

○厚生労働省告示第百八十九号

雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第十三条第二項の規定に基づき、平成二十年労働施策実施方針の策定に関する指針を次のように定め、平成二十年四月一日より適用する。

平成二十年三月三十一日

厚生労働大臣 舛添 要一

平成二十年労働施策実施方針の策定に関する指針

目次

第一 趣旨

第二 労働市場を取り巻く変化及び雇用における課題

一 労働市場を取り巻く変化

二 雇用における課題

第三 平成二十年労働施策実施方針における重点施策

一 働く希望を持つ若者の就業促進

二 女性の意欲・能力を活かした職業キャリアの継続と再就職の実現

三 いくつになっても働ける社会を目指した高齢者雇用対策の推進

四 障害者に対する就労支援の推進

五 安心して働ける雇用環境の整備

六 地域雇用対策の充実

七 職業能力形成システム（通称…ジョブ・カード制度）の構築

八 専門的・技術的分野の外国人の就業促進及び外国人の就業環境の改善

九 中小企業や福祉・介護分野の人材確保等への支援

十 仕事と生活の調和の実現

十一 公正かつ多様な働き方の実現

十二 地方公共団体との連携

#### 第四 職業安定行政における目標数値の設定

一 地方計画策定項目

二 目標設定項目

#### 第一 趣旨

我が国は、二〇〇五年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって本格的な人口減少社会が到来する見通しである。地方においても、人口の減少に伴い過疎化が進行するとともに、高齢化が急速に進展する中で、地方の活力の低下や地方の衰退を食い止めるため、政府として一体となった総合的な取組が強化されるなど、豊かで持続的に発展する地域社会の実現に向け、

地方の課題に応じた取組を行っている。

雇用面においても、依然として厳しい雇用失業情勢が続いている地域が存在するなど、引き続き地域間格差がみられる。雇用施策の推進に当たっては、これまでのように政府が画一的な方向性を示すのみならず、地方の様々な実情を考慮し、各地域の実情に合った雇用施策を機動的に推進する必要がある。

この指針は、雇用対策法施行規則（昭和四十一年労働省令第二十三号）第十三条第一項に基づき、都道府県労働局長が、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針（以下「雇用施策実施方針」という。）を都道府県知事の意見を聞いて策定することに關し、同条第二項に基づき、平成二十年度の雇用における重点施策を示したものである。

都道府県労働局においては、この指針に盛り込まれた内容を基に、都道府県の実情に応じた課題及びそれに対する施策を盛り込んだ雇用施策実施方針を都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策と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努め、地域の雇用失業情勢の改善に取り組むこととする。

また、都道府県知事から当該方針に定める事項について要請があったときは、その要請に応じるよう努めることとし、これまで以上に地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

## 第二 労働市場を取り巻く変化及び雇用における課題

### 一 労働市場を取り巻く変化

#### (一) 経済社会情勢

##### ア 経済社会の構造的な変化

我が国は、二〇〇五年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化の進行によって本格的な人口減少社会が到来する見通しである。仮に各般の雇用施策が今後実施されず、現在の労働力率と同水準で推移した場合は、二〇三〇年において労働力人口が約千七十万円減少することが見込まれており、こうした労働力人口の大幅な減少は、経済成長については供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働市場において、コスト削減圧力により低賃金労働者や不安定な就労形態の者が増加するとともに、正社員においても、企業が中核的人材を絞り込んだため、長時間労働が問題化している。この結果、働くことの充実感が得にくくなり、短時間で能率的に職務を遂行することにより自分の時間を持つ働き方が可能となれば労働生産性の向上が見込めるところ、長時間労働に従事する労働者については、逆に労働生産性が低下するおそれがある。

こうした経済社会の構造的な変化のもとで、少子化・高齢化に伴う租税・社会保障負担の

増大、不安定就労者等の増加に伴う将来の格差拡大や更なる少子化の進行等が懸念されている。

#### イ 最近の経済情勢

景気回復はこのところ足踏み状態にある。景気に係る主要な指標をみると、輸出は緩やかに増加しており、生産は横ばいとなっている。企業収益は弱含みとなっており、設備投資はおおむね横ばいとなっている。雇用情勢は厳しさが残る中で改善に足踏みがみられる。個人消費はおおむね横ばいとなっている。住宅建設はおおむね持ち直している。

先行きについては、改正建築基準法施行の影響が収束していく中で輸出が増加基調で推移し、景気は緩やかに回復していくと期待される。ただし、サブプライム住宅ローン問題を背景とするアメリカ経済の減速や株式・為替市場の変動、原油価格の動向等から、景気の下振れリスクが高まっていることに留意する必要がある。

#### (二) 雇用をめぐる動向

##### ア 最近の雇用失業情勢

最近の雇用失業情勢は、厳しさが残るものの、改善しているところであるが、このところ改善の動きが弱まっている。

新規求人数は、小規模事業所の新規求人の減少等の影響により、前年水準を下回って推移

している。また、新規求職者数は、定年による離職者が前年と比較して増加しているものの、事業主都合、自己都合による離職者等がともに減少しているため、新規求人倍率は、全体としては低下傾向で推移し、平成十四年十二月以来六十二か月連続で一倍を上回っている（平成二十年一月）。一方、有効求人倍率は、平成二十年一月に〇・九八倍となり、平成十九年十二月に続き二か月連続で一倍を下回った。

また、正社員の有効求人倍率（常用フルタイム有効求職者一人当たりの正社員有効求人数をいう。）は依然として全体の有効求人倍率と比べると低い水準にあり、〇・六四倍（平成二十年一月）となっている。

完全失業者数は、平成十五年四月に過去最多の三百八十五万人となった後、減少傾向で推移し、平成二十年一月は二百五十六万人となっている。完全失業率は、平成十四年六月、八月及び平成十五年四月に過去最高の五・五%となった後、おおむね低下傾向で推移し、平成二十年一月には三・八%となった。

就業者数、雇業者数については、両者とも前年と比較して増加傾向が続いている。雇業者数を雇用形態別にみると、パート、派遣、契約社員等の増加が続く中で、正社員は減少傾向で推移してきたが、平成十八年から増加に転じ平成十九年も増加した。日銀短観（日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）における企業の雇用人員判断についてみると、平成十七年

三月に不足超過となった後、更に不足感が高まり、平成十九年に入ってから全規模、全産業で不足超過が続いた。また、雇用調整の実施事業所割合については低下傾向で推移した。

地域別にみると、平成二十年一月において、有効求人倍率については五ブロック（南関東、北関東・甲信、北陸、東海、中国）で一倍台となっているが、北海道ブロックにおいては〇・五倍台、東北、九州の各ブロックにおいては〇・六倍台、四国ブロックにおいては〇・八倍台、近畿ブロックにおいては〇・九倍台となっており、完全失業率についても二%台から五%台までブロックごとにばらつきがみられる。

#### イ 若者の雇用状況

若者の雇用状況については、平成二十年三月の高校新卒者の就職内定状況をみると、全国の内定率は八十九・四%（平成二十年一月末現在）と、前年同期に比べ一・三ポイント上昇と五年連続で上昇し、平成二十年三月の大学新卒者の就職内定状況についても、全国の内定率は八十八・七%（平成二十年二月一日現在）と、前年同期に比べ一ポイント上昇している。また、フリーター数については、平成十五年の二百二十七万人から平成十九年の百八十一万人と四年連続で減少するなど、改善の動きが続いている状況にある。

しかしながら、若者の完全失業率は七・〇%（平成二十年一月）と、依然年齢計の三・八%（平成二十年一月）と比べて相対的に高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にあ

る。さらに、就職活動の時期が新卒採用の特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（二十五歳から三十四歳まで。以下「年長フリーター」という。）や、ニート状態にある若者（以下「ニート」という。）はいまだ多い状況にある。

#### ウ 高齢者の雇用状況

平成十九年六月一日現在の高齢者の雇用状況をみると、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を導入している従業員五十一人以上規模の企業は九十二・七％となっている。

#### エ 女性の雇用状況

女性雇用者数は平成十九年には二千二百九十七万人となり、前年と比較すると二十万人増加（前年比〇・九％増）している。

また、年齢階級別に労働力率をみると、平成十九年には、M字型カーブの底である三十歳から三十四歳層の労働力率は六十四・〇％と前年より一・二ポイント上昇、三十五歳から三十九歳層の労働力率は六十四・三％と前年より〇・七ポイント上昇している。

#### オ パートタイム労働者の雇用状況



週間就業時間が三十五時間未満の非農林業の短時間雇用者（以下「パートタイム労働者」という。）数は、平成十九年においては千三百四十六万人と、雇用者数の二十四・九%を占めるに至るとともに、近年では、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

#### カ 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成十九年六月一日現在の民間企業の実雇用率が一・五五%と前年比〇・〇三ポイント上昇するなど、着実な進展がみられる。しかしながら、中小企業において実雇用率が低い水準にあることや、過半数の企業が法定雇用率を未達成であること等改善すべき点も多い。

また、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成十八年度において年間約四万四千件と、初めて四万件を超え過去最高となった。一方、有効求職者数は十五万人を超え、依然として高い水準で推移しており、より一層障害者の就職促進を図ることが必要である。

#### キ デイーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進

国際的には、ILOが基本的な労働条件・労働環境等を備えたデーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を掲げ、各国においてもそれぞれの国の状況を踏まえて労働政策に反映させているところである。さらに、平成二十年五月には、我が国は閣僚レベルで政策運営の合意を得る機会であるG8労働大臣会合の主催を予定しており、その結果

も踏まえながら、すべての人が働きに応じた持続可能な収入を得られ、働く上での権利が確保され、生活が安定し、公正な扱いを受けられる仕事を実現することが重要な課題となっている。

## 二 雇用における課題

### (一) 働く希望を持つ若者の就業促進

年長フリーターやニートが依然として多い中、若者が意欲を持って働き、安定した収入を得られるようにすることは、格差を固定化させない社会を構築していく上でも重要な課題である。このため、フリーター常用雇用化プラン等の各種施策を着実に実施することにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指すことが重要である。また、三十五歳以上の不安定な就労を繰り返す傾向がある者に対してもきめ細かな就職支援を行う必要がある。

住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労を行う者の存在が指摘されているが、このような就労の形態は、本人の健康保持や将来に向けた職業能力の蓄積が図られないという面からも望ましいとはいえない。また、これらの者は、低収入であるためにアパート等の住居が確保できず、住居がないために安定的な就労先や収入を確保できないという悪循環に陥っている者が多い。このため、これらの者に対して住居の確保に向けた支援を行いつつ、

できるだけ早期に、より安定的な就労機会が確保できるように支援する必要がある。

(二) 女性の意欲・能力を活かした職業キャリアの継続と再就職の実現

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の施行から二十年を超え、女性の社会進出が着実に進んでいるものの、管理職や役員女性の比率は国際的にみていまだに低い状況にあるなど実質的な機会均等が確保されたとは言い難い状況がみられる。また、就業継続を希望しながらも、仕事と子育て・介護の両立の難しさ等から離職を余儀なくされる場合も含め、出産、子育て等により離職する女性が依然として多く、いったん退職すると正社員としての再就職・再就業が難しい状況もみられる。

(三) いくつになっても働ける社会を目指した高齢者雇用対策の推進

少子化・高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していくことが重要である。このため、高齢者雇用安定法に基づく確保措置の着実な実施等により、六十五歳までの雇用確保を図るとともに、六十五歳を超えても働ける社会の実現に向けた取組を進め、意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指すことが必要である。

(四) 障害者に対する就労支援の推進

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、障害者の雇用機会の拡大を図っていくために、法定雇用率の達成指導の厳正な実施、きめ細かな職業相談・職業紹介、各種の雇用支援策等を効果的に実施していく必要がある。

また、障害者の一人一人が地域でいきいきと生活していくために、福祉・教育施策や職業能力開発施策等との連携を図っていくとともに、精神障害、発達障害等、障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していくことが必要となっている。

(五) 安心して働ける雇用環境の整備

生活保護受給者等については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、支給期間の長期化等の問題がみられることから、その自立を図るため個々の状況に応じた就労支援が重要となっている。

また、格差の固定化を防止するなどの観点から打ち出された再チャレンジ支援総合プラン（平成十八年十二月二十五日「多様な機会のある社会」推進会議決定）や成長力底上げ戦略（平成十九年二月十五日成長力底上げ戦略構想チーム決定）の中に、生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援が位置付けられ、その一層の充実が求められていることから、福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援をより一層推進する必要がある。

刑務所出所者等に対する就労支援策は、刑務所の平均収容人員の大幅な増加に伴って刑務所等を出所後に保護観察に付される者が高止まりで推移し、保護観察中で就労していない者の再犯率が就労している者に比べて非常に高くなっている中、その再犯を防止し、改善・更生を図る上で重要であるが、刑務所出所者等は多くの場合就労経験が少なく、また、その前歴がゆえに社会から排除されやすいこと等により就労機会が制約されていることから、刑務所・保護観察所等との連携強化を図り、その就労支援を推進する必要がある。

(六) 地域雇用対策の充実

これまで公共事業を中心とする国や地方公共団体の財政支出に依存していた地域の中には、地域産業が弱体化しているため、雇用創出力が乏しい地域もみられる。このような状況に対応するためには、地域が自発的に創意工夫をし、雇用機会の創出に取り組んでいくことが重要である。このため、雇用創造に向けた意欲が高い地域における取組に対する支援を強化するなど、雇用失業情勢の厳しい地域に対する支援を重点化し、地域の雇用創出を効果的に促進する必要がある。

(七) 成長力の基盤となる人材育成の推進

人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人一人が職業能力を開発する機会を持

ち、その職業能力を発揮できる社会に向けて本格的な取組を実施することが必要である。

特に、フリーター、母子家庭の母等、子育て終了後の女性等正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、支援を行う必要がある。

(八) 専門的・技術的分野の外国人の就業促進及び外国人の就業環境の改善

専門的・技術的分野の外国人の就業促進については、留学生の国内就職支援も含め、東京、大阪の外国人雇用サービスセンターを中心に、全国ネットワークを活用し支援を行っている。しかしながら、専門的・技術的分野の外国人が我が国の企業に就職するための在留資格は、「技術」、「人文知識・国際業務」を始め広く開かれているにもかかわらず、現実には、外国人材と企業との間の意識や、希望する処遇・職業キャリア形成の在り方等をめぐるギャップから、就職が進んでいない現状にある。

また、外国人の就業環境の改善については、日系人等の外国人の就労状況をみると、派遣・請負形態が中心で雇用が不安定であり、また、社会保険の未加入が多いなどの問題があることから、就業環境の改善に向けて、就労状況の把握や、事業主指導の強化による雇用管理の適正化が求められている。

(九) 中小企業や福祉・介護分野の人材確保等への支援

現在、我が国は人口減少というこれまでにない局面に直面する中、成長を持続させるとともに生活の質を高め、活力に満ちた経済社会を築くためには、成長力強化のカギとなる生産性を向上させ、我が国の高い潜在力をいかに発揮することが不可欠な状況となっている。また、最低賃金の引上げによる影響が予想される中小企業については、その生産性の向上を早急に図る必要に迫られている。このため、中小企業において、成長力の底上げを図る上で基盤となる人材を確保するとともに、職場への定着を円滑に進めていくことが重要かつ喫緊の課題となっており、これに向けた取組に対する支援を実施することが必要である。

また、いわゆる団塊の世代の引退時期が迫る中で、熟練技能者が有する優れた技能を失うことなく、次の世代へ円滑に継承していくことが重要であり、技能継承・技能者育成に取り組む中小企業等への支援や若者を現場に誘導するための取組が必要である。

国民生活と密接に関わりのある福祉・介護分野においては、利用者の立場からみると、安定的な労働力供給がなされることが重要であるが、労働者の処遇の面の問題等により、人材確保が困難となっている現状があるため、雇用環境の改善を図るなどにより、効果的な人材確保対策を講じていく必要がある。

(十) 仕事と生活の調和の実現

今日、女性の社会参加が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となるなど人々の生き方が

多様化している一方で、職場や家庭、地域における男女の固定的な役割分担の意識が依然として残っている。また、仕事と子育て・介護との両立に悩むなど、多様な働き方の選択が困難であることが指摘されている。正社員においては、労働時間が高止まりしている一方で利益の低迷や生産性向上が困難であるなどの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。今後、人口減少下において経済社会の持続的な発展を可能にしていくためには、誰もが生涯を通じ、育児期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会の実現が必要である。

#### (十一) 公正かつ多様な働き方の実現

(労働者派遣事業の適正な運営の確保)

近年、労働者派遣の中でも日々又は三十日以内の雇用期間の者を派遣する日雇派遣等、特に雇用が不安定な働き方が出てきていることや、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等違法派遣が増加しており、また、これらが、正社員以外の不安定な雇用の象徴として論じられている状況にかんがみ、派遣労働者の雇用の安定を図るとともに、派遣労働者が安心・納得して働くことができるような環境を整備することが課題となっている。

(パートタイム労働者の均衡のとれた待遇の確保)

パートタイム労働者は近年増加しており、男性や若年者の増加といった従来とは異なる傾向



もみられる中で、企業におけるパートタイム労働者の基幹化の動きが進行し、パートタイム労働者は我が国の経済社会に欠くことのできない存在になっている。しかしながら、賃金等待遇面においては、正社員とパートタイム労働者との間に不合理な格差もみられることから、パートタイム労働者について、働きや貢献に見合った公正な待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

（有期契約労働者の処遇の改善等）

若年層を中心として正社員以外の者が増加傾向にあり、中長期的な生産性・競争力の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こすおそれがあるが、これまでフリーター二十五万人常用雇用化プラン及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づく関係施策等において明確に支援対象として位置付けられていなかった契約社員や期間工等の有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）については、雇用管理の改善への取組が十分に行われていなかったため、これに対する支援を行うことが必要である。

また、雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成十九年五月三十一日参議院厚生労働委員会）において、「有期労働契約を締結している労働者についても、その雇用管理の改善や通常の労働者への転換を支援するため

の施策を講ずる」ことが求められているところである。

(男女雇用機会均等の推進)

(二)で述べたように、企業の雇用管理の男女の均等な取扱いは改善されつつあるが、依然として、男性と比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっている。

このため、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、男女の機会均等を推進することが必要である。

(十二) 地方公共団体との連携

地域活性化のためには、地域の様々な実情を考慮して、各地域の視点に立ったよりきめ細かな取組を実施していく必要がある。そのため地域のニーズを的確に把握しつつ雇用施策を地域において効果的に実施していくためには、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携がますます求められている。

第三 平成二十年度の雇用における重点施策

第二において掲げた様々な課題に対応するため、平成二十年度において、以下に掲げる施策について、地域の実情に応じ都道府県等との緊密な連携を図りながら、円滑かつ効果的な雇用施策の実施に全力で取り組んでいくこととする。

一 働く希望を持つ若者の就業促進

我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるように、各地域における地方公共団体等が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等と以下の施策との緊密な連携を図りつつ、若年者等に対する包括的な支援を行う。

(一) フリーター常用雇用化プラン等の推進（常用雇用化三十五万人を目標）

ア 年長フリーターに対する常用就職支援等の実施

中小企業の人事担当者による模擬面接等を行うジョブミーティングを実施するとともに、ジョブクラブ（就職クラブ）方式でのセミナー、グループワーク等の実施箇所数の拡充、若年者試行雇用、若年者雇用促進特別奨励金や独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）において実施している年長フリーター自立能力開発システムとの連携強化等により、年長フリーターの常用就職を支援する。また、都道府県等との連携の下、フリーター等の若者に対する多様な農業就業支援を実施する。

イ ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施等

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、都道府県が設置するセンター（通称・ジョブカフェ）における取組を、都道府県労働局を始め、経済団体等関係機関との連携の下推進する。また、公共職業安定所及びヤングワークプラザにおいてフリーターの常用就職支援を実施する。

ウ 若者の応募機会の拡大等に係る周知・広報、相談機能の強化

雇用対策法（昭和四十一年法律第百三十二号）による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（平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号）に基づき、若者の応募機会の拡大について、事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、企業等からの好事例の収集・分析、事業主への提供を行うほか、事業主団体と連携を図りつつ応募機会の拡大等に取り組む事業主等への相談を実施する。

エ ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への就労支援の実施

住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者の安定的な雇用機会の確保を図るため、公共職業安定所とNPO法人等との連携による職業相談・職業紹介、技能講習、住居の確保に向けた相談支援等を行う。

オ 若者の職業能力開発機会の充実

実践型人材養成システムや実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）等の拡充や、雇用関係の下で実習と座学とを組み合わせさせた新たな有期実習型訓練の創設・支援を図るほか、就職支援講座を行い、その後必要に応じ短期間の訓練を行うなど、若者に対する効率的かつ集中的な支援による就職促進を図る。都道府県労働局及び公共職業安定所においても、これらの施策について積極的に周知・情報提供を行い、普及を図る。

(二) 職業意識形成支援の積極的推進

中高生を対象としてキャリア探索プログラムを積極的に実施するとともに、高校生向け就職ガイダンスについて就職希望者が多い学校を対象に引き続き実施する。また、大学生等を対象とした各種セミナー等を実施するほか、インターンシップ受入れ企業開拓事業を各都道府県単位で事業主団体に委託して実施する。

さらに、能開機構が運営する私のしごと館の積極的な活用及び周知を図る。

(三) 新規学卒者及び既卒者並びに若年失業者等に対する就職支援策の推進

高校新卒者に対しては、高卒就職ジョブポーターを活用し、中学・高校卒業者の円滑・的確な就職を支援する。また、学生職業センター等において、大学等新卒者に対し、各地域の大学等と連携しつつ積極的な就職支援を行うほか、既卒者向けの求人情報誌の作成や面接会を開催する。

若年失業者等に対しては、公共職業安定所においてきめ細かな就職支援を行うほか、キャリア・コンサルティング機能付き携帯サイトを活用したメール相談等について積極的に周知・情報提供を行う。

(四) 地域において支援を必要とする若者等のチャレンジ支援

ニートに対する地域の支援拠点として地方公共団体との協働により設置している地域若者サ

ポータルステーションについて、訪問支援を行う人材の養成と訪問支援モデル事業等を実施するとともに、設置箇所数を拡充する。また、引き続き、合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験等を通じて若者に働く自信と意欲を付与する若者自立塾事業を実施する。

都道府県労働局及び公共職業安定所においても、これらの事業の周知・普及に努めるなど、効果的・総合的な支援が図られるよう配慮する。

(五) 三十五歳以上の不安定就労者への一貫した就職支援の実施

三十五歳以上の不安定な就労を繰り返す傾向がある者に対しては、公共職業安定所において担当制によるキャリア・コンサルティングから職場定着指導までの一貫したきめ細かな支援を行い、安定的な就職を促進する。

二 女性の意欲・能力を活かした職業キャリアの継続と再就職の実現

(一) 女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備

男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善するため、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容について一層の周知徹底を図るとともに、企業が行う雇用管理改善等の自主的な取組を推進する。

また、育児期・介護期も離職せずに継続就業できるよう、地方公共団体と連携しつつ、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六

号)の周知徹底を図るとともに、育児休業取得者等に対して企業独自の給付を行ったり、短時間勤務制度の導入や事業所内託児施設の設置・運営等を行うなど仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対する助成を行うなどの支援を行い、雇用の継続を図る。

(二) 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

子育てをしながら再就職を希望する女性等を支援するため、マザーズハローワーク、マザーズサロン及び新たな事業拠点であるマザーズコーナーにおいて、地方公共団体等の子育て女性を応援する関係機関と連携して、仕事と子育ての両立支援やテレワーク等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報等を提供するとともに、求職者のニーズを踏まえた担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うなど、総合的かつ一貫した就職支援サービスを提供する。特に、独自求人確保、保育所入所の取次ぎ、出張相談等の実施による更なる支援の充実に努める。

また、将来再就職を希望する子育て女性等への支援として、働けるようになったときに円滑に再就職できるよう、再就職に向けた情報提供や個々の希望に応じた再就職プランの策定支援を行う再就職希望者支援事業を実施する。

さらに、地方公共団体等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、地域の関係機関の連携の下で、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する総合的な支援

を実施する。

三 いくつになっても働ける社会を目指した高齢者雇用対策の推進

(一) 企業における高齢者の雇用機会の確保

高齢者雇用安定法に基づく確保措置が確実に実施されるように的確に助言・指導を行うとともに、確保措置が六十五歳までの希望者全員を対象とするものとなるよう事業主団体等と連携して周知・啓発を図る。

また、「七十歳まで働ける企業」の実現等、六十歳代半ば以降の高齢者が働ける職場の拡大に向け、地方公共団体、事業主団体とも連携・協力して、シンポジウムの開催、好事例の表彰、企業への相談・援助等を行う。

(二) 団塊の世代を始めとする高齢者の再就職支援

高齢者の応募機会を確保するため、公共職業安定所の求人受理に際して、募集・採用における年齢制限の禁止を徹底し、適切に指導を行うとともに、公共職業安定所を利用しない企業に対しても、雇用対策法の趣旨を踏まえた募集・採用が行われるよう、地方公共団体、事業主団体等の協力を得て周知を図る。

公共職業安定所においては、地方公共団体の高齢者向け職業紹介事業との連携を図り、あわせて、市区町村と共同で運営する高齢者職業相談室において、市区町村との連携、情報共有



を図るなど、高齢求職者に対する就職支援等を行う。

定年退職者やこれから定年退職を迎える中高年齢者に関して、セカンドキャリアに向けた準備、円滑な再就職に資するため、地方公共団体の実施するセカンドキャリアのための各種事業との連携を図りつつ、新たに設ける地域団塊世代雇用支援戦略会議等の地域団塊世代雇用支援事業、シニアワークプログラム事業等を適切に実施する。

### (三) シルバー人材センター事業の活性化

再チャレンジ支援総合プランにおける、シルバー人材センターの会員を平成二十二年度までに百万人に増やすという目標を踏まえ、都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議を通じて、都道府県及び各都道府県シルバー人材センター連合と協力しつつ、シルバー人材センター事業の活性化及び拡大を図る。

地方公共団体と協力して、広報、各種イベント等を活用し、地域におけるシルバー人材センターの認知度を高める。

各地域のシルバー人材センターが、教育、子育て、介護、環境等の分野で、地域が求める新たなサービスを実施することを目指し、市区町村の協力を得つつ積極的な取組を支援する。

## 四 障害者に対する就労支援の推進

### (一) 障害者雇用に対する意識の改革

企業、国民の障害者雇用に対する意識を改革し、ノーマライゼーションの理念に基づいて障害者の雇用を推進するため、地方公共団体とも連携・協力しつつ事業主団体を活用したセミナー、特別支援学校や社会福祉施設におけるセミナー、企業と障害者等の関係者の交流会等を実施する。

## (二) 企業等における障害者雇用の推進

法定雇用率未達成の企業に対して、指導基準に基づいた厳正な指導を行い、地域における実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。また、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場である公的機関については、速やかな法定雇用率の達成を図るため徹底した指導を行う。

中小企業については、特に企業トップの理解が不可欠であることから、地方公共団体や事業主団体とも連携して、障害者雇用や支援策についての理解の浸透を図り、中小企業における障害者の雇用に結びつける。

地域の有力な企業等について、地域における障害者雇用を一層促進する観点から、法定雇用率の達成にとどまらず、特例子会社の設立や重度知的障害者・精神障害者、視覚障害者等就職困難度の高い障害者の雇用や実習受入れ等、積極的な取組を促す。

また、公的部門についても、都道府県労働局において、知的障害者等のチャレンジ雇用を実施するとともに、地方公共団体等におけるチャレンジ雇用や実習受入れ等、積極的な取組を促

す。

(三) 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化

福祉、教育から雇用への移行を一層推進するため、地域における支援機関の状況を踏まえつつ、都道府県段階及び地域段階において、各分野の関係機関のネットワークの構築を図るとともに、このネットワークを活用した就労支援力の強化を図る。

福祉施設利用者、特別支援学校卒業者については、都道府県の福祉担当部局、福祉施設、教育委員会、特別支援学校等との連携を図りつつ就労に対するニーズを把握した上で、関係機関の連携による的確な支援により、就職の実現を目指す。

その際、公共職業安定所を中心としたチーム支援の体制・機能の強化を図るとともに、試行雇用やジョブコーチ等の支援策を十分に活用する。

障害者就業・生活支援センターについては、平成二十三年度までにすべての障害者福祉圏域に整備するという方針に基づき、各都道府県における現在の設置状況を踏まえつつ、都道府県の福祉担当部局との連携の下で担い手の育成を図る。また、既設の障害者就業・生活支援センターにおいては体制の充実を行う中で就職等の実績の向上を図り、新たに委託する障害者就業・生活支援センターにおいては着実な業務の展開を図る。

(四) 障害の特性に応じた就職、雇用継続の支援

精神障害者については、公共職業安定所におけるカウンセリング機能を強化するとともに、医療機関と連携したジョブガイダンス事業を機動的に実施する。また、段階的に勤務時間を延ばす方法、グループ就労等それぞれの障害者の状況に応じた雇用の促進を図る。

発達障害者については、地方公共団体、発達障害支援センター等と連携して、発達障害に対する理解を促進するとともに、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用による雇用の促進を図る。また、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている若者が多い地域において、若者の自立支援機関と連携し、きめ細かな就職支援を行う。

視覚障害、精神障害等の中途障害者については、医療機関等との連携を図りつつ雇用継続のための支援を実施する。

#### (五) 障害者に対する職業能力開発の推進

障害者職業能力開発校における訓練、一般校を活用した訓練及び障害者委託訓練について、障害者雇用促進のために活用し、積極的かつ効果的な受講あっせん等に努めるとともに、求職障害者や事業主に対しこれら支援策の周知を図る。

特に、地域の企業、社会福祉法人等を活用した障害者委託訓練については、求職障害者にとって実践的な職業能力を高める機会であるとともに、訓練を受託・実施した企業にとって、障害者の能力を見極め、ニーズに即した人材採用につなげることでできる支援策の一つでもある。

ため、実施する意向のある企業については、都道府県に配置している障害者職業訓練コーディネーターに情報提供するとともに、求人受理の機会等を捉えて積極的に利用を促進する。

## 五 安心して働ける雇用環境の整備

### (一) 母子家庭の母等及び生活保護受給者等に対する就労支援の推進

通常の求職者と比べ様々な理由により求職活動が制限される母子家庭の母等を支援するため、児童等を扶養する母子家庭の母等に対して早期就職の促進を図るとともに、職業訓練の積極的かつ効果的な受講あつせん等に努める。また、公共職業安定所と福祉事務所等とが連携した就労支援チームの体制、支援機能の向上等により、生活保護受給者等に対する就労支援を一層推進する。

### (二) 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

刑務所出所者等の就労による社会的自立を図るため、刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、職業相談・職業紹介、求人開拓等を行うとともに、試行雇用制度の活用や職場体験講習を実施する等の就労支援を推進する。

### (三) ホームレスの就業支援対策の推進

ホームレスの就業による自立を図るため、地方公共団体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、きめ細かな職業相談や就業ニーズに応じた求人開拓等を行うとともに、

技能講習事業、就業支援事業等を実施する。

(四) 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

駐留軍関係離職者や漁業離職者に対しては、生活の安定と早期再就職の促進を図るため、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用を図りつつ、公共職業安定所における職業相談・職業紹介を行う。

沖縄県の雇用失業情勢が依然として厳しい状況にあることから、沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）に基づく政府全体の沖縄振興策等と連携しつつ、沖縄県内の特別の対策を推進する。

常用雇用を希望する日雇労働者に対しては、公共職業安定所における常用求人職業紹介等を通じ、その常用雇用化を図る。

公共職業安定所及び民間団体等による職業相談・職業紹介の実施等により中国残留邦人等永住帰国者の雇用の促進を図るほか、北朝鮮帰国被害者等、犯罪被害者等に対し、きめ細かな就職支援を実施する。また、総合的な建設労働対策、港湾労働対策、季節労働者対策、出稼労働者対策の推進等多様な雇用管理の改善対策を推進する。

(五) 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、人権教育・啓発に関する基本計画（平成十四年

三月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により、雇用主に対する啓発・指導を実施する。

## 六 地域雇用対策の充実

### (一) 雇用失業情勢が厳しい地域における雇用対策の推進

雇用失業情勢は、地域別にみると依然として改善の動きが弱い地域が存在するなど地域差がみられることから、北海道、青森県、秋田県、高知県、長崎県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県の八道県を始めとする雇用失業情勢が厳しい地域において、各地域の特性や実情を踏まえた雇用創出のための取組を積極的に行う。

あわせて、地方公共団体や地域の事業主団体等とも十分に連携するとともに、地域の産業施策及び地域振興施策とも一体となった取組を行う。

### (二) 雇用失業情勢の改善に向けた意欲のある地域等への支援

#### ア 都道府県等広域的な地域における取組の支援

地域によっては、都道府県を中心とする広域的な地域で取り組むことが地域における雇用機会の創出に資する場合があることを踏まえ、地域雇用創造推進事業において、これまでの

市町村を中心とする取組に加え、都道府県が中心となって参画する地域の取組についても積極的な支援を行う。このため、当該事業を活用する可能性がある都道府県等に対し周知徹底を図り、当該事業の積極的な活用を図る。

イ 市町村等の取組の支援

地域における雇用創出のためには、地域の自発的な創意と工夫により、地域レベルでの多様な雇用の創出が図られることが重要であることから、雇用創出に向けた意欲のある市町村等における地域雇用創造推進事業を積極的に推進し、そのための取組として地域雇用戦略チームの活用等による積極的な支援を行う。

(三) 雇用失業情勢が特に厳しい地域等への支援

ア 雇用失業情勢が特に厳しい地域への支援

地域雇用開発促進法（昭和六十二年法律第二十三号）に基づく雇用開発促進地域等について、直近の雇用失業情勢等を踏まえて必要に応じて地域の見直しを行うとともに、当該地域において雇用開発に取り組む事業主を支援する地域雇用開発助成金を活用することにより、地域における雇用機会の増大を図る。

イ 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域への支援

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、新たに当該地域の重点分野で創業する事



業主を支援する地方再生中小企業創業助成金を設けることとしており、事業主団体等に対する周知徹底を図ることにより、当該助成金の積極的な活用を図るとともに、都道府県を中心とする地域関係者が地域の活性化に資する重点分野を適切に定めることにより、雇用創出効果の実効性を高める。また、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）に基づき、新分野進出等に伴い人材を雇い入れた中小企業事業主に対する支援を実施するとともに、地域の若者の雇用を促進するための支援、技能継承に取り組む中小企業事業主への支援を強化するなど、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域に対し一層強力に支援する。

(四) U・Iターン希望者に対する支援

東京都、愛知県、大阪府の主要な公共職業安定所に地方就職等支援コーナーを設置し、U・Iターンにより就業、起業及び地域の社会貢献を目指す地方就職希望者に対し、相談・援助を行うことにより、人材の地方への移動を円滑に進めるとともに、合同就職面接会の開催等により、地方公共団体のU・Iターン対策との連携を強化する。

(五) 農林業等への就業の支援

就農等支援コーナー等により農林業等への多様な就業希望にこたえるため、地方農政局、都道府県関係部局、関係団体等との連携の下に、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林業

等関連各種情報の提供等を行う。

また、林業を希望する求職者が、林業作業の体験等により就業意識の明確化を図り、積極的に林業就業を選択し定着することを支援するため、林業就業支援事業を実施するほか、林業労働力の確保を図るため、林業事業体の雇用管理の改善のための研修等を実施する。

#### 七 職業能力形成システム（通称…ジョブ・カード制度）の構築

職業能力形成システム（通称…ジョブ・カード制度。フリーター等職業能力形成機会に恵まれなかった者に対し、職業能力形成プログラム（企業における実習と座学を組み合わせた訓練をいう。以下同じ。）を提供し、訓練修了者の評価結果のほか職務経歴等の情報をジョブ・カードとして取りまとめ、求職活動等に活用し、求職者と求人企業とのマッチングを促進する制度をいう。以下同じ。）について、都道府県労働局及び公共職業安定所においては、次のとおり推進する。

##### （一）地域ジョブ・カードセンター等との連携

地域ジョブ・カードセンターにおいて運営される地域ジョブ・カード運営本部に、国、都道府県、労使団体、教育界等が参画し、職業能力形成システムの普及・促進を図るための重点分野等を盛り込んだ地域推進計画を策定するとともに、同計画の内容を着実に実行できるように地域ジョブ・カードセンター、能開機構都道府県センターを始めとする関係機関と協力する。

具体的には、職業能力形成システムへの参加を希望する求人企業等を開拓し、地域ジョブ・

カードセンターへの登録に協力することで、職業能力形成プログラムにおける企業と教育訓練機関等とのマッチングのためのコーディネートを支援すること等に努める。

また、地域ジョブ・カードセンターが開催する職場見学・体験講習にフリーター等のみならず学生・生徒も参加できるように、地域ジョブ・カードセンターと連携しつつ、あらゆる機会を通じて地域の学校、教育委員会等への周知を図る。

(二) ジョブ・カードを活用した綿密なキャリア・コンサルティングによる就職促進

ジョブ・カード交付希望者に対し、能開機構都道府県センターと連携して、ジョブ・カードの作成支援を通じて本人の職業能力や職業意識の明確化を図る。その上で、職業紹介又は職業能力形成プログラム若しくはその体験講習等に誘導するなど対象者に応じた職業キャリア形成を支援する。特に、これまで職業能力形成機会に恵まれなかったと判断される者に対しては職業能力形成プログラムへの参加を推奨する。

また、職業能力形成プログラム修了後、未就職の状態にある求職者に対しては、能開機構都道府県センターと連携して、ジョブ・カードにおける評価シート等を活用してキャリア・コンサルティングを行い、プログラム修了の成果を求人企業へアピールできるものとなるよう、ジョブ・カードの作成を支援するなどにより、就職を促進する。

(三) 実践的な訓練・職業能力評価を通じた就労の実現

ア 実践型人材養成システムの普及及び定着の促進

実践型人材養成システムについて、今後更に普及・定着させるため、未充足求人が多い業種、企業等を中心に人材確保策の一つとして積極的に周知するとともに、事業主、高等学校等の進路指導担当者、学生、生徒、保護者等関係者の理解が一層深まるよう、学卒求人受理説明会等の機会に説明するなど積極的に周知等を行い、普及・定着を図る。また、訓練希望者を始めとする実践型人材養成システムの制度趣旨に合致した求職者に対しては、訓練条件等の留意事項を説明した上で職業紹介を行う。

イ 有期実習型訓練の普及・定着の促進

アと併せて、職業能力形成システムの周知を図るとともに、地域ジョブ・カードセンターと密接に情報交換を行いつつ有期実習型訓練の実施を希望する企業を開拓する。

また、これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった者と判断される求職者を対象に(二)のキャリア・コンサルティングを実施した上で、受講が常用雇用への移行に資すると判断される場合には有期実習型訓練に誘導する。

八 専門的・技術的分野の外国人の就業促進及び外国人の就業環境の改善

(一) 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

専門的・技術的分野の外国人の就業促進を図るために、留学生の国内就職支援も含め、外国

人雇用サービスセンターを中心に全国ネットワークを活用して、大学や地方公共団体等と連携の上で日本国内における就職支援を行うとともに、その能力発揮及び定着促進を念頭に置き、企業における外国人の雇用管理の改善のための取組を支援する。

また、質の高い留学生の国内就職の促進を図るために、大学、経済団体等との連携を強化し、留学生向けのインターンシップの推進等を行う。

## (二) 外国人の就業環境の改善

雇用対策法において、外国人雇用状況の届出が義務化されたことにより、公共職業安定所において企業における外国人の雇用状況を把握することが可能となったところであり、公共職業安定所は、把握した雇用状況に応じて事業主に対する集団指導、事業所訪問等により、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成十九年厚生労働省告示第二百七十六号）を周知するとともに、雇用管理改善のための助言、指導を実施する。

また、外国人雇用状況の届出により把握した、企業における外国人の雇用状況を踏まえて、地方公共団体や外国人住民を中心とした地域コミュニティ等の取組にも協力する。

特に日系人集住地域については、地方公共団体や地域コミュニティ等とも連携して、定住化が進んでいる日系人等の安定雇用の促進、不就労の日系人若年者等に対する職業キャリア形成等、外国人の就業環境の改善を推進する。

(三) 外国人研修・技能実習制度の適正化等

外国人研修・技能実習制度の運用の適正化を図るため、厚生労働省が委託事業として行っている研修生・技能実習生の受入れ機関等に対する巡回指導を強化するほか、新たに、研修生・技能実習生に対する支援として、電話相談ホットラインの設置を行うとともに、受入れ機関が不正行為の認定を受けた場合等の技能実習継続支援等を実施する。

九 中小企業や福祉・介護分野の人材確保等への支援

(一) 中小企業の人材確保対策の推進

能開機構や都道府県との連携の下、中小企業の労働力の確保及び良好な雇用機会の創出を図るため、中小企業事業主が創業・異業種進出を行う際に、経営基盤の強化に資する人材の雇入れを行う場合や、生産性向上に向けて雇用環境の高度化及び人材の雇入れを行う場合に助成等を行うとともに、公共職業安定所において、生産性向上に資する人材確保に向けた支援を行う。

また、中小企業における技能継承者の円滑な確保を支援するため、都道府県と連携の下、技能継承試行雇用を推進する。

(二) 団塊の世代等の熟練技能者を活用した技能継承支援

いわゆる団塊の世代の引退時期が迫る中で、産業の発展を担う熟練技能者の優れた技能の維持・継承を図るため、技能継承の取組が遅れている中小企業等に対し技能継承等支援センター

において、技能継承や人材育成等への対応について実践的な相談や関係機関との連絡調整等を通じた総合的な支援を行う。

都道府県労働局及び公共職業安定所においても、事業主のニーズを把握しつつ雇用促進施策と併せて必要な施策の周知・活用促進に努め、円滑な技能継承が図られるよう配慮する。

(三) 公共職業安定所における福祉人材確保の実施

福祉・介護分野における安定的な人材確保を図るため、福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定所において、福祉分野への就職を希望する者や福祉分野の人材を必要とする事業主に対し、潜在的福祉労働力の開拓、求人・求職のマッチングの促進、求人への充足対策等を実施するとともに、福祉人材センター等関係団体との連携等により、福祉人材の確保を積極的かつ効果的に行う。

(四) 介護分野における雇用管理改善の推進

関係団体とも必要な連携を図りつつ事業主に対する助成金の周知や支給等に努めること等により、介護分野で働く者の雇用管理の改善を推進する。また、複数の中小零細の介護事業所が共同して雇用管理改善に取り組むモデル事業を実施するとともに、雇用管理改善等のための巡回相談や専門的相談を拡充する。

十 仕事と生活の調和の実現

誰もが生涯を通じ、人生の各段階に応じて多様な働き方が主体的に選択可能となるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方ができる社会の実現のため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章及び仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成十九年十二月十八日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議策定）に基づき、以下の施策に取り組む。

(一) 仕事と生活の調和推進会議の開催を通じた地域ごとの取組の推進

人口減少下において経済社会の持続的な発展を可能とするため、我が国を代表する社会的影響力のある企業を選定し、当該企業自らが作成したアクションプログラムに基づく仕事と生活の調和実現のための取組を支援し、取組実績の周知等を行うとともに、都道府県ごとに、労使、地方公共団体、有識者等による仕事と生活の調和推進会議を設置し、地域の特性を踏まえた提言の策定・公表等を行う。

これらの取組のほか、先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言や中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援することを通じ、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図る。

(二) 企業における次世代育成支援の取組の一層の推進

企業における次世代育成支援対策を推進するため、次世代育成支援対策推進センターや地方公共団体と連携し、事業主に対する相談・援助を実施し、中小企業における一般事業主行動計



画の策定、届出を促進するとともに、多くの事業主が次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号）第十三条に基づく認定を目標として取組を行うよう一層の周知・啓発に取り組む。

(三) 仕事と生活の両立が可能な環境整備の推進

ア 男性も利用できる育児休業制度、短時間勤務制度等の普及・定着促進

企業において育児休業・介護休業、勤務時間短縮等の措置の制度が整備され、男女ともに利用できるよう支援を行うとともに、育児期の男性の働き方を設計・実践するためのハンドブックを作成・配布し、男性の仕事と子育ての両立に関する意識啓発を推進する。

イ 短時間正社員制度の導入促進

子育て・介護や地域活動等個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される短時間正社員制度については、制度の導入の手順等をまとめた制度導入マニュアルの事業主への提供や実際に制度を導入した事業主に対して助成金を支給するほか、制度導入支援サイトの開設により周知・広報を強化するなど制度の一層の導入促進のための取組を行う。

十一 公正かつ多様な働き方の実現

(一) 労働者派遣事業の適正な運営の確保

ア 偽装請負等、違法派遣の防止・解消のための厳正な指導監督の実施と労働者派遣制度の見直し

日雇派遣労働者の雇用の安定のために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成二十年厚生労働省告示第三十六号）等の周知徹底、日雇派遣に対する重点的な指導監督等の内容とする緊急違法派遣一掃プラン等を通じ、労働者派遣制度の周知や的確な指導監督を行い、違法派遣・偽装請負の一掃を目指す。

また、労働者派遣制度については、登録型派遣の在り方等制度の根幹にかかわる問題について、平成二十年二月十四日に設けた学識者からなる研究会において、制度の趣旨等を踏まえつつ、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進を図る観点から、法的・制度的な整理を行い、制度の見直しについて働く人を大切にする視点に立って検討を進める。

イ 派遣労働者の雇用管理改善の推進

派遣元事業主等による派遣労働者の雇用管理改善の实情や好事例を調査・分析し、派遣元事業主等に提供することにより雇用管理改善を推進する。

(二) 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の推進

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化を図るためのガイドライン及びチェックシート  
の周知・啓発を行うとともに、請負事業主等の自発的かつ積極的な取組に対する相談援助を

行う。

(三) パートタイム労働者の均衡のとれた待遇の確保

働き方の実態に応じた正社員との均衡のとれた待遇の確保等を内容とする短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（平成十九年法律第七十二号。以下「改正パート法」という。）が平成二十年四月から施行されるが、その周知徹底及び指導等を通じ改正パート法に基づく取組の履行確保を図ることにより、パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇を確保し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する。

(四) 有期契約労働者の処遇の改善等

契約社員や期間工等の有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、平成二十年度に策定されるガイドライン等の周知及び指導を行うとともに、有期契約労働者から正社員に転換する制度を設け、正社員に転換させた事業主に対する助成制度の活用を図る。

(五) 男女雇用機会均等の推進

男女雇用機会均等法の履行確保を始めとした公正な待遇の確保、セクシャルハラスメント防止対策、母性健康管理対策の推進を図ることにより、労働者が性別により差別されることなく能力を發揮できる環境を整備する。

十二 地方公共団体との連携

(一) 労働分野における国と地方公共団体との連携窓口について

国が行う職業相談・職業紹介の事業等と地方公共団体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは、極めて重要である。このため、引き続き、雇用対策連絡調整会議の開催及び職業安定部長を連絡責任者とする地方公共団体との連絡窓口の活用等により、相互の連携基盤を一層強化する。

(二) 地域職業相談室等の設置による市町村等と連携した職業相談・職業紹介

市町村の希望や公共職業安定所の設置状況を勘案し、公共職業安定所と市町村の連携により運営する地域職業相談室を設置し、市町村独自の相談・情報提供業務と相まった職業相談・職業紹介を実施する。また、市区町村と共同で運営している高年齢者職業相談室について、その運営状況を踏まえ、配置の見直しを進める。

(三) 地方公共団体が行う職業紹介との連携・協力

地方公共団体の行う無料職業紹介事業について、地方公共団体の要請がある場合には、公共職業安定所が有する求人者が公開に同意している求人情報を提供するなど、連携・協力を行う。また、地方公共団体が、官民共同窓口の設置を希望する場合には、公共職業安定所の体制等を勘案した上で、可能な範囲で対応を検討する。

(四) 雇用関連事業ワンストップサービスについて

雇用関連情報コーナーを活用し、地方公共団体、独立行政法人、公益法人等が実施している雇用関連事業について、引き続き利用者の立場に立ったワンストップサービスを推進する。さらに、ハローワークインターネットサービス上での雇用関連情報検索について周知に努めるとともに、各機関より関連情報を積極的に収集し、雇用関連情報データの充実を図る。

#### 第四 職業安定行政における目標数値の設定

職業安定行政における目標の設定については、都道府県労働局、公共職業安定所ごとに目標を設定し、いわゆるPDCAサイクルによる管理を行う地方計画策定項目と、全国目標に基づく都道府県労働局ごとの目標水準を示し、実績に応じた指導を行う目標設定項目とする。

##### 一 地方計画策定項目

###### (一) 就職率

公共職業安定所の紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、三十一%以上を目指す。

###### (二) 雇用保険受給資格者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の三分の二以上を残して早期に再就職する者の割合について、三十一%以上を目指す。

###### (三) 求人充足率

公共職業安定所の常用求人の充足割合について二十二%以上を目指す。

(四) 都道府県労働局設定項目

都道府県労働局が重点事項として設定した目標の達成を目指す。

二 目標設定項目

(一) 障害者雇用対策の目標

ア 障害者試行雇用事業について、開始者数九千五百人以上、常用雇用移行率八十%以上を目指す。

イ 福祉・教育から一般雇用への移行を行う障害者就労支援コーディネーターの活用等によりチーム支援の対象者について、五千人以上を目指す。

ウ ア及びイの支援策の有効活用により、就職率十八%以上を目指す。

エ 未達成企業に対してマッチングを行うこと等により、平成二十一年の障害者雇用状況報告において、障害者の法定雇用率達成企業の割合について、平成二十年と比較して三ポイントの上昇を目指す。

オ 都道府県教育委員会について、現在実施中の障害者採用計画の期間中において少なくとも十委員会で法定雇用率を達成するとともに、その他委員会においても平成十七年六月一日現在の実雇用率から〇・四ポイント以上の上昇を目指す。

カ 市町村の機関（二・〇%の法定雇用率が適用される市町村教育委員会を除く。）における

法定雇用率達成機関の割合について、平成二十一年に九十%以上を目指す。

(二) 若年者雇用対策の目標

ア 公共職業安定所におけるフリーターの常用雇用者数（雇用期間の定めのないものに限る。）について、二十二万七千人以上を目指す

イ 新規高卒者内定率について、平成十九年度以上を目指す。

ウ 若年者試行雇用事業について、開始者数六万三千人以上、常用雇用移行率八十%以上を目指す。

(三) 高齢者雇用対策の目標

ア 六十歳以上高齢者の就職件数について、十四万八千件以上を目指す。

イ 六十五歳以上定年企業等の割合について、平成二十一年の高年齢者雇用状況報告において四十六%以上を目指す。

ウ 中高年齢者試行雇用事業について、開始者数四千五百人以上、常用雇用移行率七十五%以上を目指す。

(四) 再就職支援プログラム開始件数について、八万五千件以上、就職率七十三%以上を目指す。

(五) 就職実現プラン等作成件数、就職率

- ア 就職実現プラン作成件数について、十二万件以上、就職率六十五%以上を目指す。
- イ 総合的な支援計画作成件数について、一万三千件以上、就職率五十%以上を目指す。
- ウ チャレンジ計画作成支援件数について、三万五千件以上、就職率六十五%以上を目指す。
- (六) 雇用形態が正社員である求人割合について、四十四%以上を目指す。
- (七) マザーズハローワーク事業について、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者数一万七千人以上、就職率七十%以上を目指す。
- (八) 生活保護受給者等就労支援事業について、支援対象者の就職率五十七%以上を目指す。