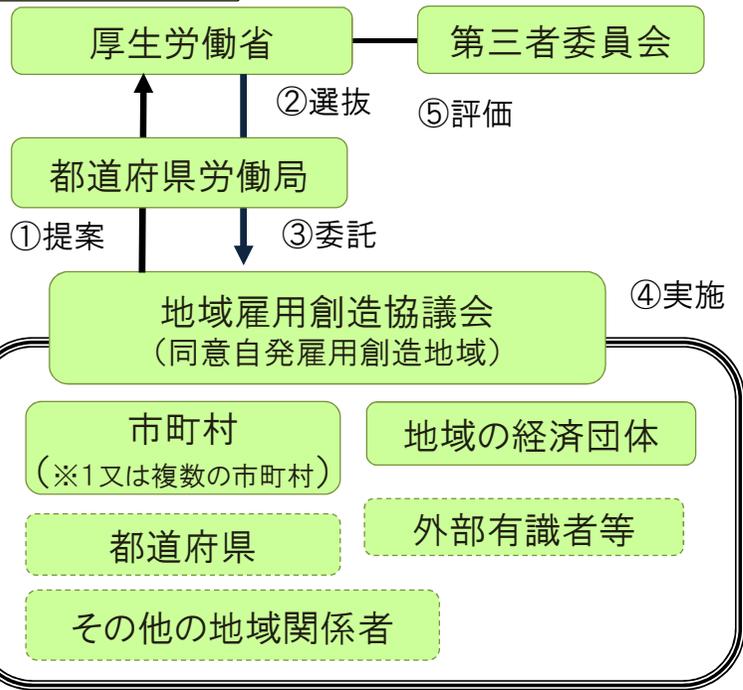


実践型地域雇用創造事業

《概要》

- 雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取組を支援
- 人口減少に伴う人材不足や雇用機会の減少、それに伴う地域経済の衰退が進む構造的な雇用課題を抱える地域も新たに支援
- 地方公共団体の産業振興施策や各府省の地域再生関連施策等との連携の下に、地域の協議会が提案した雇用対策に係る事業構想の中から、コンテスト方式により雇用創造効果が高いと認められるものや波及的に地域の雇用機会を増大させる効果が見込まれる地域の産業及び経済の活性化等に資すると認められるものを選抜し、当該協議会に対しその事業の実施を委託

実施スキーム



事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施

①雇用拡大メニュー(事業主向け)

新規創業、新分野への進出、魅力ある職場づくりなど地域における雇用機会の拡大を図る
例: 創業や事業拡大に必要な技術、ノウハウを提供するセミナー 等

②人材育成メニュー(求職者向け)

地域の人材ニーズ等を踏まえた地域求職者の能力開発や人材育成を図る
例: スキルアップ研修、職場体験(地域内企業、求職者等のニーズ、シーズに合った就職等に有益なもの) 等

③就職促進メニュー

上記①②のメニューを利用した事業主・求職者などを対象に地域求職者の就職促進を図る
例: 求人情報の収集・提供、就職面接会の開催 等

④雇用創出実践メニュー

上記②で育成した求職者を雇用し、地域の産業及び経済の活性化等に資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る
例: 地域ブランド商品の開発、販路拡大、観光誘客 等

実施期間

同一地域における事業期間は3年度以内

事業規模

1地域あたり各年度2億円(複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限

対象地域

次の①、②のいずれかに該当する地域

- ① 最近3年間(平均)又は最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1.0、0.67未満である場合には0.67)以下であること
- ② 最近3年間又は1年間の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少している地域

「地域しごと創生プラン」について

平成27年度予定額
94億円

- 国民が安心して働き将来に夢や希望を持つことができるような魅力あふれる地方を創生するため、
 - ・ 地方に魅力のある仕事をつくり安心して働けるようにするとともに、
 - ・ そこに必要な人材の育成や大都市圏からの人材還流を促すことにより、地域に「ひと」と「しごと」の好循環を生み出す。
- 従来の雇用失業情勢の悪い地域への対策の実績と経験を踏まえ、地方自治体や関係省とも協力して人口減少に伴う地方の新たな雇用課題にも総合的に対応。

1 地域の魅力ある「しごと」作り、必要な「ひと」作りのための対策

- 地域だけでは解決が難しい雇用課題（地域資源を活用した産業で雇用を作りたい、地域ニーズに応じた人材育成プログラムを作りたいなど）について、国が地方自治体と二人三脚で対応。
 - ・ 実践型地域雇用創造事業の対象地域の拡大（国と自治体が協力して知恵を出し、雇用課題の解決に向けて地域振興による雇用創出）
 - ・ 地域創生人材育成プロジェクト（国と地方自治体が一緒に、地域ニーズに合った人材育成プログラムを開発）



2 地域に必要とされる「ひと」を還流させるための対策

- 大都市圏から地方への人材還流を促すため、
 - ① 首都圏、近畿圏から地方への人材の送り出し機能を強化するとともに、
 - ② ハローワークの全国ネットワークを活用し、地方求人への積極的なマッチング等を実施する。
 - ・ 地方就職希望者活性化事業の拡充（UIJターンを促進）



3 雇用機会が著しく不足している地域への支援

- 雇用情勢の厳しい地域（雇用開発促進地域）において、事業所の設置・整備にあわせて地域求職者を雇い入れる事業主に助成金を支給。
 - ・ 地域雇用開発奨励金の対象要件の緩和（有効求人倍率が改善傾**40**-あるが、構造的な雇用改善には至っていない地域を支援）

地方就職希望者活性化事業

東京一極集中を緩和し、地方に必要な人材を送り込むため、以下の取組を行う。

- ① 大都市圏における人材の送り出し機能の強化
- ② ハローワーク(HW)の全国ネットワークを活用した地方求人へのマッチング強化等

1 地方等就職希望者への支援

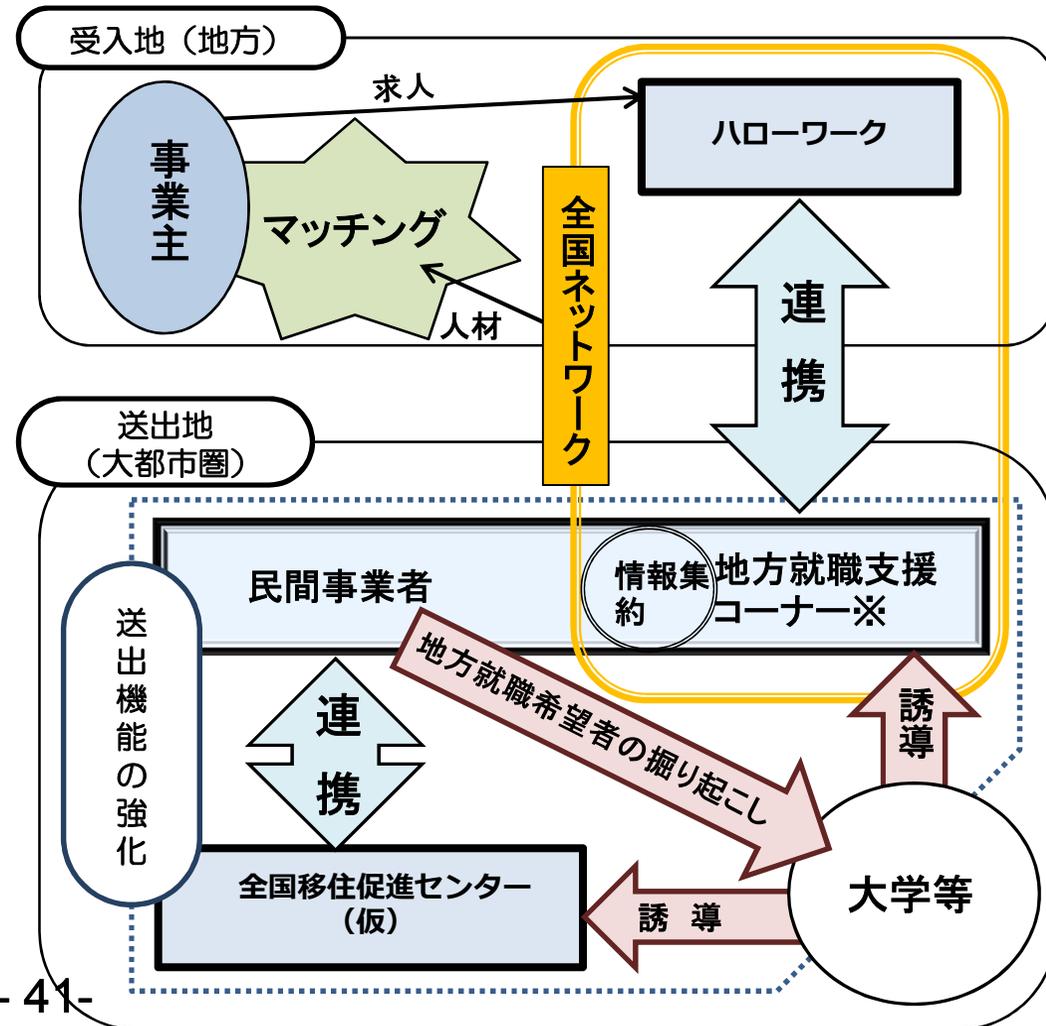
■大都市圏における人材送り出し機能の強化

- ・ 首都圏・関西圏在住の若者に直接働きかけることにより地方就職希望者の掘り起こしを実施
(地方人材還流促進事業)
- ・ 全国移住促進センター(仮)等、移住支援窓口等との連携による支援体制の構築。
(センターへの相談員の配置、情報収集等で連携)

2 地方求人へのマッチング強化

■HWの全国ネットワークを活用したマッチング

- ・ 地方のHWで掘り起こした求人を、ハローワークの全国ネットワークを活用し、地方就職希望者とマッチング。
(地方就職支援コーナー(※)で重点的に支援+情報共有により全国のHWでも同様の支援体制を構築)



《建設業における人材確保対策について》

- 現在、建設業界については全国的に担い手が不足している状況
- 特に全産業を上回るペースで就業者の高齢化が進行しており、若年労働者の確保及び育成が喫緊の課題。
- 建設人材確保のためには、業界団体や労働局等の関係機関との連携が不可欠であるので、積極的な連携強化をお願いしたい。
- H26年度補正予算案に盛り込まれた内閣府の「地域住民生活等緊急支援のための交付金」のメニューの一つである「地域しごと支援事業」は、これまで緊急雇用創出事業で実施してきた事業のうち、地方創生の趣旨に合致した人材育成や定着支援等の取組を実施可能な枠であるため、建設分野における取組でも積極的に活用頂きたい。

⇒「地域しごと支援事業」の建設分野における活用例

- 建設業における若年者の入職促進、人材育成を支援するため、業界団体と会員企業等による共同体若しくは企業単独で若年者を期間雇用し、資格取得のための訓練や現場での企業実習を実施することにより、正規雇用につなげる。
- 建設業における早期離職防止、職場定着支援の取組を推進するため、建設業団体等が中小・中堅の建設事業主等を対象とした雇用管理研修や若手社員等を対象とした定着支援研修を実施し、職場定着率の向上等に結びつける。

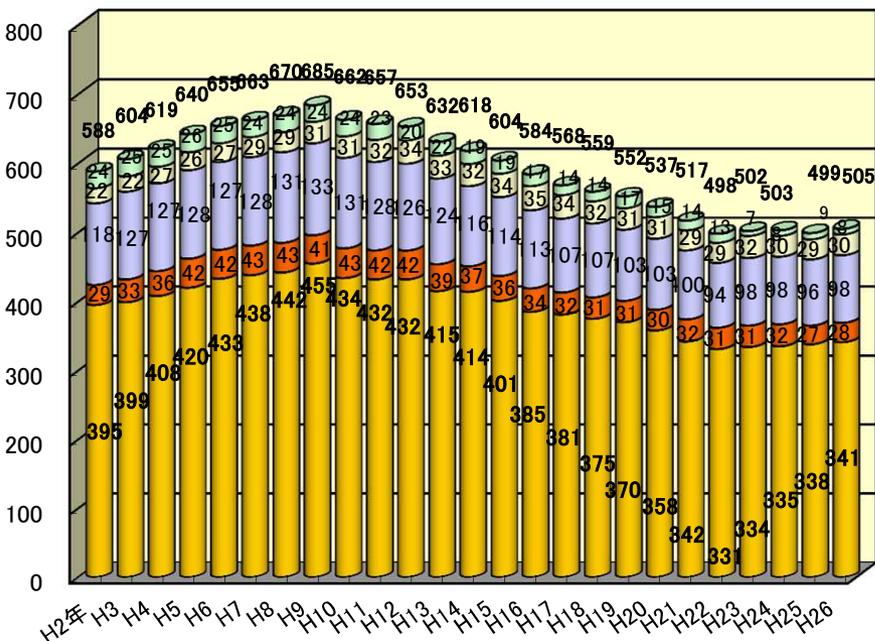
建設分野における人手不足の状況

○ 技能労働者数は、ピーク時の455万人（平成9）から、341万人（平成26）に減少し、約25%減少しています。

(万人)

【技能労働者等の減少】

□その他 □販売従事者 □管理的職業、事務従事者 □技術者 □技能労働者

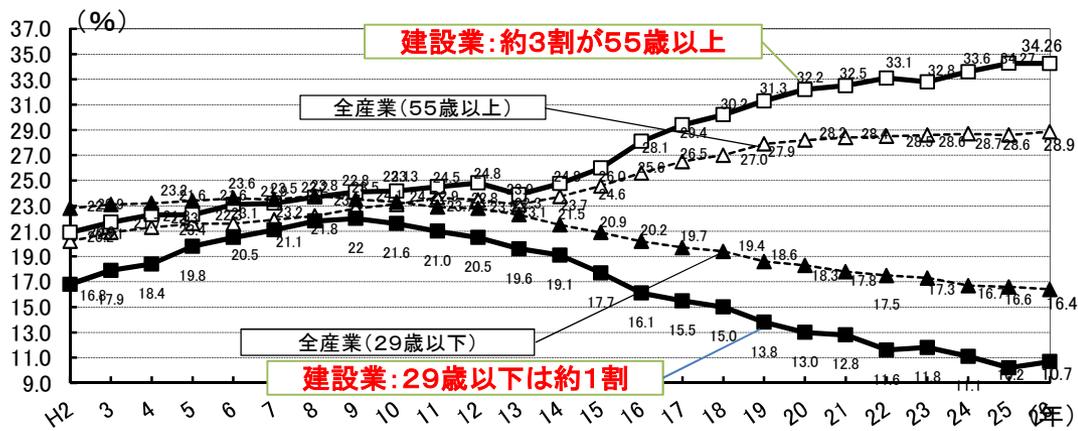


出典：総務省「労働力調査」(暦年平均)

(※平成23年データは、東日本大震災の影響により推計値)

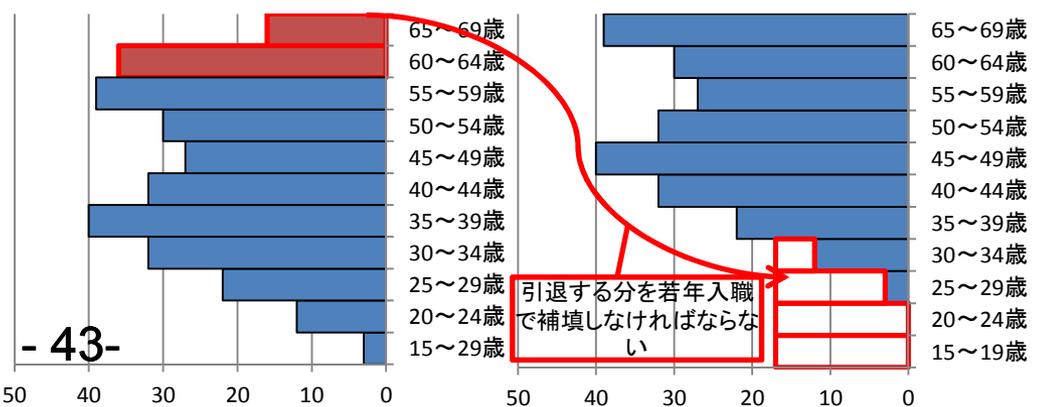
○ 建設業就業者数は約3割が55歳以上である一方、29歳以下は約1割であり、全産業を大幅に上回るペースで高齢化が進行。

【建設業就業者の高齢化の進行】



○ 平成22年における60歳以上の建設技能労働者等は約52万人存在し、全体の18%。この層は10年後には大半が引退する見込み。

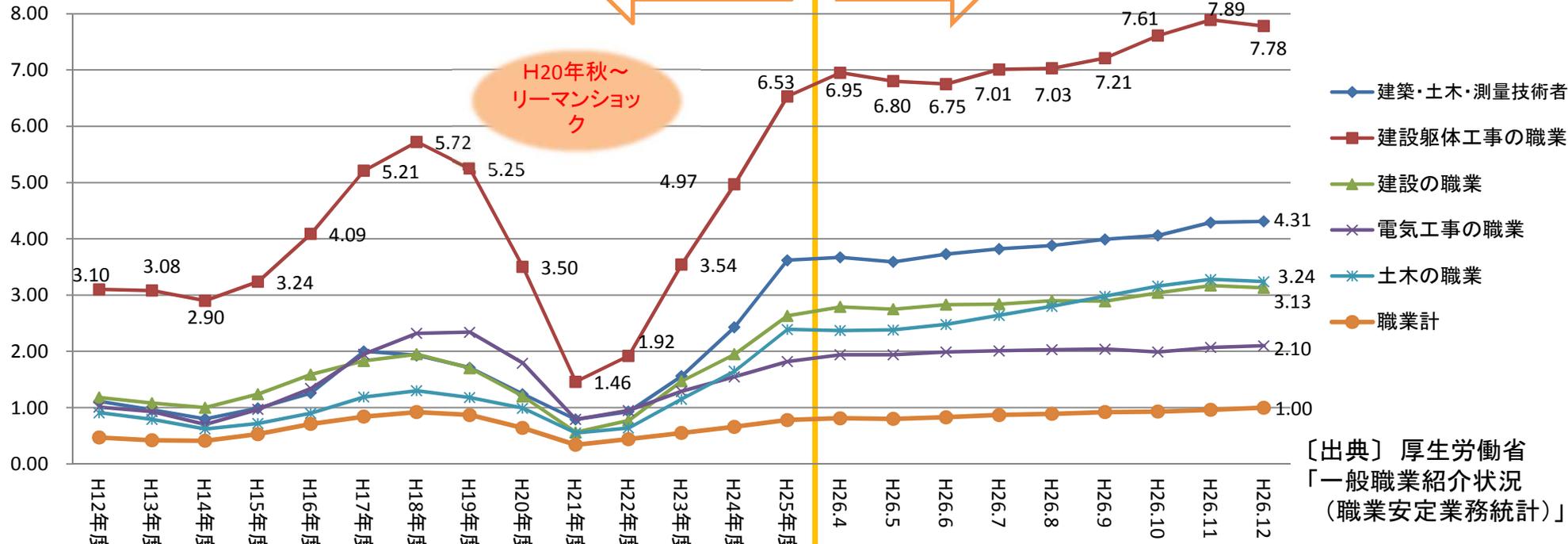
平成22年 10年後 平成32年



建設業関連職種の有効求人倍率の推移

○ 建設業関連職種については、景気回復や震災復興需要等により年々求人数は増加、求職者数は減少傾向にある。そのため、有効求人倍率も上昇傾向にあり、今後の業界における担い手確保に向けて、更なる対策を実施していく必要がある。

職業別有効求人倍率(常用(除くパート))
(倍)



〔出典〕厚生労働省
「一般職業紹介状況
(職業安定業務統計)」

	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	H26.4	H26.5	H26.6	H26.7	H26.8	H26.9	H26.10	H26.11	H26.12
建築・土木・測量技術者	1.11	0.96	0.80	0.99	1.26	2.00	1.93	1.71	1.24	0.79	0.93	1.56	2.43	3.62	3.67	3.59	3.73	3.82	3.88	3.99	4.06	4.29	4.31
建設躯体工事の職業	3.10	3.08	2.90	3.24	4.09	5.21	5.72	5.25	3.50	1.46	1.92	3.54	4.97	6.53	6.95	6.80	6.75	7.01	7.03	7.21	7.61	7.89	7.78
建設の職業	1.18	1.08	1.00	1.24	1.59	1.83	1.95	1.70	1.20	0.56	0.77	1.47	1.95	2.63	2.79	2.75	2.83	2.84	2.90	2.89	3.04	3.17	3.13
電気工事の職業	1.01	0.93	0.70	0.97	1.34	1.95	2.32	2.34	1.79	0.79	0.95	1.29	1.55	1.82	1.94	1.94	1.99	2.01	2.03	2.04	1.99	2.07	2.10
土木の職業	0.91	0.79	0.62	0.72	0.90	1.19	1.30	1.18	0.99	0.55	0.64	1.15	1.65	2.39	2.37	2.38	2.48	2.64	2.80	2.98	3.16	3.28	3.24
全職業計	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87	0.64	0.34	0.44	0.55	0.66	0.78	0.81	0.80	0.83	0.87	0.89	0.92	0.93	0.96	1.00

《高年齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現》

○ シルバー人材センター事業関係について

- ・ 団塊世代が65歳に到達し、労働市場から退出し、地域に戻りつつあるなか、シルバー人材センター(以下「SC」という。)会員数は、伸び悩み(要因の一つとして、最近の高齢者が希望する職域について、必ずしもすべてのSCで対応できていない現状)。
- ・ シルバー人材センター援助事業の平成27年度予算案は、115億円(前年度比23.1億円増額)、高齢者の就労機会(職域を含め)を拡大し、地域の高齢者の活躍の場の拡大を目指す。
- ・ 就業機会及び職域の拡大、会員の拡大のため、これまで低調であった指揮命令ある職域拡大により、育児支援分野(例えば、学童保育や保育施設の補助業務など)等の取組の拡大、地域の人手不足に悩む事業主(例えば、流通、サービス)等を支援すべく「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を実施する予定であり、着実な取組をお願いしたい。
- ・ 管内のシルバー人材センターが健康寿命延伸や地域の活性化等に具体的に貢献しているか、目配りいただきたい。

《シルバー人材センター(SC)事業に関する好事例》

【福岡県北九州市SC】

- 高齢となっている両親などの暮らしぶりが心配、親孝行したいけれど仕事が忙しいなど、離れて暮らしている家族の思いを、シルバー人材センターが「かたち」にするサービス。

～親孝行代行サービス事業～

(公社)北九州市シルバー人材センター

概要

高齢となっている両親などの暮らしぶりが心配、親孝行したいけれど仕事が忙しいなど、離れて暮らしている家族の思いを、シルバー人材センターが「かたち」にするサービス。

家事サービスや、庭木の水やりなどの屋外作業に加え、タブレット端末などを使った情報伝達サービスも提供する。

既にシルバー人材センターが実施している各種サービスを、「親孝行代行」というわかりやすいパッケージで拡げている。

「第三次北九州指
高年齢者支援計
画」に沿って実施

日常生活支援

＜お手伝いの例＞

- ・ 食事の支度、掃除、洗濯、ごみ出し、布団干し、買い物などの家事代行
- ・ 庭木や鉢植えの水やり
- ・ 外出支援（付き添い）
- ・ 趣味のサポート（将棋・囲碁の相手）
- ・ 情報伝達サービスに利用する機器の設定 等

情報伝達サービス

- ・ Eメールや、写真をプリントアウトし提供
- ・ タブレット端末を利用した子や孫の動画（テレビ電話、ビデオレター）、静止画などの伝達

安心情報サービス

日常生活支援に伺った際の日常生活の様子を、チェックリストに基づき、ご家族にお伝え。

【26年度目標】

- 就業延人日数 210人日
- 就業会員数 35人

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《障害者の雇用状況》 平成26年6月1日時点

＜民間企業＞【法定雇用率2.0%】※（ ）は前年の値

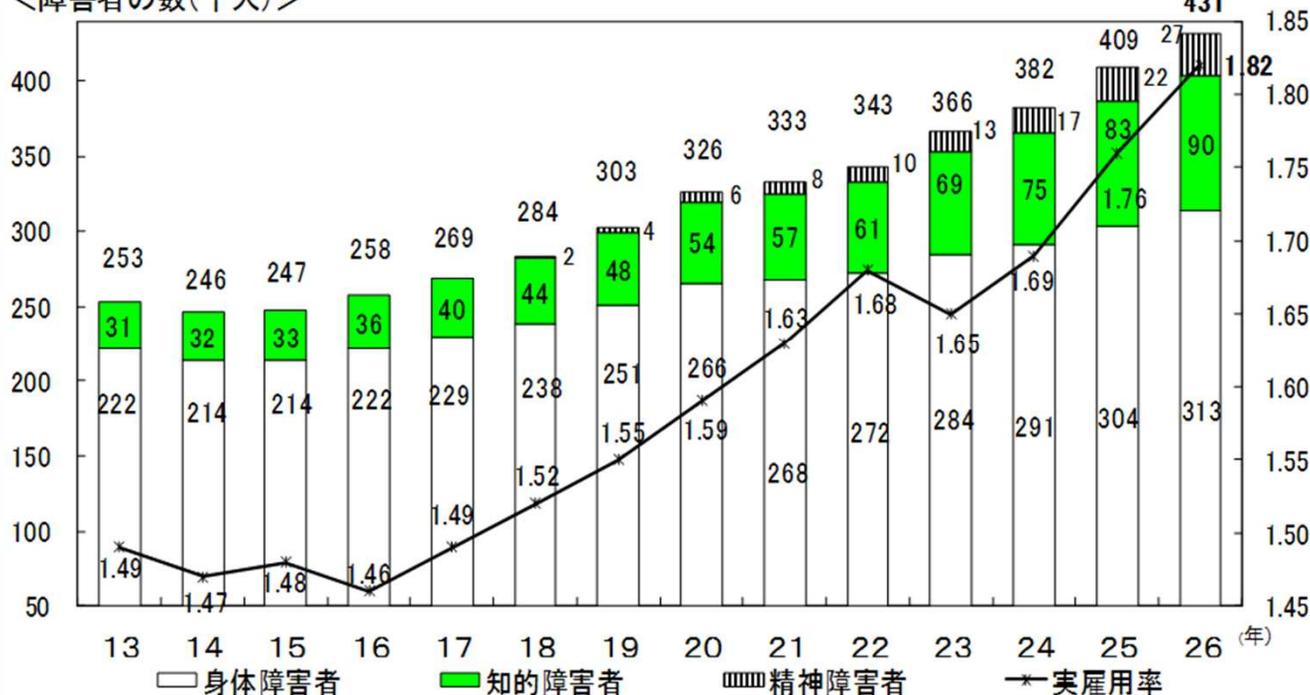
○雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

・雇用障害者数は43万1,225.5人、対前年5.4%（22,278.0人）増加

・実雇用率1.82%、対前年比0.06ポイント上昇

○法定雇用率達成企業の割合は 44.7%（前年比2.0ポイント上昇）

＜障害者の数(千人)＞



＜公的機関＞【同2.3%、都道府県などの教育委員会は2.2%】

※（ ）は前年の値

○雇用障害者数及び実雇用率

- ・ 国 雇用障害者数 7,326.0人（7,371.0人）
実雇用率 2.44%（2.44%）
- ・ 都道府県： 雇用障害者数 8,286.5人（8,136.0人）
実雇用率 2.57%（2.52%）
- ・ 市町村： 雇用障害者数 2万5,265.0人（2万4,792.0人）
実雇用率 2.38%（2.34%）
- ・ 教育委員会 雇用障害者数 1万3,930.5人（1万3,581.0人）
実雇用率 2.09%（2.01%）

《障害特性に応じた就労支援の推進について》

【現状】

平成30年度から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする改正障害者雇用促進法の施行に向けて、今後、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進を進めていくことが必要。

また、平成27年1月に難病の患者に対する医療等に関する法律(以下「難病新法」という。)が施行され、難病患者の社会参加の機会が確保されるよう、難病患者に関する関連施策の有機的な連携を図ることが求められている。

都道府県においても、事業主や関係団体等に対し、改正障害者雇用促進法の趣旨について理解を進めて頂くようお願いするとともに、精神障害者を含めた障害者の雇用促進にご協力いただきたい。

また、難病新法の施行を踏まえ、都道府県との適切な連携や就労支援の強化に引き続き努めることとしており、難病・相談支援センターとの連携をはじめとして、難病患者の就労支援の推進にご協力いただきたい。

【平成27年度厚生労働省関連施策】

① ハローワークにおける精神障害者への専門的支援の強化

ハローワークにおける精神障害者の求職者数の急増に対応するため、精神障害者等に対するカウンセリング、企業への意識啓発、職場実習の実施及び就職後のフォローアップ等一貫した支援を行う「精神障害者雇用トータルサポーター」の拡充により、総合的かつ継続的な支援を行う予定。

② 難病患者への支援策の着実な実施

難病新法の施行や、難病のある者への就労支援のニーズの高まりを踏まえ、ハローワークに配置する「難病患者就職サポーター」の増員を行うほか、難病のある者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対して助成する「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」について助成対象疾患の拡充等を行い、就労支援の充実を行う予定。

《地域の関係機関との連携等による「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行推進》

【現状】

企業の採用ニーズに対応するためには、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等を利用する障害者本人の企業での就労に対する不安や企業の障害者雇用に関する不安を解消し、雇用への移行を推進することが必要。

また、障害者の就職者数の増加に伴い、職場定着支援を必要とする障害者も増加していることを踏まえ、職場定着支援を強化することが必要。



都道府県においても、「福祉」、「教育」、「医療」の各分野の関係機関に対して、それらの機関を利用している障害者であっても、自身の能力を発揮して一般企業で働くことができるという認識を浸透させて頂くようお願いしたい。

また、関係機関が就職準備段階から連携することにより、職場定着につなげて行けるよう、都道府県を始めとする自治体が所管する機関にも御協力をいただきたい。

【平成27年度厚生労働省関連施策】

① 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施

企業と障害者の相互理解を促進するためには、職場実習が有効。

都道府県労働局に専門のコーディネーターを全国に配置し、都道府県労働局が中心となって、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターを含む福祉、教育、医療等の関係機関と連携し、職場実習を推進する事業を引き続き実施する予定。

② 障害者就業・生活支援センターの職場定着支援の強化

障害者就業・生活支援センターを増設するとともに、障害者の雇用や定着支援について高度な知識と経験を有するジョブコーチを平成27年度から新たにセンターに配置することにより、地域の職場定着支援を強化する予定。

(参考)障害者就業・生活支援センターを利用した者の

就職後1年経過後の職場定着状況 75% ※平成24年度に就職した者

《公的機関における障害者雇用の促進》

【現状】

平成26年の障害者雇用状況においては、教育委員会を除く都道府県機関における達成割合は92.9%。一方、都道府県教育委員会における達成割合は46.8%で平成25年より改善したものの引き続き達成に向けた取組が必要。



改善している教育委員会は、都道府県幹部自らの取組みによる効果大きい。引き続き、教育委員会と知事部局の橋渡しや取組みへのアドバイスが必要。

また、市区町村においても未達成の機関があることから、都道府県から障害者の採用の働きかけを行うなど、地域の公的機関全体として法定雇用率が達成されるよう、積極的な取組をお願いしたい。

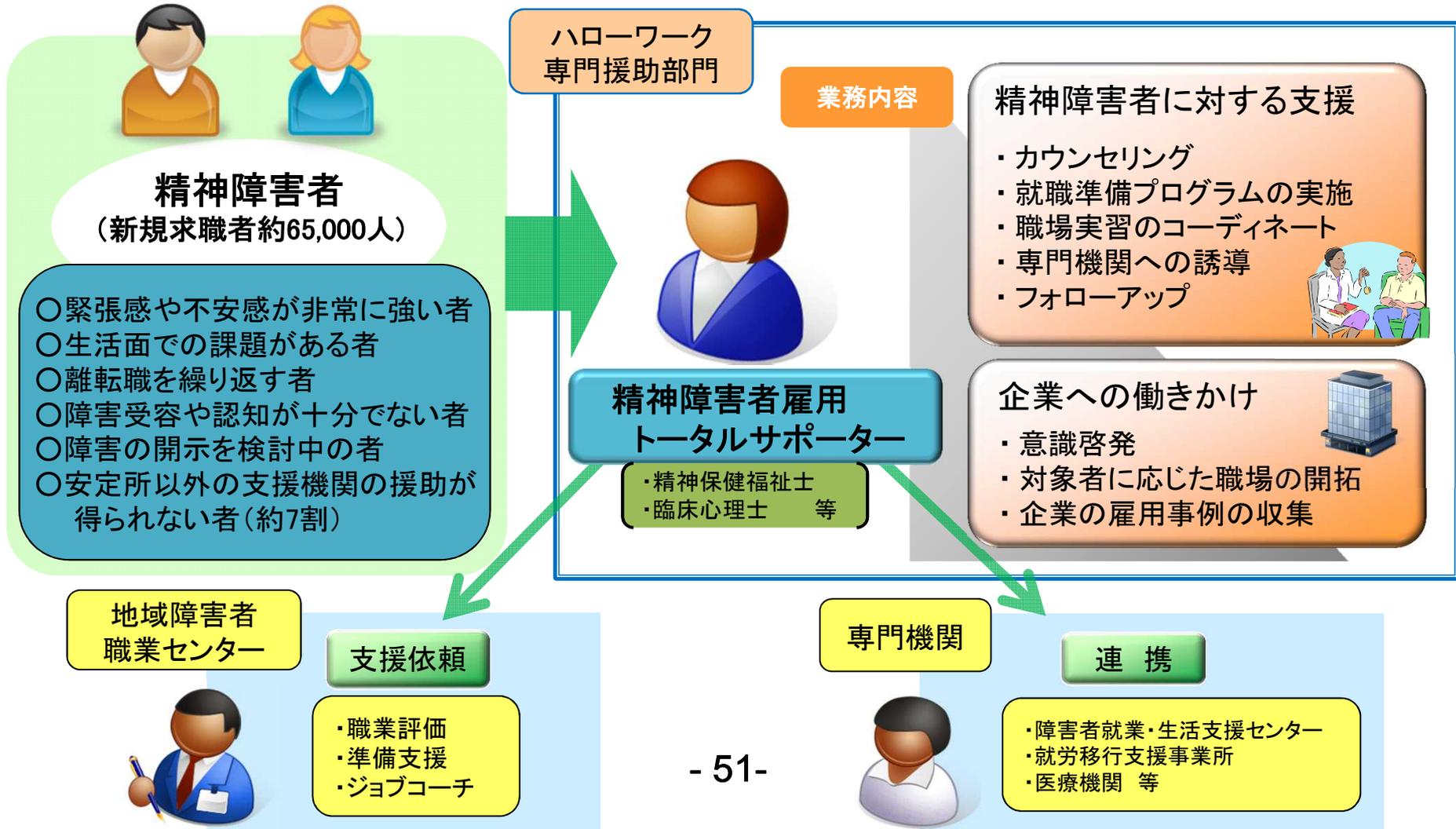
【教育委員会の事例】

教育委員会における障害者雇用の積極的な取組みについて、労働局長から直接要請を受けた知事が、関係部局に強い指示を出したことによって、平成24年6月1日時点で53名の不足であったのが、平成25年6月1日には15人まで改善された。さらに予算枠を確保した平成26年6月1日時点においては、不足数0となり雇用率が達成された。

精神障害者雇用トータルサポーターについて

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、企業に対して精神障害者の雇用に関する意識啓発などの業務を実施

○平成25年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 69.3% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業訓練等へ移行した割合



難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「**難病患者就職サポーター**」(※)を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行う。

- ※ 配置数 : 全国15人(H26) → **全国47人(H27予算案)**
 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
 活動日数 : 月10日勤務(H26) → **月10日勤務(37人)、月15日勤務(10人)(H27予算案)**
 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等

難病相談支援センター

難病相談支援員等による支援

- ・治療・生活等に係る相談、助言・指導



難病相談支援センターにおける出張相談等

- ・難病患者に対する出張相談
- ・対象者のハローワークへの誘導
- ・難病相談支援員等への情報提供

出張

ハローワーク 専門援助部門



難病患者に対する支援

- ・職業相談(適性、職域の分析等)
- ・専門支援機関への誘導
- ・面接・同行
- ・就職後のフォロー

事業主等に対する理解促進

- ・事業主に対する啓発
- ・雇用継続支援(障害者職場復帰支援助成金(仮称)等の紹介)
- ・求人開拓
- ・支援制度に関する情報提供

地域の関係機関の連絡調整

- ・難病相談支援センター等との連絡調整
- ・連絡協議会の開催

難病患者就職サポーター

連携

連携

難病患者

- 就労を希望する者
- 在職中に難病を発症した者

各専門支援機関

地域障害者
職業センター

障害者就業・生活支援
センター

医療機関

保健所

等

ハローワーク各部門

職業紹介担当

求人担当

職業訓練担当

等

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

1 趣旨

発達障害のある人は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際に就労するに当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用した事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人※1を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

(2) 助成対象期間

1年(中小企業1年6ヶ月)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※2

※1 難治性疾患克服研究事業(旧臨床調査研究分野)の対象疾患及び難病の患者に対する医療等に関する法律に基づく指定難病等を対象とする。

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校・大学・医療機関等の教職員等の企業での就労に対する不安感等を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。

○就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進

○関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進

都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

都道府県労働局による事業の実施

企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、大学、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関や特別支援学校・大学等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、大学、医療機関等への助言

一般雇用の理解促進

障害者に対する職場実習推進

- 職場実習協力事業所の開拓
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

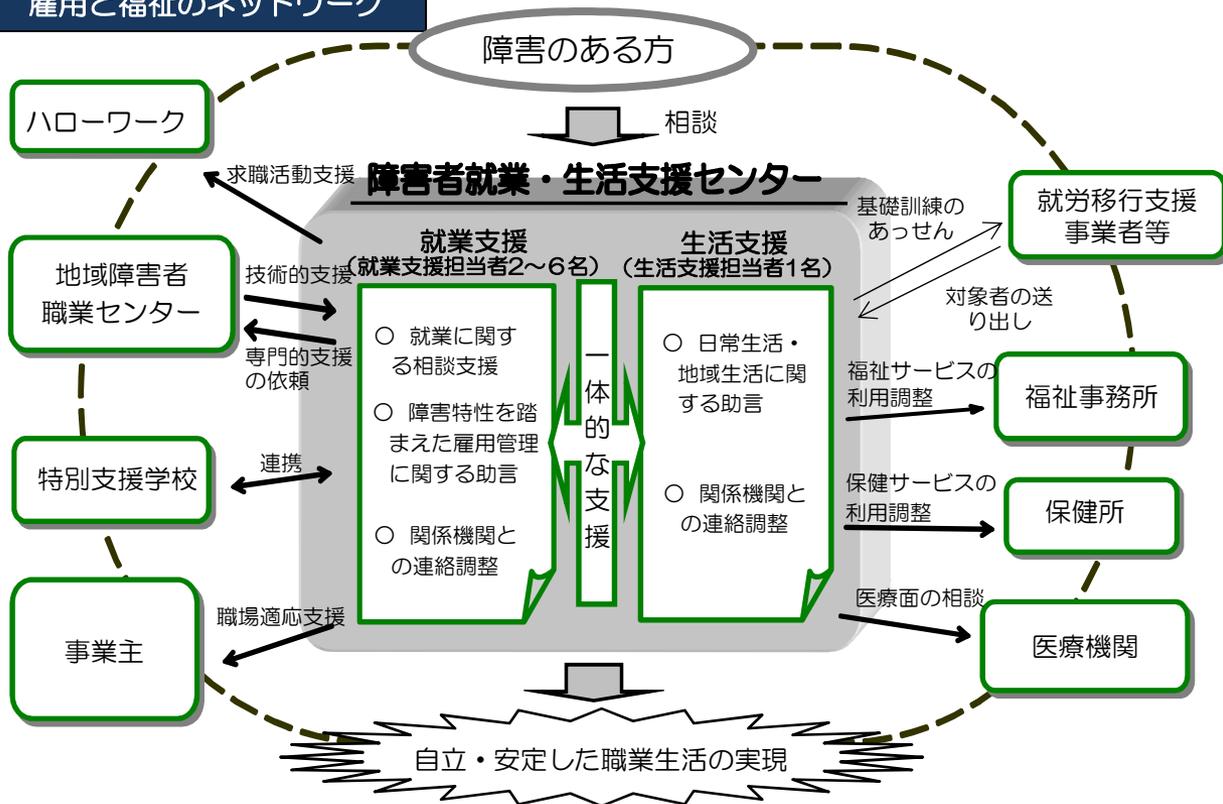
職場実習の推進

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「**障害者就業・生活支援センター**」の機能を強化

332センター（27年度予定）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

センター窓口での相談や、職場・家庭訪問等を実施。

<就業面の支援>

- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・就職活動の支援、職場定着に向けた支援
- ・障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言
- ・関係機関との連絡調整

<生活面の支援>

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

【25年度実績】

対象者数 125,286人
就職件数 17,408件 定着率 75%

今後期待される役割

地域の支援機関の中心であるセンター機能を強化し、障害者や企業に対する支援の充実が必要

- 障害者の雇用・定着支援に関する高度な知識・経験を有する人材の配置による就職場定着支援の強化
- 県単位でのセンター間の情報共有、ネットワーク形成の取組み充実による支援水準の引上げ
- 支援対象者の多い大都市を含む障害保健福祉圏域での複数センターの設置

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《都道府県、労働局・ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構の連携の強化について》

- 公共職業訓練(離職者訓練)及び求職者支援訓練を効果的に実施していくためには、都道府県、労働局・ハローワーク及び高齢・障害・求職者雇用支援機構の連携が必要不可欠。
- 雇用対策実施にあたっては、職業訓練を十分活用していただきたい。

⇒ ご協力をお願いしたいポイント

- 関係機関の連携体制の強化について
公的職業訓練の総合的、一体的、計画的な実施に向け、関係機関の連携体制を強化していただきたい。
雇用対策協定締結にあたっては、職業訓練に関する事項を盛り込むことを検討していただきたい。
- 職業訓練ニーズの把握について
訓練コース設定にあたっては、都道府県の産業政策等や雇用対策を踏まえることが必要。地域に必要な人材を把握し、関係機関間での情報交換、情報提供をお願いしたい。
- 公的職業訓練の周知・活用について
都道府県等における雇用対策の実施にあたっては、訓練制度や訓練コースの周知を行うなど、公的職業訓練の活用に努めていただきたい。

公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について(概要)

公的職業訓練の効果的な実施のため、各都道府県の関係機関(都道府県、都道府県労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構職業能力開発施設等)がこれまで連携を図ってきたところ、更なる連携強化に取り組むよう、平成26年9月29日付けで各関係機関に通知を发出。

1. 関係機関の連携体制の強化

・地域訓練協議会等の合議体の更なる活用

(公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定するなど、訓練コースの設定等を関係機関間で十分に調整)

・雇用対策協定の締結の推進(自治体、機構と労働局との間で公的職業訓練に関する雇用対策協定の締結を推進)

2. 公的職業訓練ニーズの把握及びニーズを踏まえた適切な訓練コースの設定

・訓練ニーズ及び求職者の希望の体系的な提供(ハローワークが把握する情報の訓練コースの設定等への活用)

・産業政策等を踏まえた訓練コースの設定

3. 適切な受講あっせんの推進

・公的職業訓練への誘導(ハローワークの相談窓口における訓練が必要な者に対する受講勧奨等)

・訓練受講者の就職状況等の共有(関係機関間で就職状況等を取得・共有)

・就職可能性を踏まえた受講あっせん(訓練コースの就職実績等を踏まえた受講あっせんの実施)

・公的職業訓練の周知(公的職業訓練コースについての体系的提供)

・ハローワーク職員の専門性の向上(施設見学会等の積極的实施)

4. 公共職業訓練(離職者訓練)受講者に対する就職支援

・公共職業能力開発施設における就職支援の強化(ハローワークと連携し、施設が就職活動日を設定等)

・公共職業能力開発施設とハローワークとの間での個別の就職状況の共有

・都道府県に配置された巡回就職支援指導員等を通じた連携の強化

・ハローワークにおける就職支援の強化(訓練修了時未就職者への積極的就職支援等)

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

1. 新卒者等への就職支援

- 新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」等において、「ジョブサポーター」等によるきめ細かな支援を実施。
- 平成27年3月卒業予定者の就職状況は全国的に改善傾向。特に大学は就職希望率が過去最高（77.7%：12月1日時点）。「就職をあきらめさせない」取組が奏功。

※平成27年3月新規卒業予定者の就職内定率

大学：80.3%（前年同期差3.7ポイント増）（平成26年12月1日現在）

高校：84.1%（前年同期差4.9ポイント増）（平成26年11月末現在）

- 1月20日より実施している「未内定就活生への集中支援2015」について、引き続き、労働局・新卒応援ハローワーク等との連携をお願いしたい。
- また、平成27年3月1日は、就職・採用活動時期の変更により、平成27年度卒業・修了予定者（現在の大学3年生等）の広報活動開始時期となる。時期変更にあたり、内閣府において実施した学生等への意識調査では、平成27年卒業修了予定者である大学3年生及び大学院生の約8割が時期変更を認知しているものの、認知していない学生も一定数存在することから、引き続きの周知・広報にご協力いただきたい。
- なお、ハローワークにおいて、大卒等求人への公開は企業における採用・選考活動開始時期とあわせて8月開始とすることとしている。
- また、27年度においては、中退者等に対し、就職支援機関等の周知用リーフレットを作成することとしているので、作成・配付にあたってご協力のほどお願いします。