これからの雇用政策は、「全員参加の社会」の実現により、人的資本を量的に拡大すると同時に、人材育成を大幅に強化して人的資本の質の向上を図る。さらに、労働力の最適配置と雇用管理の改善によって人的資本のポテンシャルの最大活用を実現する。これにより労働力供給が経済成長のボトルネックとなることを回避するとともに、成長を牽引するイノベーションの担い手を育成する。

経済成長はそれ自体が目的ではなく、経済成長を追求する政策は、同時に、国民にとって良質な雇用、すなわち「公正の確保・安定の確保・多様性の尊重」を満たす雇用機会を保障し、誰もが仕事を通じた経済的な自立と成長を目指せる雇用社会を実現する政策であることも必要である。

仮に経済成長を達成できないまま、現在の性・年齢階級別の労働力率が変化しない、経済成長と労働参加が適切に進まない場合においては、二〇三〇年の就業者数は二〇一二年の就業者数と比較して八百二十一万人の減少となることが見込まれるが、こうした就業者数の減少は、成長に向けた大きな阻害要因となる。一方で、「全員参加の社会」の実現による若者・女性・高齢者等の労働市場への参加と経済成長が適切に進む場合では、百六十七万人の減少に留まることが見込まれる。

この雇用政策基本方針の役割は、こうした二〇三〇年までの経済社会の姿を展望した上で、当面五年程度の間に我が国が取り組むべき雇用政策の基本的な方向性について明らかにすることにある。

第一　労働市場の課題と今後の方向性

企業と労働者を結びつける「外部労働市場」と、企業内で労働者と仕事を結びつける「内部労働市場」は、相互に影響しあいながら補完的に機能し、企業の労働需要を満たすように人材を配置している。

一　内部労働市場の機能と課題

企業内部における人材の長期的な育成と安定的な雇用は、企業の競争力の源泉であり、基本的には今後も重視されるべきである。産業構造調整や経営努力を阻害するような過度の雇用維持のための支援策は行うべきではないが、甚大かつ急激な外的ショックの際の雇用維持のための公的支援は、人的資本の散逸防止、労働者の生活の安定のために引き続き必要である。

ただし、内部労働市場については、労働者の主体的なキャリアの選択や専門性の深化が重視されていない、技術革新やグローバル化などの環境変化の中で、人材の内部育成だけでは間に合わないおそれがある、また、中高年正社員が過剰だと感じている企業もあるといった課題も指摘されている。

二　外部労働市場の機能と課題

グローバル化、ＩＴ化等により事業活動の新陳代謝のスピードが速まるとともに、事業の先行きについての不確実性が高まっている。その一方で、高齢化の進展とともに、労働者の職業生涯は長期化している。

こうした中で社会全体で人材の最適配置を実現するためには、外部労働市場を通じた人材の再配置機能の強化が必要であり、そのためには、能力開発・能力評価制度の整備、マッチング機能の強化、良質な雇用機会の創出が必要である。

このうち能力開発・能力評価制度及びマッチング機能は、これからの労働市場を支える重要な「労働市場インフラ」であり、その戦略的強化が今後の雇用政策の重要課題である。

一方、良質な雇用機会の創出への政策的支援は、産業政策が牽引役となることが期待される。産業政策が、労働力供給構造に適合した良質な雇用機会の創出につながるものとなるよう、雇用政策との連携を図ることが重要である。

三　労働市場の今後の方向性

経済社会の変化に対応した労働力の最適な配置を実現するためには、企業内部の人材育成・配置・活用機能を改善するとともに、企業間の労働移動を支援する労働市場の機能強化と良質な雇用機会の創出を進め、内部労働市場、外部労働市場双方の機能の改善を図ることが必要である。

（それぞれの企業において内部労働市場と外部労働市場のベスト・ミックスを追求）

企業内部の人材育成・活用と、外部労働市場からの人材調達をどのように組み合わせるかは、それぞれの企業において決定されるものである。雇用政策としては、企業の様々な選択が可能になるよう、内部労働市場の改善のための企業の自主的努力への支援とともに、外部労働市場の活用が選択肢となり得るよう「労働市場インフラ」の整備を積極的に推進する。

また、外部労働市場の活用に向けて、企業において職務要件や労働条件の明確化などが行われることが望まれる。

第二　今後の雇用政策の基本方針

一　雇用政策の基本的考え方

㈠　社会全体での人材の最適配置・最大活用

外部労働市場の機能強化に向けて、能力開発の促進、適切な能力評価制度の整備による能力の「見える化」や、民間人材ビジネス、地方公共団体、公共職業安定所等の連携によるマッチング機能の最大化といった「労働市場インフラ」の整備を図る。

また、労働者の意欲を高め、主体性・内発性を引き出すことで、企業業績を向上させ、さらには社会全体の経済成長につなげるためには、企業が、公正で納得できる処遇や、キャリア形成に配慮した人事配置等の適切な雇用管理を行うことが重要である。

㈡　危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

労働力人口が減少する中で、働く意欲と能力のある者が参加することができるよう、それぞれに必要とされる支援を実施する。特に、社会の担い手となる若者に対して総合的かつ体系的な枠組による支援を実施する。

二　雇用政策の基本的な方向性

㈠　労働市場インフラの戦略的強化

①　人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」

（人的資本の育成ルートの多元化）

長期的な人的資本の形成を促進し、その結果、労働者の処遇の改善、企業の生産性の向上、ひいては日本経済社会全体の発展にもつながる好循環を生み出すことが非常に重要である。特に、ステップアップを目指す労働移動の増加、多様な働き方の拡大等が期待されることを踏まえれば、企業内の人材育成だけでなく、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練、中長期的なキャリア形成のための民間教育訓練等の役割も重要性を増す。

このため、企業内の人材育成も推進しつつ、職業能力を開発するルートの多元化を進めていく。

（企業内の人材育成の深化）

我が国の企業はＯＪＴとジョブ・ローテーションによる人材育成を重視してきたが、今後も、職場の実践の中で、労働者の技能形成を促すための配慮が一層広まることが望まれる。

一方、不連続的な技術革新への対応や体系的な知識の習得などＯＦＦ－ＪＴの方が効率的な場合があることなども認識し、企業は、ＯＦＦ－ＪＴへの投資にも戦略的に取り組んでいくことも重要である。また、能力開発の対象から除外されやすい非正規雇用労働者についても、意欲と能力に応じて、業務の内外でキャリアアップのための技能形成を図る機会を提供することが望まれるとともに、女性の職域拡大や管理職登用の推進といった観点からも、教育訓練を積極的に行っていくことが望まれる。

企業が自社の従業員のために実施するこうした訓練は、一義的には企業が費用を負担して行うべきであるが、費用やノウハウ不足のために教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練の支援、失業者や就職困難者などを受け入れて訓練を行う企業への支援について、強化を図る。

加えて、労働者自身に「キャリアを築く」という自覚を持たせるとともに、企業や産業界のニーズと本人の希望をすりあわせたキャリアの展望と意欲を喚起するために、キャリア・コンサルティングの普及を図る。