

今後の我が国の成長を支える若者・女性・高齢者の就業の在り方に関する提言
－ 活躍の場として期待される中小企業の役割 －

平成25年4月19日(金)
自由民主党雇用問題調査会

長期にわたる停滞を経験した我が国経済も、新政権の下、ようやく景気回復に向かう期待感が高まってきている。成長戦略等を通じて持続的な経済成長の実現を図るとともに、雇用や所得の拡大を実現し、それが支出・生産の増加をもたらす好循環を生み出していくことが必要である。その際、少子高齢化のもとで生産年齢人口の減少がさらに進む状況においては、特に、①就業率を高めることで労働力人口の減少をできるだけ食い止めるとともに、②若い世代の正社員割合・定着率の引き上げや、子育て女性等が希望に応じて活躍の場を柔軟に選択できる環境整備、高齢者が知識や職業経験等を活かして活躍できる環境整備などにより、労働力の質を高め、1人当たりの潜在成長力を向上させる努力が不可欠である。

このうち成長に必要な労働力人口を確保するためには、意欲を有するすべての人が、希望する働き方で能力を発揮し、安心して生活できるような雇用環境を整備していく必要がある。その際、働き方の選択に関して中立的な社会保障制度の整備を進めていくことも重要である。

加えて、家族の絆や地域の支え合い、教育や社会保障等の社会基盤が必要である。かつての高度成長期と比較して、家族形態の変化や地域コミュニティの変容等が生じている中、こうした社会基盤が果たしてきた機能を再構築していくことも重要な視点となる。このため、家族や地域のつながり等を確保できる労働時間の在り方などに配慮し、豊かさを実感できるような働き方を実現する。

一方、労働力の質の向上については、グローバルな企業活動を牽引できる人材や、多様な経験・キャリアを有するイノベティブな人材など、産業界のニーズに応えうる人材を育成していくことも重要な課題である。

しかし現実の雇用環境は厳しく、我が国の将来を支えるべき若者たち、とりわけ景気変動の影響を受けやすい新規卒者については、卒業時に正社員としての就職を希望しつつも、途中であきらめてしまい、未就職で卒業する者や不本意で非正規雇用として就職する者も存在する。このことは将来における日本の人的資本を大きく毀損していることを意味し、真に憂うべき事態と言わざるを得ない。ただその一方、製造業・情報通信業や医療・介護事業などを中心に中小企業では採用意欲が高いが、企業規模によるミスマッチが大きい。これ以上のフリーター数の増加を防ぐため、将来を支える若者が社会の入口で躓くことのないよう、初職での正社員就職の支援を強化していく必要がある。そのためにも、中小企業とのマッチングや定着支援等を積極的に進める必要がある。

活躍が期待される女性および高齢者に関しては、地域活動の経験を活かして企業に復帰・活躍する子育て女性や豊富な職業経験を地域活動に還元できる高齢者など即戦力が期待され、その多様で複線的な生き方・働き方を後押ししていくことがそのまま労働力全体の質向上に直結する面を有しており、日本経済の活力維持のため特に求められている。

もっとも女性についての現状をみると、女性の管理職が少ないなどその登用や能力発揮の機会が十分でなく、また、約6割の女性が出産・育児により退職する状況にある。

子育て等に専念するために自発的に辞める者のほか、仕事との両立の難しさ等を理由に辞める者が多く、こうした中で潜在的に就業希望を有する女性は300万人に達する。働き続けることを希望する女性が能力を伸長・発揮し、登用される機会を得、また、出産後も育休を取得して円滑に復帰でき、さらに、子育て等に専念するために一旦離職した女性がいつでも仕事に復帰することができるよう、特に課題が大きいと考えられる中小企業について、きめ細かな支援を進めていく必要がある。また、女性の活躍のためには、男性の働き方の見直しも重要である。女性が、経済の担い手として量・質の両面でより一層の活躍ができる環境整備こそが、日本経済が再生するための鍵を握るものである。

また、高齢者についても、改正高年齢者雇用安定法の成立により、雇用と年金の接続には一定の道筋がついたところであり、今後は、年齢や意欲・体力等に応じて、これまでの豊富な知識や職業経験等を活かした就業や社会参加の在り方等について議論を深めていく必要がある。

本調査会では、以上のような問題意識の下、関係者からのヒアリング等も行いながら議論を進め、当面早急に措置すべき内容として別添の取りまとめを行った。

これにより、以下の実現を目指すこととする。

- 正社員希望者の初職での正社員割合「100%」を目指して、新規学卒者等の就職支援を強化。在学中の就職活動から入社後の能力開発まで一貫した支援を行い、年間20万人の正社員就職を実現。
- 出産・育児後の職場復帰率の向上等を通じて「300万人」女性の就業希望の達成を目指し、女性と地域が輝く社会を実現。
- 生涯現役社会の実現（雇用支援と社会で活躍できる場づくりの促進）。

政府にはこの内容を可能な限り速やかに実施に移すことを求めるとともに、本調査会としては、今後とも、中小企業で働く人たちを含め、すべての人が能力を発揮して安心して働ける社会の実現を目指して、取組を進めていくものである。

I 正社員希望者の初職での正社員割合「100%」を目指すための取組の強化

正社員希望者の初職での正社員割合「100%」を目指して、新規学卒者等の就職支援を強化。在学中の就職活動から入社後の能力開発まで一貫した支援を行い、年間20万人の正社員就職を実現。

1 中小企業の魅力等を伝えるキャリア教育の充実

初職が正社員となることの重要性のほか、地域を代表する中堅企業や高い技術力で世界シェアをもつ中小企業、中小企業の夢や魅力、生まれ育った地元の町で生きることの素晴らしさ等を含め、学生の意識改革を促すためのキャリア教育の充実を図る。

- ① 中小企業を含め、産業界のニーズに応じた人材を育成・輩出できるよう、各大学等において、教育内容の見直しを図る。
- ② 地元中小企業や優良中小企業の魅力を含め、各大学等において、学生が主体的に自らの生き方・働き方を選択できるようなキャリア教育の充実を図るとともに、学生の親に対する積極的な情報提供を行う。
- ③ 厚労省においても、文科省と連携・協力して、キャリア教育のためのプログラムを開発し、各大学等でのキャリア教育における活用を促進する。その際、中小企業団体など産業界との連携・協力を図る。
- ④ 大学等の教員やキャリアセンターのキャリアコンサルタントなど、キャリア教育を担う人材養成の取組みを充実する。

2 新規学卒者等の正社員就職を応援する『20万人ネクストプロジェクト（仮）』

新規学卒者等が正社員として円滑に次のステージに進むことができるとともに、就職後も早期に離職することなく能力を発揮することができるよう、在学中の就職活動から入社後の能力開発に至るまで、一貫した支援を行う。

(1) 中小企業とのマッチング等による若者の正社員化

- ① 正社員採用と長期的育成に積極的な「若者応援企業」の普及・拡大を図るとともに、新規学卒者等と中小企業とのマッチングを強化する。
- ② ジョブサポーターの出張相談・常駐支援の更なる拡大など、大学等とハローワークの連携強化を図ること等により、既卒者も含めて年間20万人の正社員就職の実現を目指す。

(2) 卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的なサポートの展開

- ① 4月から6月にかけて、未就職卒業者と中小企業等とを結びつけるための集中的なマッチング(就職面接会の開催等)に取り組む。
- ② 夏以降も就職先が決まらない未就職卒業者に対しては、紹介予定派遣を活用した就職支援を実施する。
- ③ 新卒応援ハローワーク等での就職者の情報を管理し、就職後の定着支援など、継続的なフォローアップを行う。
- ④ 働けない期間が長引く中で就職をあきらめることのないよう、地域若者サポートステーションにおいて、大学、新卒応援ハローワーク等とも連携し、

継続的な支援を行うとともに、合宿を含む集中訓練プログラムのほか、職場体験先の確保、フォロー等により、強力に就労を支援する。

- ⑤ 未就職卒業者やフリーター等を支援するため、ハローワークと訓練機関が連携し、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム等の企業現場での実習を重視した訓練や、求職者支援訓練について積極的な取組を進める。

(3) 新規学卒者等が中小企業で活躍するための能力開発機会の充実

- ① 中小企業に就職した新規学卒者等が、就職後も十分な能力開発機会に恵まれるよう、傘下企業に就職した新入社員等の職業訓練に取り組む中小企業団体等を支援する新たな助成措置の創設を検討する。
- ② 専門学校・大学・大学院等で「学び直し」をする場合の支援措置を創設する。
- ③ 労働者等の教育訓練に対する支援の拡充を図るため、雇用保険制度の見直しを検討する。
- ④ 民間活力を活用して、若者を対象に、就職後もインターネットを通じて無料でキャリア・コンサルティングを受けることができる『キャリア相談メール事業(仮)』を開始する。

3 早期離職防止のための取組の強化

正社員として就職した若年者が早期に離職し、フリーター等となることのないよう、早期離職の防止に向けた取組を強化する。このため、企業・事業所(以下「企業等」とする)による就職関連情報の公開と悪質な企業等への対応策の強化を図る。

- ① 「若者応援企業」を活用して企業等ごとに以下の就職関連情報等の公開を促進することにより、情報不足等による早期離職の発生防止を図る。
- 1) 新卒者等の採用実績・定着状況(産業別・規模別の離職状況も併せて提示)
 - 2) 残業時間
 - 3) 有給休暇・育児休業の取得状況
- ② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策を強化する。
- 1) 若者からの情報提供・相談を受け付ける相談窓口を開設し、特に問題のある企業等については、就職斡旋の停止を含め、入職を抑制する方策等を検討する。
 - 2) 雇用保険データやハローワーク利用者等からの苦情や通報を端緒に離職率が極端に高い企業等を把握し、雇用管理指導等を行う。
 - 3) サービス残業など法違反が疑われる企業等に対しては、労働基準監督署が立入調査等を行うとともに、重大・悪質な違反をする企業等に対しては、司法処分により厳正に対処し、公表を行う。さらに、法違反により過労死などの重大な労働災害を繰り返して発生させた企業・事業所名の公表について検討を行う。

II 女性が働き続けることができ、能力発揮できる社会の実現

出産・育児後の職場復帰率の向上等を通じて「300万人」女性の就業希望の達成を目指し、女性と地域が輝く社会を実現。
--

1 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立支援

仕事と子育て等の二者択一を余儀なくされることなく、女性が継続して活躍し続けることのできる環境を整備する。

(1) 女性の活躍促進に取り組む中小企業に対する助成措置など、企業に対するインセンティブの付与・充実等

- ① ポジティブ・アクションや仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対し、インセンティブの充実を図る。
- ② 企業表彰制度や好事例の普及促進、イクメンレベルアッププロジェクトへの拡充等を通じて、積極的な取組を行うためのノウハウを提供する。

(2) 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立に向けた環境整備

- ① 平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討し、企業の仕事と子育ての両立のための環境整備を計画的に推進する。
- ② 企業の管理職の登用拡大に向けて、女性の活躍推進についての情報開示促進に向けたキャンペーンを行う。
- ③ 女性が就業継続しつつスキルアップができるよう、メンター(女性社員の相談・サポートをする社員)やロールモデル(キャリア形成での目標となる社員)の普及、教育訓練機会の拡充を図る。
- ④ 在宅勤務(テレワーク)の促進を図るための企業への支援を充実する。

2 育休からの復帰や再就職等を支援する『子育て女性応援総合プログラム(仮)』

子育て等に専念するために休業・離職した後、再び企業での活躍を目指す子育て女性の職場復帰や再就職等について総合的な支援を行う。特に課題が大きい中小企業への支援を充実する。これらを通じて、子育て女性等が希望に応じた多様な働き方を柔軟に選択・移行できるような環境整備を進める。

(1) 中小企業で働く労働者の『育休復帰支援プラン(仮)』の策定・利用支援

- ① 育児休業取得後の円滑な職場復帰を支援するため、中小企業で働く労働者個々人のニーズに応じた「育休復帰支援プラン」(円滑な復帰のための能力開発、短時間勤務制度の活用等)の策定・利用を支援する。
- ② こうしたプランの策定が中小企業で確実に行われるように、以下の取組を進める。
 - 1) 「育休復帰支援プラン」のモデルプランの作成と普及促進
 - 2) 子育て女性等のコンサルティングやプランの策定等を行う「育休復帰プランナー」を養成するための講習会の開催
 - 3) 中小企業団体が「育休復帰プランナー」を配置し、「育休復帰支援プラン」を策定支援する場合の新たな助成措置の創設
- ③ 妊娠・出産した女性労働者がコンサルティングを受けられるための企業の取組を促進する。

(2) 子育て等でブランクのある女性のスキルアップの支援

- ① 離職後ブランクのある女性等を対象とした『カムバック支援サイト』の創設等により「学び直し」の支援を行う。
- ② 復職した子育て女性の職業訓練に取り組む企業に対する助成措置を拡充す

る。

(3) ブランクのある女性が働きやすい雇用管理モデルの普及促進

- ① 再就職後にステップアップしながら働くことができる雇用管理モデルの普及を図る。(例：パートで入社後、勤務時間を延長し、正社員に転換する等)
- ② 多様な雇用形態での再雇用制度の活用促進を図る。

(4) 子育て女性の再就職の総合的な支援

- ① 託児付きセミナーの新設等、再就職を希望する女性への支援策の拡充を図る。
- ② マザーズハローワークの拡充・機能強化（実施拠点の拡大、担当者制による支援の拡充、保育サービスとの連携強化等）を図る。

Ⅲ 高齢者が活躍し続ける『生涯現役社会』の実現

生涯現役社会の実現（雇用支援と社会で活躍できる場づくりの促進）。

1 高齢者の雇用支援

定年後の嘱託など柔軟な働き方による継続雇用を含め、希望者全員が65歳まで働き続けることができるよう、改正高年齢者雇用安定法の施行に対応した中小企業等の支援を行う。また、「第2のキャリア」を含む高年齢者等の再就職支援等の強化を図る。

(1) 高齢者雇用を円滑に進めるための中小企業支援

- ① 中小企業等における高年齢者の雇用継続を図るため、ハローワークや(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構等において、以下の支援を行う。
 - 1) 職域開発等の支援
 - 2) 60歳を超えてからの処遇方法に関する相談支援の強化

(2) 中小企業での「第2のキャリア」を望む中高年齢者の支援

- ① ハローワーク等において職業生活の再設計の支援や、担当者制による支援を行う。
- ② 民間人材ビジネスを活用し、キャリア転換に必要な訓練等（スキルの再評価、中小企業での働き方など）を行う企業に対する助成制度の拡充等を行う。

2 退職後も多様な就業形態で社会で活躍できる環境の整備

高齢者が、企業を退職した後も、年齢や意欲・体力等に応じて就業・社会参加を行い、これまでの豊富な知識や職業経験等を活かして社会で活躍できるような環境を整備する。

- ① シルバー人材センターの更なる活用を図る。
- ② 高齢者の就業機会を確保し、多様な働き方を推進するためのモデル事業の検討を行う。