

○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、平成二十年雇用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

平成二十年雇用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 平成二十年の雇用における重点施策

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二十二号）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関し、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