

若年者雇用に関する参考資料

目次

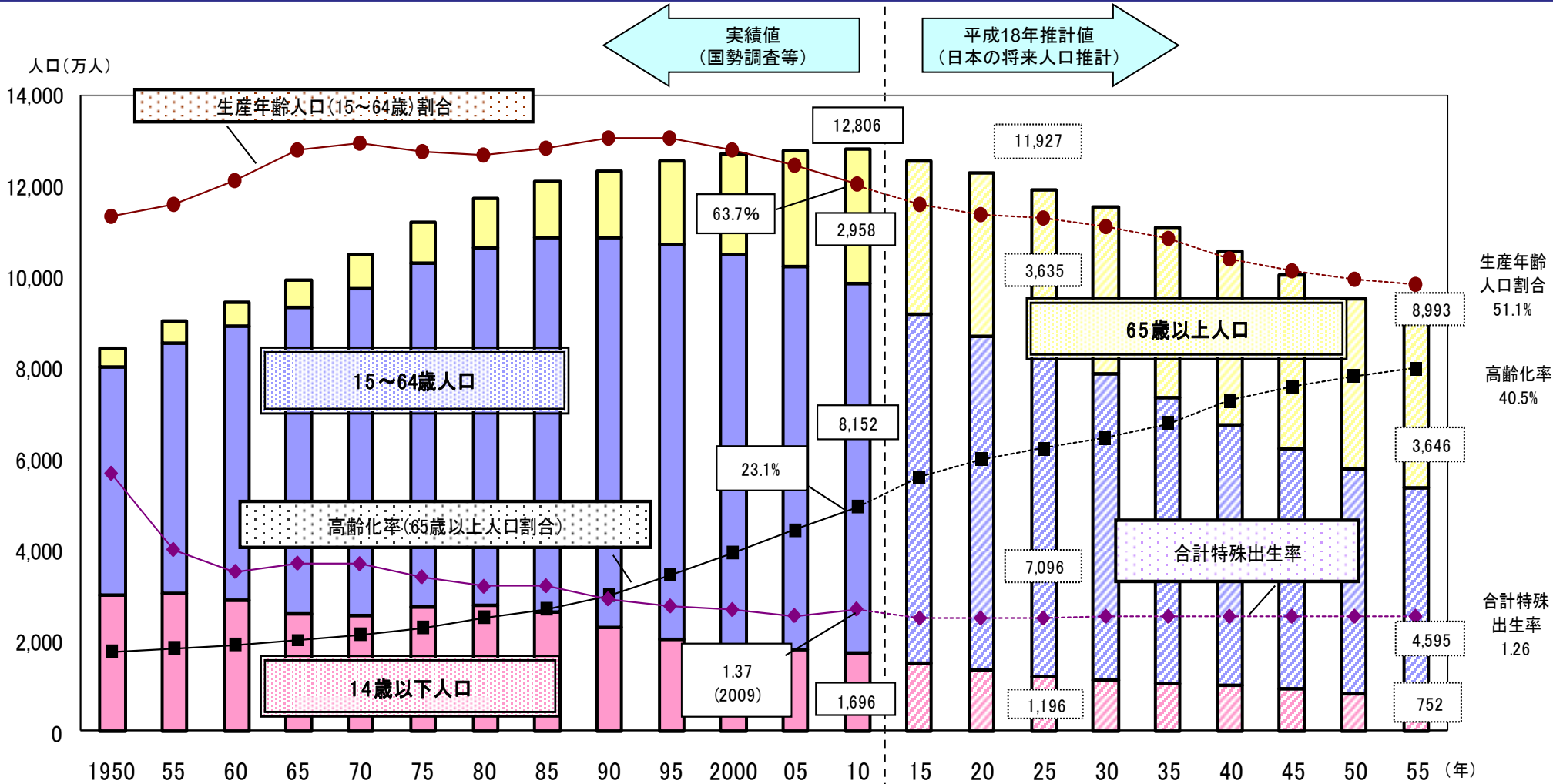
1. 労働力需給の現状及び若年者雇用を取り巻く状況	1
・我が国の人口・高齢化率の推移	2
・年齢階級別完全失業率の推移	3
・年齢階級別完全失業者数	4
・新規大学卒業者の内定率の推移	5
・新規高校卒業者の内定率の推移	6
・卒業後の状況（大学・学部卒業者）	7
・卒業後の状況（高等学校卒業者）	8
・未就職卒業者数の推移	9
・新規大学卒業予定者の就職希望率の推移	10
・フリーター等の数の推移	11
・産業構造の変化とそれに伴う若者の産業別就業者数の推移	12
・若者の就労意識等について	13
・一般労働者の年齢階級別賃金カーブ	14
2. 若年者雇用対策に関するこれまでの主な政府方針、提言等	15
・「経済財政運営と改革の基本方針2014」、「日本再興戦略」	16
・自由民主党雇用問題調査会「若者雇用対策に関する提言」（平成26年4月23日 取りまとめ）（抄）、公明党雇用・労働問題対策本部青年委員会「若者が生き 生きと働ける社会の実現に向けて」（平成26年5月7日取りまとめ）（抄）	17
・雇用政策研究会報告書	18
・「若者雇用戦略」の概要	19

3. 若年者雇用対策関連法令	20
・ 若者の範囲について	21
・ 対象者別雇用対策関係法の制定状況	22
・ 高齢社会対策基本法の概要	23
・ 障害者基本法【概要】	24
・ 子ども・若者育成支援推進法について	25
・ 男女共同参画社会とは	26
・ 雇用対策法	27
・ 青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針	28
・ 高年齢者雇用安定法の概要	31
・ 障害者雇用促進法の概要	32
・ 男女雇用機会均等法の概要	33

1. 労働力需給の現状及び 若年者雇用を取り巻く状況

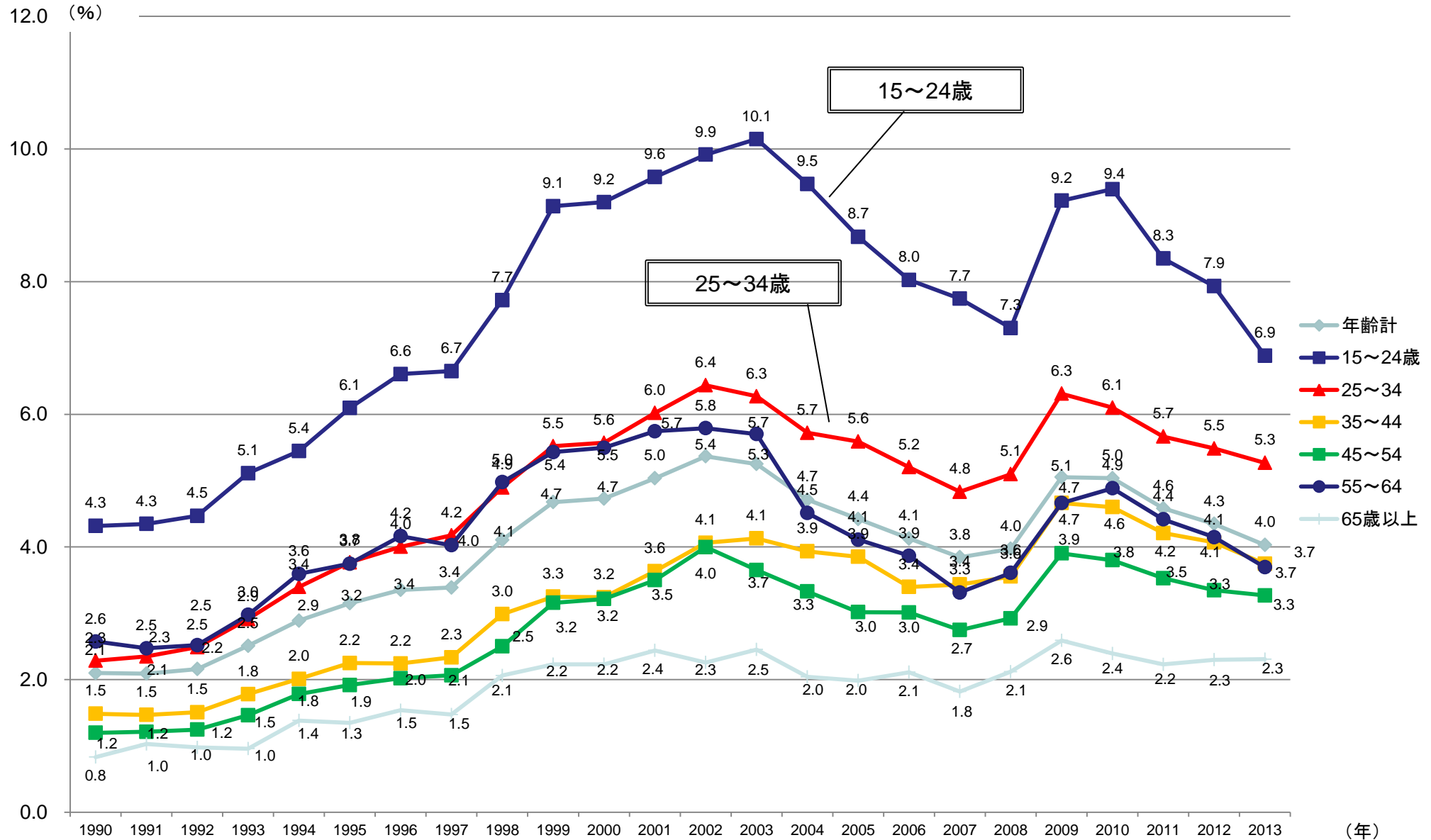
図表1 我が国の人口・高齢化率の推移

我が国の2010年人口は1億2,806万人と、近年は横ばいで推移している。
2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



(資料出所) 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「推計人口(10月1日現在)」、
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

図表2 年齢階級別完全失業率の推移



図表3 年齢階級別完全失業者の状況

失業理由別完全失業者の状況(2013年平均)

	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	(万人%) 65歳以上
非自発的失業者	90 100.0	4 4.4	15 16.7	19 21.1	19 21.1	26 28.9	7 7.8
定年または雇用契約の満了	29 100.0	1 3.4	3 10.3	3 10.3	4 13.8	13 44.8	5 17.2
勤め先や事業の都合	61 100.0	3 4.9	12 19.7	16 26.2	15 24.6	13 21.3	2 3.3
自発的失業者	96 100.0	12 12.5	30 31.3	26 27.1	16 16.7	11 11.5	2 2.1

失業期間別完全失業者の状況(2013年平均, 構成比)

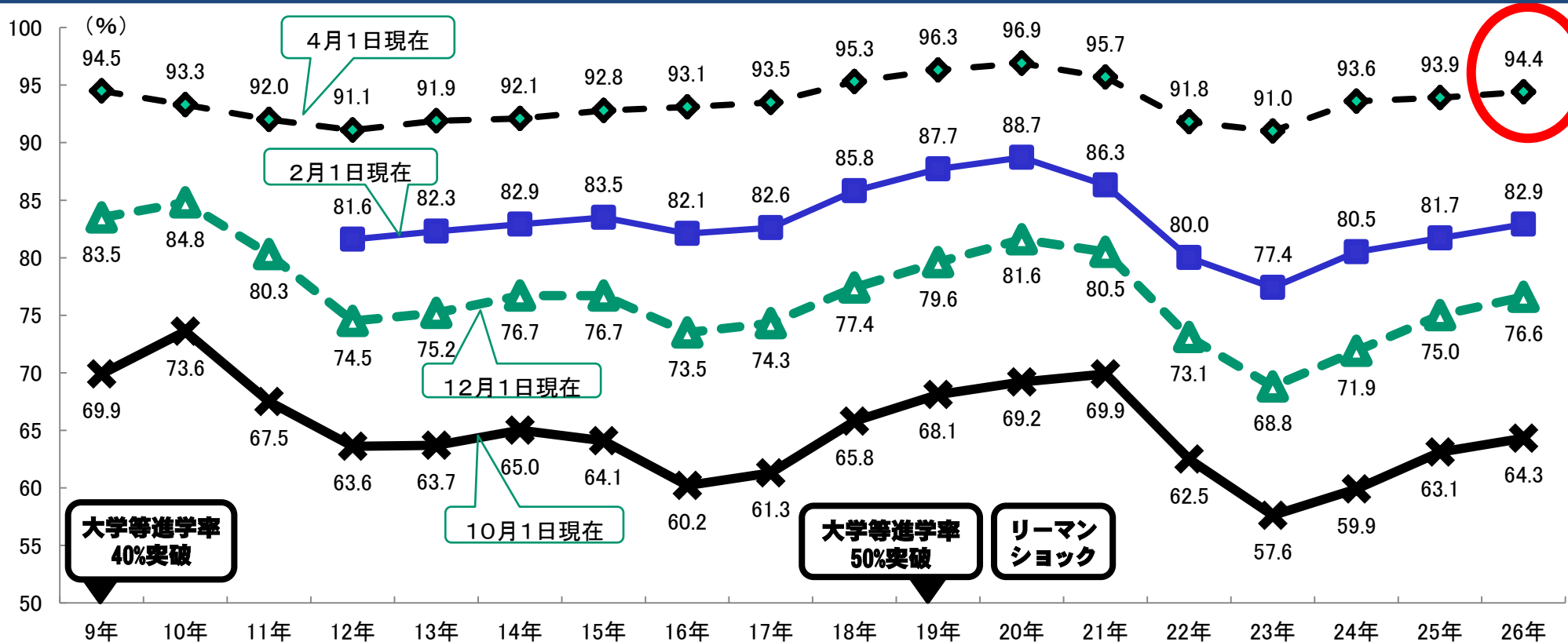
	3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上 (%)
総数	28.7	14.0	14.3	39.2
15～24歳	36.1	13.9	13.9	30.6
25～34歳	30.3	12.1	13.6	40.9
35～44歳	26.7	15.0	13.3	41.7
45～54歳	26.7	15.6	13.3	40.0
55歳以上	25.0	13.3	18.3	40.0

図表4 新規大学卒業者の内定率の推移

平成26年3月卒業の新規大卒者の就職内定率(平成26年4月1日現在)は、前年同期を上回り改善はしているものの、就職希望率が過去3番目の高水準となっており、多くの学生等があきらめずに就職活動を続けている状況である。

- ・ 就職内定率は94.4%……前年同期差は0.5ポイント増
- ・ 就職希望者数は約40万6千人…前年同期比 3.1%増
- ・ 就職内定者数は約38万3千人…前年同期比 3.7%増
- ・ 未内定者数は約2万2千人…前年同期比 6.3%減

※文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に本調査結果(就職希望率、就職内定率)を乗じて推計した数値



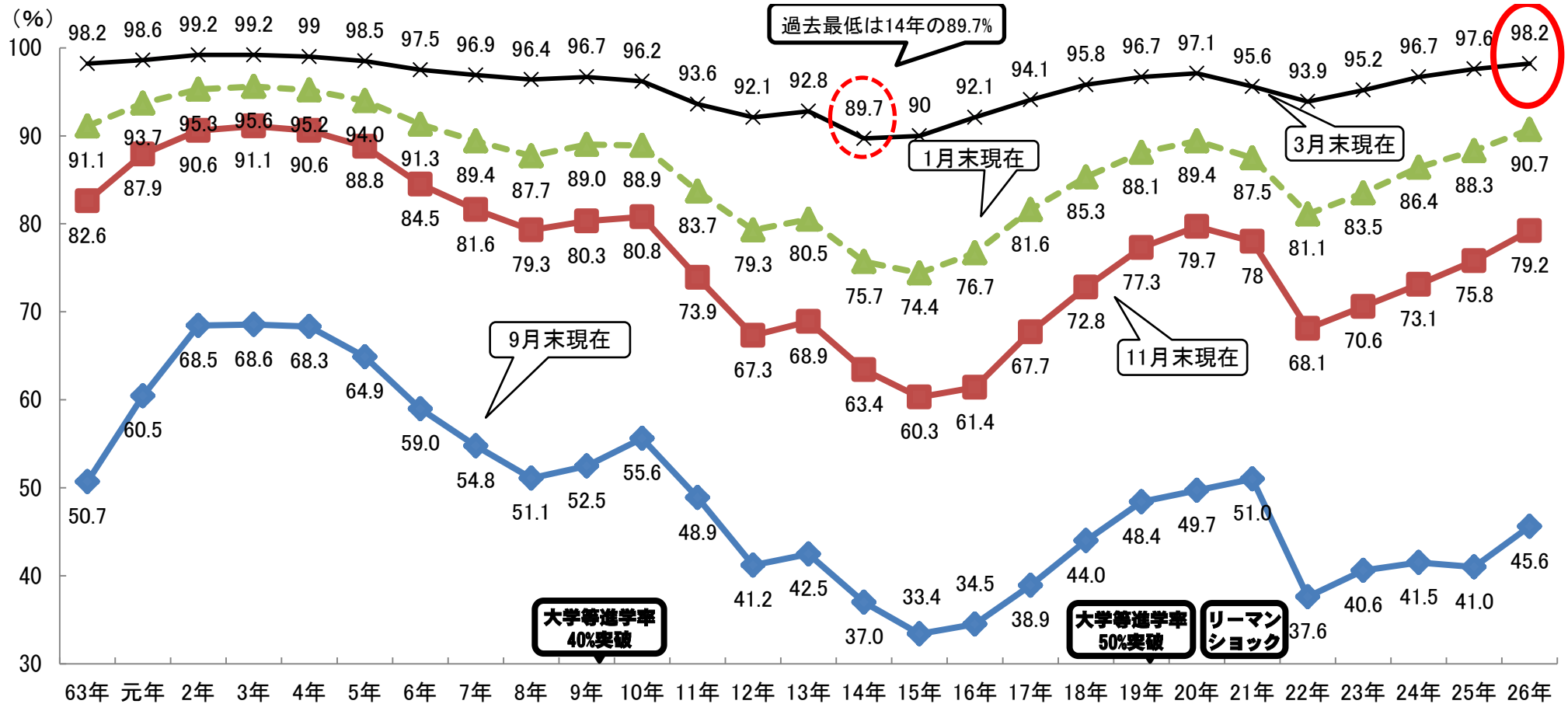
(資料出所)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」・「大学等卒業者の就職状況調査」(厚労省・文科省)

(注)内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。(各年3月卒)

図表5 新規高校卒業者の内定率の推移

平成26年3月卒業の新規高卒者の内定率(平成26年3月末現在)は前年同期を上回り、平成5年3月卒業者以来の水準となり、就職環境は改善傾向にあるものの、未就職者である3千人の生徒があきらめずに就職活動を続けている状況。

- ・ 就職内定率は98.2% ……前年同期差は0.6ポイント増
- ・ 就職内定者数は16万1千人 ……前年同期比0.3%減
- ・ 未内定者数は3千人 ……前年同期比26.5%減



(資料出所)「職業安定業務統計」(厚労省)

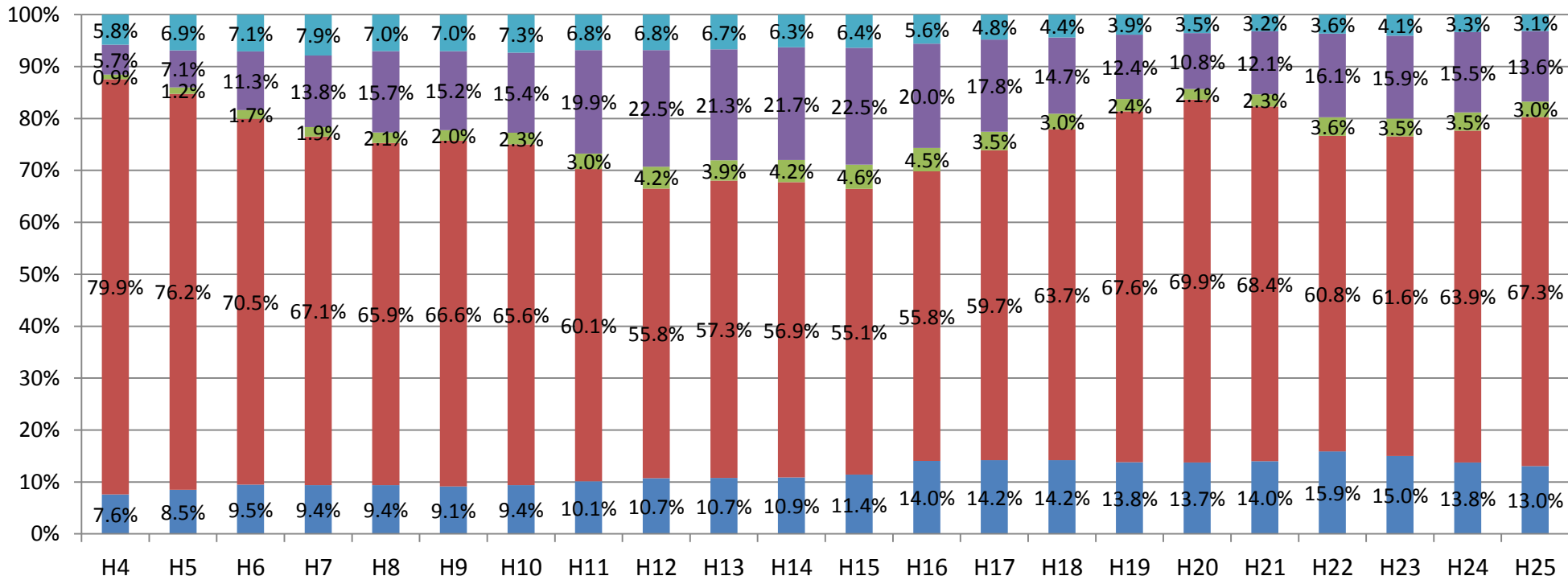
(注)当該内定率の算出における求職者数は、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数(各年3月卒)

図表6 卒業後の状況(大学・学部卒業者)

- 就職者の割合は平成15年にかけて減少した後、増加に転じ、平成18年以降は60%台で推移。
- 進学も就職もしていない者の割合は、平成12年にかけて増加した後、徐々に減少に転じたが、その後再び増加し、平成22年以降は15%前後で推移。

大学(学部)卒業後の状況(割合)

■ 進学者 ■ 就職者 ■ 一時的な仕事に就いた者 ■ 進学も就職もしていない者 ■ 不詳・死亡・その他



失業率	2.2%	2.5%	2.9%	3.2%	3.4%	3.4%	4.1%	4.7%	4.7%	5.0%	5.4%	5.3%	4.7%	4.4%	4.1%	3.9%	4.0%	5.1%	5.1%	4.6%	4.3%	4.0%
-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

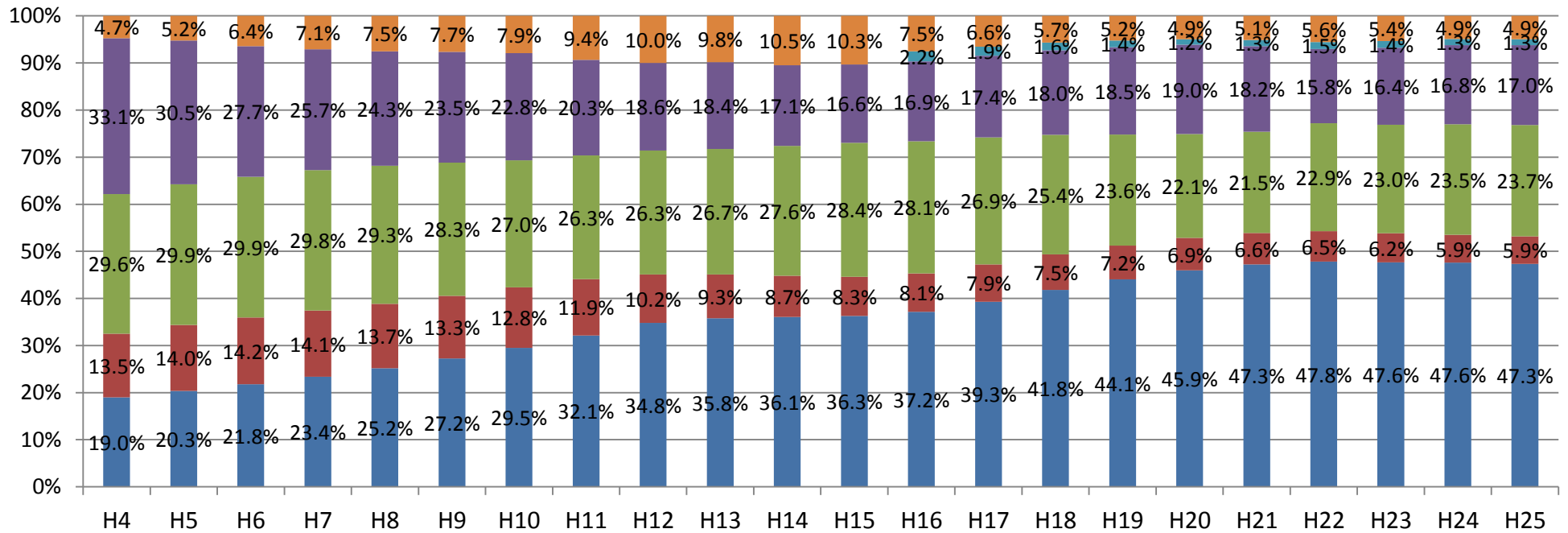
(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」

図表7 卒業後の状況(高等学校卒業生)

- 大学進学者の割合は増加傾向にあり、平成4年と比較して約30ポイント増加。
- 就職者の割合は減少傾向にあるが、平成12年以降は16～19%で推移。
- 進学も就職もしていない者の割合は、平成14年まで増加した後、徐々に減少に転じ、平成19年以降は5%前後で推移。

高等学校(全日制および定時制)卒業後の状況(割合)

■ 大学進学者 ■ 短大進学者 ■ 専門学校等進学者 ■ 就職者 ■ 一時的な仕事に就いた者 ■ 進学も就職もしていない者



失業率	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
	2.2%	2.5%	2.9%	3.2%	3.4%	3.4%	4.1%	4.7%	4.7%	5.0%	5.4%	5.3%	4.7%	4.4%	4.1%	3.9%	4.0%	5.1%	5.1%	4.6%	4.3%	4.0%

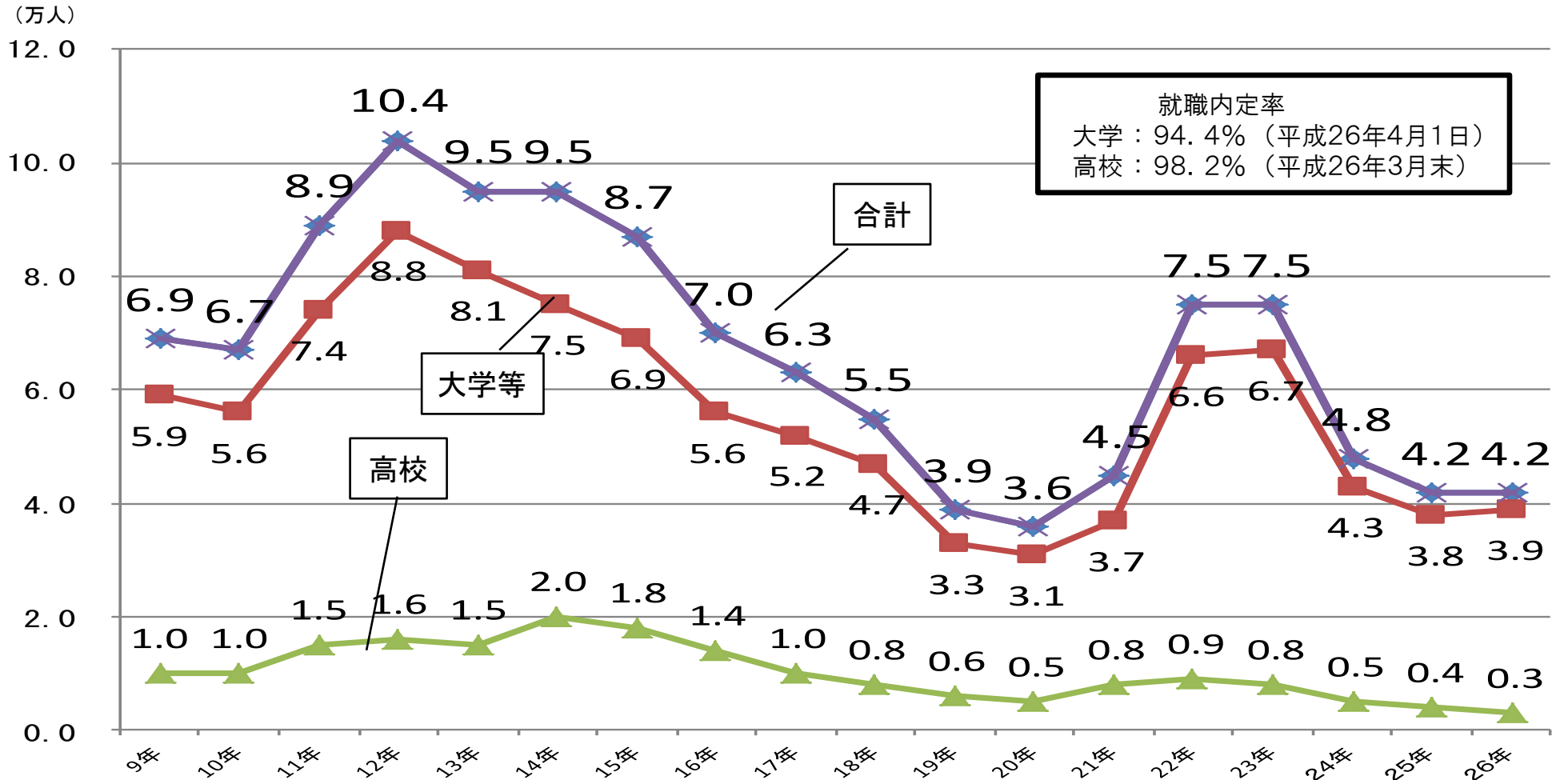
(資料出所) 文部科学省「学校基本調査」
 (注) 平成15年以前は「一時的な仕事に就いた者」の区分を設けておらず、「進学も就職もしていない者」に含めている。

図表8 未就職卒業生数の推移

○ 就職希望者のうち、就職が決まらないまま卒業する者が約4.2万人存在。

【新規大卒者等(平成26年4月1日現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:3.9万人(前年同期0.1万人増)

【新規高卒者(平成26年3月末現在)】就職希望者のうち、内定が得られていない者:0.3万人(前年同期0.1万人減)

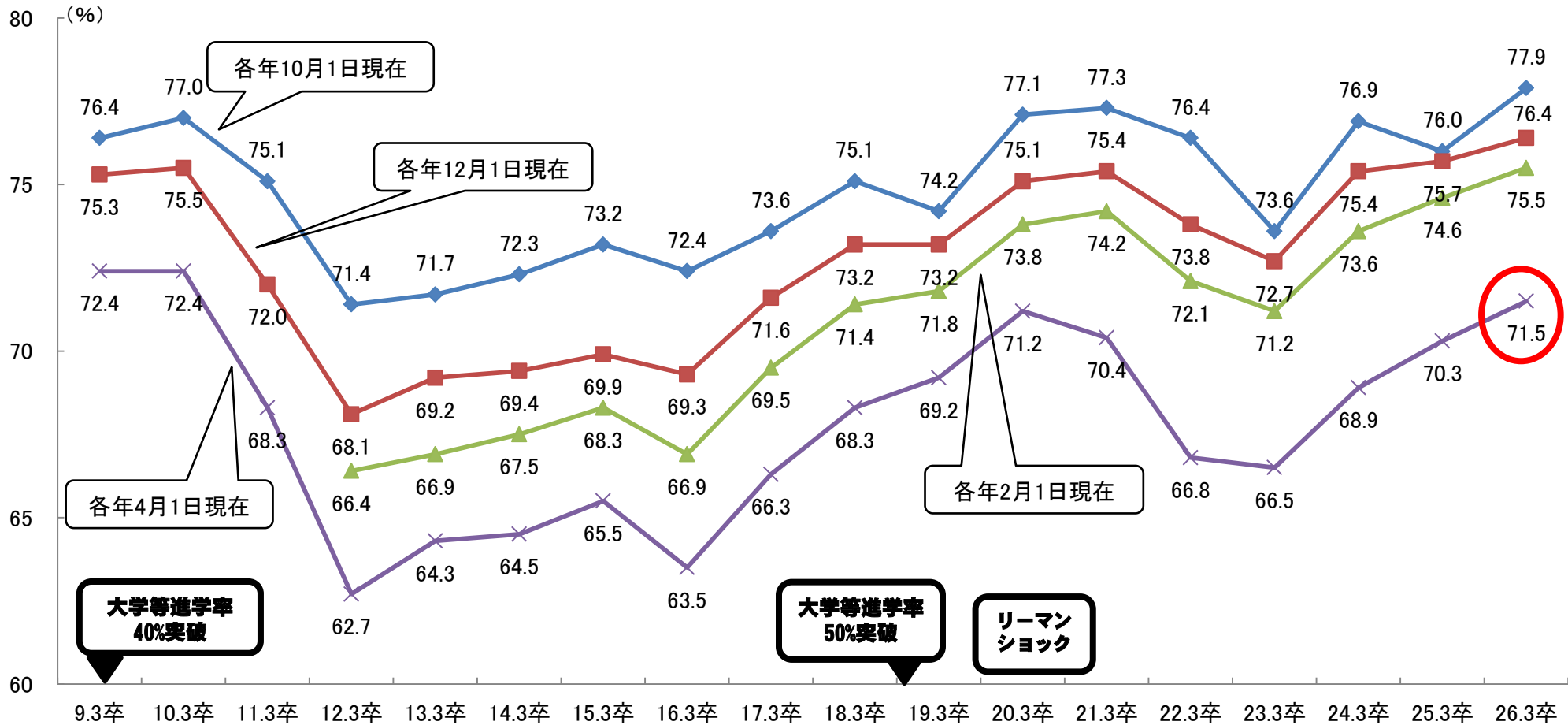


(資料出所)「大学等卒業生の就職状況調査」(厚労省・文科省)及び「職業安定業務統計」(厚労省)

(注)数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

図表9 新規大学卒業予定者の就職希望率の推移

○ 平成26年3月新規大学卒業予定者の平成26年4月1日現在の就職希望率は71.5%(前年度差1.2ポイント増)となり、調査開始以降同時期で過去3番目(平成10年3月卒業者以来)の高水準。



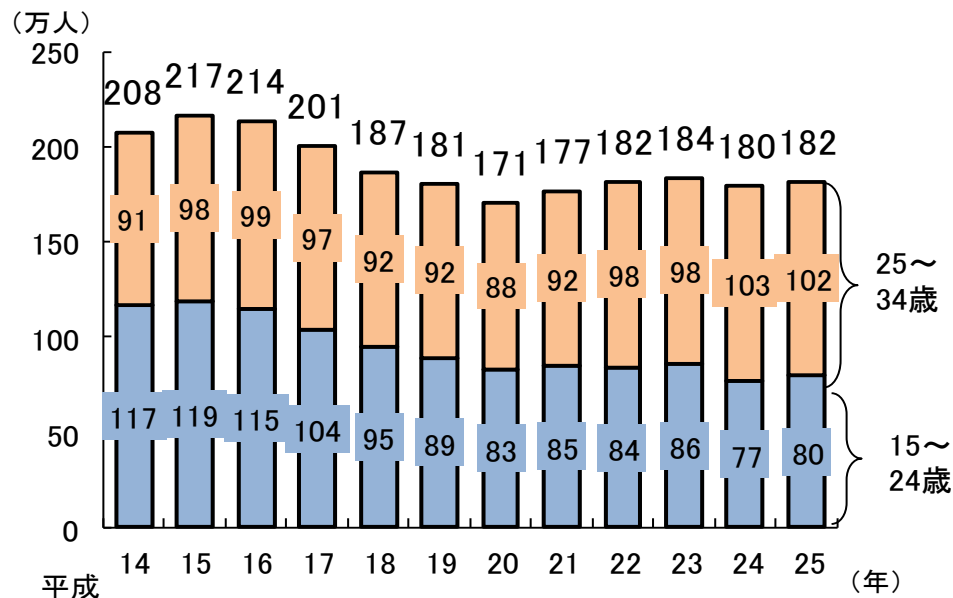
(資料出所)「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(厚生労働省・文部科学省)

(注)就職希望率は、卒業予定者数に占める就職希望者の割合。

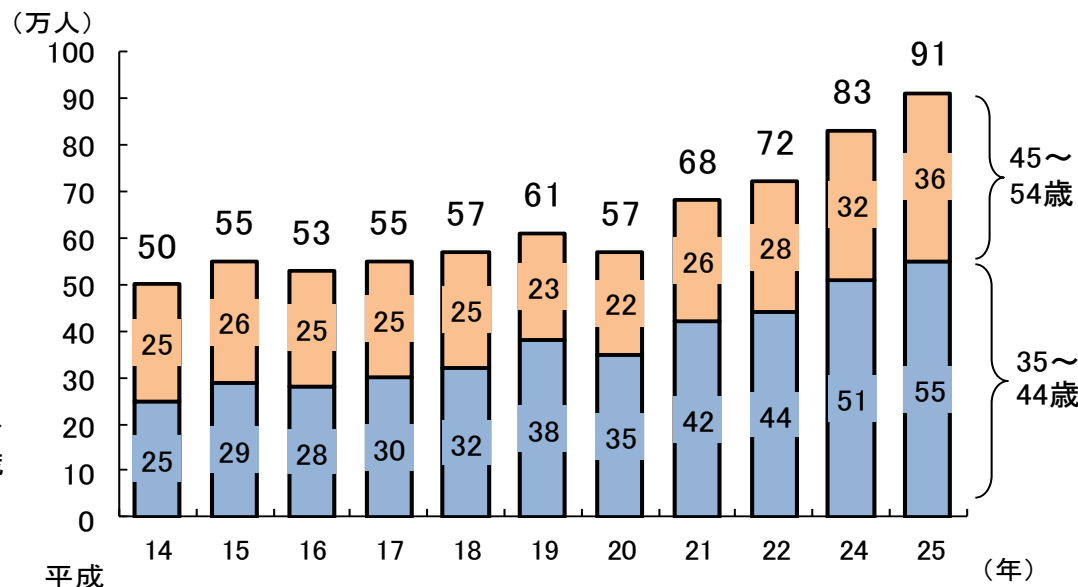
図表10 フリーター等の数の推移

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、3年連続で増加。平成25年は182万人と前年差2万人増。
- 35～54歳におけるパート・アルバイト及びその希望者は平成25年平均で91万人。前年差8万人以上の増加

フリーターの数の推移(年齢別)



(参考)パート・アルバイト及びその希望者(35～54歳)の推移



(資料出所)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇業者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

(資料出所)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注) フリーターの定義の「15～34歳」を「35～54歳」に置き換えて集計。

図表11 産業構造の変化とそれに伴う若者の産業別就業者数の推移

【「産業の構成割合の推移」について】

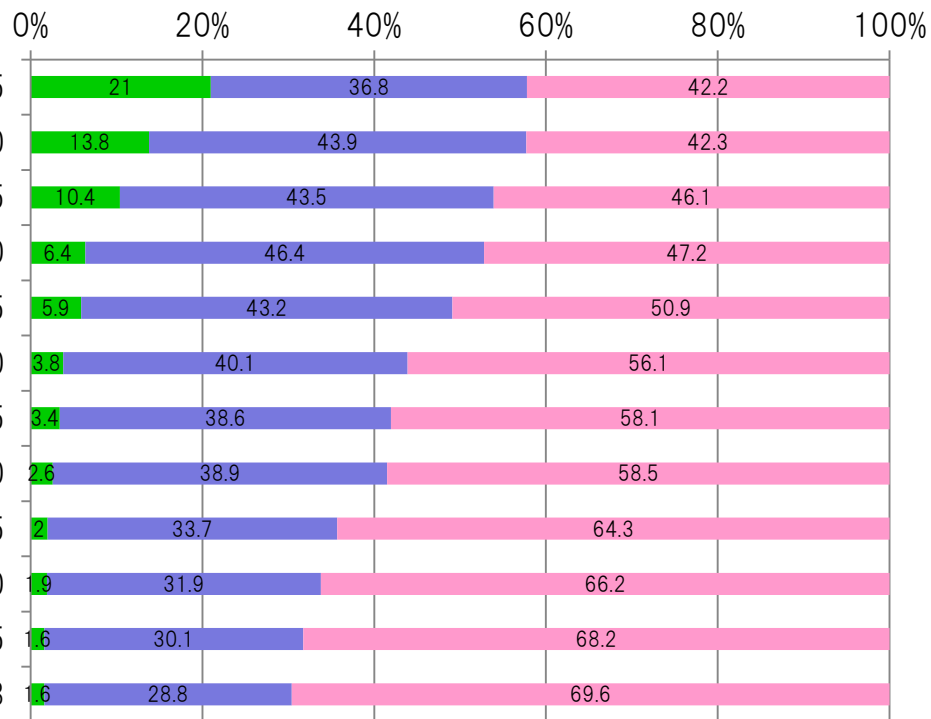
○ 第一次産業の割合は、1955年の21.0%から2008年の1.6%まで継続して低下。第二次産業の割合は、1955年の36.8%から1970年には46.4%まで上昇するも、それ以降は低下。一方、第三次産業の割合は、1955年の42.2%から2008年には69.6%まで継続して上昇。

【「産業別就業者数の推移(25～29歳)」について】

○ 1965年から1975年にかけての農林漁業作業者の減少が大きく、1995年から2005年にかけては製造業就業者の減少が大きい。一方、1975年から1995年にかけてのサービス業就業者の増加が大きい。

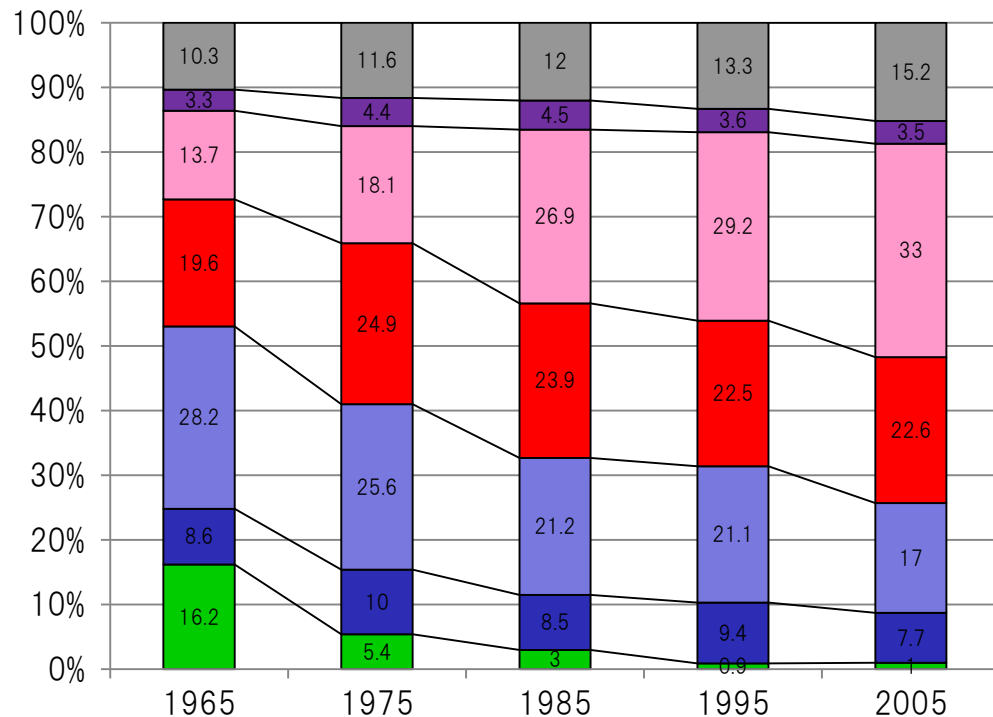
産業の構成割合の推移

■ 第一次産業 ■ 第二次産業 ■ 第三次産業



産業別就業者数の推移(25～29歳)

■ 農林漁業 ■ 鉱業・建設業 ■ 製造業 ■ 卸売、小売業
 ■ サービス業 ■ 公務 ■ その他



(注)・数値は、国内総生産のうち各産業がしめる割合。

・第一次産業(農林漁業) 第二次産業(製造業、鉱業、建設業) 第三次産業(その他)

(資料出所) 労働経済白書(平成22年)

図表12 若者の就労意識等について

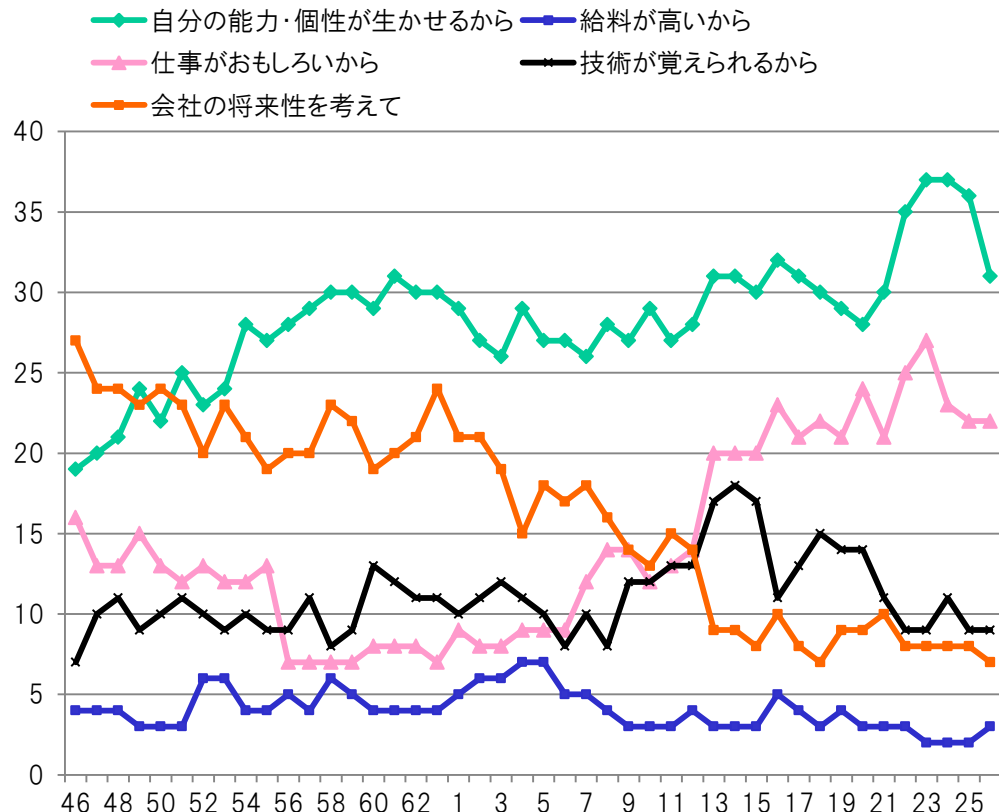
【会社の選定理由】について

○ 「会社の将来性を考えて」という環境面を重視して会社を選択する者は減少傾向にある一方、「自分の能力・個性を生かせるから」と自己の能力に注目して企業を選択する者や、「仕事がおもしろいから」と主体的に企業選択する者の割合は上昇傾向にある。

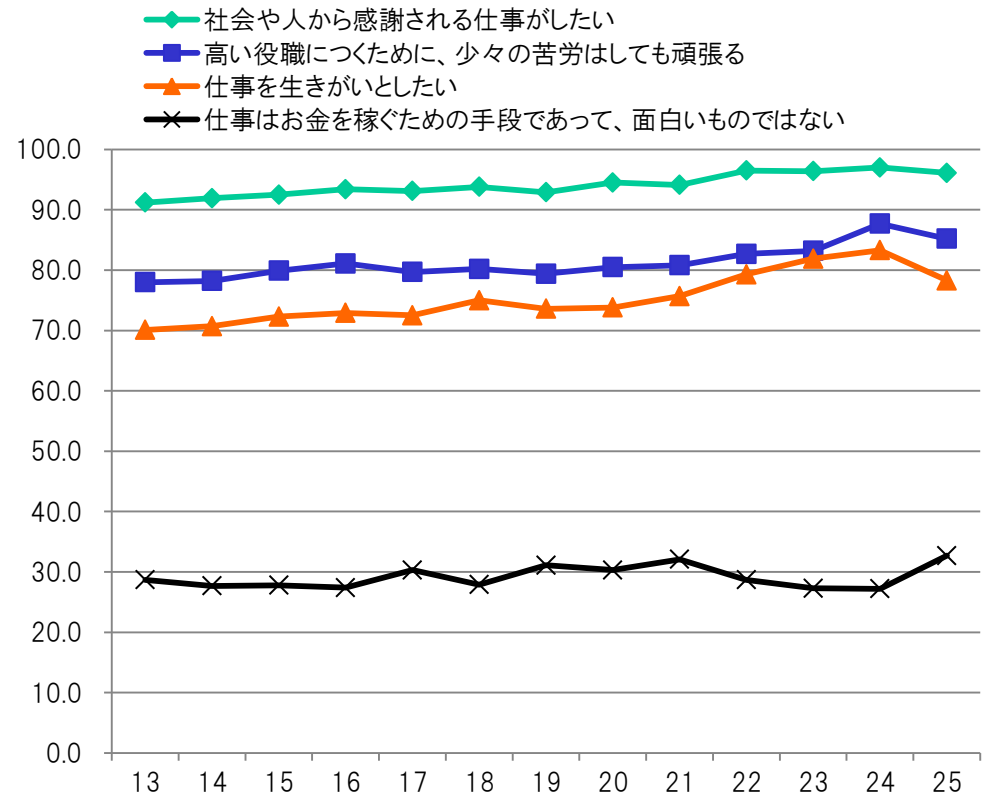
【若者の就労意識】について

○ 「社会や人から感謝される仕事がしたい」「高い役職につくために、少々の苦勞はしても頑張る」「仕事を生きがいとしたい」という高い意識を持つ若者の割合は、長期的に見ると上昇傾向にある。

会社の選択理由



若者の就労意識

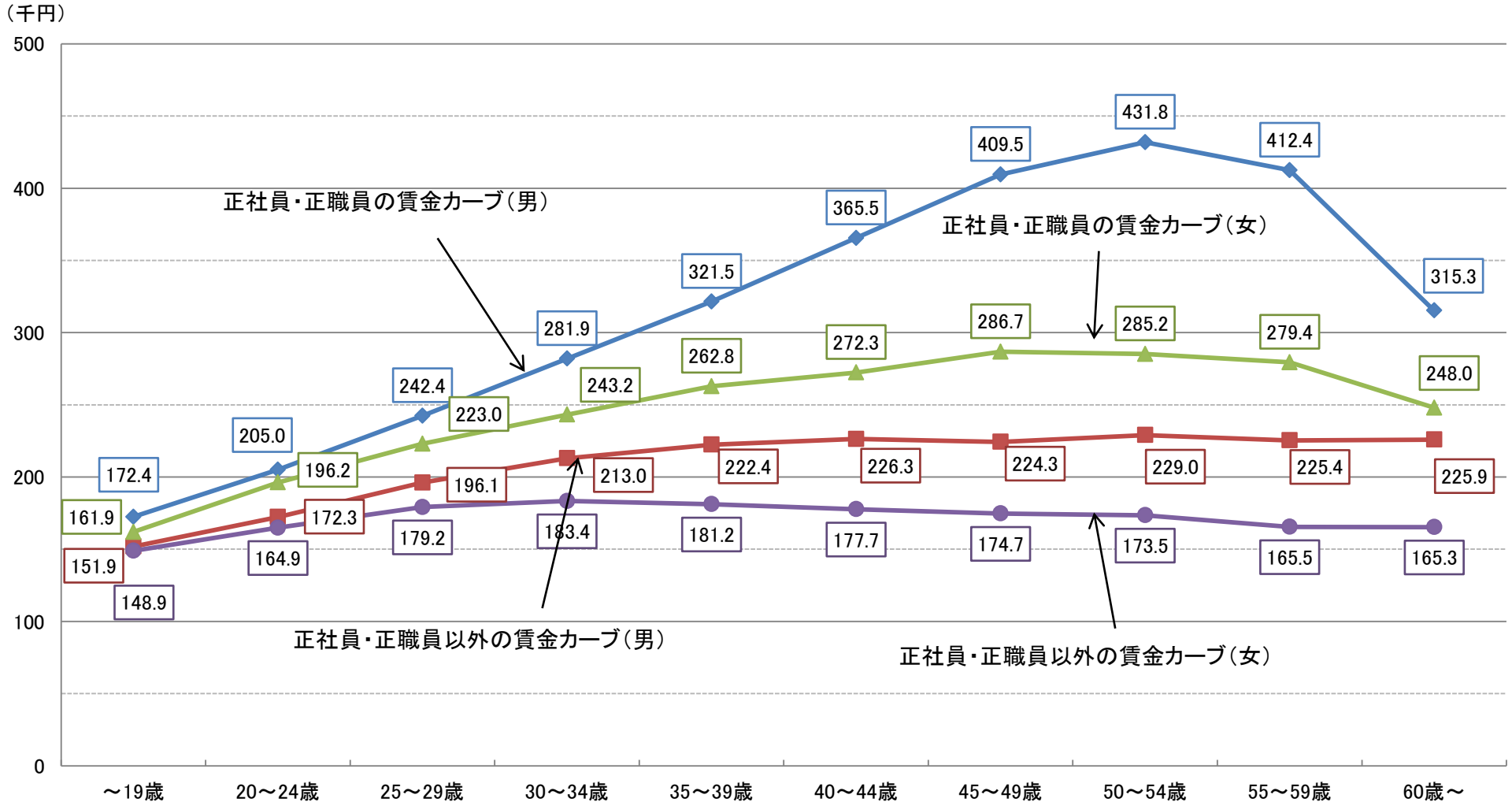


(資料出所) 日本生産性本部「働くことの意識調査」

(注) とともに企業に入社した新入社員を対象としてアンケート調査を実施している。右グラフについては、質問に対する肯定的な回答(「そう思う」「ややそう思う」の合計)の比率

図表13 一般労働者の年齢階級別賃金カーブ(月給ベース・男女別)

○ 男女別の平均賃金をみると、男性の「正社員・正職員」が340.4千円、「正社員・正職員以外」が216.9千円、女性の「正社員・正職員」が251.8千円、「正社員・正職員以外」が173.9千円となっている。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)

(注) 1) 賃金は所定内給与。

2) 正社員・正職員: 一般労働者のうち、事業所において正社員・正職員とする者。

3) 正社員・正職員以外: 一般労働者のうち、事業所において正社員・正職員以外の者。

2. 若年者雇用対策に関するこれまでの 主な政府方針、提言等

第2章 経済再生の進展と中長期の発展に向けた重点課題

1. 女性の活躍、教育再生を始めとする人材力の充実・発揮

(3) 複線的なキャリア形成の実現など若者等の活躍促進

(若者等の活躍促進、再チャレンジ支援)

労働需給が改善している現況を好機ととらえて、以下の取組を強力に進める。

若者等の活躍を促進するため、現状を踏まえた総合的な若者対策について法的整備の検討も含め強力に推進するとともに、就職・採用活動時期変更の円滑な実施に向けて必要な取組を進める。²⁵

一旦失敗するとやり直すことが容易でない現状を改善し、複層的、複線的に多様な再チャレンジの機会を確保し、一人ひとりが活躍していくことができる環境を労使など関係者で議論し整備していく。非正規雇用労働者の教育訓練機会の確保、処遇改善、不本意非正規の正規雇用化等を進める。また、起業等に繰り返し挑戦できるよう支援を充実する。…

²⁵ キャリア教育・職業教育の充実、新卒者の就職支援の強化やフリーター・ニートの就労支援の充実、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実・強化、ひきこもりに対する支援の推進等。

第二 3つのアクションプラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-2 女性の活躍推進/若者・高齢者等の活躍推進/外国人材の活用

(3) 新たに講ずべき具体的施策

ii) **若者・高齢者等の活躍推進**

人口減少社会の中で成長を実現していくためには、女性のみならず、**若者・高齢者等の活躍も一層促していく必要がある。このため、日本再興戦略に盛り込まれた各施策に加え、以下のとおり取組を進める。**

① 未来を創る若者の雇用・育成のための総合的対策の推進

就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、**以下の施策をはじめとする総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指す。**

- ・ キャリア教育の充実等により、学校段階での職業意識の醸成を促進する。
- ・ 求人条件や若者の採用・定着状況等の情報が適切に表示されるようにする。
- ・ 「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する。
- ・ 若者による地域活性化に資する、創業やUIターン等を支援する。
- ・ 企業による雇用管理改善の取組を促進する。
- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。
- ・ 「わかものハローワーク」、「地域若者サポートステーション」等の地方や民間との連携の在り方を含む総合的な見直しにより、フリーター・ニートの就労支援を充実させるとともに、正規雇用化等を進める。
- ・ 職業教育・職業訓練機会の充実等により、キャリアアップを促進する。

自由民主党 雇用問題調査会

「若者雇用対策に関する提言

－未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を－

(平成26年4月23日取りまとめ)(抄)

《提言内容のポイント》

1 若者雇用対策に取り組むに当たっての社会的基盤の整備

若者雇用に関わる機関が各々の役割・責務を明確にし、社会全体で責任をもって若者雇用対策に取り組む体制の整備(必要であれば法的整備も含む。)を行うことが必要。

2 学校での就職準備段階における職業意識の醸成・確立

- ・ キャリア教育の実施体制の確立
- ・ キャリア教育の内容の充実
- ・ インターンシップの普及拡大
- ・ 中退者等への支援の強化

3 就職活動段階での的確なマッチングの実現

- ・ 若者の誤解を招く求人条件表示への対策の強化等
- ・ 「若者応援企業宣言」事業の抜本的強化
- ・ 中小企業とのマッチングの促進等
- ・ 安定的・多様な雇用機会の提供
- ・ 学校による主体的な就職支援体制の確立
- ・ 大卒者のインターネットを通じた就職活動についての検討

4 若者の「使い捨て」を許さない社会に向けた取組

- ・ 監督指導・相談体制の充実等
- ・ 企業の雇用管理改善の取組の促進

5 産業界のニーズに対応した人材育成

- ・ 地域の人材ニーズを反映した教育・訓練の推進
- ・ ものづくり分野における中核人材の確保・養成強化
- ・ 多様な訓練機会の充実と職業能力評価制度の活用促進

6 フリーター・ニート等を減らすための取組

- ・ フリーター等を減らすための取組
- ・ ニートの早期の職業的自立支援の強化
- ・ 「地域若者支援員(仮称)」制度の創設
- ・ 「無期転換ルール」の周知等

公明党 雇用・労働問題対策本部 青年委員会

「若者が生き生きと働ける社会の実現に向けて」

(平成26年5月7日取りまとめ)(抄)

《提言内容のポイント》

1 「若者の雇用の促進に関する法律」(仮称)の制定

- ・ 若者を取り巻く関係者(家庭、地域、学校、企業、行政機関、民間団体等)の責務の明確化

2 若者が納得感のあるキャリア選択を実現できるための支援

- ・ 若者の企業選択に資する情報開示の強化
- ・ 若者が将来を見通せるような情報の開示
- ・ 若者の創業・起業支援

3 新卒者等が社会の入口で迷わないようにするための支援

- ・ 新卒応援ハローワークにおける支援体制の強化
- ・ インターネットを活用した就職活動への対応
- ・ キャリア教育の充実強化
- ・ 中退者、未就職卒業者の就職支援

4 フリーター・ニート等や不本意非正規から安定した雇用への移行支援

- ・ わかものハローワーク等での支援体制の強化
- ・ 地域若者サポートステーション事業の抜本的強化
- ・ 非正規雇用から正規雇用への移行促進

5 若者が結婚し子育てしやすくなる職場づくりに向けた支援

- ・ 若者のワーク・ライフ・バランスの改善を図るための職場改革
- ・ 若者が魅力を感じられる職場づくりの推進

6 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応

- ・ 監督指導体制の充実強化、労働関係法令等に関する学生の理解促進

7 若者が能力を高め将来を担うための支援

- ・ ジョブ・カードの活用、若年技能者の育成、多様な訓練機会の拡充

《若者関係部分の概要》

総論

- 若者は将来の我が国を支える貴重な存在。
- 在学中、就職・就労、転職の各段階で、働く意欲を失ったり、仕事から不本意に脱落しないよう、また、各自に適した能力開発に取り組めるよう、きめ細かな支援体制の早期整備が重要であり、総合的かつ体系的な対策の推進が必要。

若者の適切な企業選択・若者「使い捨て」について

- ・若者の適切な企業選択のため、離職率、労働条件等各企業の雇用管理状況の情報開示の推進、経営者の理念等判断材料となる企業情報の提供が重要。
- ・若年層を恒常的・大量に雇用し、低水準・過酷な労働条件で、キャリア・技能形成が期待できない労働を強いるビジネス・モデルは見直しが必要。
- ・若者の「使い捨て」が疑われる企業について、労働関係法令違反が確認された場合にその是正を図ることがまず必要。

学校段階での取組について

- ・学校から職場への円滑な移行のため、教育行政と労働行政の連携強化等が必要。
- ・学校段階において、将来のキャリアを見据えた進路選択ができるキャリア教育の体制整備等が必要。働く上での基本的権利を学ぶ機会を持つべき。学習は様々な職務を担う上でベースとなり、しっかりと行う必要。キャリア形成のため、キャリア・コンサルティングの充実が必要。
- ・インターンシップは非常に重要。全ての学生が参加できるよう学校が率先して取組を推進、企業も学生の受け入れを行う等、抜本的な強化が必要。インターンシップの実施について一定の水準が保たれるよう環境整備の検討も必要。

フリーター、ニート対策について

- ・無業、フリーター等について、希望者を正規雇用化する取組、不本意にフリーターとならない取組が必要。安易に無業、フリーター等の働き方を選択しないよう、まずは教育行政で対応すべき。
- ・ニートについて、「地域若者サポートステーション」できめ細かな就労支援を実施。今後とも、地方自治体をはじめ地域の関係機関のネットワークを活用し、一層の支援強化が必要。

基本方針

- 自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援
- 若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援
- 対症療法から中長期戦略へ（質の高い雇用の創出、「フリーター半減」の確実な実施 等）
- 雇用戦略対話の下に「若者雇用戦略推進協議会」を設け、施策のフォローアップ

具体的施策

※ 厚生労働省関係

機会均等・キャリア教育の充実

- 就学支援による「貧困の連鎖」の防止
学卒者訓練を受講する高校中退者・中卒者への支援
- キャリア教育の早期実施・充実
キャリア教育を効果的に企画・運用・調整する人材の養成

雇用のミスマッチ解消

- 学校とハローワークの完全連結
ジョブサポーターの全校担当制の導入、大学等へのジョブサポーター相談窓口の設置・出張相談の強化
- 中小企業とのマッチング支援
若者の採用に積極的な中小企業による「若者応援企業」宣言・ハローワークによる重点的なマッチング支援

キャリア・アップ支援

- 学校と地域若者サポートステーション及びハローワークの中退者情報の共有、アウトリーチ事業の拡充
- わかものハローワーク等の全国展開、トライアル雇用の充実
- 若者が働き続けられる職場環境の実現、非正規雇用の労働者のキャリア・アップ支援
総合労働相談コーナーの充実、非正規雇用の労働者の正規雇用転換や人材育成等に取り組む企業への支援

3. 若年者雇用対策関連法令

若者の範囲について

若者の範囲は、各施策ごとに異なり**統一的な定義は存在しない**。

1. 各種法令等による若者の年齢区分

法律の名称	呼称等	年齢区分
子ども・若者育成支援推進法	子ども・若者	法律上は規定なし ※ 法律に基づく大綱「子ども・若者ビジョン」(平成22年7月)において、以下のように定義している。 子ども:乳幼児期、学童期及び思春期の者 若者:思春期、青年期の者。施策によっては、40歳未満までのポスト青年期の者も対象。 (思春期は、中学生からおおむね18歳までの者。青年期は、おおむね18歳からおおむね30歳未満までの者。)
職業能力開発促進法	青少年	法律上の規定なし ※ 職業能力開発促進法施行規則第2条の2において、15歳以上45歳未満である者と定義している。
勤労青少年福祉法	勤労青少年	法律上は規定なし ※ 「第9次勤労青少年福祉対策基本方針」(平成23年4月)において「35歳未満」としているが、「関連する個々の施策・事業の運用上、30歳台後半の者で、35歳未満の者に準ずる課題、ニーズを抱える者については、当然、その活用を妨げない」としている。
青少年が安全に安心してインターネットを利用できる環境の整備等に関する法律	青少年	18歳未満の者

2. 主な若者雇用施策における若者の範囲

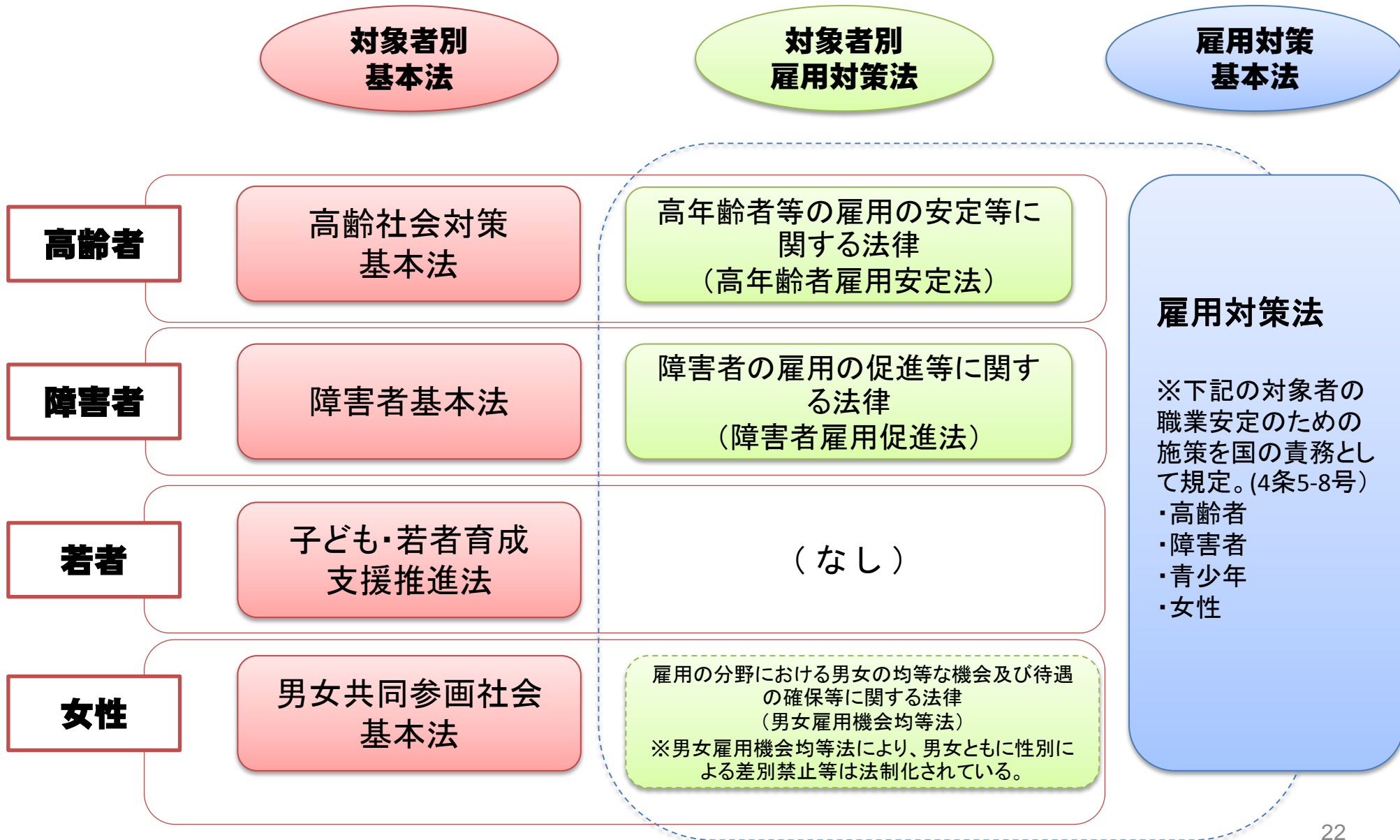
新卒応援ハローワーク:就職活動中の学生、既卒3年以内の者

わかものハローワーク:おおむね45歳未満

若者応援企業宣言事業:35歳未満

キャリア形成促進助成金(若年人材育成コース):採用後5年以内かつ35歳未満

対象者別 雇用対策関係法の制定状況



1 前文

高齢社会に対応して社会のシステムを不断に見直し、適切なものとしていく必要があることなどを規定。

2 総則

(1) 目的 (§ 1)

高齢社会対策を総合的に推進し、もって経済社会の健全な発展及び国民生活の安定向上を図ることを目的とする。

(2) 基本理念 (§ 2)

以下の社会が構築されることを基本理念とする。

- ① 公正で活力ある社会
- ② 地域社会が自立と連帯の精神に立脚して形成される社会
- ③ 豊かな社会

(3) 責務と努力 (§ 3～§ 5)

国と地方公共団体の責務、国民の努力を規定。

(4) 政府の義務

政府は、以下を行わなければならないと規定。

- ① 高齢社会対策の大綱を定めること (§ 6)
- ② 法制上の措置等を講ずること (§ 7)
- ③ 年次報告の国会提出 (§ 8)

3 基本的施策

国は、以下に関して必要な施策を講ずるものとすると規定。

- ① 就業及び所得 (§ 9)
- ② 健康及び福祉 (§ 10)
- ③ 学習及び社会参加 (§ 11)
- ④ 生活環境 (§ 12)
- ⑤ 調査研究等の推進 (§ 13)
- ⑥ 国民の意見の反映 (§ 14)

4 高齢社会対策会議 (§ 15、§ 16)

内閣府に高齢社会対策会議を置き、以下の事務をつかさどるとともに、会議の組織等を規定。

- ① 高齢社会対策の大綱の案の作成
- ② 必要な関係行政機関相互の調整
- ③ 高齢社会対策に関する重要事項の審議、対策の実施の推進

第1章 総則

1. 目的(第1条)

障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現

2. 定義(第2条)

障害者：
身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他心身の機能の障害(以下、「障害」と総称)がある者であって、**障害及び社会的障壁**により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの

社会的障壁：
障害がある者にとって日常生活及び社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行及び観念その他一切のもの

3. 基本原則(第3～5条)

- ①地域社会における共生等
- ②差別の禁止
- ③国際的協調

4. 施策の基本方針(第10条)

○障害者の性別、年齢、障害の状態及び生活の実態に応じて、かつ、有機的連携の下に総合的策定、実施
○国及び自治体は、施策の実施に当たって、障害者その他関係者の意見を聴き、尊重するよう努力

5. 障害者基本計画等(第11条)

○障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進を図る(国、自治体に策定義務)

国及び自治体の責務／国民の理解／国民の責務／障害者週間(12月3日～9日)／法制上の措置等／障害者白書

第2章、第3章 各則

医療、介護等	年金等	教育	療育	職業相談等
雇用の促進等	住宅の確保	バリアフリー(公共的施設、情報の利用)		
相談等		経済的負担の軽減		
文化的諸条件の整備等		防災及び防犯		
消費者としての障害者の保護		選挙等における配慮		
司法手続における配慮等		国際協力		
障害の原因となる傷病の予防に関する基本的施策				

第4章 障害者政策委員会等

障害者政策委員会

○任務
・基本計画に関し、調査審議し、必要に応じて総理又は関係各大臣に意見具申
・基本計画の策定に際し、総理に意見具申
・計画の実施状況を監視し、必要に応じ総理又は総理を通じて関係各大臣に勧告
○構成(30名以内)
障害者、障害者の自立及び社会参加を支援する事業者並びに学識経験者

都道府県にも審議会その他合議制の機関を設置
(市町村にも設置可能)

子ども・若者育成支援推進法について

H22.4.1施行

背景

- 有害情報の氾濫等、子ども・若者をめぐる環境の悪化
- ニート、ひきこもり、不登校、発達障害等の子ども・若者の抱える問題の深刻化
- 従来の個別分野における縦割りの対応では限界

趣旨・目的

- 子ども・若者育成支援施策の総合的推進のための枠組み整備(基本法的性格)
 - ・ 国の本部組織や大綱、地域における計画やワンストップ相談窓口等の枠組み整備
 - ・ 学校教育法、児童福祉法、雇用対策法等関係分野の法律と相まって子ども・若者育成支援施策を推進
- 社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者を支援するためのネットワーク整備

子ども・若者育成支援施策を推進するための枠組みづくり

〔国〕

〔地方公共団体〕

子ども・若者育成支援推進大綱

勸案

都道府県、市町村
子ども・若者計画
(努力義務)

策定

子ども・若者育成支援推進本部
(本部長:総理)

基本理念

国の基本的な施策等

- ・ 各関連分野における施策の総合的な実施
- ・ 国民の理解の増進等(国民運動の展開)
- ・ 社会環境の整備
- ・ 子ども・若者総合相談センターの体制確保
- ・ 年次報告の作成公表

社会生活を円滑に営む上での困難を有する子ども・若者を地域において支援するためのネットワークづくり

- ・ 関係機関等 : 各種支援の実施 状況把握、誘導、支援内容等の周知
 - 〔相談～訪問支援(アウトリーチ)、助言、指導 医療、療養 生活環境改善〕
 - 〔修学・就業 知識技能の習得 等の支援〕
- ・ 地域協議会(地方公共団体が単独又は共同で設置): 支援内容の協議、情報の交換～秘密漏洩の禁止
 - ①調整機関: 協議会の事務の総括、構成機関等との連絡調整、支援状況の把握と連絡調整
 - ②指定支援機関: 支援状況を把握しつつ、必要に応じ自ら支援
- ・ 国 : 調査研究、人材の養成、情報の提供及び助言等の支援

保護観察所、少年鑑別所(一般相談)、少年サポートセンター等

地域若者サポートステーション、合宿型自立支援プログラム実施団体、

ハローワーク 職業訓練機関 等

企業・学校

団体・NPO

保健所、精神保健福祉センター等

〔教育〕
修学支援

教育委員会等

〔保健、医療〕
医療及び療養支援

指定支援機関

連 携

調整機関

子ども・若者支援
地域協議会

〔矯正、更生保護等〕
心理相談等

誘導

子ども・若者
総合相談センター
(子ども・若者に関する
相談窓口)

子ども・若者に関する
様々な相談事項

〔福祉〕
生活環境改善

福祉事務所、児童相談所等

(就業・修学等)
円滑な社会生活

地域における子ども・若者育成支援ネットワーク
(イメージ)

※地域協議会ごとに、地域ニーズ等に応じて関係機関等により構成

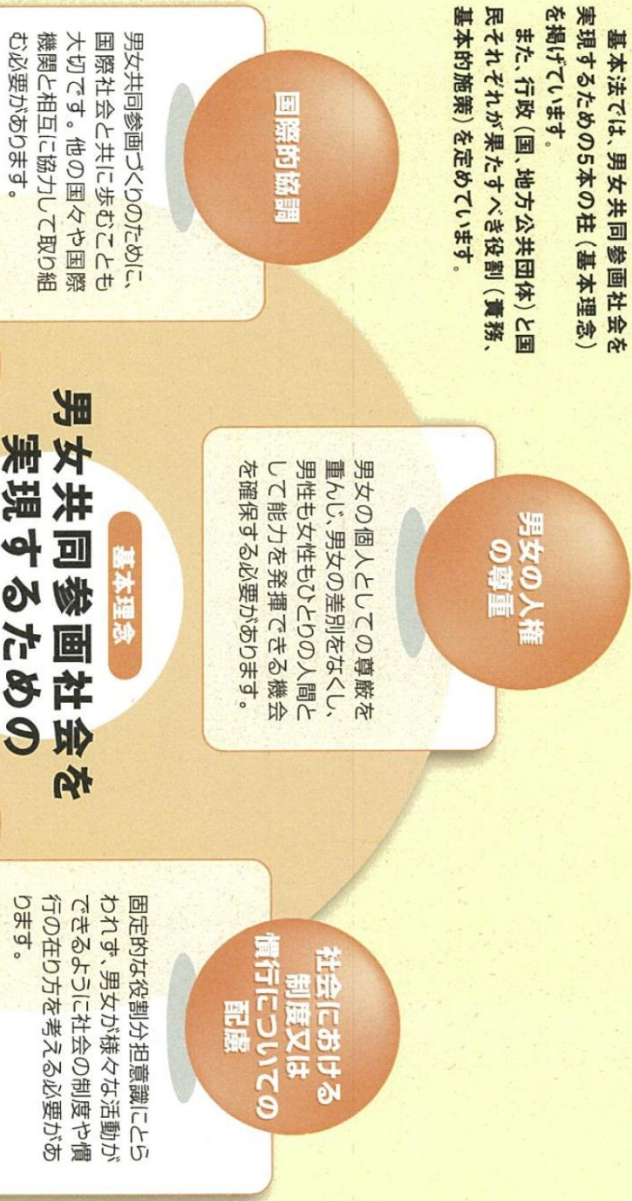
男女共同参画社会とは

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」です。(男女共同参画社会基本法第2条)

男女共同参画社会基本法 (平成11年6月23日公布・施行)

基本法では、男女共同参画社会を実現するための5本の柱(基本理念)を掲げています。

また、行政(国、地方公共団体)と国民それぞれが果たすべき役割(責務、基本的施策)を定めています。



男女の人権の尊重

男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男性も女性もひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する必要があります。

国際的協調

男女共同参画づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切です。他の国々や国際機関と相互に協力して取り組みが必要があります。

基本理念

男女共同参画社会を実現するための5本の柱

社会における制度又は慣行についての配慮

固定的な役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動ができるように社会の制度や慣行の在り方を考える必要があります。

家庭生活における活動と他の活動の両立

男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援を受け、家族としての役割を果たしながら、仕事や学習、地域活動等ができるようにする必要があります。

政策等の立案及び決定への共同参画

男女が、社会の対等なパートナーとして、あらゆる分野において方針の決定に参画できる機会を確保する必要があります。

国の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画基本計画を策定
- 積極的改善措置を含む男女共同参画社会づくりのための施策を総合的に策定・実施

地方公共団体の責務

- 基本理念に基づき、男女共同参画社会づくりのための施策に取り組む
- 地域の特性を活かした施策の展開

国民の責務

- 男女共同参画社会づくりに協力することが期待されている

国、地方公共団体及び国民の役割

雇用対策法

(昭和41年法律第132号)

経済社会情勢の変化に対応して、雇用に関し、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、労働者の職業の安定と経済的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とする。

基本的理念【国が、雇用に関し政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずる】

労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進等が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする

国の施策【基本的理念に従って、次に掲げる事項について、必要な施策を総合的に講じなければならない】

○ 女性の就業を促進するために必要な施策の充実

(ex) 妊娠・出産・育児を理由として休業・退職した女性の雇用継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び寡婦の雇用促進

○ 青少年の雇用を促進するために必要な施策の充実

(ex) 職業への関心・理解を深めるとともに、雇用管理改善の促進、実践的な職業能力開発等の促進

○ 高年齢者が意欲・能力に応じて就業できるようにするために必要な施策の充実

(ex) 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の円滑な実施の促進、再就職の促進、多様な就業機会の確保

○ 障害者がその職業生活において自立することを促進するために必要な施策の充実

(ex) 障害者の雇用促進、職業リハビリテーション推進

等

地方公共団体の施策

国の施策と相まって、地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるように努める

事業主の責務・指針

- ・雇用管理改善や職業能力開発等を通じて、青少年の雇用機会の確保等が図られるように努める
- ・外国人の雇用管理改善に努めるとともに、再就職の援助に関し必要な措置を講ずるように努める 等

募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保
事業主は、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

求職者及び求人者に対する指導等

- ・雇用に係る情報の収集・整理
- ・職業に係る基礎的事項の調査研究
- ・求職者・求人者に対する指導
- ・雇用に関する援助

職業訓練等の充実

- ・職業訓練の充実
- ・職業能力検定制度の充実

職業転換給付金

求職者や事業主に対する職業転換給付金の支給

事業主による再就職の援助を促進するための措置等

- ・再就職援助計画の作成等
- ・円滑な再就職の促進のための助成及び援助
- ・大量の雇用変動の届出等

外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置

- ・外国人雇用状況の届出等
- ・届出に係る情報の提供
- ・法務大臣の連絡又は協力

青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針(平成19年厚生労働省告示第275号)

雇用対策法(昭和41年法律第132号)第9条の規定に基づき、青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針を次のように定め、平成19年10月1日から適用することとしたので、同条の規定に基づき告示する。

第1 趣旨

この指針は、雇用対策法第7条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正當に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講ずべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

第2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正當な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

1 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

2 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

3 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

4 職業経験が少ないこと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。

また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとする。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

第3 事業主が定着促進のために講ずべき措置

1 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

- (一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることのないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。
- (二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

2 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

- (一) OJT(業務の遂行の過程内において行う職業訓練)及びOFF-JT(業務の遂行の過程外において行う職業訓練)を計画的に実施すること。
- (二) 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第10条の2第2項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。
- (三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

高齢者雇用安定法の概要

【目的】 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の推進等の措置を総合的に講じ、高齢者等の職業の安定を図ること。

○定年の引上げ等による安定した雇用確保の促進

・60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

・65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ ② 65歳までの継続雇用制度を導入 ③ 定年制を廃止

※高齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

○高齢者等の再就職の促進等

・再就職援助措置

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求人の開拓などその中高年齢者の再就職の援助に関し必要な措置を実施するよう努めなければならない。

・多数離職届

事業主は、45歳以上65歳未満の者のうち一定数以上を解雇等により離職させる場合は、あらかじめ、その旨をハローワーク（公共職業安定所）に届け出なければならない。

・求職活動支援書

事業主は、解雇等により離職が予定されている45歳以上65歳未満の者が希望するときは、求職活動支援書を作成し、その中高年齢者に交付しなければならない。

○シルバー人材センター

・シルバー人材センターの指定

都道府県知事は、定年退職者その他の高齢者の希望に応じた就業で、臨時的かつ短期的なもの又はその他の軽易な業務に係るものの機会を確保し、組織的に提供する一般社団法人又は一般財団法人を指定。

・シルバー人材センターの業務

i) 臨時的かつ単位的な雇用による就業又はその他の軽易な業務に係る就業の機会の確保および提供

ii) iの就業を希望する高齢者への職業紹介事業 iii) iの就業に必要な知識及び技能の付与を目的とした講習

iv) その他高齢退職者のiの就業に関し必要な業務

※届出により、有料職業紹介事業、労働者派遣事業を行うことができる。

障害者雇用促進法の概要

【目的】 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置

雇用義務制度	<p>① 事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業2.0% (～平成25年3月 1.8%) 国、地方公共団体、特殊法人等2.3% (" 2.1%) 都道府県等の教育委員会2.2% (" 2.0%)</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社(特例子会社)を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。 ※2 精神障害者(手帳所持者)については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率(実雇用率)に算定することができる。</p>
納付金・調整金	<p>② 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金(雇用率未達成事業主) 不足1人 月額5万円徴収 (適用対象: 常用労働者200人超) ○ 障害者雇用調整金(雇用率達成事業主) 超過1人 月額2万7千円支給 (適用対象: 常用労働者200人超)</p> <p>※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大。 ※2 この他、200人以下(平成27年4月より100人以下)の事業主については報奨金制度あり。 (障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給)</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。(在宅就業障害者支援制度)</p>
助成金 各種	<p>③ 障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <p>・ 障害者作業施設設置等助成金 ・ 障害者介助等助成金 等</p>

障害者本人に対する措置

職業リハビリテーションの実施	<p>④ 地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援<福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進></p> <p>○ ハローワーク(全国544か所) 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター(全国47か所) 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施(職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター(全国323か所) 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>
----------------	---

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。平成26年7月1日施行。