



労働政策研究報告書 No. 63

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

## これからの雇用戦略

—誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会—

労働政策研究・研修機構

## これからの雇用戦略

—誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

石油危機以降、先進諸国では深刻化する雇用・失業問題にいかに対応していくかが、雇用政策の重要な課題となった。OECD（経済協力開発機構）が、1994年にまとめた報告書（The Jobs Strategy: Facts, Analysis, Strategies, 1994）においては、高水準の失業に直面するOECD諸国の経済構造を詳細に分析した上で、市場メカニズムを重視する立場に立った雇用創出のための戦略的政策を提言した。一方、EU（欧州連合）は、1997年以来、OECD雇用戦略に比べて社会的統合をより重視したEU雇用戦略を提示し、推進している。

我が国においても、政策の概念や方向性を明らかにした上で、中長期的観点からの雇用戦略に基づいた政策展開を行っていくことの必要性の認識が高まる中で、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に対し、所管大臣である厚生労働大臣から提示された中期目標（平成15年10月～19年3月）において、「我が国における雇用戦略の在り方」が研究課題として提示された。

これを受けてJILPTでは、プロジェクト研究「我が国における雇用戦略の在り方に関する研究」に取り組んでいる。これまで、先行事例となるOECD及びEUの雇用戦略の調査分析等を行い、2004年12月には、外部研究者等専門家の参加を得て研究会を設置し、我が国における雇用戦略及びその柱の在り方に焦点を当てて議論を行ってきた。

研究会では、中・長期的視点に立ち、雇用・就業に係る政策を立案する際の基本的方向性について議論が行われたが、本報告は、その議論の成果に基づいて、雇用戦略の在り方に関する考え方を中心に当機構研究員が取りまとめたものである。将来の激しい国際競争下の多様な知恵の時代にあっても、誰もが社会参加し、能力を高め、我が国経済社会を豊かで活力ある明るいものとしていくための基本的な政策の方向性を示すことができたのではないかと考えている。

ご多忙な中にもかかわらず、研究会に参加し、真摯な議論を行っていただいた学識経験者、労使及び行政関係者の方々に感謝の意を表したい。

2006年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

## 執筆担当者

氏名	所属	執筆章
藤井 宏一 <small>ふじ い ひろかず</small>	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門統括研究員	第2部第3章
松淵 厚樹 <small>まつ ぶち あつ き</small>	労働政策研究・研修機構情報解析部情報管理課長 (前雇用戦略部門主任研究員)	第1部第1章, 第2章 第2部第1章, 第2章 むすび
千葉 登志雄 <small>ちよば としお</small>	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門主任研究員	第2部第4章

# 目 次

まえがき

第1部 我が国における雇用戦略の検討について	1
第1章 雇用戦略の検討の趣旨	1
第2章 雇用戦略策定の意義	4
1 これまでの政策に関する基本認識	4
(1) 経済政策	4
(2) 雇用政策	5
2 将来の雇用・就業を取り巻く環境等に関する基本認識	7
(1) 将来の社会経済環境に関する基本認識	7
(2) 将来の労働力需給に関する基本認識	9
(3) 今後求められる対応の方向性	11
3 雇用戦略策定の意義	13
(1) OECD、EU の取組から	13
(2) 雇用戦略の必要性	14
〔参考1〕戦後の経済政策と雇用政策の概要	15
1 戦後の経済政策の概要	15
2 戦後の雇用政策の概要	17
〔参考2〕OECD と EU の雇用戦略の概要	18
1 OECD 雇用戦略の概要	18
2 EU 雇用戦略の概要	20
資料 これからの雇用戦略 概念図	25
第2部 雇用戦略の目標と基本的方向性	27
第1章 雇用戦略の基本的理念・目標	27
1 雇用戦略を検討する際の留意点	27
2 雇用戦略の基本的理念	29
3 雇用戦略の基本的理念を実現するための柱となる戦略目標	31

第2章 就業促進を基盤とした全員参加型社会の構築	35
1 全員参加型社会とは	35
2 全員参加型社会を実現するための課題・対応の方向性	36
(1) 就業を通じた社会参加の促進	36
(2) 就業機会の確保・創出	40
(3) 雇用・就業のセーフティネット	42
(4) 全員が社会にかかわること及び社会全体のコミュニケーションの確保	46
(5) 地域雇用戦略	49
第3章 就業の質の確保と就業インセンティブの向上	56
1 就業の質の確保と就業インセンティブの向上の必要性	56
(1) 「就業の質」の確保と就業インセンティブの向上の必要性	56
(2) 「就業の質」とは何か	57
(3) 生産性、企業業績と就業の質	59
2 就業の質の確保と就業インセンティブの向上に向けた課題・対応の方向性	61
(1) 仕事以外の場の充実と生活の質の確保	61
(2) 多様な働き方の選択肢の確保	62
(3) 仕事と生活の調和	64
(4) 雇用の安定性と柔軟性の両立	64
(5) 労働契約ルールの特明確化	65
(6) 外部労働市場の環境整備	65
(7) 新たな雇用システムの構築	65
(8) 政策運営の基本：政策間の整合性と就業インセンティブを高める政策	66
3 仕事と生活の調和がとれた勤労者生活の実現の必要性	66
(1) 仕事と生活の調和の必要性	66
(2) 仕事と生活の調和の実現に向けた対応—個人、企業、政府の取組—	67
4 新たな雇用システムの構築の必要性	69
5 格差問題と処遇の均衡	70
(1) 格差の現状	70
(2) 格差等への今後の対応方針	73
(3) 政策対応の方向性	75
第4章 キャリア権を基軸としたキャリア形成支援	77
1 「人」が主役となる時代のキャリア形成	77
(1) 主役としての「人」	77

(2) キャリア形成の意義 .....	77
2 キャリアをめぐる環境変化 .....	78
(1) 外部労働市場に着目した環境変化 .....	79
(2) 内部労働市場に着目した環境変化 .....	80
3 「キャリア権」の構想 .....	81
(1) キャリア権の意義 .....	81
(2) キャリア権の概要 .....	82
(3) キャリア権に関わる課題 .....	84
4 個人が主導するキャリア形成の現状 .....	85
(1) 自己啓発 .....	85
(2) 職業訓練 .....	86
(3) キャリア形成支援 .....	88
(4) 職務経験を通じたキャリア形成 .....	88
(5) キャリア教育 .....	89
5 キャリアをめぐる課題・対応の方向性 .....	90
(1) 基本的な視点 .....	90
(2) 自発的なキャリア形成の重層的支援 .....	94
(3) キャリア基盤が脆弱な者に対する支援 .....	98
むすび .....	101
参考文献 .....	104
別表 成果物一覧 .....	106

