

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指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発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。