

第5回雇用政策研究会（3月24日）議事概要

- 若者、高齢者、障害者、外国人の就労支援について職業安定局から説明
- 女性の就労支援について雇用均等・児童家庭局から説明
- 労働時間について労働基準局から説明
- 職業能力開発について職業能力開発局から説明
- 雇用政策の戦略的な実施（座長試案）について労働政策担当参事官室から説明

○樋口座長

- ・ヨーロッパで雇用戦略が行われているが、わが国にも必要。ビジョンを持ってパッケージの政策に取り組み必要がある。パッケージの柱になるのは①供給サイドに着目した就業意欲刺激策、②新しい雇用・産業等による雇用創出策、③需要と供給の橋渡しをする就職支援の在り方、④安心して働き、能力を発揮できるセーフティネット、の4本柱。

○佐藤委員

- ・5割の企業が新規学卒採用枠で既卒者の応募を受け付けていることが既卒者に伝わっていない。大学の就職部で情報提供するのも一手。
- ・高齢者の目標数値は男女計になっているが、50代以降女性の就業率が急速に落ちる。高齢者の就業率目標は女性に注目することが重要。仮説としては子育て後の女性がパートで働きまた退職していることが考えられるが、高齢になる以前の政策が重要。
- ・樋口座長の試案について、外部労働市場の整備が重要だとされているが、マッチングをやる人材が重要。
- ・長時間労働者の目標については、フルタイム労働者をベースに考えることが重要ではないか。女性高齢者、フルタイムの長時間労働など、本当のターゲットを明確にすることが重要。

○小杉委員

- ・新卒就職支援について、卒業後の支援については、大学に期待する部分もあるが、就職活動が個人的になっている。学生職業センター等に行けば、様々な求人があるにも関わらず学生はそれを知らない。大学以外にすでにある資源を利用していき、それを体系化することが必要。
- ・ニート対策のサポートステーションなど社会的企業の役割は重要。社会的企業が活躍できる基盤整備を行う必要がある。
- ・訓練とハローワークの相談の関係を明示すべきである。誰に訓練を受講させるかについて、たとえば求職登録して3カ月経った人に必ず訓練を受けさせるなど、ある程度システマティックにする必要がある。
- ・自己啓発については、高等教育を受けている人ほど実施率が高い。

○樋口座長

- ・雇用政策とは何か、ということをしっかり考える必要がある。厚生労働省が行ってきた狭義の雇用政策ではなく、政府全体で進めていく話として試案を作った。外部労働市場は政府だけでは作れず、例えば職種別最賃など労使の協力も必要だが、今回はまずは政府の取り組みという視点での内容となっている。社会的企業の重要性については小杉委員の指摘の通りである。雇用創出の部分に盛り込んだ「就職支援」をもっと盛り込む。

○阿部委員

- ・佐藤委員の意見について、企業は既卒者を募集するが、採用に至らないのが問題。新卒者とは見ている人材のスペックが違う。ジョブカードがうまく機能すればスペックをもう少し見ってくれるのではないかな。
- ・現在の能力開発は既存の職業訓練コースの枠に閉じ込めているという印象がある。労働市場にあるニーズを職業訓練が反映していないのではないかな。5～6年前に経産省が人材ニーズ調査をやったと記憶しているが、同じような調査をする必要があるのではないかな。雇用創出がされても、それを埋める人材がいらない、と言われている。労働市場の需給を職業訓練に結び付けるための情報伝達の在り方を検討すべき。これは障がい者についてもいえる。障がい者雇用へのニーズは高いが、そこにあてがう人材がいらない。障がい者の能力開発をしているところが少ない。
- ・PDCAサイクルについて、現在政策評価を行っているが、評価するためには情報が不足していると考えており、もっと統計情報を出してほしい。

○加藤委員

- ・雇用政策において新卒一括採用が大きな位置づけを持っていることは間違いない。新卒後、2～3年のロングタームで人材供給できる体系を作り上げる必要がある。
- ・樋口座長試案について、ディーセント・ワークとナショナルミニマムの関係性をもう少し加筆したほうが理解しやすいのではないかな。
- ・外国人の就労支援は日本人の就労にも影響を与える問題であり、どこまで取り組むのかということも含めてきっちり議論する必要がある。

○鶴委員

- ・目標設定は、現状がしっかり検証されることが重要であり、目標そのものの数字はさほど重要ではない。WLB行動指針は画期的な目標だった。2012年が間近だが、達成できそうなのかどうか、できないのであれば何が問題なのかをきちんと把握すべき。
- ・若者、高齢者、女性、障害者、それぞれ施策はやっているが、景気が良くなってくると人手不足の話が必ずでてくる。そうした時にどこの就業促進をするのが効率がいいのか、という視点が必要。高齢者の就業促進は非常に重要だが、たとえば定年になるはずの人が会社に残ることによって、若い人が労働市場に入りづらくなるというような状況が生まれる。どれもこれも大事だ、というのはわかるが、全体的なバランスを見る必要がある。

○宮本委員

- ・成長と再分配の接点が必要。座長試案は供給側に重点を置いたものだと感じる。グリーン、地域、介護、再生可能エネルギー、公共工事改革など経済産業省や国土交通省的な需要創造の話を合わせてすべきではないか。
- ・政策評価も重要だが、いいアイデアであるからこそ、財源や執行体制などのアイデアを実行していくための足腰をしっかりさせるべく議論をしなければならない。
- ・雇用の質の問題が後退している。日本は高齢者の就業率が高いが、不本意就業が多いのではないか。
- ・「新しい公共」が万能であるかのように論じられるが、それによる雇用創造に期待してはならない。その役割はあくまでも雇用支援だと考える。

○森永委員

- ・HP社では、隔週で週休3日を導入しているが、これを無理だと決めつけるべきではない。以前2000時間労働にするという議論があったときには、さんざん無理だと言われたが、結局できた。若年者と高齢者は働き、中年は休め、というメッセージを明確に出すべき。

○山川委員

- ・企業の中でパート、有期をいかに活用していくか。非正規の改善計画を法制化することなどを検討する必要がある。
- ・PDCAが達成できなかったときに、手段を見直すのか、目標を見直すのか、政策の実現手法の検討が重要。

○駒村委員

- ・地域における雇用については、地方自治体がついてきてくれなければならない、自治体とも目標を共有すべき。

○樋口座長

- ・PDCAについて、常設の評価委員会や検討委員会を作るべき。厚労省、及び政府全体の取組、官邸両方が必要だと思う。
- ・ダイヤモンドサイドの議論は雇用戦略対話の中ですることになるだろう。