

## 計画の基本的考え方

### 1 計画の課題

我が国の労働市場は、昭和50年代に入り、それまでの需給の逼迫基調から、一転して緩和基調へと大きく変化した。この間、雇用対策においては、石油危機を契機とする雇用情勢の急激な悪化に対応するため、従来の再就職の促進にとどまらず、失業の未然防止に力点を置いた政策へと政策範囲の拡大が行われるとともに、その後も高齢化、産業構造の転換など労働力需給両面にわたる構造変化が進む中で、年齢、地域間等における需給のミスマッチの解消に向け、雇用の継続、雇用機会の創出等のための政策手段の充実、強化が図られた。

特に、昭和63年6月に策定された第6次雇用対策基本計画においては、「構造調整期において雇用の安定を確保し、これを基盤としたゆとりある職業生活の実現を目指すこと」を課題とし、経済構造調整下における雇用の安定を初めとして、構造的な変化に対応した雇用対策を更に発展させ、完全雇用の達成に向けた努力がなされてきたところである。

最近の雇用情勢をみると、求人が求職を上回る状態が続き、企業の労働力不足感についても依然根強いものとなっているなど、我々が昭和50年代から60年代の初期にかけて経験してきた状況とは大きく異なっている。今後の労働市場においては、需給両面にわたり様々な変化が一層進むことが予想されるが、従来の傾向と異なり、かつ、労働市場、経済社会の動向に大きな影響を及ぼすと考えられる変化として次の点が挙げられる。

第一は、近年の出生率の低下を主な背景として、今後、労働力人口の伸びが鈍化し、21世紀に入ると、若年層を中心に労働力人口そのものが減少に転ずると見込まれることである。これまで、労働力人口は総じて着実な増加を続けており、今後予想される労働力の供給制約は、我が国社会が初めて経験するものである。

第二は、従来の職場中心の生活観から、職場、家庭、地域社会でのバランスのとれた生活の重視へと個人の価値観の変化が進むことである。こうした中で、ゆとりと豊かさを実感できる勤労者生活を求めて、労働者の就業ニーズも一層多様化の度を深めていくと考えられる。

このような変化を考慮すれば、これからの雇用問題に対応していくためには、経済、産業の需要の変化を前提とし、それに労働力の供給を合わせていくという従来型の発想を転換することが求められている。働く人々は職業人であると同時に家庭人であり、何よりもまず多様な価値観を持つ人間であるという基本認識に立って、ゆとり、豊かさ、公正さを実感できる生活大国を目指し、経済社会の各種制度、慣行を見直していくとともに、これ

にふさわしい雇用システムを確立することが必要である。

そのためには、人間尊重の理念を基本に据えて、今の時期から、労働力供給制約に対応し得る産業、雇用構造の構築に向けた周到な準備を計画的に進めつつ、魅力のある質の高い雇用機会の確保を通じて質量両面にわたる完全雇用の達成に努め、活力ある経済社会を形成していくことが重要である。

以上の観点から、本計画においては、「労働力供給制約に対応するための基盤を整備し、労働者一人一人の個性が尊重され、その意欲と能力が十分に発揮できる質の高い雇用構造の実現を目指すこと」を課題とし、今後における雇用対策の基本的在り方を示すこととする。

本計画期間においては、労働力人口の伸びが鈍化し、労働力需給は総じて引き締め基調で推移するものと見込まれるが、こうした中であっても、多様化する労働者の就業ニーズに見合った雇用機会が十分確保されない場合には、労働力需給の不適合が拡大するおそれがある。このため、適切な経済運営とあいまって、総合的な雇用対策を推進することとし、平成 8 年度（1996 年度）の完全失業率については、2.25%程度を目安とする。政策展開に当たっては、雇用の安定はもとより、魅力のある質の高い雇用機会の確保を図り、完全雇用の達成に努める。

## 2 計画の期間及び性格

本計画の対象期間は、平成 4 年度（1992 年度）から平成 8 年度（1996 年度）までの 5 年間とする。

この期間は、労働力供給が大幅に増加したそれまでの時期から、その伸びが鈍化傾向へと転ずるいわば我が国労働市場の大きな転換点に当たる時期と言える。労働力供給は 2000 年に至りピークを迎えた後、減少に転ずることが見込まれるなど、労働力供給制約を始めとする労働市場の変化は計画期間を超えて本格的に進むことが予想される。

すなわち、本計画期間は、労働力供給制約の始まりの時期であるが、労働力そのものは伸び幅は縮小しつつも、なお増加を続ける期間であり、その意味で、21 世紀に我々が直面することとなる本格的な労働力減少時代への準備を進めなければならない時期として位置付けることができる。また、この期間は、国際社会における相互依存関係が強まる中で、国際労働基準に配慮しつつ、雇用問題についても今まで以上にグローバルな視点に立って対応していくことが求められる期間である。

このため、計画期間中においては、21 世紀までをも視野に入れた長期の展望を踏まえ、国際社会との調和に配慮しつつ、雇用対策について、機動的かつ弾力的に、法制を含め随時見直しを行い、効率的な需給調整機能を有し、質の高い雇用機会を提供し得る高度な労働市場の形成に向けて、計画的な対応を進めることとする。

こうした対応に当たっては、施策の進捗状況を随時点検するとともに、雇用問題が今まで以上に産業、地域、社会保障、教育など極めて広範な諸問題と密接な関わりを持つよう

になることを踏まえ、これら関連諸施策との緊密な連携をとりつつ、労使を初めとする国民各層の理解と協力の下に、雇用対策を推進していくことが肝要である。

## 雇用の動向と問題点

### 1 最近の特徴

我が国の雇用情勢は、1987年前半には完全失業率が3%台を記録するなど厳しい状況もみられたが、その後、景気が回復から拡大へと向かう中で、着実な改善を示し、有効求人倍率が1988年6月に14年ぶりに1倍を超えるなど上昇傾向をたどるとともに、雇用者数の大幅な増加が続き、完全失業率も低下した。また、長期間にわたる景気の拡大に伴い、企業における労働力不足感は広がりを見せた。

最近では、1991年4月以降、有効求人倍率は低下しているが、なお求人が求職を上回る状況が続いており、また、雇用者数は堅調な増加を続け、完全失業率も落ち着いた動きを示している。さらに、労働力不足感は緩和する動きがみられるものの、依然として中小企業やサービス分野等を中心に根強いものとなっている。このように労働市場は総じて引き締まり基調にあるものの、一方では、高齢者の雇用機会が十分ではないこと、雇用機会の地域間格差がみられることなど、労働力需給のミスマッチが存在している状況にある。

主要な労働力需給関係指標の推移をみると、労働力人口は、1984年の5,927万人から90年には6,384万人へと、457万人の増加（年率1.2%増）を示した。特に、89年、90年には前年水準を100万人以上も上回る状況がみられた。また、就業者は、84年の5,766万人から90年には6,249万人へと、労働力人口の増加を上回る483万人の増加（年率1.3%増）となり、完全失業者は、84年の161万人から90年には134万人へと減少し、完全失業率も2.7%から2.1%まで低下した。

就業者の動向を産業別にみると、1984年から90年にかけて、第1次産業では60万人以上の減少となったが、第2次産業では126万人増、第3次産業では408万人増と大きな増加を示した。特に、サービス業における増加が顕著であり、専門サービス業、対事業所サービス業を始めとして240万人もの増加を示している。

年齢別の動向についてみると、若年層（15～29歳層）については、労働力需給が引き締まった中において、職業意識の変化を背景に、離転職が増大しており、この層の完全失業率は全体の失業率を上回って推移している。高齢層（55歳以上層）については、最近、高齢者の労働力率が上昇する動きもみられ、就業意欲は旺盛なものと考えられるが、有効求人倍率は依然として1倍を下回っており、雇用機会は不足した状態が続いている。また、完全失業率については、特に60～64歳層で依然として高いものとなっている。

女子の労働力率は着実に上昇し、最近では50%を超えており、就業者全体に占める女子の割合も40%を超える状況となっている。女子雇用者は1984年から90年にかけて316

万人増加したが、そのうち短時間雇用者の増加数は174万人と全体の増加数の5割以上を占めている。

地域別の動向をみると、北関東・甲信、東海など有効求人倍率が、2倍前後で推移し労働力不足感の強い地域がある一方で、北海道や九州のように求人倍率が1倍を下回る地域が存在するなど、地域間の雇用機会の格差は大きい。

さらに、最近の労働時間の動向をみると、労働者1人当たりの年間総労働時間は着実に減少してきているものの、なお欧米諸国と比較して長く、1991年には2,016時間となっている。また、職業生活と家庭生活の両立が重要な課題となっているが、91年時点で育児休業制度を有する事業所割合は21.9%、介護休業制度を有する事業所割合は13.7%となお低い状況にある。

外国人労働者については、専門的・技術的な能力等を有する外国人は増加傾向にあり、外交・公用活動者を除く就労目的の新規入国者数は、1991年に約11万4千人に達している。その一方で、不法就労者も相当数に上るものとみられる。

## 2 今後の雇用動向と問題点

(1) 労働力人口は、1990年から96年にかけて約305万人増加（年率約0.8%増）するものと見込まれ、84年から90年までの伸びに比べ鈍化する。

これを年齢別にみると、55歳以上の高齢者の増加が全体の増加の半数以上を占めるものと見込まれ、1996年には労働力人口の約22%が55歳以上の高齢者となり、そのうち60歳以上層の占める割合は約13%となるなど労働力の高齢化が一層進展する。

15～29歳の若年層については、1990年から96年にかけては、労働力人口はなお増加を示すものとみられるが、職業意識の変化、価値観の変化が進む中で、若年層の離転職が増加する可能性がある。また、壮年層については、特に仕事に伴う疲労、ストレスの高まりや単身赴任に伴う問題等がみられることから、こうした面への適切な対応が求められる。

次に性別にみると、労働力人口は、1990年から96年の間、男子が約0.6%増、女子が約1.0%増と女子の伸びが男子を上回り、女子の労働市場への活発な参入が引き続くと思込まれる。これは、労働力需給が引き締まり基調で推移する中で、女子の就業意欲の高まりや、サービス化の進展などによるものと考えられる。また、パートタイム労働、派遣労働など多様な形態での就業が増加することが予想される。

このような労働力供給の動向を考えれば、今後、労働者のニーズに合わせてその意欲や能力を十分に発揮し得る就業環境を整備することが課題となる。

(2) 労働力需要面においても、産業、職業構造の変化が急速に進展すると予想される。

就業者を産業別にみると、第1次産業では、高齢者の引退や他産業への流出により減少が続くと見込まれる。また、労働力供給の制約が徐々に強まっていくことを背景とし

て、省力化や機械化のための投資需要が増大すると予想されることから、製造業の機械関連業種における就業者は堅調に推移するが、第2次産業全体としては、緩やかな増加になるものと見込まれる。これに対して、第3次産業では、情報サービス業などの対事業所サービスや医療、福祉サービスに対する需要が増大していくことが見込まれるため、サービス業における就業者は顕著な増加を示し、第3次産業が全産業に占める割合も6割を超えると予想される。

職業別にみると、技術革新の進展、情報化、さらには医療、福祉サービスへの需要の増大を背景として、専門的、技術的職業従事者は大幅な増加を続けるものと見込まれる。また、経済のソフト化、サービス化を背景に、事務従事者、保安・サービス職業従事者も緩やかに増加するものと見込まれる。一方、農林漁業作業者は従来の減少傾向が続くものと予想される。

こうした産業、職業別の雇用動向の中で、高齢化への対応、国民生活の充実、産業の高度化を進めるためには、特に看護、介護等の保健医療、福祉分野や建設分野、さらにはソフトウェア関連分野などの労働力確保が重要な課題になる。また、経済活動、雇用の面で重要な役割を果たしている中小企業において労働力を確保することが、我が国経済の活力を維持する上でも必要である。

地域別の雇用機会をみると、依然としてその格差は大きく、総量的に雇用機会が不足している地域が残されている。一方で、雇用機会の不足は解消されたものの、魅力ある雇用機会が乏しいため、人口の流出が進むことが懸念される地域がある。こうした地域間の不均衡が是正されなければ、大都市圏への人口集中がさらに進み、国土の均衡ある発展が困難なものとなるおそれがある。

- (3) 中長期的に労働力人口の伸びの鈍化、減少が見込まれる中において、労働力需給が適度に引き締まっている状態の下では、賃金、労働時間など労働条件の向上や職場環境の改善が進み、他方においては、省力化、効率化が促進され、生産性の向上をもたらすとといった効果が期待できる。しかし、労働力不足が深刻化した場合には、物価の上昇圧力が強まるおそれがあるとともに、国民生活にとって重要な分野に労働力が供給されず、そこでの生産、サービス活動が停滞する事態が起きる可能性もある。

このため、省力化、効率化による生産性の一層の向上、年齢、地域間等の労働力需給のミスマッチの是正、労働者の働きやすい就業環境の整備を進めるとともに、国際社会との調和を図りつつ、企業の海外進出、輸入の拡大を通じて、国際分業を積極的に推進していくことが求められる。

## 雇用対策の基本的事項

このような労働市場の展望を踏まえ、労働力供給制約に対応するための基盤を整備し、労働者一人一人の個性が尊重され、その意欲と能力が十分に発揮できる質の高い雇用構造の実現を図るため、以下の基本の方針に沿って、今後、総合的な雇用対策を積極的に推進していくこととする。

第一は、今後の労働力供給制約に的確に対応し得る高度な産業、雇用構造をつくりあげていくことである。

このため、産業、職業等の実態に応じて、雇用管理の改善、人材育成等の促進を通じ、労働力が適切に配分されるための条件を整備するとともに、省力化、効率化に向けた環境づくりを進める。この場合、特に、中小企業の魅力づくりのための施策を推進する。また、東京圏への一極集中の是正を図る観点から、魅力ある地域づくりに向けた総合的な地域雇用対策を展開する。

第二は、高齢化、女子の社会進出など労働力供給構造の変化に対応しつつ、多様かつ柔軟な雇用システムの確立を図り、職場、家庭、地域社会における生活のそれぞれが充実し、全体としてバランスのとれた豊かな勤労者生活の実現に努めることである。

このため、労働時間の短縮を進めるとともに、個性を尊重した雇用管理の促進、労働者の安全と健康の確保、育児休業制度の定着や介護休業制度の普及などによる職業生活と家庭生活の両立の支援、資産形成の促進を始めとする勤労者福祉対策の充実を図る。また、高齢者の雇用就業機会の確保、女子の能力が発揮できる就業環境の整備、さらには、若年者が働きがいをもてる職業生活の実現に努めるとともに、障害者の雇用の促進及び安定のための総合的な取組を推進する。

第三は、就業形態の多様化、労働移動の活発化を踏まえつつ、労働力需給調整機能の強化と労働力の質的向上を図ることである。

このため、雇用管理面での援助機能の充実を含め、職業安定機関における総合的な雇用サービスを強化するとともに、民間における効率的な労働力需給調整システムの形成を進める。また、職業能力開発の推進体制を整備し、産業の高度化を支える専門的な人材の養成、技能労働者不足への対応、さらには、労働者がその個性、創造性を発揮していくための自己啓発の促進、技能尊重社会の形成等を積極的に推進する。

第四は、国際社会の発展に積極的に貢献していくため、国際的視野に立って雇用対策を展開することである。

このため、企業の円滑な海外進出への支援や政府開発援助の活用により、海外における雇用機会の創出や人づくりへの協力を積極的に進める。また、外国人労働者問題への適切な対応を図るため、専門的、技術的分野の労働者の受入れ体制を整備するとともに、技術・技能の移転をより効果的に進める観点から、新たな研修システムとしての技能実習制度の創設・具体化を図る。

なお、こうした方針に沿った雇用対策を効果的に展開するに当たっては、多様化し、複雑化する政策課題に的確に対応できるよう、行政体制の整備に努めることが必要である。

また、今後、労働力供給制約に対応しつつ、質の高い雇用構造を実現していく上で、雇用援助、助成制度の果たす役割が大きいため、失業予防、再就職の促進等の従来の機能に加え、産業の高度化、国民生活の質の向上等を担う労働力の確保、労働者の就業ニーズに応じた質の高い雇用機会の確保等に資するよう、弾力的に見直しを行うこととする。

さらに、雇用保険制度については、本格的な高齢化、女子の社会進出など労働市場を取り巻く環境の変化が更に進むと見込まれる中で、雇用に関する総合的な機能がより有効に発揮されるよう、制度全般について多角的な検討を進める。

## 1 労働力供給制約に対応した産業、雇用構造の実現

これまでの我が国の産業、雇用構造は労働力が豊富に供給されるということを前提として形づくられてきたものであり、今後予想される労働力供給制約に的確に対応していくためには、現在のような労働力多消費型の産業、雇用構造をより少ない労働力で付加価値の高い生産、サービスを行えるような構造に変革していくことが必要である。

このため、中長期的な労働力供給の展望を踏まえ、企業の市場シェア重視、横並び的体質の見直しを進めることとあいまって、産業、雇用の高度化を進める観点から、省力化、効率化の促進、労働者がその能力を有効に発揮することができる環境の整備のための施策の充実、強化に努める。

### (1) 省力化、効率化の促進

労働時間の短縮を着実に進める中で、労働力供給制約に対応していくためには、生産性の向上が不可欠であり、これは、我が国経済社会が物価の安定を確保しつつ、活力を維持していく上においても必要なものである。

我が国が 21 世紀に直面することとなる労働力の減少という事態に備えるためには、企業のみならず、産業、地域などあらゆるレベルで、将来にわたり、計画的かつ多角的に生産性の向上を進めていくことが求められている。もとより、こうした対応は、労働強化の視点に立つのではなく、ゆとりある職業生活を実現する基盤となるものでなければならない。

個々の産業、企業においては、生産部門ではロボット化による自動化率の向上、部品の標準化、建設部門では工法の改善、機械化の推進、流通、販売部門では商品管理、物流システムの効率化、事務、企画部門では情報ネットワーク化や権限の分権化といったように、それぞれの実態に応じ、省力化、効率化を推進する体制を整備していくことが重要である。また、サービス分野においては、労働力の節約の余地がある場合が少なくないことから、労働力のより効率的な活用を図るとともに、消費者の意識改革を含め、過度のサービスを見直していく必要がある。

このため、産業、企業の実態に即した省力化、業務の効率化等のための方策についての確かなアドバイスを行える体制を整備するとともに、省力化、職場環境の改善のための投資に対する融資制度等の積極的活用を図るなど、業界、企業の自主的な取組に対する支援を強化する。

さらに、生産性の問題に関し、長期的かつ幅広い視野から調査研究を進め、生産性の向上を積極的に推進するための方策の充実に向けた検討を行う。

## (2) 産業、職業別労働力確保対策の推進

労働力供給の制約下においては、労働力が今まで以上に効率的に産業、職業間に配分されることが重要となるが、労働力の需給両面にわたる構造変化が急速に進む中においては、労働市場における市場メカニズムによる機能のみでは必ずしも円滑な調整がなされない面がある。

このため、労働力の配分が適切になされるような条件整備を進めるという観点に立って、労働力需給調整システムの整備を図りつつ、雇用管理の改善、人材育成等に向けた取組を促進するなど、産業、職業の実態に応じた労働力確保のための対策を充実する。具体的には、

看護、介護など保健医療、福祉分野においては、職務の特殊性から雇用管理面での改善の必要性もあり、また、公共的性格を有する事業も存在することから、今後、高齢化等への的確な対応を進めるためには、これらの特性に配慮し、一層労働力の確保、定着のための措置を講じていく必要がある。このため、保健医療分野においては「看護婦等の人材確保の促進に関する法律」に、また、介護・福祉分野においては「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に、それぞれ基づき、雇用管理の改善、能力の開発及び向上、さらには潜在的な労働力を含めた需給調整に関する総合的な対策を講じ、保健医療の事業及び社会福祉事業の適正な運営を図る観点からの法的措置を含めた各般の措置と併せ、これら分野の労働力の確保、定着と労働者の福祉の増進、社会的地位の向上に努める。

また、建設業については、受注生産、個別生産、屋外生産等の生産特性に伴う複雑な下請構造の存在などを背景に、不明確な雇用関係、不安定な雇用、労働条件や労働福祉の立ち後れがみられ、このことが技能労働者の不足や若年労働者の入職が少ないことの原因ともなっている。今後、社会資本の整備、住宅建設等を着実に進めていくためにも、この分野における労働力の確保が不可欠であることから、公共事業の平準化やゆとりある工期の設定等の措置と併せ、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」及び「第4次建設雇用改善計画」に基づき、建設産業の構造改善を推進するための施策と連携しつつ、建設労働者の雇用改善、建設技能労働者の確保、育成策の充実に努める。

さらに、情報化、技術革新の進展の中で、情報サービスなどの分野においてソフ



トウェア需要が急速に拡大しているが、人材の養成が追い付かず、これらの分野で将来的にも大幅な需給ギャップが生ずることが見込まれている。これらの分野は、我が国が産業の一層の高度化を進めていく上において欠かせないものであり、高度な技能及びこれに関する知識を付与する職業訓練短期大学校及び情報処理関連訓練科の整備等により公共職業訓練を積極的に実施するとともに、コンピュータカレッジにおける情報処理技能者の養成、地域ソフトウェア供給力開発事業に基づくソフトウェア人材の育成等民間のノウハウをいかした第3セクター方式などによる人材養成を重点的に進める。

これら産業、職業以外についても、今後の社会条件やニーズの変化によって需要の増大が著しく、労働力の未充足が国民生活にとって大きな影響を与える分野であって、業界、企業の自主的努力のみでは労働力の充足が困難なものについて、産業、雇用の高度化を促進する観点から、労働力不足の実態とその要因について把握、分析を行い、労働力の確保、節約に向けた対応の方向を示すとともに、省力化、効率化、取引慣行の見直し、雇用管理の改善、さらには当該業種のイメージアップの推進など労働力確保、節約に向けた業界単位の取組に対し、総合的な支援を強化する。

また、産業間、職業間の労働移動の活発化が見込まれる中で、失業という形を経ないで、労働者がよりよい雇用機会につけるよう、職業相談・紹介、職業能力開発、各種援護措置の活用等円滑な職業転換のための施策を講ずる。特に、我が国は、今後、国際分業を推進していくことが求められており、国内において経済の構造調整が円滑になされるよう積極的な雇用対策を推進する。

さらに、業種、地域における雇用状況を迅速かつ的確に把握するとともに、雇用情勢の変化に即して、各種の雇用援助、助成制度の適切な運用等雇用安定対策を機動的に推進し、失業の予防と再就職の促進に努める。

### (3) 中小企業雇用対策の推進

中小企業は、我が国の雇用、経済活動面において大きな位置を占めているが、労働時間、職場環境、福利厚生などの面で大企業に比べ格差があり、こうした規模間格差が中小企業における雇用機会を魅力の少ないものとしている。また、このような格差は、慢性的な労働力不足の原因ともなっている。

こうした実態を踏まえ、中小企業労働者が働きがいと豊かさを実感できる生活を実現するとともに、中小企業の活力を維持し、我が国経済社会の健全な発展を期するために、労働時間、職場環境、福利厚生などの面で中小企業と大企業との間に存在する格差の是正に向けた取組を推進する。

このため、中小企業における魅力ある職場づくりを通じて、労働力の確保、定着のための基盤を整備するという観点に立って、雇用管理の改善に積極的に取り組む中小企業を総合的に支援するため、「中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の

促進に関する法律」に基づき、中小企業人材確保推進事業助成金を始めとした各種支援措置の積極的な活用を推進する。

また、福利厚生改善に向けて、地域の中小企業の事業主と勤労者が共同して行う総合的な福祉推進のための事業の充実、中小企業退職金共済制度の普及促進等の施策を推進する。さらに、職業能力開発に関する情報提供、相談援助体制の整備、中小企業事業主団体の行う人材育成事業に対する助成措置の活用を図るとともに、中小企業在職者に対する多様な公共職業訓練を積極的に展開する。

## 2 労働時間の短縮等による豊かな勤労者生活の実現

すべての勤労者がその意欲と能力を十分に発揮することができるようにするためには、職場、家庭、地域社会における生活のそれぞれが充実し、全体としてバランスのとれたゆとりのある豊かな勤労者生活を実現することが必要である。こうした観点に立って、日常生活のゆとりの無さにつながっている長い労働時間を短縮し、自由時間の増大を図るとともに、個人個人の価値観、ライフスタイルに応じて、多様な選択が許容される環境をつくりあげていくため、以下の施策を総合的かつ積極的に推進する。

### (1) 労働時間の短縮の推進

ゆとりのある豊かな勤労者生活を実現するための鍵を握るものは労働時間の短縮である。労働時間の短縮は、勤労者が生涯にわたり、その能力と個性を発揮していくための自由時間を確保する上で欠かせないものであり、国際社会との調和を図る観点からも積極的に取り組まなければならない課題である。

このため、完全週休 2 日制の普及、年次有給休暇の完全取得・連続休暇の普及拡大、さらには所定外労働の削減等を促進するための施策を積極的に展開し、計画期間中に年間総労働時間 1800 時間を達成することを目標とする。

具体的には、労働時間法制全般についての見直しのための検討を踏まえ、労働基準法の改正により、早期に週 40 時間労働制に移行するとともに、中小企業が行う省力化投資等への支援措置を積極的に推進し、実態として、計画期間中に大部分の業種において週 40 時間労働制を実現する。また、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」に基づく施策を推進し、企業レベルはもちろん、産業、地域などあらゆるレベルにおいて労働時間短縮のための自主的な取組が円滑に行われるよう、そのための環境整備を図る。

完全週休 2 日制については、取組の遅れている中小企業における普及促進を図るため、指導援助のための施策を推進する。また、国家公務員との均衡の下で、地方公務員についても早期の導入に努めるとともに、学校の週 5 日制についても、家庭や地域社会の受け入れ体制、学校施設の開放等諸条件を整えつつ、その段階的な拡大を図る。年次有給休暇については、計画的付与制度の一層の活用を図りつつ、連続休暇の普及促進等により、その完全取得を促進する。

所定外労働については、臨時的、緊急的なものに限るという意識の徹底を図るとともに、所定外労働を削減する観点から割増賃金率の引上げについて具体的に検討する。特にホワイトカラー層の適正な労働時間管理を促すとともに、研究開発職など労働時間管理が困難な職種について裁量労働制の普及を図る。また、時間外労働協定の適正化指針に基づく指導を推進する。

## (2) 多様な働き方を可能にする条件整備

個人の価値観やライフスタイルが変化する中で、働き方に対する考え方も多様化が進んでいる。多様な選択が許容されることは、生活の豊かさのための基礎的条件であることから、働き方を選択できる条件を整備していくことが強く求められている。

このため、個人個人が家庭や地域社会との調和を図りつつ、いろいろな働き方が選べるような多様かつ柔軟な雇用システムを確立することが重要である。そのためには、多様な働き方に応じた人事管理制度を構築していくことが不可欠であり、これまでの年功的な集団的人事管理から、個別的人事管理へと転換を図る必要がある。

労働者の就業ニーズはライフステージに応じて変化するものであり、いろいろなニーズに即して、普通勤務のほか、フレックスタイム制、短時間勤務、さらには在宅勤務など多様な勤務時間、勤務形態が用意されることが望ましい。こうした観点に立って、企業が個性を尊重し、家庭や個人の事情に配慮した人事管理を適切に行えるよう、柔軟かつ多様な就業・勤務形態、フレックスタイム制などの普及促進を始めとする総合的な相談援助体制を整備する。さらに、労働者の就業意識の変化や企業を取り巻く環境変化に対応した人事管理制度の在り方について幅広く研究を行うとともに、具体的な改善手法の開発、情報の収集及び提供機能の強化を図る。

なお、労働者が充実した職業生活を送れるようにしていく上で、首都圏を中心とする長い通勤時間、通勤混雑の問題や子供の人格形成、家庭生活にも影響を及ぼす単身赴任の問題など解決すべき諸問題が存在することから、これらの問題への対応の在り方について、幅広い視野から検討を進める。

また、近年の技術革新や高齢化の進展等に対応し、労働災害が多発する業種等における労働災害防止対策を充実する。さらに、いわゆる成人病を有する労働者や仕事に伴う疲労やストレスを感じている労働者の増加等に対応して、職場における心身両面にわたる健康保持増進対策を進めるとともに、快適な職場環境の形成を推進する。

## (3) 職業生活と家庭生活の両立の支援

労働者がその能力を有効に発揮し、充実した職業生活を営むためには、育児や家族の介護などの責任を負うことによって職業生活の継続が困難にならないよう支援していくことが重要であり、育児休業制度の定着や介護休業制度の普及が不可欠である。

このため、「育児休業等に関する法律」の円滑な施行を図ることとし、特に、同法の適

用が3年間猶予されている中小企業における育児休業制度の早期導入に向け、奨励措置を活用しつつ、計画的な啓発指導を進めるとともに、育児休業者の代替要員の確保対策を強化する。なお、育児休業を取得する労働者に対する経済的援助の在り方について検討を行う。

また、高齢化、核家族化の進展に伴い、家族の介護の負担が労働者にとって大きな問題となっていることから、介護に関する企業内福祉制度についてのガイドラインに沿って、介護休業制度等の普及促進に全力を挙げるとともに、必要に応じ法制化を含めた有効な普及対策の検討を進める。

これら施策が効果的に機能し得るようにするためにも、企業内保育所を含め保育施設等の整備を図るとともに、育児、介護等に関する情報、サービスの提供機能の充実に努めるなど、職業生活と家庭生活を両立しつつ就業を継続する労働者や出産、育児により一定期間職業から離れた後、再就職を行う労働者の就業支援策を推進する。

#### (4) 勤労者福祉の充実

これからは、労働者が自由時間を有効に活用し、いきいきと暮らしていける環境をつくりあげるとともに、その資産形成を促進していくことが重要な課題である。

このため、職業生活の節目節目において職務から一定期間離れ、心身のリフレッシュが行えるよう、勤労者福祉施設の整備など環境を整えつつ、リフレッシュ休暇制度の普及を促進する。また、文化や福祉などの分野におけるボランティアの意義の高まりに対応し、ボランティア休暇の普及促進など勤労者がボランティア活動に参加し得るような環境整備を図る。

さらに、地価の高騰が土地を持つ者と持たざる者との間に資産格差を生み出していることから、地価対策を始めとする総合的な土地政策等の推進と併せ、特に本格的な高齢化社会に対応して勤労者の住宅の取得を含む資産形成を促進するため、勤労者財産形成促進制度を充実する。

### 3 本格的な高齢化への対応

本格的な高齢化社会を迎えつつある我が国において、高齢者がその職業生活において長年にわたり培ってきた知識、技能等をいかして、生き生きと活躍できるよう、労働力供給構造の変化も考慮しつつ、これまでのように若年労働力が豊富に供給されることを前提にした雇用の在り方を変えていくことが必要である。

このため、高齢者が多様な就業ニーズに即して高齢期の生き方を選択し、かつ、安心して生涯を送ることができるような雇用就業システムを計画的、段階的に構築していくこととし、必要に応じ法的整備の検討を含め、以下を重点とした高齢者雇用就業対策の充実、強化に努める。

### (1) 65歳までの継続雇用の推進

我が国の雇用慣行の長所をいかしつつ、企業内において高齢者の経験や能力を活用して雇用を維持するシステムを形成していくことが重要であることから、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に定められた定年延長指導等の行政措置の強力な推進により、平成5年度までに60歳定年の完全定着を図るとともに、60歳定年を基盤として、働くことを希望する高齢者全員が65歳まで継続して働くことができる雇用システムの確立を図るため、その関係施策の推進に努める。

この場合、勤務延長、再雇用等継続雇用制度の一層の普及に向けての体制を整えるとともに、継続雇用制度を採用する場合における賃金・人事管理制度の在り方、職務再設計、職場環境の改善等のための方策に関し検討を進め、これらについての総合的な相談、援助機能の強化、高齢者雇用関係助成制度の活用を図る。

また、高齢者は体力、健康、資産などに個人差がみられ、就業ニーズも多様化していることから、勤務時間の弾力化や勤務形態の多様化を図り、短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、在宅勤務などの多様な勤務形態による雇用の場の確保に努める。さらに、高齢者の職域を拡大するとともに、安全で働きやすい職場を確保していくために必要となる機器及び作業システムの研究開発を積極的に進める。

### (2) 再就職の促進のための環境整備

企業内における継続雇用の推進と同時に、高齢離職者が早期にそのニーズに見合った雇用の場に再就職できるような環境の整備に努めることが重要である。

このため、高齢離職者について、その早期再就職を促進するため、事業主による再就職のための援助を推進するとともに、雇用職業情報の積極的な提供や総合的な相談を行うための体制を整備すること等により、高齢者の労働力需給調整システムの整備とその機能の強化を図る。この場合、高齢者の多様な就業ニーズに対応して、短時間勤務など多様な就業形態での就職を可能とするような職業紹介、相談援助の一層の充実を図るほか、求人者指導の強化等によりできる限り年齢条件の緩和に努める。

さらに、高齢者向けの訓練科の増設を図るとともに、事業主・事業主団体、各種学校等への委託訓練、高度な技能及びこれに関する知識を追加して付与する高年齢者職業能力開発援助事業の実施など高齢者の多様な就業ニーズに対応した柔軟な職業訓練を推進する。

### (3) 社会参加と生活の安定への支援

職業生活からの引退過程においては、高齢者が地域社会との関わりを持ちながら、安定した生活を享受できるような諸条件の整備を図ることが重要である。

このため、多様な就業ニーズに応じて、退職後の臨時・短期的な就業やボランティア活動を含め、高齢者の地域社会への幅広い参加が可能となるよう必要な相談、援助等を

充実するほか、在職中から退職後の生活設計等に向けて十分な準備が行えるよう援助を進める。特に定年退職後等における臨時、短期的な就業の場を提供するシルバー人材センターについては、ホワイトカラー層も含め利用しやすいものとするなど一層の充実を図る。

さらに、職業生活からの円滑な引退にも配慮しつつ、総合的な生活設計に対する支援を進めるため、公的年金を補完する企業年金制度の普及・充実、勤労者財産形成年金貯蓄制度の普及促進を図るとともに、公的年金制度については、給付と負担との均衡に配慮し、高齢者の就業意欲に及ぼす影響を含め、高齢期の就業と所得のバランスの確保の観点から、検討を進める。その際、雇用と年金の連携を確保しながら、被用者年金の老齢年金の支給開始年齢を段階的に引き上げていくこと等の見直しを行う。

#### 4 女子の能力が発揮できる就業環境の整備

女子の職場進出は様々な分野において進んでいるが、なお、企業の中においてその能力が十分いかされていなかったり、就業希望を持ちつつも、労働市場に参入できない層がかなり存在する。今後、労働力供給の伸びが鈍化する中で、我が国経済社会を支える働き手として女子に対する期待がこれまで以上に高まることが予想されることから、女子の就業意欲にこたえるためにも、働きやすい就業環境の整備が必要となる。

このため、個々の女子労働者が能力を十分に発揮できるよう、職業生活と家庭生活の両立を支援するための施策と併せ、雇用における男女の均等な機会及び待遇の確保、女子労働者の再就職に関する援助、パートタイム労働に関する就業環境の整備等の施策を推進する。

##### (1) 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等

男女の均等な機会及び待遇を確保し、女子が能力を発揮していくことのできる環境整備を進めるため、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」の一層の周知徹底のための啓発活動を展開するとともに、適切な相談、援助及び指導を積極的に推進する。さらに法の趣旨に沿って、企業における雇用管理が円滑に進められ、女子労働者の能力の積極的な活用及びその能力の十分な発揮を可能としていくために、女子の雇用管理の改善や女子労働者の能力発揮のための環境整備等に関する情報やノウハウの提供によるきめ細かな援助を推進する。

これとともに、女子自身の職業意識の一層の向上を図るため、講習の実施、情報提供その他の啓発に努めるとともに、女子を受け入れる職場を始め社会一般が女子の能力について正しい認識を持つよう、意識啓発を行う。

さらに、企業の雇用管理の実態の把握、問題点の分析を行い、法の趣旨を一層徹底させるための有効な方策について、必要に応じ法令、指針の見直しも含め幅広い検討を行う。

労働基準法上の母性保護を除く女子保護規定については、労働時間を始めとした労働条件等の労働環境、女子が家事・育児等のいわゆる家庭責任を負っている状況、女子の就業と家庭生活の両立を可能とするための条件整備の状況等を的確にとらえ、男女同一の法的な枠組みの整備を視野に入れて検討を行う。

また、妊娠又は出産後も継続して勤務する者が増加していることから、女子労働者の妊娠中及び出産後における健康の保持のための施策の充実に努める。

なお、今後、女子の働く意欲と能力の発揮が社会全体の活力を維持する上においても今まで以上に重要となることから、女子が基幹的な労働力として社会に位置付けられるよう、女子の労働と企業内諸制度、公的制度等の関係について各方面にわたる観点から研究を行う。

## (2) 女子労働者の再就職に関する援助

出産、育児等のため退職した女子は、育児等が一段落した後、再び職業に就くことを希望することが多いが、再就職を希望する女子のニーズに合った就業が必ずしも円滑に行われているわけではない。

このため、再就職を希望する女子に対しては、情報提供、相談援助、職業能力開発等総合的な援助を推進する。具体的には、婦人就業援助事業の整備やレディス・ハローワーク事業の強化を図るとともに、女子の多様な就業ニーズに応じた機動的な公共職業訓練や再就職準備サービス事業を実施する。また、助成制度の活用を図りつつ、女子再雇用制度の一層の普及促進に努める。なお、再就職後も女子労働者が安定した職業生活を送れるよう、支援の在り方について検討を行う。

## (3) パートタイム労働に関する就業環境の整備

就業環境が多様化する中で、女子を中心にパートタイム労働者の増加がみられるが、パートタイム労働に対するニーズは、今後さらに需給両面にわたり拡大することが予想され、中長期的な労働力需給の動向等を踏まえると、パートタイム労働はますます重要な就業形態になるものと考えられる。

このような中で、労働者の有する能力の発揮を積極的に促進する観点からも、パートタイム労働に関心を有する層に対するきめ細かな相談援助体制の整備・パートバンク・パートサテライト等による需給調整機能の強化、パートタイム労働者に係る雇用管理の改善の促進、職業能力の開発及び向上、パートタイム労働指針の徹底等総合的な対策について、必要な場合には法的整備の検討を含め、一層の推進を図る。

## 5 若年者の働きがいのある職業生活のための対応

近年、若年者の勤労観が多様化し、個人生活の重視とともに、やりがいのある仕事を求めるなど職業生活と個人生活の両立を志向する傾向がみられるが、このような職業意

識の変化の中で、若年者の離転職が増加している。離転職は、より良い雇用機会を求め、より良い就業行動としてそれ自体を否定的にとらえる必要はないが、その実態をみると、イメージ重視の職業選択がなされたり、適職の選択についての計画性に欠ける場合が少なくない。こうした離転職が繰り返されることとなると、職業能力の形成という点でも悪影響を及ぼすこととなり、本人はもとより、社会全体にとっても人的資源の大きな損失となる。

若年者が明日の時代を担う貴重な人材であることを考えれば、彼らが仕事に対して誇りと生きがいを持ち、仕事を通じて自己実現や社会への貢献を実感できるような配慮が必要であることから、以下に重点を置き、若年者の雇用対策を積極的に推進する。

#### (1) 適切な職業選択のための条件整備

若年者が自己の適性や能力を的確に把握し、それに基づき主体的に職業選択ができるよう、働くことの意味や職業、産業の実態についての理解を深めさせることが必要であり、このため、中学、高校など学校教育の早い段階から職業教育や進路指導の充実を図る。

また、適切な職業選択を可能とするため、職業安定機関と教育機関等の連携の下に、仕事の具体的内容、キャリアコースなどに関する正確かつ豊富な情報を提供する体制を整えるとともに、職業指導の充実、強化や専門家によるカウンセリング体制の整備を図る。

なお、ボランティア活動などについても、社会参加の機会として積極的にとらえ、これを側面的に支援する。

#### (2) 個性に応じた雇用管理の促進

入職後は、若年者が自己の創造性を発揮し、仕事に対して誇りと生きがいを持てるような職場環境をつくる必要がある。このため、計画的かつ体系的な能力開発の機会を確保するとともに、企業が個人個人の有する能力を適切に評価し、個性やニーズに応じた雇用管理を行えるよう、相談、援助の充実に努める。

なお、いわゆるフリーアルバイター、第2新卒者、高校中途退学者などについても、複線型の進路選択が確保されるよう、企業の採用方針の見直しを促すとともに、職業指導の充実、再教育の機会の確保を図る。

長期的に若年労働力は大幅に減少することが見込まれており、若年者の雇用問題が極めて重要となることから、以上のような施策の推進に加え、今後とも、若年者の職業意識とそれへの対応の在り方について調査、研究を行い、具体的方策について検討する。

### 6 特別な配慮を必要とする人達への対応

#### (1) 障害者の雇用対策の推進



働く意欲と能力を有するすべての障害者がその適性と能力に応じ、雇用の場が確保され、健常者ととともに自然に働けるような社会の実現を目指し、障害者の雇用の促進及び安定のための対策を総合的かつ計画的に推進する。

このため、雇用を取り巻く社会環境の整備とあいまって、法定雇用率が達成されるよう雇用率制度を適正に運用する。

障害の重度化に対応し、一般雇用への促進を図るため、職域を拡大するとともに、短時間勤務等の多様な勤務形態の促進、働きやすい職場環境の整備に努める。また、第3セクター方式による重度障害者雇用事業所の設置の促進並びに重度障害者を多数雇用する事業所の設置及び育成を図る。なお、重度身体障害者の範囲の見直しや一般雇用が困難な障害者の職業的自立の在り方について必要な検討を進める。

精神薄弱者の雇用の促進等を図るため、能力開発等条件整備対策を推進するとともに、助成金の活用等により、精神障害者の雇用促進を図る。

加えて、すべての障害者の雇用の安定を図るため、雇用継続のための助成制度等を活用するとともに、その職業的自立を促進するため、職業指導、職業訓練を始めとする職業リハビリテーションを一層充実する。この場合、障害者が暮らしやすい社会の実現に向け、障害者の生活の場に近い地域レベルにおいて、福祉施設や養護学校等と連携した職業リハビリテーションなどが行われるよう、施策の一層の充実を図る。

## (2) 地域改善対策等の推進

地域改善対策対象地域住民の雇用問題に関しては、若年層を中心として常用雇用者の割合が上昇する等の改善がみられているものの、差別意識の解消がなお十分な状況とは言い難く、依然として就職差別がみられること、中高年齢層を中心に臨時、日雇等の不安定な就労状態にある者の割合が高いこと等解決すべき問題が残されている。

このため、「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」に基づき、事業の公正な運営にも十分留意しつつ、就職差別の解消、中高年齢層を中心とする不安定就労者の職業の安定を最重点に、新規学卒者に対する職業指導、一般求職者に対する職業紹介、不安定就労者に対する知識・技能の付与、公正な採用選考システムを確立するための事業主に対する啓発・指導、職業訓練の受講促進等の施策を講ずる。

また、ウタリ雇用対策としては、きめ細かな職業指導、職業訓練、職業紹介等の就職援護措置を実施する。

## (3) 中国引揚者とインドシナ難民の雇用対策の推進

中国引揚者及びインドシナ難民については、特に、言葉や生活習慣の相違等により、職場への適応が困難な場合が多いことから、日本語教育、生活指導等を行う関係機関との連携の下に、職業相談、職業訓練、職業紹介等の就職後援措置を推進する。

## 7 魅力ある地域づくりへの対応

首都圏を中心とする大都市圏においては、経済、情報を始め多岐にわたる機能が集積し、雇用機会が豊富である一方、地方とりわけ過疎地域においては、産業、雇用機会が不足し、若年労働力を中心に人口の流出が進んでおり、そのことがさらに当該地域における産業の発展を阻害する要因となるなど地域間格差は依然として大きい。

いわゆる東京一極集中を是正し、国土の均衡ある発展を図る上で、労働力需給の地域間における不均衡の解消は極めて重要な課題である。このため、魅力ある地域づくりに向けて、人口規模や産業構造、就業構造など地域の特性を踏まえ、地域振興政策等との連携の下に、総合的な地域雇用対策を推進する。

### (1) 地域の特性に応じた雇用対策の推進

雇用機会そのものが量的に不足している地域については、地域自らが創意工夫をこらし、特色ある雇用開発のプランづくりが行えるよう必要な援助を行うとともに、事業所の設置、整備を行う者に対する助成措置の効果的な活用を図り、企業の地方移転や新事業の展開等を通じて地域における雇用機会の創出に努める。

また、農山漁村等の過疎地域については、国土保全の観点も配慮し、地域の活性化、雇用構造の改善に資する方策について検討する。

量的には雇用需要が確保されているものの、労働者にとって魅力ある雇用機会が乏しいことから、若年者を中心とした人口の流出がみられるなどの問題を抱える地域については、質の高い雇用環境を整備する視点に立って、住宅、教育、福祉、文化など生活環境の整備とあわせて、地域の発展を担う人材の確保・育成・定住を促進するための施策を体系的に推進する。

### (2) 人材の地方還流の促進

いわゆる U ターン志向に対応するとともに、諸機能の多極分散化を進める観点から、人材の地方還流を円滑に推進することが重要となっているため、U ターン希望者及び U ターン採用希望企業に関する情報を収集、整理し、利用者に対する情報提供や職業相談、紹介を効果的に推進する。さらに、地方自治体と連携をとり、住宅、福祉を始めとする生活関連の総合情報を幅広く提供できるような体制を整備する。

また、人材の地方還流を促進する上で、企業の地方分散の果たす役割が大きいことにかんがみ、企業の地方移転に係る一層の支援策についても検討を進める。

## 8 労働力需給調整システムの整備

労働力供給の制約が強まる中にある以上、これまで以上に、労働力の需要と供給の円滑な調整を通じて、需給のミスマッチの解消に最大限の努力を傾注していく必要がある。今後は、就業形態の多様化、労働移動の活発化を踏まえつつ、労働力供給のニーズに即した

質の高い雇用機会を提供していくという観点に立って、従業上の地位の変更をも含めた産業間又は職業間の移動や就業希望者の労働市場への参入の円滑化を図ることが重要となる。

このため、公共及び民間部門が相互に連携をとりつつ、国全体としての労働力需給調整機能がより有効に発揮されるよう、労働力供給制約下における需給調整システムの整備を進める。

#### (1) 職業安定機関における総合的な雇用サービスの強化

職業安定機関においては、地域の労働市場における中核的な役割を十分果たせるよう、関係機関との連携を密にしつつ、雇用職業情報の提供を含めた労働力需給調整機能の強化等総合的な雇用サービスの展開を図る。

とりわけ、これからの需給調整については、労働力供給制約の下で、求職者の多様な就業ニーズに事業主の求人条件を合わせていくという考え方を基本において、従来以上に企業の雇用管理面への指導・情報提供機能を強化する。

また、情報化の進展、就業形態の多様化等の下で、意思決定が困難となっている求職者への対応等求職者の態様に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介の充実を図る。

加えて、本格的な高齢化への対応、魅力ある地域づくりへの対応等職業安定機関に課せられている各種政策課題に対処するため、事業主等に対する指導、各種団体との連携の強化、助成金支給業務の効果的実施を図る。

さらに、こうした労働市場の変化等を背景とする行政需要の多様化と増大に的確に対応するため、行政体制の整備に努める。

#### (2) 民間における労働力需給調整システムの整備

民間部門における労働力の需給調整システムは、職業紹介事業、労働者の募集、労働組合等の行う労働者供給事業及び労働者派遣事業により構成されているが、近年の経済社会の急速な変化の中で、人材スカウト業など従来のシステムでは十分に対応しきれない分野が出現するなどの動きがみられる。

このため、こうした新たな事業形態の在り方について検討し、需給両面のニーズにより的確にこたえ得る需給調整システムの構築を図る。また、労働者派遣事業、有料職業紹介事業については、労働者の雇用の安定及び福祉の向上に努めつつ、適正な運営を確保するとともに、適用対象業務や許可対象職業について随時必要な見直しを行う。

さらに、企業活動の国際化の進展の下で、研究、システム開発など専門的職業分野における労働者の国際移動のニーズが増大しており、こうした傾向はさらに高まっていくと考えられることから、国外にわたる職業紹介などが適正になされるよう必要な対策を講ずる。

## 9 労働力の質的向上のための職業能力開発の推進

労働者の多様なニーズにこたえつつ、産業、職業構造の変化の中で、経済社会の発展を支える人材の育成・確保を図るためには、労働力の質的向上のための職業能力開発が極めて重要であり、今後の長期的な職業構造の展望を踏まえ、公共、民間を通じて計画的に職業能力開発を推進していく体制を整備する。

### (1) 企業内職業能力開発と自己啓発の促進

企業においては、労働者が高度化、複合化する知識、技能を身につけ、専門性を高め得るよう、OJTとOff-JTを適切に組み合わせて職業能力開発を実施することが求められており、企業における段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、関係機関及び施設のネットワーク化を図り、職業能力開発に関する情報提供及び相談援助システムの整備を進める。

また、増大するホワイトカラー労働者を中心とした職業能力開発のための基盤を整備していく観点から、産業生涯職業能力開発システムの整備や遠隔教育訓練メディアの活用を含めた高度で専門的な教育訓練システムの形成に向けた検討を行う。

さらに、職業生活の長期化、経済社会の変化の中で、労働者自らが積極的に自己の能力開発に取り組んでいくことが重要であることから、助成制度を活用しつつ、有給教育訓練休暇その他自己啓発のための教育訓練の受講に関する休暇や休職の制度化を促進するとともに、公共職業訓練施設における職業訓練のほか、大学、専修学校・各種学校等における教育等に通じた生涯にわたる多様な職業能力開発機会の確保に努める。

### (2) 公共職業訓練施設における職業能力開発の積極的展開

公共職業訓練施設においては、職業能力開発のための総合センターとして機能するよう、事業主や労働者に対して、職業能力開発に関する情報、相談サービスその他の援助を展開するとともに、

技術革新、情報化の進展に対応したハイレベルの職業訓練

高齢者、女子、さらには障害者など多様なニーズに対応した弾力的な職業訓練等に重点を置いて、積極的な運営を図る。

このため、職業訓練短期大学校及び訓練科の整備、訓練基準の見直し、職業訓練指導員の資質の向上等訓練実施体制の整備に努める。

### (3) 職業能力評価の推進と技能尊重社会の形成

労働者が身につけた職業能力を適正に評価することは、処遇の改善・再就職の促進等を図る上において不可欠のものである。

このため、産業構造の変化に即して技能検定制度の充実を図るとともに、技能審査認定制度、社内検定制度の積極的活用等を通じて、職業能力開発の各段階に対応した職業

能力評価を総合的に推進する。

また、技能の重要性が高まる中で、職業意識の変化により、若年者を中心にいわゆる技能離れの風潮がみられることから、技能の重要性の理解の促進、技能尊軍気運の醸成のための施策を展開する。

## 10 国際化への対応

国際社会における相互依存関係の高まりと我が国の国際的地位の向上に伴い、国内の雇用問題についても国際的な視点を踏まえた対応が求められるとともに、各国の雇用対策に資するよう、国際交流、国際協力を進めていくことが重要である。

### (1) 外国人労働者問題への対応

外国人労働者問題については、我が国の経済社会の活性化や国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の労働者は可能な限り受け入れることとし、我が国経済社会等の状況の変化に応じて在留資格に関する審査基準を見直すとともに、就労実態の把握に努め、雇用管理の援助、外国人求職者に対する職業紹介、相談などの雇用サービスの充実により、受入れのための体制を整備する。

最近急増しているブラジル、ペルー等南米諸国からの日系人については、就労実態的確な把握を行うとともに、公的就労経路の確立等によりブローカーの介在を排除するなど、日系人の適正な雇用が確保されるよう環境整備に努める。

また、労働基準関係法令等に基づき、外国人労働者の労働条件及び安全衛生の確保を図るとともに、外国人労働者に関する社会保障制度を始めとする諸制度の在り方を検討する。

いわゆる単純労働者の受入れについては、雇用機会の不足している高齢者等への圧迫、労働市場における新たな二重構造の発生、景気変動に伴う外国人労働者の失業問題、新たな社会的費用の負担等我が国経済社会に広範な影響が懸念されるとともに、送出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応する。

我が国の労働力不足への対応といった視点から外国人労働者の受入れを考えることは適当でなく、労働力不足については、省力化、効率化等を推進し、労働力供給制約に対応した産業、雇用構造をつくり上げることによって対応することが重要である。

最近増加している不法就労については、関係行政機関との連携、協力の下に、人権擁護に留意しつつ、悪質な仲介業者や事業主の取締り強化、外国人雇用状況の把握のための措置など効果的な対策を講ずる。

また、技術・技能（以下「技能」という。）の移転をより効果的に行う観点から、外国人研修生に対し、一定期間の研修を経た上で、技能評価を行い、一定の水準に達したこと等を条件に、雇用関係の下で技能の熟練度を高めるための機会を提供する新たな研修

システムとしての技能実習制度（仮称）の創設・具体化を図る。これに際しては、制度をより実効あるものとするよう、客観的かつ公正な公的スキル評価システムの確立、財団法人国際研修協力機構の体制の整備、労働関係法令的的確な適用を行うとともに、公共職業訓練施設等の活用等必要な相談、援助体制の充実に努める。さらに、技能実習終了後、研修生が身につけたスキルが現地で十分いかせるよう、フォローアップに努める。なお、この制度が実質的な単純労働者の受入れや不法就労者の増加につながることはないよう、その適正な運用を図るため、受入れ枠及び滞在期間の限定、帰国担保など適切な管理のための措置を講ずる。

## (2) グローバルな企業活動への支援と国際協力

国際分業の観点から、産業の高度化を進めつつ、海外直接投資、輸入の拡大を促し、海外における雇用機会の拡大に積極的に貢献していく必要がある。

とりわけ、海外直接投資は現地における雇用機会の創出のほか、雇用の代替を通じて我が国の労働力供給制約の緩和に資するとともに、相手国へのスキルの移転を可能とし、人材育成に寄与するという多面的な効果を有している。このため、企業の海外進出が現地との調和に配慮しつつ円滑に行えるよう、必要となる現地の経済、労働関係情報の収集、提供、国際化要員の育成に努める。また、国内における外資系企業に対しても、人事労務管理等に関する相談及び援助に努める。

我が国は、今後、諸外国の雇用問題の解決に積極的に協力していくことが求められており、開発における女性の役割の重要性にも配慮しつつ、労働分野における幅広い国際交流を積極的に推進するとともに、現地における職業訓練施設の設置・運営、研修生の受入れ、専門家の派遣等を通じて人づくりなどへの協力を進める。さらに、今後は、とりわけ、開発途上国を始めとして現地における雇用機会の創出に資するよう、雇用開発面での国際協力を積極的に推進するとともに、政府開発援助や海外直接投資などによる現地雇用の創出効果についての評価方法について検討する。