等によるアセスメント、各種セミナーの実施、公共職業訓練のあっせん、就職後の職場定着など求職者の状態に応じてさまざまなサービスを提供している。また、職業紹介の際には、窓口にて求人者の希望条件と求職者の経験、技能について検討し、職員が求人事業所に連絡をとり、面接日等を設定することとなっているが、この際、求職者が、求人条件の全てを満たしていない場合でも、求職者の熱意や経験について求人者に説明し、求人条件の変更を依頼することも行っている。さらに、求職者の希望に合った求人が見つからない場合は、職員が求人選択のための助言等を行うほか、直接事業所へ出向き、求職者の希望に合った求人を新たに開拓することも行っている。

とりわけ、我が国の公共職業安定所では、雇用保険制度の運営の一環としての失業の認定と、就職支援とを一体的に行うことにより、受給者の再就職を促進することに力を入れている。失業の認定のために公共職業安定所を訪

れた受給者を、職業相談窓口に誘導することや、各種の支援策を活用するよう誘導することにより、早期再就職を推進している。

また、2004年度より、就職率等の公共職業安定所の職業紹介に係る業務の主要指標について目標設定を行い、目標管理を実施している。2005年度の実績は、就職率の目標32%程度に対し、31.6%となっている。2006年度からは、①安定所職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに、②本省、労働局、職業安定所間の活発なコミュニケーションを通じ職業安定所の機能強化を図ることをねらいとし、全ての安定所ごとに数値目標を策定し、PDCAサイクルによる目標管理を行っている。

次に、失業者の早期再就職を促進する施策として、我が国の雇用保険制度がある。雇用保険制度は、失業等給付が、生活・雇用の安定及び就職の促進のため支給されるものとして制度上の措置が図られている。

具体的には、基本手当の給付率は、離職時の賃金水準が高い者には、賃金水準が低い者に比べ低い給付率を設定するとともに、給付の上限額を設定するという変則的な定率制をとっており、この結果、再就職時の賃金水準よりも失業時の受給額のほうが低水準となっている。基本手当の所定給付日数は、被保険者であった期間や年齢、離職理由に応じて、90～360日の間で決められる。また、基本手当の受給には、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることが要件となっており、この認定は、公共職業安定所において、4週間に1回、受給者に求職活動の進捗状況について報告させるなど、厳格に行われている。

また、早期に再就職したものに対して就業促進手当の給付を行うことにより、再就職意欲を喚起し、受給者ができる限り早く職業に就くことを積極的に奨励することとしている。

(2) 特定のグループに対する支援策

イ 若年者

若年者（15歳～34歳）については、1990年代半ば以降、他の年代に比べて、有効求人倍率が高いにも関わらず、失業率が相対的に高く推移している。特に20歳代前半については、非正規雇用比率が1990年を通じて大きく上昇し、それに伴い、収入格差にも拡大の動きが見られた。その結果、就労せず、教育も訓練も受けていないニートの状態にある若者が約64万人、フリーターは200万人を超える状況となった。特に、フリーターについては、正規雇用への移行が難しく、賃金も相対的に低い状態にある。ま

た、職業能力開発の機会も乏しく将来に向けキャリアを高めていく意欲も乏しい状況にある。

このような状況において、学校から職場への移行のルートを多様化し、卒業後、すぐに就職しない、または就職後に離職した場合においても、本人の能力を向上させ、努力次第で生涯にわたるキャリアを積める仕事に就く機会を確保するため、フリーターに対して、常用雇用に向けた支援を強化することが必要である。

具体的には、「若者自立・挑戦プラン」（２００３年６月）及び「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（２００４年１２月策定、２００６年１月改訂）に基づき、①公共職業安定所や若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）における就職支援の強化②短期間の試行雇用を通じ早期の常用雇用の実現を図る「若年者トライアル雇用事業」、③企業実習と座学を一体として行うことにより一人前の職業人を育成する教育訓練である「日本版デュアルシステム」等を通じて年間２５万人のフリーターの常用雇用化を目指している。さらに、④労働体験等を通じて働く自信と意欲を喚起させる「若者自立塾」事業、⑤地域の若者支援機関のネットワークを活用した自立支援を実施する「地域若者サポートステーション」の設置をはじめとしたニート等の若者の職業的自立を支援している。これらの施策により、２４歳以下の若年者の失業率が２００４年をピークに下降に転じ、フリーターについても２年連続で減少する等の成果を上げている。

しかしながら、バブル経済崩壊以降、採用抑制が厳しかった時代に正社員となれず、フリーターにとどまっている、いわゆる「年長フリーター（２５歳～３４歳）」については、改善が遅れており、依然としてなお厳しい状況にあることから、今後は、①企業に対して、新卒一括採用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働きかけや法的整備等の取組を進めることにより、採用・人事制度の柔軟化を図ることや、②「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、能力評価、企業の求める採用条件に適応する訓練コースを開発、実施することなどにより、自分の希望する仕事に再チャレンジする若者を支援していくこととしたい。また現場の中核となる実践的な技能を備えた職業人を育成するため、③実践的な能力開発として、教育訓練機関における座学と企業に雇い入れて行う実習（ＯＪＴ）を組み合わせる「実習併用型職業訓練制度」の普及を図ることにより、現場力を強化するとともに、実践型の若者が失業者、フリータ

一等に陥ることを防ぎ、これらの者の減少を図ることとしたい。

ロ 高齢者

高齢者は高い就業意欲を持ち、長年の職業生涯で蓄積された職業能力を持つ貴重な人的資源であり、人口の高齢化が今後ますます進展する中で、その能力が十分に発揮される社会にしていく必要がある。とりわけ、2007年から、いわゆる「団塊の世代」が60歳に達し、また、少子高齢化による労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲を有する高齢者が社会の支え手として活躍することが重要である。

高齢者の労働市場への参加を促すため、老後の所得保障である年金制度について、高齢者に就労へのインセンティブを与えるような改革を行ってきた。具体的には、1994年及び2000年の年金制度改正において、①平均寿命が延び、年金受給期間も延びていること、②将来世代の保険料負担の増大を抑える必要があること、③少子高齢化の進展を踏まえ、65歳現役社会への移行を念頭に置きつつ年金制度を設計する必要があることから、60歳代前半の老齢厚生年金の支給開始年齢を段階的に引き上げることとした（男子の場合、定額部分を2001年4月から2013年度3月にかけて、報酬比例部分を2013年4月から2025年3月にかけて、また女子の場合は男子に5年遅れて、3年ごとに1歳ずつ段階的に引き上げることとし、現在はその途上にある）。

2004年度の年金制度改正において、60歳代前半に支給される特別支給の老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が引き上げられることに伴い、報酬比例部分のみの比較的低い額の年金を受給者が多くなることを考慮し、60歳代前半の特別支給の老齢厚生年金の受給権者が就労し、被保険者となった場合に一律に2割の年金支給停止が行われていた仕組みを廃止した。加えて、今後、高齢者就労の進展に伴い、引退後から年金受給を望む人が増えることが見込まれるため、年金制度上、65歳からの老齢厚生年金について、支給開始年齢を自分自身で選択できるよう繰り下げて受給できる仕組みを導入した。

また、我が国では、2004年に高年齢者雇用安定法が改正され、2006年4月1日より事業主に65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずることを義務付け、高齢者の労働市場への参加促進を図っている。また、こうした取組に加え、公共職業安定所における年齢不問求人割合の引上げ等の対策の効果もあり、高齢者の雇用環境は一部改善されたが、依然として低い有効求人倍率にとどまっており、相対的に厳しい環境にある。このような

課題への対応として改正高年齢者雇用安定法の着実な施行のため、公共職業安定所の職員や、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーにより、適時適切な助言・指導、支援を努めてきたところである。こうした指導の結果、改善高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は84%（平成18年6月現在。51人以上の規模の企業81,382社からの報告。）となっている。現在、未実施企業に対して、集中的な個別指導を実施しているところである。また、雇用以外の就業・社会参加に向けて、現に地域に根差しているシルバー人材センターの活用等による地域密着型の就業を支援している。

ハ 女性

わが国では、働く女性が、出産を機に子育てのために退職するケースが多く、12歳未満の子供を持ちながら求職活動を行っている女性は全国に約70万人、就業を希望しながら求職活動を行っていない女性も約180万人存在するが（2002年「就業構造基本調査」）、希望する仕事に就ける女性は限られている状況にある。人口減少や団塊世代の引退により、労働力人口の急激な減少が見込まれる中、女性の労働力を活用することは、重要な課題となっている。

少子化の傾向を変えるため、仕事と家庭の両立支援策の推進、働き方の見直しが重要な課題となっており、企業の取組に対する期待はますます高まっている。そこで、地方公共団体や企業など社会全体で次世代育成支援に取り組むための枠組みとして、「次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法という。）が2003年に成立し、2005年4月から全面施行されている。次世代法に基づき、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨の届出を行うことが義務づけられている。また、300人以下の事業主に対しても、同様の努力義務が課せられている。300人を超える事業主については、2006年6月末現在で99.7%が既に届出済みであり、今年度においては、300人以下の事業主に対して、できるだけ多く行動計画の策定・届出が行われるよう支援しているところである。

また、仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業に対し、その取組を讃えるとともに、これを広く国民に周知するため、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施するとともに、

企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」が診断できる両立指標について、ファミリー・フレンドリー・サイトによる普及を図り、各企業における自主的な取組を促進している。

子育てをしながら就職を希望する女性に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、個々の希望やニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うマザーズハローワークを2006年4月から全国12の都市に開設した。マザーズハローワークでは、子育てをしながら早期の就職を希望する女性に対して、希望やニーズ、状況に応じた就職実現プランの策定、予約による担当者制の職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、希望やニーズを踏まえた求人確保を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援を行っている。

さらに育児、介護等のために退職し、将来再就職を希望する者に対し、セミナーの実施、情報提供等の援助を行うほか、キャリアコンサルタント等による相談の実施等、再就職のための計画的な取組が行えるようきめ細かい支援を行う再チャレンジサポートプログラムを実施し、マザーズハローワークと連携して再就職の促進を図っている。

二 障害者

公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、2005年度は、38,882件（前年度比8.4%増）と高い伸びを示している。また、新規求職者数は97,626人（前年度比4.8%増）と増加傾向が続いており、有効求職者数も15万人前後で推移している状況にある。このように、障害者の就労意欲が高まる中で障害者の雇用は進展しているものの、一方で障害の重度化や多様化が進んでおり、福祉・医療サービスとの連携の強化、障害の種類及び程度に応じたきめ細かな支援や、障害者の自立支援を強化していくことが求められる。また、通勤が困難な障害者等にとって、在宅就業等多様な就業の選択肢が提供されることは、就業機会を拡大することにつながるため、その環境を整備することが必要である。

このような状況を踏まえ、わが国では、障害者の労働市場参加の促進のため、次のような施策を講じている。

まず、公共職業安定所では、障害者雇用促進法に基づく、法定雇用率（1.8%）未達成の企業等に対する雇用率達成指導の強化と併せて、個々の障害者に対するきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、①「障害者トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり、②職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、③職業面と生活面における一体的な支援（障害者就業・生活支援センター事業）等の支援策を活用することにより、

障害者雇用の一層の促進に努めている。また、2005年に、障害者雇用促進法を改正し、在宅就業障害者支援制度を創設するとともに、障害者雇用施策と障害者福祉施策との有機的連携を図ることとした。

また、障害者が地域で自立して暮らすためには、福祉施策においても地域で役割を持ち、働くことを積極的に支援していくことが重要であるため、2006年から施行された障害者自立支援法においては、就労を希望する障害者に対し、就労に必要な知識及び能力の向上等を図る「就労移行支援」や、一般の事業所で雇用されることが困難な障害者に対し、就労の機会等を提供する「就労継続支援」等の新たな事業を創設したところである。また、これらの事業を実効あるものとするため、福祉と雇用の関係機関がネットワークを構築し、企業等への就労をより効果的に支援する仕組みや、企業を離職した障害者が就労を再チャレンジできる仕組みを構築することとしている。

次に、障害年金制度においても、障害者の就労について年金制度上も評価し、地域での自立した生活を可能とするための経済的基盤を強化する観点から、障害年金制度を2004年に改正した。具体的には、従来年金制度では、基礎年金と厚生年金は、基本的に同一支給事由のものだけが併給できる仕組みであったため、障害基礎年金と老齢厚生年金とは併給することができず、障害基礎年金の受給権者にとっては、障害を有しながら就労して納付した保険料が年金給付に反映されにくいものであったが、2004年の制度改正では、障害基礎年金と老齢厚生年金または障害基礎年金と遺族厚生年金を併給できる仕組みを導入した。

ホ その他

・生活保護受給者の自立支援

生活保護制度は、利用しうる財産、稼働能力、他法他施策などを活用しても最低限度の生活を維持できないものに対し、その困窮の程度に応じた保護を行い、最低限度の生活を保障するとともに、その自立の助長を目的としている。この制度において、経済的給付に加え生活保護受給世帯の自立を支援するため、自立支援プログラムを導入し、就労支援のみならず、日常生活において自立した生活を送ることなどを目指すプログラムを幅広く用意し、個々の生活保護受給世帯に必要な支援を行うこととしている。

また、就労することによるメリットとして、稼得収入の全額を給付の減とするのではなく、一定割合について控除扱いとすることにより、就

労へのインセンティブを働かせることとしている。

・母子家庭の母の自立支援

母子家庭の母の現状についてみると、最近の離婚件数は減少傾向にあるが、母子世帯数は増加している。2003年の母子世帯数は123万世帯で、5年前と比較して約3割の増加となっている。母子世帯の約8割が就業しているが、このうち常用雇用者は約4割、臨時・パートは約5割と非正規型雇用の割合が相対的に多くなっている。収入の状況についても、母子家庭1世帯当たりの平均所得金額は、一般世帯1世帯当たりの平均所得金額の約4割に止まっている。

母子家庭の母を取り巻く環境は変化しているところであるが、2002年に関係法律が改正され、これまでの児童扶養手当中心の支援から、①保育所の優先入所の法定化などの子育てと生活支援策、②母子家庭等就業・自立支援センター事業の推進などの就業支援策、③養育費支払い努力義務の法定化などの養育費の確保策、④児童扶養手当の支給などの経済的支援策を柱とする総合的な支援に転換したところであり、2003年度から、地方公共団体を実施主体とする自立支援教育訓練給付金など就業支援のための新たな事業を創設し、母子家庭の母の自立支援を推進しているところである。

3. 人材育成の推進

(1) ニーズに即した効果的な職業訓練の実施

労働者に求められる職業能力が多様化、専門化するとともに、激しく変化する中で、人材ニーズに応じた公共職業訓練コースの設定や、「実践型人材養成システム」の普及・啓発などにより、多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保を図っている。

①公共職業訓練の推進

国及び都道府県は、その責務として「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めなければならないこととされており（職業能力開発促進法第4条第2項）、この規定を踏まえ、公共職業訓練施設を設置し、労働者ごとのニーズに即した多様な職業訓練を実施している。

具体的には、訓練受講希望者に対しキャリア・コンサルティングを行った上で、求職者個人の希望、能力、適正等を踏まえて、最も適したコースの選定を行っているほか、公共職業能力開発施設における職業能力

開発に加え、専修学校、大学・大学院、NPO、求人企業等の民間教育訓練機関等を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供している。

2005年度においては、求職者が再就職に必要な能力を身につける離職者訓練、労働者の技能向上を図る在職者訓練、新規学校卒業者等に対して、職業に必要な技能及び知識を身につけさせる学卒者訓練を全国288施設で実施し、約38万人が受講したところである。

②実践型人材養成システム

また、人口減少社会を迎える中、景気・雇用の回復を、今後の我が国経済社会を担う数少ない若者の能力開発につなげていくことが重要であり、特に、「現場力」の衰退が指摘される中で、現場の中核を担う人材の育成・確保のため、若者を現場に導き、実践的な教育訓練を実施し、技能の継承を進めることは喫緊の課題である。

このため、企業が主体となって、新卒者の現場での育成を促進し、「現場力」を強化するとともに、若者が失業者、フリーター等になることを防ぎ、これらの者の減少を図るため、職業能力開発促進法の一部を改正し、企業における雇用関係の下での一定期間の実習と教育訓練機関における座学を組み合わせることにより実践的な職業能力を習得させる「実践型人材養成システム」を法律上位置付けたところである。

(2) 企業における能力開発の促進

労働者の職業生活の全期間を通じて職業能力開発が行われることが重要であり、労働者の主体的な職業能力開発とともに、事業主が行う能力開発を積極的に推進する必要がある。厚生労働省では、以下の施策等を通じて事業主が行う能力開発を支援している。

①労働者の能力開発を支援する事業主への助成

企業内における労働者の職業能力開発の促進を図るため、事業主が、従業員について、職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に、訓練に要した費用等の一部を助成するキャリア形成促進助成金制度を設けている。助成金の基本的要件として、労働組合等の意見を聴いて、事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること、また、職業能力開発促進法に規定され

ている職業能力開発推進者を選任していることを定めている。2001年10月の制度創設より、延べ139万人を対象に支給しており、助成金の利用者からも高い評価を得ている。

②認定職業訓練の活用による能力開発の推進

事業主等が行う職業訓練の水準の維持・向上を図るため、事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われるものについて、都道府県知事が基準に適合している旨を認定する認定職業訓練制度を設けている。認定職業訓練の振興を図るため、国は、都道府県が事業主等の行う認定職業訓練の運営に要する経費等について助成した場合にその一部を補助する認定訓練助成事業費補助金等の制度を設けている。

(3) 能力評価のシステム

①職業能力評価制度

外部労働市場と内部労働市場を結びつけ円滑な労働移動を可能にするための社会的インフラとして、国の関与の下に、職業能力評価制度の整備充実に努めている。

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき行われているものである。

本制度は、1959年度から実施され、2005年度には全国で約47万人の受検申請があり、約17万人が合格している。技能検定制度開始からの累計では、延べ約330万人が技能士となっている。

職業能力習得支援制度（ビジネス・キャリア制度）は、ホワイトカラー労働者の体系的な知識の習得の確認を支援する制度である。具体的には、職務分野を10分野に整理し、その職務遂行に必要な専門的知識を162単位（ユニット）に分類した上で、単位毎に学習すべき知識等の内容を策定した「認定基準」に該当する教育訓練を厚生労働大臣が認定、実施機関が教育訓練及び修了認定試験を実施している。

また、業界のニーズのある職種について、業種別、職種・職務別に必要とされる能力を整理・体系化し、能力評価のいわば「ものさし」、「共通言語」となるような職業能力評価基準の整備を図っている。これは、労働者の職業選択やキャリア形成、企業での人材の育成のため、単に職務遂行に必要とされる知識や技術に限らず、ビジネスシーンにおいて具体的な行動の目標となるものを策定している。これまでのところ、人事・経理等の

事務系職種的能力評価基準のほか、電気機械器具製造業、自動車製造業等23業種の基準を策定しており、引き続き他の業種についての策定を進めている。

②YESプログラム

若者が早い段階から能力・適性を自覚し、目的意識を持って能力向上に取り組む、自らの職業能力が適正に評価・公証される仕組みとして、2004年度から、YESプログラムを展開している。

同プログラムでは、企業が若者に求める「就職基礎能力」（＝コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力（読み書き、計算・計数・数学的思考力、社会人常識）、ビジネスマナー、資格取得（情報技術関係、経理・財務関係、語学力関係））について、それらを身につけるための目標とできるように若者に提示している。

また、能力修得の目標を立てた若者が学習に取り組むことができるよう、民間の教育訓練機関や専門学校で行う講座や試験について、各機関からの申請に基づいてYESプログラム認定講座や認定試験として認定し、これらの情報を提供している。現在、民間教育訓練機関等が実施する約1,800講座、300試験を認定している。さらに、若者からの申請に応じ、これらの認定講座・認定試験の修了・合格等について、「若年者就職基礎能力修得証明書」を発行している。2005年度における同プログラムの認定講座修了者及び認定試験合格者数は延べ30万人となっており、若者と企業との間で「就職基礎能力」に関する共通の物差しとして広く使われるよう、同プログラムの普及促進を図る。

(4) 学校から職場への円滑な移行の促進

職業キャリアの準備期にある若者について、家庭、学校、企業、地域社会等がそれぞれ役割を果たすとともに、相互に連携を図り、職業意識の涵養、職業に必要な基礎能力の習得をはじめとする職業キャリアの準備を支援する必要がある。このため、厚生労働省では、在学中の早い段階から効率的かつ効果的な職業意識の形成を支援するため、企業からの協力を得て、企業人の学校への派遣、学生の職業理解の促進から就職支援、職場定着まで一貫した支援を行う若年ジョブサポーターを全国の公共職業安定所に配置する等学校から就労への円滑な移行に向け、取組んでいる。

また、約40種類の職業体験機会、体系的な職業情報及び職業相談等をワンストップで提供する施設として「私のしごと館」の運営を行っており、2003年3月の開館以降、来館者から高い評価を得ている。

4. 労働市場の二極化の問題に取り組みつつ労働需要の拡大を図るための施策

(1) 創業等支援策

我が国の地域別の雇用情勢をみると、最近の景気回復を牽引する自動車、デジタル家電といった製造業や情報関連産業の集積している東京圏や名古屋圏を中心とした大都市圏の改善が目立つ一方、地方圏においては、製造業の海外進出が進展したことの影響や、公共工事の削減等に伴い建設業を取り巻く環境が厳しくなっていることの影響等により改善が遅れ、地域差が拡大している。

このような状況の中で、地域が独自の魅力や強みを掘り起こして主体的に産業創出に取り組み、人々が自らの地域に誇りを感じながらその能力を活かして働ける場を作っていくことへの支援を行うことが必要である。

そこで、雇用失業情勢の改善の動きが弱い北海道等の7道県に対して、重点的な雇用対策を実施するとともに、雇用創出に向け、各地域の自主的な地域活性化の取組の実効が上がるよう、7道県に「地域雇用戦略会議」を設置することとし、関係府省の協力を得て、地域関係行政機関が地域レベルで一体となって雇用の改善に取り組むことを支援している。

また、意欲があっても、ノウハウ・情報や人材が不足しているため、構想やビジョンを具体化することができずにいることも多い。このため、雇用創造の構想を策定しようとする市町村等に対し、専門家による助言や参考となる成功事例の紹介等により、企画・構想段階から支援する事業を創設し、知恵や工夫の面で地域の自主的な雇用創造の取組を支援している。（「地域雇用創造バックアップ事業」）。

さらに、雇用機会が少ない地域において、雇用創造に自発的に取り組む市町村、地域の経済団体等から構成される協議会が提案した雇用対策の事業の中から、雇用創造効果が高いものを選抜し、当該協議会等に対してその事業の実施を委託する「地域提案型雇用創造促進事業」を実施している。

(2) 自立的な労働時間設定に向けた取組

①労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（以下、時短促進法）から労働時間等設定改善法への改正について

近年、労働時間の長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展、年次有給休暇の取得率の低下、労働

者の抱える事情の多様化などの新たな課題が発生している。

こうした状況を踏まえ、労働時間、休日、休暇等の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善するため、時短促進法を労働時間等設定改善法へと改正し、2006年4月1日から施行したところである。

また、同法に基づき、中小企業における労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を推進するため、専門家による中小企業団体に対する指導、援助や、労働時間等の設定の改善を団体的取組として行う中小企業団体に対する助成等を行っている。

②労働基準法上の取組について

労働基準法では、法定労働時間は、原則1日8時間、週40時間とされているが、フレックスタイム制や1か月単位等各種の変形労働時間制度により、法定労働時間の柔軟な配分を認めている。

また、使用者から具体的な指示を受けない労働者については、専門業務型裁量労働制や企画業務型裁量労働制を設けるなど、労使の自主的な取組に基づく柔軟な労働時間制度の導入を認めている。

なお、現在は、長時間労働の防止を念頭におきつつ、自律的な労働時間制度の導入について政府として検討しているところである。

(3) 正社員とパートタイム労働者との均衡処遇の確保

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2005年には約1,266万人であり、非農林業雇用者総数(5,280万人)に占める短時間雇用者の割合は、24.0%と4人に1人となっている。

このうち、女性のパートタイム労働者は882万人で、短時間雇用者の69.7%を女性が占めている。また、女性の非農林業雇用者総数(2,171万人)に占める短時間雇用者の割合は40.6%で、女性雇用者の5人に2人はパートタイム労働者として働いている。

このように、パートタイム労働者は我が国経済社会に欠くことができない存在となっているものの、処遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、人口減少社会に向けて必要な労働力を確保していく観点から、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できる魅力的な就業形態としていくことが一層重要な課題となっている。

このような状況を踏まえ、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)に基づき、パートタイム労働者の適正な労働条件の確保や雇用管理の改善を図る取組を推進している。具体的には、パートタイ

ム労働法に基づく指針において、賃金などの処遇について就業の実態や正社員との均衡等を考慮した処遇（均衡処遇）を図ることなどを具体的に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っている。また、2006年4月から均衡処遇に取り組む事業主への支援を強化するために内容を大幅に見直した助成金の支給や事業主が均衡処遇への取組状況を自らチェックしアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供等により、パートタイム労働者の均衡処遇のための取組を推進している。

以 上