

第2章 労働者の職業の安定

第1節

雇用情勢の変化に対応した機動的かつ効果的な 対策の展開(2003(平成15)年度の雇用失業情勢)

2003年度は、米国を始め世界経済が回復する中で、我が国の景気も持ち直し、着実な回復を続けている。雇用失業情勢も厳しさが残るものの、改善している。

完全失業率は、2003年度平均で前年度差0.3ポイント低下し5.1%となり、有効求人倍率についても、0.13ポイント上昇し0.69倍となるなど、改善している。

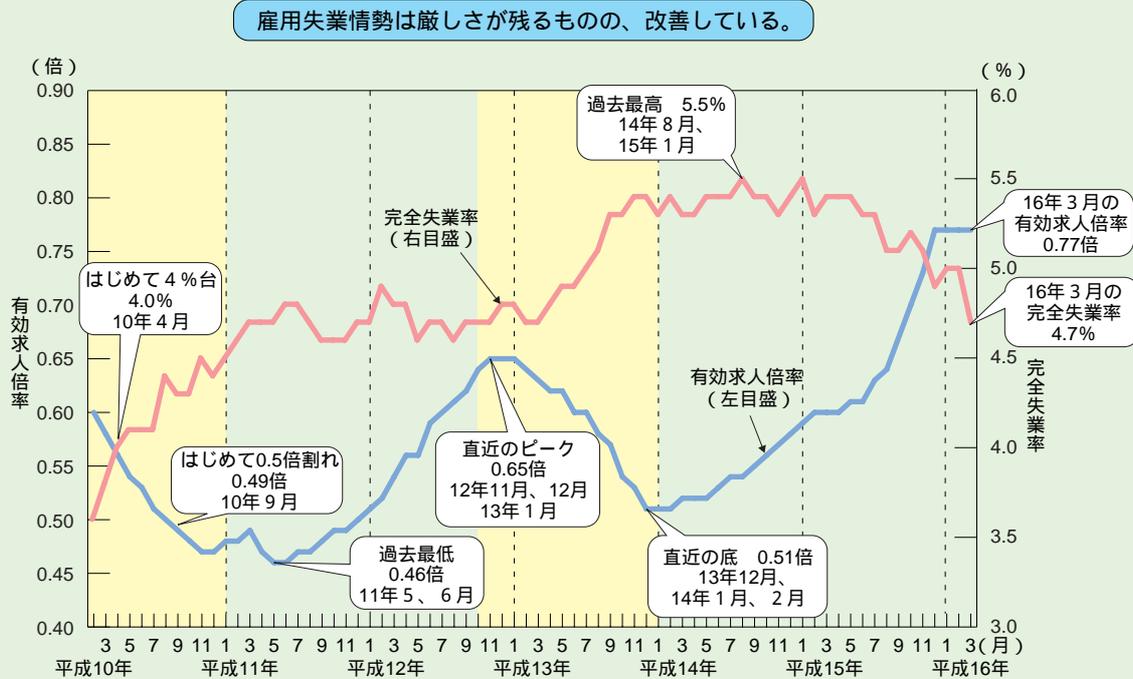
詳細に見ると、前年同月と比べ、新規求人数は2002年7月以降増加が続いており、完全失業者数は2003年6月以降減少が続いている。また、このうち、自らの意思によらない非自発的理由による離職者数についても2003年8月以降減少が続いており、事業主による雇用調整が一服していることがうかがえる。一方で、労働力人口の減少傾向が続いていることや、若年層において失業率が高水準で推移していることなど留意すべき事項も見られる。

こうした情勢に対応して、求職者の早期再就職のための支援に全力をあげるとともに、ハローワークにおいて求人が増加している状況に対応して、2004(平成16)年1月に策定した「ミスマッチ解消のための緊急対応策」により、労働力需給のミスマッチの解消に向けて取り組んでいるところである。

また、雇用失業情勢の更なる改善を図るべく、「若者自立・挑戦プラン」による若年者雇用対策の推進、65歳までの雇用機会の確保を柱とする高齢者雇用対策の推進、地域の特性や自主性をいかした効果的な雇用創出の促進などの施策に積極的に取り組んでいくこととしている。

図表2-1-1▶

図表2-1-1 完全失業率と有効求人倍率の動向



第2節

早期再就職の促進のための支援策の強化

1 ミスマッチ解消のための緊急対応策

労働市場の状況を見ると、改善の動きは見られるものの、依然として厳しい状況であり、その要因として労働力需給のミスマッチが考えられることから、当面のミスマッチ解消のための取組みとして、以下を内容とする「ミスマッチ解消のための緊急対応策」を取りまとめたところである。

求人者・求職者双方に職種、能力、経験のミスマッチの状況等について、正確な理解を促すため、労働市場的確な分析及び情報提供の充実・徹底

求人開拓推進員の効果的活用やトライアル雇用の積極的活用、就職支援ナビゲーター（注）による早期再就職の緊要度が高い求職者に対する就職支援の効果的な実施な

（注） 早期再就職の緊要度が高い求職者に対し、求人開拓から就職に至る一貫した就職支援を個人ごとにきめ細かく実施する選任の支援員

ど求職者のニーズに対応したミスマッチ解消策の推進

専門的・技術的職業、管理的職業等の求人への早期充足への取組みや派遣・請負求人への適切な対応、未充足求人へのフォローアップの徹底など求人充足対策の迅速・的確な実施

業界団体と連携した効果的な訓練の実施や的確な訓練に向けた情報提供の充実、訓練受講中の就職支援など効果的な訓練の実施

また、2004（平成16）年度予算には、非自発的失業者一人一人を対象とした求職活動計画（就職実現プラン）の策定による個別総合的な就職支援や、就職支援ナビゲーターの増員による就職支援の強化が重要なミスマッチ対策として盛り込まれており、これらも加えた総合的なミスマッチ対策を展開することとしている。

2 公共職業安定機関における早期再就職支援策の強化

ハローワークにおいては、職業相談、職業紹介等の業務の充実を図るとともに、各種雇用対策を総合的に実施し、求職者の早期再就職の促進を図っているところである。

また、雇用保険受給者に対しては、就職に必要な知識を付与し、早期再就職を図るため、民間のノウハウ等も活用しながら、労働市場状況、職務経歴の棚卸しと自己分析方法、再就職のための技法等の情報を提供する就職支援セミナーを開催している。

特に、雇用保険受給者のうち早期再就職の緊要度が高い者に対しては、全国の主要なハローワークに民間の専門家や実務経験者を就職支援ナビゲーターとして配置し、担当制により一対一で、応募先の選定、求職者の希望に応じた求人の開拓、履歴書・職務経歴書の個別指導等、個々のニーズを踏まえた体系的かつ計画的なきめ細かな支援を行っている。

さらに、求職者の再就職促進のために、予約制も活用してキャリア・コンサルティングを行う就職支援アドバイザー（再就職を妨げる複雑困難な問題を抱える求職者等に対し、予約制も活用したマンツーマンの綿密な職業相談を実施するキャリア・コンサルタント）を配置するとともに、ハローワーク等に、プライバシーが保たれた落ち着いた環境でコンサルティングを行う専門コーナーを設置しているところである。

これらに加えて、2004（平成16）年度からは、会社都合による離職者や自営廃業者であって家計の担い手である35歳以上の求職者に対しては、再就職に向けた就職実現プランを個人ごとに作成し、これに基づき個別総合的な相談援助を実施している。

他方、求人者側への働き掛けの観点からは、受理後3週間を経過しても応募者のいない求人者の事業主に対し、その状況等を説明するとともに、ハローワークの求職者情報の提供等による適切なフォローアップ、事業所見学会等を通じた求人者及び求職者

の相互理解の促進等を実施することにより、求人と求職との結合を高め、求職者の早期再就職を支援している。

3 雇用関係情報の積極的提供等

インターネットや携帯電話端末を利用して、誰もが、どこからでも、容易に全国の民間職業紹介事業所、ハローワーク等が保有している求人情報を一覧、検索できる仕組みとして「しごと情報ネット」(<http://www.job-net.jp>)が整備されている。2003(平成15)年度からは、希望求人条件を登録し、該当する新着求人件数が配信される求職者マイページ・メール配信サービスを開始したところである。今後、障害者の求職情報の提供等情報提供機能の拡充を行うことにより、利用者サービスの向上を図ることとしている。

また、ハローワークで受理した求人情報については、「ハローワークインターネットサービス」(<http://www.hellowork.go.jp>)において、利用者の利便性の向上及び応募機会の拡大を図るため、求人事業主の同意を得た上で、求人事業所名等をインターネットで提供することとし、求人・求職の迅速な結合を促進しているところである。ハローワークインターネットサービスにおいては、求人情報のほか、求職者向けに、求職申込手続の案内、職務経歴書の書き方、雇用保険手続の案内等の情報している。また、失業に直面した際に生じる様々な生活上の問題に関連する情報を提供し、求職者が安心して求職活動を行い、早期に再就職できるよう支援している。さらに、事業主向けには、求人申込手続の案内、雇用保険、助成金等の案内等の情報も併せて提供している。

4 民間活力の積極的活用等による労働力需給調整機能の強化

職業紹介事業や労働者派遣事業が、労働力需給の迅速、円滑かつ的確な結合に資するよう「職業安定法及び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の一部を改正する法律案」が第156回国会に提出され、2003(平成15)年6月6日に成立し、同月13日に公布され、関係政省令等と併せ2004(平成16)年3月1日に施行されたところである。(概要については、コラム参照)

コラム

職業安定法及び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の一部を改正する法律及び関係政省令等の概要

1 職業安定法関係

(1) 職業紹介事業の許可・届出制の見直し

- 1) 商工会議所等特別の法律により設立された一定の法人が構成員等のために行う無料職業紹介事業について、届出制に緩和すること。
- 2) 届出により、地方公共団体が、住民の福祉の増進、産業経済の発展等に資する施策に関する業務に附帯する無料職業紹介事業を行うことを可能とすること。

(2) 求職者手数料

- 1) 有料職業紹介事業者が手数料を徴収できる経営管理者及び科学技術者に係る年収要件（1,200万円超）を、700万円超に引き下げること。
- 2) 手数料を徴収できる求職者の範囲に、年収700万円超の熟練技能者（技能検定1級保持者等）を追加すること。

2 労働者派遣法関係

(1) 派遣期間の延長

従来の1年の期間制限を見直し、3年まで受入れ可能とし、派遣先は1年を超える派遣期間を定めようとするときは、当該事業所の労働者の過半数組合又は過半数代表者にその期間を通知し意見を聴取しなければならないこと。

(2) 派遣労働者の直接雇用の促進

- 1) 派遣期間の制限に違反することとなる日以後、派遣先が当該派遣労働者を引き続き使用しようとする場合は、雇用契約を申し込むこと。
- 2) ソフトウエア開発等の派遣期間制限がない業務に、3年を超えて同一の派遣労働

者を受け入れている派遣先が、当該業務に労働者を雇い入れようとするときは、派遣労働者を優先雇用すべく雇用契約を申し込むこと。

(3) 派遣対象業務の拡大

- 1) 物の製造の業務について解禁（施行後3年間は派遣期間の上限は1年。）すること。
- 2) 紹介予定派遣の場合、病院等における医療関連業務への派遣を可能とすること。

(4) 紹介予定派遣

- 1) 法律上の位置づけを明確にし、派遣労働者の採用内定等を可能とすること。
- 2) 派遣期間は、同一の派遣労働者について6か月以下とすること。

(5) 派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

派遣先は、派遣契約における派遣期間を、派遣を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図る努力をすること。

(6) 雇用調整により解雇した労働者が就いていたポストへの派遣労働者の受入れ

派遣先は、雇用調整による解雇後3か月以内に派遣労働者を受け入れる場合は、必要最小限度の派遣期間を定めるとともに派遣先の労働者の理解が得られるように努めること。

(7) 福利厚生等の措置に係る派遣先の労働者との均衡に配慮した取扱い

派遣元事業主は、物品の貸与や教育訓練の実施等派遣労働者の福利厚生等の措置について、派遣先労働者との均衡に配慮し、必要な措置を講ずるよう努力すること。

第3節

失業者の特性に応じたきめ細かな就職支援の実施
(民間委託による長期失業者の就職支援)

民間委託による長期失業者の就職支援については、経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003(2003(平成15)年6月27日閣議決定)において、「長期失業者に民間事業者を活用して集中的な就職相談、効果的な職業訓練・職業紹介等を行う。その成果に対する評価に基づく報酬等の誘因を付与する。」とされたところである。

これを踏まえ、緊急雇用創出特別基金を活用して「民間委託による長期失業者の就職支援事業」を実施しているところである。本事業は、公共職業安定所において民間のノウハウを活用する事業の全く新しい一形態として、公共職業安定所の業務の一部、すなわち、公共職業安定所で安定した雇用に至らなかった長期失業者について、職業紹介を始めとする就職支援から就職後の職場定着指導までを包括的に民間事業者に委託し、安定した雇用の実現を図る試行的な取り組みである。

具体的には、2003年10月より、職業安定局長の懇談会として、「民間委託による長期失業者の就職支援事業における入札等の在り方に関する検討会」を開催し、民間委託による長期失業者の就職支援事業における入札等の在り方に関する議論を積み重ね、2004(平成16)年1月、報告書を取りまとめた。これを受けて、本事業については、2004年2月に民間事業者の選定や対象者の選定に着手し、2004年4月から順次実施しているところである。

第4節

地域主導による雇用対策の推進

1 「地域再生雇用支援ネットワーク事業」の創設

雇用失業情勢の改善の状況には地域差が見られる中で、雇用対策を地域の自主性をいかしながら、地域の実情に応じて展開していくことが重要になっている。

こうした中、地域経済の活性化と地域雇用の創造を地域の視点から積極的に推進する地域再生推進については、2003(平成15)年10月に内閣に設置された「地域再生本部」を中心として政府一丸となって取り組んでおり、2003年12月には「地域再生推進のための基本方針」が、また、2004(平成16)年2月には「地域再生推進のためのプログラム」が策定されたところである。

そこで同プログラム決定に合わせて、厚生労働省としても、自ら主体的に地域再生に取り組む市町村等を雇用面から積極的に支援するため、人材確保・育成、創業、人

事・労務管理など、地域再生に取り組む市町村等が直面する雇用労働面の課題について、「情報・ノウハウ」、「支援・協力」、「助成措置の活用」の三本柱による総合的な支援を行う「地域再生雇用支援ネットワーク事業」を創設した。具体的には以下のような支援を行っている。

(1) 情報・ノウハウ

1) 「ワンストップ相談窓口」の設置

都道府県労働局に設置した窓口で、市町村等からの相談にワンストップで対応。

2) 無料職業紹介事業のノウハウの提供

2003年6月に職業安定法が改正され、2004年3月1日から、市町村等が実情に応じて自ら無料職業紹介事業を実施することが可能となったところであるが、円滑に無料職業紹介事業を開始できるよう、職業紹介事業者の団体による研修会の活用などにより、積極的に職業紹介のノウハウを提供。

(2) 支援・協力

1) 無料職業紹介事業に対する支援・協力

市町村等が無料職業紹介事業を実施する場合に、要請に応じて、ハローワークの求人情報を電子媒体により提供。

2) 市町村等と一体となった効果的な職業紹介・情報提供の実施

市町村等が希望し、ハローワークの設置状況等からみて、地域の労働力需給調整機能が高まると判断される場合には、当該市町村等と国が共同して、相談窓口を設置・運営。

3) 地域再生のための就職支援の実施

地域の実情に合わせた就職支援を強化するため、ハローワーク等において、地域再生に取り組む市町村等のニーズに対応した就職支援を実施。

(3) 助成措置の活用

1) 助成金の効果的活用

地域再生計画に基づく創業や労働者の多数雇入れに伴う事業所の設置が行われる場合には、地域雇用受皿事業特別奨励金^(注)や地域雇用開発促進助成金（雇用機会が不足している地域等における事業所の設置・整備費用等を助成）等既存の助成金を効果的に活用。

2) 地域雇用機会増大促進支援事業の実施可能な地域の追加

市町村、経済団体等地域の力を集結させ、いわゆる地域の総力を挙げた地域や産業の振興の取組みに対する支援を行うことにより、雇用機会の増大を図ることを目

(注) 171頁参照

的とする地域雇用機会増大促進支援事業を2004年度から実施。基本的には、地域雇用開発促進法に規定する雇用機会増大促進地域において実施するが、それに加え、地域再生計画を認定された市町村の区域が、雇用機会増大促進地域と同様、求職者の総数に比し雇用機会が相当程度不足しているため、当該求職者がその地域内において就職することが困難な状況にあるものと判断できる場合、地域雇用機会増大促進支援事業の実施可能な範囲として追加。

3) 緊急地域雇用創出特別基金事業の要件の見直し

地方公共団体が、地域の実情に応じ、緊急かつ臨時的な雇用機会を創出する「緊急地域雇用創出特別基金事業」については、景気の回復が雇用機会の創出・拡大に確実に結び付くようにするため、本事業のうち、一定要件を満たした中小企業に事業を委託して実施する「中小企業特別委託事業」において、新たな事業類型を創設するなど、要件を見直し。

4) 地域求職活動援助事業の実施方式の改善

地域雇用開発促進法に基づき、都道府県が策定する地域求職活動援助計画に沿って、国が地域の事業主団体等に委託して実施するミスマッチ解消事業である地域求職活動援助事業については、地域の自主性をいかした雇用創出を促進するため、2004年度から都道府県の企画・立案による実施方式に改善。

2 地域の労使による就職支援事業の推進

各都道府県ごとに、民間の労使が相協力して地域の雇用の改善のための事業を行う「地域労使就職支援機構」を設置した場合に、国として、労使がそれぞれの立場から行う、求人・求職のニーズ調査や求職ガイダンス等の就職支援事業、その他地域における失業者等の再就職の促進に資すると認められる事業を委託し、労使ならではの取組みにより、効果的に地域の雇用の改善を図ることとしている。

第5節

若者自立・挑戦プランの推進

若年者の雇用情勢については、失業率が高い水準で推移しているほか、早期に離職する者やフリーターとなる者が増加しているなど深刻な状況にある。こうした状況が続くことは、若年者本人にとっても、我が国の経済・社会にとっても大きな損失となることから、2003（平成15）年6月には、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣の関係4大臣により、すべてのやる気のある若者の職業的自立を促進し、若年失業者等の増加傾向の転換を目標とした「若者自立・挑戦プラン」が取りまとめられた。このプランに基づき、産業界、教育界の協力の下、関係者が一体となって、若年者の雇用問題の解決に向けて取り組んでいるところである。

1 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援の実施

在学中の早い段階から職業意識を形成することは、若年者の適切な職業選択の確保や安易な離転職の防止を図るために重要である。

このため、2004（平成16）年度には、学校等と連携して、中高生自らが職業に関する取材活動、職業体験、ボランティア体験等を行うことにより、在学中からの職業に対する意識を啓発する「中高生仕事ふれあい活動支援事業」を前年度から実施しているが、対象地域の拡充を行いつつ引き続き実施している。

加えて、学校等と連携して「総合的な学習の時間」などを活用したジュニア・インターンシップ（高校生のための就業体験）等の推進、企業人等働く者を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ、自ら考えさせるキャリア探索プログラムを高校のほか小中学校においても実施すること、就職活動に必要な知識や基本的な実務能力を付与するための就職ガイダンスの実施、などにより、早い段階からの職業意識の形成を支援している。

また、大学等と連携し、適職選択のための自己理解等を促進するための各種セミナーや適職相談を実施しているほか、大学生等を対象とするインターンシップ受入れ企業開拓事業を経済団体に委託して実施しているところである。

さらに、中学、高校卒業者の円滑、的確な就職を支援するため、在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から、就職後の職場定着までの各段階を通じて一貫した支援を行う若年者ジョブサポーター（就職支援相談員）を全国の公共職業安定所に配置している。

また、フリーター等の若年者に対し、民間教育訓練機関等を活用し、グループカウ

ンセリングによる職業意識啓発やマナー講習に加え、新たに企業での職業体験を実施している。

このほか、学校、企業、地域社会や他の若年者支援施設・機関とも連携しながら、若年者のキャリア形成を総合的に支援するため、関西文化学術研究都市（京都府精華・西木津地区）において、「私のしごと館」の運営を行っているところである。

2 日本版デュアルシステムの導入

若年者の雇用環境悪化の背景には、産業の高度化による即戦力志向の高まりといった事情もあることから、企業の求人内容の高度化ニーズに応えていく仕組みの整備が必要である。そこで、若年者を対象とした新たな人材育成システムとして、企業と教育機関をコーディネートし、企業実習と一体となった教育訓練を行うとともに、修了時に実践力の能力評価を行うことにより一人前の職業人を育成する日本版デュアルシステムを導入しているところである。

3 若年者向けキャリア形成支援の推進

労働者が生涯にわたり雇用の安定を図るためには、主体的なキャリア形成を図ることが必要であり、これを支援する仕組みが求められる。このため、若年者向けの専門的なキャリア・コンサルタントに必要な能力基準等を策定するとともに、必要な能力付与を行うための訓練を職業能力開発大学校等で実施し、若年者対策での活用を推進することとする。

また、フリーター等が相互に職業意識を高めるための拠点として大都市に開設している「ヤングジョブスポット」について、民間団体への運営委託を進めるとともに、企業や大学等を含めた関係者との連携を強化し、より効果的な運営を図ることとする。

4 若年労働市場の整備

(1) 実践的能力評価・公証の仕組みの整備

若年者の就職可能性を向上させるためには、職業能力について学習指針を提示する方法が有効である。企業が若年者の採用に当たって重視する能力である若年者就職基礎能力（＝コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、資格取得及びビジネスマナー）の修得に向けたアクションプランを若年者自らが設定できるように、学歴別（高卒レベル/大卒レベル）に能力取得目安の提示を進めている。また、能力修得の目

安に沿った講座、資格等の情報提供を行い、希望者には修得した能力の公証を行うことで若年者の就職を支援している。

(2) 新規学卒者に対する支援

新規学卒者については、依然厳しい就職環境が続いている。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も多く、また、職業意識形成の不十分さ等の特徴も見られるところである。

このため、新規高卒者に対しては、高校と連携しつつ、就職相談、職場見学、職場実習、就職準備講習などを実施するとともに、就職希望者の適職選択に資するための適性検査の実施、求人情報の提供を行っている。また、地域の状況を踏まえた円滑な職業紹介を推進するため、都道府県高等学校就職問題検討会議において、一人一社制等の就職慣行の見直し等を行っている。

さらに、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、大学等と連携しつつ、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するとともに、就職面接会の開催などにより、新規学卒者の就職支援を行っている。

また、就職が決まらないまま卒業した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ている。

(3) 若年失業者等に対する支援

近年増加している若年失業者への対応としては、学卒未就職卒業者などの若年失業者を短期間のトライアル雇用（試行雇用）として受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図る「若年者トライアル雇用」事業を2001（平成13）年12月から実施している。これにより、2004（平成16）年3月までの間に73,835人がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した55,092人の79.4%に当たる43,747人が常用雇用に移行するなど、若年者の雇用を促進する効果が見られている。

また、若年失業者の就職を支援するため、東京、神奈川、愛知、大阪及び兵庫に設置しているヤングワークプラザにおいて、安定した雇用を希望する若年失業者に対し一対一による職業相談や職場定着に向けた指導を行っている。

5 地域との連携・協力による若年者就職支援対策の展開

若年者の雇用問題の解決のためには、地域において、それぞれの実情に応じた積極的な取組みが重要である。このため、都道府県が地域における主体的な取組みとして、

若年者に対する就職支援サービスをワンストップで提供する「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」を設置する場合、関係省庁と連携してこれを支援する。

2004(平成16)年度は、若年者の職業意識啓発に関する事業(若年者地域連携事業)を委託することや、都道府県の要請に応じ、ジョブカフェに公共職業安定所を併設し職業紹介事業を行うなどの支援を行うとともに、経済産業省においては、モデル地域(15道府県)において民間を積極的に活用し、カウンセリングから研修等までの一貫した雇用関連サービスの提供を行うなど、地域における効果的な就職支援対策を推進している。

第6節

安心して働ける雇用環境の整備

1 良好な雇用の機会の創出・確保等

(1) 中小企業における雇用機会の積極的な創出

中小企業は、日本経済再生の担い手としてはもとより、新たな雇用機会の創出の担い手として大いに期待されることから、創業や異業種への進出を行う中小企業に対する支援を行うことにより、良好な雇用機会の創出及び労働力の確保を図っているところである。

2003(平成15)年6月に、創業・異業種進出を行う中小企業が新たに労働者を雇い入れた場合の支援を行う助成金について、将来にわたって雇用機会の創出に対し波及効果のある人材の雇入れに支援対象を重点化し、経営基盤の強化に資する人材の確保を支援する助成金とすることにより、当該創業等を軌道に乗せ、将来にわたる雇用機会の創出をより実効あるものとしたところである。

(2) 創業支援を通じた雇用機会の創出

1) 地域雇用受皿事業特別奨励金

高齢者ケアサービス、子育てサービス等の地域に密着したサービス事業(地域貢献事業)を行う法人(企業、NPO法人等)を新たに設立し、一定の雇入れを行った場合に、地域雇用受皿事業特別奨励金により、その新規創業に係る経費及び労働者の雇入れを支援することにより、地域における雇用機会の創出を推進している。

2) 受給資格者創業支援助成金

雇用保険の受給資格者自らが事業を起こし、事業開始後1年以内に雇用保険の適用事業主となった場合に、受給資格者創業支援助成金により、その新規創業に係る

経費を支援することにより、失業者の自立を積極的に推進している。

3) 高年齢者等共同就業機会創出助成金

45歳以上の中高年齢者3人以上が共同して事業を開始し、中高年齢者を雇い入れ、継続的な雇用・就業の場を創設・運営する場合に、当該事業の開始に係る経費の一部を助成する高年齢者等共同就業機会創出助成金により、それまでの職業経験をいかして起業しようとする中高年齢者を支援している。

2 労働移動、人材確保対策等の推進

(1) 効果的な労働移動支援の推進

事業主による円滑な労働移動支援を促進するため、雇用対策法等に基づく再就職援助計画の認定等を受けた事業主が離職を余儀なくされる労働者に対して再就職援助措置を講じた場合に、労働移動支援助成金（民間の職業紹介事業者に再就職援助計画等の対象となる者の再就職支援を委託し、その者の再就職を実現した事業主に対して支給する助成金等）の支給を行っている。

2004（平成16）年4月には、現下の厳しい雇用失業情勢に対応するため、職業相談室の設置や開拓員・相談員の配置といった早期再就職援助に取り組む企業への支援の拡充や、中小企業事業主に対する助成率の引上げ等、中小企業を対象としたより実態に即した支援の拡充等を行ったところである。

(2) 建設労働対策の推進

建設労働者の雇用の改善等に関する法律及び2001（平成13）年度から2005（平成17）年度までを対象とする第6次建設雇用改善計画に基づき、建設労働者の雇用状態の改善、職業能力の開発及び向上、福祉の増進等建設労働者の雇用の改善等のための施策を推進している。

また、建設業においては、過剰供給構造の是正に向け、2002（平成14）年12月に国土交通省が作成した「建設業の再生に向けた基本指針」等に基づき事業規模の縮小等による業界再編や経営資源の比較優位な分野への集中化等が進められようとしており、今後、雇用面への影響が懸念されていることから、これらの動向に的確に対応し、各種雇用施策を総合的に推進するため、2004（平成16）年度から

- 1) 建設業内外での円滑な労働移動等の推進
- 2) 建設業内外での新規・成長分野への進出の促進
- 3) 各種支援策に関する情報提供・相談援助のワンストップサービスの提供を柱とする「建設雇用再生トータルプラン」を展開している。

(3) 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び2004（平成16）年度から2008（平成20）年度までを対象とする港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の適正な運営の確保等港湾労働者の雇用の安定及び福祉の増進のための施策を推進している。

(4) 「農林業をやってみよう」プログラムの実施

農林業で働いてみようという意欲を持つ失業者の様々な希望や能力等に応え、農林業の就業、就農等の実現に向け、厚生労働省と農林水産省とが連携して、情報提供・職業紹介機能の強化、就農等のための職業能力開発・技術習得支援の充実、農林業体験・生きがい農業の支援の強化といった「『農林業をやってみよう』プログラム」を2003（平成15）年に取りまとめ、現在両省で推進しているところである。

2004年度においては、インターネットを活用し、農林業等についての情報提供を充実させることとした。

3 不就労・不法就労対策の強化等外国人雇用対策の推進

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、国内の労働市場にかかわる問題を始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、卒業後の日本企業への就職を希望する者に対しては、大学等教育機関や経済団体等の関係機関と連携して就職支援を実施している。なお、2003（平成15）年度においては、北関東・東海地方等の日系人が集住している地域において、職業選択、求職活動、労働条件等に関する相談・情報提供を行う「日系人職業生活相談室」を設置したところである。

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国等において、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。