

職 業 安 定 局 関 係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 27 年 8 月 26 日以降)

○ 労働者派遣制度の施行に関する検討【別紙 1】

第 189 回通常国会において成立した「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律」を受けて、期間制限の例外業務が廃止されたことに伴い当該業務を定める規定の削除や、経過措置等に関する「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」等が厚生労働大臣より 9 月 18 日に諮問された。

同日の労働力需給制度部会において「おおむね妥当」との結論に至り、同日の第 107 回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該政令等については、9 月 30 日に施行された。

○ 若者雇用促進法の施行に関する検討【別紙 2】

第 189 回通常国会において成立した「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」を受けて、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備することを内容とする「青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則案要綱」等が、厚生労働大臣より 9 月 18 日に諮問された。

同日の雇用対策基本問題部会において「妥当」との結論に至り、同日の第 107 回職業安定分科会においても同様の結論に至るとともに、同月 25 日に開催された第 92 回職業能力開発分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

また、「青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令案要綱」等が、厚生労働大臣より 12 月 25 日に諮問された。

同日の雇用対策基本問題部会において「妥当」との結論に至り、同日の第 108 回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該政令等については、10 月 1 日、3 月 1 日にそれぞれ施行された。

○ 雇用保険等の見直しに関する検討【別紙 3】

雇用保険料率の在り方、65 歳以上の者に対する雇用保険の適用、シルバー人材センターの就業時間の要件緩和、介護休業給付の給付率の引上げなどの論点について、雇用保険部会において 11 回、雇用対策基本問題部会において 3 回にわたる議論を行い、各部会報告を取りまとめ、12 月 25 日の第 108 回職業安定分

科会に報告し、了承された。

これを受け、「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より1月13日に諮問され、同日の雇用対策基本問題部会及び同月14日の雇用保険部会において「おおむね妥当」との結論に至り、同月15日の第109回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該法律案については、第190回通常国会に提出された。

○ 障害者雇用促進法改正法の施行に当たり労働者派遣 制度の枠組みで講ずべき措置に関する検討【別紙4】

第183回通常国会において成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」等を踏まえ、障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止等を規定する「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」等が厚生労働大臣より1月27日に諮問された。

同日の労働力需給制度部会において「おおむね妥当」との結論に至り、第111回職業安定分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該告示については、4月1日に適用される予定である。

○ 雇用対策における国と地方の連携強化に関する検討 【別紙5】

地方公共団体の行う無料職業紹介の届出要件その他各種規制の緩和等を内容とする「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案要綱（職業安定法及び雇用対策法関係部分）」が厚生労働大臣より2月23日に諮問された。

同日の第111回職業安定分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該法律案については、第190回通常国会に提出された。

○ 国家戦略特区における有限責任事業組合を活用した 障害者雇用の特例制度の検討【別紙6】

国家戦略特別区域法に有限責任事業組合（LLP）を活用した障害者雇用の雇用率算定の特例（障害者雇用促進法関係を盛り込んだ「国家戦略特別区域法の一部を改正する法律案要綱（障害者の雇用の促進等に関する法律の特例関係）」が厚生労働大臣より2月24日に諮問された。

同日の第70回障害者雇用分科会において「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該法律案については、第190回通常国会に提出された。

○ 建設雇用改善計画（第九次）の検討【別紙7】

建設労働者の雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関し重要な事項を定めた「建設雇用改善計画（第八次）」の計画期間が平成27年度末で終了することに伴い、「建設雇用改善計画（第九次）」（計画期間：平成28年度～平成32年度）について、建設労働専門委員会において議論し、その案が取りまとめられた。

これを受け、「建設雇用改善計画（第九次）」が厚生労働大臣より3月10日に諮問され、同日の第73回雇用対策基本問題部会において「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該計画については、今年度中に告示される予定である。

○ 2015年度の年度目標の中間評価【別紙8】

2015年度の年度目標の中間評価等について、2月23日の第111回職業安定分科会及び1月15日の第69回障害者雇用分科会において審議した。今後は、パブリックコメントを経て内容が確定し次第、公表される予定である。

○ その他【別紙9】

キャリアアップ助成金の拡充、3年以内既卒者等採用定着奨励金の創設等を内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」が厚生労働大臣より1月25日に諮問された。

同日から29日まで持ち回りにて開催された第110回職業安定分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、当該省令については、2月10日に施行された。

【参考】 分科会等開催実績

- ・ 職業安定分科会 9/18、12/25、1/15、1/25～29（持ち回り）、2/23
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会
9/15、9/18、10/21、10/30、11/13、12/18、12/25、1/13、3/10
- ・ 職業安定分科会雇用対策基本問題部会建設労働専門委員会
9/8、9/25、10/21、12/16、1/14、2/10
- ・ 職業安定分科会雇用保険部会
9/8、9/25、10/14、11/2、11/11、11/25、12/8、12/18、12/24、1/14
- ・ 職業安定分科会労働力需給制度部会
8/27、9/11、9/15、9/17、9/18、9/28、10/29、11/25、12/25、1/27、2/25
- ・ 障害者雇用分科会 1/15、2/24

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等 の一部を改正する法律（平成27年法律第73号）の概要

別紙1

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、特定労働者派遣事業を廃止するとともに、労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他派遣就業の場所ごとに派遣可能期間を設ける等の所要の措置を講ずる。

1. 派遣事業の健全化

○ 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）※1と一般労働者派遣事業（許可制）※1の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

※1 特定労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみの場合
一般労働者派遣事業：派遣労働者が常時雇用される労働者のみでない場合

2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

○ 派遣労働者の雇用が不安定、キャリアアップが図られにくいという課題へ対応するため、以下の措置を講ずる。

① 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※2（雇用を継続するための措置）を派遣元に課す。

（3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務）

② 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導。

※2 雇用安定措置の内容：①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな就業機会（派遣先）の提供 ③派遣元での無期雇用
④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置

3. よりわかりやすい派遣期間規制への見直し

○ 専門業務等からなるいわゆる26業務には期間制限がかからず

その他の業務には最長3年の期間制限がかかる制度を分かりやすいものとするため廃止し、新たに以下の制度を設ける。

① 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。

② 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の継続的な受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れようとするときは過半数労働者組合等からの意見聴取が必要。意見があつた場合には説明義務を課す。

4. 派遣労働者の均衡待遇措置の強化

○ 派遣元と派遣先の双方において、派遣労働者の均衡待遇確保のための取組を強化する。

※3 平成24年の労働者派遣法一部改正法の附帯決議においても、専門26業務の該当の有無によって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、分かりやすい制度となるよう速やかに見直しの検討を開始することとされている。

施行期日：平成27年9月30日

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

▶ 提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 労働時間等に関する状況、(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。

▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例

③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の活用や職業訓練等の措置を講ずる。

② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。

② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。（職業安定法改正）

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日（ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び(3)は平成28年4月1日）

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ[賃金の40%→67%]等を行う。

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高年齢法関係)

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数:1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例:就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

労働者派遣の枠組みにおける障害者雇用促進法施行への対応

別紙4

改正障害者雇用促進法（平成28年4月1日施行）上の義務は派遣元が負うが、派遣労働者が派遣先において就業することを踏まえ、派遣先が講ずべき措置について、労働者派遣法の枠組みにおける対応を派遣先指針に規定。

派遣元 障害者雇用 促進法等		派遣先 派遣先指針	
募集及び採用における差別禁止	○	派遣契約締結時等	<ul style="list-style-type: none"> 労働者派遣契約を締結するに当たっては、障害者であることとを理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。 派遣先は、特定等を行うに当たっては、障害者であることを理由として、障害者をその対象から排除すること等を行わない。
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用等についての差別禁止	○	適正な派遣就業の確保	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者に対する教育訓練及び福利厚生の実施について、派遣労働者が障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。
募集及び採用時における合理的配慮提供義務	○	紹介予定派遣に係る特定等	<ul style="list-style-type: none"> 障害者に対し面接その他特定することを目的とする行為を行う場合に、派遣元事業主が障害者に対する合理的配慮の提供を行うため、派遣元事業主から求めがあったときは、可能な限り協力するよう努めなければならない。
採用後における合理的配慮提供義務	○	適正な派遣就業の確保	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元が障害者に対する合理的配慮の提供を行うに当たり、派遣元事業主から求めがあったときは、可能な限り協力するよう努めなければならない。

○ 上記のほか、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情には、障害者である派遣労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情に関するものが含まれることに留意する旨を規定。

○ 上記の派遣先指針の規定に関連して、派遣元による対応を派遣元指針に規定。

国と地方の連携に係る取組

別紙5

国と地方の連携は以下のとおり。今般の法改正は、国と地方の合意(「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」(H27.12.22閣議決定))に基づき一層の強化を図るもの。

1. 雇用対策協定 (平成21年度～)

国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策を取り組むために、労働局長と首長が締結する協定。

【実績】65自治体(25都道府県40市町) ※平成28年2月18日時点

1. 連携の具体策として
明記 (雇用対策法)



2. 一体的実施事業 (平成23年度～)

希望する地方公共団体において、国(ハローワーク)が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う相談業務等を一体的に実施。

【実績】実施公共団体:157自治体(33都道府県124市町) ※平成28年1月末時点
就職件数:79,273件 ※平成26年度実績

2. 連携の具体策として
明記 (雇用対策法)



3. ハローワーク特区 (平成24年度～)

大臣と知事が協定を結び、地方公共団体とハローワークが一体となった住民サービスを実施。協定に定めた業務の範囲内で、知事が労働局長に指示できる仕組みを設けている。

【実績】2箇所 ※平成26年度実績
浦和所(埼玉県) 利用者数(延べ)59,159人 紹介就職件数 1,380人
佐賀所(佐賀県) 利用者数(延べ)15,154人 うち正社員就職件数 1,249人

3. 首長から労働局長への要請を法定化
(雇用対策法)



4. 求人情報のオンライン提供 (平成26年度～)

労働市場全体としての求人・求職のマッチング機能を強化するため、ハローワークが保有する求人情報を地方公共団体等にオンラインで提供。

【実績】利用公共団体:219自治体を利用 ※平成27年7月31日時点

4. 法定化
(職業安定法)



5. 地方公共団体の届出制による無料職業紹介(平成15年度～)

【実績】届出数:211団体 ※平成26年度末現在
常用就職件数6,532件 ※平成25年度実績

5. 届出制の廃止
(職業安定法)



地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備 に関する法律案（ハローワークに係る地方分権について）

概要

ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方の連携を抜本的に
拡充した新たな制度を構築する。

雇用対策法の改正

国と地方公共団体の連携を強化するため、
雇用対策協定や地方公共団体の要請を
法定化

① 国と地方公共団体は雇用施策について協
定の締結や同一施設での一体的な実施によ
り連携する旨を法律に明記。

② 地方公共団体の長は職業の安定に関し必
要な措置の実施を国に要請できる。

※ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。

※ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否か
を判断するに当たっては、予め、学識経験者等の
意見を聴かなければならない。

職業安定法の改正

地方公共団体が民間とは明確に異なる公
的な立場で無料職業紹介を実施できるよ
う、届出要件その他各種規制を緩和

① 地方公共団体が無料職業紹介を行う際の
届出を廃止。民間事業者と同列に課されて
いる規制（職業紹介責任者の選任等）や国
の監督（事業停止命令等）の廃止。

② 法律上、地方公共団体が行う無料職業
紹介を独立した章に位置づけ。

③ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望
する場合に、国のハローワークの求人情報
及び求職情報のオンライン提供を法定化。

施行日：公布の日から起算して3月を経過した日

雇用対策法の改正について

国と地方公共団体が連携して雇用対策を講じるための「雇用対策協定」、国と地方公共団体が一体となってサービスを提供する一体的実施により、国と地方公共団体の連携を強化する。首長が職業の安定に必要な措置を国に要請できる仕組みも定める。

現 行

【雇用対策法】

○ 地方公共団体は、国の施策と相まって、当該地域の実情に応じ、雇用に関する必要な施策を講ずるよう努めなければならない。

○ 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように相互に連絡し、及び協力するものとする。

連携策 の 具体化

改 正 後

【雇用対策法】

○ 国と地方公共団体は雇用施策について協定の締結や同一施設での一体的な実施により連携する。

○ 地方公共団体の長は職業の安定
に関し必要な措置の実施を国に要請
できる。

・ 国は実施の要否を遅滞なく地方公共団体に通知。

・ 国は、要請に係る措置を行う必要があるか否かを判断するに当たっては、予め、学識経験者等の意見を聴かなければならない。

職業安定法の改正について

地方公共団体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施できるよう、届出要件その他各種規制を緩和し、地方公共団体が地域事情に応じた創意工夫により無料職業紹介を実施できる体制を整備する。

現 行

【職業安定法】

○ 地方公共団体が無料職業紹介を行う場合、職業紹介事業者として以下の規制が課される。

- ① 事業開始・廃止の届出
- ② その他各種規制
 - a) 国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査
 - b) 事業停止命令
 - c) 改善命令
 - d) 職業紹介責任者の選任
 - e) 帳簿の備え付け
 - f) 事業報告書の提出
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止

【閣議決定】

- 「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」(平成25年12月20日)
 「平成26年の地方からの提案等に対する対応方針」(平成27年1月30日)
- ハローワークの求人情報のオンライン提供(平成26年より実施)
 - ハローワークの求職情報のオンライン提供(平成28年3月より実施予定)

緩和

改 正 後

【職業安定法】

○ 民間の職業紹介事業者とは異なる位置づけ・公的な主体として無料職業紹介を実施できる。

- ① 届出の廃止(通知のみ)
- ② その他各種規制の見直し
 - a) 廃止(※)
 - b) 廃止(※)
 - c) 廃止(※)
 - d) 廃止
 - e) 廃止
 - f) 廃止
 - g) 名義貸しの禁止
 - h) 性別等による差別的取扱の禁止

※ 地方公共団体の行う無料職業紹介に法令上の問題が生じた際には、地方自治法に基づき是正の要求等の国の関与で対応。

○ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインで提供する。

法定化

概要

- 個々の事業主に対し、従業員の一定割合(＝法定雇用率2.0%)以上の障害者の雇用を義務付けている。
- 現在、特例子会社(子会社と親会社とで合算)や事業協同組合等(組合と組合員である事業主全体で合算)を活用した障害者雇用率の算定に関する特例制度がある。
- 中小企業の障害者雇用の促進を図る観点から、主に同業種の事業主が設立する事業協同組合方式に加えて、異業種の事業主の参加が期待でき、簡便に設立できる有限責任事業組合(LLP)を新たに加える。
(本特例を盛り込んだ国家戦略特区区域計画の認定は、内閣総理大臣が行う。)

現行の特例制度

〔特例子会社制度〕

過不足数：-5人

親会社

- ・意思決定機関の支配
- ・役員派遣等

特例子会社

過不足数：+20人

→特例子会社と親会社とで合算して雇用率を算定 (+15人)

〔事業協同組合等を活用した算定の特例〕

過不足数：-1人 過不足数：-1人 過不足数：+1人

事業主

事業主

事業主

雇用促進事業に参加

事業協同組合等(※)

過不足数：+3人

→事業協同組合等と組合員である事業主全体とで合算して雇用率を算定 (+2人)

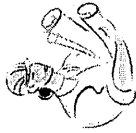
国家戦略特区での特例として、
有限責任事業組合(LLP)
を追加

※現行制度の対象
(事業協同組合その他の
特別の法律に基づく組合)

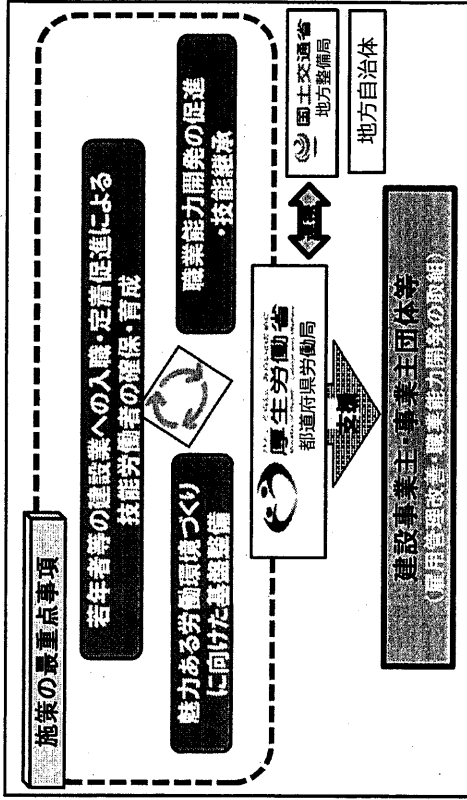
- ・事業協同組合
- ・水産加工業協同組合
- ・商工組合
- ・商店街振興組合

施策の基本的事項

- 1 若年者等の建設業への入職・定着促進による技能労働者の確保・育成
 - (1) 若年労働者の確保・育成
 - ▶ 建設業の魅力の発信、その関心の喚起のための取組
 - ▶ ハローワークによるマッチング支援
 - ▶ 若年労働者を育成する職場風土の醸成のための支援
 - (2) 女性労働者の活躍の促進
 - ▶ 仕事と家庭の両立や女性のキャリアアップ促進のための就労環境の整備
 - ▶ 男女別トイレの設置等職場環境の整備のための支援
 - (3) 高齢労働者の活躍の促進
 - ▶ 魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備
- 2 建設雇用改善の基礎的事項の達成
 - (1) 雇用関係の明確化に向けた取組
 - ▶ 長時間労働の改善のための労使の自主的な取組への重点的な指導
 - ▶ 完全週休2日制の普及に向けた段階的な取組としての4週8休制の導入等の促進
 - ▶ 労働保険及び社会保険の一層の適用促進
 - (2) 労働災害防止対策の推進
 - ▶ 労働災害防止計画等を踏まえ、建設業における総合的な労働災害防止対策の推進
- 3 職業能力開発の促進・技能継承
 - (1) 事業主等が行う職業能力開発の促進
 - ▶ 認定職業訓練、技能実習の実施の促進
 - ▶ 公共職業能力開発施設等における建設労働者の訓練の実施
 - ▶ 資格、教育訓練、処遇を関連つけたキャリアパスの検討への支援
 - ▶ 多能工化に資する職業訓練の推進
 - (2) 労働者の自発的な職業能力開発の促進
 - ▶ 熟練技能の維持・継承及び活用
 - ▶ 各種大会を通じた技能の魅力・重要性の啓発
 - ▶ 熟練技能労働者による技能講習等
 - ▶ 技能労働者が不足する職種等についての教育訓練の取組への促進
 - ▶ 高齢者の技能指導方法等向上のための訓練の促進
- 4 雇用改善推進体制の整備
 - (1) 建設事業主における雇用管理体制等の整備
 - (2) 事業主団体等における効果的な雇用改善の推進
 - (3) 地域の実情を踏まえたきめ細かな雇用改善の推進
 - (4) 建設労働者確保育成助成金制度の活用
 - (5) 関係行政機関相互の連携の確保等
 - (6) 雇用改善を図るための諸条件の整備
 - ▶ 労務関係諸経費の確保、適切な工期の設定等
 - ▶ 公共工事におけるダンピング対策の強化、施工時期の平準化等
- 5 円滑な労働力需給の調整等による建設労働者の雇用の安定等
 - 建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業の適正な運営の確保
 - ▶ 制度の趣旨に沿った適切かつ効果的な事業運営の確保
- 6 外国人労働者への対応
 - ▶ 外国人労働者の就労環境の整備
 - ▶ 不法就労等の防止
 - ▶ 東京オリンピック・パラリンピック競技大会等の建設需要に対応した外国人材の活用



「魅力ある職場づくり」の推進体制



事業主による「魅力ある職場づくり」の効果(イメージ)



労働環境の活性化、建設的効果

2015年度 職業安定分科会における年度目標の中間評価について（案）

2015年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は概ね2015年4月～10月の数値に基づいて行った。

1. ハローワークにおける職業紹介等

「⑦雇用保険受給者の早期再就職者割合」については2015年10月時点で、「⑥マザーズハローワーク事業の重点支援対象者就職率」、「⑨就職支援プログラム事業の就職率」については2015年9月時点でそれぞれ2015年度の目標の水準を上回っている。

また、「③正社員求人数」については、目標達成した前年度の同期の進捗度合いを上回っており、目標の達成に向けて順調に推移している。

加えて、「⑤マザーズハローワーク事業の重点支援対象者数」、「⑧就職支援プログラム事業の開始件数」については、目標達成した前年度同期と同程度の進捗度合いであることから、この水準で推移すれば目標の水準となることが想定される。

一方、「①就職率」については、前年度の同期と同水準となっているが、年度目標を達成すべき水準を下回って推移しているほか、「②求人充足率」については、前年度の同期と比べ新規求人数が増加していることなどを背景に2015年度の目標値を下回っていることから、目標達成に向けて、求職者の状況等に応じたきめ細かな就職支援、未充足求人に対するフォローアップなどの更なる徹底に取り組む必要がある。

また、「④正社員就職件数」については、求職者数が減少していることなどを背景に年度目標を達成すべき水準を下回って推移している。正社員を希望する者に対し担当者制によるきめ細かな支援を行う等、更なる徹底に取り組む必要がある。

今後も目標を達成するためにハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進など求人者サービスの充実に向けた取組を行う必要がある。

「⑩求職者支援制度による職業訓練の就職率」については、2015年6月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績は、実践コースが目標を上回ったものの、基礎コースが目標値の水準をやや下回っている。年度当初に開講した一部コースの値であり、目標達成に向けて就職支援をより一層強化していくことで、基礎コースについても目標の水準となることが想定される。

2. 失業なき労働移動の推進

「⑪労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の対象となった者のうち早期再就職を果たした者の割合」については、2015年10月時点で41%（注1、注2）と2015年度の目標を下回っている。これは、

- ・支給要件の変更に伴って指標の分母が平年度ベースに比べて低め（割合としては高め）に算定される初年度効果がなくなってきたこと
- ・相対的に就職困難な45歳以上の構成比が大幅に増加したこと（2014年度（通年）実績：20.4%→2015年度（4月～10月）実績：75.0%）

によるものと考えられる。

（注1）この実績値は2014年度以前の指標ベースで見ると55%となり、2013年度実績（4～10月）の56%とほぼ同じ値となっている。

（注2）この実績値は、相対的に就職困難な45歳以上の構成比を2014年度ベースに換算すると65%となっている。

引き続き、『日本再興戦略』改訂2015において、「失業なき労働移動の実現」が求められていることから、労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の活用促進を図り、対象者の早期再就職実現に努めるとともに、加えて、2014年度の実績参考値の特異性や、2015年度（通年）の実績等を分析の上、適切な指標を設定する必要がある。

「⑫産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率」については、2015年10月現在で昨年度実績とほぼ同水準であり、引き続き企業への訪問を行うとともに、キャリアコンサルティング機能の強化に取り組む必要がある。

3. 若者の就労促進

「⑬ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数」については、2015年9月末現在、目標を達成した前年度の同期と同程度の進捗度合いであり、この水準で推移すれば目標達成が期待できる。

「⑭学卒ジョブサポーターによる支援」については、正社員就職者数は、2015年10月末現在、目標を達成した前年度の同期と同程度の進捗度合いであり、この水準で推移すれば目標達成が想定される。

「⑮新卒応援ハローワーク」における正社員就職者数は2015年10月末現在、目標を達成するための水準からは下回って推移している。1月から実施している未内定者への集中的な支援など、新卒応援ハローワークでのきめ細かな職業相談・職業紹介を一層取り組む必要がある。

4. 高齢者の就労促進

「⑩高年齢者総合相談窓口でのチーム支援による就職率」については、2015年10月末現在で2015年度の目標を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。今後も目標を下回ることはないよう、就労支援に積極的に取り組む必要がある。

「⑪シルバー人材センターにおける契約受注件数」については、目標を達成した前年同期の進捗度合いを下回ってはいるが、請負より1契約における就業期間等の長い派遣契約において、契約数が伸びたため、会員の就業延べ人日については、前年同期実績より増えているところである。よって、本来の目的である就業機会の拡大については、順調に進んでいるところであるが、今年度の目標である契約受注件数についても、達成できるよう引き続き必要な支援に取り組む必要がある。

2014年度 障害者雇用分科会における年度目標の評価について（案）

2014年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

（障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向）

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

〔2014年度目標〕 前年度（77,883件）以上

〔2014年度実績〕 84,602件

2014年度の実績は84,602件であり、前年度から6,719件増加となり目標を上回った。これは、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること、各種雇用支援策の充実を図っていることなどが理由と考えられる。特に、精神障害者については、2006年度から各企業における障害者の実雇用率に算入できるようになったこと及び2013年度に成立した改正障害者雇用促進法により2018年度から法定雇用率の算定基礎に加わること、精神障害者の雇用に係る企業の理解が深まってきていること、各種助成措置、就職支援ナビゲーターや精神障害者雇用トータルサポーターの配置などにより、ハローワークにおいて積極的に雇用促進を図っていること、地域障害者職業センター等の支援機関による支援が充実してきたことなどが理由と考えられる。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

〔2014年度目標〕 2015年障害者雇用状況報告において、前年度と比較して1.5%pt以上上昇すること

〔2014年度実績〕 47.2%（前年度実績44.7%（2.5ポイント上昇））

2015年障害者雇用状況報告の障害者の雇用率達成企業割合は、47.2%であり、前年度から2.5ポイント上昇し目標を上回った。

企業規模別にみると、全ての規模で昨年を上回っているが、中小企業に重点を置いた雇用率達成指導や就職面接会等の取組を実施したことや企業におけるコンプライアンス意識の高まり等により、100人～300人未満規模（45.9%→50.2%）及び1,000人以上規模（49.5%→55.0%）において高い達成状況となった。

また、雇用障害者数は12年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展している。

今後も、企業からの求人の充足を的確に行うとともに、事業所に対する厳正な雇用率達成指導を実施していく。

- 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

〔2014年度目標〕 前年度（69.3%）以上

〔2014年度実績〕 69.1%（前年同期実績 69.3%）

平成 26 年度の就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は 69.1%であり、目標である 69.3%をわずかに下回った。

この理由として、一般企業への就職を希望する精神障害者の大幅な増加に伴って、支援対象者の中に、より就職困難性の高い者の割合が一定程度増えたためと考えられる。

一方で、精神障害者雇用トータルサポーターについては、支援ノウハウの共有を図ることを目的として経験交流会を開催するなど質の向上を図り、活動を促進してきており、この点については評価できるものと考えられる。

障害者雇用分科会で検証すべき2015年度の年度目標等

別紙8-3

年度目標項目	2015年度の年度目標	2014年度の年度目標	2014年度実績	データの出所
就職件数	前年度以上 (84,602件)	前年度以上(77,883件)	84,602件	職業安定業務統計
障害者の雇用率 達成企業割合	前年度実績と比較して1.5ポイント以上上昇。	前年度実績と比較して1.5ポイント以上上昇。	47.2% 〔 2015年6月1日時点 〕	障害者雇用状況報告
精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合	65%以上 (※2)	69.3%以上 (参考値) (※1)	69.1% (参考値) (※1)	精神障害者雇用トータルサポーター支援状況報告

※1 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん、面接訓練。

※2 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職場実習、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん。

2014年度までは、「就職に向けた次の段階への移行」の目標値のうち比較的達成が容易である職場実習及び面接訓練についても実績としてカウントしていたが、2015年度からはより就職実現に重点を置いた目標値とするため、これらを含めないよう定義の明確化・厳格化を行った。具体的な目標値については、3か年の平均値に2015年度からの目標達成の困難性を加味したものとした。

キャリアアップ助成金の拡充について

別紙9-1

助成内容

助成額

27年度補正予算「拡充内容」

※ 下線が拡充部分

<p>正規雇用 等転換</p>	<p>有期契約労働者等を正 規雇用労働者等に転換 または直接雇用</p>	<p>① 有期→正規: 1人当たり50万円(40万円) ② 有期→無期: 1人当たり20万円(15万円) ③ 無期→正規: 1人当たり30万円(25万円) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円加算 (大企業も同額) ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳 未満の者の場合、1人当たり①10万円②③5万円加算(大企業も同額)</p>	<p>① 有期→正規: 1人当たり60万円(45万円) ② 有期→無期: 1人当たり30万円(22.5万円) ③ 無期→正規: 1人当たり30万円(22.5万円) ※ 変更なし</p>																								
<p>多様な 正社員</p>	<p>勤務地・職務限定正社 員制度を新たに規定 有期契約労働者等を 多様な正社員に転換 または直接雇用等</p>	<p>① 勤務地・職務限定正社員制度規定・適用 : 1事業所当たり40万円(30万円) ② 有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員 : 1人当たり30万円(25万円) ③ 正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ : 1人当たり20万円(15万円) ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用の場合、①②1人当たり15万円加算 (大企業も同額) ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満 の者の場合、1人当たり10万円加算(大企業も同額)</p>	<p>① 有期→多様な正社員 (勤務地・職務限定正社員、短時間正社員) : 1人当たり40万円(30万円) ② 無期→多様な正社員 : 1人当たり10万円(7.5万円) ③ 多様な正社員→正規 : 1人当たり20万円(15万円) ④ 正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ : 1人当たり20万円(15万円) ※派遣加算 → 変更なし ※母子家庭の母等の場合又は若者認定事業主の場合、上記①～④の区分に 応じて1人当たり5万円または10万円(大企業も同額)を加算 ※ ①②は、勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、1事業所当たり 10万円(7.5万円)を加算</p>																								
<p>人材育成</p>	<p>有期契約労働者等に次 のいずれかの訓練を实 施 ・一般職業訓練(OFF-JT) ・有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用 したOFF-JT+OJT) ・中長期的キャリア形成 訓練(OFF-JT) ・育児休業中訓練(OFF- JT)</p>	<p>OFF-JT《1人当たり》 賃金助成: 1h当たり800円(500円) 経費助成: 訓練時間数に応じた次の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ</p> <table border="1" data-bbox="1085 891 1332 1646"> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))</td> </tr> <tr> <td>100h以上 200h未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>30万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)</td> </tr> </table> <p>OJT《1人当たり》 実施助成: 1h当たり800円(700円) ※ 実費を限度</p>	100h未満	10万円(7万円)	中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))	100h以上 200h未満	20万円(15万円)	15万円(10万円)	200h以上	30万円(20万円)	30万円(20万円)		30万円(20万円)	50万円(30万円)	<p>OFF-JT《1人当たり》 賃金助成: 1h当たり800円(500円) 経費助成: 訓練時間数に応じた次の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ</p> <table border="1" data-bbox="1085 78 1332 840"> <tr> <td>100h未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))</td> </tr> <tr> <td>100h以上 200h未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>30万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)</td> </tr> </table> <p>OJT《1人当たり》 実施助成: 1h当たり800円(700円) ※ 実費を限度 (注) 有期実習型訓練後、正規雇用等に転換された場合</p>	100h未満	10万円(7万円)	中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))	100h以上 200h未満	20万円(15万円)	15万円(10万円)	200h以上	30万円(20万円)	30万円(20万円)		30万円(20万円)	50万円(30万円)
100h未満	10万円(7万円)	中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))																									
100h以上 200h未満	20万円(15万円)	15万円(10万円)																									
200h以上	30万円(20万円)	30万円(20万円)																									
	30万円(20万円)	50万円(30万円)																									
100h未満	10万円(7万円)	中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型(注))																									
100h以上 200h未満	20万円(15万円)	15万円(10万円)																									
200h以上	30万円(20万円)	30万円(20万円)																									
	30万円(20万円)	50万円(30万円)																									

※1 上記の他、処遇改善コース、健康管理コース、短時間労働者の週所定労働時間延長コースがある。 ※2 () 額は大企業の額(多様な正社員は大規模事業主)

3年以内既卒者等採用定着奨励金

別紙9-2

既卒者の新卒枠での応募を不可としている企業の割合が3割に上る中、既卒者や中退者の応募機会の拡大を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人への申込み又は募集を新たに行い、一定期間定着させた事業主に対して奨励金を支給。

- ① 対象者 : 既卒者及び中退者で安定した職業に就いていない者
- ② 支給対象事業主 : 学校を卒業又は中退後、少なくとも3年間は応募可能な新卒求人の申込み又は募集を新たに行い、対象者を新卒扱いで採用後一定期間定着させた事業主
- ③ 事業実施期間 : 平成27年度補正予算の施行から平成30年度まで

対象者	1人目			2人目		
	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
既卒者等	50万※3 (大企業35万※2)	10万	10万	15万※3	10万	10万
高校中退者※1	60万※3 (大企業40万※2)	10万	10万	25万※3	10万	10万

- ※1 高校中退者を新規高卒枠で採用した場合
- ※2 大企業については1人目の1年目のみ支給
- ※3 若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業については1年目に10万円を加算

スキーム(例 中小企業が既卒者を雇入れた場合)

