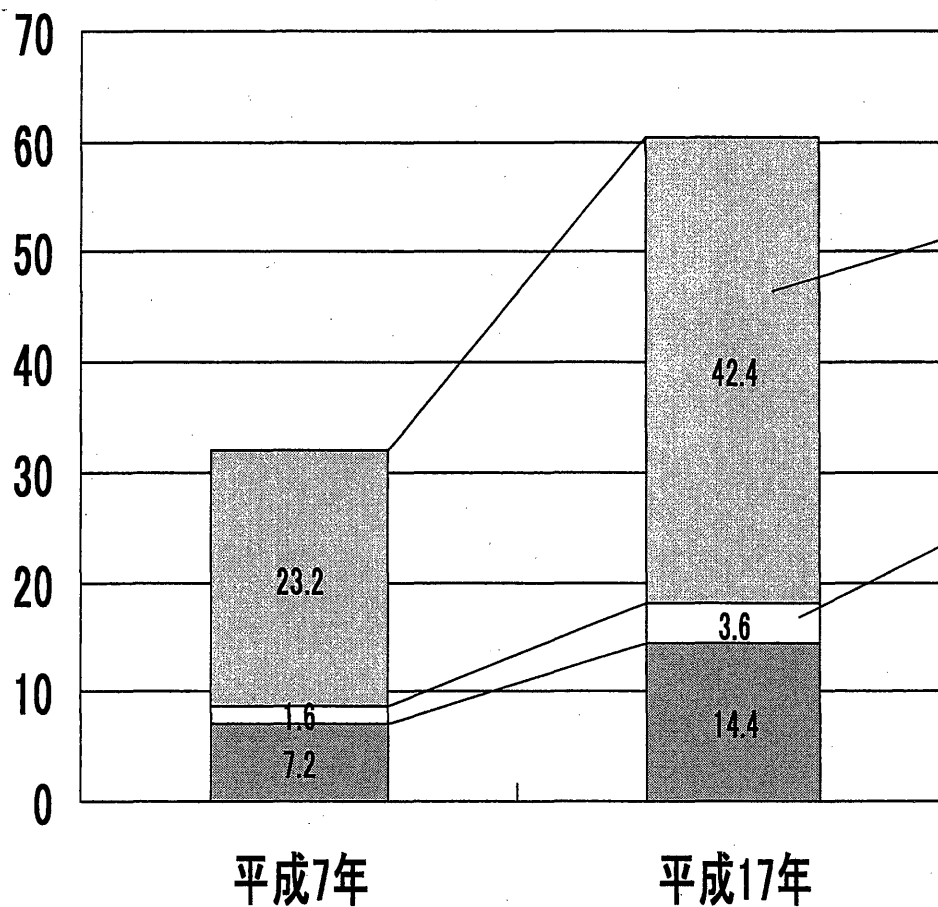


# 我が国で就労する外国人の労働者数の推移

(万人)



日系人、留学生のアルバイト、技能実習等(不法残留者は除く)

登録者数は平成17年に入って大幅に減少  
平成16年:64,742人  
→  
平成17年:36,376人

■ 専門的・技術的分野(興行を除く)    □ 興行    ■ その他

## 外国人雇用対策に関する提言等

- 「規制改革・民間開放推進会議3か年計画（再改訂）」（平成18年3月31日、閣議決定）

（横断的重点検討分野の改革）

### 3 外国人移入・在留

（1）在留外国人の入国後におけるチェック体制の強化【平成18年度結論】

#### ③ 使用者に対する責任の明確化

##### イ 「外国人雇用状況報告」の内容拡充・義務化

職業安定関連法令を改正し、外国人を雇用する全ての事業主に対して報告を義務づけるとともに、本人氏名・在留資格等、現在は収集していない情報も新たに求めることについて検討し、結論を得る。事業主の報告先は従来通り公共職業安定所を想定するが、労働行政と入国管理行政の連携へつなげ、事業主に報告義務を重複して課さないことが重要である点に留意する。

また、現在は毎年6月に報告が求められているが、外国人労働者の退職等、その就労状況に変更があった場合、その他必要な場合の情報把握の在り方や、報告義務の懈怠や虚偽報告に対する罰則などに係る所要の改正についても、本制度の目的との均衡や多数の事業主から収集した情報の有効な活用の在り方等の観点から検討し、結論を得る。

## 外国人雇用対策の体系

### ① 外国人労働者の雇用状況の把握

- 外国人雇用状況報告制度（年1回、事業主が外国人労働者の雇用状況を公共職業安定所長に報告する制度）の実施

### ② 外国人求職者等に対する適切な対応

#### (1) 専門的・技術的分野における外国人労働者の就職促進

- 「外国人雇用サービスセンター」（東京、大阪）  
職業相談・紹介、情報提供を実施
- 留学生に対する総合的な就職支援の実施  
留学生向け求人の開拓、大学との連携による就職ガイダンスの実施

#### (2) 身分に基づき在留する日系人等の適正就労対策

- 「日系人雇用サービスセンター」（東京、愛知）  
日系人に対する職業相談等を通じ、適正就労を促進
- 不就学又は不就労の若年日系人に対する職業ガイダンス等就労促進事業の実施

### ③ 事業主への啓発指導、雇用管理援助等の推進

- 事業主に対する雇用管理改善指導の実施
  - ・ 「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」の周知
  - ・ 外国人雇用管理セミナーの開催による集団指導・情報提供の実施
  - ・ 外国人雇用管理アドバイザーによる各事業所の実態に応じた相談・指導の実施

### ④ 適正就労の推進等

- 不法就労への実効ある対処  
不法就労外国人対策等に係る連絡会議等を通じた関係行政機関との連携
- インターネットを通じた海外就労希望者への適正就労の周知

## 外国人雇用状況報告制度の概要

### 1. 対象事業所等

概ね従業員 50 人以上規模の事業所を対象に、事業主の協力の下で実施。

### 2. 報告内容

毎年、6月1日現在における、

- 雇用する外国人労働者総数
- 職種別（専門・技術・管理職、生産工程作業員等）、出身地域別（東アジア、東南アジア、北米等）、在留資格別（専門的・技術的分野の在留資格、日本人の配偶者等、留学・就学等）の外国人労働者数
- 過去1年間の外国人労働者の雇入れ数・離職者数 等

### 3. 報告対象となる外国人労働者

日本国籍を持たない者。ただし、永住者（特別永住者を含む。）は除く。

### 4. 報告方法

報告書を管轄の職業安定所に送付。

### 5. 根拠法令

- 職業安定法施行規則第 34 条

厚生労働大臣は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整等を図るため事業主に対してその雇用する外国人労働者の雇用に関する状況に係る資料の提供を求めること等により、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるものとする。

(参考) 平成 17 年外国人雇用状況報告

- ・ 配布数：15 万 5,009 所、 報告数：9 万 4,143 所、 外国人雇用事業所数：2 万 8,017 所
- ・ 外国人直接雇用事業所数：2 万 5,106 所  
（うち「製造業」が 50.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」が 11.7%、「卸売・小売業」が 11.1%）
- ・ 直接雇用外国人労働者数：19 万 8,380 人  
産業別：「製造業」54.4%、「サービス業（他に分類されないもの）」12.1%、「教育、学習支援業」8.4%、  
「卸売・小売業」8.1%、「飲食店、宿泊業」8.0%  
正社員率：25.2%  
出身地：「東アジア」43.2%、「中南米」30.4%（うち 89.6%が日系人）  
在留資格別：「日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者」48.2%、「専門的、技術的分野の在留資格」  
18.9%、「特定活動（技能実習生）」16.5%、「留学、就学（アルバイト）」15.3%  
職種別：「生産工程作業員」55.9%、「専門・技術・管理職」19.6%、「販売・調理・給仕・接客員」13.5%  
過去1年間の入職者：121,868 人（直接雇用外国人労働者数に対する過去1年間の雇入れ数の割合は 61.4%）  
過去1年間の離職者：93,180 人（直接雇用外国人労働者数に対する過去1年間の離職者数の割合は 47.0%）
- ・ 外国人間接雇用事業所数：5,889 所（うち「製造業」が 74.4%）  
（平成 16 年は 5,135 所、平成 15 年は 4,655 所）（直接雇用と間接雇用のいずれの形態も有する事業所を含む。）
- ・ 間接雇用外国人労働者数：14 万 4,891 人（平成 16 年は 13 万 2,436 人、平成 15 年は 11 万 6,898 人）  
産業別：「製造業」90.8%

# 外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針 (概要)

## 第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたもの。

## 第2 外国人労働者の範囲

外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれない。  
技能実習生にも適用される。

## 第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

- 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化
  - (1) 募集等
  - (2) 採用
- 2 適正な労働条件の確保
  - (1) 労働条件の明示
    - イ 書面の交付
    - ロ 賃金に関する説明
  - (2) 適正な労働時間の管理
  - (3) 労働基準法等関係法令の周知
  - (4) 労働者名簿等の調製
  - (5) 金品の返還
- 3 安全衛生の確保
  - (1) 安全衛生教育の実施
  - (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施
  - (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等
  - (4) 健康診断の実施等
  - (5) 健康指導、健康相談の実施
- 4 適正な労災保険給付の確保
  - (1) 労災保険制度の周知
  - (2) 保険給付の請求等についての援助
- 5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実
  - (1) 福利厚生施設
  - (2) 生活指導等
  - (3) 教育訓練の実施等
  - (4) 解雇の予防及び再就職の援助
  - (5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

## 第4 外国人労働者の雇用状況の報告

## 第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

## 第6 技能実習生に関する事項

## 第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

# 外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針

平成5年5月26日  
(最終改正 平成16年8月10日)

## 第1 趣旨

一般に、外国人労働者は、国内に生活基盤を有していないこと、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、就労に当たって各種のトラブル等が生じている。

この指針は、これらを未然に防止し、外国人労働者に関して、雇用管理を改善し、適正な労働条件及び安全衛生を確保しつつ就労できるようにするため、事業主が考慮すべき事項を定めたものである。

## 第2 外国人労働者の範囲

この指針にいう外国人労働者には、永住者及び特別永住者は含まれないものである。

なお、この指針は、技能実習制度における出入国管理及び難民認定法別表の「特定活動」の在留資格をもって雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行う者（以下「技能実習生」という。）にも適用されるものである。

## 第3 外国人労働者の雇用及び労働条件に関して考慮すべき事項

事業主は、外国人労働者について、職業安定法、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）、雇用保険法、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等の労働関係法令等を遵守するとともに、特に、以下の1～5について適切な措置を講ずるべきである。

### 1 外国人労働者の募集及び採用の適正化

#### (1) 募集等

事業主は、国外から外国人労働者のあつせんを受ける場合には、職業安定法の定めるところにより、職業紹介事業の許可を得ている者から受け入れるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反するブローカーからは外国人労働者を受け入れないものとする。また、事業主は、外国人労働者を雇用し、請負によって業務を処理するに当たっては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行うことのないように、職業安定法及び労働者派遣法を遵守するものとする。

#### (2) 採用

事業主は、外国人労働者を採用するに当たっては、あらかじめ、旅券、外国人登録証明書等によりその在留資格が就労が認められるものであることを確認するものとする。また、事業主は、外国人労働者について、出入国管理及び難民認定法その他の法令に抵触しない範囲内で、公平な採用選考に配慮するよう努めるものとする。

### 2 適正な労働条件の確保

#### (1) 労働条件の明示

##### イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付するものとする。

##### ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等はもとより、これに関連する事項として税金、雇用保険料、労使協定に基づく一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めるものとする。

## (2) 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うものとする。

## (3) 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うものとする。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めるものとする。

## (4) 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿、賃金台帳を調製するものとする。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めるものとする。

## (5) 金品の返還

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにする。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還するものとする。また、請求から7日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還するものとする。

# 3 安全衛生の確保

## (1) 安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うものとする。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意するものとする。

## (2) 労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めるものとする。

## (3) 労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めるものとする。

## (4) 健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施するものとする。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果及び事後措置の必要性・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めるものとする。

## (5) 健康指導、健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導、健康相談を行うよう努めるものとする。

# 4 適正な労災保険給付の確保

## (1) 労災保険制度の周知

事業主は、外国人労働者に対し、労災保険に関する法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知を図るものとする。

## (2) 保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行すること、その他必要な援助を行うように努めるものとする。

# 5 外国人労働者の雇用の安定及び福祉の充実

(1) 福利厚生施設

事業主は、外国人労働者について適切な宿泊の施設を確保するように努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、外国人労働者にも十分な機会が保障されるように努めるものとする。

(2) 生活指導等

事業主は、外国人労働者の日本社会への対応の円滑化を図るため、外国人労働者に対して日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習等について理解を深めるための指導を行うとともに、外国人労働者からの相談に応じるように努めるものとする。

(3) 教育訓練の実施等

事業主は、外国人労働者の職業能力の開発及び向上を促進するため、教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(4) 解雇の予防及び再就職の援助

事業主は、事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等の対象となる外国人労働者で再就職を希望する者に対して、公共職業安定所、日系人雇用サービスセンター等の協力を得て、必要な援助を行うように努めるものとする。

(5) 帰国及び在留資格の変更等の援助

イ 事業主は、その雇用する外国人労働者の在留期間が満了する場合には、当該外国人労働者の雇用関係を終了し、帰国のための諸手続の相談その他必要な援助を行うように努めるものとする。

ロ 外国人労働者が在留資格の変更あるいは在留期間の更新を受けようとするときは手続きを行うに当たっての勤務時間の配慮その他必要な援助を行うように努めるものとする。

#### 第4 外国人労働者の雇用状況の報告

事業主は、外国人雇用状況報告制度に沿って、毎年6月1日時点の外国人労働者の雇用に関する状況を、所轄の公共職業安定所に報告するものとする。

#### 第5 外国人労働者の雇用労務責任者の選任等

事業主は、外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針の第3に定める事項等を管理させるため、人事課長等を外国人労働者の雇用労務に関する責任者（以下「雇用労務責任者」という。）として選任するものとする。

なお、事業主が、自ら雇用する外国人労働者を請負契約により注文主である他の事業主の事業所内で就労させる場合には、事業主は、必要に応じ当該注文主である事業主に相談し、協力を求め、雇用労務責任者にその職務を行わせるものとする。また、当該注文主である事業主は、相談を受けた場合、必要に応じて、雇用労務責任者が責務を果たせるよう配慮する。

#### 第6 技能実習生に関する事項

技能実習生については、雇用関係の下に置かれることから、第3から第5までに掲げるところによるものとするほか、事業主は、技能実習の予定のある研修生を受け入れる場合には、職業安定法の適用があることに留意し、国外からあっせんを受ける場合には、職業紹介事業の許可を受けている者から受け入れるものとする。

#### 第7 職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の援助と協力

事業主は、職業安定機関、労働基準行政機関その他関係行政機関の必要な援助と協力を得て、この指針に定められた事項を実施するものとする。

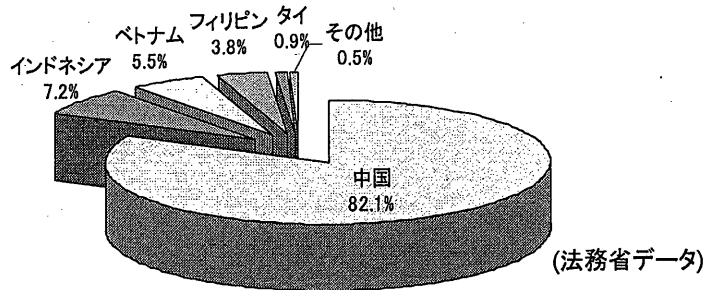
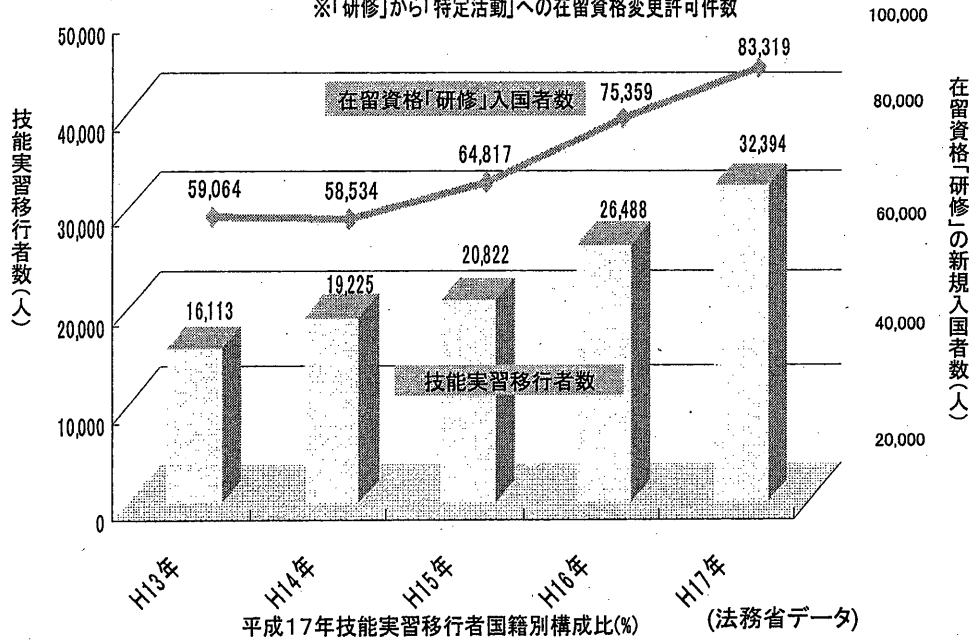


# 研修・技能実習制度の現状

## 1 在留資格「研修」入国者数、技能実習移行者の大幅な増加

(平成17年:「研修」約8万3千人、技能実習移行者約3千人)

在留資格「研修」の新規入国者数及び技能実習への移行者数  
※「研修」から「特定活動」への在留資格変更許可件数



## 2 実習生の平均年齢は26.3歳

男性26.8歳、女性26.0歳 男女比率は男性40%、女性60%

実習生の平均賃金は、16.3万円

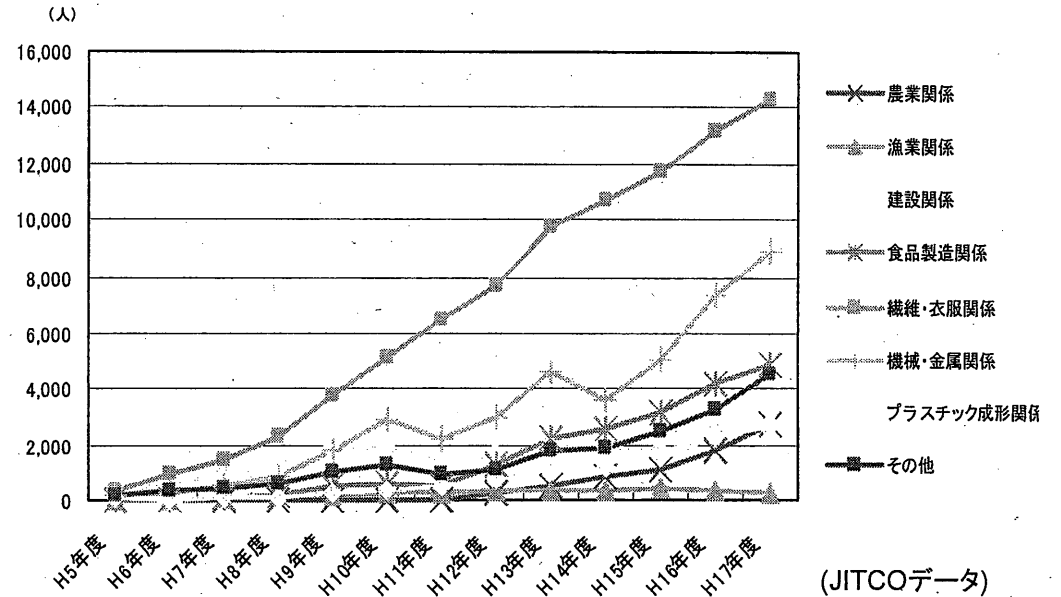
男性20万円、女性13.8万円

※「2005年度版外国人研修・技能実習事業実施状況報告JITCO白書」より

## 3 全体で62職種あり、受入人数の多い職種は、

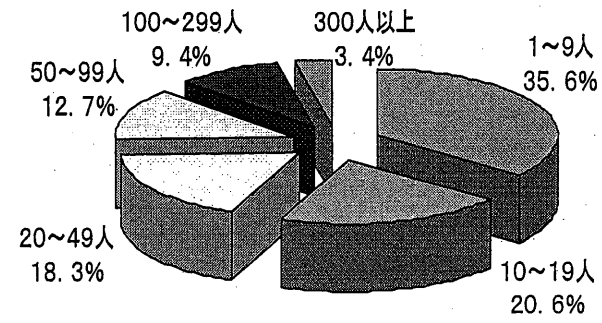
①繊維・衣服関係 ②機械・金属関係 ③食品製造関係

職種別技能実習移行申請者数推移



## 4 受入企業の半数以上が従業員数19人以下の零細企業

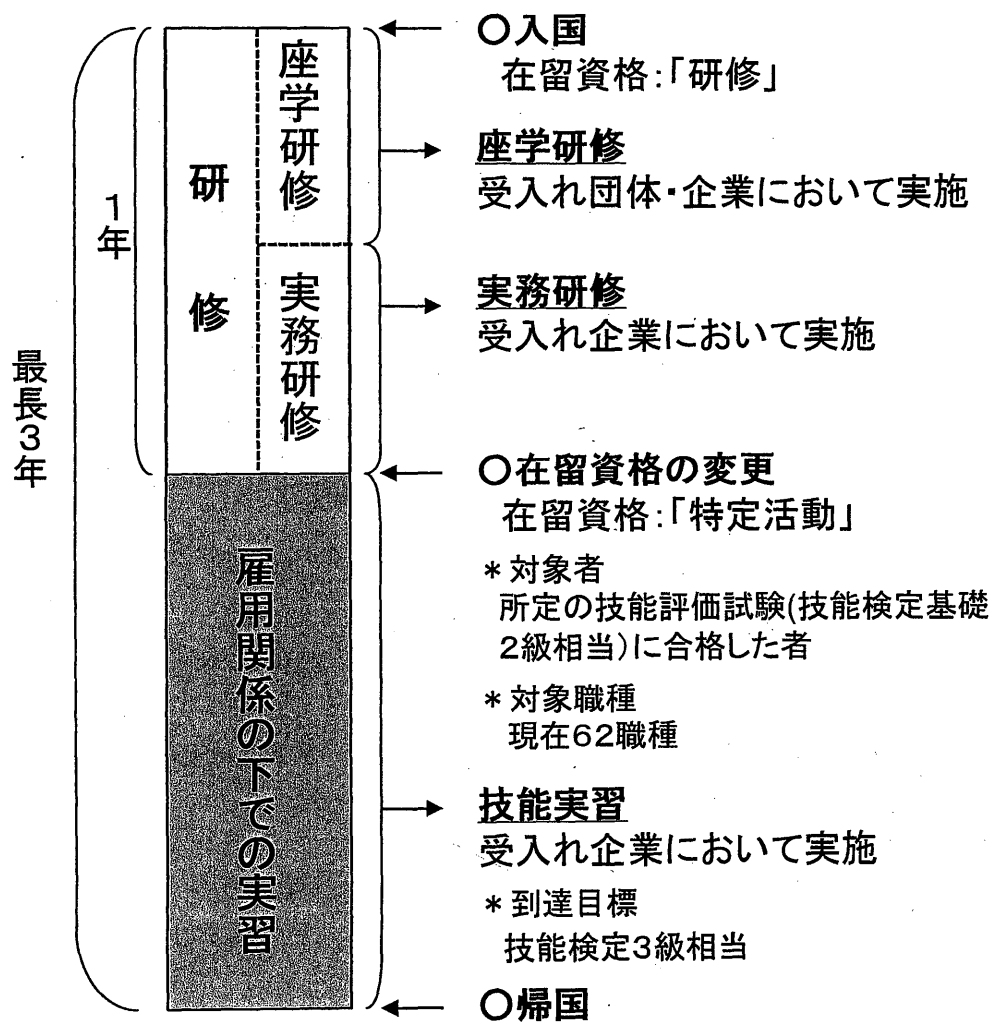
平成16年度技能実習実施企業従業員規模別構成比(%)



※JITCOデータは、各年度における研修から技能実習への移行申請者数に基づいている。

## 研修・技能実習制度の仕組み

発展途上国の「人づくり」に一層協力するため、新たな技能移転の仕組みとして平成5年に創設。



### 研修

#### ○研修生の要件

- ・18歳以上
- ・修了後母国で習得した技能を活かせる業務に就く予定のある者
- ・母国での技能の習得が困難
- \* 家族呼び寄せは不可

#### ○受入人数枠

- ・原則受入企業の常勤職員の5%
- ・団体監理型は人数枠の緩和

#### ○受入機関の要件

- ・過去3年間に外国人の研修に係る不正行為がないこと

#### ○受入機関の責務

- ・研修計画の作成・履行
- ・研修指導員、生活指導員の配置
- ・不適正な行為の排除
- ・(団体監理型のみ) 第1次受入機関の受入企業に対する指導監督

### 技能実習

#### ○技能実習生の要件

- ・技能実習を実施できる職種について研修を修了した者
- ・在留状況が良好な者
- ・雇用契約に基づき、さらに技能を習得しようとする者

#### ○実習実施機関の責務

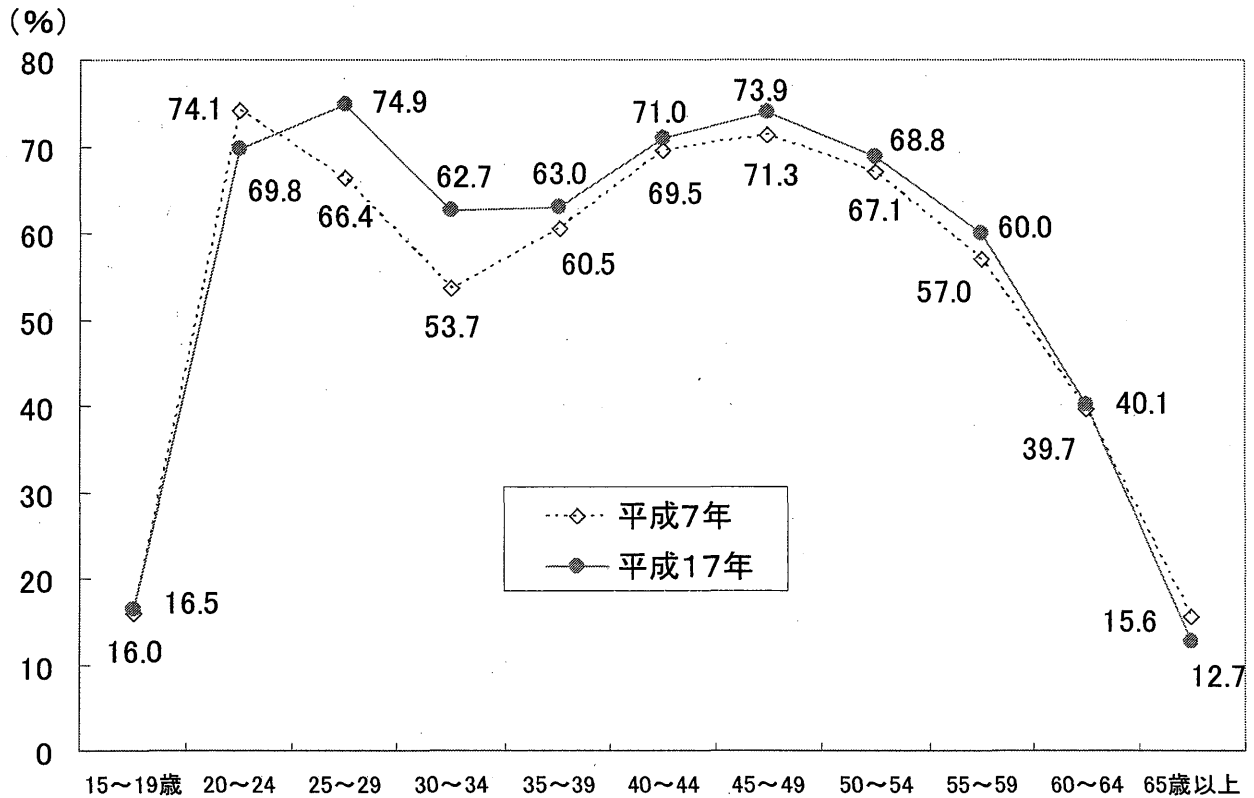
- ・技能実習生に対する労働関係法令等の遵守

#### ○研修から技能実習への移行評価

- ・研修成果の評価(技能検定基礎2級相当以上の技能の習得)
- ・在留状況の評価
- ・技能実習計画の評価

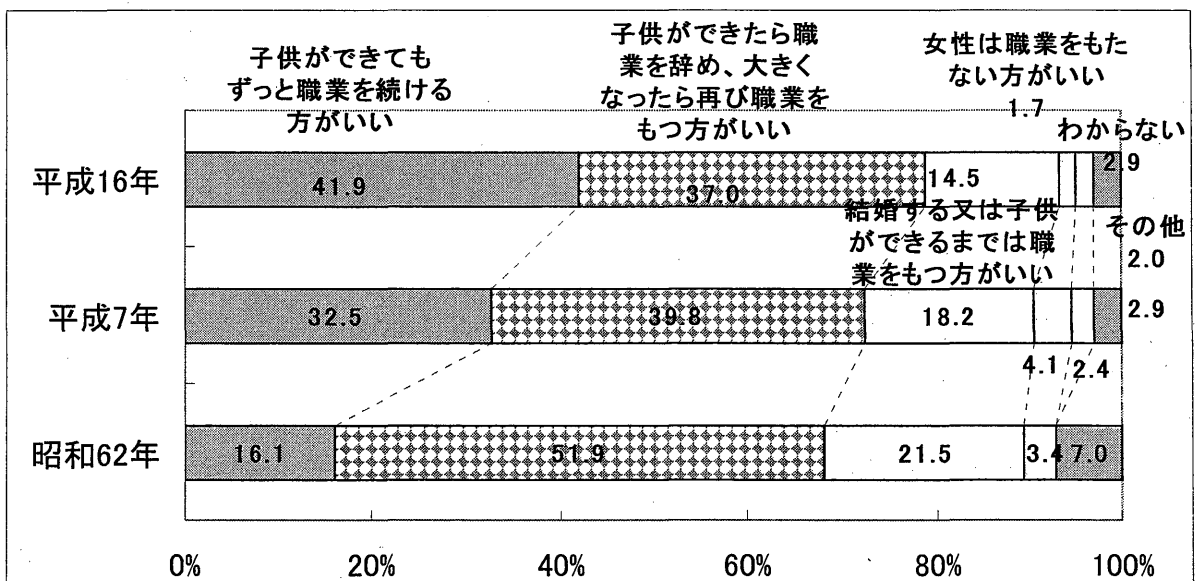
# 女性雇用の現状について

## 女性の年齢階級別労働力率



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

## 女性の就業に関する意識の推移

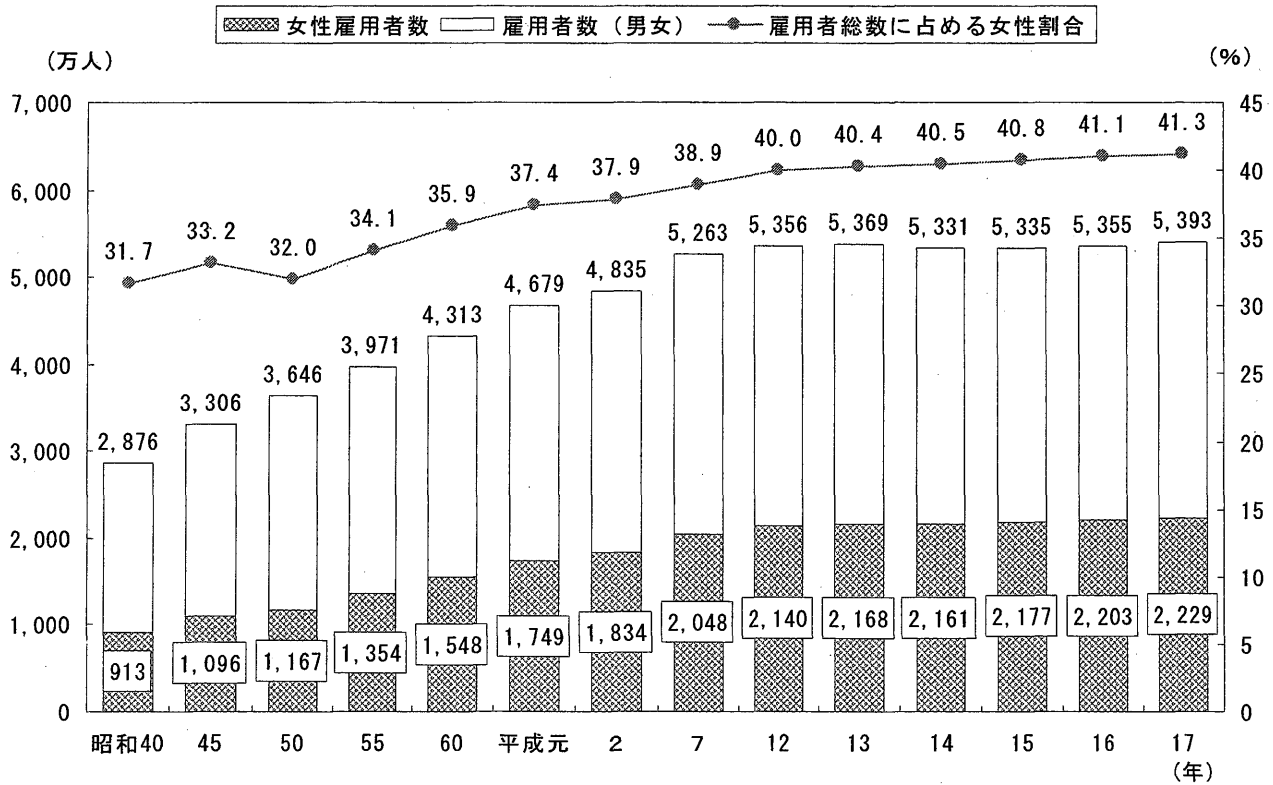


資料出所: 平成16年は内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

平成7年は総理府「男女共同参画に関する世論調査」

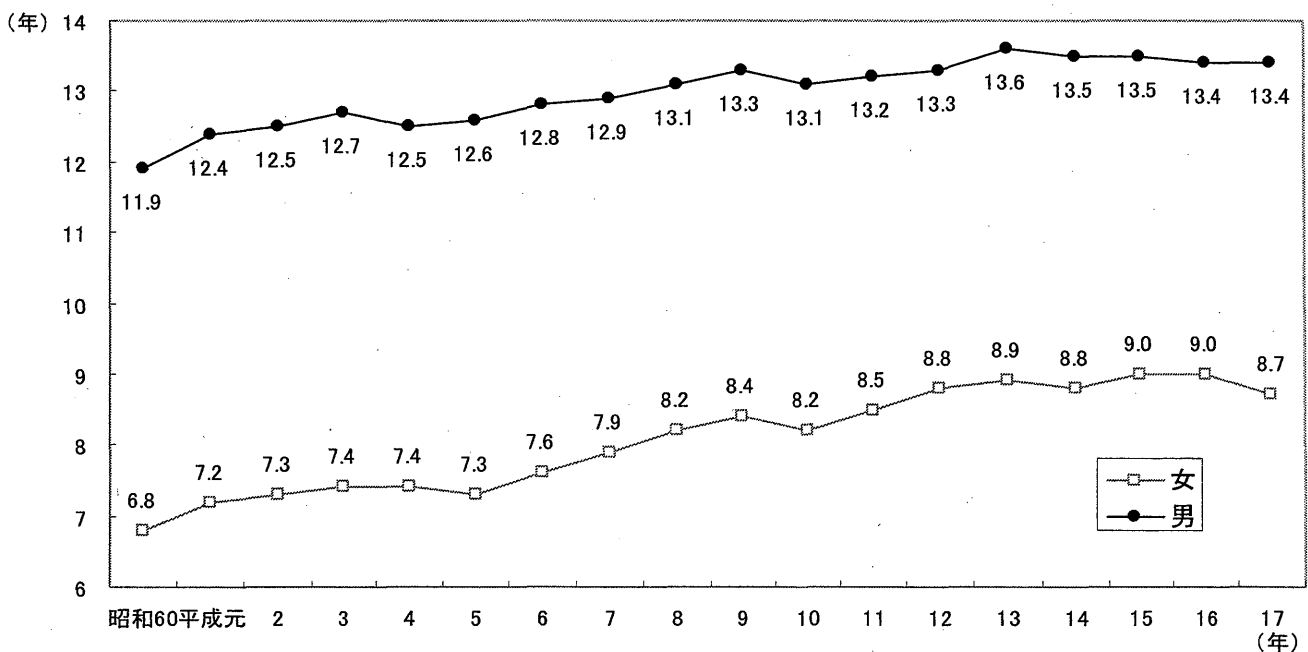
昭和62年は総理府「女性に関する世論調査」

# 雇用者に占める女性割合



(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

# 平均勤続年数の推移

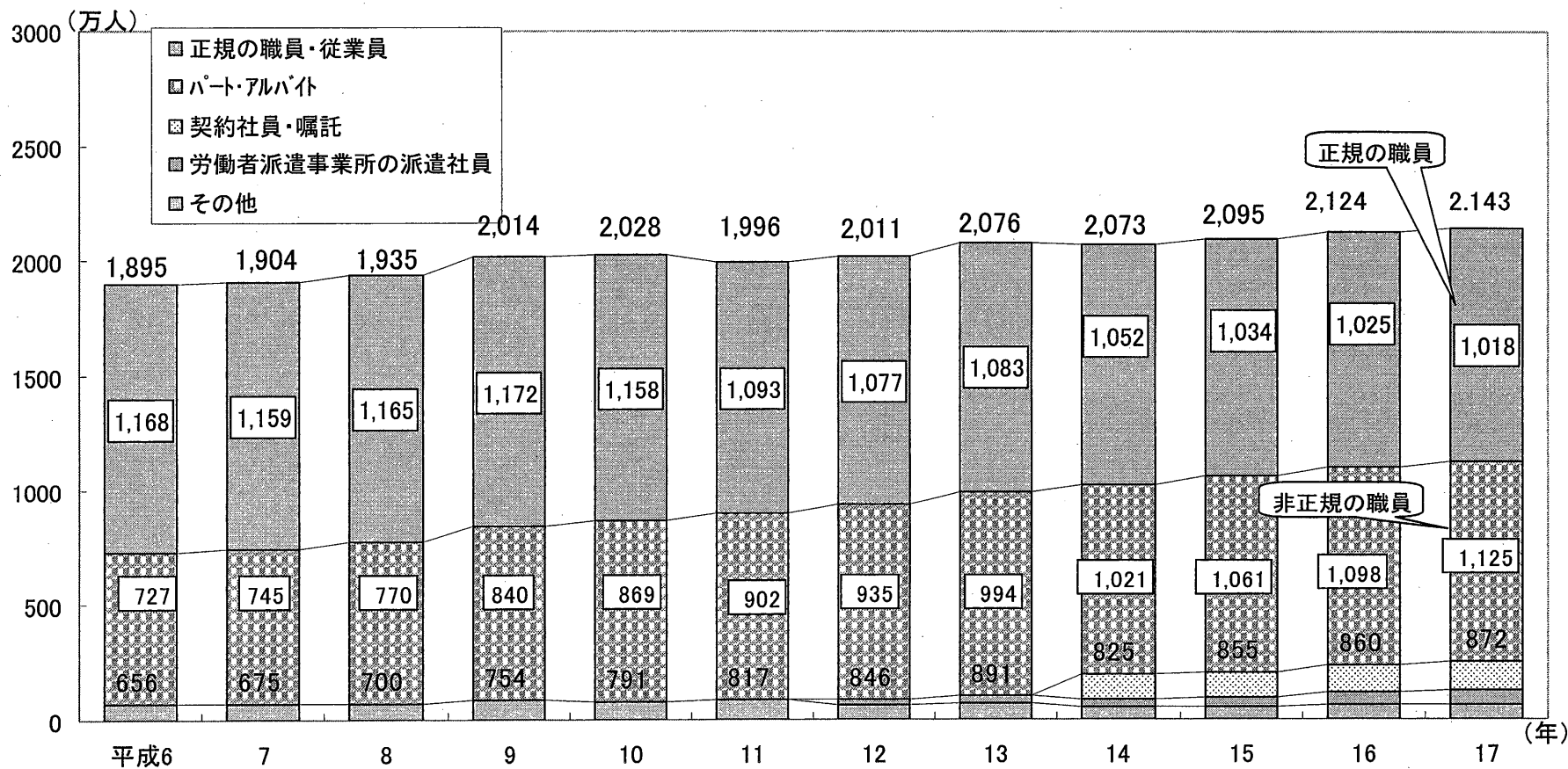


(資料出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# パートタイム労働者の現状について

## 女性雇用者の正規・非正規別構成比

○ 正規の職員は減少傾向、非正規の職員は増加傾向。



資料出所: 総務省統計局「労働力調査特別結果」(平成6~13年、各年2月)

「労働力調査(詳細結果)」(平成14~17年、年平均)

(注)①雇用形態の名称については、勤め先の呼称によって、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の六つに区分している。

②非正規の職員・従業員は、パート・アルバイト、契約社員・嘱託、労働者派遣事業所の派遣社員、その他の合計。

③役員を除く雇用者数である。

## 女性労働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活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。

### 第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

#### 3. 総合的な少子化対策の推進

- (1) 次の考え方を踏まえ、「子ども・子育て応援プラン」37の着実な推進にあわせ、妊娠・出産から高校・大学生時まで子どもの成長に応じた総合的な子育て支援策と働き方の改革を推進する。

###### ③ 仕事と子育ての両立支援の推進や男性を含めた働き方の見直しを図る。

- 「経済成長戦略大綱」（平成18年7月6日、財政・経済一体改革会議）

### 第5章 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) 一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業支援、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働く意欲と能力をいかした就業参加を促す。

- 「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日、少子化社会対策会議）

### 2 新たな少子化対策の推進

#### (2) 働き方の改革

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)

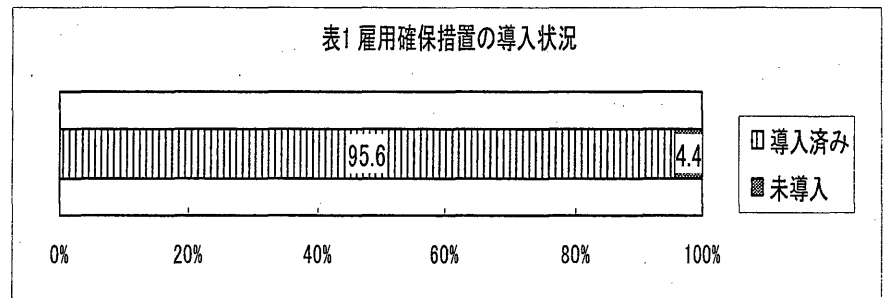
	年齢計	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	
								60～64歳
平成16年平均	0.80	1.35	0.87	1.09	0.56	0.28	0.36	0.25
17年平均	0.92	1.49	0.88	1.14	0.75	0.42	0.66	0.45
18年 7月	0.96 (1.09)	1.12	1.26	1.06	0.72	0.56	0.53	0.54

( ) 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。

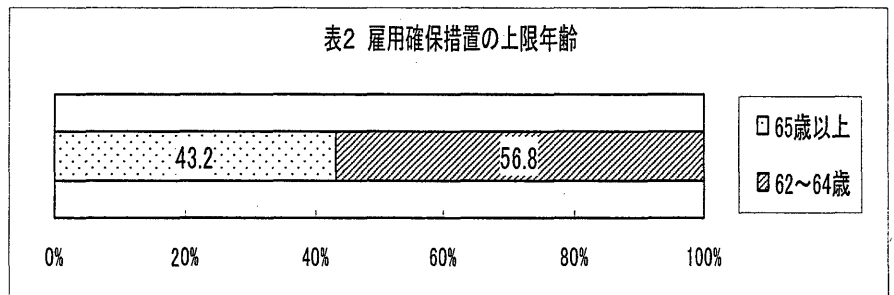
# 改正高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

(300人以上規模、18年6月9日発表)

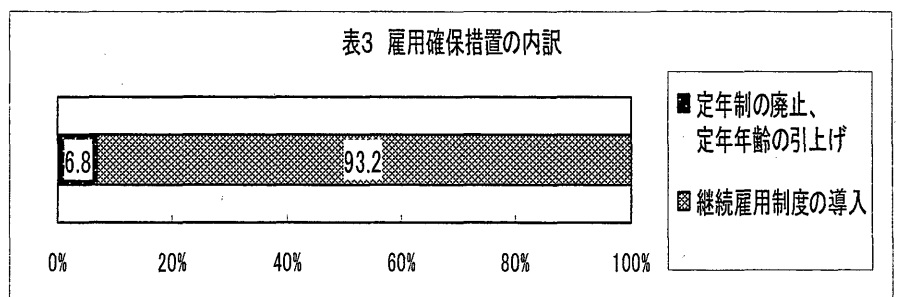
- ① 改正高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を導入済みの企業は、全12,181社中11,641社、95.6%である。



- 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）

# 平成19年度 高齢者雇用施策関係予算 概算要求の主要事項

平成19年度要求額 67,269百万円

## [施策の概要]

少子高齢化の急速な進行の中、我が国経済社会の活力を維持していくためには、高年齢者が長年培った知識や経験を活かし、意欲と能力の限り社会の支え手として活躍し続けることができる社会を実現することが重要である。このため、平成16年6月に高年齢者雇用安定法を改正し、平成18年4月より、事業主に対し、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じることを義務づけたところである。

こうした中で、平成19年度においては、①65歳までの雇用機会の確保等、②「70歳まで働ける企業」の普及促進、③団塊の世代をはじめとする定年退職者等の再就職支援の実施、④シルバー人材センター事業の推進等により、いくつになっても働ける社会の実現に向けた環境整備を図ることとする。

## I 65歳までの雇用機会の確保等

### 1 65歳定年制度奨励金（仮称）（新規）

[要求額 1,380百万円]

65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した中小企業事業主等に助成金を支給し、65歳以上までの定年の普及・促進等を図る。

### 2 65歳雇用導入プロジェクト

[要求額 75百万円]

改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、行政・経済団体・労働団体が連携し、地域の実情に応じた賃金・人事処遇制度の見直し等を行いつつ、高年齢者の65歳までの雇用の確保を図るための取組を実施する。

### 3 65歳継続雇用等推進費

[要求額 39百万円]

改正高年齢者雇用安定法に基づき、公共職業安定所等において、事業主等に対し、継続雇用制度の導入・改善に向けた指導・援助を実施する。



#### 4 継続雇用定着促進助成金（廃止に伴う経過措置）

[要求額 31,452百万円]

## II 「70歳まで働ける企業」の普及促進

### 「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト（新規）

[要求額 937百万円]

\*事業の一部は、(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業として実施。

「70歳まで働ける企業」の普及促進を図るため、先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等を実施するとともに、事業主団体等による70歳までの高齢者の一層の雇用に向けた取組等を支援する。

## III 団塊の世代をはじめとする定年退職者等の再就職支援の実施

### 1 総合的な高齢期就業等支援（セカンドキャリア支援）事業の実施（新規）

[(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業]

「団塊の世代」をはじめとする高齢者のセカンドキャリアの実現を支援するため、高齢期雇用就業支援コーナーを拠点として、高齢者等を対象に、総合的な情報提供、相談・援助等を実施する。

### 2 定年退職者等再就職支援事業（一部新規）

[要求額 57百万円]

65歳を超えても働くことができるよう、高齢者の多様なニーズに応じた求人開拓や面接会等を行うとともに、セミナーや職場見学会等を実施する。

### 3 シニアワークプログラム事業

[要求額 7,171百万円]

団塊の世代をはじめとする高齢者の雇用就業を支援するため、業種別団体や公共職業安定機関等と連携して、技能講習、合同面接会等を一体的に実施する。

#### 4 試行雇用奨励金（中高年トライアル雇用奨励金）

[要求額 675百万円]

中高年齢者を一定期間試行的に受け入れて就業させる事業主に対して試行雇用奨励金を支給することにより、再就職の緊急性が高い中高年労働者の雇用確保を図ることを促進する。

#### 5 高年齢者職業相談室の運営

[要求額 747百万円]

市庁舎等に高年齢者職業相談室を設置し、高年齢者職業相談員を配置して、市町村の行う住民に対する生活相談等と密着した形で高年齢者に対する情報提供、職業相談等を実施する。

### IV シルバー人材センター事業の推進等

#### シルバー人材センター事業

[要求額 14,161百万円]

高年齢者が生きがいを持って地域社会で生活するため、定年退職後等において、軽易な就労を希望する高年齢者に対し、高年齢者の意欲や能力に応じた就労機会、社会参加の場を総合的に提供するシルバー人材センター事業を推進する。

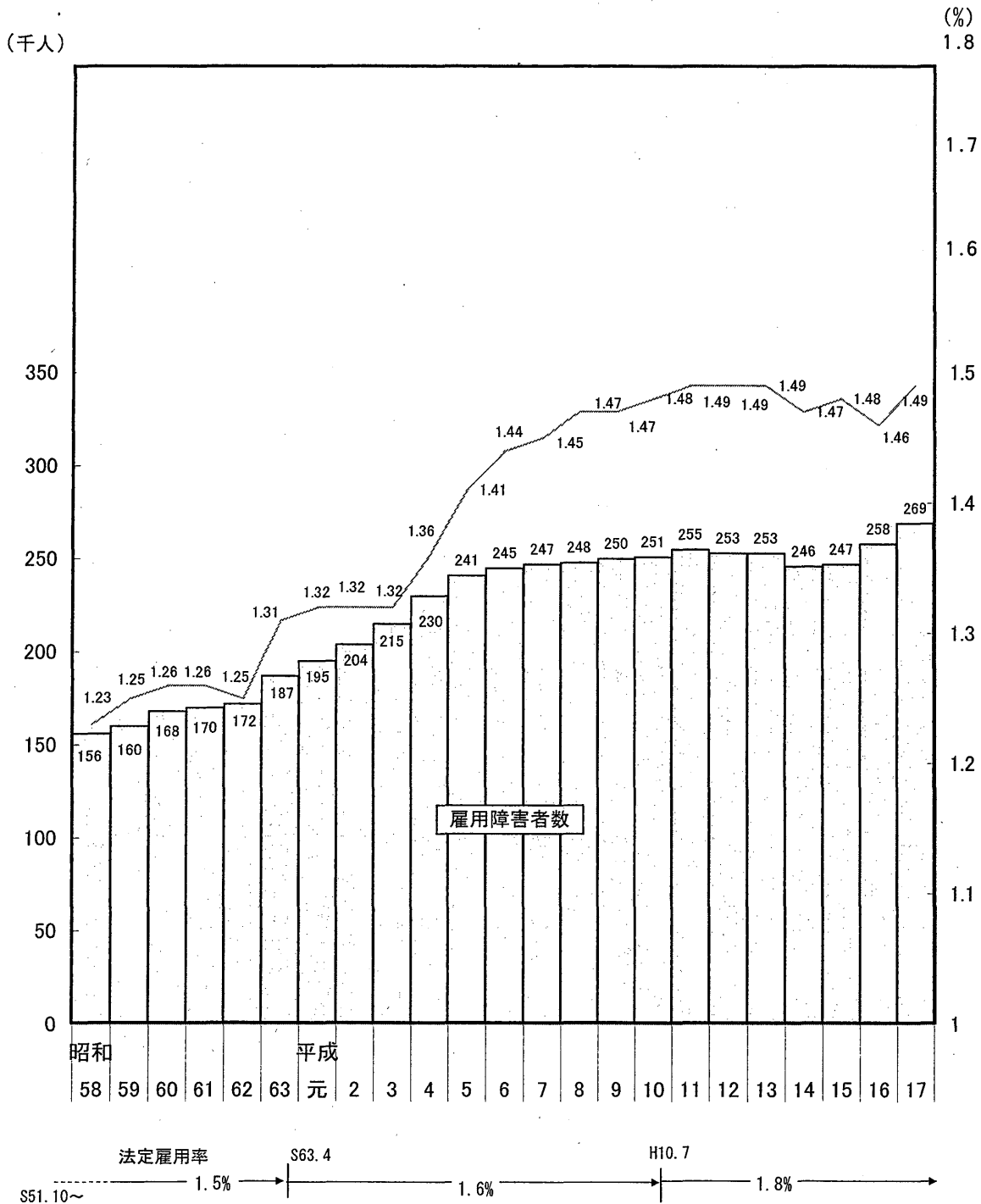
#### 自立就業支援助成金（高年齢者等共同就業機会創出助成金）

[要求額 1,818百万円]

真に再就職が困難な高年齢者等が、共同して事業を開始し、高年齢者等を労働者として雇い入れて、継続的な雇用・就業の機会を創出する場合に、当該事業の開始に要した経費の一定範囲の費用を助成する。

# 民間企業における障害者の雇用状況について

## 〈雇用率と雇用障害者数の推移〉



注：雇用義務のある企業（常用労働者56人以上規模）についての集計である。  
 ：障害者とは、次に掲げる者の合計数。

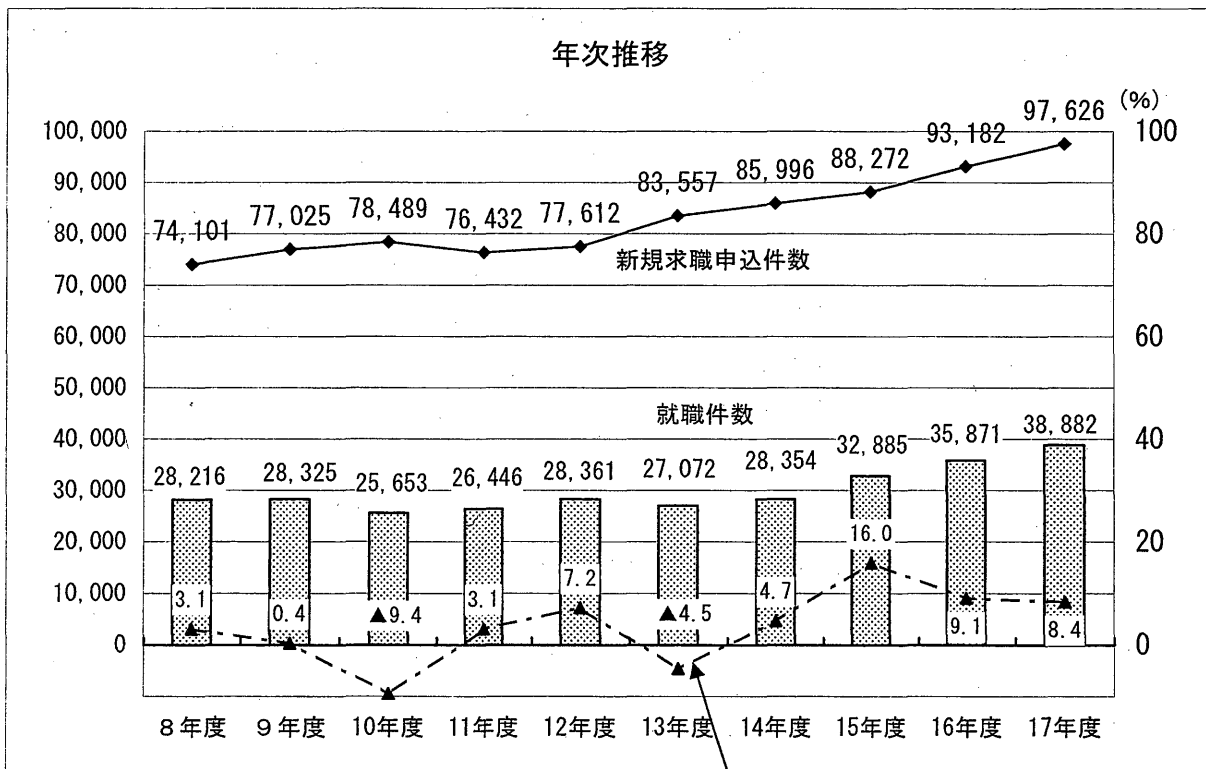
- ・ 昭和58年～昭和62年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
- ・ 昭和63年～平成4年 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
知的障害者
- ・ 平成5年～ 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）  
知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）  
重度身体障害者である短時間労働者  
重度知的障害者である短時間労働者

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

(人、%、%ポイント)

	新規求職申込件数		有効求職者数		就職件数		就職率	
		前年同期比		前年同期比		前年同期比		前年同期差
平成10年度	78,489	1.9	115,848	12.8	25,653	△ 9.4	32.7	△ 4.1
11年度	76,432	△ 2.6	126,254	9.0	26,446	3.1	34.6	1.9
12年度	77,612	1.5	131,957	4.5	28,361	7.2	36.5	1.9
13年度	83,557	7.7	143,777	9.0	27,072	△ 4.5	32.4	△ 4.1
14年度	85,996	2.9	155,180	7.9	28,354	4.7	33.0	0.6
15年度	88,272	2.6	153,544	△ 1.1	32,885	16.0	37.3	4.3
16年度	93,182	5.6	153,984	0.3	35,871	9.1	38.5	1.2
17年度	97,626	4.8	146,679	△ 4.7	38,882	8.4	39.8	1.3

## 就職件数及び新規求職申込件数の推移



就職件数の前年度比 (%)

## 障害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。

### 第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

#### 2. 再チャレンジ支援

##### (2) 個別の事情に応じた再チャレンジ支援

(努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援)

- ・ 各府省による障害者の受入実習事業の実施、発達障害者の就労支援、自立支援のためのネットワークの構築等、障害者や病気等になった人を政府一体で支援する。

- 経済成長戦略大綱（平成18年7月6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) 一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)

- (1) 努力する意欲はあるが、困難な状況に直面している人の再チャレンジ支援

② 病気等になった人の再チャレンジ

○ 精神障害者、発達障害者の就労支援

- ・ 中長期的に、精神障害者を障害者雇用率制度による雇用義務の対象とする。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第2次答申平成17年12月21日 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 横断的重点検討分野の改革

1 少子化への対応等

(1) 仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進

【今後の課題】

(派遣労働をめぐる規制の抜本的見直し等)

ウ 派遣を通じた障害者の就業機会の拡大

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（平成17年法律第81号）は、その附則第2条において、改正法施行3年経過後の見直し規定を置いており、このことを前提として、平成17年6月28日の参議院厚生労働委員会では「附則第2条に規定する検討は、平成21年度末までに結果が得られるよう関係審議会において行うものとする」と及び「派遣労働者としての障害者の雇用について、障害者雇用の促進を図る観点から、その実情を含め検討を加え、その結果に基づいて、必要な措置を講ずること」との附帯決議がなされている。

以上の点にかんがみ、上記附則第2条に基づく制度の見直しに当たっては、障害者の派遣を通じた就業機会の拡大を図るために、障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度の在り方も含め、障害者雇用分野における派遣労働の取扱いについて、検討を行うべきである。

○ 労働政策審議会意見書（平成16年12月15日）

1 精神障害者に対する雇用対策の強化

(2) 雇用支援策の充実

② 新規雇用の促進

さらに、常用雇用への移行段階として、数人の精神障害者のグループが援助を受けながら職業準備性を高めるグループ就労も有効であり、期間を限定し、常用雇用への移行等を条件とした上で、支援を行うことが必要である。

2 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

### ① 短時間労働

障害者の多様な働き方の選択肢として、短時間労働はその意義を増しつつある。障害特性を踏まえた短時間労働はもとより、障害者が加齢に伴い、短時間労働へ移行するというケースも考えられる。

このため、現在は重度の身体障害者・知的障害者についてのみ特例として実雇用率に算定している短時間労働について、重度以外の身体障害者・知的障害者についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられる。

### ② 派遣労働

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

## 3. 地域における協働による障害者雇用の促進

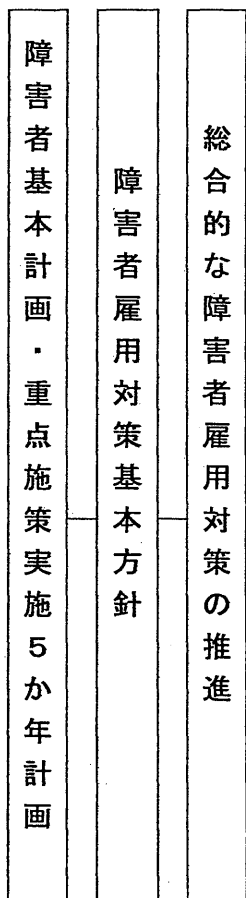
### (3) 企業等の協働による障害者雇用の創出

障害者本人に対する支援とともに、障害者雇用の受皿づくりも各地域それぞれの特色をいかした経済、産業活動の中で開拓していく発想が求められる。

地域的に近接している企業どうしや、事業協同組合など同業の企業どうしが協働して障害者の雇用の場を創出するといった取組は、企業の地域社会における貢献として評価されるべきであり、例えば各企業の業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出すといった取組を推奨していくことが適当である。

# 障害者雇用対策の体系について

障害者が障害のない人と同様に、その能力と適性に応じた雇用の場に就くことができるような社会の実現をめざし、障害者の雇用対策を総合的に推進



## ① 事業主に対する指導・援助

- 障害者雇用率制度
  - ・法定雇用率
    - 民間企業 = 一般の民間企業 1. 8%、特殊法人等 2. 1%
    - 国・地方 = 2. 1% (一定の教育委員会 2. 0%)
  - ・雇入れ計画作成命令等による雇用率達成指導の実施
- 障害者雇用納付金制度等による事業主支援等
  - ・障害者雇用納付金・調整金等による事業主負担の調整
  - ・障害者雇用のための施設・設備等の改善、介助者の配置、住宅・通勤に対する配慮、中途障害者の雇用継続等を行う事業主に対する助成
  - ・特定求職者雇用開発助成金による賃金助成
- 障害者の在宅就業支援制度の創設
  - ・在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金等の支給
- 障害者雇用に関するノウハウの提供
  - ・障害者雇用に関する好事例や雇用管理ノウハウの提供

## ② 障害者の特性を踏まえたきめ細かな職業リハビリテーションの実施

- 公共職業安定所における障害者の態様に応じた職業相談・職業紹介、職場定着指導の実施
- 障害者職業センターにおける職業評価等の専門的な職業リハビリテーションの実施 (独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が運営)
  - ・ジョブコーチによる職場適応のための人的支援の実施
- 雇用と福祉の連携による支援の充実強化
  - ・地域における福祉的就労から一般雇用への移行の促進
  - ・就業面と生活面における一体的な支援の推進
- 多様かつ効果的な職業能力開発の推進
  - ・障害者職業能力開発校における職業訓練の推進
  - ・地域の多様な民間機関等に委託して行う職業訓練

## ③ 障害者雇用に関する啓発

- 試行雇用による事業主の障害者雇用のきっかけ作りの推進
- 障害者雇用促進運動の実施
- 障害者団体と連携した広報啓発活動の実施



# 平成19年度 障害者雇用施策関係予算 概算要求の主要事項

平成19年度要求額 14,752百万円

## [施策の概要]

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、障害者が職業生活において自立することを促進するため、精神障害者に対する雇用対策の強化等を内容とする改正障害者雇用促進法（平成17年法律第81号）が本年4月に全面施行され、障害者の就労支援の抜本的強化を行う障害者自立支援法（平成17年法律第123号）が本年10月から本格施行されることである。

また、「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月閣議決定）においても「発達障害者の就労支援、自立支援のためのネットワークの構築等、障害者や病気等になった人を政府一体で支援する」とされている。

こうした中で、平成19年度においては、①雇用・福祉・教育の連携による就労支援の強化、②障害の特性に応じた支援策の充実・強化、③中小企業による雇用促進の取組への支援、④障害者に対する職業能力開発の充実により、障害者の雇用・就業機会の拡大を図ることとする。

## I 雇用・福祉・教育の連携による就労支援の強化

- |   |
|---|
| 1 関係機関のチーム支援による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進（新規）<br>[要求額 105百万円]<br>（「地域障害者就労支援事業」のスキームの全国展開） |
|---|

ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を全国展開する。

また、障害者が就労支援について適切なサービスを選択できるよう、障害者の就労サービスワンストップ相談窓口をハローワークに設置する（47安定所）。

- |   |
|---|
| 2 障害者就業・生活支援センター事業の拡充<br>[要求額 1,476百万円] |
|---|

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置箇所数を拡充する。

（設置箇所数 110センター → 160センター）

### 3 養護学校等の生徒とその親の、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進

[要求額 92百万円]

(「障害者就労支援基盤整備事業」の拡充)

養護学校等と連携し、生徒及びその親を対象に、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図るセミナー、事業所見学会、職場実習のための面接会を実施し、養護学校等の生徒の就職促進を図る。

福祉施設に対しては、18年度に引き続き、就労支援セミナーを実施する等により、企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の強化を図る。

### 4 福祉施設の人材を活用したジョブコーチ支援の充実

[障害者雇用納付金事業]

福祉施設の職員が行うジョブコーチ支援について、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を行うことにより、福祉施設のノウハウを生かした効果的な職場適応援助を推進する。

### 5 障害者試行雇用事業の拡充

[要求額 987百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用を実施して、障害者雇用を推進する。

(対象者数 6,000人 → 7,000人)

## II 障害の特性に応じた支援策の充実・強化

### 1 「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の実施（新規）

[要求額 208百万円]

\*事業の一部は、(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業として実施。

ハローワークにおいて、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求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、専門的な相談・支援を実施する。

また、専門支援機関である地域障害者職業センター及び発達障害者支援センターにおいて、発達障害者に対する就労支援の機能を強化し、適切な支援を実施する。

(就職チューターの配置(安定所) 10局 47人)

## 2 発達障害者の就労支援者育成事業の拡充

[要求額 17百万円]

発達障害者の雇用促進を図るため、発達障害者支援センターにおいて、医療・保健福祉・教育等の関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習、事業主を対象とした雇用管理ノウハウの普及・啓発を図るためのセミナーを実施するとともに、新たに、発達障害者と支援者による体験交流会を開催する。

(実施箇所数 4箇所 → 8箇所)

## 3 医療機関等との連携による精神障害者の就職支援の実施（新規）

[要求額 68百万円]

医療機関等を利用する精神障害者のうち、就職するための準備が十分に整っていない者に対し、ハローワークが医療機関等と連携して、就職活動のノウハウ等を付与する「ジョブガイダンス」を全国で機動的に実施するとともに、新たに、医療から雇用への移行を促す就労支援モデルを構築することにより精神障害者の就労を支援する。

(モデル事業の実施箇所 10安定所)

## 4 難病者の雇用管理に関する情報提供の実施（新規）

[(独) 高齢・障害者雇用支援機構 交付金事業]

平成18年度までの研究成果を踏まえ、疾患別の雇用管理のガイドライン及び関連情報に関するサイトを作成し、就職活動や就業上の配慮についての情報提供を行う。

## 5 障害者団体による障害者の職業自立等啓発事業の実施

[要求額 32百万円]

身体障害者、知的障害者及び精神障害者について、それぞれの当事者団体に委託して、当事者間でのカウンセリングや家族に対する相談・情報提供等の事業を行い、職業的自立の促進を図る。

### Ⅲ 中小企業による雇用促進の取組への支援

#### 1 中小企業団体による障害者雇用の啓発・推進のためのモデル事業の実施（新規）

[要求額 97百万円]

中小企業団体に委託して、障害者雇用に関する啓発セミナー、雇用管理改善等のためのワークショップの開催、雇用好事例集の作成、相談窓口の設置等を行う（10団体）。

## 2 中小企業が協働して障害者雇用を推進するモデル事業の実施（新規）

[障害者雇用納付金事業]

地域において、事業協同組合等を活用し、中小企業が協働で仕事を提供し合う形で、障害者雇用を促進するモデル事業を実施する。

# IV 障害者に対する職業能力開発の推進

## 1 一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

[要求額 4,357百万円]

障害者の職業能力開発機会の拡充を図るため、より広範な地域において一般の職業能力開発校を活用して、知的障害者等を対象とした専門訓練コースの設置推進とそのノウハウの普及を図るとともに、発達障害者に対する職業訓練をモデル的に実施する。

## 2 地域の障害者支援機関を活用した実践的職業訓練の推進（一部新規）

[要求額 1,572百万円]

障害者の態様に応じた多様な委託訓練を拡充するとともに、障害者の就労を支援する地域の社会福祉法人等が委託先企業を開拓する等企業と連携した実践的職業訓練を推進するモデル事業を実施する。

（対象者数 6,300人 → 7,000人）

## 3 障害者職業能力開発プロモート事業の拡充

[要求額 92百万円]

福祉施設、養護学校等の関係機関が一体となって障害者の職業能力開発に取り組む連携体制の確立や、社会福祉法人等民間機関において職業能力開発を推進する人材の研修等を政令指定都市において実施する事業を拡充する。

（実施箇所数 3箇所 → 10箇所）

## 4 発達障害者に対する効果的な職業訓練のあり方に関する調査研究

[(独)雇用・能力開発機構 交付金事業]

発達障害者の雇用・就業を支援するための職業訓練指導と受講ルートの確立等のあり方に関して調査研究を行い、発達障害者職業訓練指導ハンドブック等を開発する。

## 【非正規雇用の現状】

### ○ 雇用形態別雇用者数の推移

(万人)

	正規雇用者		非正規雇用者	
		構成比		構成比
平成3年(1991)	3639	80.2	897	19.8
4年(1992)	3705	79.5	958	20.5
5年(1993)	3756	79.2	986	20.8
6年(1994)	3805	79.7	971	20.3
7年(1995)	3779	79.1	1001	20.9
8年(1996)	3800	78.5	1043	21.5
9年(1997)	3812	76.8	1152	23.2
10年(1998)	3794	76.4	1173	23.6
11年(1999)	3688	75.1	1225	24.9
12年(2000)	3630	74.0	1273	26.0
13年(2001)	3640	72.8	1360	27.2
14年(2002)	3486	71.3	1406	28.7
15年(2003)	3444	69.7	1496	30.3
16年(2004)	3380	68.5	1555	31.5
17年(2005)	3333	67.7	1591	32.3
18年(2006)	3340	66.8	1663	33.2

(資料出所) 総務省統計局 「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」

(注) 1. 平成13年までは「労働力調査特別調査」(2月調査)、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」による。調査月が異なることなどから、時系列比較には注意を要する。

2. 平成13年までは各年2月、平成14年以降は1～3月平均の値。

## ○ 雇用形態別雇用者数(四半期)の推移

(万人)

	正規雇用者	前年同期差	非正規雇用者	前年同期差
平成14年 1～3月	3486	-	1406	-
4～6月	3529	-	1407	-
7～9月	3495	-	1483	-
10～12月	3445	-	1510	-
平成15年 1～3月	3444	-42	1496	90
4～6月	3445	-84	1483	76
7～9月	3480	-15	1508	25
10～12月	3407	-38	1528	18
平成16年 1～3月	3380	-64	1555	59
4～6月	3433	-12	1554	71
7～9月	3404	-76	1563	55
10～12月	3425	18	1585	57
平成17年 1～3月	3333	-47	1591	36
4～6月	3408	-25	1624	70
7～9月	3372	-32	1650	87
10～12月	3384	-41	1669	84
平成18年 1～3月	3340	7	1663	72
4～6月	3454	46	1647	23

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

正社員の職業紹介状況

年月	全体の有効求人倍率 (季節調整値)	正社員有効求人倍率	新規求人数					就職件数			充足率		
			合計	正社員	非正社員	構成比		合計	正社員	非正社員	合計	正社員	非正社員
						正社員	非正社員						
16年11月	0.91	0.57	795,452	349,579	445,873	43.9	56.1	168,755	80,898	87,857	21.2	23.1	19.7
12月	0.92	0.58	668,331	304,161	364,170	45.5	54.5	141,066	68,296	72,770	21.1	22.5	20.0
17年1月	0.91	0.59	841,905	384,685	457,220	45.7	54.3	138,446	68,783	69,663	16.4	17.9	15.2
2月	0.91	0.60	828,807	363,636	465,171	43.9	56.1	155,263	78,811	76,452	18.7	21.7	16.4
3月	0.90	0.58	936,394	377,741	558,653	40.3	59.7	218,593	99,136	119,457	23.3	26.2	21.4
4月	0.93	0.53	821,630	360,332	461,298	43.9	56.1	241,891	91,803	150,088	29.4	25.5	32.5
5月	0.95	0.52	756,455	341,295	415,160	45.1	54.9	195,211	87,972	107,239	25.8	25.8	25.8
6月	0.96	0.53	820,660	364,871	455,789	44.5	55.5	187,408	90,940	96,468	22.8	24.9	21.2
7月	0.97	0.54	797,390	362,123	435,267	45.4	54.6	163,449	82,706	80,743	20.5	22.8	18.6
8月	0.97	0.57	829,185	370,588	458,597	44.7	55.3	160,837	83,375	77,462	19.4	22.5	16.9
9月	0.97	0.59	873,986	387,797	486,189	44.4	55.6	177,401	88,419	88,982	20.3	22.8	18.3
10月	0.98	0.61	868,499	379,803	488,696	43.7	56.3	180,418	90,118	90,300	20.8	23.7	18.5
11月	0.99	0.63	826,835	358,106	468,729	43.3	56.7	168,929	84,689	84,240	20.4	23.6	18.0
12月	1.03	0.65	706,294	317,062	389,232	44.9	55.1	135,606	68,501	67,105	19.2	21.6	17.2
18年1月	1.03	0.66	900,012	406,362	493,650	45.2	54.8	136,687	69,958	66,729	15.2	17.2	13.5
2月	1.04	0.67	917,542	391,061	526,481	42.6	57.4	163,154	84,780	78,374	17.8	21.7	14.9
3月	1.01	0.64	960,296	378,451	581,845	39.4	60.6	225,037	101,272	123,765	23.4	26.8	21.3
4月	1.04	0.58	841,269	362,167	479,102	43.1	56.9	235,838	92,598	143,240	28.0	25.6	29.9
5月	1.07	0.57	819,901	352,734	467,167	43.0	57.0	198,708	90,477	108,231	24.2	25.7	23.2
6月	1.08	0.58	849,159	371,537	477,622	43.8	56.2	186,422	91,220	95,202	22.0	24.6	19.9
7月	1.09	0.60	833,193	369,531	463,662	44.4	55.6	165,328	83,871	81,457	19.8	22.7	17.6

前年同月比(差)

17年11月	0.08	0.06	3.9	2.4	5.1	▲ 0.6	0.6	0.1	4.7	▲ 4.1	▲ 0.8	0.5	▲ 1.7
12月	0.11	0.07	5.7	4.2	6.9	▲ 0.6	0.6	▲ 3.9	0.3	▲ 7.8	▲ 1.9	▲ 0.9	▲ 2.8
18年1月	0.12	0.07	6.9	5.6	8.0	▲ 0.5	0.5	▲ 1.3	1.7	▲ 4.2	▲ 1.2	▲ 0.7	▲ 1.7
2月	0.13	0.07	10.7	7.5	13.2	▲ 1.3	1.3	5.1	7.6	2.5	▲ 0.9	0.0	▲ 1.5
3月	0.11	0.06	2.6	0.2	4.2	▲ 0.9	0.9	2.9	2.2	3.6	0.1	0.6	▲ 0.1
4月	0.11	0.05	2.4	0.5	3.9	▲ 0.8	0.8	▲ 2.5	0.9	▲ 4.6	▲ 1.4	0.1	▲ 2.6
5月	0.12	0.05	8.4	3.4	12.5	▲ 2.1	2.1	1.8	2.8	0.9	▲ 1.6	▲ 0.1	▲ 2.6
6月	0.12	0.05	3.5	1.8	4.8	▲ 0.7	0.7	▲ 0.5	0.3	▲ 1.3	▲ 0.8	▲ 0.3	▲ 1.3
7月	0.12	0.06	4.5	2.0	6.5	▲ 1.0	1.0	1.1	1.4	0.9	▲ 0.7	▲ 0.1	▲ 1.0

(注) 1. 正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。

2. 充足率＝就職件数／新規求人数

3. 「非正社員」とは、パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・季節労働者、契約社員、準社員、嘱託等の、正社員・正職員でない者である。

4. 全体の有効求人倍率は季節調整値。その他はすべて実数値。

5. 求人数及び就職件数については前年同月比(%)、有効求人倍率、構成比及び充足率については前年同月差(ポイント)

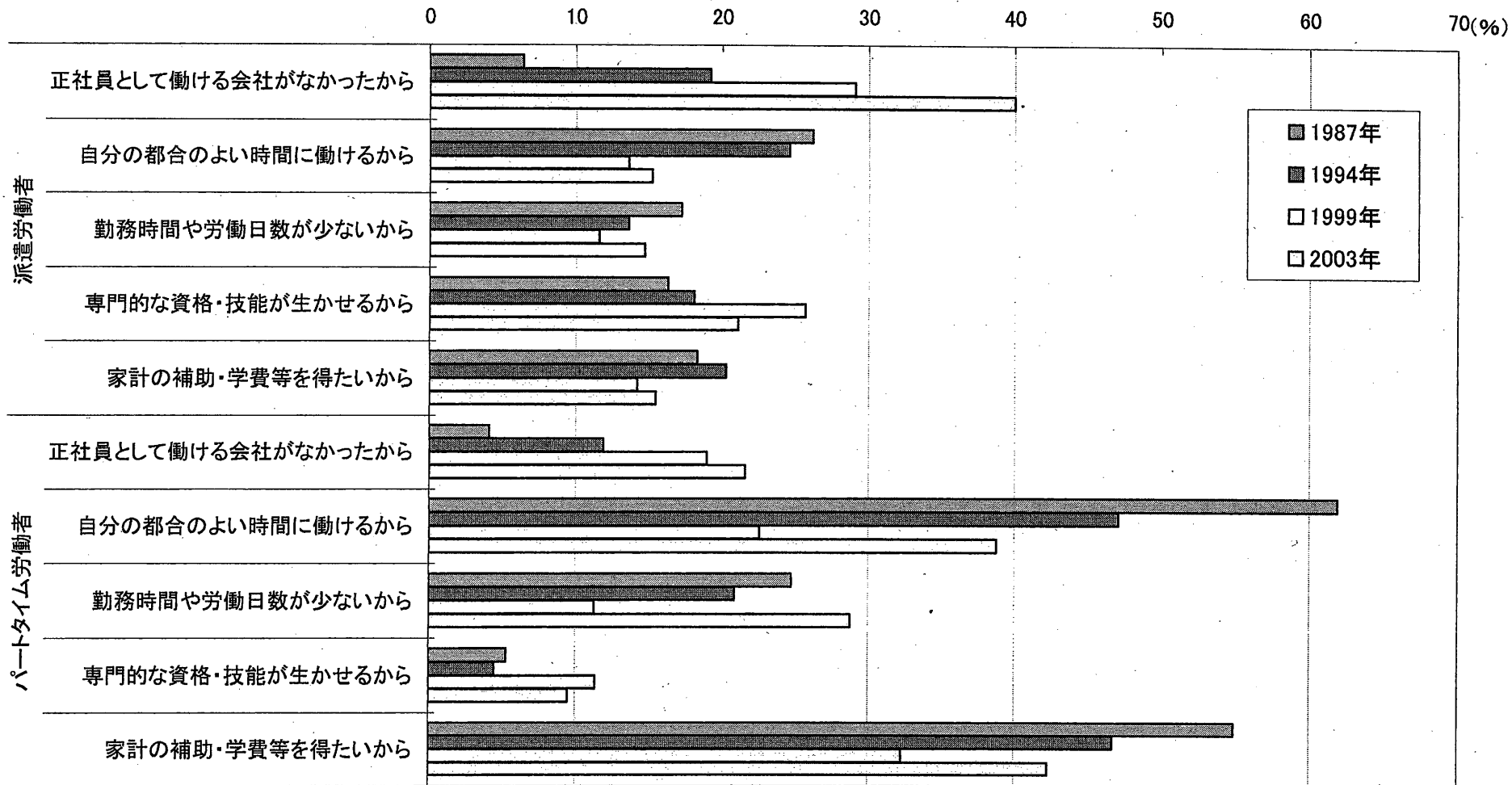
都道府県別有効求人倍率及び正社員有効求人倍率（平成18年7月）

	全体の有効求人倍率 (季節調整値)		正社員有効求人倍率 (実数値)		新規求人数に占める正社員 構成比	
		前年 同月差		前年 同月差		前年 同月差
全国	1.09	0.12	0.60	0.06	44.4	▲ 1.0
北海道	0.62	0.04	0.28	0.02	36.3	2.3
青森県	0.42	0.02	0.22	0.01	35.0	▲ 0.6
岩手県	0.80	0.23	0.33	0.07	35.0	▲ 1.9
宮城県	0.96	0.08	0.42	0.05	35.0	▲ 3.4
秋田県	0.61	0.08	0.30	0.02	35.6	▲ 1.3
山形県	1.08	0.09	0.51	0.04	36.6	▲ 3.0
福島県	0.90	0.10	0.45	0.05	39.9	▲ 1.1
茨城県	0.94	0.07	0.55	0.02	44.9	▲ 1.7
栃木県	1.40	0.20	0.67	0.05	42.0	▲ 0.2
群馬県	1.39	▲ 0.01	0.72	▲ 0.02	43.4	3.0
埼玉県	1.05	0.17	0.62	0.10	46.5	▲ 3.0
千葉県	0.94	0.10	0.50	0.02	43.3	▲ 1.4
東京都	1.69	0.26	0.97	0.13	50.0	1.8
神奈川県	1.09	0.08	0.67	0.04	50.3	▲ 0.9
新潟県	1.12	0.14	0.62	0.09	40.7	0.0
富山県	1.27	0.13	0.79	0.06	43.9	▲ 2.7
石川県	1.31	0.30	0.68	0.11	42.7	▲ 3.2
福井県	1.42	0.10	0.94	0.12	47.7	1.5
山梨県	1.13	0.05	0.69	0.04	43.3	▲ 3.8
長野県	1.19	0.22	0.67	0.11	41.4	▲ 2.0
岐阜県	1.41	0.20	0.83	0.11	45.7	▲ 2.3
静岡県	1.25	0.13	0.76	0.06	48.6	0.1
愛知県	1.94	0.26	1.19	0.13	48.9	▲ 1.7
三重県	1.43	0.02	0.77	▲ 0.03	39.7	▲ 1.7
滋賀県	1.40	0.29	0.63	0.14	37.1	1.8
京都府	1.06	0.12	0.59	0.03	42.4	▲ 2.4
大阪府	1.22	0.20	0.67	0.10	45.0	▲ 1.6
兵庫県	0.97	0.13	0.52	0.05	42.7	▲ 2.2
奈良県	0.83	0.10	0.44	0.04	41.1	▲ 2.0
和歌山県	0.83	0.05	0.44	0.05	40.9	0.2
鳥取県	0.80	0.07	0.40	0.02	40.8	0.0
島根県	0.90	0.13	0.43	0.04	40.5	▲ 1.6
岡山県	1.37	0.17	0.75	0.05	42.7	▲ 3.2
広島県	1.31	0.08	0.73	0.02	43.0	▲ 3.1
山口県	1.07	▲ 0.05	0.68	0.00	48.1	▲ 0.3
徳島県	0.95	0.11	0.50	0.02	46.0	▲ 5.5
香川県	1.27	0.04	0.69	0.02	46.1	▲ 2.6
愛媛県	0.89	0.06	0.48	▲ 0.01	42.7	▲ 7.4
高知県	0.48	0.00	0.24	▲ 0.01	44.0	▲ 2.1
福岡県	0.88	0.11	0.45	0.03	43.1	▲ 4.8
佐賀県	0.62	▲ 0.02	0.33	0.01	43.1	1.1
長崎県	0.60	0.01	0.35	0.00	45.1	▲ 1.8
熊本県	0.81	0.07	0.37	0.03	39.2	▲ 0.9
大分県	1.00	0.11	0.57	0.10	44.4	1.4
宮崎県	0.74	0.14	0.38	0.07	43.5	▲ 5.5
鹿児島県	0.60	0.04	0.32	0.03	44.3	1.0
沖縄県	0.50	0.07	0.20	0.03	37.1	5.1

- (注) 1. 正社員有効求人倍率＝正社員有効求人数／常用フルタイム有効求職者数。  
 なお、常用フルタイム有効求職者にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。  
 2. 全体の有効求人倍率は季節調整値。正社員有効求人倍率は実数値。



パートタイム労働者・派遣労働者の現在の就労形態に就いた理由



資料: 厚生労働省大臣官房統計情報部「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

(注1) 複数回答であり、主な回答を抽出したもの

(注2) 1999(平成11)年のパートタイム労働者は「短時間のパート」を除いた「その他のパート」を採用

## 非正規雇用に関する提言等

### ○ 2006～2007年度「政策・制度・要求と提言」（日本労働組合総連合会）

- (1) パートタイム労働者の均等待遇原則を確立する。
- (2) 有期労働契約が不安定な雇用形態とならないよう法律で規定する（連合「パート・有期契約労働法」）。
- (3) 改正労働者派遣法を踏まえ、派遣労働者の雇用安定および均等待遇をはかるとともに、違法派遣（偽装請負）の一掃をはかる。

### ○ 「2006年版経営労働政策委員会報告（概要）」（日本経済団体連合会）

#### 第2部 経営と労働の課題

##### 2. 企業の競争力を強化する人材戦略

多様な人材の能力を引き出すためには、年齢・勤続に偏重した人事制度から、能力・役割・業績評価と人材育成を主眼とする人事制度へ移行することは不可避である。

### ○ 「主体的なキャリア形成の必要性と支援のあり方」（日本経済団体連合会）

#### 2. 価値観の多様化と主体的なキャリア形成

##### (4) 雇用・就労形態の多様化と人事・賃金・教育システムの見直し

企業が存続・発展するためには、企業のニーズに合致する範囲内で、多様な価値観や考え方を持つ人たちが、それぞれのライフプランに合った働き方を選択できる機会を用意し、その働き方と役割に応じた納得性のある評価に基づいた処遇を行う仕組みと、教育システムを構築していく必要がある。

### ○ 「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）

#### 1. 再チャレンジを可能とする柔軟で多様な社会の仕組みの構築（人生の複線化）

##### (1) 働き方の複線化（多様な働き方を可能に）

##### ② 正規・非正規労働者間の均衡処遇

##### ○ 公正かつ多様な働き方を実現する労働環境の整備

- ・ 有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者の正規労働者との均衡ある処遇や、社会保険の適用拡大等正規・非正規労働を巡る問題に対処するため

の法的な整備等の取り組みを進めるとともに、企業に対しても、非正規労働者の正規労働者への転換制度や短時間正社員制度の導入、非正規労働者と正規労働者との均衡ある処遇や能力開発等に向けた働きかけを進め、雇用形態の多様化が進む中で、公正かつ多様な働き方を実現できる労働環境を整備する。

- ・ 企業内での非正規労働者を正規労働者へ登用していく仕組み等の整備に併せ、そのために必要な実践的能力開発を行うことによりキャリアアップを図る仕組みを講ずる企業に対して支援を行う。

○ 「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) 一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、

○ 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4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

2. 再チャレンジ支援

(1) 人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築

(働き方の複線化)

- ・ 有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

## 平成19年度非正規雇用対策等関係予算概算要求の主要事項

- ハローワークにおける正社員就職増大対策の推進 12億円  
正社員雇用のメリット等の周知により正社員求人への提出を促すとともに、求職者に対する企業説明会、面接会の実施等によるマッチング機能の強化、就職後の職場定着を支援する。
- 正社員転換のための非正規労働者に対する企業内職業能力開発の促進（新規） 7百万円  
非正規労働者から正規労働者への転換のための教育訓練を行う等企業内で非正規労働者の職業能力の開発・向上を図る事業主に対する助成措置を拡充する。
- 雇用問題に関する研究調査 17百万円  
正規雇用・非正規雇用に係る企業及び労働者の意識等の実態を調査し、非正規雇用者の増加が労働市場にもたらす効果と弊害を整理することにより、今後の雇用政策を実施する上での基礎資料とする。
- 製造業の請負事業の適性化及び雇用管理の改善の推進（新規） 24百万円  
製造業の請負事業の適性化及び雇用管理の改善を図るためのガイドライン及びチェックシートを請負事業主、発注者に対し周知するとともに、請負事業適正化・雇用管理改善のための行動計画の策定を支援するためのモデル事業を実施する。
- フリーター25万人常用雇用化プランの強化 209億円  
改善が遅れている年長フリーターに対する新たな常用就職支援を行うなど、「フリーター25万人常用雇用化プラン」を強化する。
- 高校生向け就職ガイダンスの拡充 5億円  
職業への理解促進、就職活動の仕方などに関する講習を行う「就職ガイダンス」について、常用就職者とフリーターとの賃金や生活面での格差の実態等フリーター化の防止に関する内容を盛り込むなどの内容の再編を図るとともに、就職希望者が多い学校の希望者全員にガイダンスが実施できるよう対象者を拡充する。

