

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第1節 労働力需給のミスマッチ解消

##### 1 公共職業安定機関における需給調整機能の強化

---

2000(平成12)年度に入っても雇用失業情勢は依然として厳しく、これに的確に対処していくため、公共職業安定所における職業紹介機能の強化や公共職業訓練等による職業能力開発の促進など各種雇用対策を総合的に実施してきたところである。

具体的には、公共職業安定所では、求人・求職の的確なマッチングを図るための、求人・求職の的確な把握等の基幹業務に加え、良質かつ十分な求人の確保を図るため、積極的に企業訪問を行った結果、約190万人の求人を開拓した。また、求職者の求職活動の円滑化に資するため、自己検索装置の設置やインターネットによるハローワークの求人情報の提供等、情報提供機能の強化を図った。

これらの施策の結果、2000年度計で新規求人数が前年度比約2割増加したほか、就職件数も約10万件増加した、特に自己検索端末装置導入所では、十分な条件から簡易にさまざまな条件の求人を検索し、比較できることもあり、就職件数が増加している。

さらに経済状況の低迷や雇用形態の多様化などを背景にリストラ等による離職者への対応が重要となってきたことから、離職予定の在職者専門の相談コーナーを設置するなどの対策を進め、また、求職者のニーズに対応するためパートバンクやパートサテライト、両立支援ハローワークなど専門の職業相談窓口を開設して、それぞれのニーズに合わせたセミナー・面接会等の対策を講ずるとともに、きめ細かな職業相談、職業紹介を進めている。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第1節 労働力需給のミスマッチ解消

##### 2 民間労働力需給調整システムの整備

---

労働市場の構造的変化に的確に対応し、需給のミスマッチの解消を図るためには、国が行う労働力の需給調整機能はもちろん労働者派遣事業、民営職業紹介事業等民間の労働力需給調整機関による調整機能が十分発揮され、両者あいまって我が国全体として適切かつ円滑な労働力需給の調整が図られるようにしていくことが重要である。

労働者派遣事業については、1999(平成11)年の労働者派遣法の改正により、個人情報保護等労働者保護措置の拡充を前提として、港湾運送業務、建設業務、警備業務および医療関係業務以外の業務(物の製造の業務については当分の間禁止)について労働者派遣を行うことができることとされた。また、派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定してする「紹介予定派遣」が2000(平成12)年12月より行うことができることとされた。

なお、2000年度末の一般労働者派遣事業は5,440事業所、特定労働者派遣事業は1万3,511事業所、1999年度の派遣労働者数は約107万人となっている。

有料職業紹介事業については、1999年の職業安定法の改正により、個人情報保護等労働者保護措置の拡充を前提として、港湾運送業務に就く職業、建設業務に就く職業以外の職業について職業紹介を行うことができることとされた。また、無料職業紹介事業、労働者の募集および労働者供給事業についてより一層の活用が図られるような規定の整備、労働者保護措置の充実等が行われたところである。

なお、2000年度末の有料職業紹介事業者数は4,675事業所となっている。

厚生労働省では、民間労働力需給調整機関の適正な業務運営の確保のため、制度の周知、指導監督等に努めているところである。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第2節 雇用機会の創出と雇用の安定

### 1 中小企業、新規・成長分野企業等における雇用機会の創出および労働力の確保

#### (1) 中小企業における雇用機会の創出、雇用管理の改善について

2000(平成12)年12月の中央職業安定審議会による「経済・産業構造の転換に対応した雇用政策の推進について(建議)」において、新規事業展開等による雇用創出に対する期待は大きく、また、創業時の支援として人材の確保が求められていることから、良好な雇用の機会の創出を支援する施策については、引き続き推進していくべきであること等が報告された。

また、中央職業安定審議会雇用対策基本問題小委員会による雇用保険三事業に係る各種給付金の見直しにおいては、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律(以下「中小企業労働力確保法」という。)に基づく助成金について、1)中小企業の雇用管理の遅れという構造的な問題を改善して魅力ある職場づくりを支援することを目的とするものについては、依然として中小企業における雇用管理の改善が遅れているという現状から、引き続き重要な役割を果たすべき支援措置であること、2)今後の雇用機会の創出は民間企業の活力をより生かした形で進めていくことが適当であり、助成水準の見直し等の実施および良好な雇用機会の創出に結びつけていくための要件の追加等、所要の見直しが必要であることが指摘されている。このため、今後、制度の見直しを行いつつ、中小企業労働力確保法に基づく助成金のより一層の活用が図られるよう、周知啓発に努めていく。

さらに、中小企業においては、雇用管理に係る知識・ノウハウの蓄積の欠如によりさまざまな課題を抱えている場合も多いため、新規・成長分野企業等を中心に各種セミナーの開催等を通じ、雇用面からの総合的な支援施策を引き続き展開していく。

#### (2) 新規・成長分野企業等における雇用機会の創出について

厳しい雇用失業情勢の中で、中高年齢者をはじめとする非自発的離職者の雇用機会の創出を図ることを目的として、新たな雇用機会の創出が期待できる新規・成長分野の事業を行う事業主が非自発的な理由で離職を余儀なくされた中高年齢者等について、前倒しして雇用する場合又はOJTを中心とした職業訓練を行う場合に奨励金を支給することとしている(2002(平成14)年3月までの措置)。

1) 雇入れの場合:新規・成長分野の事業に関して、雇入れ計画を事前に作成し、計画に沿って、本来の雇用予定よりも前倒しして、30歳以上60歳未満の非自発的離職者(2000(平成12)年5月16日から2001(平成13)年9月30日までは、60歳未満の非自発的離職者、公共職業訓練受講者又は未就職卒業者)を雇い入れる事業主に対し奨励金を支給する。

2) 職業訓練の場合:新規・成長分野の事業に関して、訓練計画を作成し、計画に沿って、45歳以上60歳未満の非自発的離職者(2000年5月16日から2001年9月30日までは、60歳未満の非自発的離職者又は未就職卒業者)に対し、OJTを中心とした実践的な職業訓練を行う場合に、事業主および訓練受講者に対し奨励金を支給する。

#### (3) 介護労働者の雇用管理の改善等について

介護分野で新サービスの提供等を行う事業主に対して労働者の雇入れ等に要する経費の一部を助成することにより、介護分野における良好な雇用機会の創出等を支援するため、(財)介護労働安定センターにおいて、以下の介護雇用創出助成金の支給を行うほか、雇用管理改善等に関する相談、介護労働に関する調査・研究等の業務を行うことにより介護分野における雇用管理改善に資する施策を実施している。

- 1) 介護人材確保助成金(新たに労働者を雇い入れる者に対する雇入れ費用の一部を助成)
- 2) 介護雇用管理助成金(新たに雇い入れた労働者に対し、実施する雇用管理改善事業に係る費用の一部を助成)
- 3) 介護能力開発給付金(新たに雇い入れた労働者に対する教育訓練の実施、有給教育訓練休暇の付与を行う場合に、その費用や賃金の一部を助成)
- 4) 介護雇用環境整備奨励金(労働環境改善設備等の設置等に要した費用の一部を助成)

今後も、成長が期待される介護分野において創出される雇用機会を良好なものとするよう、より一層の雇用管理改善を推進していく必要がある。

---

---

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第2節 雇用機会の創出と雇用の安定

##### 2 地域の実情に即した雇用機会の創出および雇用の安定

---

地域における雇用失業情勢をみると、雇用機会の地域格差は依然としてあるものの、総量的に雇用機会が不足している地域のほか、労働力需給のミスマッチが発生している地域がみられるようになり、量的な雇用機会の確保とともに、質的な面での地域雇用対策が重要な課題となっているため、現行の地域雇用開発等促進法に基づき、次のような施策を講じている。

- 1) 雇用機会そのものが量的に不足している地域(雇用機会増大促進地域2001(平成13)年3月末現在56地域)における、雇用機会の開発に対する支援
- 2) 雇用機会増大促進地域のうち産業構造の変化等により、雇用状況が著しく悪化し又は悪化するおそれがある地域(特定雇用機会増大促進地域2001年3月末現在3地域)における、雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金の支給等
- 3) 魅力ある雇用機会が不足している地域(雇用環境整備地域2001年3月末現在0地域)における、雇用環境の整備等に対する支援
- 4) 高度技能労働者を雇用する事業所が集積している地域(高度技能活用雇用安定地域2001年3月末現在25地域)における、雇用創出等に対する支援
- 5) 急速な雇用情勢の悪化により、一時に相当数の離職者が発生し、又はそのおそれがある地域(緊急雇用安定地域2001年3月末現在12地域)における、雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金の支給等

さらに、地方分権が進展する中で、国と都道府県が相互に連携、協力し、地域の自主性、創意工夫を活かすとともに、都道府県独自の産業施策や地域振興策等との整合性を一層図りながら効果的な地域雇用開発を推進するため、2001年4月に地域雇用開発等促進法の一部改正が行われた。同年10月より地域雇用開発促進法に基づき、従来の国が政令によって地域を指定する方式から、都道府県が地域の範囲等を盛り込んだ計画を策定し国がその計画に対し同意をする方式に改めるほか、地域類型について新たに労働力需給のミスマッチが発生している地域類型を設けることとし、以下の施策を行うこととした。

- 1) 求人が相当数あり、かつ求職者の一定数以上が希望している職業があるにもかかわらず求職者の能力が不足しているため就職が困難な地域(能力開発就職促進地域)における、雇い入れた者に対し教育訓練を行う事業主に対する助成等
  - 2) 一定数以上の求職者に対し求人に関する情報が適切に提供されていない地域(求職活動援助地域)における、国が地域就職援助団体等に委託をして企業説明会や職業講習等を委託する求職活動援助事業の実施
-



---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第2節 雇用機会の創出と雇用の安定

##### 3 労働者等の特性に応じた雇用の安定および促進

---

###### (1) 若年者の雇用の促進

新規学卒者についても依然厳しい就職環境が続いており、若年者の失業率も高い水準で推移している。その中で、若年者には自発的な離職や早期の離職による失業が多く、また、職業意識の不十分さなどの特徴もみられる。

このため、新規高卒者に対しては、高校と連携し、未内定生徒を対象にした就職準備講習を実施し、新規大卒者等に対しては、学生職業センターや学生職業相談室、その中核としての学生職業総合支援センターにおいて、職業指導や職業相談、情報データベースによる広範な求人情報の提供等を実施している。このほか、就職面接会を開催する等により、新規学卒者の就職支援を行っている。

未就職卒業者に対しては、短期間の職業講習や職業訓練等の実施、就職面接会への参加勧奨や求人情報の積極的な提供に努めるほか、2000(平成12)年5月より新規・成長分野雇用創出特別奨励金の対象とし、その雇入れを促進するなど早期就職に向けた支援を推進している。

また、在学中の早い段階から職業意識を高めることは、若年者が適切な職業選択を行うために重要であることから、学校と連携して、大学等については学生職業センター等において、各種セミナーや体験実習講座等を実施し、高校については公共職業安定所において、職業ガイダンスやジュニア・インターンシップを実施している。

###### (2) 外国人労働者の就労環境の整備

外国人労働者の受入れについては、1999(平成11)年8月に閣議決定された「第9次雇用対策基本計画」において、専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進することとする一方、いわゆる単純労働者の受入れについては、国内の労働市場に関わる問題をはじめとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠であるとしている。

以上の基本方針に基づき、外国人労働者の雇用の動向の把握に努めるとともに、公共職業安定機関の外国人求職者等に関する職業紹介、職業相談機能・体制の一層の整備・充実に努め、さらに、雇用管理の改善を図るための事業主への指導、援助等の一層の充実に努めている。また、留学生については、専門的、技術的分野の外国人労働者の積極的な受入れを推進する観点から、日本企業への就職の円滑化を図ることとしており、2000(平成12)年度においては、留学生の就職支援関係者の協力を得て、留学生の就職について実態把握や支援策のあり方についての検討を行ったところである。

不法就労対策については、関係行政機関との連携の強化を図るとともに、我が国での適正な就労を促進するため、不法就労外国人を多く送り出している同等において、我が国の外国人労働者受入れ方針、制度等に関する周知等を行っている。

---





## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第2節 雇用機会の創出と雇用の安定

##### 4 産業の特性に応じた雇用の安定

---

###### (1) 建設労働者について

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく「第5次建設雇用改善計画」の計画期間が2000(平成12)年度で満了することに伴い、新たに「職業生活の安定を図りつつ、建設労働者一人一人がその持てる能力を十分発揮して生き生きと働ける環境づくりを目指す」ことを課題とする「第6次建設雇用改善計画」を2001(平成13)年3月30日に告示した。これにより、今後5年間、この計画に沿って必要な施策を推進していくこととなった。

###### (2) 港湾労働者について

港湾運送事業主間における港湾運送の業務にかかる労働者派遣制度(港湾労働者派遣制度)を導入するとともに、法違反について申告をした港湾労働者に対する不利益な取扱いを禁止する等所要の改正を行うことを内容とする「港湾労働法の一部を改正する法律案」を第147回国会に提出し、2000(平成12)年5月12日に可決し成立した(同年10月1日施行)。これにより、今後は、改正後の港湾労働法による施策を講じることとなった。

###### (3) 林業労働者について

林業労働者は、高齢化が著しく進展しており、雇用が不安定となりがちであること、労働条件や福祉水準が立ち後れていること、また、振動障害を始め労働災害が多いことなどの問題を抱えている。これらの問題点に対応し林業の労働力確保を図るため、林野庁をはじめ関係機関と連携して、1)林業における雇用管理の改善の推進、2)林業における雇用の安定化、3)林業労働力確保の促進に関する法律に基づく対策および4)振動障害軽快者の職業復帰の促進を実施している。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第3節 失業なき労働移動の支援

##### 1 業種雇用安定法に基づく諸対策の推進

「特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法」に基づき、構造的な要因により雇用調整を余儀なくされている特定不況業種等において、出向・再就職あっせんにより失業を経ずに労働者の受入れ等を行う事業主に対する助成金の支給等の支援を行い、産業間・企業間による失業なき労働移動の支援を行ってきたところであるが、今般、第151回通常国会において同法を廃止するとともに雇用対策法等の一部を改正し、特定の業種にかかわらず離職を余儀なくされる労働者について円滑な再就職を促進するための施策を講ずることとしたところである。

#### 図4-3-1 経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律の概要

##### 図4-3-1 経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する等の法律の概要

経済・産業構造が大きく転換する中で、職業構造の変化や労働力需給のミスマッチの拡大等により、今後、離職を余儀なくされる労働者が増大し、労働移動が円滑に進まない場合には、失業率が高止まりすることが懸念される状況にある。

このような中で、労働者が離職を余儀なくされる場合には、その円滑な再就職を可能とするとともに、労働者個人の自発的な能力開発を促進するなどにより、労働者の職業生活の全期間を通じてその職業の安定を図っていくことが必要である。

このような考え方にに基づき、雇用対策法ほか関係法律について、以下概要のとおり、所要の整備を行うこととしたものである。

###### 概要

- 1 特定不況業種等関係労働者の雇用の安定に関する特別措置法の廃止
  - ・ 特定不況業種等だけでなくすべての業種を対象に円滑な再就職を促進するための対策（2（1）参照）を講ずることとするため、この法律は廃止
- 2 雇用対策法の一部改正
  - (1) 在職中からの計画的な再就職援助の実施
    - 離職を余儀なくされる者を相当数生じさせる事業主に再就職援助計画の作成を義務づけ、計画に基づく再就職援助措置を国が支援

- (2) 募集・採用時の年齢制限緩和に向けた取組みの促進
  - 事業主は、一定の場合に年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう努めることとするとともに、これを具体化するため厚生労働大臣は必要な指針を策定

###### 3 雇用保険法の一部改正

- ・ 雇用安定事業に計画的に再就職援助を行う事業主に対する助成措置を追加

###### 4 地域雇用開発等促進法の一部改正

- (1) 地域の自主性、創意工夫を生かしつつ、地域の实情に即した地域雇用開発を推進するため、都道府県が地域を提案し、国が同意する方式に変更
- (2) 新たな仕組みとして、国と都道府県と連携して行う事業を新設

###### 5 職業能力開発促進法の一部改正

- (1) 労働者の自発的な職業能力開発を促進するために事業主が講ずべき措置として、業務に必要な職業能力についての情報提供、相談その他の援助等を追加するとともに、事業主が講ずべき措置の有効な実施を図るために必要な指針を策定
- (2) 民間機関の活用による適正な職業能力評価を促進するため、技能検定制度について、試験業務の委託対象となる民間機関の範囲および民間機関に行わせることのできる試験業務の範囲を拡大

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第3節 失業なき労働移動の支援

##### 2 人材移動特別助成金制度による労働移動支援の継続実施

---

生産高の減少を余儀なくされているなど一定の要件を満たす事業所の事業主から出向・再就職あっせんにより失業を経ることなく労働者を受け入れた事業主等に対して、賃金等の一部を助成することにより、個別の企業間による失業なき労働移動の支援を行った(2001(平成13)年3月末日までの時限措置)。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第3節 失業なき労働移動の支援

##### 3 「失業なき労働移動」の円滑化のための支援体制の整備

---

今後、労働移動が活発化することが見込まれる中で、中小企業等においては、労働移動に関するノウハウの欠如、移動先企業が見つけれない等の理由により労働移動が円滑に行われず、失業、移動した労働者の離職といった状況が発生することが懸念される。このため、労働移動の実態把握のための調査等を実施することにより、「失業なき労働移動」の円滑化のための支援体制を整備していく。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第4節 雇用保険制度の適切な運営

雇用保険は、政府が管掌し、労働者が失業した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合および労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活および雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進し、あわせて労働者の職業の安定に資するため、失業の予防および雇用機会の増大、労働者の能力の開発および向上その他労働者の福祉の増進を図る制度である。

雇用保険は、これまで我が国の長期雇用にも支えられ、財政的に安定した運営が行われてきたが、最近では単年度で年間保険料収入に匹敵する1兆円を超える赤字が見込まれるなど、赤字幅が急速に拡大している。赤字分は、バブル期に蓄積された積立金の取崩しで対処してきたが、そのまま推移すれば、2001(平成13)年度中に積立金が枯渇し、給付に支障を来すという厳しい財政状況に直面していた。

このように雇用保険財政が厳しい状況に直面していた要因は、直接的には現下の厳しい雇用失業情勢を反映した雇用保険受給者の急速な増加や、保険料率等の暫定的引下げなどにあるが、より根元的には、産業構造の変化等に伴う雇用慣行の変化、労働移動の増加、少子・高齢化の進展など、雇用をとりまく状況の構造的な変化が見られる中で、給付体刑の枠組みが雇用保険制度創設当時のままであったこと等であった。

そこで、こうした構造的変化を見据えつつ、雇用保険が今後とも雇用にかかるセーフティネットの中核として安定的かつ十分な役割を果たしていく観点から、「給付と負担の両面」から必要な見直しを行うことが急務となっていた。厚生労働省では、1999(平成11)年の中央職業安定審議会雇用保険部会による報告を踏まえ、雇用保険法等の一部を改正する法律案を第147回通常国会に提出し、同法律案は同国会で可決・成立し、同年5月12日に公布された。

改正された雇用保険制度の主な内容は以下のとおりである。

図4-4-1 現行の所定給付日数と改正後の所定給付日数の比較

図4-4-1 現行の所定給付日数と改正後の所定給付日数の比較

改正前		一般被保険者であった受給資格者					
年齢	被保険者であった期間	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	20年以上	
			5年未満	10年未満	20年未満		
30歳未満	90日		90日	90日	180日		
30歳以上45歳未満			90日	180日	210日	210日	
45歳以上60歳未満			180日	210日	240日	300日	
60歳以上65歳未満			240日	300日	300日	300日	

  

現行		一般の離職者に対する給付日数					倒産・解雇等による離職者に対する給付日数							
区分	被保険者であった期間	5年未満	5年以上	10年以上	20年以上		年齢	被保険者であった期間	1年未満	1年以上	5年以上	10年以上	20年以上	
			10年未満	20年未満										
一般被保険者		90日	120日	150日	180日		30歳未満		90日	90日	120日	180日		
							30歳以上45歳未満		90日	90日	180日	210日	240日	
							45歳以上60歳未満		90日	180日	240日	270日	330日	
							60歳以上65歳未満		90日	150日	180日	210日	240日	

- ・ 中高年リストラ層等への給付体系の整備(2001(平成13)年4月1日施行)

雇用をとりまく状況変化を踏まえ、年齢に応じて一律的に給付日数が増加する現行の給付日数体系(90~300日)を見直し、定年退職者を含め離職前から予め再就職の準備ができるような者に対する給付日数は圧縮する一方で、中高年層を中心に「倒産・解雇等により離職した者」には十分な給付日数が確保されるよう再編成した。

- ・ 再就職手当の見直し(2001年4月1日施行)

階段状の仕組みになっていた再就職手当の額を、所定給付日数の区分を廃止し、支給残日数の3分の1に相当する日数分の額とする方式に改めることとし、あわせて再就職手当の支給額の下限を変更した。

- ・ 育児休業給付、介護休業給付の充実(2001年1月1日施行)

育児休業給付および介護休業給付について、給付率を休業前賃金の25%から40%に引き上げることとした。

- ・ 雇用保険財政のあり方を見直し(2001年4月1日施行)

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第4節 雇用保険制度の適切な運営

##### 1 保険料率の見直し

---

失業等給付に係る保険料率は、一部の業種を除き原則1,000分の11(これを労使で折半)であるが、失業給付に係る収支状況が黒字基調で推移してきた中で、1992(平成4)年度および1993(平成5)年度に暫定的に引き下げられ、1,000分の8となっていた。しかしながら、前述したような雇用をとりまく状況変化およびこれに起因した雇用保険財政の状況にかんがみ、失業等給付に係る保険料率について、現在の暫定措置を廃止した上で、原則料率を1,000分の12に引き上げた。

---

## 第2部 主な厚生労働行政の動き

### 第4章 労働者の職業の安定

#### 第4節 雇用保険制度の適切な運営

##### 2 国庫負担の見直し

---

失業等給付に係る国庫負担は、失業等給付費の原則4分の1とされているが、1992(平成4)年および1998(平成10)年に暫定措置として引き下げられ、14%となっていた。今般の改正では、制度の安定的運営を確保する観点から、求職者給付の重点化、保険料率の引上げといった見直しと一体の改正事項として、暫定措置を廃止し、原則である4分の1に引き上げた。

このほかに、1)1週間の所定労働時間が20時間以上であること、2)1年以上引き続き雇用されることが見込まれること、3)年収90万円以上であると見込まれること、が適用要件とされていた短時間労働者(いわゆるパートタイマー)および登録型派遣労働者について、このうち年収に係る要件を廃止すること等により、雇用就業形態の多様化に対応して、一層の適用拡大を図ることとした。

今回の改正は、1975(昭和50)年に雇用保険法が施行されて以来の大きな改正であり、新たな制度の下で、一層の早期再就職の促進、適用促進、適正給付の確保等が図られ、雇用保険制度が今後とも雇用に係るセーフティネットの中核として引き続き有効に機能していくよう、改正法の周知および円滑な施行に努めていくこととしている。

---