

③ 女性の継続就労・再就職支援

女性の継続就業のために、育児休業の取得促進や育児期の短時間就労等、仕事と育児の両立支援を充実する。女性の再就職支援のために、求人年齢緩和の取組の促進、再雇用制度の普及促進、再就職等に関する適切な情報や学習機会の提供に努める。また、起業支援を拡充する。

○ 「再チャレンジ可能な仕組みの構築（中間とりまとめ）」（平成18年5月30日、再チャレンジ推進会議）

II 具体的施策

2. 個別の再チャレンジ支援策

[様々な事情に応じた再チャレンジにもきめ細かく支援]

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

③ 女性の再チャレンジ支援

(女性の再チャレンジ支援プランの主な項目)

・ マザーズハローワークを通じた再就職支援

○ 「2007年度『連合の重点政策』」（日本労働組合総連合会）

1 「安心・公正」社会の実現

(1) セーフティネットと信頼できる社会保障制度の確立

③ フリーター・ニート対策をはじめとした「再挑戦できる社会」の実現

c) 育児・介護休業法の周知徹底や事業主に対する支援拡充等、出産・育児や介護等の事情があっても就業を継続できる環境整備を強化するとともに、能力開発支援、きめ細かなキャリアコンサルティング体制の確立、積極的な求人開拓、マザーズハローワークの増設等、離職した女性の再就職支援策を強力に行う。

○ 女性の再チャレンジ支援プラン（平成17年12月26日、女性の再チャレンジ支援検討会議）

IV. 具体的施策

3. 再就職支援

(1) 再就職希望者支援事業の拡充

(2) 子育てする女性に対する再就職支援の充実

(4) 在宅就業者の再就職支援対策の推進

(6) 企業における取組の促進

女性労働対策関係施策

1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

- 男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用から定年・退職・解雇に至る雇用管理の各ステージにおいて男女均等な取扱いが行われるよう企業を指導。また、機会均等調停会議の調停等により女性労働者と事業主との間の紛争の迅速・円滑な解決を援助。
- 男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的取組「ポジティブ・アクション」を促すため、企業の人事労務担当者に対する情報提供や、セミナー等を実施。
- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策が講じられるよう、事業主を指導するとともに、女性労働者からの相談に対応。また、講習会等を通じ、企業に具体的取組のノウハウを提供。

2 仕事と育児や家族の介護との両立の促進

- 育児・介護休業法に基づき、
 - (1) 育児休業・介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境の整備、
 - (2) 育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備、
 - (3) 育児、介護等のために退職した方に対する再就職支援等の施策を推進。

3 パートタイム労働者の雇用管理の改善

- パートタイム労働法及びパートタイム労働指針に基づき、
 - (1) 均衡処遇（パートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇）の考え方の浸透・定着
 - (2) パート労働者の処遇改善に取り組む事業主への支援等の施策を推進。

4 在宅ワーク対策の推進

- 在宅ワークの適正な実施を確保するためのガイドラインを策定、周知・啓発。
- 在宅ワーカー等に対する情報提供、相談体制の整備等。

平成19年度 女性労働対策 予算概算要求の概要

- (1) 子育てとの両立など仕事と生活の調和 7,552百万円
- 育児休業、子育て期の短時間勤務等の両立支援制度を利用しやすい職場風土づくりの推進 6,681百万円
両立支援制度を利用しやすい職場風土への改善に計画的に取り組む中小企業事業主に対する助成制度を創設する。また、代替要員を確保して育児休業を取得させる等の取組を行う事業主への助成措置の拡充を図る。
 - パートタイム労働者の均衡ある処遇や能力開発の推進 870百万円
 - ・ 均衡ある処遇や能力開発の推進のための事業主への支援の充実
中小企業事業主団体を通じ、事業主がパートタイム労働者の均衡ある処遇や能力開発を推進するための支援を充実するとともに、関係審議会の検討結果を踏まえ、パートタイム労働者と正社員との均衡確保対策を強化する
 - ・ 短時間正社員制度の導入促進
業種別団体におけるモデル事業の実施により、適正な評価と公正な処遇の図られた短時間・短日勤務の正社員制度の普及を図る。
- (2) 女性の意欲・能力を活かした再就職・起業の実現 529百万円
- 再チャレンジ女性の企業における活躍の場の拡大 509百万円
出産・育児で離職した女性が再就職に向けた計画的な取組を行えるよう相談・助言を充実するとともに、再チャレンジのモデルとなるような企業のノウハウの収集・提供やインターンシップの導入等を行い、企業による再チャレンジ女性の積極的活用を促進する。
 - 女性の起業に対する支援の拡充 19百万円
起業について総合的情報提供を行う専用サイトの運用を開始し、メンター（先輩の助言者）紹介サービスを拡充する。
- (3) 男女雇用機会均等の更なる推進 859百万円
- 職場における男女雇用機会均等の推進 228百万円
改正男女雇用機会均等法の円滑な施行のため、間接差別の禁止などの改正内容についての周知徹底や適切な行政指導を実施する。
 - ポジティブ・アクションの促進 631百万円
ポジティブ・アクション（女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組）の促

進を図るため、企業がポジティブ・アクションに効果的に取り組むための研修やその推進に活用できるベンチマーク（自社の状況を知ることのできるものさしとなる値）の提供等を実施する。

年齢階級別の雇用失業情勢

1 完全失業率の状況

(%)

| | 年齢計 | 15～24歳 | 25～34歳 | 35～44歳 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60歳以上 | |
|---------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | | | | | | | 60～64歳 |
| 平成16年平均 | 4.7 | 9.5 | 5.7 | 3.9 | 3.4 | 3.7 | 3.9 | 5.7 |
| 17年平均 | 4.4 | 8.7 | 5.6 | 3.8 | 3.4 | 3.6 | 3.4 | 4.9 |
| 18年 7月 | 4.0 (4.1) | 7.8 | 5.0 | 3.5 | 2.9 | 3.2 | 3.1 | 4.3 |

() は季節調整値
(資料出所) 総務省「労働力調査」

2 有効求人倍率の状況

(倍)

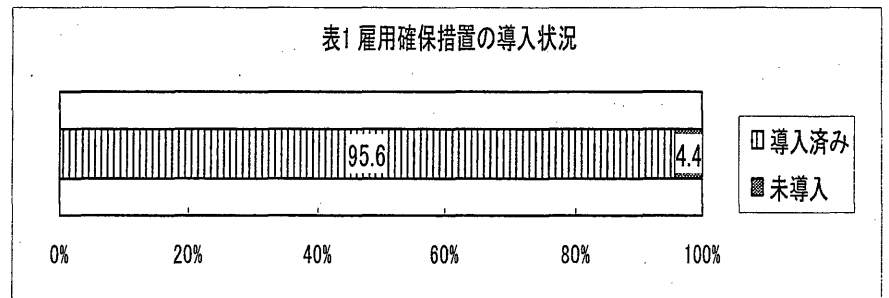
| | 年齢計 | 15～24歳 | 25～34歳 | 35～44歳 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60歳以上 | |
|---------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | | | | | | | | 60～64歳 |
| 平成16年平均 | 0.80 | 1.35 | 0.87 | 1.09 | 0.56 | 0.28 | 0.36 | 0.25 |
| 17年平均 | 0.92 | 1.49 | 0.88 | 1.14 | 0.75 | 0.42 | 0.66 | 0.45 |
| 18年 7月 | 0.96 (1.09) | 1.12 | 1.26 | 1.06 | 0.72 | 0.56 | 0.53 | 0.54 |

() は季節調整値
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」
※平成18年7月分より年齢別有効求人倍率の算出は就職機会積み上げ方式による。

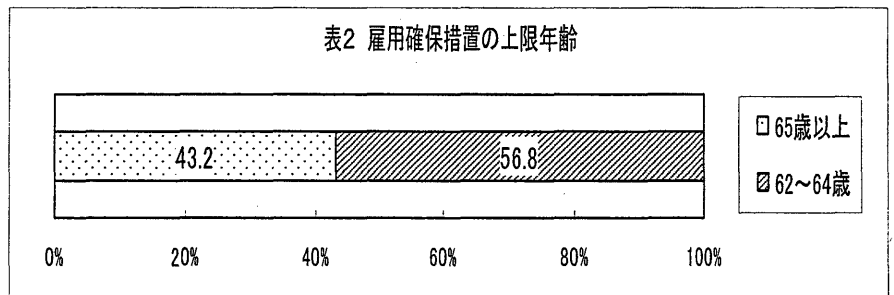
改正高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

(300人以上規模、18年6月9日発表)

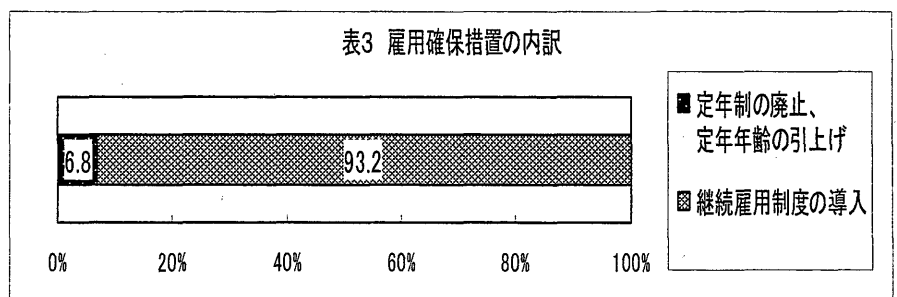
- ① 改正高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を導入済みの企業は、全12,181社中11,641社、95.6%である。



- ② 上記導入済み企業のうち、雇用確保措置の上限年齢は62～64歳が約6割、改正高年齢法の義務化スケジュールを前倒しし、18年4月から一気に65歳以上へ引き上げた企業は約4割。



- ③ 上記導入済み企業のうち、定年の定め廃止や定年年齢の引き上げの措置を講じたところは少なく、9割以上が継続雇用制度を導入。



高齢者雇用対策に関する提言等

- 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日、閣議決定）

第2章 成長力・競争力を強化する取組

1. 経済成長戦略大綱の推進による成長力の強化

(5) 生産性向上型の5つの制度インフラ

① ヒト：「人財立国」の実現(世界的「ブレイン・サイクル」の取り込み)

- ・ 若者、女性、高齢者、障害者を含めた多くの人の意欲と能力をいかした就業参加等を促す。 高等教育の教育研究資金の確保、第三者評価に基づく重点投資を図る。

- 「経済成長戦略大綱」（平成18年7月8日、財政・経済一体改革会議）

第5. 生産性向上型の5つの制度インフラ

1. ヒト：「人財立国」の実現

(1) 1人ひとりが能力を最大限発揮できる社会の構築

④ 全員参加型社会の実現

- 年長フリーターの正社員化を含めた若年者の就職支援、非正規労働者の再挑戦支援と就業形態間の行き来の円滑化や均衡処遇の促進、仕事と生活のバランスの取れた働き方の推進等により、若者、女性、高齢者、障害者を含めた多くの人の意欲と能力をいかした就業参加を促す。

- 「再チャレンジ可能な仕組みの構築（平成18年5月30日再チャレンジ推進会議中間とりまとめ）」

2. 個別の再チャレンジ支援

(2) 新たなチャレンジを目指す若者、女性、高齢者等の支援

④ 高齢者・団塊世代の再チャレンジ支援

- 「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組

誰もが意欲と能力を活かして働ける全員参加型社会の実現を図るため、本年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳まで働ける労働市場の整備を早期に実現することに加え、企業の事例収集、相談援助、情報提供を行うことにより、「70歳まで働ける企業」の普及促進を進め、最終的には定年制のない「いくつになっても働ける社会」を目指す。

○ 「高齢者等職業安定対策基本方針」(平成17年4月1日)

1 方針のねらい

少子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、我が国経済の活力を維持していくためには、高齢者の能力の有効な活用を図ることが重要な課題であることから、高齢者等の厳しい雇用環境が依然として続いている現状への的確な対応を図りつつ、高齢者が健康で、意欲と能力が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の実現を目指す必要がある。

○ 「高齢社会対策大綱」(平成13年12月28日閣議決定)

1 就業・所得

(1) 高齢者の雇用・就業の機会の確保

オ 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた取組

中高年齢者の再就職の大きな障壁となっている募集・採用における年齢制限の緩和に向け、事業主が適切に対処するための指針に基づき、公共職業安定所が主体となって年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう事業主に対する啓発・指導を行う。

さらに、将来的には年齢にかかわらず働ける社会を実現することが必要であり、我が国の雇用慣行にかかわる大きな問題として、国民各層の意見を幅広く聴きながら、当該社会の在り方やそのための条件整備について検討する。

高年齢者雇用就業対策の体系

① 知識・経験を活用した65歳までの雇用の確保

- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 高年齢者雇用確保措置の導入義務年齢の段階的引上げへの事業主の円滑な対応に向けた周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
 - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
 - ・ 地域の経済団体と連携した賃金・人事処遇制度の見直しや継続雇用制度の導入促進に係る指導・援助の強化（65歳雇用導入プロジェクト）
 - ・ 高年齢者雇用確保措置を講じた事業主等に対する助成措置（継続雇用定着促進助成金）

② 中高年齢者の再就職の援助・促進

- 離職を余儀なくされる中高年齢者の再就職の援助を行う事業主等に対する指導・援助
 - ・ 事業主による離職予定中高年齢者に対する在職中の支援の推進（求職活動支援書の作成・交付義務の周知・啓発、指導）
 - ・ 再就職支援コンサルタントを活用した相談・援助活動等
 - ・ 離職予定者の再就職の援助を行う事業主に対する助成措置（労働移動支援助成金）
- 募集・採用時の年齢制限の緩和に向けた指導、啓発
- 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けた基盤づくり事業の推進
- 中高年齢者トライアル雇用事業の推進
- 公共職業安定所等におけるきめ細かな職業相談・職業紹介
- 労働者に対する高齢期における職業生活設計に関する相談・援助等（高齢期雇用就業支援コーナー）
- 中高年齢者の紹介予定派遣の促進を図るための周知・広報

③ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業等の推進
 - ・ 子育て支援事業等の地域社会に密着した事業の推進
 - ・ 派遣・ボランティア等の多様な就労・社会参加機会、情報の提供
 - ・ 団塊の世代を中心とした高年齢者に対する就業体験の実施
 - ・ シニアワークプログラム事業（事業主団体の参画の下、技能講習、合同面接会、職場体験講習等の実施）
- 65歳を超えても働くことができる環境整備
 - ・ 65歳超の高年齢者等の雇用に係る利点の啓発、求人開拓、面接会の実施等（定年退職者等再就職支援事業）
- 中高年齢者による創業の支援
 - ・ 3人以上の中高年齢者による創業に対する支援措置（高年齢者等共同就業機会創出助成金）