

はじめに～基本認識～



年齢や性別、正規・非正規社員、雇用形態の如何にかかわらず、やりがいのある仕事、多様な価値観に見合った働き方がもたらす個々人の活性化と、企業の絶えることのない発展は相互に関連しており、これらが真に調和することで持続可能な安定した社会が実現する

P.1

多様な働き方の尊重～非正規社員の働きがいや安心感を充足するために～



多様な働き方を無くすことは時代の要請に応じておらず、むしろ非正規社員としての働きがいや安心感を充足していくことが大切である

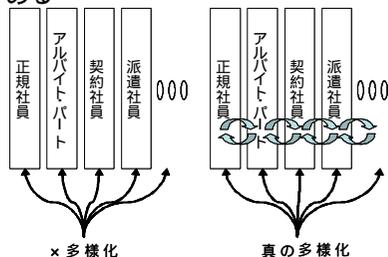
P.10～P.15

課題と人材活用の方向性～「多様な個人」の「多様な働き方」を尊重する～



「多様な一人ひとり」が、「多様な働き方」をするということを認め、選択し、社会における適材適所が実現されながら、安心して活力ある人生を楽しむことが必要である

・真の多様化とは、ただ単に雇用形態が多様化するだけではなく、個人が働き方を変えたいと思った時にその機会があることである



P.2～P.9

【基本方針】

- (1)雇用形態にかかわらず、貢献度に応じた賃金を実現する
- (2)能力開発とステップアップのしくみを用意する
- (3)最低限の生活の安心を確保する
- (4)フリーターに積極的に正規社員へ門戸を広げる

【補足】

派遣社員：派遣元・先の企業は、個々人の育成やステップアップを考えよ  
業務請負：偽装請負は、請負会社だけでなく受け入れ企業の責任も厳しく問われなければならない

就業時間 日数	【雇用関係】			
	有		無	
	【期間の定め】		【指揮命令】	
	無	有	有	無
フルタイム	正規社員 (狭義の正規社員)	非正規社員	非正規社員	非正規社員
パートタイム	(パートタイム社員)	契約社員・嘱託社員	アルバイトパート	派遣社員 業務請負

【現状の課題】

- (1)少子高齢化による労働力人口の減少(労働力減少と消費力減少)
- (2)働き方の多様化が進展  
(産業構造・IT等ビジネスプロセス・ライフスタイルの変化、社会的要請)
- (3)労働需給のミスマッチが顕在化  
(就業希望とのミスマッチ、海外への業務のシフト)
- (4)格差等の社会問題が発生  
(格差の固定化、正社員の心の病、企業の不祥事)

【人材活用の方向性】

- (1)まず何より、企業が活力を向上させ雇用の機会を増やす
- (2)チャレンジの機会含め、人材の流動機会の向上を図る
- (3)多様な働き方を選択できるマッチング機能を向上させる
- (4)ワーク・ライフ・バランスを実現し、安心と自己成長が可能な環境を整備する

企業が担うこと

- ・企業は社会の成長につながる判断を
- ・長期安定雇用を実現する基盤づくりを

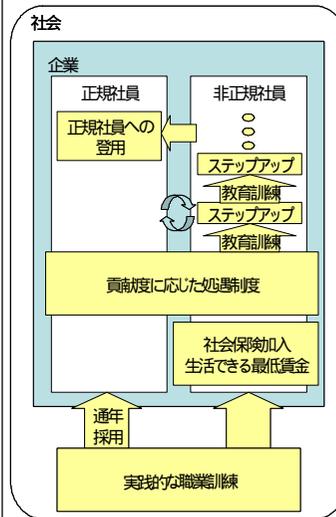
法制度が担うこと

- ・新たな価値観に対応した新規制の整備を
- ・労使自治をベースに職場の実態に合った判断が可能な制度を
- ・雇用ルールは一步一步の改善を

国・政府が担うこと

- ・雇用制度の改善にはまず国民の理解を
- ・将来ビジョンと本質の議論を
- ・真に必要なセーフティネットの整備を

【方策】



【方策1】採用：正規社員採用機会の拡大

「就職浪人者(既卒者)は新卒採用の対象者とする」  
「募集の際に、経験や年齢を問わない通年採用を拡大する」  
「紹介予定派遣やトライアル雇用を活用する」

【方策2】教育：企業内の職業能力開発の支援の充実

「採用の際に一般的な社会人としての基礎教育を提供する」  
「パソコン操作等のスキル教育や仕事のステップアップにつながる実践的なOJT等の機会を提供する」

【方策3】教育：公的な職業能力開発の支援の充実

「公的な職業能力開発の機関に、企業の人材やノウハウを提供する」

【方策4】キャリア：ステップアップ機会の提供

「非正規社員の身分のままでも、ステップアップの機会(仕事・賃金)を用意する」  
「正規社員への登用機会(優秀な者には優先的に)を義務付ける」

【方策5】安心：社会保険加入基準の緩和、最低賃金の見直し

「厚生年金・健康保険の適用基準を広げ、短時間労働者でも加入可能とする」  
「最低賃金は生活保護法との整合を図り、生活水準の実態を踏まえた見直しを行う」

## 多様な人材の活用～意欲を持つ人が働き続けることができるように～

P.16～P.22

### 1.若年正規社員の定着率を高める

若年層の雇用機会拡大と共に、定着率を高める

#### 【方策6】キャリアや働くことについて考える機会の拡大

「体験入社、OB・OG訪問会、リクルーター制度、インターンシップ制度などにより、学生が企業社会を体験できる機会を拡大する」

#### 【方策7】時間や場所の働き方の自由度を上げると共に、長時間労働を是正

「裁量労働制の拡大やいわゆる日本版ホワイトカラー・エグゼンプション等、成果で評価するしくみの導入」  
 「短時間労働正規社員制度、自宅勤務制度の充実」  
 「長時間労働の是正を経営トップや管理職が真剣に考え、効率的に仕事を進めて成果をあげる人を適正に評価するしくみの整備」

### 2.高齢者の雇用機会をつくる

一つの企業だけでなく、労働市場全体の中で雇用機会を作り、長い職業人生の途中で雇用できない企業から、真に人材を必要とする企業へ移ることができる環境をつくる

#### 【方策8】高齢者に適した職務の開発

「高齢者に適した職務を積極的に開発し、外部からの応募も受け付ける」

#### 【方策9】本格的な高齢化社会の到来に向け、定年制廃止の議論に着手

「定年制の廃止を視野に入れた法制度、企業内制度の議論を進める」

### 3.女性の就業の継続を支援する

男女共に働き、家を守るということを想定した企業の雇用のあり方が問われ、出産や育児で女性が退職せずに継続して就業できるような制度を構築する

#### 【方策10】出産、育児休暇中のサポートの充実

「育児休暇中の情報や教育の支援の充実を図る」  
 「出産・育児・介護等による退職者の再雇用制度の導入を進める」

### 4.ニートに働くことの面白さを伝える

企業が直接支援することは難しいが、就業機会を増やし前に進もうとしている人を受け止め、働くことの面白さや喜びを伝える使命がある

### 5.外国人労働者に働きやすい環境を用意する

今後の労働需給の動向を見極めながら対応していくことになるが、経済成長を維持するためには、相応の労働力を必要とする可能性も視野に入れておかなければならない外国人を雇用する企業は、企業外の生活や地域との関わりにおいても積極的に支援を行い、社会との調和を図る努力が求められる

#### (1)専門的・技術的分野の外国人労働者

・仕事のやり方や職場環境を国際標準にして受け入れる環境整備を

#### (2)単純労働分野の外国人労働者

・外国人は低賃金労働者であるという認識は改め、受入れは慎重に

#### (3)その他の課題

・日系人受入れ要件の再考を  
 ・外国人研修・技能実習制度による受入れ企業の監督を  
 ・看護・介護分野は、まず働きやすい環境整備を

## おわりに

P.23



・多様な人材が多様な働き方を通して活躍できる環境を作るためには、組織風土作りや、個人一人ひとりに注目した人材マネジメントが求められる。その実現に向けて、何より経営トップのリーダーシップの発揮が欠かせない。

・国際競争が激しい中、日本がこれからも豊かであり続けるためには、日本人を雇用してもなお利益が出るような付加価値の高い商品やサービスを生み出していく必要がある。そのためにも企業が人材に対する投資は重要であり、一方、個人は自己への投資が必要となる。

・人材は社会の宝である。企業は社会の構成員として、自社の利益という視点だけで従業員の育成をするべきではなく、正規・非正規といった身分に関わらず、人材の成長を支援していかなければならない社会の担い手としての自覚を持つ企業にこそ、有能な人材は集うのである。